

出入国在留管理庁委託事業

令和2年度
外国人材受入れ支援体制の強化事業
事業報告書

令和3年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

— 目次 —

第 I 章 事業背景・目的等	4
1. 事業背景・目的.....	4
2. 事業内容.....	5
事業 1	8
特定技能外国人受入れ支援のための環境整備に関する調査・研究	8
第 II 章 特定技能外国人受入れ機関向けアンケート調査	9
1. 実施概要.....	9
2. 調査結果.....	11
3. 小括・得られた示唆.....	60
第 III 章 特定技能外国人本人向けアンケート調査	61
1. 実施概要.....	61
2. 調査結果.....	63
3. 小括・得られた示唆.....	112
第 IV 章 登録支援機関向けアンケート調査	113
1. 実施概要.....	113
2. 調査結果.....	115
3. 小括・得られた示唆.....	149
第 V 章 特定技能外国人受入れ機関等向けヒアリング調査	150
1. 実施概要.....	150
2. 特定技能外国人受入れ機関ヒアリング調査結果.....	150
3. 登録支援機関ヒアリング調査結果.....	192
4. 小括・得られた示唆.....	196
第 VI 章 有識者ヒアリング調査	197
1. 実施概要.....	197
2. 調査結果.....	198
3. 小括・得られた示唆.....	223
第 VII 章 新型コロナウイルス感染症等の影響調査	225
1. 実施概要.....	225
2. 調査結果.....	225
3. 小括・得られた示唆.....	251
第 VIII 章 海外事例調査	253
1. 実施概要.....	253
2. 調査結果.....	253

3. 小括・得られた示唆.....	304
第 IX 章 送出し候補国向けアンケート調査.....	309
1. 調査概要.....	309
2. 調査結果.....	310
3. 小括・得られた示唆.....	566
第 X 章 人材マッチングのアクションリサーチ.....	567
1. 実施概要.....	567
2. 調査結果.....	568
3. 小括・得られた示唆.....	579
事業2.....	580
コールセンター（外国人向け・企業等向け相談窓口）の運営.....	580
第 XI 章 外国人向け相談窓口の運営.....	581
1. 実施概要.....	581
2. 実施報告.....	584
3. 小括・得られた示唆.....	591
第 XII 章 企業等向け相談窓口の運営.....	592
1. 実施概要.....	592
2. 実施報告.....	593
3. 小括・得られた示唆.....	604
事業3.....	625
説明会（企業向け・外国人向け）の開催.....	625
第 XIII 章 説明会の開催.....	626
1. 受入れ機関向け説明会の実施概要・実績.....	626
2. 外国人向け説明会の実施概要・実績.....	635
3. 一巡目説明会のアンケート結果.....	639
4. 二巡目説明会のアンケート結果.....	660
5. 説明会の一巡目から二巡目への改善効果.....	680
6. 今後の説明会の展開に向けて.....	686
事業4.....	688
マッチングイベントの企画・開催.....	688
第 XIV 章 マッチングイベントの企画・開催.....	689
1. マッチングイベントの実施概要・実績.....	689
2. 一巡目マッチングイベントのアンケート結果.....	700
3. 二巡目マッチングイベントのアンケート結果.....	742
4. マッチングイベントの一巡目から二巡目への改善効果.....	777
5. 二巡目マッチングイベント参加企業のヒアリング結果.....	782

6. 二巡目マッチングイベント参加企業のモニタリング結果.....	789
7. 今後のマッチングイベントの展開に向けて.....	798
事業5	802
ポータルサイト及び説明資料の作成.....	802
第 XV 章 ポータルサイトの作成・運用.....	803
1. 実施概要.....	803
2. アクセス状況.....	856
3. 小括・得られた示唆.....	868
第 XVI 章 広報用コンテンツの作成、普及.....	871
1. 実施概要.....	871
2. 作成物、普及活動.....	883
3. 小括・得られた示唆.....	1004

第I章 事業背景・目的等

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日に改正出入国管理及び難民認定法が施行され、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ている。しかし、この特定技能制度は、受入れ分野や送出し国ごとに受入れに必要となる手続が異なるため、制度が複雑で分かりにくいと感じる事業者も多く、手続を進めることをためらったり、就労を希望する特定技能外国人をどのように採用すれば良いのか分からなかったりする、という点が指摘されている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、在留資格認定証明書の有効期間の延長、帰国困難者や技能実習生に対する在留諸申請など様々な特例措置を実施しており、今後、外国人材の受入れ支援体制を強化するための多様な施策の実施・検討が必要となってきた。

さらに、今後、感染症収束の見通しが立った場合は、これまで在留諸申請を控えていた外国人や企業等からの申請が急増し、各官署において在留資格審査の迅速な実施と、問合せ・相談等に対する十分な対応を両立することが困難な状況となることが想定される。

これに対し、外国人や企業等からの問合せ・相談等に対応する臨時的相談窓口を設置し、丁寧な相談対応、制度説明等を実施することにより、中小・小規模事業者等が必要とする外国人材の円滑な受入れを支援していく必要がある。

また、人の流動も活発となり、経済情勢の好転が見込まれるため、特に中小・小規模事業者の人手不足において、特定技能外国人材を活用しなければならない状況が発生すると考えられ、外国人材の速やかな確保につなげるため、ポータルサイトなどを活用しつつ、制度についてのきめ細やかな案内、周知を行うとともに、特定技能外国人とのマッチングの機会を提供する必要がある。

特定技能制度においては、14分野及び送出し各国でそれぞれ必要な手続が異なる状況であり、分野横断的に多言語で相談できる支援体制が必要となっていることから、中小・小規模事業者等の人手不足対策のための外国人受入れ等に係る調査・研究を実施し、直近の課題解決と将来の円滑な特定技能外国人材の受入れを目指すものである。

2. 事業内容

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

(1) 事業 1

特定技能外国人材の受入れ支援環境整備に関する施策について、受入れ機関、特定技能外国人本人、登録支援機関、有識者の現況を把握する調査を実施、またその研究・分析を行う。さらに、中小・小規模事業者等の人手不足対策のための外国人材の受入れに関連して、諸外国における外国人材受入れ等に係る調査・研究を実施した。

- 特定技能外国人受入れ機関、特定技能外国人本人、登録支援機関向けアンケート調査
- 特定技能外国人受入れ機関等向けヒアリング調査
- 有識者ヒアリング調査
- 新型コロナウイルス感染症等の影響調査
- 海外事例調査
- 送出し候補国向けアンケート調査
- 人材マッチングのアクションリサーチ

(2) 事業 2

特定技能に係る各種手続案内、コロナ特例措置の問合せの対応等、外国人や企業等からの問合せ・相談等に丁寧に対応し、制度説明等を行うことにより、分かりにくい制度とのいった印象をなくし、特定技能制度における受入れを支援する。

Q&A を早期確立し、利用者の利便性に配慮した体制で行うとともに、事業 5 ポータルサイトとも連携し相談業務実施時間外における利用者の不利益を最小限に出来る体制を構築し、利用者の信頼を獲得する。

- 外国人向け相談窓口の運営、企業等向け相談窓口の運営

(3) 事業 3

特定技能制度について、全 14 分野の企業等の事業者向け及び外国人向けの説明会を実施する。特に人手不足に悩む地方の中小・小規模事業者には、特定技能制度の基本を理解していただき、特定技能外国人の活用という方策を示すきっかけとするとともに、今回実施している特例措置についても説明を行う。

説明会開催は、新型コロナウイルス感染症の状況など諸般の事情を考慮し、Web を活用した開催も含め、広く対象者に周知できるよう配慮する。

また、事業 2 コールセンターの問合せ状況や事業 4 のマッチングイベントと効果的な連携を図りつつ実行する。

説明会の内容は、参加者の知識レベルに応じて理解しやすい、参加しやすいものとなるよう柔軟に検討するなどニーズに最大限合致するように工夫する。

- 説明会の開催

(4) 事業 4

特定技能外国人材を活用したい企業等と特定技能で働きたい外国人の橋渡しを行うことで特定技能外国人を受け入れるための環境整備を実施する。

マッチングイベントは、事業 2 相談窓口も活用しながら、広く対象者に周知するとともに、リアルと WEB 双方での開催を実施する。なお、事業 3 説明会の開催とも効果的な連携を図りつつ、実行する。

また、外国人と企業等が相互にメリットのある合法的かつ有意義なマッチングが実現できるよう、一般人に理解しやすい魅力ある事業にすることを念頭に実行し、マッチング数を最大限増やす方策を講じていく。

- マッチングイベントの企画・開催

(5) 事業 5

法務省ホームページ内の特定技能制度に関するページを見直し、外国人や企業等がアクセスしやすく、理解が容易な内容・構成としつつ、特定技能制度を利用したいと思わせるような魅力的なポータルサイトを企画・構築する。

ポータルサイト内においては、本事業で実施するコールセンター、説明会、マッチングイベント等の情報を集約し、各事業を広く周知できるようなページを作成し、より多くの方に特定技能制度を周知していくとともに、今回実施している特例措置について説明を行う。

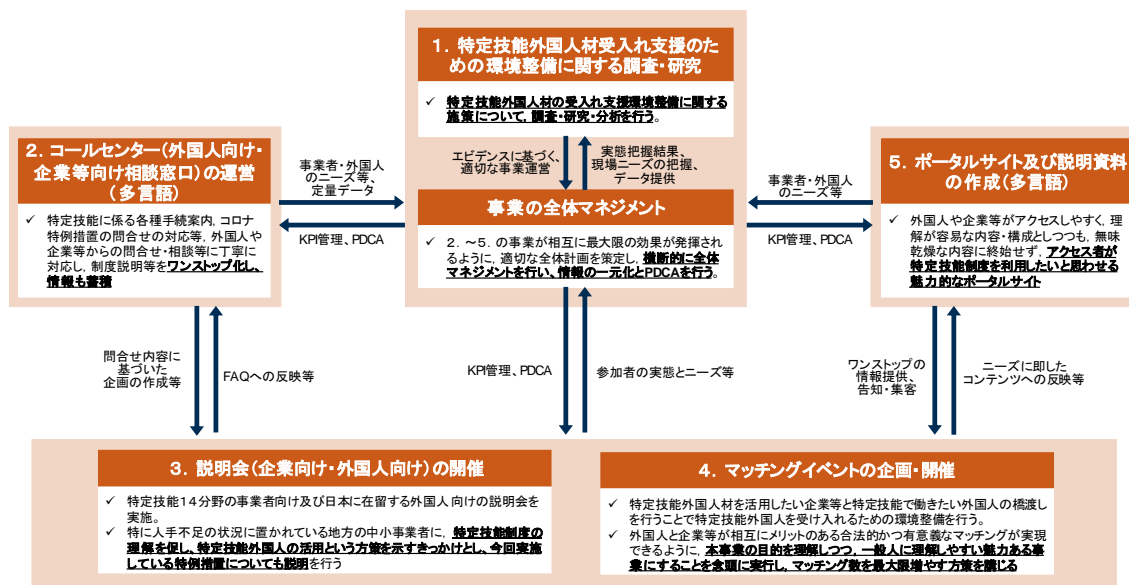
コールセンターの Q&A を多言語で作成したり、説明会・マッチングイベント情報の随時更新であったり、各事業が効果的に連携できるようなコンテンツを制作し、相乗的に連携できるよう充実させ、幅広く広報活動も実施するものとする。

また、特定技能外国人材の受入れ支援のための環境整備について制度周知を図る必要があるところ、特定技能に関するガイドブックを作成し、説明会やマッチングイベントにおいて配布する。多言語での対応を行うことにより、企業等のみならず、多様な国籍の外国人も制度について分かりやすく情報収集できるようにする。

- ポータルサイト及び説明資料の作成
- ポータルサイトの作成・運用
- 広報用コンテンツの作成、普及

本事業の全体像は以下のとおりである。

図表 I-1 本事業の全体像



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。

事業1

特定技能外国人受入れ支援のための環境整備に関する調査・研究

第Ⅱ章 特定技能外国人受入れ機関向けアンケート調査

1. 実施概要

(1) 調査目的

出入国在留管理庁では、外国人材の受入れ支援体制を強化するための様々な施策を実施している。特定技能制度においては、14分野及び各国でそれぞれ必要な手続きが異なる状況の中で、中小・小規模事業者等の人手不足対策のため、分野横断的にきめ細やかな支援体制が必要となっている。

そこで、直近のコロナ禍を含む課題解決と将来の円滑な特定技能外国人材の受入れを目指すために、特定技能外国人の受入れ機関を対象としたアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

特定技能外国人の受入れ機関（法人） 全数（3,081機関：令和2年9月23日時点）

(3) 調査方法

郵送配付・郵送回収

(4) 調査項目

① 受入れ機関（法人）の概要

- ・ 従業員数、売上高、資本金、業種
- ・ 売上高、経常利益額、従業員数等に関する直近3年間の実績、今後3年間の見通し

② 特定技能外国人の受入れ状況

- ・ 特定技能外国人、及びそれ以外の在留資格で雇用している外国人の人数
- ・ 受け入れている特定技能外国人の分野、目的、平均的な日本語レベル、受入れルート
- ・ 技能実習2号から特定技能3号ではなく、特定技能1号として受け入れた理由
- ・ 技能実習2号から特定技能1号ではなく、技能実習3号へ移行した理由
- ・ 外国人従業員の受入れ時の賃金を決める際に、参考にした日本人の職位
- ・ 賃金の決定（受入れ時、昇給時）にあたり考慮している項目
- ・ 特定技能外国人の育成・定着のため、行っている取組み
- ・ 特定技能外国人の受入れによる効果、満足度
- ・ 特定技能外国人が在留期間終了となった後の希望

③ 登録支援機関の利用状況

- ・ 登録支援機関の利用の有無

- ・ 登録支援機関と監理団体の関係
- ・ 登録支援機関を利用している理由
- ・ 登録支援機関への委託形態、支援の利用額、料金体系、支援内容
- ・ 登録支援機関に対する評価
- ・ 登録支援機関を利用していない理由、外部からの支援があればよいと思うこと

④ 特定技能外国人の今後の受入れと課題

- ・ 特定技能外国人の今後の採用予定
- ・ 特定技能外国人の受入れについての課題

⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響

- ・ 外国人従業員の採用の状況
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で起きたこと
- ・ 特定技能外国人を含む外国人従業員に対して行った取組み・支援
- ・ 技能実習生における特定活動への在留資格変更を行う特例措置利用の有無

⑥ その他、特定技能制度に係る要望等

- ・ 特定技能制度に係る要望や、適正な形で特定技能外国人の受入れ拡大のために必要だと思うこと

(5) 回収結果

- ・ 発送数：3,081 件（機関）
- ・ 有効回答数：1,270 件（有効回答率 41.2%）

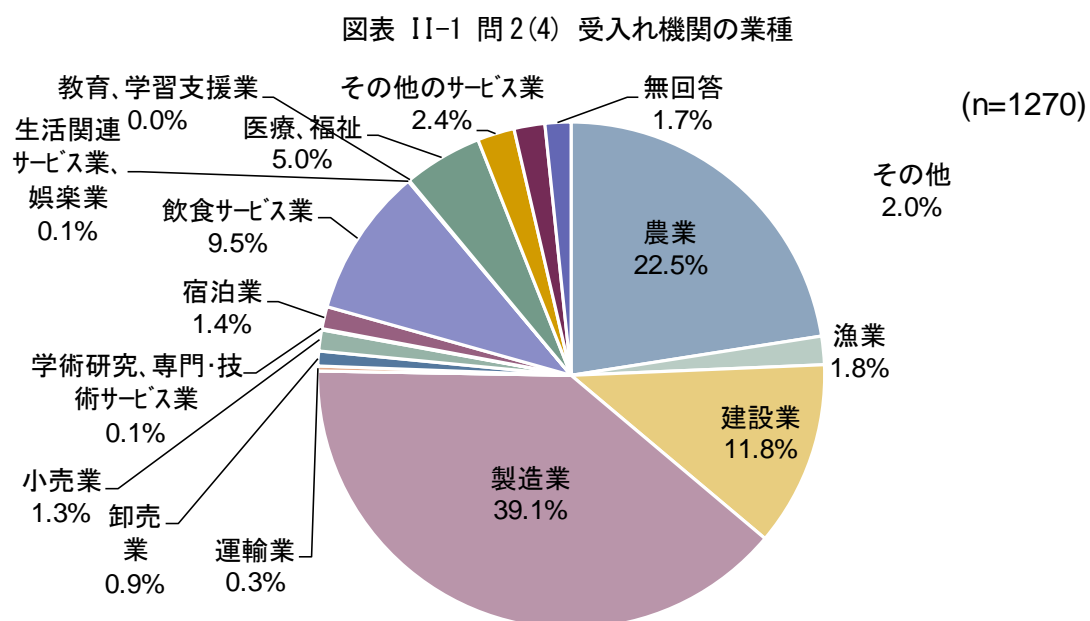
2. 調査結果

(1) 受入れ機関（法人）の概要

ここでは、回答のあった1,270法人の概要について述べる。

① 業種

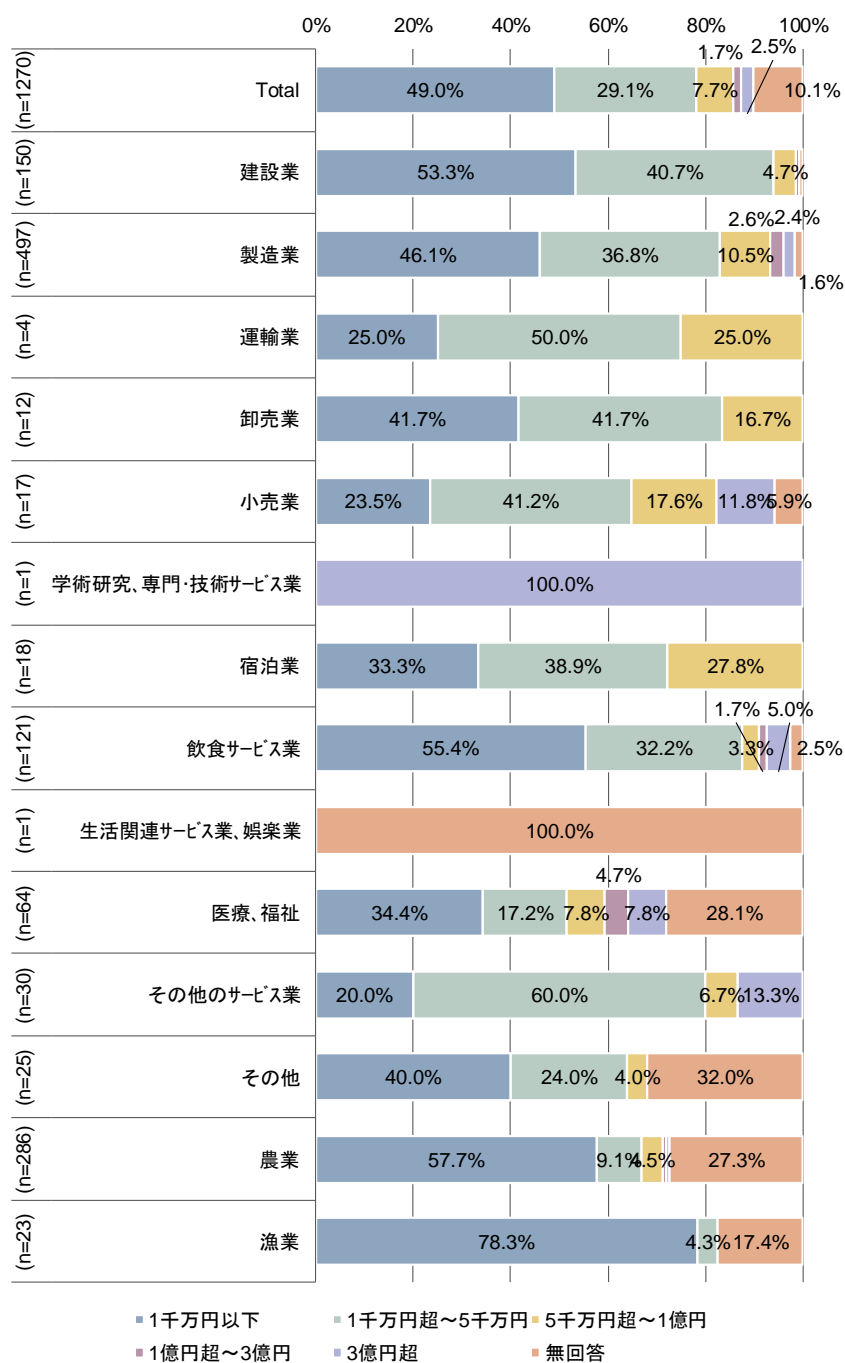
業種は「製造業」の割合が最も高く39.1%となっている。次いで、「農業（22.5%）」、「建設業（11.8%）」、「飲食サービス業（9.5%）」となっている。



② 資本金・従業員数

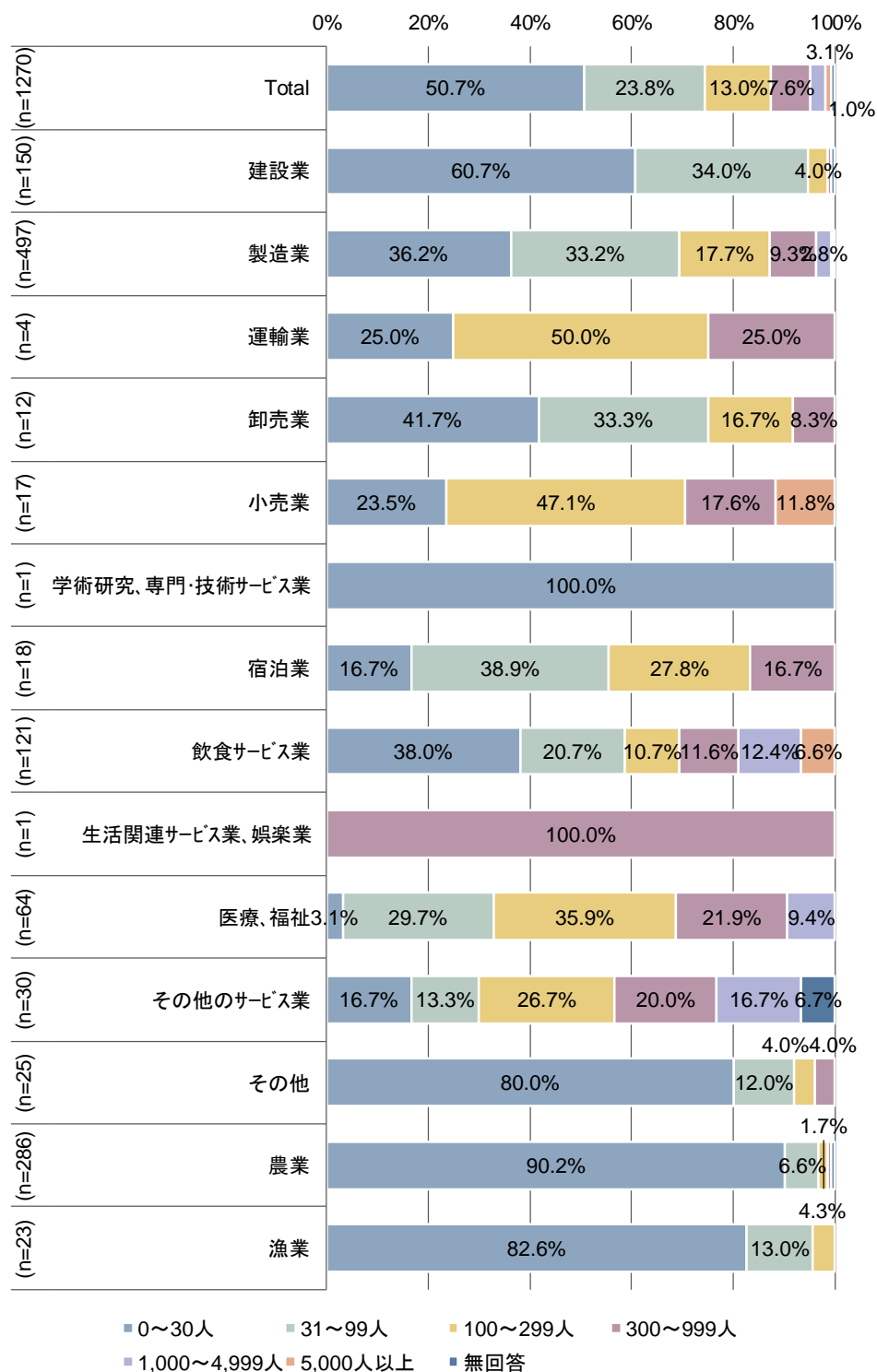
資本金は「1千万円以下」の割合が最も高く49.0%となっている。次いで、「1千万円超～5千万円(29.1%)」、「5千万円超～1億円(7.7%)」となっている。

図表 II-2 問2(3) 業種別 受入れ機関の資本金



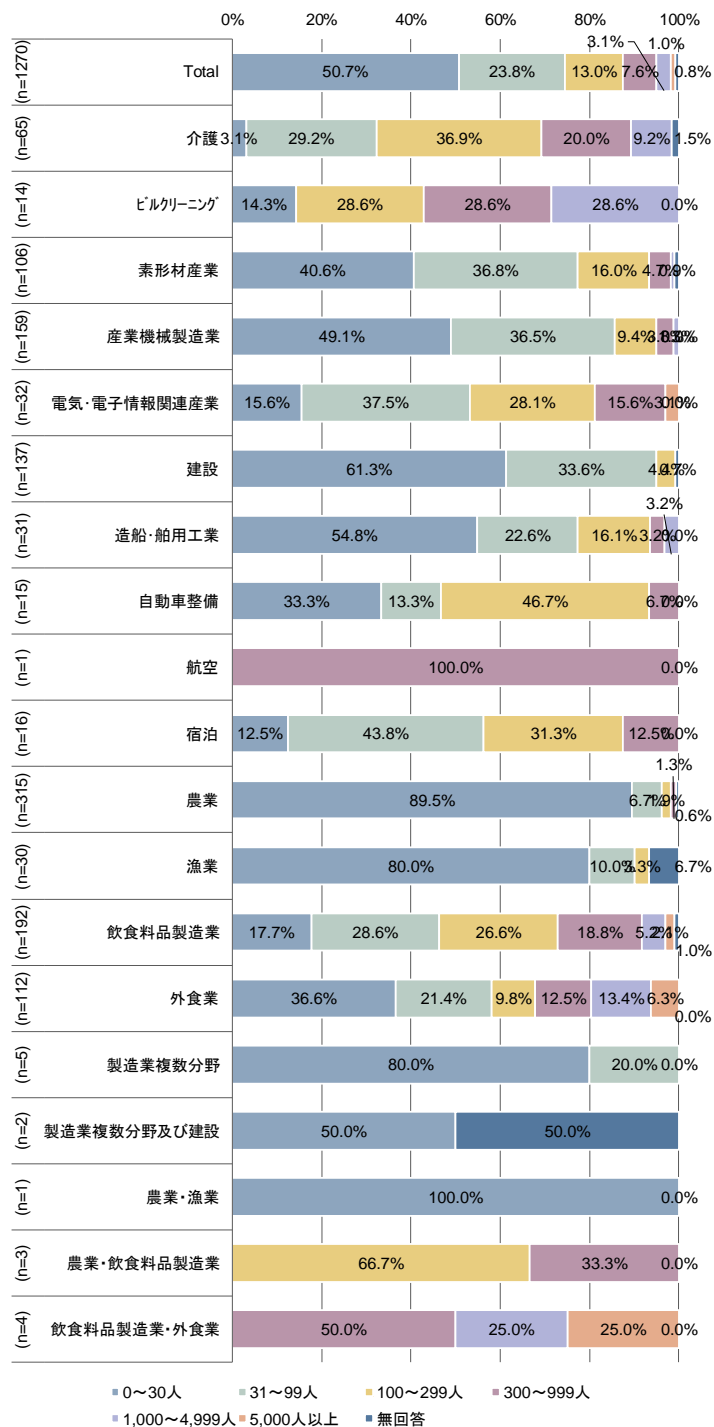
従業員数は「0～30人」の割合が最も高く50.7%となっている。次いで、「31～99人(23.8%)」、「100～299人(13.0%)」となっている。

図表 II-3 問2(1) 業種別 受入れ機関の従業員数



受け入れている特定技能外国人の分野別にみると、「建設」「造船・船用工業」「農業」「漁業」では「0～30人」が半数を超えている。一方、「介護」では「0～30人」が3.1%となっている。

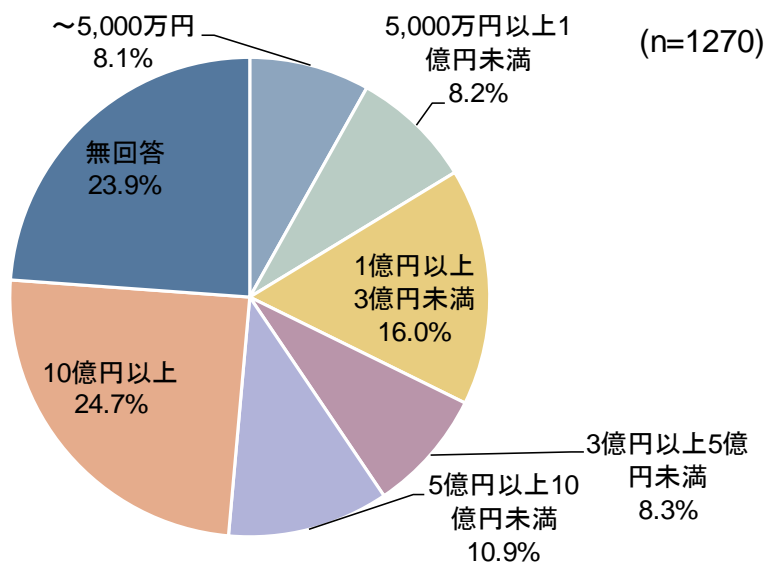
図表 II-4 問2(1) 受け入れている特定技能外国人の分野別 受入れ機関の従業員数



③ 売上高

売上高は、「10 億円以上」が 24.7%、「1 億円以上 3 億円未満」が 16.0%だった。

図表 II-5 問 2(2) 受入れ機関の売上高（分布）

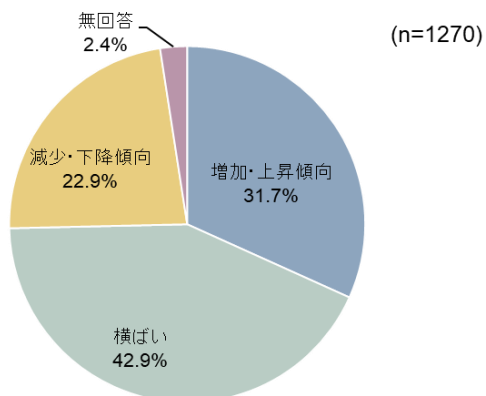


④ 直近3年間の実績（売上高・経常利益額・従業員数・業況感・人手不足感）

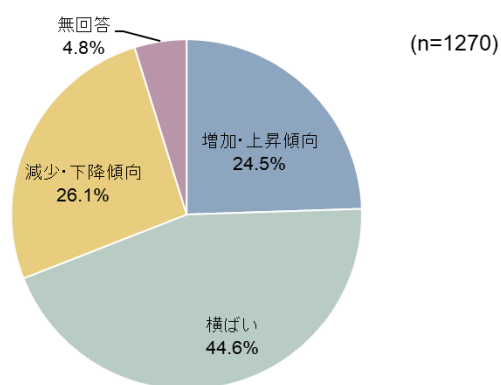
直近3年間の実績は、売上高、経常利益額、従業員数、業況感、人手不足感のいずれも「横ばい」の割合が高く、それぞれ42.9%、44.6%、57.5%、54.5%、52.6%となっている。

図表 II-6 問3(1) 受入れ機関の直近3年間の実績

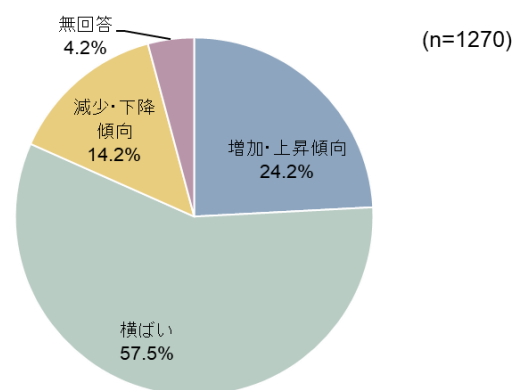
(売上高)



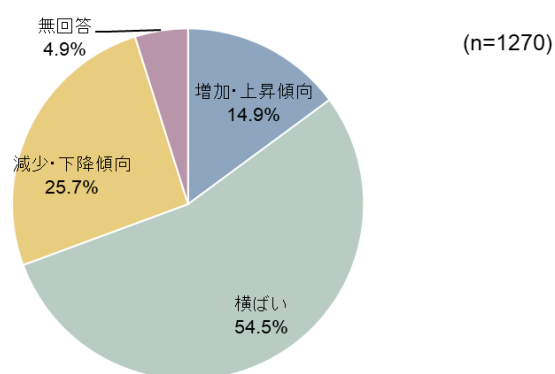
(経常利益)



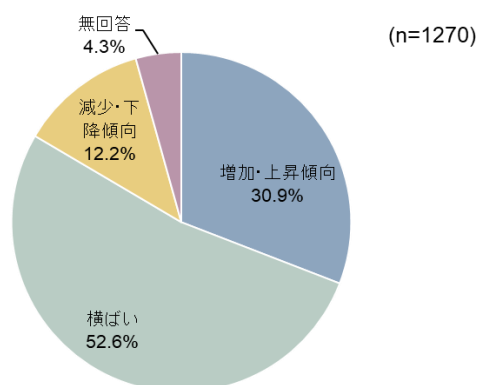
(従業員数)



(業況感)



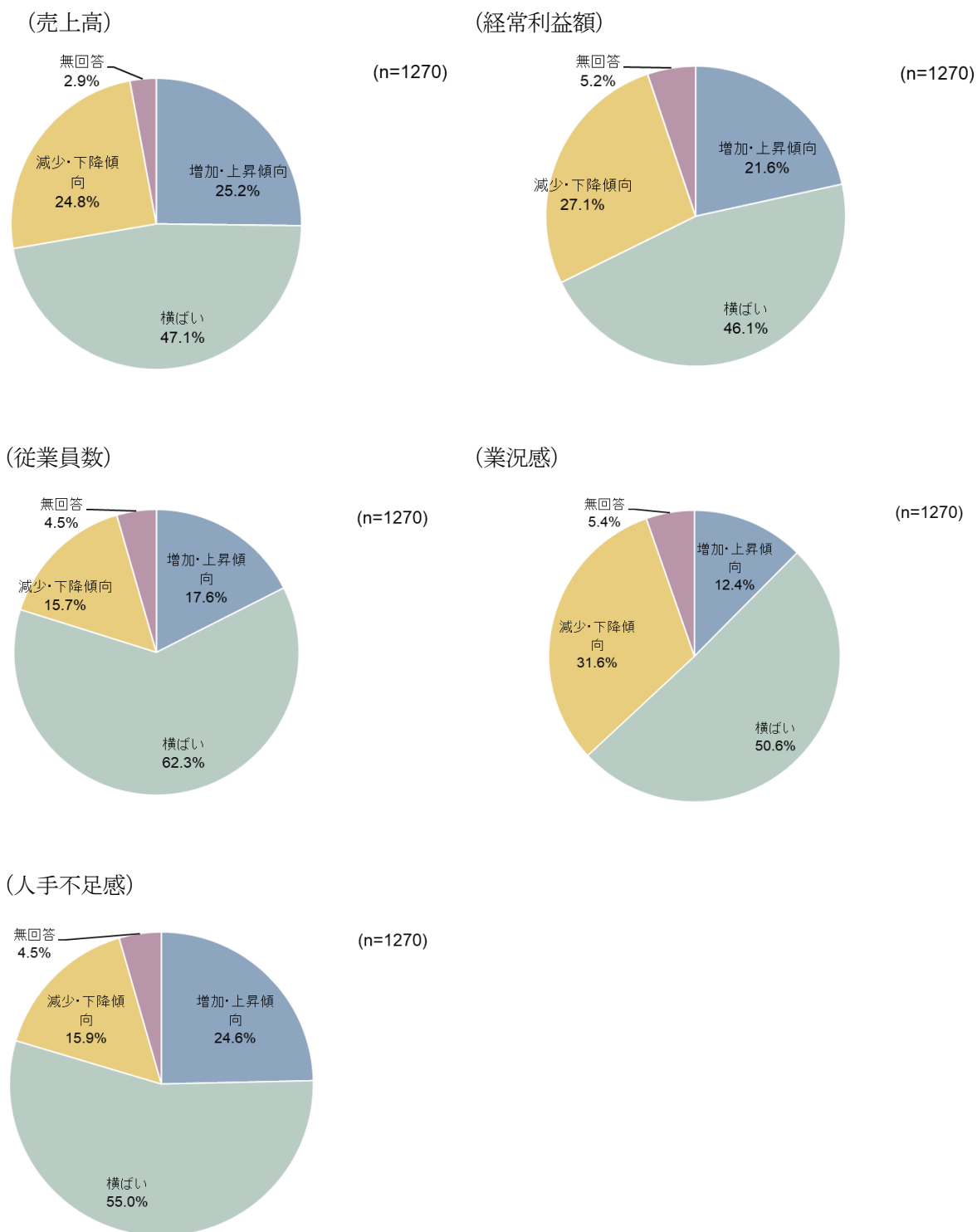
(人手不足感)



⑤ 今後3年の見通し（売上高・経常利益額・従業員数・業況感・人手不足感）

今後3年間の見通しは、売上高、経常利益額、従業員数、業況感、人手不足感のいずれも「横ばい」の割合が高く、それぞれ47.1%、46.1%、62.3%、50.6%、55.0%となっている。

図表 II-7 問3(2) 受入れ機関の今後3年の見通し



⑥ 在留資格別 雇用している外国人の人数

各受入れ機関で雇用している外国人の人数を在留資格別にみると、特定技能は平均 3.1 人、中央値 2.0 人となっている。

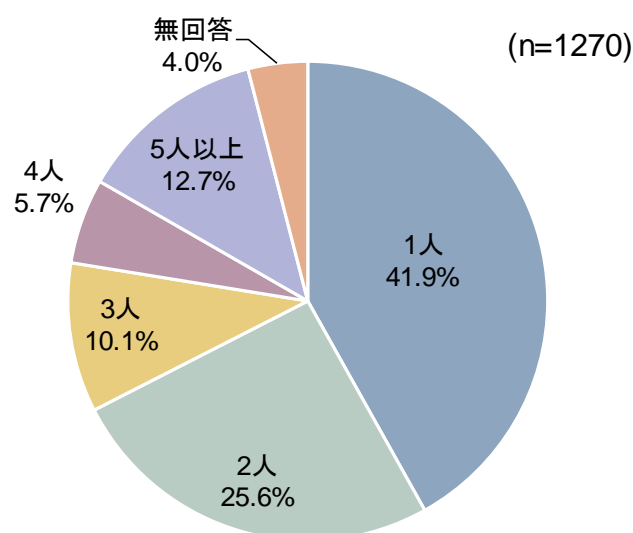
その他の在留資格について平均値をみると、技能実習 1 号 2.8 人、技能実習 2 号 8.0 人、技能実習 3 号 1.6 人、身分に基づく在留資格 12.3 人、専門的・技術的分野 2.7 人、資格外活動 22.7 人となっている。

また、雇用している特定技能外国人の分布をみると、「1 人」が 41.9%、「2 人」が 25.6% だった。

図表 II-8 問 4 雇用している外国人の人数 (単位：人)

	回答件数	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値
特定技能	1,219	1	76	3.1	34.1	5.8	2.0
技能実習1号	807	0	333	2.8	157.6	12.6	1.0
技能実習2号	946	0	1,160	8.0	1,576.7	39.7	3.0
技能実習3号	659	0	95	1.6	23.8	4.9	0.0
身分に基づく在留資格	623	0	1,771	12.3	7,456.4	86.4	0.0
専門的・技術的分野	628	0	84	2.7	69.3	8.3	0.0
資格外活動	581	0	3,297	22.7	40,878.4	202.2	0.0

図表 II-9 問 4 雇用している特定技能外国人の人数 (分布) (単位：人)

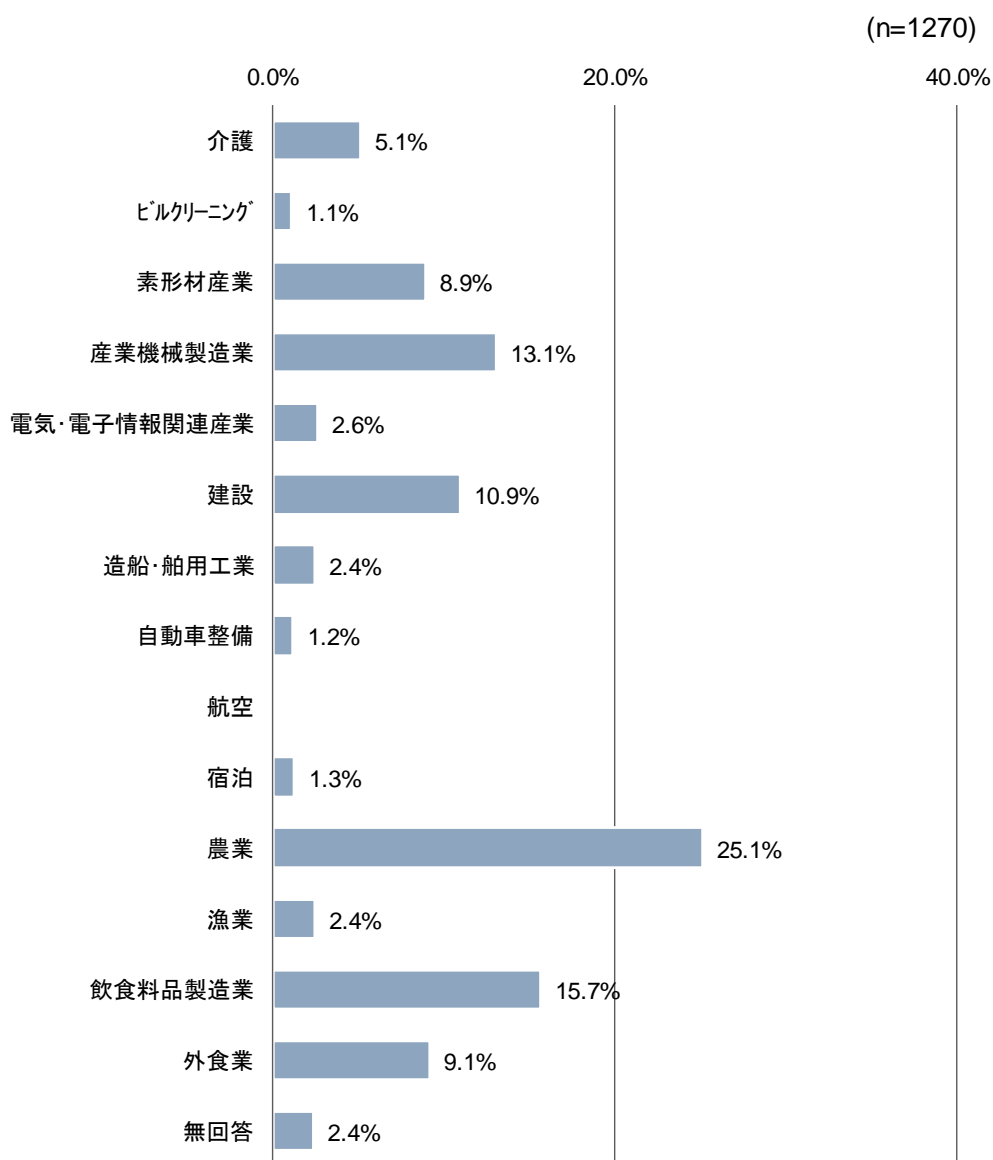


(2) 特定技能外国人の受入れ状況

① 受け入れている特定技能外国人の分野

特定技能外国人の分野は、「農業」の割合が最も高く 25.1%となっている。次いで、「飲食料品製造業（15.7%）」、「産業機械製造業（13.1%）」となっている。

図表 II-10 問5 受け入れている特定技能外国人の分野（複数回答）



図表 II-11 問5 受け入れている特定技能外国人の分野（単数回答）

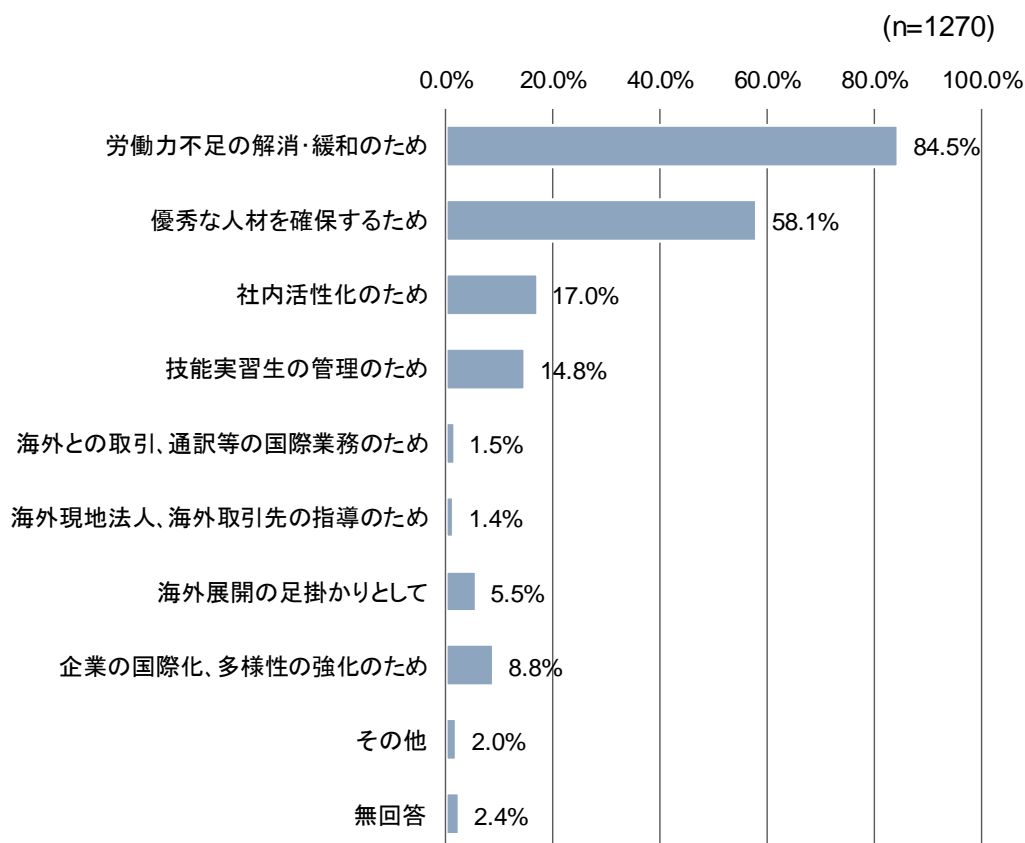
	件数	割合
合計	1,270	100.0%
介護	65	5.1%
ビルクリーニング	14	1.1%
素形材産業	106	8.3%
産業機械製造業	159	12.5%
電気・電子情報関連産業	32	2.5%
建設	137	10.8%
造船・船用工業	31	2.4%
自動車整備	15	1.2%
航空	1	0.1%
宿泊	16	1.3%
農業	315	24.8%
漁業	30	2.4%
飲食料品製造業	192	15.1%
外食業	112	8.8%
製造業複数分野	5	0.4%
製造業複数分野及び建設	2	0.2%
農業・漁業	1	0.1%
農業・飲食料品製造業	3	0.2%
飲食料品製造業・外食業	4	0.3%
無回答	30	2.4%

（注）問5は複数回答の設問であるが、回答状況を踏まえて単数回答に補正したもの

② 特定技能外国人を受け入れている目的

特定技能外国人を受け入れている目的は、「労働力不足の解消・緩和のため」の割合が最も高く84.5%となっている。次いで、「優秀な人材を確保するため（58.1%）」、「社内活性化のため（17.0%）」となっている。

図表 II-12 問6 特定技能外国人を受け入れている目的（複数回答）

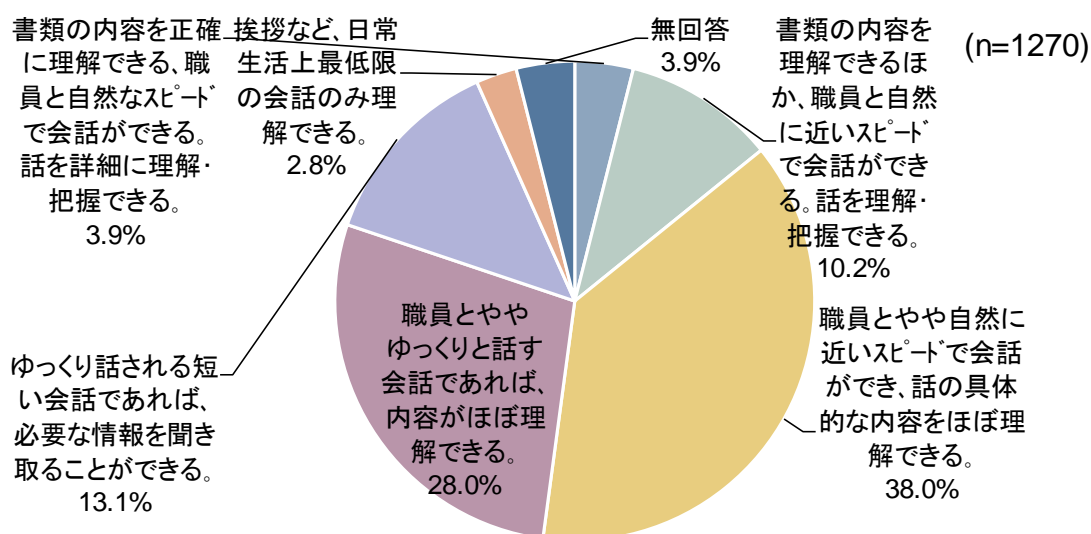


③ 特定技能外国人の平均的な日本語レベル

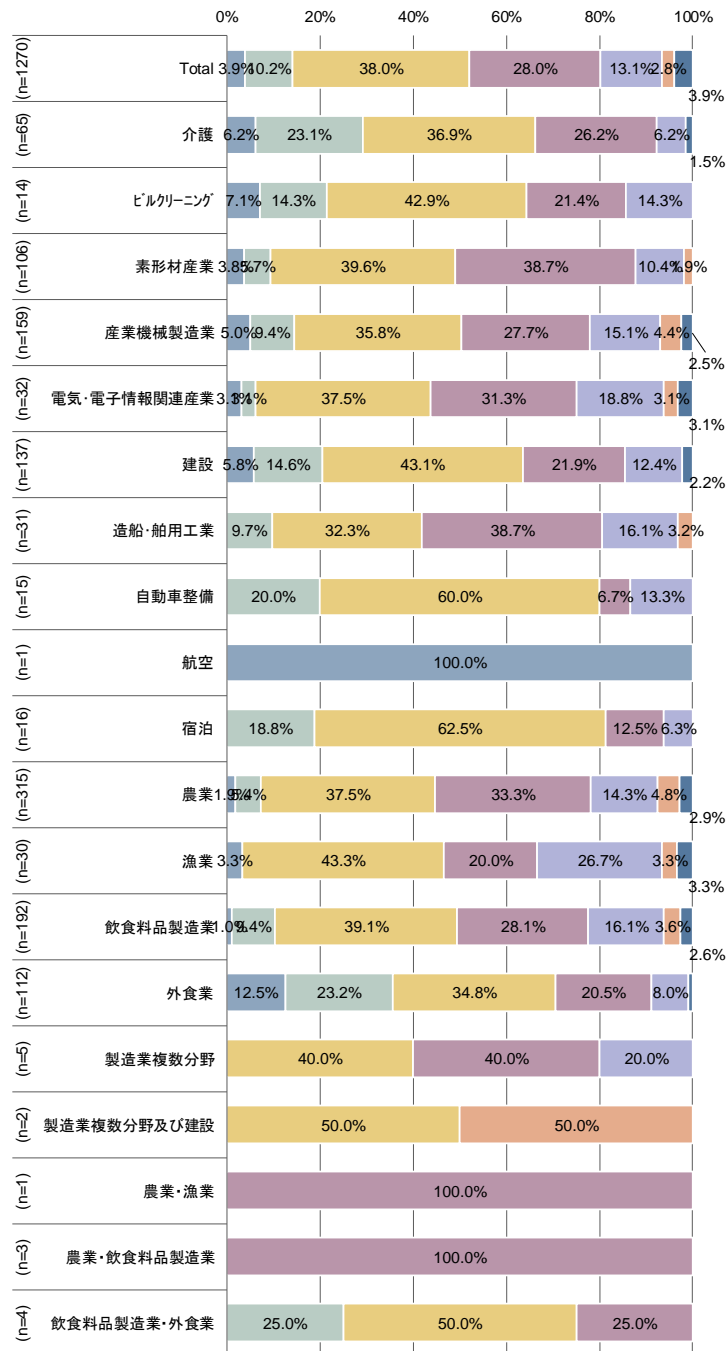
特定技能外国人の平均的な日本語レベルは、「職員とやや自然に近いスピードで会話ができ、話の具体的な内容をほぼ理解できる。」の割合が最も高く 38.0%となっている。

次いで、「職員とややゆっくりと話す会話であれば、内容がほぼ理解できる。(28.0%)」、「ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。(13.1%)」となっている。

図表 II-13 問7 特定技能外国人の平均的な日本語レベル



図表 II-14 問7 受け入れている特定技能外国人の分野別
特定技能外国人の平均的な日本語レベル

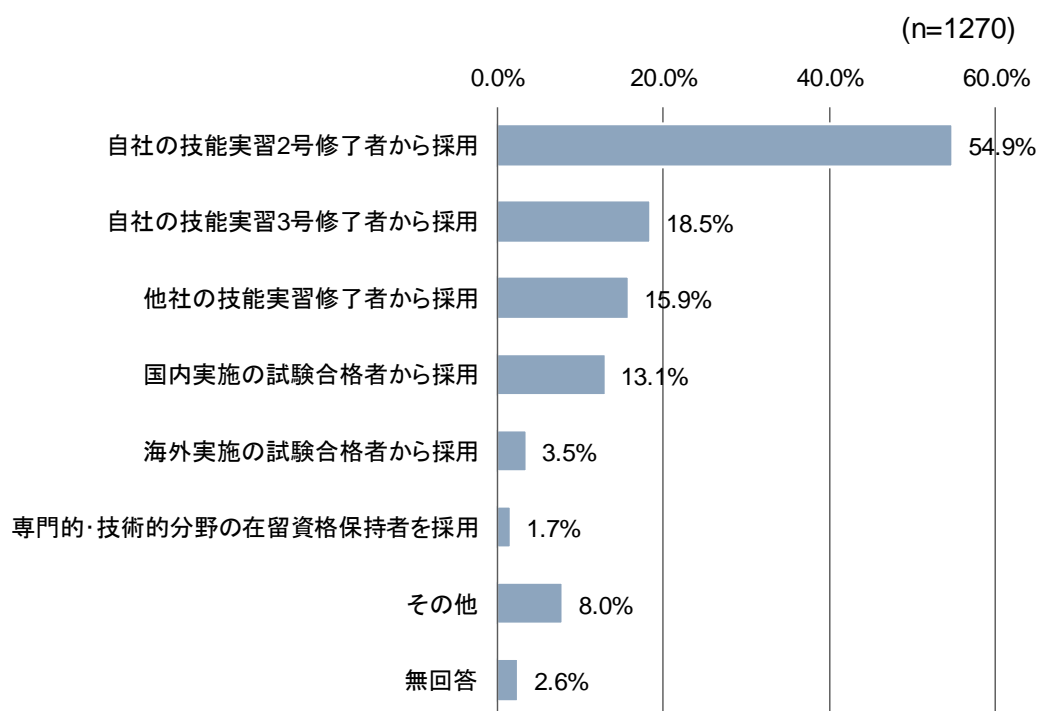


- 書類の内容を正確に理解できる、職員と自然なスピードで会話ができる。話を詳細に理解・把握できる。
- 書類の内容を理解できるほか、職員と自然に近いスピードで会話ができる。話を理解・把握できる。
- 職員とやや自然に近いスピードで会話ができ、話の具体的な内容をほぼ理解できる。
- 職員とややゆっくりと話す会話であれば、内容がほぼ理解できる。
- ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。
- 挨拶など、日常生活上最低限の会話のみ理解できる。
- 無回答

④ 特定技能外国人の受入れルート

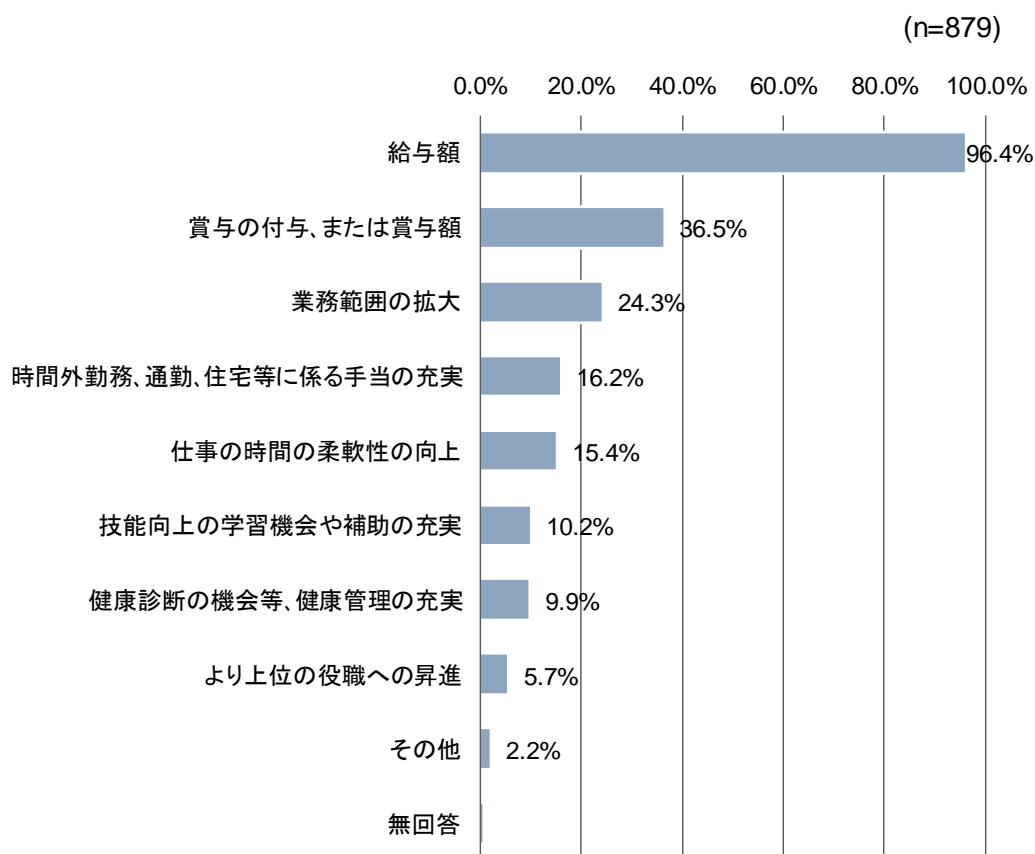
特定技能外国人の受入れルートは、「自社の技能実習2号修了者から採用」の割合が最も高く54.9%となっている。次いで、「自社の技能実習3号修了者から採用（18.5%）」、「他社の技能実習修了者から採用（15.9%）」となっている。

図表 II-15 問8 特定技能外国人の受入れルート（複数回答）



特定技能外国人の受入れルートについて「自社の技能実習2号修了者から採用」、「自社の技能実習3号修了者から採用」と回答した879法人に、技能実習から特定技能への移行にあたり、待遇や処遇等に対応・変更したことを尋ねたところ、「給与額」の割合が最も高く96.4%だった。次いで、「賞与の付与、または賞与額（36.5%）」、「業務範囲の拡大（24.3%）」となっている。

図表 II-16 問 8-1 技能実習から特定技能への移行にあたり、
待遇や処遇等に対応・変更したこと（複数回答）



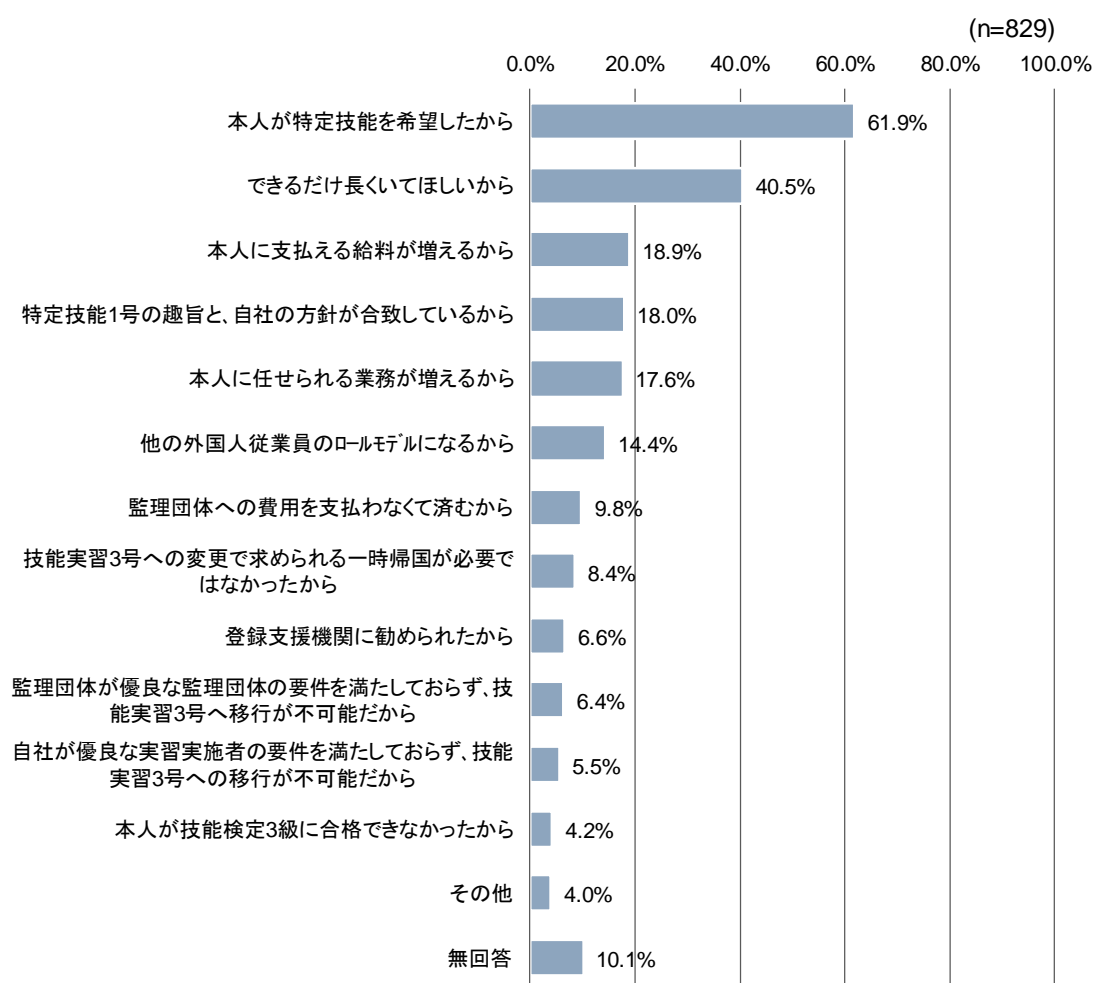
(3) 技能実習2号から特定技能1号、もしくは技能実習3号に移行した理由

① 技能実習2号修了者から技能実習3号ではなく、特定技能1号として受け入れた理由

技能実習2号修了者(自社・他社問わず)から特定技能1号を採用している829法人に、その理由を尋ねたところ、「本人が特定技能を希望したから」の割合が最も高く61.9%となっている。

次いで、「できるだけ長くいてほしいから(40.5%)」、「本人に支払える給料が増えるから(18.9%)」となっている。

図表 II-17 問9 技能実習2号修了者から技能実習3号ではなく、
特定技能1号として受け入れた理由(複数回答)

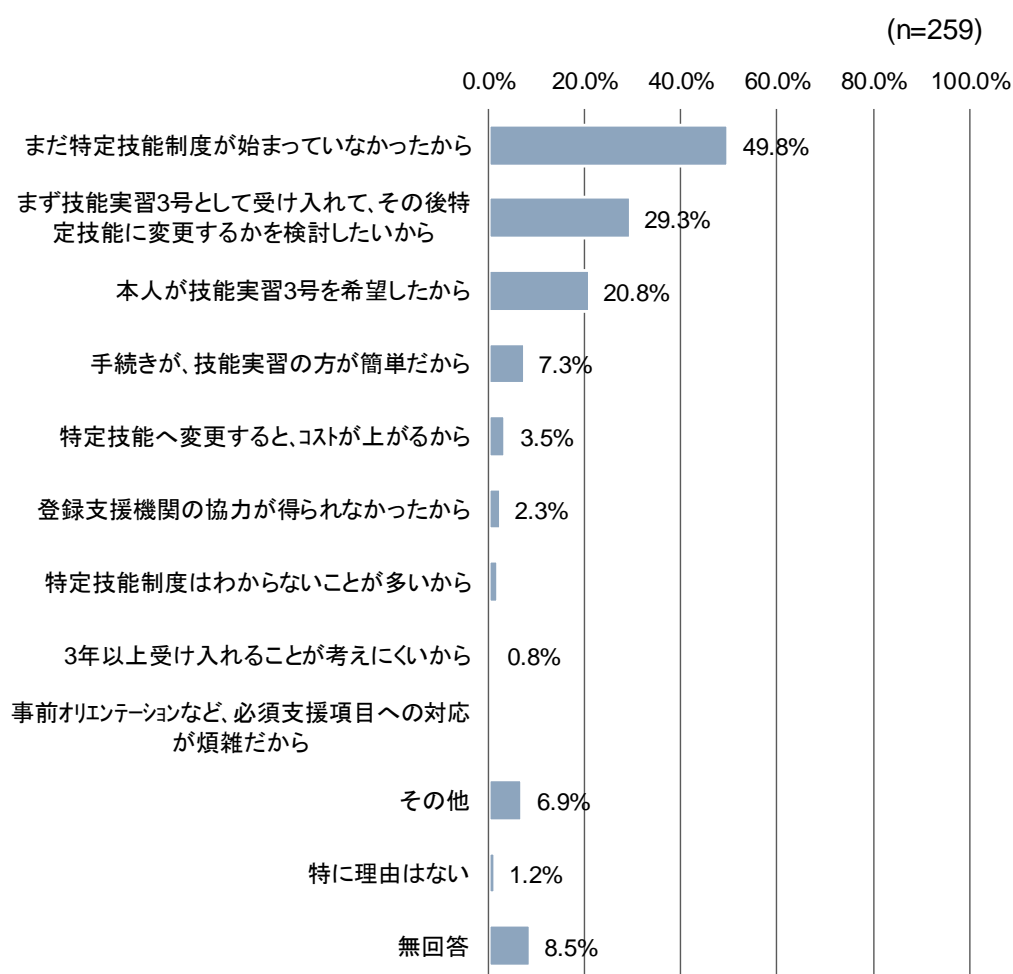


② 技能実習 2 号から特定技能 1 号への移行ではなく、技能実習 3 号へ移行した理由

技能実習 3 号を受け入れている 259 法人に、技能実習 2 号から特定技能 1 号への移行ではなく、技能実習 3 号へ移行した理由を尋ねたところ、「まだ特定技能制度が始まっていなかったから」の割合が最も高く 49.8%となっている。

次いで、「まず技能実習 3 号として受け入れて、その後特定技能に変更するかを検討したいから (29.3%)」、「本人が技能実習 3 号を希望したから (20.8%)」となっている。

図表 II-18 問 10 技能実習 2 号から特定技能 1 号への移行ではなく、
技能実習 3 号へ移行した理由 (複数回答)



(4) 外国人従業員受入れ時の賃金を決める際に参考に行っていること

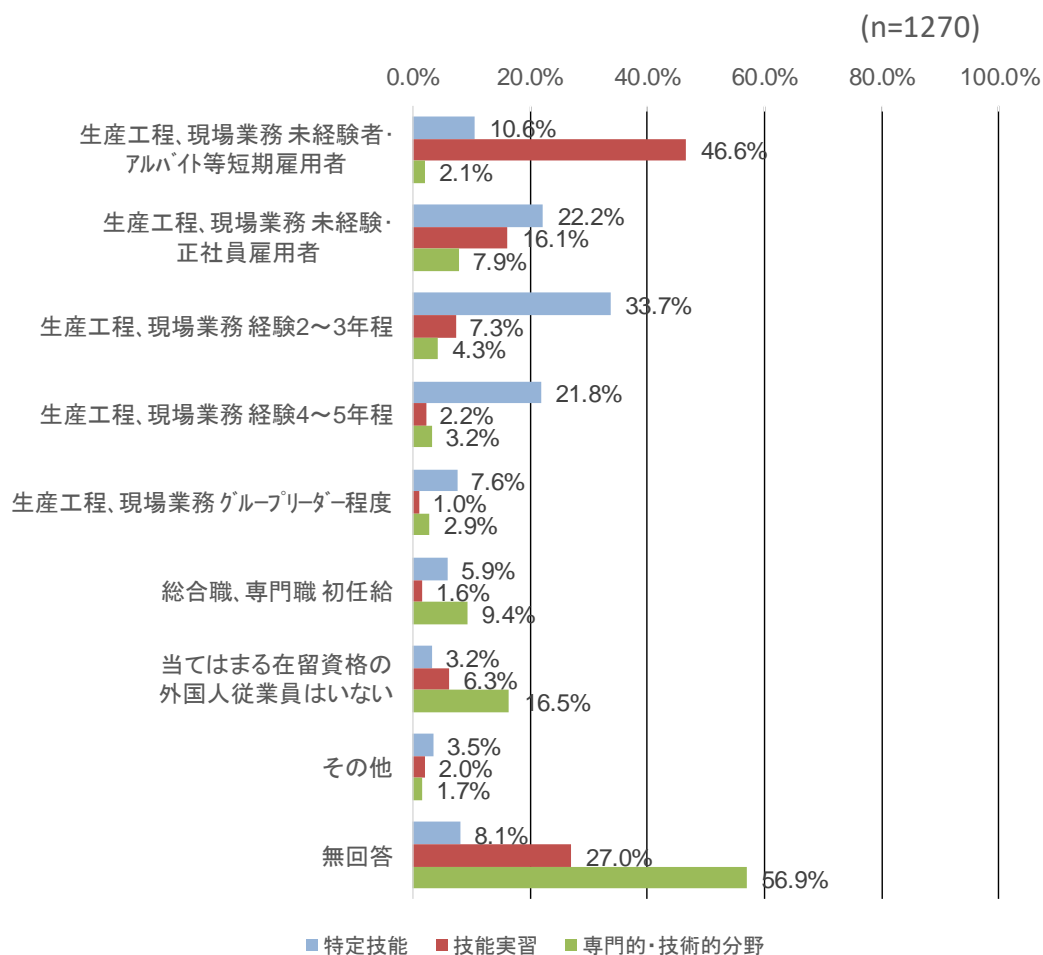
① 日本人の職位

外国人従業員の受入れ時の賃金を決める際に、同等の業務と考えられる日本人の賃金として、どのような職位を参考にしたかを尋ねたところ、特定技能では「生産工程、現場業務 経験 2～3 年程」の割合が最も高く 33.7%となっている。

技能実習では「生産工程、現場業務 未経験者・アルバイト等短期雇用者」の割合が最も高く 46.6%となっている。

専門的・技術的分野では「当てはまる在留資格の外国人従業員はいない」を除くと、「総合職、専門職 初任給」の割合が高く 9.4%となっている。

図表 II-19 問 11 外国人従業員受入れ時の賃金を決める際に参考に行っている日本人の職位（複数回答）



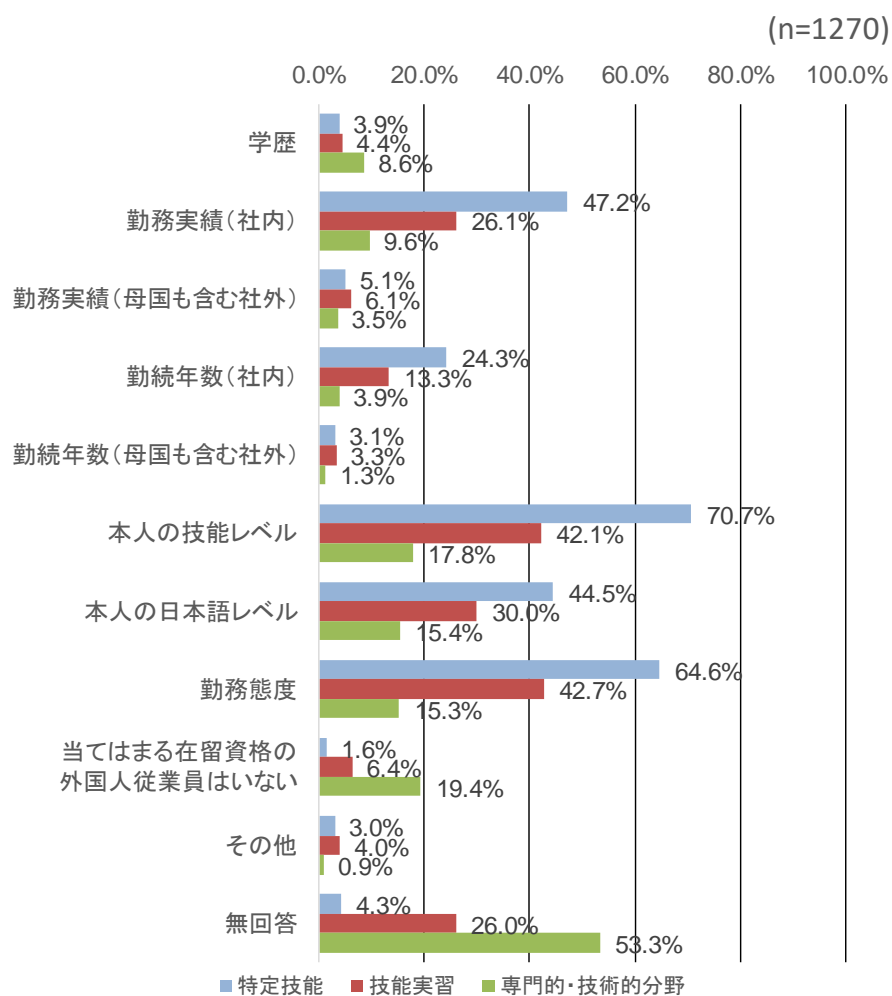
② 日本人の職位以外に、賃金の決定にあたり考慮している項目

日本人の職位以外に、賃金の決定(受入れ時、昇給時)にあたり考慮している項目は、特定技能では、「本人の技能レベル」の割合が最も高く70.7%となっている。次いで、「勤務態度(64.6%)」、「勤務実績(社内)(47.2%)」となっている。

技能実習では「勤務態度」が42.7%、「本人の技能レベル」が42.1%となっている。

専門的・技術的分野では「当てはまる在留資格の外国人従業員はいない」を除くと、「本人の技能レベル」の割合が高く17.8%となっている。

図表 II-20 問 12-1 賃金の決定にあたり考慮している項目（複数回答）

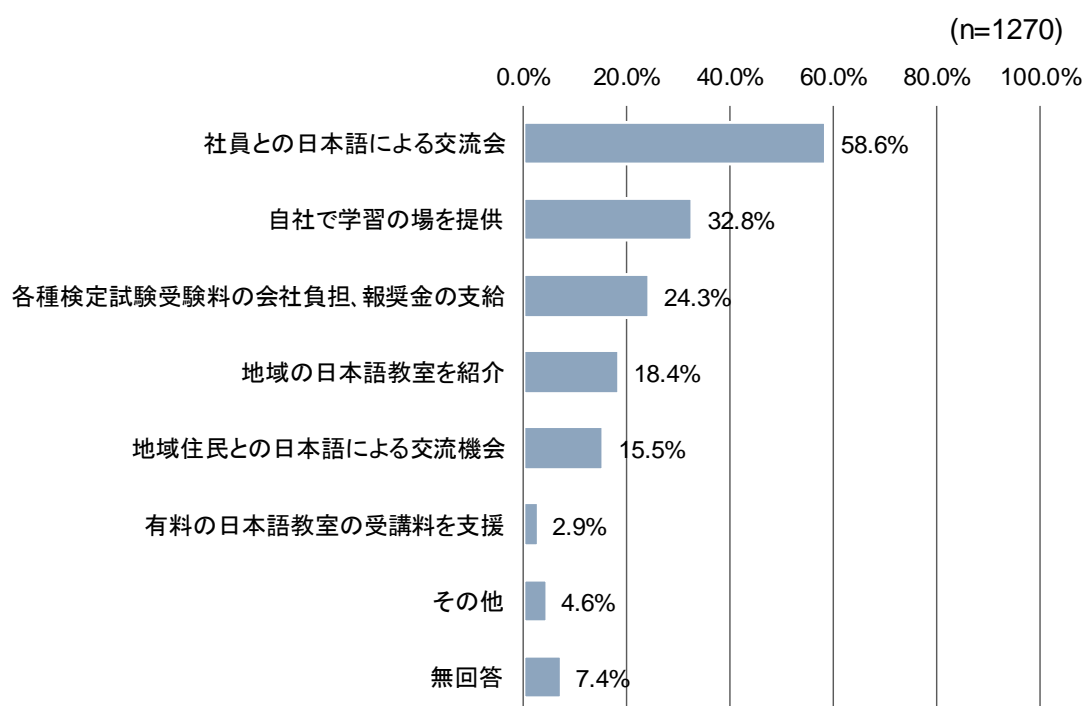


(5) 特定技能外国人の育成・定着のための取組み

① 日本語学習の機会確保

日本語学習の機会確保の取組みについては、「社員との日本語による交流会」の割合が最も高く58.6%となっている。次いで、「自社で学習の場を提供(32.8%)」、「各種検定試験受験料の会社負担、報奨金の支給(24.3%)」となっている。

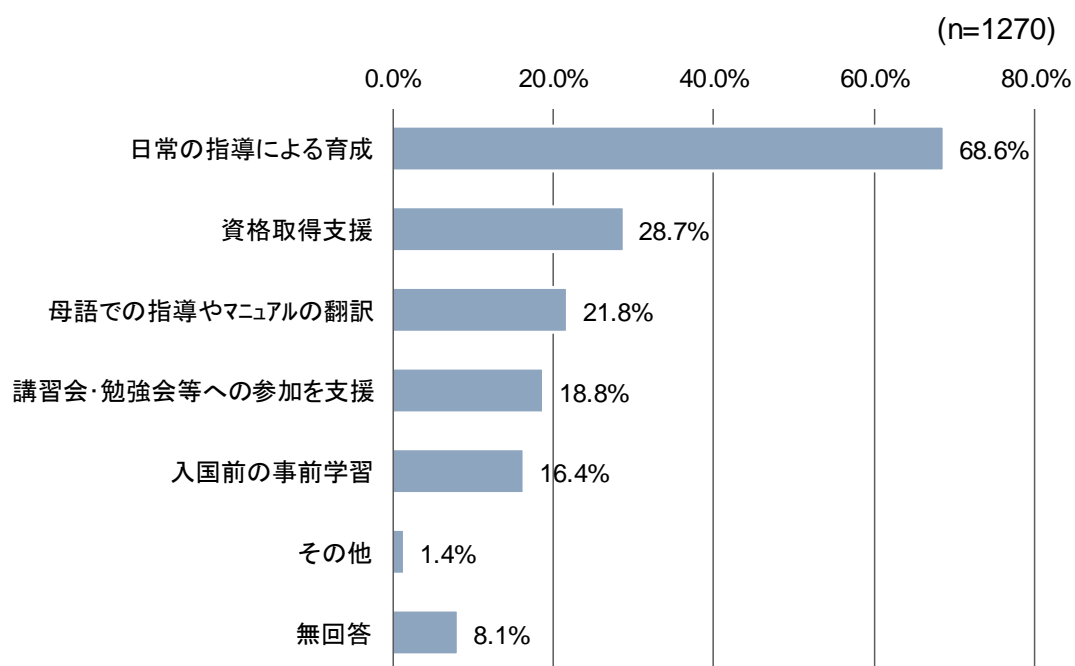
図表 II-21 問 13(1) 日本語学習の機会確保に向けた取組み（複数回答）



② 技能形成に向けた取組み

技能形成に向けた取組みについては、「日常の指導による育成」の割合が最も高く68.6%となっている。次いで、「資格取得支援(28.7%)」、「母語での指導やマニュアルの翻訳(21.8%)」となっている。

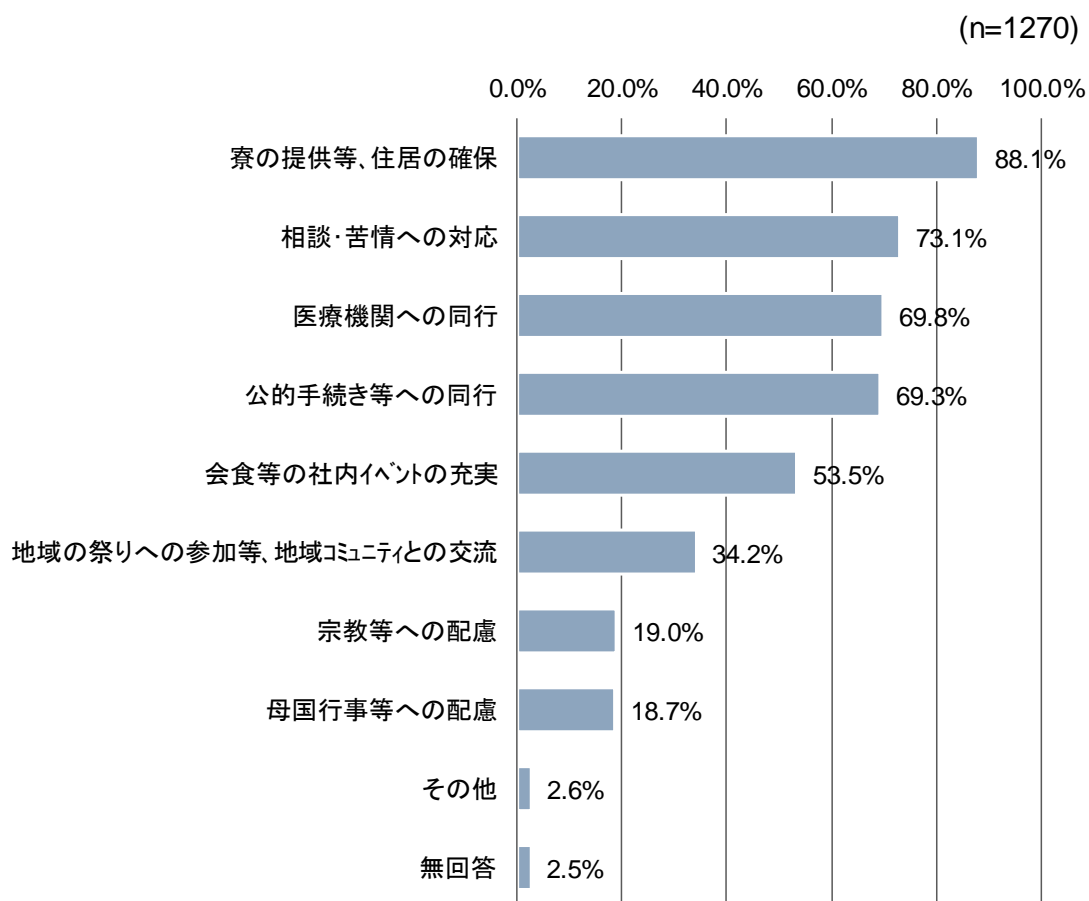
図表 II-22 問 13(2) 技能形成に向けた取組み（複数回答）



③ 生活支援の取組み

生活支援の取組みについては、「寮の提供等、住居の確保」の割合が最も高く88.1%となっている。次いで、「相談・苦情への対応(73.1%)」、「医療機関への同行(69.8%)」となっている。

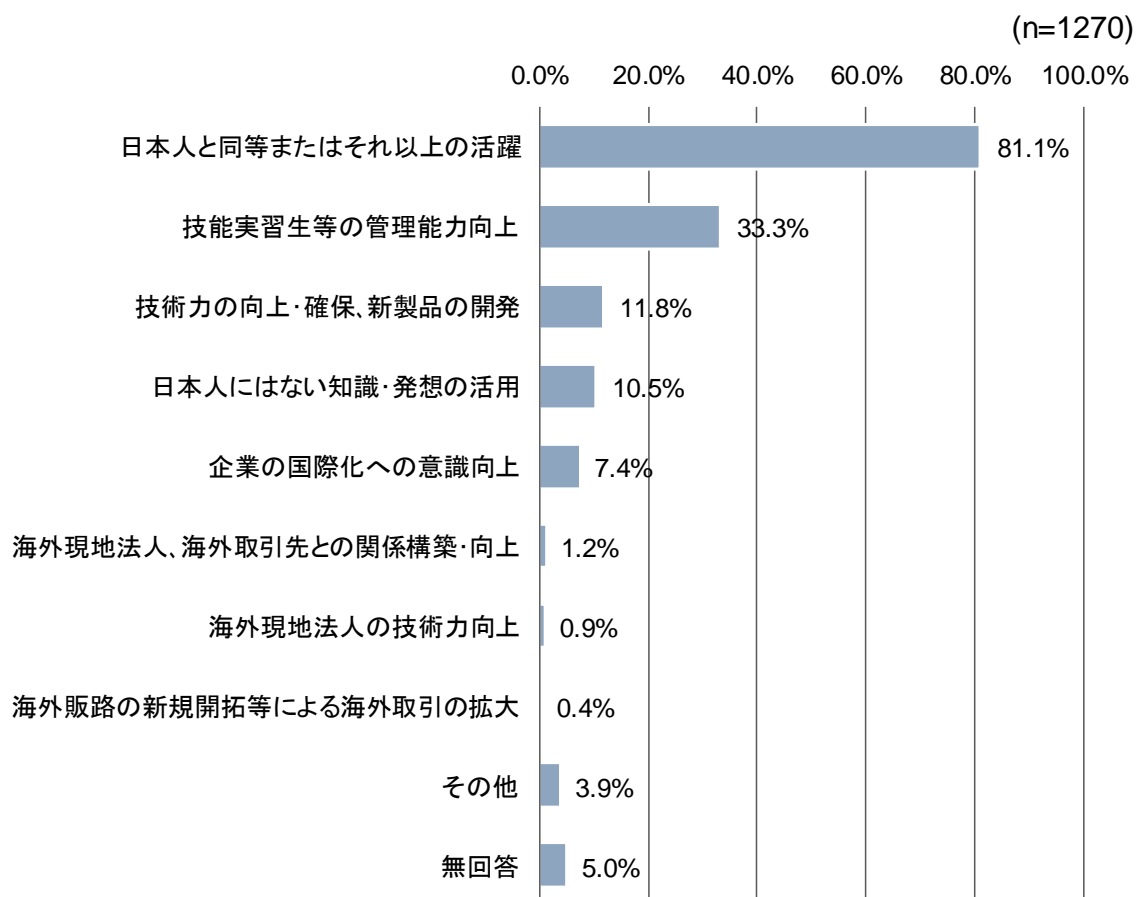
図表 II-23 問 13(3) 生活支援の取組み（複数回答）



(6) 特定技能外国人の受入れによる効果

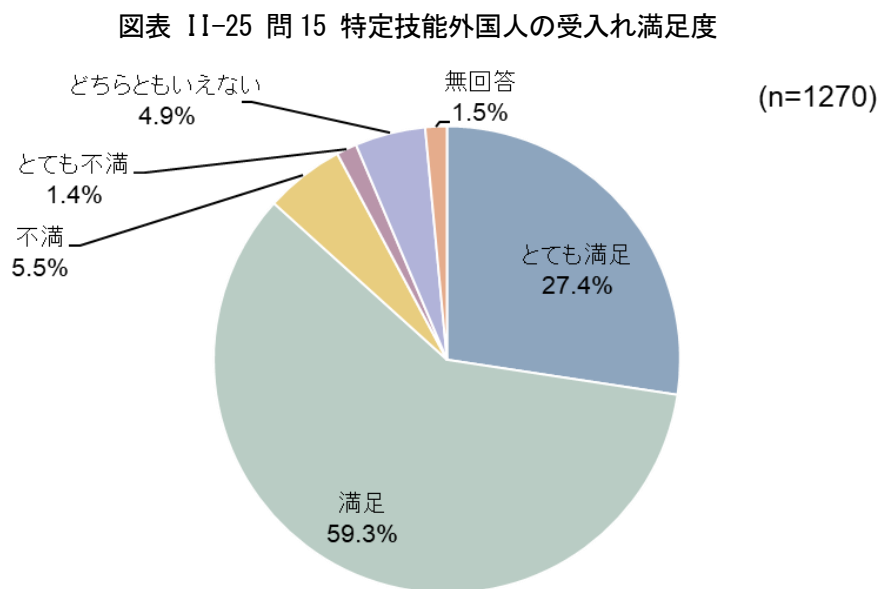
特定技能外国人の受入れによる効果は、「日本人と同等またはそれ以上の活躍」の割合が最も高く 81.1%となっている。次いで、「技能実習生等の管理能力向上 (33.3%)」、「技術力の向上・確保、新製品の開発 (11.8%)」となっている。

図表 II-24 問 14 特定技能外国人の受入れによる効果 (複数回答)

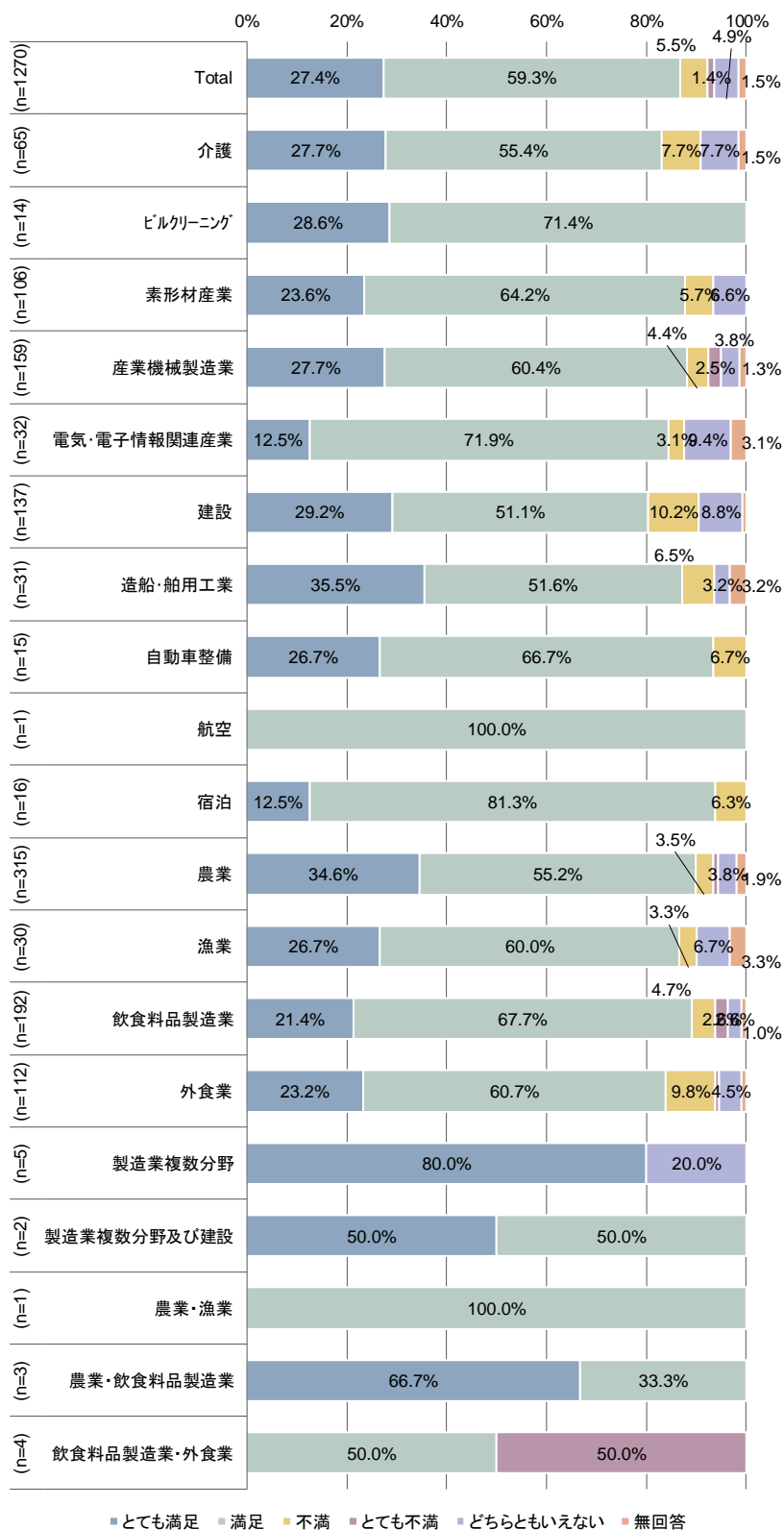


(7) 特定技能外国人の受入れ満足度

特定技能外国人の受入れに関する満足度については、「満足」の割合が最も高く 59.3%となっている。次いで、「とても満足(27.4%)」、「不満(5.5%)」となっている。

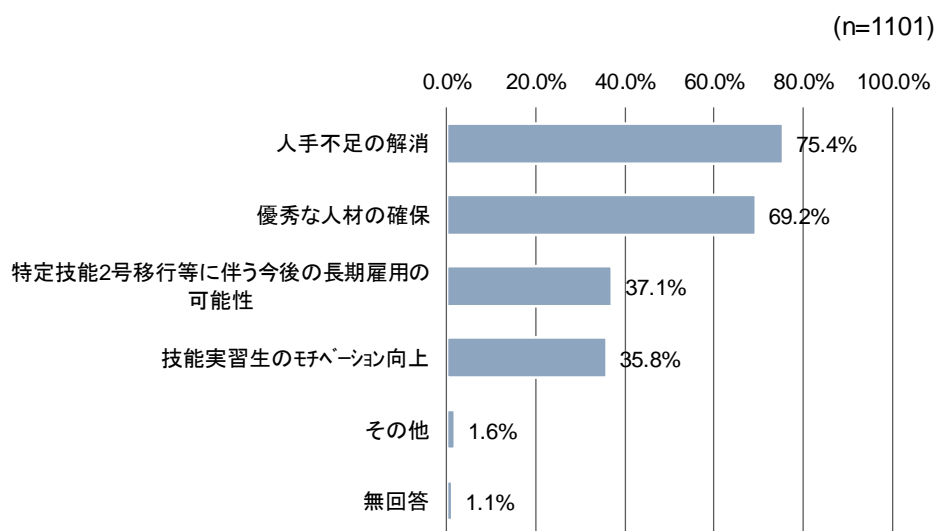


図表 II-26 問 15 受け入れている特定技能外国人の分野別 特定技能外国人の受入れ満足度



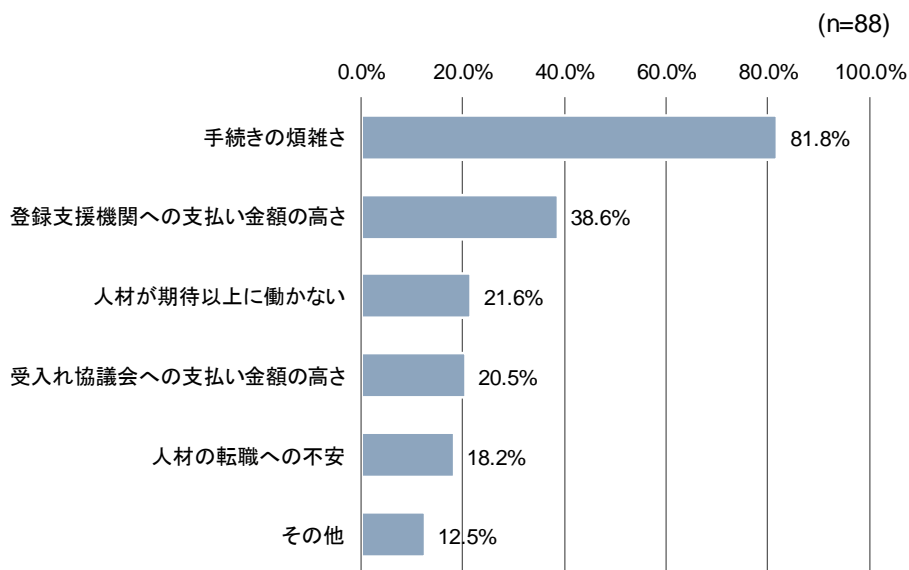
「とても満足」あるいは「満足」と回答した 1,101 法人に、どのような点に満足しているかを尋ねたところ、「人手不足の解消」の割合が最も高く 75.4%となっている。次いで、「優秀な人材の確保 (69.2%)」、「特定技能 2 号移行等に伴う今後の長期雇用の可能性 (37.1%)」となっている。

図表 II-27 問 15-1 特定技能の受入れに満足している理由 (複数回答)



「不満」あるいは「とても不満」と回答した 88 法人に、どのような点が不満なのかを尋ねたところ、「手続きの煩雑さ」の割合が最も高く 81.8%となっている。次いで、「登録支援機関への支払い金額の高さ (38.6%)」、「人材が期待以上に働かない (21.6%)」となっている。

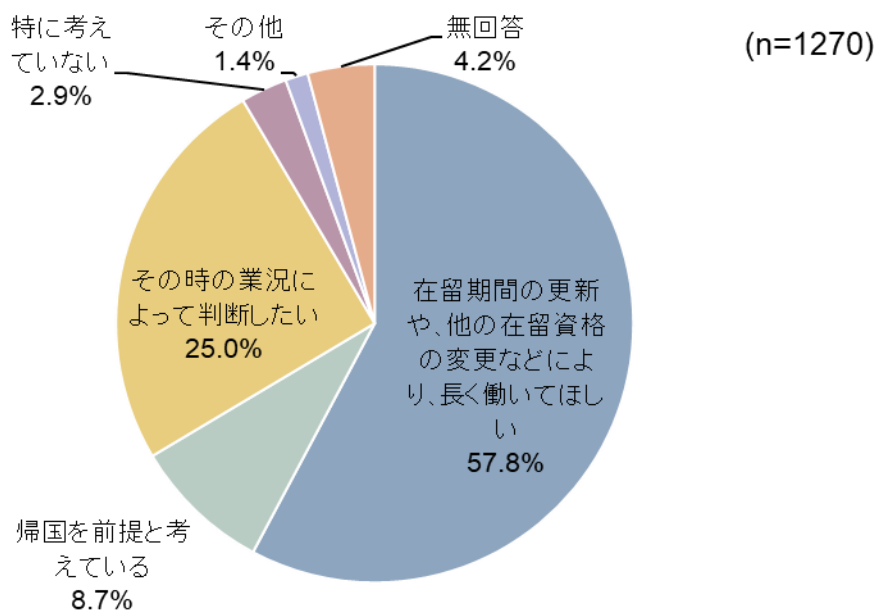
図表 II-28 問 15-2 特定技能の受入れに不満な理由 (複数回答)



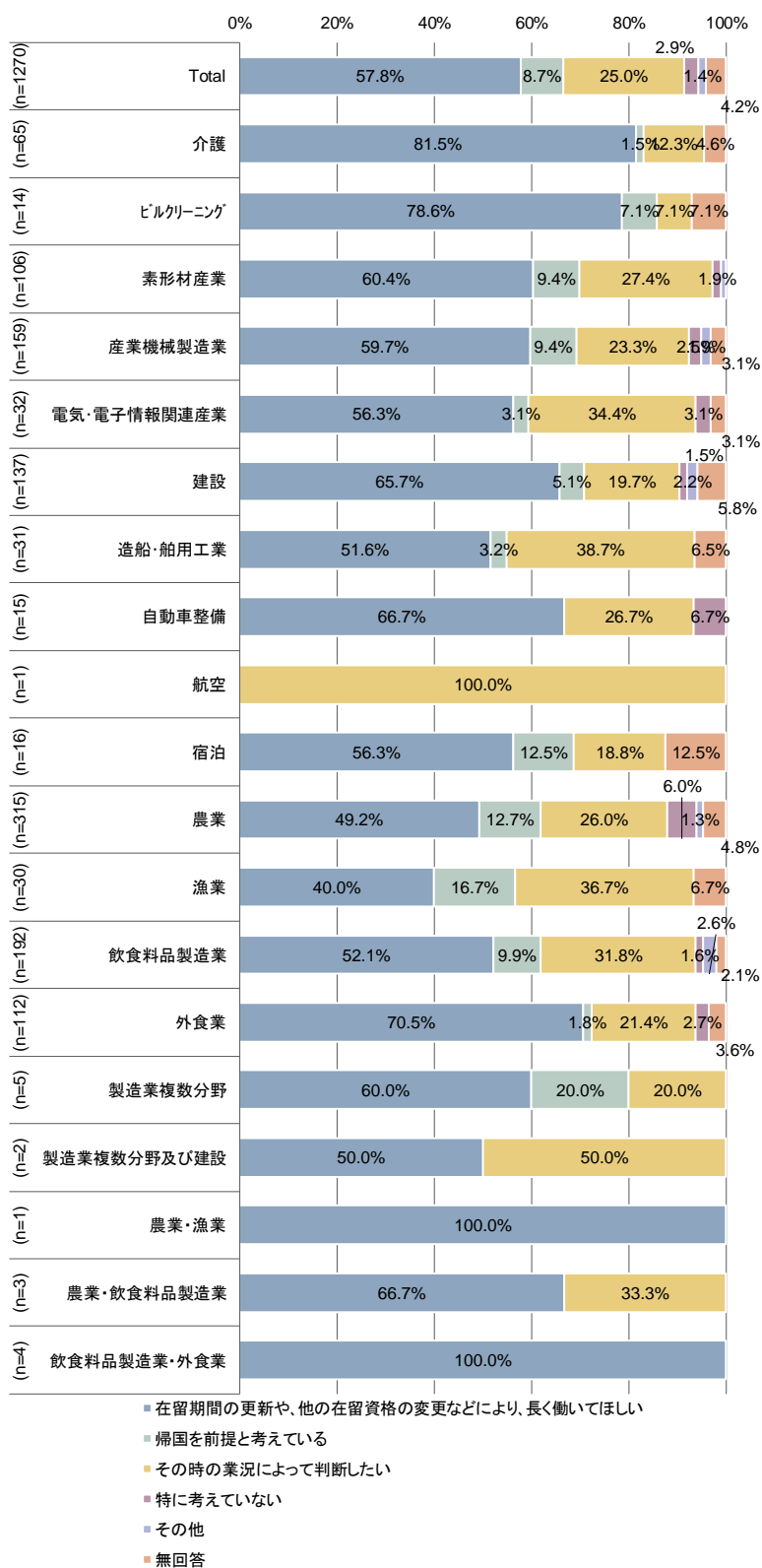
(8) 特定技能外国人が在留期間終了となった後の法人としての希望

特定技能外国人が在留期間終了となった後については、「在留期間の更新や、他の在留資格の変更などにより、長く働いてほしい」の割合が最も高く57.8%となっている。次いで、「その時の業況によって判断したい(25.0%)」、「帰国を前提と考えている(8.7%)」となっている。

図表 II-29 問 16 特定技能外国人が在留期間終了となった後の法人としての希望



図表 II-30 問 16 受け入れている特定技能外国人の分野別
特定技能外国人が在留期間終了となった後の法人としての希望

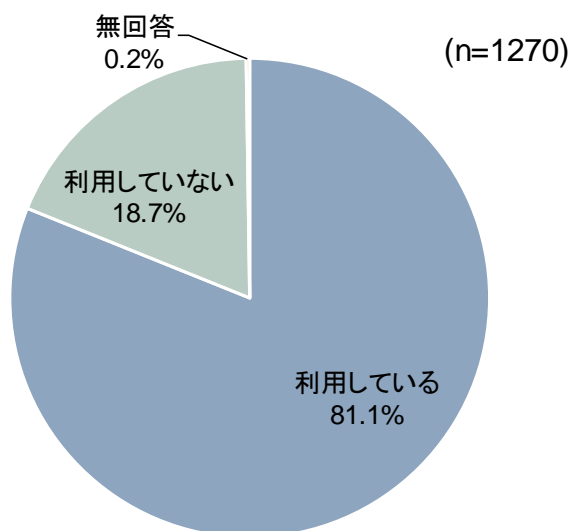


(9) 登録支援機関の利用状況

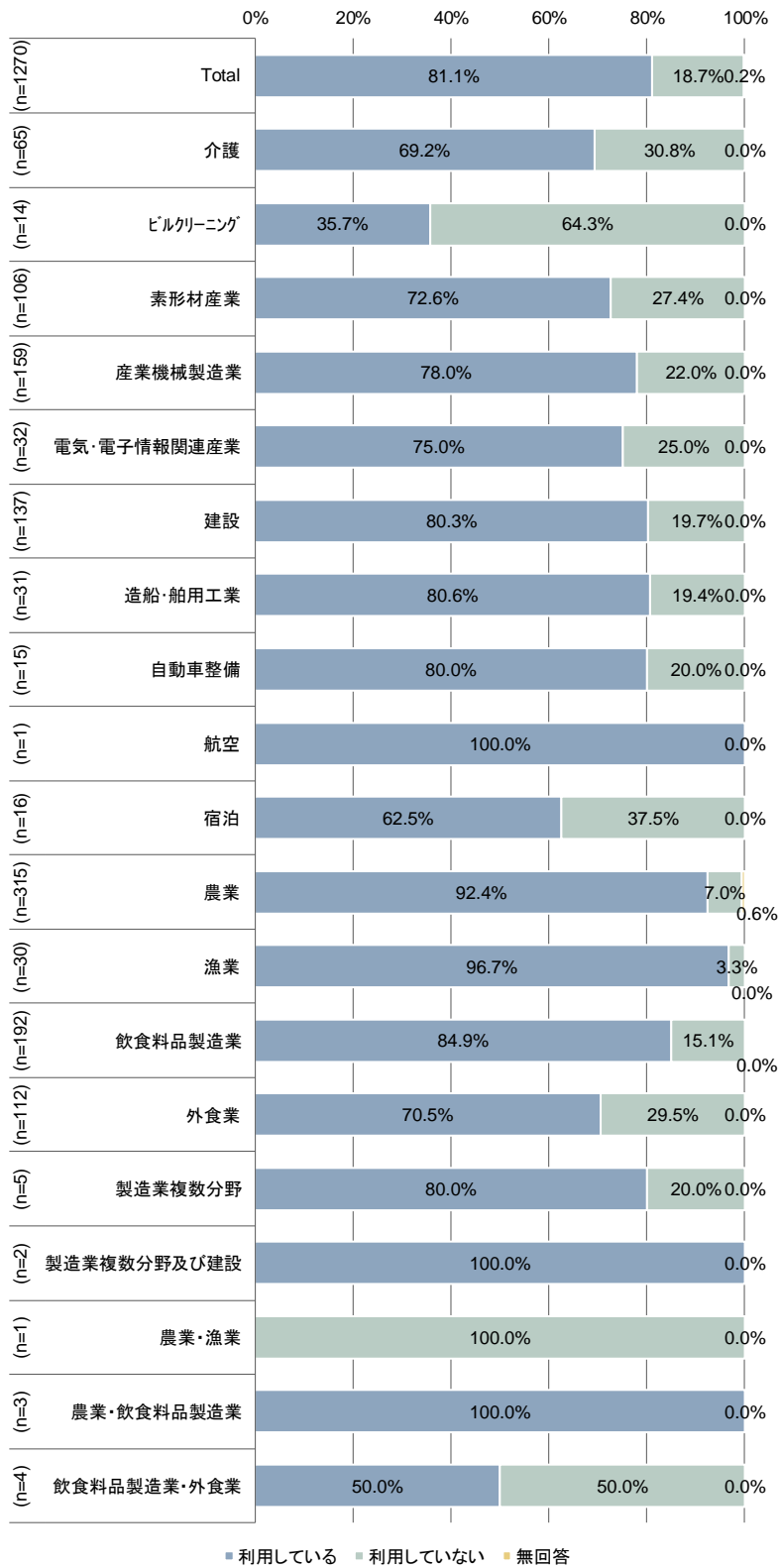
① 登録支援機関の利用の有無

登録支援機関の利用の有無は、「利用している」が81.1%、「利用していない」が18.7%となっている。

図表 II-31 問 17 特定技能外国人の受入れにおける登録支援機関の利用有無



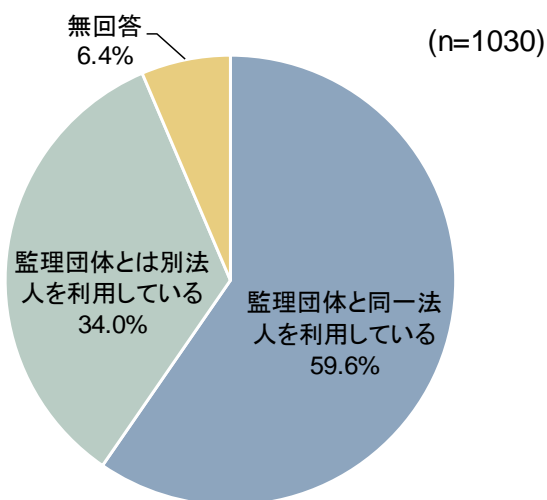
図表 II-32 問17 受け入れている特定技能外国人の分野別
特定技能外国人の受入れにおける登録支援機関の利用有無



② 利用している登録支援機関と監理団体の関係

登録支援機関を利用している1,030法人に監理団体との関係を尋ねたところ、「監理団体と同一法人を利用している」が59.6%、「監理団体とは別法人を利用している」が34.0%となっている。

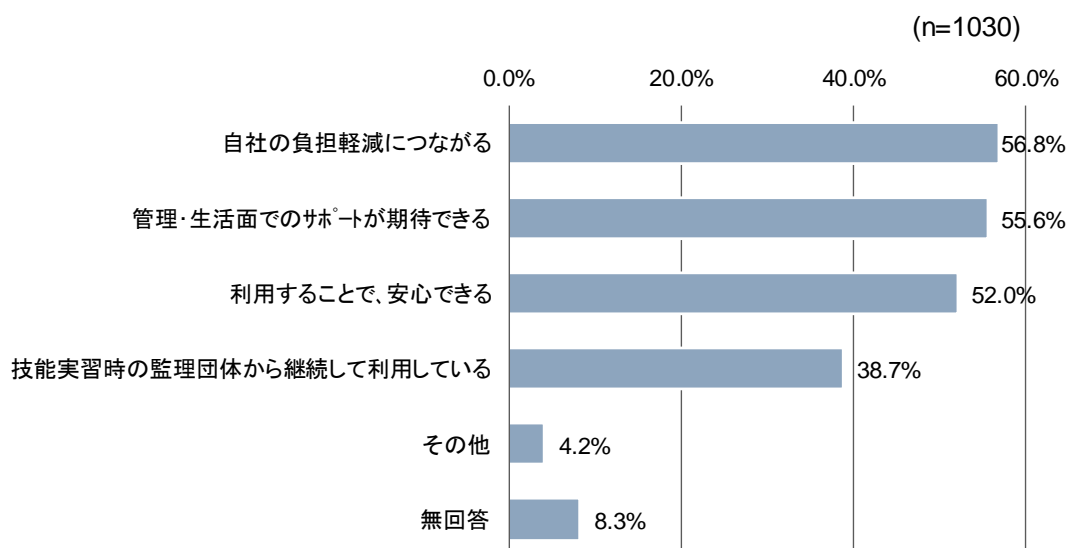
図表 II-33 問 17-1(1) 利用している登録支援機関と監理団体の関係



③ 登録支援機関を利用している理由

登録支援機関を利用している理由は、「自社の負担軽減につながる」の割合が最も高く56.8%となっている。次いで、「管理・生活面でのサポートが期待できる(55.6%)」、「利用することで、安心できる(52.0%)」となっている。

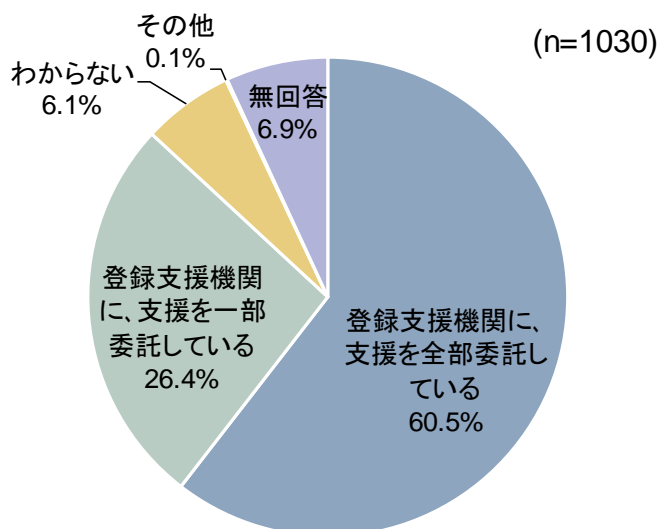
図表 II-34 問 17-1(1) 登録支援機関を利用している理由（複数回答）



④ 登録支援機関への委託形態

委託形態は「登録支援機関に、支援を全部委託している」の割合が最も高く 60.5%となっている。次いで、「登録支援機関に、支援を一部委託している (26.4%)」、「わからない (6.1%)」となっている。

図表 II-35 問 17-1 (3) 登録支援機関への委託形態



⑤ 登録支援機関へ委託している場合の受入時の利用額

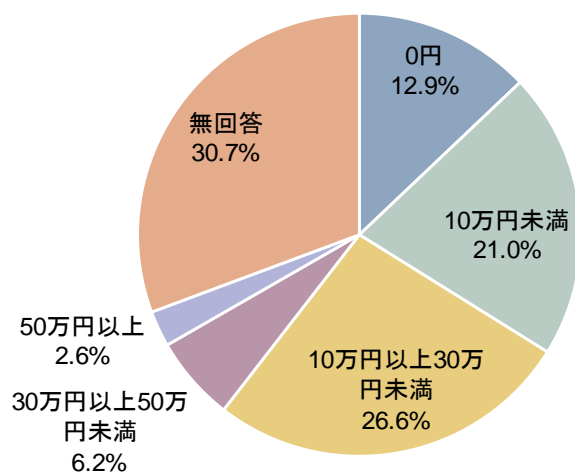
登録支援機関へ委託している法人で、受入時の利用額について金額の記載のあった 714 法人についてその金額をみると、1人あたり平均 13 万 5,738 円、中央値 10 万円だった。

図表 II-36 問 17-1 (4) ① 受入時の利用額 (単位：円/人)

	回答件数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
Total	714	0	1,100,905	135,738.3	158,225.4	100,000.0
登録支援機関に、支援を全部委託している	458	0	1,100,905	133,508.8	160,129.8	88,000.0
登録支援機関に、支援を一部委託している	191	0	980,000	140,431.5	167,718.7	100,000.0
わからない	37	0	500,000	131,706.5	108,967.5	150,000.0
その他	1	500,000	50,000	500,000.0	-	500,000.0

図表 II-37 問 17-1 (4)① 受入時の利用額（分布）単位：円／人

(n=1030)

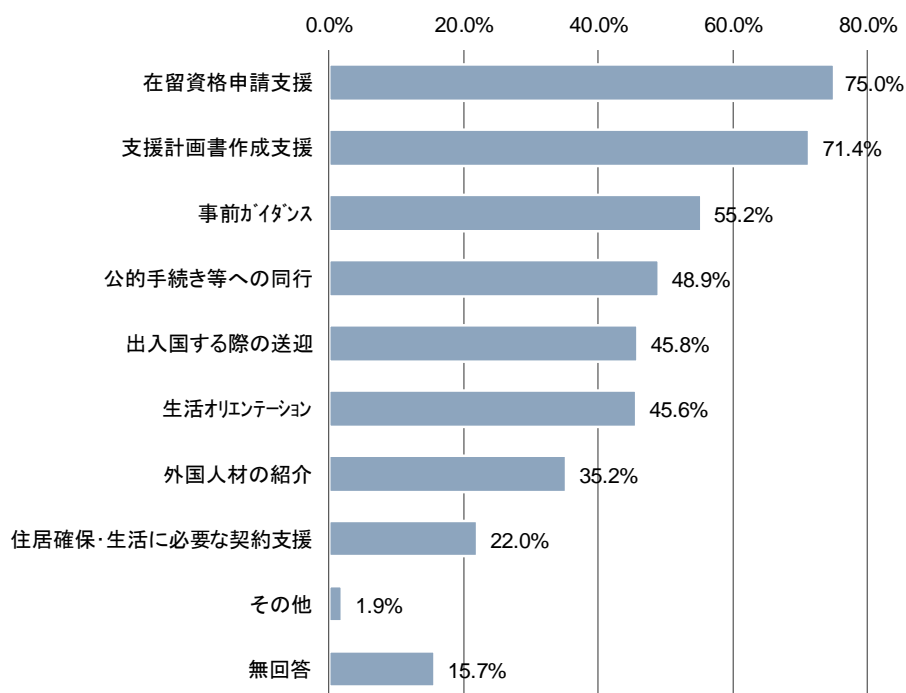


⑥ 受入時の利用額に含まれる支援内容

受入時の利用額に含まれる支援内容は、「在留資格申請支援」の割合が最も高く 75.0%となっている。次いで、「支援計画書作成支援 (71.4%)」、「事前ガイダンス (55.2%)」となっている。

図表 II-38 問 17-1 (4)② 登録支援機関へ委託
(受入時の利用額に含まれる支援内容) (複数回答)

(n=1030)



⑦ 月々の利用額

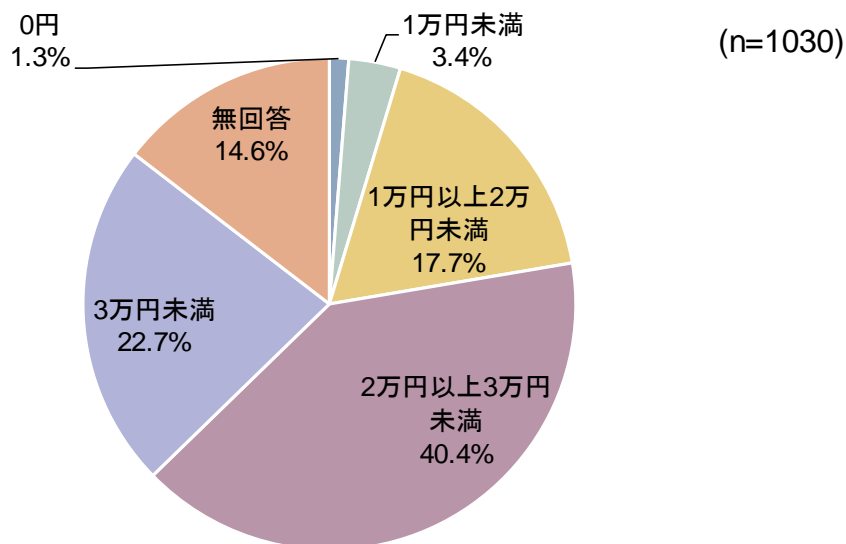
月々の利用額について記載のあった 881 法人についてその金額をみると、平均 23,520 円、中央値 22,000 円だった。

委託形態別に平均値をみると、登録支援機関に「支援を全部委託している」では 24,155 円、「一部委託している」では 22,433 円だった。

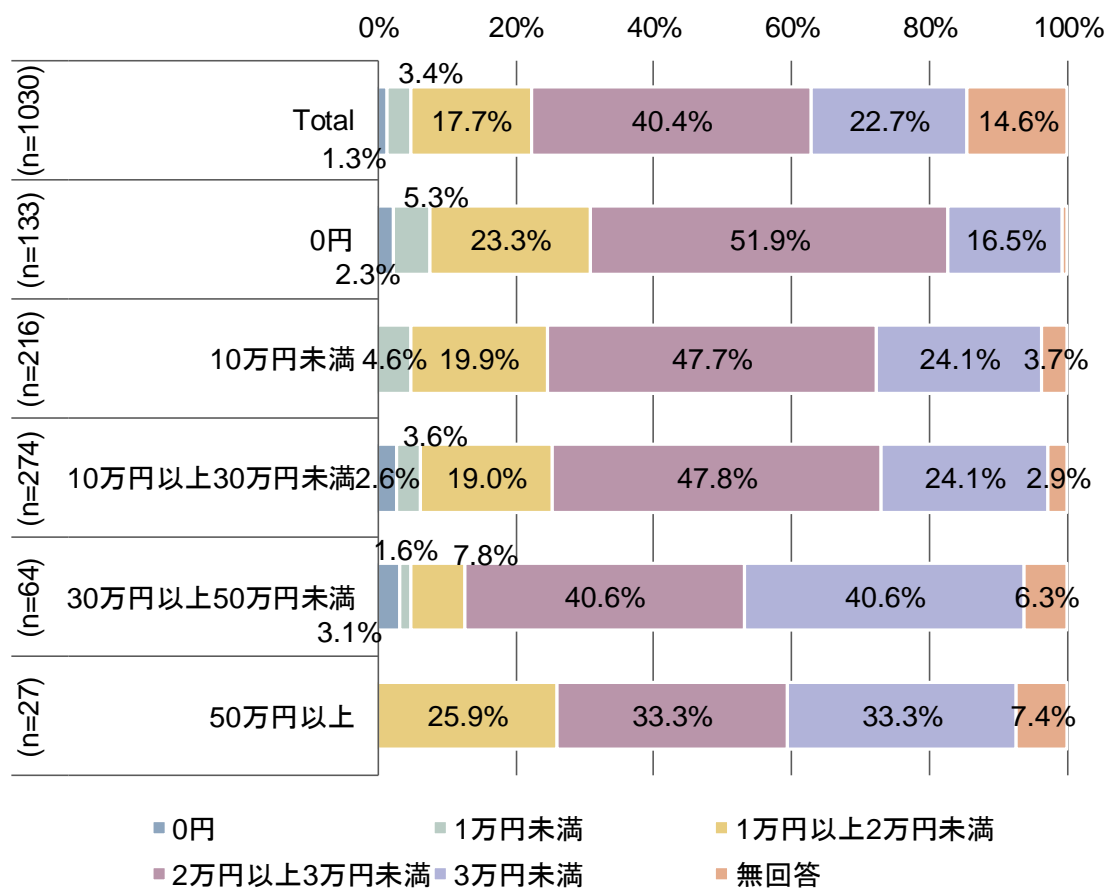
図表 11-39 問 17-1(4)③ 月々の利用額（月々の利用額、単位：円／人）

	回答件数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
Total	881	0	270,000	23,519.8	14,651.3	22,000.0
登録支援機関に、支援を全部委託している	562	0	170,000	24,154.7	13,244.2	22,900.0
登録支援機関に、支援を一部委託している	236	0	270,000	22,433.1	18,740.9	20,000.0
わからない	49	3	66,000	22,730.7	10,389.3	22,000.0
その他	1	25,000	25,000	25,000.0	-	25,000.0

図表 11-40 問 17-1(4)③ 月々の利用額（分布）（月々の利用額、単位：円／人）



図表 II-41 問 17-1(4)②③ 受入時と月々の利用額の関係（分布）（単位：円／人）

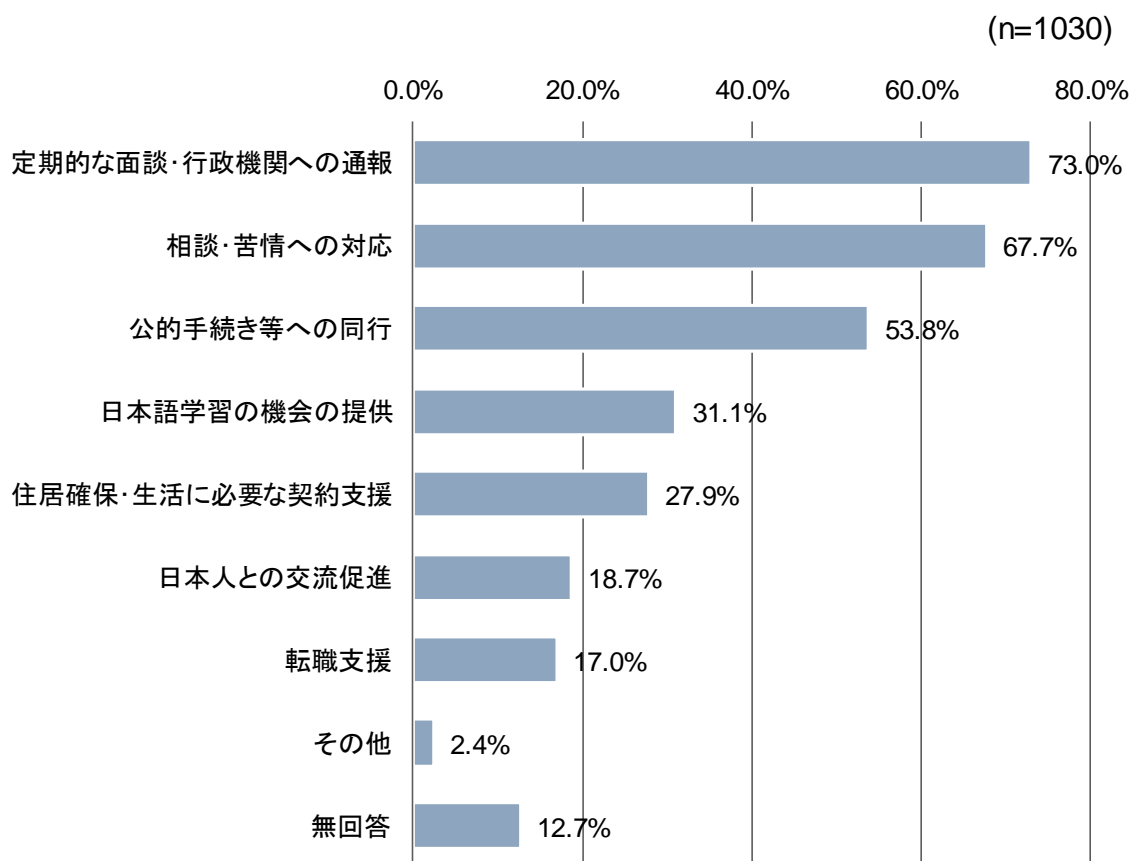


(注) 縦軸：受入時の利用額、横軸：月々の利用額

⑧ 月々の利用額に含まれる支援内容

月々の利用額に含まれる支援内容は、「定期的な面談・行政機関への通報」の割合が最も高く73.0%となっている。次いで、「相談・苦情への対応（67.7%）」、「公的手続き等への同行（53.8%）」となっている。

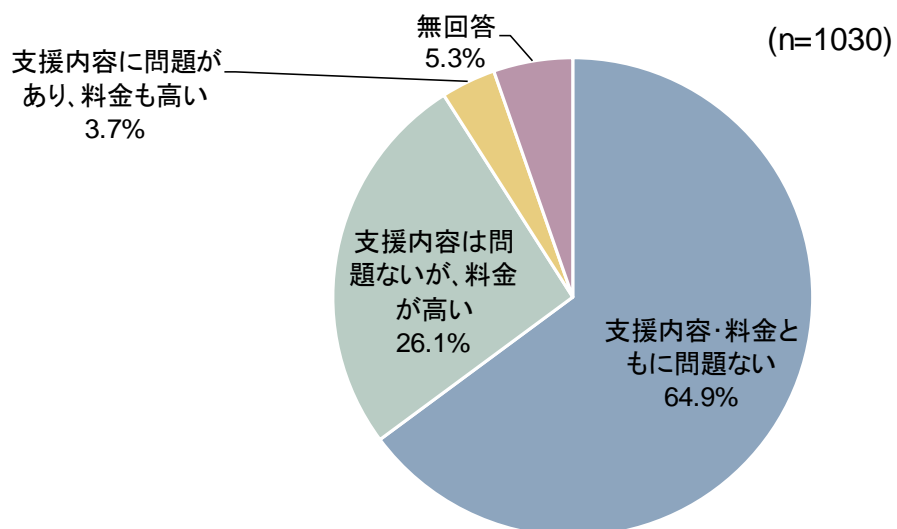
図表 II-42 問 17-1(4)④ 登録支援機関へ委託（月々の利用額に含まれる支援内容）



⑨ 登録支援機関に対する評価

登録支援機関に対する評価は、「支援内容・料金ともに問題ない」の割合が最も高く 64.9%となっている。次いで、「支援内容は問題ないが、料金が高い (26.1%)」、「支援内容に問題があり、料金も高い (3.7%)」となっている。

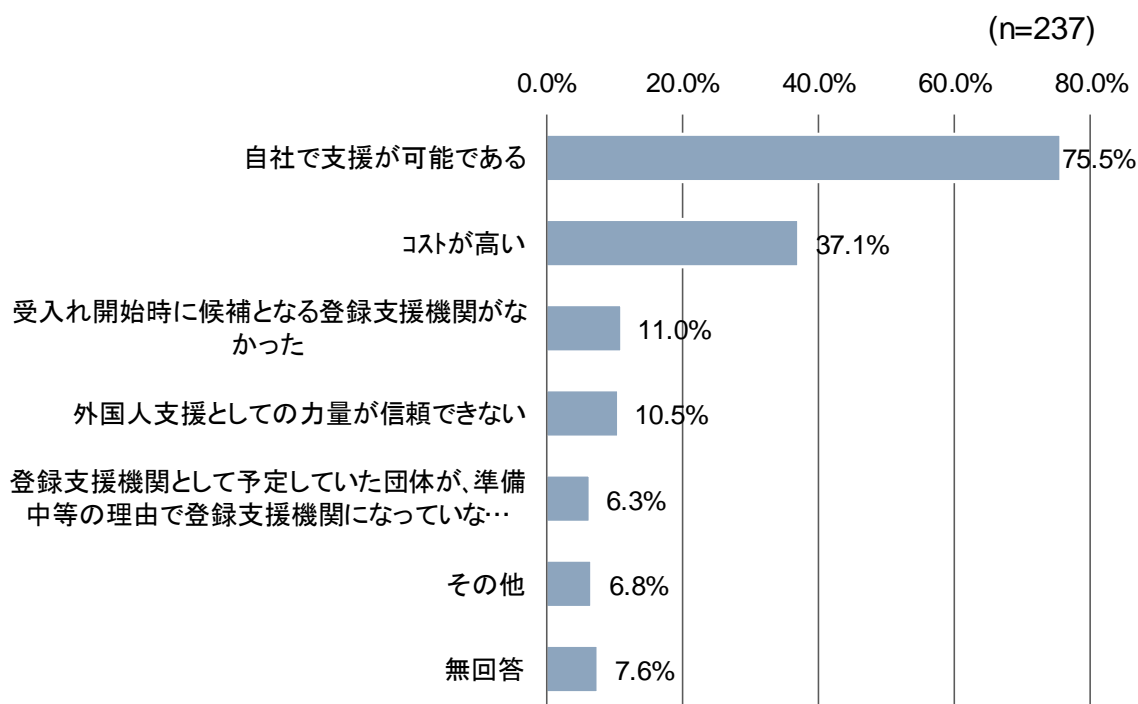
図表 II-43 問 17-1 (5) 登録支援機関に対する評価



⑩ 登録支援機関を利用していない理由

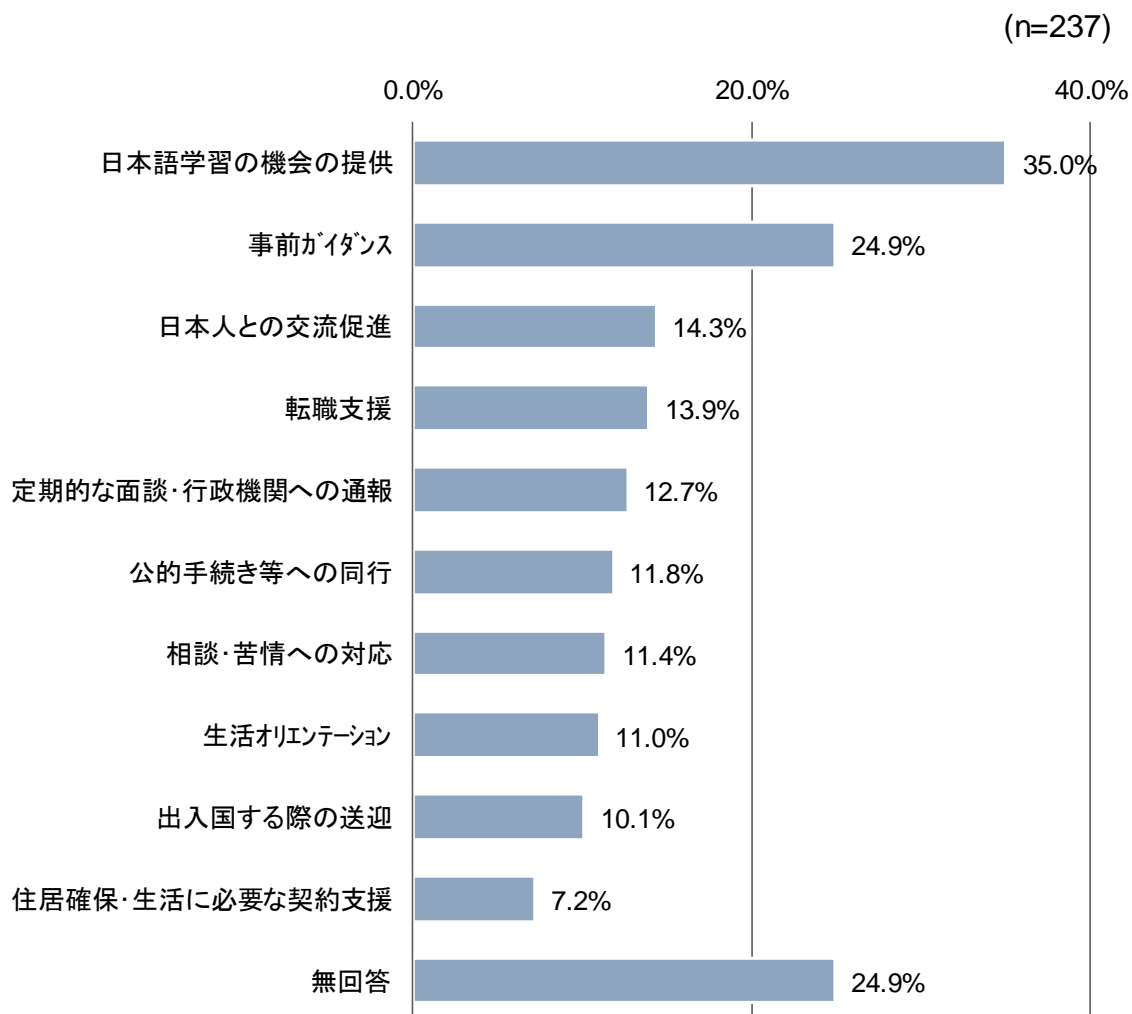
登録支援機関を利用していないと回答した 237 法人にその理由を尋ねたところ、「自社で支援が可能である」の割合が最も高く 75.5%となっている。次いで、「コストが高い (37.1%) 」となっている。

図表 II-44 問 17-2(1) 登録支援機関を利用していない理由 (複数回答)



また、登録支援機関を利用していない237法人に対して、必須事項のうち外部からの支援があればよいと思う項目を尋ねたところ、「日本語学習の機会の提供」の割合が最も高く35.0%となっている。次いで、「事前ガイダンス（24.9%）」、「日本人との交流促進（14.3%）」となっている。

図表 II-45 問17-2(2) 必須支援事項のうち、
外部からの支援があればよいと思う項目（複数回答）

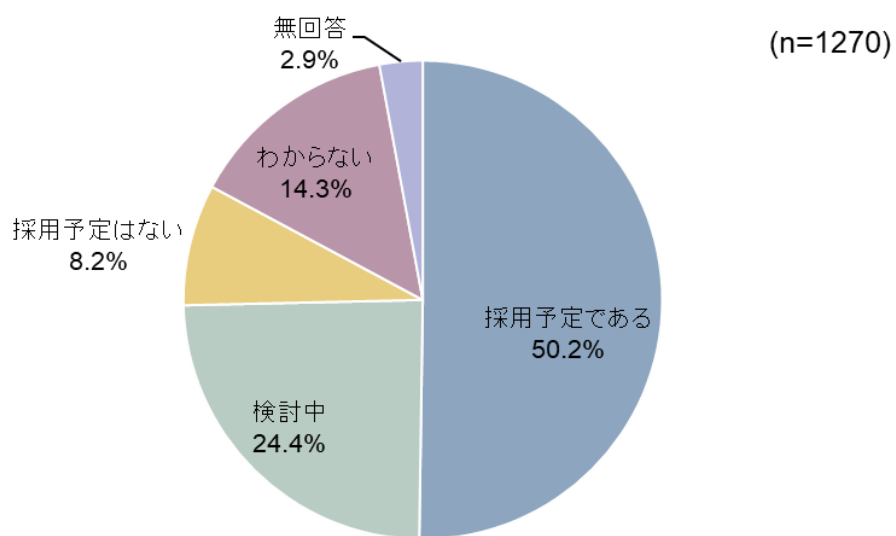


(10) 特定技能外国人の今後の受入れと課題

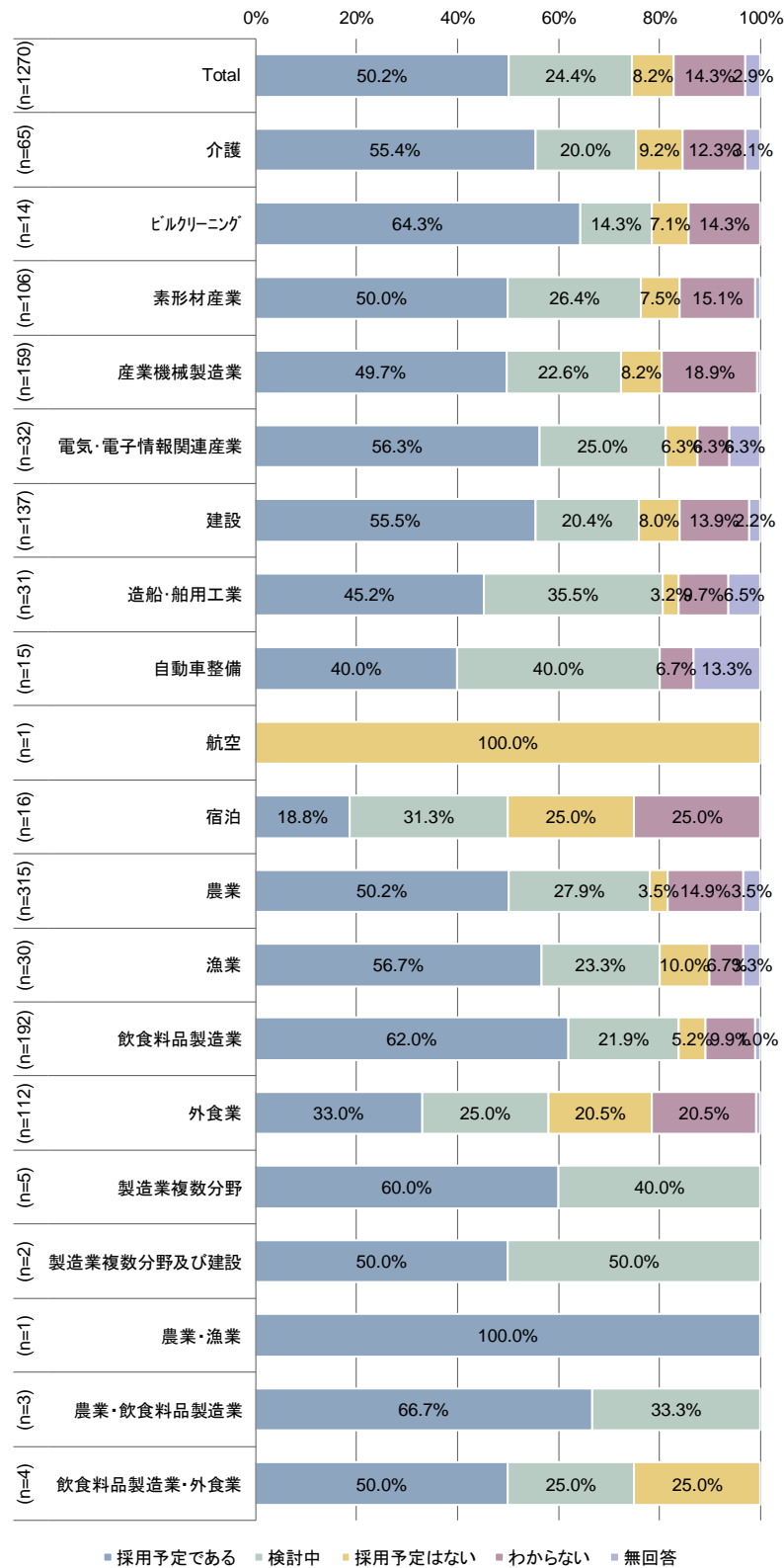
① 特定技能外国人の今後の採用予定

特定技能外国人の今後の採用予定は、「採用予定である」の割合が最も高く 50.2%となっている。次いで、「検討中 (24.4%)」、「わからない (14.3%)」となっている。

図表 II-46 問 18 特定技能外国人の今後の採用予定



図表 II-47 問 18 受け入れている特定技能外国人の分野別
特定技能外国人の今後の採用予定



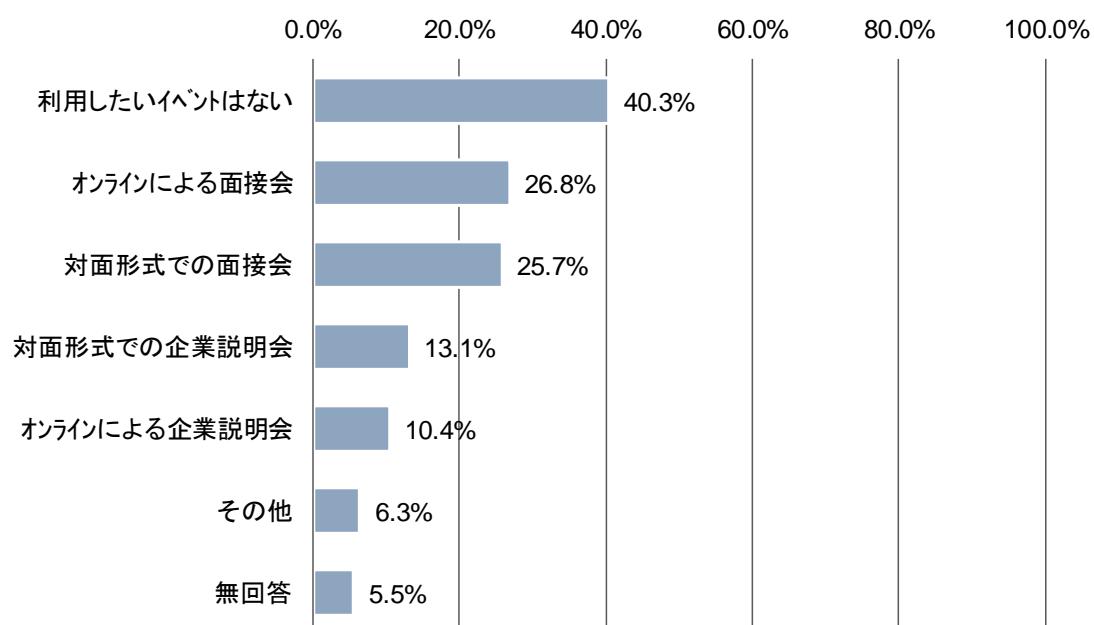
② 特定技能外国人を採用する際の手法

特定技能外国人を「採用予定である」、あるいは「検討中」と回答した 948 法人に、採用する際に参加したいイベントについて尋ねたところ、「利用したいイベントはない」の割合が最も高く 40.3%となっている。

次いで、「オンラインによる面接会 (26.8%)」、「対面形式での面接会 (25.7%)」となっている。

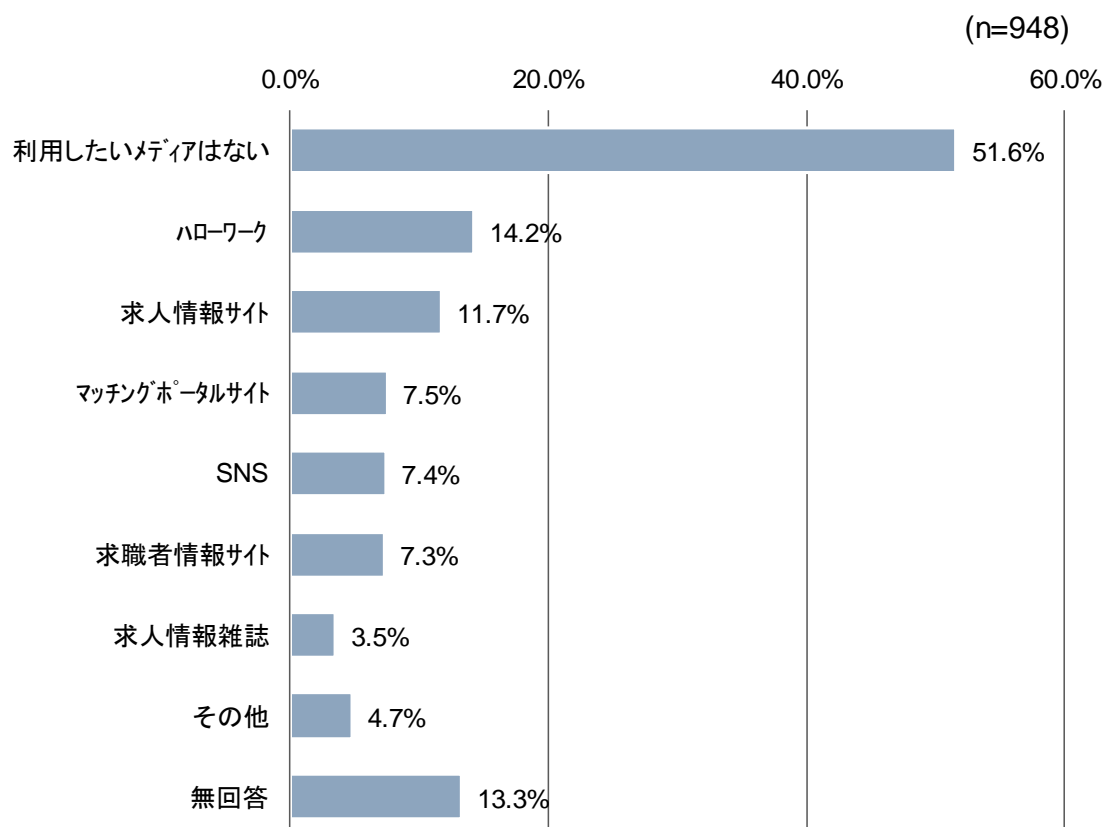
図表 II-48 問 18-1(1) 特定技能外国人を採用する際に、参加したいイベント (複数回答)

(n=948)



また、特定技能外国人を採用する際に利用したいメディアについては、「利用したいメディアはない」の割合が最も高く51.6%となっている。次いで、「ハローワーク(14.2%)」、「求人情報サイト(11.7%)」となっている。

図表 II-49 問 18-1(2) 特定技能外国人を採用する際に、利用したいメディア（複数回答）

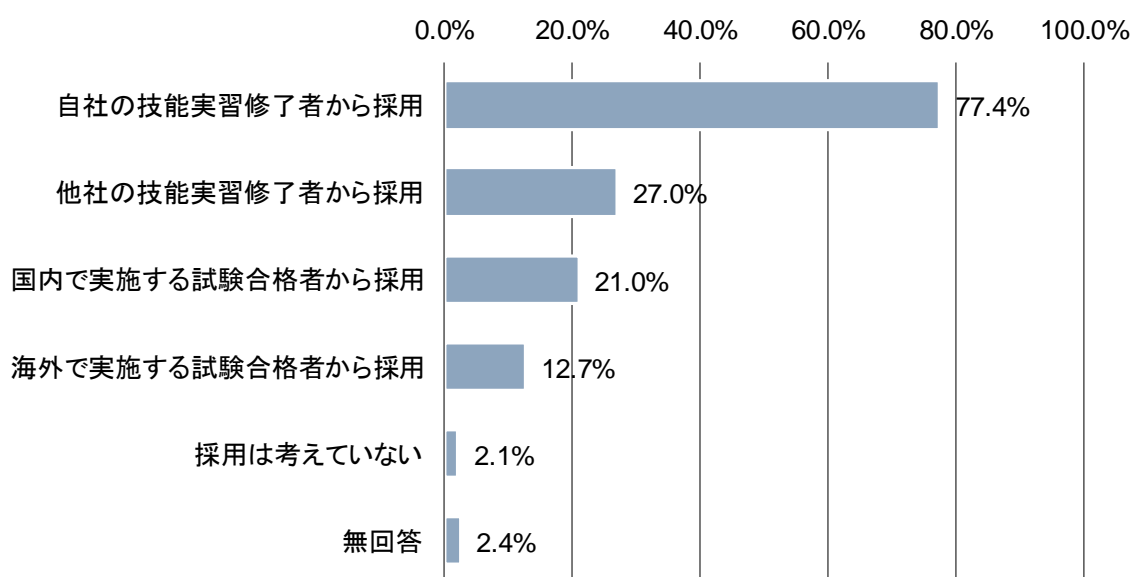


③ 現在考えている特定技能1号の採用ルート

現在考えている特定技能1号の採用ルートについては、「自社の技能実習修了者から採用」の割合が最も高く77.4%となっている。次いで、「他社の技能実習修了者から採用（27.0%）」、「国内で実施する試験合格者から採用（21.0%）」となっている。

図表 II-50 問 18-1(3) 現在考えている特定技能1号の採用ルート（複数回答）

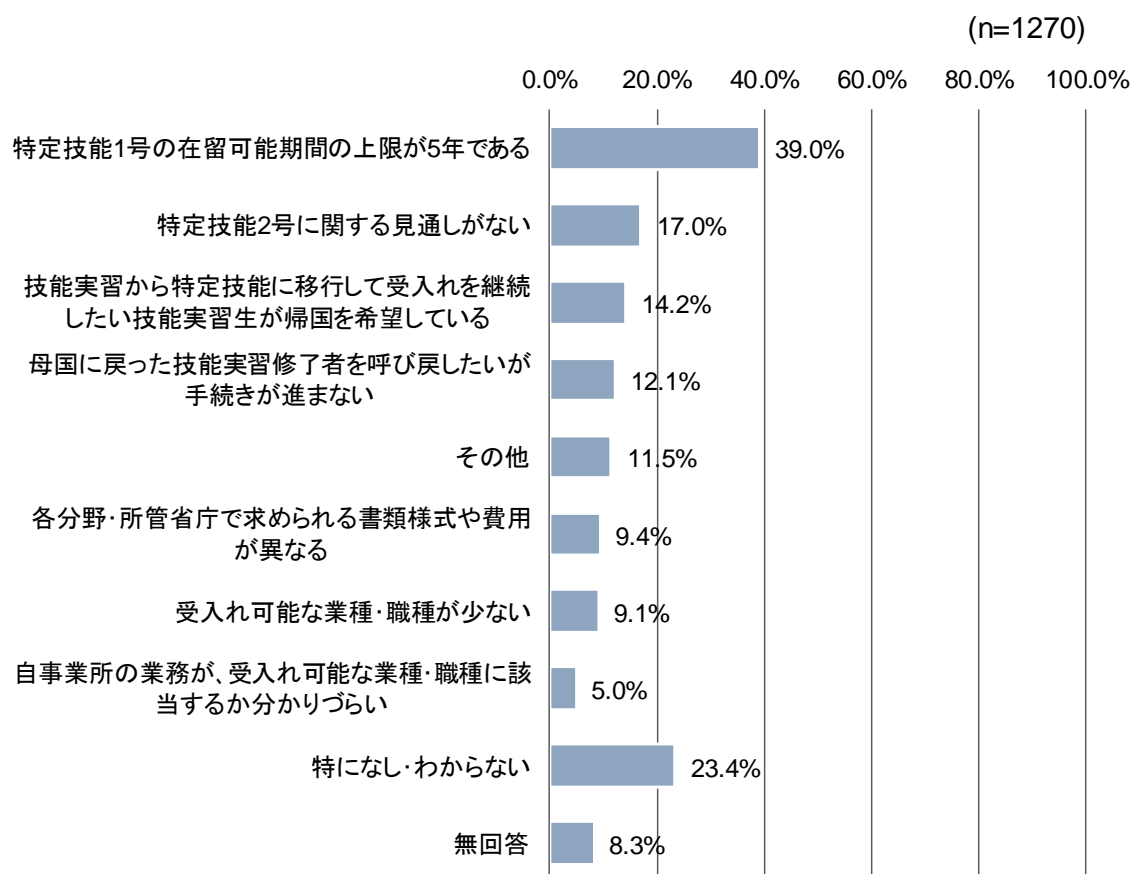
(n=948)



④ 特定技能外国人の受入れについての課題

回答のあった全ての受入れ機関に対して特定技能外国人の受入れについての課題を尋ねたところ、「特定技能1号の在留可能期間の上限が5年である」の割合が最も高く39.0%となっている。次いで、「特定技能2号に関する見通しが不明（17.0%）」、「技能実習から特定技能に移行して受入れを継続したい技能実習生が帰国を希望している（14.2%）」となっている。

図表 II-51 問 19 特定技能外国人の受入れについての課題（複数回答）



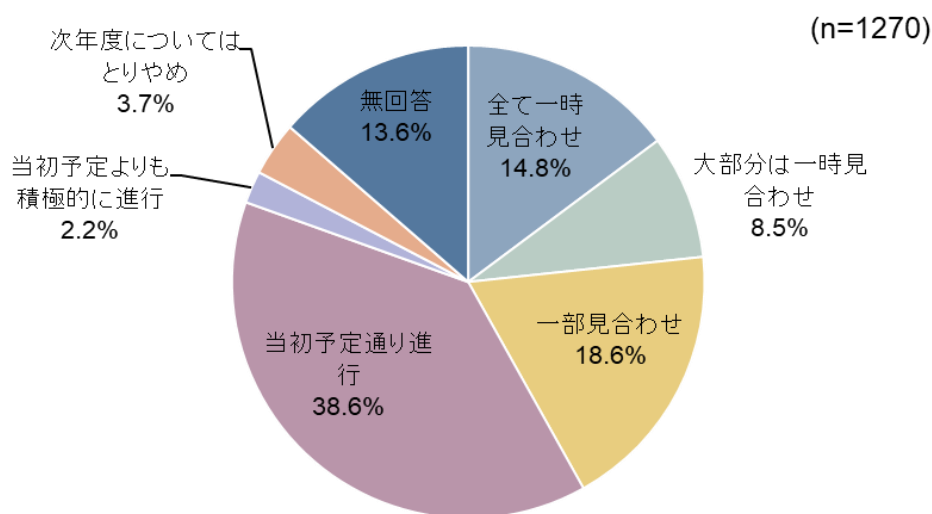
(11) 新型コロナウイルス感染症の影響

① 外国人従業員の採用状況（外国人従業員全体）

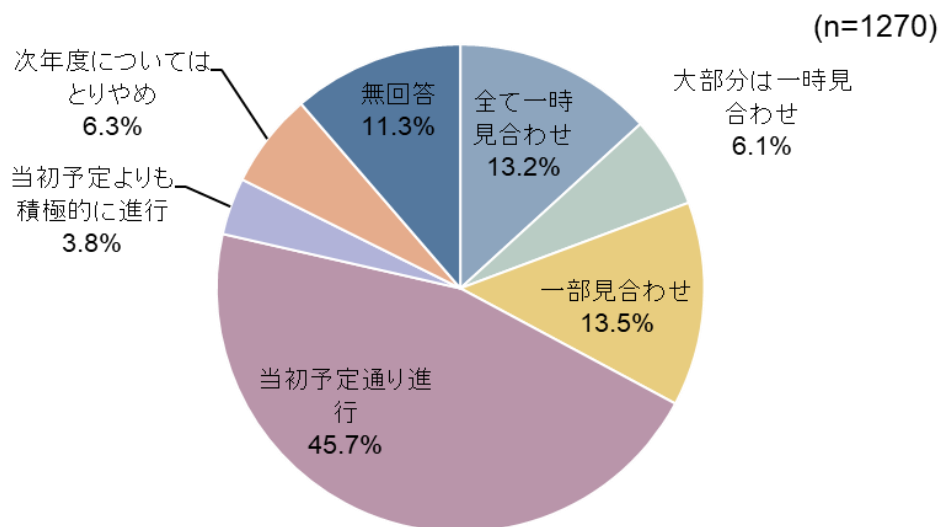
外国人従業員全体の採用は、「当初予定通り進行」の割合が最も高く 38.6%となっている。次いで、「一部見合わせ（18.6%）」、「全て一時見合わせ（14.8%）」となっている。

特定技能外国人の採用は、「当初予定通り進行」の割合が最も高く 45.7%となっている。次いで、「一部見合わせ（13.5%）」、「全て一時見合わせ（13.2%）」となっている。

図表 II-52 新型コロナウイルス感染症の影響：外国人従業員の採用状況
（外国人従業員全体）



図表 II-53 問 20(2) 新型コロナウイルス感染症の影響：外国人従業員の採用状況
（特定技能外国人）

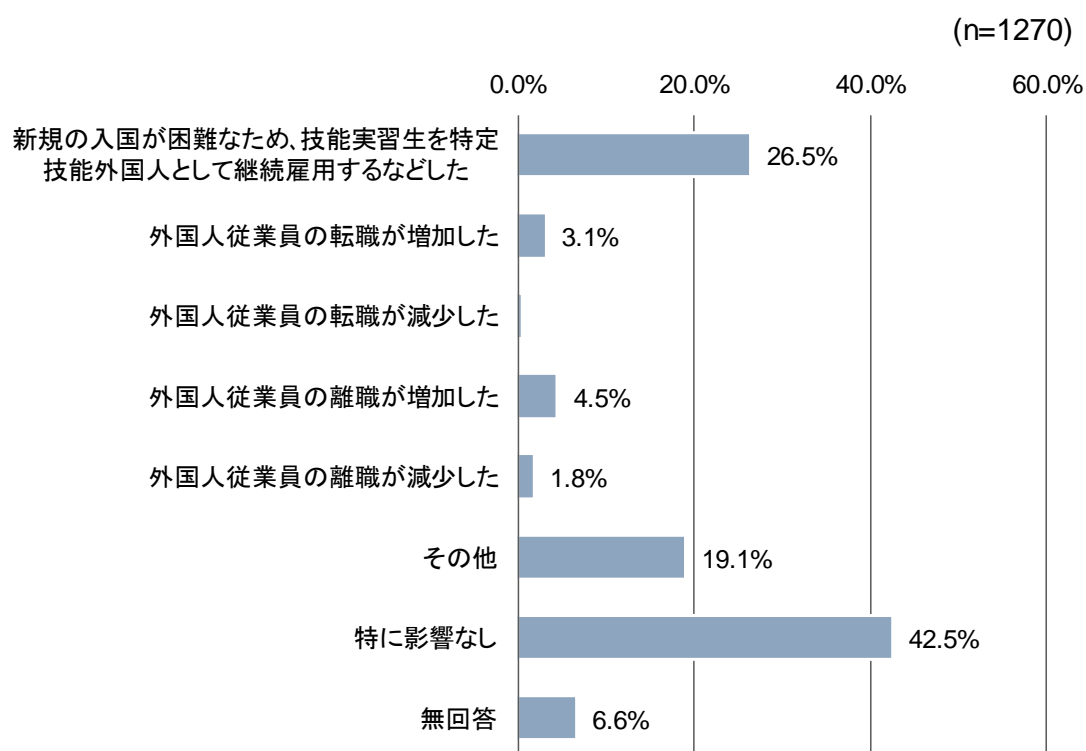


② 新型コロナウイルス感染症の影響で起こったこと

新型コロナウイルス感染症の影響で、どんなことが起きたかについては、「特に影響なし」の割合が最も高く、42.5%だった。

次いで、「新規の入国が困難なため、技能実習生を特定技能外国人として継続雇用するなどした(26.5%)」となっている。

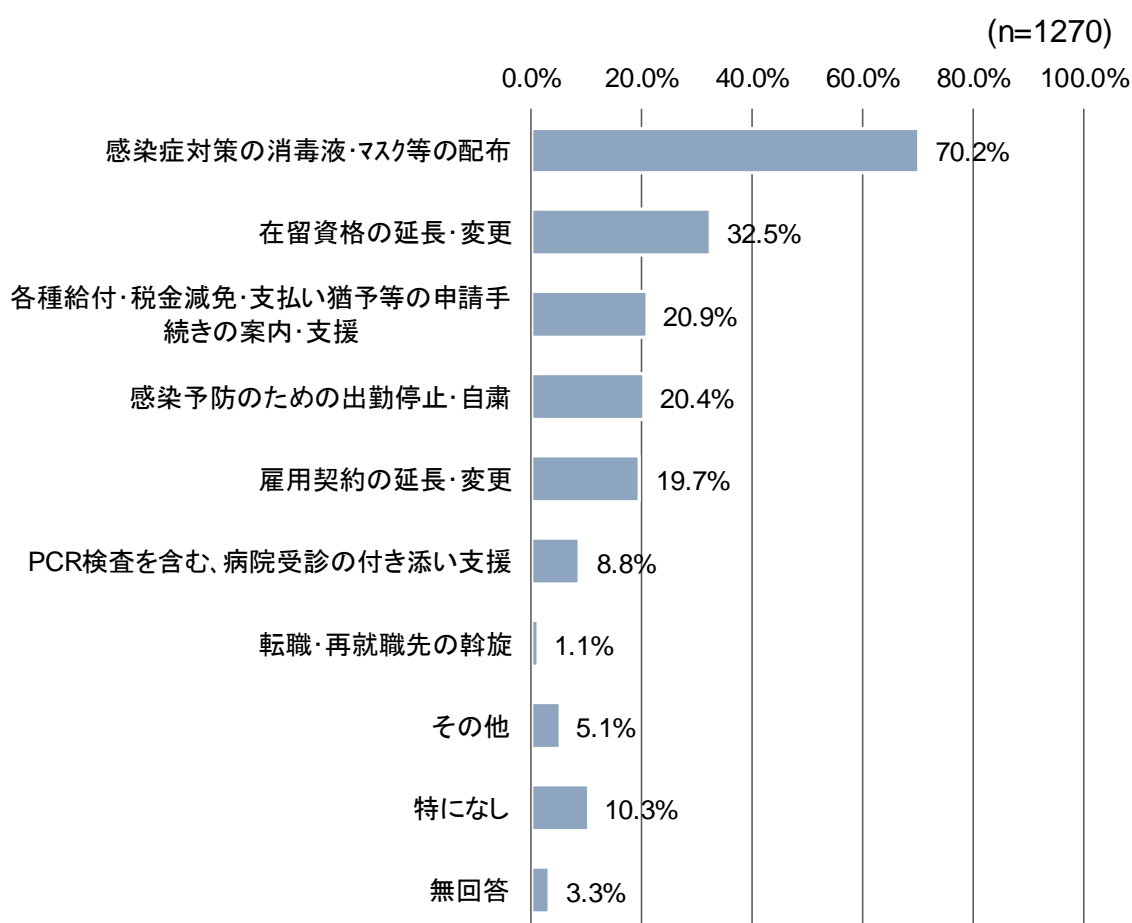
図表 II-54 問 21 新型コロナウイルス感染症の影響で起こったこと（複数回答）



③ 新型コロナウイルス感染症の影響で、外国人従業員に対して行った取組み・支援

新型コロナウイルス感染症の影響で、特定技能外国人を含む外国人従業員に対して、どのような取組み・支援を行ったかを尋ねたところ、「感染症対策の消毒液・マスク等の配布」の割合が最も高く70.2%となっている。次いで、「在留資格の延長・変更（32.5%）」、「各種給付・税金減免・支払い猶予等の申請手続きの案内・支援（20.9%）」となっている。

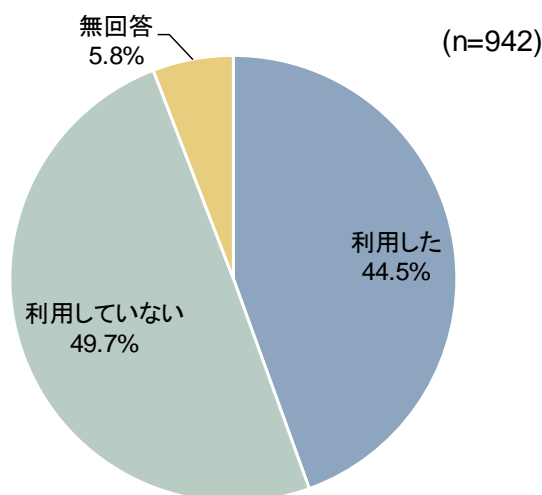
図表 II-55 問 22 新型コロナウイルス感染症の影響で、外国人従業員に対して行った取組み・支援（複数回答）



④ 技能実習生に関する特定活動への在留資格変更を行う特例措置の利用状況

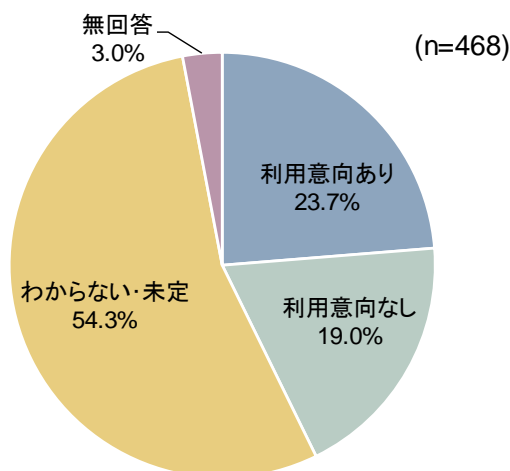
技能実習生を受け入れている 942 法人（問 4 で「技能実習 1 号」「技能実習 2 号」、あるいは「技能実習 3 号」について「1 人」以上の回答があった法人）に対して、特定活動への在留資格変更を行う特例措置の利用の有無を尋ねたところ、「利用した」が 44.5%、「利用していない」が 49.7%となっている。

図表 II-56 問 23 技能実習生に関する
特定活動への在留資格変更を行う特例措置の利用の有無



また、特定活動を「利用していない」法人に対して、今後の利用意向を尋ねたところ、「わからない・未定」の割合が最も高く 54.3%となっている。次いで、「利用意向あり（23.7%）」、「利用意向なし（19.0%）」となっている。

図表I 図表 II-57 問 23-1 新型コロナウイルス感染症特定活動への特例措置を利用する意向



3. 小括・得られた示唆

上記の内容を踏まえ、調査の概要及び得られた示唆は、以下のとおりである。

(1) 特定技能外国人の受入れ状況

受け入れている特定技能外国人の分野は、農業、飲食料品製造業の割合が高かった。

受入れルートとしては、自社の技能実習2号あるいは3号修了者からの採用が多く、技能実習2号修了者から技能実習3号ではなく、特定技能1号として理由としては、本人の希望が大きい。技能実習から特定技能への移行にあたり、待遇や処遇の向上がみられる。

特定技能外国人の受入れについて、受入れ機関の満足度は高い。

育成・定着の取組みとして、技能形成の向けた取組としては主にOJTによる育成が行われている。住居の確保、相談・苦情への対応等の生活支援の取組は、積極的に行われている一方、日本語学習の場を提供や、地域との交流機会等の取組は他に比べて行われておらず、改善が必要である。

(2) 登録支援機関の利用状況

約8割の受入れ機関が登録支援機関を利用している。支援内容には概ね満足している様子であるが、料金が高いという声もみられる。

委託している支援内容は、受入れ時は「在留資格取得支援」や「支援計画書作成支援」の割合が高い。受入れ後は「定期的な面談・行政機関への通報」や「相談・苦情への対応」の割合が高く、「転職支援」の割合は比較的低い。

(3) 今後の採用予定

約半数の受入れ機関が今後も特定技能外国人を採用する予定であり、自社の技能実習修了者から採用予定の受入れ機関が多い。

新型コロナウイルス感染症の影響により、全部あるいは一部の採用を見合わせた受入れ機関もあるが、当初の予定どおり採用を進行している受入れ機関が4割程度みられ、その割合は外国人従業員全体より特定技能外国人のほうが高めであった。

(4) 今後の課題

特定技能外国人の受入れについての課題は、特定技能1号の在留可能期間の上限が5年であること、特定技能2号に関する見通しが不明なことなどが多く、特定技能2号の対象分野拡大や要件の検討等が期待されている。

第Ⅲ章 特定技能外国人本人向けアンケート調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

出入国在留管理庁では、外国人材の受入れ支援体制を強化するための様々な施策を実施している。特定技能制度においては、14 分野及び各国でそれぞれ必要な手続きが異なる状況の中で、中小・小規模事業者等の人手不足対策のため、分野横断的にきめ細やかな支援体制が必要となっている。

そこで、特定技能外国人の属性と就労状況等を把握し、今後の円滑な特定技能外国人材の受入れを目指すため、特定技能外国人本人を対象としたアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象・件数

受入れ機関（法人）で就労している特定技能外国人 全数（令和 2 年 10 月 1 日現在）に配布（有効回答数：682 件）

(3) 調査方法

郵送配付・Web 回収。受入れ機関に QR コードを掲載した依頼状を送付し、特定技能外国人への配付を依頼した。特定技能外国人には QR コードを読み取り、WEB 調査での回答を依頼した。

(4) 調査項目

① 属性

- ・ 性別、出身国・地域、居住地、年齢、学歴
- ・ 日本での滞在年数
- ・ 現在の職場での就労年数
- ・ 日本語能力、日本語学習の方法・課題
- ・ 技能実習の経験

② 現在の仕事の状況

- ・ 特定産業分野、業務区分
- ・ 役職の有無
- ・ 1 か月あたりの給料
- ・ 最近 1 か月の勤務日数、勤務時間、残業時間
- ・ 現在の会社で満足していること、不満なこと
- ・ これまで受けてきた支援の満足度

③ 今後の就労に関する希望

- ・ 今後も日本で働き続けたいか
- ・ 職場、給料についての希望
- ・ 家族との生活についての希望
- ・ どのように仕事に関する情報を集めているか
- ・ 日本で働く上で一番大事なこと

④ 新型コロナウイルス感染症によって変わったこと

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと
- ・ 会社の新型コロナウイルス感染症に関わる支援の満足度
- ・ 今後期待する支援
- ・ 特定技能制度に関する意見やあればよいと思う支援等

2. 調査結果

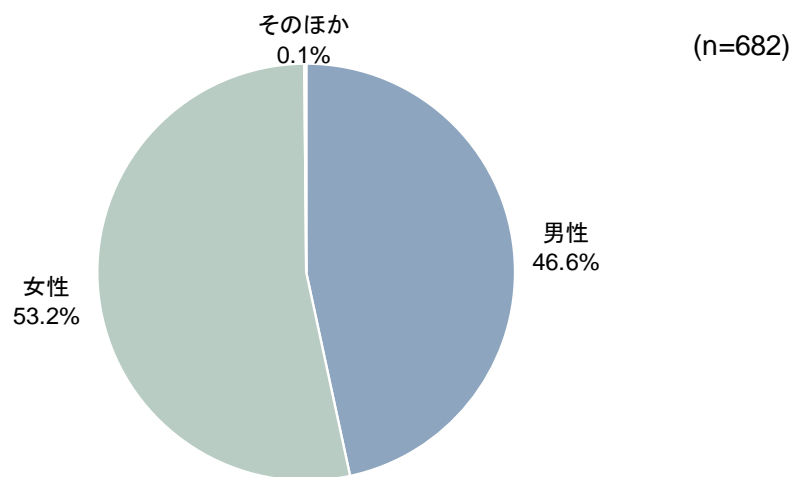
(1) 属性

ここでは回答のあった 682 名の特定技能外国人の属性について述べる。

① 性別

性別は、「男性」が 46.6%、「女性」が 53.2%、「そのほか」が 0.1%だった。

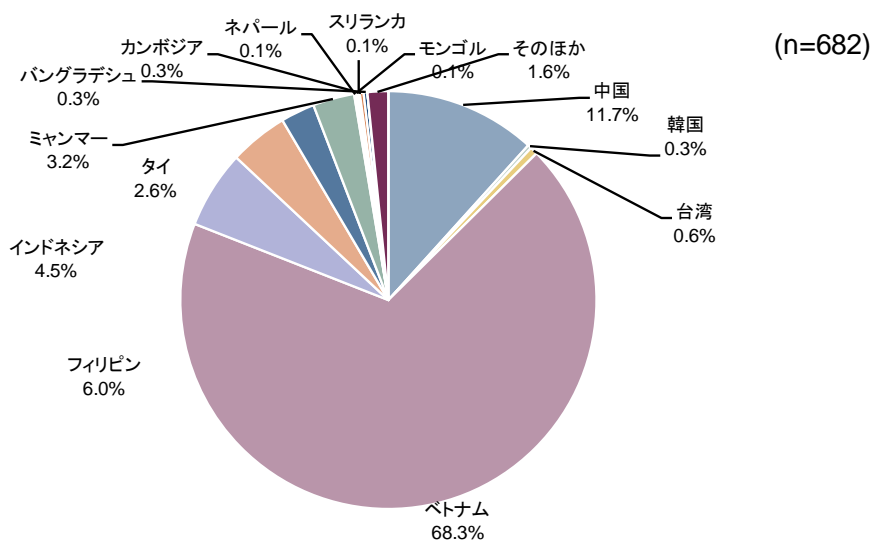
図表 III-1 Q1 性別



② 出身国・地域

出身国・地域は、「ベトナム」の割合が最も高く 68.3%となっている。次いで、「中国 (11.7%)」、「フィリピン (6.0%)」となっている。

図表 III-2 Q2 出身国・地域



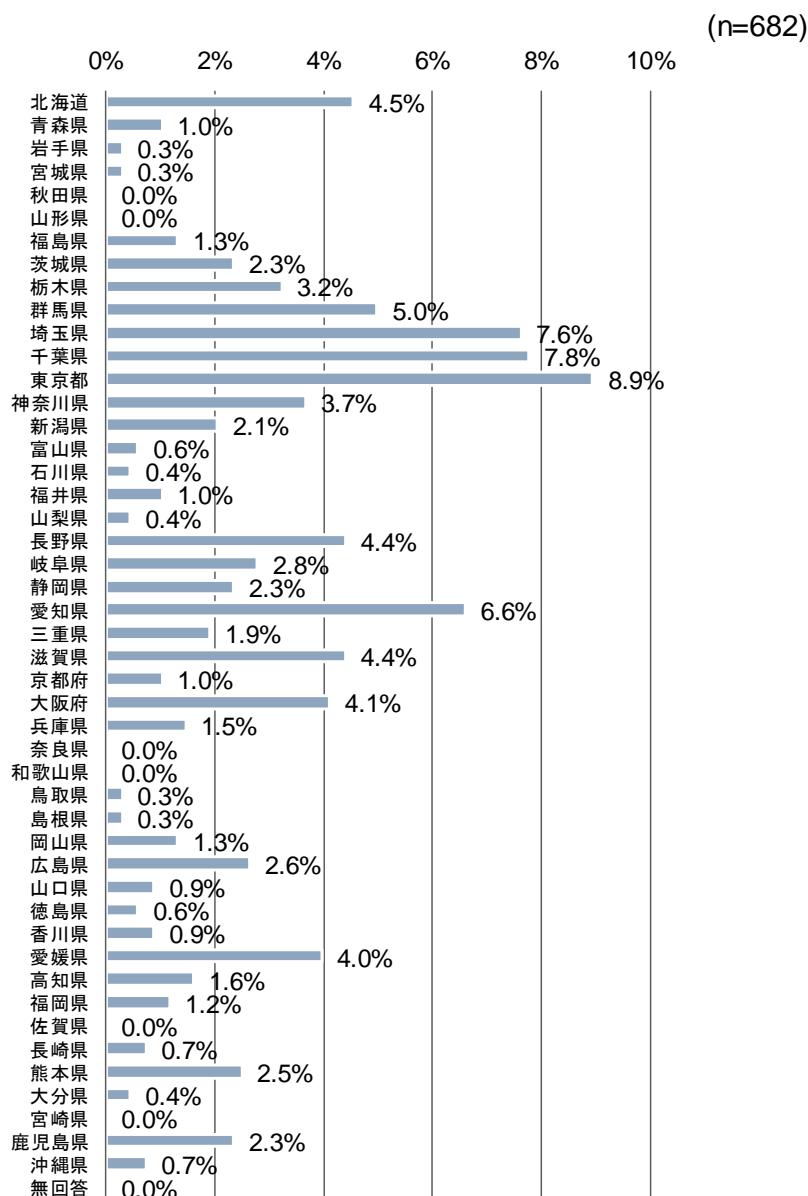
③ 出身国・地域（そのほか）

「そのほか」の出身国の内訳については、ラオスと香港がそれぞれ2名ずつ（0.3%）となっている。

④ 現在の日本国内の居住地

現在の居住地は、「東京都」の割合が最も高く8.9%となっている。次いで、「千葉県（7.8%）」、「埼玉県（7.6%）」となっており、比較的多くの回答者においては、関東を中心とする大都市圏を居住地としていることが分かる。

図表 III-3 Q3 日本国内の居住地



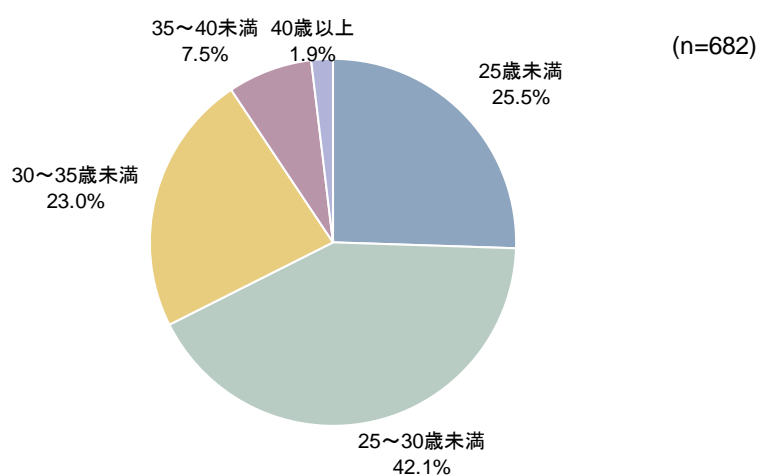
⑤ 年齢

年齢は、平均 27.9 歳、中央値 27.0 歳だった。分布としては「25～30 歳未満」が最も多く 42.1%、次いで「25 歳未満」が 25.5%、「30～35 歳未満」が 23.0%となっている。このことから、回答者である特定技能外国人は 20 代から 30 代前半の若年層が主な分布となっていることが分かる。

図表 III-4 Q4 年齢（単位：歳、n=682）

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
20	47	27.9	4.6	27.0

図表 III-5 Q4 年齢（分布）



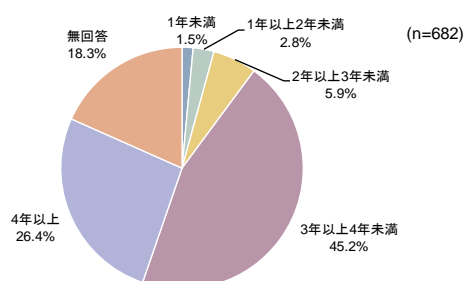
⑥ 日本滞在期間

これまでの日本滞在期間の合計は、平均値 49.0 か月（4 年 1 か月）、中央値 46 か月（3 年 10 か月）となっている。主な分布としては、「3 年以上 4 年未満」が最も多く、55.3%となっており、次いで、「4 年以上」が 32.3%、「2 年以上 3 年未満」が 7.2%となっている。よって、回答者の特定技能外国人の滞在期間は、3 年～4 年弱を中心とした分布となっていることが分かる。

図表 III-6 Q5 日本滞在期間（単位：か月、n = 682）

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
1	271	49.0	22.1	46.0

図表 III-7 Q5 日本滞在期間（単位：年、n = 682）



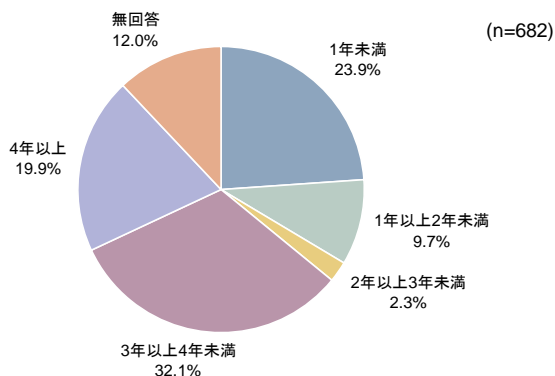
⑦ 今の会社での就労期間

今の会社での就労期間は、平均 40.7 か月（3 年 4.7 か月）、中央値 42 か月（3 年 6 か月）となっている。主な分布としては、「3 年以上 4 年未満」が最も多く、36.5%となっており、次いで、「4 年以上」が 22.7%、「2 年以上 3 年未満」が 7.2%となっている。よって、回答者の特定技能外国人の就労期間は、概ね滞在期間と一致していることが分かる。

図表 III-8 Q6 今の会社での就労期間（単位：か月、n = 682）

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
1	271	35.7	24.8	42.0

図表 III-9 Q6 今の会社での就労期間（単位：年、n = 682）

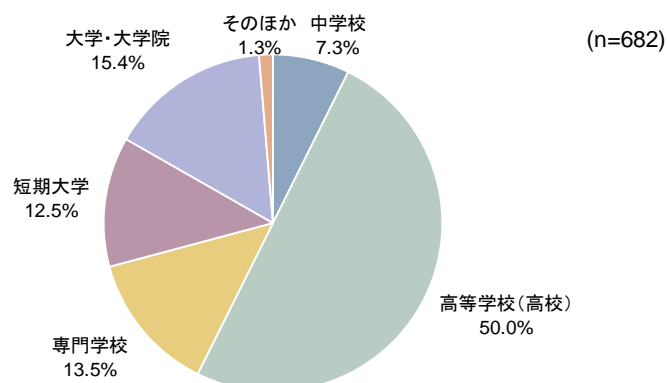


⑧ 出身国・地域における最終学歴

1) 単純集計結果

出身国・地域における最終学歴は、「高等学校（高校）」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「大学・大学院（15.4%）」、「専門学校（13.5%）」となっている。

図表 III-10 Q7 母国における最終学歴

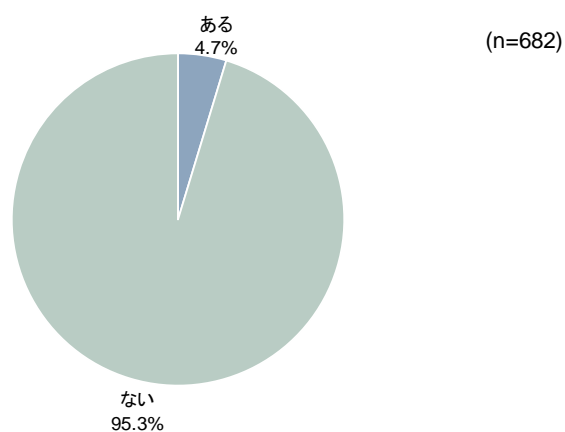


なお、そのほかの最終学歴の有効回答については、「小学校」が1名（0.1%）となった。

⑨ 出身国・地域や日本以外の国・地域で働いた経験

出身国・地域や日本以外の国・地域で働いた経験は「ない」の割合が 95.3%と多数を占め、「ある」の割合は 4.7%となっている。

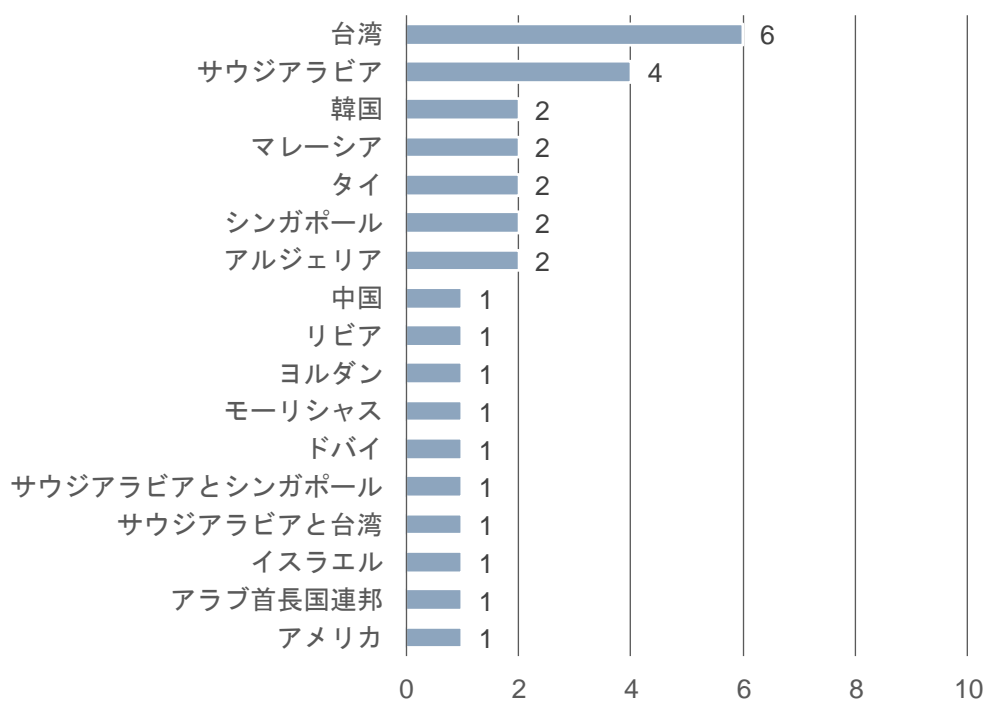
図表 III-11 Q16 母国や日本以外の国・地域で働いた経験



⑩ 出身国・地域や日本以外の国・地域で働いた経験がある場合、働いた国

そのほかの回答については、単体の国については「台湾」が最も多く6人、次いで、サウジアラビア4人、韓国・マレーシア・タイ・シンガポール・アルジェリアが2人となっている。

図表 III-12 Q16 母国や日本以外の国・地域で働いた経験 (n = 32 単位：人)

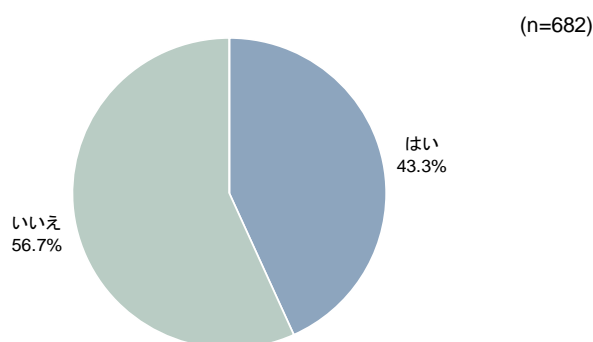


① 日本語能力

1) 日本語試験の合格歴

日本語試験に合格したことがあるかどうかを尋ねたところ、「はい」（合格したことがある）の割合は43.3%、「いいえ」（合格したことがない）の割合は56.7%となっており、回答者である特定技能外国人としては、日本語試験の合格をしているかはほぼ二分されることが分かる。

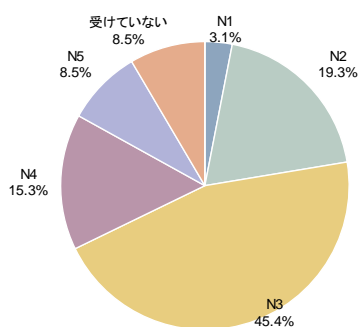
図表 III-13 Q8 日本語試験の合格歴



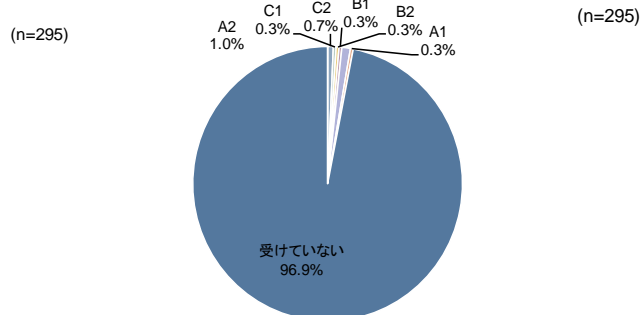
2) 合格した試験とレベル

日本語試験に合格したことがある295人に、合格した試験とどのレベルに合格しているかを尋ねた。日本語能力試験については、「N3」の割合が最も高く45.4%となっている。次いで、「N2 (19.3%)」、「N4 (15.3%)」となっている。一方で、国際交流基金日本語基礎テスト (JFT-Basic) については、「受けていない」の割合が96.9%となっている。よって、日本語試験に合格している特定技能外国人にとっては、国際交流基金日本語能力試験が主な試験であることが分かり、その水準はN3 近辺の水準になっていることが分かる。

図表 III-14 Q8-1-①、② 各日本語試験合格の有無と合格レベル
(日本語能力試験)



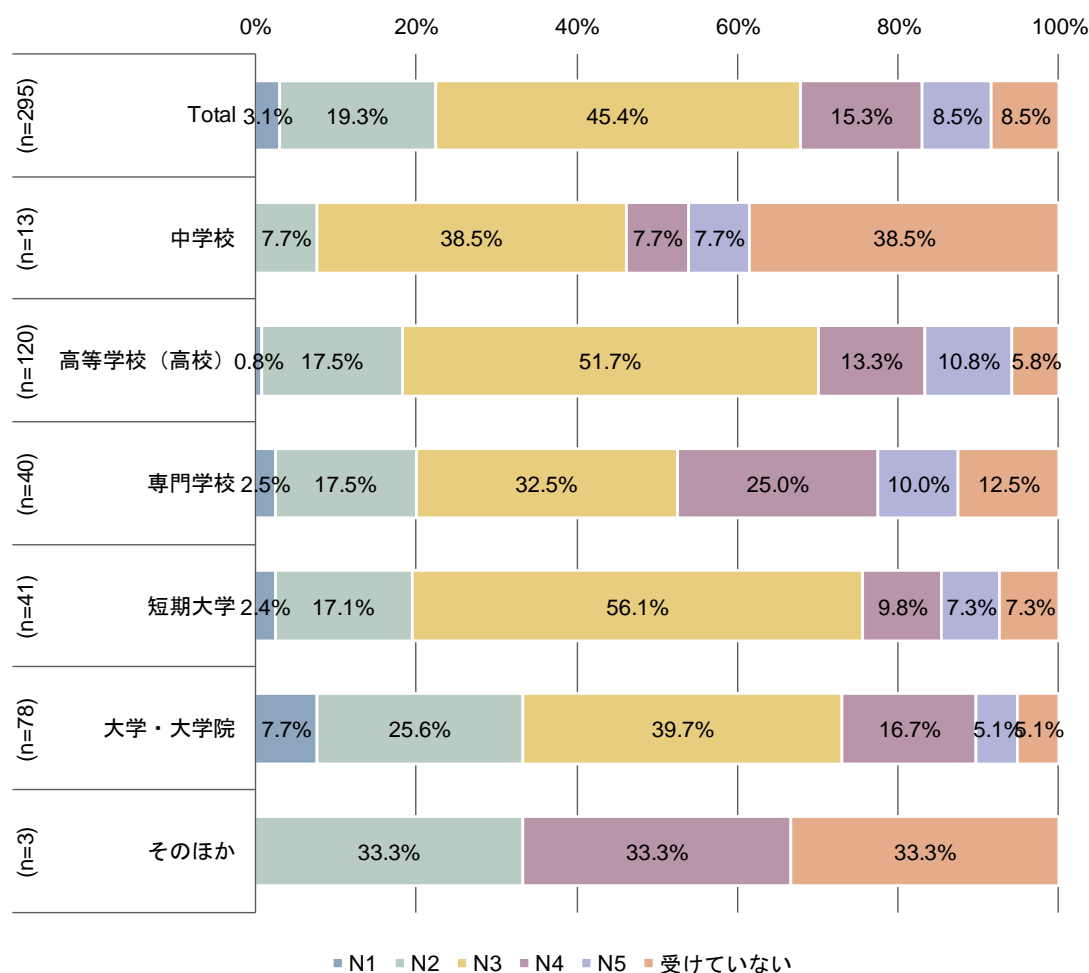
(JFT-Basic)



3) 最終学歴別に見た日本語能力試験合格レベルの分析

学歴による日本語能力の水準を検証するため、最終学歴別に見た日本語能力試験合格レベルを見たところ、中学校卒業においては「N3」、「受けていない」が最も高く 38.5%となっており、高等学校卒、専門学校卒、短期大学卒、大学・大学院卒においては「N3」が最も高く、それぞれ 51.7%、32.5%、56.1%、39.7%となっている。一方で、大学・大学院卒においては、「N1」が 7.7%、「N2」が 25.6%となっており、他の最終学歴と比べて日本語能力試験の合格レベルが高いことが分かる。このことから、高学歴層においては、日本語能力試験の合格水準が比較的高く、日本語能力としても比較的高いことが分かる。

図表 III-15 Q8-1-① 最終学歴別に見た各日本語試験の合格レベル

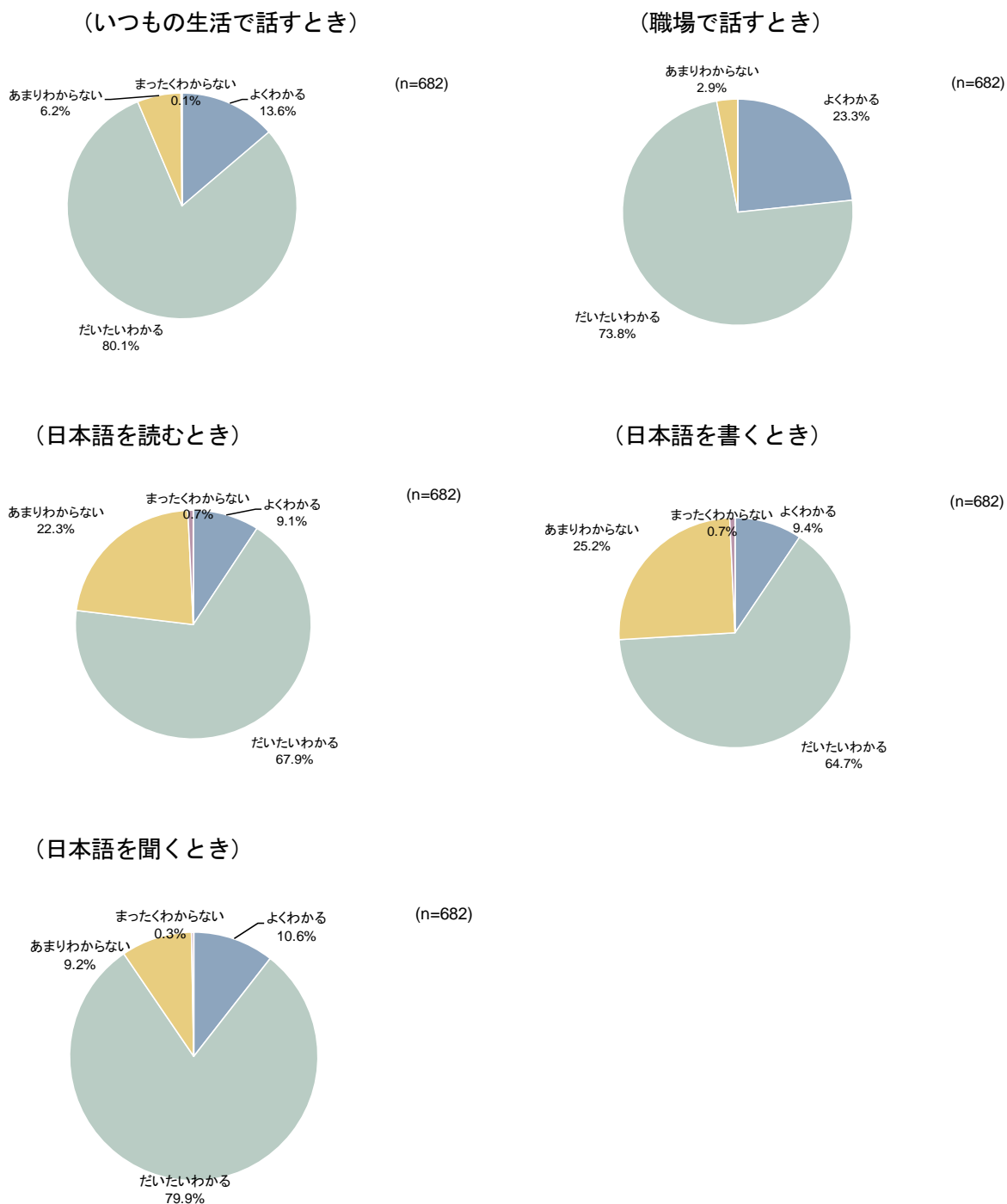


4) 場面別 日本語の主観的な理解度

場面別に日本語がどのくらい分かるかを尋ねたところ、「だいたいわかる」の割合がどの場面でも最も高い。一方で、「日本語を読むとき」と「日本語を書くとき」においては、「あまりわからない」がそれぞれ、22.3%、25.2%と比較的高い割合となっており、日本語の技能としては、「読み」、「書き」の側面における課題があると考えられる。

図表 III-16 Q9-① 日本語の主観的な理解度

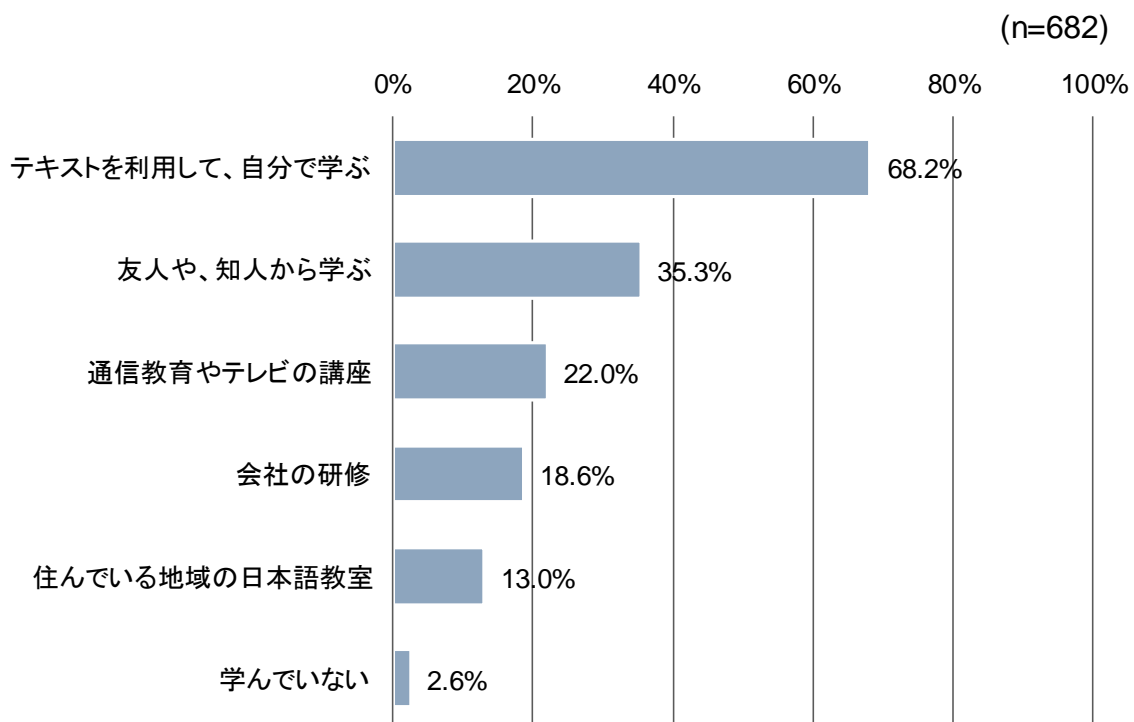
図表II



⑫ 日本語の学習方法

日本語の学習方法は、「テキストを利用して、自分で学ぶ」の割合が最も高く 68.2%となっている。次いで、「友人や、知人から学ぶ (35.3%)」、「通信教育やテレビの講座 (22.0%)」となっており、主に自学自習、及び周囲の友人、知人との学習が主要な学習方法であることが分かる。

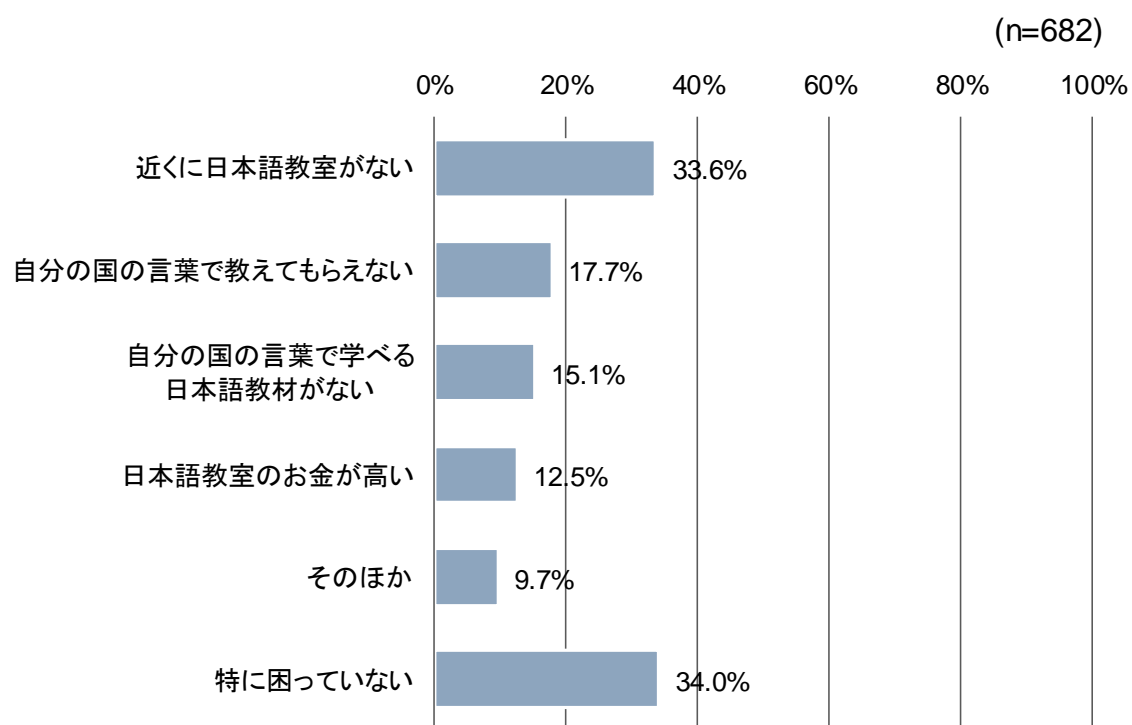
図表 III-17 Q10 日本語の学習方法。



⑬ 日本語を学んでいて困っていること

日本語を学んでいて困っていることについては、「特に困っていない」の割合が 34.0%、「近くに日本語教室がない」の割合が 33.6%となっている。次いで、「自分の国の言葉で教えてもらえない (17.7%)」、「自分の国の言葉で学べる日本語教材がない (15.1%)」となっている。よって、主な日本語学習における課題としては、母語で指導してもらえる環境、及び教材にあることが分かる。

図表 III-18 Q11 日本語を学んでいて困っていること



日本語を学んでいて困っていること（そのほか）

Q11「日本語を学んで困っていること」において、「そのほか」については、主に「指導者・教員の不足」、「日本人との交流機会の不足」、「学習をする同僚・知人の不足」といった、対人コミュニケーションや指導環境における課題のほか、「日本語学習教材と実際との乖離」を指摘する声、「漢字の難易度の高さ」といった日本語特有の課題が見られた。また、「学習時間・余暇の不足」を挙げる回答や、「学習効率の課題」として、例えば「勉強してもなかなか覚えられない」といったことが挙げられ、学習環境を整えるために、就労時間の短縮や効率性の向上が課題として見いだされた。

図表 III-19 Q11 日本語を学んでいて困っていること（そのほか） 主な回答

① 指導者・教員の不足

- ・ 教えてくれる人がいない
- ・ 日本人の先生がいない。

② 日本人との交流機会の不足

- ・ 日本語の会話を練習する機会がない。
- ・ 日本語が上達するように手伝ってもらい、日本語を正してくれる日本人の友人がいない。

③ 学習をする同僚・知人の不足

- ・ 私の場合は、一緒に勉強する人が一人もいない。一人で勉強すると退屈しやすい。

④ 日本語学習教材と実際との乖離

- ・ 教材と実際の生活の中の会話では文法が違う。
- ・ 高度な知識を学んでも、活用する環境がない

⑤ 漢字の難易度の高さ

- ・ 漢字の読み書きが難しい
- ・ 書くことが難しい漢字が多い
- ・ 主に漢字。簡単な漢字は読めるが、書くのが難しい。

⑥ 学習時間・余暇の不足

- ・ 勉強する時間があまりない
- ・ 勤務中は、仕事に関する話ばかりなので、勉強したことを使う機会があまりなく、だんだん忘れてしまう
- ・ 仕事で疲れているので、時間があまりない
- ・ 仕事があるため、夜の1~2時間しか勉強できない

⑦ 学習効率の課題

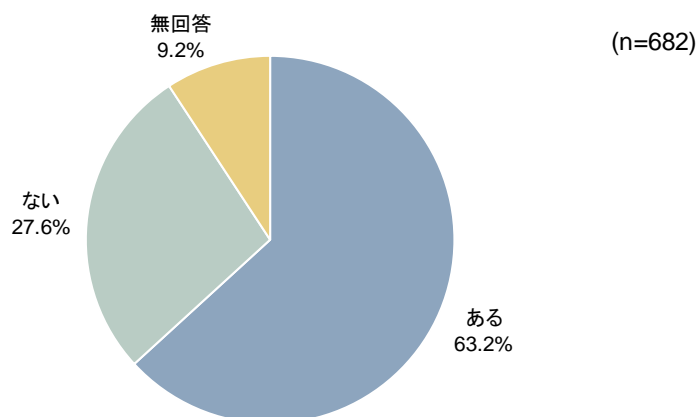
- ・ 勉強してもなかなか覚えられないので、学習意欲がなくなってしまった

(2) 技能実習との関係

① 日本での技能実習生経験の有無

日本で技能実習生だったことが「ある」の割合は 63.2%、「ない」の割合は 27.6%だった。

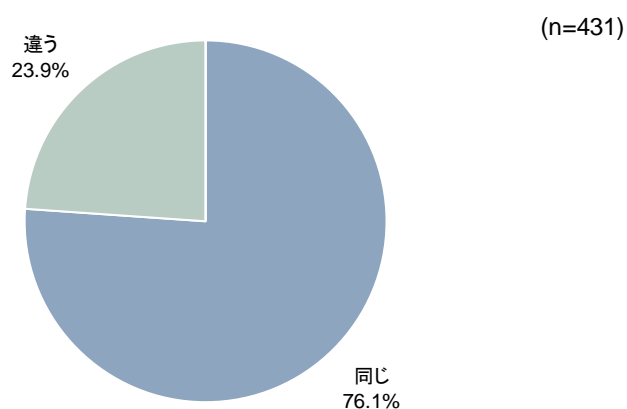
図表 III-20 Q12 日本での技能実習生経験の有無¹⁾



② 技能実習生の時に働いていた会社と現在の会社の異同

技能実習生だった経験のある 431 人に、技能実習生の時に働いていた会社と現在の会社が同じかどうかを尋ねたところ、「同じ」の割合が 76.1%、「違う」の割合が 23.9%となっている。よって、技能実習からの移行ルートで特定技能外国人材となった回答者においては、技能実習時と同じ会社でそのまま移行することが主流となっていることが分かる。

図表 III-21 Q13 技能実習生のときに働いていた会社と現在の会社の異同

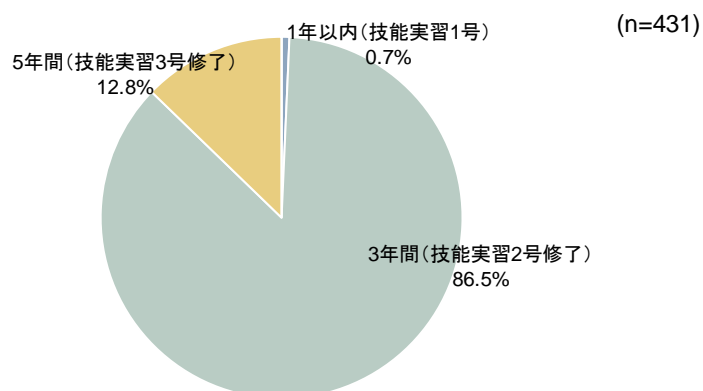


¹⁾ 令和 2 年 12 月時点の在留実態と比較して、受入れルートとして技能実習が想定されない分野で、技能実習経験が「ある」としている回答者については、「無回答」として処理をした。

③ 技能実習生の経験年数

特定技能の在留資格を持つ前の技能実習生の経験年数は、「3年間（技能実習2号修了）」の割合が最も高く86.5%となっている。次いで、「5年間（技能実習3号修了）（12.8%）」、「1年以内（技能実習1号）（0.7%）」となっている。

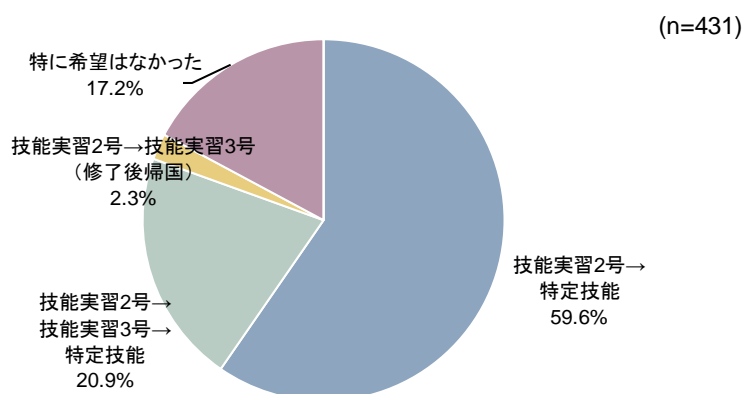
図表 III-22 Q14 特定技能の在留資格を持つ前の技能実習生の経験年数



④ 技能実習からの在留資格の変更希望

技能実習からの在留資格の変更について、最初に希望していたものを尋ねたところ、「技能実習2号→特定技能」の割合が最も高く59.6%となっている。次いで、「技能実習2号→技能実習3号（修了後帰国）（2.3%）」、「技能実習2号→技能実習3号→特定技能（20.9%）」、「特に希望はなかった（17.2%）」となっている。

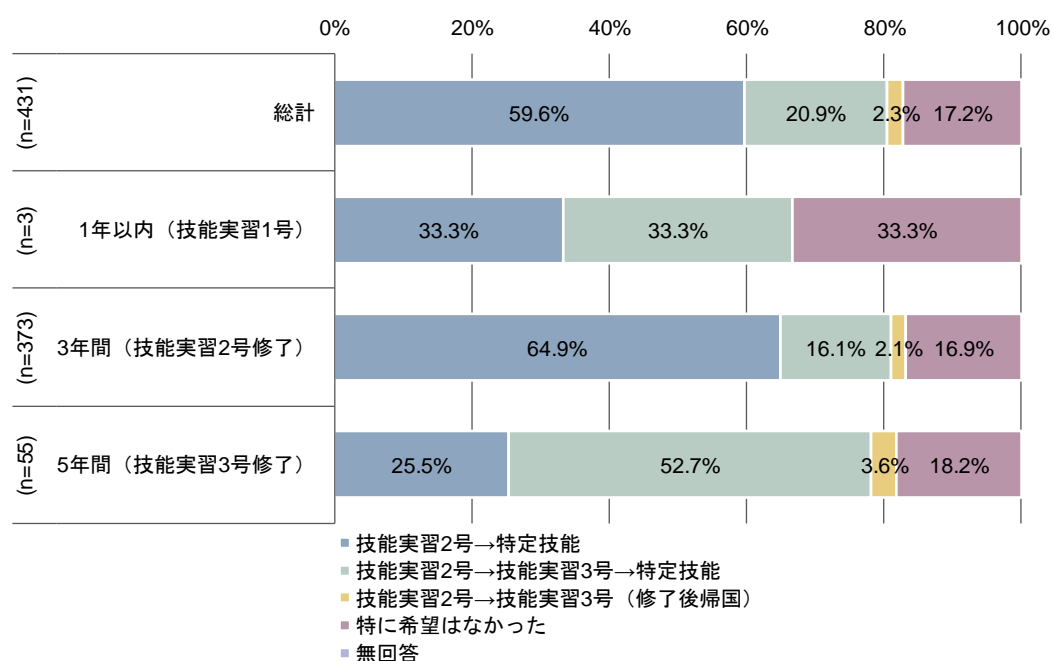
図表 III-23 Q15 技能実習からの在留資格の変更希望



⑤ 技能実習生の経験年数別に見た、技能実習からの在留資格の変更希望

技能実習生の経験年数別に、技能実習からの在留資格の変更希望を見ると、1年以内（技能実習1号）においては、「技能実習2号→特定技能」、「技能実習2号→技能実習3号→特定技能」、「特に希望はなかった」のいずれも33.3%となっている。3年間（技能実習2号）においては、「技能実習2号→特定技能」が最も高く、64.9%となっている。5年間（技能実習3号）においては、「技能実習2号→技能実習3号→特定技能」が最も高く、52.7%となっている。よって、技能実習からの移行ルートで特定技能外国人材となった回答者においては、技能実習2号まで修了した後に特定技能となることが主なルートであり、本人の希望も同様の傾向となっていることが分かる。

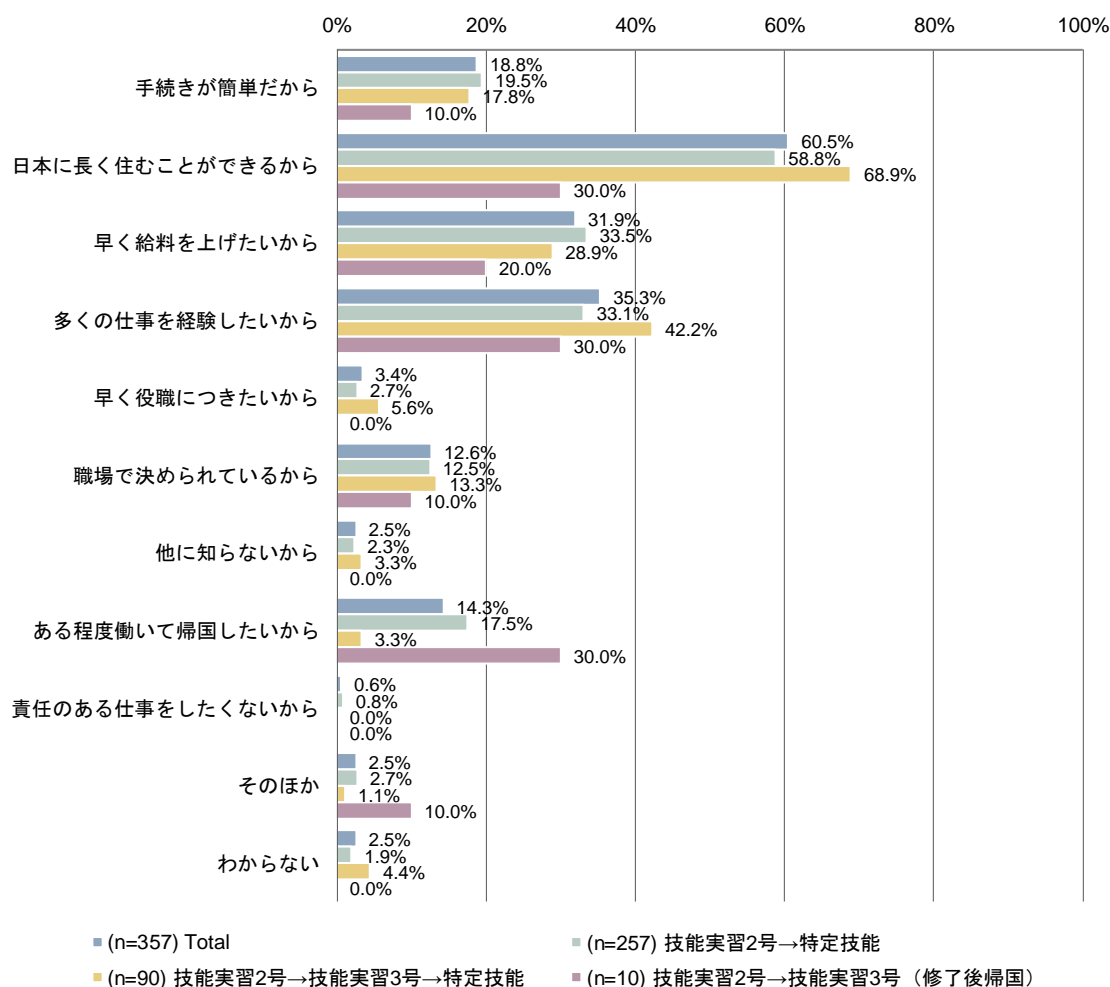
図表 III-24 Q15 技能実習生の経験年数別に見た、技能実習からの在留資格の変更希望



⑥ 技能実習生からの在留資格変更に関する希望の理由

Q15 で選択した在留資格変更を希望する理由は、「技能実習 2 号→特定技能」の希望者では、「日本に長く住むことができるから」の割合が最も高く 58.8%となっている。次いで、「早く給料を上げたいから (33.5%)」、「多くの仕事を体験したいから (33.1%)」となっている。一方で、「技能実習 2 号→技能実習 3 号→特定技能」の希望者では、「多くの仕事を体験したいから」が「早く給料を上げたいから」と比べて高く 42.2%となっていることから、技能実習 2 号からの移行と比べて、給与額よりも業務範囲の拡大を理由としている側面が強いことが分かる。「技能実習 2 号→技能実習 3 号 (修了後帰国)」の希望者では、「日本に長く住むことができるから」、「早く給料を上げたいから」、「多くの仕事を体験したいから」がいずれも 30.0%となっていることが分かる。

図表 III-25 Q15-1 在留資格変更の希望別に見た
技能実習生からの在留資格変更に関する希望の理由



⑦ 技能実習生からの在留資格変更に関する希望の理由（そのほか）

「技能実習生からの在留資格変更に関する希望の理由」として「そのほか」の回答には、下記のような回答が見られた。

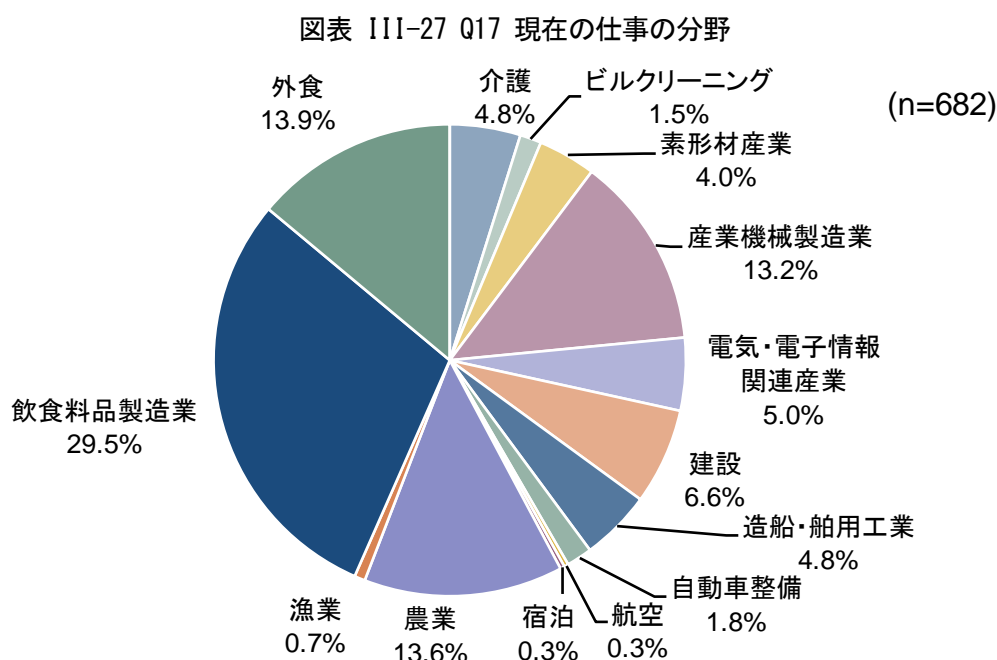
図表 III-26 Q15-1 技能実習生からの在留資格変更に関する希望の理由（そのほか）
主な回答

- ・ 妻子を日本に呼べるようになりたい。
- ・ 日本で長く学習したり働いたりしたいから。
- ・ 同じ会社だから。
- ・ 帰っても仕事がない。
- ・ 日本での生活はとても良く、日本人はかわいくて愛らしい。
- ・ コロナ禍のため。

(3) 現在の仕事の状況

① 分野

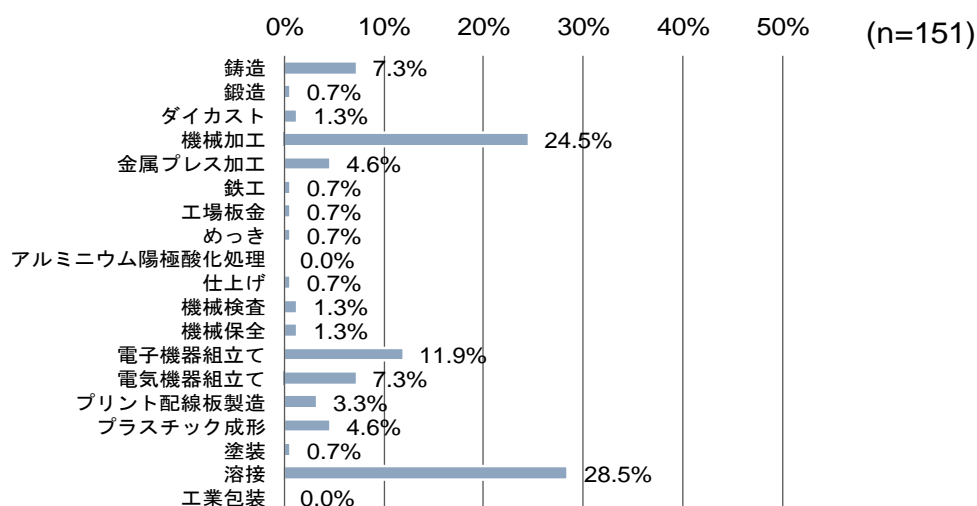
現在の仕事の特定産業分野は、「飲食料品製造業」の割合が最も高く 29.5%となっている。次いで、「外食（13.9%）」、「農業（13.6%）」となっている。



② 業務区分

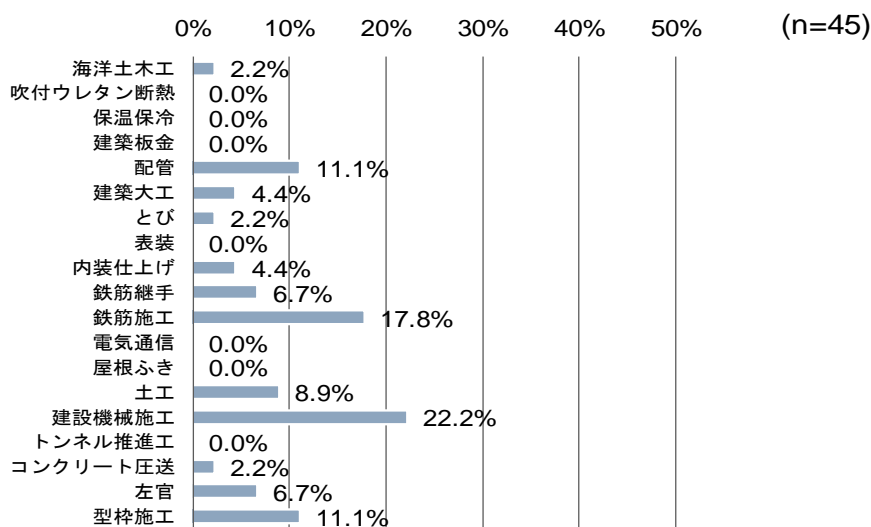
「素形材産業」、「産業機械製造業」、「電気・電子情報関連産業」のいわゆる製造3分野と回答した151人について、業務区分は「溶接」の割合が最も高く28.5%となっている。次いで、「機械加工（24.5%）」、「電子機器組立て(11.9%)」となっている。

図表 III-28 Q17-1 現在の仕事の業務区分—製造3分野—



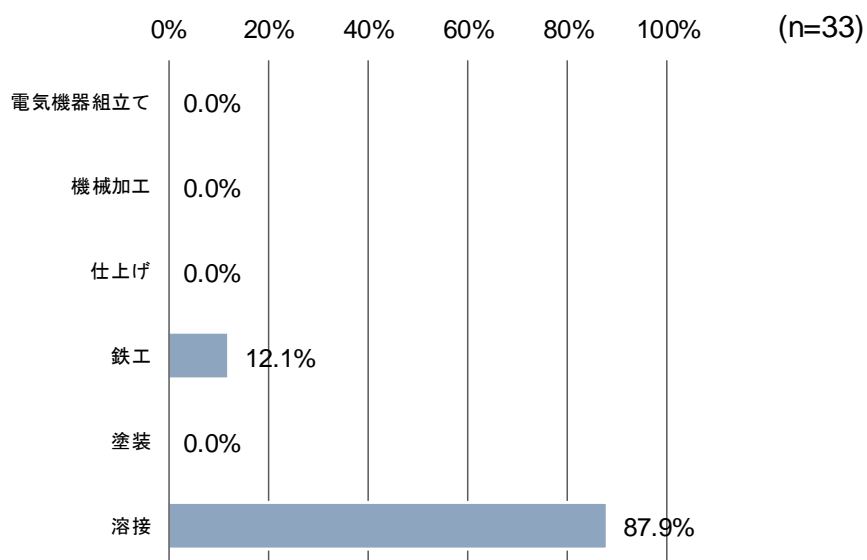
「建設」と回答した45人について、業務区分は「建設機械施工」が22.1%、「鉄筋施工」が17.8%となっている。

図表 III-29 Q17-1 現在の仕事の業務区分—建設—



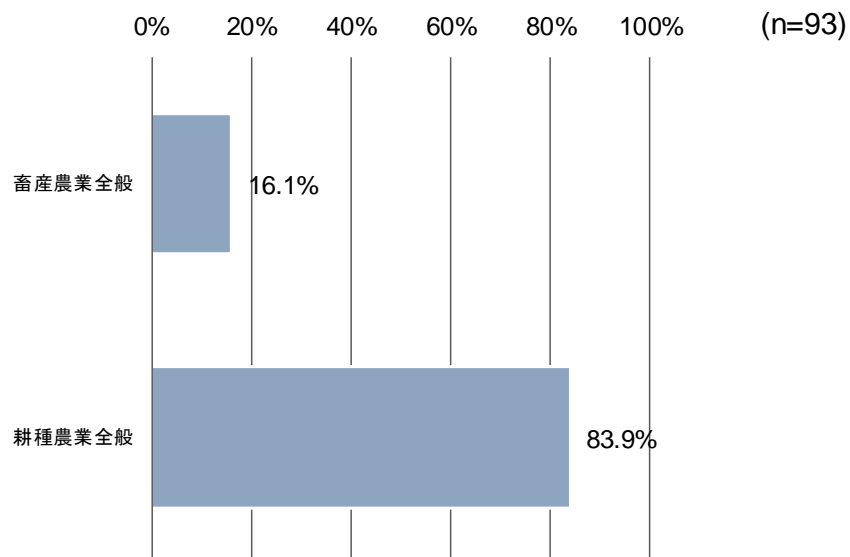
「造船・船用工業」と回答した 33 人について、業務区分は「溶接」の割合が 87.9%だった。

図表 III-30 Q17-1 現在の仕事の業務区分 —造船・船用工業—



「農業」と回答した 93 人について、職種は「耕種農業全般」が 83.9%、「畜産農業全般」が 16.1%だった。

図表 III-31 Q17-1 現在の仕事の業務区分 —農業—

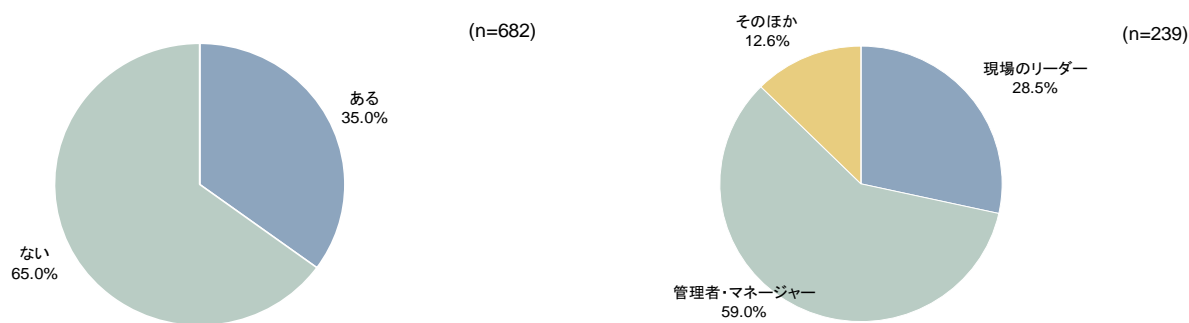


なお、「航空」と回答した 2 人の業務区分はいずれも「空港グランドハンドリング」で、「降雨空気整備」は 0 件だった。また、「漁業」と回答した 5 人の業務区分はいずれも「漁業」で、「養殖業」は 0 件だった。

③ 現在働いている会社での役職

役職については、「ない」の割合が最も高く 65.0%、「ある」の割合が 35.0%となっている。役職が「ある」と回答した 239 人にその役職の内容を尋ねたところ、「管理者・マネージャー」の割合が 59.0、現場のリーダーの割合が 28.5%となっている。

図表 III-32 Q18 現在働いている会社での役職の有無・内容



役職の内容 (そのほか)

役職の内容 (そのほか) の内訳としては、下記の通りとなった。

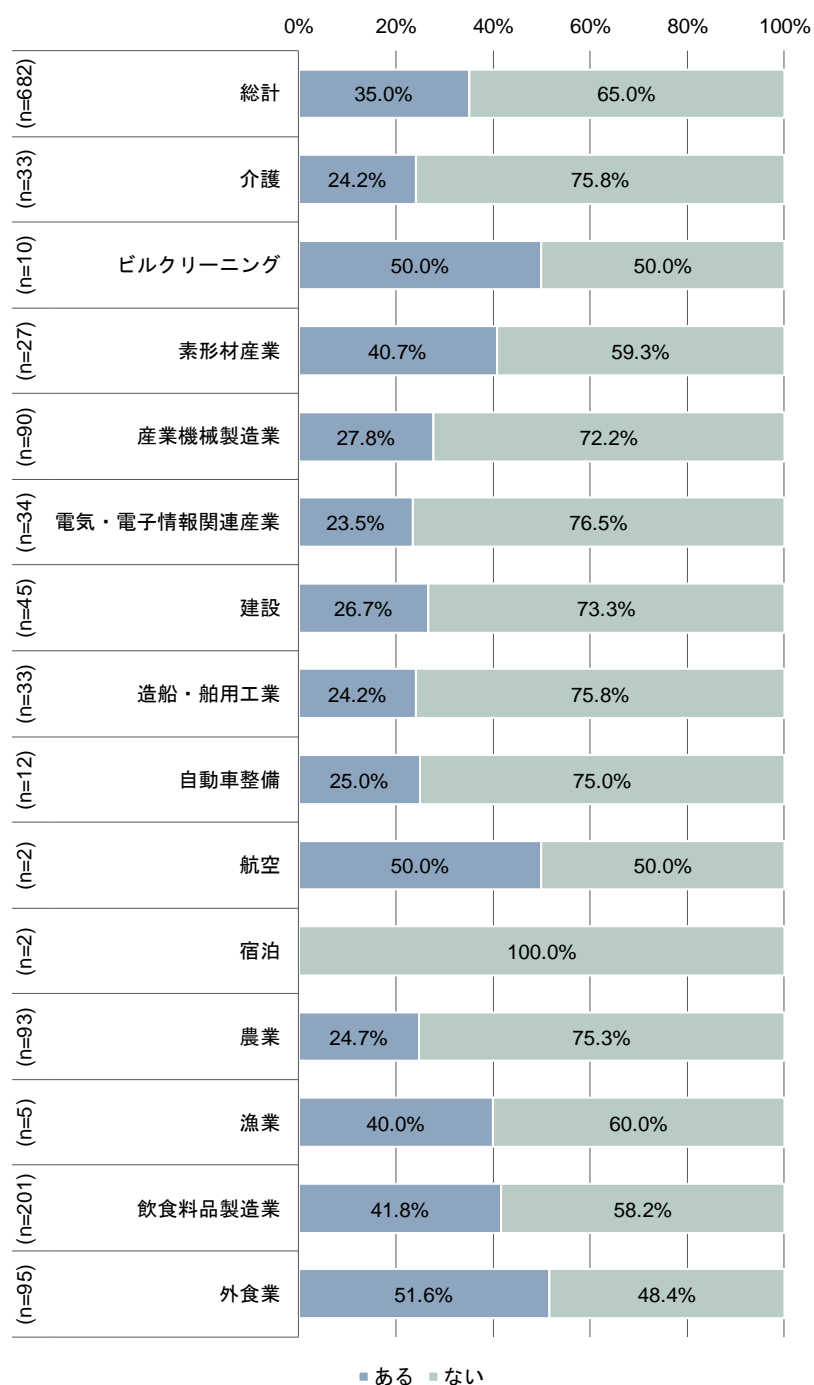
図表 III-33 Q18-1 役職の内容 (そのほか) 主な回答

- ・ 自分の勤務先の地域のリーダー。
- ・ パートナー従業員。
- ・ 私の会社には後輩がいるため、後輩がわからない時の通訳。
- ・ 勤務先の所属部署の長。
- ・ 溶接オペレーター。
- ・ 班長。

④ 分野別に見た役職の有無

分野別に役職の内容を見ると、「素形材産業」、「航空」、「漁業」、「飲食料品製造業」、「外食業」において、役職が「ある」と回答している割合が全体の傾向よりも高くなっていることが分かる。

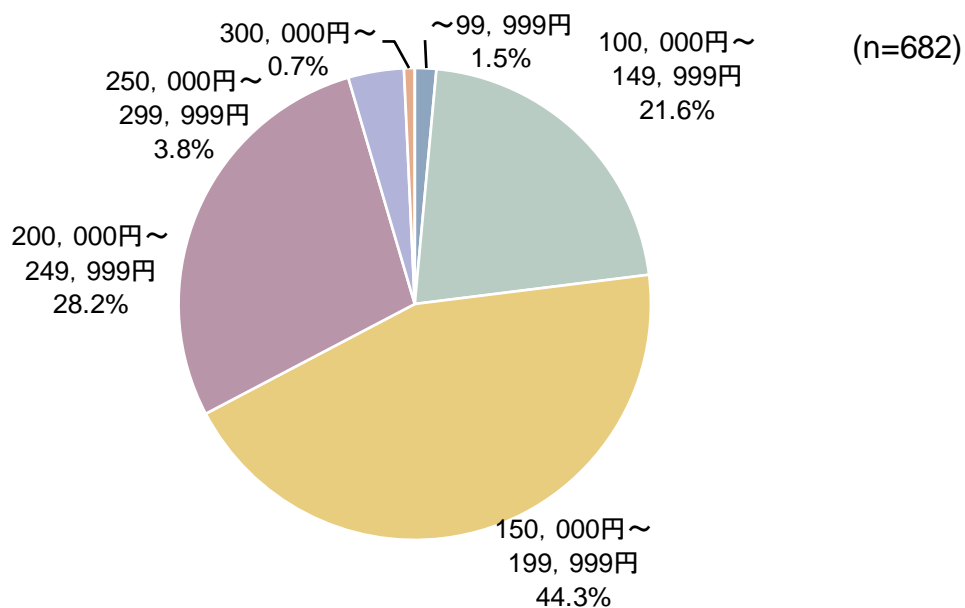
図表 III-34 分野別に見た、現在働いている会社での役職の有無



⑤ 現在の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）

現在の1か月あたりの給料（税金が引かれる前の金額）は、「150,000円～199,999円」の割合が最も高く44.3%となっている。次いで、「200,000円～249,999円（28.2%）」、「100,000円～149,999円（21.6%）」となっている。

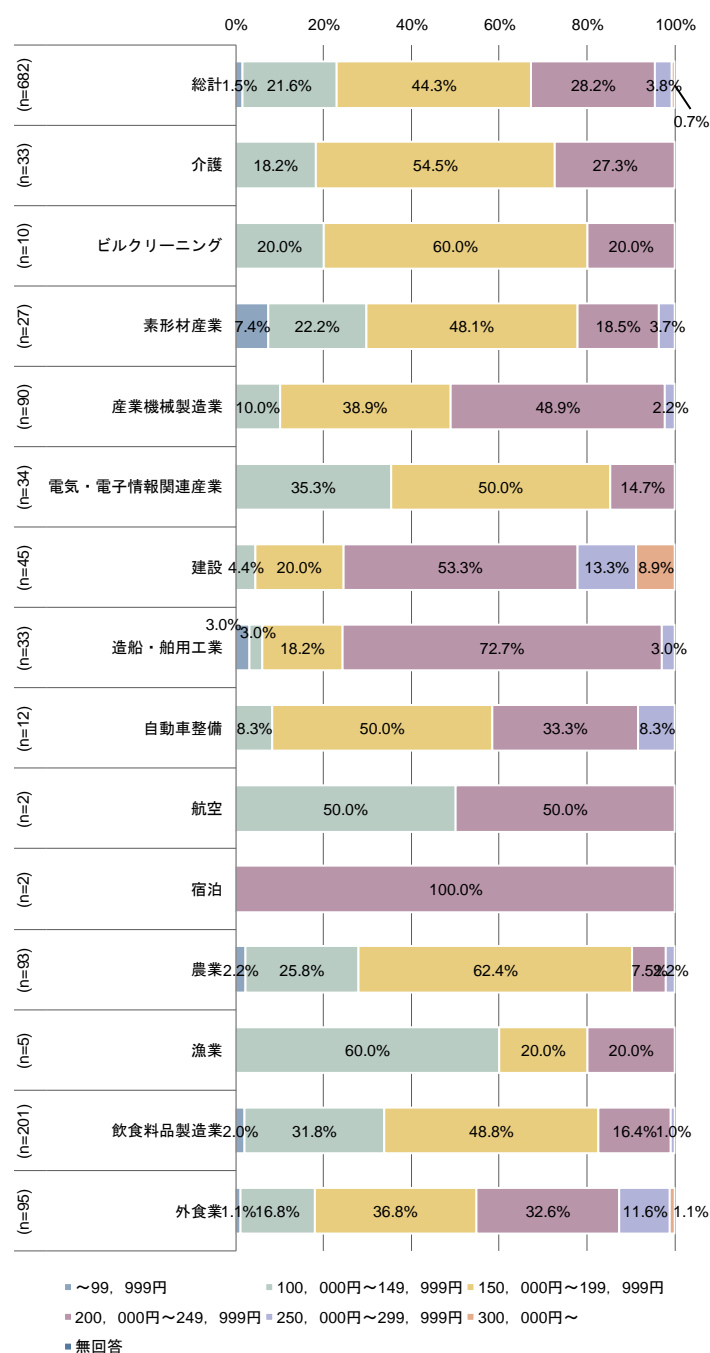
図表 III-35 Q19 今の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）



⑥ 分野別に見た現在の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）

分野別に現在の1か月あたりの給料を見ると、「産業機械製造業」、「建設業」、「造船・舶用工業」、「自動車整備業」、「航空業」、「宿泊業」においては、「200,000円～249,999円」が最も高い割合であり、それぞれ48.9%、53.3%、72.7%、50.0%、100.0%となっている。これらの分野においては、全体の傾向と異なって比較的高い給与水準であることが分かる。

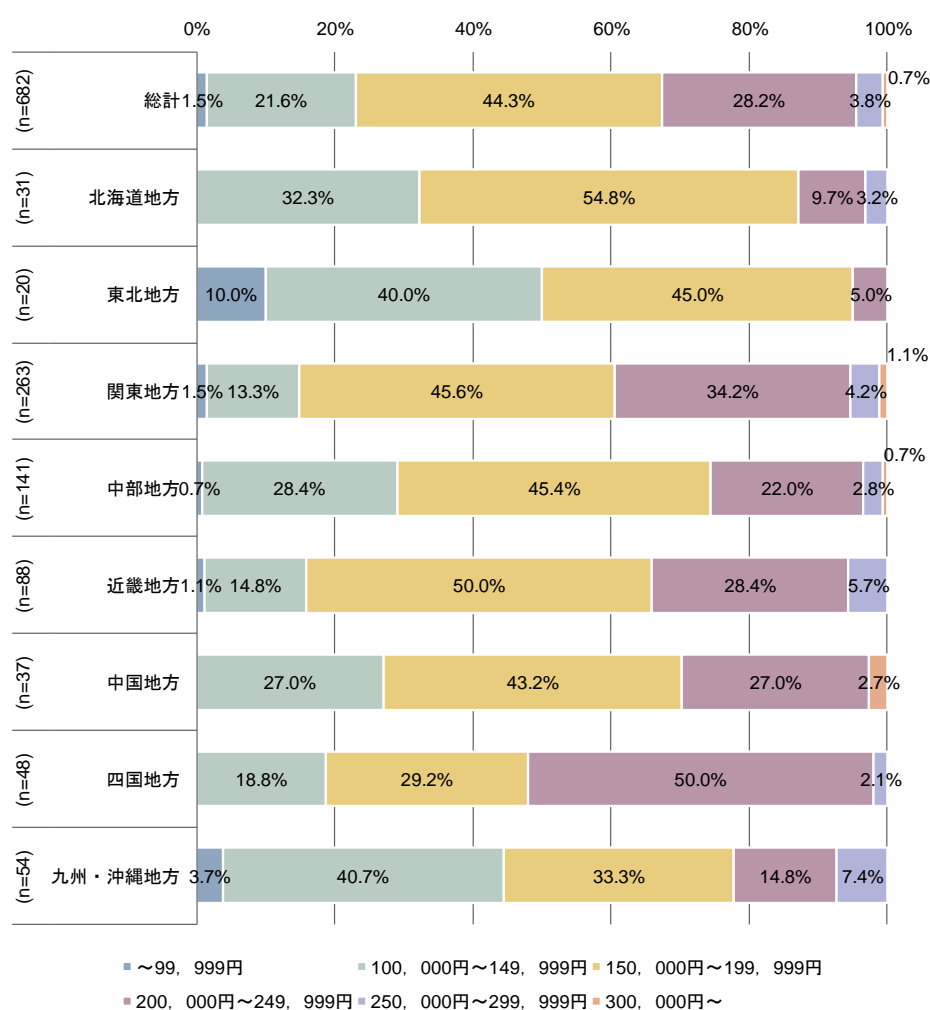
図表 III-36 分野別に見た今の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）



⑦ 地方別に見た現在の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）²⁾

地方別に、現在の1か月あたりの給料を見ると、「関東地方」、「近畿地方」、「四国地方」が、全体の傾向と比べて「200,000円～249,999円」の割合が高く、それぞれ34.2%、28.4%、50.0%となっている。一方で「北海道地方」、「東北地方」、「中部地方」、「中国地方」、「九州・沖縄地方」においては、「100,000～149,999円」の割合が比較的高く、それぞれ32.3%、40.0%、28.4%、27.0%、40.7%となっていることが分かる。よって、給与水準は大都市圏を中心として高く、地方圏においては大都市圏と比べて低い水準であることが分かる。

図表 III-37 地方別に見た今の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）



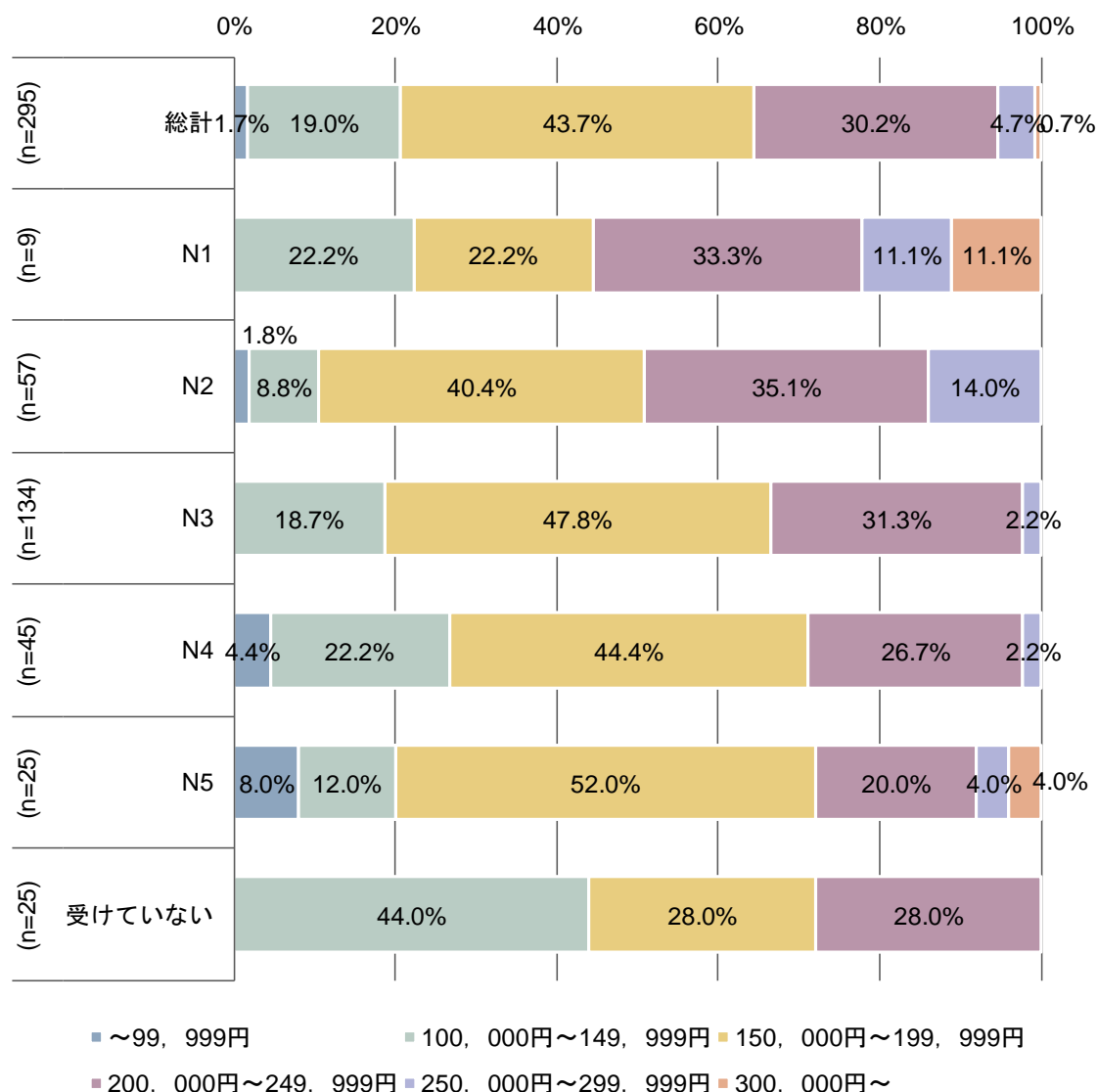
²⁾ 各地方ブロックの内訳は次の通りである。まず、「北海道地方」については北海道、「東北地方」については青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、「関東地方」については茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県が含まれる。「中部地方」については新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、「近畿地方」については、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、「中国地方」については、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県が含まれる。「四国地方」については、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、「九州・沖縄地方」については、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県が含まれる。

⑧ 日本語能力別に見た現在の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）

日本語能力別に、1か月あたりの給料を見ると、「N3」、「N2」、「N1」レベルにおいて全体の傾向と異なり、「200,000～249,000円」の割合が高くなっており、それぞれ31.3%、35.1%、33.3%となっている。また、特に「N2」においては「250,000～299,999円」の割合が全体の傾向と比べて高く、14.0%となっている。また「N1」においては「250,000～299,999円」、「300,000円～」の割合が全体の傾向と比べて高く、いずれも11.1%となっている。

このことから、日本語能力試験の合格水準が高い特定技能外国人においては、比較的高い給与額を得ている傾向にあることが分かる。

図表 III-38 日本語能力別に見た今の1か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）



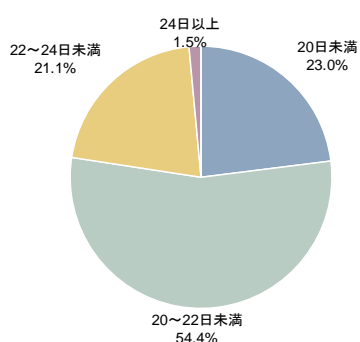
⑨ 最近1か月の勤務日数、勤務時間、残業時間

最近の1か月のおおよその勤務日数は、平均値 20.6 日、中央値 22.0 日であり、分布を見ると「20～22 日未満」が最も高く 54.4%となっており、約 20 日が主な勤務日数であることが分かる。最近1か月の1日における勤務時間（休憩時間を含む）は、平均 8.6 時間、中央値 9.0 時間であり、分布では「8～10 時間未満」が最も高く 41.3%となっており、約 9 時間が主な勤務時間となっていることが分かる。最近1か月の残業時間は、平均値 7.3 時間、中央値 2.0 時間であり、「1～10 時間未満」が最も高く 54.4%となっている。

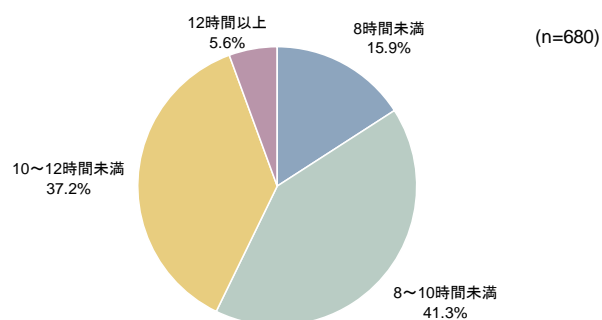
図表 III-39 Q20 最近1か月の勤務日数・勤務時間・残業時間³⁾

Q20	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	サンプル数
勤務日数	1.0	30.0	20.6	5.1	22.0	682
1日における勤務時間 (休憩・残業時間を含む)	1.0	14.0	8.6	3.0	9.0	680
残業時間	0.0	135.0	7.3	13.2	2.0	682

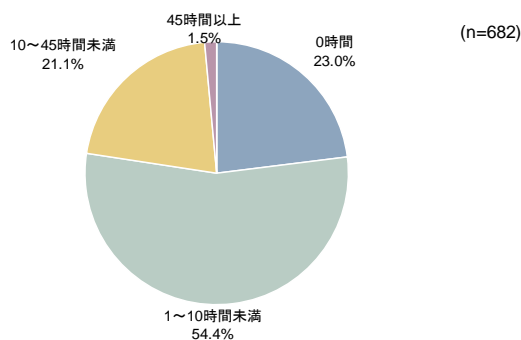
(最近1か月の勤務日数)



(1日における勤務時間)



(最近1か月における残業時間)

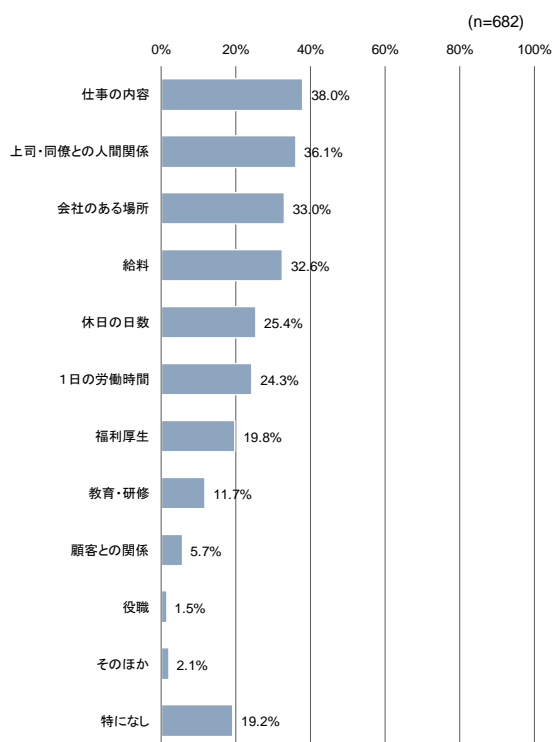


³⁾ 「1日における勤務時間」の項目については24時間を超える回答が2件あったため、その回答については集計から外している。

⑩ 現在の会社で満足していること

現在の会社で満足していることは、「仕事の内容」の割合が最も高く 38.0%となっている。次いで、「上司・同僚との人間関係 (36.1%)」、「会社のある場所 (33.0%)」となっており、よって、現在勤めている会社では、業務内容や会社内の人間関係、会社の立地が重要な要素を占めていることが分かる。

図表 III-40 Q21 現在の会社で満足していること



現在の会社で満足していること（そのほか）

現在の会社で満足していることについて、「そのほか」の回答は、主に下記の事項が挙げられていた。

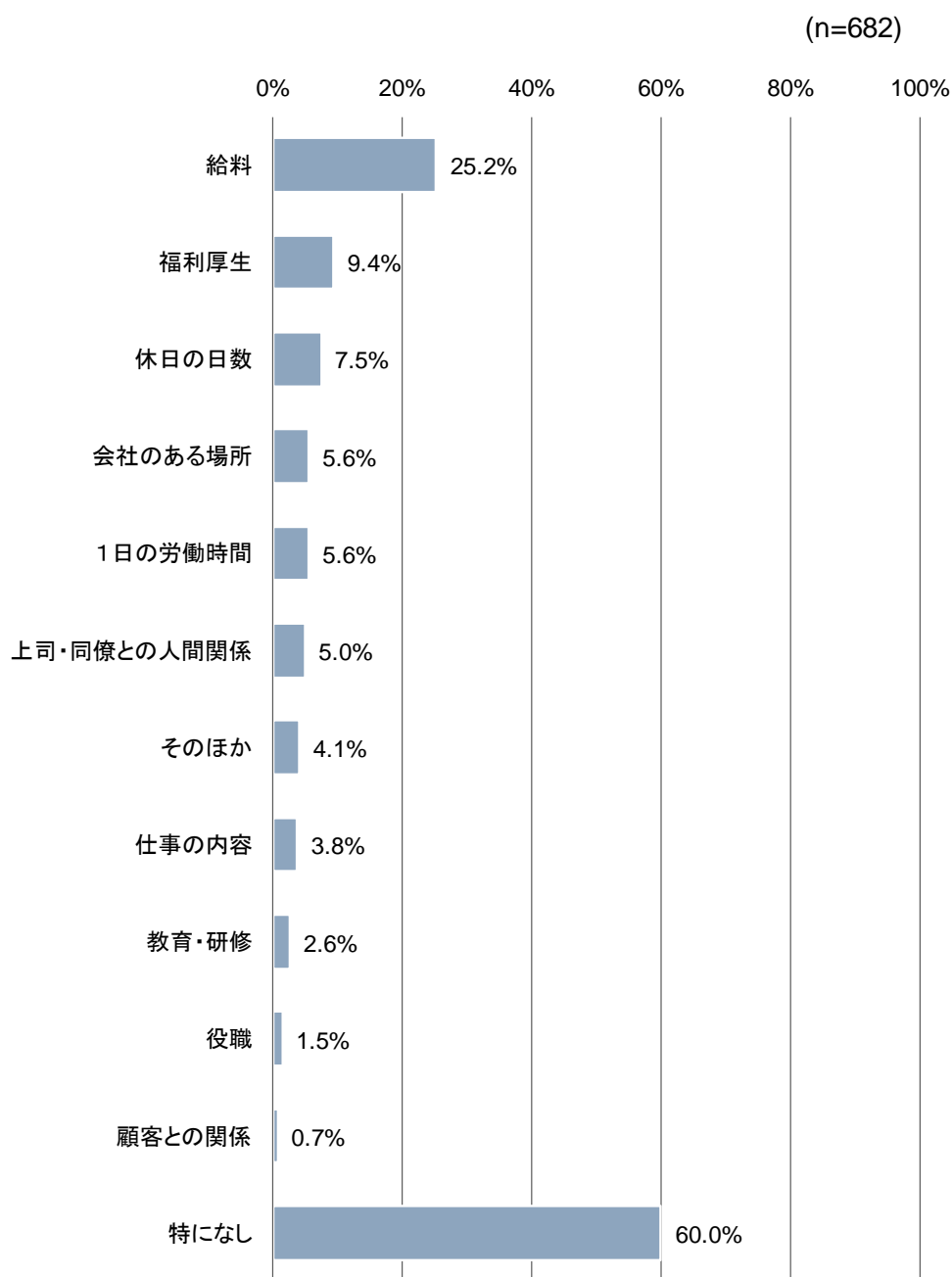
図表 III-41 Q21 現在の会社で満足していること（そのほか） 主な回答

- ・ 年間の仕事量が安定する。
- ・ 工場長に面倒を見てもらえること。
- ・ 会社も上司もとてもよくしてくれるし、仕事の時、日本語がまだ苦手な私をいろいろと助けてくれている。感謝している。
- ・ インドネシア人が多くて、スタッフが親切。
- ・ 社長夫妻がとても良い方々である。

⑪ 現在の会社で不満なこと

現在の会社で不満なことは、「特になし」の割合が最も高く 60.0%となっている。次いで、「給料 (25.2%)」、「福利厚生 (9.4%)」、「休日の日数 (7.5%)」となっている。よって、給与額や福利厚生などの処遇の面、休日の日数が、会社で不満な点に結びつくことが分かる。

図表 III-42 Q22 現在の会社で不満なこと



現在の会社で不満なこと（そのほか）

現在の会社で不満なことで、「そのほか」の回答は、主に以下の通り、人事・組織管理面での不満な点のほか、給与・待遇面、作業内容への不満、残業の少なさが挙げられていた。

図表 III-43 Q21 現在の会社で不満なこと（そのほか） 主な回答

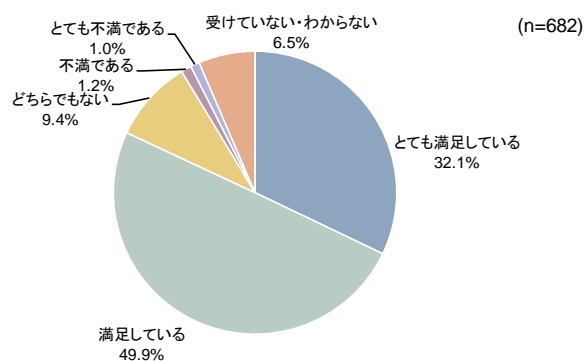
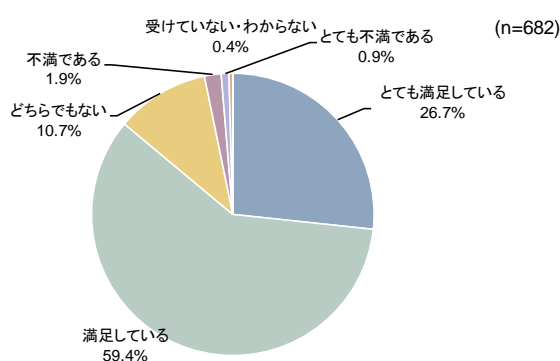
- **人事・組織管理面**
 - ・ 人材配置は非常に不合理である。仕事が遅い人を早い時間に、仕事が早い人を遅い時間にシフトを入れ、残業時間も人によって大きな差があり、不平等である。
 - ・ 基本的には良い会社だと思いますが、従業員の配置はあまり合理的ではないと思います。また、厳しすぎる規則やルールが多いです
- **給与・待遇面**
 - ・ 税金が高いので、給与にあまり満足できていない
 - ・ 賞与がない
- **作業内容**
 - ・ 工場勤務なのでかなり重労働
- **残業の少なさ**
 - ・ 残業が少ない
 - ・ 残業がない

⑫ これまで受けてきた以下の支援の満足度

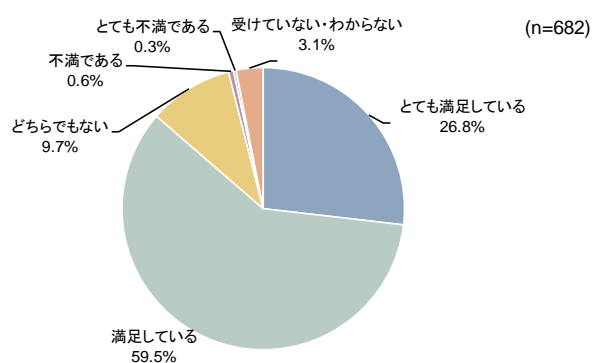
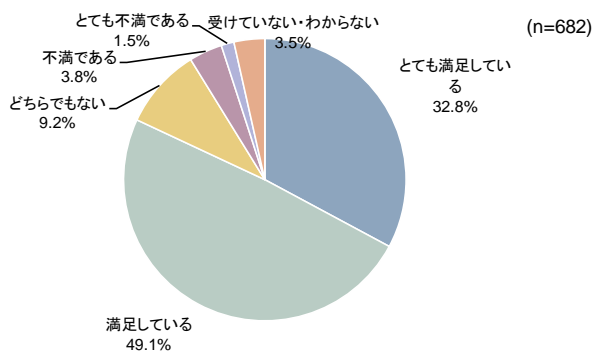
どの項目においても、「満足している」の割合が最も高い。一方で、「仕事を変える(転職)時の会社のサポート」以外では、「日本語の勉強についての会社からのサポート」、「相談、苦情などに対する会社の対応」、「日本人とコミュニケーションする機会の会社からの提供」「会社とのミーティング」等の受入れ後の支援が、受入れ時の支援に比べて満足度が低い傾向にある。

図表 III-44 Q23 これまで受けてきた支援の満足度 (1/2)

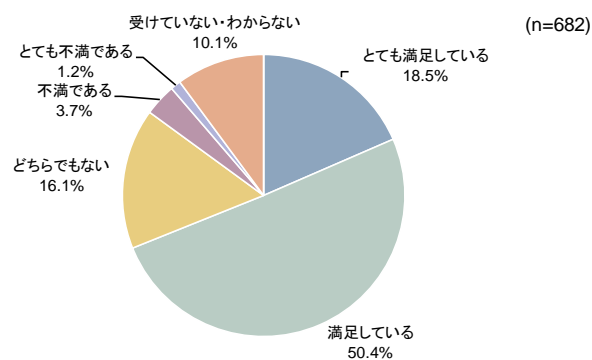
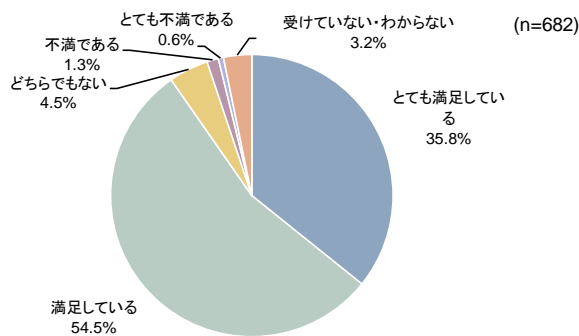
(在留資格をもらう前に会社から受ける契約内容の説明) (日本に来た時や、母国に帰る時の会社の送り迎え)



(住む家の準備、電気やガスの契約サポート) (日本のルールやマナーなど、生活のためのオリエンテーション)

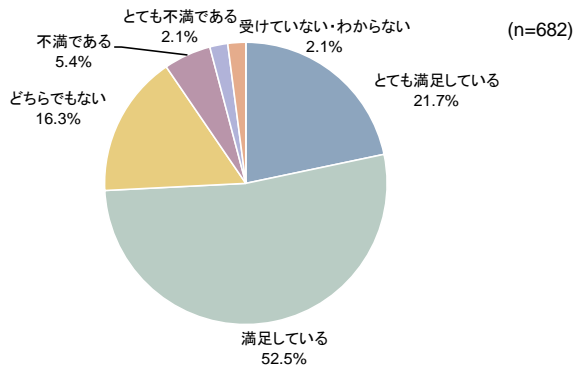


(市役所へ手続に行く時などの付き添い) (日本語の勉強についての会社からのサポート)

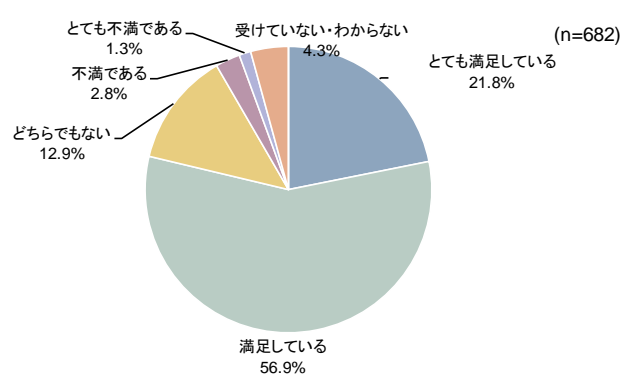


図表 III-45 これまで受けてきた支援の満足度（2 / 2）

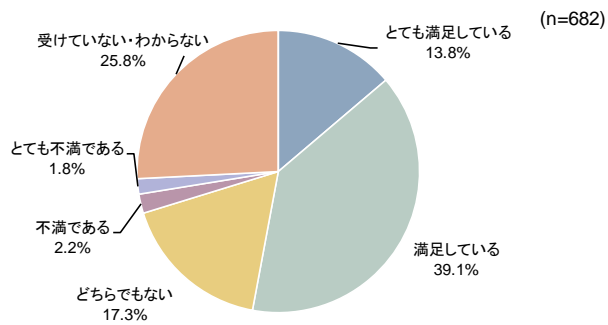
（相談、苦情などに対する会社の対応）



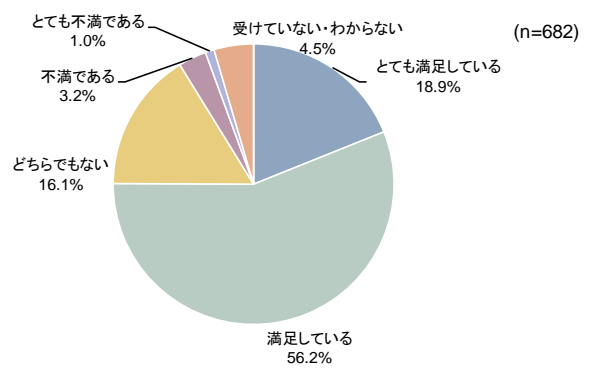
（日本人とコミュニケーションする機会の会社からの提供）



（仕事を変える（転職）時の会社のサポート）



（会社とのミーティング）

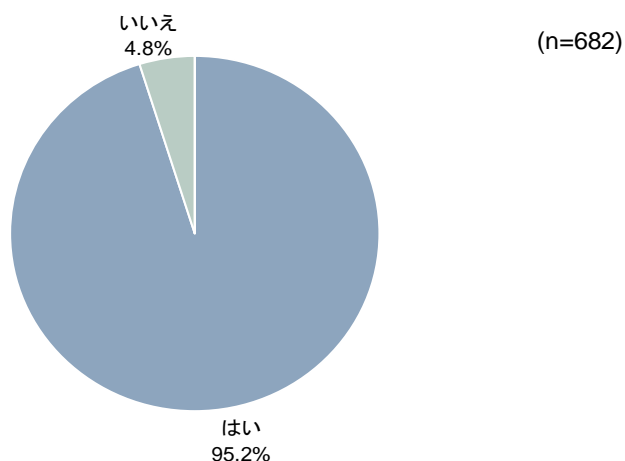


(4) 今後の就労に関する希望

① 今後の日本での就労希望

今後も日本で働き続けたいかについては、「はい」の割合が最も高く 95.2%となっており、非常に就労意向が強いことが分かる。

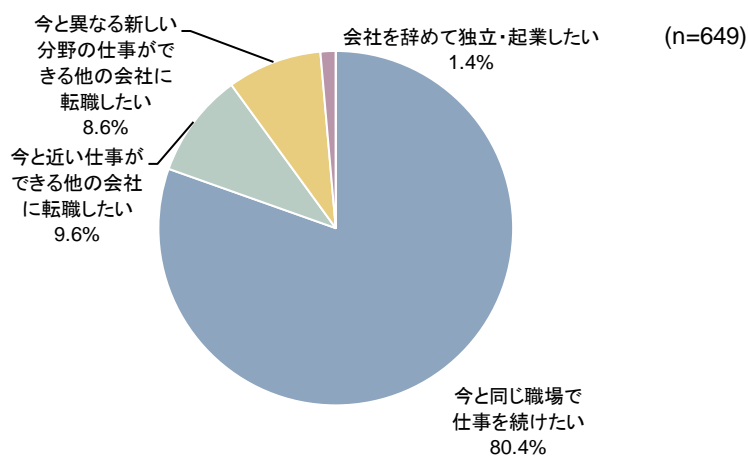
図表 III-46 Q24 今後の日本での就労意向



② 現在の会社での就労継続あるいは転職の希望

今後も日本で働き続けたいと回答した 649 人について、現在の会社での就労継続あるいは転職の希望について尋ねたところ、「今と同じ職場で仕事を続けたい」の割合が最も高く 80.4%だった。次いで、「今と近い仕事ができる他の会社に転職したい (9.6%)」、「今と異なる新しい分野の仕事ができる他の会社に転職したい (8.6%)」、「会社を辞めて独立・起業したい (1.4%)」となっている。よって、現在の会社での就労継続の意向が非常に強いことが分かる。

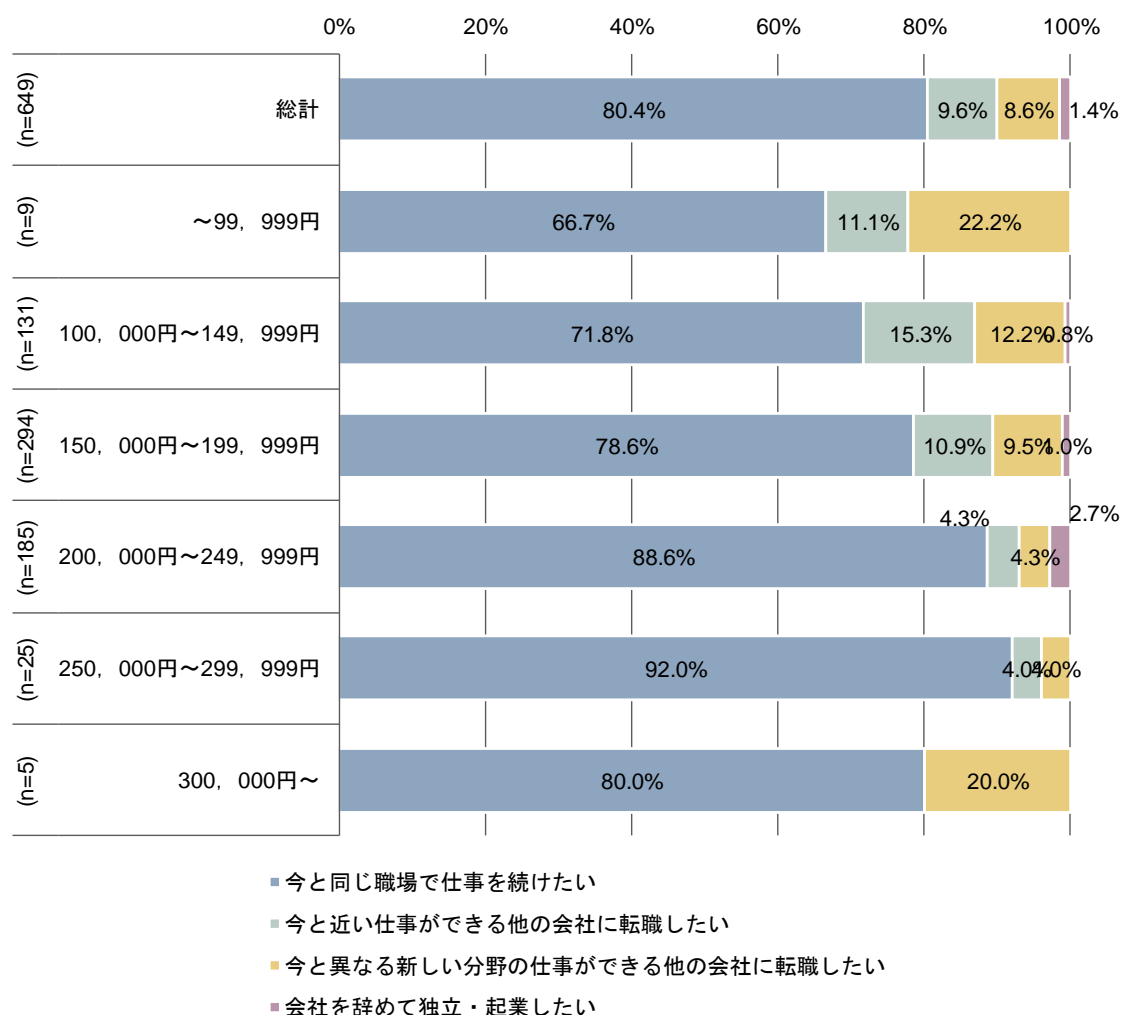
図表 III-47 Q24-1 現在の会社での就労継続・転職希望



1 か月あたりの給料額別に見た現在の会社での就労継続あるいは転職の希望

1 か月あたりの給料額別に、現在の会社での就労継続あるいは転職の希望を見ると、「今と近い仕事ができる他の会社に転職したい」という回答は、「～99,999 円」、「100,000～149,999 円」、「150,000～199,999 円」で全体の傾向と比べて高い割合になっており、それぞれ 11.0%、15.3%、10.9%となっている。また、「今と異なる新しい分野の仕事ができる他の会社に転職したい」とする割合も、「～99,999 円」、「100,000～149,999 円」、「150,000～199,999 円」で高く、それぞれ 22.2%、12.2%、9.5%となっている。このことから、比較的低い所得層においては、転職意向が強いことが分かる。

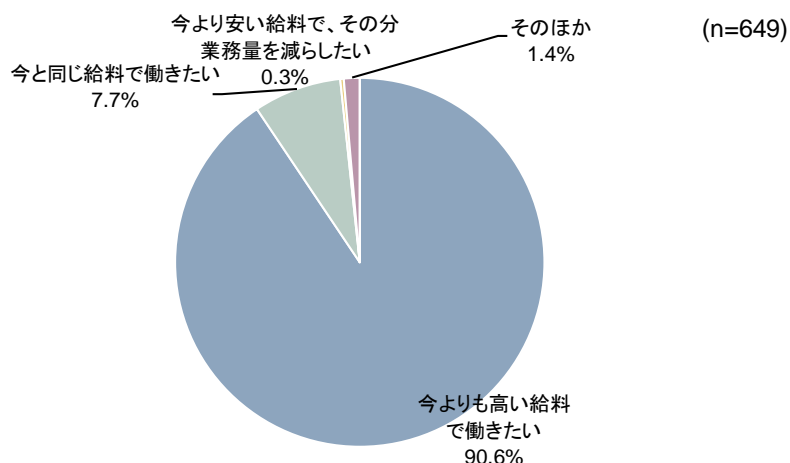
図表 III-48 Q24-1 1 か月あたりの給料額別に見た現在の会社での就労継続・転職希望



③ 給料についての希望

今後も日本で働き続けたいと回答した 649 人について、給料について尋ねたところ、「今よりも高い給料で働きたい」の割合が最も高く、90.6%だった。よって、給与額については現在よりも高い水準で業務をする意向が強いことが分かる。

図表 III-49 Q24-2 (Q24で「1. はい」と答えた人) 給料についての希望



給料についての希望 (そのほか)

給料についての希望として、「そのほか」の回答は、主に以下の通りとなった。主に、残業によってより高い給与額を得たいという希望が散見された。

図表 III-50 Q24-2 (Q24で「1. はい」と答えた人) 給料についての希望

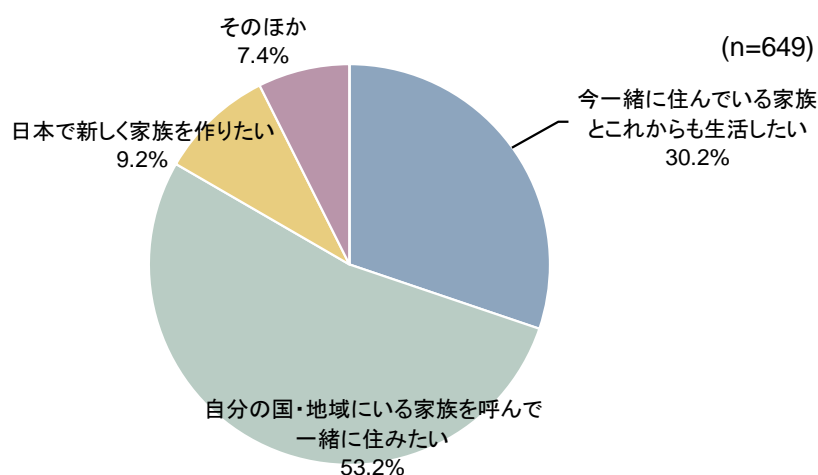
(そのほか) 主な回答

- ・ 残業をしたいので、仕事がたくさんある部署で働きたい。
- ・ 今の給与でも大丈夫ですが、残業ができるようにしてほしいです。現在では残業があまりなく、多くても1日数十分から1時間しか残業ができていません。
- ・ もっと残業したい。

④ 家族との生活についての希望

今後も日本で働き続けたいと回答した 649 人について、家族との生活について尋ねたところ、「自分の国・地域にいる家族を呼んで一緒に住みたい」の割合が最も高く 53.2%となっている。次いで、「今一緒に住んでいる家族とこれからも生活したい (30.2%)」、「日本で新しく家族を作りたい (9.2%)」となっている。

図表 III-51 Q24-3 (Q24 で「1. はい」と答えた人)
家族との生活についての希望



家族との生活についての希望（そのほか）

家族との生活についての希望で、「そのほか」の回答としては、以下の通りとなった。主に、パートナーを自社に転職させる、もしくは帰国後に結婚することや、家族に会うために帰国することを要望する回答が見られた。

図表 III-52 Q24-3 (Q24 で「1. はい」と答えた人)
家族との生活についての希望（そのほか）

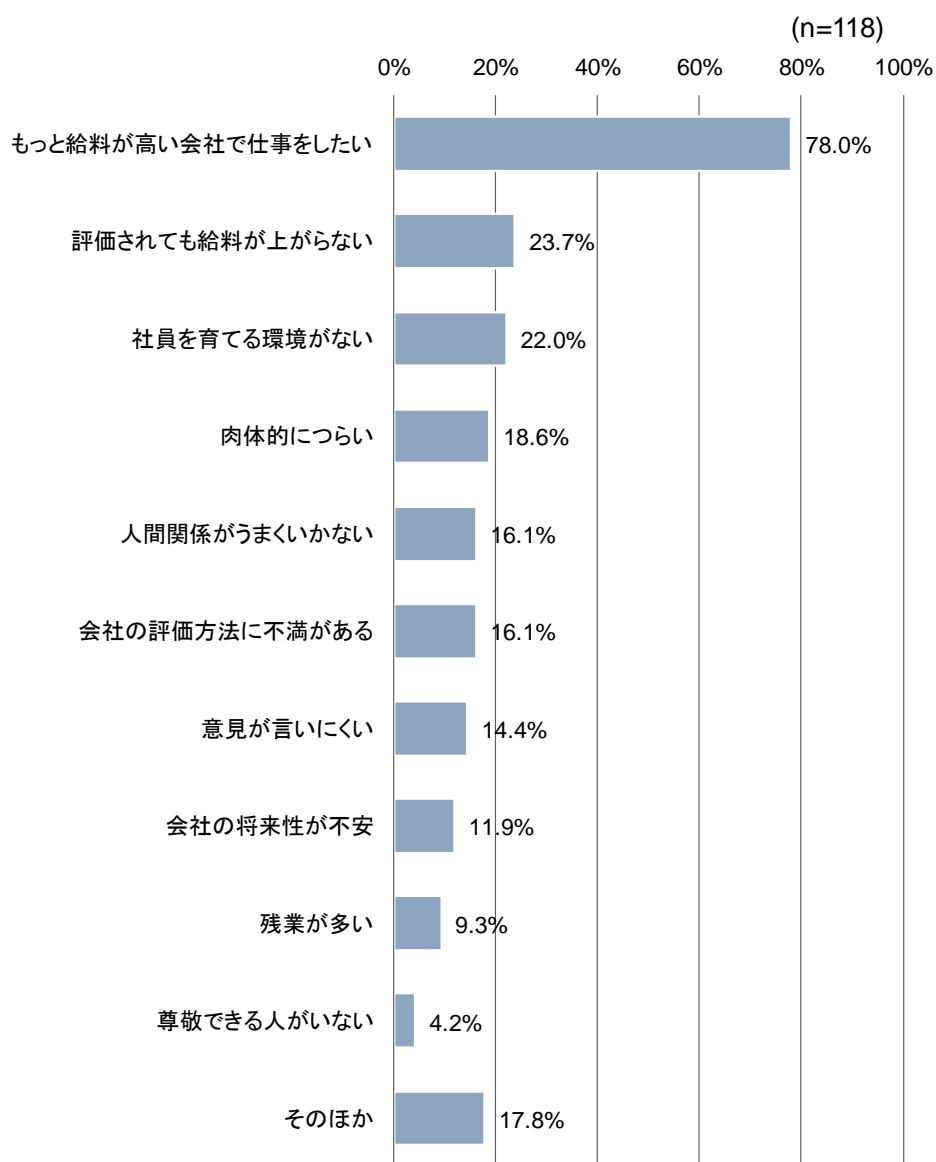
- ・ 彼女を自分の会社に移動したいです。
- ・ 両親の希望に応じて2年間の特定技能を終えてから帰国して結婚する予定。
- ・ 結婚していない。
- ・ 家族に会いに帰国したい。

⑤ 転職したい理由・地域

今後「今と近い仕事ができる他の会社に転職したい」、「今と異なる新しい分野の仕事ができる他の会社に転職したい」と回答した118人に、転職したい理由を尋ねたところ、「もっと給料が高い会社で仕事をしたい」の割合が最も高く78.0%となっている。次いで、「評価されても給料が上がらない（23.7%）」、「社員を育てる環境がない（22.0%）」となっている。

また、「そのほか」の回答においては、「残業が少なすぎて、1時間あたりの賃金が低すぎる。」といった勤務時間の問題のほか、「他の環境においても学習したり働いたりしたい」といった新しい業務経験への要望等が見られた。

図表 III-53 Q24-1-1 転職したい理由



図表 III-54 Q24-1-1 転職したい理由（そのほか） 主な回答

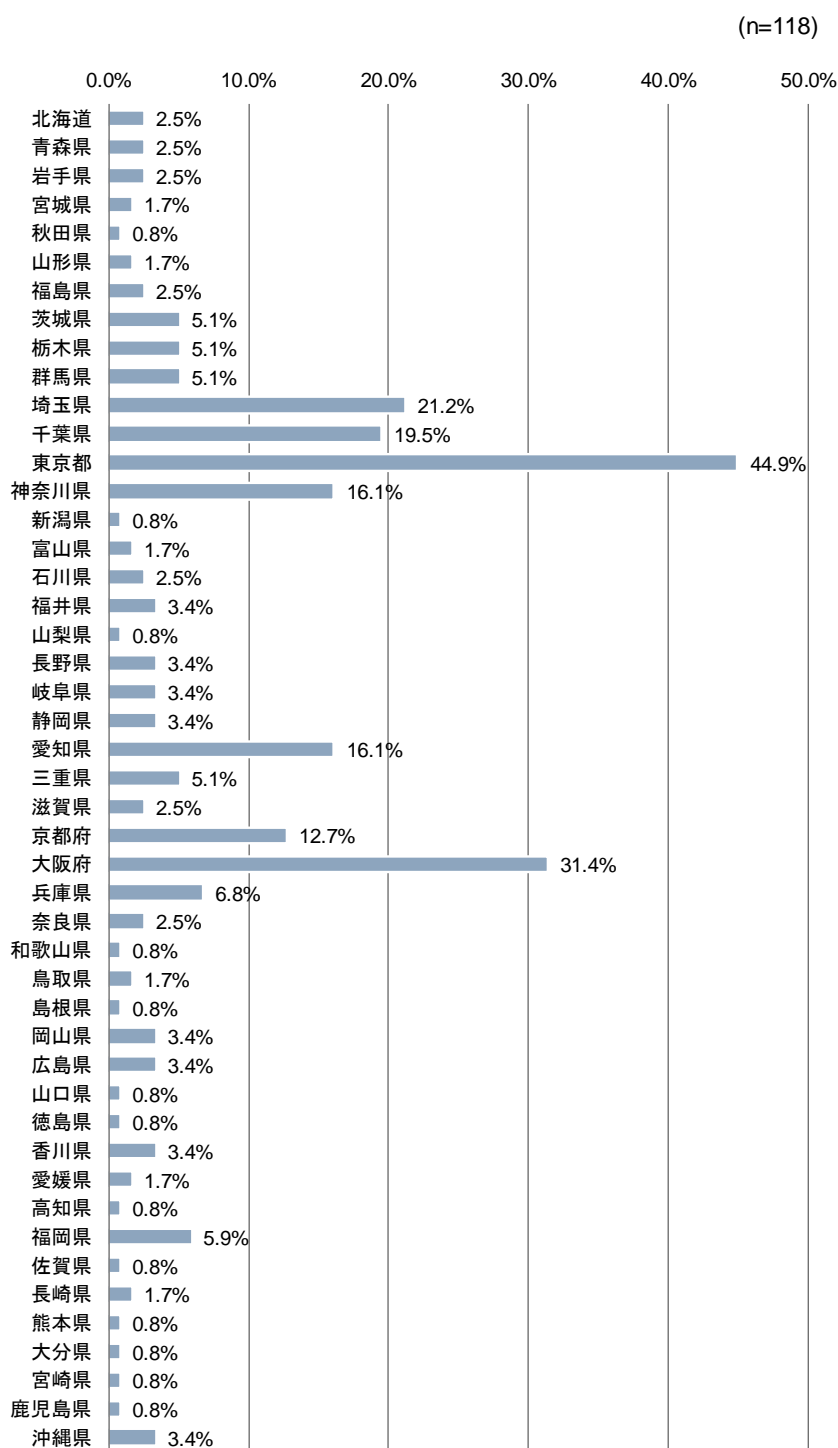
- **勤務時間面での向上**
 - ・ 残業が少なすぎて、1時間あたりの賃金が低すぎる。
 - ・ 残業があまりなく、屋外での仕事が多すぎる。
 - ・ 残業が少ない。
 - ・ 3シフトで残業がない状況で働かなければならない。
 - ・ 日勤で残業があまりない。
 - ・ 勤務時間が 午前2時から午前10時30分までなので、とても大変。

- **新しい業務経験**
 - ・ 他の環境においても学習したり働いたりしたい。
 - ・ 新しい経験をしたい。
 - ・ 新しい経験をしたいし、他の会社で新しい友人と出会いたい。
 - ・ 他の分野でも働いてみたい。

- **そのほか**
 - ・ うちの会社は日本で1年働いた後、中国の支店に戻って一定期間仕事してからまた帰って来るとか長い間繰り返さなければならないから。
 - ・ 日本で結婚すること。

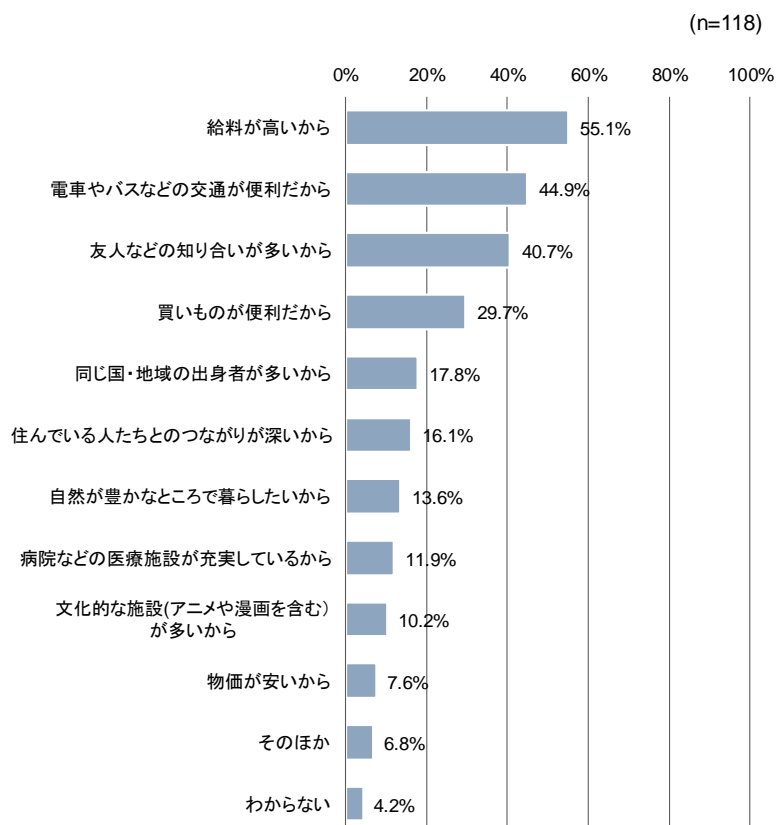
また、転職したい地域は、「東京都」の割合が最も高く 44.9%となっている。次いで、「大阪府 (31.4%)」、「埼玉県 (21.2%)」となっている。このことから、関東を中心とする大都市圏への転職意向が比較的強いことが分かる。

図表 III-55 Q24-1-2 転職したい地域



転職希望地域を選んだ理由は、「給料が高いから」の割合が最も高く 55.1%となっている。次いで、「電車やバスなどの交通が便利だから (44.9%)」、「友人などの知り合いが多いから (40.7%)」となっている。よって、転職希望の地域を選ぶ際に重要なポイントは、給与額や公共交通のアクセスのほか、友人・知人等のネットワークにあると考えられる。

図表 III-56 Q24-1-3 転職希望地域を選んだ理由



転職希望地域を選んだ理由で、「そのほか」の回答は、下記のようなものが見られた。

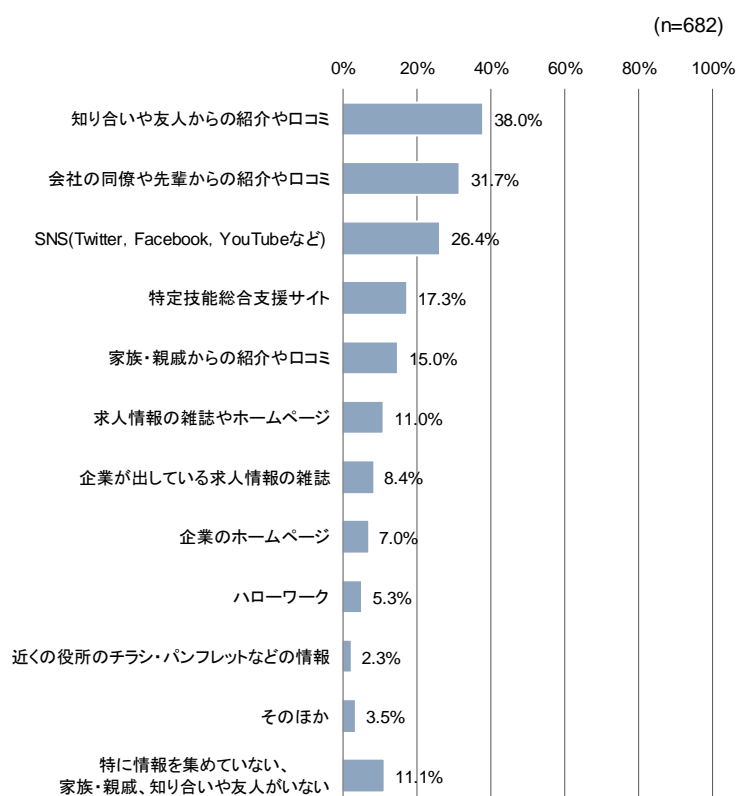
図表 III-57 Q24-1-3 転職希望地域を選んだ理由（そのほか） 主な回答

- ・ 家族のそばにいたいから。
- ・ 慣れているから。
- ・ 首都から近いから。
- ・ 残業が多い。
- ・ どこで働いてもその場所が気に入るだろうし、仕事のスキルもたくさん習得したいから。

⑥ 仕事に関する情報の収集方法

いつもどのように仕事に関する情報を集めているかについては、「知り合いや友人からの紹介や口コミ」の割合が最も高く 38.0%となっている。次いで、「会社の同僚や先輩からの紹介や口コミ (31.7%)」、「SNS(Twitter, Facebook, YouTube など) (26.4%)」となっている。よって、就職情報については身近な友人や職場、もしくは SNS が中心的な情報源となっていることが分かる。

図表 III-58 Q25 就職関連の情報収集方法



⑦ 仕事に関する情報の収集方法（その他）

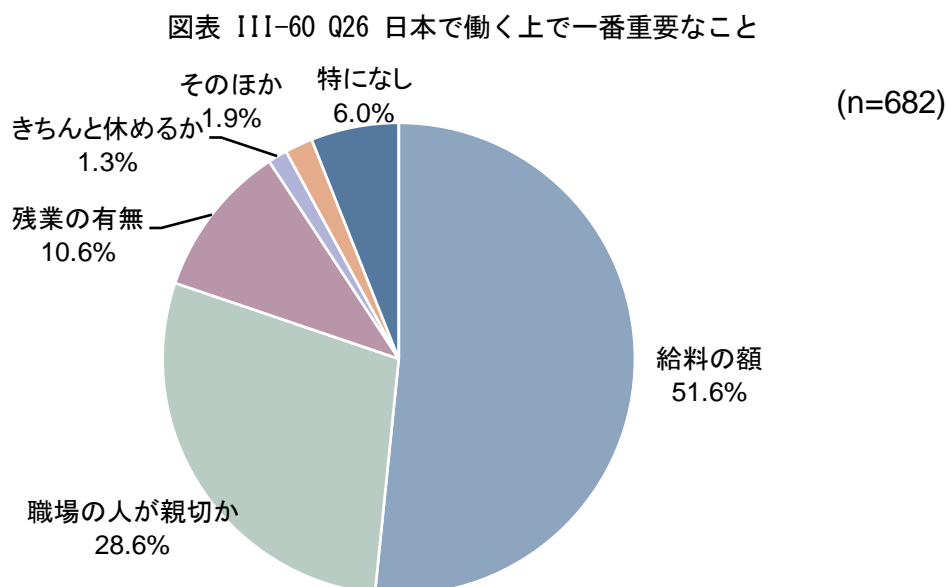
いつもどのように仕事に関する情報を集めているかについて、「その他」の回答には、主に「仲介企業」や、「海外人材派遣会社」など、職業紹介事業者を通じた情報収集を行っている回答が見られた。

図表 III-59 Q25 就職関連の情報収集方法（その他） 主な回答

- ・ 仲介企業を通じる。
- ・ 海外人材派遣会社。

⑧ 日本で働く上で一番重要なこと

日本で働く上で一番重要なことについては、「給料の額」の割合が最も高く 51.6%となっている。次いで、「職場の人が親切か (28.6%)」、「残業の有無 (10.6%)」となっている。よって、日本で働く上では、給与額や人間関係が重要となっていることが分かる。



日本で働く上で一番重要なこと (その他)

日本で働く上で一番重要なことについて、「その他」の回答には、「技術を学びたい」、「やりたいことなのか」といった業務内容、「給料を得るだけでなく文化も身につけたいので、日本人と一緒に働きたい」といった日本文化のほか、「コロナ禍の状況」を重視する回答も見られた。

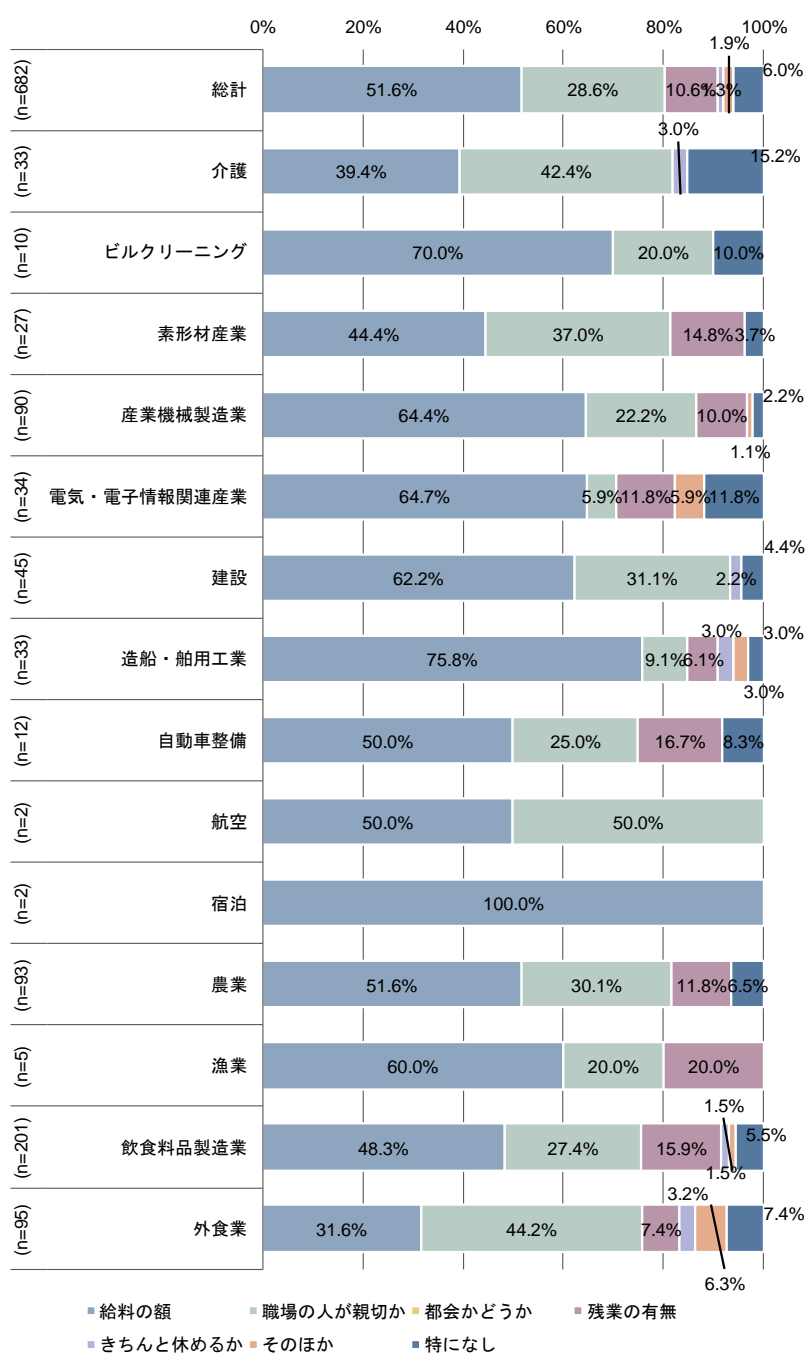
図表 III-61 Q26 日本で働く上で一番重要なこと (その他) 主な回答

- ・ 技術を学びたい。
- ・ やりたいことなのか。
- ・ 給料を得るだけでなく文化も身につけたいので、日本人と一緒に働きたい。
- ・ コロナ禍の状況、給料、それから残業。

分野別に見た日本で働く上で一番重要なこと

分野別に日本で働く上で一番重要なことを見ると、「介護」、「外食業」においては、「職場の人が親切か」が最も高く、それぞれ42.4%、44.2%となっており、全体の傾向と比べて異なる傾向となっていることが分かる。よって、「介護」や「外食業」においては、仕事の上で職場の人間関係が、給与以上に重要であると考えられる。

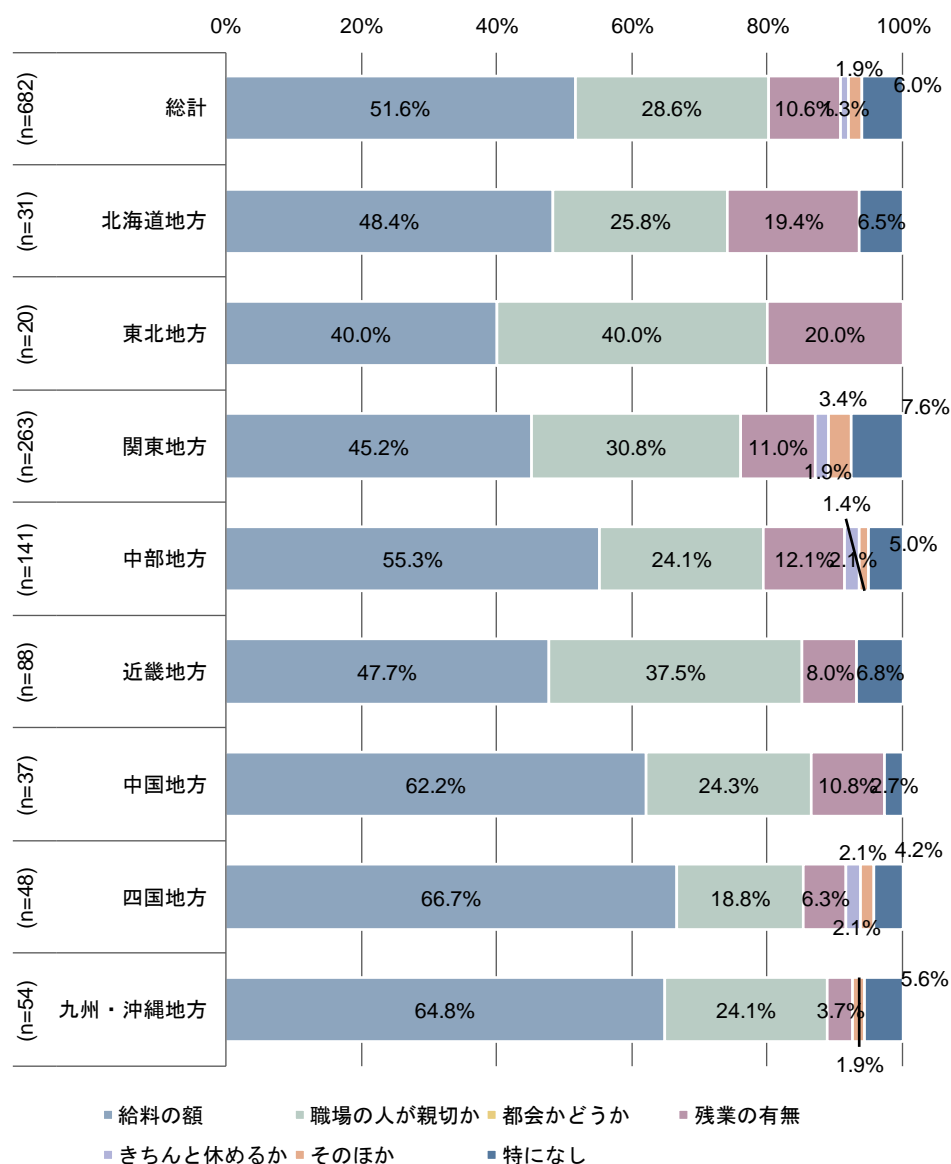
図表 III-62 Q26 分野別に見た日本で働く上で一番重要なこと



地方別に見た、日本で働く上で一番重要なこと

地方別に、日本で働く上で一番重要なことを見ると、いずれの地方においても「給料の額」が最も重視されているが、「東北地方」、「関東地方」、「近畿地方」においては、「職場の人が親切か」が全体の傾向と比べて高く、それぞれ 40.0%、30.8%、37.5%となっている。このことから、働く際には給与額が最も重要であるほか、職場の人間関係も重要な要素となっていることが分かる。

