

経済産業省委託事業

令和 6 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 7 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.....	31
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）	32
1. 実施概要.....	32
2. 実施結果（第 1 ターム）	32
3. 実施結果（第 2 ターム）	45
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）	46
1. 実施概要.....	46
2. 実施結果.....	46
3. 小括・得られた示唆.....	62
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	63
1. 実施内容.....	63
2. 小括・得られた示唆.....	65
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	67
1. 実施内容.....	67
2. 小括・得られた示唆.....	67
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	68
1. 実施概要.....	68
2. 受入れ実態等.....	70
3. 特定技能外国人向けの各種支援について	81
4. 今後について、その他.....	97
5. 小括・得られた示唆.....	105
第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査	107
1. 調査実施概要.....	107
2. 受入れ機関向け 調査結果.....	108
3. 関係機関向け 調査結果.....	157
4. 小括・得られた示唆.....	168

第 IX 章 送出し国調査（技能評価試験海外開催候補国調査）	169
1. 調査趣旨・目的	169
2. 調査結果	170
第 X 章 1号試験及び2号試験の試験問題作成	198
1. 製造分野特定技能評価試験有識者委員会の設置趣旨、開催過程	198
2. 有識者委員会における検討結果	199
3. 小括・得られた示唆	199
第 XI 章 製造分野特定技能評価試験の実施	200
1. 製造分野特定技能1号評価試験の実施（国内）	200
2. 製造分野特定技能2号評価試験の実施（国内）	203
3. 製造分野特定技能1号評価試験の実施（海外）	205
4. 合格証明書の発行	209
5. 小括・得られた示唆	209
第 XII 章 製造業における外国人材の技能水準の把握	211
1. 実施概要	211
2. 製造分野特定技能1号評価試験における技能水準の把握	211
3. 製造分野特定技能2号評価試験における技能水準の把握	217
4. 小括・得られた示唆	220

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、工業製品製造業分野（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、制度の仕組みや変更点を説明するセミナーの開催等を行った。

加えて、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・運営
- 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) 送出し候補国および技能試験実施国等の調査
- 7) 適切な協議・連絡会賛助会員会費の算出

(2) 製造業における外国人材技能水準確保事業

- 1) 1号技能試験における学科試験及び実技試験の問題の作成
- 2) 2号技能試験における実技試験の問題の作成
- 3) 技能試験の実施・運営
- 4) 製造業における外国人材の技能水準の把握
- 5) 新制度創設に係る調査等

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、(1) 7) 適切な協議・連絡会賛助会員会費の算出、及び(2) 5) 新制度創設に係る調査等については、経済産業省とともに検討を行った。

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
- 送出し候補国および技能試験実施国等の調査

株式会社エスケイワード

- 本事業に関わるシステム全般

株式会社プロメトリック

- 技能試験の実施・運営（国内・国外）

第Ⅱ章 相談窓口の設置・運営

1. 実施概要

(1) 企業向け製造業特定技能外国人材制度相談窓口

① 概要

経済産業省の所管である工業製品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 主な対象者

工業製品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企業や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（工業製品製造業分野）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（入電があっ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や通話後の通話記録の確認も可能なため、質問の意図を読み取り、対応方法を改めて確認し、オペレーターの育成・対応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ベース化し、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強化の一環で、入会手続きに際し、メールのやり取りだけでは不十分な事業者には、受入れ協議・連絡会事務局に代わり、相談窓口が通話でサポートを行っている。このように、事業者の負担をなるべく軽減し、入会手続きを円滑に進める体制を整えている（事務局サポート対応件数は月平均10件）。

メールでの相談対応においては、電話窓口が対応できない時間帯も受付が可能となっている。

事前予約制のオンラインでの面談を受け付けていたが、今年度の実施件数は0件であった。

(2) 外国人材向け製造業特定技能外国人材制度相談窓口

① 概要

経済産業省の所管である、工業製品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、相談窓口を設置し、特定技能外国人材制度（工業製品製造業分野）に関する内容や試験の申込等の相談に応じ、必要な情報提供等を行った。

② 主な対象者

工業製品製造業分野において特定技能1号・2号を有する者または特定技能外国人材になろうとする者。

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、工業製品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（日本語、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、メールでの問合せでは、昨年度同様、特定技能1号・2号評価試験関連の申請状況の確認依頼などは、誤った情報開示を避けるためメールで氏名・受験番号を受信し、詳細確認、エビデンスの保管を徹底した。外国人にとって複雑だと思われるシステム操作においては特に分かりやすく、簡単な文章で伝えるよう取り組んだ。

2. 実施結果概要

(1) 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

今年度2月末時点での企業向け窓口の電話応答数は10,823件であり、昨年度1年間の電話応答数(8,663件)と比べて増加している。また、2月末時点メールでの問合せ件数は879件であり、昨年度1年間の件数(758件)と比較しても増加している(図表「電話応答数・メール対応件数の推移(昨年度比較)」参照)。

昨年度3月に特定技能外国人が活動を行う事業所の産業分類の追加等に関する閣議決定が告知された影響で、今年度の前半(2024年4月-2024年9月)は、昨年度に比べ着信件数が100件程度増加した月もあり、電話での問合せ件数は月平均777件となっている。

2024年9月30日に告示改正された直後は、着信件数が今年度前半の平均件数に比べ約2倍の件数に伸び、年度後半(2024年度10月-2025年度2月時点)の電話での問合せ件数は月平均1,271件となっている。

このように、今年度は制度改正による新規産業分類の追加により、受入れ協議・連絡会の新規届出を希望する事業所が増えた影響で、全体の問合せ件数が大きく増加した。

また、今年度は受験申込み方法の変更、昨年度から特定技能2号の評価試験が追加されたこともあり、試験申込時には、特に特定技能2号についての問合せが多く寄せられた。

また、例年のことではあるが、受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査実施時(2025年1月-2025年2月)には相談件数が増加した。電話とメールを合わせて1日で150件程度の問合せを受ける日もあったが、過去の経験を活かし、アンケート実施期間は受電回線を増やし、対応強化を図った。

事前予約制のオンライン面談の実施件数は0件であった。この要因の一つには、これまで相談窓口で対応してきた相談内容の蓄積から、相談者の問合せに対しよりの確に多くの問合せが電話で解決できていることが挙げられる。また、問合せ内容に沿った資料をメールで共有したことで、相談者の制度理解を深める一助になったものと思われる。

② 相談者について

相談者の内訳として、企業からの問合せが最も多く5,847件であった。次いで、登録支援機関からの問合せは、5,096件となっている(図表「相談者分類(年度合計_2024年2月末まで)」参照)。

また、少数ではあるが日本語が話せない外国人担当者からの問合せもあり、外国語での三者通話の実施件数は18件あった。(対応言語:ベトナム語11件、中国語3件、英語2件、インドネシア語1件、タイ語1件)

告示改正による新規産業分類の追加後は、受入れ協議・連絡会へ入会届出が増加し、特に新規で届出を行う企業からは、制度概要や受入れ協議・連絡会の届出関連の一般的な問合せが多くあった。

一方、本制度開始当初から企業のサポートを行い、特定技能制度について一定の知識がある登録支援機関や行政書士は、入会確認基準や、特定技能が従事できる業務範囲、制度の内容に追加・更新された情報を求めて、より具体的な問合せを受けるケースも多々あった。

今後も、慎重さが求められるケースは、経済産業省担当課室との連携をとり、相談者への丁寧なサポートができるよう取り組んでいきたいと考えている。

③ 相談内容について

最も多かったのは「協議・連絡会について」となり、主な内容は自社の事業内容が工業製品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「問合せ内容（月別推移）」参照）。また、新規産業分類が追加したことから新規届出の件数が増加し、証明書類の作成方法や修正方法についての問合せも多くあった。

次に「特定技能制度について」が多く、新規産業分類が追加になったことにより、制度概要や技能実習生から特定技能に移行する要件についての問合せが寄せられた。

また、特定技能評価試験日程が近づくと「試験について」の問合せが増加し、前述のように、特に特定技能2号評価試験に関する問合せが多数を占めた。評価試験実施前には、受験資格確認番号の申込方法や進捗状況についての問合せ、そして昨年度に引き続き、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、合格証明書の発行方法についての問合せが増加している。

その他、受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査実施時（2025年1月）（「アンケートについて」の項目を参照）には、回答画面にログインできない、マイページの登録内容を変更したい、回答内容を修正したい、といった問い合わせが急増した。

また、例年1月～2月は、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など、体制変更に関する問合せが寄せられる傾向にあるが、今年度も同様であった。

④ 相談対応の体制について

今年度（2024年4月-2025年2月）の平均応答率は約98.2%であった。試験開始前・実施後、受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査実施といったイベントによって、一時的に入電数が急増するタイミングもあったが、月ごとの応答率に大きな変動はなかった。（図表「電話着信数・応答率（月別推移）」参照）昨年度のデータベースより、入電件数が増加する時期を見込み、オペレーター配置人数を一時的に増やすなど円滑な対応のための対策により、安定的な運営を可能とした。

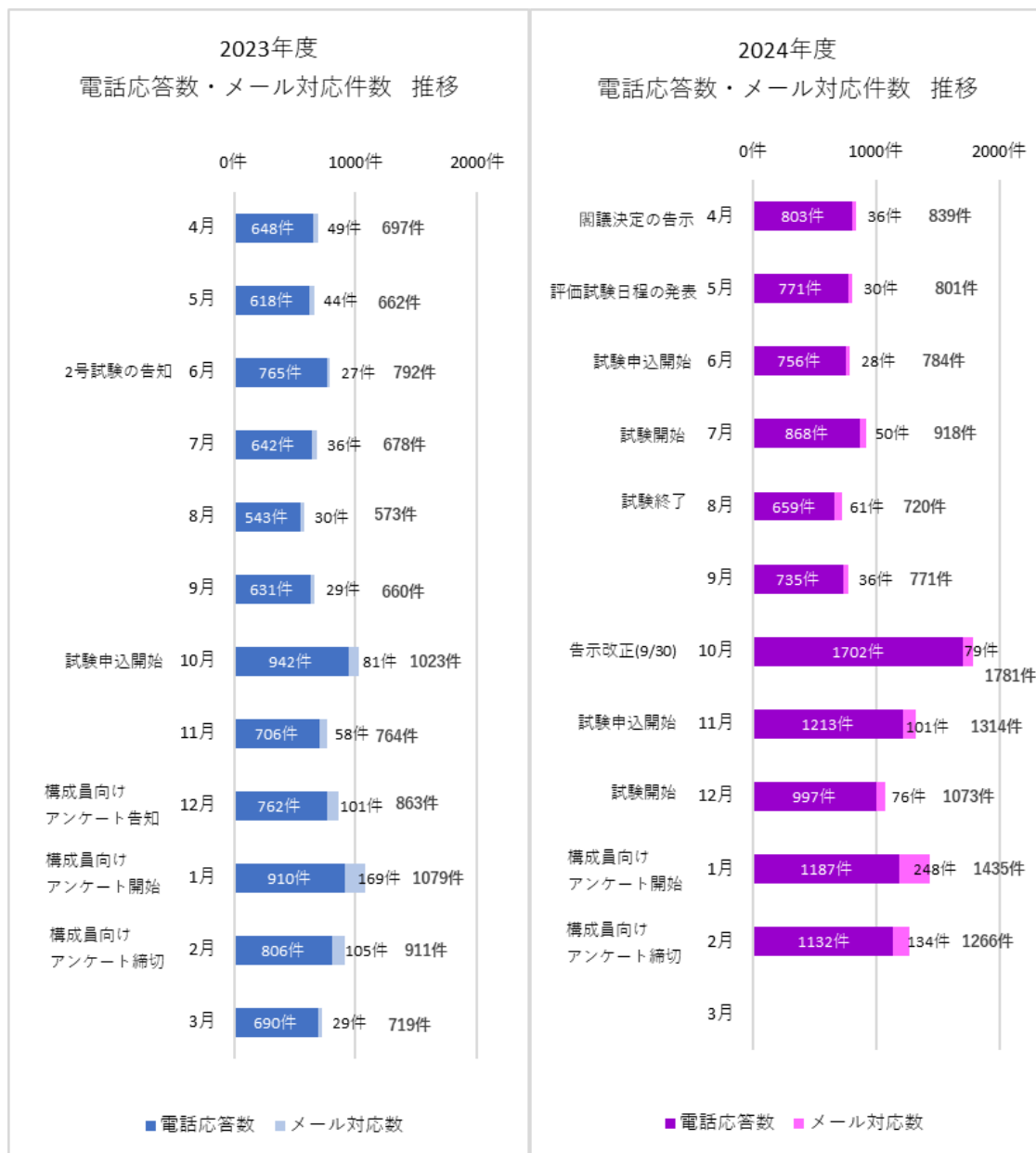
今年度は、新規産業分類が追加となったことにより、新たな制度概要を理解し、相談窓口全体で回答方針を定める必要があったが、相談内容に対する回答を制度概要と照らし合わせ、オペレーター間で認識を合わせる機会の確保に努めた。

また、メール対応においては、多く寄せられる問合せ内容は、返信内容のテンプレート化を行った。さらに、誤った内容を連絡することがないようにダブルチェックを行える体制を整えたことにより、問合せ件数が増加した際にも正確な内容で、翌営業日以内に返信ができるよう取り組んだ。

(2) 企業向け相談窓口（2024年4月～2025年2月の全体統計）

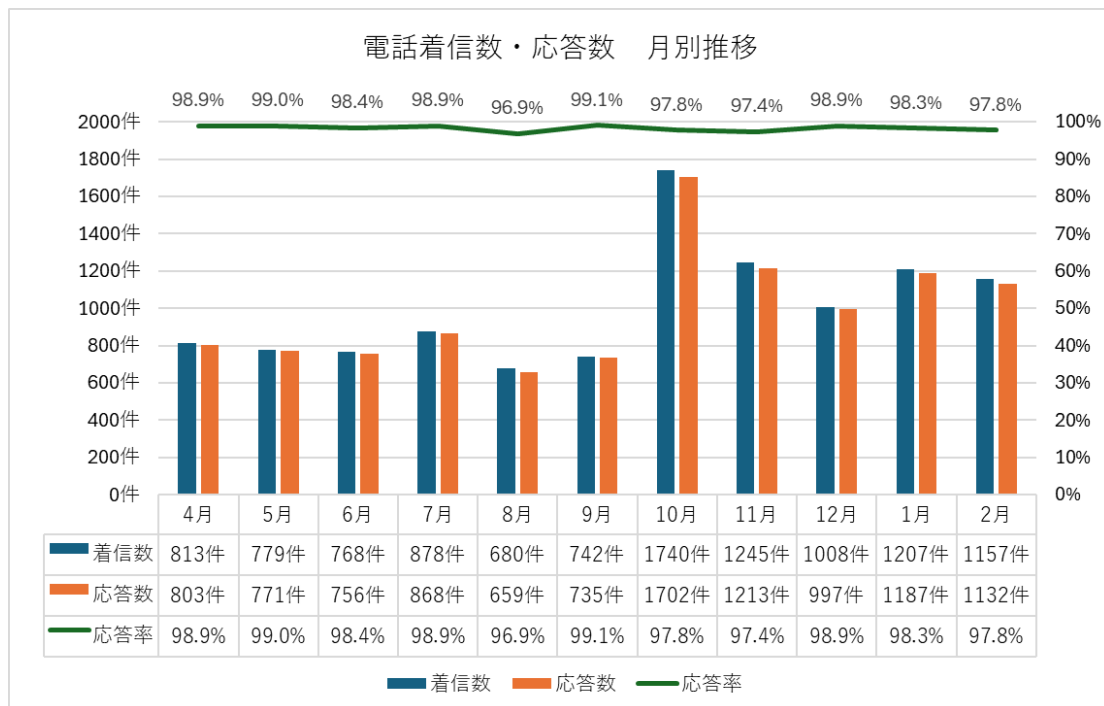
① 電話応答数・メール対応件数の推移（昨年度比較）

今年度（2月末時点）の電話応答数・メール対応件数の合計は11,702件（電話応答数：10,823件、メール対応数：879件）であった。



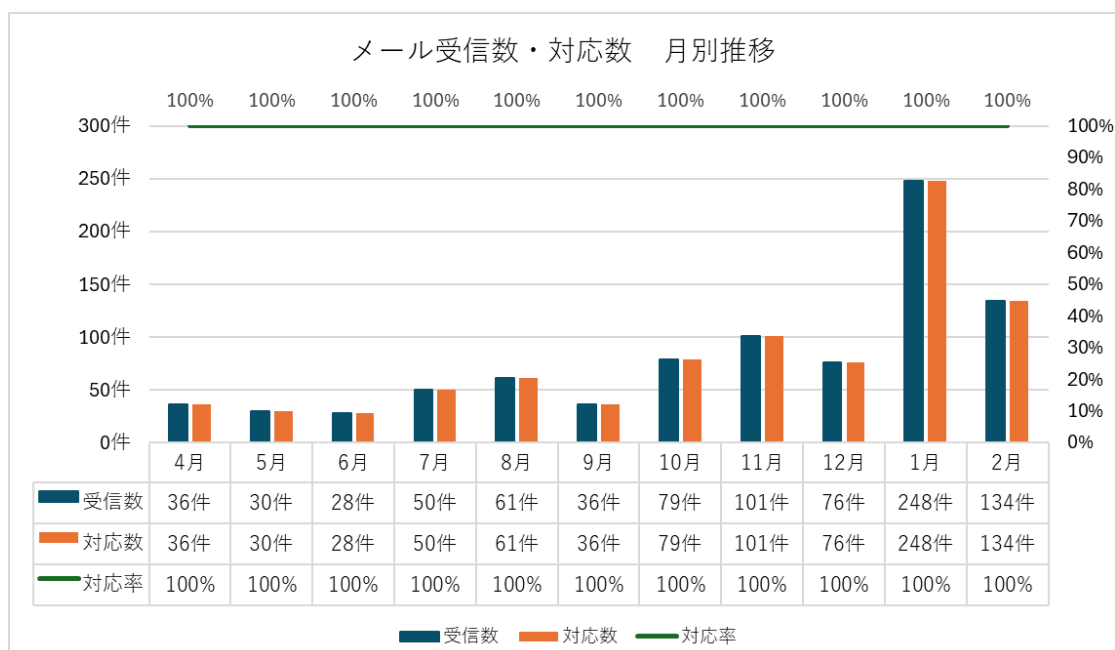
② 電話着信数・応答率（月別推移）

今年度（2024年2月末まで）の電話着信数の合計は11,017件、応答数の合計は10,823件であった。



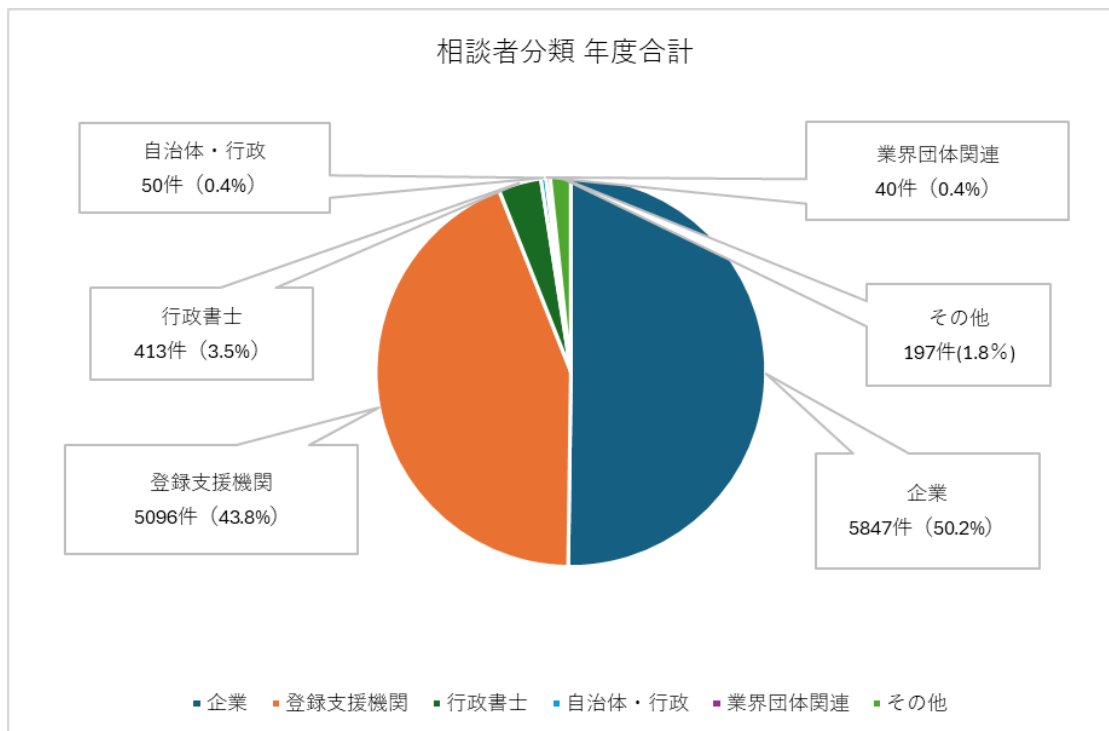
③ メール受信数・対応率（月別推移）

今年度（2024年2月末まで）のメール受信数・対応数の合計はそれぞれ879件であった。

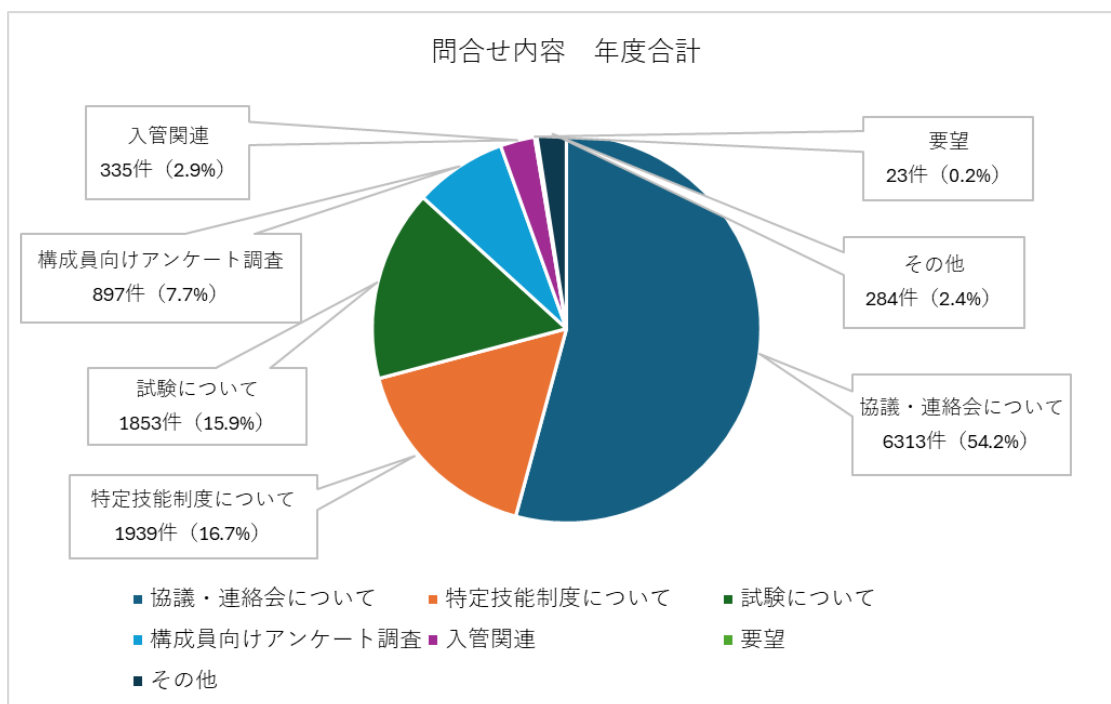


(注) 問い合わせがあったメールすべてに対応した。

④ 相談者分類 (年度合計_2024年2月末まで)



⑤ 問合せ内容 (年度合計_2024年2月末まで)



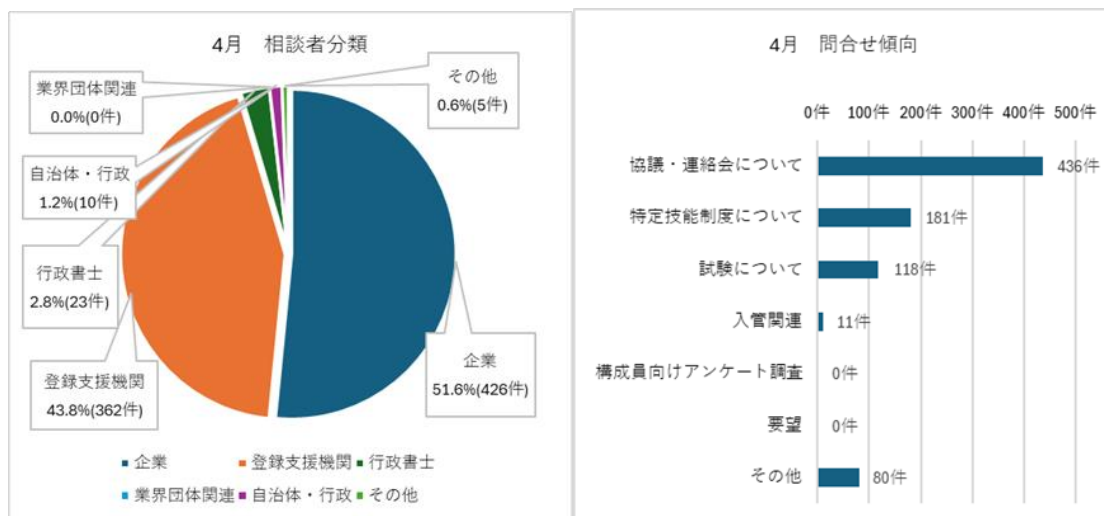
(注) 同一の相談者から同じ相談内容について複数回電話・メールがくるケースは、問合せ件数をまとめて1件とカウントしているため、年間の応答数・メールの総件数とは一致しない。

⑥ 問合せ内容（月別推移）

月	問合せ内容	協議・連絡会について	特定技能制度について	試験について	構成員向けアンケート調査	入管関連	要望	その他
4月	件数	436件	181件	118件	0件	11件	0件	80件
	比率	52.8%	21.9%	14.3%	0.0%	1.3%	0.0%	9.7%
5月	件数	457件	172件	119件	0件	17件	4件	16件
	比率	58.2%	21.9%	15.2%	0.0%	2.2%	0.5%	2.0%
6月	件数	363件	184件	192件	0件	22件	2件	21件
	比率	46.3%	23.5%	24.5%	0.0%	2.8%	0.3%	2.7%
7月	件数	448件	186件	207件	0件	36件	1件	25件
	比率	49.6%	20.6%	22.9%	0.0%	4.0%	0.1%	2.8%
8月	件数	341件	178件	167件	0件	10件	1件	23件
	比率	47.4%	24.7%	23.2%	0.0%	1.4%	0.1%	3.2%
9月	件数	413件	214件	102件	0件	21件	4件	14件
	比率	53.8%	27.9%	13.3%	0.0%	2.7%	0.5%	1.8%
10月	件数	1094件	328件	152件	116件	58件	4件	26件
	比率	61.5%	18.4%	8.5%	6.5%	3.3%	0.2%	1.5%
11月	件数	747件	156件	269件	69件	41件	3件	26件
	比率	57.0%	11.9%	20.5%	5.3%	3.1%	0.2%	2.0%
12月	件数	706件	106件	164件	40件	39件	1件	14件
	比率	66.0%	9.9%	15.3%	3.7%	3.6%	0.1%	1.3%
1月	件数	650件	102件	189件	440件	27件	1件	25件
	比率	45.3%	7.1%	13.2%	30.7%	1.9%	0.1%	1.7%
2月	件数	658件	132件	174件	232件	53件	2件	14件
	比率	52.0%	10.4%	13.8%	18.3%	4.2%	0.2%	1.1%

(3) 企業向け相談窓口（月次レポート）

〔2024年4月〕



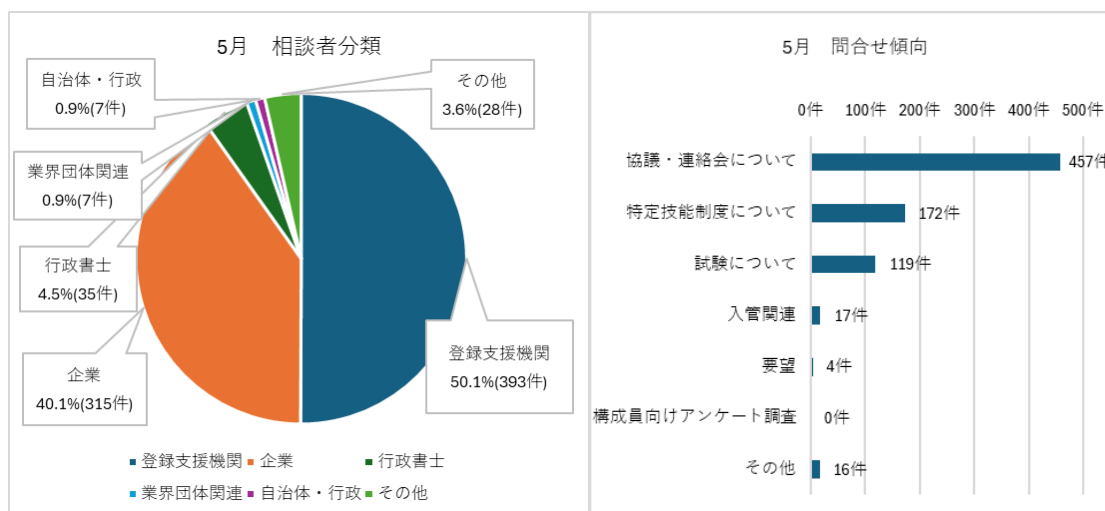
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 閣議決定についてなど「特定技能制度について」が次いで多く寄せられた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 繊維業の追加要件の詳細を教えてください
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい

[2024年5月]



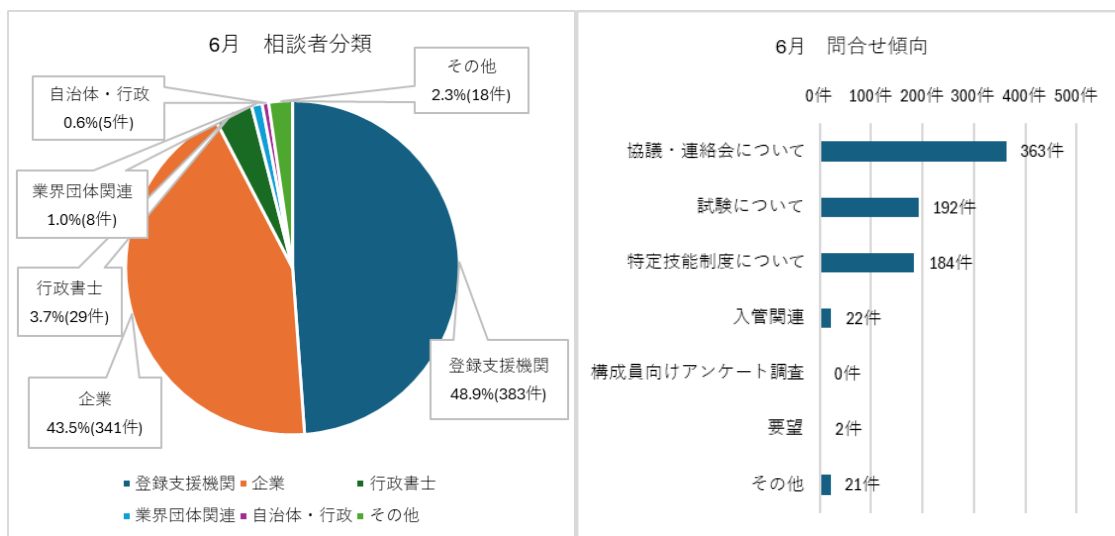
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 閣議決定についてなど「特定技能制度について」が次いで多く寄せられた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 繊維業の追加要件の詳細を教えて欲しい
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい

[2024年6月]



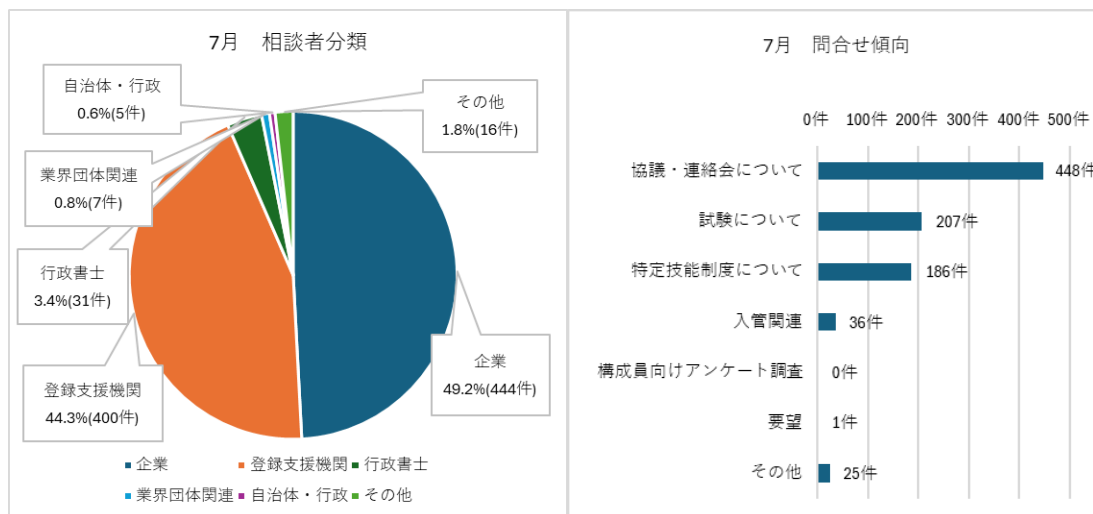
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 試験情報の公開により「試験について」の内容が増加した

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい
- ・ 実務経験証明書の書き方について教えて欲しい
- ・ 日程や会場、申込方法について教えて欲しい
- ・ 勉強方法やテキストはあるか教えて欲しい

[2024年7月]



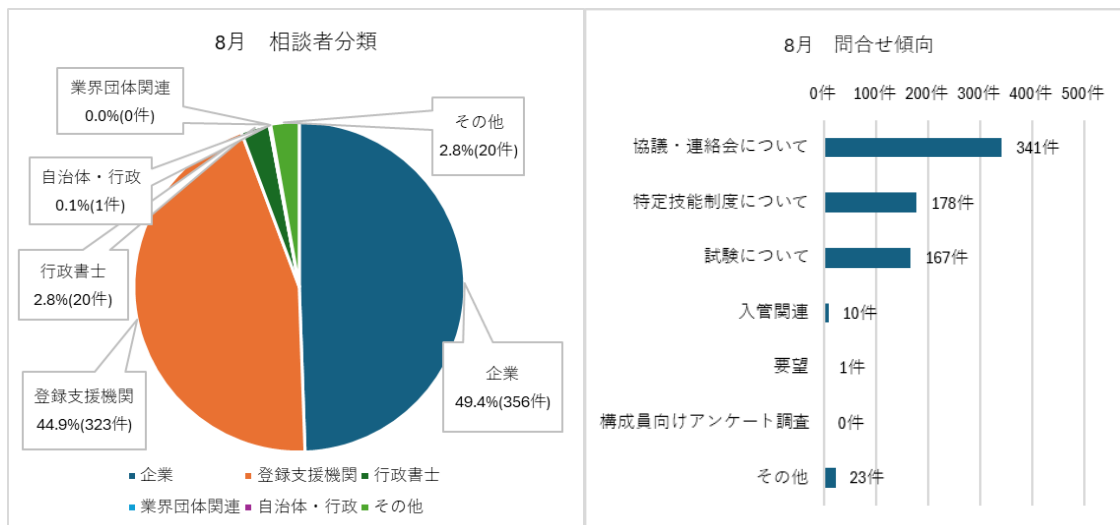
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 試験実施により「試験について」が次いで多く寄せられた
- ✓ 閣議決定についてなど「特定技能制度について」も依然として問合せが多かった

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい
- ・ 受験申込方法を教えて欲しい
- ・ 受験資格確認番号発行の進捗状況が知りたい
- ・ 勉強方法やテキストはあるか教えて欲しい

[2024年8月]



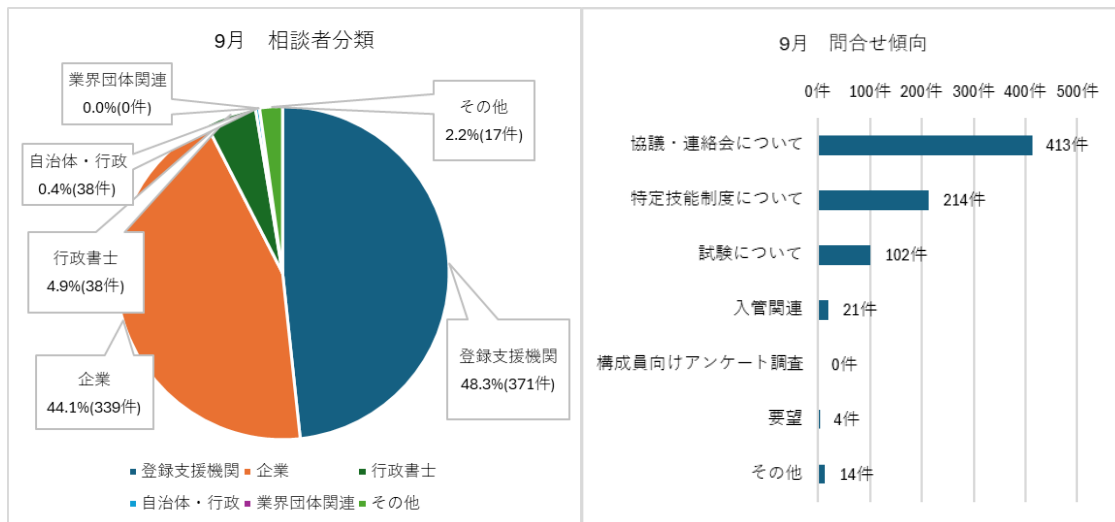
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 閣議決定についてなど「特定技能制度について」が次いで多く寄せられた
- ✓ 試験実施により「試験について」の内容も依然として問合せが多かった

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい
- ・ 受験申込方法や登録内容の変更方法を教えて欲しい
- ・ 合格証明書の発行手続きについて教えて欲しい

[2024年9月]



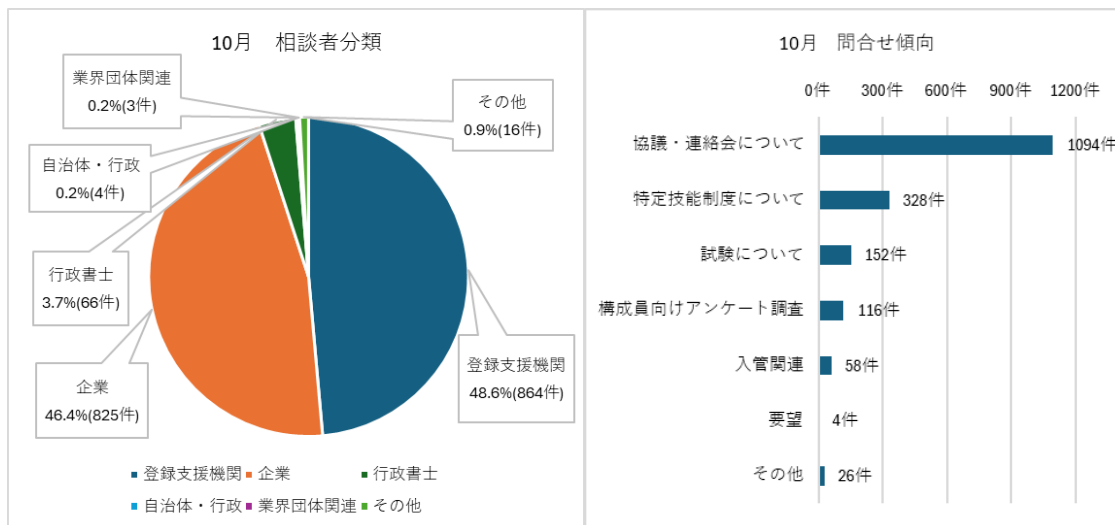
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 閣議決定についてなど「特定技能制度について」が次いで多く寄せられた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ いつから閣議決定の内容が施行されるのか知りたい

[2024年10月]



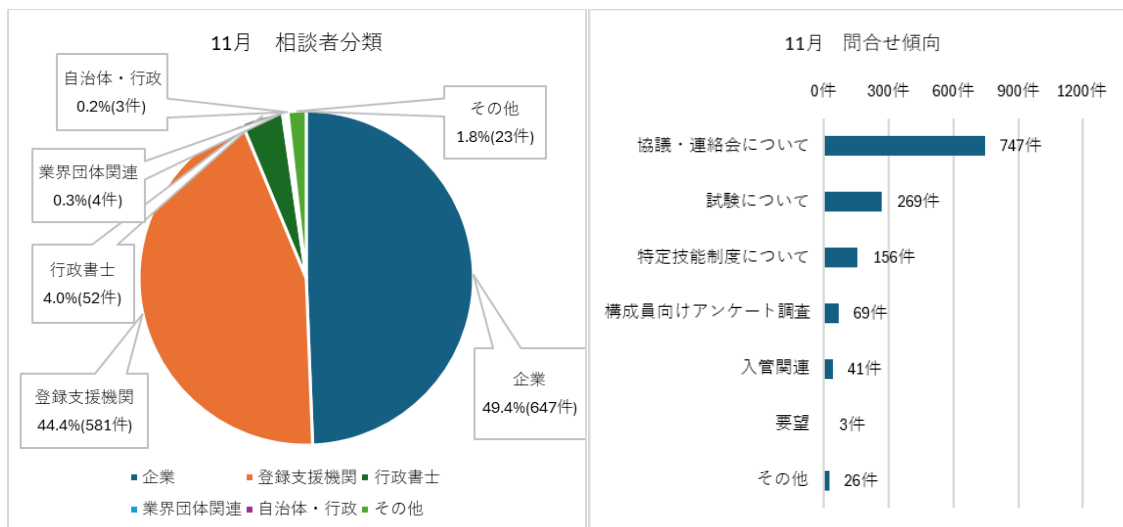
◆問合せ傾向

- ✓ 新規産業分類が追加になったことにより、産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の6割を占めた
- ✓ 制度概要についてなど、「特定技能制度について」が次いで多く寄せられた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 受入れ協議・連絡会の届出方法を教えて欲しい
- ・ 技能実習生からの移行要件について教えて欲しい

〔2024年11月〕



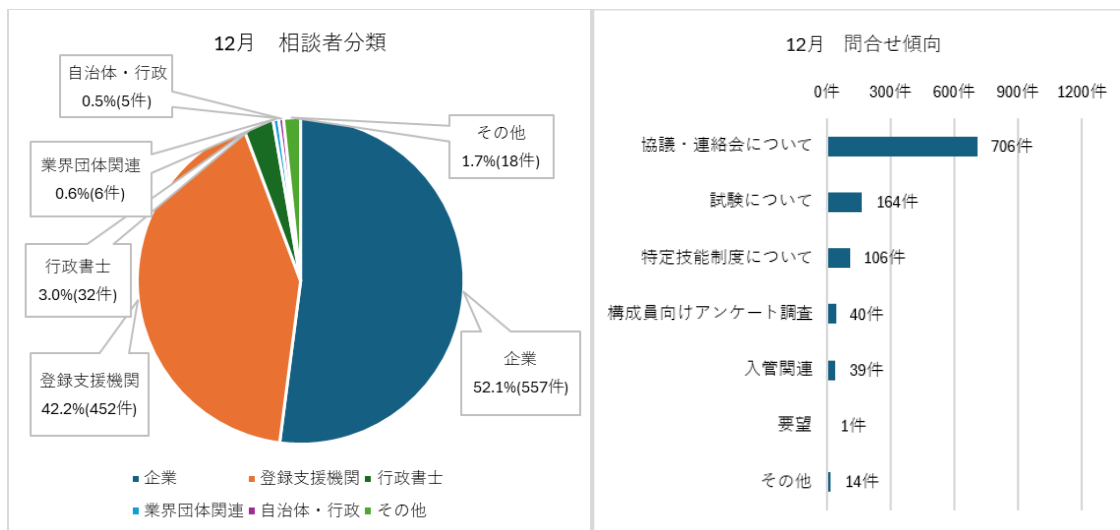
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 試験申込が開始されたことにより「試験について」の内容が増加した

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 受入れ協議・連絡会の届出方法を教えて欲しい
- ・ 受験資格確認番号の進捗状況が知りたい
- ・ 特定技能2号の受験方法や要件を教えて欲しい
- ・ 現在働いている技能実習生が、特定技能のどの業務区分で移行可能か教えて欲しい
- ・ 勉強方法やテキストはあるか教えて欲しい

[2024年12月]



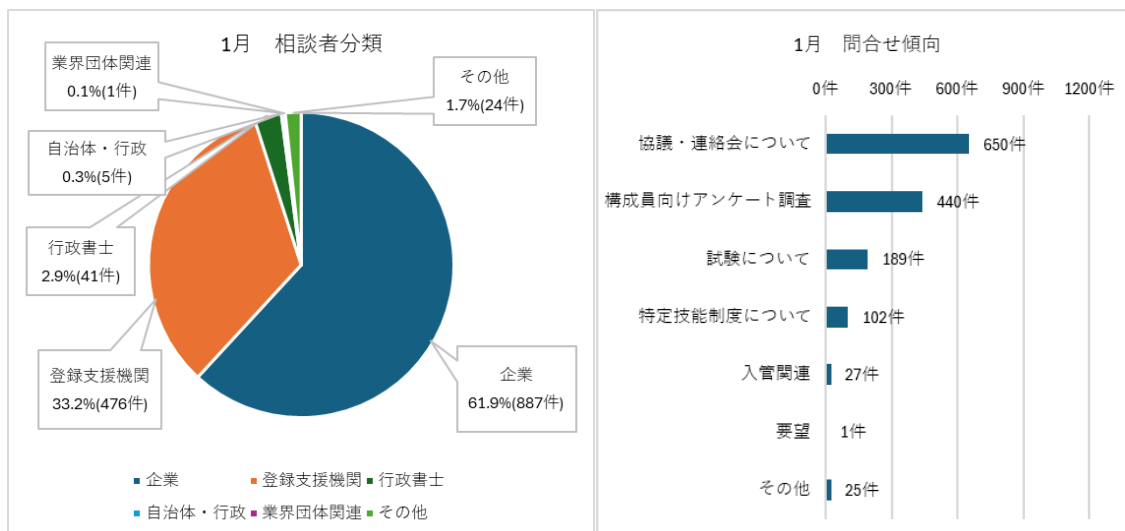
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の6割を占めた
- ✓ 試験実施により「試験について」の内容が増加した

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 受入れ協議・連絡会への、追加の製造品の届出方法を教えて欲しい
- ・ 証明書類の修正方法について教えて欲しい
- ・ 特定技能2号の受験方法や要件を教えて欲しい
- ・ 現在働いている技能実習生が、特定技能のどの業務区分で移行可能か教えて欲しい
- ・ 合格証明書の申請方法を教えて欲しい

〔2025年1月〕



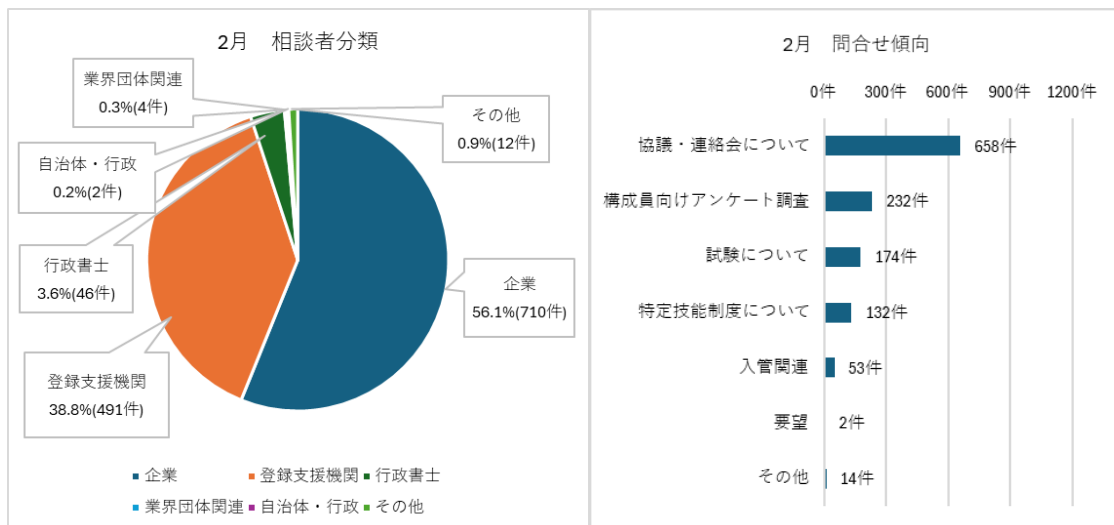
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 構成員アンケート実施により「アンケート調査について」が全体の3割を占めた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 受入れ協議・連絡会への、追加の製造品の届出方法を教えて欲しい
- ・ 証明書類の修正方法について教えて欲しい
- ・ 受入れ協議・連絡会マイページのログイン方法を教えて欲しい

[2025年2月]



◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性についてなど「協議・連絡会について」が全体の約半数を占めた
- ✓ 構成員アンケート締切により「アンケート調査について」が全体の2割を占めた

◆主な問い合わせ

- ・ 自社製品が対象となる産業分類に該当するか確認したい
- ・ 受入れ協議・連絡会への、追加の製造品の届出方法を教えて欲しい
- ・ 協議・連絡会への届出の方法や、注意点を教えて欲しい
- ・ 本制度対象外といわれた製品は、どの産業分類でなら特定技能制度に該当するのか教えて欲しい

(4) 外国人材向け製造業特定技能外国人材制度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 (2025年2月28日時点)

今年度2月末時点での、外国人材向け窓口の電話応答数は658件であり、昨年度1年間の電話応答数(380件)と比べ大幅に増加した。また、今年度2月末時点でのメールの問合せ件数は694件となり、昨年度1年間の件数(292件)に比較してこちらも大幅に増加している(図表「電話応答数・メール対応件数の推移(昨年度比較)」参照)。

電話とメールを合わせた今年度(2月末時点)の問合せ対応総数は1,352件となり、昨年度の総数672件を2倍近く上回った。要因として、特定技能2号評価試験受験者及び受験希望者の増加によるものと考えられる。

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、外国人の希望があった場合は外国語を使った三者通話を実施した。三者通話の実施は47件となった(図表「電話対応言語(年度合計_2024年2月末まで)」参照)。(対応言語:ベトナム語28件、中国語12件、英語4件、インドネシア語2件、タイ語1件)

昨年度と同じく、登録支援機関の担当者が「自身が外国籍である」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数件含まれていた。

また、メールでの外国語対応は120件となっている(図表「メール対応言語(年度合計_2024年2月末まで)」参照)。(対応言語:英語56件、インドネシア語29件、中国語15件、ベトナム語14件、タイ語6件)

③ 問合せ内容について

昨年度より特定技能2号評価試験が開始されたこともあり、2号評価試験に関連した問合せが多い傾向にあった(図表「問合せ内容(年度合計_2024年2月末まで)」参照)。

特定技能評価試験実施前の問合せ件数は、昨年度の2倍に及ぶ月もあった。問合せ内容は、企業向け製造業特定技能相談窓口と同様に、受験資格確認番号の申込方法や進捗状況について問合せが多数寄せられた。また、試験対策のためのサンプル問題やテキストの拡充や過去問題の公表を求める声が多く、勉強方法などについて講習会の開催を望む声もあった。

評価試験実施後は、合格証明書の発行方法についてのメールでの問合せが多くを占めている。

④ 相談対応の体制について

昨年度より引き続き、各言語の通訳者が常時対応できるような体制を確保している。日本語が母国語ではない相談者には、やさしい日本語や簡潔な案内で対応している。

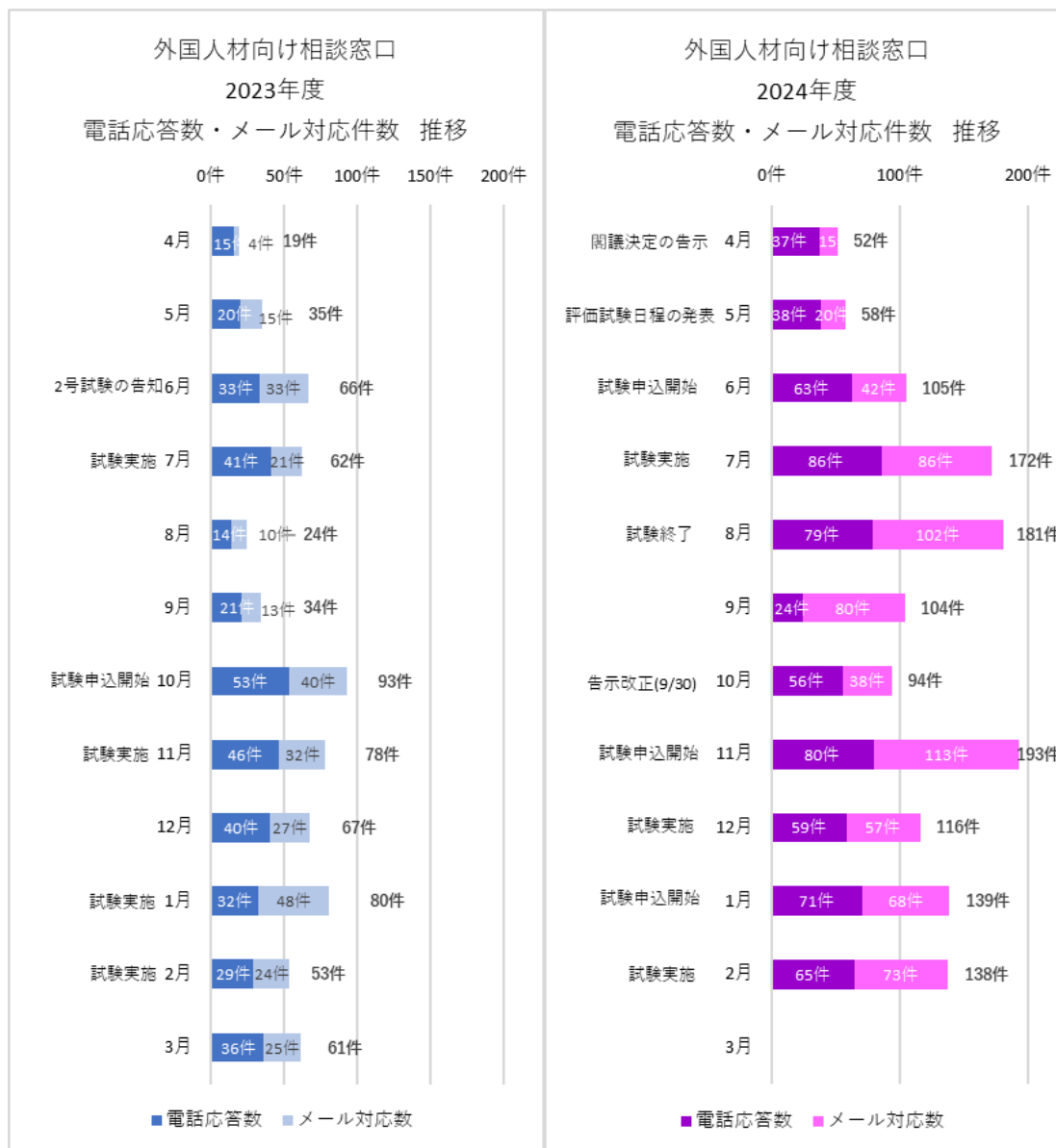
また、企業向け製造業特定技能相談窓口と同様に、メールで多く寄せられる問合せ内容は、テンプレートを準備し対応の効率化を進めた。さらに、誤った内容を連絡することがないようにダブルチェックを行える体制を整えたことにより、問合せ件数が増加した際にも正確な内容で、翌営業日以内に返信ができるよう取り組めた。

また、申請に不慣れな相談者には、試験担当者と連携を取り、電話とメールを合わせた対応をするなど丁寧な手続きのサポートを心がけた。

(5) 外国人材向け相談窓口（2024年4月～2025年2月の全体統計）

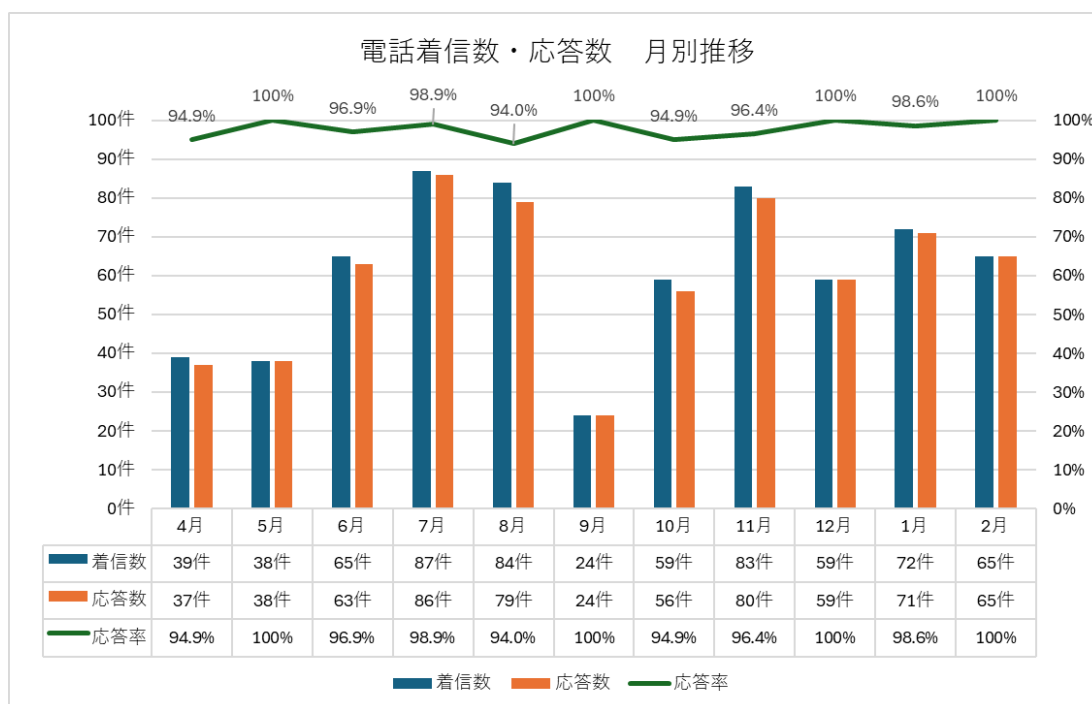
① 電話対応数・メール対応件数の推移（昨年度比較）

今年度（2月末時点）の電話対応数・メール対応数の合計は1,352件（電話応答数：658件、メール対応数：694件）であった。



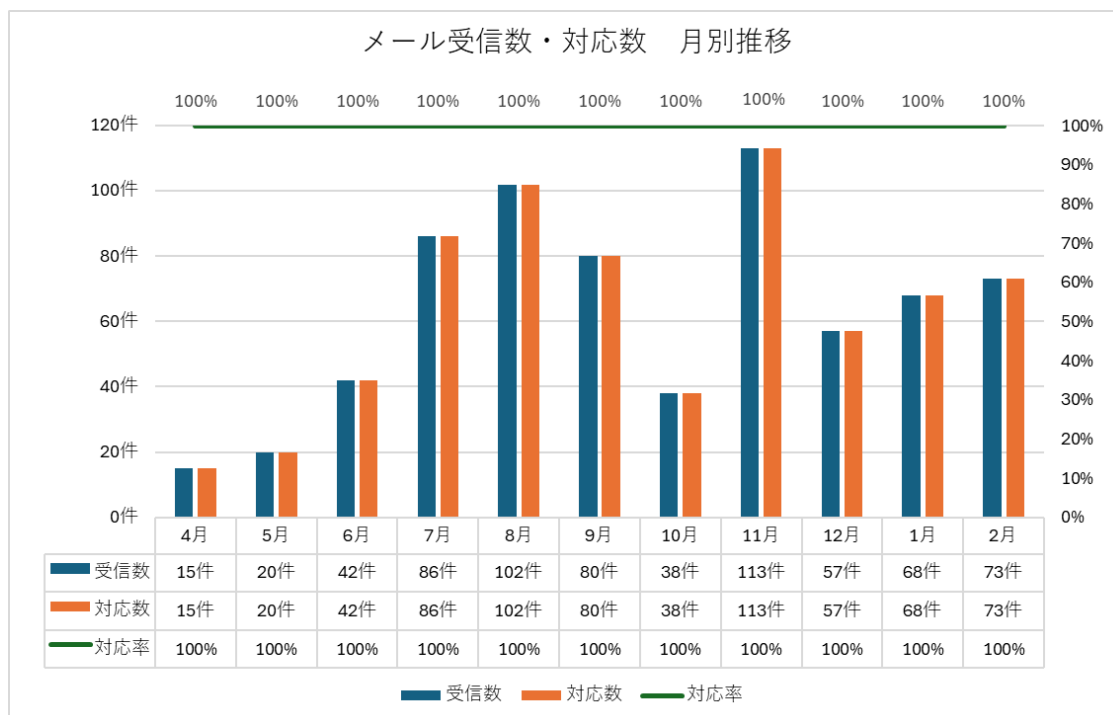
② 電話着信数・応答数（月別推移）

今年度（2024年2月末まで）の電話着信数の合計は675件、応答数の合計は658件であった。



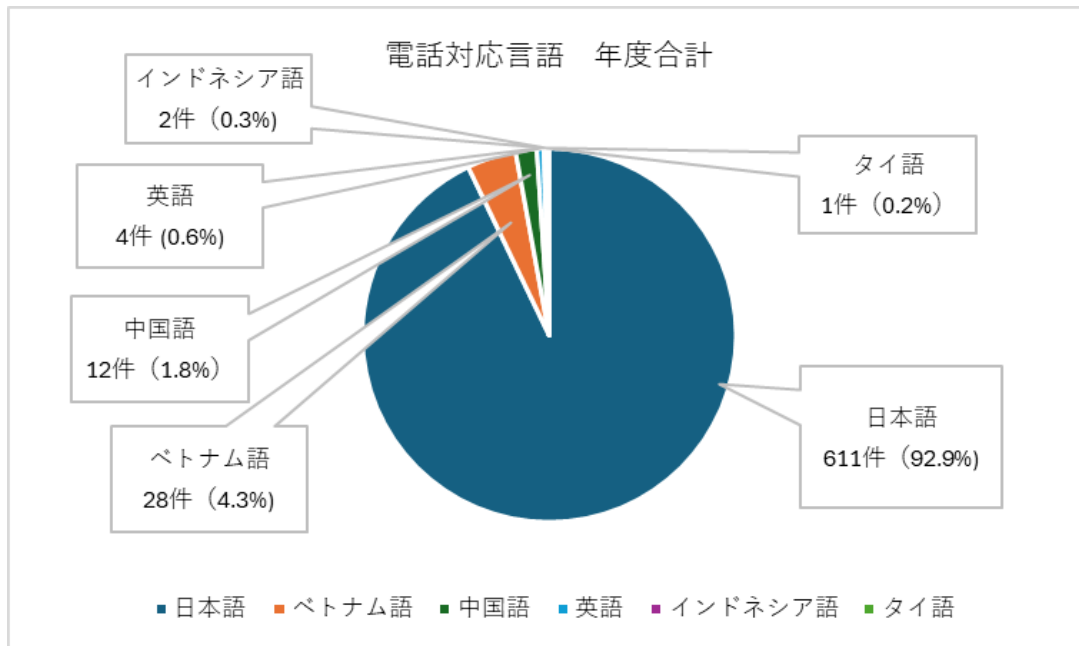
③ メール受信数・対応率（月別推移）

今年度（2024年2月末まで）のメール受信数・対応数の合計はそれぞれ694件であった。

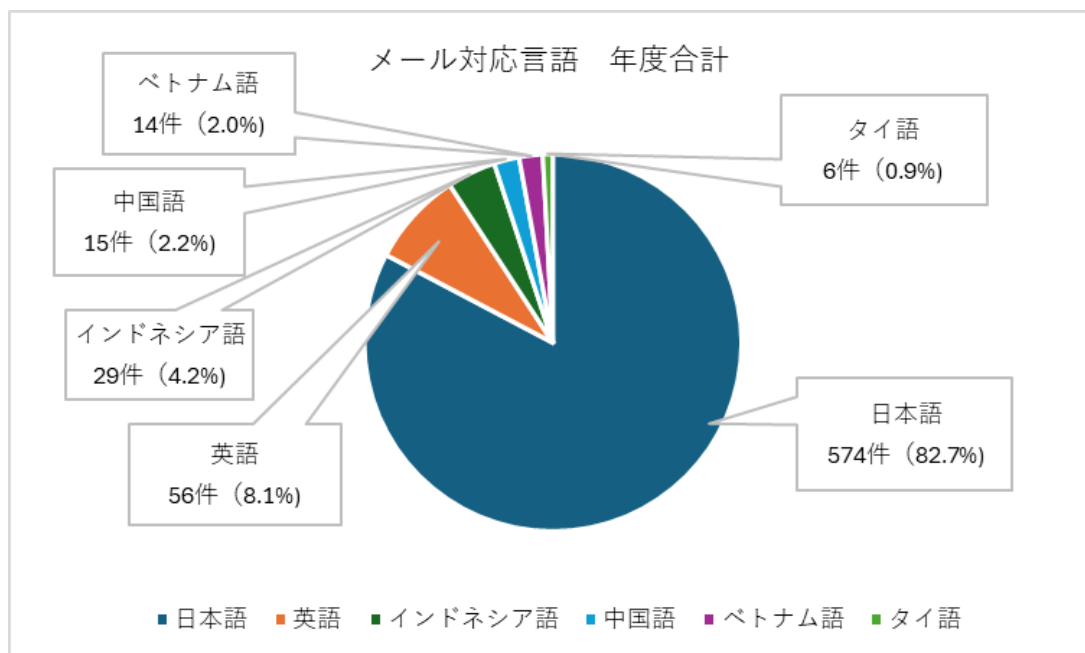


(注) 問い合わせがあったメールすべてに対応した。

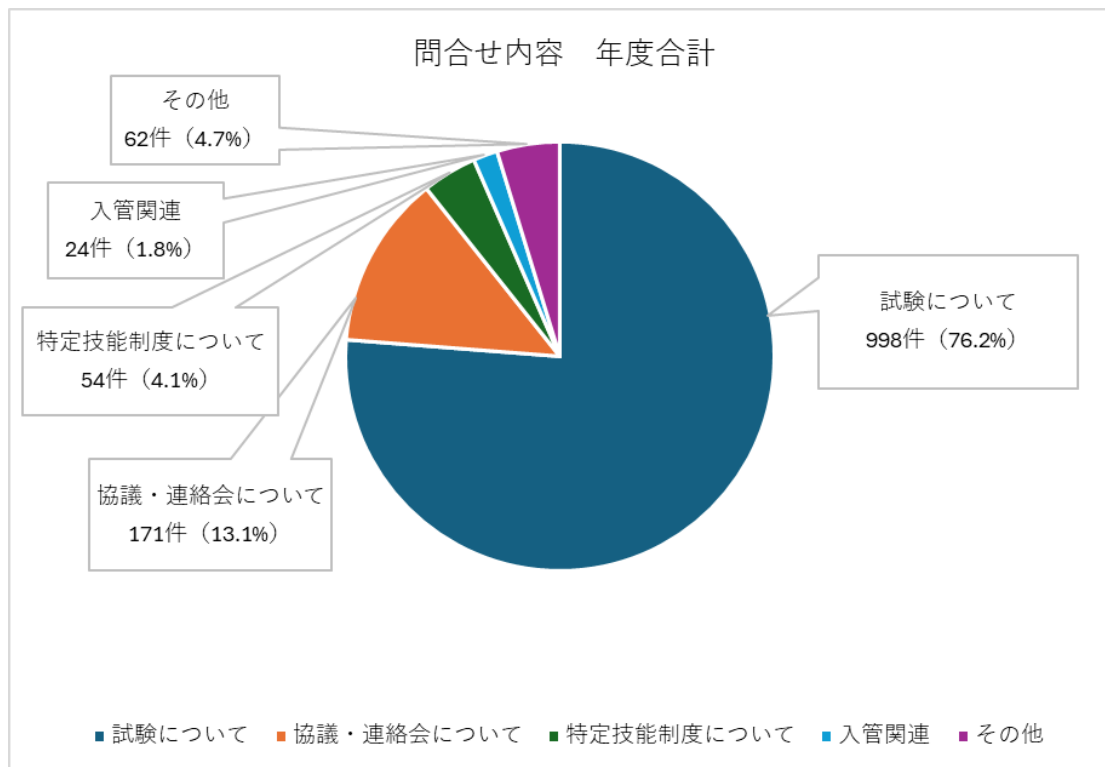
④ 電話対応言語 (年度合計_2024年2月末まで)



⑤ メール対応言語 (年度合計_2024年2月末まで)



⑥ 問合せ内容（年度合計_2024年2月末まで）



(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

今年度から特定技能評価試験運営及び申込方法が変更となったことに伴い、試験に関する問合せが多くあった。特に2号評価試験においては、実務経験証明書をオンラインで提出し、受験資格確認番号の発行手続きをする必要があり、受験資格確認番号の申請方法や申請から受験資格確認番号の受領までの進捗状況の確認などに関する問合せが大多数となっている。今後も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、特定技能外国人を雇用するための要件が分からないというケースや、産業分類と業務区分の関係性が分からない、評価試験の受験の要否など根本的な制度の理解が不十分で相談を受けることも多く、制度概要に関する問合せが増加傾向にある。事業者が十分に制度を理解できていない場合、特定技能1号から特定技能2号に移行するための試験の準備等が遅れ、特定技能外国人材の在留期間内に移行が出来ないといった状況に陥る懸念があるため、今後も丁寧なサポートを徹底していく必要がある。

その他、受入れ協議・連絡会に入会が認められた事業者であっても、事業内容の変化に伴って、制度の活用方法について改めて問合せを受けるケースも多く、相談者の理解度に合わせた説明対応が必要となっている。

今年度の告示改正によって新規産業分類が追加されたが、新たに受入れ協議・連絡会に入会を希望する事業者からの問合せが急増した。対象となる産業分類に自社の製造品が該当するかに関する問合せが多かったが、中には経済産業省のホームページやポータルサイトの閲覧方法、公表資料を閲覧しても情報や掲載内容を十分に理解できない相談者も多くいた。今後、より一層、事業者による制度に対する理解が深まるように、事業者が求めている情報を簡易的に見つけられるポータルサイトの構築や、受入れ協議・連絡会への入会届出方法のわかりやすい周知方法などを、引き続き検討していくことが必要であると感じている。

受入れ協議・連絡会に関連した問合せについては、受入れ協議・連絡会事務局と連携を取りながら迅速な対応を行った。入会を希望する企業及び関係機関からは、過去に入会が認められた製造品の事例を教えて欲しい、また自社の届出において入会が認められなかった根拠が記載された資料があれば教えて欲しい等、該当性確認基準や制度概要を問うような内容も少なくない。

以上のように、日々の対応で蓄積した問合せの内容をデータベース化し、経済産業省担当課室と連携を取りつつ、運営を円滑に行っていくことが重要であるとする。

第 III 章 中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（国内）

1. 実施概要

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、制度面の変更があったタイミングで、2024年8月・2025年3月の2タームにわけて各3回、計6回実施した。第1タームは、制度の対象となる日本標準産業分類の追加等を含む告示の改正（案）の内容を含めた制度概要、受入れ協議・連絡会の入会手続、試験の実施にかかる主な変更点などの説明を行った。質疑応答は、事前に質問を募り、当日QA形式のスライドを説明しながら回答する方法をとった。第2タームは、令和7年3月11日の閣議決定にかかる特定技能制度の変更点及び、設立が検討されている特定技能外国人の受入れ事業を実施する一般社団法人の概要について案内をした。

いずれも開催情報は、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（第1ターム）

(1) 開催概要

① 開催日

開催回	開催日
1	2025年8月5日
2	2025年8月6日
3	2025年8月20日

② 開催定員

各回200名程度として周知（申込状況を踏まえ、実際は300名程度を上限とした）

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

④ プログラム

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～14:00	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・連絡会の入会手続について 特定技能制度に係る評価試験について

(2) セミナー参加状況・アンケート回収状況

① セミナー参加者数・アンケート回収状況

上期（8月）3回のセミナーは、一般参加者 850 人が参加した。そのうち、520 人からアンケートの回答が得られた（回収率：61.2%）。

図表 III-1 セミナー申込者数、参加者数、アンケート回収状況

申込者数	参加者数	アンケート回収	アンケート回収率
993 人	850 人	520 件	61.2%

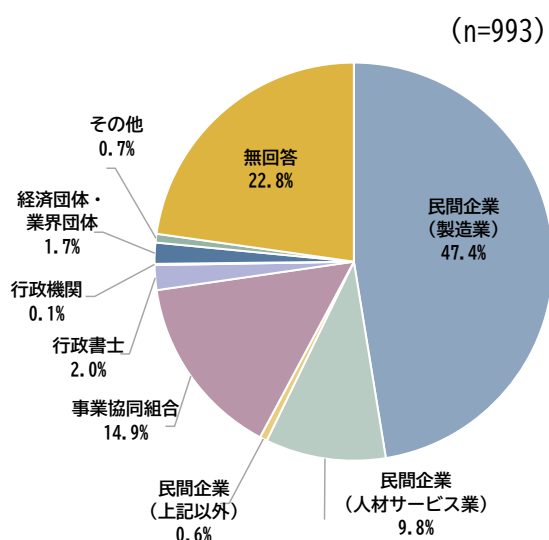
(3) 参加者アンケート結果（上期（8月）3回）

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=993）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 47.4%（471 人）、次いで事業協同組合が 14.9%（148 人）であった。

図表 III-2 所属企業・団体（単一回答）



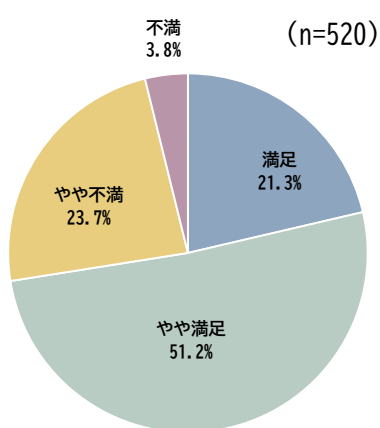
所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	471人	47.4%
民間企業（人材サービス業）	97人	9.8%
民間企業（上記以外）	6人	0.6%
事業協同組合	148人	14.9%
行政書士	20人	2.0%
行政機関	1人	0.1%
経済団体・業界団体	17人	1.7%
その他	7人	0.7%
無回答	226人	22.8%
合計	993人	100.0%

② セミナー終了後アンケート (n=520)

Q2¹ 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、満足が 21.3% (111 人)、やや満足が 51.2% (266 人) であった。

図表 III-3 セミナーの満足度 (単一回答)

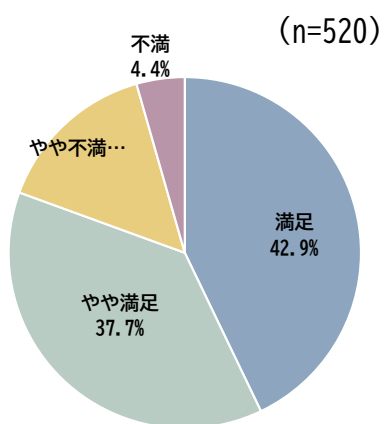


Q2_セミナーの満足度(単一回答)		
1. 満足	111人	21.3%
2. やや満足	266人	51.2%
3. やや不満	123人	23.7%
4. 不満	20人	3.8%
無回答	0人	0.0%
合計	520人	100.0%

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 42.9% (223 人)、やや満足が 37.7% (196 人) であった。

図表 III-4 セミナー運営の満足度 (単一回答)



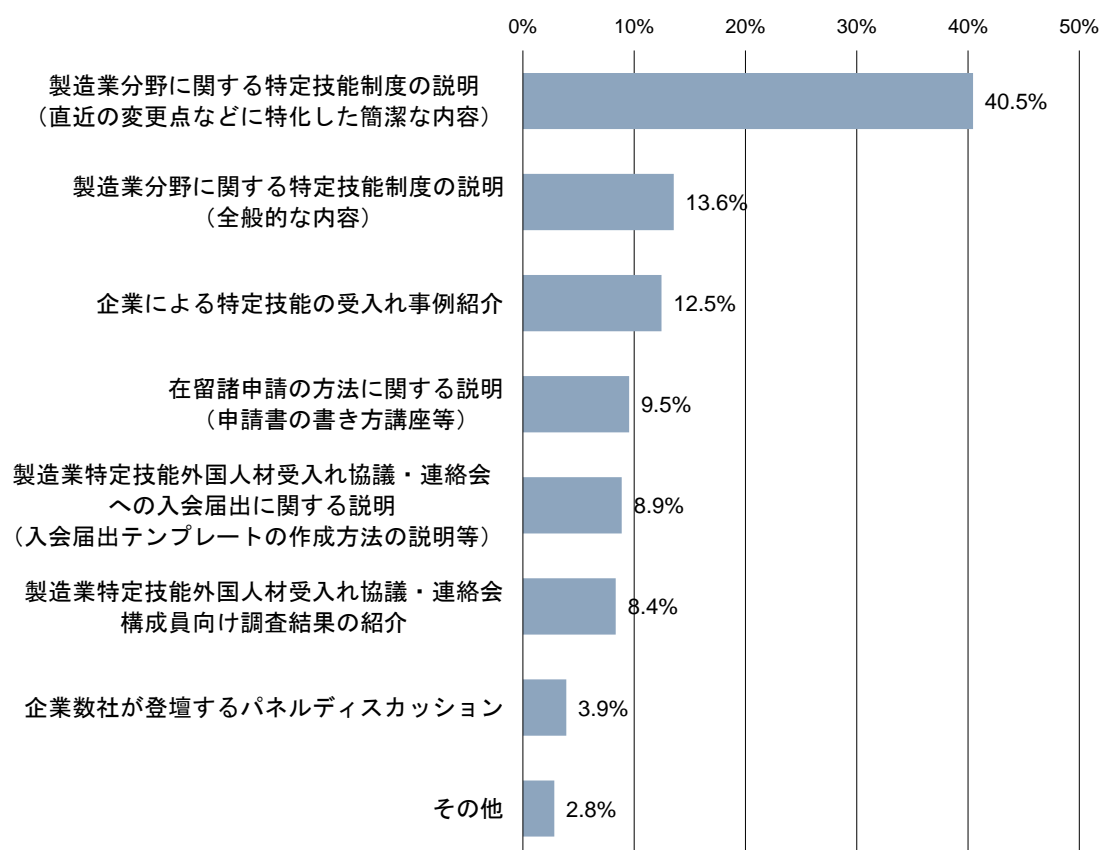
Q3_セミナーの運営 満足度(単一回答)		
1. 満足	223人	42.9%
2. やや満足	196人	37.7%
3. やや不満	78人	15.0%
4. 不満	23人	4.4%
無回答	0人	0.0%
合計	520人	100.0%

¹ Q1 はセミナー聴講日を尋ねる設問のため集計からは割愛している。

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(40.5%)、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)」(13.6%)であった。

図表 III-5 今後セミナーで扱ってほしい内容(複数回答、n=520)



Q4-⑧ その他_具体的なご意見(明らかな誤字脱字を除き基本原文まま掲載、主なご意見)

【受入れ協議・連絡会について】

- ・ 協議会入会不許可事例の紹介

【特定技能2号について】

- ・ 特定技能2号として活躍する人材の具体的事例の紹介
- ・ 特定技能2号の今後の展望
- ・ 特定技能2号外国人へ更新手続詳細
- ・ 2号になるための準備等のアドバイス
- ・ これから特定技能2号外国人を増やしたいと思っています。特定技能2号へ変更となると監理団体の管理下から外れるとインターネット上で拝見したのですが、本当でしょうか。

(在留資格が)「技人国」の方と同じような感じかなと思っているのですが、正式な答えなどは見当たらず2号取得後のフォロー方法など知りたいです。

【試験について】

- ・ 評価試験について（学習資料や勉強方法など）
- ・ ビジネス・キャリア検定対応講習紹介
- ・ 従業員が特定技能2号に合格するために企業側が出来ることについてアドバイスをいただきたい。
- ・ 特定技能2号の試験内容、合格者が登壇するパネルディスカッション等

【受入れ後の支援・報告】

- ・ 特定技能人材を雇入れた後の定期・随時の届出の詳細な説明や変更があった時の変更点の説明

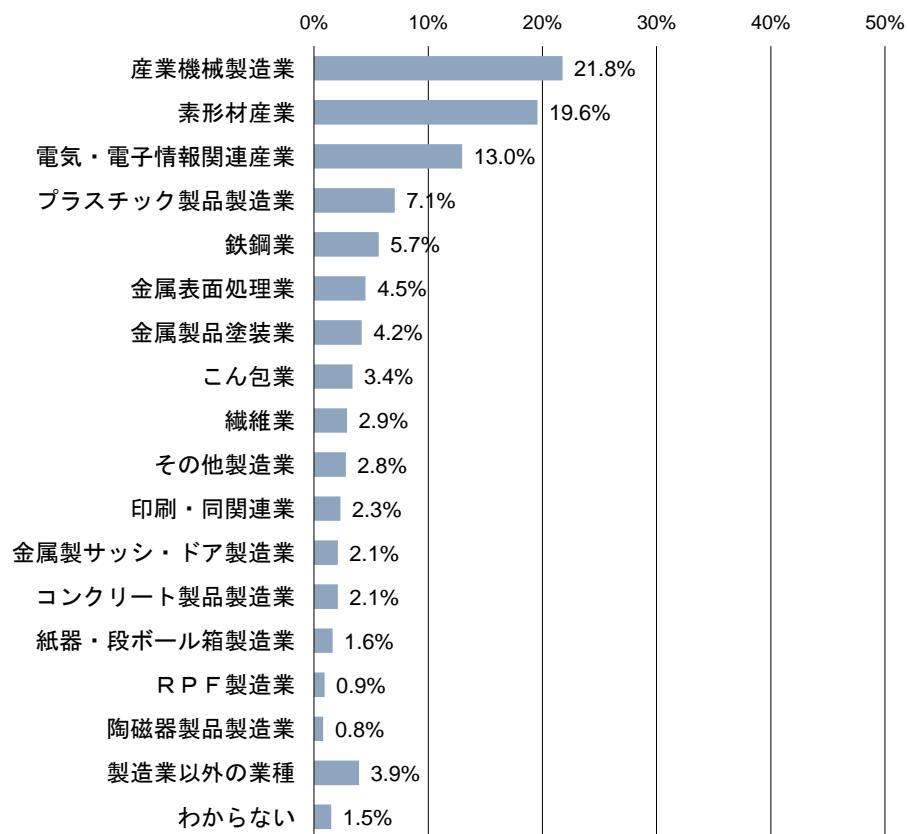
【今後の制度等について】

- ・ 具体的運用要領が発表されたら、ポイント解説セミナー説明
- ・ 追加7業務区分についての今後の具体的な予定
- ・ 技能実習から変更となる育成就労についての説明

Q5 貴社の業種について教えてください（複数選択可）。

参加者の業種としては、「産業機械製造業」が最も多く（21.8%）、次いで「素形材産業」が多く（19.6%）であった

図表 III-6 参加者の業種（複数回答、n=520）



（注）企業以外の参加者の場合、支援先や関係先の企業の業種を回答してもらった

Q6 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。（明らかな誤字脱字を除き基本原文まま掲載、主なご意見）

【告示改正について】

- ・ 秋に告示変更とあるが、日時を教えて欲しい。告示変更前に協議会入会申請が出来るかどうか。
- ・ 新規7区分の第3タームでの評価試験実施に向けて、現在「検討中」とされている事項を含めて全体的かつ、詳細なタイムスケジュールをどこかで示してほしい。
- ・ 今後の追加予定の7区分についての、具体的な内容をもう少し詳しく説明してほしい。
- ・ 産業分類の追加についてのご尽力深く感謝申し上げます。開始時期について明確にできない事情もわかるが「秋頃」というのは少し漠然としているため、ある程度目途がたった段階で「〇月〇日より協議会審査受付開始」といった情報をご開示いただきたい。
- ・ 実際には協議会入会手続き時に判断させていただく、と言う回答が多すぎるので最終的に判断に時間が掛かって最終的に受入れできないという事になった時のリスク。
- ・ 梱包業について、日本梱包工業連合会に所属すべきことは理解したが、さらにその上で当協議・連絡会に参加する必要があるのかどうか不明だった。また特定技能1号と技能実習からの繋がりがやや分かりにくかった。例えば、来春に段ボール箱製造の技能実習2号を修了（当然本年秋には技能検定の随時3級を受験、合格の見込）する人について、現時点では協議会に散会していないため無資格だが、本秋に段ボール箱製造に関しても特定技能1号が解禁されるとすると、来春までに受入れ企業がこの協議・連絡会に参加できていれば、技能実習を修了する予定の外国人を新たに資格変更して「特定技能」に変更できれば、継続して雇用できることになるか。
- ・ 2446 製缶板金業（ただし、高圧ガス溶接容器・バルク貯槽製造業に限る。）追加検討中の産業分類だが、入会手続きの申請を進めさせてもよいのか。
- ・ いつ頃追加職種の受入が可能となるかが早めに分かると嬉しい。秋に公示されたのち、協議会の加入がすぐ可能となるのか。
- ・ こん包のみの4841産業分野の会社に従事する為には、どの区分の評価試験に合格しなければならないか。紙器・段ボール箱製造か。

【制度・手続き等について】

- ・ 現在の協議会加入要件・手続きは、煩雑で審査時間もかかる。今後、特定技能外国人が何倍にも増えていく中で、より円滑な手続き、わかりやすい制度設計を望む。
- ・ 特定技能外国人の受入れに関わることではないが、特定活動（ミャンマー特例）という在留資格があるために公私とも手塩にかけて面倒を見てきた特定技能外国人が、お金のためだけに特定活動に移ろうとしている。ミャンマー人だけ優遇されている特定活動制度は早々に廃止していただきたい。技能実習、育成就労、特定技能だけで十分である。

- 技能実習2号を修了した人は何年前までの修了者が対象になるのか。
- 中小企業は管理部門も人手不足なため、制度の簡素化、手続きの簡素化を期待する。また行政用語、法律用語の説明文章は抽象的で、間違っ了解釈を生みやすいため具体的、現実的な説明文章での周知展開を期待する。
- 特定技能制度が、人材不足の解消が目的であれば、業種を制限するのはあまり意味がないと思う。人材不足の状況は業界だけでなく、企業の立地の影響が大きい。これだけ幅広く業種に制限を掛けるのであれば、除外業界を設定する方が、かかる労力が少ないと思う。
- 定期報告届出書の提出書類が毎年のように変更点がある。これは提出不要になったとかこれが追加になったとか。時代の変化に合わせて流動的になる事は理解するが連絡協議会からいただく通達をもっとわかりやすいものでご連絡いただけると助かる。また、定期報告書を提出しているが、入管からの連絡が一切ないため、誤りがないのか不安になる。
- いろいろな事がありすぎて事務処理に負担増、間違いが発生しそうである。もっと簡素化できないものか。膨大な書類の処理に追われて、本質がおろそかになってしまうように感じる。ここまでする必要があるのかと疑問に思ってしまう。
- 在留資格制度のよりシンプル化を推進願いたい。
- 在留カード更新時マイナンバーカードも別に更新しなければならないが、在留カード更新したら自動的に更新されるようにするか、代理者が全て委任状持参の上完結できるようにして欲しい。
- 必要書類を出来るだけ簡略化していただきたい。
- 特定技能外国人の受入れ等に関するをもっとわかりやすくしてほしい。
- 特定技能1号外国人から特定技能2号外国人への在留資格変更に関する手続き等の招請説明（例：要件を満たさなかった場合は強制送還となるか、救済措置はあるのか、など）
- 受入れ協議・連絡会への入会及び工場追加の手続きが、とても複雑である。どうか簡素・簡略化してほしい。

【転職について】

- 特定技能、就労育成ともに転職の要件が下がってきており、地方から都市部への移動を懸念している。
- 転職可能開始期間等を設けて頂けると有難い。賃金格差の問題が有るかもしれないが、採用してもすぐ離職してしまう現状がある。
- 引き抜き防止についてあったが、やはり都市部への転職希望があるのではと懸念している。
- 今技能実習生を受け入れて、サポートを担当しているが、筆記試験を受けて合格すれば職種変更して特定技能として転職。という流れは理解できるが、特定技能での職種分けも広くまとめられていて、製造業においては特に技術が求められるのに、筆記試験のみ。で技能実習生時とは全く違う職種へ。と簡単に選択させていいのであろうか、と思う。外国人同士のコミュニティが良くも悪くもお金など色々な情報と共に広がり、簡単に転職できる。

と考えている気がする。企業側の人員不足だから。も理解できるが全く違う職種から試験合格したから。と受け入れた後、結局はゼロからの教育で企業側も本人たちも、こんなはずじゃなかった。となりそうな気がしてならない。日本語に関して、技能実習2号終了と3年間日本にいても、実習生同士の毎日で日本語が全く上達していない人も多すぎるので、「N4免除」はNG。「受験資格」としてもう少し基準が必要と感じる。異職種や日本語レベルなど、結局は「受け入れた会社の判断」となってしまうが、人員不足で外国人ばかりの企業の周辺・生活圏の犯罪・トラブルが既に多いのに、ここぞと集まったら余計にトラブルがおきる。「人員不足で外国人を」と実習生はじめ多くの外国人がいるが、実際に住んでいる所や周辺トラブル増加（ゴミ・掃除の汚さ）・盗難などの犯罪増加なども見てほしいと思う。欧米人レベルの「郷に入っては郷に従え」の感覚など皆無である。自分たちの生活の仕方が基準なので、簡単にスラムレベルの汚さになる。虫が湧いても気にしない。分別しない・油の排水溝流しなど当たり前。注意など聞き入れもしない。既に日本に入ってきている以上、彼らは強気である。実習生制度も含め「守られる外国人」ルールも大事だが、長く日本で生活するのならば、基準を厳しくしてほしい。

【対象産業分類等について】

- ・ 輸送用機械器具製造関連の今後の対応が気になる。
- ・ 特定技能の追加作業職種について、その詳細と産業分類コードについて教えていただきたい。
- ・ 業種枠をもっと柔軟にしてほしい。
- ・ 自動車部品加工関連職種は早めに追加お願いしたい。人手不足の中で厳しい状況が続いているからである。
- ・ 受入可能な産業分野とか、分類、業種等で縦割りにしても、その分野だけやっている会社は少ないのではないか。プレスして溶接して、表面処理して客先に納品している会社は、何分野になるのか分かりにくい。
- ・ 特定技能に対象になる業種等、対象になるのと対象にならないのをもっと分かりやすくしてほしい。
- ・ リネンサプライについて何も情報が無いのですが、将来的にこちらも特定技能の対象分野になるのか。
- ・ 自動車の金属プレスや溶接は該当になるか、お聞きしたい。
- ・ 自動車部品分野において特定技能外国人の活用はまだまだ制限が多いと考えている。今後の日本国内労働力の更なる減少を視野に、自動車部品分野における特定技能外国人の拡大を切望する。
- ・ 受入可能な産業分類という分類の括りではなく、複合的なものも認められるような括りにしてほしい。現実・実態に合った括り方を希望。
- ・ 産業分類だけで自社の仕事内容を分けきれない。いろいろまたがっていると思う。受入可

能な分野なのか判断が難しい。

- 人手不足の対応としながらも、既存の技能実習で受入れのあった業種が特定技能では受入れできないというのは困る。多能工という面では複数の分類をまたぐこともあるため、杓子定規に産業分類/業務区分で分けるのではなく、もっと幅をもたせた受入れにさせて欲しい。(中小企業のなかで100%産業分類通りの働かせ方ができている企業はあるのか。)また登録支援機関について、委託費用などの目安を明らかにして欲しい。調査結果などがあればいいが、例えば派遣費用のマージンのように明らかな指標が欲しい。
- 受入業種のさらなる拡充をお願いする。

【特定技能2号について】

- 特定技能2号について、受験者数、合格者数、試験対策、今後の動向等を知りたい。
- 特定技能2号移行に向けて技能検定1級を受けるつもりがある。在留資格がなくなった場合、短期滞在で試験を受けることができるか。短期滞在の場合1か月程度しか在留期限がないが、実技と学科の実施が1か月以上ある場合はどうしたらよいか。また、現時点で在留資格はあり、技能検定で実技の試験には在留資格があるが、学科の試験には在留期限が間に合わない場合、別のビザへの移行は可能か。一旦帰国し、短期滞在ビザ取得には時間がかかり間に合わない。技能検定ルートでの受験を希望するが実施する都道府県が限られているのは公平性にかけると思う。最近のセミナーは質疑応答がリアルタイムで実施されていないのはなぜか。
- 2号のテスト問題が難しく2号のテストに受かる事は難しいと思う。
- 特定技能2号移行のための技能検定が、一つの業種に関していえば1回/年しかないので、2回/年に増やし欲しい。
- 特定技能で働いている社員からは、よく妻を受け入れしたい、5年以上当社で引き続き働きたいと言われるが、試験を見ると日本人でも難しく思う。もう少し、家族受入や試験のハードルを下げてもらえると彼らも助かるのでは。
- 特定技能1号から2号へ希望しても、試験のレベルが高く日本人でも合格する人は少ないと思う。弊社でも特定技能1号で働いているベトナムの人に聞いても「日本でもっと働きたいが2号は合格する自信がないので5年で帰らなければならないから残念」と言っている。3年で戦力となり、これからというときに帰らなければいけないのは、本人も会社側も日本にとっても損失は大きいと肌で感じている。もう少し柔軟に対応できる仕組みを設けていただきたいと思う。例えば、現状の2号を3号にして2号の内容を緩和して技術とやる気を会社と協議してお互い納得すれば3年延長するなどの方法はできないものなのか。検討してほしいと思う。
- 特定技能2号へ移行するためのハードルが高く、期間が満了すれば帰国する。技能実習生から通算すると8年間業務に携わり貴重な戦力である。日本人と同様の処遇で管理監督者として採用するにしても特定技能2号以外に方法がないため移行のハードルを下げて欲しい。

- い。
- ・ 「特定技能 2 号」についての趣旨は理解するが、評価試験の内容が難しすぎるのではないかと考える。技能が習得の確認も必要かと思うが、日本語能力試験 N2 以上取得できる程の努力をしている方であれば、それだけで特定技能 2 号に値する人材と認められても良いのではないかと思う。
 - ・ 2 号要件の実務経験証明書について、退職者も含めて作成をお願いしたいと記載くださり、ありがとうございます。法的な効力はないものかと思うが、困った場合に条文とホームページの「お願い」を企業に見せようかと持っている。それでも証明書を作成してもらえない場合は、経産省にご相談することで解決してもらえないものなのか。
 - ・ 特定技能 2 号について受入れ先が取り組むべき手続きや受入れまでに準備等すべきもの、スケジューリング等について、地方別で確認窓口等含めて具体的にわかりやすく説明されたものがあると助かる。
 - ・ 研修生を含めて 8 年にもう直ぐなるがその後の滞在期間が心配である。
 - ・ 特定技能制度が創設され 5 年が経過し、2 号評価試験の受験者も今後、より一層増えてくるものと思われるが、外国人本人たちがこちらの受験に向けて学習すべき教材・資料を充実していただけることを願う。
 - ・ 従業員に特定技能 2 号合格に向け勉強をさせたく、その傾向と対策等のアドバイスがほしい。
 - ・ 評価試験のテキストの販売をして欲しい。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

- ・ 弊社としては特定技能外国人の受入れに関してもっと初歩的なお話を聞きたかった。今回のセミナーでは取り扱いの無い業種の説明時間が長く、ピンと来ない内容が多く感じた。
- ・ 縫製職種の技能実習生が特定技能で働くことを希望している。今後、繊維業における詳細、留意点等、説明会を開催して欲しい。
- ・ 協議会へは入会済みの為、参考になる内容は少なかった。対象を絞った案内を頂ければ助かる。色々と準備が大変だったと思うありがとうございました。
- ・ 弊社は受入協議・連絡会には加入済みだった為、加入後の本制度の活用事例等、運用事例についてもご案内をいただけると助かる。
- ・ 受入に関しての、失敗例が知りたい。
- ・ 今年特定技能 3 名を受け入れる事となり 7 月に採用面接に行ってきた。特定技能を初めて採用するため未知の所がたくさんある。仲介業者のサポートでなんとかかなりそうだが他社情報が有れば参考にしたいため情報共有をお願いしたい。
- ・ 今回の閣議決定で変更追加になったことで、協議会への変更申請等が必要であれば知りたい。
- ・ 日本語学の教育は、企業ごとにするしかないのか。別の方法があればお聞きしたい。日本

に来て語学不足の方が大勢おり、そこが課題だと思う。

- もっと業種別で詳しい事例等を聞きたい。既に特定技能申請手続きを行っている事業者の対応を聞きたい（変更や再申請が必要なのか）。申請業務を委託してくれる業者の紹介（認定業者）
- 現技能実習から将来の育成制度への移行に伴う職種と産業分野の統一はどのような形で図られるのか。

3. 実施結果（第2ターム）

(1) 開催概要

① 開催日

開催回	開催日
1	2025年3月26日
2	2025年3月27日
3	2025年3月28日

② 開催定員

各回 1,000 名

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

④ 内容

閣議決定「工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」の変更を受け、かかる特定技能制度の変更点及び当該法人の概要等について説明

⑤ セミナー参加者数

下期（3月）3回のセミナーは、一般参加者 1,584 人が参加した。

図表 III-7 セミナー申込者数、参加者数

申込者数	参加者数
1,970 人	1,584 人

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、フィリピン、タイ、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）
フィリピン	AOTS 東京研修センター (オンライン)	2024 年 11 月 25 日(月)	15 : 00-16 : 30
タイ	AOTS 東京研修センター (オンライン)	2024 年 11 月 26 日(火)	11 : 00-12 : 30
インドネシア	AOTS 東京研修センター (オンライン)	2024 年 11 月 26 日(火)	15 : 00-16 : 30

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（50分） 特定技能制度について 試験制度・受験案内について	経済産業省	日本語で説明（逐次通訳）
3. 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
4. 相談窓口の紹介（5分）	AOTS	日本語で説明（逐次通訳）
5. 質疑応答（15分）	経済産業省	日本語で説明（逐次通訳）

(2) 各回の実施結果

フィリピン開催回のみ一部動画のトラブルがあったが、全体的には概ね円滑に実施することができた。通訳対応については、一昨年度の改善方針を活かし、昨年度に引き続き全体を逐次通訳で対応し、円滑に進めることができた。今後も逐次通訳での対応を継続することが望ましいと考える。「2.制度説明」については、登壇者の読み原稿を頂戴できたおかげで、スムーズに逐次通訳を行うことができた。

参加によるアンケート結果から、全体9割が「満足」「やや満足」と回答し、概ね満足いただけた。また、全てのプログラムで全体9割が「よく理解できた」「理解できた」との回答を得た。

① フィリピン開催回

昨年度並みの申込みがあったが、参加者数は減少した。

② 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 インドネシア開催回

昨年度より大幅に申込みも増え、引き続き関心の高さがうかがえた。

(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	142名	37名	9名	21名	56.7%
タイ	60名	46名	9名	30名	65.2%
インドネシア	264名	98名	9名	91名	92.8%

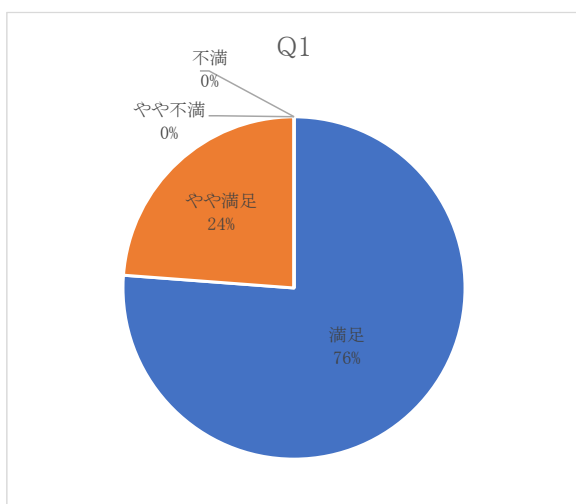
(4) アンケート結果

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たの満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が76.2% (16人)、「やや満足」が23.8% (5人)であった。

図表 IV-2 セミナーの満足度 (単一回答)

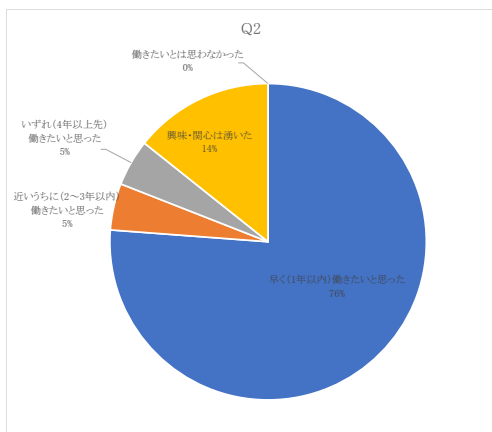


Q1 セミナーの満足度 (単一回答)		
満足	16人	76.2%
やや満足	5人	23.8%
やや不満	0人	0.0%
不満	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

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76.2%（16人）、「興味・関心は湧いた」が14.3%（3人）であった。

図表 IV-3 日本での就労意欲（単一回答）



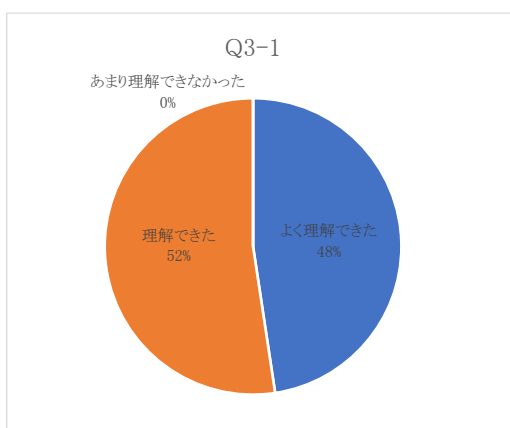
Q2 日本での就労意欲（単一回答）		
1年以内	16人	76.2%
2～3年以内	1人	4.8%
4年以上先	1人	4.8%
興味・関心は湧いた	3人	14.3%
働きたいとは思わなかった	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

Q3 それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか。

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「理解できた」が52.4%（11人）、「よく理解できた」が47.6%（10人）、であった。

図表 IV-4 理解度（制度について）（単一回答）

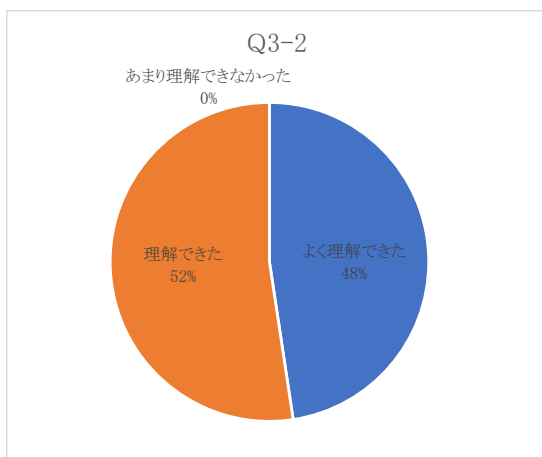


Q3-1 理解度（制度について）（単一回答）		
よく理解できた	10人	47.6%
理解できた	11人	52.4%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

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52.4%（11人）、「よく理解できた」が47.6%（10人）であった。

図表 IV-5 理解度（試験について）（単一回答）

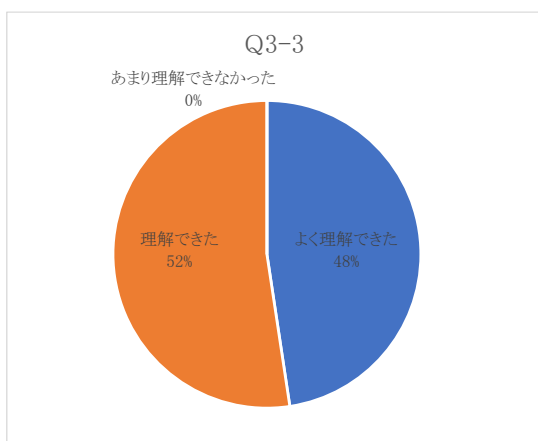


Q3-2 理解度（試験について）（単一回答）		
よく理解できた	10人	47.6%
理解できた	11人	52.4%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

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52.4%（11人）、「よく理解できた」が47.6%（10人）であった。

図表 IV-6 理解度（事例について）（単一回答）

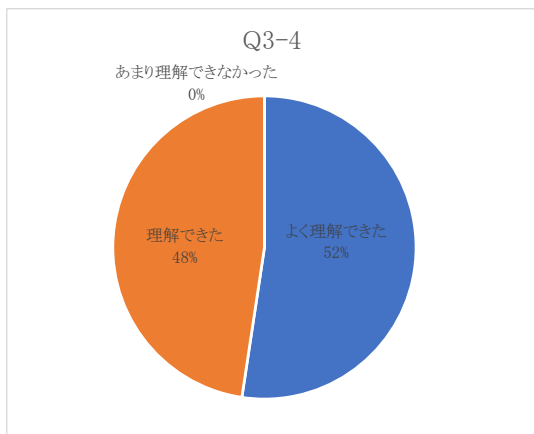


Q3-3 理解度（事例について）（単一回答）		
よく理解できた	10人	47.6%
理解できた	11人	52.4%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「よく理解できた」が 52.4% (11 人)、「理解できた」が 47.6% (10 人)であった。

図表 IV-7 理解度 (相談窓口について) (単一回答)

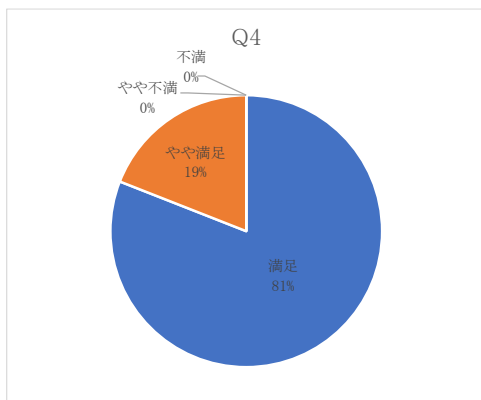


Q3-4 理解度 (相談窓口について) (単一回答)		
よく理解できた	11 人	52.4%
理解できた	10 人	47.6%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	21 人	100.0%

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 81.0% (17 人)、「やや満足」が 19.0% (4 人)であった。

図表 IV-8 セミナー運営の満足度 (単一回答)

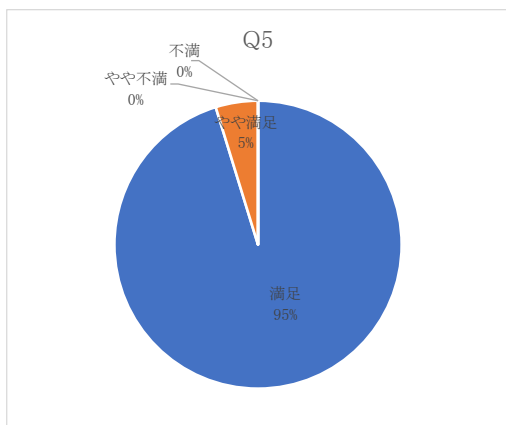


Q4 セミナー運営の満足度 (単一回答)		
満足	17 人	81.0%
やや満足	4 人	19.0%
やや不満	0 人	0.0%
不満	0 人	0.0%
合計	21 人	100.0%

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95.2% (20人)、「やや満足」が4.8% (1人)であった。

図表 IV-9 通訳の満足度 (単一回答)

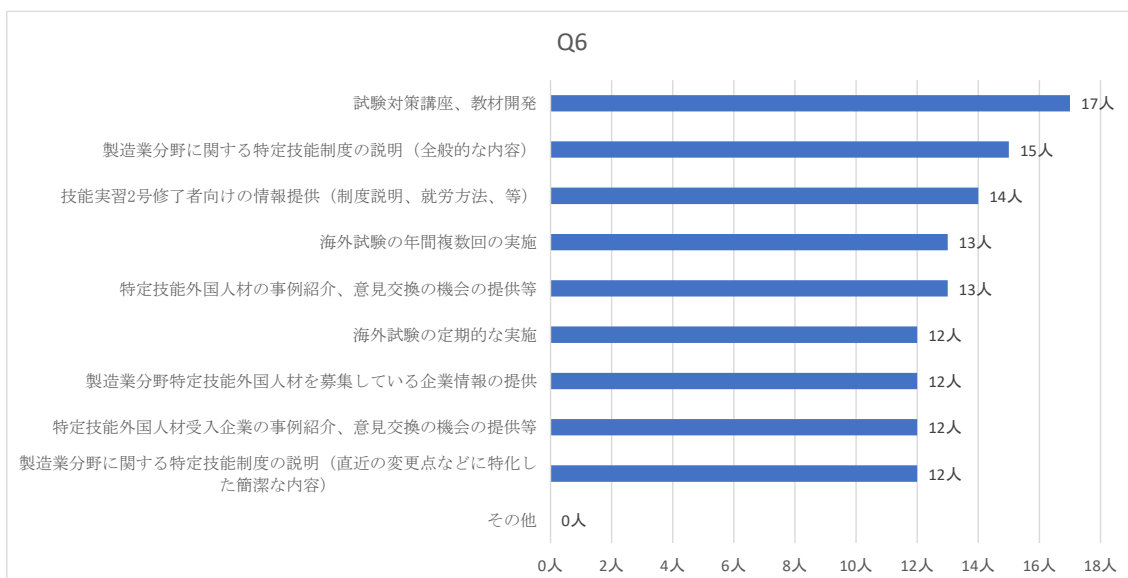


Q5 通訳の満足度 (単一回答)		
満足	20人	95.2%
やや満足	1人	4.8%
やや不満	0人	0.0%
不満	0人	0.0%
合計	21人	100.0%

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、「試験対策講座、教材開発」が17人、「製造業分野に関する特定技能制度の説明 (全般的な内容)」が15人であった。

図表 IV-10 日本政府への要望 (複数回答)

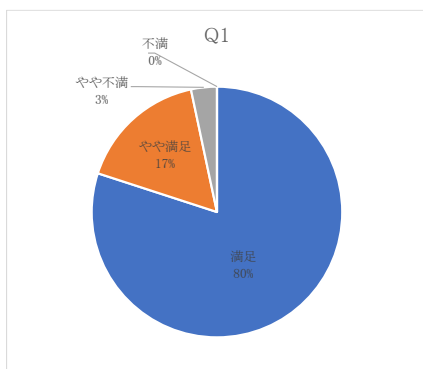


② アンケート結果 (タイ)

Q1 今回のセミナーに参加してみたの満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が80.0% (24人)、「やや満足」が16.7% (5人)であった。

図表 IV-11 セミナーの満足度 (単一回答)

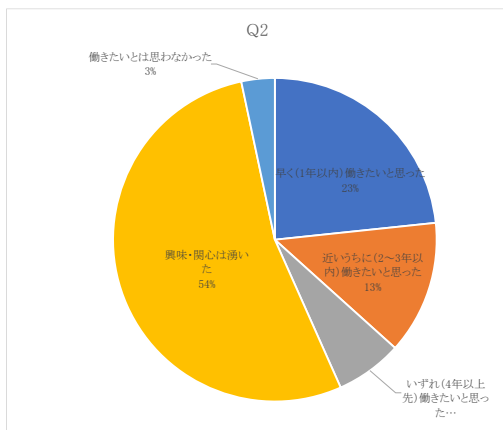


Q1 セミナーの満足度 (単一回答)		
満足	24人	80.0%
やや満足	5人	16.7%
やや不満	1人	3.3%
不満	0人	0.0%
合計	30人	100.0%

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せんか。

我が国での就労意欲について、「興味・関心は湧いた」が53.3% (16人)、「早く (1年以内) 働きたいと思った」が23.3% (7人)であった。

図表 IV-12 日本での就労意欲 (単一回答)



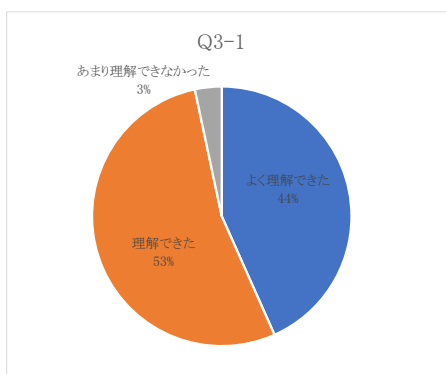
Q2 日本での就労意欲 (単一回答)		
1年以内	7人	23.3%
2~3年以内	4人	13.3%
4年以上先	2人	6.7%
興味・関心は湧いた	16人	53.3%
働きたいとは思わなかった	1人	3.3%
合計	30人	100.0%

Q3 それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか。

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「理解できた」が 53.3% (16 人)、「よく理解できた」が 43.3% (13 人) であった。

図表 IV-13 理解度 (制度について) (単一回答)

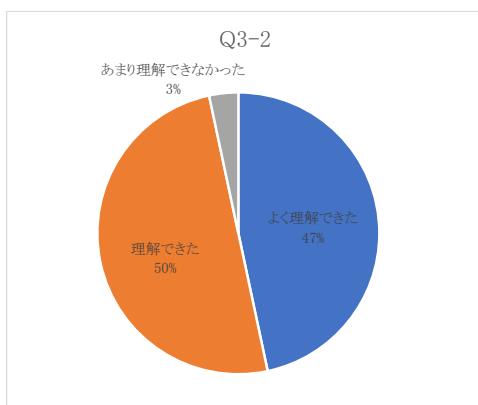


理解度	人数	割合
よく理解できた	13人	43.3%
理解できた	16人	53.3%
あまり理解できなかった	1人	3.3%
合計	30人	100.0%

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 50.0% (15 人)、「よく理解できた」が 46.7% (14 人) であった。

図表 IV-14 理解度 (試験について) (単一回答)

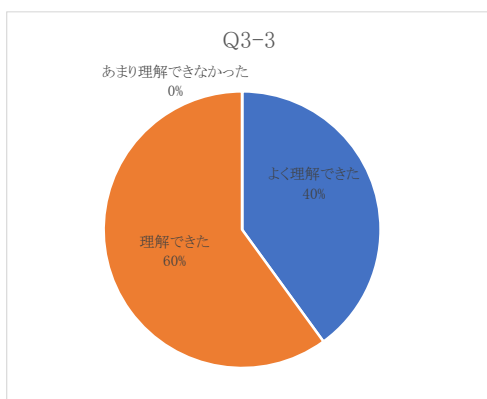


理解度	人数	割合
よく理解できた	14人	46.7%
理解できた	15人	50.0%
あまり理解できなかった	1人	3.3%
合計	30人	100.0%

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60.0%（18人）、「よく理解できた」が40.0%（12人）であった。

図表 IV-15 理解度（事例について）（単一回答）

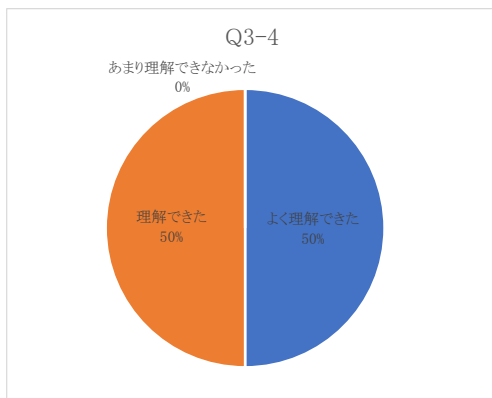


Q3-3 理解度（事例について）（単一回答）		
よく理解できた	12人	40.0%
理解できた	18人	60.0%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	30人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「よく理解できた」が50.0%（15人）、「理解できた」が50.0%（15人）であった。

図表 IV-16 理解度（相談窓口について）（単一回答）

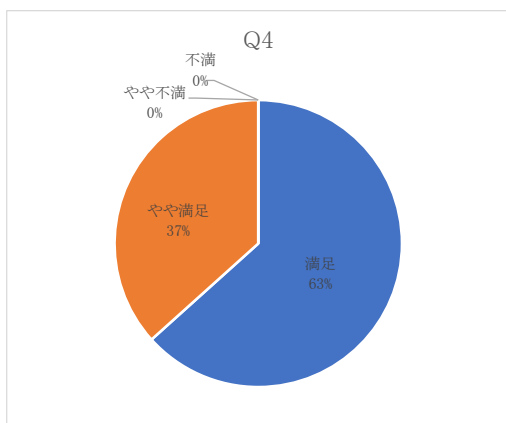


Q3-4 理解度（相談窓口について）（単一回答）		
よく理解できた	15人	50.0%
理解できた	15人	50.0%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	30人	100.0%

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 63.3%（19 人）、「やや満足」が 36.7%（11 人）であった。

図表 IV-17 セミナー運営の満足度（単一回答）

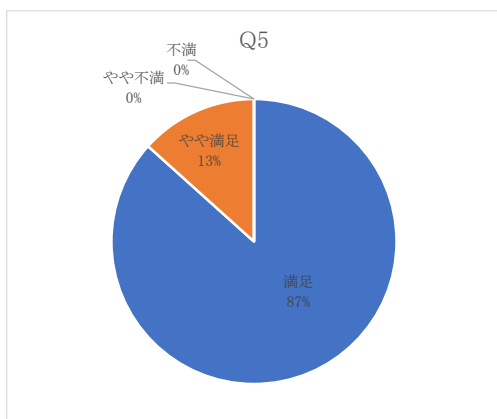


Q4 セミナー運営の満足度（単一回答）		
満足	19 人	63.3%
やや満足	11 人	36.7%
やや不満	0 人	0.0%
不満	0 人	0.0%
合計	30 人	100.0%

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 86.7%（26 人）、「やや満足」が 13.3%（4 人）であった。

図表 IV-18 通訳の満足度（単一回答）

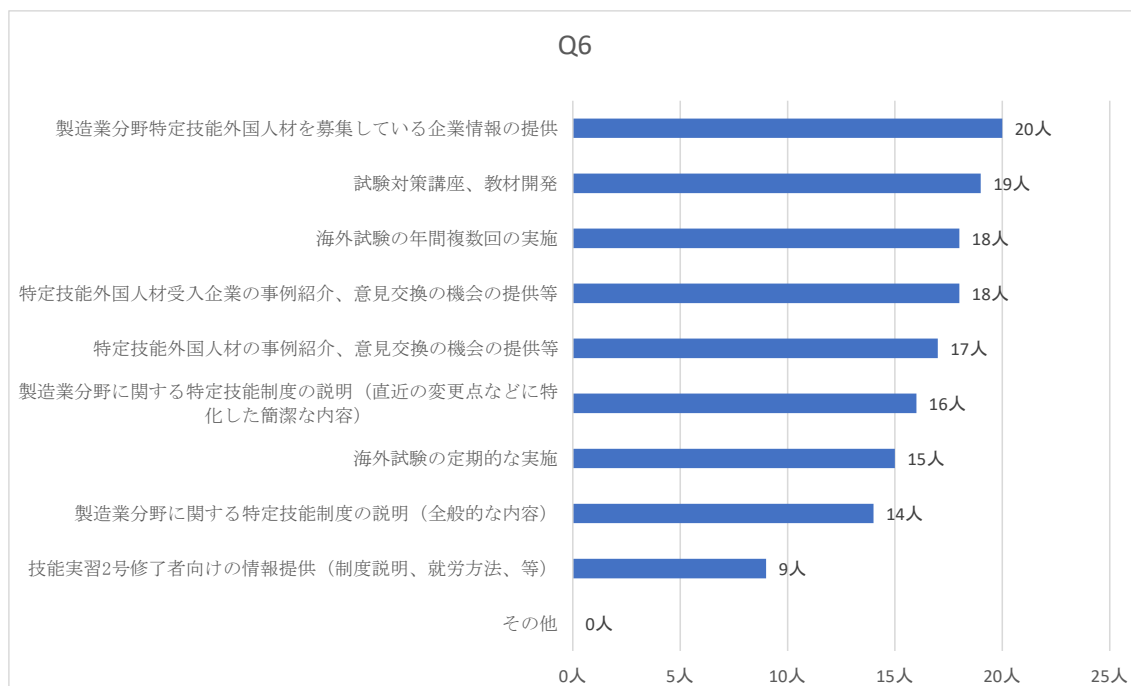


Q5 通訳の満足度（単一回答）		
満足	26 人	86.7%
やや満足	4 人	13.3%
やや不満	0 人	0.0%
不満	0 人	0.0%
合計	30 人	100.0%

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20人、「試験対策講座、教材開発」が19名であった。

図表 IV-19 日本政府への要望（複数回答）

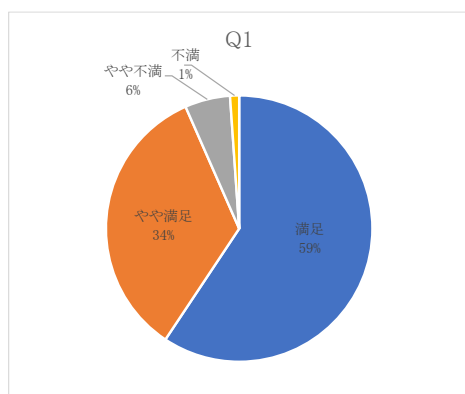


③ アンケート結果（インドネシア）

Q1 今回のセミナーに参加してみたの満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が59.3%（54人）、「やや満足」が34.1%（31人）であった。

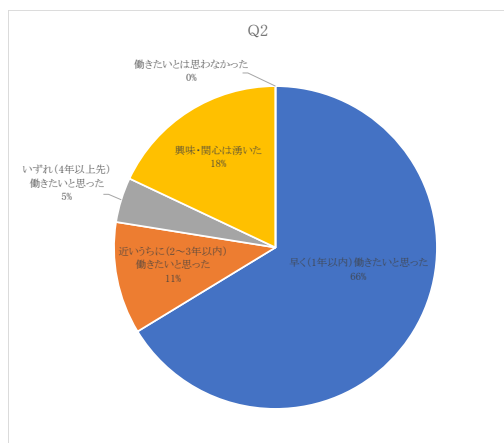
図表 IV-20 セミナーの満足度（単一回答）



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66.3%（59人）、「興味・関心は湧いた」が18.0%（16人）であった。

図表 IV-21 日本での就労意欲（単一回答）



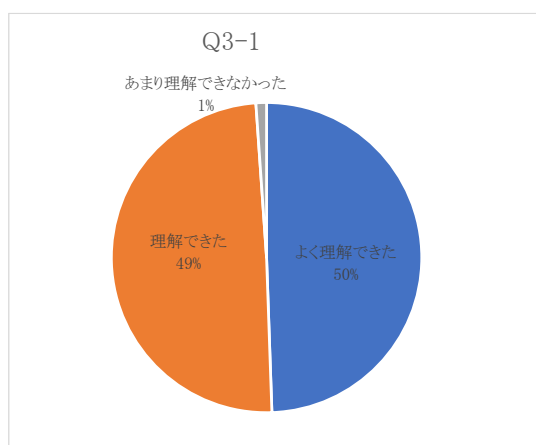
Q2 日本での就労意欲（単一回答）		
1年以内	59人	66.3%
2~3年以内	10人	11.2%
4年以上先	4人	4.5%
興味・関心は湧いた	16人	18.0%
働きたいとは思わなかった	0人	0.0%
合計	89人	100.0%

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49.5%（45人）、「理解できた」が49.5%（45人）、であった。

図表 IV-22 理解度（制度について）（単一回答）

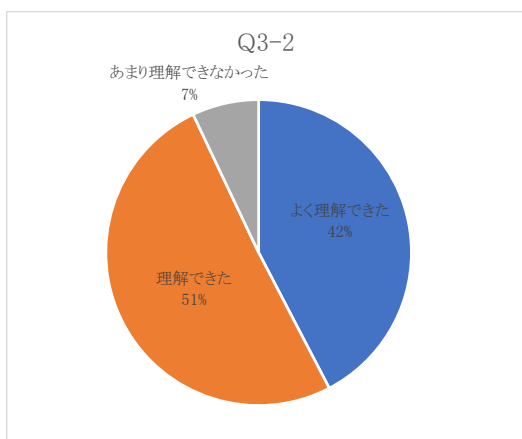


Q3-1 理解度（制度について）（単一回答）		
よく理解できた	45人	49.5%
理解できた	45人	49.5%
あまり理解できなかった	1人	1.1%
合計	91人	100.0%

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50.6%（43人）、「よく理解できた」が42.4%（36人）であった。

図表 IV-23 理解度（試験について）（単一回答）

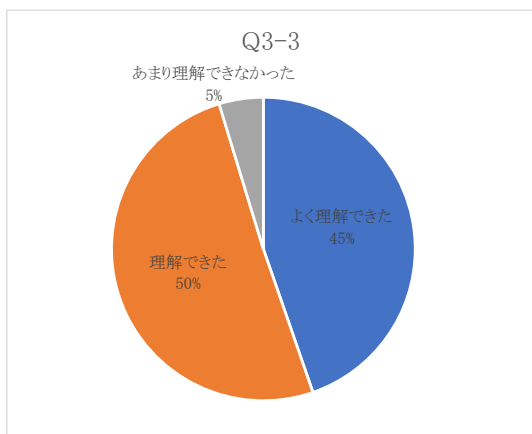


Q3-2 理解度（試験について）（単一回答）		
よく理解できた	36人	42.4%
理解できた	43人	50.6%
あまり理解できなかった	6人	7.1%
合計	85人	100.0%

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50.6%（43人）、「よく理解できた」が44.7%（38人）であった。

図表 IV-24 理解度（事例について）（単一回答）

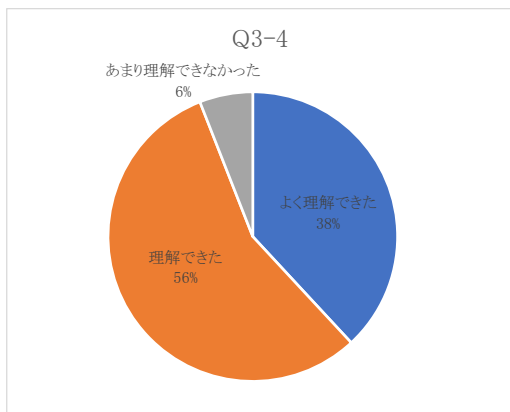


Q3-3 理解度（事例について）（単一回答）		
よく理解できた	38人	44.7%
理解できた	43人	50.6%
あまり理解できなかった	4人	4.7%
合計	85人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が56.0%（47人）、「よく理解できた」が38.1%（32人）であった。

図表 IV-25 理解度（相談窓口について）（単一回答）

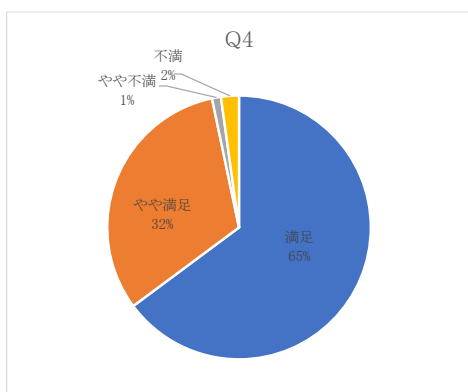


Q3-4 理解度（相談窓口について）（単一回答）		
よく理解できた	32人	38.1%
理解できた	47人	56.0%
あまり理解できなかった	5人	6.0%
合計	84人	100.0%

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64.8%（59人）、「やや満足」が31.9%（29人）であった。

図表 IV-26 セミナー運営の満足度（単一回答）

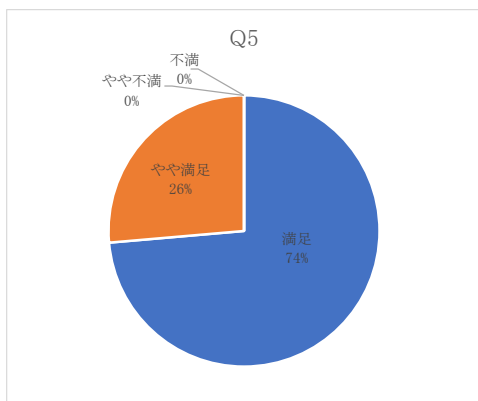


Q4 セミナー運営の満足度（単一回答）		
満足	59人	64.8%
やや満足	29人	31.9%
やや不満	1人	1.1%
不満	2人	2.2%
合計	91人	100.0%

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73.6%（67人）、「やや満足」が26.4%（24人）であった。