図表 III-63 Q26 地方別に見た日本で働く上で一番重要なこと

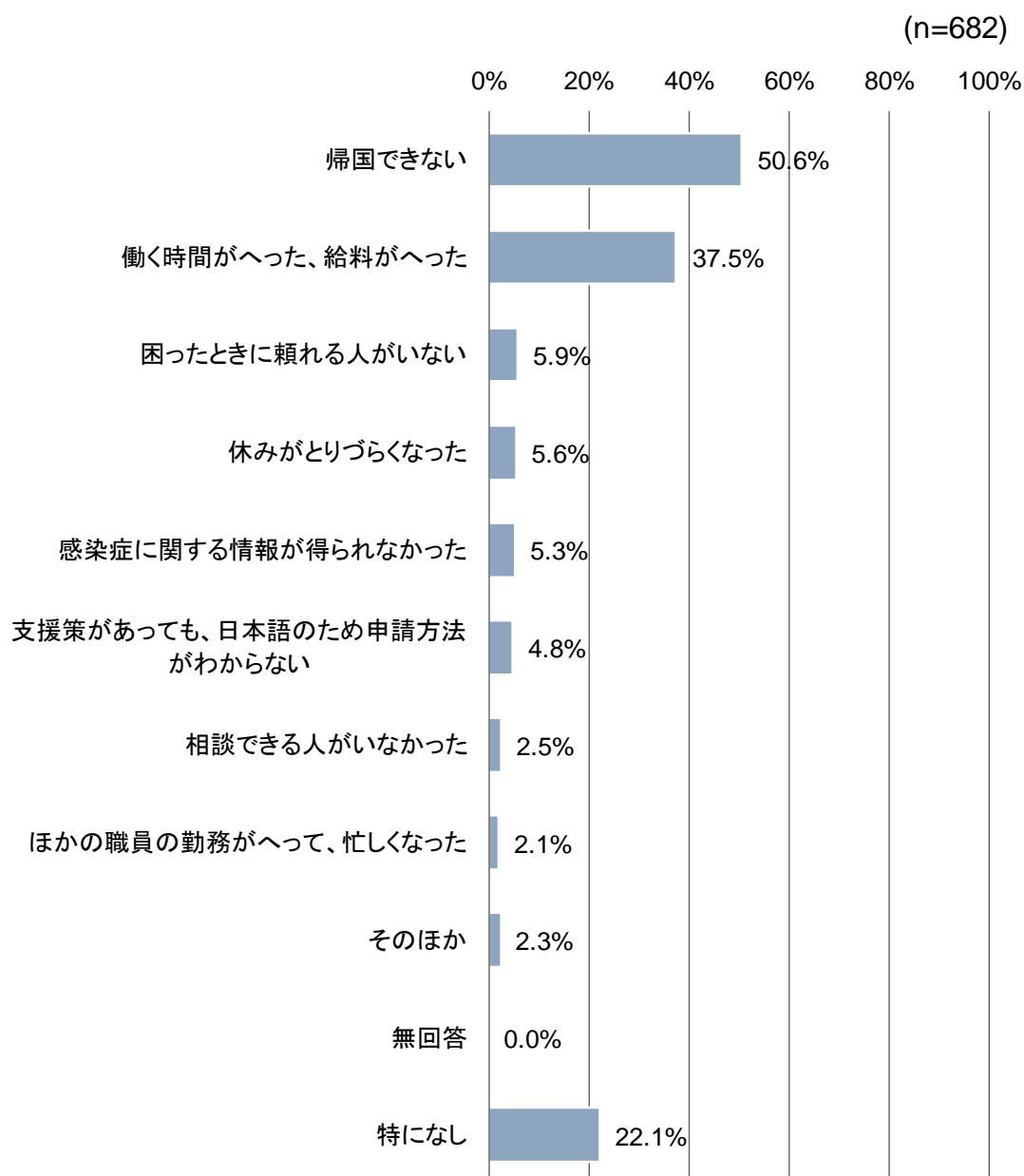


(5) 新型コロナウイルス感染症によって変わったこと

① 新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと

新型コロナウイルス感染症の影響で困ったことについては、「帰国できない」の割合が最も高く50.6%となっている。次いで、「働く時間がへった(減った)、給料がへった(減った)(37.5%)」、「困ったときに頼れる人がいない(5.9%)」となっている。

図表 III-64 Q27 新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと



新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと（そのほか）

新型コロナウイルス感染症の影響で困ったことについて、「そのほか」の回答には、「家族に会いに帰国するための休暇を取ることができない。」「休暇時でも家族に会いにベトナムへ帰国することができない。」といった出入国規制による帰国困難、「不安を感じる」といった精神的負担、「COVID-19 のせいで、自分の雇用形態では給料が上がらず、『第 1 号技能実習生』と同じ額になりとても悲しい」といった処遇面の悪化が主に見られた。

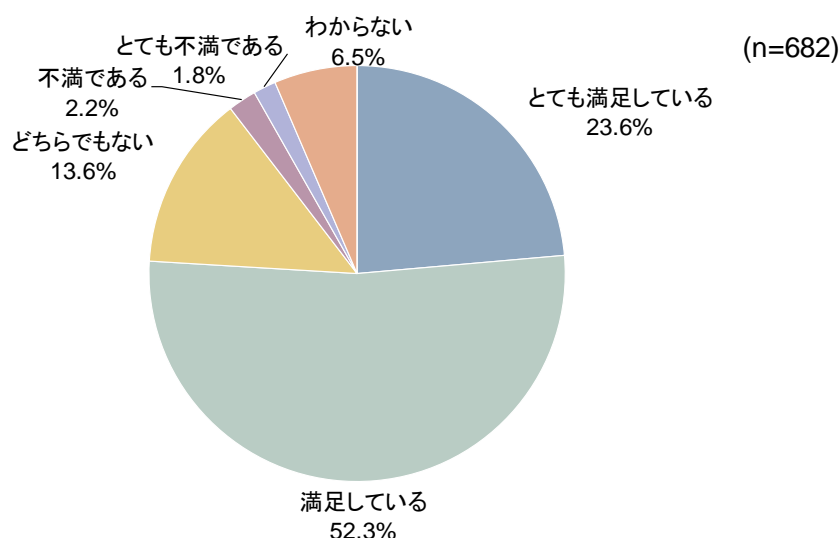
図表 III-65 Q27 新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと（そのほか） 主な回答

- ・ 家族に会いに帰国するための休暇を取ることができない。
- ・ 休暇時でも家族に会いにベトナムへ帰国することができない。
- ・ 不安を感じる。
- ・ 多くの国の経済状況が良くない。
- ・ COVID-19 のせいで、自分の雇用形態では給料が上がらず、「第 1 号技能実習生」と同じ額になりとても悲しい。
- ・ あらゆることが不便になった

② 会社の新型コロナウイルス感染症に関わる支援に対する満足度

会社の新型コロナウイルス感染症に関わる支援に対する満足度は、「満足している」の割合が最も高く 52.3%となっている。次いで、「とても満足している (23.6%)」、「どちらでもない (13.6%)」となっている。

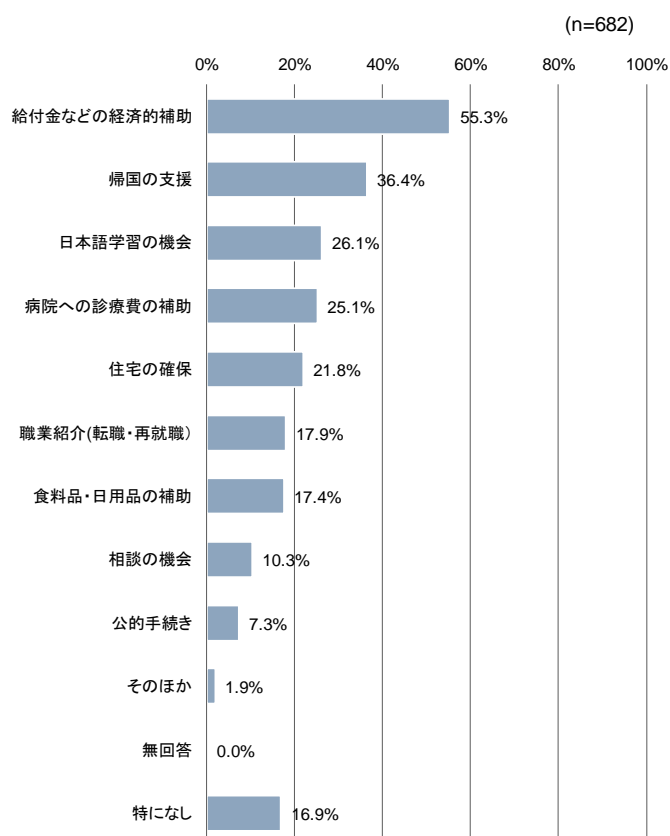
図表 III-66 Q28 会社の新型コロナウイルス感染症に関わる支援に対する満足度



③ 今後、期待する支援

今後期待する支援については、「給付金などの経済的補助」の割合が最も高く 55.3%となっている。次いで、「帰国の支援（36.4）」、「日本語学習の機会（26.1%）」となっている。

図表 III-67 Q29 今後、期待する支援



今後、期待する支援（そのほか）

今後、期待する支援において、「そのほか」の回答には、人事管理、労務管理の改善、「妻子を日本に呼んで一緒に暮らしたい」といった家族との生活の要望が見られた。

図表 III-68 Q29 今後、期待する支援（そのほか） 主な回答

- ・ 会社の管理部で、労働者たちの勤務時間を合理的かつ平等に調整してほしい。
- ・ 妻子を日本に呼んで一緒に暮らしたい。
- ・ 最も期待していることは依然として仕事量と昇給です。税金が高いため、手取り額が少ないです。

④ 特定技能制度に関するご意見、支援の要望

特定技能制度に関するご意見、支援の要望については、主に以下の回答が挙げられていた。

図表 III-69 Q30 特定技能制度に関するご意見、支援の要望（主な回答：n= 303）

技能実習との差別化

- ・ 特定技能制度による権利を増やしてほしい。現状では本制度は技能実習制度とほとんど変わらないと思うからだ。
- ・ 特定技能は、日本で3年以上働いた人が対象となっているため（技能実習生から移行する場合）、技能実習生より給与が高くなってほしい。
- ・ 技能実習2号よりも給与を高くしてほしい。
- ・ 日本で（技能）実習生から特定技能に移行した場合、保険料を支援または減額してほしい。

分野別状況

- ・ 特に介護の仕事については、企業からより多くの支援をしていただきたい。私が働いている会社では、仕事の量がとても多いのに、あまり支援をもらえていない。
- ・ 機械加工、溶接、農業、木工など、私はどんな仕事でもできるので、知識と新しい就労経験を与えてくれる仕事を求めている。

人材紹介・マッチング

- ・ 採用側の十分かつ正確な情報を掲載する国のウェブサイトがあってほしい。一部の人材紹介会社の偽造の情報を無くしてほしい。
- ・ 特定技能の在留資格を有する人を採用する際、受入企業または人材紹介会社は、住居や日常生活用品などを支援すべきだと思う。

監理団体

- ・ 転職する場合、前の会社や監理団体に常にサポートしてほしい。住居支援は必須事項にしてほしい。
- ・ 監理団体が実習生のお金を横取りしないように（体制や制度の詳細を）明確にしてほしい。

試験

- ・ 日本語能力試験のサポート。
- ・ 政府に外国人労働者を保護・支援する機関を開設してほしいし、より多くの職業分野の特定技能の試験を実施してほしい。

給与

- ・ 仕事の結果や日本語能力に応じた給与や賞与制度があってほしい。6か月または1年ごとに給料を増額してほしい。
- ・ 特定技能者に対して安定した給与、良好な住居を与え、また残業できるようにサポートしてほしい。

在留資格・期間

- ・ ビザの更新は、1回で5年のものを発行してほしい。
- ・ また在留資格条件が（緩和されて）もっと容易に（在留資格を）取得できるといいと思う。
- ・ 5年以上働いた場合を対象に特定技能の申請手続きや資格要件などを減らしてほしい。
- ・ ビザに記載されている以外の仕事もできるといい。また、ビザが延長されるといい。
- ・ より長い在留期間のビザをもらいたい

福利厚生

- ・ 通勤や住居を支援してほしいし、より多くの福利厚生制度があってほしい。
- ・ 住居や光熱費を支援してほしい。保障制度もあってほしい。
- ・ より高い時給や日本人と同じような福利厚生制度を受けられること。

業務時間

- ・ 日本人と同じように給与を計算してほしい。祝日労働・休日労働・残業の賃金は別の基準に基づいて計算すべき。
- ・ 残業できるようにサポートしてほしい。

家族との生活

- ・ 家族を日本に呼んで一緒に暮らせるようにサポートしてほしい
- ・ 年間の長期休暇の際に労働者が家族に会いに帰国できるようにサポートしてほしい。

コロナ禍の対応

- ・ より高い賞与（会社がコロナの影響を受けているため、賞与は現在ももらえていないし、今後もらえない見込み）
- ・ 感染症拡大の中、生活費の負担を軽減するために家賃や光熱費を支援してほしい。転職を希望する人は、大抵何らかの不遇があったため、転職せざるを得ないので、彼らの仕事探しをぜひサポートしてほしい。
- ・ 感染症拡大のため仕事が少なくなり、収入が少なくなったから、今の会社の家賃が高すぎるので、家賃を支援してほしい。

3. 小括・得られた示唆

上記の内容を踏まえ、調査の概要及び得られた示唆は、以下のとおりである。

(1) 属性

回答者の属性としては、国籍はベトナム人、最終学歴は高等学校卒が最も多い。就業経験としては3年以上、技能実習経験を経ている回答者が多い。

日本語能力に関する設問について、技能実習経験を経ている回答者が多いことから、日本語試験の合格歴があるものとなないものはおよそ半数ずつに分かれている。日本語の主観的な理解度としては、「読み」、「書き」の能力において課題を感じる意見が比較的多く、自学自習を主とした学習方法を実践しているものの、近くに日本語教室がないことに課題を感じる意見も一定数見られる。日本に長期で滞在し、企業内の技能形成がある程度達成されている特定技能外国人に対しても、一定水準以上の日本語能力を確保するために、日本語教室などの学習機会を確保する必要と考えられる。

(2) 技能実習からの移行

技能実習から特定技能への移行は技能実習2号や3号の修了が主であるが、回答者においては自身が経験した移行ルートと同様のルートにより、特定技能に移行することを希望する傾向にあることが分かった。また、そうした移行ルートの希望理由は、日本への長期滞在が挙げられるが、2号修了後に特定技能に移行した回答者においては、3号修了者と比べて、給与額の上昇を理由に特定技能に移行することを希望し、3号修了者においては多くの業務を経験したいことを理由に移行を希望している傾向にあることが分かった。

(3) 現在の仕事の状況

現在の仕事の状況では、役職経験がない回答者が多く、給与額は「150,000～199,999円」が最も多いが、役職経験については飲食料品製造業、外食業において比較的多く、給与額においては産業機械製造業などが比較的高い。

仕事での満足な点としては、会社の業務内容、立地、人間関係などで満足な点を感じる一方、給与においては満足、不満足の見解が分かれる。

(4) 今後の就労に関する希望

今後の日本での就労希望は9割以上と高く、その中でも8割が今と同じ仕事での継続を希望している。転職希望者の希望理由はより良い給与や交通アクセス、人間関係などの環境を重視する意見が多く見られる。

新型コロナウイルス感染症で困ったことは、帰国できないこと、働く時間や給料が減ったことで、給付金などの経済的補助、帰国の支援等の支援が求められている。

第Ⅳ章 登録支援機関向けアンケート調査

1. 実施概要

(1) 調査目的

出入国在留管理庁では、外国人材の受入れ支援体制を強化するための様々な施策を実施している。特定技能制度においては、14分野及び各国でそれぞれ必要な手続きが異なる状況の中で、中小・小規模事業者等の人手不足対策のため、分野横断的にきめ細やかな支援体制が必要となっている。

そこで、直近のコロナ禍を含む課題解決と将来の円滑な特定技能外国人材の受入れを目指すために、登録支援機関を対象としたアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

登録支援機関登録簿に掲載されている機関（5,141機関：令和2年10月2日時点）

(3) 調査方法

郵送配付・郵送回収

(4) 調査項目

① 登録支援機関の概要

- ・ 団体名、登録支援機関名、登録日、団体属性、本社所在地、従業員数、連絡先
- ・ 外国人材関連の業務（登録支援機関業務以外）

② 特定技能制度関連の業務状況

- ・ 法令に定める支援内容のうち対応しているもの
- ・ 法令に定める支援内容以外に行っている特定技能の業務
- ・ 特定技能関連支援に係る報酬額
- ・ 特定技能関連支援に係る報酬水準の設定方法
- ・ 対応可能な特定産業分野
- ・ 特定技能に係る支援実績
- ・ 特定技能制度に関連して、これまで支援した企業と外国人の内訳
- ・ これまで実施した支援内容
- ・ 特定技能における支援内容について課題に感じる点
- ・ これまで支援した外国人の出身国・地域
- ・ 特定技能制度の課題

③ 新型コロナウイルス感染症の影響

- ・ 技能実習生の在留資格変更に関する相談へ対応状況
- ・ 登録支援機関業務への新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）の影響
- ・ コロナの影響への対応状況
- ・ 登録支援機関業務の需要に関する見通し
- ・ 外国人材関連業務（登録支援機関業務を除く）へのコロナの影響

④ その他、特定技能制度に係る要望等

- ・ 特定技能制度に係る要望や、適正な形で特定技能外国人の受入れ拡大のために必要だと思うこと

(5) 回収結果

- ・ 発送数：5,141 件（機関）
- ・ 宛先不明による返送：7 件
- ・ 有効回答数：1,710 件（有効回答率 33.3%）

2. 調査結果

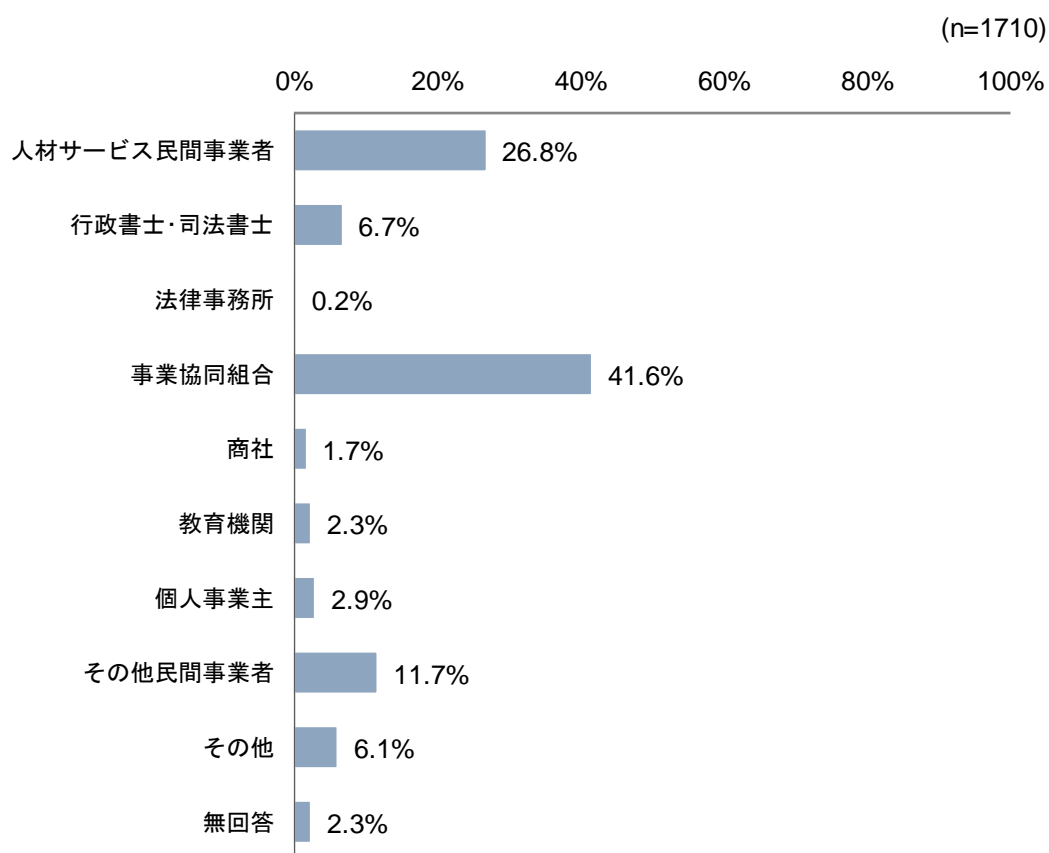
(1) 登録支援機関の概要

ここでは、回答のあった1,710機関の概要について述べる。

① 団体属性

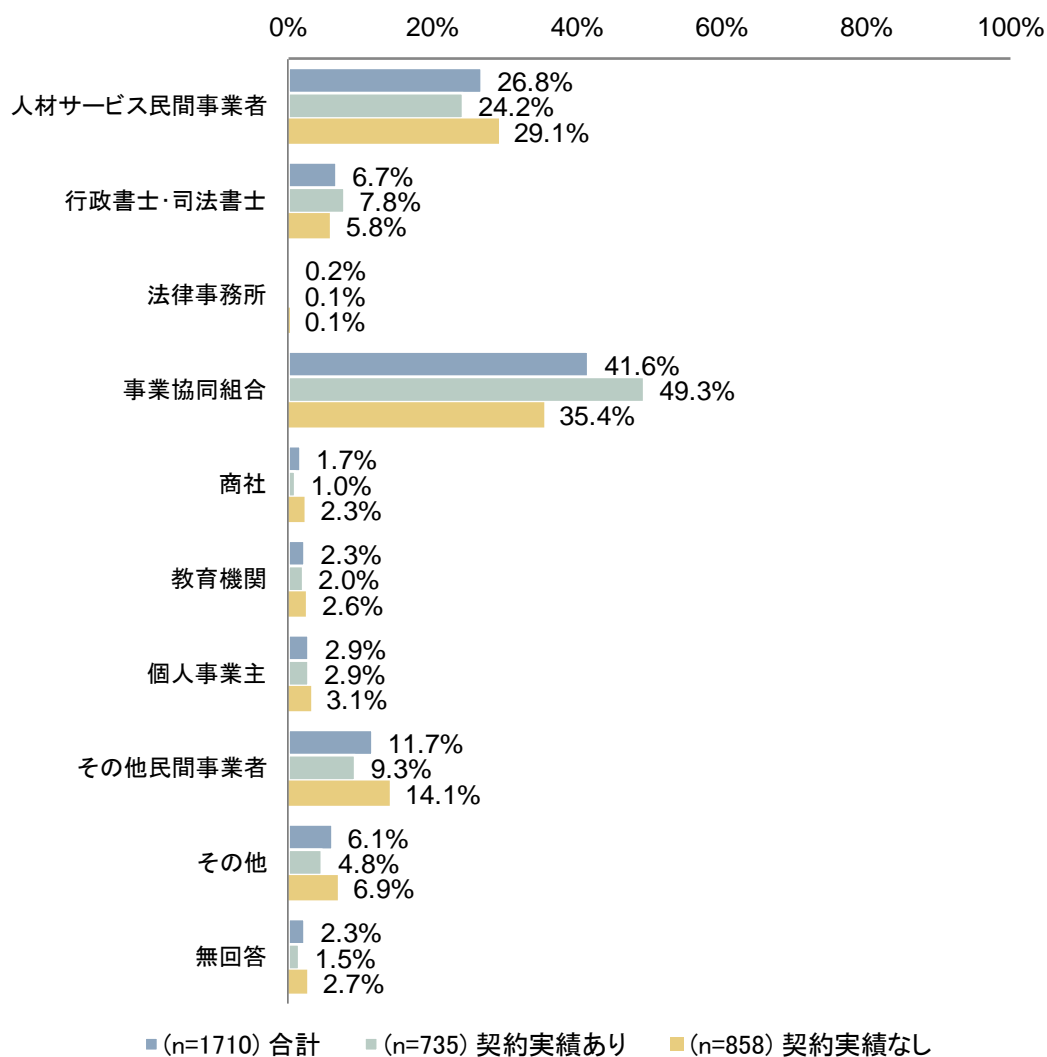
「事業協同組合」の割合が最も高く41.6%となっている。次いで、「人材サービス民間事業者(26.8%)」、「その他民間事業者(11.7%)」となっている。

図表 IV-1 問1(4) 団体属性



団体属性を支援委託契約実績別にみると、「契約実績あり」における「事業協同組合(49.3%)」の割合が全体の傾向を大きく上回る結果となっている。

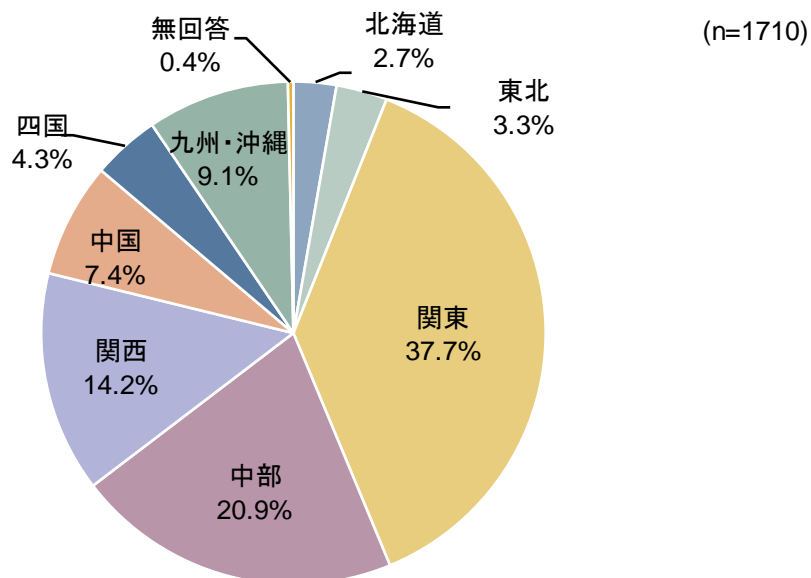
図表 IV-2 問1(4) 団体属性（支援委託契約実績別）



② 本社所在地

「関東」の割合が最も高く 37.7%となっている。次いで、「中部 (20.9%)」、「関西 (14.2%)」となっている。

図表 IV-3 問 1(5) 本社所在地 (ブロック別)



③ 団体従業員数

団体従業員数は平均 84 人であり、中央値が 5 人となっている。

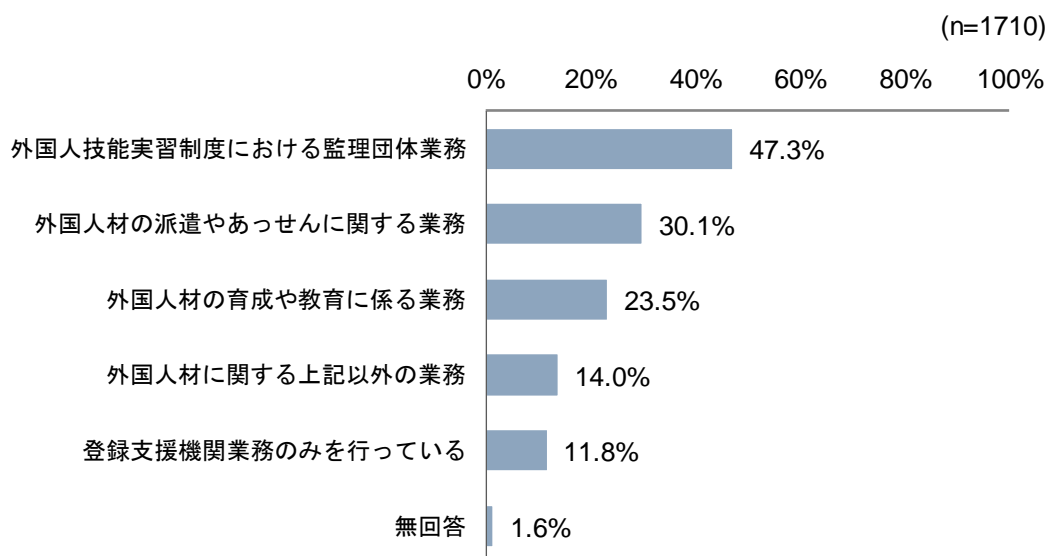
図表 IV-4 問 1(6) 団体従業員数 (n = 1,651)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
団体従業員数(人)	0	18,950	84	5	3

④ 外国人材関連の業務（登録支援機関業務以外）

登録支援機関業務以外の外国人材関連の業務についてみると、「外国人技能実習制度における監理団体業務」の割合が最も高く 47.3%となっている。次いで、「外国人材の派遣やあっせんに関する業務（30.1%）」、「外国人材の育成や教育に係る業務（23.5%）」となっている。

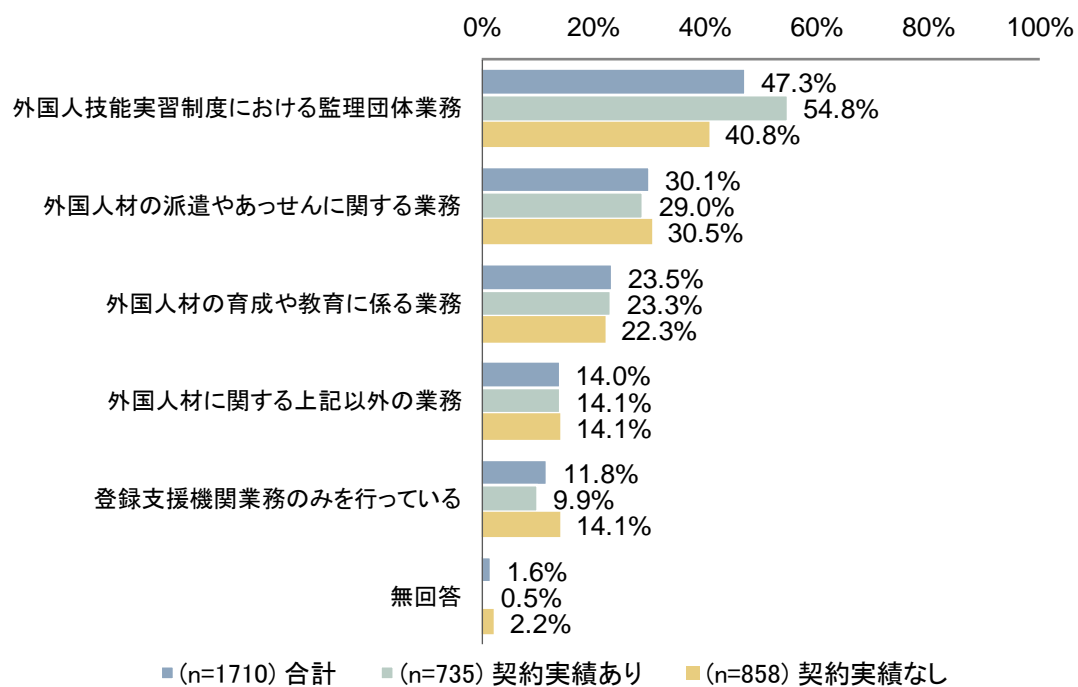
図表 IV-5 問2 登録支援機関業務以外の外国人材関連の業務



自由記述の内容についてみると、「外国人材に関する上記以外の業務」としては、「在留資格の申請や更新に係る支援」、「生活・就労等のサポート・相談」や「外国人の受入等に関するセミナー・講習業務」などが挙げられている。

支援委託契約実績別にみると、「契約実績あり」における「外国人技能実習制度における監理団体業務（54.8%）」の割合が全体の傾向を大きく上回る結果となっている。

図表 IV-6 問2 登録支援機関業務以外の外国人材関連の業務（支援委託契約実績別）

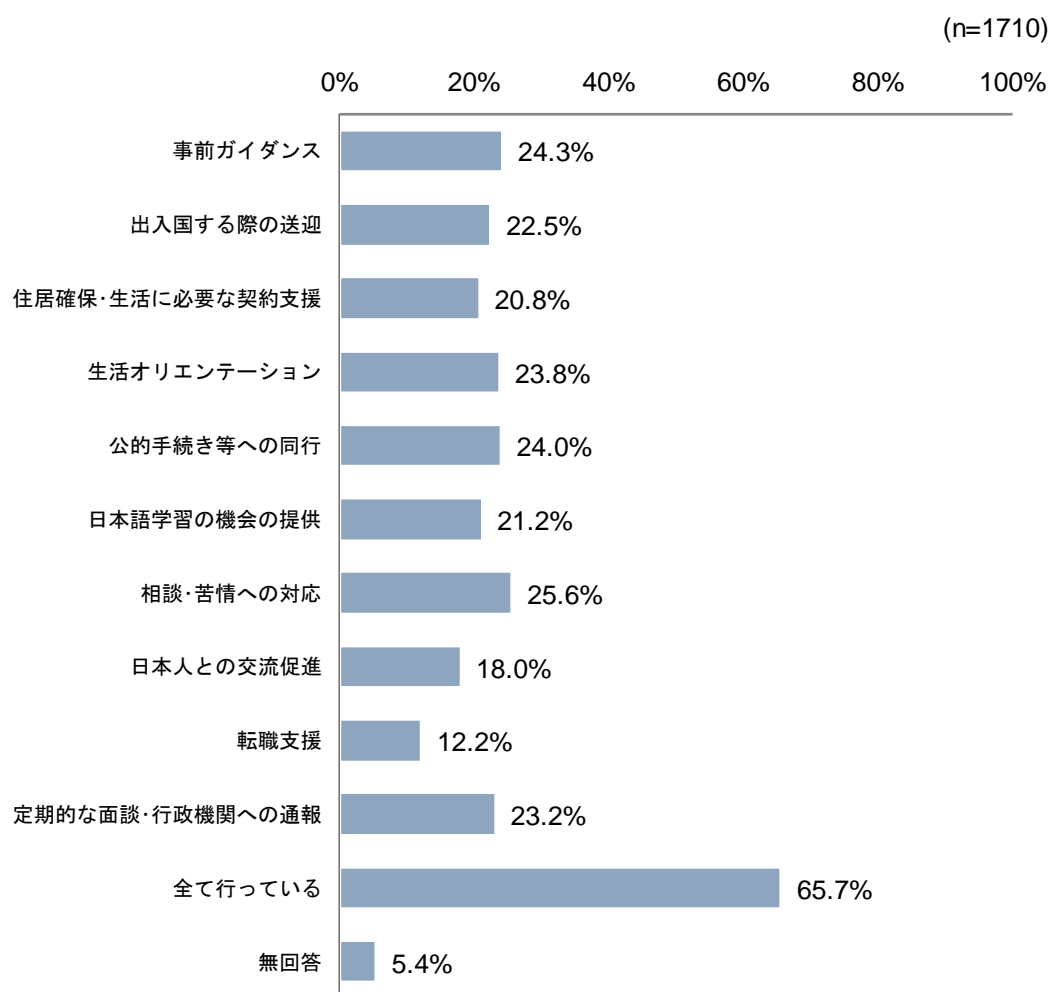


(2) 特定技能制度関連の業務状況

① 法令に定める支援内容のうち対応しているもの

「全て行っている」の割合が最も高く 65.7%となっている。次いで、「相談・苦情への対応 (25.6%)」、「事前ガイダンス (24.3%)」となっている。

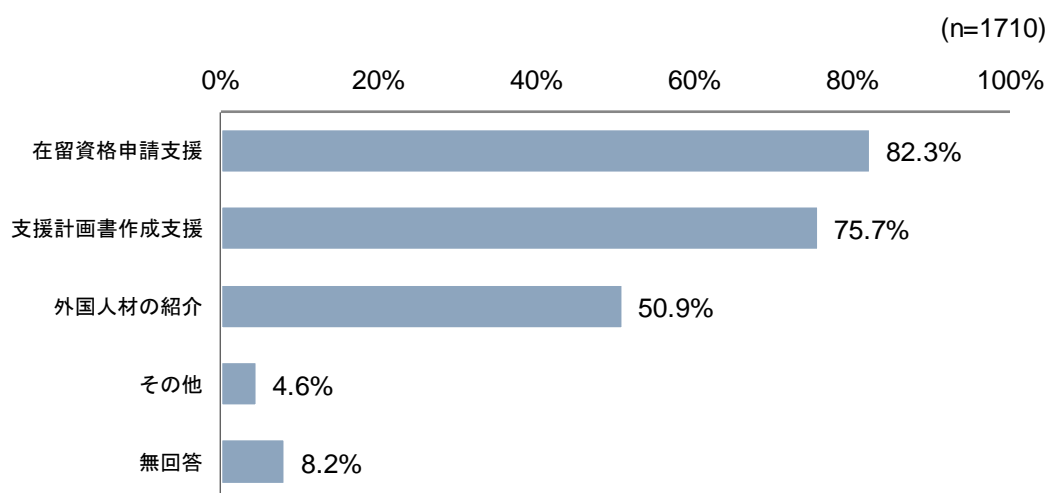
図表 IV-7 問3 法令に定める支援内容のうち対応しているもの



② 法令に定める支援内容以外に行っている特定技能の業務

「在留資格申請支援」の割合が最も高く 82.3%となっている。次いで、「支援計画書作成支援 (75.7%)」、「外国人材の紹介 (50.9%)」となっている。

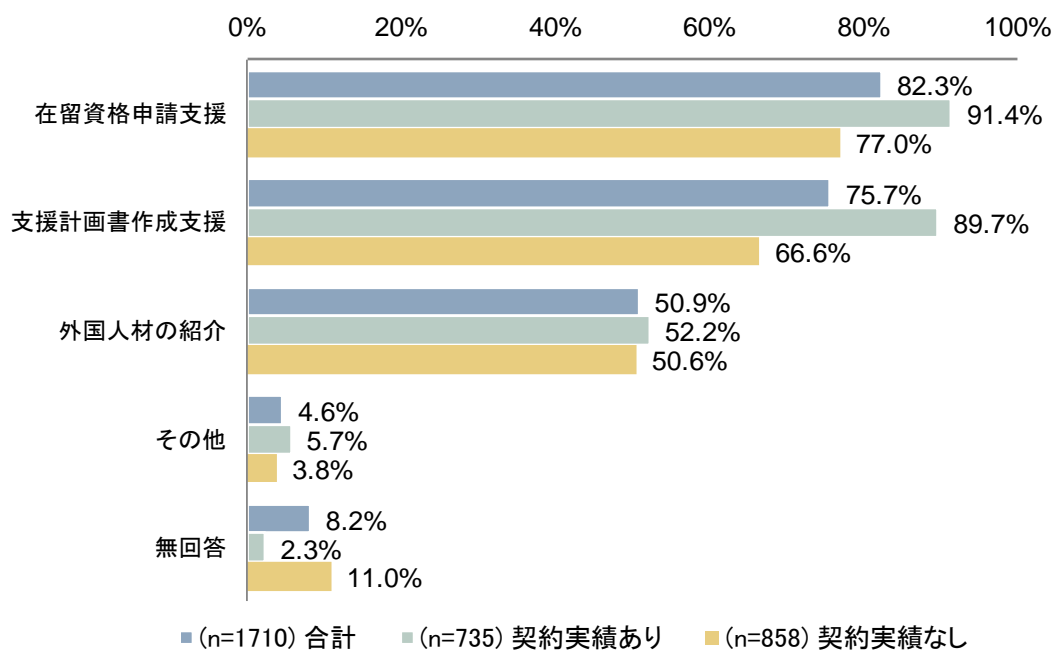
図表 IV-8 問4 法令に定める支援内容以外に行っている特定技能の業務



自由記述の内容についてみると、「その他」の特定技能の業務としては、「日本語能力試験を資格の取得支援」、「キャリア・コンサルティング」や「各種書類の作成支援」などが挙げられている。

支援委託契約実績別にみると、「契約実績あり」における「在留資格申請支援（91.4%）」、および「支援計画書作成支援（89.7%）」の割合が、全体の傾向を大きく上回る結果となっている。

図表 IV-9 問4 法令に定める支援内容以外に行っている特定技能の業務
(支援委託契約実績別)

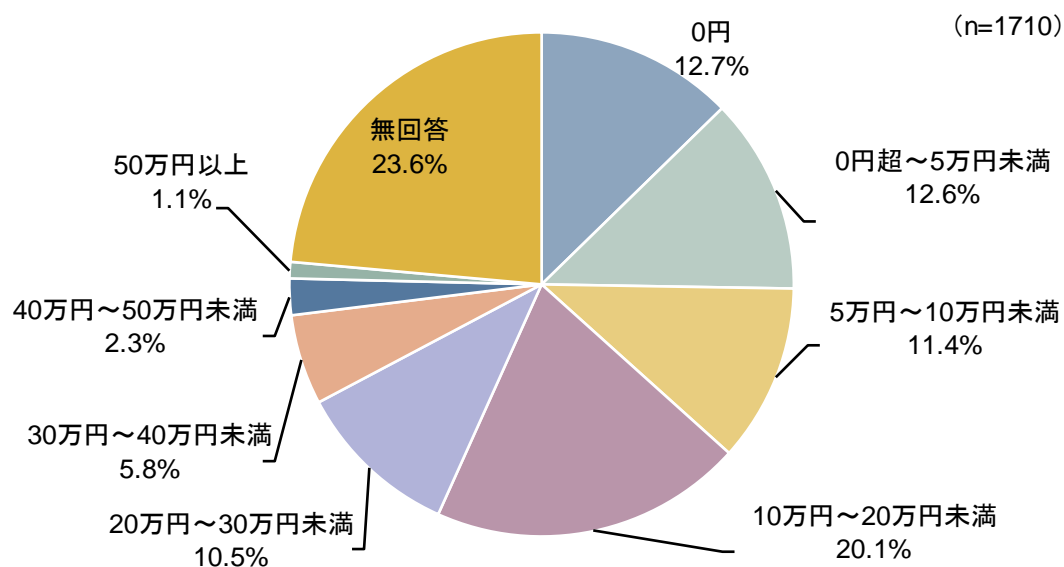


③ 特定技能関連支援に係る報酬

1) 受入れ時の報酬

特定技能外国人の受入れ時に報酬額を得ている登録支援機関は全体の 63.7%を占めている。価格帯別にみると、「10 万円～20 万円未満」の割合が最も高く 20.1%となっている。

図表 IV-10 問 5(1) 受入れ時の報酬額（価格帯別割合）



具体的な報酬額についてみると、1人あたり平均が 119,121 円であり、中央値が 100,000 円となっている。

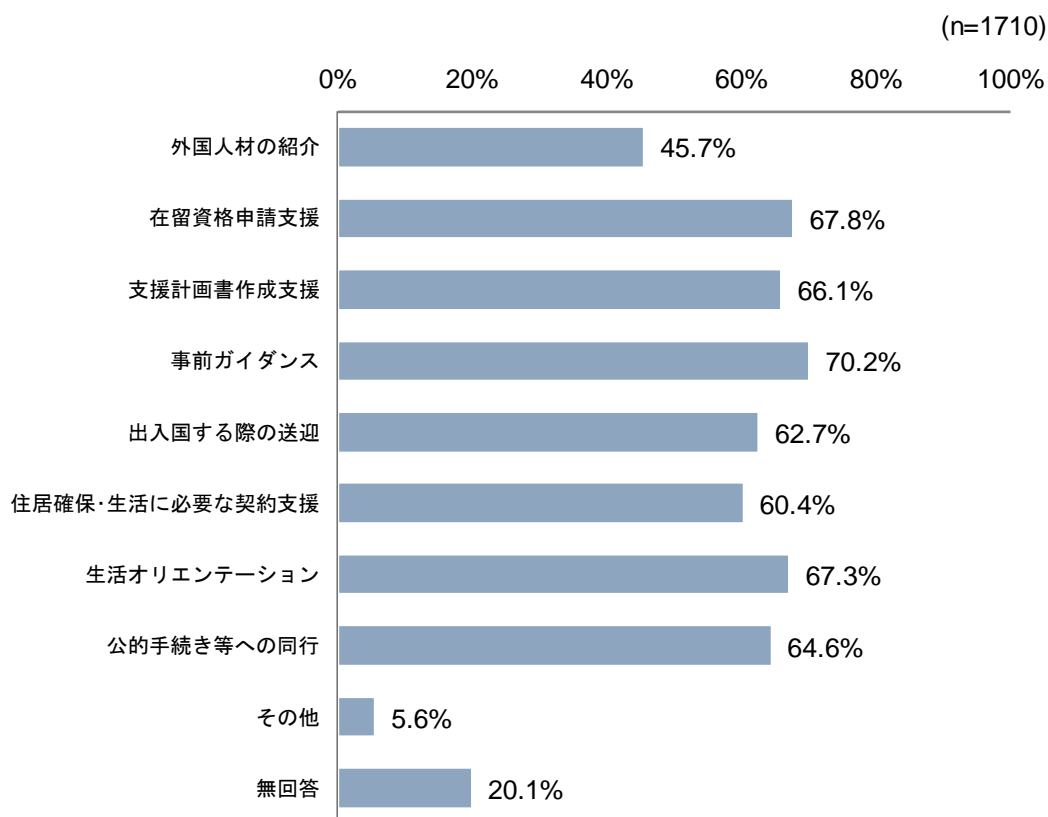
図表 IV-11 問 5(1) 受入れ時の報酬額 (n=1,307)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	0	550,000	119,121	100,000	0

受入れ時の報酬に含まれる支援内容についてみると、「事前ガイダンス」の割合が最も高く 70.2%となっている。次いで、「在留資格申請支援 (67.8%)」、「生活オリエンテーション (67.3%)」となっている。

自由記述の内容についてみると、受入れ時の報酬に含まれる「その他」の支援内容としては、「通訳・翻訳」、「日本語教育」や「保険の加入」などが挙げられている。

図表 IV-12 問 5(2) 受入れ時の報酬に含まれる支援内容



報酬額に「その他」を除くすべての支援内容が含まれている登録支援機関についてみると、受入れ時の報酬額の1人あたり平均が147,967円であり、中央値が115,000円となっている。

図表 IV-13 問 5(1) 受入れ時の報酬額（すべての支援を行う登録支援機関）(n=467)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	0	500,000	147,967	115,000	100,000

支援内容に「外国人材の紹介」を含める登録支援機関とそうでない登録支援機関を比較すると、「外国人材の紹介あり」の平均値が147,160円と「外国人材の紹介なし」の平均値より6万円程度高くなっている。

図表 IV-14 問 5(1) 受入れ時の報酬額（外国人材の紹介の有無別）

		最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	外国人材の紹介あり(n=679)	0	550,000	147,160	103,000	0
	外国人材の紹介なし(n=557)	0	500,000	85,554	50,000	0

受入れ時に「外国人材の紹介」のみを行う登録支援機関の報酬額についてみると、1人あたり平均が201,286円であり、中央値が200,000円となっている。

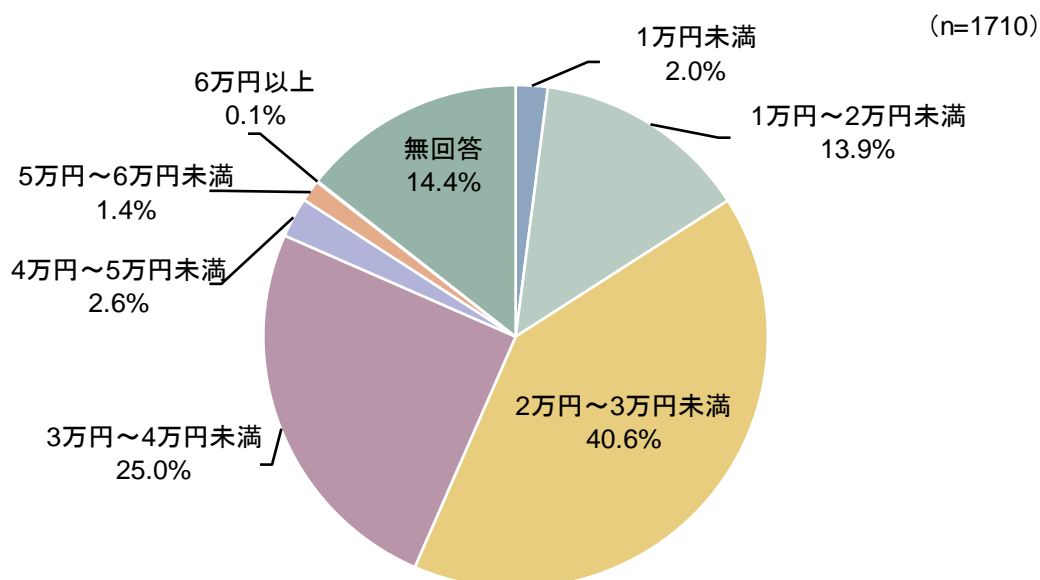
図表 IV-15 問5(1) 受入れ時の報酬額（外国人材の紹介のみを行う登録支援機関）(n=35)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	0	500,000	201,286	200,000	300,000

2) 月々の報酬

月々の報酬額について価格帯別にみると、「2万円～3万円未満」の割合が最も高く40.6%となっている。次いで、「3万円～4万円未満（25.0%）」、「1万円～2万円未満（13.9%）」となっている。

図表 IV-16 問5(3) 月々の報酬額（価格帯別割合）



具体的な報酬額についてみると、1人あたり平均が24,237円であり、中央値が25,000円となっている。

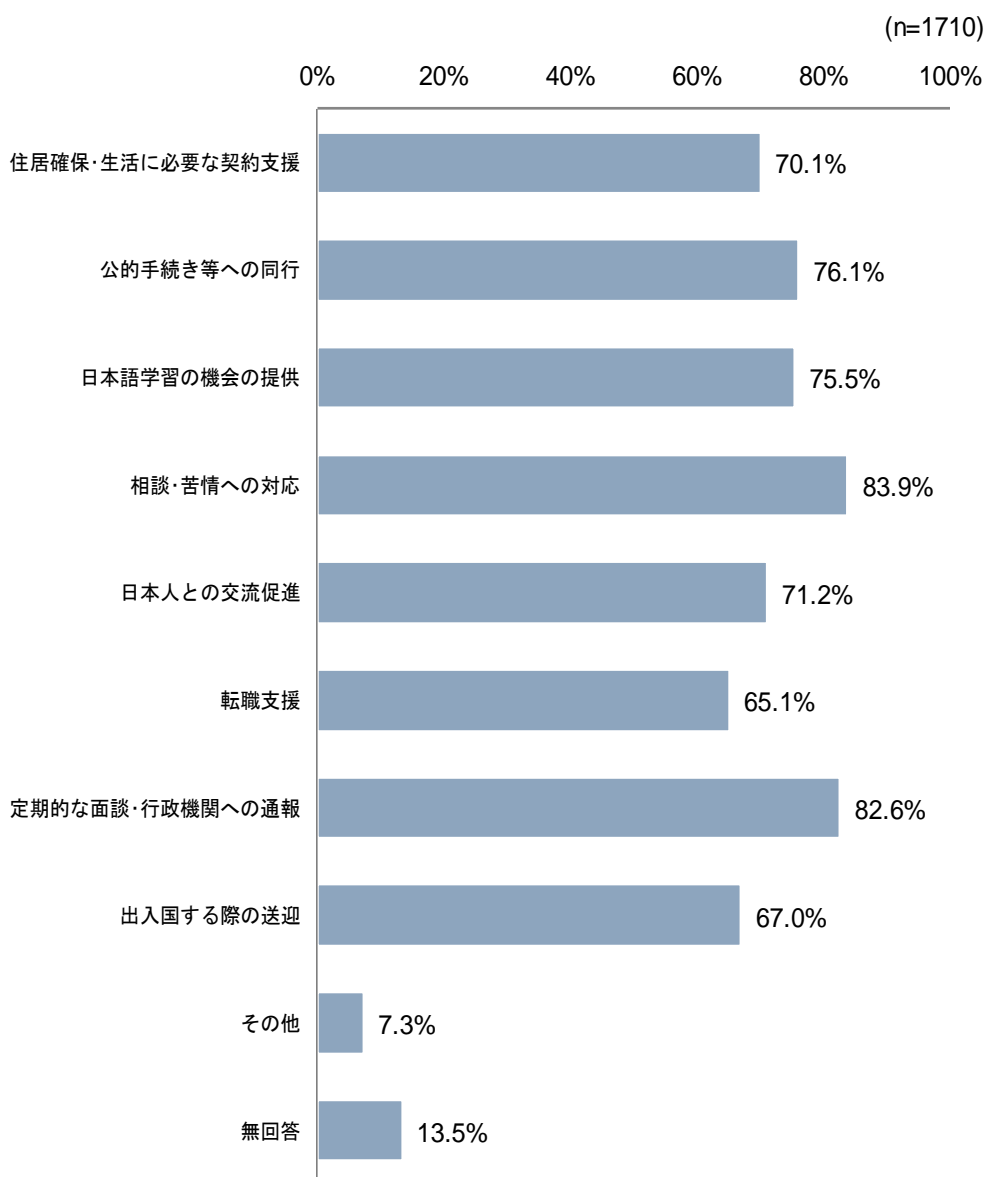
図表 IV-17 問5(3) 月々の報酬額 (n=1,464)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
月々の報酬額(円/人)	2,000	70,000	24,237	25,000	20,000

月々の報酬に含まれる支援内容についてみると、「相談・苦情への対応」の割合が最も高く83.9%となっている。次いで、「定期的な面談・行政機関への通報（82.6%）」、「公的手続き等への同行（76.1%）」となっている。

自由記述の内容についてみると、月々の報酬に含まれる「その他」の支援内容としては、「生活オリエンテーション・事前ガイダンス」、「通訳・翻訳」や「定期報告を含む届出書類の作成支援」などが挙げられている。

図表 IV-18 問5(4) 月々の報酬額に含まれる支援内容



月々の報酬額に「その他」を除くすべての支援内容が含まれている登録支援機関についてみると、月々の報酬額の1人あたり平均が24,771円であり、中央値が25,000円となっている。

図表 IV-19 問5(3) 月々の報酬額（すべての支援を行う登録支援機関）(n=848)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	2,000	50,000	24,771	25,000	20,000

支援内容に「外国人材の紹介」を含める登録支援機関とそうでない登録支援機関を比較すると、「外国人材の紹介あり」の平均値が24,919円と「外国人材の紹介なし」の平均値より1,712円高くなっている。

図表 IV-20 問5(3) 月々の報酬額（外国人材の紹介の有無別）

		最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
月々の報酬額(円/人)	外国人材の紹介あり(n=773)	5,000	70,000	24,919	25,000	30,000
	外国人材の紹介なし(n=609)	2,000	50,000	23,207	23,000	20,000

受入れ時に「外国人材の紹介」のみを行う登録支援機関の月々の報酬額についてみると、1人あたり平均が24,871円であり、中央値が25,000円となっている。

図表 IV-21 問5(3) 月々の報酬額（外国人材の紹介のみを行う登録支援機関）(n=35)

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
受入れ時の報酬額(円/人)	10,000	50,000	24,871	25,000	25,000

3) 受入れ時の報酬や月々の報酬以外の報酬体系

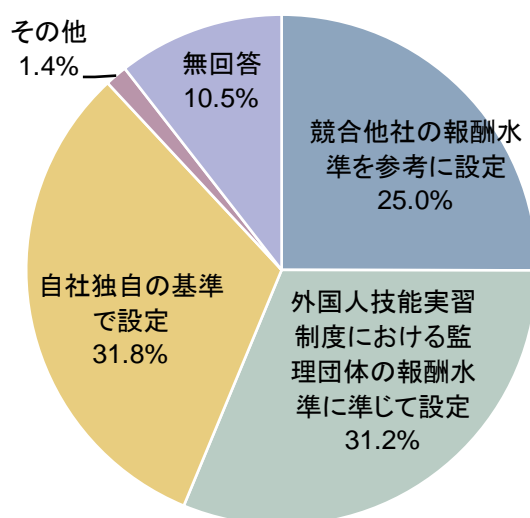
自由記述の内容についてみると、受入れ時の報酬や月々の報酬以外の報酬体系としては、「実費請求（交通費等）」、「人材紹介手数料」や「時間給ベースの報酬」などが挙げられている。

④ 特定技能関連支援に係る報酬水準の設定方法

「自社独自の基準で設定」の割合が最も高く 31.8%となっている。次いで、「外国人技能実習制度における監理団体の報酬水準に準じて設定（31.2%）」、「競合他社の報酬水準を参考に設定（25.0%）」となっている。

図表 IV-22 問 6 特定技能関連支援に係る報酬水準の設定方法

(n=1710)

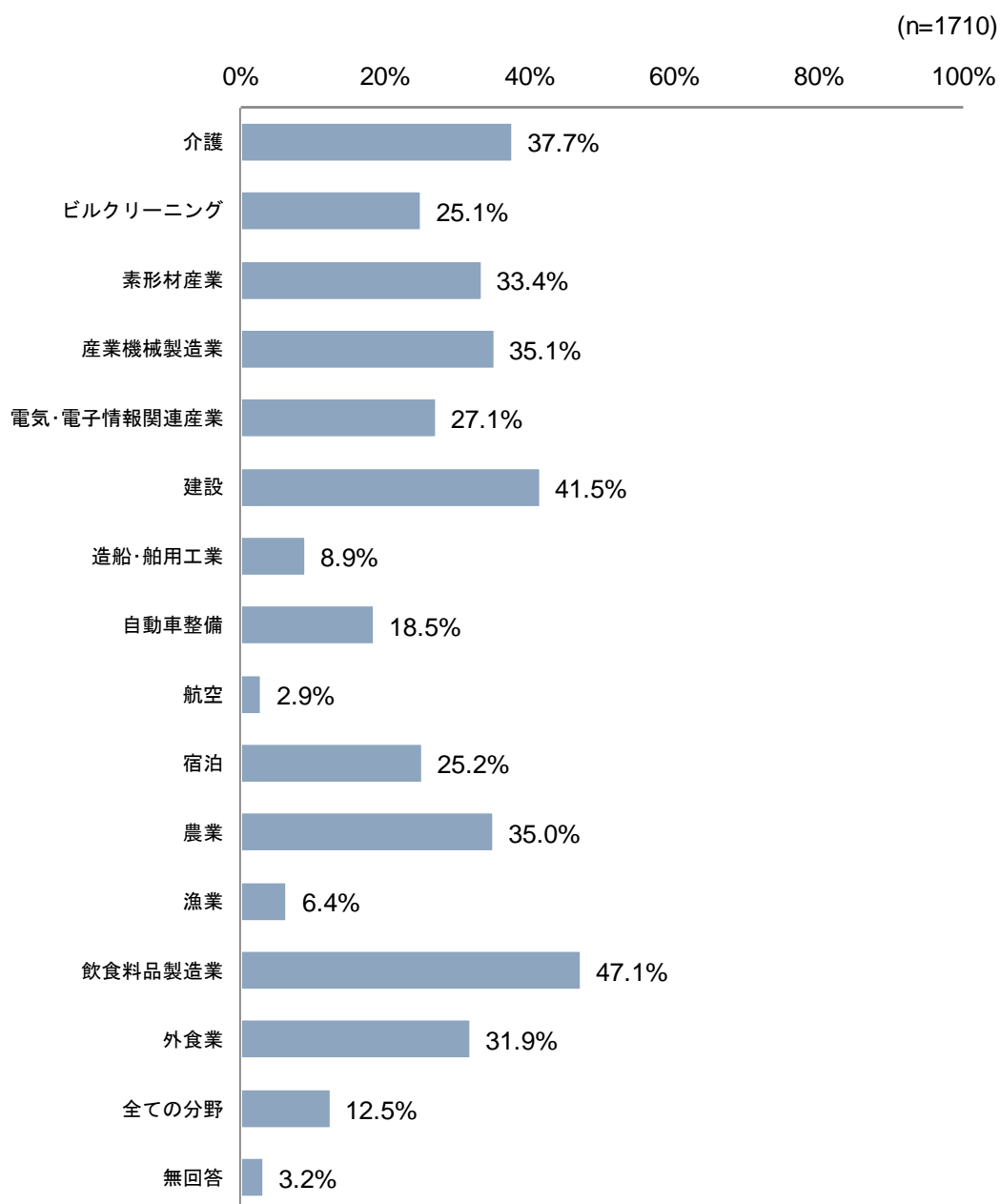


自由記述の内容についてみると、受入れ時の報酬や月々の報酬以外の報酬体系としては、「受入機関との交渉で決める」、「実費を請求する」や「無料」などが挙げられている。

⑤ 対応可能な特定産業分野

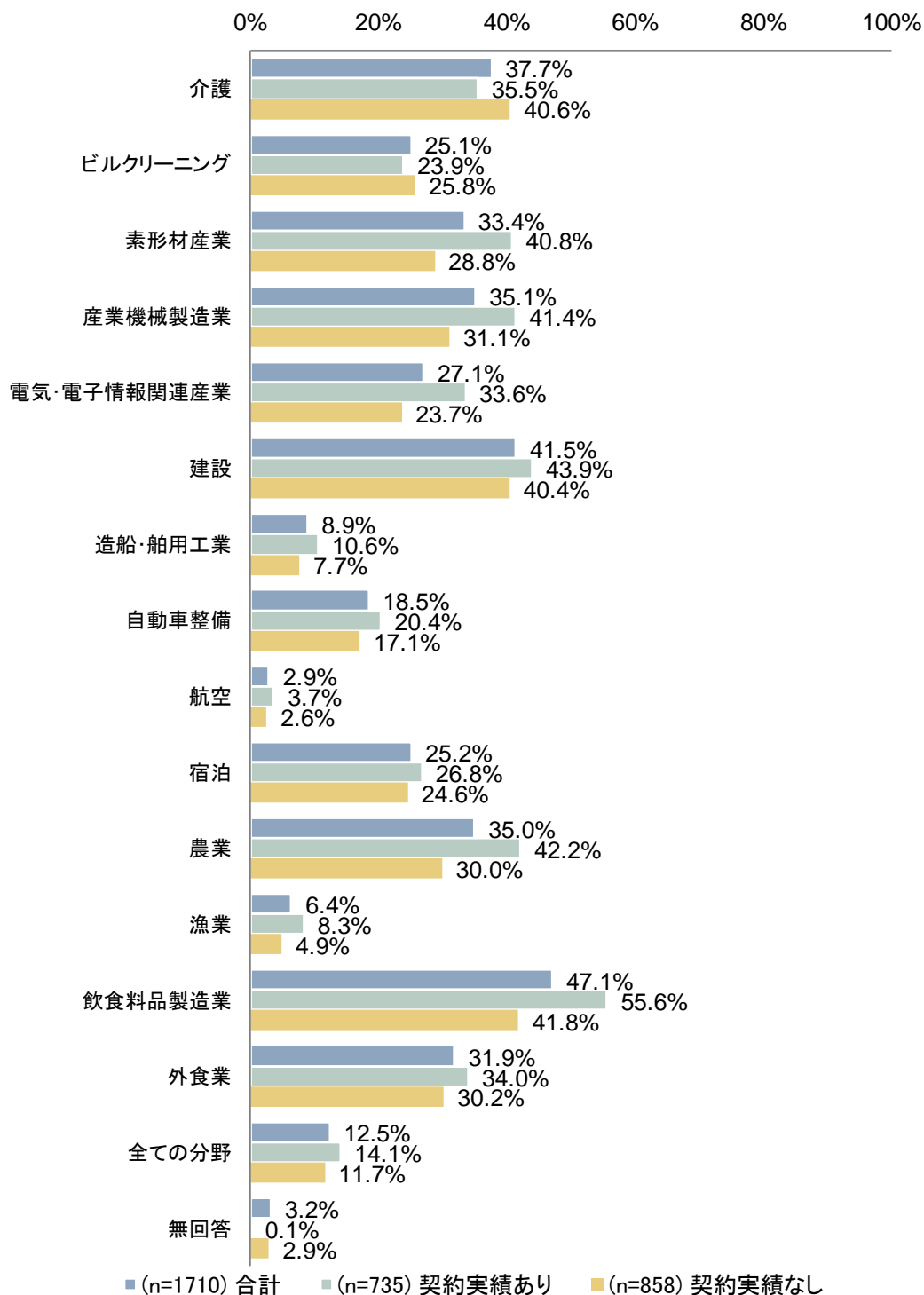
「飲食料品製造業」の割合が最も高く 47.1%となっている。次いで、「建設 (41.5%)」、「介護 (37.7%)」となっている。

図表 IV-23 問7 対応可能な特定産業分野



対応可能な特定産業分野を支援委託契約実績別にみると、「契約実績あり」における「飲食料
品製造業（55.6%）」、「農業（42.2%）」、「素形材産業（40.8%）」等の割合が、全体の傾向を大き
く上回る結果となっている。

図表 IV-24 問7 対応可能な特定産業分野（支援委託契約実績別）



⑥ 特定技能に係る支援実績

1) 特定技能に係る相談または問い合わせを受けた件数

登録支援機関が特定技能に係る相談または問い合わせを受けた件数についてみると、平均値が12件、中央値が3件となっている。

また、特定技能外国人の離職や転職に関する相談または問い合わせの件数についてみると、平均値が2件、中央値が0件となっている。

図表 IV-25 問8(1) 特定技能に係る相談または問い合わせを受けた件数

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
特定技能に係る相談または問い合わせを受けた件数(n=1,578)	0	3,000	12	3	0
上記のうち、特定技能外国人の離職や転職に関する件数(n=1,464)	0	300	2	0	0

2) 支援委託契約の件数

特定技能に関する支援委託契約の件数についてみると、平均値が3件、中央値が0件となっている。

図表 IV-26 問8(2) 支援委託契約の件数

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
支援委託契約の件数(n=1,593)	0	134	3	0	0

⑦ 特定技能制度に関連して、これまで支援した企業と外国人の内訳

1) 支援企業数

登録支援機関がこれまで支援した（支援中のものを含む）企業数の平均値について特定技能分野別にみると、「農業」が3.3社と最も多くなっている。次いで、「建設（2.0社）」、「介護（1.8社）」、「（飲食料品製造業（1.8社）」となっている。

図表 IV-27 問9 これまで支援した（支援中のものを含む）企業数（特定技能分野別）

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
1.介護(n=104)	0	30	1.8	1	1
2.ビルクリーニング(n=43)	0	3	0.7	1	1
3.素形材産業(n=143)	0	20	1.7	1	1
4.産業機械製造業(n=147)	0	13	1.6	1	1
5.電気・電子情報関連産業(n=61)	0	7	1.1	1	1
6.建設(n=186)	0	33	2.0	1	1
7.造船・船用工業(n=46)	0	5	1.2	1	0
8.自動車整備(n=33)	0	12	1	0	0
9.航空(n=24)	0	1	0.1	0	0
10.宿泊(n=42)	0	5	0.8	1	0
11.農業(n=201)	0	27	3.3	2	1
12.漁業(n=42)	0	16	1.6	1	0
13.飲食料品製造業(n=234)	0	16	1.8	1	1
14.外食業(n=113)	0	8	1.3	1	1

2) 支援対象外国人数

登録支援機関がこれまで支援した（支援中のものを含む）対象外国人の平均人数について特定技能分野別にみると、「飲食料品製造業」が10.6人と最も多くなっている。次いで、「介護（7.2人）」、「漁業（6.8人）」、「電気・電子情報関連産業（6.8人）」となっている。

図表 IV-28 問9 支援対象外国人数

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
1.介護(n=81)	1	48	7.2	3	1
2.ビルクリーニング(n=22)	1	7	2.3	2	1
3.素形材産業(n=125)	0	66	4.4	2	1
4.産業機械製造業(n=129)	1	46	4.2	2	1
5.電気・電子情報関連産業(n=42)	1	115	6.8	3	1
6.建設(n=165)	0	78	4.9	3	1
7.造船・船用工業(n=27)	1	28	5.7	3	2
8.自動車整備(n=16)	1	31	5.1	2	2
9.航空(n=3)	2	4	2.7	2	2
10.宿泊(n=21)	1	7	2.2	1	1
11.農業(n=182)	1	47	6.1	3	1
12.漁業(n=21)	1	50	6.8	2	1
13.飲食料品製造業(n=217)	1	144	10.6	4	2
14.外食業(n=96)	1	44	3.4	1	1

また、試験ルートで特定技能に移行した外国人への支援状況について特定技能分野別にみると、平均支援者数では「介護」が7.3人と最も多くなっている。次いで、「漁業（4人）」、「外食業（3.3人）」となっている。

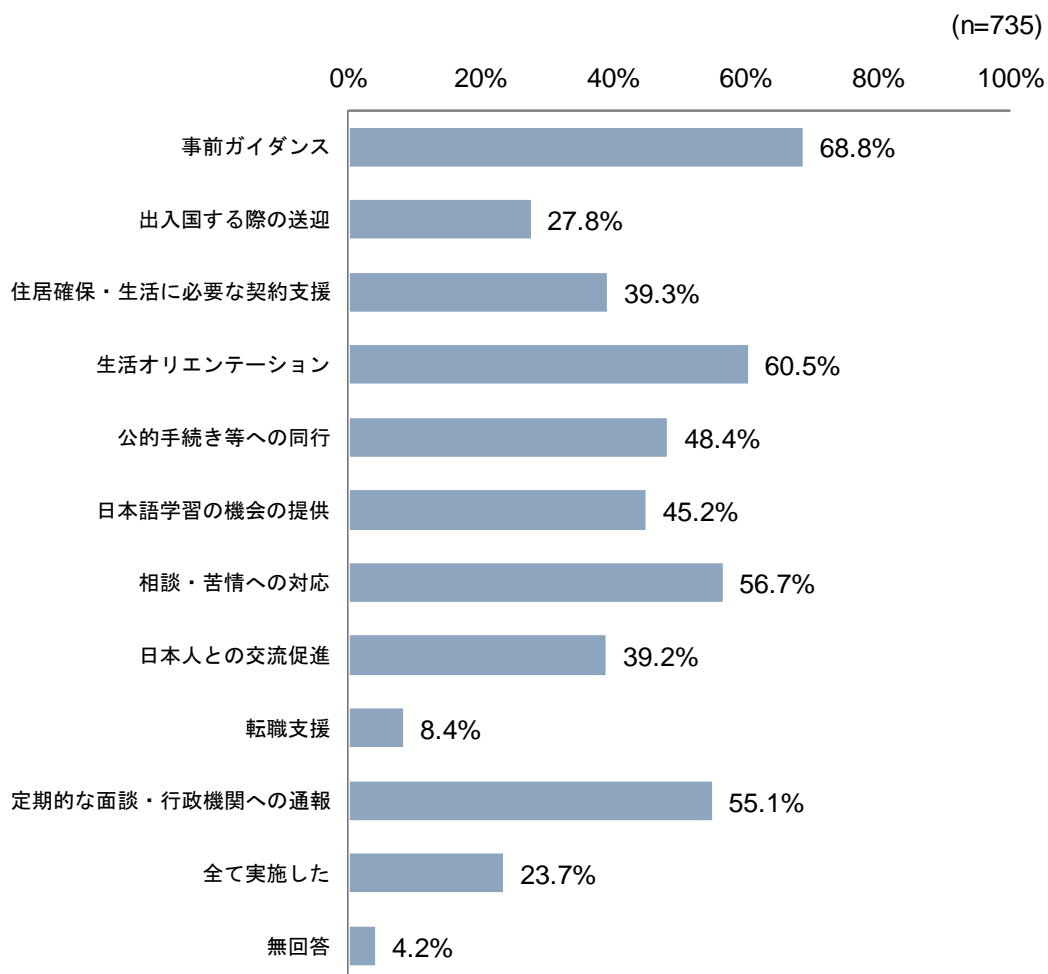
図表 IV-29 問9 支援対象外国人数（試験ルート）

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
1.介護(n=65)	0	48	7.3	3	1
2.ビルクリーニング(n=15)	0	2	0.3	0	0
3.素形材産業(n=86)	0	4	0.1	0	0
4.産業機械製造業(n=82)	0	5	0.2	0	0
5.電気・電子情報関連産業(n=27)	0	0	0	0	0
6.建設(n=110)	0	6	0.1	0	0
7.造船・船用工業(n=15)	0	0	0	0	0
8.自動車整備(n=9)	0	2	0.2	0	0
9.航空(n=2)	2	2	2	2	2
10.宿泊(n=15)	0	7	2.1	1	1
11.農業(n=114)	0	26	0.7	0	0
12.漁業(n=13)	0	50	4	0	0
13.飲食料品製造業(n=137)	0	22	0.5	0	0
14.外食業(n=81)	0	44	3.3	1	1

⑧ これまで実施した支援内容（実施中のものを含む）

「事前ガイダンス」の割合が最も高く 68.8%となっている。次いで、「生活オリエンテーション（60.5%）」、「相談・苦情への対応（56.7%）」となっている。

図表 IV-30 問 10 これまで実施した支援内容（実施中のものを含む）



⑨ 特定技能における支援内容について課題に感じること

「特定技能における支援内容について課題に感じること」について質問したところ、「書類の煩雑さ」、「住居確保の難しさ」、「転職支援に係る課題」や「JACに支払う会費の高さ」などが挙げられている。

図表 IV-31 問 11 支援内容について課題に感じること（自由記述より一部抜粋）

■書類の煩雑さ

- ・ 書類が多く、分かりにくい。
- ・ 全体的に煩雑な部分が多い。
- ・ 特定技能を申請する際の書類が多い。

■住居確保の難しさ

- ・ 住居の確保、保険の契約が困難である。
- ・ 元監理団体及び実習実施機関から他社へ特定技能として転職することに賛同が得られなかった場合の住居問題に関する責任の所在が明確でないため、技能実習修了予定者や特定活動中の外国人のホームレス化が懸念される。

■転職支援に係る課題

- ・ 特定技能外国人が転職できることに企業が不安に思っていることが多い。
- ・ 転職支援の際、ハローワークで「雇用形態・特定技能」で検索できない。
- ・ 転職支援が現実的にできるかが不透明である。

■(一社)建設技能人材機構(JAC)に支払う会費の高さ

- ・ JACに支払う費用が高すぎる。
- ・ JACの存在意味が不明である。企業にとっての負担が多すぎる。
- ・ 建設分野の特定技能を受け入れる場合の企業負担が大きすぎて紹介できない。JACの会費負担が過大である。

■新型コロナウイルス感染症の影響

- ・ コロナ禍で受入ができない状況である。
- ・ コロナの影響により、外国人が入国できない状況が続いている。
- ・ コロナ禍で直接面談するのは互いにリスクが高い。面談をオンライン可にしてほしい。

■技能実習から移行する際の手続の簡素化

- ・ 国内で技能実習から特定技能に移行する人たちへ8時間以上の生活オリエンテーションを行う必要があるのか疑問を感じる。
- ・ 同一企業で技能実習を経験した特定技能外国人に対する事前ガイダンスと生活オリエンテーションの時間を短縮化してほしい。

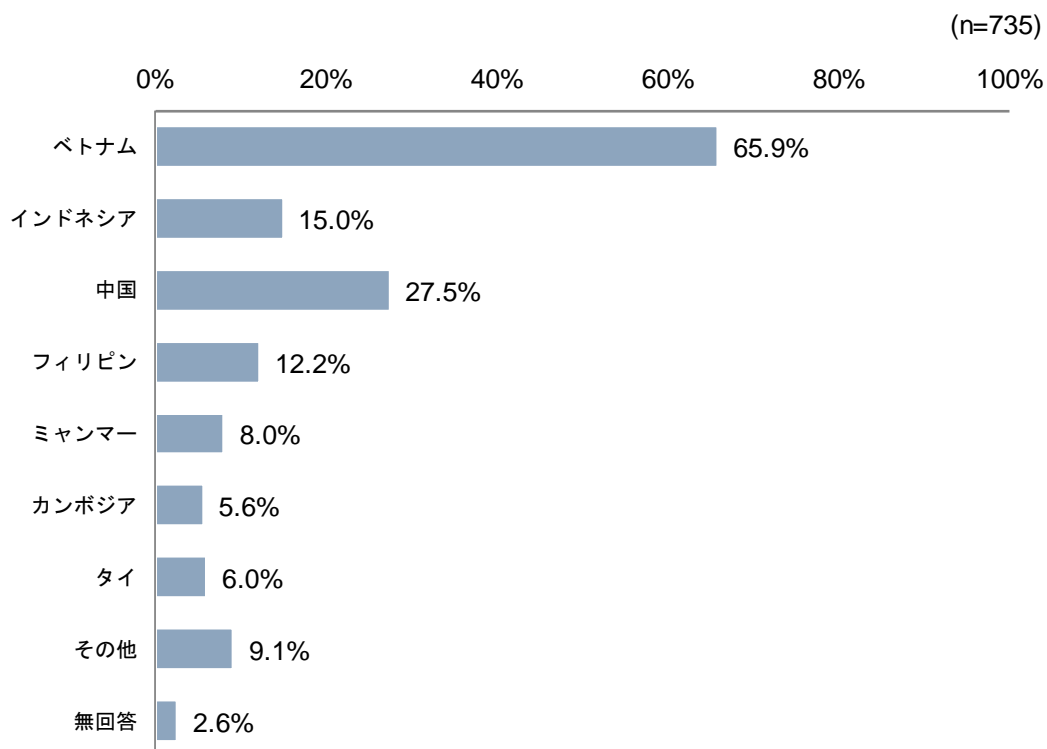
■制度設計上の課題

- ・ 分野別の要件・審査が分かりづらく、一本化してほしい。
- ・ 使い捨てを前提とした今の制度では、まじめな人材は集まらない。
- ・ もっと実情に則した必要な支援を行なわせる方向で改正すべきである。
- ・ 登録支援機関の義務的支援の内容があいまいすぎる。

⑩ これまで支援した外国人の出身国・地域

これまで支援した（支援中のものを含む）外国人の出身国・地域についてみると、「ベトナム」の割合が最も高く 65.9%となっている。次いで、「中国（27.5%）」、「インドネシア（15.0%）」となっている。

図表 IV-32 問12 これまで支援した外国人の出身国・地域

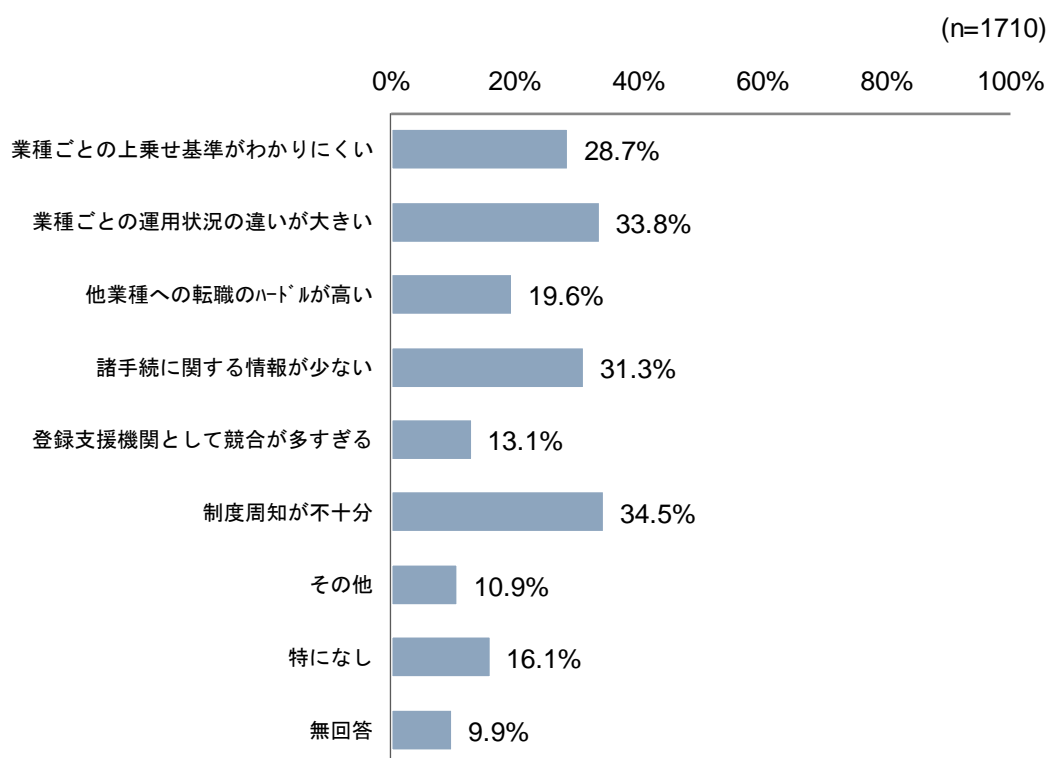


自由記述の内容についてみると、「その他」の出身国・地域としては、「ネパール」、「モンゴル」、「スリランカ」などが挙げられている。

⑪ 特定技能制度の課題

「制度周知が不十分」の割合が最も高く 34.5%となっている。次いで、「業種ごとの運用状況の違いが大きい (33.8%)」、「諸手続に関する情報が少ない (31.3%)」となっている。

図表 IV-33 問 13 特定技能制度の課題



これらの課題に関する具体的な内容を質問したところ、下表に示すような意見が挙げられている。

図表 IV-34 問 13 特定技能制度の課題の具体的な内容（自由記述より一部抜粋）

■分野ごとの上乗せ基準がわかりにくい

- ・ JAC の上乗せ基準と会費の設定がよくわからない。
- ・ 建設分野や素形材産業分野で独自の登録などがわかりにくい。
- ・ 業種によって有料・無料なのか、当社も加入義務があるのかなどを統一してもらえたら、毎回確認する必要がないと感じる。

■分野ごとの運用状況の違いが大きい

- ・ 建設業の企業からはハードルが高いという意見をもらっている。
- ・ 建設分野で特定技能制度を利用する場合の負担が重い。
- ・ 分野ごとに加入する協議会の費用に差異がある。

■他分野への転職のハードルが高い

- ・ 転職が難しい。在留資格の申請・許可に時間がかかる。
- ・ 特定技能でできる職種が少ない。

■諸手続に関する情報が少ない

- ・ 手続に関する情報を充実させて、利用しやすくすべきである。
- ・ 書類が複雑で多すぎて申請が困難である。
- ・ 書式の変更等があった時には、取扱いのある団体に直接知らせることができないか。

■登録支援機関として競合が多すぎる

- ・ 行政書士、司法書士、法律事務所などが書類的には対応可能でも実際に外国人を支援する能力に疑問を感じる。

■制度周知が不十分

- ・ 受入機関は技能実習制度との差異を理解していない。
- ・ 特定技能外国人の離職・転職について、「受入企業（転職先）に要件がある」ことに関するアナウンスが不十分である。
- ・ 登録支援機関の職員や受入機関の職員が制度を理解していても、実際に雇用される外国人材の制度理解が不十分と感じる。

■その他

- ・ 試験の実施件数が少ないことにより、特定技能外国人の求職者を確保できない。
- ・ 技能実習を行っている企業でも業種によって対象から外れて受入ができない場合がある。
- ・ 現場の要求する人材像と規定されている人材像（スキル）とのギャップが大きい。
- ・ 制度や書類が複雑であり、あえて特定技能制度を活用するメリットが見えにくい。
- ・ ・日本に在留している外国人による職業紹介が横行している。

(3) コロナの影響

① 技能実習生の在留資格変更に関する相談へ対応状況（令和2年4月7日～10月1日）

令和2年4月7日から10月1日にかけて、技能実習生の在留資格変更に関する相談への対応状況についてみると、登録支援機関は技能実習生の在留資格変更に関する相談を受けた件数が平均で12件である。そのうち、「特定活動」への移行に関する相談件数が平均で7件となっている。

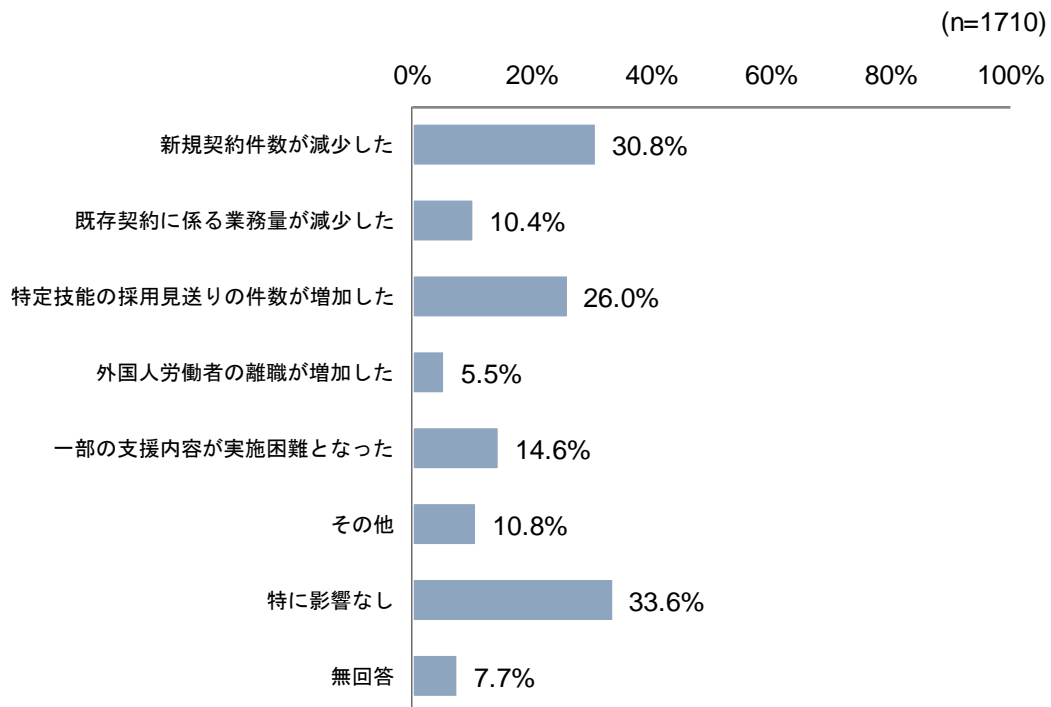
図表 IV-35 問14 技能実習生の在留資格変更に関する相談への対応状況

	最小値	最大値	平均値	中央値	最頻値
技能実習生の在留資格変更に関する相談を受けた件数(n=1,590)	0	1,000	12	2	0
上記のうち、「特定活動」への移行に関する相談件数(n=1,550)	0	235	7	1	0

② 登録支援機関業務へのコロナの影響

「特に影響なし」の回答割合をふまえると、66.4%の登録支援機関がコロナから何らかの影響を受けていると言える。具体的な影響についてみると、「新規契約件数が減少した」の割合が最も高く30.8%となっている。次いで、「特定技能の採用見送りの件数が増加した（26.0%）」、「一部の支援内容が実施困難となった（14.6%）」となっている。

図表 IV-36 問15 登録支援機関業務へのコロナの影響

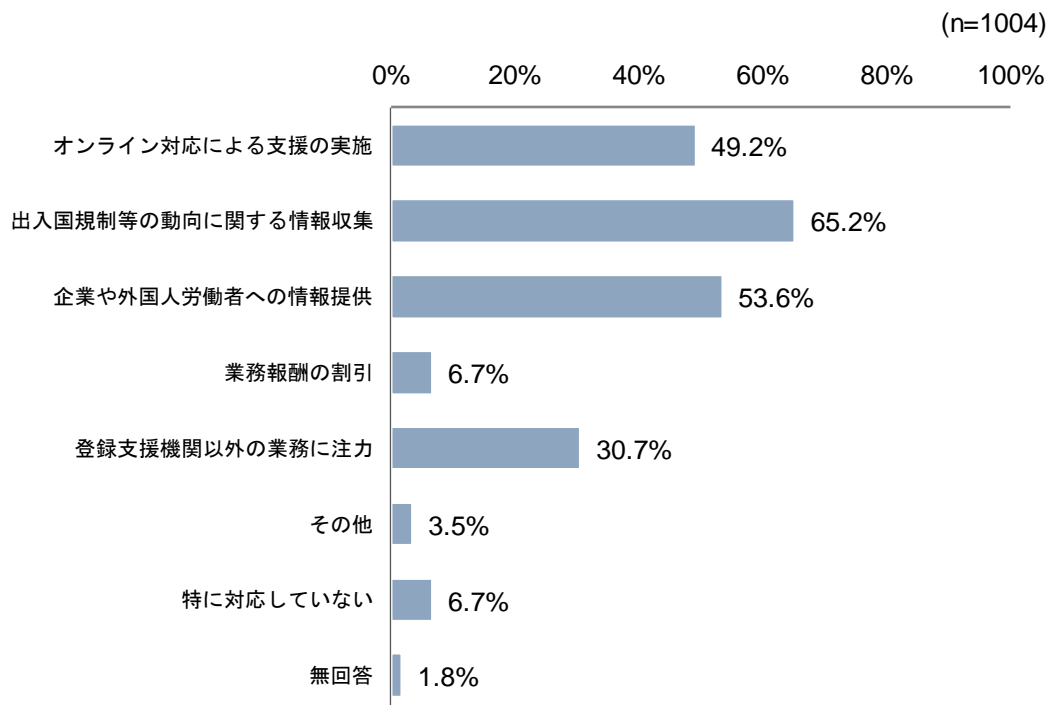


自由記述の内容についてみると、「その他」のコロナの影響としては「事業開始できていない」、「外国人材が入国できない」や「14 日間の待機に伴うコストの増加」などが挙げられている。

③ コロナの影響への対応状況

コロナの影響への対応状況についてみると、「出入国規制等の動向に関する情報収集」の割合が最も高く 65.2%となっている。次いで、「企業や外国人労働者への情報提供 (53.6%)」、「オンライン対応による支援の実施 (49.2%)」となっている。

図表 IV-37 問 16 コロナの影響への対応状況

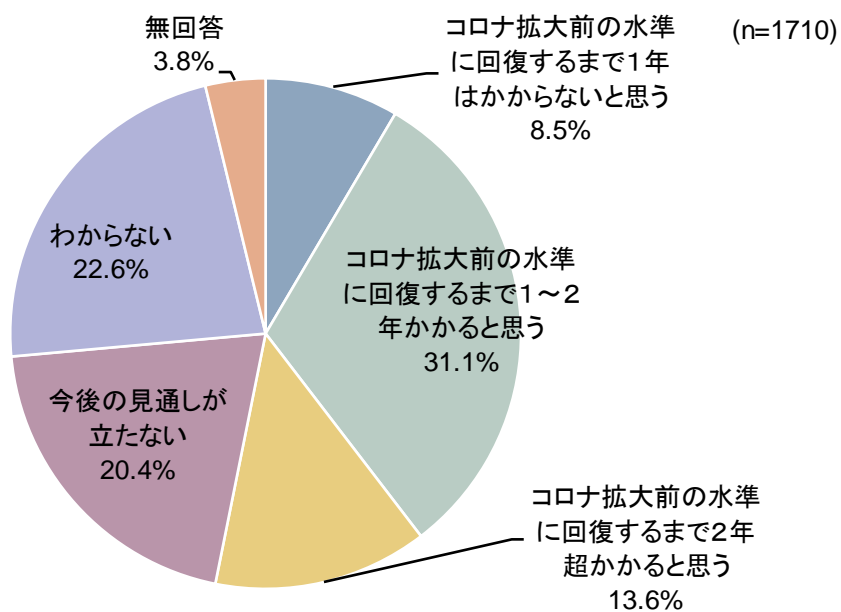


自由記述の内容についてみると、コロナの影響への「その他」の対応として、「日本国内の外国人への対応」、「営業活動の停止」や「注力する産業分野の変更」などが挙げられている。

④ 登録支援機関業務の需要に関する見通し

「コロナ拡大前の水準に回復するまで1～2年かかると思う」の割合が最も高く 31.1%となっている。次いで、「今後の見通しが立たない (20.4%)」「コロナ拡大前の水準に回復するまでに2年超かかると思う (13.6%)」となっている。

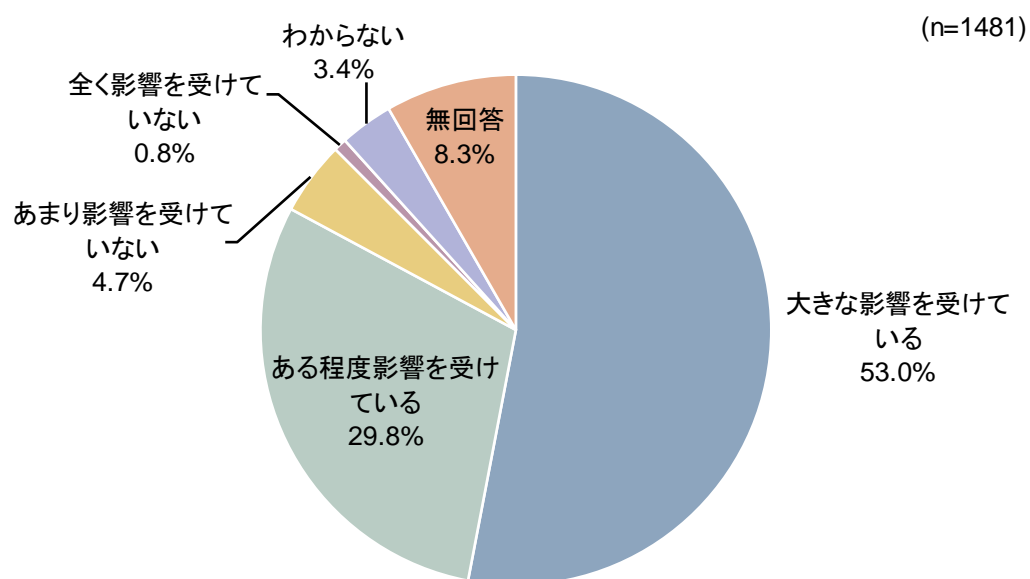
図表 IV-38 問 17 登録支援機関業務の需要に関する見通し



⑤ 外国人材関連業務（登録支援機関業務を除く）へのコロナの影響

「大きな影響を受けている」の割合が最も高く 53.0%となっている。「ある程度影響を受けている」が 29.8%、「あまり影響を受けていない」が 4.7%、「全く影響を受けていない」が 0.8%となっている。

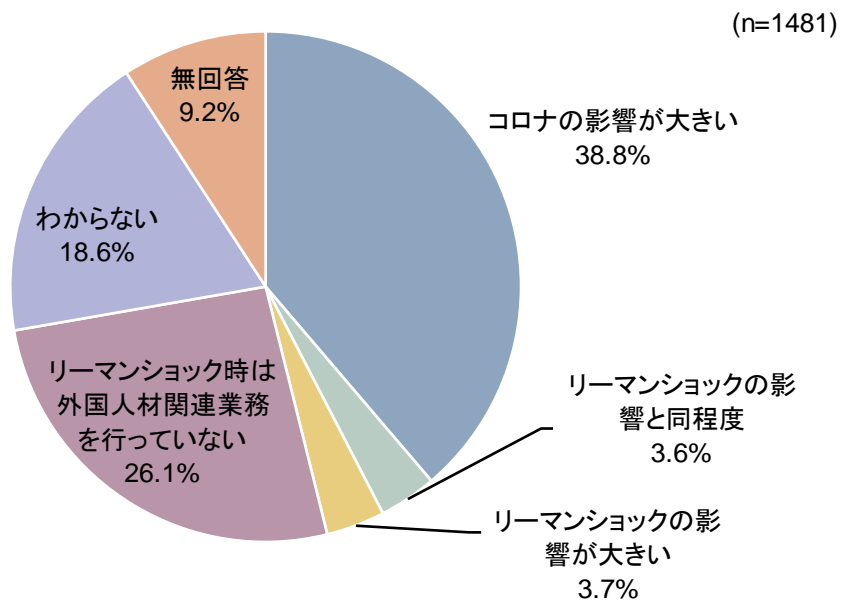
図表 IV-39 問 18 外国人材関連業務（登録支援機関業務を除く）へのコロナの影響



リーマンショックと比較した場合、「コロナの影響が大きい」の割合が最も高く 38.8%となっている。「リーマンショックの影響と同程度」が 3.6%、「リーマンショックの影響が大きい」が 3.7%となった。

「リーマンショック時は外国人材関連業務を行っていない」が 26.1%となった。

図表 IV-40 問 19 リーマンショックとコロナとの比較



(4) 特定技能制度に係る要望や意見

自由記述では、特定技能制度について下表に示すような要望や意見が挙げられている。

図表 IV-41 問 20 特定技能制度に係る主な要望や意見（自由記述より一部抜粋）

■書類や手続の簡素化

- ・ 申請書類が多すぎて簡素化してもらいたい。
- ・ 申請が複雑で書類数が多すぎる。その結果、審査に時間がかかり、スケジュールが流動的になり、所属機関が困っている。
- ・ 申請書類作成量が多い。変更届出の添付書類も重複提出が多い。
- ・ 各種申請手続きの簡素化、柔軟な対応をお願いしたい。
- ・ 技能実習生が同じ会社で特定技能に移行する場合は書類を簡素化してほしい。
- ・ 申請書類の簡素化・手続きの効率化を望んでいる。
- ・ 在留資格申請に係る書類の簡素化をお願いしたい。個人番号、法人番号を活用して在留状況を確認できるようにシステムを連携してほしい。添付書類を紙で出さなければならぬとオンライン申請の意味がない。
- ・ 手続きの簡略化・デジタル化をお願いしたい。
- ・ 四半期報告の簡素化をお願いしたい。

■規制緩和

- ・ 業種制限が不要だと思う。
- ・ 受入可能な業種（例：自動車部品製造）を広げていくことが必要と思う。
- ・ 特定技能の受入業種は増やしてほしい。
- ・ 14 業種の枠を増やす必要がある。
- ・ 倉庫業務に対する受け入れ拡大を願う。
- ・ 登録支援機関に対し、職業紹介事業を認めてもらいたい。
- ・ 監理団体と同じように、職業紹介業ができるようにしてほしい。
- ・ 定期報告は半年 1 回もしくは年 1 回で十分だと思う。
- ・ 登録支援機関への罰則や徴罰が多すぎるので廃止してほしい。
- ・ 定期面談に際してテレビ電話等で行うことができるようにしてほしい。
- ・ 業種の選択を自由にしてもらってもっと外国人材を活用できると思う。
- ・ 派遣可能業務を拡大するべきである。
- ・ 居住要件を技能実習生と同じ 4.5 m²にしてほしい。
- ・ 生活オリエンテーションに 8 時間も必要ないと思う。
- ・ 永住権申請の 10 年の中に技能実習の 3 年～5 年もカウントしてほしい。
- ・ 特定技能の場合、日本産業分類で定められた事業や会社かどうかの判断となっており、受け入れることが難しい。例えば、プラスチック成形で技能実習生を受け入れていても、特定技能で受け入れようと思った場合、産業機械の部品をプラスチック成形で作成していない限り、受け入れることができない。

■試験の早期実施や実施回数の増加等

- ・ 試験の実施回数を特に日本国内で増やしてもらいたい。
- ・ 業種の試験が少なく、開催場所も少なすぎて実際に受験することは不可能に近い。
- ・ 海外での試験の実施を増やしてほしい。
- ・ 諸外国における技能試験の充実を図ってほしい。
- ・ 日本語能力試験を年4回くらいに増やしてほしい。
- ・ 国外試験の早期実施をお願いしたい。
- ・ 海外の試験拠点を増やしていただきたい
- ・ 日本語試験について、NAT や J-TEST など認めてほしい。
- ・ JFT-Basic を日本でも実施すべきである。
- ・ 国内の受験について、試験開催回数及び場所を増やすことが大事である。

■情報の周知や提供

- ・ 制度の周知にもっと力を入れてほしい。
- ・ 参考となる具体的成功事例・実績情報があるとよい。
- ・ 特定技能外国人と受入機関双方の事例を、検討段階から就業に至るまでわかりやすく紹介することが重要である。
- ・ 制度の周知が不十分である。もっとセミナーや説明会等（Web）を実施すべきである。
- ・ 公的機関からの情報が少ないように思う。
- ・ 特定技能制度の申請書類の書き方について詳細な説明会の実施を希望する。
- ・ 申請中の進捗状況が分かるようになると、住居の契約日等、予定が立ちやすいので助かる。
- ・ 分かりやすいチェックリストやよくある質問集などがあればよい。上乘せ基準や新しい情報の発信についても、登録支援機関へ直接メール等で案内があっても良いのではないか。

■協議会の廃止や運用の見直し

- ・ JAC の費用が登録支援機関の費用を上回るが、現実は何もしてくれない。せめて1-17の計画書の担当に名前を入れてほしい。
- ・ JAC に支払う費用を即刻廃止してほしい。
- ・ 建設分野において、JAC に払う手数料の意味が理解できない。
- ・ JAC はいらない。費用だけ高く、現場の役に立っていない。建設分野における特定技能の受入はこの団体の費用が足かせとなっている。
- ・ 分野ごとの協議会への加入が義務づけられているが、廃止してほしい。
- ・ 協議会の入会に係る手続や金銭的負担が大きい。
- ・ 業界団体への加入が条件となっている業種があるが、加入金が高額となり、特定技能外国人の採用につながらないケースが多い。
- ・ 各業界の協議会・連絡会の基準が厳しい。もっと緩和すべきである。

■取り締まりや規制の強化

- ・ 制度の外側にある法人、団体、個人が、関与をすることのないように厳格に運用してほしい。

- ・登録支援機関に1名以上の入管の取次行政書士あるいは介護士を配置することをお願いしたい。
- ・登録支援機関を限定し、適正な機関を選定する。
- ・登録支援機関への監査を強化する必要がある。
- ・自社支援の外国人は、結局、相談することができずに困っている方がいる。会社の規模（社員数50人以上など）で、自社支援に制限をつけた方がよい。
- ・登録支援機関を現在の登録制から許可制に移行し、その際、人材派遣会社およびその資本系列の法人は完全に排除して、人材派遣業と登録支援機関との役割分担を法律で明確に線引きしてほしい。

■技能実習制度との関係

- ・技能実習制度を廃止して特定技能に1本化してほしい。
- ・技能実習の類似制度で、賃金が高いと認識されているケースが多いので、技能実習との明確な棲み分けをお願いしたい。
- ・技能実習の受入の縮小または廃止を求めたい。
- ・技能実習制度の廃止又は、特定技能制度との違いの明確化が必要である。

■基準の明確化や統一

- ・企業が受入機関として職種分野の要件を満しているかの判断を容易にできるような仕組みがほしい。
- ・各分野の協議会にそれぞれ規定があり、違いが大きい。
- ・各分野の上乗せ基準が複雑であることや、中間費用が掛かりすぎていることが特定技能制度の伸び悩みに影響していると思う。
- ・所属機関の不正行為を知った場合の通報義務について、通報のタイミングや、所属機関が是正した場合も「事実があった」ことを届け出る必要があるのかなどについて、具体的な基準があると助かる。
- ・制度利用のために求められる条件、資料等が統一され、かつ、シンプルになる必要がある。
- ・転職しやすくするため、申請は簡素化し、労務監査を社会保険労務士の協力を得て行うべきである。
- ・手続きや書類が多すぎる。webなどで簡単に手続きできるようにしてほしい。

■コスト負担の軽減

- ・建設分野の受入はコスト高になり、二の足を踏んでいる企業が多い。
- ・合格証の発行に高い料金を取る業種があるのでやめてほしい。
- ・特定技能外国人が日本人並の賃金でもあり、さらに費用負担が増えると企業も大変になると思われる。
- ・建設分野の協議会年会費の削減が必要である。
- ・管理が過剰なため、登録支援機関も支援料金を安くできない。月給20万円程度の労働者にしては採用コストが高すぎて企業はしりごみしている。
- ・入国後14日間の待機に係る交通費や宿泊費を国で負担していただきたい。

■日本語教育の充実や支援

- ・ 無償の日本語教育に期待する。
- ・ 受入基準として日本語能力を「N2」以上にすることが必要である。または、日本語研修を重視することが必要である。
- ・ 日本語教育の金銭的支援が必要である。

■問い合わせ窓口の強化

- ・ 相談窓口は存在しているが知識不足で、出入国在留管理庁の担当に直接問合せる回答と異なったり要領に記載されている内容を把握していなかったりという場面が多々ある。
- ・ 出入国在留管理局の電話がずっと話中で繋がらない。電話回線をもっと増やせないか。

■マッチング支援

- ・ マッチングイベントをもっと増やしてほしい。
- ・ 人材で困っている企業があれば紹介してほしい。
- ・ マッチングが大きな問題として捉えている。

■コロナの影響

- ・ コロナが終息しない限り前には進めることができない。
- ・ コロナで見通しが立てられない。
- ・ コロナで外国人に対する偏見や差別、入国制限による受入時期や移行などの問題が多い。

3. 小括・得られた示唆

上記の内容を踏まえ、調査の概要及び得られた示唆は、以下のとおりである。

(1) 登録支援機関の概要

団体属性について、事業協同組合が多く4割。本社所在地について、関東（37.7%）、中部（20.9%）、関西（14.2%）が多くなっている。団体従業員数は平均84人である。

登録支援機関業務以外の外国人材関連の業務として、外国人技能実習制度における監理団体業務が多く半数程度、外国人材の派遣やあっせんに関する業務（30.1%）、外国人材の育成や教育に係る業務（23.5%）が多くなっている。

(2) 特定技能制度関連の業務状況

法令に定める支援内容を全て行っている登録支援機関の割合が多く7割。法令に定める支援内容以外に行っている特定技能の業務について、「在留資格申請支援」の割合が最も高く8割となっている。

受入時の報酬額は1人あたり平均が119,121円である。月々の報酬額は1人あたり平均が24,237円である。その他の報酬体系としては、「実費請求（交通費等）」、「人材紹介手数料」や「時間給ベースの報酬」などが挙げられている。

特定技能関連支援に係る報酬水準の設定方法として、「自社独自の基準で設定」の割合が最も高く31.8%となっている。

7割近くの登録支援機関がコロナから何らかの影響を受けている。

(3) 特定技能制度の課題

特定技能における支援内容について課題に感じることにについては、書類の煩雑さ、住居確保の難しさ、転職支援に係る課題、JACに支払う会費の高さなどが挙げられている。

特定技能制度の課題としては、制度周知が不十分（34.5%）、業種ごとの運用状況の違いが大きい（33.8%）、諸手続に関する情報が少ない（31.3%）が多くなっている。

特定技能制度に係る主な要望や意見としては、「書類や手続の簡素化」、「規制緩和」や「試験の早期実施や実施回数の増加等」などに関する要望が多くなっている。

第Ⅴ章 特定技能外国人受入れ機関等向けヒアリング調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

事例集作成に向けた取組内容の把握、特定技能受入れ実態及び制度の見直しに向けた課題把握のために、受入れ機関等向けヒアリングを行った。

(2) 調査対象

アンケート調査結果からの抽出、有識者ヒアリングからの紹介 等

- ・ 受入れ機関 30 社
- ・ 登録支援機関 6 社

(3) 調査内容

- ・ 特定技能の実態調査、先進事例の収集・整理
(特定技能外国人受入れ状況、受入れにおける取組、満足度、今後の受入れ意向)
- ・ 特定技能における課題、改善点
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響

2. 特定技能外国人受入れ機関ヒアリング調査結果

(1) 外国人労働者の受入れについて

① 受入の目的・理由

受入れの目的・理由としては、労働力不足解消が多い。募集をかけても採用ができないといったことから、外国人の受入れ始めている事業者が多い。

また、特定技能外国人として、技能実習やアルバイト等における優秀な人材の確保の目的もある。ダイバーシティの推進といった意見も聞かれた。

カテゴリ	受入れの目的・理由	分野	外国人受入れ状況
労働力不足解消	外国人の受入れ開始は 2018 年からである。最初に受け入れたのは EPA で、その次に技能実習、特定技能の順に受け入れている。 外国人労働者を受け入れた理由は、法人全体の人手不足を補うため。また、今後も見据えて、トップが受入れを判断した。	介護	合計：43 名 特定技能：5 名 (ミャンマー、中国) EPA、技能実習、介護
	労働力不足を緩和するために特定技能外国人を受け入れている。当社で技能実習生として 3 年間、建設就労者として 2 年間を経験した外国人材に特定技能に移行させることで、経歴 5 年以上の貴重な若手従業員を確保することができる。その結果、大規模な業務も受注しやすくなる。	建設	合計：18 名 特定技能：10 名 (ベトナム) 技能実習、建設就労者
	労働力不足で、年間 100 万円程度の募集費用をかけても、思うように人材を確保することができなかった。一般社団法人日本在来工法住宅協会主催の外国人	建設	合計：3 名 特定技能：1 名

カテゴリ	受入れの目的・理由	分野	外国人受入れ状況
	労働者の受入れに関するセミナーに参加したことを契機に外国人労働者の受入れを2017年から始めた。		(ベトナム) 技能実習
	日本人の人材を確保することが難しいため、外国人労働者に頼っている。	造船・ 舶用工	合計：6名 特定技能：1名 (タイ) 造船就労者
	将来の人手不足を見越して、10年ほど前から技能実習生を受け入れたのが始まりである。良い人材については特定技能に移行させている。	自動車 整備	合計：23名 特定技能：5名 (フィリピン) 技能実習1号、2号
	自動車整備分野で技能実習制度スタートとほぼ同時期（4年くらい前）に、技能実習生4名を受け入れ始めた。 自動車整備分野では、日本の専門学校を卒業する留学生や日本人学生も多いが、留学生も日本人もディーラーにとられてしまう。そのため、自動車整備士は全体に人手が足りず、技能実習や特定技能には期待しているところである。	自動車 整備	合計：15名 特定技能：1名 (モンゴル) 技能実習2号、技人 国
	日本人にパートの募集をかけても、応募が少なかった。また、パートは暇なときに働きに来るといって多く、労働時間も短いため、なかなか雇用が安定しなかった。きちんと人材を確保したいという思いから、外国人労働者を受け入れ始めた。 農業はオートメーション化が難しいところもあり、人手が必要である。特に、施設栽培は手作業の部分が多い。	農業	合計：10名 特定技能：2名 (ベトナム) 技能実習1号、2号
	日本人労働者が確保できず、10-15年程前（技能実習制度に変わる直前の研修制度の頃）から、技能実習生を受け入れており、1名→2名→3名→4名と、コンスタントに受け入れる人数を増やしてきた。	農業	合計：4名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習
	日本人は年間通しては働きに来てくれず、季節労働になってしまう。事業主と同じ世代の人も働いてくれていたが、結局、他に漁業以外で条件のよいパート等ができたことから転職していった。 技能実習生は4年前から受け入れている。同じ町内で、このままでは、日本人の働き手がなくなるといって危機意識をもって、2事業所で技能実習生を受け入れることにした。	漁業	合計：2名 特定技能：1名 (インドネシア) 技能実習3号
	日本人の人口が減少し始めたタイミングの25～26年前から、日本人の雇用が全くできなくなっており、外国人労働者を受け入れることになった。	飲食料 品製造	合計：42名 特定技能：17名 (ベトナム) 技能実習
	日本人の雇用が難しいため、外国人労働者を受け入れることになった。	飲食料 品製造	合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動
	外食業においては、正社員を採用することが難しくなったため、外国人を採用することになった。	外食業	合計：8名 特定技能：2名 (ラオス) 技人国、留学生アル バ
	労働人口が慢性的に不足している。人の力に頼るところはあるが、人材派遣には限界があるため、外国からの人材受入れに舵を切った。	電気・ 電子	合計：34名 特定技能：22名 (ベトナム) 技能実習
	人手不足で求人を出しても日本人労働者を安定的に確保することができないなか、外国人労働者の受入れを始めた。	造船・ 舶用工	合計：11名 特定技能：5名 (フィリピン)

カテゴリ	受入れの目的・理由	分野	外国人受入れ状況
	7～8年前に既に外国人労働者の受入れに関する制度を知ったが、取引先が外国人労働者の受入れを拒否していたため、断念せざるを得なかった。2015年頃になると、取引先が独自で外国人労働者を受入れ始めたこともあり、当社でも外国人労働者の受入れを始めた。		技能実習
	労働力不足の解消・緩和および優秀な人材を確保する観点から技能実習生および特定技能外国人を含む外国人労働者の受入れを行っている。 外国人労働者の受入れは約30年前から始めた。当初は中国からの研修生のみだったが、約10年前からベトナム人の受入れも始めた。近年、中国の経済成長に伴って中国人労働者の受入れが難しくなったこともあり、ベトナム人の受入れが増えている。また、将来を見据えてインドネシアからの外国人労働者の受入れも行っている。 即戦力として期待できることから特定技能外国人を受け入れている。	造船・船用工	合計：60名 特定技能：5名 (インドネシア、ベトナム) 技能実習、技人国
労働力不足解消と、優秀な人材確保	外国人従業員の受入れを開始して6年目となる。タイに会社があり、人材を育成して、いずれは現地法人での活躍を目的としている。 地方にはなかなか若者が集まらない。75歳定年で、次世代が見つからない。技能実習の3年間で仕事を覚えてもらい、次の実習生に伝えてもらっている。	ビルクリーニング	合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2号、身分
	外国人従業員の受入れは、2017年から。清掃分野での人材不足が深刻な状況（特に若年層）にあり、その解消である。 特定技能人材の受入れの理由は、技能習得レベルが高く、かつ、若い人材が必要であったこと、活躍の幅が技能実習生に比べて広いためである。加えて、日本人リーダーのサポートをすること、また技能実習生の先輩として良き相談役になってほしいと考え採用した。	ビルクリーニング	合計：5名 特定技能：1名 (ミャンマー) 技能実習2号
	人手不足解消と、優秀な人材確保。 2019年の特定技能制度創設から特定技能に移行。技能実習2号が満期になる人材を対象にした。	素形材産	合計：60名 特定技能：8名 (ベトナム) 技能実習
	人手不足解消と、優秀な人材確保のため。 かつては日本人職員もいたが、最近は、求人条件を高めた状態で募集をかけてもほとんど応募がない状態である。そうしたなかで、真面目に、ひたむきに働く外国人従業員の存在は、当社にとって必要不可欠な存在であり、一時的・期間限定の人材という考えは毛頭無い。 できるだけ長く働き続けてほしいと考えており、そのための制度変更を心から望んでいる状況である。	素形材産業	合計：8名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習、技人国
	以前より留学生アルバイトを受け入れており、このまま当社で継続勤務したいという要望も多かった。特定技能という在留資格ができて、次のステップができたことは大変ありがたい。 羽田空港は24時間空港であり、早朝・深夜のシフトも多い。留学生は昼間に学校に行くため夜にアルバイトをしたいというニーズがあり、その中で当社が選ばれやすいようだ。	航空	合計：210名 特定技能：6名 (モンゴル5、中国1) 身分、技人国、留学アルバイト
	定常的な人手不足に加え、2年前に新工場を立ち上げたことで、さらなる人手が必要であったため、外国人を多く受け入れてきた。技能実習生を受け入れ始めてから16年になる。以前は、中国人がいたが、トナム人に切り替えて11年目で、今はほぼ全員がベトナム人。日本語スキルの問題は、同じ作業を繰り返すライン作業では、比較的対応が容易である。食品関係は商品の単価が安いいため、外国人労働者に頼らざるを得ない状況。 特定技能を受入れ始めたのは、現場の技能を身につけた技能実習生に、さらに	飲食料品製造	合計：80名 特定技能：30名 (ベトナム) 技能実習

カテゴリ	受入れの目的・理由	分野	外国人受入れ状況
	5年間働いてほしいと考えたからである。また、技能実習生の際に必要なことである実習記録等が不要なことを魅力に感じた。		
労働力不足解消と、優秀な人材確保	コロナ前は右肩上がりに売り上げが上がっており、それに伴い、ここ5年で店舗数も増やしたため、アルバイトの募集をかけることにした。また、外国人の観光客が9割を占める国際通りで店舗を拡大するに当たって、英語対応できる外国人を受け入れようと考えた。沖縄県の時給が一気に上がった時期があり、時給に見合う経験がある人を外食業で取り合うような形になってしまった。日本人は採用してもすぐ辞めてしまう等、雇用がなかなか安定しなかったが、外国人の場合は、一生懸命働こうとしてくれる。	外食業	合計：1名 特定技能：1名 (ネパール)
優秀な人材確保	習熟した技能実習生を長期に確保したいとの目的。	電気・電子	特定技能：1名 (中国)
ダイバーシティ推進のため	外国人材の受入れ目的・理由は、ダイバーシティ推進のためである。当社の創業者はベトナム留学経験から、広島市ベトナム人協会の設立、当社のホーチミン現地法人設立につながった。自然とベトナム人の受入れが増えた。	ビルクリーニング	合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身分、技人国、介護、特定活動
その他	大変な人手不足というところまでは行っていないが、余力がある時から、外国人を受け入れさせてもらい、いざ本当に外国人が必要となった際に、外国人が外国人に教えるための仕組みを作っておきたいと思い、受入れを開始した。	介護	合計：13名 特定技能：3名 (ベトナム)

② 受入れ経緯・方法

受入れ経緯として、自社の技能実習からの移行が多く、本人からの希望や、事業主からの診断等により移行を決めている。自社の留学生アルバイトからの移行が航空と外食業でみられ、試験合格者の採用が介護、宿泊、外食業でみられた。試験合格者は、知り合いの紹介、本人からの問合せ、人材斡旋会社の紹介等で受け入れている。

カテゴリ	受入れ経緯・方法	分野	外国人受入れ状況
自社の技能実習からの資格変更	現在の特定技能外国人、全13名は、技能実習2号からの移行である。技能実習生は、ビルメンテナンス協会を通じて受け入れている。	ビルクリーニング	合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身分、技人国、介護、特定活動
	技能実習2号修了生を特定技能として原則採用している。希望者は全員採用。適齢期で、結婚や家族と会いたいなど、希望に応じて一時帰国させている。	素形材産	合計：60名 特定技能：8名 (ベトナム) 技能実習
	自社で受け入れていた技能実習2号からの移行である。特定技能1号は、2020年10月上旬（おそらく10月8日とのこと）に在留資格を変更した。	産業機械製造業	合計：8名 特定技能：3名 (中国) 技能実習
	労働局や入管より、特定技能外国人受入れ開始のPRがあった。自社の技能実習生が3年満期を迎えた時期での移行を実施。	電気・電子	特定技能：1名 (中国)
	オートボックスではフランチャイズ加盟店が全国に何十とあるが、加盟店で協同組合のようなものを作っており、監理団体・登録支援機関もを行っている。（特定技能の監理団体のみオートボックスの子会社の別の法人）その団体がフィリピン	自動車整備	合計：23名 特定技能：5名

カテゴリ	受入れ経緯・方法	分野	外国人受入れ状況
	の大学と提携しており、大学卒業生の中から技能実習の希望者を募って面接を実施している。面接は年に3回ほどあり、毎回60~70人くらい集まるため、10法人程度がフィリピンに行って面接する。良い人材と思ったら日本に呼んでいる。		(フィリピン) 技能実習1号、2号
	技能実習を最初に受け入れたモンゴル人のうちの1人が、日本語も堪能であり本人も日本に残ることを希望したため、特定技能に移行させた。	自動車整備	合計：15名 特定技能：1名 (モンゴル) 技能実習2号、技人国
	自社の技能実習2号のタイ人女性である。当初帰国するか悩んでいたが、最終的に本人の意思もあり、特定技能という新しい制度に挑戦しようということになり、移行した。	ビルクリーニング	合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2号、身分
	2017年より技能実習生として勤務していた技能実習2号を移行させた。勤務態度・技能が日本人と遜色がなく、引き続き弊社で勤務してほしいと考えていたところ特定技能が始まった。本人に説明し、技能実習3号か特定技能外国人として勤務するか話し合った結果、特定技能外国人へ移行し現在に至る。技能実習生からの移行のため、自社で監理している。	ビルクリーニング	合計：5名 特定技能：1名 (ミャンマー) 技能実習2号
	特定技能制度が始まった当時、技能実習3号であった2名から、職場を気に入っているため、長く働けるように特定技能に移行したいという要望があったことがきっかけで、特定技能として受け入れることに決めた。事業者としても、その2名は人間性がよく、長く働いてほしいという思いがあった。	農業	合計：10名 特定技能：2名 (ベトナム) 技能実習1号、2号
	特定技能外国人は、当事業所で働いていた元技能実習生を昨年より受け入れている。技能実習2号修了後に帰国、2年ほど後に本人から日本に戻りたいという要望が直接あった。思ったよりも手続きに時間がかかったこと、コロナの影響もあり、1年以上入国が長引いてしまった。	農業	合計：4名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習
	4年前に技能実習生として受け入れた方のうち1名が、昨年、特定技能に移行している。同時期に受け入れた技能実習生1名は、当時の監理団体への不信任から帰国してしまった。	漁業	合計：2名 特定技能：1名 (インドネシア) 技能実習3号
	特定技能の採用ルートは、2パターンある。①派遣会社からの派遣や留学生のアルバイトとして、1~2年間当社で働いた経験がある人の中で、当社での就労継続を希望した人かつ、当社が技能を認めた人、②技能実習からの資格変更(自社の実習生・他社の実習生含む)。基本的には、②技能実習からの資格変更できる人材を探しており、特定技能約30名のうち、10数名が②である。	飲食料 品製造	合計：80名 特定技能：30名 (ベトナム) 技能実習
	去年の4月から、雇用の延長を希望していた技能実習生を特定技能に移行した。当時は、管理団体と技能実習生本人と別々に面談を行い、技能実習生の意向を聞いた。技能実習生の場合、受入れの人数が決まっているため、特定技能の方がよいと思った。特定技能として受け入れる外国人労働者は、基本的に当社で技能実習生として働いた経験がある人に行っている。	飲食料 品製造	合計：42名 特定技能：17名 (ベトナム) 技能実習
	技能実習生を継続して雇用したいと思っていた時点で、ちょうど特定技能制度ができたため、移行を開始した。技能実習生は18~20歳と若く、もう2~3年働いてお金を稼ぎたいという本人の要望もあったため、給与の高くなる特定技能とした。特定技能外国人のうち3名は、当社で4~5年前に働いた後、ベトナムに一時帰国して、日本に再入国した。その他の人は、技能実習生から切り替えた。	飲食料 品製造	合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動
	弊社では2015年頃からベトナム人の技能実習生の受入れを開始し、現在2期生の実習生が3名頑張っている。 技能実習期間の5年間で終了する時期が近づいてきた時、一人の女性が『特定技能を習得したい』との思いを受けて申請し採用した。	産業機 械製造 業	合計：4名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習

カテゴリ	受入れ経緯・方法	分野	外国人受入れ状況
自社・他社の元技能実習からの資格変更	<p>特定技能3名のうち2名は自社の技能実習修了者で、1名は他社の技能実習修了者である。他社からの転職者については、現在技能実習2号として働いている実習生のお兄さんである。</p> <p>業務区分は、自社の技能実習修了の2名は工場板金、他社からの転職者は機械加工である。</p>	素形材産業	<p>合計：8名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習、技人国</p>
	<p>採用方法は技能実習からの移行である。現地面談を行うのが原則だが、コロナで行けなくなったため、リモートの面接に切り替えている。</p> <p>新規でインドネシアからもリモート面接を行った。ベトナム、インドネシア同様に、登録支援機関からの紹介で送出し機関とのネットワークを得ている。今後は人材不足がより深刻になるため、ベトナムだけではなく、インドネシアのスキルの特徴も知りたいため、面談を活用した。日本語能力が良いため、評価は高い。</p>	電気・電子	<p>合計：34名 特定技能：22名 (ベトナム) 技能実習</p>
アルバイトからの移行	<p>留学生アルバイトからの資格変更。移行にあたって、試験に通過する必要があるため、社内で勉強会を8回ほど実施した。日本語レベルによって理解度が変わってくるため、サポートが必須である。</p>	航空	<p>合計：210名 特定技能：6名 (モンゴル5、中国1) 身分、技人国、留学アルバイト</p>
	<p>外国人のアルバイトを募集するために、日本語学学校に問い合わせ等を行っていたところ、特定技能外国人が日本語学校に貼ってある求人票を見て応募した。日本語が上手で、料理も得意であったため、アルバイトとして採用した。</p> <p>最初は技人国の取得を目指し、語学学校を卒業する前から入管に相談していたが、話がなかなか進まなかった。特に外食業は、ハードルが高いという説明であった。その際に、入管から特定技能制度が新設されることについて説明を受け、特定技能に移行することになった。</p>	外食業	<p>合計：1名 特定技能：1名 (ネパール)</p>
特定技能資格取得者の新規採用	<p>宿泊業の特定技能制度開始をきっかけに採用を始めた。</p> <p>特定技能試験を合格した学生（学校）から問合せがあったため、従来の採用過程の面接を実施した。</p>	宿泊	<p>合計：27名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習、技人国</p>
	<p>特定技能については、岐阜県の日本語学校から紹介を受けて受け入れた。</p>	宿泊	<p>合計：2名 特定技能：1名 (モンゴル) 家族滞在</p>
	<p>代表の知り合い（ラオスで会社を経営している）から、当時ラオス大学に通っていた特定技能外国人2名の紹介を受けた。日本での留学経験（信州大学と創価大学）もあった。</p> <p>技術・人文知識・国際として入国することもできたが、特定技能の方が働く幅が広がるという理由から、特定技能として雇用することにした。</p> <p>特定技能試験については、現地では試験が無く、近隣の国ではその国の言葉でしか試験が行われていないため、日本で試験を受けるように手配した。日本の外食業試験2回目の試験を受けてもらい、無事合格した。</p>	外食業	<p>合計：8名 特定技能：2名 (ラオス) 技人国、留学生アルバイト</p>
	<p>特定技能の3名は国内試験合格者で、前の在留資格は、留学生（日本語）、技能実習生（製造業等）等である。</p>	介護	<p>合計：13名 特定技能：3名 (ベトナム)</p>
<p>2020年から特定技能の受入れ開始。</p> <p>試験合格者（国内・国外両方）を受け入れている。国内の試験合格者（留学生）の場合、人材紹介会社から、特定技能に在留資格を変更した人の紹介を受けている。国外の試験合格者の場合、登録支援機関（国内）から紹介を受けている。</p>	介護	<p>合計：43名 特定技能：5名 (ミャンマー、中国) E P A、技能実習、介護</p>	

カテゴリ	受入れ経緯・方法	分野	外国人受入れ状況
造船就労者からの資格変更	当社で5年間働いた外国人造船就労者を、特定技能に資格変更した。現在は溶接の仕事を担当している。	造船・船用工	合計：6名 特定技能：1名 (タイ) 造船就労者

③ 受入れ状況

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
<p>《業務》一般的な清掃ではなく、機械の清掃・メンテ作業が主。</p> <p>《日本語レベル》日本語レベルは、N4相当</p> <p>《給与》パート・アルバイト従業員より、賞与を若干高く支給している。</p>	<p>技能実習生が4名。ビルクリーニング3級に合格済である。</p> <p>給与は、地域最低賃金を支払っている。</p> <p>特定技能・技能実習ともに、携わる業務がいわゆる一般的な清掃ではなく、機械の清掃・メンテ作業が主であるため、男性が大半を占めている。</p>	ビルクリーニング	<p>合計：5名</p> <p>特定技能：1名 (ミャンマー)</p> <p>技能実習2号</p>
<p>《日本語レベル》日本語レベルは、N4～N2である。</p> <p>《給与》月給は約22万円である。</p> <p>《その他》</p> <p>特定技能の13名はベトナム人。</p> <p>将来的に、ホーチミン現地法人で働いてほしい。しかし、現在の帰国後キャリアとしては、田舎に帰ったり、帰国してすぐ結婚したりするケースが多い。</p>	<p>2016年10月より、ベトナム人技能実習1期生の受入れを開始した。在籍している技能実習生2号15名のうち、10名がフィリピン人（ビルクリーニング）あと5名はカンボジア人（介護）である。ベトナムにおけるビルクリーニングやメンテナンスという概念は、まだ浸透しておらず、日本同様に清掃業の地位は低い。</p> <p>日本語習得状況としては、話すことは難しいが、半年程度で聞いて理解することが可能になり働くことができる。日本語面での課題は、あまり感じていない。技・人・国1名がおり、事務面で外国人従業員の管理を行っている。</p>	ビルクリーニング	<p>合計：48名</p> <p>特定技能：13名 (ベトナム)</p> <p>技能実習2号、身分、技人国、介護、特定活動</p>
<p>《日本語レベル》日本語レベルが高く、コミュニケーション能力も高い人材として評価している。タイの実習生に良い影響を与えていた存在である。</p> <p>《給与》送金額が多い人は、8～10万円程度送金している。独身の場合はそこまでではない。</p> <p>《その他》実習生が、このタイ人女性のように頑張ることで、会社に認められ特定技能になれるというロールモデルになっている。出稼ぎに来る方は、堅実で責任感のある方が多い。</p>	<p>特定技能（元当社実習生）も含め、全員タイ人である。タイのさまざまな地域から来ている。大卒で英語も出来る者もいる。</p> <p>ここ3年程、監理団体が言っていることは、タイにはよい人材がいらないということである。別の国からの人材受入れにしたらどうかとも提案された。地頭のよい者が多く、タイから来日・入社した時点では、日本語がそこそこできる者が多い。年々タイ出身者のレベルが上がっていることである。送出し前研修をしっかりとってきているのだと思うことが増えた。漢字や報連相を知っている者が増えている。タイ人材の質の低下への対応という可能性があるかもしれない。</p>	ビルクリーニング	<p>合計：26名</p> <p>特定技能：1名 (タイ)</p> <p>技能実習1号、2号、身分</p>
<p>《日本語レベル》</p> <p>日本語能力試験のN4、N3を身に付けるように技能実習生には指導。特定技能にはN4がないと残れないという指導はしているが、試験の結果のみではなく、努力に応じて評価をしている。込み入った会話は通訳を付けているが、一部N2レベルの人材もいる。</p> <p>《その他》</p>	<p>技能実習生の受入れ開始時期：5年前くらい（2015年くらいから）。</p> <p>技能実習3号は今年の7月帰国。6名在籍しているが、3年から5年に在留期間が延びるとなったとき、3号にして2年延長する形になった。そのまま満期で帰国した。</p> <p>技能実習3号は、本当はもう1名いるはずだったが、一時帰国中に入国制限となり、来日が遅れている。</p>	素形材産	<p>合計：60名</p> <p>特定技能：8名 (ベトナム)</p> <p>技能実習</p>

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
<p>年齢層：22～23 歳が多い。最も上で 30 歳手前くらい。</p> <p>学歴：高卒が多い。高卒後すぐか、一定期間で就労。</p>			
<p>《業務》</p> <p>特定技能外国人は全員、当社で技能実習生として 3 年間、建設就労者として 2 年間働いたベトナム国籍の外国人である。</p> <p>《日本語レベル》</p> <p>日本語能力試験 2 級が 1 人、3 級が 2 人、4 級が 1 人である。残りの特定技能外国人は資格を持っていない。特定技能外国人は、日本人側が簡単な日本語でゆっくり話すのであれば理解できるが、読み書きがあまりできない状況にある。病院に行く際は現在の語学力だと難しいが、仕事ではボディランゲージも駆使しながらコミュニケーションを取っているのほぼ問題ない。日本語の語学力をこれ以上伸ばす必要がないと考えている外国人労働者もいる。</p>	ベトナム国籍の技能実習生と建設就労者が在籍している。	建設	<p>合計：18 名</p> <p>特定技能：10 名 (ベトナム)</p> <p>技能実習、建設就労者</p>
<p>《業務》</p> <p>技能実習 2 号修了者から採用。技能実習生の時と同じく建築大工の仕事に従事。</p> <p>《日本語レベル》</p> <p>日本語能力試験 N4 に合格していないが、当社で勤務している外国人の中で日本語の理解力が一番高く、生活や仕事において日本語での意思疎通に問題がない。</p> <p>《給与》</p> <p>技能実習生の時から日本人と同等の賃金を支払っている。</p> <p>《その他》</p> <p>外国人労働者本人の希望もあって、受入れにあたっては登録支援機関を利用していない。</p>	<p>技能実習 2 号の 2 名のうち、1 名は N3 に合格したが、日本語での意思疎通が難しい状況にある。もう 1 名は日本語での意思疎通がもっと難しい。技能実習生の受入れにあたって、1 年目に 1 人あたり年間 80 万円程度の費用を監理団体に支払った。2～3 年目に監理団体に支払う費用は 1 人あたり年間 60 万円程度である。このほか、組合費（年間 15 万円）、JITCO の賛助会員費（年間 5 万円）が別途かかるので、コストが非常に高い。例えば監理団体は、年 4 回の訪問指導にかかる交通費として 8 万円も計上している。適正な価格設定であるかに疑問を持っている。</p>	建設	<p>合計：3 名</p> <p>特定技能：1 名 (ベトナム)</p> <p>技能実習</p>
<p>《日本語レベル》</p> <p>特定技能の 5 人の日本語レベルは N3～N4 であり、N4 をとってほしいと言っている。</p>		自動車整備	<p>合計：23 名</p> <p>特定技能：5 名 (フィリピン)</p> <p>技能実習 1 号、2 号</p>
<p>《給与》</p> <p>賃金は日本人と全く同等で、賞与も同じ基準で支給している。</p>	<p>技能実習については、採用は基本的には監理団体からの紹介であるが、実際にベトナムに足を運んで現地の送出し機関と一緒に面接して採用している。</p> <p>日本語レベルについては、3 年目を迎えた 1 名が N2 に受かったが、残り</p>	自動車整備	<p>合計：15 名</p> <p>特定技能：1 名 (モンゴル)</p> <p>技能実習 2 号、技人国</p>

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
	は N4 程度であり、特定技能のモンゴル人と比較すると低い。 技人国については、ベトナム人の技能実習生が増えてきたため、通訳として採用したのが始まり。通訳や販売支援のような業務を行ってもらっている。		
《業務》 羽田空港の機材について、機内の清掃や物品交換を行う。	技・人・国は基本的には通訳業務。多くの国籍の外国人がいるため、作業を各国語に直して伝えてもらう必要がある。技人国も学生アルバイトから資格変更したケースがほとんど。	航空	合計：210 名 特定技能：6 名 (モンゴル 5、中国 1) 身分、技人国、留学アルバイト
《業務》 業務内容は、4 業務（フロント、企画・広報、接客、レストランサービス）をローテーションで従事している。先に入社している同郷の外国人人材からもアドバイスをもらいながら業務に従事している。 《日本語レベル》 就職前は松山市の日本語学校に通っていた。在学時に日本語検定 N2、特定技能試験に合格。技術・人文・国際の就労ビザを取ってもおかしくない語学レベルである。	勤務については、特定技能や技能実習、技術・人文・国際の外国人材は、特に区別せず、従業員の一人として従事してもらっている。	宿泊	合計：27 名 特定技能：1 名 (ベトナム) 技能実習、技人国
《業務》 フロント、接客、レストランサービス等 《日本語レベル》 日本語学校からの紹介時には特定技能と N3 を保持。日本語でのコミュニケーションは問題なく、お客さんとの会話もできる。分からないところは分からないとはっきり言え、従業員やお客さんから教えてもらうことも素直に聞いている。 日本語学校在学時に外食でアルバイト経験があり、コミュニケーションが取れる宴会部門などのサービスが楽しいとのこと。日本人のお客さんから、出身のモンゴルについてよく聞かれ、会話をしている。	2021 年 4 月からアメリカ国籍（育ちは日本）の方が入社予定。 例年、小杉にある外国語学校の学生を受け入れるインターンシップをしている。2 か月間、週に 1 回の勤務。昨年はベトナム人の参加が多かった。インターンを受け入れて感じるが、日本語能力は、検定の級（N3 など）だけでは実際にわからない。N4 でも N3 の方よりコミュニケーションが取れることもある。	宿泊	合計：2 名 特定技能：1 名 (モンゴル) 家族滞在

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
<p>《業務》 トマトなど野菜の収穫。 《給与》 特定技能の時給は 820 円（熊本県の最低賃金は 793 円）</p>	<p>技能実習生は、まだ研修制度であった 10 数年前から受け入れている。最初は中国人を受け入れていたが、その後、ベトナム人を受け入れるようになった。日本の高度成長期のような考えをもっており、ハングリー精神があると感じる。 1 年に 3 名程度はコンスタントに受け入れている。技能実習 2 号（3 年間）までで合計 9 名位である。現状、技能実習 1 号が 3 名、技能実習 2 号が 5 名の合計 8 名となっている。技能実習の 1 年目は最低賃金程度（熊本県の最低賃金は 793 円）であるが、2 年目以降は経験年数に応じて、段階的に上げている。</p>	農業	<p>合計：10 名 特定技能：2 名 （ベトナム） 技能実習 1 号、2 号</p>
<p>《業務》 ビニールハウス内での野菜の収穫。 《給与》 特定技能の時給は 1,000 円。技能実習 3 号と 45 円の差。繁閑があまりなく、賃金は年間通して安定している。 《その他》 特定技能外国人の渡航費について、1 年間入国を待たせたため、事業主が支払おうとしたが、支払いは義務付けられていないということであった。技能実習の渡航費は、雇い主側に支払い義務があったが、特定技能の方が優しいように感じる。</p>	<p>技能実習生は、10-15 年前からで、これまでに中国人やネパール人を受け入れてきた。現在はタイ人 3 名。 過去にネパール人の失踪により人手不足になり、急ぎで入国してくれる人を探したところ、タイ人が該当し、受け入れることになった。 タイ人の技能実習生の人数が増えたタイミングで、タイ人の先輩から後輩に業務を教える機会が増え、タイ語で指導するため、日本語能力が身に付きづらくなっている。 技能実習 3 号は 955 円、技能実習 2 号は約 930 円（最低賃金）としている。</p>	農業	<p>合計：4 名 特定技能：1 名 （タイ） 技能実習</p>
<p>《業務》 女性であるため、沖に行く作業はしないが、貝系の養殖に関して技能実習で認められている作業を行っている。 貝の選別／かごの補修／稚貝・成貝の出荷等の作業を行っている。前述のとおり、貝系の養殖に関する業務を行っている。</p>		漁業	<p>合計：2 名 特定技能：1 名 （インドネシア） 技能実習 3 号</p>
<p>《業務》 特定技能のキャリアアップも考えている。ラインリーダーを目標に、日本人社員が言ったことを日本語能力が低い技能実習生に教えたり、外国人労働者だけではなく、日本人もまとめられるようになることを目指している。 《給与》 技能実習 2 号より時給を上げている。当社で技能実習 2 号を経て採用した外国人</p>	<p>留学生のアルバイトの場合、仕事に対する意識が低いように感じる一方、技能実習生は、最初から職業意識が強く、休むこともほとんどない。 ベトナム人社員（正社員）が 4 名おり、受入れ外国人はベトナム人が多くなっている。 技能実習生だけではなく、地域の派遣会社を通じて、家族滞在・永住者等、複数のルートから、外国人労働者を受け入れている。また、外国人労働者</p>	飲食品製造	<p>合計：80 名 特定技能：30 名 （ベトナム） 技能実習</p>

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
と、特定技能から初めて採用した外国人労働者の処遇を同じにするか迷ったが、特定技能は賃金の高さを求めて入職するし、一定の責任もあるため、上げることにした。	働者が増えることで、近隣に住んでいるフィリピン人の女性（夫が日本人）の応募も増えている。		
《業務》外国人労働者の業務内容は、ホタテの加工である。特定技能にはさらに、日本人と同等以上の作業をお願いしている。また、技能実習生の指導も行っている。	ベトナム人の技能実習がいる。1号は11名、2号は14名、3号は0名。毎年コンスタントに、技能実習1号を12名ずつ受け入れている。	飲食料 品製造	合計：42名 特定技能：17名 （ベトナム） 技能実習
《業務》特定技能と技能実習で業務内容の違いはない。新人の技能実習生の指導をお願いしている。また、技能実習に比べ仕事の段取りがうまくできると思う。 《給与》日本人と同等扱い。特定技能は910円、日本人は950円。毎年6月に見直しの時期。今度の6月で日本人と20～30円差の時給に設定しようと考えている。 《その他》 特定技能外国人のうち、特定技能終了後、半数ぐらいいは帰国を考えているようだ。帰国せずに、他社に転職しそうな人もいる。	ベトナム国籍の女性に限定して受け入れている。	飲食料 品製造	合計：47名 特定技能：16名 （ベトナム） 技能実習、特定活動
《業務》語学学校の卒業後に、社員として迎えたいという気持ちがあったため、日本人でも外国人でもアルバイトが新しく入店した場合は、バイト管理の役割も担ってもらっている。また、外国人の日本語能力が低い場合は、コミュニケーションのケアをお願いしている。 《日本語レベル》日本語能力試験の2級に合格しており、業務において電話対応もできる。問題ない。 《その他》 今後は、料理が得意な強みを活かし、海外展開の際に通訳だけではなく、商品開発にも期待したい。ネパールへの展開の話があり、現地のスパイスの知識が多いため期待していた。	留学生のアルバイトの国籍は、ほぼネパール。台湾人やベトナム人もいたことがある アルバイトの求人に掲載し、それを見た留学生が応募してきたケースもある。	外食業	合計：1名 特定技能：1名 （ネパール）
《業務》1人目は、モスバーガーの店舗にて、様々な業務に携わっている。アルバイトリーダーのような役割を担っており、簡単なクレームは受け付けることができる。2人目は、働き始めたばかり。 《日本語レベル》	アルバイトは、留学生を受け入れている。店舗によって偏りがあり、大学が近い店舗では外国人の採用も多い。 技術・人文知識・国際もラオス人。一昨年の1月時点では特定技能の制度がなかったため、技術・人文知識・国際で受け入れた。本部で働いてお	外食業	合計：8名 特定技能：2名 （ラオス） 技入国、留学生アルバイト

特定技能外国人について	特定技能以外の外国人について	分野	外国人受入れ状況
<p>接客業は日本語ができないと働くことが難しいため、日本語ができる優秀な人材を受け入れている。</p> <p>《給与》 日本人の正社員と同じ給与体系で、外国人の満足がいく給料を支給している。</p> <p>《その他》1人目は一昨年10月から、2人目は昨年10月から受け入れている。2人目は、昨年の5月に受け入れる予定であったが、コロナの影響で受入れ時期が延期になった。</p> <p>受入れコストは、登録支援機関を利用していないため、特定技能試験を受けてもらうための渡航代（2人目はコロナの関係で13万円程かかった）や、試験代のみ。ラオスは、真面目なお国柄だと聞いていたが、外国人労働者の働きぶりを見ると、実際真面目だと感じる。</p>	<p>り、通訳やマネージャーとして、特定技能の指導や人材探し等を行っている。</p>		

④ 外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞	分野	外国人受入れ状況
<p>《日本語》特定技能に限らず、日本語・国家資格等の勉強に関する教科書代は、法人が負担している。隔週で日本語講師による日本語の勉強会を開催している。入職から10か月経つと、大体の人の日本語レベルがN3に達成するため、そのタイミングで国家試験の勉強を始める。入職から10か月後には、日本語の勉強会（隔週）に加え、国家試験の勉強会（日本語の勉強会がない週で、隔週実施）が開催される。</p> <p>《生活》女性限定の寮（5室）があるが、外国人職員による利用で埋まっている。さらに、借り上げの寮もある。</p> <p>登録支援機関の内容に示されているような、事前ガイダンス・住居確保・生活オリエンテーションを行っている。市役所や銀行、在留資格の更新の同行、近くのスーパーの紹介、（インドネシアの場合）ハラルフードが売っている場所を紹介している。</p> <p>また、同じ国の先輩職員が積極的にフォローしてくれる。内定を出した段階での面談で、先輩社員が通訳として同席することで安心してもらうようにしている。入職の際の説明や倫理規定等の日本人でも難しいような内容は、先輩職員が翻訳しながら説明するようにしている。</p> <p>《業務》日本人職員と同様に、モチベーションや目標を、各段階でどれだけ与えられるかというのが重要であると考えているため、入職後の定着支援の1つとして、毎月の面談を行っている。目標を立て、どれだけ達成できているのかを専用の面談シートを活用しながら、面談で確認している。日本人職員（新人）の場合、年に4回面談するが、外国人の場合は、仕事に慣れるまで時間がかかるため、毎月行っている。直属の上司と、千馬氏と3人で面談を行っている。</p> <p>外国人の場合、入職後1か月目は、法人のルールを覚えることを目標に立てている。OJTシートに記載している項目が22項目（就業規則、嘘をつかない、無断欠勤をしない等）あるが、それらを理解するようにしている。また、ユニット（10名グループ）単位で利用者、職員の名前を覚えるようにもしている。</p> <p>配布する教材・マニュアル・動画にルビふりを行っている。</p>	<p>介護</p>	<p>合計：43名 特定技能：5名 （ミャンマー、中国） EPA、技能実習、介護</p>

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞	分野	外国人受入れ状況
<p>《日本語》広島市ベトナム人協会や、当社の技・人・国スタッフの協力を得て、日本語を教えている。働く現場やシフトが異なると人数の調整も難しい。</p> <p>《生活》寮は、民間の賃貸を借りている。管理会社によって外国人の入居を断られるため苦勞する。</p> <p>《業務》作業フローの母国語マニュアルづくりを実施。</p>	ビルク リーニ ング	合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身分、技人 国、介護、特定活動
<p>《日本語》コミュニケーション力に重きを置いている。国際交流協会の日本語教室を紹介している。最初の1年の受講費のみ会社が払う。友達づくりの場にもなっていた。日本語のレベル別テキストを活用して、自社で日本語教育をしている。</p> <p>《生活》人事部担当者が生活指導員もしている。住居については、市内3か所のアパートを寮として借りている。外国人住民が多いアパートの管理人によると、タイ人が一番おとなしいそうである。</p> <p>宗教への配慮として、会社の勉強会でお弁当を牛肉のないメニューにしている。また、王室へ敬意を払っているため、実習生の寮の部屋に入ると、国王の肖像画が大抵飾ってある。それに触れないようにしている。</p> <p>《業務》自社での受入れであるため、人事部でやるべきことは何かを模索しながら取り組んでいる。</p>	ビルク リーニ ング	合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2号、 身分
<p>《日本語》日本能力試験やビルクリーニング技能士試験等の受験、事前講習や練習会の費用は会社が全額負担し、チャレンジしやすい環境を整えている。試験、研修は有給の取扱いとしている。</p> <p>《交流》社員有志により組織された親睦会がある。本人の希望で会費を納め、年間数回あるイベントに参加する。</p> <p>地域住民との交流機会として、加盟している川崎市内の中小企業団体のボウリング大会や川崎市主催の団体運動会などに参加し、親交を深めている。</p> <p>《生活》住居に関して契約手続の補助契約内容の確認等を事前に行っている。</p> <p>区役所・銀行等への手続きは同行もしくは代行や、通院も初回は必ず同行し、医療機関へ説明と問題発生時の連絡先として弊社を案内する等している。</p> <p>住居地の管轄交番には事前に居住していることを届け出ている。緊急連絡先として、会社の連絡先を案内している。また、住民登録・防犯カードを作成している。日常生活や仕事での困りごとは、会社業務時間外はSNS (Facebook) 等で対応。</p> <p>《業務》日常の業務は日本人リーダーとともに作業を行い、OJTとして更なる技能向上に向け日々トレーニングしている。</p> <p>技能実習生として日本へ来る際、ミャンマー国内の同業者の現地法人で日本人スタッフによる日本式のビルクリーニング基礎研修を受講。本人も事前準備がしっかりでき、来日後もスムーズに研修できるので、現場への移行も早い。</p>	ビルク リーニ ング	合計：5名 特定技能：1名 (ミャンマー) 技能実習2号
<p>《日本語》日本語学習会を、技能実習1号生向けに週に1度、組合が運営する日本語学校の先生の派遣を通じて行っている。2年目以降は日本語能力試験の3か月前に実施するが、モチベーションが保ちにくい。</p> <p>《生活》技能実習生から、月2万円の家賃補助をしている。アパートの人数が変わるときは、会社が費用補填をする。4人で住んで1人1万5000円ほどをベースとしており、仮に4人で住まなくなった場合での費用補填もしている。ベトナム人の社員に、安全教育、金属プレスの講習についてフォローしてもらっている。近隣地域とのトラブルについて、自転車の乗り方など、必要に応じて、講習を実施している。</p>	素形材 産	合計：60名 特定技能：8名 (ベトナム) 技能実習
<p>《交流》積極的にコミュニケーションを取り、一緒に飲みに行き、そして色々な問題点などもお酒を交えながら話をする機会もたくさんある。</p> <p>技能実習生の時から、地域の防災訓練、ポンプ操法大会など地域の消防活動には積極的に応援や訓練などにも参加してもらっている。</p>	産業機 械製造 業	合計：4名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦労	分野	外国人受入れ状況
<p>《日本語》技能実習1号来日後、阿波国際技術交流協同組合で1か月間の研修を行う。現場に配属後はOJTで業務を通して日本語を教えている。</p> <p>《交流》1か月に1回ほどの地域の掃除に参加している。</p> <p>《給与》技能実習と特定技能の給与の差は1.1倍である。</p> <p>《業務》金属などの重いものを扱うため、安全面の指導は丁寧にしている。</p> <p>技能実習1号として入国後、半年間くらいで業務は慣れてくる。3年経過後の特定技能1号は、かなり業務には慣れている状態である。</p> <p>1週間に1-2回ほど直接本人と話をする機会を設けている。</p>	産業機械製造業	<p>合計：8名</p> <p>特定技能：3名 (中国)</p> <p>技能実習</p>
<p>《給与》特定技能になるにあたり、時給を高く設定する事で、モチベーションUPを期待している。</p> <p>《業務》会社への要望は言ってもらい、企業側が出来る事と出来ない事をはっきりと説明し理解させている。</p>	電気・電子	<p>特定技能：1名 (中国)</p>
<p>《日本語》技能実習時から継続して技能形成に向けた指導をしている。例えば、管理者としての登用を検討して、技能実習2号修了者から2名を募り、両名とも技入国で登録しようとしたが、能力、職務内容のクリアが難しいとみられるため、断念した。現在は、技能実習第1期生(技能実習2号修了者)の中で、準管理者として登用。現場の実習生に指導する役割を担わせている。作業手順書、並びに掲示物の翻訳の検証を通じて技・人・国のスキルを作れるので、2021年2月24日に特定活動として就労。特定技能としての移行も見据えているが、あくまで目的は作業指導、生活指導の徹底である。技能育成のための指導は、最初の1年半で集中して行う。それ以降は生活・モラルの指導にウェイトが重くなる。在留期間の長さに応じて「慣れ」が生じてくるので、注力していく。例えばベトナム人は正月に集まってパーティーをする風習があり、年度が増えたと近隣に迷惑をかけていく可能性もある。</p> <p>《生活》物件情報についてはたくさんあるが、外国人に向けて確保する際に、大家さんの理解ができるかが重要。60名近くの社宅を抱え、今後の受入れ拡大と同時に地域の家主にどれくらい理解を持ってもらえるかが課題である。</p> <p>《交流》技能実習生の導入教育の際に、交流会(懇親会)を開催している。その後に文化研修ということで、1日かけて山口の観光名所、提灯祭りへの参加等を促している。そのほか、地元の青年会主催の祭りの屋台のお手伝いのほか、地域のスポーツ交流会に出ている。ベトナム人にとってサッカーが国民的スポーツであるが、場所がないため、その確保に向けて、地域の団体から紹介してもらっている。ただ、犯罪を懸念して、最近では交流の機会も減っている印象である。居住地の周りで、外国人受入れの理解がある住民は多いが、あくまで地域差があるのが現状。例えばある小学校で日本の子どもの写真を外国人が撮っただけで警察署に通報があった地域などもあり、アパートの大家さんは過去に被害を受けたなどで、部屋の貸し出しへの理解があるかどうか分かれる。</p> <p>例えば、地域の交流行事を広くアピール、知る機会があれば交流会に参加する外国人材も増えるのではないかな。</p>	電気・電子	<p>合計：34名</p> <p>特定技能：22名 (ベトナム)</p> <p>技能実習</p>
<p>《日本語》日本語教師を招聘して日本語教室を開催しているが、試験の合格者数は想定を下回り、継続的に取り組む必要性を感じている。</p> <p>取得した資格に応じて、報奨金を出したり、賞与に反映、受験料を会社負担したりする工夫も行っている。</p> <p>《交流》社員旅行、花見などの会社イベントを開催している。地域で多文化共生に関するイベントに参加したこともある。</p> <p>《生活》ベトナム人の旧正月を大切にす文化に配慮し、当社の繁忙期とも重なる時期でもあるが、休暇取得をさせている。</p> <p>特定技能への移行に伴い寮の専有面積を広くした。一方で、自己負担額を減額した。建設就労者よりも安くなっている。</p> <p>《業務》施工マニュアルをはじめ、ベトナム語の書類や動画を配布し情報共有を図っている。</p>	建設	<p>合計：18名</p> <p>特定技能：10名 (ベトナム)</p> <p>技能実習、建設就労者</p>
<p>《交流》現在はコロナの影響で食事会を自粛しており、代わりにレクリエーションも兼ねて海釣りにつれて行った。タケノコ掘り体験など日本人との交流を計画している。Webで外国人向けの日本語授業を開催したり、外国人同士のコミュニケーションを図ったりするボランティア団体があるので、活動に参加できる</p>	建設	<p>合計：3名</p> <p>特定技能：1名</p>

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞	分野	外国人受入れ状況
<p>よう配慮している。</p> <p>《生活》事務所から徒歩3分の場所にメゾネットタイプのアパートを会社名義で借りている。また、外国人労働者に対して住居費の支援も行っている。</p> <p>《業務》特定技能制度の仕組みを熟知してはじめて外国人労働者を支援できる。受入機関が登録支援機関に支援業務を丸投げすると、特定技能外国人の不利益になりかねないとの考えから、当社は日々勉強しながら特定技能外国人を支援している。</p>		<p>(ベトナム)</p> <p>技能実習</p>
<p>《生活》自社で福利厚生費を負担しているが、外国人労働者に対する生活支援等はほとんど登録支援機関（監理団体と同一法人）に任せている。</p>	造船・ 船用工	<p>合計：6名</p> <p>特定技能：1名</p> <p>(タイ) 造船就労者</p>
<p>《日本語》外国人労働者に対して、市販のテキストを活用して日本語の勉強支援を自社で毎週実施している。</p> <p>《生活》自社で住宅を一括借り上げて外国人労働者に貸している。地方では外国人への偏見が依然として根強いことから、当社は外国人労働者の住まいの近隣住民に挨拶し、トラブル等があった際に連絡するように依頼している。近年ではだいぶ改善されたが、6～7年前までは外国人に住宅を貸してもらうことも難しかった。監理団体と登録支援機関に通訳が常駐していることから、外国人労働者の通院や公的手続き等で支援が必要な際は同通訳に依頼している。</p> <p>《業務》外国人労働者に対して通勤の送迎を行っている。</p>	造船・ 船用工	<p>合計：11名</p> <p>特定技能：5名</p> <p>(フィリピン)</p> <p>技能実習</p>
<p>《日本語》外国人労働者の日本語語学力はまちまちであることから、ベトナム人の通訳（男性1名、女性1名）を雇用している。1人は生活や仕事現場でのサポートを行っており、もう1人は外国人労働者関連の書類や手続対応を行っている。</p> <p>外国人労働者の日本語語学力を高めるために、希望者には日本語を勉強する機会を提供している。また、日本語試験の受験費用を負担するほか、試験合格者への報奨金を支給している。</p> <p>《生活》外国人労働者の受入れ人数が多いこともあり、自社で外国人労働者専用の寮を提供しており、食堂も備えている。住居費や食費も補助している。また、通勤や工場内の移動のために自転車を貸与している。</p> <p>《業務》当社では人材開発課を設けており、10人程度の従業員が外国人労働者の受入れや支援に関わっている。</p> <p>外国人労働者に対して安全教育も含めて月1回の面談を行っている。また、悩み相談も受けている。</p>	造船・ 船用工	<p>合計：60名</p> <p>特定技能：5名</p> <p>(インドネシア、ベトナム)</p> <p>技能実習、技人国</p>
<p>《交流》会社としての懇親会や慰労会は、特に分け隔てなく参加してもらっている。七夕まつりなどにも連れて行ったりしている。</p> <p>《生活》特定技能には、自分で部屋を探してもらい契約は会社が行っている。賃料の30%を支給している。技能実習は2万円を支給している。</p>	自動車 整備	<p>合計：23名</p> <p>特定技能：5名</p> <p>(フィリピン)</p> <p>技能実習1号、2号</p>
<p>《日本語》月に2回程度、通訳のベトナム人が講師となって日本語講座を行っている。</p> <p>《給与》特定技能の賃金は日本人と全く同等で、賞与も同じ基準で支給している。</p> <p>《生活》特定技能も技能実習も住宅を会社で借り上げ、家賃を半額にしている。日本人社員にはない制度で、外国人従業員には喜ばれている。</p>	自動車 整備	<p>合計：15名</p> <p>特定技能：1名</p> <p>(モンゴル)</p> <p>技能実習2号、技人国</p>
<p>《生活》留学生アルバイトから資格変更するケースが大半のため、もともと住宅を借りている。日本人と同等に家賃補助をしている。</p> <p>まれに、勤め先の保証が必要と言われることがあり、会社名で契約することもある。</p> <p>《業務》1か月に1度は面談を行い、困りごと等を聞くようにしている。</p>	航空	<p>合計：210名</p> <p>特定技能：6名</p> <p>(モンゴル5、中国1)</p> <p>身分、技人国、留学アルバイト</p>

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞	分野	外国人受入れ状況
<p>《日本語》日本人の従業員、外国人材とのコミュニケーションを目的とした、研修を兼ねた親睦会を開催。日本語学校の紹介はしているが、現在はコロナ禍で閉校中。</p> <p>《生活》入居後のガスや電気の手配や住民票の移転などをサポート。引っ越しの手続きまでは日本語学校の先生のサポートがあったと聞いている。寮費は14,000円。Wi-Fiは個人契約。</p> <p>《業務》3か月に1度の面談を実施して、困りごと等を聞き取るようにしている。</p>	宿泊	合計：27名 特定技能：1名 （ベトナム） 技能実習、技人国
<p>《日本語》近隣に日本語学校がなく、日本人従業員やお客様との会話による日本語学習がメインとなっている。</p> <p>《生活》登録支援機関を利用していない分、本人への支援を手厚くしている。利用していなかった寮を住めるように整備し、無償で貸している。Wi-Fiも整備した。光熱費は本人負担。昼食は社員食堂が利用可。当初、ごみ捨てのルールから教えた。</p>	宿泊	合計：2名 特定技能：1名 （モンゴル） 家族滞在
<p>《日本語》日本語能力試験に合格したら、3級は3万円、2級は5万円、1級は10万円渡している。3級合格者が出た。特定技能は、これから2級を受験する。日本語のテキストも買っている。</p> <p>《交流》トマトの収穫時期が終わると、旅行に連れて行く。地域の祭りには、それぞれに浴衣を買って参加させている。</p> <p>《生活》事業主の敷地内に建てた住宅と、事業主が住んでいる住宅の1階を1人1部屋になるように改装して利用。特定技能は、健康保険料が高いため、（月に2万円以上）家賃は0円にしている。技能実習生は、現在は5,000円の負担としている。医療機関への同行等も含め、日常生活支援を細々行っている。近所に、タイ人やベトナム人を受け入れている事業所があるため、外国人労働者を受け入れることが周りでは普通になっている。</p>	農業	合計：10名 特定技能：2名 （ベトナム） 技能実習1号、2号
<p>《日本語》技能実習の組合からもらった日本語教室のチラシを本人に渡している。タイ人は学ぶ意欲は低いと感じている。</p> <p>《交流》防災訓練や地域の祭りに積極的に連れ出すようにしている。本人達も楽しんでいるように思う。</p> <p>《給与》特定技能の時給は1,000円とし、技能実習3号と45円の差をつけている。</p> <p>《生活》敷地内にある二世帯住宅用として作った離れに住ませている。常に、近隣の人に会ったら、挨拶するように伝えている。生活支援については、医療機関への同行等も含め、細かい支援を行っている。空港からの送迎は、監理団体をお願いしている。</p>	農業	合計：4名 特定技能：1名 （タイ） 技能実習
<p>《日本語》試験が近づいたら、事業主が日本語を教えている。目標があった方が、日本語を覚える。最近では、LINEでの連絡も、漢字を入れる。</p> <p>《交流》地域の人への挨拶を徹底していたところ、大変かわいがってもらえるようになった。受け入れられているようになったと思う。</p> <p>町の国際交流協会が主催して交流会を行ってくれている。豚肉を出さない配慮もしてくれている。近くの観光地への旅行等にも連れていったりしている。</p> <p>《給与》日本人労働者（季節労働者等、ピーク時には20名位雇用する）よりも給料が高い。</p> <p>《生活》住居として、仕事場に近い1戸建てを購入した。若干リフォーム（壁紙を変えた、サッシを変えた、押し入れをクローゼットにした）を行った。食べ物でアレルギー反応が出た際に、医療機関への同行も行ったことがある。</p> <p>宗教への配慮として、イスラム教のお祈りができる場所を作った。宗教については、ある程度勉強し、来日してから本人に教えてもらいながら、一緒に対応を考えてきた。都会であれば、公共交通機関が充実しているが、この地域はバスしかないため、日常の買い物等も車で連れていったりする。</p>	漁業	合計：2名 特定技能：1名 （インドネシア） 技能実習3号
<p>《日本語》日本語の勉強会は地域の商店街の空きテナントを借りて実施。地域の人に興味をもってもらえておりベトナム語を教えてほしいという要望もある。</p> <p>《交流》寮の近くにある商店街のお祭りに参加し、ベトナム料理をふるまうなど、地域との交流も積極的に行っている。</p>	飲食料 品製造	合計：80名 特定技能：30名

外国人労働者の受入れや定着を進めるにあたっての工夫と苦勞	分野	外国人受入れ状況
<p>《生活》住居は、集合住宅を他社と共に借り、6畳2間の2DKで、2人部屋にしている。寮費は、1人1万円に設定している。生活備品は準備している。周りにベトナムの食材が売られていないため、売っているお店に週に1回連れていったりしている。</p> <p>特定技能に特化した保険にも加入している、登録支援機関からは、特定技能が個人で加入するものだと言われているが、保険料は会社が負担している。</p>		<p>(ベトナム) 技能実習</p>
<p>《日本語》日本語学習のために、テキストを配布している。日本語能力試験の際、試験場まで4時間ぐらいかかるため、自社のバスで送迎を行っている。入社してから1か月は、組合内のセンターで研修を行い、日本の作法等を重点的に勉強してもらっている。その後は、日々の業務の中で、日本人と話をすることで、日本語を勉強している。</p> <p>《生活》一昨年と昨年で1棟ずつ（定員はそれぞれ40名と28名）新築した。その他、3軒ぐらい家をもっており、そこにも住むことができる。</p> <p>漁業組合の中に銀行等が入っているため、ある程度のことは組合内で完結できるようになっているため、特別な生活支援は必要ない。郵便局への付き添いは、技能実習生の時に行っている。</p>	<p>飲食料 品製造</p>	<p>合計：42名 特定技能：17名 (ベトナム) 技能実習</p>
<p>《交流》花見・いちご狩り・食べ放題・行楽地に連れて行っている。学年ごとにノートを渡し日誌を書いてもらい、担当者が目を通して。遊びに行きたい場所や寮設備の修理依頼等が記載されている。</p> <p>《給与》子会社を含めると、外国人労働者数は約50名と多いため、各学年にリーダーを決めている。リーダーには、別途手当をつけている。</p> <p>《生活》寮を提供（昨年増改築を実施し、定員を30⇒50名とした）各部屋にエアコンも付けているため、快適だと思う。</p> <p>買い物できる店が遠いため、毎週土日にマイクロバスで買い物に連れて行っている。</p>	<p>飲食料 品製造</p>	<p>合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動</p>
<p>《日本語》日本語学習の支援は特に必要ない。</p> <p>《生活》会社で借り上げた住宅に住んでおり、家賃は給料から引いている。困っていることは会社に相談するようにしている。</p> <p>ネパールのお祭りがあったときに、本人から参加希望があったため、参加を許可した。また、希望があれば、帰国許可しており、送迎等も行っている。</p> <p>《業務》新しいメニュー開発を行った時等、日本人のスタッフ等ともA氏が試食会に参加することで、日本人スタッフとの交流を深めている。</p>	<p>外食業</p>	<p>合計：1名 特定技能：1名 (ネパール)</p>
<p>《日本語》日本語が話せるため、日本語の学習に関する支援は特に行っていない。</p> <p>《給与》日本人の正社員と同じ給与体系で、外国人の満足がいく給料を支給している。</p> <p>《生活》一軒家を購入し、部屋1つ1つに鍵がかかるようにする等改築し、社宅にした。日本での留学経験があるため、生活面で困ることはほとんどない。また、行政機関（ビザの更新や住民票の取得等）・銀行での手続き・健康診断などは、企業の担当者が付き添うようにしている。</p> <p>《業務》店舗業務に関わることは、店長や周りの先輩に相談している。</p> <p>社宅から自転車で通えるお店に配属している。宗教的な配慮は特に必要ない。</p>	<p>外食業</p>	<p>合計：8名 特定技能：2名 (ラオス) 技人国、留学生アルバイト</p>

⑤ 受入れによる効果

受入れ効果として、人手不足はもとより、技能実習生からの移行等での経験人材や優秀な人材の確保等がある。また、技能実習制度も含め、若い世代の雇用による現場の活性化、人材確保に伴う事業規模の拡大等もきかれた。

カテゴリ	受入れによる効果	分野	外国人受入れ状況
人手不足の解消	外国人材を受け入れることによって人手不足が解消された。また、外国人造船就労者に対する管理能力も向上した。	造船・船用工	合計：6名 特定技能：1名 (タイ) 造船就労者
	真面目な者が多い。日本人スタッフは年配の方で突発的に休む人がおり、シフトが組みにくい。特定技能・実習生の存在は、現場の人間も有難いと感じている	ビルクリーニング	合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2号、身分
	技能実習・特定技能制度は大変助かっており、今後も毎年技能実習を受け入れた上で、本人の希望や能力に応じて特定技能に変えていきたい。 自動車整備業は、比較的人気のある分野である。今後もベトナム人の中での需要はあると思う。	自動車整備	合計：15名 特定技能：1名 (モンゴル) 技能実習2号、技人国
人手不足の解消／経験者の確保	技能実習生からずっと働いているため、要領よく仕事をしてくれ、大変助かっている。技能実習生に何かあったときに、対応してくれることにも満足している。	飲食料品製造	合計：42名 特定技能：17名 (ベトナム) 技能実習
	優秀な人材を確保できたという点で効果が大きい。	外食業	合計：1名 特定技能：1名 (ネパール)
	特定技能外国人の受入れは人材確保につながっている。 大型の木造建築だと順守すべき事項も多いが、特定技能外国人は決められた品質を保つために日本人よりも確実に仕事をしている。その仕事ぶりは清水建設や長谷川コーポレーションなどの現場所長から高い評価を得ている。	建設	合計：3名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習
経験者の確保	特定技能外国人が即戦力として活躍しているので、会社としては満足している。また、長く日本で働きたいと考えている技能実習生や造船就労者が多い中、特定技能外国人の受入れは彼らの勤務態度やモチベーションの向上に寄与している。	造船・船用工	合計：60名 特定技能：5名 (インドネシア、ベトナム) 技能実習、技人国
	特定技能制度の活用に係るコスト面の負担が大きいですが、既に仕事を覚えているので、会社としては特定技能外国人を受け入れることで非常に助かっている。	建設	合計：18名 特定技能：10名 (ベトナム) 技能実習、建設就労者
	特定技能は5年だけであるが、ゆくゆくは副店長になってほしいという期待がある。いずれ特定技能ではなく、他の在留資格に変えられればと思っている。	外食業	合計：8名 特定技能：2名 (ラオス) 技人国、留学生アルバイト
定着率向上（ミスマッチ低減）	技能実習生として3年就労していたので、自ずと定着を図れる。定着率は日本人の契約社員などは、比較にならないほど良い。また、継続雇用である為、熟練工化している。特定技能保険を利用できるため、実習生時同様、医療費の面で優位性がある	電気・電子	特定技能：1名 (中国)
	留学生アルバイトの場合、月の勤務が28時間までといった制約があるため、たくさんの人を雇わなければいけなかったが、特定技能としたことで、少ない人数でもシフトを組めるようになり、大変助かっている。 また、仕事内容を経験してから雇用できるためミスマッチの回避にもなる。	航空	合計：210名 特定技能：6名 (モンゴル5、中国1)

カテゴリ	受入れによる効果	分野	外国人受入れ状況
			身分、技人国、留学アルバイト
事業継続・規模拡大／人手不足の解消	<p>農業で日本人のパート募集を行っても、60代や70代の応募が多くなってしまいが、若い人が必要である。特定技能外国人や技能実習生のおかげで、仕事が継続できている。年齢層が若い外国人労働者は、必要な存在であり長く働いてほしい。</p> <p>外国人本人に希望があり、事業主としても希望する人であれば、特定技能に移行させていきたい。最終的には、人間性の良い人を残しておきたいと思っている。</p>	農業	<p>合計：10名 特定技能：2名 (ベトナム) 技能実習1号、2号</p>
現場の活性化／人手不足の解消	<p>外国人労働者という労働力の確保により、栽培規模、事業規模を拡大できたことが、最も重要な効果である。実績も伸びており、彼らを手放すことはできない。</p> <p>技能実習制度を通して、監理団体からの指導により、家族経営の農家から、きちんと従業員を雇用できる事業者になることができたと思っている。人を雇用して農業しようと踏み切れたのは、技能実習生の制度のおかげである。</p>	農業	<p>合計：4名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習</p>
現場の活性化／人手不足の解消	<p>特定技能外国人は若い人が多いため、社内の活気が出ており、にぎやかになった。ライン作業は、年齢が若い方が仕事が早い。</p> <p>食品製造業であるため、女性が多いが、女性からは帰国して結婚したいと言われるケースが多い。将来的なことは、あまり期待できない。男性の場合は、このまま日本で働き続けたいという人が多く、家族も呼びたいと言っている。</p>	飲食料 品製造	<p>合計：80名 特定技能：30名 (ベトナム) 技能実習</p>
現場の活性化	<p>現場が活性化された。清掃に従事する方は、60～70代の女性が主戦力となっている。そこに、よく動くことのできる外国人の若者（10～20代）が入ることで、活気が出ている。若年層の従業員を面倒みてくれることもあり、よい関係が生まれている。</p>	ビルク リーニ ング	<p>合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身分、技人国、介護、特定活動</p>
	<p>コミュニケーションについては「伝えた」ではなく「伝わったか」を意識するようになった。</p> <p>プライベートでも、その国の文化や習慣などに興味を持ち、受け入れることができ、日本人従業員の考え方や行動が良い方向へ変化したと思う。</p>	ビルク リーニ ング	<p>合計：5名 特定技能：1名 (ミャンマー) 技能実習2号</p>
その他	<p>技能実習生や技術・人文・国際ビザの外国人材を受け入れていたため、社内の雰囲気などは大きく変わらない。そのような実績があるため、外国人材としては馴染みやすいのではないかと。</p>	宿泊	<p>合計：27名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習、技人国</p>

⑥ 今後の特定技能の受入れ意向

自社の技能実習生からの移行を希望している企業が多い。

カテゴリ	今後の特定技能の受入れ意向	分野	外国人受入れ状況
自社の技能実習生からの移行受入れ	<p>今後も、自社からの移行を検討。毎年、技能実習生を採用し、特定技能をゴールにして成長をみている。最初から目星をつけて、育てていこうと動いている。</p>	ビルク リーニ ング	<p>合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2号、身分</p>
	<p>基本的には、技能実習2号終了後に特定技能への移行が望ましいと考えており、今後は2名～4名の特定技能外国人の採用を計画している。まずは自社移行での受入れを行い、その後国外ルートを想定</p>	ビルク リーニ ング	<p>合計：5名 特定技能：1名</p>

カテゴリ	今後の特定技能の受入れ意向	分野	外国人受入れ状況
	<p>している。</p> <p>理想はミャンマー人。人材の豊富さと、真面目さは評価している。周辺国の場合、技術の習得具合や人材の豊富さという意味で少々弱い。</p> <p>2021年2月に発生したクーデターも関係し、現状ではなかなか採用に進めない状態である。今働いているミャンマー人も、東京で行っているデモに参加したいという申し出がある程、ミャンマー人にとっては関心が高く、当面は先が見えない状態である。</p>		(ミャンマー) 技能実習2号
	<p>新規で受入れをするのは、原則として送出し機関から、技能実習生として受け入れるのが基本。送出す責任のあるところ(組合、人材派遣)が採用候補としてはマストである。送出し機関の社長と付き合いもあるため、信頼している。</p>	素形材 産	合計:60名 特定技能:8名 (ベトナム) 技能実習
	<p>できるだけ長く働いてほしいと考えており、特定技能への移行も考えている。特定技能1号が最大5年間であるが、5年で帰国されてしまうと当社の事業がもたない。すでに技能実習から含めると5年程度働いている即戦力である。本人も長期間日本での就業を望んでいる。ぜひとも特定技能2号の道を開いてほしい。</p>	素形材 産業	合計:8名 特定技能:1名 (ベトナム) 技能実習、技人 国
	<p>引き続き当社で技能実習や建設就労を経験した外国人を受け入れる考え。他社からの転職者を受け入れる予定はない。同じ職種であっても会社によって仕事方法は大きく異なる。当社の仕事方法に慣れてもらうために長い期間を要するので、他社での勤務経験を有する特定技能外国人では、同じ給料を支払うことができない。</p>	建設	合計:18名 特定技能:10名 (ベトナム) 技能実習、建設 就労者
	<p>今後はできれば特定技能外国人の受入れ人数を増やしたいが、受入れ可能な人数が制限されていることが課題である。</p>	建設	合計:3名 特定技能:1名 (ベトナム) 技能実習
	<p>外部から特定技能外国人を受け入れる予定はない。2年先の造船船用業界の景気動向に関する見通しが立たないので、さらに特定技能外国人を受け入れるかどうか悩んでいる。</p>	造船・ 船用工	合計:6名 特定技能:1名 (タイ) 造船就労者
	<p>当社ではベトナムの送出し機関と合併会社を設立して、ベトナム人技能実習生の受入れを行っている。今後も定期的に外国人労働者を受け入れたいので、相手国の送出し機関と良好な関係を築きたい。技能実習生および外国人造船就労者の仕事や生活面を総合的に評価し、優秀と判断された外国人労働者のみを特定技能に移行させる考えである。</p>	造船・ 船用工	合計:60名 特定技能:5名 (インドネシ ア、ベトナム) 技能実習、技人 国
	<p>コンスタントに人材が確保できるという点で、技能実習制度は引き続きこの規模で受け入れていく事になるだろう。</p> <p>ただ、これまでは技能実習が3年で終わりであったため、3年ごとに7人くらいが辞めて新しい人7人くらいに来てもらう感じであった。しかし特定技能制度が始まり、日本にいる期間が長くなったため、新規の技能実習生を減らす可能性はある。外国人はだいたい20~25人程度の規模を維持したいという考えだ。先述の通りコンスタ</p>	自動車 整備	合計:23名 特定技能:5名 (フィリピン) 技能実習1号、2 号

カテゴリ	今後の特定技能の受入れ意向	分野	外国人受入れ状況
	<p>ントに人材が確保できる一方で、コストは日本人よりもかかるケースもあるため、人数を拡大させていく意向は今のところない。</p> <p>当事業所の技能実習3号修了者から、本人の希望があれば、特定技能として受け入れていく予定である。技能実習生本人も特定技能まで働きたいと言っている。</p>		
	<p>特定技能への受入れについて、監理団体から本人に希望を取って、特定技能へ希望している人について、監理団体から移行の相談が来る。こちらも継続雇用してもよいと思う人の場合は受ける。役に立たない人は、受け入れないと監理団体に言う。</p>	農業	<p>合計：4名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習</p>
	<p>5～6年後には帰国したいという気持ちがあるため、特定技能2号のニーズはあまりない。 現時点で試験合格者からのルートで特定技能になった人はいないが、今後対象になるだろう。</p>	漁業	<p>合計：9名 特定技能：1名 (中国) 技能実習</p>
	<p>コロナの影響で、社員10名の維持も大変であるため、今は特定技能を受け入れることは考えていない。 コロナが落ち着いて、海外展開も考えられるような状態になったら、外国人を受け入れたいと考えるが、様々な制限がある特定技能ではなく、技人国で受け入れたい。</p>	飲食料 品製造	<p>合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動</p>
	<p>よい人材がいれば、コンスタントに受け入れていきたい。ただ、他の国籍の場合、仲介業者が介在する可能性が高いと感じているため、今のところは他の国籍の外国人を受け入れる予定はない。 <input checked="" type="checkbox"/> 今後は、ラオス人向けにホームページを開設し、求人広告を直接出したいと考えている。最終的には、ラオスに店舗を構えたり、ラオス人だけの店舗を作る等、会社としてグローバル化を進めたい。</p>	外食業	<p>合計：1名 特定技能：1名 (ネパール)</p>
	<p>技能実習から移行することを考えているため、新たに採用することは考えていない。</p>	外食業	<p>合計：8名 特定技能：2名 (ラオス) 技人国、留学生 アルバイト</p>
	<p>技能実習から移行することを考えているため、新たに採用することは考えていない。</p>	飲食料 品製造	<p>合計：80名 特定技能：30名 (ベトナム) 技能実習</p>
試験合格者(人材斡旋会社)からの採用	<p>特定技能制度は就労が大きな目的であるため、今後の受入れは、特定技能をメインにする予定である。年間に受け入れる数は、特に決めていない。日本人の採用との兼ね合いや、入国できていない人(10名ぐらい)がいつ入国してくるのを見ながら検討している。 コロナの影響で、別分野で解雇になる人が増えているため、特定活動中に介護分野の試験に合格した人を受け入れるなど、国外よりも国内の採用がメインになってくるだろう。昨年から、そういった傾向がみられている。人材紹介会社も意識しているだろう。</p>	介護	<p>合計：43名 特定技能：5名 (ミャンマー、中国) EPA、技能実習、介護</p>
現状では人手充足	<p>今後の受入れ意向についてはコロナの状況次第と考える。</p>	航空	<p>合計：210名 特定技能：6名 (モンゴル5、中国1) 身分、技人国、留学アルバイト</p>

カテゴリ	今後の特定技能の受入れ意向	分野	外国人受入れ状況
	コロナ禍で現状は人手が足りている。 特定技能の申請が複雑であることから、来年度以降の採用は考えてにくい。	宿泊	合計：27名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習、技人 国
良い人が いれば検 討	積極的に特定技能の外国人を受け入れたいというわけではなく、ご 縁があれば受け入れていく程度の意向。	宿泊	合計：2名 特定技能：1名 (モンゴル) 家族滞在

(2) 特定技能における課題・改善点

① 満足な点・不満足な点

満足な点は、長く働ける、制限が技能実習生ほどなく日本人と同等に幅広い業務で働ける、帰国が不要、アルバイトのステップアップとなる等が挙げられている。

不満な点は、書類の提出頻度が高い（年4回）、書類手続きが煩雑・時間がかかる、協議会会費の高さ、日本人職員数を超えてはいけない（建設）等が挙げられている。

<満足な点>

満足な点	分野
活動に関する制限が実習生ほどなく、ほぼ日本人と同等に働くことができるという点では満足している。	ビルクリー ニング
日本人の応募者が確実に減っている中で、技能実習生も含め外国人労働者は貴重な働き手としてみている。受入れには概ね満足している。	素形材産
特定技能外国人への満足度は非常に高い。休まず、指示した内容でしっかりと働いてくれ満足している。また、新しく来日した技能実習生に指導もしてくれる。 技能実習生も勤勉に働いている。入国から3か月ほどは、仕事の速度などは遅いが、みんな一生懸命取り組んでくれている。	産業機械製 造業
建設就労者から技能実習3号に移行する方法もあった。技能実習3号に移行するために1年以上の帰国が必要だが、特定技能制度だと帰国が不要になり一番のポイントである。技能実習生は工事現場に入場するために事前申請が必要となるが、特定技能外国人であればすぐに入場できることが多い。	建設
登録支援機関を使わずに受入れが可能になったことは評価に値する。	建設
日本人と同等に仕事できる人材を受け入れているので満足している。	造船・船用 工
自動車整備分野では比較的手続きしやすい印象を受けており、手続きで特に困ったということはない。	自動車整備
この分野でアルバイトの次のステップができたことは大変ありがたく、満足している。アルバイトの数を減らし、良い人材に集中させることもできた。	航空
社内が多様化したことは、満足。	宿泊
今働いているタイ人のメンバーが、この先もずっと働き続けてくれるとよいが、最長で10年しか滞在できないため、一気になくなるタイミングが不安である。対応策として、今後、新規で技能実習生を計画的に受け入れようと考えている。 特定技能の期間は5年間であるが、1年ごとの契約更新となっていることから、本人が急に帰国したくなってしまう時にどうしようか、という懸念もある。	農業

満足な点	分野
特定技能は転職が出来るが、この職場を気に入ってくれているようなのでその可能性はなさそうである。	
技能実習生からずっと働いているため、要領よく仕事をしてくれ、大変助かっている。技能実習生に何かあったときに、対応してくれることにも満足している。	飲食品製造
日本人の応募が少ないため、長期間働いてくれるとありがたい。	飲食品製造
優秀な人材を確保できて、満足している。	外食業
2名とも優秀な人材を確保でき、外食業において幅広い業務で働ける制度は高く評価している。	外食業
満足な点しかない。特定技能制度は、就労目的に特化していることに魅力を感じている。 (厳密には、外国人職員数が日本人職員数を超えないようにするという制限はあるが、) 人数制限がないのもよい。圧倒的に書類が少ない。EPA もそんなに書類が多くないが、技能実習の方が格段に多い。また、責任者、指導員、生活指導員という3役を配置しなくてよいため、受入れ側としては受け入れやすい。 受入れ期間が5年間というのも大きい。 技能実習を経て、特定技能になる人もいるが、日本語能力が高かったり、日本の生活に慣れている人を受け入れられることもよい。日本語能力というよりも、日本の生活に慣れているという点の方が大きい。今受け入れている特定技能の中には、技能実習で一度来日している人(別分野)もいる。	介護
四半期報告書は手間がかかる。1月に提出した際、前の資料を参考に作成していたが、そもそもの書式が変わっており、一からやり直しとなった。支援責任者は、特定技能の直属ではいけない決まりになっている。異動がある度に、責任者が変わってしまう。 書類の煩雑さ、責任者のさまざまな負担が軽減されれば、どの会社でも自社でできるのではないか。	ビルクリーニング
特定技能本人には非常に満足している。	素形材産業
新たな技能実習生達のより良い先輩として、後輩達への指導に励んでもらいたいと期待しています。	産業機械製造業
外国人材は全般的に職場でのマナーがしっかりとしていることから、日本人従業員に対して啓発・啓蒙になっている。	電気・電子
特定技能制度を活用して人材が確実に確保できていることに満足している。	造船・船用工
特定技能外国人は勤勉に仕事に従事しており、会社から休日出勤を求められる際も積極的に協力しているので、満足している。	造船・船用工
人材が確保できるということは大変満足である。 熟練工になっているため、継続してくれているだけで満足である。	漁業

<不満な点>

不満な点	分野
技能実習生よりも報告等の書類提出頻度が高く、年4回ある。この改善してほしい。	ビルクリーニング
頑張りすぎて、体調不良を訴えないことがある。早めに言えばすぐに病院に連れて行ける。	産業機械製造業
登録支援機関を利用しないと、書類の記載や病院や携帯電話契約の同行、生活面のマナーなど問題を自社で対応することが難しい。	建設
建設業では、受入れ可能な外国人労働者数が常勤の日本人職員数を超えてはいけないと定められていることには不満である。	建設
受入れに係る手続が大変。アンケートやヒアリング等の各種調査への協力を含めるとそちらに時間を要す。登録支援機関に支払う費用負担も考えると、結果的に日本人の賃金以上にかかっていると感じる。	造船・船用工
書類手続きが煩雑すぎるため、簡素にしてほしい。外国人の手当が200円くらい安いケースがあり、その理由を説明する時に大変手間であった。 管轄の名古屋入管は、電話がほとんどつながらない。一方で入管からの連絡は電話で、書類提出はFAX	自動車整備

不満な点	分野
<p>である。外国人ごとデータベースを作って、ウェブ上で修正できるようにしてほしい。せめてEメールでのやりとりしてほしい。コロナ禍において登録支援機関もテレワークが中心であり、押印のために郵送していると、膨大な日数が必要になる。周辺環境整備をしていただきたい。</p>	
<p>不満な点は、書類の多さ。更新であっても新規と変わらないくらいの手間がかかる。</p>	航空
<p>手続きが煩雑で時間を要する点が課題。受入れの際には手続きに2か月半かかり、3月の卒業後すぐに働いてもらうことができなかった。</p> <p>3か月ごとの定期報告と1年ごとに更新手続きについても、記入項目や必要書類の簡素化をするなど、もう少しスムーズに手続きができる工夫があると嬉しい。</p> <p>弁護士に依頼をしたが、書類の多さと手続きの煩雑さから断られた。</p> <p>最初の申請は、高松市の入管で申請をした。受入れ後は神戸市の入管で手続きを実施しているが、神戸では毎回の担当者ごとに見解や指示が異なるため、統一していただきたい。</p>	宿泊
<p>地方入管での審査に時間がかかりすぎる。また、年に4回の定期チェックが非常に大変で、登録の際の提出書類も大変分かりにくい。地方入管の担当者には、登録支援機関を使ったらもっとスムーズにいくと言われた。</p> <p>登録の際、通訳の資格がない人を介して手続きをすることはできないと言われ、新たに業務委託契約を結ぶことになった。モンゴル語の通訳は多くないため、探すのも大変だった。通訳の資格がなくても、臨機応変な対応をして頂けると有難い。</p>	宿泊
<p>特定技能の申請書類が多すぎる。もっと簡単にできないものかと思っている。</p> <p>特定技能に移行する人は若い世代であり、健康でほとんど病気にならないことから、特定技能が支払う健康保険料を下げしてほしい。</p>	農業
<p>日本語のコミュニケーションがとりにくいため、若干のストレスを感じる。今のメンバーは、よくも悪くも自己主張が弱い。以前受け入れていた中国人は、日本語ができる分、自己主張が強かった。</p>	農業
<p>協議会に入らなければいけない点において、不満がある。一般社団法人大日本水産会が運営しているが、協議会へ16,000円/年の支払いが負担になっている。</p> <p>漁業の技能実習制では、漁協等の監理団体が中央漁業団体からの指導を受けるとともに、その中央業業団体が、漁業技能実習事業協議会の構成員となり、その協議会から受入れ事業者が、証明書の交付を受けなければいけないが、証明書の交付がすぐにおこなっていない。</p> <p>また、技能実習生本人も労働組合（全日本海員組合）に加入しなければならず、技能実習本人が3000円/月を全日本海員組合に支払っている。</p> <p>漁業の技能実習制度において、様々な団体が関係して複雑になっているとともに、本人が月々費用を負担することになっている。特定技能では、改善を期待していたが、結局、大日本水産会が中心の組織（協議会）に加盟し、受入れ事業主が年間費用を負担する仕組みとなっており残念である。農業はもう少し仕組みが簡略で、途中でお金を取られる仕組みが無いと聞いている。</p>	漁業
<p>また、5年以上働くことを希望しており、特定技能の制度上、5年後以降も働けないのはもったいない。5年後以降も働けるようにしてほしい。</p> <p>2名とも優秀だが、日本人の考え方への理解が進まず、店長が困ることもある。</p>	外食業
<p>足本人たちに対してはないが、申請書類の作成が大変である。</p>	飲食品製造
<p>手続き面は大変であり不満がある。3か月に1回の定期報告が大変なので、もっと簡素にならないだろうか。</p> <p>人材斡旋のみ依頼したので、在留変更の入管手続き申請等も澤田氏が行った。留学生の課税証明等の準備も手伝った。</p> <p>長崎にいる人もいたが、何回か本人のところまで行って手続きをした。</p> <p>各言語でも書類がなければいけないので、ベトナム語のひな型等を参照にして作成した。さすがに一人では大変であったため、他の職員にも手伝ってもらった。</p> <p>1人に対して準備する書類の数が多すぎと思った。</p>	介護

不満な点	分野
<p>学習面では不満を感じる。EPA や技能実習は勉強する期間（インドネシアの EPA の場合、訪日前後にそれぞれ 6 か月間の日本語研修がある。技能実習も所定の日本語学習の時間が決められている）があるが、特定技能はない。技能実習は評価試験が目標となるが、特定技能はそういったものはない（特定技能の試験で日本語能力の項目はあるが、そこまでハードルは高くない）。また、学習プランは登録支援機関や監理団体によるところも大きい。そのため、入職してからの学習計画や学習機会の提供が必要である。本法人では、EPA や技能実習の経験があったため、学習計画を立てることができたが、そういった経験がないところは、特に、国外からの特定技能を受け入れる際、学習能力に差が出てくるだろう。</p>	介護
<p>今後は技能実習生、特定技能も含む、直接雇用の比率を上げていきたい。新たにインドネシアの送出し機関からも人材を採用するため、面接をリモートで行った。しかし、最近は送出し機関の育成環境も見ることができないため、受入れには不安がある。</p>	電気・電子
<p>特定技能に移行するために多大な時間と費用を要した。それが原因で特定技能外国人の受入れを躊躇する事業者もいる。</p> <p>特定技能制度が施行される前に仕方がなく技能実習 3 号への移行を選択した。今後は技能実習 3 号ではなく特定技能に移行させる考えである。</p>	造船・船用工

② 特定技能受入れにおいて必要な情報・支援

必要な情報や支援は、海外試験の調整進捗、登録支援機関選定のための情報、高度な通訳の紹介、マッチング、リクルートサイト、正確でわかりやすい情報提供等が挙げられている。

特定技能受入れにおいて必要な情報・支援	分野
<p>他業種の受入れ状況、現地試験の進捗状況の情報がわからず、知りたい。</p>	ビルクリーニング
<p>手続き・制度について、初めて特定技能を受け入れる人にわかるように、わかりやすく説明してほしい。</p>	ビルクリーニング
<p>監理団体や登録支援機関については、それぞれ特徴があると認識している。数が多く、選定するための情報がないのが不安である。特定技能受入れにおいて必要な情報は、支援機関等の詳細情報（監理人数、職種、失踪者の数、監理費等）である。</p>	ビルクリーニング
<p>特定技能外国人に対して、日本社会の常識を学ぶ機会の提供や、生活指導を行っていただきたい。受入れ機関がいくら伝えても外国人労働者の耳に入らない。出入国在留管理庁から伝えていただけるとより伝わるだろう。</p> <p>書類の簡素化をお願いしたい。</p> <p>自社で通訳を用意することが難しいので、登録支援機関を利用せざるを得ないが、国や JAC が通訳支援サービスや書類作成の自動通訳システムを提供できるのであれば、受入れ機関は登録支援機関に頼らずにコストを抑えることができるので、特定技能制度ももっと利用しやすくなる。</p> <p>日本語に対する外国人労働者の学習意欲を高めるような取組があると良い。</p>	建設
<p>2020 年に建設分野における特定技能の業務区分に建築大工が追加された直後に、特定技能への移行申請手続を行った。関連情報がほとんどない状態で手続を行っていたので非常に苦労した。</p> <p>2020 年 7 月、JAC 監修の「建設分野の 1 号特定技能外国人受入れマニュアル」が発売されたことを受けて購入。在留資格変更にかかる書類の追加や間違いの指摘があったときに、参考にできた。書類の書き方など相談できる窓口があるとありがたい。</p> <p>また、有料でかまわないが、高度な通訳が必要なきになど斡旋をお願いできるところがあるとありがたい。</p> <p>現状では、会社の代表者は支援責任者と支援担当者になれない。このため、家族経営等の中小零細企業は登録支援機関に業務委託せずに特定技能外国人を受け入れることが難しい。罰則規定があっても良いので、代表者またはその家族が支援責任者と支援担当者になれるように規制緩和していただきたい。</p>	建設

当社のような企業は登録支援機関の支援なしに特定技能外国人を直接受け入れることが難しい。外国人労働者と企業との直接交渉で済むように制度の緩和や書類を含む諸手続の簡素化を検討していただきたい。	造船・船用工
特定技能のリクルートサイトのようなものがあると良いと思う。	自動車整備
自動車整備分野では特定技能を日本で採用するのは難しく、海外で直接雇用するような形をとっていきたく、そのやり方やパターン等を情報提供してもらえるとありがたい。 自動車整備分野は特定技能2号がないため、ぜひ2号を作ってほしい。特定技能で来ているモンゴル人は30歳となっており、家族を日本に連れてきたいようだ。	自動車整備
書類審査に時間がかかりすぎることが課題。特定技能外国人が3月に日本語学校を卒業するため、1月から手続きを始めたが、ビザがおろるまで5か月かかってしまった。 特定技能の手続きは富山県で二人目とのことで知見の有無によるところかもしれないが、審査側の体制強化も必要と感じた。	宿泊
他企業で受け入れている外国人労働者も含め、外国人労働者に対する支援（日本語能力の向上等）を行うために、来年4月に、国からベトナム人の通訳が2名派遣されてくるが、彼らが来た際には、行政からのサポートを求めたい。	飲食品製造
マッチングイベントがあれば、ぜひ参加したい。	飲食品製造
登録支援機関を利用しなくても特定技能を受け入れることができるが、入管庁からは、登録支援機関を利用しないと受入れはできないと言われた。外国人労働者を採用した経験がない事業者においては、そういったことが分からず、言われることに従うしかない。	外食業
2人目の入国がコロナ禍であったため、いつ来日できるか分からなかった。入国できても、14日間の自宅待機があり、受入れに時間がかかった。 在留資格を取得できたにもかかわらず、入国に関する連絡が何もないため、いつになったら入国できるのかと度々確認していた。なんらか連絡が欲しかった。	外食業
EPAだと、一人当たり23万5千円の給付金があるが、特定技能の補助金がないので、検討いただきたい。給付金があると施設において教育支援の充実が図れるのではないかと。	介護
国外の特定技能の試験は、国によって開催回数が異なる。ミャンマーの場合、数日ごとに開催されているが、ベトナムでは数か月ごとであり、その差は大きい。早急に特定技能を受け入れたいとなった場合、試験回数が多い国に偏るだろう。 特定技能を受け入れたいので、どんどん試験を行ってほしい。 コロナで入国時期が分からないと、雇用の計画がなかなか立てられない。また、コロナの影響だけではなく、ミャンマーのように、国内情勢からも影響を受ける。ミャンマー人を3名受け入れることになっているが、入国が遅れて、内定取り消し・内定辞退になるかもしれない。	介護
ダイレクトメールなどを活用して、特定技能の受入れに関する情報をスピーディに提供していただきたい。	造船・船用工

③ 特定技能制度における課題

課題・改善点は、長期雇用と本人の家族呼び寄せのニーズから、特定技能2号の分野追加希望が多かった。他に、建設業での協議会費の高さ、技能実習2号からの移行における手続きの簡略化、申請手続き時間の短縮、年4回の申請の簡略化、申請のデジタル化、転職・首都圏への流出の懸念等。

カテゴリ	特定技能制度における課題	分野
5年経過後の措置の検討、特定技能	求人難が今後も改善される見通しがない状況で、技能を習得した人材が5年で雇用終了となることは、企業が受入れを躊躇する理由の1つになると考えている。在留期間の延長、もしくは5年経過後の措置の検討、就労できる在留資格の拡充等の対応が必要である。 現在、ビルクリーニング分野で若い外国人を雇用しようとする場合、技能実習と特定技能1号で	ビルクリーニング

カテゴリ	特定技能制度における課題	分野
2号の分野拡大	<p>しか受け入れられない点を改善してほしい。業界でも同様の課題意識、改善要望が強い。同業他社では、通訳を雇用する際に、技術・人文知識・国際業務が許可されなかった。当社では技人国の申請経験はないが、行政書士に確認を行ったところ、当業界での技人国は難しいとの回答があった。将来的に幹部候補とする目的や、帰国後に同種の事業環境があること等を示せていないことが関係しているのではないかと考えている。</p> <p>永住可能になる特定技能2号での受入れもできるようにしてほしい。厚労省によると、現在の特定技能1号の受入れが進んでからでないと、2号の申請・受入れ可能業種を広げられないようである。</p> <p>外国人材は、家族を呼べないことが最も不安だと感じている様子。出稼ぎ労働の状態が続くと、国へ戻ろうという思いも強くなってしまっているのではないかと。</p>	
	<p>制度の存続期間について、どれくらい残れるのかという見通しが立てれば、監督者のポジションを与えられる。突然の帰国などは、不足分を補うなど対処が必要になる。</p> <p>約束を守らない企業もいるため、特定技能についても優良企業として格付けをしてほしい。</p>	素形材産
	<p>特定技能2号としての道が認められてほしい。2号が整備されれば、班長、グループ長としての昇進も用意してあげることが出来る。</p> <p>特定技能は、高度人材（技術者）との区分が違うため、特定技能1号が満期となっても、高度人材の枠で採用するというのは難しい。長い目で見れば、ある程度の技術レベルが認められれば引き上げることが出来るのではないかと。永住権の対象にならない以上は、特定技能1号は5年というスパンで、活用を考えざるを得ない。</p> <p>特定技能の本人たちは、5年の期間後に、帰国希望が多い印象。7名のうち、日本に残ったのは2名、5名は帰国をした。適齢期で結婚したいという人もいるが、一概には言えない。</p>	産業機械製造業
	<p>特定技能2号への移行条件について、まだ暫定ではあるが、建築大工は一級建築大工技能士の試験に合格する必要がある。同試験は実務とかけ離れていることから、日本人の建築大工でもほぼ受けない。また、都道府県職業能力開発協会に試験の可否の理由を問い合わせても教えてくれない。評価方法は他にもあるはずで、見直しをお願いしたい。</p> <p>日本人は現場での仕事をやりたがらない。こうした中で特定技能制度が創設されたことは理解できるが、もう少し規制緩和して労働力供給の安定化を図るべきである。</p>	建設
	<p>特定技能2号への移行を希望する外国人労働者もいるが、現時点では特定技能2号にいつからどのような条件に移行できるかがわからないので、特定技能外国人にも具体的な話ができないまま1年ごとに在留資格を更新している状況である。</p>	建設
	<p>5年間就労できるという点ありがたい制度であるが、各種費用の上乗せは負担。</p> <p>技能実習生や外国人造船就労者から特定技能に移行した場合、外国人労働者は婚期を迎える年齢となる。こうした中で最長5年といっても外国人労働者が何年いてくれるかがわからない。特定技能外国人労働者が1～2年で辞めてしまうのであれば、やはり日本人を採用した方が良いということになる。</p>	造船・船用工
	<p>特定技能2号も検討してほしい。家族を呼びたいというニーズは非常に強く、長く在籍してもらうには重要な点である。</p>	航空
	<p>現状、特定技能の受入れ期限は5年であるが、もっと長く働いて欲しいことから、10年に延長できないかと思っている。特定技能2号に農業分野を入れてほしい。</p>	農業
	<p>特定技能2号に農業も入れてほしい。できれば永住できるようになるとありがたいと思っている。</p> <p>現場の率直な意見としては、技能実習や特定技能等の在留資格というよりは、農業を担う労働者として外国人が来てくれればよいと思っている。</p> <p>特定技能1号と技能実習3号への移行の違い等については、しっかり運用ができていないと感じている。どのような違いがあるのか、事業主としてもわかりにくい。</p>	農業

カテゴリ	特定技能制度における課題	分野
	<p>初めて特定技能を受け入れる場合は、不安を感じるだろう。そのため、様子見をしている段階かもしれない。1人採用すればそのあとも進むと思う。</p> <p>5年後に特定技能2号がどのように制度化されるのか興味深い。</p>	<p>飲食料 品製造</p>
<p>手続きの 簡素化、 入管庁の 対応改善</p>	<p>手続きがもっと簡素になればよい。定期報告が3か月に1度であるものを、半年に1度位にして欲しい。外国人労働者だけでなく、日本人も含めて労務を担当しているの、3か月に1度の時期がとても大変である。</p> <p>登録支援機関の支援を入れてないことから、特定技能外国人材と直接話してできる良さもあるが、最近では、他の人が入って面談をするのも良いかもしれないと思う。その点では、ベトナムのEPAの人に、特定技能外国人に声をかけてもらうように言っている。法人に相談できないようなことも相談にのってもらえればと思っている。</p>	<p>介護</p>
	<p>受入れ機関と特定技能外国人の間でより簡単に雇用関係が結べるように手続きの簡素化とコスト負担の軽減をお願いしたい。多くの外国人労働者は、日本の在留制度が煩雑なわりに収入が高くないとの理由で、日本を離れてオーストラリアやカナダなどの国に行ってしまう。</p> <p>特定技能2号は、現時点で一部の分野のみが移行できる在留資格となっているが、対象分野を拡げていただきたい。例えば造船工場では様々な職種の外国人労働者が働いている。職種によって特定技能2号に移行できる外国人がいる一方で移行できない外国人もいると、仕事の熟練度等で差異が出てしまうので、仕事に支障を来してしまう。</p> <p>特定技能制度について、手続きが煩雑で帰国もできないとのイメージを持っている外国人が少なくない。当社は通訳の協力を得ながら外国人労働者に入念に制度説明しているが、それでもなかなか理解してもらえなかった。特定技能に移行する2年前くらいから説明しない理解してもらえないのではないのか。</p>	<p>造船・ 船用工</p>
	<p>技能実習2号から特定技能への切り替えの手続きが簡略化できるとよい。</p> <p>特定技能制度開始直後は、入管庁側でも申請に時間がかかった。</p> <p>受入れ人数が多いため、3か月に1回の定期提出書類が多く大変である。以前のことを指摘されても、なかなか覚えてもらえない。</p>	<p>飲食料 品製造</p>
	<p>申請が下りるまでの期間が長すぎる。提出書類が多く、書類の重複もある。特定技能制度が始まったばかりだからか、入管庁も慣れていないような印象がある。</p> <p>1名を受け入れるのに、2年半かかっている。特に外食業は、変化が早い業態であるため、受け入れたいと思うタイミングと合わないのであれば躊躇してしまう。</p> <p>他にもう1名採用したいと考えている人がいたが、時間がかかったことから、技人国や特定技能の在留資格が発行されないのではないのかという不安があった。不安が原因で、もう1名の人は東京に行ってしまった。</p> <p>入管に問い合わせた際には一人一人親切に対応してくれるが、対応者が毎回変わるため、毎回最初から説明しないといけないのは手間である。</p> <p>海外で働いていたことがあるが、海外ではデジタル化されていて、15~20分くらいで手続きが終わる。指紋認証も導入するとよい。日本では紙で管理しているが、ほんの少しの不備でも、申請書類を印刷し直して、郵送して、再提出する必要がある。入管庁でもさらに申請書類を印刷しているのを見ると、情報共有が弱いと感じている。</p>	<p>外食業</p>
	<p>登録支援機関を利用していないため、最初は、四半期ごとに書類を提出しなければならないことを知らず、督促が来て知った。四半期ごとの書類は、毎回同じような内容であるため、その都度出す必要性を感じていない。</p> <p>1人目の申請時は、本当に大変だと感じた。2人目は1人目の経験があったため、1人目よりもスムーズに進めることができた。作成自体が難しいというよりは、内容が細かすぎると感じている。</p>	<p>外食業</p>
	<p>入管庁の電話回線を増やしてほしい。1日中かけても繋がらない時がある。</p>	<p>介護</p>
<p>協議会の 改善</p>	<p>登録支援機関に支払う費用以外に、一般社団法人建設技能人材機構（JAC）には別途、1人あたり12,500円を毎月支払っている。建設業者団体に所属していない企業が建設分野特定技能外国</p>	<p>建設</p>

カテゴリ	特定技能制度における課題	分野
	人を受け入れようとする、さらに JAC に 24 万円の年会費を支払う必要がある。これは、建設分野特定技能外国人の受入れ人数が増えない要因になっていると思う。	
	特定技能においては、協議会に、16,000 円/月支払っているが、会員に何をしてくれているのか、わからない。技能実習制度においても、本人が労働組合（全日本海員組合）に 3,000 円/月支払うことになっており、給料から引いて、支払っているが、特に本人に対して何かしてくれたことはない。	漁業
都市部集中の懸念	特定技能制度の問題ではないかもしれないが、今後、外国にいる外国人を直接雇用する場合、どうしても都市部の給料が高いため、都市部に流れてしまう可能性がある。 別の会社で技能実習 2 号を終了して本人の希望としては日本に残りたい場合、登録支援機関を通じて「特定技能への移行を考えてみませんか」と連絡が来るが、こちらで手を挙げてみてもどうしても埼玉等の都市部の会社に行ってしまう。	自動車整備
	大都市の賃金と比較して賃金水準に不満を持っている外国人労働者も多いので地方で働くメリットも伝えてもらえるとありがたい。	建設
転職の懸念	能実習生と違い、転職できることを懸念している。試験に合格してしまえば、他業界に就職することができるため、SNS 等で今よりよい雇用条件を見つけてしまうと、転職してしまうかもしれない。	飲食料 品製造
特定技能評価試験の改善	特定技能 1 号評価試験の情報は不安定なので、自社での指導体制の整備のために、2021 年 3 月実施の製造業特定技能 1 号評価試験の受験に間に合っていない。技能実習受入れ時にも困ったが、試験の具体的な内容が良くわからない。練習問題が豊富であれば足掛かりになるが、例えば Youtube で他の技能実習生の作業内容を見ても、あまりにサンプル数が少ないため、正解なのかどうかが怪しい状況である。そのため、例えば練習問題、試験手順のマニュアルの完備、評価基準の明示をしてほしい。 帰国希望の外国人に対して、便数を増やすなど、現状の措置を拡大してほしい。	電気・ 電子
他社からの移行における評価調書における課題	自社の技能実習経験者であれば評価調書を自社で用意できるが、他社から受け入れる場合は他社に評価調書の発行を依頼する必要がある。後者だとすぐに評価が入手できない場合があるので特定技能の申請に時間がかかってしまう。現時点では、評価調書を入手するためにある会社と交渉しているが、今後は同様なケースが増えると大変である。 当社では外国人造船就労者も受け入れている。技能実習の評価調書を外国人造船就労者の評価調書で代用できれば、関連手続はよりしやすくなる。 四半期ごとの定期報告があるが、報酬の支払状況を証明するために外国人労働者の通帳のコピーを提出している。個人情報に関わるので、通帳のコピーまで提出しなくても良いのではないかと考えている。現時点では特定技能 2 号への移行に係る要件が明らかではないが、移行のハードルの高さが気になる。なお、特定技能 2 号に移行できる外国人労働者は限られるだろう。	造船・ 船用工
日本語教育の支援	日本語教育の支援をしていただけるとありがたい。	航空
転居支援	特定技能外国人を受け入れて感じたのは、外国人・日本人に関わらず遠方からの受入れの際には、様々な支援が必要であると感じた。日本に数年住んでいる外国人でも転居支援は必須と考える。	宿泊
運転免許書の取得について	特定技能外国人は自動車免許の取得が可能になる。日本のマナー順守ができないこと、日本語能力を踏まえると、危険だと思う。当社の特定技能外国人に対しては特定技能 2 号になってから自己責任で運転してほしいと伝えている。	建設

④ 登録支援機関への評価

登録支援機関の評価として、利用せず自社で支援を行う企業においては、登録支援機関への月々のコストの発生を懸念している。自社で登録支援機関になる場合もある。また、自社対応においても、行政手続きのみ依頼するケースもみられる。

登録支援機関を利用している企業においては、費用面は技能実習と同水準のケース、技能実習より安いケース等が様々。評価として、コストが高いと感じて今後は自社対応や登録支援機関になることを考えている企業、丁寧な支援に満足している企業等様々な意見があった。

カテゴリ	登録支援機関への評価	分野
自社対応	登録支援機関に委託しないのは、月々の費用面の負担である。人材紹介のみ依頼。人材紹介については、不景気に伴い、最近は紹介料が落ちてきている。失業してしまった人を紹介したいという電話が多く、毎日2～3件位はある。お世話になっている登録支援機関からの紹介はしっかりやってくれており、面接する際に、10名位は揃えてもらえる。その分費用も高かったが、交渉して安くしてくれている。	介護
	最初の手続きは行政書士にお願いするが、あとは自分でやっている。自社で監理している。監理費用が発生することが懸念である。当社社員がタイで知り合った送出し機関経由で、受入れを開始したと聞いている。監理団体ではどうにもならない部分を、送出し機関に直接話していた。監理費は値上げされている。1期生の受入れは、現在と異なる送出し機関であった。2期以降は、同じ送出し機関である。	ビルクリーニング
	ある登録支援機関から参考見積を取ったが、1人あたり3～4万円かかる計算であった。1事業所あたり3～4万円であればまだ理解できるが、1人あたりだとあまりにも高すぎる。	建設
	当社は登録支援機関でもあるため、自社で対応した。	宿泊
	登録支援機関は使用していない。検討はしたが、毎月のランニングコストが高く、それを本人への支援に充てたほうが良いと判断した。今回、モンゴル人は登録支援機関を使わずに受入れたが、国によって違うため、他の国の方を受け入れることになった場合は使用するかどうかはその際に判断することになる。	宿泊
	登録支援機関は利用しておらず、特定技能試験の支援から入国の手続きまですべて自社で行った。在留資格手続きには、かなりの手間がかかった。	外食業
	登録支援機関を活用しているが、当社も登録支援機関であるため、登録業務は自社で行っている。行政書士にコンサルティングを受けながら、申請を自社で行っている。	自動車整備
登録支援機関に依頼	書類の変更に応じて記入するものが多すぎる。捺印の手配も大変であり、登録支援機関を利用せざるを得ない。手続きを簡素化してもらって、よっぽど利用料金を外国人に渡した方が良い。	素形材産
	登録支援機関と監理団体は同一法人であり、阿波国際技術交流協同組合である。技能実習生受入れからの付き合いで、8年ほどの付き合いがある。必須支援項目は、登録支援機関にすべて支援を委託しており、それ以外にも中国からの人材紹介もお願いしている。細かいところも含めて丁寧に支援をしてくれている。	産業機械製造業
	登録支援機関（近隣の行政書士）を一部委託で利用している。本来的には、一切委託をしたくないし、これまでの経験から自分たちで十分にやれる（すでにやってきている）という自負はある。なぜ当社は登録支援機関を利用しなければ許可出さないとといった規定違反の裁量が通っているのか全く納得がいかない。ただし、時々利用している近隣の行政書士は、非常に良い方で、最低限の支援を、それほど高額ではない料金で対応してくれている。	素形材産業

カテゴリ	登録支援機関への評価	分野
	<p>技能実習生は入国1年目であり、いろいろと手がかかるため監理団体が間に入る必要があることは納得がいくが、登録支援機関は不要である企業は使わないと思う。</p> <p>ただし、現在技能実習でお世話になっている監理団体は、割に合わない・ビジネスにならないという理由で、登録支援機関への登録をしていないようである。そうした登録支援機関が一定数いることも、特定技能が伸びていない理由の一つだと考えている。</p> <p>一つの提案だが、登録支援機関を利用する際の利用料を国が補助するような制度は作れないか。そうすれば、登録支援機関としても収入があり、受け入れる企業は負担が減る。国として、特定技能を増やしていきたいと考えているのならば、そうしたことをしないと、技能実習3号へと流れていく結果に終わるのではないか。</p>	
	<p>弊社の登録支援機関は三重県ですが、3か月に一度の訪問も欠かさずに来て頂いております。ですので、大変満足しています。</p>	産業機械 製造業
	<p>初期費用は問題ない。しかし、月々の支援費用が監理費とほぼ同等であるが、技能実習生より、特定技能の管理費はそこまでかからないのではないかと感じた。そのため、一律にするよりも場合分けをした方が良い点について交渉をしたところ、在留年数に応じて値段を下げるという仕組みに変更した。</p>	電気・電 子
	<p>登録支援機関は監理団体と同一法人である。特定技能外国人を受け入れたいと監理団体に相談したところ、登録支援機関になってもらうことができた。同登録支援機関には支援を全部委託している。登録支援機関には受入れ時に44,000円を払っており、その後は毎月26,000円を支払っている。技能実習生の監理費用(32,000円)より若干安い、依然として高いと考える。</p>	建設
	<p>自社で外国人労働者を支援するノウハウも余力もないので、支援業務を登録支援機関に任せている。登録支援機関に支払う費用は監理団体の費用と同水準である。受入れ時に27,000円を支払ったほか、月々の費用として27,000円を支払っている。</p>	造船・船 用工
	<p>通訳などの支援をしてもらっているので、概ね満足している。なお、特定技能への移行手続をよく理解していないためか、他の登録支援機関に比べて、手続のスピードが遅い。</p>	造船・船 用工
	<p>技能実習でお世話になっている監理団体は、特定技能を取り扱っていない。知人が特定技能を取り扱う登録支援機関を立ち上げたため、主に在留資格関係の書類の手続きを依頼している。</p> <p>受入れ時の登録支援機関への支払額は10万円。書類作成の際に支払った。</p> <p>月々の登録支援機関への支払額は0円である。何か支援が必要になった時に、適宜利用額を支払うことになっている。技能実習の監理団体には、月々一人あたり10,000円を支払っている。</p> <p>監理団体については、支援が丁寧という評価では無いが、だからといって不満があるわけでもない。監理団体には、コンスタントに外国人を紹介してくれればよいというスタンスである。</p>	農業
	<p>技能実習生を受け入れ始めた時からずっとお世話になっている監理団体は、親交のある菊農家から紹介してもらった東京の協働組合である。現在は、登録支援機関になっており、今後も同じ団体に依頼予定。何かあったら電話相談できる安心感がある。</p> <p>技能実習の受入れ時の金額は、10万円超だと思ふ。月々の支援として25,000円を支払っている。特定技能受入れ時、行政書士に申請関係の書類作成を依頼し、10万円支払った。登録支援機関には、特定技能の支援において、月々17,000円を支払っている。</p>	農業
	<p>登録支援機関は、きちんと機能している。何かあればすぐ来てくれるし、病院等もすぐ来て、一緒に行ったりしている。手取り足取り対応してくれるため、課題に思っていることはない。</p>	漁業
	<p>登録支援機関は1社。国外から受け入れているときに利用している。</p> <p>すぐお世話になっているため、不満な点はない。登録支援機関としての知識を共有してもらっているため、ありがたい。パートナーのような感覚である。</p>	介護

カテゴリ	登録支援機関への評価	分野
	<p>今後は自社で登録支援機関になろうと思っている。メリットは、コスト面が大きく、登録支援機関に支払う金額がなくなる。登録支援機関が提供している内容（学習支援、就労支援、生活支援）は、EPA や技能実習を受け入れているときにすでに行っていたため、本法人でもできると思った。</p> <p>初めて受け入れた外国人は、N1 を持っており、国内で2年生活している人であった。日本人を含めて、適正検査を行ったが、日本人職員よりも成績が高いくらいであった。そういう人に対し、登録支援機関の支援内容のうち、一律に生活オリエンテーションをするのかというのは疑問を感じる。</p>	
	<p>登録支援機関（3機関を利用）には、ビザに関する書類作成等、申請業務のみを委託している状況。生活支援等は自前でできるため、思ったよりも頼ることはあまりない印象である。費用面を考え、自社対応で進めようかと考えている。</p> <p>月の管理費用は、約2.5万円～3万円程度である（技能実習生も同じくらい）。申請や紹介にかかる費用は別途必要となり、初期段階で申請にかかる費用は約50万円、紹介手数料は約20万円。現状契約している機関から、様々な情報をいただけるのはありがたい。3か月に1回の監査も親身にやっていた。管理団体は、各企業に送り出してから、日本語や生活支援を行うべきとされているが、そこまで手が回っていないことが多い印象がある。登録支援機関も同様。実態がないのに、「生活支援をしっかりと行います」という登録支援機関が増えると問題になるだろう。</p>	<p>飲食料 品 製造</p>
	<p>管理団体は、北見市にある東亜総研を利用している。登録支援機関も管理団体も、特に問題ない。</p>	<p>飲食料 品 製造</p>
	<p>紹介を受けた長野県の登録支援機関を利用している。</p> <p>技能実習は商工会議所が管理団体となっており、登録支援機関とは別団体。</p> <p>特定技能1名分でも相当量の書類作成が必要であり、受け入れている人数が多い当社では、登録支援機関を利用しないと、対応できないと考えている。</p>	<p>飲食料 品 製造</p>
	<p>求人票を出していた日本語学学校のグループが登録支援機関の認定を受けていたため、利用した。初めての利用で、登録支援機関の業務範囲がどこまでなのかが不明。提出した書類のチェックを行うだけであった。ほとんど自分たちで申請書類を準備したため、登録支援機関の力を借りなくても自分たちでできると感じた。月々の利用料金は、申請書類の提示だけではなく、アドバイス等も含まれたものなのかと想定していたが、実態に合っていないように思う。当社自身が今後、登録支援機関になりたいと考えている。</p> <p>日本語学校においては、卒業生の就職実績が欲しいため紹介料は求められなかった。本来なら最初の登録料が発生するようだが、卒業生の採用ということで、配慮してくれた。</p>	<p>外食業</p>
<p>他社依頼 (グループ内)</p>	<p>グループ会社であるため、意思の疎通が図りやすく、改善要望も言いやすい。しっかりやって頂いていると思う。</p>	<p>自動車整備</p>
<p>その他</p>	<p>これまで関係している監理団体は4団体ある。</p> <p>①町内で同時期に受け入れた企業からの紹介。</p> <p>②①から独立した団体。技能実習1号から2号への移行について対応。丁寧に支援してもらい高く評価していたが、監理先の受入れ企業でトラブル（傷害関係）が発生したため業務停止となり、大変残念である。</p> <p>③②の業務停止に伴い、漁業組合から監理団体を変えるのであれば③しかないと当時言われた。</p> <p>大変不満がある。今いる技能実習3号の人（3人目）を斡旋してもらったが、講習期間中、監理団体に支払っていた満額が本人に支払われてなかった。手続きも大変遅く、面接をしてから2年半経って入国した。</p> <p>また、この地域に支部を構えた際に、これまで支払っていた書類作成費や本人の渡航費等以外に、コンサル代として10万円を請求された。</p>	<p>漁業</p>

カテゴリ	登録支援機関への評価	分野
	<p>技能実習2号修了者が特定技能に進まず帰国した理由の一つとして、今の監理団体（登録支援機関）に不信感がある、と言われてしまった。</p> <p>④漁業組合。現在の監理団体。</p> <p>監理団体と登録支援機関へ支払う費用は同じで、月々②40,000円、③33,000円、④20,000円である。②が最も高いが、支援内容も丁寧であったため、適切な金額であると思っている。</p> <p>今は、登録支援機関を自社でやるため、勉強を始めたところ。登録支援機関がないと、特定技能外国人は受け入れられないと漁協から聞いている。</p>	

⑤ 特定技能1号・技能実習3号への移行の考え方

技能実習から特定技能へは、3号ではなく2号からの移行を希望している企業が多い。理由は、3号は条件面で簡単ではないこと、本人が特定技能を希望することである。3号に移行したケースは、特定技能への移行に時間がかかることを懸念したものである。

カテゴリ	特定技能1号・技能実習3号への移行の考え方	分野
技能実習2号⇒特定技能1号への移行	<p>技能実習3号への移行は緩和されたとのことであるが、資格条件面で簡単ではないと考えている。特定技能は、本人が希望すれば最長5年勤務できること、1年単位で契約できる等を踏まえ、特定技能1号への移行の方が良いと考えている。</p> <p>特定技能では、より高度な技術・特殊な環境を任せることができ、ビルクリーニング業務全般の守備範囲が広がる。会社としても、活躍の幅を検討することができ、意味があると思う。</p>	ビルクリーニング
	<p>技能実習3号は最低賃金+αという処遇。特定技能を採用する際はパートの給料を適用している。特定技能は、技能実習経験を踏まえての賃金設定である。</p> <p>現在在籍している技能実習2号の31名については、希望があれば特定技能に移行する。技能実習3級か特定技能か希望を聞いたが、特定技能は処遇が上がり、試験も免除になるということから、特定技能希望が多い様子。</p>	素形材産
	<p>特定技能制度が利用できない場合、技能実習3号を利用するために優良企業である必要がある。制度の改正で他社から外国人労働者を受け入れる予定がない企業には、優良企業を維持することが難しくなる。会社側に責任がない場合の失踪については減点幅を小さくするなど、優良企業を維持しやすくしてほしい。</p> <p>技能実習生の受入れに係る人数枠も変わってしまうので、技能実習3号への移行は検討しにくい。優良企業を維持できれば、制度として利用しやすくなる。</p>	建設
	<p>当社では技能実習3号は考えていない。2号を終了して、良い人であれば特定技能に移行させる。</p>	自動車整備
	<p>当社で学んだ技能実習2号を、特定技能に移行させていくのがスムーズである。毎年4名程度の技能実習生が来て、全員を特定技能にしたい。ただ、本人の進路希望や家族との関係もあり、難しい。ベトナムでは自動車整備という分野の人材がまだあまりいないようで、現地にいるのはエンジニアばかりになってしまう。そのため、現地での採用は難しいことから、自社で育てていく発想になる。</p>	自動車整備
	<p>技能実習3号を受け入れていない理由は、本人希望によるもの。特定技能への移行を希望している。特定技能への移行があることは、日本で長く働きたいと考える技能実習生にとっては、モチベーションにつながっていると感じる。</p>	農業
	<p>監理団体への管理費分を本人の給与に充てたいため、技能実習3号を継続せず、特定技能への移行を基本的には考えている。</p>	素形材産業

カテゴリ	特定技能1号・技能実習3号への移行の考え方	分野
	ただし、後述するように、「利用有無は任意」であるはずの登録支援機関について、なぜか当社は入管への申請において、「御社は登録支援機関を使わなければならない（使わないと許可を下ろさない）」ということを言われ、渋々登録支援機関を一部委託で使っている。基本的には、技能実習の3年間で技能レベルも日本語レベルも向上しており、それに見合った処遇をしたい想いもあり、特定技能1号への移行をしたいと考えている。	
	技能実習3号修了の要求水準が高いため、基本的には2号から特定技能1号に移行することで、より長期の滞在を目指すこととしている。	電気・電子
	基本的には技能実習生の希望に沿っている。 技能実習3号の3人については、コロナ禍で帰国できなくなったため、技能実習3号に移行した。この3人は、技能実習3号修了後、帰国する予定である。 特定技能1人については、技能実習2号から移行した。本人から、技能実習2号修了時に特定技能に移行したいという希望があったためである。	漁業
技能実習2号⇒技能実習3号	現在特定技能となっている方の場合、当時は、技能実習3号や特定技能の制度がなかった。一方で、今の技能実習3号のメンバー3名は、技能実習3号制度ができた後に、半年ずつずれて2号から3号に移行している。 それぞれ、特定技能の制度開始が間に合わなかった、在留資格の移行にあたり、一時帰国したいと相談された、（一時帰国をしたい場合は、技能実習3号に移行が良いと思った）特定技能に切り替える際に申請等に時間がかかり、仕事ができなくなると考え、タイムラグが無く継続して働いて欲しかったためなどの理由から、技能実習3号に移行した。 技能実習3号の3名は、いずれ特定技能になりたいと言ってくれている。トータルとして長い期間雇用できるため、結果的には良かったと思っている。	農業
	特定技能外国人が技能実習で来た際には、技能実習3号や特定技能制度が無かった。今いる技能実習生3号の人にも長くいてほしいが、どこかで一時帰国させてあげたいと思っている。	漁業
	当初は、特定技能制度がしっかり定まるのかどうか不安であったため、技能実習2号から3号に切り替えた時期もあった。また、技能実習3号の3年もあるため、特定技能1号の5年と合わせて期間も伸ばせると考えていた。 しかし、今年から2号→3号ではなく、特定技能に切り替えるようにしている。特定技能の場合、教育計画等の研修制度が不要であり、管理の煩雑さが無い、特定技能は単純作業でもよいと明示的に示されているからである。 特定技能を取り扱っている管理団体の話によれば、特定技能の転職は制度的に可能であるが、実質的にはハードルが高いようである。 また、しっかりと生活支援を行うことで、転職の可能性は低くなると思う。 実際に、高い時給を設定しているわけではない（愛知県の最低賃金が927円に対し、技能実習生とパートの時給を950円、特定技能を970円に設定）が、行っている生活支援を示すことで、外国人労働者はちゃんと集まってきている。 特定技能1号と技能実習3号の処遇は変えていない。	飲食料 品 製造
	以前は、技能実習3号が3名いた。現在は、3名とも特定技能となっている。特定技能制度ができた時に、条件に合わず（技能実習期間が2年10か月過ぎていなかった）、特定技能になれなかったため、3号になった。一時的な対応であり、今後、3号を受け入れる予定はない。	飲食料 品 製造

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響

① 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響として、出入国制限による影響が出ている企業が多く、業績悪化や雇用調整助成金利用等も、外食業、航空、宿泊、製造3分野等においてみられ

る。

カテゴリ	新型コロナウイルス感染症の影響	分野
出入国制限による影響	EPA に入ってこられない人が発生している。今年の2月で、半年間研修して就労のはずが遅れている。段階的に入国してくれるのもいいが、その場合研究期間がずれたりして、手間になる部分もある。帰国したい子が帰れない事もある。EPA は1～2年に1度、母国に帰っている。これまでは現地の面接会に同行してもらって、先輩の体験談を話してもらい、その機会が里帰りも兼ねたりしていたのだが、それもできない。	介護
	あと3名ほど技能実習生を受け入れたいが、新型コロナウイルス感染症の影響で、出入国が規制されているため、現地に面接に行くこともできない。 今年の8月に、技能実習2号の3名が3年間を満了となるが、経済産業省の製造分野特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に入会不可という判断がでてしまい、今いる特定技能1号の3名についても、今後どうなるのか不透明な部分がある。技能実習2号を満了する3名についても、特定技能1号へ変更が可能なのかどうか不明。	産業機械製造業
	初期の特定技能メンバーは3年満期後、一時帰国が叶ったが、コロナ禍以降のメンバーは一切帰国できていない。地元空港での離発着が無く、送迎する者に多大なる負担となっている。	電気・電子
	建設業は他の産業ほど新型コロナウイルス感染症の影響を受けていない。リーマンショックの際に売上が大きく減少したが、当時ほどの影響を受けていない。 帰国を希望するものの帰れない外国人もいる。 入社する予定の技能実習生が入国できないため、確保予定の人数調整ができない。新型コロナウイルス感染症が沈静化した段階で、特定技能外国人が早期帰国を希望するのか、もう一年滞在するか、現時点では見通しが立たない。	建設
	新型コロナウイルスの関係で、技能実習で来る予定の人が来れなくなって、帰国の予定の人が帰れなくなっている。	漁業
	年末に受入れを拡大（10数名を受入れ）し、現在は約30名。本当はもっと前に受け入れる予定であったが、コロナの影響で入国できなくなり、受入れが遅れた。 技能実習2号が一時帰国できなくなった。会社としてのフォローが全くできなかった。 コンビニの売り上げは落ち込んだが、一定の発注はあったため、技能実習生を受入れ止めする必要はなかった。	飲食料 品製造
	入国の際に、14日間の隔離が必要となり、時間を要した。 毎年、技能実習1号を12名受け入れているが、受入れ時期がずれてしまった。	飲食料 品製造
	取引先に学校給食会があり、3月～4月の休校によって、一時売上高はマイナス30%になった。通販取引を開始したため売上は、130%に戻り、今は、右肩上がり順調にきている。 去年の秋頃に入社する予定だった人材が、3月初めに延期になった。延期になると、今年の採用も再検討する必要がある。	飲食料 品製造
出入国制限による影響／業績の悪化	休業が発生した時は、休業手当等で対応した。 官公庁を中心に4月以降の入札案件に経費削減の動きが出ているため、今後一般企業、その他消費者へ広がってゆくとされる。具体的な見込みはない。個人オーナーからは業務の縮小、解約が少し出てきている。 リーマンショック時より業務中止、停止が即座に起こったことが大きな違いである。売上等が即座に減少した。リーマンショック時は発生後1年～2年後に影響が出た。	ビルク リーニ ング
	コロナのピーク時に、契約内容が変更となり、業務が少なくなった。 ベトナム人を、春から受け入れる予定だったが、在留資格の申請段階で進まなくなっている。	ビルク リーニ ング
	出荷量は変わらないが、単価が安くなっているため、経営状況は悪い。 人手がないと回らない状況であり、休業していないため、雇用調整助成金等は活用していない。	農業

カテゴリ	新型コロナウイルス感染症の影響	分野
	技能実習生のうち1名が帰国を希望したため、新規で受け入れようとしているが、2か月くらい入国が遅れている。帰国できなかった人の受入れなどで対応しているが、新規入国者が困難なこともあり、人手不足となっている。技能実習生は8名いるが、本当はもっと人手が欲しい。	
雇用調整助成金利用有	<p>外国人材は4名1部屋で集団生活をしている。集まって食事をする習慣もあり集団感染が心配。今のところ何名かPCR検査でも陰性であった。仕事に支障はない。</p> <p>技能実習生の入国については、採用面接をしても入国が出来ないという状況が続いていた。2020年9月までは入国予定の実習生がおらず、10月入国予定の実習生が、1~2か月遅れの12月はじめ、入国規制の緩和に乗じて来日している。</p> <p>雇用調整助成金は、2020年4・5月、2~3回利用した。コロナ禍で子供の面倒を見る必要がある従業員に、休業補償を実施する兼ね合いで利用した。</p>	素形材産
	<p>昨年、自動車メーカーの工場が停止した事を受けて2020年5月から仕事量が急激に落ち込みました。正直、外国人を雇用していますので、悩み、そして不安の毎日を過ごしていましたが、『雇用調整助成金』が実習生にも適用されましたので何とか雇用を守れました。2020年12月頃からは少しずつですが、仕事量も戻ってきたように感じます。</p> <p>技能実習生だが、2020年8月に3名入国予定だったが、入国ができず、最終的に10月末に入国ができた。</p> <p>また、2020年10月に技能実習2号を満了して帰国予定だった3名がいたが、帰国ができずにいた。そのうち1名は11月初旬に大使館のチャーター便が確保できて帰国、1名は特定技能に変更、1名は未だ帰国ができず特定活動で在留している状況である。</p> <p>雇用調整助成金は、昨年5月から8月まで3か月間利用した。</p>	産業機械製造業
	2020年4~6月で休業を行った。その際に雇用調整助成金を活用し、外国人も同様に休業補償を全額で行った。	電気・電子
	<p>焼き肉屋等の外食産業等との取引が多いことから、外食産業の落ち込みにより出荷量が半減した。帰国希望のあった1名について一時帰国をさせるとともに、1名は休ませて、今は2名で仕事している。</p> <p>休業補償として、雇用調整助成金の申請を予定している。雇用停止は考えておらず、助成金等を活用して頑張りたいと思っている。</p> <p>一時帰国時に、1か月の想定が45日入国できなかつたり、コロナの関係で、タイに入国してから2週間隔離→タイ1か月→日本入国で2週間隔離が必要でかなり時間がかかっている。</p>	農業
	<p>コロナ前は6割~7割の稼働率だったが、今は3割~4割の稼働率となっている。</p> <p>業務量の減少から、会社として雇用調整助成金の活用をしている。</p>	宿泊
	<p>売り上げは、9割減となっている。</p> <p>雇用調整助成金等、様々な助成金を使っている。休業補償も使っているが、底をつきそうになっている。</p> <p>1回目の緊急事態宣言が終わった段階では、Go To キャンペーンもあり、売り上げが少し戻った。今回は緊急事態宣言が終われば、売り上げは戻っていくだろう。</p> <p>日本人のアルバイト(4名ぐらい)も外国人のアルバイトも、2月後半には雇い止めをした。働くことは難しいため、現在は今後の計画を立てる時間に当てている。</p> <p>コロナ前は海外展開を見据えていたが、コロナの影響で難しくなった。</p>	外食業
業績の悪化	<p>ANAがパートナーであるため、ANAの需要次第であるが、見通しは立っていない。</p> <p>まずは自社の社員を守ることが大事であり、今後の採用はその次になるだろう。</p>	航空
	<p>売り上げも激減し、業務量も激減した。コロナ前は6~7割程度の稼働率。GoToトラベルキャンペーンの際は、一時盛り返したが、現状は数室のみ稼働するような状況。外国人労働者も働きたいのに、なかなかシフトを入れられない状況になってしまった。一方、プライダルは、コロナの終息が予測できないことから、待たずに実施するようになってきた。</p>	宿泊

カテゴリ	新型コロナウイルス感染症の影響	分野
	<p>ビルメンテナンス以外に施設運営、外食業もしており、打撃を受けている。</p> <p>実習生たちは、残業を多くしたいと言いつつ、仕事が減ったり、清掃時間のシフトが減ったりしている。お客様によっては、契約内容の変更もあった。月に1回は、「コロナでみんな労働時間が減っている。あなただけ減っている訳ではない。」と説明やフォローをしている。</p> <p>月に1回ペースで、県外に行かないようにも言っているが、出かける人もいる。</p>	ビルクリーニング
感染症対策の強化	<p>リーマンショック時や東日本大震災の際でも会社の業績は好調だった。しかしコロナの影響で当社の売上は2020年だけで約6,000万円程度減少した。2020年2月、特定技能外国人を連れてベトナムを訪れるために航空券やホテル等を手配したが、コロナの影響で日本に戻れるかどうか不透明だったので、ベトナムへの渡航をやむを得ずに断念した。</p> <p>現場作業は車で乗り合いで向かうことになるので、1人でも感染したら全役職員が仕事できなくなる。マスク着用や消毒などの感染症対策に加えて、人混みに行かないことや、電車に乗らないことなどをお願いしている。</p>	建設
	<p>当社では、2020年度に新たに10名の外国人労働者を受け入れる予定だったが、コロナの影響で来日時期を2021年度に先送りせざるを得なかった。コロナ禍の中でも外国人の船員が来ているが、当社の工場に来る前に別場所で2週間待機してもらっている。</p> <p>当社は感染者が出ていないが、様々な感染症対策を行っている。外国労働者専用の寮では感染防止対策を講じている。例えば食堂の座席を1/3程度に減らしたり、レイアウトを変えたりした。また、体温計、マスクや消毒液を配布している。職場では、時差出勤や時差休憩などの対応を行っているほか、大人数での外食業を自粛している。</p> <p>造船は契約から完成まで3年程度かかるので、すぐに影響が出ない。コロナ禍で出入国が制限されていることから、当社の営業活動はある程度影響を受けているが、オンラインのミーティングなどで対応している。感染者が出ていないこともあり、それ以外の仕事には大きな支障が生じていない。</p>	造船・船用工
変化なし	<p>尾道市因島には感染者が出ていないことに加えて、寮や職場などでの感染症対策を徹底している。新型コロナウイルス感染症の影響をあまり受けていない。</p>	造船・船用工
	<p>当社は大きな変化はない。採用も大きく変わることはないだろう。</p>	自動車整備
	<p>自動車整備業界は、基本的には一般の個人相手なのでコロナの影響を大きく受けておらず、良くも悪くも昨年度とさほど変わっていない。</p> <p>一方で他業界の影響を受け、外国人の応募が増えている。そのため、技人国の外国人採用も今後は増えてくるかもしれない。</p>	自動車整備
	<p>新型コロナウイルスより少し前から、原因不明で水揚げ量が減り、困っている。</p>	漁業
	<p>群馬県は11店舗中10店舗が路面店であり、ドライブスルーや持ち帰りが増えたおかげで、売り上げは前年比の目標をクリアしている。</p> <p>特定技能の1名が配属されている高崎駅の店舗だけは、売り上げが6割となっている。あまり忙しくないと言っている。</p> <p>休業措置はないが、時間短縮（今月は20時）は行っている。</p>	外食業
	<p>コロナ禍直前に入国したり、入国が緩和された時に入国できたため、充足している状態である。</p> <p>ただ、複数名をまとめて受け入れるはずだったのが、別々の受入れになると、住居の手配、学習計画、OJTの計画等がずれてしまう。</p> <p>2018年入職した人が一時帰国を予定していたが、帰国できなかったため、メンタルヘルスケアは重要だと考えている。</p>	介護
	<p>造船業では受注から納品まで通常2~3年かかる。2~3年後にコロナの影響が出るかもしれないが、現時点では当社の業績は大きな影響を受けていない。現在に比べて、リーマンショックが業績に与える影響が大きかった。</p>	造船・船用工

カテゴリ	新型コロナウイルス感染症の影響	分野
	当社の取引先では、50人程度の従業員がコロナに感染したことで造船所が1ヶ月程度閉鎖された事態が生じた。その影響を受けて当社も1ヶ月程度休業せざるを得なかった。現場の仕事は感染症対策が難しいが、消毒などの対策を取っている。	

② 特定活動への在留資格変更利用

特定活動への在留資格変更利用	分野	外国人受入れ状況
ビルクリーニング技能実習生1名が、特例措置で介護の特定活動になった。フィリピン人の女性で、本国の看護師資格を所有していた。コロナで契約が減少していた時期でもあり、本人からのリクエストもあったため、在留資格変更の申請をした。入管に相談したところ、前例はないと言われたが、看護師資格があるためか介護の特定活動の許可が下りた。	ビルクリーニング	合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身分、技人国、介護、特定活動
技能実習生が2020年6月で満了となったが、コロナの影響で通常の帰国ができなかったため、当制度を利用した。2020年10月に、救援機にて帰国できた。帰国までは特定活動に変更し、就労した。	ビルクリーニング	合計：5名 特定技能：1名 (ミャンマー) 技能実習2号
外国人造船就労者について、特定活動への在留資格変更を行う特例措置を利用した。	造船・船用工	合計：6名 特定技能：1名 (タイ) 造船就労者
帰国するはずだった技能実習生1名を特定活動に移行させ、現在も当社で勤務してもらっている。	自動車整備	合計：23名 特定技能：5名 (フィリピン) 技能実習1号、2号
技能実習が3年経った時点で帰れなかったベトナム人3人を特定活動とし、引き続き仕事を行ってもらっている。いずれも帰国を希望しているが3月に切れるため、そろそろもう一度更新しないといけないかと考えている。	自動車整備	合計：15名 特定技能：1名 (モンゴル) 技能実習2号、技人国
帰国できなかった方を特定活動で受け入れている。	農業	合計：10名 特定技能：2名 (ベトナム) 技能実習1号、2号
利用有。技能実習2号が終わり、他社に切り替える予定のケースであったが、すぐに特定技能に切り替えられなかった。その外国人労働者は、当社のルールに従わない問題がある人たちであったため、当社で特定技能に切り替えられないと伝えた。他の食品工場(愛知県と栃木県に工場がある会社で、その外国人労働者たちは栃木県に配属された)に転職したが、手続きがうまくいかずに、取り急ぎ特定活動に切り替えることになった。	飲食物品製造	合計：80名 特定技能：30名 (ベトナム) 技能実習
3月いっぱい福岡・ベトナム間の飛行機がなくなり、帰国できない状況だが、現在50名定員の寮には48名が入居中で、空きがあるため、新たな居住支援は不要である。在籍している特定活動5名のうち、1名はコロナの影響でベトナムに帰国できず、特定活動に切り替えた。	飲食物品製造	合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動

③ 特定技能外国人の離職もしくは転職者の受入れ有無

カテゴリ	特定技能外国人の離職もしくは転職者の受入れ有無	分野	外国人受入れ状況
受入れ実績あり	在籍している特定活動5名のうち4名は、以前いた会社が倒産したため、商工会議所経由で紹介を受けた。特定活動になるには、特定技能1号を目指すことが条件になっており、本人たちも一生懸命動いてくれているため、そのまま当社に受け入れる予定である。	飲食物品製造	合計：47名 特定技能：16名 (ベトナム) 技能実習、特定活動

	他企業で働いていた技能実習生を4名受け入れている。 特定技能はいない。	飲食料 品製造	合計：42名 特定技能：17名 (ベトナム) 技能実習
受入れ検討可能	離職者や転職者の受入れ経験はない。よい人材がいれば受け入れたいが、基本的には、現地法人を活用する以外の受入れはあまり検討していない。 当社内での支店・地域の異動希望があれば、叶えたい。 転職希望が出ることは、仕方がないと思うが、当社は雇用条件・待遇をよくしているため、不満が出にくいと思っている。現在も転職希望者は0名である。 業界内での転職は待遇等のミスマッチによって発生すると認識している。	ビルク リーニ ング	合計：48名 特定技能：13名 (ベトナム) 技能実習2号、身 分、技人国、介 護、特定活動
	現在はない。転職者の受入れも検討はしている。 しかし、ビルクリーニングの現場の不規則なシフトに慣れることができず、転職してきても辞めてしまう可能性があるのではないとも思っている。 他社に転職できる点については、不安がある。会社からすれば、日本人と同じ同等の待遇で、かつ、技能実習と同じように支援等をして手間暇をかけていても、簡単に転職されてしまう。 かつて技能実習で、ビルメンテナンスから外食業に変えたいという実習生がいたが、折り合わず辞めてしまった。	ビルク リーニ ング	合計：26名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習1号、2 号、身分
	近隣の監理団体が何社もあるが、転職の依頼はない。監理団体が扱っている分野は、農業、飲食物品製造業が主なため、特定技能の資格がとれており、依頼があった場合は、お受けしても良い。転職の危惧は今のところないが、良い企業であれば転職をしてもらっても構わない。	素形材 産	合計：60名 特定技能：8名 (ベトナム) 技能実習
	スムーズな受入れ態勢と、良い人材が獲得できるのなら検討したい。 長期にわたってフォローしてくれる送出し機関の存在は必須である また、技能実習生時代のネガティブな部分の開示情報も必須であると考え る。	電気・ 電子	特定技能：1名 (中国)
	現時点では、特定技能外国人の離職も転職者の受入れもない。なお、転職者を受け入れたい意向である。 昨年2月にWebで面接した外国人労働者がコロナの影響で来日できないため、やむを得ずにキャンセルになった。そこで出入国在留管理庁のマッチングイベントに参加するなど、人材確保に注力している。	建設	合計：3名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習
	離職者や転職者を受け入れたことはないが、今後、良い人がいれば受け入れたい。 今年の冬に技能実習3号を修了するタイ人がある。一度帰国し、1～2年後に、特定技能で再入国したいと言っており、この人が帰国するタイミングで新規の技能実習生を入れたいと考え、登録支援機関にも既に相談している。 新規の技能実習生でなくても、離職者や転職希望者で良い人材がいれば、構わないと思っている。	農業	合計：4名 特定技能：1名 (タイ) 技能実習

(4) 特定技能外国人本人へのヒアリング

特定技能外国人本人へのヒアリング	分野	外国人受入れ状況
ベトナム出身の男性で年齢は28歳。ベトナムの高校を卒業した後に技能実習生として2017年に来日し、建築大工の仕事に従事している。日本以外の就労経験はない。 技能実習生として来日する前にベトナムの送出し機関で5ヶ月程度日本語を勉強した。完成した建物を見るとうれしいし、やりがいを感じる。楽しく仕事ができているので、特定技能で働く仲間が増えてほしい。	建設	合計：3名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習

<p>モンゴル国籍で現在 24 歳の男性。日本語レベルは N2。</p> <p>日本のアニメや映画に興味があり、ある程度の日本語を覚えた。モンゴルで大学を出た後に日本の日本語学校に入り、勉強した。</p> <p>来日後 1 年ほど新聞配達をしていたが、先輩の紹介でこの会社のアルバイトをはじめた。日本語学校を卒業後、特定技能試験を受け、合格しこの会社に入った。</p> <p>書類の準備や試験対策も会社がしてくれ、大変感謝している。</p> <p>ぜひ家族を呼びたいと思っており、航空分野での特定技能 2 号を検討してほしい。</p>	航空	<p>合計：210 名 特定技能：6 名 （モンゴル 5、中国 1） 身分、技人国、留学 アルバイト</p>
<p>モンゴルのウランバートル出身。7 月から働き始め、半年くらい。日本語学校の間に N3、特定技能をとった。</p> <p>本当は大学で勉強したかったが、金銭面で出来なかった。日本語学校の先生と相談して、特定技能の宿泊業を選択した。レストランでのアルバイト経験を活かせるホテルを選んだ。お客さんに、モンゴルのことをいろいろ聞いていただけて楽しい。</p> <p>富山市内には大学もありモンゴル人の大学生など友達も多くいるので、休日は買い物に行ったり、遊んだりしている。趣味のバスケットボールやバレーボールもする。</p> <p>① 特定技能外国人を受け入れたい企業や、特定技能を目指す外国人へのメッセージ これまでは働くことは大変なことだと思っていたが、日本で働いて、こんなに忙しく働いているのに楽しいと思えている、ということ伝えたい。</p> <p>② 特定技能制度の改善希望</p> <p>手続きに時間がかかり、日本語学校卒業後、働き始めるまでの数か月間、日本人との会話の機会がなかったため、日本語能力が落ちてしまい残念だった。</p>	宿泊	<p>合計：2 名 特定技能：1 名 （モンゴル） 家族滞在</p>
<p>ベトナム人。園芸の職員のみんが優しく、トマト栽培の作業も楽しいので今の仕事を気に入っている。忙しい時は辛いが、長く働き、ずっと日本に住みたい。いずれは、介護分野や病院でも働きたい。</p>	農業	<p>合計：10 名 特定技能：2 名 （ベトナム） 技能実習 1 号、2 号</p>
<p>ベトナム人男性で 28 歳。</p> <p>製造部門で、惣菜を作ったり、盛り付けたりしている。技能実習生の時は、広島県で車のシートを作っていた。</p> <p>専門学校や大学に行きたかったが、家庭の事情があり、経済的に進学が難しかった。</p> <p>2018 年から日本語学校に通い、卒業後に特定技能として当社で働くことになった。日本語の学習意欲が高く、自主的に勉強しようとしている。</p> <p>日本で安心して働きたかったら、特定技能を目指してみようか。</p> <p>特定技能の場合、仲介なしで、直接入社することができる。一部のお金はかからない（送出し機関の費用?）。</p> <p>長く日本で働きたいと考えている。特定技能 1 号が終わってから、2 号に移行できる制度があるとありがたい。2 号になると、家族を連れてくることできる。</p> <p>（会社の制度に対し）生活を楽してみたいので、2 人部屋ではなく、1 人部屋にしてほしい。</p>	飲食料 品製造	<p>合計：80 名 特定技能：30 名 （ベトナム） 技能実習</p>
<p>ネパール人。来日して今年の 5 月で 5 年になる。</p> <p>日本語学学校で見た求人票で、キッチンもホールも募集されていたため応募した。</p> <p>元々日本のアニメに興味があって、ひらがな・カタカナ・基本的な会話をネパールで勉強していた。さらに勉強したいと思い、日本の語学学校に通うことに決めた。</p> <p>料理が好き。日本料理も勉強しており、料理長に習ったりして、少しずつ作れるようになってきた。</p> <p>特定技能が終わった後は、技人国に切り替え、長く滞在できるとよいと考えている。</p> <p>特定技能試験は、3 か月くらい勉強して、試験に合格できた。</p> <p>特定技能は家族を連れてくることできないので、改善してほしい。</p>	外食業	<p>合計：1 名 特定技能：1 名 （ネパール）</p>
<p><2 人共通></p> <p>・女性。・ラオス大学の日本語学科卒業。日本語での留学経験（国費留学）であり、日本語のレベルは日本人レベル。</p>	外食業	<p>合計：8 名 特定技能：2 名 （ラオス）</p>

<p><1人目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・一昨年の10月から働いている。日本人と同等に対応できている。 ・モスバーガーはマニュアルがしっかりしており、サービス業に携わる上でのステップが踏めることを実感でき、魅力に感じている。 ・サービス業のレベルが高い日本で働けているため、身につくことが多い。 <p>ラオスに夫がいるため、家族を呼べるような仕組みが欲しい。</p> <p><2人目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年の10月から働いている。 ・日本は衛生管理が徹底されており、マニュアルの衛生管理項目を学べる。また、おもてなしの勉強をできるのもよいと感じている。 ・コミュニケーション力は大事である。日本語が分からないと仕事ができないが、「話せる」＝「日本で仕事ができる」わけではない。 		<p>技人国、留学生アルバイト</p>
<p>ベトナム人。</p> <p>日本に来て3年目。特定技能の前は、神戸の日本語学校で日本語を勉強していた。今の職場は、インターネットで見つけた人材紹介会社からの紹介である。介護の仕事ができるとベトナム語で書いてあったものを見つけて会社に相談した。ベトナム語でのたくさんの情報がある。</p>	<p>介護</p>	<p>合計：13名 特定技能：3名 (ベトナム) EPA</p>
<p>①日本で特定技能として働いている感想：</p> <p>特定技能ビザで働ければ収入が高くて、生活が安定できると思います。また、5年間の契約の特定技能が終わっても帰国せずに日本にずっと住めると嬉しいです。会社に全力を尽くして嬉しく思います。毎日、もっと頑張りたいと思います。作業能力を上げたり、日本語を改善したりしたいです。自分の夢を実現になれるように一生懸命に頑張っています。</p> <p>②特定技能を目指す外国人へのメッセージ：</p> <p>日本での仕事は大変です。品質や納期などたくさんのルールがあります。でも、日本人と一緒に働くのはいいと思います。日本での夢を実現できるように頑張ってください！</p> <p>③特定技能制度に関する改善希望、課題</p> <p>特にはありません。ボーナスももらえるので。</p>	<p>産業機械製造業</p>	<p>合計：4名 特定技能：1名 (ベトナム) 技能実習</p>
<p>仕事は思ったほど簡単ではない。</p> <p>在留資格に係る手続のスピードを速めてほしいことと、休暇で1～2ヶ月程度一時帰国した際に社会保険料の負担を軽減してほしい。</p>	<p>造船・船用工</p>	<p>合計：11名 特定技能：5名 (フィリピン) 技能実習</p>
<p>ベトナム出身の男性で年齢は39歳である。高校卒業後にベトナムの専門学校に入学し、溶接について2年間勉強した。</p> <p>技能実習生として来日する前にベトナムの送出し機関で日本語を勉強した。また、来日後は大島造船所で日本語を1ヶ月間勉強した。日本語能力を測る試験は受けていないが、日常会話ができるレベルにあり、仕事するには問題ない。</p> <p>日本以外の就労経験はない。技能実習生および外国人造船就労者として2回来日した経験を持っている。今回は面接を経て特定技能外国人として再来日した。</p> <p>技能実習生や外国人造船就労者だったときも現在も溶接の仕事に従事している。</p> <p>ボーナスをはじめ、日本人労働者と同じ給与体系にしていきたい。</p>	<p>造船・船用工</p>	<p>合計：60名 特定技能：5名 (インドネシア、ベトナム) 技能実習、技人国</p>

3. 登録支援機関ヒアリング調査結果

(1) 特定技能における課題、改善点について

① 支援内容への課題認識

支援内容の課題認識として、コロナ禍における定期面談の難しさ、実績が無い事業者への支援における懸念、登録支援機関の同士の業務提携の可能性について意見があった。

カテゴリ	支援内容への課題認識
定期面談の難しさ	<p>定期面談は3か月に1回だが、企業が近いところばかりではないため、それなりに労力を要する。実際のところ、特段の問題がなければ15分程度で終了することもあるため、コロナ禍の現状を踏まえてもオンラインでの面談でも問題ないとする。また、現状では問題が発生すれば企業からすぐに連絡が入る体制にもなっている。コロナ禍になり、企業の担当ともLINEやFBでやり取りしていることもあり、オンラインで相談を受けることもあるため、その延長でオンライン面談も実施できれば十分と考えている。</p> <p>外国人の支援と言っても、人によって必要度が違うという問題はある。3か月に一度の面談が求められているが、先述のベルー人などは全く悩みもなく、非常に形式的になる。もちろん、制度としてこういう仕組みが必要なのは理解できるが、難しい問題である。</p> <p>当社ではこれまで技能実習を扱ってこなかった。技能実習制度はいろいろ問題を抱えているのを知っており、深入りするのを避けていた。しかしながら国内の働き手が少なくなる中で、人材派遣会社としては外国人分野に進出していかないといけないと考えていた。そうした中で特定技能制度ができて、この制度であれば信頼できるとしてこの分野に参入した。</p> <p>上記の経緯であるため、技能実習を受け入れている企業とのネットワークが少ないという課題があり、技能実習から特定技能に変更するルートについてはうまく参入できていない。</p> <p>もともとは鈴与グループであることを活かし、航空分野の特定技能に参入しようとしていた。航空分野には技能実習がないため、技能実習のノウハウがないことは弱みではなかった。しかしコロナ禍により航空分野が一気に縮小してしまったため、いま他分野を模索しているところだ。</p> <p>事前ガイダンスについては、雇用条件についての案内が必要なので、その機会として活用している。コロナ禍により、飲食料品製造の会社では定期訪問も難しかった。しかし、最近は何の企業でも、感染症対策を行ったうえで定期訪問を受け入れてもらえるようになっている。</p> <p>監理費は25,000~30,000円ほどを月額料金としてもらっている。監理団体としての支援、登録支援機関としての支援を同一の企業に行う場合、監理費・から約5,000円差し引く形でいただいている。技能実習、特定技能両方とも同水準</p> <p>支援内容の中で特に費用がかかるのは、定期面談である。受入れ企業に直接訪問して様子をヒアリングするため、費用が一番多くかかる。そのほか、外国人本人の疾病、喧嘩などのトラブル時にも直接訪問するため、そうした対応での費用が掛かっている印象である。しかし、そうした対面での面談、同行は、受入れ企業への信頼を勝ち取るには不可欠である。</p>
未実績事業者への懸念	<p>監理団体から登録支援機関となっているため、特定技能と技能実習で似たり寄ったりの部分がどうしてもある。受け入れた特定技能外国人材は、当社となんらかの関わりがあった人を受け入れている。登録支援機関を利用せず会社独自で受け入れている事業者や、海外からの受入れ等を経験していない登録支援機関について、きちんと外国人への支援ができているのかという疑問を感じる。</p> <p>現地の政府に対し、書類を出す必要がある国等もある。インドネシアの場合も、現地の労働省に登録する必要がある。現地に職員がいれば分かるが、本邦外の書類の支援等もあった方がよいと考えている。各国に必要とされる支援ができているかは重要であり、送出国で怪しいことに関わっていないのかも確認したほうがよいと考えている。</p> <p>定期訪問や面談等は監理団体では実施が慣れている。技能実習の支援を特定技能に当てはめたらいいものができると思う。まったく経験がない人が登録支援機関になると、安かろう悪かろうが広がってしまわないか不安である。</p>

登録支援 機関同士 の業務提 携	支援内容の課題としては、登録支援機関同士の業務提携はできないことが挙げられる。現状は制度上、1人の外国人材に係る支援は1企業でしかできない。外国人材の支援のなかで登録支援機関同士がつながることもあり、登録支援機関がそれぞれの強みを持っていることも分かってきた。例えば、国内ネットワークが強い企業と海外からの送出し機関とのネットワークが強い企業が提携することで、日本に入国させるまでと入国後の就職の各過程で強みを発揮でき、分業することで効率的な支援になると考える。業務の効率化による登録支援機関の売上増にもつながる可能性はあるだろう。
---------------------------	--

② 特定技能受入れ支援において必要な情報・支援

外国人が入居できる情報の提供、日本語学習支援ツールの紹介、社会保障や年金に関する人材絵の説明案内等に関する支援を求める声があった。また、特定技能評価試験回数の増加についても挙がっている。

カテゴリ	特定技能受入れ支援において必要な情報・支援
居住支援 へのサポ ート	住まいの支援として、寮が無い企業は外国人が入居できるアパートを探すために近くの不動産等に連絡して調整している。ほとんどの場合、外国人が個人で契約することが困難であり、企業が社宅として借り上げている状況である。外国人が入居できる物件情報が少ないため、そのような情報があれば共有してもらいたい。 登録支援機関について、世間的認知度が低い。特に銀行や不動産会社等での認知度が低い。そのため、支援が限定的になってしまう。 登録支援機関の事業者として保証人になることができず、個人で保証人になるしかない。登録支援機関は、本人と所属が違うため保証人になれないと言われる。そのため、受入れ企業が保証人になることになるが、そうであると転職などの足かせになる。
日本語学 習支援ツ ール等の 紹介	日本語学習の機会として行政や民間企業の日本語教室も紹介している。また、日本語学習ができるアプリも紹介している。他方で、働きながら学習する機会を提供するのが難しいため、将来的には働く外国人向けのオンラインでの日本語教室を実施したいと考えている。直近で実施している企業など、オンラインでの日本語学習に関するツールや情報等があれば紹介して欲しい。
社会保障 や年金の 人材への 説明	社会保険や年金を支払わないと、資格変更や更新申請ができないが、年金について、自分ではもらえないのに、なぜ支払う必要があるのか説明を求められる。 脱退一時金は、法人の場合と個人の場合異なるため、説明が必要であり、それも手間である。 技能実習では、所得税に関し、中国は租税条約があるため支払う必要がない等、国籍によって、税金を支払う人と、支払わない人が出てくるため、本人達は不公平感を感じている。当社は、現地にいるタイミングで納税について、きちんと本人に伝えるようにしている。入管庁のポータル等を使って、外国人本人に案内できるとよい。
試験回数 の増加	経済産業省の試験回数が少ない。自動車部品関連の受入れ対象職種を増やしてほしい。 職種のバリエーションが増えず、かつ試験が少ないと、自動車部品の技能実習生にとっては、職種間移動が出来ない状態になるため、これは解決してほしい。 むしろ特定技能の対象業種の場合は、積極的に技能実習から特定技能に移行したいという意向を聞いている。 業種による違いはあるが、試験の回数を多くしてほしい。回数が少ないため、地方では受験のために抽選が行われることもある。希望者全員にチャンスが与えられるようにしてほしい。

③ 特定技能制度における課題 等

課題としては、申請手続きにおける課題、元技能実習生の評価調書がもらえないこと、協議会の対応や会費等の改善、技能実習生からの移行者に対する支援の重複是正等の意見があった。

カテゴリ	特定技能受入れ支援において必要な情報・支援
申請手続き	<p>最も大きな課題は、申請手続きである。留学生からの特定技能への変更の審査においては、特に、アルバイト超過、国民保険の未納、年金の未納についての審査が厳しい。国民保険は理解しているが、年金について理解していない留学生が多い。本来は日本語学校が年金事務所に連れていき、免除手続きを実施すべきだと思うが、特定技能申請のタイミングで未納が発覚すると遡って免除手続きを実施する必要があり、その手続きが3か月程度要することもある。日本語学校や専門学校においてしっかり対応していただきたい。</p>
	<p>2月19日に入管への提出書類が大幅に変更になった。その中に「1-26 公的義務履行に関する誓約書」、つまり、現時点で健康保険や年金保険に未納があったとしても、1年の猶予が与えられるというものがあるが、未納をせずに、日本での生活を送っていた人が優遇されない措置だと思われる。オーバーワークをし、義務も果たさなかった人は、卒業時期を待たずいつでも就職可能なため雇用機会が多くあり、まじめに留学生活をしている人は、10月、3月など卒業時にしか就職できないため雇用機会が減ることになっています。現に、弊社でも3月の卒業が待てないため、オーバーワークで1年以上の未納、日本語力も劣る人を雇いたいという話がありました。これまでは、入管の障壁があることで、ハードルが高かったのが、まったく障壁がなくなってしまう。まじめにしようとしている我々、また、来日を待つ健全な人に、異常な措置に映る。</p> <p>このような措置があれば、オーバーワークを行い、働くために日本語学校の後、専門学校に進んでいる人は、途中退学しても良いというメッセージに受け取り、裏技として、ルールを守らなくなるだろう。</p>
	<p>まだこの制度は始まってすぐであり、当社も技能実習の経験がない中手探りで進めているので、何が課題かは分かっていないところが多い。</p> <p>ただ、要領は細かく見ているはずだが書き方が書いておらず入管庁に電話すると、「〇〇に書いてある」と指摘される。確かに指摘されると書いてあることが分かるが、なかなか気づけないところも多い。書き方を教えてくれるとありがたい。</p>
元技能実習生の評価証がもらえない	<p>ベトナムの場合、特定技能を希望する元技能実習生を支援する際に、元実習先の企業から評価証がもらえないという課題も多くあった。2019年においては、その課題に多く直面したことから、2020年からは、面接等をする前に評価証を取得しているか確認し、それらの外国人材を優先して斡旋した。</p> <p>最初の頃は、面接後に評価証を取得していないことが判明した場合は、監理団体に連絡して対応してもらったが、監理団体によっては対応していただけないこともあり、その場合は、せっかく就職先が決まっても、就職できないこともあった。ほとんどの場合は最終的には送ってくれるが、企業の制度理解もまだまだな面もあり、早期から取り組んでいる企業とそうでない企業とでは差異があると感じている。</p>
	<p>前の企業から評価書や源泉徴収票をもらえない、という問題がある。留学生本人は大丈夫と言っており、その前提で次の企業と進めていった結果、実は資料が足りないというケースがあった。本人の問題なのか、企業の問題なのかかわかりかねることがあり、どうしたらよいのだろうか。</p> <p>年金の未納の問題もあり、免除手続きなどを日本語学校で教えておいてもらいたいと思う。</p>
協議会の改善	<p>受入れ機関は協議会に入会しないとけないが、2019年に素形材製造に斡旋した際に、受入れ企業が協議会に入れない事例があった。経産省の協議会の入会スキームの見直しが必要ではないか。受入れ機関から業種分類を申告する際は自己申告だが、働き出してから審査によって協議会に入れなかったら離職になると言われた。実際に、協議会に入ることができず、離職になったケースがある。離職者には、他の事業者を紹介し就職することができた。ベトナムから入国させて働かせたうえで、協議会入会不可で離職させて帰国させるのは大変なことであり、協議会への入会が重要なこととして、企業の理解も促す必要がある。</p>
	<p>建設ではJACへの支払いもあり、コストがかかる。登録支援機関として赤字になってしまうので、需要があっても対応することが難しい。</p>
製造業	<p>製造業は、あまりに試験が少ない。</p> <p>電子機械は上向き始めていると感じている。</p> <p>分野としては、製造業が供給面でネックになってくると思っている。</p>

建設	<p>雇用条件書について、同じ審査をするため、入管の審査と全く同じことを、国土交通省で同じことをしているため、時間が4か月位かかる。申請だけで6か月かかる。</p> <p>入管の方は問題ないが、国交省は、サインの位置（日本人は日本語で、外国人は外国語の部分で）等、かなり細かいところまで指示をしてくる。特定技能は5年の制度だから有期契約を5年にするようになどの指示もあり、完全な二重行政になっている。</p>
特定技能2号の分野拡大	<p>農業が特定技能2号に入るとよいだろう。2号に入ること、ステップアップできたり、給料が増えたりする。技能実習からの延長から来ている実習生は、技能実習が勉強できる機会になっているため、母国に戻ってもその業種で働いたり、現地で事業を立ち上げたりする人もいる。特定技能になると、農業でも栽培だけではなく、出荷・選別・土壌に関する勉強ができるため、事業を起こす人がもっと出てくるだろう。</p> <p>特定技能については、企業側のニーズも人材側のニーズもある。技能実習から上がってくるケースと、試験合格者のケースがあるが、今後は試験合格者のケースが増えてくるだろう。</p> <p>農業・食品製造業・建設業が増えてくると、考えている。また、留学生から特定技能になれるケースも増えるだろうが、農業については留学生からのケースはあまり無いだろう。外食産業や宿泊業のような他の分野では、留学生からのケースが増えるだろう。</p> <p>コンビニは、14業種に入っていないが、今後はコンビニも業種に含めたほうがよいだろう。</p> <p>業種に特化して受け入れる登録支援機関（分野のエキスパート）と、留学生を業種に振り分ける登録支援機関（対象者のエキスパート）があるように思う。</p>
技能実習生からの移行における課題	<p>技能実習から特定技能に移行する人材に対して、8時間のオリエンテーションは重複が大きい。</p> <p>技能実習の監理団体としての支援時から、技能実習生に提供している宿舍と、特定技能としての受入れ時に必要な宿舍の広さの規定が異なる。例えば技能実習は6畳間に2人までだが、特定技能は寝室4.5平米に2名、7.5平米に2名といったような、規定が異なる書き方になり、場合によっては転居が必要になる場合もある。</p> <p>賃金についても、技能実習の1号から3号まで段階的に上げていくと、特定技能として「日本人と同等程度」という処遇とした場合に、かえって特定技能が低くなってしまふ場合がある。</p> <p>他業種への転職となった場合、給与水準が異なってくることもあり、雇用条件の調整で苦慮する。例えば条件設定の際に受入れ企業側に技能実習時より下げないように工夫してもらっているほか、雇用契約時に本人にしっかりと説明して納得してもらっている。そうした対応で、特にトラブルにはなっていない。</p>
留学生からの移行	<p>支援する留学生は日本語学校や専門学校が多いが、最近はコロナにより就職活動が困難になり、特定活動を取得した大学生も支援対象になっている。留学生においては、宿泊や外食への就職希望が多いが、コロナ禍で就職が難しい分野である。そのため、試験の実施回数が多い介護の資格を取得している外国人も多い。</p> <p>コロナ禍で大学を卒業した留学生の就職も難しい状況で、特定技能に興味を示す学生も増えてきているという肌感もある。ただし、それを促してくれる人はいない状況である。技術・人文・国際業務だけでなく、特定技能の在留資格についても大学や各学校から周知してくれるとありがたい。制度を理解している大学を卒業した外国人材においては、特定技能で5年間過ごした後、景況が良くなった際等に、技術・人文・国際業務に切り替えるということを考えている。</p>
家族帯同への改善	<p>在留資格「特定技能1号」は外国人の間で人気がない。家族の帯同が認められていないため、格の低い、就労ビザでないようなイメージを持たれているようだ。SNS等を通じて情報が広まり、「特定技能では日本に行きたくない」という声もある。</p> <p>本人が技能実習から特定技能へ移行し、別の会社で働くことを希望している場合に、組合が必要書類を出さないなど、転職への圧力をかけるケースがみられる。本来は本人の意向が尊重されるべきである。</p>
転職の発生	<p>宿泊業に就職した外国人材は、コロナ禍で事業が休業となったため雇用が継続できず、介護に転職している。介護の資格を持っていた。既に複数の特定技能を持っている外国人材も存在し、特に、外食と宿泊に多いのではないかと考えている。</p>

4. 小括・得られた示唆

上記の内容を踏まえ、調査の概要及び得られた示唆は、以下のとおりである。

(1) 特定技能の実態調査、先進事例の収集・整理

受入れ経緯として、自社の技能実習からの移行が多く、本人からの希望や、事業主からの打診等により移行を決めている。自社の留学生アルバイトからの移行が航空と飲食でみられ、試験合格者の採用が介護、宿泊、飲食でみられた。試験合格者は、知り合いの紹介、本人からの問合せ、人材斡旋会社の紹介等で受入れている。

受入れ効果として、人手不足はもとより、技能実習生からの移行等での経験人材や優秀な人材の確保等がある。また、技能実習制度も含め、若い世代の雇用による現場の活性化、人材確保に伴う事業規模の拡大等もきかれた。

(2) 特定技能における課題、改善点把握

満足な点は、長く働ける、制限が技能実習生ほどなく日本人と同等に幅広い業務で働ける、帰国が不要、アルバイトのステップアップとなる等である。

不満な点は、書類の提出頻度が高い（年4回）、書類手続きが煩雑・時間がかかる、協議会会費の高さ、日本人職員数を超えてはいけない（建設）等である。

必要な情報や支援は、海外試験の調整進捗、登録支援機関選定のための情報、高度な通訳の紹介、マッチング、リクルートサイト、正確でわかりやすい情報提供等。

課題・改善点は、長期雇用と本人の家族呼び寄せのニーズから、特定技能2号の分野追加希望が多かった。他に、建設業での協議会費の高さ、技能実習2号からの移行における手続きの簡略化、申請手続き時間の短縮、年4回の申請の簡略化、申請のデジタル化、転職・首都圏への流出の懸念等も挙がっている。

(3) 登録支援機関の利用状況、評価

登録支援機関の評価として、利用せず自社で支援を行う企業においては、登録支援機関への月々のコストの発生を懸念している。自社で登録支援機関になる場合もある。また、自社対応においても、行政手続きのみ依頼するケースもみられる。

登録支援機関を利用している企業においては、費用面は技能実習と同水準のケース、技能実習より安いケース等が様々。一定の目安等が必要ではないかと考えらえる。

評価として、コストが高いと感じて今後は自社対応や登録支援機関になることを考えている企業、丁寧な支援に満足している企業等様々である。

(4) 新型コロナウイルス感染症の影響

帰国困難者の特定活動での雇用継続の対応がみられた。

雇用継続が困難となった技能実習生の受入れ（同職種）等も一部みられた。母国で看護の資格を持つ人材が特例措置で他職種から介護分野の特定活動に移行した事例等もみられた。転職事例等もみられることから、継続した状況把握が必要である。

第 VI 章 有識者ヒアリング調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

主に以下の 3 点を目的として実施した。

- ・ 今後の特定技能制度見直しに向けた論点に関する意見収集、整理
- ・ 特定技能を含む外国人労働者受入れの実態・事例、生じている課題、今後の展望等の把握
- ・ 新型コロナウイルス感染症の外国人労働者への雇用・生活への影響、今後の展望等の把握 など

(2) 調査対象

上記の趣旨に鑑み、出入国在留管理政策に精通している有識者、中小企業業界団体関係者から、以下の 4 名に対してヒアリング調査を行った（役職・肩書はヒアリング実施時点）。

実施日	対象者
2020/12/14	是川夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
2020/12/23	丹野清人 東京都立大学都市教養学部人文・社会系 社会学コース 教授
2021/1/19	明石純一 筑波大学人文社会系 准教授
2021/1/25	杉崎友則 日本商工会議所 産業政策第二部 副部長 労働担当課長

(3) 調査内容

以下の項目について、ヒアリングを実施した。

- 特定技能 1 号の利用促進・誘導に向けて
 - ・ 実際の特技能受入れ先進事例（ご存じの範囲で）
 - ・ 技能実習制度と特定技能制度の比較（特に技能実習 3 号との比較）
 - ・ 受入れ促進に向けた課題、今後の見直し案
- 大都市圏集中回避について
 - ・ 現状認識と今後の見込み、諸外国を含む取組事例
- コロナ禍・経済危機時の在留外国人・企業への影響
 - ・ コロナ禍による外国人本人・企業への影響と今後の見込み
 - ・ 過去の事例（リーマンショック等）、諸外国の事例・動向
 - ・ 主に民間における支援の動き、必要な公的な支援策
- 登録支援機関について
 - ・ 支援の状況・直面している課題
 - ・ 適正化に向けた方策（優良機関の見える化等）
- その他

- ・ 試験受験者の裾野拡大とマッチング促進策
- ・ 送出国側の状況 など
 - 試験受験者の裾野拡大、マッチング促進策、送出国側の状況等

2. 調査結果

(1) 特定技能1号の利用促進・誘導に向けて

① 各業界の実態の確認（製造業）

1) 丹野清人先生

- ・ いくつかの基礎自治体で、特定技能外国人に着手しようとしていた事例はあるが、コロナ禍により状況が変わってしまった。
- ・ これまで外国人労働者を多く受け入れてきた地方産業都市（浜松市、豊田市、太田市、大泉町など）の有効求人倍率が、都市部に比べ明らかに低くなっている。コロナ禍により EC 関連（情報通信業）が盛んになったことなど、さまざまな要因で都市部の有効求人倍率は落ちてはいるが維持されており、1.0 倍は切っているが 0.8 や 0.9 倍で留まっているような状態である。
- ・ 一方、地方産業都市として挙げた製造業が盛んな都市は 0.5 倍を切っており、求職者の半分以上が仕事に就けない状態にある。特に製造業が影響を受けており、情報通信業などの都市型産業の方が持ちこたえているといえる。地方産業都市も持続化給付金など制度のお陰で持ちこたえている部分もあると思うが、いつまで持ちこたえられるか未知数である。
- ・ 直近、自動車産業は比較的持ち直してきている。有効求人倍率 0.5 倍程度である地方産業都市が労働力貯水池として存在していたことから、比較的すんなりと元に戻っていることを考えると、両面あるといえる。
- ・ 経済財政諮問会議の議事録などをみても、特定技能制度は明らかに中小企業の手不足対策として生まれた在留資格だといえるが、この現状で中小企業側に長期的な展望をもって事業を行えるような環境はなく、1) 大企業から選ばれて生き残らせてもらえるのか、2) 今だけコストを下げるために低賃金の外国人を受け入れて何とか延命するか、という選択に迫られているところが多い。内心、すぐに解雇できる労働力はほしいが、5 年単位となると「5 年後まで継続できているか分からない」と思っている企業が多いと思う。

② 各業界の実態の確認（介護、宿泊、外食（対人サービス業））

1) 丹野清人先生

- ・ 対人サービス業は、求人を出しても日本人が応募してこない。宿泊分野の業界の方々にヒアリングをしたところ、外国からの観光客が一気に戻ってこないとしても、日本人が旅行をし始めた段階で労働力は足りないため、事業を継続するなら外国人が必ず必要になる、という認識を有している人が多い。
- ・ そのため、対人サービス業については労働力受入れのニーズが見込まれる。反対に製

造業など従来は日本が得意としていた分野について、短期の労働力に対する需要は残り続ける・むしろ強くなるのかもしれないが、特定技能が目指すような5年スパンの一定の技能を有する人材へのニーズは、今想定されている人数の10分の1くらいしかないのではないかと。

(2) 特定技能受入れ事例、参考事例

① 受入れ事例

1) 日本商工会議所

- ・ コロナ禍において、特定技能受入れ事例（特に好事例）は、正直中々出てこないというのが実態である。そうしたなかでも、敢えて示すならば、以下の2社が思いつく。
- ・ 岐阜県・中津川にある美濃工業株式会社と、茨城県ひたちなか市にある株式会社幸田商店である。美濃工業株式会社は、多くの特定技能を受け入れており、商工会議所の会員でもある。（2社ともヒアリングを実施済）
- ・ 全国の商工会議所のなかでもいくつか外国人材関係で取組をしているところがあるが、福岡県の宮若商工会議所は、地域のことを知ってもらうために外国人労働者向けのバスツアーを行っている。鹿児島県のいちき串木野商工会議所は、住居確保と空き店舗活用のために、商店街の空き店舗を外国人向けのシェアハウスとして活用しており、国際交流の場になっている。石川県小松商工会議所では、専用の相談窓口を開設している。全国に商工会議所は515あるが、外国人材関係の取組は濃淡が大きい。

② 受入れスキームについて

1) 明石純一先生

- ・ 公営的なマッチングについては、自治体間 MoU のスキームができているようだ。技能実習制度にも特区制度があったことから、特定技能制度においても、ある程度公共団体の関与があり得る。地区や自治体レベルでの事情を反映させた受入れのイニシアティブがもっと増えてもよい。自治体としても、自治体の税収になり得る企業の存在や労働力の確保は気になっているはずである。
- ・ 特定技能制度は労働力の調達为目的で、事象としては労働者が越境しているだけなので、技能実習制度と利益構造は何も変わっていない。メスを入れるとすれば、国営・地方の行政機関のコミットメントを強くすることだと思う。福岡県では地域行政レベルでこの問題に対して行政の関与を強くしている。横須賀市でも同様の動きがみられる。健全化の動きが少しでも進むのではないかと思う。

- ・ 仲介コストは市場で調整しているスキームではあるが、一部でも国営・公営的な関わり

で抑制を強化すれば、効果はあるのではないか。現実的かどうかは別問題であるが、公的な関与なしには、技能実習制度とさほど変わらない結果となるだろう。登録支援機関については、一種の利益相反が生じており、雇用している企業寄りになるかと思う。そうすると、やはり技能実習制度と大差なくなる。

2) 丹野清人先生

- ・ 横浜市がベトナムの地方自治体と現地医療大学・看護大学との協定締結を通して実現した介護人材の受入れ事業はよくできている。この事業で、横浜市は受入れ施設に対しても教育費として70万円まで拠出している(横浜市としては総額2億円以上の拠出)。
- ・ こうした労働力受入れモデルは「公設民営型」といえる。公の側が仕組みを作り、実際行っているのは民の側である。公は民の取組に対して厳しくコントロールをしており、民の側は、外国人労働者本人以外のすべてのプレイヤーに対して、アグリーメントやMOUを締結している。
- ・ この結果、各プレイヤーたちのやらないといけないことが明らかになっている。ある種の契約として、がんじがらめになっているともいえるが、各々の責任の範囲が明確化されており、役割が明示された上で、海を越えて繋がっていることが非常に大きな点である。労働者になる外国人本人たちは契約を結ばないため、「契約があるから逃げられない」という形にはならない。このモデルは一つのやり方としては面白い。横浜市は入国後の教育費として2億円以上拠出しているため、横浜市民に対する説明責任が生じており、締結を結んだ相手に対しても、口を出す関係にある。
- ・ 横浜市の事例を静岡県でも介護人材の獲得のため実現すべく動いているが、難しいのは資金面である。お金がないと相手に対して口出しができない。業界団体に対してこうしたモデルで人材獲得を進めると良いのではという提案はしているが、投入できる資金に限りがあり、700-800万円程度の予算では、パンフレット製作と受入れ事業者への単発の講習会イベントの実施などで終わってしまう。
- ・ このように、資金力の違いにより、横浜市の事例を活用できていない実態がある。静岡県では継続的なモデルになりうるかという点と無理だと感じる。その点でも、横浜市の億単位の予算で、スキームを作ったモデルは、受入れの在り方として先進事例だと思う。
- ・ 億単位の資金力に加えて、海外の大学・自治体との連携も求められるなか、基礎自治体のなかに国際法や語学面などに精通した人的資源がいるかが問題になる。横浜市ほど大きな自治体であれば職員のなかに対応できる人材がいるだろうが、例えば札幌市でも難しいのではないか。人口100万人程度のところだと、海外とのシームレスなやり取りを行える人的資源の確保は厳しいのではないか。

(3) 技能実習制度と特定技能制度の比較 (特に技能実習3号との比較)

1) 明石純一先生

- ・ 事業主側からすれば、技能実習2号の実績がある場合技能実習3号への移行の方が手続は簡単だと思う。3号修了後でも特定技能に変更できる。特定技能については、手続

が難しくわかりにくいため技能実習で事足りるといった声は聞かれる。

- ・ 特定技能制度に対して不慣れな部分が多いという印象がある中で、コロナ禍に突入した。コロナが収束した後、利用者が手続にも慣れ、また留学生が利用するようになれば、特定技能は急激に増えていく可能性がある。
- ・ 政府は想定していないかもしれないが、技人国が取得できない留学生が特定技能を利用することも考えられる留学生のアルバイトよりも特定技能の方が企業としては利用しやすいのではないか。
- ・ 本来、特定技能は直接雇用ができるので手続はもっと簡便でも良いはずだ。実際には、受入れ企業が送出国で人材を集めることは難しいため、現地送出し機関による仕組みができてきており、技能実習と同じような枠組となってきたら、技能実習制度と何が違うのかということになり、代替するような感じでは進んでいかないのではないか。

2) 是川夕先生

- ・ 人材派遣会社が開催しているセミナー等で、監理団体の中には、技能実習3号からの移行を積極的に勧めているという話を聞いたことがある。監理団体にとっては、技能実習3号の方が簡便であるという理由もあるが、それよりも、前述でも触れたが、特定技能が海のものか山ものか、わからないため選択しない、という経路依存性の要因が強いのではないか。
- ・ 技能実習3号も制度が始まってすぐは伸びなかったが、一旦増え始めたら一気に増えていった。従って、特定技能もあちこちで聞かれる“ためらい”について道筋がつけば、一気に堰を切ったように増える可能性がある。
- ・ “ためらい”とは、特定技能の自由さにある。技能実習の場合、熱心な監理団体は、生活指導の面でも箸の上げ下ろしまで面倒をみる位の包括的な対応をして、事故が起きないようにやってきた。一方で、特定技能は真逆で自由、レッセフェール状態になっていることに、戸惑っている。箸の上げ下ろしまで面倒をみていた人たちは、海外から若い人たちが来て働いてもらうにあたって、大過なく過ごしてもらうことの大変さを知っている。その中で、自由で、転職もよいという制度がワークするとは思っていないので、ためらっているのが実際のところではないか。
- ・ ビジネスとして利益を確保できるかどうかということもあるだろうが、それ以前に、実際に機能しないのではないかとされている。ノウハウがあって安全に実施ができる技能実習3号の方が手堅いと考えているのではないか。
- ・ 特定技能においては、実際に問題が発生した際には、基本的には本人や企業の責任となっているが、登録支援機関に責任が回ってくることもある。支援の費用も取れないため、安全に行っても儲からないが、何か問題が発生したら場合には責任を取らされるリスクがある。結果、損害を最小化して、手堅く取る方向になるのではないか。

3) 丹野清人先生

- ・ たしかに特定技能制度は分かりにくいため、これまで馴染みのある技能実習が選ばれ

ているという側面はあると思う。しかし、そもそも技能実習に対するニーズと同程度のニーズが特定技能にあるかということ、ないのではないか。

- ・ 対人サービス業はロボットに置き換えられない分野であり、産業構造的な要素としてニーズは残り続けると思われる。対人サービス業を中心に特定技能を活用していき、その他の分野では技能実習を活用した上で、その企業がさらなる継続雇用を希望する場合に特定技能を利用する方法が合理的だと思う。
- ・ 製造業は中長期的には自動化の趨勢である。昔であれば熟練がやっていた作業も工作機械ができるようになっており、金型産業はミクロの単位で精度を合わせることが可能になっている。現実を直視すると、いわゆる「匠の技」に頼らない方が精度も高く維持でき、安く作れて競争力も保てる世界になった。こうした衰退していく分野に外国人労働者を当て込んでいく方がよほど避けるべき事態であると思う。

4) 日本商工会議所

- ・ コロナ禍前に、日本商工会議所として特定技能制度の説明会を全国で行っていたが、その場では、「できるだけ長く働けるようにしてほしい」という在留期間に関する要望が多かった。技能実習であれ、特定技能1号であれ、どちらも在留期間が限られているため、その点を言及する方が多い。
- ・ 日本商工会議所が実施したアンケート（2020年9月公表）でも、コロナ禍により人手不足感は緩和しているものの、外国人材への期待感はほとんど減少しておらず、一定割合が維持している結果が得られた。こうした結果を踏まえても、技能実習生より長期に滞在できる道筋を作ることが、特定技能普及に向けては必要なのだと感じている。
- ・ 手続きの煩雑さという点から、慣れている技能実習へ流れている（経路依存性が働く）という側面はあると思う。
- ・ また、特定技能1号への10項目の必須支援内容についても、技能実習ルート組に対して「そこまでやる必要があるのか」という抵抗感もある。技能実習ルートと試験ルートで、必須支援項目に濃淡をつけてカスタマイズすることが必要だと思う。

(4) 受入れ促進に向けた課題、今後の見直し案

① 周知の徹底

1) 丹野清人先生

- ・ 初年度の受入れ規模見込みが未達だったことも、制度のわかりにくさが大きく影響していたと思う。法律成立から周知期間もほとんどないなかで始まっていることも、受入れが進んでいない大きな要因だと思う。特定技能制度を必要としている人手不足に悩む中小企業ほど、新たな制度へのキャッチアップができるところは多くない。その点でも、中小企業にとってはハードルが高いものと映っている。
- ・ 一方で、対人サービスはブランディングで特定技能へ誘導する方向が良いと思う。対人サービス業は、製造業の中小企業よりも規模は大きく、ヘッドクォーター部門が首都圏にあるようなところも多い。その結果が受入れ人数の差に出ていると見てい

る。

2) 日本商工会議所

- ・ まずは制度自体の周知が不十分であると考えられるため、制度説明を行う機会（セミナー開催、ガイドブック作成等）を更に行っていくことに加え、受入れ機関向けに個別の相談窓口も拡充するべきだと思う。FRESC や東京都の相談窓口が四ッ谷に設置されたが、同様に、個別の相談窓口を自治体等とも連携をして設置していくことが望ましい。全国主要都市だけにでも設置できないか。
- ・ また、海外での PR も重要だと考える。海外在住の外国人向けの説明会なども必要になると思う。

② 受入れ未経験企業への対応・受入れノウハウの展開

1) 日本商工会議所

- ・ 全国の中小企業からは「どこで、どういう外国人と会えるか分からない」という声を聞くことが多い。今年度の入管庁事業で行っているようなマッチング支援は是非継続してほしい。
- ・ 特にこれまで外国人材を 1 人も受け入れた経験の無い企業は、外国人とのコミュニケーション、各種手続き、登録支援機関等の費用負担、募集方法、採用方法など、多様な不安を抱えている。特定技能の受入れを拡大させていくためには、「まだ 1 人も外国人材を受け入れたことがない企業」を開拓していくことが必須であると考えますが、その上で、これらの不安の解消は必須といえる。
- ・ 受入れ体制の構築に向けて、1) 雇用管理、2) 教育訓練、3) 福利厚生 の 3 点がポイントになる。ソフト・ハード両方の面での支援を期待したい。1) 雇用管理については、外国人と日本人のキャリア形成の考え方やコミュニケーションの違いなどを理解してもらう必要がある。
- ・ 特定技能外国人を受け入れた企業同士でのネットワークができると非常に望ましい。気軽に情報交換や相談ができる場を作ること、各企業が抱えている不安を軽減したり、ノウハウを共有したりすることが促進されるのではないかと。
- ・ 各分野の協議会があるが、そこがネットワークの場として役割を果たしながら、会員企業を繋いでいくようなかたちが現実的かもしれない。交流機能を期待する。

③ 必須支援項目の在り方

1) 明石純一先生

- ・ 技能実習修了者と未修了者（新規人材）とでは、必要な支援が異なり、どのような仲介機関が関わるべきかは多様だと思う。技能実習修了者に 10 の必須支援項目が必要かどうかも見直しもポイントかもしれない。

④ 受入れ人数の設定、労働力需給調整

1) 丹野清人先生

- ・ 現在のように対人サービス業以外は、分野ごとに人数割り当てをするのではなく、事業者側が一定の水準以上の人材がいるときに、特定技能として受け入れられる道を作っておく方が良いと思う。
- ・ 行政として、数値設定をして PDCA を回そうとする意図はよく分かるが、この問題は長期間で見えていかないと結果は分からないため、簡単に PDCA を回せるものではない。例えば、特定技能 2 号が認められている建設と造船も本当に 2 号に移れる人がどれほどいるかどうか、制度の全体像がきちんと機能するかどうかを判定するためには、これから 10 年程度はかかる。
- ・ 人数制限は必要ないのではないか。数値あわせの議論になってしまう。本来の目的に立ち返り、日本で訓練して、その結果身につけた技能を今後も活用して居続けてもらいたいというものに主眼を映すべき。人数制限を、すぐにはずすということにはならないと思うが、開始後 3 年くらいを目途に外して、趣旨に沿った人を受け入れるというようにしたほうがきちんとした人が入ってくると思う。

2) 是川夕先生

- ・ 入国を優先する対象については、どこにどれだけ必要かを測ることは難しい。これは先進国でも大きな課題のひとつである。実際受け入れたい時期と、実際に受け入れられる時期のずれが問題であり、難しい点である。
- ・ 労働市場テストは、一昔前の方法で最新ではないが、他にないのでやっている。
- ・ 最近、オランダ等で実施されている、賃金水準だけで測る労働需給調整がある。自国民の平均賃金よりも高ければ受け入れる、IT 技術者は自国民の賃金の 2 倍であれば労働市場テスト無しで受け入れる等、簡便な方法である。信用のある企業であれば簡便な方法でよいといった、最近ではミクロな方での調整が好まれている傾向がある。
- ・ しかし、日本はマクロな需給調整の仕組みは無いので、今からであれば周回遅れのためこのような方法は機能しないだろう。現在の基準で日本人と同等賃金以上でよい。
- ・ 労政審の資料の中に、ハローワーク利用者の国籍別のデータが出ているが、外国人求職者数は日本人よりも伸び方が強い印象はあるものの、日本人の 2 倍にはなっていない。一概に比較はできないが、悪影響が外国人労働者にだけ続いているわけではないと考えている。新規求職者数等のピークアウトは日本人も外国人も 6 月であり、影響がだらだら続いている感じはない。

⑤ 特定技能 2 号への道を開く

1) 明石純一先生

- ・ 特定技能 2 号を前提にした制度が必要だと思っている。日本で働いている技能実習生、特定技能 1 号は、彼らにとって将来がみえることが重要ではないか。建設と造船だけではなく、2 号を普及していけば良いのではないかと考えている。
- ・ 具体的には、特定技能の更新、あるいは技人国への移行が考えられる。修了後国に帰る

人もいるが、日本に残りたい人は、技能と一定の日本語能力を身につけた場合に、特定技能 2 号として残る選択肢があることは、本人にとってもインセンティブになるのではないか。長期間在留する道が開かれていることは、大事ではないかと思う。ただし、制度がまだ知られていない。技能実習制度との違いも分からない人が多いため、それを政策としてどう示していくかが重要になる。

⑥ その他

1) 人材のセレクション機能を如何に維持できるか（丹野清人先生）

- ・ 現時点の限られた受入れ状況における受入れの在り方と、今後人数が増えていったときにどのような受入れの在り方とするかは、別で考える必要があるが、現時点の受入れの在り方を前提とすると、対人サービス業については、（技能実習職種がないまたは歴史が浅いため）ダイレクトに海外から試験合格者を受け入れる形の方がメインになっている。
- ・ こうした対人サービス業の関係者の話を聞く限り、現時点では人材のセレクションがよく機能していると思う。「よくこんなに良い人材が取れるものだ」と感じる。海外における送出し機関によるセレクションの時点で、技能実習生として来日する人よりも、明らかに 2-3 ランク上の人材を確保できている。そもそも高学歴で、技能実習生と比べてもはるかに学歴が高い。大卒で、技人国に近いような人材である。逆に言うとなぜ技人国として働かないのかは気になる。
- ・ 特定技能で受け入れようと思っている企業も、雇用条件として相当程度の基準を明確に出しているのだと思う。それに応えて現地の仲介斡旋事業者も紹介している。日本側も登録支援機関として外国人材支援に新規参入した人たちも頑張っているし、元々技能実習を手がけていた監理団体も、しっかりやっていきたいという意向を感じる。

2) 中小企業からの要望（日本商工会議所）

- ・ 前述の、日本商工会議所が昨年 9 月に公表した全国中小企業向けアンケートの調査結果を踏まえると、見直しが必要な点として、1) 必要書類が多い、2) 在留期間が限られている、特定技能 2 号の道が開かれている分野が少ない、3) 他社の事例等の情報不足であり、漠然と外国人材を受け入れたいというニーズが高い、4) 分野拡大のニーズ（自社が受入れ対象分野に該当しない）といった点が挙げられる。

(5) 大都市圏集中回避について

① 現状認識

1) 明石純一先生

- ・ 現状からは数字をみれば首都圏に集まっていない。転職ができることから大都市に移動すると心配されていたが、現状は生じていない。外国人向けの転職市場が成熟していない気がしている。業界ではそうした市場を作りたくないと考えている気もしており、転職をさせたくないのではないかと心配している外国人もいる。
- ・ 大都市では産業に大きく依存することがあるが、現場の事業所の状況、外国人への関わり方などが重要である。また、さまざま制度を整えれば問題ないかといえばそうではない。例えば、労働環境の整備や働き方については、外国人だけの問題ではなく、日本人一般についても該当する問題である。
- ・ 特定技能で来日する外国人は、日本で支援を受けたくて来日しているわけではなく、働くために来日している。長時間安定して働き、給与が支払われればそれで良い。むしろ各種支援のお金が給与から差し引かれるのではないかと心配している外国人もいる。

② 海外の事例

1) 明石純一先生

- ・ 転職は一般化しないと思っており、大都市圏集中もそれほど生じないのではないかと心配している。オーストラリアでは州単位で、どの分野どの程度に人数が必要かを示すような施策を行っているが、日本でも地方の裁量を反映できる施策があるとよい。

2) 是川夕先生

- ・ 非金銭的な面で定着を促す努力はあり得るが、政策的にできることは少なく、やはり事業者各々の努力になってしまう。カナダの事例も、時間稼ぎとしては機能しているが永住権を得た後は居住地を自由に選べるため、結局大都市に行ってしまう。

③ 課題：市場メカニズム

1) 是川夕先生

- ・ 製造業については、地方にも拠点があるものの、同じ分野であれば、賃金が高い大都市圏に行くということは、避けられない。海外の事例として、カナダにおける僻地への誘導事例においても、何年か経つと、結局大都市に戻ってきてしまっている。
- ・ 海外からの労働者は、賃金感応的であることが、日本においても、それ以外の国においても結果として出ている。働いている国における移動は、自国民に比べると移民の方が頻度が高いため、労働市場に委ねる仕組みであれば、致し方ない。
- ・ 技能実習は転職ができなかったため、移動に制限があったが、特定技能が転職できるのであれば、大都市圏への移動は避けられない。
- ・ 登録支援機関等における転職斡旋への懸念として、人材がより良いオファーができる登録支援機関に引き抜かれる可能性はある。市場のメカニズムが働き、これによって淘汰される登録支援機関が出てくるとともに、労働者の賃金も上がっていくだろう。

ただし、いずれにしても大都市圏集中については、まだ制度として始まったばかりの状況であり、判断できる水準には達していない。

2) 丹野清人先生

- ・ コロナ禍によって、製造業よりも対人サービス業での受入れが中心にならざるを得ないことを考えると、大都市圏集中は避けられないといえる。対人サービス業は特に、都市と地方で賃金格差が大きく、有効求人倍率も都市の方が圧倒的に高い。

④ 課題：登録支援機関の都市偏在

1) 日本商工会議所

- ・ また、後述する登録支援機関の在り方にも関係するが、そもそも登録支援機関が都市に偏在していることも、大都市圏集中回避に向けて考えなければいけない点ではないか。

⑤ 課題：エスニックネットワークの存在

1) 明石純一先生

- ・ 一方、エスニックネットワークがほとんどない地方で働いている人は、同国人などによるエスニックネットワークが発達している大都市圏に移動するメリットもある。日本の地方にもエスニック扶助の仕組みが整っていることもあるが、エスニック・エクスプロイテーション（搾取）により生活が破綻したケースもある。

⑥ その他

1) 是川夕先生

- ・ アメリカにおける研究によると、気候の影響は大きいようである。アメリカでは南から移民が増えている。北海道や北陸等は不利な可能性がある。

⑦ 回避策：地方に住む経済的なメリットの打ち出し

1) 明石純一先生

- ・ 大都市圏とそれ以外で働いた場合の「稼ぎ」と「貯蓄」がどの程度違うかについて、事例での比較ができるとよい。直感的には、地方の方が母国への送金が十分できるケースが多い気がする。

2) 丹野清人先生

- ・ 自治体に関わることで、公営住宅と受入れをセットにした仕組みができています。先述の横浜市の介護人材の受入れでも、住居の支援を自治体が行っている点が特徴として挙げられる。東京と横浜では賃金が異なるが、県営住宅を格安で提供しているため、東京で通常の家賃を払い就労するよりも、手元に残る金額に残業1週間程度分の差がついている。
- ・ こうした事例を踏まえると、都市部は賃金の額面だけでなく、生活費特に住居費の問題が出てくるため、地方はその手助けをすることで変わってくる。

- ・ 技能実習が首都圏で進まなかったのは住居費の問題である。東京は地価が高く、人を住ませるだけでコストが掛かってしまう。地方はその部分をほとんど無視できるコストに落とし込めるため、技能実習の受入れが拡大した。
- ・ 都市部における住居費の実態を、正しく伝えていくことが重要である。「相当程度の資金を持っていない、大都市圏に移っていくこともできない。」また、「都市部にいくと賃金は上がるかもしれないが、生活費、とりわけ住居費がこれだけ上がり、貯金や送金ができない」ということを示していくことが重要である。
- ・ 賃金以外にも「都会へのあこがれ」のようなものが大都市圏に人を引き寄せる要因になっているのかもしれないが、事業者側が、人材に対し「本当に母国にお金を送りたいのか？母国にお金を持って帰りたいのか？」と確認をし、経済的に合理的な考えを伝えていければ、そう簡単に大都市圏には移動しないと思う。むしろさらなる地方へ移動してしまう可能性すらある。

⑧ 回避策：非経済的な面でのアピール

1) 明石純一先生

- ・ 大都市圏とそれ以外で働いた場合の「稼ぎ」と「貯蓄」がどの程度違うかについて、事例での比較ができるとよい。直感的には、地方の方が母国への送金が十分できるケースが多い気がする。非経済的な部分でも色々な要素があり、大都市で働いたから良かったというよりは、地方で働いて良かったという声の方を多く聞いている。地方で計画的に働き、送金し、生活する方が、ウェルビーイングが高いのではないかという問題意識を持っている。これについて調査をしたかったが、コロナ禍でできていない。

2) 是川夕先生

- ・ 転職の考え方は個人差がある。SNS のやり取り等で、思慮が浅く移動してしまう人もいる。事業者側が、非経済的な部分での居心地の良さや、物価等の面で都心よりも貯蓄ができると言ったことをPRしていくことは、1つの案だと思う。

3) 丹野清人先生

- ・ 一方で、労働者自身は「単純にお金につられて移動する」ということが少なくなっているとは感じる。SNS 等の普及によって、時給が50-100円違ってても、それだけの要因で移動には至らず、他のさまざまな要素を考慮している。つまり、受入れ側の事業者が丁寧に受入れを行えば、最終的に移動を防げるということである。

4) 日本商工会議所

- ・ 受入れ企業や自治体が、どれだけ自分たちの魅力をアピールできるか、その本気度によってくる部分があると思う。
- ・ 日本の自治体が海外の自治体と直接繋がり、地方の魅力を伝えて、人材を呼び寄せるといったようなことも必要ではないか。姉妹都市などですでに関係を持っているところ、進めやすいと思う。

⑨ 回避策：家族帯同の許可

1) 丹野清人先生

- ・ 大都市圏集中回避を本気で実現したいのであれば、家族帯同を認めるべきである。一人だからこそ身軽に移動できてしまうが、家族が一緒であれば、簡単に移動することはなくなる。
- ・ 一人であれば移動先でも仕事を何とか見つけられると考えたとしても、家族が一緒だと、仕事をしながら、生活の基盤がある地域で転職先を探すことが自然である。

(6) コロナ禍・経済危機時の在留外国人・企業への影響

① コロナ禍による企業への影響

1) 明石純一先生

- ・ リーマンショックの際も同じであったが、コロナによる影響が直接出るところと出ないところがある。影響が出る分野などに偏りがある。外食や宿泊分野で受け入れようとしていた事業者は、コロナ禍で受入れ自体がなくなったが、実際、需要の減少が大きく、結果的には受け入れなくて助かった面もあるだろう。受入れ直後にコロナに直面したような企業があれば、投資回収ができず、影響が大きかったかもしれない。
- ・ コロナ禍の影響はリーマンショックと比べものにならないと思っているが、まだ収束していないため、比較はできない。

2) 日本商工会議所

- ・ 雇用調整助成金を活用しながら、何とか事業維持ができているという企業が多いのが実態である。
- ・ 一方で、ご紹介しているアンケート調査は継続的に毎年実施しているが、経年変化をみると、コロナ禍前後で外国人材受入れへの関心はほとんど変化がみられず、高い関心が維持されている状況といえる。コロナ禍収束後は、また人手不足になるのではないかと見込んでいる企業は多い。
- ・ また、企業は外国人材に対して、単なる人手不足対応の労働力ではなく、貴重な戦力として、付加価値を創出する人材として考えていると感じる。分野としては、外食・宿泊などのインバウンド関係や、海外展開している企業にそのような傾向がある。

3) 明石純一先生

- ・ コロナが収束すれば、通常に戻るだろう。比較的低賃金の分野では自動化が進み、外国人への需要が低下し、追加的な労働需要が減るだろうとの予測もある。本質的な外国人の役割変化も指摘されているが、介護や農業での変化はまだ時間がかかる。特定技能受入れの14分野それぞれごとに状況をきちんと見た方が良い。特に介護は、現在でも有効求人倍率が高いままである。
- ・ 入管庁が14分野それぞれの実態把握をすることで、14分野ごとの違いや課題の特徴がみえてくるはずだ。
- ・ 全国に創設されたワンストップセンターはどれぐらい活用されているのだろうか。かなりの予算を投入しているがあまり活用されていないとなれば、痛いところだろう。新しく入管庁が作ったスキームやポストについて、あまり検証ができていないが、実効性を評価していくことは重要だ。どのように共生や統合が進むのか、ケースを積み上げることが大切であり、入管庁には調整機能を発揮してほしい。

② 外国人本人への影響

1) 丹野清人先生

- ・ 別表第一の在留資格者に対して、就労の部分は比較的柔軟に支援を行えているが、そ

の他の部分が連動していない。就労だけが突出して頑張っているがその他の生活面や衛生管理等の部分が遅れていることが目に付く。

- ・ 現場の声を聞くと、特例措置の評判はあまり良くない。外国人労働者は本人に伝わっていた職場と違うところで働くことになり、当初聞いていた賃金や労働条件が変わってしまうということもあるようだ。失業を防げればなんでも良いというわけではない。元実習先・元就労先と同等の処遇・待遇であれば良いが、アップグレードはほとんどなく、基本ダウングレードしてしまうのが実態である。また、企業側としても善意で受け入れたものの愚痴と不満をぶつけられてしまうようである。
- ・ また、農業や介護へ異動する事例が多い印象だが、特にこの2つの分野は、オンとオフがなくなってしまうため、戸惑っている外国人が多いとのことだった。

2) 日本商工会議所

- ・ 一方で、コロナ禍の影響を受けて失業した実習生等への個別フォローは拡充を期待したい。
- ・ リーマンショック時に比べ、失業対策や転職を可能とする在留資格制度の運用がされていることは、前向きに捉えている。ただし、外国人にとっては情報が限られている、日本語能力も不十分でハローワークにも行きづらいという状況があるとは聞いている。

③ 過去の事例（リーマンショック等）からの学び

1) 明石純一先生

- ・ 日本の失業者や帰国困難者等への公的な支援については、は、リーマンショック時に比べて手厚くなっていると思う。リーマンショックの際には、帰国促進をしていたことを考えれば、大きな変化だ。特別定額給付金も中長期在留している外国人は対象になり、10万円の支給を受けて驚いている外国人もいた。

2) 是川夕先生

- ・ リーマンショック以降、この10年で技能実習が増えた。リーマンショック時は日系人が多かったが、今はベトナムを中心とした技能実習生が多い。当時技能実習生だった日系人には生活支援や帰国の課題があったが、現在の技能実習生は循環する労働力として捉えることができるため、検疫体制の強化も含めたビジネストラック等の仕組みを考える必要がある。
- ・ 技能実習生の他分野への転職等、セーフティネットとしての特例措置を引き続き考えていく必要がある。
- ・ また、今後は入国をどこまで制限するかも重要である。今回は他の先進国と同様、中長期で安定している人を暫定的に優先して入国させた。一方で、初期段階はすべての人の入国を止めてしまっていたが、今後は中長期在留している人の入国は止めないのかなど、予め決めておく必要がある。

3) 丹野清人先生

- ・ リーマンショックと比べると、外国人の雇用も含め、雇用は比較的保たれている。リーマンショック時は派遣切りが吹き荒れた。愛知や静岡の請負業者へのフィールドワークでは、2008年7月までは6,000人程度送り出していたところが、2008年12月には800人になっていた事実がある。
- ・ それに比べると、有効求人倍率は地方産業都市が0.5倍以下になっている状況があるものの、リーマンショック時のように一気に雇用喪失ということには至っていない。少しずつ変化は起きているが、格段に抑えられている。
- ・ 今回のコロナ禍の様子をみていて、リーマンショックの経験が生きているといえる。例えば、2008年時点で持続化給付金はなかったが、企業への運転資金が渡されるようになった。ただし、支援があるから何とかギリギリのところまで保っているということは、多方面で聞いている。
- ・ 直近、地方産業都市ではゆっくりと景気が戻りつつあり、持続化給付金等々を出している間に、経済が回復してきたお陰で、以前に比べるとソフトランディングが可能になっていると思う。

④ 諸外国の事例・動向：送出し国の動き

1) 是川夕先生

- ・ 最新のOECDのレポートからも、外国人移民労働者が失業等の影響を受けていることが分かる。特に、女性は最も深刻な影響を受けている。移民の労働市場における統合が進み、労働参加率や失業率等がゆっくりではあるが縮小するような流れがあったものの、コロナにより一瞬で吹き飛び、元に戻ったような印象をもっている。
- ・ 反面、諸外国においては医療系や対人サービス系にも移民労働者が入ってきているが、今回、日本の技能実習生の受入れの影響が農業や介護分野でみられたように、移民労働者の受入れが止まることで、その活動も止まることわかってきている。
- ・ 外国人移民労働者は、ネガティブな影響を受ける弱い存在であるとともに、必要不可欠な存在でもあることが認識された。それが先進国の状況である。
- ・ ILOの最新レポートでは、送出し国側の状況として、6月末の時点で東南アジア諸国の9割の人が、元の職に留まっており、一方で、10%は失業等しているというデータが出ていた。シンガポール等では、感染者の多くが移民労働者であり、マレーシアやタイ等の一部の東南アジアの受入れ国においては、移民労働者がコロナの感染源になってしまっている。
- ・ 外国人側の視点としては、そもそも検疫が厳しくて母国へ帰国ができない、帰国しても仕事が無い状況であり、ILOのレポートによると、コロナが収束したらすぐにでも働いていた国で働きたいという人は半数位いるようである。
- ・ 送出し国では、出稼ぎが当たり前になっていて、家庭レベルでも普通になっている。送出し国としてもでは海外送金がなくなるのは経済的にも大きな影響があり各方面で早急に元のペースに戻したいというニーズがある。
- ・ 今回、特に欧米がコロナの強い影響を受けている中、送出し国側の外国人が海外の働

く国を選ぶ際に、アジア志向が強まるかどうかは、今後の研究等も含み相応の制度設計が求められる。検疫体制をセットにして、どのように受入れのビジネストラックを作るかが重要になる。今は緊急的に対応されているが、今後はある程度常態化していく必要がある。

- ・ 911以降、安全保障面での受入れ体制として、パスポートICチップ等が進んだが、次のステップとして、検疫面での管理が課題となるだろう。今後の見直しとして、資格試験等の労働部分だけではなく、未知の危機への頑健性が問われるのではないかと。

⑤ 感染症と外国人労働者の就労環境

1) 丹野清人先生

- ・ 製造業は特にそうだが、外国人労働者の就労場所は典型的な3密である。日本人はテレワークしているにも関わらず、外国人は3密の状態働く、ということが起きている。建設現場も典型的な3密労働であり、マスクをすると苦しくなる力仕事のため、マスクを外して作業をしている。寮で共同生活しているのも問題である。
- ・ 最近、群馬県で外国人の感染者が多いという報道があったが、その理由は「外国人だから」ではなく、外国人が働いている環境が典型的な3密の場所になっているためである。
- ・ 3密の環境で働いている外国人ほど、日本語ができない傾向がある。日本人へのコミュニケーションが限られる中で、一人感染者が発生するとたちまちクラスターになってしまう事態が起きている。働かせている企業に対しても含め、いかにコロナの情報を伝えていくかが重要になる。