図表 IV-27 通訳の満足度（単一回答）

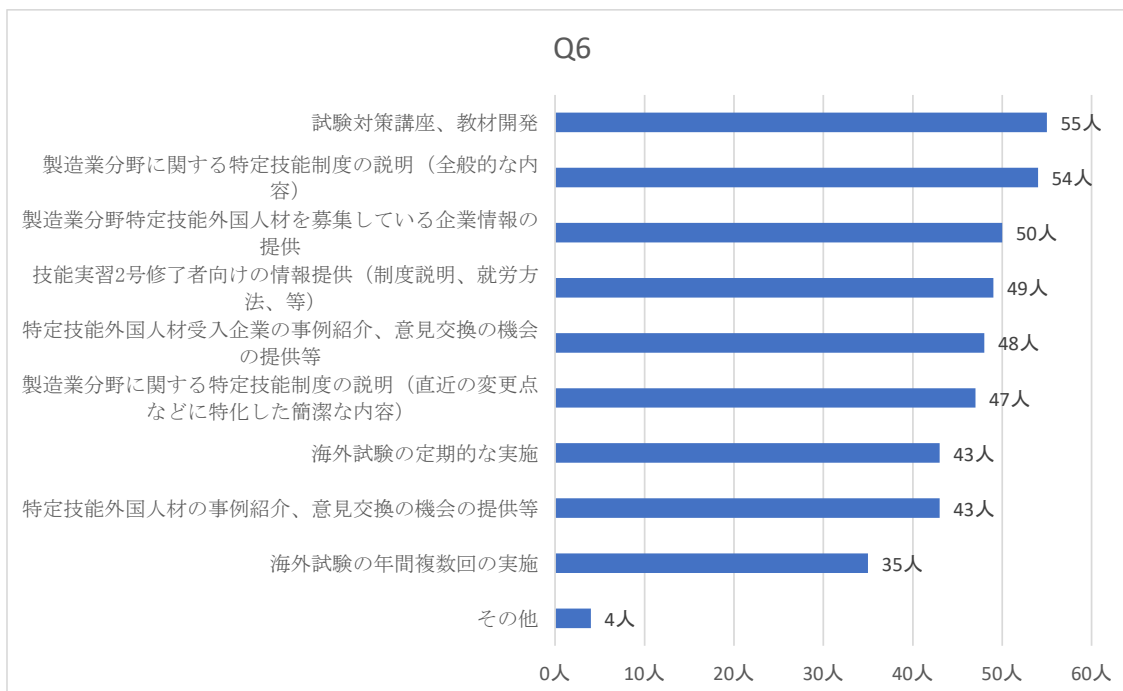


Q5 通訳の満足度（単一回答）		
満足	67人	73.6%
やや満足	24人	26.4%
やや不満	0人	0.0%
不満	0人	0.0%
合計	91人	100.0%

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、「試験対策講座、教材開発」が55人、「製造業分野に関する特定技能制度の説明（全般的な内容）」が54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

(1) 今後の海外向け広報について

① SNS の活用

- ・ 今回インドネシアの集客については、昨年度の2倍近い申込みがあり、参加者増に繋がった。SNSによる広報が効果を発揮した結果であり、他国でもSNSによる広報が主流となっているため、今後は予算をSNSに重点配分することで、さらなる集客拡大につなげられると考える。また、セミナーの開催情報だけでなく、日頃からポータルサイト上で更新された試験情報等をSNSでも発信することで、制度の認知度を高めることができ、結果セミナーの集客拡大に繋がれると考える。

② 海外受験機会増加のPR

- ・ 試験のCBT化により、海外試験の受験機会が増え、より海外での受験がしやすくなった点を強調し広く周知することも検討したい。例えばインドネシアでは、製造分野特定技能は他分野と比べて、海外試験が常設化されておらず計画を立てにくい、試験が実施されても1年に1回しか受験機会がない等の理由から、製造分野特定技能に注力する送出し機関がまだ少ない状況である。今後安定してインドネシア国内での受験機会が提供されれば、より積極的に特定技能向けの人材育成、人材紹介に取り組む機関が増え、セミナー参加者も増えると思われる。

(2) プログラム追加案

- ・ 日本政府への要望として、試験対策講座を望む声が多いため、試験対策のイメージがつくコンテンツ（日本語学習法のアドバイスやサンプル問題の紹介、等）があると参加者の満足度が上がると考えられる。また、より日本への関心を高める目的で、就労中の特定技能外国人との意見交換等も検討していきたい。

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

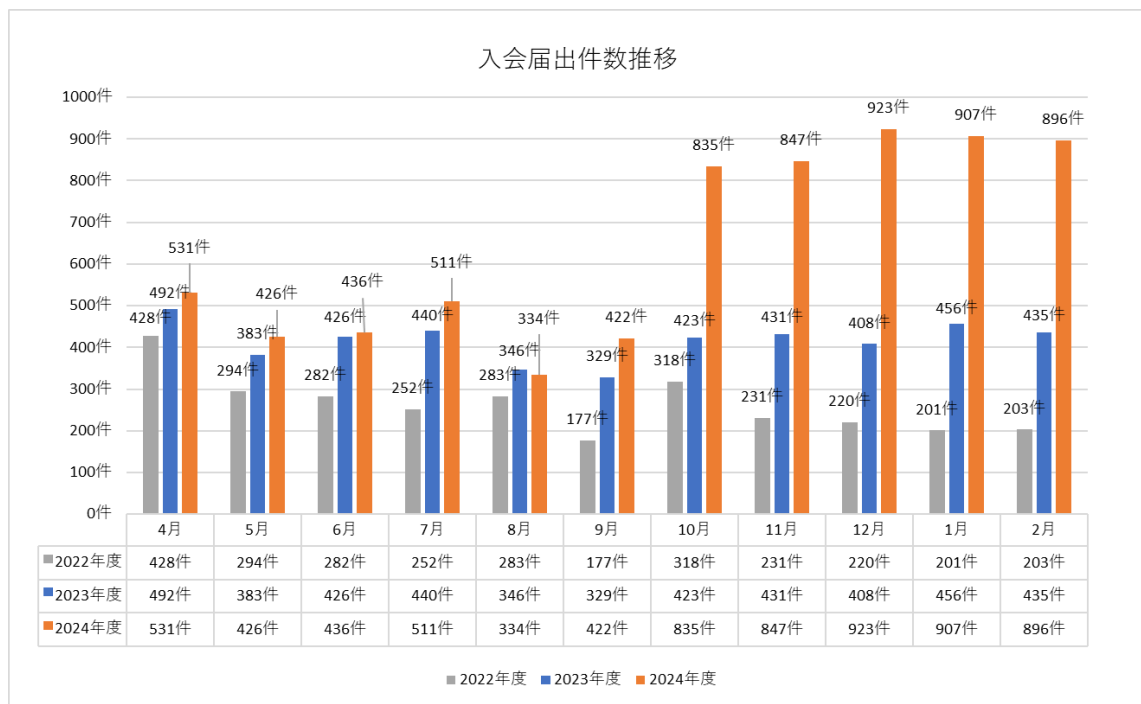
(1) 入会届出

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10,269件、関係機関が808件であった（2024年3月31日時点）。今年度（2025年2月28日時点）は、受入れ機関が12,280件、関係機関が1,044件となっている。

2024年9月30日の告示改正から、対象となる産業分類が拡大されたことにより、1か月あたりの入会届出件数が10月から大幅に増加している。昨年度の同月と比較し、2倍近い件数の届出が寄せられていることから、事業者からの関心度の高さが伺える結果となった。

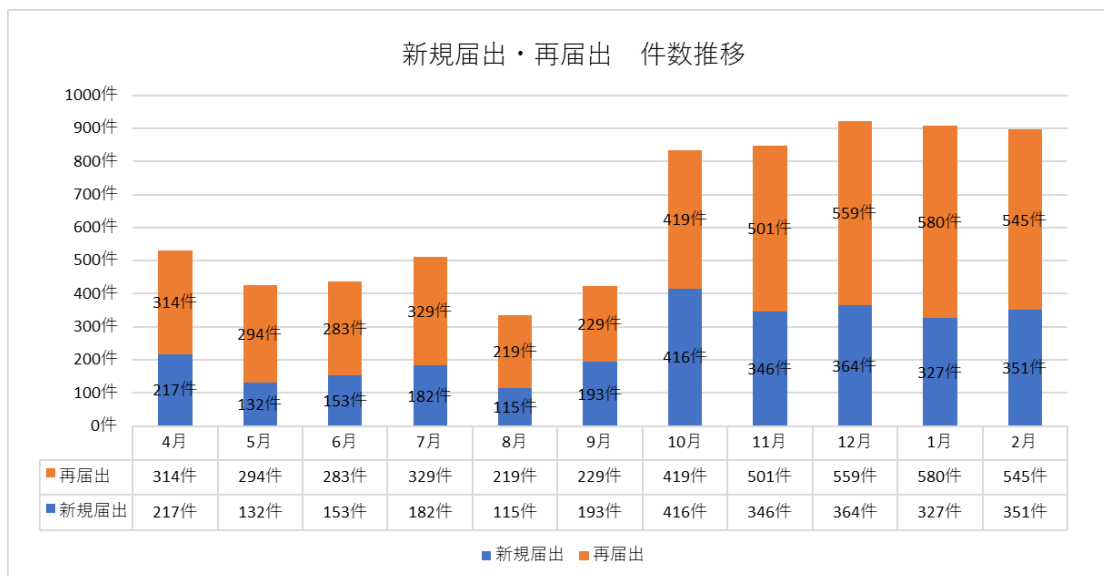
図表 V-1 入会届出件数の年度別推移（新規届出・再届出を含む）



図表 V-2 2024 年度 入会届出件数と入会数の推移

年月	届出総数（件）	入会数（件）
2024 年 4 月	531	218
2024 年 5 月	426	150
2024 年 6 月	436	153
2024 年 7 月	511	121
2024 年 8 月	334	156
2024 年 9 月	422	88
2024 年 10 月	835	143
2024 年 11 月	847	353
2024 年 12 月	923	268
2025 年 1 月	907	322
2025 年 2 月	896	275

図表 V-3 入会届出件数内訳（新規届出・再届出）



② 届出内容の差戻しによる再届出数と対応

経済産業省の担当課室が証明書類の内容をより丁寧に確認していること、対象となる産業分類が拡大されたこと等により、差戻しの対象となる事業者が増加している。

一度の届出で、担当課室が求める確認基準を満たした証明書類を作成できる事業者が少ないことから、今年度の新規届出の合計件数 2,796 件と比較し、再届出（差し戻した事業者からの修正提出）の合計件数は 4,272 件と、再届出件数の方が多い結果となった。（2025 年 2 月 28 日時点の合計）

複数回の差戻し・修正依頼を重ねると届出事業者の負担にもなり、クレームに発展する場合もあることから、一度の差戻し・修正依頼で基準を満たした証明書類へと更新していただけるよう、修正依頼の内容を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ている。

また、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) 制度変更への対応も含めた円滑な届出に向けた工夫等

① 証明書類テンプレート・サンプルの更新

証明書類の作成方法について事業者から多く寄せられる問合せ傾向を分析し、届出事業者にとって、よりわかりやすい証明書類作成テンプレート・書き方見本へとアップデートできるよう改善案の提出を行った。完成した書き方見本は、証明書類の内容が不足している事業者への差戻しの際に、参考として URL を送付している。

② 問い合わせメールへの柔軟な対応

対象となる産業分類が拡大し、入会を希望する事業者が増加したことにより、新規届出方法や自社の製造品の該当性、特定の産業分類に定められた追加要件の詳細などに関する問合せメールも増加した。その中でも該当性に関する問合せは、製造品、完成品、製造工程、素材などを基に、詳細かつ総合的に確認が行われるものであり、メールの文面のみでの回答が難しいことから、最大限事業者に寄り添った回答をしつつ、明確に入会可否を示す回答とはならないよう細やかに配慮を行った。

また、事前に届出企業のホームページや事業内容を確認した上で、該当する可能性の高い製造品や産業分類のアドバイスを行う場合もあった。これらのアドバイスには昨年度までの対応内容や事務局の知見・ノウハウを活かしている。

その他、追加要件が求められる繊維業などでの入会を希望する事業者は、届出の手順が十分に理解できず、クレームにつながりそうなケースも多いことから、参考となる URL や資料などを本文に添付し、わかりやすく概要を説明することで、全体の流れを理解していただけるような対応を心掛けた。

これらの事業者目線に寄り添った対応の工夫により、制度改正後も大きな混乱やクレームなく事業者との円滑なコミュニケーションを行うことができています。

2. 小括・得られた示唆

年々、協議・連絡会構成員数が増加していることから、昨年度までと比較し、既に構成員として認められている入会済み事業者からの変更届出や問合せも増加傾向にある。

企業合併などに伴う企業情報の更新や、工場移転による情報修正、入会を希望する製造品の追加など、変更届出内容及び問合せ内容は事業者によって多岐に渡るため、事業者の状況に合わせた柔軟な対応を心掛けている。

また、構成員数の増加に伴い、毎年実施している受入れ協議・連絡会構成員向けアンケートの際のマイページログイン方法についての問合せや、メールアドレスの変更依頼なども増加傾向にある。

対象となる産業分類が拡大されたことにより、今後もさらに構成員の数が増加することが見込まれるため、新規届出事業者だけでなく、入会済みの構成員の目線も意識したわかりやすい運営システムの構築が求められる。

第 VI 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の開催

1. 実施内容

(1) 「協議・連絡会」の開催

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会は、多くの構成員への情報伝達など利便性の観点から、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 11 回(通算) 2024 年 4 月 5 日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資料 1：製造業分野の特定技能制度について（閣議決定の概要） ・ 資料 2：令和 6 年度能登半島地震で被災した外国人に係る資格外活動許可期限等の取扱いについて（出入国在留管理庁提供資料） ・ 資料 3：【参考】特定技能制度の運用状況（令和 5 年 1 2 月末時点）（出入国在留管理庁提供資料） ・ 資料 4：【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
第 12 回(通算) 2024 年 9 月 30 日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資料 1：製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領の一部改正（案） ・ 資料 2：事業所が行っている産業の特性を踏まえて特に講じる措置について（製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会決定第 1 号（案）） ・ 参考資料 1：製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領の一部改正（案）（改正履歴付き） ・ 参考資料 2：出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野に特有の事情に鑑みて定める基準の一部を改正する告示 	書面 開催 (事後 報告)

2. 小括・得られた示唆

今年度は、特定技能制度の対象となる工業製品製造業分野の産業分類を追加等する改正告示が公布・施行された。閣議決定がなされたタイミング、公布・施行後に事後報告としてそれぞれ書面開催を実施、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、閣議決定後には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。

(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、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	6/19(水)	A 社	福島県	特定技能1号8名（ベトナム2名、インドネシア1名、中国5名） 永住者3名（ネパール1名、中国2名） 技術・人文知識・国際業務12名（ベトナム11名、中国1名）
2	7/4(木)	B 社	福岡県	特定技能1号11名（インドネシア） 技能実習2名（インドネシア） 日本人の配偶者等1名（中国）
3	7/4(木)	C 社	埼玉県	特定技能7名（タイ1名、インドネシア6名） 技能実習5名（インドネシア） 永住者1名（ペルー）
4	7/4(木)	D 社	岩手県	特定技能1号4名（フィリピン） 技能実習1号8名（フィリピン） 技能実習2号5名（フィリピン） 技能実習3号5名（フィリピン）
5	7/8(月)	E 社	福岡県	特定技能1号7名（インドネシア） 技能実習2号2名（インドネシア） 定住者1名（フィリピン）
6	7/9(火)	F 社	岐阜県	特定技能1号8名（インドネシア5名、ベトナム3名） 技能実習生3名（ベトナム）
7	7/24(水)	G 社	滋賀県	特定技能1号12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 5 名（ベトナム） 技術・人文知識・国際業務 9 名（ネパール 1 名、ベトナム 8 名） 家族滞在 1 名（ベトナム）
8	9/26(木)	H 社	沖縄県	特定技能 1 号 3 名（ベトナム） 技能実習 5 名（ベトナム）
9	11/6(水)	I 社	長野県	特定技能 1 号 12 名（フィリピン） 日本人の配偶者等 2 名（フィリピン 1 名、中国 1 名） 永住者 1 名（中国）
10	11/7(木)	J 社	石川県	特定技能 1 号 2 名（中国） ※企業全体では特定技能 11 名（ベトナム、タイ、 バングラデシュ）" 技能実習 2 号 2 名（フィリピン）
11	11/14(木)	K 社	千葉県	特定技能 1 号 6 名（ベトナム） 技能実習 1 号 3 名（ベトナム） 技能実習 2 号 6 名（ベトナム）
12	12/2(月)	L 社	熊本県	特定技能 71 名（ベトナム） ※うち、直接雇用 40 名、請負 31 名"
13	12/5(木)	M 社	新潟県	特定技能 1 号 21 名（ミャンマー 11 名、ベトナム 10 名） 技能実習 9 名（ミャンマー）
14	12/10(火)	N 社	大阪府	特定技能 1 号 3 名（インドネシア） 技能実習 2 名（インドネシア） 技術・人文知識・国際業務 2 名（インドネシア）
15	12/10(火)	O 社	兵庫県	特定技能 1 号 3 名（ベトナム） 技能実習 1 号 6 名（ベトナム） 技能実習 2 号 14 名（ベトナム） 永住者 1 名（中国）
16	12/10(火)	P 社	茨城県	特定技能 1 号 1 名（フィリピン） 永住者 1 名（フィリピン） 定住者 1 名（フィリピン）
17	12/13(金)	Q 社	岡山県	特定技能 1 号 7 名（ベトナム） 技能実習生 2 号 5 名（ベトナム）
18	12/19(木)	R 社	岐阜県	特定技能 1 号 5 名（ベトナム） 技能実習 8 名（カンボジア 2 名、ベトナム 6 名） 技術・人文知識・国際業務 1 名（ベトナム）
19	1/16（木）	S 社	山口県	特定技能 1 号 7 名（インドネシア） 技能実習 10 名（インドネシア） 技術・人文知識・国際業務 3 名（台湾 1 名、フィリピン 1 名、ベトナム 1 名） ※企業全体の外国人は 46 名
20	1/28（火）	T 社	群馬県	特定技能 1 号 7 名（ベトナム） 技術・人文知識・国際業務 7 名（ベトナム）

以下では、20 件のヒアリング調査結果について、主な観点ごとに整理している。

2. 受入れ実態等

(1) 外国人労働者（技能実習等含む）の受入れ開始時期、受入れ理由

- ・ 2004年ごろから外国人材の受入れを、2005年ごろから技能実習生の受入れを開始した。研修生制度時代から受入れをしている。(A社)
- ・ 技能実習生の受入れを開始する前に、留学生として来日した中国人2~3名が当社に勤めていた。同じ国籍の人であれば受け入れやすいと考え、中国人の技能実習生の受入れを開始した。(A社)
- ・ 技能実習生は、研修生制度時代から受け入れている。当時からインドネシア人を受け入れている。(C社)
- ・ 特定技能の制度が発足される前から、当社で働き帰国した元技能実習生が、当社に戻ってきたいと言っていた。しかし、体制整備や受入れ協議・連絡会への入会、コロナ禍等により時間がかかり、元技能実習生を実際に受け入れたのは2022年9月であった。他にも2022年4月に、国内で他社から転職してきたタイ人を2名受け入れている。(うち、1名はすでに退職。)(C社)
- ・ 2006年から、溶接業務を行う技能実習生の受入れを開始した。技能実習生は一生懸命に働くという話を同業他社から聞いたことが受入れのきっかけである。(D社)
- ・ 当初は中国人技能実習生を受け入れていたが、リーマンショックを機に募集が困難になった。そのため、技能実習生の受入れと海外進出を同時に検討していた同業者と一緒にベトナムとフィリピンを訪問した。フィリピンの送出機関の対応や雰囲気から、長く付き合えそうだと思い、結果的にフィリピンからの受入れを決めた。フィリピンからの受け入れは経費がかかる分、駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所(POLO)が厳格に管理をしており、制度がしっかりしていることも決め手のひとつだった。(D社)
- ・ 特定技能外国人の受入れは、2023年9月が初めてである。5年間働いてきた技能実習生が日本に残りたいという意向を持っており、当社としてもある程度高い給料を支払ってでも、あと5年間働いてもらいたいと考えたため、移行してもらった。(D社)
- ・ 2021年11月から特定技能外国人の受入れを開始した。インドネシア人がパートタイム労働者として当社で働いていたが、特定技能1号評価試験に合格したため、特定技能外国人として受け入れた。働きぶりが非常に良かったため、その方を中心にインドネシア人でチームを組みたいと考え、新たにインドネシア人の特定技能外国人を受け入れるようになった。(E社)
- ・ 2019年に、初めて技能実習生を受け入れた。その後、2020年にインドネシアの特定技能外国人を2名受け入れた。1名は家庭の事情により、期間を満了する前に帰国したが、もう1名は現在も働いており、今年で5年目を迎える。(F社)
- ・ 2013年に、初めて技能実習生3名と技術・人文知識・国際業務のエンジニア2名を同時に採用した。いずれもベトナム人である。

- ・ 先代社長の知り合いに監理団体の理事長がおり、技能実習生の受入れを紹介してもらった。ベトナムの送出し機関を訪問した際に、教育の充実さと学生達の日本に行きたいという熱意に感動し、技能実習生を採用することに決めた。それ以降、毎年技能実習生を採用している。(G社)
- ・ 技能実習生の3期生が技能実習5年を修了する時に、特定技能外国人制度が開始された。技能実習生たちは当社で長く働きたいという希望を持っていたこともあり、制度開始以降、技能実習期間を修了した者から順次移行を行っている。最も長く勤めている特定技能外国人は3期生である。(G社)
- ・ 2004年ごろからインドネシアから技能実習生を受け入れていたが、リーマンショックにより受入れを一時中断していた。その後、業績が上向きに回復してきた時期に、取引先からよい外国人材がいるとの紹介があったため、2014年ごろ、技能実習生の受入れを再開した。再開時から利用している監理団体がフィリピン人のみの対象としていたため、当社もフィリピン人を受け入れている。技能実習修了後も残りたいと希望した方がいたため、特定技能への移行という形で開始した。(I社)
- ・ 2010年ごろから技能実習生の受入れを開始した。受入れ経緯の詳細は分からないが、おそらく人手不足もあったと思う。(J社)
- ・ 2010年から継続的に中国人を受け入れてきたが、監理団体から中国人の受入れが難しくなってきたとの話があった。コロナ期間中は新たな受入れができず、大半の中国人が帰国していく中で、フィリピン人の受入れを開始した。(J社)
- ・ 2011年～2012年ごろ、尖閣諸島の事件や地震の影響で中国人が帰国してしまったことから、別の監理団体と契約し、ベトナム人の受入れを開始した。当時、周りの企業は中国人を受け入れており、ベトナム人労働者の受入れは当社が先駆けだった。2019年から、技能実習生からの移行という形で特定技能外国人を受け入れている。(K社)
- ・ 電子機器関連産業の国際的行動規範であるRBA (Responsible Business Alliance) が発行され、外国人労働者の渡航にかかる費用や教育費用はすべて企業が負担しなければならない、というルールが生まれた。受入れ当初はなかったルールだが、技能実習生の現地での教育費や手数料等を後から当社が支払うこととなり、大きな負担となった。そのため、2017年に受け入れた技能実習生が5年の技能実習期間を終了した後(2022年9月以降)は、国内にいる特定技能外国人の受入れに切り替えた。国内とした理由は、海外から受け入れる場合と異なり、手数料や教育料等がかからないためである。(L社)
- ・ 2019年から、特定技能外国人の受入れを開始した。ミャンマー人技能実習生が3年経過した際に、特定技能へ移行する形で受入れを開始した。2023年から、ミャンマー人に加え、ベトナム人の特定技能外国人を受け入れている。取り扱うアイテムを拡大したことにより、さらに人材が必要になったことが受入れの理由である。(M社)
- ・ 2013年から、技能実習生の受入れを開始した。当社で働く技能実習生に長く働いてもらうために、2021年から特定技能外国人の受入れを開始した。元々は、インドネシアに合

弁会社を設立し、技能実習修了生に合弁会社で働いてもらう想定だったが、合弁会社が解散して行く先がなくなってしまった。そのため、日本で特定技能外国人として受け入れることとした経緯もある。(N社)

- ・ 技術・人文知識・国際業務についても、当社の技能実習修了生である。当初は特定技能に移行したが、母国にて大卒だったこともあり、技術・人文知識・国際業務へ切り替えた。(N社)
- ・ 2016年から受入れを開始した。周囲で技能実習生の受入れが盛んになっており、また真面目な人材であるとの話を聞き、ベトナムからの受入れを開始した。(O社)
- ・ 2022年から、特定技能外国人の受入れを開始した。当社で勤務する永住者(フィリピン人)の弟を雇用できないかという話があがった。その方は、技能実習生として別企業での勤務し帰国していた人材であり、特定技能1号として受け入れることとなった。(P社)
- ・ 2019年から、技能実習生1号の受入を開始した。すでに技能実習生を受け入れている取引先の食品関係の方から、まじめに働く素直で良い子だとの話を伺い、技能実習生の受入れを勧めてもらった。その企業が利用している監理団体を紹介してもらい、その団体からの受入れを開始した。(Q社)
- ・ 現在所属している技能実習生のうち、カンボジア人は2022年5月より、ベトナム人は2023年3月から受け入れている。(R社)
- ・ 特定技能外国人は下松事業所のみ受け入れている。鉄道車両部品製造は、鉄道会社の中に入り協力するという体制となるが、下松事業所は自社工場であるため、特定技能外国人の受入れが認められていない鉄道車両部品製造だけではなく他部品も製造している。そのため、特定技能外国人の受入れが可能である。(S社)
- ・ 当時は特定技能外国人材制度をよく知らず、技術・人文知識・国際業務と技能実習生の受入れを検討していた。まずはベトナム人の管理者を育てたいと考え、2020年に仲介会社を通じてベトナムから技術・人文知識・国際業務を受け入れ始めた。コロナ禍で転職先を探している外国人が多かったことから、特定技能外国人の存在を知った。(T社)
- ・ 2020年～2022年にかけて受注が増え、忙しくなる時期であったため、30人程増員した。その中でベトナム人の特定技能外国人も採用した。(T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、他社からの転職)

- ・ 特定技能外国人8名のうち5名は、自社及び関連会社で技能実習を修了し、残りの3名は他社で技能実習を終了した。関連会社および他社から当社へ転職した人は、特定技能1号に移行する際に登録支援機関からの紹介いただいた。なお、特定技能評価試験合格者は採用したことがない。(A社)

- ・ 最初の特特定技能1号人材は、当社で技能実習3号を修了し、2021年3月から特定技能1号人材として働き始めた。技能実習2号から特定技能1号に移行せず、技能実習3号を経由した理由としては、特定技能外国人材制度自体が始まったばかりのため制度をよく理解しておらず、技能実習生の在留期間延長を目的として技能実習3号に移行してもらったためである。(A社)
- ・ 中国人とそれ以外の国籍の方では、異なる登録支援機関を利用している。(A社)
- ・ 現在受け入れている特定技能外国人は、自社の技能実習修了者である。技能実習期間終了後に帰国したが2019年に再入国し、受入れを開始した。(B社)
- ・ 今後も、自社の技能実習修了者を特定技能外国人として受け入れることになると思う。他社からの転籍により受け入れるよりも、自社で技能実習生として一定期間働いた人材の方が、活躍が期待できると考えるためである。(B社)
- ・ インドネシア人の特定技能外国人は当社の技能実習からの移行である。一方、タイ人の特定技能外国人は、他社で技能実習を修了した者である。その会社は特定技能外国人を受け入れていない会社だったが本人は特定技能で残ることを希望していたため、人材会社を通じ当社に連絡があった。(C社)
- ・ 他社から転職した特定技能外国人は、オンラインで面接し採用を決めた。日本語能力はN3であり、面接では簡単な受け応えができたため採用を決めたが、実際に受け入れてみると、会話がほとんどできなかった。本人が面接対策をしっかりと行っていたため、面接では日本語能力について判断することができなかった。また、技能面については、前の会社では一部の工程しか担当していなかったこともあり製造全体の仕事を知らなかったため、当社で教える必要があった。(C社)
- ・ 特定技能外国人4名全員が、自社での技能実習からの移行である。現状、他の採用ルートは考えていない。しかし非常事態が発生し、他社から解雇されたものの帰国できないような特定技能外国人がいた場合は、受入れを検討する。(D社)
特定技能外国人7名のうち、1名が特定技能評価試験合格者であり、6名は他社からの転職者である。転職者は、紹介会社(登録支援機関)からの紹介を受けて採用した。人材を紹介してもらう際は、1回の面接で3~4名の候補者を集めてもらい、その中から1名を選ぶ形を取った。(E社)
- ・ 採用者は全員が県外からの採用であり、前職でもプラスチック成形作業に携わっていた者がほとんどである。また、在留資格の関係で製造業の特定技能評価試験に合格したものの週28時間の制約のもとで農業に従事していたという者を採用したこともある。コミュニケーションを取り信頼関係を構築できれば、他社からの転職者も、技能実習からの移行者も、同じレベルで成長していけると考える。(E社)
- ・ 現在在籍している8名のうち、インドネシア人5名は他社で技能実習を修了し、特定技能移行後に採用した。ベトナム人3名は、自社で技能実習を修了し、本人の希望もあり、特定技能外国人として引き続き就労することとなった。(F社)

- ・ インドネシア人 5 名の特定技能 1 号での通算就労期間は 2～4 年であり、ベトナム人 3 名は 2024 年 4 月に特定技能に移行したところである。(F 社)
- ・ 現在は自社の技能実習からの移行者の他、監理団体を通して、過去に日本で技能実習を修了しベトナムに帰国された方を特定技能外国人として受け入れている。(G 社)
- ・ 現在在籍している特定技能外国人のうち、およそ半数は当社で技能実習を修了した方(約 9 名)で、残りの半数は他社からの転職者である。他社からの転職者については、技能実習実施機関が特定技能の受入れをしていないため、特定技能への移行のタイミングで当社に来た方と、特定技能外国人として他社で経験を積んでから、別の技術の習得を目的に転職活動をして当社へ来た方との両方がいる。募集は登録支援機関を通じて行っている。(I 社)
- ・ 教育コストを考えると、当社で技能実習から特定技能に移行する方を含め、技能実習 3 号を修了した後に、まだ日本に残りたいという人材が来てくれるのが一番ありがたい。そのような人材は、前職の職種が同じであれば教え直す必要はなく、教える必要があっても日本で働きたいという意欲があるため学習効果が高い。そのような人材が現れるタイミングと、当社の求人のタイミングが合うかという問題があるが、技能実習の期間満了の数か月前から就職活動をしている方もいる。(I 社)
- ・ 特定技能評価試験合格者の採用はこれまでにないが、過去に技能実習生として来日経験がある人材であれば、技能実習からの移行と比べて遜色はないと考える。ただし、採用の時点で、外国にいるか、国内にいるか、という点は非常に大きい。外国にいる場合、採用しても入国のための手続きに時間がかかるため、計画的な増員等でない限り雇いづらい。例えば、直近 1、2 か月の間に急激に忙しくなったという場合には、国内にいる人材を優先して雇うことになる。(I 社)
- ・ 当工場では、全員が技能実習(2 号または 3 号)から特定技能へ移行した方である。企業全体では、すでに受け入れているベトナム人の紹介により、他社から転職してきた特定技能外国人が 1 名いる。(J 社)
- ・ 特定技能 1 号人材は、全員、当社での技能実習から移行した方である。うち 1 名は、技能実習修了時に特定技能外国人材制度が開始していなかったため、一旦帰国し、特定技能外国人制度開始後に再入国した。非常に優秀な人材であり、会社としても再度受け入れたかった。(K 社)
- ・ 国内にいる特定技能外国人に対し、求人募集を行っている。求人募集は、請負会社に委託している。全国から応募があり、40 名の募集枠に対して 70 名程の応募が来たこともある。応募者にはリモートで面接を行い、簡単な日本語の質問に答えられるかを確認した。(L 社)
- ・ 特定技能外国人のうちミャンマー人は技能実習からの移行、ベトナム人は登録支援機関からの紹介による他社からの転職である。(M 社)
- ・ 受入れの際は、フィリピン人の対応をしている登録支援機関を探し、東京の企業を利用

した。(P社)

- ・ 特定技能外国人のうち5名が技能実習からの移行、2名が他社からの転職（特定技能移行の段階の転職）である。(Q社)
- ・ 特定技能外国人全員は当社の技能実習からの移行である。当社が残ってほしいと思う人材に対し、技能実習から特定技能への移行を行っている。半数から3分の1以上が当社に残ってほしいと思う人材である。(R社)
- ・ 当社で技能実習3号を修了した人のみ特定技能に移行して受け入れている。外国人労働者たちは給与面から2号を修了した時点で特定技能へ移行することを希望するが、技能面において3号まで修了することが重要であると考えているためである。また、他社からの転職や当社からの転職は現時点でない。特定技能外国人を紹介するという誘いも断っている。(S社)
- ・ 送出し機関が現地に赴き面接を行っている。工場勤務の経験がある等、優秀な人材を雇うようにスクリーニングしている。なお、技能実習の採用人数・時期については各事業所に裁量があるため、希望採用人数の合計を現地で募集してもらっている。(S社)
- ・ 特定技能外国人は、すべて技能実習を他社で修了した方である。他社では特定技能外国人の受入れを行っていなかったため、当社に転職してきた。人材仲介会社から転職希望の特定技能外国人の紹介があり、経歴等から優秀であることがわかったため、面接して採用した。(T社)

(3) 特定技能外国人受入れによる効果、活躍ぶり

- ・ 長い期間当社で働く特定技能外国人は効率的に業務を行っている。一方、採用して1年程度の特定技能外国人や、他社から転籍してきた特定技能外国人は、当社と同じ仕事を経験した方はほぼいないため、細かい点はこれから教える必要がある。(A社)
- ・ 操作方法の指導について、日本語が得意な人には日本語で説明し、苦手な人は母語で会話のできる従業員を間に挟んで説明しているが、おおよそ皆日本語が上手である。(A社)
- ・ 特定技能外国人の受入れにより、人員を確保することができた。さらに、技能実習期間の経験を活かして働いてくれていると感じる。(B社)
- ・ 技能実習生、特定技能外国人ともにインドネシア国籍のため、特定技能外国人が技能実習生の先輩として、職場でも日頃の生活でも技能実習生の支援を行っている。(B社)
- ・ 当社のインドネシア人特定技能外国人は、帰国して戻ってきた人や、技能実習3号から移行し5年働いている人がいるため日本語はよく話せる。

また、指示内容のみを行うのではなく、改善点の提案や、技能実習生向けのマニュアル作成等を自主的に行ってくれている。(C社)
- ・ これまで、特定技能外国人はインドネシアの方のみだったが、タイ人特定技能外国人を

受け入れたことで、社内の共通言語が日本語となり、インドネシア人も日本語を話すようになったという効果も生まれた。(C社)

- ・ 特定技能外国人の技能は日本人従業員と比較しても遜色ない。さらに、特定技能外国人は先輩として技能実習生の指導を行っており、技能実習生の日本語能力の向上にも寄与している。(D社)
- ・ 技能実習生募集に際しては、自社作成の YouTube 動画に特定技能外国人の様子を盛り込んだり、面接に立ち会ってもらったりしている。特定技能外国人の生活状況や給料面について知る機会となり、技能実習候補生に目標を持ってもらえた。また、面接時に特定技能外国人に手伝ってもらうことで、実技テストや筆記テストも公正に行うことができている。(D社)
- ・ 終業後に日本人従業員とフィリピン人従業員が混ざってバスケットボールを行う等、従業員間での交流が促進されている。会社全体として影響を受け、共助のような感覚を感じるようになっている。

また、外国人従業員受入れ以降は、同時期に始めた障がい者雇用も相まって多様な社員が入社し、社内の雰囲気が変わったと感じている。(D社)
- ・ 教育がメインの扱いとなる技能実習生と異なり、特定技能外国人は「プロの仕事人」として認識している。(E社)
- ・ 2021 年ごろは当社従業員の平均年齢が 50 歳を超えていたが、特定技能外国人の受入れを開始した現在では 38~39 歳となり、特定技能外国人材受入れが組織の若返りに寄与した。(E社)
- ・ 技能実習生を受け入れた翌年に特定技能外国人を受け入れたが、特に日本語能力やコミュニケーションスキルにおいて、特定技能外国人の水準の高さを感じた。(F社)
- ・ 技能実習生の期間から受け入れている 3 名については、技能実習における経験の蓄積もあり、信頼して仕事を任せることができる。(F社)
- ・ 外国人労働者なしでは会社が成り立たないほど、活躍している。溶接・塗装については外国人労働者が中心であり、特定技能外国人が従業員をまとめてくれていると感じている。(G社)
- ・ 外国人労働者が来たことで会社の平均年齢が若くなり、社内の雰囲気が変わった。これにより、日本人の採用にもつながるようになった。(G社)
- ・ ベトナムから受け入れている元技能実習生は意欲を上げ仕事に取り組んでおり、それに負けないようにと、当社の技能実習からの移行者も頑張るため、結果的に相乗効果が生まれている。(G社)
- ・ ベトナムの特定技能1号人材は非常に勉強熱心であり様々なことを身に着けようとする意欲が高い。また、よく働くため、周囲の日本人も触発されよく働くようになった。(H社)
- ・ 特定技能外国人は、機械加工のオペレーターや鋳造のオペレーターとして活躍している。

(I 社)

- ・ 自動車免許の取得だけでなく、仕事の幅を広げたいという意欲を持ってフォークリフトの免許を取った方もいる。そのような自発的な取組を応援したいと思い、企業側で費用を負担した。(I 社)
- ・ 特定技能外国人の真面目な働き方が受け容れられ、現場でも面倒を見ようという雰囲気ができている。(I 社)
- ・ 技能実習から移行した特定技能外国人は、経験年数も長く、主戦力として活躍している。日本人と比べても、とてもよく働く人材が多く、現場として助かっている。(J 社)
- ・ 最も在職年数の長い特定技能1号人材(技能実習修了し帰国後に再入国)は抜群の活躍をしている。最初の入国時から日本語能力が高く、自主的にN2を取得し、現在は外国人労働者のリーダーとなってもらっている。今後は管理業務も担ってもらうことを期待している。(K 社)
- ・ 外国人労働者は、日本人労働者と比べ、残業を含めた労働意欲が高い。管理者としては、残業の上限時間を超えないこと、外国人労働者間で不公平感のないように仕事を割り振ることに留意している。(K 社)
- ・ ベトナム人は、機械や仕組みに強く器用な人が多いと感じる。日本語能力についても、入国から1年経つと徐々にコミュニケーションが円滑になり、仕事で何をしたらよいのか分かるようになる。
また、中国人は漢字ができるため、書いて理解することができ、より早くコミュニケーションが取れるようになっていくと感じる。(K 社)
- ・ 全員非常に頑張って働いてくれており、深夜業務、夜勤も率先して働いてくれている。

(L 社)

- ・ やる気のある外国人社員が多いため、日本人の社員も「負けていけない」という気持ちになり、良い影響を与えている。最初は何も分からないまま仕事をするようになるため、日本人の社員が丁寧に面倒を見ていた。当初は食べるものも分からなかったが、一緒に食事することでコミュニケーションが円滑になった。(M 社)
- ・ 技能実習生は現場メインで働いているのに対し、特定技能外国人は現場より少し上のラインの責任者としてのポジションで働いている。(N 社)
- ・ 特定技能外国人はまじめで、意欲も高く、前向きに仕事をしてきている。小さな疑問点も質問してきてくれるため非常にありがたい。それにより、生産性の向上、品質の改善にもつながっている。(N 社)
- ・ 電子機器組立ての技能実習生の方が他社から当社へ入社したが、その後、新たに板金加工が可能な区分試験に合格し、担当業務が広がった。現在の在留資格は電気電子機器組立て区分の特定技能1年と新たな職種1年というイメージである。本人も新たな業務に挑戦したいということで試験を受けた。(P 社)
- ・ 特定技能外国人も日本語能力に問題はなく、他の定住者や永住者のフォローなしで業務

を遂行できている。(P社)

- ・ 言葉、生活習慣の問題で本人たちも日本人従業員も苦労したが、2~3年目になると戦力として成長し、よく頑張ってくれている。(Q社)
- ・ 外国人労働者はみな非常に前向きであり、業務の中核を担っている。日本人よりも創意工夫しながら業務に取り組んでいる。特定技能外国人から日本人の働きぶりについて指摘されたこともあるほどである。(R社)
- ・ 指導する場面が増えたこともあり、業務中も休憩中も事業所内のコミュニケーションが増え、職場の雰囲気が明るくなった。(S社)
- ・ 日本人と比べ、技術的にもモチベーション的にも上であり大変助かっている。また、特定技能外国人の中には、同世代の日本人よりも給料が高い人もいる。(T社)

(4) 監理団体・登録支援機関の利用状況

- ・ 登録支援機関へは主に書類作成を依頼しており、利用料は1人当たり20,000円である。(A社)
- ・ 揉め事等のトラブルが発生した際の対応や、生活支援相談等を受け付けていると言われているが、現状は、社内の従業員がトラブルを仲裁し、病院への付き添い等の生活支援は社内の総務課で対応している。直接社内に対応した方がよいことが多く、「警察に職務質問された」「ネットが通じない」等の相談には、休日に対応することもある。(A社)
- ・ あまり支援を求めている理由としては、目の前で困っている、痛がっている状況において、登録支援機関へ電話で依頼するのは違うように感じるためである。結果、当社内で対処することとなる。(A社)
- ・ 監理団体については、2002年の技能実習生の受入れ当初から同じ団体を継続して利用している。登録支援機関については、監理団体とは異なる団体を利用している。(B社)
- ・ 登録支援機関への依頼内容は、日頃の生活支援と入管手続等の事務である。生活支援の面では、LINEやWhatsApp等のアプリを用いて、些細なことでも人材の悩みや困りごとの相談に乗ってもらっている。また、入国の際には、人材との連絡調整や書類の準備、空港への出迎えにも対応してもらっている。(B社)
なお、費用は1人当たり月10,000万円が基本であり、最初の入国時には、別途15万円程度を支払っている。(B社)
- ・ インドネシア人については、監理団体・登録支援機関ともに同じ団体を利用しており、技能実習生・特定技能外国人いずれも非常に手厚くサポートしてもらっている。例えば、特定技能外国人が一時帰国する際には、何時に帰国するのか、無事に帰国できたか等、細かくフォローしてくれる。
- ・ タイ人については、以前利用していた登録支援機関の支援が杜撰だったため、現在は自社支援に切り替えている。例えば、書類管理ができていない、書類を紛失される、作成書類の内容も十分ではない等の状況だった。実際に契約をして付き合ってみないと、き

ちんと支援してくれる機関なのかは判断がつかないと感じた。

こういった場合、技能実習生については外国人技能実習機構（OTIT）に通報できるが、特定技能外国人については通報できるところがない。取り締まるのは難しいと思うが、何らかの対策をしてほしいと感じる。（C社）

- ・ 監理団体と登録支援機関は同じ組合を利用している。特定技能外国人の月額支援料は1人当たり16,500円と、相場に比べて安くなっている。東北の監理団体・登録支援機関は、費用が安い傾向にある分、自社で対応する必要が発生することもある。しかし、送出し機関との連絡も積極的に行ってもらっており、当社からの意見や質問も聞き入れてもらえるため、サービスに不満はない。（D社）
- ・ 技能実習生と特定技能外国人のサポート体制に大きな違いはない。これは、フィリピンの場合、POLOによる規定の影響が大きいと考える。（D社）
- ・ 登録支援機関は、民間法人を利用している。非営利団体と比較してレスポンスの速度や情報量の面で優れており、手数料も安い。具体的には、特定技能外国人の月額支援料は1人当たり20,000円である。（E社）
- ・ 登録支援機関は、SNSで実習生とコミュニケーションを取るほか、病院の付き添いや引っ越し準備等も協力してくれる。一方、監理団体は最低限の仕事しかしてくれないため、もう少し親身になってもらえたら良いと感じる。（E社）
- ・ インドネシアの人材と、ベトナムの人材で、異なる登録支援機関を利用している。ベトナムの登録支援機関は監理団体も兼ねている。利用料金は、インドネシアが1人当たり月16,000円程度、ベトナムが1人当たり月25,000円程度である。（F社）
- ・ 主に言語面でのサポートや、日頃の生活の相談、各種申請手続等を依頼している。（F社）
- ・ 登録支援機関の管理費は、特定技能外国人材は1人当たり月20,000円である。（G社）
- ・ 登録支援機関が提供しているサービスはほぼ全て利用している。当社は社員数も限られているため、自社だけではまかないきれない部分は、登録支援機関に助けてもらおうと考えている。（I社）
- ・ 現地にある支援機関への支払いを含め、登録支援機関へは1人当たり月37,000円支払っている。現地にある支援機関については、日々のサポートという面では見えづらいため、支払っているお金の用途が分からない部分はあるが、国内の機関は手厚く支援をしてくれるため、妥当な金額という印象である。（I社）
- ・ 企業全体で、監理団体と登録支援機関を兼ねた団体を2社利用している。工場ごとに使い分けており、当工場はそのうち1社を利用している。正確な利用料は分からないが、監理団体・登録支援機関のいずれも同じ金額である。（J社）
- ・ 母国語で伝えなければならないことがある際に通訳の方がすぐに来てくれる等、様々なサポートをしてくれているため、サービスには満足している。（J社）
- ・ 現在は、監理団体・登録支援機関を兼ねている1社のみを利用している。利用料は、1

- 人あたり月 32,000 円、採用時には 1 人あたり約 400,000 円である。(K 社)
- ・ 月 1 回の訪問時に、書類とヒアリング、寮の点検、生活相談を実施してもらっている。その他、ベトナム人スタッフによる通訳や指導、相談対応等もあり、満足度は高い。(K 社)
 - ・ 請負会社が登録支援機関も担っており、通訳や日常生活の支援をお願いしている。また、体調不良の時も病院に連れて行ってくれる等、特定技能外国人は安心して生活できていると思う。(L 社)
 - ・ 費用としては、1 年目は 1 人当たり 35,000 円、2~3 年目は 1 人当たり 30,000 円、4 年目以降は 1 人当たり 25,000 円である。(L 社)
 - ・ ミャンマー人の特定技能外国人は、東京の登録支援機関を利用している。一方、ベトナム人は新潟県の登録支援機関を利用している。利用料は、監理団体と同程度である。また、基本的な対応には満足している。(M 社)
 - ・ 最初の 1、2 人を受け入れる際は準備も大変だが、受入れ人数が増えれば、月々の監理費はもっと安くても良いと感じる。(M 社)
 - ・ 当初は、監理団体・登録支援機関とも同じところを利用しており、特に不満もなかった。しかし、技能実習生が利用料の安い登録支援機関を紹介してくれたため、少しでも技能実習生・特定技能外国人に還元できたら良いと思い、現在はそちらの登録支援機関に移行している。元々は、1 人当たり月 30,000 円の利用料だったが、新しい登録支援機関は 1 人当たり月 22,000 円である。(N 社)
 - ・ 費用は安くなったが、サービス面も特に問題はない。新しい登録支援機関は、特定技能外国人と SNS でつながっており、悩み事の相談にもものってくれる。(N 社)
 - ・ 東京の支援機関からは、特定技能外国人をサポートするためのサービスの利用は特に受けていない。(P 社)
 - ・ 当初は愛知県の管理団体を利用していたが、現在は高知県にある団体を利用している。愛知県は当社からは遠方のため、面談やちょっとした相談のための連絡が取りづらかった。また、監理団体が面談のために月 1 回当社に来ていただく際にも、コストがかかった。地元で事務所がある方が便利のため、監理団体を変更した。なお、登録支援機関は自社で行っている。(Q 社)
 - ・ 監理費は 1 人当たり約 30,000 円であり、一方、登録支援機関は自社のため、社内で賄っている。(Q 社)
 - ・ 元々利用していた監理団体は、特定技能外国人に対応していなかったため、別の団体を選んだ。辛い所に手が届き、大変助かっている。例えば給料面で食い違いがあったとき等に頼っているが、うまくまとめてくれる。(R 社)
 - ・ 料金は、1 人当たり月 10,000 円~15,000 円である。書類手続きや在留資格の更新等は別途費用がかかる。(R 社)
 - ・ 受け入れた当初から同じ愛知県の監理団体を利用しており、そちらが登録支援機関の資

格も所有している。当社の事業所全てが同じ団体・機関を利用している。登録支援機関には1人当たり月25,000円を支払っている。(S社)

- ・登録支援機関の事務所は遠方のため、基本的にはリモートで相談をしており、緊急時にはリモートで通訳をお願いしている。例えば、事前に日程が決まっている役所での手続き等は来ていただいているが、緊急の通院には社員が同行し、リモートで通訳をしてもらうという体制をとっている。(S社)
- ・登録支援機関へは定期面談や在留資格の更新、何かあった時の相談対応を依頼している。非常に親切に対応いただいております、特に不満はない。利用料は1人当たり月20,000円である。(T社)

3. 特定技能外国人向けの各種支援について

(1) 特定技能外国人のキャリアパス（役職・役割、技能・業績に応じた昇給等の有無）

- ・今のところ、役職についたり特別な役割を担ったりしている特定技能外国人はいない。外国人の中で誰かリーダーがいるという状況ではないが、同じ国出身の後輩が同じ部署に入ってきたら指導をお願いする場合はある。指示体系としては、日本人から全体に作業指示を発出し、みな個々に動くという構造である。日本人も特定技能外国人も含む、数名のグループで製品を仕上げている、各担当の中で責任をもって行ってもらっている。(A社)
- ・特定技能外国人のうち1名は、技能実習生含む外国人従業員を取りまとめるリーダー的立場を担っており、もう1名がそのサブリーダーを担っている。特に役職への手当は設けていないが、人事評価の際に考慮している。(B社)
- ・特定技能外国人の給与は基本的に日本人社員と同じ基準で決まるが、特定技能外国人については、3年間勤続時点で一定額の昇給を行っている。(B社)
- ・本人の特性ややる気に応じて役割を変えている。また、長期的に日本で働きたいと考える人に対しては、仕事の幅を広げられるように支援していこうとしている。例えば、フォークリフト等の資格取得支援や、スケジュール管理、在庫調整等の任せる範囲をさらに増やしたいと思っている。ゆくゆくは全体のリーダー的な役割も担ってもらいたいと考えている。こういった役割に応じて、今後の昇給も考えている。(C社)
- ・基本的に特定技能外国人は日本人3年目と同じ給与水準としているが、当社の技能実習3号から移行した方と、以前当社で働いていた元技能実習生や他社の技能実習2号から移行した方では家賃が異なるため、給与にも少し差をつけている。(C社)
- ・役職に就いている特定技能外国人はいないが、当社で模範となるような技能を持つ職人が着用できる職人半纏を持つ10名のうち、2名は特定技能外国人である。(D社)
- ・同じ経験年数を持つ日本人社員と同等以上の給与を支給している。賞与については、日本人社員よりも低くなっている。なお、特定技能外国人用の賃金テーブルはなく、一人

ずつ評価をしている。今後は、寮の役職と組み合わせる形で評価制度を整えていく可能性がある。また、技能・業績に応じた昇給はないが、技能実習から特定技能に移行した際に、賃金は上昇する。(D社)

- ・ 当社では、班員、リーダー、班長の3段階の役割を設けている。入社時点では、日本人従業員も含め、全員が「班員」の扱いであるが、全ての業務工程を一通りできるようになると「リーダー」として班員2人を管理する立場となる。さらにその上の役割として、全体を統括する「班長」が設けられている。特定技能外国人のうち、3名がリーダーについている。班長は特定技能2号を取得できるレベルの者というイメージであり、現状で班長となっている特定技能外国人はいない。(E社)
- ・ 特定技能外国人の増加を背景に、この7月からリーダーの役割を設け、キャリアパスを細分化した。技能実習生や特定技能外国人が切磋琢磨し合える環境を作りたい考え、制度を改定した。(E社)
- ・ 経験に伴い、毎年時給を上げている。リーダー等の役割も、時給に反映している。基本的に、特定技能外国人は時給制だが、班長になった場合は、適性を見たうえで日本人社員と同様の月給制を採用したいと考えている。なお、月給制の社員には賞与を支給しているが、時給制の従業員には寸志を支給している。当社の委員会活動内でのチームや個人の評価が賞与や寸志に反映される。(E社)
- ・ マネジメント等の役職に就いている特定技能外国人はいないが、技能実習生と比べて、より日本人の一般社員に近い形で現場の仕事に従事してもらっている。(F社)
- ・ 資格等の取得による昇給制度は設けていない。日本人の社員と同様に、勤続年数と毎年の人事評価の結果を踏まえて、昇給を行っている。(F社)
- ・ 特定技能外国人は課長の下のリーダー職に2名(うち1名は特定技能2号合格者)についている。役割としては、全社員をまとめるというよりは、日本人役職者とベトナム人の間に入る役割を果たしている。(G社)
- ・ 特定技能1号は月給制であり、当人の仕事のスキルと日本語検定の合格有無から総合的に判断して決めている。また、特定技能2号人材については多少のベースアップ予定である。試験に合格することと仕事への貢献・意欲は、必ずしも一致しているわけではないと考えているが、後に続く特定技能外国人に希望を持たせてくれたという点で評価している。(G社)
- ・ 特定技能外国人の職位は、日本語能力と職能に応じて、3グレードに分かれており、給与・賞与ともにアップするようになっている。(I社)
- ・ 採用時に、業種・経験年数等基に、大枠として該当するグレードを提示し契約をしている。その後、他の従業員同様に、半年に一回の頻度で評価をして、昇給等の検討をしている。(I社)
- ・ 賃金は在籍年数により決定(固定)されるが、特定技能外国人は転職も可能であり、必要な人材を自社に残すためには、頑張りを評価する必要があるのではないかという意見

- が出てきたため、スキルによって差をつけるか否かの議論を行っている。(J社)
- ・ 賞与は、外国人にもあるが、日本人と比べると少し抑えた金額になっている。(J社)
 - ・ 現在、特定技能1号人材のうち、勤続年数が最も長い1名がリーダー、次に勤続年数が長い2名がサブリーダーを担っている。(K社)
 - ・ 技能実習生としてキャリアをスタートした後は、技能実習3年目、特定技能1号への移行時、サブリーダーへの昇格時、リーダーへの昇格時の各段階において時給を上げており、技能実習生を含めたキャリアパスができつつある。賞与も支給している。(K社)
 - ・ 現状、キャリアパスはない。特定技能2号に合格した方がいるため、これから検討していきたい。また、昇給についても、特定技能外国人に対しては今のところない。(L社)
 - ・ 住宅補助は日本人に対しては支給していないが、特定技能外国人に対しては支給している。(L社)
 - ・ 特定技能外国人の中には、サブリーダーという役職者が3名いる。また、自動化設備を担当する人材が4名いる。彼らの待遇は多少引き上げている。(M社)
 - ・ 日本人も含めて細かく給与テーブルを設定しているわけではない。これまでは年功序列の給与制度であったが、シニアが抜け、外国従業員も含め若い社員が増えた。そのため、賃金は毎年一律ではなく、キャリアも踏まえながら柔軟に対応するようになっている。なお、技能実習生から特定技能に移行した後は、最低賃金にはせずに技能水準に合わせている。(M社)
 - ・ 全社員について、年に1回、力量評価に基づいて昇給を行っている。(N社)
 - ・ 特定技能外国人の中にはリーダーの役職に就いている人材がおり、その下にはベトナム人も日本人もいる。リーダーを見て、自身もこうなりたいと頑張る技能実習生もいる。(O社)
 - ・ 給与、評価、昇給も全て日本人と同じにしており、月給制である。(O社)
 - ・ 受入れ時から給与体系を提示している。業務経験はゼロではないため、日本人の新卒採用よりは高い賃金であり、中途採用の位置づけである。(P社)
 - ・ 日本人も含むグループのリーダーとして動いている特定技能外国人もいる。技能実習生を部下とし、彼らの教育をお願いしている。日本語よりも母国語で教えると、習得が早いからである。(Q社)
 - ・ 評価内容については、本人へ具体的に説明をするため、その後の働き方も変わり、モチベーションの維持になっている。特に、外国人は給料を見せ合う傾向にあるため、頑張ろうとするのだと感じる。(Q社)
 - ・ 特定技能1号人材について今のところ役職に就いていないが、もし特定技能2号になったら昇格を考えたい。(R社)
 - ・ 勤続年数の長い特定技能外国人には、インドネシア人従業員全員をまとめるリーダー職に就いてもらっている。生活から業務、通訳まで幅広く対応してもらっている。(S社)
 - ・ 役職手当や勤続年数、技能によって毎年昇給させている。(S社)

- ・ 日本人と同じ役割を担っており、特定技能外国人が日本人に指導をすることもある。レベルの高い特定技能外国人は、部門横断的に社内調整を進めることができる。具体的には、新規受注した製品の立ち上げ業務として、品質管理部門、生産技術部門、生産管理部門と調整しながら、お客様の定めた納期に向けた製造工程の調整を行っている。(T社)
- ・ 現状管理職はいないが、もうすぐ管理職になる候補の特定技能外国人はいる。オールラウンダーを育成したいと考えており、優秀な方には幅広い業務を経験してもらっている。(T社)
- ・ 日本人と同じ給料テーブル、評価制度で運用しており、技能・業績に応じた昇給も行っている。(T社)

(2) 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

- ・ 社内ルールや作業マニュアルは中国語・ベトナム語・日本語の多言語表記にしている。作業マニュアルの作成は社内で行っている。社内にいる日本語が得意な外国人従業員の協力のもと作成している。(A社)
- ・ 特定技能外国人は資格が必要な職業ではないため、特に資格支援は行っていない。特定技能2号評価試験受験に際しては交通費含め会社で負担し、2回目、3回目となる場合は要相談としている。また、特定技能1号技能評価試験、特定技能2号評価試験、ビジネス・キャリア検定のいずれも、社内に対策講座を実施している。社内の人材が講師役となり、問題集や過去問、サンプル問題を繰り返し解かせている。(A社)
- ・ 外国人従業員全般に対して、病院の送迎、寮生活の水漏れや電気系統の不具合、またはネットの接続不良といったトラブルへの対応を支援している。また、アパートの契約まわりの補助や、車の保険、その他の保険契約の付き添いも相談があれば行っている。日本語ができそうであれば、方法だけ教え、わからなかったら連絡してもらおうという形をとることもある。(A社)
- ・ 特定技能外国人に限らず、外国人従業員は基本的に寮に住んでいる。寮の周りは街中ではあるが、地域住民との交流はなく、挨拶をする程度である。一方、数年前までは、日本人から騒音に対するクレームが頻繁に来ていた。最近は落ち着いている。(A社)
- ・ 日本語学習の支援は、現在は実施していないが、5年ほど前までは社員が日本語学習のサポートを実施していた。日本語能力試験のN2に合格した人も1名いた。技能形成支援については、玉掛やクレーンの資格を外国人従業員本人が自主的に取得しているケースも多いが、資格試験の受検の相談があれば、参考書代や受検費用等を会社が負担している。(B社)
- ・ 地元の花火大会に連れて行ったり、休日に隣県の文化施設に出かけたり、外国人従業員

が日本の文化を楽しめる機会を設けている。地域住民とのトラブルはなく、良好な関係を維持できている。(B社)

- ・ 特定技能外国人への日本語学習支援については、N2、N3を勉強したい人で、それぞれ曜日を分けて勉強会を実施している。教材だけ欲しいという人にはテキストを渡す、解いた問題を添削するなど、本人の希望に合わせて勉強できるようにしている。フォークリフトの資格取得支援は最近始めたところである。その他、全員必須で、玉掛の講習等を受けている。(C社)
- ・ 夏祭りや西の市等は一緒に行くことも多く、また、社内でパーティーをして、日本料理や各国の料理を教え合う等している。(C社)
- ・ 日本に長く住んでいる方々のため、困っていることはあまりないが、不安な人には病院の付き添いをすることもある。付き添いをしない場合も病院の人向けに手紙を書いて渡したり、病院からの電話を受けて通訳として間に入ったりすることもある。また、日常的な細かなことへの対応(自転車紛失時の対応、自転車の防犯登録等)や、日本の法律・ルールへの注意喚起(ドローン、エアガンの使用等)はしている。(C社)
- ・ 道具や機械等の名称をひらがなで記載した貼り紙を、あらゆる場所に貼っている。職人は道具を正式名称で呼ばないことが多いが、資格試験を意識して正式名称で記載している。また、外国人従業員は安全に対する意識が低い場合があるため、社内の安全について、文書だけでなく直接伝えるようにしている。(D社)
- ・ 資格取得のための指導は、日本人社員が就業時間内外で行っている。資格試験の費用は当社が負担している。外国人従業員の試験対策のために日本人従業員も自ら資格試験を受けるようになっており、外国人と日本人の双方が、新たな知識や技術を身に付けるようになってきている。(D社)
- ・ 社内で毎年6月にものづくりの競技大会を行っている。大会に向けて特定技能外国人も真剣に練習しており、実際により成績を残している。(D社)
- ・ 消防署の消火訓練に参加した際には地元の新聞に取り上げられ、また、外国人を対象とした日本語の弁論大会が地元で開催された際は、当社の社員が優秀賞を受賞した。さらに、能登半島地震のチャリティコンサートに、当社の社員が参加した。(D社)
- ・ 教会を基盤としたフィリピン人のコミュニティが根強く、教会の仲間がよく面倒を見てくれている。教会コミュニティの存在は、仮に他の地域でよりよい条件の企業があっても、この地域に残りたいと考える要因になっている。(D社)
- ・ 日本人従業員が外国人従業員に日本語を教える「日本語勉強委員会」を、週に1度、業務時間内に1時間実施している。N3やN4の試験に向けた学習を、個別指導形式で行っている。三交代制を採っており、毎回異なる従業員がペアになるため、日本語教育を通じて、社内で交流が生まれている。またこの委員会の中で、試験に向けた学習を行っている。(E社)
- ・ 特定技能外国人が手ぶらで引っ越してきても生活できるように、冷蔵庫、洗濯機、パソ

コン等の基本的な生活用品に加え、自転車支給や、Wi-Fi 整備も行っている。寮費は電気代・水道代込で 15,000 円である。また、引っ越し時の交通費と引っ越し料金は、当社が負担している。ムスリムが多いため、別棟にカーテンで仕切った礼拝用のスペースを設けたり、懇親会や忘年会の場ではハラール料理を用意したりと、宗教上の配慮を行っている。(E 社)

- ・ エリア的に地域住民と交流することが難しい地域だが、自身で見つけた北九州市のバドミントンサークルに通う等、自発的に交流活動に参加する者はいる。(E 社)
- ・ 日本語教育について特別な取組は実施していない。日頃の仕事の中での日本語のコミュニケーションを密に取ることで、上達を促している。資格等の取得については会社としても奨励しており、テキストの費用や受検費用を会社が負担している。(F 社)
- ・ 日本語教育については、受講料を会社が負担し、地域の日本語教室へ休日に通っていた方もおり、それ以外に個人でも勉強していたようである。また、技能形成については、一昨年から従業員のレベルアップのために、講師と当社で直接契約し、週 1 回、技能実習生と特定技能外国人にも指導をお願いした。この時に、技能検定 1 級対策についても指導をいただいている。(G 社)
- ・ 利用している登録支援機関がビジネス・キャリア検定のオンライン講習を開いており、特定技能外国人が受講している。受講料は会社と本人の折半である。(G 社)
- ・ 地域の掃除やお祭りに参加している。また、サッカー好きの方が多いので、地域のフットサル大会への参加もしている。(G 社)
- ・ 在籍する特定技能外国人の半数くらいが N4 相当であるが、その場合、特定技能で求められる職域には到達しづらいため、N3 や N2 の取得を奨励するために資格手当を支給している。資格手当でモチベーションをあげてもらっている。なお、日本語教育支援については、登録支援機関が、研修会やインターネットで勉強できる仕組みを作ってくれている。昼休みにイヤホンをつけてリスニングの勉強をしている外国人労働者もいる。(I 社)
- ・ コロナ以降、地域住民との交流は難しくなっている。特に、住む場所を登録支援機関名で借りた集合住宅(アパート)に変更してからは、地域住民との交流は減ってしまった。外国人労働者との関係性構築という面では、挨拶を交わすだけでなく、日頃から雑談をすることを強く意識しており、現場の従業員にもそのようにお願いしている。(I 社)
- ・ 採用時の工夫としては、入社を希望する外国人労働者には、当社での作業風景と、当社で特定技能外国人として活躍している先輩従業員からのメッセージ動画を必ず見てもらっている。その他、来日前に通訳を通じて当社での業務内容について詳しく説明をするよう、登録支援機関へ依頼している。そうすることで、就職前後でのイメージの違いを防ぐことができ、就職後も、モチベーションの高い状態を保つことができる。(I 社)
- ・ 特定技能外国人には、会社で費用を負担して、クレーンやフォークリフト等の資格を取得してもらっている。また、資格取得のため、社内のベテラン従業員を講師として勉強