⑥ 保健所間での情報共有の問題

1) 丹野清人先生

- ・ コロナの問題は、典型的な縦割り行政が影響している。保健所は自治体内で管轄区が決まっているため、横の繋がりが希薄である。また、日本人以上に外国人の方は生活の空間と職場の空間が異なる人が多い（生活している場所から、隣の自治体にある工場へバスで行く等）。ところが、コロナ禍対応の区分けは住民票で分けているため、就労場所が感染源だったとしても、居住している自治体の保健所で陽性判定されるということが起きている。
- ・ 本来は就労場所のある自治体の保健所と、居住している自治体の保健所が密に情報共有をする必要があるが、実態としては、陽性判定から1週間以上経過後に、就労場所のある保健所に情報が入るような状況である。これは個人情報保護法との関係もあり難しい部分もあるが、居住自治体内の保健所は、決められたところにしか報告することができないような仕組みになっていることも情報共有が難しい背景にある。
- ・ 就労と生活空間が離れている点、3密状態が多いという点を直視し、関係する機関のなかでの情報共有ができる仕組みを作っておかないと、特に日本語が十分にできず自分たちの状況をダイレクトに訴えられない外国人たちの中でクラスターが発生してしまう。

(7) 登録支援機関について

① 監理団体との関係整理

1) 明石純一先生

- ・ 登録支援機関が、支援している企業と利益相反となっているところは、技能実習制度と変わらない点であり、制度が想定するような登録支援機関の機能が発揮できるのか疑問である。
- ・ 当初、少数の登録機関が寡占的に扱うのではないかと、地方ではきちんと支援ができる登録支援機関は限られるのではないかと考えていた。

2) 是川夕先生

監理団体と登録支援機関の関係を整理した方がよい。登録支援機関、監理団体の制度は違うが、オーバラップしている部分はあり、両者の関係を整理しないとイケない市場のメカニズムが、監理団体には働かないが登録支援機関には過剰に働くようになっている。しかし、扱う対象はほぼ一緒である。

- ・ 登録支援機関は扱う範囲が狭すぎる。曖昧な存在で責任の所在は支援に留まる。一方で監理団体は、あれもこれもしなければいけない。両者が同じフィールドで競争をしている中でどちらが淘汰されるのか、あまりにも性質が強すぎるため、予測ができない。良心的にやっている登録支援機関が、悪質な登録支援機関により、立ち行かなくなってしまうことも考えられる。逆に水準の低下を招くことも考えられる。
- ・ 監理団体においては、登録支援機関に登録はしているものの、ビジネスとして手を付けかねている状況である。経験の長い監理団体に話を聞くと、行政書士事務所や人材派遣会社が登録支援機関として新たに入ってきているが、彼らは技能実習制度等のノウハウが無いため、特定技能を支援できるのか疑問に思っている。
- ・ 業界の状況として、ノウハウのある登録支援機関は“ためらい”があり手を付けかねていて、新しく入ってきたところは支援方法も手探りな状況ではないか。

3) 丹野清人先生

- ・ 監理団体をやっている事業者には話を聞くと、「自分のところはきちんとやっているが、法律から何から違いすぎていて全く分からない」と言っていた。
- ・ 特定技能は技能実習の悪いところをなるべくなくしたという点でよくできた制度だと思うが、逆に今までやってきた監理団体からすると分かりにくくなっており、ビジネスモデルが全く違うかたちで組み立てられていることから、どこで儲けを出すか分からないという側面もあると思う。
- ・ 色々な意味で、「よく制度が分からない」というのが正直なところだと思う。とりわけ、技能実習との違いがなかなかきちんと伝わっていないと感じる。制度としてみると、技能実習と特定技能が繋がっているために、余計に同じ制度ではないかというイメージが持たれている。試験ルートは全く違うことは理解されているが、技能実習ルートの場合の違いを理解していないところが多いようである。
- ・ 特定技能との差別化を図らなければならないということが先行した結果、悪い方向に

行く可能性もあるため注意しなければならない。

② ビジネスとして如何に成立させるか

1) 丹野清人先生

- ・ 登録支援機関に話を聞くと、現在は特定技能受入れのノウハウを獲得するために手探りでも投資的にやっているということであった。どこかのタイミングで真っ当なビジネスとして成立するような形を目指していく必要がある。人事材の選択肢を確保することと、登録支援機関がむやみやたらに増えることなく、今やっけて比較的きちんとやっけているところがビジネスとして成立する要件も探る必要がある。過度に儲けさせるようなことも避ける必要もあるが、その落としどころを探ることが一番重要だと思う。
- ・ 現在の水準で人材の選択肢を保てるのならば良いが、技能実習がまさに典型例であるように、人数が増えると人材のレベルが落ちていく。
- ・ 間に入る仲介斡旋事業者がビジネスベースで動いており、送出せば送出すほど儲かる仕組みであるため、受入れ側が求めるレベルを下げると、儲けになると送出し側、日本国内ともに仲介斡旋事業者が激増する結果になる。技能実習はそうした結果、制度設立当時あった純粋な監理団体が駆逐され、ビジネスベースの監理団体が増えてしまった。そのため、人数を増やすことを主眼に置くと人材の質が一気に下がっていくと思う。技能実習と同じだというメッセージが広がると、一気にレベルが落ちてしまうため、慎重さが重要である。

③ 優良機関の見える化：登録支援機関の登録時のパターン分け

1) 是川夕先生

- ・ 現在、登録支援機関の資格が一律になっているが、監理団体についてはノウハウが蓄積されていることから、新規参入している登録支援機関とは扱える内容に差を設けることも考えられる。
- ・ 入札参加資格者のように、登録支援機関も A、B、C 等でライセンスを分けて、扱える分野や扱える量に制限を設けることも考えられる。監理団体としてノウハウがある団体は、難しい分野等にも対応しできるようにする。現在、すべて一律の免許資格であるのは、ざっくりし過ぎている。
- ・ ライセンスを分けることより、登録支援機関の参入面でコントロールが効く可能性がでてくる。現状、新規参入の登録支援機関もノウハウのある監理団体も、全く同じライセンスとなっており、悪が良を駆逐する可能性があるが、これまでの取組が評価されて、ビジネスメリットが出てくれば、しっかり取り組むことに繋がるのではないか。アウトカムでの評価としてランキングという発想もあるが、登録時点でのノウハウ等で分けることも考えられる。
- ・ 登録支援機関の支援内容についても、技能実習修了者の支援として、不要な支援も多いことから、それは除いてよい。そのことが、登録支援機関のパターン化におけるインセンティブにもなるかもしれない。

- ・ 技能実習制度と、特定技能がそれぞれの制度で分けて説明されることが多いが、分野によっては技能実習を前提とした制度設計に整理した方がよい。
- ・ 登録支援機関の情報の見える化、優良認定等の評価の仕組みはあった方がよい。今は、あまりにも簡単に登録できてしまう。
- ・ 例えば、監理団体から特定技能に切り替えた場合は、特別な措置を付けるなどが考えられる。特定技能の始めの期間について、助走期間として、技能実習期間と同様の支援を続け、その期間については、転職はできないようにする。監理団体が特定技能については、急に独り立ちさせるのは不安という面もあるため、最初の1年間は手厚い支援とともに転職制限を設ける等が考えられる。

④ 優良機関の見える化：パフォーマンスによるランク付け

1) 明石純一先生

- ・ 入管庁ができることとして適正化に向けた方策には賛成である。優良機関が当事者からもみえることは大切である。悪い事業者が公表されるような形、通報制度やヘルプデスクのようなものを設置する形なども考えられる。こうした見える化が進むと、大きな事故が起きる前に監視の目が入るのではないか。
- ・ 台湾のように事業者に A, B, C といった評価をつけるかに関しては、今のところは様子見ではないかと思う。大きな事件は起きていないが、放っておくと何が起きるか分からない。
- ・ 特定技能での受入れについては、まだ、問題が無いのか、単に問題がみえていないのかが分からない。登録機関は 5,000 以上と多いが、実働はかなり絞られる。受入れ自体が少ない人数では仕方ない状況であろう。少数を扱っていても商売にならないので、少数のクライアントが寡占的に扱っているのではないか。

2) 日本商工会議所

- ・ 登録支援機関が都市部に偏在しており、地方の中小企業からすると、地元での選択肢が少ない、もしくは1つに限られているような状態であり、そこが果たして優良なところなのかどうか判断できないままに頼むしかない、といったような状況もある。
- ・ 全国の中小企業、特に初めて外国人材を受け入れようと動いている中小企業から、「登録支援機関名簿は見たが、どこに頼めば良いか全く分からない」という声を多数聞いている。
- ・ こうした状況を踏まえると、やはり優良機関の見える化は必要だと思う。観点としては、1) 費用、2) 支援の能力と質（支援の頻度など）、3) 支援体制、等が考えられる。登録支援機関の団体属性や活動指標を見える化しないことには、外国人材の支援を安心して任せられないすぐには難しいかもしれないが、登録時に厳しく審査を行う制度や、登録支援機関のパフォーマンスをみた認証制度やランク付けのようなものが導入できれば望ましい。
- ・ 全国 515 ある商工会議所の中で、監理団体業務を行っているのは 10 程度にとどまる。商工会議所自体が人手不足であるなかで、マンパワーに合わない幅広い活動を求めら

れるため、監理団体業務ができる場所は限られてしまう。

⑤ 優良機関の見える化：その他の方法（見える化の意義と限界を踏まえて）

1) 丹野清人先生

- ・ 優良機関の見える化はできるならば登録支援機関だけでなく、監理団体も含めて、日系人の派遣業などもやるべきだと思う。現時点ではどの仲介斡旋事業者が優良なのかがみえない。

日本人も新卒時であればリクナビ等を使うが、転職をする場合は口コミか経験のなかで見たところで選ぶかたちになり情報が狭くなってしまう。これは、外国人も同じで、むしろ言葉やネットワークが限定的であることから、得られる情報やコミュニケーションも閉ざされて、判断材料が狭くなりがちである。

- ・ 静岡県や豊田市が日系人請負業のランキング付けをしようとしたことがあるが、行政がそれをやると民間から営業妨害だと指摘されることが懸念事項として挙がっていた。優良機関を見える化する法的な根拠がないと場合によっては営業妨害になってしまう。優良機関の見える化を行うためには、法律なり条令なりとセットにしてやっていかないとできないため、ハードルが高いと感じる。
- ・ 法整備はハードルが高いため、国・都道府県・自治体のどのレベルでも良いが、登録支援機関が行政との間で協定を締結することが代替案として考えられる。仲介斡旋事業者は、外国人に職業紹介をするのみではなく、住居や日本語教育などについても責任を負わせ、この内容を協定に入れ込む。そして、締結した事業者を公表するというかたちは実現可能なのではないか。
- ・ ABC というランク付けではなく、「外国人の日本語教育について行政と協定を締結して、取り組んでいます」という形での公表ならば問題は起きない。さらに、協定の項目をいくつか設定することで、一部の支援はNPOと提携してやっているといったことも見えると良いだろう。こうしたことを積み上げることで、総合的に頼りになる仲介斡旋事業者はどこかが見えてくると思う。行政と先進的な仲介斡旋事業者が協定を締結し、しっかりできている事例を見せていき、そうしたところに人が集まって損をしていないことが分かると、他社に対しても「うちもやっておこう」と促せるのではないか。

⑥ その他：業界団体の設置

1) 是川夕先生

- ・ 監理団体についても登録支援機関にしても、業界団体を作り、そこにノウハウを蓄積し、業界として基準認証やクオリティコントロールをした方がよい。専門性がある団体ではあるので、自主的な組織があるとよい。国が直接管理するより、業界団体がしっかりやる必要がある。
- ・ 業界団体ができない理由としては、1つ1つが零細で横と繋がることができないことや、監理団体も出自がバラバラであり、商工会や組合等を母体とした限られた団体へのサービスを提供している組合と、営利的な意識が強い組合とでは、他の組合と繋が

るインセンティブが異なることが考えられる。大きい組合であれば、他の組合とつながるメリットがないにも思う。

- ・ 政策の波及過程が考えられておらず、制度を作って終わりになっている。業界団体にガイドラインやモデルケースを作るまでできていない。業界団体に働きかけを行う等の波及過程を作るべきである。

(8) その他

① 海外現地における試験について

1) 是川夕先生

- ・ 特定技能の人数が伸び悩んでいる原因は2つある。1つは、前述の監理団体の状況が、送出し国側においても同じような状況となっていることである。
- ・ もう1つは、コロナ禍により試験が実施できていないことである。
- ・ 個々の試験をみると、応募者が多く席が足りない位で、もっと試験を充実して欲しいという要望が出ているようである。送出し国側のニーズはあるため、試験が実施できていないことが、原因として大きい。制度の見直しというよりも、まだ予定通りの施行もできていない。見直し以前の段階ではないか。
- ・ 昨年、中国、ネパール、ベトナムにおいて送出し国調査を行ったが、ネパールでは分野によって試験が実施されていない等の課題も聞かれた。全分野の試験を、二国間協定を結んでいる国において実施するべきだ。
- ・ 海外での試験実施は、試験会場の確保等も各省庁が個別で対応している。試験が進まない要因として、各省庁の国際関係の担当課ではなく、土地勘のない特定技能の担当課が実施を担当していることが考えられる。入管庁が試験実施の見直しをするのであれば、入管庁で海外試験の実施を一括して所管する等しないと、進まないように思う。
- ・ 試験内容については各省庁が担当することであるが、試験実施は外務省や入管庁が行うなど、効率的な役割分担をしっかりとすべきである。入管庁において、各分野の試験日を調整するなど、二国間協定を結んだ国においては、きちんと全分野の試験を実施すべきである。

2) 日本商工会議所

- ・ マッチングのために、1) 技能評価試験の実施回数を増加させること、2) 外国人向けの試験対策講座を開催すること、が有効と考える。現状では、サンプル問題が出ている分野もあるが、そもそも難易度が高いと思う。試験合格者を増やすために、いたずらに試験問題を簡単にするには賛成しかねるため、むしろ、試験対策講座を開いてほしい。また、専門用語を出来るだけ使わないといった配慮も期待したい。
- ・ 試験問題は、日本語自体が難しく、技能的な能力を測る以前に日本語部分でつまづいてしまうケースがある。試験で測る対象は何か・習得してほしいものは何かを考えて、日本語部分での配慮をしてほしい。
- ・ 技能評価試験や日本語基礎テストをクリアして、特定技能1号として在留できた場合でも、実際の就労現場におけるビジネス日本語の習得も企業側の要望が高いため、日本

語学習支援の必要性もあるが、中小企業単独では難しいため、自治体、国等とも連携した形で進められることが望ましい。同様に、教育訓練（公共職業訓練）についても、自社単独で訓練機会を作るとするのが難しいため、公的な主体・経済団体が集合研修をしていく施策が重要だと考える。

② 試験受験者の裾野拡大とマッチング促進策

1) 是川夕先生

- ・ 放っておいてもマッチングはされない。情報の非対称性が発生すると、不本意なかたちで市場が発生しかねず、中抜き等をされる可能性が高まる。受験者本人と、受け入れる側の企業における情報の非対称性を無くす努力を行政としてすることが重要である。
- ・ 試験合格者のデータベースをつくとともに、合格者が受入れ企業を選べるようにすることが必要だ。ハローワークのような機能を国がやるのか。そうせずに放っておいたら、民間で仲介料を取ってやることになる。
- ・ 民間に任せると、一方で不正も発生する。これは制度への信頼に関わる。公のスピードの遅さで信頼がなくなるか、民間で不正が発生することで信頼がなくなるか、ケースバイケースである。移民政策においては、「ある程度コントロールできていることを示す」のが重要である。実際にすべてはコントロールできないのであるが、できているという確信を有権者が持っているということが非常に重要である。一度信頼を失うと同じものでも評価されない。
- ・ 最近、オーストラリアの自然実験で、制度変更の前後を分析した論文が発表されたが、「入管政策を高度化してもマッチングがうまくいかない場合がある」という内容であった（international migration review 掲載）。ポイント制度を導入したとしても、労働政策でのフォロー等が伴わないとうまくいかないということが指摘されている。労働政策もやはり重要であるため、見直しにおいては、入管庁だけではなく、厚労省と協調してやる必要がある。

③ 海外現地における情報提供

1) 明石純一先生

- ・ 現地に国の出先機関があると、日本の地方中小企業とのマッチングはしやすくなると思う。たとえば、地方大学の定員確保に積極的なところは、海外での営業活動を相当活発に行っており、その結果として直接留学生を呼び寄せることに成功している。
- ・ この事例からも、労働者の受入れに向けて、送出国において企業がアピールする機会があるとよい。フェアを開くなども一案だろう。少ない数だと割が悪いが、多くの企業が参加できれば効果は大きい。特定技能の送出国で受入れ企業がうまくアピールできれば、非常に多くの応募があると思う。まだ日本ブランドに効力はあると思う。予算をどこが出すかは課題だ。本人、公的機関、受入れ企業、それぞれの折半等、は制度設計段階での検討が必要である。

2) 是川夕先生

- ・ 送出し国にとっても分かりやすい制度にすることが大事である。二国間協定を結んでいる国にはセンターを設置し、アタッシュとして対応できる人を配置する等、一元的な体制を作るべきである。
- ・ 特定技能制度、技能実習制度ともに全体の戦略を立てた方がよい。当初の35万人という数値は、事業規模を示すために急いで各省庁から集めた数値を元に作成したと思うので、中期計画と中期目標等を置いて、予算や人員を配置していく必要がある。これまでの海外雇用に関する入管政策の基本方針のように、もう少し具体的な内容や数値等も入れた計画を立てる必要があるのではないかと。

④ その他：ベトナムの実態

1) 明石純一先生

- ・ ベトナムについては、特定技能に対してはビジネスチャンスの面で期待が高まったと思う。送出しが増えれば、それだけ利益が増えるので、大きなビジネスチャンスが来たというのが現地の捉え方だ。成功するかどうかは、いい人材をより円滑に契約し、大量に送れるかどうかにかかっている。
- ・ 調査を受けてくれるのは、たいてい適正にやっているところであるが、そうしたところは日本で就労や留学を経験した人が中核人材として活用されているところが多かった（逆に悪質なところは、調査を受けてくれず本当に実態は見えづらい）。送出し機関においてやっていることはほとんど一緒の印象である。企業秘密もあるが、構造的には同じである。
- ・ 一方で、詐欺まがいのこともみられる。求人についても日本での実態と現地での求人広告で示されている処遇には2倍の差があるようなこともあった。また、日本語教育についても闇の部分もある様に感じた。
- ・ 日本にとって競合国とも位置付けられる、韓国の雇用許可制度は日本の制度より透明性が高いが、ベトナムで一番人気かといえば必ずしもそうではない。そこには、日本プレミアのようなものがまだある。また、送出し機関は「どちらに送るのがより儲かるか」という観点で動いている。よりよい制度が選ばれるという訳ではないのが現実である。
- ・ 韓国がMOU締結国に設置しているEPSセンターのような、送出し国現地でのワンストップセンターはあった方が良く考える。しかし、分かりやすい情報が提供されたとしても、選ぶ権限は当事者にある。また、韓国でも搾取は多くあり、ギャップがどう生じているかをきちんと見る必要がある。

⑤ 合格後の入国までの手続きの簡易化

1) 丹野清人先生

- ・ 試験合格者に対してメリットを付けた方が良くはないか。海外受験者が、合格してから入国するまで待ち時間が非常に長かったことに不満を漏らしていた。昨年度の話だが、宿泊分野では合格後の手続きで4か月かかり、入国後すぐにコロナ禍になってしまい需要が減ったということを知った。

- ・ 外国人本人もそれなりに期待を持って受験、合格しマッチングまで速やかにいったものの、入国ができないという事態が起きている。マッチング自体の促進策も考えなければならないが、すでにマッチングが成立した人を速やかに入国できるようにすることも考えなければならない。この期間が長くかかると、外国人にとっては母国で別の仕事に就いておけば良かったという話になってしまう。
- ・ 当事者に話を聞いたところ、合格後のスケジュール感が全く分からなかったことが最大の不満点だった。いつ頃入国ができ、就労を開始できるのか、目途が立たないと不満も不安も募る。現地においては、このような点に関してもロコミが重要である。制度開始後、外国人材が円滑に日本へ入国、就労し、満足して帰国するケースを作ることが重要である。例えば、留学生についても、大学としては最初の3年間は非常に重要であると認識している。制度が始まった今だからこそ、本人が試験合格からいかに早く入国して、早く働き出せるかに注力した方が良い。

⑥ 入国後の日本語の追加教育

1) 丹野清人先生

- ・ 介護の日本語は範囲が狭く、勉強しやすかったということも聞いた。分野に沿った形の受験内容にしているのは、学ぶ側からしても事前対策がしやすいということだった。
- ・ ただし、試験合格のための日本語は身につけたが、入国後に生活し、就労するための日本語はカバーできておらず、全般的な日本語を勉強していない人も今後後入国してくる可能性もある。このため、彼らが5年間は日本で生活することを考えれば、どこかで日本語を体系的に教える仕組みを設けなければ、長期の在留には繋がっていかないのではないかと。日本で生活するなかで自然と日本語を覚えていければよいが、寮と職場との往復がほとんどの場合、必ずしも自然と日本語が身につくとは限らない。

⑦ 労働者受入れ以外の観点での取組

1) 明石純一先生

- ・ 外国人労働者の受入れ促進のためには、企業のマッチング支援といった取組だけに限定せず、現地での日本語や日本文化の普及を国策と位置づけで取り組むことが重要である。その点で、外国人労働者の受入れ促進は、入管庁や厚生労働省だけの問題ではなく、外務省や文化庁も関わりが求められる。
- ・ しかし現在、日本が費やしている財政的なパイは非常に少ない。これは、目的国において関心を持つ人を増やし、将来の人材候補の裾野を広げるという点に関わり、将来的な外国人労働者受入れ拡大において制約になってくると思う。反対に、こうした言語や文化の普及において中国や韓国は積極的であり、日本は物量で圧倒的に負けている。それでも日本のブランドでギリギリ保っているが、いつまでそれが通用するかはわからない状況だと思う。

⑧ 季節労働等の可能性

1) 是川夕先生

- ・ 海外の制度と比べると、割り切って農業等においては季節労働を入れてもよいのではないか。先進国において、無期限の移民労働者と期限付きの移民労働者は、比率が1:1である。OECD各国への流入をみると、2019年は両方とも500万人ずつである。(統計においてテンポラルは、季節労働、インターン(技能実習)、ワーキングホリデー、企業内転勤も入る。パーマネントは期限が決まっていない人。)
- ・ 技能実習制度は中途半端な期間となっている。割り切って働いてもらい、短期間で返すことも考えられる。

⑨ 技能実習制度への評価について

1) 明石純一先生

- ・ 技能実習制度については、メディアで出てくる評価(批判)より、良い事例もたくさんあると思っている。もちろん技能実習制度にすべて賛成している訳ではなく、問題もある制度であるが、制度の変更や廃止には大きなコストがかかる。

⑩ 日本語学校への評価

1) 是川夕先生

- ・ 日本語学校が外国人労働者の制度を志で支えてきた面も大きいので、評価しないといけない。
- ・ 特区制度として、「日本語教育機関卒業後の就職活動期間の延長」等も出てきている。日本語学校を主要アクターとして、きちんと評価していくことが大事である。

⑪ 今年度の事業(マッチングイベント)について

1) 日本商工会議所

- ・ 2巡目のマッチングイベントで、応募企業数が少ない実態があるということだが、コロナ禍の影響で先が読めなくなっているというのはあると思う。
- ・ ただし、依然関心は高いというのが実感のため、ワクチン接種や、感染者数の減少で、応募は増えていくと考えられる。日本商工会議所ではさまざまなテーマでセミナーを開催しているが、「外国人材」と「ハラスメント」関係のセミナーは、集客状況は他のテーマに比べて良好である。

⑫ 分野拡大の要望

1) 日本商工会議所

- ・ 製造業関連、繊維産業などで分野拡大の要望の声は聞いている。

3. 小括・得られた示唆

上記の内容を踏まえ、将来的な制度の見直し、運用の見直しを見据えると、いくつかの観点にまとめられる。

(1) 技能実習3号ではなく特定技能1号の選択に向けて

- ・ 特定技能1号支援計画（義務的支援項目10項目）について、受入れルート別に、必須項目、任意項目を分けることにより、特に技能実習ルートでの移行時の負担を減らし、特定技能1号の選択を誘導する。
- ・ ヒアリングでは、今後、手続き等になれていくことで、一気に堰を切ったように特定技能は急激に増えていく可能性がある旨の言及もあった。

(2) 登録支援機関の適正な活用に向けて

- ・ 特定技能制度の利用拡大のためには、初めて外国人材（特定技能1号以外も含む）を受け入れる企業へと裾野を広げていく必要が指摘されたなかで、受入れ機関にとって安心して制度を利用するためにも、受入れ機関のニーズにあった登録支援機関を選定できる環境を整える必要がある。
- ・ 具体的な方策として、ヒアリングの中では、登録時のチェック型／パフォーマンス判断型などが案として示された。

(3) 外国人本人も受入れ機関も将来が見通せる受入れに向けて

- ・ 企業及び本人における長期雇用の希望や、本人の家族呼び寄せ希望等から、特定技能2号への分野の拡大を希望する声が多いことから、建設、造船・船用分野以外の分野拡大を検討する必要性が指摘されている。

(4) マッチングの促進に向けて

- ・ ヒアリングでは、「公設民営型」とされた、地方自治体間でのMOU締結による受入れの在り方の評価が高い。大都市圏集中回避の目的も踏まえ、地方自治体が関与する形での受入れを推奨するような方策の検討が考えられる。

(5) 海外での試験受験者の増加、わかりやすい情報提供に向けて

- ・ 特定技能の受入れ人数を増加させるために、国内外の試験実施回数増加は必須であるが、分野や国において進捗が遅れている。海外試験の実施等においては個別省庁での現場調整等により進捗が遅くなっている可能性もあることから、技能評価試験における対外的なアナウンス等に関しては、各省庁で個別に対応するよりも入管庁が一括した方が、外国人材等にとってはわかりやすいという旨の指摘もあった。

(6) 各分野における協議回運営の在り方

- ・ ヒアリングを踏まえると、各分野所管省庁における協議会について、各分野での運営の取組・工夫の共有の場を設けるとともに、一部標準的に実施すべきこと等について調整

を行う必要が考えられる。会員への満足度を高めるためにも、協議会会員として享受できるメリットの創出を分野所管省庁に促すとともに、取組・工夫等を広く発信・紹介するような動きが求められる。

第 VII 章 新型コロナウイルス感染症等の影響調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

新型コロナウイルス感染症による影響が拡大するなか、外国人労働者本人及び受け入れる企業等に対して、どのような影響が及ぼされるのか、過去の事例を中心に調査を行い、今後の示唆を得ることを目的とした。また、直近、国際機関等から公表されている文献に基づき、新型コロナウイルス感染症の影響に関して、議論されている内容を整理した。

(2) 調査方法

主に文献調査に基づき実施した。

(3) 調査項目

主に以下の内容について調査を行った。

- ・ 2008年に発生した世界的な経済危機（以下、「リーマンショック」という）時に、我が国国内において、どのような事象が発生したのか。
- ・ 現在の新型コロナウイルス感染症に関わり、どのような議論が行われているのか。今後、どのような展望が示されているのか。

2. 調査結果

(1) リーマンショックからの学び

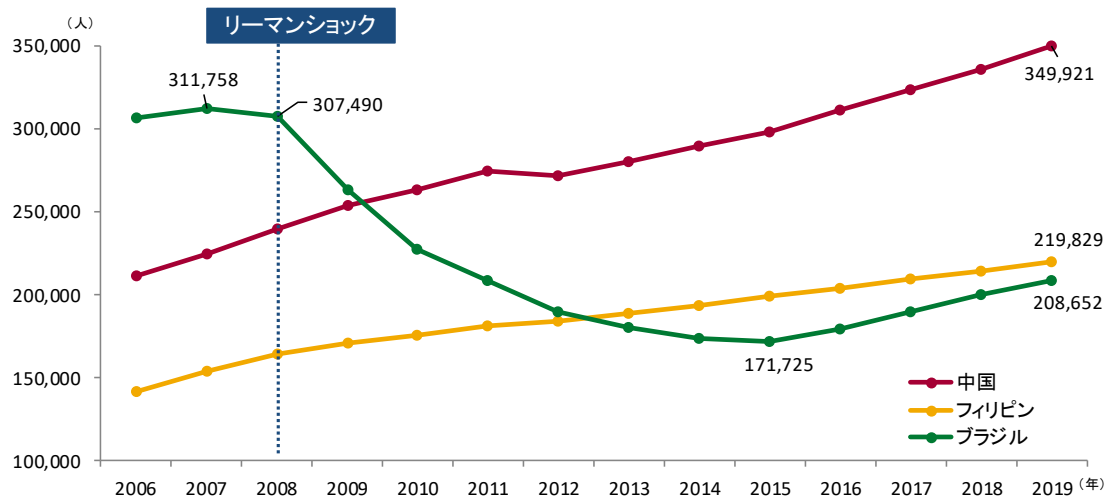
① 政策の動き

- ・ 厚生労働省が主導して、「日系人離職者に対する帰国支援事業」を2009年4月から2010年3月まで1年間実施。21,675人の日系人（うちブラジル国籍者が20,053人：92.5%、この間に出国したブラジル人全体は約3.7万人）が支援を受けて帰国。
- ・ 帰国支援事業は、帰国支援金（本人一人あたり30万円、扶養家族一人あたり20万円）の付与であり、当初条件として3年間を目途に同様の在留資格での再入国を認めないと設定されていた。その後、2013年9月に1年以上の雇用期間のある雇用契約書の写しの提出を条件に再入国を認める措置を実施（厚生労働省2009、内閣府政策統括官他2013）。

② 在留外国人の変化

- ・ 製造業を中心に業務請負契約の解除、労働者派遣契約の打ち切りが拡大し、非正規雇用形態で働く多くの日系外国人労働者が失職し、帰国を選択するものもいた。
- ・ 身分に基づく在留資格者についてみれば、2007年の31.1万人をピークに、2009年以降、5年間で10万人以上が帰国した。ブラジル人の減少は2015年末まで継続したが、2016年以降は再び増加傾向に転じており、2019年末時点で20万8,652人。

図表 VII-1 身分に基づく在留資格の国籍・地域別人数推移



(出所) 法務省「在留外国人統計」(各年末時点)をもとに作成

(注) 在留資格「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の合計

- ・ ストック人数の変化以外で、失業率の状況について静岡県が実施した調査に基づく、静岡県内在住ブラジル人の失業率は、2007年8月時点：4.3%→2009年8月：26.5%と激増(同時期の日本全体の失業率は、3.7%→5.4%)しており、派遣・請負の間接雇用に偏在していることが大きく影響し、雇用が切られた実態があった(竹ノ下 2012)。

③ リーマンショック直後の変化

- ・ 食品関係などそれほど景気の影響を受けなかった業種でのアルバイトの紹介が進むなど、集住団地を基盤にしたブラジル人コミュニティが機能することで、就業の継続が可能となっている層が一部では存在(松宮 2010)。

④ リーマンショック後から数年後の変化

1) 別地域への移動

- ・ 愛知県の人材派遣会社 A 社が 2009 年頃に出雲市で電子部品製造会社 B 社の仕事を受注し、リーマンショック後に自動車産業で失職したブラジル人労働者を東海地方から 100 人単位で同地へ移住させ、出雲市内における日系ブラジル人の激増をもたらした。人材派遣会社による外国人の国内大量移住の事例がみられた(高畑 2015)。
- ・ 愛知県内で均一的に日系ブラジル人が減少したわけではなく、自動車産業集積地の三河地域では減少した一方で、尾張地域(豊明市、稲沢市等)では増加している。西部の方が、仕事が得やすいという情報が流れて、三河地域→尾張地域への移動が発生(松宮 2010)。

2) 定住の選択

- ・ 帰国支援事業等により、10 万人以上の日系人が帰国する一方で、帰国せずに定住を選

扱する者もあり、二極化が進行した。定住を選択した層には、エスニック・コミュニティの存在がより重要になっていることが示唆されている（濱田 2016）。

3) 残留者への職業訓練・転職支援

- ・ 浜松市国際交流協会では、市内の外国人離職者向けに、2009年2月から介護のための日本語教室を実施。定員30名のところ、143名が応募。当初、本教室は資格取得を目指していなかったが、ホームヘルパー2級等の資格取得後、ハローワークと国際交流協会が連携して、再就職支援を実施。介護施設等への就労に結びつけることができた。
- ・ 浜松市国際交流協会では、介護以外のパソコン等の講座も実施し、2009年度に400名の受講者を受入れ、290名が再就職を実現。生産工程労働として従事していた第二次産業から、労働力が不足する他のセクターへの労働移動を促進するための動きとして示唆的（竹ノ下 2012）。

4) 技能実習への置換

- ・ リーマンショック以前より、自動車産業下請け企業においては、日系人から技能実習生への置き換えが進んでいたが（丹野 2013）、リーマンショック後日系人が失職した後、その埋め合わせに技能実習生の流入が加速し、日系人から技能実習生への更なる置き換えが進行した（青木 2011）。

⑤ 帰国移民研究の観点からみるリーマンショック後の日系人の動き

- ・ 橋本（2020）は、2008年リーマンショック後に、日本に残留した人と、帰国した人の特徴の分析。これまでの海外における帰国移民研究の蓄積との比較検討を実施。

1) 帰国者の特徴

- ・ 女性、高齢者、20代以下の若年層が、帰国した確率が有意に高かった。これらの傾向は、これまでの世界各国の帰国移民研究事例とも整合的であり、特に日本におけるリーマンショック時の事例が特異ではない。
- ・ また、日本語レベルが低い者ほど、滞在期間が短い者（5年未満）ほど、早期帰国しやすい相関関係が認められている。特に言語レベルについて、ホスト国への滞在を一時的なものとする移住者ほど言語スキルの向上を行おうとしないという先行研究とも整合的。

2) 残留者の特徴

- ・ 生産工程労働経験をもつ高技能者、ブラジル人集住地域の居住者は、早期帰国傾向は有意には認められなかった。
- ・ また、言語レベルが高いほど、滞在年数が高いほど、最終的に帰国した者のなかでも、早期帰国はせず、2-3年に留まる者が多かった。これは、早期帰国者のように早々に日本での終業に「見切り」をつけてグループとは異なるグループといえる。

3) ブラジル帰国後の様子（サンパウロ帰伯労働者支援センターでの調査）

- ・ 帰国者について、日本で蓄積した技能への評価よりも、ブラジルを長く離れていたことによる不利益の方が上回り、日本での経験がほとんど生かされていない。実際、日本の製造業現場での就業経験はブラジルでは有用と見なされずミスマッチが起きている。
- ・ さらに、帰国者自身も、生産工程労働者としての就業を希望する者は非常に少なく、帰国後は事務職やサービス職種での就業を希望する者が多いというミスマッチも起きている。

⑥ リーマンショックとコロナショックの相違点

- ・ 出入国及び国内での移動が制限されている。政府は、帰国支援ではなく、在留資格の変更等により残留に向けた対応を実施。
- ・ リーマンショック時は、主に製造業従事者への集中的な影響がみられたが、今回は、影響を及ぼしている産業が幅広く、特に、宿泊・外食・製造等に顕著な影響がみられる。
- ・ NPO 等の地域における支援組織が拡大。

⑦ 各論文の要旨

1) 松宮朝 (2010) 経済不況下におけるブラジル人コミュニティの可能性

経済不況下におけるブラジル人コミュニティの状況と取り組みの可能性について、日本で最もブラジル人人口が多い愛知県にある、西尾市の事例から考えてみたい

a) 経済不況下のブラジル人の状況

2008年秋からの経済不況に伴い、ブラジルでのビザ支給については減少を見せつつも依然として続いており、「フレキシブルな労働力」としてのブラジル人を必要とする構造は変わっていないが、ブラジル人の失業者の増加については、以下の集住地域を中心とした調査によって明らかにされている。甲信越および東海地域6市において、2008年12月に実施された調査では、45%（回答者の426名のうち194名）が失業していた。2009年1月～2月に実施された浜松市在住のブラジル人住民2,773名を対象とした調査では、「解雇予告されている」14%、「失業」47%という結果が明らかにされている。このように、4割を超える失業者が見られたことが明らかであるが、こうした調査から漏れ落ちる人たち、帰国をした人たちを含めれば、その影響はより深刻なものと推測できる。

愛知県は、2007年末に外国人登録者の数が東京都に次いで全国第2位の22万人強となり、ブラジル人人口も8万人を超えた。その後、不況の影響により失業者が増加し、2009年期には外国人登録者数が初めて減少した。その中でも大きな減少幅をみせたブラジル人は2008年末から2009年末にかけて11,527人減少している。これは対前年比14.7%減という数字だった。

ただし、愛知県内の地域によっては異なる現象が見られる。トヨタ系の自動車産業が集積する三河地方では軒並み減少を見せた一方で、豊明市、稲沢市など尾張地域で増加している。これは西部の方が仕事を得やすいという情報が流れたことにより、三河方面からの移動が増加したためであるという。

失業者については、2009年12月～2010年2月にかけて実施された愛知県による調査から見ていくと、「失業中・求職中」はブラジル人5%、ペルー人8%と低い値である。しかし、豊橋市の市民団体「わらの会」の調査では、回答した112人のうち「無職」と答えた人が7割を占めたように、実態としては膨大な数にのぼると考えられる。

ここで愛知県の県営住宅の状況から見ておきたい。外国人の公営住宅入居は、家族構成などの条件があるため限られてはいるが、愛知県の場合、同居親族、収入基準、連帯保証人などの条件を満たすことで入居が可能である。

不況に際して、愛知県では2008年暮れに、離職者向けに県営住宅70戸を平均月一万円です貸し出す一時入居事業を実施した。ここでは、外国人の入居希望が殺到し、豊田市では5倍を超えたという。

このような状況に対して、食品関係などそれほど景気の影響を受けなかった業種でのアルバイトの紹介が進むなど、団地を基盤にしたブラジル人コミュニティが機能してはいる。しかし、ブラジル食材店の撤退や、ブラジル人住民主導の活動が縮小するなど、その弱体化は進んだ。また、教育面の問題については、法制度上の壁があり、限界が多い。

こうした中で、団地の自治活動が、緊急雇用対策事業や、教育支援制度の実質的な運営に際して重要な役割を果たしている点に注目したい。経済不況下で実施された諸施策に対して、ブラジル人コミュニティと団地の自治会、そして自治会を基盤にした外国籍住民の支援組織であるG会が連携を強化して取り組みが進められている。

b) まとめ

本稿で取り上げた西尾市のブラジル人コミュニティでも、2009年後半からは仕事が見つかる人も出始めている。西尾市による施策とブラジル人コミュニティをつなぐ地域ベースのネットワークの力が一定程度示されているのではないかと思われる。

2009年の上半期には海外日系人協会の雇用対策で、多くの自治体で相談員の派遣による対応が可能となるなど、緊急の支援策が充実した自治体も多いが、いずれの施策についても、自治体の力量に大きくゆだねられている状況だった。自治体ごとに大きくばらつきがあり、同じ施策を実施していても、地域によってその実質的な機能が異なっているのだ。こうした問題に対しては、国レベルの政策の転換や、産業構造・制度への働きかけが必要ではある。しかし、本稿で明らかにしたコミュニティベースの取り組みの可能性は、政策転換を支える合意形成のレベル、そして、政策の運用面においても、ホスト社会とブラジル人コミュニティの関係が重要な役割を果たすことを示唆するものではないだろうか。施策の転換が図られたところで、ブラジル人コミュニティを媒介する地域ベースの取り組みがなければ、実質的な実行力が著しく弱まるからだ。

2) 濱田国佑(2016)2008年の経済危機後の日系外国人および外国人集住地域をめぐる研究の動向

2008年の経済危機（リーマン・ショック）以降、ブラジル人をはじめとする日系外国人に関する研究がどのような状況にあるのか、とりわけ外国人集住地域における「問題」がどのように取り上げられているのか、という点を明らかにしていくことにしたい。

a) 経済危機（リーマン・ショック）以後の日系外国人「問題」の変化

日本に在留するブラジル人の数は2007年の31万7,000人という水準から大きく減少し、2014年末の時点では約17万5,000人にまで落ち込んでいる。

ブラジル人国籍の在留外国人数のみが大きく減少した理由としては、日系外国人の場合「定住者」や「永住者」資格による在留が多く、そのほとんどが製造業において就労しているという事情が大きな要因になっていると考えられる。2008年の経済危機（リーマン・ショック）とそれに伴う景気後退を受けて、製造業における各企業が生産量の調整を図ることになった。その結果、業務請負契約の解除や「派遣切り」と呼ばれる労働者派遣契約の打ち切りが広がることになったのである。そのため、非正規雇用の形態で製造業における労働に従事していた日系外国人労働者たちが職を失うことになり、ブラジルに帰国するという流れが広がったのだと考えられる。

また、2009年度から厚生労働省によって実施された「日系人離職者に対する帰国支援事業」も日系外国人の帰国を進める大きな要因となった。これは「当分の間」同様の身分によ

る再入国を認めないことを条件として、帰国のための費用を「本人1人当たり30万円、扶養家族については1人当たり20万円」支給するという制度である。帰国支援事業は、日系外国人の増加によってさまざまな「問題」が生じる中、日系外国人の失業を契機として「意図せざる結果」のリセットを図るような措置であったと言える。

このように2008年の経済危機の影響により日系外国人の失業が増加し、彼らの帰国が進んだ結果、日系外国人の存在や地域社会・コミュニティの「問題」にあまり関心が向けられなくなっているように思われる。

経済危機（リーマン・ショック）によって、日系外国人の労働市場は大きな影響を受け、「帰国」を選択する層がかなりの数にのぼる一方、「定住」を選択する層も一定の割合で存在しており二極化が進んでいること、また「定住」を選んだ人々にとって、行政と住民をつなぐエスニック・コミュニティの意義や役割はより大きいものになっていることが主に指摘されていると言える。経済危機以後に日系外国人集住地域を対象にして実施された研究を概観してみると、日系外国人住民の生活や意識、あるいはエスニック・コミュニティの置かれた状況に関しては、2008年の経済危機によって大きく変化していることがわかる。

b) まとめ

2008年の経済危機（リーマン・ショック）後の日系外国人は、「帰国」と「定住」の二極化が進んでおり、「定住」を選択した人々にとってエスニック・コミュニティの存在がより重要になっていることが示唆されている。一方で、日系外国人の受入れ意識や地方自治体の外国人政策・多文化共生政策については、それほど大きな論点の変化は見られず、経済危機（リーマン・ショック）以前の言説が繰り返し用いられている状況である。外国人集住都市会議では議論されるテーマの固定化が進んでおり、経済危機を受けて自治体外国人政策の「再考を試みてもよい時期」だと言える。

しかしながら、日系外国人集住地域を対象にした研究は、経済危機による日系外国人の大量帰国を受け、量的に減少する傾向にあり、こうした課題に十分に答えられているとは言えない。このような状況を見ると、日本人住民の外国人受入れ意識や地方自治体の政策の変化を明らかにする研究が、今後も進められるべきであると言えるだろう。また、その際は、その意識や、政策はなぜ「変わらないのか」という点が問われるべきであり、また重要な論点になると思われる。

3) 井口泰（2012）経済危機下の国際的な人の移動の新たな動向と政策対応

2008年9月の世界経済危機の発生前後における日本をめぐる国際的な人の移動の変化を、国内の地域労働市場の需給ミスマッチなど流入を促す要因とともに、デフレ下で労働費用を削減する動きなど人材流出を促す要因の両面から論じ、今後の国・地方の政策及び企業の対応のあり方を論じる。

a) 世界経済危機時の外国人人口とその移動

2008年9月には、アメリカの金融危機を発生源とする世界経済危機が、アジア・太平洋地域を襲った。しかし、特に東アジアにおける外国人人口（ストック）では、一部諸国を

除いて増加傾向を続けたか、あるいは、減少した場合でも、その減少幅は、あまり大きなものにはならなかった。東アジア諸国・地域において、外国人人口規模が、経済危機の影響を受けにくかった理由としては、特に、以下の2点を挙げることができよう。第1は、東アジアでも、国際貿易、直接投資それに生産の急激な減少が見られたものの、域内諸国が財政出動で内需を下支えした結果、アメリカやEUと比べて経済成長率の回復が迅速であった。第2は、東アジアでは、一時的に受け入れた外国人労働者が、現地の人口構造の変化に伴い発生した労働市場の需給ミスマッチを緩和している点が考えられる。労働市場の需給ミスマッチを埋める働きをする外国人雇用は、景気変動の影響を相対的に受けにくい。実際、経済活動の低下と回復が生じるなか、出入国する外国人（フロー）の急激な変動をもたらしたが、居住する外国人人口（ストック）は比較的安定した状態にある。

b) 日本における外国人雇用・人口の変化

そこで、世界経済危機下において、日本をめぐる国際的な人の移動に、どのような変化が生じてきたかをみてみよう。それに加えて、2011年3月の東日本大震災の後の複合的な危機が人の移動に及ぼした影響に注意したい。2008年9月の世界経済危機の発生後、2009年にはいると外国人人口は流出超過に転じた。また、2011年3月の東日本大震災直後の1ヶ月に、外国人の出国は53万人（純流出は23万人）に達した。これは、各国の帰国指示又は帰国奨励措置によるところが大きい。

この間の外国人登録数の変化をみると、2010年末に213万人であったが、2011年3月末に209万人に減少したものの、同年6月末に209万人、同年9月末に208万人と、ほぼ下げ止まった。ただし、再入国許可を得て帰国した者の登録は抹消されていないことから、実際の在留者は登録数よりも少ないと推定される。しかし、原発事故の安定などもあり、2012年になって、外国人旅行者数は回復に向かっている。また、ブラジル人人口は減少基調にあったが、ようやく流入超過に転じつつあり、中国人、ベトナム人、インドネシア人など、アジア系の外国人は増加基調を維持している。

c) 事実上の経済統合と多様な人材移動の増加

今世紀になってから、日本と中国の間の人の移動は、旅行者、留学生、技術者、永住者など極めて多様性に富んでいる点が注目される。両国の事実上の経済統合の進展は、二国間の多様な人の移動によって事実上牽引される点が重要である。これに対し、日本とブラジルの間の人々の移動は、あまりに日系人の移動に集中してしまっており、多様性に乏しいことがわかる。日本とブラジルは、距離が遠隔であることだけでなく、両国の間の貿易や直接投資の規模は依然として低水準で、経済連携協定の締結も行われていない。さらに、日本とフィリピンの間の人々の移動も、日本人の配偶者などの移動が多く、多様性に乏しい。両国は経済連携協定を締結しているが、人材移動の多様性に欠けることは、経済連携の進展を大きく阻害している可能性がある。

東アジア域内で多様な人の移動を促進するうえで障害になるのは、受入れ国において、外国人の社会統合を推進する制度インフラの整備の遅れである。特に、言語や文化の異なる外国人が、受入れ国の社会で、経済・社会に参加し、受入れ国の社会で相応の地位を得

ることは容易でない。この問題は1世の外国人について顕著であるが、受入れ国でそだった子どもたち（2世）が、受入れ国で高度な教育を受けて、親の教育水準や経済水準を超えるためには、受入れ国のみならず、送出し国からの支援も重要である。

こうした社会統合の施策が遅れると、受入れ国内では、言語・文化の違いから、コミュニケーションのとれない孤立した外国人の集団が形成されて、受入国社会との摩擦や衝突事件が生じ、受入れ国と送出し国の間の対立に発展する危険があることに注意すべきである。その意味で、地域の経済統合を支える多様な人の移動を促進するにあたっては、受入国内の社会統合の施策や、受入れ国と送出し国の協力が、ますます重要になる。東アジアでは、日本や韓国において、外国人の社会統合の課題が、次第に大きな課題となってきた。このため、外国人政策において、出入国管理政策に加えて、受け入れた外国人の文化や言語を尊重するだけでなく、その権利を確保し、義務の遂行を促すため、自治体と国の協力のもとに、社会統合政策を推進できる制度的なインフラを形成する必要性が生じている。

d) 結論

今回、アジアにおける国連統計の分析から、経済危機にもかかわらず外国人人口が堅調に推移していることを明らかにすることができた。

アジアにおける国際的な人の移動を円滑化する仕組みを導入する場合には、以下のことが課題となる。第1に、自由貿易協定（又は経済連携協定）と別に、アジア地域で二国間又は多国間で、労働移動に関する協定を締結。第2に、送出し国と受入れ国が協力し、人材を開発し、資格の取得を促進し、受入れ国での滞在と就労を保障するとともに、本人が自らの希望で送出し国に帰国した場合にも、当該資格が認知される仕組みを構築。第3に、外国人を受け入れる地域・自治体で、社会統合が円滑に行われるよう考慮することが不可欠である。

4) 橋本由紀 (2020) 「誰が去り、誰が残ったのかー金融危機後に日本から帰国したブラジル人のセレクション」

本研究では、金融危機後に日本に残留したブラジル人と、母国に戻ったブラジル人の特徴を分析し、不況期に生じた移住労働者の質の変化（セレクション）を捉えようとした。

a) 金融危機後のブラジル人の大量帰国と帰国支援事業

日本でのブラジル人の就労は、地方の製造業現場の間接雇用（派遣労働者か請負労働者）に集中し、直接雇用の場合でも期間従業員としての雇用が多かった。2008年の金融危機後の解雇や雇止めは、このような間接、有期雇用者に集中し、収入が途絶えた多くのブラジル人が母国に帰国した。移住後5-10年でホスト国を離れる者は少なくなく、日本からブラジルに帰国した者の割合も、世界各国の事例と比べて、極めて高いということはない。それでも、金融危機直後の2-3年間に集中したブラジル人の帰国は、彼らが直面した雇用の急速な悪化と切り離して考えることはできず、いずれは帰国しようと考えていた者の帰国時期を早めた可能性は否めない。

こうしたブラジル人の大量失業と困難な再就職状況を憂慮した厚生労働省は、帰国を希望する「日系人離職者に対する帰国支援事業」を、2009年4月から実施した。この事業は2010年3月まで1年間実施され、21,675人の日系人（うちブラジル国籍者が20,053人）が支援を受けて帰国した。この間に出国したブラジル人が3.7万人だったことを踏まえると、帰国者の相当割合が当分の間日本で就労しない意思をもってブラジルに戻ったことになる。日本政府の支援事業は、帰国資金に困窮したブラジル人の帰国を後押しした可能性もある。

b) 国勢調査からみる残留ブラジル人の特徴

2005年から2010年にかけて全ての職種で労働者数が減少していたことがわかる。特に顕著だったのは、7.3万人が減少した生産工程労働者で、ブラジル人総数に占める同労働者の割合も、68.7%から55.5%に減少していた。日本でのブラジル人の就業は、製造業の間接雇用に集中し、そこで働く多くの者が金融危機後に失業した。国勢調査で観察された生産工程労働者の減少は、彼らの大量失業に対応する。

c) 再就職相談データからみるブラジル人帰国者の特徴

分析には、サンパウロの「帰伯労働者情報支援センター」(NIATRE)が行っていた、帰国者向け再就職支援相談に関する業務データを使用する。

分析の結果、女性、年齢が高い者、未婚者は早期帰国者である確率が有意に高かった。この属性に関する傾向は、諸外国の帰国移民の特徴とも符合する。生産工程労働経験者やブラジル人集住地域の居住者については、早期の帰国傾向は認められなかった。

ホスト国への滞在年数の長さとともに帰国確率が低下するという先行研究の指摘を踏まえると、長期間日本に在留したブラジル人ほど、金融危機直後の帰国を躊躇した可能性がある。日本語レベルと早期帰国の負の相関、滞在期間と早期帰国の負の相関を確認した。では、同じ滞在年数でも早期帰国者ほど日本語レベルが低い可能性、すなわち早期帰国者

が言語への人的資本投資を過少にしか行っていなかった可能性はあるだろうか。推定表は割愛するが、滞在年数をコントロールしても、日本語レベルの低い者が早期帰国者である確率は、5%水準で有意に高かった。これは、ホスト国への滞在を一時的なものとする移民ほど、高賃金につながる言語スキルなどの人的資本に投資しないという Dustmann and Görlach (2016) による指摘と矛盾しない。

d) 早期帰国と帰国支援金利用の理由：就業職種と希望職種のミスマッチ

NIATRE 担当者への聞き取り調査では、日本からの帰国者について、ブラジルを長く離れていたことによる不利益が日本で蓄積した技能への評価を上回り、相談者が望むような仕事には就けないことが多いとのことであった。この発言は、日本の製造業現場などでの就業経験が、ブラジルでは有用とはみなされないことを示唆する。加えて、帰国者自身も、ブラジルでは、日本での就業職種とは異なる職種での雇用を望んでいた。日本では圧倒的に多かった生産工程労働者としての就業をブラジルでも希望する者は非常に少なく、帰国後は事務職やサービス業職種での就業を希望する者が多い。ブラジル人帰国者の多くが日本での就業を短期的な視野で考えていたことを示唆する。

e) 議論

20代以下の若年層や大学卒業以上の高学歴者が多く帰国した可能性や、日本語能力が高くない者、5年未満の滞在者、単身者が早期に帰国した傾向は、世界各国の帰国移民の研究で明らかにされたパターンと大きく異なるものではない。また、高技能者の遅い帰国、非高技能人材の帰国支援金受給傾向、早期帰国や帰国支援金利用が日本での不本意就業と関連していたことは、本研究による新たな発見である。高技能者については、結局はブラジルに帰国した者でも、金融危機から2-3年は日本に留まる者が多かった。また、早期帰国者の中でも高技能者は、日本での再就労の可能性を残して帰国支援金を利用しない者が多かった。こうした事実は、高技能者が、日本での就業に早々に「見切り」をつけて帰国支援金を受け帰国した非高技能者とは異質なグループであり、日本での就業に高い便益を見出していたことを示唆する。

また、日本では製造業のライン工だった者が、帰国後に同職種での就業を希望しない傾向も顕著にみられた。この背景には、もう製造業現場では働きたくないという労働者自身の忌避に加えて、日本での製造業現場で得た経験が、ブラジルでは有用な人的資本として評価されない事情がある。つまり、日本のものづくり現場で外国人労働者が担ってきた仕事は、途上国での汎用性が乏しく、賃金プレミアムも生んでいない可能性である。

5) 連合総研 (2012) 「経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書」第3章 竹ノ下弘久 経済危機と移民労働者 - 静岡県の日系ブラジル人を事例に -

a) 経済危機に伴うブラジル人の雇用と生活

2008年の経済危機が、ブラジル人労働者の雇用、生活にいかなる影響を及ぼしているかを概観する。静岡県庁が県内在住ブラジル国籍者を対象に2007年と2009年に行った調査

を検討したい。2時点間のもっとも大きな相違は、失業率(無職:求職中)であろう。失業率は、2007年8月時点で4.3%であったものが、2009年8月には26.5%にまで増加している。これらと同時期の日本の失業率は3.7%であり、2009年8月には5.4%であった。失業率は、明らかにブラジル人の間で、著しく増加している。その端的な理由は、ブラジル人の就業者が、圧倒的に派遣・請負の間接雇用に偏っていることがあげられる。次に、有職者に限定して、1カ月当たりの収入について比較を行った。男性では有職者であっても、その収入は大きく低下していることが分かる。男性の場合、2007年におよそ28万円あった月収が、2009年には23万円まで低下している。女性の場合は、およそ17万円の月収が、15万円に減少している。女性の所得の減少が、男性と比べて2万円程度にとどまっているのは、以前から女性の収入や時間当たり賃金が低いことと関係しているのだろう。

次に世帯収入を基に相対的貧困率の推計を行う。税引き前であっても、ブラジル人の2007年の相対的貧困率は23.2%であった。2006年の国民生活基礎調査では、日本全体の相対的貧困率は、15.7%であり、明らかにブラジルの方が、貧困率は高い。そして、2009年では、その数値はさらに悪化し、30.6%となった。2009年8月時点で、ブラジルに帰国せず、静岡県に居住を続けるブラジル人の10人のうち3人が相対的貧困にあるといえる。

総務省が実施する就業構造基本調査の調査デザインを参考にして、ブラジル人のみを対象に、2008年の経済危機の影響を特定するため、ひとつ前の仕事の状況や、その離職理由について質問した。その結果、予想通り、2008年7月以降では、解雇、契約期間の満了(雇止め)、職場の倒産という理由による離職が、離職理由の7割をしめていることがわかる。経済危機により職を失い、その後運よく仕事を見つけることができたとしても、労働条件の不安定な仕事に従事するケースが大半のようである。

b) 経済危機後の自治体・政府の対応について

浜松市では、2009年度は浜松市国際交流協会がその委託を受け、ハローワーク浜松と連携して、日系人就業準備研修を行った。

さらに、浜松市国際交流協会では、文化庁からの委託で、浜松市の外国人離職者向けに介護のための日本語教室も行っている。2009年2月中旬に始まった同教室では、定員30名のところ、定員のおよそ5倍の143名が応募してきた。この講座は、ホームヘルパー2級などの資格取得を目指すものではなかったが、講座終了直前から終了後にかけて、ハローワーク浜松に来ている求人から、就職のあっせん、マッチングについて浜松市国際交流協会が関わり、修了者のうち7名については、介護施設等への就労に結びつけることができたという。

2009年8月に静岡県国際課が行った調査では、経済危機が生じたからといって、すぐさま、製造業をはじめとする第二次産業から様々な職種を抱えるサービスセクターの第三次産業への移動は、それほど顕著なものとしては生じていないようである。とはいえ、日系ブラジル人が、製造業での非常に不安定な派遣・請負の間接雇用という労働市場の特定のセクターに集中しているという状況から、労働力が不足する他の様々なセクターへの移動

を促進することは、移住労働者の生活基盤を安定化させるうえで、重要な取り組みではないだろうか。

分野によっては、介護・福祉分野のように、恒常的な労働力不足に直面している産業もある。先に紹介した浜松市国際交流協会による介護のための日本語教室は、その規模は小さいながらも、非常に注目に値する取り組みである。また、ハローワーク浜松では、日本語学習だけでなく、特定の職務に必要な技能育成を重視する教育訓練事業として、製造現場の教育訓練を行うもの、介護現場でのホームヘルパー2級の取得を目指すもの、パソコンでの文書作成、表計算ソフトの学習を行うものなど実習形式で行われている。2009年度にこの研修を受けた日系人400名のうち290名が、ハローワークの仲介によって研修を受講後になんらかの仕事を見つけ、就職することができたという。

とはいえ、ブラジル人の失業率の高さやそこから推定される実際の失業者の数を鑑みると、非常に小さな規模で実施されている。失業した日系人を対象に製造加工の教育訓練を行う就業準備訓練科では、こうした生活保障のための給付が何ら含まれていない。かりに、家計を支える担い手が失業し、雇用保険からの失業給付も終了している場合、日系人が公的な教育訓練事業に参加しようにも、その間の生活費を確保できなければ、それへの参加は非常に困難なものとなる。

c) おわりに

移民労働者の失業への対応のあり方には、これまでの日本の雇用政策からは一步踏み込んだものも認めることができた半面、様々な限界が潜んでいることも、明らかになった。

海外からの移民労働者たちは、非正規雇用の労働市場に組み込まれることで、正規雇用であれば享受できる社会的保護から、著しく排除されてきた。社会経済的不平等の問題が、今回の経済危機によって白日の下にさらされた。他方、日本の雇用政策については、正規雇用に対する雇用保護を重視するあまり、失業者に対する社会的保護がこれまで十分になされてこなかった。今後、移住労働者に対する社会的保護の問題を考えていくにあたり、日本の労働者をめぐる福祉レジームがどのような状況にあり、どのような限界を抱えてきたのか、そうした限界のなか、移民労働者を日本の労働市場の主流へと統合していくためには、どのような政策が必要なのかを、真剣に考えるときに来ているだろう。

6) 連合総研 (2012)「経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書」第4章 ウラノ・エジソン 越境するブラジル人労働者と経済危機 -長野県上田市のヒアリング調査を通じて-

a) 長野県上田市で実施した二つの調査

- (1) 外大調査 - 2007年に複数回、長野県上田市をフィールドとし、日本の公立学校、自治体関係者、ブラジル人住民を中心としたヒアリング調査を実施。
- (2) 連合総研調査 - 2009年-2010年上田市で連合総合生活開発研究所(以下、連合総研)が設置した外国人労働者問題研究会において調査を実施。

b) 世界同時経済危機—定着志向から一変して長期的失業、帰国

2008年の調査当時、上田市では、ブラジル人住民の定着率が高く、外国人の生活をサポートする自治体の取り組みが評価され、比較的安定したシナリオがそこにはあった。外国人児童をサポートするためのクラス「虹の架け橋」で、担当のバイリンガルの先生が指導を行っている現場や、在住の日系ブラジル人の地域の住みやすさについて聞き、行政サイドも、相談員の採用による外国籍市民のための生活サポートを具体的に実行していることを知ることができた。

2008年の経済危機は、移住者にとっても、今後日本に定住するのか、それとも労働市場、日本社会の長期的な不況を受けて帰国するのか、選択を迫られ、生活設計の見直し、再構築を余儀なくされている。

c) 製造業に過度に集中しているラテンアメリカ人の雇用

今回の危機は、労働力の大半が製造業に従事しているブラジル人コミュニティに、全体の経済基盤の弱体化をもたらした。2005年の日本におけるブラジル人就業者数(14万830人)のうち、63.8%が製造業に従事している。男女ともに製造業に従事していることが多く、産業別分布の偏った構図が存在する。同調査の日本人就業者の製造業の割合は、17.1%である。このような構図に加え、ブラジル人就業者の大多数が派遣や請負といった不安定な雇用形態により雇われていることを考えると、労働市場のみならず、ブラジル人コミュニティの深部まで今回の危機が影響を及ぼすことは想像できる。

d) 失業給付の受給および帰国支援の利用状況

経済危機後、雇用ルートとして一番の担い手であった派遣業者も極端に事業を縮小し、ハローワークが主な就職活動の場となっていた。ただし、突然の求職者増への対応は難しく、求職者の一部からは情報提供が不十分であることが指摘された。上田市の場合、愛知県などと比較すると、もともと求人が少ないことから、雇用の回復はいつそう厳しいものとなっていた。

帰国支援制度については、資金的に余裕を持たない移住者は早期に帰国してしまったが、失業手当の給付を受けながら雇用環境の回復を待ち、短期間のアルバイトなどをしな

がら最終的な手段として帰国支援を受けるケースも見られた。他方で批判的な意見も見られた。「日本人と同じように働き、税金も納めてきたが、危機が起こると、日本人と同じ扱いを受けていないと感じる」労働市場が逼迫した状況で、こうした特別措置が、日本に失業者として残るよりは母国に帰国するという、一つの選択肢を労働者とその家族に提供したのも事実である。また、帰国することにより、長年日本での生活で労働者が積み上げてきた仕事の経験をブラジルで生かせないのがほとんどであり、実際、現地の日本語学校、ブラジルの公立学校では、帰国者の子供たちの適応、言語習得への対応が一つの課題となっていた。

2008年の外大調査で窺えたことは、定住志向が強まっていた一方で、ホスト社会での展望が不透明な状況であった。経済危機は、こうした不透明な将来の見通しにたいし、長期的な失業などにより、帰国、定住するための決断を迫った。

e) Tグループ(派遣業、ブラジル人学校運営)ヒアリング

Tグループは、東信地域の電機、自動車関連等の企業による人材供給の需要に対応する目的で、人材派遣業を立ち上げた。日本国内に定住する労働者に対し日系ブラジル人向けの情報メディアを使用し求人募集を行った。ここ数年、日本語が堪能な労働者が優先的に雇用される傾向にあり、日本語ができないと仕事を教えるのに時間がかかるため、他の作業員をつけて補助していく余裕が無いとの理由で、日本語の堪能な労働者が指名されると顧問は説明した。

また、文部科学省の委託事業として、「定住外国人の子どもの就学支援事業」も運営している。2010年4月に「就学支援事業」の一環として、進路設定の基本となる三者面談を実施したところ、「仕事がなくなったら帰国するのでブラジル人学校でよい」と、親の8割が語った。他方で、仕事が安定している親は、「このままでよい。日本にいる」と語ったそうだ。

f) 地方連合へのヒアリング(連合長野)から見える労働組合の課題

連合長野は、長野県内の外国籍児童の就学支援等を実施している。リーマンショック以降の外国人労働者への対応については、企業内に組合があっても、請負業者および派遣といった形の雇用であるため、対応はできていないのが現状である。地域組織である連合長野での対応も、数件にとどまっており、その一つの弊害として指摘されたことが言葉の問題であった。

g) 展望と課題

日系ラテンアメリカ人の日本での生活サポートに対し、各地域のボランティア団体、地方自治体などが、試行錯誤を重ねて対応してきている。いまある外国籍市民に対応した支援体制や公的サービスはこうした努力の蓄積による部分が多い。しかし、ローカルな取り組みには限界がある。

経済危機により、コミュニティは縮小した一方で、残った人々の定住指向が強まったとの見方もできる。今後、短期的な応急措置を超えた、長いタイムスパンで在日ラテンアメリカ人のインテグレーションを考えたときの制度づくり（雇用・社会保障・教育）が一番大きな課題である。

ラテンアメリカ人移住者がすでに約 40 万人日本で生活している現状で、移民政策の不在が続いている。最前線で諸問題を理解し、外国籍市民の生活に対応を図る自治体は、外国人を市民として認識している。反面、国からは、移住者は移民として認められていないまま地域で生活している。移住者が移民として「正式」に認められると、受入れ態勢の充実が義務として発生するはずである。こうした「概念的」な是正の必要性は必至である。

(2) 新型コロナウイルス感染症の影響に関する議論

新型コロナウイルス感染症の影響については、国際機関等からいくつか分析レポート等が発表されている。

① 新型コロナウイルスが脆弱な人々にもたらす危機（UN 2020 まとめ）

1) 概要

新型コロナウイルスのような危機は、以前から脆弱な立場にある移民をより過酷な状況に陥らせる。脆弱な立場の移民とは、非正規移民、生計が不安定な移民労働者、インフォーマル経済に従事する者、人身売買の被害者、その他、迫害、戦争、暴力、人権侵害、災害、などから逃れようとする国外・国内避難民などである。この危機下における彼らにとってのリスク、及び世界がとるべき対応として、国連が示している見解を以下にまとめる。

2) 3つの危機連鎖

a) 健康危機

脆弱な立場にある移民は、感染予防に必要なものを十分に持っておらず、密集した生活空間や職場環境にすることが多い。さらには、法的な問題、あるいは言語や文化などの障壁から保健サービスへのアクセスを諦めがちである。非正規の移民や難民は、移民当局に報告された場合に拘留や強制送還の危険があるためである。そもそも、以前より水や衛生、栄養などの基本的なサービスへのアクセスを欠いている場合もある。災害や紛争に見舞われる地域の脆弱な保健システムは、移動制限により人道援助による生活支援物資の供給が滞り、さらに高いリスクに置かれる場合もある。

b) 社会経済危機

新型コロナウイルスは、生計が不安定な移民、とりわけ社会的な保護へのアクセスが皆無、あるいは限りのある、インフォーマル経済に従事する移民に影響をもたらしている。加えて、元から脆弱な立場にある女性と女兒の移民（ジェンダーに基づく暴力、虐待、搾取などのリスクが高い移民）の状況を悪化させている。同時に、雇用や賃金の喪失は、8億人の移民からの、送金に頼る人々にまで影響をきたしている。

c) 保護危機

国境閉鎖と移動制限は、移民を危険な状況に陥れかねない。亡命希望者は国境を渡れなくなり、難民は出身国に送還される危険が高まっている。移民が強制送還される国は保健システムが脆弱で、安全に受け入れる体制が整っていない場合が多い。加えて、外国人嫌悪や人種差別と結びつき、難民と移民への攻撃は悪化している。新型コロナウイルスが国家間の移動制限を強化し続けることで、移民の権利は長期的に脅かされかねない。

3) SDGs と移民

2030年までのゴールであるSDGsは、「誰1人取り残さない」が標語である。国連は、新型コロナウイルスがSDGsを取り組む各国に対し「すべての人に利益をもたらす人の移動」について、再考する機会を与えてくれていると考えている。国連は、2020年6月に世界が共同でとるべき対応として、以下の見解を示している。

a) 排除は長期的なコスト負担となるが、包括は全員に利益をもたらす

移住者はパンデミックに対し最も脆弱である。包括的な公衆衛生と社会経済が、ウイルス抑止、経済活動の再開、SDGs達成への通常の取り組み再開に寄与する。

b) 新型コロナウイルスへの対応と、移民の人権保護は相容れないものではない

新型コロナウイルスへの対応に世界が追われている最中も、人々への暴力と迫害は依然として存在していることを念頭に、移動制限と国境管理は移民の人権を最大限に尊重しながら実行する必要がある。

c) すべての人が安全でない限り、誰1人安全ではない

危機下において移民は最も脆弱であり、取り残してはならない。移民への、人道援助、社会サービスなどあらゆる解決策へのアクセスは保たなければならない。すべての人が安全であるために、治療とワクチンは移住状況に基づく差別なく、すべての人に行き渡らなければならない。

d) 移民は、解決策の一端を担う

危機下においても移民が社会に貢献していることを示すには、移民にとっての障壁を取り除くことが最善である。非正規移民を受け入れる多様なモデルを模索し、彼らへの資格付与を促進し、さらには送金の手数料を減らすことが必要である。

② 各国の失業した移民労働者への対応 (EMN・EC 2020 まとめ)

1) 概要

新型コロナウイルス感染症による世界的に健康を脅かす事態は、全世界の社会と経済に大きな影響を与え、脆弱なコミュニティ、とりわけ第三国国民（EU市民以外を指す）に影響をもたらした。感染者の入国を避けるべく、EUとOECD加盟国では移動制限措置がとられたが、失業と移動制限が移民にもたらした影響、またそれへの各国に対応に関して、欧州委員会の欧州移民ネットワークによる報告を以下にまとめる。

2) 移動制限にかかる対応

a) 入国申請への対応

新型コロナウイルスにより、多くのEU・OECD加盟国では公的機関においても対面での手続きに制限がかけられた。予約制で対応をする国もあるなど、ビザ申請の提出や処理には基本的に制限がかかっていた。

状況の経過に伴い、2020年6月頃よりいくつかの国では業務が再開されていった。EU圏内の7か国は、緊急を要する特定のカテゴリーの移民のみ受け付けていた。アイルランドでは、入国ビザ受付は引き続き行い、法的な移民制度の申請受付と、就労許可の発行・更新も引き続き行っていた。エストニアは、申請は受け付けていたものの5月まで処理を延期していた。ルクセンブルクは、緊急を要するもの以外の申請処理は停止しており、ギリシャは事務局の閉鎖以前までに受理していた申請書の処理のみにとどまった。その他の国とイギリスでは、居住権や長期滞在の申請の処理は継続していたが、実際には発行されていなかったという報告もある。ノルウェーなどでは、移動制限や国境封鎖を理由に積極的なビザの発行は停止されていた。

b) 滞在期間延長措置

EU・OECD加盟国では、正規に滞在する移民が不法滞在に陥ることのないよう、予防策として居住権を自動延長する期間が設けられた。一時的な出国の義務を取り払う国もあった。さらに、いくつかのEU圏やイギリスでは、ヘルスケアやソーシャルケアに従事するものに対しては特別な延長措置がとられた。

ビザ関連の業務は、関連事務局の閉鎖にともない、オンラインでの対応が推奨され、原本ではなくスキャンでの提出を認めるなど、電子機器を駆使した対応が認められた。基本的には間に合わせの対応としており、業務が通常通りに再開されれば、再度承認をする手筈となっている。

c) 必要人材の確保

以下のような、必要な人材、また人道的な理由がある者に対しては、移動制限の例外が認められていた。国民の家族、個人的な緊急要件で移動をする者、トランジットをする者、目的地の国に入国する証拠がある者、ヘルスケアの専門家、ヘルスケアの調査員、老人ケアの専門家、国際機関のメンバー、警察官、市民保護チーム、人道援助に関わる者。最終的には、多くの国が労働市場に見合った受け入れをすべく、季節労働含む農業関連で

働く者を受け入れるなど、分野に応じて例外的な対応をとった。

3) 失業した第三国国民への支援

a) 滞在許可への影響を考慮

EU・OECD加盟国は、新型コロナウイルス感染症によって収入を失った第三国国民に対する短期的なサポートとして、居住権の継続付与、また収入補填を実施した。実際に6か国では、失業を理由に居住権の取り消しは行わなかった。

スロバキアでは、2021年の更新時、新型コロナウイルスの影響についての宣誓供述書を提出すれば2020年の収入が最低ラインを満たす必要はなくなった。イタリアでは8月31日まで、ポルトガルでは6月30日まで、居住権が延長された。スペインでも延長措置がとられた。

一方、このような措置をとらない国もあり、ルクセンブルクでは、関連の事務所は閉鎖していた。スロヴェニアでは関連の法律に修正がなされず、ベルギーでは収入の条件は継続して置かれたまま、代わりに第三国国民にも収入支援が与えられた。

b) 失業した場合の居住権の延長措置

ほとんどのEU圏内とノルウェーでは、新型コロナウイルスにより失業したものに対して、すぐに居住権の失効はせず、予め定められていた期間までの居住を認めるか、一定期間新しい仕事を探すための居住を認めた。

就職活動期間として、キプロスでは6か月、スロバキアでは新型コロナウイルス終息までの期間延長が認められた。その他のEU4か国では、居住権の更新を失業給付手当と連動させる措置がとられた。アイルランドでは、3月20日から7月20日に居住権が失効する場合は、これまでと同じ条件で2か月間の自動延長をする措置がとられた。イタリアでは、雇用される見込みのあるものには8月31日まで延長がされ、フィンランドでは、レイオフ期間中の居住権が認められた。クロアチアでは、新型コロナウイルスの影響で失業した第三国国民に対しては居住権取り下げを免除した。ベルギーでは、短期的な失業は勤務期間として認めることとし、不可抗力で出国できないものに対しては、移民局で90日間の滞在を公認した。フランスでは、180日間の延長が認められ、その他5国が延長許可を実施した。スペイン、フランス、ドイツ、ラトビアでは、経済的な理由で居住権の取り下げをしないよう、当局が文書を出していた。一方、その他のEU圏内5か国では居住権取り下げの措置がとられた。イギリスでも、居住権を失ったものはすぐに出国しなければいけなかった。

EU加盟国の居住権の更新に関しては、3つのカテゴリーに分類できる。

- (1) 第三国国民が失業した場合、居住権の更新はしない（うち8か国は新しい仕事を見つけた場合、更新の可能性もある）。
- (2) 第三国国民が失業した場合、居住権の更新を認める。
- (3) 安全上の理由がある場合、居住権の更新を認める。

カナダ、チリ、イスラエル、ニュージーランドでは、短期労働や留学で滞在していたものの自動延長がされていた。オーストラリアやアメリカでは、申請が必要だった。

c) 収入支援

居住が認められたからには、生活のための最低限の支援が必要になる。スウェーデン以外のEU加盟国は、ロックダウンを実施したことにより大量の失業者を出していた。EU加盟国とノルウェーのうち半分以上の国が、金銭的な支援を失業でその待遇を失った第三国国民に対して、EU市民と同様に与えており、8か国は失業手当へのアクセスや期間を改定、従業員や事業に対して収入支援を行った（通常時から、自国民、他EU圏国民、第三国国民に対しての制度がある場合もある）。

オランダにおいては、スタートアップビザや個人事業主ビザで滞在する事業主が、収入支援や事業資本のローンに申請できた。アイルランドでは、新型コロナウイルスの影響で失業した第三国国民と就労が認められている留学生が、失業給付へ申請できた。

ベルギーでは、新型コロナウイルスが手当を受ける際の「不可抗力」の項目に追加され、フランスでは、ロックダウンにより業務を縮小または停止しなければならない会社の人が手当を受け取れるように改定がなされた。ドイツでは3ヶ月の受給資格の延長をした。スペインでも第三国国民が国民と同じ条件で手当を受けられた。エストニアとオランダでは、雇用主に資金援助をし、解雇が起きないようにした。一方、その他のEU加盟国とイギリスでは、制度の改定はなされなかった。

4) その他の移民向け支援

a) 保健サービス

EU・OECD加盟国は、不法滞在の移民を含むすべての移民に対し、新型コロナウイルスの治療を提供した。

b) 社会的サービス

EU加盟国、ノルウェー、イギリスは、保健関連のサービスや滞在許可に関連する情報を、多言語かつ複数のチャンネルで、対象者へのアクセスを確保していた。各国の第三国国民への情報提供方法は、以下の表を参照のこと。

図表 VII-2 移住資格などに関する第三国国民向け情報の提供方法

		ウェブサイト	インフォ ライン	チラシ・ ポスター	SNS	テレビ・ ラジオ	NGOや 他連携先から の情報提供	対面	メール・電話	その他
1	ベルギー	✓		✓ (亡命者向け)						
2	ブルガリア	✓		✓		✓				
3	キプロス	✓			✓		✓		✓	
4	チェコ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓ (登録者向け)	
5	ドイツ	✓			✓		✓			
6	エストニア	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
7	スペイン	✓			✓		✓			
8	フィンランド	✓			✓		✓			
9	フランス	✓		✓	✓	✓	✓			
10	クロアチア	✓						✓	✓	
11	ハンガリー	✓						✓	✓	
12	アイルランド	✓			✓				✓ (申請者向け)	✓
13	イタリア	✓								
14	リトアニア	✓							✓	
15	ルクセンブルク	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
16	ラトビア	✓			✓	✓			✓	
17	マルタ	✓			✓	✓				
18	ポルトランド	✓	✓						✓	
19	ポルトガル	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
20	スウェーデン	✓			✓				✓	
21	スロヴェニア	✓					✓		✓	
22	スロヴァキア	✓		✓			✓		✓	✓ (ウェビナー)
23	ノルウェー	✓			✓		✓			
24	イギリス	✓		✓	✓	✓	✓			

(出所) EMN・EC (2020)

③ 経済危機下における移民に対する誤解 (ILO 2020 まとめ)

1) 概要

経済危機の最中、移民と雇用における誤解が散見される。ILO では、10 の代表的な誤解を取り上げ、それぞれについて、事実、原因、推奨される法整備・政策・対策をまとめている。

以下は、取り上げられている 10 の誤解である。

- (1) 移民は国の失業問題の 1 つの原因である。
- (2) 移民の規制は、国の雇用、とりわけ移民が多くを占めるセクターの雇用を増やす。労働市場の動向に関わらず、移住の制限は可能である。
- (3) 雇用主と仲介業者は移民が (それを望む場合) より少ない賃金でもっと働くことを奨励すべき。労働市場の競争がディーセントワークを生む。
- (4) 労働市場は全員へ公正で平等な機会を与える。
- (5) 雇用主は移民が多くを占める仕事においても、現地人の雇用を望んでいる。
- (6) 雇用主は、公式に移民へ割り当てられた分野において、移民しか雇わない。
- (7) 危機下においては、現地の労働者は、移民同様に尊厳の低い仕事を許容する。
- (8) 融通の利く労働とアウトソーシングは、投資と経済の活性化を促しディーセントワークを生む。
- (9) 危機下においては、自国民のディーセントワークを優先すべきであり、移民へのディーセントワークの割り当てはその次である。
- (10) 経済危機はジェンダーや移住状況にかかわらず、全員に等しく影響する。

2) 10 の誤解に対する事実、原因、対策

誤解 1	移民は国の失業問題の 1 つの原因である。	
	事実	移民は失業問題の原因ではない。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ そもそもディーセントワークを増やす経済政策をできていない ・ 不安的な労働への需要を許容するガバナンス ・ 非正規滞在が犯罪として扱われること
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全セクターにおけるディーセントワークを生む経済政策。 ・ アウトソーシングに関連する法規制の見直し ・ 結社の自由と集団交渉権を与える法整備 ・ 労務管理の強化
誤解 2	移民の規制は、国の雇用、とりわけ移民が多くを占めるセクターの雇用を増やす。労働市場の動向に関わらず、移住の制限は可能である。	
	事実	移民は、労働法の規則から逃れたい雇用主に利用されている。移民の制限と非正規移民の送還は、これに対するうわべの対策に過ぎない。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働力の需要と供給が考慮されていない労働法、スポンサー制度、移民の制限

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 移民部局が労働問題を扱い、労働部局が移民問題を扱う慣行 ・ 移民労働者の雇用への課税
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法は市民権や移住状況に関わらず、全員に適用されるようにする ・ 不安定な仕事に移民に従事させる慣行をやめる ・ 労務管理と雇用主を取り締まる法を強化する
誤解3	雇用主と仲介業者は移民が（それを望む場合）より少ない賃金でもっと働くことを奨励すべき。労働市場の競争がディーセントワークを生む。	
	事実	市場経済において、雇用主はより安い賃金の労働者を選ぶことができるが、これは移民含むすべての労働者の権利侵害にもなり得る。労働市場の競争がディーセントワークをもたらす証拠はない。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移民労働者に標準以下の条件を許容させるアウトソーシングと雇用の政策 ・ 移民労働者に対して、労働者の権利の適用外をつくる法の中のヒエラルキー ・ 移民労働者の職場と生活環境のモニタリングを重要視しない労務管理の政策
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法を普遍的なものとし、例外になる人をなくす。 ・ 移民に従事する不安定な分野において、労働・生活環境をモニタリングする ・ アウトソーシングにおける雇用主と仲介人のアカウントビリティをモニタリングする
誤解4	労働市場は全員へ公正で平等な機会を与える。	
	事実	女性や移民・難民、障がい者などはディーセントワークへ就きづらい。雇用機会の不平等を是正する政策が求められる。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 能力よりも民族や出身地、カースト、ジェンダーに基づく法と雇用の慣行 ・ 移民への社会保護の制限 ・ 移民・難民への人道援助の制限、また国内・外避難民の雇用の権利の軽視
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 能力に基づく雇用の法整備と実施 ・ 雇用と社会的保護の不平等に対する積極的是正措置 ・ 中期的な対策がとられるまでの移民への人道援助
誤解5	雇用主は移民が多くを占める仕事においても、現地人の雇用を望んでいる。	
	事実	経営難にある雇用主は、移民のようなより安価な労働力を求めがちであり、これは公的な監査でも見逃されがちである。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地人（ネイティブ）以下の条件下での移民の雇用を許容する政策 ・ 公的な監査を逃れるその場しのぎで不安定な移民の雇用

	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移住状況に関わらない、平等でより良い雇用を選択可能にする政策 ・ 雇用とアウトソーシングにおける透明性の確保 ・ アウトソーシングと移民の雇用において権利侵害を防ぐ労働監査の方針
誤解6	雇用主は、公式に移民へ割り当てられた分野において、移民しか雇わない。	
	事実	多くの国は移民の雇用を特定の分野にのみ制限しがちで、また特定の仕事のみをアウトソースできるようになっている。移民がそれらの仕事に就けないとしても、雇用主は費用を抑えるべく抜け道を見つける。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移民の仕事を特定の分野に制限するつもりが、実際には移民労働のアウトソーシングを促進している政策 ・ 労働者の権利侵害を招くその場しのぎの対策や法の抜け穴
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移民労働者の権利侵害を促進しかねない経済動向を見極める。 ・ 移住状況に関わらない公正な労働法の適用と執行。
誤解7	危機下においては、現地の労働者は、移民同様に尊厳の低い仕事を許容する。	
	事実	特定の仕事は低く評価されがちであり、そのような仕事の就く人は社会的地位も低く見られがちな偏見がある。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の種類は社会において公平であることを示せていない ・ 移民は低評価されがちな職業に就くことを想定した政策。また雇用主は移民を雇用することで優遇措置が得られる（移民自身はそれを享受していない）
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民族、ジェンダー、カーストなどに基づく仕事のステレオタイプを払拭する政策とキャンペーン。 ・ 低く評価されがちな仕事をディーセントワークと位置付ける公式なキャンペーン
誤解8	融通の利く労働とアウトソーシングは、投資と経済の活性化を促しディーセントワークを生む。	
	事実	融通の利く労働とアウトソーシングがディーセントワークを促している証拠はない。一方で、このような政策は標準以下の職場・生活環境下での雇用に繋がり、労働者の権利が守られる人と守られない人のヒエラルキーを作っているという証拠はある。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用主が直接雇用契約を避け、ディーセントワークへの責任から逃れられる政策 ・ 規制から遠のく、実体をつかめない職場環境を許容する政策
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ ILOの労働における基本原則と権利を労働政策の上位におく ・ 雇用主と仲介業者がディーセントワークに責任を持つ政策
誤解9	危機下においては、自国民のディーセントワークを優先すべきであり、移民へのディーセントワークの割り当てはその次である。	
	事実	自国民と移民のディーセントワークは相関関係にあるため、双方を優先

		すべきである。雇用主は経営難にあるとき安価な移民を求めがちで、これは公的な監査でも見逃されがちである。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自国民の労働の権利を優先した政策 ・ 雇用主と仲介業者が、現地人（ネイティブ）以下の条件で移民を雇用できる政策 ・ 労働者の権利を損なうその場しのぎの不透明な対応
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移住状況に関わらない公正でより良い雇用の選択を可能にする政策 ・ 雇用とアウトソーシングの過程における透明性の確保 ・ 労働者の権利侵害を防ぐ、アウトソーシングと移民の雇用に対する徹底的な労働監査。
誤解 10	経済危機はジェンダーや移住状況にかかわらず、全員に等しく影響する。	
	事実	経済危機は、低所得者により影響を及ぼし、とりわけ特定の脆弱な立場の人々、移民やその中でもネットワークから孤立しがちな女性に影響が大きい。そして、あらゆるセーフティネットは自国民を優先しがちである。
	原因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性は夫の待遇から利益を得るという想定に基づき、男性の雇用を優先する政策 ・ 移民の権利を差し置き、自国民の労働者を優先する政策 ・ 女性や移民など脆弱な人々を守る社会政策の予算削減
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 脆弱な人々の職場・生活環境をモニタリングし、労働者の権利を確約する、またそのための予算をこのような危機下でも確保する ・ 移民と移民以外の労働者を公正にする政策

3. 小括・得られた示唆

本節では、本章の整理を踏まえ、今後求められると考えられる更なる実態把握や対策等について検討を行う。

(1) 雇用維持支援措置の影響

リーマンショックに伴う帰国支援事業の影響分析等が行われてきている。同様に、今般の特定活動への在留資格への変更を認める雇用維持支援措置により、(特に特定技能との関係において) どのような影響が生じているのかの把握が今度求められる。例えば、ヒアリング調査のなかでも、帰国を予定していた実習生を特定活動に変更後、働きぶりを見て、特定技能への変更を決断する事例も出ている。

(2) 労働移動・再就職支援

リーマンショック時の浜松市での事例を踏まえると、(外国人に限らずだが) 今般の経済危機後、失業した外国人向けに在留資格の変更許可等に加えて、職業訓練や再就職支援もセットで行う重要性も示唆される。さらに、そうした研修への参加は給付付きで行うことが最も理想的とされる。

(3) 支援側・支える側の実態把握

今般の経済危機・コロナ禍において、地域コミュニティ(外国人同士のエスニック・コミュニティ含む)や、NPO等の支援側が果たしている役割はどのようなものがあるか。支援者を支えるための公的支援・補助として有効な手立ては考えられるか。

(4) 外国人に係るデータ整備、継続的なモニタリング

在留外国人の実態を把握するための各種指標(例:就業率、失業率、賃金等)を収集できるような基盤の整備が必要か(リーマンショック時は各自治体や研究者に限られた規模での独自調査に終始、賃金については今年3月から厚生労働省が集計・公表を開始)。

また、例えば一定規模の特定技能外国人に対して、継続的に調査を実施し(パネル調査)、企業からどのような支援を受けている人の定着率が高いのか、日本語レベルの向上と所得状況に相関が見られるか、等の変化を追いかけることで、特定技能外国人の働きぶりを定量的に押さえることができるのではないかと。

参考文献

<日本語文献>

- ・ 青木元, 2011 「日系人労働者がむかえた分岐点——世界同時不況のなかの在日南米系日系人の雇用」 明石純一編著『移住労働者と世界的経済危機』明石書店：81-100.
- ・ 濱田国佑, 2016 「2008年の経済危機後の日系外国人および外国人集住地域をめぐる研究の動向」 駒澤大学文学部社会学科『駒沢社会学研究』(48)：151-167.
- ・ 橋本由紀, 2020 「誰が去り、誰が残ったのかー金融危機後に日本から帰国したブラジル人のセレクション」 RIETI Policy Discussion Paper Series 20-P-013.
- ・ 井口泰, 2012 「経済危機下の国際的な人の移動の新たな動向と政策対応」 関西学院大学経済学部研究会『経済学研究』66 (2)：81-118.
- ・ 厚生労働省, 2009 「日系人離職者日垂する帰国支援事業の概要」
- ・ 松宮朝, 2010 「経済不況下におけるブラジル人コミュニティの可能性——愛知県西尾市県営住宅の事例から」 愛知県立大学『社会福祉研究』12：33-40.
- ・ 宮島喬, 2015 「労働市場と外国人労働者の受け入れ」 宮島喬・佐藤成基・小ヶ谷千穂編『国際社会学』有斐閣：45-62.
- ・ 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）・法務省・外務省・厚生労働省, 2013 「帰国支援を受けた日系人への対応について」
- ・ 高畑幸, 2015 「人口減少時代の日本における『移民受け入れ』とは」 静岡県立大学国際関係学部編『国際関係・比較文化研究』第14巻第1号：141-157.
- ・ 竹ノ下弘久, 2012 「経済危機と移民労働者——静岡県の日系ブラジル人を事例に」 連合総合生活開発研究所『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書——日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に』：25-40.
- ・ 丹野清人, 2013 『国籍の境界を考える』吉田書店.
- ・ ウラノ・エジソン, 2012 「越境するブラジル人労働者と経済危機——長野県上田市のヒアリング調査を通じて」 連合総合生活開発研究所『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書——日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に』：41-51.

<外国語文献>

European Migration Network/European Commission, 2020, EU and OECD Member States Responding to Managing Residence permits and Migrant unemployment during the Covid- 19 Pandemic.

ILO, 2020, Policies Related to Migrants and Unemployment in Times of Crisis.

UN, 2020, COVID-19 and People on the Move JUNE 2020.

第 VIII 章 海外事例調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

主に以下の 2 点を趣旨として実施した。

- ・ 我が国と類似した在留資格制度等を有する国における制度比較を通して、今後の特定技能制度への示唆を得るため。
- ・ 特定技能制度の一つの焦点となっている、大都市圏集中回避に向けて、欧米諸外国においてどのような政策が行われているのか、どのような成果や課題が得られているのかを把握するため。

(2) 調査対象国・内容

① 我が国と類似する国・地域との比較（受入れ調整のための制度）

我が国と類似する国・地域の制度として、主に韓国（一般雇用許可制、特例雇用許可制）、台湾（外籍劳工受入れ）を調査対象に調査を行った。そのなかでも、特に今般の経済危機時の示唆として、国内雇用を保護しながらいかに外国人労働者を受け入れていくか、という観点からの制度比較を行った。

② 大都市圏集中回避政策

諸外国において実施されている、外国人・移民労働者の大都市圏集中回避政策について、カナダ、オーストラリア、韓国等の制度を対象にして調査を行った。

(3) 調査方法

主に文献調査を中心に実施した。

2. 調査結果

(1) 外国人労働者受入れ調整のための制度

国内の雇用を守りながら、特に低～中熟練の外国人労働者を受け入れるため、諸外国の事例も踏まえると、いくつかの制度が組み合わせられて運用されている。

日本（技能実習、特定技能）、韓国（雇用許可制）、台湾（外籍劳工受入れ）の外国人労働者受入れの調整制度をまとめたものである。なお、韓国の雇用許可制⁴、台湾の外籍劳工の受入れはいずれも、国内の人手不足を補うことを目的に、低～中熟練の外国人労働者を受け入れている制度である。主に、(1) 国内労働者優先のための労働市場テストの実施、(2) 受入れ人数・規模の規制、(3) 雇用負担金として外国人を雇用する際に税の支払いを義務づけ、(4) 外国人が就労する業種や職種の限定、(5) 外国人が就労する事業所・職場の限定、(6)

⁴ 一般雇用許可制（非専門就業）は二国間協定を締結する国からの受入れ制度、特例雇用許可制（訪問就業）は中国朝鮮族など韓国にルーツを持つ人の受入れ制度。

在留期間の限定（還流型受入れ）、(7) 出身国・地域の限定の7つに分けられる。

図表 VIII-1 外国人労働者の受入れ調整に関する制度 比較

		日本		韓国		台湾
		技能実習	特定技能 1号	一般雇用許可制	特例雇用許可制	外籍労工受入れ
(1) 優先労働者	事業所別労働市場テスト (一定期間、各事業所が国内労働者向けの求人を実施)			●	●	●
	客観的労働市場テスト (公的統計を用いた労働力不足の確認)		▲ (分野ごと参照指標が異なる)	▲		
(2) 人数・規模	総量規制				●	
	業種・分野別規制 (クォータ(割当)制、雇用比率)		●	●		●
	事業所別規制 (受入れ人数制限・雇用上限率設定)	●	▲ (介護・建設のみ有)	●		
(3) 税	雇用負担金 (外国人一人雇用につき一定額を納税)					●
(4) 分野	業種、職種の限定	●	●	●	●	●
(5) 就労先	就労先の限定	●		▲ (3年で3回まで移動可)		●
(6) 期間	在留期間の限定	● (1年、3年、5年)	● (最大通算5年)	● (原則3年、延長あり)	● (原則3年、延長あり)	● (原則3年、延長あり)
(7) 出身	出身国・地域の限定 (二国間協定締結国等のみからの受入れ)			●	●	●

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)、出入国在留管理庁 (2020) などをもとに作成

① 労働市場テスト

1) 概況

韓国、台湾ともに、低熟練の外国人労働者の受入れを行う前に、必ず事業所別の労働市場テストを行うこととなっている。労働市場テストとは、一般に、外国人労働者を募集するにあたり、事前に女性、高齢者等の国内労働者に対して一定期間求人を出し、それでも求職がない場合に限り、外国人を雇用できる制度である⁵。上林 (2010,2015) によれば、労働市場テストとは、外国人労働者の受入れに制限をかけ、自国の労働市場への影響をできるだけ小さくする方法として諸外国でも採用されている。

以下の図表では、韓国の政府研究機関資料をもとに、労働市場テストの結果、どれほどの韓国人労働者が採用に至ったかをまとめている。韓国では、韓国人労働者向けに原則 14 日間の求人が求められるが、図表をみると、韓国人労働者の採用決定率は 1%前後となっている。企業規模が大きくなると、若干採用率が高まる傾向がみられるものの、大部分の中小企

⁵ この前後に、「客観的労働市場テスト」として、政府統計をもとに、当該業職種が人手不足状態であることを判断することを組み込んでいる場合もある。

業・小規模事業者は韓国人の採用に至っていないことが確認できる。

図表 VIII-2 労働市場テストによる韓国人採用決定率（業種別・事業所規模別）

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
業種別												
製造業	1.28%	0.69%	0.41%	0.04%	0.38%	0.57%	0.95%	0.71%	0.52%	0.44%	0.65%	0.50%
建設業	0.00%	0.00%	0.00%	0.04%	0.00%	0.03%	0.03%	0.03%	0.01%	0.00%	0.01%	0.00%
農畜産業	0.16%	0.19%	0.16%	0.03%	0.01%	0.04%	0.02%	0.03%	0.02%	0.06%	0.08%	0.18%
漁業	-	-	0.00%	0.06%	0.00%	0.07%	0.05%	0.00%	0.03%	0.26%	0.03%	0.00%
サービス業	0.23%	0.05%	0.07%	0.09%	0.14%	0.05%	0.35%	0.22%	0.38%	0.00%	0.29%	0.28%
事業所規模別												
5人未満	0.88%	0.43%	0.20%	0.26%	0.20%	0.27%	0.41%	0.30%	0.14%	0.11%	0.11%	0.07%
5-9人	0.49%	0.42%	0.27%	0.32%	0.23%	0.32%	0.41%	0.33%	0.22%	0.16%	0.20%	0.20%
10-29人	1.61%	0.70%	0.35%	0.41%	0.36%	0.46%	0.87%	0.57%	0.39%	0.31%	0.48%	0.31%
30-49人	1.67%	1.09%	0.77%	0.52%	0.47%	0.77%	1.31%	1.08%	0.69%	0.60%	0.96%	0.74%
50-99人	1.56%	1.25%	0.95%	0.59%	0.59%	0.82%	1.65%	1.34%	0.96%	0.81%	1.10%	1.03%
100-299人	2.86%	3.00%	0.74%	0.28%	0.11%	0.65%	1.45%	1.42%	1.66%	1.42%	1.78%	1.08%
全体	1.08%	0.57%	0.31%	0.35%	0.30%	0.42%	0.75%	0.58%	0.42%	0.36%	0.51%	0.40%

（出所）ソルドンフン・イキュヨン・キムユンテ・パクソソング（2015）

（注）2015年は7月までの数字

韓国人労働者が完全雇用に近い状態であれば、労働市場テストの結果、韓国人採用決定率が低くても問題ないといえるが、2010年代の韓国全体の失業率は3-4%台の一方、20代の失業率は10%近くまで達している。これは、リーマンショック後の2009年（7.8%）を上回り、アジア通貨危機後の1998年（11.4%）に迫る状態であることから、韓国人労働者が完全雇用状態ではないといえる（韓国統計庁「経済活動人口調査」）。

韓国国内では、労働市場テストにおいて最低賃金ぎりぎりの求人が多く、韓国人労働者が採用に至るケースが限られ、現実的には機能していないという評価もみられる。改善策として、雇用主が提示する給与額について、最低賃金以上という条件に加え、当該業職種の平均年収以上となるような賃金とするといった具体的指標を定めたガイドラインを作成することなどが示されている（キム ヨンス 2013、韓国労働研究院 2017 など）。

② 受入れ人数・規模の設定（韓国）

1) 韓国 一般雇用許可制—決定プロセス・計算式

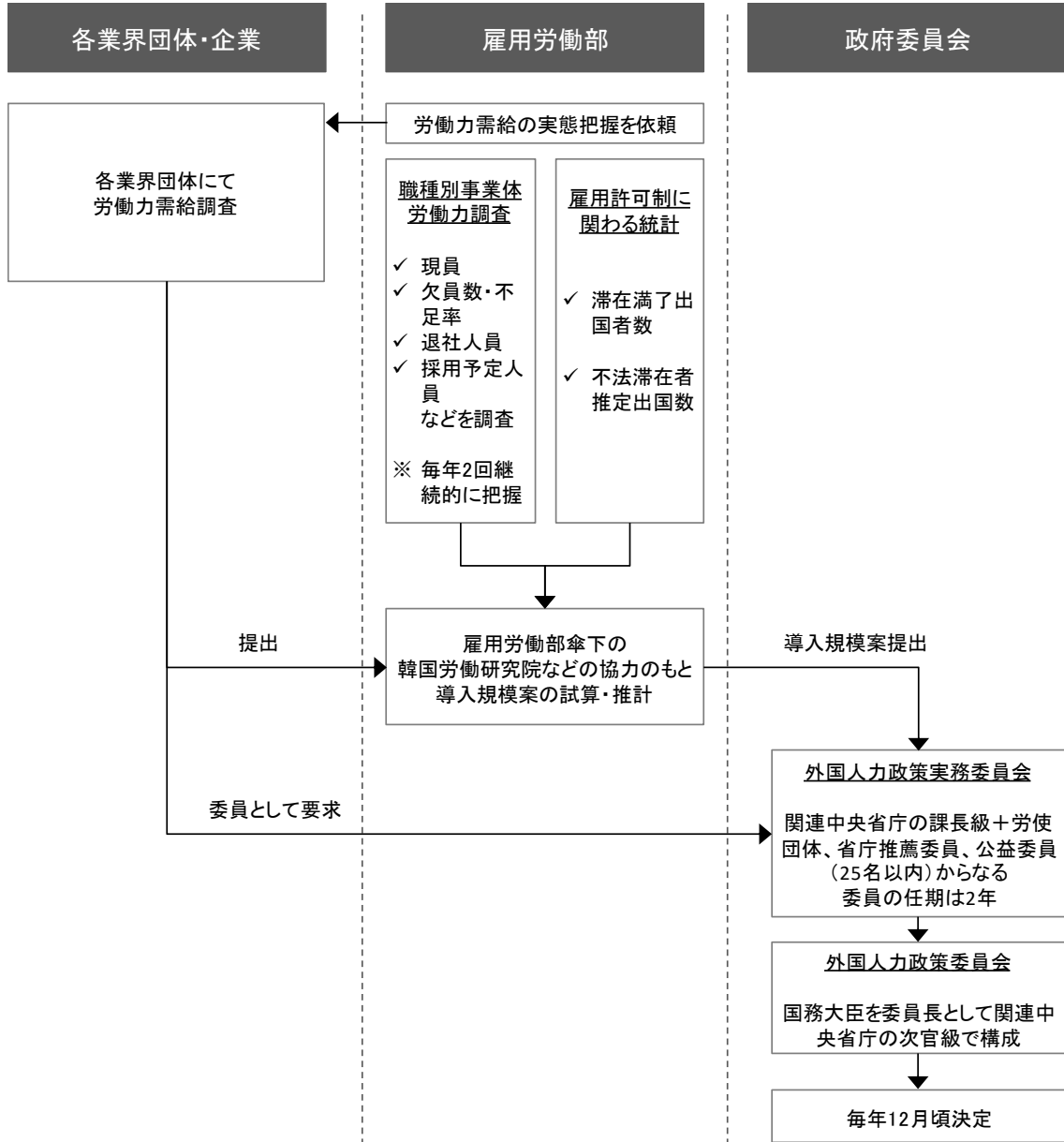
韓国の一般雇用許可制では、受入れ対象業種を5業種に限定し、毎年業種別の受入れ上限人数（受入れ規模）が、政府の外国人労働者政策委員会で決定される。

この受入れ規模の算出プロセス・具体的な計算式は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2019）にて、韓国政府、政府委員会の元学識委員、業界団体関係者等へのインタビューや現地文献をもとに整理されている。

要点をまとめると、まず韓国政府（雇用労働部）は、①毎年2回、約32,000の全国の事業所をサンプルとして「職種別事業体労働力調査」を実施し、現員数や不足人員数について、韓国人常用雇用・韓国人非常用雇用・外国人労働者別に実人数を回答してもらい、各業種の外国人労働者不足人数を算出する。加えて、②在留期間満了による出国予定者数や不法（非正規）滞在者数のうち推定される出国者数を算出する。さらに、③各業界団体が独自に行う労働力需給調査の結果等を加味し、①・②・③をもとに政府委員会にて決定されている。

導入規模決定までのプロセスを示すと、以下の図表のようにまとめられる。

図表 VIII-3 一般雇用許可制 産業別導入規模（クォータ）決定までの流れ



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)
(原資料) 韓国・雇用労働部等へのヒアリング調査をもとに作成

また、韓国移民学会 (2014) に基づくと、例えば、2014 年の導入規模 53,000 人は、以下のような考え方に沿って決定されたとされる。その後の決定方式についても大きな方針変更はなされていない。

図表 VIII-4 一般雇用許可制 導入規模設定の計算式

① 満期出国予定者の代替需要：17,396 人

- a) 3年の滞在期間満了者（49,106人）のうち、再雇用されないと見込まれる労働者数（再雇用率77.5%（雇用労働部）を適用し、帰国率22.5%を積算） $=49,106人 \times 0.225 = 11,049人$
- b) 再雇用満了者：12,880人
- c) 帰国対象者数 $=a) + b) = 23,929人$
- d) c) 帰国対象者数（23,929人）に対する再雇用満了者の不法滞在率27.3%を（2013年1月～9月）適用したときの、実際の帰国予想者数 $=23,929人 \times 0.273 = 17,396人$

② 産業別外国人労働者不足人員補充（追加需要）：25,593 人

産業別外国人労働者不足人員
= 産業別外国人労働者数（2013年9月末） \times 2013年上半期職種別事業体労働力調査結果に基づく該当業種の外国人労働者不足率
（製造業10.7%、農畜産業19.0%、建設業2.5%、サービス業10.7%）

③ 不法在留者出国予想人員の代替：10,000 人

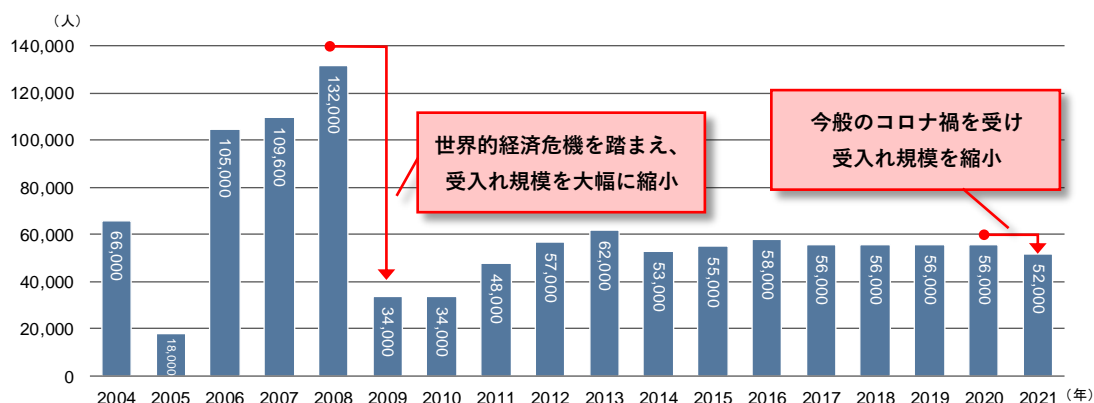
不法在留者の取り締まりによる出国予想人員の代替人数
業種別の不法在留者分布に基づいて各業種に再配分

⇒ 上記より、①+②+③ $=52,989人 \approx 53,000人$ と設定している

（出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2019）
（原資料）韓国移民学会（2014）をもとに作成

上記のような考え方にもとづき決定される導入規模だが、実際、2008年秋のリーマンショックを契機とする世界的経済危機を受け、2008年には132,000人だった受入れ規模を、2009年には1/3以下の34,000人に減少させ、韓国人労働者の雇用機会を確保しようとする制度運用がなされている。また、2020年12月23日に開催された第28回外国人力政策委員会にて、コロナ禍による国内雇用状況への影響を踏まえ、2021年の受入れ規模を前年比4,000人減少させることが決まった。

図表 VIII-5 韓国一般雇用許可制の受入れ規模の推移（上）、近年の業種別受入れ規模（下）



年	人員合計	製造業	農畜産業	漁業	建設業	サービス業
2021年	52,000[49,000 + α(3,000)]	37,700 + α	6,400 + α	3,000 + α	1,800 + α	100 + α
2020年	56,000[52,500 + α(3,500)]	40,700 + α	6,400 + α	3,000 + α	2,300 + α	100 + α
2019年	56,000[52,000 + α(4,000)]	40,700 + α	6,400 + α	2,500 + α	2,300 + α	100 + α
2018年	56,000[54,000 + α(2,000)]	42,300 + α	6,600 + α	2,600 + α	2,400 + α	100 + α
2017年	56,000[54,000 + α(2,000)]	42,300 + α	6,600 + α	2,600 + α	2,400 + α	100 + α

（出所）韓国・雇用労働部資料より筆者作成、「+α」は時々の雇用状況をみて弾力的に配分する部分

国内労働市場を保護する制度設計が評価される反面、韓国現地では、さまざまな課題も指摘されている。その筆頭は、受入れ規模決定にあたり、労働需要側（雇用主側）にだけ焦点を当てており、供給側（韓国人含む労働者全体）への考慮が不足しているという点である。受入れ規模決定の統計的根拠となっている「職種別事業体労働力調査」は、雇用主が主観的に不足人員数を回答しており、実際に自社で給与支払い能力があるかどうかは別として、理想的もしくは少し多めの人員構成になるように回答する誘引が働くため、不足人員数や未充足人員数が実態を正しく捉えた数字とは必ずしもいえない。そのため、より客観性が高い指標（賃金、失業手当申請者数、労働時間の変化等）を、受入れ規模決定過程に複数含ませる必要性などが指摘されている（韓国移民学会 2014、キムジュヨン 2016 など）。

2) 台湾 外籍劳工受入れ

台湾でも、外籍劳工とよばれる低熟練業務に従事する外国人労働者の受入れを認めている業種ごとに、人数の制限をかけている。受入れ人数は、法律により定められている会議「跨國労働政策協商諮詢小組」において、「警戒指標（いくつかのデータ類をまとめた総称）」等を考慮し、決めている。業種や企業規模によって外国人雇用率をどの程度に設定するか議論する。台湾においては、業種別の受入れ総量は設定しておらず、コントロールしていない。労働部の顧問である学者ら専門家の意見を収集しながら雇用率の案を設定し、それをもとに、経済団体と政府で何回か意見交換をして決めていく。

a) 製造業

製造業は、3K の程度等によって、5 つのランクに分け、受入れ人数の制限を行っている。半導体等の条件のいい業種については、国内での雇用を優先するために、外国人比率が低く、めっきや染料を扱う等、雇用環境が悪い（3K の程度が高い）業種等については外国人比率が高くなっている。

また、職業安定費を追加で支払うことで、受入れ人数を増やすことができる（職業安定費の項目にて後述）。

製造業においては、以前は受入れ人数を投資規模で設定していたため成長企業が受入れの中心であったが、2010 年から現在の 3K 程度での雇用比率となったため、中小企業でも受け入れることができる。労働部の担当者によると、製造業における受入れ基準を大幅に変えることはなく、景気をみながら小幅にコントロールしていくことを考えているが、リーマンショックのような大きなショックが生じた際には、外国人労働者の雇用率を減らすことになるということであった。

図表 VIII-6 製造業の受入れ人数制限

3K 業種の 5 ランクによる外国人雇用比率	10%、15%、20%、25%、35% 外国人雇用人数=雇用者総数×外国人雇用比率（業種毎に 10%、15%、20%、25%、35%）。	2010.10～開始
------------------------	---	------------

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)

(原資料) 台湾・労働部ヒアリング、製造業仲介事業者ヒアリングをもとに作成

b) 建設業

建設業は、技術の特殊性、地域性（建設計画）、規模により、外国人雇用比率を算出する。20～40%の比率となる。

外国人労働者の受入れを開始した当初は建設業の受入れが多かったが、2002 年に政府の政策として縮小した経緯があり、現在は受入れ人数が少ない。縮小した理由としては、建設業の失業率が高かったことから、台湾人の雇用を優先するためである。雇用できる条件のレベルを上げて、小規模の建設工事には外国人労働者を雇用できないようにしている。

図表 VIII-7 建設業の受入れ人数制限

核配比例(%) = 総得点 * 0.004
 総得点 = 計画別ランク × 30% + 特殊性ランク × 40% + 規模別ランク × 30%

分項指標	ランク			
	A	B	C	D
	100	75	50	25
1.計画別 (30%)	行政院 2015 年 「経済発展願景計 画所屬工程或愛臺 12 建設計畫」に 関する行程	行政院が管理する 行程	部が管理する行程	その他が管理する 行程
2.特殊性 (40%)	高架橋型の交通運 輸、原子力発電	陸動型の交通運輸 特種建築物	ダム、水力発電、 港湾	その他の工程
3.規模 (30%)*	60 億元(含)以上	30 億元(含)以上 60 億元未満	20 億元(含)以上 30 億未満	20 億元未満

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)
 (原資料) 台湾・労働部ヒアリング及び入手資料をもとに作成

c) 漁業

漁業は、船舶登録において、台湾の国籍の者を最低何人雇用するか義務付けがあるため、それに従う。漁業を管轄する機関が、船舶登録証を発行する際に規定している。

図表 VIII-8 漁業の受入れ人数制限

漁船による漁業	外国人労働者＝ 漁船の漁業の許可書の定める最低の船員・船の定員 — 台湾船員の最低人数	2003.2 ～ 開始
養殖漁業	養殖面積 1/2ha につき 1 人、外国人を雇用することがで きる ただし、外国人の雇用数は、全体雇用数の 2/3 以下とする	2014.3 ～ 開始

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)
 (原資料) 台湾・労働部ヒアリング及び入手資料をもとに作成

d) 家事手伝い

家事手伝いについては、1 雇用主（個人）につき 1 名。受け入れられる雇用主は、家族の年齢に応じたポイントの合算が 16 ポイント以上の場合のみである。

図表 VIII-9 家事手伝いの受入れ人数制限

家族の構成員の年齢別のポイントにおいて、合計 16 ポイント以上の場合、1 家族につき 1 名

年齢	ポイント数
1 歳未満	7.5 ポイント
1 以上、2 歳未満	6 ポイント
2 歳以上、3 歳未満	4.5 ポイント
3 歳以上、4 歳未満	3 ポイント
4 歳以上、5 歳未満	2 ポイント
5 歳以上、6 歳未満	1 ポイント
6 歳以上、7 歳未満	0 ポイント
75 歳以上、76 歳未満	1 ポイント
76 歳以上、77 歳未満	2 ポイント
77 歳以上、78 歳未満	3 ポイント
78 歳以上、79 歳未満	4 ポイント
79 歳以上、80 歳未満	5 ポイント
80 歳以上、90 歳未満	6 ポイント
90 歳以上	7 ポイント

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)

(原資料) 台湾・労働部ヒアリング及び入手資料をもとに作成

e) 看護/介護

病院等の施設での看護/介護は、ベッド数との比率で受入れ人数を決める。

家庭での看護/介護については、対象となる心身障害の対象者 1 人につき 1 名で、植物状態等の特殊な病状の場合は 1 人につき 2 名となる。

看護/介護では、介護者への需要人数が上がっているかどうか、介護施設のベッド数が増えているか、介護における失踪率を、指標として見ている。

図表 VIII-10 施設看護/介護の受入れ人数制限

呼吸器系慢性病床	5 ベッド につき 1 名	看護機関、慢性の医院または慢性の病床がある医院、呼吸器科のある総合病院、専門病院	1992.8～ 開始
心身障害者収容	3 ベッド につき 1 名	中度以上の身体障害を収容する施設、精神障害者の患者や認知症患者長期介護施設、保護団体、支援施設または社会福祉法人	

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)

(原資料) 台湾・労働部ヒアリング及び入手資料をもとに作成

図表 VIII-11 家庭看護/介護の受入れ人数制限

重度の特定の心身障害の項目、日常生活機能の評価表 (Barthel Index)での重度障害者	1人につき 1名	1992.8 ～
特定の心身障害の項目を追加「(運動ニューロン疾患またはパーキンソン病 IIに限る)の身体障害」		2011.9 ～
80歳以上 日常生活機能の評価表(Barthel Index)での要介護を追加		2012.9 ～
特定の心身障害の項目を追加 「希少疾患(運動ニューロン疾患)」		2013.3 ～
85歳以上 日常生活機能の評価表(Barthel Index)での軽度障害(障害1項目)を追加		2015.8 ～
特殊な病状(例えば植物状態等)	1人につき 2名	2006.1 ～

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019)

(原資料) 台湾・労働部へのヒアリング調査をもとに作成

f) 警戒指標

また、台湾においても、台湾人労働者の就労機会を維持するため、「警戒指標」とよばれる各種政府統計(台湾人の就職率、失業率、給与推移、景気動向、外国人労働者の失踪率等)を3ヵ月に1回開催される政府委員会で報告し、外国人労働者の雇用率や受入れ業種を議論する場が持たれている。

③ 雇用負担金

1) 台湾 職業安定費

台湾では、低熟練の外国人労働者を受け入れる場合、雇用主は政府に対して「職業安定費」という名称の雇用負担金を納税することが求めており、業種に応じるが、おおむね毎月2,000元(約7,000円)程度を納付しなければならない。

さらに、一部業種(製造業等)では、「EXTRA制」として雇用主が追加の職業安定費を支払うことで、外国人労働者の採用数を増やせる制度運用をしている(業種に応じて5,000-9,000元/月程度(約18,000-32,500円))。

雇用負担金制度は、特に外国人労働者について、熟練度が下がるほど最低賃金レベルで雇用される傾向があるため、国内労働者を雇用する際に通常かかる費用との差額分にあたる金額を国が徴収することで、雇用主が国内労働者よりも外国人労働者を選好し、結果的に国内労働者の雇用機会の削減や賃金低下を招くことを防ぐという考え方に基づいて導入されている。また、この税収は、国内労働者の職業訓練などに活用・還元されている。

図表 VIII-12 職業安定費

仕事の分類		雇い主における外国人1人1月(日)あたりの納付額	
漁業の仕事	漁船の船員	1,900 元 (毎日 63 元)	
	魚の養殖	2,500 元 (毎日 83 元)	
家事使用人の仕事	ネイティブから申請	5,000 元 (毎日 167 元)	
	外国人から申請	10,000 元 (毎日 333 元)	
製造の仕事	一般製造業、製造業の重大な投資産業(非ハイテク)、特定の製造プロセスおよび、特殊なタイムテーブルの産業		2,000 元 (毎日 67 元)
	製造業の特定の製造プロセスの産業に属す (その他の産業) EXTRA	外国人比率の追加 5 パーセント以下	5,000 元 (毎日 167 元)
		外国人比率の追加 5 パーセント~10 パーセント以下	7,000 元 (毎日 233 元)
		外国人比率の追加 10 パーセント~	9,000 元 (毎日 300 元)
	製造業の重大な投資で非伝統産業(ハイテク)		2,400 元 (毎日 80 元)
	製造業の重大な投資で非伝統産業(ハイテク) EXTRA	外国人比率の追加 5 パーセント以下	5,400 元 (毎日 180 元)
		外国人比率の追加 5 パーセント~10 パーセント以下	7,400 元 (毎日 247 元)
外国人比率の追加 10 パーセント~		9,400 元 (毎日 313 元)	
と殺作業	登録、証明書による許諾のある と殺場		2,000 元 (毎日 67 元)
	登録、証明書による許諾のある と殺場 EXTRA	外国人比率の追加 5 パーセント以下	5,000 元 (毎日 167 元)
		外国人比率の追加 5 パーセント~10 パーセント以下	7,000 元 (毎日 233 元)
		外国人比率の追加 10 パーセント~	9,000 元 (毎日 300 元)
建設業	一般的な仕事		1,900 元 (毎日 63 元)
	重大公共工事	前案 (中華民国 90 年 5 月 16 日の前に工事の契約書を締結)	2,000 元 (毎日 67 元)
		新案 (中華民国 90 年 5 月 16 日の後で工事の契約書を締結)	3,000 元 (毎日 100 元)
施設看護/介護	長期介護施設、保護団体、支援施設または社会福祉法人、看護機関、慢性の医院または慢性の病床がある医院、呼吸器科のある総合病院、専門病院		2,000 元 (毎日 67 元)
家庭看護/介護	社会支援法の承認を受けた低所得世帯や雇用者または低所得世帯		免除
	高齢者福祉法で定められた低所得者生活手当を交付される権限のある老人		免除
	障害者保護法、障害者生活補助費発給法の雇用主で、低収入、中低収入、標準的な世帯収入と生活費を取得する者		免除
	看護者あるいは雇い主以上の身分の者		2,000 元 (毎日 67 元)
アウトリーチ看護/介護	法律に基いて設立あるいは登記のある法人、非営利公益法人、最近 1 年以内に所管機関から介護サービスを委託された者		2,000 元 (毎日 67 元)
付注	払込金額は NT\$		

(出所) 労働部ヒアリング及び入手資料をもとに作成

2) シンガポール：外国人雇用税 (FWL：Foreign Worker Levy)

労働許可証保持者を雇用する雇用主が毎月支払う税制度。1987年に導入された。業種別、出身国別、また、低技能労働者においては技能別に金額が定まっている。対象は収入が月 S\$3000 以下の労働者で、外国人労働者の熟練度が下がるほど税率が高まる累進性を採用している (シンガポール人材開発省 HP より)。

外国人雇用に関税をかけることで安易な雇用を抑制し、税率を変動させることによって低技能労働者の人数を調整する意図がある。最低賃金のように機能することを想定しており、税率を上げることで外国人労働者の賃金が減り、それに従い外国人労働者が減ることを想定している。また、外国人労働者を雇う費用を、国内の賃金水準と同等とすることで、現地の労働者の賃金低下を防ぐ意図がある。雇用税は、社会保障を提供するための財源とはならず、政府の一般歳入として計上される。

a) 内容

シンガポールの就労許可証は、主に「高技能労働者」「中・低技能労働者」「トレーニー・学生」の三つに区分されるが、外国人雇用税の対象となるのは、「労働許可証 (Work Permit)」を保有する低技能労働者と「Sパス」を保有する中技能労働者が対象である。

Sパス、または労働許可を持つ外国人労働者を雇う企業が、その雇用に対して1人当たりの税金を全員分毎月支払う。70年代までは、雇用主は外国人労働者の給与の30%を中央積立基金 (政府の社会保障機関) に支払うことが義務づけられていたが、1982年、マレー人以外の外国人労働者を対象として雇用税がこれにとって代われ、1987年には毎月の固定額が定められることで、雇用税の正式な導入となった。雇用税は、通常最低でも給与の25%の費用がかかる。層別に支払う雇用税額が決められているので、外国人雇用率が低いほど、雇用税も低くなる。

図表 VIII-13 シンガポールの主な就労許可証

	個人雇用許可証 (Personalised Employment Pass)	雇用許可証 (Employment Pass)	Sパス	労働許可証 (Work Permit) (家事労働者以外)	労働許可証 (Work Permit) (家事労働者)
対象者	トップクラス高技能労働者 (経営・管理・専門職)	高技能労働者 (経営・管理・専門 職)	中技能労働者	低技能労働者 (建設業、製造業、 造船業、加工業、 サービス業)	家事労働者 女性、申請時23~50歳
有効期間	3年間 (更新不可)	新規：2年間、 更新：3年間	2年間 (更新可)		
月収 (基本給)	EPからの切り替え者： 最低S\$12,000 新規渡航者：最低S\$18,000	最低S\$3,600 高年齢層はそれ以上	最低S\$2,300 高年齢層はそれ以上	規定なし	
外国人雇用税	適用なし		適用あり		
雇用上限率	適用なし		適用あり		
保証金	適用なし			マレーシア出身者以外適用あり	
家族の帯同	一定条件を満たせば可能			不可	
国民・永住権保持者 との結婚	可能			事前認可が必要	
妊娠・出産	可能			不可	
永住権取得資格	あり			なし	

(出所) 日本総合研究所 (2018)、(原出所) シンガポール労働力省ウェブサイト

また、外国人労働者の人数調整を行う政策として、雇用税に並ぶのが外国人雇用上限率である。これは、Sパスと労働許可を持つ外国人労働者を雇う企業に対し、全就業者に対する外国人労働者の割合を定める規則である。割合は、産業別に定められている。

これらを含み、外国人の受入れ人数を調整する方法は、以下4つに分類される。

- 1) 高度・中度技能者の取得要件（月額給与・資格など）の変更
- 2) 非熟練労働者出身国制限と、出身国や技能レベルに応じた最大雇用期間の設定
- 3) Sパスと労働許可に対する外国人雇用税と外国人雇用上限率
- 4) 建設・石油化学産業の労働許可に対する新規外国人採用権

図表 VIII-14 労働許可の規制

産業別	外国人雇用上限率と 新規外国人採用権	外国人雇用税 (S\$/月額)	備考外国人雇用上限率相当の規定
建設	マレーシア人と北アジア諸国	R1 300 R2 700	ローカルのフルタイム従業員1人に対し、 7人の労働許可保有者の雇用が可能。
	非伝統国と中国 (新規外国人採用権 適用)	R1 300 R2 700	—
	非伝統国と中国 (新規外国人採用権 適用免除)	R1 600 R2 950	—
家事労働	外国人雇用上限率 新規外国人採用権 適用なし	通常 265 減額 60	—
製造	25%以下	R1 250 R2 370	—
	25%超—50%	R1 350 R2 470	—
	50%超—60%	R1 550 R2 650	—
サービス	10%以下	R1 300 R2 450	—
	10%超—25%	R1 400 R2 600	—
	25%超—40%	R1 600 R2 800	—
石油化学	新規外国人採用権 適用	R1 300 R2 450	—
	新規外国人採用権 適用免除	R1 600 R2 750	ローカルのフルタイム従業員1人に対し、 7人の労働許可保有者の雇用が可能。
海運	—	R1 300 R2 400	ローカルのフルタイム従業員1人に対し、 3.5人の労働許可保有者の雇用が可能。

※ R1 は、R2 は低技能労働者向けの労働許可のうちの、より高い技能の労働者に与えられる R1 パスと、基礎技能の労働者に与えられる R2 パスである。

※ 建設、石油化学産業、海運については、課税層はなく、外国人雇用数の上限として現地のフルタイム

労働者 1 人に対する雇用可能な外国人労働者数を定めている。
 (出所) 労働政策研究・研修機構 (2018)
 (原資料) シンガポール労働力省ウェブサイト

図表 VIII-15 S パスの外国人雇用上限率と外国人雇用税の近年の推移

	外国人雇用 上限率 (DRC)	外国人雇用税 (FWL) (単位: S \$)		
		2013 年 7 月～	2014 年 7 月～	2016 年 7 月～ 2018 年現在
基本層	≤ 10%	300	315	330
第 2 層 (サービス) ※	10-15%	450	550	650
第 2 層 (その他産業)	10-20%			

※ 第 2 層がサービス業とその他産業に分けられたのは 2014 年から。それまで外国人雇用上限率の第 2 層は、10-20%で統一されていた。

(出所) 労働政策研究・研究機構 (2018) (原資料) シンガポール政府予算案など

b) 実際の運用状況

- ・ 2003 年から 2008 年、外国人労働者の自由化政策がすすめられた時期には、上限率が引き上げられ、雇用税は引き下げられる方針がとられた。
- ・ 建設労働者の需要が高まる中で、政府は最長雇用期間の拡大、外国人雇用上限率の引き上げ、同時に、外国人雇用税の増額を行ってきた。2006 年には、外国人雇用上限率 (相当の) 規定が「市民/ 永住者のフルタイム従業員 1 人に対して 4 人」、外国人雇用税が「S\$100 または S\$470」であったが、2018 年 5 月現在、「市民/ 永住者のフルタイム従業員 1 人に対して 7 人 (88%)」の労働許可保有者の雇用が許されており、外国人雇用税は、新規外国人採用権 (MYE) や出身国、技能レベル (R1/R2) によって「S\$300、S\$700 または S\$950」と定められている。
- ・ 2000 年代の終盤より、経済的な成熟期に入ったこと、また外国人労働者がシンガポール人の職を奪っているという市民の声が高まったことから、外国人の受入れに関する規制が強化されるようになり、申請基準のハードルが上げられると同時に、外国人雇用税も引き上げられ、上限率は引き下げられた。
- ・ 同国は低技能外国人労働者に対しては定住化回避政策をとっているのに対し、高技能労働者に対しては対照的な政策をとっている。経営、管理、専門職に就く月収が S\$3,600 以上の高技能外国人労働者には、外国人雇用税、雇用上限率ともに適用されない。
- ・ 近年、福祉政策重視への政策転換が行われている。その一環ともみられるものに、家事労働者にかかる外国人雇用税の動きがある。近年、外国人雇用税は常に上昇傾向にあるが、家事労働者についてのみ税額が下がり続けており、2005 年には S\$345 から S\$295 に引き下げられた。また、12 歳未満の子か 65 歳以上の親族、あるいは障害者と同居している場合には、減額制度が適用される。ここ数年の家事労働者にかかる外国人雇用税の通常額は S\$265 で据え置きされており、減額後の外国人雇用税については段階的に引き下げられ、2018 年には、S\$60 まで下げられた。
- ・ また 2012 年から、外国人労働者交付金 (Foreign Domestic Worker Grant) と呼ばれる家事労働者雇用のための補助金制度が開始されている。条件は 65 歳以上の親族と同居

し、1 世帯当たりの収入が S\$2,600 以下の雇用主で、交付金は毎月 S\$120 であった。同制度の開始当初は、1 世帯当たりの収入条件は S\$2,200 以下であった。2015 年時点で受益者は 6,200 世帯にのぼり、2012 年の開始以降少なくとも 10,400 世帯に利用されていた。その後、同交付金は 2019 年 10 月にホームケア助成金に引き継がれた。現在の支給が受けられるのは、1 世帯当たりの収入が S\$2,800 以下の雇用主で、月 S\$200 の支給が受けられる。このような政府支援もあり、家事労働者の雇用はますます多くの国民にとって身近なものとなりつつある。

c) 挙げられている課題

- ・ 外国人雇用税は、外国人労働者の人数を減らす目的の他に「第二次産業革命戦略」に則って、より資本集約的かつ労働節約的な生産技術への投資を促進する目的が提示されていた。しかし、実際には労働節約的な産業技術への転換を進める政策はとってこられず、雇用税は政府にとって外国人労働者から税収入を得るためだけの政策となっている。例えば、1987 年の建設業における外国人雇用上限率は 50%、雇用税は毎月 S\$200 だったのに対し、1998 年には、上限率を 80%に引き上げ、雇用税は S\$430 まで引き上げた。更に、2010 年には上限率を 87.5%にし、雇用税は S\$700 にもなった。
- ・ 形式上、雇用税は雇用主の負担とされているが、実際には、外国人労働者の賃金低下を招いている。外国人労働者の供給は多いにも関わらず、外国人労働者の賃金に対する規定が不十分で、外国人労働者の雇用に関して労働市場テストもしていない。事実、雇用主は労働者の賃金から何かしらのかたちでこの費用を徴収している事例も多くあり、これらに対し政府が十分に関与してきていないことも、指摘がされている。
- ・ 労働者の供給が、その需要よりも融通が利かない限り、労働者は雇用税を支払わざるを得ない。インドネシア、中国、フィリピンは、外国人労働者の賃金と条件に関して、シンガポールとの二国間協定に署名をしているものの、雇用税は、低技能労働者にとっては、逆進的な政策であるといえる。

3) マレーシア：年次雇用税 (Levy)

短期外国人労働者を雇用に対し、雇用主から税徴収をする制度。外国人の流入をコントロールする目的で、1992 年に導入された。マレーシアは 1980 年代前半頃、国の主な産業が農業から製造業に転換し、労働力不足に陥った。この時期にマレーシアは外国人労働者の受入れを積極的に行い、インドネシア、フィリピン、タイ、ミャンマーなどから低技能労働者がこの機会を利用してマレーシアに流入した。

マレーシアの外国人への労働力依存は、2000 年代前半のマレーシアプラン 8 から始まった。マレーシアプラン 11 では、周辺国との賃金格差、外国人労働者の流入、産業界の労働力不足という需給両要因で、外国人労働者が増加を続け、マレーシア政府は総数に歯止めをかけたい意向を政策に反映させた。以降、雇用税を頻繁に引き上げ、定期的に新規雇用の停止と再開、また違法労働者の合法化と送還を繰り返してきている。政府は、移民を特定の雇用主に割り当てることと、雇用税を掛け合わせ外国人労働者の流入をコントロールしている。

a) 内容

短期労働者向け就労許可証のビジットパス（VP）が年次雇用税の対象である。

VPには、一般労働者は18歳から45歳まで、家庭内の介護者は21歳から45歳までと年齢の規定があるため、56歳以上の外国人労働者は存在しない。許可証は毎年更新で、更新には健康診断が必須とされており、最長滞在期間は10年である。このVP保有者は、雇用主を変えることはできない。また、永住権の取得にはつながらない。

プランテーションセクターは雇用税が一番低いいため、まずその分野でVPを取得し、後により賃金の高い製造業などの職に転向する労働者が多い。マレーシアでは、労働者が移住した後失業し、または別の分野（つまりVPに記載されている分野とは違う分野）に雇用され、非正規移民になってしまうケースは少なくない。

政府はこの問題をなくそうと、雇用税の支払い責任を雇用主に戻す政策を2018年にとったが、そもそもこの制度自体の弱みとして、雇用主自身が雇用税の負担を避けるべく、非正規移民を労働力不足の補填として利用している事実がある。さらには、2018年より雇用主に対し雇用税に加え、保険、医療費の負担、また住居の提供が義務化されたため、これらの費用負担を回避しようとする雇用主による、非正規移民の需要が増えてしまった。

図表 VIII-16 分野別 年次雇用税

分野	西マレーシア	サバ州、サラワク州
製造業	1,850	1,010
建設業	1,850	1,010
プランテーション	640	590
農業	640	410
サービス業	1,850	1,490
サービス業（リゾート地）	1,850	1,010

（出所）World Bank（2010）

b) 挙げられている課題

- マレーシア政府は、2009年から2010年にかけて移民労働者を10万人減らすことを目標にしていた。さらに、2010年から2015年は20万人の削減を目標にしていた。このイニシアティブにより、2009年に政府は製造業分野への外国人の受入れ停止を発表した（製造業分野は、電化製品や服飾製造業などを含む）。さらに、雇用税と就労許可証の取得にかかる手数料を倍にする意向を示した（しかし結局は中止された）。外国人労働者を5年以上自国に滞在させない方針も決まった。
- 雇用税のもともとの目的は「外国人の雇用にかかる費用を高額にすること」で、雇用税は雇用主が負担するはずだが、実際にはそのように機能していない。多くのマレーシアのエージェントや雇用主が、労働者の給与から就労許可にかかる費用を差し引いている。雇用税は、労働者自身へ支払われる額を減らしている。ほとんどの労働者は、出身国を出国する前に就労許可にかかる費用を払っているため、つまり、費用を二重払いし

ていることになる。就労許可の期限が切れた後も雇用税を給与から徴収し続けていた悪徳業者の事例も報告されている。

- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う経済危機への対応として、2020年4月から12月に就労許可証の期限が切れる労働者に対し、雇用主への雇用税は25%減額する対策がとられた。しかし、もっと減額すべきだとの指摘がされている。雇用税の支払いを避けるべく、違法なルートで外国人労働者を雇用するものも多い。

4) カナダ：労働市場影響の評価手数料 (LMIA Fee : Labor Market Impact Assessment Fee)

季節労働者などの低技能外国人労働者を受け入れる際、雇用主は労働市場影響の評価を雇用・社会開発庁に依頼する必要がある、その査定に手数料（税金）を徴収している制度。

国際移動プログラムがカナダにおける国際交流を含めた幅広い経済的・文化的な目的があるのに対し、短期外国人労働者プログラムは、短期的な労働・技能不足を補う意図がある。このため、短期外国人労働者プログラムのための就労許可には、労働市場影響の評価（以下、LMIA）が必要になる。

a) 内容

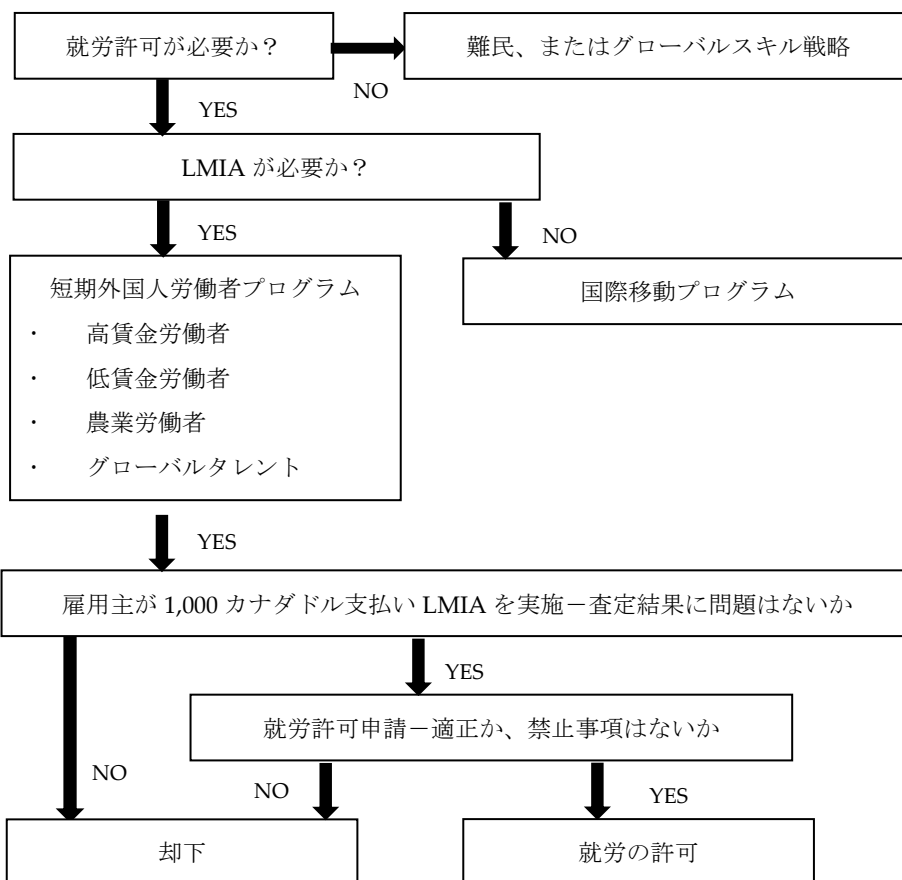
LMIA 手数料は、雇用主から雇用・社会開発庁へ、特定の短期労働者のニーズと、その仕事に就くカナダ人が不在であることの査定を依頼するものであり、雇用主は短期労働者を雇うとき、この書面の申請をしなければならない。この手数料は1人受入れに当たり1,000カナダドルを支払う。LMIA は通常、特定の雇用主と仕事に対し発行されるのに対し、国際移動プログラムを通じて短期労働者を雇う場合は、230カナダドルの雇用主コンプライアンス料（Employer compliance fee）を支払うのみである。

就労許可の申請を望む外国人は、雇用・社会開発庁が行った LMIA の査定結果が「可」だった場合に、結果を移民・難民・市民権省への申請に添付する。移民・難民・市民権省は、その結果に基づき就労許可の発行をすべきかどうか判断する（ケベック州において就労許可を申請する場合は、雇用・社会開発庁とケベック州政府両方に LMIA を申請しなければならない）。

近年、労働市場影響の評価の基準は厳しくなっている傾向にある。現行の LMIA は、雇用主に追加情報として、その仕事にカナダ人と永住権のある労働者から何人応募があったか、その応募してきたカナダ人と永住権のある労働者をなぜ雇わないのか、説明を求める。LMIA の申請にあたり、雇用主は、その仕事の詳細を提出する必要がある。業務の責任範囲、勤務地、勤務時間、給与と待遇などである。特定の雇用主が、特定の勤務地において低賃金の労働者を雇える割合は、全従業員の10%にとどめる必要がある（例外あり。）なお、永住権に申請する場合には、LMIA に手数料はかからない。

2014年6月以降、従来の275ドルから1,000ドルに引き上げられ、有効期間も最長1年間に短縮した。

図表 VIII-17 短期労働移民受入れの流れ



(出所) OECD (2019) をもとに作成

図表 VIII-18 各短期外国人労働者プログラム別 LMIA 査定ポイント

	高賃金	低賃金	優先農業	グローバルタレント
ジョブオファーの真偽	○	○	○	○
直接の雇用創出/保有	○	○	○	○
技術/知識の移転	○	○		○
労働力不足の補填	○	○	○	○
賃金と条件の妥当性	○	○	○	○
雇用主がカナダ人を雇えるよう努める/努めてきた	○	○	○	○
現状の労働争議への影響のなさ	○			
移行計画				○
労働市場へのメリット		○		

資料：OECD (2019) ESDC's Resource Determination Model (RDM).

b) 挙げられている課題

- ・ 短期外国人労働者プログラムの就労許可は、雇用主と紐づけられている。これはつまり、雇用主に適切に扱われていない労働者が雇用主の下を去ることができないことを意味しており、労働者は万が一逃げた場合、違法滞在の状態に陥りかねない。そして雇用主は、これを労働者の弱みとして利用する場合がある。
- ・ 実際に、ブリティッシュコロンビア州では、劣悪な状況下にありながら逃げ場のなかった労働者を救出した事例が複数存在する。こうした事例の中には、労働者が LMIA で提出されていた内容に満たない賃金しか受け取っていない、また勤務時間を上回って就労していたにも関わらず、残業代も受け取っていないなどの例もある。ひどい事例では、雇用主が、労働者に対し暴力を振るったり、性的に虐待していたりした報告もある。
- ・ 短期労働者の中でも脆弱な立場の低技能労働者は、永住権を得る機会が限られ、言語の障壁もあり、隔離された環境で働いており、さらには、仲介人に対し借金を抱えている場合もある。それにも関わらず、短期外国人労働者プログラムは移民労働者にとってさらに不安定な状況を作り出す設計になっている。

5) イギリスの事例：移民技能負担金 (ISC：Immigration Skills Charge)

専門技術を有する外国人労働者を雇用する場合、企業規模に応じて、最初の1年間は最大1,000ポンド、その後半年ごとに最大500ポンドの支払いを雇用主に求める制度。2017年4月から始められている。

EEA 域内の各国 (EU 加盟国、ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン、スイス) からの外国人には、人の移動の自由に関する法制度に基づき、域内での就労や求職活動の権利が認められている。2004年のEU拡大では、新たに加盟国となった中東欧諸国に対しても原則として就労が自由化されたが、実際には労働市場を開放したのがイギリス含む一部の加盟国のみに留まったこともあり、2004年から2009年までの5年間、イギリスでは毎年20万人前後の労働者登録に上った。

こうした急激な労働者の流入をうけて、域外からの外国人受入れに関する引き締め策として、ポイント制が2008年から導入され、職業のレベルや給与水準等の要件も引き上げられた。これに伴い、労働力不足の職種リストに含まれる職種も大幅に削減がされた。従来の雑多なスキームは5階層に整理され、2017年4月以降は、「一般」及び「企業内異動」カテゴリーを通じて6カ月以上労働者を受け入れる場合には、移民技能負担金が課されようになった。

図表 VIII-19 ポイント制における移民の分類

階層	対象	カテゴリ
第1階層 (Tier1)	高度技術者 ：経済発展に貢献する高度なスキルを持つ者 (科学者、企業家など)	<ul style="list-style-type: none"> ・例外的才能(Exceptional Talent) [上限 1000 件(2016.4.6～2017.4.5)] ・起業家(Entrepreneur) ・投資家(Investor) ・学卒起業家(Graduate Entrepreneur) [上限 2000 件(2016.4.6～2017.4.5)] ・一般(General) (2011 廃止) ・就学後就労(Post-Study work) (2012 廃止)
第2階層 (Tier2)	専門技術者 ：国内で不足している技能を持つ者 (看護師、教員、エンジニアなど) ※雇用主が身元引受人になっている技能労働者。労働市場テストが必要	<ul style="list-style-type: none"> ・一般(General) [上限 20700 件(2016.4.6～2017.4.5)] ・企業内異動(Intra-company Transfer) ・運動選手(Sportsperson) ・宗教家(Minister of Religion)
第3階層 (Tier3)	単純労働者 ：技能職種の不足に応じて人数を制限して入国する者 (建設労働者等)	(停止中)
第4階層 (Tier4)	学生	学生
第5階層 (Tier5)	他の短期労働者、若者交流プログラム等	<ul style="list-style-type: none"> ・短期労働者(Temporary Worker) (クリエイティブ及びスポーツ、非営利、宗教活動、政府の交換制度、国際協定、若者交流プログラム)

(注) 対象者は非 EU 市民。

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2017)

(原資料) JILPT (2015) 「主要国の外国人労働者受入れ動向：イギリス (フォーカス：2015 年 1 月)」⁶を基に、日本貿易振興機構 (JETRO) ロンドン事務所ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課 (2016.9) 『英国入国管理法改正』、GOV.UK (英国政府ポータルサイト) で補足

a) 内容

移民技能負担金は、就労ビザを第2階層の「一般」か「企業内異動」のカテゴリで申請しようとするものに対し、企業が身元引受証書を発行するときに追加で支払う料金のことである。身元引受証書は、スポンサーと呼ばれる身元引受人ライセンスを取得した企業のみが発行できる。労働者が6ヶ月以上1年以内イギリスに滞在しようとするときは、12ヶ月分を支払わなければならない。最長で5年間分、身元引受人としての申請ができる。どの場合も、支払いは一括である。

2020年12月31日までの制度では、移民技能負担金は第2階層と第5階層のビザ取得の要件となるが、第2階層のビザ発給に際し、スポンサーは外国人労働者一人1年あたり大企業1,000ポンド、小企業364ポンドの移民技能負担金が課せられる。

⁶ 2017/3/10 閲覧、http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2015_01/uk.html#list_02

図表 VIII-20 移民技能負担金

期間	小企業	中・大企業
最初の12ヶ月	£ 364	£ 1,000
その後6ヶ月毎	£ 182	£ 500
5年分一括	£ 1,820	£ 5,000

(出所) City of London (2020) をもとに作成

なお、科学者、生物学者、物理学者、社会人文学者、スポーツ選手、スポーツインストラクターなど、免除される職種もある。また、留学生用ビザから技術労働か企業内移動ビザに切り替えるときも、免除される。

さらに、2021年1月1日以降は内容が変更される。2020年12月31日までに第2階層の「一般」および「企業内転勤」の身元引受人ライセンスを得た企業には、有効期限はそのまま、2021年1月1日付で技能労働者ライセンス、企業内異動ライセンスという新しいライセンスが与えられ、身元引受証書を発行できるようになる。技能労働者ビザ、企業内異動ビザ発給に際し、スポンサーは外国人労働者一人1年あたり大企業1,000ポンド、小企業364ポンドの移民技能負担金が課せられる。

小規模または非営利の雇用主の場合、最初の12カ月に364ポンド、以降6カ月毎に182ポンドを支払う。中～大規模雇用主の場合は、それぞれ1,000ポンドと500ポンドを支払う。なお、規模区分の明確な規準は示されていないが、政府のガイダンスによれば、通常、「年間の売上が1,020万ポンド以下」で、「従業員規模が50人以下」の場合は、小規模雇用主に区分される。

図表 VIII-21 第2階層「一般」カテゴリーの資格要件

○ポイント要件	
<ul style="list-style-type: none"> ・属性 (50 ポイント) - 受け入れ証明 以下のいずれかが当てはまる場合。 (a) 人材不足職種リストに含まれる職種。 (b) 年15万9,600ポンド以上の給与水準の求人。 (c) 雇用主 (スポンサー) が労働市場テストを完了。 (d) 延長: 同一の雇用主の下で就業。 - 適切な給与水準 年3万ポンド (新入社員の場合、2万800ポンド) または職種毎の適切な給与額 (移民規則に規定) のいずれか高い額以上であること。 ・その他 (必須) - 英語能力 - 自身 (及び被扶養者) の生活を維持する資金がある。 	30
○更新・永住	
<ul style="list-style-type: none"> ・新規申請時の滞在許可・延長とも最長5年、ただし6年を超える滞在は不可。 ・滞在期間5年で永住権の申請が可能、ただし2018年4月以降は年収要件あり (4月6日までの申請者で3万5,000ポンド、以降3万5,500ポンド (以降も引上げを予定)、または従事する職種における実勢額)。 	20

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2018)、(原資料) UK Visas & Immigration (2018)

図表 VIII-22 第2階層「企業内移動」カテゴリーの資格要件

○ポイント要件	
<ul style="list-style-type: none"> ・属性 (50 ポイント) —受け入れ証明 他国で同一の雇用主の下で 12 カ月以上雇用されていた実績があること。 —適切な給与水準 <ul style="list-style-type: none"> (a) 長期スタッフ 4 万 1,500 ポンドまたは職種毎の適切な給与額 (移民規則に規定) のいずれか高い額以上であること。 (b) 学卒訓練生 2 万 3,000 ポンドまたは職種毎の適切な給与額 (移民規則に規定) のいずれか高い額以上であること。 ・その他 自身 (及び被扶養者) の生活を維持する資金がある (必須)。 	<p>30</p> <p>20</p>
○更新・永住	
<ul style="list-style-type: none"> (a) 長期：新規申請時の滞在許可・延長とも最長 5 年、ただし 6 年を超える滞在は不可 (給与額が年 12 万ポンド超の場合は最長 9 年)。 (b) 学卒訓練生：最長 12 カ月。 ・永住権の申請は不可。 ○その他 ・同一のカテゴリーで再度申請を行う場合、最後の滞在終了から 12 カ月間あける必要あり。 	

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2018)、(原資料) UK Visas & Immigration (2018)

b) 挙げられている課題

ロンドン市 (2020) によれば、イギリスの移民制度に対し多くの回答者がビザ取得やその他あらゆる管理業務にかかる費用に難色を示している。特に、これまで制度を利用したことがない中小企業で、1 名だけ外国人を雇いたい場合、費用が高つきすぎるとの意見があがっている。また、移民技能負担金はなぜ給与額や役職に基づき計算されないのか、なぜすべて前払いなのか、という疑問が示されている。例えば、受入れ側は 27,000 ポンドの給与の外国人労働者を受け入れるのに、10,000 ポンドの初期投資がかかる例が示されている。

移民技能負担金は税金として分類されるが、5 年分をまとめて払わなければならない法人課税は他に例がない。経済が新型コロナウイルスの影響を受ける中、その回復の一旦を担う中小企業にとって、5 年分を前払いしなくてはならない費用はキャッシュフローの観点から影響が大きい。中小企業は実際かなりの負担を背負っており、費用を賄うことができない場合は、海外から最良の候補者の雇用を諦める結果にも繋がっている。

また、5 年分前払いした移民技能負担金は、5 年以内にその外国人がその会社を退職したとき、過払い分が返金されるが、この返金される税金も管理業務の面で扱いにくい。

この制度を頻繁に利用している資金力のある大企業の反応としては、この税金が支払うに値する価値があるのかどうか疑問が示されている。この税金が何に使われ、自分たちにどのように返ってくるのかがわからないため「なぜ払わなければならないのか」について理解を得られていない。

2019 年 4 月から 2020 年 3 月までの 1 年間で、移民技能負担金は 172 百万ポンドの税収となった。内務省は、移民制度の重要性や、この税収入による国への貢献を発信する必要がある。またこの金額規模であれば、税収入が関連のサービスに貢献するような仕組みをつくる

こともできるはずだと指摘される。イギリスにおける移民受入れにかかる費用は、オーストラリア、アメリカ、カナダ、その他の EU に比べても、かなり高額だとされる。

④ 今後への示唆

雇用主は、負担金の支払いに選択肢を与えられるべきである。具体的には、a) 現行のルール通り全額前払い／途中でビザを無効にする場合は、返金を受けられるパターン、b) 割引が適用された金額を全額前払い／途中でビザを無効にする場合返金は受けられないパターン、c) 年払いか月払いで支払い、返金は受けられないとするパターンなどである。b) は、返金によって発生する煩雑な業務を会社側、内務省側双方においてなくすことも狙いとしてある。

2021 年は、より多くの中小企業が身元引受人ライセンスに申請するとみられているが、現行ルールでは中企業にとっての移民技能負担金が高額のため、2つの分類（小企業と中・大企業）の間に位置する分類が求められる。これを実現した場合、政府の移民技能負担金による税収は計画を下回ることを避けられないが、その他にも、この制度の需要はもちろん、イギリスの EU 離脱や新型コロナウイルスによるマクロ経済の影響を受け、不足分が発生することもあり得る。2021 年から健康保険付加料と移民技能負担金が値上げされるであろうことは明白だが、現在の経済の状況からも、値上げは段階的にすることが求められる。

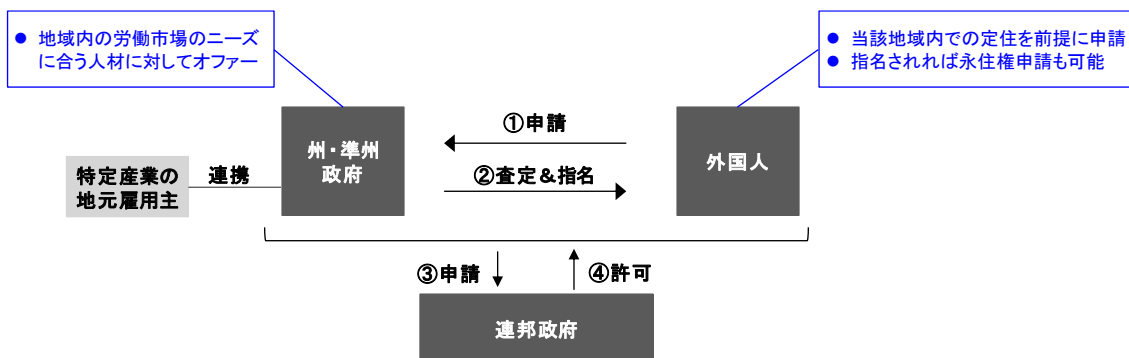
(2) 大都市圏集中回避政策

① 事例のまとめ

1) 受入れ地域による指名制

- ・ 受入れ地域（州・準州単位）が、それぞれの経済開発ニーズに合わせて経済移民を受け入れられるプログラム。
- ・ 主に以下のプログラムが該当。
 - 1) カナダ：州指名プログラム（Provincial Nominee Program : PNP）
 - 2) オーストラリア：州・準州指名ビザ（State and Territory Nominated Independent）

図表 VIII-23 カナダ「州指名プログラム（PNP）」イメージ

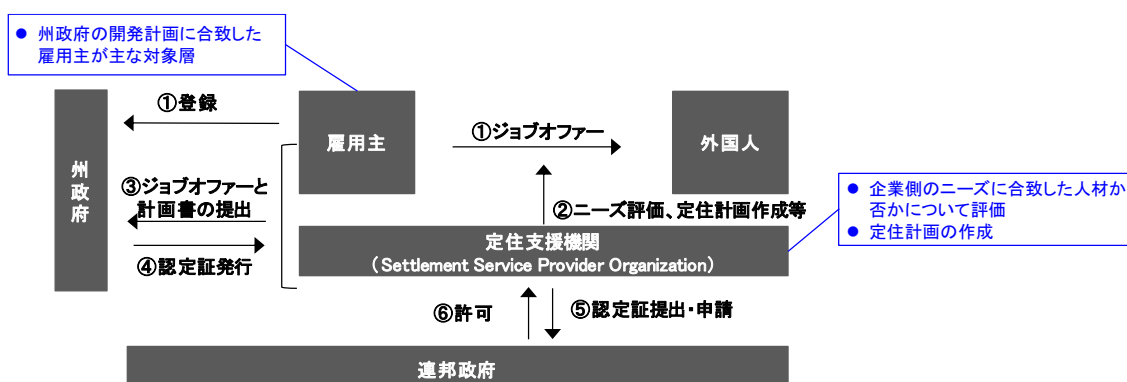


- ・ カナダにおいては、連邦政府による受入れプログラムと州・準州政府による受入れプログラム（PNP）が両輪で運用されているが、連邦政府による受入れプログラムは、高技能外国人が全体の90%を占める一方で、州・準州政府によるPNPは、州ごとに状況が異なり、マニトバ州・サスカチュワン州・アルバータ州では、30%以上が低～中熟練レベルの外国人の受入れを行っている。
- ・ 外国人は当該地域内での定住を前提としている、指名を受ければ、永住権申請も可能であることが最大のポイント。連邦政府への申請前に、州政府が事前査定・指名を行うため、連邦政府からの許可率は95%以上と高い割合になっている。入国後も91%以上が何らかの収入を伴う仕事について、州内の経済発展に貢献している。
- ・ 特定の移民が増加している地域においては、低所得者向け住宅や第二言語クラス、職業訓練をはじめとする移民支援サービスの負担に偏りが生じており、州・連邦両政府からの自治体への資金増額をめぐる議論が起きている。

2) 受入れ雇用主による指名制

- ・ 地方や人口の少ないエリアの雇用主が労働者のスポンサーになることを登録することで、受入れを行うプログラム。登録できる雇用主の条件として、定住支援機関との連携や、外国人本人及びその家族が地域に溶け込むための支援にコミットできること等を求めている。
- ・ 主に以下のプログラムが該当
 - 1) カナダ：アトランティック移民パイロットプログラム（Atlantic Immigration Pilot Program: AIPP）
 - 2) オーストラリア：地域スポンサー移住スキーム（RSMS: Regional Sponsored migration Scheme）
 - 3) スウェーデン：労働移民に対する政策緩和（Liberalisation of Labour Migration Policy）

図表 VIII-24 カナダ「アトランティック移民パイロットプログラム」イメージ

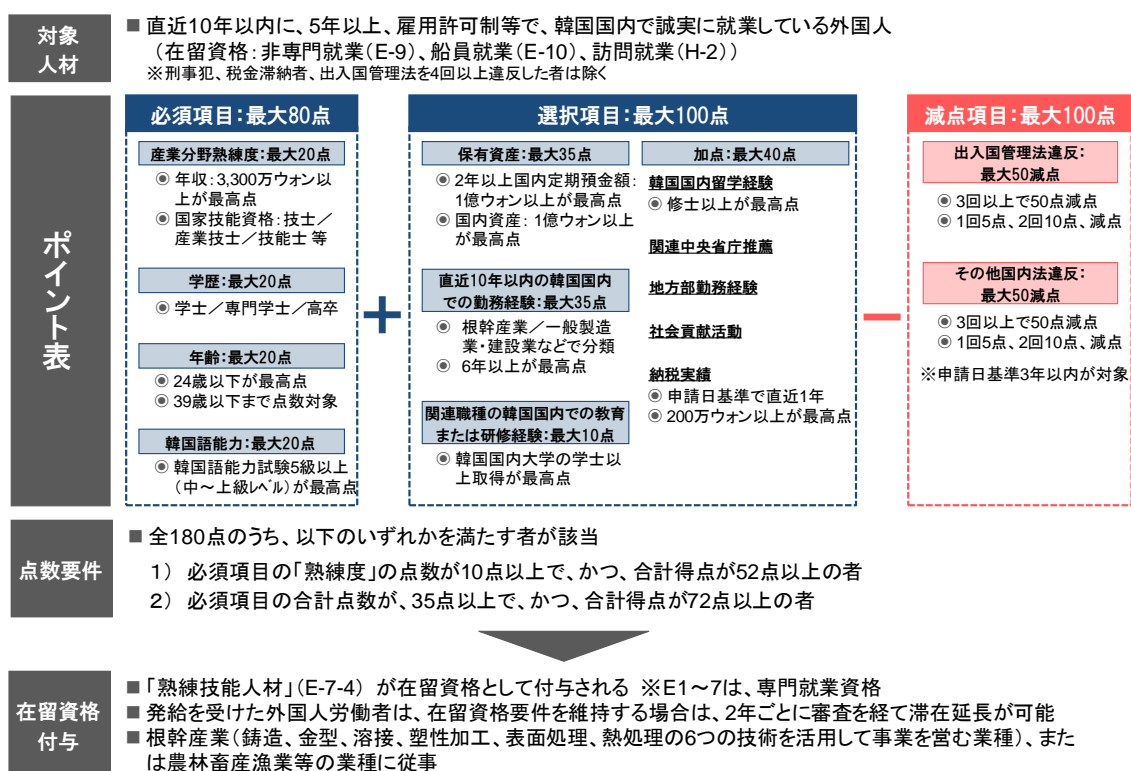


- ・ カナダ AIPP の場合、雇用主にとってのメリットは、労働市場のニーズにあった受入れが可能で、他スキームよりも手続きが簡易な点、1年間の短期就業も許可されている点である。パイロット事業開始後の3年間、大西洋州はカナダ大西洋地域経済促進局と連携した各種マッチングイベント、キャリアフェア、セミナーなどを行い、2017-2018年の1年間で2,000人の認定証が提出された。州によっては、低～中熟練労働者に偏りがある点が課題としてあげられている。
- ・ オーストラリアの RSMS は、一定期間当該地域内に居住することが条件になっている制度で、2019年の改定により、5年以内の期限で滞在資格が付与され、その期間はその地域に就労することを義務づけている。さらに、この資格で実際に地方において居住・就労した経験とそのうち3年以上の納税実績が、その後永住権申請の条件として求められる。
- ・ また、留学生の地方受入れ・定着も当該制度と連携し、登録された地方の大学等を卒業している場合は、卒業後1年間、勉強や就労のためにそのまま地方に留まることができるようになった。

3) ポイント制による加点項目

- ・ 在留資格変更（低熟練労働の在留資格：E-9 → 中～高熟練労働の在留資格：E-7-4）に際して実施しているポイント制の加点項目の一つとして、国内地方の中小企業での勤務経験が設定されており、大都市圏以外の就労を促されている。
- ・ 主に以下のプログラムが該当。
 - 1) 韓国：外国人熟練技能人材ポイント制

図表 VIII-25 「外国人熟練技能人材ポイント制」概要



- ・ パイロットプログラム期間を経て、2018年から制度を開始。制度開始間もないことから制度への評価等はまだ行われていない様子だが、業界団体関係者からは、ポイント制のハードルが高く、利用しづらいという声が出ている。
- ・ 永住権申請等の直接的な優遇措置はないが、E-7系統は高度技能人材の在留資格であり、5年以上の滞在により将来的な永住申請の要件を満たすことも可能になる。

② 事例まとめ

1) カナダ 州指名プログラム

a) 制度名称

- ・ 州指名プログラム (Provincial Nominee Program : PNP)

b) 制度概要

- ・ 州指名プログラム (Provincial Nominee Program : PNP、以下 PNP) は、州と準州がそれぞれの経済開発ニーズに合わせて経済移民を受け入れられるプログラムであり、カナダ経済に貢献する能力のある、永住者となり得るもの向けに州・準州が指名をできる制度である。PNP の実施については、州によって進行状況が異なっている。
- ・ 連邦政府は各州・準州と個別に枠組み合意を締結する。これにより連邦政府から州政府へ移民の定住を促進するための各種サービスに必要な資金提供が行われるなど、新移民の管理や定住に関する協力体制が整う。
- ・ 州及び準州との枠組み合意はすべて PNP に組み込まれている。PNP は雇用に焦点を当てた移民プログラムで、各州・準州は PNP により特定業種の地元雇用主と連携し、カナダ市民または永住者の中に適切な人材が見つからなかった技術職や準技術職に対し、海外からの雇用が可能となっている。
- ・ 州政府は移民を選定する条件を自ら設定でき、これは地域の経済や社会に利益をもたらすと考えられている。
- ・ 1996 年に開始され、2017 年時点で 11 の州と準州が連邦と PNP の合意を結んでおり、移民を指名できる権限が与えられている。条件は州・準州ごとに異なり、州・準州に指名された者は、永住権に申請ができる。
- ・ 移民は州政府に申請をし、州政府は自ら設定している条件と見合わせて査定をする。申請が認められれば、州政府が申請者を「指名」し、連邦政府がカナダへの入国を認めることになる。

c) 制度内容

目的

- ・ 州・準州に対する経済的な利益をもたらすこと。
- ・ 言語マイノリティのコミュニティの開発、また地方の開発。

州、準州の対応

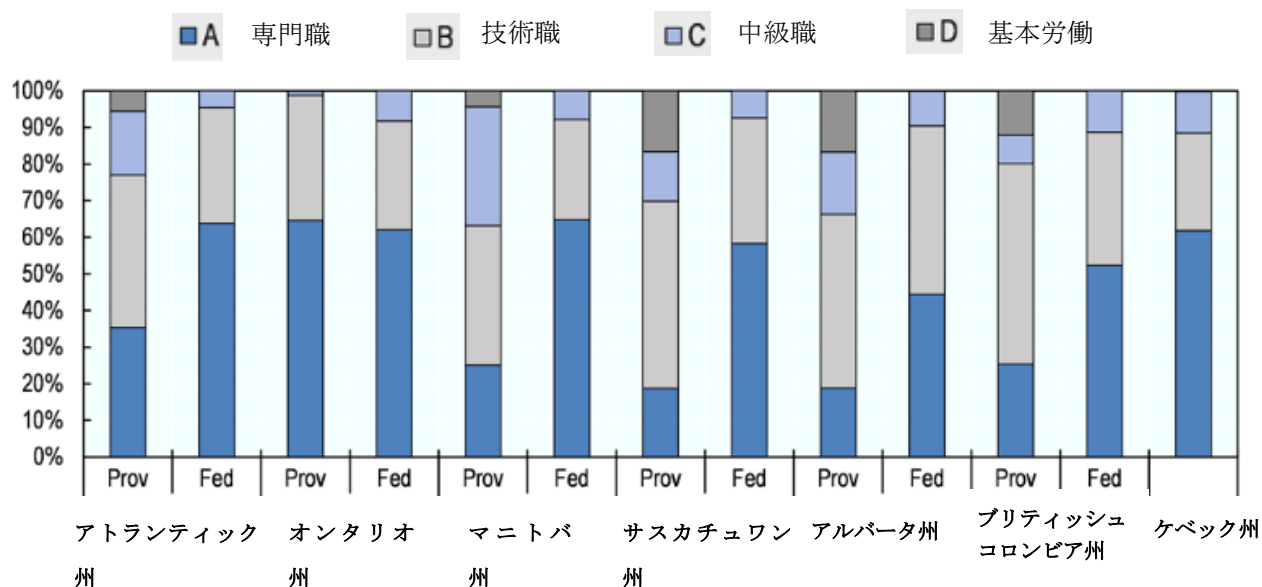
- ・ 州・準州は PNP の企画・運営・評価に責任を持たされており、移民・難民保護法 (IRPA) 及び移民・難民・市民権省 (IRCC) 及び州・準州の協定に基づかなければならない。州・準州は、移住者を指名する際の基準をそれぞれが独自に作成するが、これは各法律に準拠している必要があり、移民・難民・市民権省 (IRCC) の確認が入る。
- ・ それぞれの州・準州が基準を決めることで、それぞれの固有の労働市場のニーズに沿う人材が指名され、またその地域に定住することを想定している。指名されれば、移

民・難民・市民権省（IRCC）に永住権に申請をできる。最終決定権は移民・難民・市民権省（IRCC）にある。

職種分布

- 連邦の制度と州指名それぞれに選抜される移民は異なる職種で働く傾向にある。2005年から2015年、30%以上の連邦技術労働プログラム（Federal Skilled Worker: FSW、以下FSW）による移民がマニトバ州以外の州において、自然科学と応用科学の分野で働いており、17%から29%が教育、法律、社会・コミュニティ、政府サービスなどの分野で働いていた。それに比べて、PNPによる移民はそのような職種に就く人が少ない。オンタリオ州、サスカチュワン州、アルバータ州、マニトバ州の5人に1人以上の州指名が、営業やサービス業で働いており、17%から26%は貿易、運送、設備管理などの分野で働いている。
- すべての州において、連邦によって選抜された移民の90%以上がそれ以上が、技術レベルAからBの職種に就いている。一方、州指名の傾向は州ごとに異なり多様である。マニトバ州、サスカチュワン州、アルバータ州では、州指名の30%かそれ以上が、技術レベルCかDに就く傾向があり、その他の州では30%よりも少ない。技術レベルDで働く移民は、アルバータ州とサスカチュワン州でも最も多く、割合は17%近い。

図表 VIII-26 州指名プログラムと連邦技術労働プログラムの労働移民それぞれの技術レベル



(資料) OECD (2019)

- 2008年から2018年のFSWとケベック州のPRTQプログラム（ケベック州は独自のプログラムを実施している。詳細は後述のこと）への申請者は、技術レベルBの職種

で27%が働いており、これはFSWの26%に近い数字である。しかしながら、ケベックのPRTQ移民は技術レベルCで働く人が10%おり、これはFSWの5%とは、ひらきがある。

- ・ 連邦と州の選抜基準はそれぞれ異なる性質を持ち、移民は異なる職種に就く傾向がある。つまり、双方のスキームが1つの職種に集中させることなく補完し合っていると見える。

マニトバ州の事例

- ・ 1998年にPNPを導入したマニトバ州は、移民への定住に向けたサービス提供の権限を獲得した結果、FSWでは対応しきれない労働市場の問題や熟練労働力の不足、人口流出、ウィニペグへの新規流入者の集中、といった様々な問題に対応できるようになった。
- ・ マニトバ州は州政府指名全体の24.2%を受け入れるPNPのモデル州である。最初に始まったのは、南部にある都市ウィニペグの縫製工場の労働力不足を解消することを目的に始められ、その後、他分野に拡大され、建設、メカニック、溶接、エンジニア、トラック運転手、バイオテクノロジー、製造分野まで対象を広げた。
- ・ 他州と差別化できる点として、マニトバ州ではPNP申請の選考料を徴収していない。また、未熟練・半熟練労働者も視野に入れた移民受入れ政策であることが注目される。
- ・ 同州のPNPには、技術労働、国際教育、ビジネス投資の3つの流入があり、技術労働移民は「ニーズのある職業リスト」に記載のある職業がターゲットとされている。例えばリストに記載のある職種の看護師が、州都マニトバより外の地域に移住しようとしたとき、優遇される制度になっている。
- ・ 申請においては、同州内での通学、または就業経験、あるいは友人や家族との繋がりを示すことが求められる。これらが無い場合、同州の戦略的雇用イニシアティブに基づき招待を受ける必要がある。
- ・ ポイントの高い年齢は21歳から45歳で、50歳以上はポイントがつかない。
- ・ 別の州に家族がいる場合、以前別の州で働いていた場合、あるいは学校へ行っていた場合など、他州への移動リスクが高い場合、場合によってはポイントが減点されることもある。

エクスプレスエントリーとの連動

- ・ 2015年、移民・難民・市民権省（IRCC）はエクスプレスエントリーという連邦管轄の熟練労働者向けのプログラムを開始し、これと州指名の掛け合わせができるようにした。
- ・ 従来のように申請順に審査するのではなく、集まっている申請者をポイント制（Comprehensive Ranking System）での査定を通しデータベースにし、高得点の人から順に審査する仕組みである。移住希望者はオンラインにプロフィールを登録しておくことができ、承認された者には「申請への招待」が送られてくる。

- ・ 州・準州はこのデータベースから指名したい登録者を選ぶことができる。州・準州にこの制度の利用義務はないが、実際に 2016 年には 25,500 人の登録者のうち、7,000 人が PNP に指名された。
- ・ 申請希望者が登録をするには、最低限カナダ経験クラス、技術トレードプログラム、熟練労働者プログラムのいずれかの申請要件を満たす必要がある。その他、ポイント制によって、評価される項目は以下のとおりである。

図表 VIII-27 エクスプレスエントリー ポイント表（単身者の場合）

基礎点	年齢	110
	学歴	150
	言語運用能力	160
	カナダでの就労経験	80
最大		500
技術移転要素	流暢な言語能力および大卒 または、カナダでの就労経験および大卒	50
	流暢な言語能力および外国での就労経験 または、カナダおよび外国での就労経験	50
最大		100
加点要素	兄弟姉妹がカナダの市民または永住者	15
	フランス語能力	30
	カナダの大卒	30
	カナダで雇用されている・される予定である	200
	州別推薦プログラムを受けている	600
最大		600
合計		1,200

(資料) カナダ政府 HP “ Comprehensive Ranking System (CRS) Criteria “

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/criteria-comprehensive-ranking-system/grid.html>

ケベック州の例外

- ・ ケベック州はPNPを採用しておらず、代わりに1991年に「カナダ-ケベック合意」が制定された。これは連邦政府と州政府間の移民合意の中でも特に包括的なもので、この合意により移民に関する連邦政府と州政府間の権限の分割が行われ、様々な憲法改正案が発効された。
- ・ 同合意において、同州が受け入れる移民の年間総数、及び移民の経済支援者の収入基準が定められており、また、個別のポイント制を使用した移民の定住地区分の管理、新移民に対するオリエンテーション及び社会への適応支援サービスの提供について、同州政府が全責任を担うことが定められている。
- ・ PNPと同様、ケベック州は移民を選定するためのルールと条件を独自に設定してお

- り、移民を指名し、連邦政府に入国を許可させる。
- 同州のポイント制は連邦政府のポイント制を基本としつつも、フランス語の語学力に重点が置かれ、同州の文化への適応が容易と思われる家族枠の申請者を奨励するなど、調整が加えられている。同州によって定められている地域的・経済的ニーズを考慮するとともに、特にフランス語とフランス語圏の文化を重要な基準としている。
- 他州と異なり例外的な権限が与えられている点として、すべての移民はケベック州の査定をまず受ける必要があり、連邦政府を通して同州に移住することができない。
(しかし、国内の移動は制限されていないため、他州からケベック州に移動することはできる。)

d) 得られている成果

プログラムの運用率

- PNP は、カナダにおいて第二の大きな経済移民プログラムとなっている。1996 年に導入された当時はわずか 233 人であり経済移民全体の 0.2%に過ぎなかったが、2014 年は 7,628 人（配偶者など含む）を受け入れ、全体の 29%にもなった。
- PNP は、エクスプレスエントリーにより州・準州が国内で適切な人材が見つからないとき、国外からの雇用が可能になった。
- 以下の図表に示されるように、申請前に州・準州が事前に査定をし、指名をするため、高い承認率で運用がされている。

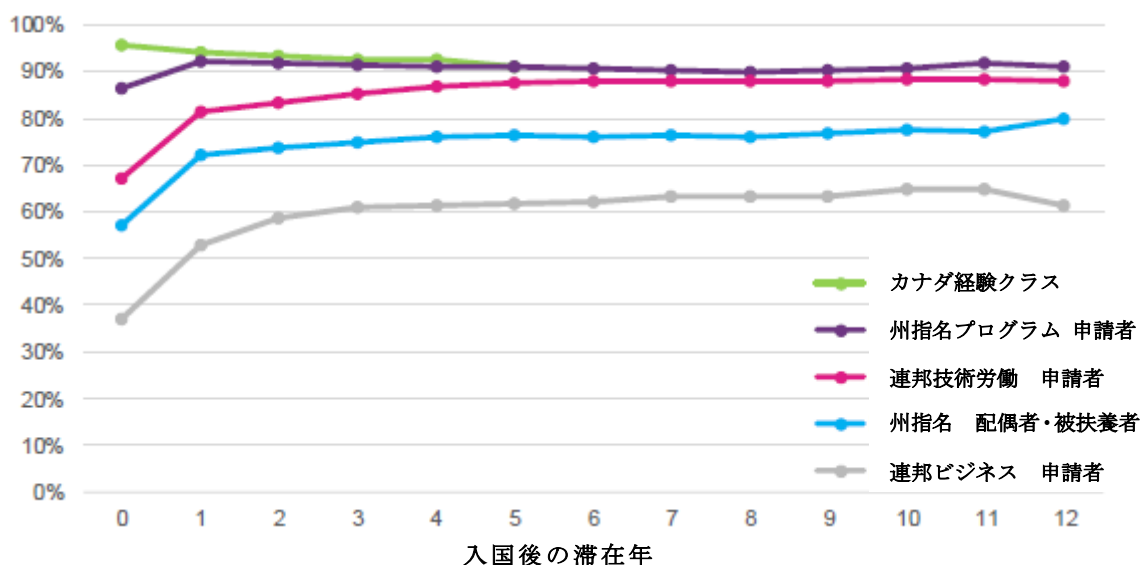
図表 VIII-28 州指名による移民の承認率／IRCC

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
承認（人数）	38,902	43,656	38,542	46,556	43,846	47,616
却下（人数）	1,208	1,661	2,058	1,914	2,963	3,016
承認率	97%	96%	95%	96%	94%	94%
取り下げ（人数）	506	664	451	665	483	555
	40,616	45,961	41,051	49,135	47,292	51,187

(資料) カナダ移民・難民・市民権省 (2017)

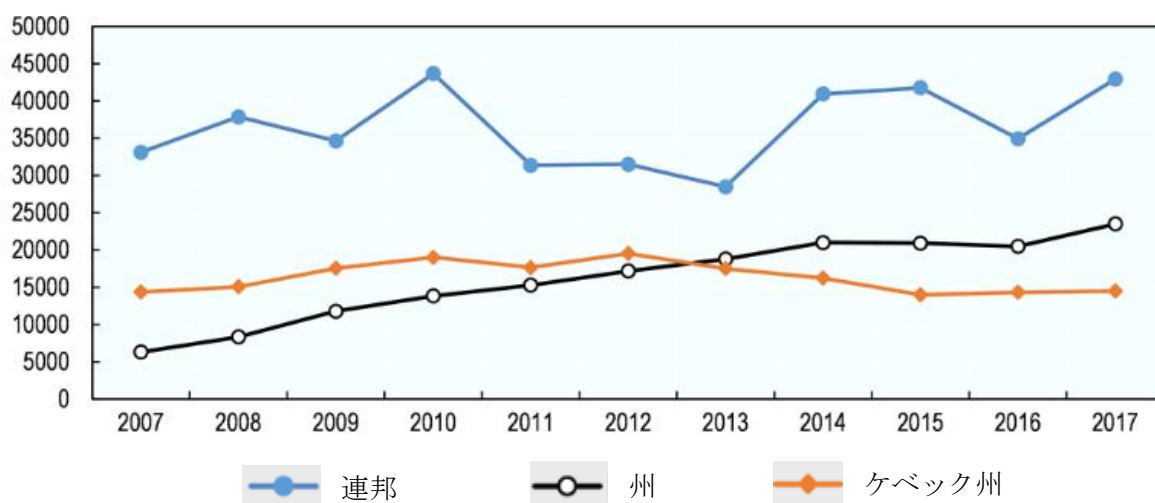
- PNP で移住したものは、高い確率で雇用され、また高い収入がある。以下の図表に示されるように、州指名で入国した移民の 91%が 1 年後に収入の申告をしている。PNP の収入発生率は、FSW よりも高くカナダ経験クラスよりも低い結果である。
- FSW と比べると、PNP は入国後の収入が高い。州指名の場合、移民が雇用主と繋がりがあがあるため、このような結果になっていると思われる。さらには、周辺の地域や小さい都市エリアに定住した人の方が、より経済的に成功しているとの報告もある。

図表 VIII-29 従業員または個人事業主の移民における入国後の収入発生率



(出所) カナダ移民・難民・市民権省 (2017)、(元出所) カナダ統計局 (2014)

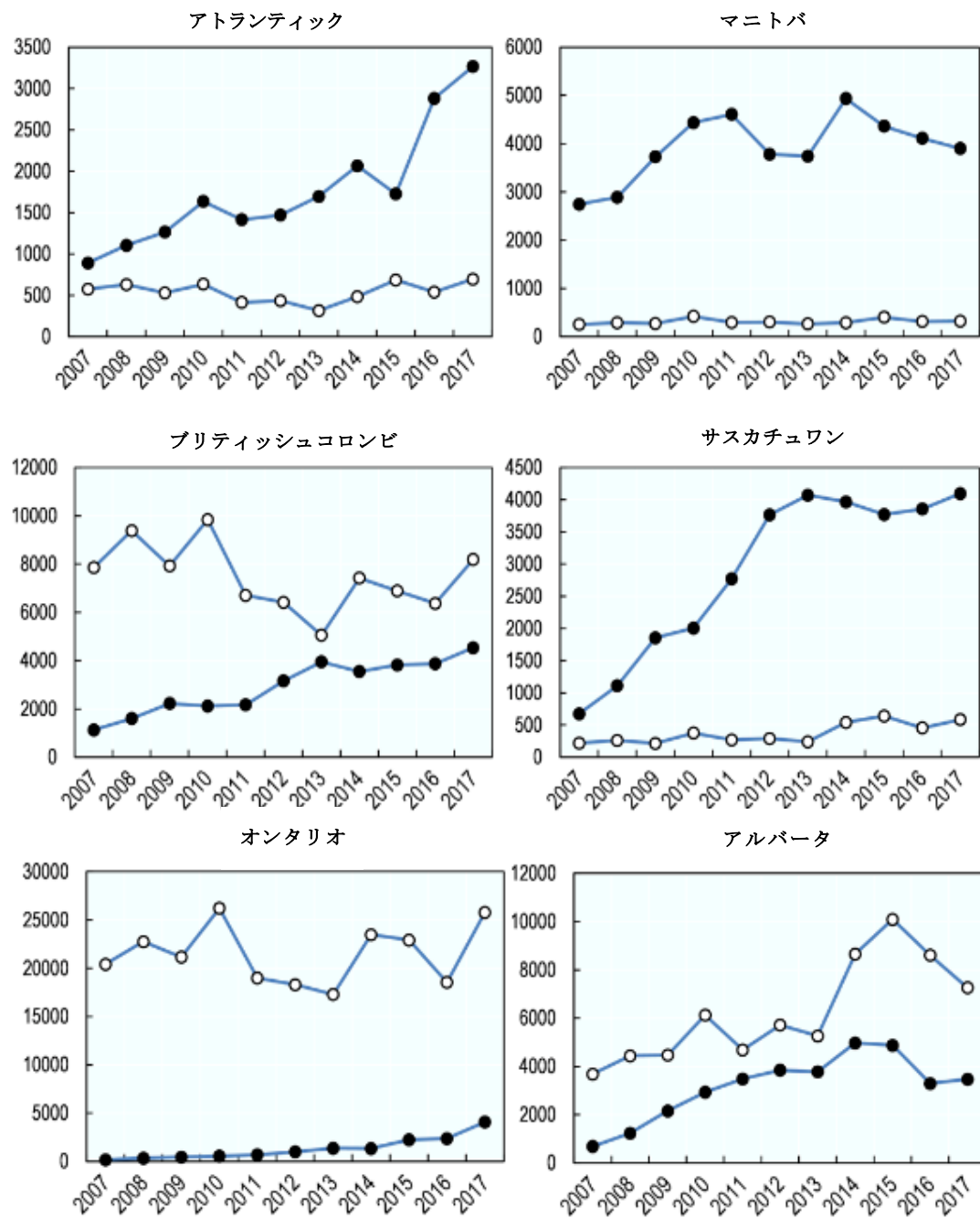
図表 VIII-30 連邦と州によって選抜された労働移民の数 (2007-2017)



(出所) OECD (2019)、(元出所) カナダ移民・難民・市民権省 (2018)

- ・ 移民労働者の数は、2007年から2017年にマニトバ州、サスカチュワン州、アトランティック州において著しく増加している。PNPが経済移民の大半を占める。
- ・ ブリティッシュコロンビア州、アルバータ州では、PNPの割合は増えたものの、ほとんどの労働移民は連邦によって選抜されたものである。
- ・ オンタリオ州では、ほとんどが連邦に選抜された移民のため、PNPによる労働移民はわずかしかない。

図表 VIII-31 連邦と州それぞれに選抜された労働移民者数の州ごとの変遷（2007-2017）



(資料) OECD (2019)、(元出所) カナダ移民・難民・市民権省 (2018)

マニトバ州における成果

- ・ マニトバ州は、1999年から2006年の間に5万人を超える移民の誘致に成功した。1996年時点では233人しかいなかったPNP移民は、2016年には9,958人にまで増加した。
- ・ とりわけ州内の各地域へ移民を分散させたこと、小都市や農村部への移民誘導に成功したことが高く評価されている。同州の事後評価によると、PNPによる流入者の大部分は、到着後5年以内の時点で他州への移動は計画しておらず、居住地のコミュニティや定住支援に高い満足度を示している。
- ・ 28,000人の移民が130の地方コミュニティに定住したと評価されており、モーデン、ニーパワ、シュタインバッハなどの町の成長に貢献したといわれる。

定住率

- ・ 2002年から2014年に入国し、2014年にPNPを受けた移民のうち83%が2017年時点で、まだ指名を受けた州内にいた。
- ・ 定住率はアルバータ州がもっとも高く、82%の人が5年から8年定住している。
- ・ カナダ全体の永住率は高く、永住権を取った移民の96%がカナダに残っている。

e) 挙げられている課題

- ・ PNP移民の定住率が低い州もある。2014年にPNPを受けた移民が2017年時点でその州内に残っていた割合が、プリンスエドワード州では27%、ニューファンドランド・ラブラドール州では56.7%、ニューブランズウィック州では59%、ノバスコシア州では65%であった。
- ・ 依然として、カナダに移住した移民の大半は、移民支援サービスが充実し就職機会の豊富なオンタリオ州、特にトロント大都市圏に定住しているため、移民人口の分布に不均衡が生じている。2006年には全移民の40%弱がトロント大都市圏に住居を構え、そのうち30%はトロント市に定住している。
- ・ 地方の州がPNPで一定数の移民の受入れに成功している場合も、州内における地域に均等に移民を配分することが求められる。（これを是正すべく、地方エリアにおいて移民を惹きつけるコミュニティ主導のプログラムが試行中である。）この新しい取り組みは、アトランティック州における定住を目指したプログラムにも組み込まれている（次項を参照のこと）。
- ・ 特定の移民が増加している地域においては、低所得者向け住宅や第二言語クラス、職業訓練をはじめとする移民支援サービスの負担に偏りが生じており、州・連邦両政府からの自治体への資金増額をめぐる議論が起きている。移民の移住先や特定地域に住居できる期間などに関して連邦政府の規制強化を求めている機関もある。

2) カナダ アトランティック移民パイロットプログラム

a) 制度名称

アトランティック移民パイロットプログラム (Atlantic Immigration Pilot Program: AIPP)

b) 制度概要

- ・ 2017年、カナダ大西洋州の開発計画の一環で3年間のパイロットプロジェクトとして立ち上げられ、その後2年間延長になり、2021年までを予定しているプログラム。
- ・ カナダ大西洋州はニューブランズウィック州、プリンスエドワードアイランド州、ノバスコシア州、ニューファンドランド・ラブラドール州で構成される。

c) 制度内容

目的

- ・ 生粋のカナダ人と移民双方を惹きつけ保持するための経済開発の一環であり、「賃金の良い中流階級の仕事の創出、地域社会の強化、イノベーティブな企業の育成」をうたっている。

雇用主主体のプログラム

- ・ 雇用主登録制の雇用主主体プログラム。登録できる雇用主の条件は、①ビジネスを設立していること、②プログラムに参加している支援機関 (Settlement Service) と連携していること、③移民とその家族が地域に溶け込むための支援にコミットできること、である。
- ・ 雇用主は移民希望者にジョブオファーを出した後、移民希望者と Settlement Service Provider Organization (定住支援機関) を繋げ、対象移民のニーズ評価や定住計画の作成を行ってもらい、ジョブオファーと計画書を州に提出する。その後、州政府から受け取る認定証 (Endorsement Letter) を、移民局に提出するシステムである。
- ・ 雇用主にとってのメリットは、労働市場のニーズにあった移民の受け入れでき、他スキームよりも早い手続きで雇用することができ、また1年間の短期就業も許可されていることである。

プログラムの種類

- プログラムの種類は下表のようにまとめられる。

図表 VIII-32 AIPP のプログラムの種類

	AIGP Atlantic International Graduate Program	AHSP Atlantic High-Skilled Program	AISP Atlantic Intermediate- -Skilled Program
就業経験	不要	過去 3 年以内に最低 1 年間のスキルレベル 0/A/B いずれかの職種での就業経験	過去 3 年以内に最低 1 年間のスキルレベル C/A/B いずれかの職種での就業経験
学歴	過去 2 年以内に最低 16 か月 degree/diploma/credential を取得するため大西洋州に滞在していること	高卒以上	高卒以上
ジョブオファー	最低 1 年間 スキルレベル 0/A/B/C フルタイム 季節労働でない	最低 1 年間 スキルレベル 0/A/B フルタイム 季節労働でない	期限付でない（パーマ ネント） スキルレベル 0/A/B フルタイム 季節労働でない
言語スキル	中級以上の英語かフランス語（テスト有）	中級以上の英語かフランス語（テスト有）	中級以上の英語かフランス語（テスト有）
資金証明	要	要	要

（資料）カナダ政府 HP, “Hire through the Atlantic Immigration Pilot: choose the right program,”
<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/atlantic-immigration-pilot/hire-immigrant.html>

その他

- パイロット開始後の 3 年間、大西洋州はカナダ大西洋地域経済促進局と面談、イベント、キャリアフェア、セミナーなど 1000 回に及ぶイベントを行った。

d) 得られている成果

- 2017 年から 2018 年、2,000 人の移民がジョブオファー・定住プラン・州からの認定証（Endorsement Letter）を受け取った。さらに 2018 年から 2019 年には、受入れ人数を 2,500 人まで拡大した。
- 1,400 の雇用主が大西洋州全体でプログラムに登録した。
- ニューブランズウィック州とプリンスエドワードアイランド州では、2017 年から 2018 年、AIPP の需要が受入れ人数を超過、人数の拡大を検討し、ニューブランズウィック

州は、受入れ人数を 646 人から 1,046 人に拡大した。

- ・ ニューファンドランド・ラブラドール州では、食料・宿泊分野における雇用主の需要がかなり多く、途中で申請の受付を締め切るほどだった。
- ・ 2019 年に始まった「地方・北方移民パイロットプログラム」(Rural and Northern Immigration Pilot Canada) に、AIPP の成功がみられる。これは地域主導主体のプログラムで、AIPP のスキームを踏襲している部分が多い。

e) 挙げられている課題

職種の偏り

- ・ スキルレベル C の中級職（例えば食肉業者、長距離トラック運転手、ウェイターなどの高校か専門学校卒業程度の職種）に集中している。
- ・ 2018年11月ニューブランズウィック州ではほとんどのAIPPによる移民が食料、宿泊、運送の分野に就業した。
- ・ エンジニアや、ソフトウェア開発者、会計コンサルタントなどもパイロットの対象とすべく、自営業も就業経験としてみなすべきとの指摘もされている。

図表 VIII-33 州ごとの職種の割合⁷

	ニューファンドランド・ラブラドール州	ノバスコシア州	ニューブランズウィック州
全職種の内定数	333	956	1,401
0 (管理職)	4%	12%	7%
A (専門職)	6%	9%	7%
B (技術職)	75%	50%	41%
C (中級職)	16%	30%	40%

(資料) Public policy Forum (Toughill and Wan,2018)

留学生の参加

- ・ 留学生による AIGP の利用が少なかったため、2019 年（パイロット延長決定時）から AIGP の申請期間が卒業から 1 年から、2 年に延長された。例えば、卒業後に就労許可 (post-graduation work permit) で働いている AHSP と AISP の条件に満たない候補者も、AIGP に申請できるようになった。
- ・ ノバスコシア州では、792 人の受入れ人数のうち、201 人しか埋まらなかったが、同州は留学生などに周知をはかるイベントを開催し、2108 年は目標に沿うことができた。プロモーションにおける州からの支援が必須であることを示している。

⁷ カナダの職業リスト (NOC : National Occupational Classification) は、以下の web サイトを参考。<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>

地方への定住

- ・ 地域における移民の定着をターゲットとしているものの、永住権を得れば他州へ移動することは可能であり、実際に多くの移民が地域を離れている。
- ・ 雇用主は地域外に拠点を置くエージェントを使う代わりに、地域の状況を把握している地域内の定住支援機関 (settlement agencies) を利用し、到着前の計画を立てるべき。

その他

- ・ 詐欺を防ぐために、従業員がおらず、収益のない企業（雇用主）は参加すべきでない
- ・ 永住権の申請時ではなく、短期就業許可の申請時から言語スキルと学歴をみるべきである。

3) オーストラリア 州・特別地域移住制度

a) 制度名称

- ・ 州・特別地域移住制度 (State Specific and Regional Migration Scheme: SSRM)

b) 制度概要

- ・ 人口集中の回避、不足している職種の増員、人口減少が起きている地方への移住の促進をすべく、技術を持つ移住希望者向けに、複数の入国方法を提供する制度として、1995年に開始された。
- ・ 指定された地域に一定の期間定住することで、ポイント制への加算や、他のビザよりも広範な職種への応募、ビザ発給期間の短縮等の利点が受けられる。
- ・ ターゲットとしては、ポイント制（技術系ビザの判断基準）で滞在許可取得に至らなかった人ではあるが、他国に比べると技術の高いものに限定している。技術系ビザの対象職種は、国の職業分類リストの上位4職種（管理職/専門職/準専門職/技術ビジネス）を指している。技術系ビザは移住者全体の68.4%を占める
- ・ SSRM は応募のハードルが高くなく、また早いプロセスで取得できる。（連邦の制度が通常12ヶ月かかるのに対し、SSRMは6ヶ月。）
- ・ 2019年より、シドニー、メルボルン、ブリスベン、ゴールドコースト、パースが対象外となった（2019年以前までは居住者が20万人以下、あるいは人口の増加が平均よりも下回っている地域に限定されていたが、やはりほとんどの都市圏は対象になっていなかった）。

c) 制度内容

目的

- ・ オーストラリアでは、近年の人口増加のうち移民の流入による社会増が約3分の2を占める。海外からの移民は大都市での居住を選択することが多く、大都市における人口増加は、不動産価格の大幅な上昇や慢性的な交通渋滞を招いており、様々な都市問題を深刻化させている。その反面、地方圏の中心都市の人口変化は横ばいか緩やかな増加にとどまっており、農村地域や既存産業が衰退した地域に至っては、少子高齢化と若年者の転出による人口減少が課題となっている。
- ・ 他OECD各国と共通するように、同国は高齢化に直面しており、労働力を増やす政策を実施してきた。技術系移民の判断基準として採用されているポイント制もその一環である。地方圏では特に、地域産業を担う熟練労働者の不足が指摘されてきている。地域格差、地方の労働力不足への解決策として、期待がされている。

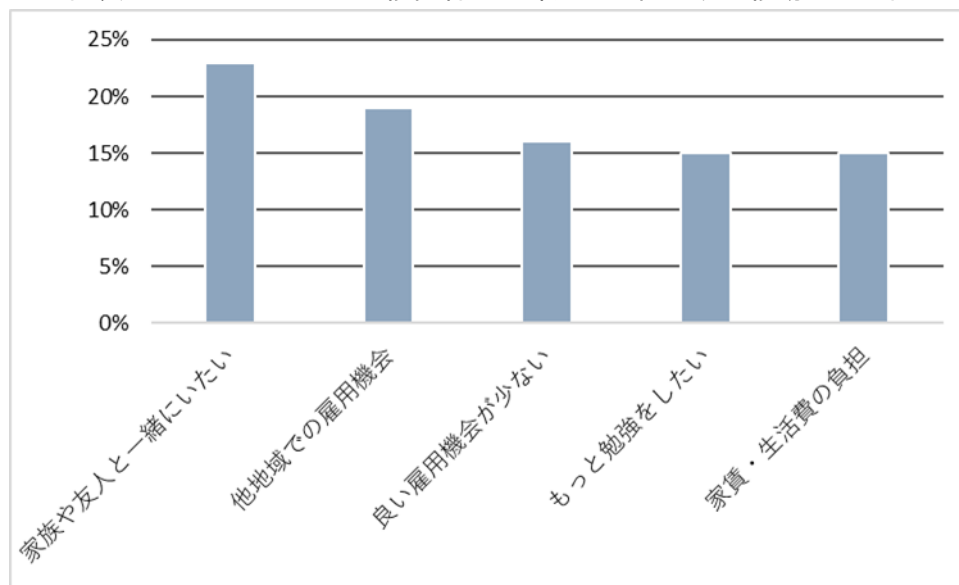
プログラムの種類

- ・ 地域スポンサー移住スキーム (RSMS: Regional Sponsored migration Scheme) は地方や人口の少ないエリアの雇用主が技術労働者のスポンサーになることができるビザである。技術労働移民が 45 歳以下に限定されているのに対し、このビザでは年齢含め技術や言語レベルの基準が融通の利く内容になっている。スポンサーを受ける移民は、雇用主からジョブオファーを受けている必要がある。
- ・ 州・準州指名ビザ (State and Territory Nominated Independent) は、州・準州が移民を指名する。技術労働移民ビザ全般で機会を得られなかった人を対象にしている。技術移民のみを指名でき、移民は地域経済の開発ニーズに寄与すると思われるもので、地域の労働力不足の解消に繋がることが期待される。
- ・ その他、事業革新・投資プログラム (BIIP: Business Innovation and Investment State or Territory Sponsored) と地方技術就労ビザ (Skilled Regional Visa) も SSRM に含まれる。

北部準州の事例

- ・ オーストラリア北部準州は、13,500 万平方キロメートルの広大な面積を保有しつつ、人口は 2013 年時点で 23.1 万人と国内の州・準州の中で一番密度の低い地域である。
- ・ 2003 年時点の人口分布をみると、同準州内の人口の半分は州都ダーウィンに集中しており、残りのうち 12%は南部の中心都市アリススプリングに居住していた。
- ・ 厳しい気候と雇用機会の欠如から、連邦に承認された移民の居住地としては選ばれにくい。
- ・ 2012 年に行われた北部準州に滞在する技術移民を対象にしたアンケートでは、SSRM で北部準州に滞在する人のうち、90%が依然として同準州に居住しており、83%が他地域へ移動する予定はないと答えている。同時に、10%は北部準州から移動しており、13%は他地域への移動を予定している。
- ・ RSMS は一定期間その地域に居住することが条件となっていることから、対象者の 93%はまだ北部準州内に居住しており、83%は移動の予定はないと答えた。同時に 7%が北部準州を離れており、22%は移動する予定である。
- ・ RSMS 移住者が他地域へ移動した理由は、SSRM と同じように他地域での雇用機会 (17%)、家族や友人と一緒にいたい (15%)、家賃・生活費の負担 (17%) といった項目が挙げられている。

図表 VIII-34 SSRM での移住者が北部州から他地域へ移動した理由



(出所) Benefit of Skilled Migration Programs for Regional Australia: Perspectives from the Northern Territory

- ・ 北部準州における技術移民の職業分布は、医療・福祉関連が 25%、鉱山業が 15%、食品産業が 15%である。
- ・ RSMS で移住した者の 84%が最初の雇用主の下で働いており、就業経験について「良い」か「とても良い」と答えている。
- ・ 北部準州においては、総合的に州・特別地域移住制度が課題解決に対し上手く機能しているといえる。
- ・ 2005年から2010年、ダーウィンとアリススプリングは2%の人口増加を記録しており、これは他地域が 1%、あるいはそれ以下なのに対し高い数字である。

2019 年の改定

- ・ 2019 年、RSMS が廃止になり、代わりに技術系雇用主スポンサー地域ビザ(Skilled Employer Sponsored Regional Visa)が導入された。より地方において定住してもらうことを目指されており、5年以内の期限で付与されるこのビザは、その期間その地域に就労し居住することを義務付ける。このビザを使って実際に地方で就労し居住した経験と、そのうち3年の納税実績は、その後永住権への申請条件になる。
- ・ 留学生の卒業後のビザも拡大した。対象の制度に登録済の地方の学校を卒業している場合、卒業後さらに1年間、勉強や就労のためそのままその地方に留まることができるようになった。

d) 得られている成果

各制度の実績

- ・ 州・準州指名ビザの受入れは 27,400 人で、これは技術系移民カテゴリーの 24.7%を占める。また、2016-2017 年比で 15.3%増加している。需要そのものが増加しており、2017-2018 年には 30,816 件の申請があり、2016-2017 年比で 12%の増加である。
- ・ 地域スポンサー移住スキームは、2016-2017 年比で 39%も減少している（2016-2017 年の申請却下率が 17%だったのに対し、2017-2018 年は 46.2%にもなっている）。
- ・ 事業革新・投資プログラムは、全体としての受入れ人数は 7,260 人で、2016-2017 年比で 5.8%増加している。そのうち、州・準州スポンサーカテゴリーに分類されるものは 1,055 人である。
- ・ 地方技術就労ビザの受入れは 1,574 人で、2016-2017 年比で 5.7%減少している。さらには、2017-2018 年の申請件数は 1,338 件と、2016-2017 年の 2,114 件に比べ 36.7%大幅に減少している。

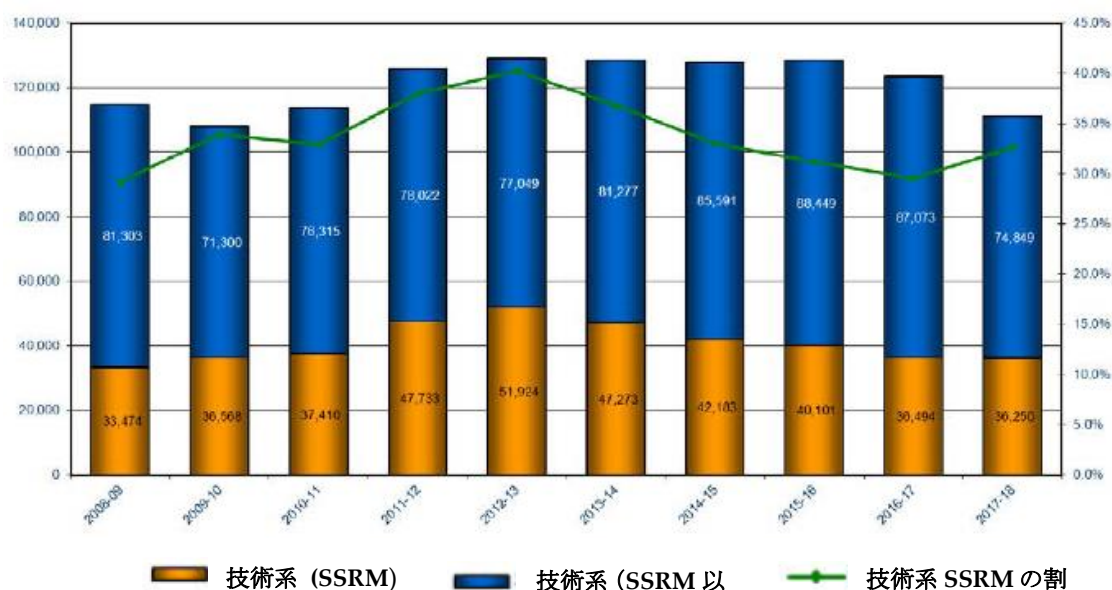
図表 VIII-35 各制度の実績（2017-2018 年）

州・準州指名ビザ	27,400人
地域スポンサー移住スキーム	6,221人
事業革新・投資プログラム(州・準州スポンサー)	1,055人
地方技術就労ビザ	1,574人

(資料) オーストラリア移民国境警備省 (2018) をもとに作成

- ・ 1997 年、SSRM 利用者は 2.3%に過ぎなかったが、2017-2018 年には 32.6%にもなった。これは、移住者からも州からも需要があることを示し、SSRM は地域的な問題に貢献してきたといえる。

図表 VIII-36 SSRM の受入れ実績 (2008-2009 年から 2017-2018 年)



(資料) [Australian Government Department of Home Affairs 2017-18 Migration Program Report Program year to 30 June 2018](#)

地域ごとの成果

- 以下は、1991-1996 年時点で移住者人数の多い上位 3 州、ニューサウスウェールズ州、ビクトリア州、クイーンズランド州と、その他の州への移住者の割合を示したものである。SSRM の導入後、ニューサウスウェールズ州から他の地域へ移住者が流れるようになってきていることがみてとれる。ニューサウスウェールズ州が 5%減少したのに対し、ビクトリア州とクイーンズランド州では増加している。

図表 VIII-37 地域ごとの移住者の割合 (%)

地域	1991-1996	1996-2001	2001-2006	2018
ニューサウスウェールズ州	41.2	40.8	34.1	36.0
ビクトリア州	24.4	23.6	26.1	30.5
クイーンズランド州	15.1	17.3	18.5	16.3
その他の地域	19.3	18.3	21.3	17.2

(資料) オーストラリア人口動態統計 (2018)、Hugo (2018)

- 2008 年の調査では、南オーストラリア州に SSRM で滞在する移民の 8 割が同地域での居住継続を望んでいることがわかった (Hugo, G.J. 2008)。

- ・ 北部準州を対象にした 2014 年の調査においても、居住期間が 1-4 年経過した SSRM、及び RSMS のビザ保有者の約 8 割が同州で定住継続の意思があることが示された。また、RSMS の移民は職場への満足度も高かった (Taylor 他 2014)。

開発テーマへの貢献

図表 VIII-38 3つの開発テーマに対する技術移民プログラムの貢献

	項目	STN	RSMS	比較データ
地域への貢献	年齢中央値	32	36	・ 就業している移民者の年齢中央値:39 ・ 就業している非移民者の年齢中央値:36 ・ 就業している北部準州住民の年齢中央値:38
	移住中/移住後パートナーを持った	79%	82%	・ 北部準州内でパートナーを見つけた者:56% ・ 国内でパートナーを見つけた者:58%
	移住中/移住後子どもを持った	28%	62%	・ 子どもがいる個人:57% ・ 子どもがいる家族:64%
労働力不足の是正	就業していない	2%	6%	・ 北部準州の失業率(2012):4.1%
	同じ雇用主の下就業している	該当なし	94%	
	同じ職種で就業している	74%	84%	
	配偶者/パートナーが就業している	83%	75%	オーストラリア人の配偶者/パートナーの RSMS の参加率:77%
定住の可能性	北部準州以外から移住してきた	10%	7%	
	北部準州を離れる予定がある	17%	22%	
	スポンサーの雇用主の下で働く予定がある	該当なし	52%	

(資料) Benefit of Skilled Migration Programs for Regional Australia: Perspectives from the Northern Territory

e) 挙げられている課題

- ・ 公表されているデータから分析する限り、このような制度が外国人を流入させていることは確実である。しかし、同時に外国人と現地人両方の流出が高い値で続いているのも事実である。

- ・ 南オーストラリア州では、2004年から人口政策として州都としては珍しく SSRM を導入していたが、州都アデレード以外の地域では、合計で 960 人の国外からの移住があったが、同時に地元民含む 973 人の流出があった。（これは、よりスポンサー州での就労と居住が強く求められる技術系雇用主スポンサー地域ビザの導入に繋がった。）

4) スウェーデン

a) 制度名称

- ・ 労働移民に対する政策緩和（Liberalisation of Labour Migration Policy）

b) 制度概要

- ・ 2008 年、スウェーデンではより開放的な移民労働法が策定され、移民労働の新しいルールとなった。
- ・ 移民の割り当て人数が取り払われた。雇用主はそれぞれのニーズに合わせて決定をする権限が与えられ、採用は特別な技術や、職業、給与によって制限されることなく、雇用主の判断で欠員補充ができるようになった。他の雇用主主体の制度と比べると、移民にとっても永住権取得に繋がる点など、より権利が与えられている。

c) 制度内容

目的

- ・ スウェーデンにおける移民労働は、労働組合による北欧出身者以外の雇用に対する抵抗運動の影響で厳しい状況が続いてきており、家族の再統合と亡命の申請者が多くを占めてきていた。1990 年代の EU への加盟と人口問題の深刻化により、状況は徐々に緩和されてきていた中、2008 年の法改正が大きな転機となる。長期目標は労働者年齢高齢化への対処とされているが、他スキームと比べて移住者にも寛大な内容となっていることから、人口問題の解決にも寄与するとされている。

雇用主主体の制度

- ・ 雇用主は、雇用したい移民に対し社会手当が不要なスウェーデン基準の給与を提示するだけで、移民受入れの許可を得ることができる。基準となる収入と労働条件は、雇用主と労働組合の対話に基づき、政府によって決定される。

移住者のメリット

- ・ 移住者には、移住時に 2 年間の就労許可が付与され、その後雇用が継続される場合さらに 2 年間の延長ができる。そして、4 年後には永住権が獲得できる。
- ・ 移住者は、最初の 2 年間は特定の雇用主と職業にしか就けないが、3 年目以降は職業のみ限定される。（「従業員不足リスト」に基づき、職業の変更も可能な場合がある。）
- ・ 移住者が万が一失業した場合、就職活動期間として 3 ヶ月の猶予が与えられる。
- ・ 移住者は、移住当初から家族の呼び寄せが可能で、家族にも就労許可が与えられる。これには、移住者が家族呼び寄せに適した居住環境と相応の収入があることを実証する必要がある。
- ・ 移住者は、2 年目から国の人口としてカウントされ、福祉へのアクセスが可能になる。

d) 得られている成果

移民の増加

- ・ EU 圏以外からの労働者獲得に繋がった。EU 圏外出身者への就労許可は、2008 年以降に 1 万人を越え、2018 年には 4 万人に達している。さらには、移住者全体（家族再統合、亡命希望者、留学生、他 EU 圏からの移民）の人数も増加した。
- ・ 2000 年から 2003 年は、たった 1%のみが労働市場への受入れだったのに対し、2010 年には就労に基づいた許可が 22.3%にもなり、2018 年には、32%にもなった。この増加は、過去数年の経済成長にも繋がっている。

図表 VIII-39 就労許可数（2005-2018）

年	就労許可数
2005	5,985
2006	6,257
2007	9,859
2008	14,513
2009	21,359
2010	21,509
2011	26,123
2012	29,626
2013	28,921
2014	25,571
2015	27,992
2016	24,719
2017	32,294
2018	41,065

（出所：Migrationsverket Statistics “Residence permits granted 1980-2018”）

- ・ 上手く機能していたのは、移住者の条件として技術レベルの制限を設けていない点である。法改正以降、ホテルやレストランなどの給与水準の低い職業や、教育関連、ヘルスケアやソーシャルケアの分野含め、様々な分野に移民が雇われるようになった。条件を取り払ったことで、雇用主は給与水準や技術レベルなどをそれぞれの需要にあわせて設定することができるようになり、結果、移住者をあらゆる分野に行き渡らせることができた。

コンプライアンスの強化

- ・ いくつかの分野に対し、移民の搾取に繋がる可能性があるとして、職場環境と最低賃金におけるコンプライアンスの欠如が指摘されてきている。政府は、2012 年に清掃、ホ

テル、レストラン、サービス、建設、農業分野において、より厳しい管理と監査の基準を策定し、2014年には更なる制度強化を施した。

e) 挙げられている課題

高齢化への貢献度

- ・ 2012年から2015年、主な地方エリアは人口が増加していたものの、増加していた人口の内訳は実際、65歳以上と15歳以下が多くを占めていた。現行の移民政策は移民が地方へ流れるような作りにはなっていないため、高齢化に対しての解決策としては、あまり効果がないと指摘がされている。今後、地方の雇用主が移民を呼び寄せられるようにする方法を模索していく必要がある。

都市集中

- ・ 2012年の移民の地域分布をみると、51.7%がストックホルム県へ移住し、12.1%がヴェストラ・イェータランド県（ヨーテボリのある人口第2県）に、10.5%がスコーネ県（マルメのある人口第3の県）に移住してきた。つまり、4分の3以上の移民が都市に移住している。ここ数年の移民の動きを分析すると、以前よりも、最初に居住したところから早く離れる傾向にあり、また、より良い教育や仕事を求めて頻繁に移動する傾向がみられる。

定住者の割合

- ・ 季節労働者の就労許可が全体の多くを占める。これは、労働市場における就労許可の数が、定住者の数と一致しないことを意味する。2009年から2011年に発行された就労許可の3分の1が、2012年時点で国内残っていた季節労働者だと推定されており、実際の定住者の人数は就労許可数の2分の1と思われる。

労働市場との統合

- ・ 移民の82%が労働に参加しており、これはEUの平均よりも4ポイント高い。一方、医者など国家规定に基づくエントリーが必要な職業においては、言語や技術レベルの不一致が労働市場への参加を妨げていると指摘がされてきている。

5) 韓国

a) 制度名称

- ・ 外国人熟練技能人材ポイント制

b) 制度概要

- ・ 一般雇用許可制（在留資格 E-9）で入国した外国人労働者を対象に、下請根幹産業（鋳造、金型、溶接、塑性加工、表面処理、熱処理の 6 つの技術を活用して事業を営む業種）または、農林畜産漁業において、産業分野熟練度、学歴、年齢、韓国語能力などを点数化し、一定点数以上に達した場合は、「熟練技能人材」（在留資格：E-7-4）という新たな在留資格を付与するものである。
- ・ ポイント制の加点項目の一つとして、地方の中小企業での勤務経験が設定されており、大都市圏以外の就労を促す設定がなされている。
- ・ E-1～E-7 は熟練分野の外国人向け滞留資格であり、低熟練から熟練労働者へ移行する際の仕組みを制度化し、人材確保や産業全体の活性化が目指されている。

c) 制度内容

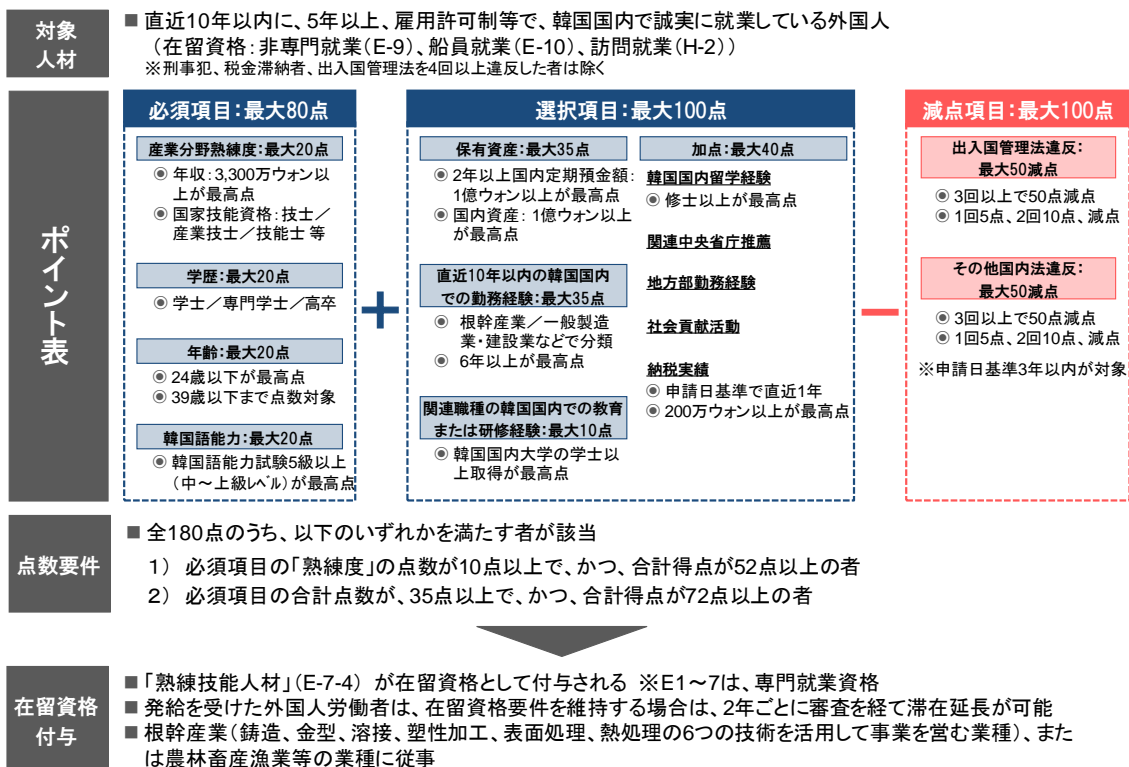
目的

- ・ 一般雇用許可制で滞在中に技能形成が図れた人材を継続的に雇用し、韓国国内中小企業の人材確保・生産性向上に寄与するため。

対象者等

- ・ 「外国人熟練技能人材ポイント制」の対象は、直近 10 年以内に 5 年以上雇用許可制等で入国し、韓国国内で誠実に就業している外国人である。
- ・ 加点項目は「必須項目」と「選択項目」で構成される一方、法令違反がある場合の「減点項目」も設定し、社会的負担を抑えることも目指されている。
- ・ 関係省庁の協議を行いながら、2017 年末までに 300 人規模でのモデル事業を実施した後、その事業評価の結果を反映して、2018 年 1 月から本格的に開始している。年間の変更許可クォータを四半期 100 名×4 期+ α と設定している。「+ α 」として、韓国人雇用創出優秀企業（前年度比、韓国人生産職労働者が 10%以上増加した企業）で働く熟練技能人材、または、高得点熟練技能人材（75 点以上の高得点者）それぞれを 100 人ずつ（計 200 人、先着順）、別途導入規模を設定している。

図表 VIII-40 「外国人熟練技能人材ポイント制」概要



(出所) 法務部報道資料に基づき作成 (元のレイアウトは加藤 (2017) を参照)

d) 得られている成果

- ・ 制度開始から期間が短いこともあり、制度に対する評価・成果は現状みられていない。

e) 挙げられている課題

- ・ 業界団体からは、外国人熟練技能人材ポイント制の要件が厳しいという認識を示しており、認定要件を下げるように政府に求めている。

3. 小括・得られた示唆

(1) 受入れ調整制度について

① 労働市場テスト

労働市場テストは、特定技能の基本方針でうたう「国内人材確保のための取組を行った上で、なお、人材の確保が困難な状況に限って受け入れる」ということを具現化する制度であり、導入検討の価値はあると考えられる。ただし、韓国の事例を踏まえると、最低賃金程度での求人では国内労働者からの求職行動はあまり期待できず、制度が形骸化する懸念も大きい。

そのため、例えば、求人期間を3ヶ月～半年程度と一定期間設けることや、賃金を当該業種・職種の平均賃金以上として潜在的な労働力も呼び込めるレベルの求人を義務づけるなどにした上で、それでも求人が充足されない場合に限り、外国人労働者の受入れを認める、といった制度設計や厳格な運用が重要になると考える。だが、ここでも、企業側の労働力需給状況は日々刻々と変化するため、求人期間が長期化させすぎることにも留意が必要である。

② 受入れ人数・規模の設定

韓国の事例を踏まえると、景気動向等をみながら受入れ規模を毎年決定し、さらに随時雇用状況をみながら「+ α 」としてバッファをもたせる制度運用は参考になる点だと思われる。

現状の特定技能の分野別運用方針を読み解くと、2015年時点の国勢調査の結果や、2017年時点の有効求人倍率等をもとに2023年時点の人手不足数を推計している。参照する統計値と推計値には最大10年弱の開きがあり、構造的な少子高齢化・人口減少トレンドは変化しないものの、めまぐるしく変化する経済・雇用状況に対応した数値設定とは言いがたい部分もみられる。

今後の方向性として、例えば、共通の政府統計をもとに、政府内に設置する委員会にて、1年ないし2年ごとに受入れ対象とする分野自体や、分野別受入れ人数規模を設定し、人手不足状況に応じた運用を行うことも一案だろう。その際、台湾のように「警戒指標」として、どの指標群を政府としてモニタリングを行い政策判断に用いるのかを明示することで、議論の透明性も高まると見込まれる。

③ 雇用負担金

そもそも雇用負担金の前提となる国内労働者と外国人労働者との賃金差について、日本では労働基準法第3条にて、国籍を理由とした賃金等の差別禁止が定められており、技能実習生でも1年目から労働基準法が適用されることになっている。だが、厚生労働省が行う「賃金構造基本統計調査」にて2019年3月末に初めて公表された、外国人の在留資格別賃金状況と全体を比較すると、技能実習生（平均26.1歳）とほぼ同じ年齢層（25-29歳）、かつ中小企業・小規模事業者での国内労働者全体の賃金を比較すると、1ヶ月あたり女性で約6万円、男性で約8万円の開きがあることが明らかになった。もちろん日本語や技能レベル、就業年数等が異なるため一概に比較はできないが、雇用負担金導入の根拠となる状況はすでにあるといえる。

(2) 大都市圏集中回避について

① 仕事と滞在ステイタスの安定

入国・滞在にあたり、仕事と滞在ステイタスの安定が図れば、当該受入れ地域に定着する可能性が高まる。諸外国の事例からは、職場の満足度が高いほど、その地域での定住意向が高まる相関関係が認められている。

また、特定の仕事や地域に限定した受入れだとしても、社会福祉や各種権利へのアクセスは開かれたものであるほど、当該地域での定着が促進される。受入れ地域における支援者の存在も重要になる。逆に、就業先が不安定な場合、外国人がインフォーマルセクターに流れ、非正規滞在化するリスクが高まる。

② 長期的滞在への道が開かれている

申請のタイミングは各国によって異なるが、いずれの地方環流政策も、地方での就労・居住が永住権申請の条件等として、インセンティブを付与する設計としている。

参考文献

<日本語文献>

- ・ 藤岡純一, 2012 「スウェーデンにおける移民政策の現状と課題」 関西福祉大学社会福祉学部研究会『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』15 (2) : 45-55.
- ・ 花岡和聖, 2020 「近年のオーストラリアにおける新規流入移民の居住地分布」 立命館大学人文学会『立命館文學=The journal of cultural sciences』(666) : 1452-1471.
- ・ 石川義孝, 2014 「日本の国際人口移動—人口減少問題の解決策となりうるか？」 国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』70(3) : 244-263.
- ・ 自治体国際化協会, 2008 「カナダの移民政策及びその主要都市への影響」.
- ・ 加藤真, 2017, 「外国人の受け入れと処遇をめぐって——出入国管理政策と社会統合政策」 SYNODOS.
- ・ 川上資人, 2019 「外国人労働者受け入れ制度の問題点」、部落解放・人権研究所『Human Rights』372号 2-10.
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2017 「平成 29 年度諸外国における外国人受入制度に係る調査研究報告書」.
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2019 「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書」.
- ・ 中川雅貴, 2019 「外国人人口の分布と移動」 小崎敏男・佐藤龍三郎編著『移民・外国人と日本社会』原書房 : 57-79.
- ・ 日本総合研究所、2018、「JRT レビュー第8章シンガポールの外国人労働者受け入れ策」.
- ・ 労働政策研究・研究機構、2018、「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—」.
- ・ 三幣真理, 2020 「カナダの多文化主義政策の一考察」 敬愛大学国際学会『敬愛大学国際研究』(33) : 1-17.
- ・ 出入国在留管理庁、2020 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）」（令和 2 年 2 月 28 日変更）.

<外国語文献>

- ・ Alex Nowrasteh, 2018, Singapore's Immigration System-Past, Present, and Future.
- ・ Amnesty International, 2019, The Exploitation of Migrant Workers in Malaysia.
- ・ Andika Wahab, 2020, The Outbreak of Covid-19 in Malaysia-Pushing Migrant Workers at the Margin.
- ・ オーストラリア移民国境警備省, 2018, 2017-18 Migration Program Report, Program year to 30 June 2018.
- ・ カナダ移民・難民・市民権省, 2017, Evaluation of the Provincial Nominee Program.
- ・ カナダ移民・難民・市民権省, 2018, Permanent Residents July 31, 2018 Data. Data request tracking number: RE-18-0424.
- ・ City of London、2020、Building an immigration system for the future of work.

- Hugo, G. J. ,2008, Australia’s state specific and regional migration scheme: An assessment of its impacts in South Australia, *Journal of International Migration and Integration*, 9 (1) , 125-145.
- Hugo, G. J. ,2018, “Australia’s Ageing Population: Some Challenges for planners.” *Australian Planner* 40(2):109-18.
- ILO, 2013, Use of foreign labour shortages in dynamic East and south-east Asian economies.
- 韓国移民学会、2014「韓国社会の中長期変化に適合する外国人労働者政策発展方策」(韓国語).
- 韓国雇用労働部、2019「2020 年度外国人労働者の導入・運用計画」(2019/12/17 報道資料、韓国語).
- 韓国労働研究院、2017「外国人就業ビザの雇用影響評価」(韓国語).
- キムジュヨン、2016「製造業外国人労働者供給現況と労働力ミスマッチ分析」韓国産業研究院イシューペーパー (韓国語).
- キムヨンス、2013「外国人力導入体系改編の必要性と制度改善方案」、韓国開発研究院『KDI 政策フォーラム』255 号 : 1-11 (韓国語).
- Koji Nomura, 2012, Labor Productivity and Quality Change in Singapore.
- Ministry of Higher Education, 2017, The Foreign Labours in Malaysia.
- OECD, 2019, Recruiting Immigrant Workers Canada.
- スコットランド政府-移民政策専門家アドバイザーグループ, 2019, Immigration policy and Demographic Change in Scotland: Learning from Australia, Canada and Continental Europe/Scottish Government.
- ソルドンフン・イキュヨン・キムコンテ・パクソンジュ、2015「雇用負担金制度の導入と運営方案研究」韓国労働研究院レポート (韓国語).
- Taylor, A. J., Bell, L. M. and Gerritsen, R., 2014, Benefits of skilled migration programs for regional Australia: Perspectives from the Northern Territory, *Journal of Economic and Social Policy*, 16 (1) ,Article 3.
- The BC Federation of Labour, 2016, Review of the Temporary Foreign Worker Program (TFWP) .
- World Bank, 2010, Malaysia Estimating the Number of Foreign Workers.

参考 URL

- Agency for integrated care/Home Care Giving grant
<https://www.aic.sg/financial-assistance/home-caregiving-grant>
- カナダ政府, Hire through the Atlantic Immigration Pilot: choose the right program,
<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/atlantic-immigration-pilot/hire-immigrant.html>
- カナダ政府, Find your NOC,

- <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>
- Canadian Citizenship & Immigration Resource Center (CCIRC) Inc. , 2018, Immigration.ca Live & Work in Canada, Immigrant Retention: The Key Challenge In Atlantic Canada
<https://www.immigration.ca/immigrant-retention-the-key-challenge-in-atlantic-canada>
 - FLEX VISA, アトランティック・イミグレーション・パイロット・プログラム, 2019, <https://flexvisa.com/canadapr/aipp>
 - Gov.UK/UK visa sponsorship for employers
<https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/immigration-skills-charge>
 - JETRO, 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用
https://www.jetro.go.jp/world/europe/uk/invest_05.html
 - Ministry of manpower/Levy concession for a foreign domestic worker
<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/foreign-domestic-worker-levy/levy-concession>
 - Public Policy Forum, 2018, Kelly Toughill , Changes to Atlantic Immigration Pilot praised, but more are needed,
<https://ppforum.ca/articles/changes-to-atlantic-immigration-pilot-applauded-but-more-are-needed/>
 - VISA JPCANADA, アトランティック地方パイロットプログラム,
<https://visajpcanada.com/permanent/atlantic-immigration-pilot/>

第 IX 章 送出し候補国向けアンケート調査

1. 調査概要

(1) 調査目的

- ・ 特定技能の受入れ支援のため環境整備として重要となる送出し国の状況整理・ニーズ把握のために、潜在層への調査を行った。

(2) 調査対象

- ・ 中国、韓国、フィリピン、インド、インドネシア、タイ、ベトナムの7か国
 - ・ 各国で、高校卒業以上の教育歴がある 34 歳までの属性条件の上で、「海外就労経験者」、「海外就労未経験、かつ、海外就労希望者」を半数ずつ。
- ※なお、海外就労経験者の中には今後の海外就労希望があるものが多い。

(3) 調査方法

- ・ 各国での WEB モニター調査による。

(4) 調査実施時期

- ・ 2020 年 12 月 1 日（火）～16 日（水）

(5) 調査項目

① スクリーニング調査

- ・ 年齢、最終学歴、国外就労経験の有無、国外就労希望

② 本調査

- ・ 基本属性（性別、配偶者・子供の有無、職業教育・専門教育歴、世帯収入、居住地域）
- ・ 就業歴・就業状況（職業歴、現在の仕事）
- ・ 自分の周囲の国外就労状況（対象国、最多国）
- ・ 国外での就労経験（対象国、対象国選定の理由、満足度、満足・不満足の原因）
- ・ 国外就労意向（希望国・可能国、可能国の条件・準備、希望国決定の条件・情報源）
- ・ 普段の情報源
- ・ 日本で働くことへの意識
- ・ 技能実習制度・特定技能制度について（認知度、希望、情報源）
- ・

(6) 回収数

- ・ 各国 306（「海外就労経験者」 153、「海外就労未経験かつ海外就労希望者」 153）

2. 調査結果

(1) 中国調査

① 中国調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く 68.0%となっている。次いで、「短期大学、専門学校（15.0%）」、「大学院（9.2%）」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く 33.3%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（26.5%）」、「具体的に働く準備・手続をしている（13.1%）」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「IT」の割合が最も高く 28.4%となっている。次いで、「製造（21.2%）」、「サービス（19.0%）」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「5～10年未満」の割合が最も高く 27.8%となっている。次いで、「3～5年未満（27.1%）」、「2～3年未満（19.3%）」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く 43.8%となっている。次いで、「1～2年未満（30.7%）」、「2～3年未満（17.0%）」となっている。

1-5 現在の仕事：「管理者（マネージャー）」の割合が最も高く 32.0%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア（27.9%）」、「生産工程（工場働いている）（10.4%）」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「学校や職場の先輩・仲間」の割合が最も高く 35.9%となっている。次いで、「その他の親族（27.5%）」、「兄弟姉妹（25.2%）」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：「アメリカ」の割合が最も高く 37.6%となっている。次いで、「日本（15.4%）」、「ヨーロッパ（12.0%）」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「アメリカ」の割合が最も高く 32.7%となっている。次いで、「日本（19.6%）」、「ヨーロッパ（12.4%）」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「仕事の内容」の割合が最も高く 50.3%となっている。次いで、「スキルアップができること（48.4%）」、「お金が稼げること（賃金が高いこと）（44.4%）」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 49.0%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい（41.2%）」、「やや不満がある／あまり行きたくない（7.2%）」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く 65.9%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（58.7%）」、「働く環境がよかった（55.1%）」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「アメリカ」の割合が最も高く 43.0%となっている。次いで、「ヨーロッパ（39.8%）」、「日本（35.9%）」と

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「アメリカ」、「日本」の割合が高く、それぞれ 33.8%となっている。次いで、「ヨーロッパ（23.2%）」、「シンガポール（22.5%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「教育歴・学歴を持っていること」の割合が最も高く 76.2%となっている。次いで、「相手国の言語スキルがあること（67.4%）」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（57.5%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 65.8%となっている。次いで、「スキルアップができること（62.0%）」、「仕事の内容が望むものであること（57.4%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「目的国政府が発信する情報」の割合が最も高く 62.7%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（55.3%）」、「自国政府が発信する情報（50.7%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 54.6%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（49.0%）」、「安心・安全に暮らせる（38.6%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 44.8%、「特定技能制度」では 37.3%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 37.6%、「特定技能制度」では 41.8%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 60.6%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報（54.0%）」、「Facebook などの SNS の情報（48.8%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 55.7%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（49.1%）」、「日本政府が発信する情報（47.3%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 65.0%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（58.5%）」、「どのような条件があるのか（57.5%）」となっている。（特定技能制度）「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 58.2%となっている。次いで、「受入れ先の企業の情報（55.9%）」、「どのような条件があるのか（55.6%）」、「どのような手続きが必要なのか（55.6%）」となっている。

5) (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

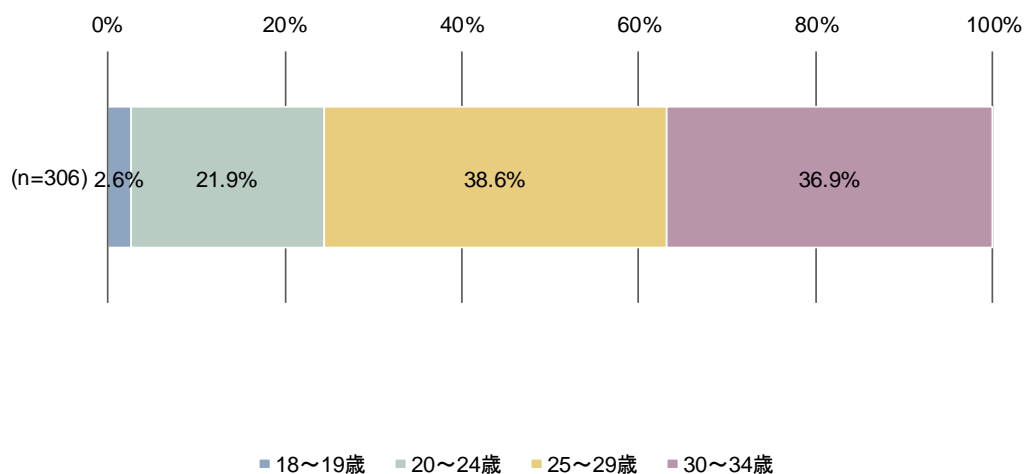
1-22 「WeChat」の割合が最も高く76.1%となっている。次いで、「Weibo (71.6%)」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP (65.4%)」となっている。

② 中国：調査結果

1) q102 年齢

「25～29歳」の割合が最も高く 38.6%となっている。次いで、「30～34歳 (36.9%)」、「20～24歳 (21.9%)」となっている。

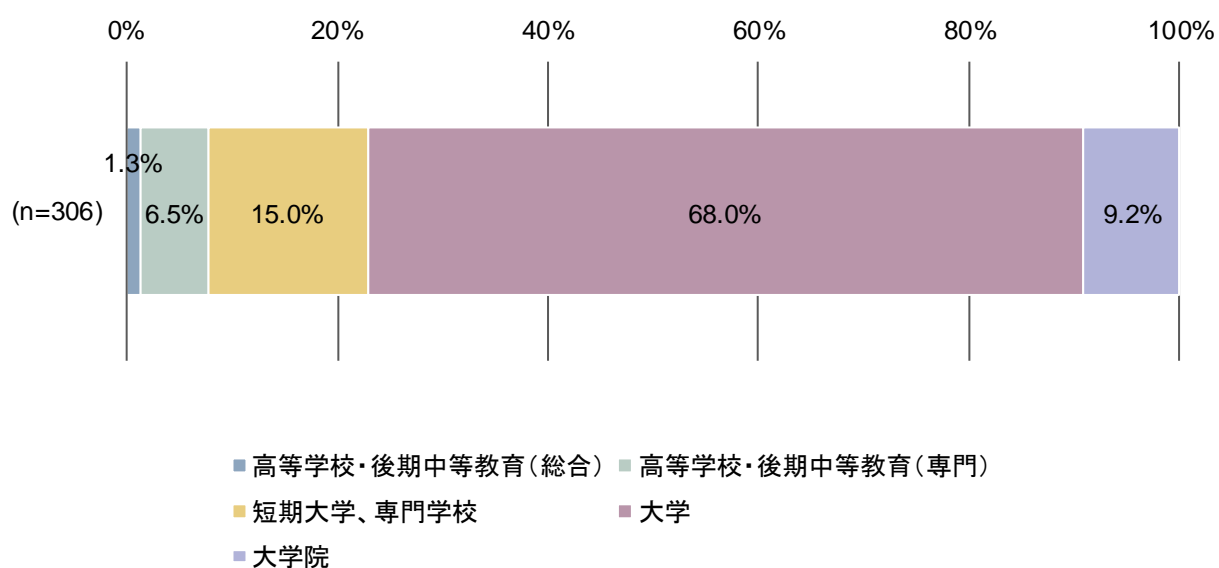
図表 IX-1 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 68.0%となっている。次いで、「短期大学、専門学校 (15.0%)」、「大学院 (9.2%)」となっている。

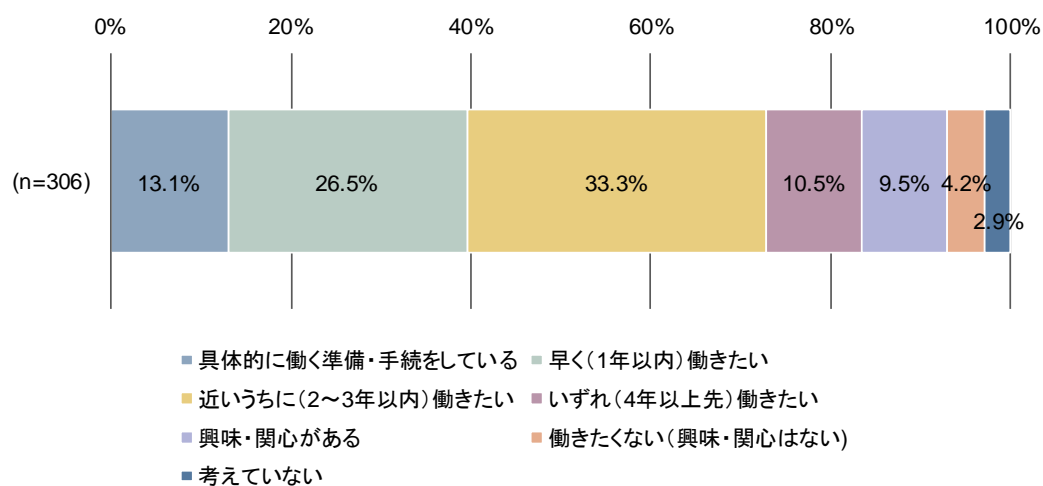
図表 IX-2 q103 最終学歴



3) q105 今後の国外就労希望

「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く33.3%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（26.5%）」、「具体的に働く準備・手続をしている（13.1%）」となっている。

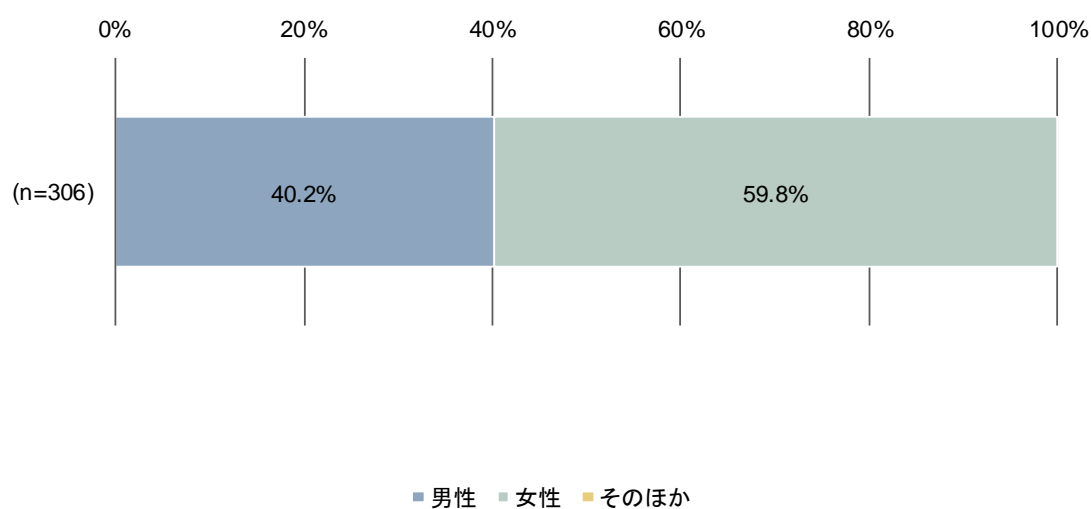
図表 IX-3 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「女性」の割合が最も高く59.8%となっている。次いで、「男性(40.2%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

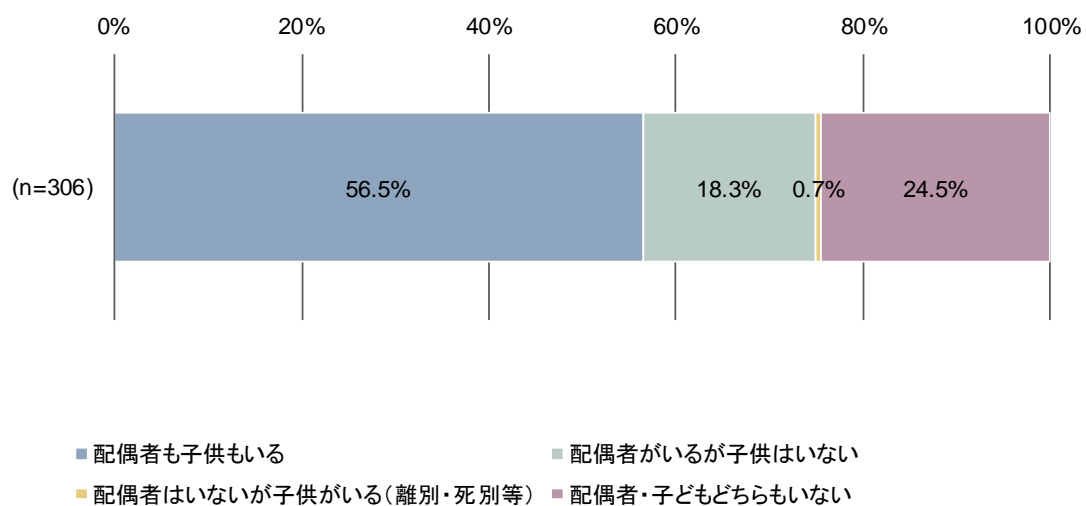
図表 IX-4 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者も子供もいる」の割合が最も高く 56.5%となっている。次いで、「配偶者・子どもどちらもいない (24.5%)」、「配偶者がいるが子供はいない (18.3%)」となっている。

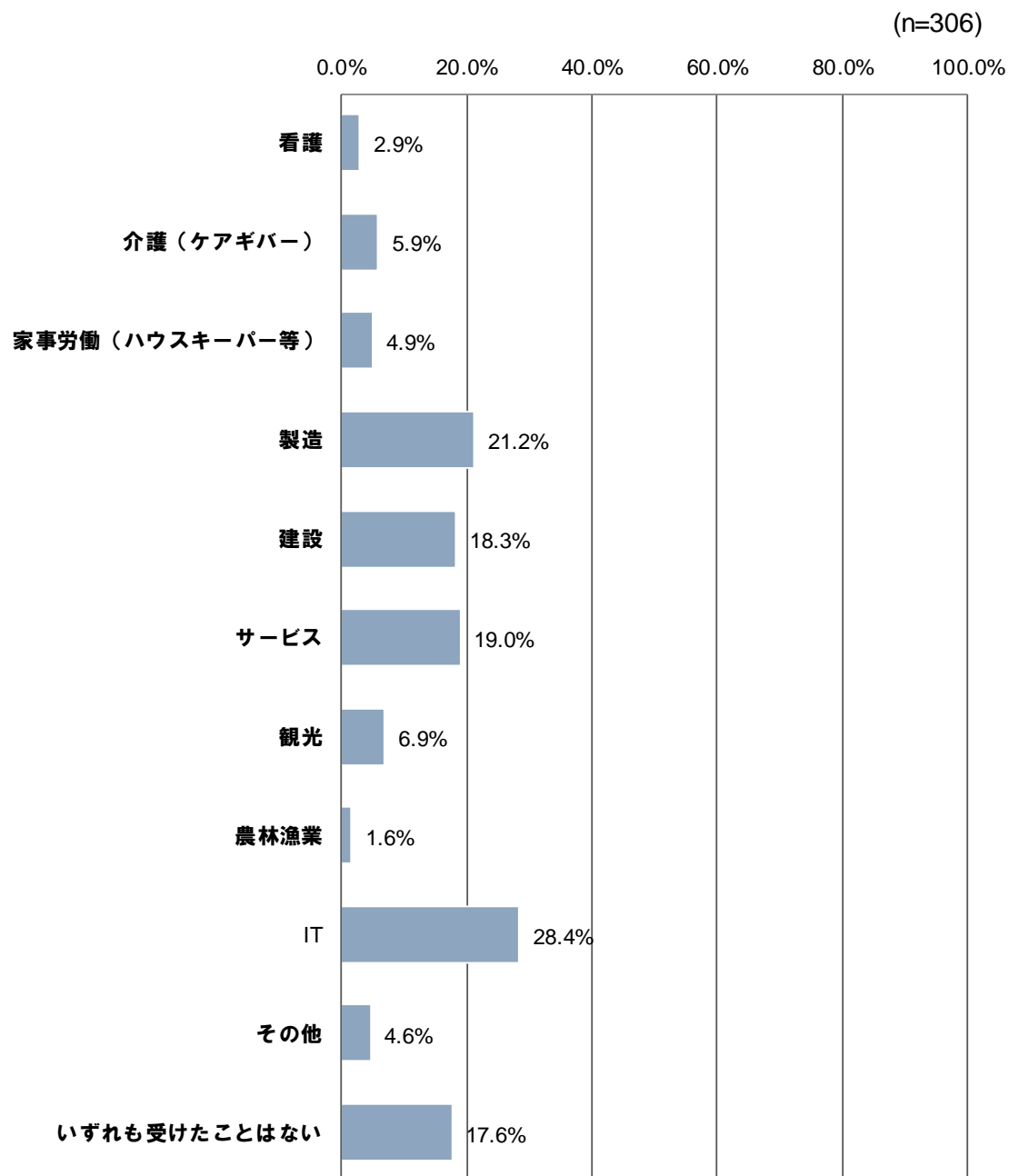
図表 IX-5 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「IT」の割合が最も高く 28.4%となっている。次いで、「製造(21.2%)」、「サービス(19.0%)」となっている。

図表 IX-6 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

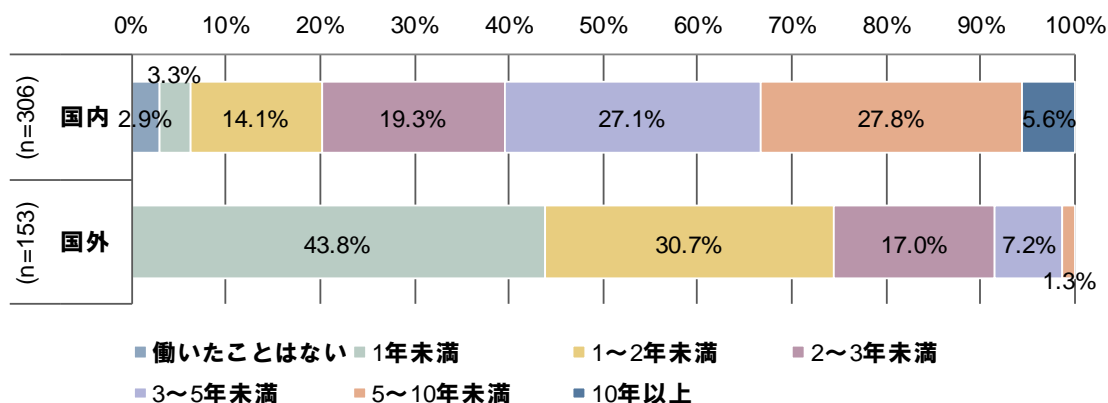


7) q4 職歴

国内での職歴では、「5～10年未満」の割合が最も高く27.8%となっている。次いで、「3～5年未満(27.1%)」、「2～3年未満(19.3%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く43.8%となっている。次いで、「1～2年未満(30.7%)」、「2～3年未満(17.0%)」となっている。

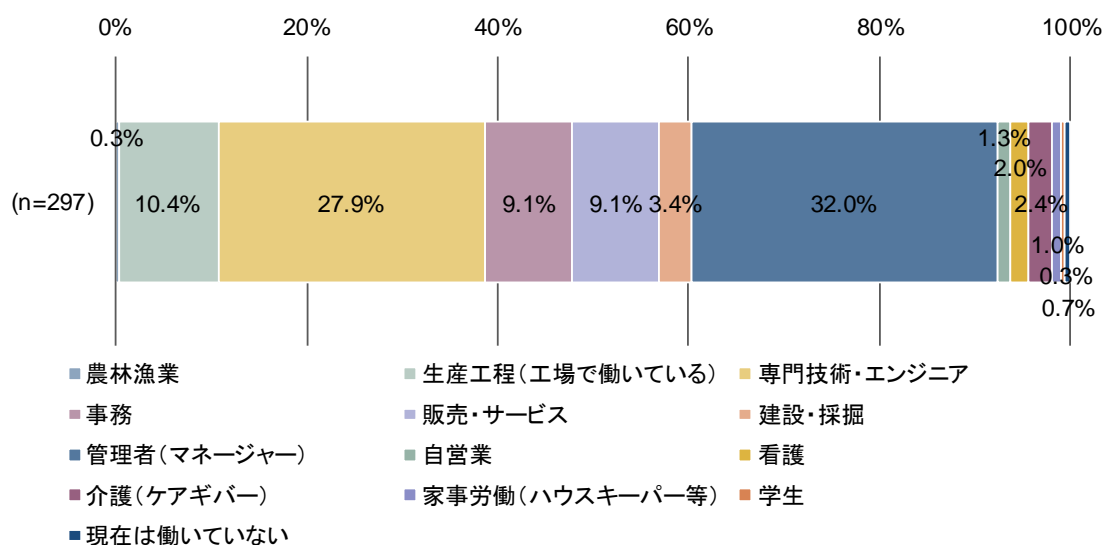
図表 IX-7 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「管理者(マネージャー)」の割合が最も高く32.0%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア(27.9%)」、「生産工程(工場働いている)(10.4%)」となっている。

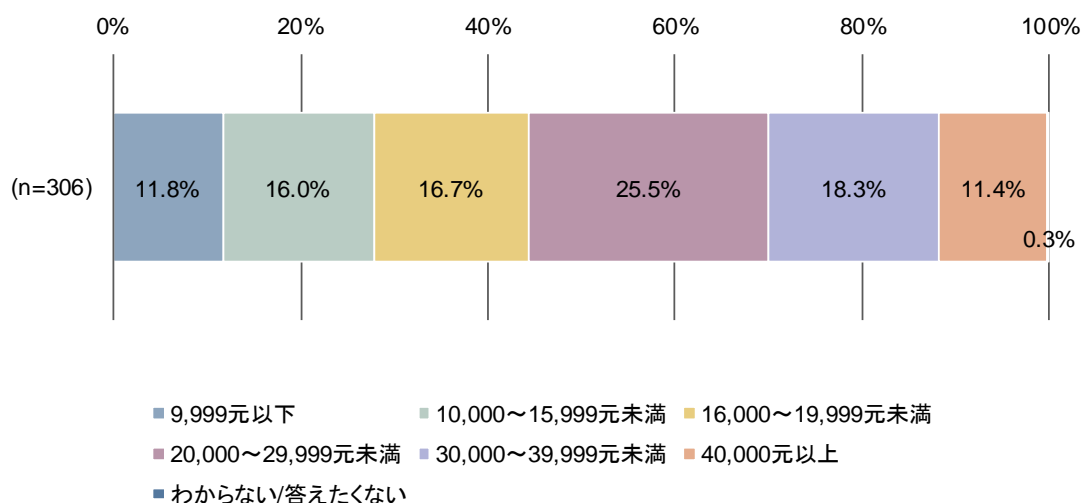
図表 IX-8 q5 現在のお仕事



9) q6_CH (統合)【中国】世帯月収 (税込)

「20,000～29,999 元未満」の割合が最も高く 25.5%となっている。次いで、「30,000～39,999 元未満 (18.3%)」、「16,000～19,999 元未満 (16.7%)」となっている。

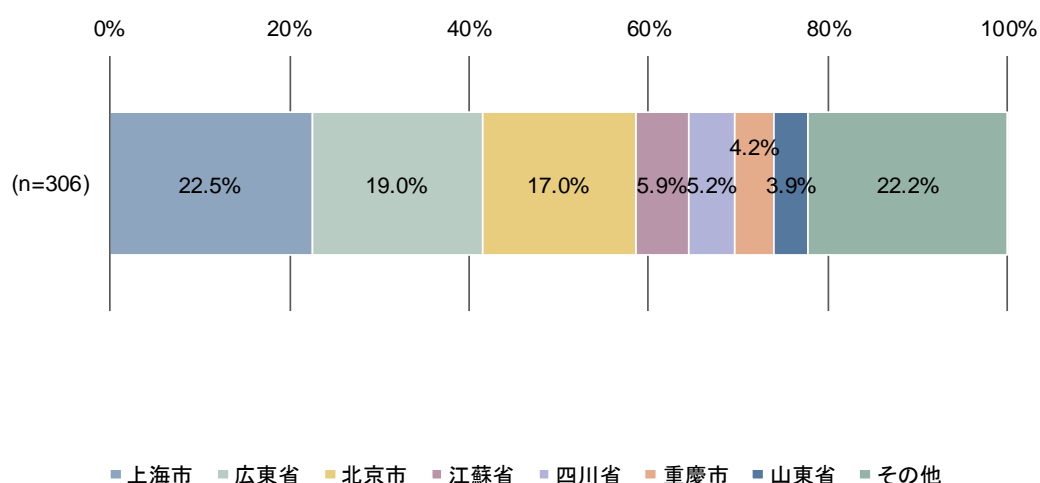
図表 IX-9 q6_CN (統合)【中国】世帯月収 (税込)



10) q7_CH (統合)【中国】居住地

「上海市」の割合が最も高く 22.5%となっている。次いで、「その他 (22.2%)」、「広東省 (19.0%)」となっている。

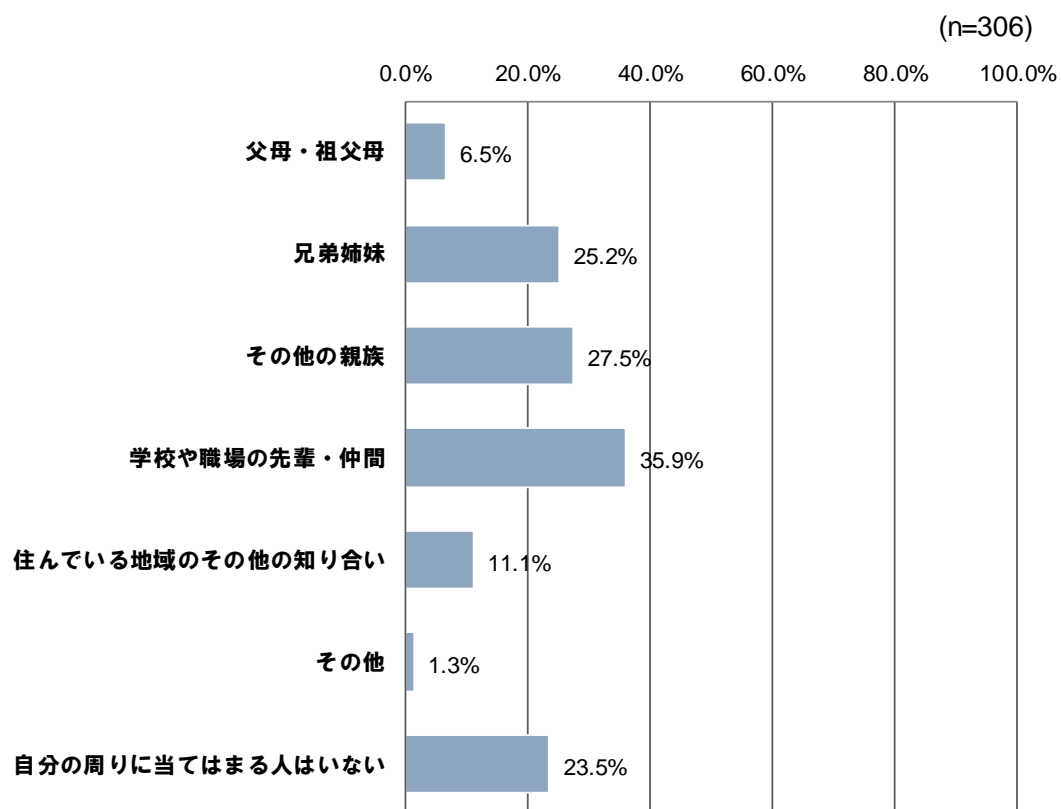
図表 IX-10 q7_CH (統合)【中国】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「学校や職場の先輩・仲間」の割合が最も高く 35.9%となっている。次いで、「その他の親族 (27.5%)」、「兄弟姉妹 (25.2%)」となっている。

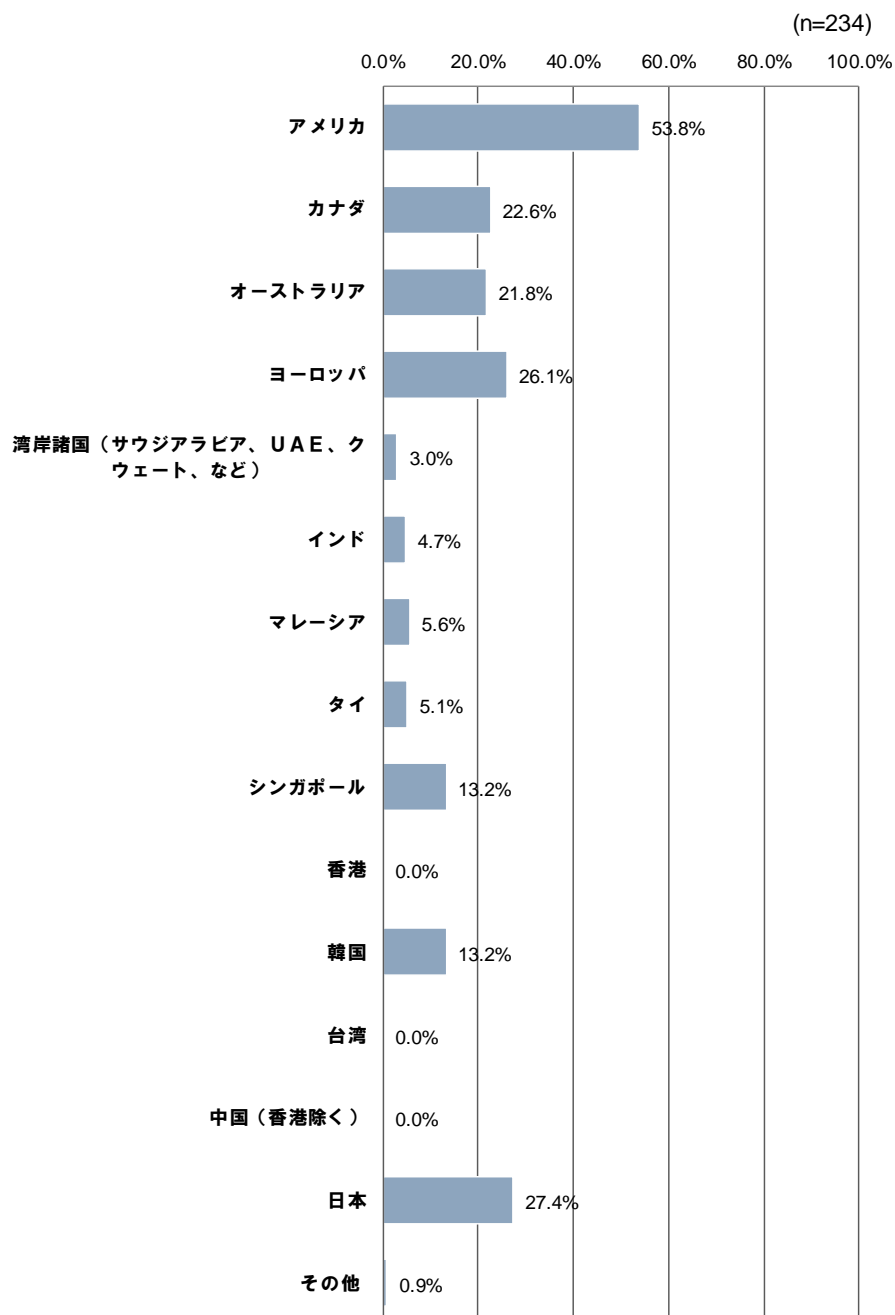
図表 IX-11 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「アメリカ」の割合が最も高く 53.8%となっている。次いで、「日本（27.4%）」、「ヨーロッパ（26.1%）」となっている。

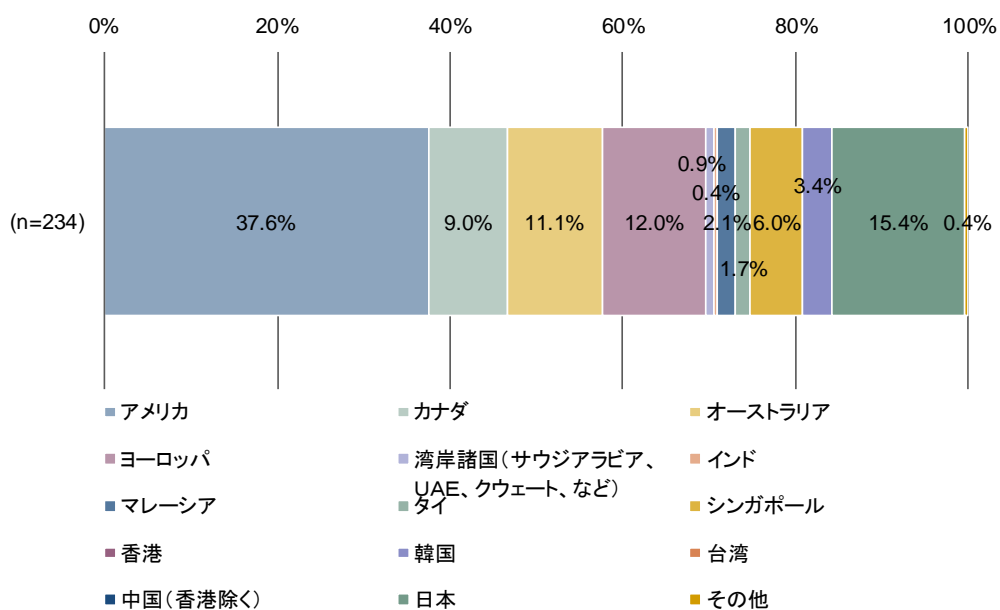
図表 IX-12 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「アメリカ」の割合が最も高く 37.6%となっている。次いで、「日本（15.4%）」、「ヨーロッパ（12.0%）」となっている。

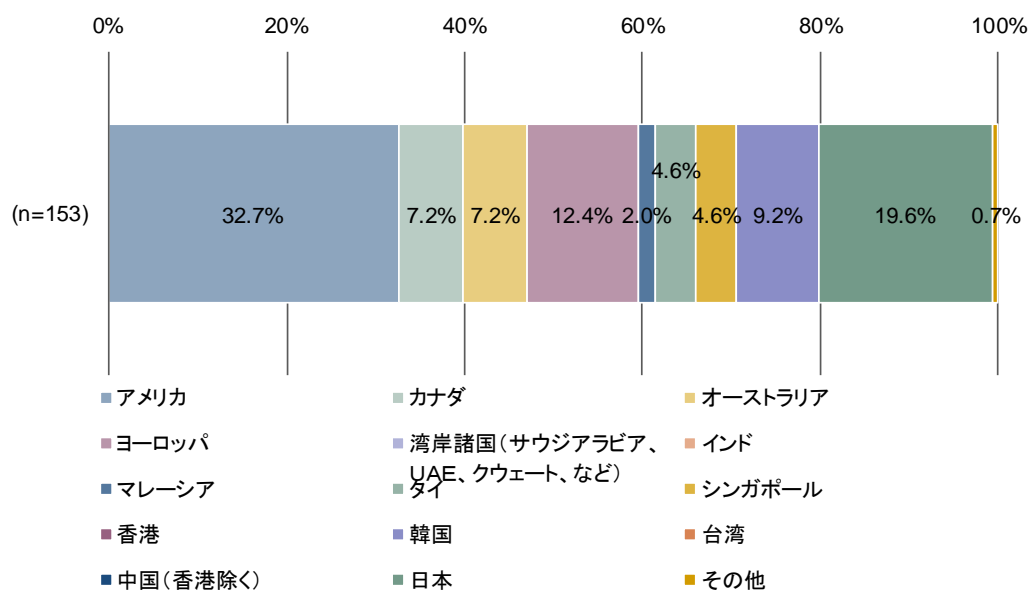
図表 IX-13 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「アメリカ」の割合が最も高く 32.7%となっている。次いで、「日本 (19.6%)」、「ヨーロッパ (12.4%)」となっている。

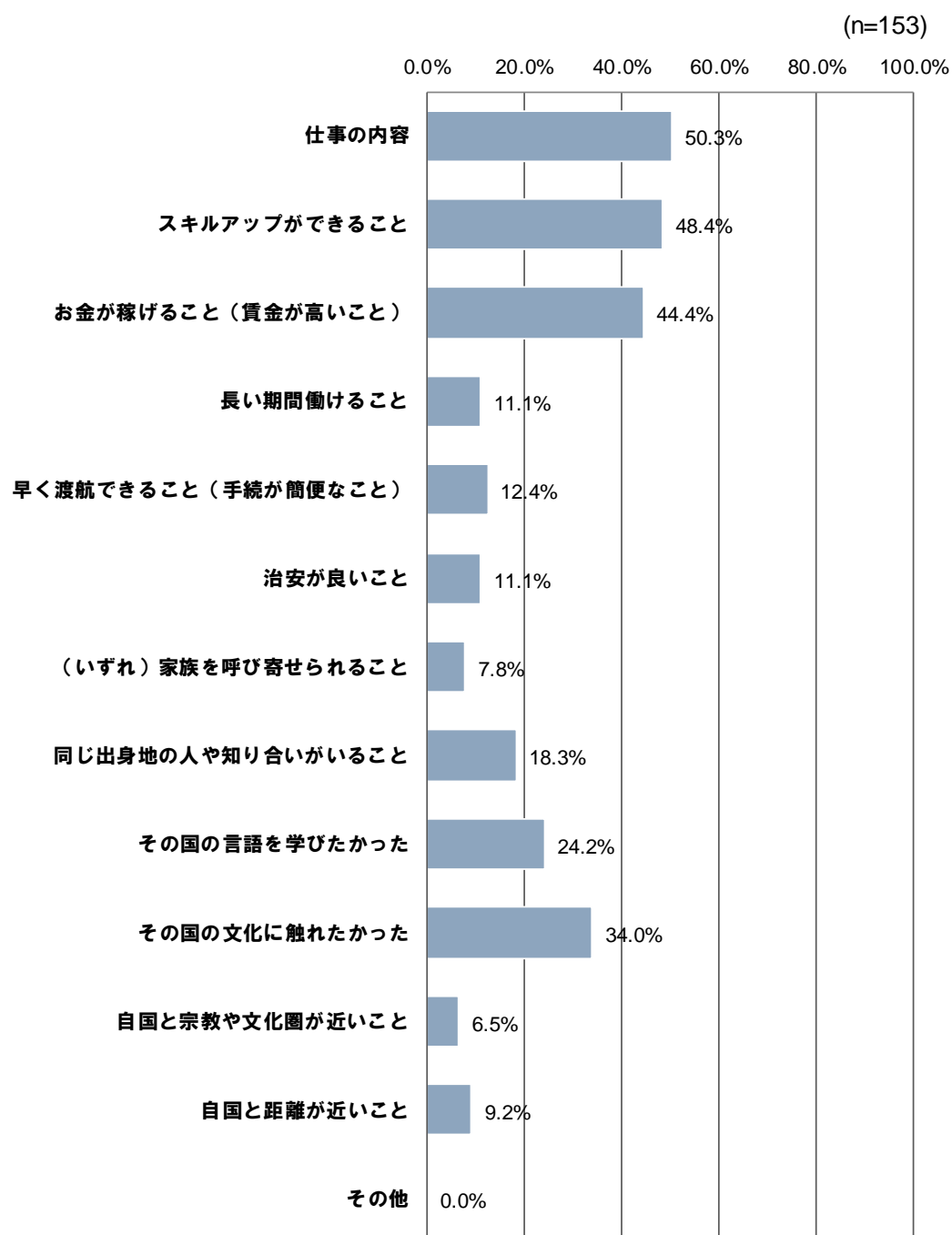
図表 IX-14 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「仕事の内容」の割合が最も高く 50.3%となっている。次いで、「スキルアップができること (48.4%)」、「お金が稼げること (賃金が高いこと) (44.4%)」となっている。

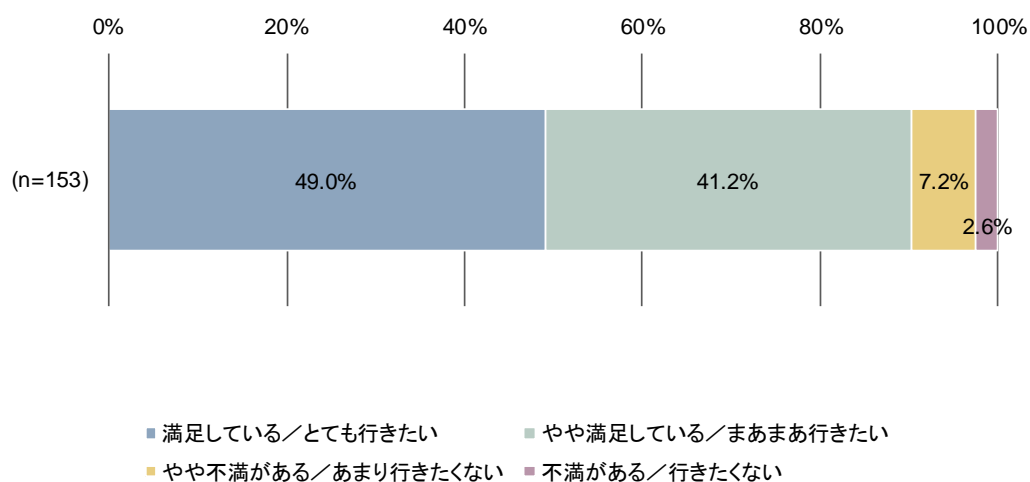
図表 IX-15 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 49.0%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (41.2%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (7.2%)」となっている。

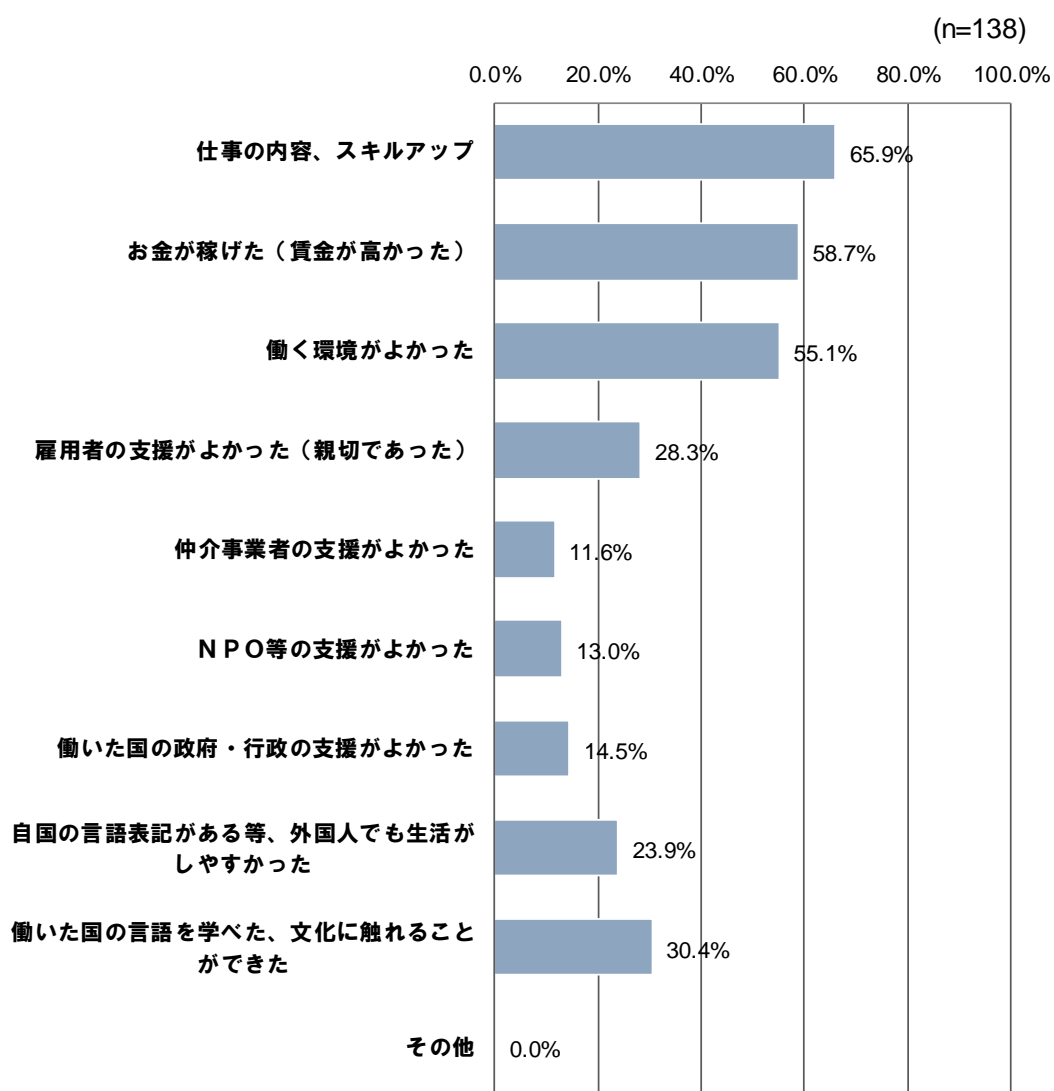
図表 IX-16 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く 65.9%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（58.7%）」、「働く環境がよかった（55.1%）」となっている。

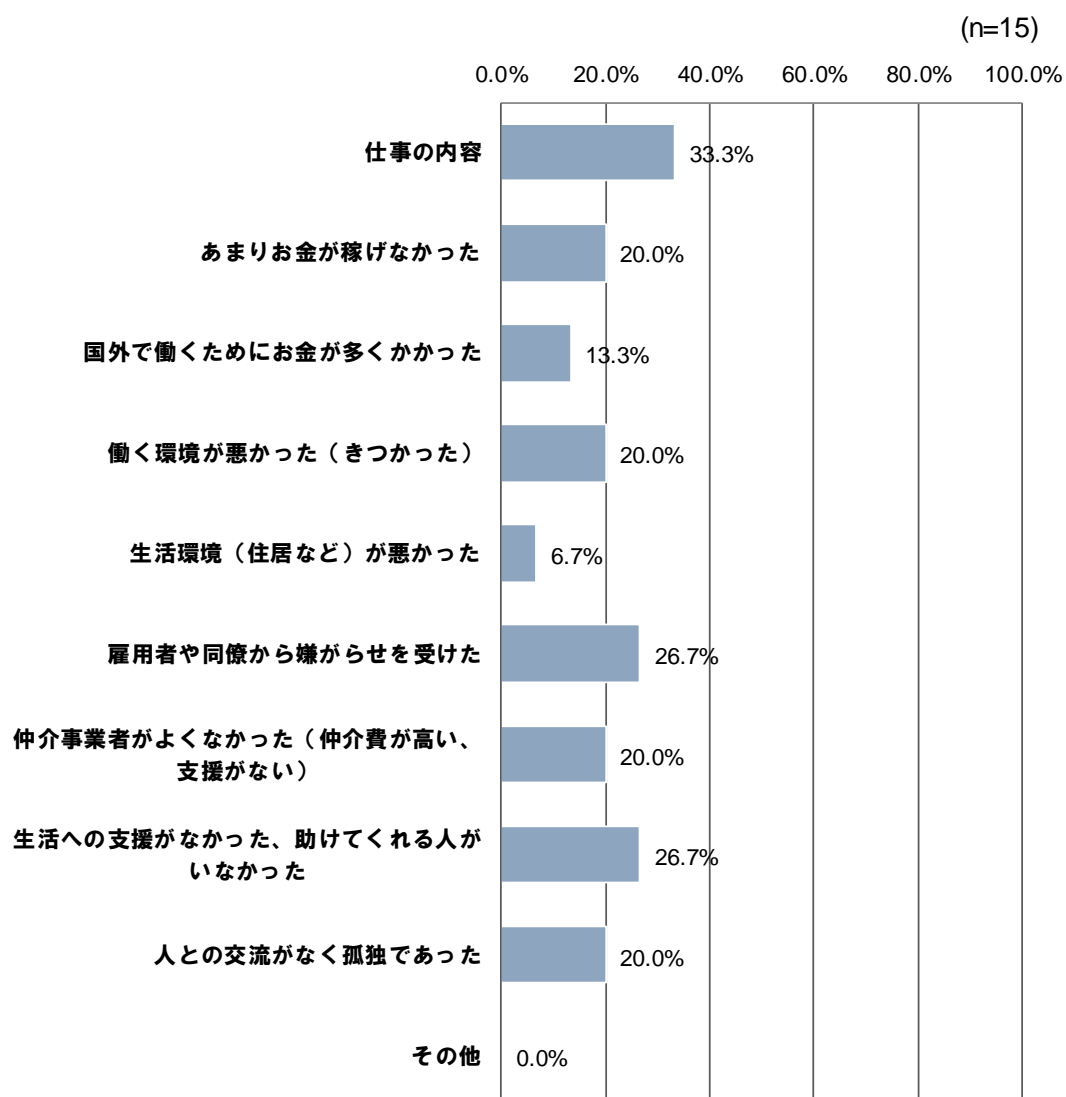
図表 IX-17 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「仕事の内容」の割合が最も高く 33.3%となっている。次いで、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた(26.7%)」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった(26.7%)」、「あまりお金が稼げなかった(20.0%)」、「働く環境が悪かった(きつかった)(20.0%)」、「仲介事業者がよくなかった(仲介費が高い、支援がない)(20.0%)」、「人との交流がなく孤独であった(20.0%)」となっている。

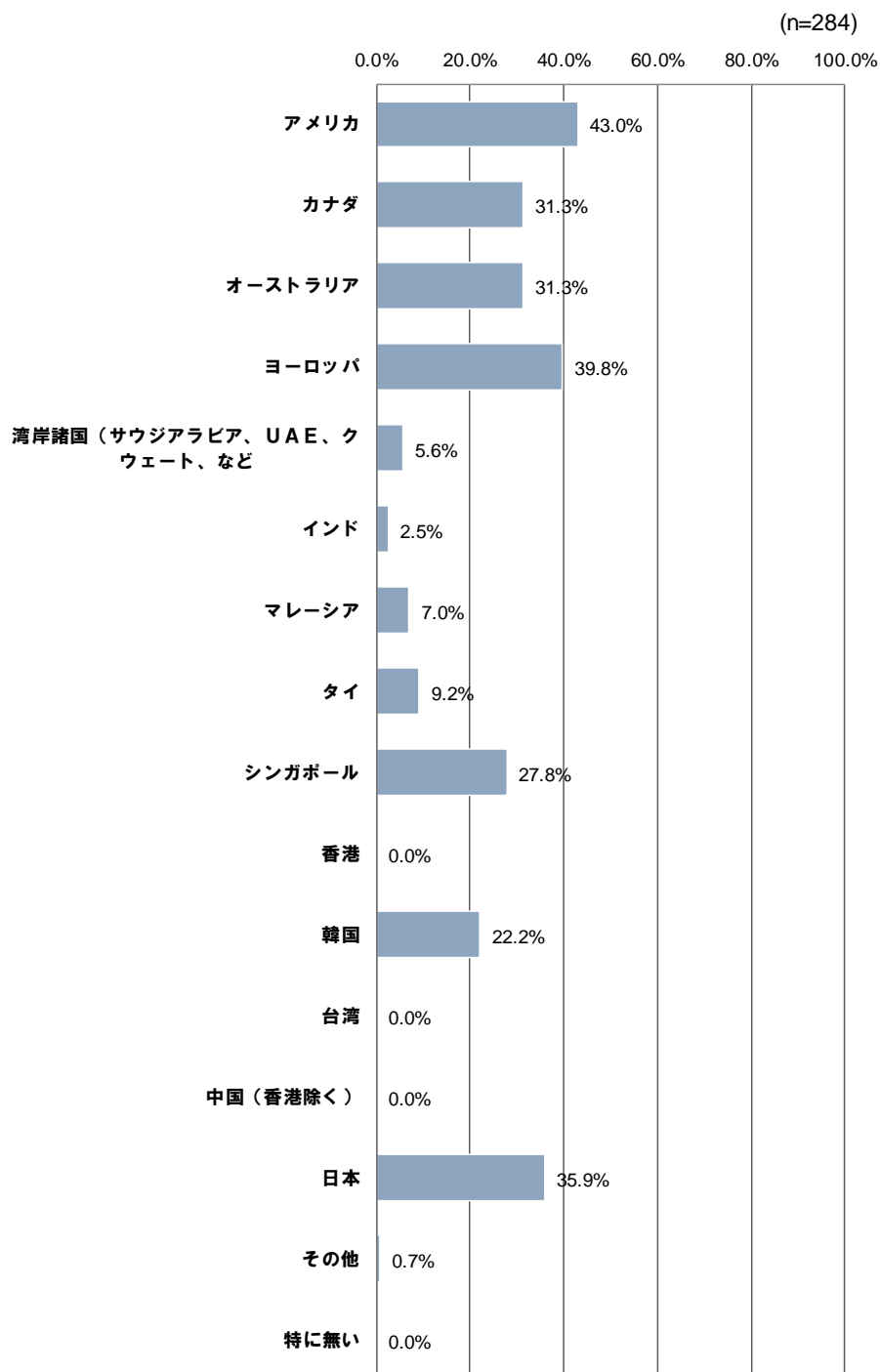
図表 IX-18 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「アメリカ」の割合が最も高く 43.0%となっている。次いで、「ヨーロッパ (39.8%)」、「日本 (35.9%)」となっている。

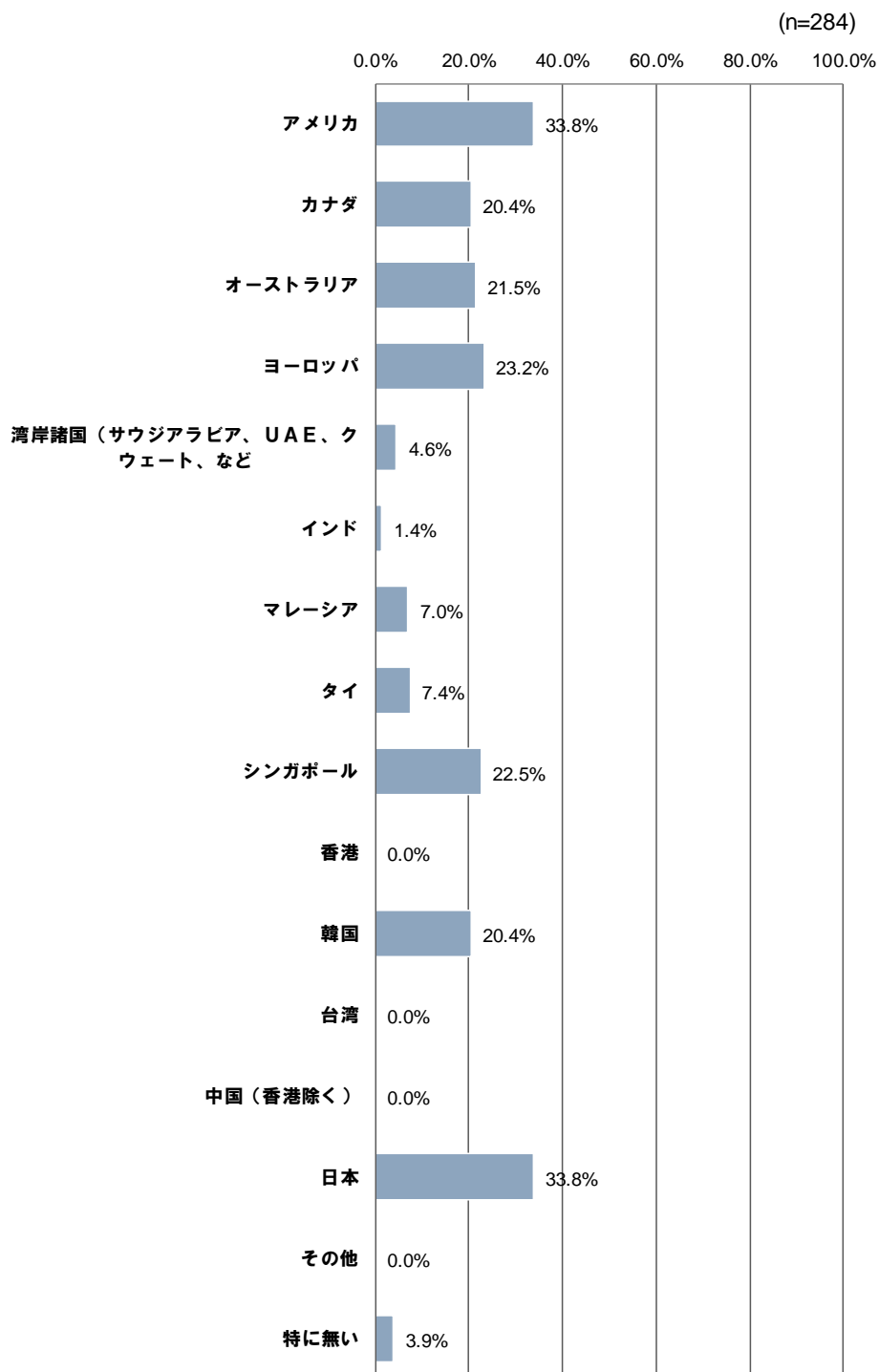
図表 IX-19 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「アメリカ」、「日本」の割合が高く、それぞれ 33.8%となっている。次いで、「ヨーロッパ（23.2%）」、「シンガポール（22.5%）」となっている。

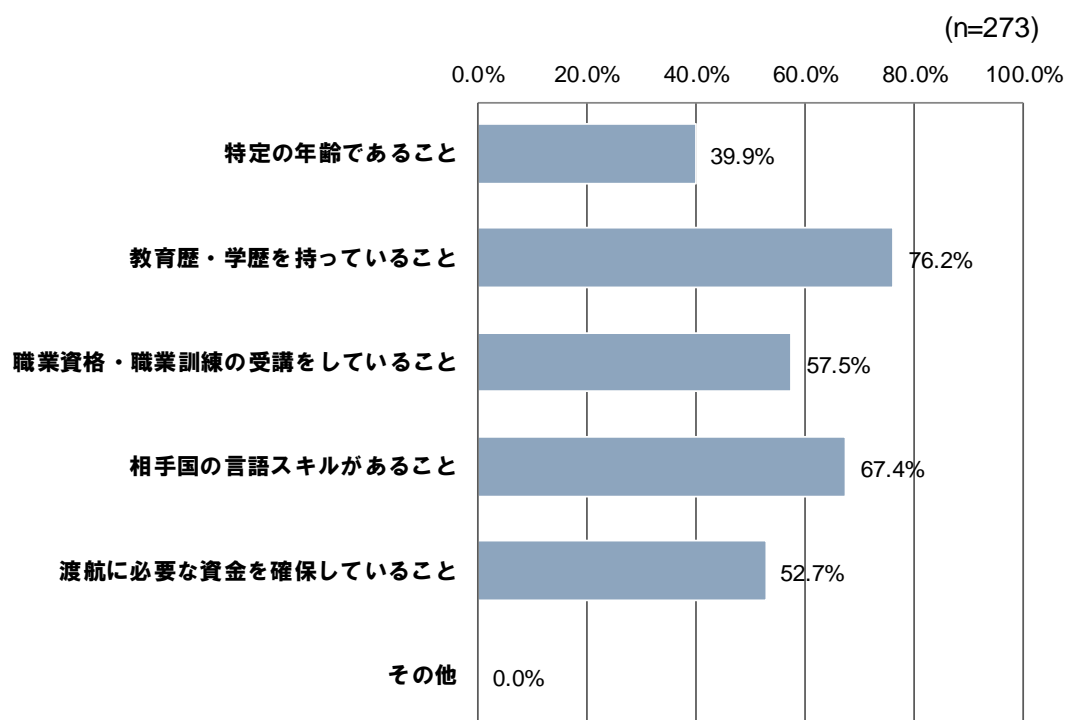
図表 IX-20 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「教育歴・学歴を持っていること」の割合が最も高く 76.2%となっている。次いで、「相手国の言語スキルがあること (67.4%)」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること (57.5%)」となっている。

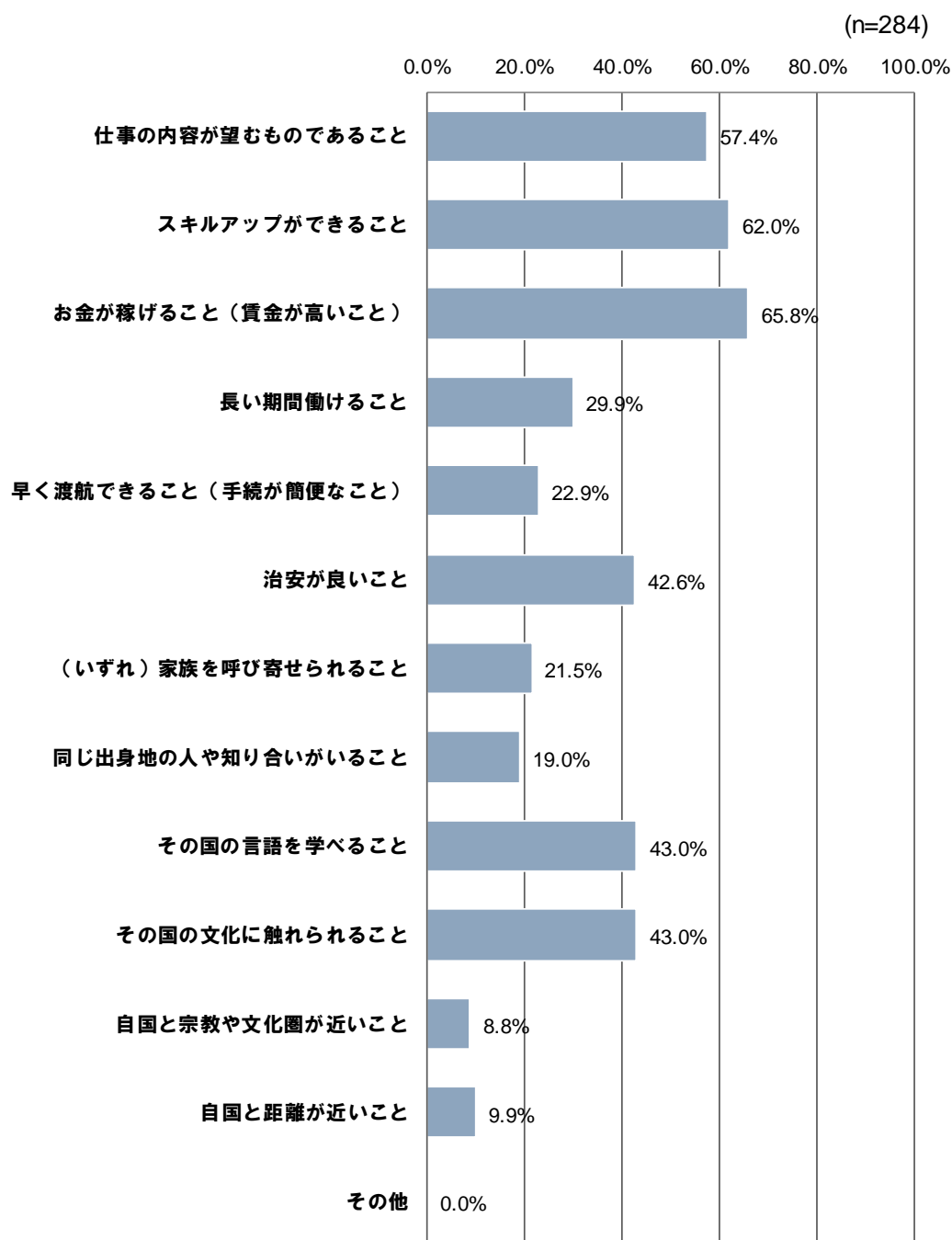
図表 IX-21 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 65.8%となっている。次いで、「スキルアップができること（62.0%）」、「仕事の内容が望むものであること（57.4%）」となっている。

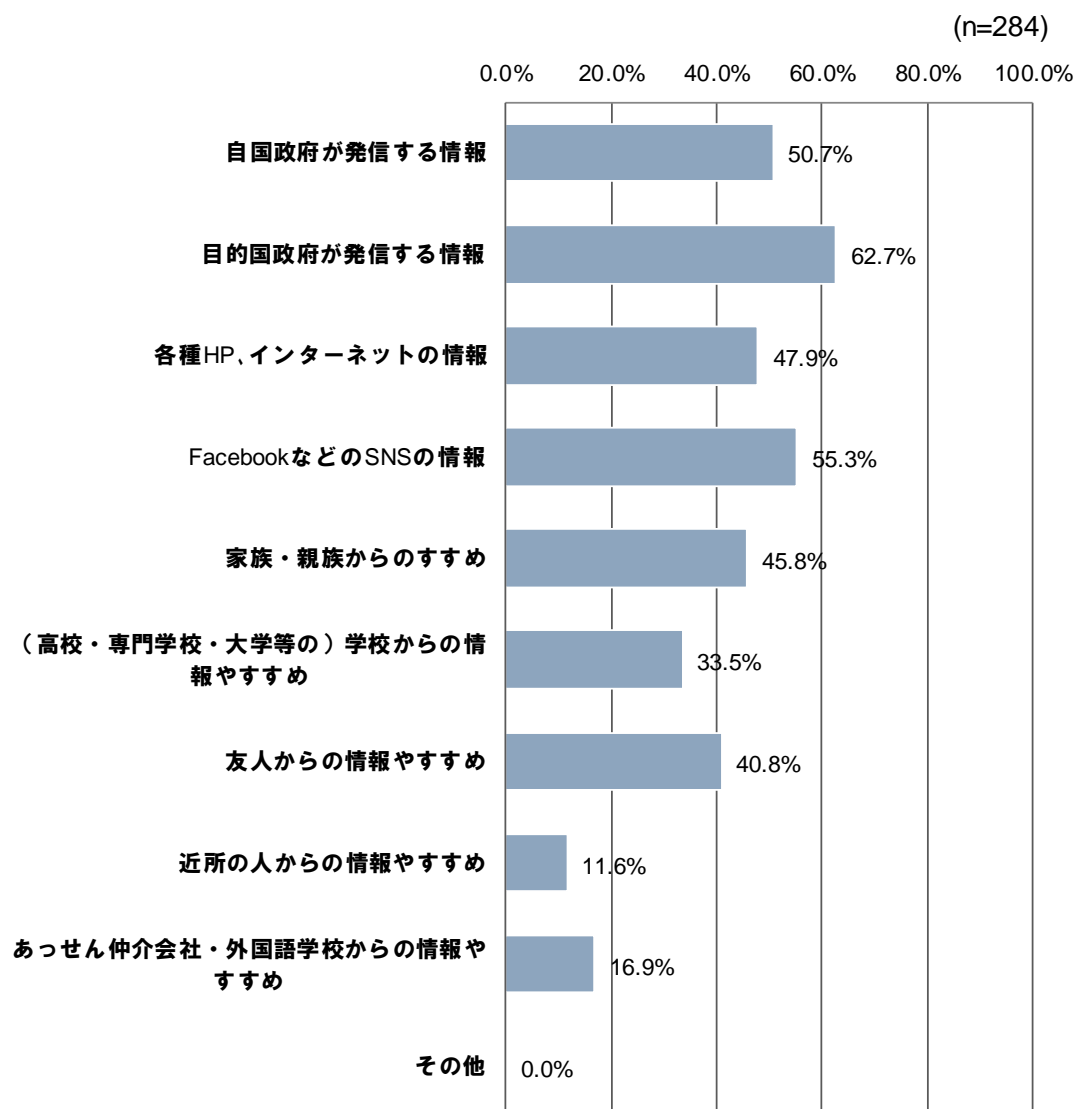
図表 IX-22 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「目的国政府が発信する情報」の割合が最も高く 62.7%となっている。次いで、「FacebookなどのSNSの情報（55.3%）」、「自国政府が発信する情報（50.7%）」となっている。

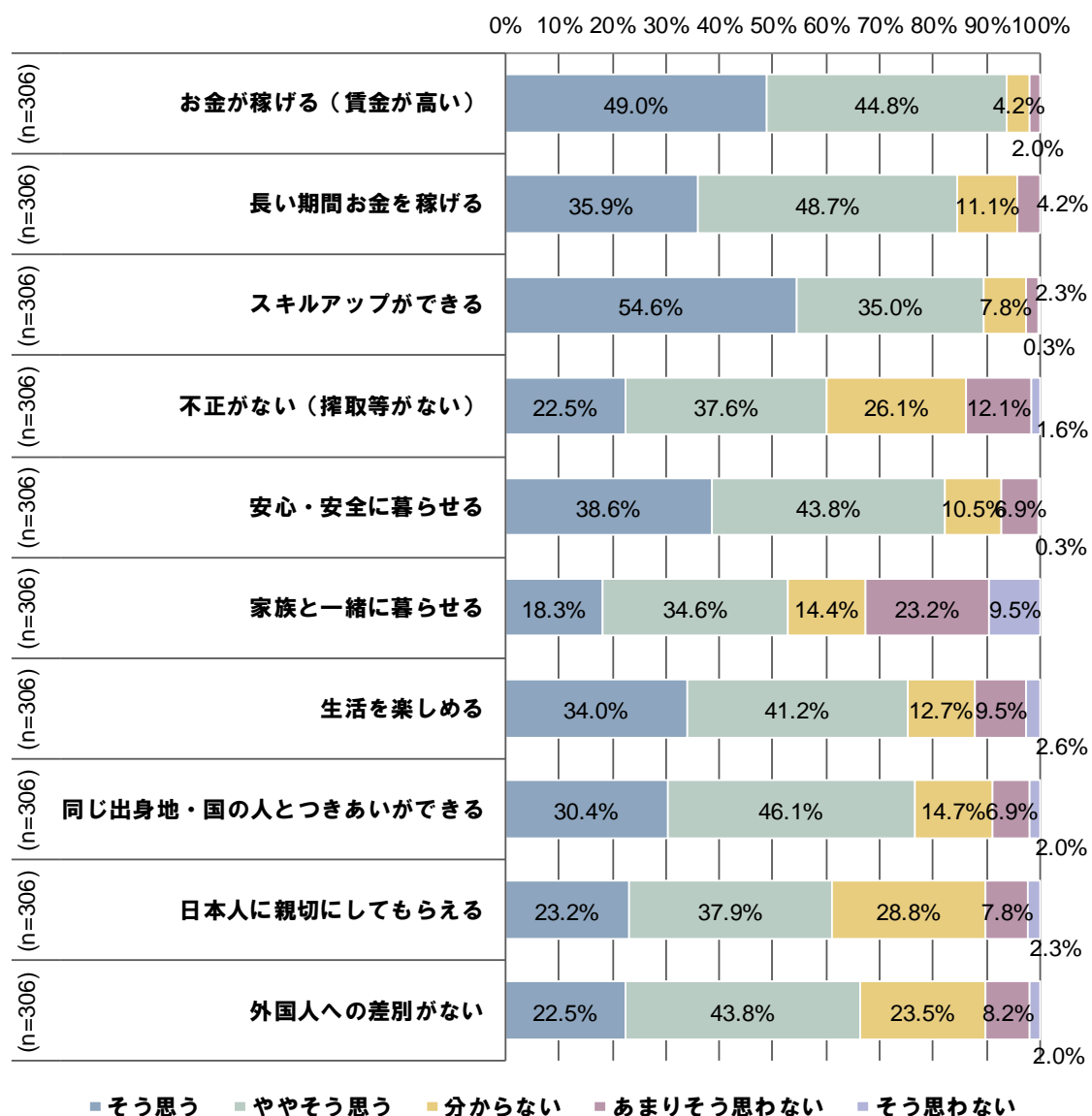
図表 IX-23 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く54.6%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（49.0%）」、「安心・安全に暮らせる（38.6%）」となっている。

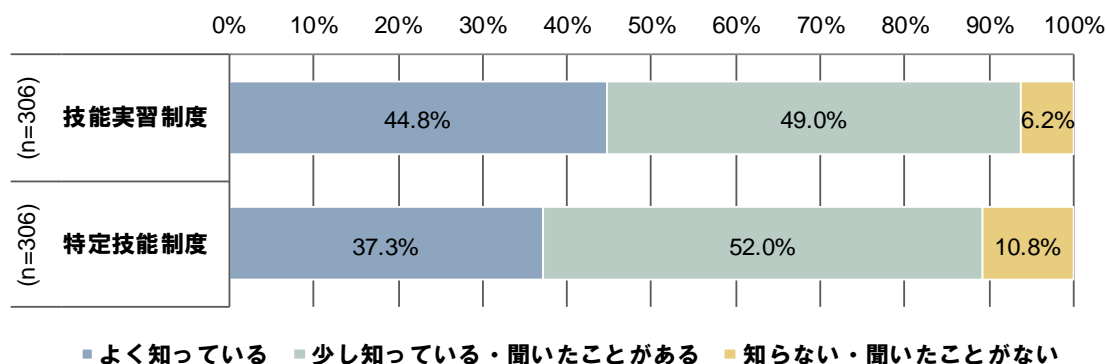
図表 IX-24 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 44.8%、「特定技能制度」では 37.3%となっている。

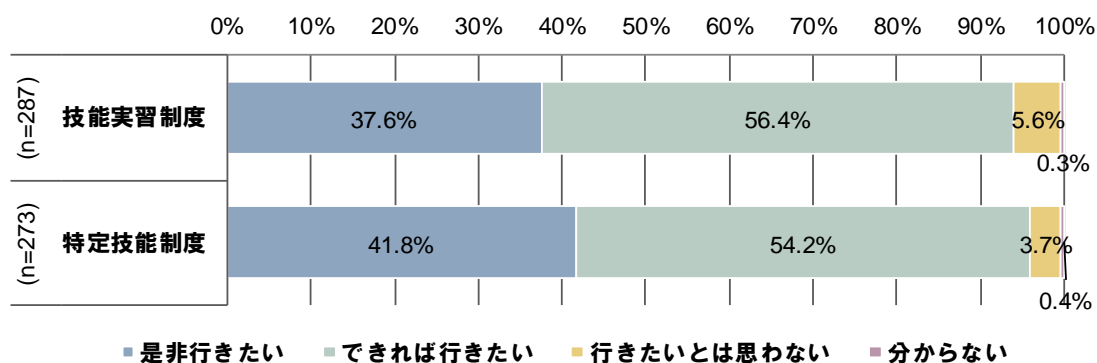
図表 IX-25 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 37.6%、「特定技能制度」では 41.8%となっている。

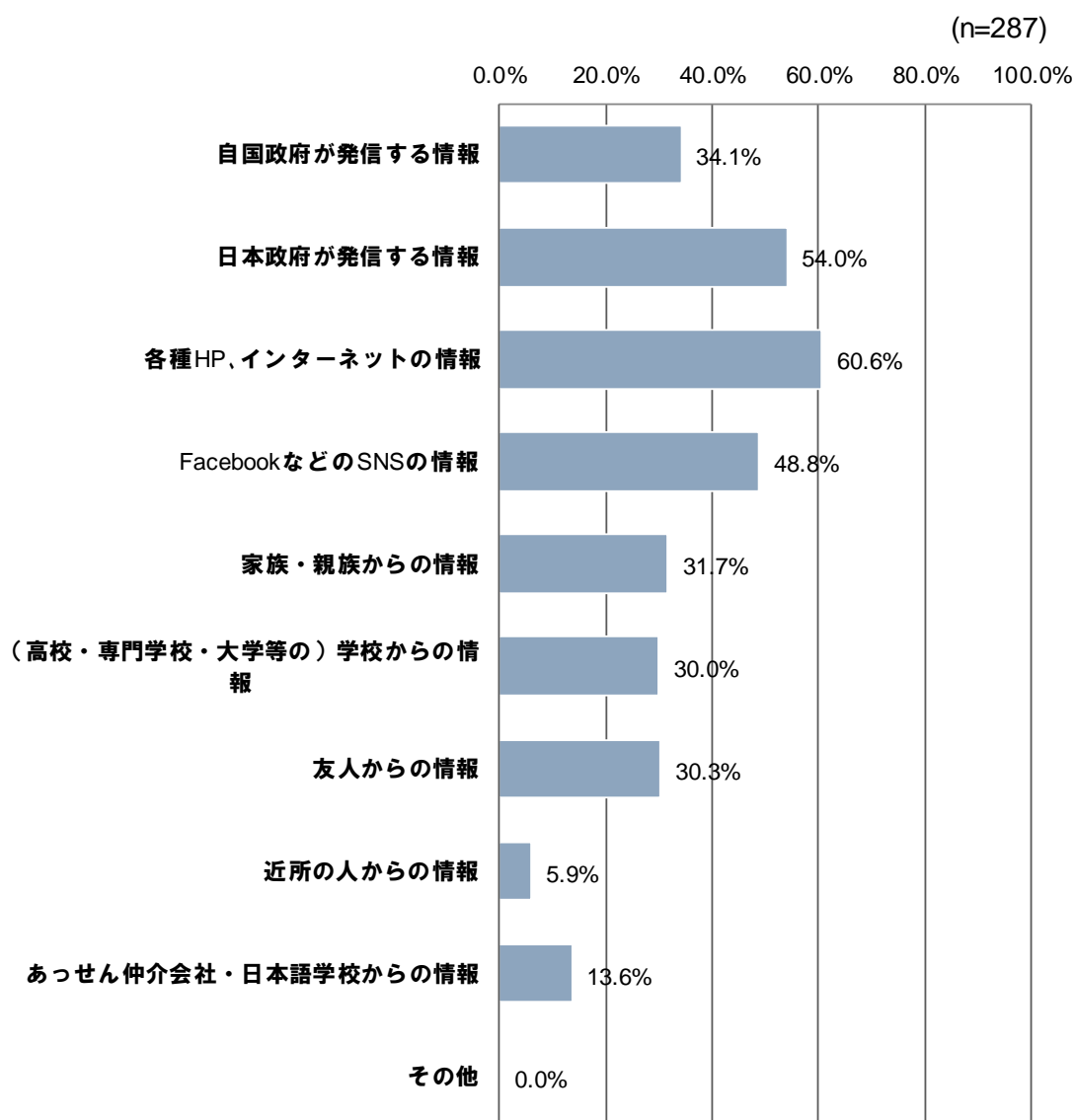
図表 IX-26 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 60.6%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報 (54.0%)」、「Facebook などの SNS の情報 (48.8%)」となっている。

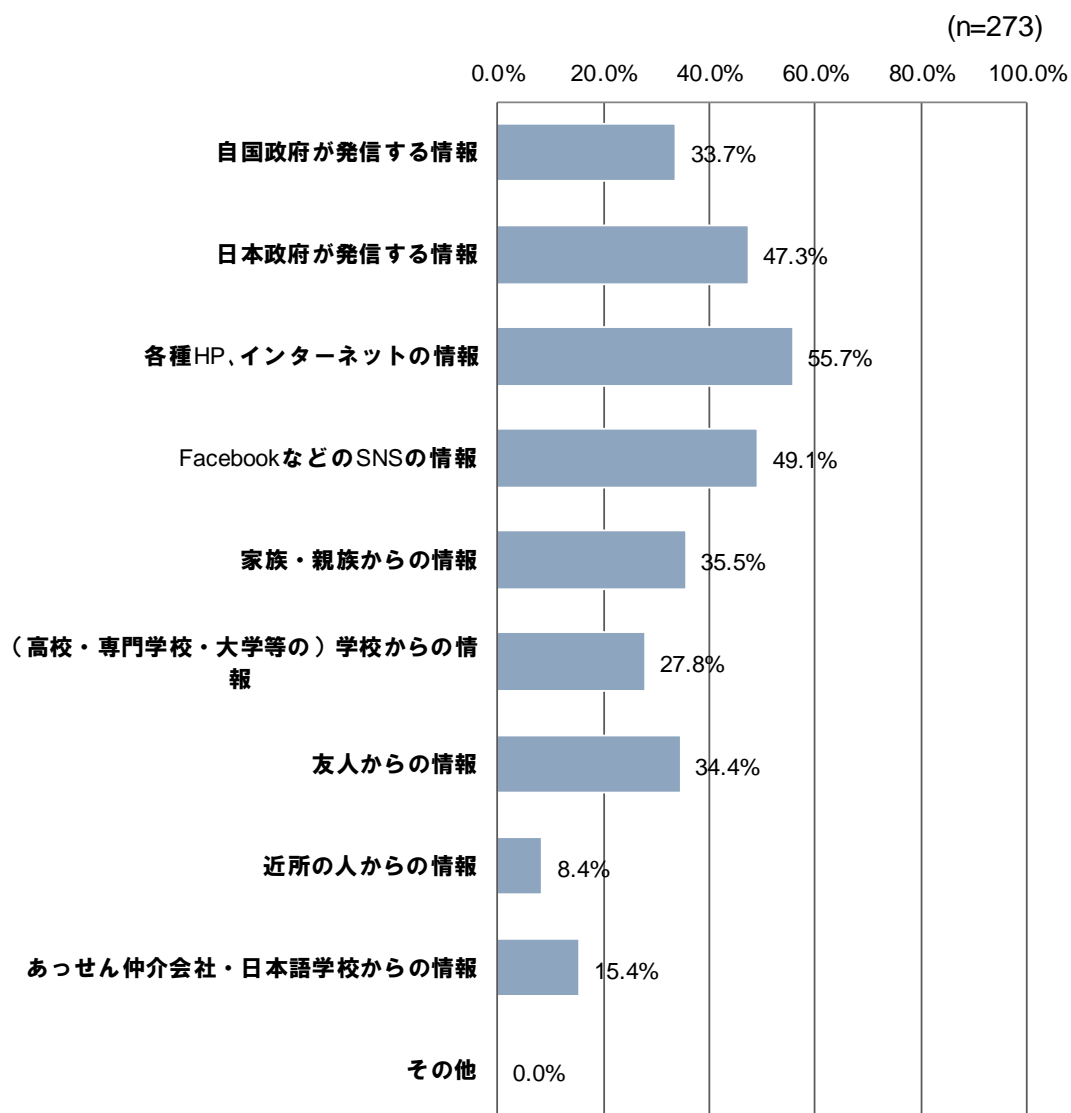
図表 IX-27 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 55.7%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (49.1%)」、「日本政府が発信する情報 (47.3%)」となっている。

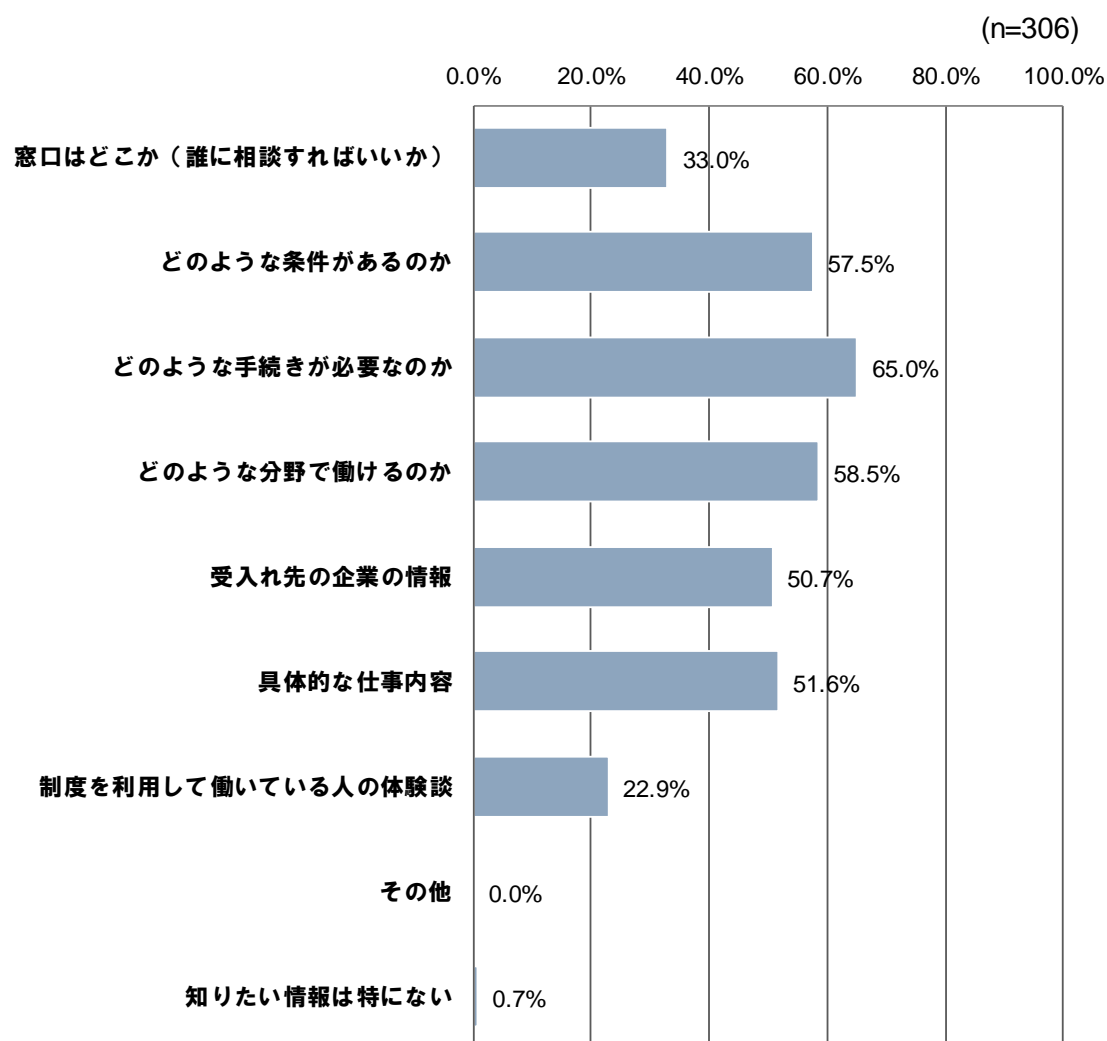
図表 IX-28 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 65.0%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（58.5%)」、「どのような条件があるのか（57.5%)」となっている。

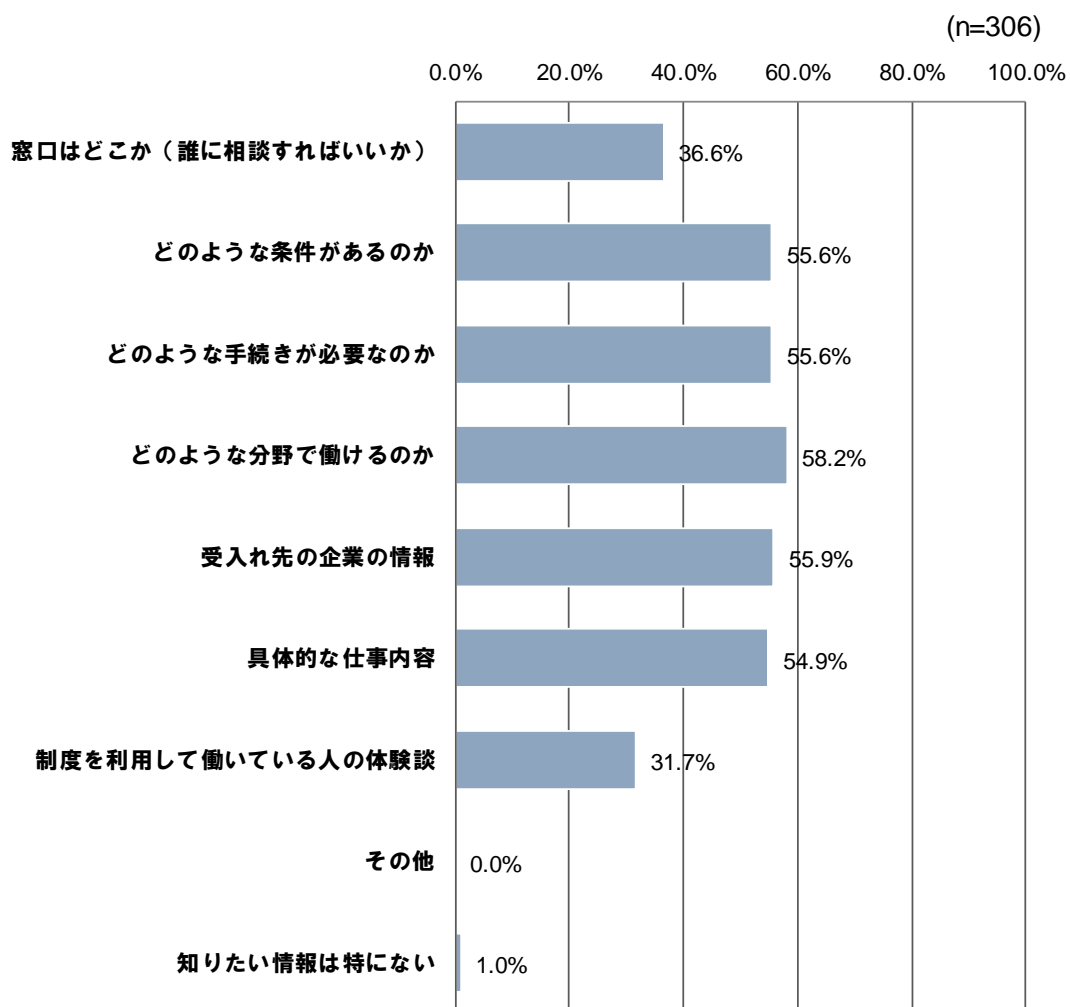
図表 IX-29 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 58.2%となっている。次いで、「受入れ先の企業の情報（55.9%）」、「どのような条件があるのか（55.6%）」、「どのような手続きが必要なのか（55.6%）」となっている。

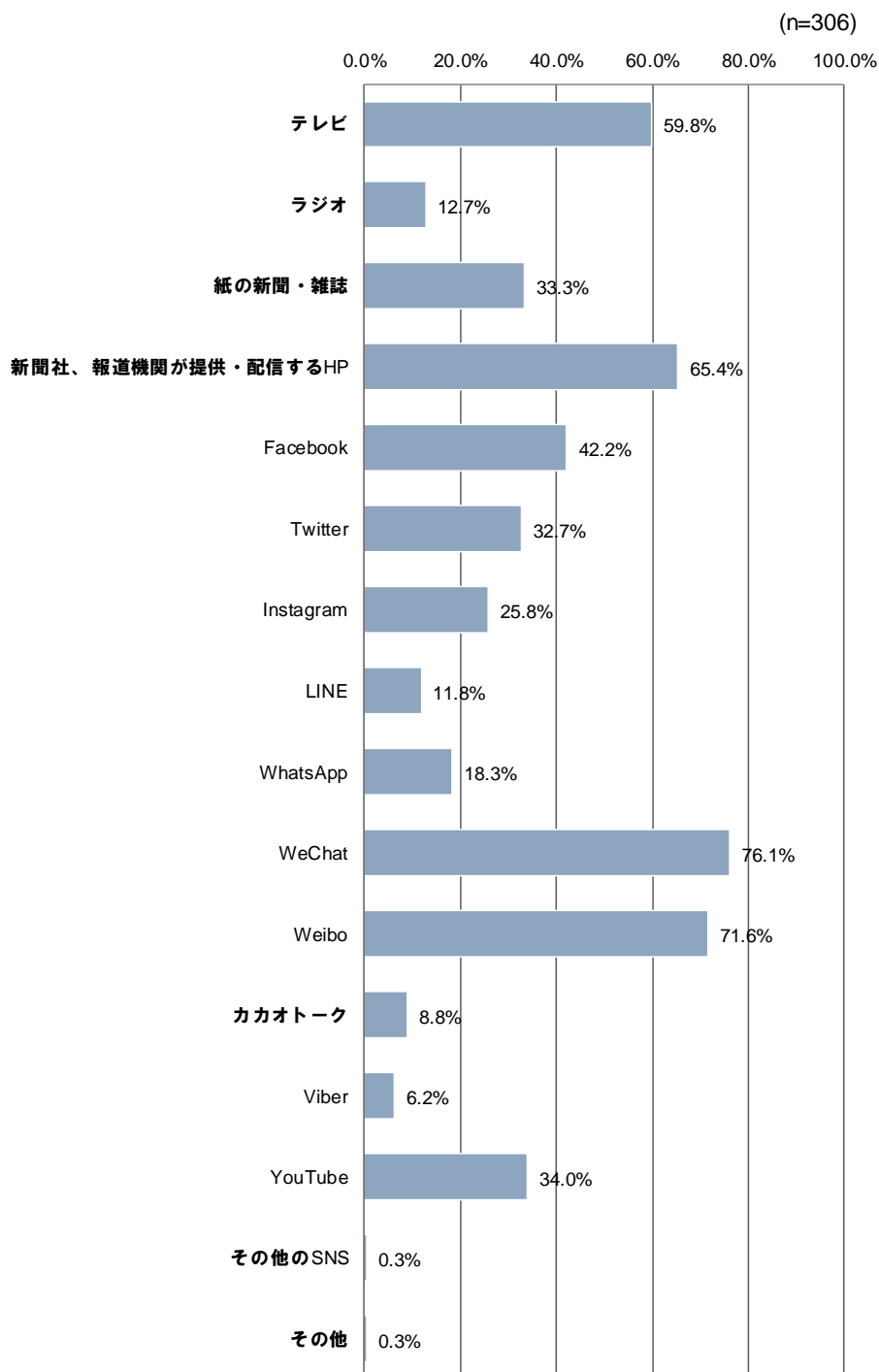
図表 IX-30 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「WeChat」の割合が最も高く 76.1%となっている。次いで、「Weibo (71.6%)」、「新聞社、報道機関が提供・配信する HP (65.4%)」となっている。

図表 IX-31 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(2) 韓国調査

① 韓国調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く62.4%となっている。次いで、「短期大学、専門学校（15.7%）」、「高等学校・後期中等教育（総合）（10.5%）」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「いずれ（4年以上先）働きたい」の割合が最も高く50.7%となっている。次いで、「近いうちに（2～3年以内）働きたい（16.0%）」、「興味・関心がある（14.1%）」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「サービス」の割合が最も高く35.3%となっている。次いで、「いずれも受けたことはない（25.5%）」、「IT（23.2%）」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く23.2%となっている。次いで、「5～10年未満（22.9%）」、「1年未満（20.6%）」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く63.4%となっている。次いで、「1～2年未満（22.2%）」となっている。

1-5 現在の仕事：「事務」の割合が最も高く34.2%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア（16.4%）」、「学生（16.1%）」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「自分の周りに当てはまる人はいない」の割合が最も高く33.7%となっている。次いで、「学校や職場の先輩・仲間（28.8%）」、「その他の親族（26.1%）」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：「アメリカ」の割合が最も高く32.5%となっている。次いで、「オーストラリア（15.3%）」、「日本（11.8%）」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「オーストラリア」の割合が最も高く20.9%となっている。次いで、「アメリカ（19.6%）」、「その他（15.7%）」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「その国の文化に触れたかった」の割合が最も高く37.9%となっている。次いで、「その国の言語を学びたかった（34.6%）」、「お金が稼げること（賃金が高いこと）（34.0%）」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「やや満足している／まあまあ行きたい」の割合が最も高く51.6%となっている。次いで、「満足している／とても行きたい（31.4%）」、「やや不満がある／あまり行きたくない（14.4%）」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「働いた国の言語を学べた、文化に触れることができた」の割合が最も高く53.5%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（48.0%）」、「働く環境がよかった（47.2%）」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「アメリカ」の割合が最も高く 56.7%となっている。次いで、「カナダ（47.4%）」、「ヨーロッパ（45.3%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「アメリカ」の割合が最も高く 38.4%となっている。次いで、「カナダ（28.0%）」、「ヨーロッパ（25.6%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 80.3%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること（47.9%）」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（41.3%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 74.7%となっている。次いで、「仕事の内容が望むものであること（52.2%）」、「その国の言語を学べること（46.4%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 65.1%となっている。次いで、「友人からの情報やすすめ（38.1%）」、「家族・親族からのすすめ（33.9%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「同じ出身地・国の人とつきあいができる」における割合が最も高く 31.7%となっている。次いで、「スキルアップができる（22.5%）」、「安全・安心に暮らせる（22.5%）」、「生活を楽しめる（22.5%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」と「少し知っている」の割合の合計に着目すると、「技能実習制度」では 32.0%、「特定技能制度」では 24.9%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」と「できれば行きたい」の割合の合計に着目すると、「技能実習制度」では 68.3%、「特定技能制度」では 71.1%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 51.0%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（28.6%）」、「自国政府が発信する情報（20.4%）」、「友人からの情報（20.4%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 44.7%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（30.3%）」、「日本政府が発信する情報（22.4%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 56.2%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（55.6%）」、「具体的な仕事内容（49.0%）」となっている。（特定技能制度）「具体的な仕事内容」の割合が最も高く 55.9%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（52.6%）」、「どのような条件があるのか（50.3%）」となっている。

5) (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

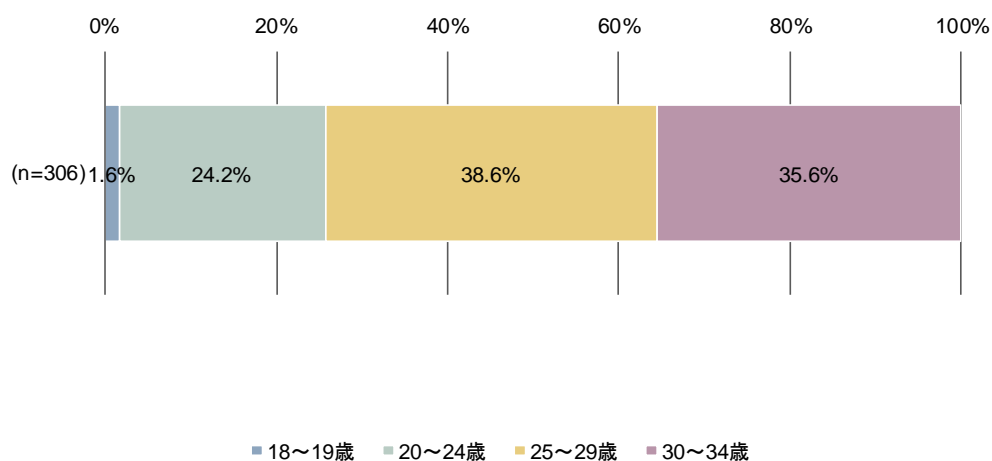
1-22 「YouTube」の割合が最も高く 69.0%となっている。次いで、「Instagram（55.6%）」、「テレビ（49.3%）」となっている。

② 韓国：調査結果

1) q102 年齢

「25～29歳」の割合が最も高く 38.6%となっている。次いで、「30～34歳 (35.6%)」、「20～24歳 (24.2%)」となっている。

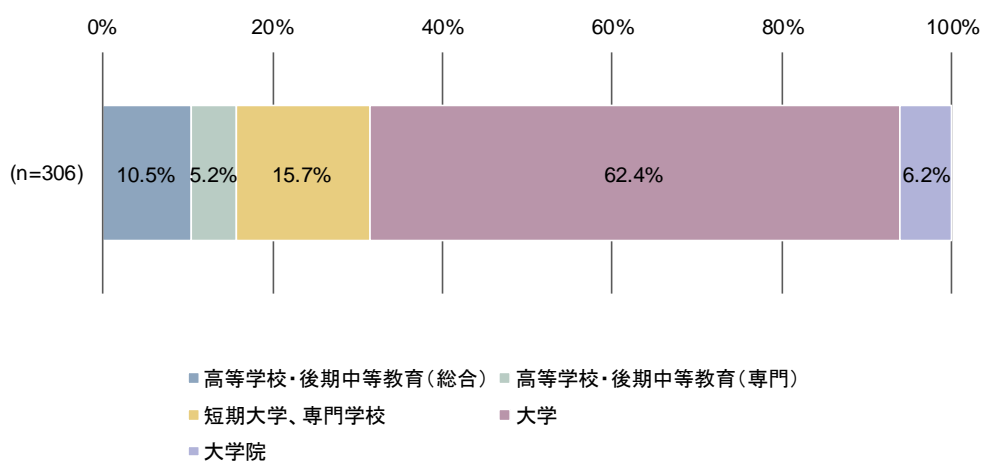
図表 IX-32 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 62.4%となっている。次いで、「短期大学、専門学校 (15.7%)」、「高等学校・後期中等教育 (総合) (10.5%)」となっている。

図表 IX-33 q103 最終学歴

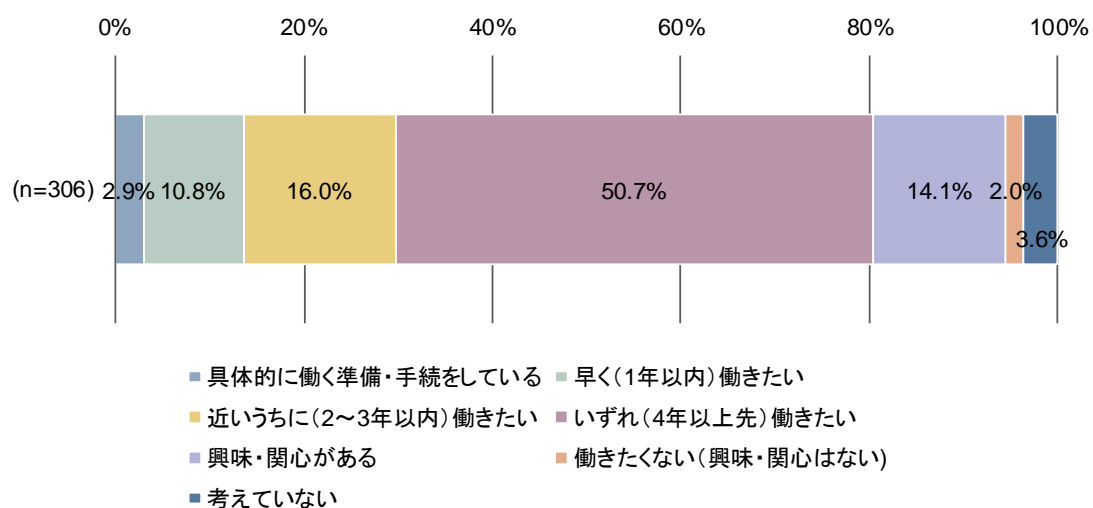


3) q105 今後の国外就労希望

「いずれ (4年以上先) 働きたい」の割合が最も高く 50.7%となっている。次いで、「近い

うちに（2～3年以内）働きたい（16.0%）」、「興味・関心がある（14.1%）」となっている。

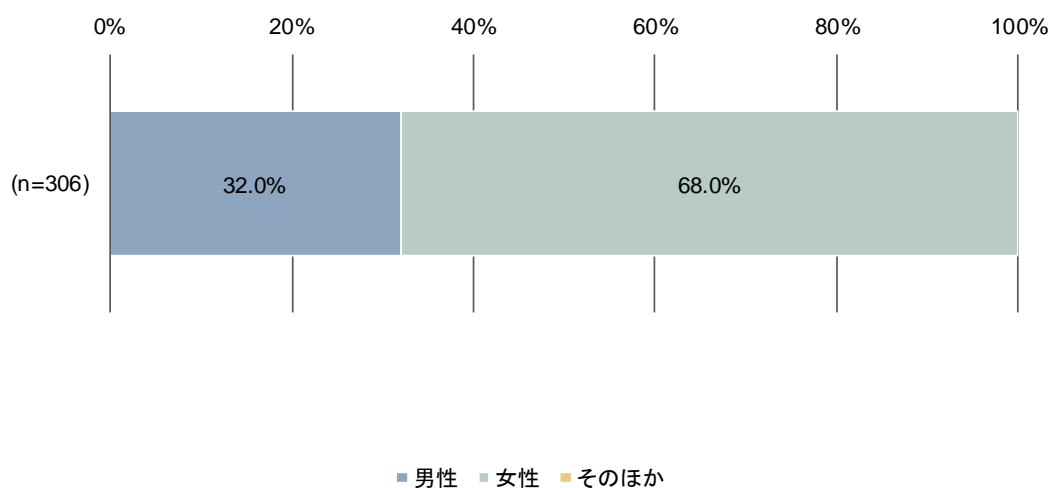
図表 IX-34 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「女性」の割合が最も高く 68.0%となっている。次いで、「男性(32.0%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

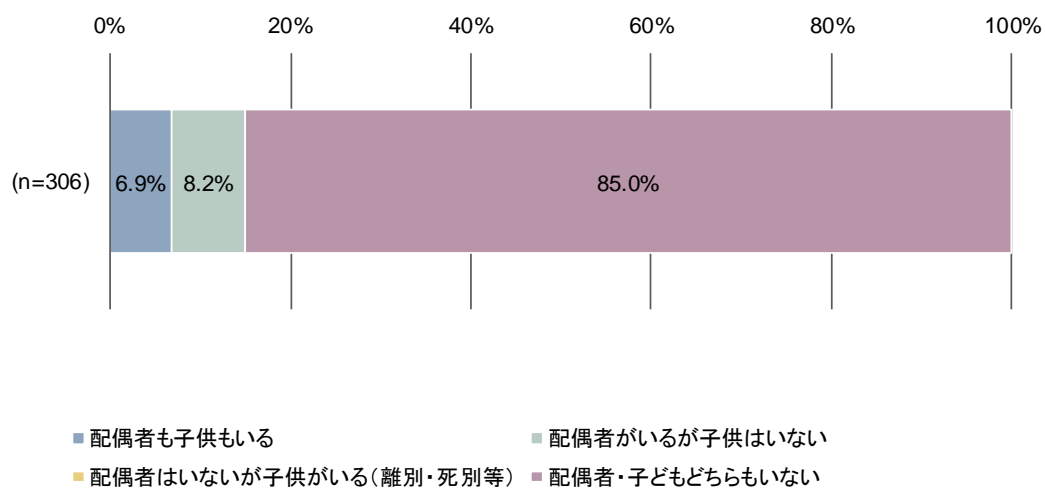
図表 IX-35 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者・子どもどちらもいない」の割合が最も高く 85.0%となっている。次いで、「配偶者がいるが子供はいない (8.2%)」、「配偶者も子供もいる (6.9%)」となっている。

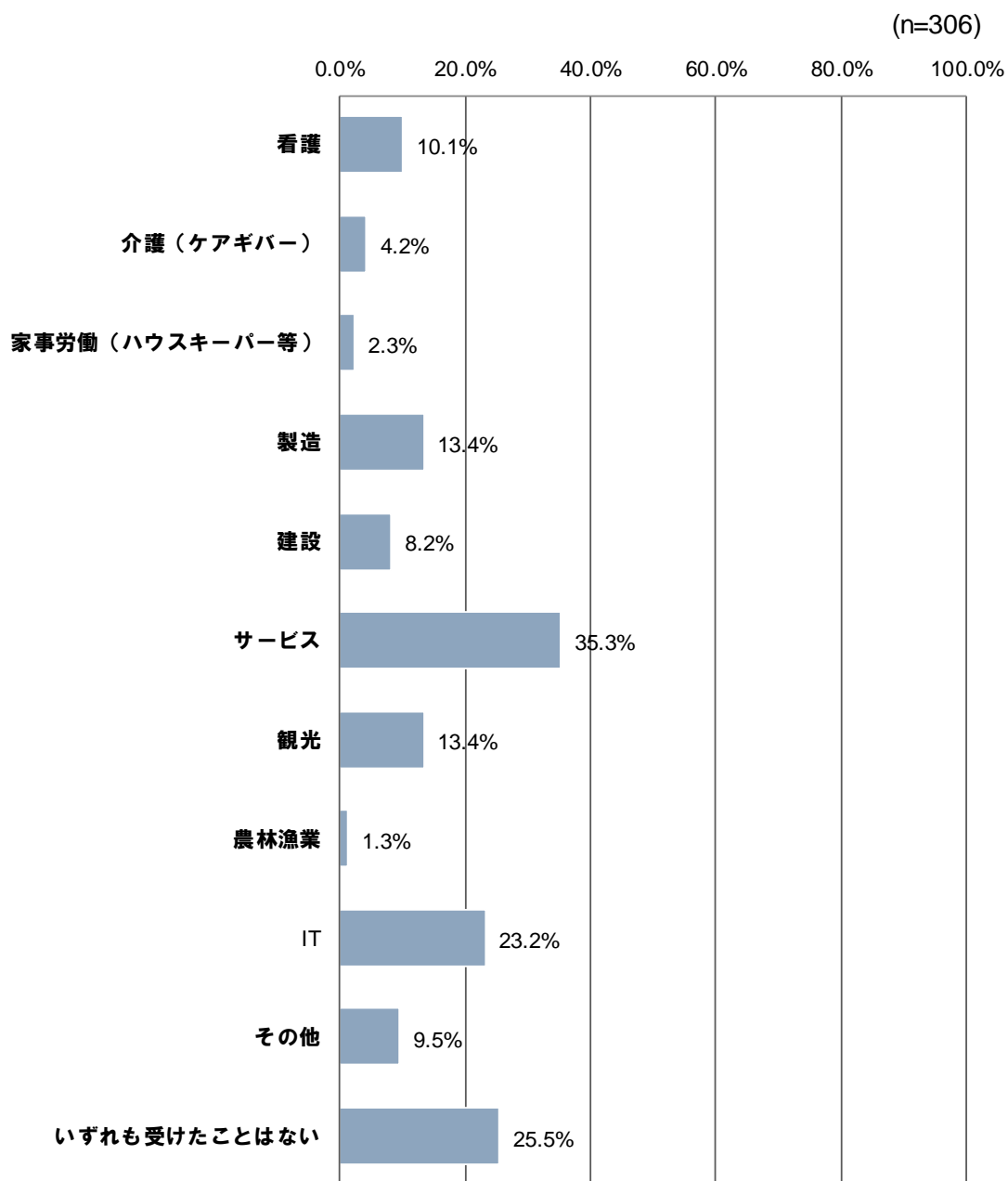
図表 IX-36 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「サービス」の割合が最も高く 35.3%となっている。次いで、「いずれも受けたことはない (25.5%)」、「IT (23.2%)」となっている。

図表 IX-37 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

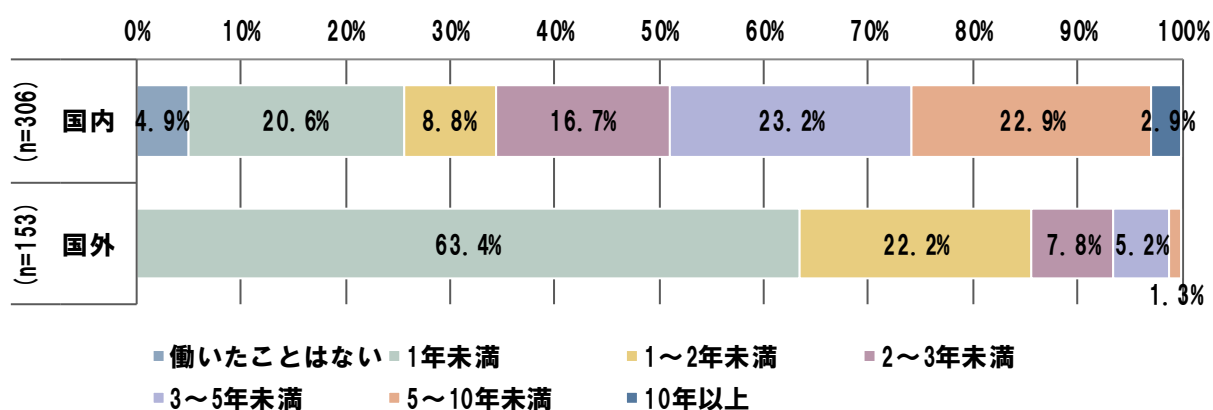


7) q4 職歴

国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く 23.2%となっている。次いで、「5～10年未満 (22.9%)」、「1年未満 (20.6%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く 63.4%となっている。次いで、「1～2年未満 (22.2%)」となっている。

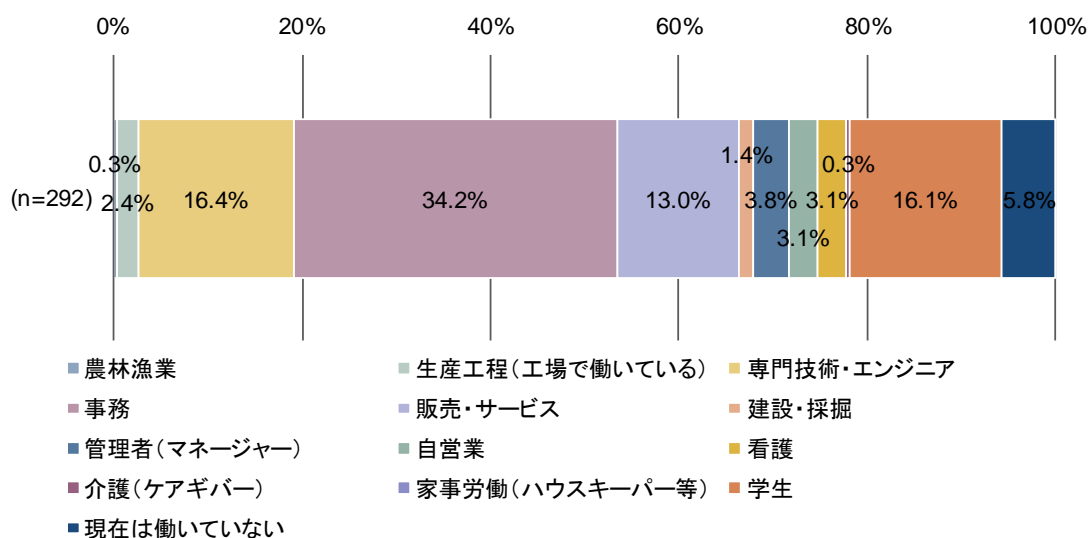
図表 IX-38 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「事務」の割合が最も高く 34.2%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア (16.4%)」、「学生 (16.1%)」となっている。

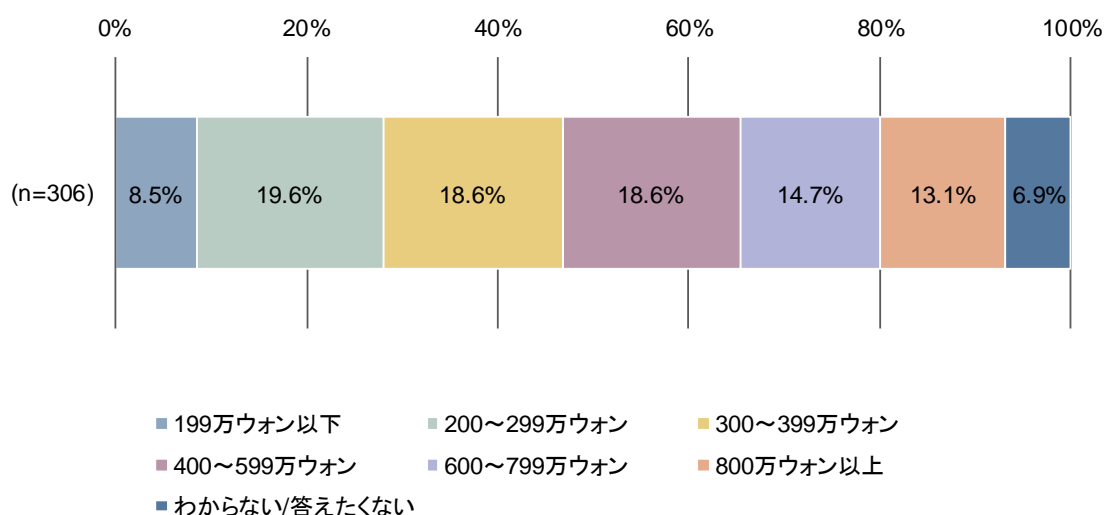
図表 IX-39 q5 現在のお仕事



9) q6_KR (統合) 【韓国】世帯月収 (税込)

「200～299万ウォン」の割合が最も高く 19.6%となっている。次いで、「300～399万ウォン (18.6%)」、「400～599万ウォン (18.6%)」、「600～799万ウォン (14.7%)」となっている。

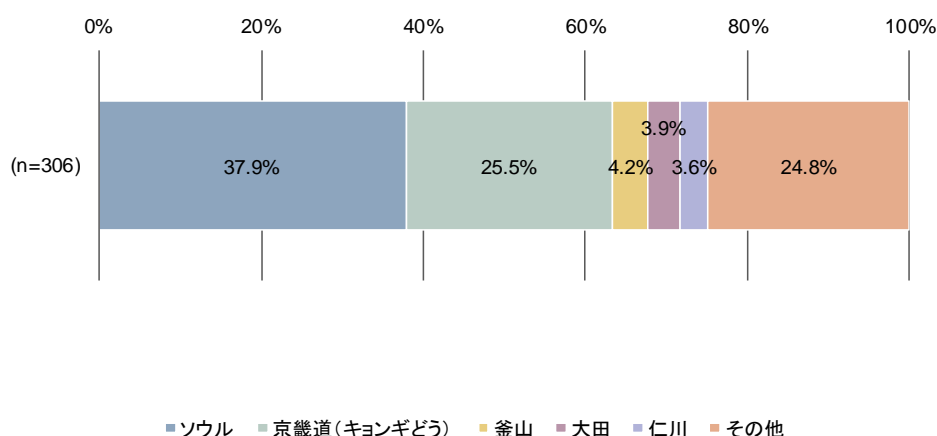
図表 IX-40 q6_KR (統合) 【韓国】世帯月収 (税込)



10) q7_KR (統合) 【韓国】居住地

「ソウル」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「京畿道 (キョンギどう) (25.5%)」、「その他 (24.8%)」となっている。

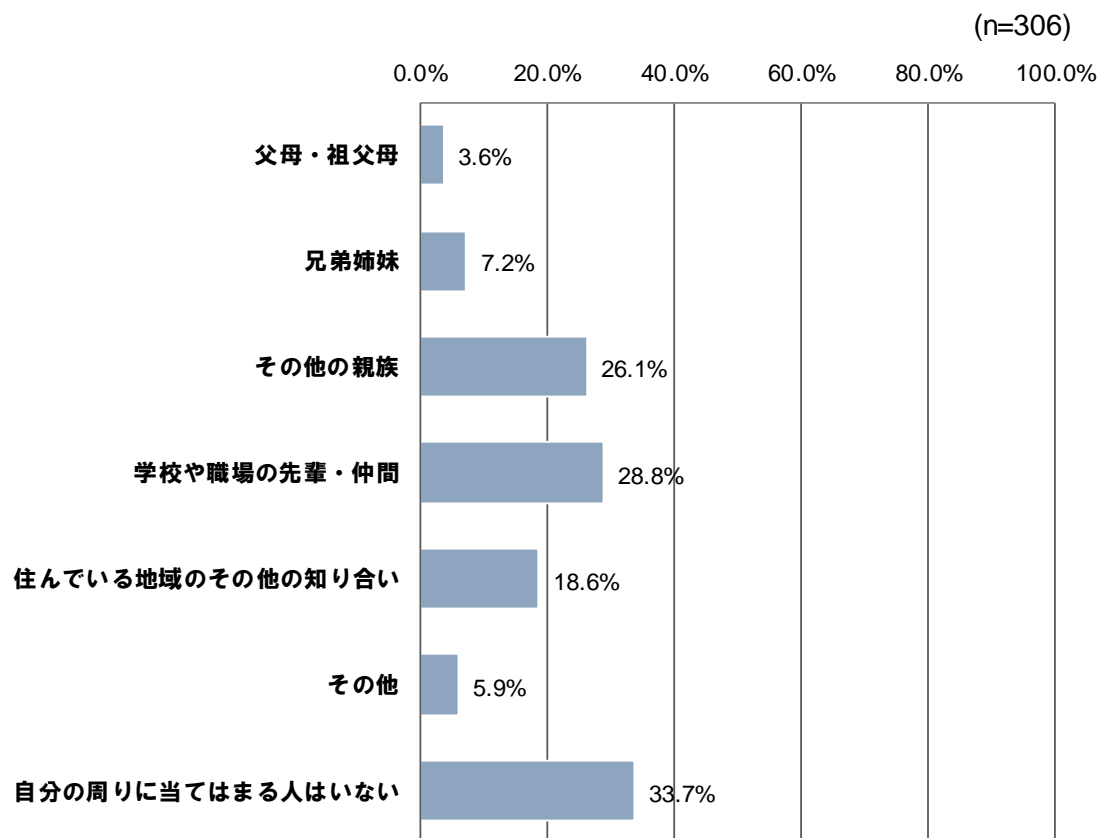
図表 IX-41 q7_KR (統合) 【韓国】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「自分の周りに当てはまる人はいない」の割合が最も高く 33.7%となっている。次いで、「学校や職場の先輩・仲間 (28.8%)」、「その他の親族 (26.1%)」となっている。

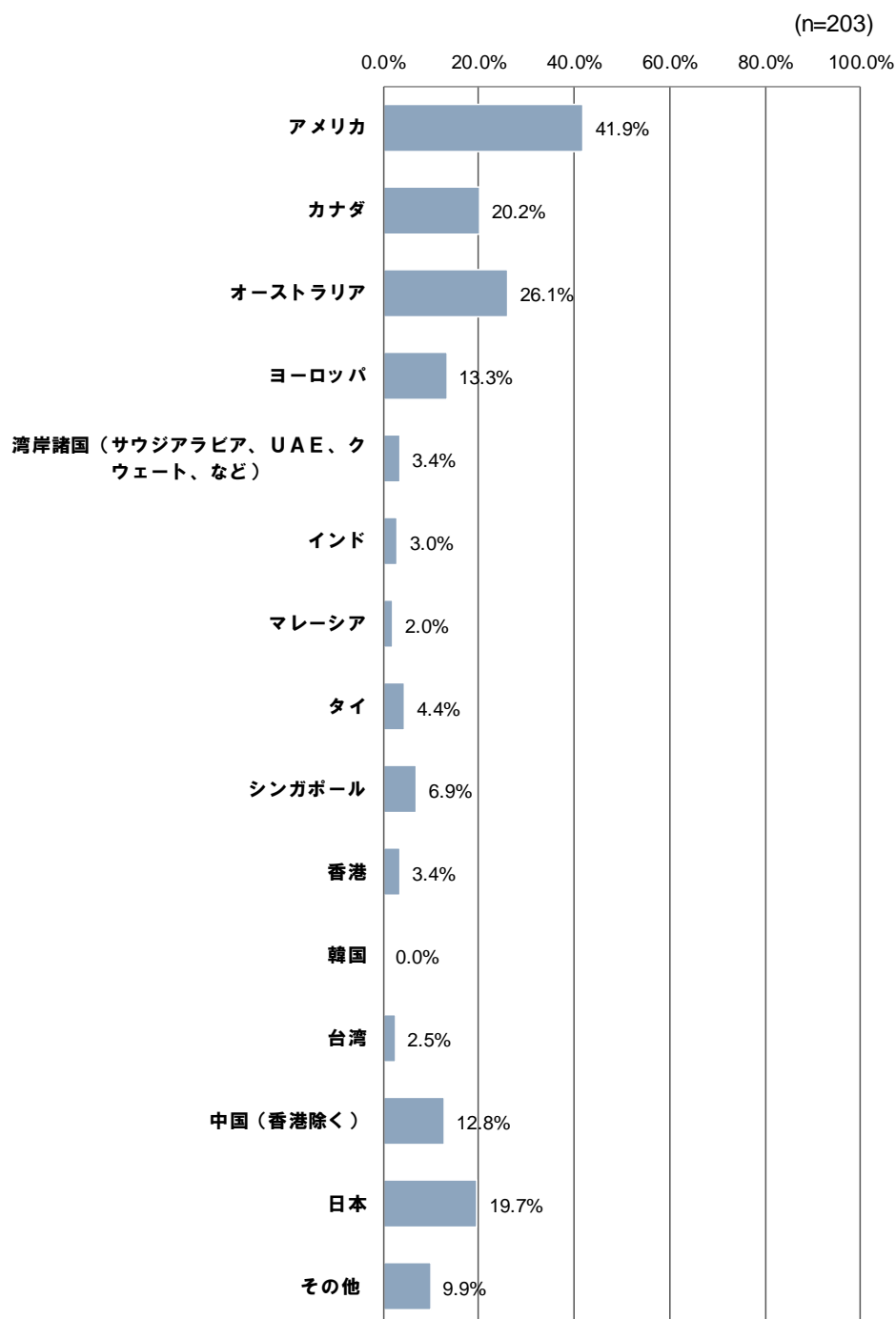
図表 IX-42 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「アメリカ」の割合が最も高く 41.9%となっている。次いで、「オーストラリア (26.1%)」、「カナダ (20.2%)」となっている。

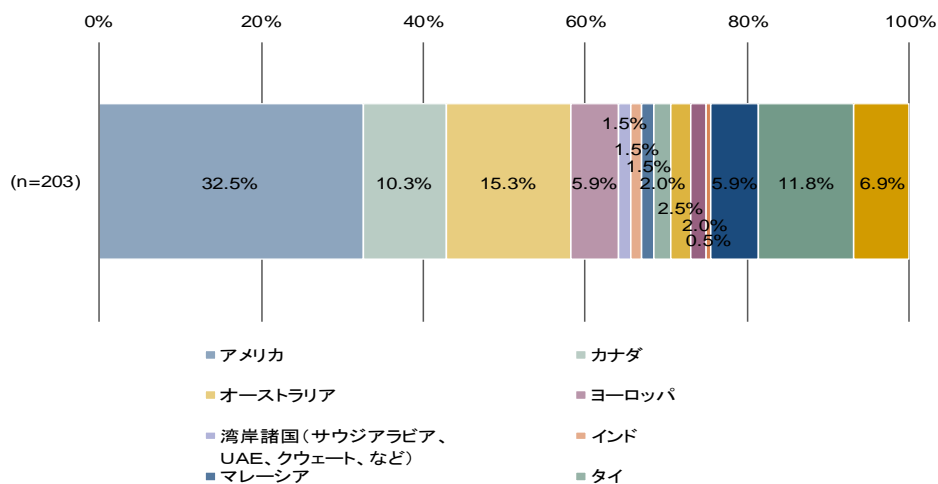
図表 IX-43 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「アメリカ」の割合が最も高く 32.5%となっている。次いで、「オーストラリア (15.3%)」、「日本 (11.8%)」となっている。

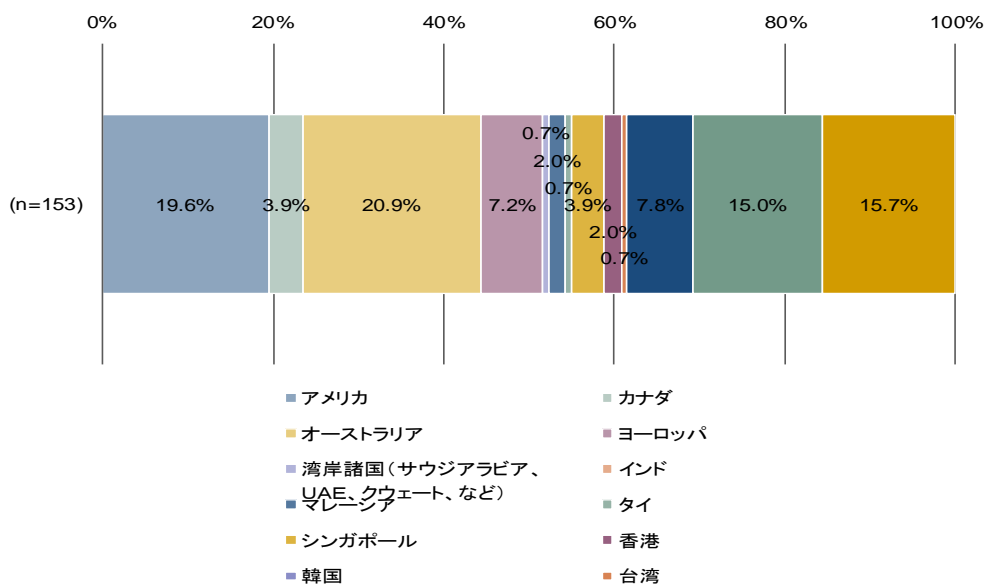
図表 IX-44 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「オーストラリア」の割合が最も高く 20.9%となっている。次いで、「アメリカ (19.6%)」、「その他 (15.7%)」となっている。

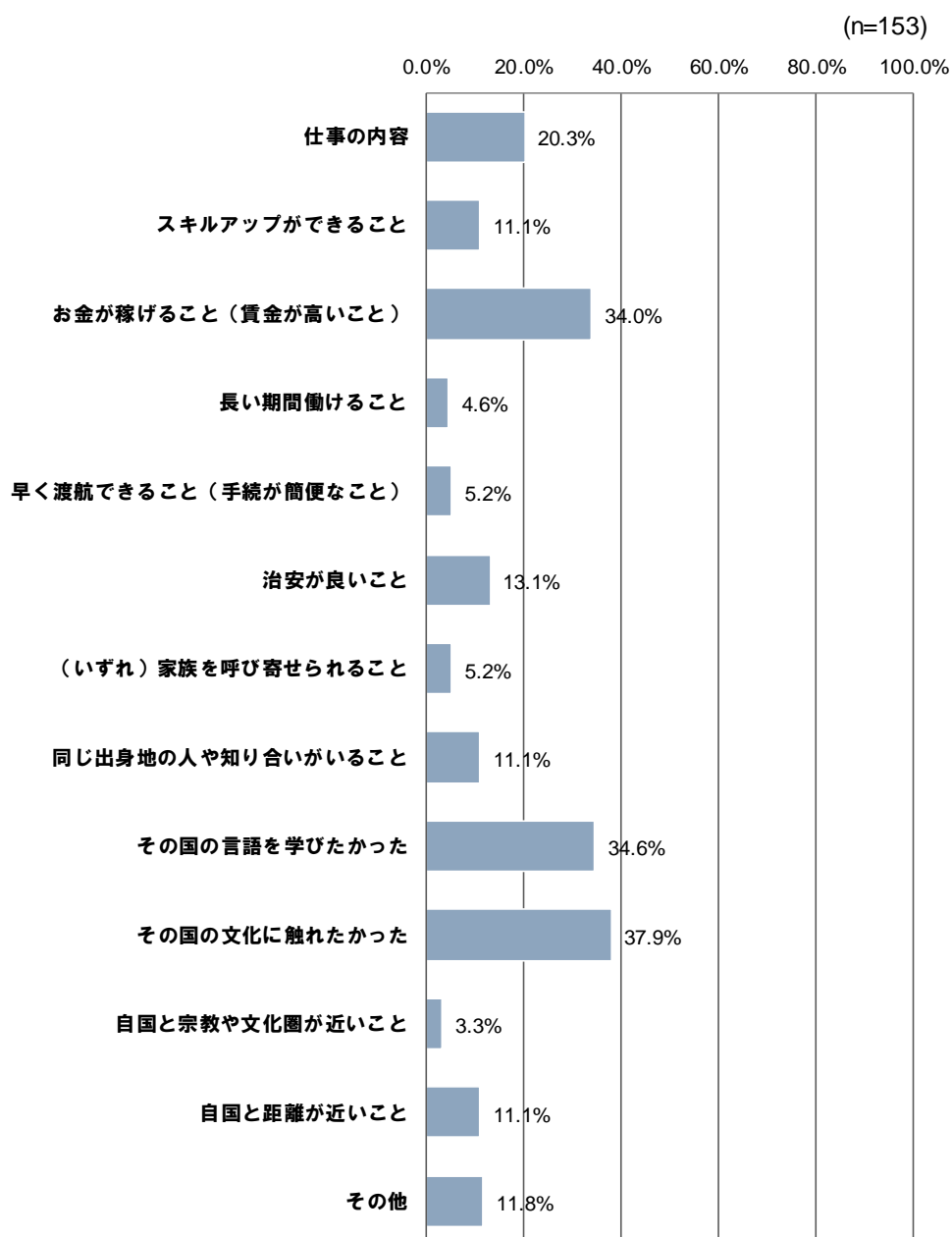
図表 IX-45 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「その国の文化に触れたかった」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「その国の言語を学びたかった (34.6%)」、「お金が稼げること (賃金が高いこと) (34.0%)」となっている。

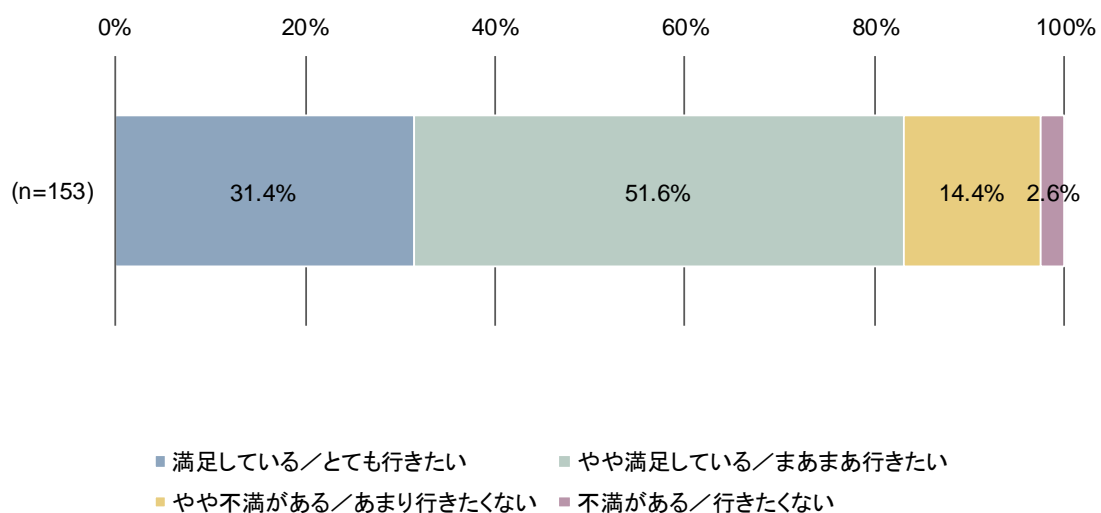
図表 IX-46 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「やや満足している／まあまあ行きたい」の割合が最も高く 51.6%となっている。次いで、「満足している／とても行きたい (31.4%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (14.4%)」となっている。

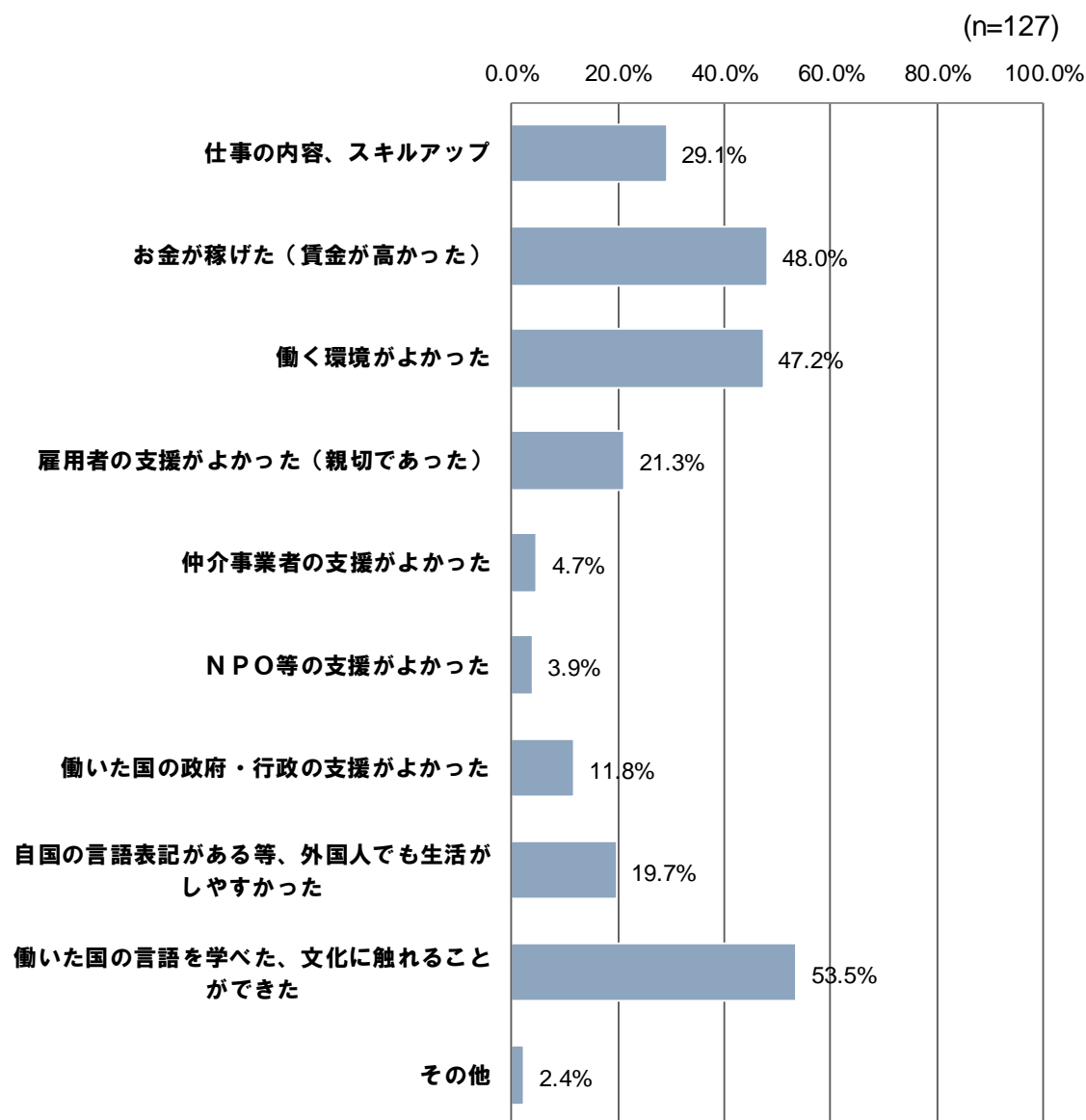
図表 IX-47 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「働いた国の言語を学べた、文化に触れることができた」の割合が最も高く 53.5%となっている。次いで、「お金が稼げた(賃金が高かった) (48.0%)」、「働く環境がよかった (47.2%)」となっている。

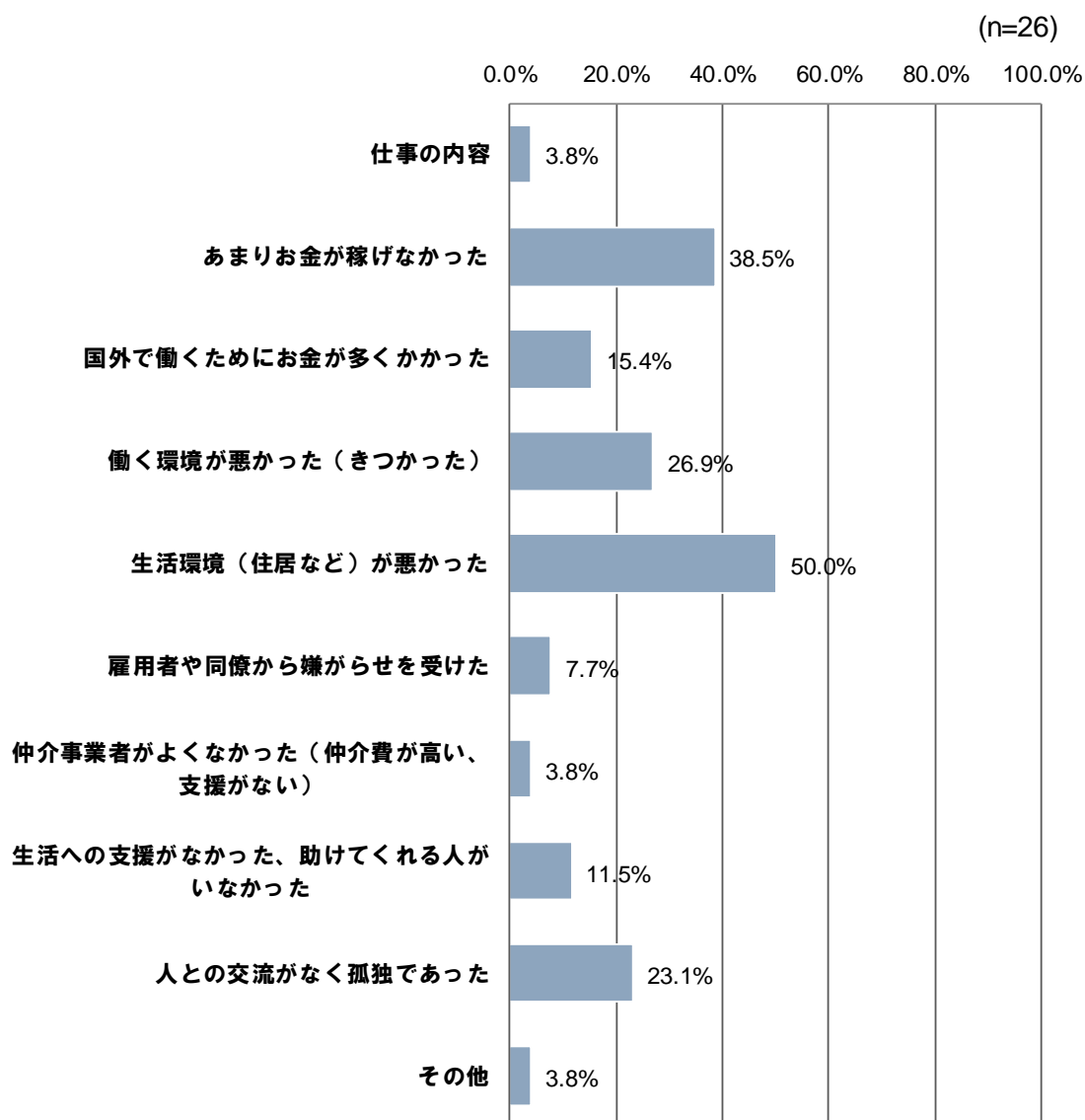
図表 IX-48 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「生活環境（住居など）が悪かった」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「あまりお金が稼げなかった（38.5%）」、「働く環境が悪かった（きつかった）（26.9%）」となっている。

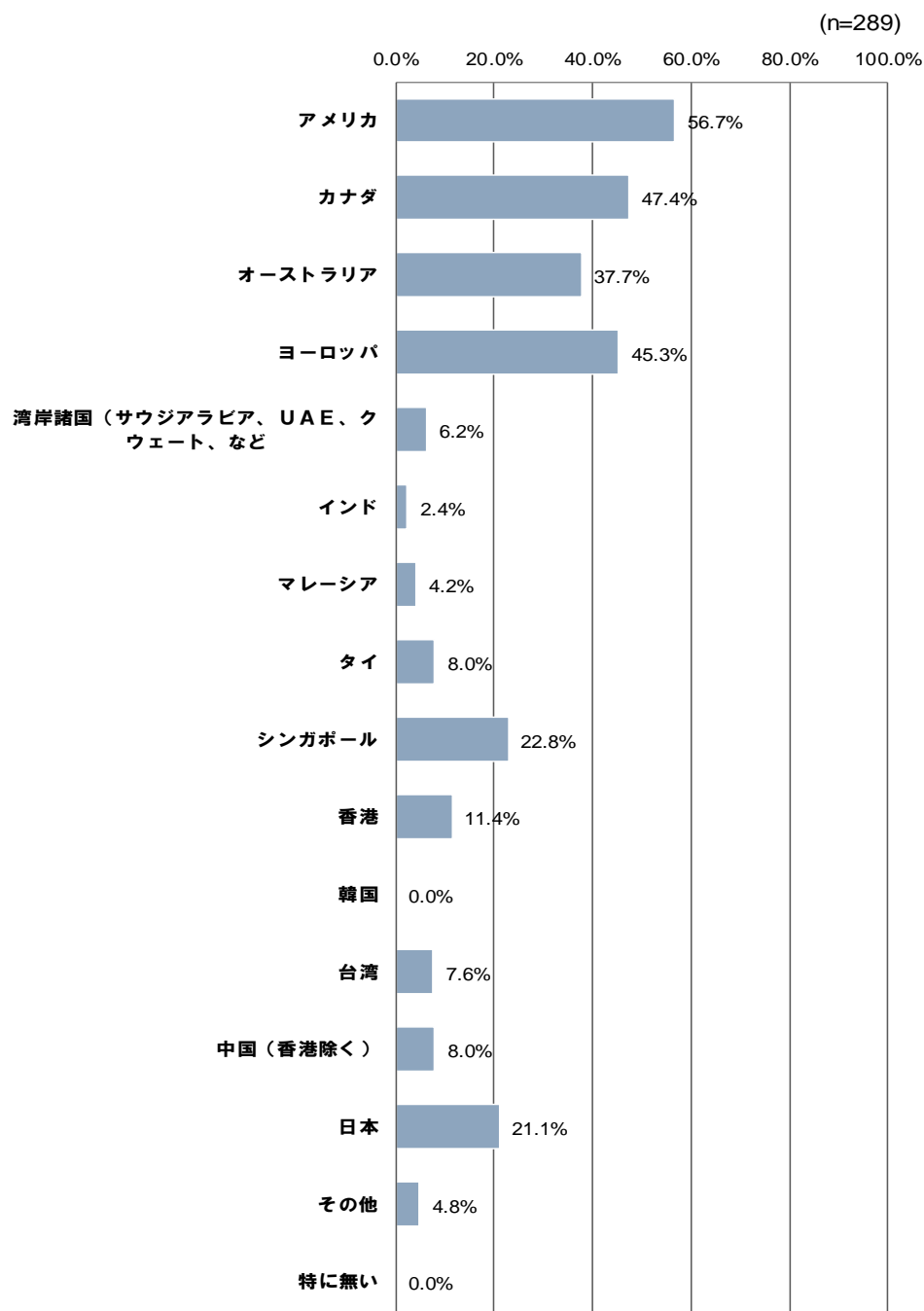
図表 IX-49 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「アメリカ」の割合が最も高く 56.7%となっている。次いで、「カナダ（47.4%）」、「ヨーロッパ（45.3%）」となっている。

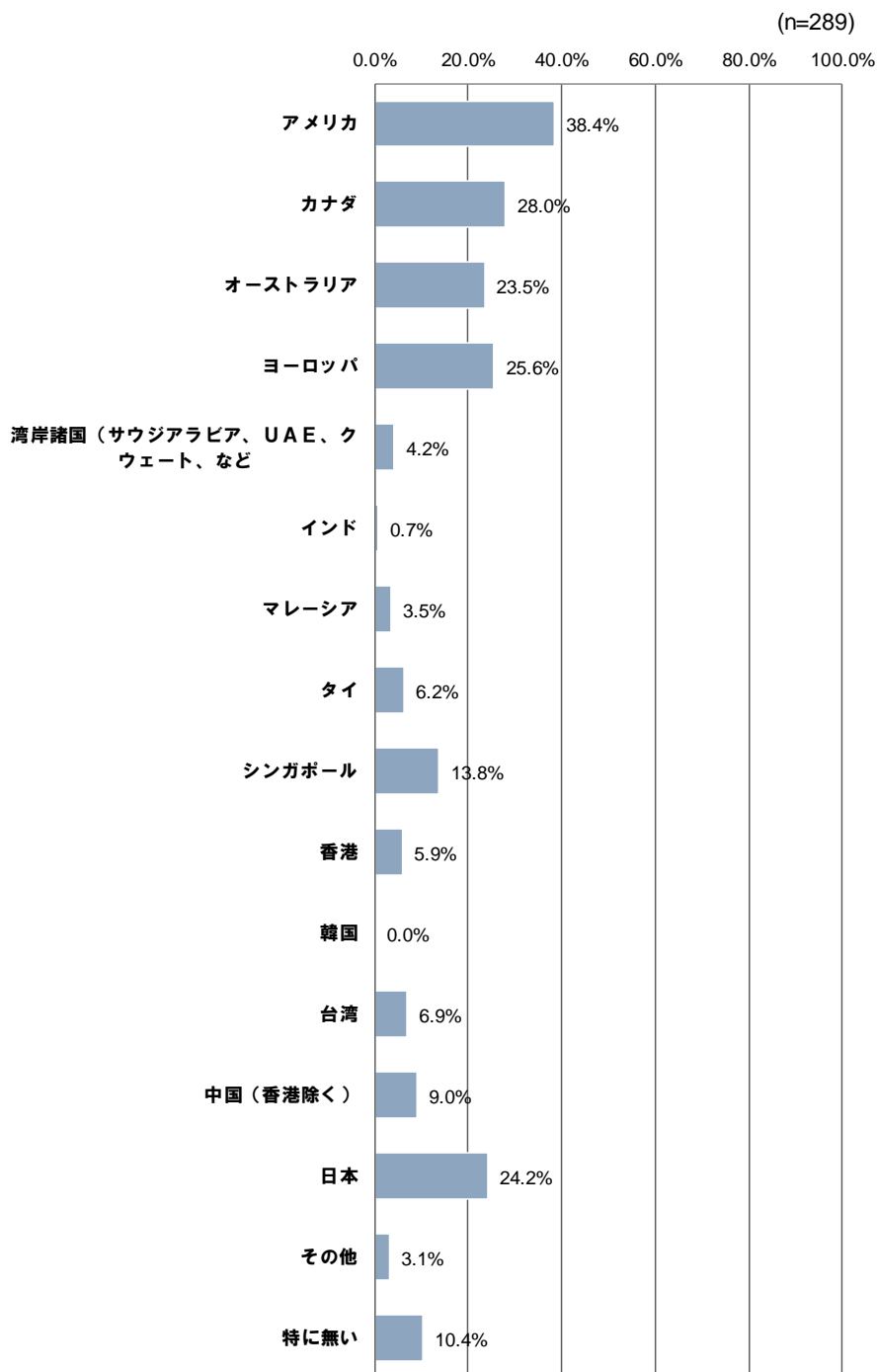
図表 IX-50 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「アメリカ」の割合が最も高く 38.4%となっている。次いで、「カナダ（28.0%）」、「ヨーロッパ（25.6%）」となっている。

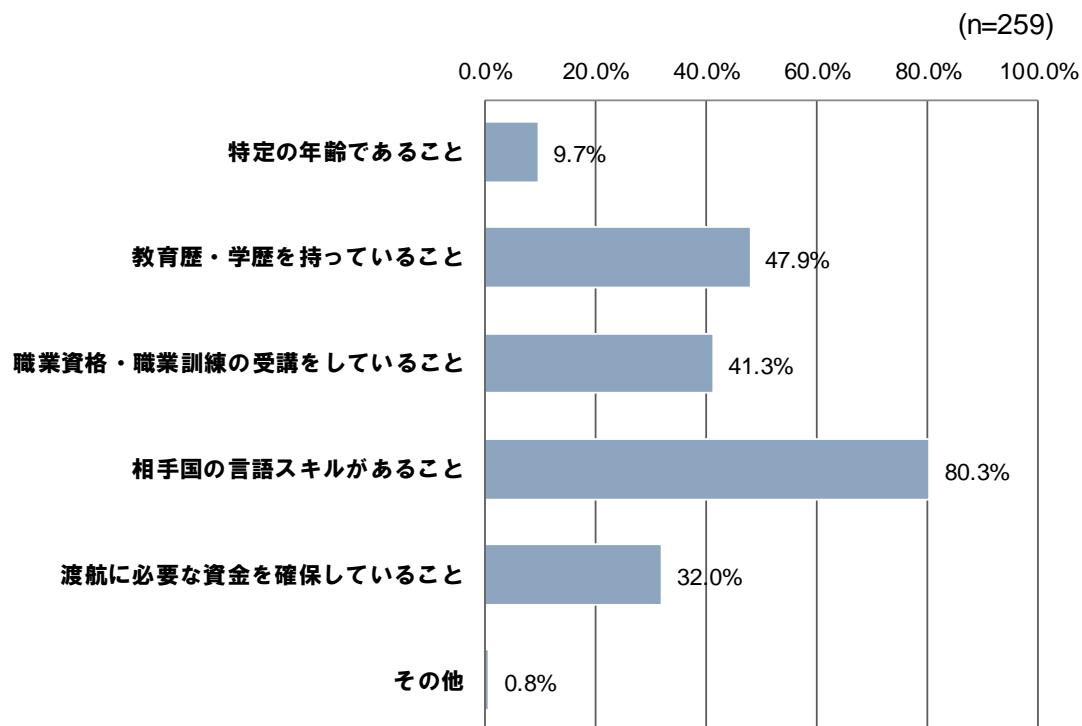
図表 IX-51 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 80.3%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること (47.9%)」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること (41.3%)」となっている。

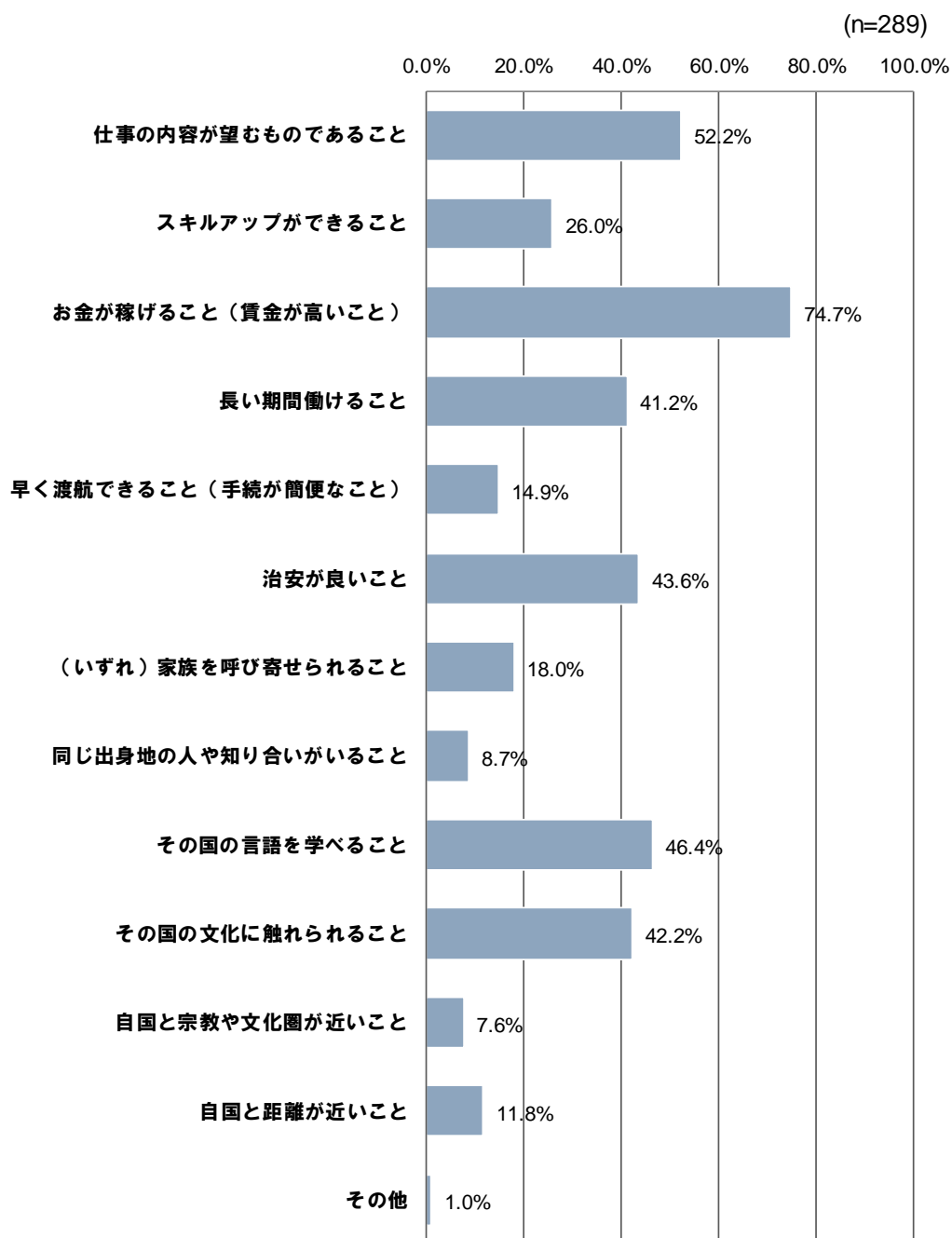
図表 IX-52 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 74.7%となっている。次いで、「仕事の内容が望むものであること（52.2%）」、「その国の言語を学べること（46.4%）」となっている。

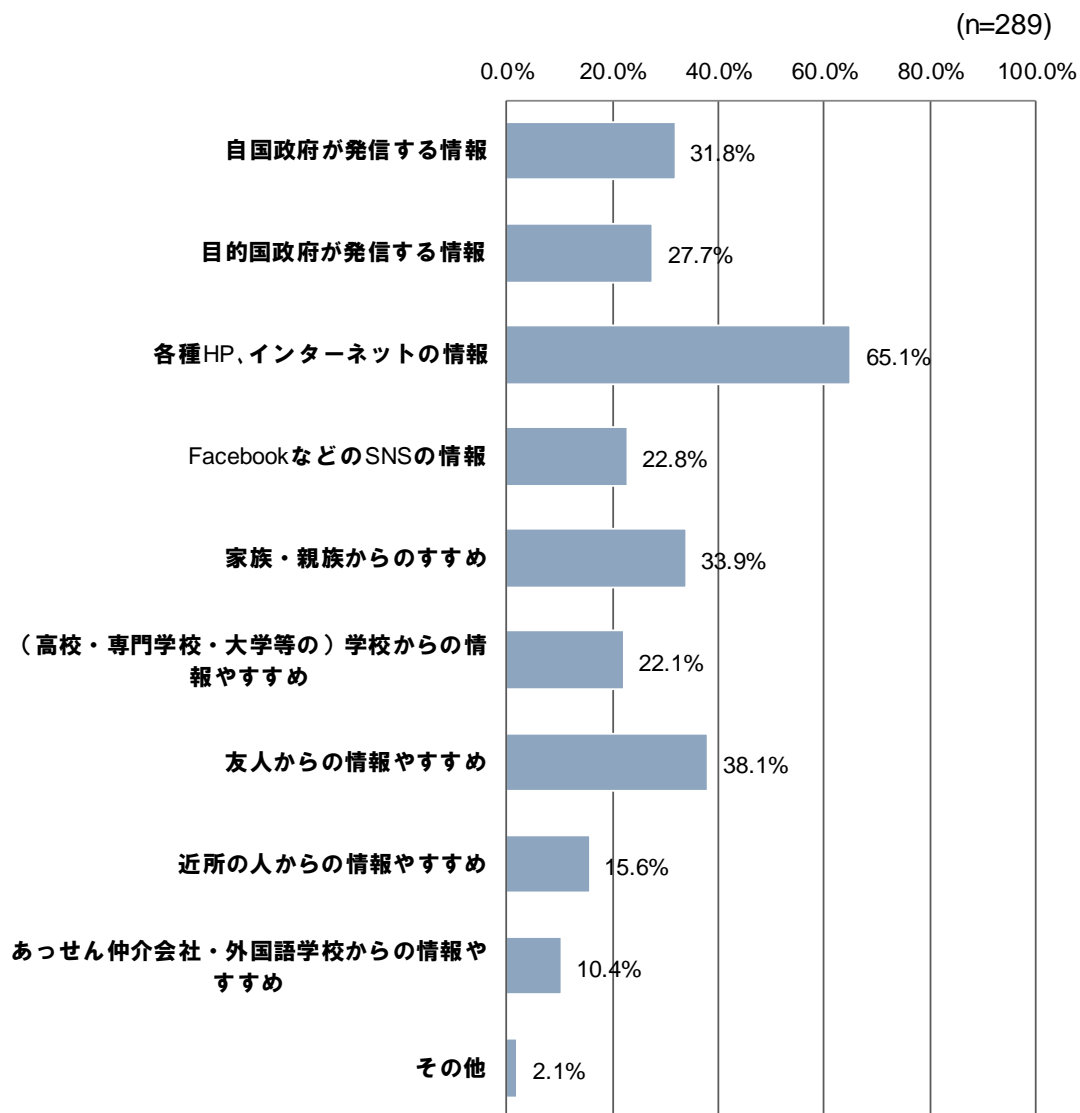
図表 IX-53 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 65.1%となっている。次いで、「友人からの情報やすすめ (38.1%)」、「家族・親族からのすすめ (33.9%)」となっている。

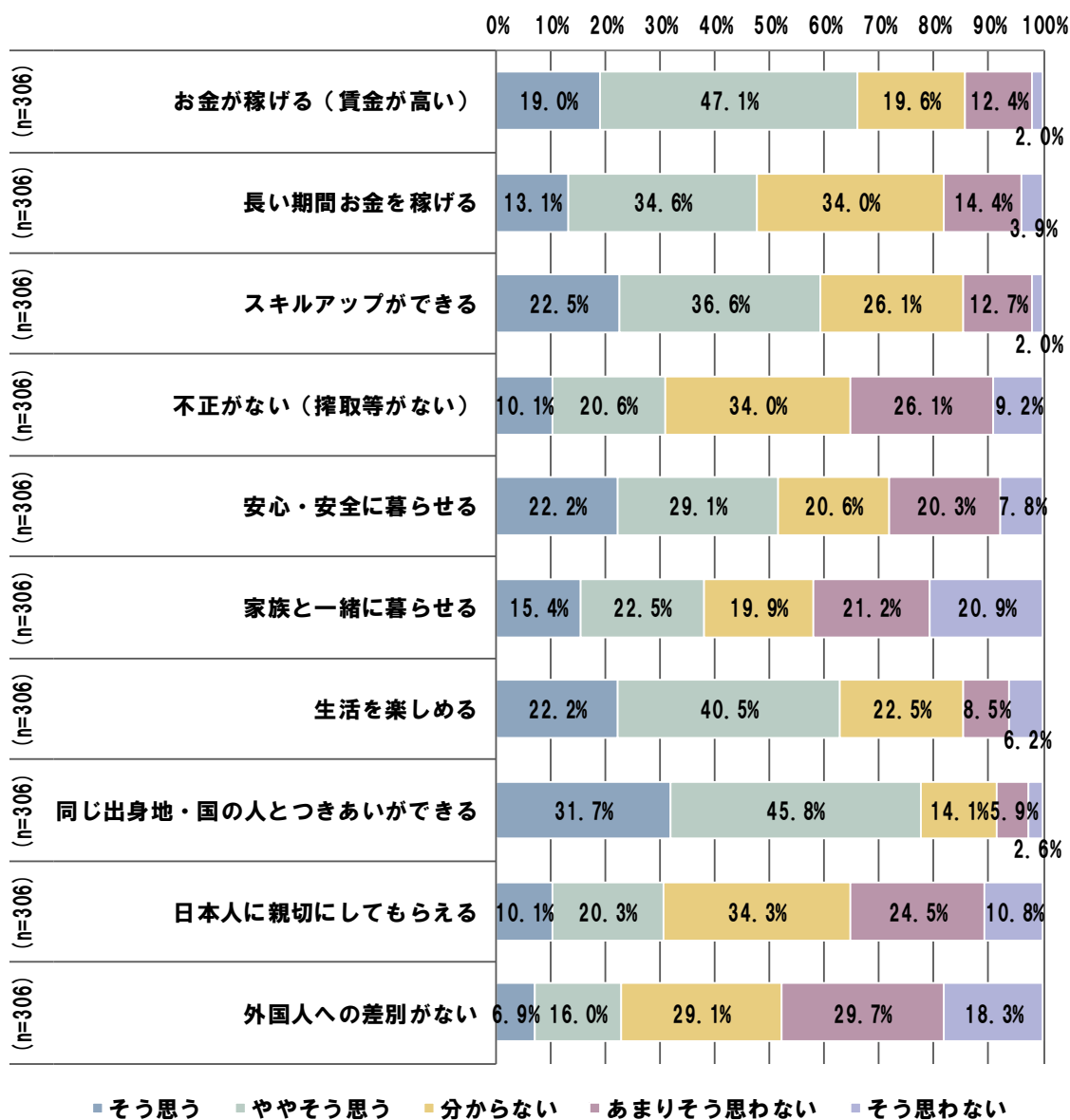
図表 IX-54 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「同じ出身地・国の人とつきあいができる」における割合が最も高く 31.7%となっている。次いで、「スキルアップができる (22.5%)」、「安全・安心に暮らせる (22.5%)」、「生活を楽しめる (22.5%)」となっている。

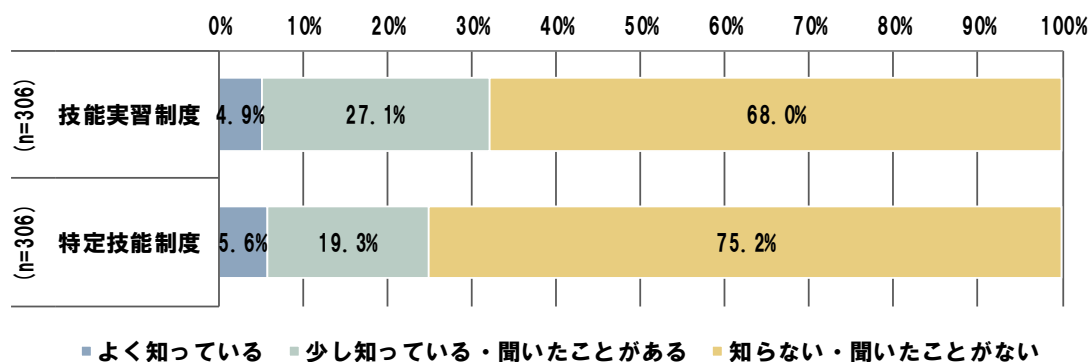
図表 IX-55 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」と「少し知っている」の割合の合計に着目すると、「技能実習制度」では32.0%、「特定技能制度」では24.9%となっている。

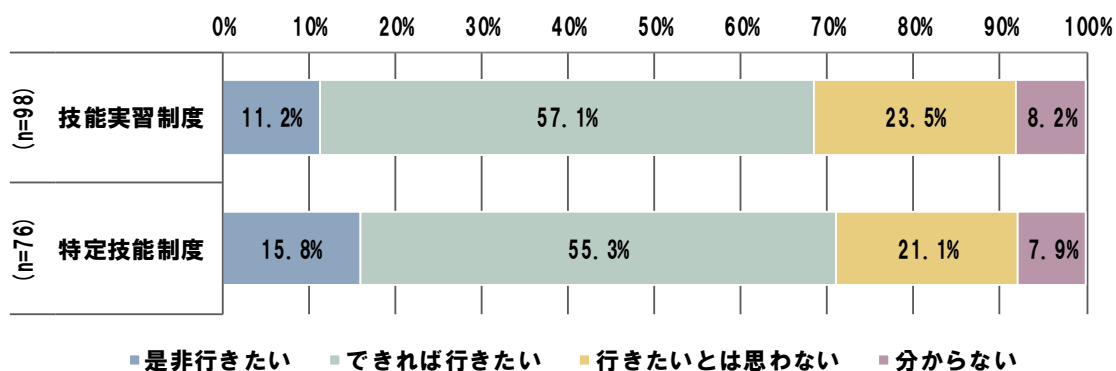
図表 IX-56 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」と「できれば行きたい」の割合の合計に着目すると、「技能実習制度」では68.3%、「特定技能制度」では71.1%となっている。

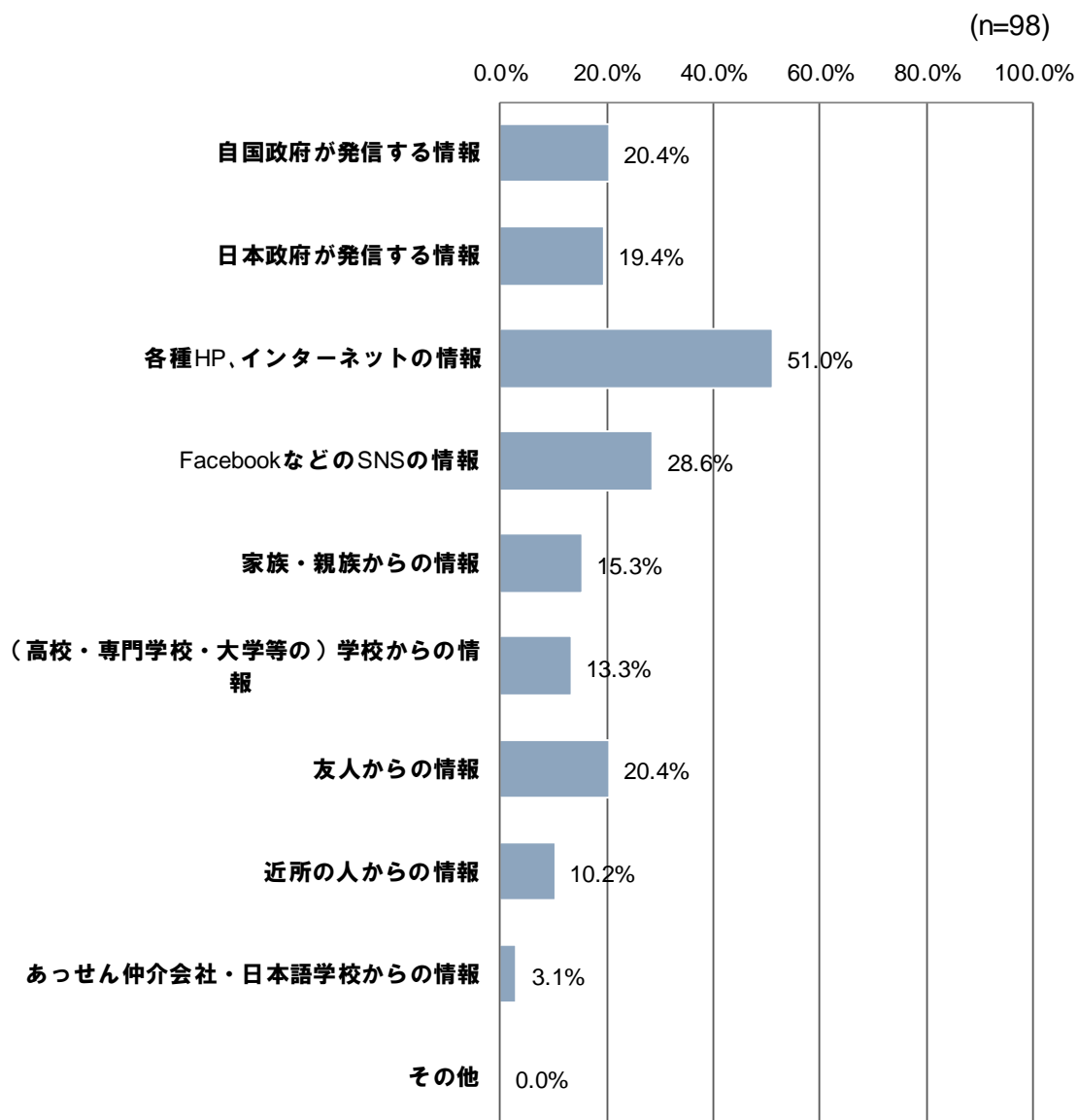
図表 IX-57 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 51.0%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (28.6%)」、「自国政府が発信する情報 (20.4%)」、「友人からの情報 (20.4%)」となっている。

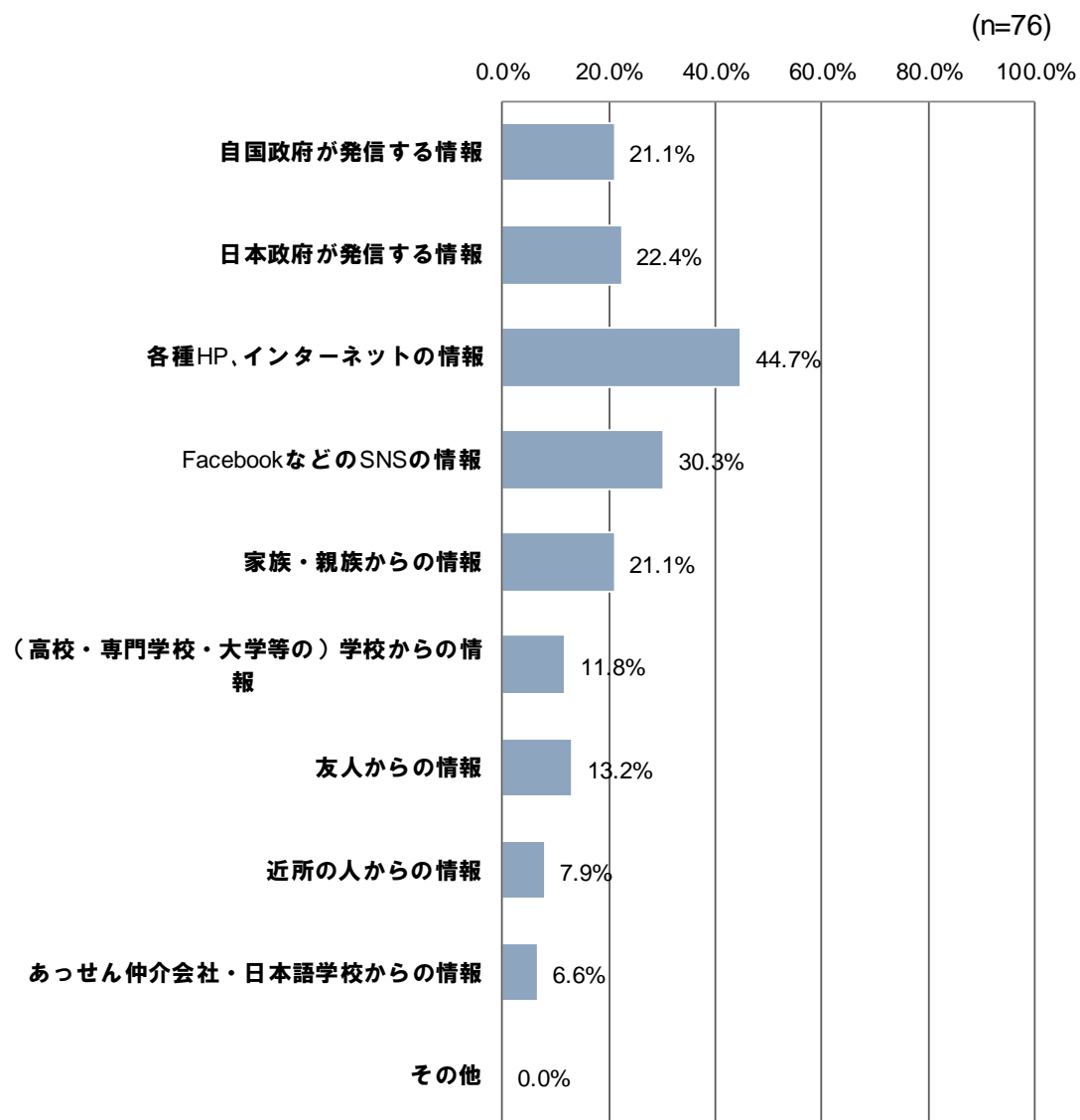
図表 IX-58 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 44.7%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (30.3%)」、「日本政府が発信する情報 (22.4%)」となっている。

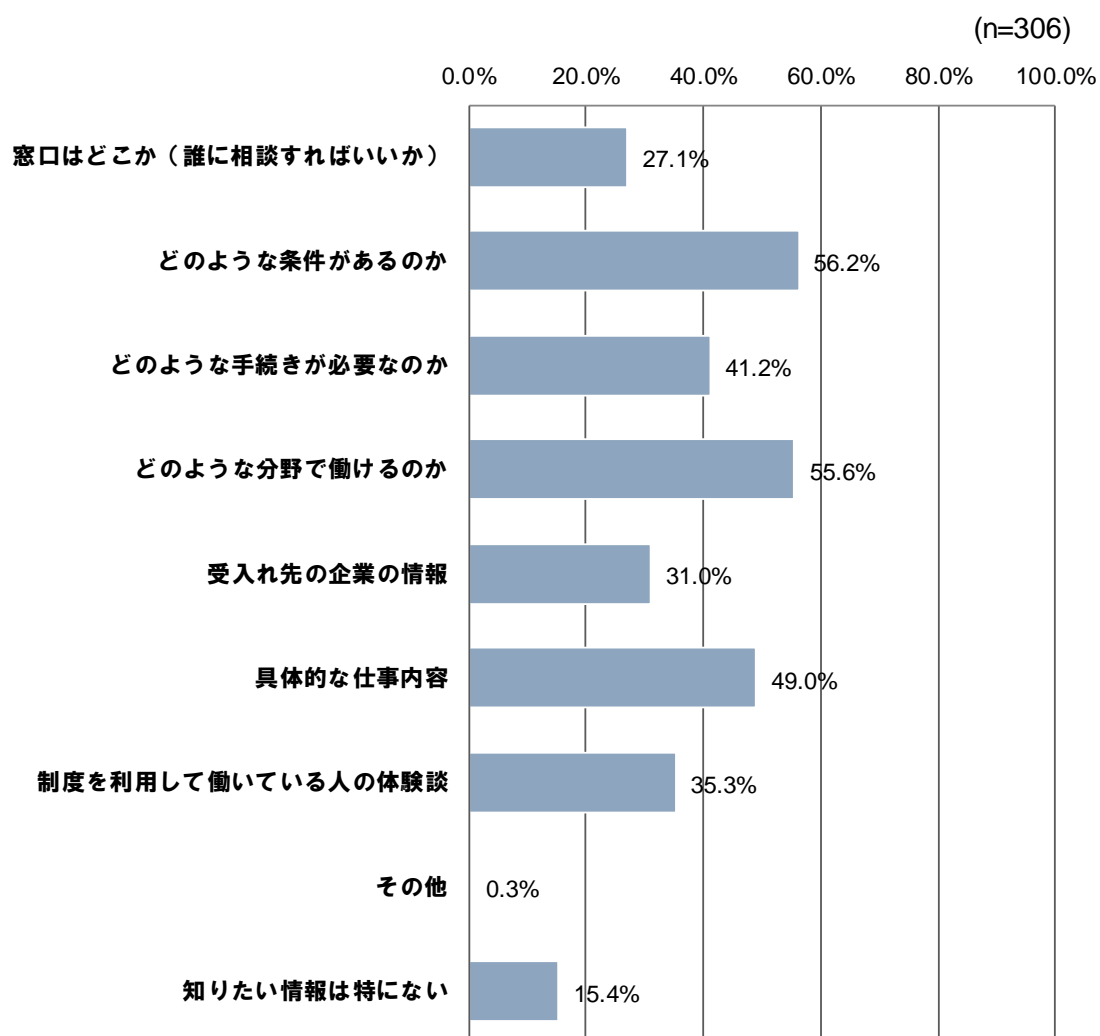
図表 IX-59 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 56.2%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（55.6%)」、「具体的な仕事内容（49.0%)」となっている。

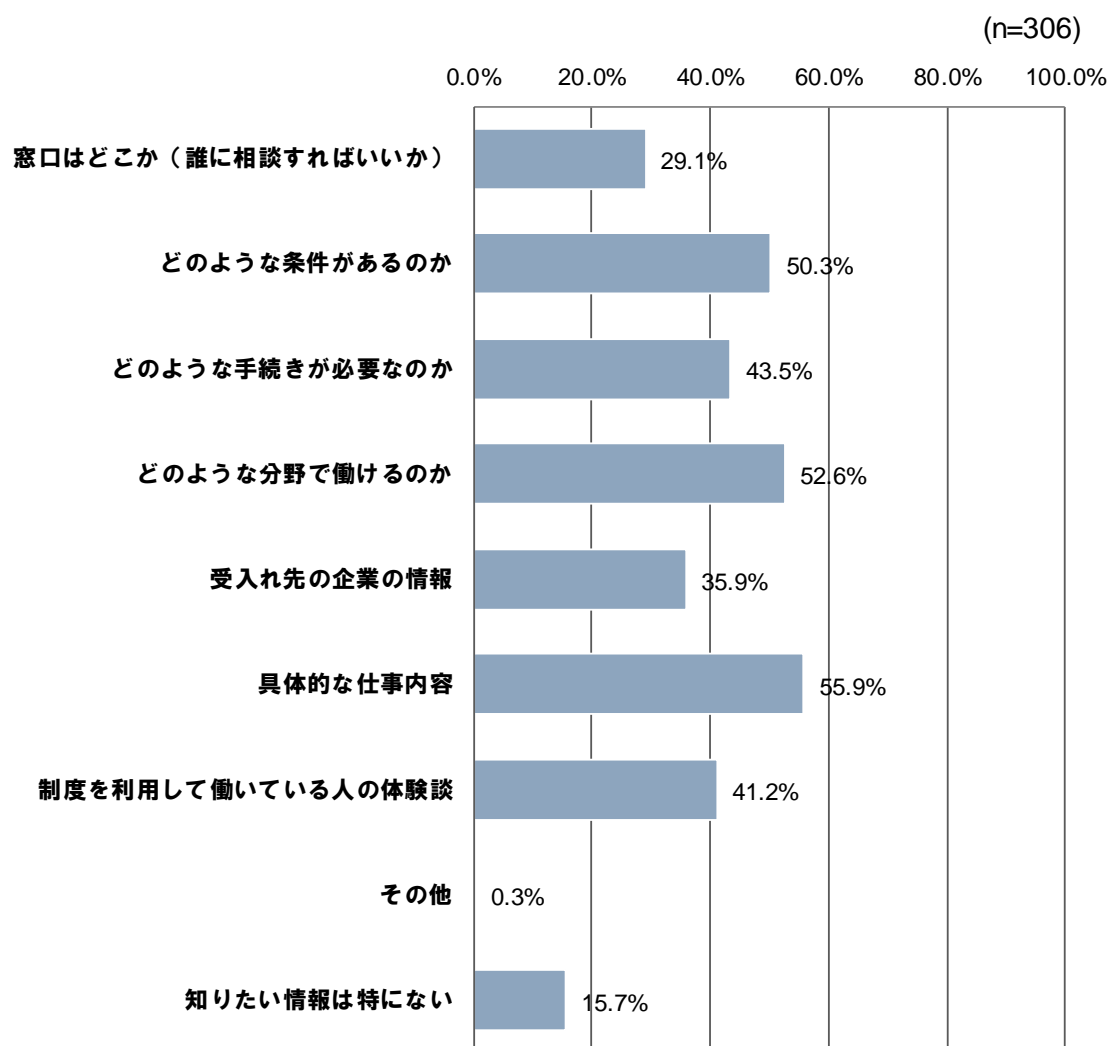
図表 IX-60 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「具体的な仕事内容」の割合が最も高く 55.9%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（52.6%）」、「どのような条件があるのか（50.3%）」となっている。

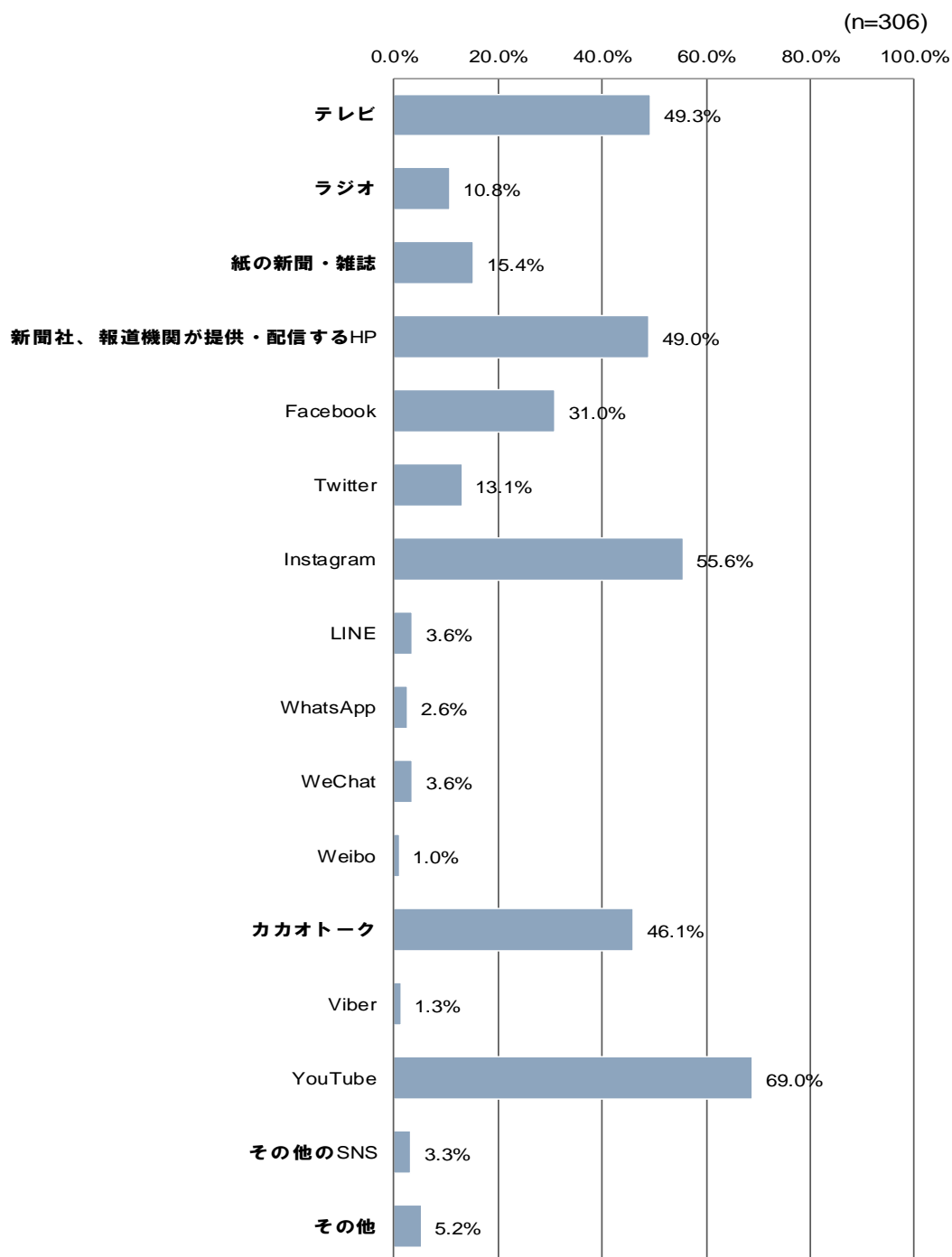
図表 IX-61 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「YouTube」の割合が最も高く 69.0%となっている。次いで、「Instagram (55.6%)」、「テレビ (49.3%)」となっている。

図表 IX-62 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(3) フィリピン調査

① フィリピン調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く72.5%となっている。次いで、「短期大学、専門学校(9.2%)」、「大学院(8.8%)」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「早く(1年以内)働きたい」の割合が最も高く38.2%となっている。次いで、「近いうちに(2~3年以内)働きたい(28.4%)」、「具体的に働く準備・手続をしている(15.0%)」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「その他」の割合が最も高く33.3%となっている。次いで、「サービス(16.0%)」、「IT(15.4%)」、「いずれも受けたことはない(15.4%)」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「3~5年未満」の割合が最も高く22.2%となっている。次いで、「5~10年未満(18.0%)」、「2~3年未満(17.6%)」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1~2年未満」の割合が最も高く31.4%となっている。次いで、「2~3年未満(28.1%)」、「1年未満(20.3%)」となっている。

1-5 現在の仕事：「事務」の割合が最も高く28.5%となっている。次いで、「自営業(16.7%)」、「販売・サービス(10.4%)」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「その他の親族」の割合が最も高く59.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹(22.2%)」、「父母・祖父母(19.3%)」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国(最も多い国)：「湾岸諸国(サウジアラビア、UAE、クウェート、など)」の割合が最も高く25.7%となっている。次いで、「アメリカ(19.2%)」、「カナダ(11.7%)」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「湾岸諸国(サウジアラビア、UAE、クウェート、など)」の割合が最も高く22.2%となっている。次いで、「アメリカ(12.4%)」、「シンガポール(11.8%)」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「仕事の内容」の割合が最も高く68.0%となっている。次いで、「お金が稼げること(賃金が高いこと)(59.5%)」、「スキルアップができること(43.8%)」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している/とても行きたい」の割合が最も高く69.9%となっている。次いで、「やや満足している/まあまあ行きたい(28.1%)」、「やや不満がある/あまり行きたくない(2.0%)」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く81.3%となっている。次いで、「お金が稼げた(賃金が高かった)(76.0%)」、「働く環境がよかった(71.3%)」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「日本」の割合が最も高く 55.3%となっている。次いで、「アメリカ（54.9%）」、「カナダ（52.3%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「日本」の割合が最も高く 42.4%となっている。次いで、「韓国（34.5%）」、「アメリカ（33.2%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「渡航に必要な資金を確保していること」の割合が最も高く 68.3%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること（67.3%）」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（67.0%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.9%となっている。次いで、「治安が良いこと（74.3%）」、「スキルアップができること（73.4%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「家族・親族からのすすめ」の割合が最も高く 68.8%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報（68.1%）」、「自国政府が発信する情報（62.5%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 85.6%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（75.8%）」、「安心・安全に暮らせる（66.0%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 23.5%、「特定技能制度」では 28.8%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 57.4%、「特定技能制度」では 58.7%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 69.3%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（54.2%）」、「自国政府が発信する情報（51.0%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 68.8%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（54.3%）」、「自国政府が発信する情報（51.8%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 77.8%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（75.5%）」、「具体的な仕事内容（73.9%）」となっている。（特定技能制度）「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 78.1%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（76.8%）」、「どのような条件があるのか（72.9%）」となっている。

5) （海外のことに限らず）普段の生活で得ている情報源

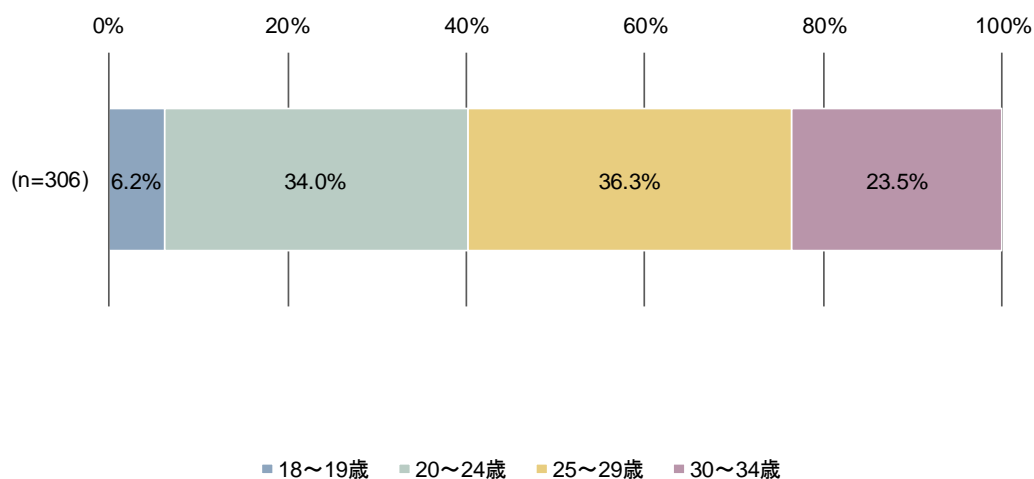
1-22 「Facebook」の割合が最も高く 89.2%となっている。次いで、「テレビ（75.2%）」、「YouTube（70.6%）」となっている。

② 調査結果

1) q102 年齢

「25～29歳」の割合が最も高く 36.3%となっている。次いで、「20～24歳 (34.0%)」、「30～34歳 (23.5%)」となっている。

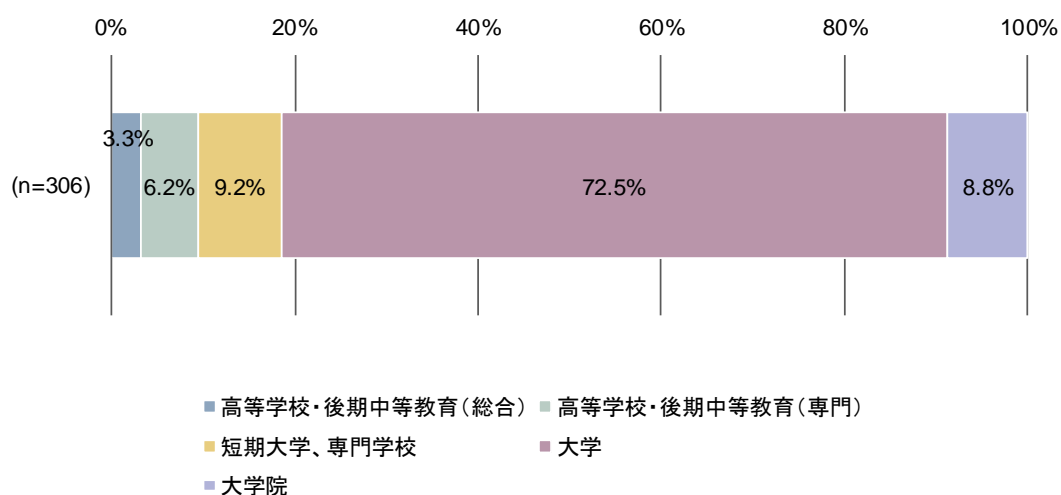
図表 IX-63 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 72.5%となっている。次いで、「短期大学、専門学校 (9.2%)」、「大学院 (8.8%)」となっている。

図表 IX-64 q103 最終学歴

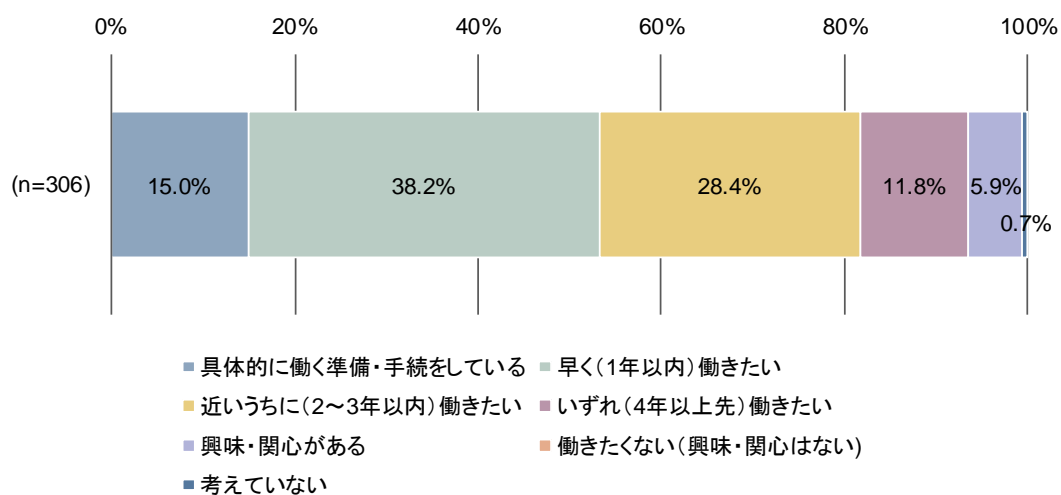


3) q105 今後の国外就労希望

「早く (1年以内) 働きたい」の割合が最も高く 38.2%となっている。次いで、「近いうち

に（2～3年以内）働きたい（28.4%）」、「具体的に働く準備・手続をしている（15.0%）」となっている。

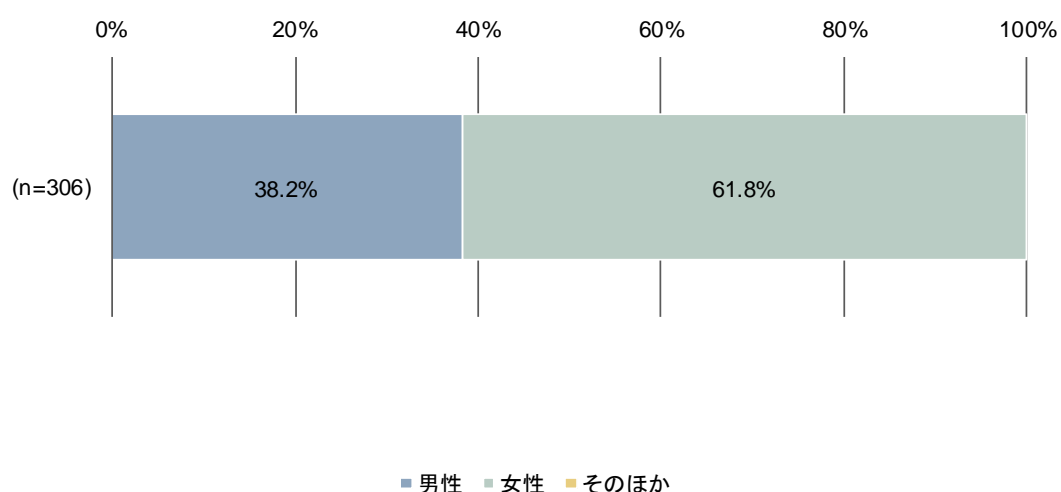
図表 IX-65 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「女性」の割合が最も高く 61.8%となっている。次いで、「男性(38.2%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

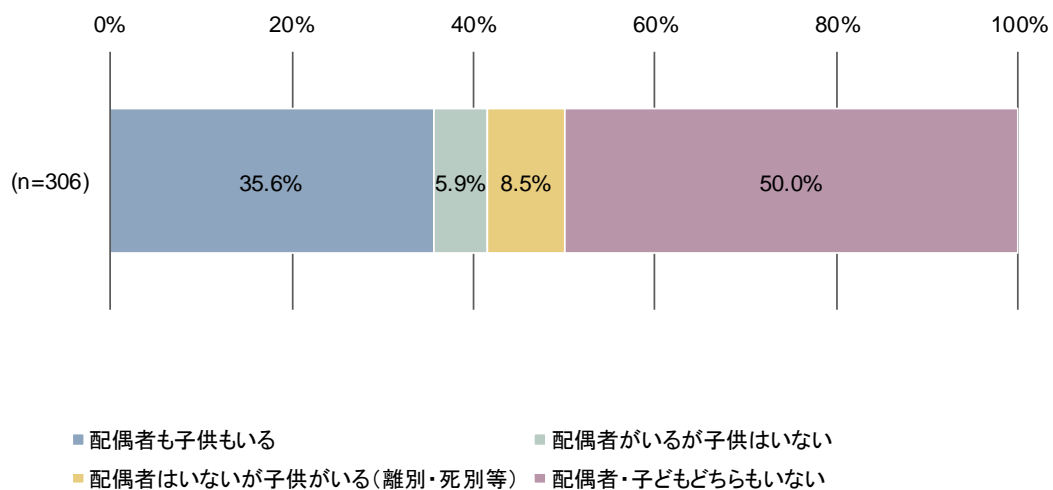
図表 IX-66 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者・子どもどちらもいない」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「配偶者も子供もいる（35.6%)」、「配偶者はいないが子供がいる（離別・死別等）（8.5%)」となっている。

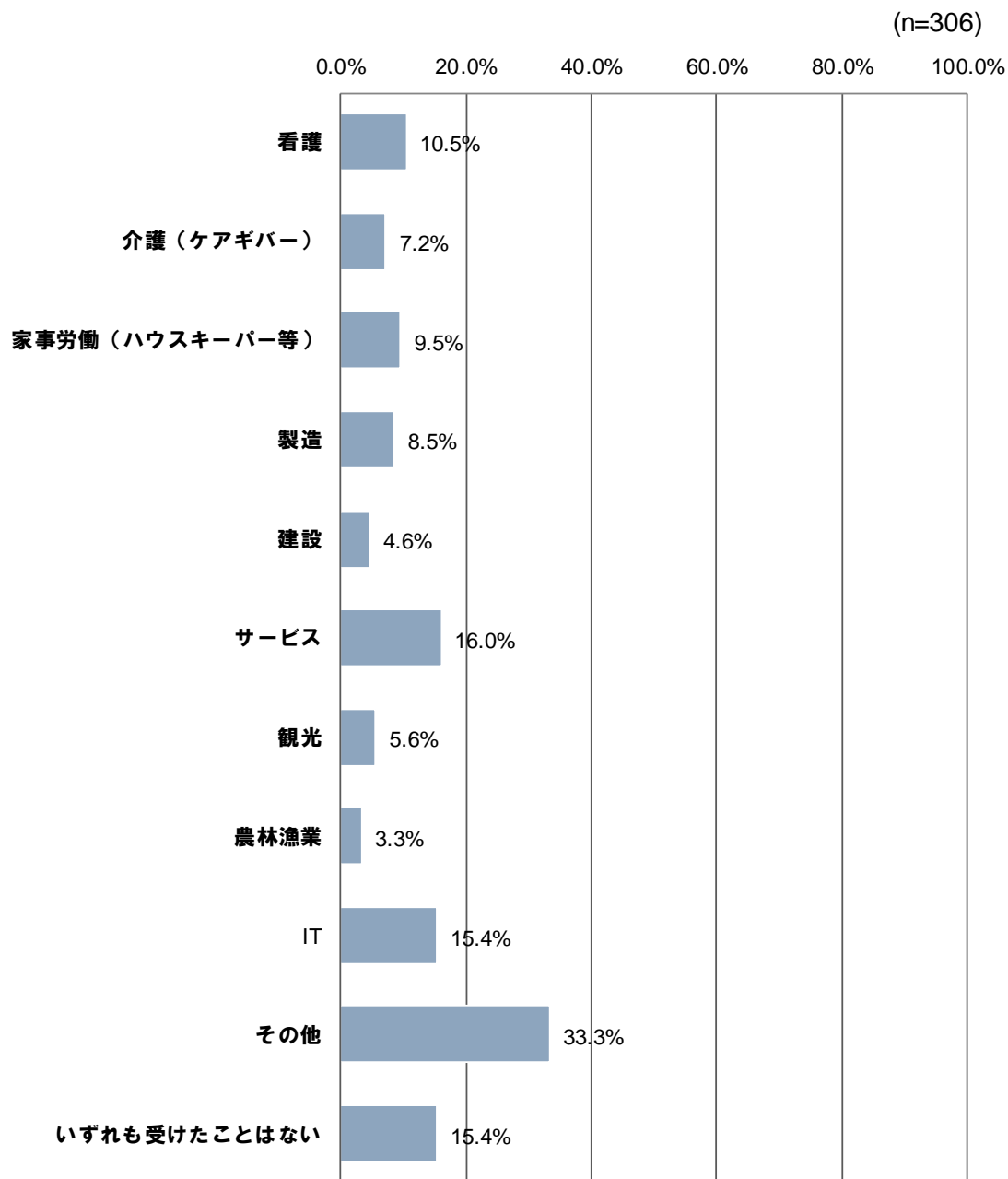
図表 IX-67 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「その他」の割合が最も高く 33.3%となっている。次いで、「サービス (16.0%)」、「IT (15.4%)」、「いずれも受けたことはない (15.4%)」となっている。

図表 IX-68 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

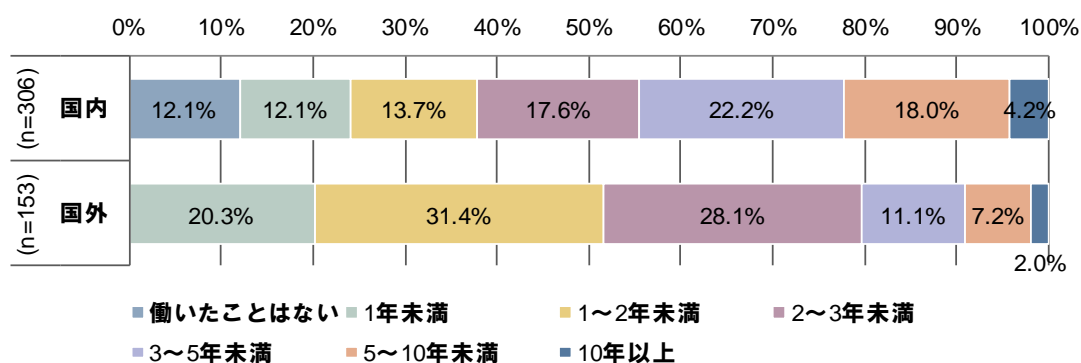


7) q4 職歴

国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く 22.2%となっている。次いで、「5～10年未満 (18.0%)」、「2～3年未満 (17.6%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1～2年未満」の割合が最も高く 31.4%となっている。次いで、「2～3年未満 (28.1%)」、「1年未満 (20.3%)」となっている。

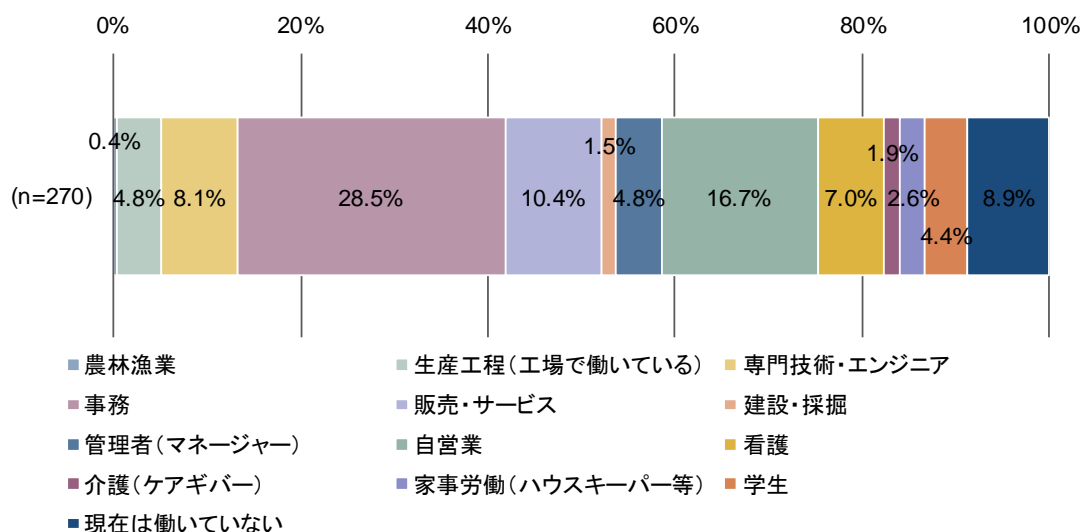
図表 IX-69 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「事務」の割合が最も高く 28.5%となっている。次いで、「自営業 (16.7%)」、「販売・サービス (10.4%)」、「専門技術・エンジニア (7.0%)」となっている。

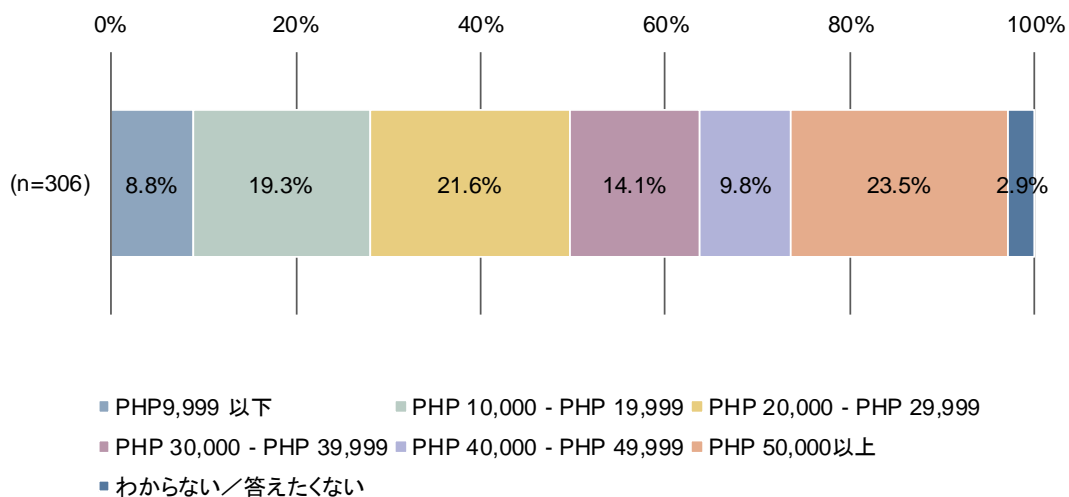
図表 IX-70 q5 現在のお仕事



9) q6_PH (統合)【フィリピン】世帯月収 (税込)

「PHP 50,000 以上」の割合が最も高く 23.5%となっている。次いで、「PHP 20,000 - PHP 29,999 (21.6%)」、「PHP 10,000 - PHP 19,999 (19.3%)」となっている。

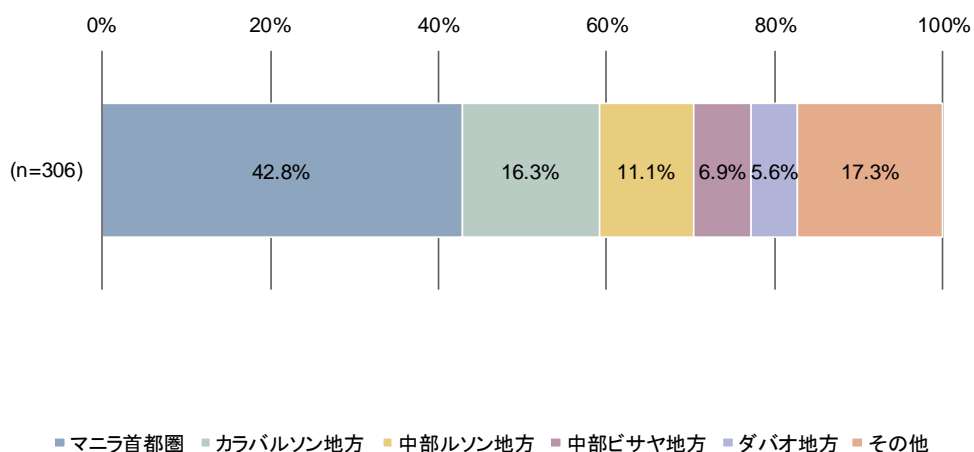
図表 IX-71 q6_PH (統合)【フィリピン】世帯月収 (税込)



10) q7_PH (統合)【フィリピン】居住地

「マニラ首都圏」の割合が最も高く 42.8%となっている。次いで、「その他 (17.3%)」、「カラバルソン地方 (16.3%)」となっている。

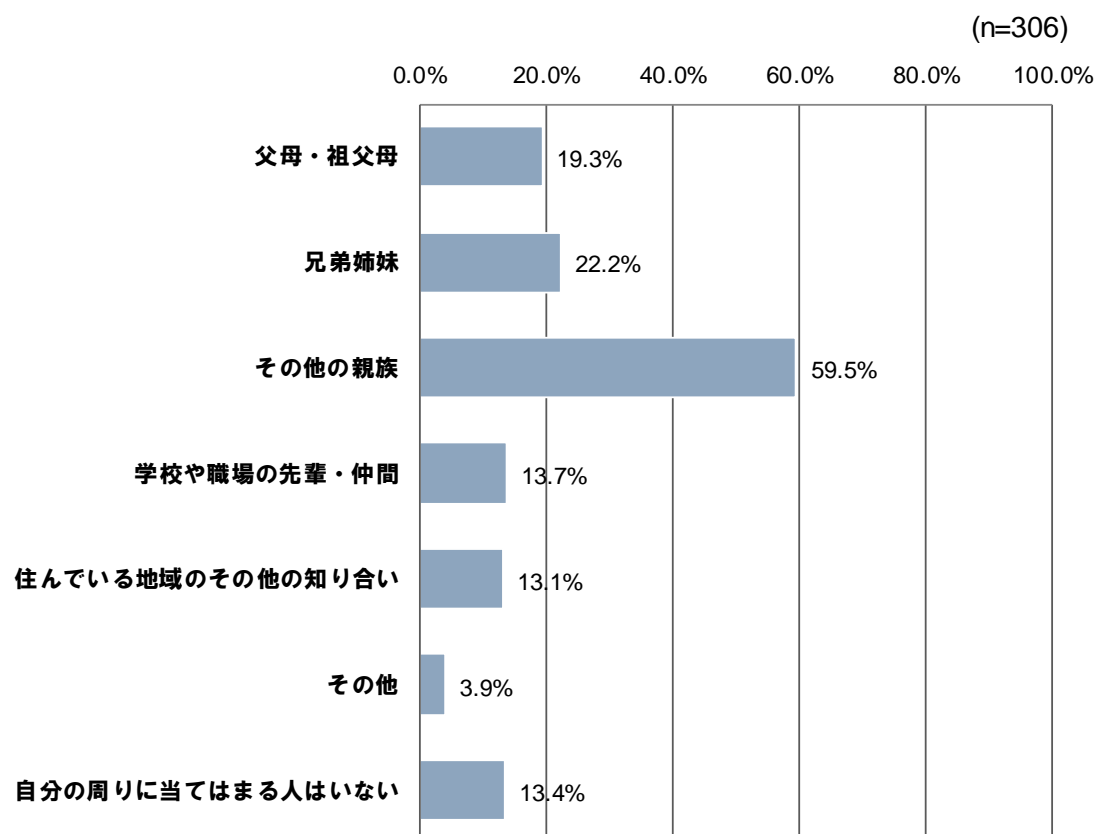
図表 IX-72 q7_PH (統合)【フィリピン】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「その他の親族」の割合が最も高く 59.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹 (22.2%)」、「父母・祖父母 (19.3%)」となっている。

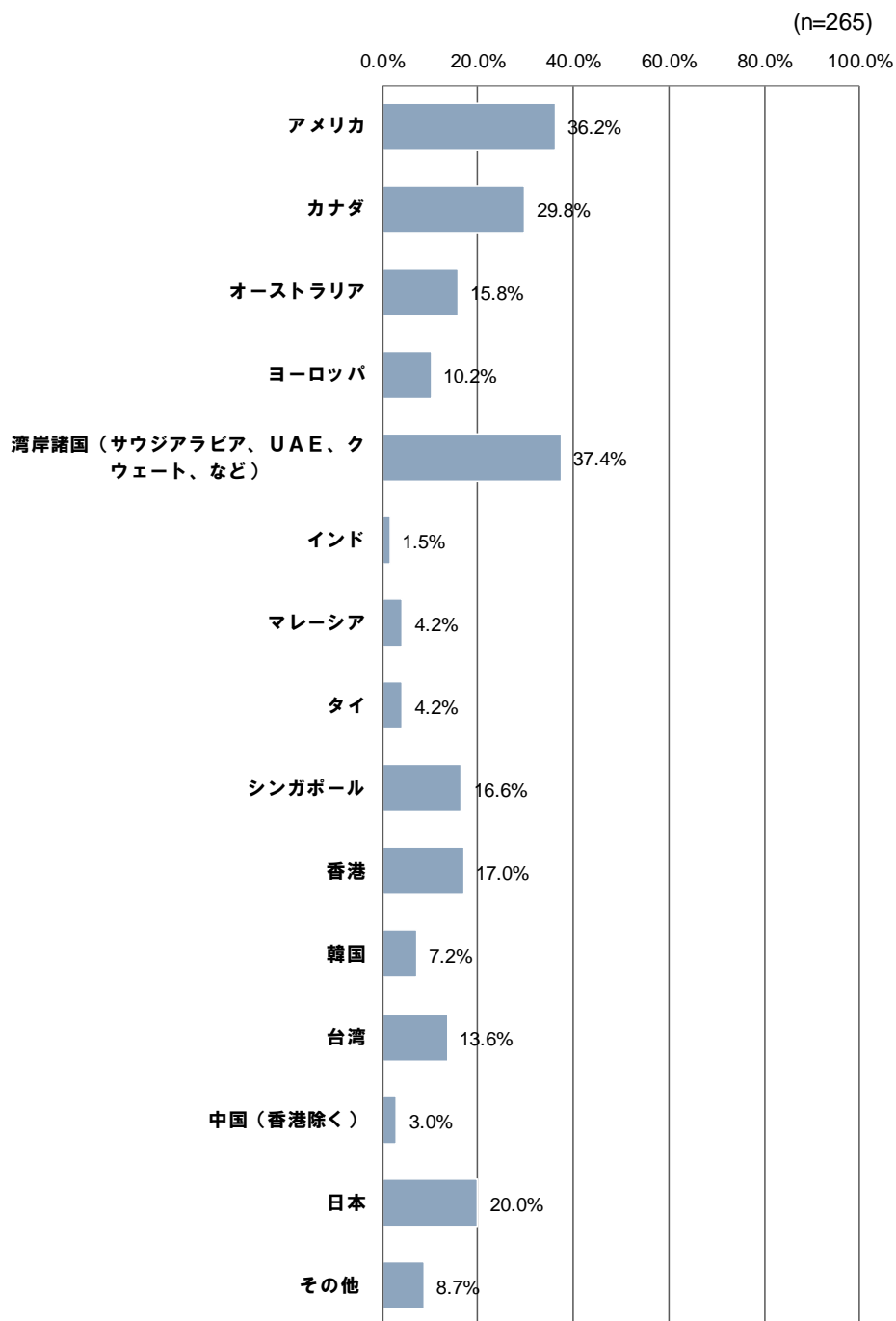
図表 IX-73 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）」の割合が最も高く 37.4%となっている。次いで、「アメリカ（36.2%）」、「カナダ（29.8%）」となっている。

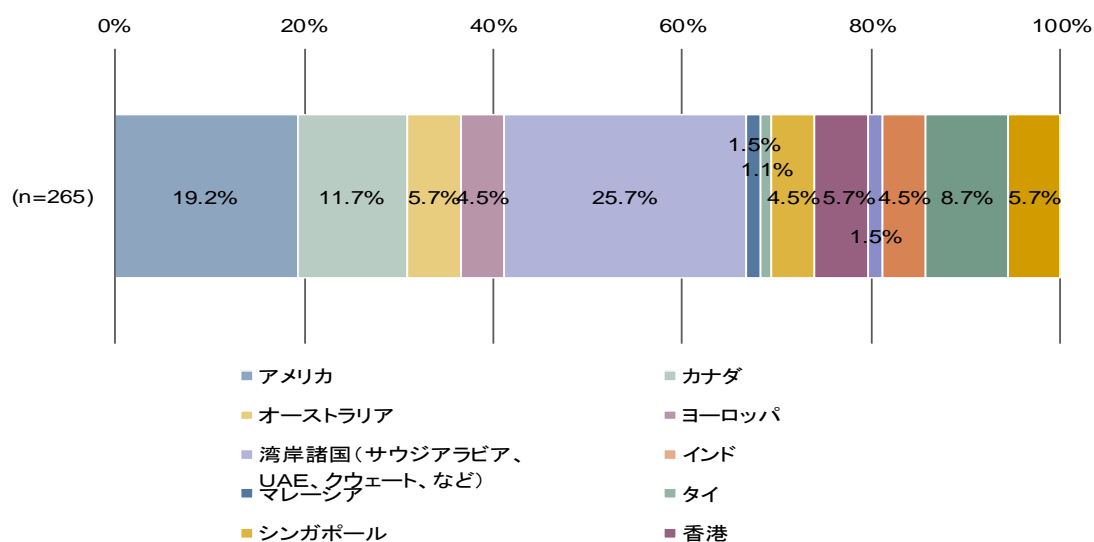
図表 IX-74 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）」の割合が最も高く 25.7%となっている。次いで、「アメリカ（19.2%）」、「カナダ（11.7%）」となっている。

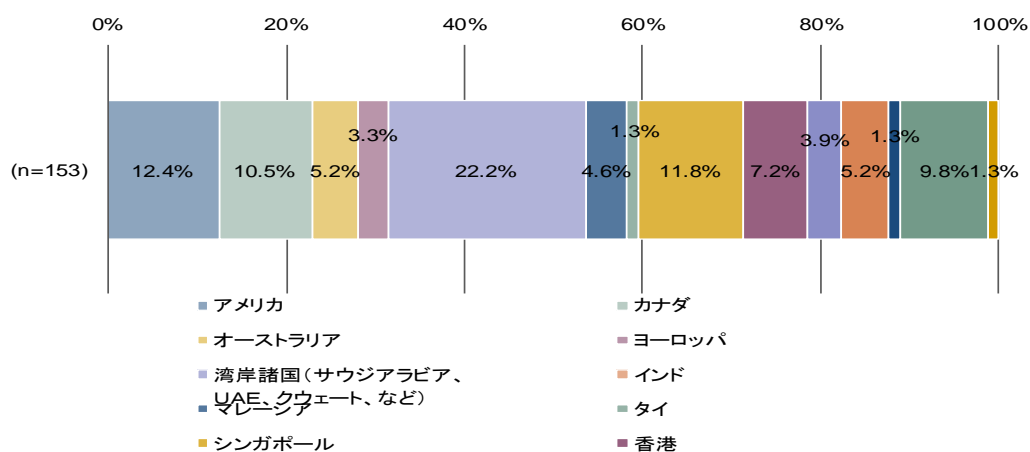
図表 IX-75 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）」の割合が最も高く 22.2%となっている。次いで、「アメリカ（12.4%）」、「シンガポール（11.8%）」となっている。

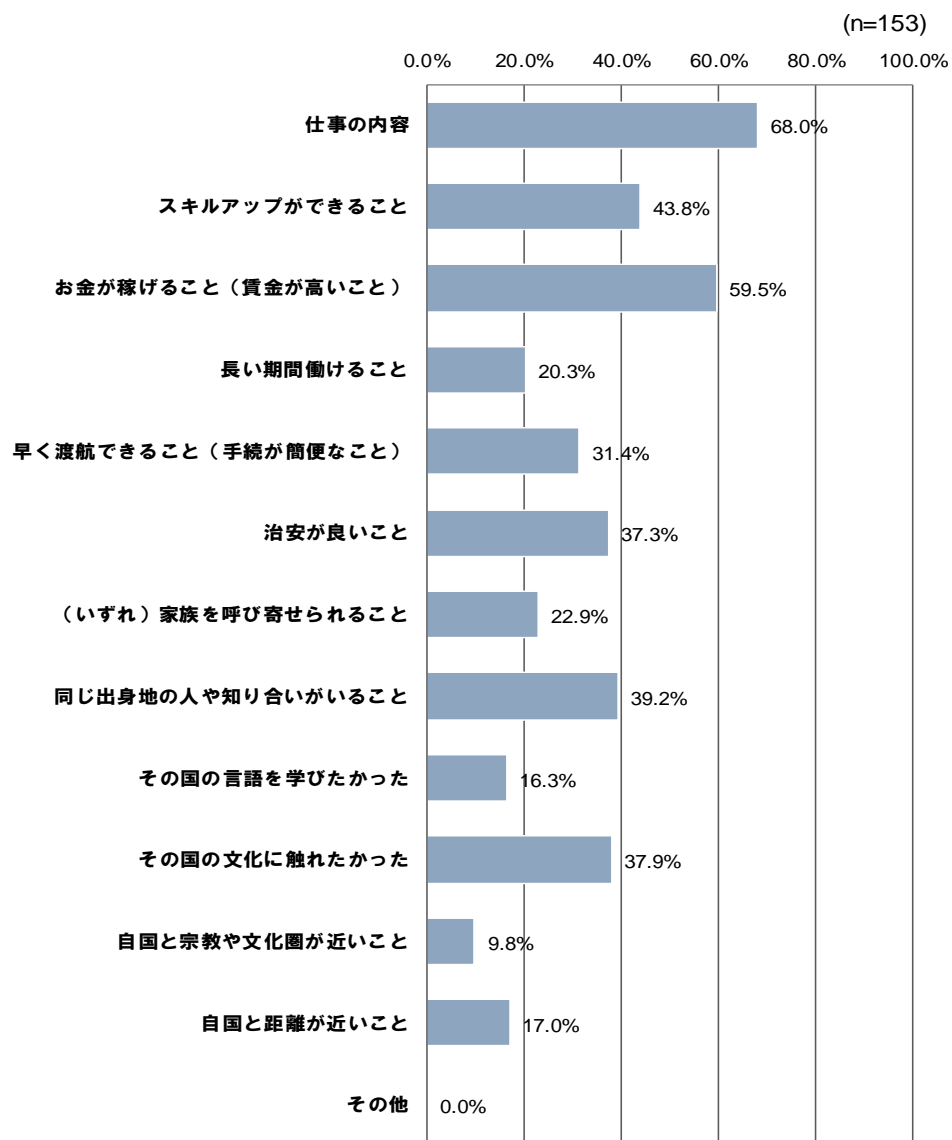
図表 IX-76 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「仕事の内容」の割合が最も高く 68.0%となっている。次いで、「お金が稼げること（賃金が高いこと）（59.5%)」、「スキルアップができること（43.8%)」となっている。

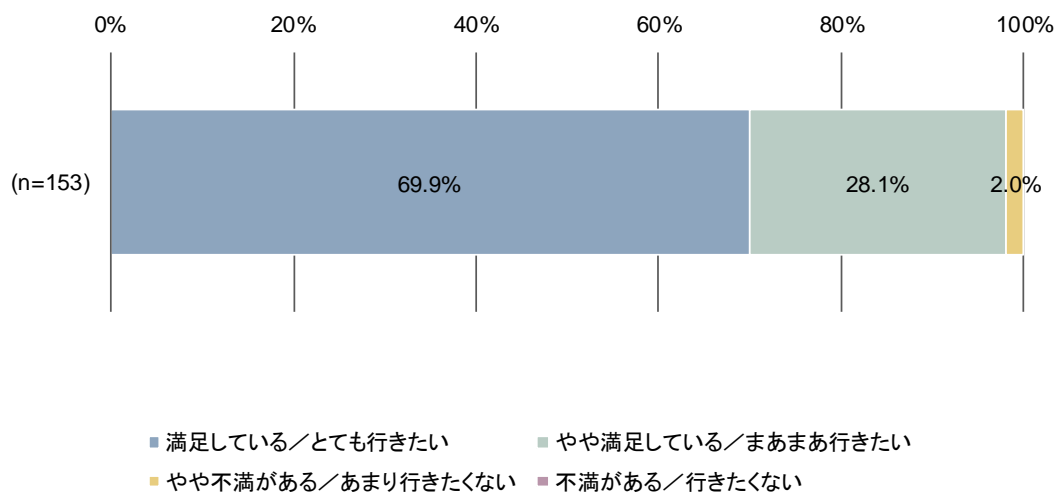
図表 IX-77 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 69.9%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (28.1%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (2.0%)」となっている。

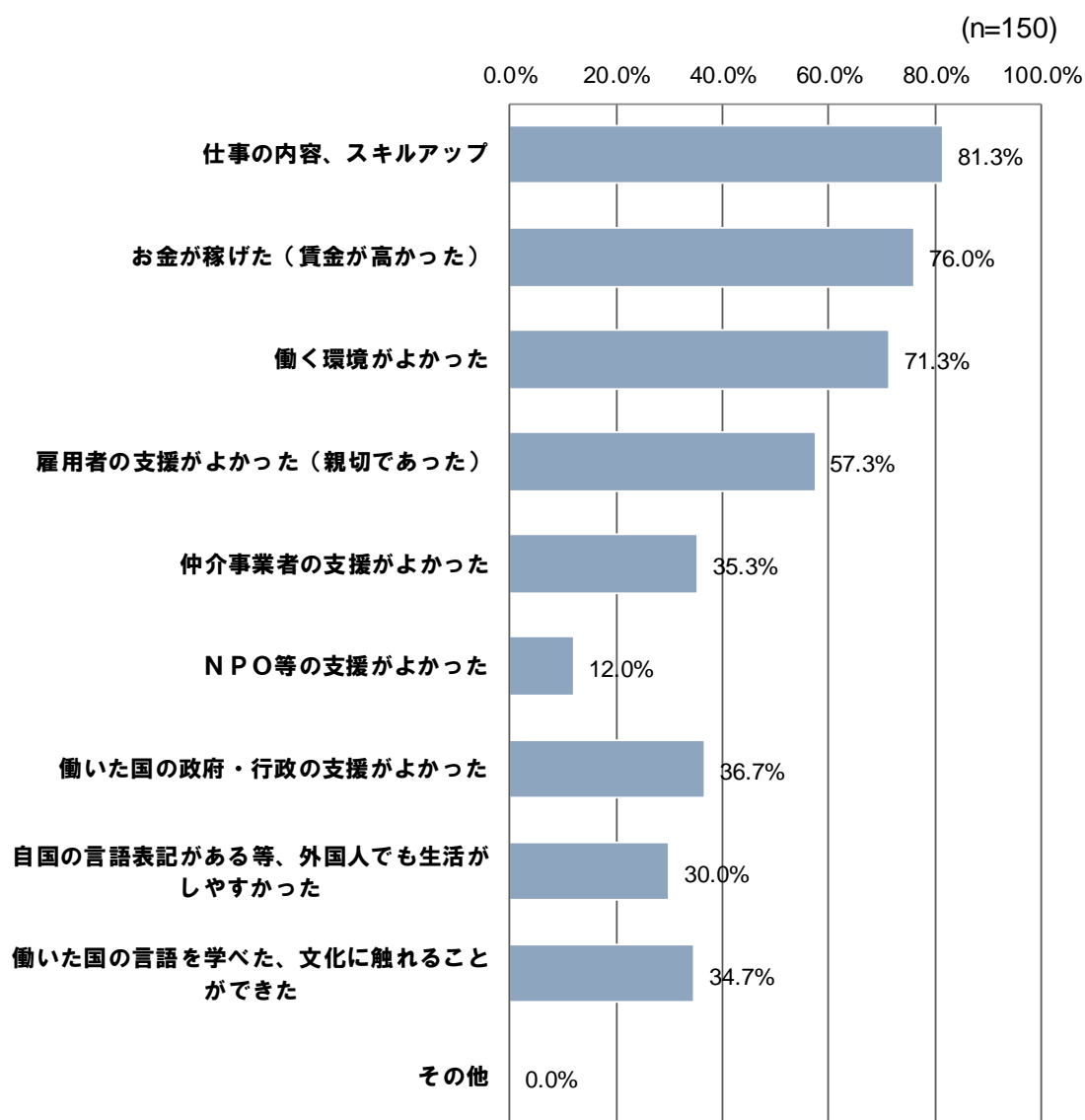
図表 IX-78 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く 81.3%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（76.0%）」、「働く環境がよかった（71.3%）」となっている。

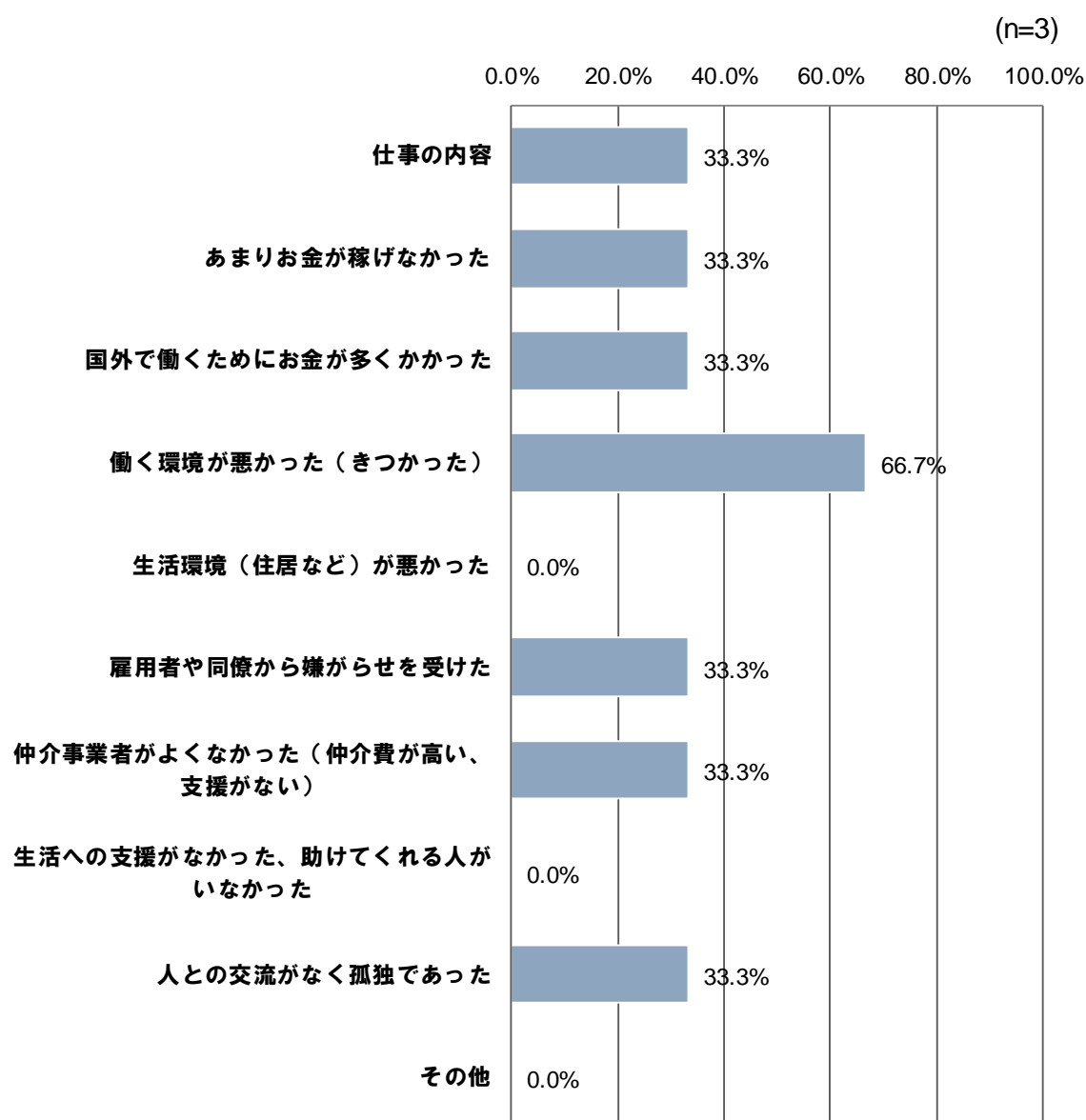
図表 IX-79 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「働く環境が悪かった（きつかった）」の割合が最も高く 66.7%となっている。次いで、「仕事の内容（33.3%）」、「あまりお金が稼げなかった（33.3%）」、「国外で働くためにお金が多くかかった（33.3%）」、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた（33.3%）」、「仲介事業者がよくなかった（仲介費が高い、支援がない）（33.3%）」、「人との交流がなく孤独であった（33.3%）」、「生活環境（住居など）が悪かった（0.0%）」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった（0.0%）」、「その他（0.0%）」となっている。

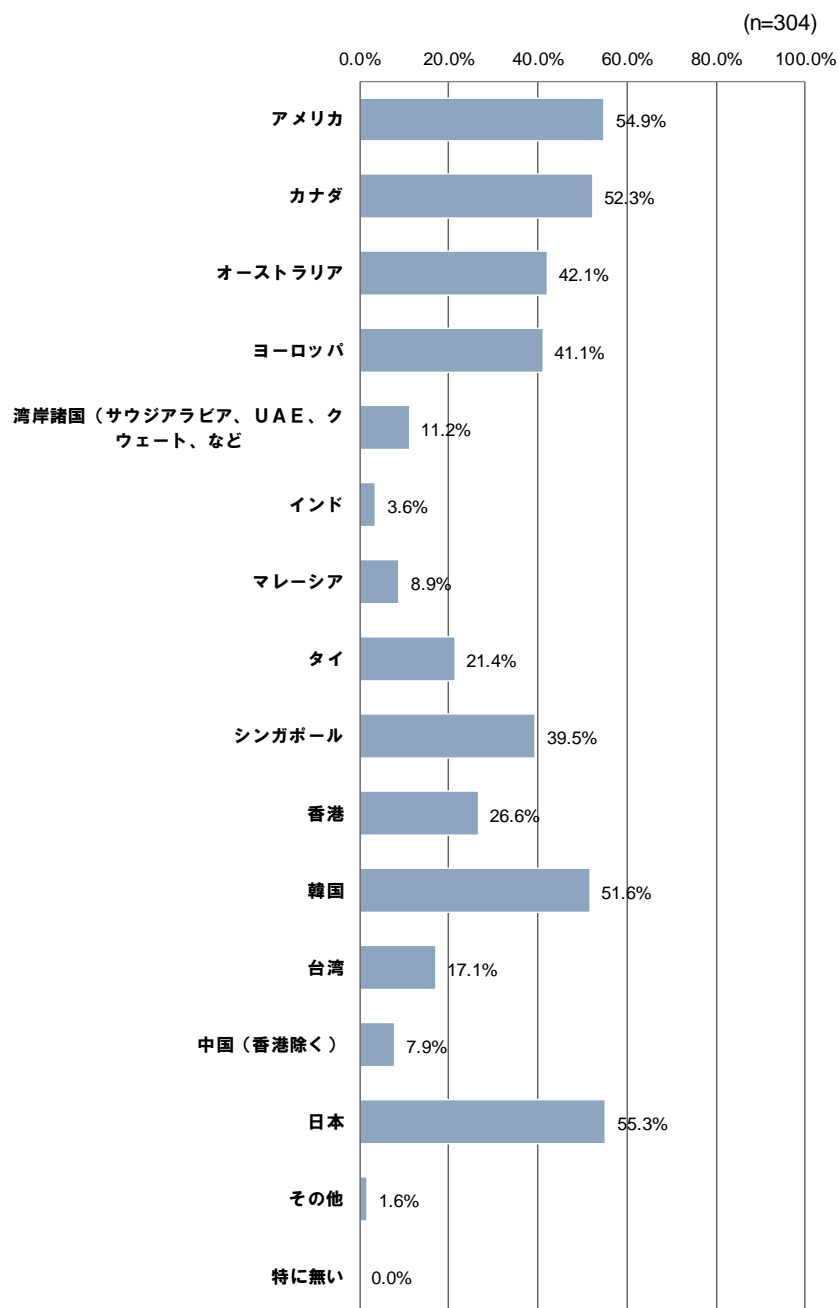
図表 IX-80 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「日本」の割合が最も高く 55.3%となっている。次いで、「アメリカ（54.9%）」、「カナダ（52.3%）」となっている。

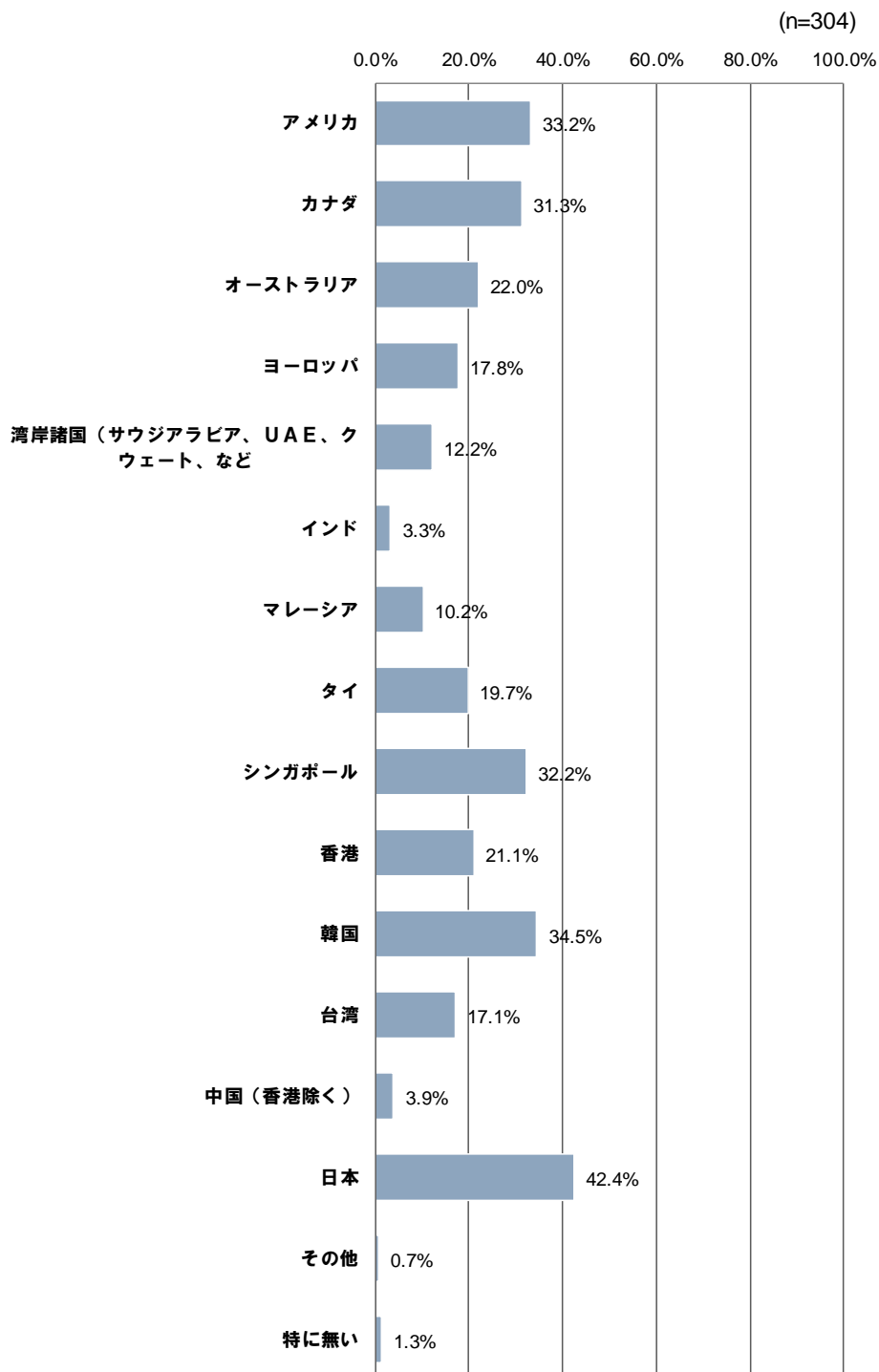
図表 IX-81 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「日本」の割合が最も高く 42.4%となっている。次いで、「韓国(34.5%)」、「アメリカ(33.2%)」となっている。

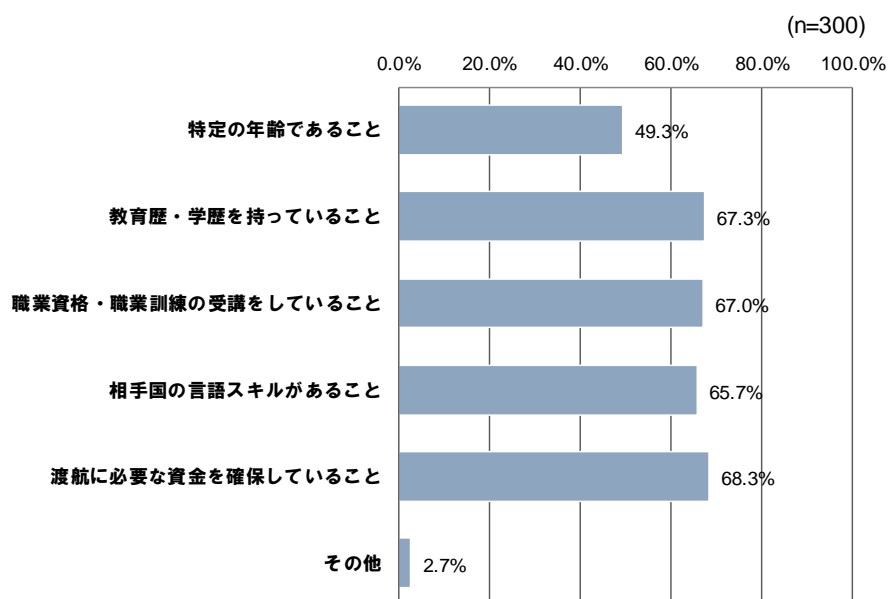
図表 IX-82 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「渡航に必要な資金を確保していること」の割合が最も高く 68.3%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること（67.3%）」、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（67.0%）」となっている。

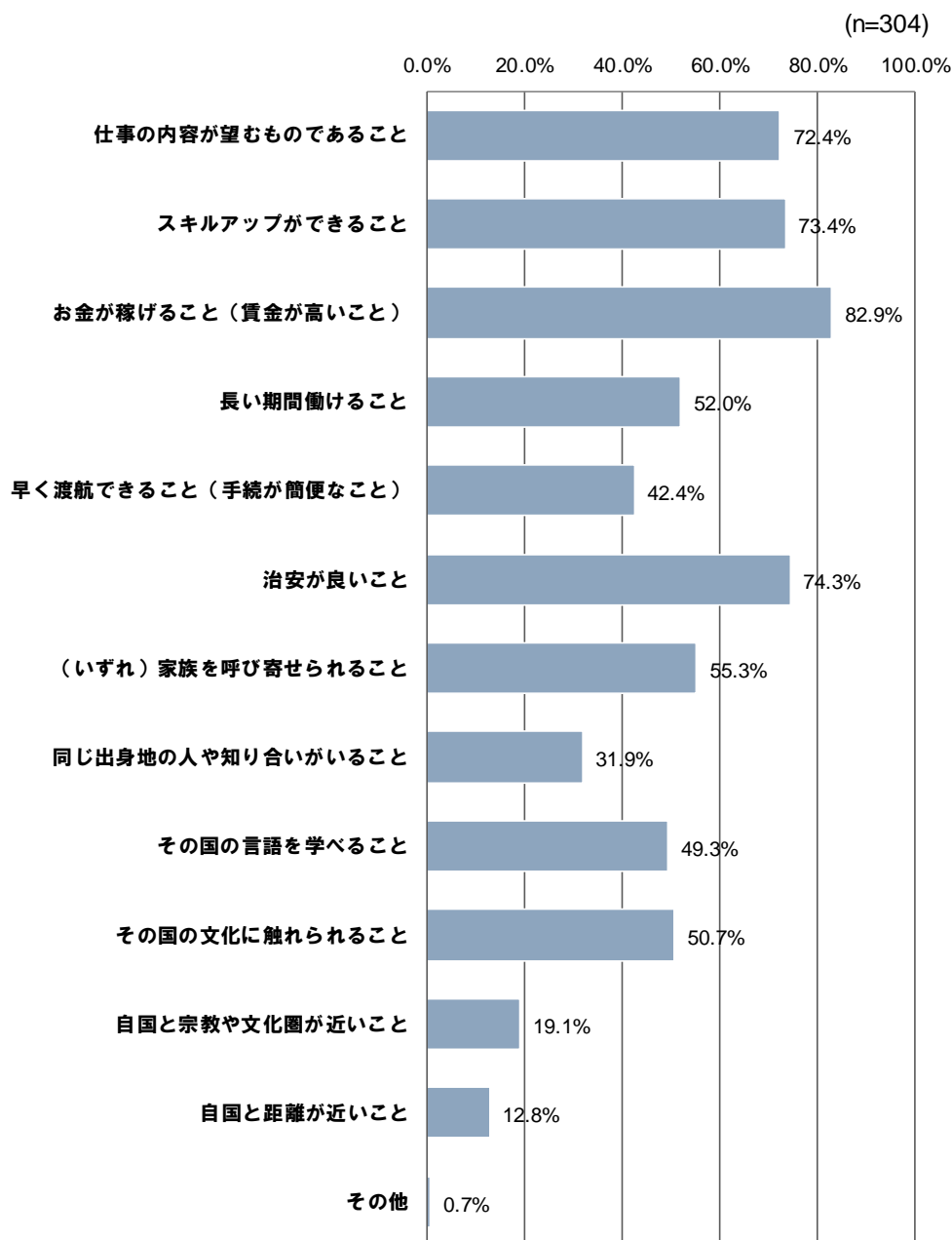
図表 IX-83 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.9%となっている。次いで、「治安が良いこと（74.3%）」、「スキルアップができること（73.4%）」となっている。

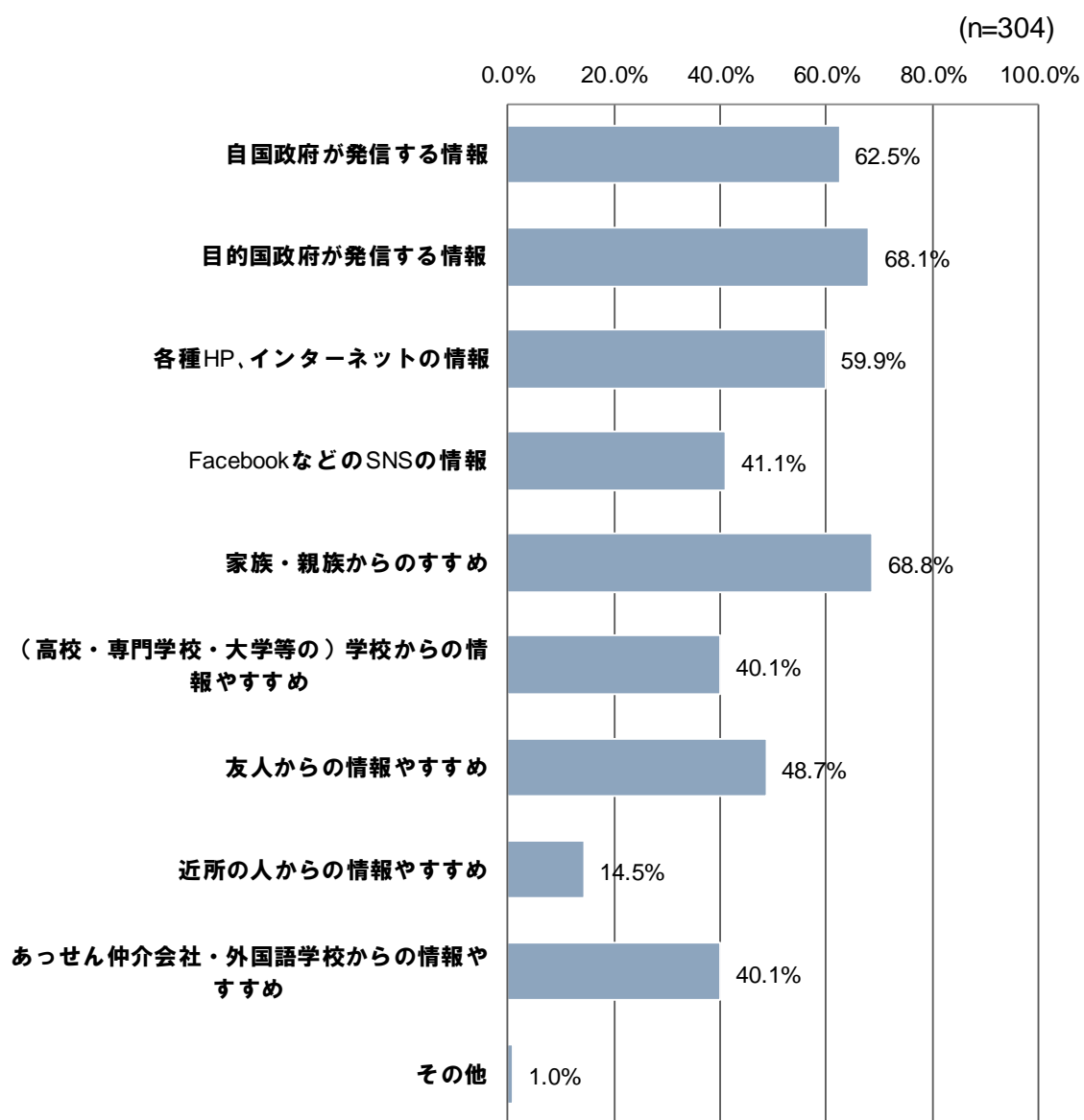
図表 IX-84 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「家族・親族からのすすめ」の割合が最も高く 68.8%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報（68.1%）」、「自国政府が発信する情報（62.5%）」となっている。

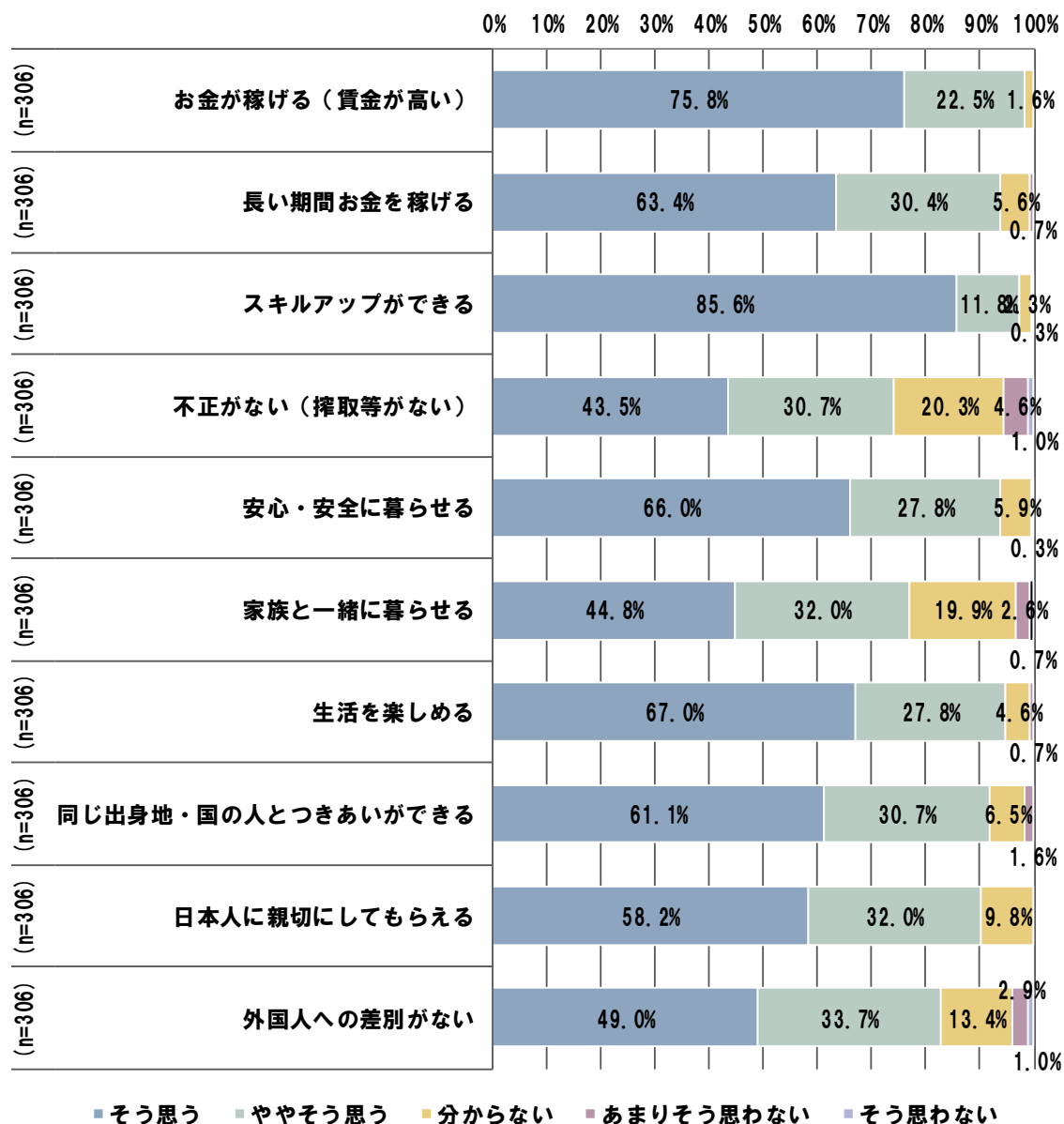
図表 IX-85 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く85.6%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（75.8%）」、「安心・安全に暮らせる（66.0%）」となっている。

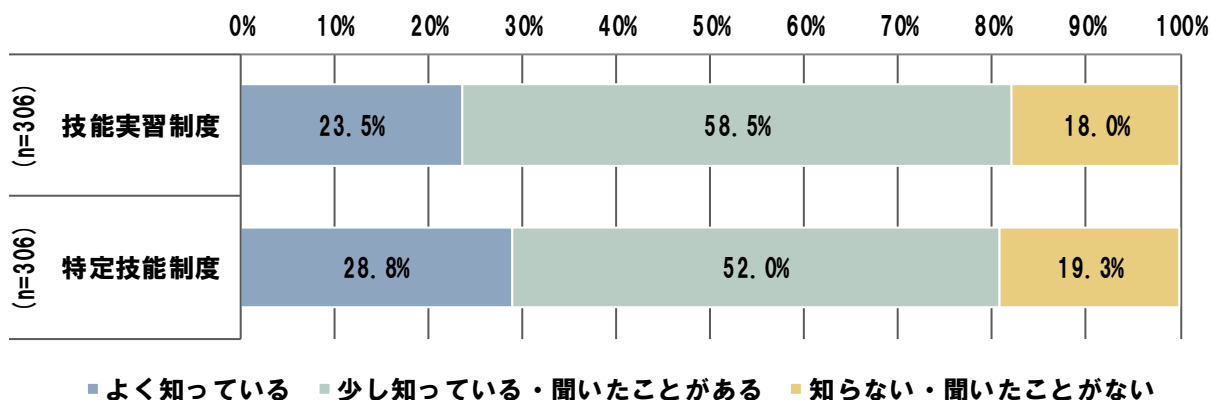
図表 IX-86 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 23.5%、「特定技能制度」では 28.8%となっている。

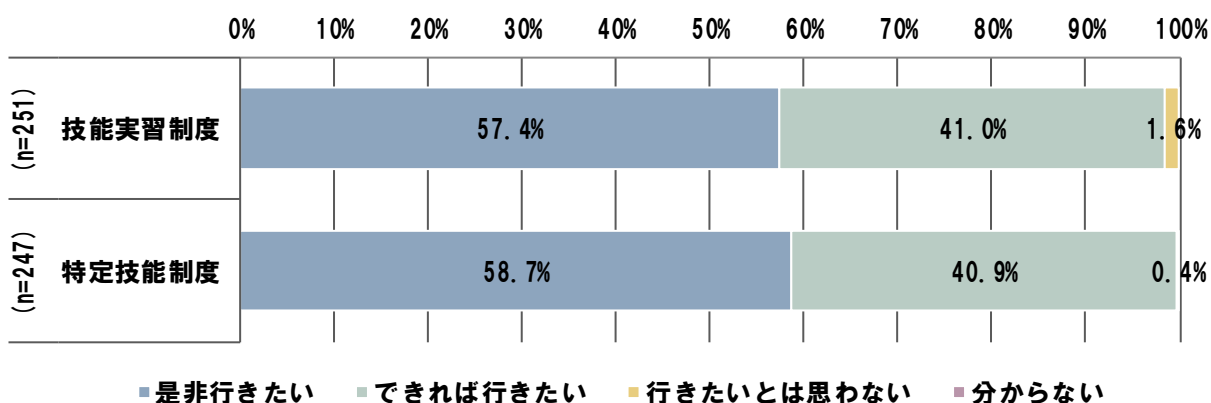
図表 IX-87 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 57.4%、「特定技能制度」では 58.7%となっている。

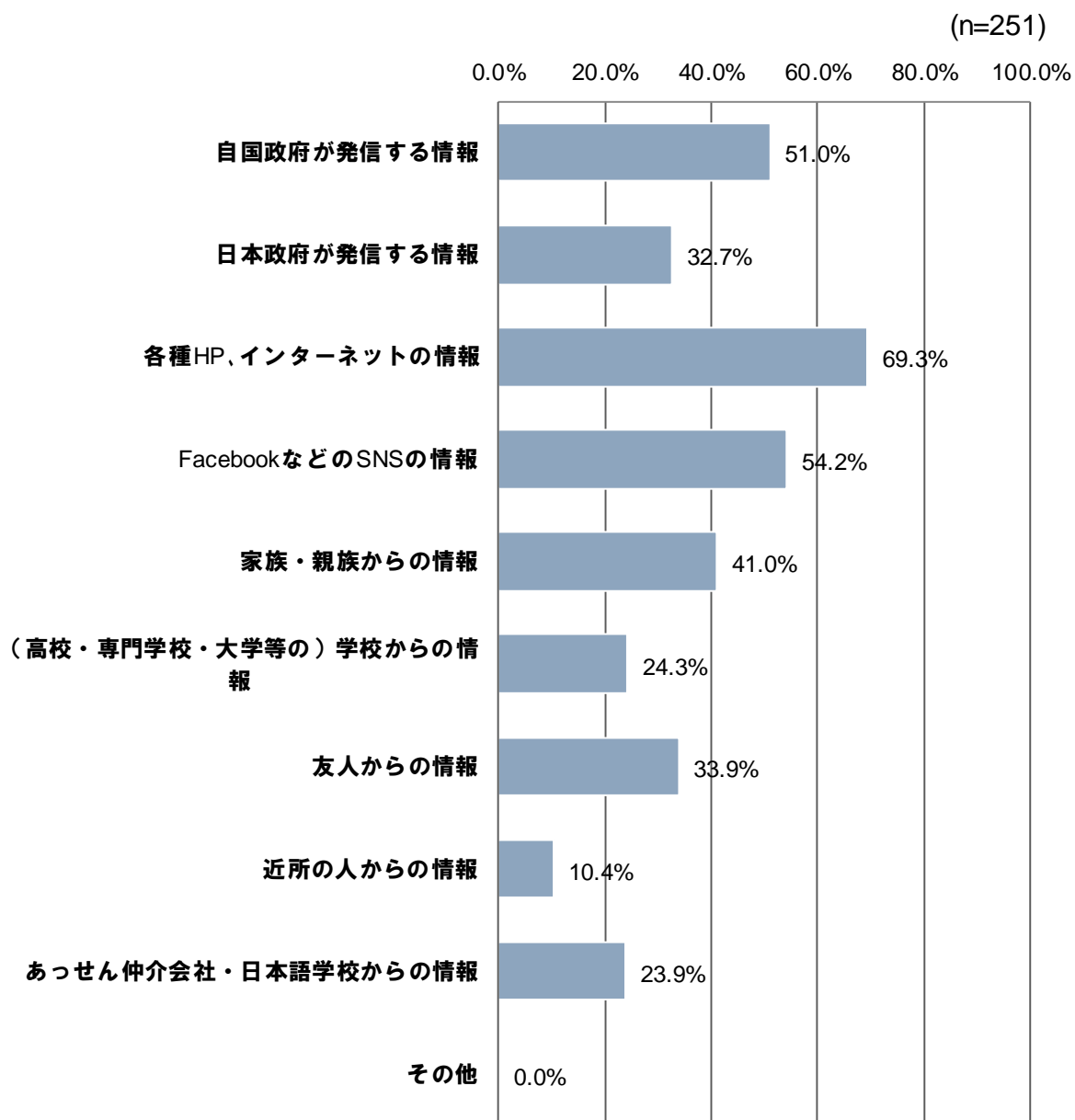
図表 IX-88 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 69.3%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (54.2%)」、「自国政府が発信する情報 (51.0%)」となっている。

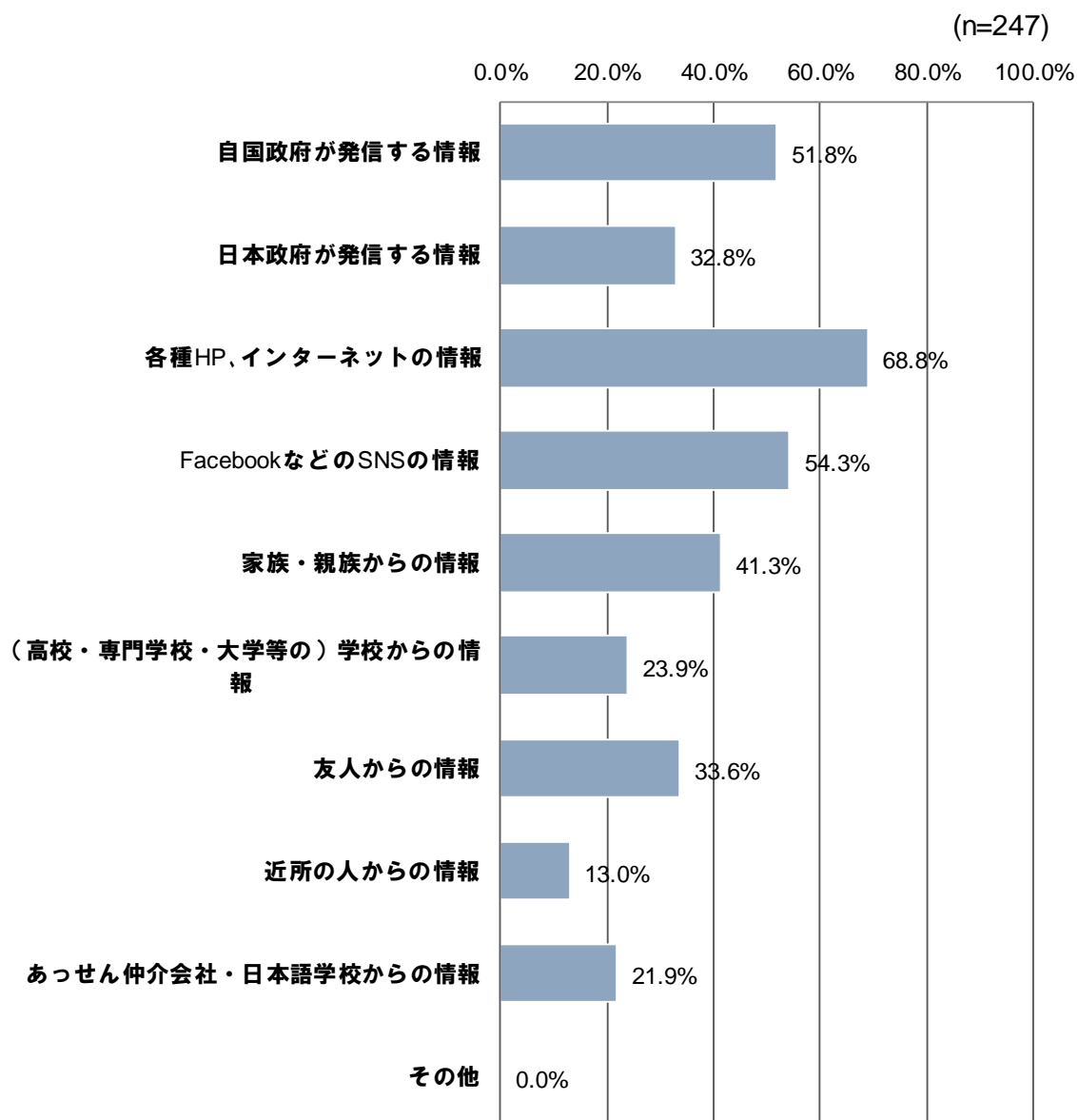
図表 IX-89 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 68.8%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (54.3%)」、「自国政府が発信する情報 (51.8%)」となっている。

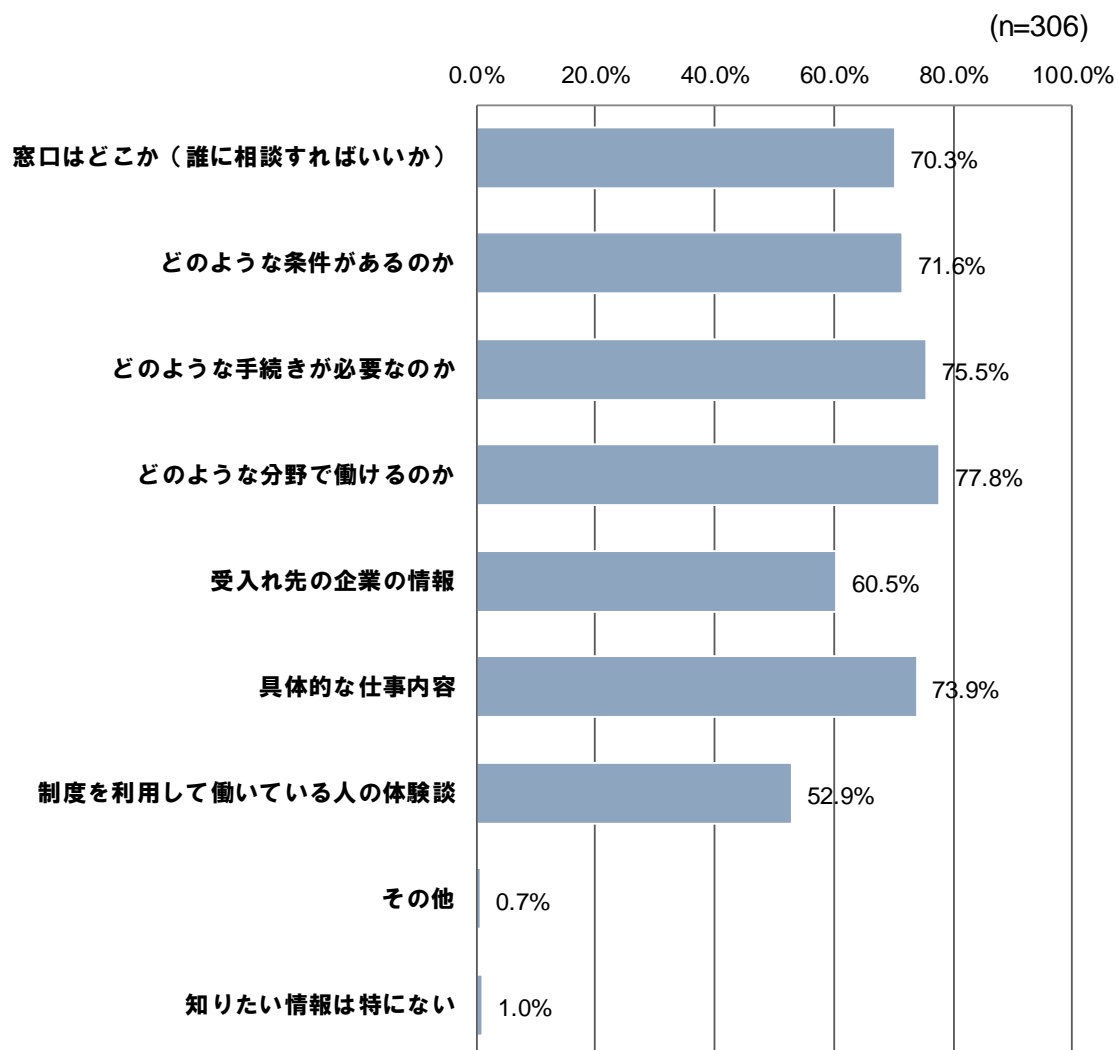
図表 IX-90 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 77.8%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（75.5%)」、「具体的な仕事内容（73.9%)」となっている。

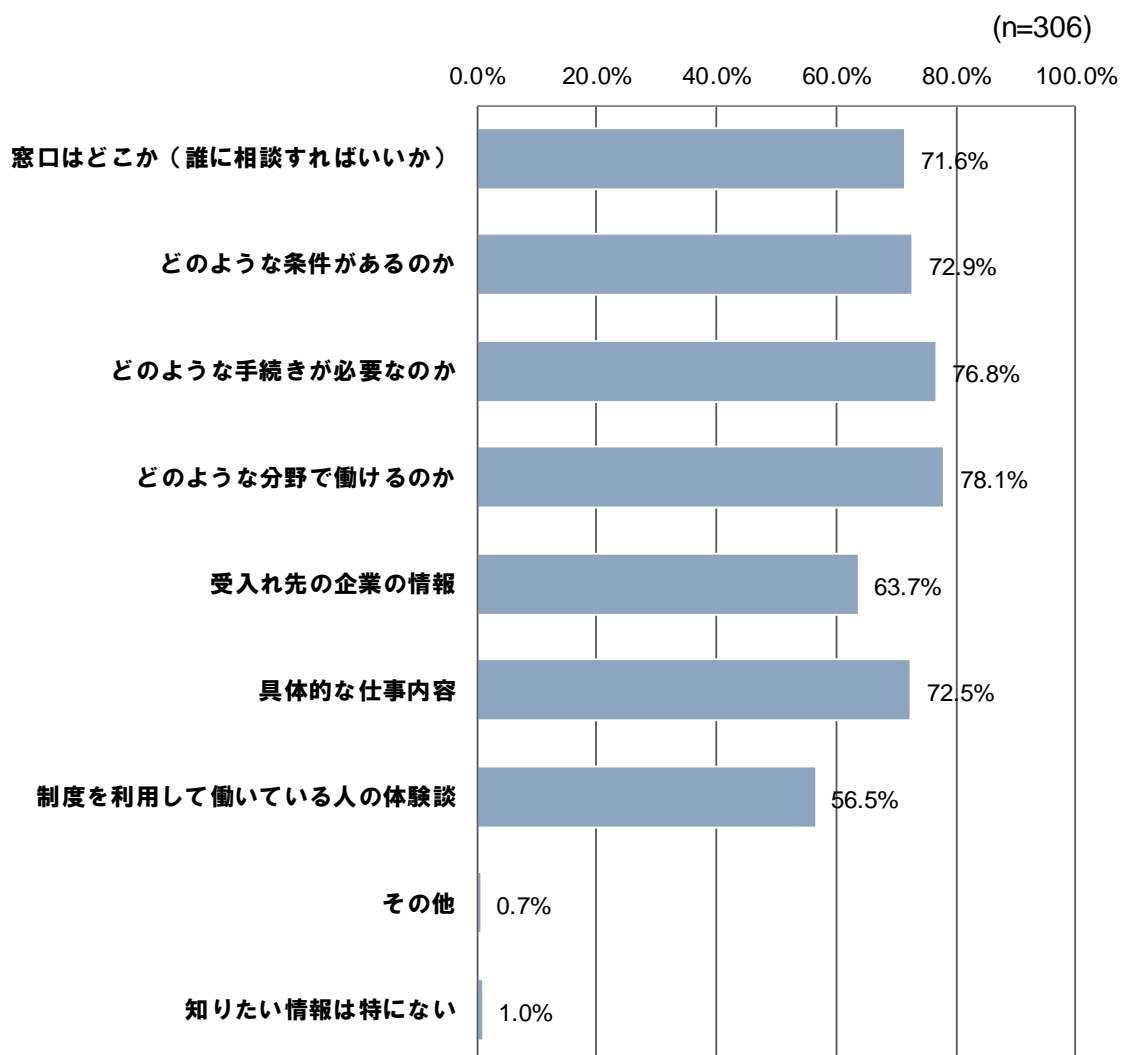
図表 IX-91 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 78.1%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（76.8%)」、「どのような条件があるのか（72.9%)」となっている。

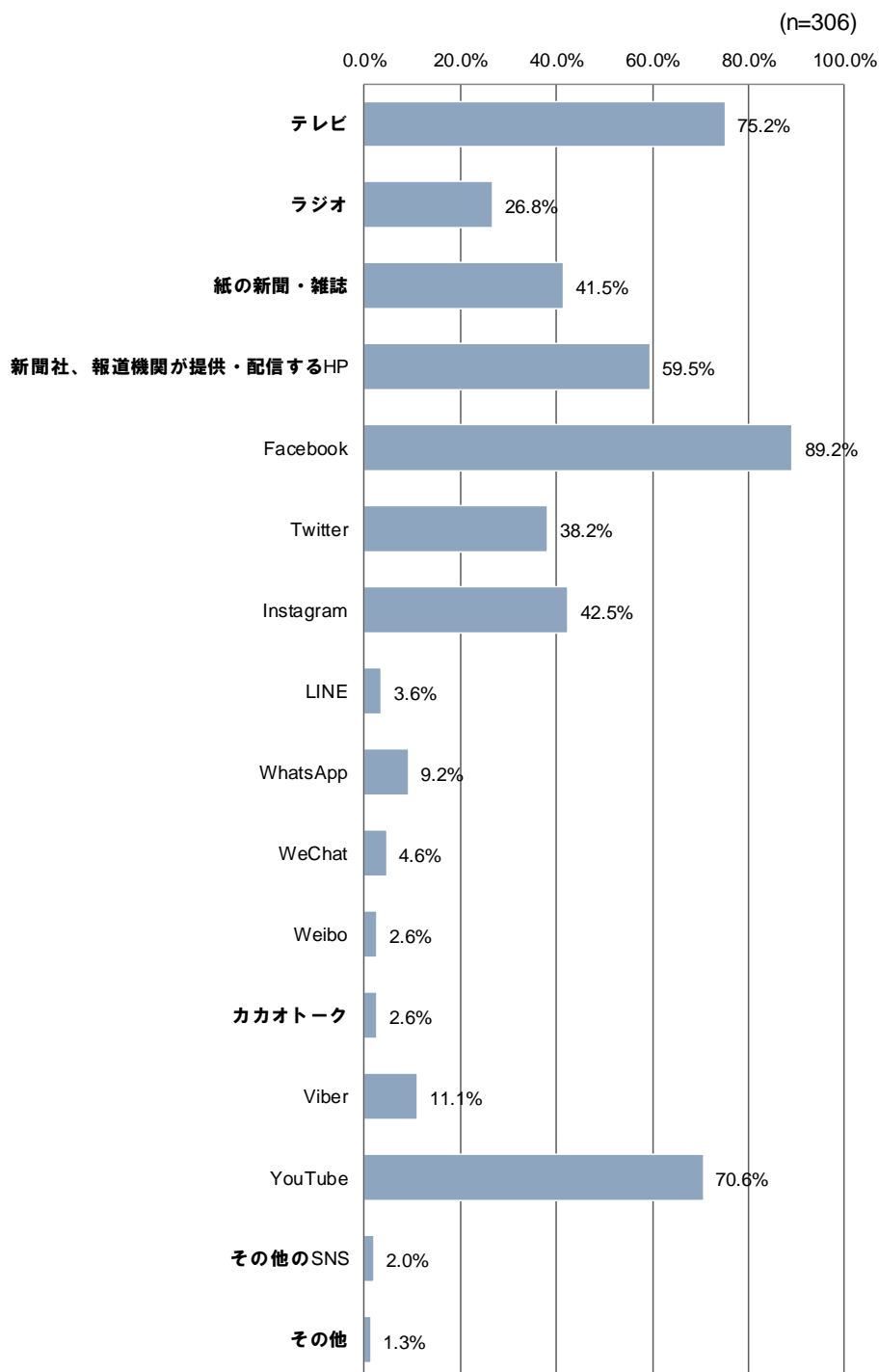
図表 IX-92 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「Facebook」の割合が最も高く 89.2%となっている。次いで、「テレビ(75.2%)」、「YouTube(70.6%)」となっている。

図表 IX-93 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(4) インド調査

① インド調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「大学院 (27.8%)」、「短期大学、専門学校 (11.4%)」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「早く (1年以内) 働きたい」の割合が最も高く 32.0%となっている。次いで、「具体的に働く準備・手続をしている (22.9%)」、「近いうちに (2～3年以内) 働きたい (22.5%)」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「IT」の割合が最も高く 42.2%となっている。次いで、「その他 (18.3%)」、「サービス (14.7%)」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く 21.6%となっている。次いで、「1年未満 (18.3%)」、「1～2年未満 (15.4%)」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1～2年未満」の割合が最も高く 36.6%となっている。次いで、「1年未満 (26.8%)」、「2～3年未満 (20.9%)」となっている。

1-5 現在の仕事：「専門技術・エンジニア」の割合が最も高く 22.7%となっている。次いで、「管理者 (マネージャー) (18.7%)」、「事務 (15.4%)」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「その他の親族」の割合が最も高く 43.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹 (29.4%)」、「学校や職場の先輩・仲間 (28.1%)」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国 (最も多い国)：「アメリカ」の割合が最も高く 43.4%となっている。次いで、「カナダ (17.8%)」、「湾岸諸国 (サウジアラビア、UAE、クウェート、など) (16.7%)」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「アメリカ」の割合が最も高く 43.8%となっている。次いで、「カナダ (13.7%)」、「湾岸諸国 (サウジアラビア、UAE、クウェート、など) (13.1%)」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「お金が稼げること (賃金が高いこと)」の割合が最も高く 52.9%となっている。次いで、「仕事の内容 (51.0%)」、「スキルアップができること (47.1%)」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 78.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (17.6%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (3.3%)」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く 65.3%となっている。次いで、「お金が稼げた (賃金が高かった) (60.5%)」、「働く環境がよかった (56.5%)」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「アメリカ」の割合が最も高く 70.0%となっている。次いで、「オーストラリア（46.7%）」、「カナダ（45.3%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「アメリカ」の割合が最も高く 55.3%となっている。次いで、「カナダ（39.3%）」、「オーストラリア（30.7%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「教育歴・学歴を持っていること」の割合が最も高く 69.6%となっている。次いで、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（56.0%）」、「相手国の言語スキルがあること（52.2%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 66.0%となっている。次いで、「スキルアップができること（64.0%）」、「仕事の内容が望むものであること（62.3%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 58.3%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報（55.0%）」、「家族・親族からのすすめ（54.3%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 76.5%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（64.4%）」、「生活を楽しめる（59.8%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 38.6%、「特定技能制度」では 35.6%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 47.4%、「特定技能制度」では 44.3%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 63.4%となっている。次いで、「自国政府が発信する情報（39.7%）」、「日本政府が発信する情報（38.4%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 59.6%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（37.3%）」、「自国政府が発信する情報（36.0%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 60.8%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（55.6%）」、「どのような分野で働けるのか（53.6%）」となっている。（特定技能制度）「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 55.9%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（53.3%）」、「具体的な仕事内容（52.6%）」となっている。

5) （海外のことに限らず）普段の生活で得ている情報源

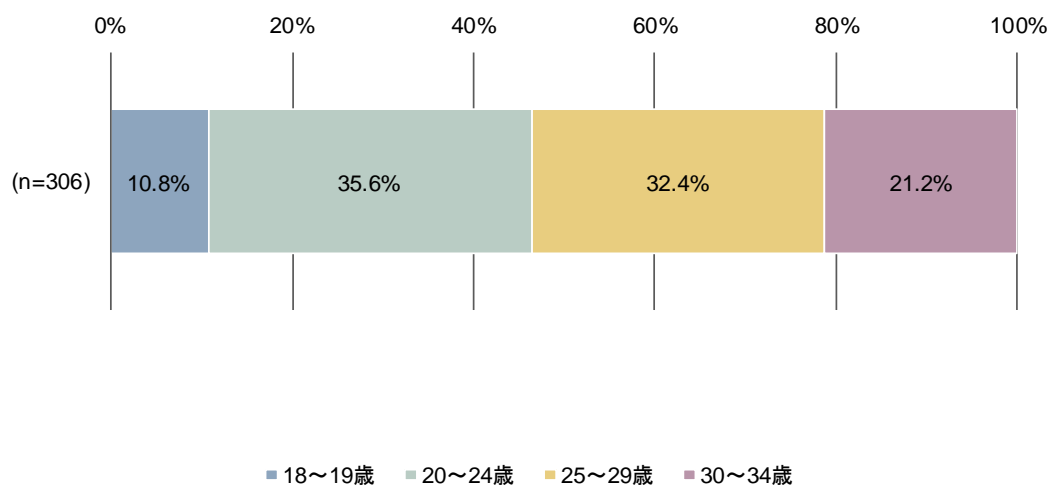
1-22 「YouTube」の割合が最も高く 74.8%となっている。次いで、「テレビ（69.0%）」、「新聞社、報道機関が提供・配信する HP（64.4%）」となっている。

調査結果

1) q102 年齢

「20～24歳」の割合が最も高く 35.6%となっている。次いで、「25～29歳 (32.4%)」、「30～34歳 (21.2%)」となっている。

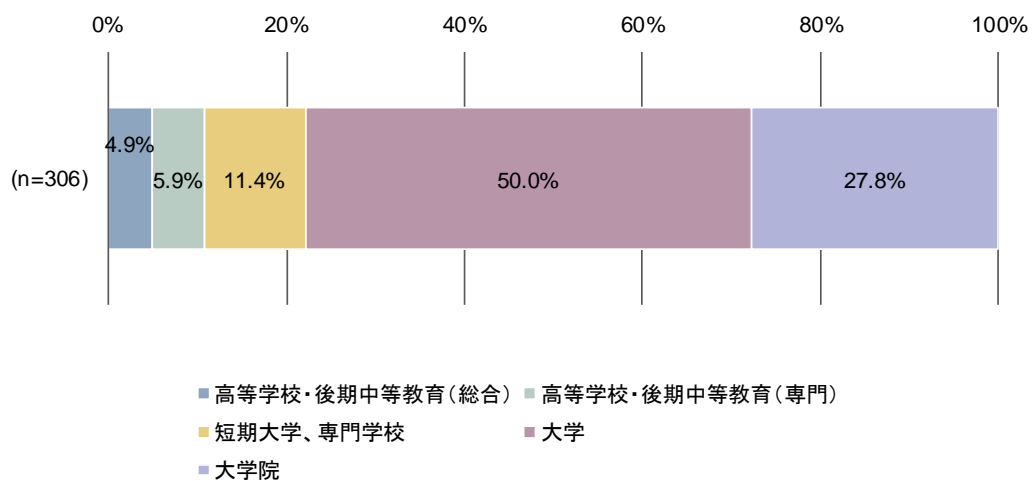
図表 IX-94 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「大学院 (27.8%)」、「短期大学、専門学校 (11.4%)」となっている。

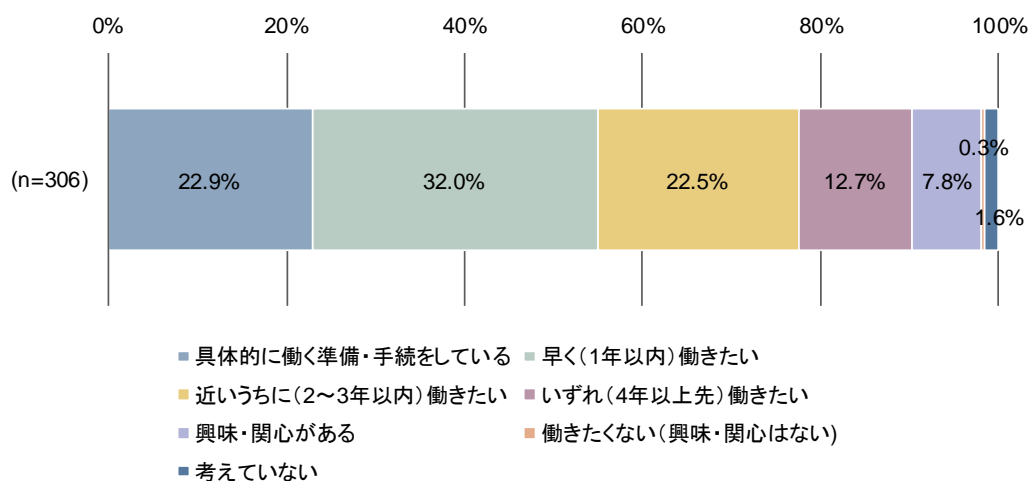
図表 IX-95 q103 最終学歴



3) q105 今後の国外就労希望

「早く（1年以内）働きたい」の割合が最も高く 32.0%となっている。次いで、「具体的に働く準備・手続をしている（22.9%）」、「近いうちに（2～3年以内）働きたい（22.5%）」となっている。

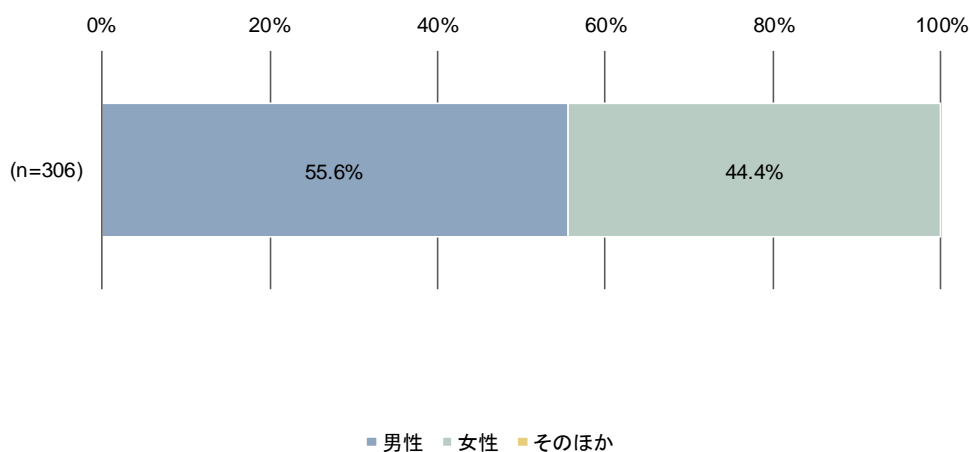
図表 IX-96 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「男性」の割合が最も高く 55.6%となっている。次いで、「女性(44.4%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

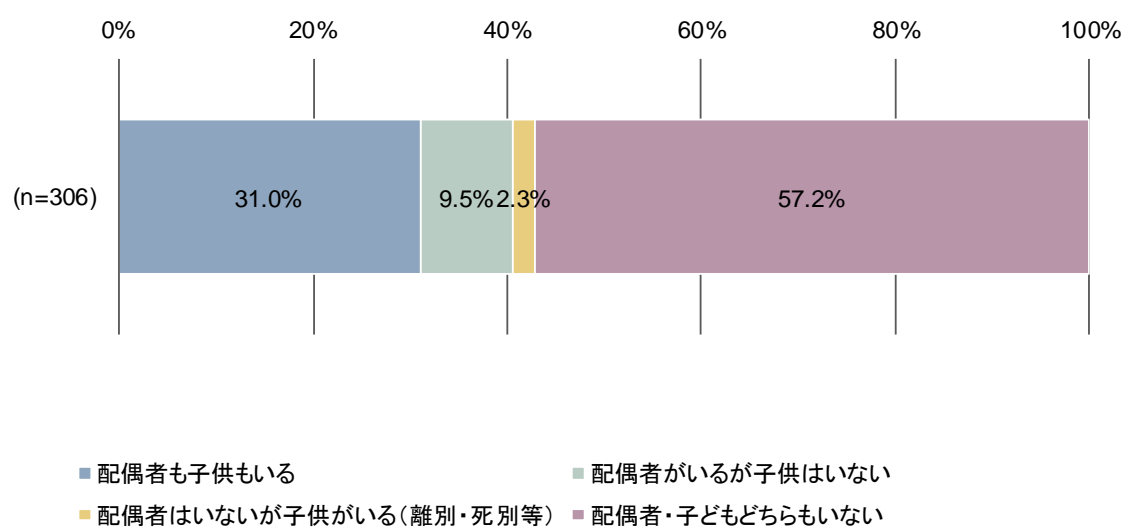
図表 IX-97 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者・子どもどちらもいない」の割合が最も高く 57.2%となっている。次いで、「配偶者も子供もいる (31.0%)」、「配偶者がいるが子供はいない (9.5%)」となっている。

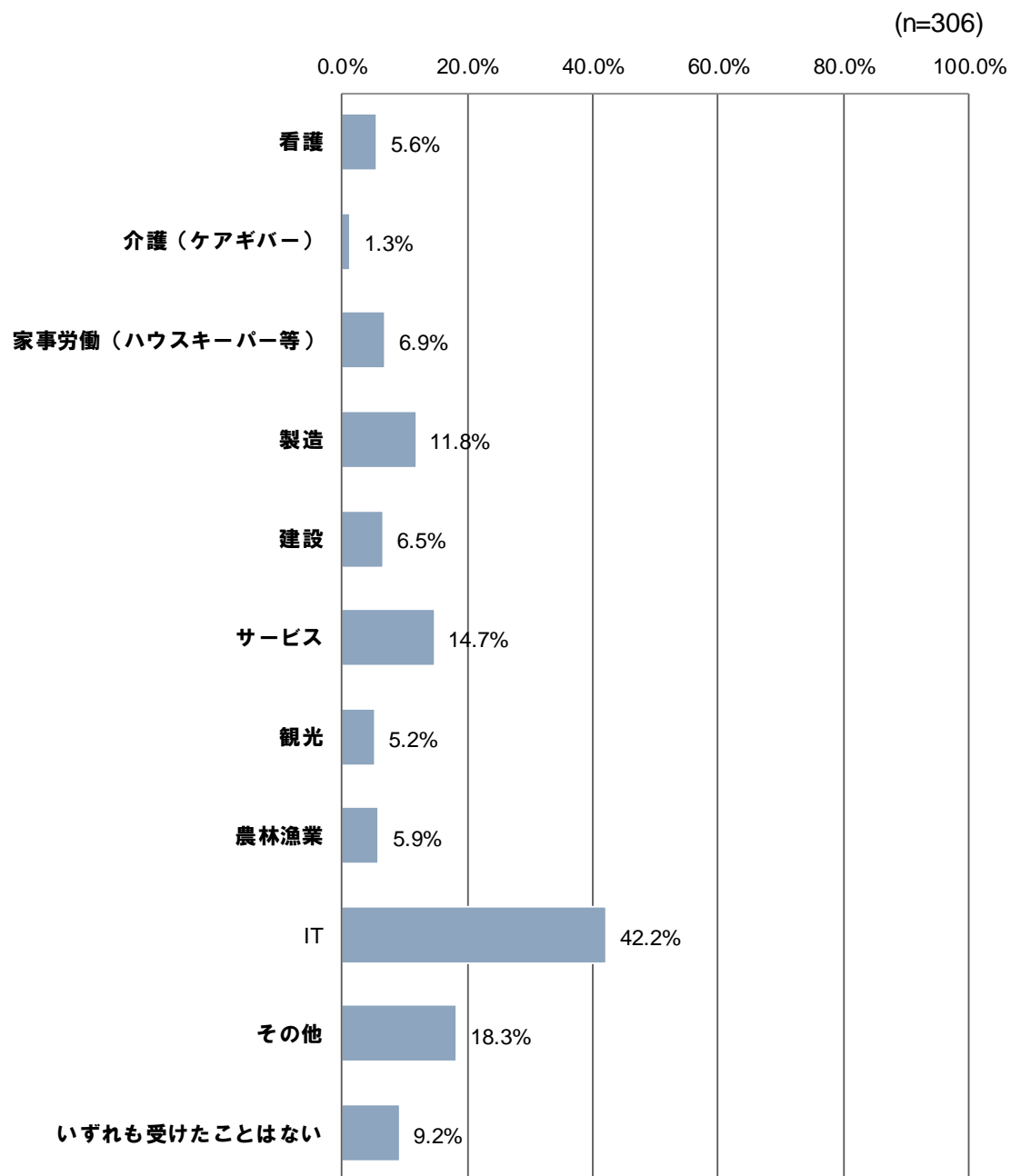
図表 IX-98 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「IT」の割合が最も高く 42.2%となっている。次いで、「その他(18.3%)」、「サービス(14.7%)」となっている。

図表 IX-99 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

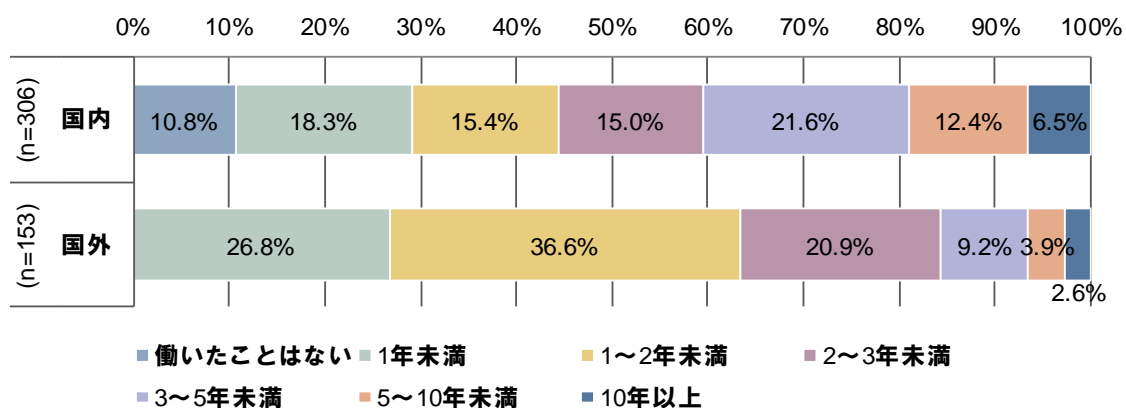


7) q4 職歴

国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く21.6%となっている。次いで、「1年未満（18.3%）」、「1～2年未満（15.4%）」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1～2年未満」の割合が最も高く36.6%となっている。次いで、「1年未満（26.8%）」、「2～3年未満（20.9%）」となっている。

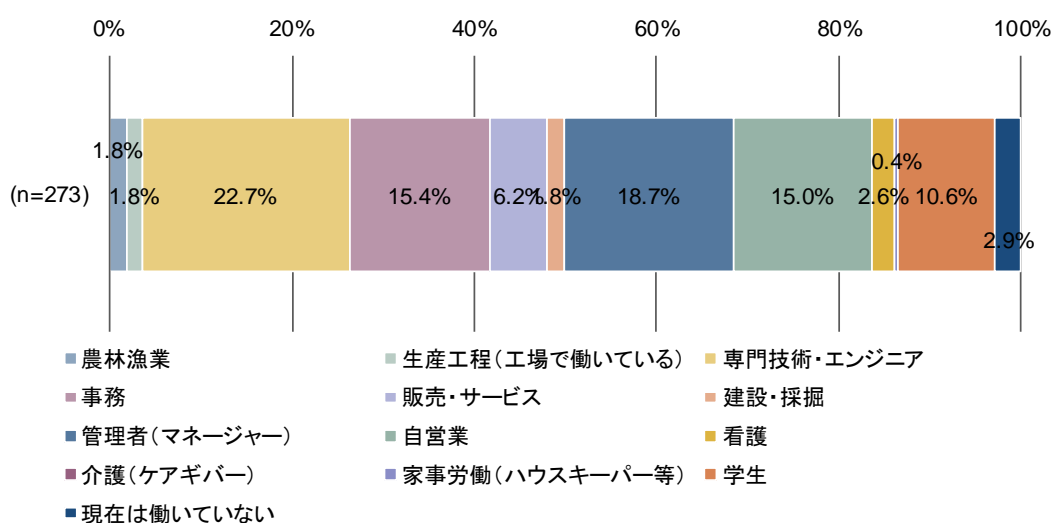
図表 IX-100 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「専門技術・エンジニア」の割合が最も高く22.7%となっている。次いで、「管理者（マネージャー）（18.7%）」、「事務（15.4%）」となっている。

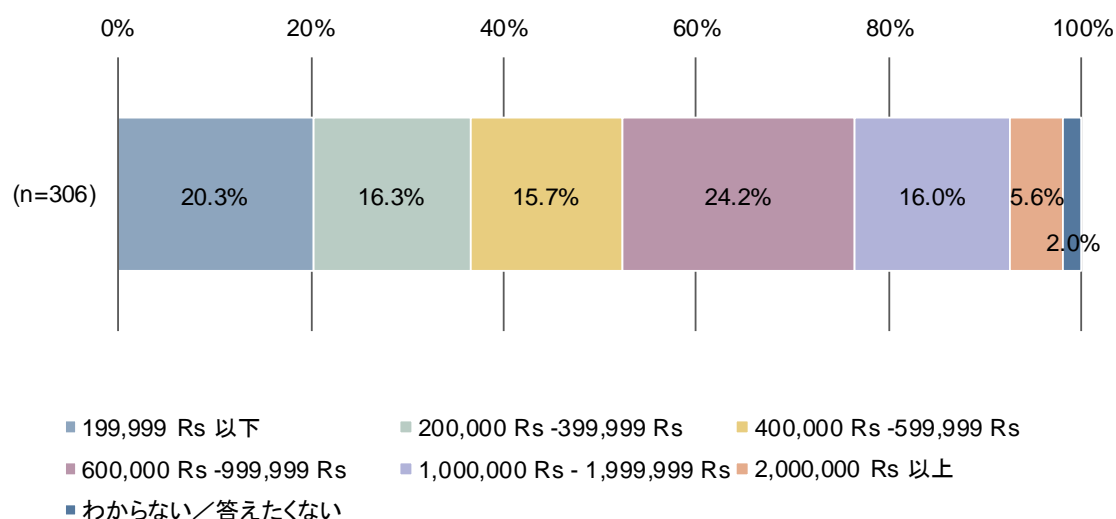
図表 IX-101 q5 現在のお仕事



9) q6_IN (統合)【インド】世帯年収 (税込)

「600,000 Rs -999,999 Rs」の割合が最も高く 24.2%となっている。次いで、「199,999 Rs 以下 (20.3%)」、「200,000 Rs -399,999 Rs (16.3%)」となっている。

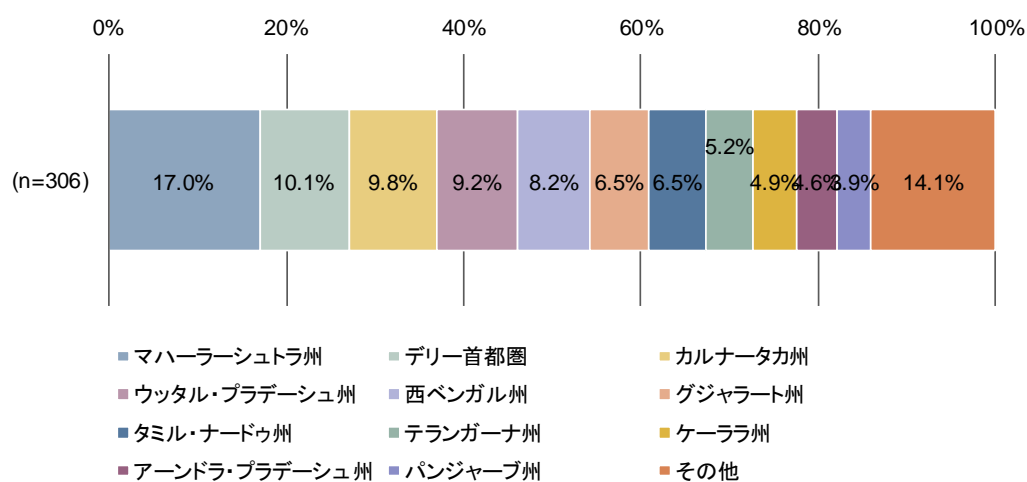
図表 IX-102 q6_IN (統合)【インド】世帯年収 (税込)



10) q7_IN (統合)【インド】居住地

「マハーラーシュトラ州」の割合が最も高く 17.0%となっている。次いで、「その他 (14.1%)」、「デリー首都圏 (10.1%)」となっている。

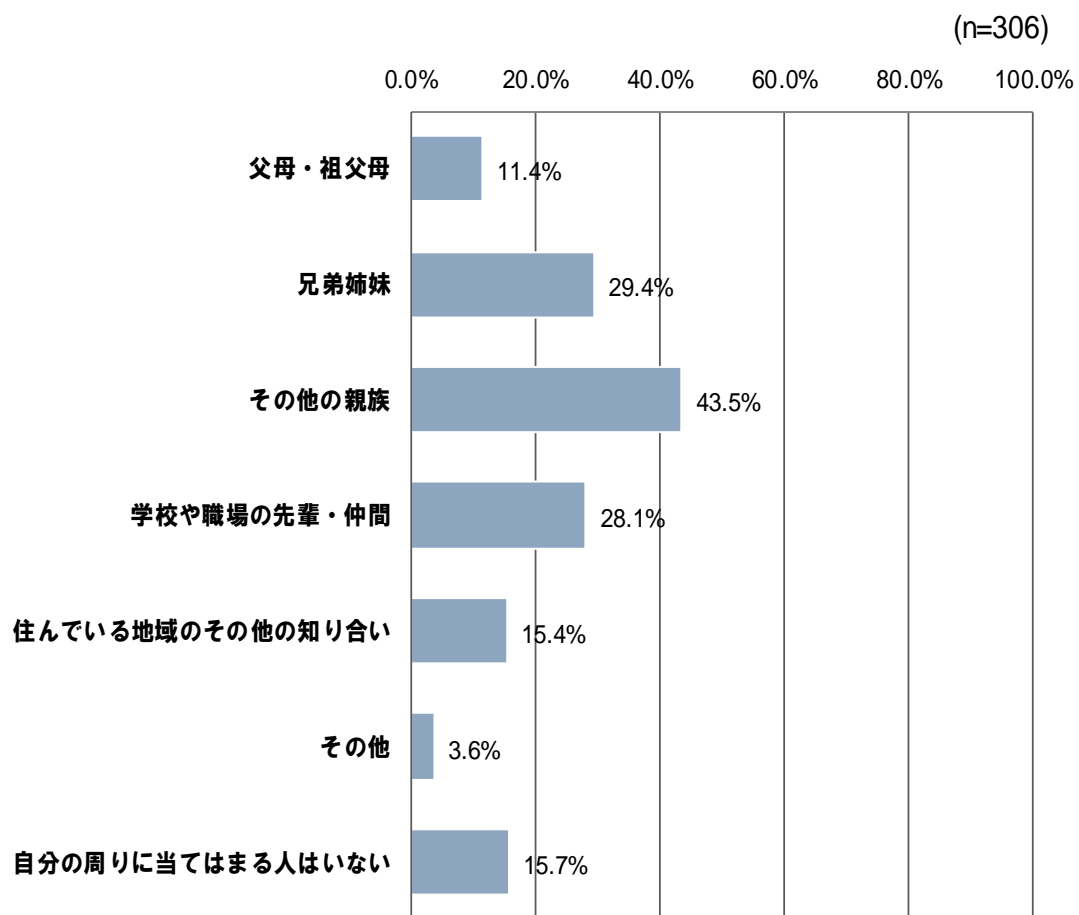
図表 IX-103 q7_IN (統合)【インド】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「その他の親族」の割合が最も高く 43.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹 (29.4%)」、「学校や職場の先輩・仲間 (28.1%)」となっている。

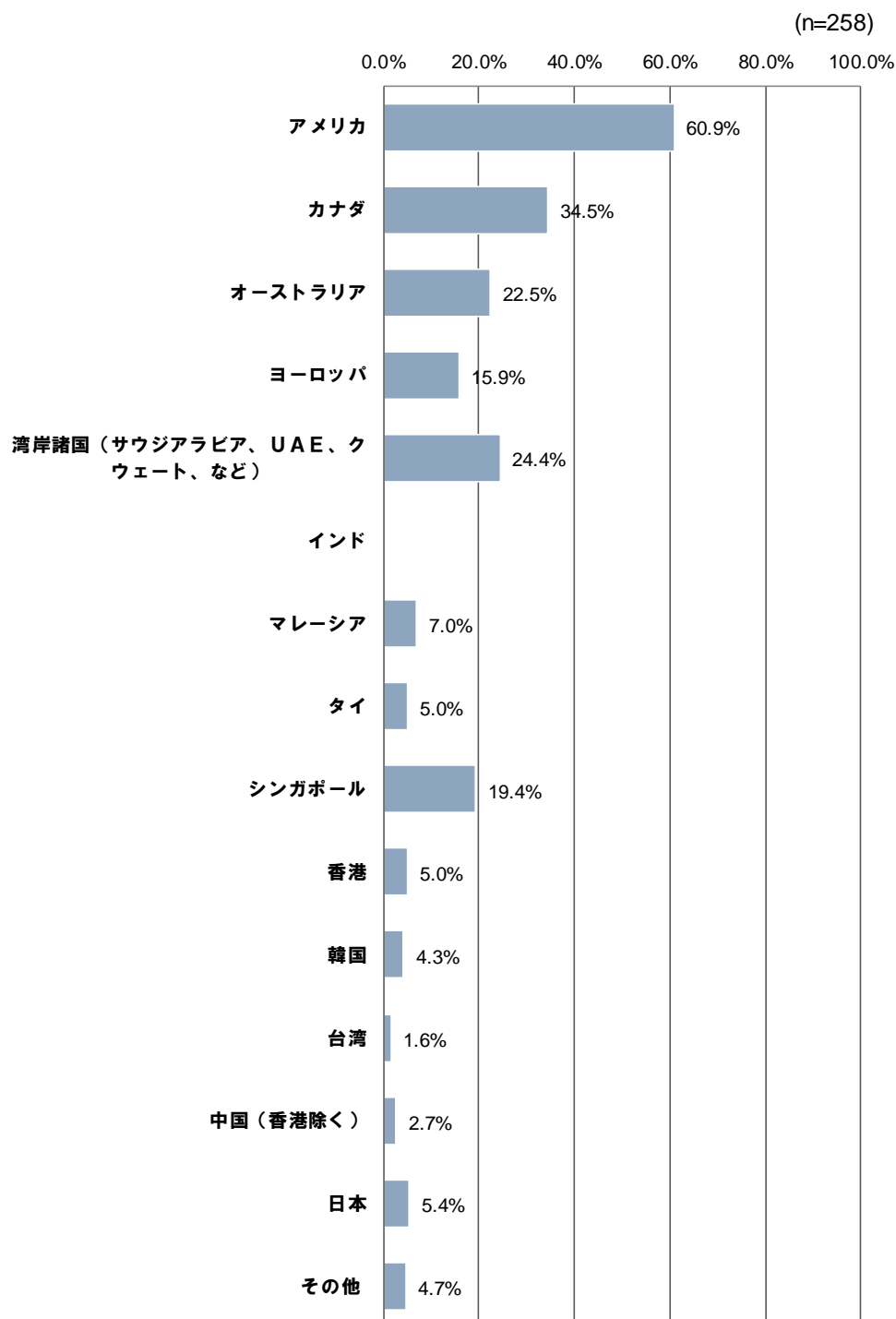
図表 IX-104 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「アメリカ」の割合が最も高く 60.9%となっている。次いで、「カナダ（34.5%）」、「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）（24.4%）」となっている。

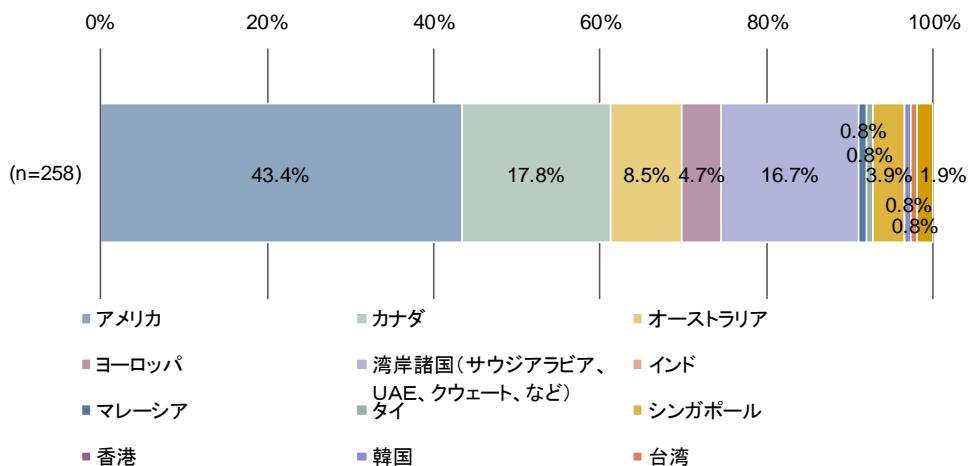
図表 IX-105 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「アメリカ」の割合が最も高く 43.4%となっている。次いで、「カナダ（17.8%）」、「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）（16.7%）」となっている。

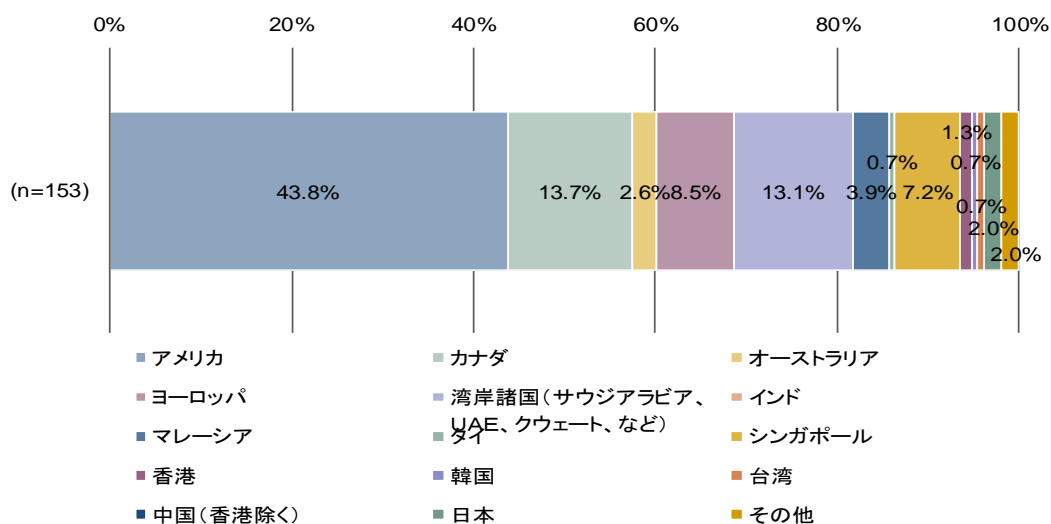
図表 IX-106 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「アメリカ」の割合が最も高く 43.8%となっている。次いで、「カナダ（13.7%）」、「湾岸諸国（サウジアラビア、UAE、クウェート、など）（13.1%）」となっている。

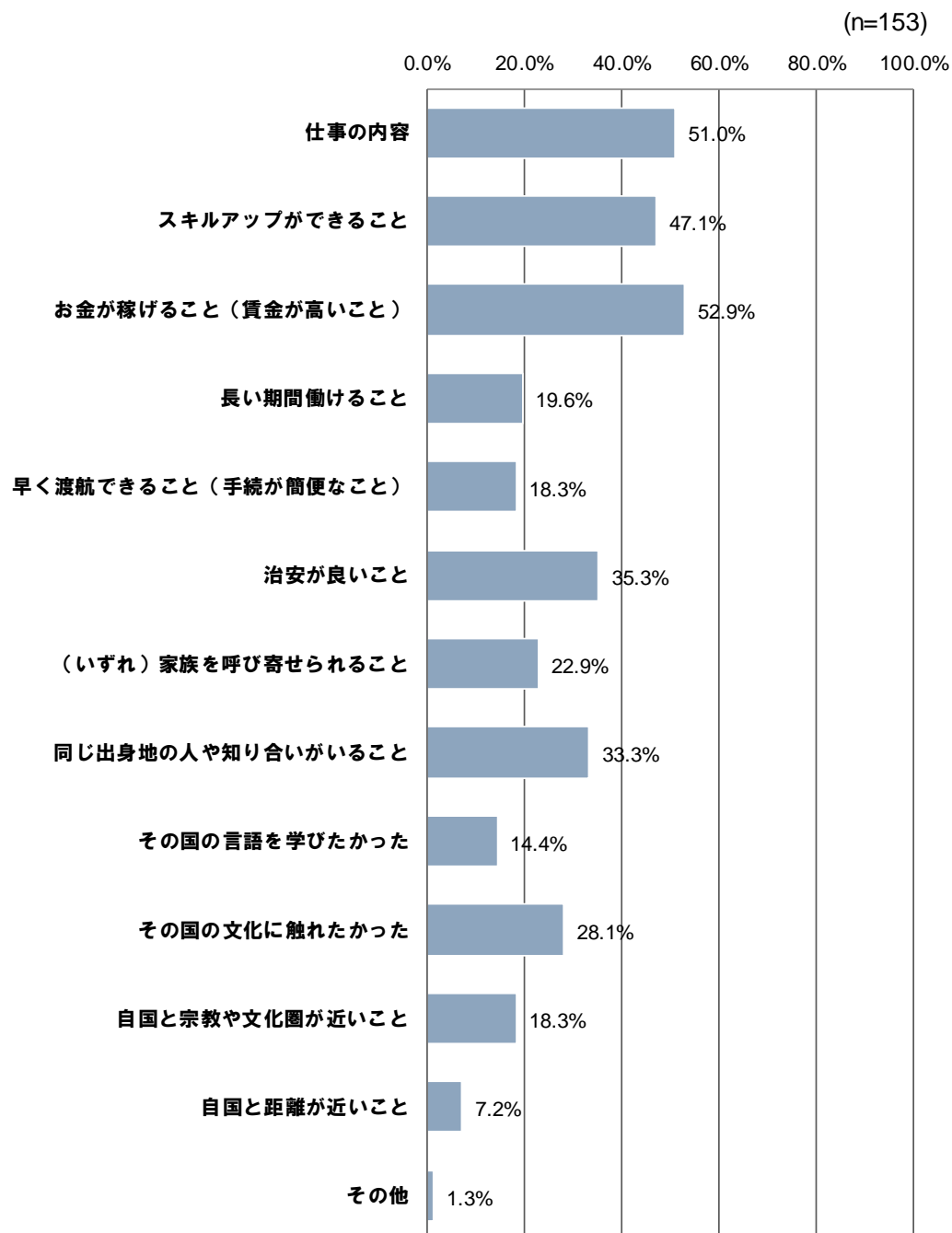
図表 IX-107 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 52.9%となっている。次いで、「仕事の内容（51.0%）」、「スキルアップができること（47.1%）」となっている。

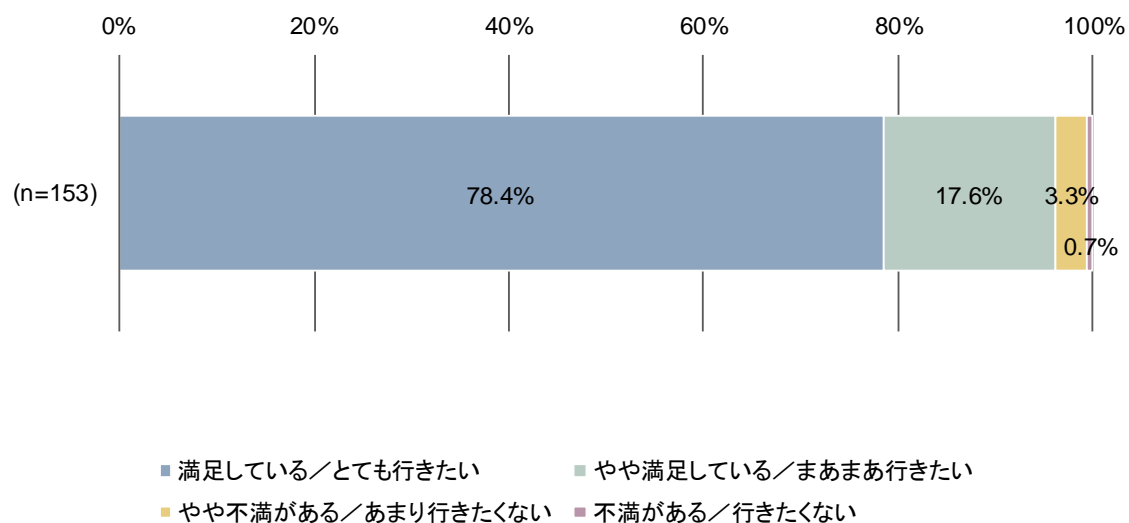
図表 IX-108 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 78.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (17.6%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (3.3%)」となっている。

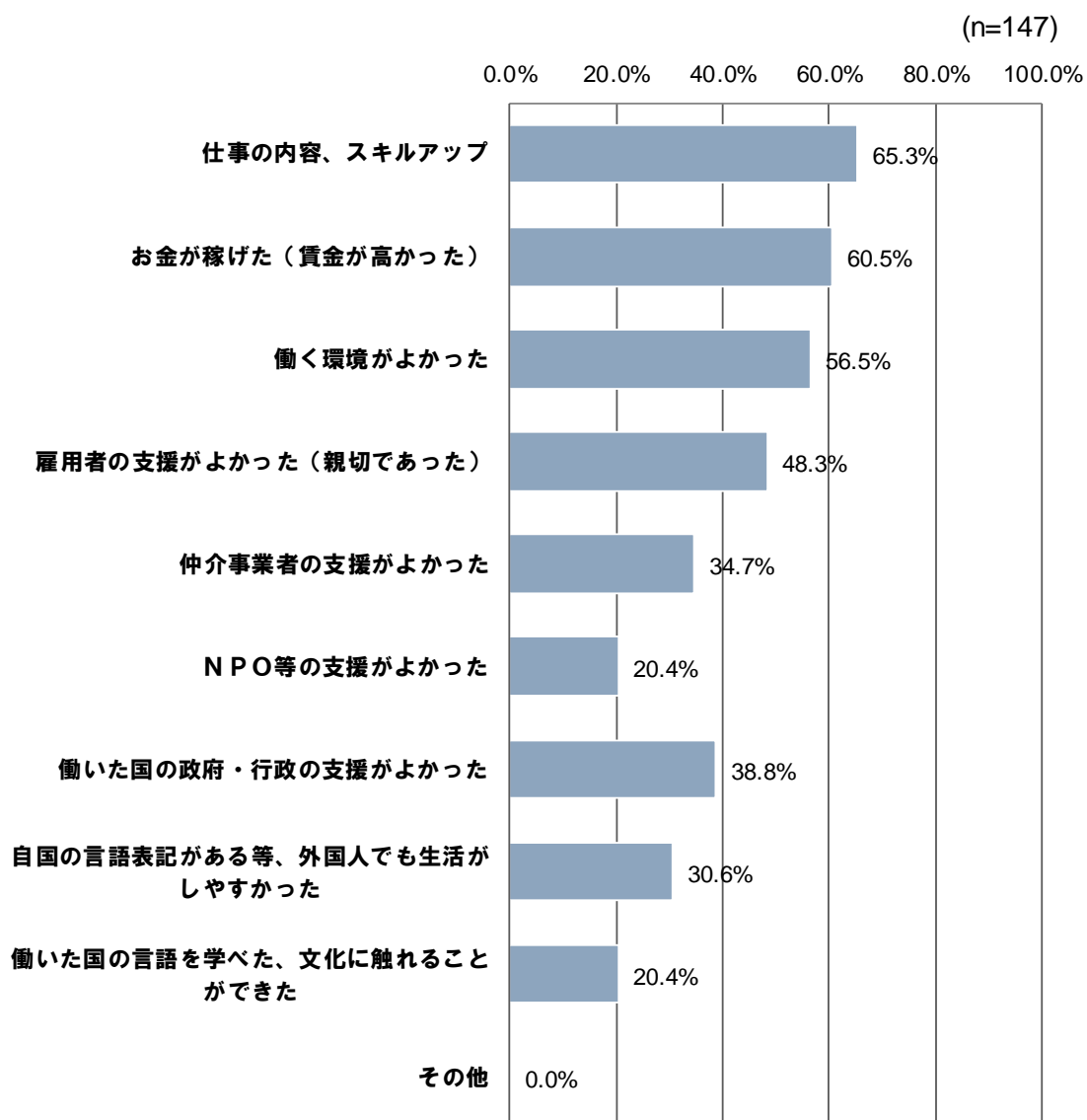
図表 IX-109 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「仕事の内容、スキルアップ」の割合が最も高く 65.3%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（60.5%）」、「働く環境がよかった（56.5%）」となっている。

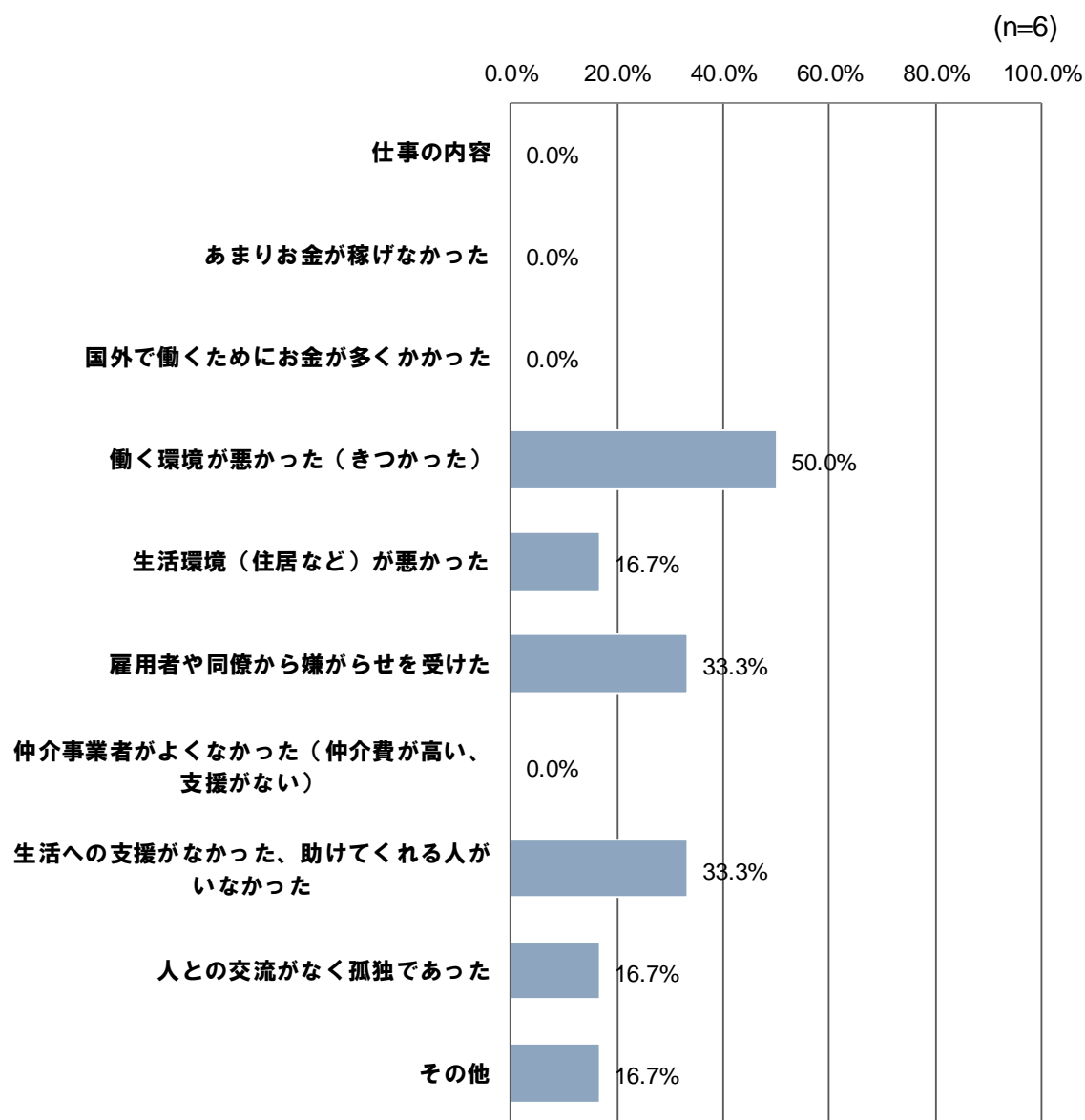
図表 IX-110 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「働く環境が悪かった（きつかった）」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた（33.3%）」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった（33.3%）」、「生活環境（住居など）が悪かった（16.7%）」、「人との交流がなく孤独であった（16.7%）」、「その他（16.7%）」となっている。

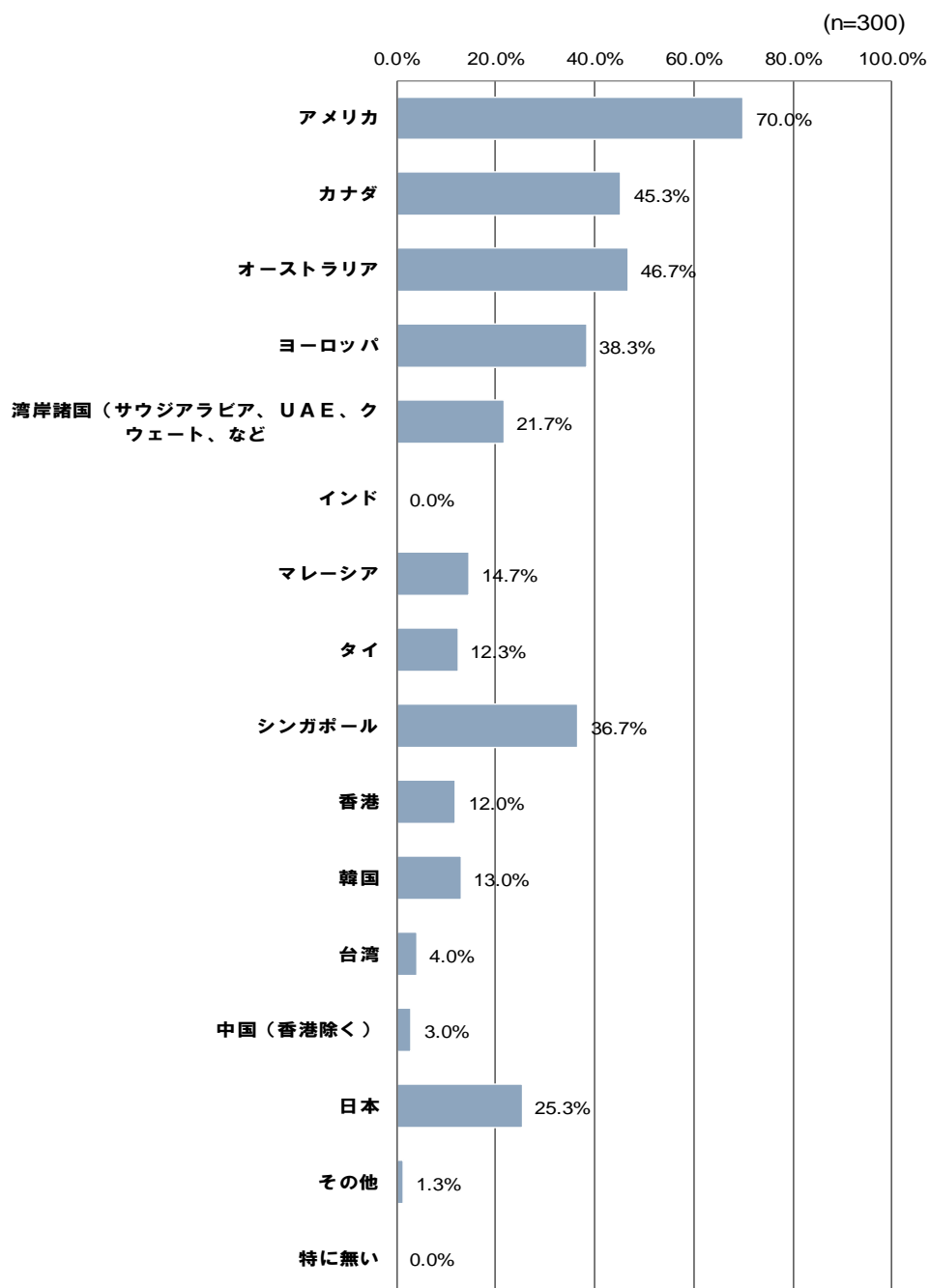
図表 IX-111 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「アメリカ」の割合が最も高く 70.0%となっている。次いで、「オーストラリア (46.7%)」、「カナダ (45.3%)」となっている。

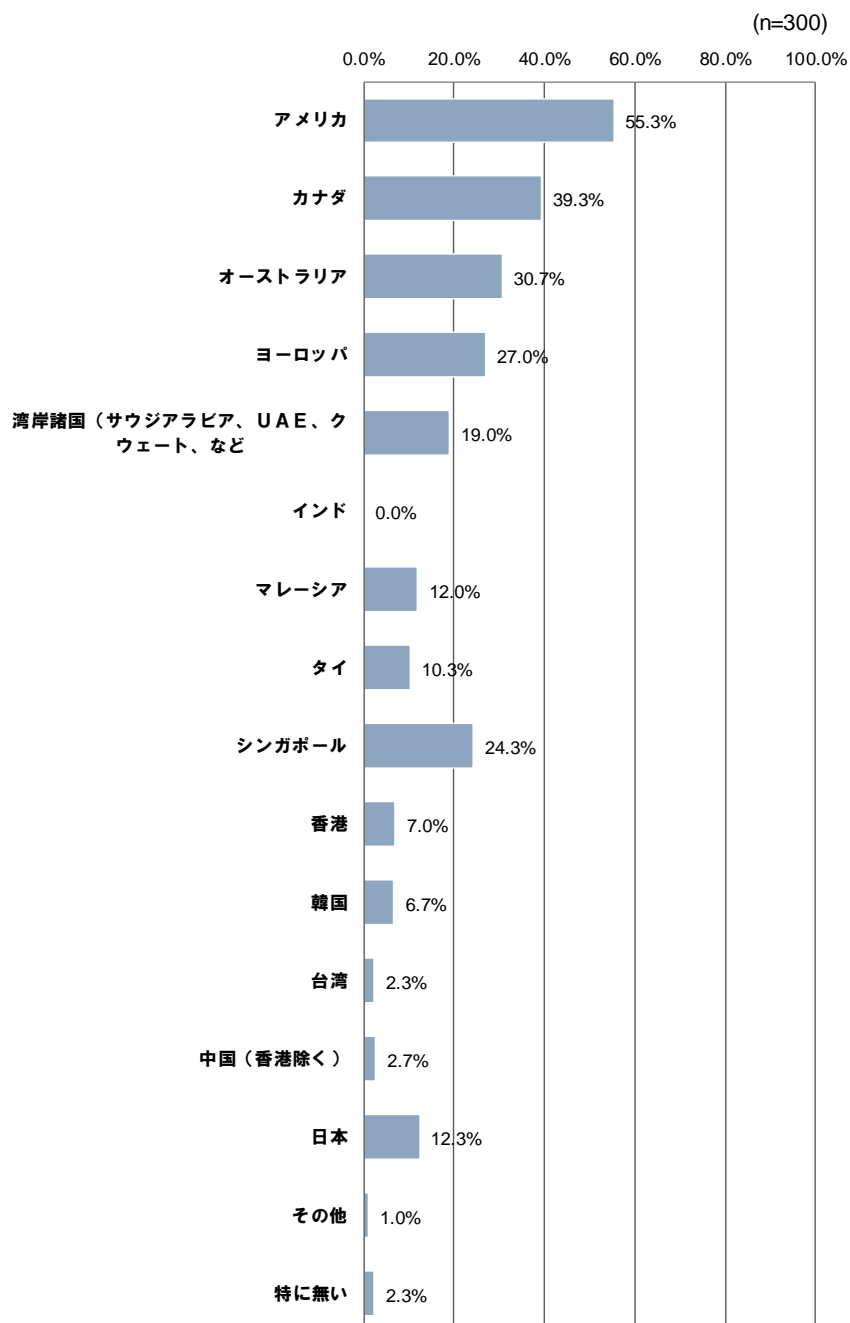
図表 IX-112 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「アメリカ」の割合が最も高く 55.3%となっている。次いで、「カナダ（39.3%）」、「オーストラリア（30.7%）」となっている。

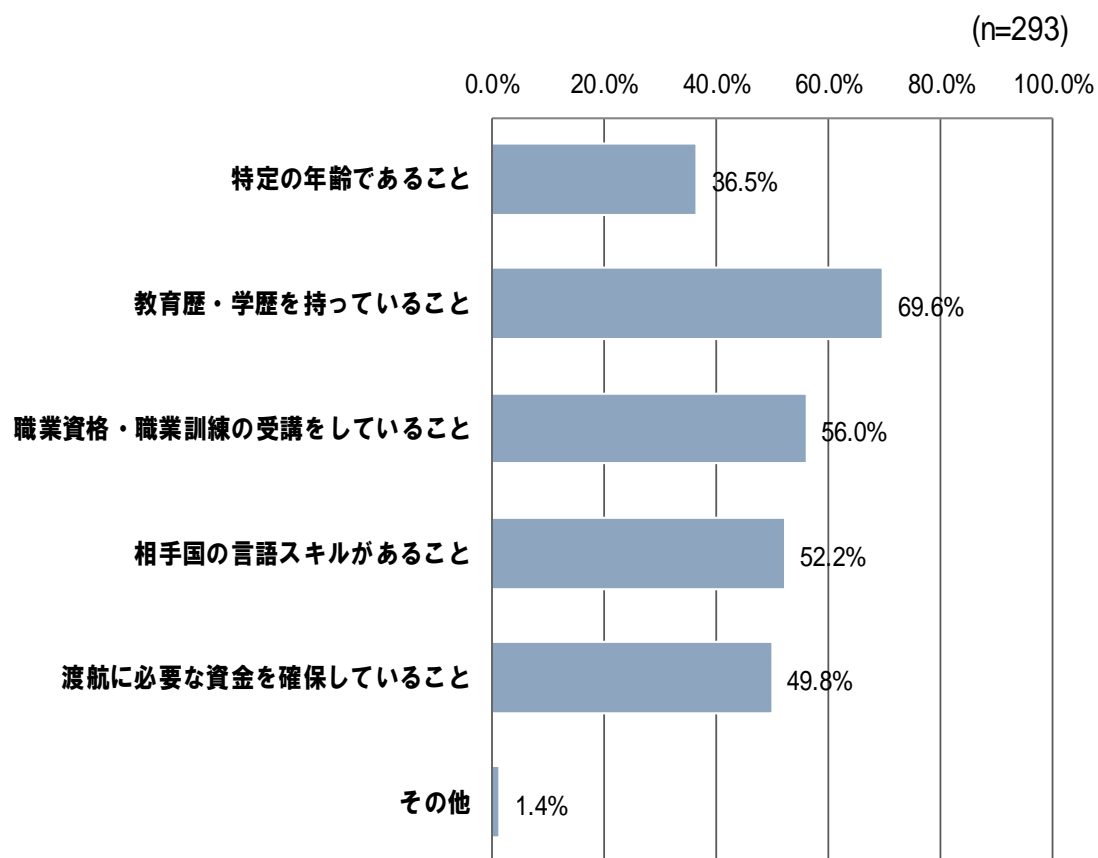
図表 IX-113 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「教育歴・学歴を持っていること」の割合が最も高く 69.6%となっている。次いで、「職業資格・職業訓練の受講をしていること (56.0%)」、「相手国の言語スキルがあること (52.2%)」となっている。

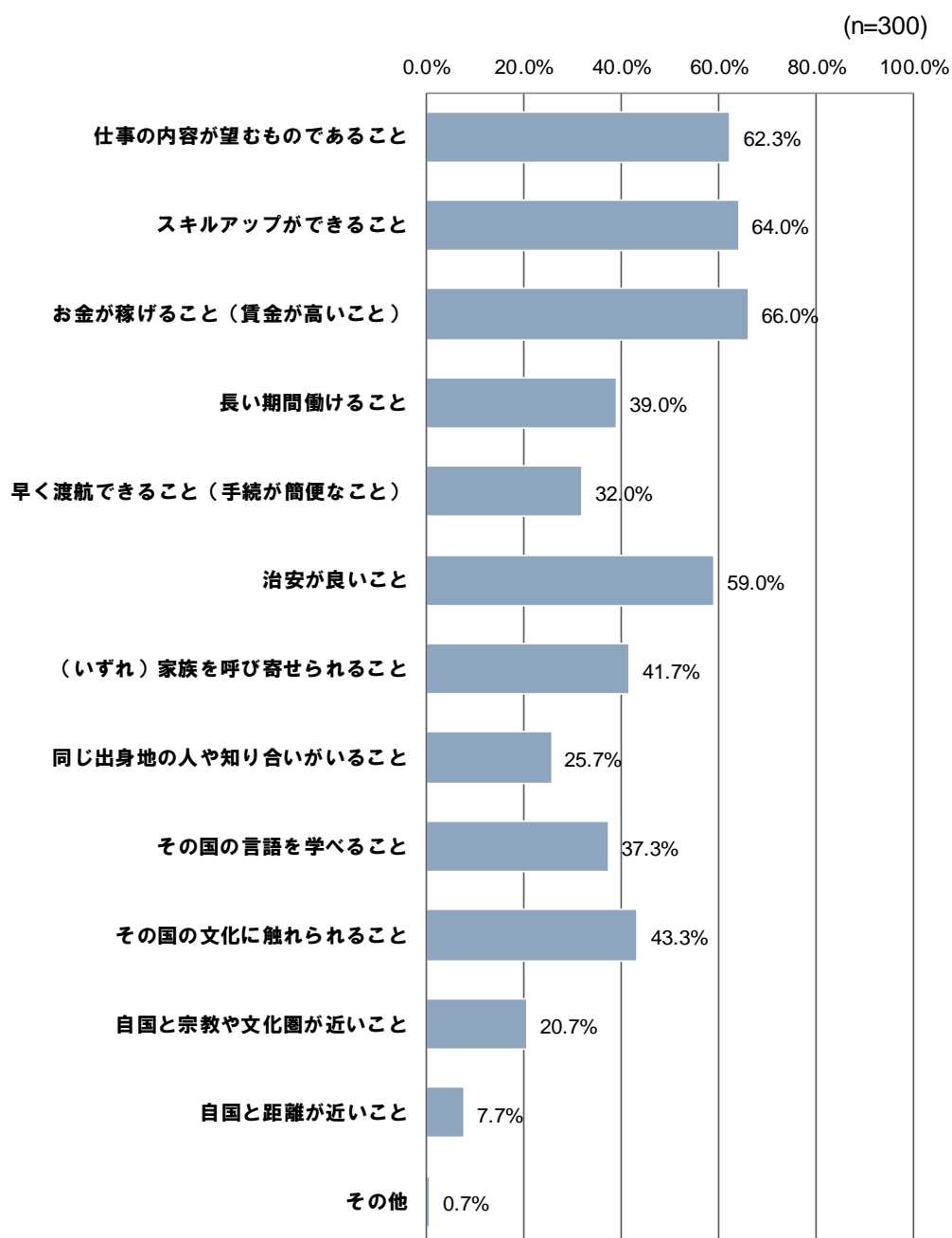
図表 IX-114 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 66.0%となっている。次いで、「スキルアップができること（64.0%）」、「仕事の内容が望むものであること（62.3%）」となっている。

図表 IX-115 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

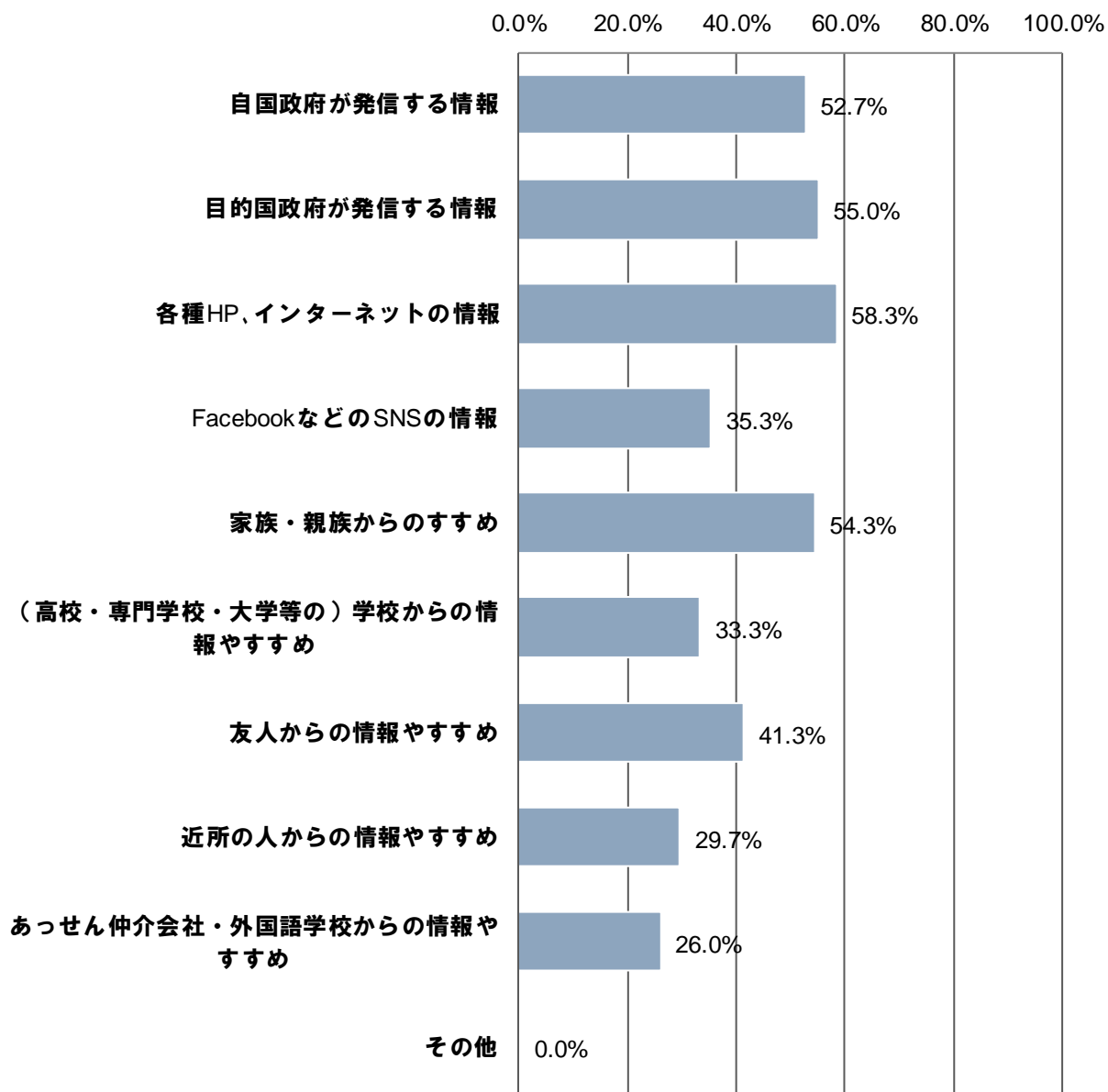


23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 58.3%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報（55.0%）」、「家族・親族からのすすめ（54.3%）」となっている。

図表 IX-116 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

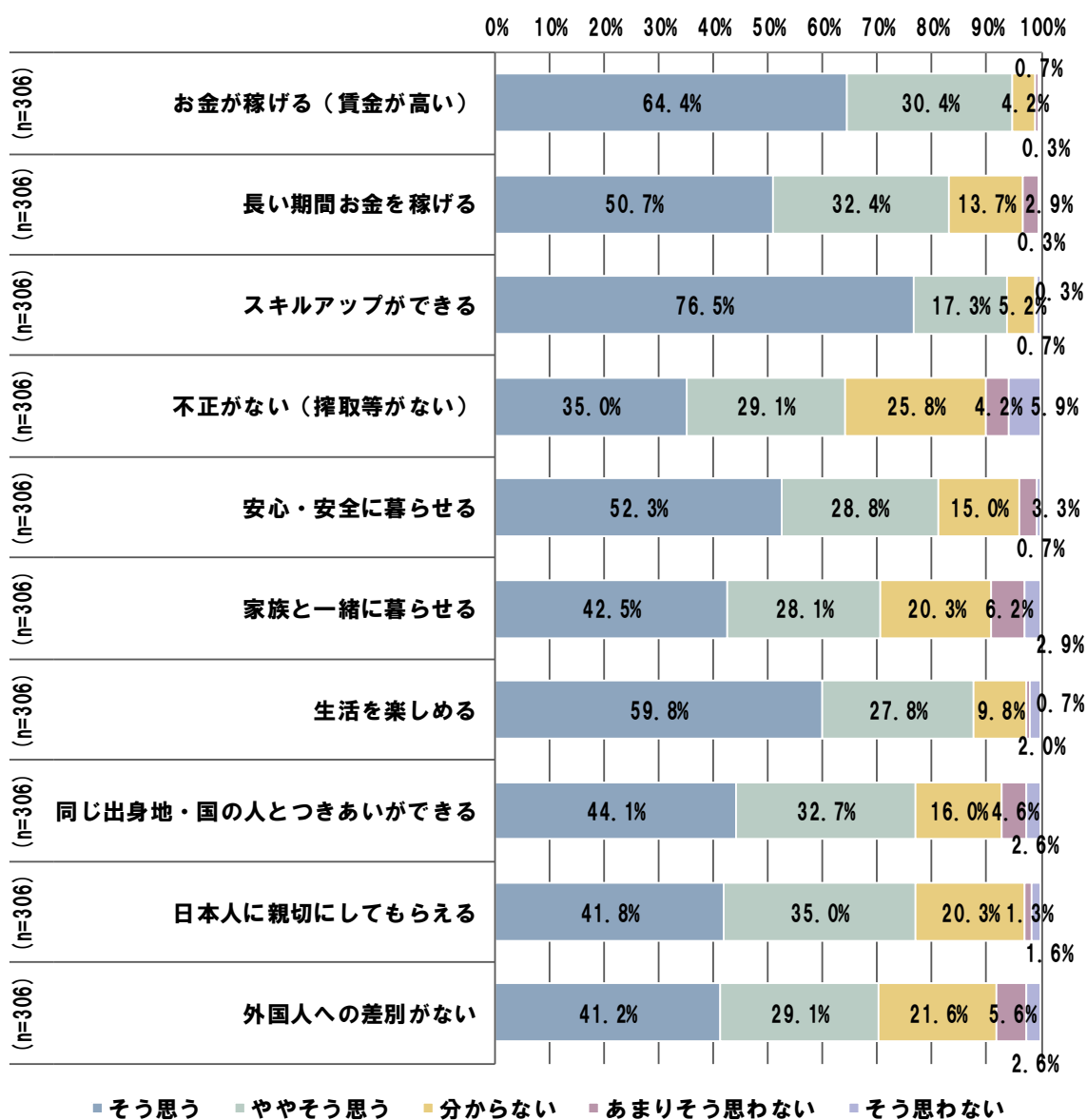
(n=300)



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く76.5%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（64.4%）」、「生活を楽しめる（59.8%）」となっている。

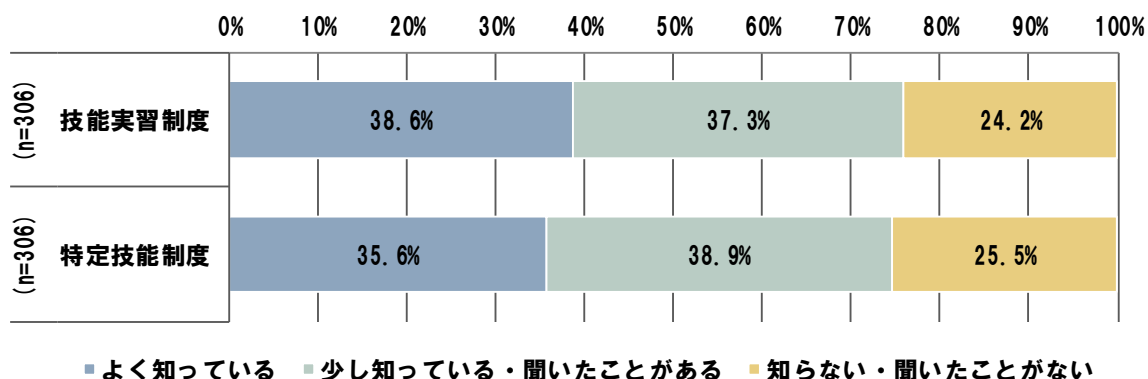
図表 IX-117 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では38.6%、「技能実習制度」では35.6%となっている。

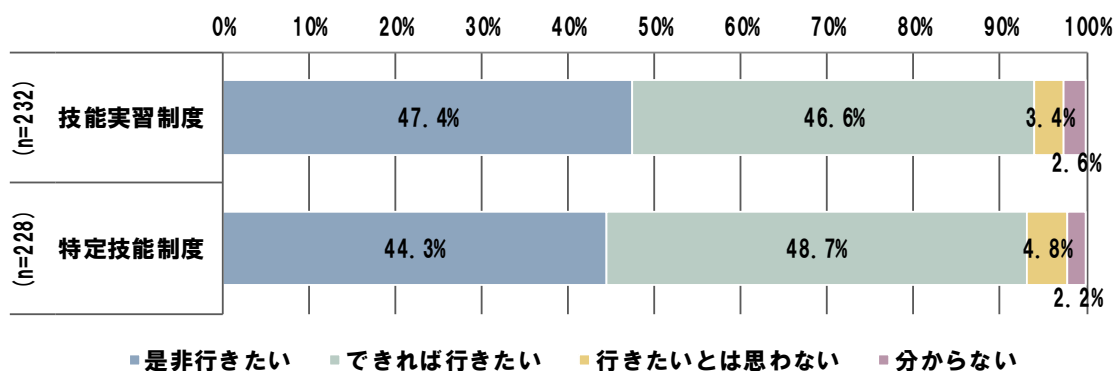
図表 IX-118 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では47.4%、「特定技能制度」では44.3%となっている。

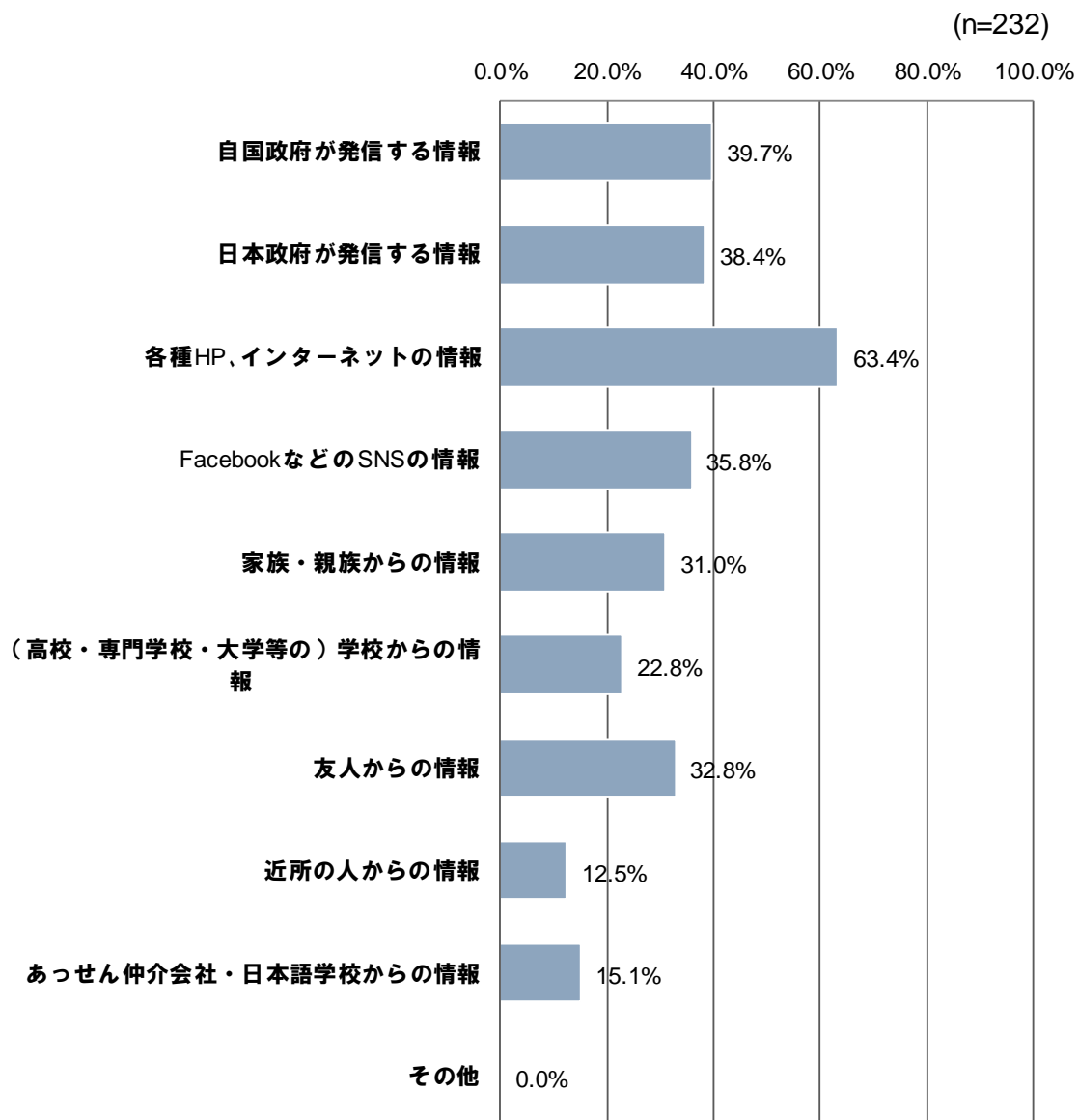
図表 IX-119 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 63.4%となっている。次いで、「自国政府が発信する情報 (39.7%)」、「日本政府が発信する情報 (38.4%)」となっている。

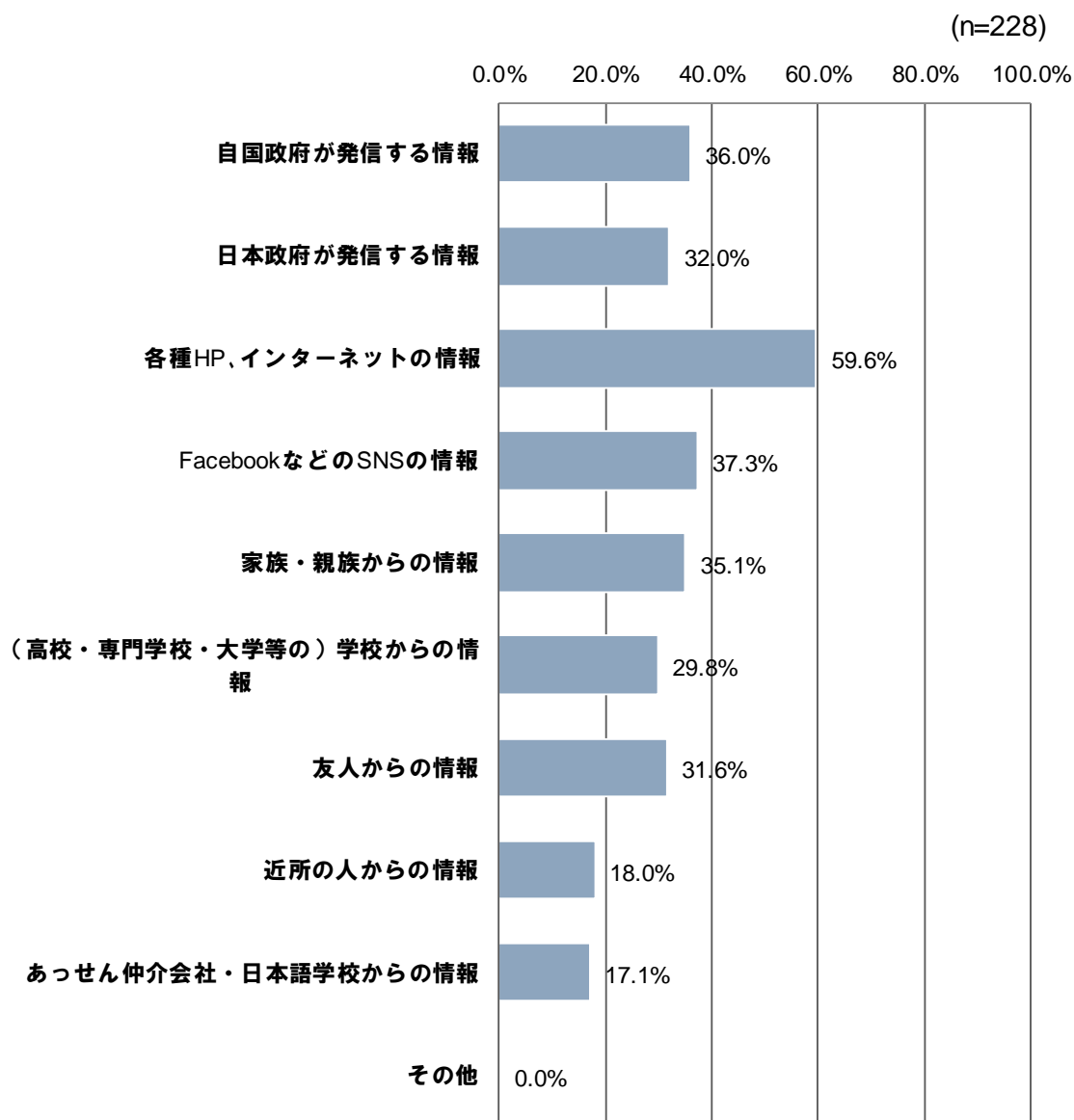
図表 IX-120 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 59.6%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (37.3%)」、「自国政府が発信する情報 (36.0%)」となっている。

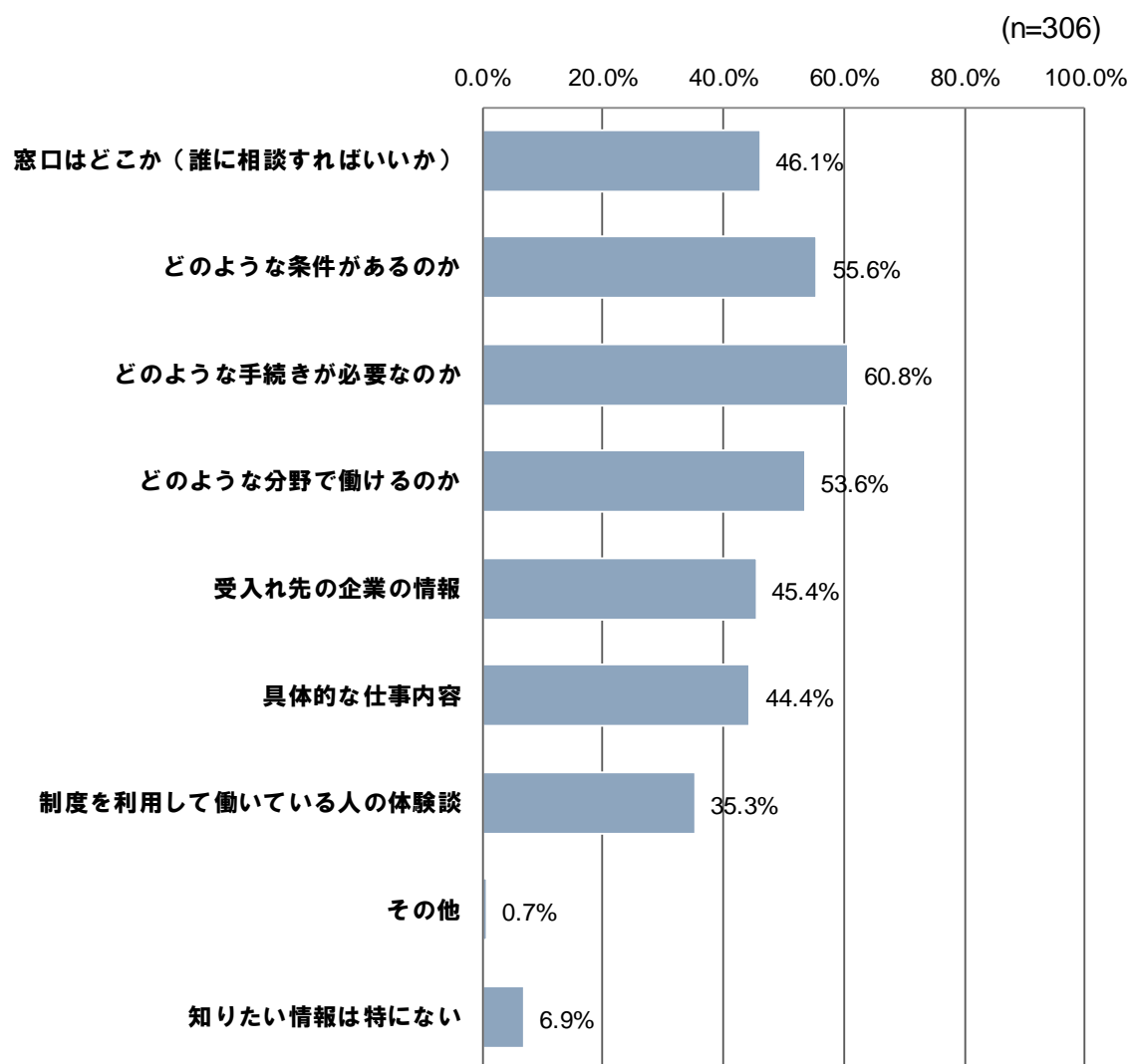
図表 IX-121 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 60.8%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（55.6%)」、「どのような分野で働けるのか（53.6%)」となっている。

図表 IX-122 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

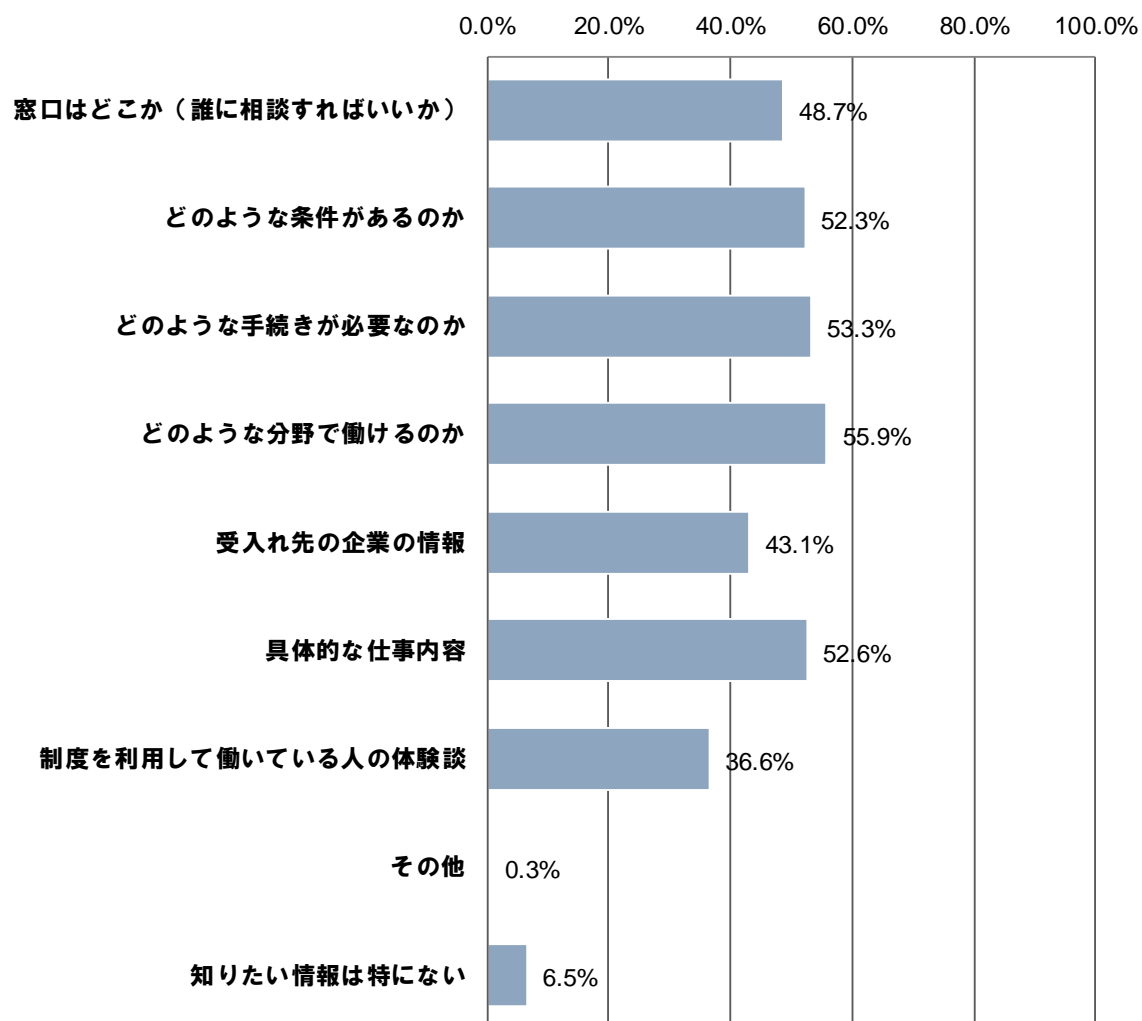


30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 55.9%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（53.3%)」、「具体的な仕事内容（52.6%)」となっている。

図表 IX-123 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

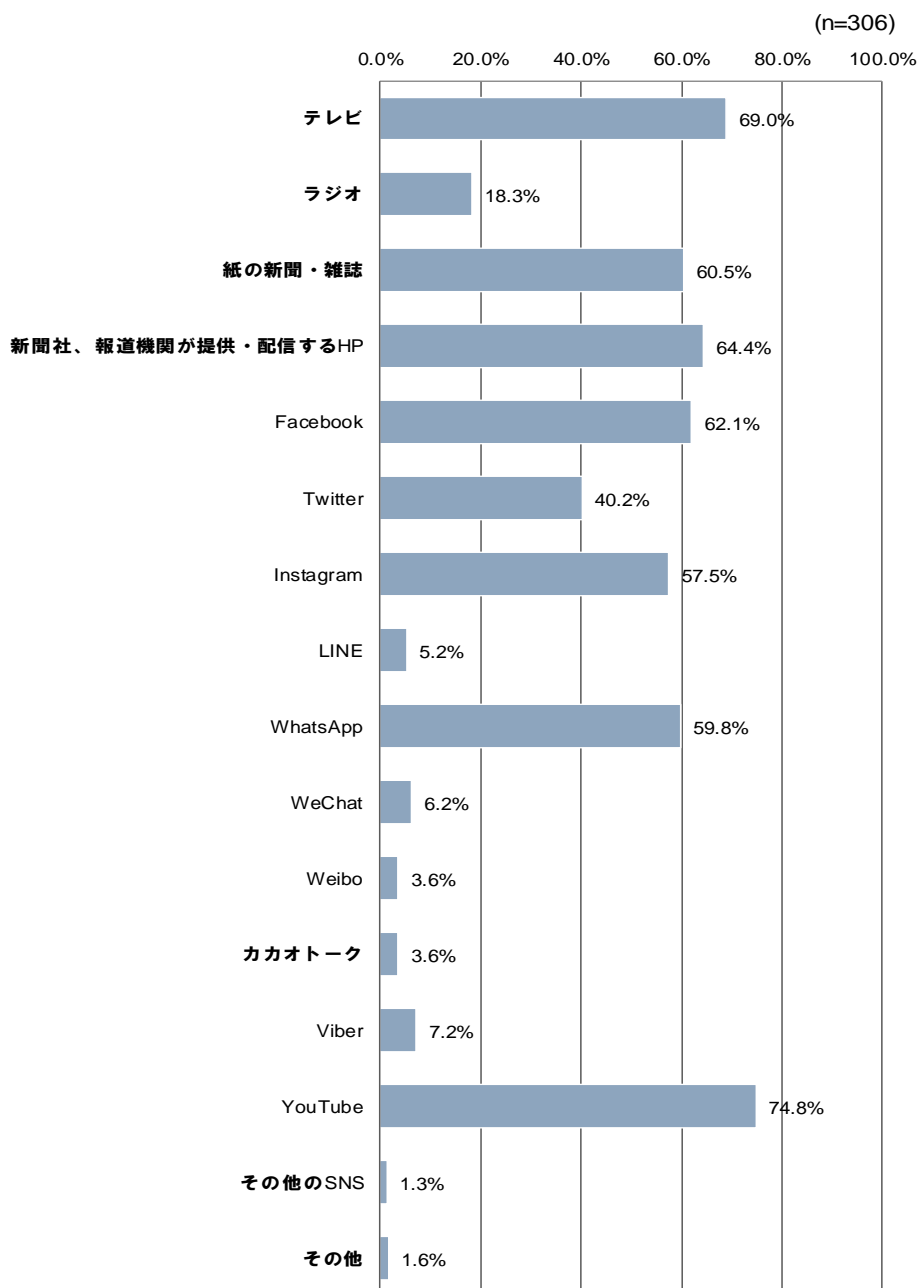
(n=306)



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「YouTube」の割合が最も高く 74.8%となっている。次いで、「テレビ (69.0%)」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP (64.4%)」となっている。

図表 IX-124 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(5) インドネシア調査

① インドネシア調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く 50.3%となっている。次いで、「高等学校・後期中等教育（総合）（25.5%）」、「高等学校・後期中等教育（専門）（10.1%）」、「短期大学、専門学校（10.1%）」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「早く（1年以内）働きたい」の割合が最も高く 27.1%となっている。次いで、「近いうちに（2～3年以内）働きたい（24.8%）」、「いずれ（4年以上先）働きたい（23.9%）」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「サービス」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「IT（29.4%）」、「建設（18.0%）」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く 23.5%となっている。次いで、「5～10年未満（19.3%）」、「2～3年未満（15.0%）」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1～2年未満」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「2～3年未満（26.1%）」、「1年未満（23.5%）」となっている。

1-5 現在の仕事：「事務」の割合が最も高く 18.5%となっている。次いで、「販売・サービス（14.3%）」、「管理者（マネージャー）（13.3%）」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「その他の親族」の割合が最も高く 51.0%となっている。次いで、「学校や職場の先輩・仲間（34.0%）」、「住んでいる地域のその他の知り合い（22.5%）」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：「マレーシア」の割合が最も高く 19.8%となっている。次いで、「日本（18.6%）」、「シンガポール（17.4%）」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「日本」の割合が最も高く 22.9%となっている。次いで、「マレーシア（19.6%）」、「シンガポール（18.3%）」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 79.1%となっている。次いで、「スキルアップができること（73.9%）」、「治安が良いこと（60.1%）」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 61.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい（36.6%）」、「やや不満がある／あまり行きたくない（2.0%）」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「お金が稼げた（賃金が高かった）」の割合が最も高く 80.7%となっている。次いで、「働く環境がよかった（72.7%）」、「仕事の内容、スキルアップ（63.3%）」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「日本」の割合が最も高く 57.7%となっている。次いで、「韓国（41.6%）」、「シンガポール（39.3%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「シンガポール」の割合が最も高く 47.7%となっている。次いで、「マレーシア（42.6%）」、「日本（37.2%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「職業資格・職業訓練の受講をしていること」の割合が最も高く 83.2%となっている。次いで、「相手国の言語スキルがあること（78.8%）」、「教育歴・学歴を持っていること（67.5%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 78.9%となっている。次いで、「スキルアップができること（69.5%）」、「治安が良いこと（65.1%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「自国政府が発信する情報」の割合が最も高く 65.4%となっている。次いで、「各種 HP、インターネットの情報（60.4%）」、「家族・親族からのすすめ（55.4%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 80.1%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（72.2%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 35.3%、「特定技能制度」では 42.2%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 49.4%、「特定技能制度」では 54.7%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 63.5%となっている。次いで、「自国政府が発信する情報（59.8%）」、「Facebook などの SNS の情報（49.4%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 64.1%となっている。次いで、「自国政府が発信する情報（58.0%）」、「Facebook などの SNS の情報（45.7%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 77.1%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（75.5%）」、「どのような条件があるのか（75.2%）」となっている。（特定技能制度）「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 74.5%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか（73.5%）」、「どのような分野で働けるのか（73.5%）」、「具体的な仕事内容（66.0%）」となっている。

5) (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

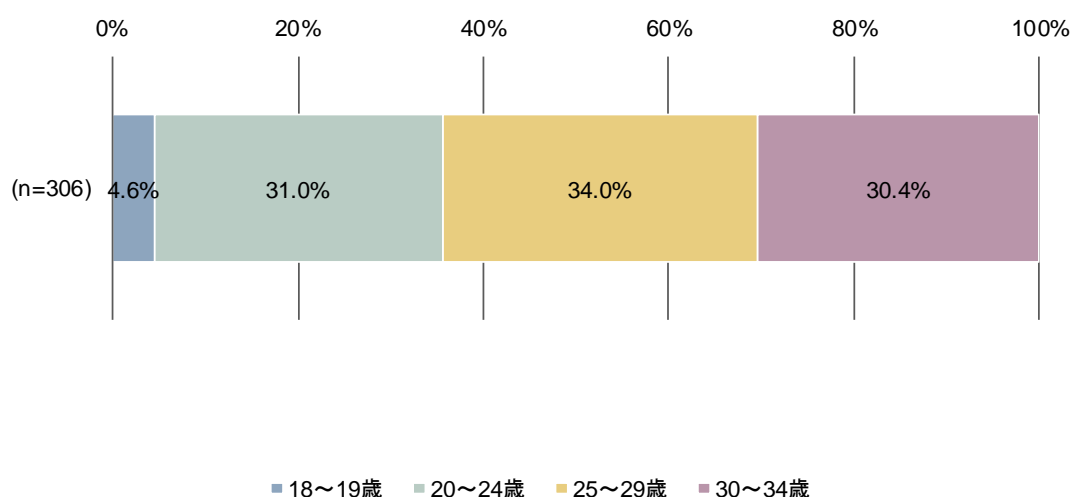
1-22 「YouTube」の割合が最も高く73.2%となっている。次いで、「Instagram (72.9%)」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP (66.3%)」となっている。

② 調査結果

1) q102 年齢

「25～29歳」の割合が最も高く 34.0%となっている。次いで、「20～24歳 (31.0%)」、「30～34歳 (30.4%)」となっている。

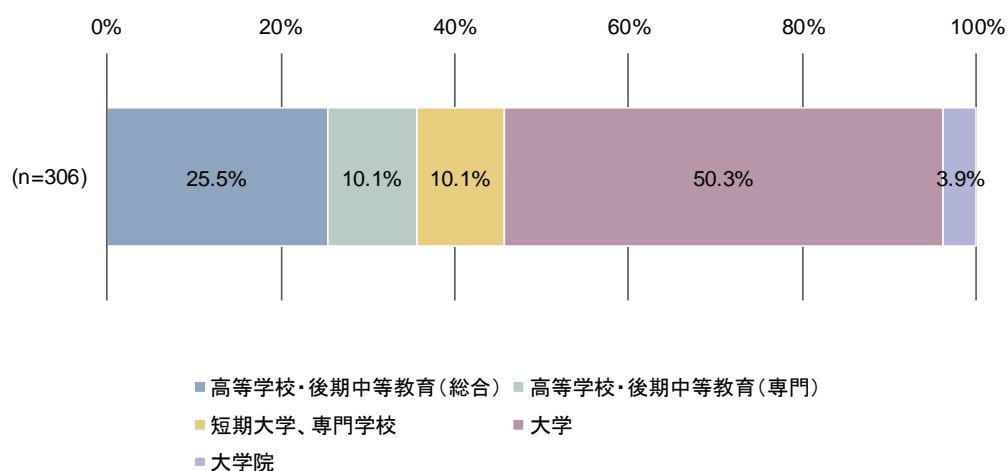
図表 IX-125 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 50.3%となっている。次いで、「高等学校・後期中等教育（総合）(25.5%)」、「高等学校・後期中等教育（専門）(10.1%)」、「短期大学、専門学校 (10.1%)」となっている。

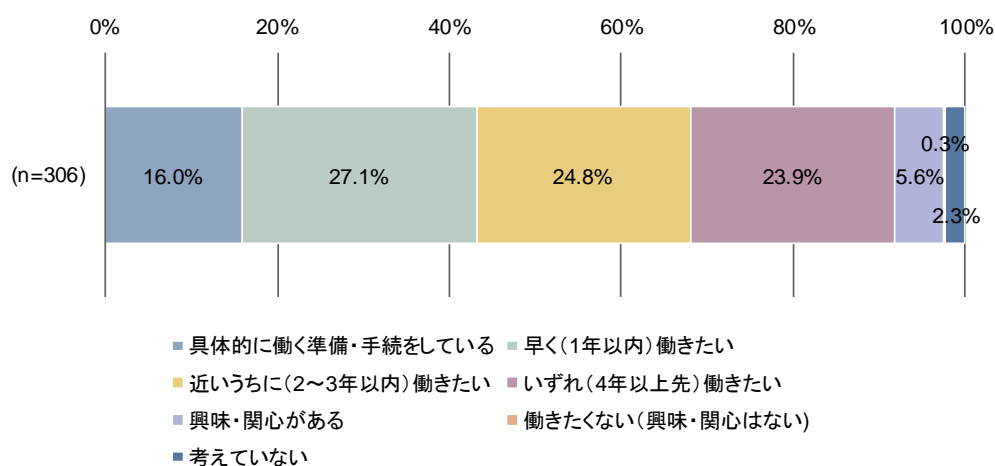
図表 IX-126 q103 最終学歴



3) q105 今後の国外就労希望

「早く（1年以内）働きたい」の割合が最も高く 27.1%となっている。次いで、「近いうちに（2～3年以内）働きたい（24.8%）」、「いずれ（4年以上先）働きたい（23.9%）」となっている。

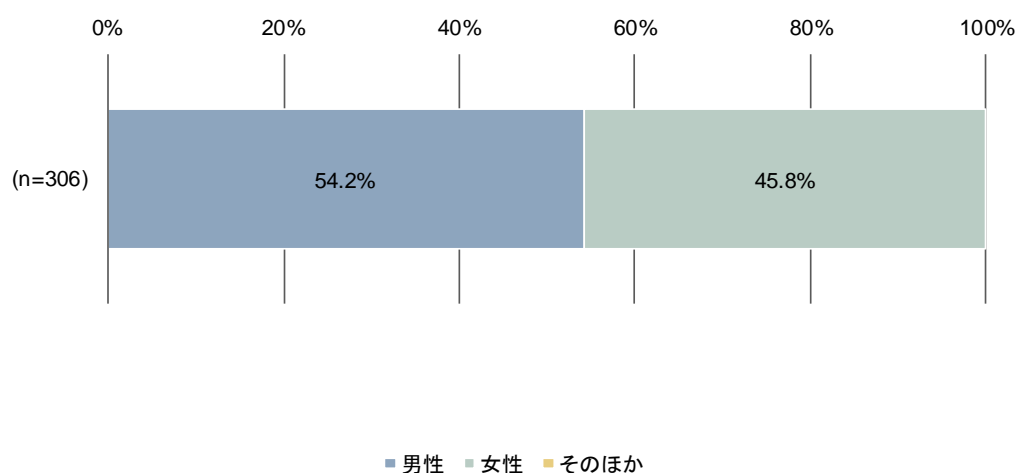
図表 IX-127 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「男性」の割合が最も高く 54.2%となっている。次いで、「女性(45.8%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

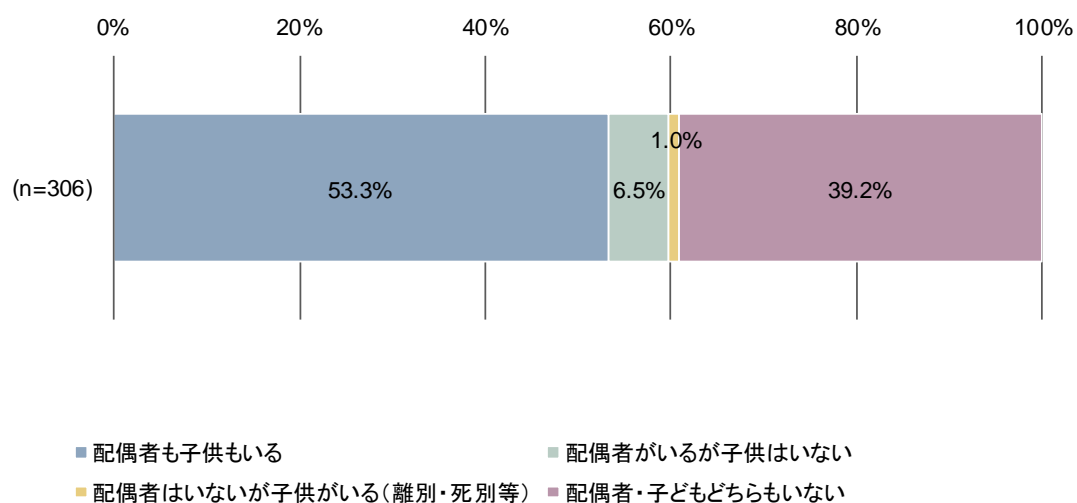
図表 IX-128 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者も子供もいる」の割合が最も高く 53.3%となっている。次いで、「配偶者・子どもどちらもいない (39.2%)」、「配偶者がいるが子供はいない (6.5%)」、「配偶者がいないが子供がいる(離別・死別等) (1.0%)」となっている。

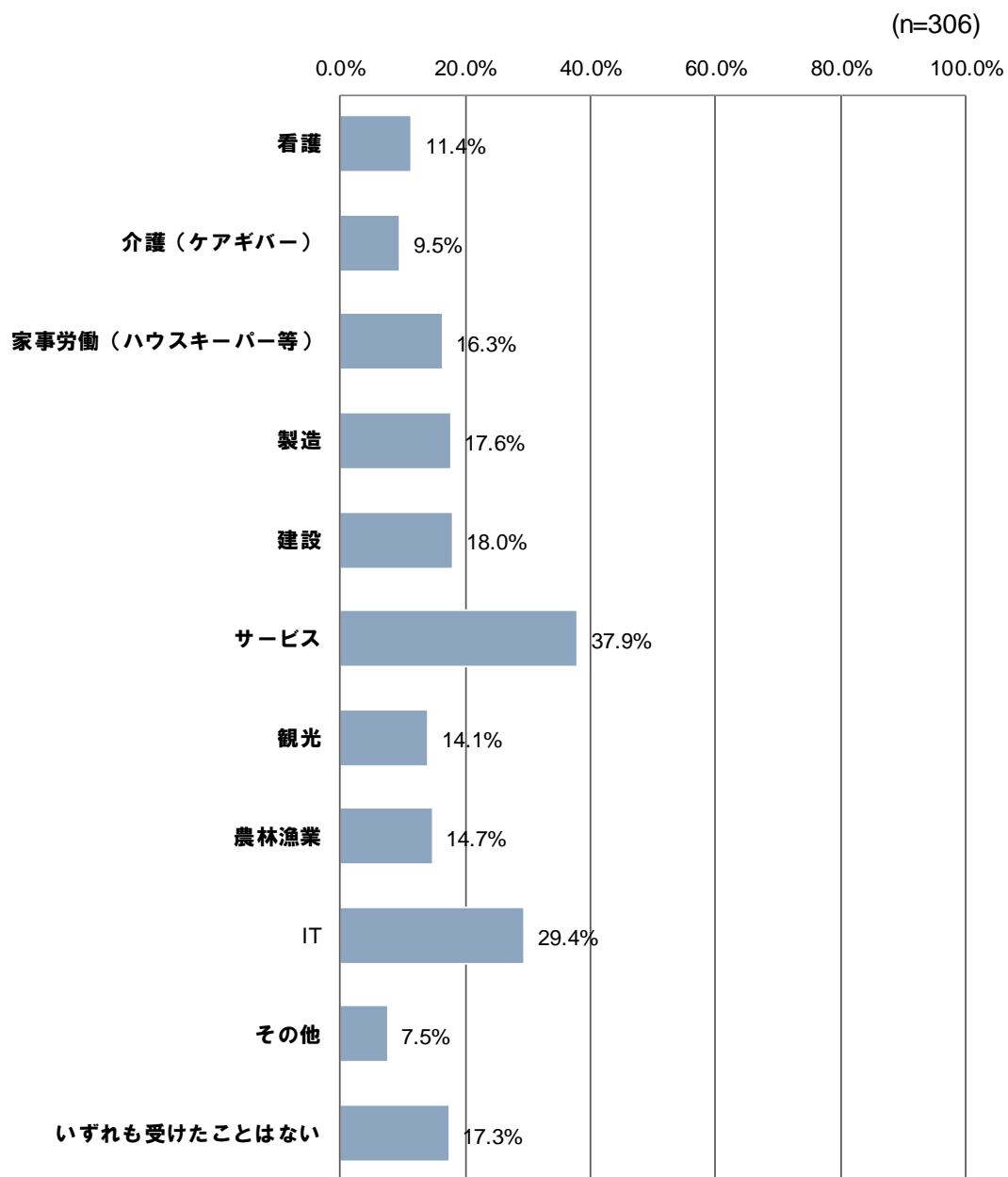
図表 IX-129 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「サービス」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「IT (29.4%)」、「建設 (18.0%)」となっている。