会を開いている。(J社)

- ・ 外国人労働者の受入れを始めた当初は、ゴミの分別等生活面で問題になることもあった。現在は、先輩の外国人従業員が、新しい従業員に生活面を含めた指導をするという好循環ができています。また、日本人従業員がこまめに寮を訪問して、何か課題があればすぐに伝えるという対応をしている。国籍や在留資格に関係なく、互いの寮の部屋に行き来する等良好な関係を築いている。(J社)
- ・ 技能形成は、技能実習時から行っている技能検定対策と、OJT教育により支援している。(K社)
- ・ 会社の敷地内に全員個室の寮を整備し、一定のプライバシーのある生活環境を提供している。リーダーとサブリーダーは、会社で借りたアパートに配偶者と住んでいる。(K社)
- ・ 近所の溝掃除をしたら少額の手当を渡したりしている。高齢者ばかりで溝掃除が難しい地域のため、地域の住民からも評判である。しかし、休日にスピーカーの音がうるさいとの苦情があり、注意したこともある。ゴミの分別やコンロの使用方法は、ベトナム人の先輩から後輩へ教えている。(K社)
- ・ 日本語教育は特にしていない。技能形成については、社内で基本技能教育（はんだ、配管、圧着、接着、ねじ締め）の5技能）を行っている。(L社)
- ・ 地域のイベントに参加したり、警察署と連携して交通安全等の教育をしたりしている。住まいは、会社の遠方にある場合もあるが、社内で送迎バスを用意している。ただし、バイク免許を持っている方が多く、バイク通勤の者もいる。(L社)
- ・ 日本語教師に1ヵ月に1回、多いときは週3回来てもらい勉強会を開催したことがある。技能形成については、クレーンやプレス加工の資格取得費用は会社負担にしている。地域で実施されている講習に参加すると取得できる。(M社)
- ・ 地域の農家の手伝いとして、毎年春休みの連休に外国人従業員と一緒に3日間田植えをしている。時給を払い、田植えのやり方を教えてもらいながら取り組んでいる。秋に収穫が終わるとお米をいただいている。また、畑として大きな土地を貸してくれたので、外国人が野菜を自分たちで栽培している。(M社)
- ・ 年に2回ある日本語能力試験は毎回申し込んでおり、試験1か月前には仕事終わりに1時間程勉強会を開催している。その他に、自治体で実施しているボランティアの日本語教室には積極的に参加するように伝えている。(N社)
- ・ 技能実習生・特定技能外国人が希望する資格について、会社として取得支援に取り組んでいる。溶接等若干業務と外れるものであっても支援している。また、社内で教えられないものについては、会社負担でセミナーを受講できるようにしている。(N社)
- ・ 住まいについては、寮を提供しており、家具や家電もすべて支給している。また、病気の際は、当社の者が病院に付き添っている。(N社)
- ・ 生活面においては、騒音の苦情がある時に対応する程度である。メールで困りごとの相

談があれば対応しているが、病院も自分で行けるぐらいの日本語能力があるため、むしろ技能実習生の通訳としてサポートしてもらっている。(O社)

- ・ 会社から住居手当を出している。会社が住居を探して手配し、家賃を一部負担している。他の国籍ではそのような対応は不要だが、フィリピン人は要件が厳しいと聞いている。(P社)
- ・ 当社の業務は生死にかかわる事故が起こりやすいため、危ないことを伝えるためには大きな声での指摘が必要だが、叱られたと感じ委縮してしまうことがあった。そのため、外国人に対しては、具体的に説明することを心掛けてもらっている。また、他の人がいない空間で個別に指摘することも心掛けている。(Q社)
- ・ 日本語試験の対策についても、週に1回業務終了後に集まって試験勉強をしている。特定技能外国人の中には、N3に挑戦した人もおり、積極的に参加してくれた。N3は受験した5名のうち2名が取得した。会社がテキストを購入してコピーを配り、課題を与えて次の日の朝に提出してもらったこともした。技能に関する勉強は、現場の工場のリーダーに一任している。業務の中でのトレーニングは勤務時間、本人たちが自主的な勉強をしたい場合は、材料費等は会社が出すが勤務外としている。(Q社)
- ・ 外国人従業員の来日目的は日本で仕事をして家族に送金することであり、円安の関係で生活が苦しくなっているようである。技能実習生は皆社宅に住み、特定技能外国人は徐々に独立している。社宅に住む技能実習生、特定技能外国人にはお米を支給して生活費援助という形の支援を行っている。(Q社)
- ・ 社内では定期的にイベントがあれば参加してもらっている。また、地域のお祭り、工場団地のお祭りの際には、参加することを推奨している。地域清掃活動ボランティアにも参加してもらい、地域の人との交流を促進している。(Q社)
- ・ 希望する技能実習生に対し、日本語の勉強会(毎週土曜、1時間半)を開催している。社長が講師となっている。また、日本語能力検定試験を受験させており、受験費用や合格した場合の報奨金を会社で負担している。特定技能外国人はN3、N2を持っている。(R社)
- ・ 特定技能外国人は、近隣の安いアパートを自己負担で借りている。日本人にも家賃補助はないため、特定技能外国人にも補助はしていない。十分な給与と賞与を支払っている認識である。(R社)
- ・ 1年に1回日本語能力試験を受けるように指導している。会社からテキストを提供し、試験前には勤務時間中、週に2回15分~30分時間を取って勉強している。また最近は、オンライン講座を受講している人もいる。技能については、溶接免許取得や技能講習を受講してもらっている。これらの資格を取得すれば技能手当がつく仕組みである。なお、技能の勉強については、日本人も交えた勉強会を社内で行っている。なお、日本語能力試験の費用は本人負担だが、業務に関連する資格等の費用は会社が負担している。(S社)

- ・ 事業所内の掲示物には漢字にルビをふり、インドネシア語表記を行っている。
また、マニュアルや初期研修資料は監理団体に翻訳してもらい、インドネシア語のものを配っている。(S社)
- ・ 同じタイミングで来日した別事業所の同期たちと頻りに連絡を取っているようで、このような同期のつながりにより互いの様子を知りやすくなり、他事業所から当工場に移籍した場合も順応しやすい環境になっている。(S社)
- ・ 2023年頃から、日本語教育アプリを活用し、総務担当者が特定技能外国人の日本語レベルに応じた宿題を1週間に1回出している。アプリでは、それぞれの外国人がどの程度勉強しているか、日本語能力や発音がどの程度できるかが確認できる。アプリ利用費用(1人当たり月750円)は当社で負担している。アプリを活用した日本語教育は効果的であり、特に、N5、N4レベルの外国人の日本語能力が向上している。技能形成については、特定技能外国人はモチベーションが高く、分からないことは自ら質問をしてくれることも多いため、成長のスピードが速い。会社として、国家技能検定の機械加工資格試験の勉強会開催や、テキストの購入、休日に機械を貸し出して練習できるようにする等、支援を行っている。特定技能外国人から希望があったものに対応している。(T社)
- ・ 生活支援として、住居は会社名義でアパートを借りている。特に受入れ初期は気を遣っており、受入れ前の準備(家具家電の用意)や、買い出しに付き添うなど支援を行っている。また、家賃は一部を会社で補助し、残りは給与から天引きしている。光熱費・電気代・ガス代・Wi-Fiなどはすべて会社負担である。(T社)

(3) 特定技能2号評価試験、ビジネス・キャリア検定3級、技能検定1級の受験有無

- ・ 特定技能2号評価試験は3名受験し、2名が電気電子機器組立て区分、機械金属加工区分に合格した。技能検定には溶接区分がないため、溶接を普段行っている外国人が機械金属加工区分を受験したが、普段の業務で扱う内容と試験内容にずれがあり難しかったようで、不合格であった。(A社)
- ・ 特定技能2号評価試験合格者である2名がビジネス・キャリア検定3級を受検予定である。うち1名はすでに受検しており、2点ほど足りずに不合格になっていた。過去問を1~2か月ほど勉強したようであるが、難しいという感想を持っていた。技能検定1級を受検する予定はない。(A社)
- ・ 合格者の特徴は、長年就労していたり関連会社での経験があったりするためとても日本語が得意で、かつ技術力もあるという点である。特定技能2号評価試験は受験勉強をすれば合格できると思う。とはいえ、製造業以外の特定技能試験は簡単であると聞いており、製造業だけレベルが高すぎるのではないかと感じる。(A社)
- ・ 特定技能2号評価試験の内容は、仕事に役に立つが、実務で教えることとは少しずれがあるため、日本語が得意な人の方が有利であると感じている。業務においては大まかに

説明していることを、試験だととても細かく問われている。日々の作業を一般化したものが試験問題になっている印象である。例えば、注意を促すマークがある場所で「このマークは注意を促すものです」とは教えておらず、「ここでは気を付けて」と教えている。また、機械の操作は理解しており、作業の流れもわかっているが、試験で具体的なボタンの名前を聞かれても、覚えていないといったことである。(A社)

- ・今年から来年にかけて、特定技能外国人のうち3名が5年間の期間を満了する予定である。うち1名は、引き続き当社での就労を希望しており、会社としても継続して雇用したいと考えている。そのため、ビジネス・キャリア検定を受検予定である。特定技能2号評価試験についても受験予定だが時期は決まっていない。(B社)
- ・学習の支援としては、登録支援機関に学習方法や参考書について相談し本人に伝えている他、ホームページの過去問を印刷して本人に渡している。特にビジネス・キャリア検定の勉強に苦勞している様子であり、市販の参考書はルビが振られていないため、漢字の読み方について質問を受けることが多い。また、生産管理に関する勉強は、工場の現場の業務とも深くかかわるところであるため、工場長に勉強を手伝ってもらっている。(B社)
- ・いずれの試験もまだ受験していないが、是非、特定技能2号にはなってもらいたいと思っている。本人の希望を第一優先に考え特定技能2号になりたいという人にはサポートをしていきたい。(C社)
- ・鑄造の技能検定1級は、試験も1年に1回しかなくルビ振りもないため、難しいと感じる。さらに過去問しかなくテキストも講習もないため、対策も難しい。(C社)
- ・特定技能2号の日本語レベルはN3程度と言われているが、ビジネス・キャリア検定の日本語は明らかにN2レベルである。勉強を教えるのもかなり難易度が高い。求められている日本語能力レベルと、実際の試験のレベルが一致していない点は改善してほしいと感じる。(C社)
- ・特定技能2号評価試験については、サンプル問題でジャンル(項目)が出ているが、範囲が広くどこをどの程度教えたらいのか分からない。鑄造の技能検定1級の勉強をしたとしても、特定技能2号評価試験に出てくるような問題はでてこない。例えば、鑄造では必要としない細かい測定の問題がサンプルにでている。できることは頑張りたいが、対策しようがないため非常に困っている。(C社)
- ・これまでに受験者はいない。家族呼び寄せも可能であり、得られるものは大きいと思うが、試験の難易度等も把握していないため、具体的なことは考えていない。(D社)
- ・これまでに2名が特定技能2号評価試験を受験し、1名が合格した。合格者は日本語能力が高く、1~2週間の勉強で合格した。今後ビジネス・キャリア検定3級を受検予定である。なお、社内で特定技能2号評価試験を受験したいという者は多い。(E社)
- ・同一の試験で3回までは、受験者と当社で費用を折半することになっている。(E社)
- ・直近の特定技能2号評価試験を5名が受験し、4名が合格した。今後ビジネス・キャリ

ア検定も受検する予定である。特定技能2号評価試験対策として、登録支援機関に依頼し勉強会を定期的実施してもらった。4名の合格は、勉強会の成果が出たものだと思う。(F社)

- ・ ビジネス・キャリア検定に向け、特定技能2号評価試験を受験した5名が勉強会に参加する予定である。一方で、ビジネス・キャリア検定は、非常に高い日本語能力が求められる試験であるため、合格はやや難しいと感じている。ビジネス・キャリア検定に合格できなかった場合には、技能検定ルートで何とか合格できないかと考えている。(F社)
- ・ 特定技能1号の1名がビジネス・キャリア検定、特定技能2号評価試験に合格した。これと並行して技能検定1級を受検した。結果はまだ出ていないが、本人に手ごたえはあったようである。(G社)
- ・ 当社の日本人には技能検定1級取得者はおらず、社内では技能検定1級は教えきれなかった。そのため、ものづくりマイスター制度を活用した。(G社)
- ・ 特定技能1号の2年目と3年目の従業員も特定技能2号への移行を希望しているため、ビジネス・キャリア検定や技能検定1級の勉強を行っている。次回実施のビジネス・キャリア検定は2名受検予定である。(G社)
- ・ 特定技能外国人のうち2名は今年中に技能検定2級を受検する見込みである。合格したのちに、特定技能2号評価試験ルートにするか、技能検定1級ルートにするかを決めて勉強しようと、本人達と話している。(H社)
- ・ 受験者はまだおらず、特定技能2号として日本に残るために、これらの方法があるということ特定技能1号外国人に登録支援機関を通じて知らせている段階である。(I社)
- ・ 技能検定1級は日本人であっても経験年数が5年で取得できるかは難しく、勉強しても合格するという見通しを持ちづらい。(I社)
- ・ ビジネス・キャリア検定についても、社内の日本人がやっと取得し始めたところである。現場の作業を中心にやっている方でも、対策の勉強をしないと分からない単語等もあったと聞いている。ただし、これまでなかった道があるという面で、外国人労働者は、ポジティブな受け止めをしてきていると思う。(I社)
- ・ 中国人2名は、特定技能2号への移行を希望しており、先月、ビジネス・キャリア検定を受検した。自己採点の結果、不合格だったが、社内で初めての受検者となった。特定技能2号評価試験は未受験であり、ビジネス・キャリア検定の合格後に受験予定である。(J社)
- ・ ビジネス・キャリア検定対策として、会社でテキストを購入し、ホームページで公表されている過去問題を印刷した上で、日本人も一緒に勉強しながら教えるといった勉強会を実施した。テキストに書かれている内容を要約して伝えることもした。ただ、ビジネス・キャリア検定は、日本語の文章を読み解く能力が必要と感じる。日本人であれば、知識がなくても文章から選択肢を絞り込むことができるが、外国人には難しいと思う。(J社)

- ・ 今年、特定技能1号5年目のリーダーが、コールドチャンバダイカスト作業の技能検定1級に合格した。当初は、技能検定ルートと特定技能2号技能評価試験ルートを並行して準備していたが、昨年技能検定2級に合格した段階で、技能検定ルートに絞った。また、特定技能1号4年目のサブリーダー2名は、特定技能2号への移行を希望しているが、技能検定3級である2名にとって技能検定1級合格はハードルが高い。さらに技能検定は1年に1回しか実施されないため、特定技能2号評価試験ルートにシフトした。評価試験は合格したものの、ビジネス・キャリア検定3級は一度不合格となっており、再度挑戦している。(K社)
- ・ 技能検定合格のためには、級にかかわらず、日本語の理解が必須である。そのため、技能検定対策として、日本語能力を高めることは前提である。また、技能検定1級は圧力計算もあり、公式を覚えていないと解けない。そういった点は本人の努力が必要なところである。周囲の支援としては、日本人従業員の中に1級を持っている人がいるため、分からない部分を指導してもらう体制を作った。(K社)
- ・ ビジネス・キャリア検定の内容は専門性が高く、出題される幅も広い。4択ではあるが、専門用語が多いため、過去問題を解きながら何度もチャレンジする必要がある。実務経験の長い日本人従業員でも、出題範囲が広く教えるにくい内容が含まれているため、特定技能1号4年目のサブリーダー2名は、自らオンライン講座に申し込んで検定対策をしている。会社からは、参考書、問題集を供与している。(K社)
- ・ 特定技能1号外国人のうち、6〜7割が特定技能2号への移行を希望している。そのうち、1名が特定技能2号評価試験およびビジネス・キャリア検定3級に合格した。その方は当社においては特定技能2年目であるが、他社で特定技能の経験もあり、入社当時から日本語が上手であった。(L社)
- ・ 2024年の夏ごろ以降、特定技能2号を目指す人向けの勉強会を登録支援機関が開催している。月1回のオンライン講義と、週1回問題を解く練習を行っている。(L社)
- ・ 他の特定技能外国人も特定技能2号になりたいという意欲は高い。日本に永住できる、家族帯同ができるというところを魅力に感じている。また、特定技能2号に合格した人が1名いる、という点もモチベーションを上げるきっかけになっている。(L社)
- ・ 特定技能2号に移行したいという人材は少ない。ミャンマー人はいずれ国に帰ると考える人が多く、またベトナム人も、日本で仕事をして家族に送金しても目減りするため、国に帰っても良いと言っている。日本が選ばれなくなっていると感じている。(M社)
- ・ 特定技能2号評価試験とビジネス・キャリア検定をチャレンジさせようと思ったが、後者は管理職としての知識が求められる。マネジメントの教育もしてみたが、難しかったようで、結局ビジネス・キャリア検定を受検した人はいない。チャレンジさせたいが、ハードルは高い。(M社)
- ・ 特定技能外国人も当社としても、特定技能2号への移行ニーズは強く、特定技能1号の3名は特定技能2号評価試験の準備中である。技能検定1級はハードルが高いため、特

- 定技能2号評価試験とビジネス・キャリア検定のルートで考えている。(N社)
- ・ 登録支援機関から教材をいただいているので、年明けから社内で勉強会を開催する予定である。(N社)
 - ・ 特定技能1号2年目の方がいるが、特定技能2号に上がるか等その後の話は本人とできていない。来年から話を詰めていきたいと考えている。なお、特定技能1号の5年という期間が短いとは思わない。国の制度がどうなっていくかを見ながら考えていけば良いと考えている。(P社)
 - ・ 当社の特定技能外国人は、技能を変えるために1号評価試験を受けたが、会社として勉強のサポートをしている。業務中に複数の社員がサポートしていた。日本語の専門知識が問題に出てくるので、その解説等の支援をしている。(P社)
 - ・ 特定技能1号の1名が2号評価試験に合格したが、ビジネス・キャリア検定3級は落ちてしまったため、2回目の受検に挑戦中である。自主的にセミナーも受けており、約5〜6万円の受講料がかかるため2回目の受講は会社が一部援助する予定である。配偶者と子供を日本に呼びたいため、特定技能2号を目指しているようである。非常に優秀な方のため、会社としても引き続き勤務してほしいと思っており、応援している。(Q社)
 - ・ 他にも1名が特定技能2号を目指しているようだが、その他の人は考えていないようである。会社としては残してほしいと考えている。(Q社)
 - ・ 特定技能1号4年目の2名は、特定技能2号評価試験は合格したが、ビジネス・キャリア検定3級は合格できなかった。登録支援機関に受験の申込等を支援してもらった。(R社)
 - ・ 特定技能1号が終わると帰国しなければならないが、技能実習3号をまだ経験していないため、技能実習3号に移行し、その2年間の間にビジネス・キャリア検定を受ける予定である。(R社)
 - ・ 会社に残ってほしいと思う人材には声をかけ、特定技能2号評価試験合格に向けた希望制の勉強会を開催している。ビジネス・キャリア検定は、日頃の鑄造の業務とは関係ない設問が多く難しい。中国人は漢字を読める分、アドバンテージがあると感じるが、ベトナム人にとっては難しいと感じる。(R社)
 - ・ 特定技能2号になる意向はあるが、試験のハードルが高いため、諦めているという状況である。そのため、現状では受験していない。(S社)
 - ・ 2024年度に、2名が特定技能2号評価試験、技能検定1級にチャレンジした。うち1名は技能検定1級に合格したため、特定技能2号へ移行予定である。もう1名は、再度、特定技能2号評価試験、ビジネス・キャリア検定3級にチャレンジする予定である。その他、今年、技能検定1級を受検予定の方が数名いる。技能検定1級は日本人でも難しいものであるため、一発で合格したことに非常に驚いている。本人がかなり勉強したのだと思う。(T社)
 - ・ ベトナム人同士でよくコミュニケーションをとりながら受検に前向きな姿勢を維持し

てくれており、現状帰国を考えている人はいない。(T社)

(4) 転職への危惧

- ・ 技能実習の頃から当社に長くいる特定技能外国人については、転職の懸念はあまり感じていない。一方、他社で技能実習をした特定技能外国人については転職の可能性は感じる一方、当社はかなり支援が手厚いと自負しているため、あまり心配はしていない。もし転職されたら、仕方がないという感覚である。(A社)
- ・ 当社のある市はのんびりした雰囲気があり、そういった生活が好きな人が集まりやすい。関連会社から転職してきた特定技能外国人は、土地の雰囲気を気に入り東京から転職してきている。(A社)
- ・ 現時点で転職者はいない。技能実習の頃から長く当社で働いているため、会社への愛着も形成され、定着につながっているのではないかと思う。(B社)
- ・ 現時点で転職者はいない。鑄造業界はあまり忙しくないが、他の会社よりも当社の方が忙しい状況のため、他社への転職はあまり危惧していない。(C社)
- ・ 特定技能試験を受けて、他の分野に転職するという話は少し聞いたことがあるため、可能性としてあり得ると思っている。例えば、配偶者が日本に来て、他の分野で働くとなった場合、配偶者と同じ分野で働くことを機能する可能性はある。(C社)
- ・ 当社のある県は最低賃金が低く、都心部と比べると給料の差は大きい。しかし、教会に通う人が給料以外の生活面の話もしてくれるため、不用意に転職を決める者はいない。そのため、国内での転職の可能性はなかなか考えにくい状況である。(D社)
- ・ 特定技能外国人は額面で判断して転職してしまうと言われることがあるが、外国人コミュニティの中では、東北内の様々な企業の寮の値段なども共有されているようであり、必ずしも額面のみで判断しているわけではないと感じる。(D社)
- ・ 元々予定していた仕事内容と異なる等のギャップがあると、転職が発生する。外国人だからという格差を設けず、同じ従業員として接することで信頼関係が構築されると思う。転職したいと思われないような努力を、企業側が行う必要があると考えている。(E社)
- ・ 転職希望者が社内が発生した場合は、業界の特徴や雇用形態について、本人によく伝えたいうえで、最終的には本人に選択してもらっている。現時点で、当社から転職した者はいない。(E社)
- ・ 現時点で転職者はいない。周辺の他社と比べて、待遇面は高水準であると思われるため、転職の動機が生まれにくいのだと思う。(F社)
- ・ 当社から転職した外国人労働者は2名いるが、当社は転職が少ない方だと感じている。なお、退職理由のほとんどは、結婚するために帰国するというものである。(G社)
- ・ 一方で、日本にまた戻ってくる人材もおり、1名が再就職予定である。特定技能1号に2年従事した後、ベトナムに帰国し結婚、子供もいる。その方の同期が特定技能2号評

価試験とビジネス・キャリア検定に合格したことに触発された様子であり、自身も特定技能2号の試験に合格すれば家族呼び寄せができる、という点が日本に戻る決め手になったようである。(G社)

- ・ コロナ渦で自動車産業が落ち込み、残業がなく、休業もありえた状況の頃は、当社から介護分野等に外国人労働者が転職してしまうことがあった。月額や賞与の手取り額について、コミュニティ内で共有されており、より手取り額の高い企業へ飛び出していってしまうという状況はある。(I社)
- ・ 外国人労働者は母国へ送金していることがあるため、30時間は時間外労働したいといった希望を多く受ける。残業のためにできる仕事を増やしたいといった相談を受けることもある。現在は、業界として待遇面でも他に引けを取らない状況であり、全体的に賃金が上昇傾向のため、当社もそれに付いていけば人材流出することはないと感じている。(I社)
- ・ 企業全体では工場が3つあり、それぞれで転職への危機感は異なっている。工場ごとの雰囲気の違い、現場の上長の管理方法の違い等にもよって、日本人を含めた離職率が異なっている。(J社)
- ・ 当工場で働く特定技能外国人2名は、工場自体を気に入っており、待遇面等で他社へ転職することはないと考えている。当工場の上長は、外国人労働者とコミュニケーションを積極的に取っており、休みの日に車を出して買い物に連れて行く、等の取組もしている。一方、他の工場では、当工場ほど外国人労働者とのコミュニケーションは図れておらず、知り合いの伝手で、同業他社に転職するケースも出てきている。(J社)
- ・ 過去に、技能実習から特定技能1号への移行時に、より賃金の高い他社へ転職されてしまったことがある。連鎖的に2名が転職したが、外国人労働者たちのネットワーク内でのやりとりも背景にあったようだ。ただ、この転職者は、元々会社になじめていない方だったため、現在受け入れている人材については、強い危惧は持っていない。(K社)
- ・ 結婚する等で帰国する人は多いが、転職する人は少なく、あまり危惧していない。なお転職が少ない理由としては、給料をやや高めに設定しているほか、工場の環境が良いこと、田舎暮らしが好きな人が集まっていること等が考えられる。(L社)
- ・ 当社では、特定技能外国人の半数が来年にかけて辞める予定であり、困っている。理由は当社の仕事量が減少し残業ができなかったことにあり、残業代が出る関東や名古屋等の企業に転職してしまう。あるいは、食品関係等別の仕事をしたいという人や、特定活動の在留資格に切り替えたいという人もいる。外国人のコミュニティの中で在留資格更新のサポートや、住居の無料紹介、仕事の紹介も大々的に行っているようである。若い外国人はフットワークが軽いため、地域や企業に魅力がないと転職してしまうだろうと感じる。(M社)
- ・ 都市部との時給格差が大きくなる中で、どこでどれくらいの時給であり、どの会社が求人をしているか等、外国人労働者は日頃から情報収集を行い、仕事を選び始めている。

給料を出せる企業は良いが、小規模零細企業には難しい。最低賃金では特定技能の人材は雇えないと感じる。(M社)

- ・ 転職したいということであればもちろん受け入れるが、転職されると困るためなるべく定着していただけるように工夫している。例えば、家具家電の支給やボーナスの金額等である。現時点で転職者はいないが、転職を示唆する人はいたため、給料面で折り合いがつくように調整したこともある。(N社)
- ・ 特定技能外国人は1名であり、転職への危惧は少ないが、日本人も含め人材が定着しやすいような取組を行っている。外国人従業員に関わらず、人手不足の対策として、ベースアップをしていかないといけないと考えている。現状、利益が出れば特別賞与を出しており、また、なるべく残業がないような働き方ができるように毎年設備投資をしている。(P社)
- ・ 工場には冷暖房を設置するなどして、職場環境を整えている。さらに、多品種少量でそれなりの責任感を持って仕事を取り組めるようにしている。人をやみくもに採用して問題を後回しにすることがないようにという方針である。(P社)
- ・ 基本的には縦割りの業務ではなく、一気通貫で行程が繋がっているため、それぞれ応援しフォローし合っている。その延長線上でコミュニケーションも良好である。(P社)
- ・ 転職の危惧はしている。当社のある県の賃金と都会の賃金は、額だけ見ると大きく差があるため、地域ごとの物価等の環境を考えない場合は、転職される恐れがあるが、現時点では転職者はいない。賃金以外で喜んでもらえる部分を強化している。例えば、日頃からコミュニケーションを積極的に取ることを心掛けている。また、正月やお盆には社長が直接差し入れをし、困りごと等を聞いている。社長が声をくみ上げ、各工場長に伝えている。(Q社)
- ・ 大事に育てているので転職してしまうのは悲しくは思うが、仕方がないことだと思う。しかし、嘘の情報に騙されて転職するのは本人のためにならないので、何か手立てがあると望ましいと感じている。(R社)
- ・ 技能実習3年、特定技能2年を経験した人は、年金の脱退一時金をもらうため、そのタイミングで転職した人が1名いる。また、帰国して結婚した人が1名いるが、帰国後留学で再入国した人も1名いる。しかし、当社は特定技能外国人への待遇が良いため、総じて転職はあまりない。(R社)
- ・ 日本人と同様に接し、困ったときはすぐ対応している等、かなり手厚く受け入れていると自負している。そのため、転職については危惧していない。(S社)
- ・ 大企業がお金で引き抜くということには懸念がある。今のところ、特定技能外国人で転職した者はいない。優秀な特定技能外国人をヘッドハンティングされることを危惧している。(T社)
- ・ 外国人は横のつながりを持っているため、よい会社があれば転職してしまう可能性はある。ただし、当社としては、居心地のよい環境を提供しているつもりであり、そのため

か、当社の社員から当社に転職希望の知り合いを紹介してくることもある。(T社)

4. 今後について、その他

(1) 今後の受入れ意向（特定技能1号及び2号、国籍変更等）

- ・ 長期的には受入れを拡大していく予定ではあるが、半年で10名増えたため一旦受入れはストップし、現在在籍している特定技能外国人の技能形成期としていきたい。(A社)
- ・ 新しく外国人を受け入れる場合は、現在いる中国・ベトナム・インドネシア等同じ国籍の方を中心に進めていきたい。多国籍にすることは難しいと感じている。基本的には外国人同士で仲は良いが、生活習慣の違い等によりもめ事に発展することもあるためである。(A社)
- ・ 特定技能外国人については引き続き、自社の技能実習修了者の受入れを基本とする予定である。(B社)
- ・ 特定技能1号、2号ともに受け入れていきたいと考えている。また今後も、現在のいる方の国籍と同じインドネシアからの受入れを考えている。(C社)
- ・ 他の国の人が入社を希望した場合は、言語面等について自社支援で対応しきれるか、宗教上の対応が可能かという点を踏まえて、検討したい。(C社)
- ・ 特定技能1号で働く従業員の弟が、技能実習生として当社の面接を受ける等、親族を通じての応募も見られるようになっている。寮の定員にはまだ空きがあるため、今後の動向を見つつ新規の受入れを検討したい。なお、現在在籍している外国人従業員をリードしてもらうため、特定技能2号の在留資格を持つ転職希望者がいれば、受け入れる可能性がある。(D社)
- ・ 複数の国籍の外国人を受け入れるのは大変だと思う。特に当社は人権を第一に考えて、緩く管理しているため、あえてリスクを取りたくないと考えている。(D社)
- ・ 今後特定技能1号は特定技能2号に、技能実習生は特定技能1号に移行させ、状況によっては登録支援機関から特定技能外国人を紹介してもらおうと考えている。国籍をインドネシアから変更することは考えていない。特定技能外国人の雇用により、会社を安定的に運営できる基盤を作りたいと考えている。(E社)
- ・ 業界として、技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ者の業務が認められない場合がある。また、永住者や定住者を採用することも難しいため、特定技能外国人がメインの採用のターゲットとなる。(E社)
- ・ 今後も現在と同じ規模の外国人材を継続して雇用したいと考えている。なお、技能実習生から育成するというよりも、他社からの転職や、特定技能への移行のタイミングでの転籍も含めて、人材を集めていきたい。(F社)
- ・ 最近、技能実習生の受入れは止め、特定技能1号の採用を増やしている。過去日本での就労経験があり、もう一度日本に戻ってきたいという意欲のある方が当社で頑張っ

- 働いているため、そういった方を採用していきたいという意向がある。なお、特定技能2号については、現在雇用している特定技能1号の方にぜひ取得してほしいと思っている。なお、国籍にはこだわりを持ちすぎずに採用していく予定である。(G社)
- ・ 特定技能1号人材の受入れを続ける予定であり、半年以内で2~3名増員する予定である。特定技能2号については、該当者がいれば採用したいと考えている。(I社)
 - ・ 技能実習は実習計画に沿った活動をしないといけないという点で制約が大きいので、繁忙に応じて柔軟に働いてもらえる特定技能外国人を受け入れていきたい。なお国籍にこだわりはなく、よい人材が特定技能2号でいけば他の国籍でも採用したいと考えている。(I社)
 - ・ 登録支援機関と相談して、他社からの特定技能外国人の受入れもしたいと考えている。また、特定技能2号外国人は在留年数に上限がないため、積極的に受け入れていきたい。(J社)
 - ・ 外国人労働者の国籍は、工場長の意向で決定している。工場ごとに、ある程度同じ国籍の人材を受け入れており、当工場では、今後も中国とフィリピンから受け入れていくと思う。(J社)
 - ・ 技能実習生と特定技能外国人の人数バランスを見ながら、定期的に採用していきたい。これまでは、技能実習生本人から希望があれば、基本的に全員を特定技能に移行させてきた。ただし、特定技能1号は5年間在留できることから、全員を移行させると技能実習生との人数バランスが崩れてしまうため、2025年春からは日本語能力を移行条件にしたいと考えている。なお、他社からの特定技能外国人の受入れは考えていない。(K社)
 - ・ 国籍については、時間をかけてベトナム人労働者と信頼関係を構築してきこともあり、ベトナムから変更しない。(K社)
 - ・ 採用計画は、市場に影響されるところが大きい。現時点では、特定技能の新たな雇用は考えていないが、状況により、特定技能を受け入れることを考える。(L社)
 - ・ 今後は、ベトナム人の特定技能外国人で、かつ他社勤務経験のある人材を受け入れる方針である。人数は減らし15名程度になると予想している。技能実習生で現場を回したが、新たな制度になると1年で転職ができるようになるため、転職が増える懸念もある。(M社)
 - ・ 技能実習から直接特定技能に移行する者は多くなく、一度帰国し、しばらくしてから特定技能として戻ってくるパターンが多い。国内の他社から転職で特定技能を受け入れようとしているが、なかなか採用につながらない。そのため、他社で技能実習を修了した人をインドネシアから受け入れることも考えている。(N社)
 - ・ 技能実習から順次特定技能に移行していこうという方針でもなく、今後も積極的に外国人材を登用しようという方針でもない。その時の状況次第と考えている。(P社)
 - ・ 今後も積極的に受け入れていきたい。技能実習生か特定技能外国人か、技術・人文知識・国際業務かについては、それぞれ利点・欠点があるが、特定技能外国人の受入れが一番

良いかもしれないと感じている。併せて技能実習生も受け入れれば、社内教育を特定技能外国人に任せることができる。なお、同じ言語を扱える方が良いと考えるため、基本的にベトナム人を継続して受け入れていきたい。(Q社)

- ・ 特定技能外国人は会社の戦力で、あと2年で抜けてしまうのはとても惜しい人材と認識している。国として、優秀な人材が残れる制度があれば良いと感じる。(Q社)
- ・ 特定技能の受入れは、技能実習生から移行するほうが人柄や働きぶりを把握でき、安心して受け入れられる。(R社)
- ・ 現在のベトナムに加え、インドネシアやミャンマー、インド等も候補としている。会社としてどの国がよいか選ぶというよりも、来てもらえるかについて考えている。
ベトナム国内の月給もあがっているため、日本に来る意味が薄れてきているためである。(R社)
- ・ 現在と同じベトナム人を増やしたいという思いはある。一方で、現在、20代の従業員のほとんどがベトナム人であり、20~30年先を見据えたときに帰国してしまう可能性もある。そのため、日本人とベトナム人のバランスも考えて採用したい。(T社)

(2) 育成就労制度 (案) について

- ・ 現段階では、育成就労制度に魅力を感じないため、特定技能で受け入れることができるなら、特定技能で進めていきたい。育成就労制度を使う場合、育成就労の3年間と特定技能1号の5年間の計8年受け入れることができるということなのかもしれないが、特定技能2号になってもらうことができれば永住も視野に入り、長く就労してもらうことができるからである。ただし、周りの状況を見て判断したいと考えている。(A社)
- ・ 育成就労制度にて本人意向の転籍が認められることに関しては、技能実習生を搾取する会社があるという話も聞くため、そういった会社を辞めるためには仕方がないと思っている。(A社)
- ・ 特定技能移行時に技能及び日本語試験の合格が必須条件になることについて、日本語試験の合格が必須というのは相当厳しい条件だと感じる。仕事の会話はできるが、試験問題として紙を見て解くのは難しく、合格率が低いのではないかと感じる。また、試験対策をする会社側としても負担になりそうである。(A社)
- ・ 育成就労制度について詳細はまだ把握できていないが、転籍しやすい制度になることで、人材の離職が加速することを懸念している。(B社)
- ・ 技能実習生の受け入れは、事務手続や育成の初期コストが大きいため、早期に転職されてしまうと、会社としてはマイナスになってしまう。海外から受け入れるよりも、他社からの転職者を受け入れる方がコストを抑えられるような仕組みにならないよう、制度設計してもらいたい。(B社)
- ・ 転職については日本人も同様のため、転職したいと思われぬように気を付けたいと思っている。(C社)

- ・ 特定技能 1 号への移行は N4 が必要で、2 号は N3 が必要という点については良いことだと思う。日本語についてはさまざまな教え方ができるため、当社としてはサポートすることができる。一方、対策のしようがない技能試験が要件になってくるのは困る。対策できるようテキストや講習を準備してほしい。(C 社)
- ・ 現行の技能実習制度でかかる初期コストは、技能実習生を 1 人受け入れるために約 20 万円(現地の教育費、渡航費用等)である。転籍ができるとしても 3 年は働いてほしい。なお、会社で自主的に負担している費用を考えると、特定技能外国人のほうが受入れ費用はかかっているかもしれない。(C 社)
- ・ 技能実習制度は転籍を促すブローカーがいなかったため、何とか形を保っていたと思う。こうしたブローカーが入り込む余地が生まれると、制度が崩壊する危険性がある。(D 社)
- ・ 現行の技能実習制度でかかる初期コストは、特定技能外国人よりも高い。具体的には、現地送出機関での講習費や手続きの費用、入国後講習の講習費、生活費がかかっている。一方で、特定技能外国人はそのような講習費用はかからず、申請時にフィリピン大使館へ 1 人当たり 1,500 ドルを支払う程度である。(D 社)
- ・ 制度目的を見ると、現行の技能実習制度と特定技能制度の間のようなイメージだが、現状では即戦力を求めているため、当社にとってはさほどメリットがない。(E 社)
- ・ 育成就労制度についてまだ詳しく把握できていない。現時点での所感としては、技能実習と異なり転籍しやすい制度であることにより、採用や育成のコストが拡大することを懸念している。(F 社)
- ・ 現在の技能実習制度に欠点があることは承知しており、改正案にはおおむね賛成している。ただし、企業としては受入れの段階でコストがかかっている。そのため、転籍した場合は受け入れた側の企業にも費用を負担してほしいと感じる。また、技能実習生の転籍目当てで受け入れる企業が出てくるのではないかと懸念している。(G 社)
- ・ 現行の技能実習制度でかかる初期コストについて、相当の費用が掛かっている。ベトナムから元技能実習生を特定技能外国人として受け入れる場合についても、紹介料と渡航費がかかっている。(G 社)
- ・ 特定技能制度と育成就労制度とで、受け入れる人材のすみ分けがあると、人材の母数が増えてよいと思う。特定技能で受け入れることのできない業種・職種について、育成就労でカバーされると良いと思う。(I 社)
- ・ 転籍については、新規入国にかかるコストは相当高いため、費用回収できないうちに他社に行ってしまうようなケースが頻発すると、企業としては厳しいと感じている。他社に負けないような条件を揃えないと参入できないと感じる。(I 社)
- ・ 転籍を認めれば、賃金面で他社との競争が激しくなるのではないかと不安がある。(J 社)
- ・ 特定技能移行時に技能及び日本語試験の合格が必須条件になることについて、日本に来

て3年経てば技能検定3級やN4は充分取得できるようになると思うため、異論はない。

(K社)

- ・ 育成就労制度については、どっちつかずの中途半端な制度のように感じる。また、育成就労になったとしても、教育費等はかかり、RBAに関係してくるため、当社として受け入れるメリットはない。(L社)
- ・ 特定技能でN4を求められる点については問題ないと感じる。当社にはN2を持っている人もいる。(L社)
- ・ 転職が増えることは確実だと考える。一方、日本語要件が厳しくなる点について違和感はない。それくらいできないと仕事にならないと感じるためである。(M社)
- ・ 当社で技能実習を経験し、ミャンマーに帰国した人材を再び特定技能として受け入れる際、2022年は2万円の支払いで送出機関に手続きをしてもらったが、2024年は20万円必要と、10倍の費用を請求された。航空券代は自己負担であり手数料のみ当社で負担したが、それでも受入れ企業としては相当な負担である。なお、技能実習生を受け入れる時は、3名で総額100万円程度の費用が掛かっている。(M社)
- ・ 転籍について賛成である。入社した会社が悪くても3年いないといけないという状況は変えたほうが良いと考えるためである。(N社)
- ・ 技能実習生の受入れについては、1人当たり50万~60万円はかかっている。当社の場合には教育費用等についても全額会社負担としている。そういったことも含めると、5年以上は当社で働いてほしいと感じる。1年目は勉強期間で2年目から仕事ができるようになってくる。(N社)
- ・ 育成就労制度に変更になるが、今後も受け入れる予定は今のところない。あくまでそのときの状況次第だと考える。(P社)
- ・ 日本人の新卒採用と技能実習生の受入れコストはそこまで変わらない。初期コストの補填については重要視していない。(Q社)
- ・ 技能実習生たちも100万~120万円ほど借金して日本に来ている点がかわいそうだと思う。日本に行くよりもヨーロッパ、韓国、台湾に行ったほうが給料は良い。とくにヨーロッパだと月に30万~40万円もらえる。ただ、日本に来るコストの2~3倍かかるようである。そちらの国に行きたい人も多いようで、賃金面では日本に魅力はないようである。(Q社)
- ・ 転籍した場合に、初期費用を企業で按分する制度は良いと感じた。正規のルートで転職すれば異常に高い給料にはならないと思うが、違法なルートでの転籍が起きないか危惧している。また、鋳造や鍛造はハードな仕事のため、他の業種と比較して待遇面は同じでも、採用が不利になると感じている。職種間の転籍についても懸念している。(R社)
- ・ 転籍については心配していない。特定技能に移行する際の試験についても、当社の技能実習生は移行時点でそのレベルに達しているため、心配していない。総じて現状と変わらない対応でいる予定である。一方で、育成就労が3年しかないことに関しては、技能

実習を3号修了の5年間行ってから特定技能に移行している当社としては、スキル形成が追い付かないのではないかと懸念している。(S社)

- ・ 育成就労制度のことをあまり理解していないため、分からない。しかし、劣悪な環境で働いている技能実習生が多いと思うため、転籍ができるようになるのは良いことだと考える。(T社)
- ・ 当社では今まで技能実習の受入れはしていなかったが、今後、特定技能外国人が指導者となって育成就労を受け入れていくという可能性も考えられる。(T社)

(3) 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

- ・ 特定技能2号評価試験問題の試験対策講習やワンポイントアドバイス等があると助かる。まもなく満期を迎える特定技能外国人がおり、帰国までの猶予がない状態の中で対策に使える資料が少なく、困っている。(A社)
- ・ 特定技能2号評価試験では試験問題が回収されるが、その後に公開してほしい。サンプル問題も1セットしかなく、総じて勉強するための資料が不足していると感じる。(A社)
- ・ 特定技能2号評価試験の受験料と合格証明書の発行手数料が両方とも15,000円と、価格設定が高く、会社としては負担に感じる。一方、特定技能1号の受験料8,000円については負担できる範囲内であると考えている。ただし、技能実習生が受ける技能検定の合格証明書と比べて、特定技能評価試験の合格証明書は見劣りする。前者に比べ後者は簡単な形式の書類であるため、15,000円もかかるのは高すぎると感じる。(A社)
- ・ 技能検定1級に溶接がなく、特定技能2号評価試験とビジネス・キャリア検定3級を受けるというルートしかないことに不公平感がある。他のルートもあるとよいと感じる。(A社)
- ・ 特定技能2号移行の要件となる試験の改善をお願いしたい。(C社)
- ・ 登録支援機関の取り締まりをお願いしたい。相談や苦情は入管庁にも伝えられるが、具体的に対策をとってくれる機関がない。(C社)
- ・ METIのセミナーは毎回参加している。最新の情報が得られる点、経産省に直接質問ができる点で重宝している。(C社)
- ・ 技能実習、特定技能について、入管庁内での連携をきちんとしてほしいと感じる。また、入管庁と経産省、厚労省等の縦割りをなくして連携してほしい。以前、入管庁の監査を受けた際、東京入管に書類を提出していたが、監査に来たのは埼玉出張所であり、東京入管に提出していた書類が埼玉出張所に共有されていなかった。監査の際に古い書類を持ってこられたうえに、不備を指摘されたことがあった。入管庁内でしっかり情報を共有してほしい。(C社)
- ・ 特定技能で受入れが可能な業種は限られており、特定技能と技能実習がリンクしていな

い。当社もたまたま農業用プレス部品等を製造していたため該当したが、当社と同様にユニットハウスを作っている他社は特定技能の対象になっていないと聞いた。業種の制限を緩和してほしい。(D社)

- ・ 好事例を広めるために、コンテストがあるとよい。『日本でいちばん大切にしたい会社』大賞』の外国人を雇用する企業版というイメージである。(D社)
- ・ 制度変更に関する情報は早めに提供してもらえるとありがたい。(D社)
- ・ 周りでは特定技能と技能実習を混同している企業がほとんどであり、特定技能の概要やメリットについても、発信してもらいたい。(E社)
- ・ 受入れ協議・連絡会が何をしているのかをよく理解できていないため、民間企業にもわかりやすく発信してほしい。また、受入れ協議・連絡会の入会時に認定証があると良いと感じる。加えて、毎回番号を探すことが手間なため、受入れ協議・連絡会の名簿を見やすくしてもらえるとよい。(E社)
- ・ 何かあった際の助言やアドバイスをしてもらえる窓口があるとよい。(E社)
- ・ 制度に関する情報提供や他社での受入れ事例紹介は、定期的に参照しており、参考になっているため、今後お願いしたい。(F社)
- ・ 特定技能2号を取得する際に、技能検定1級、ビジネス・キャリア検定はハードルが高すぎるのではないと思う。せめて日本語能力の試験だけにしてほしい。(G社)
- ・ 企業の外国人労働者に対しての給与や評価をもとに特定技能の資格を付与する制度があるとよいと考えている(例えば、給与が〇〇円以上だと特定技能2号に移行できる等)。外国人労働者を雇う理由は、安い労働力が欲しいわけではなく、たとえ給与が高くなっても働いてほしいと考えている。どんなにスキルが高くても、試験に合格できないことがある。会社の評価を在留資格につなげてほしい。(G社)
- ・ 技能は会社で教えるため、日本語の教材があればよいと感じる。基本的に教材が必要なのは技能実習生だとは思いますが、特定技能も含めて発展的な内容で連動しているとよりよいと考える。(H社)
- ・ 特定技能制度を見直す機会があれば、特定技能2号のレベルについて検討してほしい。制度の求めるレベルと現場で求められる外国人労働者のレベルの間には差があるため、その間を埋めるような制度設計をしていただくと良いと思う。ビジネス・キャリア検定はまだしも、技能検定1級は日本人でさえ難しい。頑張って取り組めば合格すると思えるくらいのレベル設定にいただくと、外国人労働者にとっても、将来に見通しをもって働いていけると思う。(I社)
- ・ 特定技能2号評価試験に関する情報が出てくるのが遅かったり、日程が変わったりと分かりづらかったため、試験に関する情報を分かりやすく伝えてほしい。(J社)
- ・ 外国人労働者を受け入れている企業は、外国人労働者をめぐる法制度の抜け穴や、改善点を見つける機会が多くある。そういった意見を受け付け、所管省庁に報告する窓口を作るべきであると考えている。外国人への法整備の疎かさ・抜け穴があると、企業内で日本

人従業員が外国人従業員に不公平感を持ってしまう要因となる。例えば、年金の一時脱退金制度の具体的な手続が分かりづらい。(K社)

- ・登録支援機関から情報収集を行っており、受入れ協議・連絡会のポータルサイトも見えていないため、特段期待することはない。(L社)
- ・外国人が長く生活できるための環境提供を、国や自治体に支援してほしいと感じる。例えば、地域が住まいなどを提供してくれるのであれば喜んで活用する。(M社)
- ・当社のように外国人材の活用に前向きに取組み、ひとりの人間として外国人材と接している人の悩みを聞いてほしいと感じる。自動車業界の下請けの製造業は、単純作業である。大企業の話だけでは実態が伝わらないと思う。今後は地方から都市部に外国人が流れてしまうと予想しており、このような地方の中小企業の状況を知ってほしいと感じる。(M社)
- ・外国人本人が分かるようなマニュアルを作る等、彼らにとってのハードルを下げる取り組みが良いと感じる。当社でもひらがなのマニュアルを作っている。また、マニュアルをYouTubeにアップし、動画で見せようという工夫もしている。(M社)
- ・四半期に1度の報告書や、受入れ時の手続きの簡易化をお願いしたい。(N社)
- ・外国人が相談できる窓口があるとよい。過去に外国人が失踪した例があったが、相談できるところがあればそのようなことにはならなかったと思う。不法就労対策という意味でも必要だと感じる。(N社)
- ・積極利用をしている訳ではないため、受入れ協議・連絡会に特に要望はない。新規採用以外の選択肢でも良いため、経験を積んでいる人材を雇うことができるように転職できる制度に変更するのは良いと感じる。住む場所をどうするか、会社はどこまでフォローするのか、等は気になる場所である。当社は、転職は有りだと考えているが、外国人のコミュニティの中で転職されてしまうと大変だろうと感じる。(P社)
- ・書類を作るのが大変である。(Q社)
- ・外国人受入れへの助成金があると良いと思う。(Q社)
- ・特定技能へ移行時、技能試験受検のためにガス溶接の講習受講が必須であり、30,000～40,000円の受講費を会社が負担している。この講習は、日本人は2日で終わるが外国人は3日間行かなければいけない。また、外国人向けの講習は少ないため遠方へ行かなければならず、交通費の負担も大きい。(Q社)
- ・入管庁への特定技能の4半期報告の方法が無駄だと感じている。現状は紙での報告が必要だが、マイナンバーカードを活用すれば、会社としても手続きが簡潔になり、データを管理しやすいのではないかと感じる。(R社)
- ・監理団体、登録支援機関は助かるが、非常に費用がかかる。国の機関として、通訳を設置する等してほしい。また、監理団体・登録支援機関の月々の利用料は支払う必要があるコストなのか疑問に思う。本人の初期費用についても、国が助成する仕組みであると良い。(R社)

- ・ 年金の脱退一時金が2度目もらえる仕組みはどうか。日本にこれから住む人であれば、年金がないと老後が大変だと思う。また、特定技能外国人は帰国した状態でも育児休業を取得できるが、これから家族のいる人が増えてくると、それでうまく回るのか気になっている。(R社)
- ・ 監理団体、登録支援機関の管理はしっかり行ってほしいと感じる。失踪に関するニュースが流れると、外国人のイメージが悪くなってしまい、本人たちもいづらくなってしまいうこともありえるだろう。悪質な団体を取り締まる仕組みを強化してほしい。(T社)

5. 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、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。他方、面接対策を行っていてオンライン面接だけでは日本語能力がしっかりと把握できなかった、他社での技能と自社での技能にアンマッチがあり雇用後に業務を教えずにはいけなかった、など課題も見えてきている。ただし、コミュニケーションを取り信頼関係を構築できれば自社雇用の人材と変わらないといった声も聞かれた。

(2) 特定技能外国人受入れによる効果、活躍ぶり

- ・ 特定技能人材が自主的に技能実習生向けのマニュアルを作成しているといった自発的な取り組みも聞かれた。
- ・ また、複数国の特定技能外国人材を雇用したことにより日本語が共通言語となり全体の日本語能力レベル向上に寄与するなど、社内活性化に一役買っている状況も伺えた。

(3) 特定技能外国人材のキャリアパス

- ・ 特定技能外国人材の増加を背景にキャリアパスの細分化、制度を整備し始めた事業者もあった。また現時点で制度はないが、将来的にリーダー職やそれに見合う昇給を検討している事業者も多かった。
- ・ 勤続年数や勤務態度に加え、特定技能外国人は日本語能力を給与基準に反映している事業者もあった。

(4) 転職への危惧

- ・ ヒアリングに対応いただく事業者は、多くが特定技能外国人雇用に係る独自の取組みなどを行っており、転職される危機感は概ね低いことが伺える。具体的には、給与面以外の福利厚生、働きやすさ、人間関係など複合的な要因で「心地よい」「働きたい職場環境」の整備につな

がっていると推察する。

(5) 今後の受入れ意向等

- ・ 各事業者で受入れを希望する人数、国籍、採用ルートは異なるものの、概ね「今後も特定技能人材を受け入れたい」と前向きな意向を示している。

(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

- ・ 特定技能評価試験のサンプル問題の拡充・講習などを強く望む、ビジネス・キャリア検定のハードルの高さ、特定技能2号のレベル感の調整（現場と試験で求めるレベルの乖離）、受験料や合格証明書発行手数料の事業所負担などについて改善要望があった。
- ・ また、技能実習から特定技能1号、特定技能2号への接続がリンクするよう整備してほしい意見もあった。
- ・ 登録支援機関の取り締まり・管理、通報先などを明示し、悪質な団体を排除する仕組み具体的に対策してくれる機関の設置などの要望があった。
- ・ 昨年度に引き続き、手続（書類）の簡素化の要望が聞かれた。

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（2025年1月20日時点）。詳細には、以下の2つのグループに分類される。

1) 受入れ機関向け

工業製品製造業分野で、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 11,855 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） 1,009 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。

また、図表に表示している割合は小数点第 2 位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は一致しない場合がある。

(4) 実施期間（受入れ機関、関係機関同一）

2025年1月20日（月）～2025年2月14日（金）

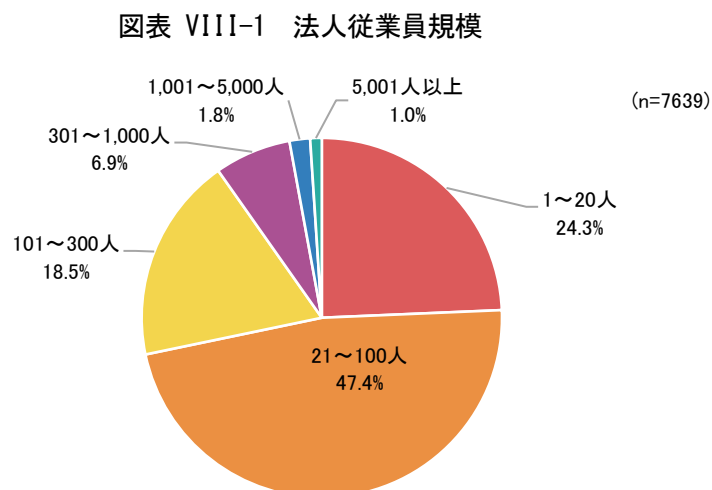
(5) 回収結果

- | | |
|------------|------------------|
| 1) 受入れ機関向け | 7,639（回収率 64.4%） |
| 2) 関係機関向け | 164（回収率 16.3%） |

2. 受入れ機関向け 調査結果

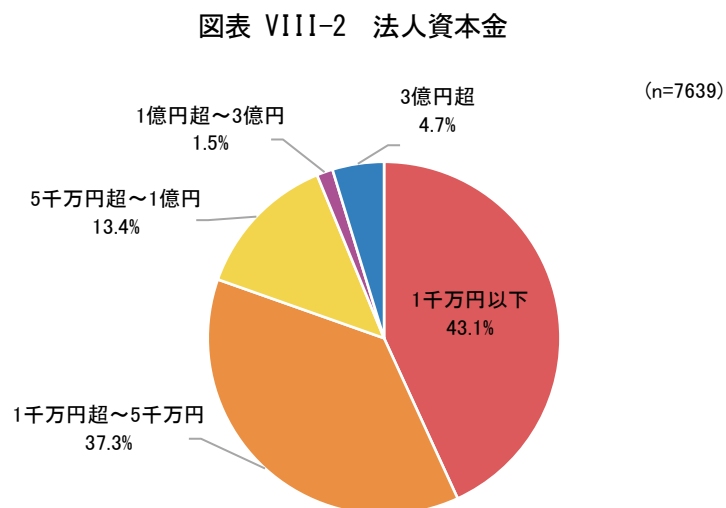
(1) 法人従業員規模

協議・連絡会構成員の法人全体の従業員規模は、「21～100人」が47.4%で最も高い割合となっている。次いで、「1～20人」が24.3%、「101～300人」が18.5%となっている。



(2) 法人資本金

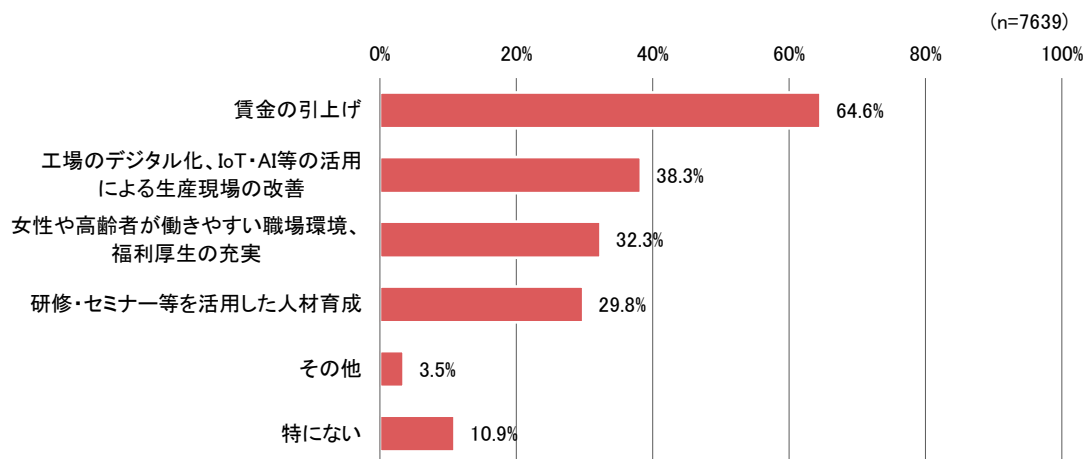
協議・連絡会構成員の法人の資本金は、「1千万円以下」が43.1%で最も高い割合となっている。次いで「1千万円超～5千万円」が37.3%、「5千万円超～1億円」が13.4%となっている。



(3) 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 64.6%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 38.3%、「女性や高齢者が働きやすい職場環境、福利厚生の充実」が 32.3%となっている。

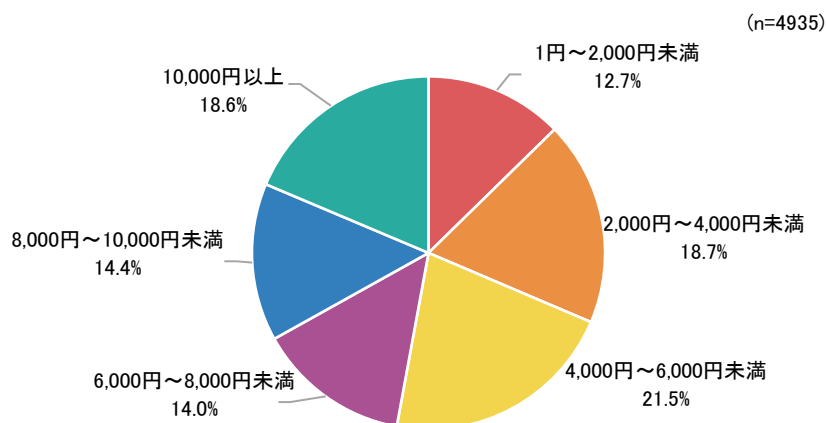
図表 VIII-3 生産性向上・国内人材確保の取組



(4) (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 64.6%）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、「4,000 円～6,000 円未満」が 21.5%で最も高い割合となっている。次いで「2,000 円～4,000 円」が 18.7%、「10,000 円以上」が 18.6%となっている。

図表 VIII-4 日本人従業員の 1 人あたりの昇給額（月給換算）

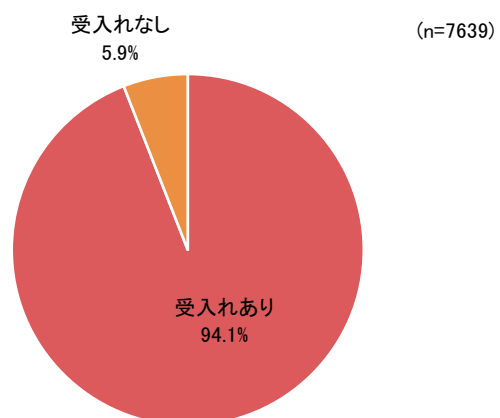


(注) 日本人従業員のうち、正社員の平均的な金額について回答

(5) 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94.1%となっている。

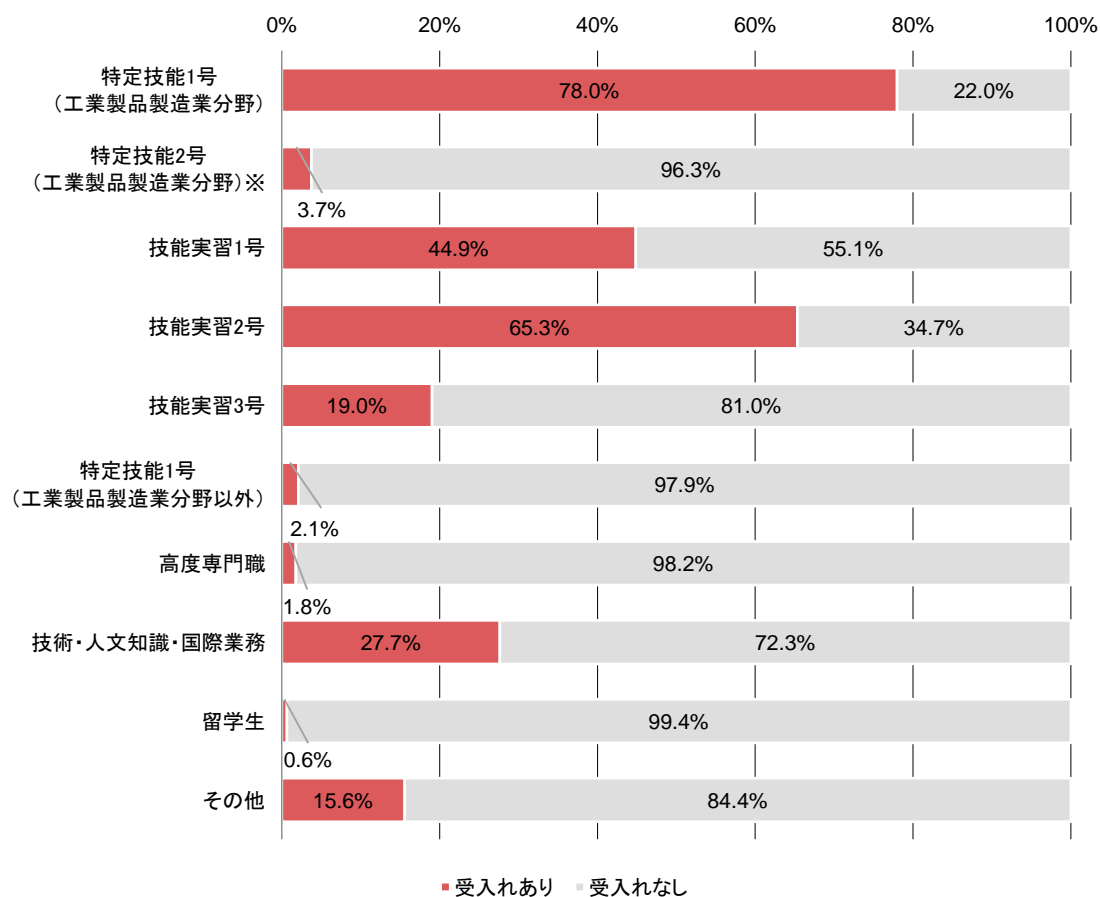
図表 VIII-5 外国人材の受入れ状況



(6) 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（工業製品製造業分野）」が78.0%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習2号」が65.3%、「技能実習1号」が44.9%となっている。

図表 VIII-6 在留資格別の外国人材受入れ状況 (n=7186)



(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や出入国在留管理庁発表の特定技能2号の在留者数（工業製品製造業分野で76名、令和6年11月末時点）を踏まえ参考値

(7) 製造業分野の特定技能受入れ状況と法人規模との関係

① 製造業分野の特定技能受入れ状況

外国人労働者受入れありのうち、製造業分野の特定技能外国人の在籍有無で集計すると、特定技能外国人が1人以上在籍している事業所が全体の75.1%となっている。

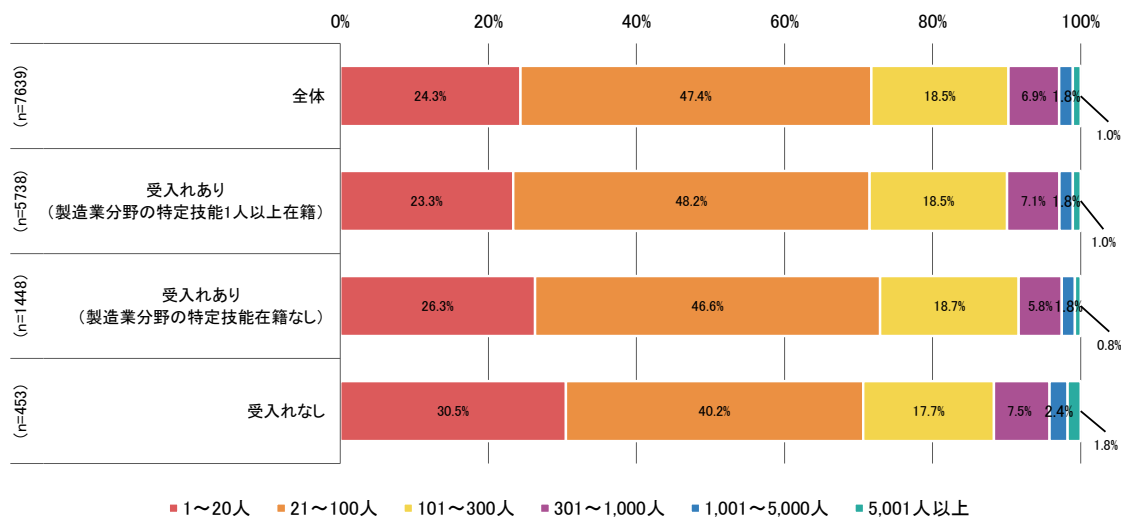
図表 VIII-7 製造業分野の特定技能受入れ状況

受入れあり (製造業分野の特定技能1人以上在籍)	5,738 (75.1%)	} 外国人労働者受入れあり 7,186 事業所 (94.1%)
受入れあり (製造業分野の特定技能在籍なし)	1,448 (19.0%)	
受入れなし	453 (5.9%)	

② 従業員規模別特定技能受入れ状況

企業単位の従業員規模について、特定技能1人以上在籍ありの事業所をみると、「1～20人」が23.3%、「21～100人」が48.2%、「101～300人」が18.5%となっており、100人以下で全体の71.5%、300人以下で全体の90.0%を占める。

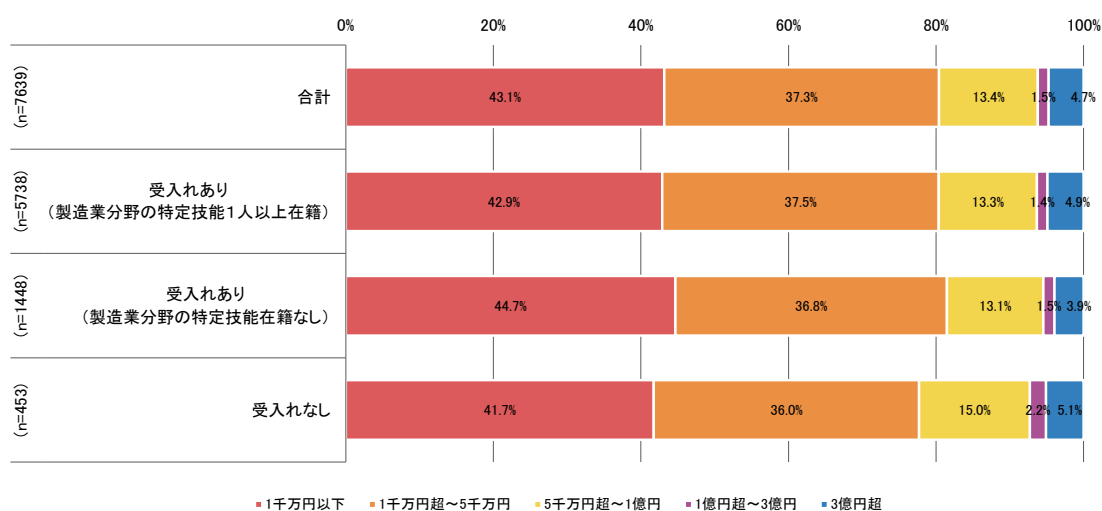
図表 VIII-8 従業員規模別特定技能受入れ状況



③ 資本金規模別の特定技能受入れ状況

法人の資本金規模について、特定技能1人以上在籍ありの事業所をみると、「1千万円以下」が42.9%、「1千万円超～5千万円」が37.5%、「5千万円超～1億円」が13.3%、「1億円超～3億円」が1.4%、「3億円超」が4.9%となっており、5千万円以下で全体の80.4%、3億円以下で全体の95.1%を占める。

図表 VIII-9 資本金規模別特定技能受入れ状況



④ 一事業所あたりの外国人労働者数

外国人労働者（特定技能外国人以外を含む）の「受入れあり」と回答した7,186事業所における、一事業者あたりの外国人労働者数は、最大で5,804人、中央値で8人、平均値で15.6人となった。

図表 VIII-10 一事業所あたりの外国人労働者数 (n=7, 186)

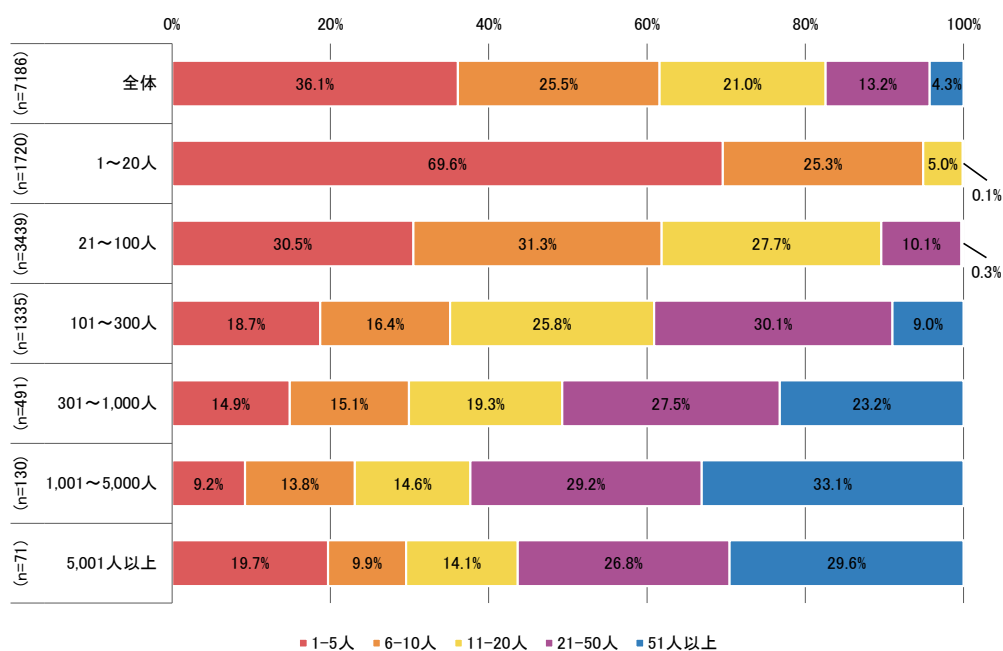
最大値	5,804人
最小値	1人
中央値	8人
平均値	15.6人

⑤ 企業規模別（従業員数ベース）の外国人労働者数

一事業所あたりの外国人労働者数は、全体で見ると「1-5人」が36.1%、「6-10人」が25.5%、「11-20人」が21.0%となっており、10人以下で全体の61.6%、20人以下で全体の82.6%を占めている。

企業の従業員数別にみると、最も高い割合となった一事業者あたりの外国人労働者数は、従業員数が20人以下の企業では「1-5人」（69.6%）、従業員数が21～100人の企業では「6-10人」（31.3%）、従業員数が101～300人及び301～1,000人の企業では「21-50人」（それぞれ30.1%、27.5%）となっている。

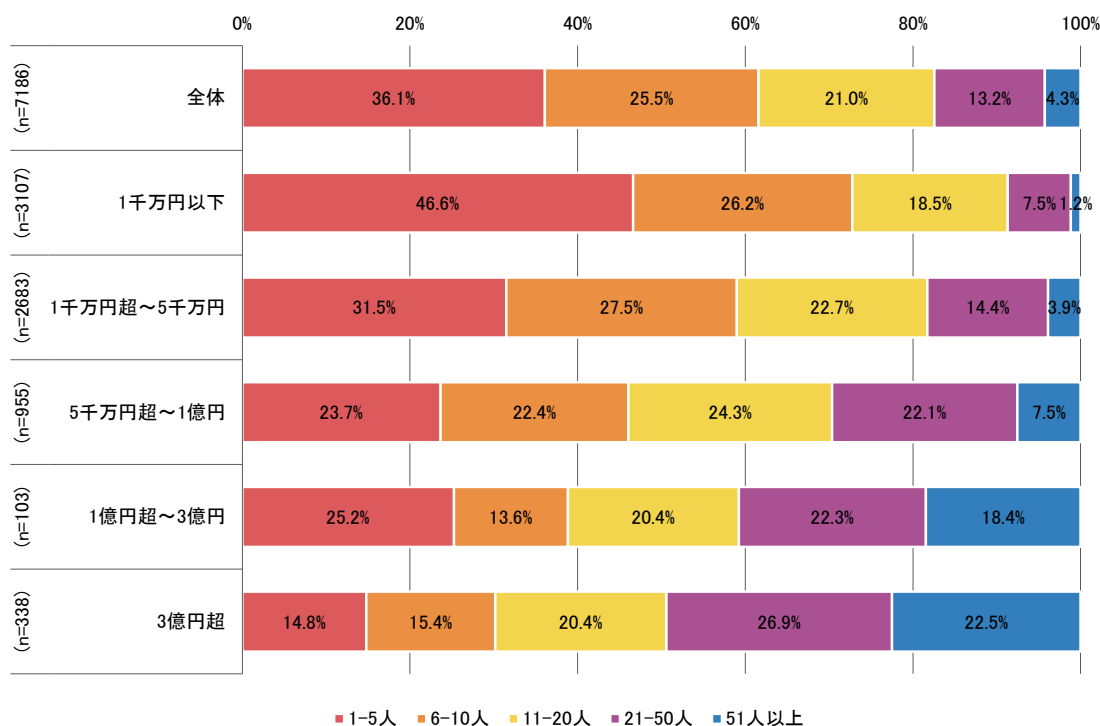
図表 VIII-11 企業規模別（従業員数ベース）の外国人労働者数



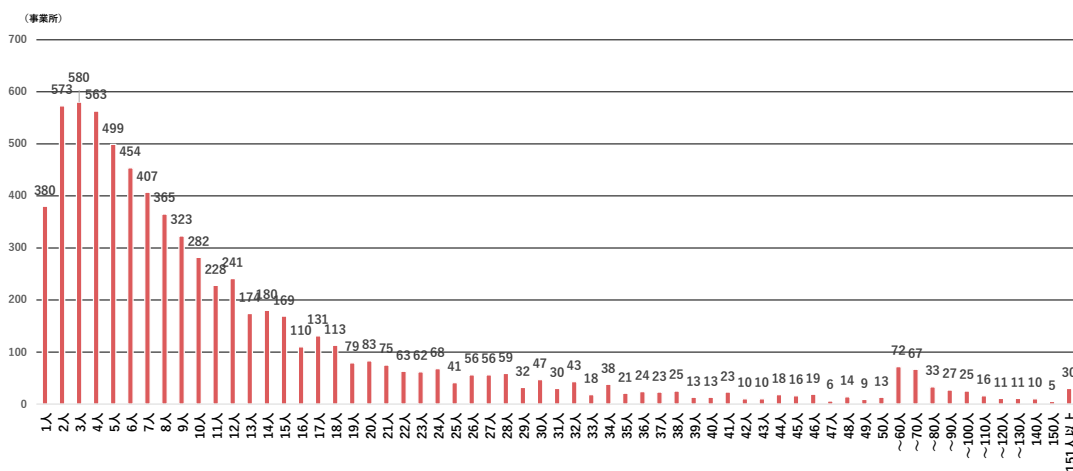
⑥ 企業規模別（資本金ベース）の外国人雇用人数

企業の資本金規模別にみると、最も高い割合となった一事業者あたりの外国人労働者数は、資本金が1千万円以下及び1千万円超～5千万円以下の企業ではともに「1-5人」（46.6%、31.5%）、5千万円超～1億円の企業では「11-20人」（24.3%）、1億円超～3億円の企業では「1-5人」（25.2%）、3億円超の企業では「21-50人」（26.9%）となっている。

図表 VIII-12 企業規模別（資本金ベース）の外国人労働者数



(参考) 一事業所あたりの外国人労働者数別の事業所数分布



⑦ 一事業所あたりの特定技能外国人（工業製品製造業分野）数

特定技能外国人（工業製品製造業分野）の「受入れあり」と回答した 5,738 事業所（回答者全体の 75.1%）における、一事業者あたりの特定技能外国人数は、最大で 265 人、中央値で 3 人、平均値で 5.7 人となった。

図表 VIII-13 一事業所あたりの製造業分野の特定技能外国人数（n=5,738）

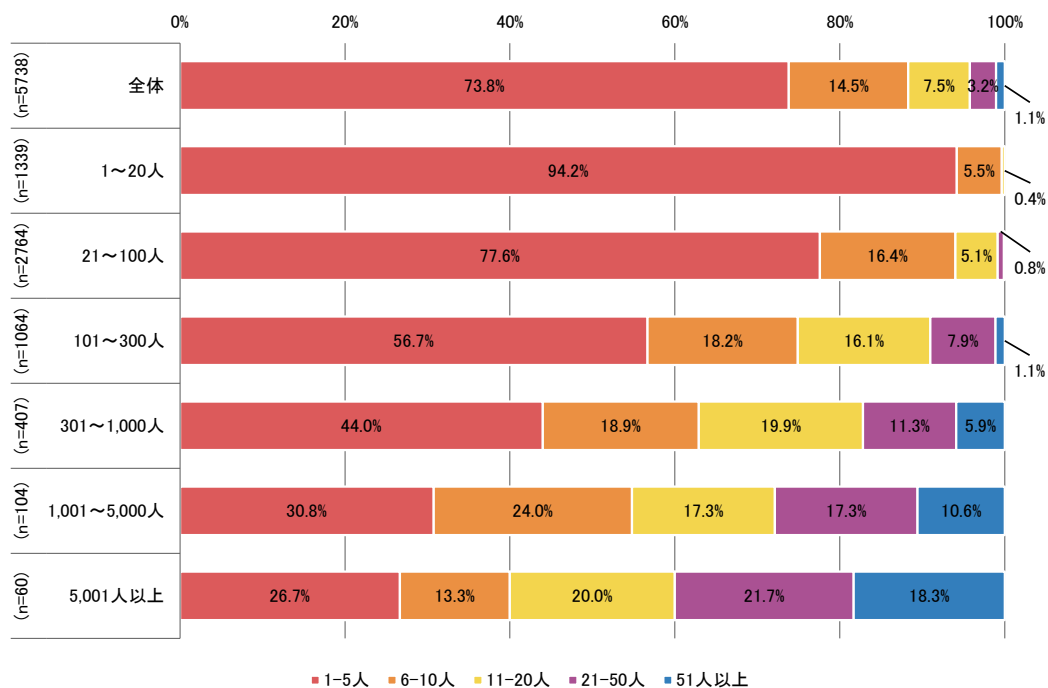
最大値	265 人
最小値	1 人
中央値	3 人
平均値	5.7 人

⑧ 企業規模別（従業員数ベース）の特定技能外国人数

一事業所あたりの特定技能外国人数は、全体で見ると「1-5 人」が 73.8%、「6-10 人」が 14.5%、「11-20 人」が 7.5%となっており、10 人以下で全体の 88.3%、20 人以下で全体の 95.8%を占めている。

企業の従業員規模別にみると、規模にかかわらず、「1-5 人」が最も高い割合となっているが、「1-5 人」の割合は、従業員数が多くなるにつれ小さくなっている（従業員数が 1~20 人の企業では 94.2%であるのに対し、従業員数が 5,001 人以上の企業では 26.7%）。

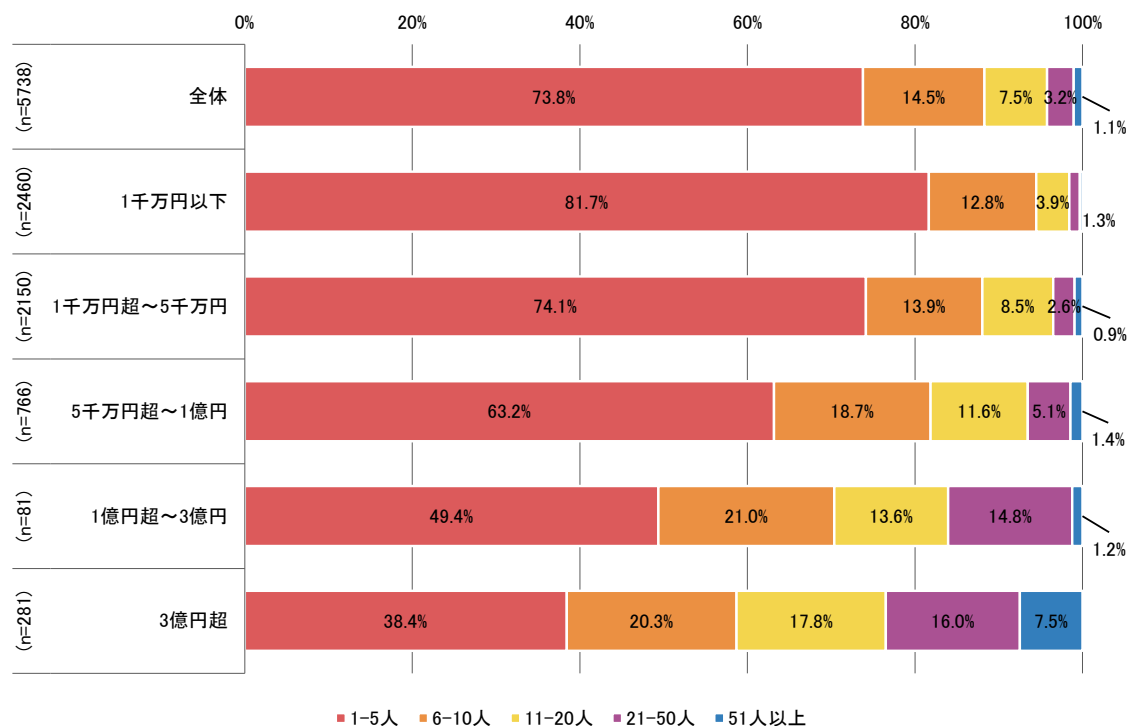
図表 VIII-14 企業規模別（従業員数ベース）の製造業分野の特定技能外国人数



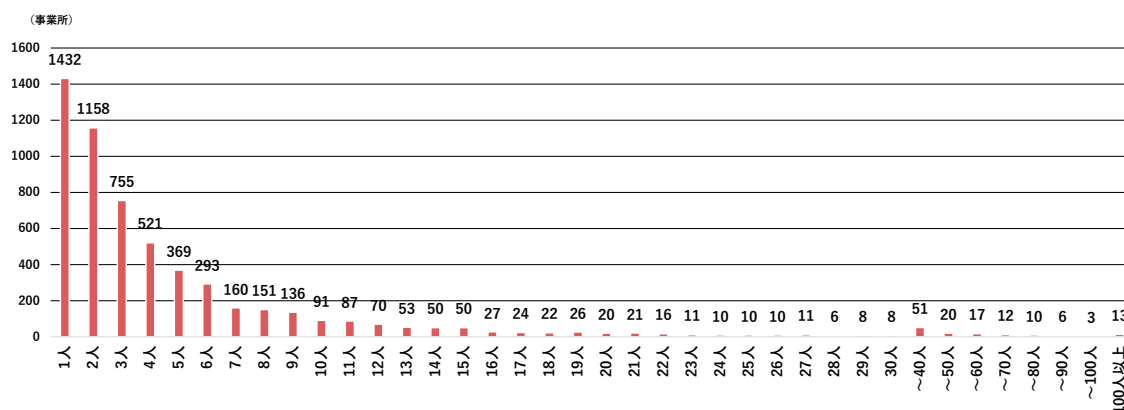
⑨ 企業規模別（資本金ベース）の特定技能外国人数

資本金の規模別にかかわらず、「1-5人」が最も高い割合となっているが、「1-5人」の割合は資本金の規模が大きくなるにつれ小さくなっている（資本金が1千万円以下の企業では81.7%であるのに対し、資本金が3億円超の企業では38.4%）。

図表 VIII-15 企業規模別（資本金ベース）の製造業分野の特定技能外国人数



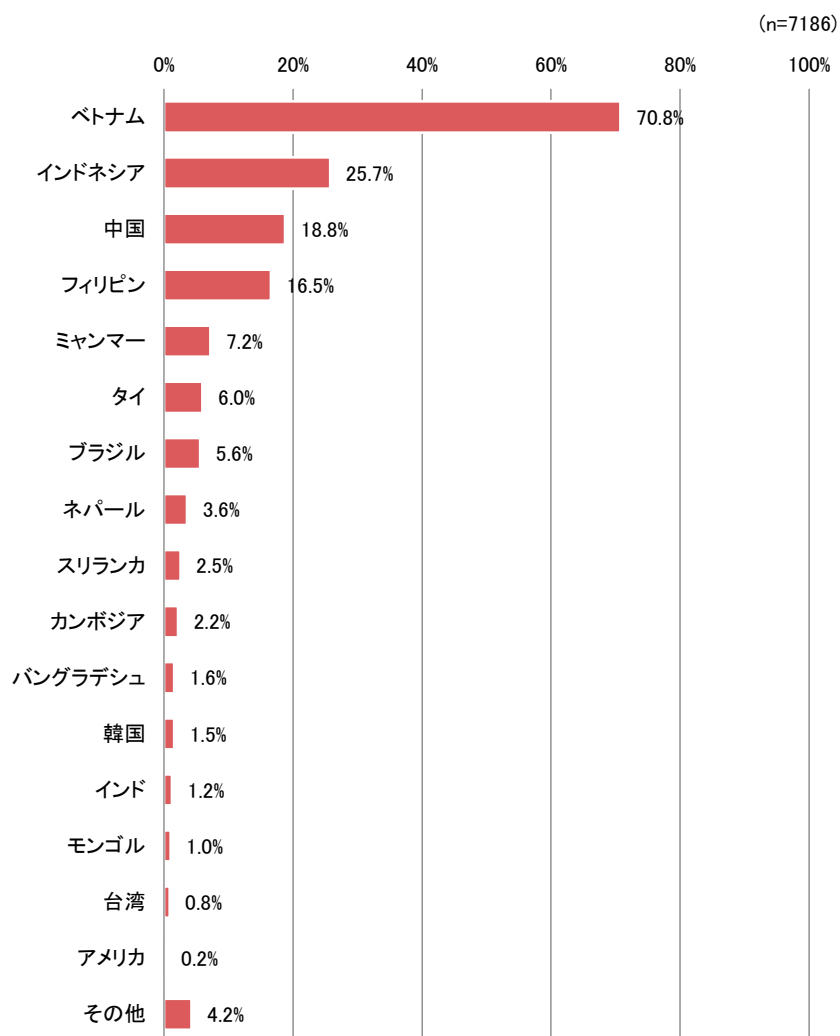
(参考) 一事業所あたりの特定技能外国人数別の事業所数分布



(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70.8%で最も高い割合となっている。次いで、「インドネシア」が25.7%、「中国」が18.8%となっている。

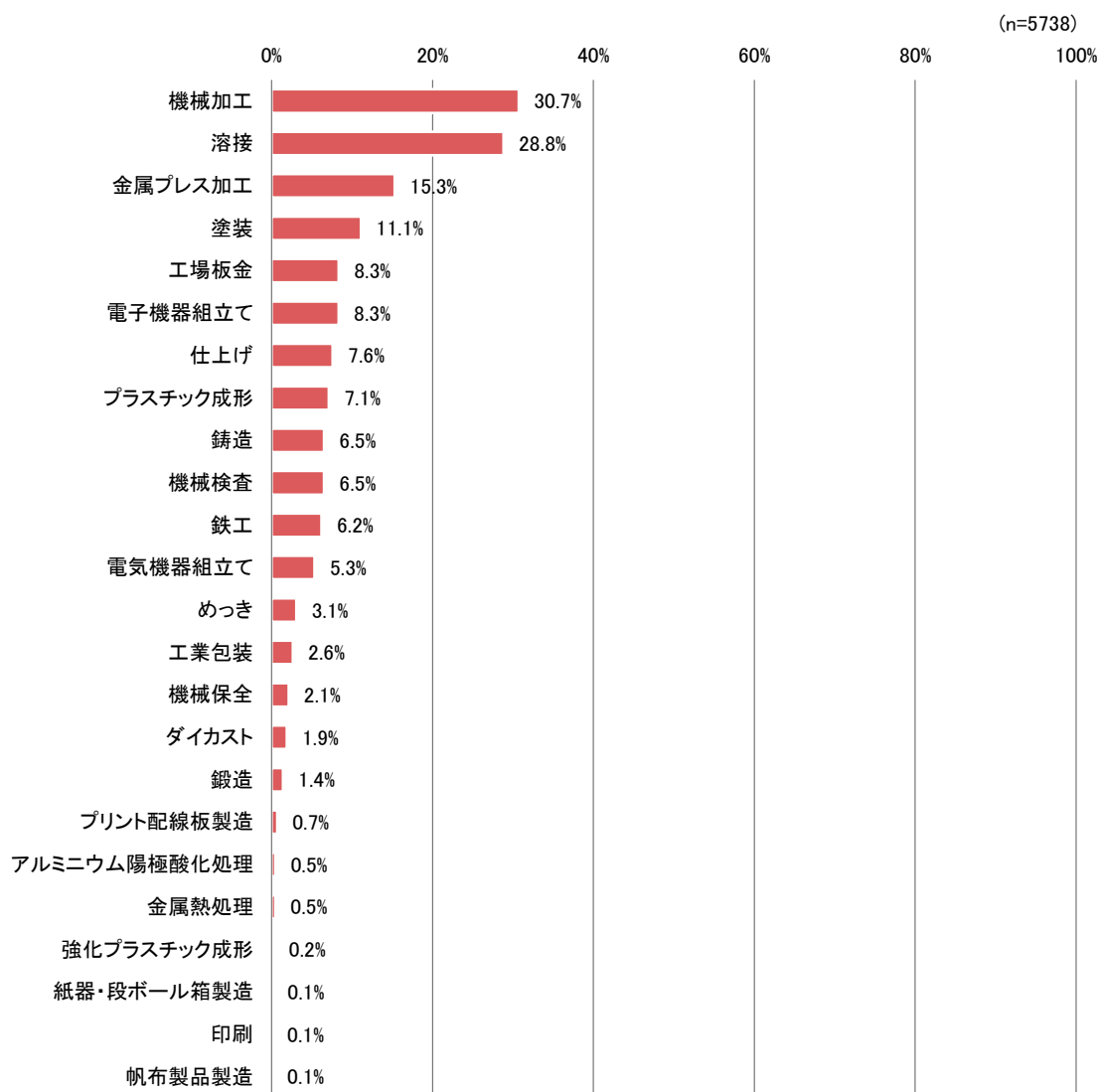
図表 VIII-16 外国人材の国籍・地域



(9) 特定技能外国人材が従事している業務

特定技能外国人材が従事している業務は、「機械加工」が30.7%で最も高い割合となっている。次いで、「溶接」が28.8%、「金属プレス加工」が15.3%となっている。

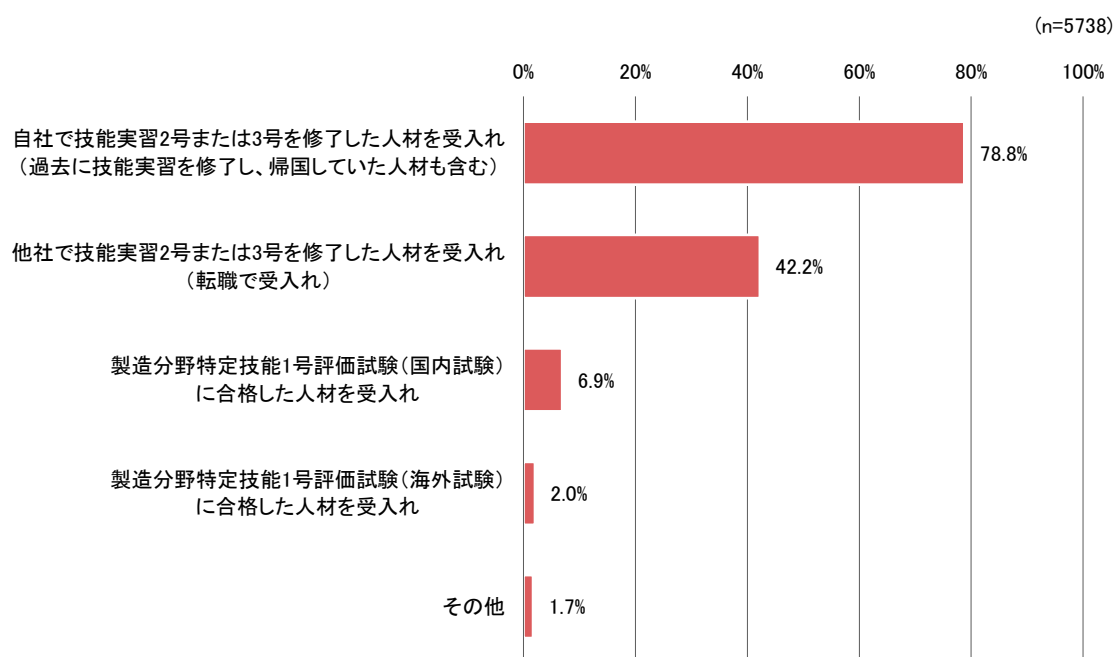
図表 VIII-17 特定技能外国人材が従事している業務



(10) 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78.8%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受入れ(転職で受入れ)」が42.2%、「製造分野特定技能1号評価試験(国内試験)に合格した人材を受入れ」が6.9%となっている。

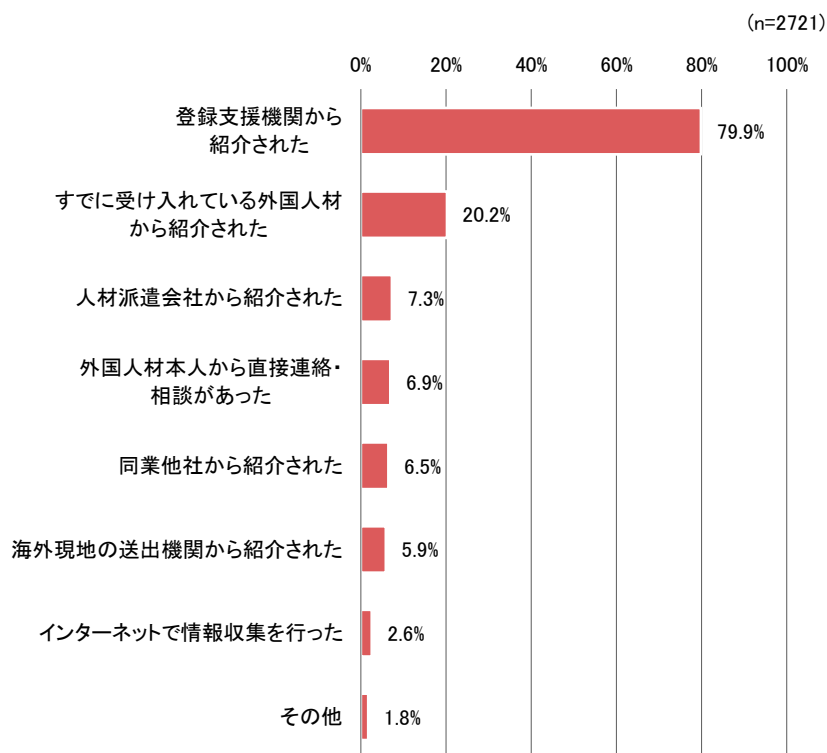
図表 VIII-18 特定技能1号受入れルート



(11) 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79.9%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20.2%、「人材派遣会社から紹介された」が7.3%となっている。

図表 VIII-19 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

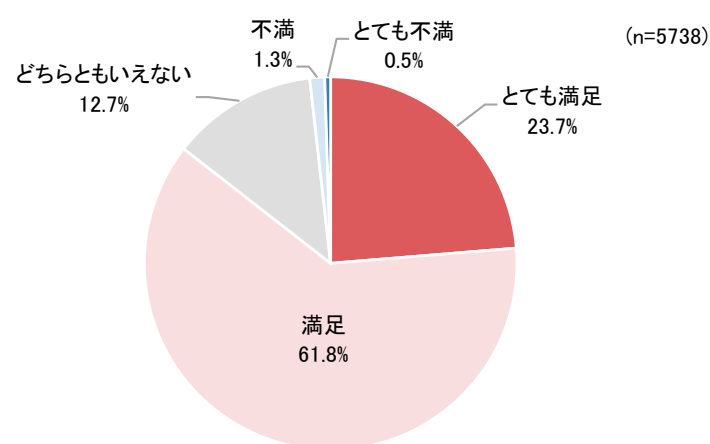


(12) 特定技能外国人材受入れの満足度

① 全体的な満足度

回答事業所における特定技能外国人材受入れに関して、全体的な満足度は、「満足」が 61.8% で最も高い割合となっている。次いで、「とても満足」が 23.7%、「どちらともいえない」が 12.7% となっている。

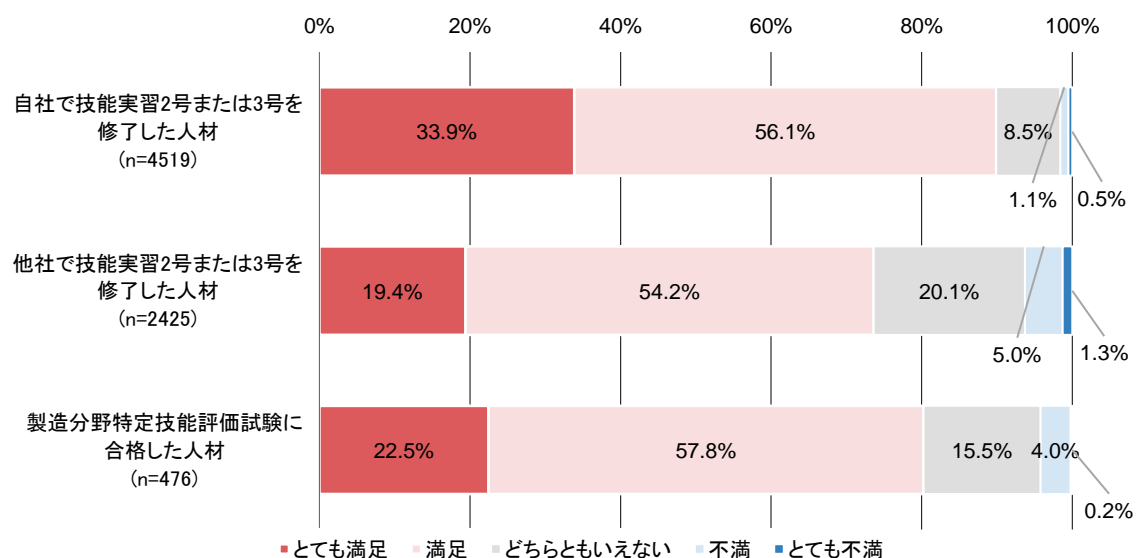
図表 VIII-20 特定技能外国人材受入れの満足度



② 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：働きぶり・定着度

回答事業所における特定技能外国人材受入れに関して、特定技能1号人材の受入れルートごとの働きぶり・定着度の満足度について、「とても満足」及び「満足」という回答は、「自社で技能実習2号または3号を修了した人材」が90.0%で最も高い割合となっている。次いで、「製造分野特定技能評価試験に合格した人材」が80.3%、「他社で技能実習2号または3号を修了した人材」が73.6%となっている。

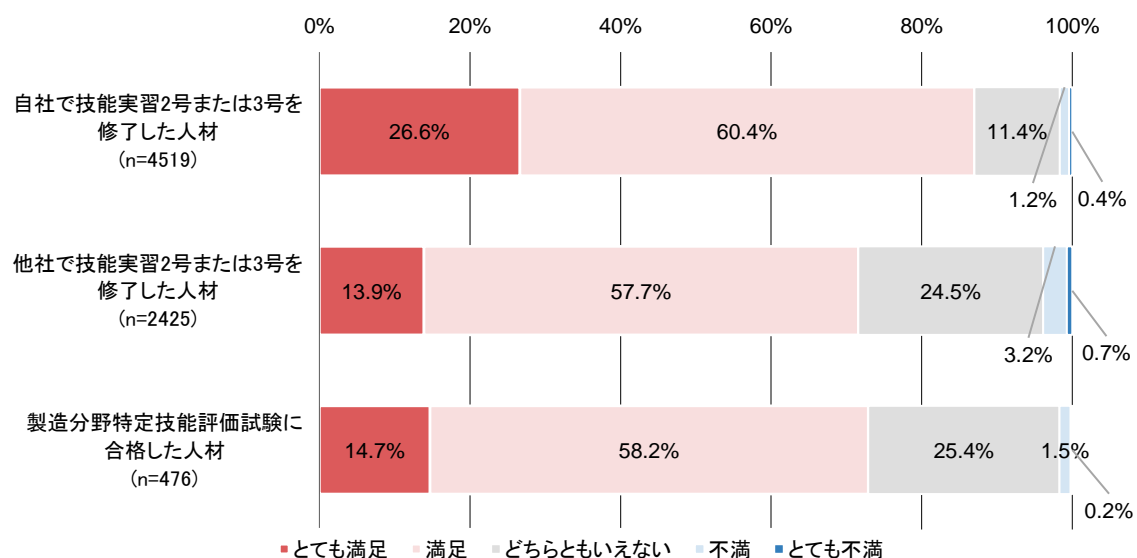
図表 VIII-21 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：働きぶり・定着度



③ 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：技能水準

回答事業所における特定技能外国人材受入れに関して、特定技能1号人材の受入れルートごとの技能水準の満足度について、「とても満足」及び「満足」という回答は、「自社で技能実習2号または3号を修了した人材」が87.0%で最も高い割合となっている。次いで、「製造分野特定技能評価試験に合格した人材」が72.9%、「他社で技能実習2号または3号を修了した人材」が71.6%となっている。

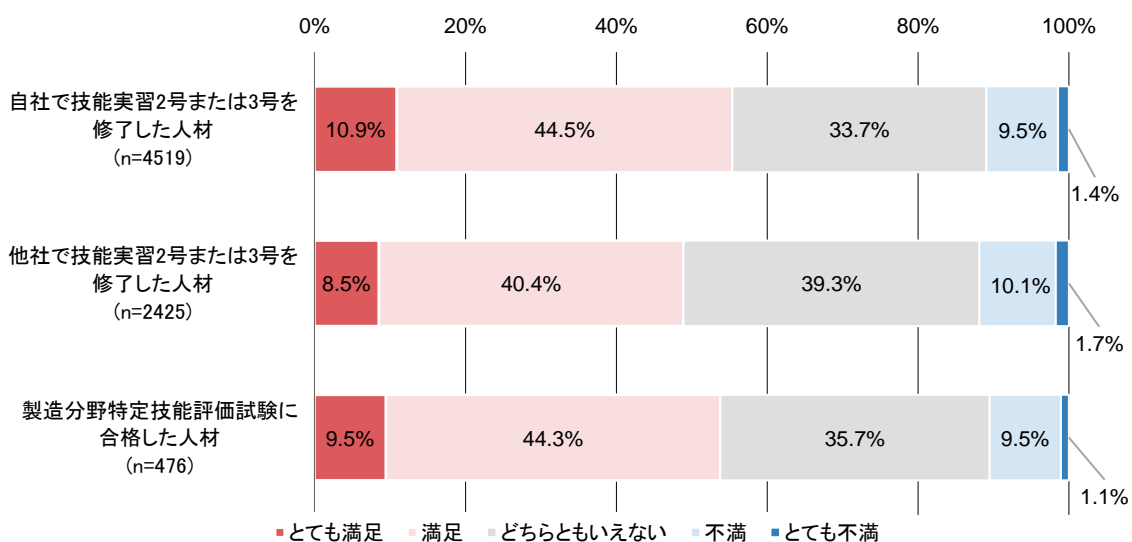
図表 VIII-22 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：技能水準



④ 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：日本語能力

回答事業所における特定技能外国人材受入れに関して、特定技能1号人材の受入れルートごとの日本語能力の満足度について、「とても満足」及び「満足」という回答は、「自社で技能実習2号または3号を修了した人材」が55.4%で最も高い割合となっている。次いで、「製造分野特定技能評価試験に合格した人材」が53.8%、「他社で技能実習2号または3号を修了した人材」が73.6%となっている。

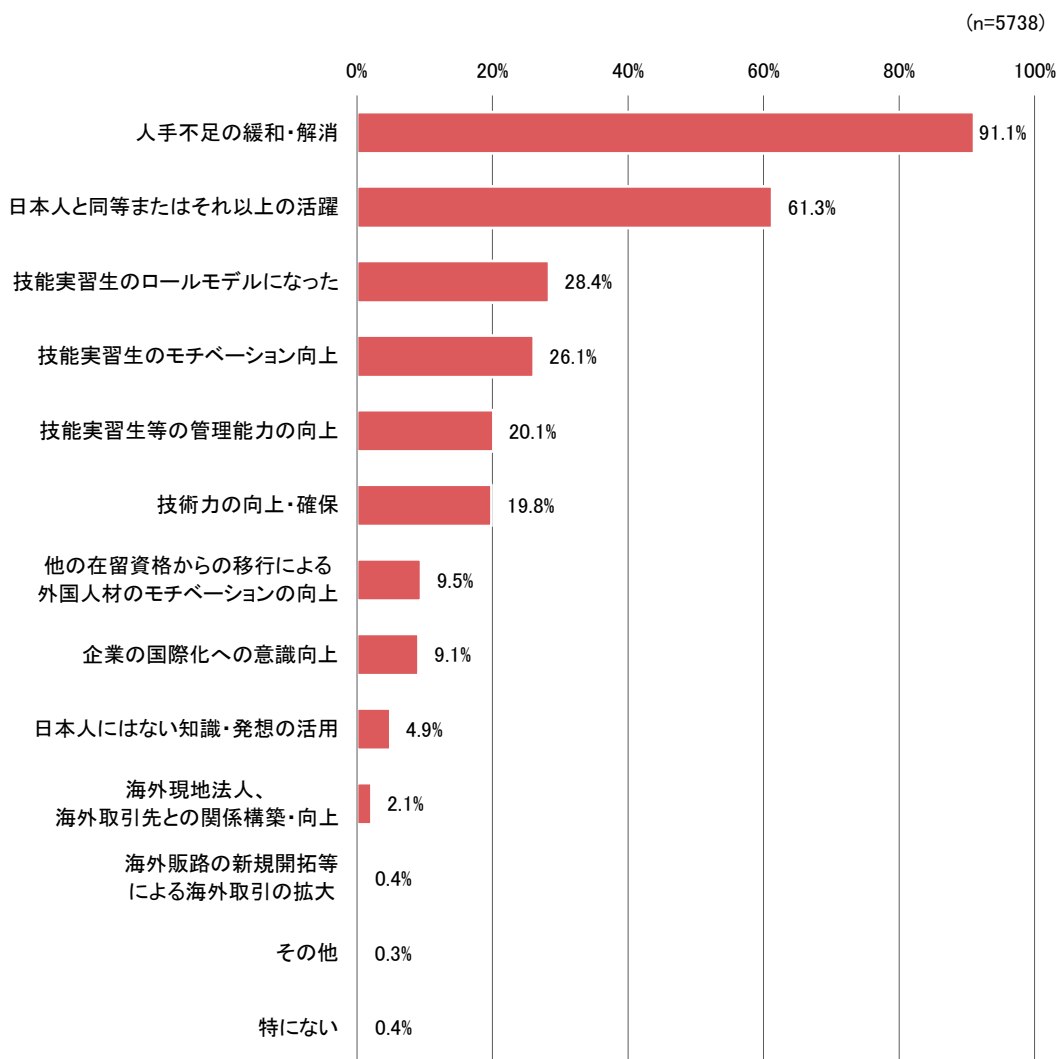
図表 VIII-23 特定技能1号人材の受入れルートごとの満足度：日本語能力



(13) 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91.1%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61.3%、「技能実習生のロールモデルとなった」が28.4%となっている。

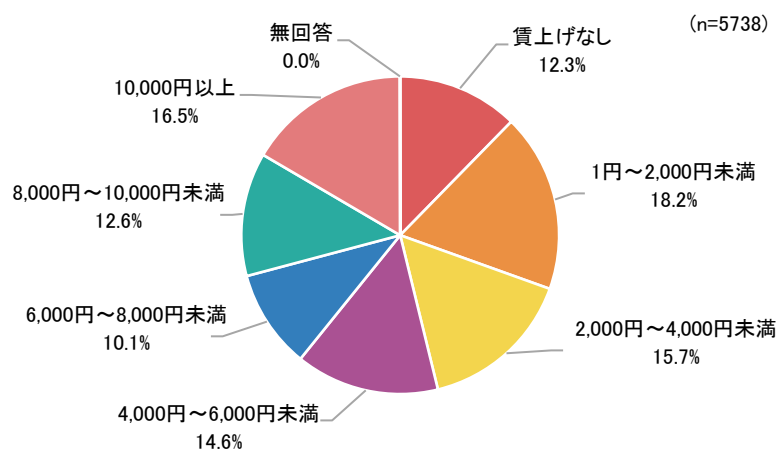
図表 VIII-24 特定技能外国人材の受入れによる効果



(14) 特定技能外国人の賃上げの金額

直近1年間における特定技能外国人材1人あたりの、月給換算での昇給額について、「1円～2,000円未満」が18.2%で最も高い割合となっている。次いで、「10,000円以上」が16.5%、「2,000円～4,000円」が15.7%となっている。

図表 VIII-25 特定技能外国人の賃上げの金額（月給）

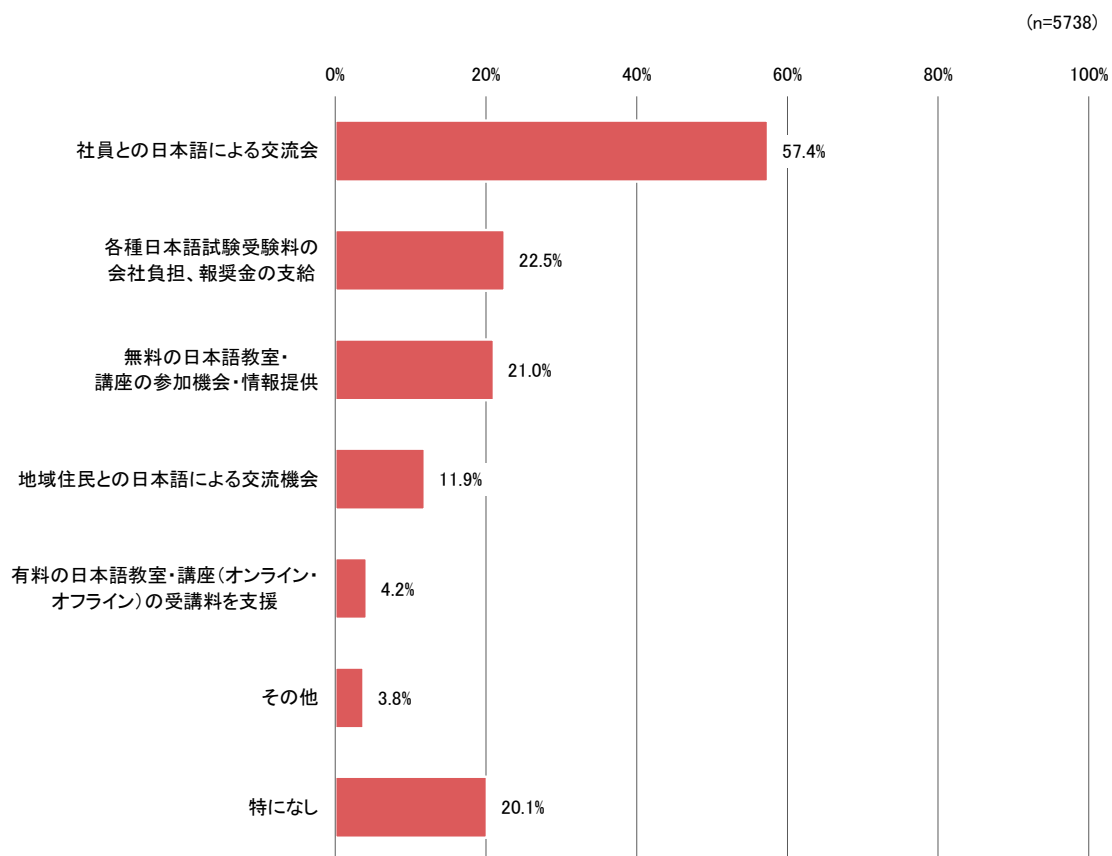


(15) 特定技能外国人材に対する日本語学習や生活支援の取組上での工夫

① 日本語学習

特定技能外国人材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57.4%で最も高い割合となっている。次いで、「各種日本語試験受験料の会社負担、報奨金の支給」が22.5%、「無料の日本語教室・講座の参加機会・情報提供」が21.0%となっている。

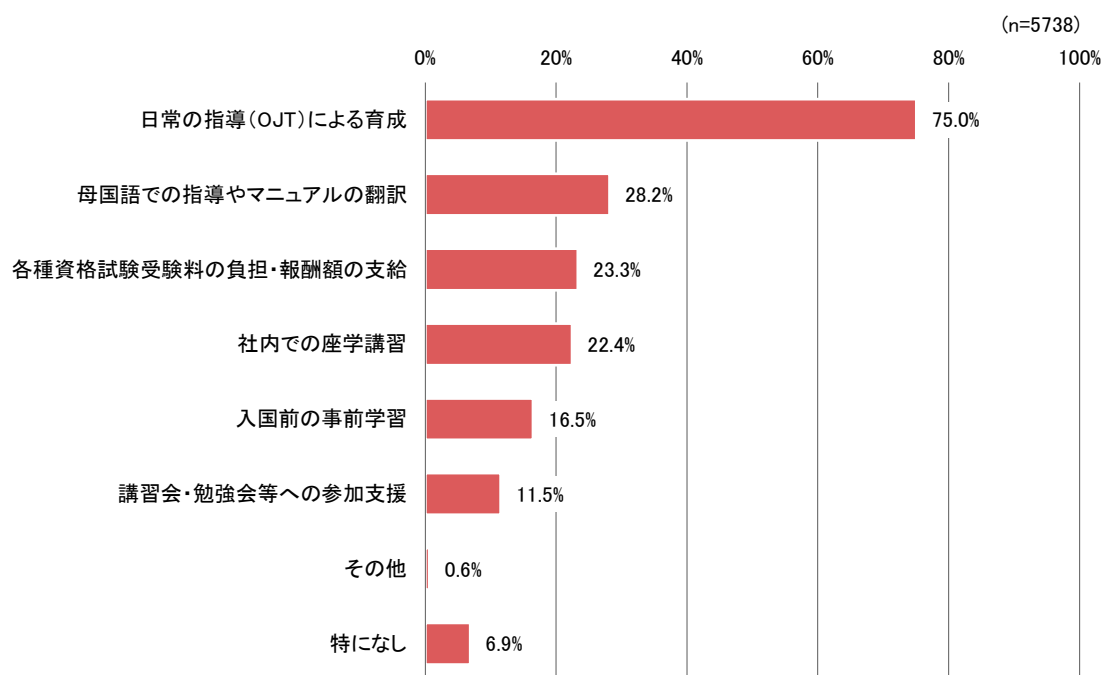
図表 VIII-26 日本語学習支援の取組



② 技能形成・育成

特定技能外国人材に対して行っている技能形成・育成の取組は、「日常の指導（OJT）による育成」が75.0%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28.2%、「各種資格試験受験料の負担・報酬額の支給」が23.3%となっている。

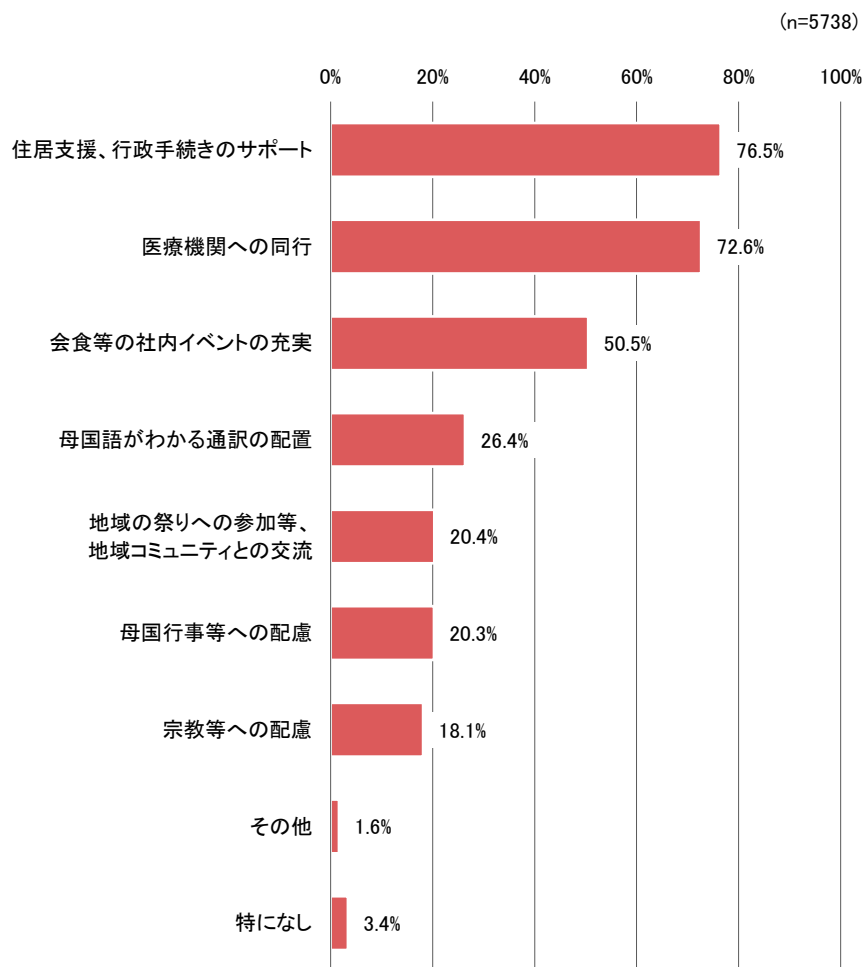
図表 VIII-27 技能形成・育成の取組



③ 生活支援（義務支援項目除く）

特定技能外国人材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76.5%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72.6%、「会食等の社内イベントの充実」が50.5%となっている。

図表 VIII-28 生活支援の取組



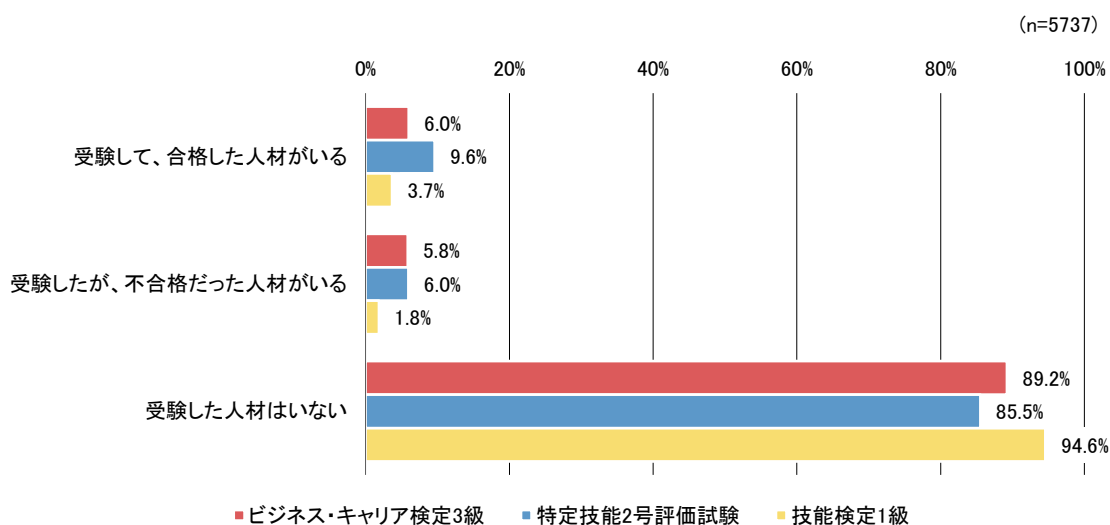
(16) 特定技能2号取得のための試験受験状況

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85%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6.0%、「特定技能2号評価試験」が9.6%、「技能検定1級」が3.7%となっている。

また、「受験したが、不合格だった人材」がいるについて、「ビジネス・キャリア3級」が5.8%、「特定技能2号評価試験」が6.0%、「技能検定1級」が1.8%となっている。

図表 VIII-29 特定技能2号取得のための試験受験状況

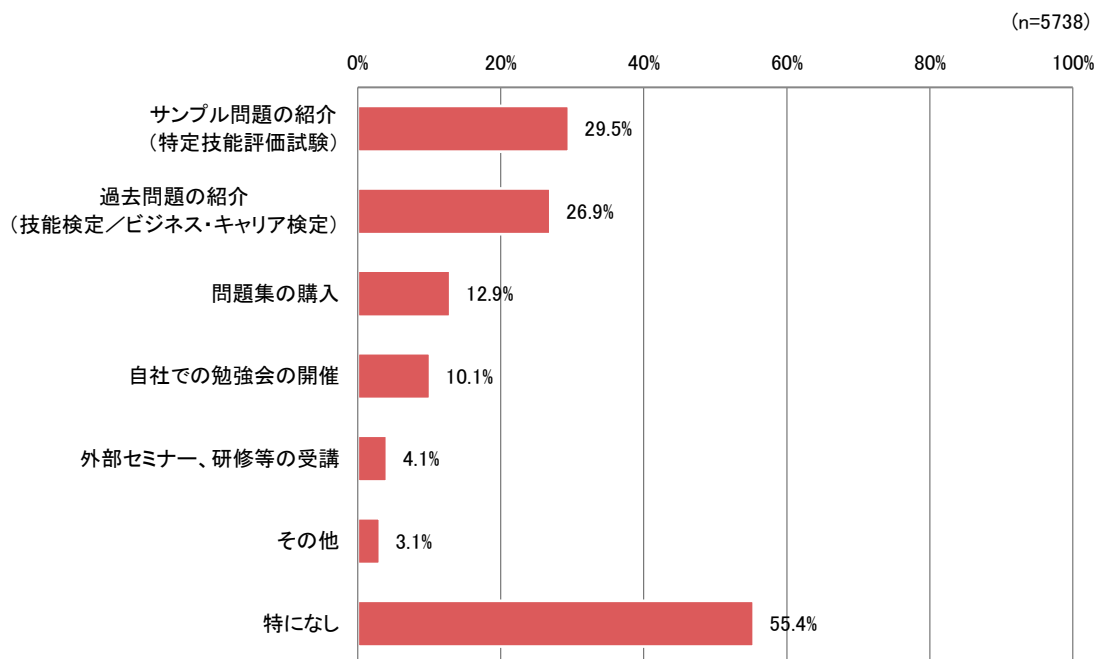


(注) 「受験」の表記に関わり、技能検定について正しくは「受検」だが図表作成の関係上、「受験」としている(以下、同様)。また、無回答が1件あったが上記図表の集計から外している。

(17) 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55.4%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29.5%、「過去問題の紹介（技能検定／ビジネス・キャリア検定）」が26.9%となっている。

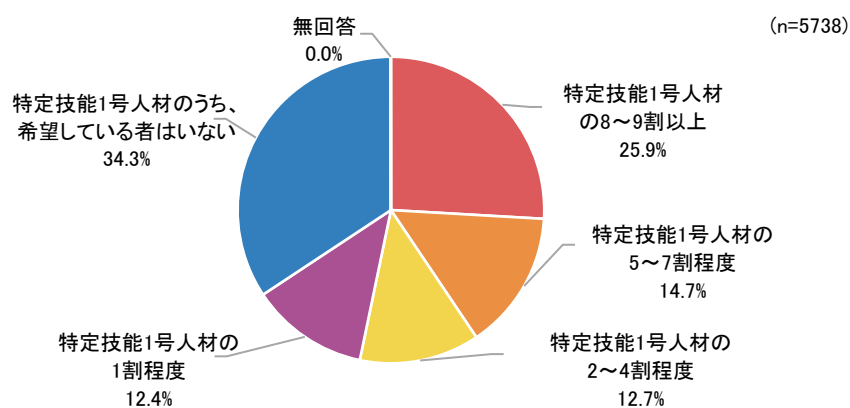
図表 VIII-30 特定技能2号取得に向けた試験対策として事業所が取り組んでいること



(18) 特定技能1号人材のうち、2号移行を希望する者の割合（特定技能外国人材の希望）

回答事業所において就労する特定技能1号人材のうち、特定技能2号への移行を希望する者は、「希望している者はいない」が34.3%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能1号人材の8～9割以上」が25.9%、「特定技能1号人材の5～7割」が14.7%となっている。

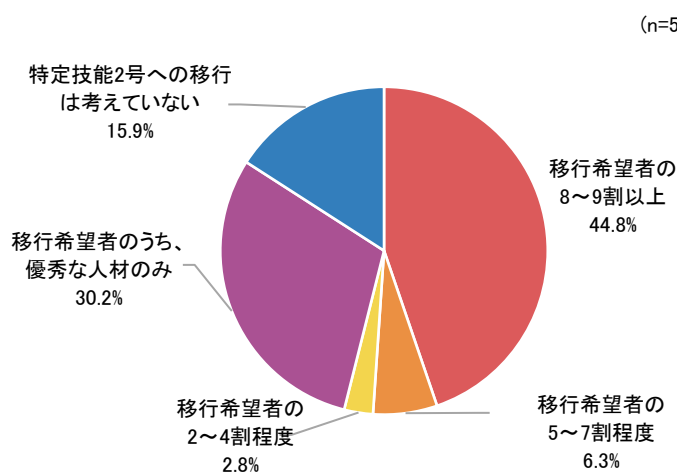
図表 VIII-31 特定技能2号への移行希望（特定技能外国人材本人の希望）



(19) 特定技能2号への移行の希望（事業所としての意向）

回答事業所における意向としての、特定技能2号への移行の希望は、「移行希望者の8～9割以上」が44.8%で最も高い割合となっている。次いで、「移行希望者のうち、優秀な人材のみ」が30.2%、「特定技能2号への移行は考えていない」が15.9%となっている。

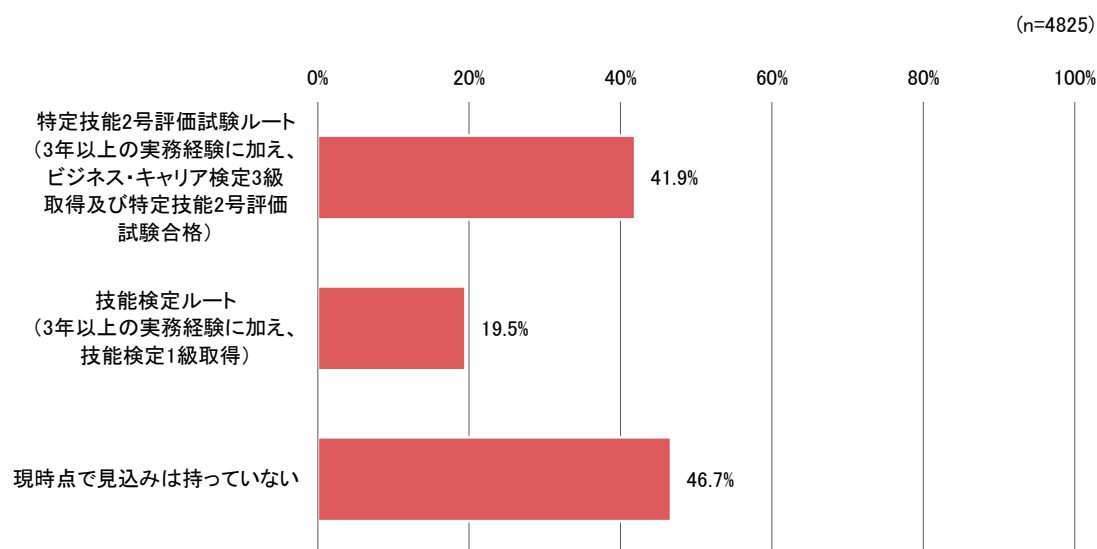
図表 VIII-32 特定技能2号への移行希望（事務所としての希望）



(20) 特定技能2号への移行のルートの見込み

特定技能2号への移行を希望していると回答した事業所において、見込んでいる特定技能2号への移行のルートは、「現時点で見込みは持っていない」が46.7%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能2号評価試験ルート（3年以上の実務経験に加え、ビジネス・キャリア検定3級取得及び特定技能2号評価試験合格）」が41.9%、「技能検定ルート（3年以上の実務経験に加え、技能検定1級取得）」が19.5%となっている。