図表 IX-130 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

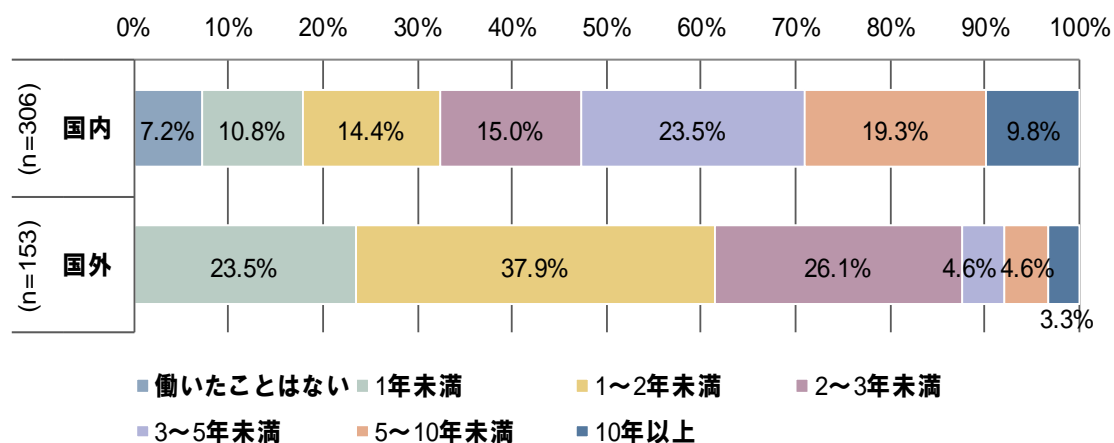


7) q4 職歴

国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く 23.5%となっている。次いで、「5～10年未満 (19.3%)」、「2～3年未満 (15.0%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1～2年未満」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「2～3年未満 (26.1%)」、「1年未満 (23.5%)」となっている。

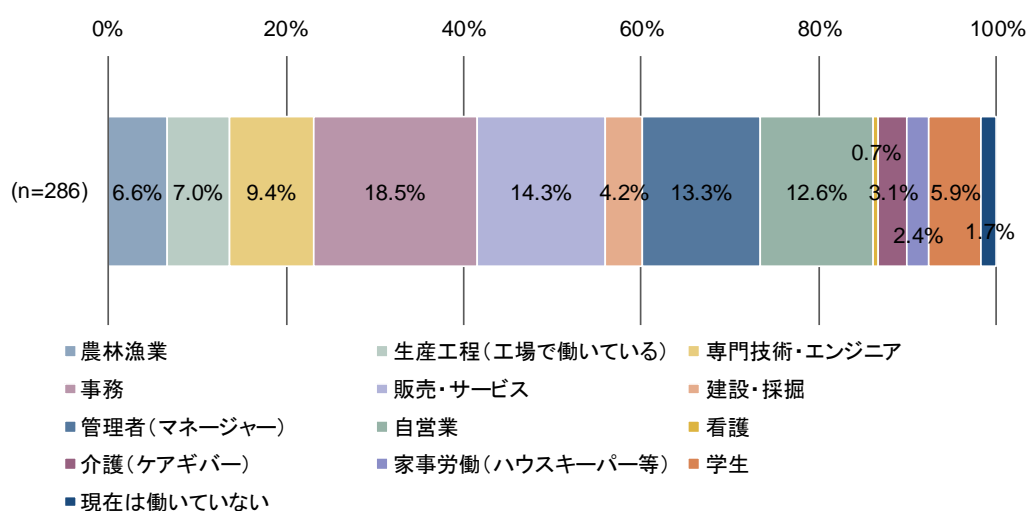
図表 IX-131 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「事務」の割合が最も高く 18.5%となっている。次いで、「販売・サービス (14.3%)」、「管理者 (マネージャー) (13.3%)」となっている。

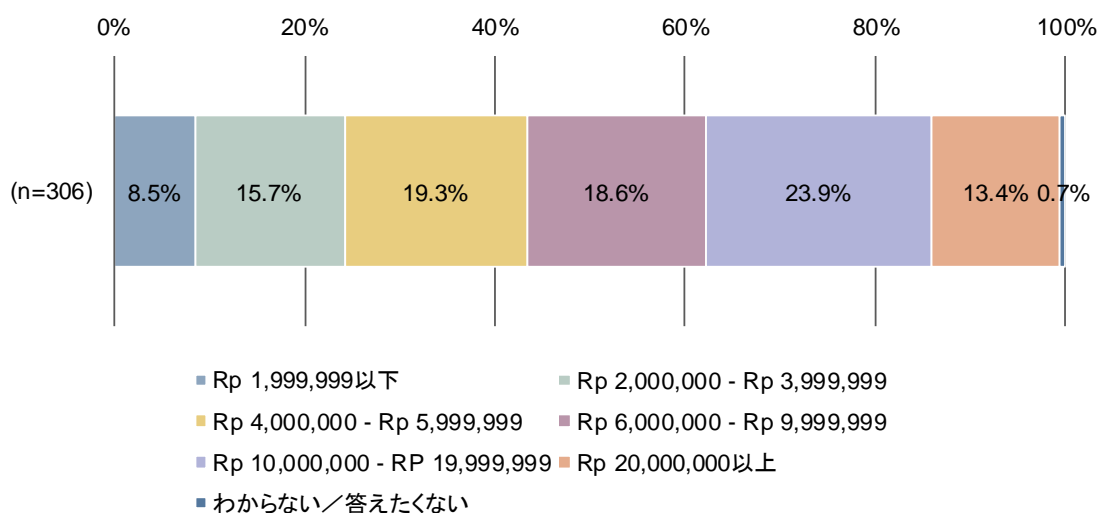
図表 IX-132 q5 現在のお仕事



9) q6_ID (統合)【インドネシア】世帯月収 (税込)

「Rp 10,000,000 - Rp 19,999,999」の割合が最も高く 23.9%となっている。次いで、「Rp 4,000,000 - Rp 5,999,999 (19.3%)」、「Rp 6,000,000 - Rp 9,999,999 (18.6%)」となっている。

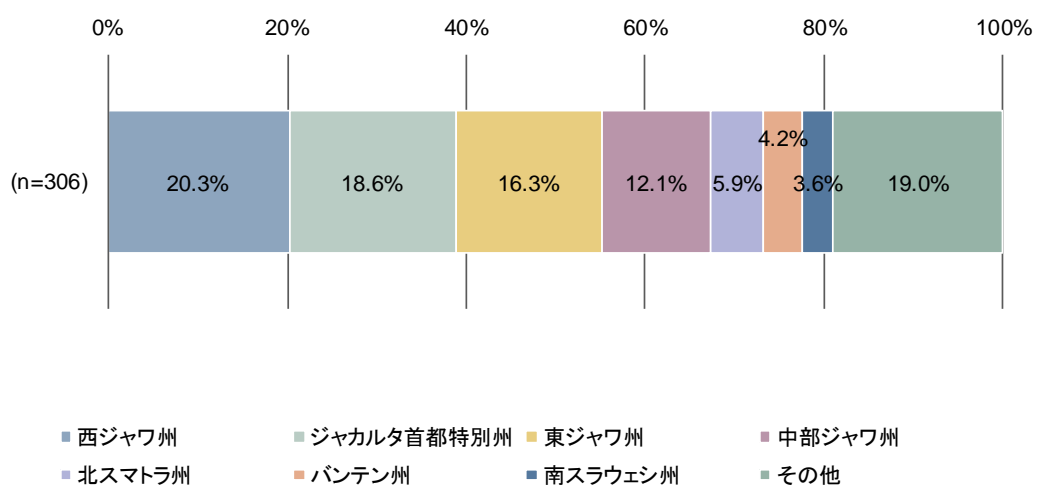
図表 IX-133 q6_ID (統合)【インドネシア】世帯月収 (税込)



10) q7_ID (統合)【インドネシア】居住地

「西ジャワ州」の割合が最も高く 20.3%となっている。次いで、「その他 (19.0%)」、「ジャカルタ首都特別州 (18.6%)」となっている。

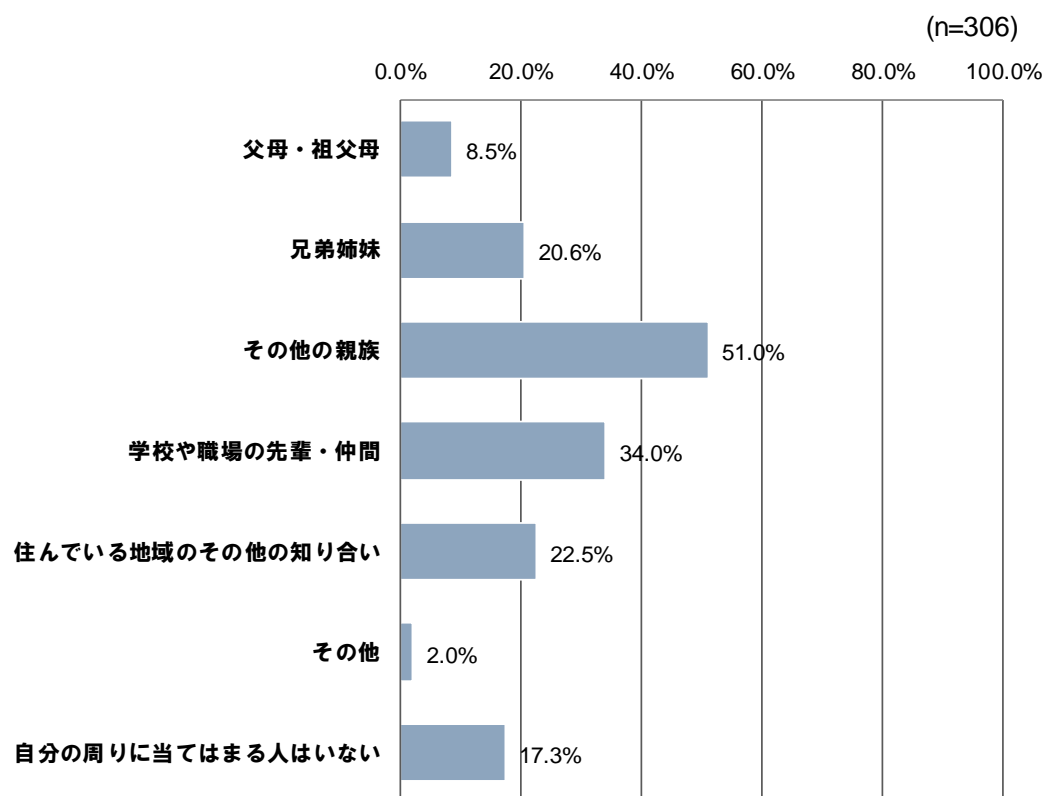
図表 IX-134 q7_ID (統合)【インドネシア】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「その他の親族」の割合が最も高く 51.0%となっている。次いで、「学校や職場の先輩・仲間 (34.0%)」、「住んでいる地域のその他の知り合い (22.5%)」となっている。

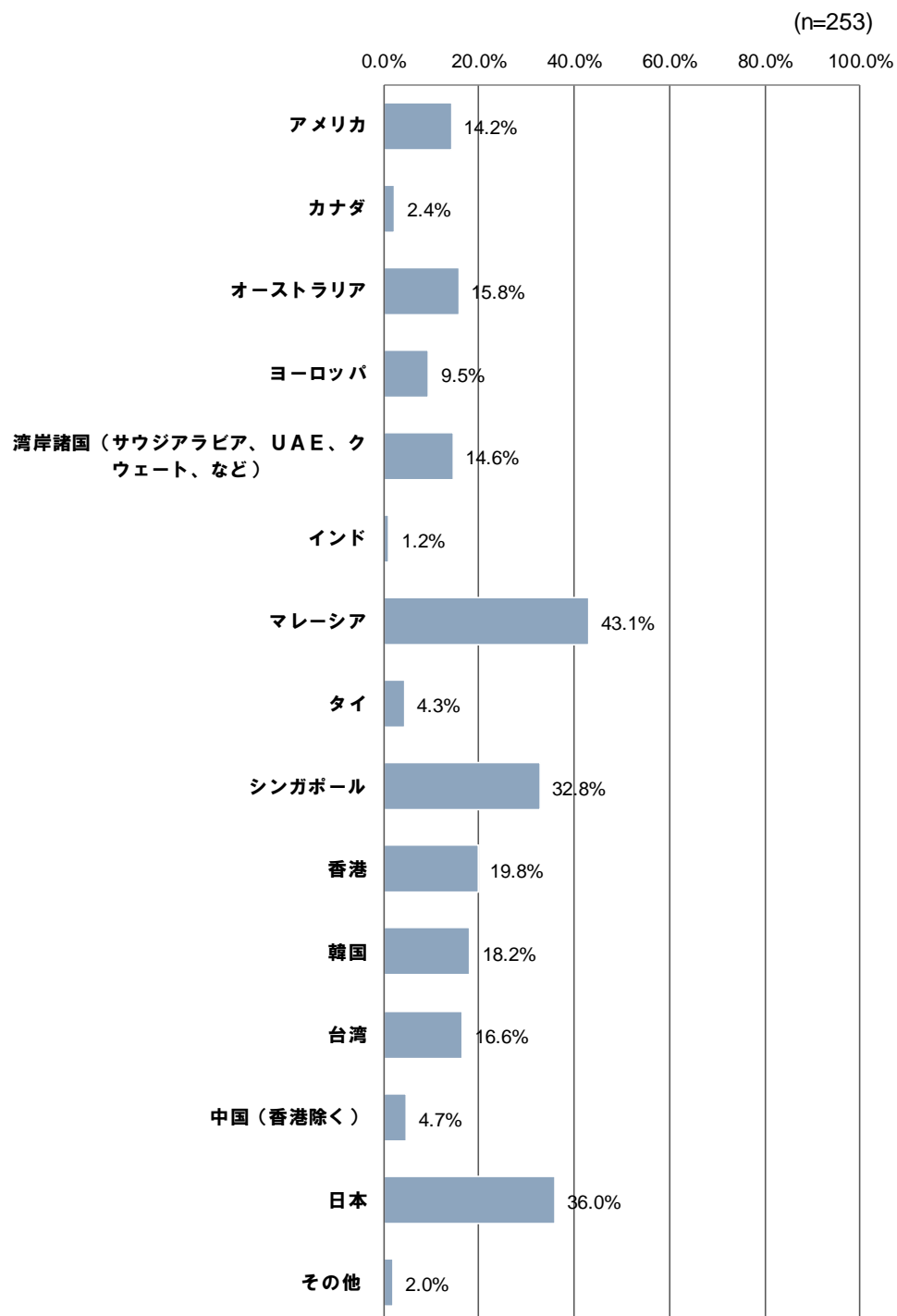
図表 IX-135 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「マレーシア」の割合が最も高く 43.1%となっている。次いで、「日本（36.0%）」、「シンガポール（32.8%）」となっている。

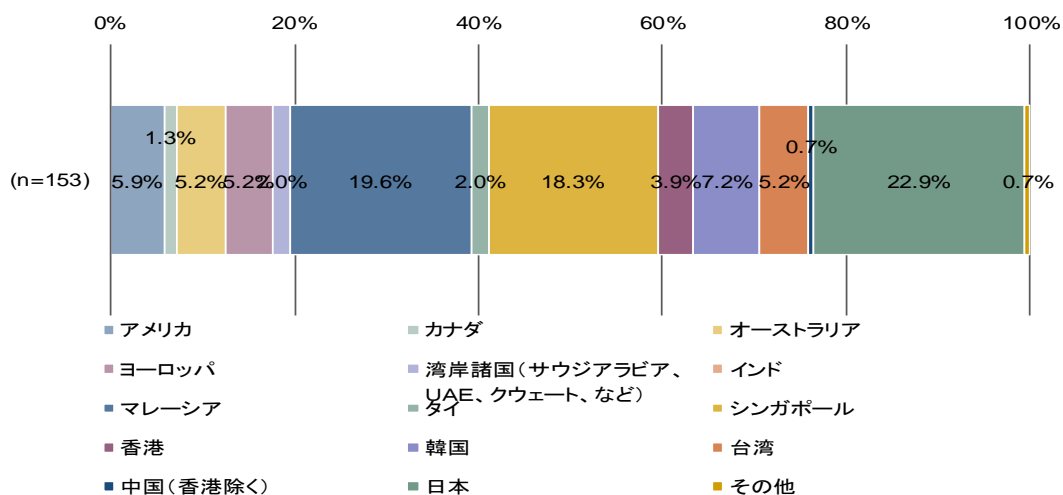
図表 IX-136 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「マレーシア」の割合が最も高く 19.8%となっている。次いで、「日本（18.6%）」、「シンガポール（17.4%）」となっている。

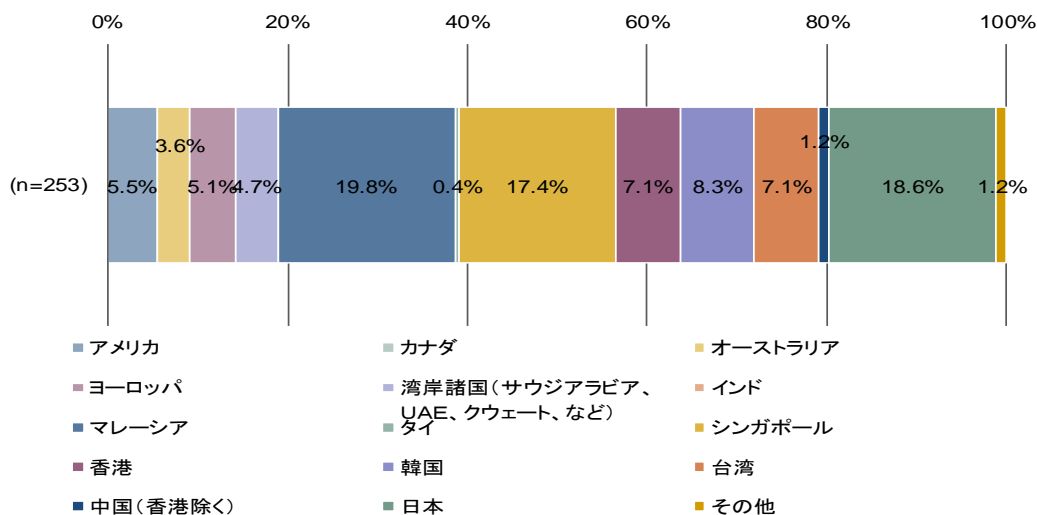
図表 IX-137 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「日本」の割合が最も高く 22.9%となっている。次いで、「マレーシア（19.6%）」、「シンガポール（18.3%）」となっている。

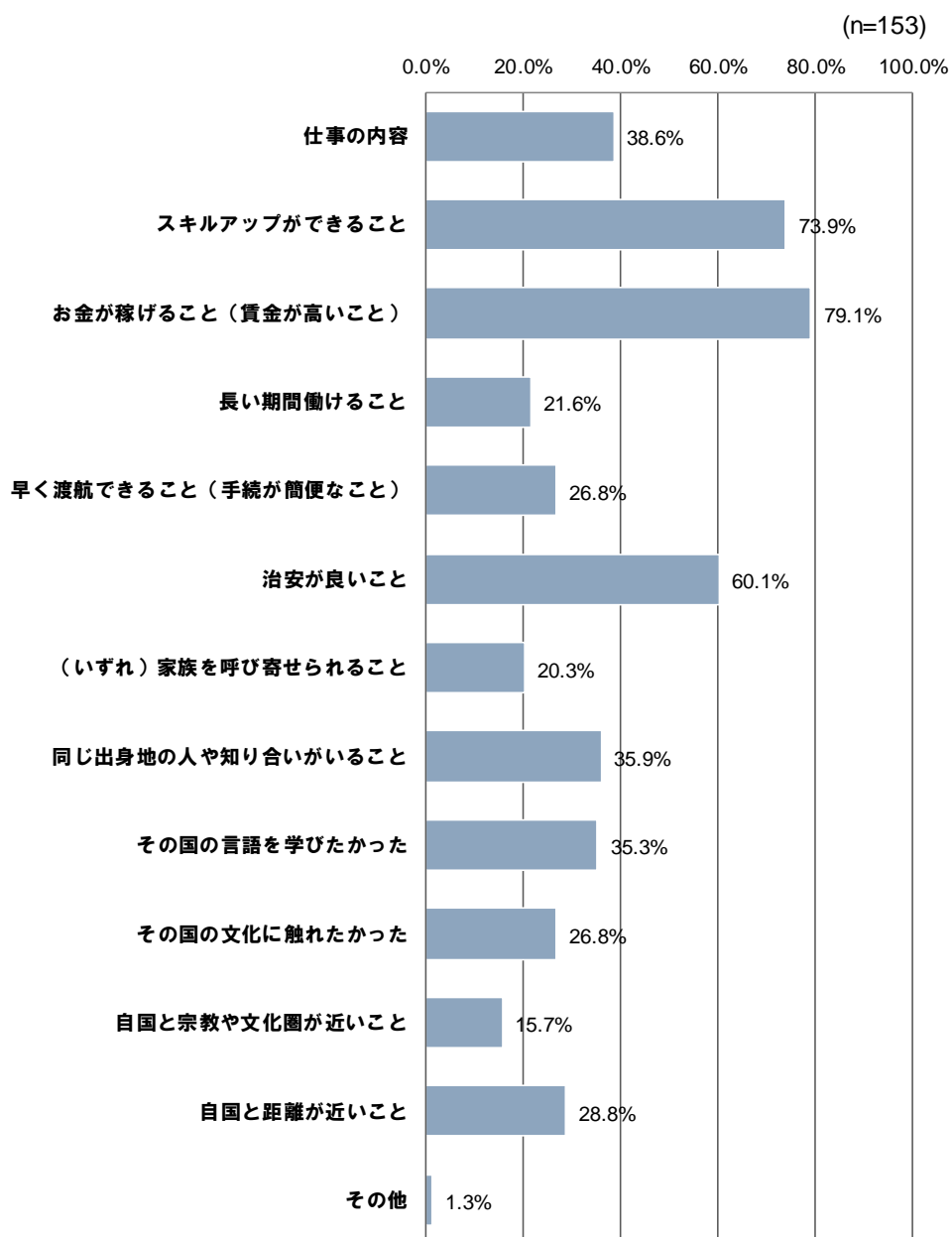
図表 IX-138 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 79.1%となっている。次いで、「スキルアップができること（73.9%）」、「治安が良いこと（60.1%）」となっている。

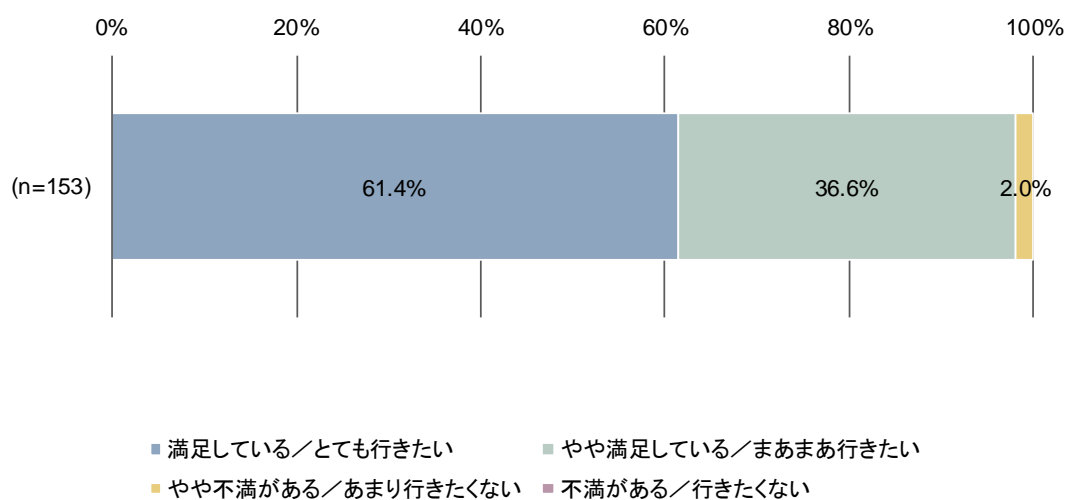
図表 IX-139 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 61.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (36.6%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (2.0%)」となっている。

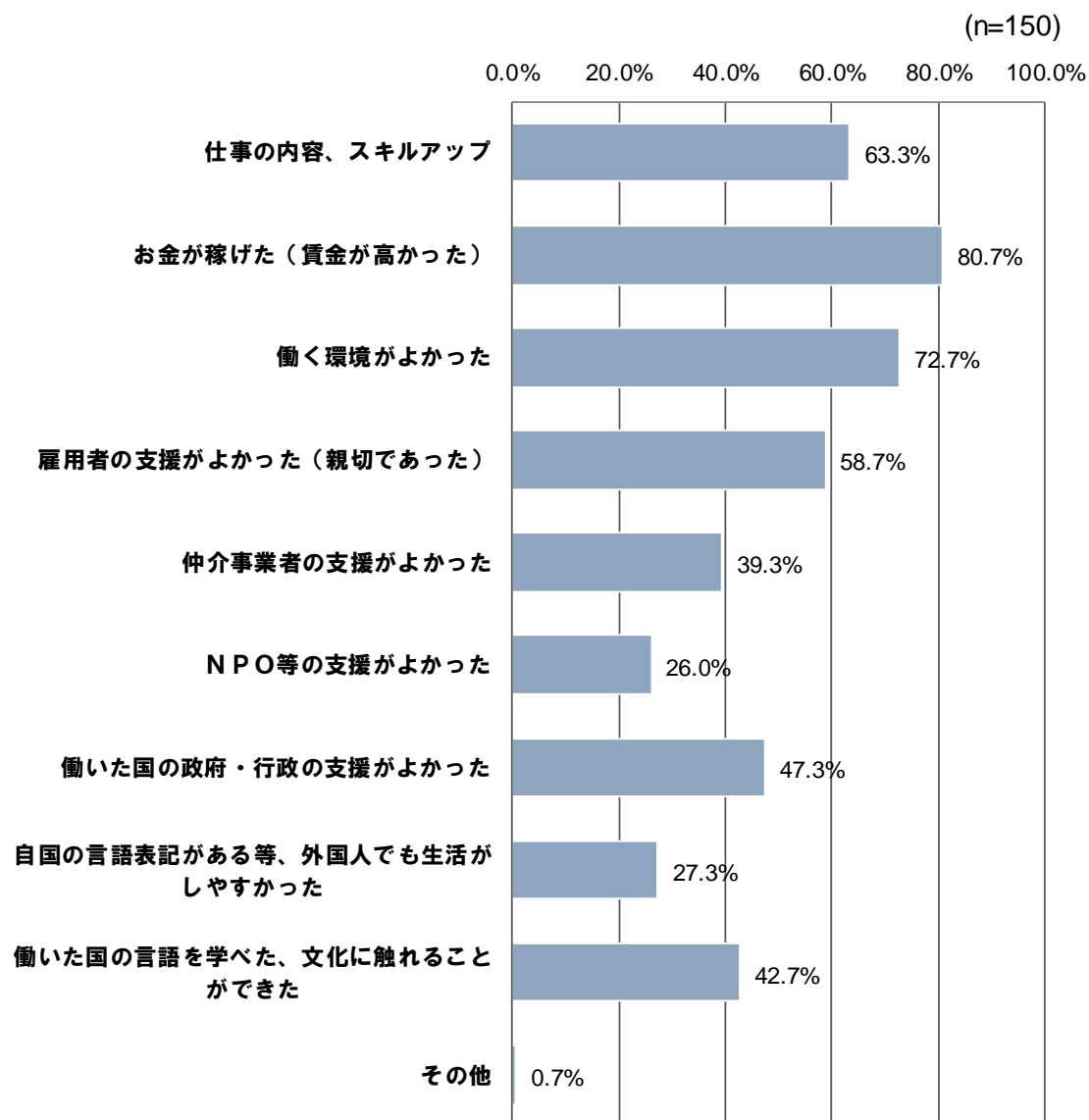
図表 IX-140 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「お金が稼げた（賃金が高かった）」の割合が最も高く 80.7%となっている。次いで、「働く環境がよかった（72.7%）」、「仕事の内容、スキルアップ（63.3%）」となっている。

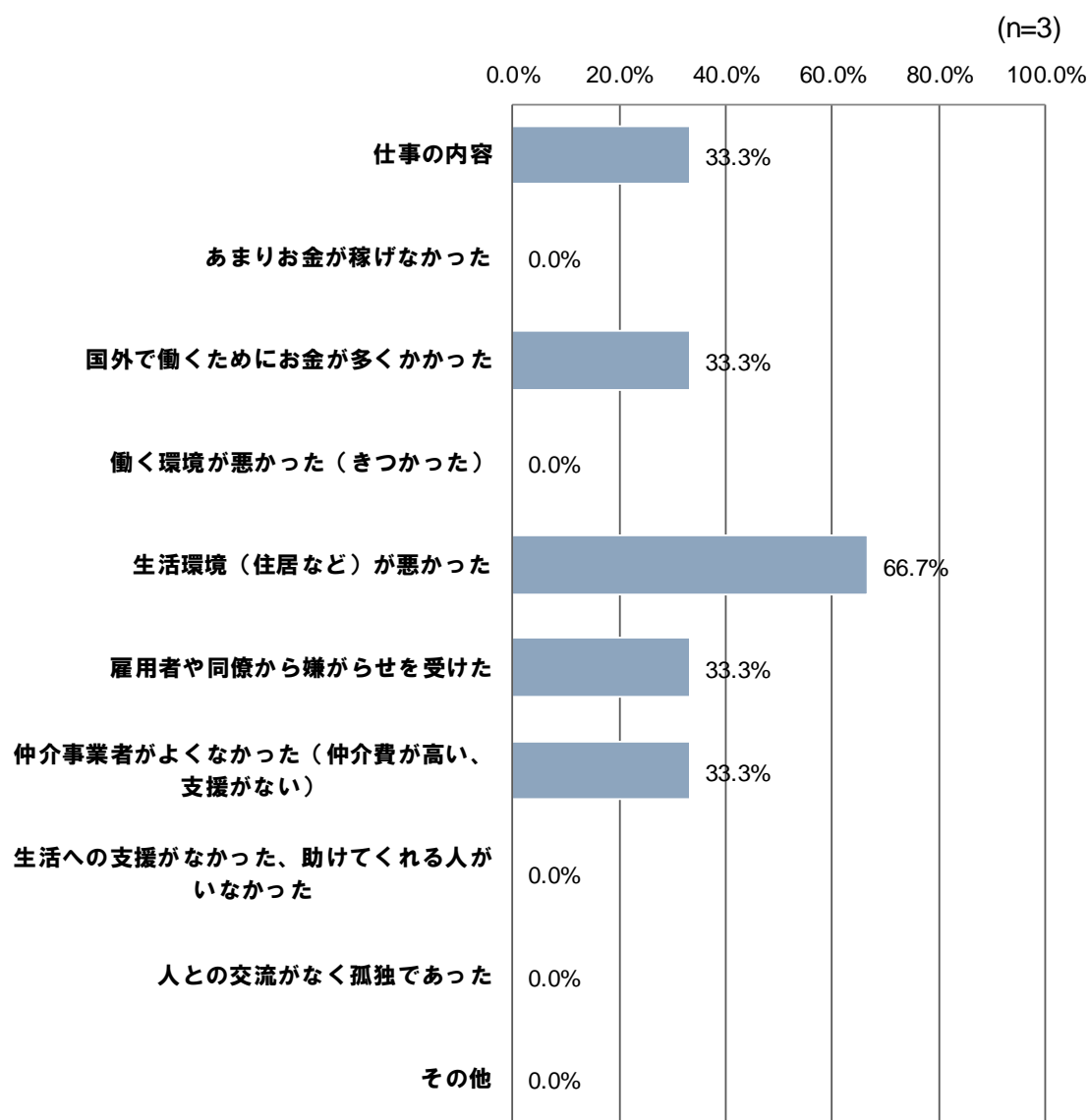
図表 IX-141 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「生活環境（住居など）が悪かった」の割合が最も高く 66.7%となっている。次いで、「仕事の内容（33.3%）」、「国外で働くためにお金が多くかかった（33.3%）」、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた（33.3%）」、「仲介事業者がよくなかった（仲介費が高い、支援がない）（33.3%）」、「あまりお金が稼げなかった（0.0%）」、「働く環境が悪かった（きつかった）（0.0%）」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった（0.0%）」、「人との交流がなく孤独であった（0.0%）」、「その他（0.0%）」となっている。

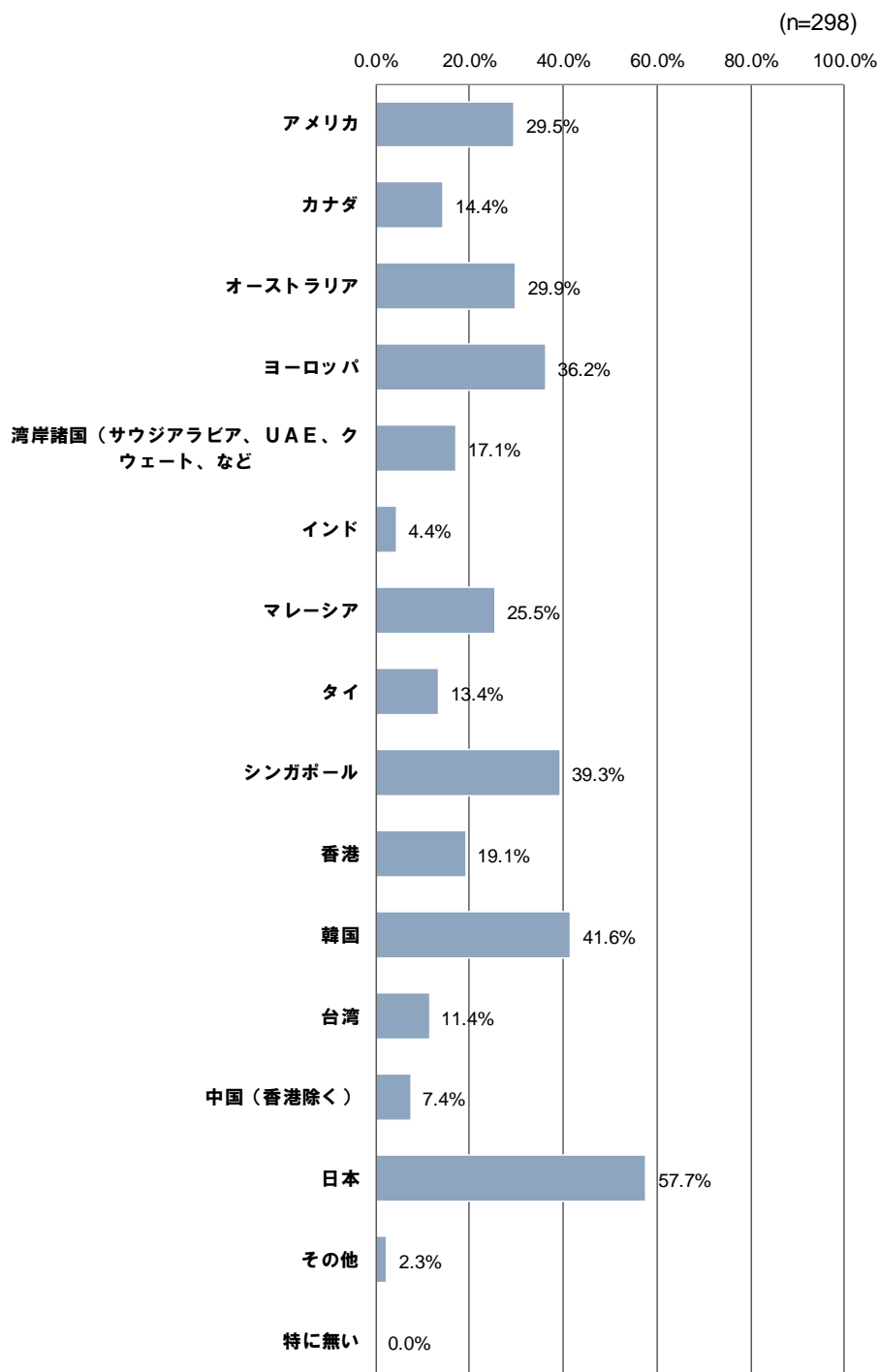
図表 IX-142 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「日本」の割合が最も高く 57.7%となっている。次いで、「韓国（41.6%）」、「シンガポール（39.3%）」となっている。

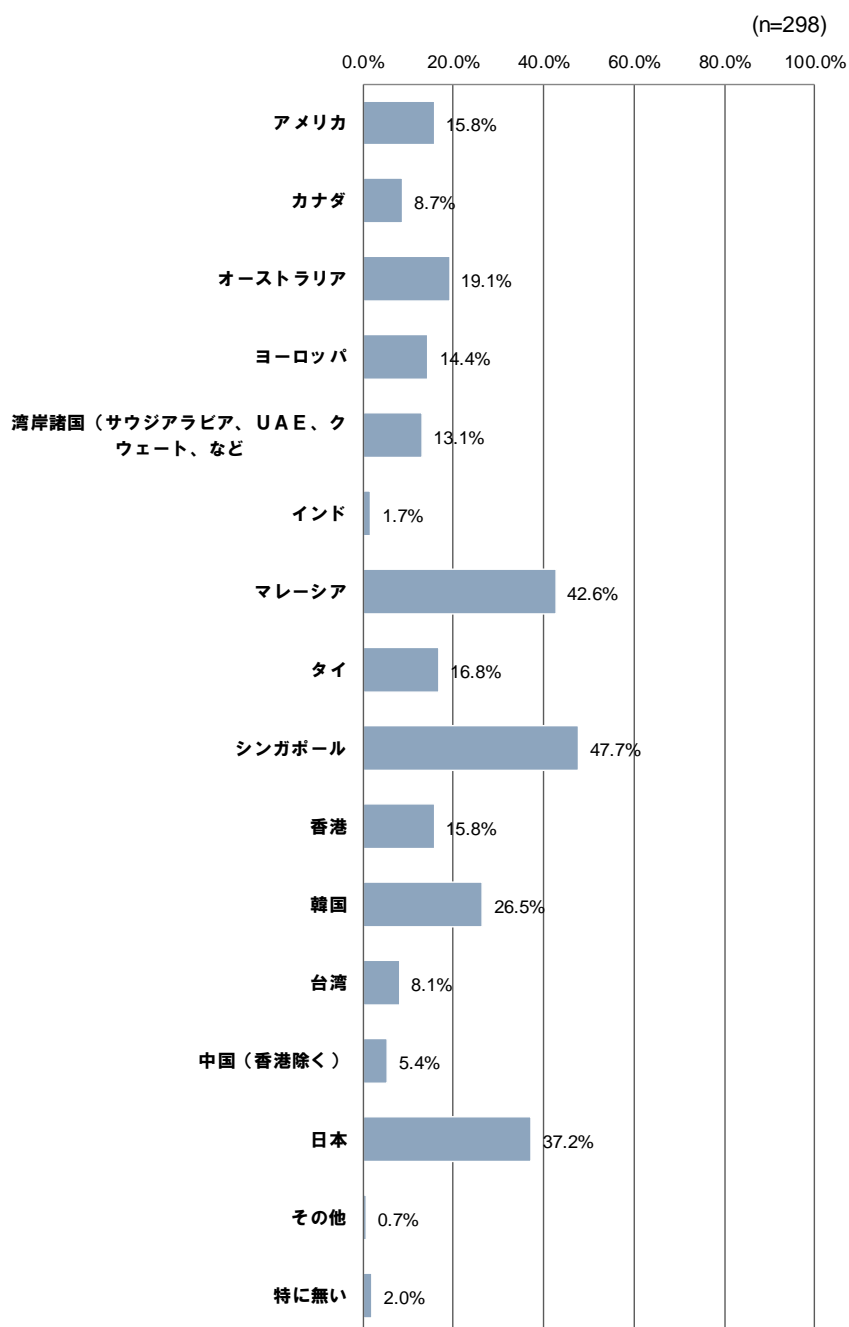
図表 IX-143 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「シンガポール」の割合が最も高く 47.7%となっている。次いで、「マレーシア (42.6%)」、「日本 (37.2%)」となっている。

図表 IX-144 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

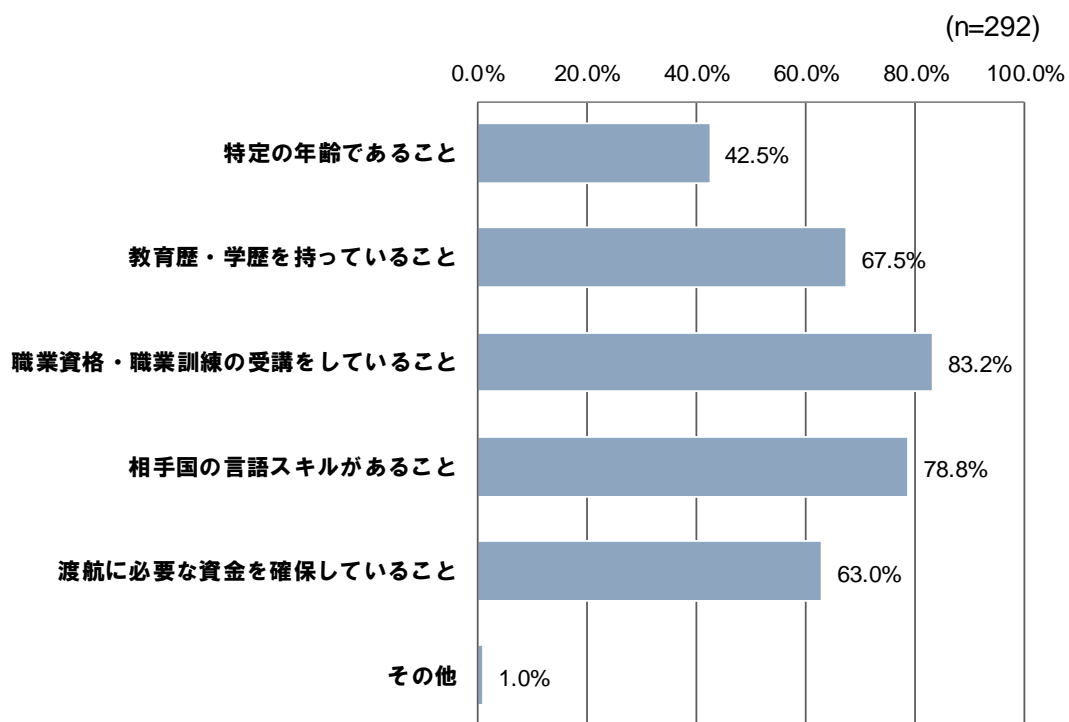


21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「職業資格・職業訓練の受講をしていること」の割合が最も高く 83.2%となっている。次

いで、「相手国の言語スキルがあること (78.8%)」、「教育歴・学歴を持っていること (67.5%)」
となっている。

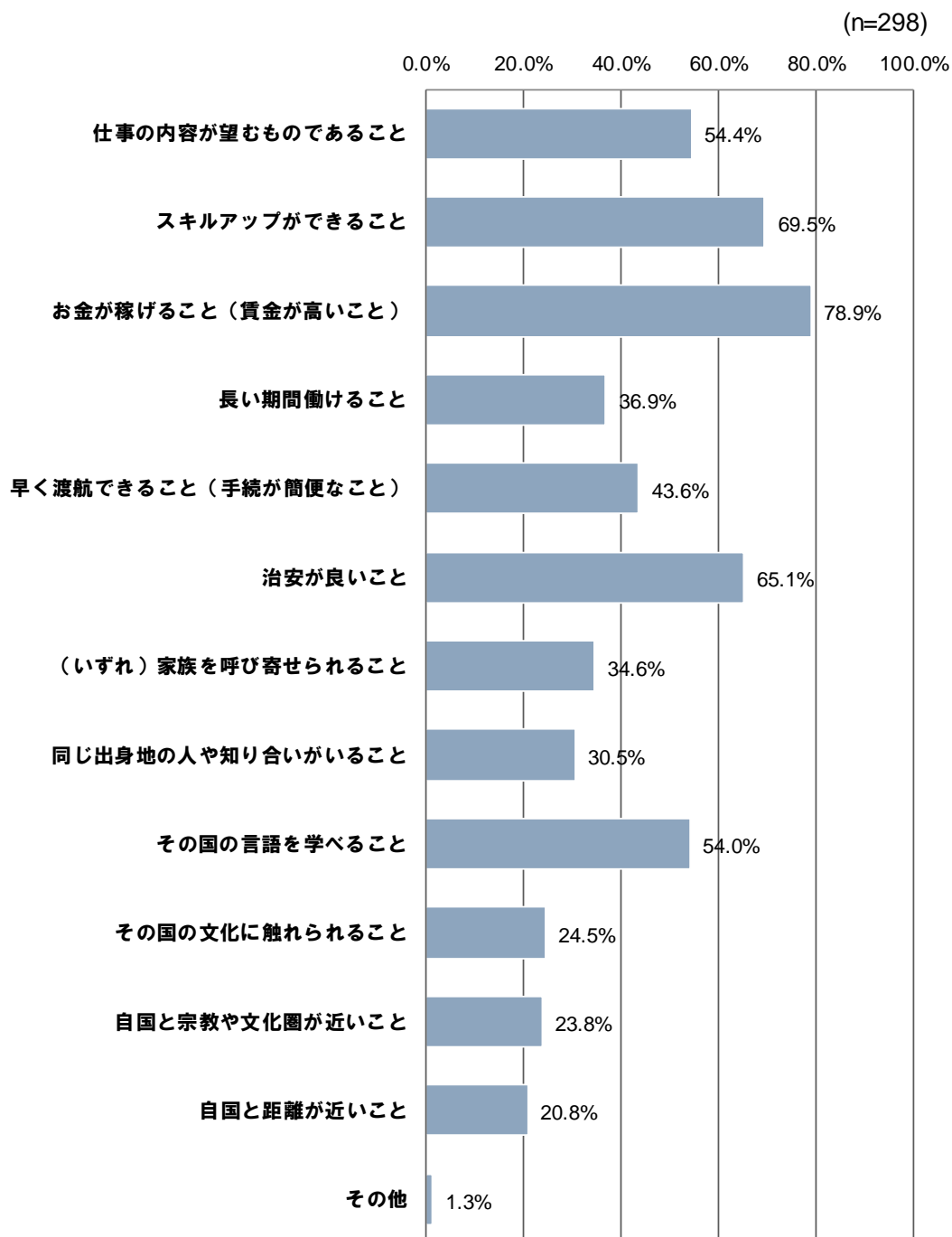
図表 IX-145 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 78.9%となっている。次いで、「スキルアップができること（69.5%）」、「治安が良いこと（65.1%）」となっている。

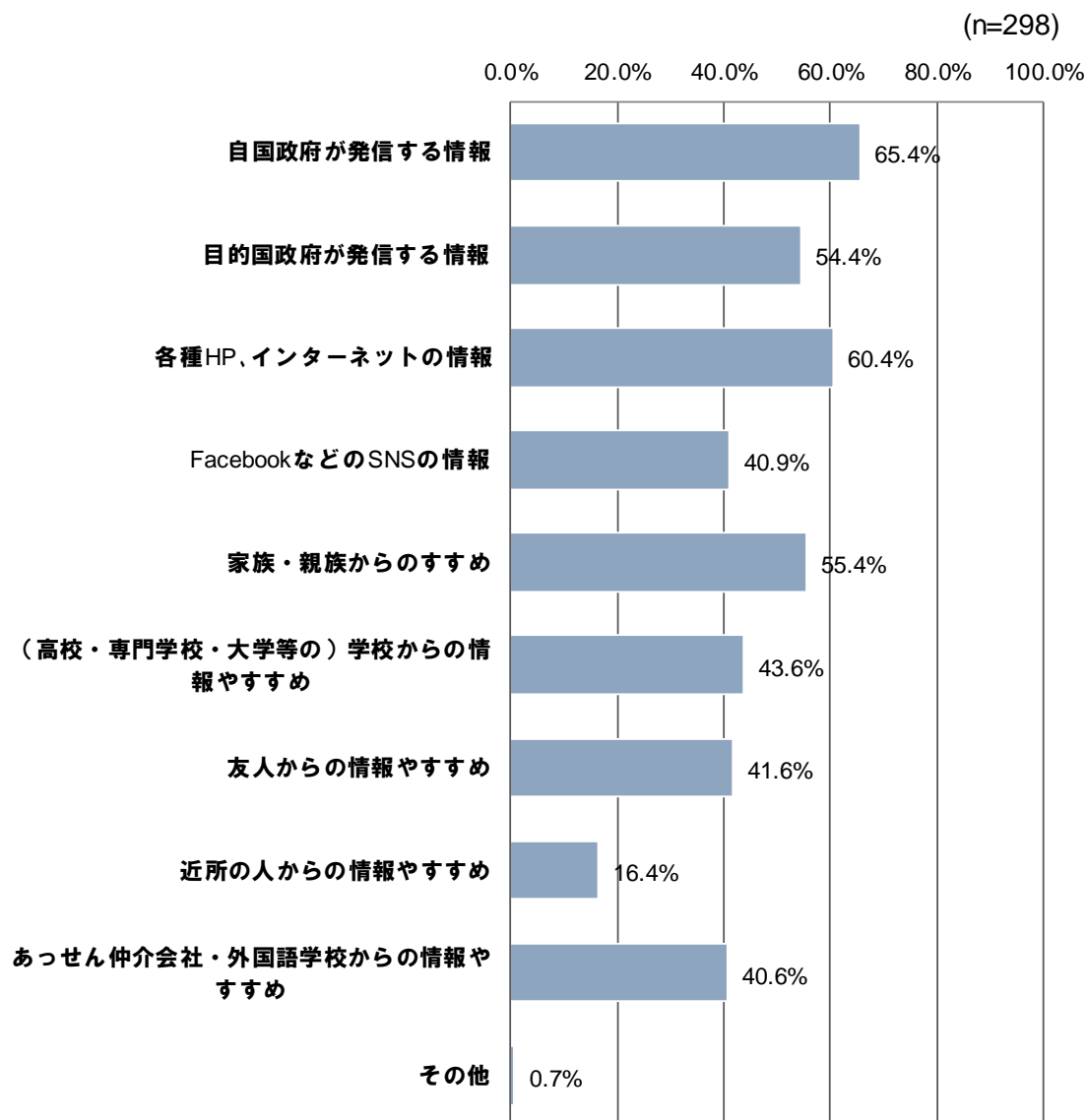
図表 IX-146 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「自国政府が発信する情報」の割合が最も高く 65.4%となっている。次いで、「各種 HP、インターネットの情報 (60.4%)」、「家族・親族からのすすめ (55.4%)」となっている。

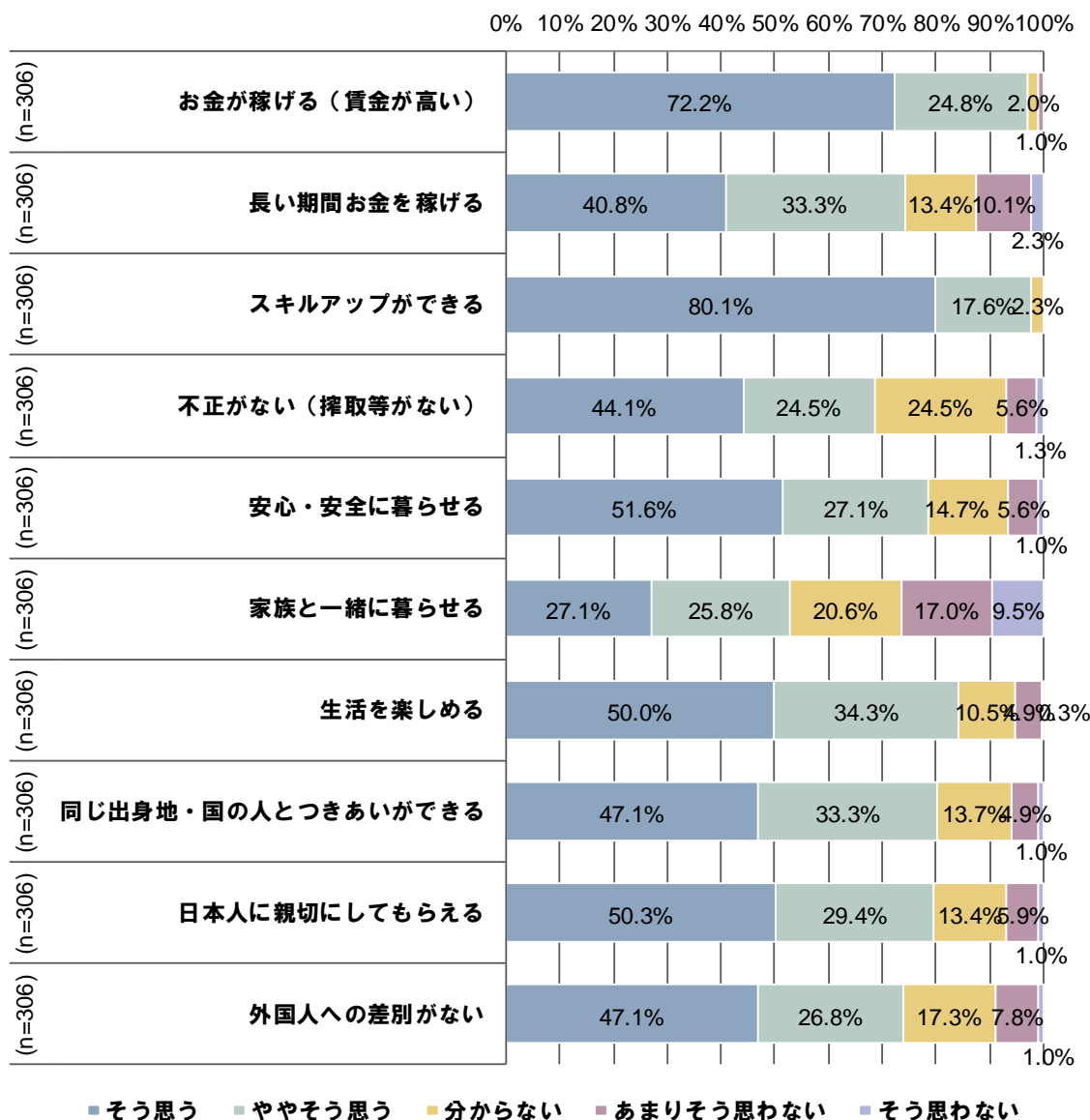
図表 IX-147 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く80.1%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（72.2%）」となっている。

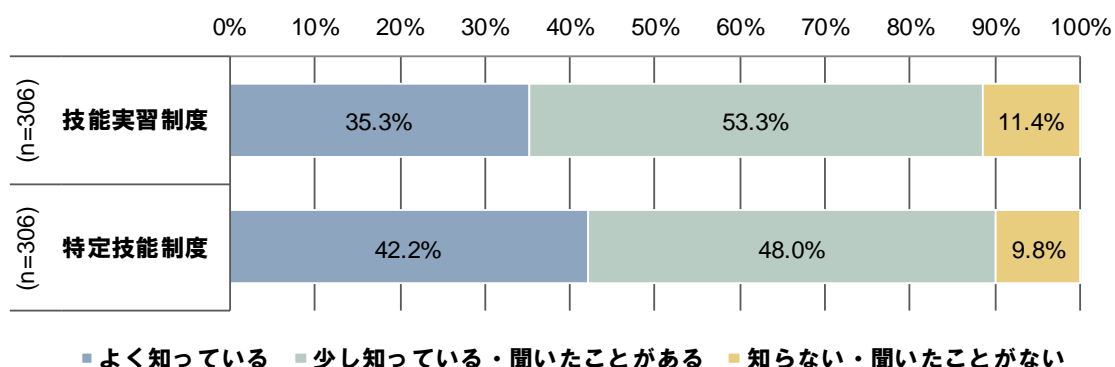
図表 IX-148 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 35.3%、「特定技能制度」では 42.2%となっている。

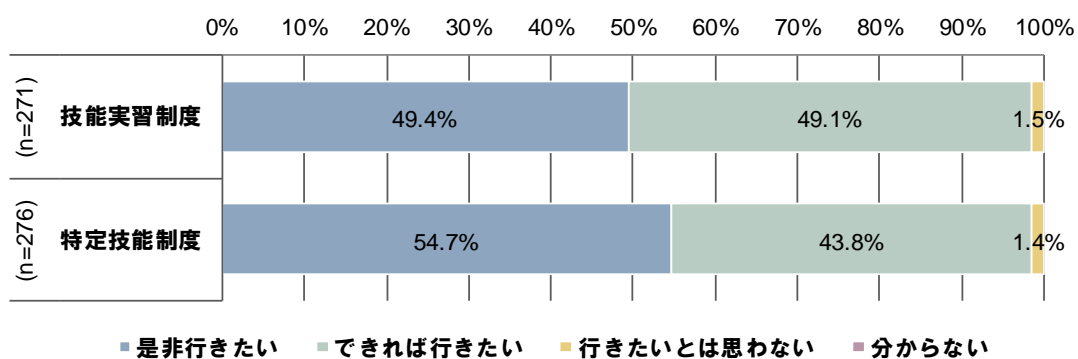
図表 IX-149 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 49.4%、「特定技能制度」では 54.7%となっている。

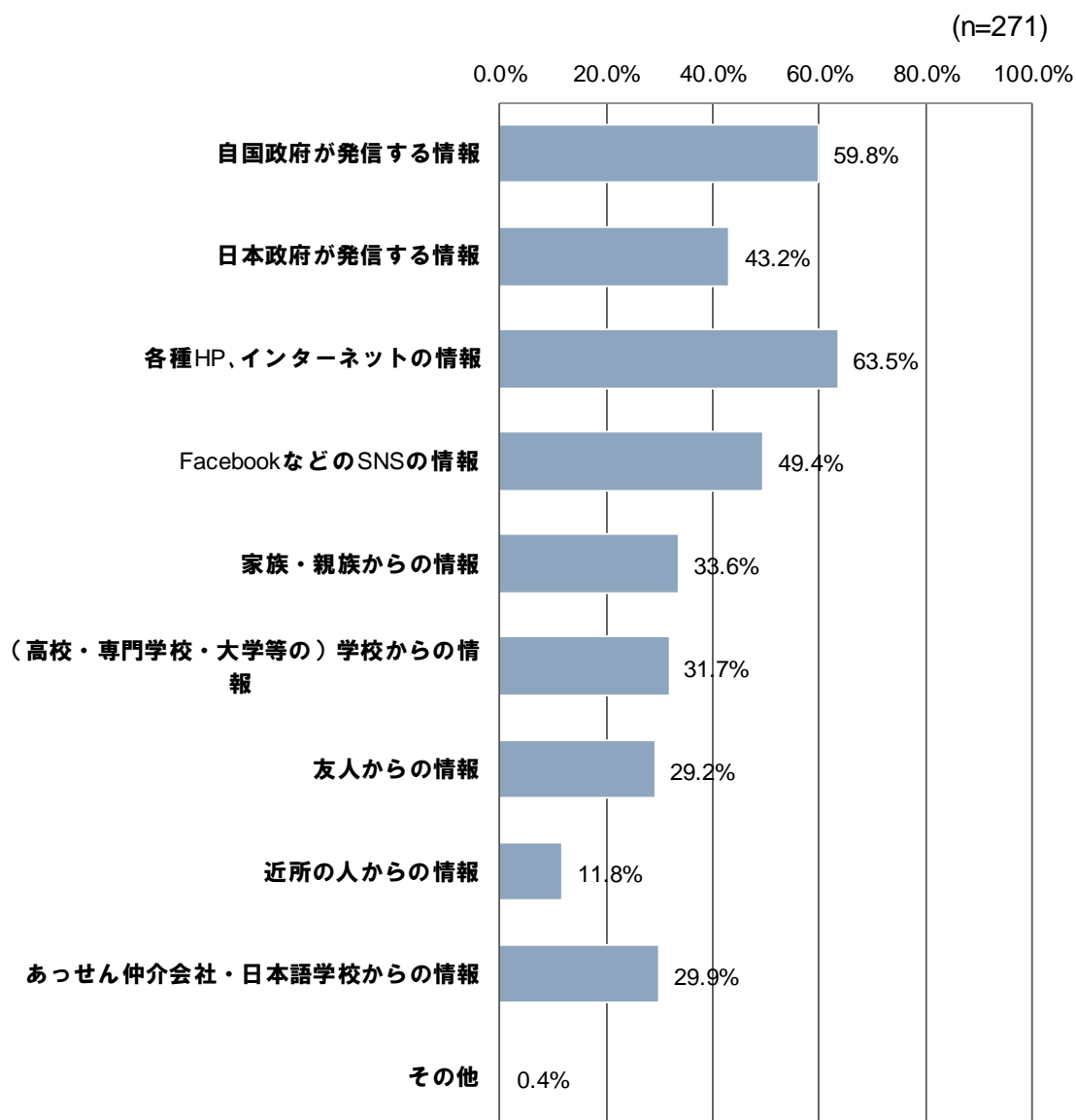
図表 IX-150 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 63.5%となっている。次いで、「**自**国政府が発信する情報 (59.8%)」、「Facebook などの SNS の情報 (49.4%)」となっている。

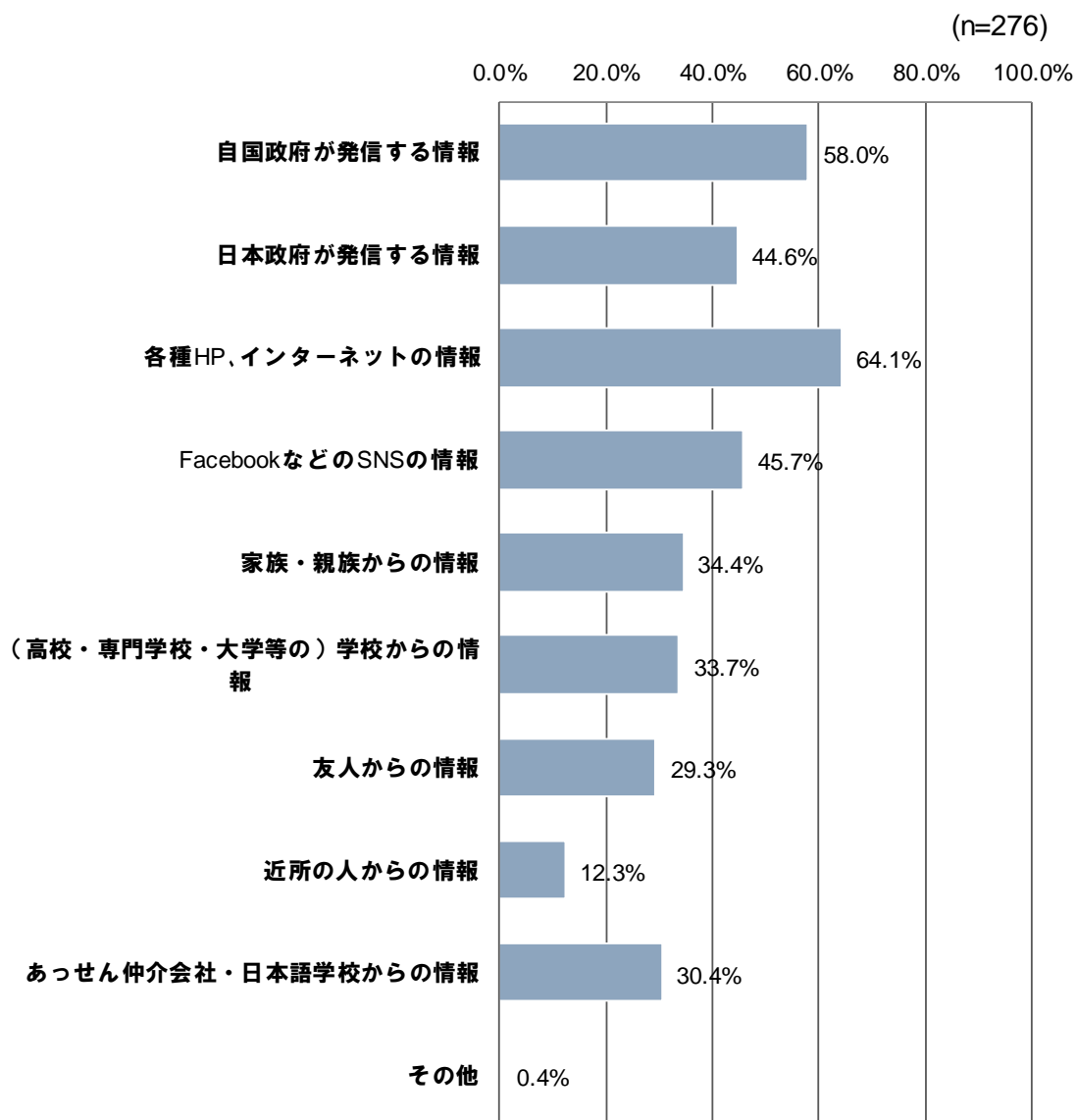
図表 IX-151 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 64.1%となっている。次いで、「自国政府が発信する情報 (58.0%)」、「Facebook などの SNS の情報 (45.7%)」となっている。

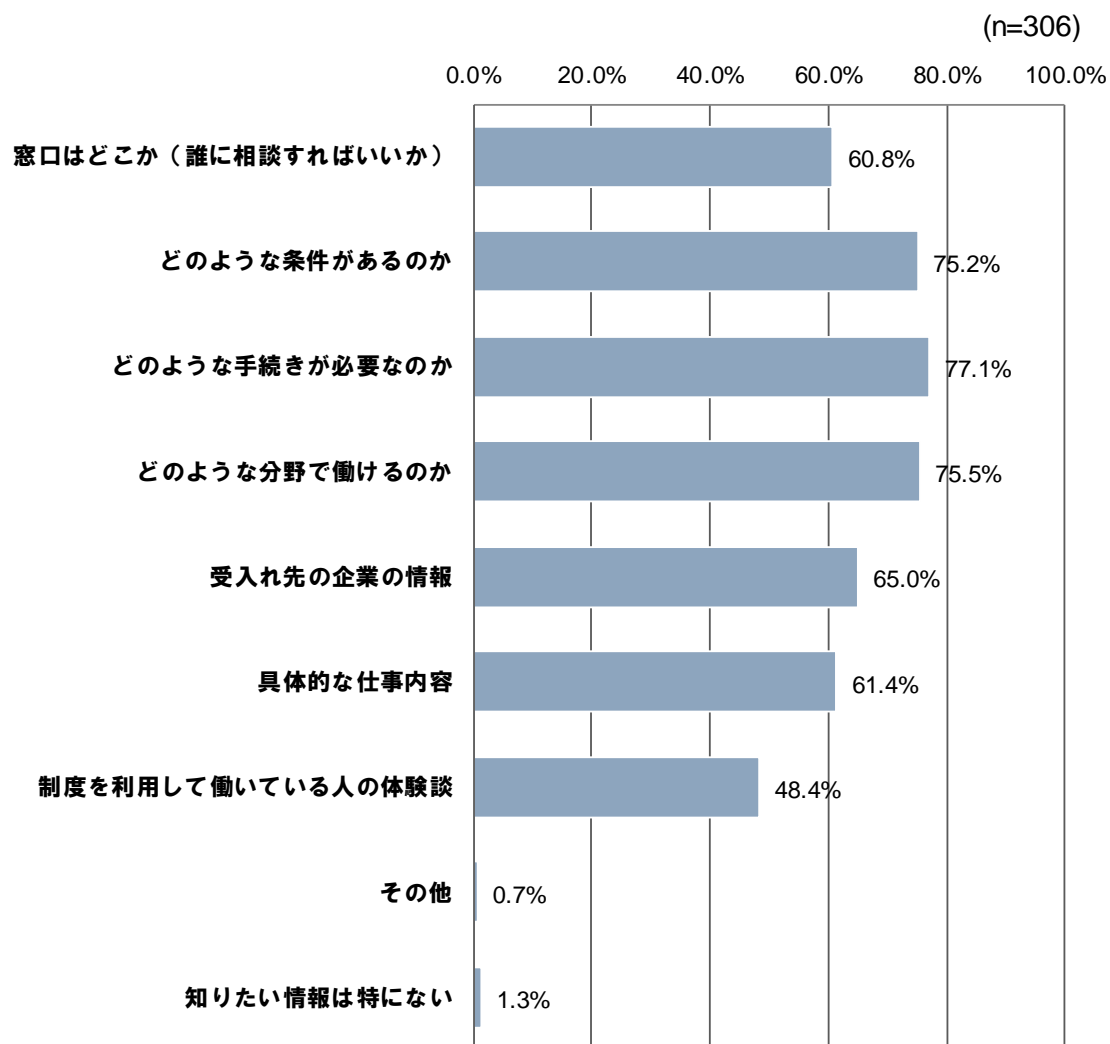
図表 IX-152 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 77.1%となっている。次いで、「どのような分野で働けるのか（75.5%)」、「どのような条件があるのか（75.2%)」となっている。

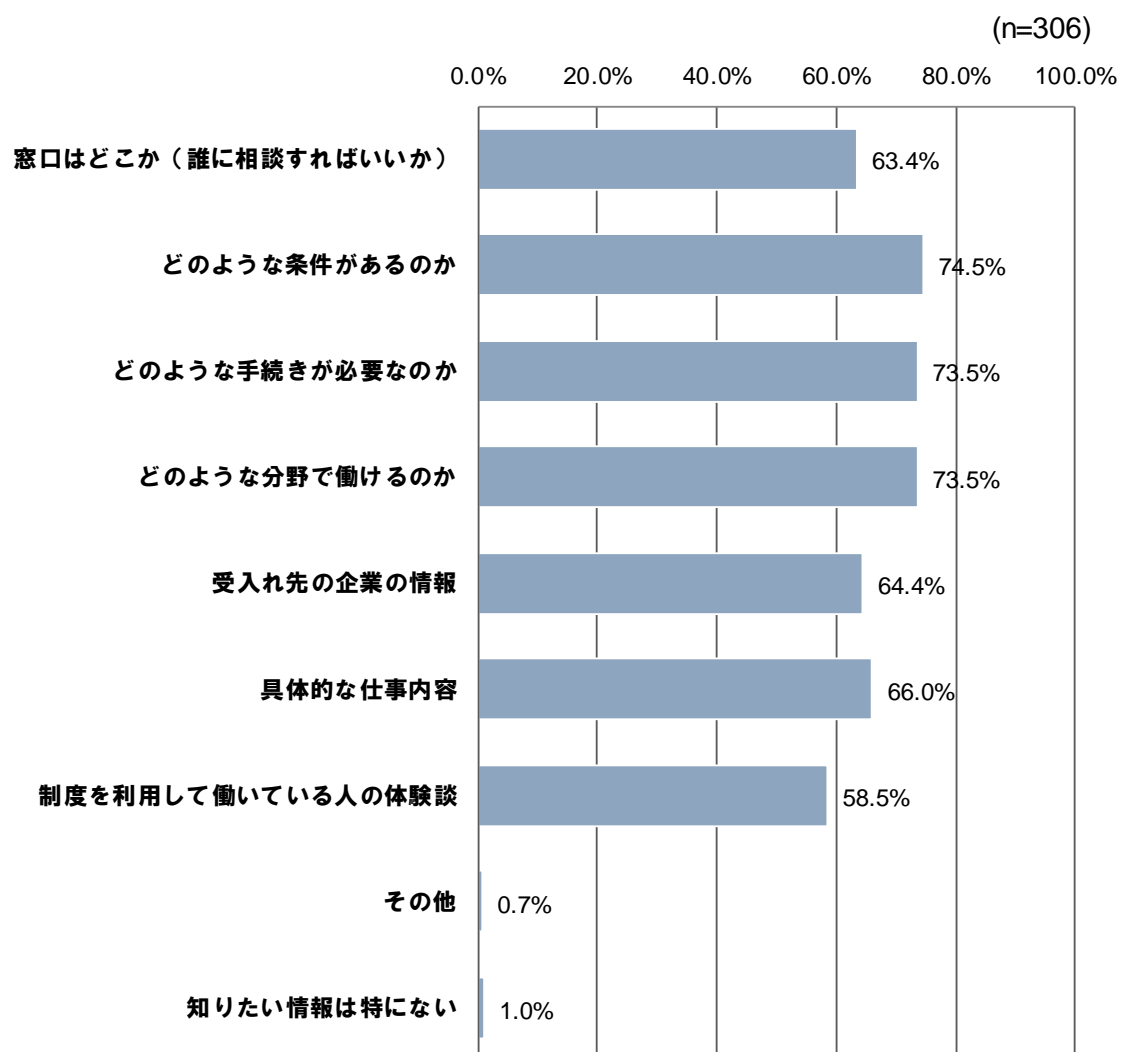
図表 IX-153 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 74.5%となっている。次いで、「どのような手続きが必要なのか (73.5%)」、「どのような分野で働けるのか (73.5%)」、「具体的な仕事内容 (66.0%)」となっている。

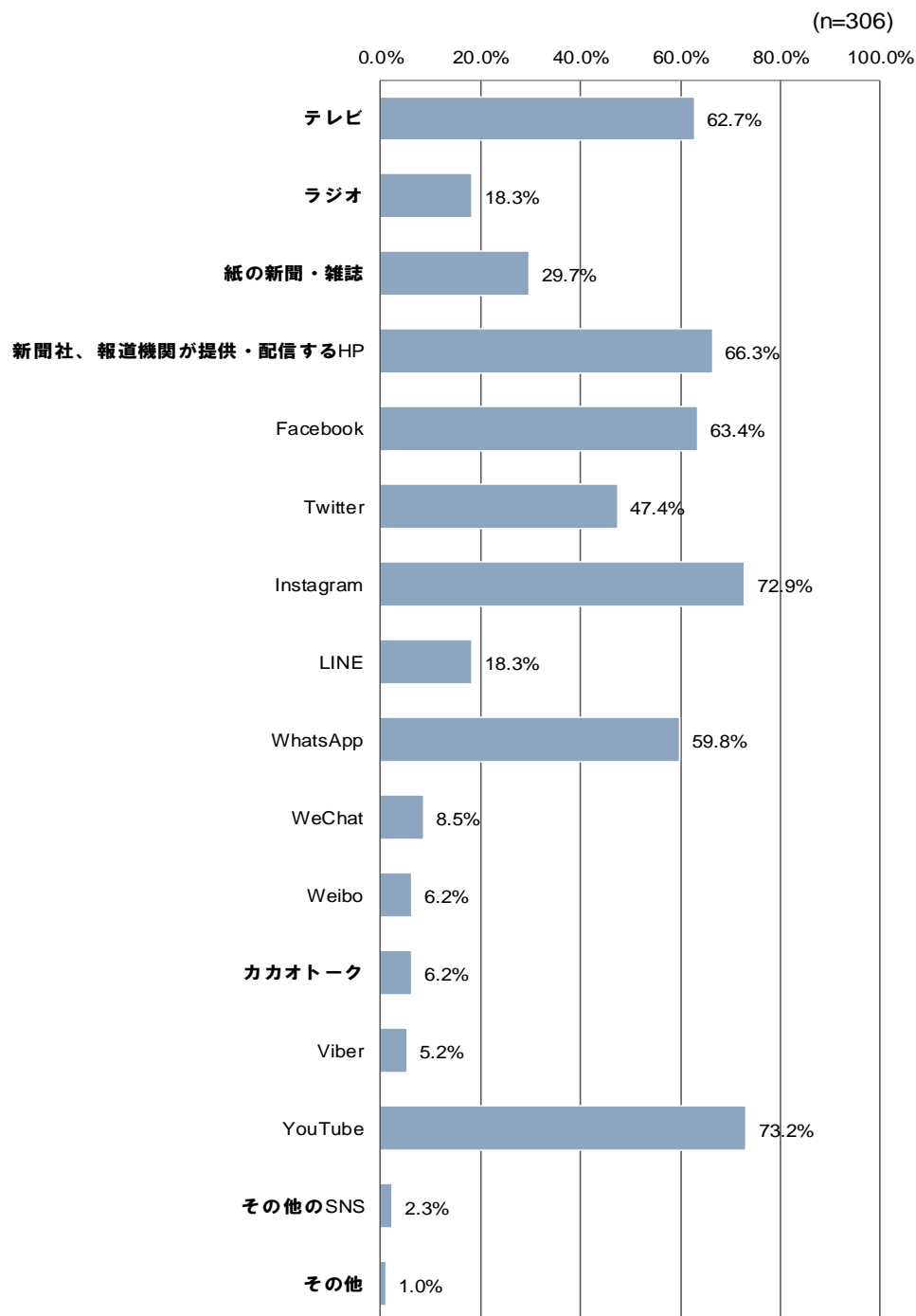
図表 IX-154 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「YouTube」の割合が最も高く73.2%となっている。次いで、「Instagram (72.9%)」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP (66.3%)」となっている。

図表 IX-155 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(6) タイ調査

① タイ調査結果の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く67.0%となっている。次いで、「高等学校・後期中等教育（総合）（15.4%）」、「短期大学、専門学校（8.2%）」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く33.0%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（22.2%）」、「いずれ（4年以上先）働きたい（16.7%）」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「サービス」の割合が最も高く27.1%となっている。次いで、「製造（21.6%）」、「IT（21.6%）」、「観光（18.0%）」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「5～10年未満」の割合が最も高く22.9%となっている。次いで、「3～5年未満（21.2%）」、「1～2年未満（14.7%）」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く36.6%となっている。次いで、「2～3年未満（24.2%）」、「1～2年未満（28.1%）」となっている。

1-5 現在の仕事：「自営業」の割合が最も高く17.7%となっている。次いで、「事務（17.0%）」、「販売・サービス（14.6%）」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「その他の親族」の割合が最も高く47.1%となっている。次いで、「兄弟姉妹（23.2%）」、「学校や職場の先輩・仲間（22.9%）」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：「韓国」の割合が最も高く24.4%となっている。次いで、「アメリカ（21.2%）」、「日本（15.2%）」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「韓国」の割合が最も高く24.2%となっている。次いで、「アメリカ（15.7%）」、「日本（13.7%）」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く68.0%となっている。次いで、「治安が良いこと（44.4%）」、「スキルアップができること（43.8%）」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く75.8%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい（22.2%）」、「不満がある／行きたくない（1.3%）」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「お金が稼げた（賃金が高かった）」の割合が最も高く81.3%となっている。次いで、「働く環境がよかった（60.0%）」、「仕事の内容、スキルアップ（52.0%）」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「日本」の割合が最も高く42.4%となっている。次いで、「アメリカ（41.7%）」、「韓国（41.3%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「日本」の割合が最も高く 35.4%となっている。次いで、「韓国（34.4%）」、「シンガポール（24.0%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 74.5%となっている。次いで、「職業資格・職業訓練の受講をしていること（69.1%）」、「渡航に必要な資金を確保していること（66.2%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.3%となっている。次いで、「治安が良いこと（63.5%）」、「長い期間働けること（62.2%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 62.2%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報（60.1%）」、「家族・親族からのすすめ（51.0%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 76.5%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（73.9%）」、「安心・安全に暮らせる（57.5%）」、「生活を楽しめる（55.6%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 35.9%、「特定技能制度」では 35.3%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 47.6%、「特定技能制度」では 53.6%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「Facebook などの SNS の情報」の割合が最も高く 69.8%となっている。次いで、「各種 HP、インターネットの情報（59.6%）」、「自国政府が発信する情報（42.2%）」となっている。（特定技能制度）「Facebook などの SNS の情報」の割合が最も高く 66.7%となっている。次いで、「各種 HP、インターネットの情報（58.3%）」、「自国政府が発信する情報（39.9%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 67.3%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（64.4%）」、「受入れ先の企業の情報（63.7%）」となっている。（特定技能制度）「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 67.0%となっている。次いで、「受入れ先の企業の情報（64.1%）」、「どのような手続きが必要なのか（63.4%）」となっている。

5) （海外のことに限らず）普段の生活で得ている情報源

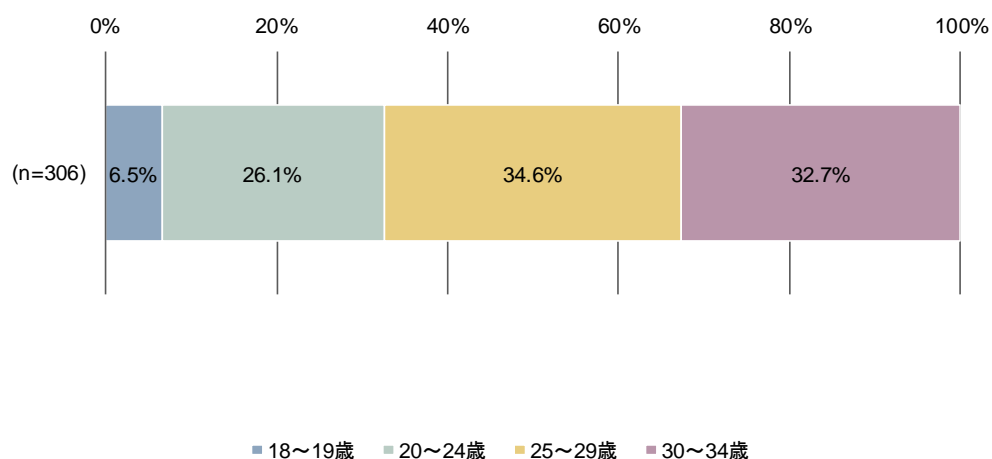
1-22 「Facebook」の割合が最も高く 92.8%となっている。次いで、「YouTube（72.9%）」、「Instagram（60.8%）」となっている。

② 調査結果

1) q102 年齢

「25～29 歳」の割合が最も高く 34.6%となっている。次いで、「30～34 歳 (32.7%)」、「20～24 歳 (26.1%)」となっている。

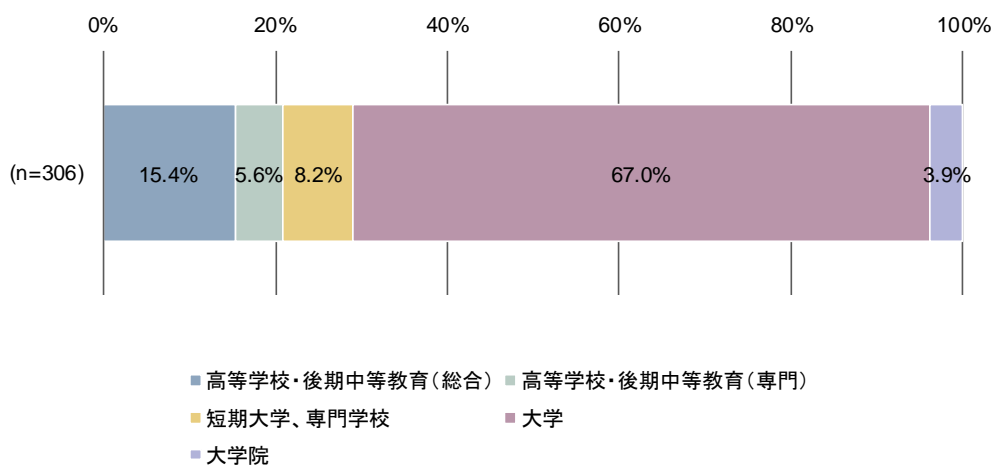
図表 IX-156 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 67.0%となっている。次いで、「高等学校・後期中等教育（総合）」(15.4%)、「短期大学、専門学校 (8.2%)」となっている。

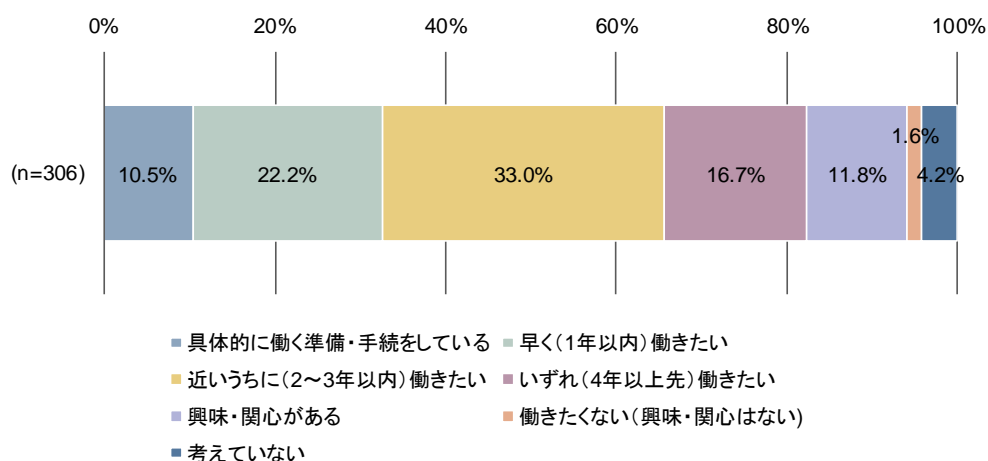
図表 IX-157 q103 最終学歴



3) q105 今後の国外就労希望

「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く 33.0%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（22.2%）」、「早く（1年以内）働きたい（22.2%）」、「いずれ（4年以上先）働きたい（16.7%）」となっている。

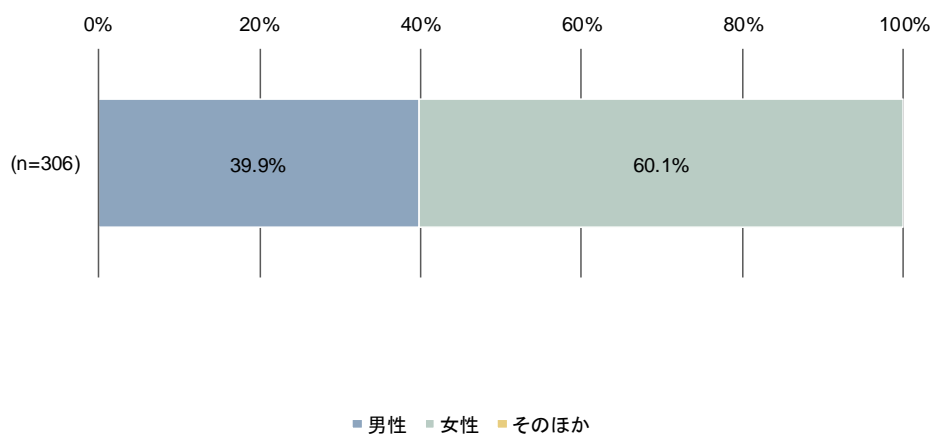
図表 IX-158 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「女性」の割合が最も高く 60.1%となっている。次いで、「男性(39.9%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

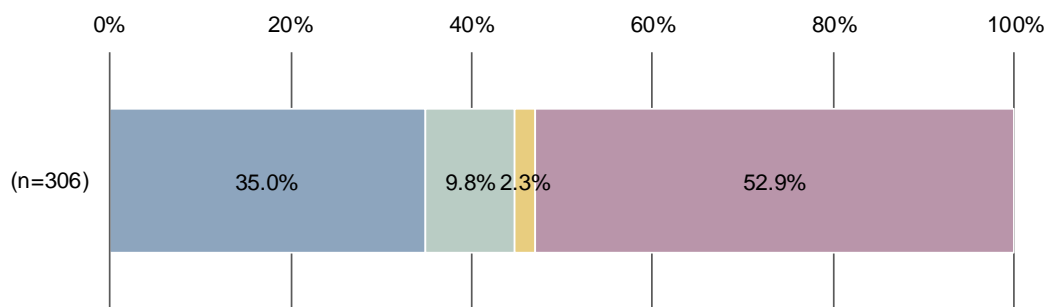
図表 IX-159 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者・子どもどちらもいない」の割合が最も高く 52.9%となっている。次いで、「配偶者も子供もいる (35.0%)」、「配偶者がいるが子供はいない (9.8%)」となっている。

図表 IX-160 q2 配偶者、子供の有無

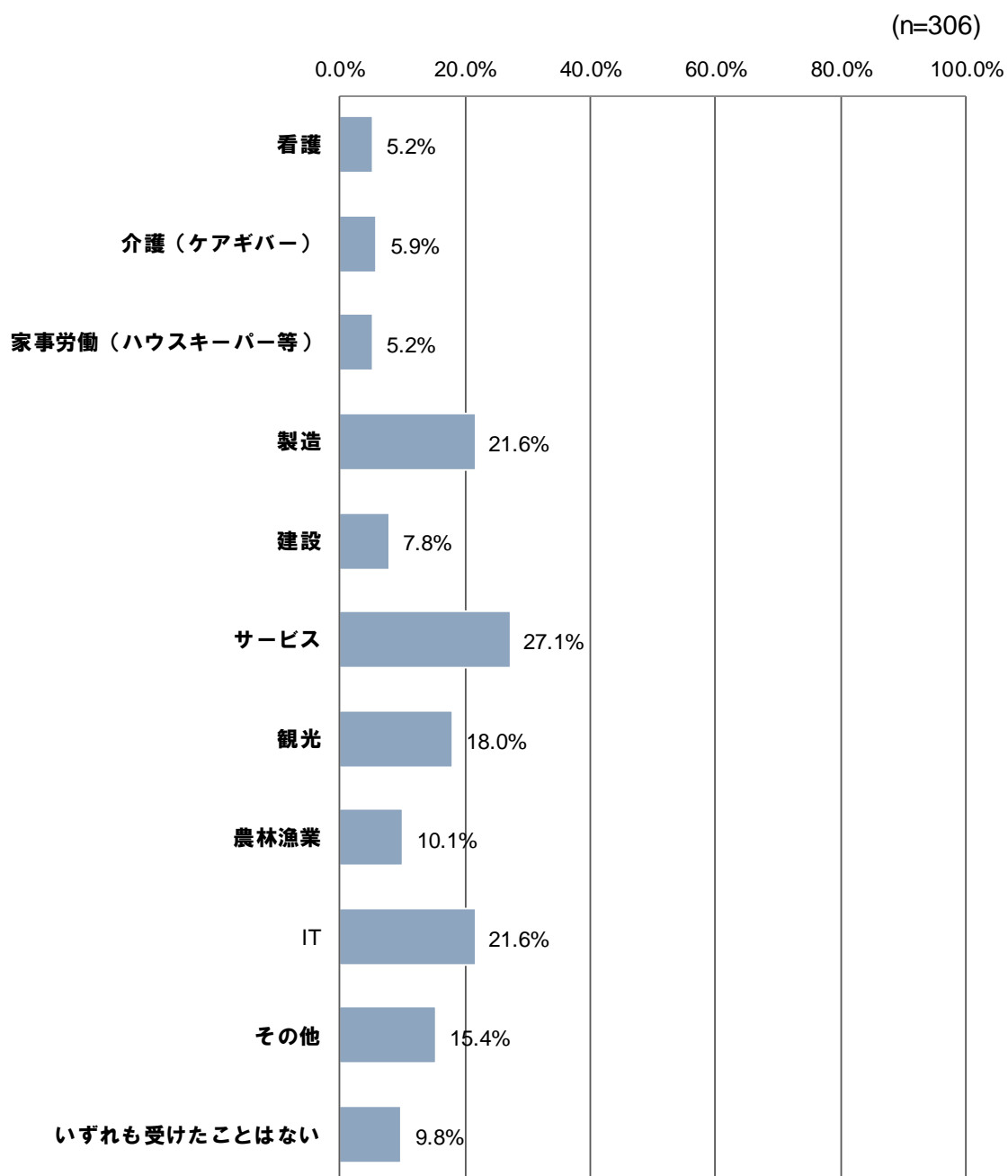


- 配偶者も子供もいる
- 配偶者がいるが子供はいない
- 配偶者はいないが子供がいる(離別・死別等)
- 配偶者・子どもどちらもいない

6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「サービス」の割合が最も高く 27.1%となっている。次いで、「製造(21.6%)」、「IT(21.6%)」、「観光(18.0%)」となっている。

図表 IX-161 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

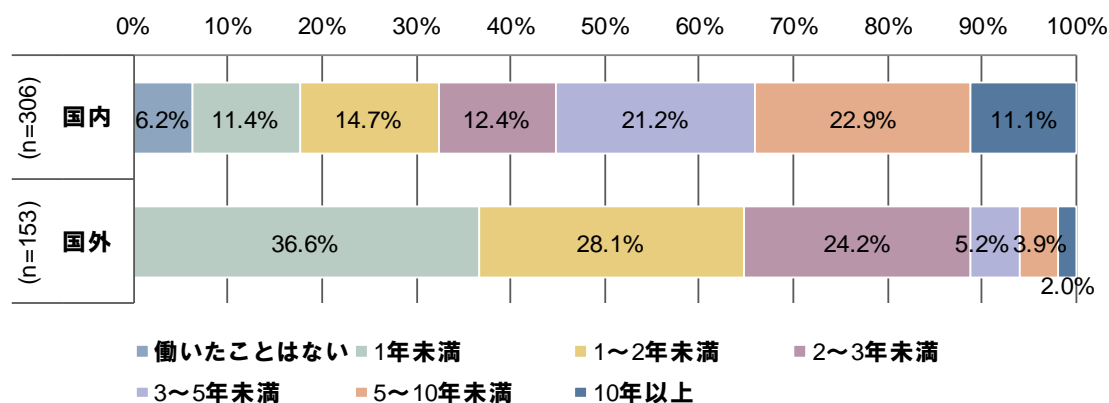


7) q4 職歴

国内での職歴では、「5～10年未満」の割合が最も高く22.9%となっている。次いで、「3～5年未満(21.2%)」、「1～2年未満(14.7%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く36.6%となっている。次いで、「2～3年未満(24.2%)」、「1～2年未満(28.1%)」となっている。

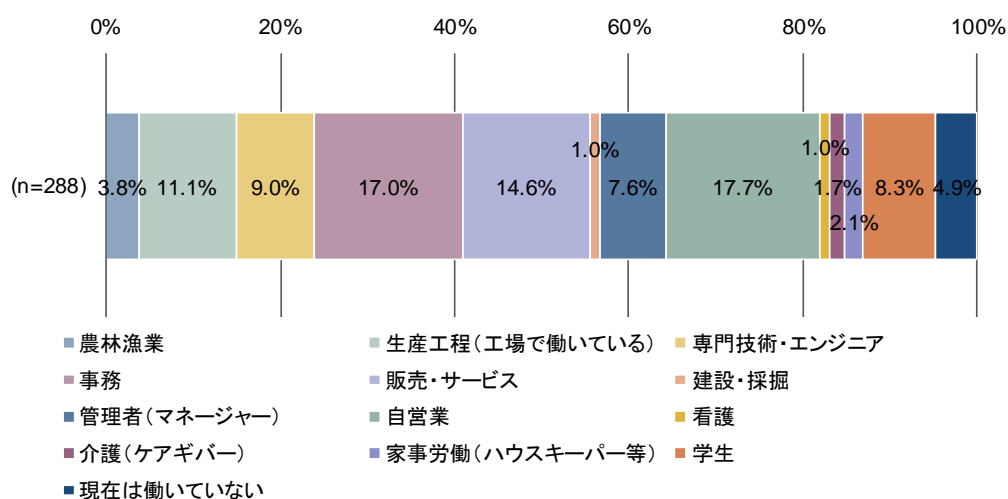
図表 IX-162 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「自営業」の割合が最も高く17.7%となっている。次いで、「事務(17.0%)」、「販売・サービス(14.6%)」となっている。

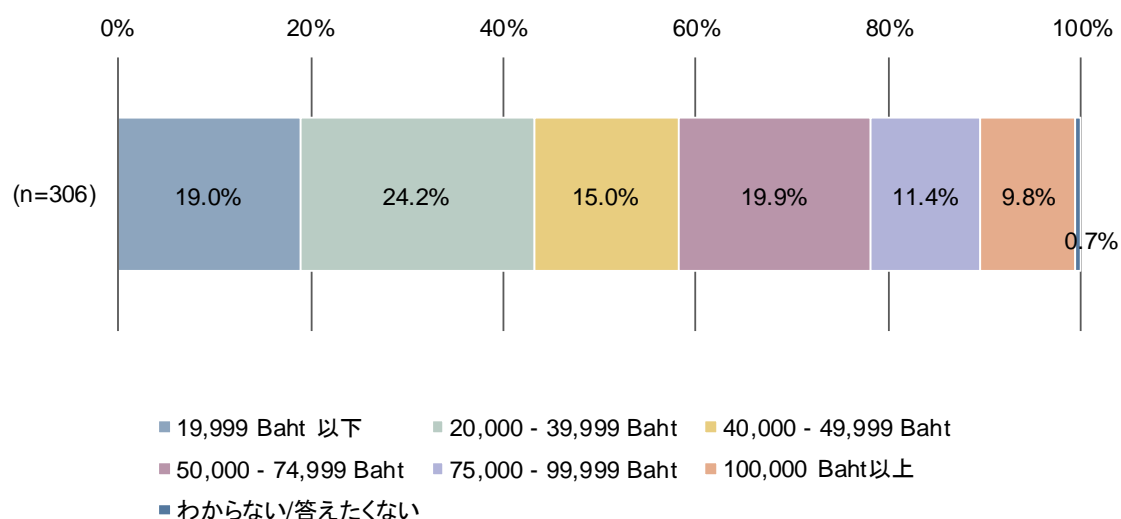
図表 IX-163 q5 現在のお仕事



9) q6_TH (統合)【タイ】世帯月収 (税込)

「20,000 - 39,999 Baht」の割合が最も高く 24.2%となっている。次いで、「50,000 - 74,999 Baht (19.9%)」、「19,999 Baht 以下 (19.0%)」となっている。

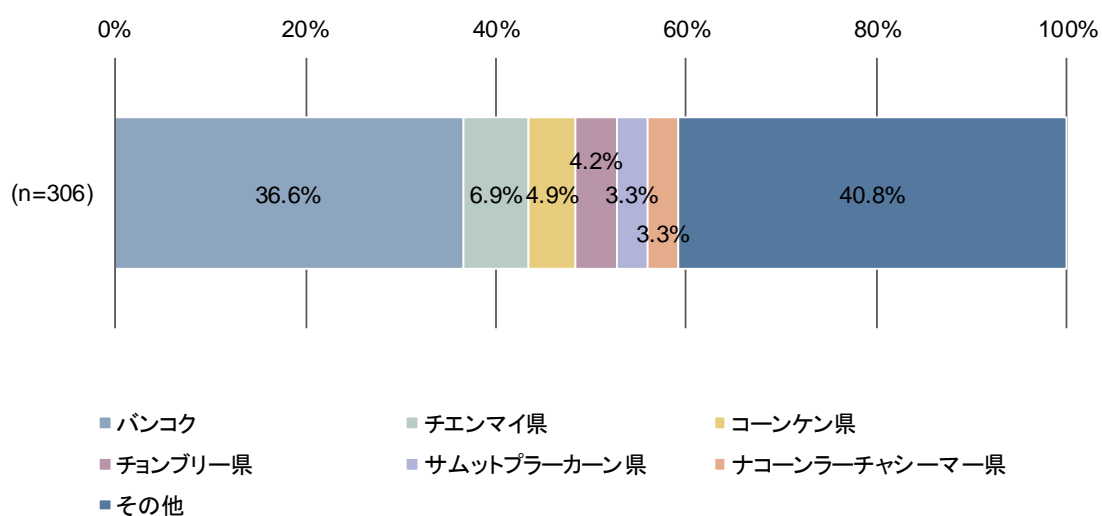
図表 IX-164 q6_TH (統合)【タイ】世帯月収 (税込)



10) q7_TH (統合)【タイ】居住地

「その他」の割合が最も高く 40.8%となっている。次いで、「バンコク (36.6%)」、「チェンマイ県 (6.9%)」となっている。

図表 IX-165 q7_TH (統合)【タイ】居住地

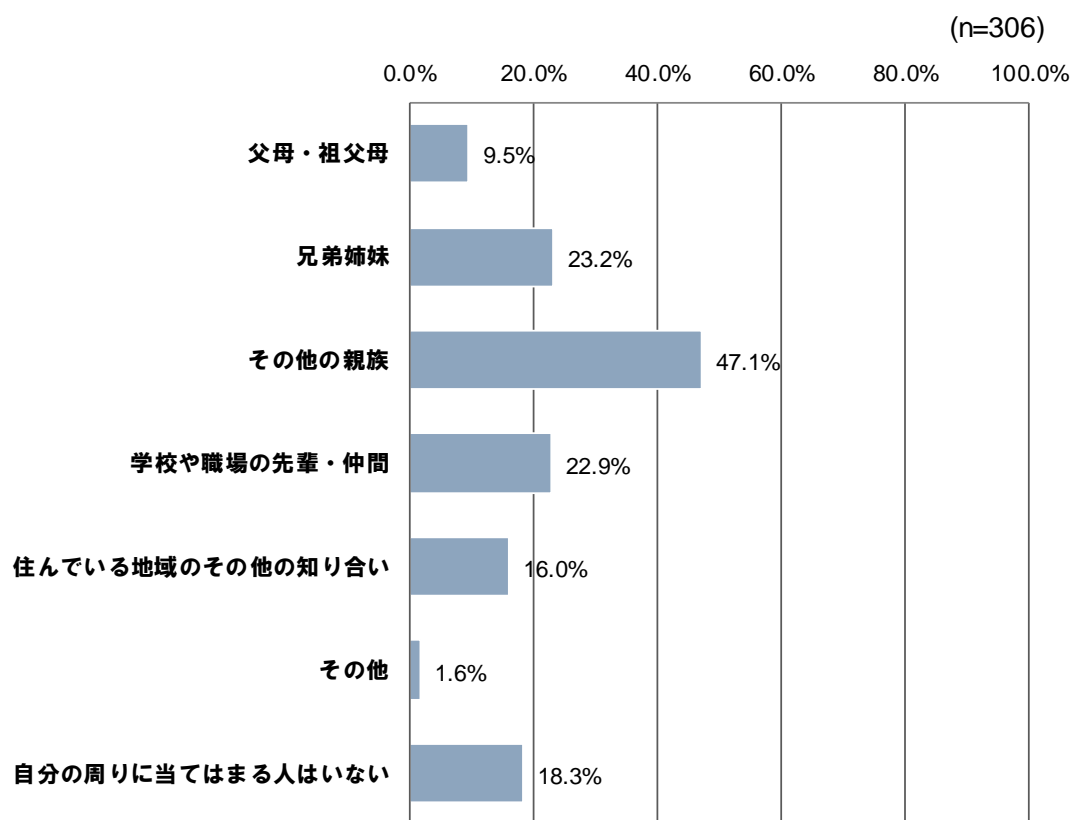


11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「その他の親族」の割合が最も高く 47.1%となっている。次いで、「兄弟姉妹 (23.2%)」、

「学校や職場の先輩・仲間（22.9%）」となっている。

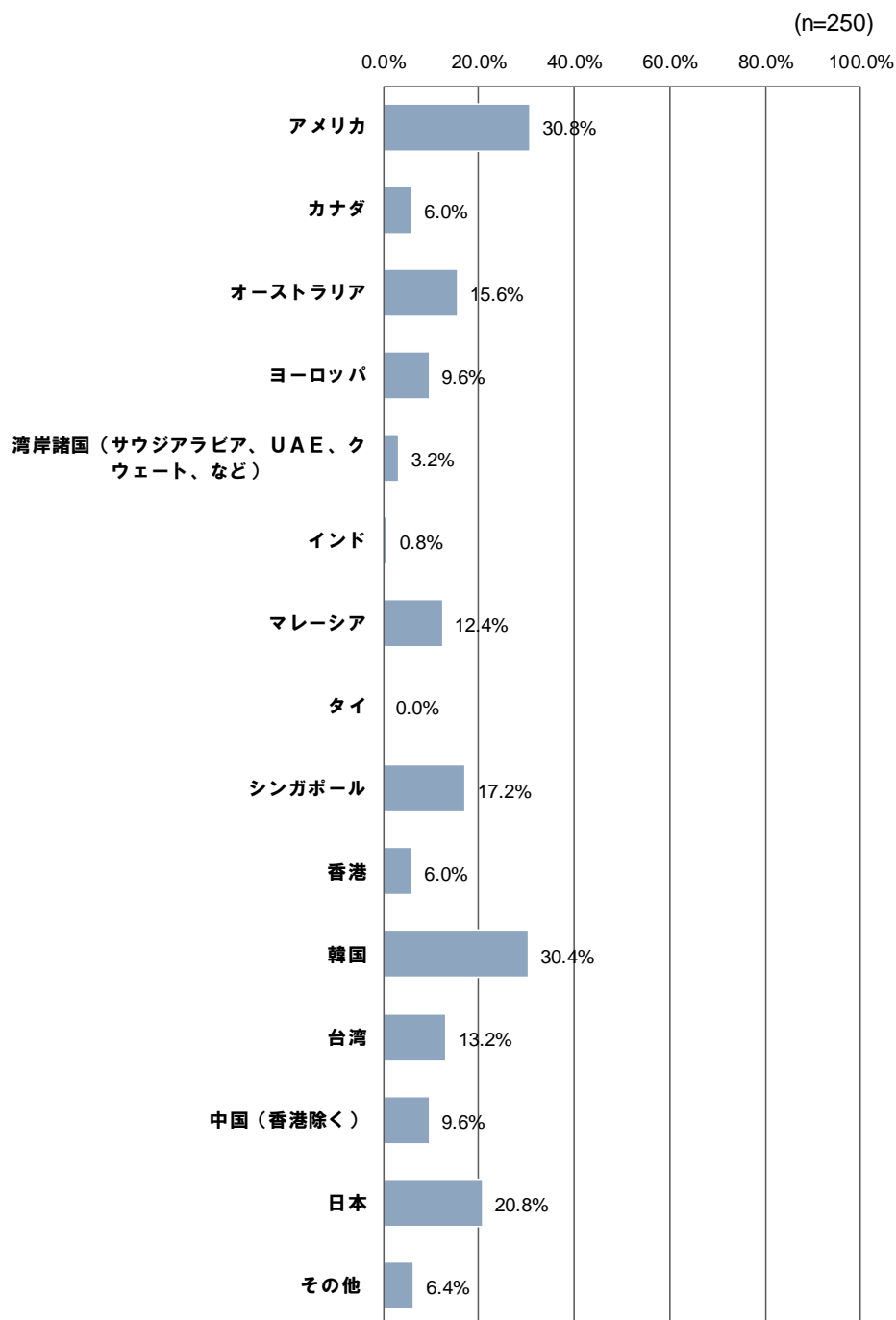
図表 IX-166 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「アメリカ」の割合が最も高く 30.8%となっている。次いで、「韓国(30.4%)」、「日本(20.8%)」となっている。

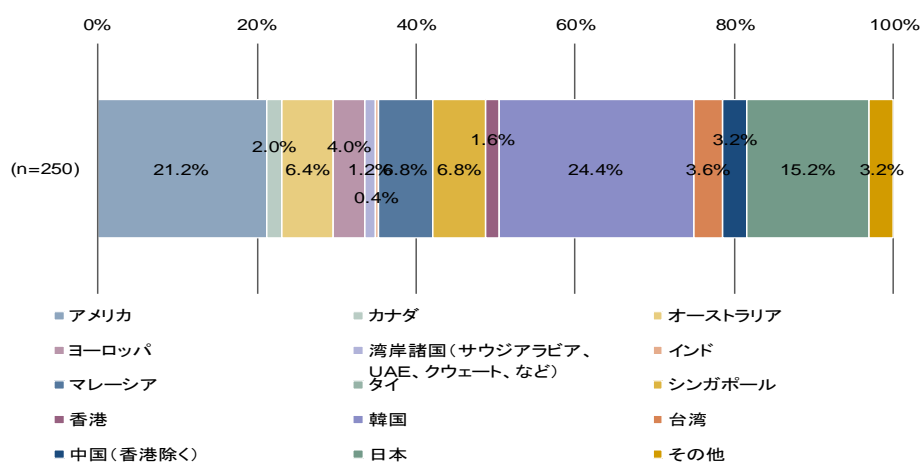
図表 IX-167 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「韓国」の割合が最も高く 24.4%となっている。次いで、「アメリカ(21.2%)」、「日本(15.2%)」となっている。

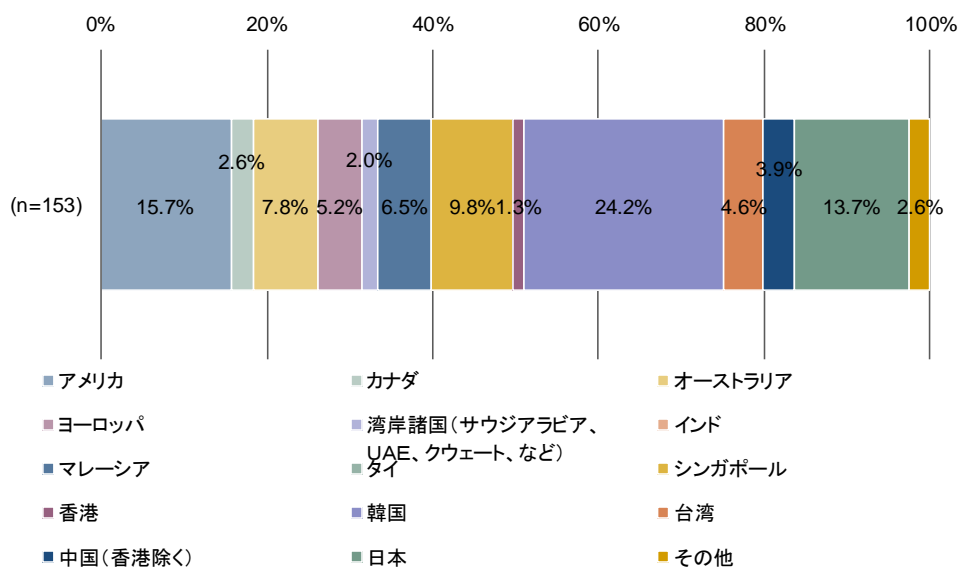
図表 IX-168 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「韓国」の割合が最も高く 24.2%となっている。次いで、「アメリカ(15.7%)」、「日本(13.7%)」となっている。

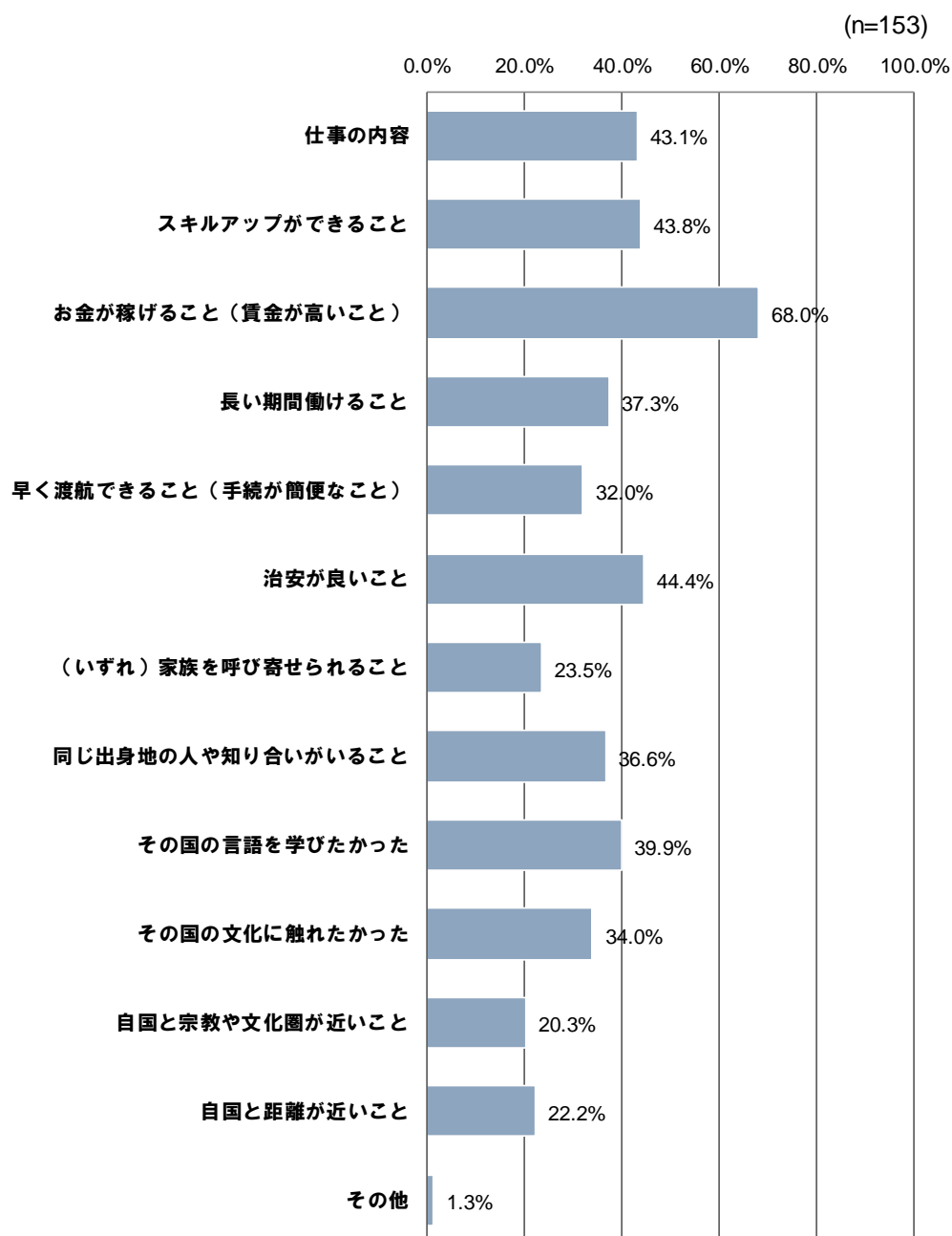
図表 IX-169 q10 国外就労経験国



15) q11 国外就労先を選んだ理由

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 68.0%となっている。次いで、「治安が良いこと（44.4%）」、「スキルアップができること（43.8%）」となっている。

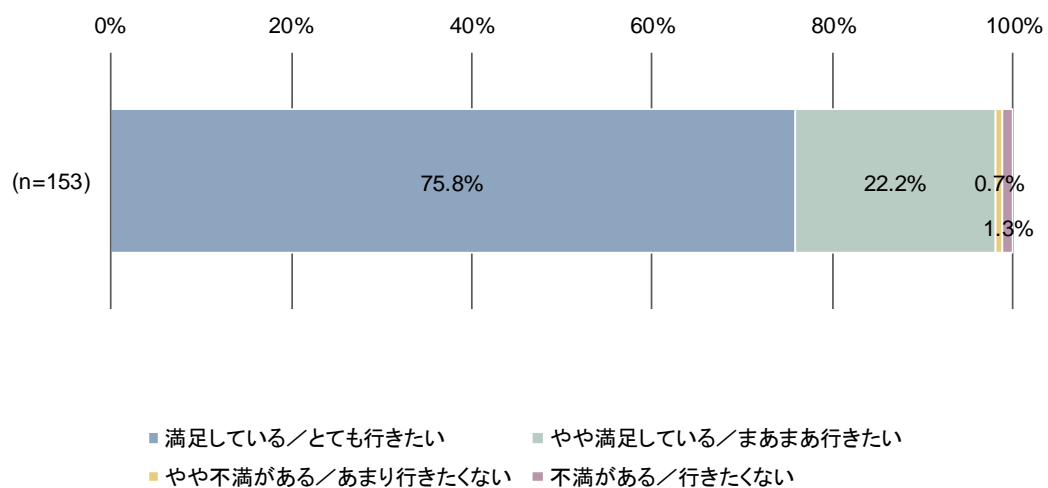
図表 IX-170 q11 国外就労先を選んだ理由



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 75.8%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (22.2%)」、「不満がある／行きたくない (1.3%)」となっている。

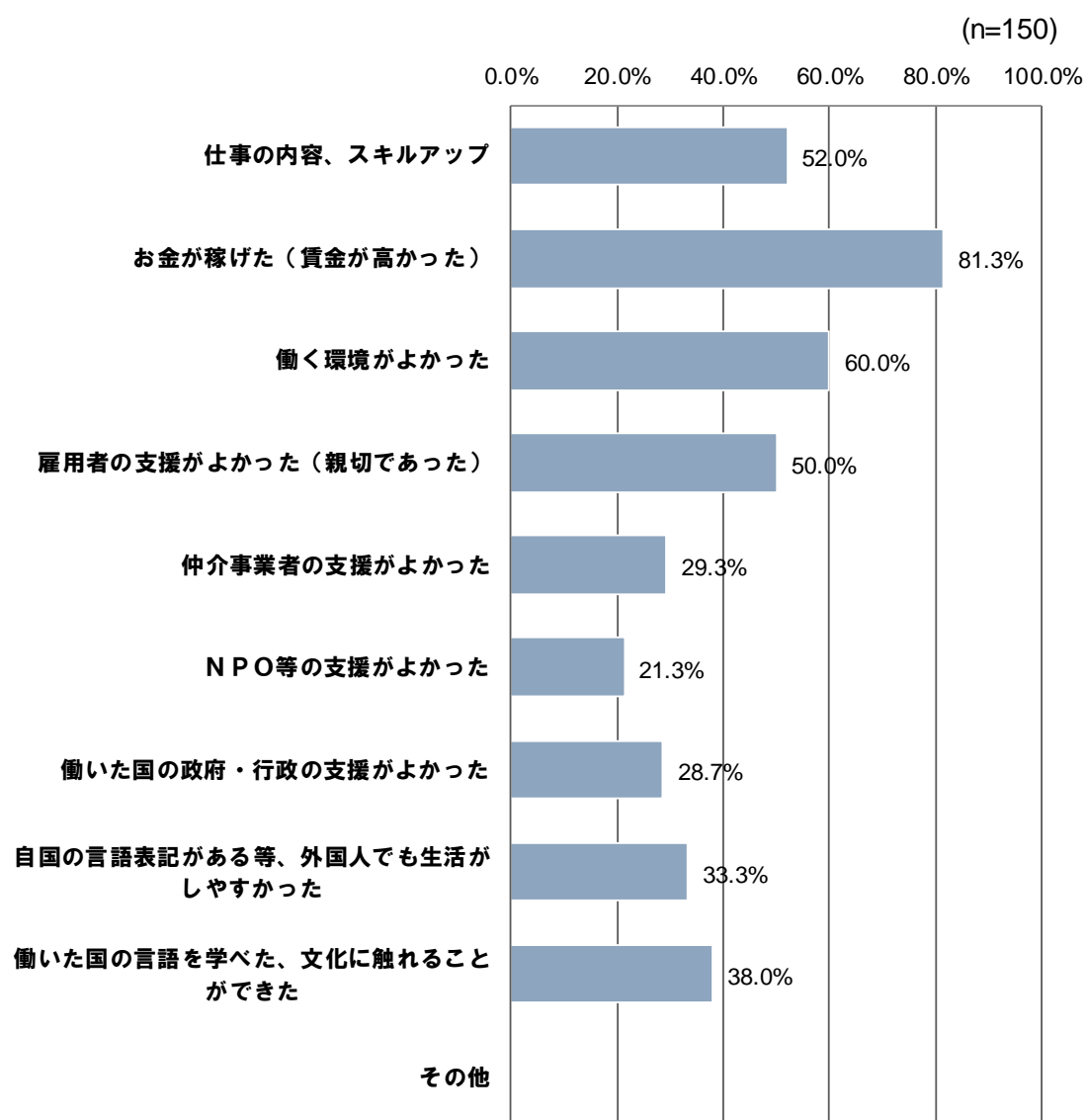
図表 IX-171 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「お金が稼げた（賃金が高かった）」の割合が最も高く 81.3%となっている。次いで、「働く環境がよかった（60.0%）」、「仕事の内容、スキルアップ（52.0%）」となっている。

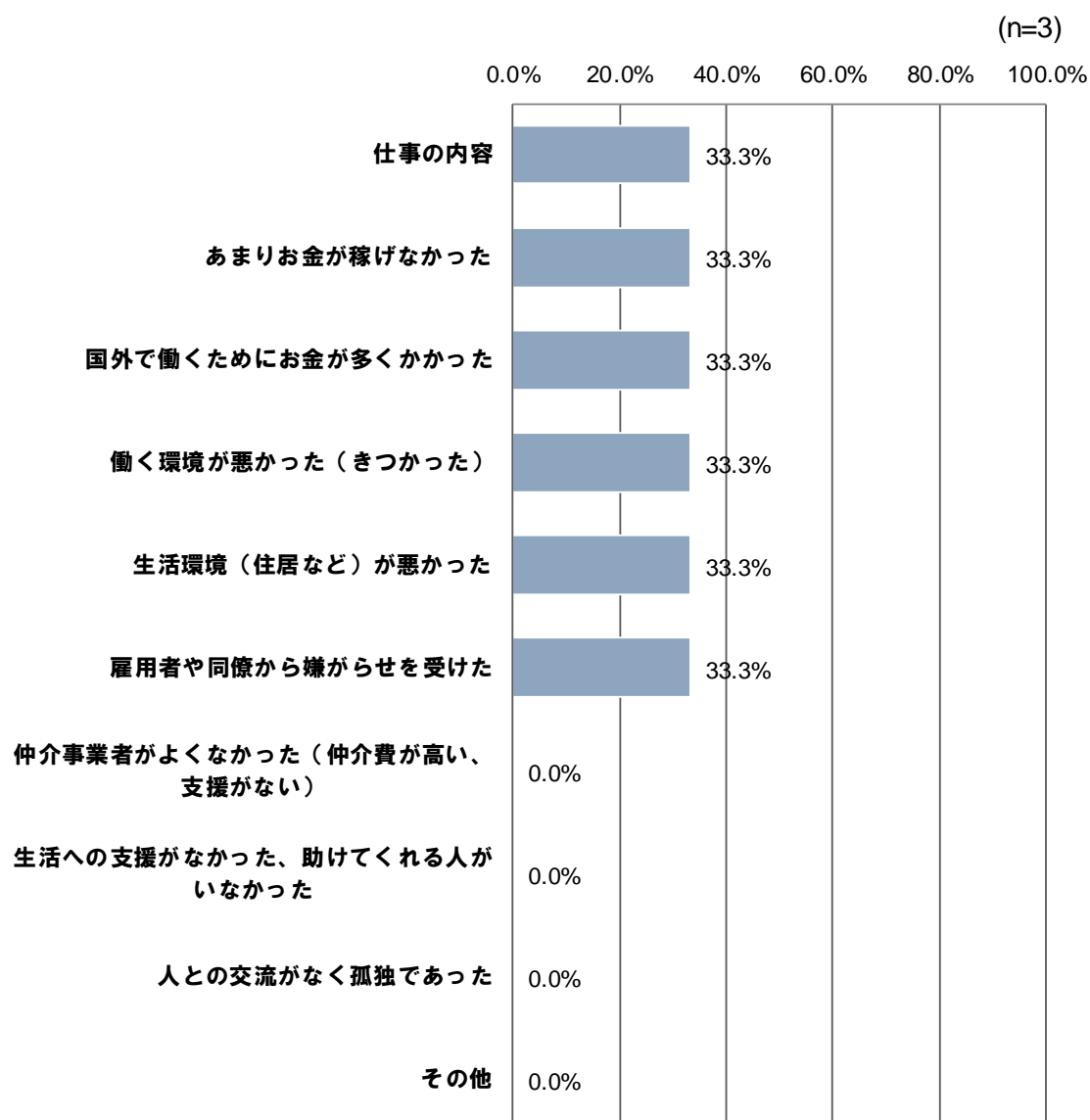
図表 IX-172 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「仕事の内容」、「あまりお金が稼げなかった」、「国外で働くためにお金が多くかかった」、「働く環境が悪かった（きつかった）」、「生活環境（住居など）が悪かった」、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた」の割合が高く、それぞれ 33.3%となっている。次いで、「仲介事業者がよくなかった（仲介費が高い、支援がない）（0.0%）」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった（0.0%）」、「人との交流がなく孤独であった（0.0%）」、「その他（0.0%）」となっている。

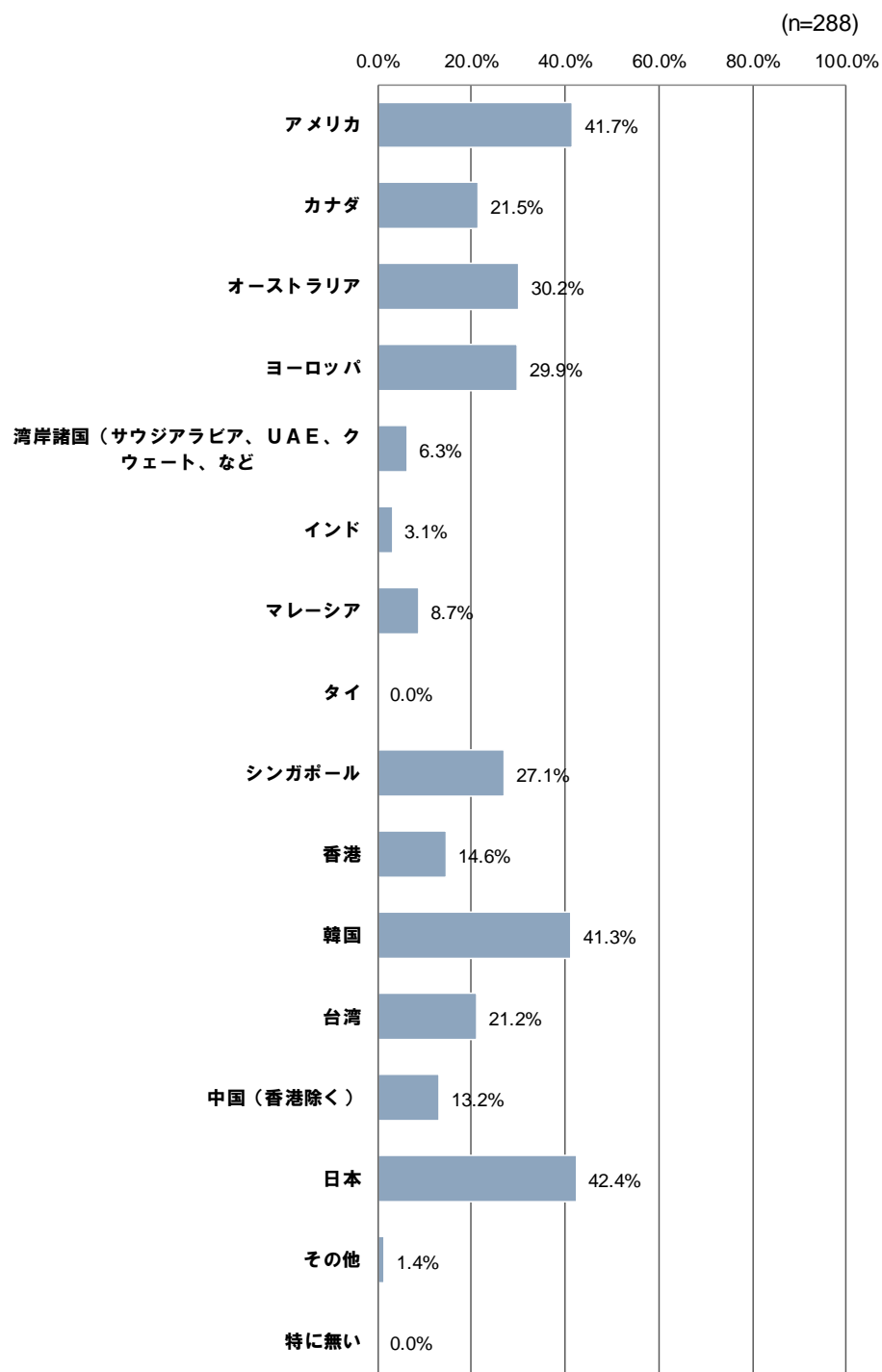
図表 IX-173 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「日本」の割合が最も高く 42.4%となっている。次いで、「アメリカ(41.7%)」、「韓国(41.3%)」となっている。

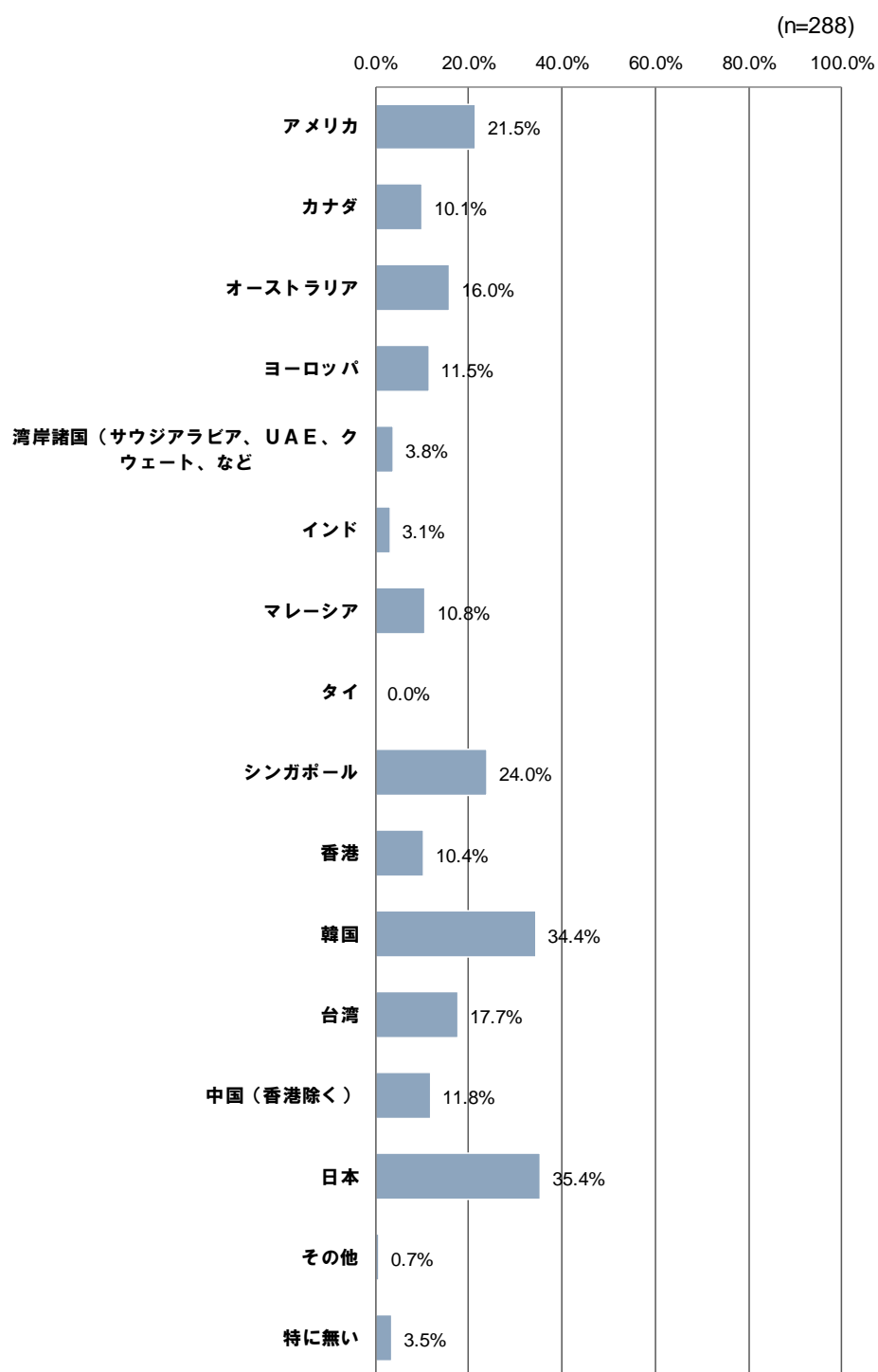
図表 IX-174 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「日本」の割合が最も高く 35.4%となっている。次いで、「韓国（34.4%）」、「シンガポール（24.0%）」となっている。

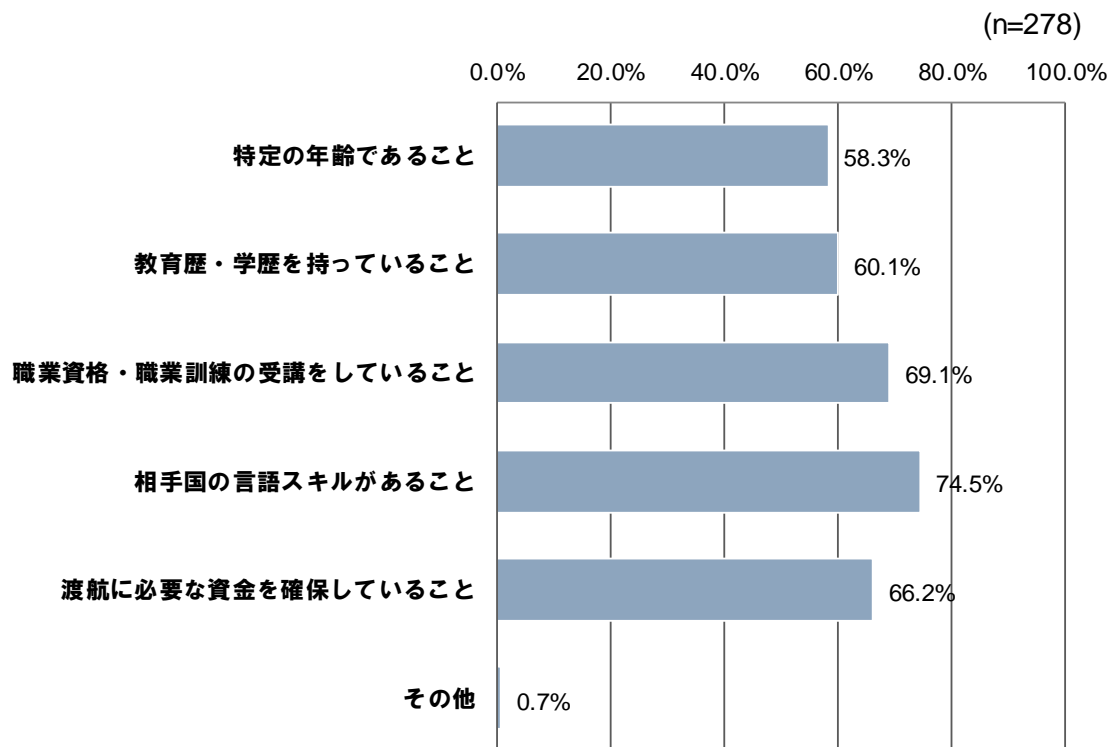
図表 IX-175 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 74.5%となっている。次いで、「職業資格・職業訓練の受講をしていること (69.1%)」、「渡航に必要な資金を確保していること (66.2%)」となっている。

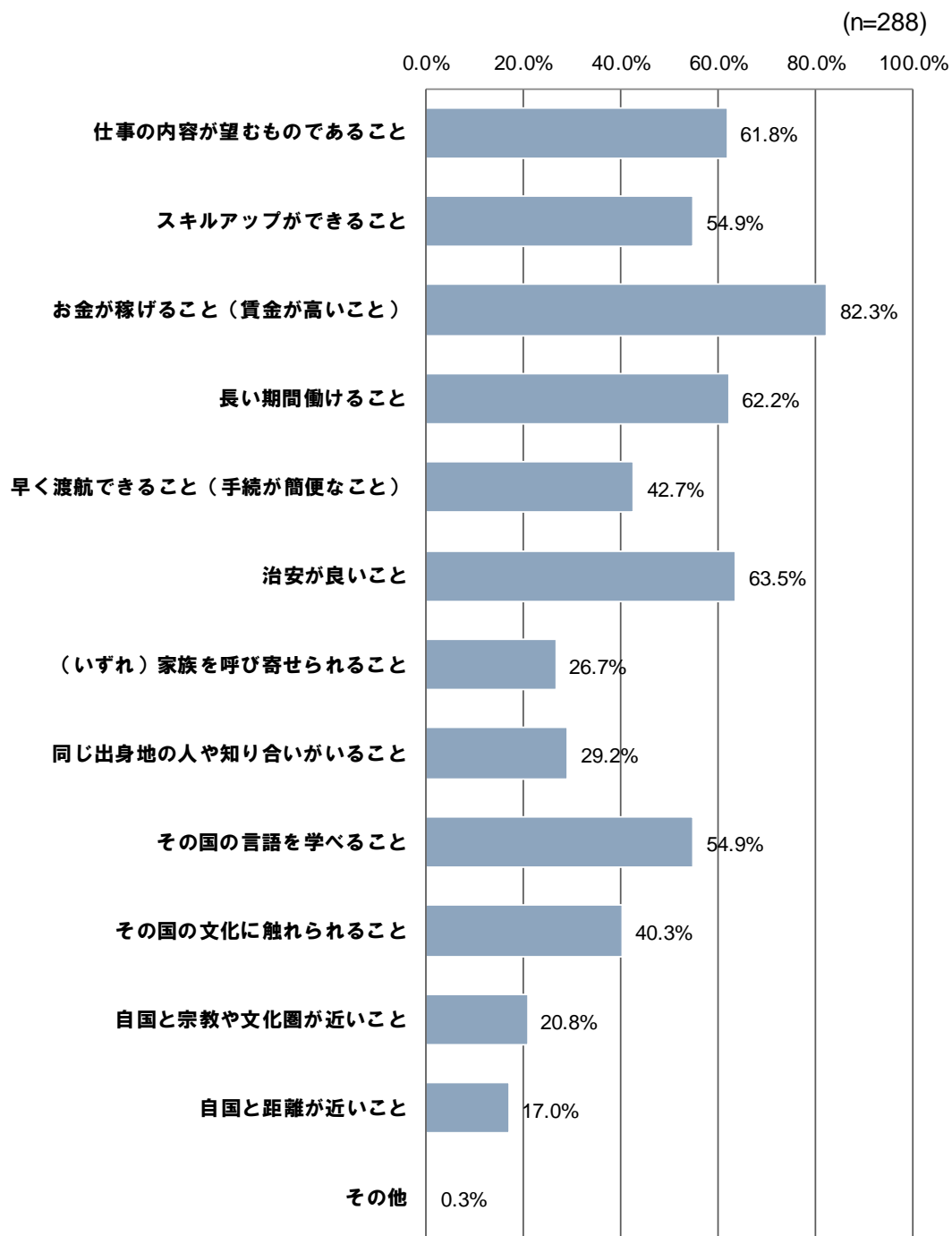
図表 IX-176 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.3%となっている。次いで、「治安が良いこと（63.5%）」、「長い期間働けること（62.2%）」となっている。

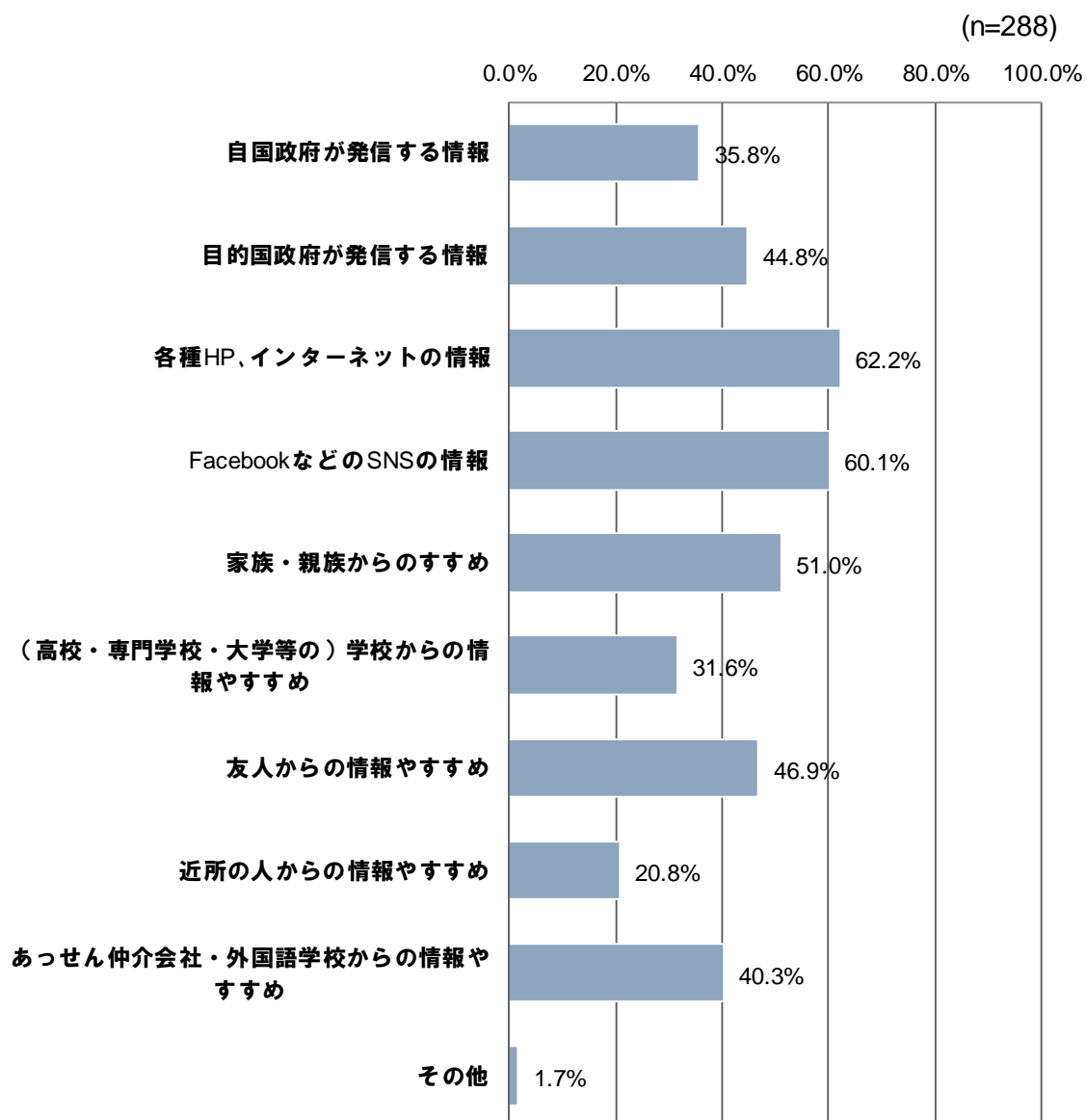
図表 IX-177 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 62.2%となっている。次いで、「Facebook などの SNS の情報 (60.1%)」、「家族・親族からのすすめ (51.0%)」となっている。

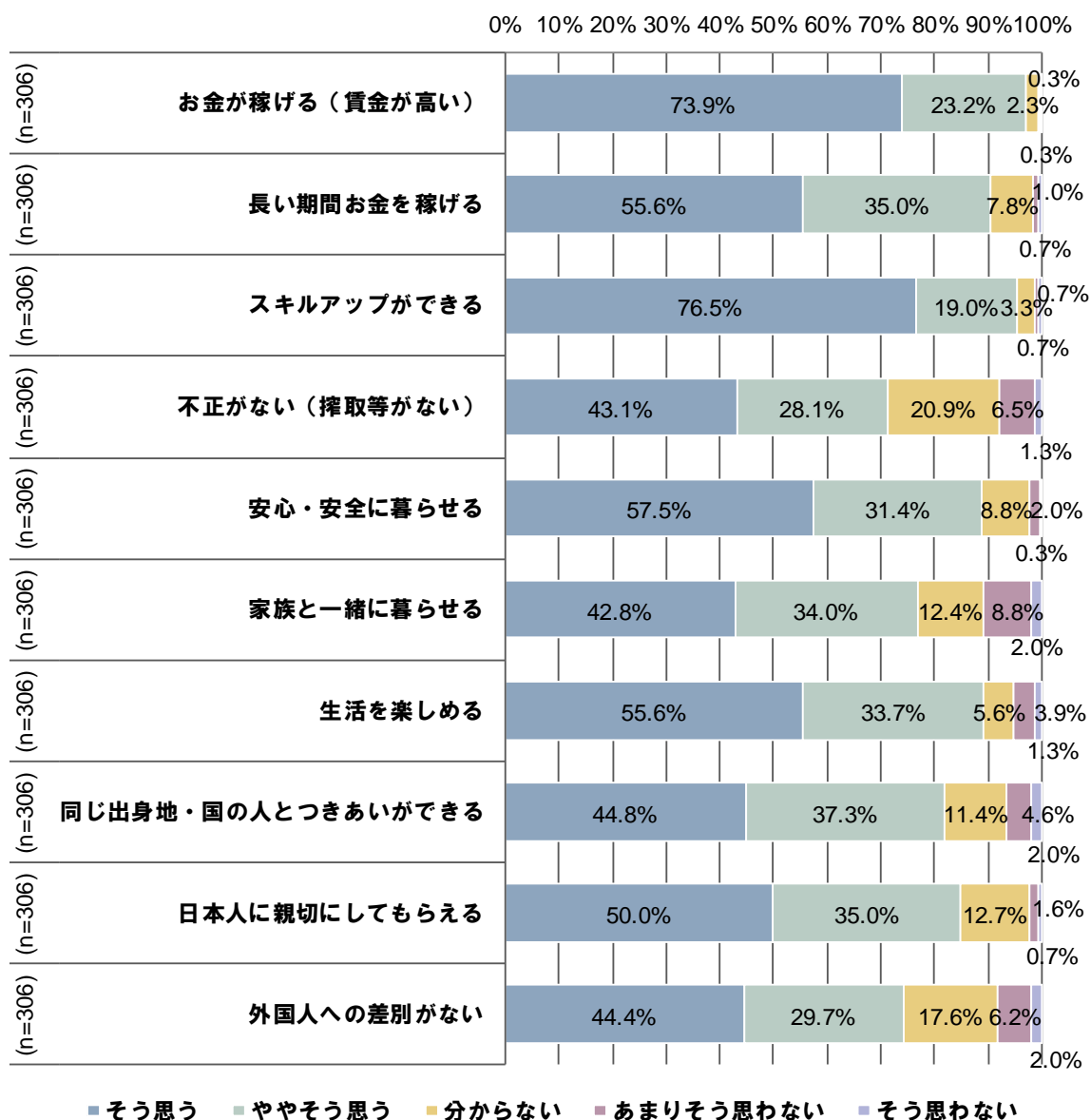
図表 IX-178 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く76.5%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（73.9%）」、「安心・安全に暮らせる（57.5%）」、「生活を楽しめる（55.6%）」となっている。

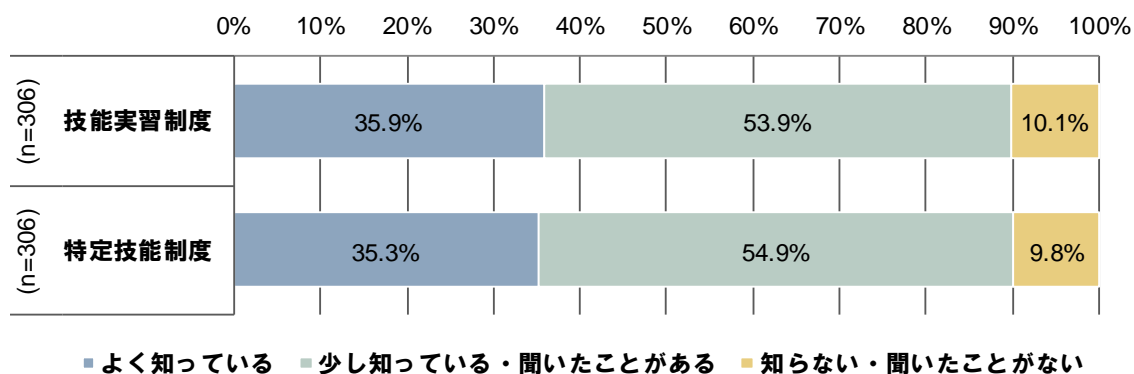
図表 IX-179 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 35.9%、「特定技能制度」では 35.3%となっている。

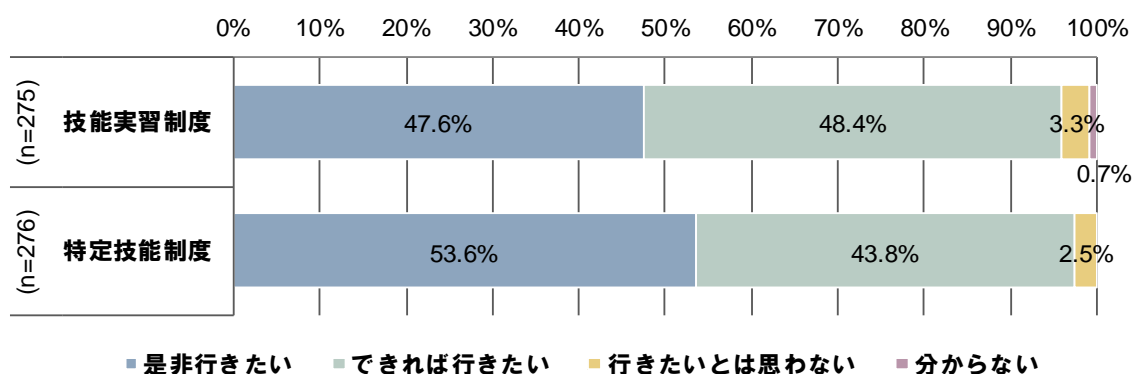
図表 IX-180 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 47.6%、「特定技能制度」では 53.6%となっている。

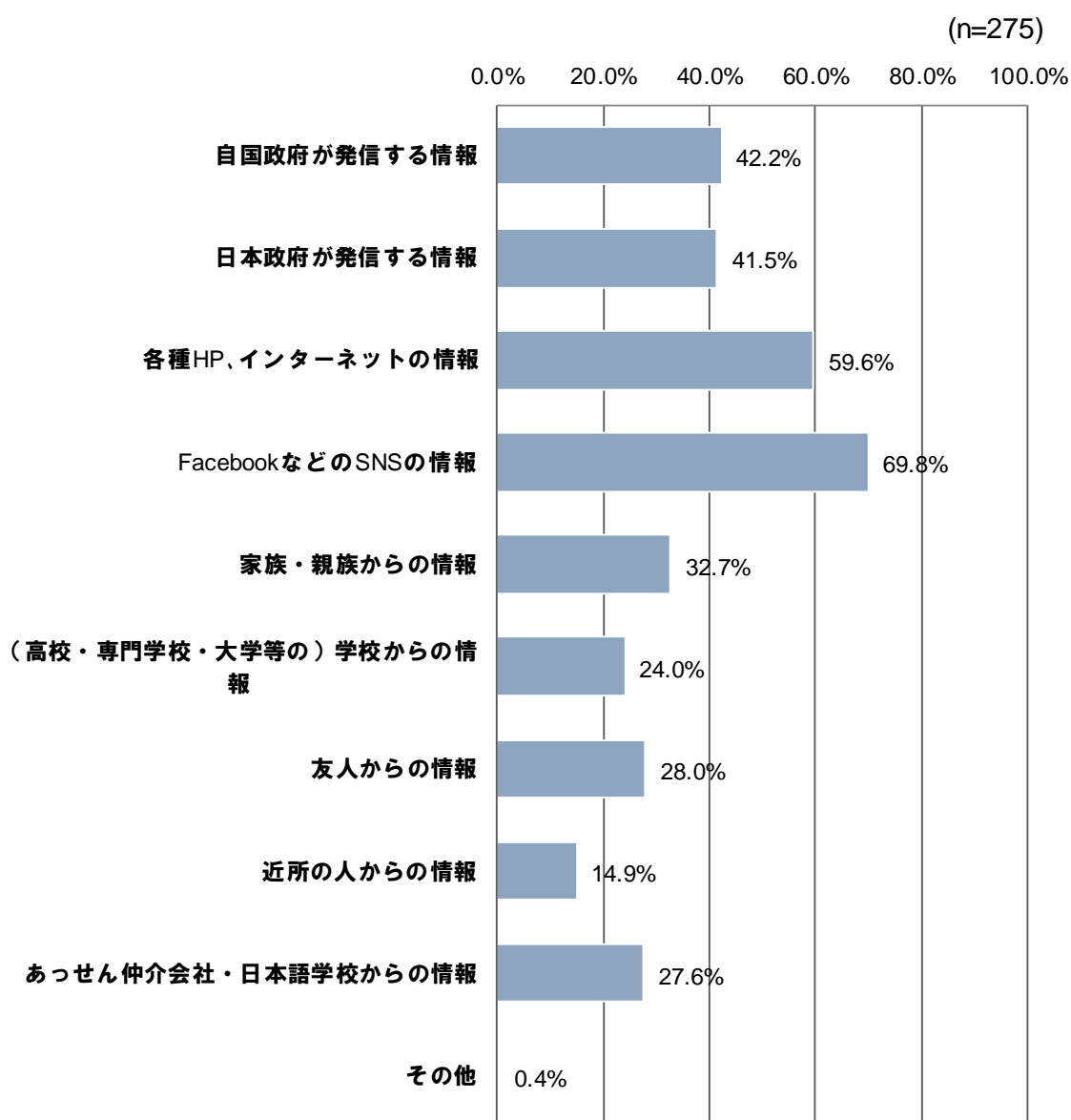
図表 IX-181 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「Facebook などの SNS の情報」の割合が最も高く 69.8%となっている。次いで、「各種 HP、インターネットの情報 (59.6%)」、「自国政府が発信する情報 (42.2%)」となっている。

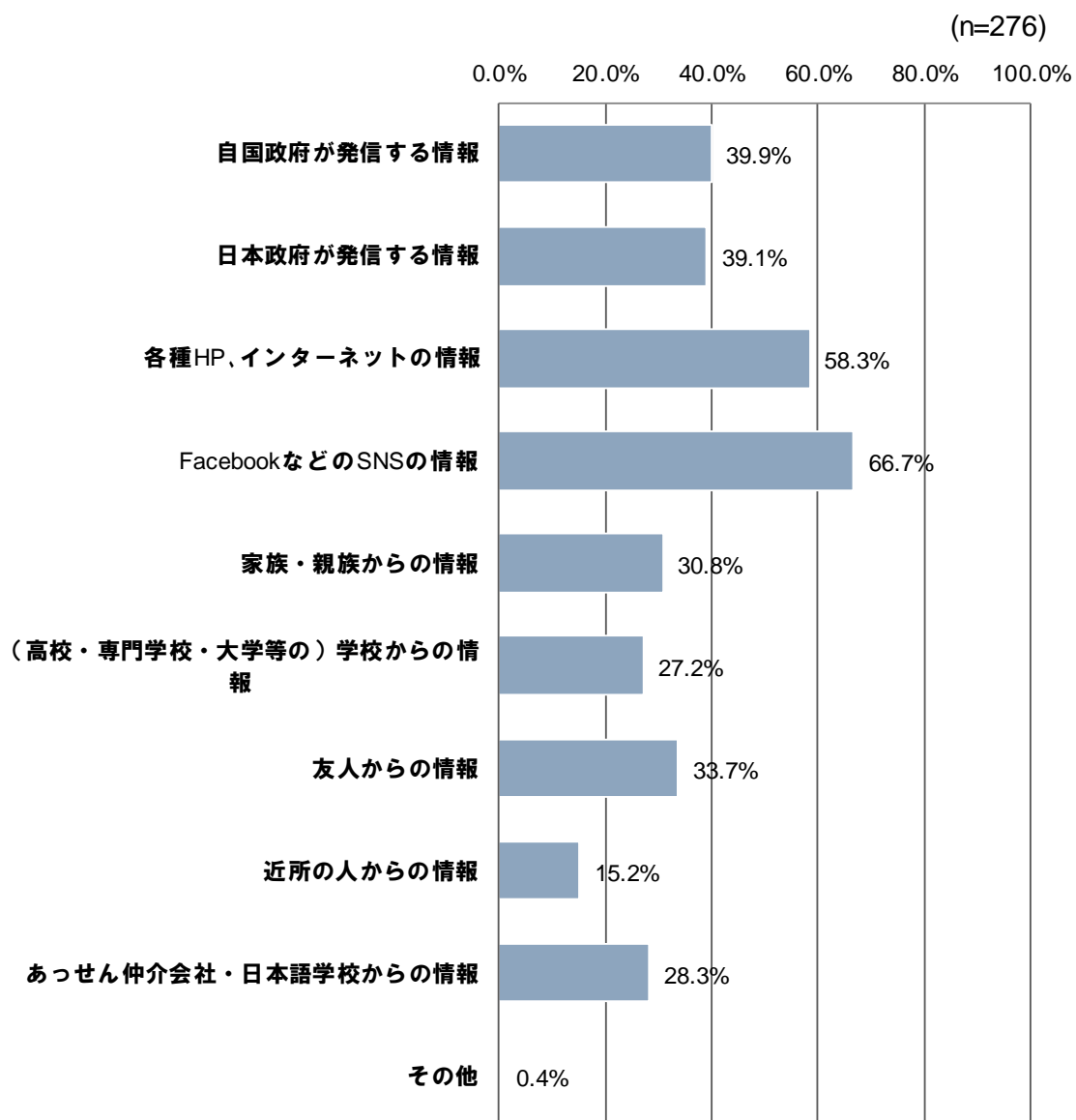
図表 IX-182 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「Facebook などの SNS の情報」の割合が最も高く 66.7%となっている。次いで、「各種HP、インターネットの情報 (58.3%)」、「自国政府が発信する情報 (39.9%)」となっている。

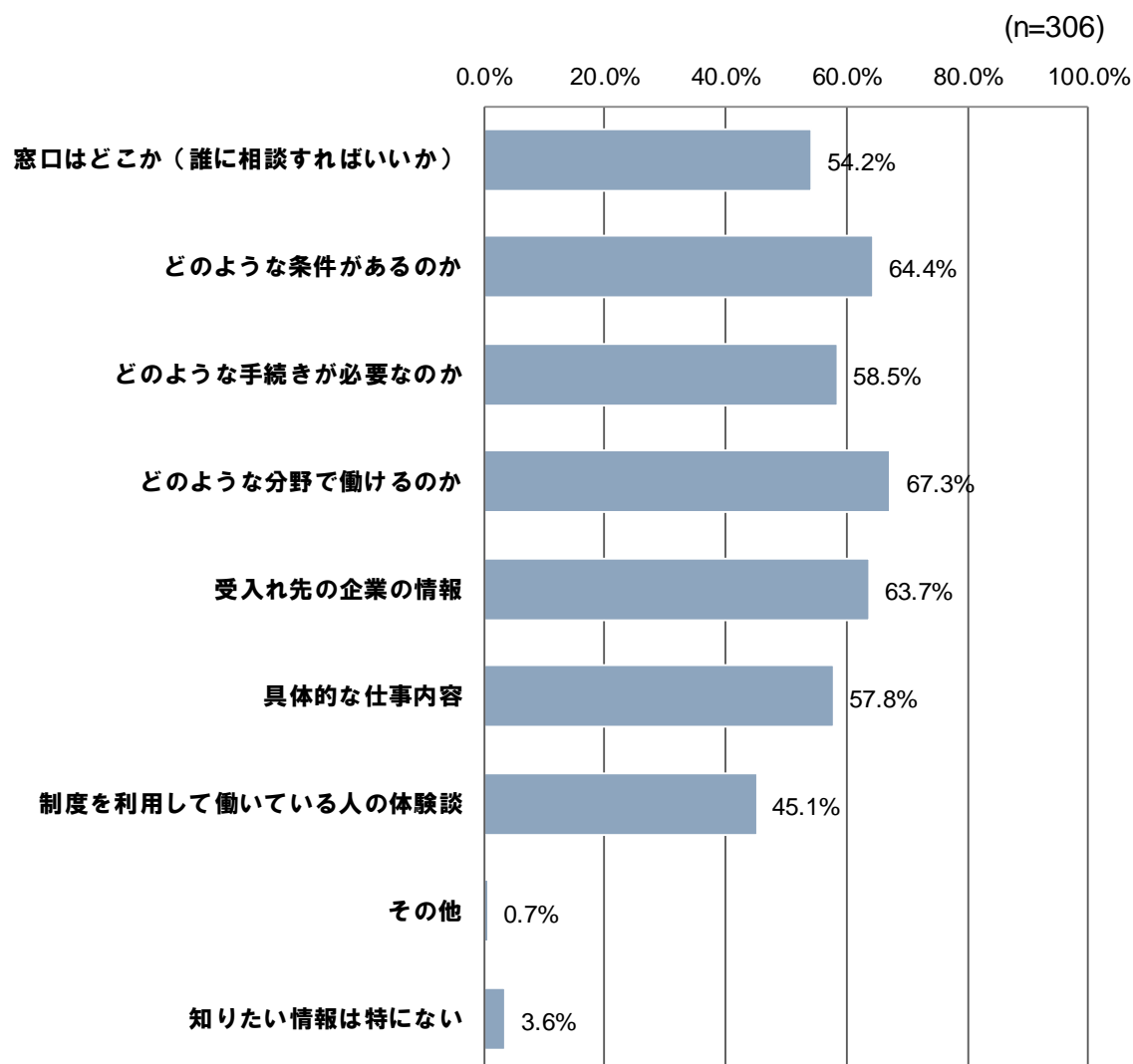
図表 IX-183 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような分野で働けるのか」の割合が最も高く 67.3%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（64.4%)」、「受入れ先の企業の情報（63.7%)」となっている。

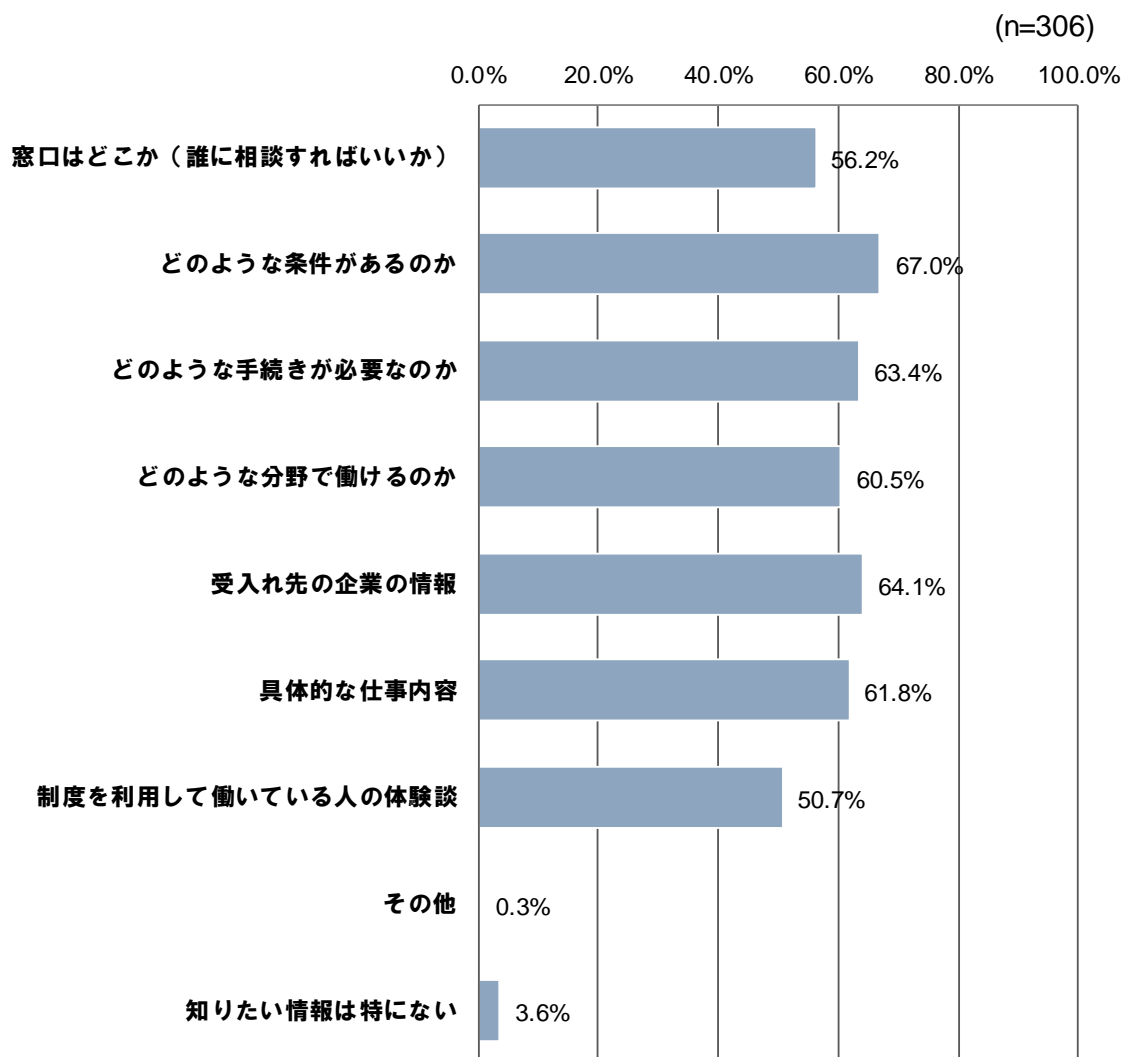
図表 IX-184 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「どのような条件があるのか」の割合が最も高く 67.0%となっている。次いで、「受入れ先の企業の情報（64.1%）」、「どのような手続きが必要なのか（63.4%）」となっている。

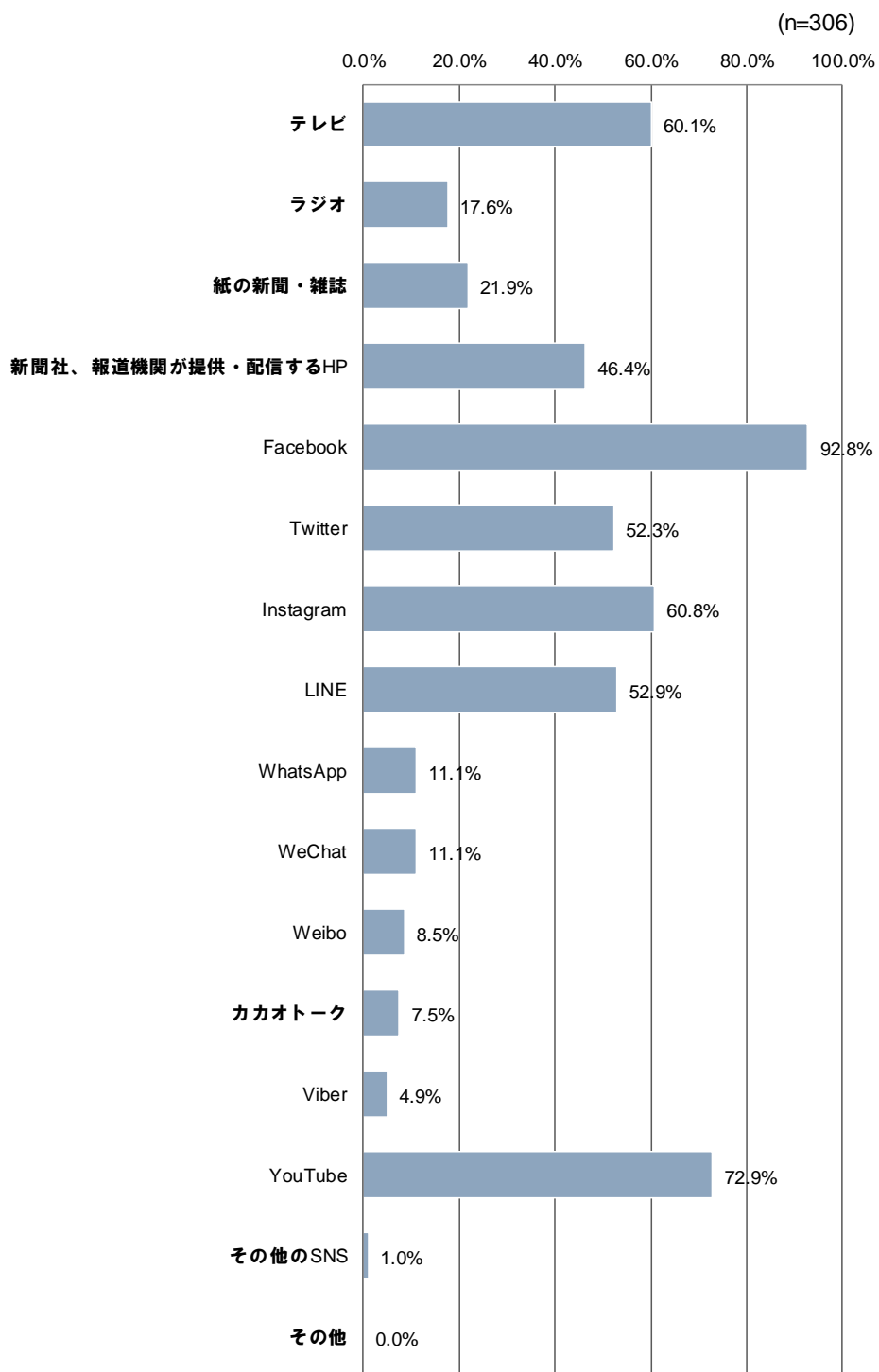
図表 IX-185 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「Facebook」の割合が最も高く 92.8%となっている。次いで、「YouTube (72.9%)」、「Instagram (60.8%)」となっている。

図表 IX-186 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(7) ベトナム調査

① ベトナム調査の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：「大学」の割合が最も高く74.2%となっている。次いで、「短期大学、専門学校（11.1%）」、「高等学校・後期中等教育（総合）（7.8%）」となっている。

1-2 今後の国外就労希望：「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く44.1%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（28.1%）」、「具体的に働く準備・手続をしている（9.2%）」となっている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「IT」の割合が最も高く32.0%となっている。次いで、「サービス（25.5%）」、「その他（20.6%）」となっている。

1-4 職歴：国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く26.8%となっている。次いで、「5～10年未満（21.6%）」、「2～3年未満（18.6%）」となっている。国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く47.1%となっている。次いで、「1～2年未満（26.1%）」、「2～3年未満（19.6%）」となっている。

1-5 現在の仕事：「事務」の割合が最も高く27.4%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア（23.3%）」、「学生（8.9%）」となっている。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-6 自分の周囲の国外就労者の有無：「その他の親族」の割合が最も高く41.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹（34.6%）」、「住んでいる地域のその他の知り合い（33.0%）」となっている。

1-7 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：「日本」の割合が最も高く33.6%となっている。次いで、「アメリカ（22.0%）」、「韓国（15.9%）」となっている。

1-8 自分の国外就労経験国：「日本」の割合が最も高く32.7%となっている。次いで、「アメリカ（17.6%）」、「韓国（17.0%）」となっている。

1-9 国外就労先を選んだ理由：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く64.1%となっている。次いで、「スキルアップができること（62.1%）」、「仕事の内容（40.5%）」となっている。

1-10 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く80.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい（18.3%）」、「やや不満がある／あまり行きたくない（1.3%）」となっている。

1-11 国外就労での満足の理由：「働く環境がよかった」の割合が最も高く77.5%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（74.8%）」、「仕事の内容、スキルアップ（57.6%）」となっている。

3) 今後の就労希望国

1-12 今後の就労希望国（行きたい国）：「日本」の割合が最も高く 49.3%となっている。次いで、「アメリカ（36.7%）」、「韓国（34.7%）」となっている。

1-13 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「日本」の割合が最も高く 40.5%となっている。次いで、「韓国（23.1%）」、「アメリカ（22.4%）」となっている。

1-14 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 75.4%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること（68.5%）」、「渡航に必要な資金を確保していること（46.4%）」となっている。

1-15 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.7%となっている。次いで、「スキルアップができること（65.3%）」、「長い期間働けること（52.4%）」となっている。

1-16 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：「本国政府が発信する情報」の割合が最も高く 59.5%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報（58.5%）」、「家族・親族からのすすめ（54.4%）」となっている。

4) 日本で働くこと、日本の制度

1-17 日本で働くことについて：「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く 79.4%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（77.8%）」、「同じ出身地・国の人とつきあいができる（54.9%）」、「長い間お金を稼げる（54.2%）」となっている。

1-18 制度のことを知っているか：「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 39.2%、「特定技能制度」では 35.6%となっている。

1-19 制度を利用して日本に行きたいと思うか：「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 48.9%、「特定技能制度」では 46.0%となっている。

1-20 制度のことをどこで知ったか：（技能実習制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 61.4%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報（52.5%）」、「本国政府が発信する情報（52.1%）」となっている。（特定技能制度）「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 49.4%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報（47.5%）」、「本国政府が発信する情報（47.1%）」となっている。

1-21 制度についてあなたが知りたい情報：（技能実習制度）「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 69.0%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（68.0%）」、「どのような分野で働けるのか（63.7%）」となっている。（特定技能制度）「受入れ先の企業の情報」の割合が最も高く 66.3%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（63.1%）」、「具体的な仕事内容（62.4%）」となっている。

5) （海外のことに限らず）普段の生活で得ている情報源

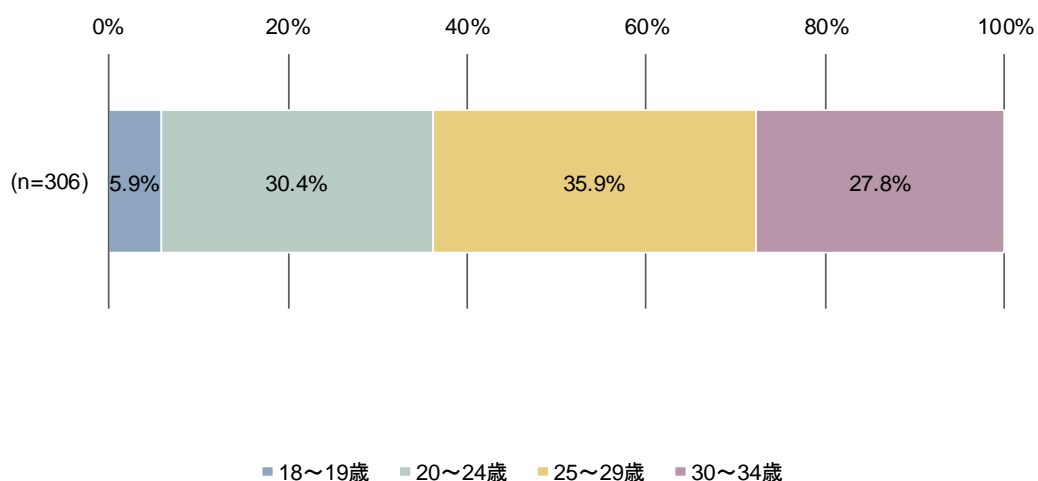
1-22 「Facebook」の割合が最も高く 85.3%となっている。次いで、「テレビ（69.0%）」、「YouTube（66.7%）」となっている。

② 調査結果

1) q102 年齢

「25～29歳」の割合が最も高く 35.9%となっている。次いで、「20～24歳 (30.4%)」、「30～34歳 (27.8%)」となっている。

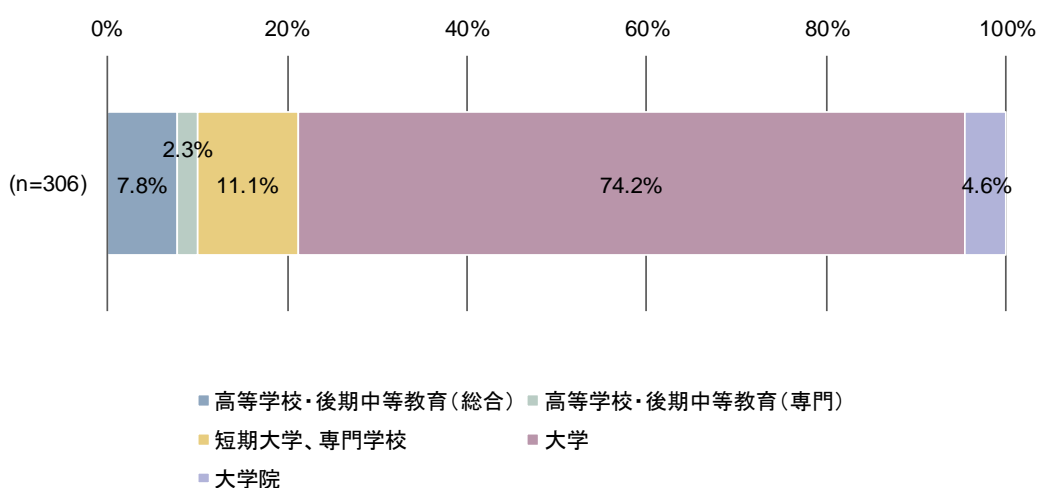
図表 IX-187 q102 年齢



2) q103 最終学歴

「大学」の割合が最も高く 74.2%となっている。次いで、「短期大学、専門学校 (11.1%)」、「高等学校・後期中等教育 (総合) (7.8%)」となっている。

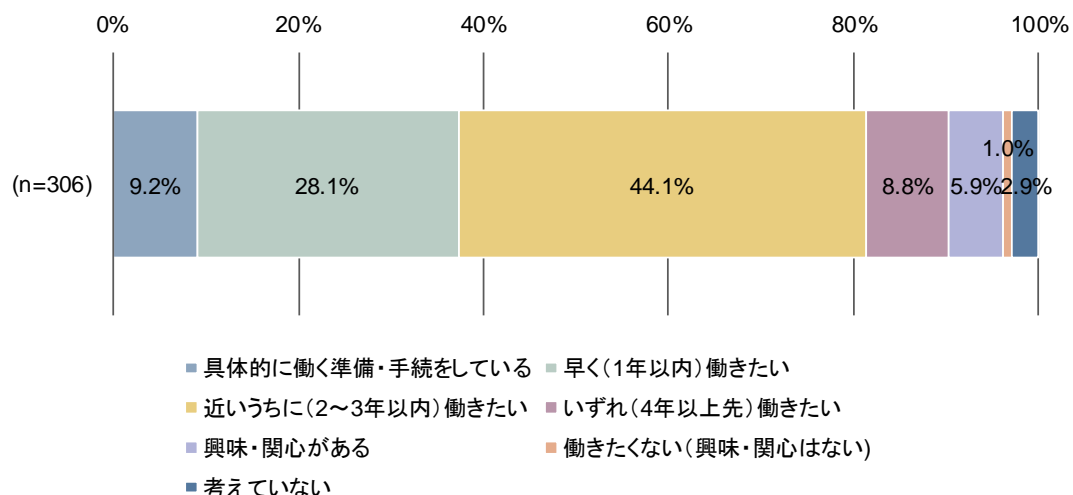
図表 IX-188 q103 最終学歴



3) q105 今後の国外就労希望

「近いうちに（2～3年以内）働きたい」の割合が最も高く 44.1%となっている。次いで、「早く（1年以内）働きたい（28.1%）」、「早く（1年以内）働きたい（28.1%）」、「具体的に働く準備・手続をしている（9.2%）」となっている。

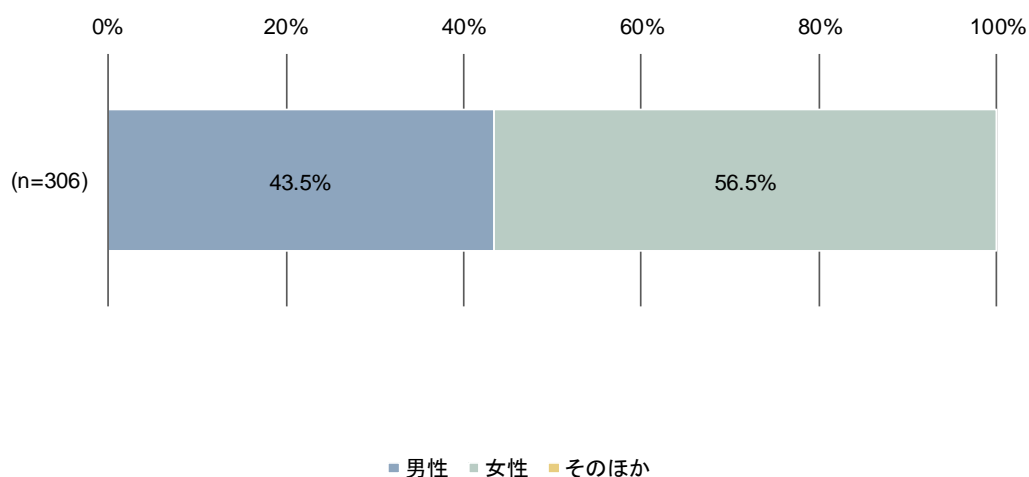
図表 IX-189 q105 今後の国外就労希望



4) q1 性別

「女性」の割合が最も高く 56.5%となっている。次いで、「男性(43.5%)」、「そのほか(0.0%)」となっている。

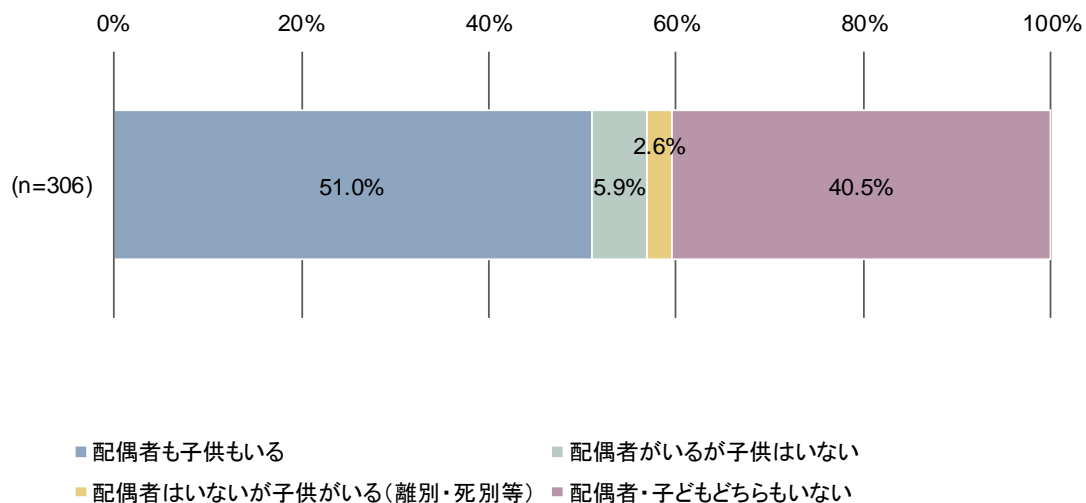
図表 IX-190 q1 性別



5) q2 配偶者、子供の有無

「配偶者も子供もいる」の割合が最も高く 51.0%となっている。次いで、「配偶者・子どもどちらもいない (40.5%)」、「配偶者がいるが子供はいない (5.9%)」となっている。

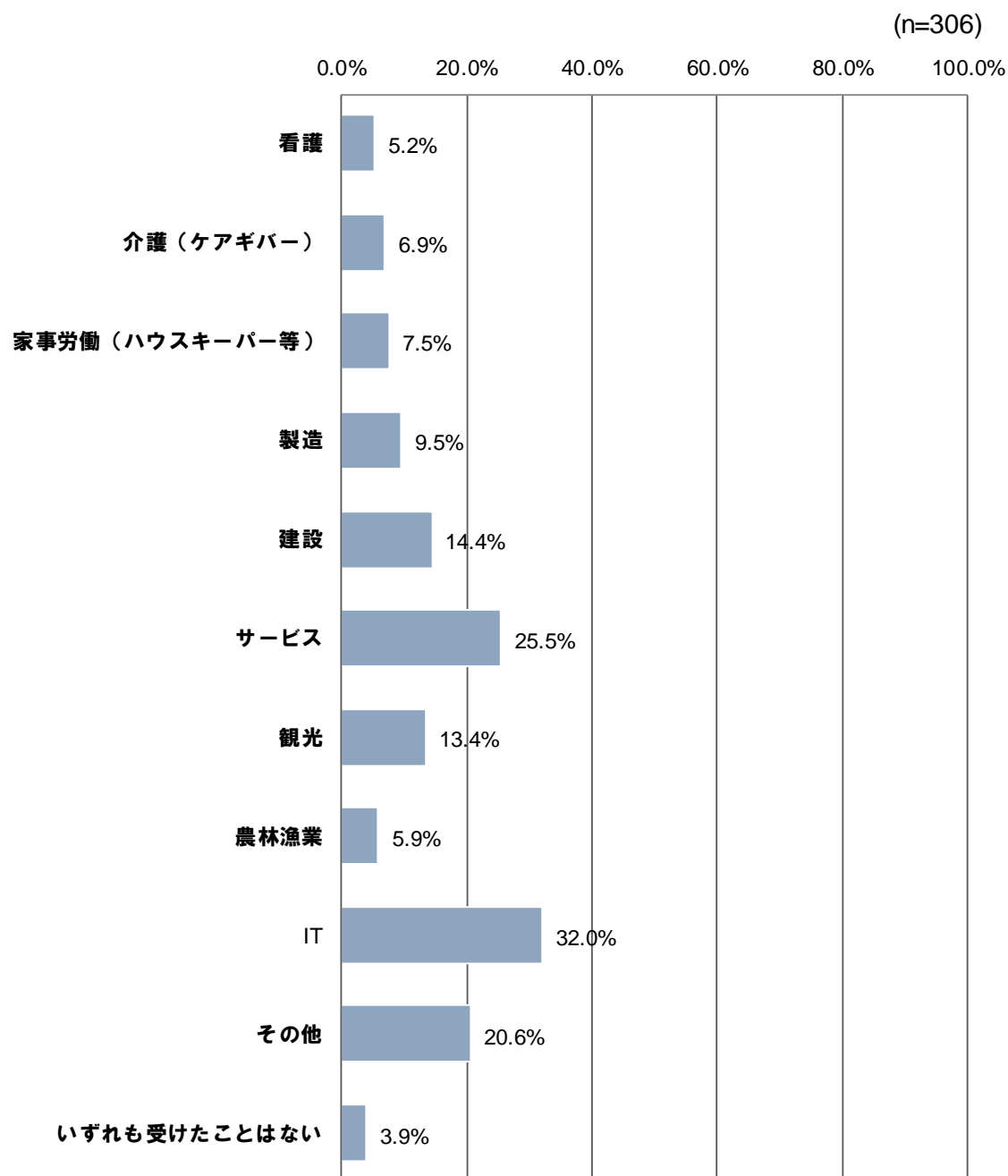
図表 IX-191 q2 配偶者、子供の有無



6) q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

「IT」の割合が最も高く 32.0%となっている。次いで、「サービス(25.5%)」、「その他(20.6%)」となっている。

図表 IX-192 q3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

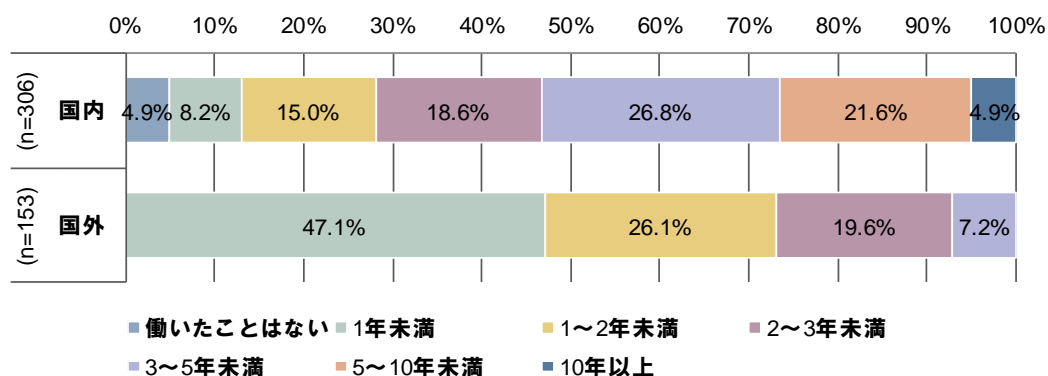


7) q4 職歴

国内での職歴では、「3～5年未満」の割合が最も高く26.8%となっている。次いで、「5～10年未満(21.6%)」、「2～3年未満(18.6%)」となっている。

国外就労経験者の国外での職歴では、「1年未満」の割合が最も高く47.1%となっている。次いで、「1～2年未満(26.1%)」、「2～3年未満(19.6%)」となっている。

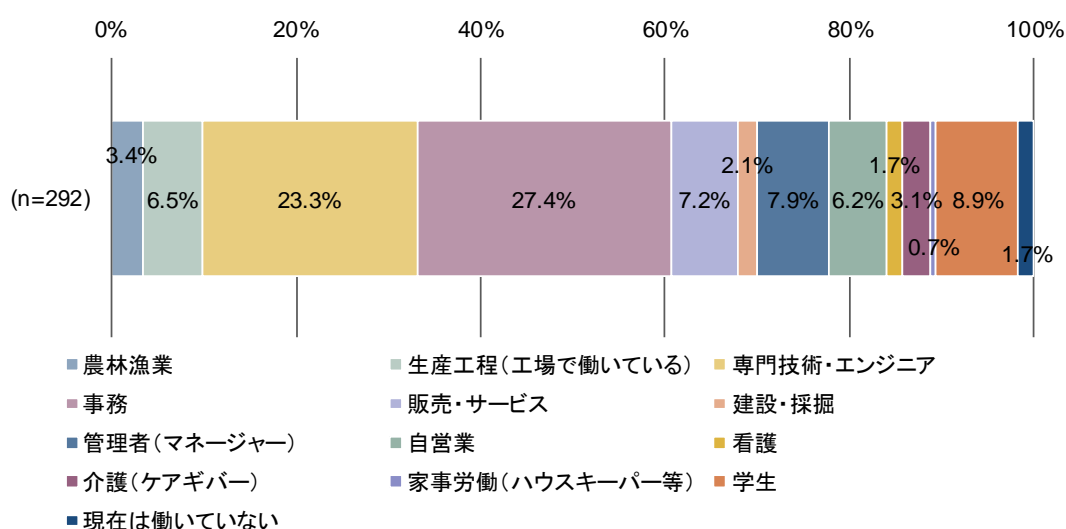
図表 IX-193 q4 職歴



8) q5 現在のお仕事

「事務」の割合が最も高く27.4%となっている。次いで、「専門技術・エンジニア(23.3%)」、「学生(8.9%)」となっている。

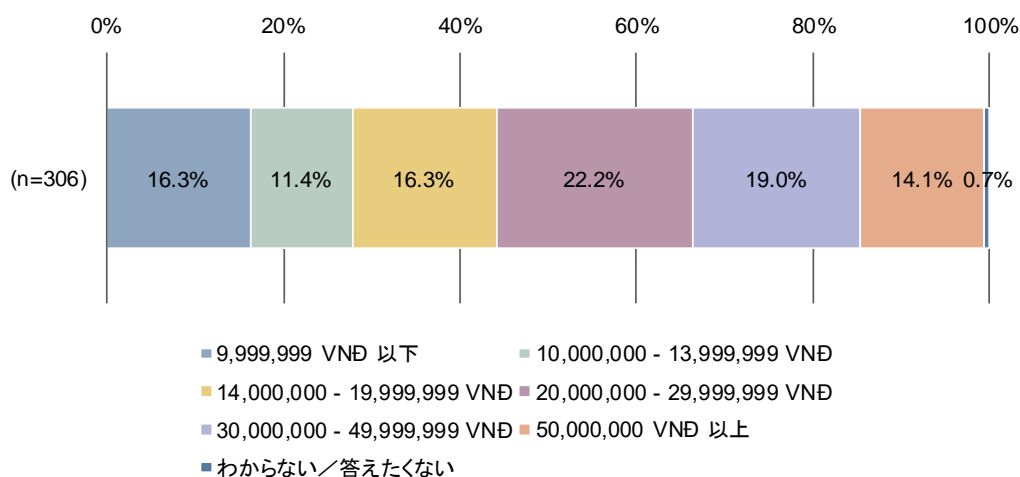
図表 IX-194 q5 現在のお仕事



9) q6_VN (統合) 【ベトナム】世帯月収 (税込)

「20,000,000 - 29,999,999 VNĐ」の割合が最も高く 22.2%となっている。次いで、「30,000,000 - 49,999,999 VNĐ (19.0%)」、「9,999,999 VNĐ 以下 (16.3%)」、「14,000,000 - 19,999,999 VNĐ (16.3%)」となっている。

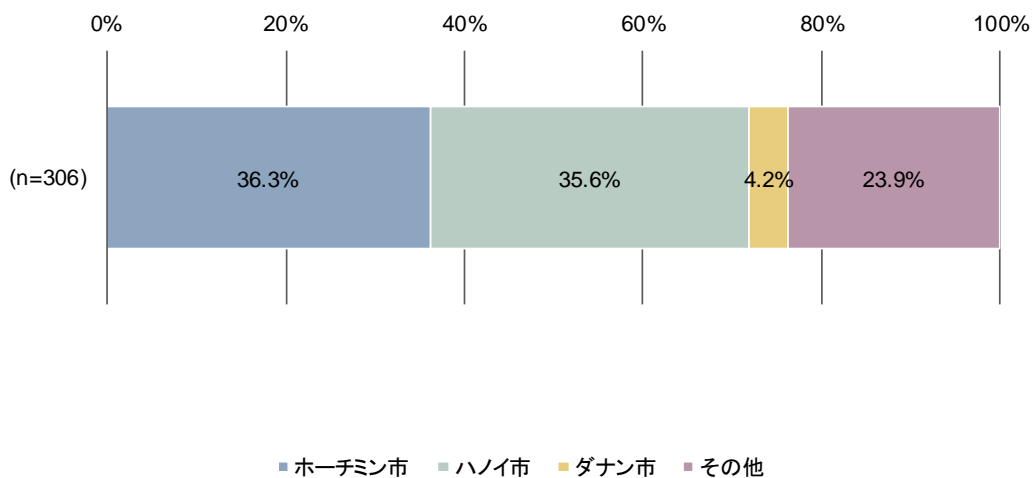
図表 IX-195 q6_VN (統合) 【ベトナム】世帯月収 (税込)



10) q7_VN (統合) 【ベトナム】居住地

「ホーチミン市」の割合が最も高く 36.3%となっている。次いで、「ハanoi市 (35.6%)」、「その他 (23.9%)」となっている。

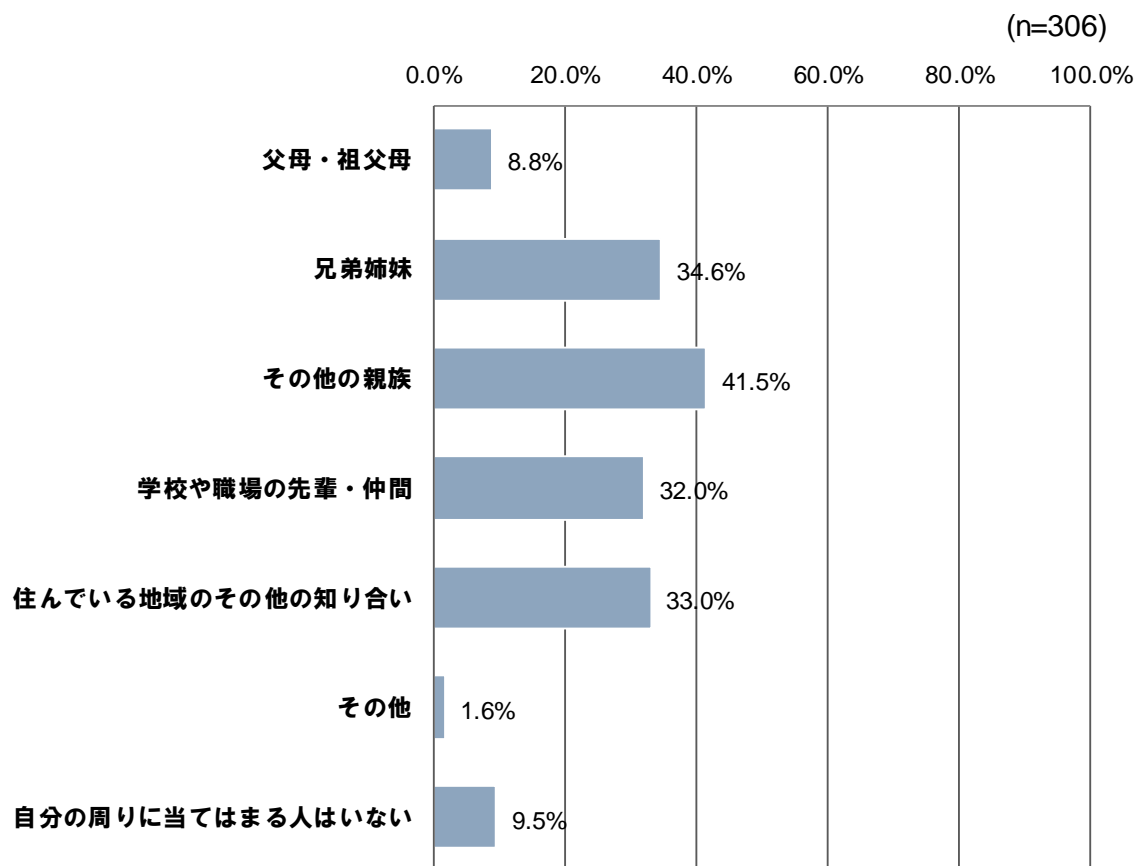
図表 IX-196 q7_VN (統合) 【ベトナム】居住地



11) q8 自分の周囲の国外就労者の有無

「その他の親族」の割合が最も高く 41.5%となっている。次いで、「兄弟姉妹 (34.6%)」、「住んでいる地域のその他の知り合い (33.0%)」となっている。

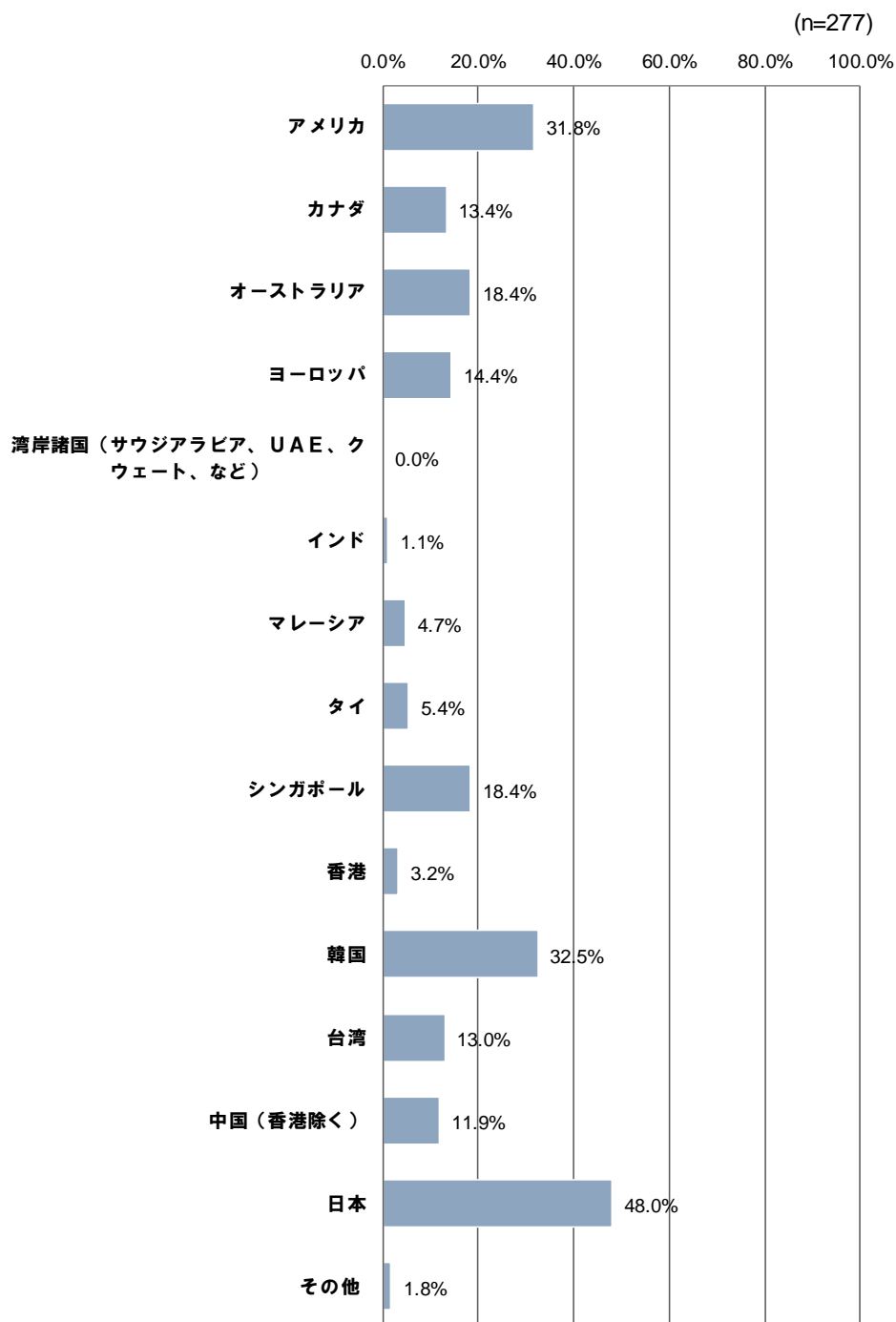
図表 IX-197 q8 自分の周囲の国外就労者の有無



12) q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

「日本」の割合が最も高く 48.0%となっている。次いで、「韓国(32.5%)」、「アメリカ(31.8%)」となっている。

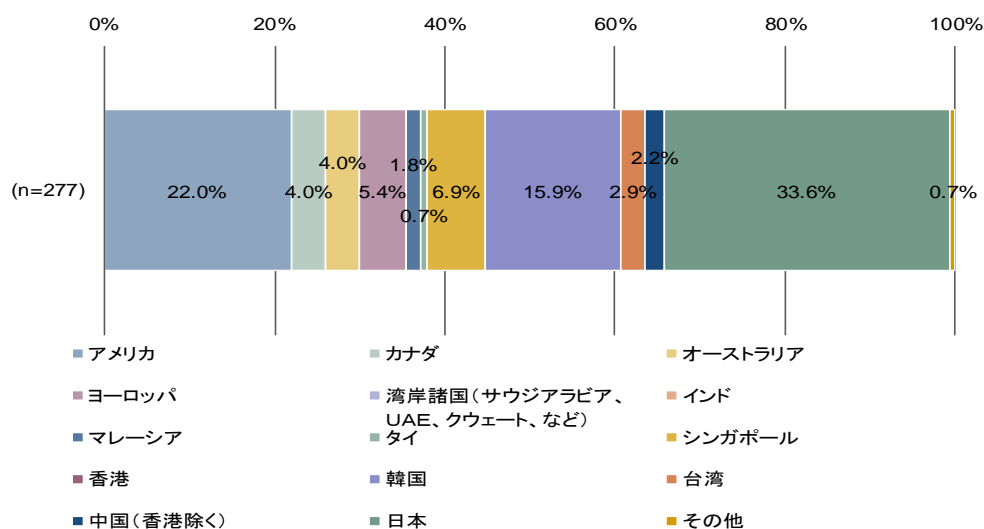
図表 IX-198 q9_1 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）



13) q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

「日本」の割合が最も高く 33.6%となっている。次いで、「アメリカ(22.0%)」、「韓国(15.9%)」となっている。

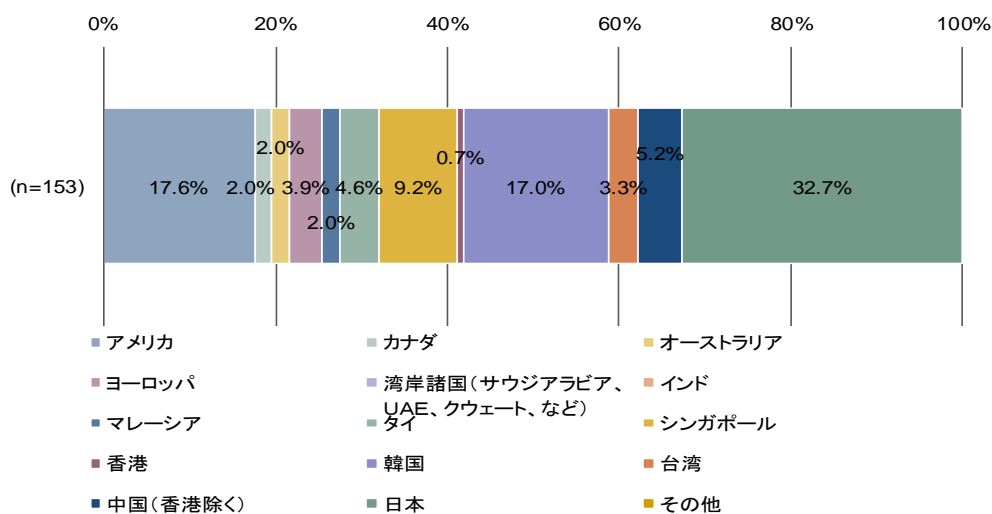
図表 IX-199 q9_2 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）



14) q10 国外就労経験国

「日本」の割合が最も高く 32.7%となっている。次いで、「アメリカ(17.6%)」、「韓国(17.0%)」となっている。

図表 IX-200 q10 国外就労経験国

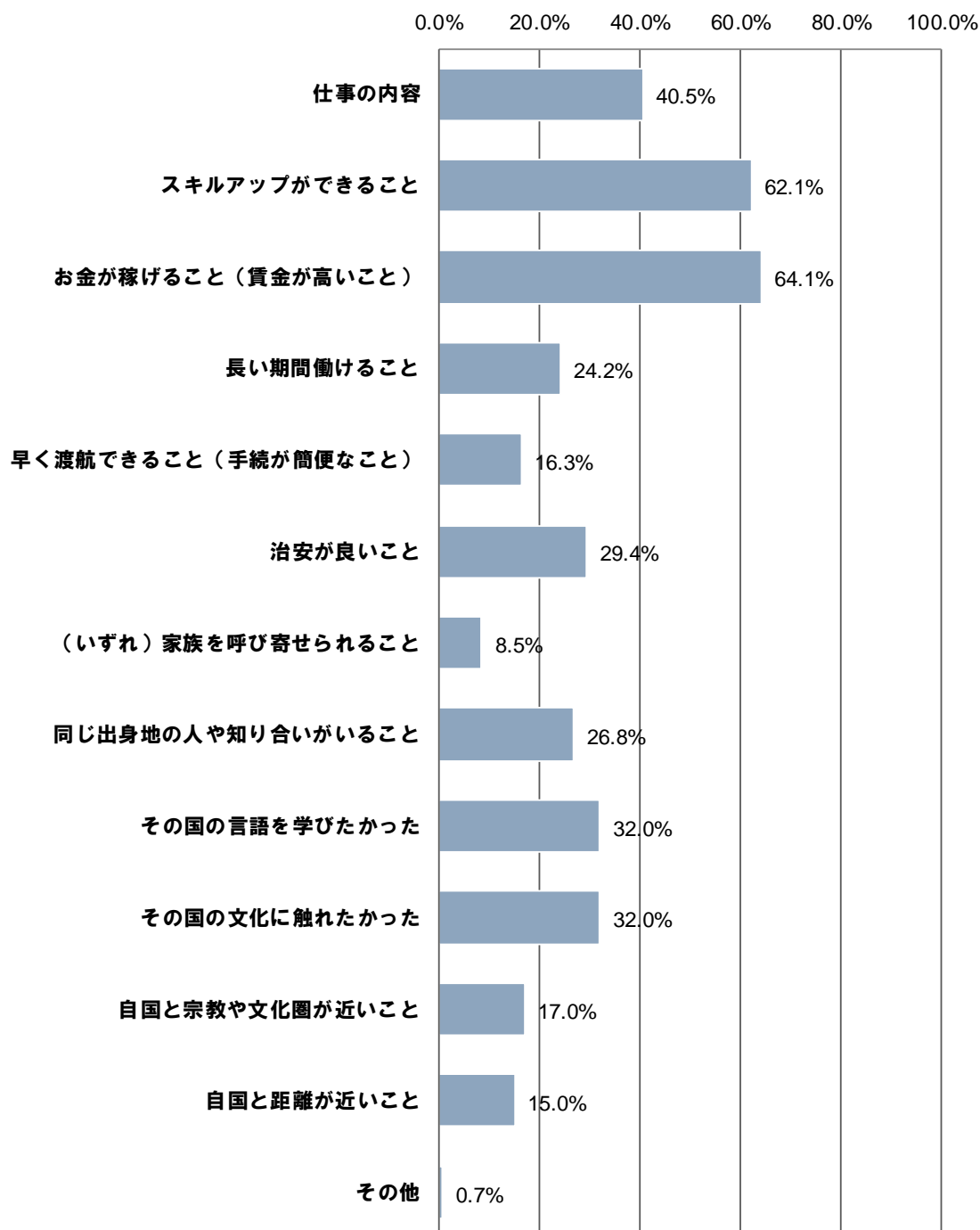


15) q11 国外就労先を選んだ理由

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 64.1%となっている。次いで、「スキルアップができること（62.1%）」、「仕事の内容（40.5%）」となっている。

図表 IX-201 q11 国外就労先を選んだ理由

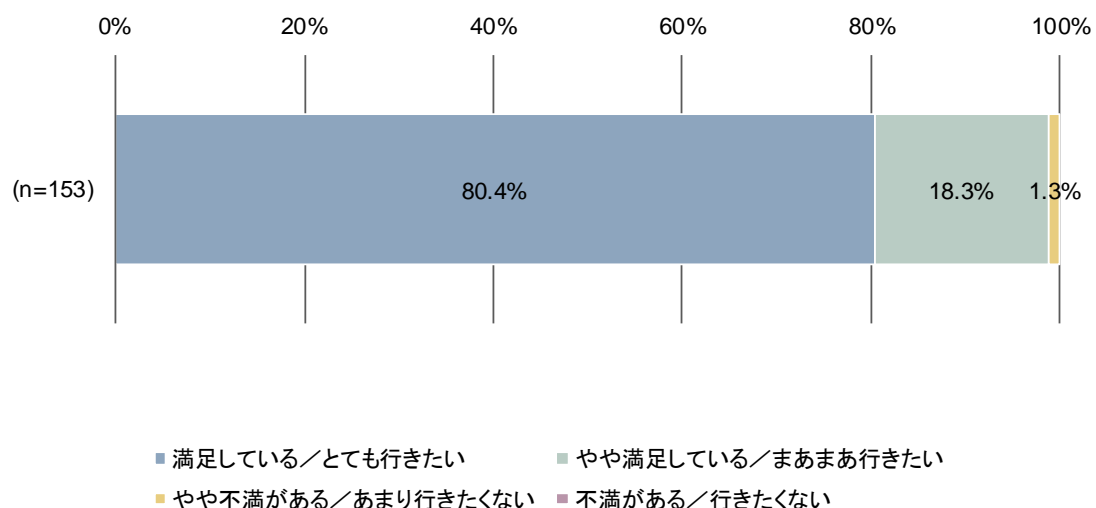
(n=153)



16) q12 国外就労での満足度・再度の就労希望

「満足している／とても行きたい」の割合が最も高く 80.4%となっている。次いで、「やや満足している／まあまあ行きたい (18.3%)」、「やや不満がある／あまり行きたくない (1.3%)」となっている。

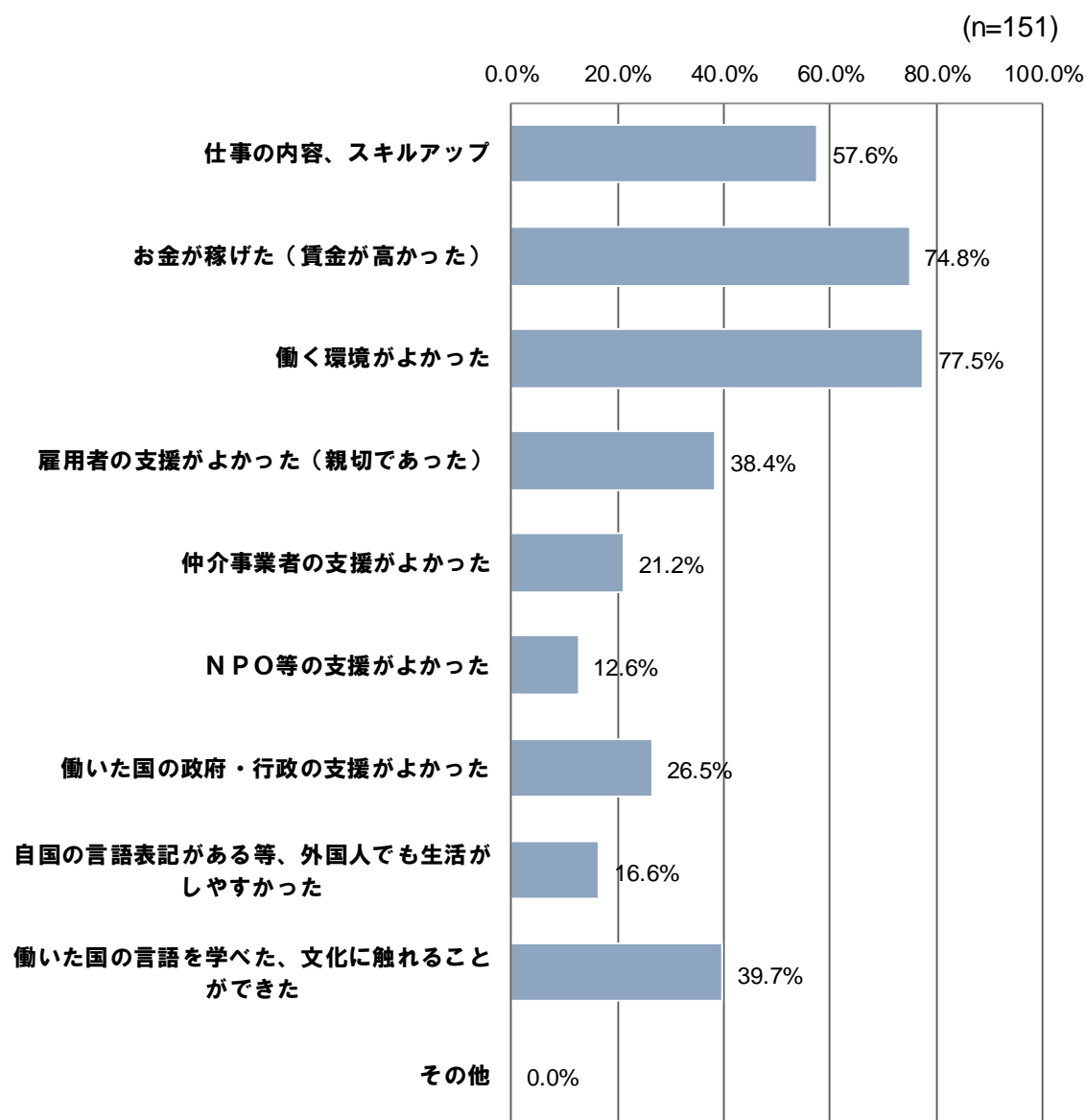
図表 IX-202 q12 国外就労での満足度・再度の就労希望



17) q13 国外就労での満足の理由

「働く環境がよかった」の割合が最も高く 77.5%となっている。次いで、「お金が稼げた（賃金が高かった）（74.8%）」、「仕事の内容、スキルアップ（57.6%）」となっている。

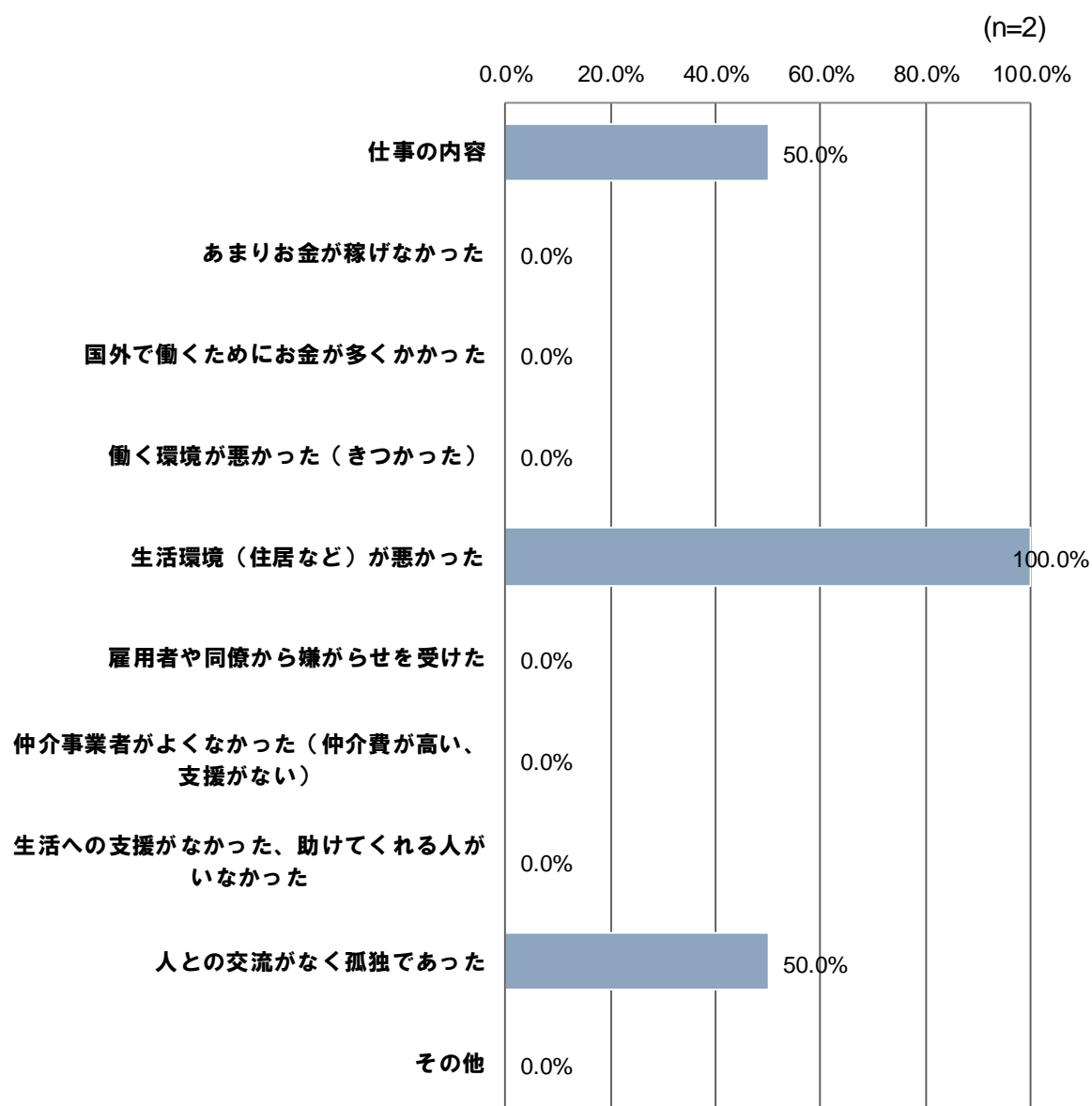
図表 IX-203 q13 国外就労での満足の理由



18) q14 国外就労での満足していない理由

「生活環境（住居など）が悪かった」の割合が最も高く 100.0%となっている。次いで、「仕事の内容（50.0%）」、「人との交流がなく孤独であった（50.0%）」、「あまりお金が稼げなかった（0.0%）」、「国外で働くためにお金が多くかかった（0.0%）」、「働く環境が悪かった（きつかった）（0.0%）」、「雇用者や同僚から嫌がらせを受けた（0.0%）」、「仲介事業者がよくなかった（仲介費が高い、支援がない）（0.0%）」、「生活への支援がなかった、助けてくれる人がいなかった（0.0%）」、「その他（0.0%）」となっている。

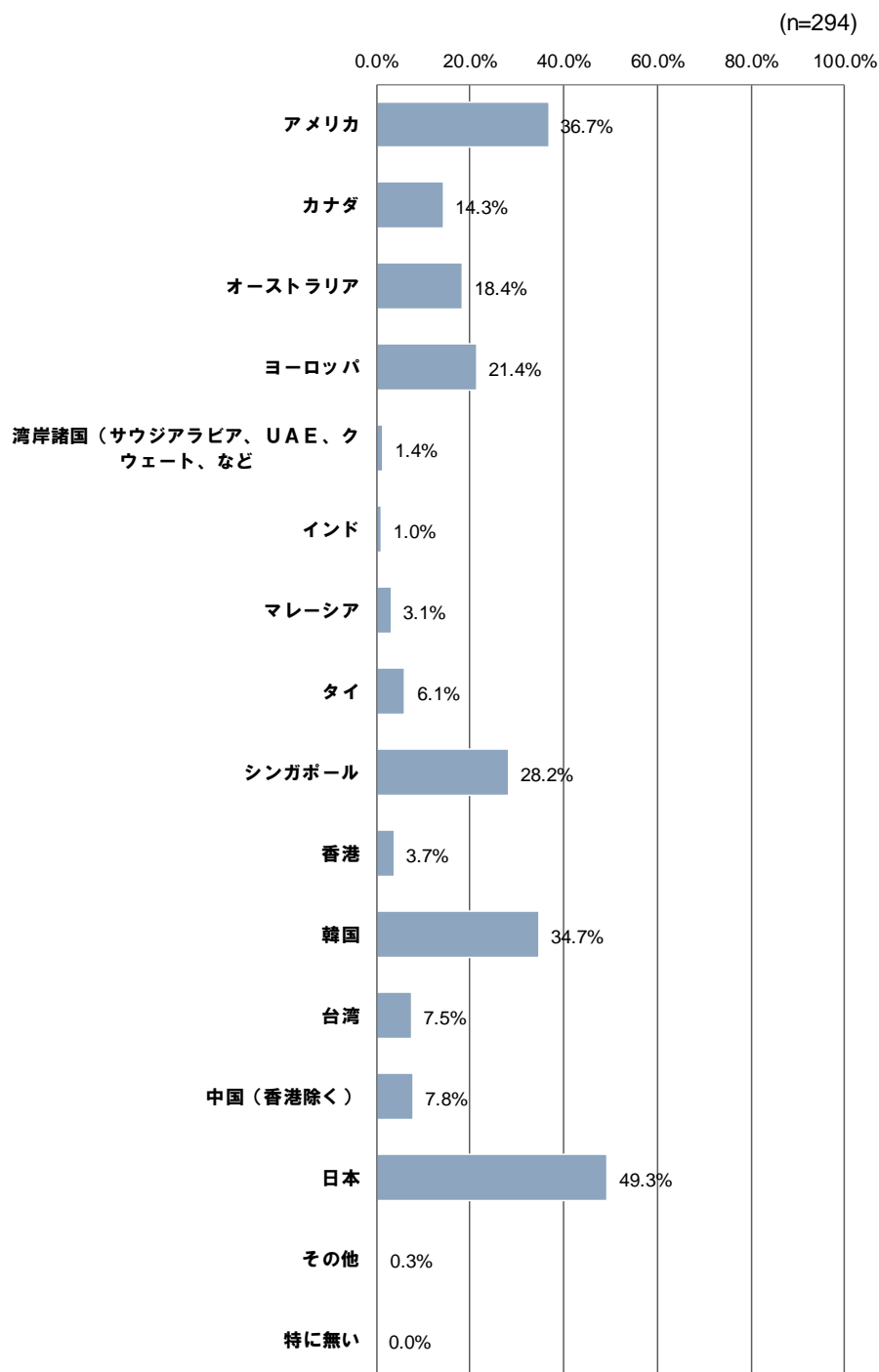
図表 IX-204 q14 国外就労での満足していない理由



19) q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）

「日本」の割合が最も高く 49.3%となっている。次いで、「アメリカ(36.7%)」、「韓国(34.7%)」となっている。

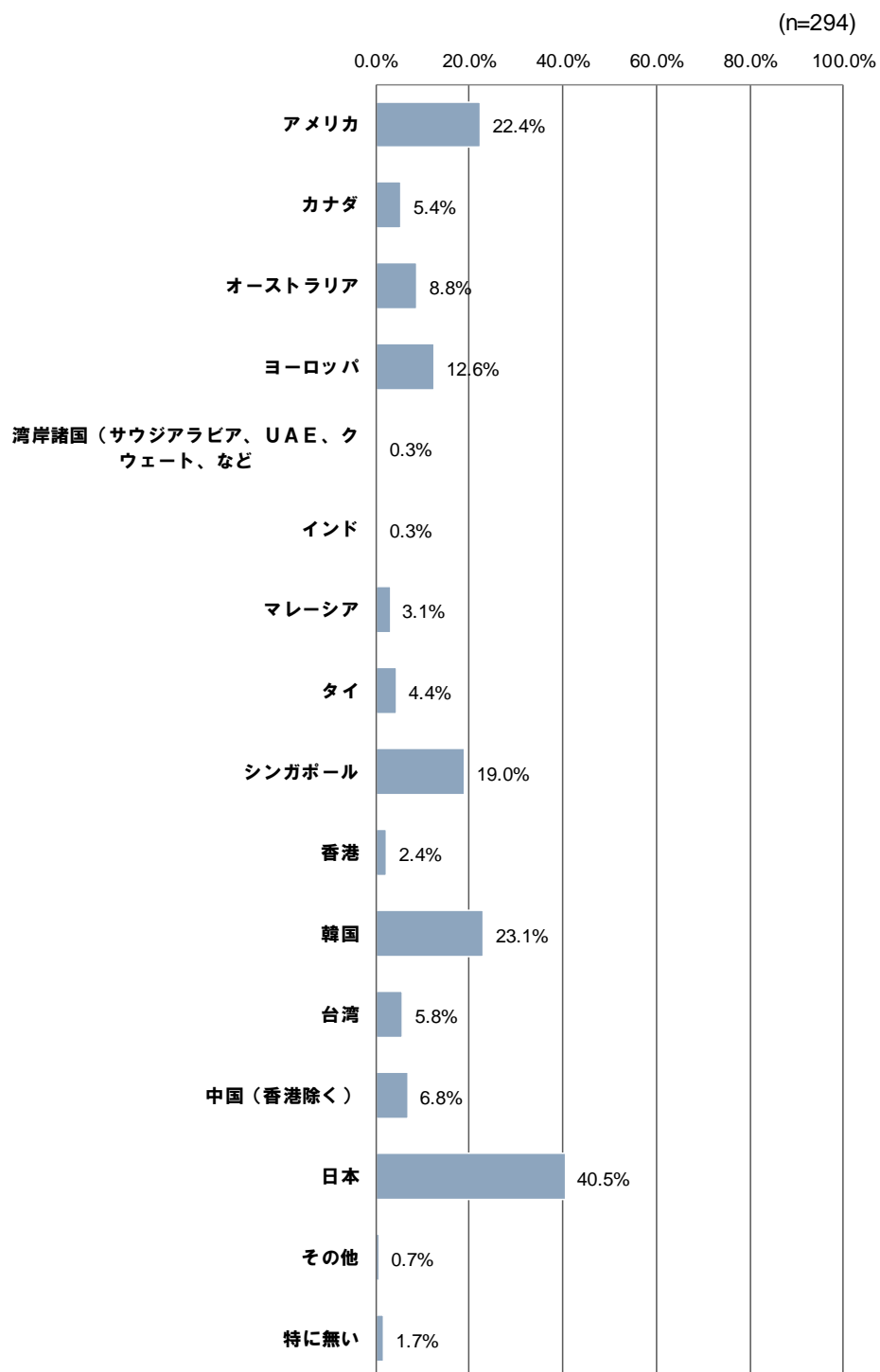
図表 IX-205 q15_1 今後の就労希望国（行きたい国）



20) q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

「日本」の割合が最も高く 40.5%となっている。次いで、「韓国(23.1%)」、「アメリカ(22.4%)」となっている。

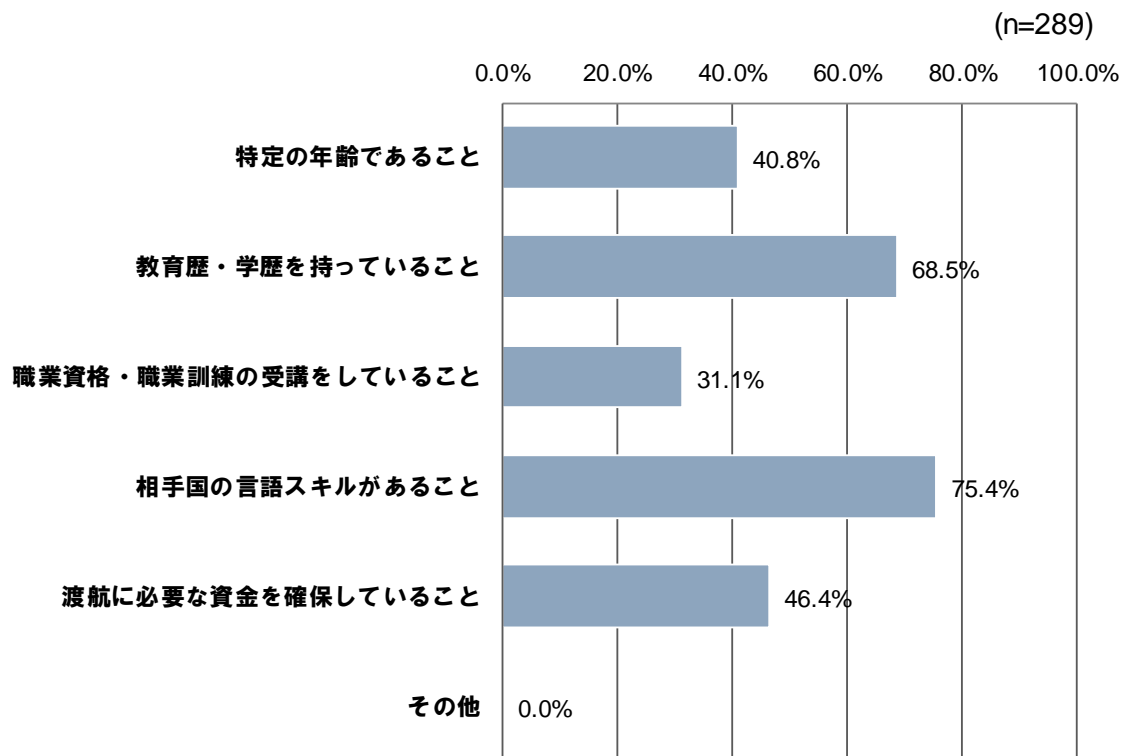
図表 IX-206 q15_2 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）



21) q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

「相手国の言語スキルがあること」の割合が最も高く 75.4%となっている。次いで、「教育歴・学歴を持っていること (68.5%)」、「渡航に必要な資金を確保していること (46.4%)」となっている。

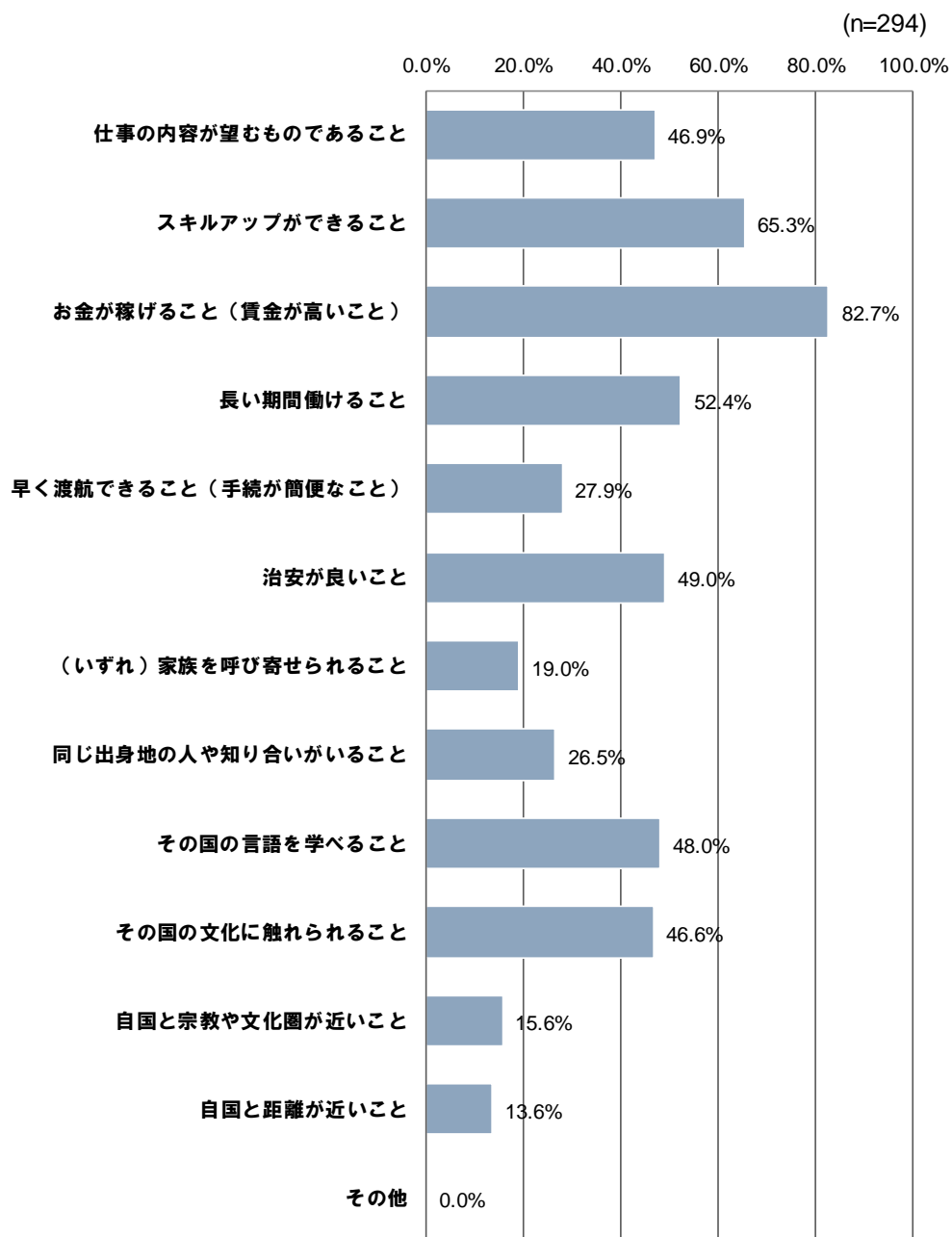
図表 IX-207 q16 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの



22) q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く 82.7%となっている。次いで、「スキルアップができること（65.3%）」、「長い期間働けること（52.4%）」となっている。

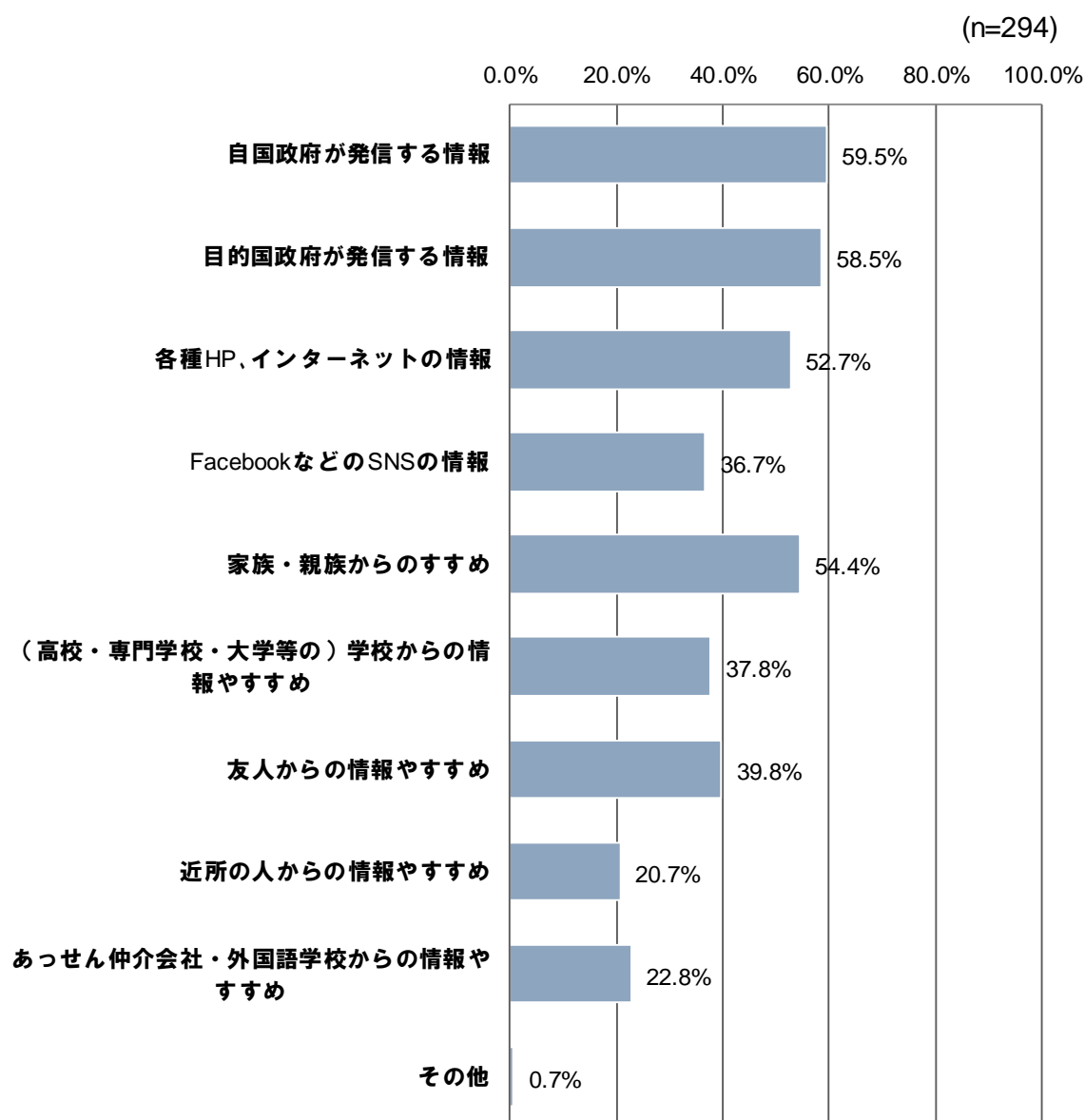
図表 IX-208 q17 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件



23) q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

「自国政府が発信する情報」の割合が最も高く 59.5%となっている。次いで、「目的国政府が発信する情報 (58.5%)」、「家族・親族からのすすめ (54.4%)」となっている。

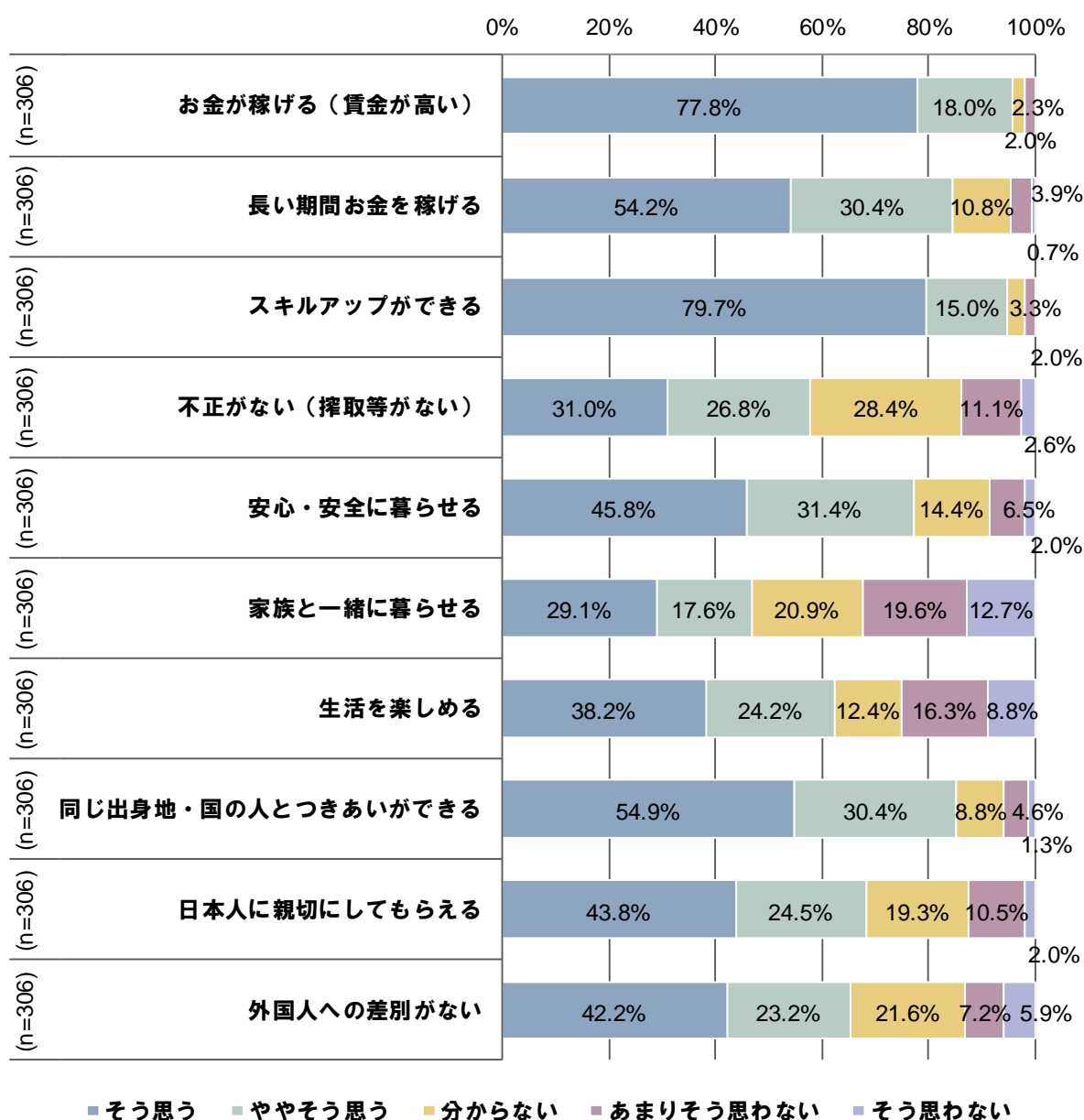
図表 IX-209 q18 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報



24) q20 日本で働くことについて

「そう思う」の割合に着目すると、「スキルアップができる」における割合が最も高く79.4%となっている。次いで、「お金を稼げる（賃金が高い）（77.8%）」、「同じ出身地・国の人とつきあいができる（54.9%）」、「長い間お金を稼げる（54.2%）」となっている。

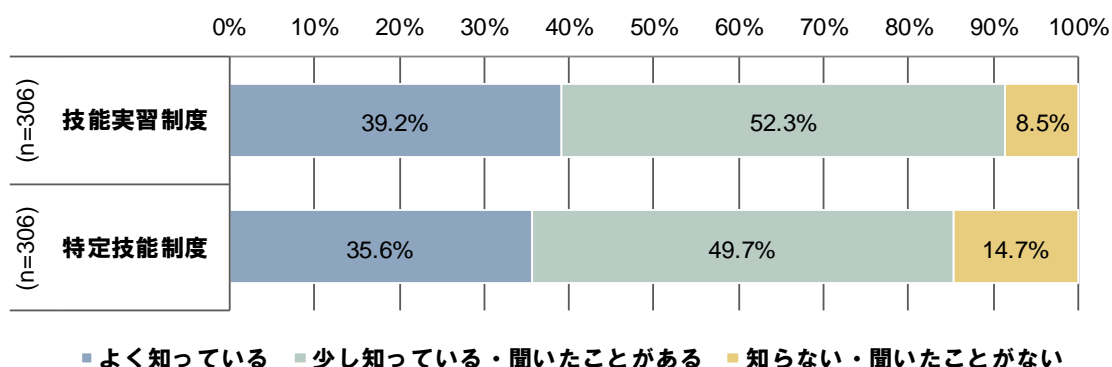
図表 IX-210 q20 日本で働くことについて



25) q21 制度のことを知っているか

「よく知っている」の割合に着目すると、「特定技能制度」では 39.2%、「特定技能制度」では 35.6%となっている。

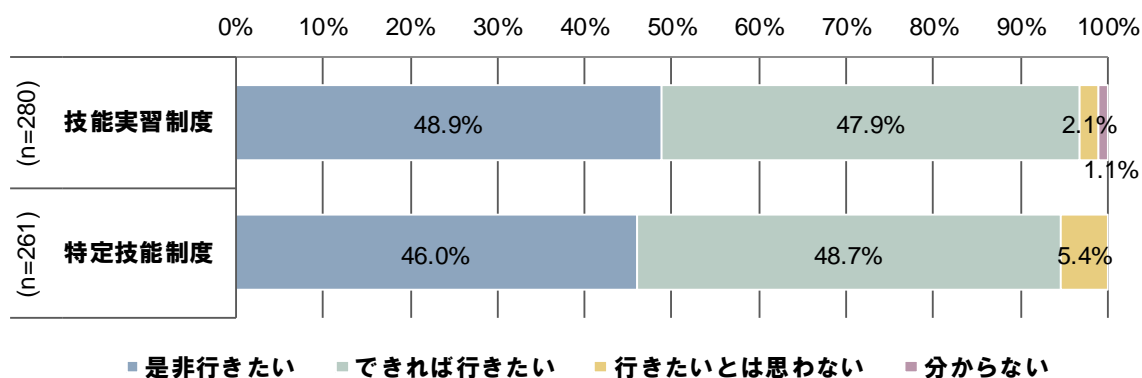
図表 IX-211 q21 制度のことを知っているか



26) q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか

「是非行きたい」の割合に着目すると、「技能実習制度」では 48.9%、「特定技能制度」では 46.0%となっている。

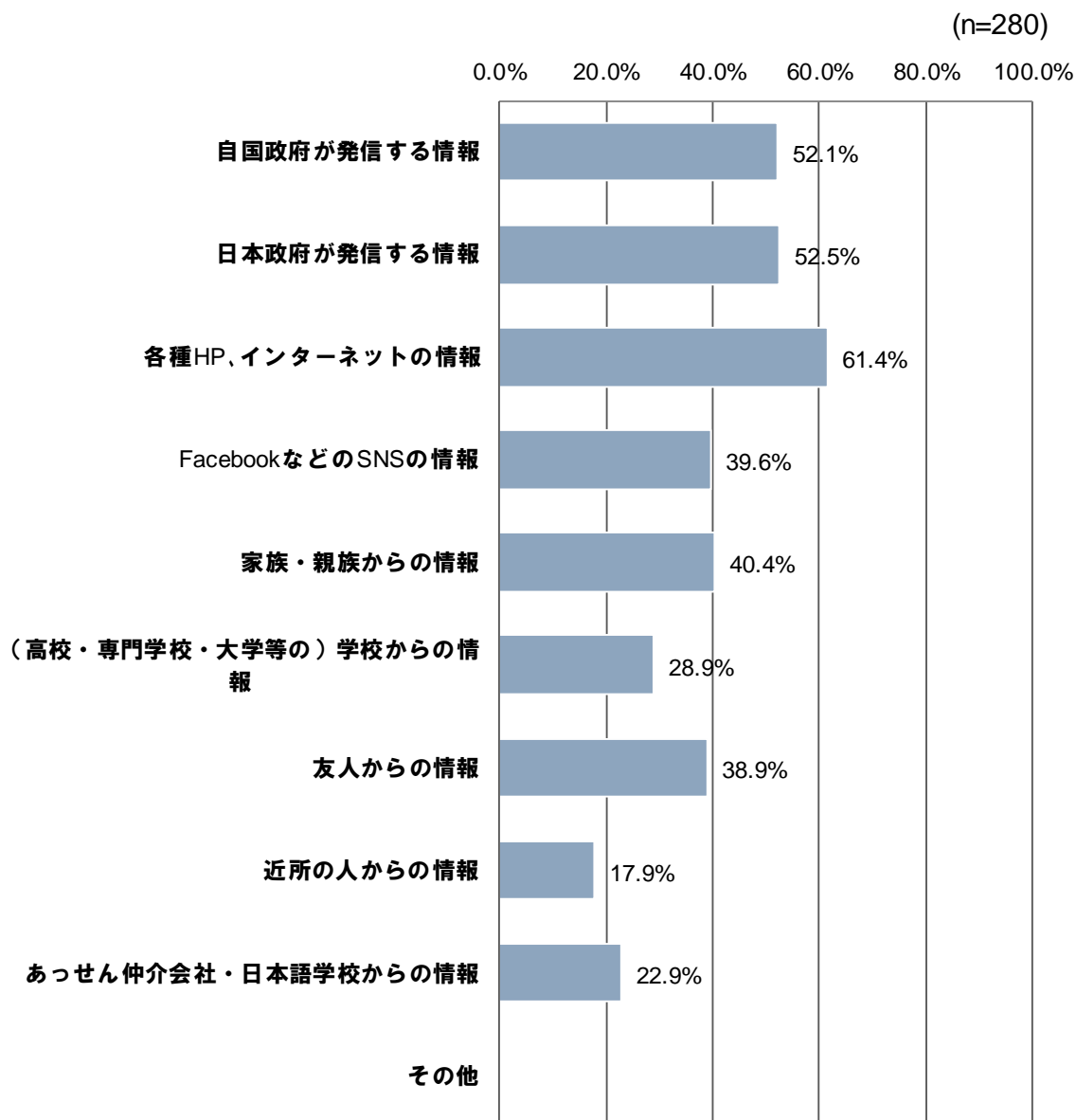
図表 IX-212 q22 制度を利用して日本に行きたいと思うか



27) q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 61.4%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報 (52.5%)」、「自国政府が発信する情報 (52.1%)」となっている。

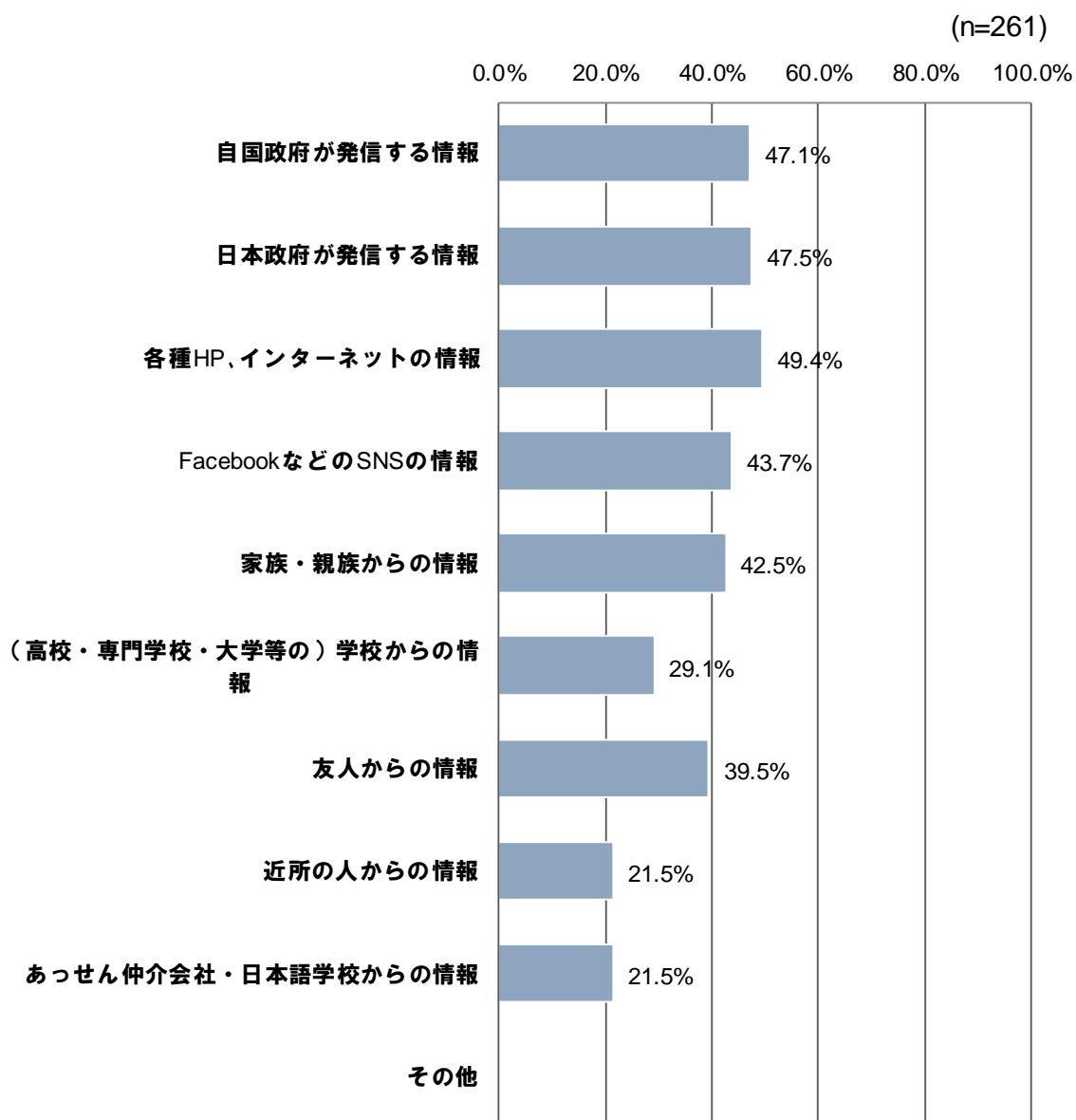
図表 IX-213 q23_1 制度のことをどこで知ったか (技能実習制度)



28) q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)

「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高く 49.4%となっている。次いで、「日本政府が発信する情報 (47.5%)」、「自国政府が発信する情報 (47.1%)」となっている。

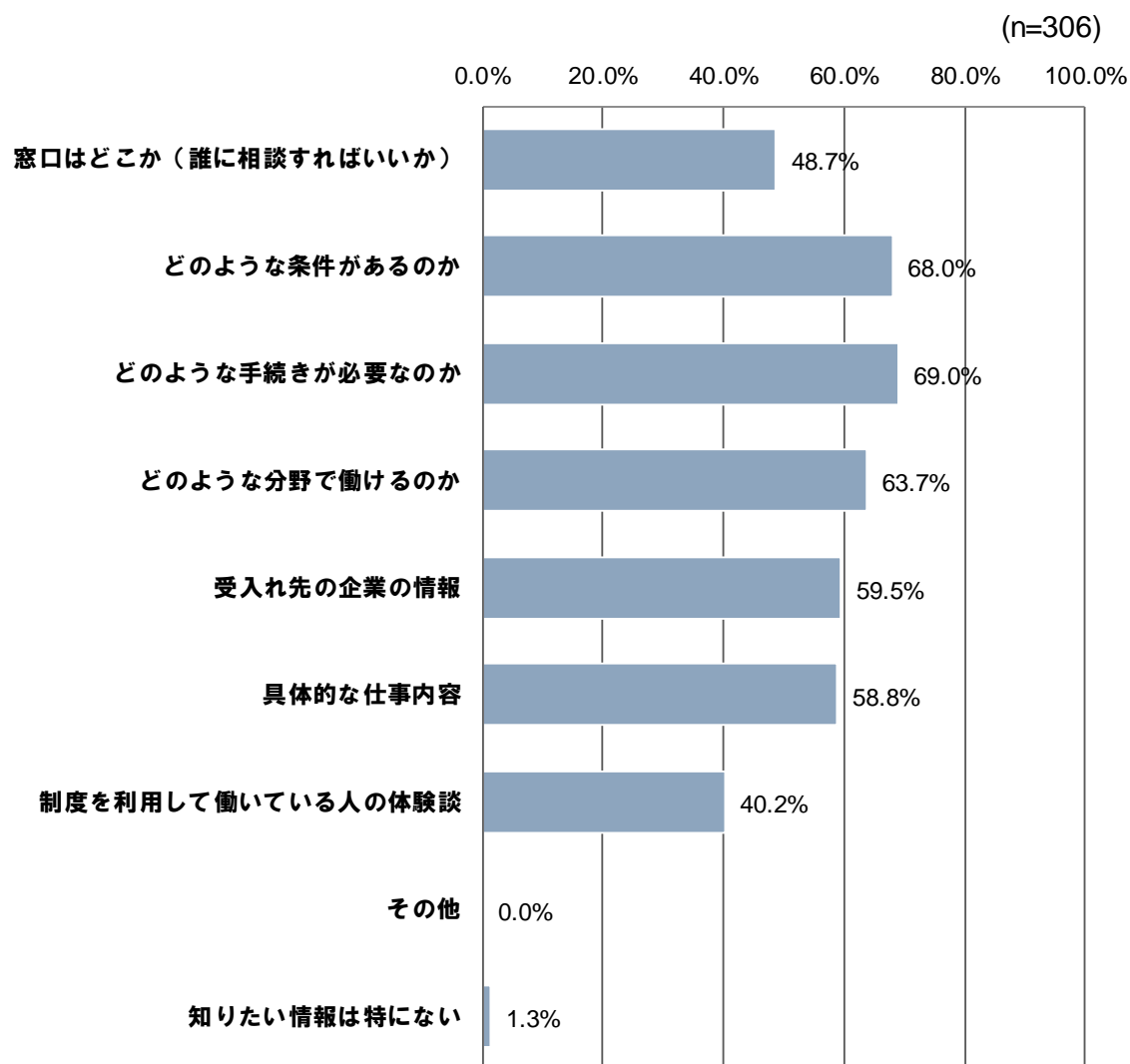
図表 IX-214 q23_2 制度のことをどこで知ったか (特定技能制度)



29) q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

「どのような手続きが必要なのか」の割合が最も高く 69.0%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（68.0%)」、「どのような分野で働けるのか（63.7%)」となっている。

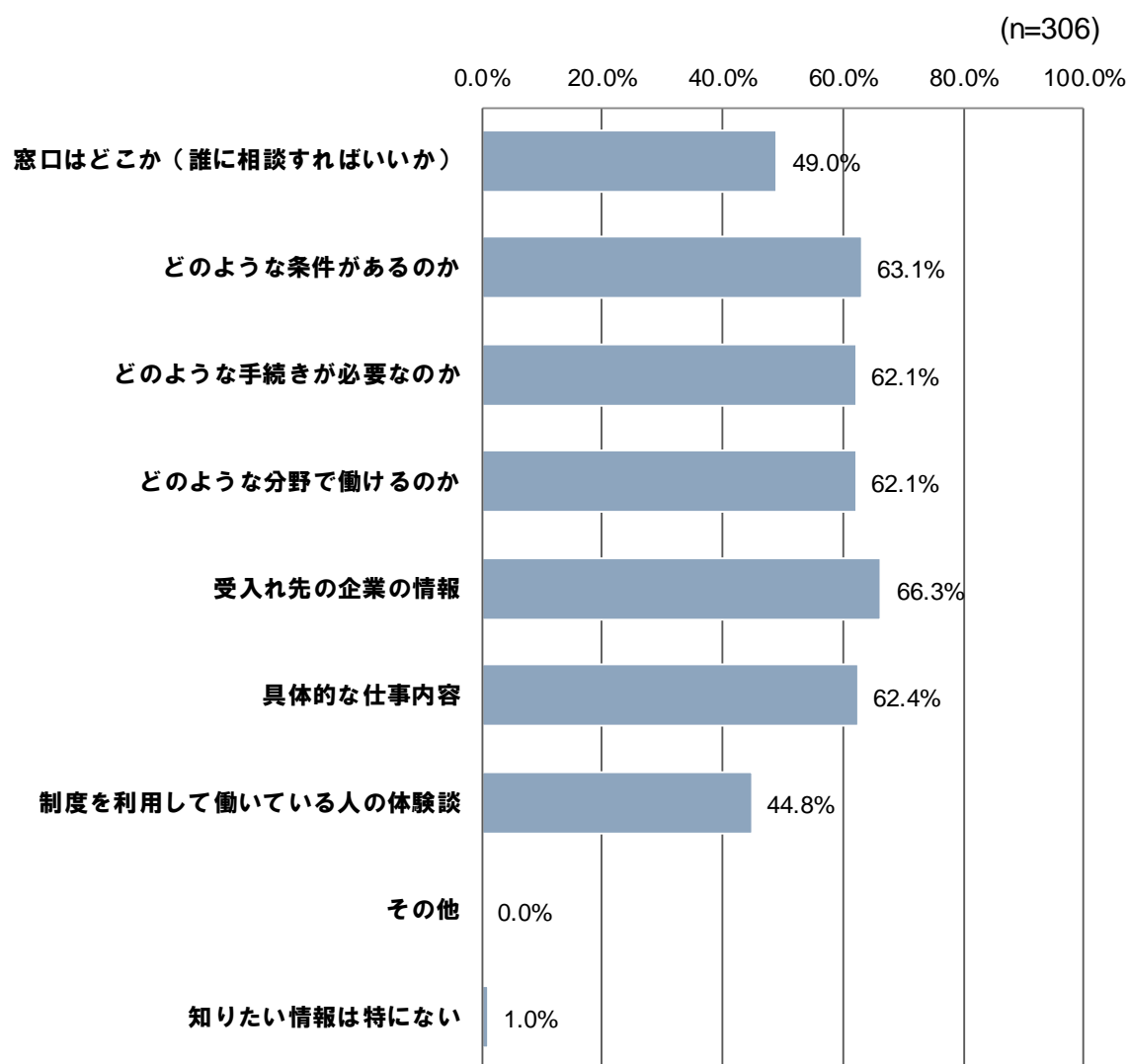
図表 IX-215 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）



30) q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

「受入れ先の企業の情報」の割合が最も高く 66.3%となっている。次いで、「どのような条件があるのか（63.1%)」、「具体的な仕事内容（62.4%)」となっている。

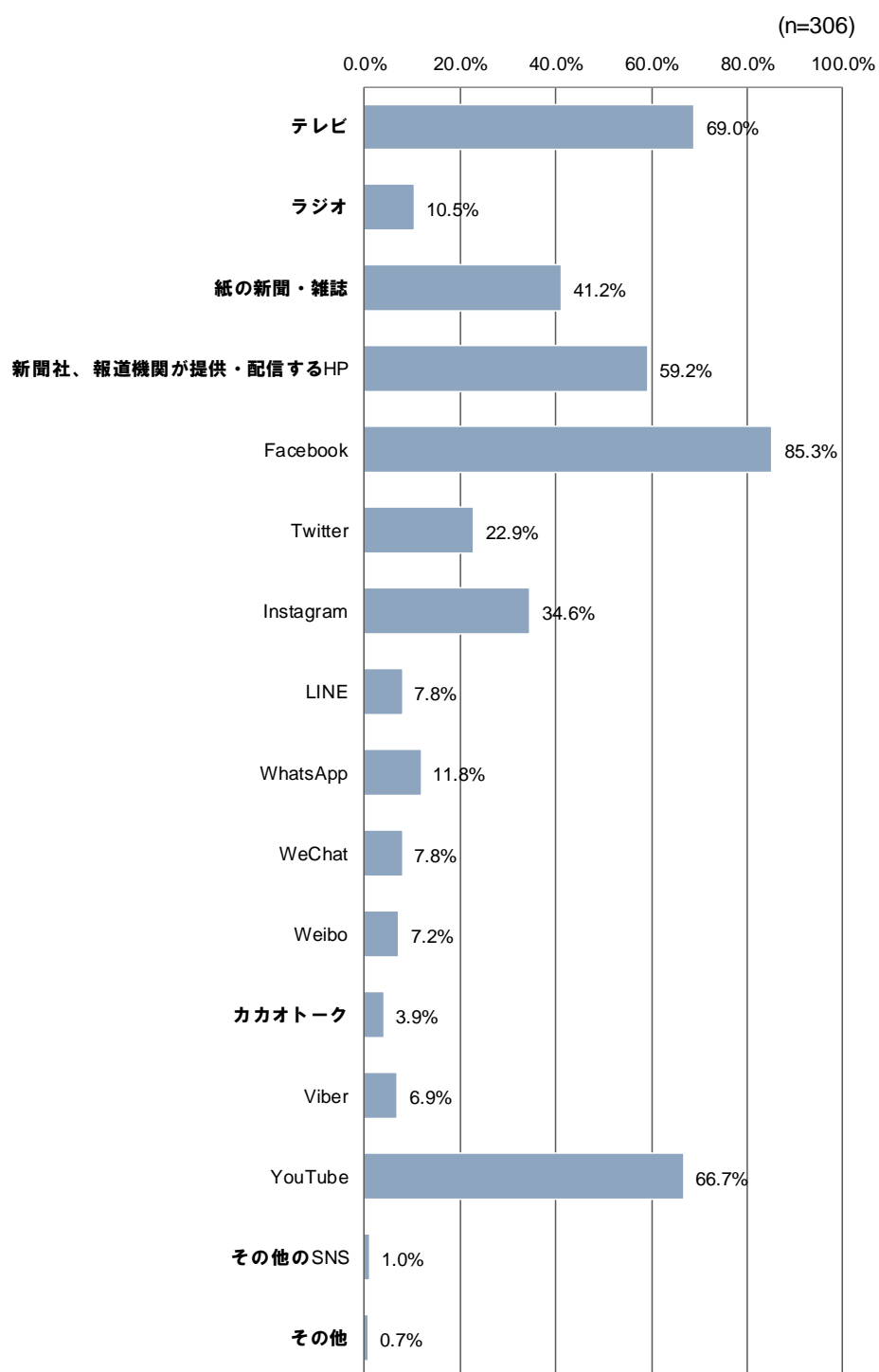
図表 IX-216 q24_2 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）



31) q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

「Facebook」の割合が最も高く 85.3%となっている。次いで、「テレビ(69.0%)」、「YouTube(66.7%)」となっている。

図表 IX-217 q19 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源



(8) 送出し国調査 国別比較

① 調査の概要

1) 回答者の属性・職業経験

1-1 最終学歴：ほとんどの国で「大学」の割合が70%前後と最も高い割合を占めている。

1-2 今後の国外就労希望：「早く（1年以内）働きたい」、もしくは「近いうちに（2～3年以内）働きたい」とする割合が高く、両者を合わせると概ね60～70%を占めている。

1-3 受けたことのある職業教育・専門教育の内容：「IT」、「サービス」の割合が高い国が多い。「IT」については「インド」での割合が42.2%と特に高く、「サービス」については「韓国」（35.3%）、「インドネシア」（37.9%）での割合が高い。

1-4 現在の仕事：「中国」、「インド」では、「専門技術・エンジニア」の割合が高い。「中国」では「管理職」が、「韓国」、「フィリピン」「ベトナム」では「事務」が、「タイ」、「インド」では「自営業」の割合が高い。

1-5 職歴（国内）：「3～5年未満」、「5～10年」を中心に、「働いたことはない」から「10年以上」に広がっている。

1-6 職歴（国外）：国外就労経験者についてみると、「1年未満」、「1～2年未満」が多いことが分かる。

2) 自分の周囲や自分の国外就労経験

1-7 自分の周囲の国外就労者の有無：「いる」割合は、「中国」、「韓国」を除き80%以上となっている。「中国」では76.5%、「韓国」で66.3%である。「中国」、「韓国」以外では「その他の親族」が最も高い割合となっている。「中国」、「韓国」では「学校や職場の先輩・仲間」の割合が高い。

1-8 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）：多くの国に広がっている。全体には、「アメリカ」が最も割合となっており、それに「日本」が続いている。「中国」、「韓国」、「インド」では「アメリカ」の割合がそれぞれ37.6%、32.5%、43.4%と最も高い。「フィリピン」では「湾岸諸国」（25.7%）、「タイ」では「韓国」（24.4%）、「インドネシア」では「日本」（33.6%）の割合が高い。

1-9 自分の国外就労経験国：国によって違いがみられる。「中国」では「アメリカ」が32.7%と最も高く、次いで「日本」が19.6%となっている。「韓国」では「オーストラリア」（20.9%）、「アメリカ」（19.6%）の割合が高い。フィリピンでは「湾岸諸国」の割合が22.2%と最も高く、その他多くの国にわたっている。「インド」では「アメリカ」が43.8%と大きな割合を占める。「インドネシア」では「日本」（22.9%）、「マレーシア」（19.6%）、「シンガポール」（18.3%）の割合が高い。「タイ」では「韓国」が24.2%と高くなっている。「ベトナム」では「日本」が32.7%と高い割合となっている。

1-10 国外就労先を選んだ理由：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く、「スキルアップができること」、「仕事の内容」が続いている。

1-11 国外就労での満足度・再度の就労希望：「満足している／とても行きたい」の割合が「インド」、「タイ」、「ベトナム」では70%を超えて高い。「フィリピン」、「インドネシア」ではそれぞれ、69.9%、61.4%となっている。「中国」では49.0%、「韓国」では31.4%と低くなっている。

1-12 国外就労での満足の理由：「お金が稼げた（賃金が高かった）」、「働く環境がよかった」、「仕事の内容、スキルアップ」とする割合が概ね60～80%の国が多くみられる。その他、「雇用者の支援がよかった（親切であった）」が50%程度を占める国もいくつかみられる。

1-13 日本で働いたことがあるか、周りに日本で働いたことがある人がいるかどうか：「日本で働いたことはなく、周りに日本で働いたことがある人もいない」の割合がかなり高くなっている。「日本で働いたことがある」の割合は、全体としては10%前後となっている。

3) 今後の就労希望国

1-14 今後の就労希望国（行きたい国）：「アメリカ」の割合が最も高く、「日本」、「ヨーロッパ」、「オーストラリア」などが続いている。「アメリカ」に対しては「韓国」、「フィリピン」、「インド」での割合が高い。「日本」に対しては「フィリピン」、「インドネシア」での割合が特に高くなっている。

1-15 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）：「日本」、「アメリカ」の割合が高い。「日本」に対しては、「フィリピン」、「ベトナム」では40%を超えて特に高い。一方で、「アメリカ」に対しては、「インド」が55.3%と非常に高い。

1-16 日本に行きたい、行けそう：「日本に行けそう」とする割合は、多くの国で30～40%となっている。「韓国」では24.2%、「インド」では12.3%と低い。「日本に行きたいが、行けそうもない」については、「インドネシア」（25.5%）、「フィリピン」（18.1%）で20%前後と高くなっている。

1-17 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの：「相手国の言語スキルがあること」、「教育歴・学歴を持っていること」の割合がほとんどの国で60%を超えて高い。また、「職業資格・職業訓練の受講をしていること」も多くの国で60%前後となっている。

1-18 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件：「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合がほとんどの国で最も高い。次いで、「スキルアップができること」、「仕事の内容が望むものであること」の割合が高くなっている。

1-19 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報：国によって異なるが、「各種HP、インターネットの情報」を中心にして、「目的国政府が発信する情報」、「家族・親族からのすすめ」、「友人からの情報やすすめ」など総合的に情報を活用している。

4) 日本の制度、(海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

1-20 制度のことを知っているか(技能実習制度) : 「韓国」、「フィリピン」以外では「よく知っている」が35%を超えている。「韓国」では4.9%、「フィリピン」では23.5%。「韓国」では「知らない・聞いたことがない」が68.0%。

1-21 制度のことを知っているか(特定技能制度) : 「韓国」、「フィリピン」以外では「よく知っている」が35%を超えている。「韓国」では5.6%、「フィリピン」では28.8%。「韓国」では「知らない・聞いたことがない」が75.2%と高い割合となっている。

1-22 制度を利用して日本に行きたいと思うか(技能実習制度) : 「できれば行きたい」の割合は、「中国」、「韓国」以外では50%程度であり、これに「できれば行きたい」を加えると、「韓国」以外では90%を超える。「韓国」では「是非行きたい」が11.2%だが、「できれば行きたい」を合わせると70%程度となる。

1-23 制度を利用して日本に行きたいと思うか(特定技能制度) : 「韓国」以外では「できれば行きたい」の割合は40%程度であり、これに「できれば行きたい」を加えると90%を超える。「韓国」では「是非行きたい」が15.8%であり、「できれば行きたい」を合わせると70%程度。

1-24 制度のことをどこで知ったか: 技能実習制度、特定技能制度ともに、多くの国では、「各種HP、インターネットの情報」の割合が最も高い。「FacebookなどのSNSの情報」、「本国政府が発信する情報」、「日本政府が発信する情報源」が続いている。

1-25 制度についてあなたが知りたい情報: 技能実習制度、特定技能制度ともに、「どのような分野で働けるのか」、「どのような条件があるのか」、「どのような手続きが必要なのか」の割合が総じて高いが、これに加えて、「具体的な仕事の内容」、「受入れ先の企業の情報」、「窓口はどこか(誰に相談すればいいか)」、「制度を利用している人の体験談」など、知りたい情報の幅が広い。

1-26 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源: 「Facebook」の割合は、「フィリピン」89.2%、「タイ」92.8%、「ベトナム」85.3%とかなり高いが、「中国」42.2%、「韓国」31.0%と低い。「YouTube」の割合は、「中国」では34.0%と低い、その他の国では70%前後と高い割合を占める。「テレビ」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP」についてはほぼ50%を超えている。その他、国に応じて非常に高い割合を示している情報源に特徴がみられる。

5) 日本で働くことについて

1-27 お金が稼げる（賃金が高い）：「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」、「インド」を除いて70%を超えて高い。「中国」では49.0%、「韓国」では19.0%、「インド」では64.4%となっている。

1-28 長い期間お金を稼げる：「中国」、「韓国」、「インドネシア」以外では、「そう思う」の割合が50%以上となっている。「中国」では35.9%、「韓国」では13.1%、「インドネシア」では40.8%である。

1-29 スキルアップができる：「中国」、「韓国」以外では、「そう思う」の割合が80%前後と高くなっている。「中国」では54.6%、「韓国」では22.5%である。

1-30 搾取等がない：「中国」、「韓国」以外では、「そう思う」の割合が30~40%台半ばになっている。「中国」では22.5%、「韓国」では10.1%となっている。また、多くの国では、「ややそう思う」、「分からない」がそれぞれ20~30%程度みられる。

1-31 安心・安全に暮らせる：「韓国」以外では、「そう思う」の割合が40%から70%程度になっている。「韓国」では22.2%となっている。また、「韓国」以外では、「そう思う」に「ややそう思う」を加えた割合は80%程度からそれ以上となっている。

1-32 家族と一緒に暮らせる：「そう思う」の割合が、「韓国」での15.4%から「フィリピン」での44.8%に広がっており、全体としてばらつきが見られる。

1-33 生活を楽しめる：「そう思う」の割合は、「フィリピン」、「インド」、「インドネシア」、「タイ」では50%を超えて高い割合となっている。「中国」では34.0%、「韓国」では22.2%、「ベトナム」では38.2%となっている。

1-34 同じ出身地・国の人とつきあいができる：「そう思う」の割合は、「中国」での30.4%、「韓国」での31.7%から、「フィリピン」での61.1%まで幅広い。「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合は、いずれの国でも80%程度となっている。

1-35 日本人に親切にしてもらえる：「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」以外では40%を超えている。「中国」では23.2%、「韓国」では10.1%である。

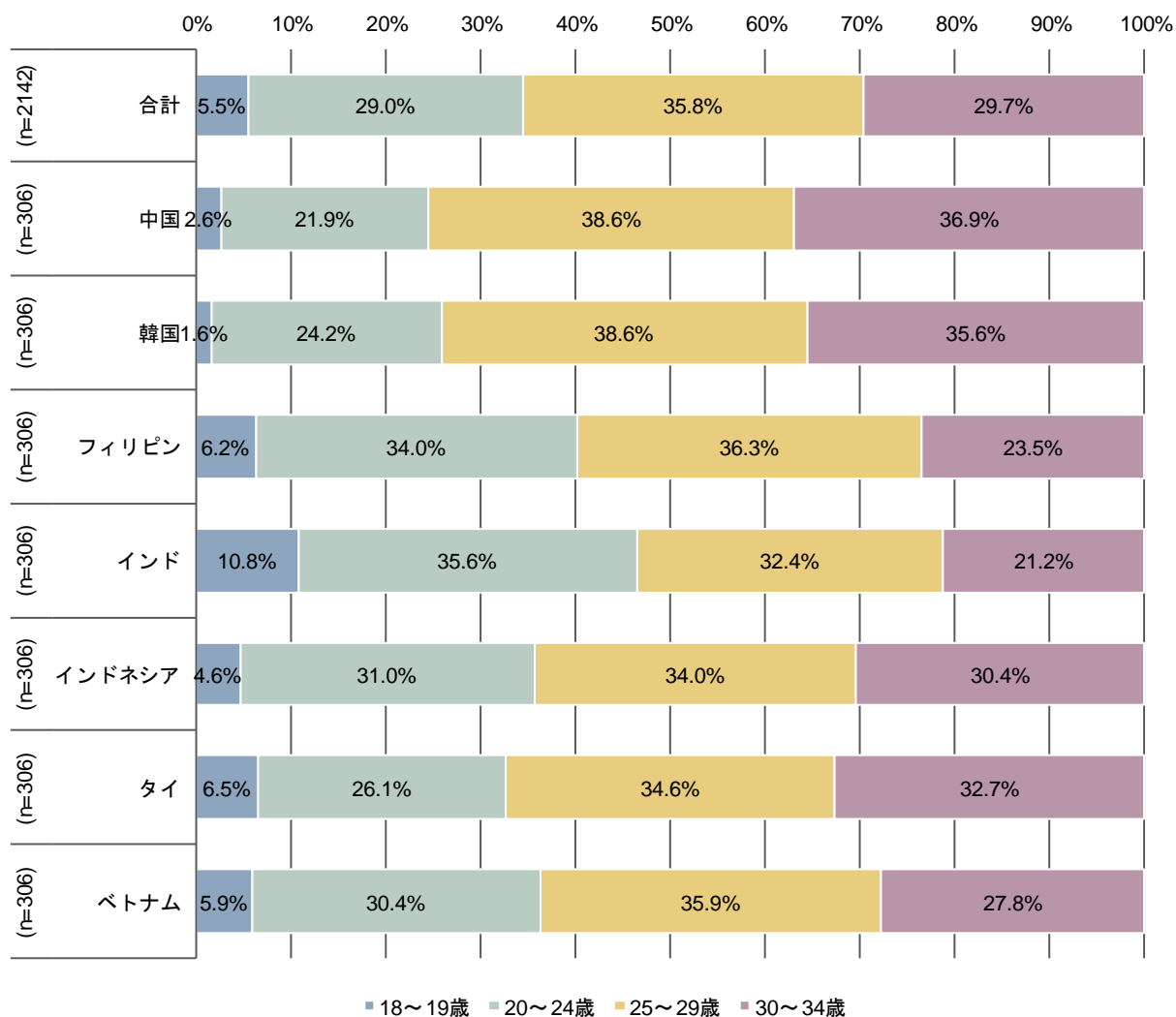
1-36 外国人への差別がない：「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」以外では40%を超えている。「中国」では22.5%、「韓国」では6.9%である。「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると、「韓国」以外では概ね70%となっている。

② 調査結果

1) 年齢

年齢をみると、「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」がおおむね同程度の割合となっている。その中で、フィリピン、インドでは「18～19歳」、「20～24歳」の割合がやや高い。一方で、「中国」、「韓国」では「30～34歳」の割合がやや高い。

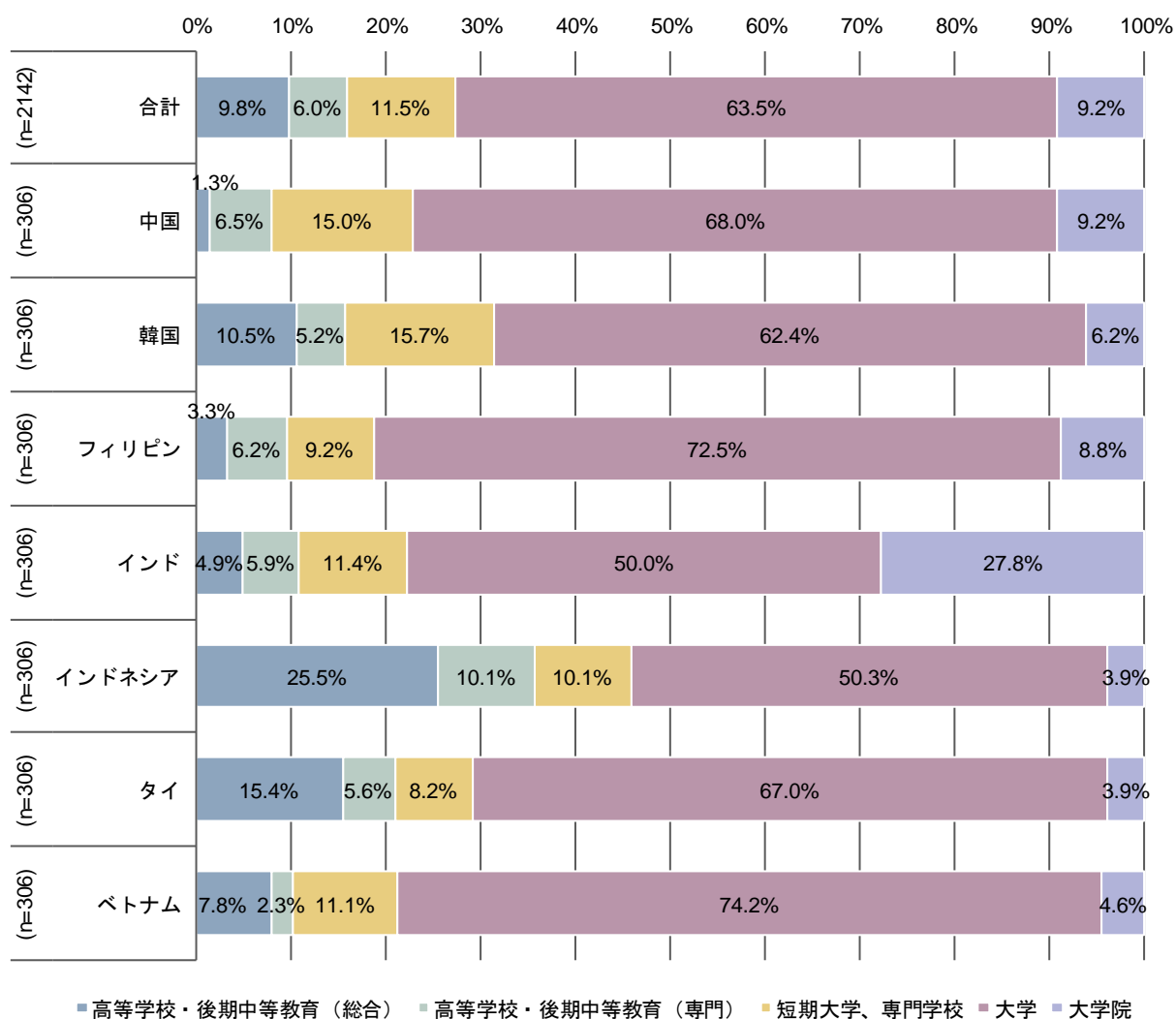
図表 IX-218 年齢(居住国・国籍別)



2) 最終学歴

最終学歴をみると、ほとんどの国で「大学」の割合が70%前後と最も高い割合を占めている。次いで「短期大学、専門学校」の割合が高い国が多く、おおむね10%となっている。その他、「インド」では「大学院卒」が27.8%と高く、「インドネシア」では「高等学校・後期中等学校（総合）」の割合が高い。

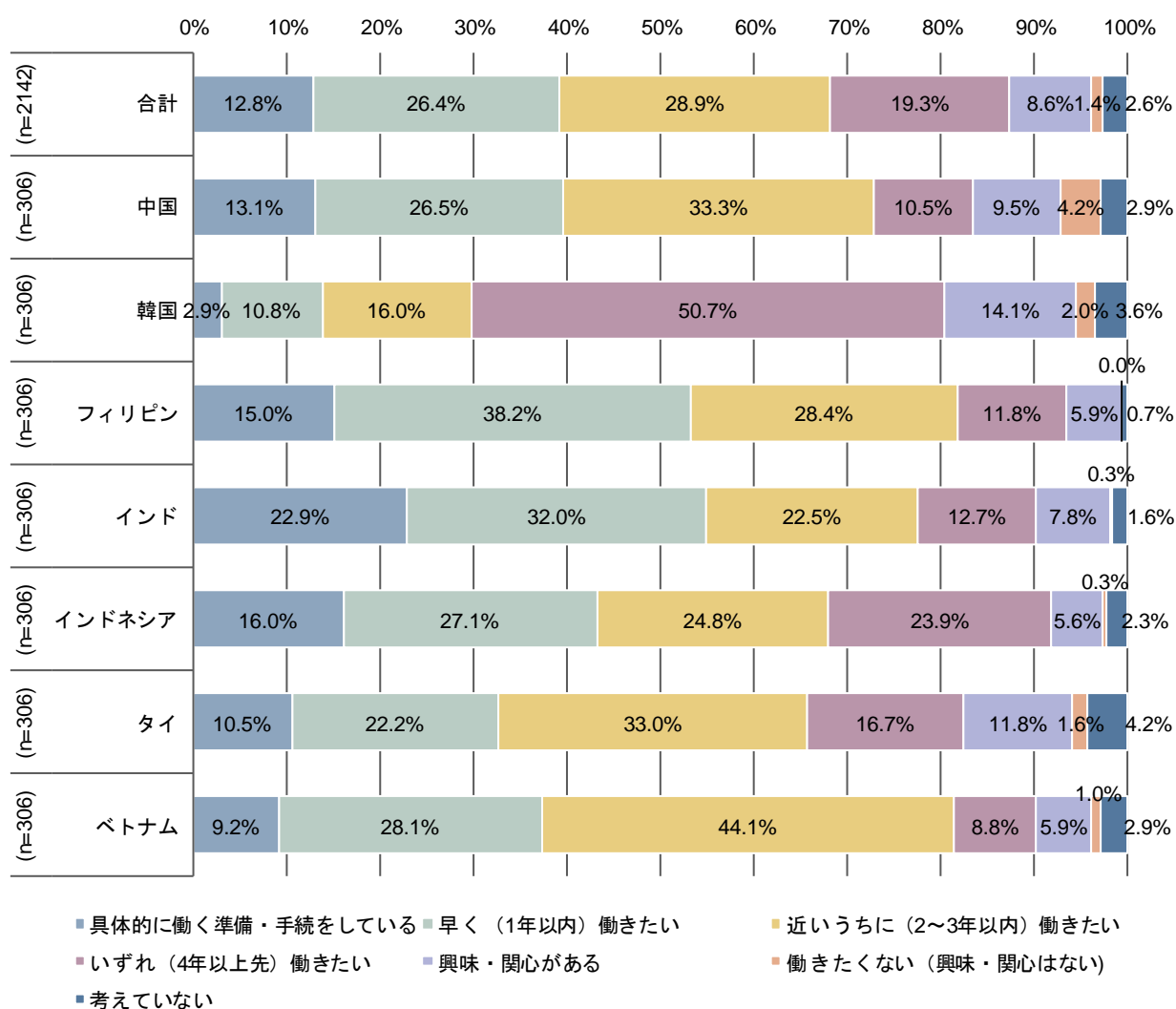
図表 IX-219 q103 最終学歴(居住国・国籍別)



3) 今後の国外就労希望

今後の国外就労希望をみると、「韓国」以外の国では、「早く（1年以内）働きたい」、もしくは「近いうちに（2～3年以内）働きたい」とする割合が高く、両者を合わせると概ね60～70%を占めている。その他には、「具体的に働く準備・手続きをしている」、「いずれ（4年以上先）」がそれぞれ10%前後の国が多い。「韓国」では、「いずれ（4年以上先）」が50.7%と非常に高くなっていることが特徴である。また、「インド」では、「具体的に働く準備・手続きをしている」が22.9%と高い割合になっている。

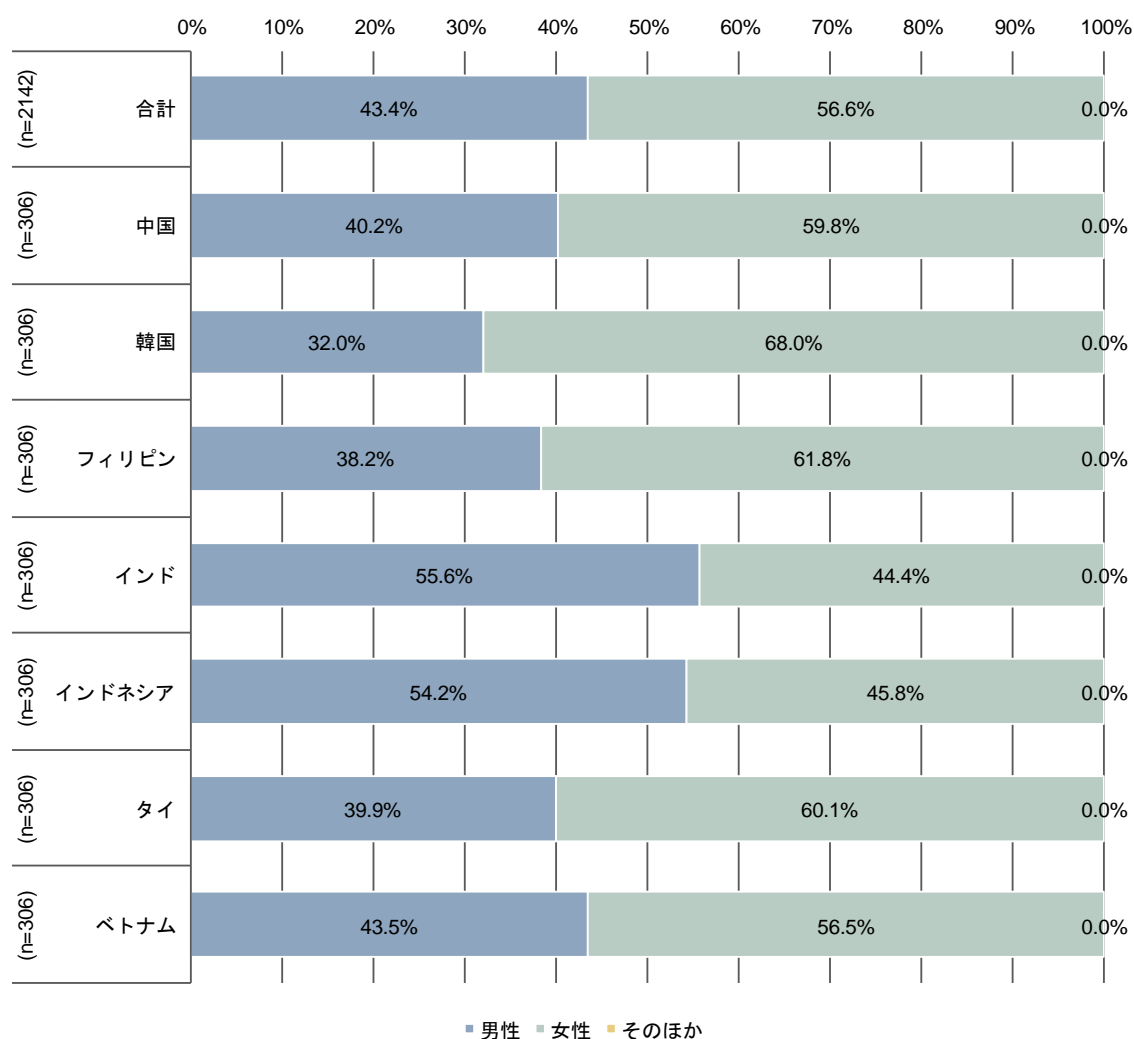
図表 IX-220 今後の国外就労希望(居住国・国籍別)



4) 性別

性別をみると、多くの国では「女性」の割合が60%程度と高くなっている。特に、「韓国」では「女性」が68.0%と高い。一方で、「インド」、「インドネシア」では男性がそれぞれ55.6%、54.2%と半数を超えている。

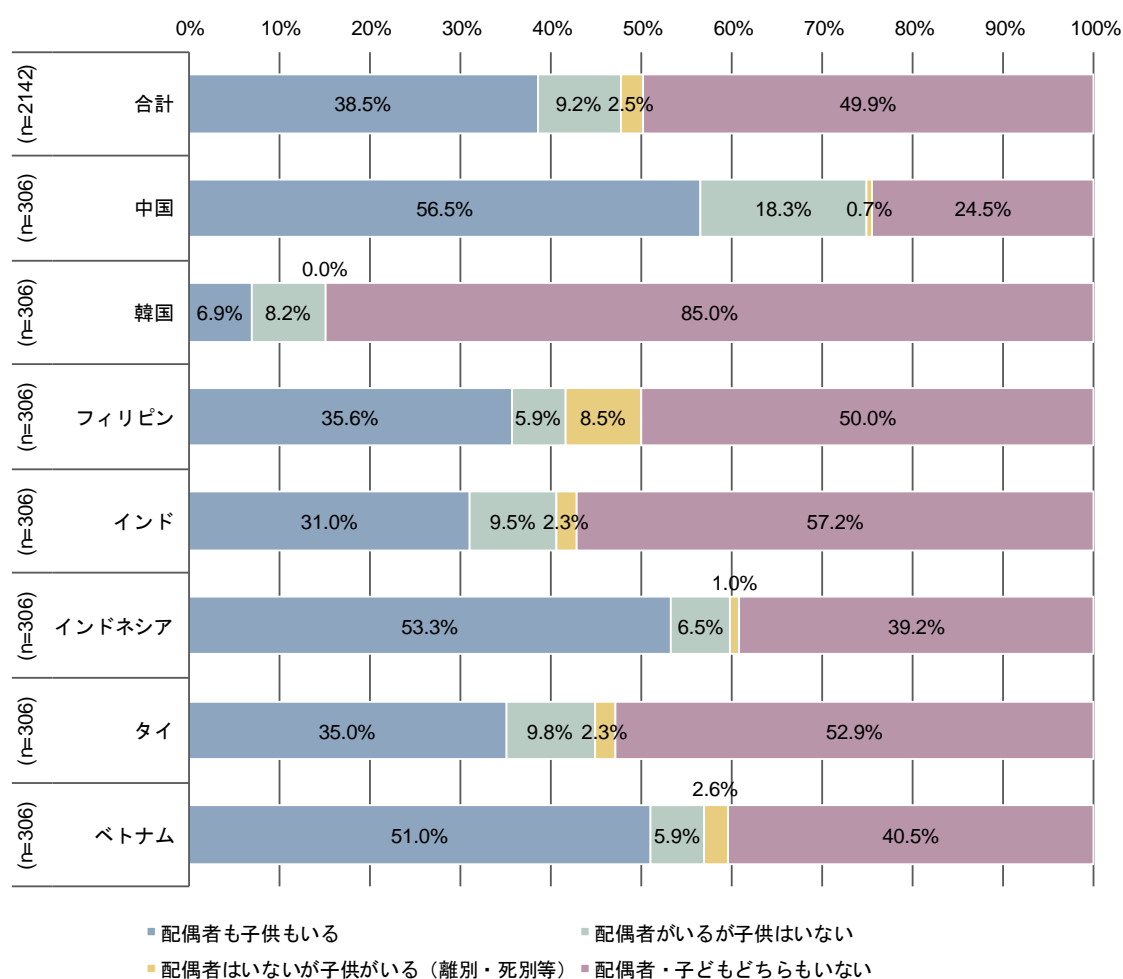
図表 IX-221 性別(居住国・国籍別)



5) 配偶者、子供の有無

配偶者、子供の有無をみると、全体には、「配偶者・子供どちらもいない」と「配偶者も子供もいる」の割合が高いが、その割合は国によって異なり、「フィリピン」、「インド」、「タイ」では「配偶者・子供どちらもいない」の割合の方が高く、一方で、「中国」、「インドネシア」、「ベトナム」では、「配偶者も子供もいる」の割合の方が高い。「韓国」では「配偶者・子供どちらもいない」が85.0%と非常に高い割合となっている。

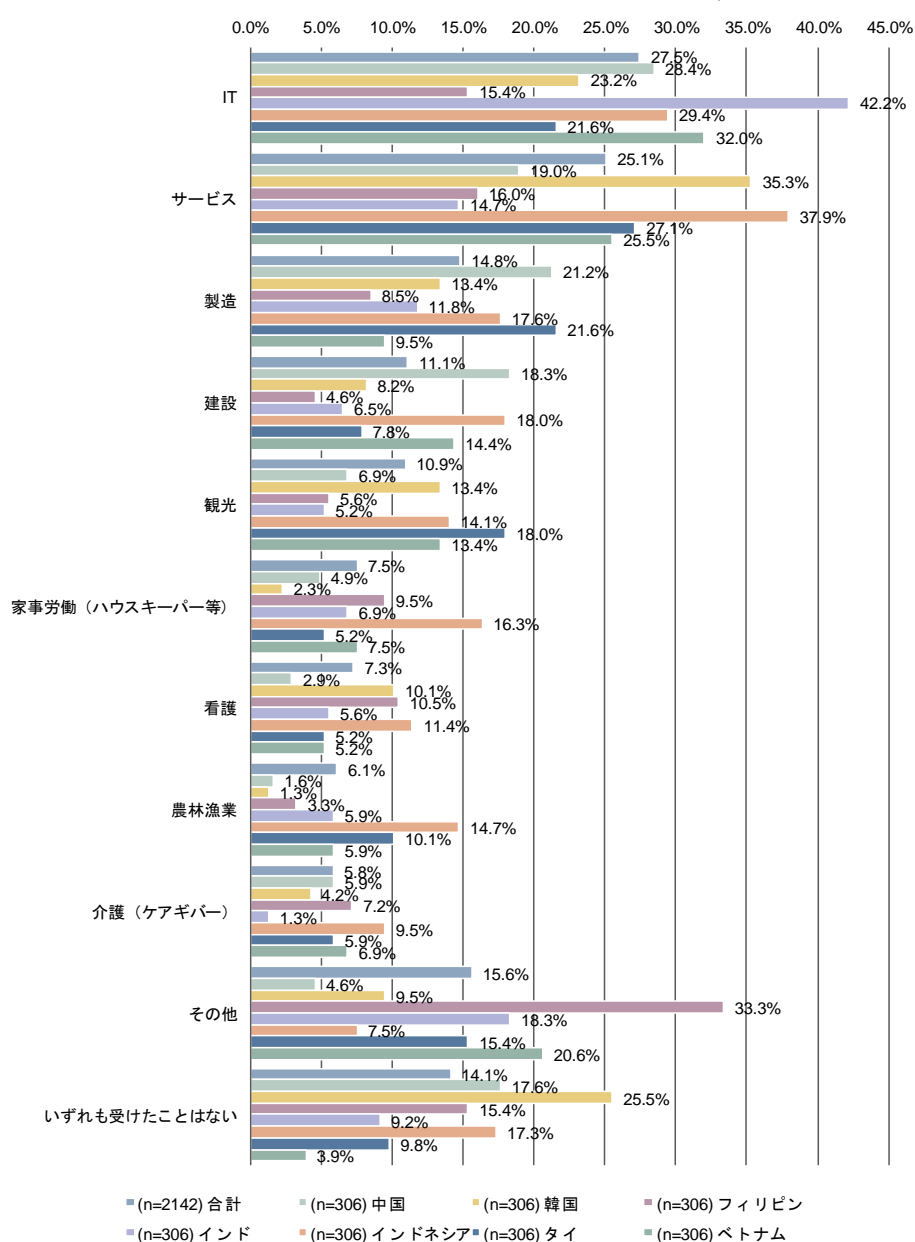
図表 IX-222 配偶者、子供の有無(居住国・国籍別)



6) 受けたことのある職業教育・専門教育の内容

受けたことのある職業教育・専門教育の内容をみると、全体に、「IT」、「サービス」の割合が高い国が多い。「IT」については「インド」での割合が42.2%と特に高く、「サービス」については「韓国」（35.3%）、「インドネシア」（37.9%）での割合が高い。その他、「インドネシア」では「製造」、「建設」、「家事労働（ハウスキーピング）」など多くの職業教育・専門教育について、受けたことがある割合が他国より高くなっている。一方で、「フィリピン」では、ここで示した職業教育・専門教育で受けたことがある割合は低く、「その他」の割合が高くなっている。

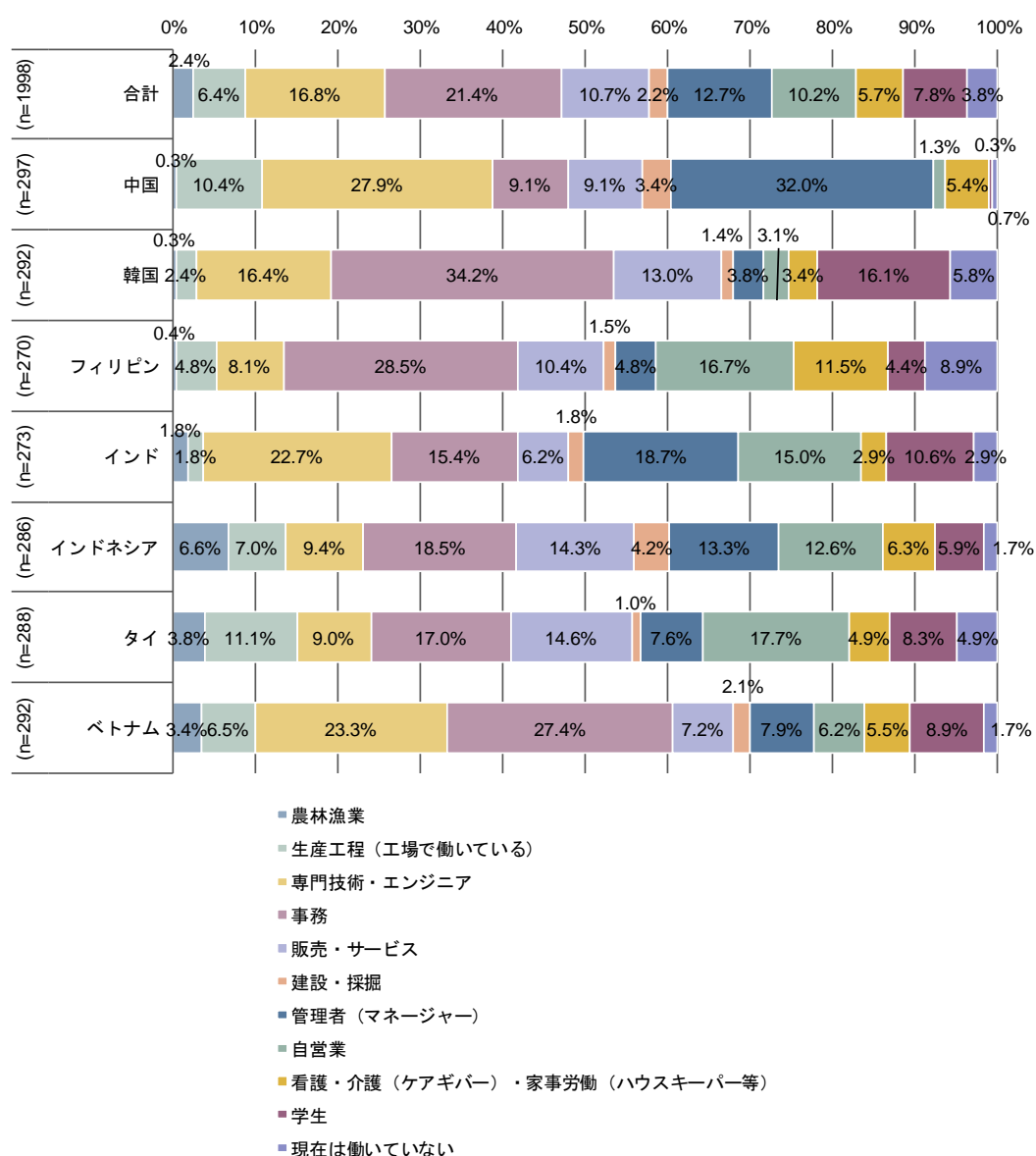
図表 IX-223 受けたことのある職業教育・専門教育の内容(居住国・国籍別)



7) 現在の仕事

現在の仕事をみると、国による構成比の違いがあるが、いずれの国も多く職種に広がっている。その中で、「中国」、「インド」では、「専門技術・エンジニア」がそれぞれ27.9%、22.7%と割合が高くなっている。なお、「中国」では「管理職」が32.0%と割合が最も高い。「韓国」、「フィリピン」「ベトナム」では「事務」の割合がそれぞれ34.2%、28.5%、27.4%と高くなっている。また、「タイ」、「インド」では「自営業」がそれぞれ17.7%、15.0%、「韓国」では「学生」が16.1%となっている。

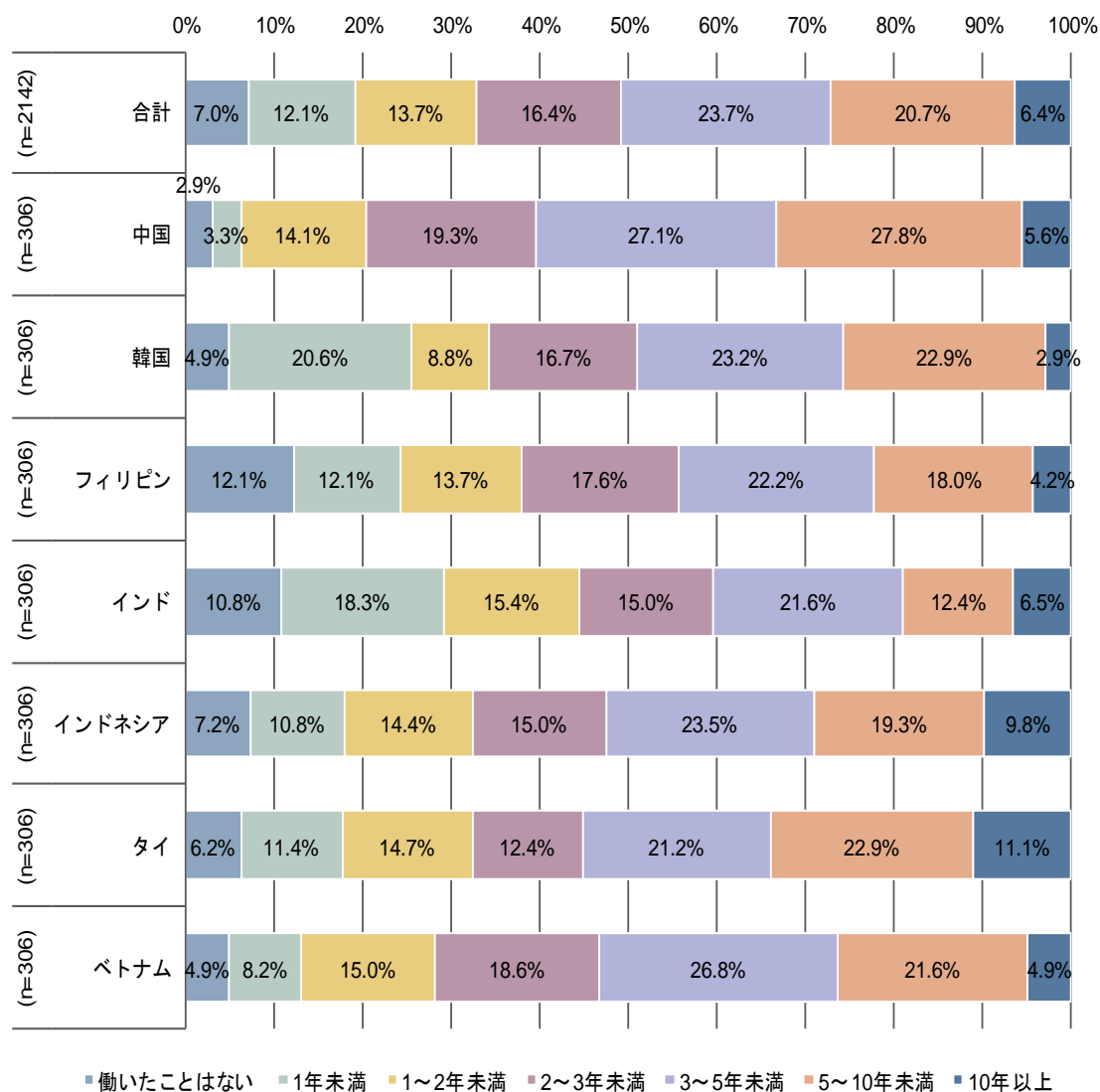
図表 IX-224 現在の仕事(居住国・国籍別)



8) 職歴 (国内)

回答者の職歴 (国内) をみると、「3～5年未満」、「5～10年」を中心に、「働いたことはない」から「10年以上」に広がっていることが分かる。国別には、「韓国」、「フィリピン」、「インド」では、職歴 (国内) が短い割合がやや高くなっている。

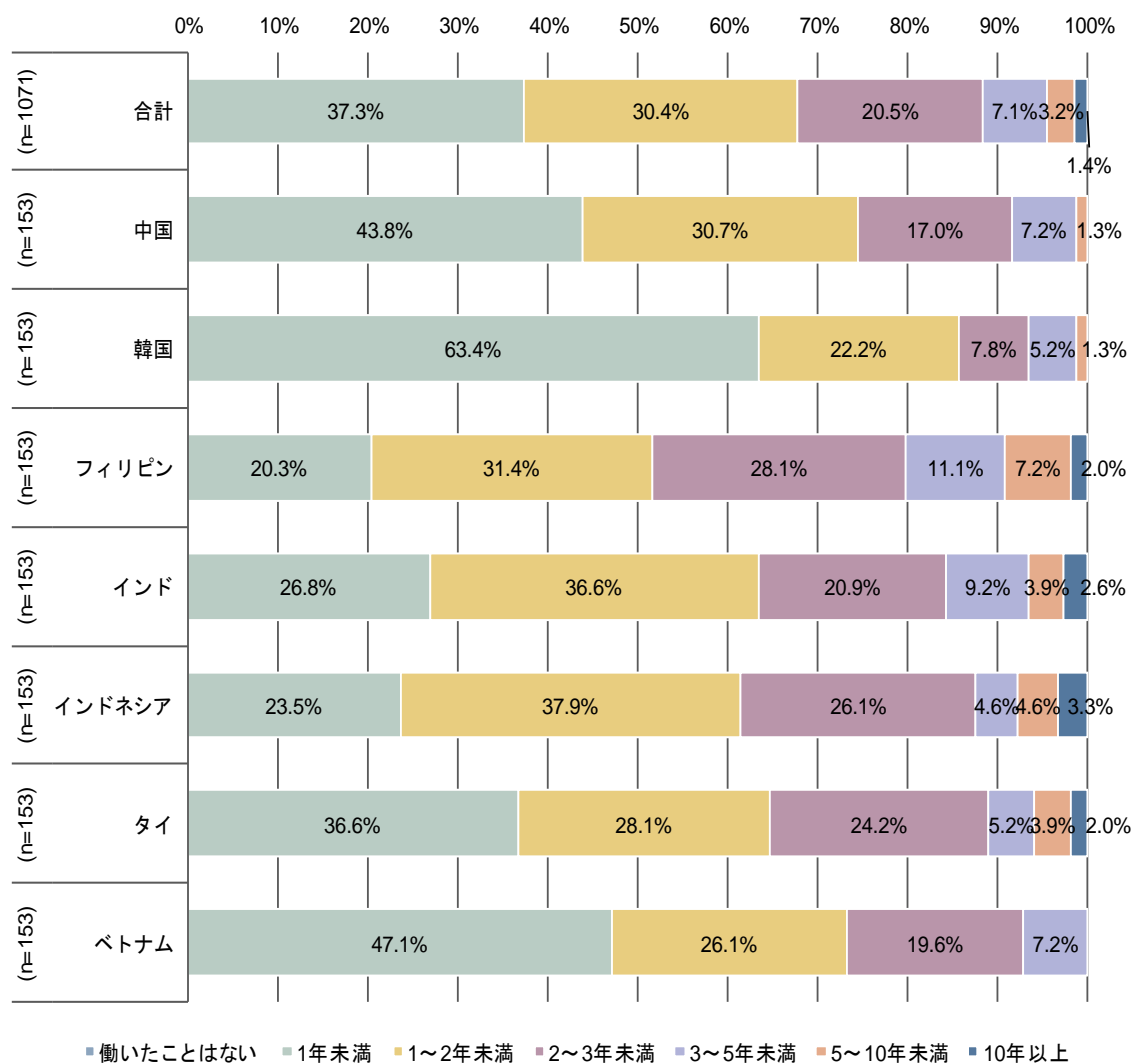
図表 IX-225 職歴 (国内) (居住国・国籍別)



9) 職歴（国外）

国外就労経験者について、職歴（国外）をみると、「1年未満」、「1～2年未満」が多いことが分かる。これに「2～3年未満」を加えると、ほとんどに国で80%を超えている。

図表 IX-226 職歴（国外）（居住国・国籍別）

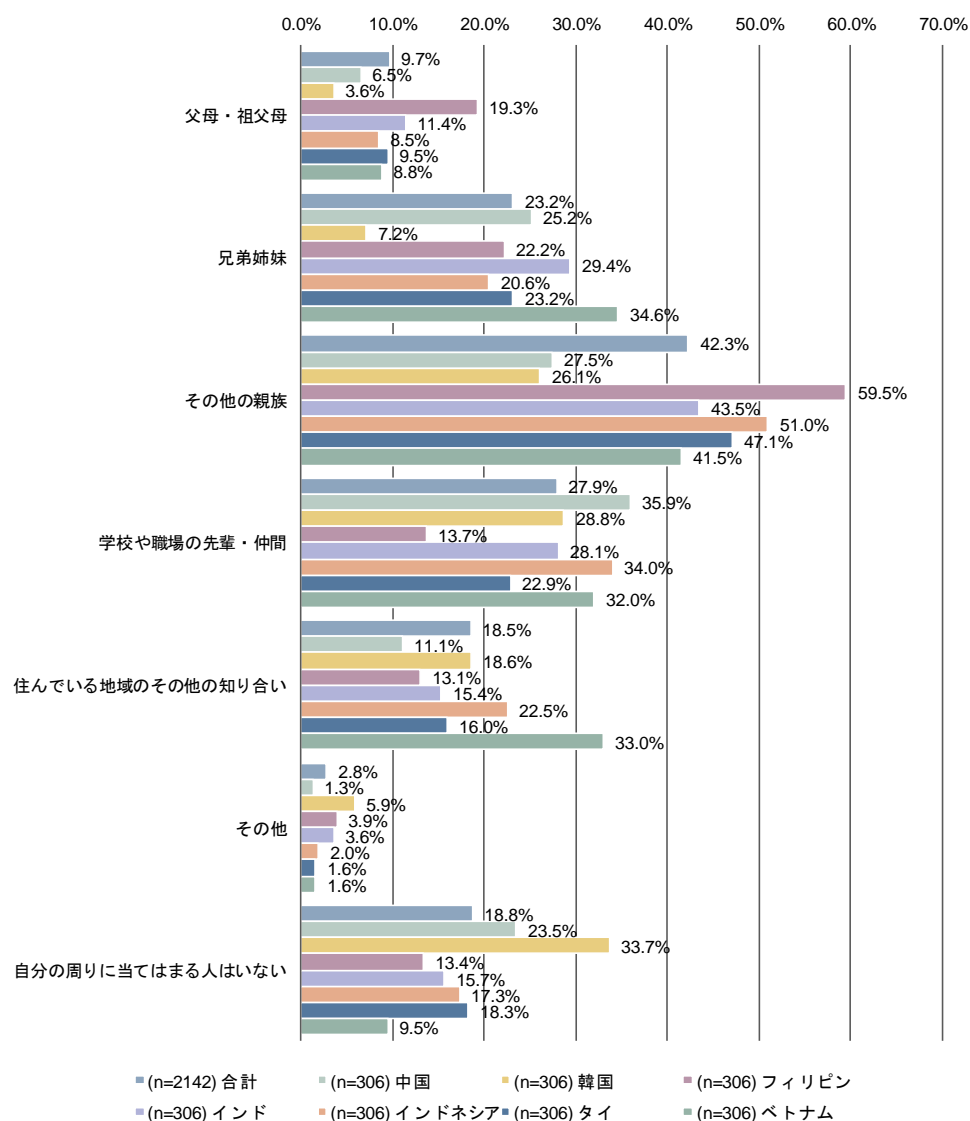


10) 自分の周囲の国外就労者の有無

自分の周囲の国外就労者が「いる」割合は、「中国」、「韓国」を除き 80%以上となっている。「中国」では76.5%、「韓国」で66.3%である。自分の周囲に国外就労者がいる人が非常に多いことが分かる。

国外就労者については、「中国」、「韓国」以外では「その他の親族」が最も高い割合となっている。一方で、「中国」、「韓国」では「その他の親族」よりも「学校や職場の先輩・仲間」の割合が高い。親族についてみると、「父母・祖父母」の割合は全体に10%に満たないが、「フィリピン」では19.3%と高い。また、「兄弟姉妹」では全体に20%を超えるが、「韓国」では7.2%と低い。

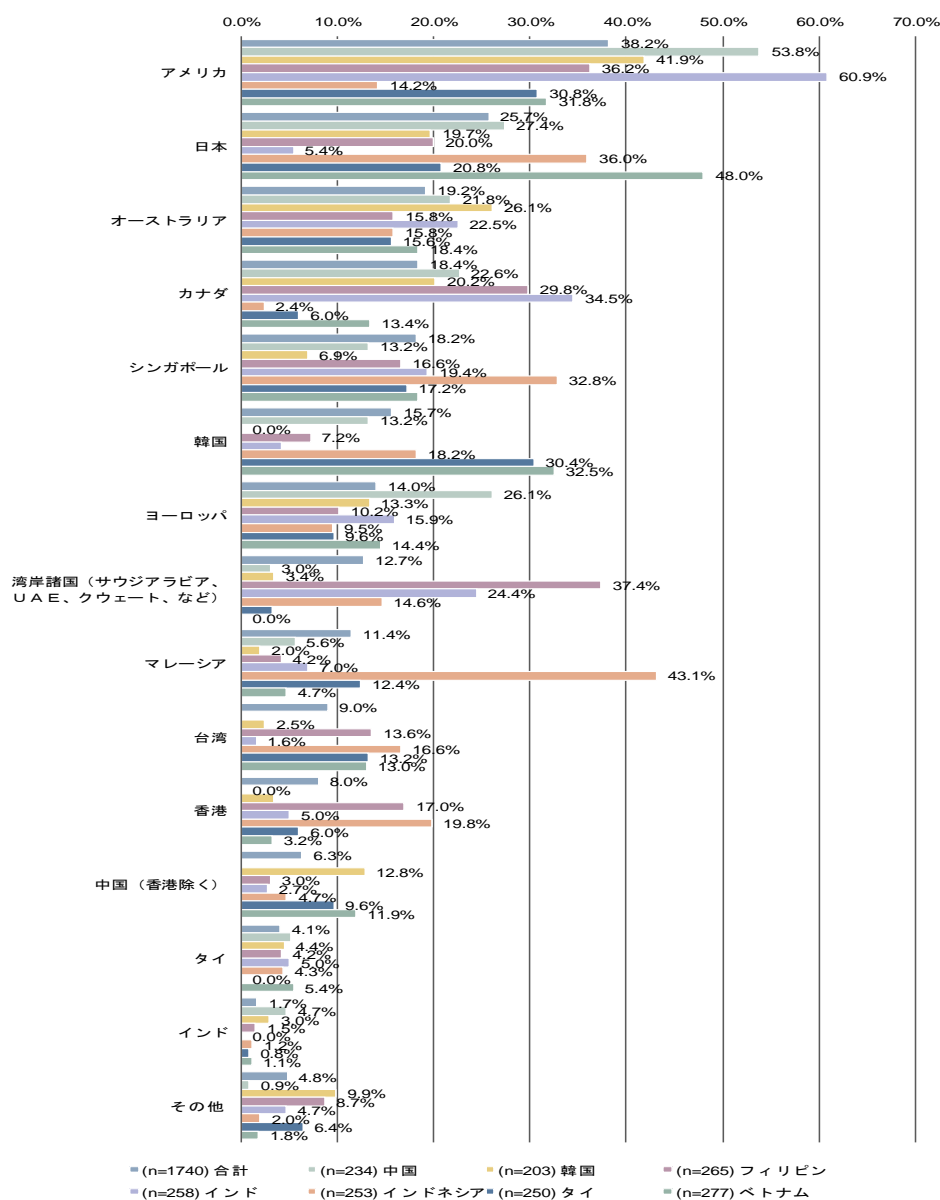
図表 IX-227 q8 自分の周囲の国外就労者の有無(居住国・国籍別)



11) 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）

自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）をみると、全体には「アメリカ」が最も多く、「日本」が次いでおり、その他、「オーストラリア」、「シンガポール」、「韓国」など多くの国にわたる。「アメリカ」が特に高いのは「インド」（60.9%）、「中国」（53.8%）であり、「日本」が特に高いのは、「ベトナム」（48.0%）、「インドネシア」（36.0%）である。その他、「カナダ」には「フィリピン」、「インド」から、「シンガポール」には「インドネシア」から、「韓国」には「タイ」、「ベトナム」から、「湾岸諸国」には「フィリピン」、「インド」、「インドネシア」から、「マレーシア」には「インドネシア」から、それぞれ割合が高い特徴がみられる。

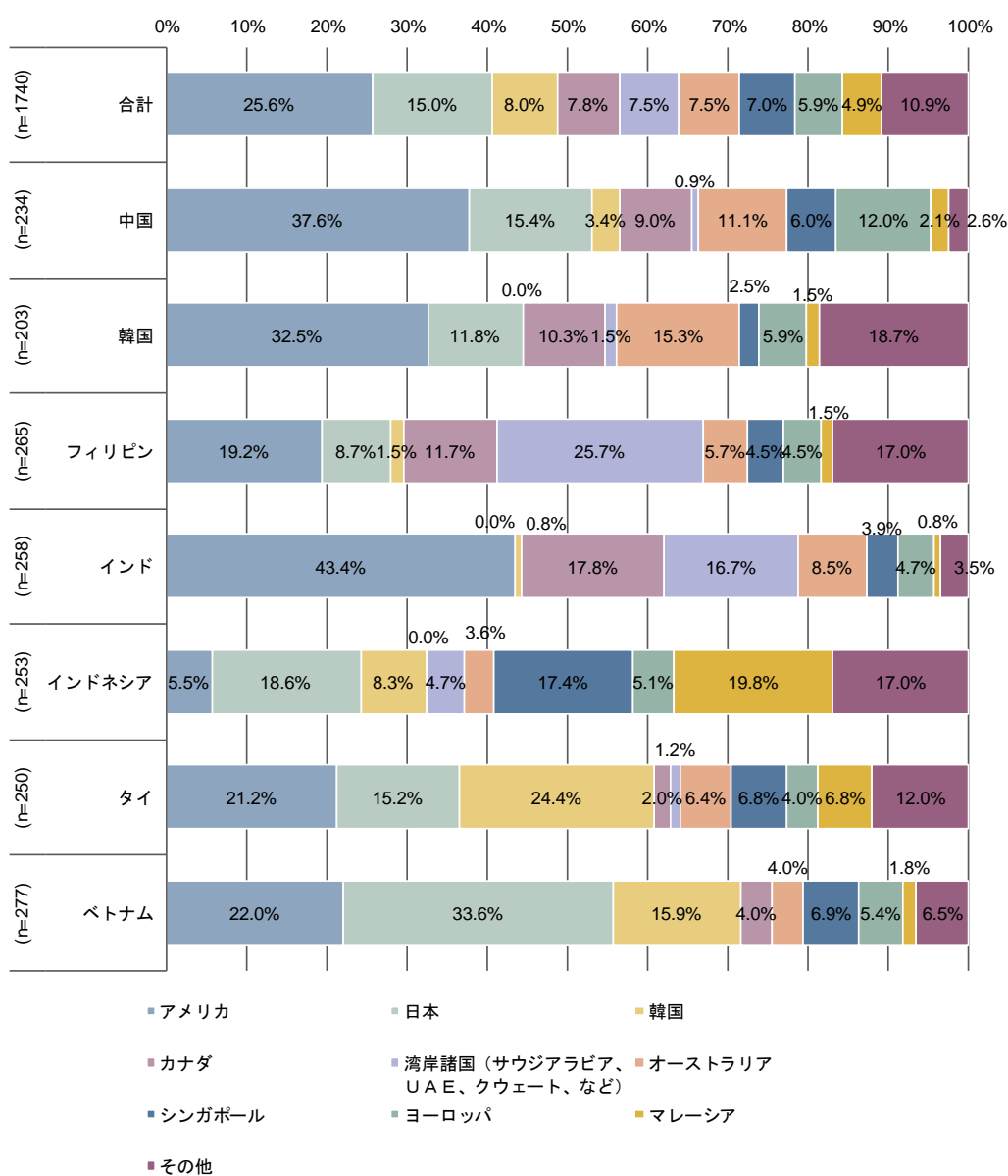
図表 IX-228 自分の周囲の国外就労者の就労国（すべて）（居住国・国籍別）



12) 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）

自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）をみると、いずれの国からも多くの国に広がっていることがわかる。全体には、「アメリカ」が最も割合となっており、それに「日本」が続いている。その中で、「中国」、「韓国」、「インド」では「アメリカ」の割合がそれぞれ37.6%、32.5%、43.4%と最も高い。また「フィリピン」では「湾岸諸国」（25.7%）、「タイ」では「韓国」（24.4%）、「インドネシア」では「日本」（33.6%）のわりあいが、それぞれ高い。

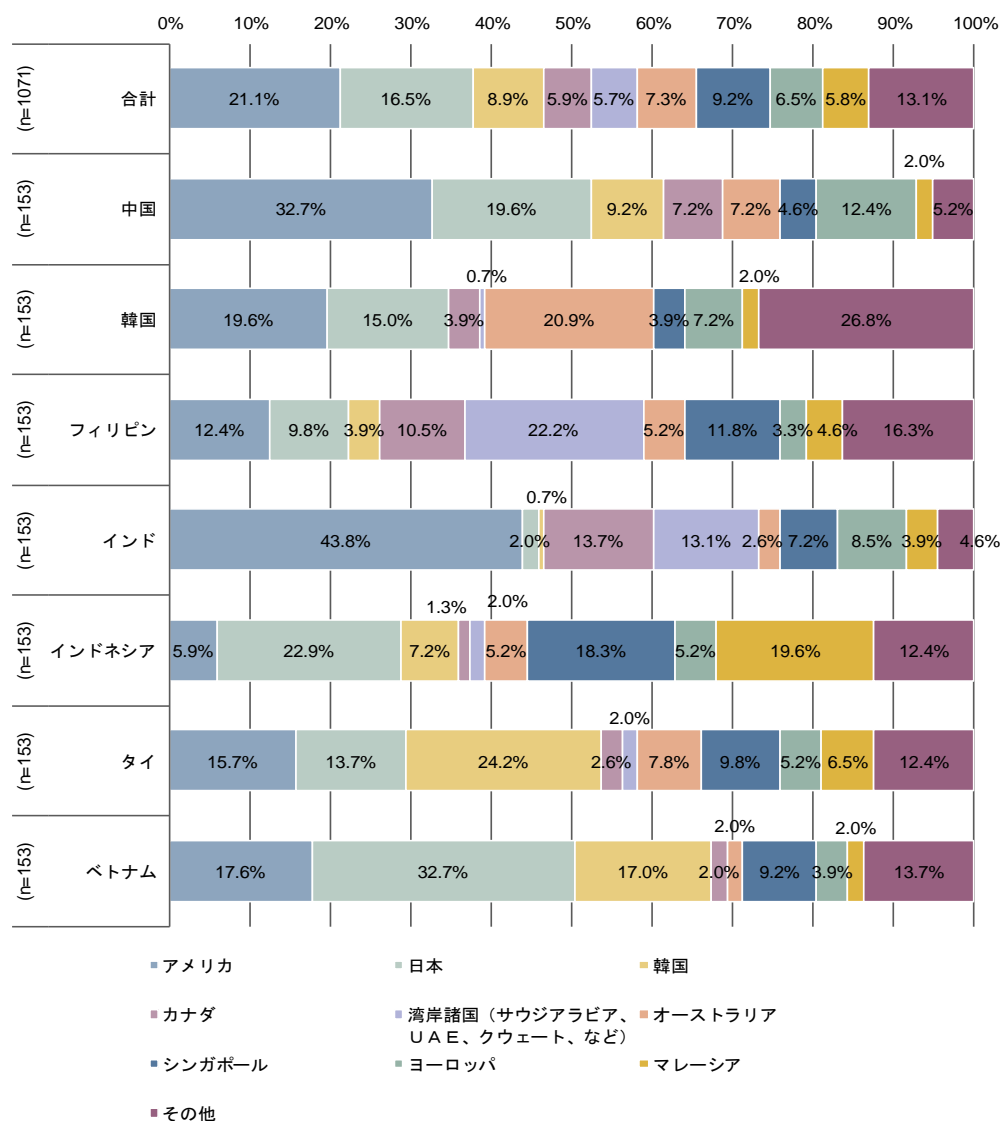
図表 IX-229 自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）（居住国・国籍別）



13) 国外就労経験国

国外就労経験国は前問でみた周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）と類似している。「中国」では「アメリカ」が32.7%と最も高く、次いで「日本」が19.6%となっている。この両国で全体の半数を占める。「韓国」では「オーストラリア」（20.9%）、「アメリカ」（19.6%）の割合が高い。フィリピンでは「湾岸諸国」の割合が22.2%と最も高く、その他多くの国にわたっている。「インド」では「アメリカ」が43.8%と大きな割合を占める。「インドネシア」では「日本」（22.9%）、「マレーシア」（19.6%）、「シンガポール」（18.3%）の割合が高い。「タイ」では「韓国」が24.2%と高くなっている。「ベトナム」では「日本」が32.7%と高い割合となっている。

図表 IX-230 国外就労経験国(居住国・国籍別)

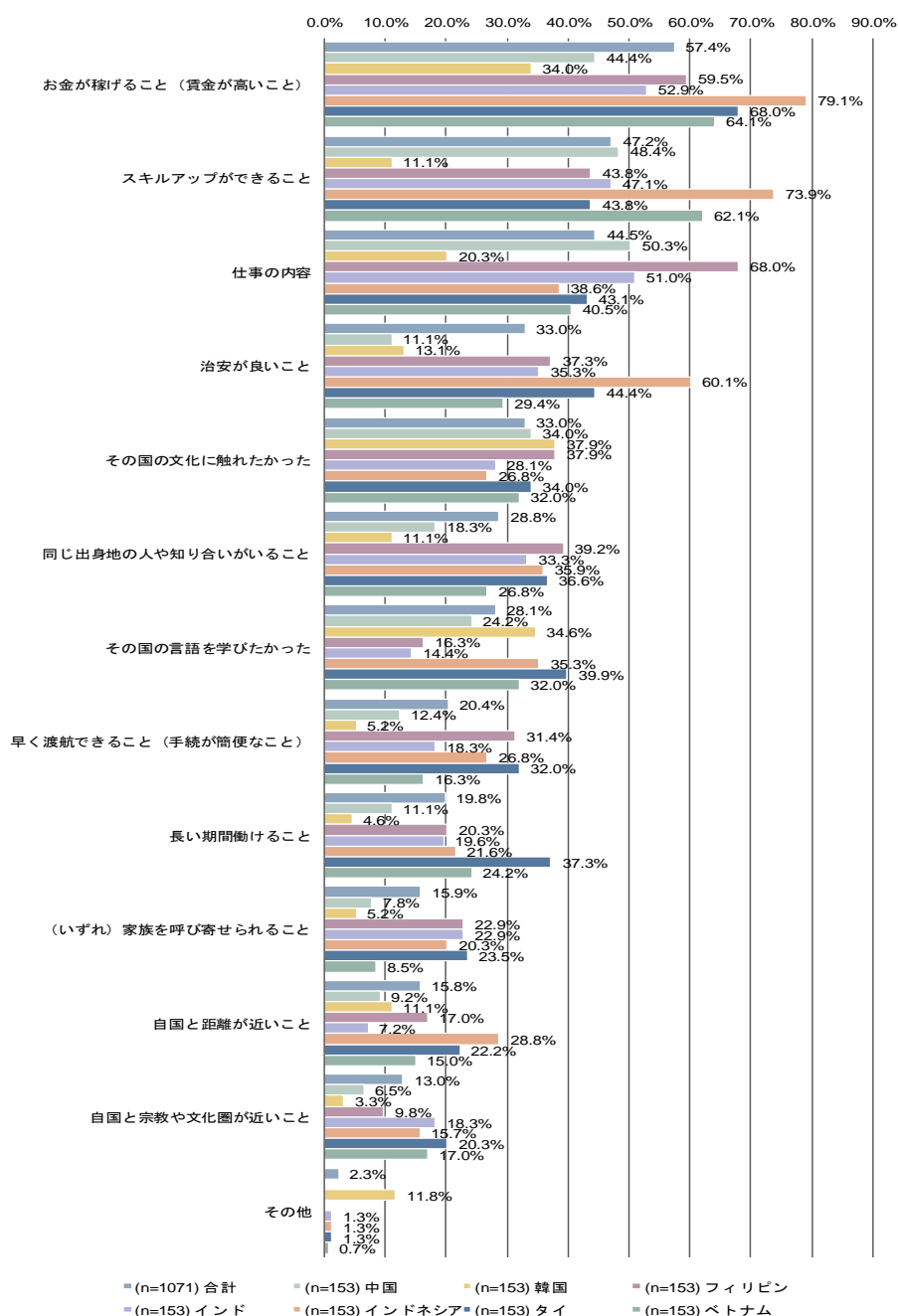


(備考) 凡例の国は「自分の周囲の国外就労者の就労国（最も多い国）」の合計の多い順

14) 国外就労先を選んだ理由

国外就労先を選んだ理由をみると、全体には、「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合が最も高く、「スキルアップができること」、「仕事の内容」が続いている。「インドネシア」では前2者の割合が特に高い。「韓国」では全体の回答割合が低い特徴になっているが、「スキルアップができること」（11.1%）、「仕事の内容」（20.3%）よりも、「その国の文化に触れたかった」（37.9%）、「その国の言語を学びたかった」（34.6%）の割合が高くなっている。

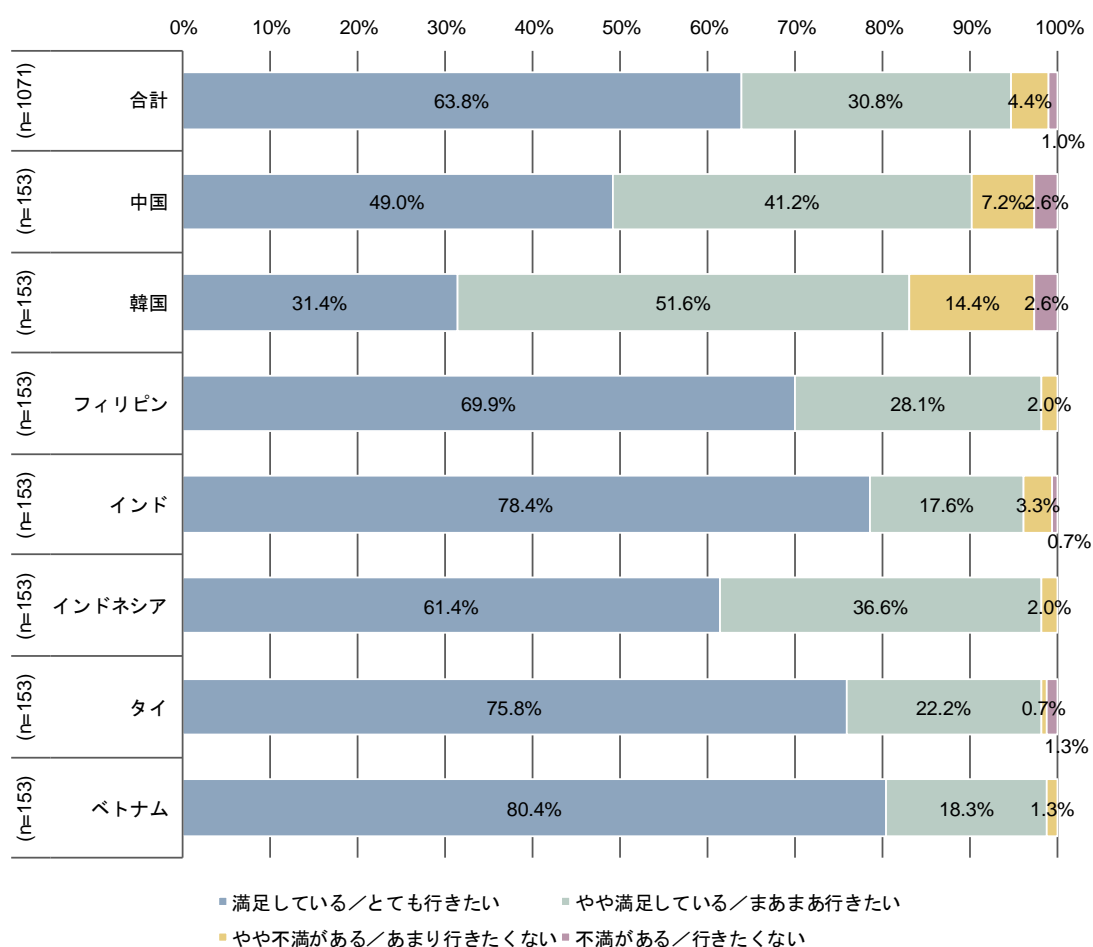
図表 IX-231 国外就労先を選んだ理由(居住国・国籍別)



15) 国外就労での満足度・再度の就労希望

国外就労での満足度・再度の就労希望をみると、「インド」、「タイ」、「ベトナム」では「満足している／とても行きたい」の割合が70%を超えて高い。また、「フィリピン」、「インドネシア」でもそれぞれ「満足している／とても行きたい」の割合が69.9%、61.4%となっている。一方で、「満足している／とても行きたい」の割合は、「中国」では49.0%、「韓国」では31.4%と低くなっている。

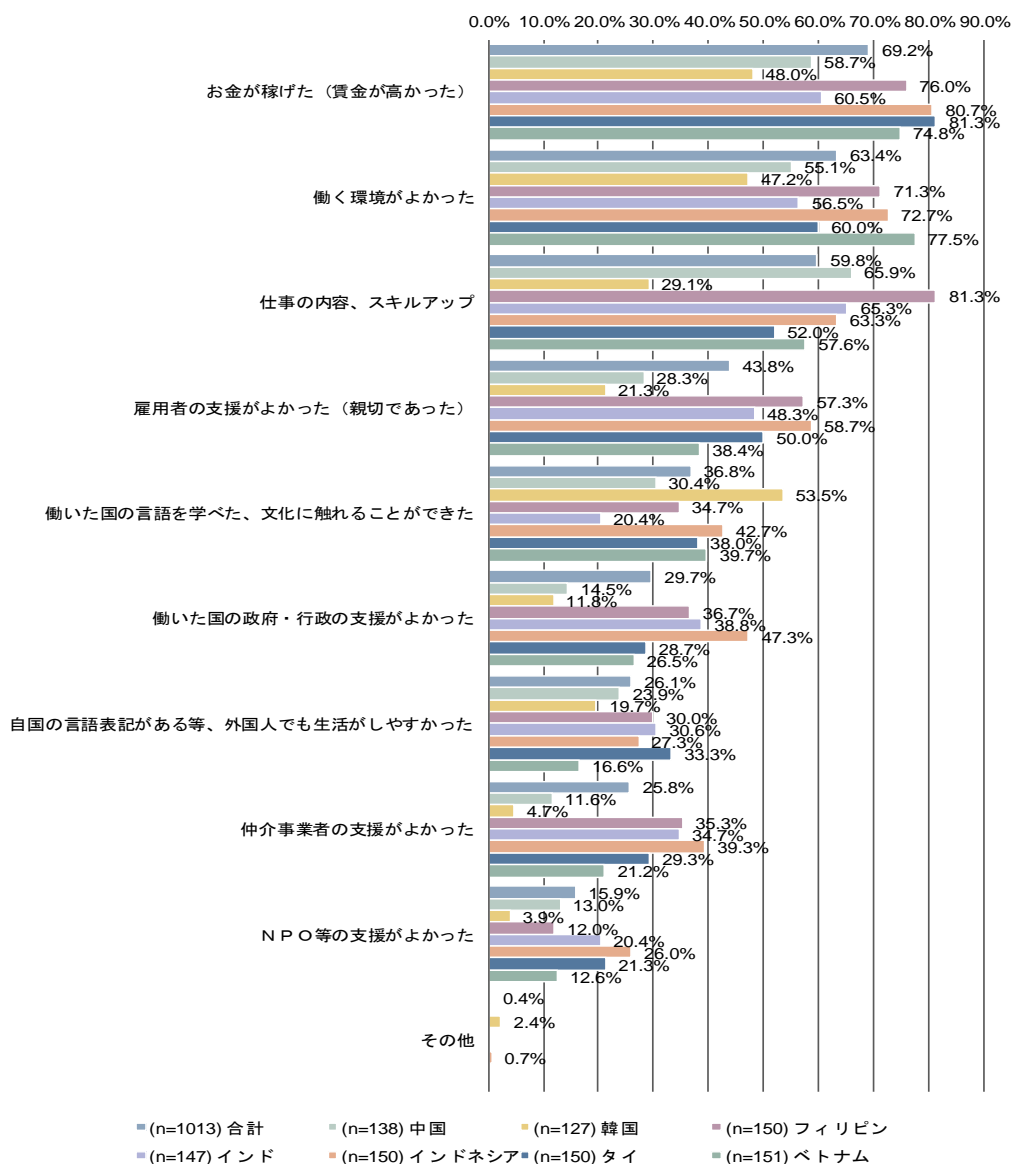
図表 IX-232 国外就労での満足度・再度の就労希望(居住国・国籍別)



16) 国外就労での満足の理由

国外就労での満足の理由をみると、「お金が稼げた（賃金が高かった）」、「働く環境がよかった」、「仕事の内容、スキルアップ」とする割合が概ね60～80%の国が多くみられる。その他、「雇用者の支援がよかった（親切であった）」が50%程度を占める国もいくつかみられる。「韓国」については「働いた国の言語を学べた、文化に触れることができた」の割合が53.5%と高い割合になっている。「働いた国の言語を学べた、文化に触れることができた」については、「インドネシア」、「タイ」、「ベトナム」でも40%と高くなっている。その他、「インドネシア」、「タイ」、「ベトナム」では、「仲介事業者の支援がよかった」が35%程度みられる。

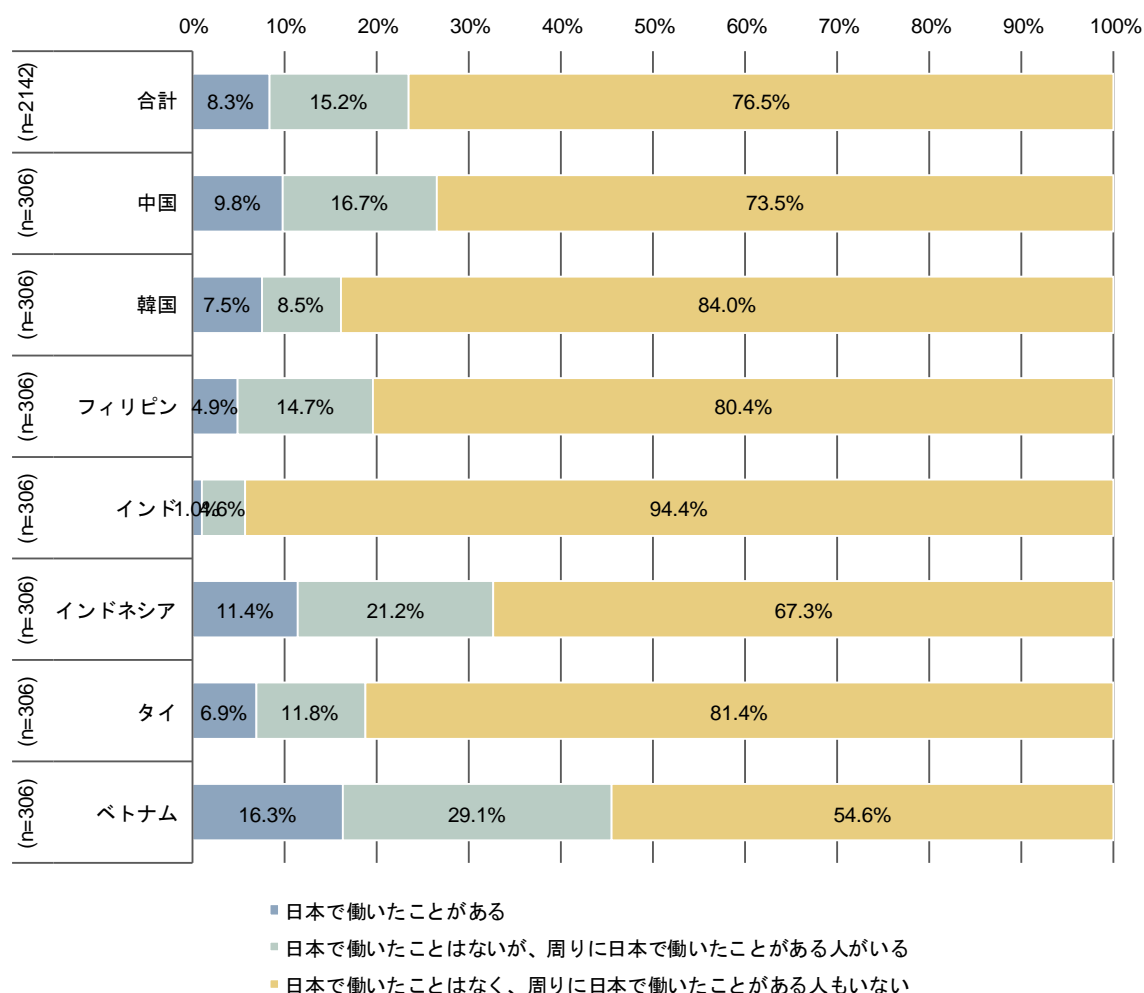
図表 IX-233 国外就労での満足の理由(居住国・国籍別)



17) 日本で働いたことがあるか、周りに日本で働いたことがある人がいるかどうか

(自分が) 日本で働いたことがあるか、周りに日本で働いたことがある人がいるかをみると、全体としては、「日本で働いたことはなく、周りに日本で働いたことがある人もいない」の割合がかなり高くなっている。「日本で働いたことがある」の割合は、全体としては10%前後となっている。その中で、「ベトナム」では16.3%と高く、反対に「インド」(1.0%)、「フィリピン」(4.9%)では低い。また、「日本で働いたことはないが、周りに日本で働いたことがある人がいる」については、「ベトナム」(29.1%)、「インドネシア」(21.2%)で高く、その他「インド」以外の国では10%前後となっている。

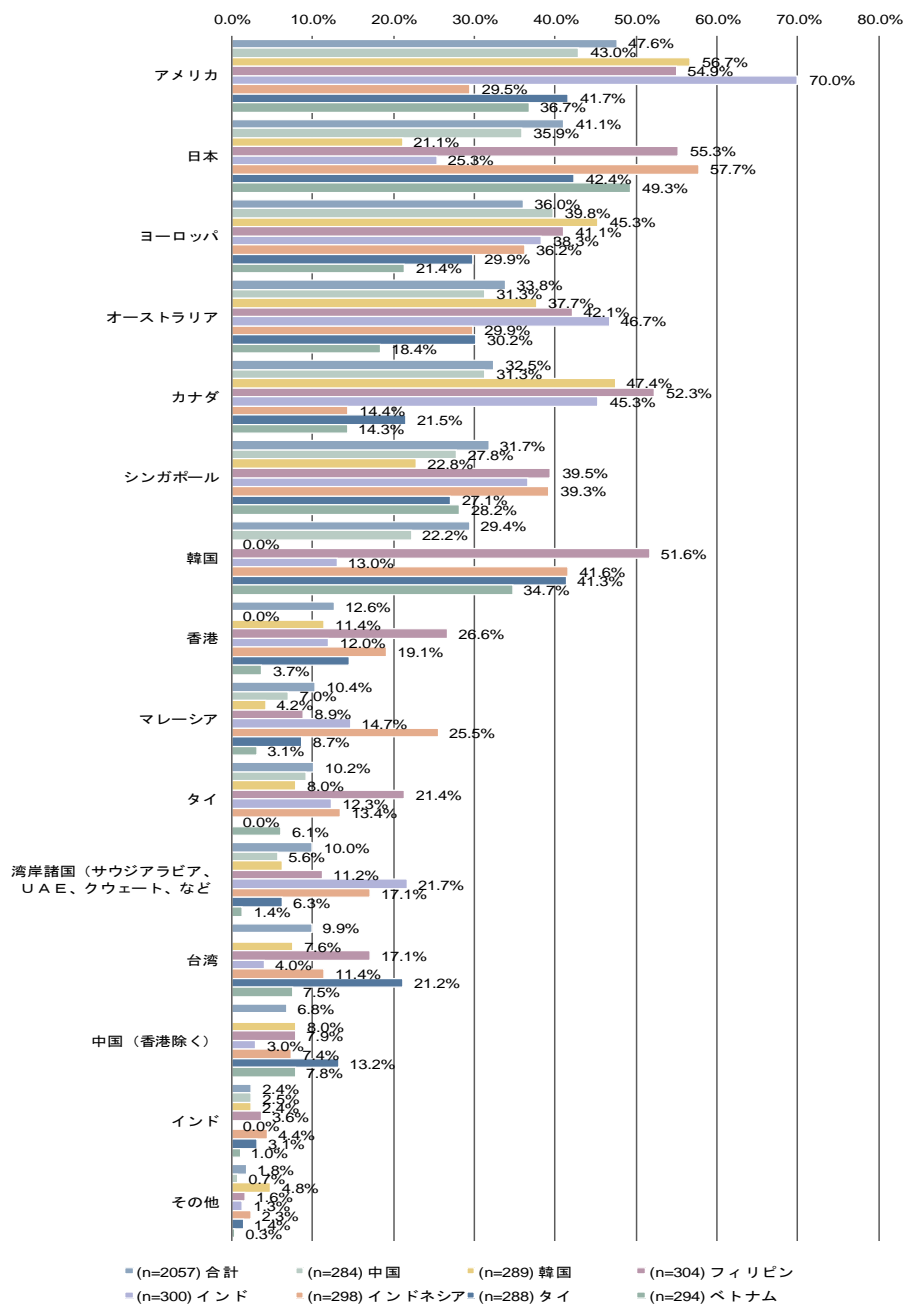
図表 IX-234 日本で働いたことがあるか、周りに日本で働いたことがある人がいるかどうか(居住国・国籍別)



18) 今後の就労希望国（行きたい国）

今後の就労希望国（行きたい国）をみると、全体には、「アメリカ」の割合が最も高く、「日本」、「ヨーロッパ」、「オーストラリア」などが続いている。「アメリカ」に対しては「韓国」、「フィリピン」、「インド」での割合が高い。これら三カ国では、「ヨーロッパ」、「オーストラリア」、「カナダ」を行きたい国とする割合も高い。「日本」に対しては「フィリピン」、「インドネシア」での割合が特に高くなっている。

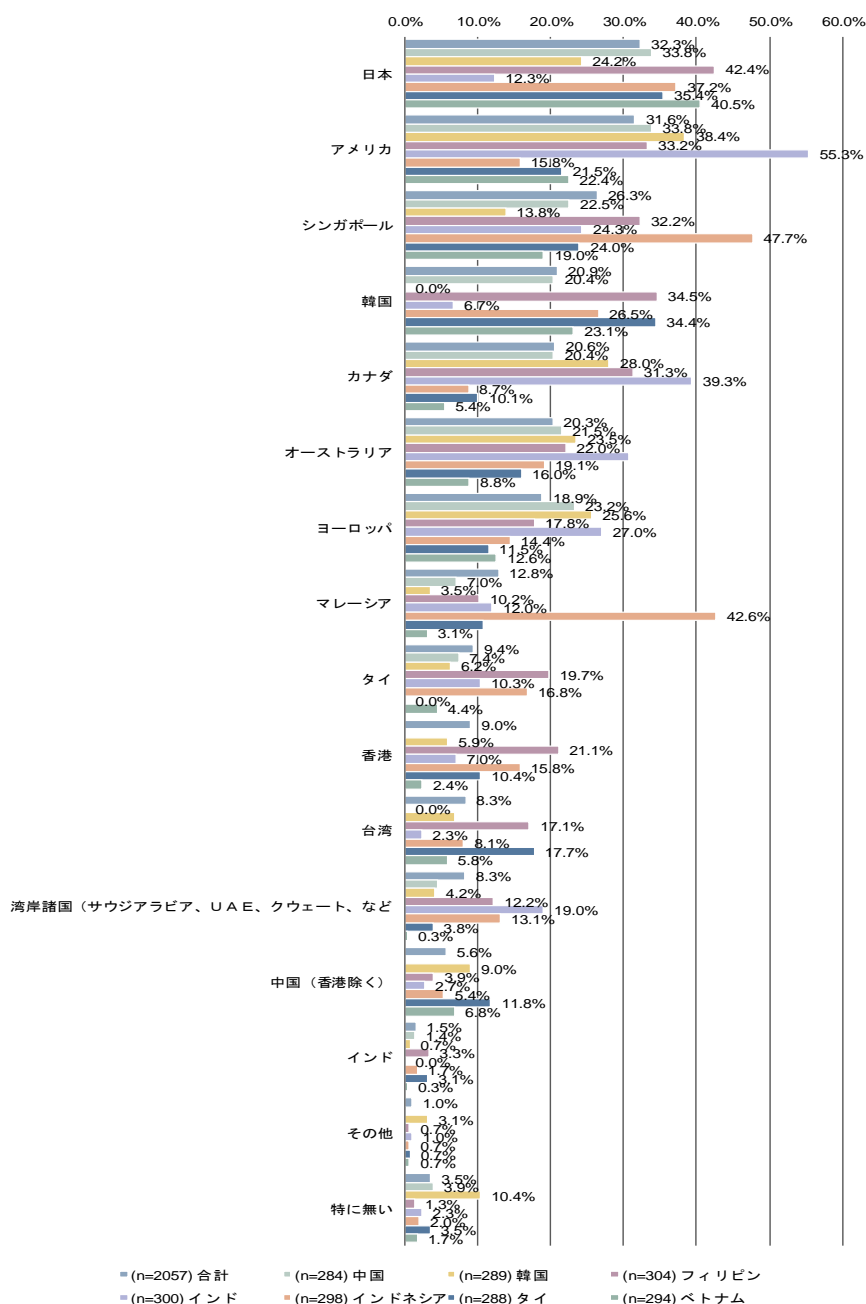
図表 IX-235 今後の就労希望国（行きたい国）（居住国・国籍別）



19) 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）

今後の就労希望国（実際に行けそうな国）をみると、全体としては「日本」、「アメリカ」の割合が高い。「日本」に対しては、「フィリピン」、「ベトナム」では40%を超えて特に高い。一方で、「アメリカ」に対しては、「インド」が55.3%と非常に高い。また、「インドネシア」からは、「シンガポール」、「マレーシア」を挙げる割合が非常に高くなっている。

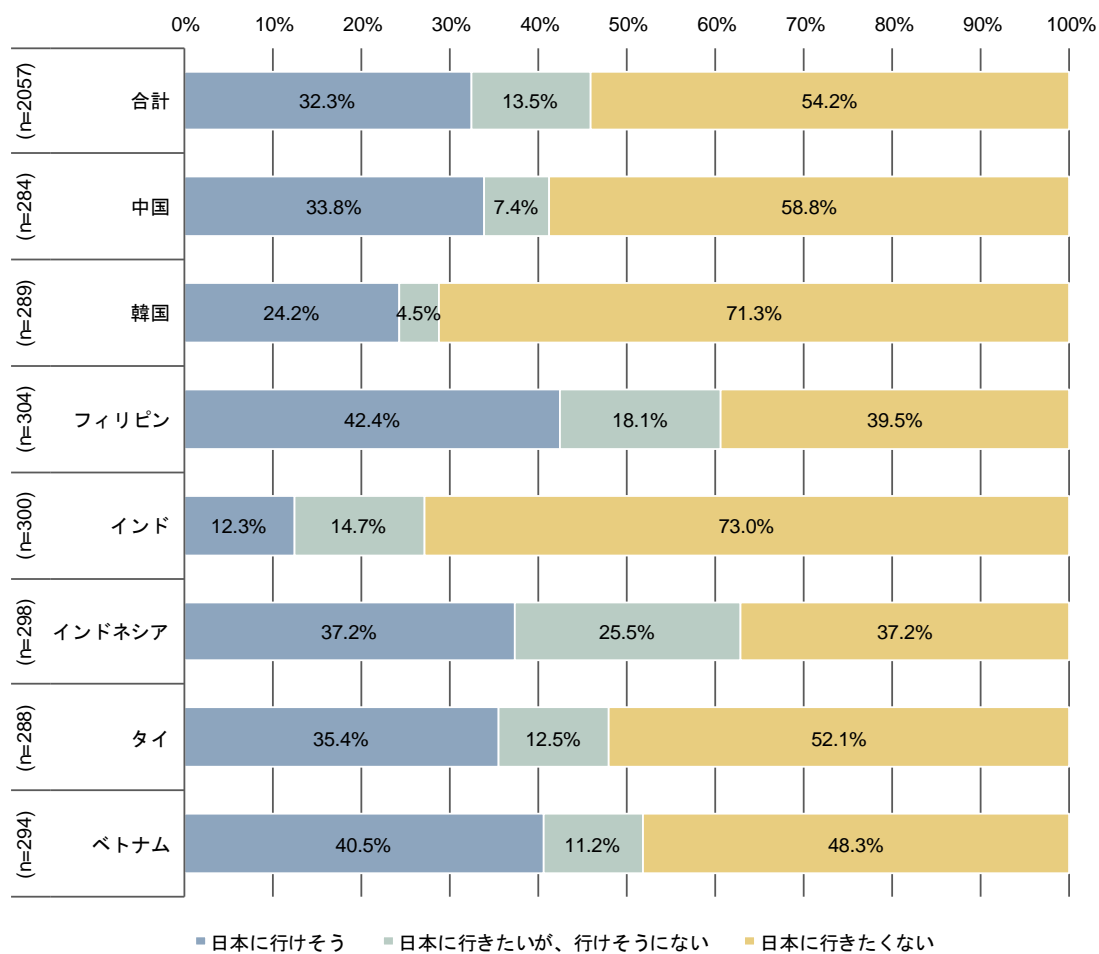
図表 IX-236 今後の就労希望国（実際に行けそうな国）（居住国・国籍別）



20) 日本に行きたい、行けそう

日本に行きたい、行けそうかをみると、「日本に行けそう」とする割合は、多くの国で30~40%となっている。ただし、「韓国」では24.2%、「インド」では12.3%と低い。また、「日本に行きたいが、行けそうもない」については、「インドネシア」(25.5%)、「フィリピン」(18.1%)で20%前後と高くなっている。

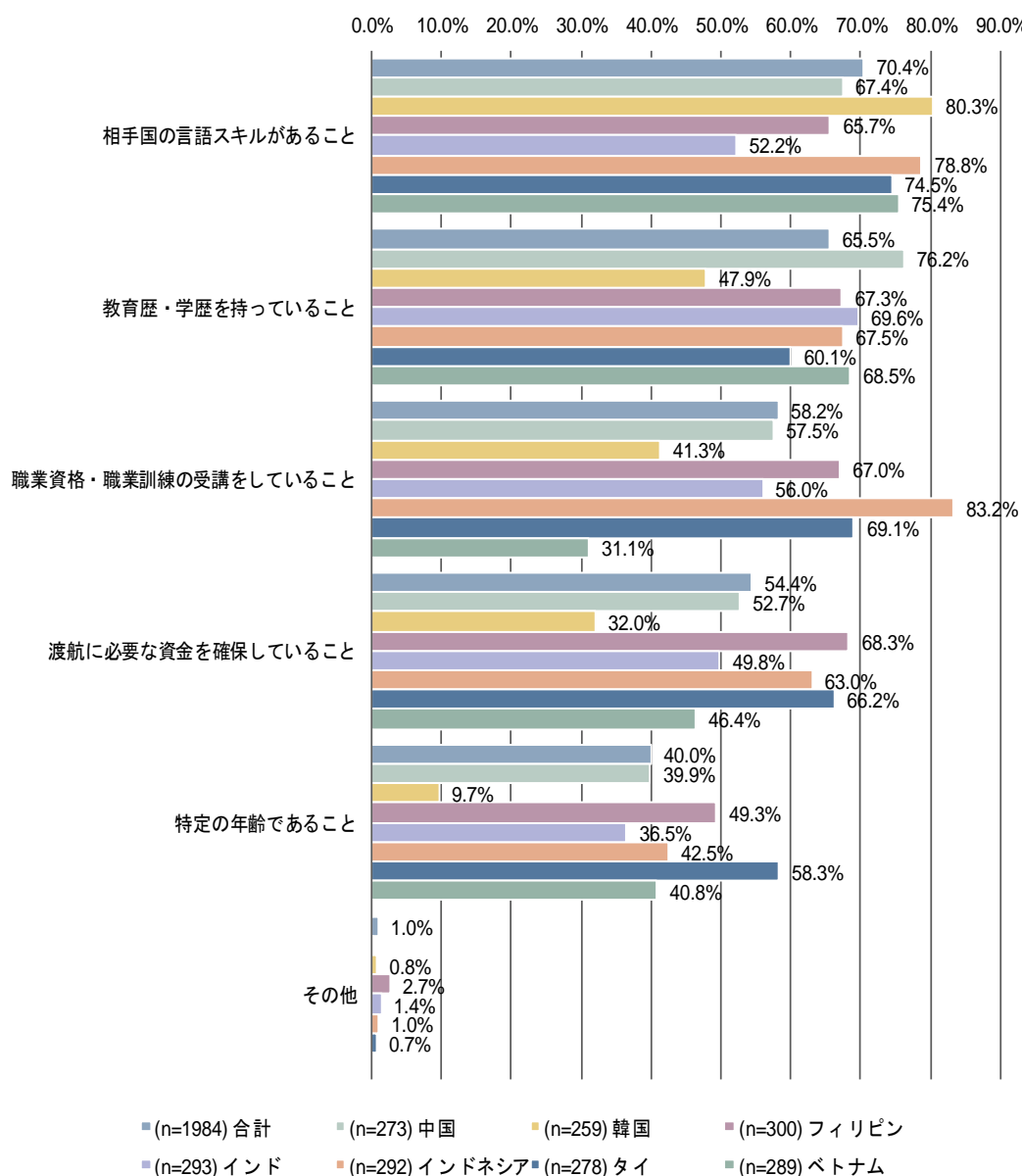
図表 IX-237 q15_3japan 日本に行きたい、行けそう(居住国・国籍別)



21) 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの

実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なものをみると、「相手国の言語スキルがあること」、「教育歴・学歴を持っていること」の割合がほとんどの国で60%を超えて高い。また、「職業資格・職業訓練の受講をしていること」も奥の国で60%前後となっている。国外での就労には、語学スキルに加えて、一定の学歴や職業歴、職業関係のスキルが必要と考えている割合が高い。

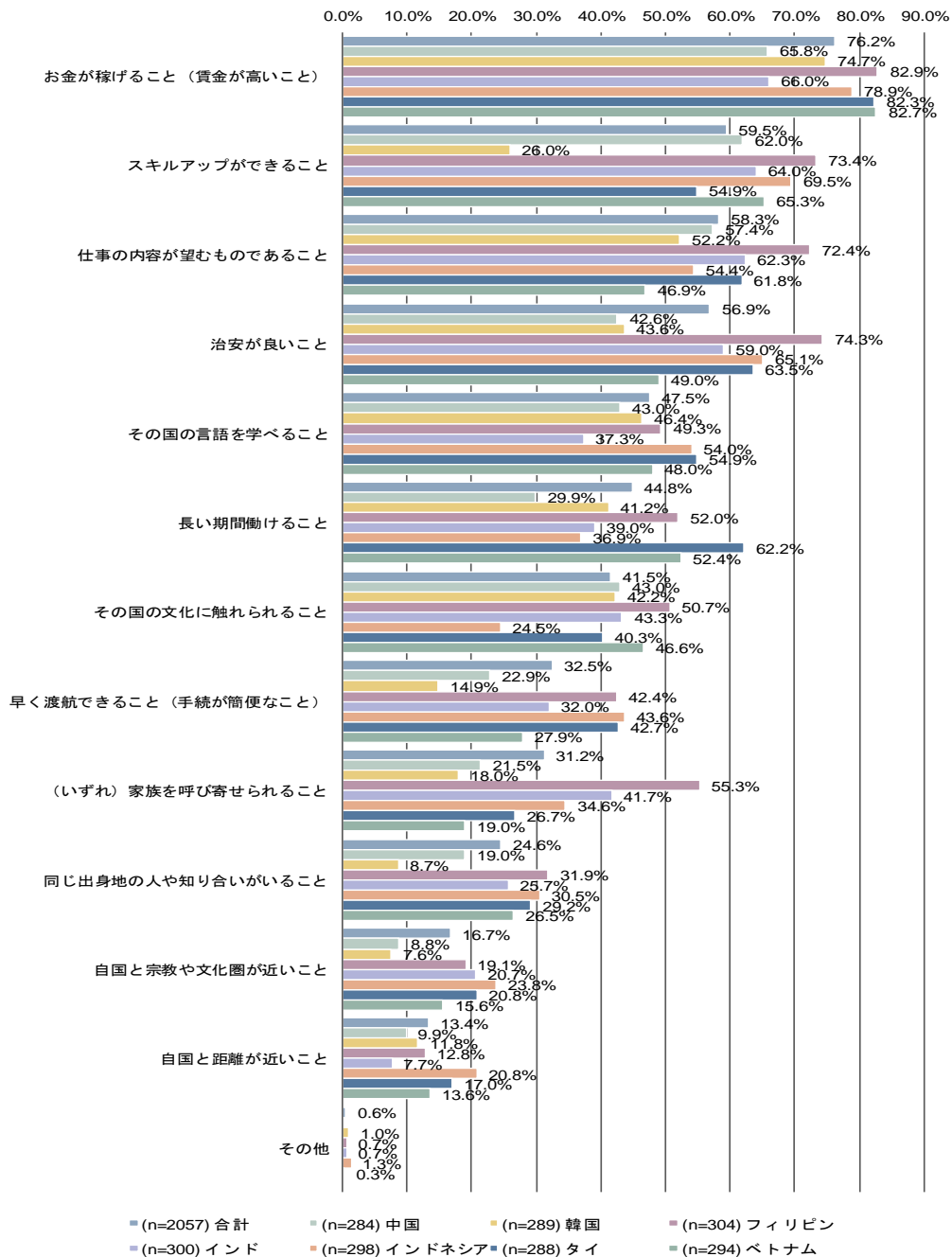
図表 IX-238 実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なもの(居住国・国籍別)



22) 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件

働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件をみると、「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合がほとんどの国で最も高い。次いで、「スキルアップができること」、「仕事の内容が望むものであること」の割合が高くなっている。その他、「フィリピン」、「インド」、「インドネシア」、「タイ」では「治安が良いこと」を上げる割合が高くなっている。

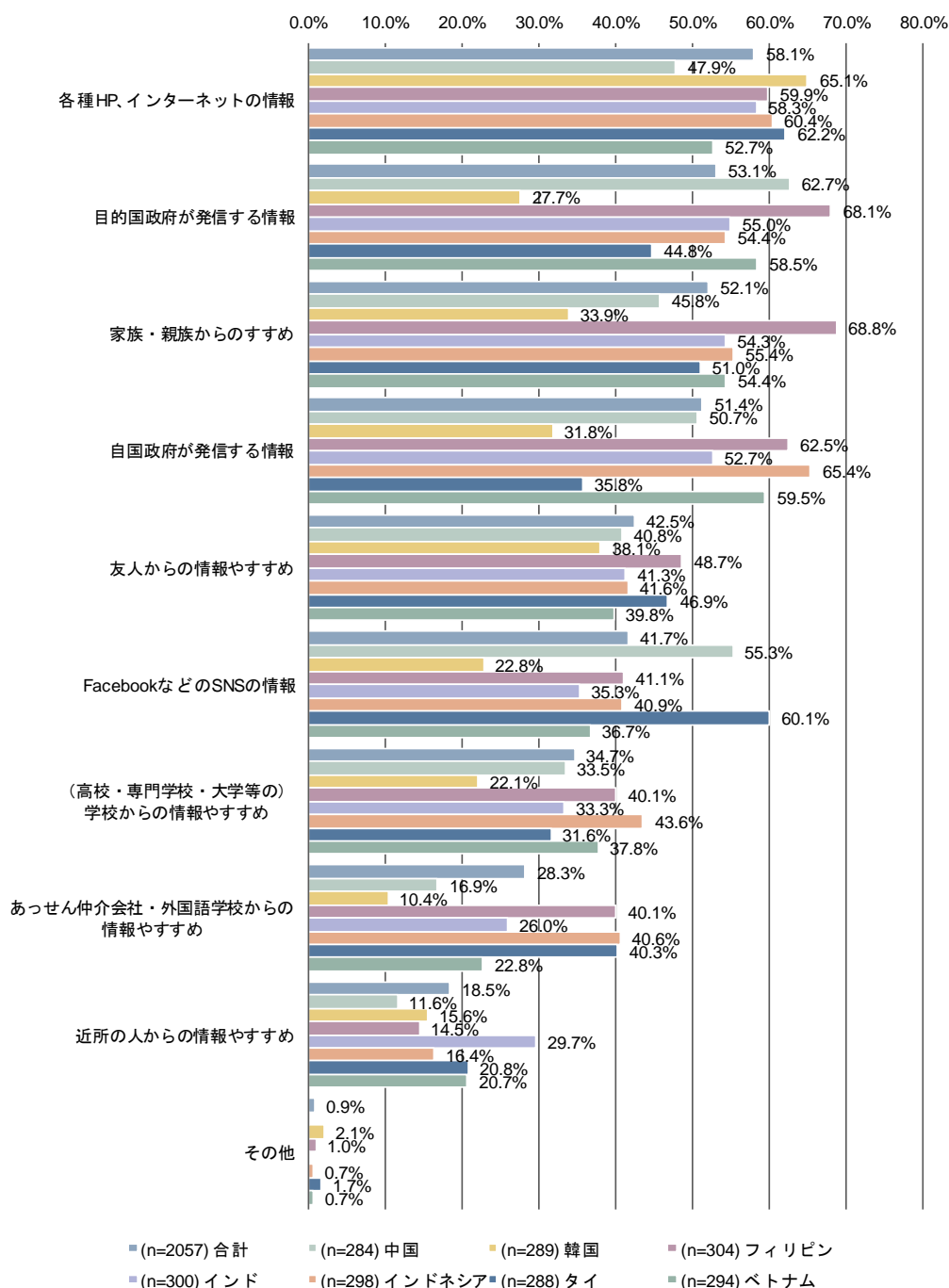
図表 IX-239 働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件(居住国・国籍別)



23) 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報

働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報をみると、国によって異なるが、「各種HP、インターネットの情報」を中心にして、「目的国政府が発信する情報」、「家族・親族からのすすめ」、「友人からの情報やすすめ」など総合的に情報を活用している様子がみられる。

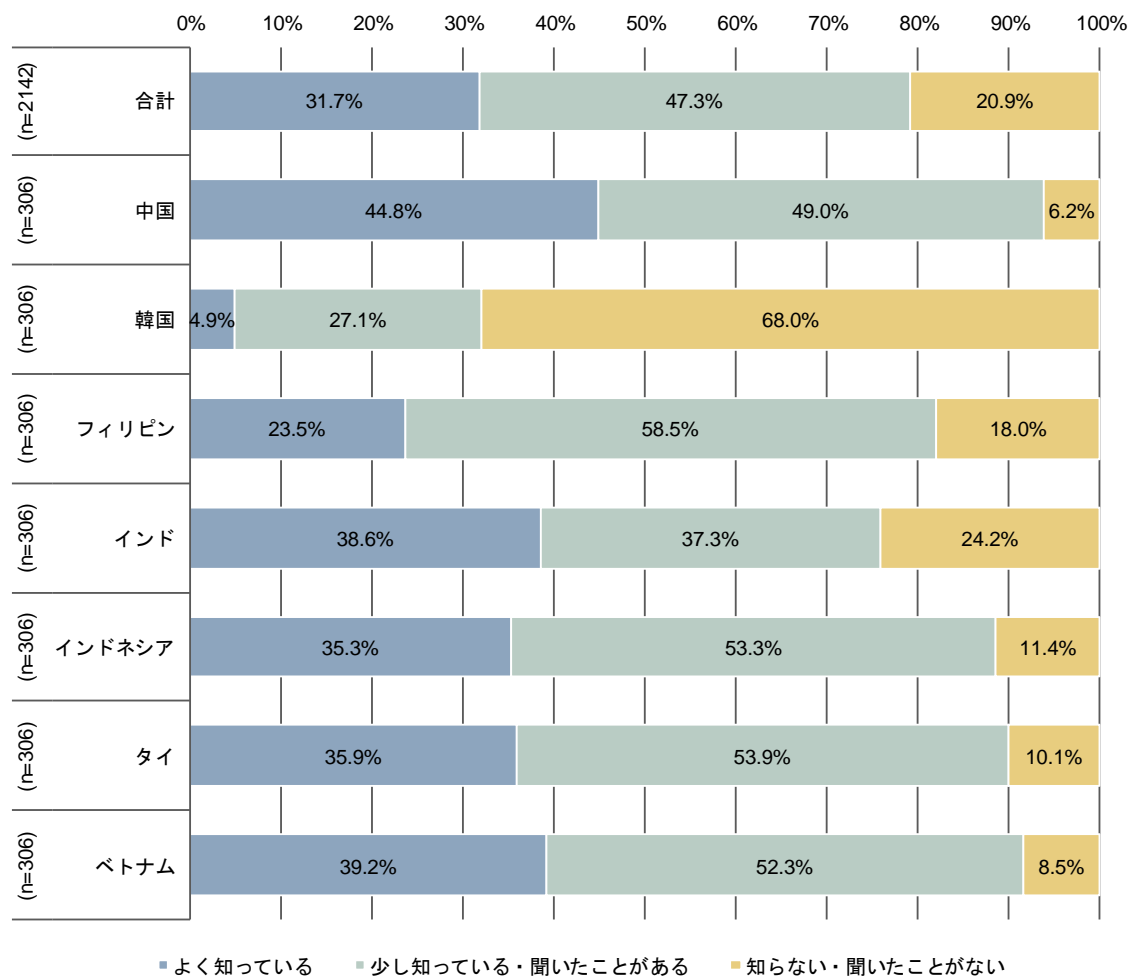
図表 IX-240 働きたいと思う国を決定するに当たり大きく影響する情報(居住国・国籍別)



24) 制度のことを知っているか（技能実習制度）

技能実習制度のことを知っているかをみると、「韓国」、「フィリピン」以外では「よく知っている」が35%を超えている状況にある。「韓国」では4.9%、「フィリピン」では23.5%である。また、「韓国」では「知らない・聞いたことがない」が68.0%と高い割合となっている。

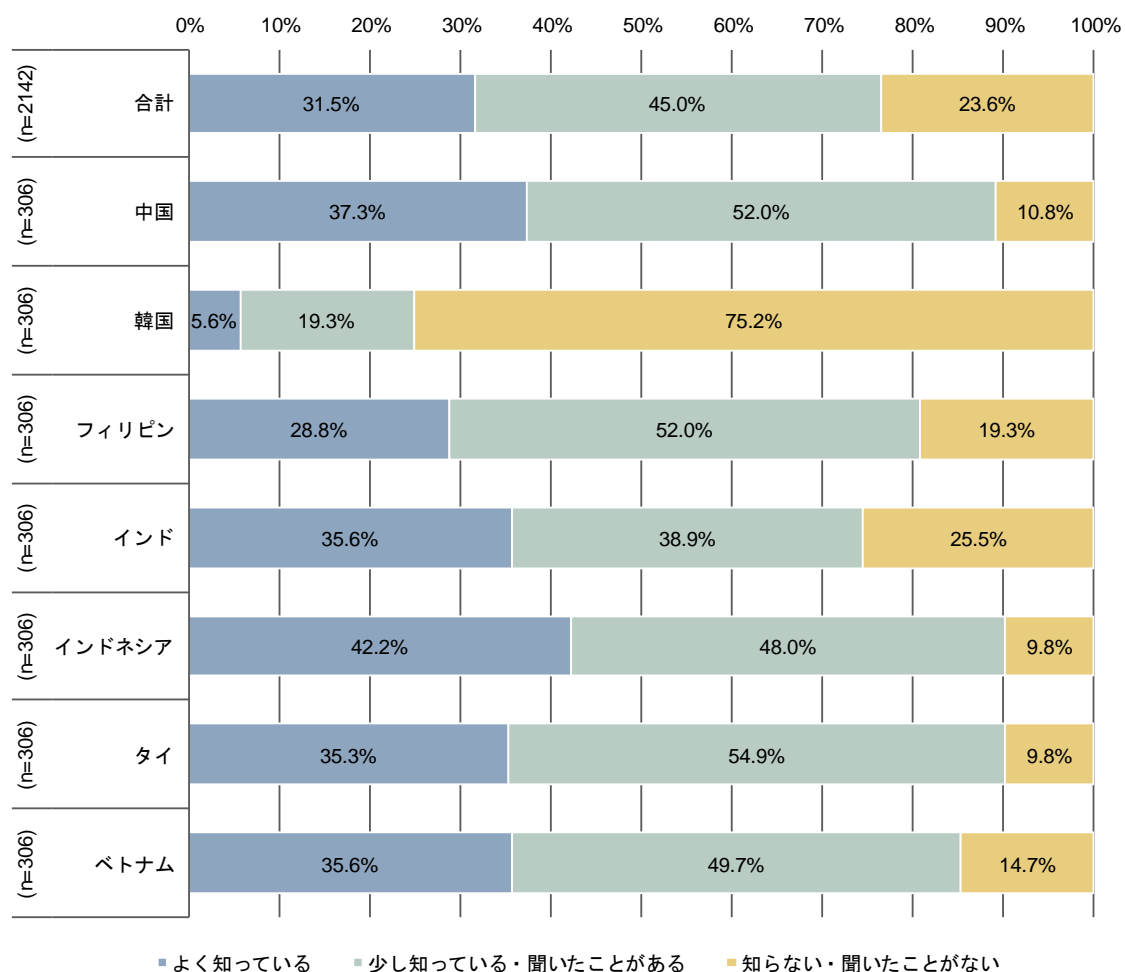
図表 IX-241 制度のことを知っているか（技能実習制度）（居住国・国籍別）



25) 制度のことを知っているか（特定技能制度）

特定技能制度のことを知っているかをみると、「韓国」、「フィリピン」以外では「よく知っている」が35%を超えている状況にある。「韓国」では5.6%、「フィリピン」では28.8%である。また、「韓国」では「知らない・聞いたことがない」が75.2%と高い割合となっている。

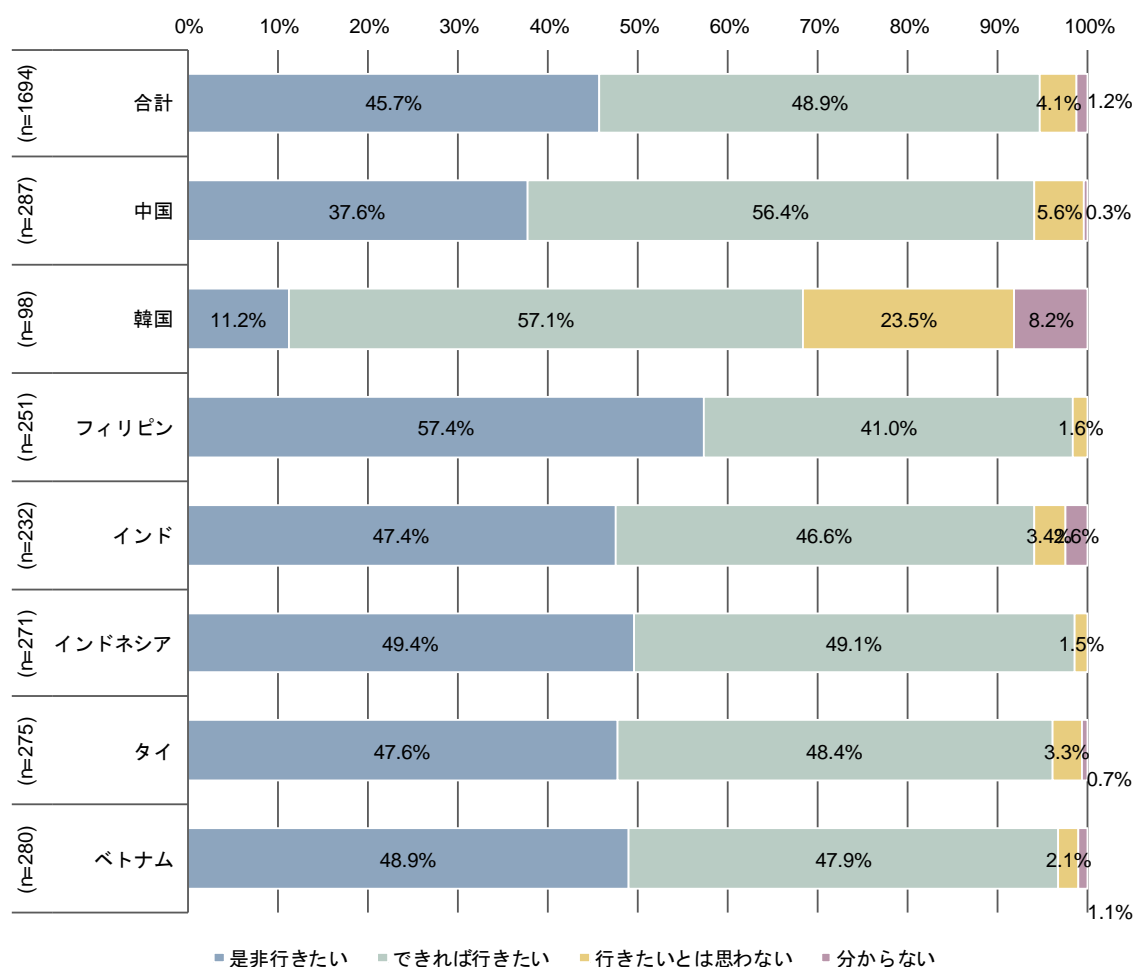
図表 IX-242 制度のことを知っているか（特定技能制度）（居住国・国籍別）



26) 制度を利用して日本に行きたいと思うか（技能実習制度）

技能実習制度を利用して日本に行きたいと思うかをみると、「できれば行きたい」の割合は、「中国」、「韓国」以外では50%程度となっている。これに「できれば行きたい」を加えると、「韓国」以外では90%を超える。「韓国」では「是非行きたい」が11.2%と低い、「できれば行きたい」を合わせると70%程度となる。ただし、「韓国」では「行きたいとは思わない」が23.5%と他の国より高い割合になっている。

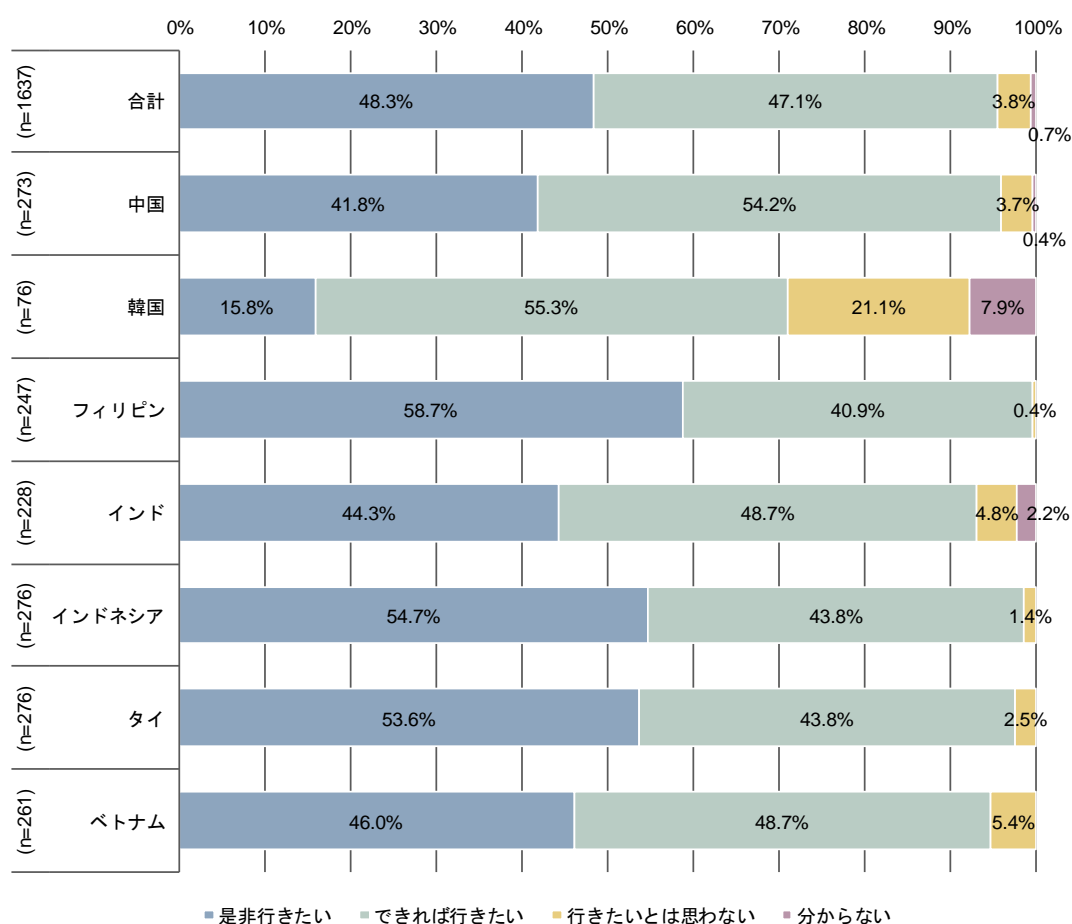
図表 IX-243 制度を利用して日本に行きたいと思うか（技能実習制度）（居住国・国籍別）



27) 制度を利用して日本に行きたいと思うか（特定技能制度）

特定技能制度を利用して日本に行きたいと思うかをみると、「できれば行きたい」の割合は、「韓国」以外では40%程度となっている。これに「できれば行きたい」を加えると、「韓国」以外では90%を超える。「韓国」では「是非行きたい」が15.8%と低いが、「できれば行きたい」を合わせると70%程度となる。ただし、「韓国」では「行きたいとは思わない」が21.1%と他の国より高い割合になっている。

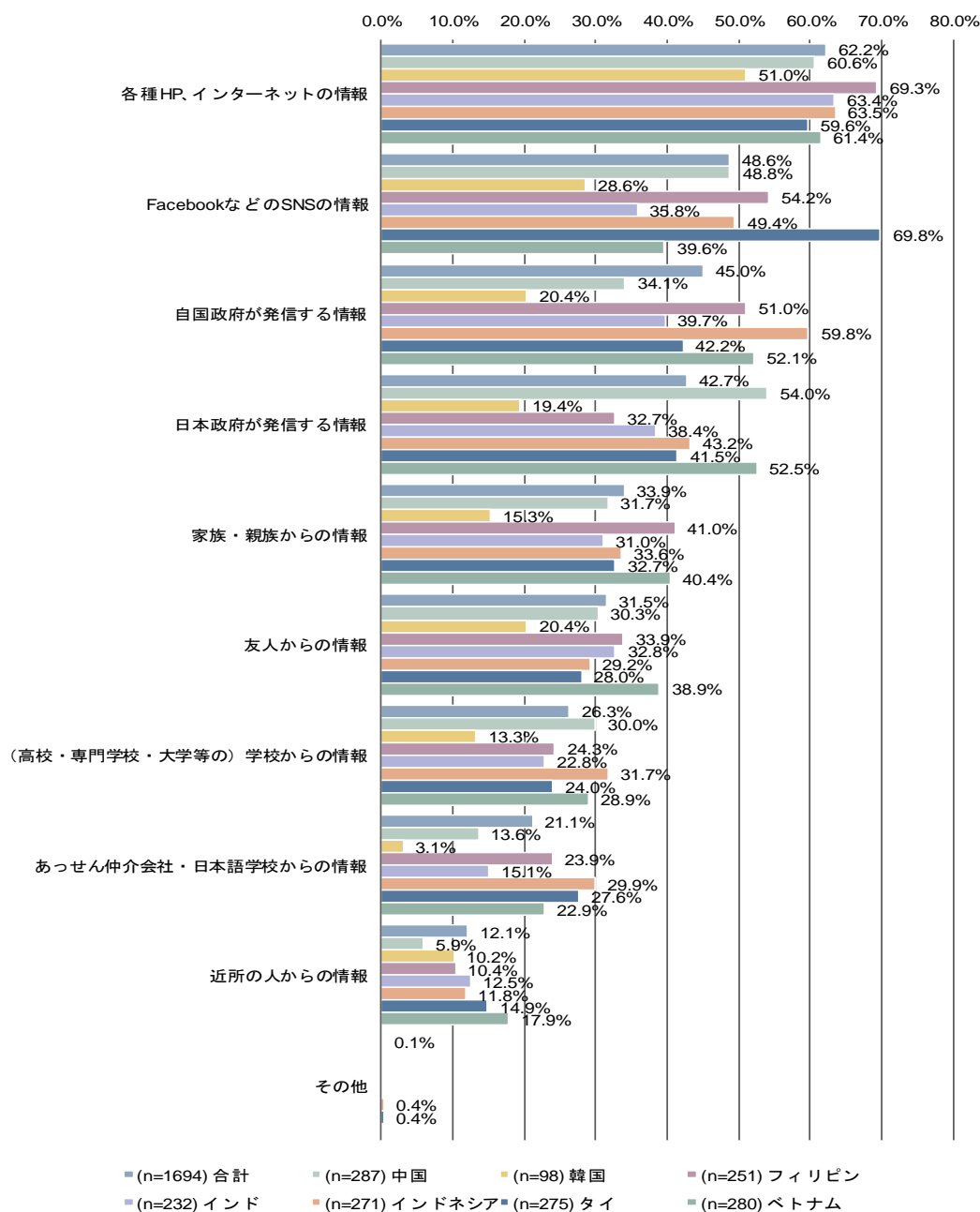
図表 IX-244 q22（分解） 制度を利用して日本に行きたいと思うか（特定技能制度）
図表IV（居住国・国籍別）



28) 制度のことをどこで知ったか（技能実習制度）

技能実習制度のことをどこで知ったかをみると、多くの国では、「各種HP、インターネットの情報」の割合が最も高い。その他には、「FacebookなどのSNSの情報」、「自国政府が発信する情報」、「日本政府が発信する情報源」が続いている。こうした情報を元に、「家族・親族からの情報」、「友人からの情報」などその他が情報源となっている。

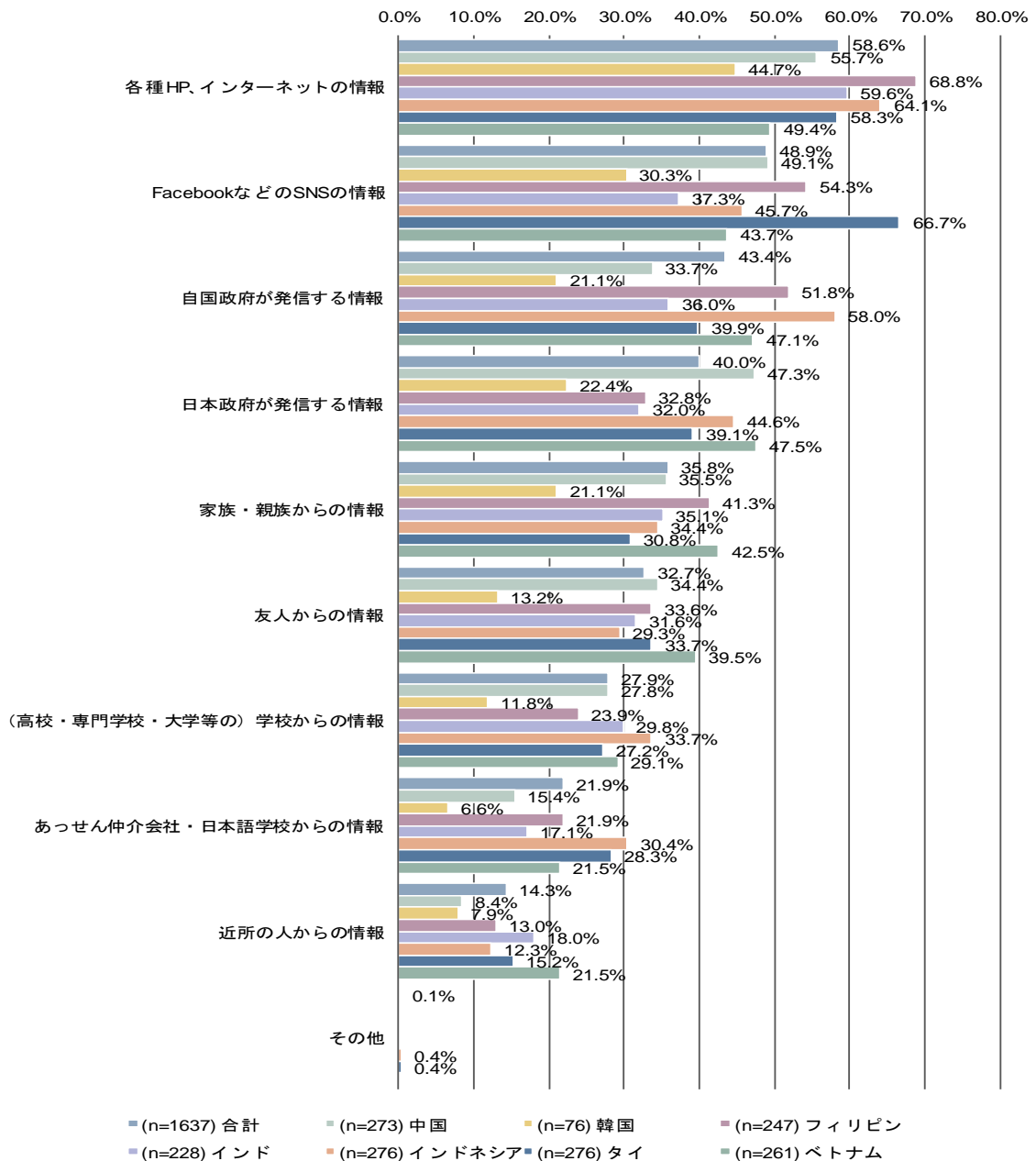
図表 IX-245 制度のことをどこで知ったか（技能実習制度）（居住国・国籍別）



29) 制度のことをどこで知ったか（特定技能制度）

特定技能制度のことをどこで知ったかをみると、技能実習制度と同じく、多くの国では、「各種 HP、インターネットの情報」の割合が最も高い。その他には、「Facebook などの SNS の情報」、「自国政府が発信する情報」、「日本政府が発信する情報源」が続いている。こうした情報を元に、「家族・親族からの情報」、「友人からの情報」などその他が情報源となっている。

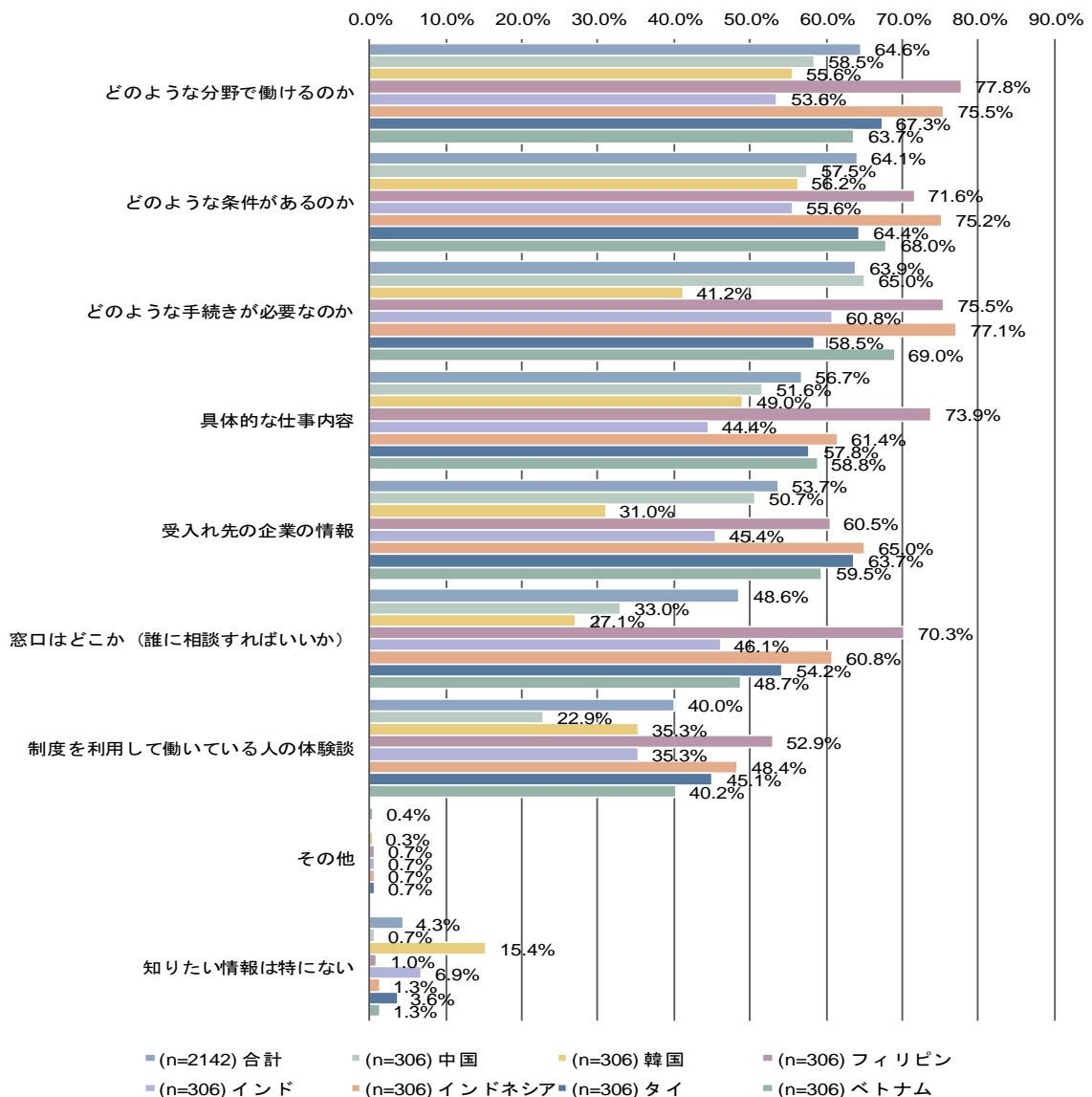
図表 IX-246 制度のことをどこで知ったか（特定技能制度）（居住国・国籍別）



30) 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）

技能実習制度について知りたい情報をみると、「どのような分野で働けるのか」、「どのような条件があるのか」、「どのような手続きが必要なのか」の割合が総じて高いが、これに加えて、「具体的な仕事の内容」、「受入れ先の企業の情報」、「窓口はどこか（誰に相談すればいいか）」、「制度を利用している人の体験談」など、知りたい情報の幅が広いことがわかる。

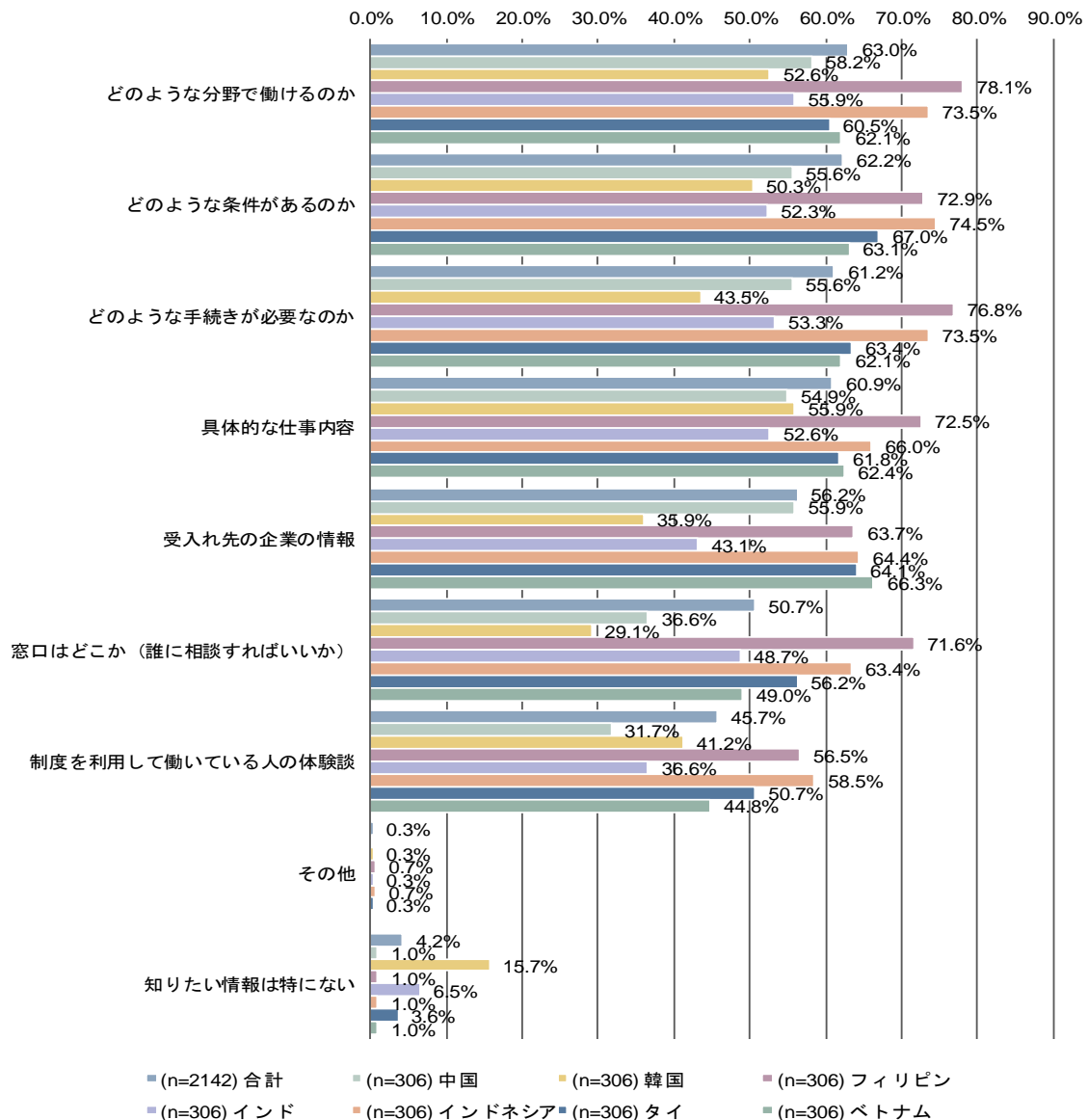
図表 IX-247 q24_1 制度についてあなたが知りたい情報（技能実習制度）（居住国・国籍別）



31) 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）

特定技能制度について知りたい情報をみると、技能実習制度と同様に、「どのような分野で働けるのか」、「どのような条件があるのか」、「どのような手続きが必要なのか」の割合が総じて高いが、これに加えて、「具体的な仕事の内容」、「受入れ先の企業の情報」、「窓口はどこか（誰に相談すればいいか）」、「制度を利用している人の体験談」など、知りたい情報の幅が広いことがわかる。

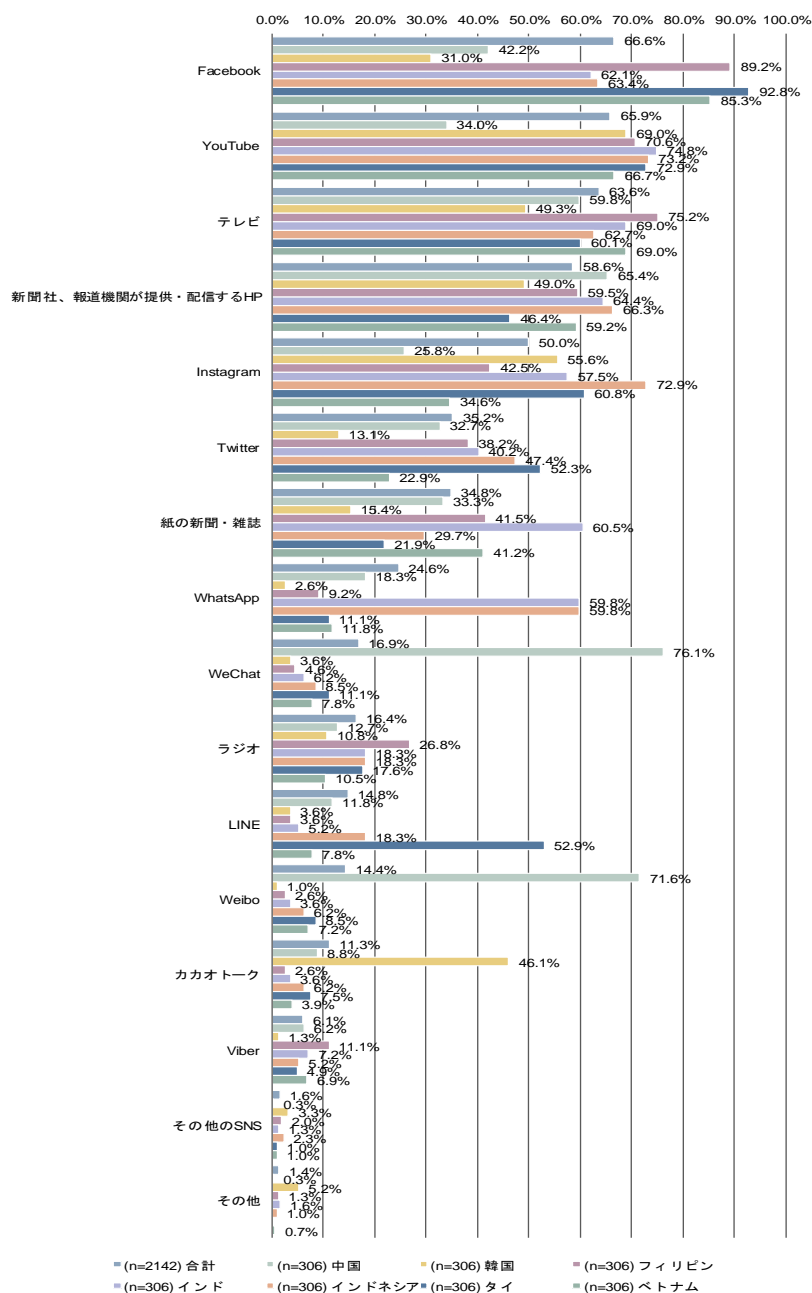
図表 IX-248 制度についてあなたが知りたい情報（特定技能制度）（居住国・国籍別）



32) (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源

(海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源をみると、「Facebook」の割合は、「フィリピン」89.2%、「タイ」92.8%、「タイ」92.8%とかなり高いが、「中国」42.2%、「韓国」31.0%と低い。「YouTube」の割合は、「中国」では34.0%と低いですが、その他の国では70%前後と高い割合を占める。「テレビ」、「新聞社、報道機関が提供・配信するHP」については、国による違いはあるが、ほぼ50%を超えている。その他、国に応じて非常に高い割合を示している情報源に特徴がみられる。

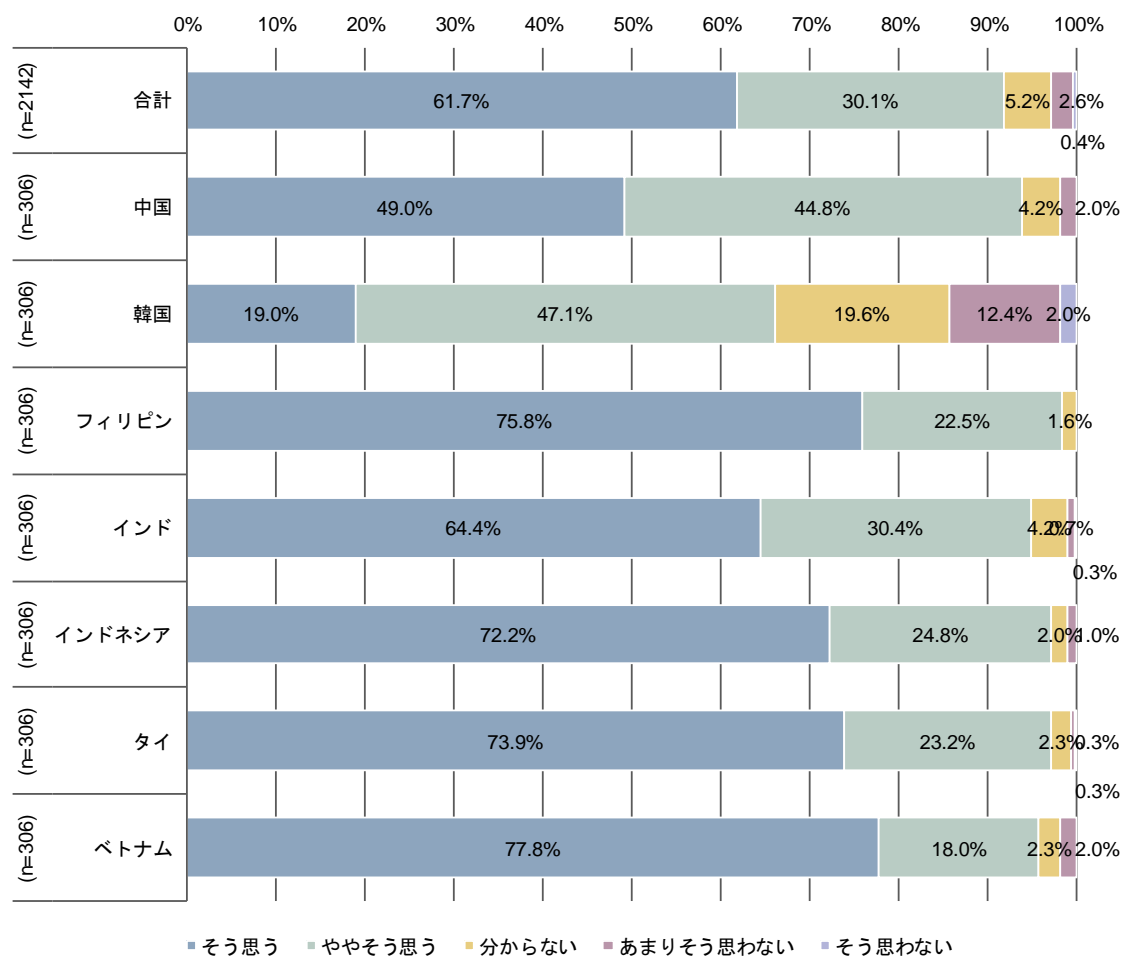
図表 IX-249 (海外のことに限らず) 普段の生活で得ている情報源 (居住国・国籍別)



33) 日本で働くことについて（お金が稼げる（賃金が高い））

日本で働くことについて（お金が稼げる（賃金が高い））をみると、「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」、「インド」を除いて70%を超えて高い。「中国」では49.0%、「韓国」では19.0%、「インド」では64.4%となっている。「韓国」では、「分からない」が19.6%、「あまりそう思わない」が12.4%と高い割合を示している。

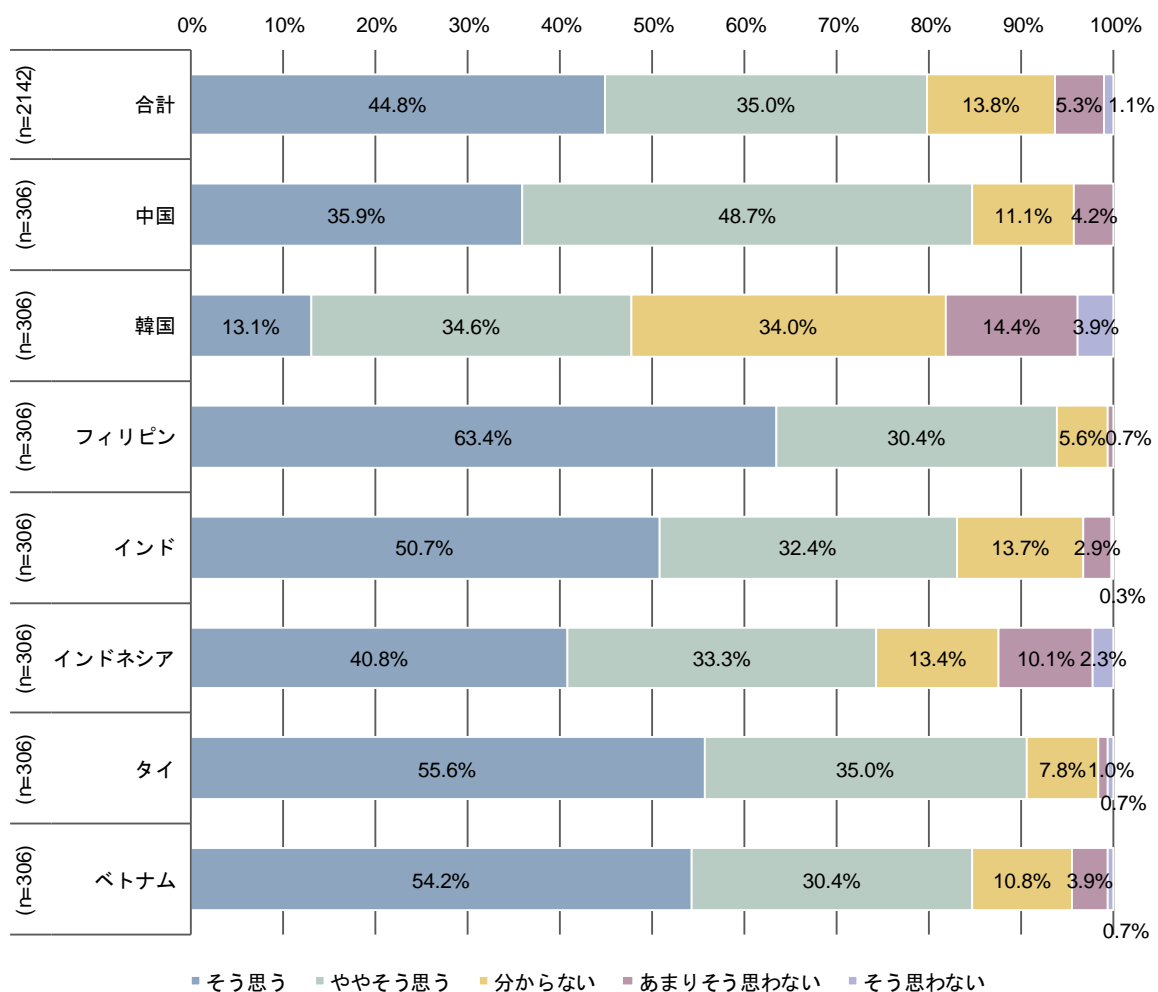
図表 IX-250 日本で働くことについて（お金が稼げる（賃金が高い））（居住国・国籍別）



34) 日本で働くことについて（長い期間お金を稼げる）

日本で働くことについて（長い期間お金を稼げる）をみると、「中国」、「韓国」、「インドネシア」以外では、「そう思う」の割合が50%以上となっている。「中国」では35.9%、「韓国」では13.1%、「インドネシア」では40.8%である。また、「韓国」では「分からない」が34.0%と高い割合を示している。

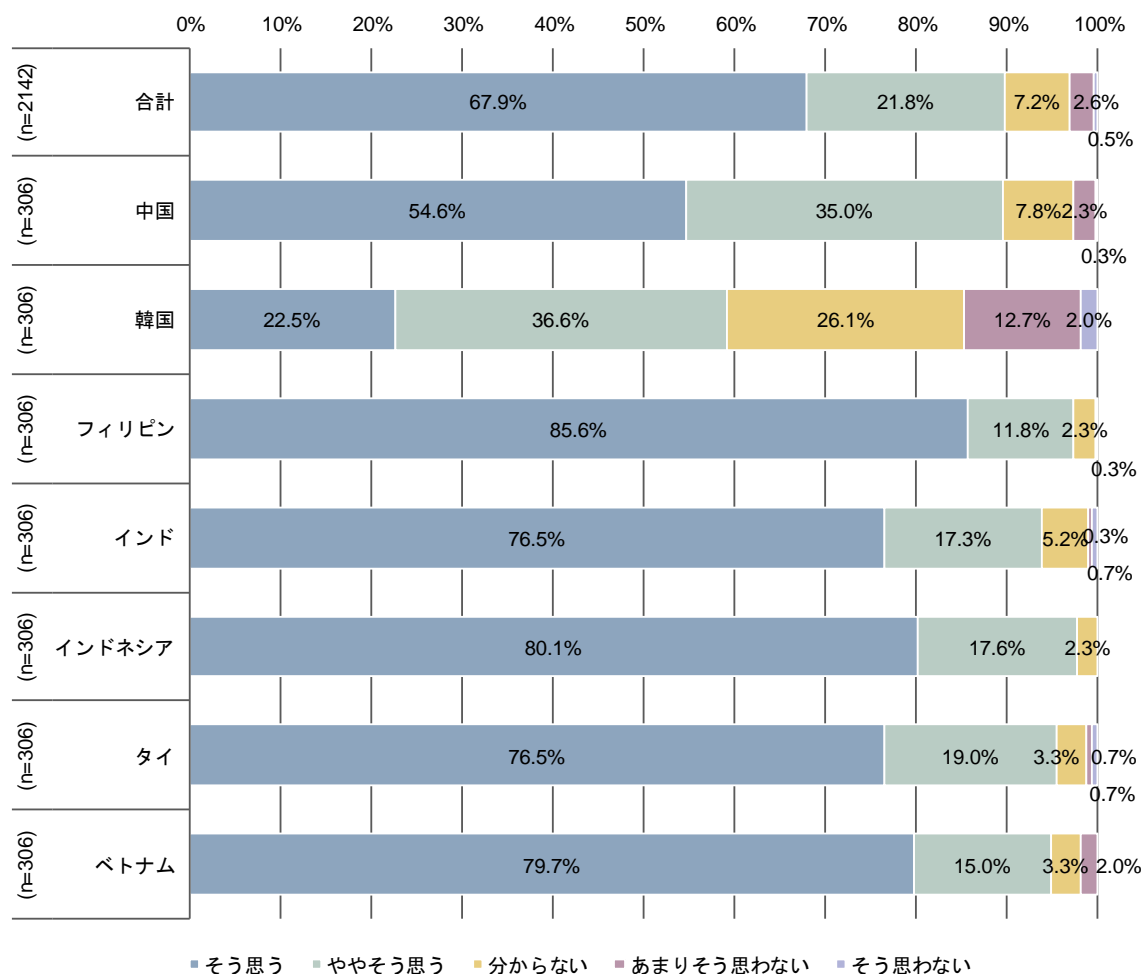
図表 IX-251 日本で働くことについて（長い期間お金を稼げる）（居住国・国籍別）



35) 日本で働くことについて（スキルアップができる）

日本で働くことについて（スキルアップができる）をみると、「中国」、「韓国」以外では、「そう思う」の割合が80%前後と高くなっている。「中国」では54.6%、「韓国」では22.5%である。また、「韓国」では「分からない」が26.1%と高い割合を示している。

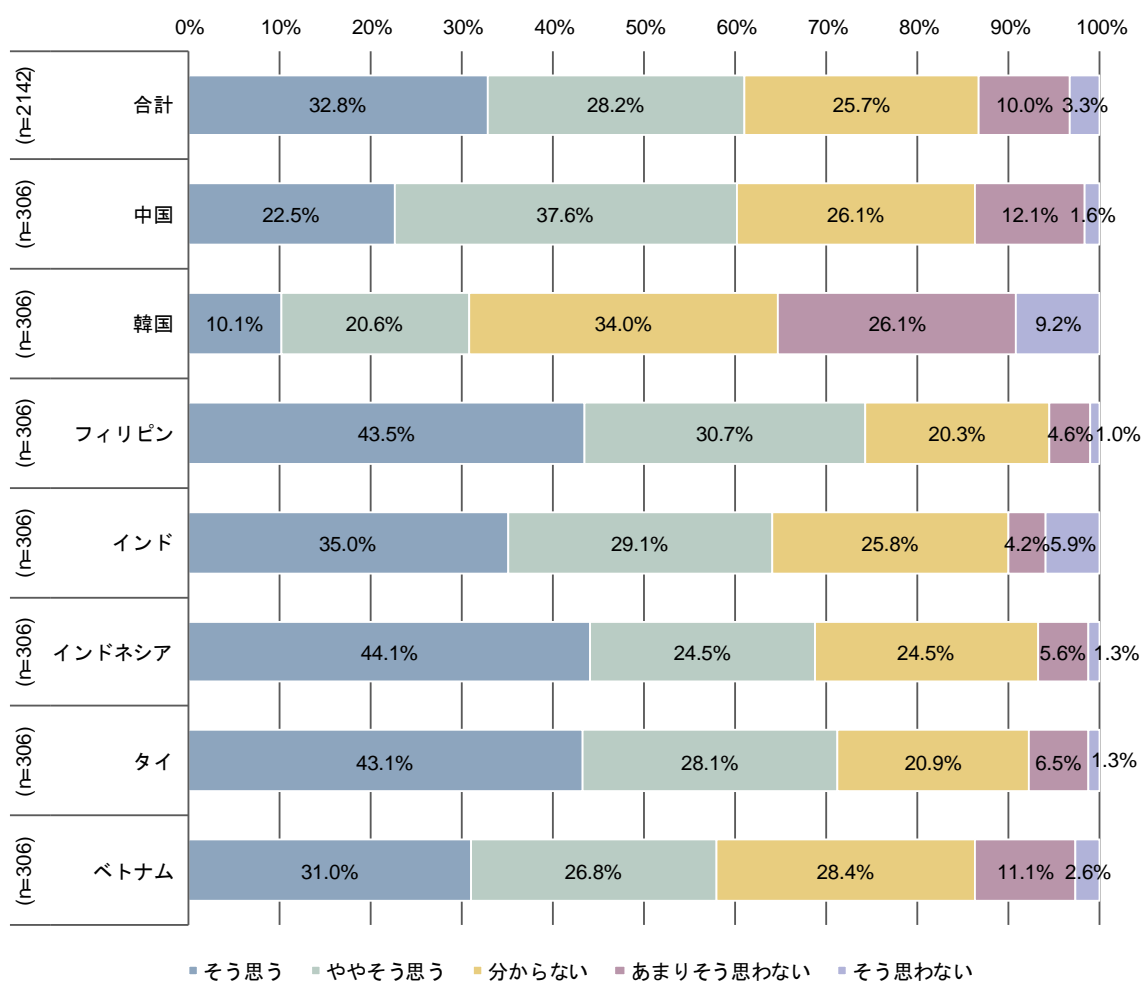
図表 IX-252 日本で働くことについて（スキルアップができる）（居住国・国籍別）



36) 日本で働くことについて（不正がない（搾取等がない））

日本で働くことについて（不正がない（搾取等がない））をみると、「中国」、「韓国」以外では、「そう思う」の割合が30～40%台半ばになっている。「中国」では22.5%、「韓国」では10.1%となっている。また、多くの国では、「ややそう思う」、「分からない」がそれぞれ20～30%程度みられる。その他、「韓国」では「あまりそう思わない」が26.1%と高い割合を示している。

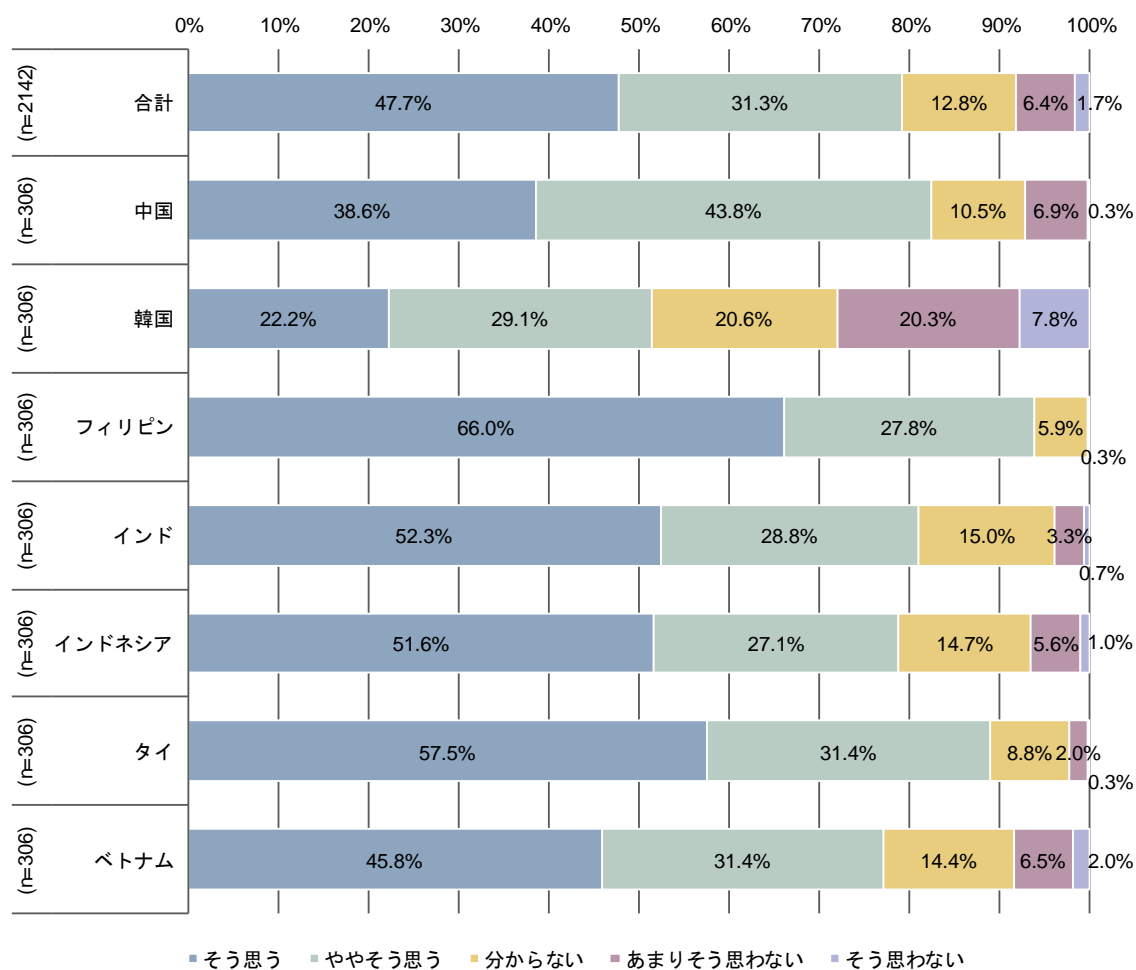
図表 IX-253 日本で働くことについて（不正がない（搾取等がない））（居住国・国籍別）



37) 日本で働くことについて（安心・安全に暮らせる）

日本で働くことについて（安心・安全に暮らせる）をみると、「韓国」以外では、「そう思う」の割合が40%から70%程度になっている。「韓国」では22.2%となっている。また、「韓国」以外では、「そう思う」に「ややそう思う」を加えた割合は80%程度からそれ以上となっている。「韓国」では「分からない」が20.6%、「あまりそう思わない」が20.3%と高い割合を示している。

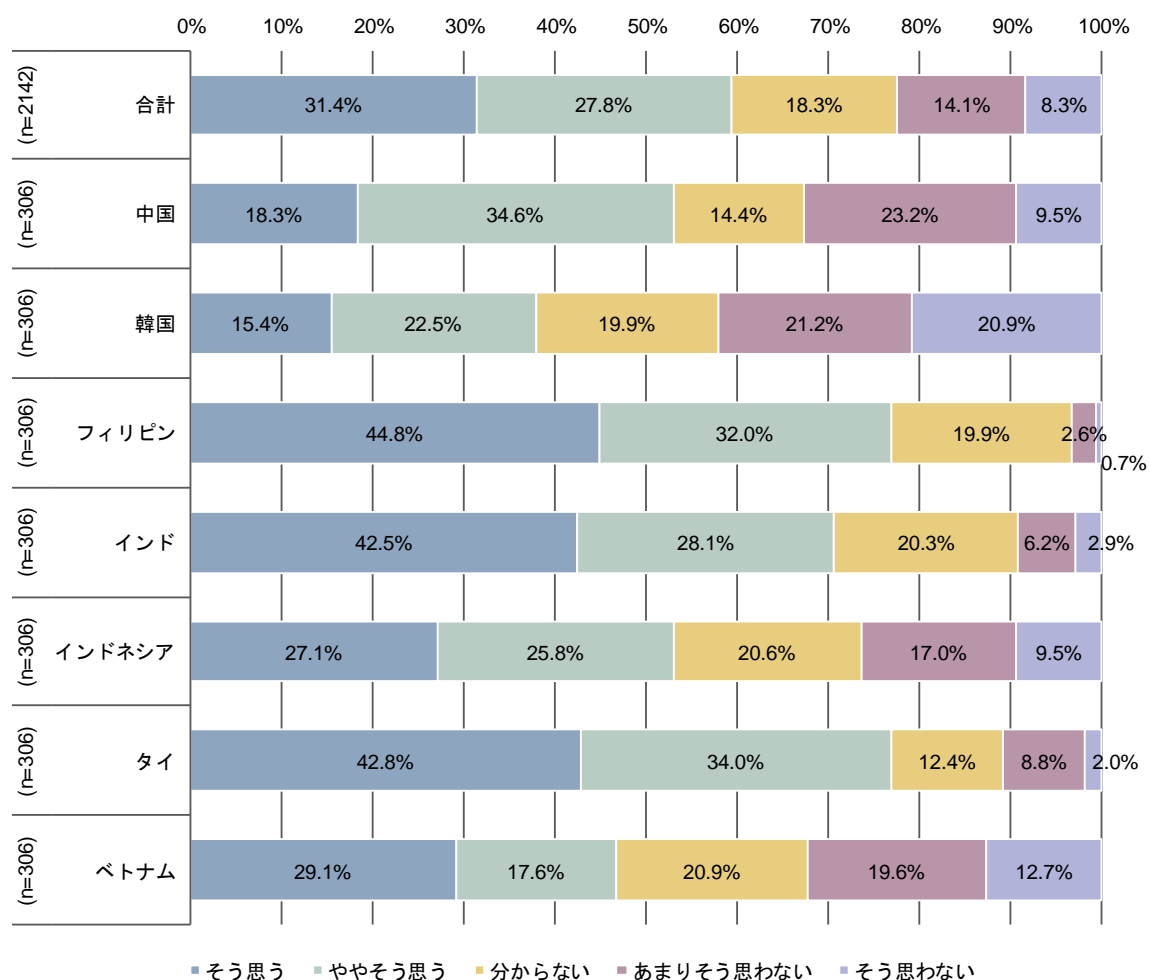
図表 IX-254 日本で働くことについて（安心・安全に暮らせる）（居住国・国籍別）



38) 日本で働くことについて（家族と一緒に暮らせる）

日本で働くことについて（家族と一緒に暮らせる）をみると、「そう思う」の割合が、「韓国」での15.4%から「フィリピン」での44.8%に広がっており、全体としてばらつきが見られる。

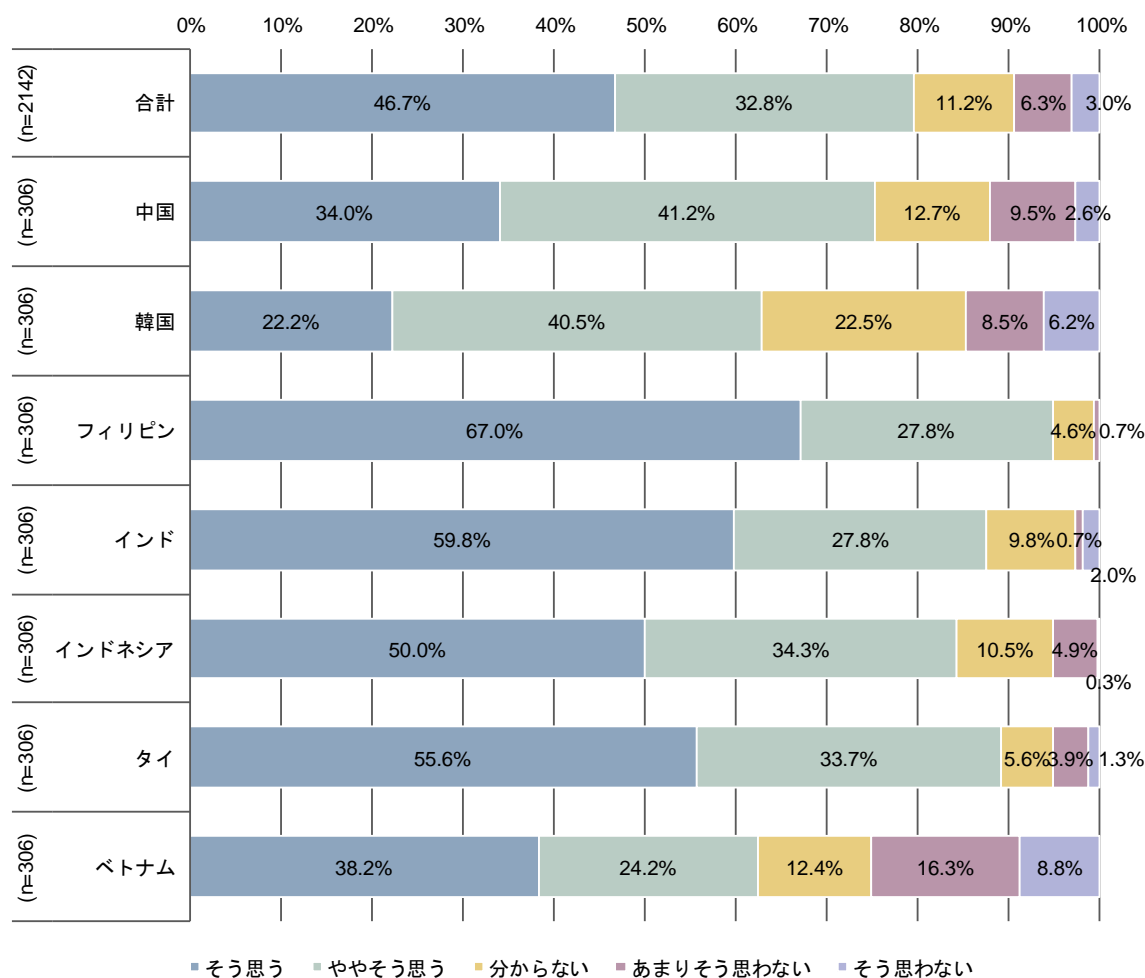
図表 IX-255 日本で働くことについて（家族と一緒に暮らせる）（居住国・国籍別）



39) 日本で働くことについて（生活を楽しめる）

日本で働くことについて（生活を楽しめる）をみると、「そう思う」の割合は、「フィリピン」、「インド」、「インドネシア」、「タイ」では50%を超えて高い割合となっている。「中国」では34.0%、「韓国」では22.2%、「ベトナム」では38.2%となっている。「韓国」では「分からない」が22.5%、「ベトナム」では「そう思わない」が16.3%であり、その他の国での割合よりも高くなっている。

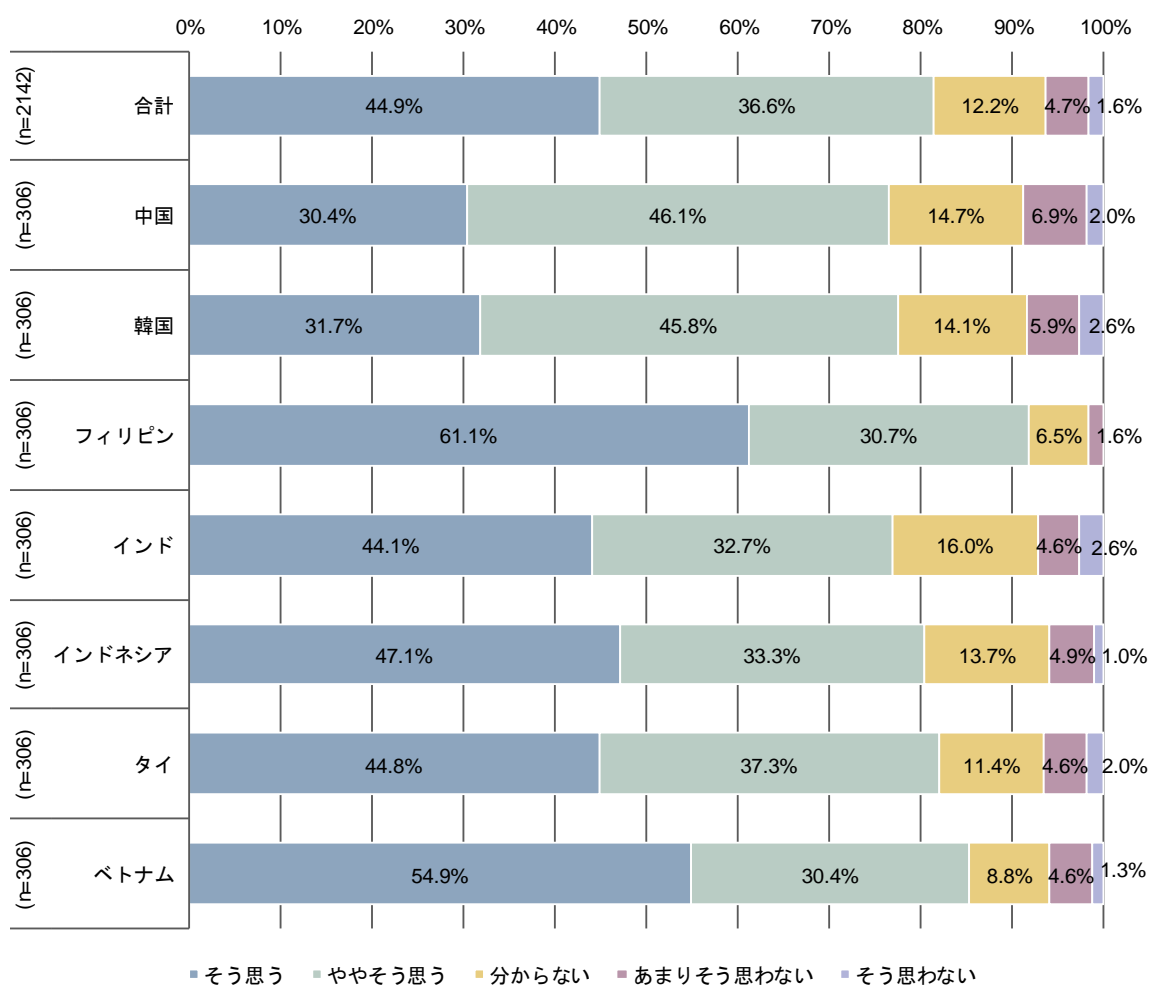
図表 IX-256 日本で働くことについて（生活を楽しめる）（居住国・国籍別）



40) 日本で働くことについて（同じ出身地・国の人とつきあいができる）

日本で働くことについて（同じ出身地・国の人とつきあいができる）をみると、「そう思う」の割合は、「中国」での30.4%、「韓国」での31.7%から、「フィリピン」での61.1%まで幅広い。「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合は、いずれの国でも80%程度となっている。

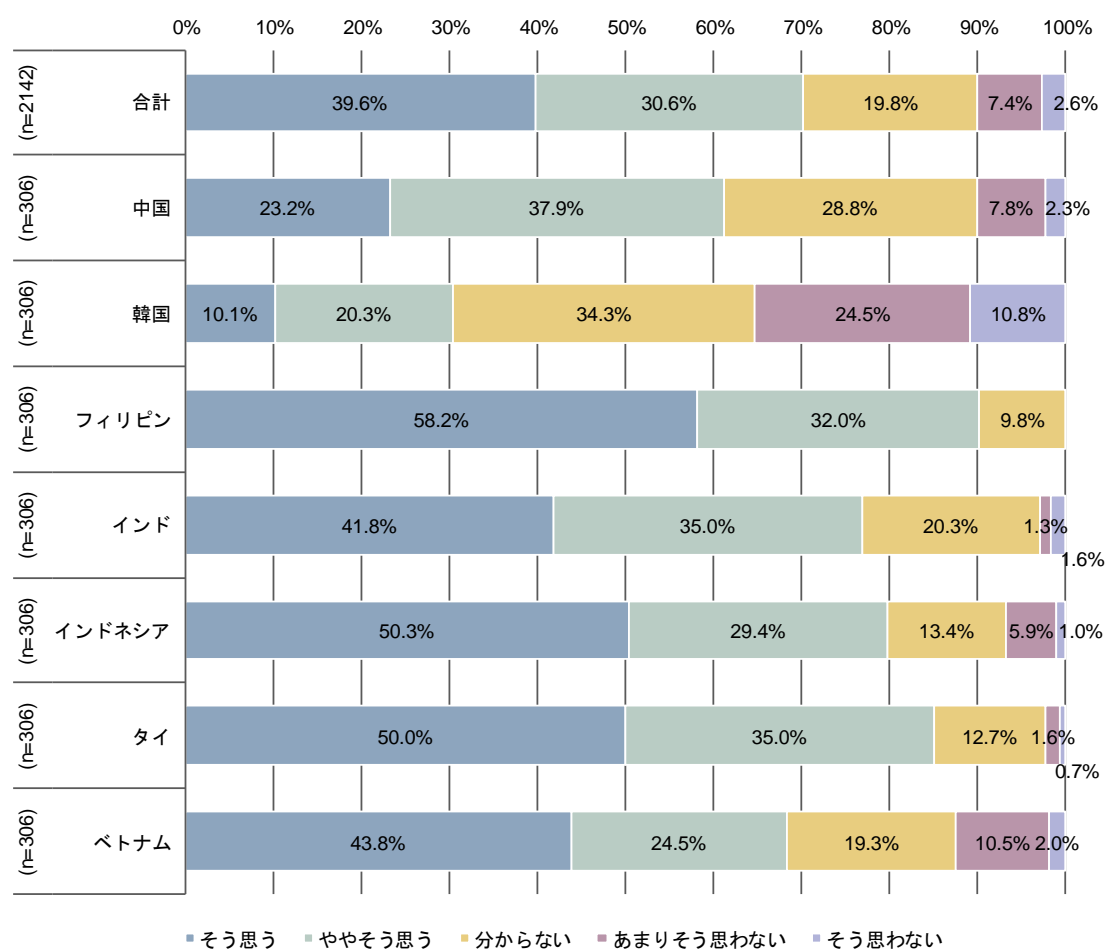
図表 IX-257 日本で働くことについて（同じ出身地・国の人とつきあいができる）（居住国・国籍別）



41) 日本で働くことについて（日本人に親切にしてもらえる）

日本で働くことについて（日本人に親切にしてもらえる）をみると、「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」以外では40%を超えている。「中国」では23.2%、「韓国」では10.1%である。「中国」、「韓国」では「分からない」の割合がそれぞれ28.8%、34.3%と高く、また、「韓国」では「ややそう思わない」が24.5%と高い割合となっている。

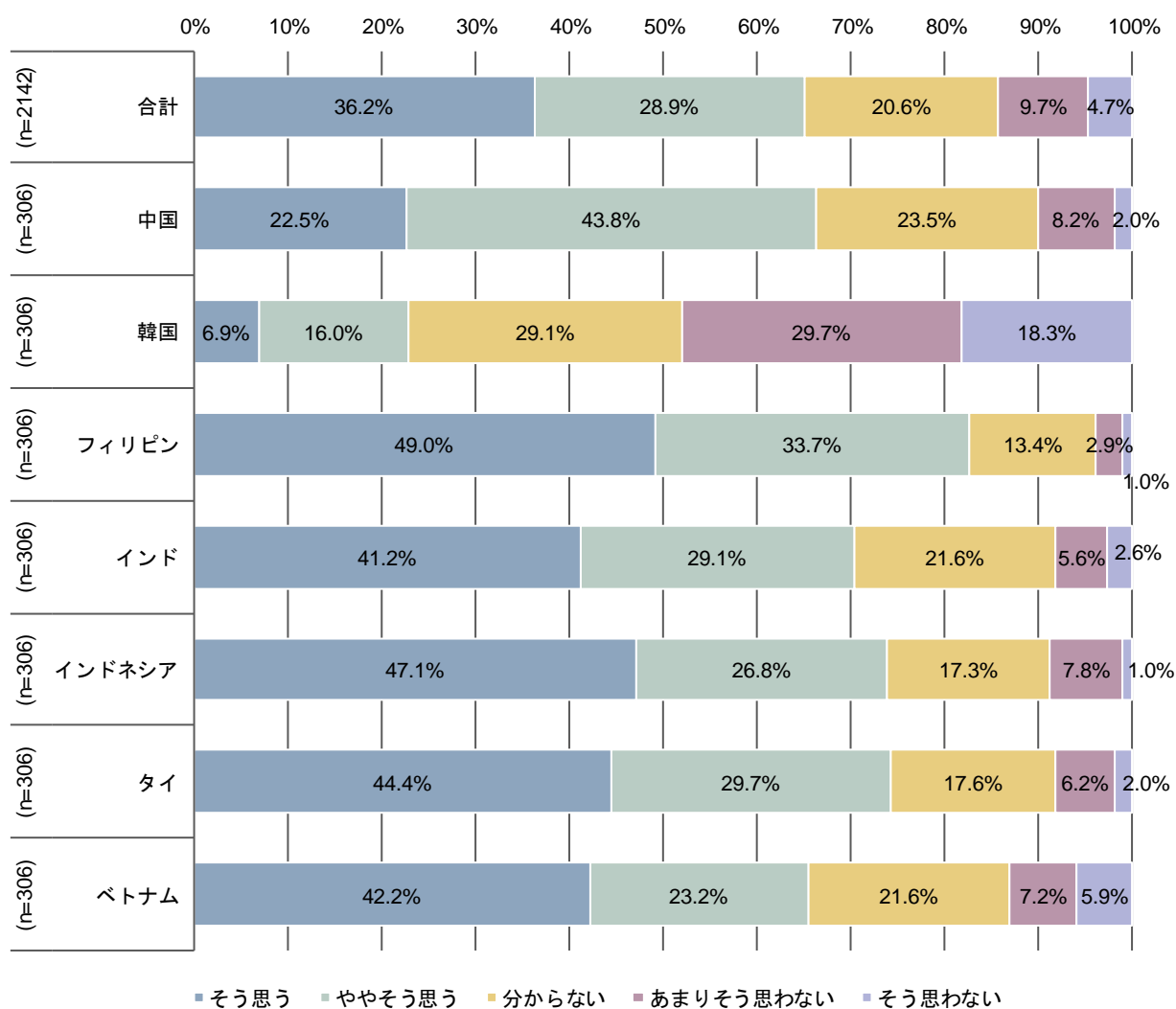
図表 IX-258 日本で働くことについて（日本人に親切にしてもらえる）（居住国・国籍別）



42) 日本で働くことについて（外国人への差別がない）

日本で働くことについて（外国人への差別がない）をみると、「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」以外では40%を超えている。「中国」では22.5%、「韓国」では6.9%である。「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると、「韓国」以外では概ね70%となっている。「韓国」では「あまりそう思わない」が29.7%、「そう思わない」が18.3%と高い割合を示している。

図表 IX-259 日本で働くことについて（外国人への差別がない）（居住国・国籍別）



(9) 日本への就労の現状調査結果

① 自分の周りで海外就労経験者がいることの影響

1) 自分周りに海外就労経験者がいる場合、最も多い国

インド、中国、韓国では「アメリカ」がそれぞれ 43.4%、37.6%、32.5%と最も割合が高い。また、フィリピン、タイ、ベトナムでも「アメリカ」の割合が 2 割程度と高い。

フィリピンでは「湾岸諸国」(25.7%)の割合が高い。

インドでは、上述した「アメリカ」に次いで、「カナダ」(17.8%)、「湾岸諸国」(16.7%)の割合が高い。

インドネシアでは「マレーシア」(19.8%)、「日本」(18.6%)、「シンガポール」(17.4%)、の割合が高い。タイでは「韓国」(24.4%)、「アメリカ」(21.2%)、「日本」(15.2%)が高い割合を占める。ベトナムでは「日本」(33.6%)の割合が最も高く、「アメリカ」(22.0%)、「韓国」(15.9%)の割合が次いで高い。

日本については、インドを除く国で、上位 4 番までに入っている。

図表 IX-260 自分の周りに海外就労経験者がいる場合、最も多い国（多い国）

	1 番目	2 番目	3 番目	4 番目	5 番目
中国 (n=234)	アメリカ 37.6%	日本 15.4%	ヨーロッパ 12.0%	オーストラリア 11.1%	カナダ 9.0%
韓国 (n=203)	アメリカ 32.5%	オーストラリア 15.3%	日本 11.8%	カナダ 10.3%	ヨーロッパ 5.9%
フィリピン (n=265)	湾岸諸国 25.7%	アメリカ 19.2%	カナダ 11.7%	日本 8.7%	オーストラリア 5.7%
インド (n=258)	アメリカ 43.4%	カナダ 17.8%	湾岸諸国 16.7%	オーストラリア 8.5%	ヨーロッパ 4.7%
インドネシア (n=253)	マレーシア 19.8%	日本 18.6%	シンガポール 17.4%	韓国 8.3%	台湾 7.1%
タイ (n=250)	韓国 24.4%	アメリカ 21.2%	日本 15.2%	シンガポール 6.8%	マレーシア 6.8%
ベトナム (n=277)	日本 33.6%	アメリカ 22.0%	韓国 15.9%	シンガポール 6.9%	ヨーロッパ 5.4%

2) 海外就労経験者の就労経験国

インド、中国では「アメリカ」がそれぞれ43.8%、32.7%と最も割合が高い。また、韓国、フィリピン、タイ、ベトナムでも「アメリカ」の割合が2番目に高い。

中国では「日本」(19.6%) 割合も高い。

韓国では「オーストラリア」(20.9%の割合がもっと高い)。

フィリピンでは「湾岸諸国」(22.2%) の割合が高い。

インドネシアでは「日本」(22.9%)、「マレーシア」(19.6%)、「シンガポール」(18.3%) の割合が高い。

タイでは「韓国」(24.2%)、「アメリカ」(15.7%)、「日本」(13.7%) が高い割合を占める。

ベトナムでは「日本」(32.7%) の割合が最も高く、「アメリカ」(17.6%)、「韓国」(17.0%) の割合が次いで高い。

日本に対しては、インドを除く国で、上位5番までに入っている。

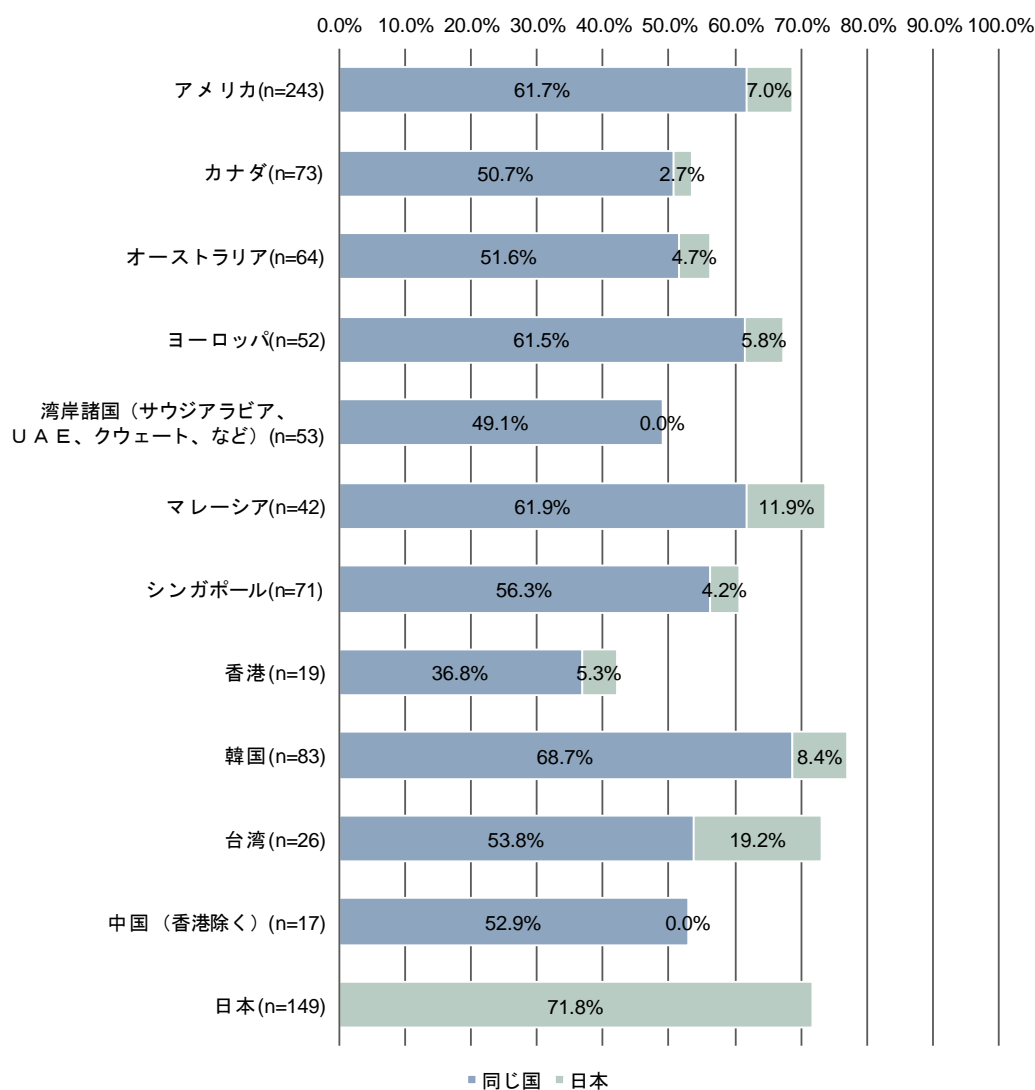
図表 IX-261 海外就労経験者の就労経験国 (多い国)

	1 番目	2 番目	3 番目	4 番目	5 番目
中国 (n=153)	アメリカ 32.7%	日本 19.6%	ヨーロッパ 12.4%	韓国 9.2%	カナダ 7.2%
韓国 (n=153)	オーストラリア 20.9%	アメリカ 19.6%	日本 15.0%	中国 (香港除く) 7.8%	ヨーロッパ 7.2%
フィリピン (n=153)	湾岸諸国 22.2%	アメリカ 12.4%	シンガポール 11.8%	カナダ 10.5%	日本 9.8%
インド (n=153)	アメリカ 43.8%	カナダ 13.7%	湾岸諸国 13.1%	ヨーロッパ 8.5%	シンガポール 7.2%
インドネシア (n=153)	日本 22.9%	マレーシア 19.6%	シンガポール 18.3%	韓国 7.2%	アメリカ 5.9%
タイ (n=153)	韓国 24.2%	アメリカ 15.7%	日本 13.7%	シンガポール 9.8%	オーストラリア 7.8%
ベトナム (n=153)	日本 32.7%	アメリカ 17.6%	韓国 17.0%	シンガポール 9.2%	中国 (香港除く) 5.2%

3) 自分の周りに海外就労経験者が最も多い国と実際に自分が働いた国

海外労働経験者について、自分の周りの国外で働いている人がいる場合、最も多くの人が行っている国別に、自分が働いたことがある国をみると、両者が一致する割合が極めて高いことが分かる。この点は、日本についても同様である。そうした中で、自分の周りで最も多くの人が行っている国が台湾、マレーシア、韓国の場合には、一定割合が日本での就労経験があるとしている。

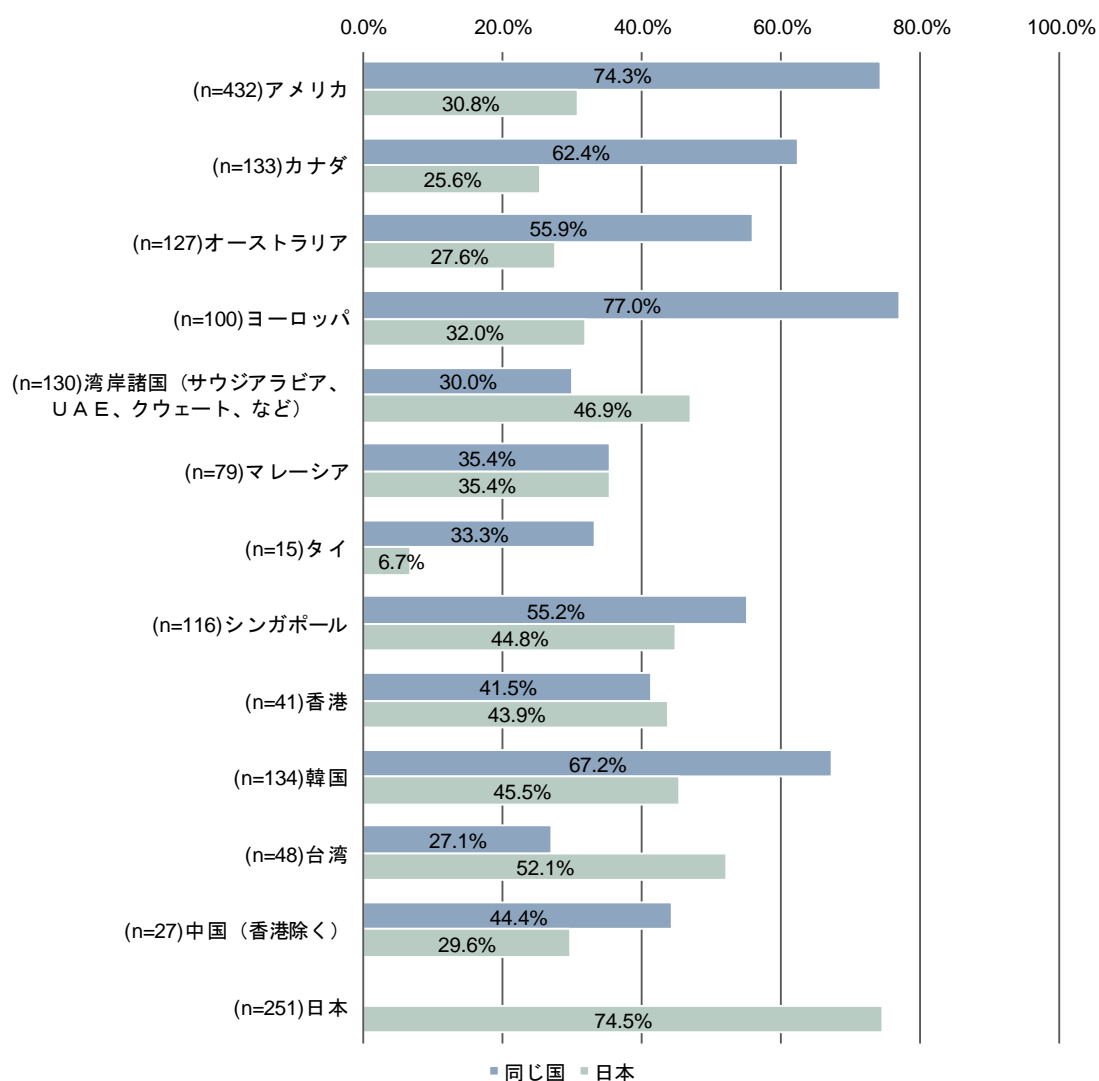
図表 IX-262 周囲の海外就労経験者が最も多い国と就労経験国（同じ国、日本の割合）



4) 自分の周りに海外就労経験者が最も多い国と今後行きたい国

自分の周りの国外で働いている人がいる場合、最も多くの人が行っている国と同じ国に自分が行きたい割合、日本に行きたい割合みた。その結果、同じ国の割合は 60%~70%など高い割合の国が多くみられる。特に、日本については 74.5%とかなり高い。また日本に行きたい合は 30%程度の国が多くみられる。

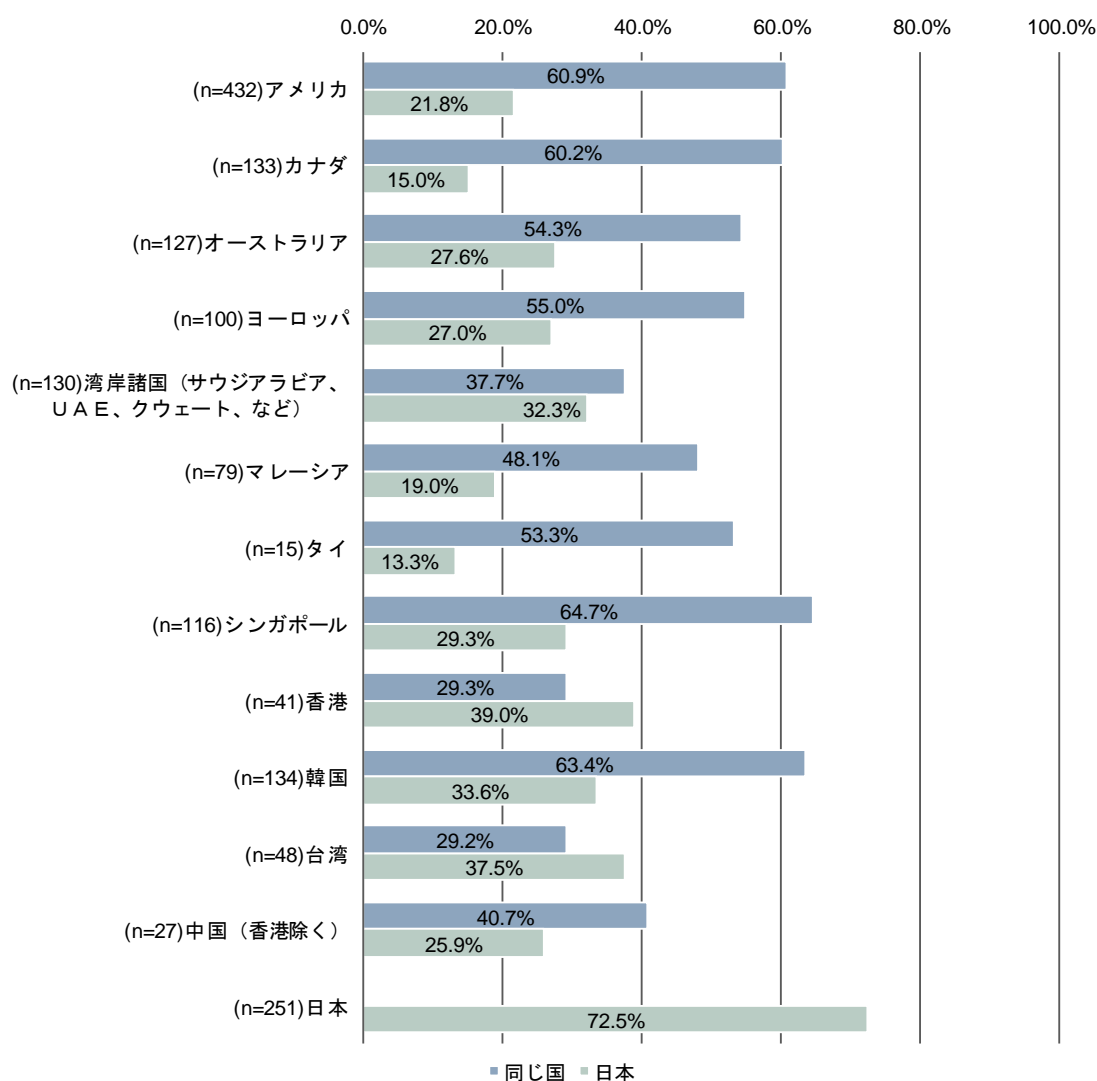
図表 IX-263 自分の周りに海外就労経験者が最も多い国別の今後行きたい国



5) 自分の周りに海外就労経験者が最も多い国と今後実際に行けそうな国

自分の周りの国外で働いている人がいる場合、最も多くの人が行っている国と同じ国に自分が行けそうな割合、及び、日本に行けそうな割合みた。その結果、同じ国の割合は60%程度の高い割合の国が多くみられる。日本については72.5%とかなり高い。また日本に行けそうな割合は、30%程度の国が多くみられる。

図表 IX-264 自分の周りに海外就労経験者が最も多い国別の今後実際に行けそうな国



② 海外就労先としての日本との競合国

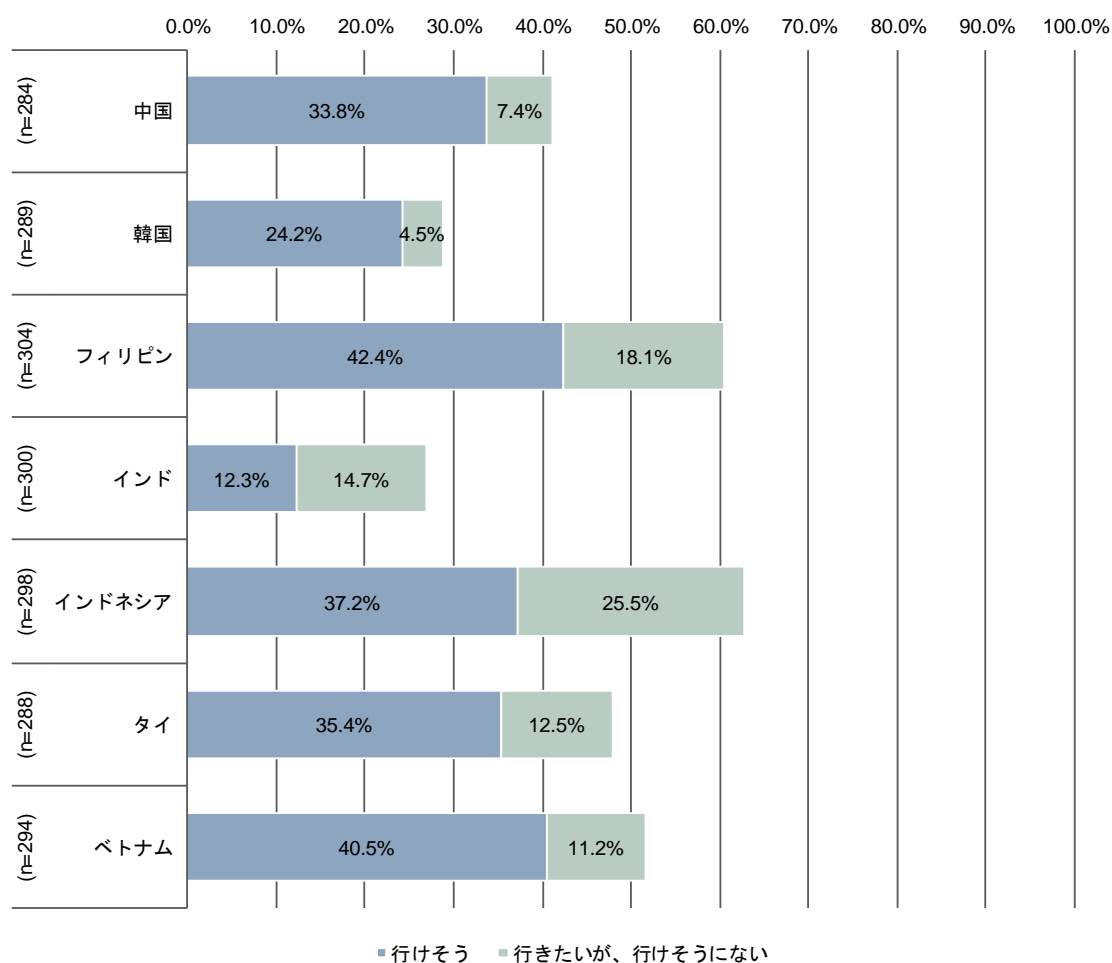
1) 日本への希望（「行けそう」、「行きたいが、行けそうにない」、「行きたくない」）割合

a) 国別

日本に「行けそう」は、韓国、インド以外では30～40%となっている。韓国では24.2%、インドでは12.3%となっている。

「行きたいが、行けそうにない」は、「インドネシア」(25.5%)、「フィリピン」(18.1%)で高くなっている。

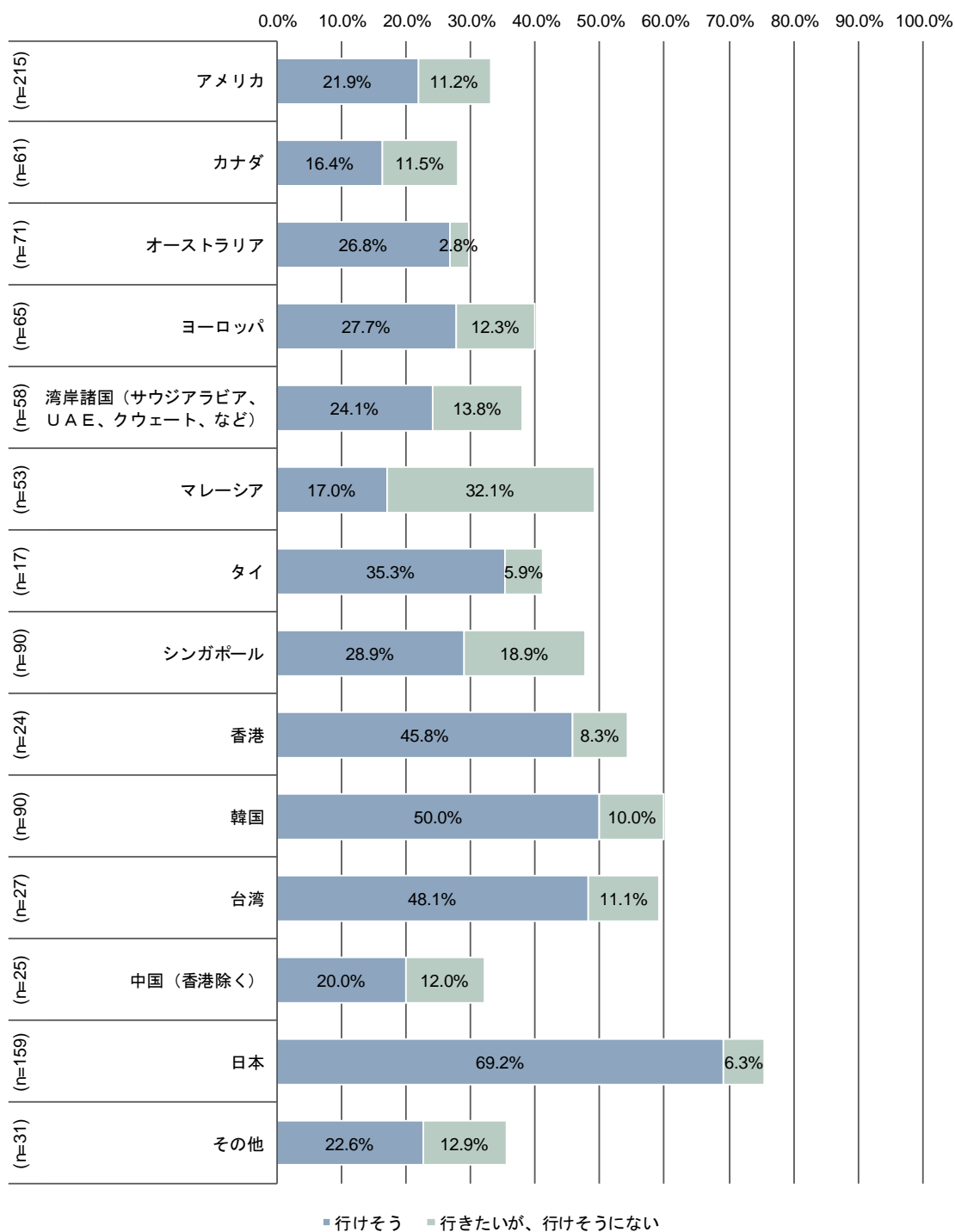
図表 IX-265 国別の日本への希望割合



b) 働いたことがある国別

海外就労経験者について、日本に「行けそう」と考える割合が高いのは、日本の他には、「韓国」、「台湾」、「香港」で働いたことがある者となっている。

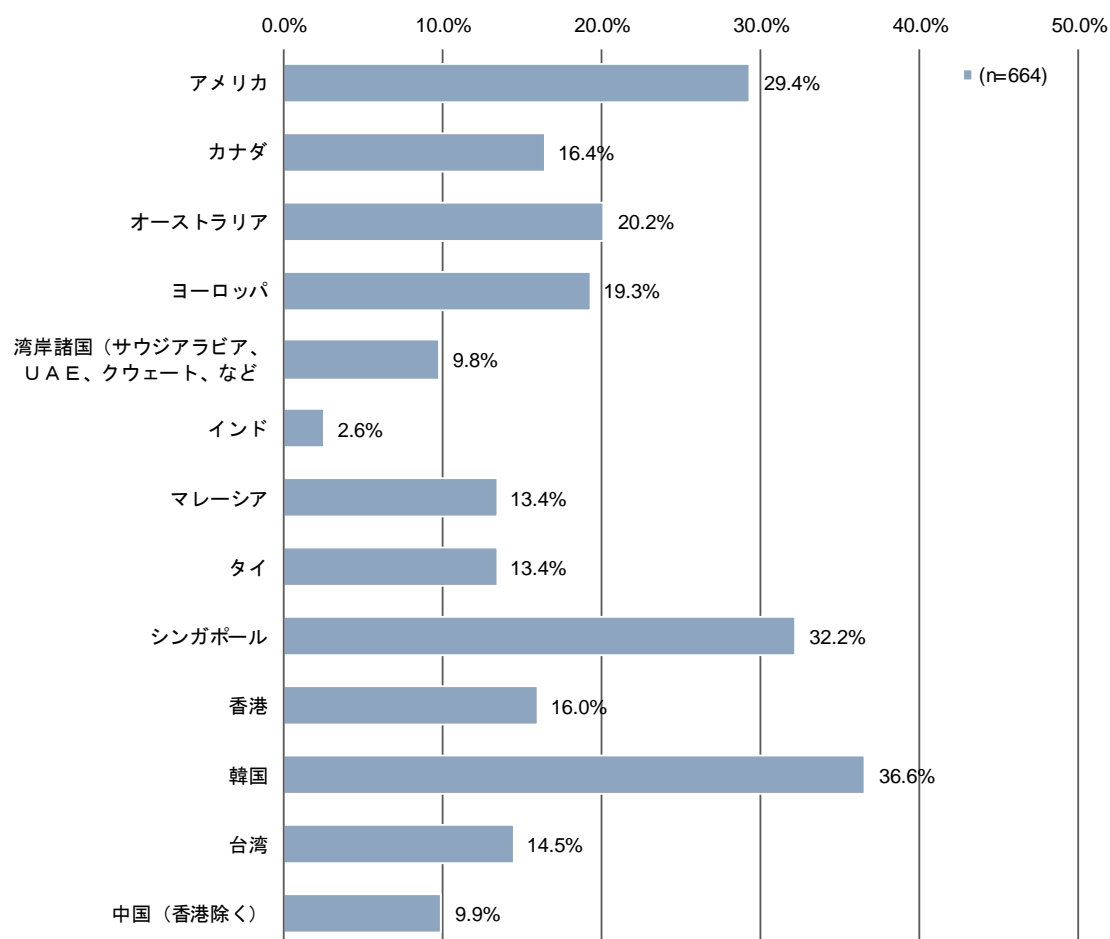
図表 IX-266 働いたことがある国別の日本への希望割合



2) 日本と競合する実際に行けそうな国

ここでは、今後実際に行けそうな国について、日本に「行けそう」とする場合に、他にどの国に行けそうかを聞いた。その結果、「韓国」(36.6%)、「シンガポール」(32.2%)に行けそうと考える割合が3割を超え高く、これに「アメリカ」(29.4%)が続く。

図表 IX-267 日本への希望別の今後実際に行けそうな国



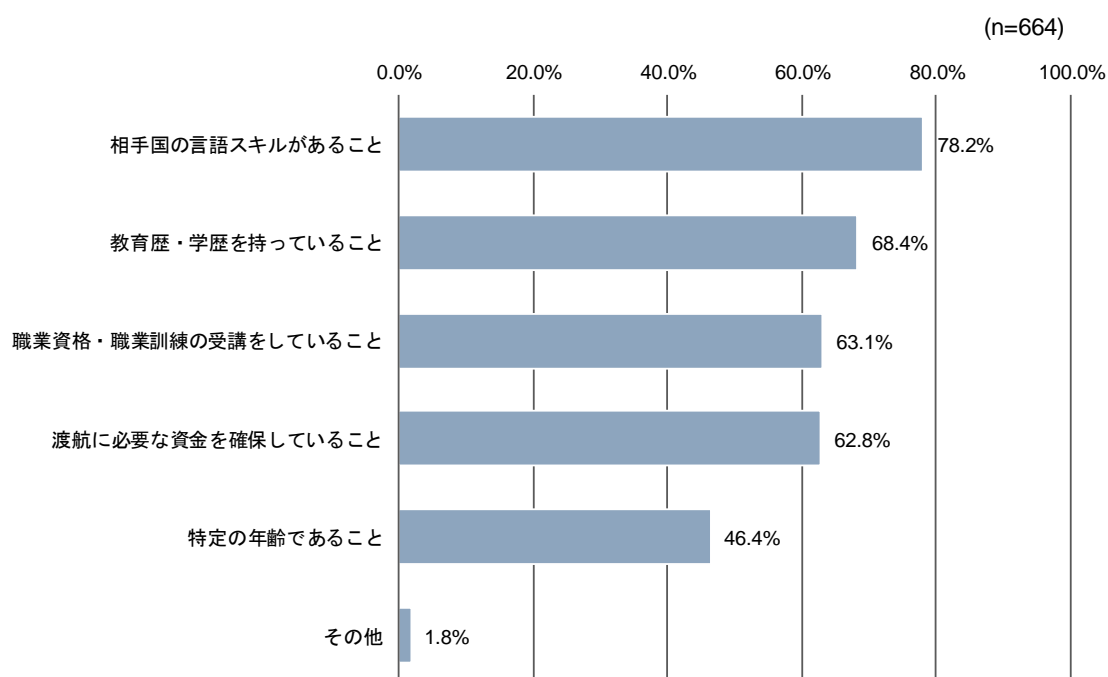
③ 海外就労に必要な要素の考え

1) 実際にいけそうな国で働くにあたって必要なもの

ここでは、今後、実際に行けそうだと思う国で働くにあたって必要なものは何かを、日本に行けそうな者についてみた。

「相手国の言語スキルがあること」の割合が78.2%と最も高い。また、「教育歴・学歴を持っていること」(68.4%)、「職業資格・職業訓練の受講をしていること」(63.1%)、「渡航に必要な資金を確保していること」(62.8%)がいずれも60%を超えている。

図表 IX-268 実際に行けそうと思う国で働くにあたって必要なもの（日本に行けそうな者）

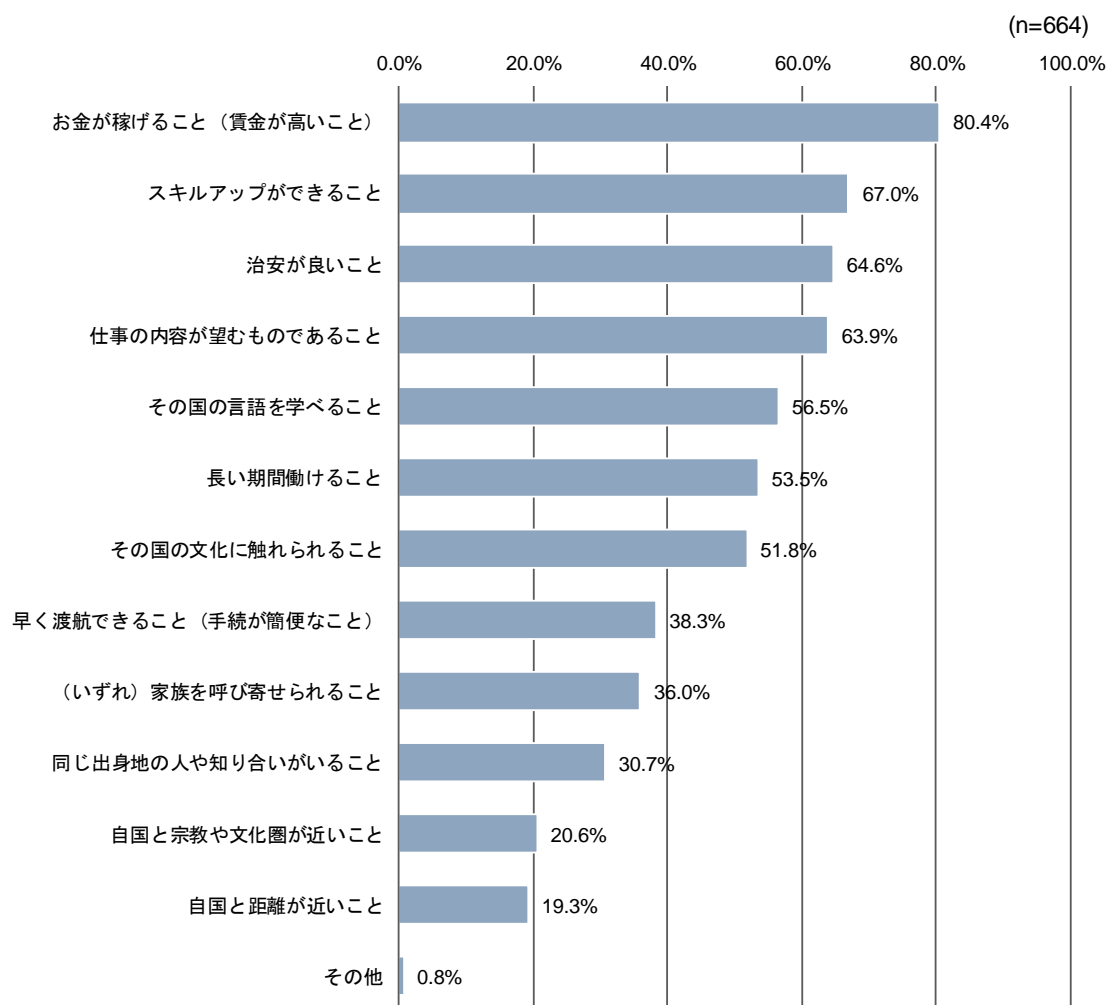


※回答には日本以外の国への就労の可能性のある者が含まれており、日本だけの要素を取り出したものではない。欧米に行く場合、アジア諸国に行く場合が混在している可能性がある。

2) 働きたい国を決定する際の必要条件

働きたい国を決定する際の必要条件を、日本に行けそうな者についてみた。「お金が稼げること（賃金が高いこと）」(80.4%)、「スキルアップができること」(67.0%)、「治安が良いこと」(64.6%)、「仕事の内容が望むものであること」(63.9%)の順に割合が高い。

図表 IX-269 働きたい国を決定する際の必要条件（日本に行けそうな者）



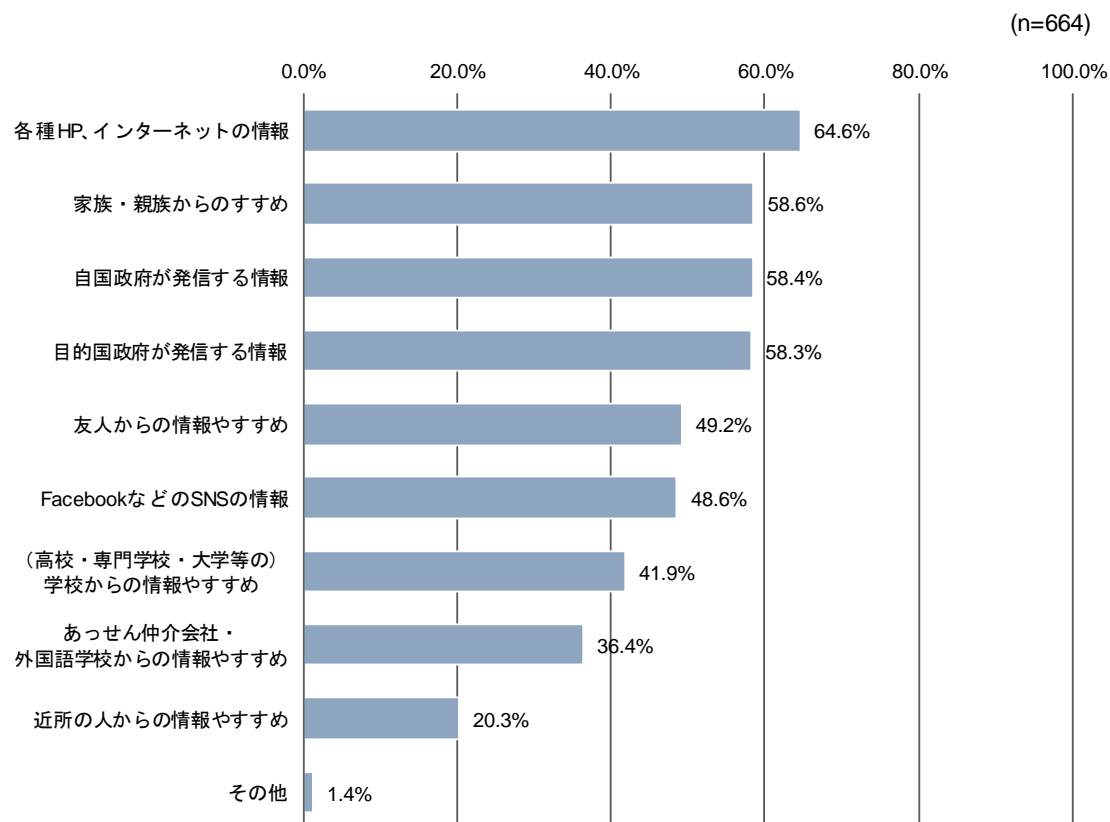
※回答には日本以外の国への就労の可能性のある者が含まれており、日本だけの要素を取り出したものではない。欧米に行く場合、アジア諸国に行く場合が混在している可能性がある。

3) 働きたい国を決定する際に影響を受ける情報等

働きたい国を決定する際に影響を受ける情報を日本に行けそうな者についてみた。

「各種 HP、インターネットの情報」(64.6%)、「家族・親族からのすすめ」(58.6%)、「自国政府が発信する情報」(58.4%)、「目的国政府が発信する情報」(58.3%) の順に割合が高い。

図表 IX-270 働きたい国を決定する際に影響を受ける情報等（日本に行けそうな者）



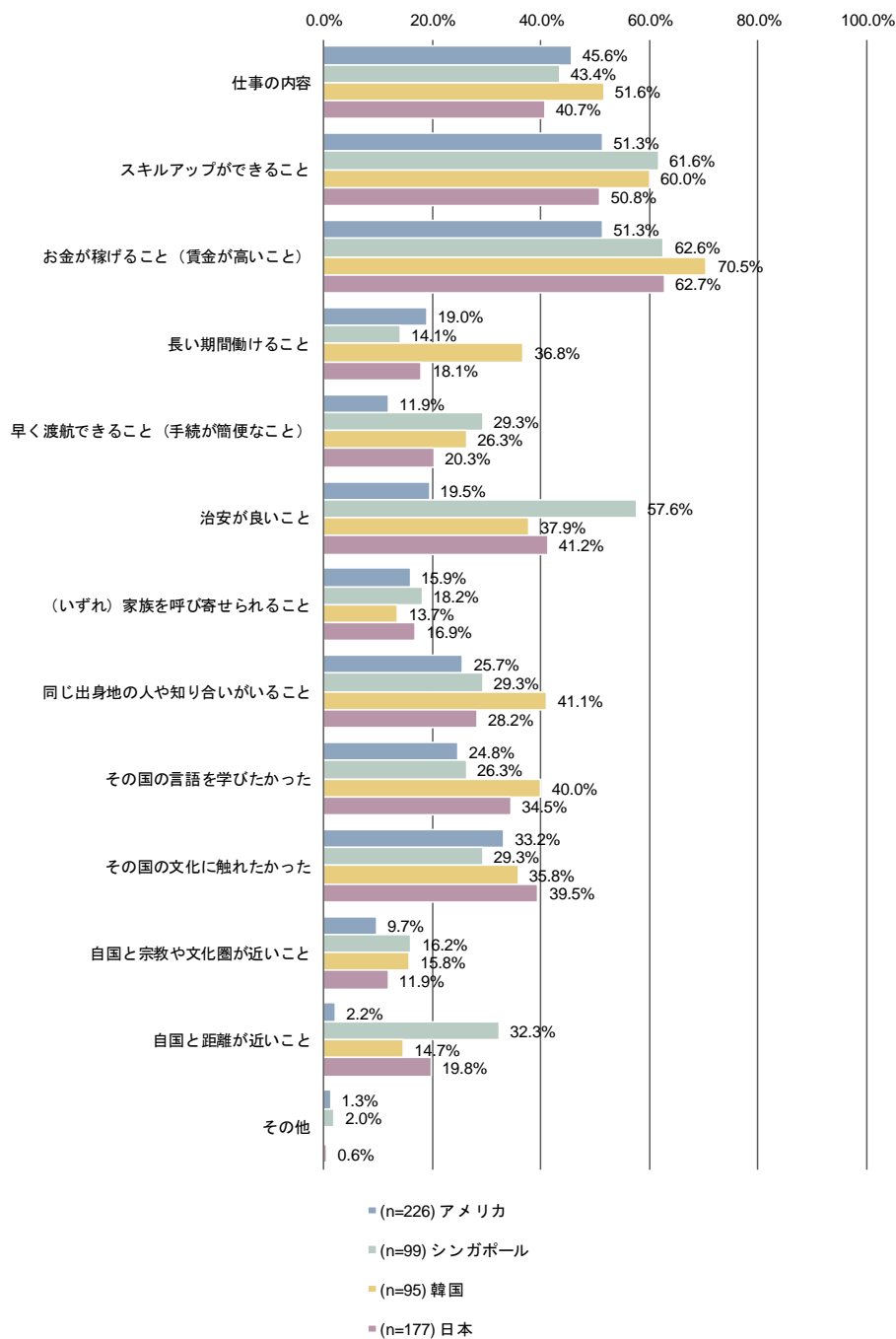
④ 日本での就労経験

ここでは日本での就労経験について、日本と競合にあると考えられる米国、シンガポール、韓国と比較検討する。

1) 海外就労国を選んだ理由

日本が他国より際だって高い割合を示す項目は見られない。

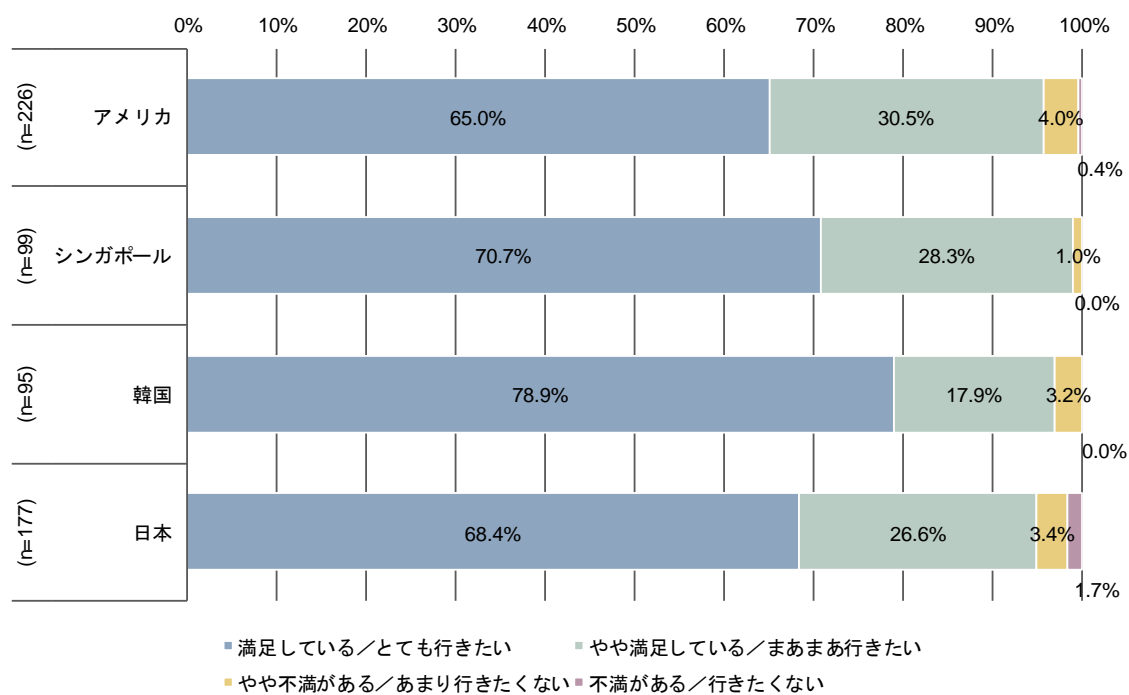
図表 IX-271 海外就労国を選んだ理由



2) 海外就労の満足度

日本での就労経験者の満足度は高いが、他国と比較して際立っているわけではない。

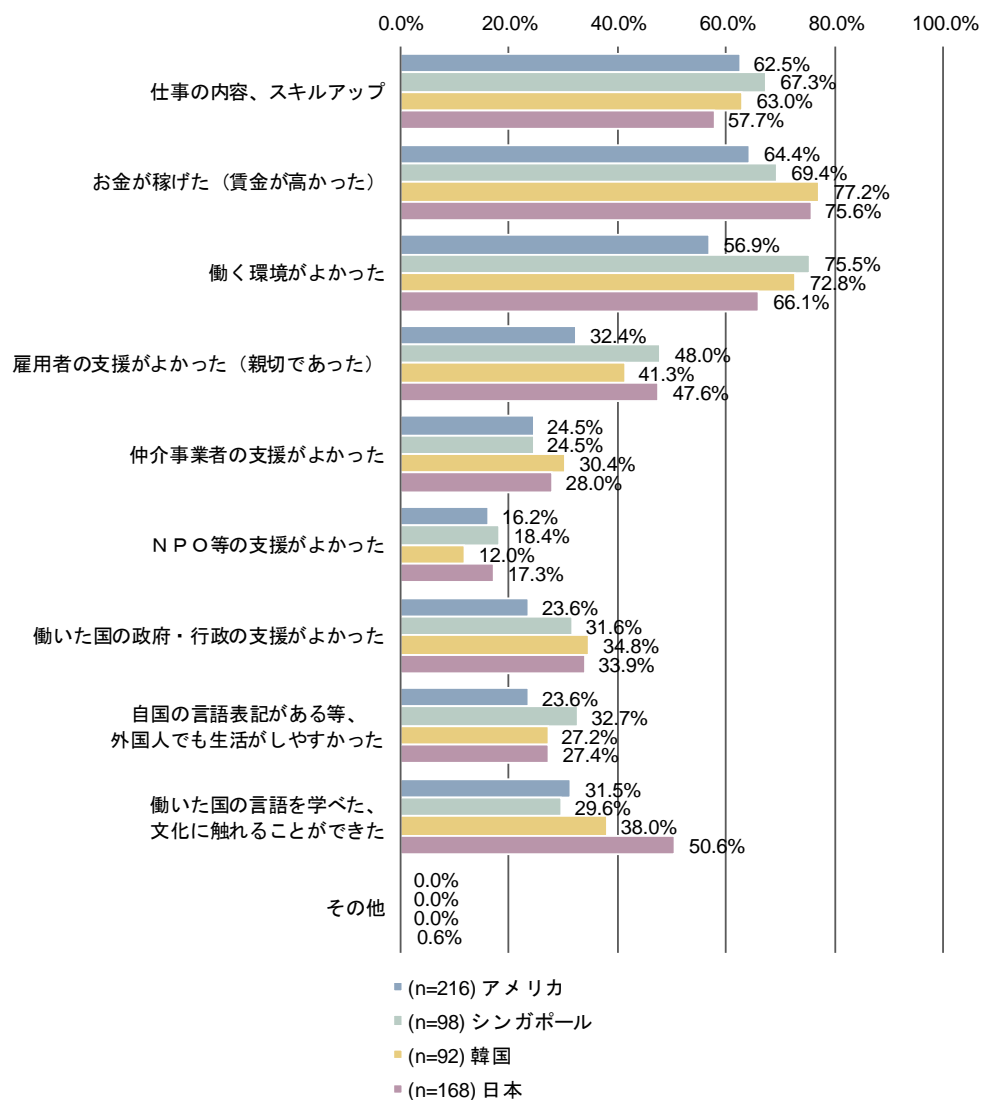
図表 IX-272 海外就労の満足度



3) 海外就労での満足の理由

日本での就労で満足とする理由は、他国で理由と大きな違いはない。その中で、「働いた国の言語を学べた、文化に触れることができた」の割合は、他国に比べて高い。

図表 IX-273 海外就労での満足の理由



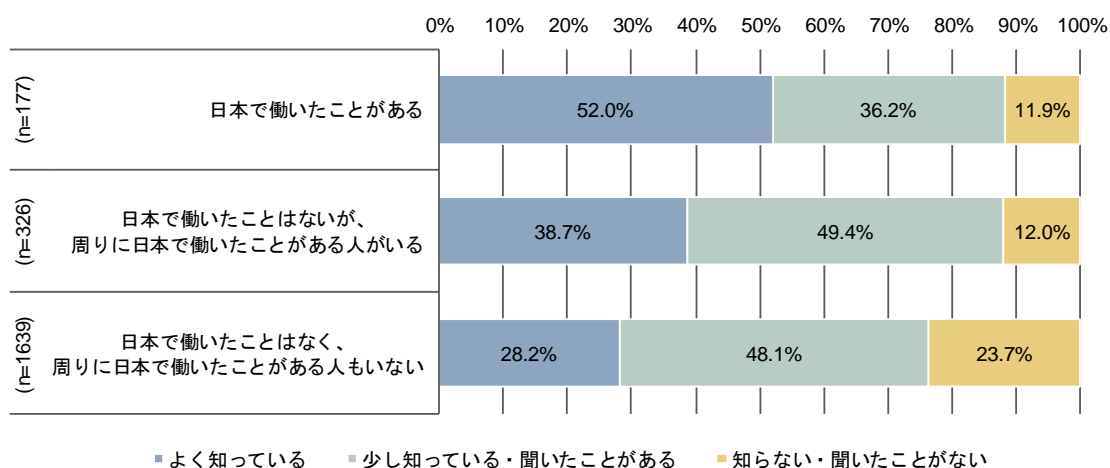
⑤ 技能実習制度、特定技能制度の認知度、希望

日本での就労経験の有無、自分の周りに日本での就労経験者が多いかどうか別に、技能実習制度、特定技能制度の認知度や、今後の利用意向を整理した。

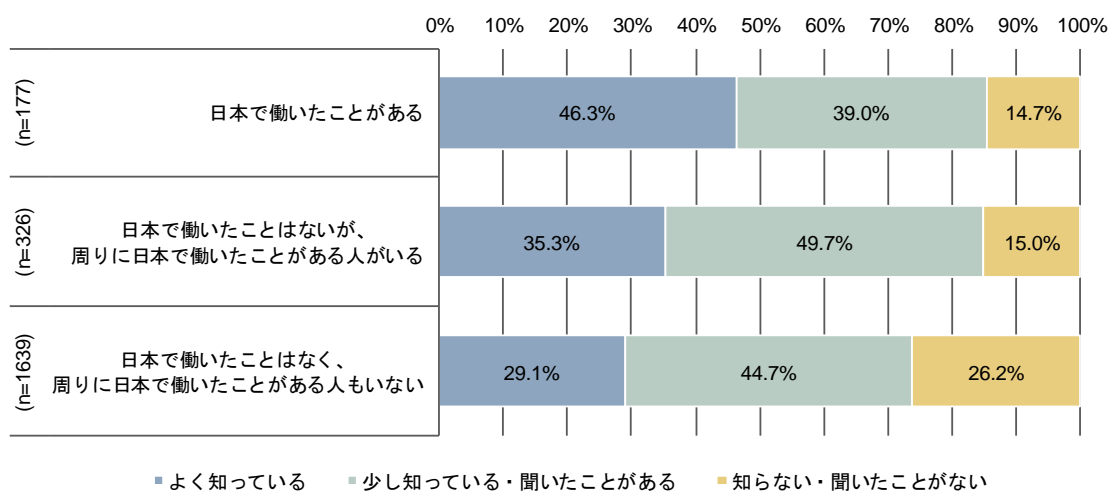
1) 制度の認知度

制度の認知度は、日本での就労経験があると「よく知っている」割合が高くなる。また、日本で働いたことがない場合には、周りに日本で働いたことがある人の方が、「よく知っている」割合は高くなる。なお、認知度は技能実習制度の方が特定技能制度よりやや高いが、その差は小さい。

図表 IX-274 制度の認知度（技能実習制度）



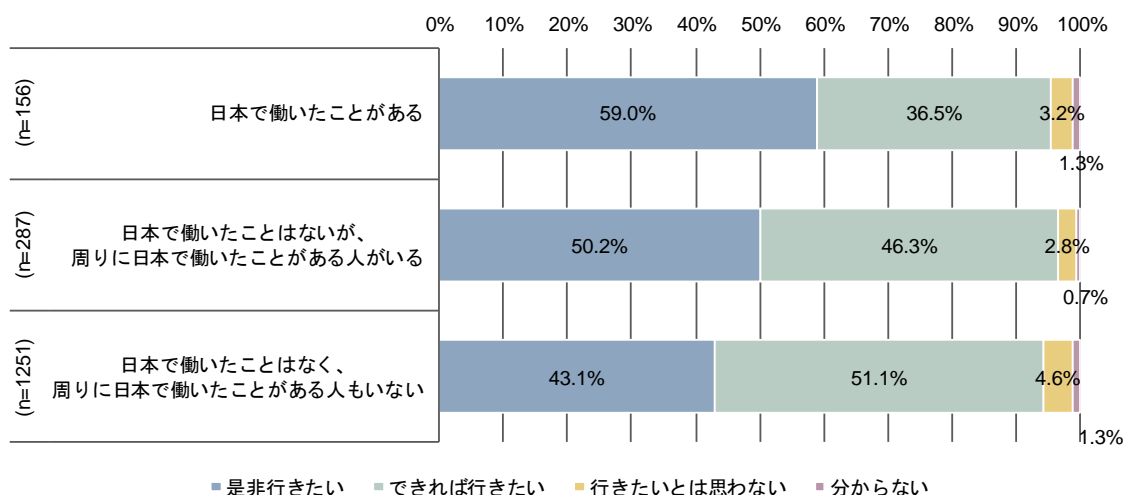
図表 IX-275 制度の認知度（特定技能制度）



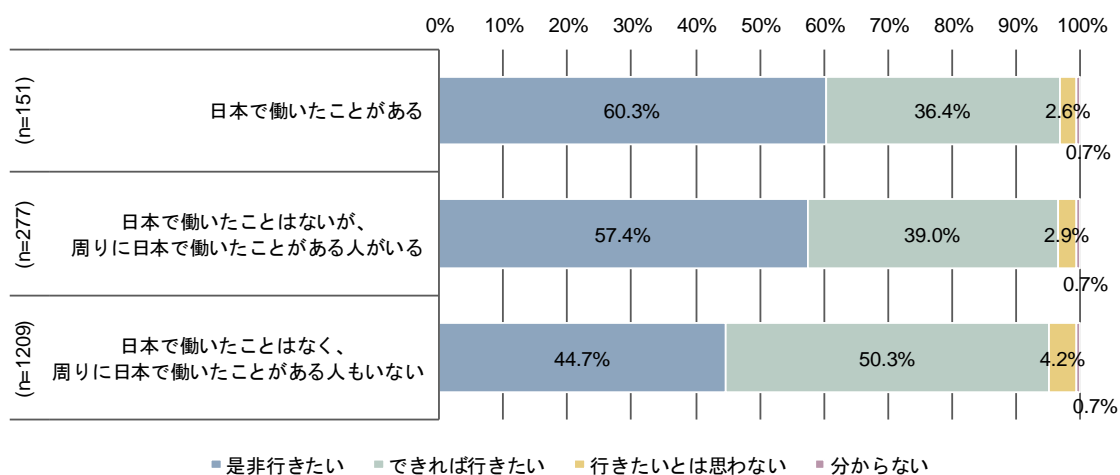
2) 制度を利用した就労希望（制度を知っている、少し知っている・聞いたことがある人）

制度のことを知っている場合、制度を利用した就労希望は、日本での就労経験がある、日本で働いたことがないが、周りに日本で働いたことがある人がいる、の順で、「是非行きたい」割合が高くなる。また、技能実習制度よりも、特定技能精度の方が「是非行きたい」の割合が高い。

図表 IX-276 制度を利用した就労希望（技能実習制度）



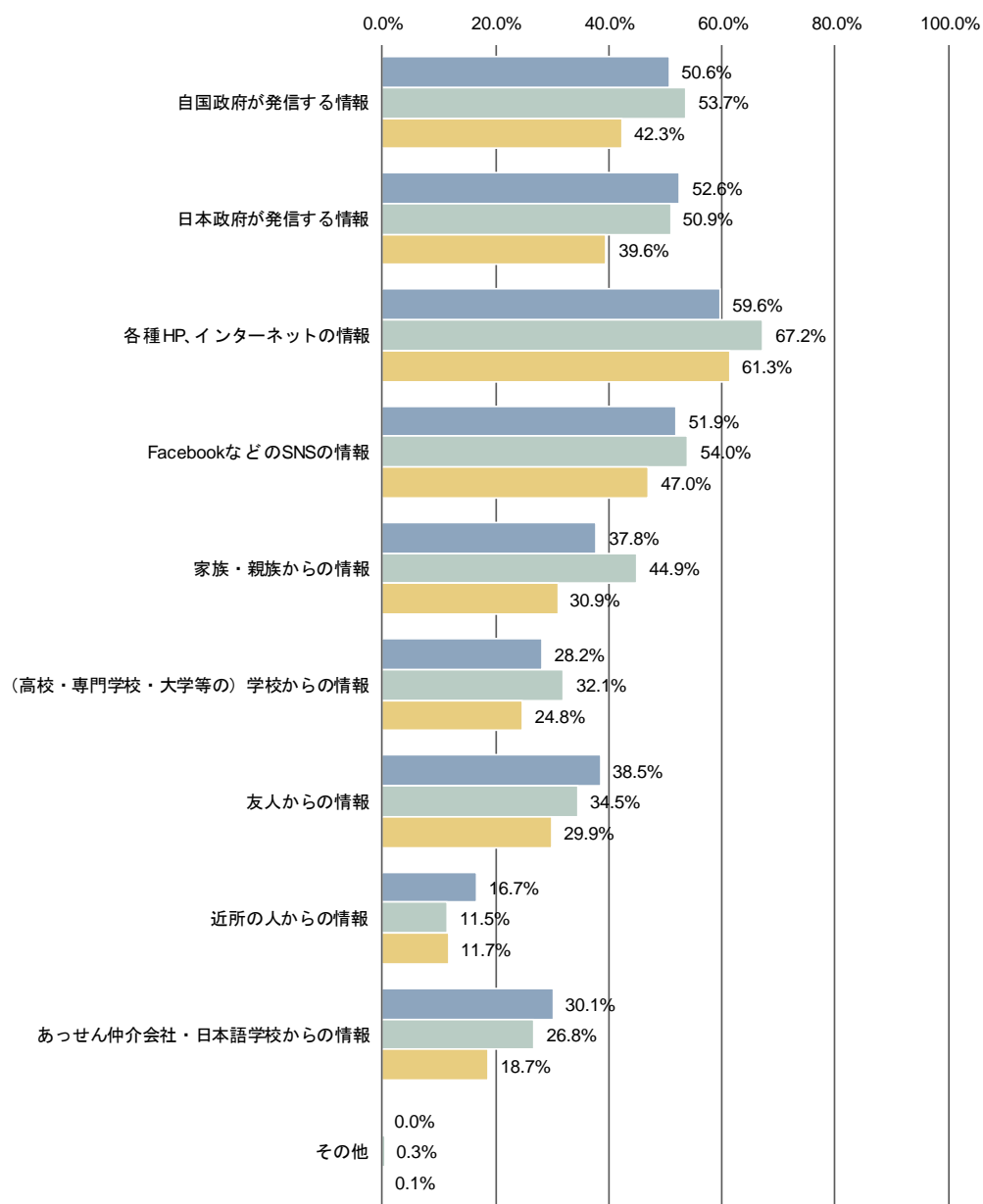
図表 IX-277 制度を利用した就労希望（特定技能制度）



3) 制度をどこで知ったか（制度を知っている、少し知っている・聞いたことがある人）

技能実習制度、特定技能制度ともに、「各種 HP、インターネットの情報」、「Facebook などの SNS の情報」、「自国政府が発信する情報」、「日本政府が発信する情報」の割合が高いが、そのほか、「家族・親族からの情報」、「友人からの情報」、「あっせん仲介会社・日本語学校からの情報」など情報源は多岐にわたっている。

図表 IX-278 制度をどこで知ったか（技能実習制度）

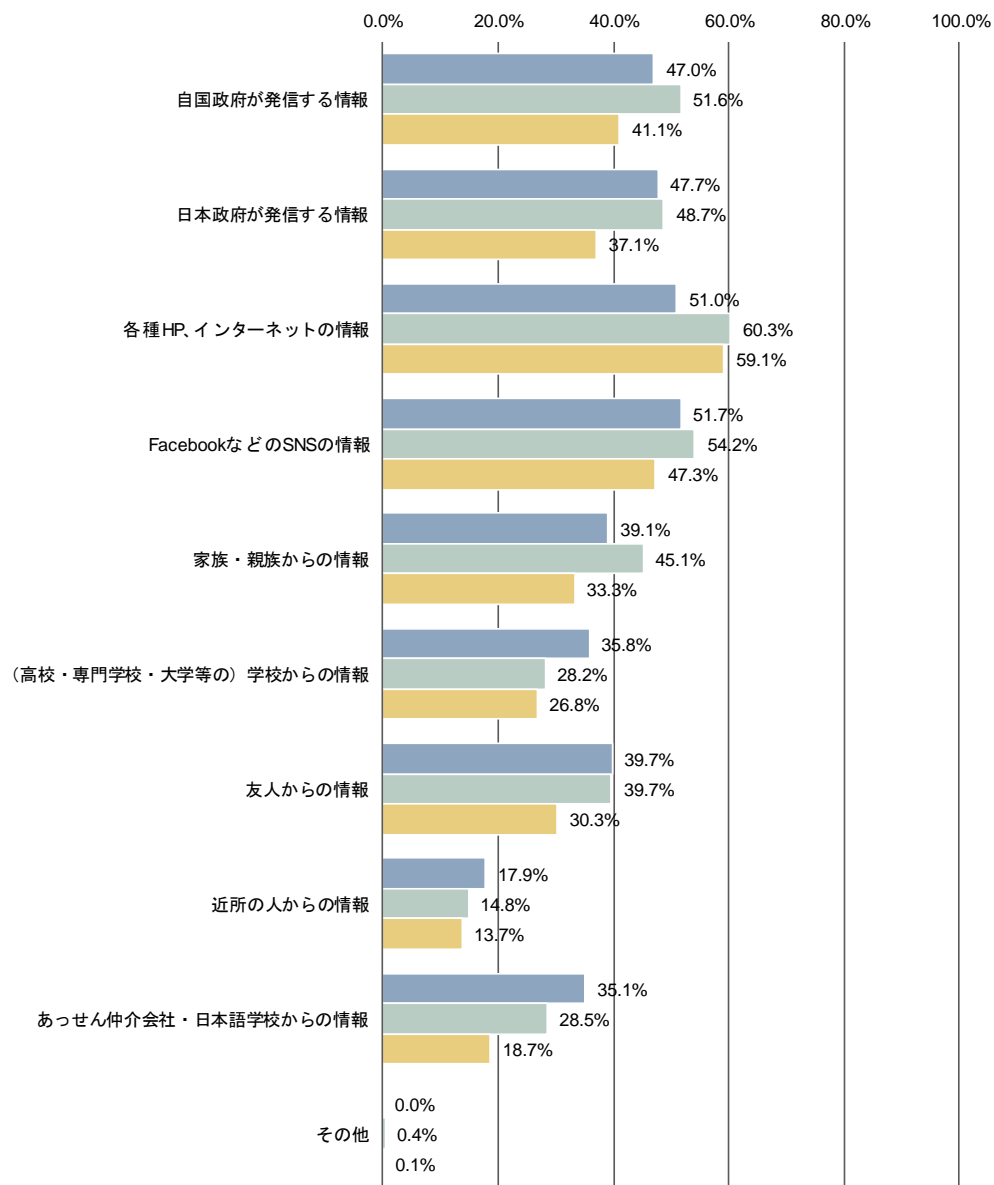


■ (n=156) 日本で働いたことがある

■ (n=287) 日本で働いたことはないが、周りに日本で働いたことがある人がいる

■ (n=1251) 日本で働いたことはなく、周りに日本で働いたことがある人もいない

図表 IX-279 制度をどこで知ったか（特定技能制度）



- (n=151) 日本で働いたことがある
- (n=277) 日本で働いたことはないが、周りに日本で働いたことがある人がいる
- (n=1209) 日本で働いたことはなく、周りに日本で働いたことがある人もいない

3. 小括・得られた示唆

本節では、本章の結果のなかで、特に本事業と関わりのある内容として、今後の就労希望国、特定技能制度の認知度や利用希望、日本で働くことについての結果を改めて整理している。

(1) 今後の就労希望国

今後の就労希望国（実際に行けそうな国）は、「日本」、「アメリカ」の割合が高い。「日本」に対しては、「フィリピン」、「ベトナム」では40%を超えて特に高い。

「日本に行けそう」な割合は、多くの国で30~40%となっている。「日本に行きたいが、行けそうもない」は、「インドネシア」（25.5%）、「フィリピン」（18.1%）で20%前後と高い。

実際に行けそうだと思う国で働くに当たって必要なものは、「相手国の言語スキルがあること」、「教育歴・学歴を持っていること」の割合がほとんどの国で60%を超えて高い。また、「職業資格・職業訓練の受講をしていること」も多くの国で60%前後となっている。

働きたいと思う国を決定するに当たり必要な条件は、「お金が稼げること（賃金が高いこと）」の割合がほとんどの国で最も高い。次いで、「スキルアップができること」、「仕事の内容が望むものであること」の割合が高くなっている。

(2) 特定技能制度について

特定技能制度については、「韓国」、「フィリピン」以外では「よく知っている」が35%を超えている。「韓国」では5.6%、「フィリピン」では28.8%となっている。

特定制度を利用して日本に行きたいと思うかは、「韓国」以外では「できれば行きたい」の割合は40%程度であり、これに「できれば行きたい」を加えると90%を超える。

「韓国」では「是非行きたい」が15.8%であり、「できれば行きたい」を合わせると70%程度にとどまる。

特定技能制度のことをどこで知ったかは、多くの国では、「各種HP、インターネットの情報」の割合が最も高い。「FacebookなどのSNSの情報」、「自国政府が発信する情報」、「日本政府が発信する情報源」が続いている。

(3) 日本で働くことについて

スキルアップができるについて、「中国」、「韓国」以外では「そう思う」の割合が80%前後と高くなっている。「中国」では54.6%、「韓国」では22.5%である。

お金が稼げる（賃金が高い）について、「そう思う」の割合は、「中国」、「韓国」、「インド」を除いて70%を超えて高い。「中国」では49.0%、「韓国」では19.0%、「インド」では64.4%となっている。

第X章 人材マッチングのアクションリサーチ

1. 実施概要

(1) 趣旨

外国人材の受入れにおいては、ワンショットのアンケート調査等では収集しづらい、日々起こる課題や対応等の情報があると考えられる。そこで、特定技能外国人の受入れニーズがある企業等に対し、受入れ支援を行いながら課題を抽出し、課題解決の支援を行うことによって、そうした課題等の把握に努めるものとする。

(2) 調査対象・件数

2020年11～12月に地方都市で開催したマッチングイベントに参加した事業者のうち、採用意欲は高いが、イベントではうまく人材とのマッチングを果たせなかった事業者（以下、支援先事業者という）20社。

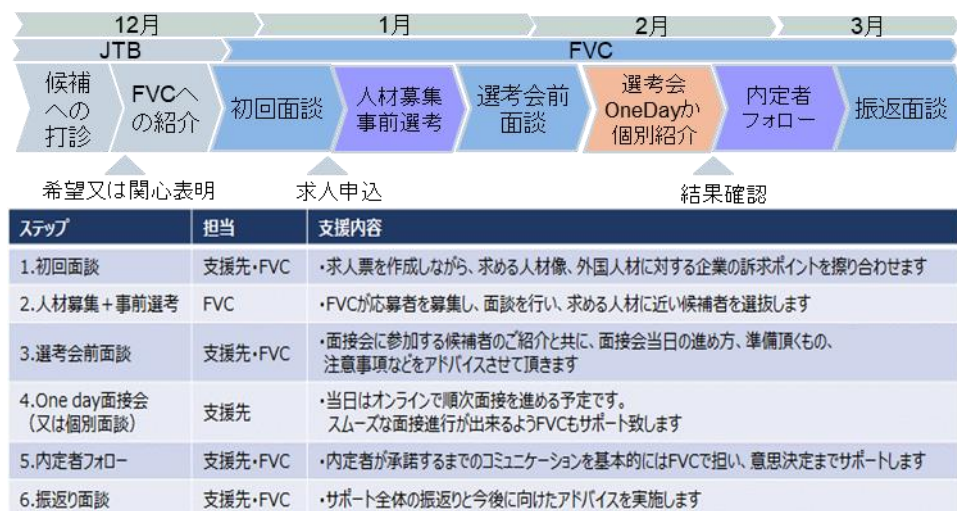
(3) 調査方法

支援先事業者に対し、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社（以下FVC）を通じて追加的なマッチング支援を行い、人材マッチングにかかるアクションリサーチを実施する。

① マッチング支援の実施

支援先事業者が求める人物像や会社の魅力を整理した上で、FVCが保有する人材データベース登録者や新たに募集プロモーション等を行い登録した人材と引き合わせ、マッチング支援を行う（KPI：内定20名、内定承諾16名）。

図表 X-1 マッチング支援の実施イメージ



② マッチング支援のプロセスにおける課題抽出および課題解決事例の創出

マッチング支援のプロセスにおける課題抽出を行い、その詳細をレポートし、指定された書式（マッチング支援記録兼レポート）で報告を行う。また、発生した課題に対し解決策を記録し、モデルケースとなる支援事例を創出する。

③ 進捗報告の実施（週次／最終報告）

2021年1月10日～3月9日の期間について、原則として毎週月曜日に「マッチング支援記録兼レポート」を提出するとともに、翌火曜日に定例の打ち合わせを設定し、「マッチング支援記録兼レポート」に基づいて進捗状況を報告する。さらに、支援終了後1週間以内か、3月15日のいずれか早いほうまでに最終報告書を提出する。

2. 調査結果

(1) マッチング支援を通じた成果

マッチングイベントでうまく人材とのマッチングが果たせなかったことにみられるように、地方に立地していたり、求める人材の要件の幅が狭いなど、様々な事情から人材確保面での課題を抱える“難しい”事業者が多く、さらには支援先候補がなかなか決まらず当初の想定よりも支援期間が1ヵ月弱短くなったなかでの支援であったが、19社※に対してマッチング支援を実施した結果、5社でマッチングが実現し、内定11名、うち内定承諾8名という成果を得ることができた。

図表 X-2 マッチング支援を通じた成果



※当初20社でスタートしたが、先方事情(繁忙期)で辞退があり、19社が支援対象となった

図表 X-3 内定者・内定承諾者の属性

事業者属性			外国籍人材属性（紹介時）								
事業者名	業種	本社所在地	内定／内定承諾	国籍	性別	紹介時点の在留資格	特定技能の資格の有無・分野	在留資格の補足説明	居住地	就業予定地	日本語能力
社会福祉法人至宝会	介護業	富山県富山市	内定承諾	ベトナム	女性	留学生	有（介護）	2021/3に日本語学校を卒業。特定技能試験合格済み。	北海道	富山県	N4（ただし会話についてはN3相当）
有限会社エール	産業機械製造業	鹿児島県指宿市	内定承諾	フィリピン	男性	技能実習生	無	2021/6に技能実習2号「マシンングセンタ」修了予定	静岡県	鹿児島県	N3
			内定承諾	フィリピン	男性	技能実習生	無	2021/6に技能実習2号「マシンングセンタ」修了予定	静岡県	鹿児島県	N3
			内定	フィリピン	男性	技能実習生	無	2021/6に技能実習2号「マシンングセンタ」修了予定	静岡県	鹿児島県	N3
			内定	フィリピン	男性	技能実習生	無	2021/6に技能実習2号「電子部品組み立て」修了予定	茨城県	鹿児島県	N3
株式会社ピリオンフーズハヤシ	外食	福井県福井市	内定承諾	ベトナム	男性	留学生	有（外食）	2021/3に専門学校卒業	東京都	富山県	N2
			内定承諾	ネパール	男性	留学生	有（外食）	2023/3に4年制大学卒業予定 ⇒コロナウイルスの影響で学費が払えず、2020/3に中退	東京都	富山県	N2
			内定承諾	ベトナム	女性	留学生	有（外食）	2021/3に専門学校卒業	大阪府	富山県	N2
障害者支援施設石露の里	介護業	熊本県葦北郡芦北町	内定承諾	ネパール	男性	特定活動	有（介護）	2020/7より、難民申請を2回 行っており現在は特定活動（3 か月、就労不可）にて在留中	神奈川県	熊本県	N4（ただし会話についてはN3相当）
			内定	フィリピン	男性	技能実習生	無	2021/4に資格取得予定	静岡県	熊本県	N2
社会福祉法人岩蔵の郷	介護業	京都府京都市	内定承諾	ネパール	女性	留学生	有（介護）	2021/3に日本語学校卒業	千葉県	京都府	N3

(2) マッチング支援の実施

支援先事業者に対しては、原則として「図1 マッチング支援の実施イメージ」に示したステップを踏んでマッチングに向けた支援を行った。具体的には、支援候補事業者に対してマッチング支援について説明し、支援希望を確認した後、「初回面談」を行って人材要件等をヒアリングした上で支援方針を決定。人材募集を行い、応募者についてFVCにて事前先行を行った上で、支援先事業者に候補者を紹介。「会ってみたい」となった候補者が現れたら、「選考会」（予め決めた日に複数の面談を設定する「One day 選考会」または候補者があらわれるたびに都度紹介する「個別紹介」）を設定。「選考会面談」にて、支援先事業者に対し面談に向けた準備やアドバイスをを行い、選考会を実施。その後、内定、内定承諾まで、支援先事業者および候補者に対してフォローを行った。

支援実施事業者は19社※、業種別内訳は、介護6社、飲食料品製造3社、農業3社、産業機械製造2社、電気・電子情報関連産業2社、漁業2社、外食1社である。

支援先事業者それぞれの各ステップの人数（応募者数、紹介者数、面接参加数、内定者数、内定承諾者数等）は下図のとおり。

※当初20社でスタートしたが、先方事情（仕事の繁忙期のため時間が割けない）により1社辞退があった。

図表 X-4 各ステップの人数詳細（支援先事業者別）

No	企業名	分野	応募者	企業 提出人数	面接 予定人数	面接 参加人数	一次 面接通過	内定	内定承諾
1	社会福祉法人アドベンチスト福祉会	介護業	63	3	3	3	0	0	0
2	社会福祉法人至宝会	介護業	34	5	4	3	1	1	1
3	合同会社長栄	漁業	38	2	1	1	0	0	0
4	有限会社久保田園芸	農業	41	2	2	1	1	0	0
5	有限会社エール	産業機械製造業	46	8	8	5	5	4	2
6	株式会社ピリオンフーズハヤシ	外食	34	4	4	3	3	3	3
7	株式会社大森淡水	漁業	21	0	0	0	0	0	0
8	株式会社倉敷さのこ園	農業	21	0	0	0	0	0	0
9	障害者支援施設 石路の里(つわぶきのさと)	介護業	24	4	4	3	1	1	1
10	株式会社伸光製作所	電気・電子情報関連産業	18	4	4	0	0	0	0
11	社会福祉法人城南会	介護業	28	1	1	0	0	0	0
12	鳥取電子株式会社	電気・電子情報関連産業	25	3	3	3	3	0	0
13	社会福祉法人武蔵野会	介護業	16	9	8	8	3	0	0
14	印南養鶏農業協同組合	飲食物品製造業	16	1	1	0	0	0	0
15	株式会社杉田農園	農業	12	1	1	0	0	0	0
16	社会福祉法人岩蔵の郷	介護業	28	3	3	2	2	2	1
17	株式会社木島エージェンシー	飲食物品製造業	34	3	2	1	0	0	0
18	安藤鉄工株式会社	産業機械製造業	24	4	1	1	1	0	0
19	高木工業株式会社	飲食物品製造業	26	2	1	0	0	0	0
		合計	549	59	51	34	20	11	8

(3) マッチング支援のプロセスにおける課題抽出

① 事業者側の課題

マッチング支援を通じて抽出された支援先事業者側の課題としては以下が挙げられる。

- ・ ほとんどの企業が自社の求める人材に対して、そもそものようにして最初の接点を持つことが出来るか全く感触を持っていない
- ・ 外国人材の採用・受入実績が無い企業は、特定技能制度に関する理解が非常に弱い
- ・ 地方企業は、自社がある地域に国内の外国人材が本当に来るのか不安な声が聞かれた（特に、中四国、九州エリアの企業に多かった。一方で、今回の支援先企業に北海道、東北地方が入っていなかったため、その地域の企業も同じような不安を持っているのかまでは不明）
- ・ 高度人材に比べて、国籍や性別を限定して採用を希望する企業が圧倒的に多い
- ・ 加えて、まだ特定技能でどういう人材を採用出来るのかの肌感が無いため、求める人材要件（日本語要件、経験）がかなり高い企業もあった（株式会社伸光製作所）
- ・ 農業や漁業に関しては、そもそも人気がない上に仕事内容で候補者がより一層絞られる。加えて、技能実習2号修了者の切り替えが主になって来るものの、特にこの2業種は管理組合が強い傾向があり、所属していた企業、或いは組合内で特定技能になるというケースが多い。よって、国内人材からのマッチング難易度は非常に高い。
- ・ 給与について、「日本人と同等かそれ以上」という条件は満たしているものの、企業が提示する給与がその都道府県の最低賃金×所定労働時間というケースが多い。差別化を図り人材を獲得していく為には企業努力の必要性がある
- ・ 採用可否を決める上で、住居の問題が入って来るケースがある。特に物件数が潤沢にあるとは言えない地方部（障害者支援施設 石路の里）また、人材は採用レベルでも、住宅の問題から「同姓の組み合わせで」「同じ国籍・性別の組み合わせで」「複数名で」という希望があった（社会福祉法人アドベンチスト福祉会）

- ・ 登録支援機関が見つけれず、受入に不安を持つケースがあった（「この地域で、介護の分野で実績のある登録支援機関を見つけられない」等）（社会福祉法人至宝会）

② 外国人材側の課題

マッチング支援を通じて抽出された外国人材側の課題としては以下が挙げられる。

- ・ 特に技能実習生は、特定技能制度についての理解度が著しく低い。その中で、給与に対する期待値が高過ぎる傾向がある。月給が20～25万円を望む声が多かった。
- ・ 一方で留学生にとっては、特定技能の在留期限が「最大5年」という点が応募する上でボトルネックという候補者が多数存在（もっと長く日本で就労を希望）。
- ・ 現在保有している在留資格の期限、並びに収入維持の観点から、当社との最初の接点から企業の選考が終わるまでの期間が長いと候補者は他企業の内定を承諾し辞退となるケースがあった（社会福祉法人武蔵野会）
- ・ 住んでいる地域、並びに個人差は勿論あるが、現在在留している都道府県から外に出たくない候補者も一定数いた（当社で直接話しをした候補者の約20%）。特に、東京、名古屋、福岡の居住者は、「他県には行きたくない」という傾向が強かった。
- ・ 技能実習生に限定する課題だが、当社のようなエージェントからサービスを受けることに対して候補者側に警戒心があることを感じた。その背景として、技能実習生は来日する際に多額の借金をしていることが多く、「サービスを受けるとお金がまた掛かる」というマインドセットが存在すると思われる。それによって、興味はあるはずなのに、詳しい話をし始める前に電話が切れてしまうケースがあった。
- ・ 専門学生、日本語学校の留学生、昼間は授業、夕方～夜はアルバイトという行動特性が顕著にあり、休日外のコミュニケーションが取りづらい傾向がある。メールでの返信率は、高度人材領域で支援している方々よりも明確に低い。
- ・ 高度人材のマッチングと比較すると、選考結果が出る以前に途中で連絡が途絶えるケースが圧倒的に多い。理由は様々だが、一番多かったのは「想定していたよりも給与が安い」というものだった。
- ・ 通信端末（携帯電話）を友人同士でシェアしているため、本人とのスムーズなやり取りが困難な候補者がいた
- ・ 特に技能実習生は自身の携帯電話番号を持っていない方もおり、現所属企業の代表番号で登録するケースが見られた
- ・ 定期的にメールを見る習慣が低いため、基本的なコミュニケーションは通話に頼らざるを得ず、マッチングに向けた手間は掛かる。
- ・ 地方都市に対して、知らないが故に応募を躊躇う候補者が複数いた。
- ・ 特定技能での就職を希望しN4レベルを保有していても日本語でのコミュニケーションが難しい候補者もいる。文字から情報を取る習慣があまりないのではないかと感じた。
- ・ 一方で、何らかの理由でJLPTを取得していないものの、会話レベルでJLPT N3相当あり、日本語での面接可能な候補者もいる。実際に会話し判断する必要性を感じた。

③ 業種（分野）による傾向・違い

外食業	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>応募者を集めやすく、うち試験合格者も比較的多い。</u> ・支援先(1社)については、<u>内定承諾者がありマッチング支援終了。</u> ・現状、在留者数が2020年12月時点で998名に対して8,892名が国内で試験に合格している。<u>海外からの採用に頼ることなく、外食分野に関しては今後も国内在住の外国人材からの人材供給が可能と推測</u>
介護	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>当初の懸念に反し応募者を集めることは出来た。</u>支援先6社中、5社については人材を紹介できており、うち2社については内定承諾に至りマッチング終了。 ・ただし、<u>企業側に国籍限定など強いこだわりがあると、なかなかマッチングに至れない。</u>モンゴル籍へのこだわりが強いNo.11(城南会)については最終的なマッチングには至らない結果となった。 ・現状、在留者数が2020年12月時点で939名に対して5,195名が国内で試験に合格している。加えて、海外でも10,363名が試験合格済み。<u>介護は中長期的に見てもニーズが非常に高い業種である為、入国制限が解除された後は、海外からの人材受入も並行して進むことが望ましい</u>
飲食料品製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・外食、介護に加えて飲食料品製造業は、<u>日本人学校や専門学校の学生に人気があり、また、特定技能試験の難度も比較的安く、かつ試験回数も多いことから、比較的的人材を集めやすい。</u> ・現状、在留者数が2020年12月時点で5,764名に対して技能実習からのルートが5,586名。それに加えて5,177名が国内で試験に合格している。また、海外でも7,501名が試験合格済み。<u>飲食料品製造は人材側の供給は他業種に比べるとハードルは低い。海外での試験合格者も多いが、技能実習生からの特定技能、国内留学生などが試験合格で就労を希望する現状を見ると、国内居住者だけでも目標達成出来ると推測</u>
農業	<ul style="list-style-type: none"> ・非常に人材を集めにくい（農業に関心を持つ人材はいても、支援先の「きのこ」「ハーブ」については、仕事について説明すると、彼らの持つ農作業のイメージ（野菜や果実の収穫）と違うという反応が見られた）。 ・企業側も、<u>試験に合格しているか、即戦力（経験）などと要件が厳しく、応募者とミスマッチが多い。</u> ・漁業分野は国内での技能試験が実施されておらず、現状においてはほぼ技能実習生という事実がある（2020年12月時点で、220名中218名が技能実習生ルート）。かつ、この技能実習生は管理組合が強くグリッパしている傾向が強く、他地域、他企業へ移るものの難易度が高い。<u>現状では海外からの新たな人材獲得に注力した方が効率的と思われる</u>
漁業	<ul style="list-style-type: none"> ・農業分野については、<u>入国制限の影響もあり現状においてはほぼ技能実習生という事実がある（2020年12月時点で、2387名中2350名が技能実習生ルート）。</u>かつ、この技能実習生は管理組合が強くグリッパしている傾向が強く、他地域、他企業へ移るものの難易度が高い。<u>漁業同様、現状では海外からの新たな人材獲得に注力した方が効率的と思われる</u>
製造3分野	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>特定技能試験の難度が高いため、同分野での技能実習経験者でないとマッチングは難しく、企業側も採用に慎重。</u> ・特定技能の合格者や、同分野の技能実習経験者の応募はほとんどない（よほど実習先に不満がある場合を除き、転職しないのではないかという印象）。 ・<u>他分野からの受験でマッチングするには時間が必要（少なくとも3か月～</u>

	<p>6か月)。たとえば、留学生で無資格の応募者に対し、卒業後は特定活動に資格変更し、アルバイトという形で給料を払いつつ技能訓練をし、試験にチャレンジさせるといった提案が企業側からあったケースも。</p> <p>ただし、外国人材側がそれを望むかという問題はある（技人国での就職希望が強い）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業側からは、「(製造3分野は) 特定技能試験の難度が高すぎる」「現場のニーズをとらえていない」といった声も。 ・製造3業種については、<u>素形材産業、産業機械製造、電子機器情報関連産業</u>ともに、現状においては在留者数の全員が技能実習生という事実がある(2020年12月時点)。かつ、国内におけるこの3業種の試験合格者数はわずかに13名。現状では、技能実習生以外はほぼ難しく、技能試験の難易度を落として門戸を広げるのか否かの判断が求められる。
--	---

(4) 行った支援の内容、効果のあった支援や取組の工夫等

① 支援先事業者に対する助言・アドバイス

支援先事業者に対し、以下のような助言・アドバイスを行った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援企業が属する業種の、現時点における在留者数並びにどのような経路（技能実習2号修了者 or 試験合格者）から来ているのかというマーケットデータの共有 ・ 国籍、性別など、募集する人材要件を絞れば絞るほどマッチング確度は下がること ・ 特定技能での就職を希望する外国人材が企業選定の上で重要視していること： <ul style="list-style-type: none"> i 勤務地（都道府県、都市）、ii 給与、iii 仕事内容、iv 会社規模、v 企業文化、vi 住宅面のサポート、vii 外国人社員の人数 <p>※当社サービスに登録する外国人材へのアンケート結果に拠る。重要度が高い順。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方の企業であっても、給与や福利厚生を含めた労働条件次第では人材獲得の可能性は高まるので、その点で企業努力が可能ならば是非検討すべきこと ・ 国内在住の特定技能候補の外国人材は、在留期限に限りがあることが多いため、オファーを受けた後の意思決定が早い。採用企業にとっては良いことでもある一方で、選考ステップが多い、選考期間が長いと有力な候補者を採用し損ねる可能性が上がる為、面接には採用決定権のある方（経営者、施設長、工場長）に同席頂き、出来るだけ1回で採用可否を意思決定することを強く推奨した。
--	--

② マッチングの方法について

マッチングの方法として、①面談日程を1日とし、同日に複数名との面談開催する「One day 選考会」方式と、②有力な候補者が出て来た際に都度ご紹介し、都度面接を実施していく「個別紹介」方式の2パターンで実施した。

実施してみたところ、特定技能人材は意思決定のタイミングが早い傾向があるため、「One day 選考会」まで待つよりは、有力な候補者が出て来た際に出来るだけ早く面接の場を設ける「個別紹介」のほうが決定確度は高いという傾向があった。そのため、事業者側が対応可能であれば、都度面接を実施する方式を推奨する。

（たとえば、障害者支援施設石路の里では、当初8名の候補者から面接参加の意思確認が

取れていたが、「One day 選考会」の実施まで10日ほど時間が空いていたところ、3名が辞退となってしまった。）

③ 外国人材の募集、スクリーニング

外国人採用経験が殆どない事業者もあったため、面談に向けて以下のような具体的な質問集を共有した。

■ 人柄を見る質問

- ・日本で働きたい理由を教えてください。
- ・自分の国の好きなところを教えてください。
- ・あなたが好きな日本の料理を教えてください。
- ・あなたがこれまでに、頑張ったことを教えてください。
- ・仕事でストレスを感じたことを教えてください。

■ スキルなどを確認する質問

- ・もしあれば、自分の国で会社で働いた経験について教えてください。
- ・（留学生の場合）アルバイトの経験について教えてください。
- ・（留学生の場合）日本の学校で、どんなことを勉強しましたか？
- ・日本語を勉強するために、努力していることはありますか？

■ 志望動機や条件を確認する質問

- ・この会社に興味を持ってくれた理由を教えてください
- ・あなたのアピールポイントや、強みを教えてください。
- ・会社を選ぶとき、一番大切な条件は何ですか？
- ・残業することがありますが、残業があっても大丈夫ですか？
- ・休日出勤することがありますが、休日に出勤があっても大丈夫ですか？
- ・勤務地はxxです。xxでも大丈夫ですか？

■ 採用が可能かを確認する質問

- ・××業（外食業、飲食料品製造業など）の特定技能1号技能測定試験は、合格しましたか？
- ・JLPT（日本語能力試験）は何ですか？
- ・いつから仕事を開始することが出来ますか？（現在の在留資格も確認）
- ・（留学生の場合）アルバイトはどれぐらいしていますか？週に何時間していますか？
- ・（留学生の場合）学校を卒業した後、アルバイトはしていませんか？
- ・あなたの家族は日本で働くことをどのように思われていますか？

④ その他の工夫

選考会前に行う事前面談において、支援先事業者に改めて認識頂き、内定承諾後のアクションを滞りなく進めて頂くために、以下の内容を伝えた。

■ 雇用における注意点

企業が外国人を受け入れる為の基準

○外国人と結ぶ雇用契約が適切であること

- ・報酬の額や労働時間が日本人と同等以上

- 企業自体が適切であること
 - ・法令等を遵守し「禁錮以上の刑に処せられた者」などの欠格事由に該当しないこと
 - ・保証金の徴収や違約金契約を締結しないこと
- 採用した外国人を支援する体制があること
- 採用する計画が適切であること
- 就労開始までの流れ（日本国内に在留している外国人を採用するケース）
 - 外国人が該当試験に合格または技能実習2号修了
 - 特定技能外国人と雇用契約を結ぶ（登録支援機関を活用する場合は委託契約の締結）※1
 - 支援計画を策定
 - 在留資格変更許可申請を地方出入国在留管理局へ行う
 - 「特定技能1号」へ在留資格変更
 - ※原則は外国人本人に拠る申請。申請等取次者として承認を受けた場合、取次可
 - 就労開始
 - ※1 契約締結後に、事前ガイダンス、健康診断を実施

(5) 課題解決事例の創出

① 至宝会（介護業）のケース

富山県で3つの介護施設を運営する社会福祉法人至宝会は、日本人介護人材の採用が非常に難しい状況下、外国人介護人材の受入れを検討し始めたタイミングで当事業を知り、JTBのイベントでは1名も採用に至らなかった為当マッチング支援に応募。最初にご連絡を頂き、支援開始当初から積極的にお取り組み頂いた。

現時点では外国人労働者が一人もないため、今回採用する方は、将来的には外国人の介護リーダーを目指して、特定技能介護から介護福祉士を取得し、国内の法人で永年勤続してもらえる可能性を感じる方を採用したいという意向を持っていた。外国人採用自体が初めてのため、初回面談において当社から外国人労働者全体のマーケット特徴、特に介護を取り巻く需要の高さをお伝えし、選考時点では出来るだけ幅広く面接頂くことで合意を得た。また、選考ステップが多いと有力な候補者が見つけれられても逃してしまうリスクが日本人よりも高いため、日本人の採用では通常実施している施設見学というステップを無くして頂き、選考は2回（一次面接は人事、最終面接は施設長）として頂いた。また、初めての外国人採用ということで、内定後に発生して来る様々な書類の準備、諸手続きに不安を持たれていることが伝わって来た為、それらに対しても質問に一つひとつ回答することで、企業側の安心感を醸成していった。

マッチングに向けては、まずは母集団を増やすために当社データベース登録者、SNS広告から介護にエントリーがあった方に幅広く募集を掛け34名の応募意思を獲得。当社の事前面談を合格した4名と企業が面接。One day 選考会で面接した最初の2名は不合格だったものの、追加でご紹介した3人目の候補者が一次面接に合格。1週間後に最終面接を実施し内定。採用通知書の書き方も当社よりレクチャーさせて頂いた。内定確定後もスピーディーにフォローすることで最終的にこの1名が内定承諾まで至った。タイムリーな結果の共有と、一次面接～1週間で最終面接の実施というスピーディーな展

開が功を奏し、途中辞退することなくマッチングまで繋げることが出来た。実際に企業が外国人材と面接をする前に、当社と事前面談を実施し、その際に外国人材の特徴を当社から事前インプットをすることで「よりイメージを持って面接に臨むことが出来た」というコメントを企業から頂いた。

② 石路の里（介護業）のケース

熊本県葦北郡で障害者支援施設を運営する石路の里は、求人募集を出しても思うように応募が集まらない中、新たな人材採用の手段として外国人の検討を開始。外国人材に任せたい仕事内容が技術・人文知識・国際業務の在留資格には合致しないため、特定技能制度の活用に見出した。今回のマッチング支援に正式申込か否か、当社との初回面談実施時点では確定していなかったが、面談の中で先の JTB イベントとのマッチング支援スキームの違い、当社のこれまでの外国人採用支援実績、内定に至った後も当社より具体的なアドバイスをさせて頂けることに確かな価値を感じて頂き、お取組を意思決定頂いた。

初めての外国人採用のため、まずは2名の人材採用を目標に支援を開始することにした。また、国籍や性別等に制限は設けず、人柄や性格が施設のカルチャーと合致するかどうかを基準に見ていくことで合意をした。

マッチングに向けては、まずは母集団を増やすために当社データベース登録者、SNS 広告から介護にエントリーがあった方に幅広く募集を掛け24名の応募意思を獲得。その中で、当社の事前面談を合格した3名とまずは面接。尚、元々は8名の外国人材から面接参加意思を取っていたが One day 選考会でのスケジュールまで約2週間の期間があった為、その間で5名が他社内定により面接参加辞退という状況が起こってしまった。改めて介護業界の決定スピードの速さを強く感じた。

外国人材との面接に先立ち、事前面談を実施。面接の進め方と同時に、改めて特定技能人材を採用する際の注意点、採用決定後、入社までに必要な諸手続きの概要を時間軸に沿ってご説明した。

初回面接に参加した3名は、結果的には1名が内定、1名が保留（まだ技能試験に合格していないため）、1名が不合格という結果になった。面接においては、事前に準備頂いた会社紹介資料を活用しながら説明し、シフト区分により異なる細かな手当部分など、外国人材側も報酬の仕組みを良く理解しているのが印象的だった。口頭の説明だけだと正しい理解がなかなか難しいこともある為、こうしたアプローチは理解を促すために有益だと改めて感じた。その後、追加でご紹介したもう1名に関しても面接を合格し、内定となった。しかし、2人目に関してはまだ技能試験に合格していないこともあり、正式には試験合格後の採用となる見込である。

しかし、ここで最初の内定者に問題が発生した。内定者が住民税を滞納していたことが発覚したのだ。それ以外にも金銭的な面で幾つかの不安（例えば、現居住地である神奈川県厚木市から石路の里がある熊本県葦北郡までの移動交通費）が生じた為、改めて当社で内定者をフォロー。不安点をどう解決出来るか一つひとつ丁寧にコミュニケーションをし、結果的には滞納していた住民税の支払も済ませ、無事にステップを進められ

ることになった。企業との面接前にも在留資格のステータスや在留期限など一通りの確認はしているが、特にお金が絡むようなプライベートなことまでは外国人材側も話したことが多いため、内定が確定した時点で正確に把握することが大事になる。

また、この内定承諾の意思決定段階では、企業側においてもクリアすべき問題が生じた。具体的には住居の問題である。施設がある地域には入居可能な物件数が少ないこともあり、外国人材の住居確保のために不動産会社と交渉する都合、内定者の意思決定を急ぐ必要が生じたのだ。今回、最終的には万事うまく治まったが、今後、地方企業、地方の介護施設での外国人材活用が増える中では、同様の事態は発生し得ることを理解しておく必要がある。

今回は、特定技能人材の採用はもちろん、外国人材採用自体が初めてで、制度の詳細を正しく理解出来ていないことなどを当初からお伝え頂いていた為、その前提に立って当社からも様々な情報や資料を提供させて頂くことが出来た。理想的なマッチングを実現していくには、初期段階でその企業の現在地に関して相互理解を深めた上で開始する重要性も改めて認識することが出来た。

③ 有限会社エール（産業機械製造業）のケース

鹿児島県指宿市に本社・工場を構える有限会社エールは、地方過疎化問題や都心部との賃金格差が原因でここ数年人手不足を課題としてかかえていた。元々技能実習生の受入経験はあるものの、特定技能人材の受入は行ったことがなく、採用を検討してはいるもののマッチング方法に苦戦しているタイミングで当事業を知った。JTB主催のイベントでは居住地（海外在住）とスキル面（既に特定技能の該当資格を保有している、又は該当分野の技能実習2号を修了している候補者の発掘）がネックとなりマッチングに繋げることができなかったため、当マッチングサービスに応募した。

当社ではヒアリングした内容を元に、当初幅広い母集団に対してアプローチを行いスキル面でマッチングしそうな候補者の獲得を目指した。

マッチング支援では、まず母集団を増やすために当社データベース登録者、SNS 広告から当広告にエントリーがあった方に幅広く募集を掛け 46 名の応募意思を獲得。しかし応募意志のあった候補者の中には有資格者や対象となる技能実習分野の終了予定者はおらず、2月中旬時点では今後資格取得を予定している候補者 1 名のみを企業面接に招待した。こちらの 1 名に関して日本語スキル・人物面では高い評価をいただいたものの、資格取得の難易度、支援にかかるコスト等を考えると採用を現実的に考えることが難しいため内定の決断には至らなかった。

そこでマッチング支援の方針を再度戻し、スキル面でのマッチングに重点を置き引き続き Facebook 広告を実施した。結果、対象分野の技能実習生（2号を修了予定）1名からの応募意思を獲得し、同候補者の友人3名の紹介を得たことで計4名を企業との面接に繋げることが出来た。

面接の結果、4名とも内定の知らせをいただいたが、企業の提示する雇用条件と候補者の求める条件が合わず内定承諾の手前で一旦は保留となってしまった。当該企業は鹿児島県の最低賃金にて基本給を設定しているため、候補者たちは現在よりも月々の手取

り額が減り、生活水準が低くなることを懸念していた。当社としては、基本給を引き上げることは難しいということは十分理解しつつも手当の部分で候補者に寄り添える部分があるようであれば雇用条件に追加していただくよう依頼した。結果、住宅費用を企業が全額負担すること、鹿児島県までの交通費負担を採用条件に追加していただき、4名の候補者のうち2名の内定承諾に至った。

特定技能は、地方企業、中堅企業の人手不足の解消を目的としている。地方企業の場合、最低賃金をベースに報酬を設定していると、どうしても給与面で見劣りしてしまうという事実がある。但し、そうした場合であっても今回のエールの事例のように、企業努力によって諸費用を負担してあげること、そして何よりそうした姿勢を実際に見せることで、意思決定に導くことも出来るという事例となった。

④ ビリオンフーズハヤシ (外食)

ビリオンフーズハヤシは岐阜・福井・石川を中心に約20店舗の飲食店を保有している。当該企業は提携している登録支援機関(株式会社廣濟堂ビジネスサポート)に特定技能人材の採用～VISAの切り替え業務までを一括で委託している。コロナウイルスの影響で海外からの採用が出来ず、日本在住かつ外食資格を保有している候補者とのマッチングに苦戦していたところ当事業を知り、JTB主催のイベントでは有資格者と1名もマッチングすることが出来なかったため当サービスに応募があった。

当社では、既に保有しているデータベースに加え Facebook 広告を幅広く実施することで資格保有者との接触機会を増やす方針にてアプローチを行っていった。

外食分野は他業種と比べると国内在住外国人材からの人気が高いことも有り、当社データベースからは34名の応募を獲得した。応募総数は一定数獲得出来たが、一方では資格保有者、勤務地(福井・岐阜)への引っ越し、都心との給与格差がネックとなり応募意志の獲得には苦労した。結果、当社内で候補者との面談を何度か繰り返し、企業のアピールや地方で働くメリットを訴求することで企業面接に3名を繋げることができた。

面接結果としては、ご紹介した3名とも内定という結果になり、候補者側も全員内定承諾に至った。当社内で事前に日本語レベル・人物面でスクリーニングをかけたことが上手く働き、3名とも面接開始10~15分時点で好感触を持っていたようで、面接当日のうちに内定が決まった候補者もいた。

当該企業はパート・アルバイト含め約300人の社員を抱える大きな企業であるが、特定技能人材に関しても企業代表が直々に面接を実施した。また面接の段階から登録支援機関も同席するため採用～内定、内定～VISA切替手続きまでの流れが非常にスムーズに行われている点が印象的であった。

3. 小括・得られた示唆

(1) 企業、技能実習の監理団体、登録支援機関に課題

特定技能には、①受入企業、②外国人材、③登録支援機関、④送出し機関、⑤監理団体という5つの存在があるが、このうち特に①④⑤に課題があることを本事業を通じて一層強く感じた、とFVCは述べている。

企業は特定技能活用のメリットを十分に理解しているとは言えず、特に中堅企業、地方企業への啓蒙はより一層重要と思われる。

また、分野によっては技能実習2号修了者からの移行が重要な分野があるが、監理団体にとっては技能実習よりも経済的なメリットがないため、特定技能に対して積極的なスタンスを持ち、協力的な姿勢で取り組んでいるところは少ないと感じられる。

特定技能制度の拡がりにとっては、監理団体とも協力関係を構築していきながら、特定技能制度の良さを受入企業に対して共に広めていく活動も求められると思われる。

(2) 在留期間の制約

在留期間について、現状では、建設分野、造船・船用工業以外は最長でも5年という区切りがあるが、企業や外国人材としては在留期間の見直し（延長ないし撤廃）が望まれる。最初の5年間における勤務優良な者、或いは5年間に日本語能力検定N1を取得する等、何かしらの条件は付けるべきと思うが、特定技能の資格で就労する外国人材を雇いたい事業者、および特定技能の資格で働きたい外国人材を増やし、マッチングを増大させる上で、在留期間を見直すことはひとつの有効な方策と考えられる。

(3) マッチングの可能性

人材確保面での課題を抱える“難しい”事業者を対象とし、さらには2カ月間という短い支援期間でも、分野や企業次第では一定のマッチング成果をあげることができた。支援にあたったFVCは、時間さえあれば、当事業を通じて年間数百名規模のマッチングを実現していける実感を持てたとしている。このことは、定技能制度の浸透と実際のマッチングを増やしていく上で、明るい見通しを持てる材料といえる。

特定技能制度が始まって3年目に入るが、マーケットには特定技能で就労希望の豊富な外国人材（約15万人/年、日本語・専門学校年間卒業生約5万人、技能実習生2・3号修了見込み約10万人）と、就労をサポートする登録支援機関（約5,500社）が増えている。当事業が継続される際には、国内在住の外国人材にフォーカスし、よりマッチングに軸足を移した取組が必要と思われる。

事業2

コールセンター（外国人向け・企業等向け相談窓口）の運営

第 XI 章 外国人向け相談窓口の運営

1. 実施概要

(1) 設置・運営趣旨

特定技能に係る各種手続案内、コロナ特例措置の問合せの対応等、外国人等からの問合せ・相談等に丁寧に対応し、制度説明等をワンストップで行うことにより、分かりにくい制度との印象をなくし、外国人が日本で働く上での疑問を解消し、必要な情報を提供することを目的として設置した。

また、相談記録による外国人の実態、ニーズなどの定量・定性データを蓄積し、外国人が日本での求職活動を適切に行えるようになり、特定技能外国人として就職、定着することに寄与することと、相談内容をもとに作成する FAQ をポータルサイトに反映し、利用相談者の利便性を向上させて、利用者の信頼を獲得することも目的としている。

(2) 相談窓口体制

① 相談窓口実施概要

本業務は、株式会社インジェスター（本社：東京都千代田区）に委託の上で実施し、9月23日（水）より問合せ受付を開始した。

対応言語は、日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、（カンボジア語）、インドネシア語、ネパール語、ビルマ語、モンゴル語、（シンハラ語）、（ウルドゥー語）であり、17人の相談員が対応をした。（注：（括弧）内は特定の曜日のみ対応）

また、コールセンター業務全体を統括する責任者を配置するとともに、問合せ及びその対応を傍聴して適宜アドバイスをするための「スーパーバイザー」を配置し、回答の品質管理に努めた。なお、システムですべての通話を録音しており、録音データは内容確認に役立てるとともに、相談員のスキルアップに活用した。

相談業務の実施時間は、毎週火曜日～土曜日の午前11時00分から午後7時00分 までとして、月曜日、日曜日及び祝日は休日とした。

図表 XI-1 コールセンターのチラシ

特定技能制度の利用をサポートするための

コールセンター

特定技能の在留資格で働きたい外国人の方、特定技能で外国人を雇用したい企業の方で、手続など分からないことがあるときは、電話してください。書類の書き方や手続など13言語で丁寧に対応します

開始日 2020年9月23日（水曜日）

曜日と時間 曜日：火曜日から土曜日まで
時間：午前11時から午後7時まで
（日曜日、月曜日、祝日は開いていません）

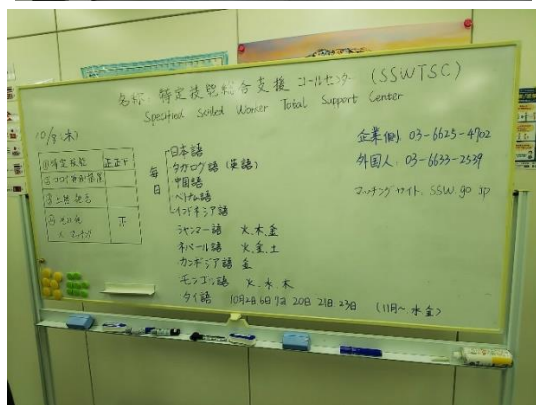
ことば 日本語、ベトナム語、中国語、英語、タガログ語、
(Tiếng Việt) (中文) (English) (Tagalog)
タイ語、ネパール語、インドネシア語、ビルマ語
(ภาษาไทย) (नेपाली) (Bahasa Indonesia) (မြန်မာ)
ベンガル語、シンハラ語、カンボジア語、モンゴル語
(বাংলা) (සිංහල) (ភាសាខ្មែរ) (Монгол хэл)

TEL

03-6633-2539 (外国人の方)
03-6625-4702 (企業の方)

出入国在留管理庁

② コールセンターの様子



(住所：新宿区新宿 6-29-8 新宿福智ビル 4階)

③ システムの概要について

- ・システムは基本的にクラウドで管理されており、電話がクラウドに入ってシステムに流れてくるイメージ。電話が入ると音声ガイダンスで言語が振り分けられて、担当につながる。
- ・クラウドであるためブラウザで動く。短期間での設置が可能になるとともに、自宅でも仕事ができる。(コロナ拡大に備えた BCP 対策もなされている)
- ・電話内容は「モニタリング」機能があり、対応状況をスーパーバイザーが横から聞くことができる。状況を聞き取って、的確なアドバイスが可能である。
- ・すべての記録は録音されている。手が空いた時は他の人の録音を聞くことで、対応方法を確認・学習できるようにしている。
- ・現状は、同時に 20 件まで対応できるが、システム的には 200 人でも 300 人でも可能である。(コール数の増減に応じた対応が可能)

④ オペレータの労務管理について

- ・コールセンターが 11～19 時の営業のため、その 15 分前には出るようにしており、朝礼をした後で開業するようにしている。休憩時間は半分ずつずらしている。
- ・オペレータは現在 20 人程度であるため、同時に 20 件までは受け付けられる。ただし、回答を保留して調べてかけなおす場合は受け付けられない。

⑤ コロナ禍下での工夫

- ・実施拠点のオペレーションルームおよび休憩室等には、新型コロナウイルスの感染防止対策として、飛沫感染防止用のアクリル板の設置、入退室時の検温、定期的な換気等を実施して感染防止に努めた。
- ・2021 年 1 月 12 日以降に東京都に発出された緊急事態宣言中は、相談員の 75%をリモートワークに移し、運営を適切に継続しながら、感染リスクを低下させる対策を実施した。

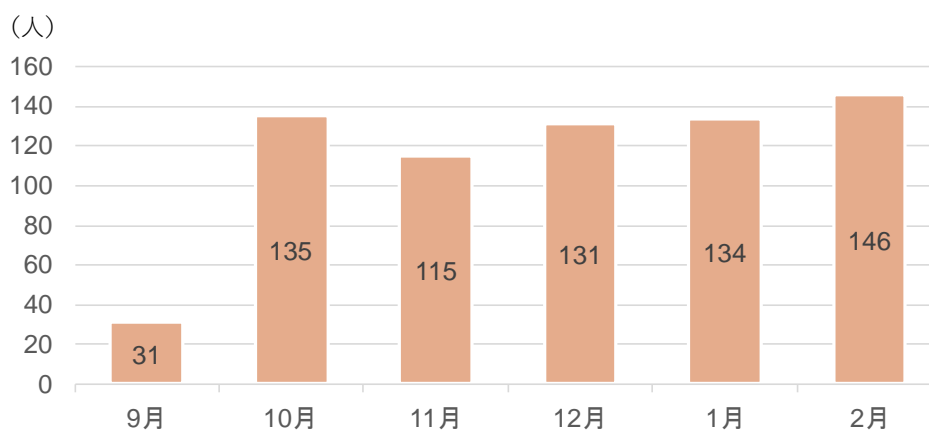
2. 実施報告

(1) 問合わせ件数

① 利用者数推移

概ね1日あたり5～6件程度で推移しており、10月以降は月当たり110～150件であった。

図表 XI-2 コールセンターの利用者数推移



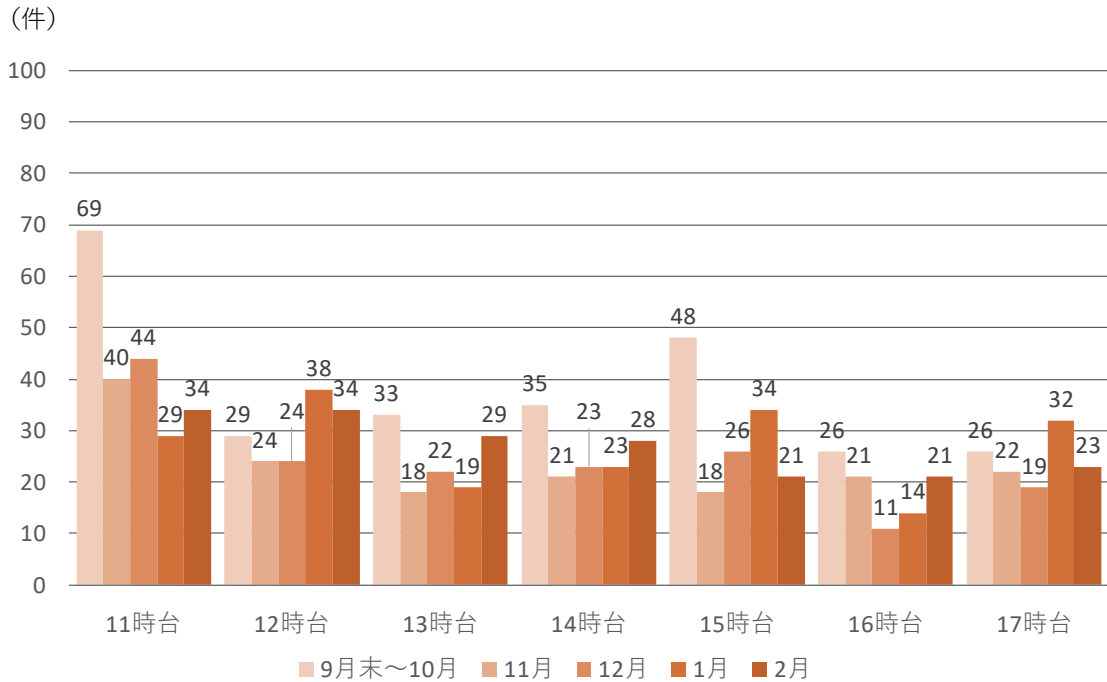
図表 月別問合わせ件数

区分	外国人	累計
9月 (9/23～9/30)	31件 (5件/日)	31件 (5件/日)
10月 (10/1～10/31)	135件 (6件/日)	166件 (6件/日)
11月 (11/1～11/30)	115件 (6件/日)	281件 (6件/日)
12月 (12/1～12/31)	131件 (6件/日)	412件 (6件/日)
1月 (1/1～1/31)	134件 (7件/日)	546件 (6件/日)
2月 (2/1～2/28)	146件 (8件/日)	692件 (7件/日)

② 時間帯別着信状況

全国的に 11 時台の着信件数が最も多い一方で、18 時台の着信件数が最も少なくなっている。

図表 XI-3 時間帯別着信件数

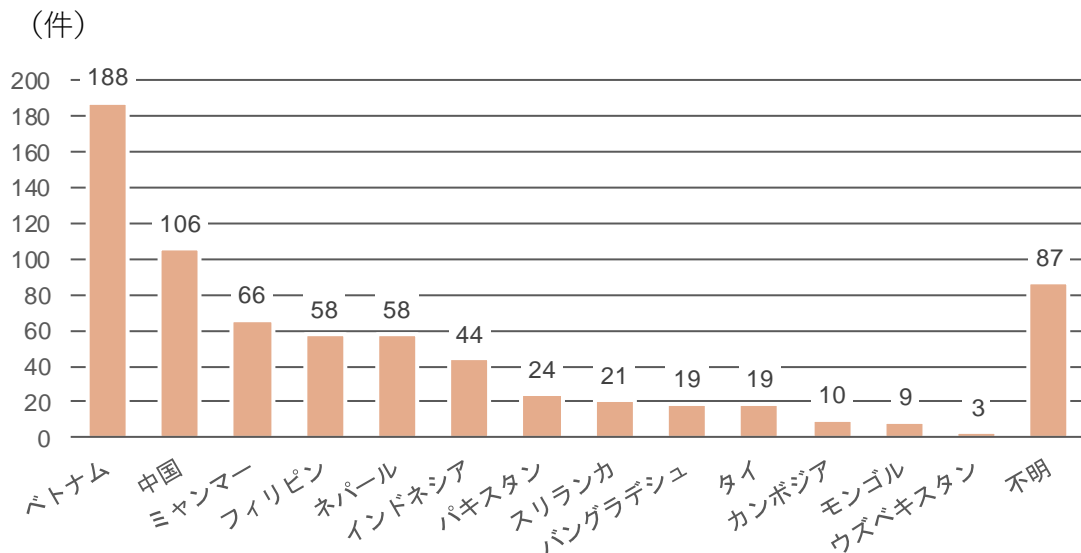


注釈) 着信件数は問い合わせ者や問い合わせ内容を問わずに、着信の単純累積値である。一方で問い合わせ件数の集計では、同じ方から同じ内容の問い合わせが複数回あった場合に1件としてカウントしている。こうした集計方法の違いから、着信件数と問い合わせ件数は一致しない。

③ 外国人の属性

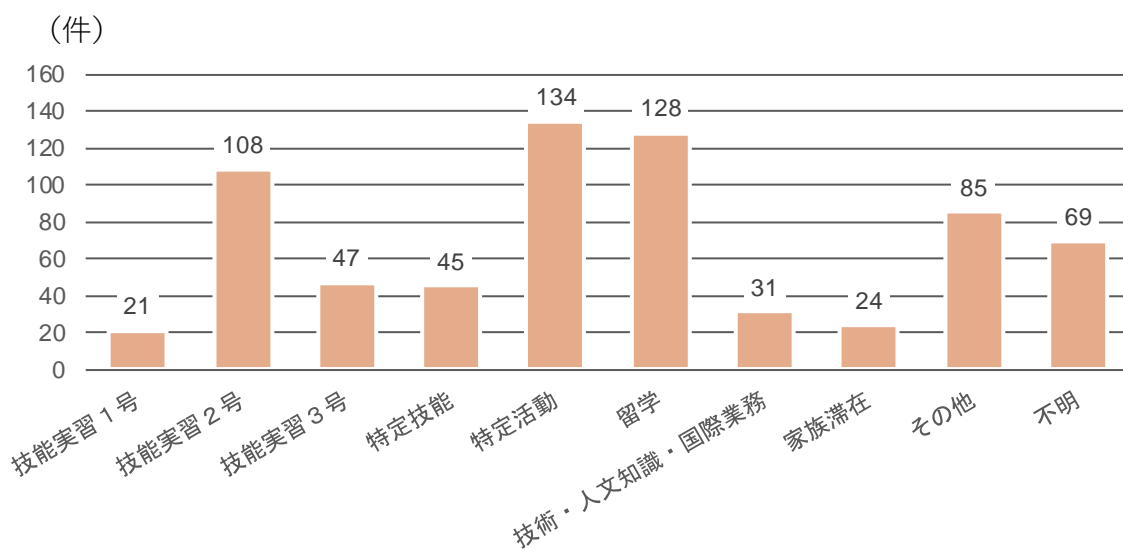
外国人利用者の国籍をみると、ベトナム、中国、ミャンマー、フィリピン、ネパール、が上位5位を占める。

図表 XI-4 国籍別延べ利用者数



通期における利用者の在留資格についてみると、技能実習1号、2号、3号が合わせて180人と、利用者全体の約1/4を占めている。

図表 XI-5 在留資格別延べ利用者数



④ 内容別問合わせ件数

内容別問合わせ件数についてみると、「特定技能について」が最も多くなっている。

中項目レベルの問合わせ内容についてみると、外国人からの問合わせ内容のうち、「特定技能の制度全般」(37.1%)、「在留資格」(21.1%)「マッチングイベント等」(14.1%)が上位3位を占めている。

図表 XI-6 内容別問合わせ件数（中項目）

区分	問合わせ内容		件数	%
	大項目	中項目		
外国人	特定技能	特定技能の制度全般	257	37.1%
		特定技能外国人の評価・試験	56	8.1%
		受入れ機関（労働条件など）	32	4.6%
		登録支援機関（生活支援など）	8	1.2%
		在留資格	146	21.1%
	コロナ特例措置	出国	3	0.4%
		在留	6	0.9%
	その他	マッチングイベント等	98	14.1%
		その他	87	12.6%

(2) 代表的な問合わせ内容

① 特定技能

図表 XI-7 代表的な問合わせ内容（特定技能）

■ 特定技能の制度全般

○ 手続き・条件について

- ・ 技能実習2号で、技能試験も日本語試験も合格した。しかし、会社側から契約を延長するつもりはないと言われた。特定技能在留資格に変更したいが、可能か。
- ・ 技能実習1号の実習計画が修了してから特定技能に変更可能か。
- ・ 大学4年間通っているが、コロナの影響で仕送りが止まって、大学を辞めて特定技能

在留資格を取ることができるか。

- ・ 観光ビザで特定技能に変更可能か。
- ・ 特定技能への資格変更の要件を教えてください。
- ・ 特定活動中の卒業生だが、税金が未納である。特定技能者の申請はできるか。
- ・ 今中国国内にいる。SNSなどで特定技能在留資格のことを知った。日本語能力試験 N4 と分野別の技能試験はこれから受ける予定である。希望分野は飲食料品製造業分野である。①技能試験は中国国内で受けられるか。②登録支援機関へ登録して支援してもらうのが得策なのか。
- ・ 日本にいるベトナム人は特定技能を申請する時に送出し機関を経由する必要があるか。
- ・ 特定技能者はいつから医療保険に加入すればよいか。
- ・ 建設分野の特定技能 2 号になるために、特定技能 1 号の 5 年間を終えなければならないのか。

○受入れ機関を探したい

- ・ 就職先の紹介はできるか。
- ・ 特定技能に切り替えたいが就職先がない。どうすればよいか。

○監理団体とのトラブル

- ・ 技能実習生 3 号を修了してから特定技能 1 号に変更したいが、監理団体から修了証明書、合格証書がもらえない場合はどうしたらよいか。
- ・ 監理団体が修了証明書を出してくれないし、機械検査の専門級合格証も実習先が預かっている。どうすればいいのか。

○退職や転職について

- ・ 退職して帰国したい場合の手続を知りたい。
- ・ 同じ分野で他の会社に転職するためにどのような手続が必要か。また、いったん帰国してから再度特定技能 1 号として日本に戻るることができるか。
- ・ 元技能実習生（2005 年ごろ）で現在特定技能 1 号（外食業分野）で働いている。同じ分野で転職したいが可能か。登録支援機関のスタッフに「できません」と念を押されたが、どうしたらよいか。
- ・ 特定技能外国人が他分野に転職したい場合の要件を教えてください。

○在留期間満了後について

- ・ 滞在期間の 5 年を過ぎたらどうなるか。
- ・ 特定技能 1 号は 5 年間しか働けないと聞いたが、5 年終わったら他のビザに変更できるか。特定技能 2 号の試験は 1 号より難しいか。

■特定技能外国人の評価・試験

○試験情報について

- ・ 特定技能の試験日と試験会場をどこで見ればいいのか。
- ・ 技能評価試験の受験資格を教えてください。
- ・ 技能評価試験の問題集は販売されているか。
- ・ 介護分野の技能評価試験と日本語評価試験を申し込みたいが、どうしても技能評価試験 JPY 1,000 という選択肢のみになってしまう。どうしたらよいか。
- ・ 技能評価試験は何回も受験してもよいか。
- ・ 介護分野の技能評価試験について、日本語以外の言語もあるか。

○免除について

- ・ 技能実習生が修了してから、同じ業務区分で特定技能に変更する場合は、試験が免除されるか。
- ・ 特定技能の違う業務区分に変更したいけど、技能試験に免除されるか。

○日本語試験について

- ・ 日本語能力試験や国際交流基金日本語基礎テストの代わりに、他の日本語試験の資格は認められるか。
- ・ 農業分野の技能実習生が農業分野の特定技能に移行する場合、日本語試験は受けなくてもよいか。

○その他

- ・ 今、溶接会社の仕事がなく、特定技能の漁業に変更しようと思っている。特定技能の変更手続きを先に行い、その後に漁業の技能試験を受験してもよいか。
- ・ 型枠の技能実習生で3年実習が修了してから、帰国せずに、特定技能に変更できるか。
- ・ 技能実習2号を修了予定のベトナム人に代わって連絡している。実習先が特定技能の申請に必要な評価調書を出してくれないと言っている。どこに相談すればよいか。既にOTITにも連絡したが、技能実習のことについてしか対応できないとのことだったようである。

■受入れ機関（労働条件など）

- ・ 受入れ機関を紹介してほしい。
- ・ 行政書士に頼まず、自分で受入れ企業を探すことができるか。
- ・ 韓国人の留学生で以下のことを確認したい。1. 特定技能への在留資格変更許可申請に係る提出書類一覧・確認表（留学生用）の特定技能受入れ機関が個人の場合は、適用事業所場合と適用事業所でない場合の違いはなにか。2. N1と外食業の技能試験を持っている。受入れ企業はパン屋だが、外食業の特定技能として働くことができるのか。
- ・ 車部品組み立ての技能実習生修了で食品製造業の特定技能へ切り替えたい。技能試験を受け、明日結果がでる予定である。食品製造業野の受入れ企業を探したいが、仕事探すサイトを教えて欲しい。
- ・ 農業の特定技能で雇用契約書に月給払い（月172時間）、月6日休みと書いてあった。しかし毎月25日間前後出勤しているのに残業手当が出ない。どうすればいいのか。また、資格変更申請の際に、農業試験専用のウェブサイトから印刷した結果通知書を提出してよいか。

■登録支援機関（生活支援など）

- ・ 資料申請や入管に関する手続は行政書士に頼まなければならないのか。
- ・ 登録支援機関役員の退任に関して必要な書類を教えてください。
- ・ 在留資格変更は登録支援機関なしでできるか。

■在留資格

○在留資格取得への要件

- ・ 技能検定試験3級が2回落ちたが、特定技能への移行は可能か。

- ・ 専門学校ホテル専門の1年生だが、学校をやめて特定技能に変更することは可能か。
 - ・ 難民在留資格から特定技能に変更することは可能か。
 - ・ 受入れ企業が見つからなくても、特定技能の在留資格に変更できるか。
 - ・ 特定技能在留資格への資格変更の要件を知りたい。
 - ・ 同じ実習先で特定技能に切り替えることができるが、給料が安いので同じ分野の他の受入れ企業を探したい。同じ分野で特定技能の在留資格を切り替えるときに必要なものは何か。
 - ・ オーバーワークで在留資格更新ができず、出国準備のビザが許可された。出国準備のビザを持っても特定技能への変更は可能か。
 - ・ 3年間の大工技能実習計画が修了し、特定活動に変更した。1. 特定技能1号として同じ実習先で勤めたいが可能か。2. 申請者はどんな書類を準備しないといけないのか。
 - ・ 就職した仕事と勉強した内容が当てはまらないという理由で技術・人文知識・国際業務の在留資格申請が不許可になり、出国準備のビザを持っている。①その在留資格で介護分野の特定技能へ変更可能か。②書類申請の時、介護日本語と介護技能試験は合格通知書で提出することができるか。
 - ・ 1. 在留資格は来年の1月までだが、まだ日本に残りたい。何の在留資格に変更したらよいか 2. 今すぐ特定技能に変更するのは難しいと思うが、その前に他の在留資格で日本に残るのは可能か。3. 特定活動は不許可とされたら、出国準備期間はどのぐらいあるのか。4. 海外にいても、特定技能で日本に来られるのか。就職には組合などの団体を通さないといけないのか。
 - ・ 特定技能への資格変更に係る申請手続を教えてください。
 - ・ オーバーワークで在留資格が更新できず、出国準備をしていたが、コロナで帰国できないので、介護分野の特定技能に資格変更したい。
- 特定技能から他の在留資格へ変更する場合
- ・ 特定技能から帰化はできるか。
 - ・ 特定技能から技術・人文知識・国際業務に資格変更することは可能か。
- その他
- ・ 在留期限までに特定技能への申請が間に合わない。どうすればよいか。
 - ・ 特定技能1号で5年完了後、まだ日本で働きたい場合は更新できるか。

② コロナ特例措置

図表 XI-8 代表的な問合せ内容（コロナ特例措置）

- 出国
 - ・ 家庭の事情で実習計画を途中で辞め、8月に帰国しようと思ったが、コロナで帰国が困難なため、特定活動に変更できるか。
- 在留
 - ・ 実習計画が修了した後、新たな受入れ企業で違う分野の特定活動（就労可）に変更できるか。
 - ・ 日本語学校を卒業して、特定活動の在留資格を持っている。特定技能の雇用主を探しているが、在留期限が10月である。どうしたらいいか。
 - ・ 特定活動（6か月・就労不可）へ変更できた場合、帰国せずに特定技能に変更できる

か。

- ・ フィリピン人が婚姻手続のために観光ビザで来日する予定だったが、入国が制限されているので特定技能外国人として日本に来てもらいたい。

③ その他

図表 XI-9 代表的な問合せ内容（その他）

■ マッチングイベント等

- ・ マッチングイベントの申し込み方法と場所を教えてください。
- ・ マッチングイベントは海外から参加できるか。
- ・ 愛知県の名古屋の留学生だが、オンラインでマッチングイベントに参加するため、登録したが、登録後の返事がないので、どうすればよいか。
- ・ ①交流会イベントに参加したいが、登録リンクを教えてください。②交流会イベントにどんな在留資格でも参加できるのか。
- ・ 電波が繋がらなくてオンライン面談に参加できなかった。もう一度やり直したい。

■ その他

- ・ 技能検定 3 級に合格できず、評価調書が必要になる。その評価調書を発行するのは実習先の義務なのか。
- ・ 特定技能への変更の源泉徴収票が必要だが、会社に確認したら、技能実習期間中の税金を払ってもらえなかったなので、源泉徴収票がないと言われた。どうしたらよいか。
- ・ 技術・人文知識・国際業務に資格変更したが、内定を取り消されてしまった。就職先を紹介してほしい。
- ・ インドネシア労働局でのオンライン登録の操作方法を教えてください。ミャンマーの方で、現在は特定活動（難民）在留資格を持っている。ビルクリーニングと JLPT の資格は全部クリアしているが、就職先はまだ見つかっていない。どうしたらよいか。
- ・ 家族滞在の在留資格で滞在している。配偶者が特定技能に資格変更した場合、自分の在留資格はどうなるのか。
- ・ 東京出入国在留管理局の営業時間を知りたい。

3. 小括・得られた示唆

外国人向け相談窓口は、企業向け相談窓口と一体的に運営したため、小括・示唆は次章にて一体的にまとめるものとする。

第 XII 章 企業等向け相談窓口の運営

1. 実施概要

(1) 設置・運営趣旨

特定技能に係る各種手続案内、コロナ特例措置の問合せの対応等、企業等からの問合せ・相談等に丁寧に対応し、制度説明等をワンストップで行うことにより、分かりにくい制度との印象をなくし、外国人が日本で働く上での疑問を解消し、必要な情報を提供している。

また、相談記録による外国人の実態、ニーズなどの定量・定性データを蓄積し、企業が特定技能外国人を採用し、活用できるようになることと、相談内容をもとに作成する FAQ をポータルサイトに反映し、利用相談者の利便性を向上させて、利用者の信頼を獲得することを目的としている。

(2) 相談窓口体制

① 相談窓口実施概要

運営場所、運営開始日、実施時間などは外国人窓口と同様である。

日本語対応として 8 人の相談員が対応をした。また、行政書士等の出入国行政に精通した専門家を常駐させ、様々な問合せ・相談に応じた。

② その他

(外国人向けと同じ窓口であり、電話番号を変えたのみであるため、割愛)

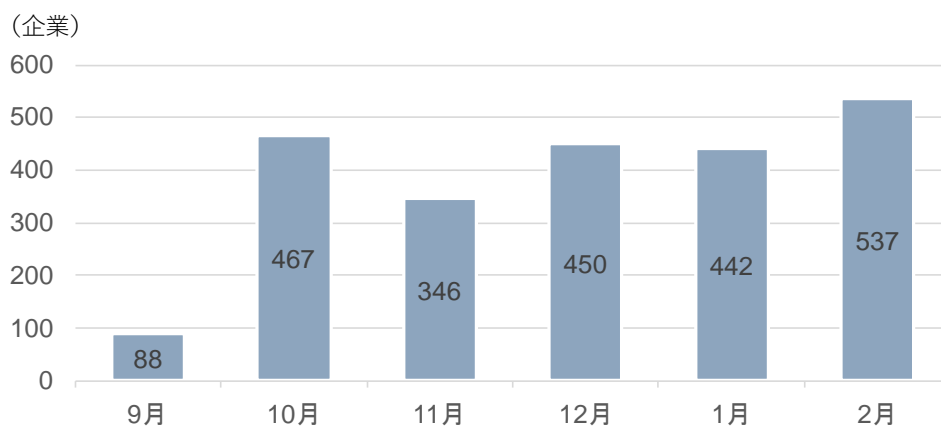
2. 実施報告

(1) 問い合わせ件数

① 利用者数推移

概ね1日あたり15～23件程度で推移しており、10月以降は月当たり約350～550件であった。

図表 XII-1 コールセンターの利用者数推移



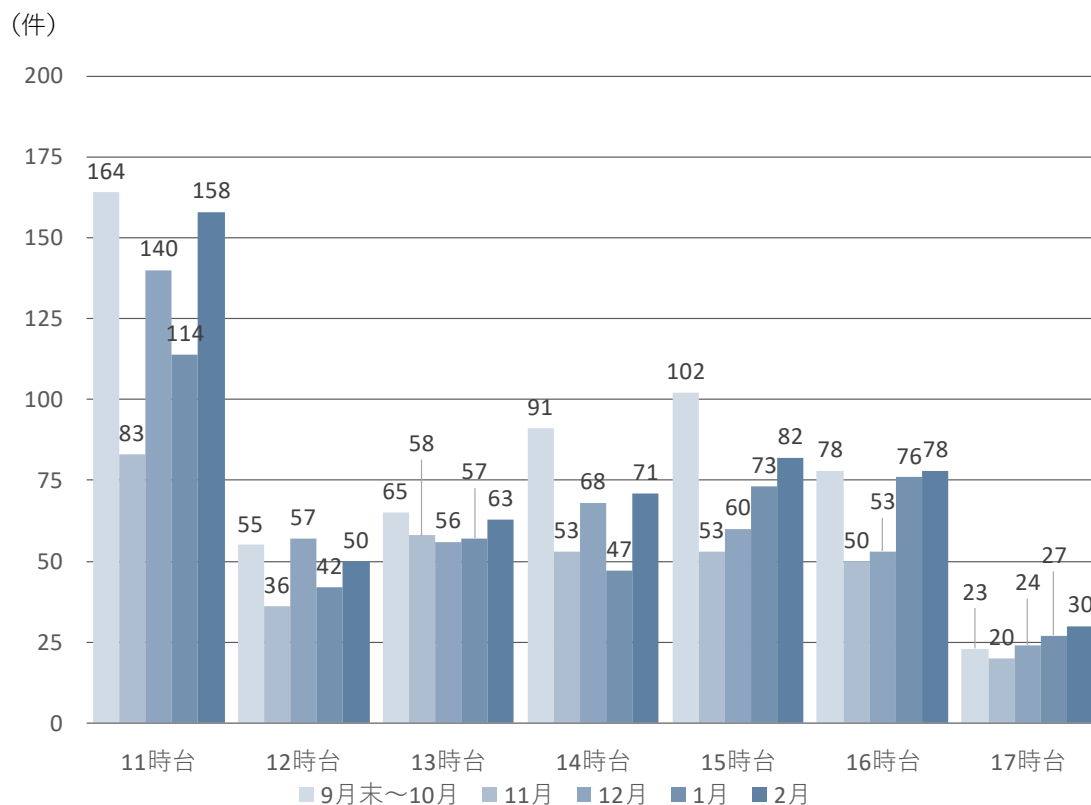
図表 XII-2 月別問い合わせ件数

区分	企業	累計
9月 (9/23～9/30)	88件 (15件/日)	88件 (15件/日)
10月 (10/1～10/31)	467件 (20件/日)	555件 (19件/日)
11月 (11/1～11/30)	346件 (18件/日)	901件 (19件/日)
12月 (12/1～12/31)	450件 (23件/日)	1,351件 (20件/日)
1月 (1/1～1/31)	442件 (22件/日)	1,793件 (20件/日)
2月 (2/1～2/28)	537件 (30件/日)	2,330件 (22件/日)

② 時間帯別着信状況

全体的に 11 時台の着信件数が最も多い一方で、18 時台の着信件数が最も少なくなっている。

図表 XII-3 時間帯別着信件数



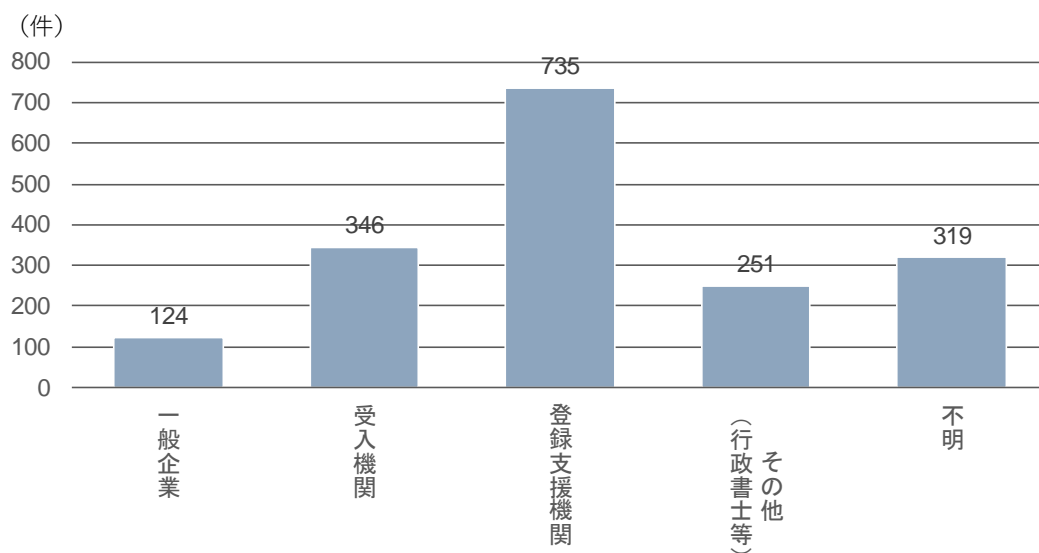
注釈) 着信件数は問い合わせ者や問い合わせ内容を問わずに、着信の単純累積値である。一方で問い合わせ件数の集計では、同じ方から同じ内容の問い合わせが複数回あった場合に1件としてカウントしている。こうした集計方法の違いから、着信件数と問い合わせ件数は一致しない。

③ 企業の属性

登録支援機関が最も多く、次いで受入れ機関であった。

ただし、11月以降に集計を始めたものであり、全体の総計と合致しないことに留意する必要がある。

図表 XII-4 企業の属性



④ 内容別問合わせ件数

内容別問合わせ件数についてみると、「特定技能について」が最も多くなっている。

中項目レベルの問合わせ内容についてみると、企業からの問合わせ内容のうち、「特定技能の制度全般」(66.4%)、「在留資格」(9.2%)「マッチングイベント等」(8.3%)が上位3位を占めている。

図表 XII-5 内容別問合わせ件数（中項目）

区分	問合わせ内容		件数	%
	大項目	中項目		
企業	特定技能	特定技能の制度全般	1547	66.4%
		特定技能外国人の評価・試験	64	2.7%
		受入れ機関（労働条件など）	48	2.1%
		登録支援機関（生活支援など）	127	5.4%
		在留資格	214	9.2%
	コロナ特例措置	入国	7	0.3%
		在留	24	1.0%
	上陸拒否	上陸許可	3	0.1%
	その他	マッチングイベント等	193	8.3%
		その他	104	4.5%

(2) 代表的な問合わせ内容

① 特定技能

図表 XII-6 代表的な問合わせ内容（特定技能）

■ 特定技能の制度全般

○ 手続きについて

- ・ 特定技能外国人の受入れに係る手続きを教えてください。
- ・ 特定技能への在留資格変更許可申請手続きを教えてください。

- ・ 特定技能所属機関概要書の書き方について教えてほしい。
 - ・ 特定技能受入れ機関の保存文書に「口座振込明細書」があるが、保管困難な場合はどうすればよいか。
 - ・ 納税証明書について県民税と市民税はどちらも必要か。
 - ・ 個人事業主で年金をすでに受給しているので年金の納入証明が出せないが、どうすればよいか。
 - ・ 受入れ予定の特定技能外国人の就労開始日が9月21日だが、会社の給料計算は当月末締め翌月20日払いである。10日分の賃金しか発生していないが、この場合でも第3四半期の定期届出が必要か。
 - ・ 納税等の証明書はどの範囲のものを提出すればよいか。
 - ・ 国民年金の未払い部分があり、年金事務所に問い合わせたところ、償還期間が過ぎているので払えないと言われた。どうすればよいか。
 - ・ 法務省のホームページにある建設分野の参考様式で入管に提出するものと国交省に提出するものが混じっていてわかりにくい。
 - ・ 技能実習2号を修了した外国人は試験を受けずに評価調書を提出してもよいか。
 - ・ 技能実習3号から特定技能への資格変更申請は在留期限のどのくらい前からできるのか。
 - ・ 様式の変更により省略されているものがあるのだが、提出しなくてもよいか。
- 費用負担について
- ・ 健康診断書の有効期限とだれが費用を負担するかを知りたい。
 - ・ 往復の航空運賃は受入れ機関が負担しなければならないのか。
- 協議会加入など
- ・ 登録支援機関も協議会に加入しなければならないのか。
 - ・ 協議会に加入する際に必要な書類を教えてほしい。
 - ・ 建設分野のキャリアアップシステムは外国人も登録しないといけないのか。
 - ・ 介護施設だが、特定技能外国人を受け入れるために協議会に入る必要があるか。
 - ・ 飲食料品製造業分野と外食業分野の協議会は共同で設置されているようだが、どちらかに加入すればよいか。
- 給与・待遇など
- ・ 比較対象とする日本人がいない場合、賃金設定はどうすればよいのか。
 - ・ 退職金について、外国人が退職後に帰国してしまった場合に支払えないので、事前に支払ってもよいか。
 - ・ 特定技能外国人を雇用しようとするが、報酬は月給でいいのか。それとも時給でいいのか。
 - ・ 「同等の業務に従事する日本人労働者」が同じ店舗にいないが他店舗の労働者との比較でよいか。
 - ・ 特定技能の場合、外国人技能実習生総合保険のような生命保険などへの加入は義務か。
 - ・ 特定技能外国人を事業所に配属した後、いつから人員配置基準に算入できるのか。
- 支援内容について
- ・ 受入れ機関は外国人を送迎できるか。
 - ・ オリエンテーションは在留資格許可後の1週間以内実施するのか。日曜日の実施でよいか。
 - ・ 特定技能外国人に対する3ヶ月ごとの面談は必須なのか。

- ・留学生たちが今住んでいるところは 4.5 m²で、家賃が安いという理由から転居したくないと言っている。特定技能に変更した場合、住居はこのままで大丈夫か。

○送出国・二国間協定について

- ・ベトナム人を特定技能として雇い入れるのに二国間協定で提出書類などは要求されているか。
- ・中国とベトナムから特定技能外国人を直接採用する場合、それぞれ送出国機関を使う必要があるか。
- ・フィリピン人を受け入れるために送出国機関にお金を払わないといけないのか。
- ・ベトナム大使館に提出する推薦者表の様式内の「労働期間」は雇用期間でよいか。
- ・良好に修了した技能実習生 2 号らを再び就労させたい場合、特定技能の MOC（協力覚書）を締結した国でなければ、受入れができないのか。

○登録支援機関関連

- ・支援責任者と支援担当者の要件について教えてほしい。
- ・登録支援機関として登録する際に、支援責任者と支援担当者になれる人の基準は何か。

○受入れ可能か

- ・過去に技能実習生の失踪者を出した受入れ機関は特定技能者を受け入れる申請が可能か。
- ・パン製造で特定技能外国人は受け入れられるのか。
- ・建設分野の技能実習から製造 3 分野の特定技能に移行できないと聞いたが本当か。
- ・橋梁や石油タンクなどの塗装を行っている会社だが、特定技能の受入れ要件に当てはまるのか。
- ・住宅型介護施設は特定技能の介護分野に該当するか。
- ・他の在留資格から特定技能に移行する場合、どのような条件を満たさないといけないのか。
- ・技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ外国人は特定技能（介護分野）で働くことは可能か。可能な場合、採用までの流れを知りたい。また、条件を満たしても在留資格の変更許可が下りないケースもあるのか。

○制度内容について

- ・溶接の特定技能外国人の派遣はできるのか。
- ・技能実習制度の生活指導員や技能実習指導員に相当する担当は特定技能制度にあるのか。
- ・実技試験には合格したが、学科試験が不合格だった場合、日本語の試験を受ける必要があるか。
- ・日本語試験は日本語能力試験以外に何かあるか。
- ・建設分野のとびは色々な種類があるが、どのとびのことを言っているのか。
- ・建設分野の特定技能外国人に係る受入れ人数の上限を知りたい。
- ・一時帰国した期間も 5 年間に含まれるのか。
- ・農業分野の特定技能 2 号はいつ決まるのか。
- ・外食業分野で特定技能 2 号を受け入れることはできるのか。

○その他

- ・技能試験に合格した場合は有効期限があるのか。
- ・技能実習 2 号を良好に修了した技能実習生のために特定技能へ移行するための書類を作成している。準備が間に合わなかったため 9 月から 4 か月の特定活動となっている

が、通算5年に含まれるか。

- ・ 隔離期間は就労扱いになるか。
- ・ 特定技能外国人の求人にはどのような方法があるか。
- ・ 特定技能外国人が結婚の関係で3ヶ月ほど帰国したいと申し出たが、会社としては問題ない。しかし JAC に相談したところ、国土交通省と出入国在留管理庁より問題視され、今後、特定技能外国人を雇用する時に難しくなると言われたが、本当か。
- ・ N4 合格の外国人を短期滞在で日本に迎えたい。受入れ機関が決まっている場合、そのまま特定技能に移行するまで本人は日本に滞在できるのか。

■ 特定技能外国人の評価・試験

○ 試験情報について

- ・ 技能評価試験の日程を教えてください。
- ・ 海外で実施している技能評価試験の予定日がわかったら教えてください。
- ・ 飲食料品製造の技能評価試験の日程を教えてください。
- ・ 試験に関する資料やテキストを教えてください。

○ 日本語試験について

- ・ NAT 4 級でも日本語レベルを証明できるのか。
- ・ 受けるべき日本語試験を教えてください。
- ・ 技能実習2号を良好に修了した技能実習生が農業から飲食分野に移行する場合、日本語試験は受ける必要があるのか。
- ・ 日本語検定に新たに日本語基礎テストが加わったと聞いたが、本当か。

○ 免除可能か

- ・ 建設分野の特定技能外国人が入社してから毎年技能試験を受けないといけないのか。
- ・ 技能試験に合格しなくても評価調書で代用できるのか。
- ・ 技能実習の記録が古すぎて監理団体が評価調書を書けない場合はどうすればよいか。
- ・ 実習計画を良好に修了した場合、随時3級試験を受けなくても特定技能に変更可能か。
- ・ 配管の技能検定3級に合格すれば、配管の技能評価試験は必要ないと JAC に言われたが、本当か。

○ その他

- ・ 介護分野の技能試験に申し込む際に受入れ企業名を入力する必要がある。受入れ企業がまだない場合はどうすればよいか。
- ・ 技能評価試験の有効期限はあるか。

■ 受入れ機関（労働条件など）

○ 給与について

- ・ 就業規則に賞与の規定があるが、特定技能の外国人にも適用されるのか。
- ・ 正社員でなく契約社員でもよいか。また、月給ではなく、日給・時給でもよいか。

○ 休暇について

- ・ 雇用条件書で詳細な有給休暇の取り決めをしていないのだが、どのように取り扱えばよいか。

○ 住居

- ・ 特定技能外国人が技能実習生と同じく社員寮で生活するが、家賃は特定技能外国人から全額もらってもよいか。
- ・ 居住スペースは寝室のことか。特定技能外国人は技能実習生より高い給料を設定しな

いと在留資格が得られないのか。

○勤務形態について

- ・ 特定技能外国人をパートやアルバイトとして雇用できるのか。
- ・ 特定技能外国人を有期雇用できるのか。
- ・ 技能実習生を同じ業務区分の特定技能に移行させたい。技能実習生の勤務日は月～金で日本人の勤務日と異なるが、特定技能に移行した後は同じ勤務日で雇用してよいか。特定技能外国人に閑散期に帰国してもらい、繁忙期に来日してもらうような雇用形態は可能か。

○その他

- ・ 不法滞在の外国人を雇用していた場合、今後特定技能外国人も受け入れられないのか。
- ・ 建築会社が特定技能外国人を受け入れるための要件を知りたい。

■登録支援機関（生活支援など）

○登録について

- ・ 登録申請書類の書き方を教えてほしい。
- ・ 諸手続に必要な書類を教えてほしい。
- ・ 支援業務の言語追加に届出が必要か。
- ・ 登録支援機関として許可されたが、支援委託手数料に係る説明書（予定費用）の修正がある。修正書類を出す必要があるか。その時、理由書も一緒に出して方がよいか。手数料はかかるか。
- ・ 登録支援機関の申請をしたいが、登録支援機関申請書のみの申請でもよいか。
- ・ 監理団体の職員でも登録支援機関として登録はできるのか。

○支援について

- ・ 登録支援機関への業務委託は必須か。
- ・ 特定技能外国人の取次範囲はどこまでか。
- ・ 登録支援機関の支援責任者、担当者は非常勤でもよいか。
- ・ 定期面談を実施するタイミングだが、特定技能外国人の勤務時間内もしくは勤務時間外で時間を設けて実施すべきかについての決まりはあるか。
- ・ 一時帰国した特定技能外国人が再来日する際に、登録支援機関は空港までの送迎が必要か。
- ・ 特定技能外国人総合保険の加入方法を教えてほしい

○通訳

- ・ 登録支援機関が特定技能1号の方の支援のために使う通訳は外国人でも大丈夫か。
- ・ 通訳が職員として在籍する必要があるか。

○その他

- ・ 登録支援機関の担当者は正社員でないといけないのか。
- ・ 雇用契約期間は5年としてよいか。
- ・ 派遣会社で外国人を受け入れて、それを派遣するのは可能か。
- ・ 登録支援機関の廃止手続を教えてほしい。

■在留資格

○特定技能の在留資格へ変更したい

- ・ 技能実習から特定技能への在留資格の変更について教えてほしい。
- ・ 短期滞在ビザからでも特定技能への資格変更は可能か。

- ・ 在留資格変更許可申請の際の提出書類について教えてほしい。
- ・ 留学生が大学を中退して特定技能への変更は可能か。
- ・ 技術・人文知識・国際業務の在留資格を持っている方で、IT から特定技能 1 号の介護分野へ移行するために必要な手続を知りたい。その人を 2020 年 12 月に転職させたいから、既に契約書は準備している。但し、最初はパートの形で雇い、2 ヶ月後に正社員として雇用しようと考えているが、問題ないか。
- ・ 技術・人文知識・国際業務から特定技能への在留資格の変更について教えてほしい。
- ・ 特定活動（建設就労）から建設分野の特定技能への移行にあたって必要な試験を知りたい。
- ・ 特定技能への資格変更手続をしたいが、国民年金を 3 年間支払っていなかった。どうすればよいか。

○特定技能から別の在留資格に変更する場合

- ・ 修了後に同分野の違う会社を探すことを理由として、特定活動の在留資格を取得できるか。
- ・ 留学生がコロナの影響で学費が払えず自己都合退学し、特定技能外国人として数年働いた後にまた留学生に戻ることは可能か。

○手続き関連

- ・ 入管に提出する書類の中で、現在の活動が継続困難となった経緯を説明する理由書、報告書は監理団体が作成してもよいものか。
- ・ 在留資格変更許可申請の際の提出書類について教えてほしい。
- ・ 法人の場合の提出書類一覧の 18 役員の住民票の写し（業務執行に関与する役員）は抄本、謄本のどちらで提出したらよいか。
- ・ ベトナム大使館のサイトでは推薦書表に関する情報が削除されており、電話もつながらない。ベトナム大使館が機能していないのだから、入管申請時には推薦者表を提出しなくてよいか。

○その他

- ・ 在留期限までに変更許可が下りない場合はどうなるのか。その際、仕事をしてもよいのか。
- ・ ベトナムに関しては、放射能の影響下にある区域、放射能汚染区域における就労が禁止されているが、日本でもそのような活動が想定される場合は就労できないのか。
- ・ 技能実習評価試験の実技試験の合格証はないが、合格通知書を本人が所持している。在留資格変更許可申請の際は合格通知書の提出でよいか。
- ・ 技術・人文知識・国際業務から特定技能に資格変更した際、日本にいる家族の在留資格も延長できるのか
- ・ 在留資格変更許可が下りた後にキャンセルしたい場合の対応方法を教えてほしい。

② コロナ特例措置

図表 XII-7 代表的な問合せ内容（コロナ特例措置）

■入国

- ・ 特定技能ベトナム人を呼ぶのだが、レジデンストラック（外国人用）の誓約書の中の 2 番、訪日目的について、「特定技能一号を行うため」でよいのか。また、本邦活動計画書の中の 2 番の待機場所については、空港の場合、電話番号などの記載は必要ないのか。さらに、入国日が確定していないため、ホテルの予約を取っていないのだが、3 番の宿泊場所は候補場所でもよいのか。

- ・ 現在、特定技能としてベトナム人を雇っている。在留資格の申請が下りて6月に日本に入国する予定のベトナム人がいるが、今になっても入国ができない。
- ・ 新型コロナウイルスにより上陸拒否対象国に指定されている国はどこか。
- ・ ベトナム人の特定技能外国人が現在レジデンストラックで2週間の待機隔離中だが、かかる費用の負担は外国人と受入れ機関のどちらが持つのか。
- ・ ベトナムから特定技能外国人が入国する際に14日間の待機が求められるか。待機場所はホテル以外を用意してもよいか。海外から日本に入国する際の14日間待機の情報はどこで見られるのか。
- ・ 隔離期間中の食費などの費用は外国人と受入れ機関のどちらが負担するのか。

■ 在留

- ・ 10月末に在留期間が終わったが、特定技能の試験を準備する時間がないので、試験準備のための在留資格を特別にもらえるか。
- ・ 技能実習2号の電子機器組立てから、建設分野の特定技能1号に移行予定。特定活動に変更したいが、コロナの影響はどの程度認められるか、具体的な事例があれば教えてほしい。
- ・ 技能実習2号を良好に修了し、現在帰国準備中の特定活動(6か月)の外国人が特定技能者に申請可能か。
- ・ 技能実習2号を修了した方がコロナの影響で帰国困難による特例措置として、特定活動の在留期間一年を取得できるか。
- ・ 介護の特定技能評価試験を受けるため、特定活動の在留期間を半年延長したいのだが可能か。
- ・ 技能実習生はコロナで仕事がなくなった場合、一時的に別分野の仕事をすることは可能なのか。
- ・ 留学生が特定技能外国人への移行を準備するために、特例措置による特定活動を申請したいが、方法を教えてほしい。

③ 上陸拒否

図表 XII-8 代表的な問合せ内容(上陸拒否)

- ・ フィリピンで日本語学校を運営しているが、特定技能1号として日本へ入国したいので、入国状況を教えてほしい。

④ その他

図表 XII-9 代表的な問合せ内容(その他)

■ マッチングイベント等

- ・ マッチングイベントの詳細を知りたい。
- ・ マッチングイベントの申し込み方法を教えてほしい。
- ・ 交流会で使用する会議システムはなにか。
- ・ 2021年の開催予定を知りたい。
- ・ 学生の代わりに専門学校先生のみに説明会に参加できるのか。引率者は交流会の会

場に入れるか。

- ・ マッチングイベントは緊急事態宣言の期間中も予定通り開催するか。
- ・ マッチングイベントへの参加資格を知りたい。
- ・ マッチングイベントは海外からでも参加できるか。
- ・ 参加企業を予め知ることはできるか。
- ・ 留学生は技能評価試験に合格しなくても参加可能か。
- ・ 2021 年下半期の開催予定を知りたい。
- ・ 技能実習生等に対する総合保険（保険契約者 JITCO）を扱う損害保険代理店はマッチングイベントに参加可能か。
- ・ 東京・大阪・名古屋以外はオンライン形式で、マッチングイベントが開催されるか。
- ・ 横浜開催のマッチングイベントに参加してみたいが、どうすればよいか。
- ・ 「マッチングイベントの御案内」画面に開催概要を見ていると、千葉県での開催日程しか記載がなかった。申し込み方法、各都道府県の開催日程等を知りたい。
- ・ 登録支援機関としてブースや出店を出してもいいのか。
- ・ 参加する外国人は技能実習生 2 号を修了した者だけか。企業側で特別に用意するものはあるか。
- ・ 10 月 30 日開催とあるが詳細（会場、ブースの広さ、料金など）を知りたい。
- ・ 特定技能の在留資格を持っている人材を雇用したいので、特定技能総合支援コールセンターから人材紹介をしてくれるのか。

■その他

- ・ ワーキングホリデーへ変更の提出書類の 13 番の確定申告について、今年度は課税がないのでこちらの書類を出す必要があるのか。
- ・ 定期報告書（参考様式第 4-3）の届出人の役職の欄の署名に責任者もしくは担当者名のどちらで記入したらよいか。
- ・ 一般人がマッチングイベントに研究目的で参加できるか。
- ・ 特定技能へ移行する前の在留資格（特定活動）は介護分野の人員配置基準の算定に影響するか。
- ・ ベトナムにいる家族を扶養控除対象にすることはできるか。
- ・ 特定技能外国人が退職・帰国する場合、在留カードはどのように返納するのか。
- ・ 特定技能制度を活用して外国にいる親戚を雇用したいが、どうすればよいか。
- ・ 建設機械施工の技能実習生が型枠の仕事をしたら何か罰則があるか。
- ・ 最寄りの出入国在留管理局を教えてほしい。
- ・ 求人事業者登録をしたいが、どうすればよいか。
- ・ 求人事業者情報を登録したが、応募はあるのか。
- ・ コールセンターでは翻訳等の作業依頼を受け付けているか。
- ・ サイトがリニューアルされたようだが、外国人用の電話番号はリニューアル前と同じか。

3. 小括・得られた示唆

(1) 運営に係る示唆

- 直近1か月（2021年1/18～2/15）の月曜日に平均で約17件の入電が確認されており、企業向け窓口としては、月曜日にも一定の需要があることが考えられる。
- また、午前に電話が集中する傾向があることから、もう少し早い時間から窓口を開けることで、時間帯を分散できる可能性がある。
- 外国人からの問合せ件数は、9月の開始から1月末までで、546件の相談が寄せられているが、通信料金が負担との声もあることから、外国人向けの窓口は、フリーコールでの運用が望ましいと考えられる。

(2) 問合わせ内容に係る示唆

○様式の書き方に対する対応

- 企業からの問合わせは、入管庁のHPやJITCOの資料を確認したうえで更に記入できない内容に関するものが多く、「省略してもよいですか」という質問も多い。また、行政書士からの問合わせも多い。このことから、書類の簡略化や明瞭化、書き方に関する情報提供の充実が望ましい。（2月末までに、企業からの問合せ2,331件中、書類の書き方が598件（25.7%）であった）
- 今回の業務の中で問合せの多かった質問を以下に示す。また、回答する中で作成したQ&Aを本章の最後に添付する。

図表 XII-10 企業から多く寄せられた問合せ

参考様式 1-17	生活オリエンテーションは書面だけで対応できるか？
	当該外国人は日本に7年在留しており日本語が堪能である。 日本語による支援でよいか。書類は母国語と日本語の併記で口頭の説明は日本語で実施する予定である。「参考様式 1-17 1号特定技能外国人支援計画書」にはどのように記載すればよいか。
	支援内容を一部変更した。「参考様式第 1-17 1号特定技能外国人支援計画書」は、変更した箇所のみ記載して提出すればよいのか。
	「参考様式第 1-17 1号特定技能外国人支援計画書」最後の作成責任者の氏名は登録支援機関の作成者でよいのか。すぐ上は特定受入れ機関の名称になっているが。 また名称と氏名は日本語とベトナム語両方で記載し印鑑も二箇所押すのか。
	「参考様式 1-17 1号特定技能外国人支援書」の支援業務を開始する予定年月日をいつからと記載すればよいか？
	他企業から2名移動してくる。新規で4名採用予定である。支援計画書は6枚作成しなければならないのか。

参考様式 1-7、1-17	二つの様式の関係について、実施していないと事前ガイダンス確認書を書けないので、支援計画書の実施予定欄には過去の日付を記載して間違いないか？
参考様式 1-11、1-17	「1-11 特定技能所属機関概要書」と「1-17 1号特定技能外国人支援計画書」の支援担当者数は一致させたほうがよいのか。登録支援機関に一部委託するが、担当者の個人名も必要か。
参考様式 1-23	作成責任者とは誰のこと？
	直接関与する役員とは？
該当なし	二国間協定があるが、日本に在留している場合も特別な手続きが必要か。

○監理団体の対応

- 監理団体が、修了証明書や技能試験の合格証明書や評価調書を発行してくれないケースが見られる。コールセンターとしては技能実習機構(OTIT)を紹介しているが、このようなケースの適切な対応方法を明示していく必要がある。

○技術・人文知識・国際業務から特定技能への移行希望

- 最も一般的な在留資格であり家族帯同も認められる「技術・人文知識・国際業務」から、特定技能への移行に関する希望が見られた。コロナ禍による一時的な雇用条件の悪化が要因と考えられるが、特定技能の方が制限のある在留資格でもあり、本人にとっても日本国にとっても望ましくない懸念がある。

○14分野の手続の統一化・簡素化に係る検討

- 分野ごとの手続の違いがあることから、分野間の移行方法や分野ごとの協議会運営の違い等に関する問合せが多く見られた。こうした違いが多いと、企業および外国人材が制度を利用する際に負担が増えることになるため、制度の周知・普及を妨げかねない。

○特定技能2号への移行プロセスや手続に関する検討

- 特定技能1号から特定技能2号の移行に係る問い合わせが見られた。特定技能2号に移行するために評価試験を受ける必要があるが、現時点では具体的な開始時期や手続が明らかになっていない。関連の問い合わせは今後増えることが予想されるが、具体的な回答がないと、外国人材の特定技能への移行意欲に影響すると考えられるため、早期の検討および情報周知を行うことが望ましい。

図表 XII-11 本業務を通じて作成した Q&A

	質問	回答
1	Q.技能実習2号(塗装)を修了した外国人を、特定技能の建設分野で雇用することは可能か。	A.試験免除の適用を受けたい場合、建設分野では塗装がないため、製造3分野もしくは造船分野への移行の可能性があります。建設分野で働きたい場合は、技能試験に合格する必要があります。(日本語試験は免除)
2	Q.受入れ機関の役職員と親族関係(配偶者、二親等以内の親族)にある者が登録支援機関となり、支援業務を担うことができないようだが、受入れ機関が自社で支援業務を行う場合、受入れ機関内で、例えば社長と親族関係にある者は支援責任者になれるのか。	A.特定技能運用要領では、受入れ機関自身が支援業務を行う際、役員等と親族関係にある者が支援責任者になれないとは記載されていません。他方で、中立的な立場で支援業務を行うことができる者が選任されるべきとあるため、その点を入管がどのように判断するかについては、お答えできかねます。
3	Q.マッチングイベントへの参加は、登録支援機関も可能か。	A.登録支援機関としての参加は不可とされていますが、特定技能外国人の採用を検討している企業の代理人として、その企業名で参加することは可能とされています。
4	Q.定期面談は電話などでも可能か。	A.原則的なルール上(特定技能運用要領)では、対面であることを要求されていますが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より、当面の間は、テレビ電話、電話等での実施が可能となっております。
5	Q.ガラス加工、梱包、洗浄力検品で特定技能外国人を受け入れたいのだが、それは可能か。	A.御社の事業が特定技能産業分野のいずれかに該当し、従事させる業務が業務区分に該当するか否かをまずご確認ください。確認手段としては、法務省 HP の特定技能運用要領及び総務省 HP の日本標準産業分類のページがあります。
6	Q.派遣会社が特定技能外国人を受け入れることは可能か。	A.派遣形態による受入れは、農業・漁業分野のみ認められており、その場合も、農業を営む者または農業に関連する事業を行っている者など、条件がありますので、詳細は、特定技能運用要領(法務省 HP に掲載)をご確認ください。
7	Q.登録支援機関に支援業務を委託する場合、支援業務すべてを委託しなければならないのか。一部委託は可能か。	A.一部委託も可能ですが、受入れ機関自身で外国人支援業務ができる体制を整えていることが条件となっています。(支援計画適合性を満たしていること) 基準を満たしていない場合は、すべての支援業務を登録支援機関に委託する必要があ