図表 VIII-33 特定技能2号への移行希望ルート

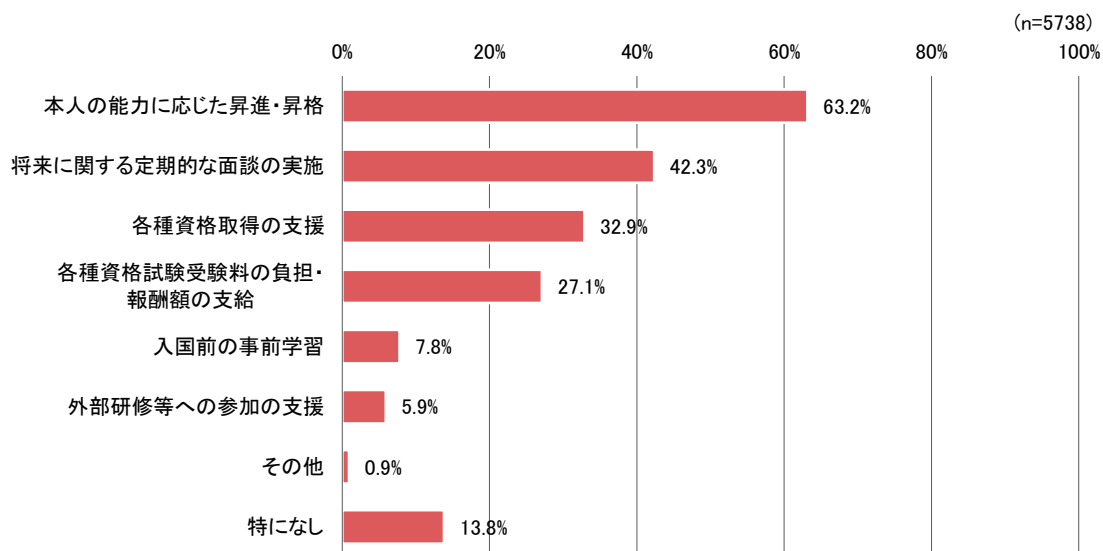


(注) 前問で、自事務所における特定技能2号への移行の希望について、「移行希望者の8~9割以上」、「移行希望者の5~7割程度」、「移行希望者の2~4割程度」、「移行希望者のうち、優秀な人材のみ」を選択した人のみ回答

(21) 特定技能外国人材の能力開発・育成のための支援や取組上の工夫

特定技能外国人材の能力開発・育成のためにしている支援や取組上の工夫は、「本人の能力に応じた昇進・昇給」が63.2%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42.3%、「各種資格取得の支援」が32.9%となっている。

図表 VIII-34 キャリア形成支援の取組

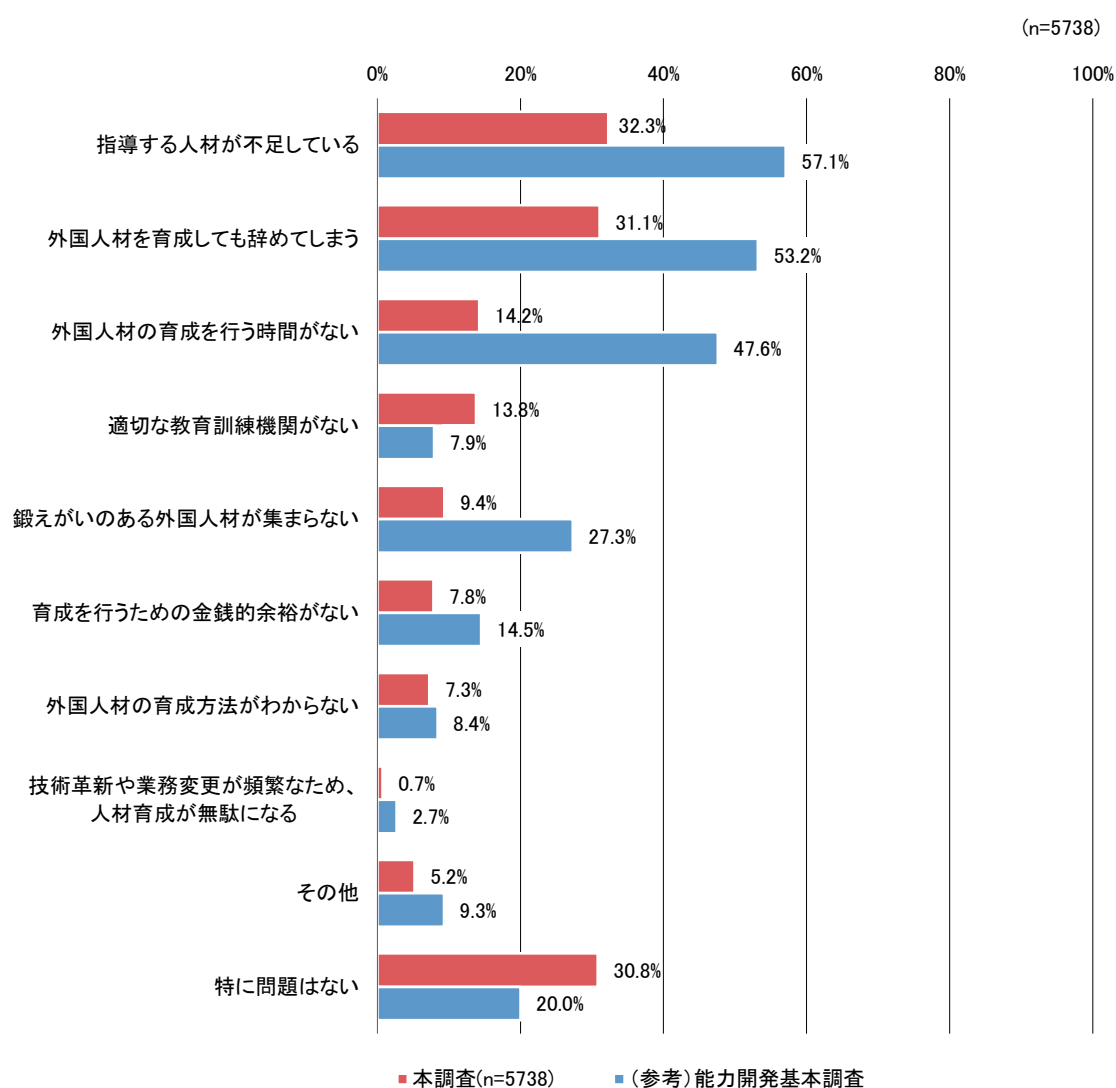


(22) 特定技能外国人材の能力開発や人材育成に関する課題

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、「指導する人材が不足している」が32.3%で最も高い割合となっている。次いで、「外国人材を育成しても辞めてしまう」が31.1%、「外国人材の育成を行う時間がない」が14.2%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5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-35 特定技能外国人材の能力開発や人材育成に関する課題

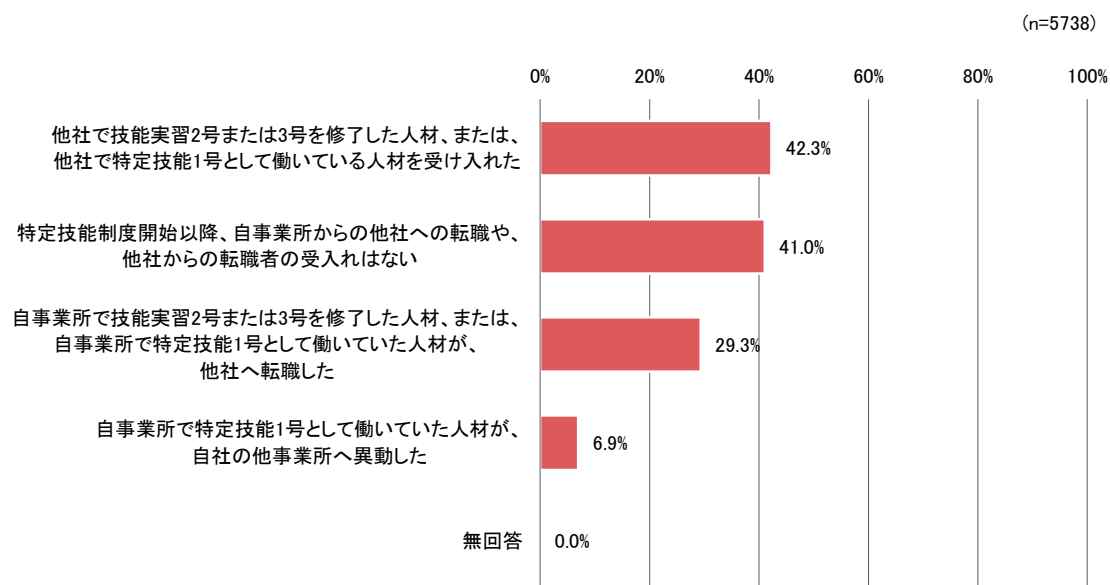


(注) 厚生労働省「能力開発基本調査」(令和5年度事業所調査)を参照

(23) 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42.3%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入れはない」が41.0%、「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」29.3%となっている。

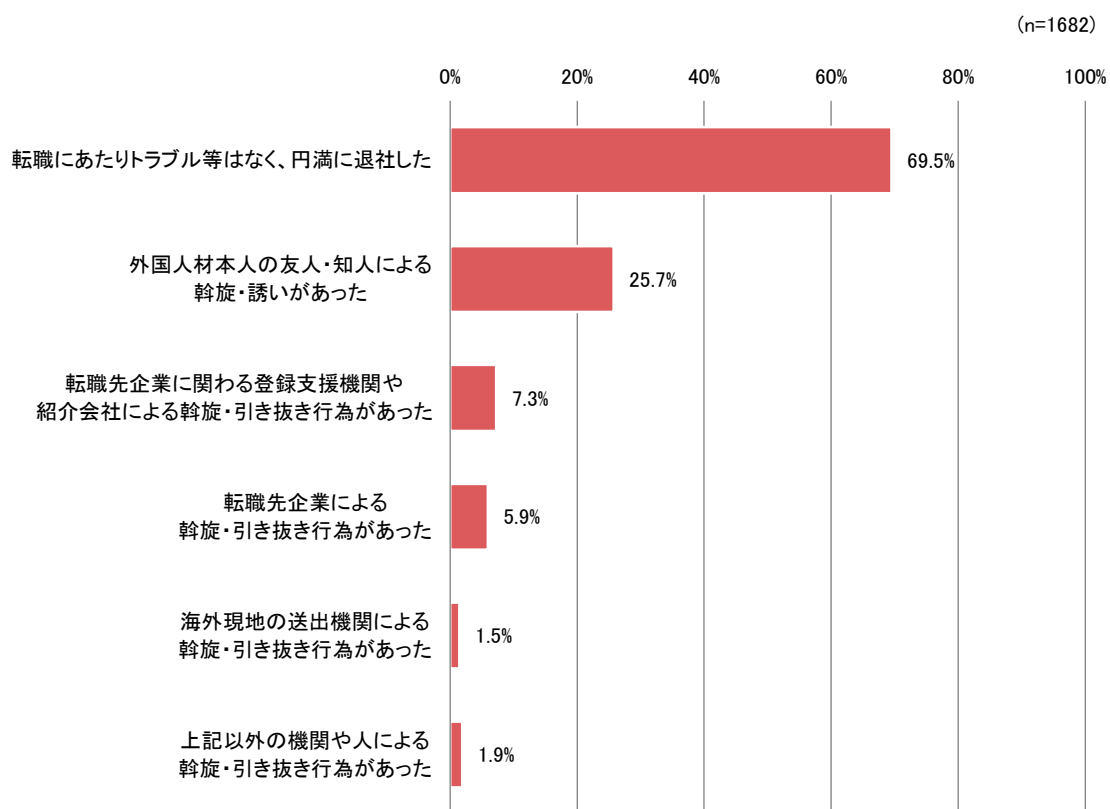
図表 VIII-36 特定技能外国人材の転職状況



(24) 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 69.5%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 25.7%、「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 7.3%となっている。

図表 VIII-37 転職に関するトラブル



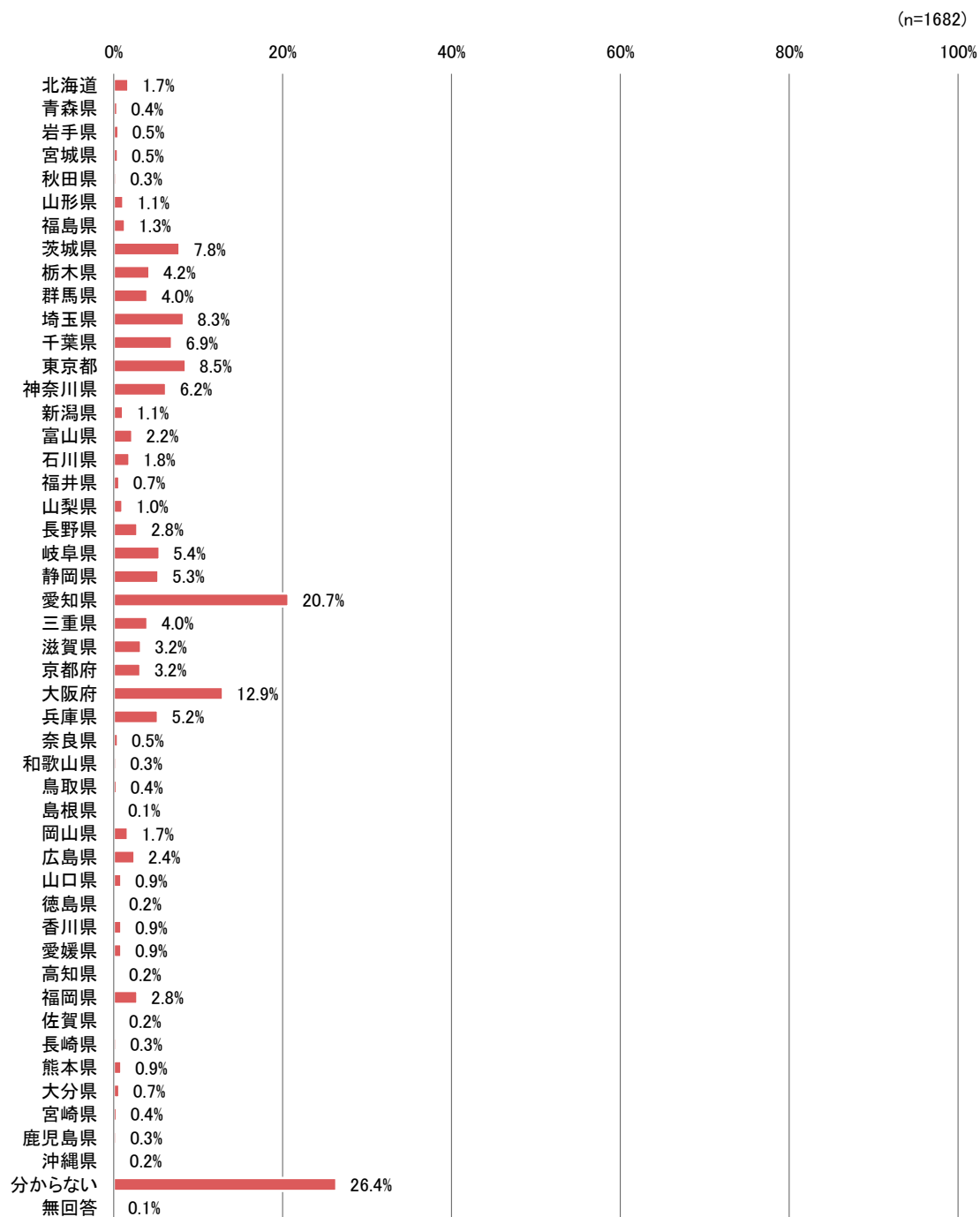
(注) 前問で、「貴事業所で技能実習 2 号または 3 号を修了した人材、または、貴事業所で特定技能 1 号として働いていた人材が、他社へ転職した」を選択した人のみ回答

(25) 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 20.7%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が 12.9%、「東京都」が 8.5%となっている。

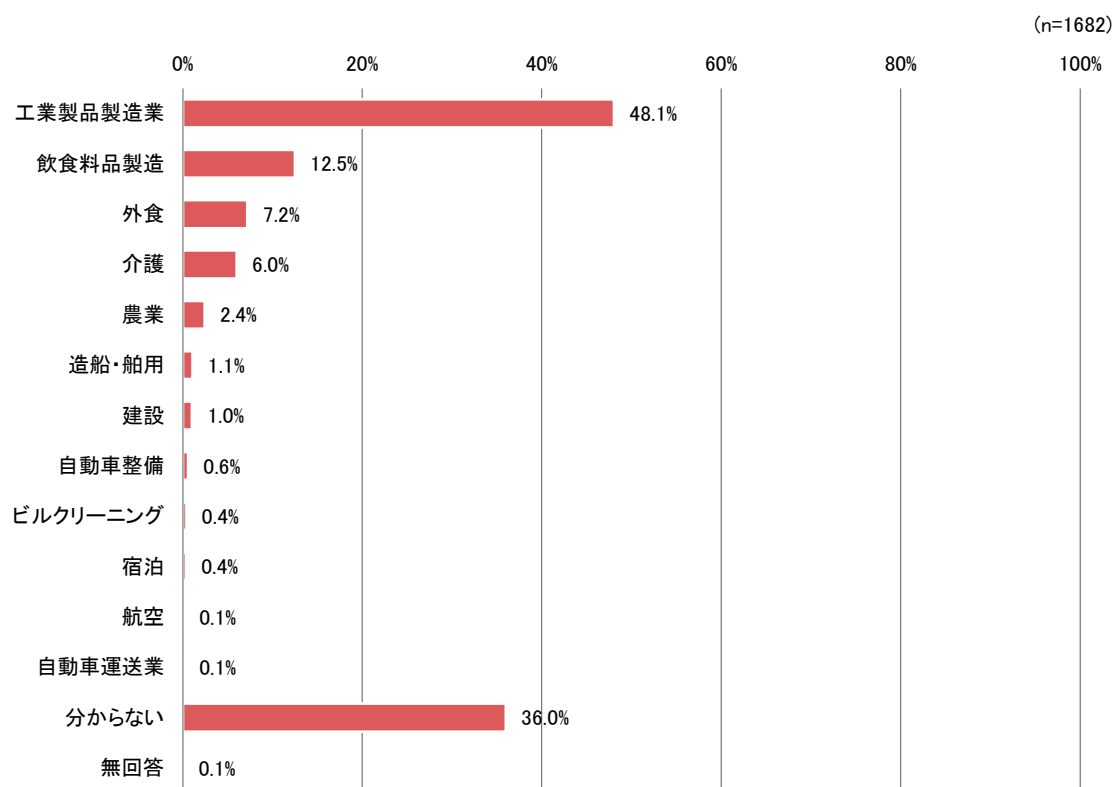
図表 VIII-38 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県



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、「工業製品製造業」が48.1%で最も高い割合となっている。次いで、「飲食料品製造」が12.5%、「外食」が7.2%となっている。

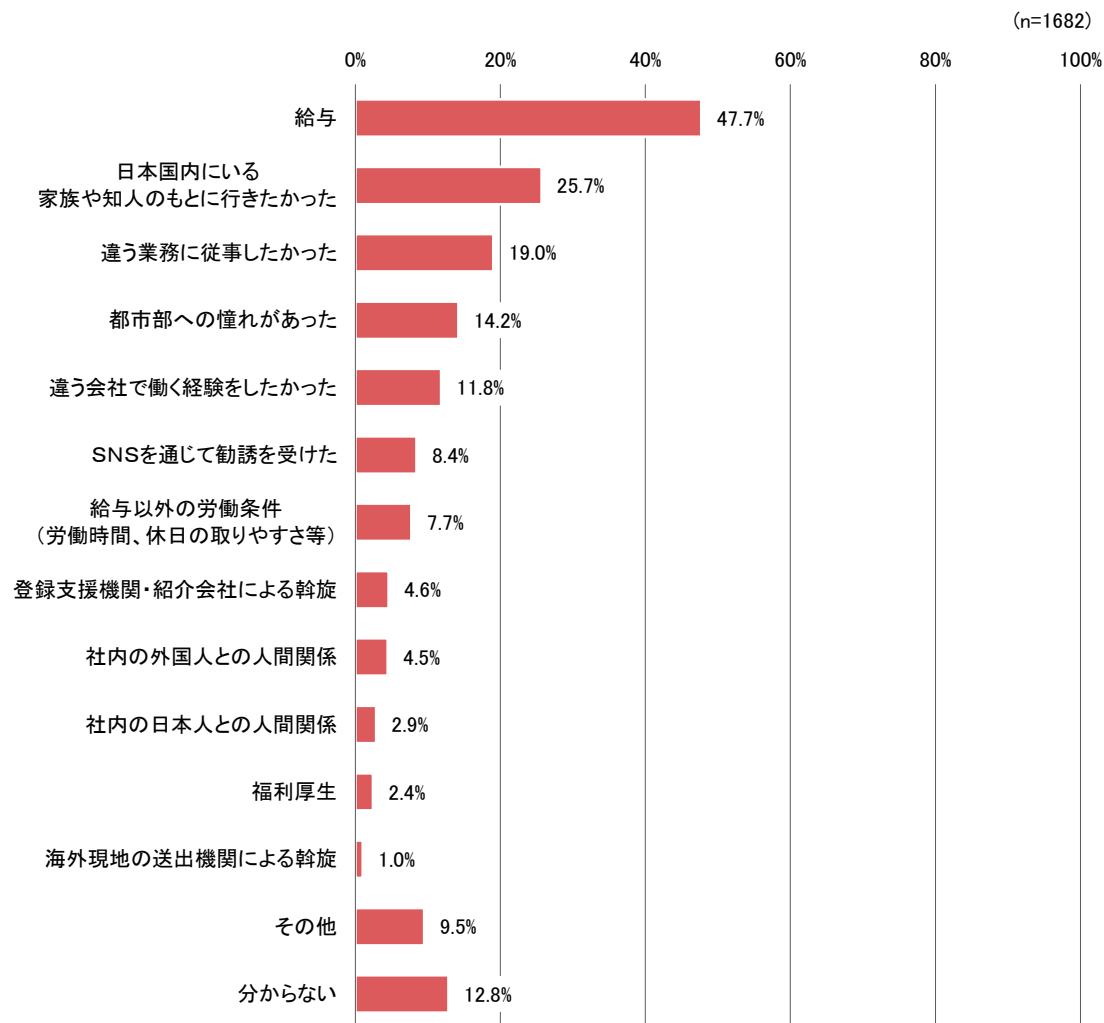
図表 VIII-39 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野



(26) 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47.7%で最も高い割合となっている。次いで、「日本国内にいる家族や知人のもとに行きたかった」が25.7%、「違う業務に従事したかった」が19.0%となっている。

図表 VIII-40 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由



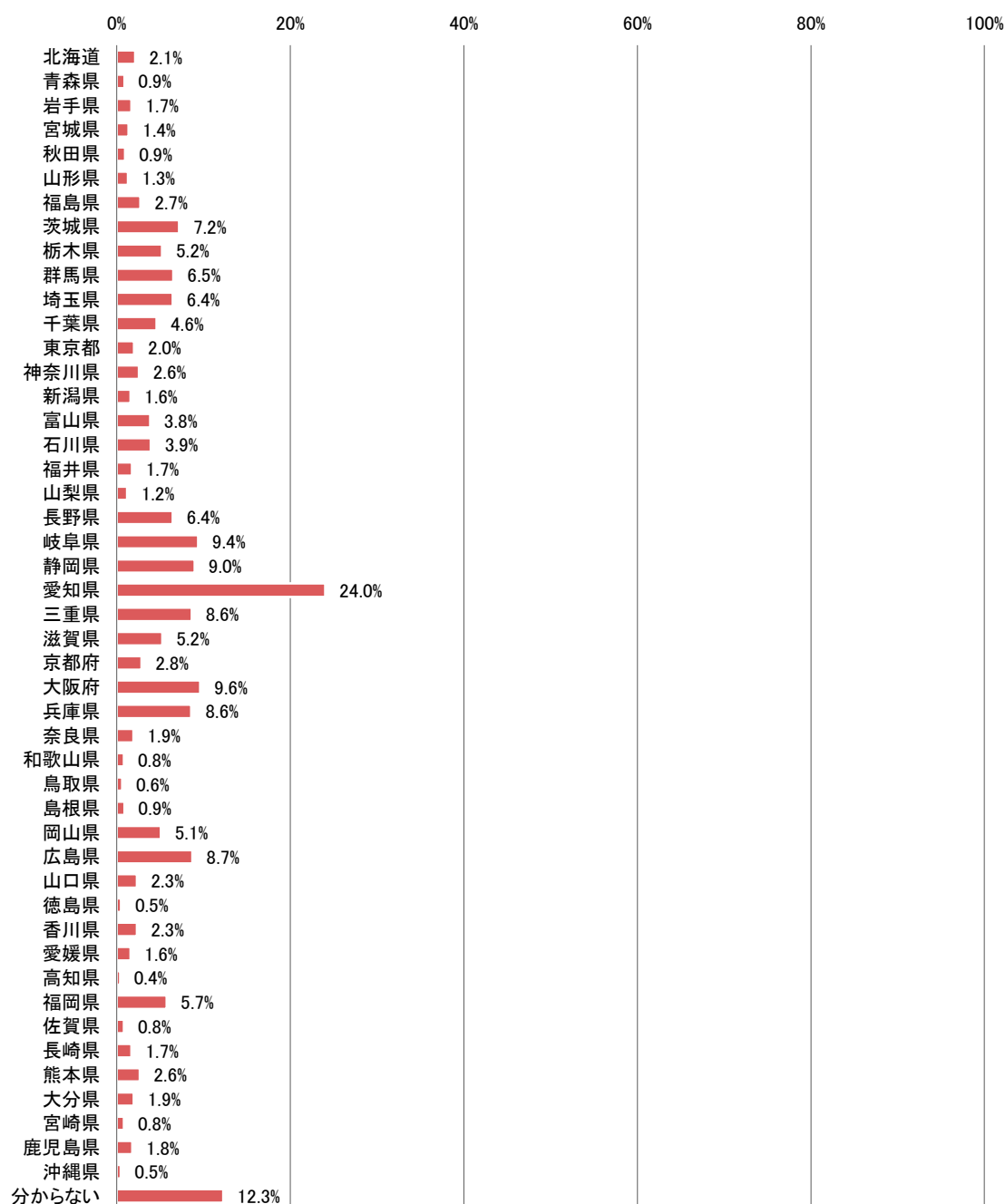
(27) 他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先

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 24.0%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が 9.6%、「岐阜県」が 9.4%となっている。

図表 VIII-41 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

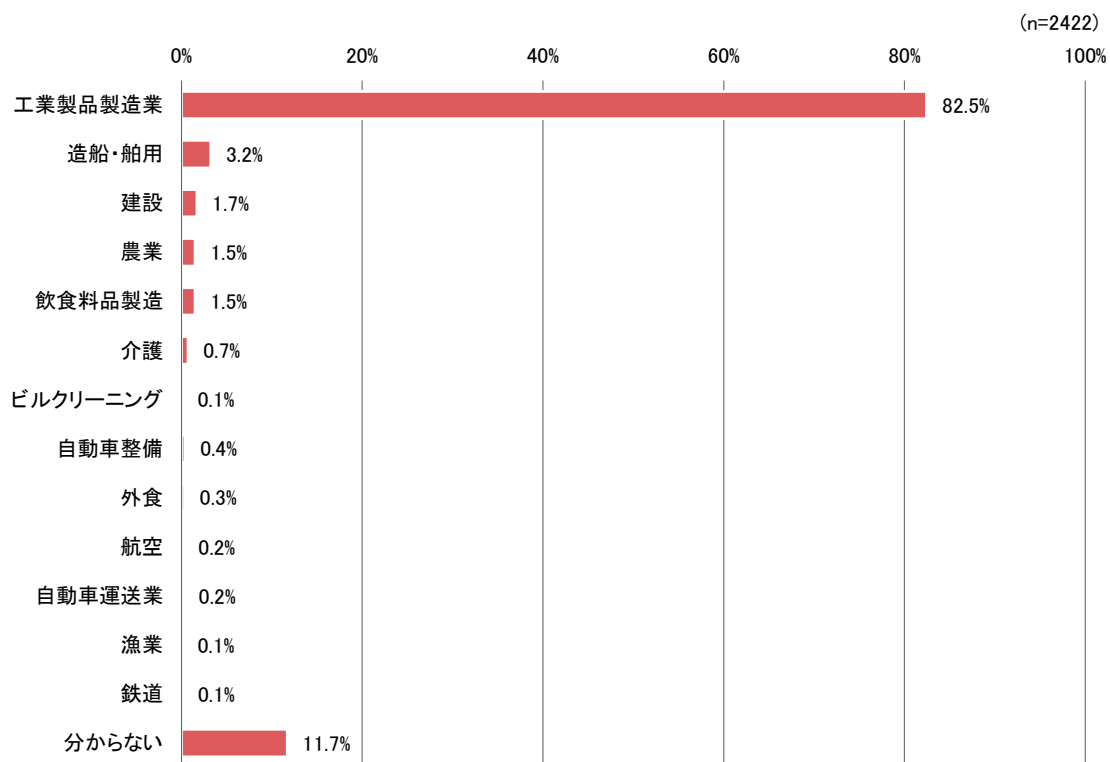
(n=2422)



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、「工業製品製造業」が82.5%で最も高い割合となっている。次いで、「造船・舶用工業」が3.2%、「建設」が1.7%となっている。

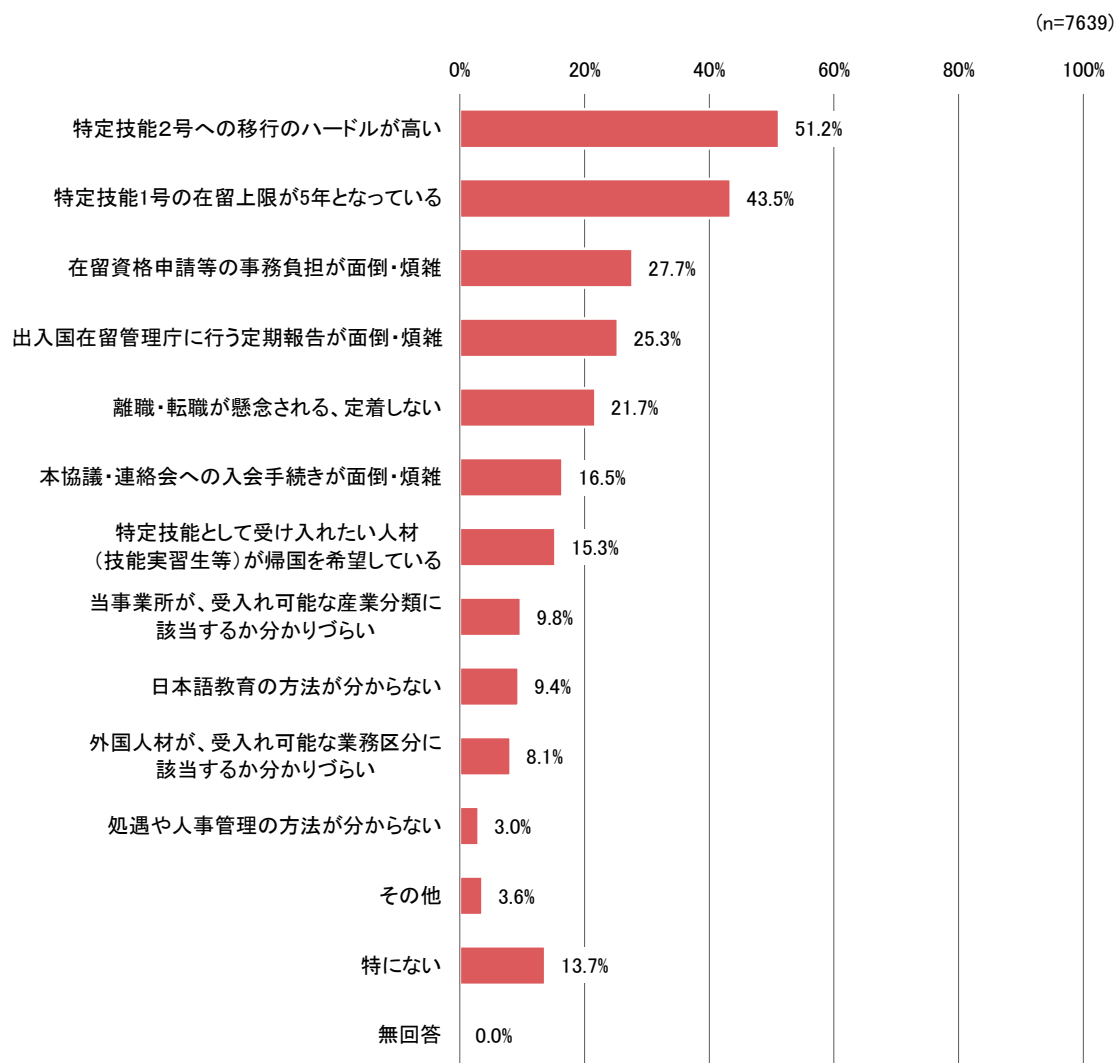
図表 VIII-42 転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習分野



(28) 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51.2%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43.5%、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が27.7%となっている。

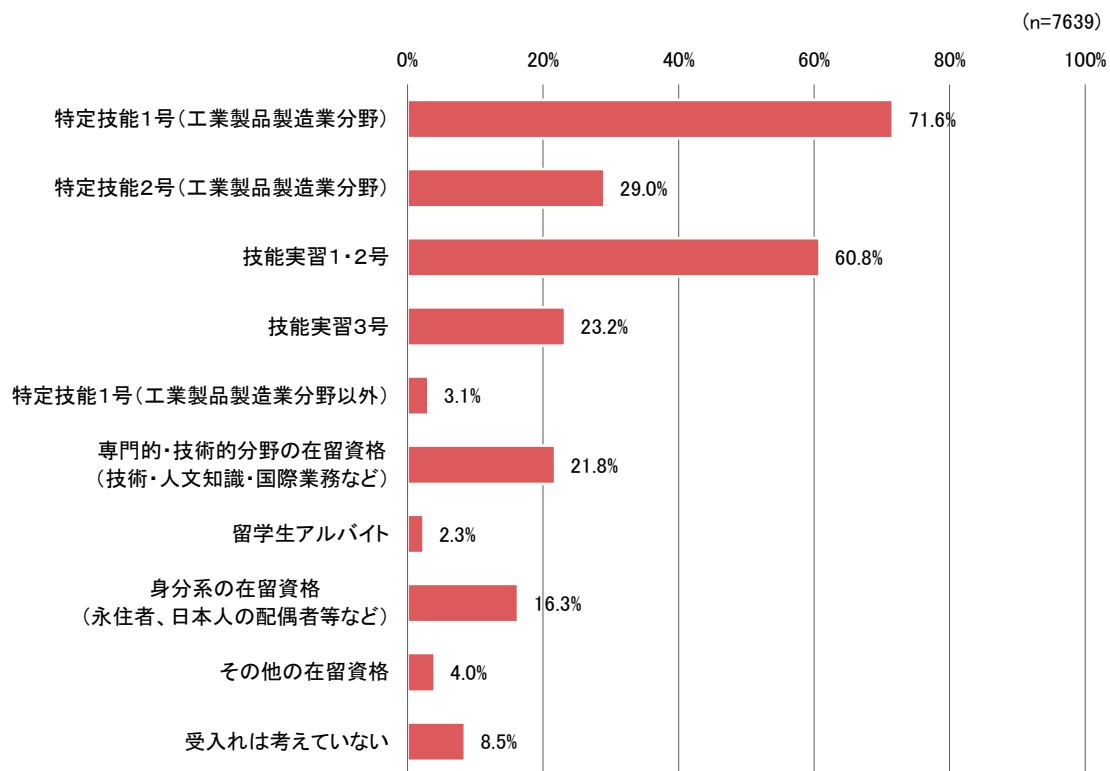
図表 VIII-43 特定技能外国人材の受入れに関わる課題



(29) 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（工業製品製造業分野）」が71.6%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習1・2号」が60.8%、「特定技能2号（工業製品製造業分野）」が29.0%となっている。

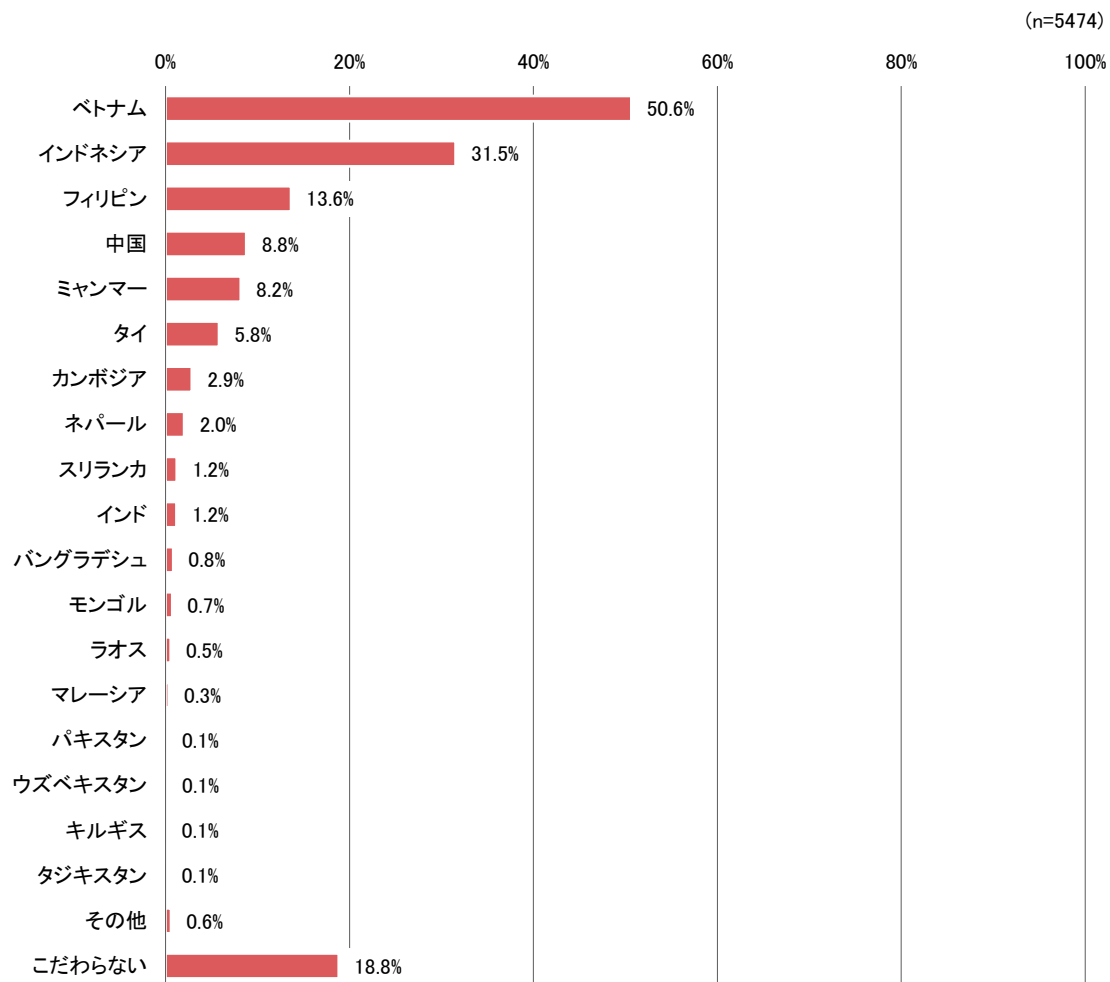
図表 VIII-44 今後の受入れ意向がある在留資格



(30) 「特定技能1号」の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（工業製品製造業分野）」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50.6%で最も高い割合となっている。次いで、「インドネシア」が31.5%、「フィリピン」が13.6%となっている。

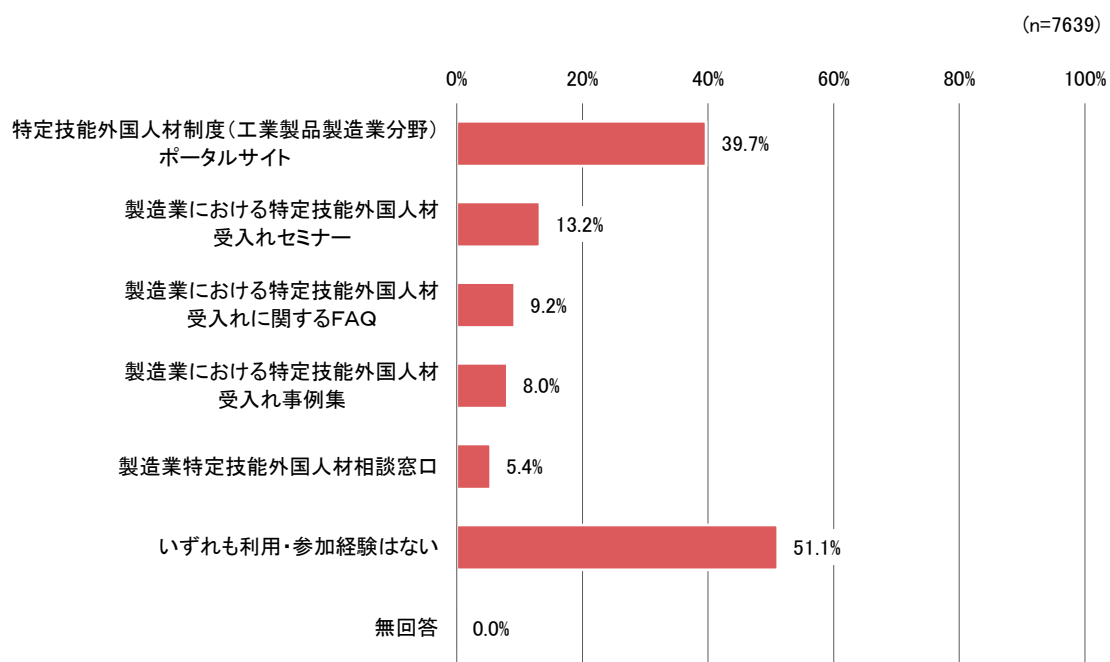
図表 VIII-45 受入れを希望する国籍・地域



(31) 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（工業製品製造業分野）ポータルサイト」が39.7%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13.2%、「製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ」が9.2%となっている。

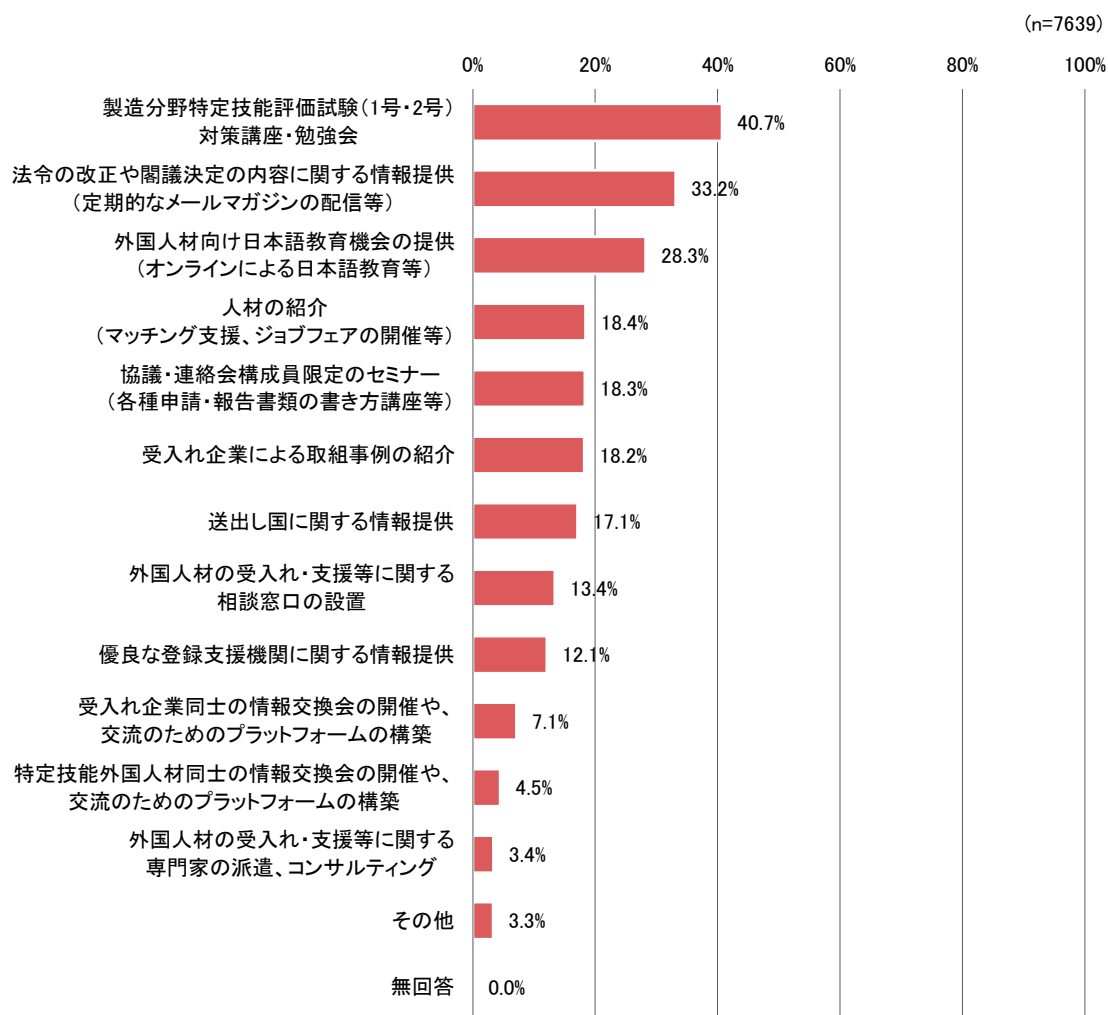
図表 VIII-46 経済産業省の取組の利用・参加経験



(32) 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40.7%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33.2%、「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28.3%となっている。

図表 VIII-47 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



(33) 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）

- ・ 規定や仕組みが難しい。仕方がないとは思いますが規定等の変更が多くなかなか難しく感じる。
- ・ 各手続きに非常に時間がかかるためスピーディーにしていきたい。例えば、特定技能の業種追加要請を行った際時間がかかり非常に困った。
- ・ 在留カードの更新手続きをもっと早くするよう入管に働きかけてほしい。毎回、期限切れてから2ヶ月の猶予期間過ぎそうなギリギリに更新完了している。早めに手続きを始めても結果は同じ。
- ・ 手続き等煩雑になればなるほど、余計な費用がかかってくる。ある程度外国人雇用の実績がある企業なら、もっと簡略にしてほしいと希望する。
- ・ 出入国在留管理庁に関する各種手続き、定期報告が煩雑で負担が大きい。又、ホームページ内の手続きの種類や・必要書類等が多く、検索に多くの時間を要す。
- ・ 特定技能の受入れ、更新の手続きが複雑。特に更新の場合は受入れ年数が増える事に揃えなければならない書類が増えるなど面倒。入管に問合せても、なかなか電話が繋がらない事や、的確な回答ではない事も多く、毎年の更新は非常に厄介。更には更新手続き後、審査に2ヶ月ギリギリ掛かり、お盆休みの時に書類の再提出を言ってくるなど、なかなか難しい状況にある。
- ・ 年金一時脱退金交付においてベトナム人は5年満了後に一旦退職手続きを日本国で行いベトナム入国後にベトナム国内で手続きをして終わり次第日本に再入国をするしかないがこの手続きが日本国内で出来ないか厚生労働省と相談して解決をお願いしたい。なぜかと言うと全て手続きで無駄と考えるし行政の手間も削減できる。
- ・ 弊社では日系ブラジル人を雇用しているが、特定技能者についても、彼らと同様な程度の事務手続きを希望する。同一賃金・同一労働・同一事務負担でないと、日系ブラジル人に対して、特定技能者を厚遇していることになる。
- ・ 申請書類の簡素化（デジタル化）各省庁間の連携、送出し機関からも日本の書類は、他国よりも非常に多いと苦情が出ている。
- ・ 外国人労働者を多く活用するのであれば、官公庁・行政など全ての機関が、外国人にも分かりやすい申請手続などをお願いしたい。（和暦表示や和暦届出の全廃等）

2. 受入れ分野の拡大

- ・ 現在特定技能外国人材の受入れ産業分野は限定的であるため拡大をお願いしたい。自動車部品（輸送機器）の機械加工は受入れ分野に含まれていないため是非拡大していただくよ

う希望する。

- ・ 愛知県の企業のため『自動車』の部品製造比率が高いため、この業種も対応企業にしてほしい。
- ・ 技能実習生の業務内容によっては、現在の製造品が特定技能の産業分類に該当せず、転職か帰国に迫られる場合があるため、産業分類の拡充を図っていただきたい。
- ・ ダンプトラック製造を弊社横浜工場で行っているが、特定技能は対象外のため困っている（技能実習3号修了で退職してもらうしかなくなる）。
- ・ パレット製造業も対象になるとうれしい。
- ・ 医療機器製造業務への門戸をもう少し開いて欲しい。
- ・ 現在SDGsなど環境問題などを掲げているのならもっとリサイクル業務の会社にも実習生を取り入れることが出来るような業種を増やしてほしい。
- ・ 輸送用機器を特定技能の受入れ可能産業として認めて頂きたい。

3. 家族帯同について

- ・ 全事業種における日本語能力の要件必須化特定技能への移行に際し、1号はJLPT N3以上、2号はN2以上の要件を必須化。家族の帯同は魅力的だが、共働きしないと生活も厳しい一方で、家族にも日本語能力がないと、生活に困窮することが容易に想像できる。長期間日本に住むなら、本人の日本語能力が低いと、同郷のコミュニティに依存し、日本社会から孤立する懸念あり。
- ・ 特定技能1号資格で家族が来日、同居出来ない為、途中で帰国を余儀なくされている。2号での制度保証有るも、弊社内では実現不可能であり、人材流出が避けられない。家族と同居しながら日本で働きたい為である。
- ・ 特定技能2号で国内永住される方の家族（特に子供）への教育機会の提供専門の学校がないと基礎教育が停滞する。
- ・ 特定技能2号になった人材の家族も日本に来ることが出来る枠組みが広がると良いと思う。
- ・ 特定技能2号の試験が外国人にとっては異常に難しい。これははじくための試験と思われると感じた。また2号になれないと家族と一緒に日本で暮らせないという人権侵害とも思える法律になっている。決して外国から日本に来て仕事頑張ろうとは思えない仕組みである。私たちの様に実習生、特定技能の人を雇おうと思う者はこの仕組みを本人に説明するのが申し訳ない。恥ずかしくも思える。子供を母国に置いてこなければならぬ人の気持ちは万国共通だと思う。改正を強く願う。
- ・ 弊社では、すべての特定技能外国人が技能実習2号から継続での受入れとなっている。そのすべての人材が、自分の家族（配偶者や子供）と生活を共にできないことを理由に、帰国していく。特定技能2号になるまでも非常に長い時間が必要である。日本で働き、納税もして、日本で過疎地における近隣住民とも良好な関係を築く彼らが、特定技能2号にな

る以外、家族と暮らす権利さえ与えられない状況に対して、選択肢が増やせるよう制度を見直して頂くことを強く希望する。

- ・ 特定技能外国人、エンジニアの方に働いていただいている。エンジニアの方はご家族も一緒に日本で住まれている。昨年奥様も働くために保育園に預ける準備をしていたが、待機児童となった。お仕事をしながら子育てが難しかったため、一旦母国の親御さんにお子さんだけ預けた。その後市役所から保育園に空きがでたのでお子さんを一週間以内に連れてきてくださいと連絡があった。母国に帰られているため、WEB 面談もしくは日本に帰ってくるまでの間保育料を支払うので籍を置いてほしいと掛け合ったがダメだった。人口減少で海外から若い人材が働きに来てくれていて、製造業は成り立っている。今後益々海外人材が必要となる。しかし日本の受け皿が出来ていない状態がある。早急に解決すべき問題である。またお互い特定技能生同士ご結婚されて奥様が母国で出産されたケースでは、その後特定技能1号だと奥様も子どもさんも現在のルールでは日本への滞在はできない。これも少しは緩和すべきではないか。色々な制約があるのも理解できるが、日本に家族で住みたいという希望も大切にすべきだと思う。是非ともよろしく願いしたい。

4. 在留期間の延長

- ・ 特定技能外国人材1号の在留期間の延長を希望する。
- ・ 双方の合意があり、一定の技術力を会社が証明するような形で申請し、その後1年単位で特定技能1号の資格延長が可能ないようにしてほしい。家族滞在や永住権に左右されず、純粋に今の特定技能1号の資格範囲のままの延長が可能ないようにしてほしい（あくまでも1年単位で）。
- ・ 何度も記載させていただいたが、1号から2号への試験の内容は極めてハードルが高いと思う。技術の観点からも5年はやっとならなければならない。どのような人材でも人物でも日本への在留を認められないのも当然のことながら、5年間、まっとうに業務をこなした者が試験に合格しなければ続けられないのが現状。今年、弊社でも試験を受けさせて頂く者が1名、昨今の人材の不足の中において、我々零細企業にとって難しい状況になる可能性があるため、試験問題の翻訳の選択や、更なる日本での在留の延長方法等、協議して頂きたい。
- ・ 技能実習生3年と特定技能1号で5年間働いたとき計8年同じ会社の場合はそのまま延長で働けるのにしてほしい。

5. 税制、支援について

- ・ 技能実習生から特定技能に移行し昇給しても所得税や住民税が課されるため本人にとっては手取り給与の目減り感がある。特定技能外国人材本人への減税が必要ではないか。
- ・ いつまでも受入れ支援機関に費用を支払う必要のないよう、本人達の取り分が増えるようにし

てもらいたい。

6. 日本語能力について

- ・ 無料の日本語・生活指導を学ぶ機会拡大（外国人人材の定着には日本語と日本生活風習の浸透が必須と考えている。参加しやすい地方自治体のイベントやセミナーをもっと実施して欲しい）。
- ・ 市町村単位での日本語学校を紹介いただけるような仕組み。WEB でも良いが夜間、休日時間帯での開講が望ましい。
- ・ 中小企業で、人材育成がなかなかうまくいかないため、定期的な実習会を職業訓練学校などで開催してほしい。弊社も人材不足で、結局ベトナム人の人材派遣を利用している。市役所で開催の日本語教育などを利用しているが、日本語の上達も早く助かった。そのような機会をたくさん作っていただきたい。

■転職について

- ・ 現在インドネシアの方限定で受け入れているが、とても優秀でよい関係が築けていると感じている。先日は全社員での新年会にてビンゴゲームをし、ゲーム時の司会を特定技能外国人にしてもらった。技能実習、特定技能の職種・作業の取り決めが、雇用側にとっても働く外国人側にとっても、難であると感じる。日本に働きに来たが仕事が合わないと感じる外国人はいるはずで、転職できないのは労使共に困る。また、小企業においては、兼務をすることが多いため、作業を限定されるのは活躍させにくい。安全衛生や給与の支払い、生活支援に重点を置いて監査いただき、もう少し自由に外国人材を受け入れられたらと思う。
- ・ 政府として、労働力人口の減少に伴い外国人労働者の受入れを進めていると思うが、言葉の問題があり、初期の段階は最低賃金と仕事の成果能力は十分ではない事が多いと思う。仕事の成果能力に応じた賃金を設定できるように働きかけてもらいたい。これだけ転職が一般化しているので、成果能力に見合ったその後の賃金 UP は必然的になると思う。
- ・ 転職時に、転職先の企業と連携を取りたい。その理由は、転職後に「条件が違った、また戻りたい 休みがありません」などの相談や、転職先の居住地が確定してないなど、外国人労働者が困る、不安になる事案が多いため、送り出した私たちとしても不安になる。事前に転職先企業と連携がとることができれば、外国人労働者を、守ることもできるのではないかと考える。

■人材紹介について

- ・ 国内で転職を希望している人の紹介
- ・ 弊社は昔からのいわゆる 3K 職場であり、若い日本人労働者を雇用するのは難しい面がある。そこで外国人労働者だが、今紹介業者にお願いすれば、一人当たり結構な金額、手数

料を取られる。紹介業なので金額が発生するのは仕方ないが、短期で退職する人でも同じ額が取られる。上限等設けて雇用に対するハードルを下げてもらいたい。

■格差について

- ・ 弊社は大変田舎のため、都市部に比べて大変人材が集まりにくい。また最低賃金に差があることで、時給だけを見て転職する方が大変多い（都市部での生活費が高くなることに気づいていない）。せっかく育ててもすぐに都市部へ転職されてしまうことがとてもつらい。
- ・ 円安もあり、平均賃金の高い首都圏に人材が流れていかないか懸念がある。一概に賃金の高低だけでなく、地方での良さもあると思うため（物価、家賃、通勤等）、単純に賃金の高低だけでの転勤判断はすべきではない旨の情報を広めていってほしい。

■情報提供について

- ・ 送出国側の事情・トレンド（国の方針・特定技能候補者の意向他）日本国内での転職状況、就労者の意向、平均賃金の推移等が知りたい。会員への情報提供が頂ければありがたい。
- ・ 他社の雇用条件等を確認したい。また、転職した特定技能実習生が転職を決意した理由等あれば教えて頂きたい。
- ・ 技能検定1級の実務経験は7年のはずだが、本アンケートでは、実務経験3年でよいと書かれていた。実際のところが分からないのと、職業能力開発協会の技能検定担当者も理解できていない気がするので、ルールの一掃と周知をお願いしたい。

■技能評価試験について

- ・ 現在、弊社でも特定技能2号への移行を希望する実習生は多数いる。皆、技術・日本語の理解力ともに優れている。しかしながら、特定技能2号への移行のハードルが高すぎる。要件を満たすためには、ビジネス・キャリア検定3級取得とあるが、日本人でも難しい試験を受験させる理由はなぜなのか。試験問題は、日本人と同じで漢字も多くふりがなの記載もない。弊社は、産業機械製造業の溶接として技能実習生を受け入れている。同じ溶接を仕事とする、造船・船用分野の特定技能2号への試験とのハードルの差がありすぎると思う。特定技能実習生2号への移行の試験内容をもう少し外国人にもわかりやすい試験にして頂きたい。試験のハードルを下げてくださいと希望する。今後の産業発展のためにもお願いしたい。
- ・ 製造分野によっては実際に求められる製造上のスキルに対して技能試験の内容との乖離が大きく、実技も「試験の為の勉強」となっている傾向が強いと感じる。スピード感を持って改善していく必要があると思う。
- ・ 特定2号になる為の試験、ビジネス・キャリア検定が難しすぎて勉強方法が分からないことと製造分野特定2号評価試験のルビ打ちが小さすぎて見えないこと改善してもらいたい

- ・ 特定技能1号の人材が、他の分野（食品加工）へ転職するケースが3名出ている。食品加工から当社分野へ転職するため技能実習生2号終了資格試験を受けてもらったが、2名とも不合格になっている。2名とも優秀な人材だったため、合格すると思っていたが、素性材製造分野への転職が非常にむつかしいと思った。
- ・ 特定技能1号から2号への移行に2つの試験を合格しなければならないというハードルが高すぎる。検定ルートは、指導できる人間がいけないためできない。母国語でセミナーなど行ってほしい。1号のビザが切れるのが近いので今後戦力がなくなるので大変困っています。回避策など作ってほしい。特定技能実習生の家族も不安なので、改善策をお願いしたい。
- ・ 特定二号の試験が異常に難しすぎる。日本人の経験豊富な工場長をもってしても非常に難しい内容。現実とみあってなさすぎる。会社と特定技能生が引き続き互いに就労の意思を確認できていても、またさらに会社として戦力であってほしいと願ってもこの制度のせいで5年がくぎられてしまう。
- ・ 年々日本人の労働人口が減少し、新卒者の採用もままならない状態である。弊社の特定1号5名は特定2号の資格を取り延長を希望しているが、実技試験はハードルが高くビジネス・キャリア検定合格を目指しているが、日本人と同じ条件では語学力が劣るため非常に厳しい状態である。外国人向けに試験内容を見直していただき日本企業の人材不足を援助し、ものづくり企業の衰退を防ぐためにも検討をお願いしたい。
- ・ ビジネス・キャリア3級に挑戦しているが、内容が難しい。日頃の業務と関係のない内容もあり、外国人が理解するには日本語力も必要なため、なかなか合格できないように思う。
- ・ ビジネス・キャリア検定試験に合格できていない。プラスチック成形金型の仕上げの技能は十分習熟してサブリーダーになった人材だが、ビジネス・キャリア検定では「生産管理オペレーション」の受験となり日本語文章の難解さ、日本語表記の解読などに苦労している。もう少し一般的な外国人に対応する試験課題を検討していただけないか。
- ・ 会社立ち上げ当初から働いてくれているベトナム人達（現在は、特定技能1号～実習生3号になっている）は、会社にとってとても大切な人材である。その方たちがいなくなれば、会社は成り立たない。そのため定期的に、会社でビジネス・キャリア検定の勉強会を日本人と共にしているが、言葉の壁があまりにも難しく、なかなか思うようには点数が取れない。何か良い、勉強会等があれば参加させたいと思うのですが。
- ・ 外国人1号の社員は2号を考えていたが試験が難しいということで断念、今は帰国の方向で考えている。弊社としてはせっかく仕事を覚えてもらって即戦力の1人になったところだった。今は帰国までの数少ない試験に向けてがんばってほしいと説得しているところである。試験の問題はひらがなになったがもう少しハードルを下げしてほしいと思っている。日本人の雇入はなかなか難しく外国人の力が必要である。製造業の人材不足のためにもご検討していただきたい。
- ・ 技能検定試験、評価試験などで、外国人材の技能を評価しようとする取り組みをやめて欲

しい。ほとんどの技能検定試験の内容は現場の実態とは乖離しており、検定試験で技能水準を測ることなどできない。また、実技試験が伴う技能検定1級は、受験会場、補佐員の確保が難しいため受検者のキャパが限られており、日本人でも希望者が誰でも受検できる訳ではなく、順番待ちの状態である。そのような試験を外国人材の在留資格取得に関わらせること自体、混乱の元である。やはり大前提として、「技能を外国人に教えてやる」という「上から目線」の姿勢から正すべき。この姿勢こそが、技能実習制度が「現代版奴隷制度」と批判されるようになった原因だと感じる。就労姿勢や勤務意欲など、日本人こそ外国人材から多くを学んでいるのが実態である。

- ・ 三重県だが、県内で評価試験を行っている表記があるにもかかわらず行われていない。問い合わせしても「人がいないので対応できない」との回答。何のための機関かわからないです。各自治体の体制整備にも力を入れて頂ければありがたい。
- ・ 実習生から、コロナ特別ビザ、特定技能1号と約9年間日本で、弊社の業務をしてもらっている。技術的には、日本人以上の技能を発揮してくれている。ただし、日本語の読む、書きが、2号資格試験のハードルが高く、不合格だった。日常会話は、何も困らず日本人と話せて日本人以上の技術があっても帰国しなければならないのは、今の日本の人手不足を考えるとおかしなルールと感じる。日本語の試験、必要なのか。時限的にでも、ルールを緩和しないと、日本に来る外国人労働者はいなくなる。
- ・ 当社ではカンボジアより受入れをしている。日本語の勉強や実習内容をテキストにして解説しているが、翻訳ソフトもクメール語にはあまり対応しておらず伝わっていない。イラストのついた実習に使えるテキストなどを作成していただくと助かる。

■登録支援機関について

- ・ 支援機関の費用も、支援内容に比べて割高と思うため、簡略化して呼ぶのに10万、月々1万ぐらいで抑えてほしい。今はその倍以上で頼んでいる。

■相談窓口・ポータルサイトについて

- ・ 協議会加入申請フォーマットも分かりやすくなり、相談窓口の対応も好感が持てると思う。
- ・ サイトの構成がわかりにくい。追加、変更など、要件ごとのリンクを作してほしい。事業所ごとの回答とあるのに、設問に「貴社」とあるのは紛らわしい。

■アンケートについて

- ・ こういったアンケートを全ての工場で回答すると非常に多くの時間を要する。外国人材を受け入れようとしているため、当社は人手不足の会社であるので、極力アンケートを減らしていただきたいというのが切なる願いである。
- ・ ほぼ同じ回答になってしまうため、各事業所へのアンケートはやめて頂けるとありがた