		ります。
8	Q.日本の専門学校で自動車整備について学び、卒業済み。自動車整備特定技能試験や自動車整備技能検定試験3級は受験したことがないが、要件を満たす余地はないか。	A.特定技能運用要領によれば、自動車整備特定技能試験または自動車整備技能検定試験3級に合格している必要があります。なお、自動車整備業務区分での技能実習2号の良好な修了者は試験を免除されます。
9	Q.特定技能1号から別の在留資格に変更後、再度、特定技能1号に戻ることは可能か。従前と同様の分野・業務区分の場合、技能及び日本語の試験は免除となるか。	A.上記のケースのように再度、特定技能に戻ることは可能です。(しかし通算で5年が上限である点に注意が必要) 試験については、免除となり得るが、就職先が何らかの指定を設けている可能性があるため、各自確認する必要があります。(特定技能の試験は、各分野の試験実施団体 HP によれば、有効期限が10年。日本語能力試験及び日本語基礎テストは試験実施団体(国際交流基金)としては有効期限を定めていない。)
10	Q.登録支援機関は、特定技能1号と2号の外国人支援を行うことが可能か。	A.特定技能1号については、支援義務があるため、受入れ機関と登録支援機関との間で支援業務委託契約が締結されていれば、支援業務を行うことができます。他方、特定技能2号については、義務的支援業務の対象ではありません。
11	Q.登録支援機関は、受入れ機関との間で支援業務委託契約を締結し、すべての支援業務を担っている場合、特定技能外国人の在留資格の申請手続を行う義務を負うということか。	A.在留資格の申請手続の主体は外国人本人ですが、公的手続のための同行などの支援は、義務的支援となっています。
12	Q.日本語学校(在留資格:留学)に在籍していたが、コロナの影響で母国からの送金が途絶え、学費が払えず、退学した。在留資格は未だ留学のままだが、技能試験と日本語能力試験N4に合格した場合、特定技能1号に変更は可能か。	A.特定技能運用要領によれば、原則、退学・除籍留学生在が特定技能に変更することは認められないとされていますが、正当な理由がある場合を除くとも記されています。したがって、退学に至った理由を入管に説明した上で、在留資格の変更が可能かについて問合せてください。
13	Q.登録支援機関の支援責任者・担当者は正社員でないといけないか。	A.業務委託などではない、役職員であることが求められていますが、正社員であるか否かについては、特に定められていません。また、支援担当者については、常勤であることが求められています。
14	Q.特定技能1号で働きながら、仕事に影響を与えない範囲で、専門学校に通うことは可能か。	A.可能です。

15	Q.留学生から直接、特定技能2号の在留資格を取得することは可能か。	A.特定技能2号の技能試験に合格し実務経験等の要件を満たせば、可能です。
16	Q.特定技能外国人の報酬は、経験年数により変わるが、経験年数は技能実習期間以外の経験年数も含むか。例えば、海外で農業の経験が5年あり、農業分野の技能実習生として3年（2号を修了）の経験がある場合、当該人物の経験年数は3年か、8年かどちらか。	A.特定技能外国人に従事させる業務区分での経験年数を記載してください。上記の例において、海外での経験が特定技能受入れ機関での業務区分と同様（例：8年間ずっと耕種農業）であれば、8年の経験があるということになります。
17	Q.特定技能1号から別の在留資格に変更後、再度、就職先を見つけた上で、特定技能1号の在留資格に戻ることは可能か。最初の特定技能1号を申請した際に、（元技能実習生だが技能検定3級なしのため）評価調書を提出し、技能・日本語の両試験が免除されている。2度目の申請の際にも、技能・日本語の試験は免除されるか。	A.当初、特定技能1号で就労していた者が、途中で別の在留資格を挟み、特定技能1号の在留資格を再度取得することは可能です。（通算5年を超えないこと）試験免除については、技能実習2号を良好に修了した事実は変わらないため、（同一分野・業務区分であれば）免除の対象となり得ます。
18	Q.技能実習生が別の在留資格に変更し、再度、技能実習生に戻ることは可能か。	A.技能実習は計画に基づいて実施されるため、途中で別の在留資格に変更することや、再度戻るような状況は想定されていません。
19	Q.特定技能1号の雇用契約については、同一業務の日本人と同等の条件であれば、雇用契約期間は1か月更新や1年更新、または在留期限に合わせるなど、所属期間が決めてよいものか？	A.契約期間については特段の規定はないため、同一業務の日本人と同等の条件で設定してください。
20	Q.「特定技能（1号）」への在留資格変更許可申請に係る提出書類一覧について、特定技能所属機関が法人である場合（直接雇用）、上記の題名の書類の、14、15番の項目で、国民健康保険、国民年金に関する証明書の写しが必要となっている。前職で社会保険に入っていた場合（例：技能実習生等）、14、15番の国民健康保険、国民年金に関する証明書の写しは不要と案内してもよいか。？	A.不要です。
21	Q.受入れ機関または登録支援機関が行う支援について、「生活オリエンテーション」「役所の手続き」「日本語学習」「定期面談」等、これらの支援は、業務時間内に行うものか。	A.必ずしも特定技能外国人の業務時間内である必要はありませんが、トラブル防止のため当該外国人の理解を得た上で決めてください。
22	Q.技能実習生から特定技能に移行する場合	A.休職中などと記載してください。

	合、本国で、ある企業に入社して、退社せずに技能実習生として来日。そのまま技能実習生から特定技能に移行するケースがあるそうだ。その場合、特定技能を申請する書類で、外国人の履歴書の職歴に本国の会社の退社日が無い状態で申請ができるか。	
23	Q.特定技能外国人の年齢は18歳以上とされているが、日本にすでに在留している場合、いつの時点で判断するか。	A.在留資格変更の許可（特定技能の在留カードが発行）がなされる時点です。
24	Q.そちらのコールセンターは、どこの所属か。	A.入管庁からの委託を受けて業務を行っております。
25	Q.特定技能外国人に対する報酬について、同一業務の日本人が月給の場合、必ず月給にするべきか。時給でもよいか。	A.外国人であることを理由とする差別的な取り扱いは認められませんので、賃金規則等に従って適切に対応してください。
26	Q.技能実習2号から特定技能に移行する場合、検定試験3級に合格していれば2年10か月を超えた時点で退職しても申請できるか。	A.申請はどの時点でも差し支えありませんが、許可されるためには、技能実習を最後まで計画通り終えてください。
27	Q.海外から新たに特定技能外国人を呼び寄せる場合、指定書はどのタイミングで発行されるか。	A.在留資格認定証明書が交付される時点です。
28	Q.特定技能以外の在留資格（技能実習生など）の者が、コロナの影響で雇止めになった後、特定技能14分野の就職先を見つけ、特定活動（雇用維持支援）に切り替えた際、この特定活動の期間は、特定技能の通算5年に含まれるか。	A.含まれません。

29	<p>Q.「活動状況に係る届出書（参考様式3-8）」の「9.特定技能外国人の受入れに要した費用」のうち、「②受入れに要した費用の総額」の「特定技能外国人の人件費」については、受入れ対象期間内に増員した分のみの人件費か、あるいは以前から在籍していた総数の人件費のどちらか。</p> <p>（ご参考）定期届出 Q&A Q34</p> <p>Q.「9 特定技能外国人の受入れに要した費用の額」のうち、「②受入れに要した費用の総額」の「特定技能外国人の人件費」については、どのような費用を記載すればよいか。</p>	<p>A.対象期間内に在籍していた特定技能外国人全員の人件費となります。すなわち、「活動状況に係る届出書」（参考様式第3-8号）と同時に提出する「特定技能外国人に対する報酬の支払状況」（参考様式第3-8号（別紙））に記載された「支給総額」の合計額を記載してください。なお、特定技能受入れ機関において、支給総額に加え、法定福利費と（支給総額に含まれる手当等を除いた）福利厚生費が計算できるのであれば、それらを加算した額を記載してください。</p> <p>A.「特定技能外国人に対する報酬の支払状況」（参考様式第3-8号（別紙））に記載された「支給総額」の合計額を記載してください。</p> <p>※ 特定技能所属機関において、支給総額に加え、法定福利費と（支給総額に含まれる手当等を除いた）福利厚生費が計算できるのであれば、それらを加算した額を記載してください。</p>
30	<p>Q.登録支援機関の支援責任者や担当者が、登録したときから変更になった。特定技能外国人を受け入れる前なのですが、登録支援機関としての変更届は必要か。</p>	<p>A.登録事項変更に関する届出は必要ありません。</p>
31	<p>Q.日本語能力の水準に関して、現状は2つの試験によって判断されていることは承知している。しかし、受験の機会が少ないこともあり、他の日本語試験での認定が認められないかという質問がたくさんきている。今後、他の試験での合格によって認められる可能性はあるか。</p>	<p>A.現在指定の試験以外の方法により、申請を受け付ける予定はありません。</p>
32	<p>Q.特定技能外国人が転居した場合、市役所等での転居の手続（在留カードの住所変更）のみでよいか。外国人支援計画に関する書類など、特定技能外国人特有の必要な手続はあるか。例えば、「適切な住居の確保に係る支援」に該当する変更として届け出る必要はあるか。届け出なくてよい場合、転居先が7.5㎡以上確保している確認はどのようにされるか。</p>	<p>A.受入れ機関と登録支援機関は特定技能外国人の住居地変更を届け出る必要はありません。基準該当性の確認は、次期更新時、または随時行います。</p>
33	<p>Q.「労働保険料等納付証明書」の提出について、事業所が複数ある場合、すべての証明書を提出するべきか。外国人が所属する</p>	<p>A.特定技能外国人の受入れ事業所のみを提出してください。</p>

	事業所のみでよいか。	
34	Q.除外国はイランであると承知しているが、インターネット上では、トルコも除外国であるニュースサイトが出てくるが、法務省・入管庁のサイトでは見つからない。トルコは除外国か。	A.除外国はイランのみです。
35	Q.技能実習法施行前の旧技能実習2号または、さらにその前の在留資格「特定活動」でも良好に修了したことを証明できれば、技能試験・日本語試験が免除されると承知しているが、具体的にどのような証明方法を準備すべきか。 例えば、旧基礎2級に合格済みの場合は、良好に修了したことを証明するに足るか。	A.旧制度修了者は、評価調書により証明をします。旧基礎2級は免除対象外です。
36	Q.特定技能の在留資格を申請する技能実習生（2号良好修了者）のうち、技能検定3級またはこれに相当する技能評価試験に合格していない場合、評価調書を用意することとなるが、この評価調書に有効期限はあるか。	A.評価調書に有効期限はありません。
37	Q.企業より、「配布報告書」の記入方法について問い合わせあり。「配布報告書」とは何か。	A.特定技能1号に移行するための特定活動が付与される際にのみ、記入することが要求される書類です。提出先は、当該書類を受け取った入管窓口です。
38	Q.非課税の公益法人が受入れ機関として申請する場合、税務署及び市区町村発行の納税証明は必要か。納税がない場合、代わりの書類はどのようなものが考えられるか。	A.非課税の公益法人でも納税証明書（その3）が必要です。

39	<p>Q.健康診断書の提出について、すでに日本に在留している技能実習生や留学生の場合、在留資格変更の申請日から遡って1年以内であれば、日本の医療機関で受診した健康診断書を提出してよいと承知している。</p> <p>上記の場合、①日本の医療機関が発行したものであるため、健康診断書自体は日本語で表記されており、外国人本人が十分に理解できる言語（＝外国語）が併記されていることは考えにくいですが問題ないか。（本人が内容を十分に理解しているという前提）</p> <p>②また、日本で、安定・継続的に就労活動を行うことについて、医師の署名が必要とのことだが、現状、日本の医療機関で発行されるものは、必ずしも医師の署名があるとは限らない。この場合、健康診断個人表（参考様式 1-3 号）の項目を網羅していれば問題ないか。</p> <p>③健康診断書は原本の提出が必要か？写しは不可か。</p>	<p>①日本語表記で問題ありません。</p> <p>②医師の署名は必要です。</p> <p>③写しの提出も可能です。</p>
40	<p>Q.特定技能受入れ機関として、すでに特定技能外国人を受け入れており、支援業務を自社で行っている。今後、子会社での新たな特定技能外国人受入れを予定しており、登録支援機関として認定を受けるべく準備中。特定技能受入れ機関としての自社支援における支援責任者に就任している職員が、登録支援機関としての支援責任者にも就任することは可能か。</p>	<p>A.支援責任者の誓約事項 2、3 に該当しなければ可能です。</p>
41	<p>Q.同一人物が、複数の登録支援機関の支援責任者に就任することは可能か。</p>	<p>A.可能です。</p>
42	<p>Q.告示外特定活動（出国準備のため、難民申請中、コロナの影響による帰国困難など）から特定技能への在留資格変更の可否についての問い合わせ多数。特定技能制度（分野や試験、要件など）については、コールセンターで案内するが、在留資格変更の可否やその見込みについては、入管判断という対応でよいか。</p>	<p>A.告示外特定活動から特定技能へ在留資格を変更することは、原則として可能ですが、その見込みについては、個別の審査によるためお答えすることは困難です。</p>
43	<p>Q.農家の個人事業主で納税証明書を取りよせるところなのだが、必要な証明は、事業所得の方か、総所得か。</p>	<p>A.総所得です。</p>
44	<p>Q.在留資格認定証明書交付申請の際、受入</p>	<p>A.外国人の場合には、国籍のほか、中長期</p>

	れ機関役員の住民票（マイナンバーの記載なし、本籍地の記載ありのもの）の写しが必要とのことだが、外国籍の役員の場合は、本籍地に代わる項目として国籍でよいか。他に記載されるべき項目はあるか。	在留者の場合は、中長期在留者である旨、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日及び在留カードの番号、特別永住者である場合は、特別永住者である旨及び特別永住者証明書の番号が記載されている必要があります。
45	Q.登録支援機関として、2019年8月にすでに登録済み。登録の許可を得た後、支援責任者と支援担当者に変更が生じたが、外国人支援業務は行ったことはなかったため、入管に対し、届出は提出していなかった。2020年10月に、外国人支援業務を行うこととなり、当該の日本在住外国人の在留資格変更申請を行う際、受入れ機関とともに提出すべき書類を提出済み。提出済みの書類のうち、登録支援機関概要書、外国人支援計画書、提出書類の中では、新しく就任した支援責任者と支援担当者名で記載しており、新しい支援責任者及び支援担当者の就任承諾書及び誓約書、履歴書も提出済み。上記のケースの場合、登録支援機関として、更に、登録事項変更に関する届出、登録支援機関概要書、支援責任者と支援担当者分の就任承諾書及び誓約書、履歴書の提出は別途必要か。	A.登録事項変更に係る届出は不要です。（登録支援機関概要書、就任承諾書、履歴書等も不要）
46	Q.適合1号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係る基準の中で、「イ、過去二年間に中長期在留者の受入れまたは管理を適正に行った実績があり・・・」「ロ、役員または職員であって過去二年間に中長期在留者の生活相談業務に従事した経験を有する・・・」とあるが、この過去二年間に関して、 ①直近2年間のうち、最低2年間の実績・経験を有している必要があるということか。例えば、直近2年間を振り返って、1年半の経験がある場合は、基準を満たさないか。 ②.例えば、2015年～2017年にかけて、計2年間、中長期在留者の生活相談業務に従事した経験がある場合、これは基準を満たすか。	①過去2年間の全期間に渡ることを要するものではありません。①にある例については基準を満たします。なお、雇用状況の届出がされているなど雇用の適正性が求められます。 ②.一方、「過去2年間」とは、申請日から遡った2年間をいうため、今後申請される場合、上記のケースについては、基準を満たしません。
47	Q.特定活動（ワーキングホリデー）からの特定技能への在留資格変更可否は、当該外国人の国籍によって異なると承知しているが、どの国籍が可能でどの国籍が不可能か知りたい。	A.在留資格変更が認められるのは、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、ドイツの国籍の方のみです。なお、これらの国籍以外の方には、在留資格認定証明書交付申請を案内することとなります。
48	Q.登録支援機関の支援担当者に変更になっ	A.支援計画の変更に係る届出については、

	<p>た場合の届出方法について： 運用要領によれば、支援担当者の変更は、項目としては、支援計画変更に係る届出書（参考様式 3-2）の「支援の内容」に該当するようだが、届出書の書き方としては、「支援の内容」の中に支援担当者変更の項目（チェックボックス）がないため、「その他」にチェックを入れ、支援担当者の氏名変更などと記入すればよいか。 その上で、外国人支援計画書（参考様式 1-17）と登録支援機関概要書（参考様式 2-2）に新しく就任した支援担当者氏名を記入し、支援担当者の就任承諾書及び誓約書（参考様式 1-21）および支援担当者の履歴書（参考様式 1-22）を提出する形でよいか。</p>	<p>登録支援機関の支援担当者の変更により、1号特定技能外国人に対する支援のうちどの支援について実際に変更が生じたかを届け出ていただきますので、届出書の記載については、「その他」ではなく実際に変更が生じた支援について全てチェックを入れた上で、変更後の内容欄に「支援担当者を○から△△へ変更」等と記載願います。 添付書類については、御理解のとおりです。</p>
49	<p>Q.自動車整備分野で特定技能受入れ機関が外国人支援業務を登録支援機関に全部委託する場合、登録支援機関の中に自動車整備士1級または2級合格者、もしくは整備士養成施設での5年以上の指導の実務経験がある者が配置されている必要があるが、当該人物が支援責任者に就任しなければならないか。</p>	<p>A.当該人物が支援責任者や支援担当者になることまで求めるものではありません。</p>
50	<p>Q.帰国担保措置に関し、特定技能外国人が雇用契約終了後、帰国費用を自ら負担することができない場合、帰国することとなった原因を問わず、受入れ機関が帰国費用を負担すること、となっているが、 ①例えば、自己都合で退職し、雇用契約終了時点では帰国の意志を示さず、転職を模索するなどしていた外国人が、日数をおいて、やはり帰国することにしたので、帰国費用を負担してほしいと元所属機関に対し要求した場合、元所属機関としては、雇用契約終了後、いつまで責任を負う可能性が生じるのか。当該外国人が新たな在留資格を得るまでとなるか。 ②自ら帰国費用を捻出できない、とは具体的にどのように判断するのか。当該外国人がそのように言えば、所属機関が負担しなければならないか。</p>	<p>A.個別事案によることから一概にお答えすることは困難ですが、雇用契約終了直後に外国人に帰国意思があり、かつ、その費用を負担できないような場合に受入れ機関が負担することとなるので、雇用契約の終了時にこれらの点を確認するようお願いします。</p>
51	<p>Q.特定技能外国人の住居（居室）の面積について、 ①原則 7.5 m²以上とされているが、技能実習等から特定技能1号へ変更する場合等で、引き続きすでに居住している住居に住</p>	<p>A.外国人本人が賃借人となる場合は、住居の面積については制限がありません。 なお、外国人が住居を確保していない場合には、外国人本人の希望に従って適切な住居の確保に係る支援を行うことが求められますが、その場合に、特定技能受入れ機関</p>

	<p>む場合は、寝室が 4.5 m²あればよいと承知している。例えば、技能実習生以外の在留資格（留学等）ですでに受入れ機関への通勤範囲内に居住しており、家賃節約などを理由に外国人本人が、7.5 m²以上の住居への引っ越しを希望しない場合は、この面積の基準を下回っても、寝室 4.5 m²以上あれば問題ないか。</p> <p>②新規に入国する特定技能外国人が、家賃節約などを理由に、7.5 m²以上の居室を希望しない場合でも、必ず、7.5 m²以上の住居を確保すべきか。本人が安く小さな居室を希望する場合であれば、寝室 4.5 m²の基準を満たせば問題ないか。</p>	<p>等が自ら賃借人となるときや、特定技能受入れ機関が所有する社宅等を提供するときは、居室の広さについて 7.5 m²以上を満たす必要があります。</p>
52	<p>Q.特定技能外国人の報酬決定について：</p> <p>①賃金規定がなく、比較対象となる（特定技能外国人と同程度の技能を有し、最も近い業務に従事している）日本人従業員がいるが、パートタイムの労働者である場合、報酬決定をする上で、この従業員を比較対象としてもよいか。もしくはアルバイト、パート従業員は比較対象とすることがそもそも不可能であるか。</p> <p>②特定技能外国人を雇い入れる際に、賃金規定がなかったものの、比較対象の日本人従業員（正社員もしくは契約社員）がいたため、特定技能外国人の報酬を決める上で、当該人物を比較対象とした。しかし、特定技能外国人の勤務が開始した後、比較対象とした日本人従業員が退職した場合、「特定技能外国人の報酬に関する説明書（参考様式 1-4）」を入管に対し、提出しなおす必要があるか。</p>	<p>A.</p> <p>①本件にあるようなケースの場合、パートタイムの労働者を比較対象として差し支えありませんが、特定技能外国人が任される職務内容や責任の程度が同等であることを説明した上で、当該外国人に対する報酬の額が、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。ことに御留意ください。</p> <p>なお、本件についていえば、少なくとも特定技能外国人はフルタイムであり、当該日本人はパートタイムであることなどを踏まえて説明いただく必要があるものと思われます。</p> <p>②報酬を決定するに当たって比較対象とした者が退職等により変更となった場合は、活動状況に係る届出の提出時に、「特定技能外国人の報酬に関する説明書（参考様式 1-4）」を作成し、新たに比較対象とした者に係る賃金台帳の写しと併せて添付してください。</p>
53	<p>Q.登録支援機関としてすでに登録済みで現時点で支援対象外国人はおらず、これから支援を予定している状況だが、いくつか変更事項が生じた。①登記している会社の本社住所、②代表者名が変更、③新しく大阪支部ができ、この支部で支援業務の実施を行うことにした、④支援開始予定年月日が変更になった。この場合の提出書類及び記載方法としては、以下の通りでよいか。</p>	<p>A.御理解のとおりです。</p> <p>①②③の事実を証明する書類としては、登記事項証明書、登録支援機関概要書（参考様式 2-2）大阪支部の支援責任者、支援担当者それぞれの承諾書及び誓約書、履歴書を添付。</p> <p>②については、代表者の住民票の写し（本籍の記載があるもの）についても併せて提出してください。その他については、御理</p>

	<p>・登録事項変更に関する届出（別記 29-16）及び別紙 4-4 を提出（住所、代表者の氏名、支援業務を行う事務所の所在地、支援業務を開始する予定年月日をそれぞれプルダウンで選択）</p> <p>・①②③の事実を証明する書類としては、登記事項証明書、登録支援機関概要書（参考様式 2-2）大阪支部の支援責任者、支援担当者それぞれの承諾書及び誓約書、履歴書を添付。</p> <p>・④について、支援開始予定年月日が変わったことを証明するために、受入れ機関との支援業務委託契約書の写しを提出すればよいか。</p> <p>あるいは、この④については、登録支援機関としての登録時に届け出た支援業務開始予定年月日と、その後、実際に特定技能外国人の受入れ機関との協議により決めた支援業務開始日がずれた場合も、必ず「登録事項変更に関する届出（別記 29-16）」をもって届け出なければならないものか。これは特定技能外国人の在留資格認定証明書申請時または在留資格変更申請時に届け出ることでも問題ないか。</p>
54	<p>Q. 法人が登録支援機関として登録し、実際に外国人支援業務を行っている。今般、コロナの影響で会社をたたむことになり、代表者または役職員が個人事業主として登録支援機関となり、当該外国人の支援業務を継続したい。この場合の手続きは登録事項変更の手続きを出すことになるか。</p> <p>あるいは、法人としての支援業務の廃止を届け出た上で、同時に個人事業主として、新規で登録支援機関としての登録申請を一から行う必要があるか。</p>
55	<p>Q. 介護分野における在留資格認定証明書申請、または在留資格変更申請の際に必要な、入管への提出書類のうち、介護技能評価試験の合格証明書写しがある。厚生労働省から発行される当該試験の結果を知らせる書類は、結果通知書という名称だが、この結果通知書の写しを入管に提出すればよいか。</p>
56	<p>Q. 特定技能外国人が自己都合により、受入れ機関 A を退職した場合であって、その受入れ機関が登録支援機関に支援業務を全部委託している場合、この受入れ機関 A がす</p>

	べき届出としては、受入れ困難に係る届出参考様式 3-4、特定技能雇用契約に係る届出（参考様式 3-1）でよいか。これに加えて、支援計画変更に係る届出（参考様式 3-2）および支援全部委託契約に係る届出（参考様式 3-3）は必要か。	
57	Q.日本語基礎テストの学習テキストなどはあるか。	A.国際交流基金のホームページに、案内があります。「いろいろ 生活の日本語」というテキストなどがあり、無料で提供されています。 https://www.jpf.go.jp/jft-basic/support/index.html
58	Q.特定技能評価試験の有効期限はあるか。	A.試験実施機関に確認する必要がありますが、どの分野もそれぞれ 10 年とされています。但し、分野や受験場所（海外か国内か）によって、10 年の起算日が（結果証明書発行日、受験日など）異なりますので、それぞれの試験実施機関にご確認ください。
59	Q.特定技能受入れ機関が登録支援機関 A から登録支援機関 B へ支援業務委託先を変更する場合は、支援計画変更に係る届出（参考様式 3-2）に加えて、運用要領 P93 の別表に従い、添付書類を準備することになるが、同表の登録支援機関欄の登録支援機関概要書（参考様式 2-2）は、登録支援機関 A 社と B 社、新旧両方のものが必要か。新たに契約する B 社のみの概要書でよいか。	A.新たに支援計画書に記載されることとなる B 社の概要書のみ添付してください（A 社のものは不要）。 なお、上記の例のような場合には、支援計画変更に係る届出のほか、支援委託契約に係る届出が必要となりますので御留意願います。
60	Q.健康診断書に医師の署名が必要とあるが、医療機関・医師名が印字されていて医師の押印があるものは可能か。	A.記名・押印でも差し支えありません。
61	Q.所属機関の代表者が交代（変更）した場合、どのような手続きが必要か。	A.特に必要な手続きはありません。
62	Q.入管庁 HP 上の特定技能運用要領・各種様式等のページには、外国語訳付きの参考様式が用意されており、英語以外の言語については、日本語と外国語が併記された文書となっている。しかし、英語版は、書類のタイトル以外の文章については、英語表記のみで日本語は併記されていない。 例えば、所属機関（英語力は不十分）が英語話者の特定技能者（日本語力は不十分）を雇用する際、特定技能雇用契約書（参考様式 1-5）は、日本語版と英語版それぞれ別々に署名・締結・保管をすべき、という理解でよいか。	A.外国人が十分に理解できる言語で労働条件を明示することが求められることから、一般論としていえば、最低限英語版の作成が必要です。

63	<p>Q.技能実習2号の実習計画を修了したものの、実習期間中に、技能実習生自らの意志で、技能検定3級を受検していなかった者が、特定技能への移行を希望しているようなケースにおいて、評価調書により、勤務態度や技術水準などが良好であることが確認できる場合、試験免除となる「良好な修了者」と見なされる余地はあるか。</p>	<p>A.自らの意思で受検しなかった場合には、良好修了者とはいえません。ただし、受検しなかったことにやむを得ない事情がある場合には、個々の事情に応じた判断になります。</p>
64	<p>Q.特定技能所属機関概要書(参考様式1-11)の内容が変更になった場合(例:所属機関の代表者、役員、会社名、法人番号の変更)は、手続は不要か。登録支援機関が同様の状況の際に提出するような登録事項変更に関する届出(別記29-16)に当たる書類は特にないという理解でよいか。</p>	<p>A.例として列挙いただいた事項に変更が生じた場合は、特定技能所属機関による届出は必要ありません。特定技能所属機関概要書の内容に変更が生じたことのみをもって行う届出はありませんが、列挙いただいた事項以外の箇所に変更が生じ、関連して、特定技能外国人の雇用条件又は1号特定技能外国人支援計画書の記載に変更が生じた場合には、特定技能雇用契約に係る届出又は支援計画変更に係る届出が必要となる場合(※)がありますので、御留意ください。なお、会社名・所在地が変更になった場合は、外国人本人が行う、契約機関に関する届出が必要となります。</p> <p>※ 公表運用要領本文に記載されているそれぞれの届出に係る別表を参照の上、届出の可否を御判断ください。</p>
65	<p>Q.日本に在留する外国人が個人事業主として、登録支援機関に登録する場合、認められる在留資格の条件・制限はあるか。</p>	<p>A.在留資格を有している方であれば、制限はありません。なお、登録支援機関として活動する場合、現に有する在留資格に応じたものでないときには、資格外活動許可が必要であることに留意してください。</p>
66	<p>Q.「雇用条件書」(参考様式1-6)の1ページ目、変形労働時間制の箇所に「1年単位の変形労働時間制を採用している場合、乙が十分に理解できる言語を併記」とあるが、この外国語併記については、続く文章の「年間カレンダーの写し」のみに係るか、もしくは、「労働基準監督署に届け出た変形労働時間制に関する協定書の写し」にも係るか。</p>	<p>A.原則としては、外国語併記が必須なものは「年間カレンダーの写し」のみだが、必要に応じて「労働基準監督署に届け出た変形労働時間制に関する協定書の写し」にも外国語併記を求めることがあります。</p>
67	<p>Q.活動状況に係る届出(参考様式3-8)の4.雇用状況に関する欄について、出向者および派遣社員は従業員に含むか?</p>	<p>A.雇用関係の有無によりますので、出向者は従業員に含み、派遣社員は従業員に含みません。</p>
68	<p>Q.派遣元と派遣先の距離に決まりはあるか。</p>	<p>A.派遣元責任者が日帰りで派遣労働者からの苦情の処理を行い得る地域とされています。(労働者派遣法に係る厚生労働省「労働</p>

		者派遣事業関係業務取扱要領」参照)
69	Q.外国人支援業務のうち、相談及び苦情への対応の際、通訳者に委託せず、翻訳機や翻訳アプリを使ってもよいか。	A.通訳の確保が困難な場合において、応急的に翻訳機や翻訳アプリを活用しても差支えないが、プライバシー保護及び正確性の観点から、詳細な聞き取りについては、通訳者を確保する必要があります。
70	Q.外国人建設就労者受入れ事業で、特定活動の在留資格で在留している建設労働者を、特定技能1号に移行させることはできるか。試験免除などの措置はあるか。	A.外国人建設就労者受入れ事業は、オリパラ準備のための一時的な措置であり、技能実習2号もしくは3号の修了者を前提としているため、試験免除になる範囲は定められています。具体的には、建設板金、建築大工、型枠施工、コンクリート圧送施工、表装、建設機械施工の技能実習2号を良好に修了していれば、試験が免除になります。詳細は、国土交通省不動産・建設経済局国際市場課に確認することが適切かつ確実です。
71	Q.建設会社だが、特定技能外国人が退職した。この場合、会社としてやるべきことは、入管に対し、「受入れ困難に係る届出」、「特定技能雇用契約に係る届出」、「支援計画変更に係る届出」、登録支援機関に支援業務を委託している場合は、「支援全部委託契約に係る届出」を提出。ハローワークに対し、「外国人雇用状況の届出(離職)」を提出すればよいか。	A.建設分野の場合、上記に加えて、国土交通省に対し、「建設特定技能継続不可事由発生報告書」を提出する必要があります。
72	Q.ビルクリーニングで、一般のマンションの共用スペース(廊下など)はよいか。	A.共同住宅の共用部分(ロビー、廊下など)は対象の範囲内です。
73	Q.モンゴル人を受け入れる予定だが、社内にモンゴル語ができる人はいないし、田舎なので、モンゴル語担当可能な登録支援機関もない。当該外国人は英語が堪能なので、母国語ではないが、英語での支援でもよいか。	A.当該外国人が十分に理解できるのであれば、母国語以外でも可能です。
74	Q.フレックスタイム制でもよいか。	A.フレックスタイム制を不可とする規定はありません。
75	Q.特定技能者の出向は可能か。	A.在籍型出向は不可です。出向先(新たな所属機関)と雇用契約を締結し直せば可能です。
76	Q.技能実習の監理団体としての取次資格をもっているが、特定技能外国人の諸申請を	A.可能です。(今年から可能となった。)

	取り次ぐことは可能か。	
77	Q.受入れ機関が、複数の特定技能外国人を受け入れている場合、その特定技能外国人ごとに登録支援機関をわけて支援委託契約を締結することは可能か。	A.上記のケースは可能です。ひとつの支援計画を複数の登録支援機関に切り分けることは不可です。
78	Q.受入れ機関が、登録支援機関 A 社から登録支援機関 B 社へ委託先を変える際、支援計画変更に係る届出（参考様式 3-2）の添付書類として、登録支援機関 A 社の概要書（2-2）は必要か。	A.登録支援機関 A 社の概要書は不要です。
79	Q.宿泊業だが、宿泊施設であれば、特定技能外国人を受け入れることができるのか。	A.旅館業法 3 条 1 項の旅館・ホテル営業の許可を得ていることが必要です。例えば、簡易宿所営業（スポーツ合宿所、カプセルホテルなど）、下宿営業、風営法 2 条 6 項 4 号に規定する施設は受入れ不可です。
80	Q.事前ガイダンスを現地の送出し機関に委託してもよいか。	A.特定技能受入れ機関が、送出し機関に委託することは排除されませんが、例えば、送出し機関が保証金を徴収しているような場合には、適切に事前ガイダンスを行うことが期待できないため、支援計画適合性を満たしていないと判断される可能性があります。なお、受入れ機関から委託を受けた登録支援機関による再委託は認められないため、登録支援機関が事前ガイダンスを送出し機関に委託することは認められません。
81	Q.建設業だが、特定技能外国人を、放射性物質による被ばくの可能性がある業務に従事させることはできるか。	A.化学物質、石綿、電離放射線等にばく露するおそれのある業務など危険又は有害な業務に特定技能外国人に従事させる可能性がある場合には、その旨を当該特定技能外国人に説明し、理解を得る必要があります。 なお、送出し国の国内法制や日本との間の協力覚書等によっては、従事させることができない業務もあります。例えば、ベトナムに関しては、同国の国内法令によって、放射能の影響下にある区域、放射能汚染区域における就労が禁止されています。
82	Q.残業代の支払いについて、固定残業代制にしてもよいか。	A.一定限度までの時間外労働に対する割増賃金を基本賃金に含める固定残業代制が、労働基準法 37 条に適合するには、以下の 3 点を網羅することが必要と考えられます。 ①基本賃金の中で通常の労働時間分の賃金部分と割増賃金部分とが区別できるように仕分けをすること、

		<p>②その割増賃金の部分が、何時間分の時間外労働をカバーするのかを明示すること、</p> <p>③そのカバーする時間分を超える時間外労働には、別途、割増賃金を支払うこと。</p> <p>(『特定技能制度の実務』P200 日本加除出版株式会社 山脇康嗣 著)</p>
83	Q.自動車整備分野において、受入れの人数制限はあるか。	<p>A.事業場の認証要件として、従業員に対する整備士の要件（1級、2級、3級の自動車整備士技能検定合格者数が従業員の数を4で除して得た数（1未満の端数は1とする。）以上であること）が課されます。自動車整備士技能検定に合格していない特定技能外国人は、整備士としてカウントできません。従業員の数には、技能実習生及び特定技能外国人もカウントされます。</p> <p>*なお、自動車整備分野の人数制限は、受入れ機関該当性として、道路運送車両法78条1項に基づく地方運輸局長の認証を受けた事業場を有することが求められており、この事業場の認証要件に、上述した人数制限の決まりが設けられているということです。</p>
84	Q.特定技能外国人2号の場合、家族（配偶者、子）の帯同が認められるとのことだが、海外で合法的に成立している同性婚の場合も配偶者の帯同は可能か。また、養子は可能か。	<p>A.特定技能外国人2号が家族を帯同する場合、その家族の在留資格は「家族滞在」となるが、この在留資格は、同性婚については適用されません。母国において合法的に成立している同性婚の場合の在留資格は、「告示外特定活動」に該当します。</p> <p>子については、養子、嫡出子、認知された非嫡出子が含まれます。</p> <p>(『入管法の実務』P439 新日本法規出版株式会社 山脇康嗣 著)</p>
85	Q.建設分野における受入れ負担金とは何か。	<p>A. 受入れ機関には、1 特定技能外国人 1 号 1 人につき毎月、次の表に記載する受入れ負担金を負担いただく仕組みがあります。なお、この受入れ負担金は、直接的又は間接的を問わず、特定技能外国人 1 号に負担させてはいけません。</p> <p>この受入れ負担金は、教育訓練及び技能評価試験の実施、試験合格者や試験免除者の就職・転職の支援、受入れ機関及び特定技能外国人 1 号に対する巡回指導並びに母国語相談ホットライン業務など、JAC が特定技能外国人受入れ事業実施法人として実施する共同事業に充てられます。</p> <p>受入れ負担金（2020年6月4日現在） 1号特定技能外国人の区分：1人あたりの</p>

		<p>受入れ負担金の月額</p> <p>試験合格者（JACが行う教育訓練を受けた場合）：2万円</p> <p>試験合格者（上記以外の場合）：1万5千円</p> <p>試験免除者（技能実習2号修了者等）：1万2千5百円</p>
86	<p>Q.建設特定技能受入れ計画のオンライン申請は申請取次者が行うことは可能か。</p>	<p>A. 取次ぎ資格を有する者（登録支援機関、取次ぎ資格を有する弁護士・行政書士）が取次ぎを行うことができます。ただし、その際も初めの利用者仮登録は必ず企業のメールアドレスから登録してください。</p>
87	<p>Q.漁業分野で人数制限があるというような話を聞いたが本当か。</p>	<p>A. 漁業分野において受入れ人数に制限はありませんが、他方、「特定技能所属機関による外国人材の配乗人数に係る申し合わせ」というものが存在します。具体的には、以下の通りです。</p> <p>①当面の間、漁船1隻当たり、技能実習生と特定技能外国人の合計人数が、それ以外の乗組員の人数の範囲内とすることを目安とすること、</p> <p>②高齢や病気・ケガ等で日本人漁船員が下船しその代替の日本人漁船員が補充できない等、やむを得ない事情により、①の人数の範囲内で維持できない場合は、漁船1隻当たり技能実習生と特定技能外国人の合計人数が、それ以外の乗組員の人数を超えることができること。</p> <p>（令和元年10月8日付漁業特定技能協会・漁業分科会「特定技能所属機関による外国人材の配乗人数に係る申し合わせ」）。</p>
88	<p>Q.1/28 受入れ機関だが、自社での支援体制が整っていないため、登録支援機関に全部委託している。ただ、住居の保証人に関しては、自社（所属機関）が担いたいと考えているが、問題ないか。</p> <p>また、可能である場合、支援委託契約書（参考様式1-18）の第一条（委託する支援業務）、3に「丙が締結する賃貸借契約に基づく丙の債務についての保証人となること・・・」という文言があり、このまま契約を締結すると実態と矛盾するが、どのように処理すべきか。この文言を削除することは可能か。</p>	<p>A. 登録支援機関に全部委託する場合にも、所属機関が住居の保証人となって差し支えありません。また、参考様式としてお示ししている支援委託契約書の文言についても、適宜変更していただいて差し支えありません。</p>
89	<p>Q.受入れ機関からのよくある問合せで、「会社名、住所等が変更した際に、事由が生じた日から2週間以内に届出をすることにな</p>	<p>A. 登録事項変更に係る届出は、法令上、変更の日（変更の事由が生じた日）から14日以内に届け出なければなりません。</p>

	<p>っているが、提出書類の中の登記事項証明書について、法務局での登記事項証明書そのものの処理に一定の時間を要するため、事由が生じた日(=社名変更が決定した日、引っ越しをした日)から2週間以内に入管に提出することが困難である」という内容が複数ある。法務局での処理が完了した日から2週間以内に入管に届け出ると解釈してもよいか。</p>	<p>やむを得ない事情により届出が遅延した場合には、理由書(任意の様式)を添付の上、速やかに管轄する地方出入国在留管理局にご提出ください。</p>
90	<p>Q. 外食業だが、企業として、いくつもの店舗をかかえているため、特定技能外国人とは、本社と契約する形式にするか若しくはメインで働く店舗との雇用契約を締結し、日によって、働いてもらう店舗を変えることは可能か。もしくは、就業する店舗はあくまで固定しなければならないか。</p>	<p>A. 就業する場所を固定せずに複数の店舗での就業することも可能です。なお、当初、雇用条件書に記載した店舗以外で就業する場合には、別途届出が必要です。</p>
91	<p>Q. 特定技能受入れ機関が法人から個人事業主になる場合、どんな手続きが必要か。</p>	<p>A. 受入れ機関の法人格に変動が生じた場合は、法務大臣が指定した本邦の公私の機関に変更が生じることから、新たな事業組織による在留資格変更許可申請が必要です。</p>
92	<p>Q. 特定技能外国人1号同士で結婚し、もうすぐ日本で出産予定です。子供が生まれたらどのような手続きが必要か。</p>	<p>A. 大きく分けて2つやるべきことがあります。</p> <p>一つ目は、その子供が得る国籍の大使館で出生の手続きを行い、パスポートを取得します。(詳細はその国の大使館へ)</p> <p>二つ目は、入管にて在留資格取得許可申請を行います。入管法では、原則として出生から30日以内に在留資格取得許可申請を行う必要があるとされています。パスポートの準備が間に合わないなど個別の事情がある場合は、最寄りの入管に相談してください。なお、特定技能1号の場合、原則として家族の帯同は不可とされているため、在留資格「家族滞在」の取得ではなく、入管に個別相談の上、告示外特定活動取得手続きをすることになると思われます。</p>
93	<p>Q. 海外在住で特定技能者として日本で働くことを希望している者がHIV陽性者である。支障はあるか。</p>	<p>A. HIV陽性であること自体をもって、日本への入国を拒否されたり、陽性者であること自体をもって、就業を禁止されたりすることはありません。</p>
94	<p>Q. 技能実習3号の実習計画を計画通り終えたが、技能検定2級には合格しておらず、監理団体が評価調書作成に協力してくれない。しかし、技能実習2号修了前に受検し</p>	<p>A. 技能実習2号修了時の合格証明書で差し支えありません。</p>

	た技能検定3級の合格証明書は保管してある。このように3号修了者であるが、検定3級の合格証明書を提出という形の在留資格変更申請は受け付けてもらえるか。	
95	Q.入管庁HPにおいて、「特定技能制度の製造三分野に特有の事情に鑑みて定める以下の基準が改正されました。(公布日：令和3年1月29日／施行日：令和3年3月1日)」との情報があります。具体的には、3月1日以降に入管に対して行う在留資格認定申請または変更申請に際して、受入れ機関が申請時点ですでに製造分野の協議・連絡会の構成員である必要がある、という理解でよいか。	A.御理解のとおりです。

事業3

説明会（企業向け・外国人向け）の開催

第 XIII 章 説明会の開催

1. 受入れ機関向け説明会の実施概要・実績

(1) 企業向け説明会実施概要

① 全体概要

在留資格「特定技能」の制度を活用し外国人材を活用したい日本企業に向けた制度や事例を説明した。特定技能制度の基本・海外の制度の説明や、特定技能制度を活用し外国人材を受け入れている日本企業の事例などを紹介した。

② 東名阪会場

1) 東名阪会場／開催日・方法

1 巡目：2020年10月～12月東名阪・各会場にて説明会のビデオを放映		
放映内容・スケジュール		
10：00～10：30（30分）	1．	制度説明
10：30～11：05（35分）	2．	特定技能外国人受入れ機関による事例紹介等
11：05～11：30（25分）	3．	特定技能に関する申請ノウハウの説明
11：30～11：35（05分）	4．	特定技能外国人に関する相談窓口の紹介
日程	地域	開催地
11月25日（水）	東京都	23区内
12月03日（木）	愛知県	名古屋市
12月15日（火）	大阪府	大阪市

	1 巡目（会場開催） 開催日／会場	2 巡目（事前収録動画によるオンデマンド配信）
東京都	2020年11月25日（水）／東京都立産業貿易センター浜松町館 2F 展示室（東京・港）	2021年2月9日～3月19日、特定技能総合支援サイトから常時視聴可能に
愛知県	2020年12月3日（木）／愛知県立産業労働センター（ウインクあいち、名古屋市）	2021年2月9日～3月19日、特定技能総合支援サイトから常時視聴可能に
大阪府	2020年12月15日（火）／梅田スカイビルタワーウエスト 22F 会議室 A（大阪市）	2021年2月9日～3月19日、特定技能総合支援サイトから常時視聴可能に

2) 東名阪会場／実施概要

東名阪においては1巡目、会場開催方式で実施した。特定技能制度の背景・趣旨や特定技能外国人が就労するまでの流れなどを説明。特定技能外国人の採用実績がある企業の経営者や採用担当者が労務管理面での留意事項や定着に向けた独自の取組、工夫等を事例報告

した。さらに開催地の行政書士が雇用契約を解説し、採用に向けた手続きや採用後の支援が具体的にイメージできるよう構成した。各企業講師は地域のニーズの高い特定産業分野から選定した。

なお、実施に際しては出入国在留管理庁及び三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社と相談の上、詳細を決定し、必要に応じて講師資料等の内容を変更した。

新型コロナウイルス感染症の拡大に対応し2巡目は完全オンライン化に変更したのに伴い、東名阪以外と実施方式、内容を共通化。事前収録した動画をいつでも視聴できるようにした。

3) 東名阪会場／実施方法

東名阪での1巡目は下表の日程で、非接触型検温器による入り口での検温、会場内で一定の間隔を空けて着席するなどの感染防止対策をとり、マッチングイベントと同一の施設で実施した。1巡目は説明会の会場に集客する会場開催とし、政府の緊急事態宣言が発出された2巡目は、面談を完全オンラインに移行したのに伴い説明会もオンデマンド配信に変更して2月9日以降、ポータルサイトから常時視聴できる方式にした。

4) 東名阪会場／プログラム

a) 1巡目東京開催(10:00-11:35) 講演順、テーマと講師、講演時間=以下同

▽「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について(約30分)

ー出入国在留管理庁(ビデオ上映)

▽特定技能外国人を受け入れている企業の報告と参加者との質疑応答(約35分)

ー株式会社ベネッセスタイルケア海外人財開発部部長近藤篤氏

ー株式会社キョーエーメック常務取締役石田一幸氏

ー進行: UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏

▽特定技能制度を活用した外国人材の採用～受入れ機関として準備すべきポイント(約25分)

ー行政書士・社会保険労務士行政書士ブレースパートナーズ代表井出誠氏

▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介(ビデオ上映)(約5分)

b) 1巡目愛知開催(10:00-11:35)

▽「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について(約30分)

ー出入国在留管理庁(ビデオ上映)

▽特定技能外国人を受け入れている企業の報告と参加者との質疑応答(約35分)

ー株式会社八百彦本店総務課長松本浩治氏

ー西山農園代表西山直司氏

ー進行: UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏

▽在留資格「特定技能1号」における申請のポイントと注意点(約25分)

ーAOI国際法務事務所特定行政書士間瀬英智氏

▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介(ビデオ上映)(約5分)

c) 1 巡目大阪開催 (10:00-11:35)

- ▽「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について (約30分)
 - ー出入国在留管理庁 (ビデオ上映)
- ▽特定技能外国人を受け入れている企業の報告と参加者との質疑応答 (約35分)
 - ー株式会社ヒロフードサービス代表取締役/
(一社) 大阪外食産業協会外国人雇用委員会委員長井上泰弘氏
- 進行: UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏
- ▽在留資格「特定技能」について～「特定技能1号」申請における留意点
「特定技能1号」受入れ後の留意点「その他」留意点 (約25分)
 - ーアトム行政書士法人代表宮本政幸氏
- ▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介 (ビデオ上映) (約5分)

d) 2 巡目事前収録ビデオのオンデマンド方式による開催

- ▽「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について (約30分)
 - ー出入国在留管理庁
- ▽特定技能外国人を受け入れている企業の事例 (約15分)
 - ー株式会社ワンダーテーブル (2021年2月8日までの申込者が視聴)
 - ー大澤工業株式会社 (2021年2月9日以降に視聴可能)
- ▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介 (約5分)
 - ー特定技能総合支援コールセンター

③ 東名阪以外

1) 東名阪以外／開催方法

- 1 巡目は、説明会ビデオをオンライン配信とした。
- 2 巡目のうち、1月18日～2月8日は、1巡目と同様に申込日の9:30よりオンライン配信とし、2月9日～3月19日は、申し込み時からオンデマンド視聴にて配信とした。

2) 東名阪以外／開催日

a) 1 巡目: 2020年10月～12月

- 44 道府県では、マッチングイベント開催日の9:30～10:35にオンラインで制度説明会を配信した。

b) 2 巡目: 2021年1月～3月

- 1月18日～2月8日の期間は1巡目と同様に申込日の9:30～10:35にオンライン配信で実施した。2月9日の説明会参加申込み時から3月19日までは、参加者から多数の要望があったため、参加者の都合の良いタイミングで視聴できるようオンデマンド配信に変更した。

3) 東名阪以外／実施方法

動画配信プラットフォーム、J Stream Equipmedia を使用したオンライン配信を行った。説明会コンテンツが同じであること、事前に収録した動画であること、回数が多いこと、毎回スタジオでの配信は高価かつ同じスタジオの予約が不可能などの理由により、より安定した実施が可能な同配信システムを利用した。

4) 東名阪以外／プログラム

a) プログラム

1 巡目と 2 巡目はほぼ同様のプログラムとした。ただし、オンデマンド配信になったことによりチャットでの質疑応答が受けられないため、プログラムの最後にコールセンターの活用をうながす案内を実施した。

1 巡目	
09：30～10：00（30分）	1. 特定技能に関わる制度説明出入国在留管理庁
10：00～10：20（20分）	2. 特定技能外国人を受け入れている企業の事例 ※各事例については、下記 b) 企業事例の詳細を参照
10：20～10：25（05分）	3. 特定技能外国人に関する相談窓口の紹介
10：25～10：35（10分）	4. 質疑応答（事前に受けた質問への回答およびチャットでの質問を受付）
2 巡目	
09：30～10：00（30分）	1. 特定技能に関わる制度説明出入国在留管理庁
10：00～10：20（20分）	2. 特定技能外国人を受け入れている企業の事例 ※各事例については、下記 b) 企業事例の詳細を参照
10：20～10：25（05分）	3. 特定技能外国人に関する相談窓口の紹介

b) 企業事例の詳細

企業及び特定技能外国人のインタビュー動画を作成し配信した。作成した企業 5 社（5 分野）は次のとおり。

オンライン配信時には、あらかじめ決められた企業動画を閲覧することとしていたが、オンデマンド対応としてからは、興味のある分野（企業）を選択し、閲覧できるように配慮した。

分野	会社名	所属	役職	氏名
宿泊業	萩観光ホテル	営業部	取締役営業支配人	桑嶋 克幸
		総務部	総務部長	磯村 貴志
		モンゴル人		ムンゲー

<p>萩観光ホテルは特定技能制度を活用してモンゴル人のムンゲーさんをホテルスタッフとして採用。採用に至るまでの経緯や採用して良かった点についての取材内容。ムンゲーさんが日本で働くようになるまでの経緯や日本で働く理由、今後の目標などをインタビュー。</p>				
外食業	(株)ワンダーテーブル	営業サポート部	マネージャー	西島 里沙
<p>(株)ワンダーテーブルの紹介、海外人材の受入れ状況（アルバイト含め 1/4 が海外人材）、現在の特定技能外国人は全て調理専門。特定技能制度と採用活動について、採用する上で大切にしていること、外国人材を受け入れるにあたり苦労した点、工夫点、雇用する企業メリット、特定技能制度の活用を検討している企業へのアドバイスなど。</p>				
産業機械 製造業	大澤工業株式会社		専務取締役	大澤 恒寛
<p>昭和 38 年創業の、大澤工業(株)はエレベーターの設計、製造、販売、メンテナンスまでを手掛ける企業。特定技能外国人は 4 名在籍。特定技能外国人受入れの背景と必要性、受入れに向けた企業の取組、採用の経緯、採用の際に重視したポイント、特定技能外国人を受け入れるメリット、特定技能外国人の業務内容と将来的なキャリアパスについて、コロナ禍での社内コミュニケーション、特定技能外国人受入れの失敗から学んだこと、企業体質の改善と生産性向上、特定技能外国人の雇用を検討する企業へのアドバイスなど。</p>				
飲食料製 造業	株式会社 幸田商店		代表取締役社長	鬼澤 宏幸
<p>茨城県で主に「干し芋」の製造、その他農産加工品の製造を手掛け、従業員数 170 名の(株)幸田商店の紹介。特定技能外国人の受入れの背景と必要性、13 名のミャンマー人採用の経緯、採用基準、従事している業務、採用後の課題、ミャンマー人とのコミュニケーション、コロナ禍における即戦力、技能実習生と特定技能外国人の違い、期待すること、受入れ体制、生活サポート、外国人材で活性化する街、特定技能外国人の雇用を検討する企業へのアドバイスなど。</p>				
介護業	株式会社リエイ	介護事業部業務 支援課		藤本 圭介
		カンボジア人		ラチャナー
<p>「介護分野」における受入れ事例動画。特定技能外国人材が「介護職員」として利用者（高齢者）とのコミュニケーションを円滑に図りながら業務に従事している事例。</p>				

また、事業者としても業界特性を加味した受入れ環境整備を実施しており、カンボジア以外にも多様な国籍の外国人材を活用している。

(2) 企業向け説明会の実績

① 一巡目

KPI : 1,250 社

事前申込み : 505 社 (達成率 : 40.4%)

実績 : 518 社 (達成率 : 41.4%)

- ・ 事前申込みよりも、参加実績の方が多いが、KPI の達成率は 4 割強にとどまる。
- ・ 沖縄 (達成率 120%、実績 12 社) 千葉 (達成率 82.0%、実績 41 社)、東京 (達成率 72.0%、実績 72 社) は達成率が高水準であるが、静岡、京都、鳥取 (達成率 19.1%、21 社)、北海道、茨城、新潟 (達成率 24.5%、実績 27 社) は低水準にとどまっている。

② 二巡目

<2021 年 1 月 18 日～2 月 8 日までの視聴実績>

KPI : 460 社

事前申込み : 126 社 (KPI 達成率 : 27.4%)

実績 : 138 社 (KPI 達成率 : 30.0%)

<2021 年 2 月 9 日～3 月 19 日までの視聴実績>

実績 : 729 社 (うち、事前申込視聴件数 : 133 社、ポータルサイト視聴件数 596 社)

- ・ 前半は、事前申込みよりも、実績の方が多いが、KPI の達成率は 3 割程度にとどまる。
- ・ 期間は異なるが、ポータルサイトでも視聴できるようにした後半の方が視聴実績が伸びており、特に、ポータルサイトの視聴件数 (596 社) が大きく伸びている。

図表 XIII-1 一巡目説明会の申込・実績一覧

	都道府県	開催地	日程	企業				外国人					
				KPI/回	事前申し込み		実績		KPI/回	事前申し込み		実績	
					現状	達成率	実績 (社数)	達成率		現状	達成率	実績 (人数)	達成率
1	千葉県	千葉	2020/10/30	50	34	68.0%	41	82.0%	150	129	86.0%	61	40.7%
2	北海道	札幌	2020/11/4	110	17	15.5%	27	24.5%	330	56	17.0%	26	7.9%
3	茨城県	水戸											
4	新潟県	新潟											
5	青森県	青森	2020/11/6	40	20	50.0%	25	62.5%	120	103	85.8%	35	29.2%
6	栃木県	宇都宮											
7	富山県	富山											
8	秋田県	秋田	2020/11/10	50	23	46.0%	24	48.0%	150	97	64.7%	35	23.3%
9	群馬県	高崎											
10	石川県	金沢											
11	岩手県	盛岡	2020/11/12	70	34	48.6%	35	50.0%	210	103	49.0%	22	10.5%
12	埼玉県	さいたま											
13	福井県	福井											
14	宮城県	仙台	2020/11/16	80	26	32.5%	20	25.0%	220	87	39.5%	21	9.5%
15	神奈川県	横浜											
16	山梨県	甲府											
17	山形県	山形	2020/11/18	50	22	44.0%	21	42.0%	150	98	65.3%	9	6.0%
18	長野県	長野											
19	三重県	津											
20	福島県	福島	2020/11/20	50	26	52.0%	18	36.0%	130	84	64.6%	20	15.4%
21	岐阜県	岐阜											
22	滋賀県	大津											
23	静岡県	静岡	2020/11/25	110	23	20.9%	21	19.1%	330	105	31.8%	44	13.3%
24	京都府	京都											
25	鳥取県	鳥取											
26	東京都	東京	2020/11/25	100	59	59.0%	72	72.0%	400	219	54.8%	93	23.3%
27	兵庫県	神戸	2020/11/27	70	22	31.4%	18	25.7%	210	116	55.2%	45	21.4%
28	島根県	松江											
29	徳島県	徳島											
30	奈良県	奈良	2020/12/1	40	16	40.0%	13	32.5%	120	136	113.3%	54	45.0%
31	岡山県	岡山											
32	香川県	高松											
33	愛知県	名古屋	2020/12/3	100	33	33.0%	38	38.0%	400	144	36.0%	76	19.0%
34	和歌山県	和歌山	2020/12/3	70	31	44.3%	41	58.6%	210	145	69.0%	57	27.1%
35	広島県	広島											
36	愛媛県	松山											
37	山口県	山口	2020/12/7	70	26	37.1%	30	42.9%	210	190	90.5%	53	25.2%
38	高知県	高知											
39	福岡県	福岡											
40	佐賀県	佐賀	2020/12/9	20	13	65.0%	11	55.0%	60	134	223.3%	27	45.0%
41	長崎県	長崎											
42	熊本県	熊本											
43	大分県	大分	2020/12/11	30	16	53.3%	13	43.3%	90	157	174.4%	59	65.6%
44	大阪府	大阪	2020/12/15	100	44	44.0%	30	30.0%	400	94	23.5%	25	6.3%
45	宮崎県	宮崎	2020/12/15	30	9	30.0%	8	26.7%	90	192	213.3%	51	56.7%
46	鹿児島県	鹿児島											
47	沖縄県	那覇	2020/12/21	10	11	110.0%	12	120.0%	30	209	696.7%	53	176.7%
合計				1,250	505	40.4%	518	41.4%	4,010	2,598	64.8%	866	21.6%

図表 XIII-2 二巡目説明会の申込・実績一覧

申込み 2/8まで					申込み 2/9以降			事前申込視聴件数		ポータルサイト視聴件数	
都道府県	イベント開催日	申込企業所在地	企業	外国人	日にも	企業	外国人	企業	外国人	企業	外国人
1	北海道		4		2月9日	8	91	27	13	17	3
2	茨城県	1月18日	3	8	2月10日	4	43	10	101	9	6
3	新潟県		2		2月11日	-	-	5	62	36	7
4	青森県		0		2月12日	4	87	11	13	8	4
5	栃木県	1月20日	1	5	2月13日	-	-	3	12	13	8
6	富山県		0		2月14日	-	-	0	4	16	3
7	秋田県		5		2月15日	5	73	0	19	6	6
8	群馬県	1月22日	2	7	2月16日	4	24	5	6	51	16
9	石川県		7		2月17日	1	20	5	4	9	7
10	福井県	1月26日	3	12	2月18日	3	18	8	7	30	18
11	岩手県		7	17	2月19日	2	49	7	38	13	13
12	山梨県	1月28日	4		2月20日	-	-	2	77	16	4
13	宮城県	1月30日	6	11	2月21日	-	-	2	34	20	4
14	山形県		6	18	2月22日	5	89	4	140	8	13
15	長野県	2月1日	4		2月23日	-	-	2	62	7	0
16	福島県		2		2月24日	4	58	5	28	29	8
17	岐阜県	2月3日	2	12	2月25日	1	48	1	34	20	7
18	三重県		8		2月26日	0	42	0	18	7	2
19	静岡県		13		2月27日	-	-	1	34	9	7
20	滋賀県	2月5日	1	23	2月28日	-	-	0	17	18	0
21	鳥取県		6		3月1日	3	42	2	5	0	0
22	千葉県	2月6日	10	13	3月2日	1	20	4	8	6	7
23	島根県		0	7	3月3日	2	28	3	5	6	3
24	徳島県	2月9日	0		3月4日	0	11	0	0	4	1
25	東京都	2月11日	48	35	3月5日	0	5	3	82	16	5
26	兵庫県		13	24	3月6日	-	-	0	57	7	2
27	香川県	2月12日	19		3月7日	-	-	0	11	10	2
28	岡山県	2月13日	2	7	3月8日	0	27	3	9	18	3
29	奈良県		3		3月9日	2	0	3	9	18	1
30	広島県	2月16日	14	10	3月10日	1	2	5	8	18	5
31	愛媛県		3		3月11日	0	0	5	19	15	4
32	和歌山県		1		3月12日	2	0	4	7	17	3
33	山口県	2月18日	5	9	3月13日	-	-	-	4	12	3
34	高知県		2		3月14日	-	-	0	1	5	0
35	埼玉県		8		3月15日	0	0	1	3	11	0
36	京都府	2月20日	3	9	3月16日	1	0	2	2	11	4
37	福岡県		22		3月17日	1	0	0	1	21	19
38	愛知県	2月21日	16	13	3月18日	0	0	0	4	48	32
39	佐賀県		1	7	3月19日	0	0	0	4	11	12
40	長崎県	2月22日	4								
41	熊本県	2月23日	5	5							
42	大分県		2								
43	宮崎県	2月25日	16	14							
44	神奈川県		18	11							
45	鹿児島県	2月27日	5								
46	沖縄県	3月1日	3	1							
47	大阪府	3月6日	17	12							
48	その他		18								
合計			344	290		54	777	133	962	596	242

2. 外国人向け説明会の実施概要・実績

(1) 外国人向け説明会実施概要

① 東名阪会場

1) 東名阪会場／実施概要

東名阪においては1巡目、会場開催方式で企業説明会に続いて、実施した。日本における就職活動や就労について具体的にイメージする際のきっかけとなるよう、異なる分野の日本企業で活躍している複数の特定技能外国人に外国人留学生の就職支援で実績のある講師がインタビューし、参加者に役立つ体験談を引き出すことに重点を置いた。必要に応じて通訳を介し、理解の促進につなげた。

なお、実施に際しては企業説明会同様、出入国在留管理庁及び三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社と相談の上、詳細を決定し、必要に応じて講師資料等の内容を変更した。2巡目は新型コロナの影響から会場での大規模開催が困難となったため完全オンラインに変更。これに伴い、東名阪以外と実施方式、内容を共通化し、事前収録した動画をいつでも視聴できるようにした。具体的な実施内容は以下のとおり。

2) 東名阪会場／開催日・方法

1巡目は3頁に掲載した表の日程で予定通り実施した。説明会の会場に集客する会場開催の方式をとり、政府の緊急事態宣言下でリアルでの大規模開催ができなくなった2巡目は完全オンラインへの移行に伴い、オンデマンド配信に変更。2月9日以降、ポータルサイトから常時視聴できるようにした。

3) 東名阪会場／プログラム

a) 1巡目東京開催（11：45－12：55）

▽制度説明～在留資格の説明、特定技能外国人になるための特定技能評価試験の概要紹介など（約30分）

－明光ネットワークジャパン（ビデオ上映）

▽特定技能外国人に聞く～インタビュー・参加者とのQ&A（約35分）

－株式会社ベネッセスタイルケア社員李月さん

－株式会社キョーエーメック社員グエンティキムガンさん

－進行：UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏

▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（ビデオ上映）（約5分）

b) 1巡目愛知開催（11：45－12：55）

▽制度説明～在留資格の説明、特定技能外国人になるための特定技能評価試験の概要紹介など（約30分）

－明光ネットワークジャパン（ビデオ上映）

▽特定技能外国人に聞く～インタビュー・参加者とのQ&A（約35分）

－株式会社アルパ社員アチャリヤスリザナさん

－西山農園従業員ラザードジョイスメンデスさん

ー進行：UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏
▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（ビデオ上映）（約5分）

c) 1 巡目大阪開催（11：45－12：55）

▽制度説明～在留資格の説明、特定技能外国人になるための特定技能評価試験の概要紹介など（約30分）

ー明光ネットワークジャパン（ビデオ上映）

▽特定技能外国人に聞く～インタビュー・参加者とのQ&A（約35分）

ー株式会社ヒロフードサービス社員ホアンバンドウックさん

ー同ヘインテアウンさん

ー進行：UNIBIRD株式会社代表取締役エンピカンドル氏

▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（ビデオ上映）（約5分）

d) 2 巡目事前収録ビデオのオンデマンド方式による開催

▽特定技能制度について（約30分）

ー明光ネットワークジャパン

▽特定技能外国人として働いている方の事例（約15分）

ー株式会社ワンダーテーブル（2021年2月8日までの申込者が視聴）

ー大澤工業株式会社（2021年2月9日以降に視聴可能）

▽特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（約5分）

ー特定技能総合支援コールセンター

② 東名阪以外会場

1) 東名阪以外会場／実施概要

在留資格「特定技能」の制度を活用し日本企業で働きたい外国人向けに制度や事例を説明した。特定技能制度について平易な日本語を用い簡単な言葉で説明し、特定技能制度を活用し外国人材を受け入れている日本企業の事例・外国人のインタビュー動画を通し制度活用の具体的なイメージを持てるような工夫をした。

2) 東名阪以外会場／開催日・方法・プログラム

a) 1 巡目：2020年10月～12月

マッチングイベントと同日、企業向け説明会後の10:45～11:35、にオンライン配信を実施した。また、マッチング会場での視聴も可能とした。

b) 2 巡目：2021年1月～3月

1月18日～2月8日の期間は1巡目と同様にマッチングイベントと同日、企業向け説明会後の10:45～11:35にオンライン配信としていたが、参加者から多数の要望があったため。2月9日から3月19日までは、説明会参加申込み以降は、参加者の都合の良いタイミングで視聴できるようオンデマンド配信に変更した。

1 巡目：2020 年 10 月～12 月 44 道府県・開催日にオンライン配信			
放映内容・スケジュール（全てオンライン配信）			
1. 「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について（約 30 分）			
2. 特定技能外国人を受け入れている企業の事例（約 15 分）			
3. 特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（約 5 分）			
日程	地域		
10 月 30 日(金)	千葉県	—	—
11 月 04 日(水)	北海道	茨城県	新潟県
11 月 06 日(金)	青森県	栃木県	富山県
11 月 10 日(火)	秋田県	群馬県	石川県
11 月 12 日(木)	岩手県	埼玉県	福井県
11 月 16 日(月)	宮城県	神奈川県	山梨県
11 月 18 日(水)	山形県	長野県	三重県
11 月 20 日(金)	福島県	岐阜県	滋賀県
11 月 25 日(水)	静岡県	京都府	鳥取県
11 月 27 日(金)	兵庫県	島根県	徳島県
12 月 01 日(火)	奈良県	岡山県	香川県
12 月 03 日(木)	和歌山県	広島県	愛媛県
12 月 07 日(月)	山口県	高知県	福岡県
12 月 09 日(水)	佐賀県	長崎県	—
12 月 11 日(金)	熊本県	大分県	—
12 月 15 日(火)	宮崎県	鹿児島県	—
12 月 21 日(月)	沖縄県		—

2 巡目：2021 年
1 月 18 日～2 月 8 日：1 巡目と同様に申込日の 10:45～11:35 にオンライン配信とした
2 月 9 日～3 月 19 日：申し込み時からオンデマンド視聴可能とした
放映内容・スケジュール（全てオンライン配信）
1. 「特定技能制度の概要」と「特に留意すべき点」について（約 30 分）
2. 特定技能外国人を受け入れている企業の事例（約 15 分）
3. 特定技能外国人に関する相談窓口の紹介（約 5 分）

(2) 外国人向け説明会の実績

① 一巡目

KPI : 4,010 名
事前申し込み : 2,598 名 (KPI 達成率 : 64.8%)
実績 : 866 名 (KPI 達成率 : 21.6%)

- ・ 事前申し込みでは、KPI の達成率は約 6 割を超えているが、参加実績では 2 割強に減少している。外国人によるキャンセル率が高いため、実績ベースの KPI 達成率が低くなっている。
- ・ 特に、山形、長野、三重 (達成率 6.0%、9 社)、大阪 (6.3%、25 社)、北海道、茨城、新潟 (達成率 7.9%、実績 26 社)、宮城、神奈川、山梨 (達成率 9.5%、実績 21 社) における実績の KPI 達成率は低水準にとどまっている。

② 二巡目

<2021 年 1 月 18 日～2 月 8 日までの視聴実績>

KPI : 1,340 名
事前申し込み : 1,533 名 (KPI 達成率 : 114.4%)
実績 : 544 名 (KPI 達成率 : 40.6%)

<2021 年 2 月 9 日～3 月 6 日までの視聴実績>

実績 : 1,204 名 (うち、事前申し込み視聴件数 : 962 名、ポータルサイト視聴件数 242 名)

- ・ 事前申し込みでは、KPI の達成率は 100%を超えているが、実績では 4 割強に減少している。1 巡目よりも外国人によるキャンセル率は低くなっているが、実績ベースの KPI 達成率が低くなっている。
- ・ 期間は異なるが、ポータルサイトでも視聴できるようにした後半の方が視聴実績が伸びており、特に、事前申し込み視聴件数 (962 名) が伸びている。

3. 一巡目説明会のアンケート結果

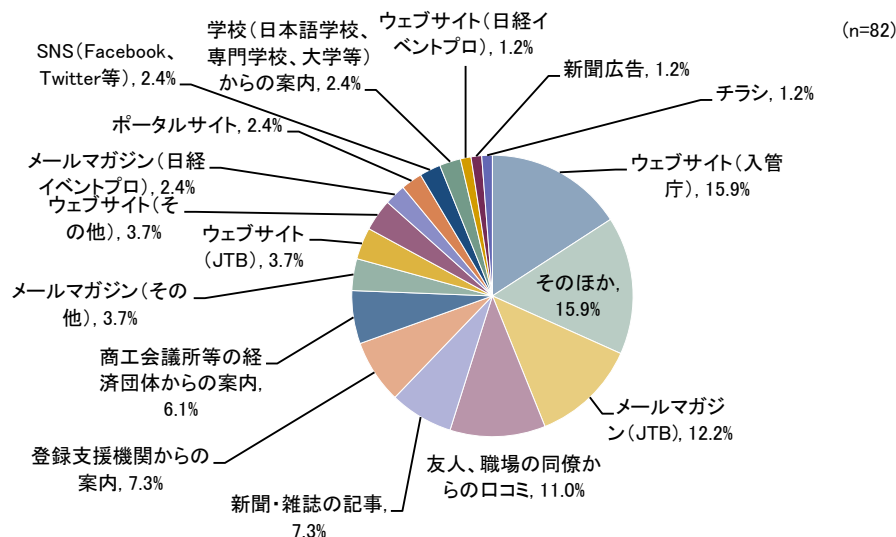
(1) 企業

① 説明会を知ったきっかけ

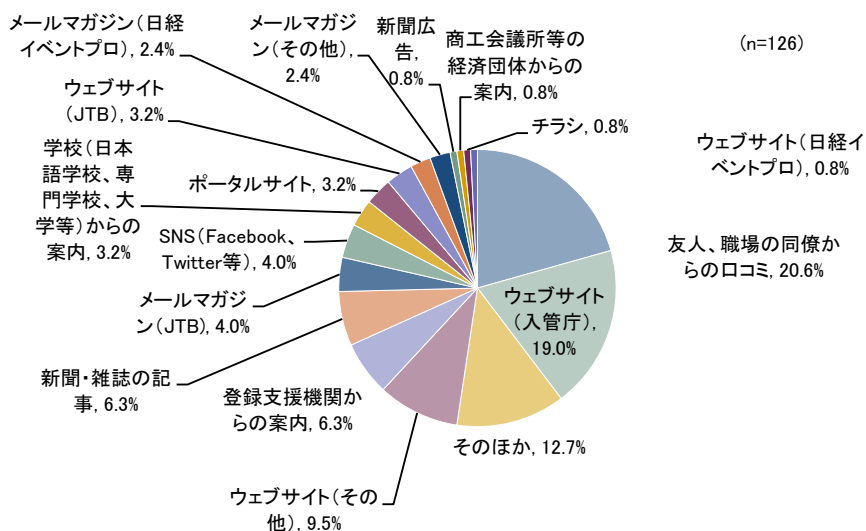
説明会を知ったきっかけについては、東名阪以外では、「ウェブサイト(入管庁)」(15.9%)、「メールマガジン(JTB)」(12.2%)、「友人、職場の同僚からの口コミ」(11.0%)、「新聞・雑誌の記事」(7.3%)の割合が比較的高く、東名阪では、「友人、職場の同僚からの口コミ」(20.6%)、「ウェブサイト(入管庁)」(19.0%)の割合が高い。

企業は、多様な経路で説明会の情報を入手しているが、今後、新聞広告、チラシによる広報活動を行えば、より情報が届きやすくなると考えられる。

図表 XIII-3 説明会を知ったきっかけ(東名阪以外)



図表 XIII-4 説明会を知ったきっかけ(東名阪)

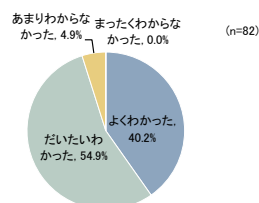


② 説明会の内容の理解度

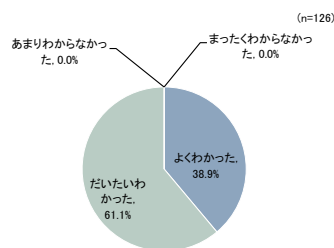
説明会の内容の理解度については、説明会全体及び個別項目についても、会場に関わらず「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答をあわせると、多くの項目で9割を超えている。

図表 XIII-5 説明会全体の理解度

(東名阪以外)

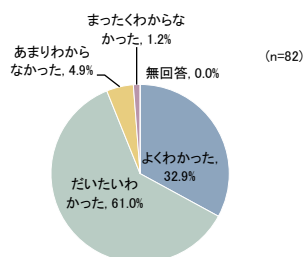


(東名阪)

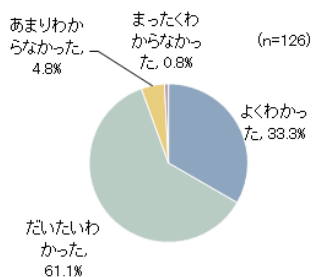


図表 XIII-6 特定技能にかかわる制度説明の理解度

(東名阪以外)

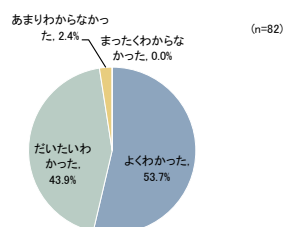


(東名阪)

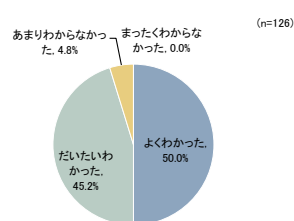


図表 XIII-7 特定技能外国人を受け入れている中小企業による事例紹介の理解度

(東名阪以外)

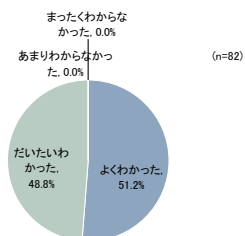


(東名阪)

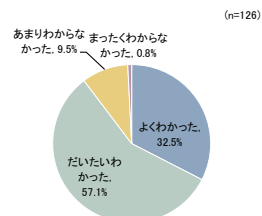


図表 XIII-8 相談窓口の案内への理解度

(東名阪以外)



(東名阪)

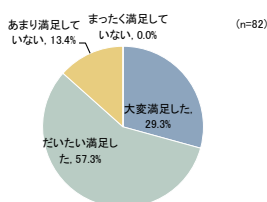


③ 説明会の満足度

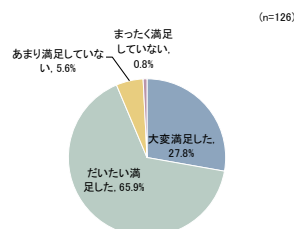
説明会の満足度については、説明会全体及び個別項目についても、会場に関わらず「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、8割を超えている。特に、「③ 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介」については、9割を超えている。

図表 XIII-9 説明会全体に対する満足度

(東名阪以外)

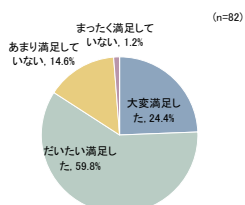


(東名阪)

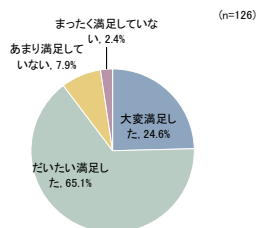


図表 XIII-10 特定技能にかかわる制度説明に対する満足度

(東名阪以外)



(東名阪)



図表 XIII-11 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介に対する満足度
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-12 相談窓口の案内に対する満足度
(東名阪以外) (東名阪)



4 満足できなかった理由

「あまり満足していない」「まったく満足していない」と回答した企業は少数であったが、特に、「①説明会全体について」と「②特定技能にかかわる制度説明」については、「すでに知っている内容」、「内容がわかりにくい」と回答した人の割合が高かった。

図表 XIII-13 説明会全体に対し満足していない理由
(東名阪以外) (東名阪)

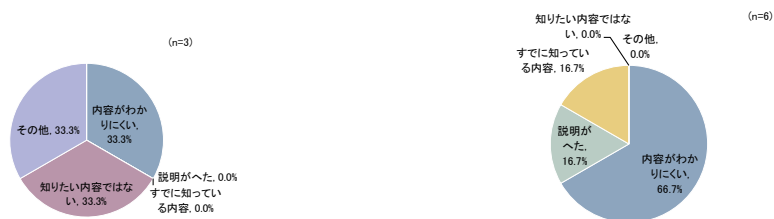


図表 XIII-14 特定技能にかかわる制度説明に対して満足していない理由
(東名阪以外) (東名阪)

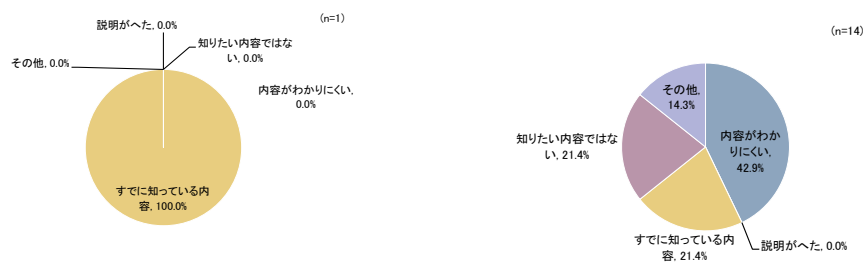


図表 XIII-15 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介に対して満足していない理由

(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-16 相談窓口の案内に対して満足していない理由
(東名阪以外) (東名阪)

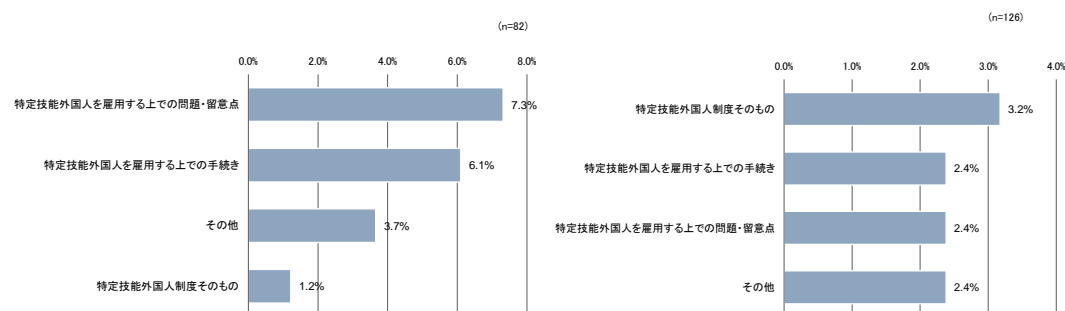


④ わかりにくい内容

図表 XIII-17 わかりにくい内容は何ですか（複数回答）

（東名阪以外）

（東名阪）



⑤ 説明会に追加して欲しい内容

説明会に追加して欲しい内容については、「ある」と回答した割合が2~3割である。

追加して欲しい内容については、活用事例の充実化、例えば、他の分野の特定技能外国人の活用事例、技能実習修了後に特定技能外国人に転換して採用した事例、特定技能外国人受入れの課題やうまくいかなかった事例を追加して欲しいというコメントがあった。

最も多いのは、制度・手続きの説明の充実化を望むコメントであり、在留資格ごとの制度の違い、(国ごとの) 具体的な手続き申請方法、技能実習生から特定技能に移行する場合の手続き方法等、今回の説明内容の深掘り、パターンの拡充等を望むコメントが寄せられた。

その他、コロナウイルスによる特定技能外国人受入れへの影響や今後の特定技能外国人制度の行方といったマクロ的な観点からの説明や、効率的に募集をする手法などを追加して欲しいというコメントもあった。

図表 XIII-18 説明会に追加して欲しい内容

（東名阪以外）

（東名阪）



<活用事例の充実化>

観光業以外での活用事例（例：建設業）

人材派遣会社を経由しないで特定技能外国人の採用に至った会社様の事例紹介、技能実習修了後、同じ会社あるいは転職した上で特定技能外国人として採用された事例紹介事例紹介をもっと増やしてほしい。

特定技能外国人を受け入れている企業の事例がもっと教えてほしい

うまくいかなかった事例も紹介してほしい。

逆に、うまくいかなかった事例として、何が問題だったか、課題となったか、教えてほしい。

今回はホテルで、とても参考になったが、ほかの分野でも。

採用が進まない事例、併せてどのように改善を図るのか。

特定技能のデメリット

実際に導入して想定以上に大変だったことや、失敗しやすいことなど、気を付けるべきことやデメリットについても具体的に知りたい。

<制度・手続きの説明の充実化>

特定技能外国人に係る手続きの流れにおいて、特徴的な国を抜粋されたのだと承知しておりますが、在留数の多いベトナムや中国も入れていただけるとよかったです。

申請書類の書き方の説明、Q&A が欲しい。

多くの企業は技能実習生から特定技能への変更の形になると思いますので、その制度もうちょっとお話をしてほしいです。

具体的な手続き書類の流れの可視化、例) 特定技能外国人の受入れ日をゴールとして、手続きにかかわる時間配分(つまりスケジュールを逆算するとどのくらい前からどのように進めていくか)というシミュレーション的なものを図解などで可視化していただきたい。

外国人技能実習制度、特定技能制度、高度外国人材の各制度の関係性の説明

給与制度等、有期雇用契約での就労として、常勤雇用なのか非常勤雇用なのか、月給制なのか時給制なのか、賞与支給や毎年の昇給の有無、等

もう少し、関係国のとの手続きの差異や、具体的な事務手続きを掘り下げた研修があった方が良い。

国内留学生を特定技能ビザで雇用する場合にフォーカスした説明会も実施してほしい。

現在、特定技能ビザは国内留学生からのビザ変更申請が多いと思います。つまり受入れの際生活環境の整備や各種フォロー等の必要に関する疑問懸念は少なく、逆に日本語能力N3以上の外国人に対してどのような活用が見込めるのか、また技人国ビザとの差別化、将来のビザ変更（特定技能 ⇒ 技人国）の可能性等についての情報が欲しいです。

技能実習生から特定技能に移行する場合の説明、関連性のある分野からの移行と、全く関連性の無い分野からの移行で変わってくる流れの具体例

試験（技能）についての内容や準備の情報

<その他>

現在のコロナウイルスによる特定技能外国人受入れへの影響
 現在の資格「特定技能」保有者数について又、今後の保有想定人数見込み
 今後のこの制度がどう変わっていくのか。8年間終わった人はどうなる？→定員数（予定35万弱）が終了したら？何か考えは？
 入管庁担当者への質問時間
 効率的に募集をする手法について

⑥ 説明会に参加して生じたよいこと（課題解決度）

1) 説明会に参加してよかったことがあったか

説明会に参加して生じたよいことが「あった」と回答した人の割合は8割を超えており、特に東名阪では、9割超と高い割合になっている。

図表 XIII-19 説明会に参加してよかったことがあったか
 (東名阪以外) (東名阪)



2) 具体的にどのようなよいことがあったか

具体的にどのようなよいことがあったかについては、ほとんどの項目で「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて8割弱ないしは8割を超えている。

「⑦自社のことを外国人に知ってもらう機会が増えた」については、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて5~6割程度、「⑥外国人を採用する上での不安がへった／なくなった」は7割前後と他の項目と比較して低い。

図表 XIII-20 外国人の採用活動を進めていく上での自社の課題がわかった
 (東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-21 外国人を採用する上で必要な情報を得ることができた
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-22 外国人を採用する際の問題や解決方法をイメージできるようになった
(東名阪以外) (東名阪)



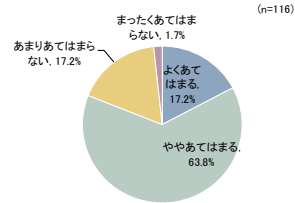
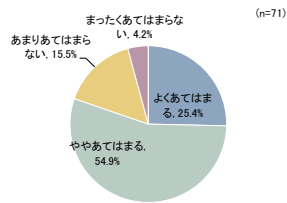
図表 XIII-23 今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-24 今後の採用意欲が高まった

(東名阪以外)

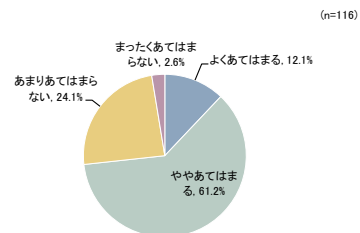
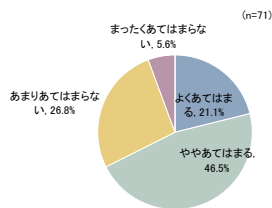
(東名阪)



図表 XIII-25 外国人を採用する上での不安がへった／なくなった

(東名阪以外)

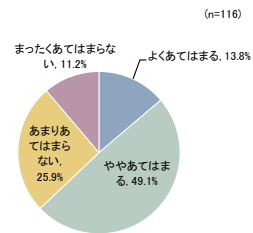
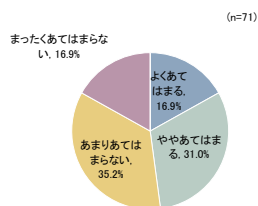
(東名阪)



図表 XIII-26 自社のことを外国人に知ってもらう機会が増えた

(東名阪以外)

(東名阪)



⑦ 外国人の採用活動をしていく上での課題

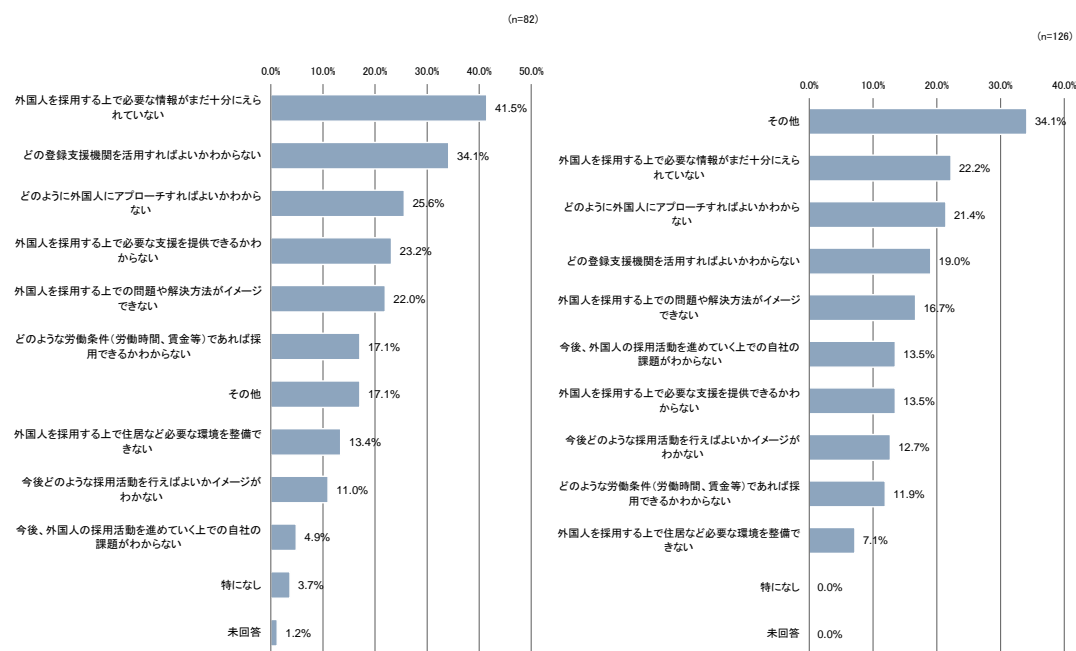
外国人の採用活動をしていく上での課題については、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」などの入り口部分の課題を感じている企業の割合が高かった。

図表 XIII-27 外国人の採用活動をしていく上で課題と感じていること（複数回答）

図表V

(東名阪以外)

(東名阪)



(2) 外国人

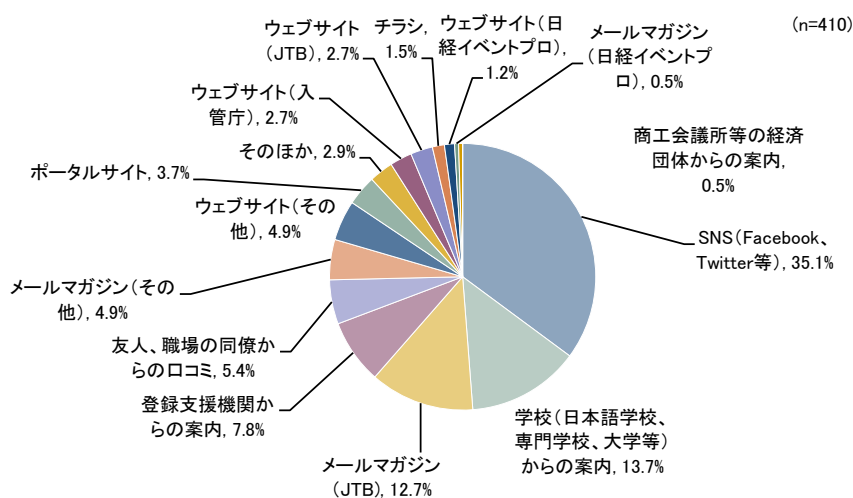
① 説明会を知ったきっかけ

説明会を知ったきっかけについては、東名阪以外では「SNS (Facebook、Twitter 等)」(35.1%) と回答した人の割合が圧倒的に高く、次いで「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(13.7%) の割合が高い。

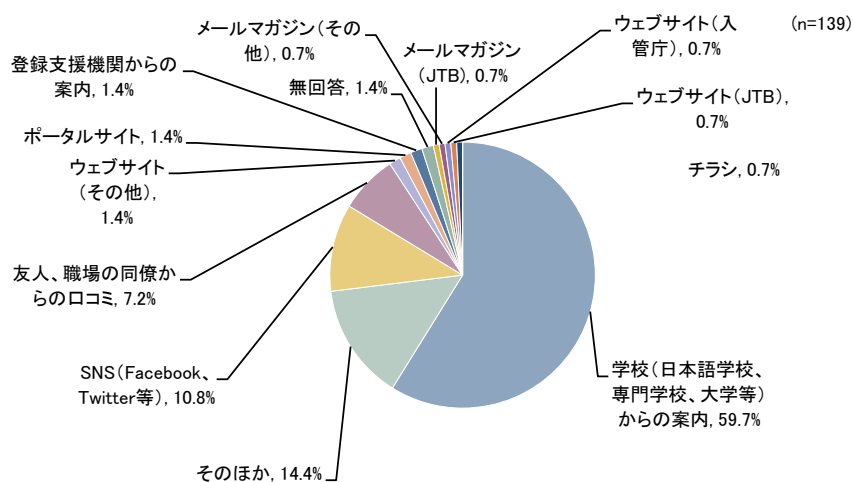
東名阪では、「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(59.7%) の割合が突出して高いことが特徴的である。

図表 XIII-28 説明会を知ったきっかけ

(東名阪以外)



(東名阪)

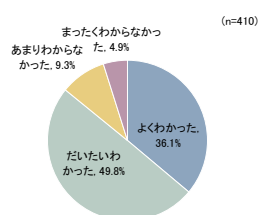


② 説明会の内容の理解度

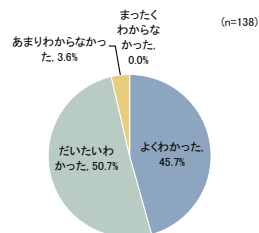
説明会の内容の理解度については、説明会全体及び個別項目についても、会場に関わらず「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせると、すべて8割を超えている。

図表 XIII-29 説明会全体に対する理解度

(東名阪以外)

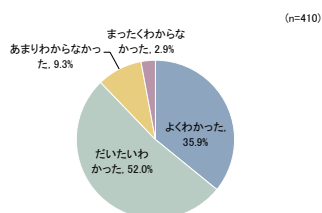


(東名阪)

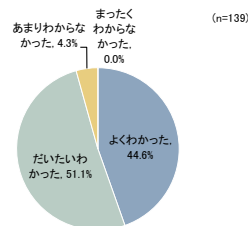


図表 XIII-30 特定技能に関わる制度説明に対する理解度

(東名阪以外)

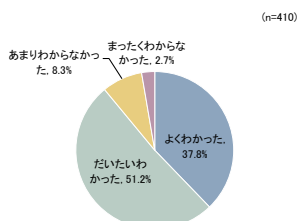


(東名阪)

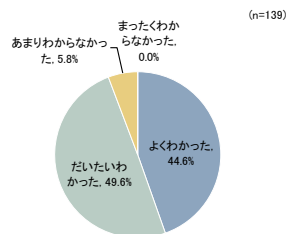


図表 XIII-31 特定技能外国人として働いている方の事例紹介に対する理解度

(東名阪以外)

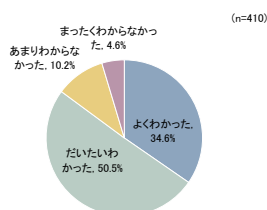


(東名阪)

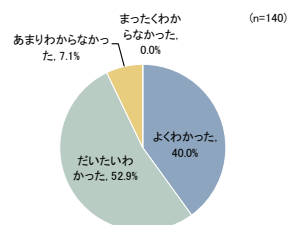


図表 XIII-32 コールセンターについての理解度

(東名阪以外)



(東名阪)

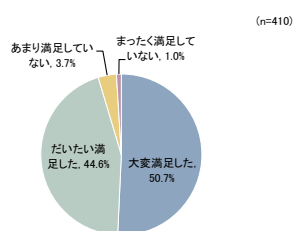


③ 説明会の満足度

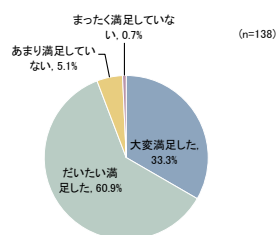
説明会の満足度については、東名阪以外では、すべての項目について、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、ほぼ100%に近く極めて高い満足度を示している。東名阪でも、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、8割強から9割弱となっている。

図表 XIII-33 説明会全体への満足度

(東名阪以外)

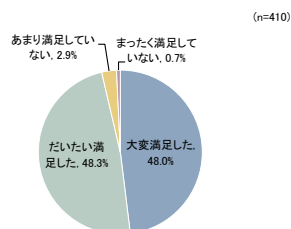


(東名阪)

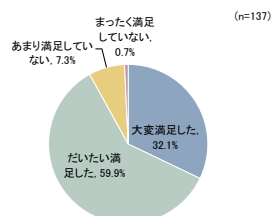


図表 XIII-34 特定技能に関わる制度説明への満足度

(東名阪以外)



(東名阪)



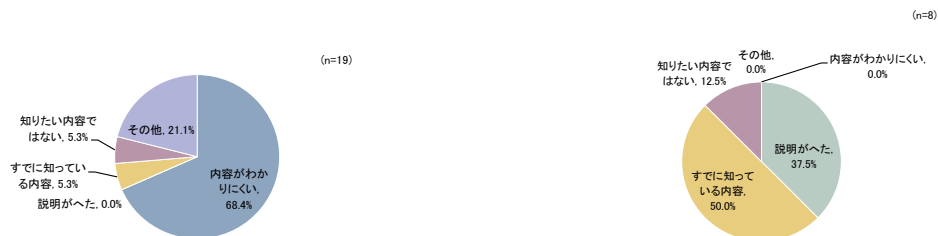
図表 XIII-35 特定技能外国人として働いている方の事例紹介への満足度
 (東名阪以外) (東名阪)



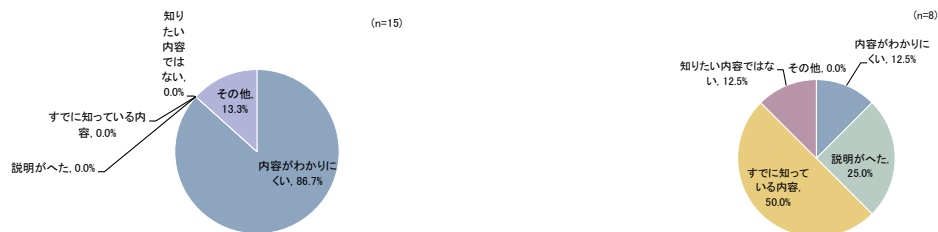
図表 XIII-36 コールセンターについての説明に満足できなかった理由
 (東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-37 説明会全体を満足できなかった理由 :
 (東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-38 特定技能に関わる制度説明を満足できなかった理由
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-39 特定技能外国人として働いている方の事例紹介を満足できなかった理由
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-40 コールセンターについての説明に満足できなかった理由
(東名阪以外) (東名阪)

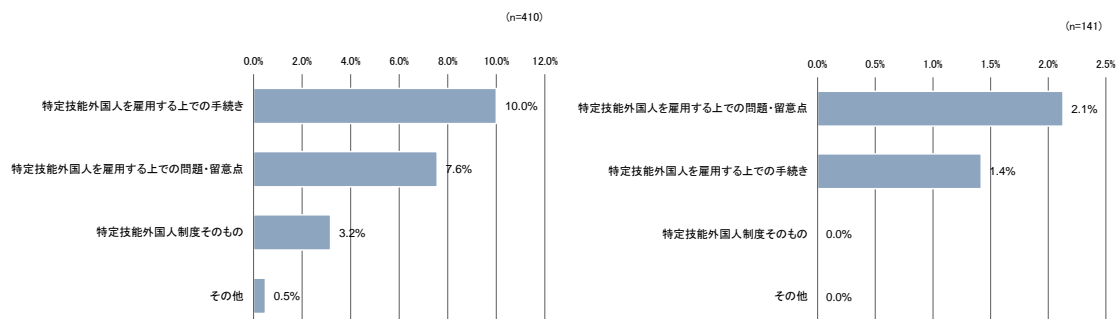


④ わかりにくい内容

図表 XIII-41 わかりにくい内容（複数回答）

（東名阪以外）

（東名阪）



⑤ 説明会に追加して欲しい内容

1) 説明会に追加して欲しい内容の有無

企業と比べて、外国人においては、説明会に追加して欲しい内容が「ある」と回答した人の割合は低い。

図表 XIII-42 説明会に追加して欲しい内容の有無

（東名阪以外）

（東名阪）



2) 説明会に追加して欲しい内容

追加して欲しい内容は、特定技能外国人の制度についての説明、合格後の就職活動や試験対策、参加企業や開催地の企業の情報に加えて、多言語での説明を望むコメントもあった。

<制度について>

特定技能のビザのことをもっとよく知りたいです。

<就職活動、試験対策>

特定技能試験を合格したあとどのように就職活動したかや、今学習している内容と異なる分野の試験を受ける生徒さんの対策の仕方をもう少し教えていただきたかったです。

<企業の情報>

全部の参加企業の情報を知りたいです。
例えばこの県は野菜、建設、溶接 の企業があるという情報を知りたい。

<多言語での説明>

英語であればよい。
英語が母国語の字幕を追加して欲しい。

⑥ 説明会に参加して生じたよいこと（課題解決度）

1) 説明会に参加してよかったことがあったか

説明会に参加して生じたよいことが「あった」と回答した人の割合は、企業よりは低い水準であるが、それでも東名阪では約8割、東名阪以外でも7割強となっている。

図表 XIII-43 説明会に参加してよかったことがあったか

(東名阪以外)

(東名阪)

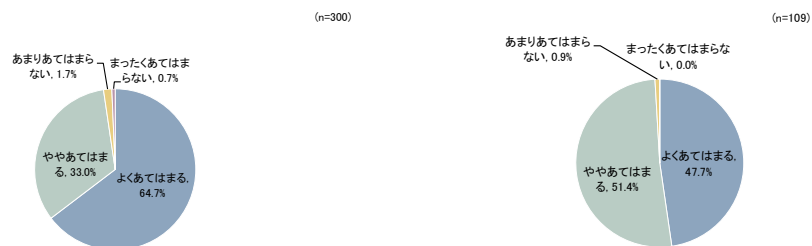


2) 具体的にどのようなよいことがあったか

具体的にどのようなよいことがあったかについては、東名阪以外では、「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」以外の項目では「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて9割を超えている。「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」では、8割弱と他の項目と比較して低い。

東名阪では、「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」以外の項目では「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて8割弱であるが、「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」では、7割強と他の項目と比較して低く、東名阪以外と同様の傾向を示している。

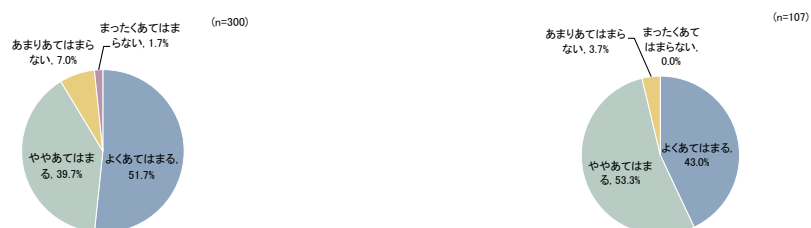
図表 XIII-44 日本で働く上で必要な情報をえることができた
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIII-45 日本で働くときの問題や解決方法をイメージできるようになった
(東名阪以外) (東名阪)

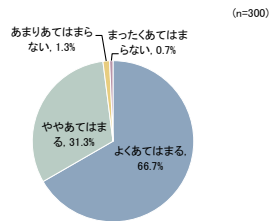


図表 XIII-46 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわいた
(東名阪以外) (東名阪)

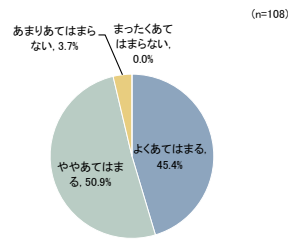


図表 XIII-47 今後の就労意欲が高まった

(東名阪以外)

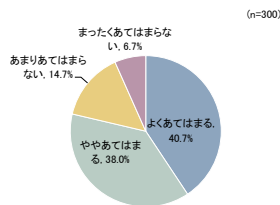


(東名阪)

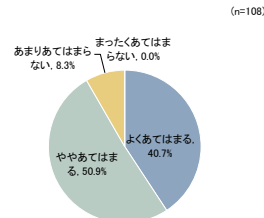


図表 XIII-48 日本で働く上での不安がへった／なくなった

(東名阪以外)



(東名阪)



⑦ 日本での就職活動をしていく上での課題

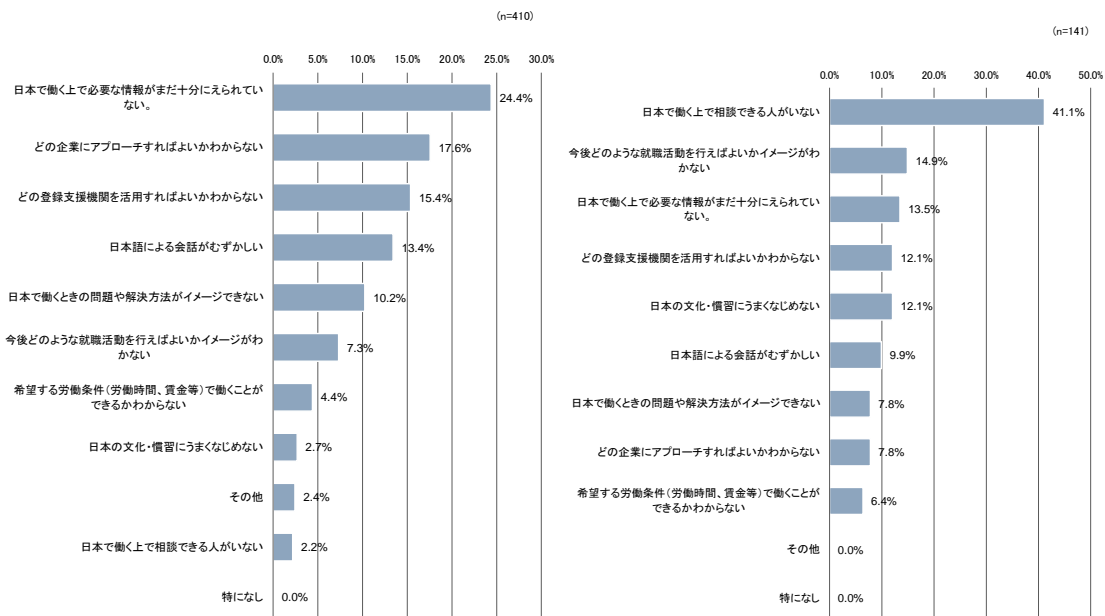
日本での就職活動をしていく上での課題としては、東名阪以外では、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない。」、「どの企業にアプローチすればよいかわからない」、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」、「日本語による会話がむずかしい」などを課題と感じている人の割合が高い。

東名阪では、「日本で働く上で相談できる人がいない」が最も多く、その他に「今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわからない」、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない。」、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」、「日本の文化・慣習にうまくなじめない」などを課題と感じている人の割合が高く、東名阪以外と異なった傾向を示している。

図表 XIII-49 日本で就職活動をする上で課題と感ずること（複数回答）。

(東名阪以外)

(東名阪)



4. 二巡目説明会のアンケート結果

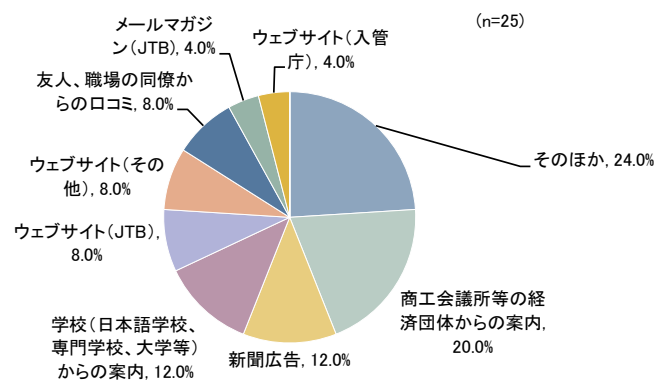
(1) 企業

① 説明会を知ったきっかけ

説明会を知ったきっかけについては、「そのほか」(24.0%)、「商工会議所等の経済団体からの案内」(20.0%)、「新聞広告」(12.0%)、「学校(日本語学校、専門学校、大学等)からの案内」(12.0%)の割合が高い。

企業は、多様な経路で説明会の情報を入手していることが分かる。

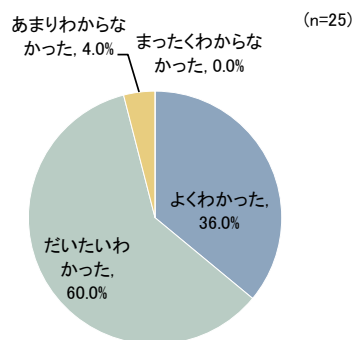
図表 XIII-50 説明会を知ったきっかけ(全地域)



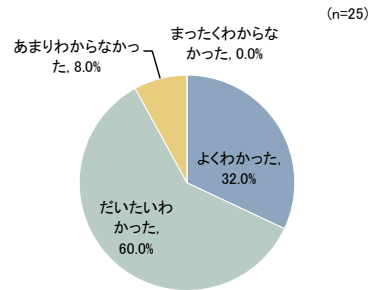
② 説明会の内容の理解度

説明会の内容の理解度については、説明会全体及び個別項目についても、「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせると、すべての項目で9割を超えている。

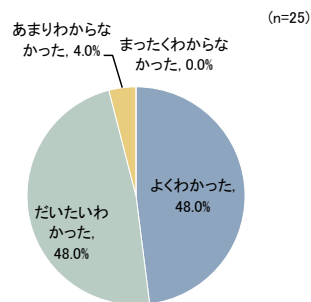
図表 XIII-51 説明会全体の理解度(全地域)



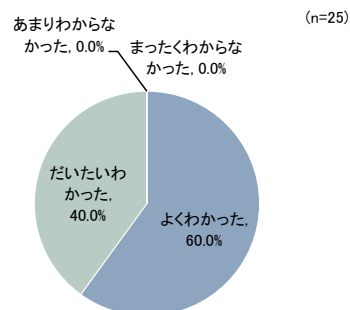
図表 XIII-52 特定技能にかかわる制度説明への理解度（全地域）



図表 XIII-53 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介への理解度（全地域）



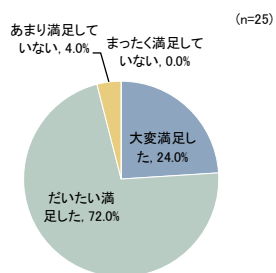
図表 XIII-54 相談窓口の案内への理解度（全地域）



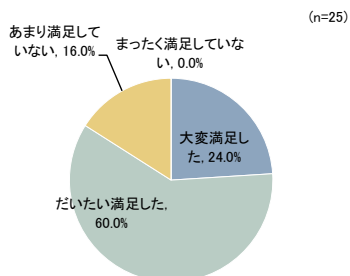
③ 説明会の満足度

説明会の満足度については、「①説明会全体について」及び「④相談窓口の案内」は、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、95%を超えており非常に高くなっている。また、「②特定技能にかかわる制度説明」及び「③特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介」についても、8割を超えている。

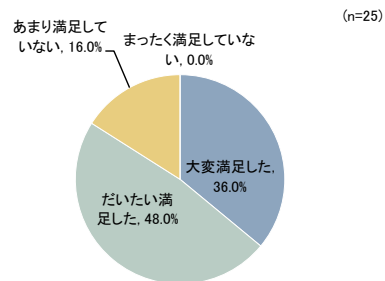
図表 XIII-55 説明会全体への満足度（全地域）



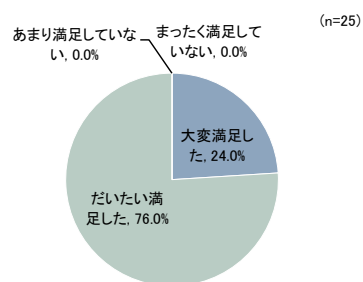
図表 XIII-56 特定技能にかかわる制度説明への満足度（全地域）



図表 XIII-57 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介への満足度（全地域）



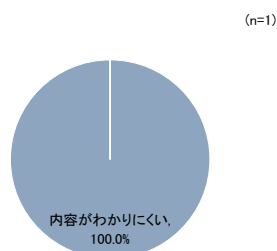
図表 XIII-58 相談窓口の案内への理解度（全地域）



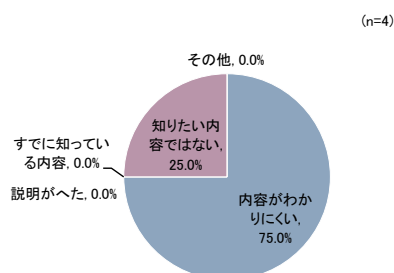
④ 説明会全体を満足していない理由

「あまり満足していない」「まったく満足していない」と回答した企業は少数であったが、特に、「①説明会全体について」と「②特定技能にかかわる制度説明」については、「内容がわかりにくい」と回答した人の割合が高かった。

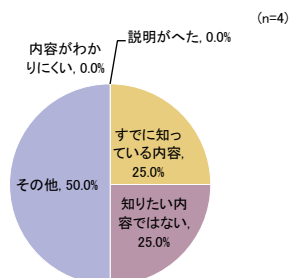
図表 XIII-59 説明会全体を満足していない理由（全地域）



図表 XIII-60 特定技能にかかわる制度説明を満足していない理由（全地域）

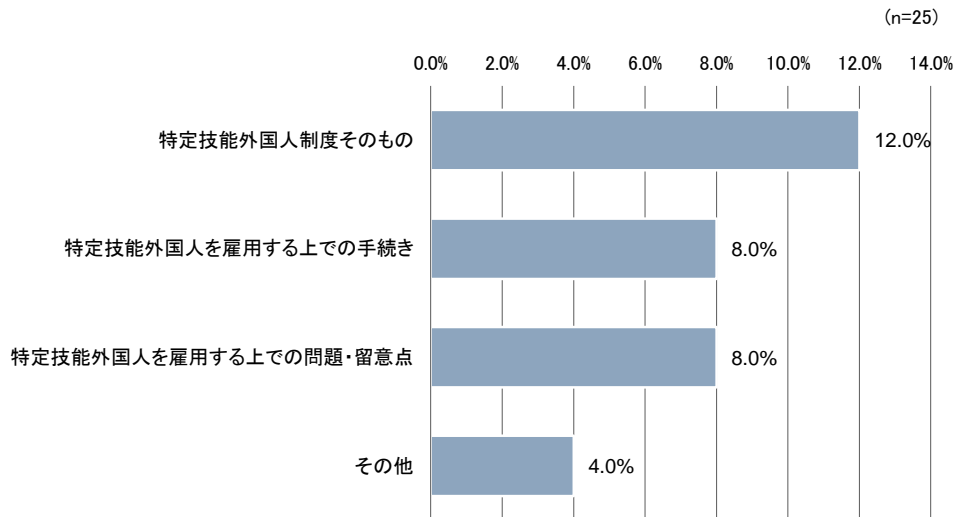


図表 XIII-61 特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介を満足していない理由（全地域）



図表 XIII-62 相談窓口の案内を満足していない理由（全地域）
該当なし

図表 XIII-63 わかりにくいと感じた内容（複数回答）（全地域）



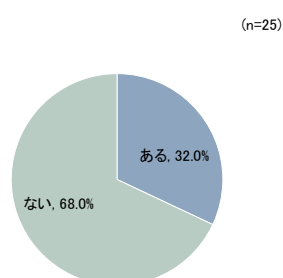
⑤ 説明会に追加して欲しい内容

1) 説明会に追加して欲しい内容の有無

説明会に追加して欲しい内容については、「ある」と回答した割合が3割強である。

追加して内容については、今後の規制緩和の動向、特定技能の今後の展開や方向性、申請手続き、企業事例の充実化（分野別の特化した説明会など）、登録機関や受入れ機関の評価や実績などの確認方法、雇用者の経済的負担等について追加して欲しいというコメントがあった。

図表 XIII-64 説明会に追加して欲しい内容（全地域）



2) 説明会に追加して欲しい内容

今後の規制緩和について（見込みも含めて）特に、人材不足である陸上貨物業や陸上旅客業への規制緩和を考えているのかどうか。

Q1：特定技能1号の14分野のうち2分野しか2号にはないが、今後、2号分野を増やしたり、1号と同じ分野で用意する準備はないのかなど特定技能の今後の展開や方向性について Q2：特定技能1号は通算で5年のため、安心して長期継続したい人や家族帯同したい（2号に該当しない分野で）場合の在留できる方法の提案があれば聞きたい。 Q3:登録機関や受入れ機関の評価や実績などを確認できる方法があるか。

企業の導入事例よりも、制度の説明にもっと時間をかけてていねいに説明すべき。

申請書類、報告書類についての詳しい説明。

実際の事務処理の問題点についての質疑応答等があるととても助かります。

時間的な制限もあると思うが、企業はもっと多くの事例を紹介してほしいのではないかと思います。

分野別に特化した説明会をしてほしい。

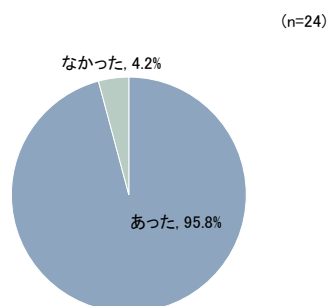
雇用者の経営的負担。給与、社会保険以外。

⑥ 説明会に参加して生じたよいこと（課題解決度）

1) 説明会に参加して、よいことがあったか

説明会に参加して生じたよいことが「あった」と回答した人の割合は95.8%であり、ほとんどの参加企業にとってよい変化があったことを示している。

図表 XIII-65 説明会に参加して、よいことがあったか（全地域）



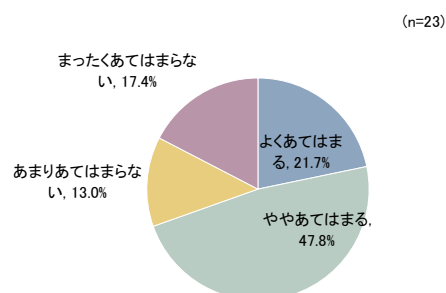
2) 具体的にどのようなよいことがあったか

具体的にどのようなよいことがあったかについて項目ごとに質問したところ、項目によって「よくあてはまる」と「ややあてはまる」と回答した割合にはばらつきが見られる。

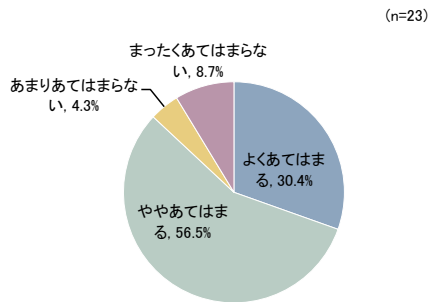
「②外国人を採用する上で必要な情報を得ることができた」については、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて87.0%、「③外国人を採用する際の問題や解決方法をイメージできるようになった」は82.6%と他の項目と比較して高い。

他方、「⑦自社のことを外国人に知ってもらう機会が増えた」は30.4%、「⑤今後の採用意欲が高まった」52.2%と他の項目と比較して低い。

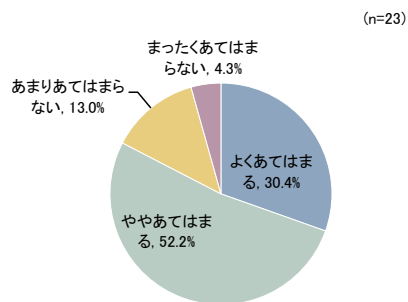
図表 XIII-66 外国人の採用活動を進めていく上での自社の課題がわかった（全地域）



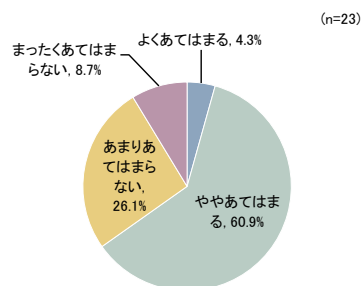
図表 XIII-67 外国人を採用する上で必要な情報を得ることができた（全地域）



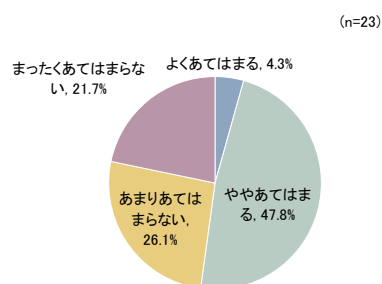
図表 XIII-68 外国人を採用する際の問題や解決方法をイメージできるようになった（全地域）



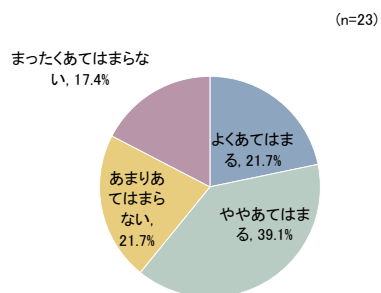
図表 XIII-69 今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた（全地域）



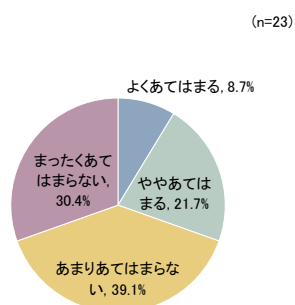
図表 XIII-70 今後の採用意欲が高まった（全地域）



図表 XIII-71 外国人を採用する上での不安がへった／なくなった（全地域）



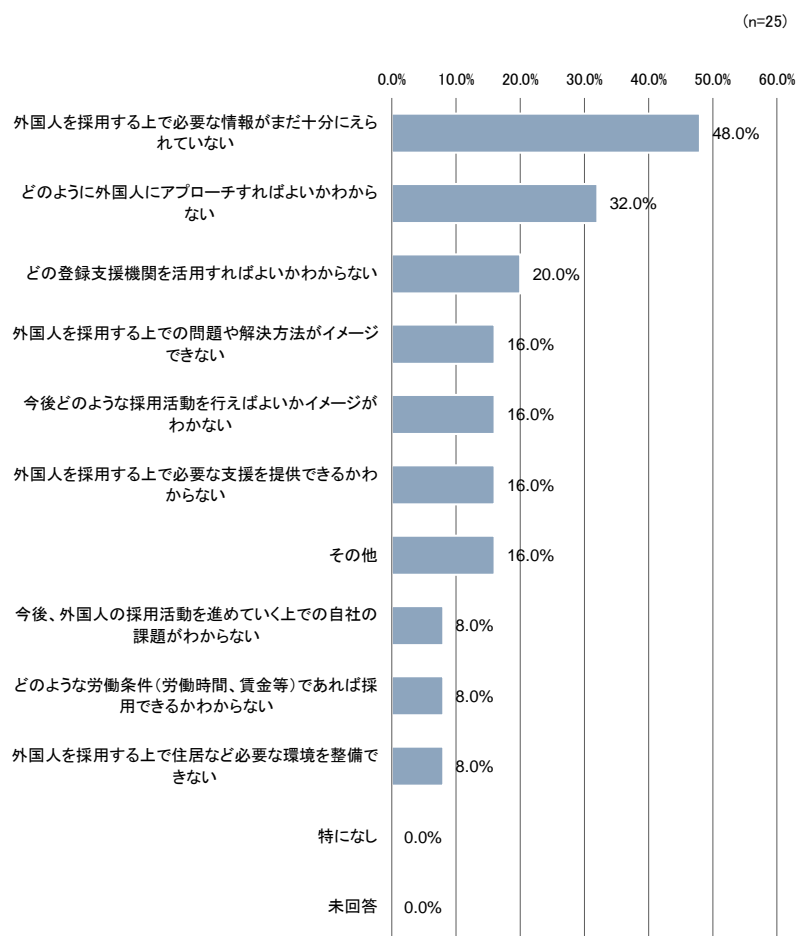
図表 XIII-72 自社のことを外国人に知ってもらう機会が増えた（全地域）



⑦ 外国人の採用活動をしていく上での課題

外国人の採用活動をしていく上での課題については、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(48.0%)、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」(32.0%)と回答した企業の割合が高かった。

図表 XIII-73 外国人の採用活動をする上課題と感ずること（複数回答）（全地域）

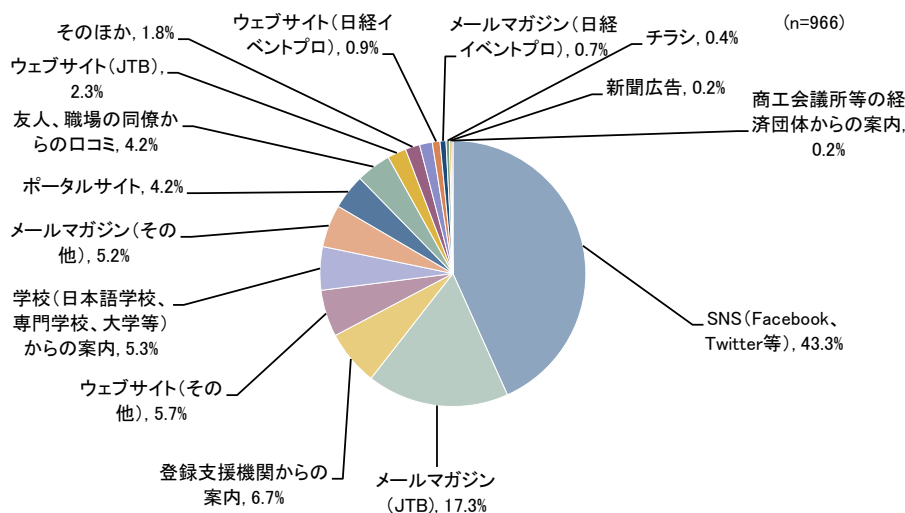


(2) 外国人

① 説明会を知ったきっかけ

説明会を知ったきっかけについては、「SNS（Facebook、Twitter等）」（43.3%）と回答した人の割合が圧倒的に高く、次いで「メールマガジン（JTB）」（17.3%）の割合が高い。

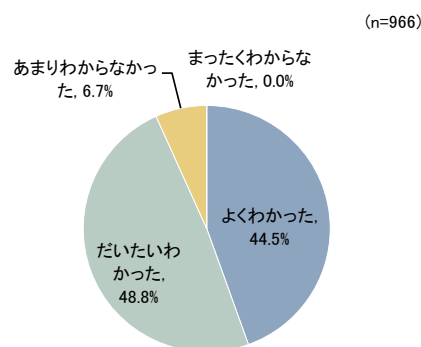
図表 XIII-74 説明会を知ったきっかけ（全地域）



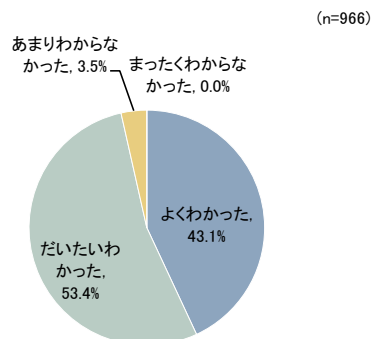
② 説明会の内容の理解度

説明会の内容の理解度については、説明会全体及び個別項目についても、「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせると、すべて9割を超えている。

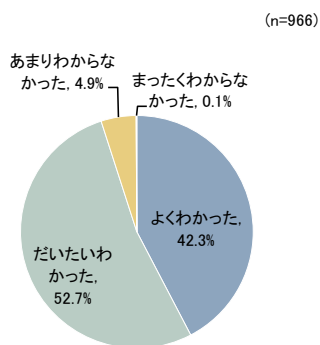
図表 XIII-75 説明会全体の理解度（全地域）



図表 XIII-76 特定技能に関わる制度説明の理解度（全地域）

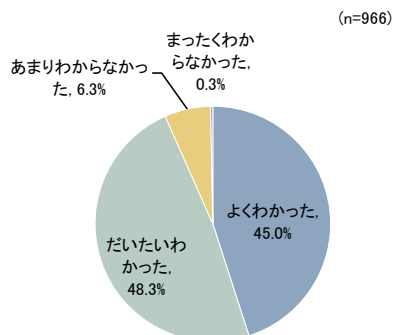


図表 XIII-77 特定技能外国人として働いている方の事例紹介への理解度（全地域）



図表 XIII-78 コールセンターについての説明への理解度

(全地域)

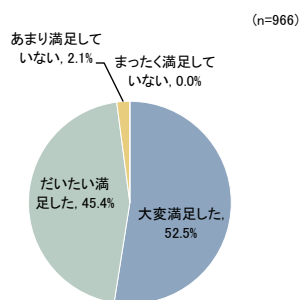


③ 説明会の満足度

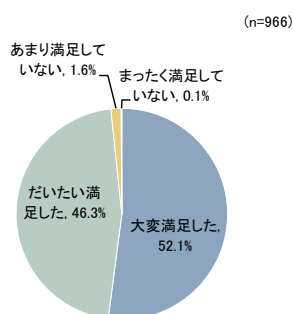
説明会の満足度については、すべての項目について、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、95%を超えており、極めて高い満足度を示している。

満足できなかった理由については、「内容がわかりにくい」と回答した企業の割合が高かった。

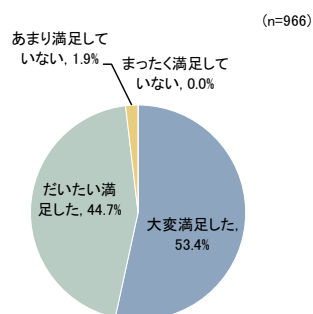
図表 XIII-79 説明会全体への満足度（全地域）



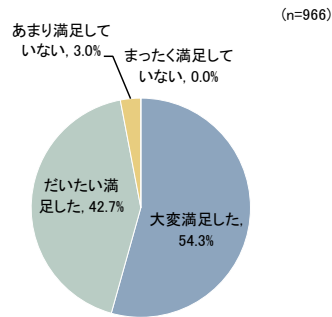
図表 XIII-80 特定技能に関わる制度説明への満足度（全地域）



図表 XIII-81 特定技能外国人として働いている方の事例紹介への満足度（全地域）

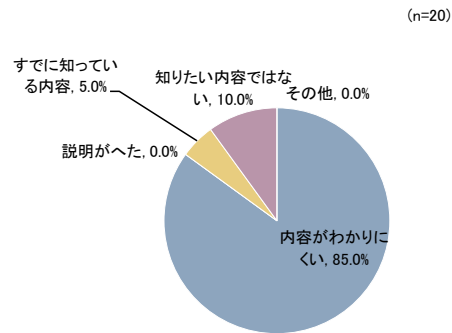


図表 XIII-82 コールセンターの説明への理解度（全地域）

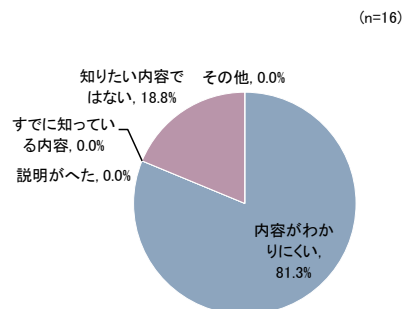


④ 満足していない理由

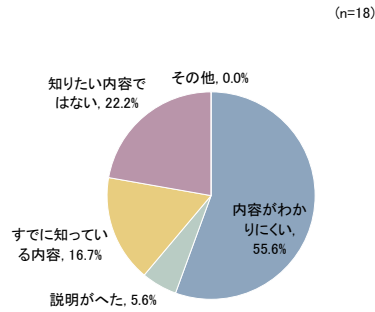
図表 XIII-83 説明会全体を満足できなかった理由（全地域）



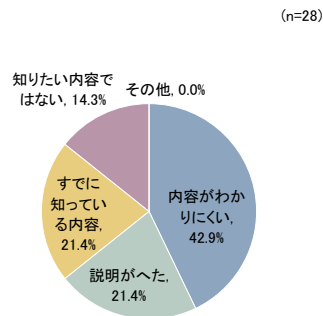
図表 XIII-84 特定技能に関わる制度説明を満足できなかった理由（全地域）



図表 XIII-85 特定技能外国人として働いている方の事例紹介を満足できなかった理由 (全地域)

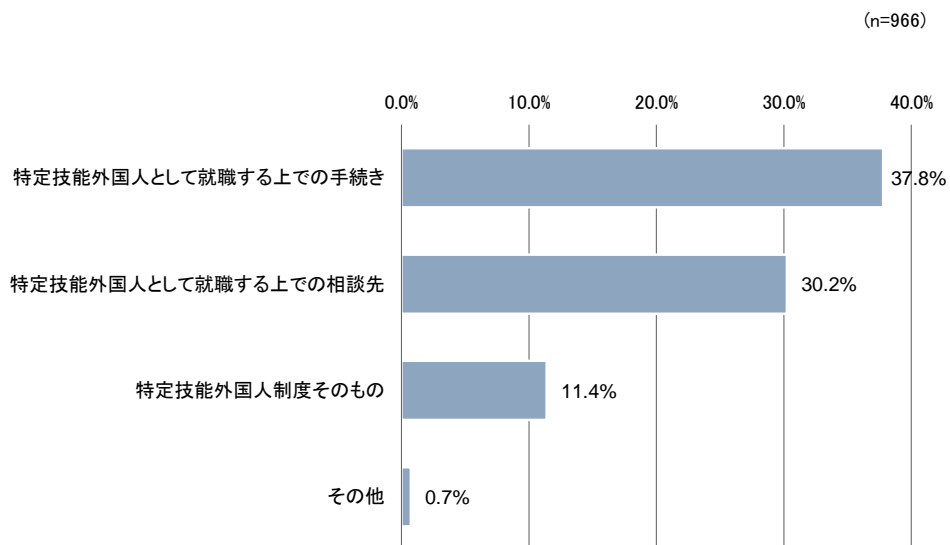


図表 XIII-86 コールセンターの説明を満足できなかった理由 (全地域)



⑤ わかりにくいと感じた内容

図表 XIII-87 わかりにくいと感じた内容 (複数回答) (全地域)



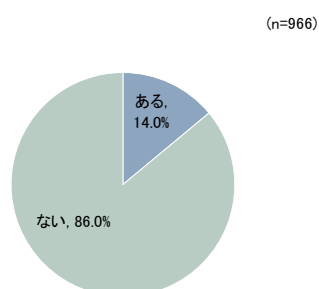
⑥ 説明会に追加して欲しい内容

1) 説明会に追加して欲しい内容の有無

説明会に追加して欲しい内容が「ある」と回答した人の割合は14.0%と低い。

追加して欲しい内容は、特定技能外国人の制度についての説明、他分野の特定技能外国人の事例、就職活動の全体や手続きに加えて、多言語での字幕による説明を望むコメントもあった。

図表 XIII-88 説明会に追加して欲しい内容（全地域）



2) 説明会に追加して欲しい内容

<制度について>

特定技能試験についてもっとよく知りたいです。

<事例について>

特定技能外国人として働いている他の方の事例紹介があれば良い。

<就職活動、試験対策>

説明内容に面接について書いてありますが、企業と面接できるタイミングが分かりません。仕事のマッチングイベントの時か、企業との合意によるか 追加してもらとうれしいです。

私が仕事したい分野（農業）の説明をお願いします。

このイベントの流れ全体、登録、面接、書類管理、そして日本への行き方について教えて欲しい。

仕事を得るための処理時間を知りたい。

就職先を見つけた後の手続きを追加で教えて欲しい。

会社を見つけた後に何をすれば良いのでしょうか。

どうやって登録支援機関を見つけるのか教えて欲しい。

手続き費用や渡航費などを教えて欲しい。

<多言語での説明>

ビデオの中に日本語の字幕を追加してください。良かったら、英語を追加して欲しいです。

<その他>

面談の結果が合格か不合格かを教えて欲しい。

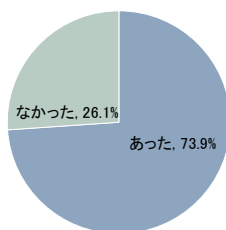
⑦ 説明会に参加して生じたよいこと（課題解決度）

1) 説明会に参加してよいことがあったか

説明会に参加して生じたよいことが「あった」と回答した人の割合は、企業よりは低い水準であるが、それでも7割強となっている。

図表 XIII-89 説明会に参加してよいことがあったか（全地域）

(n=966)



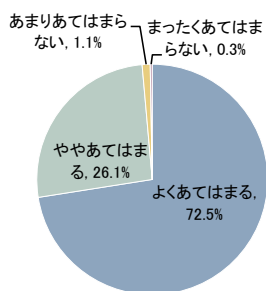
具体的にどのようなよいことがあったかについては、すべての項目について「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて9割を超えている。

「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」では「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて93.4%と他の項目と比較して若干低いですが、その他の項目では、95%を超えている。

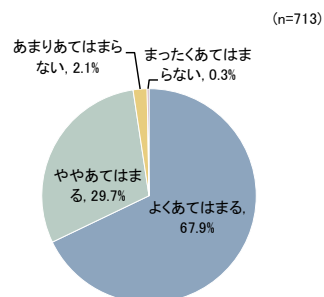
2) 説明会に参加して生じたよいこと

図表 XIII-90 日本で働く上で必要な情報をえることができた（全地域）

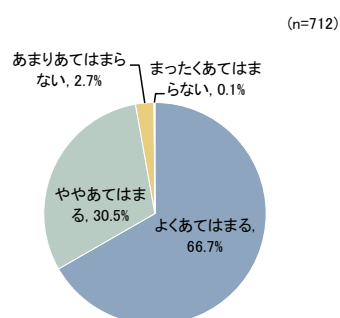
(n=713)



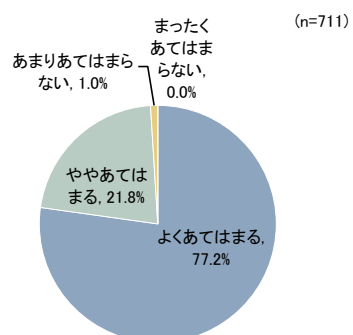
図表 XIII-91 日本で働くときの問題や解決方法をイメージできるようになった（全地域）



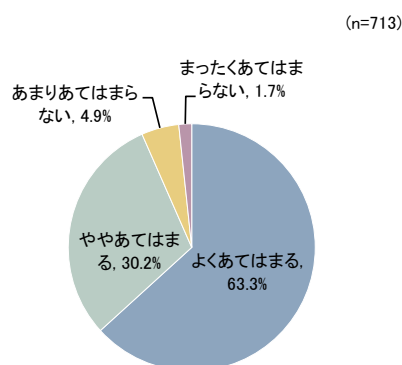
図表 XIII-92 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわいた（全地域）



図表 XIII-93 今後の就労意欲が高まった（全地域）



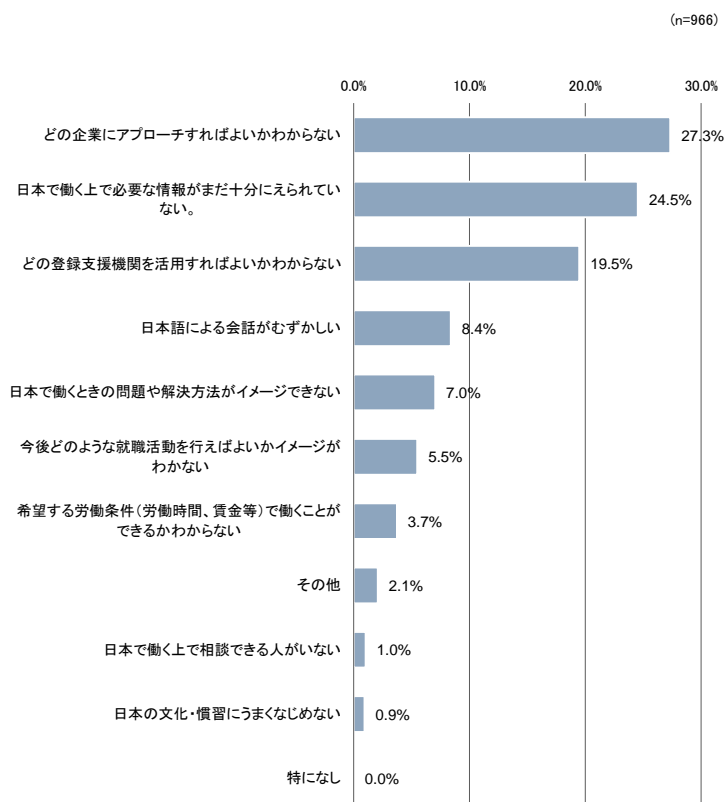
図表 XIII-94 日本で働く上での不安がへった／なくなった（全地域）



⑧ 日本での就職活動をしていく上での課題

日本での就職活動をしていく上での課題としては、「どの企業にアプローチすればよいかわからない」(27.3%)、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(24.5%)、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」(19.5%)などを課題と感じている人の割合が高い。

図表 XIII-95 日本での就職活動をしていく上で課題と感じていること（複数回答）（全地域）



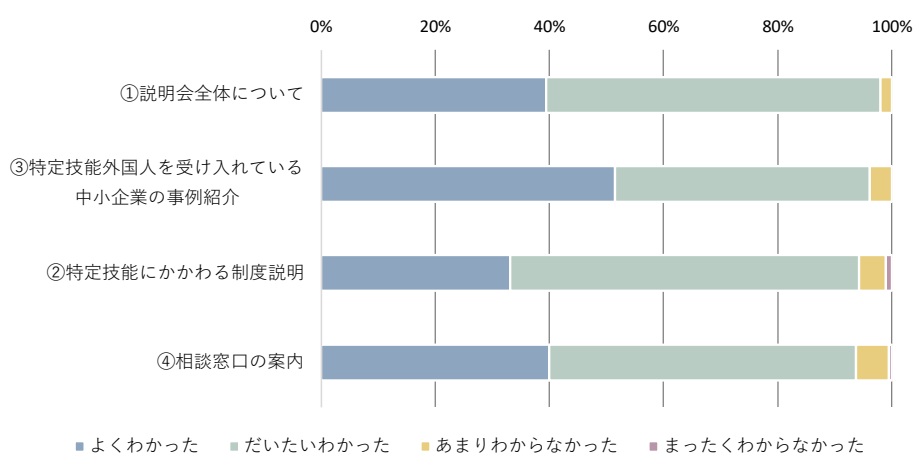
5. 説明会の一巡目から二巡目への改善効果

(1) 企業

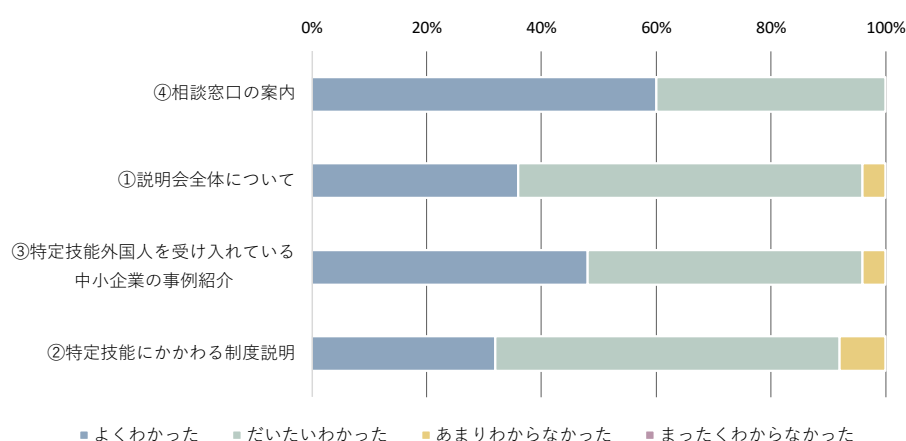
ここでは、参加企業を対象とした説明会のアンケート結果から、一巡目と二巡目のデータを比較する。ただし、アンケートのサンプル数が大きく異なる（一巡目：n=208、二巡目：n=25）ため、あくまでも参考としての扱いとする。

一巡目と二巡目の参加企業の理解度について、「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせたデータを比較すると、「④相談窓口の案内」のみ理解度が改善されているが、他の項目については低くなっている。

図表 XIII-96 一巡目：参加企業の理解度

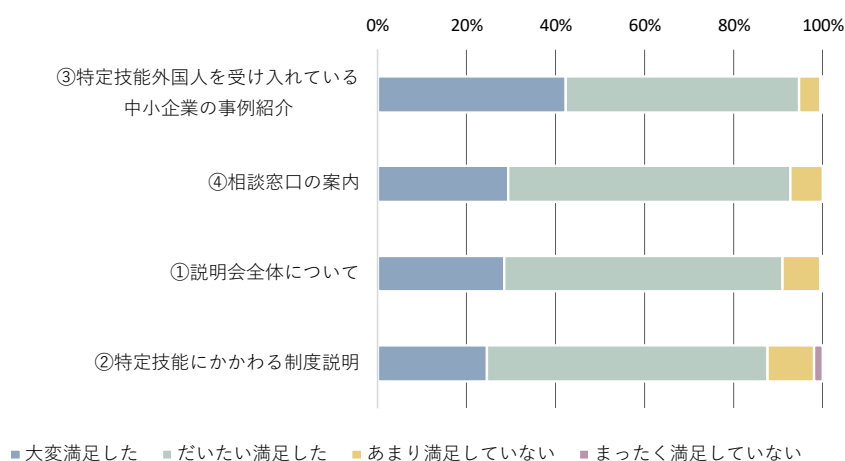


図表 XIII-97 二巡目：参加企業の理解度

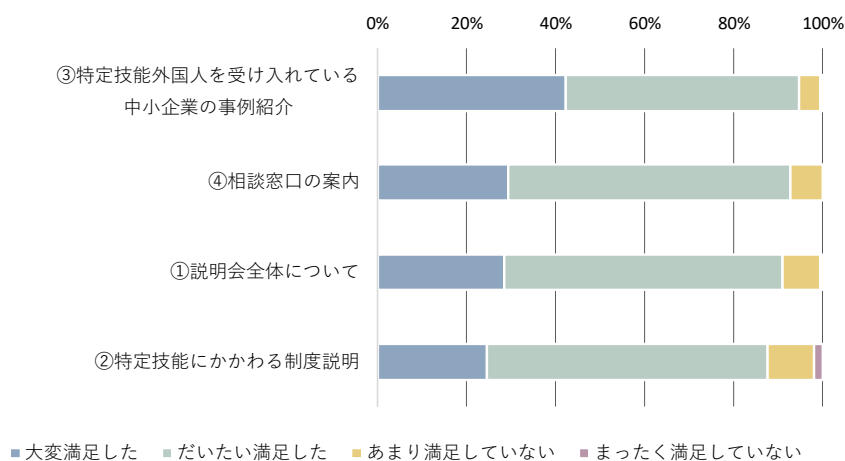


一巡目と二巡目の参加企業の満足度について、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせたデータを比較すると、「①説明会全体について」と「④相談窓口の案内」については満足度が改善されているが、「②特定技能にかかわる制度説明」と「③特定技能外国人を受け入れている中小企業の事例紹介」については低くなっている。

図表 XIII-98 一巡目：参加企業の満足度

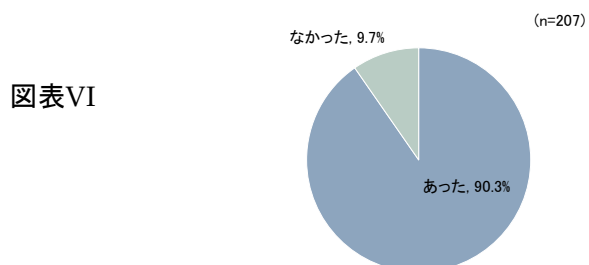


図表 XIII-99 二巡目：参加企業の満足度

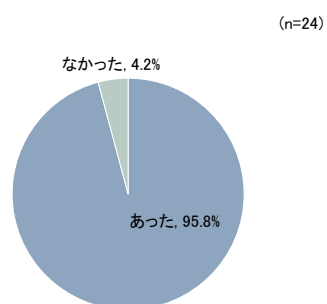


一巡目と二巡目の説明会に参加して生じたよい変化についてデータを比較すると、「あった」という回答は、90.3%から95.8%に5.5%上がっている。

図表 XIII-100 一巡目：参加企業のよい変化



図表 XIII-101 二巡目：参加企業のよい変化

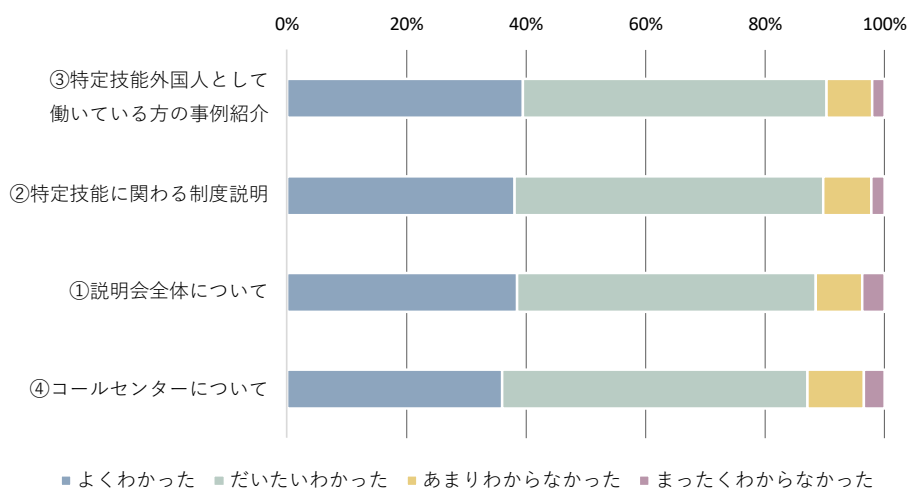


(2) 外国人

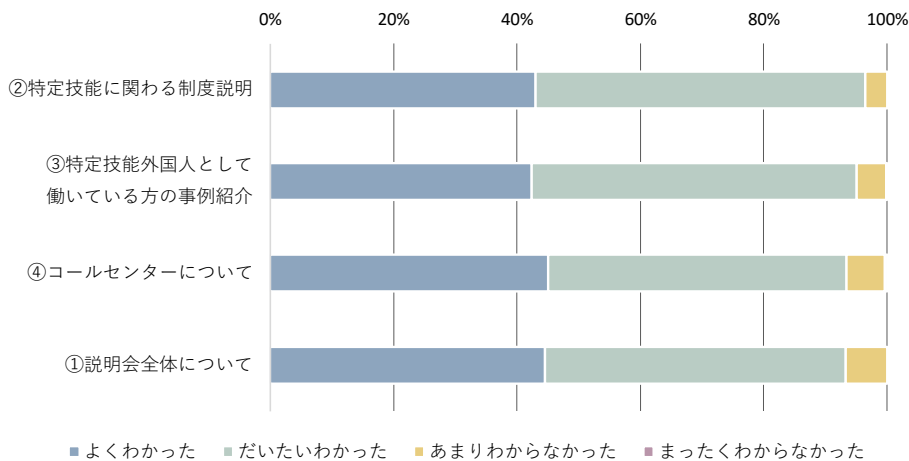
次に、参加外国人を対象とした説明会のアンケート結果から、一巡目と二巡目のデータを比較する。ただし、アンケートのサンプル数が大きく異なる（一巡目：n=548、二巡目：n=966）ため、あくまでも参考としての扱いとする。

一巡目と二巡目の参加外国人の理解度について、「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせたデータを比較すると、すべての項目で上がっており、改善効果が見られる。

図表 XIII-102 一巡目：参加外国人の理解度

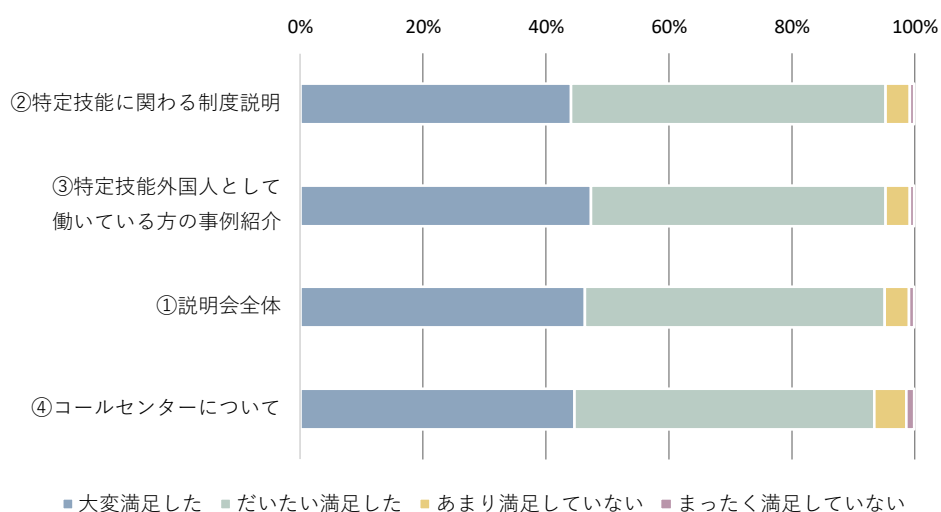


図表 XIII-103 二巡目：参加外国人の理解度

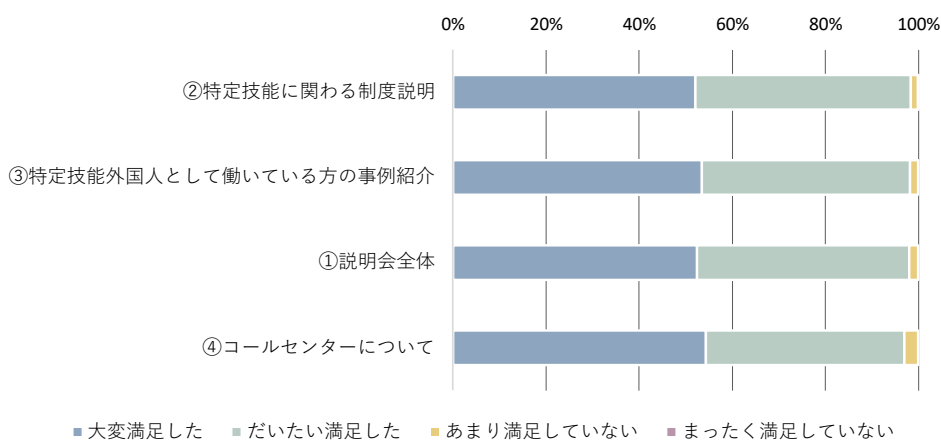


一巡目と二巡目の参加外国人の満足度について、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせたデータを比較すると、すべての項目で上がっており、改善効果が見られる。

図表 XIII-104 一巡目：参加外国人の満足度

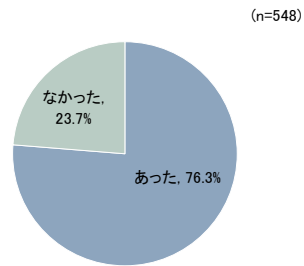


図表 XIII-105 二巡目：参加外国人の満足度

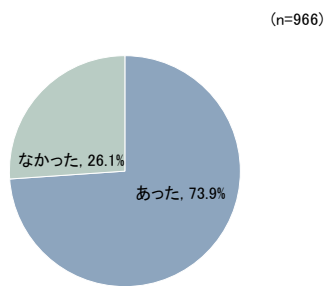


一巡目と二巡目の説明会に参加して「よいことがあったか」についてデータを比較すると、「あった」という回答は、76.3%から73.9%に2.4%下がっている。

図表 XIII-106 一巡目：参加外国人の説明会に参加してよかったこと



図表 XIII-107 二巡目：参加外国人の説明会に参加してよかったこと



6. 今後の説明会の展開に向けて

(1) 今後の展開に向けて

今年度、説明会については、特定技能 14 分野の事業者向け及び日本に在留する外国人向けの説明会を実施し、特に人手不足の状況に置かれている地方の中小事業者に、特定技能制度の理解を促し、特定技能外国人の活用という方策を示すきっかけとし、今回実施している特例措置についても説明を行ってきた。

今後の説明会の開催に向けて、課題と対応の方向性を整理した。

(2) 説明会の参加率向上が課題

説明会に参加した企業及び外国人に対する事後アンケート結果を見ると、企業及び外国人の双方において、「説明会の内容の理解度については、説明会全体及び個別項目についても、「よくわかった」と「だいたいわかった」という回答を合わせると、すべての項目で9割を超えて」おり、同様に満足度についても、説明会全体及び個別項目についても、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、8割～9割となっているなど、説明会参加による理解度及び満足度は非常に高い。

他方、マッチングイベントに参加した企業からは、特定技能外国人制度に対する理解ができていない外国人も見受けられ、有意義な面談をすることができず、次回面談の約束や内定承諾につながらないという声もある。逆に、企業及び外国人の制度への理解度を上げることで、より精度の高いマッチングが可能になるとも言える。

特定技能制度の理解を促し、特定技能外国人の活用を図るためには、まずもって説明会の参加率向上を促進することが必要である。

(3) 対応の方向性

① 企業及び外国人への説明会情報の提供機会増加

特定技能外国人制度に関心を持つ企業及び外国人に対して、いかに説明会情報の提供機会を増加して、説明会に誘導するかが重要である。

事後アンケート結果から、企業が、説明会を知ったきっかけについては、「そのほか」(25.0%)、「商工会議所等の経済団体からの案内」(16.7%)、「新聞広告 (12.5%)」、「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(12.5%) の割合が比較的高いものの、企業は多様な経路で説明会の情報を入手しており、これらのデータをもとに、企業が情報を入手する機会を幅広く展開していくことが必要と考える。

事後アンケート結果から、外国人が、説明会を知ったきっかけについては、「SNS (Facebook、Twitter 等)」(43.5%) と回答した人の割合が圧倒的に高く、次いで「メールマガジン (JTB)」(17.9%) の割合が高く、圧倒的に SNS 経由で情報を入手しているケースが多いことから、Facebook、Twitter 等の SNS に情報を流して、SNS を通した口コミなども促すように、外国人に情報を提供していくことが必要と考える。

説明会の動画については、マッチングイベント参加者 (企業、外国人) には、視聴を必須とすることなども、制度理解を進める上では必要であると考えられる。

② 手続きや分野ごとのきめ細かい情報提供

前述のとおり、説明会に参加した外国人の説明会の理解度及び満足度は高かったが、説明時間の関係で手続きの細かい内容や分野ごとの情報については十分な説明がなされなかったという意見も聞かれた。また、特定技能外国人として働いている方の事例紹介についても、自分の希望する分野や職種の事例も紹介して欲しいという意見があった。

すべての分野について、特定技能外国人として働いている方の事例紹介（動画）を行うことは難しいと考えられるが、特定技能外国人の雇用にかかる手続きの細かい内容に加えて、分野ごとにきめ細かい情報提供を行うことは検討の余地があると考えられる。特に、希望者が少ない分野（造船・舶用業、自動車整備業、航空業、漁業）については、希望者の裾野を拡げるためにも、それぞれの仕事の具体的な内容や条件、魅力を伝えるなど、きめ細かい情報提供を行うことが必要と考える。

③ 採用活動や求職活動にかかる具体的なアクションにつながるような情報提供

事後アンケート結果から、企業が、外国人の採用活動をしていく上での課題については、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」（50.0%）、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」（33.3%）と回答した企業の割合が高くなっている。

また、事後アンケート結果から、外国人が、日本での就職活動をしていく上での課題としては、「どの企業にアプローチすればよいかわからない」（27.5%）、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない」（24.4%）、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」（19.3%）などを課題と感じている人の割合が高くなっている。

説明会の内容については、企業及び外国人からの評価は高かったが、採用活動や求職活動にかかる具体的なアクションを起こすに際して、必要となる手続き等の情報やアプローチ先（企業、外国人、登録支援機関等）に関する情報が十分得られていないことが課題となっている。

したがって、説明会の内容を一般的な制度の内容と、もう少し踏み込んで採用活動や求職活動にかかる具体的なアクションにつながるような情報提供やマッチング後の手続き等の情報提供に分けて、説明会を開催するなどの対応を検討することが必要と考えられる。

事業4

マッチングイベントの企画・開催

第 XIV 章 マッチングイベントの企画・開催

1. マatchingイベントの実施概要・実績

(1) マatchingイベント実施概要

① 東名阪会場

1) 東名阪会場／趣旨

特定技能外国人を活用したい企業等と特定技能で働きたい外国人の橋渡しをすることで、特定技能外国人を受け入れるための環境整備を行う。東名阪では、企業等と外国人が対面で話すことができるよう参加企業等ごとにブースを設け、外国人と参加企業等が直接交流できる場を提供する。来場した外国人が会場内で就労手続き等を相談できるよう、外国人の雇用や就労について専門知識を持つ行政書士等による相談用のブースも適宜、配置して対応する。

ただし、新型コロナウイルス感染症の拡大により一定の参加人数を確保しての大規模な開催ができない場合は、Web上でMatchingイベントを実施するなど創意工夫する。実施する際には説明会開催と効果的な連携を図りつつ、実施にあたっての具体的な内容や方法は出入国在留管理庁、三菱UFJリサーチ&コンサルティングと協議して決める。

2) 東名阪会場／開催日

a) 1 巡目 日程/ 出展会場

東京：2020年11月25日（水）/東京都立産業貿易センター浜松町館2F展示室（東京・港）
愛知：2020年12月3日（木）/愛知県立産業労働センター（ウインクあいち、名古屋市）
大阪：2020年12月15日（火）/梅田スカイビルタワーウエスト10Fアウラホール（大阪市）

b) 2 巡目 日程/ 事務局会場（いずれも都内）

東京：2021年2月11日（木・祝）/TKP市ヶ谷カンファレンスセンター6階ホール
愛知：2021年2月21日（日）/TKP市ヶ谷カンファレンスセンター6階ホール
大阪：2021年3月6日（土）/TKP池袋カンファレンスセンター6階

3) 東名阪会場／開催方法

a) 1 巡目

参加企業が会場内にブース出展。ブース内で事務局が事前にMatchingした面談の予定表に従い、13：00から17：30まで、参加外国人とZOOMによるオンライン面談20分、飛沫防止シートをはさんでの対面での面談30分を交互に繰り返す方式で、合計9枠の面談を実施した。事前登録なしに当日参加した外国人には面談時の参考資料となる6枚複写の「企業ブース訪問シート」への記入を求めた。特定の時間帯に特定のブースに人が集中し密になる状態を避けるため、事前訪問予約の仕組みも取り入れた。

b) 2 巡目

東名阪とも土日・祝日に開催日を設定し、平日働いている外国人が参加しやすくした。ま

た企業の採用担当者が自社や自宅から指定のZOOM会議室に接続し、事務局が事前に設定した面談の予定表に従ってリモートで面談する完全オンライン方式に切り替えた。東名阪以外の開催地域と同じ13:00から17:00までとし、10分の休憩・準備時間をはさんで30分のオンライン面談を計6枠で実施した。

本番直前の平日に出展者を対象にリハーサルを兼ねて1社10分～15分の接続テストを行い、通信回線の状況や音声、映像が明瞭か、正常に資料共有ができるかなどをチェックした。

4) 東名阪会場／運営体制

a) 1 巡目

各ブースでのオンライン面談において、出展者が指定のミーティングに接続できない、外国人が入室してこない、あるいは直前でキャンセルとなった等のトラブルに対処するため、カバーするブースを割り当て、巡回しながらモニターする体制をとった。オンライン面談で急なキャンセルが発生した際には、事務局が会場内の参加者を誘導し、リアル面談に切り替えるなど対処した。愛知開催から会場内で専用 LAN を使用し、通信の安定性を高めた。

b) 2 巡目

面談の時間管理やアンケートのお願いなどをする運営担当と通信のトラブルに対応する通信担当による2人1組みのチームを編成した。1チームが3～4社を担当し、別々のパソコンで各社のZOOM面談に参加。アクセス状況や通信環境、面談時間などの管理にあたった。出展者からの質問にも応じ、通訳者が必要な面談には、通訳者が入室するなど、全ての面談をリアルタイムでサポートする運営体制を組んだ。

5) 東名阪会場／集客方法

a) 企業集客

- ・ 業界団体への働きかけ

東名阪で特定技能外国人の受入れが進んでいる介護、外食業、飲食料品製造業、ビルクリーニング分野を重点開拓分野と位置づけ、一般社団法人日本フードサービス協会、一般社団法人大阪外食産業協会、一般社団法人日本惣菜協会、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会から、会員へのサイトやメールによる開催告知、採用実績のある企業情報の提供等の協力を得た。

- ・ 自治体への働きかけ

愛知県は4つの重点開拓分野以外に、素形材産業、産業機械製造、電気・電子情報関連産業の3分野と農業でも特定技能外国人の就業者が多い。このため、愛知県企画課を窓口 に 産業政策課、就業促進課、高齢福祉課、農業経営課の各課長補佐と合同ミーティングを開き、県内の業界団体や事業者への周知について協力を求めるとともにアドバイスを受けた。

大阪府でも政策企画部企画室、商工労働部の協力によりメルマガ配信や専門学校への訪問などの集客活動を実施した。都内の企業には東京都中小企業振興公社、大田区産業振興協会から開催情報が送られた。

b) 外国人集客

・ 教育機関への働きかけ

有力な日本語学校を会員とする日本語教育振興協会には2020年11月、2021年1月の2回、会員向けに開催案内と学内配布用のチラシをサイトへの掲載とメール配信を依頼した（左）。

学校向けには、開催案内の裏面に特定技能で働ける14分野の解説と、開催地での出展企業の分野を書き出すことで、学生が面談をイメージしやすくなるとの進路指導担当者のアドバイスを受けて、その学校の専用のチラシを作成した（右）。現場の要望を反映することで、学校単位の動員にもつながった。

・ 在日ベトナム人協会への働きかけ

（作成中）特定技能についての理解を深めるための動画制作を依頼し、1月下旬から視聴できるようにした。⇒ベトナム人コミュニティーにどのような情報を発信すれば、より関心をもってもらえるか視聴者アンケートを実施。

・ 共通／広報の実施

マス媒体を活用したイベントの告知は 2 巡目の開催に向けて、2020年12月16日付の日本経済新聞朝刊に15段広告を掲載。1巡目の開催の様子がイメージできる写真を組み合わせ、全都道府県で開催することをアピールした。さらに浸透を図るのと併せ、完全オンラインで実施することを知らせる紙面広告を一般紙のエリア版に掲出。日本経済新聞朝刊企業面にも特定技能ポータルサイトに誘導することを意図した構成の紙面広告を追加掲載した。

マス広告は伝播力が期待できる半面、制作や紙面調整に一定の時間が必要となる。タイムラ

グを少なくし、マッチングイベントの開催認知を短期間で高める上では記事情報が有効で、慢性的に人手が不足している分野の企業にとっては有益な情報となる。日本経済新聞編集局に記事化を提案。立ち上がりの10月から11月にかけて全国の地域経済面、日経電子版、外食や飲食料品製造の分野の多くの企業読者を持つ日経MJにも告知記事が掲載された。

c) 東名阪会場／実施上の工夫

(1) リハーサルの実施とチーム制

完全オンライン面談では、運営系と通信系でチームを組む方式が有効。リハーサル（通信テスト）の実施により、事前に通信トラブルの原因を取り除くことができ、満足度の向上にもつなげることができた。

② 東名阪以外

1) 東名阪以外／趣旨

外国人材の受入れ支援体制を強化する様々な施策の実施を検討しているところ、新型コロナウイルス感染症の収束の見通しが立った場合、これまで在留申請を控えていた外国人や企業等からの申請が急増し、出入国在留管理庁の各官署において、在留資格審査の迅速な実施と、問合せ・相談等に対する十分な対応を両立することが困難な状況となることが想定される。

そこで、臨時の相談窓口やポータルサイトの設置、説明会の実施と併せて、特定技能外国人の雇用を考えている企業と特定技能の在留資格を希望している外国人を繋ぐため、企業と外国人のマッチングを実施することにより、中小・小規模事業者等が必要とする外国人材の円滑な受入れを支援する。

2) 東名阪以外／開催日・方法

a) 1 巡目 2020年10月～12月

東京・愛知・大阪以外の44都市では事前アポイント形式の対面面談でのマッチングを実施。

日程		都道府県	開催地	会場
10月30日	金	千葉県	千葉市	TKP ガーデンシティ千葉
11月4日	水	北海道	札幌市	札幌プリンスホテル
		茨城県	水戸市	水戸プラザホテル
		新潟県	新潟市	朱鷺メッセ 新潟コンベンションセンター
11月6日	金	青森県	青森市	青森市男女共同参画プラザ
		栃木県	宇都宮市	TKP ガーデンシティ宇都宮
		富山県	富山市	レクターレとやま自遊館
11月10日	火	秋田県	秋田市	秋田県 JA ビル (秋田県農協共済)
		群馬県	高崎市	高崎卸商社街協同組合 (ビエント高崎)
		石川県	金沢市	金沢流通会館
11月12日	木	岩手県	盛岡市	TKP メトロポリタン盛岡カンファレンスセンター 本館
		埼玉県	さいたま市	ロイヤルパインズホテル浦和
		福井県	福井市	福井県織協ビル
11月16日	月	宮城県	仙台市	仙台国際センター
		神奈川県	横浜市	パシフィコ横浜
		山梨県	甲府市	甲府商工会議所 かいてらす
11月18日	水	山形県	山形市	山形食糧会館
		長野県	長野市	メルパルク長野

		三重県	津市	三重県総合文化センター
11月20日	金	福島県	福島市	福島市アクティブシニアセンター アオウゼ
		岐阜県	岐阜市	岐阜市民会館
		滋賀県	大津市	ピアザ淡海
11月25日	水	静岡県	静岡市	ホテルグランヒルズ静岡
		京都府	京都市	京都産業
		鳥取県	鳥取市	ホテルモナーク鳥取
11月27日	金	兵庫県	神戸市	神戸国際展示場
		島根県	松江市	松江 労働会館 (松江テルサ)
		徳島県	徳島市	JA 徳島会館
12月1日	火	奈良県	奈良市	奈良商工会議所
		岡山県	岡山市	TKP ガーデンシティ岡山
		香川県	高松市	サンポートホール高松
12月3日	木	和歌山県	和歌山市	和歌山市民会館
		広島県	広島市	広島国際会議場
		愛媛県	松山市	TKP 松山市駅前カンファレンスセンター
12月7日	月	山口県	山口市	山口グランドホテル
		高知県	高知市	高知商工会館
		福岡県	福岡市	FFB ホール
12月9日	水	佐賀県	佐賀市	メートプラザ佐賀
		長崎県	長崎市	アストピア (長崎新聞文化ホール)
12月11日	金	熊本県	熊本市	パレア 熊本県民交流会
		大分県	大分市	大分県中小企業会館
12月15日	火	宮崎県	宮崎市	宮崎市清武文化会館
		鹿児島県	鹿児島市	TKP ガーデンシティ鹿児島中央
12月21日	月	沖縄県	那覇市	TKP ネストホテル那覇センター

b) 2巡目 2021年1月～3月

コロナ感染症拡大防止の観点から、2021年の2巡目からは全日程のマッチングイベントをオンライン開催とし、コントロールセンターをTKP新宿会議室に設置しオンライン会議ツールZoomによる面談の運営・管理を行う。

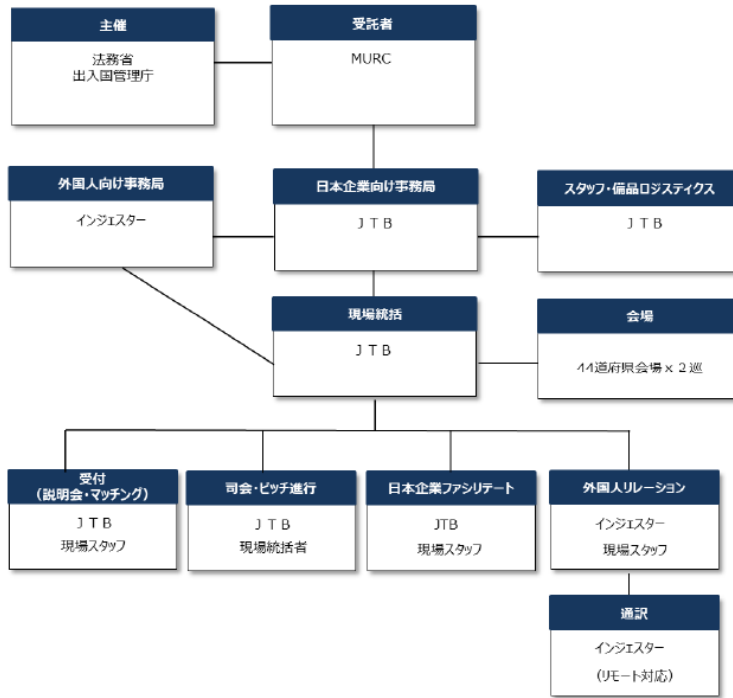
企業担当者は、準備のため面談開始5分前までに会議ツールにログイン。

※ 事前にZoom接続テストを実施し、マッチング当日と同様のネットワーク環境にてPC操作、Zoom操作に不慣れな企業担当者に指南する。またマッチングに関する事前質疑応答も行う。

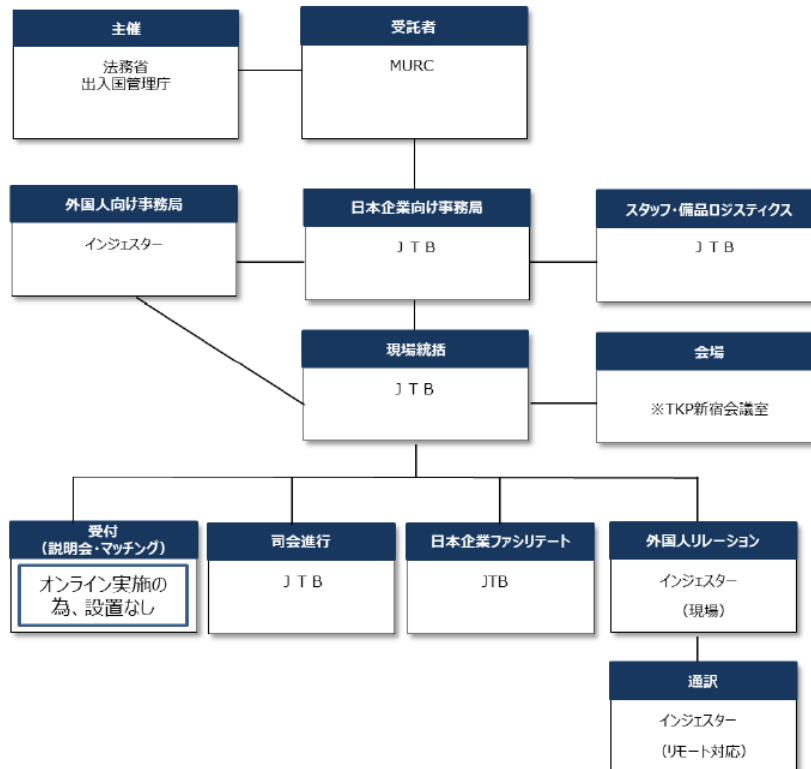
日程	地域		
1月18日(月)	北海道	茨城県	新潟県
1月20日(水)	青森県	栃木県	富山県
1月22日(金)	秋田県	群馬県	石川県
1月26日(火)	福井県	—	—
1月28日(木)	岩手県	山梨県	—
1月30日(土)	宮城県	—	—
2月1日(月)	山形県	長野県	
2月3日(水)	福島県	岐阜県	三重県
2月5日(金)	静岡県	滋賀県	鳥取県
2月6日(土)	千葉県	—	—
2月9日(火)	島根県	徳島県	—
2月11日(木・祝)	東京都	—	—
2月12日(金)	香川県	兵庫県	—
2月13日(土)	岡山県	—	—
2月16日(火)	広島県	愛媛県	奈良県
2月18日(木)	山口県	高知県	和歌山県
2月20日(土)	埼玉県	福岡県	京都府
2月21日(日)	愛知県	—	—
2月22日(月)	佐賀県	長崎県	—
2月23日(火・祝)	熊本県	—	—
2月25日(木)	大分県	宮崎県	—
2月27日(土)	神奈川県	鹿児島県	—
3月1日(月)	沖縄県	—	—
3月6日(土)	大阪府	—	—

3) 東名阪以外／運営体制

a) 1 巡目



b) 2 巡目



(2) マッチングイベント実績

① 一巡目

1) 企業マッチングイベント実績

KPI : 1,250 社

事前申し込み : 538 社 (KPI 達成率 : 43.0%)

実績 : 421 社 (KPI 達成率 : 33.7%)

実施面談数 : 1,751 回

- ・ 事前申し込みでは、KPIの達成率は4割強であるが、参加実績では3割強に減少している。企業においても、コロナ等の影響によりキャンセルする企業が一定数発生している。
- ・ 実績ベースでKPI達成率が高いのは、奈良(達成率130%)、佐賀(達成率100%)、三重(達成率90%)、徳島(達成率80%)、高松(達成率80%)である。
- ・ 実績ベースで参加企業数が多いのは、東京(46社)、千葉(30社)、愛知(27社)、大阪(26社)、神奈川(19社)、埼玉(17社)となっており、東名阪と関東圏が多い。
- ・ 実績ベースで参加企業数が少ないのは、青森(1社)、福島(1社)、山口(1社)、島根(2社)秋田(3社)、新潟(3社)、静岡(3社)となっており、東北地方が多い。
- ・ 実施面談数が多いのは、大阪(215)、愛知(147)、千葉(119)、東京(100)、神奈川(71)、埼玉(62)となっている。

2) 外国人マッチングイベント実績

KPI : 4,010 名

事前申し込み : 4,241 名 (KPI 達成率 : 105.8%)

実績 : 1,022 名 (KPI 達成率 : 25.5%)

- ・ 事前申し込み段階では、達成率が100%近くと高いが、実績では大きく減少している。これは、事前登録をした外国人一人ひとりに当日のマッチングへの参加の意思確認を行うなかで、募集段階ではとりあえず申し込みをする外国人が多いが、スケジュールが合わないことや参加意思がそれほど強いわけではないことにより、実参加者が大きく減ってしまうためである。また、マッチングにおけるオンラインによる申し込みの割合は高く、当日参加予定でも直前にキャンセルになる外国人も多い。
 - ▶ 応募と参加実績のギャップを埋めるべく、参加意思が明確で角度の高い外国人を対象として参加者を集められるよう、具体的な対応策を講じる必要がある。
- ・ 実績ベースでKPI達成率が高いのは、高知(達成率83.3%)、佐賀(達成率80.0%)、徳島、奈良(達成率76.7%)、三重(70.0%)となっており、他方、KPI達成率が低いのは、新潟(達成率6.7%)、静岡(7.3%)、北海道、青森(10.0%)である。
- ・ 実績ベースで参加者数が多いのは、愛知(140名)、大阪(85名)、東京(73名)、千葉(36名)、埼玉(30名)、となっており、東名阪と関東圏が多い。
- ・ 実績ベースで参加者数が少ないのは、青森(3名)、福島(5名)、山口(6名)、大分(6名)、山梨(9名)、島根(9名)となっている。

② 二巡目

1) 企業マッチングイベント実績

KPI : 1,250 社

事前申込み : 286 社 (KPI 達成率 : 22.9%)

実績 : 254 社 (KPI 達成率 : 20.3%)

実施面談数 : 1,262 回

- ・ 事前申込みでは、KPI の達成率は 21.0%であるが、参加実績では 18.7%に減少している。企業においても、コロナ等の影響によりキャンセルする企業が一定数発生している。
- ・ 実績ベースで KPI 達成率が比較的高いのは、長崎 (達成率 100%)、香川 (達成率 70%)、岡山 (達成率 50%)、沖縄 (達成率 50%) である。
- ・ 実績ベースで参加企業数が比較的多いのは、大阪 (22 社)、愛知 (17 社)、東京 (15 社)、神奈川 (13 社)、千葉 (11 社) となっており、関東圏及び都市部の参加企業が比較的多くなっている。
- ・ 実績ベースで参加企業数が少ないのは、新潟 (1 社)、青森 (1 社)、群馬 (1 社)、山形 (1 社)、山梨 (1 社)、和歌山 (1 社) となっている。
- ・ 実施面談数が多いのは、大阪 (116)、愛知 (98)、東京 (81)、神奈川 (67)、千葉 (61) となっている。

2) 外国人マッチングイベント実績

KPI : 4,010 名

事前申込み : 9,896 名 (KPI 達成率 : 246.8%)

実績 : 875 名 (KPI 達成率 : 21.8%)

- ・ 事前申込み段階では、達成率が 246.8%と非常に高いが、実績では 21.8%と大きく減少している。これは、事務局でマッチングの精度を上げるために、事前登録をした外国人一人ひとりに当日のマッチングへの参加の意思確認を行うなかで、募集段階ではとりあえず申込みをする外国人が多いが、スケジュールが合わないことや参加意思がそれほど強いわけではないことにより、実参加者が大きく減ってしまうためである。また、企業の分野と外国人の希望分野が合わない場合はマッチングを設定できないケースもある。
- ・ 実績ベースで KPI 達成率が比較的高いのは、香川 (達成率 113.3%)、岡山 (達成率 83.3%)、宮崎 (達成率 76.7%)、長崎 (60.0%) となっており、他方、KPI 達成率が低いのは、新潟 (達成率 4.4%)、群馬 (4.4%)、茨城 (7.8%) である。
- ・ 実績ベースで参加者数が比較的多いのは、大阪 (64 名)、岡山 (50 名)、東京 (46 名)、愛知 (46 名) となっている。
- ・ 実績ベースで参加者数が少ないのは、山形 (3 名)、石川 (3 名)、和歌山 (3 名)、高知 (3 名)、新潟 (4 名)、群馬 (4 名) となっている。

2. 一巡目マッチングイベントのアンケート結果

(1) 企業

① マッチングイベントに参加した企業の分野

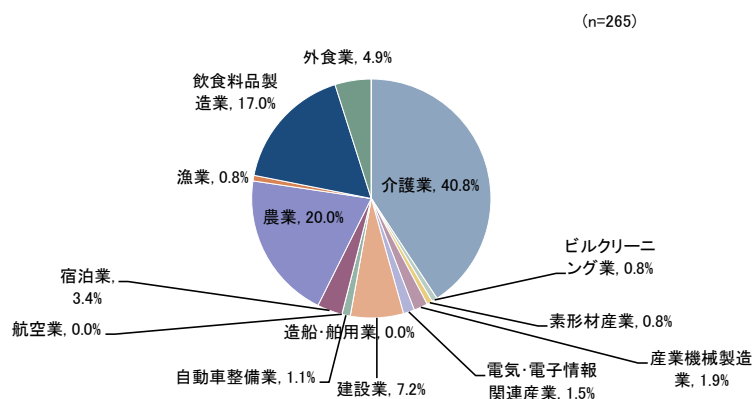
1) 参加企業の分野

マッチングイベントに参加した企業の分野は、東名阪以外では、多い順に、「介護業」(40.8%)、「農業」(20.0%)、「飲食料品製造業」(17.0%)、「建設業」(7.2%)、「外食業」(4.9%)となっている。

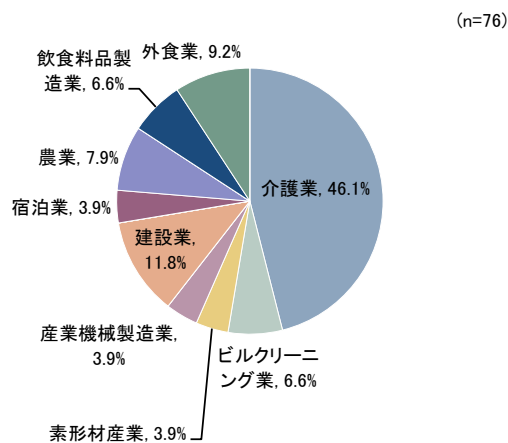
東名阪では、多い順に、「介護業」(46.1%)、「建設業」(11.8%)、「外食業」(9.2%)、「農業」(7.9%)、「飲食料品製造業」(6.6%)、「ビルクリーニング業」(6.6%)となっており、東名阪以外と比べて、建設業、外食業、ビルクリーニング業の割合が高く、飲食料品製造業と農業の割合が低くなっている。

図表 XIV-3 マッチングイベントに参加した企業の分野

(東名阪以外)



(東名阪)



2) 都道府県別の分野から見た参加企業の傾向

都道府県別の分野から見た参加企業の傾向は、都道府県ごとのサンプル数が少ないため、サンプル数の多い都道府県を見ると、東京では介護業と建設業、愛知では介護業と外食業、大阪では特に介護業の割合が高い。千葉では介護業と農業、埼玉と神奈川では介護業、建設業、飲食料品製造業の割合が高い。

Q1参加企業の業種		SA													
	介護業	ビルク リーニン グ業	素形材産 業	産業機械 製造業	電気・電子 情報関連 産業	建設業	造船・船用 業	自動車整 備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食料品 製造業	外食業	
(n=341)	合計	41.9%	2.1%	1.5%	2.3%	1.2%	8.2%	0.0%	0.9%	0.0%	3.5%	17.3%	0.6%	14.7%	5.9%
(n=8)	北海道	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	
(n=1)	青森県	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=1)	秋田県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=3)	岩手県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=5)	宮城県	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	
(n=2)	山形県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=1)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=5)	茨城県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=4)	栃木県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=7)	群馬県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	
(n=16)	埼玉県	43.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	18.8%	6.3%	
(n=28)	千葉県	50.0%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	10.7%	0.0%	0.0%	3.6%	14.3%	0.0%	10.7%	7.1%	
(n=31)	東京都	45.2%	6.5%	3.2%	0.0%	0.0%	19.4%	0.0%	0.0%	3.2%	9.7%	0.0%	9.7%	3.2%	
(n=13)	神奈川県	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	0.0%	
(n=3)	新潟県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=3)	富山県	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=5)	石川県	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	
(n=5)	福井県	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
(n=6)	山梨県	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=6)	長野県	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	
(n=11)	岐阜県	27.3%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	9.1%	18.2%	
(n=4)	静岡県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=24)	愛知県	37.5%	4.2%	8.3%	12.5%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	4.2%	8.3%	0.0%	0.0%	20.8%	
(n=6)	三重県	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	
(n=5)	滋賀県	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	
(n=9)	京都府	55.6%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	
(n=21)	大阪府	57.1%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%	0.0%	9.5%	4.8%	
(n=6)	兵庫県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	
(n=8)	奈良県	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	
(n=3)	和歌山県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=4)	鳥取県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	
(n=2)	島根県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	
(n=8)	岡山県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	
(n=9)	広島県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	
(n=1)	山口県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
(n=8)	徳島県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%	
(n=7)	香川県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%	
(n=5)	愛媛県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=4)	高知県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	
(n=11)	福岡県	54.5%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	
(n=3)	佐賀県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=5)	長崎県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	
(n=6)	熊本県	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=2)	大分県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
(n=5)	宮崎県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	
(n=5)	鹿児島県	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	
(n=6)	沖縄県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	

② マッチングイベントを知ったきっかけ

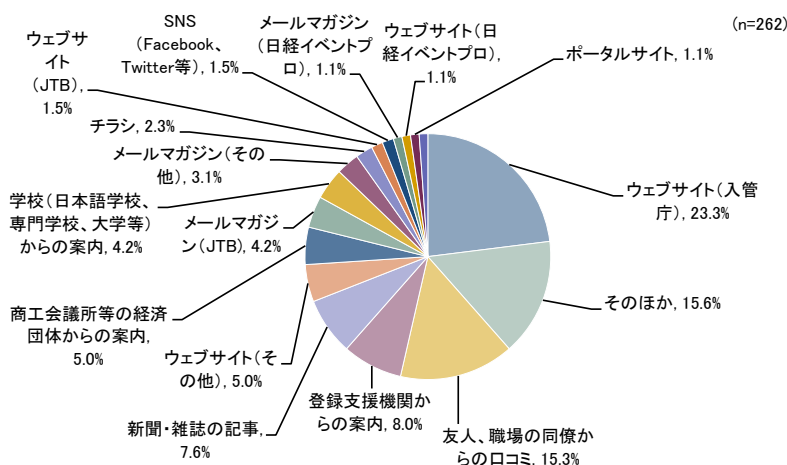
マッチングイベントを知ったきっかけについては、東名阪以外では、「ウェブサイト（入管庁）」（23.0%）の割合が最も高く、次いで、「友人、職場の同僚からの口コミ」（15.1%）、「登録支援機関からの案内」（7.9%）、「新聞・雑誌の記事」（7.5%）の割合が高い。説明会を知ったきっかけにおいて割合が高かった「メールマガジン（JTB）」（4.2%）は、マッチングイベントを知ったきっかけとしては低い。

東名阪では、「ウェブサイト（入管庁）」（21.1%）や「登録支援機関からの案内」（14.5%）の割合が比較的高い。

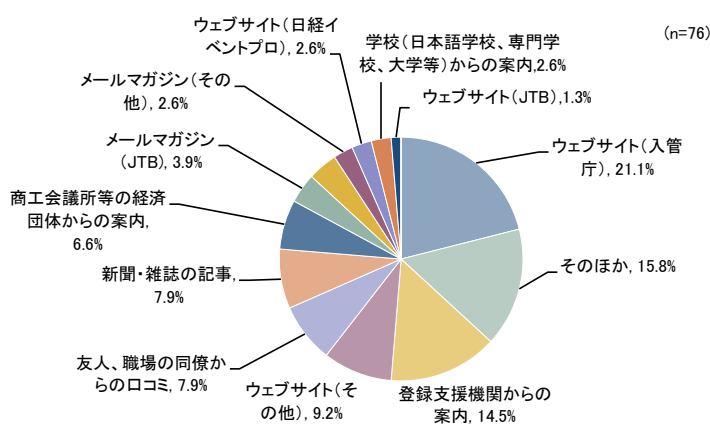
企業は、多様な経路でマッチングイベントの情報を入手しているが、説明会と同様に、今後、新聞広告、チラシによる広報活動を行えば、より情報が届きやすくなると思われる。

図表 XIV-4 マッチングイベントを知ったきっかけ

（東名阪以外）



（東名阪）



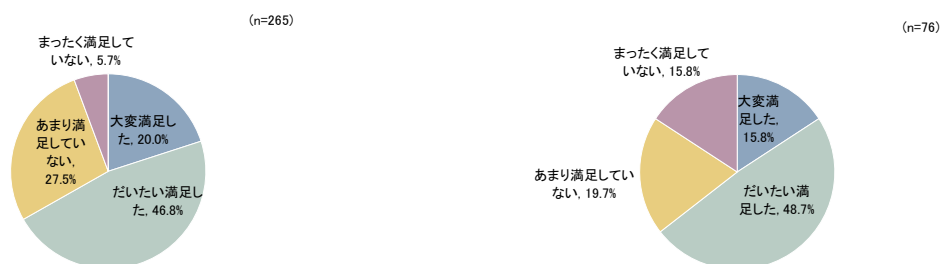
③ マッチングイベントの満足度

マッチングイベントの満足度については、説明会と比べて低く、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせても、東名阪以外では7割弱、東名阪では6割強となっている。

図表 XIV-5 マッチングイベントの満足度

(東名阪以外)

(東名阪)

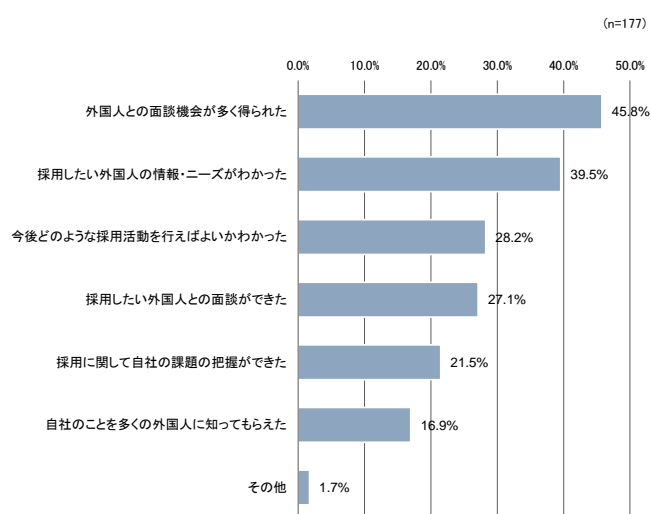


④ 満足した理由

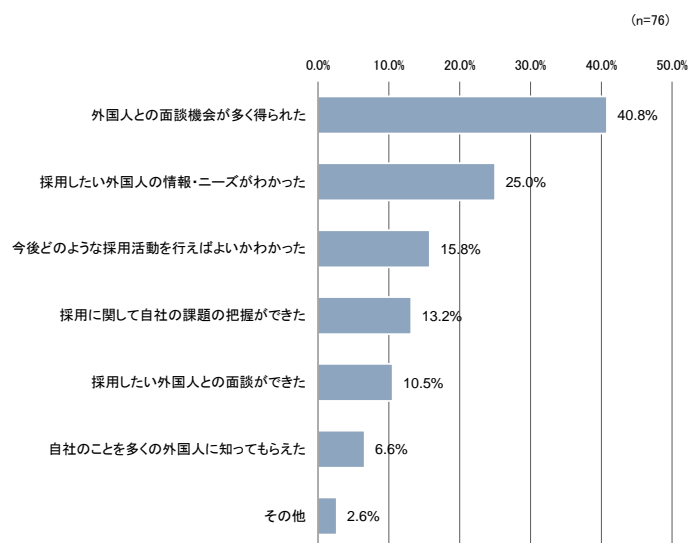
満足した理由については、会場に関わらず、「外国人との面談機会が多く得られた」という回答の割合が最も高い。次いで「採用したい外国人の情報・ニーズがわかった」、「今後どのような採用活動を行えばよいかわかった」が高くなっており、同様の傾向を示している。

図表 XIV-6 満足した理由（複数回答）

（東名阪以外）



（東名阪）

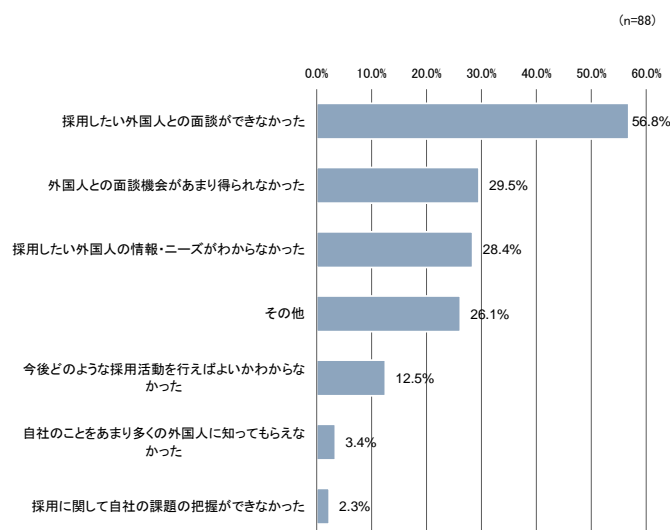


⑤ 満足できなかった理由

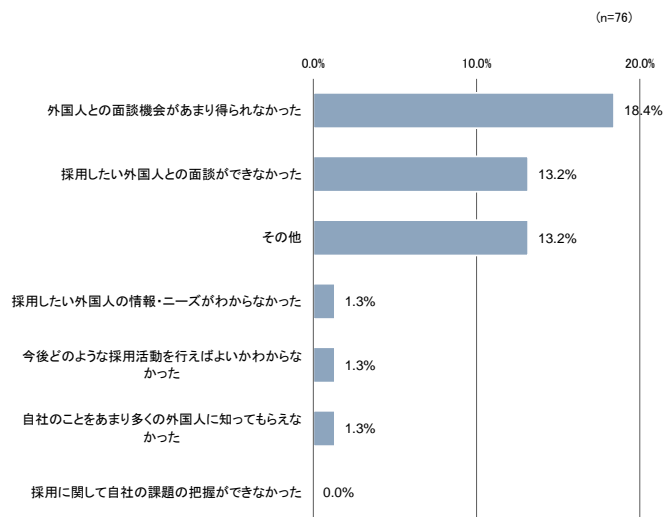
満足できなかった理由は、東名阪以外では、特に「採用したい外国人との面談ができなかった」(56.8%)の割合が高く、次いで、「外国人との面談機会があまり得られなかった」(29.5%)、「採用したい外国人の情報・ニーズがわからなかった」(28.4%)との回答の割合が高かった。東名阪では、「外国人との面談機会があまり得られなかった」(18.4%)と「採用したい外国人との面談ができなかった」(13.2%)との回答の割合が高かった。

図表 XIV-7 満足できなかった理由（複数回答）

(東名阪以外)



(東名阪)



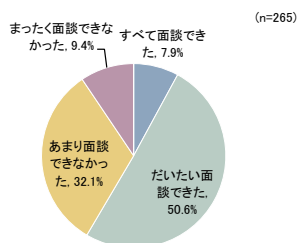
⑥ マッチングイベントの面談実績

1) 採用したい外国人との面談ができたか

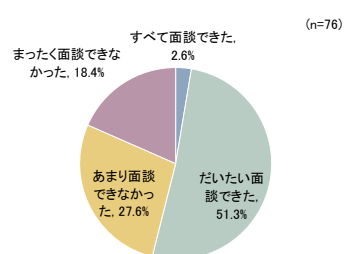
マッチングイベントの面談については、東名阪以外では、「すべて面談できた」と「だいたい面談できた」との回答を合わせて6割弱、東名阪では5割強となっており、過半数は超えている。

図表 XIV-8 採用したい外国人との面談ができたか

(東名阪以外)



(東名阪)



2) 応募があった人数

面談率（＝面談数／応募数）については、東名阪は 123.2%と面談数が応募数を超えているが、これは事前登録のない当日参加の外国人が多かったためである。他方、東名阪以外の面談率は 82.7%となっている。

図表 XIV-9 応募者があった人数

図表VII

（東名阪以外：N=265）

マッチングイベントでの応募人数	件数	割合
0人	2	0.8%
1人	6	2.3%
2人	8	3.0%
3人	18	6.8%
4人	27	10.2%
5人	49	18.5%
6人	152	57.4%
7人	2	0.8%
未回答	1	0.4%
総計	265	100.0%

（東名阪：N=76）

マッチングイベントでの応募人数	件数	割合
0人	9	11.8%
1人	2	2.6%
3人	7	9.2%
4人	13	17.1%
5人	10	13.2%
6人	8	10.5%
7人	3	3.9%
8人	2	2.6%
9人	4	5.3%
10人	5	6.6%
11人	2	2.6%
12人	4	5.3%
13人	1	1.3%
15人	3	3.9%
20人	1	1.3%
21人	1	1.3%
22人	1	1.3%
総計	76	100.0%

3) 面談ができた人数

次回面談約束率（=次回面談約束数／面談数）については、東名阪以外では 34.2%、東名阪では 28.5%となっており、東名阪以外の次回面談予約率の方がやや高くなっている。

図表 XIV-10 面談ができた人数

(東名阪以外：N=265)

マッチングイベントでの面談した外国人数	件数	割合
0人	4	1.5%
1人	8	3.0%
2人	18	6.8%
3人	44	16.6%
4人	59	22.3%
5人	85	32.1%
6人	46	17.4%
7人	1	0.4%
総計	265	100.0%

A	B	A/B
面談数	応募数	面談率
1120	1355	82.7%

(東名阪：N=76)

マッチングイベントでの面談した外国人数	件数	割合
0人	9	11.8%
1人	5	6.6%
2人	2	2.6%
3人	7	9.2%
4人	7	9.2%
5人	8	10.5%
6人	4	5.3%
7人	3	3.9%
8人	4	5.3%
9人	3	3.9%
10人	3	3.9%
11人	1	1.3%
12人	5	6.6%
13人	2	2.6%
14人	2	2.6%
15人	1	1.3%
16人	1	1.3%
17人	1	1.3%
19人	1	1.3%
20人	3	3.9%
22人	1	1.3%
23人	1	1.3%
31人	1	1.3%
40人	1	1.3%
総計	76	100.0%

A	B	A/B
面談数	応募数	面談率
600	487	123.2%

⑦ 次の面談の約束ができた外国人の人数

1) 次の面談の約束ができた外国人の人数

本項は、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

「次の面談の約束ができた外国人人数」を開催地別にみると、愛知（84人）が最も多く、次いで、大阪（49人）、東京（38人）、奈良（34人）、千葉（31人）、埼玉（21人）、神奈川（20人）となっており、東名阪と関東圏が多い。

分野別にみると、介護の割合（45.1%）が最も高く、次いで農業（22.7%）、飲食料品製造業（10.3%）、外食業（9.6%）が高くなっている。

図表 XIV-11 次の面談の約束ができた外国人の人数

（東名阪以外：N=265）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、次の面談の約束ができた人数	件数	割合
0人	127	47.9%
1人	33	12.5%
2人	39	14.7%
3人	30	11.3%
4人	17	6.4%
5人	14	5.3%
6人	4	1.5%
20人	1	0.4%
総計	265	100.0%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
383	1120	34.2%

（東名阪：N=76）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、次の面談の約束ができた人数	件数	割合
0人	42	55.3%
1人	8	10.5%
2人	7	9.2%
3人	4	5.3%
4人	4	5.3%
5人	5	6.6%
6人	1	1.3%
8人	1	1.3%
12人	1	1.3%
15人	1	1.3%
20人	1	1.3%
35人	1	1.3%
総計	76	100.0%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
171	600	28.5%

2) 都道府県別次の面談の約束ができた外国人の人数

図表 XIV-12 都道府県別の次の面談の約束ができた外国人数

開催地	業種														総計	
	介護業	ビルク リーニ ング業	素形材 産業	産業機 械製造 業	電気・ 電子情 報関連 産業	建設業	造船・ 舶用業	自動車 整備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食料 品製造 業	外食業		
北海道											5		4		9	1.6%
青森県	4														4	0.7%
秋田県											4				4	0.7%
岩手県															0	0.0%
宮城県	3										3			2	8	1.4%
山形県						2					4				6	1.1%
福島県															0	0.0%
茨城県	1									2	4				7	1.3%
栃木県	3										5				8	1.4%
群馬県	5					1									6	1.1%
埼玉県	9					3					2		4	3	21	3.8%
千葉県	13		1								11		3	3	31	5.6%
東京都	25					2					6			5	38	6.9%
神奈川県	10					4							6		20	3.6%
新潟県	2									1					3	0.5%
富山県	5		5												10	1.8%
石川県	6					4							2		12	2.2%
福井県	6										1			3	10	1.8%
山梨県	12										2				14	2.5%
長野県											2				2	0.4%
岐阜県	2										5		2		9	1.6%
静岡県						3					5				8	1.4%
愛知県	45			5		5					3			26	84	15.2%
三重県	2	4									4		5		15	2.7%
滋賀県											1		1		2	0.4%
京都府	1									1	5				7	1.3%
大阪府	18	4				2				6	2		12	5	49	8.8%
兵庫県						1							5		6	1.1%
奈良県	30										4				34	6.1%
和歌山県										5	4				9	1.6%
鳥取県	6				1										7	1.3%
島根県					1										1	0.2%
岡山県	11										5				16	2.9%
広島県	5										2			2	9	1.6%
山口県															0	0.0%
徳島県	5												2		7	1.3%
香川県											5			1	6	1.1%
愛媛県															0	0.0%
高知県											3	1		1	5	0.9%
福岡県	5			3									7		15	2.7%
佐賀県	2										5				7	1.3%
長崎県											9		1		10	1.8%
熊本県	10										3				13	2.3%
大分県											2				2	0.4%
宮崎県													3	2	5	0.9%
鹿児島県	2									1	5				8	1.4%
沖縄県	2										5				7	1.3%
総計	250	8	6	8	2	27	0	0	0	16	126	1	57	53	554	100.0%
	45.1%	1.4%	1.1%	1.4%	0.4%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	22.7%	0.2%	10.3%	9.6%	100.0%	

⑧ 内定可能性発生率

1) 内定可能性発生率（※）

本項は、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

企業が面談直後に内定の可能性があると感じた外国人数と面談数による割合（内定可能性発生率）について、東名阪以外では2.6%、東名阪では0.7%となっており、東名阪以外の方が若干高くなっている。

「雇用承諾の内定を検討できる外国人数」を開催地別にみると、福井（4人）が最も多く、次いで、東京、山梨、栃木、奈良、宮崎（3人）が多くなっている。

分野別にみると、介護の割合が72.7%と最も高く、次いで、飲食料品製造業、外食業（9.1%）、農業（6.1%）となっており、ほぼ介護分野において内定の可能性が高いと考えていることがわかる。

図表 XIV-13 面談した外国人のうち雇用承諾の内定を検討できる外国人の人数⁸
（東名阪以外：N=265）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、 雇用承諾の内定を検討できる人数	件数	割合
0人	247	93.2%
1人	11	4.2%
2人	3	1.1%
3人	4	1.5%
総計	265	100.0%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
29	1,120	2.6%

（東名阪：N=76）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、 雇用承諾の内定を検討できる人数	件数	割合
0人	74	97.4%
1人	1	1.3%
3人	1	1.3%
総計	76	100.0%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
4	600	0.7%

※内定可能性発生率…面談直後に内定の可能性があると感じた外国人の数/面談数

2) 都道府県別雇用承諾内定率

図表 XIV-14 雇用承諾の内定を検討できる外国人数

開催地	業種														総計		
	介護業	ビルク リーニ ング業	素形材 産業	産業機 械製造 業	電気・ 電子情 報関連	建設業	造船・ 舶用業	自動車 整備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食料 品製造 業	外食業			
北海道															0	0.0%	
青森県															0	0.0%	
秋田県															0	0.0%	
岩手県															0	0.0%	
宮城県															0	0.0%	
山形県															0	0.0%	
福島県															0	0.0%	
茨城県															0	0.0%	
栃木県	3														3	9.1%	
群馬県	1														1	3.0%	
埼玉県	2														2	6.1%	
千葉県															0	0.0%	
東京都	3														3	9.1%	
神奈川県	3														3	9.1%	
新潟県															0	0.0%	
富山県															0	0.0%	
石川県															0	0.0%	
福井県	1													3	4	12.1%	
山梨県	3														3	9.1%	
長野県															0	0.0%	
岐阜県															0	0.0%	
静岡県											1				1	3.0%	
愛知県															0	0.0%	
三重県															0	0.0%	
滋賀県															0	0.0%	
京都府															0	0.0%	
大阪府	1														1	3.0%	
兵庫県															0	0.0%	
奈良県	3														3	9.1%	
和歌山県															0	0.0%	
鳥取県															0	0.0%	
島根県					1										1	3.0%	
岡山県															0	0.0%	
広島県	2														2	6.1%	
山口県															0	0.0%	
徳島県	2														2	6.1%	
香川県															0	0.0%	
愛媛県															0	0.0%	
高知県															0	0.0%	
福岡県															0	0.0%	
佐賀県															0	0.0%	
長崎県															0	0.0%	
熊本県															0	0.0%	
大分県															0	0.0%	
宮崎県													3		3	9.1%	
鹿児島県															0	0.0%	
沖縄県											1				1	3.0%	
総計	24	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	3	3	33	100.0%
	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%	0.0%	9.1%	9.1%	100.0%	

⑨ マッチングイベントに参加して生じたよい変化（課題解決度）

1) マッチングイベントに参加して生じたよい変化の有無

マッチングイベントに参加して生じたよい変化が「あった」と回答した人の割合は東名阪も東名阪以外も6割強と同様の水準となっており、説明会と比較すると低い水準である。

図表 XIV-15 マッチングイベントに参加して生じたよい変化の有無

(東名阪以外)

(東名阪)



2) 具体的にどのようなよい変化があったか

具体的にどのようなよい変化があったかについては、東名阪以外では、「③今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた」と「④今後の採用活動の意欲が高まった」について、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて8割を超えており、高くなっている。

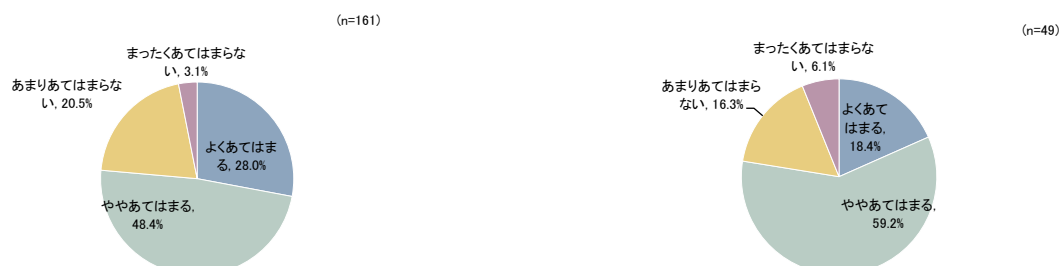
東名阪では、「④今後の採用活動の意欲が高まった」について、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて8割弱となっている。

他方、東名阪以外でも東名阪でも、「⑤外国人を採用する上での不安がへった／なくなった」は6割強とやや低くなっている。

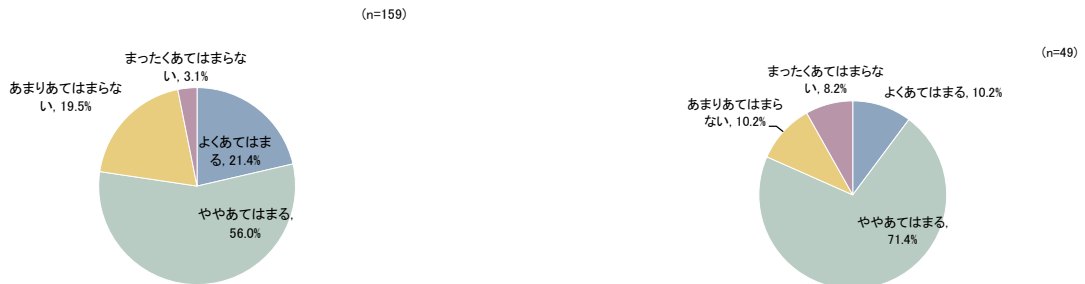
図表 XIV-16 外国人を採用する際の自社の課題の把握ができるようになった

(東名阪以外)

(東名阪)



図表 XIV-17 外国人を採用する際の問題やその解決方法をイメージできるようになった
(東名阪以外) (東名阪)



図表 XIV-18 今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた

(東名阪以外)

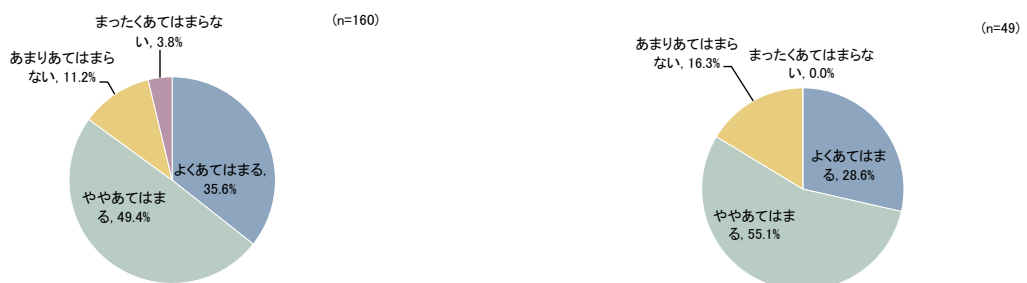
(東名阪)



図表 XIV-19 今後の採用活動の意欲が高まった

(東名阪以外)

(東名阪)



図表 XIV-20 外国人を採用する上での不安がへった／なくなった

(東名阪以外)

(東名阪)



⑩ マッチングイベントに追加して欲しい内容

1) マッチングイベントに追加して欲しい内容の有無

マッチングイベントに追加して欲しい内容については、「ある」と回答した割合が4割弱となっている。

図表 XIV-21 マッチングイベントに追加して欲しい内容の有無

(東名阪以外)

(東名阪)



2) マッチングイベントに追加して欲しい内容

追加して欲しい内容については、マッチングの準備段階として、参加者のフィルタリング（特定技能試験合格者、技能実習3年修了者、日本語能力試験N4以上等に限定）及び面談相手の事前の情報開示を望むコメントが特に多かった。また、参加者への企業情報等の事前開示、マッチング情報（当日の面談スケジュール等）のタイムリーな提供などを望む声もあった。

また、企業の満足度に直結する内容として、企業が求める外国人とのマッチングの設定な

どのマッチングの精度向上、参加企業が人材を選べる仕組みなどの要望もあった。

マッチングの機会の増加や効率化を図るために、企業のオンライン参加や1対Nの面談を求めるコメントや、外国人に履歴書の準備を求めて決められた時間の中で効率的に面談をできるようにするコメントも多かった。

マッチングの環境については、特に通信・接続環境の改善を求めるコメントが多く、個室など面談環境の改善を求めるものもあった。

その他、面談における個人情報の取得方法についての説明を求めるものや、通訳の適切な配置、登録支援機関ブースの設置を求めるコメントがあった。

図表 XIV-22 マッチングイベントに追加して欲しい内容

<参加者のフィルタリング>

N4以上の参加者に限定してほしい

面談者の居住地域をある程度限定させてほしい。

国籍をある程度事前に限定したい（ベトナムの方のみ面接希望など）

特定技能試験合格者または技能実習3年修了者

外国人を雇用するうえで大切なのは文化を理解することと考えております。その中で、国籍をある程度限定して募集ができれば求職者側も安心して職を選べると思います。平等な採用というところでは難しいと思いますが、ご検討いただけたら幸いです。

介護分野の試験を合格者についての開備

<面談相手の事前の情報開示>

国籍が分かればよかった

応募者の詳細な情報を事前に頂きたい

もう少し人材のプロフィールが前もって分かるとよい

最低限の個人情報

参加者のプロフィールをある程度事前に確認しておけるとなお良いと思います

事前情報（マッチング相手の名前や連絡先、年齢、居住県など）

応募者の情報

前もって国籍やその他情報を提供いただかないとしっかりとした面談ができない
事前情報が少ないので、改善してほしいです。

面談者の事前の情報が欲しかった

事前に履歴書があると助かります。

相手の情報 匿名でもよいので履歴書など事前に欲しい

事前に面接する人の情報ほしい

予め外国人の情報（個人情報を含まない）をもう少し教えて欲しい

応募者の出身国を情報開示

どこの国の方か事前に教えてもらえると、こちら準備ができる（資料や言葉など）

事前情報にて、在留資格のより正確な情報をいただきたい。

相手の情報を事前に教えてほしい。母国語など

<参加者への企業情報等の事前開示>

会社情報アピールを事前にしたかった

事前に当法人の情報を把握、希望されている方と面談したほうが双方にとってよいと感じました

面接を希望して下さる方が、何の情報もないままだったため、せめて、どんな場所、どんな仕事か理解されたうえで会話が始められると時間をもっと有意義に使用できたと思います。

志望する業界に対する知識

<マッチング情報のタイムリーな提供>

個人情報の影響もあると思いますが、開催日のわずか2日前に送られてきたのはパスワードのみでした。国籍、名前、男性か女性かもわからず、事前にこちらの希望を伝えることもできませんでした。お互いの時間の無駄になることも多かった気がします。

アポ状況を事前に知りたい。

<マッチングの精度向上>

就職可能性のある方をマッチングしていただきたかった。おむつ換えの仕事はできない。引越はできない。夜勤はできない等、介護の仕事か全くわからない。面接している会社がどこにあるかわからない

こちらが欲しい求人要件を具体的に指定したい。農業経験者など

採用したい希望国籍の追加。特定技能の知識を持った外国人との面談

こちらからの条件を満たす人とのマッチングが出来れば、なお良いと思います。

こちら側のある程度の要望 例えば、現在技能実習生がいるので、スリランカ人とマッチングさせてほしい。

希望人材の要望

事前のマッチング条件にあった方をできる限りご紹介いただきたいと思います。

希望職種と全然違う方がおられます。ただ、応募されているのでお話しは聞きましたが・・・

事前に連絡をしている条件に近い方をマッチングいただけると幸いです

弊社の希望する職種にマッチした人と面談したかった。男女別を事前に知らせて欲しい。

こちら側の希望（性別や国籍）を取り入れた面談対象者の選定

<参加企業が人材を選べる仕組み>

参加企業側が、応募者の中から面談する人を選べる仕組み。②応募者の属性データは事前にもらえる仕組み。③参加企業はオンラインのみでの参加もできる仕組み。

可能であれば「応募者のプロフィールシート」など企業からアプローチできるようになると良いと思います

<マッチングの機会の増加>

マッチングした外国人以外の方にも自社を知ってもらいたいため、空いているときに自由訪問できる形もあるとよい

スケジュール通りにマッチングが行なえること、直前でのキャンセルが多い
全てオンライン面接にしてもいいと感じました

<企業のオンライン参加>

もっとたくさんの方とお話する機会があればありがたいです。オンラインであれば今回のように会場でなくても例えば自社からの参加でも可能ではないかと感じました。

WEBにて企業も参加できれば全国のイベントに参加したい

<1対Nの面談による効率化>

1対1の面談ではなく、複数名対応出来るようにしてほしい。応募者の応募資格が知りたい

会社説明はその日の応募参加者全員に対し一気に行きたい。そこで当社が採用したい人物からメールや電話をもらう方式を希望。現状だと当社求人概要とマッチングしづらい方へ、ひとりずつ個別に会社説明等しているため手間を感じます。

<履歴書の準備>

履歴書などあれば良い

ある程度の「エントリーシート」の様なものでお互いの情報が共有されているともっと時間を有効に使えると思います。

面接希望者のエントリーシート（短い時間の中で効率的に行うために必要）

履歴書がほしい

WEB 面談のプロフィールがあるとわかりやすい

<通信・接続環境の改善>

回線が不安定なので、Web 面接の回数は限りなく少なくしてほしい（数を絞る、もしくは無くす）

Zoom のテスト接続（一人目の接続が上手くいかず面接できなかった）

通信状況が悪く、まともな面接ができないケースもあり、相手の名前を聞くのに苦労した。記載できるボード等の準備か事前に国と名前だけでも教えてほしい。

Zoom だけではなく、通信環境が悪い場合に備え、ライン等代用できるものを用意するべき。

<面談環境の改善>

個室（仕切り等）

オンラインは複数名可能、対面は声が聞こえないので両者とも携帯などでつなげてやると良いと思いました

<面談における個人情報の取得方法>

方法・内容・イベント内でどこまで話していいのか等の詳細説明（イベントの概要が事前資料だけではよくわからなかった）、

<通訳の適切な配置>

通訳のリアルタイムな配置。

<その他>

登録支援機関ブースがあった方がいいと思う

採用までのプロセスの相談

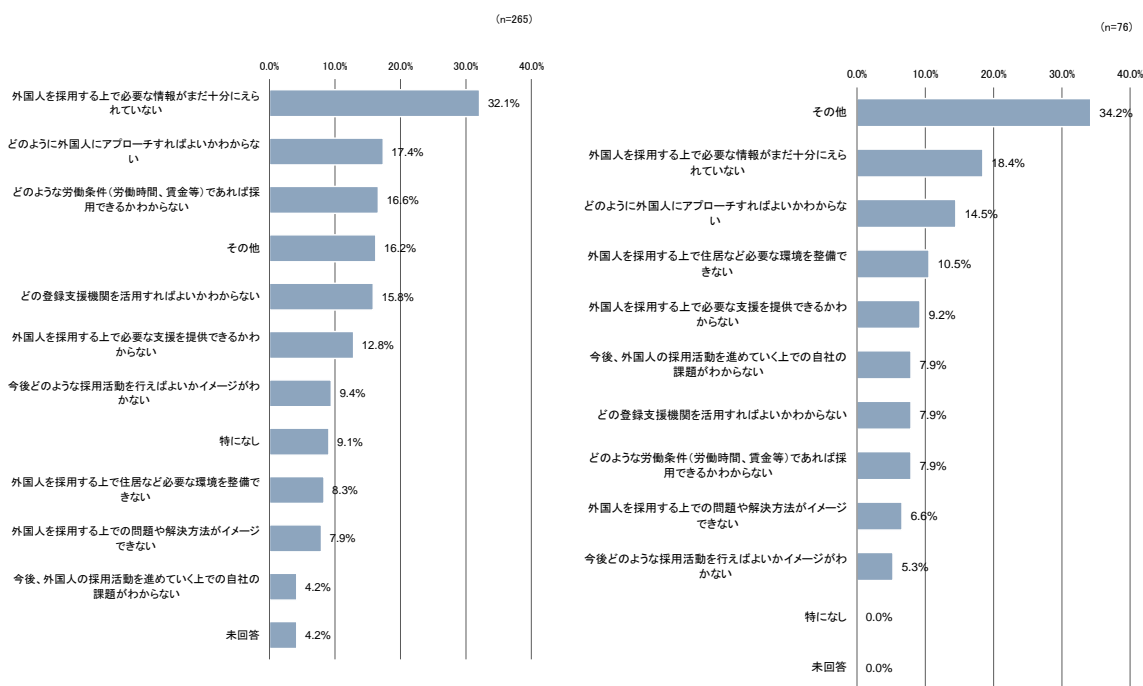
イベントを開催するより、こちらの希望にマッチする方入社を希望する方を直接紹介してほしい今回参加させて頂きましたが効率が悪いと思いましたぜひ改善をお願いします
国がかたよっている

⑩ 外国人の採用活動をしていく上での課題

外国人の採用活動をしていく上での課題については、東名阪以外では、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(32.1%)の割合が最も高く、次いで、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」(17.4%)の割合が高かった。

東名阪でも「その他」(34.2%)を除くと、東名阪以外と同様に、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(18.4%)、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」(14.5%)の割合が高かった。

図表 XIV-23 外国人の採用活動をしていく上で課題と感ずること（複数回答）
 (東名阪以外) (東名阪)



⑫ 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で困ったこと

1) 新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと

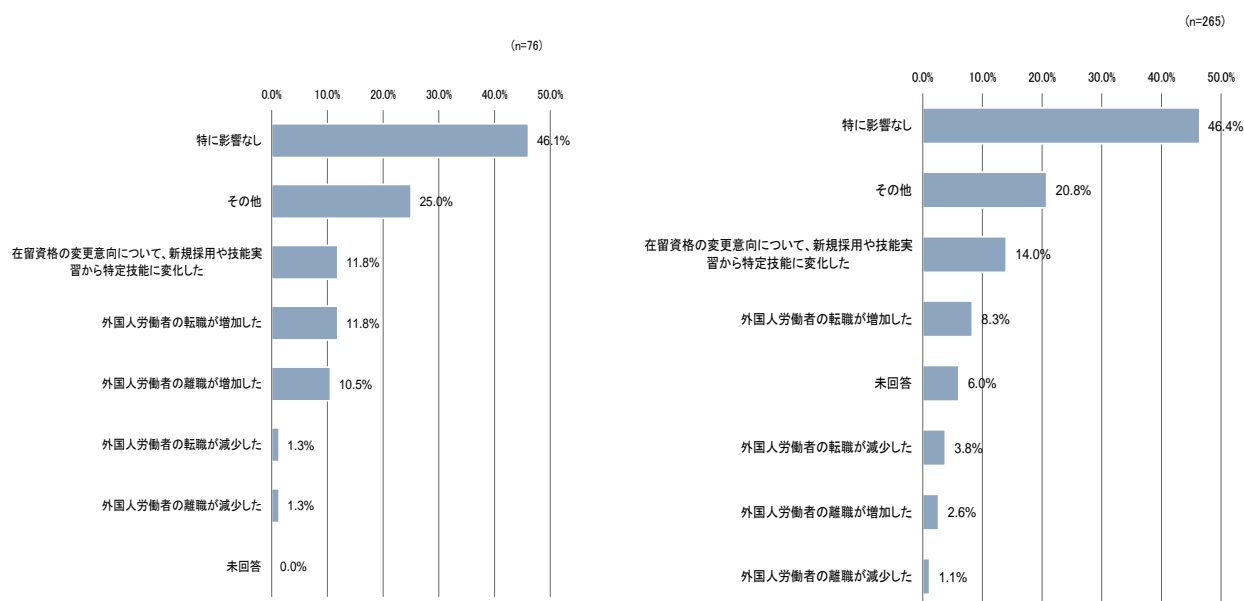
新型コロナウイルス感染症の影響で困ったことについては、東名阪以外及び東名阪ともに「特に影響なし」の割合が最も高く、次いで「その他」の割合が高くなっている。

また、東名阪以外では、「在留資格の変更意向について、新規採用や技能実習から特定技能に変化した」と回答した企業が 14.0%、東名阪では、「在留資格の変更意向について、新規採用や技能実習から特定技能に変化した」及び「外国人労働者の転職が増加した」が 11.8%、「外国人労働者の離職が増加した」が 10.5%となっており、比較的高くなっている。

図表 XIV-24 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で困ったこと（複数回答）

（東名阪以外）

（東名阪）



2) その他の新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと

「その他」と回答した具体的な内容については、海外からの入国ができないことが最も多かった。他には、新規採用活動ができない、売上の減少により採用意欲が減少し、リストラを実施せざるを得ない、特定技能への資格変更希望者が減少、審査・手続き等に時間を要する、日本語能力試験の中止などが挙げられていた。

図表 XIV-25 その他の新型コロナウイルス感染症の影響で困ったこと

<海外からの入国ができない>

留学生の受入れを行っているが、今年入国の動きがストップしていることが今後数年にかけて影響が出ると思われること

入社したい学生が帰国し、帰ってきていない

対応スケジュールのずれこみ、EPA や技能実習生の渡航規制など

海外からの受入れスケジュールが立たない

採用面で海外からの受入れ日程にズレが生じ、事業計画に影響がでた。

採用後の入国待ち

内定者が出国できない

予定していた技能実習生の受入れが頓挫した。

海外から入国できない

新規入国者がストップした（4月～11月）

入国できない

海外からの採用がとまった

内定した外国人が入国できない（EPA）

海外現地採用を考えていたが、難しくなった。

入国帰国スケジュールが立てにくいこと

新規採用者の入国遅れ

技能実習生の入国・帰国が遅れている

留学生が入国できず、アルバイトが激減している。

外国人スタッフが来日できない

<新規採用活動ができない>

新規採用活動が出来ない

新規採用活動が難しい

<リストラの実施、採用意欲減少>

日本人も含めリストラをせざるを得ない状況である

売上減少により、採用意欲が減少した

売上が減少し、採用ニーズが減少した

<特定技能への資格変更希望者が減少>

特定技能への資格変更希望者が減少した

<審査・手続き等に時間を要する>

在留資格などの審査に時間がかかる

外国人材用手続きが止まった

入管審査が長い

日本語能力検定試験の未実施

<その他>

仕事の増減に対し在留資格の制限があり、援助しにくい

日本人労働者が増え、外国人労働者受け入れ可能な施設が減少

雇用時期を提示するに当たり、早く仕事をしたい外国人と、コロナ禍によって慎重に入国等実施する企業側との交渉で、危機感の薄い外国人が多く見受けられる

(2) 外国人

① 参加した外国人の国籍

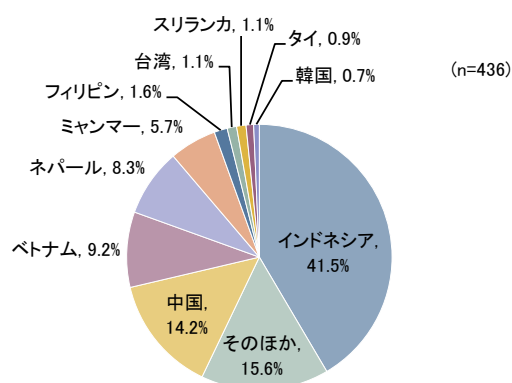
1) 参加した外国人の国籍

マッチングイベントに参加した外国人の国籍は、東名阪以外では、割合の高い順に「インドネシア」(41.5%)、「そのほか」(15.6%)、「中国」(14.2%)、「ベトナム」(9.2%)、「ネパール」(8.3%)となっている。

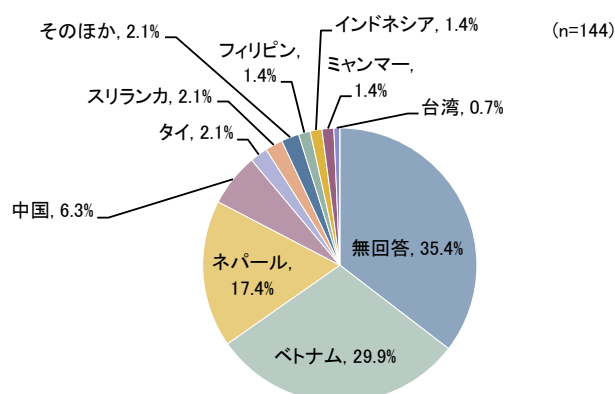
東名阪では、割合の高い順に「ベトナム」(29.9%)、「ネパール」(17.4%)、「中国」(6.3%)となっており、東名阪以外では割合の高かった「インドネシア」(1.4%)の割合が低い。

図表 XIV-26 マッチングイベントに参加した外国人の国籍

(東名阪以外)



(東名阪)



2) 都道府県別参加した外国人の国籍

図表 XIV-27 都道府県別マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の国籍

Q1-1-1参加外国人の国籍		SA										
	中国	韓国	台湾	ベトナム	フィリピン	インドネシア	タイ	ミャンマー	ネパール	スリランカ	その他	
(n=529)	合計	13.4%	0.6%	1.1%	15.7%	1.7%	34.6%	1.3%	5.1%	11.5%	1.5%	13.4%
(n=9)	北海道	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	青森県	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=5)	秋田県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	岩手県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
(n=11)	宮城県	9.1%	9.1%	0.0%	18.2%	0.0%	63.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=12)	山形県	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	50.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%
(n=5)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%
(n=8)	茨城県	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
(n=3)	栃木県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
(n=7)	群馬県	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%
(n=14)	埼玉県	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	57.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	21.4%
(n=24)	千葉県	25.0%	4.2%	8.3%	16.7%	8.3%	4.2%	12.5%	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%
(n=27)	東京都	14.8%	0.0%	3.7%	48.1%	7.4%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	7.4%	7.4%
(n=13)	神奈川県	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	53.8%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%
(n=1)	新潟県	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	富山県	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=7)	石川県	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
(n=4)	福井県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%
(n=4)	山梨県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	長野県	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=12)	岐阜県	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	41.7%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%
(n=10)	静岡県	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=42)	愛知県	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	7.1%	0.0%	2.4%	59.5%	2.4%	0.0%
(n=8)	三重県	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
(n=3)	滋賀県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	京都府	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
(n=32)	大阪府	21.9%	0.0%	0.0%	59.4%	3.1%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	3.1%
(n=19)	兵庫県	21.1%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	42.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	21.1%
(n=25)	奈良県	8.0%	0.0%	0.0%	16.0%	0.0%	40.0%	0.0%	4.0%	12.0%	4.0%	16.0%
(n=7)	和歌山県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%
(n=7)	鳥取県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%
(n=5)	島根県	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%
(n=21)	岡山県	9.5%	0.0%	0.0%	23.8%	0.0%	38.1%	0.0%	4.8%	9.5%	4.8%	9.5%
(n=12)	広島県	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=4)	山口県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
(n=9)	徳島県	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=12)	香川県	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	41.7%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%
(n=6)	愛媛県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%
(n=5)	高知県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%
(n=31)	福岡県	0.0%	3.2%	0.0%	12.9%	0.0%	22.6%	0.0%	9.7%	32.3%	3.2%	16.1%
(n=16)	佐賀県	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	37.5%
(n=12)	長崎県	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
(n=14)	熊本県	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
(n=4)	大分県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	宮崎県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%
(n=8)	鹿児島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	37.5%	0.0%	25.0%
(n=13)	沖縄県	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	30.8%	0.0%	7.7%	30.8%	0.0%	7.7%

② 在留資格

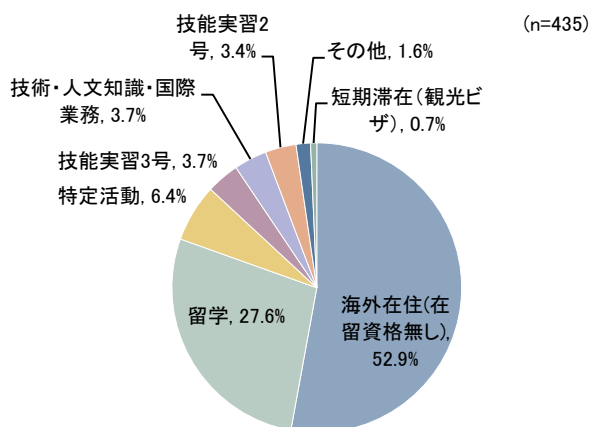
1) マッチングイベントに参加した外国人の在留資格

マッチングイベントに参加した外国人の在留資格は、東名阪以外では、割合の高い順に「海外在住（資格なし）」（52.9%）、「留学」（27.6%）、「特定活動」（6.4%）となっている。

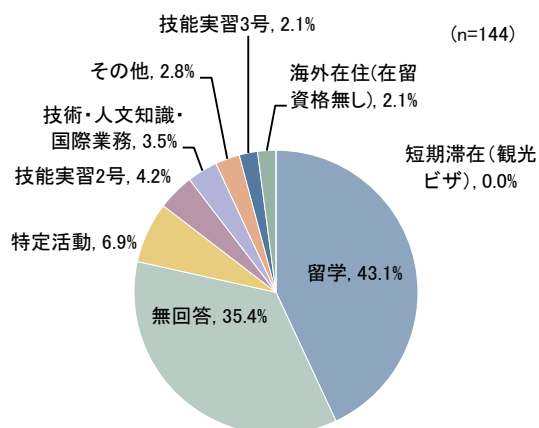
東名阪では、割合の高い順に「留学」（43.1%）、「特定活動」（6.9%）となっており、東名阪以外では割合の高かった「海外在住（資格なし）」（2.1%）の割合が低い。「海外在住（資格なし）」は多くはインドネシアからの参加者であり、外国人の国籍の結果と合わせてみると、東名阪以外ではインドネシアからの「海外在住（資格なし）」の参加者が多かったことが分かる。

図表 XIV-28 マッチングイベントに参加した外国人の在留資格

（東名阪以外）



（東名阪）



2) 都道府県別マッチングイベントに参加した外国人の在留資格

図表 XIV-29 マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の在留資格

Q1-2参加外国人の在留資格

SA

	留学	技能実習2号	技能実習3号	技術・人文知識・国際業務	短期滞在（観光ビザ）	特定活動	海外在住(在留資格無し)	その他	
(n=528)	合計	34.5%	4.0%	3.6%	4.0%	0.6%	7.2%	44.1%	2.1%
(n=9)	北海道	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%
(n=6)	青森県	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=5)	秋田県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%
(n=6)	岩手県	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=11)	宮城県	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	81.8%	0.0%
(n=12)	山形県	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	83.3%	0.0%
(n=5)	福島県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%
(n=8)	茨城県	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	37.5%	0.0%
(n=3)	栃木県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
(n=7)	群馬県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%
(n=14)	埼玉県	21.4%	0.0%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	57.1%	0.0%
(n=24)	千葉県	41.7%	4.2%	8.3%	16.7%	4.2%	12.5%	8.3%	4.2%
(n=27)	東京都	48.1%	0.0%	0.0%	11.1%	3.7%	14.8%	11.1%	11.1%
(n=13)	神奈川県	30.8%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	46.2%	0.0%
(n=1)	新潟県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	富山県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
(n=7)	石川県	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%
(n=4)	福井県	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%
(n=4)	山梨県	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	長野県	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=12)	岐阜県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	66.7%	0.0%
(n=10)	静岡県	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%
(n=42)	愛知県	73.8%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	14.3%	7.1%	0.0%
(n=8)	三重県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
(n=3)	滋賀県	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=11)	京都府	36.4%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	45.5%	0.0%
(n=32)	大阪府	62.5%	18.8%	9.4%	3.1%	0.0%	3.1%	0.0%	3.1%
(n=19)	兵庫県	10.5%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	68.4%	5.3%
(n=25)	奈良県	32.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%	56.0%	4.0%
(n=7)	和歌山県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%
(n=7)	鳥取県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%
(n=5)	島根県	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%
(n=21)	岡山県	33.3%	9.5%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%	47.6%	0.0%
(n=12)	広島県	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%
(n=4)	山口県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
(n=9)	徳島県	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%
(n=12)	香川県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
(n=6)	愛媛県	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%
(n=5)	高知県	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
(n=31)	福岡県	58.1%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	29.0%	0.0%
(n=16)	佐賀県	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.8%	0.0%
(n=11)	長崎県	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72.7%	0.0%
(n=14)	熊本県	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	78.6%	0.0%
(n=4)	大分県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
(n=6)	宮崎県	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%	0.0%
(n=8)	鹿児島県	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=13)	沖縄県	46.2%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	23.1%	7.7%

③ 希望分野

1) マッチングイベントに参加した外国人の希望分野

マッチングイベントに参加した外国人の希望分野は、東名阪以外では、割合の高い順に、「飲食力品製造業」(42.9%)、「外食業」(39.9%)、「介護業」(38.5%)、「宿泊業」(31.7%)、「農業」(24.8%)となっている。

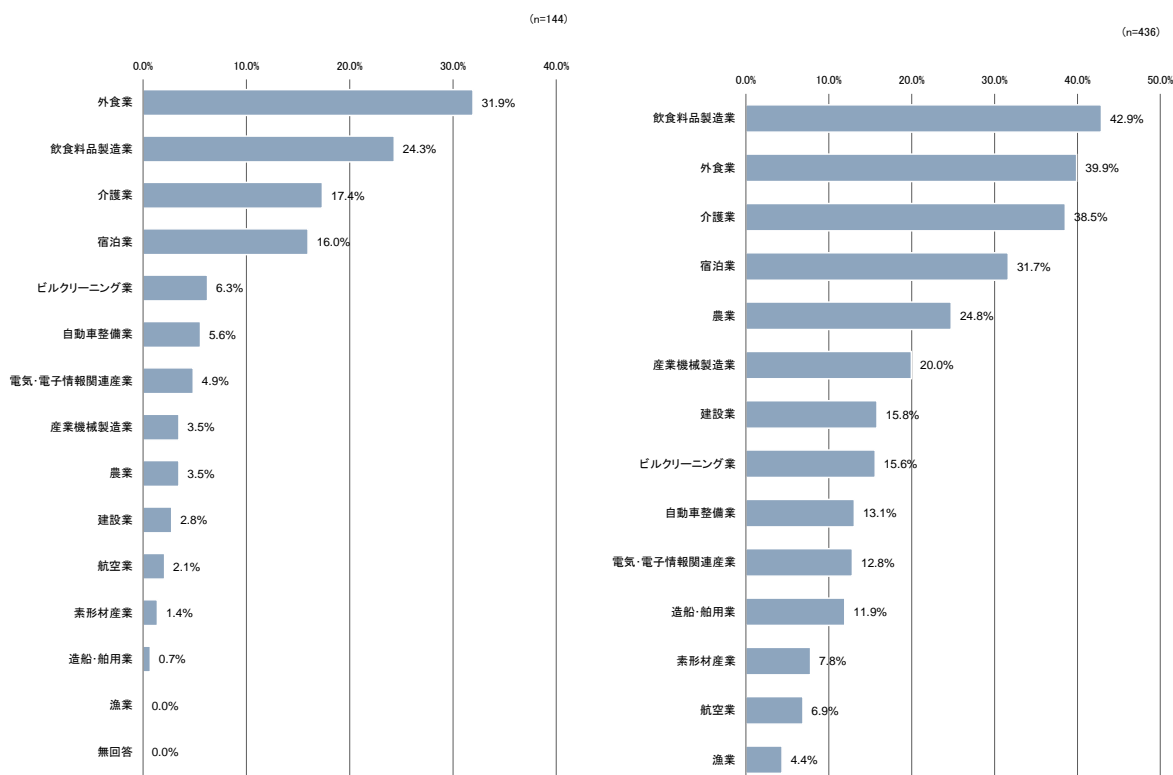
東名阪では、割合の高い順に、「外食業」(31.9%)、「飲食力品製造業」(24.3%)、「介護業」(17.4%)、「宿泊業」(16.0%)、「ビルクリーニング業」(6.3%)となっており、介護業の割合は低い。

図表 XIV-30 マッチングイベントに参加した外国人の希望分野

図表VIII

(東名阪以外)

(東名阪)



2) 都道府県別マッチングイベントに参加した外国人の希望分野

図表 XIV-31 マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の希望分野

Q2参加外国人の希望業種		MA													
	介護業	ビルク リーニン グ業	素材材産 業	産業機械 製造業	電気・電子 情報関連 産業	建設業	造船・船用 業	自動車整 備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	食料品 製造業	外食業	
(n=580)	合計	33.3%	13.3%	6.2%	15.9%	10.9%	12.6%	9.1%	11.2%	5.7%	27.8%	19.5%	3.3%	38.3%	37.9%
(n=9)	北海道	33.3%	11.1%	0.0%	33.3%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	55.6%	55.6%	0.0%	55.6%	44.4%
(n=6)	青森県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	50.0%
(n=5)	秋田県	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%
(n=6)	岩手県	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	33.3%	0.0%	83.3%	66.7%
(n=11)	宮城県	36.4%	27.3%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	18.2%	18.2%	9.1%	27.3%	27.3%	0.0%	36.4%	45.5%
(n=12)	山形県	16.7%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	33.3%	16.7%
(n=5)	福島県	20.0%	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	40.0%	60.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	60.0%	20.0%
(n=8)	茨城県	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%
(n=3)	栃木県	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	66.7%
(n=7)	群馬県	57.1%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%	57.1%	42.9%
(n=14)	埼玉県	35.7%	21.4%	7.1%	21.4%	7.1%	7.1%	7.1%	21.4%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	42.9%	42.9%
(n=24)	千葉県	45.8%	20.8%	20.8%	20.8%	20.8%	20.8%	16.7%	16.7%	20.8%	45.8%	16.7%	8.3%	50.0%	58.3%
(n=29)	東京都	13.8%	6.9%	0.0%	3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	31.0%	6.9%	0.0%	27.6%	51.7%
(n=13)	神奈川県	61.5%	15.4%	7.7%	23.1%	7.7%	23.1%	15.4%	15.4%	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	15.4%	7.7%
(n=1)	新潟県	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	富山県	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%	66.7%
(n=7)	石川県	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	57.1%	57.1%	42.9%	0.0%	28.6%	42.9%	0.0%	42.9%	42.9%
(n=4)	福井県	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%
(n=4)	山梨県	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	75.0%
(n=6)	長野県	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%
(n=12)	岐阜県	25.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	58.3%	41.7%
(n=10)	静岡県	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	40.0%	30.0%	10.0%	30.0%	60.0%
(n=91)	愛知県	19.8%	4.4%	2.2%	3.3%	3.3%	2.2%	0.0%	5.5%	2.2%	15.4%	5.5%	0.0%	19.8%	25.3%
(n=8)	三重県	37.5%	0.0%	25.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	62.5%	12.5%
(n=3)	滋賀県	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%
(n=11)	京都府	45.5%	27.3%	9.1%	36.4%	27.3%	9.1%	0.0%	18.2%	9.1%	45.5%	9.1%	0.0%	36.4%	54.5%
(n=32)	大阪府	18.8%	12.5%	3.1%	9.4%	12.5%	3.1%	3.1%	6.3%	3.1%	9.4%	3.1%	0.0%	40.6%	40.6%
(n=19)	兵庫県	57.9%	15.8%	5.3%	21.1%	21.1%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%	15.8%	26.3%	0.0%	47.4%	42.1%
(n=25)	奈良県	40.0%	8.0%	4.0%	12.0%	8.0%	12.0%	4.0%	4.0%	0.0%	24.0%	16.0%	0.0%	48.0%	36.0%
(n=7)	和歌山県	28.6%	42.9%	0.0%	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	42.9%	14.3%	57.1%	57.1%
(n=7)	鳥取県	28.6%	42.9%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%
(n=5)	島根県	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%
(n=21)	岡山県	28.6%	19.0%	0.0%	9.5%	4.8%	19.0%	9.5%	14.3%	4.8%	38.1%	19.0%	0.0%	33.3%	33.3%
(n=12)	広島県	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	25.0%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	25.0%	16.7%
(n=4)	山口県	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%
(n=9)	徳島県	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%	0.0%	44.4%	55.6%
(n=12)	香川県	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%
(n=6)	愛媛県	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%
(n=5)	高知県	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%
(n=31)	福岡県	32.3%	6.5%	3.2%	19.4%	19.4%	16.1%	9.7%	16.1%	12.9%	41.9%	16.1%	6.5%	48.4%	51.6%
(n=16)	佐賀県	62.5%	12.5%	18.8%	37.5%	18.8%	37.5%	25.0%	18.8%	18.8%	6.3%	37.5%	18.8%	18.8%	18.8%
(n=12)	長崎県	16.7%	16.7%	8.3%	25.0%	25.0%	16.7%	16.7%	25.0%	8.3%	25.0%	25.0%	0.0%	66.7%	25.0%
(n=14)	熊本県	57.1%	14.3%	21.4%	21.4%	7.1%	35.7%	21.4%	14.3%	14.3%	21.4%	28.6%	21.4%	35.7%	35.7%
(n=4)	大分県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%
(n=6)	宮崎県	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	50.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	50.0%	33.3%	83.3%	33.3%
(n=8)	鹿児島県	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	25.0%	50.0%	62.5%
(n=13)	沖縄県	61.5%	23.1%	15.4%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	46.2%	53.8%	7.7%	46.2%	53.8%

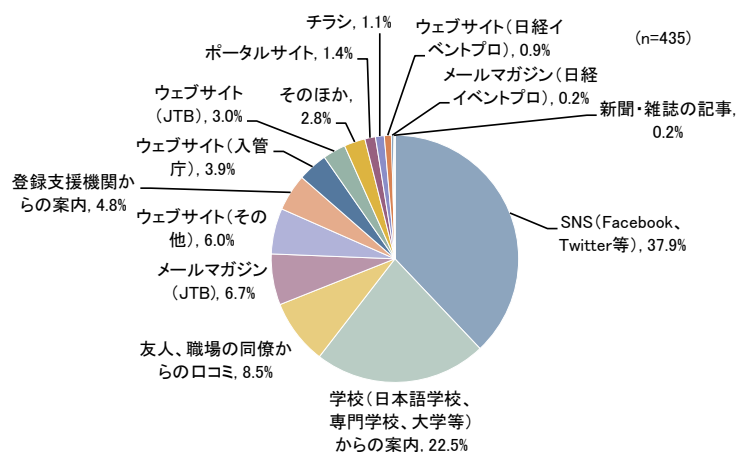
④ マッチングイベントを知ったきっかけ

マッチングイベントを知ったきっかけについては、東名阪以外では「SNS (Facebook、Twitter 等)」(37.9%) と回答した人の割合が圧倒的に高く、次いで「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(22.5%) の割合が高い。

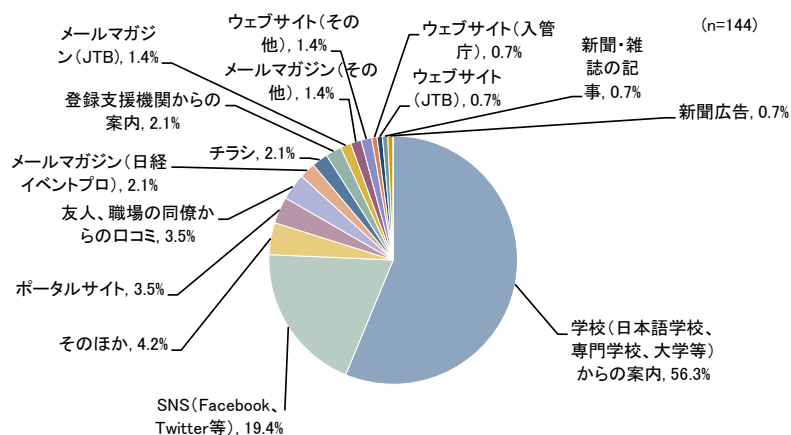
東名阪では、「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(56.3%) の割合が最も高く、次いで「SNS (Facebook、Twitter 等)」(19.4%) と回答した人の割合が高く、東名阪以外と同様の傾向を示している。

図表 XIV-32 マッチングイベントを知ったきっかけ

(東名阪以外)



(東名阪)



⑤ マッチングイベントの満足度

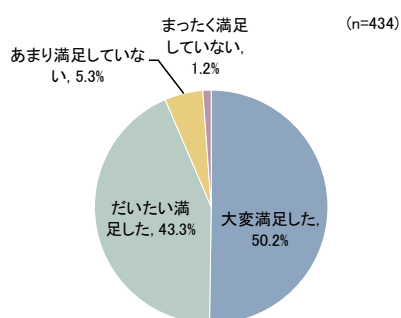
マッチングイベントの満足度については、東名阪以外、東名阪とも、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、9割を超えており、高い満足度を示している。

満足した理由については、東名阪以外では、「就労したい企業の情報・ニーズがわかった」(56.4%)という回答の割合が最も高い。次いで「今後どのような就職活動を行えばよいかわかった」(36.9%)、「今後の就労意欲が高まった」(34.7%)が高くなっている。東名阪では、東名阪以外と同様に、「就労したい企業の情報・ニーズがわかった」(45.4%)、「今後どのような就職活動を行えばよいかわかった」(35.4%)という回答の割合が高い。次いで、「企業との面談機会が多く得られた」(23.1%)が高くなっている。

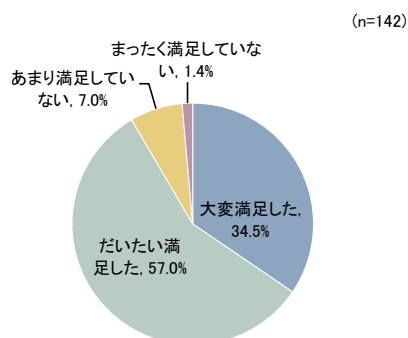
満足できなかった理由は、会場に関わらず、「企業との面談機会があまり得られなかった」との回答の割合が最も高かった。

図表 XIV-33 マッチングイベントの満足度

(東名阪以外)

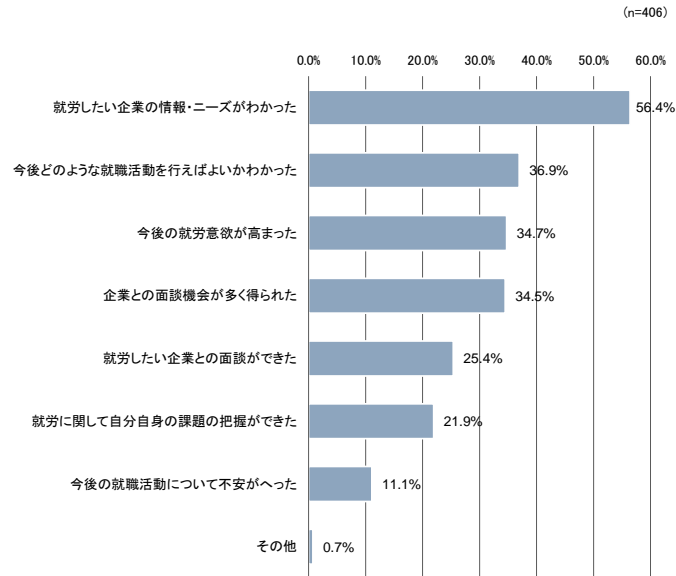


(東名阪)

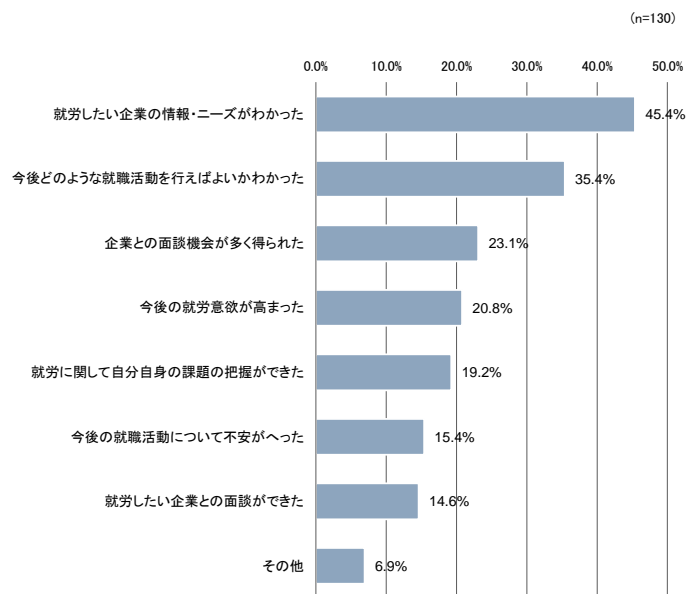


図表 XIV-34 満足した理由（複数回答）

（東名阪以外）

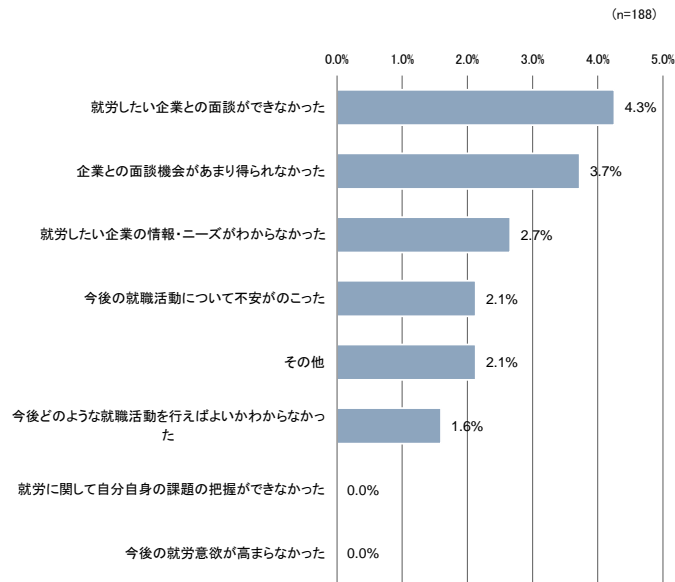


（東名阪）

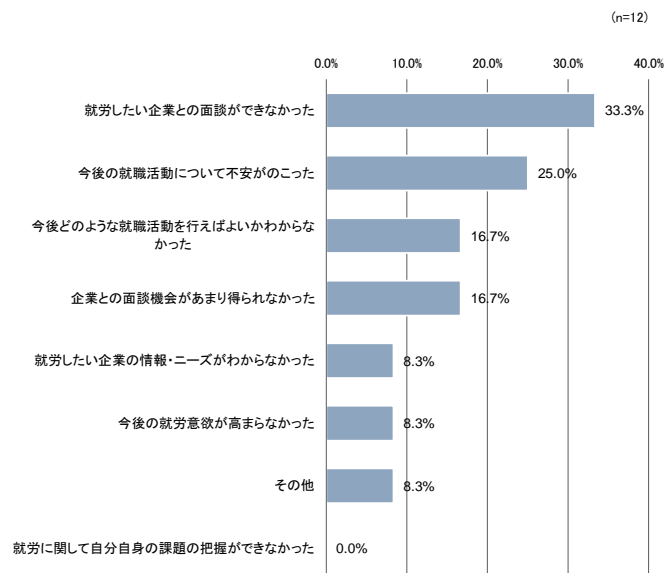


図表 XIV-35 満足できなかった理由（複数回答）

（東名阪以外）



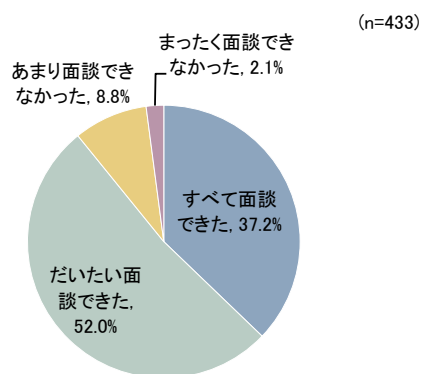
（東名阪）



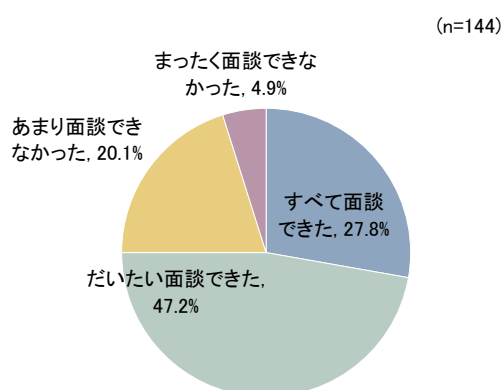
⑥ マッチングイベントの面談実績

マッチングイベントの面談については、東名阪以外では、「すべて面談できた」と「だいたい面談できた」との回答を合わせて9割弱、東名阪では7割強となっており、企業の面談実績結果と比較すると、非常に高い水準である。

図表 XIV-36 マッチングイベントで就労したい企業との面談ができたか
(東名阪以外)



(東名阪)



図表 XIV-37 マッチングイベントでの面談社数

(東名阪以外 : N=436)

マッチングイベントでの面談社数	件数	割合
0社	7	1.6%
1社	123	28.2%
2社	105	24.1%
3社	76	17.4%
4社	53	12.2%
5社	33	7.6%
6社	23	5.3%
8社	3	0.7%
9社	11	2.5%
未回答	2	0.5%
総計	436	100.0%

(東名阪 : N=144)

マッチングイベントでの面談社数	件数	割合
0社	34	23.6%
1社	18	12.5%
2社	12	8.3%
3社	34	23.6%
4社	23	16.0%
5社	7	4.9%
6社	3	2.1%
7社	5	3.5%
8社	1	0.7%
9社	1	0.7%
10社	2	1.4%
15社	2	1.4%
19社	1	0.7%
23社	1	0.7%
総計	144	100.0%

次に、次回面談約束率と内定可能性発生率をみていく。ただし、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

次回面談約束率（=次回面談約束数／面談数）については、東名阪以外では45.3%、東名阪では39.5%となっており、東名阪以外の次回面談予約率の方が東名阪よりやや高くなっている。

図表 XIV-38 面談した企業のうち、次の面談の約束ができた企業の数

(東名阪以外：N=436)

マッチングイベントで面談した企業のうち、次の面談の約束ができた社数	件数	割合
0社	132	30.3%
1社	161	36.9%
2社	75	17.2%
3社	36	8.3%
4社	22	5.0%
5社	6	1.4%
6社	1	0.2%
未回答	3	0.7%
総計	436	100.0%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
543	1,199	45.3%

(東名阪：N=144)

マッチングイベントで面談した企業のうち、次の面談の約束ができた社数	件数	割合
0社	91	63.2%
1社	14	9.7%
2社	23	16.0%
3社	9	6.3%
4社	2	1.4%
5社	1	0.7%
9社	1	0.7%
10社	1	0.7%
24社	1	0.7%
28社	1	0.7%
総計	144	100.0%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
171	433	39.5%

内定可能性発生率⁹（※）については、東名阪以外では 32.4%、東名阪では 22.6%となっており、東名阪以外の割合の方が東名阪より 1 割程度高い水準であった。

図表 XIV-39 面談した企業のうち内定の可能性があると感じた企業（単数回答）

（東名阪以外：N=436）

マッチングイベントで面談した企業のうち、 雇用承諾の内定を検討できる社数	件数	割合
0社	214	49.1%
1社	134	30.7%
2社	45	10.3%
3社	16	3.7%
4社	14	3.2%
5社	6	1.4%
6社	1	0.2%
7社	1	0.2%
9社	2	0.5%
未回答	3	0.7%
総計	436	100.0%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
389	1,199	32.4%

（東名阪：N=144）

マッチングイベントで面談した企業のうち、 雇用承諾の内定を検討できる社数	件数	割合
0社	111	77.1%
1社	15	10.4%
2社	10	6.9%
3社	4	2.8%
4社	1	0.7%
9社	1	0.7%
12社	1	0.7%
26社	1	0.7%
総計	144	100.0%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
98	433	22.6%

⁹ ※内定可能性発生率…面談直後に内定の可能性があると感じた企業の数/面談数

⑦ マッチングイベントに参加して生じたよいこと（課題解決度）

1) マッチングイベントに参加してよかったことの有無

マッチングイベントに参加して生じたよい変化が「あった」と回答した人の割合は東名阪以外も東名阪でも9割弱となっており、高い水準である。

図表 XIV-40 マッチングイベントに参加してよかったことの有無

(東名阪以外)

(東名阪)



2) マッチングイベントに参加してよかったこと

具体的にどのようなよい変化があったかについては、東名阪以外も東名阪も、①～④までの項目については、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて9割を超えており、高くなっている。

東名阪以外も東名阪も、「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」については、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて8割弱となっている。

他方、「⑤外国人を採用する上での不安がへった／なくなった」は、東名阪以外では8割弱、東名阪では、9割弱となっており、他の項目と比較すると若干低くなっている。

図表 XIV-41 日本で働く上で必要な情報をえることができた

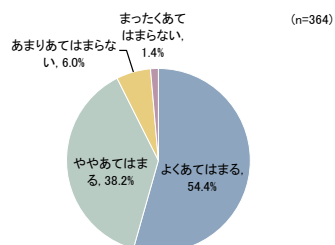
(東名阪以外)

(東名阪)

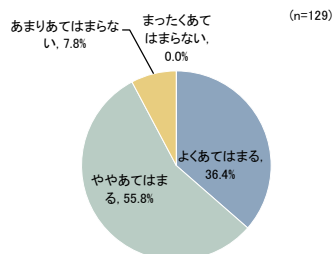


図表 XIV-42 日本で働くときの問題や解決方法をイメージできるようになった

(東名阪以外)

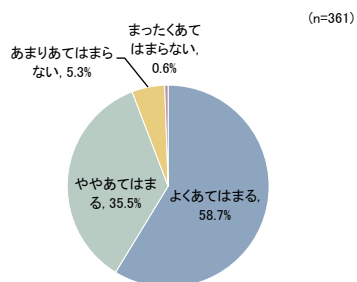


(東名阪)

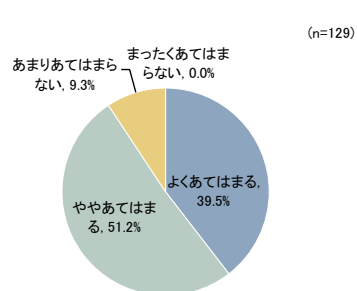


図表 XIV-43 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわいた

(東名阪以外)



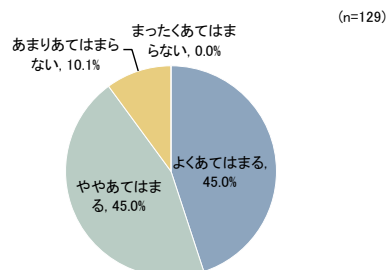
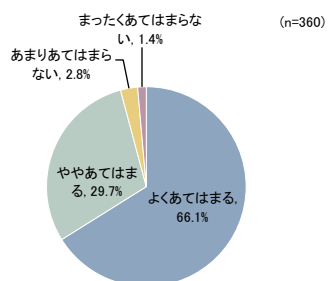
(東名阪)



図表 XIV-44 今後の就労意欲が高まった

(東名阪以外)

(東名阪)

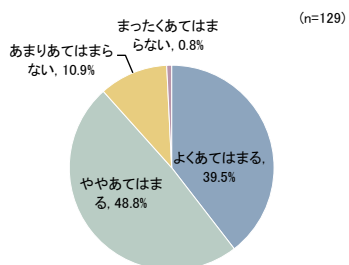
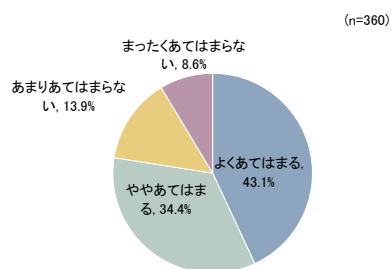


図表 XIV-45 日本で働く上での不安がへった／なくなった

図表IX

(東名阪以外)

(東名阪)



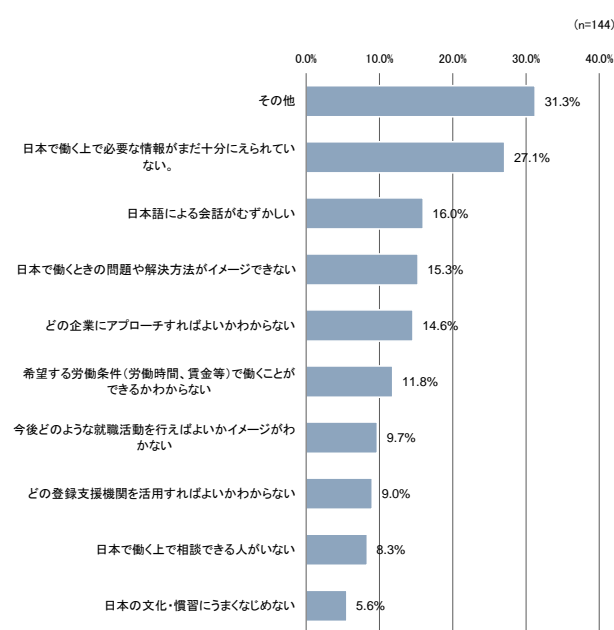
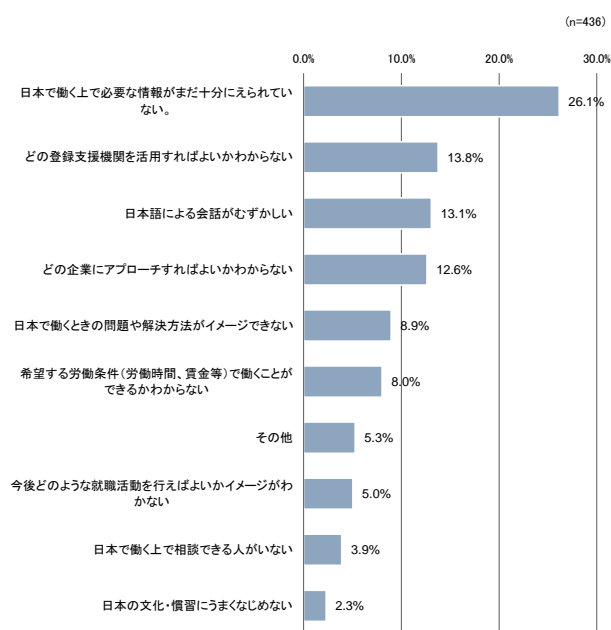
⑧ 日本で就職活動をしていく上での課題

外国人の採用活動をしていく上での課題については、東名阪以外も東名阪もともに、「その他」を除くと、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない」（東名阪以外：26.1%、東名阪：27.1%）の割合が最も高く、次いで東名阪以外では「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」（13.8%）の割合が高く、東名阪では、「日本語による会話がむずかしい」（16.0%）の割合が高かった。

図表 XIV-46 日本で就職活動をしていく上で課題と感じていること（複数回答）

（東名阪以外）

（東名阪）



3. 二巡目マッチングイベントのアンケート結果

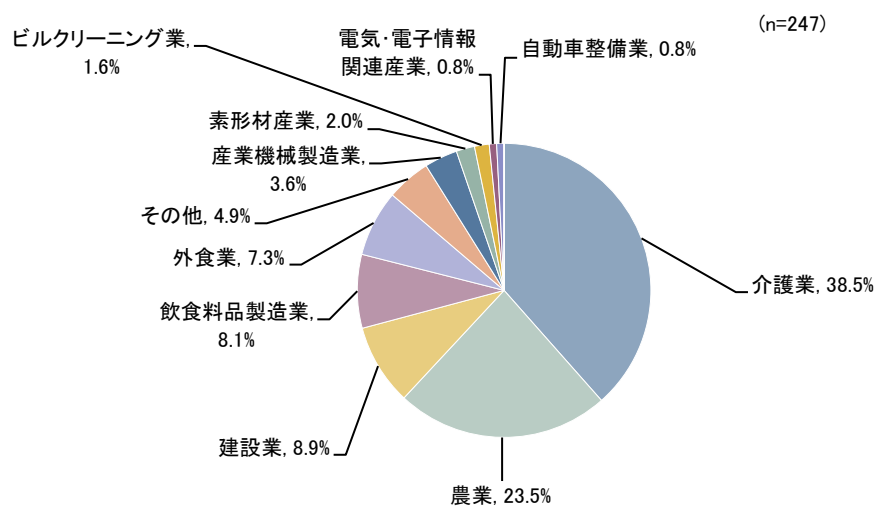
(1) 企業

① マッチングイベントに参加した企業の分野

マッチングイベントに参加した企業の分野は、多い順に、「介護業」(38.5%)、「農業」(23.5%)、「建設業」(8.9%)、「飲食料品製造業」(8.1%)、「外食業」(7.3%) となっている。

図表 XIV-47 マッチングイベントに参加した企業の分野

(全地域)



都道府県別の分野から見た参加企業の割合は以下のとおり。都道府県ごとのサンプル数が少ないため、傾向については把握することができない。

図表 XIV-48 都道府県別 参加企業の分野

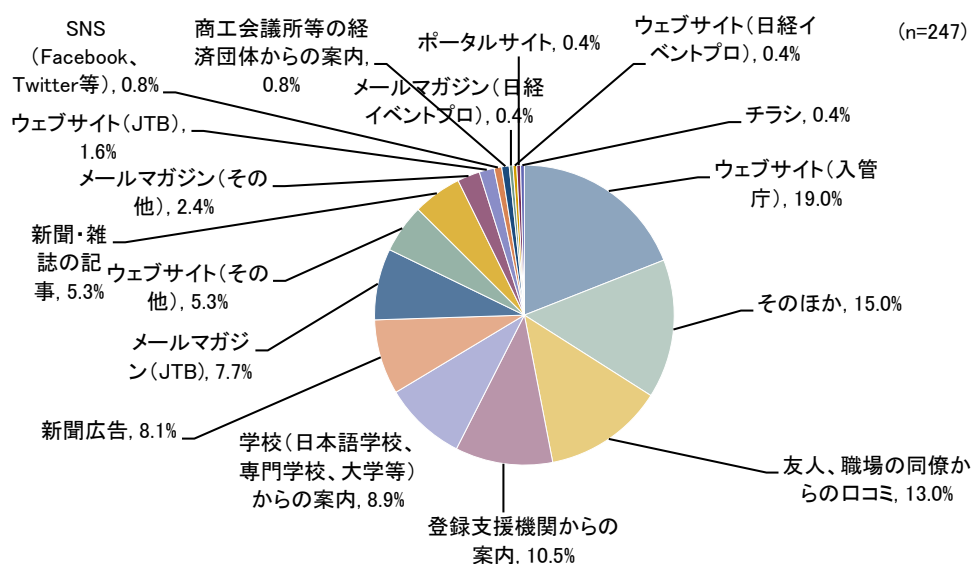
		介護業	ビルクレー ニング業	素材材産業	産業機械製 造業	電気・電子 情報関連産 業	建設業	造船・船用 業	自動車整備 業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食品製 造業	外食業	その他
(n=247)	合計	38.5%	1.6%	2.0%	3.6%	0.8%	8.9%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	23.5%	0.0%	8.1%	7.3%	4.9%
(n=4)	北海道	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%
(n=1)	青森県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	秋田県	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	岩手県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
(n=4)	宮城県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%
(n=1)	山形県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	茨城県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	栃木県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
(n=1)	群馬県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=9)	埼玉県	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%
(n=10)	千葉県	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=13)	東京都	53.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%
(n=15)	神奈川県	73.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
(n=2)	新潟県	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	富山県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=1)	石川県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	福井県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=1)	山梨県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
(n=5)	長野県	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=4)	岐阜県	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	静岡県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=18)	愛知県	38.9%	5.6%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	5.6%	0.0%
(n=2)	三重県	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	滋賀県	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=9)	京都府	77.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
(n=20)	大阪府	60.0%	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
(n=7)	兵庫県	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%
(n=4)	奈良県	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=1)	和歌山県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	鳥取県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=2)	島根県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
(n=10)	岡山県	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%
(n=8)	広島県	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
(n=4)	山口県	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
(n=2)	徳島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=7)	香川県	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
(n=4)	愛媛県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
(n=2)	高知県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
(n=9)	福岡県	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
(n=3)	佐賀県	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=10)	長崎県	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
(n=6)	熊本県	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%
(n=3)	大分県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=4)	宮崎県	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%
(n=9)	鹿児島県	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%
(n=4)	沖縄県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

② マッチングイベントを知ったきっかけ

マッチングイベントを知ったきっかけについては、「ウェブサイト（入管庁）」（19.0%）の割合が最も高く、次いで、「そのほか」（15.0%）、「友人、職場の同僚からの口コミ」（13.0%）、「登録支援機関からの案内」（10.5%）、「学校（日本語学校、専門学校、大学等）からの案内」（8.9%）、「新聞広告」（8.1%）の割合が高い。

1巡目に説明会を知ったきっかけと同様の傾向である。1巡目ではマッチングイベントを知ったきっかけとしての回答がなかった「新聞広告」も一定の割合となっており、広告宣伝による情報周知の効果が見られる。

図表 XIV-49 マッチングイベントを知ったきっかけ（全地域）

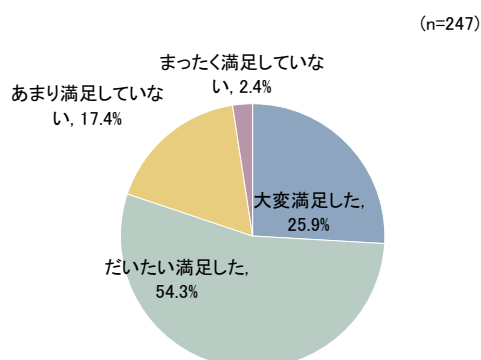


③ マッチングイベントの満足度

1) マッチングイベントの満足度

マッチングイベントの満足度については、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせて8割強となっているが、説明会の満足度（「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせて95%超）と比べると低くなっている。

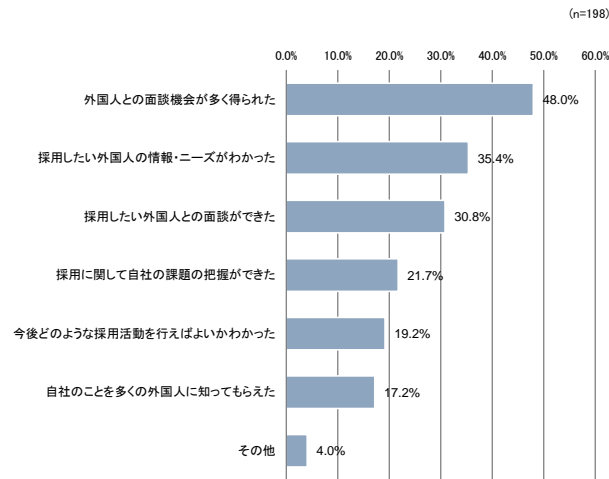
図表 XIV-50 マッチングイベントの満足度（全地域）



2) 満足した理由

満足した理由については、「外国人との面談機会が多く得られた」（48.0%）及び「採用したい外国人の情報・ニーズがわかった」（35.4%）という回答の割合が最も高い。次いで「採用したい外国人との面談ができた」（30.8%）、「採用に関して自社の課題の把握ができた」（21.7%）が高くなっている。

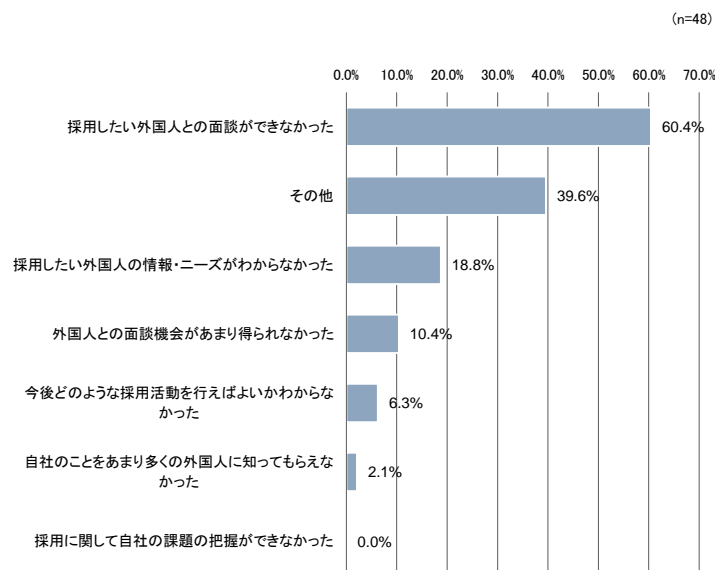
図表 XIV-51 満足した理由



3) 満足できなかった理由

満足できなかった理由は、「採用したい外国人との面談ができなかった」(60.4%)の割合が高く、次いで、「その他」(39.6%)、「採用したい外国人の情報・ニーズがわからなかった」(18.8%)との回答の割合が高かった。

図表 XIV-52 満足できなかった理由（複数回答）（全地域）

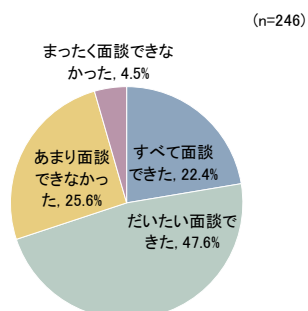


④ マッチングイベントの面談実績

1) 採用したい外国人との面談ができたか

マッチングイベントの面談については、「すべて面談できた」と「だいたい面談できた」との回答を合わせて7割弱となっており、1巡目の実績よりも増加している。

図表 XIV-53 採用したい外国人との面談ができたか（全地域）



2) マッチングイベントでの応募人数

図表 XIV-54 マッチングイベントでの応募人数

(全地域：N=247)

マッチングイベントでの応募人数	件数	割合
0人	16	6.5%
1人	15	6.1%
2人	12	4.9%
3人	13	5.3%
4人	11	4.5%
5人	29	11.7%
6人	145	58.7%
7人	2	0.8%
12人	1	0.4%
21人	1	0.4%
48人	1	0.4%
50人	1	0.4%
総計	247	100%

3) マッチングイベント面談ができた人数

面談率（＝面談数／応募数）については、99.1%と応募数と面談数がほぼ等しく、設定された面談のほとんどが実施できたと言える。

図表 XIV-55 マッチングイベントで面談ができた人数

（全地域：N=247）

マッチングイベントでの面談した外国人数	件数	割合
0人	4	1.6%
1人	18	7.3%
2人	10	4.0%
3人	16	6.5%
4人	15	6.1%
5人	35	14.2%
6人	145	58.7%
7人	1	0.4%
11人	1	0.4%
12人	1	0.4%
50人	1	0.4%
総計	247	100%

A	B	A/B
面談数	応募数	面談率
1271	1282	99.1%

⑤ 次回面談約束率

1) 次の面談の約束ができた外国人の人数

※本項は、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

次回面談約束率（＝次回面談約束数／面談数）については、48.9%となっており、1巡目の実績（34.2%）よりも高くなっている。

図表 XIV-56 次の面談の約束ができた外国人の人数

（全地域：N=247）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、次の面談の約束ができた人数	件数	割合
0人	82	33.2%
1人	37	15.0%
2人	28	11.3%
3人	30	12.1%
4人	9	3.6%
5人	13	5.3%
6人	46	18.6%
12人	1	0.4%
50人	1	0.4%
総計	247	100%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
622	1271	48.9%

2) 都道府県別 次の面談の約束ができた外国人の人数

「次の面談の約束ができた外国人人数」を開催地別にみると、東京（83人）が最も多く、次いで、愛知（70人）、京都（66人）、大阪府（61人）となっている。

分野別にみると、介護（36.8%）の割合が最も高く、次いで、農業（32.6%）、飲食料品製造業（10.3%）建設業（6.3%）が高くなっている。

図表 XIV-57 都道府県別の次の面談の約束ができた外国人人数

開催地	業種														総計		
	介護業	ビルクリーニング業	素材材産業	産業機械製造業	電気・電子情報関連産業	建設業	造船・船舶用業	自動車整備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食料品製造業	外食業		その他	
北海道	1												2			3	0.5%
青森県												3				3	0.5%
秋田県											2					2	0.3%
岩手県											3		3			6	1.0%
宮城県						2									8	10	1.6%
山形県											3					3	0.5%
福島県											2					2	0.3%
茨城県											1					1	0.2%
栃木県													1			1	0.2%
群馬県											3					3	0.5%
埼玉県	6					3							6	1	3	19	3.1%
千葉県	11										7					18	2.9%
東京都	42					17							12	6	6	83	13.3%
神奈川県	19										5					24	3.9%
新潟県	1															1	0.2%
富山県											6			1		7	1.1%
石川県											2					2	0.3%
福井県	1										5					6	1.0%
山梨県															3	3	0.5%
長野県	8										6					14	2.3%
岐阜県	6										2					8	1.3%
静岡県						3					7			1		11	1.8%
愛知県	24	4		15							11		10	6		70	11.3%
三重県			1													1	0.2%
滋賀県																0	0.0%
京都府	10										50		6			66	10.6%
大阪府	34		6	7		1					12			1		61	9.8%
兵庫県						3					4		6			13	2.1%
奈良県	10										1					11	1.8%
和歌山県											3					3	0.5%
鳥取県											3			1		4	0.6%
島根県															1	1	0.2%
岡山県	5										4		5	1		15	2.4%
広島県	3					1					2		5	1		12	1.9%
山口県											2			1		3	0.5%
徳島県																0	0.0%
香川県	6										9					15	2.4%
愛媛県											5			2		7	1.1%
高知県											1			1		2	0.3%
福岡県	17										14				1	32	5.1%
佐賀県	6										1					7	1.1%
長崎県	5					4					10					19	3.1%
熊本県			3			2						2	2			9	1.4%
大分県														1		1	0.2%
宮崎県	6										2		1			9	1.4%
鹿児島県					3	3					6		5			17	2.7%
沖縄県	8										6					14	2.3%
総計	229	4	10	22	3	39					203		64	26	22	622	100%
	36.8%	0.6%	1.6%	3.5%	0.5%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.6%	0.0%	10.3%	4.2%	3.5%	100%	

⑥ 内定可能性発生率（※）

本項は、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

1) 雇用承諾の内定を検討できる外国人の人数

企業が面談直後に内定の可能性があると感じた外国人数と面談数による割合（内定可能性発生率）については6.8%となっており、1巡目の実績（2.6%）よりも若干高くなっている。

「雇用承諾の内定を検討できる外国人数」を開催地別にみると、大阪（20人）が最も多く、次いで、愛知（18人）、神奈川（15人）、東京（13人）、千葉（10人）、岡山（10人）となっている。

分野別にみると、介護（38.5%）の割合が最も高く、次いで、農業（23.5%）、建設業（8.9%）、飲食料品製造業（8.1%）となっている。

図表 XIV-58 雇用承諾の内定を検討できる外国人の人数

（全地域：N=226）

マッチングイベントで面談した外国人のうち、 雇用承諾の内定を検討できる人数	件数	割合
0人	215	87.0%
1人	17	6.9%
2人	8	3.2%
3人	1	0.4%
4人	1	0.4%
5人	1	0.4%
6人	2	0.8%
30人	1	0.4%
未回答	1	0.4%
総計	247	100.0%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
87	1,271	6.8%

¹⁰ 内定可能性発生率（面談直後に内定の可能性があると感じた外国人/面談数）

2) 都道府県別 雇用承諾の内定を検討できる外国人数

図表 XIV-59 都道府県別 雇用承諾の内定を検討できる外国人数

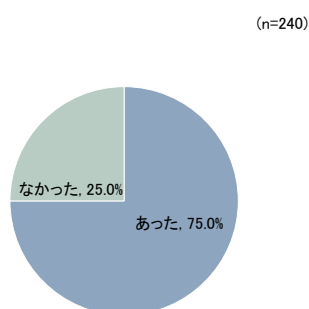
開催地	業種														総計		
	介護業	ビルク リーニン グ業	素材材産 業	産業機械 製造業	電気・電 子情報関 連産業	建設業	造船・船 用業	自動車整 備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食品 製造業	外食業			その他
北海道	2												1		1	4	1.6%
青森県												1				1	0.4%
秋田県				1								1				2	0.8%
岩手県											1		1			2	0.8%
宮城県						1									3	4	1.6%
山形県												1				1	0.4%
福島県												2				2	0.8%
茨城県						1						1				2	0.8%
栃木県						1						1	1			3	1.2%
群馬県												1				1	0.4%
埼玉県	3			1		2							1	1	1	9	3.6%
千葉県	7					1						2				10	4.0%
東京都	7						3						1	1	1	13	5.3%
神奈川県	11	1				1						1			1	15	6.1%
新潟県	2															2	0.8%
富山県	1											1		1		3	1.2%
石川県												1				1	0.4%
福井県	2											1				3	1.2%
山梨県															1	1	0.4%
長野県	2											3				5	2.0%
岐阜県	2	1										1				4	1.6%
静岡県						1		1				2		2		6	2.4%
愛知県	7	1		3								3	3	1		18	7.3%
三重県			1									1				2	0.8%
滋賀県	1	1										1				3	1.2%
京都府	7											1	1			9	3.6%
大阪府	12		1	2		2						2		1		20	8.1%
兵庫県			1		1	1						1	3			7	2.8%
奈良県	3												1			4	1.6%
和歌山県												1				1	0.4%
鳥取県												1		1		2	0.8%
島根県													1		1	2	0.8%
岡山県	6											2	1	1		10	4.0%
広島県	3					1		1				1	1	1		8	3.2%
山口県			1	1								1		1		4	1.6%
徳島県												1		1		2	0.8%
香川県	3					1						2	1			7	2.8%
愛媛県	1					1						1		1		4	1.6%
高知県												1		1		2	0.8%
福岡県	4											3			2	9	3.6%
佐賀県	2											1				3	1.2%
長崎県	3					3						3			1	10	4.0%
熊本県			1	1		1						1	1	1		6	2.4%
大分県												2		1		3	1.2%
宮崎県	1											1	1	1		4	1.6%
鹿児島県	1				1	1						3	2	1		9	3.6%
沖縄県	2											2				4	1.6%
総計	95	4	5	9	2	22		2				58	20	18	12	247	100%
	38.5%	1.6%	2.0%	3.6%	0.8%	8.9%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	23.5%	0.0%	8.1%	7.3%	4.9%	100%	

⑦ マッチングイベントに参加して生じたよい変化（課題解決度）

1) マッチングイベントに参加して生じたよい変化の有無

マッチングイベントに参加して生じたよい変化が「あった」と回答した人の割合は 75.0%となっており、説明会（95.7%）と比較すると低い水準である。

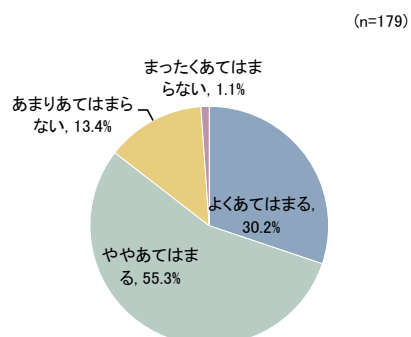
図表 XIV-60 マッチングイベントに参加して生じたよい変化の有無（全地域）



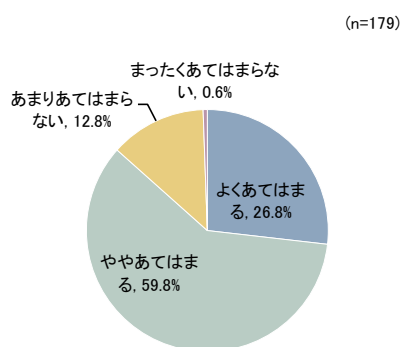
2) 具体的にどのようなよい変化があったか

具体的にどのようなよい変化があったかについては、「④今後の採用活動の意欲が高まった」について、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて 90.6%と非常に高くなっている。また、「③今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた」（86.6%）、「②外国人を採用する際の問題やその解決方法をイメージできるようになった」（85.5%）でも、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて 85%を超えており、高くなっている。

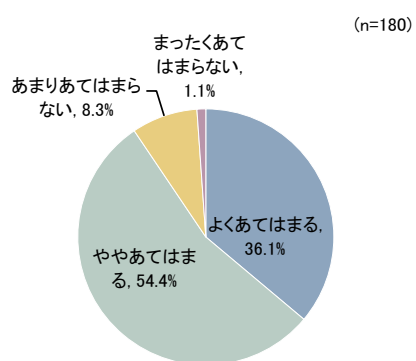
図表 XIV-61 外国人を採用する際の自社の課題の把握ができるようになった（全地域）



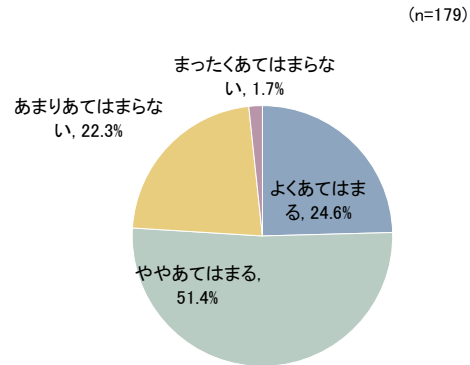
図表 XIV-62 外国人を採用する際の問題やその解決方法をイメージできるようになった
(全地域)



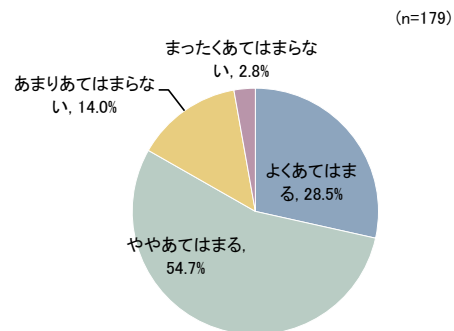
図表 XIV-63 今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわいた (全地域)



図表 XIV-64 今後の採用活動の意欲が高まった（全地域）



図表 XIV-65 外国人を採用する上での不安がへった／なくなった（全地域）



⑧ マッチングイベントに追加して欲しい内容

マッチングイベントに追加して欲しい内容については、「ある」と回答した割合が4割弱となっている。

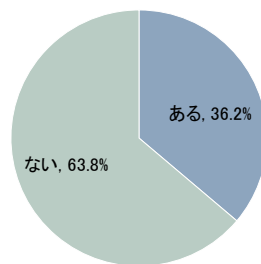
追加して内容については、マッチングの準備段階として、面談相手の事前の情報開示を望むコメントが特に多かった。また、参加者のフィルタリング（日本在住者に限定）、マッチングの精度向上、面談における個人情報の取得（提供）などを望む声もあった。

マッチングの環境については、1巡目に多かった通信・接続環境の改善を求めるコメントはほとんどなかった。

その他、通訳の適切な配置を求めるコメントや開始までのアイドルタイムが長いなどのコメントがあった。

図表 XIV-66 マッチングイベントに追加して欲しい内容（全地域）

(n=246)



(

マッチングイベントに追加して欲しい内容

<参加者のフィルタリング>

日本在住者のみのイベントにして欲しい。

国内在住者を増やしてほしい

求職者の数が多いようなら、まず、国内での外国人を優先されてはどうか。

イベントに参加する上で、就業したい職種の専門級の取得して欲しい。

国の指定、性別の指定ができるとうい。

今回は男性ばかりの面談であったので、女性の候補者もお願いしたい。

女性応募がいただければ助かります。現状、当社では女子寮のみ完備しているからです。

<面談相手の事前の情報開示>

事前情報をもっと欲しいです。

最適な面接官を決める為に人種と日本語レベルを事前に知りたいです。

面談参加者の事前情報をもう少し欲しい（弊社に同じ国のスタッフがいる場合は同席させることが出来るため）。

人種や日本語レベルを事前に把握できれば、最適な面接官をあてがえるので検討願います。

参加者の情報をもう少し欲しい。

確認書で外国人材の国籍が分かるとありがたいです。

事前に年齢、性別は把握しておきたい。

前日でも構わないので、応募者の名前、国、簡単な履歴（職歴、学歴）情報だけでもあると助かります。具体的な話に早く進めます。

確認書に①通訳の有無②国籍の記載があるとありがたいです。

名古屋会場では氏名等事前情報が多かったがほかの会場も同様にしてもらいたかった。

前もって、参加者の聞きたいことがわかるとよい。

<履歴書の準備>

事前に簡単な経歴等が分かる資料があるとうれしい。

面談をスムーズに進めるため、応募者の簡単なエントリーシートが事前にあると助かります。

<参加者への企業情報等の事前開示>

事前に弊社の仕事内容をお送りして頂くようにすると良かったと思いました。

弊社の望む求人条件を具体的に伝えて頂きたい。小規模会社ゆえ雇用可能人材は限定的であり、双方無駄にならないマッチングを望む

開催地を1日限定でなく広域で就労希望している外国人のニーズに対応できるように、一定期間 web 上で企業情報を提供できるようにするとよい。

<マッチングの精度向上>

面談する人は技能実習修了生に絞って欲しい。もっと言うなら介護の技能実習修了生とマッチングをさせて欲しい。

次回は、弊社の事業を理解した方と面談を希望したいです

しっかりとマッチングしてほしい、在留確認ぐらいは事前にしてほしい、このアンケートに漢字入力が出来ない（事務局が再入力しました）

もっとニーズに合った条件を追加して募集、応募を行ってほしい

もう少し、事務局側と企業側で事前の希望条件のすり合わせが出来たら良い

<マッチングの機会の増加>

より多くの外国人材と面談できれば良いと思う。

面談の回数を増やすか、時間を延長してほしい。

<1対nの面談による効率化>

複数名に対する会社説明会。

複数対応できるようにしてほしい。1対1ではなくて1対3で行いたい。応募者3名同時面談

弊社の正式な選考会への入り口としてマッチングイベントを捉えているので3名同時くらいで設定していただけると嬉しい

<面談環境の改善>

映像の共有で音声に応募者に聞こえるようになるとよい。

<面談における個人情報の取得>

母国から参加される方の場合、面談中もしくは終了後で構いませんので、弊社からも確実にアプローチできるようにメアド等共有していただきたいです

面接後の個別の対応で個人情報の管理等本人とのやり取りをしていいのか判らなかった

<通訳の適切な配置>

通訳が付くと聞いていたが実際は居なかった。

<その他>

参加者には、日本語を話してほしい。

開始までに時間のアイドルタイムがあった。

技能実習生向けの特定技能説明会を開催して欲しい。

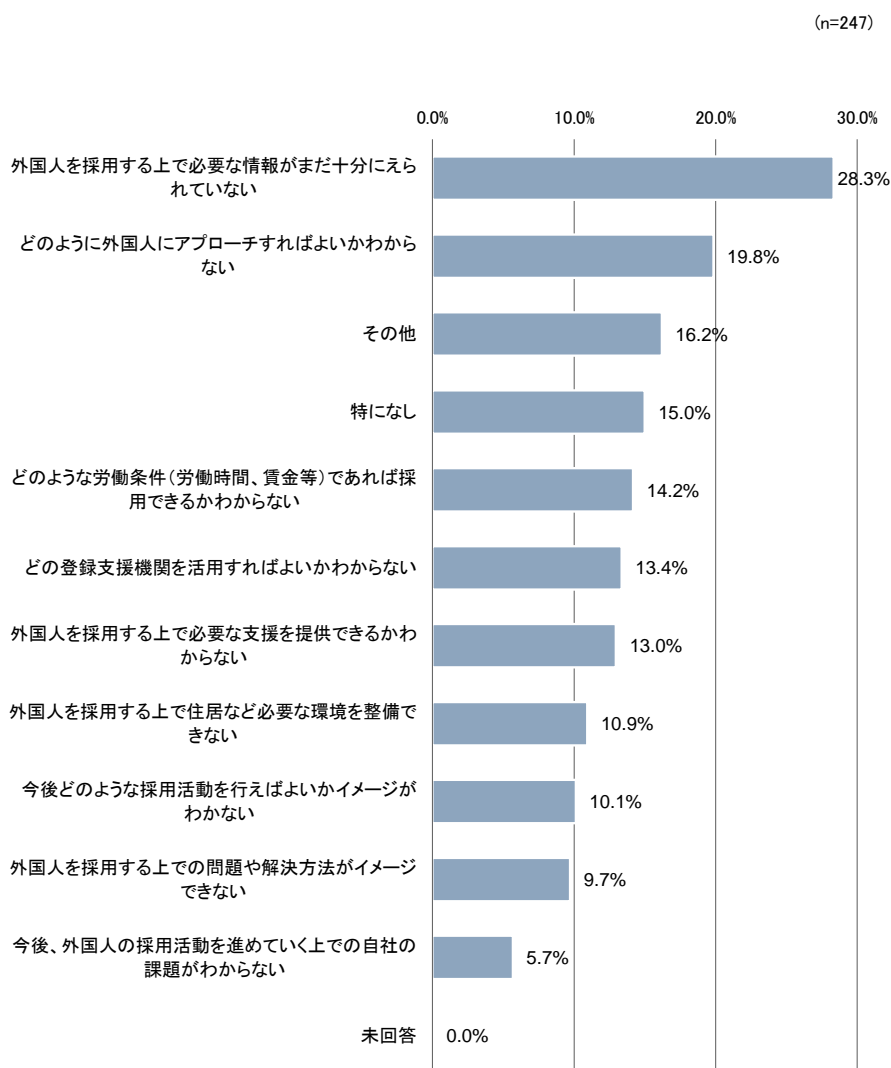
面接後から採用までのサポートをして欲しい。

⑨ 外国人の採用活動をしていく上での課題

外国人の採用活動をしていく上での課題については、「外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(28.3%)の割合が最も高く、次いで、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」(19.8%)の割合が高く、これは1巡目の傾向と同じである。

図表 XIV-67 外国人の採用活動をしていく上で課題と感ずること (複数回答)

(全地域)



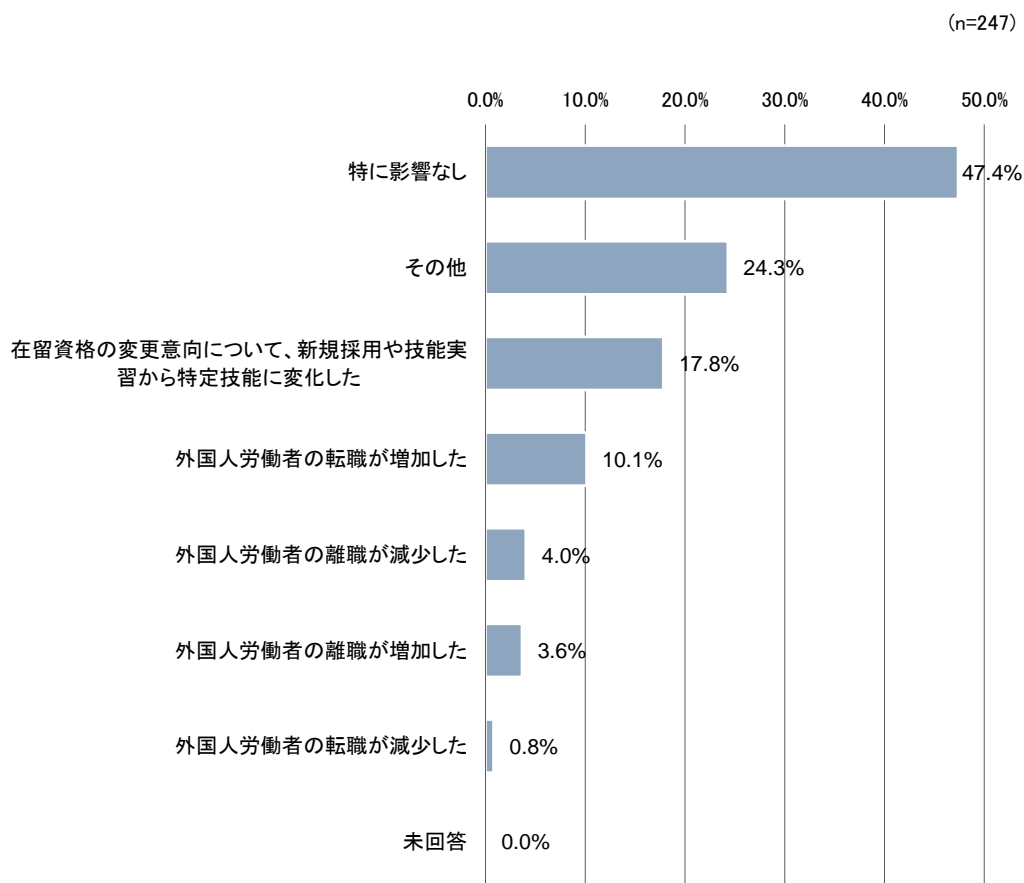
⑩ 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で困ったこと

新型コロナウイルス感染症の影響で困ったことについては、全地域及び東名阪ともに「特に影響なし」（47.4%）の割合が最も高く、次いで「その他」（24.3%）、「在留資格の変更意向について、新規採用や技能実習から特定技能に変化した」（17.8%）の割合が高くなっている。

「その他」と回答した具体的な内容については、ほとんどが海外からの入国ができないというコメントであった。

図表 XIV-68 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で困ったこと（複数回答）

（全地域）



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で困ったこと、その他の内容

<海外からの入国ができない>

一時帰国者戻ってこられない。

入国が出来ない。

外国からの入国が出来ない。

一時帰国者を戻せない。

日本に入国できない留学生がいる。

日本へ入国できない。ビザが下りない。

国外から日本へ入国できない。

外国から入国できなくなった。

入国制限で入国時期が遅れた。

入国時期が遅くなり採用（受入れ）計画の見直しが必要となった。

新規実習生の入国が遅れている

現在雇用中の技能実習2号の者の帰国が延期になっている。

外国人留学生の入国が遅れている

来日の時期が不透明になった。

新しい技能実習生の受入れの遅れ

技能実習生予定者の入国が延期された

入国予定者が入国できない、一時帰国後入国できず困った。

帰国できない実習生・入国できない実習生が増え、スケジュールが狂った

出入国の手続き、スケジュールの延長や中止により管理面で目途が立たない状況

<人材獲得の競争が激化>

農業分野の技能実習生で、特1を希望する人材について他社含めた獲得競争が激化している。

引き抜きも起きている。

国内の外国人労働者の引き合いが強くなり、転職者が増えた

<新規採用活動ができない>

インターン生の受入れが困難になった

海外からの雇用やPR活動に支障をきたしている。

<その他>

残業の少なさやコロナ対策に関するストレスが増したと思われます。

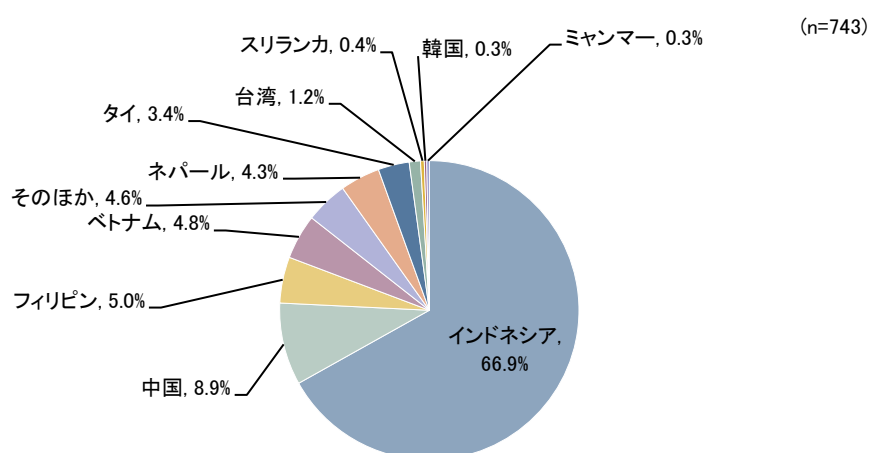
(2) 外国人

マッチングイベントに参加した外国人の国籍は、全地域では、割合の高い順に「インドネシア」(66.9%)、「中国」(8.9%)、フィリピン(5.0%)、「ベトナム」(4.8%)、「そのほか」(4.6%)となっている。

① 国籍

(全地域)

図表 XIV-69 マッチングイベントに参加した外国人の国籍



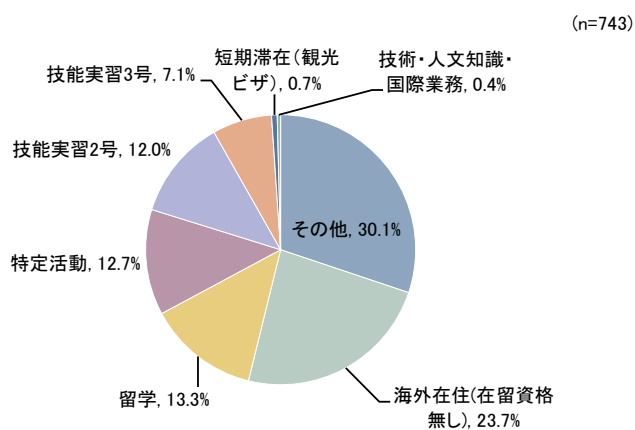
図表 XIV-70 マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の国籍

		中国	韓国	台湾	ベトナム	フィリピン	インドネシア	タイ	ミャンマー	ネパール	スリランカ	その他
(n=743)	合計	8.9%	0.3%	1.2%	4.8%	5.0%	66.9%	3.4%	0.3%	4.3%	0.4%	4.6%
(n=17)	北海道	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	58.8%	17.6%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%
(n=3)	青森県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	秋田県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
(n=14)	岩手県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
(n=16)	宮城県	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=4)	山形県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	茨城県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=15)	栃木県	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	73.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
(n=5)	群馬県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
(n=31)	埼玉県	12.9%	0.0%	0.0%	12.9%	6.5%	41.9%	12.9%	0.0%	3.2%	3.2%	6.5%
(n=31)	千葉県	12.9%	0.0%	0.0%	12.9%	6.5%	61.3%	0.0%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%
(n=41)	東京都	31.7%	4.9%	0.0%	9.8%	4.9%	19.5%	4.9%	4.9%	7.3%	2.4%	9.8%
(n=37)	神奈川県	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%	16.2%	62.2%	8.1%	0.0%	8.1%	0.0%	0.0%
(n=0)	新潟県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	富山県	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
(n=2)	石川県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	福井県	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	45.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
(n=4)	山梨県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
(n=14)	長野県	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	71.4%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
(n=15)	岐阜県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	80.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=18)	静岡県	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	66.7%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
(n=40)	愛知県	7.5%	0.0%	0.0%	17.5%	7.5%	42.5%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	5.0%
(n=9)	三重県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	滋賀県	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=21)	京都府	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	61.9%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
(n=51)	大阪府	13.7%	0.0%	0.0%	5.9%	3.9%	60.8%	0.0%	0.0%	13.7%	0.0%	2.0%
(n=16)	兵庫県	12.5%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	68.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=10)	奈良県	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	90.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	和歌山県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	鳥取県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=9)	島根県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	88.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
(n=48)	岡山県	8.3%	0.0%	2.1%	0.0%	2.1%	83.3%	2.1%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%
(n=28)	広島県	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
(n=13)	山口県	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	84.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
(n=8)	徳島県	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
(n=22)	香川県	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	77.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=6)	愛媛県	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=3)	高知県	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=28)	福岡県	10.7%	0.0%	7.1%	7.1%	17.9%	53.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%
(n=2)	佐賀県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=16)	長崎県	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	93.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=25)	熊本県	4.0%	0.0%	4.0%	8.0%	4.0%	72.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
(n=7)	大分県	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
(n=22)	宮崎県	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	86.4%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	4.5%
(n=26)	鹿児島県	11.5%	0.0%	3.8%	0.0%	19.2%	46.2%	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%
(n=14)	沖縄県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%

② 在留資格

マッチングイベントに参加した外国人の在留資格は、割合の高い順に「その他」(30.1%)、「海外在住(資格なし)」(23.7%)、「特定活動」(12.7%)、「留学」(13.3%)、「技能実習2号」(12.0%)、「技能実習3号」(7.1%)となっている。

図表 XIV-71 マッチングイベントに参加した外国人の在留資格
(全地域)