い。

- ・ 定期届出の書類が多すぎる。複数工場がある時のアンケートは1つにして欲しい。
- ・ 定期届出とアンケート等の書類が多い為、他の業務に問題が発生する事がある。特定技能1号の人材と話や教育に時間をつくりたい。
- ・ アンケートに回答しているが活かされているのかみえてこない。自社の閲覧不足及び確認不足の場合は申し訳ない。

■外国人のトラブル対応について

- ・ プライベートでのトラブルが多く、そういった業務外での行動実態の調査を強化して頂きたい。実習生や特定技能外国人の保護の面ばかりがルール強化されている印象だが、同時に外国人の行動規範に関するルールも強化して欲しいところである。都度、指導を行ったり、書面で伝えたりはしているが、企業側でコントロールするには限界がある。

■悪質な企業の取り締まりについて

- ・ 外国人材の積極採用は今後においても必要となっており、優秀な外国人材を雇用していきたいと考えている。そのためにも、いわゆるブラックと呼ばれるような悪質な雇用待遇や賃金未払いを行う企業に対しては重大なペナルティを与え、優秀な外国人材が安心して日本で働けるような体制づくりに取り組んで頂きたい。
- ・ 技能実習1号からの試験不合格者に対する救済処置を広げてほしい。現行2回の受検（日本語+基礎級）不合格で在留資格が更新できず、失踪する実習生が出るので3回、4回の受検を許可してほしい。また、他社への引き抜きをするサイトの撲滅や、不法滞在者を雇い入れしている企業を取り締まってほしい。（受入れ側に非が無くても、失踪しても働ける場所や環境が有るので、試験に不合格でも失踪して、受入れ企業や管理団体にペナルティが科せられるのは不合理ではないですか。）正当に制度を生かして実習生を受け入れている企業はそれ相応の費用負担が毎月発生するのに対し、失踪者や転職者（管理団体に関わらないで転職するもの）を雇い入れすると管理費等が発生しないため、その分人件費として上乗せして支払え失踪者や転勤者は待遇が良いと喜び、真面目に取り組んでいる側は管理費が発生する分どうしても給与の上乗せが厳しくなり、失踪した方が得と考える実習生が出て来るので、正直者が損をしている感は否めない。

■脱退一時金について

- ・ 厚生年金の脱退一時金について、5年間分しか支払われないということで、一度、退社を考えてしまったりするので、その制度について内容を見直してほしい。
- ・ 社会保険に関して、外国の若い人材に60歳以降の年金の受給を考えさせるのは無理がある。海外で骨をうずめたい決意を20代で全員が出来るはずがない。そのため、脱退一時金の受け取りを5年毎に希望するのは自然な流れだと思うが、それにより2ヶ月程度の欠

員が発生するのは制度的な不備だと考える。外国人材の社会保険制度については、より柔軟な対応を求めたい。

- ・ 脱退一時金を申し込める期間が 5 年と区切られているのはおかしいと考えるが如何か。5 年を 8 年とか本人が帰国した時とかに変更していただきたいと考えるが如何か。区切りがおかしい気がするが、これが本当に国際貢献になっているのか疑問に感じる。

■その他

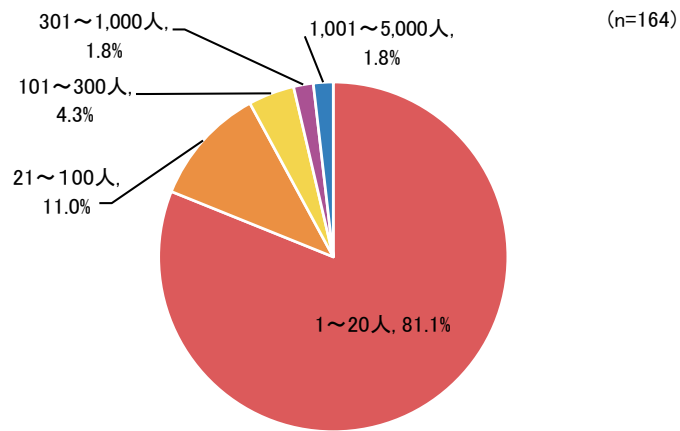
- ・ 為替レートの変動における自国通貨建ての賃金の増減に関して、契約時と大幅に変動し下落した場合の補助金制度。
- ・ 在留資格更新に時間がかかり、実習生はその間在留カードは紙のコピーを持ち歩くが、2～3 か月正規のカード無しになっているため、更新中の紙以外の簡易カードの発行をしていただきたい。
- ・ 在留資格申請や対外労働局の認証のタイミングがあっていない。労働局の申請をしている場合には在留資格申請の延長対応をとってほしい。
- ・ 自社保有の寮に住んでもらっているが、部屋代の支払い方法が現金の受け渡ししか認められないのは困る。給与内で精算できるものを、わざわざお金を下してもらってからでは双方にとって二度手間である。改善をお願いしたい。
- ・ 弊社、中小企業兼ねる過疎地域での操業である。技能実習生に関しても、寮の入居者数も限度・過疎地域のためアパート、マンションも無に近い状態で市街地に入居してマイカー通勤の選択肢しかない。地方自治体運営の住宅へ条件緩和処置展開を望む。
- ・ 名簿が公開されているからか、派遣会社からの営業の電話が多すぎて非常に困っている。一週間に 5～10 件ほどの電話がかかってくる。名簿の公開は廃止してほしい。
- ・ 技人国ビザの範囲を広げてほしい。
- ・ 就業時間等に関する制約を緩和して頂きたい（円が弱い為少しでも賃金を上げないと日本の他国に対しての競争力が低い）。

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 81.1%で最も高い割合となっている。次いで、「21 人～100 人」が 11.0%、「101 人～300 人」が 4.3%となっている。

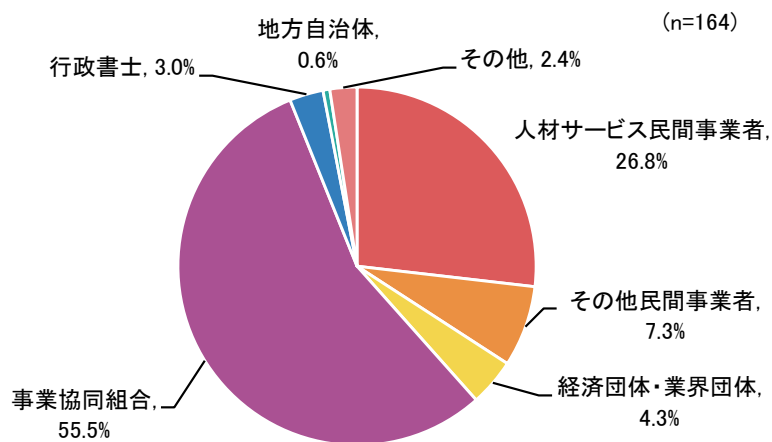
図表 VIII-48 団体従業員数



(2) 団体属性

団体属性は、「事業協同組合」が55.5%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7.3%となっている。

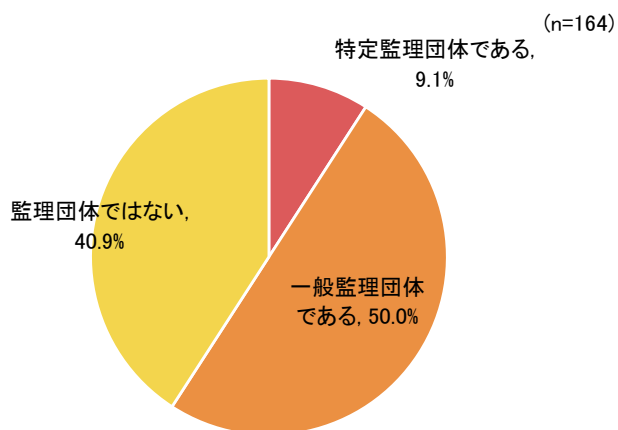
図表 VIII-49 団体属性



(3) 監理団体か否か

監理団体か否かは、「特定監理団体である」が9.1%、「一般監理団体である」が50.0%、「監理団体ではない」が40.9%となっている。

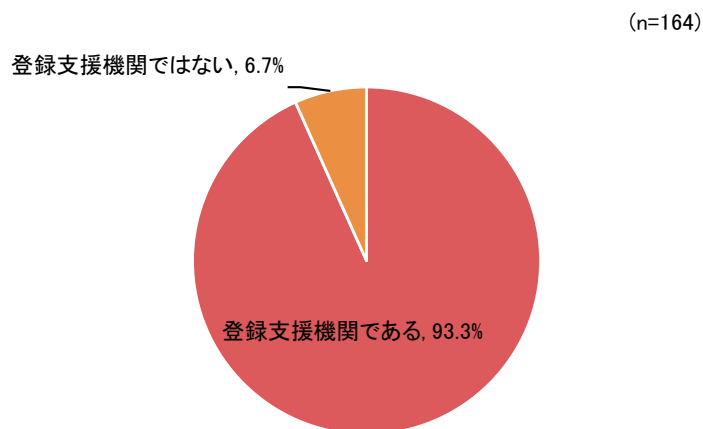
図表 VIII-50 監理団体か否か



(4) 登録支援機関か否か

登録支援機関か否かは、「登録支援機関である」が93.3%、「登録支援機関ではない」が6.7%となっている。

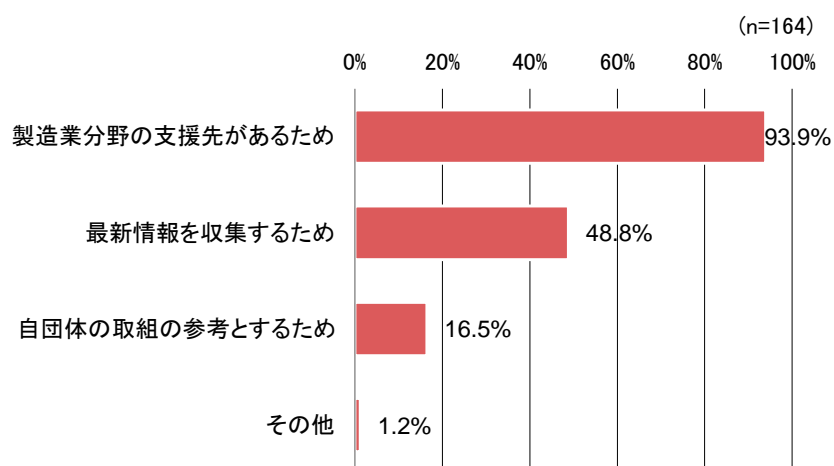
図表 VIII-51 登録支援機関か否か



(5) 入会目的

入会目的は、「製造業分野の支援先があるため」が93.9%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48.8%、「自団体の取組の参考とするため」が16.5%となっている。

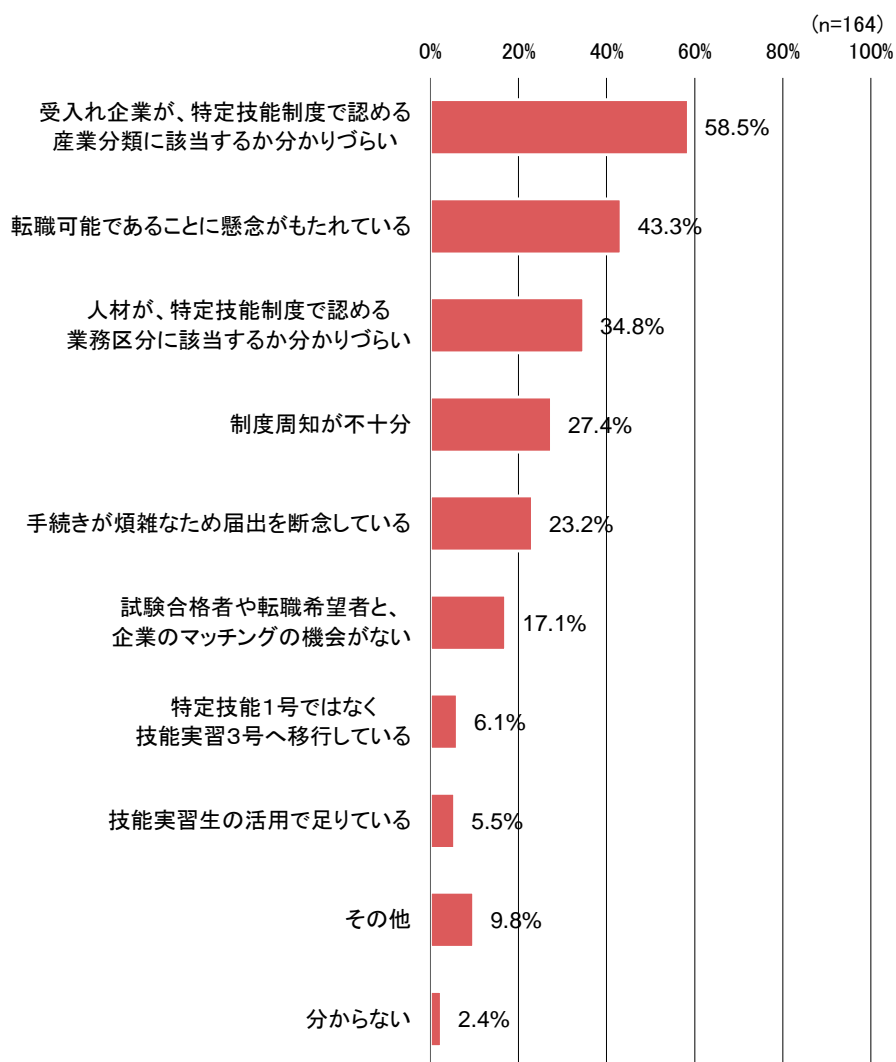
図表 VIII-52 入会目的



(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58.5%で最も高い割合となっている。次いで、「転職可能であることに懸念が持たれている」が43.3%、「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34.8%となっている。

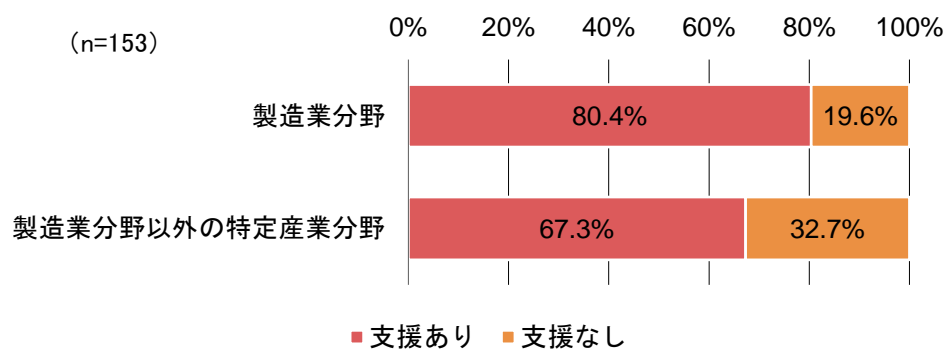
図表 VIII-53 把握している製造業分野の課題やニーズ



(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 80.4%、「製造業分野以外の特定産業分野」が 67.3%となっている。

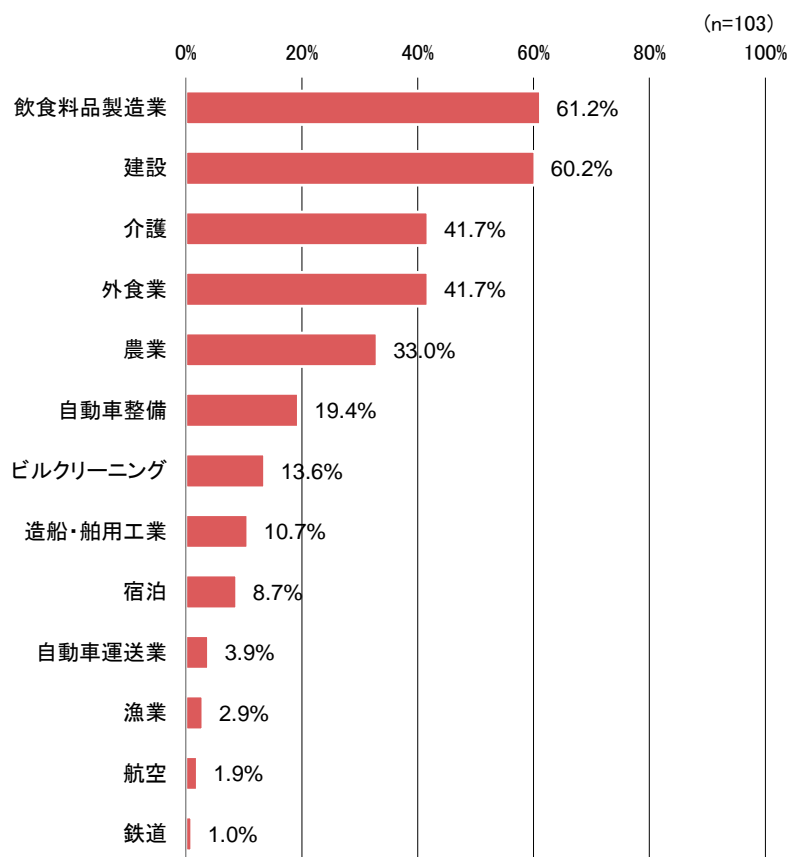
図表 VIII-54 支援中の企業の特定産業分野



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

製造業分野以外の特定産業分野で支援ありと回答した登録支援機関では、具体的な分野として、「飲食料品製造業」が61.2%で最も高い割合となっている。次いで、「建設」が60.2%、「介護」が41.7%となっている。

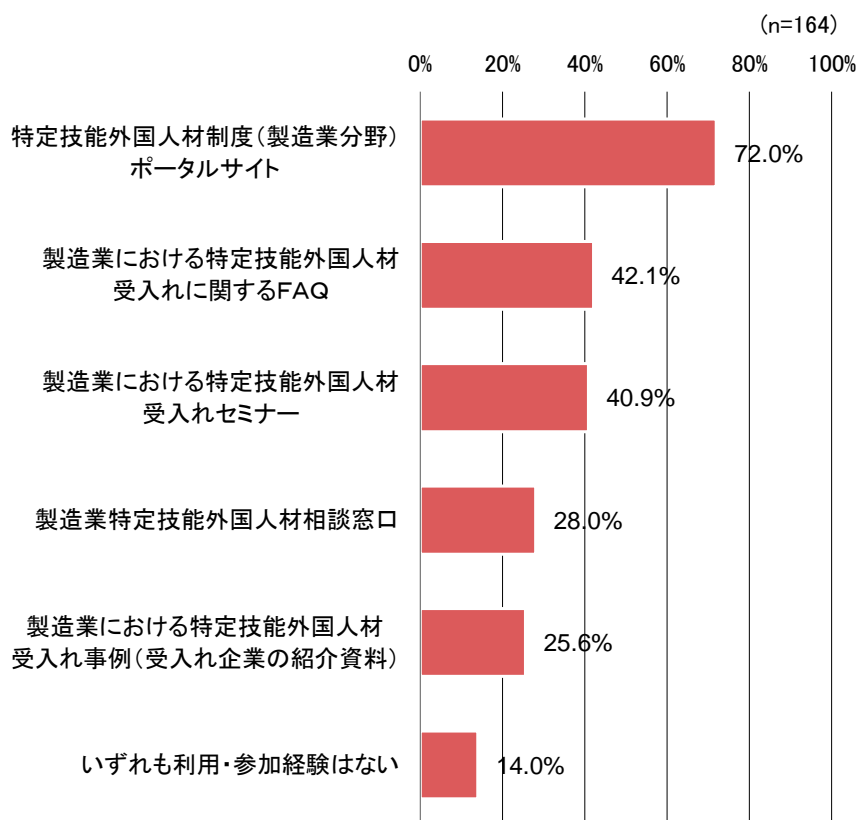
図表 VIII-55 支援中の企業の特定産業分野（製造業分野以外）



(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72.0%で最も高い割合となっている。次いで、「製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ」が42.1%、「製造業における特定技能外国人材受入れセミナー」が40.9%となっている。

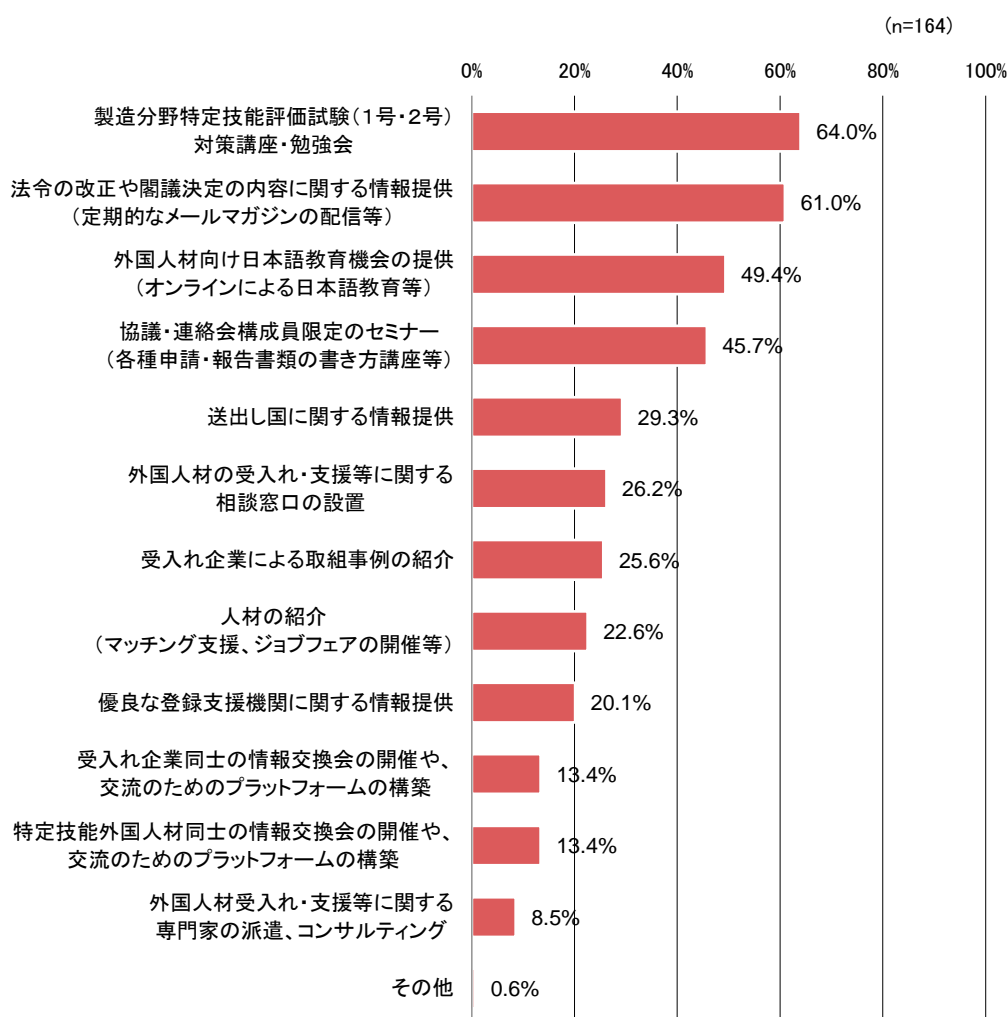
図表 VIII-56 経済産業省の取組の利用・参加経験



(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64.0%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61.0%、「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49.4%となっている。

図表 VIII-57 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

- ・ 加入手続きの簡素化と、加入許可申請から実際に許可が下りるまでのスピードアップをお願いしたい。
- ・ 製造職種は他の業種と比べ要件が厳しく、特に繊維業は、加入要件を満たすための認証にかかる金銭的負担や翻訳等作業的負担が大きい。早急に認証機関の選択肢を増やしてほしい。
- ・ 産業分類の該当性について受入れ企業側が容易に理解できるよう、もっと簡潔で分かりやすい説明文や検索機能を整備してほしい。
- ・ 加入できる分野・作業を技能実習制度と同様にしてほしい。
- ・ 会費等の徴収がない状態を今後も継続してほしい。

■制度運用について

1. 受入れ分野の拡大

- ・ 受入れ可能な産業分類の追加を検討してほしい。
- ・ 自動車産業の分野を拡大してほしい。一部分野は該当しない等があり、今後育成就労制度で活躍される方の行き場がなくなってしまうと感じる。
- ・ 技能実習生を受け入れている企業については、特定技能外国人の受入れも可能にほしい。一部製造製品が協議・連絡会の定める製品に該当しないために加入できず、特定技能外国人の受入れを断念している企業がある。

2. 転職について

- ・ 転職と引き抜きの差が曖昧なため、明確にしてほしい。また引き抜きがあった場合、現状は罰則がないため、何かしらの対策をお願いしたい。
- ・ 転職した場合、来日やビザ変更にかかった費用を回収できるようにしてほしい。自分で更新費用を払う制度整備をお願いしたい。
- ・ 転職時に会社の備品を持ってしまった場合、返してもらうために転職先会社がかかるようにしてほしい。
- ・ 転職要件の見直し等、安易な転職を防ぐ制度の構築をお願いしたい。
- ・ 転職の要因（地域柄賃金が低い、冬が寒い等）をクリアできるアイデアがあれば情報共有してほしい。

3. その他

- ・ 育成就労制度で可能となる作業が、特定技能外国人材制度の分野や作業全般と合致するよう、整合性をとってほしい。

- ・ 責任を果たさない登録支援機関が散見されるため、許可制等にしてほしい。
- ・ 特定技能 2 号へ移行する際のハードルが高いため、特定技能 1 号の通算在留期間を 7～8 年へ変更してほしい。
- ・ N2 合格や、会社からの推薦で特定技能 2 号へ移行できる等、特定技能 2 号への移行選択肢を増やしてほしい。
- ・ 大手企業だけではなく、中小企業でも人材を受け入れやすくなるような制度構築をお願いしたい。
- ・ 一法人で複数事業所がある場合、複数事業所にて作業ができるような制度にしてほしい。
- ・ 業務の範囲等に規制を行うのであれば、その違反を取り締まる仕組みも構築してほしい。

■技能評価試験について

- ・ ビジネス・キャリア検定、技能検定 1 級、特定技能 2 号評価試験の勉強対策や問題集提供をしてほしい。
- ・ 無料または費用を抑えた、オンライン含む日本語勉強会および特定技能評価試験対策勉強会を実施してほしい。更に可能であれば、多言語対応で開催してほしい。
- ・ 特定技能 2 号評価試験が難しい、試験会場が遠い等の理由によりあきらめている方が多いため、何らかの対策をして特定技能 2 号への門戸を広げてほしい。
- ・ 特定技能 2 号評価試験を母国語で表記してほしい。
- ・ 日本語力と技能のバランス乖離を調整してほしい。

■情報提供について

1. 制度に関する情報提供について

- ・ 制度改正等の重要事項について、出来るだけ早く情報発信してほしい。
- ・ 育成就労制度に関する情報や進展、実務上の課題等があれば、些細な内容でも提供してほしい。技能実習生（3 号）の今後の扱いに関する情報の提供もお願いしたい。

2. 協議・連絡会加入に関する情報提供について

- ・ 繊維業の加入要件はコスト面も含め非常に厳しい要件であるため、こういった状況での取り組み事例発信や、事業者に寄り添った説明会等の開催をお願いしたい。
- ・ JASTI が上乗せ要件の対象認証機関としていつ頃追加されるのか、発信してほしい。

3. その他

- ・ 残業時間含め、地方と都市部の採用条件格差は今後も大きくなると思われたため、人材の都市集中を緩和する方法を共有してほしい。
- ・ 特定技能の定期報告、届出、在留許可などに関する相談、情報提供窓口を整備してほしい。
- ・ 技能実習制度のように、移行対象職種の審査基準となる技能実習実施計画書のモデル例を希望する。

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は、受入れ機関だけで 1 万事業所を超え、更なる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、引き続き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。

アンケートの調査項目は、昨年度のものから設問数を絞り、全体的にスリム化することで回答者負担の軽減を図った。

(2) 調査結果について

特定技能 2 号での在留者数が着実に増加している中で、特定技能外国人材の能力開発・育成や特定技能 2 号への移行希望の状況等について確認した。

特定技能外国人材の能力開発・育成の取組として、本人の能力に応じた昇進・昇格を実施した回答事業所の割合は 6 割を超えた。特定技能外国人材の昇給額は、月給換算で 6 千円以上の割合が約 4 割となり、待遇・給与向上が進んでいる状況がうかがわれた。

また、回答事業所で就労する特定技能 1 号人材のうち、2 号への移行希望者がいる割合は 6 割以上となった。回答事業所の意向としても、2 号への移行希望者の半数以上を受け入れたいとする割合が 5 割を超えており、特定技能人材本人・事業所ともに、特定技能 2 号への一定のニーズがあることが確認された。また、特定技能 2 号取得に向けた試験対策として、サンプル問題の紹介や過去問題の紹介などに取り組む事業者が増加していることも確認された。

他方で、「特定技能 2 号への移行のハードルが高い」と考える事業所 (51.2%) は多く、製造業特定技能外国人材受入れ協議会・連絡会に試験対策講座や勉強会などのサービスを期待するとの意見 (40.7%) が多く寄せられた。

加えて、特定技能外国人材受入れの満足度をみると、全体的には「満足」であると回答した割合が 6 割を超えている一方、日本語能力については、受入れルートにかかわらず、3 割以上の事業所が不満と回答しており、日本語教育機会の提供等を含め対応を検討する必要性が示唆された。

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
- ※ 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。

(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

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、人数の上では中国が最多の約1億800万人（2023年）おり、次いでインドが約6,300万人（2023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、2023年時点で最も高いのはカンボジアの11.3%、次いでネパールの10.0%となっている。

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023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
カンボジア	2,092.9	2,037.1	1,950.9	2,103.8	2,120.1	2,142.8	2,201.0	11.3%
ネパール	1,278.6	1,323.5	1,385.7	1,383.7	1,459.3	1,497.1	1,502.4	10.0%
キルギス	441.5	436.6	424.5	451.9	514.2	536.3	552.9	9.2%
バングラデシュ	10,809.3	11,126.0	11,436.2	11,460.2	11,962.2	12,224.7	12,514.2	8.6%
ウズベキスタン	1,909.3	1,946.9	1,984.5	1,971.9	2,036.6	2,058.5	2,102.7	8.0%
ベトナム	7,173.7	7,503.6	7,782.9	7,452.8	7,895.4	8,136.2	8,203.6	7.3%
中国	110,597.4	110,897.5	110,621.2	106,753.5	110,849.5	107,920.6	108,829.2	7.3%
スリランカ	1,479.9	1,395.4	1,405.7	1,298.5	1,275.5	1,237.7	1,205.1	7.2%
パキスタン	9,614.6	10,049.1	9,496.9	9,469.4	9,984.6	10,097.3	10,277.0	6.6%
ミャンマー	2,484.4	3,044.0	3,066.9	3,052.8	2,803.5	2,859.7	2,854.9	6.5%
インドネシア	14,911.1	14,937.7	15,084.3	14,632.6	14,994.8	15,855.3	16,177.4	5.9%
インド	57,519.5	58,553.5	58,295.8	56,345.4	57,771.9	57,547.9	63,376.0	5.6%
タイ	4,490.8	4,506.1	4,481.5	4,410.6	4,419.4	4,308.6	4,274.2	5.3%
モンゴル	125.9	129.0	124.5	125.1	126.9	134.4	137.3	5.1%
マレーシア	1,596.9	1,639.5	1,683.6	1,586.0	1,543.2	1,515.3	1,516.8	4.4%
フィリピン	3,350.4	3,383.7	3,515.0	2,985.7	3,219.0	3,640.2	3,702.9	3.8%
ラオス	202.2	184.4	164.9	142.0	124.8	106.6	102.7	1.5%

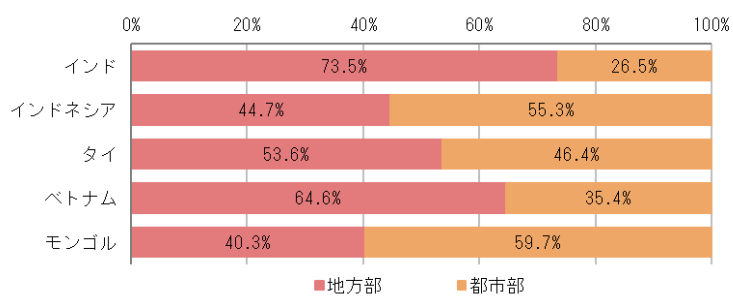
（出所）ILO Stat をもとに作成

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、インドネシアでは都市部に多く、モンゴルは59.7%、インドネシアでは55.3%が都市部で従事している。

一方、インドでは73.5%、ベトナムでは64.6%が地方部で従事している。

図表 IX-4 技能工及び関連職業の従事者の所在地域（2023年）



(出所) ILO Stat をもとに作成

(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 806.9US ドル（2022 年）となっている。次いで、タイが 475.7US ドル（2023 年）、モンゴルが 366.2US ドル（2023 年）、ウズベキスタンが 351.3US 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）、バングラデシュ（146.8US ドル、2017 年）、ミャンマー（156.5US ドル、2020 年）、ネパール（170.3US ドル、2017 年）、ラオス（178.4US ドル、2022 年）、インドネシア（182.2US ドル、2023 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	2023
インド	-	-	-	-	-	229.3	224.4	229.9	237.9	239.2	239.5
インドネシア	150.6	143.6	135.8	-	-	-	-	-	-	-	182.2
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	-
カンボジア	123.4	151.1	161.2	181.3	-	-	263.2	262.9	263.8	-	-
キルギス	218.9	214.6	197.3	192.1	206.4	214.4	233.4	222.4	-	329.1	-
スリランカ	148.8	158.6	176.1	185.5	193.9	191.3	204.0	199.5	200.2	-	-
タイ	443.9	437.8	324.3	417.4	434.4	461.9	487.3	490.3	485.8	467.3	475.7
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	-	-
バングラデシュ	143.8	-	-	164.6	146.8	-	-	-	-	-	-
フィリピン	250.5	251.4	252.7	256.8	250.6	255.5	282.3	306.9	315.3	302.7	-
ベトナム	195.5	211.0	235.1	248.8	239.6	254.9	288.3	296.2	291.3	320.6	330.2
マレーシア	-	670.1	592.0	640.5	669.5	765.0	778.3	697.8	-	-	-
ミャンマー	-	-	100.5	-	127.5	134.5	137.6	156.5	-	-	-
モンゴル	303.4	297.7	272.4	252.4	223.4	236.8	295.7	302.3	316.5	340.3	366.2
ラオス	-	-	-	-	239.8	-	-	-	-	178.4	-
中国	439.9	493.6	529.8	537.2	564.2	624.4	646.6	697.1	812.6	806.9	-
(参考)日本	3029.8	2827.9	2507.4	2790.6	2708.5	2764.8	2807.1	2881.8	2800.8	-	-

(出所) ILO Stat をもとに作成

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 833.1US ドル（2022 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）、バングラデシュ（140.3US ドル、2017 年）、ラオス（150.4US ドル、2022 年）、ネパール（175.6US ドル、2017 年）、ミャンマー（171.3US ドル、2020 年）、スリランカ（172.7US ドル、2021 年）、インドネシア（194.4US ドル、2023 年）、インド（195.5US ドル、2023 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	2023
インド	-	-	-	-	-	186.8	193.9	197.5	198.0	193.8	195.5
インドネシア	139.8	133.9	123.9	-	-	-	-	-	-	-	194.4
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	-
カンボジア	114.3	141.9	158.8	182.2	-	-	252.3	245.2	256.2	-	-
キルギス	232.9	227.0	199.2	200.9	215.0	228.6	241.5	252.1	-	321.9	-
スリランカ	132.6	139.5	150.5	160.3	170.3	165.9	169.2	166.3	172.7	-	-
タイ	433.9	416.4	311.6	393.1	411.7	441.6	469.0	463.7	463.0	456.2	464.5
ネパール	-	-	-	-	175.6	-	-	-	-	-	-
パキスタン	112.7	120.2	136.5	117.6	161.1	142.5	130.7	-	135.0	-	-
バングラデシュ	146.9	-	-	158.0	140.3	-	-	-	-	-	-
フィリピン	246.9	238.5	239.6	246.0	238.1	241.4	260.6	278.0	285.5	270.8	-
ベトナム	186.6	205.1	240.5	254.5	241.1	257.1	287.0	307.6	288.1	320.7	327.2
マレーシア	-	615.1	521.8	566.0	568.1	635.7	631.5	604.7	-	-	-
ミャンマー	-	-	104.9	-	125.4	132.5	138.3	171.3	-	-	-
モンゴル	280.7	273.2	260.0	236.9	207.6	209.4	275.7	267.6	273.8	336.7	382.1
ラオス	-	-	-	-	221.7	-	-	-	-	150.4	-
中国	430.9	483.6	521.2	528.2	554.7	620.7	637.6	699.3	826.3	833.1	-
(参考)日本	2970.4	2750.5	2430.5	2711.6	2617.5	2680.6	2693.3	2793.7	2686.9	-	-

(出所) ILO Stat をもとに作成

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 384.4US ドル (2023 年)、次いで、モンゴルが 364.1US ドル (2023 年) となっている。

低い国をみると、調査年の違いがあるが、バングラデシュ (125.6US ドル、2017 年)、パキスタン (126.6US ドル、2021 年)、スリランカ (141.2US ドル、2021 年)、インドネシア (164.9US ドル、2023 年)、ラオス (175.1US 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	2023
バングラデシュ	145.9	-	-	149.9	125.6	-	-	-	-	-	-
カンボジア	122.1	146.5	161.4	182.4	-	-	247.2	247.5	256.4	-	-
インド	-	-	-	-	-	-	-	-	-	169.3	176.7
インドネシア	-	-	-	-	144.8	-	152.3	149.4	148.4	155.3	164.9
ラオス	-	-	-	-	244.9	-	-	-	-	175.1	-
マレーシア	451.9	471.1	412.2	427.9	446.2	511.3	530.4	449.9	-	-	-
モンゴル	247.6	259.7	232.6	218.0	192.8	207.4	294.1	313.3	314.9	358.2	364.1
ミャンマー	-	-	115.7	-	119.8	128.5	137.1	153.2	-	-	-
ネパール	-	-	-	-	205.3	-	-	-	-	-	-
パキスタン	109.4	117.2	139.0	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	-
スリランカ	130.6	138.4	143.3	156.9	162.9	167.6	155.5	136.9	141.2	-	-
タイ	306.5	321.4	236.2	305.2	324.5	351.5	377.9	368.9	377.8	371.4	384.4
ウズベキスタン	-	-	-	-	-	-	-	-	129.1	291.8	-
ベトナム	168.8	186.2	209.0	219.6	221.3	237.1	267.0	281.8	273.3	308.7	319.1

(出所) ILO Stat をもとに作成

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、

15-24歳のみの失業率の推移をみると、バングラデシュ、インド、インドネシア、キルギス、マレーシア、モンゴル、スリランカが高い傾向がみられる。特にスリランカでは22.1%（2022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：％）

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
バングラデシュ	15歳以上	4.4	-	-	4.4	4.4	-	-	-	-	4.6	-
	15-24歳	9.9	-	-	11.4	12.8	-	-	-	-	11.5	-
カンボジア	15歳以上	0.4	0.7	0.4	0.7	0.1	-	0.5	0.2	0.4	-	-
	15-24歳	0.8	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	-	-
	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	4.2
	15-24歳	-	-	-	-	-	26.2	22.7	24.5	20.7	17.9	15.5
インドネシア	15歳以上	4.3	4.0	4.5	4.3	3.8	4.4	3.6	4.3	3.8	3.5	3.3
	15-24歳	15.7	15.7	17.0	15.8	14.5	16.3	13.6	14.8	13.9	14.1	13.1
キルギス	15歳以上	5.5	5.1	4.2	4.0	3.3	4.6	5.5	5.9	5.1	4.8	-
	15-24歳	8.9	8.6	7.7	8.1	7.0	9.6	12.9	11.9	11.7	11.0	-
ラオス	15歳以上	-	-	-	-	3.3	-	-	-	-	1.2	-
	15-24歳	-	-	-	-	5.9	-	-	-	-	2.3	-
マレーシア	15歳以上	3.1	2.9	3.1	3.4	3.4	3.3	3.3	4.5	4.6	3.9	-
	15-24歳	-	9.5	10.7	10.5	-	10.9	-	12.0	11.3	11.7	-
モンゴル	15歳以上	4.2	4.8	4.9	7.2	6.4	5.4	9.0	6.4	7.9	6.0	5.2
	15-24歳	10.9	12.3	13.1	20.8	17.9	16.8	21.2	14.9	16.5	11.4	11.6
ミャンマー	15歳以上	-	-	0.8	-	1.4	0.8	0.4	1.5	-	-	-
	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	-	-	-	-	-	-
	15-24歳	-	-	-	-	20.5	-	-	-	-	-	-
パキスタン	15歳以上	3.0	1.8	3.6	2.3	-	4.1	4.8	-	6.3	-	-
	15-24歳	5.9	4.0	6.6	5.1	-	7.8	9.6	-	11.1	-	-
フィリピン	15歳以上	3.5	3.6	3.1	2.7	2.6	2.3	2.2	2.5	3.4	2.6	-
	15-24歳	9.2	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	4.2	4.5	4.2	4.0	4.3	4.7	5.4	5.0	4.5	-
	15-24歳	18.4	19.7	20.1	21.0	18.0	21.1	21.0	25.9	25.9	22.1	-
タイ	15歳以上	0.2	0.6	0.6	0.7	0.8	0.8	0.7	1.1	1.2	0.9	0.7
	15-24歳	1.2	3.1	3.1	3.7	4.4	4.0	4.2	5.2	5.8	5.1	4.4
ウズベキスタン	15歳以上	4.9	5.1	5.2	5.2	5.8	9.4	9.0	5.3	-	-	-
	15-24歳	-	-	-	-	-	-	-	13.2	-	-	-
ベトナム	15歳以上	1.3	1.3	1.8	1.8	1.9	1.2	1.7	2.1	2.4	1.5	1.6
	15-24歳	5.0	5.2	6.7	7.2	7.3	4.8	5.8	6.8	7.0	6.0	6.4

（出所）ILO Statをもとに作成

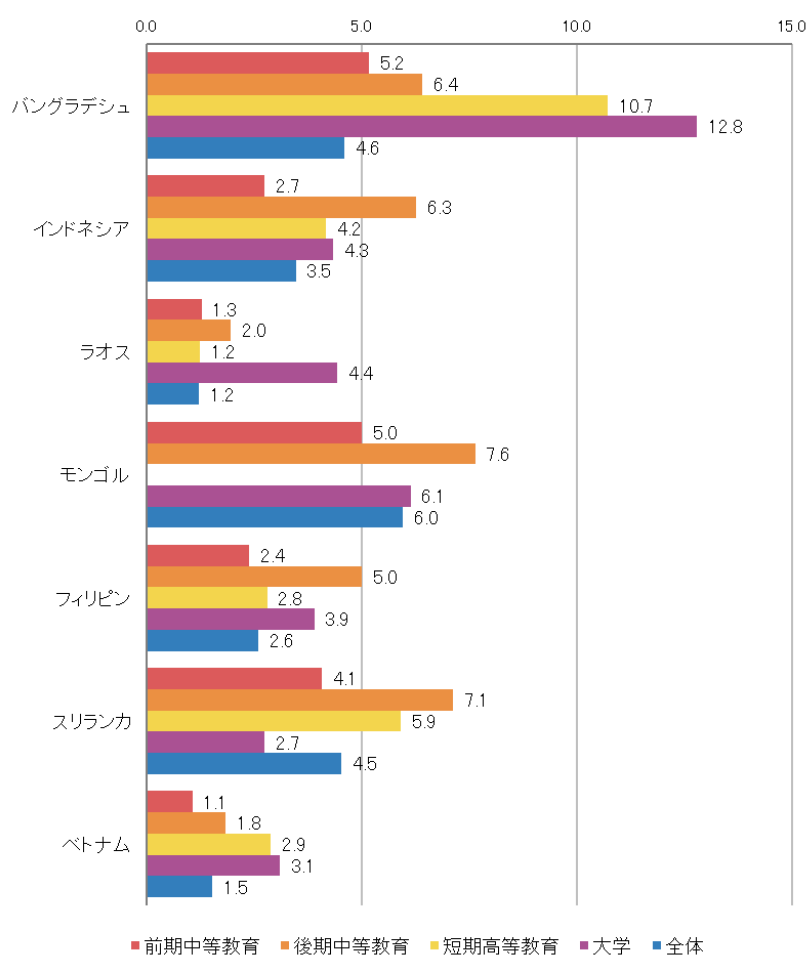
⑤ 参考1：最終学歴別、所在地域別・年齢失業率

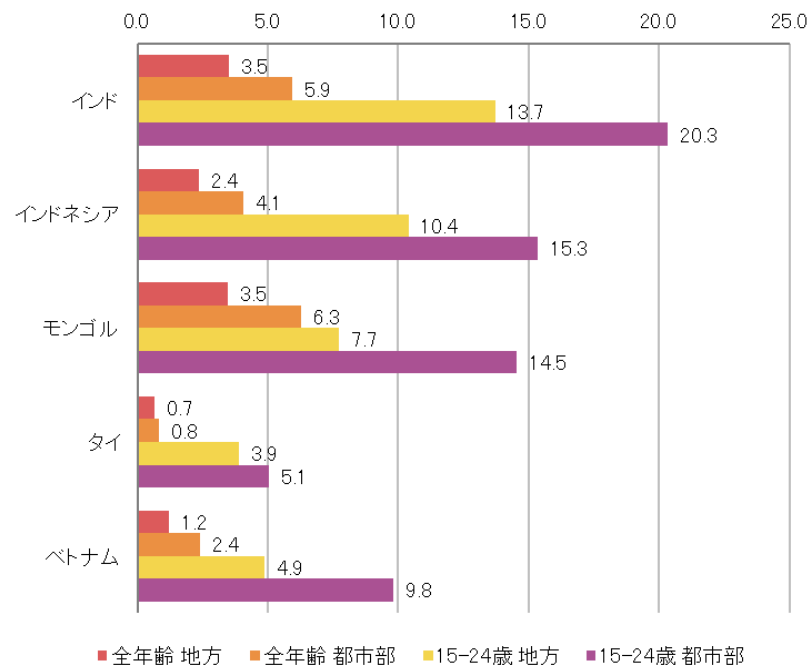
データが得られる国について、最終学歴別及び所在地域別の失業率をまとめている。

最終学歴別では、バングラデシュ、インドネシア、モンゴル、フィリピン、スリランカ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7.6%に達している。バングラデシュ、ラオスでは大学の失業率が高く、バングラデシュでは12.8%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：％）（2023年）





(出所) ILO Stat をもとに作成

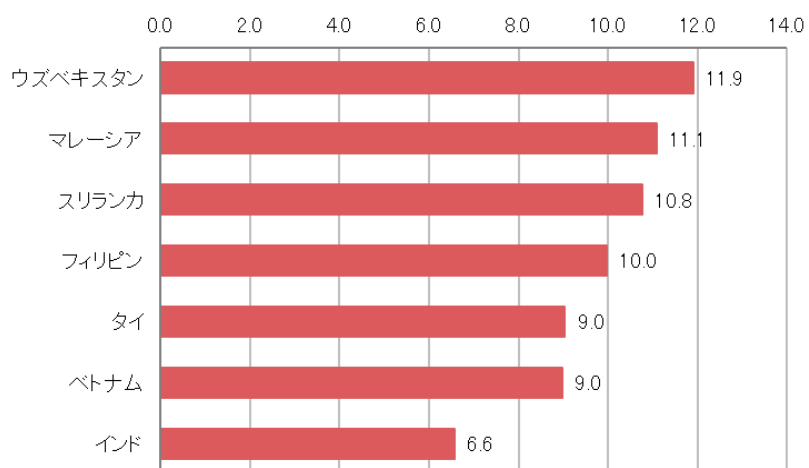
(3) 教育関係

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、インドで 6.6 年となっている。

図表 IX-10 平均就学年数（2022 年）



(出所) UNESCO Institute for Statistics をもとに作成

② 後期中等教育（高校）進学率

後期中等教育進学率は、2023年にモンゴル、タイ、インドネシア、フィリピン、中国では90%以上、キルギス、ネパール、マレーシア、インド、ウズベキスタン、バングラデシュでも60%以上に達している。

最も低いのはパキスタン（34.2%、2022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
モンゴル	87.1	-	-	83.1	83.2	97.5	105.3	102.9	108.2
タイ	126.2	121.4	94.7	94.4	94.0	93.1	95.6	91.2	101.3
インドネシア	77.8	76.5	82.4	84.8	89.8	94.4	96.9	97.1	95.7
フィリピン	77.7	74.9	67.4	64.4	71.9	75.5	75.4	87.5	94.2
中国	85.8	83.0	82.2	82.6	83.6	84.6	87.2	89.4	91.0
キルギス	80.7	83.9	80.2	80.3	80.0	81.0	86.8	87.8	84.2
ネパール	50.6	53.7	56.3	-	62.3	72.0	71.4	71.0	78.2
マレーシア	82.2	81.9	81.8	75.1	76.9	72.7	73.8	77.8	77.4
インド	64.6	66.3	64.2	66.4	66.8	69.3	73.2	73.3	72.2
ウズベキスタン	89.9	91.0	92.7	94.3	95.6	78.5	65.0	66.2	65.5
バングラデシュ	47.7	55.3	51.2	54.4	54.3	58.2	61.3	62.2	63.0
カンボジア	-	-	32.7	35.5	37.4	38.1	44.2	43.2	45.7
ラオス	44.6	47.6	50.4	52.2	51.1	48.8	45.6	43.4	40.5
ミャンマー	-	49.1	54.0	59.8	-	-	-	-	-
パキスタン	28.7	29.2	28.2	30.2	32.7	-	34.6	34.2	-
スリランカ	94.3	93.4	93.2	96.7	-	-	85.0	82.6	-
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 をもとに作成

(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、韓国となっているが、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	162	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	8,367	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%

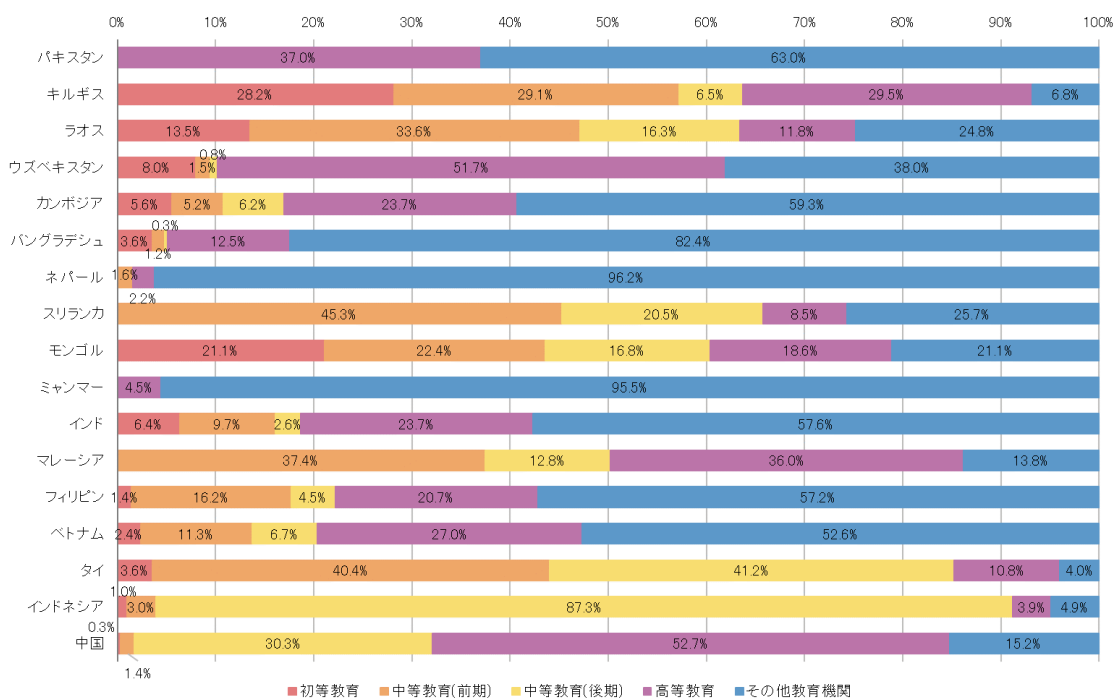
(出所) 国際交流基金(2021)「日本語教育機関調査」

(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
	正規科目	課外活動	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		
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	160,847	1,057,318
インドネシア	5,282	1,504	6,786	17,877	3,527	21,204	593,032	28,369	621,401	610,709	31,896	642,605	11,826	14,778	850	27,454	34,887	711,732
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	7,317	183,957
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	89,254	169,582
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	25,416	44,457
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	5,257	38,129
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	20,755	36,015
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	663	50	142	855	18,269	19,124
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	2,811	13,334
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	2,501	9,746
ネパール	0	0	0	0	150	150	0	0	0	0	150	150	200	0	15	215	9,281	9,646
バングラデシュ	261	5	266	45	45	90	5	17	22	50	62	112	109	674	142	925	6,115	7,418
カンボジア	157	59	216	151	50	201	101	140	241	252	190	442	667	194	57	918	2,298	3,874
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	1,361	3,579
ラオス	422	0	422	1,047	0	1,047	508	0	508	1,555	0	1,555	219	150	0	369	772	3,118
キルギス	340	26	366	378	0	378	64	20	84	442	20	462	213	168	3	384	88	1,300
パキスタン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	0	90	153	243

(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

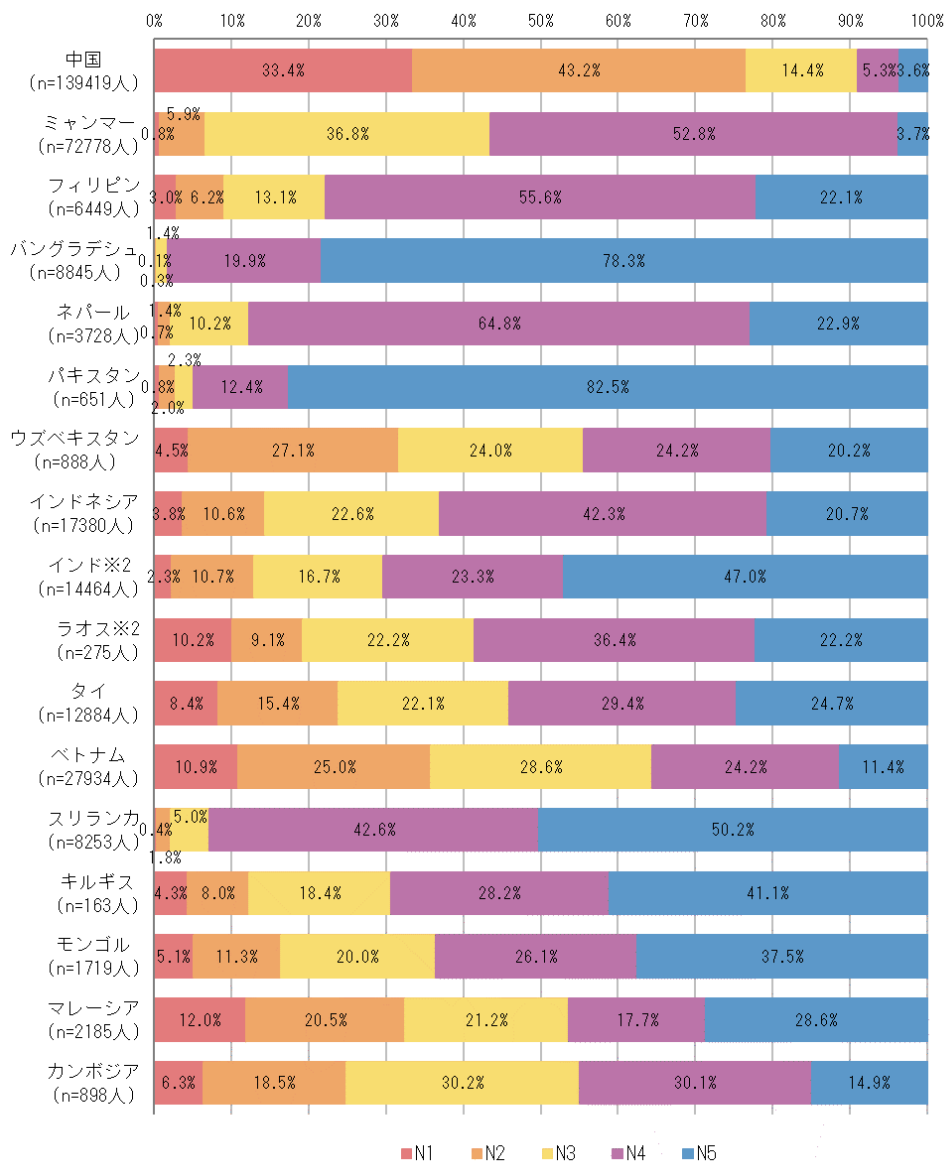
2017年以降の17か国の日本語能力試験受験者数推移及び、2022年と2023年の増加率(※1)をみると、中国が最も伸びており345.3%、次いでミャンマー、フィリピンとなっている。なお、2020年は新型コロナ禍で7月の試験を全世界一斉中止しており、以降は国ごとの制限の下、実施されている。2022年以降の試験では、受験者数も徐々に以前の数値に戻りつつある。

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。

受験級別にみると、増加率の高い国は、中国を除き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8年間の日本語能力試験の受験者数(※)(上)、
直近2024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		2021年		2022年		2023年		2024年	増加率 ※1
		第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	
1	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	129,103	139,419	345.3%
2	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	86,406	72,778	304.7%
3	フィリピン	4,908	7,201	6,126	9,572	8,149	11,970	-	-	-	-	698	5,367	5,668	6,962	6,449	208.2%
4	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	7,977	8,845	207.8%
5	ネパール	294	614	2,110	2,448	3,058	3,348	-	-	-	996	978	2,770	3,116	4,592	3,728	205.7%
6	パキスタン	-	162	-	193	74	217	-	-	172	338	251	343	321	634	651	160.8%
7	ウズベキスタン	368	330	498	399	335	270	-	-	634	521	404	354	622	514	888	149.9%
8	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	16,468	17,380	145.4%
9	インド	8,529	8,223	10,072	11,707	13,302	13,100	-	843	-	13,565	13,647	8,243	13,923	14,464	-	129.7%
10	ラオス	-	195	-	201	-	252	-	297	-	-	-	217	-	275	-	126.7%
11	タイ	10,916	13,449	11,966	14,664	12,576	13,014	-	15,025	-	113	9,680	12,601	12,468	15,683	12,884	126.3%
12	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	28,562	27,934	105.4%
13	スリランカ	1,718	1,856	1,872	2,116	2,172	2,716	-	-	-	-	4,840	13,356	10,875	8,293	8,253	105.3%
14	キルギス	101	88	156	133	136	157	-	-	156	117	165	186	191	177	163	104.8%
15	モンゴル	-	1,978	-	2,313	1,617	2,405	-	-	1,351	1,391	1,545	1,703	1,577	1,823	1,719	104.7%
16	マレーシア	1,274	1,992	1,832	2,214	1,690	2,505	-	-	-	848	2,150	2,867	2,110	2,630	2,185	94.5%
17	カンボジア	1,158	1,033	1,227	1,158	1,599	1,652	-	-	-	997	1,088	1,031	1,003	947	898	92.0%



(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~2024年第1回)をもとに作成

(出所注)

「受験者数」には、一部の試験科目のみを受験した者の数を含む。

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。

※1 増加率=2023年受験者数合計/2022年受験者数合計

※2 インド、ラオスのみ参考値 (2023年第2回データ)

(5) 労働者等の送出し状況

① 各国から移住労働者送出し人数

調査対象国から海外への移住労働者数（フローデータ）について、2023年時点で、フィリピンが最も多く233万1,000人となっている。次いでバングラデシュが130万5,000人、パキスタンが86万3,000人、ネパールが49万4,000人となっている。

図表 IX-15 調査対象国から海外移住労働者数（フロー、単位：千人）

(年)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
フィリピン	1,844	2,112	1,993	1,845	2,157	550	743	1,206	2,331
バングラデシュ	556	758	1,009	734	700	218	617	1,136	1,305
パキスタン	947	839	496	382	625	225	288	832	863
ネパール	499	404	383	354	236	190	72	349	494
インド	781	521	391	340	368	94	133	373	398
中国	530	494	522	492	487	301	323	259	347
スリランカ	263	243	212	211	190	54	122	311	298
インドネシア	276	235	262	284	277	113	73	201	275
ミャンマー	95	146	162	234	330	75	3	187	203
ベトナム	116	126	135	143	153	79	45	143	160
タイ	117	114	91	115	114	41	37	88	104
ラオス	51	58	49	120	54	28	0	53	87
カンボジア	41	86	96	105	68	23	3	34	-

(出所) OECD・ADBI・ILO (2024) "LABOR MIGRATION IN ASIA"をもとに作成

(原資料) 各国統計データ

(注) インドネシアは技能実習生を含まないデータ

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、インドが最も多く約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）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
全世界	152,986,157	161,289,976	173,230,585	191,446,828	220,983,187	247,958,644	280,598,105
インド	6,619,431	7,153,439	7,928,051	9,588,533	13,221,963	15,885,657	17,869,492
中国	4,231,625	5,030,321	5,884,919	7,337,211	8,714,648	10,240,817	10,461,170
バングラデシュ	5,450,443	5,423,528	5,441,094	5,492,474	6,319,871	6,831,282	7,401,763
パキスタン	3,341,086	3,340,157	3,406,434	3,777,830	4,790,584	5,798,210	6,328,400
フィリピン	2,012,499	2,481,963	3,062,665	3,684,528	4,692,695	5,498,232	6,094,307
インドネシア	1,622,259	1,937,233	2,415,077	2,781,287	3,415,963	4,065,095	4,601,369
ミャンマー	685,308	911,445	1,224,310	1,736,590	2,492,274	2,842,494	3,711,751
ベトナム	1,505,588	1,842,320	2,158,532	2,376,225	2,630,742	2,909,491	3,392,025
ネパール	748,053	856,028	977,396	1,289,629	1,712,697	2,270,166	2,599,701
ウズベキスタン	1,427,980	1,515,731	1,575,965	1,730,224	1,888,942	1,976,024	2,027,823
スリランカ	883,684	923,530	979,093	1,151,553	1,454,292	1,656,253	1,960,025
カンボジア	355,428	418,213	459,621	674,436	953,059	1,074,572	1,104,819
タイ	306,924	411,878	531,028	631,678	769,257	921,690	1,086,985
モンゴル	24,466	27,694	30,648	42,354	57,405	65,485	82,098

（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、2022年時点で、中国が最も多く約105万人となっている。次いで、インド（約62万人）、ウズベキスタン（約15万人）、ベトナム（約13.4万人）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	2022
中国	818,615	866,851	928,377	997,658	1,060,024	1,109,324	1,038,886	1,052,283
インド	258,281	306,801	343,089	379,666	462,691	522,464	515,082	621,623
ウズベキスタン	28,118	32,908	35,033	42,344	52,820	96,962	126,935	150,488
ベトナム	68,036	82,673	94,643	108,342	125,548	138,788	138,921	134,141
ネパール	40,559	49,469	64,356	82,048	93,360	98,836	88,929	95,092
パキスタン	48,220	52,597	53,874	57,968	59,717	64,873	72,071	90,614
バングラデシュ	56,135	62,355	58,129	50,333	44,545	50,101	53,318	63,936
インドネシア	44,850	47,755	48,550	51,820	56,708	60,567	59,657	62,828
マレーシア	64,751	65,110	63,808	62,616	60,633	57,057	48,203	47,943
スリランカ	17,493	18,929	21,093	24,535	28,795	30,868	28,980	31,336
フィリピン	14,656	16,522	17,378	18,912	22,656	26,442	26,280	30,351
タイ	29,854	30,991	32,577	33,644	33,586	33,289	28,500	29,585
キルギス	9,454	11,484	11,410	12,822	13,027	13,839	15,171	17,124
モンゴル	9,730	10,151	10,580	11,993	13,431	16,358	15,840	15,923
ミャンマー	7,667	8,437	9,169	10,704	12,755	13,533	12,522	12,878
ラオス	3,529	6,290	5,103	6,615	8,291	9,433	8,505	7,884
カンボジア	5,288	5,498	6,034	6,389	6,995	7,576	7,409	7,455

(出所) UNESCO Institute for Statistics をもとに作成

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、2023 年時点で 26.3%となっている。次いで、キルギス (20.4%)、ウズベキスタン (13.9%)、フィリピン (8.9%) となっている。

図表 IX-18 GDP に占める海外送金割合 (単位 : %)

(年)	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
バングラデシュ	3.7	6.2	9.4	7.8	5.8	5.3	4.7	5.1
中国	0.1	0.1	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1	0.2
インドネシア	0.7	1.9	0.9	1.1	0.9	0.8	1.0	1.1
インド	2.8	2.7	3.2	3.3	3.1	2.8	3.3	3.4
キルギス	0.2	12.7	26.4	25.3	31.8	32.6	26.6	20.4
カンボジア	2.8	2.3	4.0	4.9	7.4	6.9	6.5	6.6
ラオス	0.0	0.0	0.6	1.3	1.2	1.2	1.5	1.8
スリランカ	7.1	8.1	7.0	8.2	8.5	6.2	5.2	7.1
ミャンマー	1.1	1.1	0.2	3.2	3.4	1.9	2.0	1.6
モンゴル	0.1	7.0	3.7	2.2	4.1	3.1	2.3	2.2
マレーシア	0.4	0.8	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
ネパール	2.0	14.9	21.6	27.6	24.3	22.3	22.9	26.3
パキスタン	1.1	2.9	4.9	6.4	8.7	9.0	8.0	7.9
フィリピン	8.3	12.8	10.3	9.7	9.6	9.3	9.4	8.9
タイ	1.3	0.6	1.3	1.5	1.6	1.8	1.8	1.9
ウズベキスタン		7.2	6.9	5.6	10.7	12.0	17.2	13.9
ベトナム	4.3	5.5	5.1	3.4	3.1	3.5	3.2	3.3

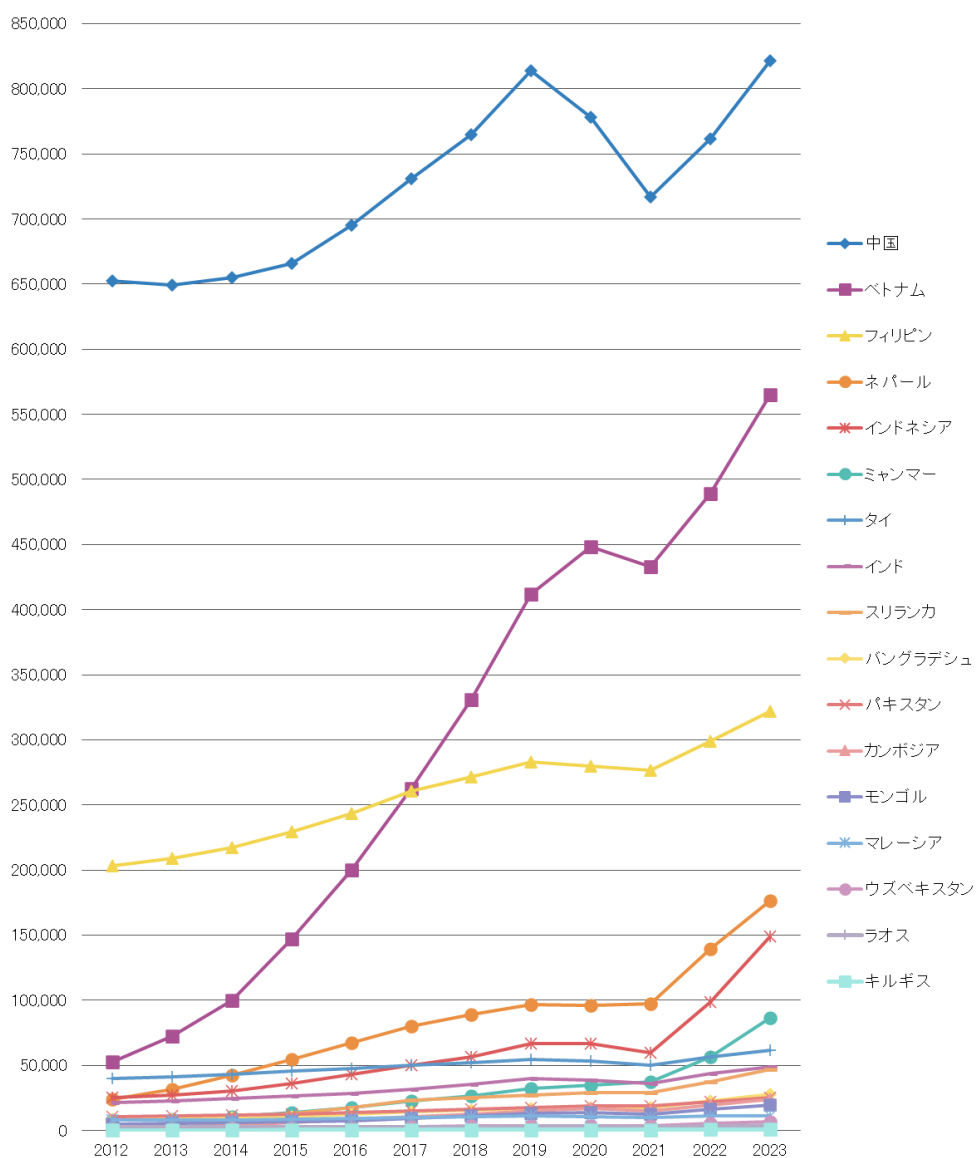
(出所) WB Annual Remittances Data をもとに作成

(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者数が伸びている。また、フィリピンの在留者数も多い。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）



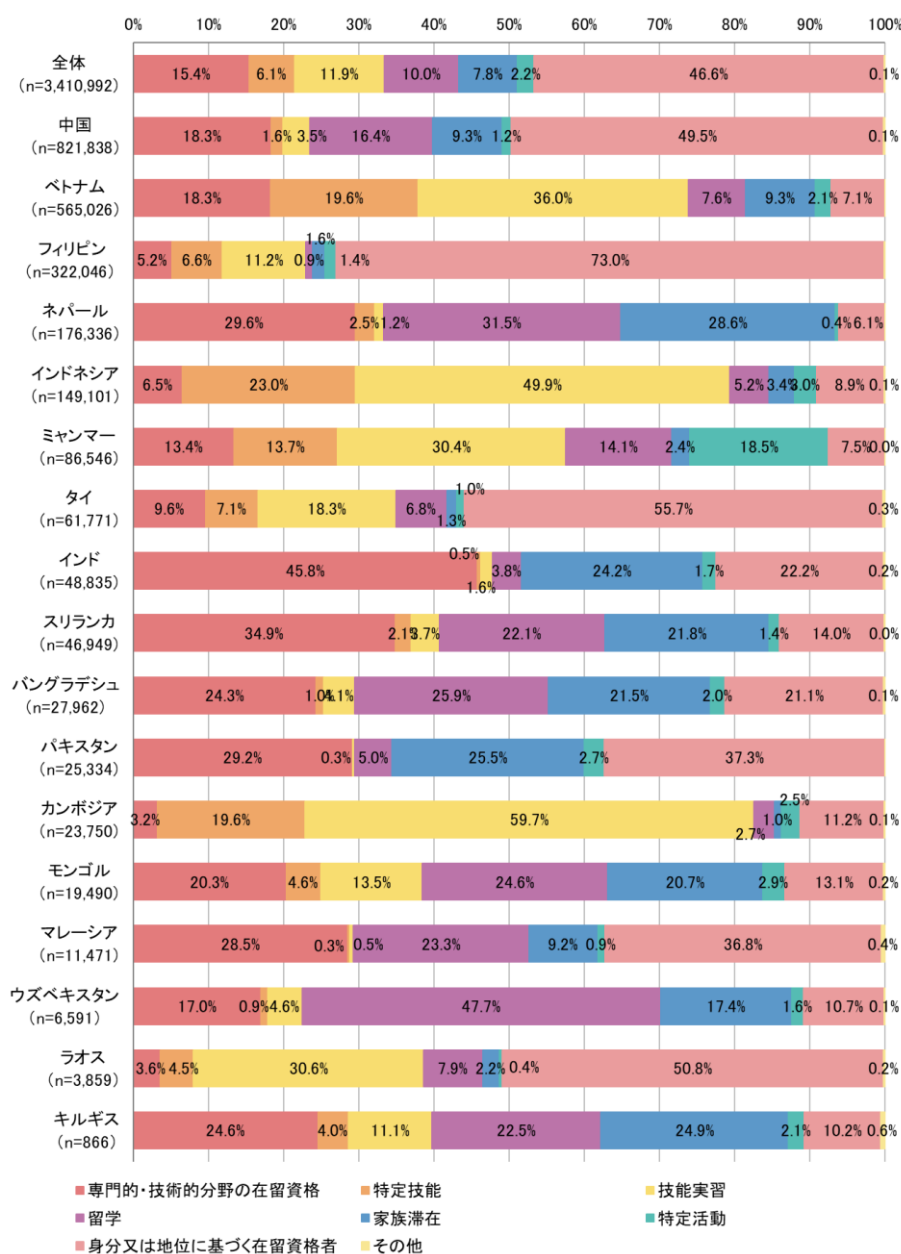
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

② 在留資格別割合

2023 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、46.6%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 45.8%を占めている。特定技能は、全体では 6.1%だが、インドネシアで 23.0%、ベトナムで 19.6%、カンボジアで 19.6%を占めている。

図表 IX-20 国籍別在留資格別割合（2023 年末）



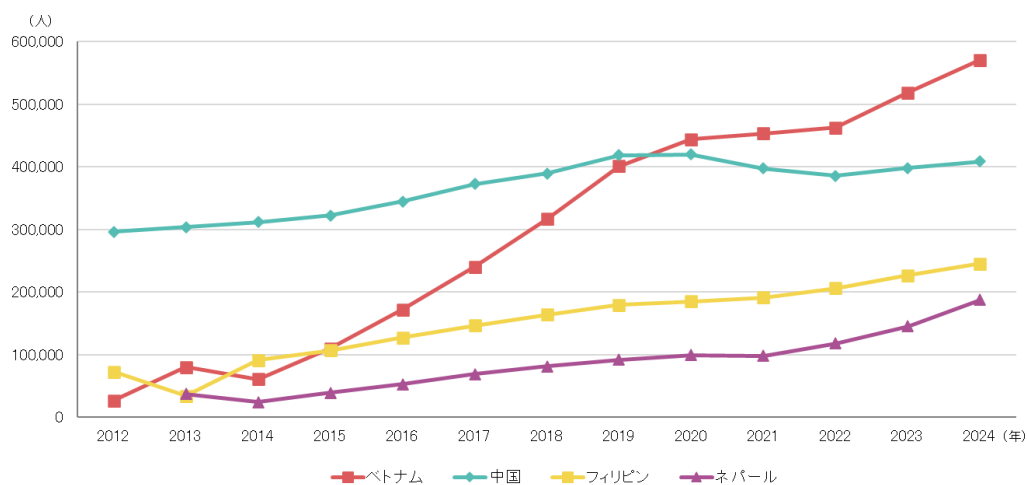
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

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、2024年10月末時点ではベトナムが57.1万人と最も多くなっている。次いで中国が40.8万人、フィリピンが24.6万人となっている。

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2024年間で21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」（2012～2024年、各年10月末時点の人数）

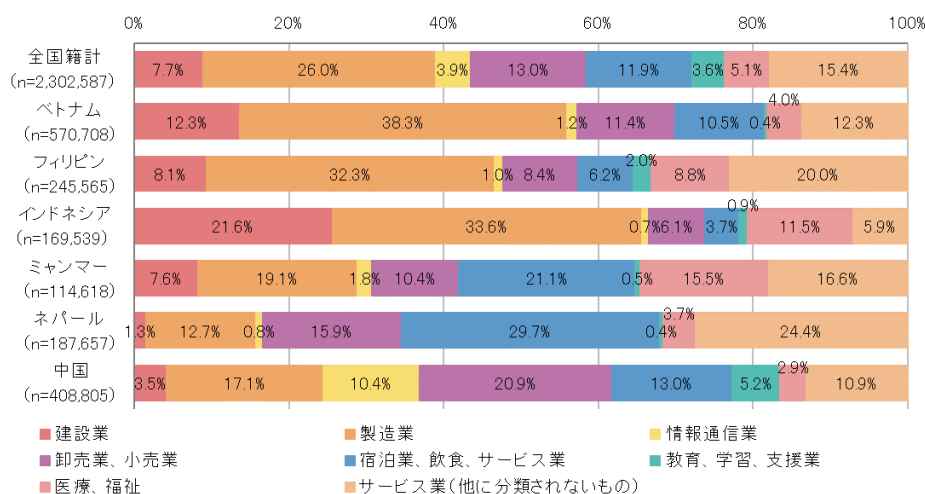
（注）調査対象国のうち、集計対象とした10年間のデータが確認できる国のみ集計。また、本統計では、雇用されて働く外国人労働者のみが集計対象であり、自営業者及び特別永住者は対象外である点は留意が必要。

④ 業種別割合

2024年10月末時点の外国人労働者の業種別割合は、全体では製造業が最も高く26.0%となっている。次いで、サービス業（他に分類されないもの）15.4%、卸売業・小売業13.0%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20.9%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（2024年10月末）



（出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2024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、2023 年末時点ではベトナムが最も多く、約 20.3 万人となっている。ベトナムは 2015 年と比較すると 15 万人弱の増加がみられる。次いで、インドネシアが約 7.4 万人となっている。

2015 年と 2023 年を比較すると、インド（34.4 倍）、ミャンマー（13.3 倍）、バングラデシュ（12.6 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）

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ベトナム	7,922	13,524	16,715	21,632	34,039	57,581	88,211	123,563	164,499	218,727	208,879	160,563	176,346	203,184
インドネシア	5,343	8,016	9,098	10,064	12,222	15,307	18,725	21,894	26,914	35,404	34,459	25,007	45,919	74,387
フィリピン	5,600	8,233	8,842	10,077	12,721	17,740	22,674	27,809	30,321	35,874	31,648	23,186	29,140	35,932
中国	78,324	107,601	111,395	107,174	100,093	89,086	80,857	77,567	77,806	82,370	63,741	37,489	28,802	28,860
ミャンマー	141	138	87	120	631	1,978	3,960	6,144	8,432	13,118	13,963	11,388	17,034	26,352
カンボジア	213	369	425	592	1,418	3,106	4,865	6,180	7,424	9,516	9,970	7,475	11,434	14,187
タイ	1,832	2,983	3,464	3,947	4,923	6,084	7,279	8,430	9,639	11,325	10,735	7,478	9,425	11,287
モンゴル	216	353	421	449	516	624	774	1,099	1,484	2,123	2,310	1,566	2,394	2,636
ネパール	82	257	310	416	305	247	201	179	257	403	449	390	1,266	2,199
スリランカ	70	116	173	180	183	223	265	341	487	740	839	712	1,162	1,752
ラオス	188	265	276	296	293	321	394	429	480	555	521	356	698	1,182
バングラデシュ	2	12	36	59	71	91	115	103	110	166	211	178	451	1,147
インド	0	17	35	35	52	23	25	54	114	225	220	181	434	790
ウズベキスタン	0	0	0	0	0	0	0	17	9	20	65	58	230	305
キルギス	0	0	0	0	0	0	14	22	38	45	51	35	83	96
パキスタン	0	0	0	0	0	1	5	15	7	5	6	4	3	73
マレーシア	37	58	39	55	59	62	61	96	138	171	76	27	47	58

（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2023 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、2023 年末時点では中国が最も多く、約 13.5 万人となっている。次いで、ネパールが約 5.5 万人、ベトナムが約 4.3 万人となっている。

2020 年、2021 年は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、全体的に減少傾向にある。

図表 IX-24 留学生数推移（単位：人）

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
中国	134,483	127,435	113,980	107,435	105,557	108,331	115,278	124,292	132,411	144,264	125,328	96,594	125,940	134,651
ネパール	3,022	3,589	4,793	8,892	15,697	20,278	22,967	27,101	28,987	29,417	23,116	16,858	39,656	55,604
ベトナム	5,147	5,767	8,811	21,231	32,804	49,809	62,422	72,268	81,009	79,292	65,653	46,403	45,411	43,175
ミャンマー	1,684	1,682	1,674	1,842	2,363	3,473	4,553	5,753	6,369	5,429	4,371	3,207	5,925	12,177
スリランカ	1,306	1,184	1,033	1,252	1,981	3,219	5,597	8,273	8,701	7,408	5,578	3,452	6,124	10,378
インドネシア	2,725	2,791	2,917	3,219	3,797	4,768	5,607	6,492	7,213	7,512	6,279	4,686	7,321	7,741
バングラデシュ	1,715	1,387	1,068	978	1,309	1,912	2,548	3,467	3,948	3,624	3,341	2,664	5,276	7,231
モンゴル	1,678	1,511	1,506	1,673	1,936	2,317	2,705	3,150	3,675	3,908	3,320	2,426	4,008	4,799
タイ	3,542	3,315	3,212	3,411	3,818	4,190	4,376	4,551	4,355	4,053	2,909	2,216	3,919	4,209
ウズベキスタン	286	256	284	352	477	583	868	1,759	2,366	2,038	1,598	1,264	2,553	3,144
フィリピン	713	677	707	780	1,013	1,314	1,825	2,375	3,010	3,262	2,421	1,600	2,482	2,927
マレーシア	2,676	2,591	2,483	2,478	2,607	2,755	2,925	3,117	3,236	3,234	2,604	2,169	2,781	2,676
インド	707	685	670	771	865	1,012	1,188	1,524	1,940	2,048	1,564	1,201	1,851	1,845
パキスタン	188	197	215	233	267	257	303	382	483	600	570	457	937	1,255
カンボジア	396	382	391	420	489	632	784	1,033	980	814	680	579	682	649
ラオス	297	269	251	244	226	228	228	241	256	267	209	233	300	303
キルギス	90	82	87	82	101	130	152	156	172	172	127	112	179	195

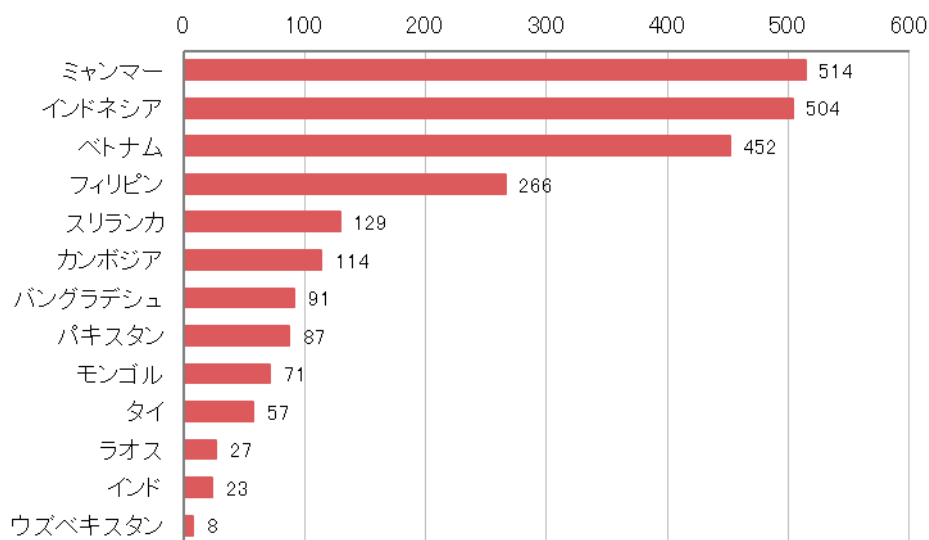
（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2023 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、ミャンマーが最も多く 514 機関となっている。次いで、インドネシアが 504 機関、ベトナムが 452 機関、フィリピンが 266 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）



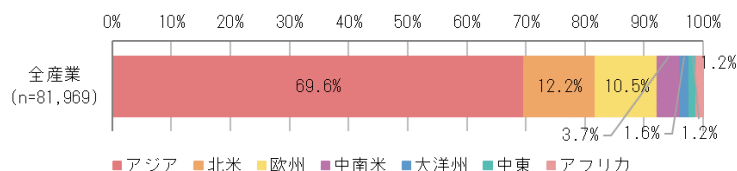
(出所) 外国人技能実習機構 HP「外国政府認定送出し機関一覧」をもとに作成

(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 69.6%を占めている。

図表 IX-26 海外進出日系企業 進出地域別割合



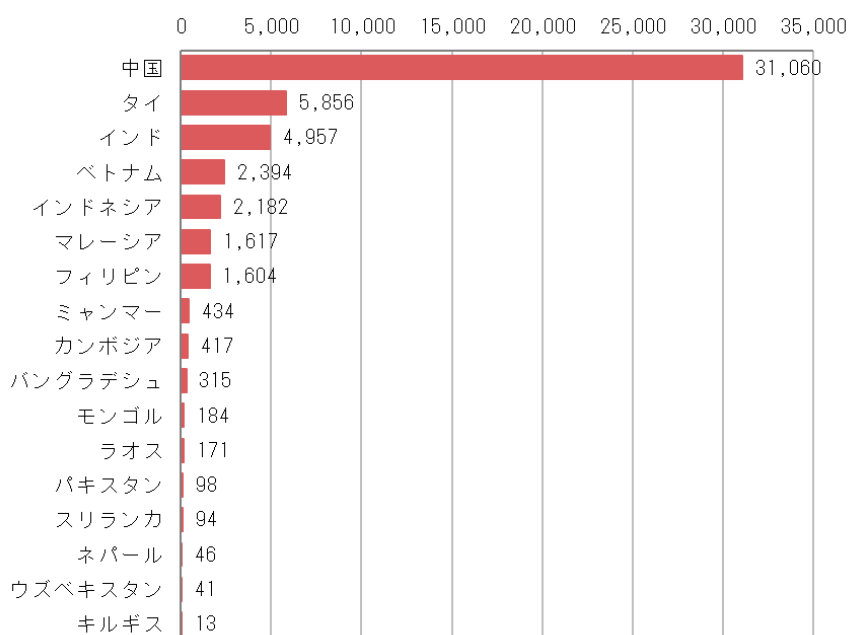
(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2023年調査結果)

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 31,060 件となっている。次いで、タイ (5,856 件)、インド (4,957 件)、ベトナム (2,394 件)、インドネシア (2,182 件) となっている。

一方で、パキスタン、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。

図表 IX-27 海外進出日系企業の国別進出数



(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2023年調査結果)

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（2025 年 2 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

製造分野特定技能評価試験有識者委員会（「製造分野特定技能 1 号及び 2 号評価試験有識者委員会」及び「製造分野特定技能 1 号評価試験有識者委員会」）の開催過程については、下記のとおりである。

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	2024 年 7 月 1 日(月)	2024 年 6 月 17 日(月)	2024 年 6 月 13 日(木)
第 2 回	2024 年 8 月 1 日(木)	2024 年 7 月 26 日(金)	2024 年 7 月 24 日(水)
第 3 回	2024 年 11 月 26 日(火)	2024 年 11 月 5 日(火)	2024 年 9 月 19 日(木)
第 4 回	2025 年 2 月 3 日(月)	2025 年 1 月 27 日(月)	2024 年 11 月 1 日(金)
第 5 回	—	2025 年 2 月 3 日(月)	2024 年 12 月 12 日(木)
第 6 回	—	—	2025 年 1 月 28 日(火)

図表 X-2 製造分野特定技能 1 号評価試験有識者委員会の開催過程

区分	紙器・段ボール箱製造区分	コンクリート製品製造区分	RPF 製造区分	
第 1 回	2024 年 7 月 2 日(火)	2024 年 7 月 8 日(月)	2024 年 7 月 5 日(金)	
第 2 回	2024 年 9 月 2 日(月)	2024 年 8 月 5 日(月)	2024 年 9 月 3 日(火)	
第 3 回	2024 年 10 月 10 日(木)	2024 年 9 月 9 日(月)	2024 年 10 月 9 日(水)	
第 4 回	2024 年 11 月 13 日(水)	2024 年 10 月 15 日(火)	2024 年 12 月 17 日(火)	
第 5 回	—	2024 年 11 月 12 日(火)	—	
区分	陶磁器製品製造区分	印刷・製本区分	紡織製品製造区分	縫製区分
第 1 回	2024 年 7 月 11 日(木)	2024 年 7 月 5 日(金)	2024 年 7 月 8 日(月)	2024 年 7 月 19 日(金)
第 2 回	2024 年 8 月 5 日(月)	2024 年 9 月 3 日(火)	2024 年 9 月 4 日(水)	2024 年 9 月 2 日(月)
第 3 回	2024 年 10 月 7 日(月)	2024 年 10 月 11 日(金)	2024 年 10 月 18 日(金)	2024 年 10 月 15 日(火)
第 4 回	2024 年 12 月 4 日(水)	2024 年 10 月 21 日(月)	2025 年 1 月 15 日(水)	2024 年 11 月 1 日(金)
第 5 回	—	2024 年 12 月 23 日(月)	—	2025 年 1 月 9 日(木)

(3) 委員構成

区分毎に、複数名の有識者を試験委員として指定した。

2. 有識者委員会における検討結果

(1) 作問方針について

各区分の第1回有識者委員会において、各試験における問題数や合格基準などを確認した。

(2) 作問方針にかかる各区分の有識者委員会における意見

問題の作成に当たっては、受験者にとって分かりやすい日本語表現とするべきであるとの意見が多く、各区分の有識者委員会で共通の方針として確認された。また、実技試験については、写真や図などを用いた問題をできる限り多く作成するべきとの意見も多かった。

(3) 各有識者委員会における試験問題の作成結果

各有識者委員会において、合意された方針に沿って作問作業が進められた。

3. 小括・得られた示唆

2024年度は、既存3区分の1号試験・2号試験の問題作成に加えて、新規7区分の1号試験の問題作成を行った。

既存3区分の1号試験・2号試験の問題作成に当たっては、試験実施結果も踏まえながら問題の難易度の調整等を行った。

新規7区分の1号試験の問題作成に当たっては、作問方針、難易度の想定、試験問題の構成等について議論・検討を行い、有識者委員会における認識を共通化した後、問題作成を行った。各回の有識者委員会では、相互に確認を行うなどして、難易度の調整等を行った。

今後は、試験実施結果の丁寧な分析を通じて、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。

第 XI 章 製造分野特定技能評価試験の実施

1. 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施（国内）

(1) 試験実施概要

① 試験言語

日本語で実施した。

② 試験実施主体

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社、プロメトリック株式会社

③ 実施方法

学科試験、実技試験双方において、コンピューター・ベースド・テスト方式で実施をした。

④ 試験実施日

以下の日程で試験を行った。

図表 XI-1 2024 年度製造分野特定技能 1 号評価試験（国内）の試験実施日

試験期間	<ul style="list-style-type: none">・ 2024 年 7 月 16 日（火）～ 2024 年 8 月 29 日（木）²・ 2024 年 12 月 10 日（火）～ 2024 年 12 月 16 日（月）・ 2025 年 2 月 21 日（金）～ 2025 年 2 月 27 日（木）
------	--

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及び同社から委託を受けたプロメトリック株式会社が事業を実施した。

⑥ 試験申込み方法

各試験期間に対応した試験申込受付期間において、プロメトリック株式会社の Web サイト上に設置した専用ページにて、試験申込受付を行った。

⑦ 試験内容と水準

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、「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。

² 台風の影響により、一部の受験者については 9 月 5 日まで受験期間を延長した。

⑧ 合否の基準

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、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号評価試験の実施結果（国内試験）

① 実施結果（2024年7-8月）

2024年7-8月に行った国内試験では、機械金属加工区分の受験者が153名（合格率28.8%）、電気電子機器組立て区分の受験者が96名（合格率18.8%）、金属表面処理区分の受験者が8名（合格率37.5%）であった。

図表 XI-2 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（2024年7-8月／国内）

		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	計
申込者	申込者数	177名	107名	9名	293名
受験者	受験者数	153名	96名	8名	257名
	受験率	86.4%	89.7%	88.9%	87.7%
合格者	合格者数	44名	18名	3名	65名
	合格率	28.8%	18.8%	37.5%	25.3%

② 実施結果（2024年12月）

2024年12月に行った国内試験では、機械金属加工区分の受験者が170名（合格率47.6%）、電気電子機器組立て区分の受験者が71名（合格率16.9%）、金属表面処理区分の受験者が2名（合格率0.0%）であった。

図表 XI-3 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（2024年12月／国内）

		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	計
申込者	申込者数	180名	79名	7名	266名
受験者	受験者数	170名	71名	2名	243名
	受験率	94.4%	89.9%	28.6%	91.4%
合格者	合格者数	81名	12名	0名	93名
	合格率	47.6%	16.9%	0.0%	38.3%

③ 実施結果 (2025年2月)

2025年2月に行った国内試験では、機械金属加工区分の受験者が141名(合格率36.2%)、電気電子機器組立て区分の受験者が82名(合格率14.6%)、金属表面処理区分の受験者が4名(合格率0.0%)、紙器・段ボール箱製造区分の受験者が3名(合格率0.0%)、コンクリート製品製造区分の受験者が20名(合格率65.0%)、RPF製造区分の受験者が8名(合格率0.0%)、印刷・製本区分の受験者が8名(合格率37.5%)、であった。

なお、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-4 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果(2025年2月/国内)

		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
申込者	申込者数	149名	88名	5名
受験者	受験者数	141名	82名	4名
	受験率	94.6%	93.2%	80.0%
合格者	合格者数	51名	12名	0名
	合格率	36.2%	14.6%	0.0%

		紙器・段ボール箱製造区分	コンクリート製品製造区分	陶磁器製品製造区分	紡織製品製造区分
申込者	申込者数	4名	20名	1名	0名
受験者	受験者数	3名	20名	0名	0名
	受験率	75.0%	100.0%	0.0%	—
合格者	合格者数	0名	13名	0名	0名
	合格率	0.0%	65.0%	—	—

		縫製区分	RPF製造区分	印刷・製本区分	計
申込者	申込者数	0名	8名	10名	285名
受験者	受験者数	0名	8名	8名	266名
	受験率	—	100.0%	80.0%	93.3%
合格者	合格者数	0名	0名	3名	79名
	合格率	—	0.0%	37.5%	29.7%

2. 製造分野特定技能2号評価試験の実施（国内）

(1) 試験実施概要

① 試験言語

日本語で実施した。

② 試験実施主体

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社、プロメトリック株式会社

③ 実施方法

コンピューター・ベースド・テスト方式で実施をした。

④ 試験実施日

以下の日程で試験を行った。

図表 XI-5 2024 年度製造分野特定技能2号評価試験（国内）の試験実施日

試験期間	<ul style="list-style-type: none">・ 2024 年 7 月 16 日（火）～ 2024 年 9 月 5 日（木）³・ 2024 年 12 月 3 日（火）～ 2024 年 12 月 9 日（月）・ 2025 年 2 月 1 日（土）～ 2025 年 2 月 7 日（金）
------	---

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及び同社から委託を受けたプロメトリック株式会社が事業を実施した。

⑥ 試験申し込み方法

各試験期間に対応した試験申込受付期間において、プロメトリック株式会社の Web サイト上に設置した専用ページにて、試験申込受付を行った。

⑦ 試験内容と水準

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、「2号特定技能外国人が現行の専門的・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・技能を要することを踏まえ、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号評価試験の学科試験の代替措置としている。

³ 台風の影響により、一部の受験者については9月5日まで受験期間を延長した。

⑧ 合否の基準

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、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号評価試験の実施結果（国内試験）

① 実施結果（2024年7-8月）

2024年7-8月に行った試験では、機械金属加工区分の受験者が770名（合格率61.3%）、電気電子機器組立て区分の受験者が175名（合格率66.3%）、金属表面処理区分の受験者が13名（合格率30.8%）であった。

図表 XI-6 製造分野特定技能2号評価試験の実施結果（2024年7-8月／国内）

		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	計
申込者	申込者数	793名	178名	13名	984名
受験者	受験者数	770名	175名	13名	958名
	受験率	97.1%	98.3%	100.0%	97.4%
合格者	合格者数	472名	116名	4名	592名
	合格率	61.3%	66.3%	30.8%	61.8%

② 実施結果（2024年12月）

2024年12月に行った国内試験では、機械金属加工区分の受験者が671名（合格率36.4%）、電気電子機器組立て区分の受験者が131名（合格率17.6%）、金属表面処理区分の受験者が13名（合格率23.1%）であった。

図表 XI-7 製造分野特定技能2号評価試験の実施結果（2024年12月／国内）

		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	計
申込者	申込者数	700名	135名	13名	848名
受験者	受験者数	671名	131名	13名	815名
	受験率	95.9%	97.0%	100.0%	96.1%
合格者	合格者数	244名	23名	3名	270名
	合格率	36.4%	17.6%	23.1%	33.1%

③ 実施結果（2025年2月）

2025年2月に行った国内試験では、機械金属加工区分の受験者が522名（合格率43.9%）、電気電子機器組立て区分の受験者が100名（合格率40.0%）、金属表面処理区分の受験者が6名（合格率16.7%）であった。

図表 XI-8 製造分野特定技能2号評価試験の実施結果（2025年2月／国内）

		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	計
申込者	申込者数	539名	102名	7名	648名
受験者	受験者数	522名	100名	6名	628名
	受験率	96.8%	98.0%	85.7%	96.9%
合格者	合格者数	229名	40名	1名	270名
	合格率	43.9%	40.0%	16.7%	43.0%

3. 製造分野特定技能1号評価試験の実施（海外）

(1) 試験実施概要

① 試験言語

日本語で実施した。

② 試験実施主体

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、プロメトリック株式会社

③ 実施方法

学科試験、実技試験双方において、コンピューター・ベースド・テスト方式で実施をした。

④ 試験実施日

以下の日程で試験を行った。

図表 XI-9 2024年度製造分野特定技能1号評価試験（海外）の試験実施日

試験期間	・ 2024年12月10日（火）～2024年12月16日（月） ・ 2025年2月21日（金）～2025年2月27日（木）
------	--

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及び同社から委託を受けたプロメトリック株式会社が事業を実施した。

⑥ 試験申し込み方法

各試験期間に対応した試験申込受付期間において、プロメトリック株式会社の Web サイト上に設置した専用ページにて、試験申込受付を行った。

⑦ 試験内容と水準

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、「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

製造分野特定技能評価試験実施要領に則り、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 号評価試験の実施結果（海外試験）

① 実施結果（2024 年 12 月／タイ）

機械金属加工区分の受験者が 2 名（合格率 100.0%）、電気電子機器組立て区分の受験者が 16 名（合格率 50.0%）であった。

なお、金属表面処理区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-10 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果（2024 年 12 月／タイ）

		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	計
申込者	申込者数	3 名	16 名	0 名	19 名
	受験者数	2 名	16 名	0 名	18 名
	受験率	66.7%	100.0%	—	94.7%
合格者	合格者数	2 名	8 名	0 名	10 名
	合格率	100.0%	50.0%	—	55.6%

② 実施結果（2024 年 12 月／フィリピン）

機械金属加工区分の受験者が 8 名（合格率 12.5%）、電気電子機器組立て区分の受験者が 3 名（合格率 33.3%）であった。

なお、金属表面処理区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-11 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（2024年12月／フィリピン）

		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	計
申込者	申込者数	9名	3名	0名	12名
受験者	受験者数	8名	3名	0名	11名
	受験率	88.9%	100.0%	—	91.7%
合格者	合格者数	1名	1名	0名	2名
	合格率	12.5%	33.3%	—	18.2%

③ 実施結果（2024年12月／インドネシア）

機械金属加工区分の受験者が13名（合格率61.5%）、電気電子機器組立て区分の受験者が19名（合格率5.3%）であった。

なお、金属表面処理区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-12 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（2024年12月／インドネシア）

		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	計
申込者	申込者数	14名	19名	0名	33名
受験者	受験者数	13名	19名	0名	32名
	受験率	92.9%	100.0%	—	97.0%
合格者	合格者数	8名	1名	0名	9名
	合格率	61.5%	5.3%	—	28.1%

④ 実施結果（2025年2月／タイ）

機械金属加工区分の受験者が1名（合格率100.0%）、電気電子機器組立て区分の受験者が4名（合格率25.0%）であった。

なお、金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-13 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果 (2025 年 2 月/タイ)

		機械金属 加工区分	電気電子機器 組立て区分	その他の 区分	計
申込者	申込者数	1 名	4 名	0 名	5 名
受験者	受験者数	1 名	4 名	0 名	5 名
	受験率	100.0%	100.0%	—	100.0%
合格者	合格者数	1 名	1 名	0 名	2 名
	合格率	100.0%	25.0%	—	40.0%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分

⑤ 実施結果 (2025 年 2 月/フィリピン)

機械金属加工区分の受験者が 3 名 (合格率 100.0%)、電気電子機器組立て区分の受験者が 8 名 (合格率 50.0%) であった。

なお、金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-14 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果 (2025 年 2 月/フィリピン)

		機械金属	電気電子	その他の 区分	計
申込者	申込者数	3 名	8 名	0 名	11 名
受験者	受験者数	3 名	8 名	0 名	11 名
	受験率	100.0%	100.0%	—	100.0%
合格者	合格者数	3 名	4 名	0 名	7 名
	合格率	100.0%	50.0%	—	63.6%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分

⑥ 実施結果 (2025 年 2 月/インドネシア)

機械金属加工区分の受験者が 1 名 (合格率 100.0%)、電気電子機器組立て区分の受験者が 3 名 (合格率 33.3%) であった。

なお、金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分においては、受験者がいなかった。

図表 XI-15 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（2025年2月／インドネシア）

		機械金属 加工区分	電気電子機器 組立て区分	その他の 区分	計
申込者	申込者数	1名	3名	0名	4名
受験者	受験者数	1名	3名	0名	4名
	受験率	100.0%	100.0%	—	100.0%
合格者	合格者数	1名	1名	0名	2名
	合格率	100.0%	33.3%	—	50.0%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分

4. 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。なお、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6年度における合格証明書の発行実績数は、910件（うち製造分野特定技能1号評価試験の合格者分が79件、製造分野特定技能2号評価試験の合格者分が831件）であった。（2025年3月12日時点）

5. 小括・得られた示唆

製造分野特定技能評価試験は、2023年度まではペーパーテスト方式によって実施してきたが、2024年度からはコンピューター・ベースド・テスト方式での実施に変更となった。これにより、国内・海外ともに試験会場数が従前より増加したことに加え、海外試験の実施回数も増加するなど、受験機会の拡大、利便性の向上につながったといえる。

また、製造分野特定技能1号評価試験については、対象となる試験区分が2025年2月の試験から7区分（紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分）増加し、計10区分となった。

今後は、試験の実施回数を重ねていくごとに受験者数が増加することが見込まれるところ、引き続き安定した試験運営に努めていく必要がある。

加えて、2023年度から開始した製造分野特定技能2号評価試験については、2年目を迎えて受験者数が大幅に増加した。当該試験の受験にあたっては、受験資格として実務経験が定められており、事前に実務経験証明書を提出して受験資格確認番号の発行を受ける手続が必要となる。2025年度以降もより一層の受験者の増加が見込まれることを踏まえ、引き続き受験希望者が円滑に受験資格確認番号の発行を受けられるように体制構築等に努めていく必要がある。

第 XII 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

製造分野特定技能 1 号評価試験及び同 2 号評価試験の実施結果から、製造業における外国人材の技能水準の傾向を分析した。合わせて、受験者の属性の分析を行った。

2. 製造分野特定技能 1 号評価試験における技能水準の把握

(1) 合格率の分析

① 国内・海外

2024 年度に実施した試験では、受験者数 847 名のうち合格者数は 269 名であり、合格率は 31.8%であった。試験区分別の受験者数では、機械金属加工区分が 492 名と最も多く、次いで電気電子機器組立て区分が 302 名であった。試験区分別の合格率では、コンクリート製品製造区分が 65.0%と最も高く、次いで機械金属加工区分が 39.0%、印刷・製本区分が 37.5%であった。

図表 XII-1 2024 年度 1 号評価試験の区分ごとの合格率（国内・海外）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	492 名	192 名	39.0%
電気電子機器組立て区分	302 名	58 名	19.2%
金属表面処理区分	14 名	3 名	21.4%
紙器・段ボール箱製造区分	3 名	0 名	0.0%
コンクリート製品製造区分	20 名	13 名	65.0%
陶磁器製品製造区分	0 名	0 名	—
紡織製品製造区分	0 名	0 名	—
縫製区分	0 名	0 名	—
RPF 製造区分	8 名	0 名	0.0%
印刷・製本区分	8 名	3 名	37.5%
計	847 名	269 名	31.8%

② 国内

2024 年度に国内で実施した試験では、受験者数 766 名のうち合格者数は 237 名であり、合格率は 30.9%であった。試験区分別の受験者数では、機械金属加工区分が 464 名と最も多く、次いで電気電子機器組立て区分が 249 名であった。試験区分別の合格率では、コンクリート製品

製造区分が 65.0%と最も高く、次いで機械金属加工区分が 37.9%、印刷・製本区分が 37.5%であった。

図表 XII-2 2024 年度 1 号評価試験の区分ごとの合格率（国内）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	464 名	176 名	37.9%
電気電子機器組立て区分	249 名	42 名	16.9%
金属表面処理区分	14 名	3 名	21.4%
紙器・段ボール箱製造区分	3 名	0 名	0.0%
コンクリート製品製造区分	20 名	13 名	65.0%
陶磁器製品製造区分	0 名	0 名	—
紡織製品製造区分	0 名	0 名	—
縫製区分	0 名	0 名	—
RPF 製造区分	8 名	0 名	0.0%
印刷・製本区分	8 名	3 名	37.5%
計	766 名	237 名	30.9%

③ 海外

2024 年度に海外で実施した試験では、受験者数 81 名のうち合格者数は 32 名であり、合格率は 39.5%であった。試験区分別の受験者数では、電気電子機器組立て区分が 53 名と最も多く、次いで機械金属加工区分が 28 名であった。試験区分別の合格率では、機械金属加工区分が 57.1%と最も高く、次いで電気電子機器組立て区分が 30.2%であった。

図表 XII-3 2024 年度 1 号評価試験の区分ごとの合格率（海外）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	28 名	16 名	57.1%
電気電子機器組立て区分	53 名	16 名	30.2%
その他の区分	0 名	0 名	—
計	81 名	32 名	39.5%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分

④ 海外（タイ）

2024年度にタイで実施した試験では、受験者数23名のうち合格者数は12名であり、合格率は52.2%であった。試験区分別の受験者数では、電気電子機器組立て区分が20名と最も多く、次いで機械金属加工区分が3名であった。試験区分別の合格率では、機械金属加工区分が100.0%と最も高く、次いで電気電子機器組立て区分が45.0%であった。

図表 XII-4 2024年度1号評価試験の区分ごとの合格率（タイ）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	3名	3名	100.0%
電気電子機器組立て区分	20名	9名	45.0%
その他の区分	0名	0名	—
計	23名	12名	52.2%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分

⑤ 海外（フィリピン）

2024年度にフィリピンで実施した試験では、受験者数22名のうち合格者数は9名であり、合格率は40.9%であった。試験区分別の受験者数は、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分がともに11名であった。試験区分別の合格率では、電気電子機器組立て区分が45.5%と最も高く、次いで機械金属加工区分が36.4%であった。

図表 XII-5 2024年度1号評価試験の区分ごとの合格率（フィリピン）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	11名	4名	36.4%
電気電子機器組立て区分	11名	5名	45.5%
その他の区分	0名	0名	—
計	22名	9名	40.9%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF製造区分、印刷・製本区分

⑥ 海外（インドネシア）

2024年度にインドネシアで実施した試験では、受験者数36名のうち合格者数は11名であり、合格率は30.6%であった。試験区分別の受験者数は、電気電子機器組立て区分が22名と最も多

く、次いで機械金属加工区分が14名であった。試験区分別の合格率では、機械金属加工区分が64.3%と最も高く、次いで電気電子機器組立て区分が9.1%であった。

図表 XII-6 2024 年度 1 号評価試験の区分ごとの合格率（インドネシア）

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	14 名	9 名	64.3%
電気電子機器組立て区分	22 名	2 名	9.1%
その他の区分	0 名	0 名	—
計	36 名	11 名	30.6%

(注) その他の区分：金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分

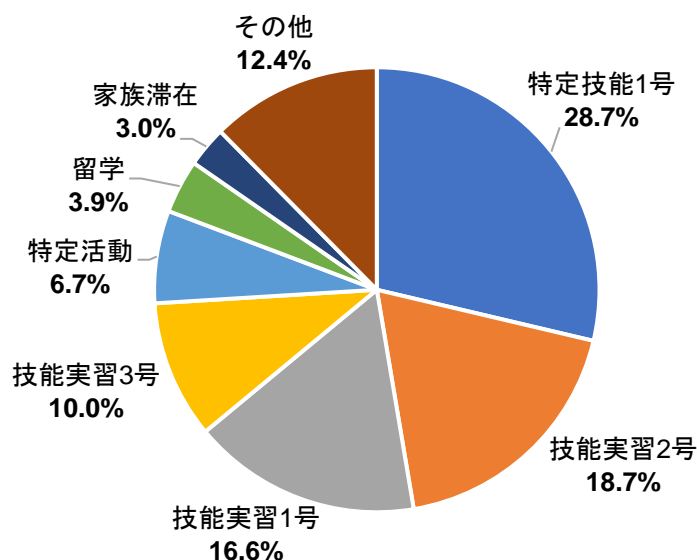
(2) 属性等の分析

① 在留資格

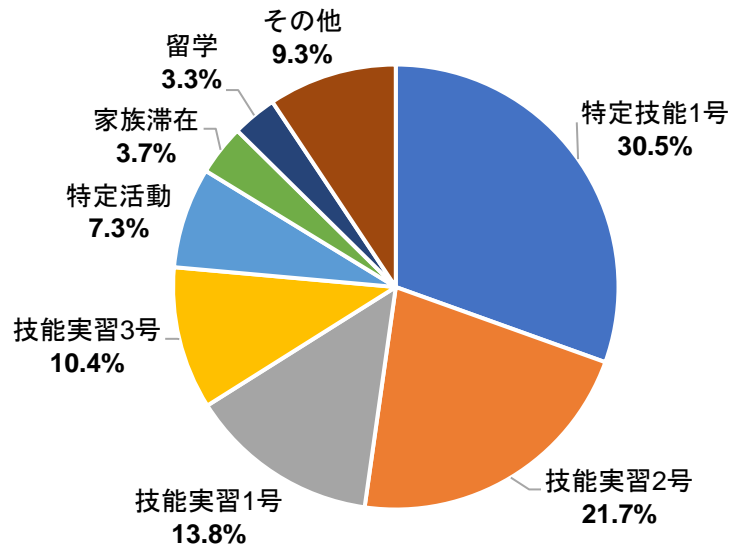
在留資格について、全区分では「特定技能1号」の割合が最も高く、次いで「技能実習2号」、「技能実習1号」、「技能実習3号」となっており、ここまでで全体の約4分の3を占めている。機械金属加工区分でも、同様の傾向となっている。

電気電子機器組立て区分でも「特定技能1号」の割合が最も高いのは同様だが、次に割合が高いのが「技能実習1号」となっており、次いで「技能実習2号」となっている。また、「技能実習3号」の割合は5.0%であり、機械金属加工区分と比べると割合は半分程度となっている。

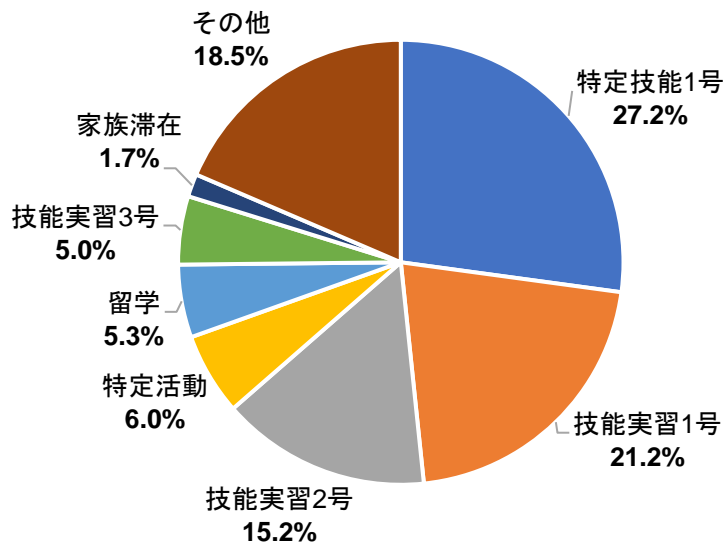
図表 XII-7 2024 年度 1 号評価試験（全区分）の受験者の在留資格（n=847）



図表 XII-8 2024 年度 1 号評価試験（機械金属加工区分）の受験者の在留資格（n=492）



図表 XII-9 2024 年度 1 号評価試験（電気電子機器組立て区分）の受験者の在留資格（n=302）

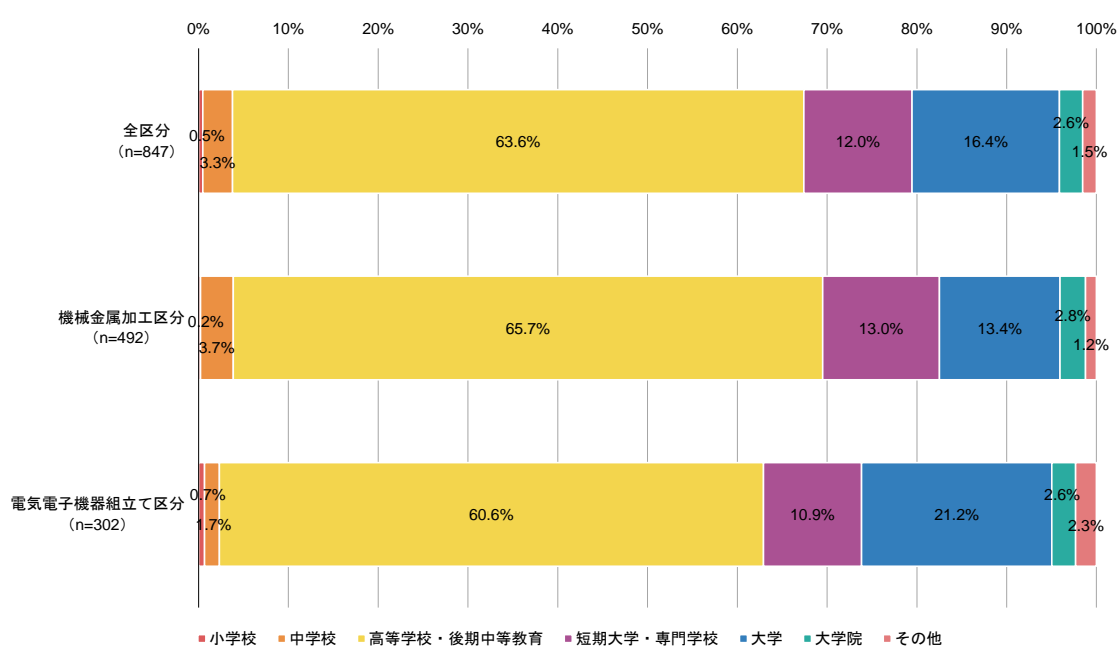


② 最終学歴

最終学歴について、全区分では「高等学校・後期中等教育」の割合が最も高く、約6割を占めており、次いで「大学」、「短期大学・専門学校」となっている。機械金属加工区分でも、同様の傾向となっている。

電気電子機器組立て区分でも「高等学校・後期中等教育」の割合が最も高いのは同様だが、次いで「大学」が約2割となっており、全区分や機械金属加工区分と比べると割合が高い点が特徴的である。

図表 XII-10 2024年度1号評価試験の受験者の最終学歴



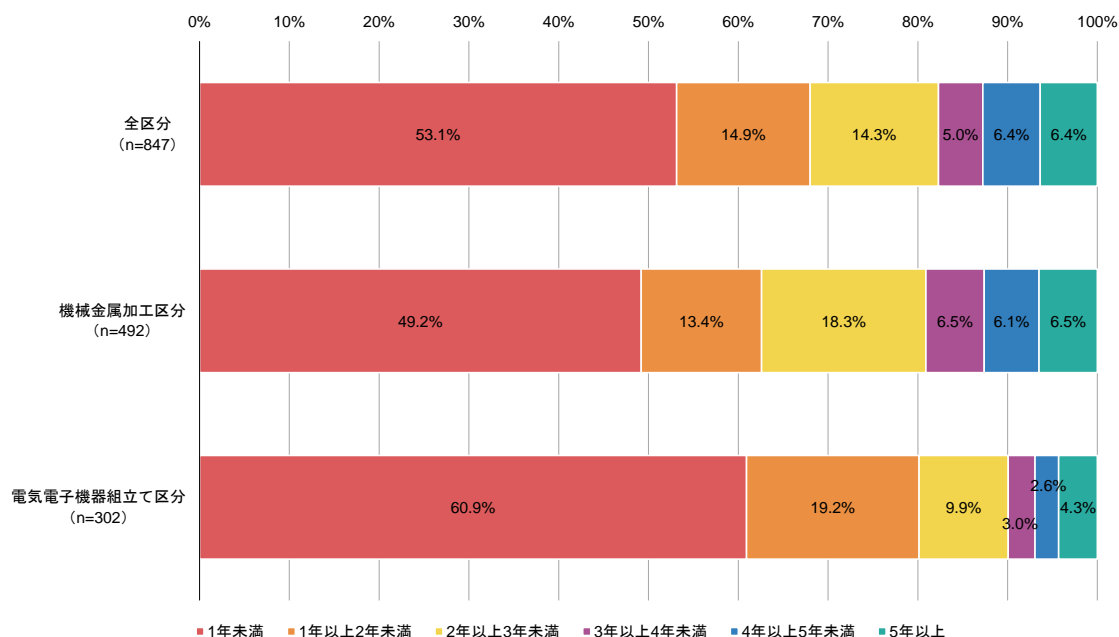
③ 試験区分に関連する業務の実務経験

試験区分に関連する業務の実務経験について、全区分では「1年未満」の割合が最も高く、約5割を占めており、次いで「1年以上2年未満」、「2年以上3年未満」となっている。

機械金属加工区分も「1年未満」の割合が最も高い点は同様だが、「2年以上3年未満」の方が「1年以上2年未満」よりも割合が高いという特徴がある。

また、電気電子機器組立て区分では、「1年未満」や「1年以上2年未満」の割合が全区分や機械金属加工区分と比べて高く、ここまでで約8割を占めている点が特徴的である。

図表 XII-11 2024 年度 1 号評価試験の受験者の試験区分に関する業務の実務経験



3. 製造分野特定技能 2 号評価試験における技能水準の把握

(1) 合格率の分析

2024 年度に実施した試験では、受験者数 2,401 名のうち合格者数は 1,132 名であり、合格率は 47.1%であった。試験区分別の受験者数では、機械金属加工区分が 1,963 名と最も多く、次いで電気電子機器組立て区分が 406 名、金属表面処理区分が 32 名であった。試験区分別の合格率では、機械金属加工区分が 48.1%と最も高く、次いで電子機器組立て区分が 44.1%、金属表面処理区分が 25.0%であった。

図表 XII-12 2024 年度 2 号評価試験の区分ごとの合格率

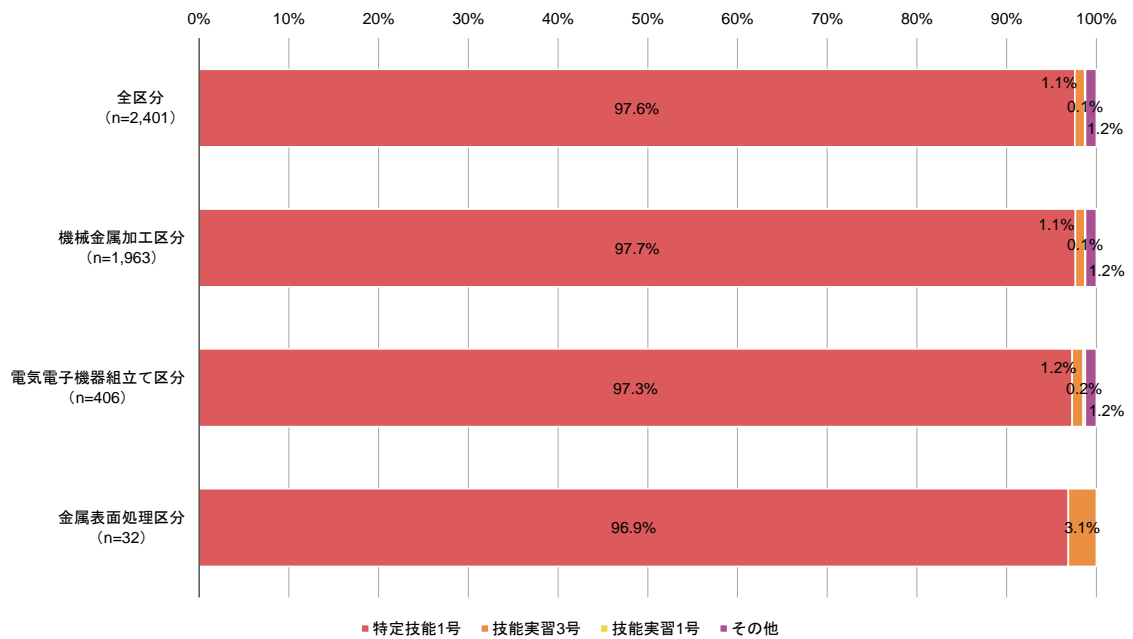
	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工区分	1,963 名	945 名	48.1%
電気電子機器組立て区分	406 名	179 名	44.1%
金属表面処理区分	32 名	8 名	25.0%
計	2,401 名	1,132 名	47.1%

(2) 属性等の分析

① 在留資格

在留資格について、いずれの区分でも「特定技能 1 号」が 97%程度を占めており、「技能実習 3 号」が 1%程度（金属表面処理区分では 3%程度）となっている。

図表 XII-13 2024 年度 2 号評価試験の受験者の在留資格



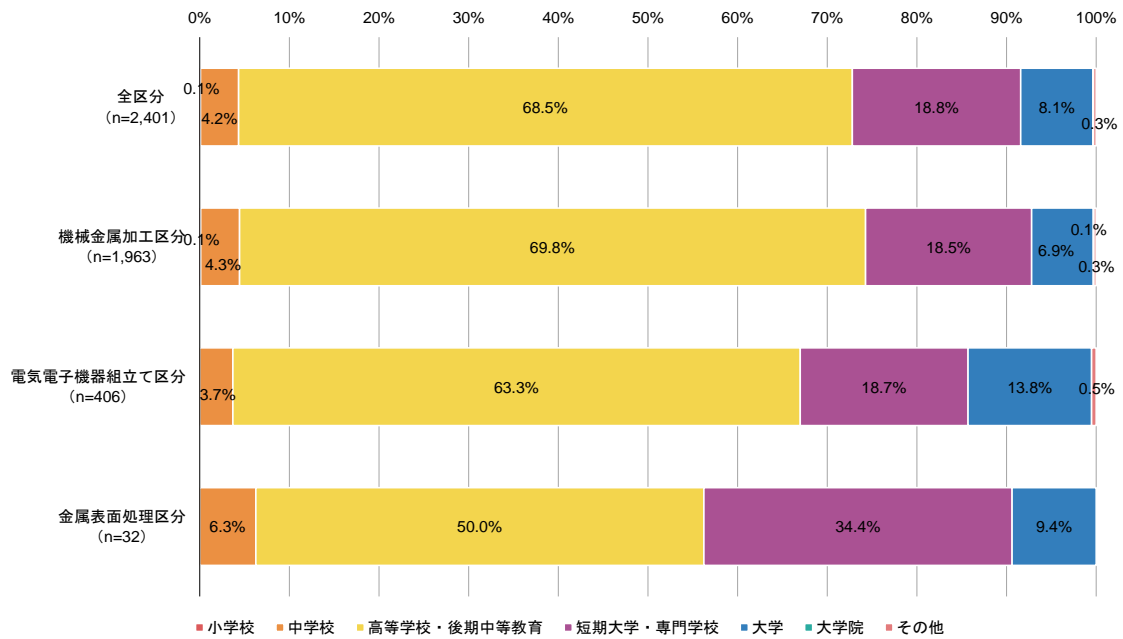
② 最終学歴

最終学歴について、全区分では「高等学校・後期中等教育」の割合が最も高く、約7割を占めており、次いで「短期大学・専門学校」、「大学」となっている。機械金属加工区分でも、同様の傾向となっている。

電気電子機器組立て区分でも「高等学校・後期中等教育」の割合が最も高いのは同様だが、全区分や機械金属加工区分と比べると少し割合が低く、その分「大学」の割合が少し高くなっている。

金属表面処理区分では、「高等学校・後期中等教育」の割合が5割であり、「短期大学・専門学校」の割合が他の区分よりも高くなっている。

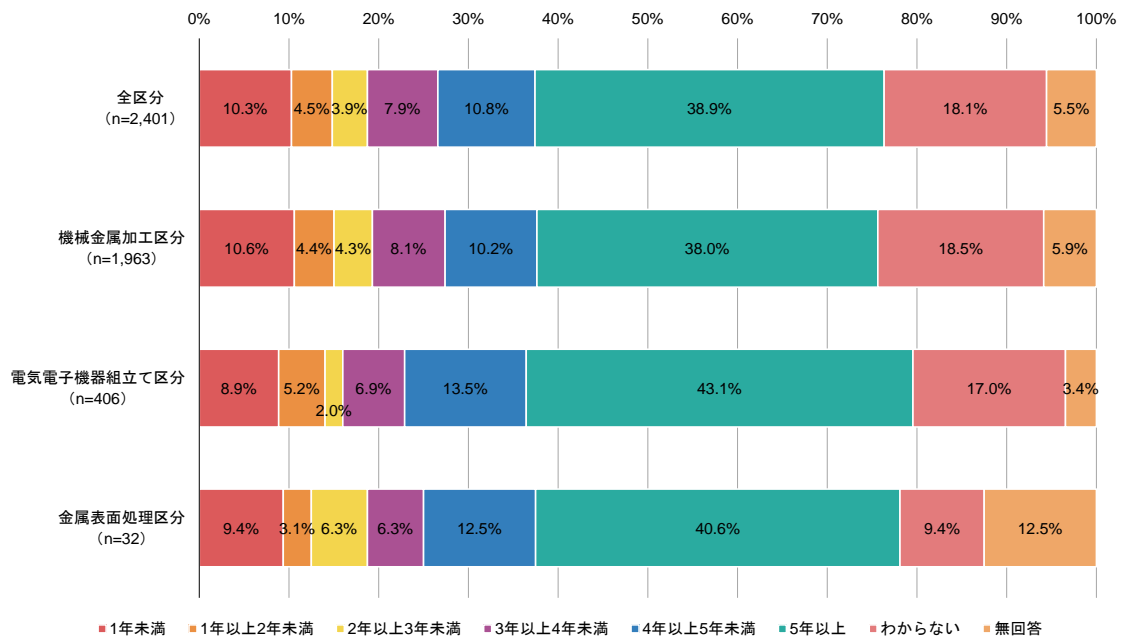
図表 XII-14 2024 年度 2 号評価試験の受験者の最終学歴



③ 試験区分に関連する業務の実務経験

試験区分に関連する業務の実務経験について、いずれの区分でも「5年以上」が約4割を占めており、「4年以上5年未満」が約1割程度であることを踏まえると、受験者の半数程度は試験区分に関連する業務の実務経験を4年以上積んでいることとなる。

図表 XII-15 2024 年度 2 号評価試験の受験者の試験区分に関連する業務の実務経験



4. 小括・得られた示唆

(1) 1号評価試験について

1号評価試験につき、国内試験・海外試験ともに日本語で実施しているところ、国内試験の平均合格率よりも海外試験の平均合格率の方が高かった。機械金属加工区分では、国内試験の平均合格率が37.9%であったが、海外試験の平均合格率は57.1%であった。また、電気電子機器組立て区分では、国内試験は平均合格率が19.2%と低かったが、海外試験の平均合格率は30.2%であり、特にタイでは45.0%、フィリピンでは45.5%であった。

また、国内試験では機械金属加工区分の方が電気電子機器組立て区分より受験者数が多いが、海外試験では電気電子機器組立て区分の方が機械金属加工区分より受験者数が多い点も特徴的であった。

受験者の属性等について、在留資格では「特定技能1号」が、最終学歴では「高等学校・後期中等教育」が、試験区分に関連する業務の実務経験では「1年未満」が割合として最も高かった。

(2) 2号評価試験について

2号評価試験につき、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分で合格率に大きな差は生じなかった。合格率は総じて1号評価試験よりも高かったが、受験者の属性等が背景にあるものと考えられる。

受験者の属性等について、在留資格はほぼすべての受験者が「特定技能1号」であり、また、受験者の半数程度が試験区分に関連する業務の実務経験を4年以上積んでいるという結果であった。最終学歴は1号評価試験の受験者と2号評価試験の受験者で大きな違いはないものの、2号評価試験の受験者の多くが「特定技能1号」でしっかりと実務経験を積んで試験に臨んでいる背景がうかがわれた。

令和6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7年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社