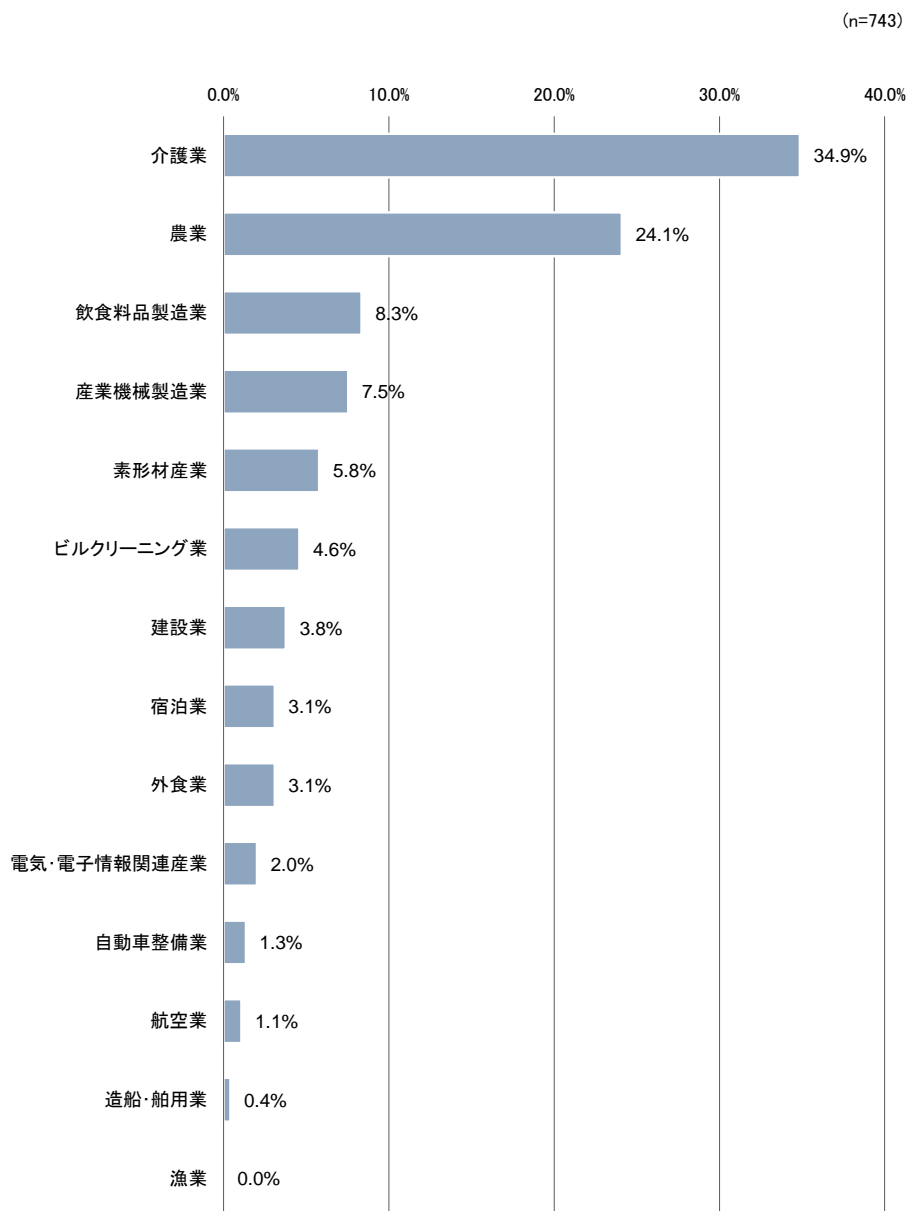
図表 XIV-72 マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の在留資格

		留学	技能実習2号	技能実習3号	技術・人文知識・国際業務	短期滞在(観光ビザ)	特定活動	海外在住(在留資格無し)	その他
(n=743)	合計	13.3%	12.0%	7.1%	0.4%	0.7%	12.7%	23.7%	30.1%
(n=17)	北海道	17.6%	5.9%	11.8%	5.9%	0.0%	11.8%	29.4%	17.6%
(n=3)	青森県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
(n=8)	秋田県	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%
(n=14)	岩手県	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	21.4%	21.4%	42.9%
(n=16)	宮城県	12.5%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	31.3%
(n=4)	山形県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%
(n=8)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
(n=2)	茨城県	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=15)	栃木県	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	6.7%	26.7%	40.0%
(n=5)	群馬県	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%
(n=31)	埼玉県	19.4%	9.7%	12.9%	0.0%	0.0%	3.2%	35.5%	19.4%
(n=31)	千葉県	12.9%	19.4%	0.0%	0.0%	3.2%	6.5%	25.8%	32.3%
(n=41)	東京都	46.3%	2.4%	7.3%	0.0%	4.9%	14.6%	7.3%	17.1%
(n=37)	神奈川県	13.5%	18.9%	10.8%	0.0%	2.7%	8.1%	32.4%	13.5%
(n=0)	新潟県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	富山県	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	27.3%	54.5%
(n=2)	石川県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
(n=11)	福井県	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	36.4%	45.5%
(n=4)	山梨県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
(n=14)	長野県	0.0%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	64.3%
(n=15)	岐阜県	6.7%	20.0%	6.7%	0.0%	0.0%	20.0%	13.3%	33.3%
(n=18)	静岡県	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	38.9%	16.7%
(n=40)	愛知県	25.0%	20.0%	5.0%	0.0%	2.5%	22.5%	10.0%	15.0%
(n=9)	三重県	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	77.8%
(n=8)	滋賀県	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%
(n=21)	京都府	14.3%	14.3%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%	33.3%	19.0%
(n=51)	大阪府	29.4%	7.8%	13.7%	0.0%	0.0%	11.8%	15.7%	21.6%
(n=16)	兵庫県	6.3%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	6.3%	31.3%	18.8%
(n=10)	奈良県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	50.0%	40.0%
(n=2)	和歌山県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
(n=2)	鳥取県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
(n=9)	島根県	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	33.3%	22.2%
(n=48)	岡山県	8.3%	6.3%	6.3%	2.1%	0.0%	6.3%	35.4%	35.4%
(n=28)	広島県	3.6%	10.7%	3.6%	0.0%	0.0%	14.3%	32.1%	35.7%
(n=13)	山口県	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	38.5%	15.4%
(n=8)	徳島県	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%
(n=22)	香川県	0.0%	22.7%	4.5%	0.0%	0.0%	13.6%	22.7%	36.4%
(n=6)	愛媛県	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%
(n=3)	高知県	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
(n=28)	福岡県	21.4%	7.1%	17.9%	3.6%	0.0%	21.4%	3.6%	25.0%
(n=2)	佐賀県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
(n=16)	長崎県	6.3%	12.5%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%
(n=25)	熊本県	8.0%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	12.0%	28.0%	44.0%
(n=7)	大分県	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%
(n=22)	宮崎県	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	31.8%	22.7%
(n=26)	鹿児島県	15.4%	15.4%	11.5%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	34.6%
(n=14)	沖縄県	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	28.6%	35.7%

③ 希望分野（全地域）

マッチングイベントに参加した外国人の希望分野は、全地域では、割合の高い順に、「介護業」（34.9%）、「農業」（24.1%）、「飲食料品製造業」（8.3%）、「産業機械製造業」（7.5%）となっている。

図表 XIV-73 マッチングイベントに参加した外国人の希望分野



図表 XIV-74 マッチングイベントに参加した外国人の都道府県別の希望分野

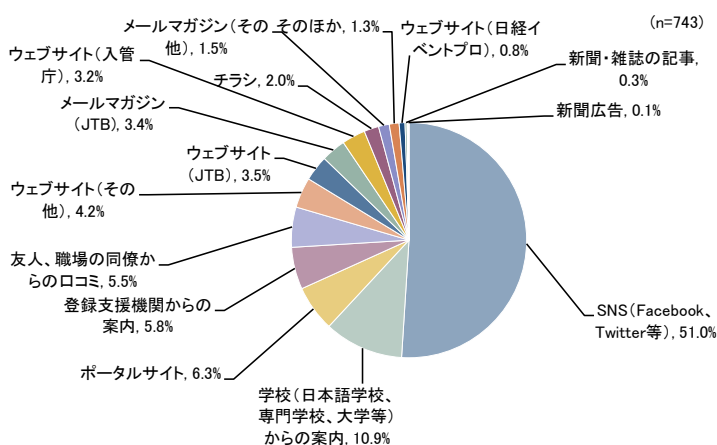
		介護業	ビルク リーニン グ業	素形材 産業	産業機 械製 造業	電気・電 子情報 関連産 業	建設業	造船・船 用業	自動車 整備業	航空業	宿泊業	農業	漁業	飲食料 品製 造業	外食業
(n=743)	合計	34.9%	4.6%	5.8%	7.5%	2.0%	3.8%	0.4%	1.3%	1.1%	3.1%	24.1%	0.0%	8.3%	3.1%
(n=17)	北海道	41.2%	0.0%	0.0%	11.8%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	17.6%	11.8%
(n=3)	青森県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	秋田県	0.0%	12.5%	0.0%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=14)	岩手県	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	28.6%	0.0%
(n=16)	宮城県	6.3%	18.8%	6.3%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	31.3%	0.0%	12.5%	0.0%
(n=4)	山形県	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	福島県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	茨城県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=15)	栃木県	0.0%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	53.3%	0.0%	13.3%	0.0%
(n=5)	群馬県	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=31)	埼玉県	19.4%	3.2%	6.5%	9.7%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	12.9%	12.9%	0.0%	12.9%	12.9%
(n=31)	千葉県	48.4%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	16.1%	0.0%	0.0%	3.2%	3.2%	22.6%	0.0%	0.0%	3.2%
(n=41)	東京都	51.2%	0.0%	2.4%	9.8%	0.0%	7.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.9%	2.4%	0.0%	4.9%	17.1%
(n=37)	神奈川県	64.4%	5.4%	2.7%	5.4%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	5.4%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=0)	新潟県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	富山県	45.5%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	石川県	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=11)	福井県	63.6%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=4)	山梨県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=14)	長野県	50.0%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=15)	岐阜県	60.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=18)	静岡県	11.1%	5.6%	5.6%	16.7%	0.0%	27.8%	0.0%	5.6%	0.0%	5.6%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%
(n=40)	愛知県	47.5%	7.5%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	17.5%	0.0%	15.0%	0.0%
(n=9)	三重県	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%	22.2%	0.0%
(n=8)	滋賀県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=21)	京都府	71.4%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	4.8%	0.0%
(n=51)	大阪府	43.1%	2.0%	7.8%	11.8%	2.0%	3.9%	2.0%	2.0%	0.0%	2.0%	15.7%	0.0%	2.0%	5.9%
(n=16)	兵庫県	12.5%	0.0%	18.8%	25.0%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
(n=10)	奈良県	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	和歌山県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	鳥取県	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=9)	島根県	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
(n=48)	岡山県	18.8%	2.1%	2.1%	8.3%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%	35.4%	0.0%	25.0%	0.0%
(n=28)	広島県	39.3%	10.7%	0.0%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	10.7%	0.0%
(n=13)	山口県	23.1%	0.0%	46.2%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=8)	徳島県	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%
(n=22)	香川県	40.9%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.7%	0.0%	13.6%	0.0%
(n=6)	愛媛県	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%
(n=3)	高知県	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=28)	福岡県	46.4%	10.7%	0.0%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=2)	佐賀県	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=16)	長崎県	31.3%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	31.3%	0.0%	0.0%	0.0%
(n=25)	熊本県	20.0%	8.0%	20.0%	20.0%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%	8.0%	8.0%	0.0%	4.0%	0.0%
(n=7)	大分県	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	28.6%
(n=22)	宮崎県	40.9%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	27.3%	0.0%	22.7%	0.0%	0.0%
(n=26)	鹿児島県	30.8%	0.0%	3.8%	7.7%	7.7%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%	19.2%	0.0%	15.4%	7.7%
(n=14)	沖縄県	42.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

④ マッチングイベントを知ったきっかけ

マッチングイベントを知ったきっかけについては、全地域では「SNS (Facebook、Twitter 等)」(51.0%) と回答した人の割合が圧倒的に高く、次いで「学校 (日本語学校、専門学校、大学等) からの案内」(10.9%) の割合が高い。

図表 XIV-75 マッチングイベントを知ったきっかけ

(全地域)



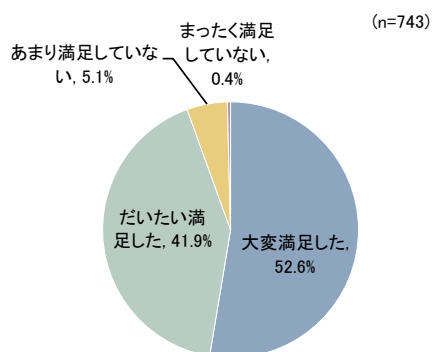
⑤ マッチングイベントの満足度

マッチングイベントの満足度については、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせると、9割を超えており、高い満足度を示している。

満足した理由については、全地域では、「就労したい企業の情報・ニーズがわかった」(64.0%) という回答の割合が最も高い。次いで「今後どのような就職活動を行えばよいかわかった」(43.2%)、「今後の就労意欲が高まった」(41.6%)、「企業との面談機会が多く得られた」(39.5%)、「就労したい企業との面談ができた」(31.8%) が高くなっている。

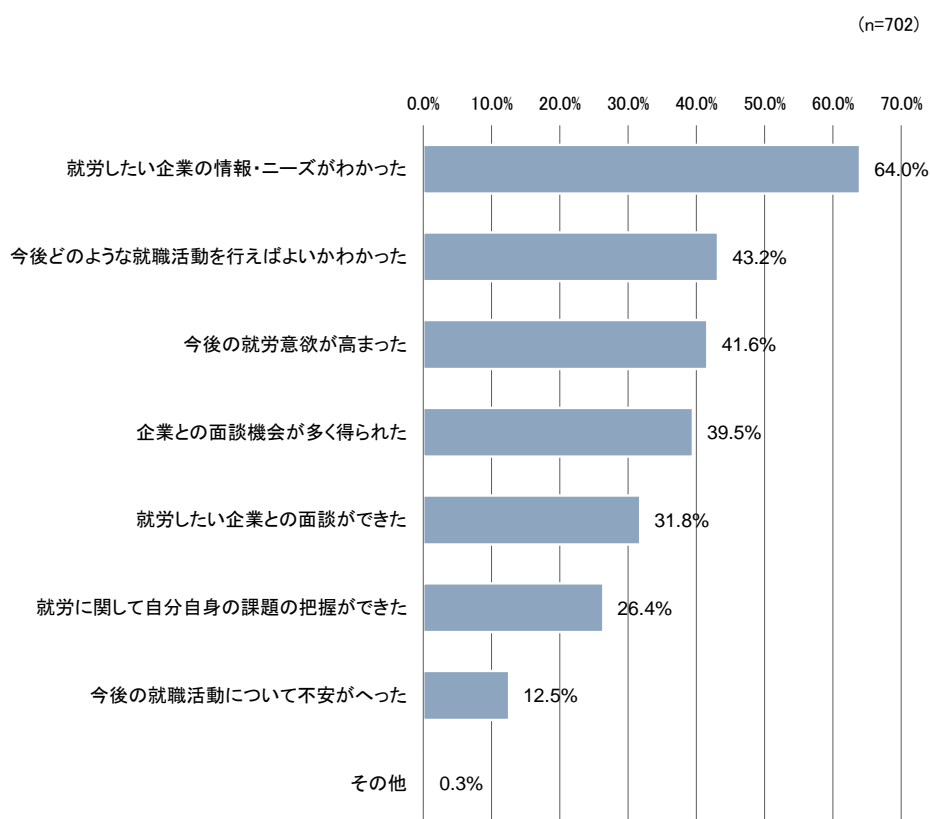
満足できなかった理由は、「就労したい企業の情報・ニーズがわからなかった」(39.0%) という回答の割合が最も高い。次いで、「今後の就職活動について不安がのこった」(22.0%)、「企業との面談機会があまり得られなかった」(19.5%)、「就労したい企業との面談ができなかった」(19.5%) が高くなっている。

図表 XIV-76 マッチングイベントの満足度（全地域）



図表 XIV-77 満足した理由は何ですか（複数回答）

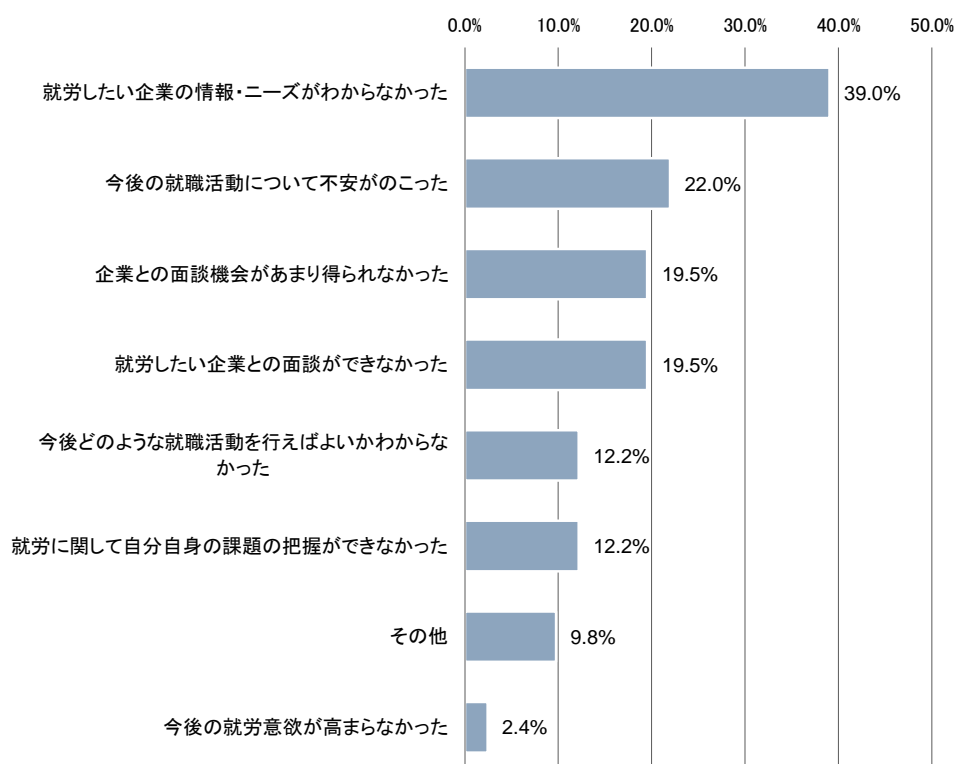
（全地域）



図表 XIV-78 満足できなかった理由は何ですか（複数回答）

（全地域）

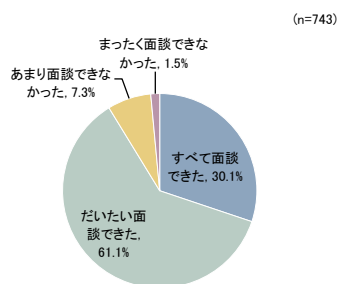
（n=41）



⑥ マッチングイベントの面談実績

マッチングイベントの面談については、全地域では、「すべて面談できた」と「だいたい面談できた」との回答を合わせて9割を超えており、企業の面談実績結果（7割弱）と比較すると、非常に高い水準である。

図表 XIV-79 マッチングイベントで就労したい企業との面談ができたか（全地域）



図表 XIV-80 マッチングイベントで面談ができた企業数
(全地域：N=743)

マッチングイベントでの面談社数	件数	割合
0社	12	1.6%
1社	343	46.2%
2社	169	22.7%
3社	97	13.1%
4社	54	7.3%
5社	33	4.4%
6社	9	1.2%
7社	4	0.5%
8社	6	0.8%
9社	16	2.2%
総計	743	100%

次に、次回面談約束率と内定可能性発生率¹¹をみていく。ただし、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

次回面談約束率（=次回面談約束数/面談数）については51.8%となっており、1巡目の実績（45.3%）よりも高くなっている。

¹¹ 内定可能性発生率…面談直後に内定の可能性があると感じた企業の数/面談数

図表 XIV-81 次の面談の約束ができた企業数

(全地域：N=743)

マッチングイベントで面談した企業のうち、 次の面談の約束ができた社数	件数	割合
0社	220	29.6%
1社	338	45.5%
2社	109	14.7%
3社	49	6.6%
4社	12	1.6%
5社	9	1.2%
6社	1	0.1%
7社	1	0.1%
8社	2	0.3%
9社	2	0.3%
総計	743	100%

A	B	A/B
次回面談約束数	面談数	次回面談約束率
843	1627	51.8%

内定可能性発生率については33.4%となっており、1巡目の実績（32.4%）とほぼ同様の水準になっている。

図表 XIV-82 雇用承諾の内定を検討できる企業の数

(全地域：N=743)

マッチングイベントで面談した企業のうち、 雇用承諾の内定を検討できる社数	件数	割合
0社	373	50.2%
1社	262	35.3%
2社	73	9.8%
3社	23	3.1%
4社	5	0.7%
5社	3	0.4%
6社	1	0.1%
8社	1	0.1%
9社	2	0.3%
総計	743	100.0%

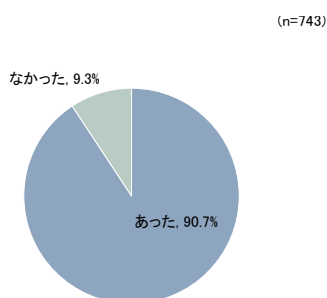
内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
544	1,627	33.4%

⑦ マッチングイベントに参加して生じたよいこと（課題解決度）

マッチングイベントに参加して生じたよい変化が「あった」と回答した人の割合は 90.7%となっており、非常に高い水準である。

図表 XIV-83 マッチングイベントに参加してよかったこと

(全地域)

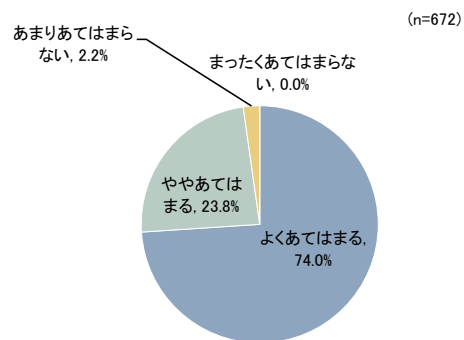


具体的にどのようなよい変化があったかについては、「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」を除くすべての項目について、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて 9 割を超えており、高くなっている。「⑤日本で働く上での不安がへった／なくなった」でもほぼ 9 割となっている。

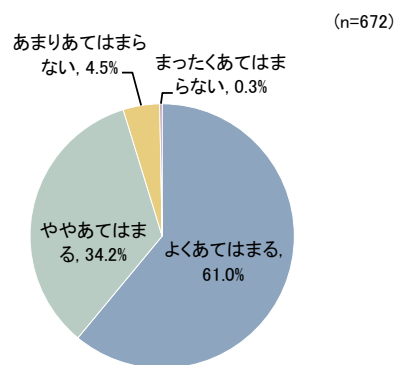
特に、「①日本で働く上で必要な情報をえることができた」については、「よくあてはまる」と「ややあてはまる」との回答を合わせて 97.8%と非常に高くなっている。

Q13 Q12 で「1.あった」と回答した方にお伺いします、マッチングイベントに参加してどのようなよいことがありましたか。(単数回答)

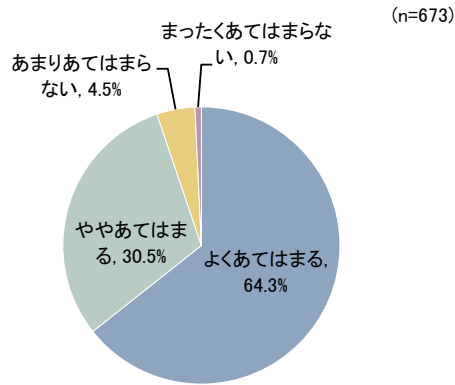
図表 XIV-84 日本で働く上で必要な情報をえることができた (全地域)



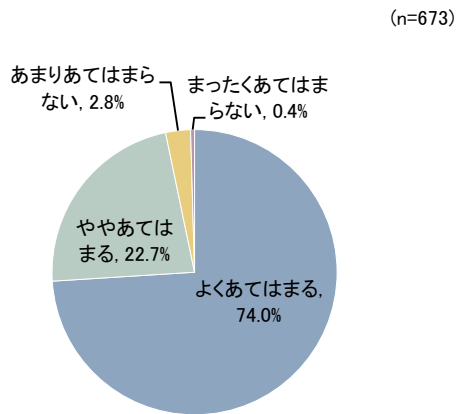
図表 XIV-85 日本で働くときの問題や解決方法をイメージできるようになった (全地域)



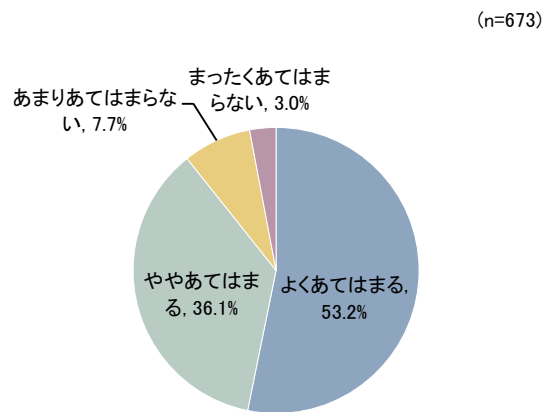
図表 XIV-86 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわいた（全地域）



図表 XIV-87 今後の就労意欲が高まった（全地域）



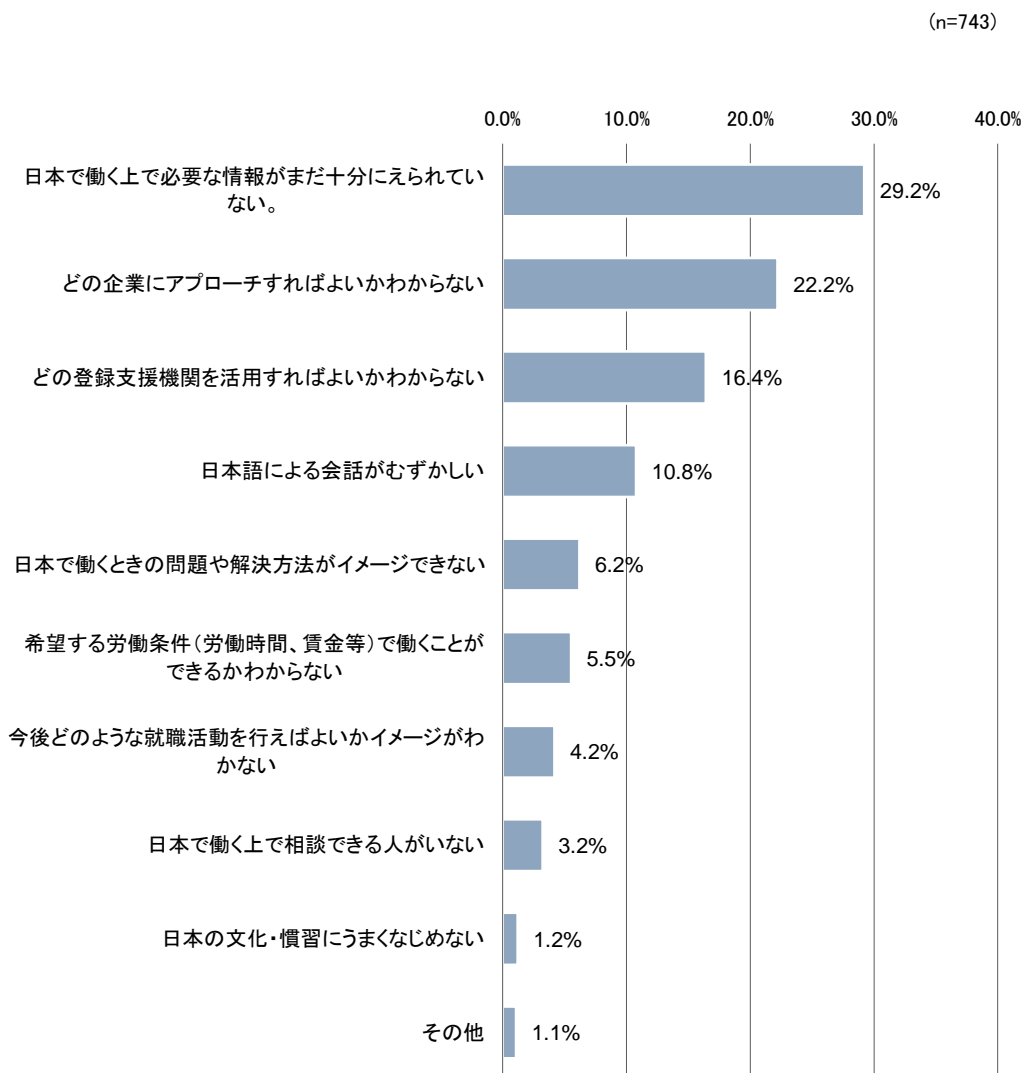
図表 XIV-88 日本で働く上での不安がへった／なくなった（全地域）



日本で就職活動をしていく上での課題

外国人の採用活動をしていく上での課題については、「日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない」(29.2%)の割合が最も高く、次いで「どの企業にアプローチすればよいかわからない」(22.2%)、「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」(16.4%)の割合が高くなっている。

図表 XIV-89 日本での就職活動をしていく上で課題と感じていること（複数回答）
（全地域）



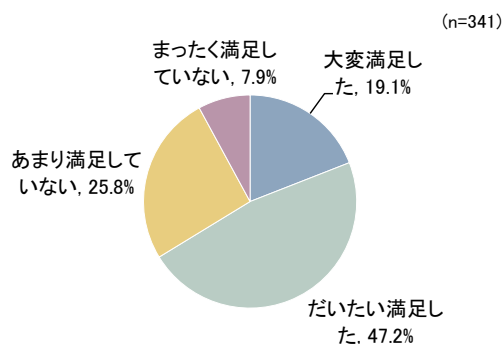
4. マッチングイベントの一巡目から二巡目への改善効果

(1) 企業

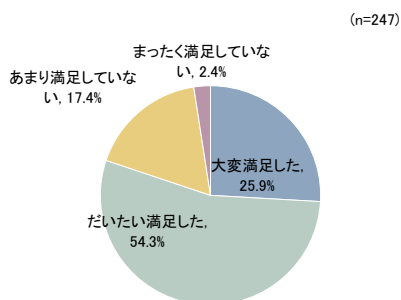
ここでは、参加企業を対象としたマッチングイベントのアンケート結果から、一巡目と二巡目のデータを比較する。ただし、アンケートのサンプル数が異なる（満足度では一巡目：n=341、二巡目：n=247）ため、あくまでも参考としての扱いとする。

一巡目と二巡目の参加企業のマッチングイベントの満足度について、「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせたデータを比較すると、66.3%から 80.2%に 13.9%上がっている。

図表 XIV-90 一巡目：参加企業の満足度

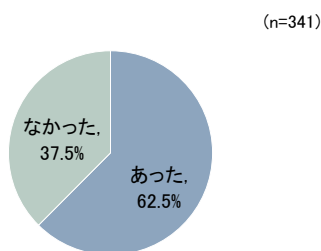


図表 XIV-91 二巡目：参加企業の満足度

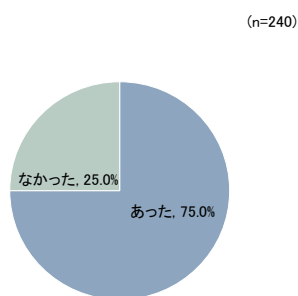


一巡目と二巡目のマッチングイベントに参加して生じたよい変化についてデータを比較すると、「あった」という回答は、62.5%から75.0%に12.5%上がっている。

図表 XIV-92 一巡目：参加企業のよい変化



図表 XIV-93 二巡目：参加企業のよい変化



一巡目と二巡目の参加企業のマッチングイベントの面談実績について、当日のアンケート結果を比較したところ、以下のいずれについても改善効果が見られる。

面談率について、一巡目の93.4%から二巡目の99.1%に5.7%上がっている。

内定可能性発生率¹²について、一巡目の1.9%から二巡目の6.8%に4.9%上がっている。

(一巡目：参加企業の面談実績)

面談数	応募数	面談率 (実施数/事前設定数)
1,720	1,842	93.4%

内定可能性数 (※)	面談数	内定可能性発生率
33	1,720	1.9%

(二巡目：参加企業の面談実績)

面談数	応募数	面談率 (実施数/事前設定数)
1,271	1,282	99.1%

内定可能性数 (※)	面談数	内定可能性発生率
87	1,271	6.8%

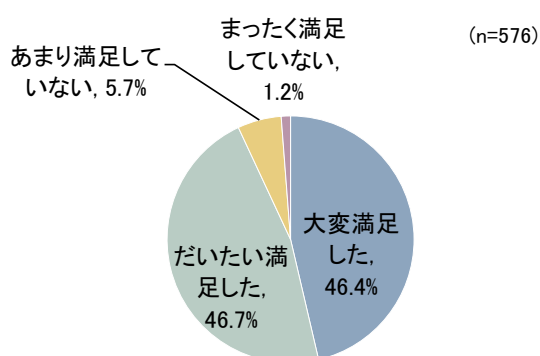
¹² 内定可能性発生率（企業が面談直後に内定の可能性があると感じた外国人数/面談数）

(2) 外国人

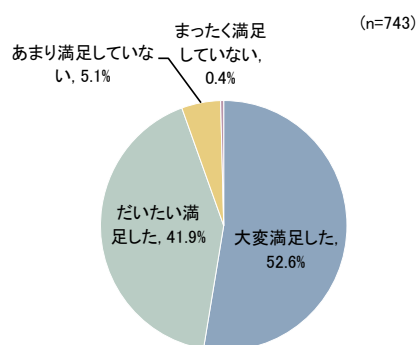
次に、参加外国人を対象としたマッチングイベントのアンケート結果から、一巡目と二巡目のデータを比較する。ただし、アンケートのサンプル数が異なる（満足度では一巡目：n=576、二巡目：n=743）ため、あくまでも参考としての扱いとする。

「大変満足した」と「だいたい満足した」という回答を合わせたデータを比較すると、93.1%から94.5%に1.4%上がっている。

図表 XIV-94 一巡目：参加外国人の満足度

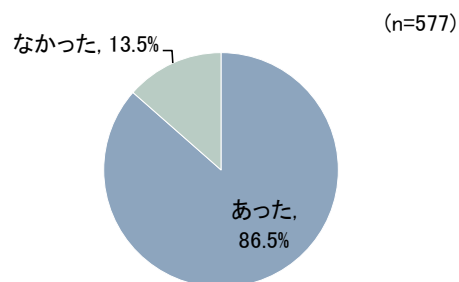


図表 XIV-95 二巡目：参加外国人の満足度

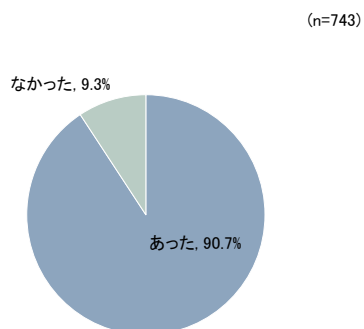


一巡目と二巡目のマッチングイベントに参加して「よいことがあったか」についてデータを比較すると、「あった」という回答は、86.5%から90.7%に4.2%上がっている。

図表 XIV-96 一巡目：外国人向け：参加してよかったことがあったか



図表 XIV-97 二巡目：外国人向け：参加してよかったことがあったか



次に、一巡目と二巡目の参加外国人の次回面談約束率と内定可能性発生率¹³の比較をみていく。ただし、マッチング後の当日に実施したアンケート結果によるデータのため、あくまでも内定の可能性を探る参考値とされたい。

以下のいずれについても改善効果が見られる。

次回面談約束率について、一巡目の43.8%から二巡目の51.8%に8.0%上がっている。

内定可能性発生率について、一巡目の29.8%から二巡目の33.4%に3.6%上がっている。

(一巡目：参加外国人の面談実績)

次回面談約束数	面談数	次回面談約束率 (次回面談約束数/面談)
714	1,632	43.8%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
487	1,632	29.8%

(二巡目：参加外国人の面談実績)

次回面談約束数	面談数	次回面談約束率 (次回面談約束数/面談)
843	1,627	51.8%

内定可能性数	面談数	内定可能性発生率
544	1,627	33.4%

¹³ 内定可能性発生率（外国人が面談直後に内定の可能性があると感じた企業数/面談数）

5. 二巡目マッチングイベント参加企業のヒアリング結果

二巡目のマッチングイベントにおいて、以下の都道府県で実施したマッチングイベントについて、29 枠の面談（1対1：28 枠、1対n：1 枠）を対象にモニタリングを実施した。

<モニタリングの対象とした都道府県>

- ・ 2021年2月1日（月） 長野県
- ・ 2021年2月3日（水） 岐阜県
- ・ 2021年2月3日（水） 福島県
- ・ 2021年2月3日（水） 三重県
- ・ 2021年2月11日（祝） 東京都
- ・ 2021年2月12日（金） 兵庫県
- ・ 2021年2月20日（土） 京都府
- ・ 2021年2月20日（土） 埼玉県
- ・ 2021年2月21日（日） 愛知県
- ・ 2021年2月27日（土） 神奈川県
- ・ 2021年3月6日（土） 大阪府

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングは、事前にオンラインマッチングの参加企業と外国人にモニタリングを行うことの応諾を得た上で、事務局として応諾を得た各面談にログインして、面談を最初から最後まで一通りモニタリングした後で、企業に対してヒアリングを実施した。

ヒアリング内容は、①オンラインマッチングの感想・満足度、②課題・改善すべき点、③要望、④その他とした。以下では、参加企業のヒアリング結果についてまとめた。

(1) オンラインマッチングの感想・満足度

オンラインマッチングの感想・満足度については、概ね満足したとのコメントが得られた。

具体的には、外国人と面談できる機会が増えてよかった、通常の採用活動で出会えない外国人と面談できることができた、マッチングの精度が上がった、外国人の日本語能力が高くスムーズに面談できた、オペレーションが良くスムーズに面談ができた、オンライン面談はいろいろなところから参加できるので利便性が高かったなど、1巡目のマッチングイベントにおけるオンラインマッチングの課題・問題点を踏まえて、在留資格や特定技能外国人の試験の合格状況、日本語能力の高さ等を勘案して外国人のマッチングを進めたことや通信環境等の面談のオペレーションを改善したことの効果が出ていると考えられる。

<満足したと回答した企業のコメント>

○外国人と面談できる機会が増えてよかった

前回のマッチングイベントで、長野県で面談した方1名と契約し、現在在留資格の手続きを行っている。この件では非常に助かった。またこの採用した方から、別の日本在住の外国人の方を紹介いただき、この機会に面談をする予定である。繋がりを生かして有難い。こうした機会は継続してほしい。【D社（介護業）】

これまで、1対Nで一方向的に企業のアピールをするようなマッチングばかりで、初めて1対1の面談をしたが、外国人の日本語も流暢で意外と日本語もでき、オンラインの面談も不安はあったが、外国人の雰囲気もよく分かり、満足している。【G社（介護業）】

○通常の採用活動で出会えない外国人と面談することができた

国内在住の方と面談できるのかと思っていたが、6枠とも海外在住の方の予定。これはこれで人材のレベル感など、勉強させてもらっている。【F社（農業）】

一回の面談では、なかなかわからないが、非常に良い機会を頂いたと感じている。通常の採用活動で出会えない外国人と出会える良い機会となっている。次回もあればぜひ参加したい。

【K社（建設業）】

これまでに会えなかった人材層と会えている。新しい層にリーチができており、大変良い経験になっている。【L社（建設業）】

今回、特定技能外国人として働いている人が、転職の機会を探して応募してきていた。このように既に働いている人がもっと他の職場を探すようになってもらえれば、そのような人材と面談する機会も増えるので、マッチングイベントをもっとたくさんして欲しい。【I社（介護業）】

リアルのマッチングでは会場の近くの人が参加するため、当社の施設は山奥なので、これまで人材がうまく集まらなかったが、オンラインではいろいろなところから参加してくれるので良かった。【T社（介護業）】

○マッチングの精度が上がった

第1回目では海外在住でビザの準備も出来ていない人材が面談枠に充てられていたが、今回は、要望に合う人材とマッチングできた。【A社（農業）】

本日の1枠目は介護経験ありで、在住経験2年で理想的であった。【C社（介護業）】

人となりは良い方と面談できたと思う。【E社（ビルクリーニング業）】

マッチングの精度、参加外国人の質・能力は抜群によいと感じた。非常に満足している。【U社（介護業）】

○日本語能力が高く、スムーズに面談できた

このマッチングイベントには初めて参加したが、紹介された人材の日本語レベルがまずまず高く満足した。日本語学校しか出ていないのに、N3で、やり取りが普通にできて安心した。

【O社（飲食料品製造業）】

面談には日本語で対応いただいております、能力が高い人が応募していると思った。【R社（産業機械製造業）】

面談参加者のレベルがいずれの面談でも非常に高い。一般の人材紹介事業者から紹介してもらった外国人よりも、格段に日本語能力が高い。業務経験についても、当社の業務に近い方が多い（技能実習生や留学生で介護のバイトをしている等）。【U社（介護業）】

○オペレーションが良く、スムーズに面談ができた

オペレーションは申し分ない。このような機会があり、面談が出来て良かったと思う。【B社（介護業）】

今回でオンラインマッチングの参加は2回目であるが、外国人の表情もよく分かり、スムーズにコミュニケーションが取れており、面談がしやすい。【M社（介護業）】

この事業での1対nのオンライン説明は初めてだったが、多少ミュートになっていない人がいて気になったが、満足している。質疑応答が盛り上がったが、こんなにでると思わなかった。時間も適正（今日は早く終わったが、時間的には適正だと感じている）。【J社（食料品製造業）】

○オンライン面談は利便性が高かった

外国人は日本語に不自由がなくスムーズに面談できた。今回、日本語が上手な人が多いと感じた。オンラインマッチングはいろいろなところから参加できるので非常に便利であった。

【H社（介護業）】

今回のマッチングイベントは非常にやりやすかった。成功だと思う。1巡目に千葉で参加したが、ネットワーク環境が悪く、満足な面談ができなかったが、今回、面談相手もリアルの国内とオンラインの海外がごっちゃになっているよりも、すべてオンラインで非常に面談しやすかった。【I社（介護業）】

オンラインマッチングは手軽で非常に使い勝手がよい。【T社（介護業）】

オンラインマッチングは場所や時間を選ばずに非常に使い勝手がよい。【U社（介護業）】

○その他

今回のオンラインマッチングは満足している。1巡目の大阪のイベントに出たが、1対2だったため、パーソナルなことは聞きにくかった。【J社（食料品製造業）】

実際の面接に進む人もいるので、効果はあると感じている。【W社（飲食業）】

(2) 課題・改善すべき点

オンラインマッチングの課題・改善すべき点については、1巡目のマッチングイベントと同様に、日本語能力や業務経験に基づいて参加者のフィルタリングを進めること、事業者の求める要件に合った外国人との面談の設定などのマッチングの精度を向上すること、面談相手の情

報を事前に開示することにより適切な準備（面談相手の選定、説明資料）やスムーズな面談ができるようにすること、参加者に企業情報等を事前に開示することにより、参加者の判断によりミスマッチングを避けることなどが挙げられていた。

また、外国人が特定技能外国人制度に対する理解度が低く、採用につながる面談が行えないというコメントもあり、ポータルサイトへの誘導や外国人向けの説明会動画の視聴を促進することについても引き続き実施していくことが必ようである。

外国人のキャンセル等の理由で直前に参加者が変更になったことから、企業に事前に知らせていた参加者情報の差し替えが間に合わないという状況も発生していた。

<課題・改善すべき点に関する企業のコメント>

○参加者のフィルタリング（日本語能力、業務経験）

即戦力として期待しているところ、日本語経験と業務経験もない人材候補と面接する意義は感じられない。【C社（介護業）】

今回の面談相手は日本語能力が足りなかった。介護経験もなかったが、それは雇用してから教えることができるので、問わない。しかし、仕事内容を教えられる程度の日本語ができないと難しい。【D社（介護業）】

特定技能のマッチングイベントとの名目にもかかわらず、最初の3名がそもそも特定技能の資格がなかった。4 枠目で初めて特定技能の有資格者との面談となった。マッチングイベントをするなら、予め事務局で候補者を絞るといふか、資格がある人、あるいは留学生であっても、あと1年猶予があり、特定技能の試験を受け、日本語試験を受けられる人でないと意味がない。来月卒業して帰国しないといけない人と、我々が面談しても意味がないかと思う。

【Q社（飲食料品製造業）】

経験分野が他分野の場合は、日本語能力を重視する。そうでないと難しい。【R社（産業機械製造業）】

参加者の居住地が海外にいる方も含むということでは広すぎる。現地にいる外国人と日本在住の外国人では、採用までの時間が異なり、今回は現地からの参加者であったので、時間感が合わなかった。【U社（介護業）】

○マッチングの精度向上

勉強にはなるが、実際に採用には至らないと思う。【F社（農業）】

今回、特定技能外国人の資格を持っている人が一人しかいなかった。特定技能外国人の試験を受けるかどうかかわからない人が多かった印象。今回参加している外国人で介護希望の人が少ないのではないかと。【H社（介護業）】

年配な方々が多い印象（面談者は29歳であった）。若い外国人と会えるようなことができるとありがたい。【L社（建設業）】

本当にほしいのは、同じ分野での実習経験のあるベトナム人材。そうでなければ日本語がよ

く分かる人である。【R社（産業機械製造業）】

正直期待外れ。マッチングになっていない。【S社（ビルクリーニング業）】

1巡目も2巡目も、海外現地の方とのオンライン面談であり、すぐに採用に繋がらず、内定が出しづらい。【N社（介護業）】

今回、特定技能外国人を採用しようと思い、参加している。そのため、その要件にあう人を、事務局で事前にフィルタリングをしていただけるとありがたい。【Q社（飲食料品製造業）】
ミスマッチが多い。外国人がレストランではたらくために必要な条件が揃っていない人が多い。【W社（飲食業）】

○面談相手の事前の情報開示

個人情報の交換に時間がかかる。外国人にエントリーシートの利用をしてもらいたい。【I社（介護業）】

事前に外国人のプロフィールや希望度合いが全く分からないこと。即戦力であれば、現場の担当者と合わせてすぐにでも内定を出したい。【K社（建設業）】

資料について、日本語を用意するか、英語を用意するか迷った。国籍等を見て、事務局から資料のアドバイスがあると、企業として参加する方もうれしい。【P社（製造業）】

○参加者への企業情報等の事前開示

外国人材が求人資料を把握していない（給与面の乖離など）。【S社（ビルクリーニング業）】
外国人からの質問がほとんどなく、本当に介護の仕事がしたいのか疑問に思われる。【T社（介護業）】

○制度に対する理解度の問題

特定技能について、あまり分かっていない人が多いように思った。このあとどうしたらよいかという雰囲気の方がいて、大丈夫かと思う。いつどうなるだろうかが分からないままの面接でどうかというはある。実習生も期限があるが、いつから特定技能外国人に変わるか、試験がいつあるかがあまり分からず応募しているように感じた。【R社（産業機械製造業）】

○参加者情報の差し替えの不備

当初はリアルな面談形式で急遽オンライン面談に切り替わったとは言え、手持ち資料と面談者が異なっていた（本日全ての面談者、以前の参加時も同様）。【S社（ビルクリーニング業）】

○その他

本人は技能実習にて勤務中だが、今はあまり仕事がなく、すぐにでも働きたいとの意向。ただし、現在の入っている組合や勤務先との調整もあるので、今後検討すべきこともある。【E社（ビルクリーニング業）】

外国人がいろいろな地域から参加していることは問題ない。特定技能外国人の福祉の日本語の試験に合格していない人との面談であったが、難しいので合格していないのは仕方がないと考えている。当法人で日本語を教える体制を整備しているので特に問題はない。今後のマッチングにも積極的に参加していきたい。【M社（介護業）】

以前の参加時に、技能実習2号の方がみえた。組合との関係もあり、当該イベントで採用という運びになると引き抜きをしたブローカー扱い、不法就労をさせていることにもなり兼ねない。そのような方の採用について事務局に相談しても事業者個別での対応とのことで、事業者としてはどうにもできない状況。外国人雇用に知見が乏しい事業者は、上記のような実情も知らず採用することも考えられるため懸念しかない。【S社（ビルクリーニング業）】

実際に採用するための面談となると、WEB面談では十分ではないと感じてしまう。【V社（建設業）】

(3) 要望等

オンラインマッチングの要望等については、オンラインマッチングの課題・改善すべき点と同様に、参加者のフィルタリングを進めて欲しい、マッチングの精度を向上して欲しい、面談相手の事前の情報をもっと開示して欲しい、参加者への企業情報等について事前に開示して欲しいなどが挙げられた。

2巡目のオンラインマッチングで新たに開始した1対nの面談については、もっとセットして欲しいというコメントがあった。1対1の面談の場合は、マッチングの精度によって面談の満足度が左右されるが、1対nの面談では、即戦力と中長期的に戦力になる人材などをまとめて効率的に面談することができるという利点がある。今後、事業者のニーズに応じた形で1対nの面談が増えれば、実施にかかるノウハウが蓄積され、もっとイベントとして洗練することができると考えられる。

<要望等に関する企業のコメント>

○参加者のフィルタリング

入管庁および事務局において、参加する事業者と外国人材に対するフォローが必要。具体的には、在留ビザのチェック等、イベント前に入管庁や事務局でしっかり対応すべき。【S社（ビルクリーニング業）】

できれば国内人材限定のイベントを実施してほしい。【N社（介護業）】

募集している国を絞っているのですが、当社の希望に合った国の方を紹介していただけるとよかったです。【U社（介護業）】

○マッチングの精度向上

業務経験もあって、日本語能力もあるという人材を、より精度高く合わせてもらいたい。【C社（介護業）】

前回の参加時は日本にいる方が多かったが、今回は海外在住の方が多かった。人材には早く来日してほしいが、コロナの影響で来てもらうのに時間がかかりそうと思っている。【D社（介護業）】

特定技能試験を統括している機構があるので、そうしたところと連携して試験合格者の情報を入手し、活かしてほしい。そもそも入管の委託で特定を増やす名目であれば、国からの政策であれば、機構と連携して合格者を募っていく、合格者のうち就職が決まっていない人を募集するほうが、効率的ではないか。【Q社（飲食料品製造業）】

建設の仕事が本当にできるのかわからないことがある。前もってある程度の希望を踏まえたマッチングができると良い。【V社（建設業）】

○面談相手の事前の情報開示

国籍や性別が事前に伝えられないのは理解しているが、希望収入を事前に知りたい。国籍や今までの環境によっても希望額は異なると思われる。【E社（ビルクリーニング業）】

事前に外国人についての情報（国籍、年齢等）をもうちょっと教えてもらうことはできないか。相手のことを事前にイメージできるとどんな質問をすればよいか組み立てておくことができる。【G社（介護業）】

事前に提供される外国人の情報が少なすぎるので、もっと情報が欲しい。当法人では、厨房の人材も希望しているので、他の日程のマッチングイベントにも参加したい。【H社（介護業）】

履歴書などを事前に交換できるとありがたい。【K社（建設業）】

特に建設業では、資格の有無で就業の可否は決まるので、そのあたりの事前情報があればよい。【L社（建設業）】

参加者が知りたいことを事前に知りたい。そうすれば言葉を選んでやさしい説明の仕方を考えることができる。【T社（介護業）】

○参加者への企業情報等の事前開示

当社の情報についても、外国人に事前に知っておいてもらえると、面談がもっとスムーズに行くのではないか（外国人側から企業への質問がなかった）。【G社（介護業）】

オンライン面談では特に、弊社のことをどれくらいわかって面談を希望しているのかが不明で、不安になる。【E社（ビルクリーニング業）】

○1対nの面談をセットして欲しい

今回、1対1の面談だけであったが、これまでEPA人材の採用の時に、団体で面談をしてきたので、1対nの面談でも問題ない。友人を誘ってきて欲しい。当法人では、即戦力と中長期的に戦力になる人材の双方で考えているので、技能実習生や特定技能外国人の資格を持っていない人でも問題ない。こうしたマッチングイベントの機会は是非続けて欲しい。回数が

増えればもっとイベントとして洗練されてくると思う。【I社（介護業）】
他のイベントだと1対多でできるものがあるので、1対多であった方が有難い。【W社（飲食業）】

○面談後の支援をして欲しい

もう少し踏み込んだ手助け（手続き面など、キャリアアップシステムに登録するための助言、ルール、仕組み等の手引き等）があると良いと感じている。国によって手続き方法が変わってくるので、負担が大きい。【V社（建設業）】

(4) その他

＜企業のコメント＞

登録支援機関に依存しないとできない支援というところも、改善してほしい。支援金額もしっかり明示してもらえないと、金額に見合った採用が出来るか、というところも不透明になる。【C社（介護業）】

農業＝野菜の生産と思われることが多いが、弊社は養鶏（畜産）なので、そこを改めて確認している。【F社（農業）】

入管庁もこれまでは取り締まりというスタンスであったが、このように積極的に外国人の雇用につながる取組をしてきてありがたい。【I社（介護業）】

6. 二巡目マッチングイベント参加企業のモニタリング結果

モニタリングを実施するにあたっては、事前にモニタリングのチェック項目を決めておき、面談ごとにモニタリングレポートを作成した。

チェック項目ごとに、「1.よくできている」＝4点、「2.だいたいできている」＝3点、「3.あまりできていない」＝2点、「4.できていない」＝1点として、点数をつけて、チェック項目ごとに平均点を集計した。

(1) 1対1の面談のモニタリング結果

1対1の面談のモニタリングを行った結果、マッチングのオペレーションにおいてはほぼ問題がないことが確認された。

特に、「3.1巡目のマッチングイベントをもとに、改善ポイントとして事業者が挙げた内容が2巡目のオンラインマッチングで実践されているか」という項目について、非常に高い評価がなされた。「接続環境の不備」については、有線LAN回線の敷設、代替Wi-Fiルーターの準備、貸与PCの複数準備、PCに別ブラウザをインストールする、事前の接続テストを入念に行う、

などを実施し回避できるよう整備したこと、海外在住者との面談時など接続環境が安定しない場合、電話面談や LINE を利用した面談など都度、双方の環境や都合を確認しながら行うこととしたことが評価された。

また、「参加外国人の事前確認」についても、面談開始 3～5 分前を目安に Zoom へログインしてもらい、外国人材のログイン状況や音声・ビデオの接続状況など確認するよう依頼し、接続不良や外国人材の不在をいち早く確認できるよう努めたことが評価された。

他方、「5. エントリーシートの活用状況はどうか（うまく利用されているか）」については、評価が低かった。これは、ほとんどエントリーシートを活用して面談が行われていないことによるものであり、企業においてもエントリーシートが利用できるように事務局で準備をしていることをほとんど認識していなかった。

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対1の面談)
1. 面談はスケジュール通りに実施されているか。	3.7 (23)	<ul style="list-style-type: none"> ・2日前に受領したスケジュールより、面談対象の外国人材が変更になっていた。 ・計画では15時スタートのところ、事業者と外国人の了解のもと、14時40分にスタートをしており、モニタリングに入るタイミングが遅れてしまった。事務局の臨機応変な対応はよかったと思われる。
2. 各事業者 (JTB、日経イベント・プロ、インジェスター) による事前の確認 (面談企業・外国人の接続状況、接続されていない場合の対応) がなされているか。	3.7 (22)	
3. 1巡目のマッチングイベントをもとに、改善ポイントとして事業者が挙げた内容が2巡目のオンラインマッチングで実践されているか。	3.9 (15)	<p>① 接続環境の不備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有線 LAN 回線の敷設、代替 Wi-Fi ルーターの準備、貸与 PC の複数準備、PC に別ブラウザをインストールする、事前の接続テストを入念に行う、などを実施し回避できるよう整備した。 ・海外在住者との面談時など接続環境が安定しない場合、電話面談や LINE を利用した面談など都度、双方の環境や都合を確認しながら行うこととした。 <p>④参加外国人の事前確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談開始 3～5 分前を目安に Zoom へログインしてもらい、外国人材のログイン状況や音声・ビデオの接続状況など確認頂くようお願い、接続不良や外国人材の不在をいち早く確

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対1の面談)
		<p>認できるよう努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・A社については1巡目から参加していて、2巡目のオペレーションが非常に改善されているという評価あり。 ・1巡目に通信環境の不備で非常に不満足だった企業も事前に確認がなされうまくいっている。
4. オンラインの接続環境に問題がないか。	3.8 (23)	<ul style="list-style-type: none"> ・日本企業側の音声に不具合があったようだが、面談開始時間には対応出来ていた。 ・外国人側がスマートフォンで同居人がいたため雑音が入った。
5. エントリーシートの活用状況はどうか (うまく利用されているか)。	1.6 (21)	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に日本語能力は把握されていたが、エントリーシートは利用しておらず、プロフィールを1つずつ聞いていた。 ・プロフィールを1つずつ確認していた。 ・人材側のプロフィールを1つずつ聞いていた。 ・利用していないように思われた。(介護経験はあるか?といった質問もしていた。) ・活用せず、面談内で携帯番号やLINE IDのやり取りを実施していた。 ・エントリーシートの活用はなされていない。"
6. 面談はスムーズかつ問題なく実施されているか。	3.8 (23)	<ul style="list-style-type: none"> ・通訳は必要なタイミングが多くあった。事業者側はゆっくり分かりやすい日本語で話していた。 ・外国人の日本語レベルが高かったので、コミュニケーションに特に問題はなかった。 ・和やかな雰囲気で行われている。日本語レベルも高い (現状N3で、6月にN2の試験があるとのこと)。 ・通訳が入ってくれている。企業側は、直接日本語でのやり取りを望んでいる様子。"
7. 通訳は効果的かつ効率的に活用されているか。	3.5 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・通訳はレベルが高く、非常にスムーズであった。
8. 面談を実施する上での課題や問題点はないか。	3.4 (16)	<ul style="list-style-type: none"> ・(おそらく日本語で答えられないことも影響して) 外国人の方の返答が一言で終わってしまう場面があった。 ・企業側は、複数人が会社から面談を実施している模様。マスクをしており、明瞭に聞き取れない箇所もあった。外国人材にはより聞き取りづらいのではないかと。 ・(事業の構造上仕方ないが) すぐに採用した

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対1の面談)
		<p>い企業側と、来年の卒業後の就業を考えている留学生ではかみ合わない。ニーズのすり合わせは今後の大きな課題。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能の在留資格がある人以外は採用しない方針という企業。企業ニーズはある程度把握しておきたいところか。
<p>9. 企業がマッチングのルール (性別・年齢・国籍を理由に面談を一方的に打ち切るようなことがない、差別的な発言を行わない等) を守って面談をしているか。</p>	<p>3.6 (22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族構成や結婚歴を聞く場面があったが、特にそれが採用条件に響くということはない。 ・相手は海外在住で、日本語能力も高くはなかったが、おおよそ終了予定時間まで面談を続けていた。 ・企業側は2~3名で、ぼそぼそとうち合わせをしながら進めており、外国人材からすれば不安になりそう。 ・希望の国内在住者ではないが、しっかりと人材側の話は聞いていた。
<p>10. 1:nの面談の実施状況はどうか (面談実施上の問題がないか、きちんとコミュニケーションが取れているか)、課題があった場合の改善対応がなされているか</p>	<p>該当なし</p>	
<p>11. 面談中にトラブルが起こった場合 (電話やチャット機能で各事業者宛に報告があった場合等に各事業者による迅速かつ適切な対応がなされているか。</p>	<p>3.6 (10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・途中で、外国人側の画像が数十秒固まった以外は特にトラブルはなし。 ・外国人材の音が切れたが、Zoomへの入室しなおして解決、事務局が適切に指示できていた。
<p>12. 内定や次の面談につながるような企業による面談の工夫・取組はあったか。</p>	<p>3.2 (22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材にとって、都合のいい連絡先 (メール) の案内をしていた。選べるようにQRコード表示をしていた。 ・面談最後に、連絡先の交換がなされていた。 ・非常に丁寧に対応されており、慣れていた。 ・最後に連絡先を交換していた。 ・企業と人材間で、連絡先の交換はあった。 ・企業側は最後に連絡先を教えており、「日本語ができるようになったらFBでお話しましょう。頑張って日本語を勉強してください」とコメントしていた。

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対1の面談)
		<ul style="list-style-type: none"> ・その場で確認した携帯番号にかけ、連絡先を交換できていた。 ・海外在住ということもあり、具体的に採用に繋がるような話はなかった。 ・最後に、企業のメールアドレスを画面上で表示し、外国人から連絡をしてもらうようにした。 ・外国人が介護の試験（介護の日本語、介護技能の両方）を受けていなかったため、企業側から連絡先の交換はなかった。 ・次の面談を約束していたが、一度会社に来てほしいとの声掛けあり。 ・将来的な就職活動に備え、丁寧な会社紹介をしてくれた。 ・冒頭で、連絡先を映写して、外国人に書き取らせて、興味があったら連絡をさせるような工夫をしている。 ・脈がないと感じると、企業側のモチベーションも低く、終わってしまった。ミスマッチが起きた際の想定をいくつかセットしておきたい。 ・連絡がとれるように面談中に事業者から外国人材に電話をかけて受電漏れがないように電話帳登録まで支援していた。 ・画面共有で工場の様子などを示しながらの説明が分かりやすかった。
平均	3.4 (23)	

(2) 1対nの面談のモニタリング結果

1対nの面談のモニタリングについては、1枠のみを対象に行ったところ、マッチングオペレーション上はほぼ問題なかった。事務局から名前の番号表示、カメラをONにすること、ミュートの案内をしていたが、それでもミュートをしていない人がおり、企業説明時にもチラチラ画面が変わってしまう状況は発生していた。チャットを使って質疑応答を効率的に行うなどの工夫も見られた。

他方、面談をスムーズにするための工夫は講じる余地がまだまだ残されており、管理者権限で外国人の音声を一斉にミュートしたり、チャットを使って事務局から個別に指示したり、エントリーシートをもとに参加外国人に合わせた説明を行ったりすることなどが考えられる。

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対nの面談)
1. 面談はスケジュール通りに実施されているか。	4 (1)	
2. 各事業者 (JTB、日経イベント・プロ、インジェスター) による事前の確認 (面談企業・外国人の接続状況、接続されていない場合の対応) がなされているか。	2 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・事務局が名前の番号表示、カメラON、ミュートの案内をしていた。 ・再三していたが、1名ミュートをしていない人がおり、企業説明時にもチラチラ画面が変わってしまった。管理者権限で一斉ミュートなどできるとよいが、難しいか? ・個別チャットなど必要。
3. 1巡目のマッチングイベントをもとに、改善ポイントとして事業者が挙げた内容が2巡目のオンラインマッチングで実践されているか。	-	
4. オンラインの接続環境に問題がないか。	4 (1)	
5. エントリーシートの活用状況はどうか (うまく利用されているか)。	-	<ul style="list-style-type: none"> ・対象外) 企業説明会のため、モニタリング対象外。 ・個別のやりとりを希望する人はいたが、事務局経由となる旨説明していた。 ・企業説明会に参加された方は、次回面談時は、エントリーシート要である旨を案内してもよかったかもしれない。
6. 面談はスムーズかつ問題なく実施されているか。	3 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会参加者のその後をおいかけ、個別ヒアリングなどするとよいかもしれない。
7. 通訳は効果的かつ効率的に活用されているか。	-	
8. 面談を実施する上での課題や問題点はないか。	4 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・質問は、ミュートのままチャットで日本語でというところも、皆さんクリアし、質問が10件を超えるなど盛り上がった。
9. 企業がマッチングのルール (性別・年齢・国籍を理由に面談を一方的に打ち切るようなことがない、差別的な発言を行わない等) を守って面談をしているか。	4 (1)	
10. 1:nの面談の実施状況はどうか (面談実施上の問題がないか、	3 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・面談というより、合同説明会。 ・ミュートの件のみ課題。

チェック項目	平均点 (N)	特筆すべき事項等 (1対nの面談)
きちんとコミュニケーションが取れているか)、課題があった場合の改善対応がなされているか		・時間配分、質疑応答とも、企業と事務局の連携が取れており、スムーズだった。
11. 面談中にトラブルが起こった場合（電話やチャット機能で各事業者宛に報告があった場合等）に各事業者による迅速かつ適切な対応がなされているか。	2 (1)	・ミュート以外には、特にトラブルはなし。
12. 内定や次の面談につながるような企業による面談の工夫・取組はあったか。	3 (1)	・今後面談を希望する人がどのような流れになるのか、この場で説明すると、企業からも見える化でき、安心感が増す。
平均	3.2 (1)	

(3) 事務局の気づき事項

以下では、モニタリング結果にもとづき、事務局としての気づき事項を挙げた。

<事務局の気づき事項>

○エントリーシートの活用による時間の効率的利用

エントリーシートがあれば、その情報をもとにもっと面談の時間を有効に活用できると思われる。企業の満足度は、マッチングの精度が大きいと思われる。今回のように、フィリピンで看護師資格をとって EPA の介護福祉士候補で日本に入った外国人であれば、日本語もでき、現場の経験もあることから、企業のニーズに近く、満足度も上がると思われる。【G社（介護業）】

○オンラインマッチングは将来的な機会作りの場として利用すべき

「特定技能（介護）しか採用しない」という明確な意思を持つ企業であった。交流会はあくまで将来的な機会作りの場として、人材紹介に特化した事業と分離して実施すべきではなかろうか。【H社（介護業）】

○外国人に合わせた企業による柔軟な面談での対応が必要

面談では、企業側が、即採用できるかどうかを見極めながら面談をしており、留学生であり、介護の経験がないことがわかると、中長期的に介護分野に興味を持ってもらえるよう、自社の連絡先や、介護の特定技能採用の仕組みなどを説明してくれていた。外国人側は、将来的な就職先として、日本の介護業界も視野に入れており、マッチングの精度は高く、お互いのニーズに即したマッチングがなされている。【I社（介護業）】

冒頭動画の上映、動画で話しているのが外国人従業員（ベトナム人の技能実習生）など、企業の工夫がみられて、よかった。【P社（製造業）】

○オンラインマッチングのためのマニュアル・FAQ等の整備が必要

今回は、慣れている企業のため、動画やパワポや説明のスピードなどが素晴らしかったが、慣れていない企業が行う場合のマニュアルや、企業が予め準備するもの、FAQなどが必要だと思われる。日勤・夜勤の有無、食品加工上のアレルギーや宗教上の説明など、細やかに説明がされていて、受入れ体制の安心感があった。1社（担当者2名出席）対、外国人12名程度だった。【J社（飲食料品製造業）】

○1対nでは質疑応答を含めた時間コントロールや説明会後の流れの説明が必要

1対nの面談について企業側にとっては、ちょうどよい時間だったと思うが、外国人にとっては、もうすこし質疑応答があってもよかったかもしれない。自国出身者がいるか、住まいや通勤、不良品の対応、残業の有無、繁忙期、就職にあたり必要な備品（住居の備品）、海外在住の方については入社目安の時期など、チャットで多くの質問がでていた。質問のファシリテートも問題なかった。エントリーシートや面談の希望などについての説明がなかったが、参加者に当説明会後の流れを事務局から案内したほうがよかった。【J社（飲食料品製造業）】

○その他

とても丁寧に面談しており、現状の仕事のヒアリング、転職後の仕事内容など、丁寧な対応だった。事務局の対応も問題なく、メンバーが5分前にそろったので、少し時間より早く始まったが、柔軟に確認したうえで開始するなど、問題なかった。ヒアリングしたところ、1対n、1対1ともに、満足しているし、時間は適正とのこと。「日常的にも、こういった説明をしている」とのことで、動画での説明など非常になれていた。【J社（飲食料品製造業）】

和やかな雰囲気でも面談が進んだ。外国人は新宿の日本語学校の留学生であり、現在コンビニでバイト中。建設業にはなじまない印象だったが、企業側も建設業の面白さなどを紹介し、就業できるようなルートも紹介してくれた。外国人側も卒業後の選択肢として、建設業を視野に入れたいような印象。即マッチングとはいかないが、このような機会を地道に増やしていくことが必要と感じた次第。【K社（建設業）】

中国では鉄骨や鉄筋方面の仕事をしていたようで、日本の建設業での仕事を希望していたが、日本語力と資格がないことがネックとなっていた。建設現場で、中国語がわかる人はほとんどおらず、建設の仕事は重機などが動くので、一瞬の判断なので、通訳は入れない。日本のゼネコンは、技能資格を持っていないといけない。給与も資格に連動するため、難しいとのこと。企業側は、いわゆる「職人」を探している。フルタイムで働かないといけないところもミスマッチが発生していた。今般、分野のマッチングなどは適切だったが、現実的

に雇用を考えると細かなミスマッチが発生していた。今後に向けた課題。【L社（建設業）】
計画では15時スタートのところ、事業者と外国人の了解のもと、14時40分にスタートをしており、モニタリングに入るタイミングが遅れてしまった。事務局の臨機応変な対応はよかったと思われる。【M社（介護業）】
製造業においては、条件が厳しくかなり狭くなってしまいが、幅広にとらえ面談を設定しても、覆せないところでもあることから、無理にマッチングを設定しなくてもよいかもしれない。【Q社（飲食料品製造業）】

7. 今後のマッチングイベントの展開に向けて

(1) 今後の展開

今年度、マッチングイベントについては、特定技能外国人材を活用したい企業等と特定技能で働きたい外国人の橋渡しを行うことで特定技能外国人を受け入れるための環境整備を行うことを目的に実施した。その際、外国人と企業等が相互にメリットのある合法的かつ有意義なマッチングが実現できるように、本事業の目的を理解しつつ、一般人に理解しやすい魅力ある事業にすることを念頭に実行し、マッチング数を最大限増やす方策を講じてきた。

マッチングイベントの主な課題としては、マッチング機会の増加、参加者のフィルタリングやマッチングの精度を上げること、面談相手の事前の情報開示や参加者への企業情報等の事前開示を進めて欲しいというものである。

特に、企業と外国人の適切なマッチングについては、企業が求めている対象（国籍、性別、年齢、職種、日本語能力、働きたい場所、資格等）とのズレが多く、マッチングに対する不満が指摘された。

1巡目に問題となったオンラインマッチングにおける面談環境の改善については、有線LAN回線の敷設、代替Wi-Fiルーターの準備、貸与PCの複数準備、PCに別ブラウザをインストールする、事前の接続テストを入念に行う、などを実施し回避できるよう整備した。また、海外在住者との面談時など接続環境が安定しない場合、電話面談やLINEを利用した面談など都度、双方の環境や都合を確認しながら行うこととしたことにより、ほぼ解消されている。

(2) 対応の方向性

① 企業と外国人の適切なマッチング

企業側のニーズを踏まえたマッチングを行うことは、マッチング精度を向上するために重要であるが、職業安定法 第三条（均等待遇）に定められているように、国籍をもとに職業紹介において差別的待遇を行うことは禁じられていることから、国籍に関するニーズをもとにマッチングすることはできない。現実的なマッチング方法としては以下が考えられる。

1) 企業側のニーズを踏まえたマッチング

マッチングの精度向上を図るためには、できるだけ企業側のニーズを踏まえたマッチングを設定することが必要であるが、外国人の希望分野、日本語能力に加えて、2巡目のマッチングで試みた在留資格や居住地を踏まえたマッチングを図ることが重要である。オンライン面談では海外からの参加者が多く、いつ日本に来られるのか、いつ試験に合格できるのか分からない応募者が多く、企業にとっては採用を前提にした面談ができないためである。

これらに加えて、今後は、求職者の業務経験、特定技能外国人試験の合格状況、説明会参加の有無等、求職者のマッチングイベント応募時の情報の充実化を図り、マッチングの精度向上に活用することが考えられる。

また、企業側も、即戦力人材を求めるのか、中長期的な観点からの人材を求めるのか等の情報や、マッチングに当たって必須としたい条件と希望する条件に分けて要望を聞いて、マッチングを設定するなどの工夫が必要と考えられる。

2) 1対nの面談の実施

1巡目に東名阪で実施したジョブフェア形式のマッチングイベントでは、外国人の応募者が多い企業については、1対nの面談を設定して、外国人との面談機会を増やすとともに、企業からの説明については一度で済ませるなど、効率的に面談する工夫がなされていた。2巡目には、オンラインマッチングでも積極的に1対nの面談を設定するようにした。1対nの面談のルール設定や進め方ガイドの作成など、オペレーション上の工夫の余地はあるが、今後、マッチング機会の増加と内定などの実績につなげるためにも、1対nの面談を積極的に進めていくことが考えられる。

② スムーズな面談の工夫

1) 面談の進め方ガイドの作成

マッチングイベントに初めて参加する企業を対象に、マッチングイベント用の面談ガイド（1対nでの面談の実施方法を含む）やQ&Aを作成し、スムーズな面談を実施することができるようにすることが必要である。面談の具体的な進め方や面談の中で話してよいこと、話してはだめなこと、個人情報などをどこまで取得してよいか等について、具体的な説明を記載したガイドを作成することが必要と考えられる。

また、面談時の注意点などのインストラクションやロールプレイングなどを収めたビデオを準備することなども、スムーズな面談を進める上で有用であると考えられる。

2) エントリーシートの活用促進

2巡目に、外国人の参加者には、マッチングの登録時にエントリーシートのフォーマットをダウンロードできるようにして、マッチングの際に企業に提示できるよう準備したものの、実際にはほとんど活用されなかった。

今後は、企業側が面談に向けて、通訳や説明資料など適切な準備をするためにも、エントリーシートの活用を促進することが重要である。

3) 外国人参加者への企業情報等の事前開示

外国人参加者においては、面談時に企業について何の情報も持たず、応募理由や質問を事前に準備することができないため、有意義な面談ができないことが課題となっている。外国人参加者に対しても、分野だけではなく、企業名や所在地や規模、事業内容などの企業情報について事前開示することが必要と考えられる。

③ マッチング機会の増加

1) 外国人のデータベースをもとに、企業ニーズに合った外国人に企業の出展情報を知らせる

マッチングイベントに参加した外国人の応募者データベースを作成し、その中から、参加企業のニーズ（職種、日本語能力、在留資格、業務経験、特定技能外国人試験の合格状況等）に合った外国人を対象に、企業の出展情報（参加時期、会場）を知らせて、積極的な参加を促すことが考えられる。

2) 企業の出展情報をもとに、外国人に分野ごとの参加情報を提供

マッチングイベントに応募した企業のデータベースを作成し、そのデータベースをもとに開催会場ごとに参加する分野のリストを作成し、他の開催会場に応募した外国人に、企業の参加情報を提供して、マッチング機会の増加を図ることが考えられる。また、応募が少ない地域や分野の参加するマッチングイベントの情報を外国人に積極的に提供し、マッチング機会の増加を図る。

④ リアルタイムの進捗確認状況把握

説明会及びマッチングイベントのPDCAを回していくためには、リアルタイムの進捗確認状況を把握することが必要となる。今年度は、主催者側がアンケートで個別に面談や内定承諾などの情報を把握していたが、今後は、参加企業が面談進捗状況をウェブ入力できるようなフォーマット等の環境整備を行い、レポート業務の簡略化・迅速化を図ることが必要と考えられる。

⑤ オンラインとリアルに対応したマッチング環境整備

今年度、1巡目は、リアルマッチングとオンラインマッチングの併用、2巡目は、オンラインマッチングのみの開催であったが、それぞれメリットとデメリットがあるため、目的に応じたマッチングができるように、今後は、オンラインマッチングを望む企業とリアルマッチングを望む企業がそれぞれマッチング方法を選択できるような環境整備や、参加企業がリアルマッチングとオンラインマッチングをうまく組み合わせて利用できる環境整備が必要と考えられる。

ジョブカフェ方式のリアルマッチングでは、参加外国人が自由に出展企業のブースを回ることができ、マッチングの機会が増加する。また、行政書士等を会場に配置することにより、採用に当たっての負担やトラブルの回避などの問題について一段深い情報を提供したり、相談対応したりすることが可能である。

オンラインマッチングでは、ネットワーク環境やPCの設定等の環境整備の問題はあるが、遠隔からの参加が可能であるため、企業が通常では会えない外国人と面談することが可能になる他、場所や時間を選ばずに参加できるため、企業、外国人双方にとって使い勝手がよい。

事業5

ポータルサイト及び説明資料の作成

第 XV 章 ポータルサイトの作成・運用

1. 実施概要

(1) 趣旨

この特定技能制度は、受入れ分野や送出し国ごとに受入れに必要な手続が異なるため、制度が複雑で分かりにくいと感じる事業者は、手続を執ることをためらうこと、就労を希望する特定技能外国人にどのようにアクセスすれば就職できるのか、在留資格「特定技能」を取得し日本で在留できるのかが分かりにくい可能性が指摘されている。

そのため、現在の法務省ホームページで特定技能制度に関するページを設けているが、より企業利用者や外国人利用者が分かりやすくなるよう見直しを行った。また、同ホームページにおいて、本事業で実施するコールセンター、説明会、マッチングイベント等の情報を集約し、各事業を広く周知できるようなホームページを作成し、より多くの方に特定技能制度を周知していくとともに、今回実施している特例措置について説明を行った。

具体的には、コールセンターの Q&A の多言語での作成、説明会・マッチングイベントが開催できない時の代替措置等の情報フォロー、各事業が効果的に連携できるようなコンテンツの提供など、各事業が相乗的に連携できるようにホームページを充実させ、幅広く広報活動も実施した。

なお、宿泊の特定技能に関する事業（2019 年度）におけるポータルサイトの構築実績を踏まえ、特定技能外国人制度に関して企業利用者と外国人利用者それぞれが必要な情報を取得しやすいポータルサイトを整備した。合わせて、特に外国人利用者はスマートフォンによる情報取得が基本となるため、スマートフォンでの閲覧にも対応する仕様とした。

(2) ポータルサイトの作成・運用方針

ポータルサイトの作成・運用方針を以下に示す。

① 利用者目線のコンテンツ

- 日本語ポータルサイト：日本企業利用者目線での必要なコンテンツ
- 多言語ポータルサイト：特定技能外国人にとってのガイドブック要素

② 非言語の操作性・利便性

- スマートフォンファーストの利用者目線の操作性
- 文字主体でなく、動画やイラスト・図版などを駆使した非言語の情報設計

③ 管理システムの利便性

- 日本語を含む13言語での情報更新がしやすく抜け漏れを防ぐ管理機能
- 運営事業者と貴庁とのコンテンツ更新をワンストップで提供可能な運用設計

④ 将来的な拡張を見越したインフラ対策

- コンテンツとデータベースを分離し負荷対策を意識したサーバ構成
- 動画トラフィックや海外検索エンジン対策を意識した中継サーバ導入

⑤ 安全性・堅牢性を意識したセキュリティ

- メーカーサポート付き管理システムの導入
- 最新のセキュリティ基準に準拠したハードウェア・ソフトウェア構成
- 24時間365日セキュリティ監視付きのデータセンター運用

(3) ポータルサイトの作成・運用スケジュール

ポータルサイトの作成・運用スケジュールを以下に示す。

2021年9月末にプレ公開、12月末にはガイドブック等の多言語版の公開、2021年3月末までには動画コンテンツを公開した。また、特に12月末以降は、速やかに運用フェーズに移れる体制を整備した。

図表 XV-1 ポータルサイトの作成・運用スケジュール

ポータルサイト	8月			9月			10月			11月			12月			1月			2月			3月		
	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
フレキシブル・チャットBOT				フレキシブル 企画・制作						チャットBOT設計			チャットBOTデータ登録											
サイト設計・デザイン				要件定義・サイト設計 (論理デザイン・UI/UX設計)						デザイン作成			エラー検証及び セキュリティ診断期間											
運用																			運用サポート					
CMS設計 (日本語)							CMS設計			日本語CMS開発			日本語データ登録											
CMS設計 (外国語)										英語CMS開発			英語コンテンツデータ登録											
翻訳				翻訳要件定義・日本語版仕様確定 (翻訳ルール・用語集・スタイルガイド)						英語版翻訳・品質確認			多言語翻訳											
ガイドブックの構成設計・作成				ガイドブック構成設計						ガイドブック日本語版作成			ガイドブック多言語版作成											
動画の構成設計・作成				動画構成設計(素材提供)						日本語版 動画作成						多言語版 動画作成								

(4) ポータルサイトの全体像・仕様

① ポータルサイトの表示イメージ

ポータルサイトの表示イメージを以下に示す。特に外国人利用者はスマートフォンによる情報取得が基本となるため、スマートフォンでの閲覧にも対応した。

図表 XV-2 ポータルサイトの表示イメージ



② ポータルサイトのシステム

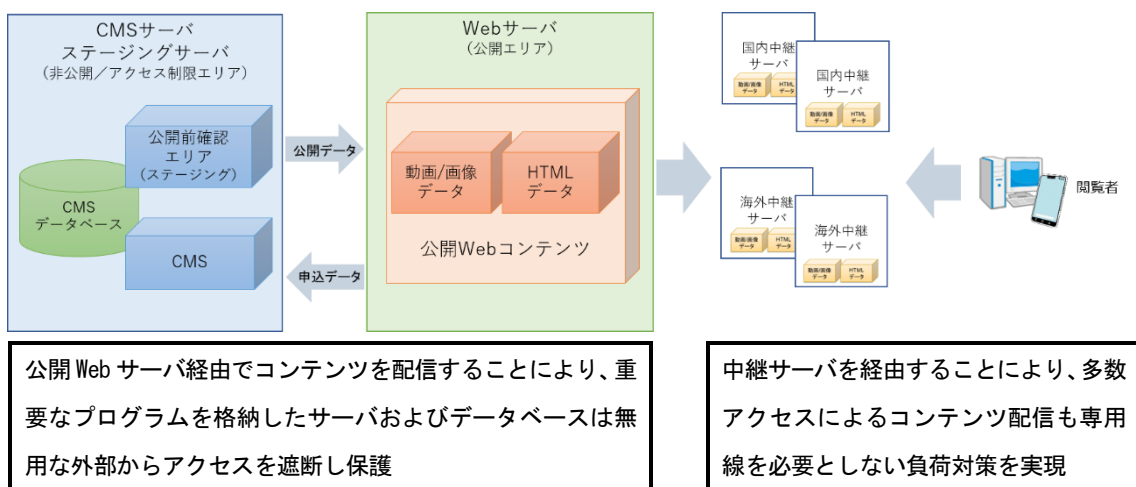
1) システムの全体像

ポータルサイトの全体像を以下に示す。

十分なセキュリティシステムで構築し、公開 Web サーバ経由でコンテンツを配信することにより、重要なプログラムを格納したサーバおよびデータベースは無用な外部からアクセスを遮断し保護するシステムとしている。

また、閲覧者に向けては、中継サーバを経由することにより、多数アクセスによるコンテンツ配信も専用線を必要としない負荷対策を実現した。

図表 XV-3 システム全体像イメージ



2) チャットボットの導入

チャットボットを導入し、どのページにいてもすぐに疑問解決ができる導線を準備した。

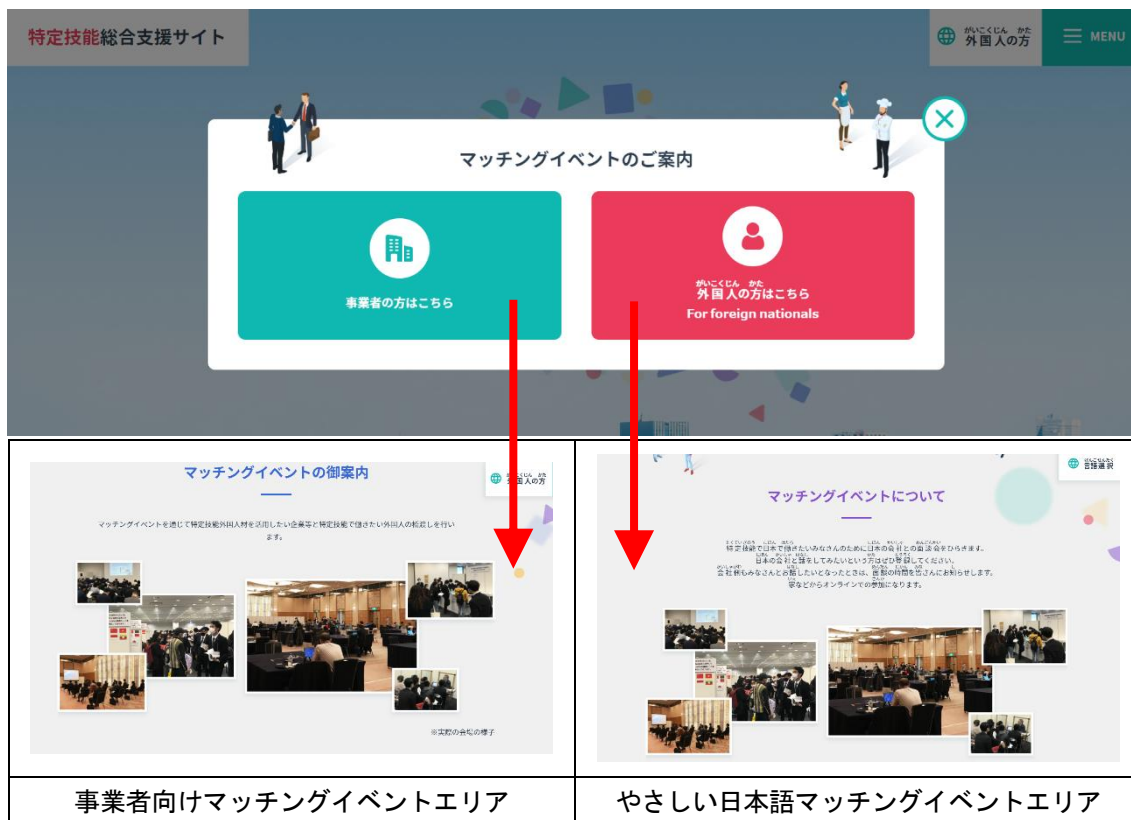
図表 XV-4 チャットボット表示イメージ



3) マッチングイベントへの誘導施策

マッチングイベントへの誘導施策として、アクセス時にマッチングイベントページへの導線を表示した。

図表 XV-5 マッチングイベントへの導線イメージ



4) よくある質問をコールセンターや説明会・マッチングイベントの内容掲載

よくある質問をコールセンターや説明会・マッチングイベントの内容も踏まえて掲載した。その際、事業者向けと外国人向けで掲載内容は分けて掲載し、外国人向けは日本語、やさしい日本語、英語、簡体字、ベトナム語、ビルマ語とし、その他言語はガイドブックのよくある質問を Web にて掲載することで対応した。

図表 XV-6 よくある質問の掲載イメージ（事業者向け）

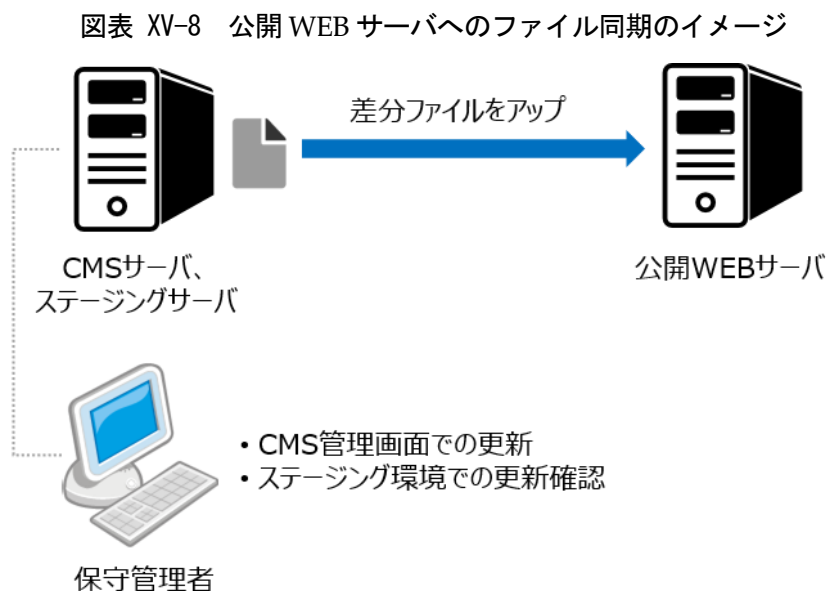


図表 XV-7 よくある質問の掲載イメージ（外国人向け）

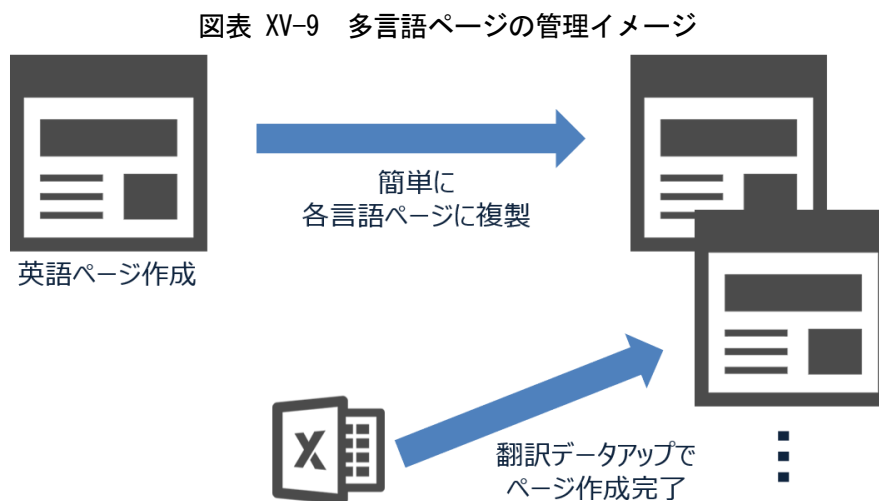


③ 管理機能

運用において、誤った掲載を防ぐために、テスト環境にアップして関係各者の確認後、本番環境にアップする仕組みを構築した。



また、多言語ページの管理において円滑な更新を可能にするために、「英語ページが追加された場合に他の言語にも複製が可能な機能の導入」、「翻訳原稿を投入することでサイトにその原稿が反映される仕組み」を導入した。



さらに、言語によって更新等の対応権限を変更出来る仕組みを導入し、加えて、将来的に承認フローが必要な場合に対応が可能な仕組みも導入した。

図表 XV-10 公開までのワークフローイメージ

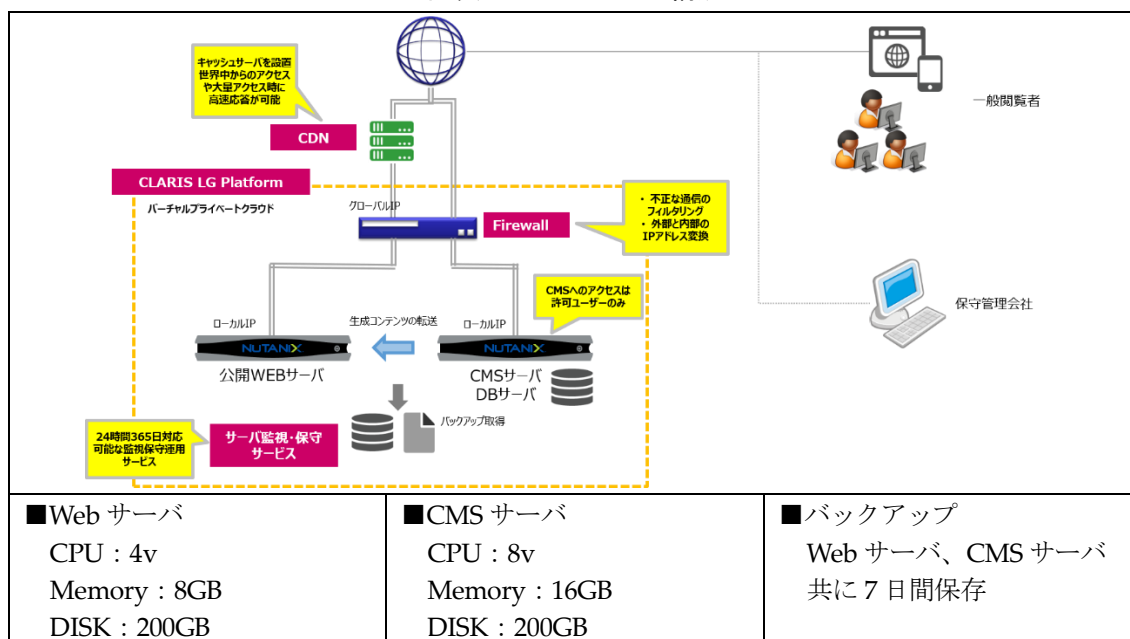


④ 基盤部分

ポータルサイトの基盤部分の内容を以下に示す。公開 WEB サーバとコンテンツを生成管理する CMS サーバ (DB サーバ含む) の 2 台構成となっている。公開 WEB サーバについては、外部に CDN を設置しており、大量アクセスがあった場合にサーバ負荷を軽減すること、また、海外からのアクセスに対して高速で応答できる仕組みとした。

さらに、セキュリティを担保するプライベートクラウド内にサーバを設置し、Firewall によって不正なサーバへのアクセスを遮断する仕組みとした。

図表 XV-11 サーバ構成



(5) コンテンツについて

① デザイン・翻訳の表現統一

コンテンツ作成にあたり、事業の趣旨に合うようデザインガイドラインと翻訳ガイドラインを作成し、ポータルサイト全体の表現に統一感を持たせている。

図表 XV-12 デザインガイドライン

デザインの基本方針

本Webサイトでは、多言語への展開やコンテンツ内容の更新に対応できるよう、デザイン時に以下を考慮して設計しています。

- ① 文章量に左右されないデザイン・レイアウト**
 - 言語による表示崩れのないデザイン・レイアウトに
 - アラビア系言語で左右反転することを想定する
- ② 拡張性のあるデザイン・レイアウト**
 - 各コンテンツ・セクションでの内容拡張を想定したデザイン設計と表現
 - 余裕を持たせたレイアウト設計により、コンテンツの視認性を上げる
- ③ 非言語コミュニケーションでのイラストやアイコンの使用**
 - 外国人にもより情報が伝わるよう、イラストやアイコンを併用した言語に頼らないデザイン

9

デザインの基本方針（文章量に左右されないデザイン・レイアウト）

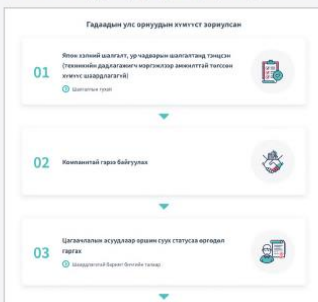
十分な余白をとった余裕のあるレイアウトや、基本的に上から下へ流れるデザインにすることで、多言語展開時の品質担保ができるようにしています。

● 多言語展開の一例

日本語



モンゴル語（文章量が多い）



※十分な余白をとっているため、文章量が増えてもデザインが崩れない

ウルドゥー語（右から読む言語）



※上から下に向かうフローのため、右から読む言語にも反映しやすい

10

ターゲット別サイトの色分けについて

本Webサイトでは、「事業者向け」と「外国人向け」でサイトを分けています。基本的に同じパーツセットを使用しますが、ファーストビューを色分けすることで、ひと目でどちらのページか分かるようにします。

ヘッダー右端のメニューボタンと、ページタイトルの背景色（グラデーション）を色分けします。

- 事業者向け＝緑ベース
- 外国人向け＝ピンクベース

事業者向け

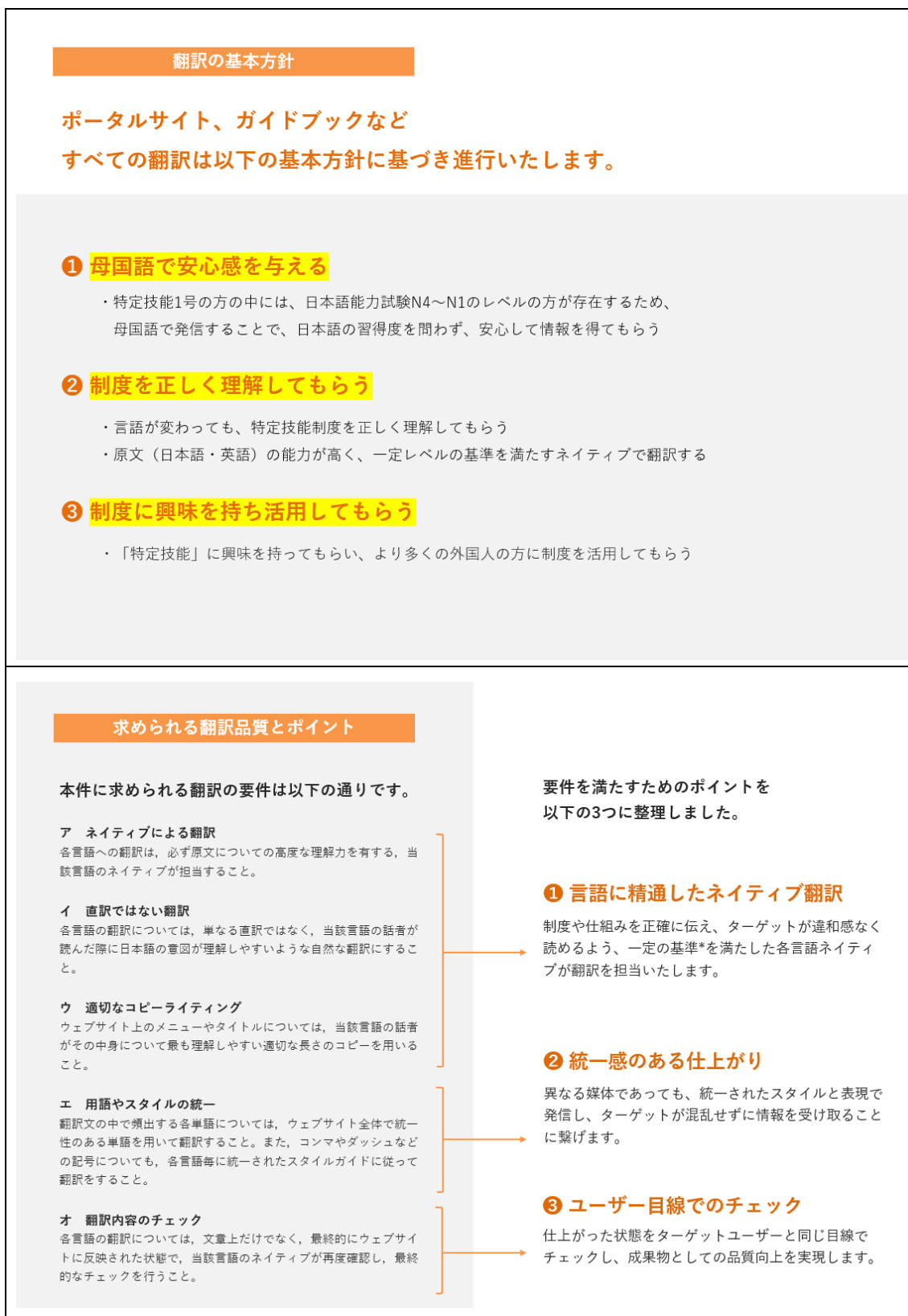


外国人向け



13

図表 XV-13 翻訳ガイドライン



② 実際のコンテンツについて

公開したコンテンツを以下に示す。「①2020年9月末オープン時のコンテンツ」、「②運用中に拡張したコンテンツ」、「③フルオープン時のコンテンツ一覧」をそれぞれ示す。

1) 2020年9月末オープン時のコンテンツ

2020年9月末オープン時には、以下のコンテンツおよび言語でポータルサイトをオープンした。

図表 XV-14 2020年9月末オープン時のコンテンツ

コンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> ● 当サポートサイトについて ● 特定技能制度について ● マッチングイベントの御案内 ● コールセンターの御案内 ● お役立ちリンク
言語	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語 2. 英語（English） 3. 中国語（简体中文） 4. ベトナム語（Tiếng Việt） 5. タガログ語（Tagalog） 6. タイ語（ภาษาไทย） 7. インドネシア語（Bahasa Indonesia） 8. ビルマ語（မြန်မာဘာသာ） 9. ネパール語（नेपाली） 10. モンゴル語（Монгол хэл） 11. カンボジア語（ភាសាខ្មែរ） 12. シンハラ語（සිංහල） 13. ウルドゥー語（اردو）

図表 XV-15 2020年9月末オープン時点のポータルサイトのトップ画面



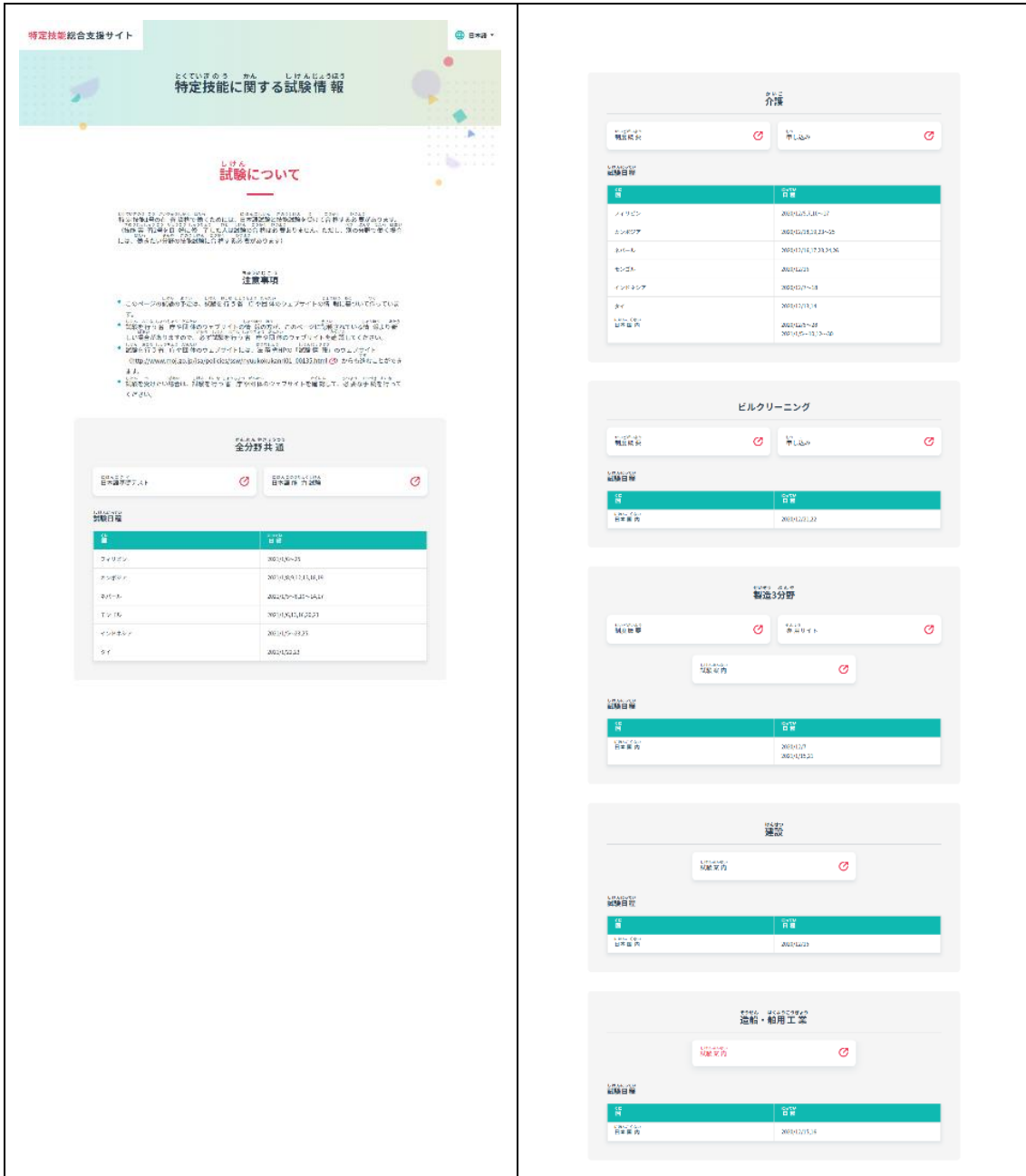
2) 運用中に拡張したコンテンツ

運用中においては、以下のコンテンツおよび言語でポータルサイトをオープンした。

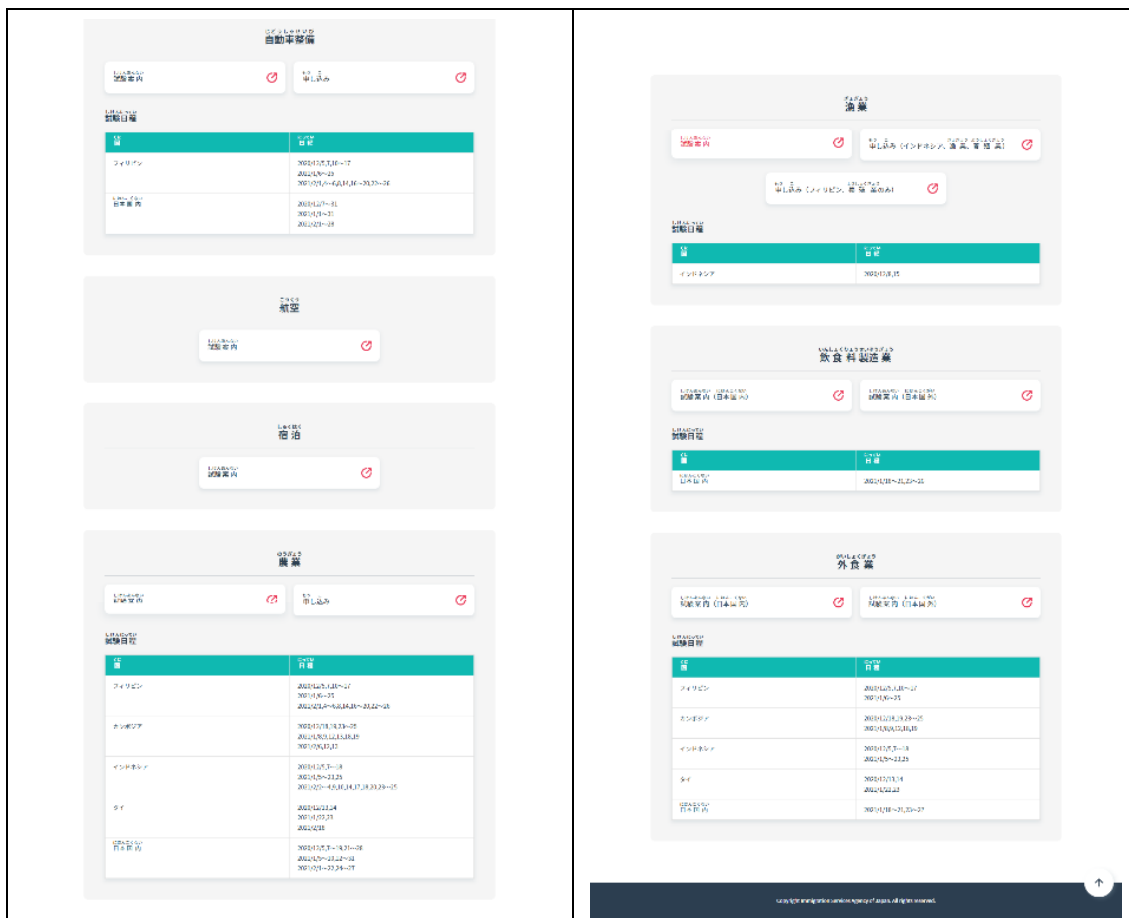
図表 XV-16 2020年9月末オープン時のコンテンツ

コンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人材受入れ支援体制の強化事業（外国人向けイベント説明ページ） ● 特定技能に関する試験情報 ● よくある質問
言語	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語 2. 英語（English） 3. 中国語（简体中文） 4. ベトナム語（Tiếng Việt） 5. タガログ語（Tagalog） 6. タイ語（ภาษาไทย） 7. インドネシア語（Bahasa Indonesia） 8. ビルマ語（မြန်မာဘာသာ） 9. ネパール語（नेपाली） 10. モンゴル語（Монгол хэл） 11. カンボジア語（ភាសាខ្មែរ） 12. シンハラ語（සිංහල） 13. ウルドゥー語（اردو）

図表 XV-18 運用中に公開した試験情報ページの画面



図表 XV-19 運用中に公開した試験情報ページの画面（つづき）



図表 XV-20 運用中に公開したよくある質問ページの画面



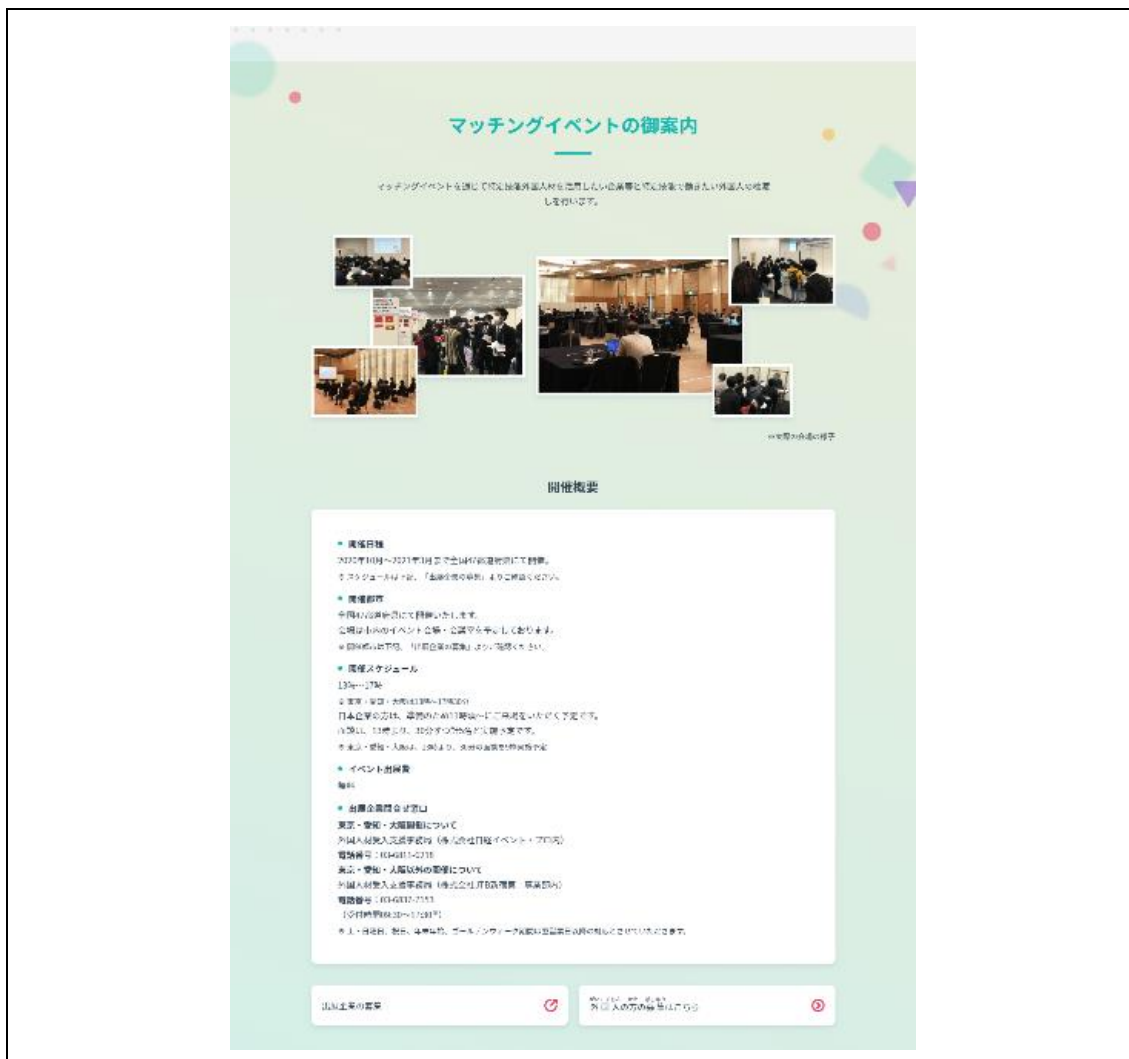
3) フルオープン時のコンテンツ

2020年12月24日には、上記までの拡充を含め、各言語以下の構成で公開した。

図表 XV-21 2020年12月時点の日本語（事業者・外国人共通）ページの画面



図表 XV-22 2020年12月時点の日本語（事業者・外国人共通）ページの画面（つづき）



図表 XV-23 2020年12月時点の日本語（事業者・外国人共通）ページの画面（つづき）



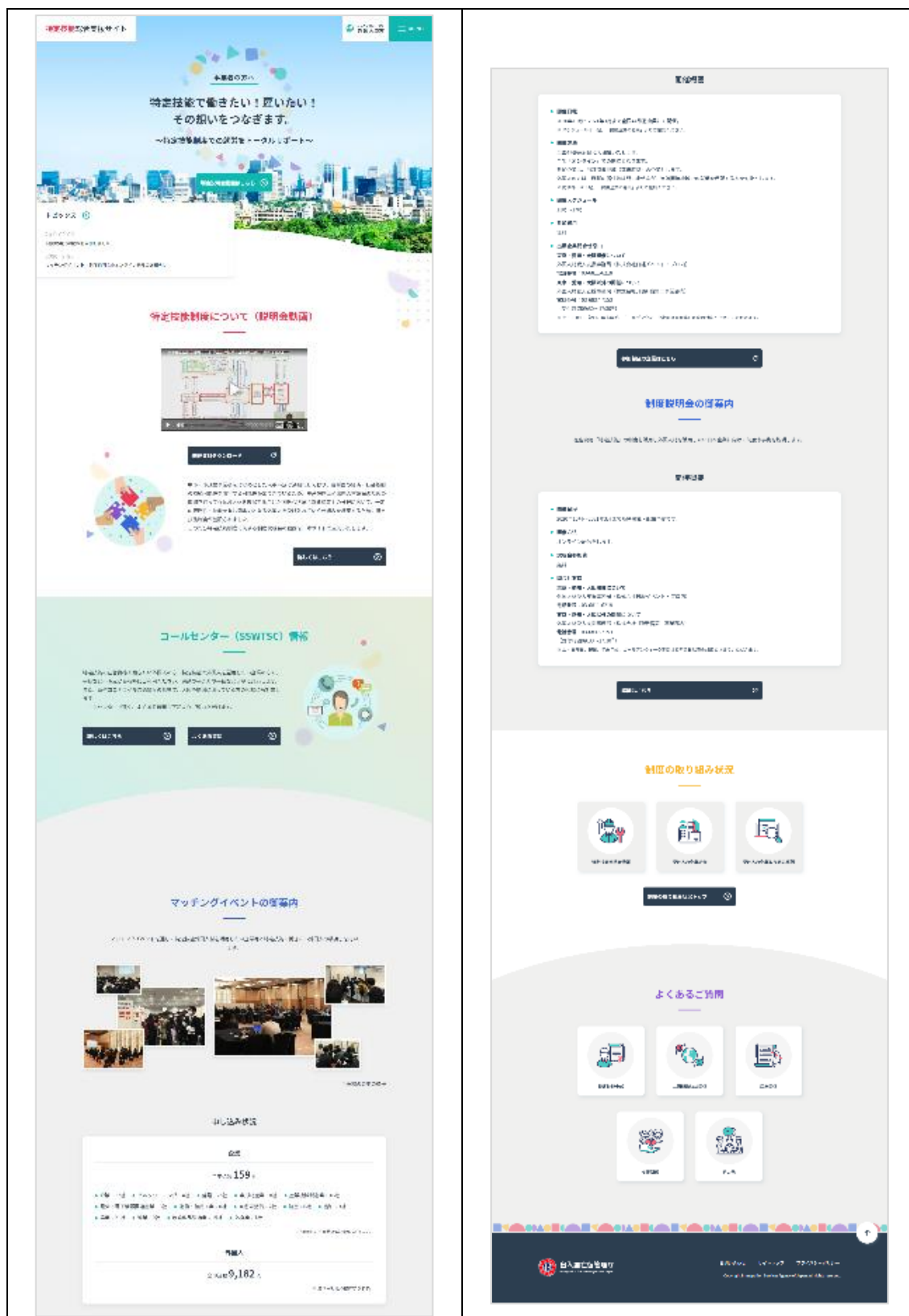
a) 事業者向け

事業者向けの内容を以下に示す。

図表 XV-24 事業者向けのコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	第4階層
事業者向けトップページ			
特定技能制度について			
特定技能制度とは			
介護分野			
ビルクリーニング分野			
建設分野			
素形材産業分野			
産業機械製造業分野			
電気・電子情報関連産業分野			
造船・船用工業分野			
自動車整備分野			
航空分野			
宿泊分野			
農業分野			
漁業分野			
飲食料品製造業分野			
外食業分野			
雇用の流れ			
特定技能外国人に必要な条件について			
マッチングについて			
雇用における注意点			
登録支援機関について			
各国の送出手続について			
送出手続早見表			
申請に必要な書類			
コールセンター情報			
マッチングイベント			
詳細			
制度の取り組み状況			
特定技能資格者情報			
受け入れ企業紹介			
受け入れ企業取り組み事例			
よくある質問			
特定技能全般			
支援関係			
届出関係			
二国間取決め関係			
その他			
トピックス			
お問い合わせ			
サイトマップ			
プライバシーポリシー			

図表 XV-25 事業者向けページの画面



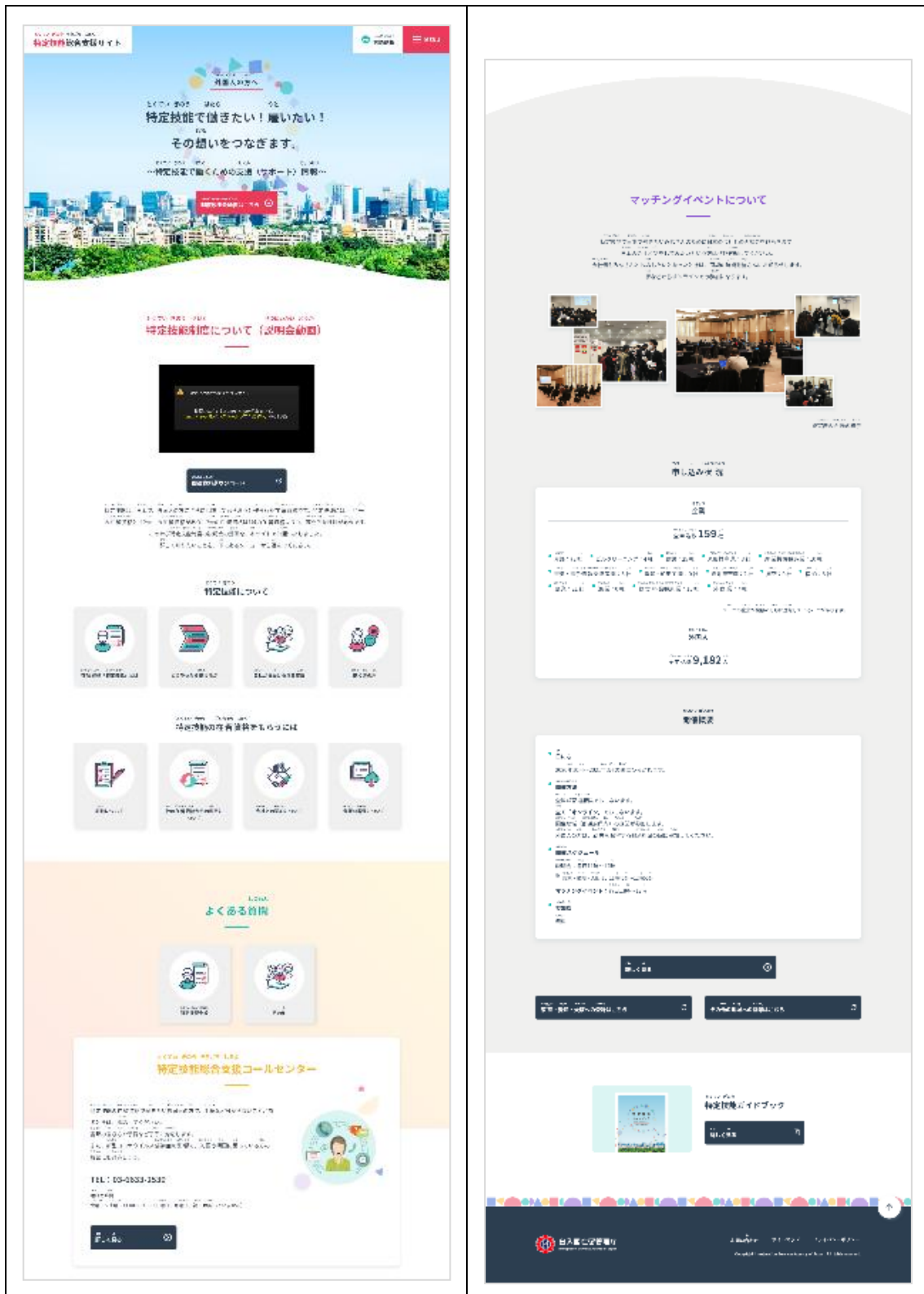
b) 外国人向け（やさしい日本語）

外国人向け（やさしい日本語）の内容を以下に示す。

図表 XV-26 外国人向け（やさしい日本語）のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	第4階層
外国人向けやさしい日本語トップページ			
特定技能制度について			
在留資格「特定技能」とは			
どうやったら働けるか			
会社から受けられる支援			
働く方の声			
特定技能の在留資格をもらうには			
			特定技能に関する試験情報
必要な書類について			
動画で制度紹介			
よくある質問			
			特定技能全般
			その他
コールセンター情報			
イベント・説明会情報			
お問い合わせ			
サイトマップ			
プライバシーポリシー			

図表 XV-27 事業者向けページの画面



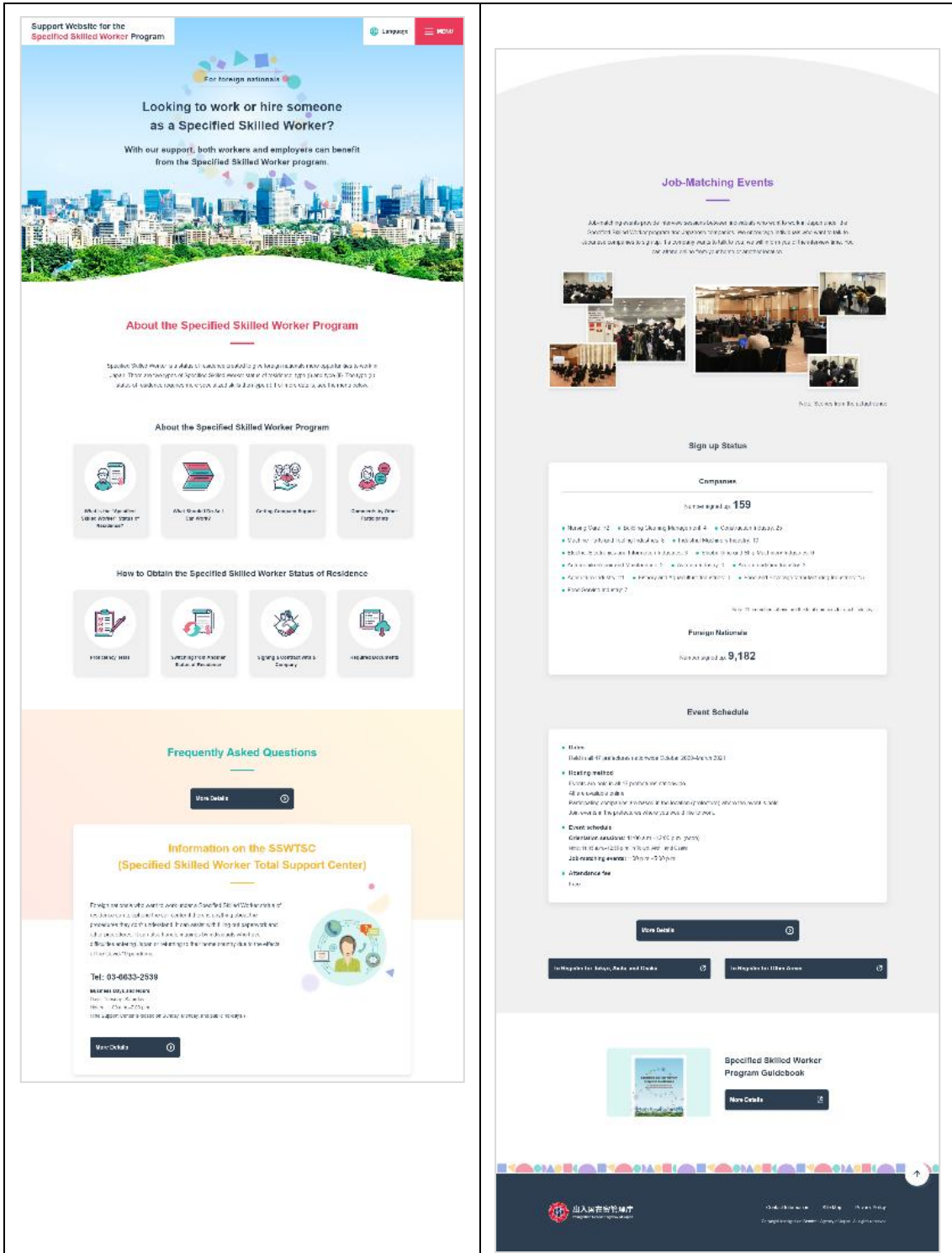
c) 英語 (English)

英語版の内容を以下に示す。

図表 XV-28 英語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	第4階層
Support Website for the Specified Skilled Worker Program			
	About the Specified Skilled Worker Program		
		What Is the "Specified Skilled Worker" Status of Residence?	
		What Should I Do So I Can Work?	
		Getting Company Support	
		Comments by Other Participants	
		How to Obtain the Specified Skilled Worker Status of Residence	
			Information on Tests Related to the Specified Skilled Worker Program
		Required Documents	
		Videos Introducing the Program	
	Frequently Asked Questions		
		general	
		others	
	Call Center Information		
	Event and Orientation Session Information		
	Contact Information		
	Site Map		
	Privacy Policy		

図表 XV-29 英語版の画面



d) 中国語（简体中文）

中国語（簡体）版の内容を以下に示す。

図表 XV-30 中国語（簡体）版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	第4階層
特定技術工人计划支持网站			
	关于特定技能		
		什么是“特定技能”在留资格	
		如何才能参与工作	
		可获取的公司支持	
		劳动者的心声	
		如何获得特定技能的在留资格	
			特定技能相关测试信息
		关于所需文件	
		视频介绍制度相关内容	
	常见问题		
		特定技能总括	
		其他	
	呼叫中心信息		
	活动与说明会信息		
	联系我们		
	网站导航		
	隐私政策		

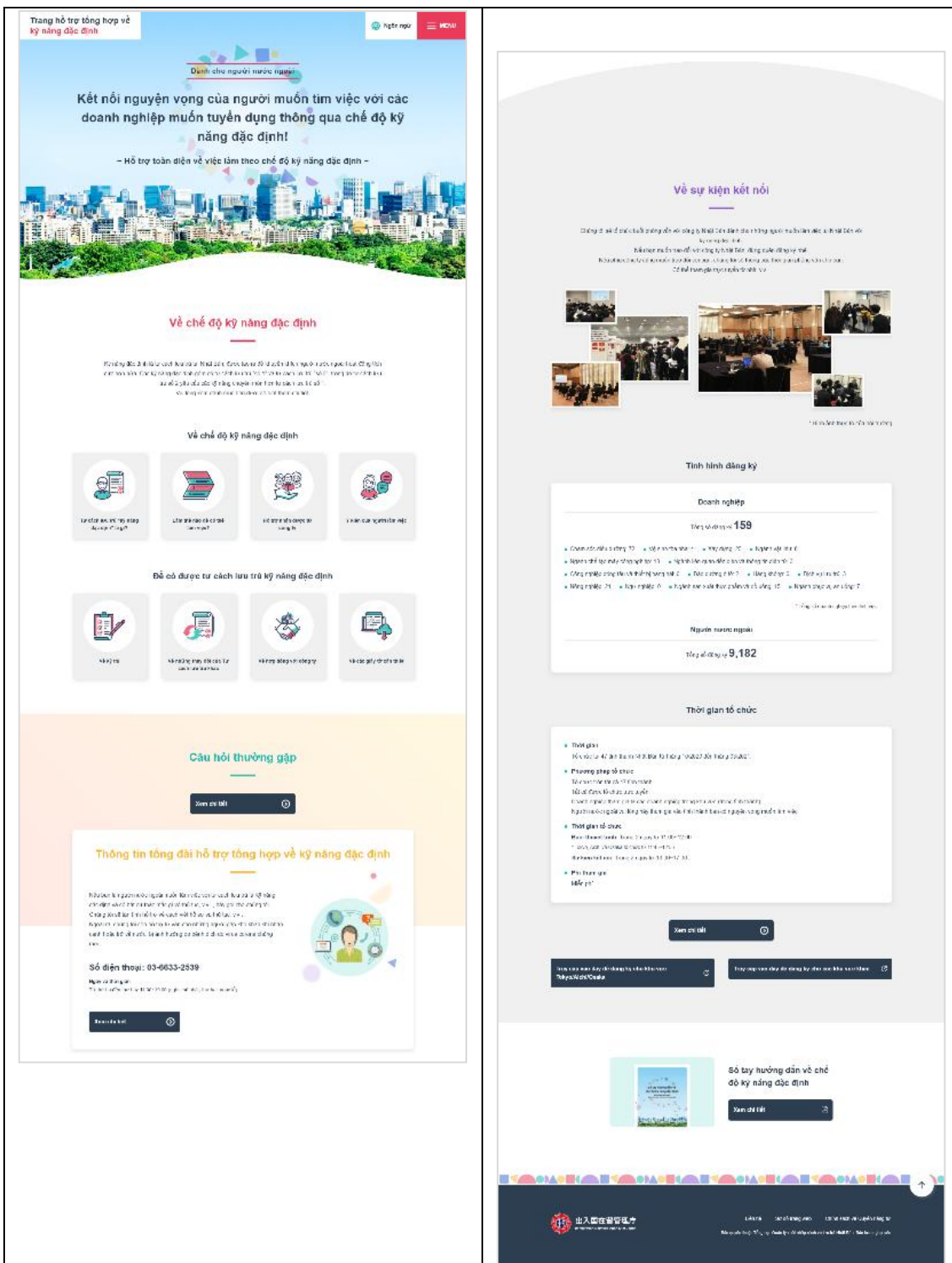
e) ベトナム語 (Tiếng Việt)

ベトナム語版の内容を以下に示す。

図表 XV-32 ベトナム語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	第4階層								
Trang web hỗ trợ cho Chương trình công nhân lành nghề được chỉ định											
Về chế độ kỹ năng đặc định											
<table border="1"> <tr> <td>Tư cách lưu trú "kỹ năng đặc định" là gì?</td> </tr> <tr> <td>Làm thế nào để có thể làm việc</td> </tr> <tr> <td>Hỗ trợ nhận được từ công ty</td> </tr> <tr> <td>Ý kiến của người làm việc</td> </tr> <tr> <td>Để có được tư cách lưu trú kỹ năng đặc định</td> </tr> <tr> <td>Thông tin về kỳ thi liên quan đến kỹ năng đặc định</td> </tr> <tr> <td>Về các giấy tờ cần thiết</td> </tr> <tr> <td>Giới thiệu về chế độ này qua video</td> </tr> </table>				Tư cách lưu trú "kỹ năng đặc định" là gì?	Làm thế nào để có thể làm việc	Hỗ trợ nhận được từ công ty	Ý kiến của người làm việc	Để có được tư cách lưu trú kỹ năng đặc định	Thông tin về kỳ thi liên quan đến kỹ năng đặc định	Về các giấy tờ cần thiết	Giới thiệu về chế độ này qua video
Tư cách lưu trú "kỹ năng đặc định" là gì?											
Làm thế nào để có thể làm việc											
Hỗ trợ nhận được từ công ty											
Ý kiến của người làm việc											
Để có được tư cách lưu trú kỹ năng đặc định											
Thông tin về kỳ thi liên quan đến kỹ năng đặc định											
Về các giấy tờ cần thiết											
Giới thiệu về chế độ này qua video											
Câu hỏi thường gặp											
<table border="1"> <tr> <td>Tổng quát về kỹ năng đặc định</td> </tr> <tr> <td>Khác</td> </tr> </table>				Tổng quát về kỹ năng đặc định	Khác						
Tổng quát về kỹ năng đặc định											
Khác											
Thông tin về Tổng đài hỗ trợ qua điện thoại											
Thông tin về Sự kiện - Buổi thuyết trình											
Liên hệ											
Sơ đồ trang web											
Chính sách về Quyền riêng tư											

図表 XV-33 ベトナム語版の画面



f) タガログ語 (Tagalog)

タガログ語版の内容を以下に示す。

図表 XV-34 タガログ語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層
Suporta sa Website para sa Tinukoy na Program na Kasanayan sa Manggagawa	Tungkol sa Specified Skilled Worker	Ano ang status of residence na "Specified Skilled Worker"
		Paano makakapagtrabaho?
		Suportang maaaring tanggapin mula sa kompanya
		Mga komento mula sa mga nagtatrabaho
		Pagkuha ng status of residence na Specified Skilled Worker
		Tungkol sa mga kinakailangang dokumento
		Ipinapakilala ang sistema sa pamamagitan ng video
		Mga katanungang madalas itanong
	Kaugnay sa pagsusulit	
	Kaugnay sa suporta	
	Impormasyon sa call center	
	Event and Orientation Session Information	
	Para sa mga katanungan	
	Site Map	
	Privacy Policy	

g) タイ語 (ภาษาไทย)

タイ語版の内容を以下に示す。

図表 XV-36 タイ語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層
เว็บไซต์สนับสนุนสำหรับโปรแกรมผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะเฉพาะ		
	ระบบทักษะเฉพาะทาง	
		สถานภาพการพำนักประเภท "ทักษะเฉพาะทาง" คืออะไร
		ต้องทำอะไร จึงจะได้ทำงาน
		การสนับสนุนที่ได้รับจากบริษัท
		ความคิดเห็นจากผู้ที่ทำงาน
		การขอสถานภาพการพำนักประเภททักษะเฉพาะทาง
		เอกสารที่จำเป็น
		แนะนำระบบด้วยวิดีโอ
	คำถามที่พบบ่อย	
		เกี่ยวกับสถานภาพการพำนัก
		เกี่ยวกับการสอบ
		เกี่ยวกับการสนับสนุน
	ข้อมูลคอลเซ็นเตอร์	
	ข้อมูลกิจกรรมและงานแนะแนว	
	ติดต่อสอบถาม	
	แผนผังเว็บไซต์	
	นโยบายความเป็นส่วนตัว	

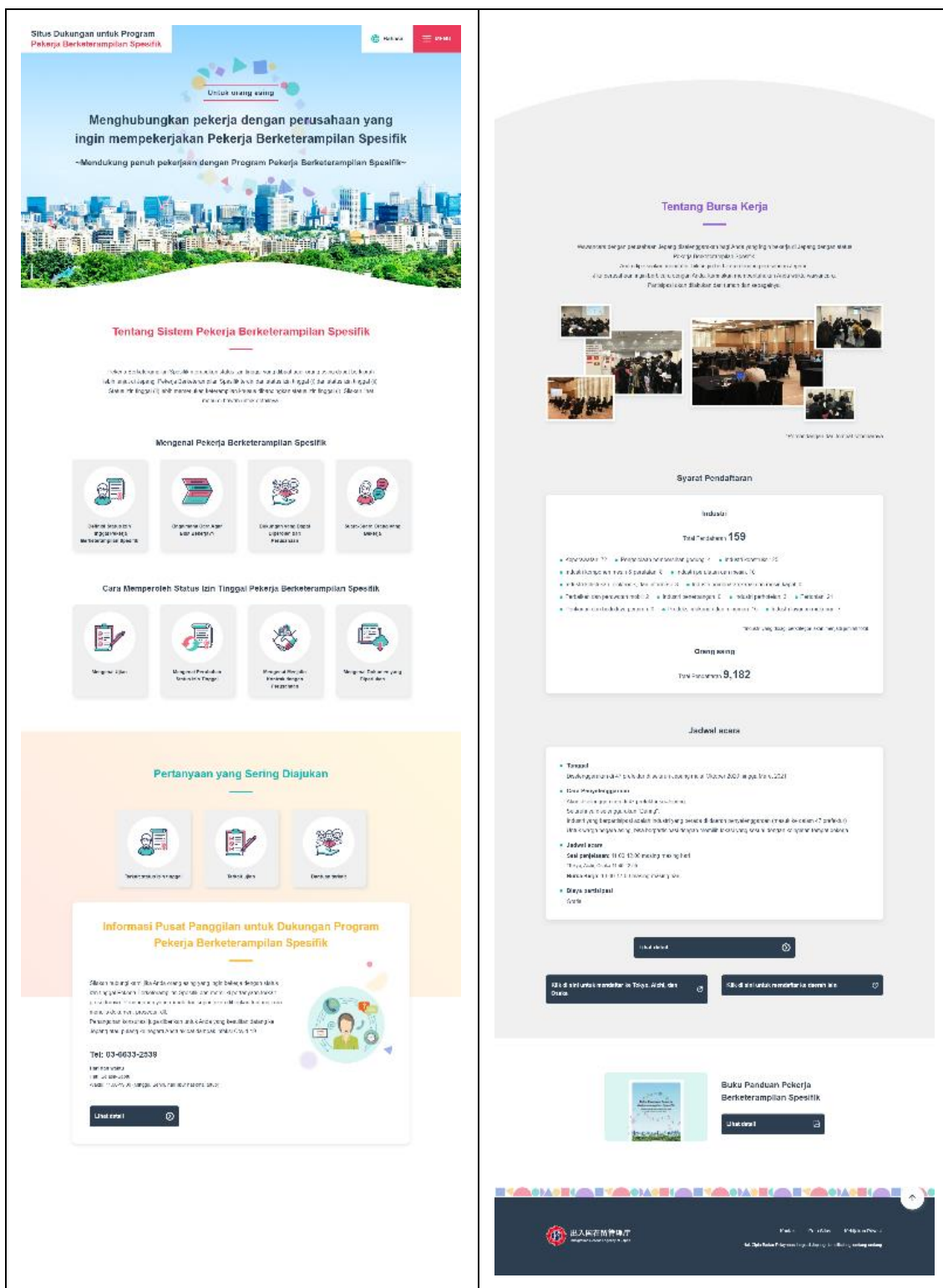
h) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)

インドネシア語版の内容を以下に示す。

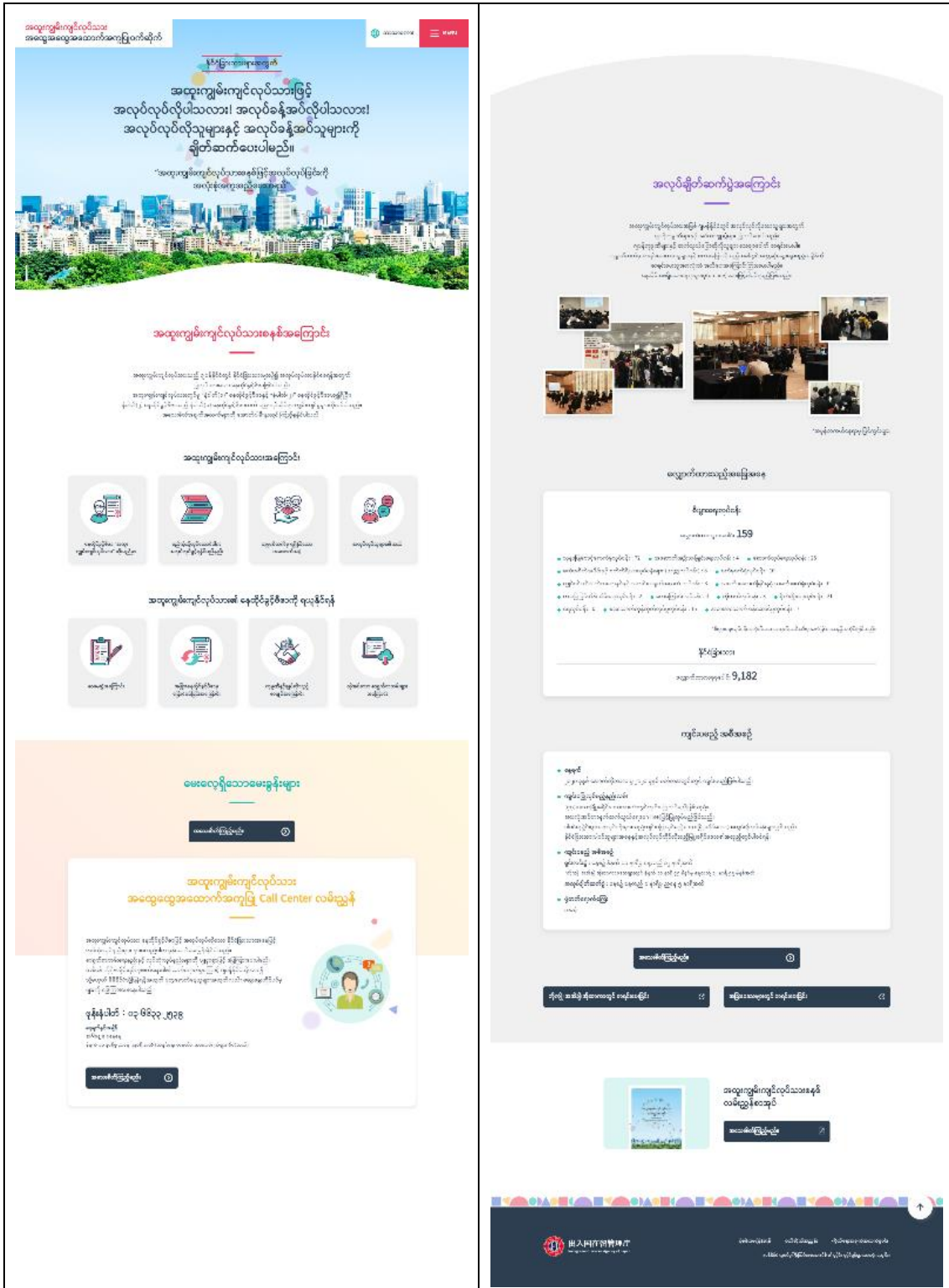
図表 XV-38 インドネシア語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層
Situs Dukungan untuk Program Pekerja Terampil Tertentu		
	Tentang Sistem Pekerja Berketerampilan Spesifik	
		Definisi Status Izin Tinggal Pekerja Berketerampilan Spesifik
		Bagaimana Cara Agar Bisa Bekerja?
		Dukungan yang Dapat Diperoleh dari Perusahaan
		Suara-Suara Orang yang Bekerja
		Cara Memperoleh Status Izin Tinggal Pekerja Berketerampilan Spesifik
		Mengenai Dokumen yang Diperlukan
		Pengenalan sistem dengan video
	Pertanyaan yang Sering Diajukan	
		Terkait status izin tinggal
		Terkait ujian
		Bantuan terkait
	Informasi Pusat Panggilan	
	Informasi acara dan sesi penjelasan	
	Kontak	
	Peta Situs	
	Kebijakan Privasi	

図表 XV-39 インドネシア語版の画面



図表 XV-41 ビルマ語版の画面



j) नेपाली (नेपाली)

नेपाली भाषाको सामग्रीलाई निम्नमा देखाइएको छ।

चित्र XV-42 नेपाली भाषाको सामग्री

पहिलो तह	दोस्रो तह	तेस्रो तह
निर्दिष्ट कुशल श्रमिक कार्यक्रमको लागि समर्थन वेबसाइट	निर्दिष्ट सीपको बारेमा	निवासको स्थिति "निर्दिष्ट सीप" के हो?
		के गरेमा काम गर्न सकिन्छ
		कम्पनीबाट प्राप्त हुने समर्थन
		काम गर्ने व्यक्तिको आवाज
		निर्दिष्ट सीपको लागि निवासको स्थिति प्राप्त गर्न
		आवश्यक कागजातहरूको बारेमा
		भिडियोद्वारा प्रणालीको परिचय
		धेरै सोधिने प्रश्नहरू
	परीक्षा सम्बन्धि	
	समर्थन सम्बन्धि	
	कल सेन्टर जानकारी	
	कार्यक्रम / सूचना सत्र जानकारी	
	सोधपुछको लागि	
	साइट नक्शा	
	गोपनीयता नीति	

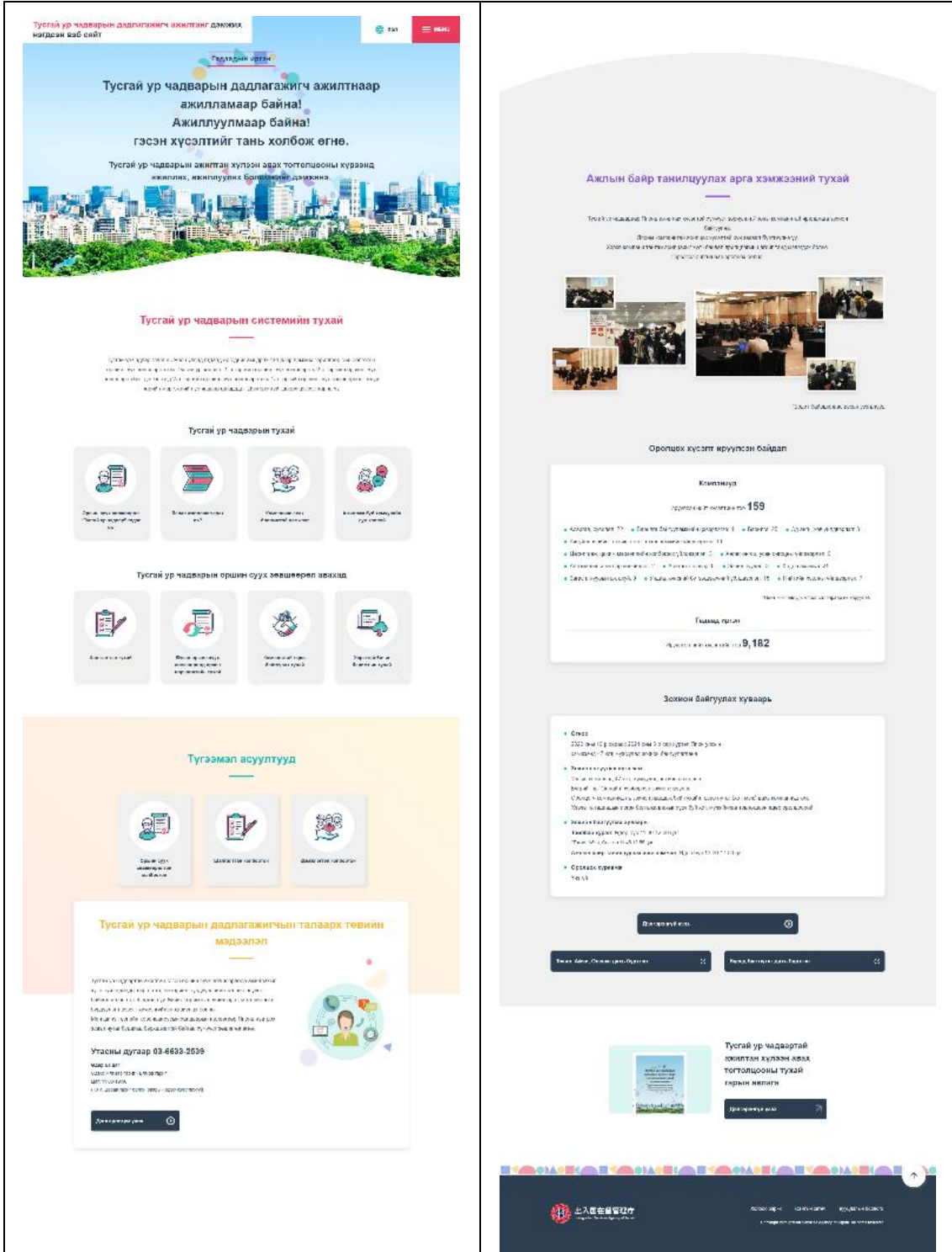
k) **モンゴル語** (Монгол хэл)

モンゴル語版の内容を以下に示す。

図表 XV-44 モンゴル語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	
	Тодорхой мэргэшсэн ажилчин хөтөлбөрийг дэмжих вэбсайт		
	Тусгай ур чадварын системийн тухай вэбсайт		
		Оршин суух зөвшөөрөл “Тусгай ур чадвар” гэдэг нь вэбсайт	
		Яавал ажиллаж чадах вэ? вэбсайт	
		Компаниас авах боломжтой дэмжлэг вэбсайт	
		Ажиллаж буй хүмүүсийн дуу хоолой вэбсайт	
		Тусгай ур чадварын оршин суух зөвшөөрөл авахад вэбсайт	
		Хэрэгтэй бичиг баримтын тухай вэбсайт	
		Видеогоор системийг танилцуулах	
		Түгээмэл асуултууд вэбсайт	
		Оршин суух зөвшөөрөлтэй холбоотой	
		Шалгалттай холбоотой	
		Дэмжлэгтэй холбоотой	
		Дуудлагын төвийн мэдээлэл вэбсайт	
		Арга хэмжээ, Тайлбар хурлын мэдээлэл вэбсайт	
		Холбоо барих вэбсайт	
		Сайтын хөтөч вэбсайт	
		нууцлалын бодлого вэбсайт	

図表 XV-45 モンゴル語版の画面



1) **カンボジア語** (ភាសាខ្មែរ)

カンボジア語版の内容を以下に示す。

図表 XV-46 カンボジア語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層
	គាំទ្រគេហទំព័រសម្រាប់កម្មវិធីកម្មករជំនាញដែលមានជំនាញ	
	អំពីកម្មវិធីបុគ្គលិកដែលមានជំនាញជាក់លាក់	
		តើស្ថានភាពនៃការស្នាក់នៅជា "បុគ្គលិកដែលមានជំនាញជាក់លាក់" គឺជាអ្វី?
		តើខ្ញុំគួរធ្វើដូចម្តេចទើបខ្ញុំអាចធ្វើការបាន?
		ការទទួលបានជំនួយគាំទ្រពីក្រុមហ៊ុន
		មតិយោបល់របស់ម្នាក់ចូលរួមផ្សេងទៀត
		របៀបទទួលបានស្ថានភាពនៃការស្នាក់នៅជាបុគ្គលិកដែលមានជំនាញជាក់លាក់
		ឯកសារចាំបាច់
		វីដេអូណែនាំពីកម្មវិធី
		សំណួរសួរញឹកញាប់
		សំណួរទាក់ទងនឹងស្ថានភាពនៃការស្នាក់នៅ
		សំណួរទាក់ទងនឹងការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពជំនាញ
		សំណួរទាក់ទងនឹងជំនួយគាំទ្រ
		ព័ត៌មានអំពីមជ្ឈមណ្ឌលសេវាអភិវឌ្ឍន៍
		ព័ត៌មានអំពីព្រឹត្តិការណ៍ និងវគ្គគម្រោងទិស
		ព័ត៌មានទំនាក់ទំនង
		ផែនទីទីតាំង
		គោលនយោបាយស្តីពីសិទ្ធិឯកជន

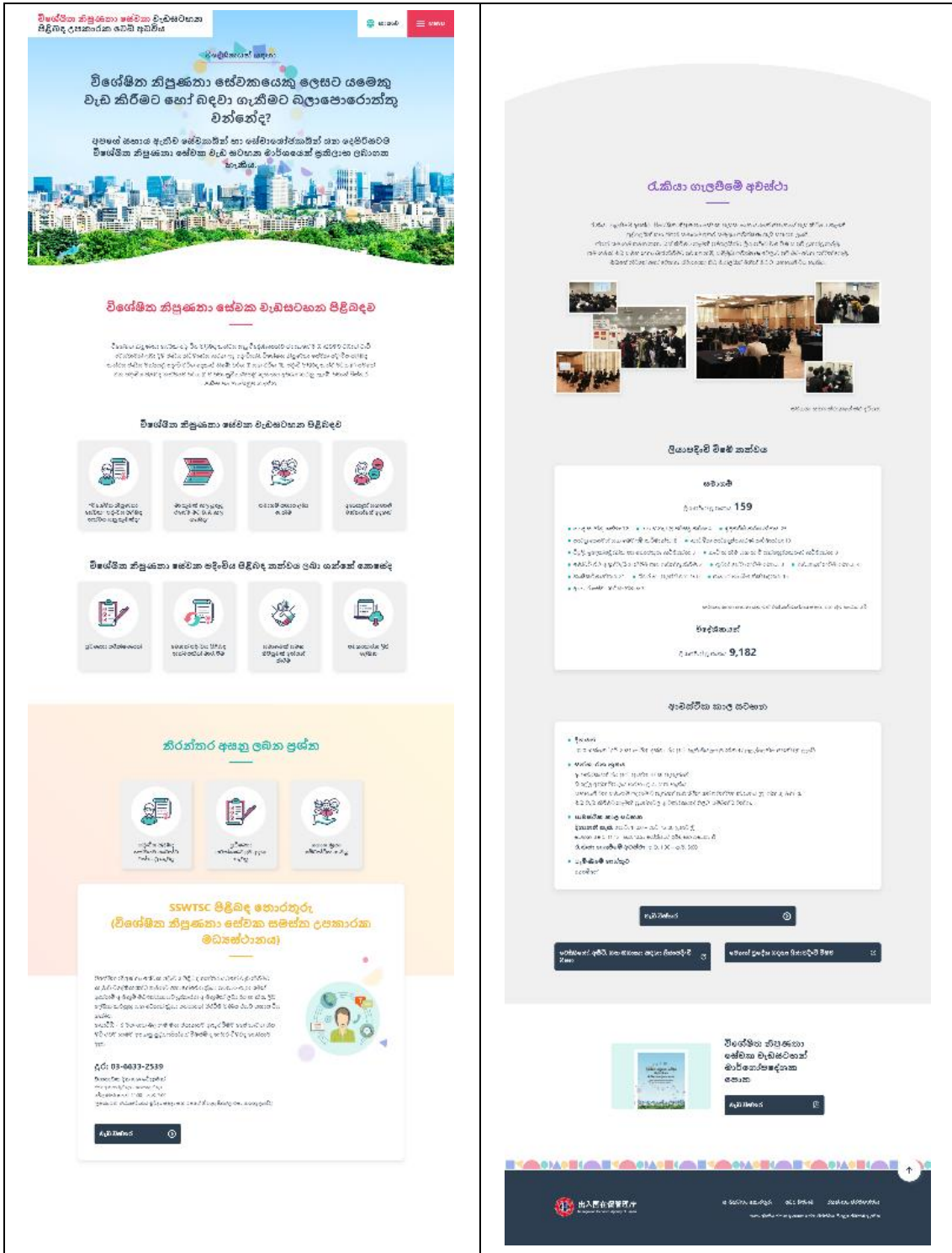
m) シンハラ語 (සිංහල)

シンハラ語版の内容を以下に示す。

図表 XV-48 シンハラ語版のコンテンツ

第1階層	第2階層	第3階層	
විශේෂිත නිපුණතා සේවක වැඩසටහන සඳහා සහාය වෙබ් අඩවිය	විශේෂිත නිපුණතා සේවක වැඩසටහන පිළිබඳව	"විශේෂිත නිපුණතා සේවක" පදිංචිය පිළිබඳ තත්වය යනු කුමක්ද?	
		මා කුමක් කළ යුතුද එසේම මට වැඩ කළ හැකිද?	
		සමාගම් සහාය ලබා ගැනීම	
		අනෙකුත් සහභාගී වන්නන්ගේ අදහස්	
		විශේෂිත නිපුණතා සේවක පදිංචිය පිළිබඳ තත්වය ලබා ගන්නේ කෙසේද	
		අවශ්‍යකරන ලිපි ලේඛන	
		වැඩසටහන හඳුන්වා දෙන වීඩියෝ	
		නිරන්තර අසනු ලබන ප්‍රශ්න	පදිංචිය පිළිබඳ තත්වයට සංවන්ධ වන්නාවූ ගැටලු
			ප්‍රවීණතා පරීක්ෂණවලට අදාළ ගැටලු
	සහාය ක්‍රියා සම්බන්ධීක ගැටලු		
	ඇමතුම් මධ්‍යස්ථාන තොරතුරු		
	අවස්ථා සහ දිශානති සැසි තොරතුරු		
	සංවන්ධතා තොරතුරු		
	අඩවි සිතියම		
	රහස්‍යතා ජරනිපත්තිය		

図表 XV-49 シンハラ語版の画面



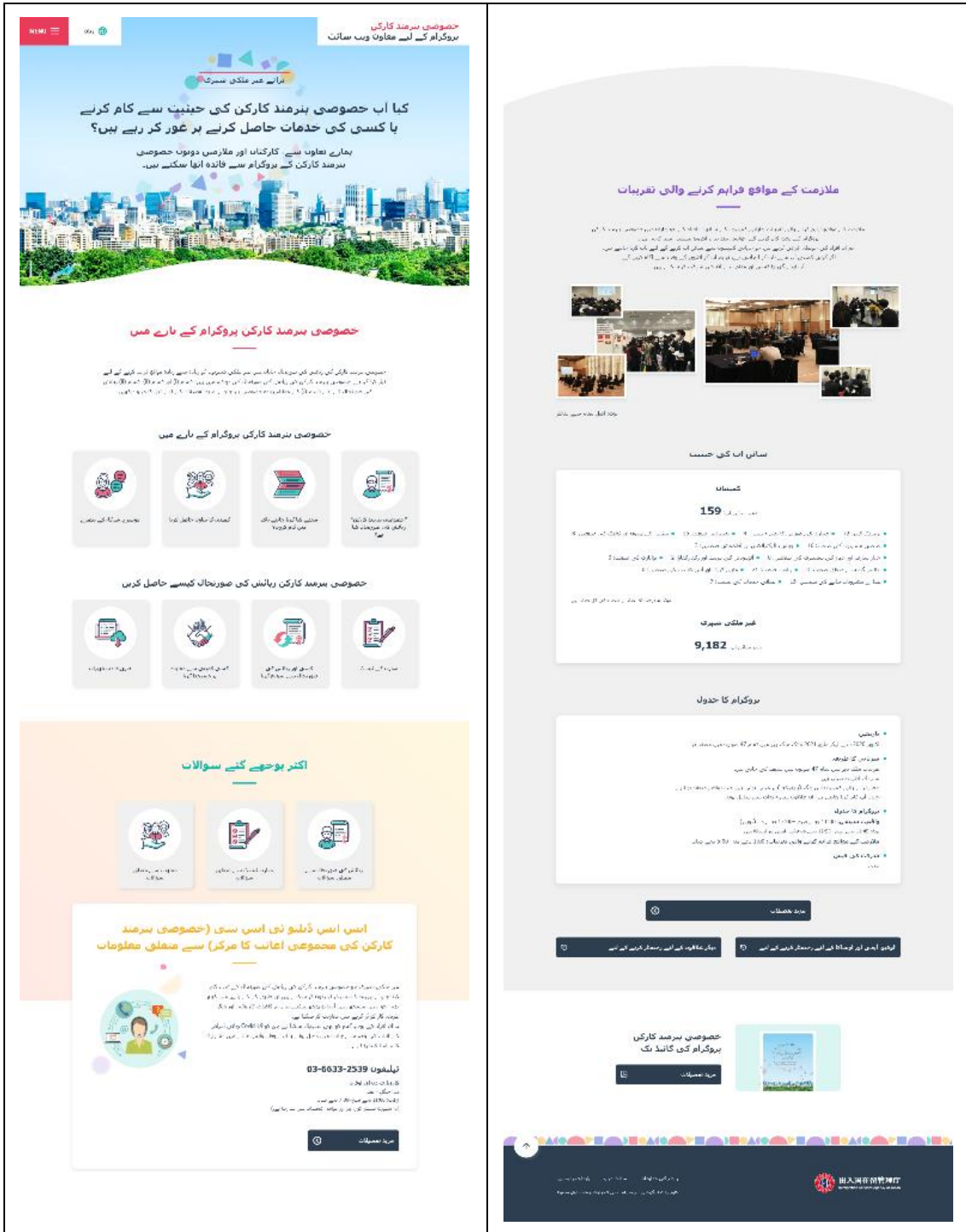
n) **ウルドゥー語 (اردو)**

ウルドゥー語版の内容を以下に示す。

図表 XV-50 ウルドゥー語版のコンテンツ

第3階層	第2階層	第1階層
مخصوص بنر مند پروگرام کے لئے ویب سائٹ کی حمایت کریں		
خصوصی بنر مند کارکن پروگرام کے بارے میں		
خصوصی بنر مند کارکن "رہائش کی صورتحال کیا ہے؟"		
مجھے کیا کرنا چاہئے تاکہ میں کام کروں؟		
کمپنی کا تعاون حاصل کرنا		
دوسرے شرکاء کے تبصرے		
خصوصی بنر مند کارکن رہائش کی صورتحال کیسے حاصل کریں		
ضروری دستاویزات		
پروگرام کا تعارف کرانے والے ویڈیوز		
اکثر پوچھے گئے سوالات		
رہائش کی صورتحال سے متعلق سوالات		
مہارت ٹیسٹ سے متعلق سوالات		
معاونت سے متعلق سوالات		
کال سینٹر کی معلومات		
تقریب اور واقفیت سیشن کی معلومات		
رابطہ کی معلومات		
سائٹ میپ		
رازداری پالیسی		

圖表 XV-51 ウルドゥー語版の画面



(6) 広報

ポータルサイトの広報として実施した内容を以下に示す。

広報の各内容は、個別掲載する。

図表 XV-52 ポータルサイトの広報内容

実施日		実施内容
1	2020年9月30日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトを公開● マッチングイベント参加応募フォームへの導線を追加
2	2020年11月27日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトへ「よくある質問」を追加
3	2020年12月24日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトをフルバージョンに拡充、チャットボットを追加● マッチングイベント「参加企業紹介」への導線を追加
4	2020年12月28日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトへマッチングイベント参加数を掲載
5	2021年2月9日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトへ制度説明会動画を掲載
6	2021年2月10日	<ul style="list-style-type: none">● 日本在住外国人に向けたイベント集客 Facebook・Instagram 広告の実施

① 2020年9月30日の広報内容

2020年9月30日には、イベント参加者を広く募集すべく、ポータルサイト公開と同時にマッチングイベント参加応募フォームへ遷移できるようにした。

図表 XV-53 応募フォームへのリンクボタン画面キャプチャー



② 2020年11月27日の広報内容

2020年11月27日には、ユーザーの利便性を考慮し、「よくある質問」を追加した。

図表 XV-54 よくある質問の画面キャプチャー



③ 2020年12月24日の広報内容

2020年12月24日には、ユーザーの利便性を考慮し、チャットボットの追加、マッチングイベント参加企業を掲載するサイトへの導線を追加した。

図表 XV-55 チャットボット画面キャプチャー



図表 XV-56 マッチングイベント参加企業リンクボタン画面キャプチャー



④ 2020年12月28日の広報内容

2020年12月28日には、イベント参加を誘引すべく、参加申し込み数を掲載した。

図表 XV-57 参加申し込み状況画面キャプチャー



⑤ 2021年2月9日の広報内容

2021年2月9日には、広く制度を周知すべく、説明会参加者以外も閲覧できるようにポータルサイトに制度説明会動画を掲載した。

図表 XV-58 説明会動画の画面キャプチャー



⑥ 2021年2月10日の広報内容

2021年2月10日には、マッチングイベントの集客に繋げるべく、日本在住の外国人に向けた Facebook・Instagram 広告を実施した。

図表 XV-59 Facebook・Instagram 広告の配信対象者・期間・結果

◆配信対象者
<ul style="list-style-type: none">● 18-59 歳、性別不問● 日本在住で以下の言語設定のユーザー 日本語、英語(全て)、簡体中国語(中国)、ベトナム語、フィリピン語、タイ語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、カンボジア語、シンハラ語、ウルドゥー語 ※ビルマ語は設定になかったため対象外。
◆配信期間
2021年2月10日～2021年3月5日
◆配信結果
413,655 リーチ 1,113 クリック

図表 XV-60 Facebook・Instagram 広告内容



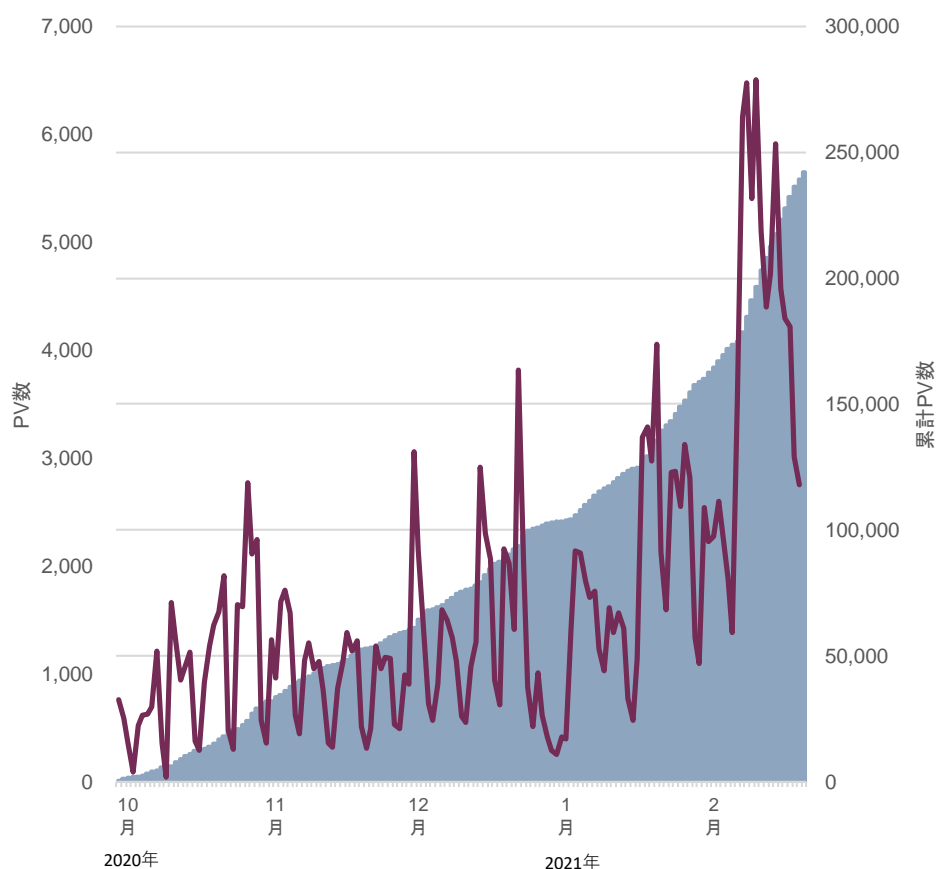
2. アクセス状況

(1) PV（ページビュー）数の推移（2020年9月30日～2021年2月20日）

サイトオープン時の2020年9月30日より2020年11月1日までのPV数においては、約1,000件から2021年2月20日までの日毎のPV数は多いときで1日あたり約2,800件まで上昇した。その後1,000件近くで停滞したものの、12月24日のポータルサイトのフルバージョンのオープン、並びに2021年1月下旬には、本事業の新聞広告の発出により、日毎のPV数が多いときで1日あたり約4,000件近くまで上昇した。

2021年2月7日以降、説明会・マッチングイベントのWebターゲティング広告の発出により、さらにアクセス数が急増。日毎のPV数が最大で61,510件を記録した。なお、2月下旬にはアクセス数は減少し、日毎のアクセス数はおよそ2,000前後となっている。こうした各事業との連携により、2021年2月20日までの累計アクセス数は、242,008件となった。

図表 XV-61 PV数の推移（2020年9月30日～2021年2月20日）¹⁴⁾



¹⁴⁾ 外部ユーザーからのアクセスを計測する観点から、サイトオープン時の2020年9月30日からのデータを計測。

(2) 流入経路別に見たアクセス元

① 2020年9月30日～12月20日

流入経路別にアクセス元を見ると、2020年9月30日～12月20日において最もユーザーアクセス数が多いのは、「直接の流入」である。次いで、「ソーシャルメディアからの流入」、「別サイトからの流入」となっており、この傾向は、新規ユーザー数、セッション数¹⁵⁾でも同様の傾向となっていることが分かる。

図表 XV-62 流入経路別に見たアクセス元の推移（2020年9月30日～12月20日）（※）

アクセス元の種類	ユーザー			新規ユーザー			セッション		
	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20
直接の流入	2,682	6,640	4,519	2,684	6,317	4,184	4,425	9,820	7,105
ソーシャルメディアからの流入	1,189	3,260	3,692	1,164	3,109	3,430	1,408	3,911	4,393
別サイトからの流入	585	3,311	2,356	504	2,769	1,814	762	5,062	3,572
自然検索	381	1,728	1,288	314	1,396	955	705	2,110	2,333
その他	3	4	6	3	4	6	8	4	8

※後述の「離脱先データ」と連動させてサイト改善を検討する観点から、離脱先サイトの計測を開始した10月21日をカットポイントとして、以降のデータは基本的な時期区分は2020年9月30日～10月20日、10月21日～11月20日、12月21日～2021年1月20日、2021年1月21日～2月20日設定を行った。

② 2020年12月21日～2021年2月20日

2020年12月21日～2021年2月20日における流入経路別のアクセス状況について、ユーザー数においては2020年9月21日～12月20日と同様に「直接の流入」が最も多い。一方で、「別サイトからの流入」が次いで多く、2020年9月21日～12月20日とは異なる傾向である。新規ユーザー数においては、「直接の流入」が最も多く、次いで、「ソーシャルメディアからの流入」、「別サイトからの流入」となっている。セッション数においては、「直接の流入」が最も多く、次いで、「ソーシャルメディアからの流入」、「自然検索からの流入」となっている。よって、サイトを認知し、直接アクセスするユーザー、新規ユーザー、および閲覧行動の数が増加しており、新規ユーザーについては、ポータルサイトのURLに対する直接のアクセスのほか、ソーシャルメディアからサイトを認知してアクセスをしている傾向があることが分かる。

図表 XV-63 流入経路別に見たアクセス元の推移（2020年12月21日～2021年2月20日）

アクセス元の種類	ユーザー		新規ユーザー		セッション	
	12/21-1/20	1/21-2/20	12/21-1/20	1/21-2/20	12/21-1/20	1/21-2/20
直接の流入	3,069	21,171	2,648	20,639	5,107	27,154
ソーシャルメディアからの流入	2,177	3,485	1,854	16,670	2,903	19,860
別サイトからの流入	1,774	17,669	1,306	3,132	2,921	4,313
自然検索	1,556	2,730	1,187	2,141	2,762	4,683
その他	6	6	6	6	8	8

¹⁵⁾ セッション数とは、ユーザーがWebサイトへ訪問する一連の行動数を指す。様々なページへの連続したアクセス行動も1セッションとカウントするため、各ページの訪問数とは異なる数値を示す。

(3) 参照元ページ別に見たアクセス数

① 2020年9月30日～12月20日

参照元ドメイン別に見たアクセス数について、2020年9月30日～12月20日においては、ユーザー数、新規ユーザー数、およびセッション数どちらも「法務省」が最も多く、次いで、「株式会社プロメトリック」、「埼玉県庁」となっている。よって、外部サイトからのアクセスとしては法務省ドメインからの参照、および特定技能評価試験を運営するWebサイト、および地方自治体のWebサイトドメインからのアクセスが主となっていることが分かる。

図表 XV-64 参照元ドメイン別に見たアクセス数
(2020年9月30日～2020年12月20日:トップ20)

サイト概要	ユーザー			新規ユーザー			セッション		
	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20
法務省	487	1376	999	431	970	653	635	2053	1684
株式会社プロメトリック	0	195	734	0	172	654	0	234	1027
埼玉県庁	0	83	146	0	81	143	0	87	149
一般社団法人外国人食品産業技能評価機構	0	239	110	0	195	67	0	431	163
日本経済新聞	0	0	33	0	0	21	0	0	26
一般社団法人 大分県自動車整備振興会	0	37	16	0	35	14	0	39	24
福岡県自動車整備振興会	0	41	11	0	39	9	0	42	14
一般財団法人 日本語教育振興協会	0	54	9	0	48	7	0	62	9
独立行政法人 日本学生支援機構	0	15	9	0	14	2	0	18	13
くすのき広域連合	0	0	14	0	0	13	0	0	18
国土交通省	0	3	11	0	0	9	0	0	14
沖縄県自動車整備振興会	0	10	10	0	10	9	0	10	12
一般社団法人 長崎県自動車整備振興会 ・長崎県自動車整備商工組合	0	19	9	0	17	7	0	23	9
福岡外国人ビザアシストセンター	0	6	9	0	3	2	0	8	13
一般社団法人 全国老人福祉施設協議会	0	0	9	0	0	7	0	0	9
ポータルサイトテスト環境アクセスリンク	23	7	8	19	2	1	25	14	62
個人ブログ	0	5	7	0	5	3	0	9	12
Yahoo メール	-	-	7	0	0	6	0	0	8
鹿児島県鹿屋市	0	0	6	0	0	3	0	0	7
外国人就労VISA相談センター 八王子	0	1	6	0	0	3	0	1	7

② 2020年12月21日～2021年2月20日

参照元ドメイン別に見たアクセス数について、2020年12月21日～2021年2月20日においては「Google 広告（全世界版ドメイン）」が最も多く、次いで、「法務省」、「株式会社プロメトリック」となっている。Google 広告については、5番目にある「ADMATRIX DSP 広告配信サービス」と同様、説明会・マッチングイベント等の他事業において実施された Web 広告が挙げられ、そうした他事業での広告効果として、外部サイトからのアクセス数上昇に寄与していることが分かる。

図表 XV-65 参照元ドメイン別に見たアクセス数の推移
(2020年12月21日～2021年2月20日：トップ20)

ドメイン	ユーザー		新規ユーザー		セッション	
	12/21-01/20	1/21-2/20	12/21-01/20	1/21-2/20	12/21-01/20	1/21-2/20
Google広告（全世界版ドメイン）	0	3,128	0	3,059	0	3,184
法務省	756	1,566	466	1,131	1,391	2,352
株式会社プロメトリック	606	1,467	510	1,247	925	2,219
Google広告（日本版ドメイン）	0	1,226	0	1,226	0	1,251
ADMATRIX DSP 広告配信サービス	0	960	0	955	0	987
Yahoo ニュース	0	829	0	820	0	839
デイリー	0	279	0	275	0	283
mamasta セレクト	0	155	0	154	0	155
現代ビジネス	0	155	0	153	0	157
日刊大衆	0	149	0	148	0	149
週刊女性プライム	0	146	0	145	0	146
日本企業グローバルビジネスサポートLAPITA	0	139	0	107	0	196
文春オンライン	0	124	0	123	0	124
goo いまとび	0	121	0	121	0	121
Game 8	0	109	0	108	0	109
Trill（情報サイト）	0	106	0	105	0	106
東洋経済オンライン	0	100	0	100	0	103
在日本タイ王国大使館 労働課	0	100	0	96	0	124
dmenu ニュース	0	95	0	94	0	106
ライブドアニュース	0	78	0	78	0	78

(4) 離脱先サイトの状況

① 2020年10月21日～12月20日

離脱先サイトの推移について、2020年10月21日～12月20日においては「出入国在留管理庁関連」が最も多く、次いで「説明会・マッチングイベント（外国人）」、「説明会・マッチングイベント（受入れ企業）」となっている¹⁶⁾。

よって、ポータルサイトを訪問したユーザーは、特定技能制度の情報や関連書類を参照するほか、特に外国人、受入れ企業は双方とも、説明会・マッチングイベントの申込みをする傾向にあると考えられる。

図表 XV-66 離脱先サイトの推移（2020年10月21日～12月20日）¹⁷⁾

サイトジャンル	2020年	
	10/21-11/20	11/21-12/20
出入国在留管理庁関連	2,177	4,743
説明会・マッチングイベント（外国人）	1,056	2,895
説明会・マッチングイベント（受入れ企業）	1,115	1,828
試験関係	8	1,219
経済産業省	2	182
厚生労働省	0	115
その他	0	90
コールセンター・問い合わせ	14	47
外国人（特定技能）求人情報	0	0
出入国在留管理庁・ポータルサイト	0	0

¹⁶⁾ 「出入国在留管理庁関連」については、「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」、「特定技能ガイドブック～特定技能外国人の雇用を考えている事業者の方へ～」のほか、特定技能の運用要領、在留資格申請に係る参考様式の資料が含まれる。「説明会・マッチングイベント（受入れ企業）」については、「出入国在留管理庁「マッチングイベント（交流会）」の御案内～マッチングイベントを通じて特定技能外国人材を活用したい企業等と特定技能で働きたい外国人の橋渡しを行います～」など、本事業の説明会・マッチングイベントに関する受入れ企業用の閲覧ページが含まれる。「説明会・マッチングイベント（外国人）」については、「在留資格『特定技能』説明会&東名阪特定技能交流会」など、本事業における外国人用のイベント申込みフォームのページが該当する。

「試験関係」については、各省庁の特定技能評価試験、および国際交流基金の実施する日本語能力試験、JFT-Basicに関連するページが含まれる。

「厚生労働省」については、「介護分野における特定技能外国人の受入れについて」のほか、「労働条件に関する総合情報サイト」、「全国ハローワークの所在案内」、「外国人雇用サービスセンター一覧（Employment Service for foreigners）」、「厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク『通訳がいるハローワークのご紹介』」など、厚生労働省ドメインを有するサイトが含まれる。

「出入国在留官庁・ポータルサイト」については、出入国在留管理庁「外国人生活支援ポータルサイト」を指し、日本語版・各国版のものが含まれる。（URL：<http://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>）

「経済産業省」については、当該省庁が提供するポータルサイト「特定技能外国人材制度（製造3分野）」に掲載されている情報などが含まれる。

「外国人（特定技能）求人情報」については、一般社団法人日本ホテル協会や、一般社団法人全日本シティホテル連盟、日本旅館協会が提供する特定技能外国人向けの求人情報サイトが該当する。

「水産業関連」については、大日本水産会が提供する特定技能の関連情報サイトが含まれる。

「コールセンター・問い合わせ」については、「問い合わせ番号・外国人向けコールセンター（インジェスター）」の電話番号、メールアドレスのほか、「外国人受入支援事務局（JTB）」が含まれる。「厚生労働省制度資料」、並びに「経済産業省制度資料」については、各省庁の特定技能に関連するページ、説明資料が含まれる。「その他」については、アクセス先のIPアドレスが不明であるなど、分類不可能なものが含まれる。

¹⁷⁾ 計測タグを設置した日程の関係上、2020年9月30日～10月20日までのデータが対象外となっている。

② 2020年12月21日～2021年2月20日

離脱先サイトの推移について、2020年12月21日～2021年2月20日においては「説明会・マッチングイベント（外国人）」が最も多く、次いで「説明会・マッチングイベント（受入れ企業）」、「厚生労働省」となっている。

よって、ポータルサイトにアクセスしているユーザーは、特に外国人、受入れ企業は双方とも、説明会・マッチングイベントの申込みをする傾向が強化され、ハローワークなどの職業紹介等の外国人向けの雇用サービスにアクセスしている傾向にあることが分かる。

図表 XV-67 離脱先サイトの推移（2020年12月21日～2021年2月20日）

サイトジャンル	2021年	
	12/21-01/20	1/21-2/20
説明会・マッチングイベント（外国人）	2,688	4,816
説明会・マッチングイベント（受入れ企業）	1,386	2,621
出入国在留管理庁関連	1,368	1,269
試験関係	866	1,211
厚生労働省	490	868
経済産業省	103	109
外国人（特定技能）求人情報	73	98
出入国在留管理庁・ポータルサイト	86	95
その他	70	72
コールセンター・問い合わせ	16	0

(5) ページ別アクセスの改善状況

① 2020年9月30日～12月20日

ページ別にアクセスの改善状況を「平均ページ滞在時間（秒）」、「直帰率」、「離脱率」に着目して検討する¹⁸⁾。2020年11月21日～12月20日のアクセス状況は、9月30日～10月20日、および10月21日～11月20日と比べて、主に受入れ機関向けの「日本語トップページ」では「平均ページ滞在時間（秒）」の減少、「直帰率」の低下が見られる。よって、本事業や、関連する説明会・マッチングイベント等の他事業の進行状況に応じ、関連する情報を収集するためにポータルサイト内の情報を参照する行動が見られることが分かる。

各国語トップページについては、全般的に「直帰率」は減少傾向にあるものの、「平均ページ滞在時間（秒）」においては、「英語」、「クメール語」、「モンゴル語」、「ミャンマー語」、「タイ語」、「ウルドゥー語」で上昇傾向にあり、これらの言語利用者に対してはポータルサイトのトップページからの適切な移行が出来るような利便性の向上が重要であることが分かる。

図表 XV-68 ページ別アクセスの改善状況の推移（2020年9月30日～12月20日）

測定期間	平均ページ滞在時間（秒）			直帰率			離脱率		
	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20	9/30-10/20	10/21-11/20	11/21-12/20
日本語トップページ	157.01	38.61	45.82	73.2%	55.1%	42.4%	58.8%	83.7%	47.3%
マッチングイベントについて	123.22	54.38	114.71	66.0%	59.3%	37.1%	35.0%	69.4%	67.5%
試験について	-	61.25	61.52	-	50.0%	51.6%	-	17.6%	62.6%
中国語トップページ	-	75.93	13.25	-	82.0%	81.2%	-	72.0%	77.9%
英語トップページ	105.65	32.71	110.27	61.9%	46.9%	27.8%	32.7%	67.5%	32.3%
インドネシア語トップページ	-	91.30	54.44	-	74.8%	44.8%	-	78.5%	59.0%
クメール語トップページ	-	58.07	110.33	-	71.4%	70.3%	-	31.8%	67.3%
モンゴル語トップページ	75.00	6.72	13.81	61.9%	85.9%	62.4%	13.8%	89.7%	58.5%
ミャンマー語トップページ	80.17	23.71	47.52	29.2%	87.6%	17.2%	12.3%	90.7%	33.0%
ネパール語トップページ	-	8.91	51.16	-	99.4%	50.0%	-	94.8%	11.5%
シンハラ語トップページ	106.20	84.60	44.40	43.8%	83.3%	26.8%	16.7%	30.4%	42.2%
タイ語トップページ	86.60	31.28	74.54	68.8%	71.8%	27.6%	31.0%	79.8%	41.8%
タガログ語トップページ	60.95	115.21	48.49	28.6%	75.0%	47.4%	6.0%	34.9%	19.8%
ウルドゥー語トップページ	112.20	49.33	673.44	36.2%	94.0%	37.5%	15.9%	83.2%	37.1%
ベトナム語トップページ	68.59	25.20	21.03	69.0%	85.7%	55.4%	20.6%	89.3%	56.9%

② 2020年12月20日～2021年2月21日

a) 受入れ機関向け・共通ページの改善状況

2020年12月20日～2021年2月21日の各ページのアクセス状況について、分析を行った。2021年1月20日～2月21日でのアクセス状況は、2020年12月20日～2021年1月21日と比べ、特に「申請に必要な書類」、「各国の送出手続について」、「送出手続早見表」などの申請・

18) 「平均ページ滞在時間」とは、各ページの滞在時間の平均を指し、単位は秒である。「直帰率」とは、ページごとの閲覧数のうち、1ページしか見ずにそのまま離脱する割合、「離脱率」はページごとの閲覧数で、様々な情報を閲覧した後に、最後に見たページの閲覧数の割合を指す。ページの性質の改善には、「平均ページ滞在時間」と「直帰率」を見ることが基本であり、例えば前者が短く、後者が高い数値の場合、ページをあまり閲覧せず、そのままサイトを離れるという閲覧行動が予測され、ポータルサイト事業におけるターゲットのニーズを踏まえた改善が必要であると判断することが出来る。

手続き情報、「雇用の流れ」、「受入れ企業取り組み事例」、「コールセンター情報」などのページについて、「平均ページ滞在時間（秒）」の上昇、「直帰率」の低下といった改善が見られる。よって、アクセスするユーザーは、受入れにあたっての申請・手続きのほか、実際の雇用の流れ、受入れ事例のほか、問い合わせに関するページへのアクセスの閲覧を行い、ポータルサイト内の他の情報への参照に結びつく行動をしていることが分かる。

図表 XV-69 受入れ機関向け・共通ページの改善状況の推移
(2020年12月20日～2021年2月21日)

ページ名	平均ページ滞在時間（秒）		直帰率		離脱率	
	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21
トップページ	45.8	12.0	42.4%	53.5%	47.3%	66.6%
FAQ（外国人向け）	106.7	119.5	60.4%	64.7%	26.0%	26.5%
特定技能制度について	22.2	27.4	37.9%	55.9%	6.5%	9.4%
申請に必要な書類	199.9	223.1	43.2%	25.9%	36.5%	39.5%
雇用の流れ	114.3	143.7	53.3%	43.2%	19.8%	22.6%
雇用における注意点	119.8	122.0	40.0%	75.0%	20.6%	22.0%
送出手続早見表	33.2	77.7	100.0%	62.5%	8.7%	8.4%
マッチングについて	138.6	68.7	39.2%	29.4%	47.4%	9.8%
各国の送出手続について	45.2	58.3	25.0%	16.7%	12.4%	8.5%
特定技能外国人に必要な条件について	243.0	222.8	45.5%	42.4%	32.0%	35.3%
特定技能制度とは	57.8	56.3	56.7%	61.4%	10.2%	33.1%
登録支援機関について	132.2	129.8	64.3%	61.5%	42.2%	46.4%
マッチングイベント・制度説明会	86.6	162.5	28.6%	34.4%	64.5%	40.0%
プライバシーポリシー	53.5	75.4	50.0%	50.0%	12.5%	41.9%
お問い合わせ	45.8	85.4	50.0%	69.6%	17.6%	32.6%
サイトマップ	34.3	12.7	100.0%	0.0%	6.7%	7.2%
制度の取り組み状況	19.8	10.6	0.0%	12.5%	6.7%	3.8%
受入れ企業取り組み事例	69.4	83.3	100.0%	74.2%	24.1%	31.1%
受入れ企業紹介	123.3	172.7	23.8%	34.5%	21.3%	38.0%
特定技能資格者情報	76.6	83.0	30.0%	61.3%	16.2%	24.0%
コールセンター情報	70.2	74.4	64.8%	30.1%	23.5%	15.3%
トピックス	39.4	26.0	12.5%	16.3%	4.1%	9.3%

b) 受入れ機関向け・分野別ページ

受入れ機関向け・分野別ページにおいては、「農業分野」、「漁業分野」、「飲食料品製造業」においては「平均ページ滞在時間（秒）」が上昇、「直帰率」の低下が見られ、分野別ページから様々な情報にアクセスする行動傾向が見られる。他分野においては、2021年1月20日～2月21日時点で「宿泊分野」を除いて高い「直帰率」を示している分野が多く、それらの分野の関連情報拡充により、指標の改善が見られるかを注視していく必要があると考えられる。

図表 XV-70 受入れ機関向け・分野別ページの改善状況の推移
(2020年12月21日～2021年2月20日)

ページ名	平均ページ滞在時間（秒）		直帰率		離脱率	
	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21
介護分野	71.9	30.6	70.0%	72.7%	13.8%	12.2%
ビルクリーニング分野	22.9	33.3	0.0%	50.0%	5.1%	8.6%
素形材産業分野	47.3	45.9	66.7%	50.0%	22.2%	13.0%
産業機械製造業分野	86.9	49.3	55.6%	71.4%	23.1%	33.3%
電気・電子情報関連産業分野	33.9	71.5	50.0%	75.0%	15.8%	15.4%
建設分野	117.0	139.6	83.3%	83.3%	26.1%	27.1%
造船・船用工業分野	149.1	31.6	0.0%	100.0%	7.7%	18.8%
自動車整備業分野	24.2	100.0	0.0%	100.0%	5.6%	4.5%
航空分野	40.8	20.2	100.0%	75.0%	6.7%	18.2%
宿泊分野	36.9	19.6	100.0%	0.0%	5.6%	2.4%
農業分野	51.0	54.8	100.0%	75.0%	3.8%	13.0%
漁業分野	40.5	48.6	100.0%	66.7%	8.3%	20.0%
飲食料品製造業	27.0	60.2	85.7%	71.4%	27.3%	16.2%
外食業分野	68.8	65.9	50.0%	66.7%	12.2%	15.4%

c) 各国語トップページ

各国語トップページについては、「やさしい日本語」、「中国語」、「インドネシア語」、「モンゴル語」、「ネパール語」の「平均ページ滞在時間（秒）」が上昇、「直帰率」の低下が見られ、トップページを経由して各国語版の様々な情報にアクセスする行動傾向が見られることから、サイトのアクセス状況が改善していると考えられる。一方で、他の言語については、特に「直帰率」が上昇していることから、トップページにアクセスしてすぐ離脱することがないように、各国語版の各ページへのアクセスを促す取組が今後必要になると考えられる。

図表 XV-71 各国語トップページ アクセス状況の推移
(2020年12月21日～2021年2月20日：トップ20)

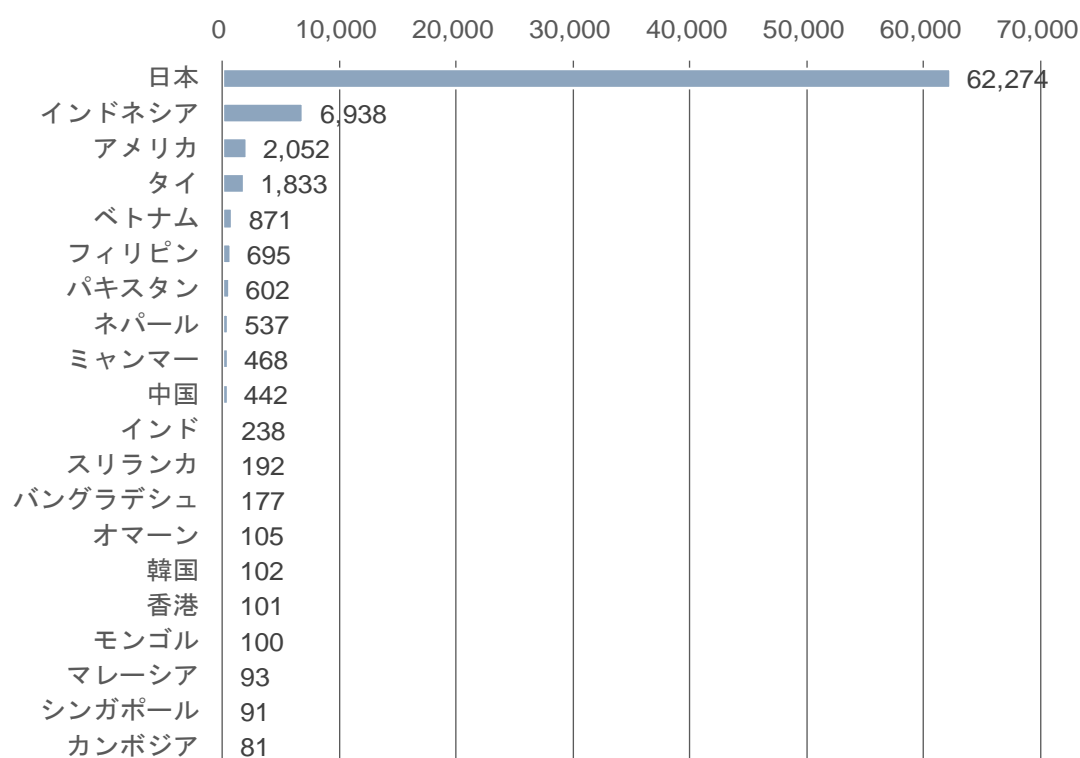
ページ名	平均ページ滞在時間（秒）		直帰率		離脱率	
	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21	12/20-1/21	1/20-2/21
トップページ(やさしい日本語)	76.1	106.7	60.8%	27.0%	66.2%	48.3%
トップページ（中国語）	13.2	106.9	81.2%	46.4%	77.9%	24.6%
トップページ（英語）	110.3	81.4	27.8%	44.5%	32.3%	31.8%
トップページ（インドネシア語）	54.4	481.0	44.8%	41.6%	59.0%	63.6%
トップページ（クメール語）	110.3	25.9	70.3%	86.3%	67.3%	78.1%
トップページ（モンゴル語）	13.8	56.7	62.4%	36.1%	58.5%	26.3%
トップページ（ミャンマー語）	47.5	26.7	17.2%	71.3%	33.0%	64.0%
トップページ（ネパール語）	51.2	72.2	50.0%	41.6%	11.5%	33.3%
トップページ（シンハラ語）	44.4	51.2	26.8%	56.3%	42.2%	23.0%
トップページ（タイ語）	74.5	8.3	27.6%	73.9%	41.8%	77.3%
トップページ（タガログ語）	48.5	92.3	47.4%	50.9%	19.8%	41.7%
トップページ（ウルドゥー語）	673.4	46.7	37.5%	83.3%	37.1%	32.7%
トップページ（ベトナム語）	21.0	13.7	55.4%	60.2%	56.9%	58.5%

(6) 国別アクセス状況

2020年9月30日～2021年2月20日における各国アクセス数は、主に2021年1月後半における新聞広告、並びに2月7日以降の説明会・マッチングイベントのWebターゲティング広告の発出とそれら他事業とのコンテンツ連携により、国内のユーザーアクセス数が格段に増加したことによる効果を受け、62,274件となった。このことから、ポータルサイトは国内からのアクセスがメインとなったことが分かる。

一方で、海外においては、インドネシアをはじめ、アメリカ、タイ、ベトナム、フィリピン、パキスタン、ネパール、ミャンマー、中国からのアクセスが多く、多言語コンテンツの普及が各国からのアクセスに繋がったと考えられる。

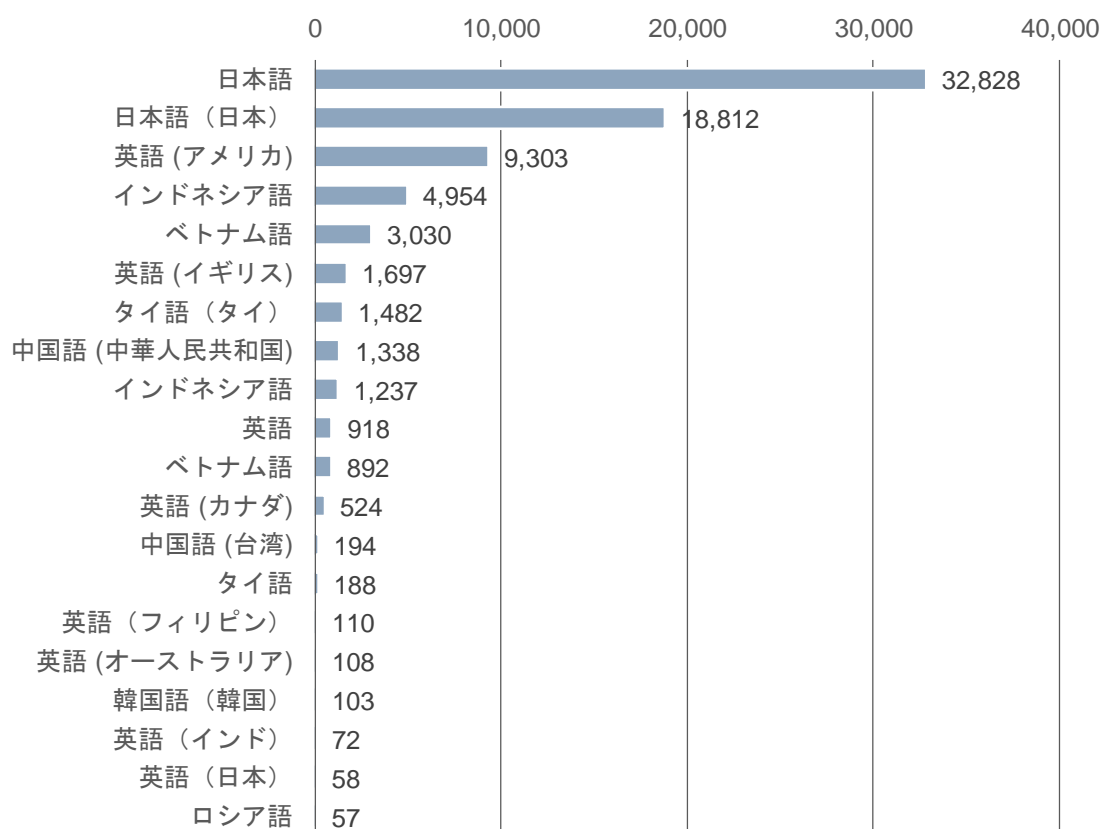
図表 XV-72 国別アクセス状況 (2020年9月30日～2021年2月20日 トップ20)



(7) 言語別アクセス状況の変化

2020年9月30日～2021年2月20日における言語別アクセス数については、国別アクセス状況と同様に、説明会・マッチングイベントとのコンテンツ連携により、国内のユーザーアクセス数が格段に増加したことによる効果を受け、「日本語」が最も高く32,828件となっている。次いで「日本語（日本）」が18,812件、「英語（アメリカ）」が9,303件、「インドネシア語」が4,954件、「ベトナム語」が3,030件あり、アメリカを中心とする英語圏、インドネシア語圏、ベトナム語圏といった東南アジアにおいてアクセスが多く確認されていることが分かる。

図表 XV-73 言語別アクセス状況の推移
(2020年9月30日～2021年2月20日：トップ20¹⁹⁾)



¹⁹⁾ 本言語項目はロケールIDを使用している。ロケールIDとは、公用語と使用国を峻別する「言語」と「(使用)国」から構成される言語コードである。例えば日本語に関連するコードには、「ja」と「ja-jp」の2種類があり、「ja」は「日本語」、「ja-jp」は、「日本で利用される日本語」といった言語コードとして判断する。そのため、例えば後者のようなコードの場合は「日本語（日本）」として表記している。

3. 小括・得られた示唆

(1) ポータルサイトのシステムについて

当初の想定に加えて、やさしい日本語、反映が難しい優先言語などもあったが、都度、機能追加することで機能強化・拡充し、今後の動画配信や海外利用を想定しても、現時点では十分な仕様であると考えます。

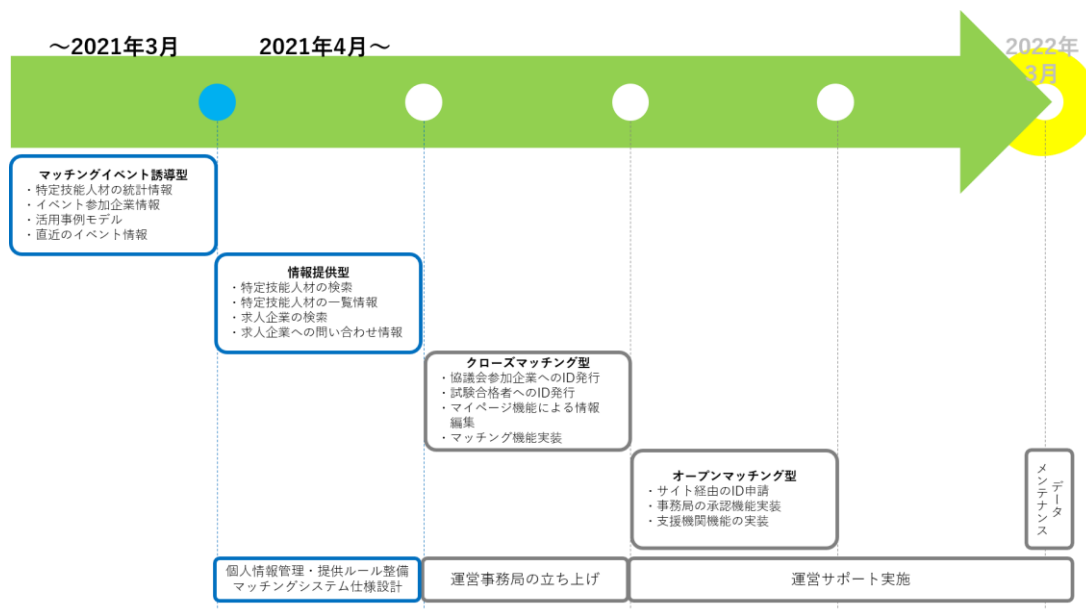
今後、動画コンテンツが増えることが想定されるため、CDN の転送容量は 5TB まで引き上げ、ユーザーへの閲覧負荷を配慮することとする。また、システムセキュリティについては、運営時に都度確認し、利用者の安全・安心に資するポータルにサイトの整備・運用に努める必要がある。

(2) ポータルサイトのコンテンツについて

9 月 30 日のオープン時にはガイドブックの翻訳版がコンテンツの中心ではあったが、12 月 24 日に全言語でのコンテンツ拡充を実施し、その後もチャットボット等、継続した機能強化・拡充を図り、利用者のニーズに応えることができた。

次年度以降、利用者ニーズが増大した場合には Web でのマッチング機能を改めて検討することを視野に入れることとするが、個人情報の取扱い方針など、貴庁と十分な協議が必要である。

図表 XV-74 マッチング機能開発のロードマップイメージ



(3) 広報について

ポータルサイトのコンテンツの拡充の都度、広報を実施し、アクセス数の向上に寄与したと考えられる。アクセス数については前述の通りであるが、今後、属性広告（学校・学生・在住外国人向け）などの広報や、業界全体が参加しやすいような広報施策が必要である。

具体的には、特に外国人向けに今後はより SNS 広告（Facebook、Instagram）拡充が求められる。現在、SNS 広告を実施した場合、今年度実施した配信対象者における潜在リーチ人数は 43,000,000 人となっている。これらの条件以外にも、日本国内の在住地域、年齢、興味関心事項（業界等）を絞り込むことができるため、例えば、イベント開催の地域ごとに SNS 広告を実施することで、より効果的な集客に寄与すると考える。また、広告配信内容の AB テストも実施可能なため、掲載する画像や文面を変え、効果の高かったものを継続的に配信することも可能である。

(4) 関係省庁のポータルサイトとの連携

今年度、特定技能のサイトとして既に稼働していた「宿泊技能人材ポータル」（観光庁）において、本ポータルサイトのバナーを掲載した。他方で、貴庁の判断により、「宿泊技能人材ポータル」（観光庁）のバナー掲載には至らず、また、関係省庁のポータルサイトとの連携には至らなかった。

今後、関係省庁においても各分野のポータルサイトの構築・拡充が進むと考えられ、これらとの連携による効果的な周知につなげることが求められる。

第 XVI 章 広報用コンテンツの作成、普及

1. 実施概要

(1) 趣旨

特定技能制度に関する課題等は、ポータルサイトの作成・運用と同様であり、まずは、国内外に向けて、特定技能外国人材の受入れ支援のための環境整備について制度周知を図る必要がある。そのため、特定技能に関するガイドブックを多言語で作成し、説明会やマッチングイベントにおいて配布した。多言語での対応を行うことにより、企業や関係機関のみならず、外国人も制度について分かりやすく情報収集できるようにした。

なお、宿泊の特定技能に関する事業（2019年度）における教材作成等の実績を踏まえ、特定技能外国人制度に関して企業利用者と外国人利用者それぞれが必要な情報を取得しやすいコンテンツとした。合わせて、特に外国人利用者はスマートフォンによる情報取得が基本となるため、スマートフォンでの閲覧にも対応する仕様とした。

(2) 広報用コンテンツ

① ガイドブック

法務省ホームページに掲載されている特定技能制度に関する記載を参考に、外国人材向けのガイドブックを全13言語で作成した。外国人材が閲覧した際に理解しやすくするため、情報の構造化やイラストを用いることにより、視覚的に内容を伝えやすい構成とした。

図表 XVI-1 対象言語一覧

言語	
	1. 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語
	2. 英語（English）
	3. 中国語（简体中文）
	4. ベトナム語（Tiếng Việt）
	5. タガログ語（Tagalog）
	6. タイ語（ภาษาไทย）
	7. インドネシア語（Bahasa Indonesia）
	8. ビルマ語（မြန်မာဘာသာ）
	9. ネパール語（नेपाली）
	10. モンゴル語（Монгол хэл）
	11. カンボジア語（ភាសាខ្មែរ）
	12. シンハラ語（සිංහල）
	13. ウルドゥー語（اردو）

ガイドブック作成にあたり、事業の趣旨に合うようデザインガイドライン・翻訳ガイドラインを作成し、ガイドブック全体の表現に統一感を持たせている。

図表 XVI-2 デザインガイドライン

特定技能ガイドブックデザインの基本方針

「外国人向け特定技能ガイドブック」は、以下の基本方針で構成の設計・デザインを作成しています。

① 多言語に展開しても理解しやすい設計

- 言語による表示崩れのないデザイン・レイアウトに
- アラビア系言語で左右反転することを想定する

② カラーマネジメントによるグループ分け

- 色によって、目次からの連動を判るようにする

③ イラスト効果での言語に頼らない設計

- 非言語コミュニケーションでのイラストを使用する



図表 XVI-3 翻訳ガイドライン

翻訳の基本方針

ポータルサイト、ガイドブックなど
すべての翻訳は以下の基本方針に基づき進行いたします。

- ① 母国語で安心感を与える**
 - ・ 特定技能1号の方の中には、日本語能力試験N4～N1のレベルの方が存在するため、母国語で発信することで、日本語の習得度を問わず、安心して情報を得てもらう
- ② 制度を正しく理解してもらう**
 - ・ 言語が変わっても、特定技能制度を正しく理解してもらう
 - ・ 原文（日本語・英語）の能力が高く、一定レベルの基準を満たすネイティブで翻訳する
- ③ 制度に興味を持ち活用してもらう**
 - ・ 「特定技能」に興味を持ってもらい、より多くの外国人の方に制度を活用してもらう

② 映像

制度や14分野の業務内容（計15種）について、映像を活用して伝えるために動画を作成した。外国人の理解醸成が図られるよう、それぞれ13言語に対応した。

映像は「音声（テロップ）」による説明と、「図や表」による説明のバランスを取り、短時間で必要十分な情報が得られるものとした。

過年度までに受託した調査結果より、外国人材が仕事する際は日本語中心のコミュニケーションになるため、動画は日本語のナレーションに外国語のテロップを入れる形式とした。

図表 XVI-4 対象言語一覧

タイトル	内容	本数
制度紹介動画	制度概要や実際に日本で働く先輩外国人材からのメッセージを用いて事業内容を伝えることで、外国人材の活躍イメージを想起させる。	13本 (1種×13言語)
分野別紹介動画	特定技能の14分野の魅力やポイントを1分野ごとの短い動画で分かりやすく伝えます。	182本 (14種×13言語)

図表 XVI-5 対象言語一覧

言語	
	1. 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語
	2. 英語（English）
	3. 中国語（简体中文）
	4. ベトナム語（Tiếng Việt）
	5. タガログ語（Tagalog）
	6. タイ語（ภาษาไทย）
	7. インドネシア語（Bahasa Indonesia）
	8. ビルマ語（မြန်မာဘာသာ）
	9. ネパール語（नेपाली）
	10. モンゴル語（Монгол хэл）
	11. カンボジア語（ភាសាខ្មែរ）
	12. シンハラ語（සිංහල）
	13. ウルドゥー語（اردو）

動画作成にあたり、事業の趣旨に合うようデザインガイドライン・翻訳ガイドラインを作成し、動画全体の表現に統一感を持たせている。

図表 XVI-6 デザインガイドライン

動画デザインの基本方針

「特定技能総合支援事業」の標準的な制度説明ツールとして、ポータルサイトやガイドブックと統一表現のデザインで作成します。

① 多言語展開への対応

- テロップを文章量に左右されないデザイン・レイアウトにする
- アラビア系言語で左右反転することを想定する

② モバイルでの視認性を高める

- モバイルファーストの観点から、テロップや字幕を読みやすい大きさに設計
- 字幕エリアを確保し、視認性を保ちつつコンテンツを埋もれさせないレイアウト設計

③ イラスト・アニメーションによる演出

- 音声情報を補完する非言語コミュニケーションの役割



図表 XVI-7 翻訳ガイドライン

翻訳の基本方針

ポータルサイト、ガイドブックなど

すべての翻訳は以下の基本方針に基づき進行いたします。

① 母国語で安心感を与える

- ・ 特定技能1号の方の中には、日本語能力試験N4～N1のレベルの方が存在するため、母国語で発信することで、日本語の習得度を問わず、安心して情報を得てもらう

② 制度を正しく理解してもらう

- ・ 言語が変わっても、特定技能制度を正しく理解してもらう
- ・ 原文（日本語・英語）の能力が高く、一定レベルの基準を満たすネイティブで翻訳する

③ 制度に興味を持ち活用してもらう

- ・ 「特定技能」に興味を持ってもらい、より多くの外国人の方に制度を活用してもらう











図表 XVI-8 動画の絵コンテ（制度紹介動画）











絵コンテ		TIME	映像	ナレーション	〜♪:BGM
シーン1：オープニング					
		00:00		動画タイトル	1
		00:05		特定技能について	2
		00:15		特定技能は、日本で外国人の方にさらに活躍してもらおうと作られた在留資格です。	3
		00:25		技能実習は技能を学ぶための在留資格です。特定技能は働くための在留資格です。	4
		00:45		日本で働くことができ、日本人と同じ金額の給料をもらうことができます	5

絵コンテ		TIME	映像	ナレーション
		00:45		特定技能には「1号」と「2号」2つの在留資格があります。
		01:05		「1号」は、合計で5年、日本で働くことができます。日本語の教育を受けたり、会社から色々なサポートを受けることができます。
		01:22		「2号」の在留資格には、5年の期限もありませんし、家族を連れてこれます。「1号」よりも、専門的な技能が必要です。
		01:27		特定技能で働くことができる分野は、介護、ビルクリーニング、高度技術職、農業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空・宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外資業の14分野です。
		02:13		この中から働きたい分野を選ぶことができます。

絵コンテ		TIME	映像	ナレーション	
		02:13		特定技能総合支援サイト内の別の動画では、それぞれの分野の詳しい仕事内容を説明しています。ぜひそちらもご覧ください。	
シーン2：制度に関する情報					
		02:27		特定技能の在留資格をもらうには	13
		02:32		特定技能1号で働くためには、「日本語試験」と働きたい分野の「技能試験」を受けて合格する必要があります。	14
		03:00		日本で技能実習生として働いており、技能実習2号を良好に修了した人がそのまま同じ分野で働く場合は、試験を受けずに、特定技能の在留資格を申請することが可能です。	15
		03:20		試験を受けて合格しなければいけないのは、現在日本以外のところに住んでいる人、留学など、ほかの在留資格を持っている人です。	16

絵コンテ		TIME	映像	ナレーション	
		03:20		現在日本に住んでなくても、過去に技能実習2号を良好に修了した人は同じ分野なら試験を受けずに働くことができます。	17
		03:43		ただし、別の分野で働きたい場合は、その分野の「技能試験」に合格する必要があります。	18
		04:08		受験回数に制限はありませんが、試験を受けるにはお金がかかります。	19
		04:25		試験でどんな問題が出るかはウェブサイトを確認できます。勉強用のテキストやサンプル問題もあります。試験対策をして受験しましょう。	20
		04:35		試験に合格、もしくは技能実習2号を良好に修了している人は、会社と契約を結ぶことができます。	21
		04:50		契約後、出入国在留管理庁へ特定技能の在留資格を申請し、働くことができます。	22

絵コンテ		アレーション	絵コンテ		アレーション
TIME	映像		TIME	映像	
04:30	 2 3		05:07	 2 7	
04:35	 2 4	会社と契約するには、採用面接を受けて合格する必要があります。	05:12	 2 8	会社、または、会社が頼んだ登録支援機関から日本での生活や、働く時の支援を受けることができます。支援内容は、次の10個です。
04:55	 2 5	あなたが日本にいない場合、採用面接は、会社と面接やりとりをしたり、職業紹介事業者を通して受けてください。	05:30	 2 9	①会社と契約したら、在留資格の申請の前に、会社から、「契約内容や働く内容」などを説明してもらうことができます。
05:07	 2 6	あなたが日本にいる場合、日本には、「ハローワーク」という役所があります。新しい仕事を探す時は、ハローワークに相談しましょう。	05:44	 3 0	②日本に来る時、空港まで迎えに来てくれます。また、あなたの国に帰る時には、空港のセキュリティチェックまで付き添ってくれます。
			05:57	 3 1	③あなたの住む家の保証人になってくれたり、会社の家賃を支払ってくれます。また、銀行の口座を作ったり、携帯電話、電気、ガスの契約を手伝ってくれます。
			06:15	 3 2	④日本のルールやマナーを教えてください。また、バスや電車の乗り方、地震が起きた時どうしたらいいか教えてください。
			06:29		

絵コンテ		アレーション	絵コンテ		アレーション
TIME	映像		TIME	映像	
06:29	 3 3	⑤市役所や税金などの手続きに付き添ってくれます。また、手続きの書類を書くときも手伝ってくれます。	07:32	 3 9	この10個の支援は、会社があるに行かなければならないものです。支援をきちんと受けていないと感じたときには、近くの入居に相談してください。
06:41	 3 4	⑥日本語を勉強するための学校の案内などをしてくれます。	08:02	 4 0	そのほかにも、「生活・仕事ガイドブック」で日本での生活したり、働いたりするときに大切なことを紹介しています。ぜひ、そちらもご覧ください。
06:49	 3 5	⑦困ったことがあったら、あなたの国の言葉で相談することができます。アドバイスももらえます。	08:07	 4 2	あなたが特定技能の許可をもらうには、次の書類が必要です。
06:59	 3 6	⑧近くのお祭りに行く案内をしてくれたり、近くの日本人とお話する機会を作ってくれます。	08:07	 4 3	あなたと会社が書いた申請書 病院でとった健康診断書 市役所や会社などで取る、 年金、健康保険料、税金の書類 ・課税証明書、納税証明書 ・源泉徴収票 ・国民健康保険被保険者証の写し ・国民健康保険納付証明書 試験の合格を証明する書類 履歴書です。
07:08	 3 7	⑨もし、会社をやめると言われた時は、その会社から次の仕事を探すサポートをしてもくれます。	08:53		
07:18	 3 8	⑩会社にはあなたのサートのリーダーがおり、定期的なミーティングをします。もし、仕事の問題があれば相談することができます。			
07:32					









絵コンテ		ナレーション	絵コンテ		ナレーション
TIME	映像		TIME	映像	
08:53	<p>4.4</p>	このほかにも会社の書類が必要です。働く会社の人にも相談して、手続きを進めてください。	09:55	<p>5.0</p>	A.まずは、技能実習を修了してください。もし技能実習が続けられなくなるなど特別な理由があれば、駐在団や技能実習機構に相談してください。
	<p>4.5</p>	外国人在留総合インフォメーションセンターでは、外国語でも入管の手続きの相談ができます。		<p>5.1</p>	Q.留学の在留資格から特定技能の在留資格に変更したら、家族の在留資格はどうなりますか？家族は帰らなければいけませんか？
	<p>4.6</p>	申請に必要な書類の書き方のサンプルや、一部が外国語になっている書類がホームページでダウンロードできます。こちらも活用してみてください。		<p>5.2</p>	A.特定技能1号では、家族を連れてくることはできません。ただし、留学生の配偶者や子供のように、すでに家族滞在の在留資格を持って日本で生活している場合は、在留資格の変更が認められることもあります。詳しいことは、近くの入管に相談してください。
シーン3：不安解消のための情報					
09:30	<p>4.7</p>		10:50	<p>6.8</p>	特定技能総合支援サイトでは、ほかの質問も紹介しています。ぜひこちらもご覧ください。
09:35	<p>4.8</p>	特定技能の在留資格についてよくある質問を紹介します。			
09:45	<p>4.9</p>	Q.技能実習生ですが、技能実習の途中で在留資格を特定技能に変更することはできますか？			




絵コンテ		ナレーション	絵コンテ		ナレーション
TIME	映像		TIME	映像	
10:50	<p>5.3</p>		12:05	<p>5.9</p>	
10:55	<p>5.4</p>	実際に、特定技能の在留資格で働いている方のコメントです。これから日本で働く参考にしてください。	12:10	<p>6.0</p>	日本全国にある地方出入国在留管理局でも外国人の受け入れ準備を進めています。地方公共団体の運営する外国人生活相談窓口と連携して、外国人の皆さんの日本での生活を支えます。
	<p>5.5</p>	【介護分野】 早期に介護福祉士試験に合格してインドネシアで、日本の介護職を目指す人たちに、講師をしたり、介護の良さを伝えていきたいです。		<p>6.1</p>	また、国と地方公共団体が協力して、支援する拠点として、外国人在留支援センター「FRESC（フレस्क）」を開設しました。外国人の在留に関する様々な支援をしています。
11:23	<p>5.6</p>	【農林水産分野】 日本人は皆（みな）優しく、会社のイベントも多く、仕事もプライベートも充実しています。		<p>6.2</p>	さらに、13言語に対応した特定技能総合支援コールセンター「SWTSC」を設置しています。
11:32	<p>5.7</p>	【産業機械製造業分野】 日本に来たころは苦労ばかりでしたが、仕事をしながら自分も強くなり、家族を助けていることに気づくことができました。次の目標はより速く良い製品を作れるようになることです。	12:56		複数の言語に対応したオペレータが、書類の書き方や試験の情報など、丁寧に対応しますので、ぜひ、活用してください。
	<p>5.8</p>	【造船・船用工業分野】 職場では実習生・就労者の人に仕事を教えたり、グループのまとめ役としても頑張りたいです。			
12:06					

絵コンテ		
TIME	映像	ナレーション
シーン4：エンディング		
12:56	 6 3	
13:01	 6 4	出入国在留管理庁では特定技能に関する様々な情報が分かるポータルサイトを多言語で開設しています。
	 6 4	新たな在留資格「特定技能」を活用して、活躍するあなたの力が重要です。
	 6 6	出入国在留管理庁では、働きたい！雇いたい！その思いをつなぐ。外国人材の受け入れ・共生社会を築いていきます。特定技能制度を推進しています。
13:50	 6 7	外国人材の受け入れ・共生社会を築いていきます。特定技能制度も国会で承認されています。
13:55		END

図表 XVI-xx 動画の絵コンテ（分野別紹介動画：宿泊）

絵コンテ		
TIME	映像	ナレーション
シーン1：オープニング		
00:00	 1	～♪：BGM
	 2	
シーン2：業務内容説明		
00:10	 3	特定技能「宿泊分野」について説明します。宿泊分野は、ホテルや旅館で受け入れや接客をする仕事です。
	 4	2024年3月までに、最大で22,000人の受け入れを見込んでいます。
00:50	 5	業務内容は、フロント業務、企画広報業務、接客業務、レストランサービス業務の4つに大きく分けられます。
00:50	 6	人：フロント 吹き出しで、チェックインなどのイラストが出てくる。
	 7	人：企画 電話のイラストや、紙資料のイラスト
01:20	 8	人：接客 まず、フロント業務。チェックイン・チェックアウト、電話の受け答えや予約の受付などさまざまなシチュエーションに対応する業務です。
	 9	人：企画 お客様を最初にもかえるこの仕事は宿泊分野のなかで、とても大切な仕事のひとつです。外国人目線のあなたの気づきが活かれます。
01:44	 10	人：企画 次に企画・広報業務についてです。企画業務は、お客様の声にもかえるように、特別なイベントの企画を行います。もっと存在を申しでもらえるようなプランを考える業務です。
02:10	 11	人：接客 広報業務はあなたの働いている宿泊施設のことをまだ知らない人たちに知っていただく業務です。外国人であるあなたの視点や能力が活躍しやすい業務です。
		続いて、接客業務。館内などお客様に必要なサービスをする業務です。

絵コンテ		ナレーション	絵コンテ		ナレーション
TIME	映像		TIME	映像	
02:10	 人：接客 荷物やリストを 持ち出すイラスト <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	例えば、部屋に荷物を置いたり、 備がいのあるお客様の手配を します。 いつも笑顔で接することだけでなく、 マナーや注意事項もしっかり 覚えておきましょう。	03:30	シーン3：事例紹介	
02:28	 人：レストランの服 役を話し、 メニュー表や、 料理・受付票 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	レストランサービス業務は、 お客様の注文をきく。 食べ物や飲み物をお客様の席に運ぶ。 予約を受け付ける。 など、レストランでお客様に、 必要なサービスをする業務です。	03:40	 映像使用予定 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	宿泊分野で活躍する先輩外国人材から、 これから日本で働くみなさんへの メッセージです。 「日本語の表現は難しいところもあり、 フロント業務もレストラン業務も 駆使しますが、 とてもやりがいがあります。 お客様に喜んでいただけるように 毎日勉強しながら頑張っています。 日本人のスタッフもとても優しく、 ずっと日本に住んで 働きたいと考えています。」
02:58	 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	注文や予約を受けるときは、 食べ物の好き嫌いや 食物アレルギーがあるか 確認するなど、 注意事項もしっかり覚えておきましょう	04:05	シーン4：エンディング	
03:30	 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	宿泊業の1日の仕事のサイクルは、 出勤⇨ミーティング⇨引継ぎ⇨ 業務⇨休憩⇨業務⇨退勤となります サービスを24時間提供するため、 昼夜・連番のシフト制になっています。 休み時間・出勤・退勤時間を 事前に確認しておきましょう。	04:05	 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	日本の宿泊業に新たな視点を もたらすあなたの力が必要です。
				 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	海外旅行者のニーズをキャッチして 情報発信したり。 施設内サインの改善などにより 宿泊施設が伝えた情報をも 正確に伝えたり。
				 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	外国からのお客様にストレスの 少ない宿泊体験を提供するため、 外国人材目線の「おもてなし」が 必要です。
			04:30		

絵コンテ		ナレーション	絵コンテ		ナレーション
TIME	映像		TIME	映像	
04:30	 特定技能支援サイトのご案内 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	「特定技能総合支援サイト」では 他にも外国人材の方に役立つ情報を見ることが出来ます。	04:30		
	 特定技能で働きたい！ あなたの活躍を支援します。 <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>	特定技能で働きたい！ あなたの活躍を支援します。			
04:50	 お入館お待たせ <small>Learn Japan Order of arrival, connector addressing ppt, and the essential tempur incident at labor at labor-01</small>				
					END

(3) 広報

広報用コンテンツの広報として実施した内容を以下に示す。

なお、ガイドブックの言語別ダウンロード数を以下に示す。

図表 XVI-9 広報用コンテンツの広報内容

実施日		実施内容
1	2020年9月30日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイト公開時に旧ガイドブックを掲載● ポータルサイトへ事業説明リーフレット、コールセンターチラシを掲載
2	2020年12月24日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトへ制作した外国人向けガイドブック 13 言語を掲載
3	2021年3月1日	<ul style="list-style-type: none">● ポータルサイトへ制作した各種映像 13 言語を掲載

図表 XVI-10 ガイドブックの言語別のダウンロード数

※計測期間：2020年11月8日～2021年2月17日

言語	ダウンロード数
インドネシア語	267
やさしい日本語	250
英語	100
中国語（簡体字）	43
ベトナム語	42
タイ語	41
ビルマ語	22
ネパール語	20
シンハラ語	9
タガログ語	7
モンゴル語	6
カンボジア語	4
ウルドゥー語	4

2. 作成物、普及活動

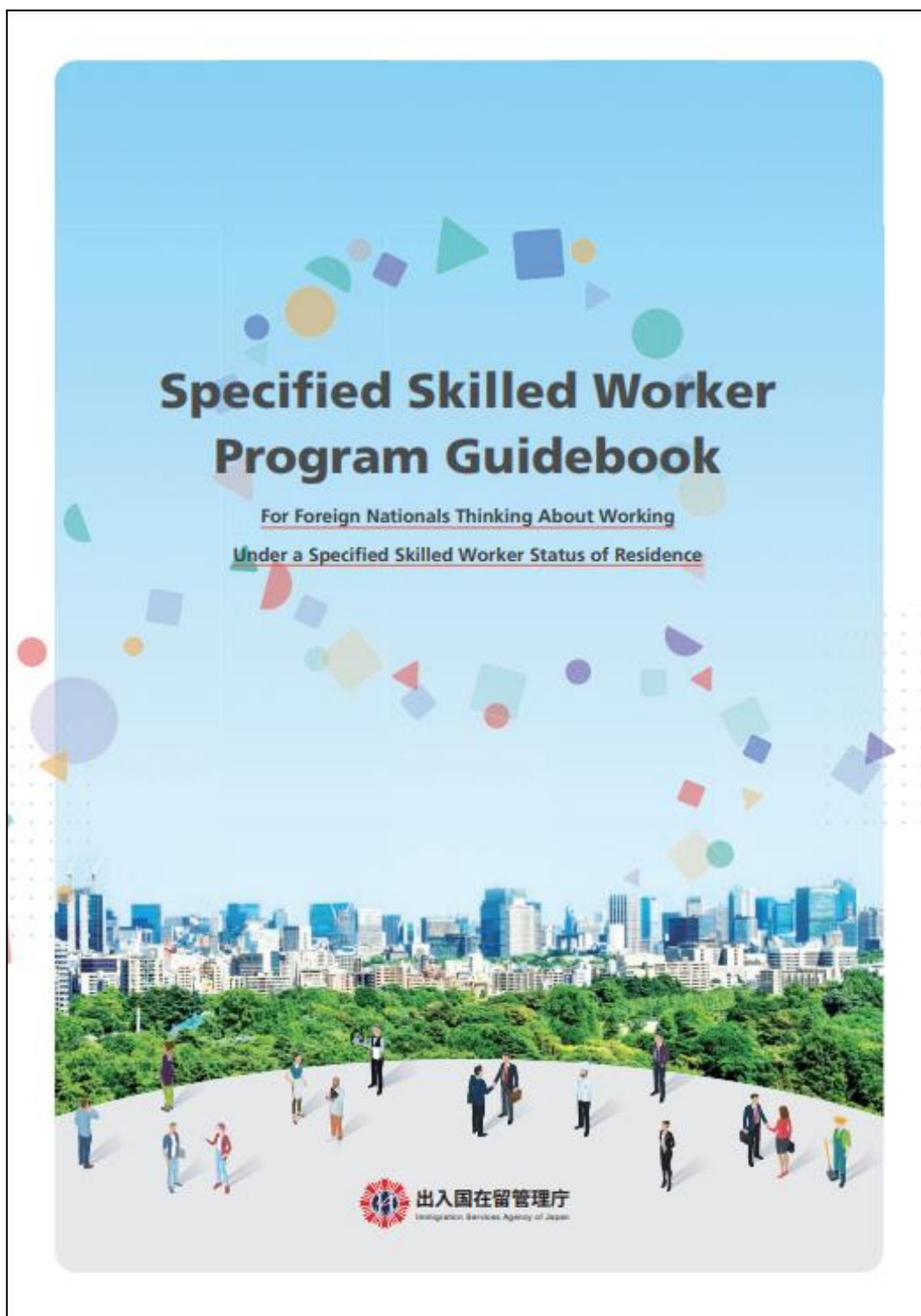
(1) 作成物について

以下に広報用資料一覧とともに、各種資料の表紙等を示す。

図表 XVI-11 広報用資料一覧

分類	作成物	言語数
ガイドブック	外国人材向け ガイドブック	13 言語
映像	制度紹介動画	13 言語
	分野別紹介動画 介護分野編	13 言語
	分野別紹介動画 ビルクリーニング分野編	13 言語
	分野別紹介動画 素形材産業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 産業機械製造業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 電気・電子情報 関連産業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 建設分野編	13 言語
	分野別紹介動画 造船・舶用工業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 自動車整備業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 航空分野編	13 言語
	分野別紹介動画 宿泊分野編	13 言語
	分野別紹介動画 農業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 漁業分野編	13 言語
	分野別紹介動画 飲食料品製造業分野編	13 言語
分野別紹介動画 外食業分野編	13 言語	
チラシ・リーフレット	事業説明リーフレット	1 言語
	コールセンターチラシ	1 言語

2) 英語 (English)



3) 中国語 (简体中文)



4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) タガログ語 (Tagalog)

**Gabay ukol sa sistema
para sa Specified
Skilled Worker**

Para sa mga dayuhang nais magtrabaho
sa ilalim ng status of residence na Specified Skilled Worker

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

6) タイ語 (ภาษาไทย)



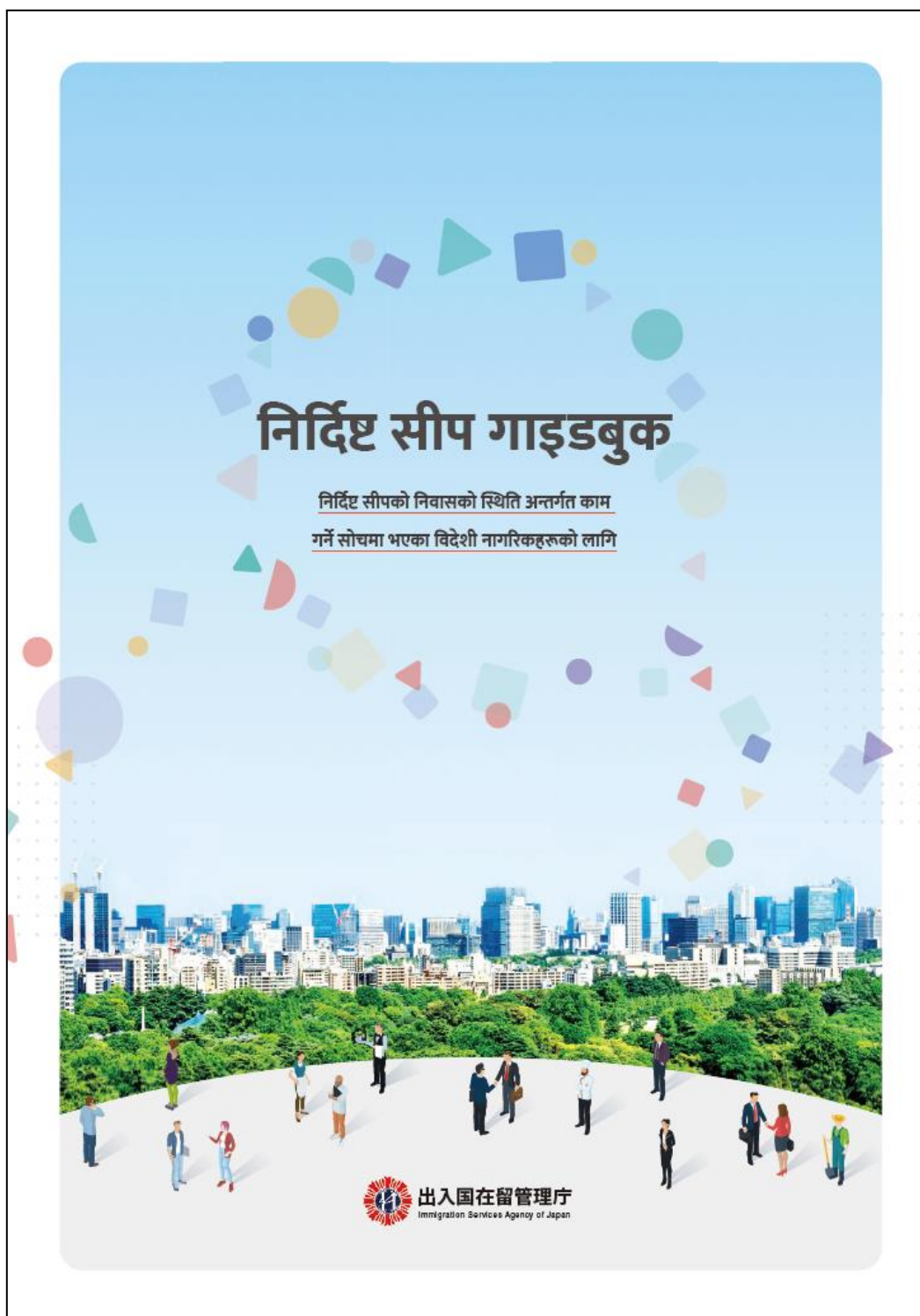
7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



9) नेपाली भाषा (नेपाली)



10) **モンゴル語** (Монгол хэл)

**Тусгай ур чадварын
ажилтан хүлээн авах
тогтолцооны тухай
гарын авлага**

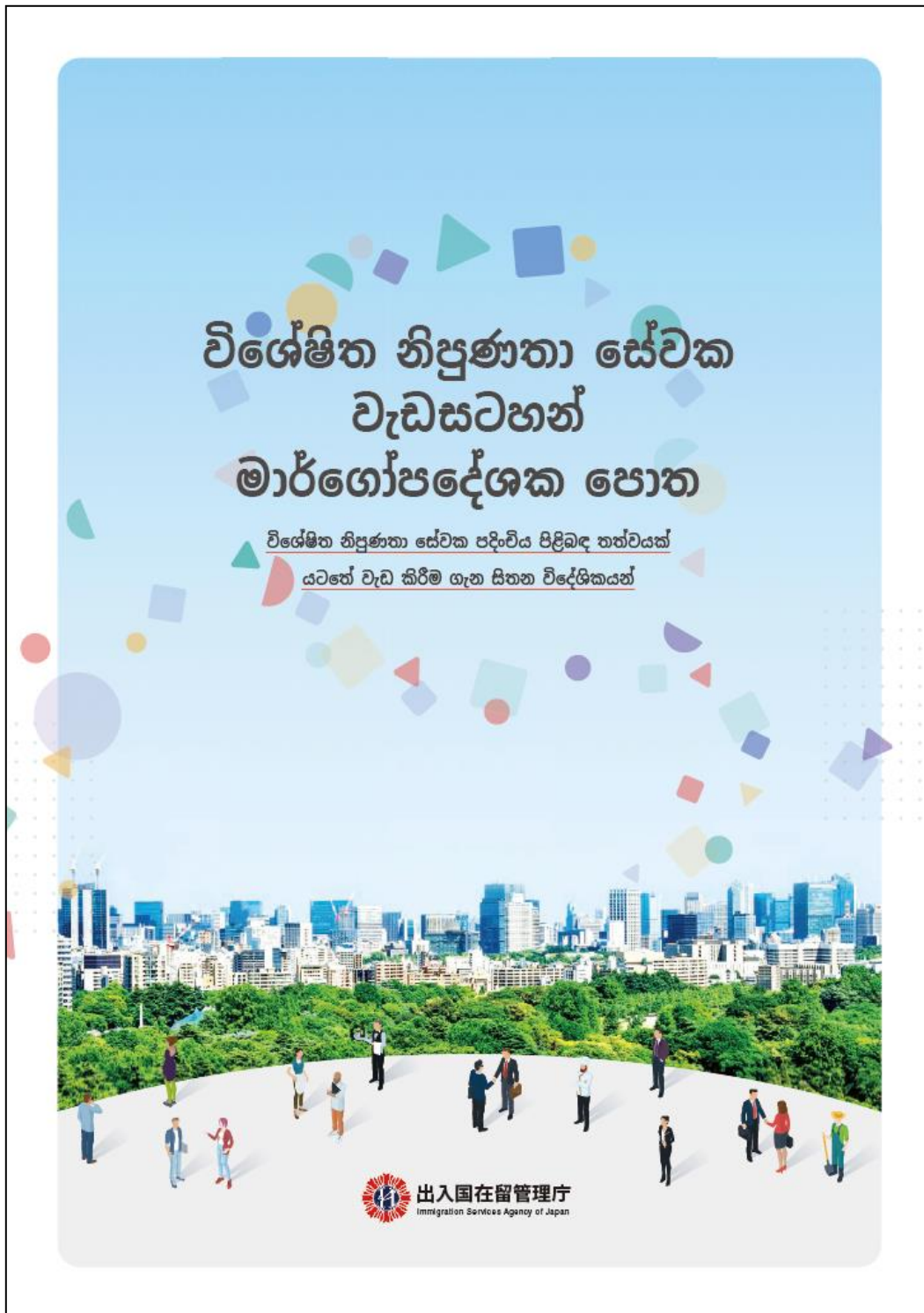
Тусгай ур чадварын дадлагажигч ажилтан
хэмээх оршин суух зөвшөөрлийн статусаар
ажиллах хүсэлтэй байгаа гадаадын иргэн

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

11) カンボジア語 (ភាសាខ្មែរ)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) Urdu-Urdu (اردو)

خصوصی ہنرمند کارکن پروگرام
کی گائیڈ بک

خصوصی ہنرمند کارکن کی رہائش کی صورتحال کے تحت کام
کرنے کے بارے میں سوچنے والے غیر ملکی شہری

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

② 映像：制度紹介動画

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



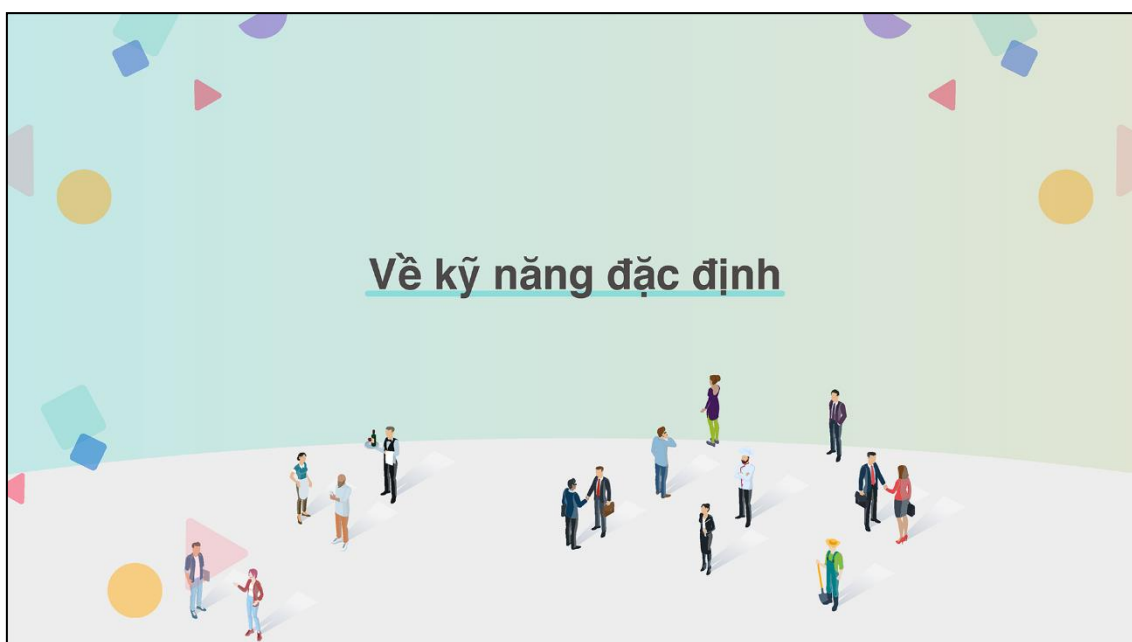
2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) タガログ語 (Tagalog)



6) タイ語 (ภาษาไทย)



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



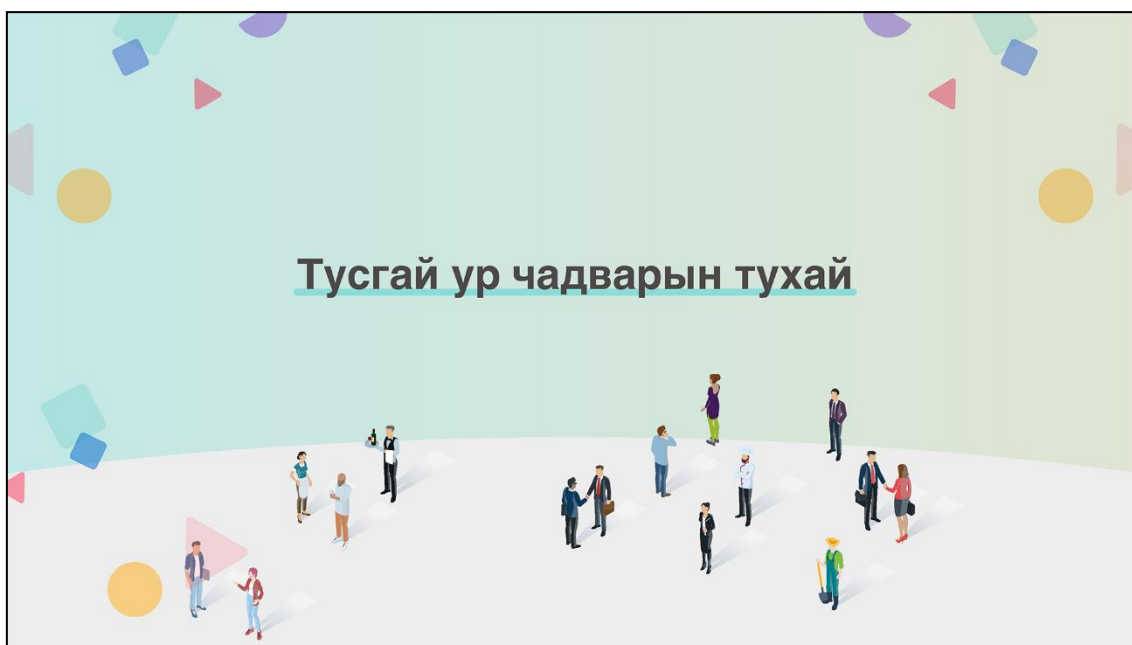
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



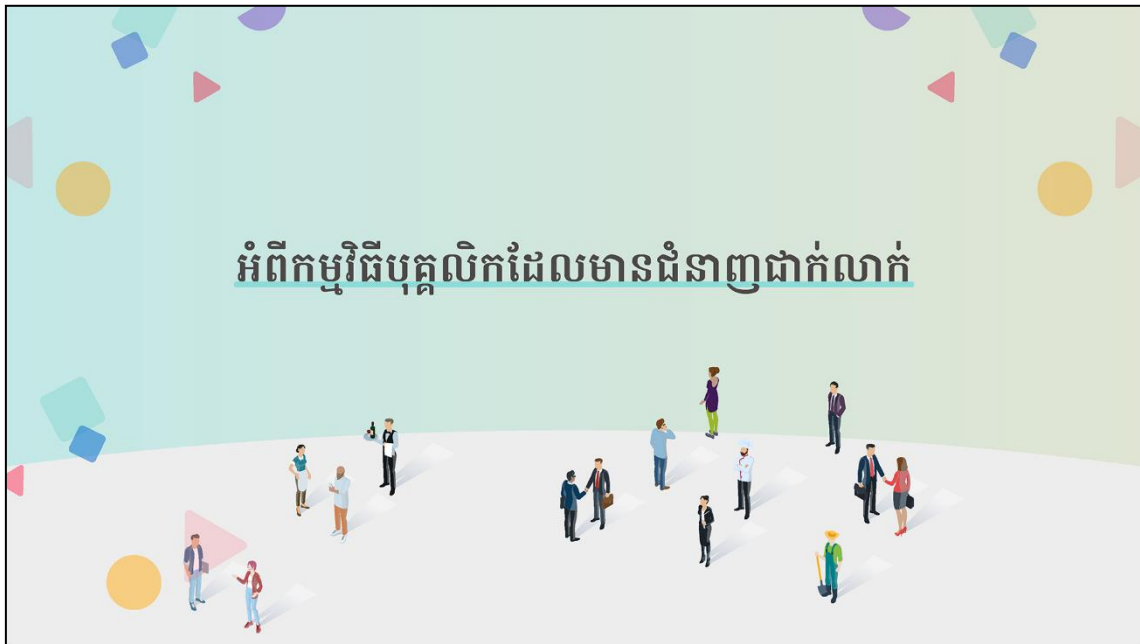
9) नेपाली (नेपाली)



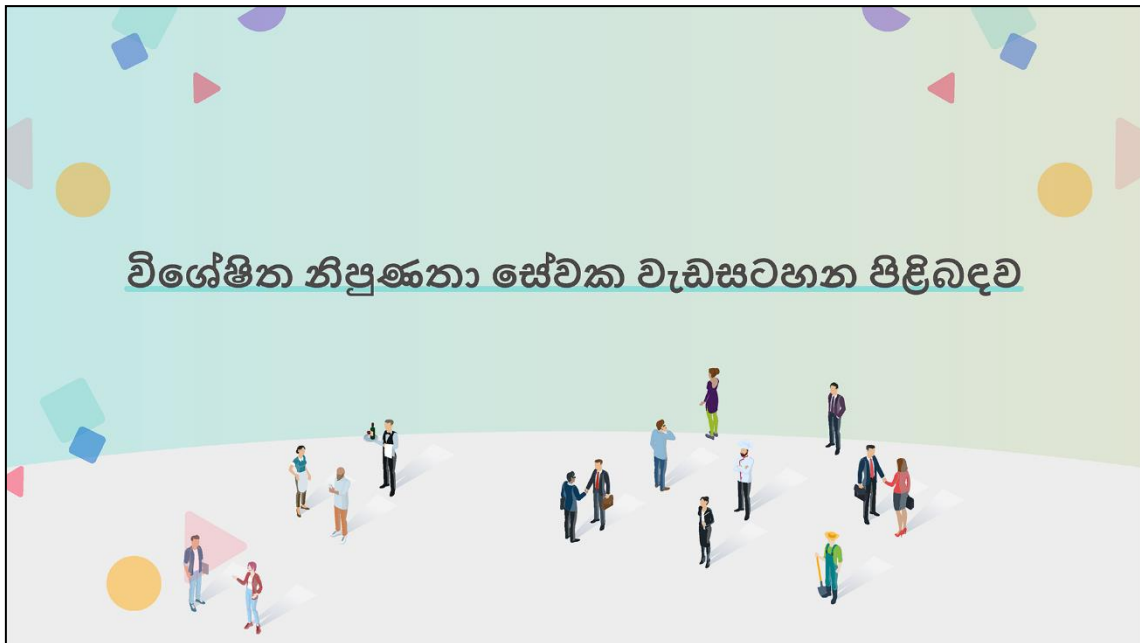
10) Монгол (Монгол хэл)



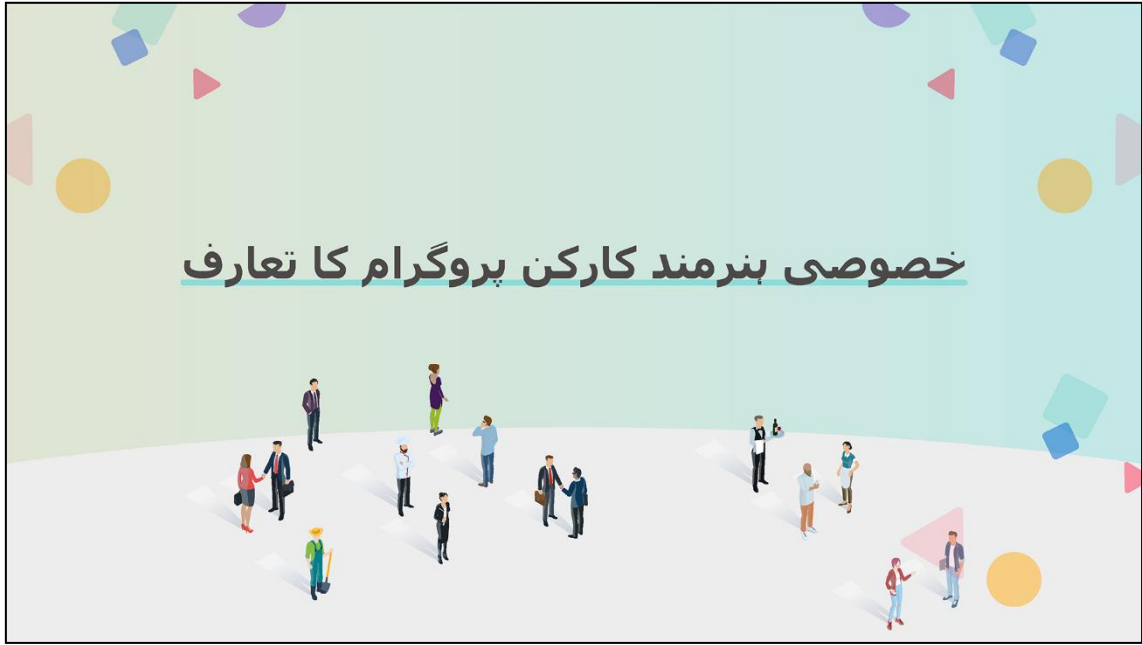
11) **カンボジア語** (កម្ពុជា)



12) **シンハラ語** (සිංහල)



13) اوردو كردو كردو



③ 映像：分野別紹介動画＜介護分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



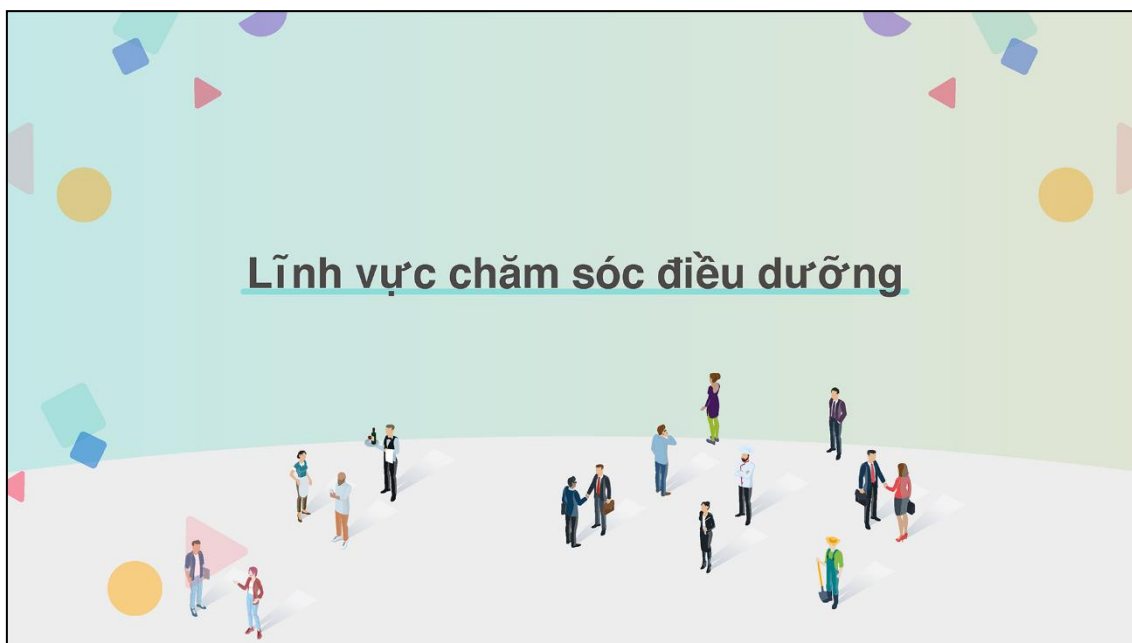
2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



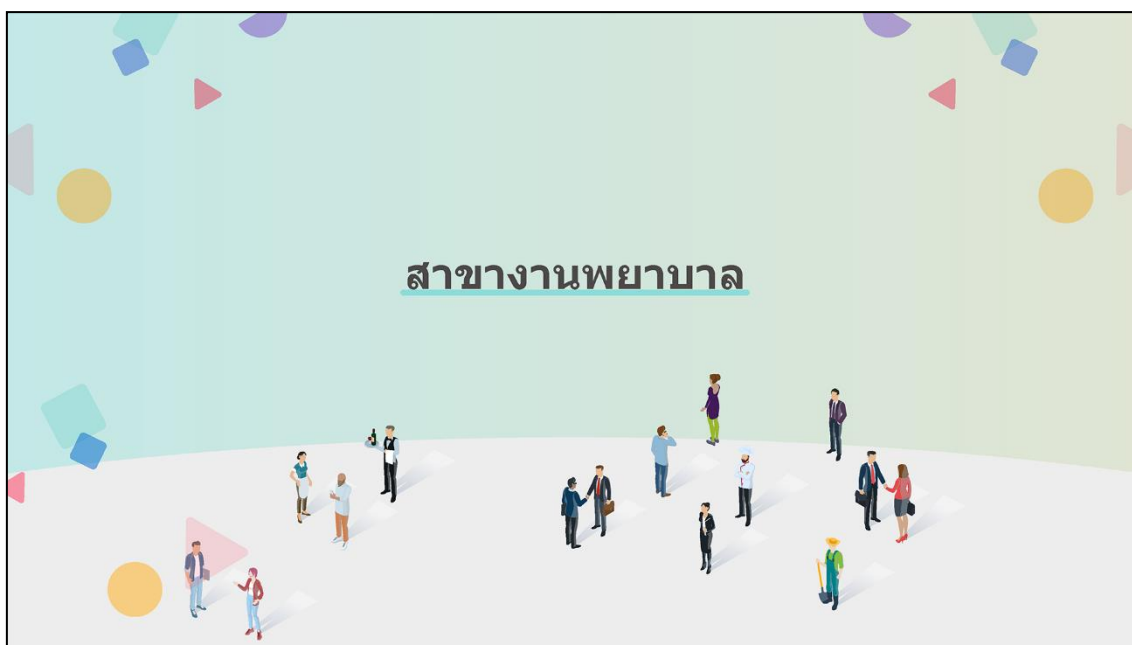
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



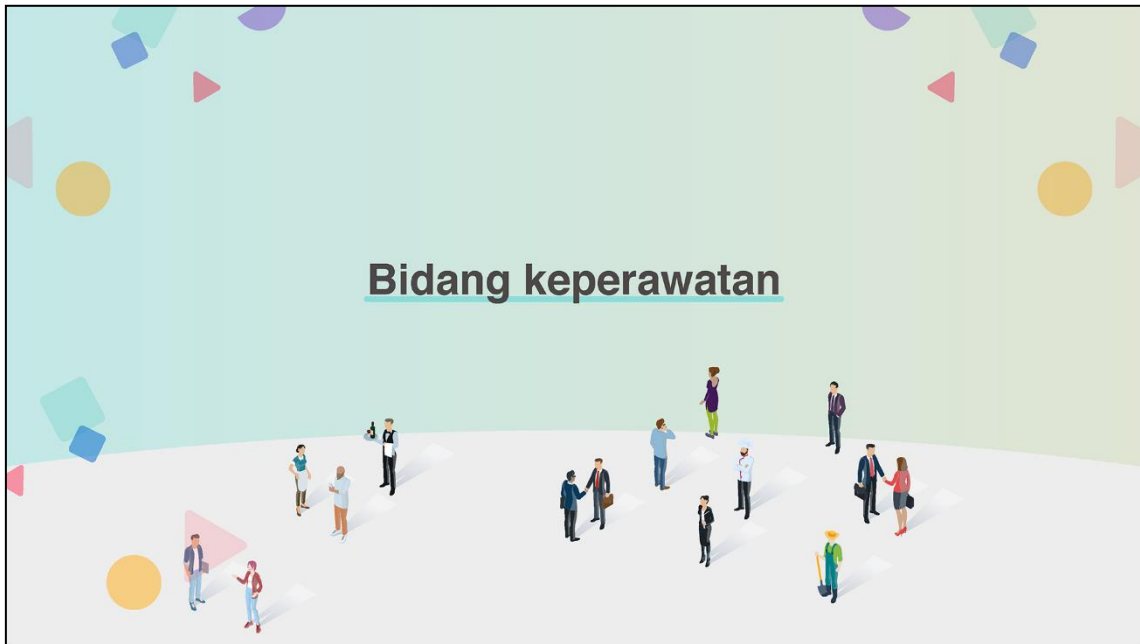
5) タガログ語 (Tagalog)



6) タイ語 (ภาษาไทย)



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



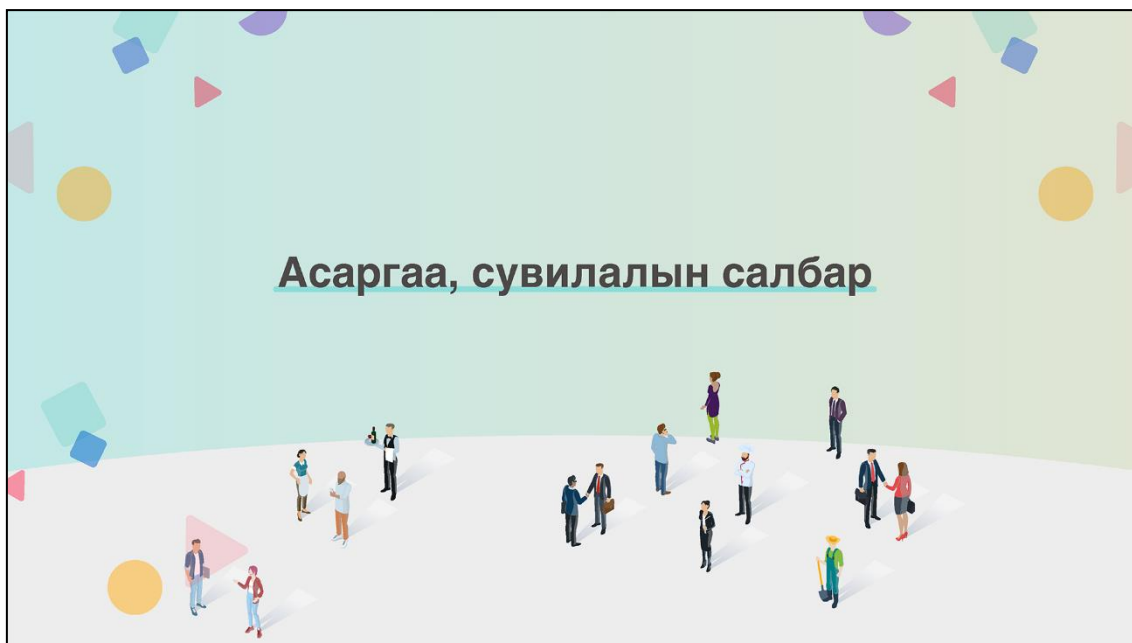
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



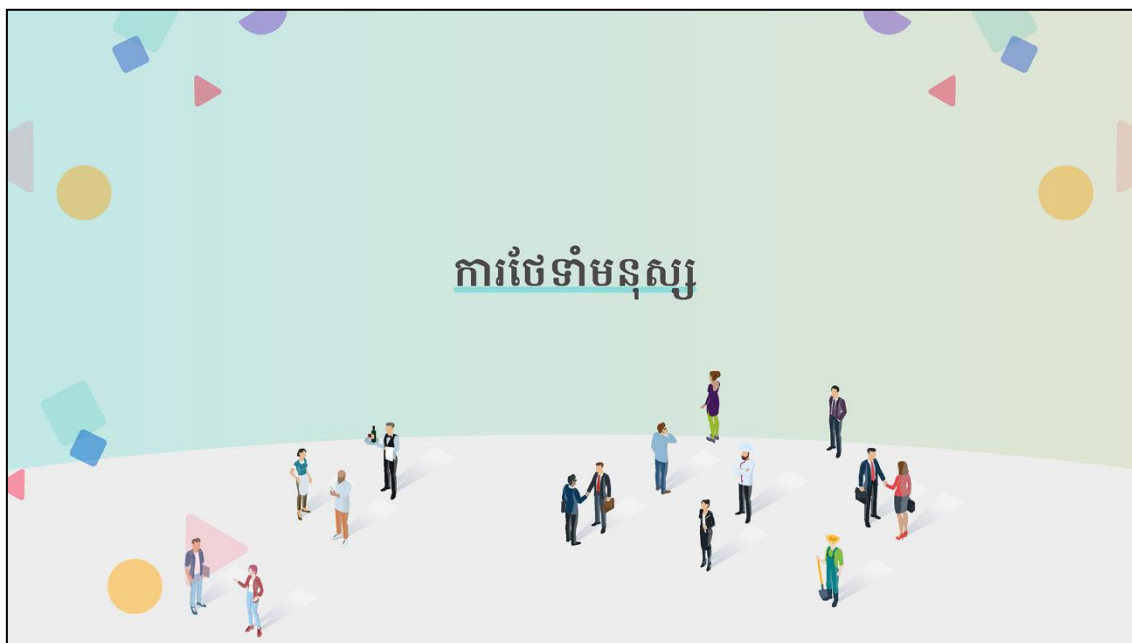
9) नेपाली (नेपाली)



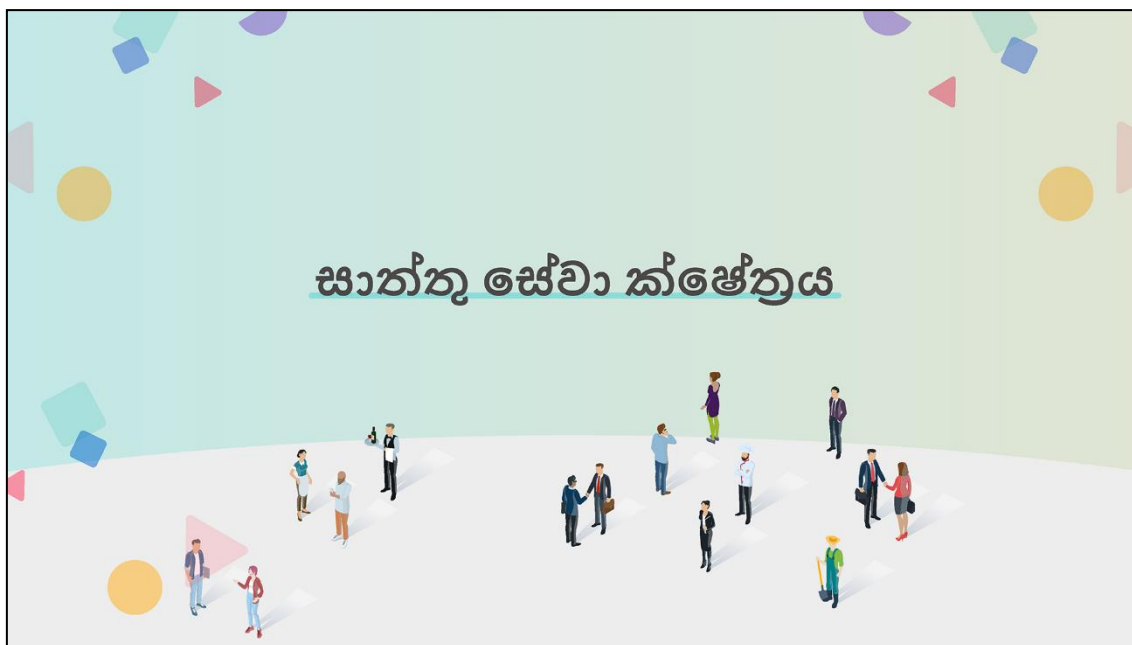
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (ភាសាខ្មែរ)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو اوردو اوردو



④ 映像：分野別紹介動画<ビルクリーニング分野編>

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



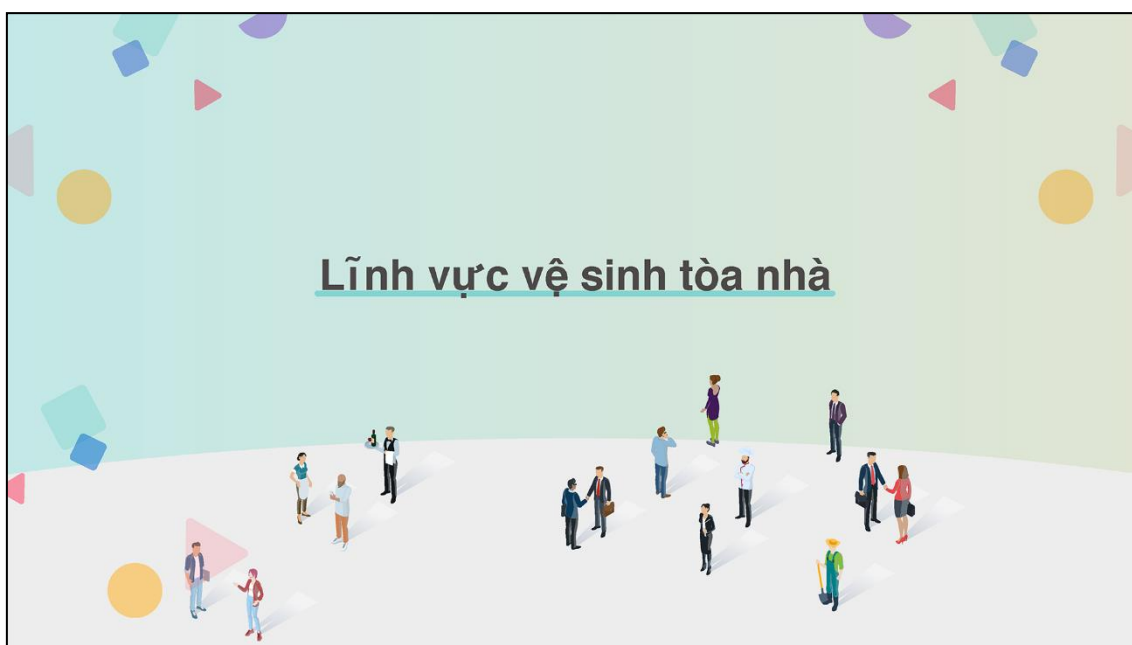
2) 英語（English）



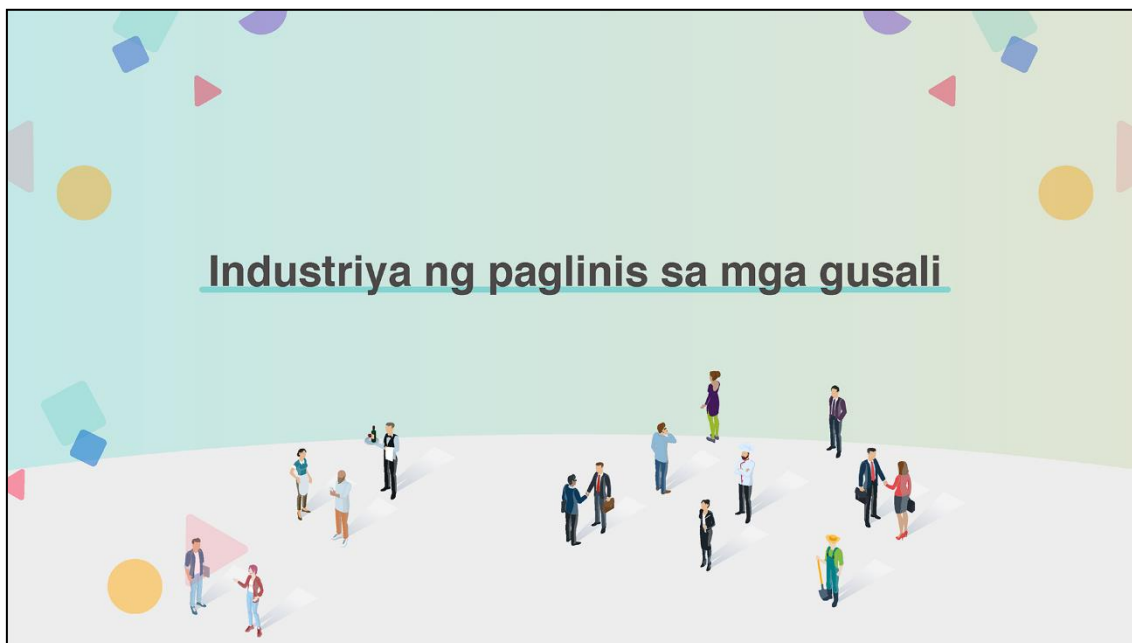
3) 中国語 (简体中文)



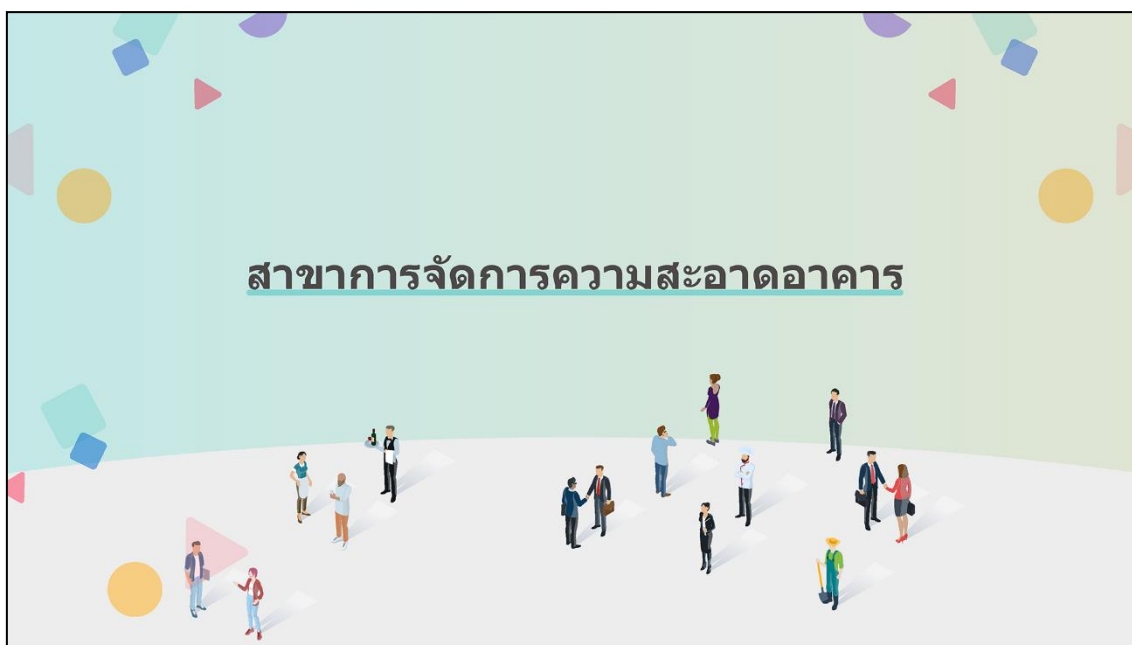
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



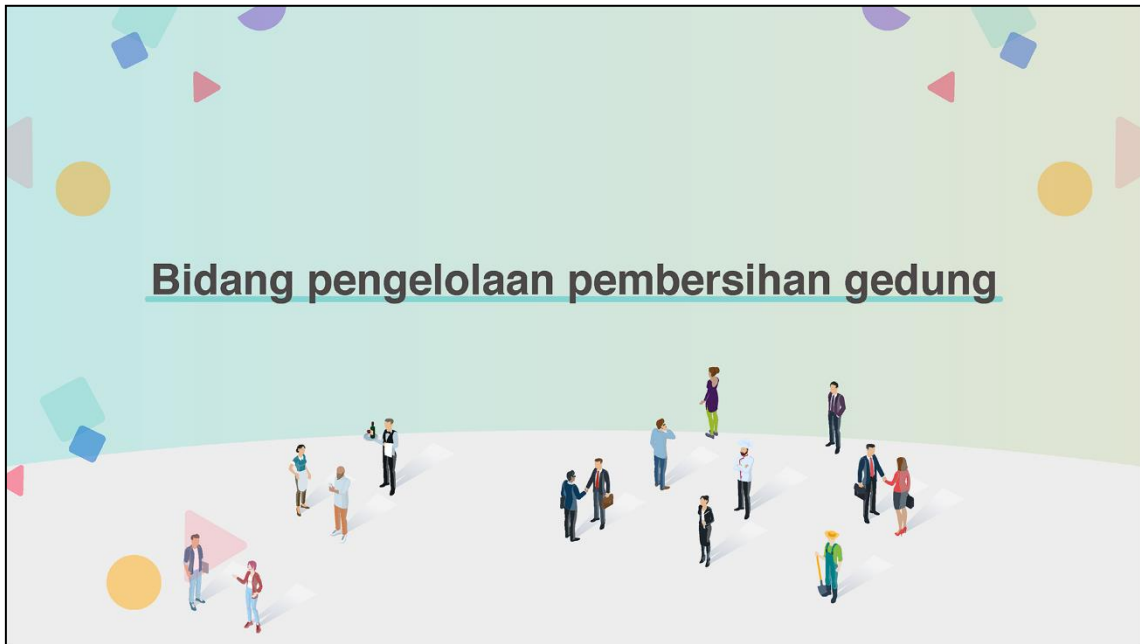
5) タガログ語 (Tagalog)



6) タイ語 (ภาษาไทย)



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



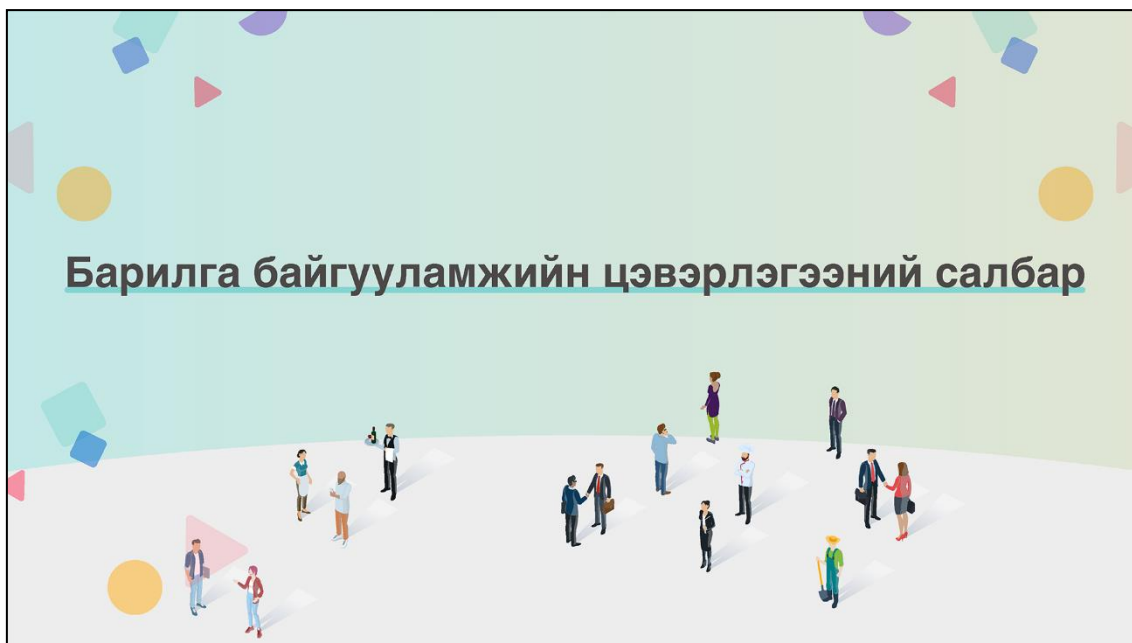
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



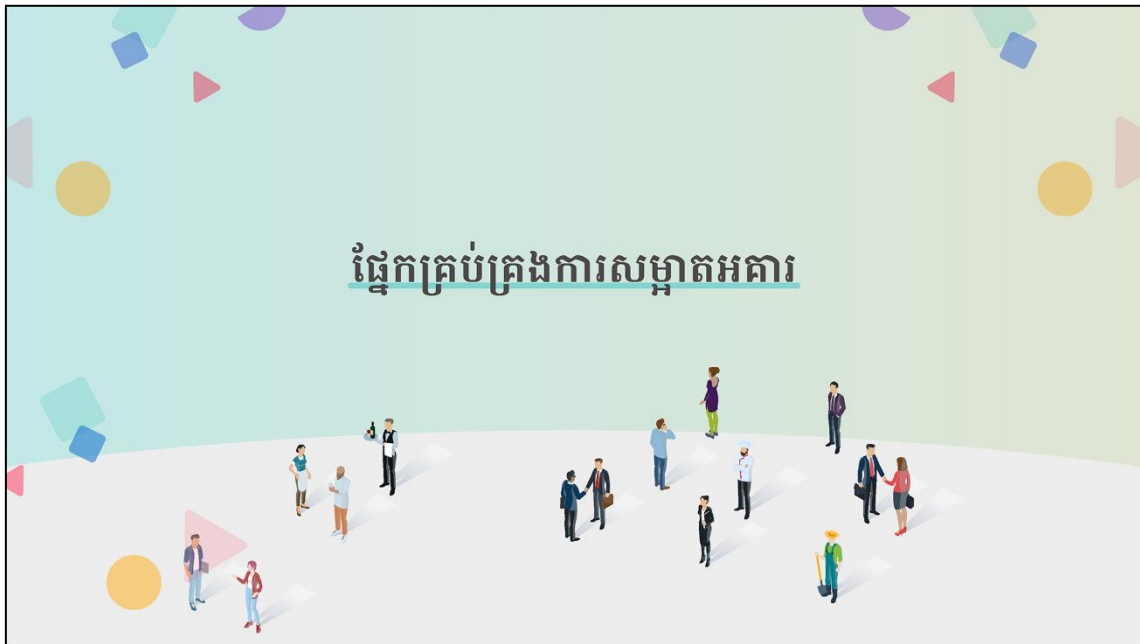
9) नेपाली (नेपाली)



10) Монгол (Монгол хэл)



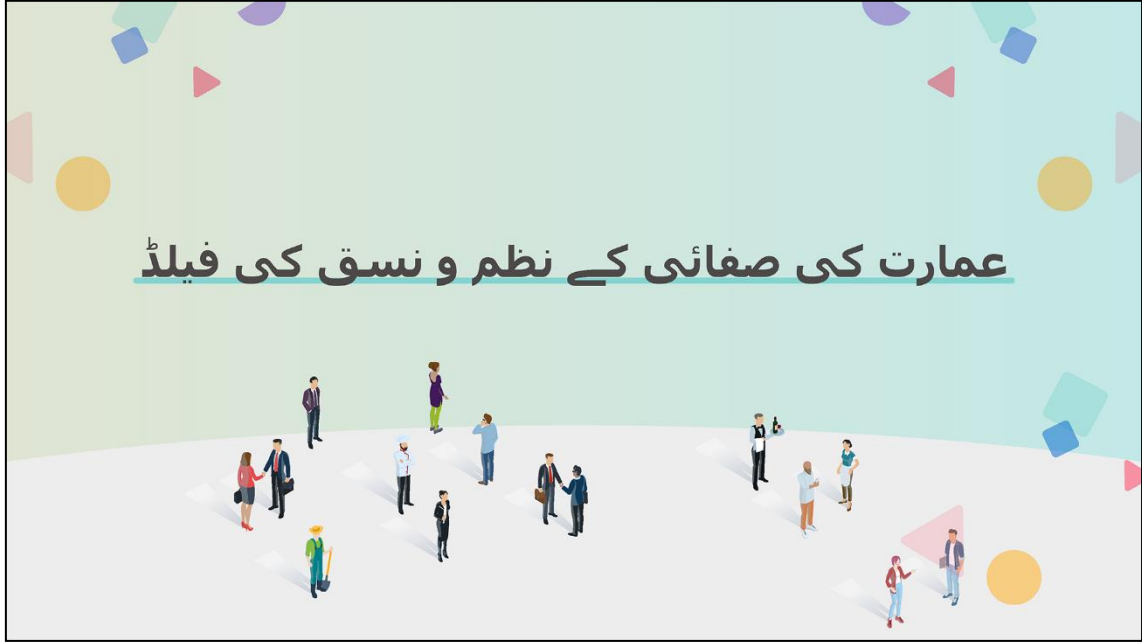
11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو (اردو)

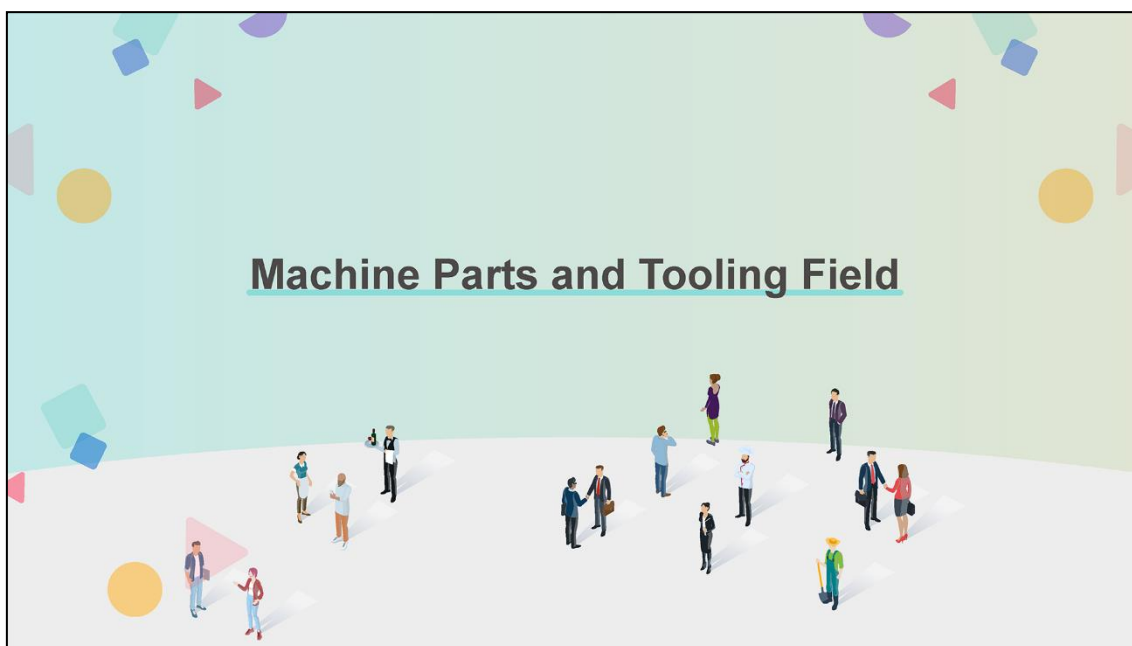


⑤ 映像：分野別紹介動画＜素形材産業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



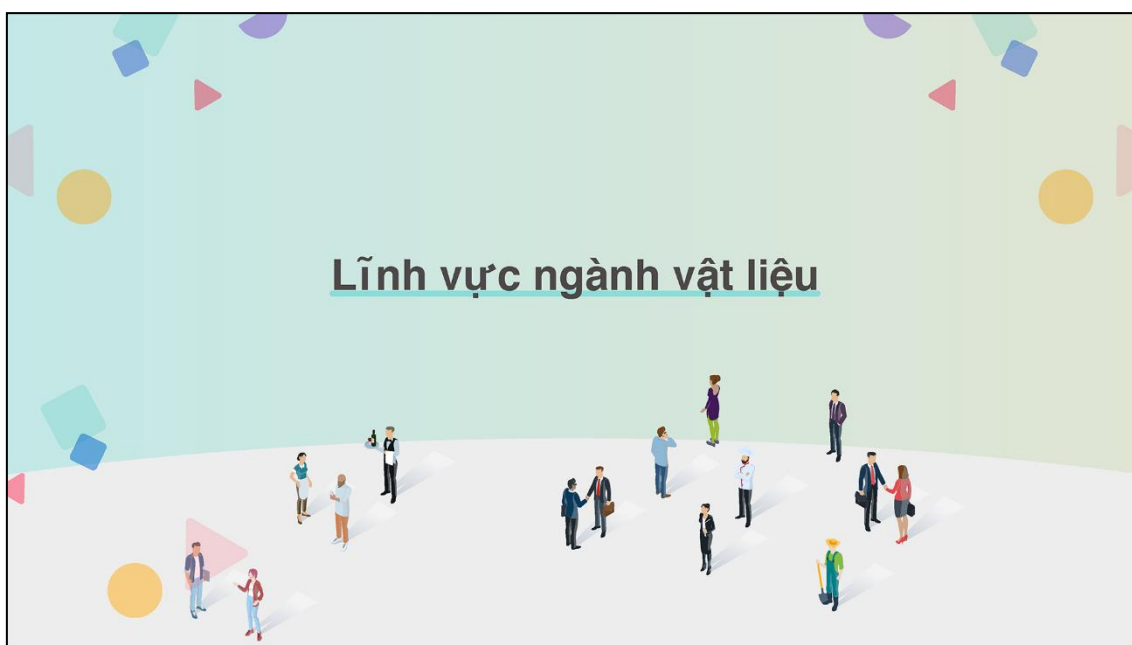
2) 英語（English）



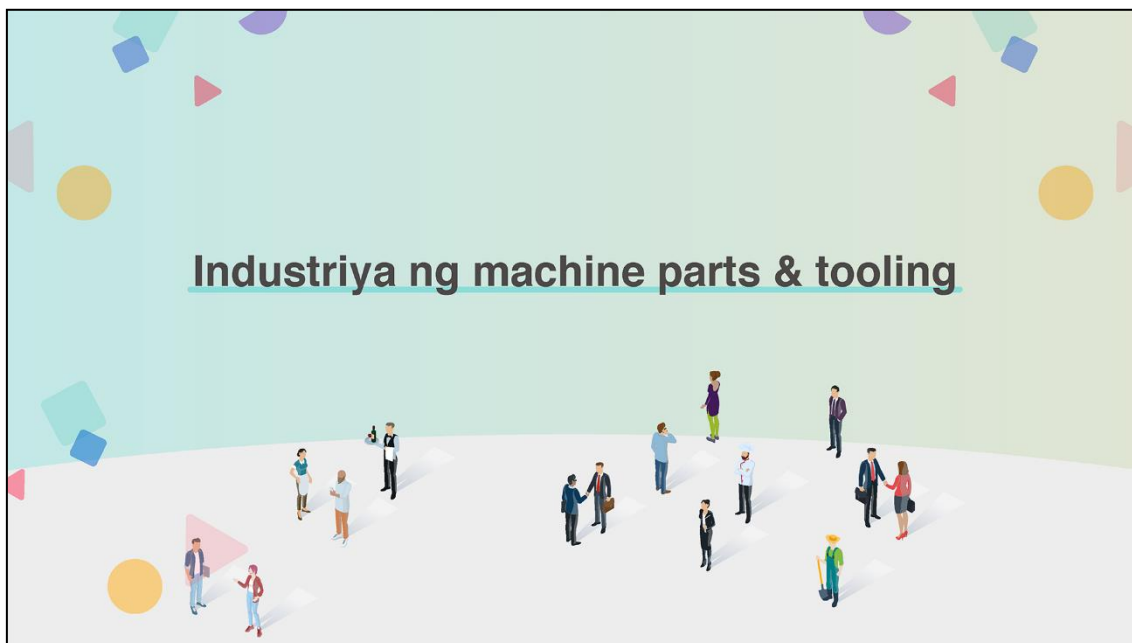
3) 中国語 (简体中文)



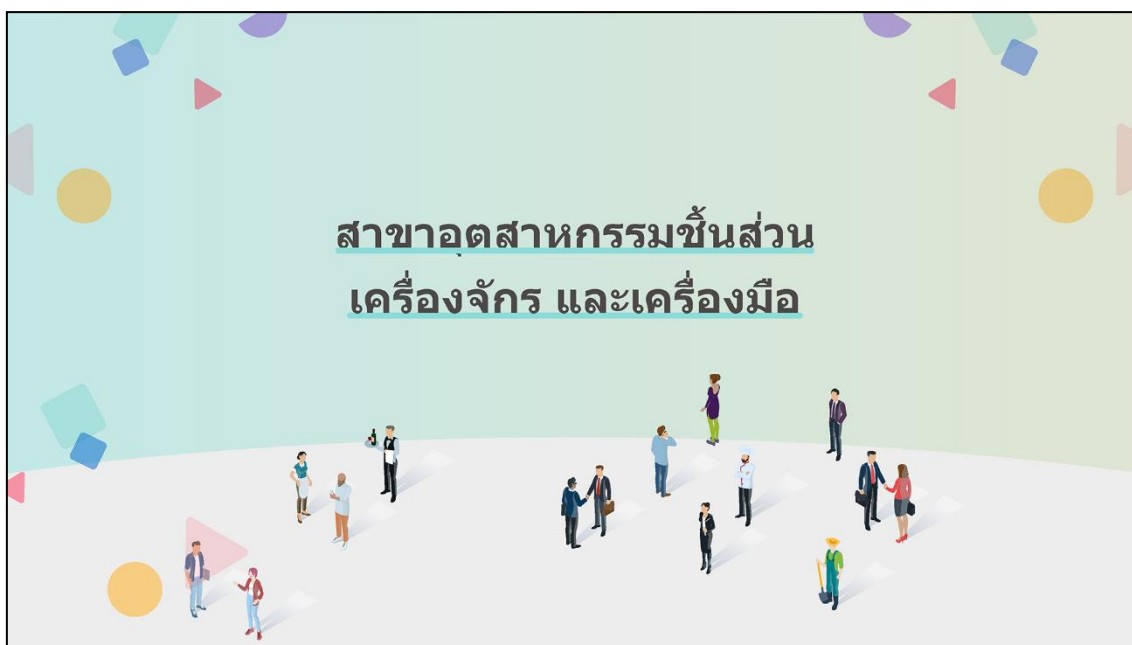
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



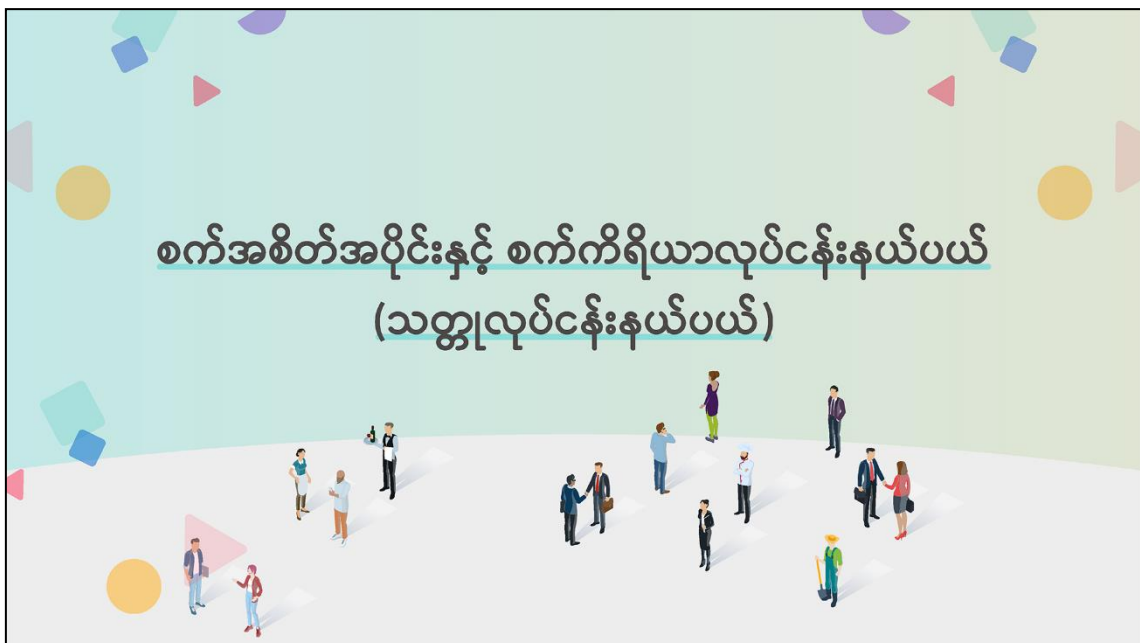
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



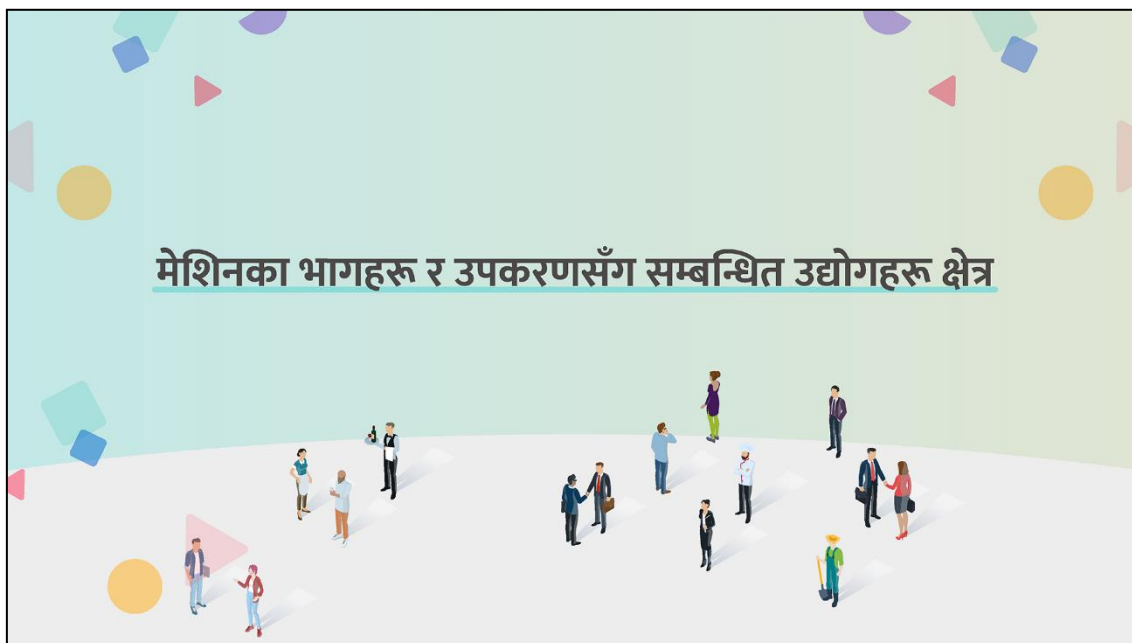
7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



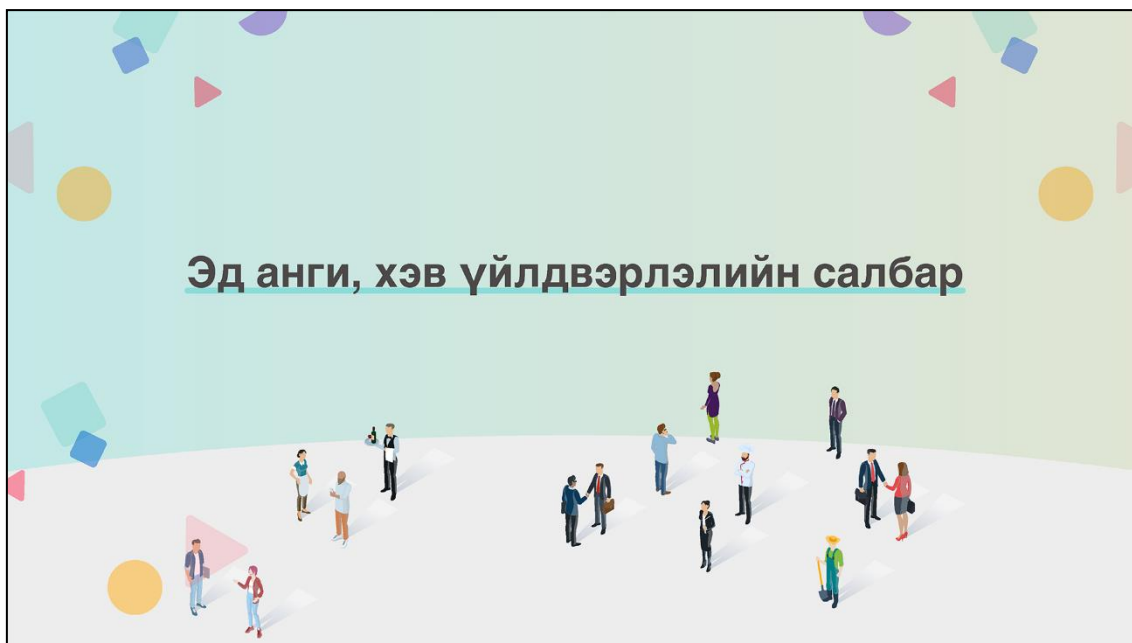
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



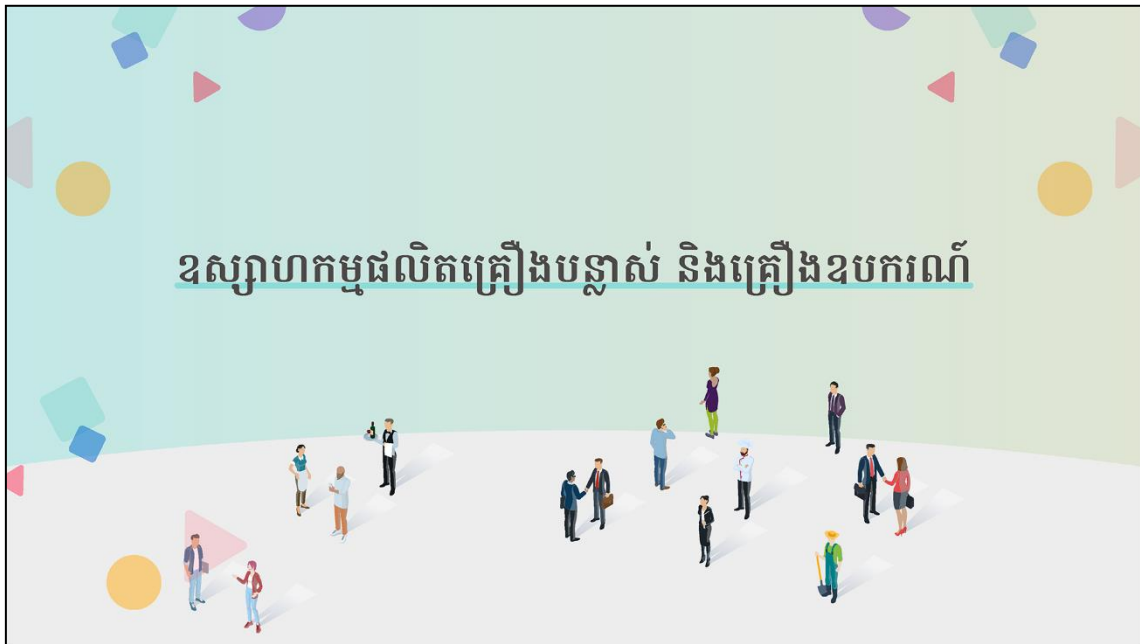
9) नेपाली (नेपाली)



10) Монгол (Монгол хэл)



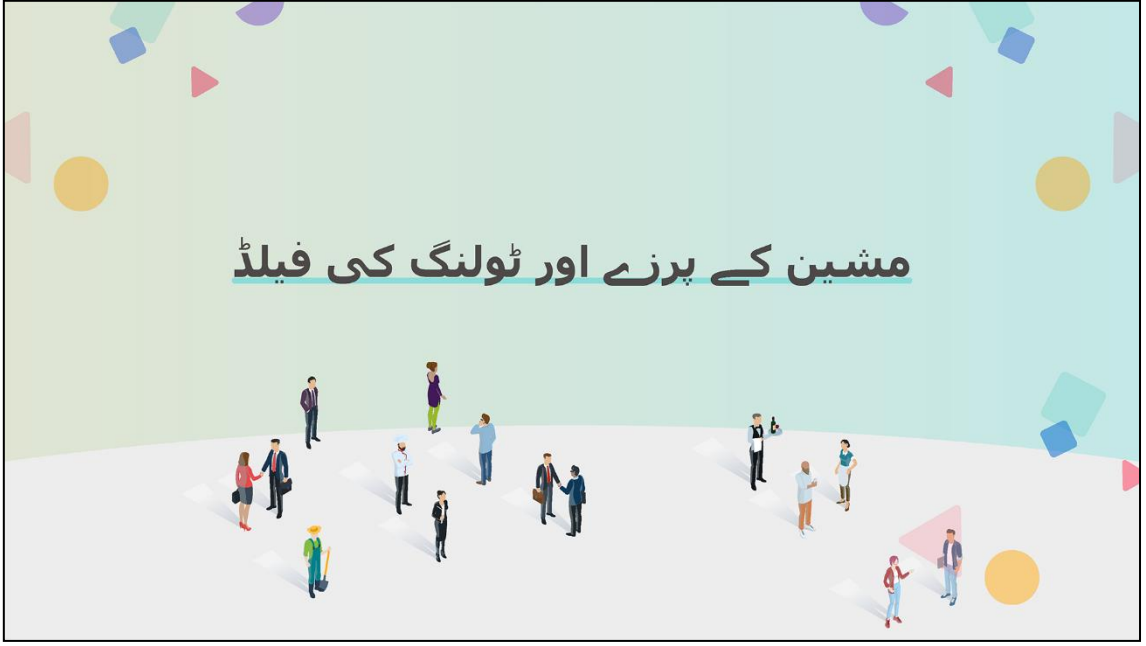
11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو (اردو)



⑥ 映像：分野別紹介動画＜産業機械製造業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



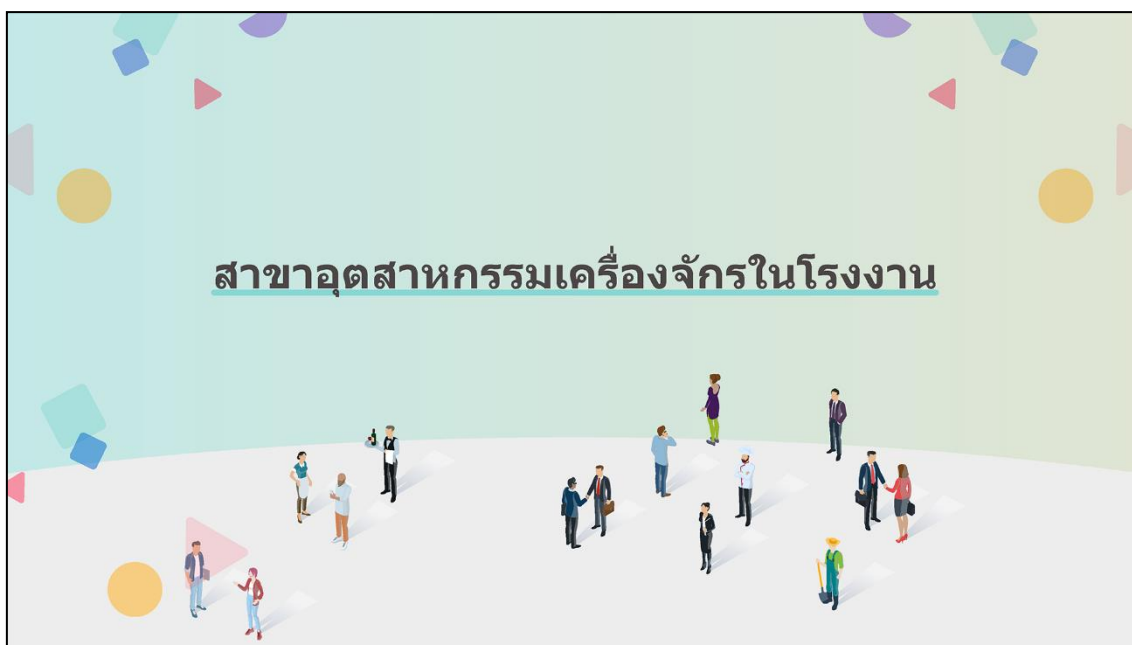
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



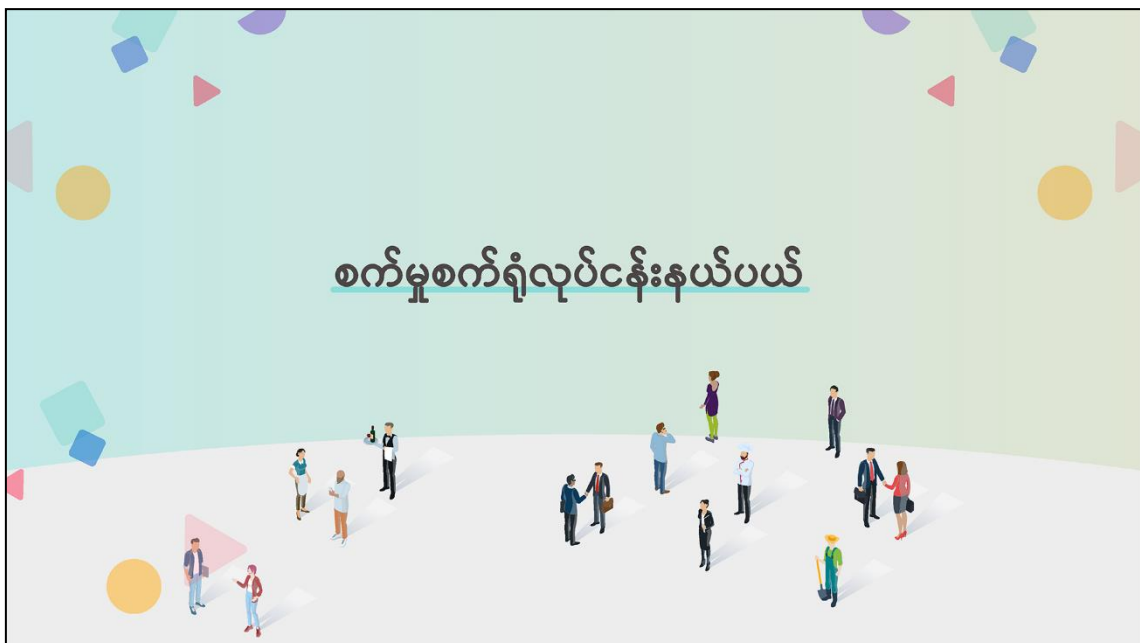
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



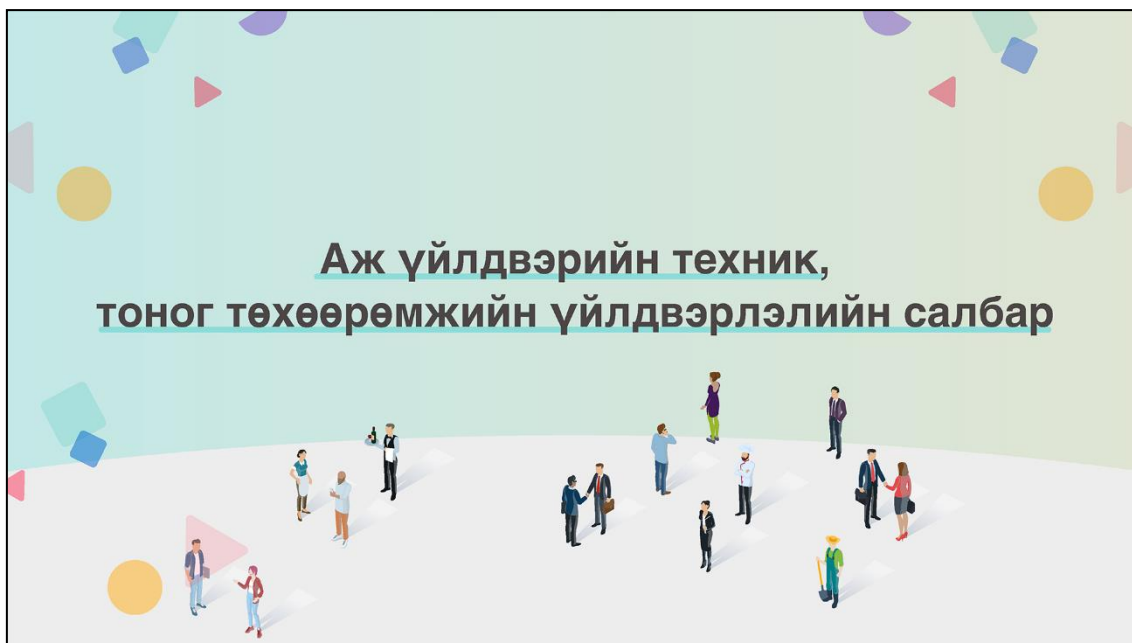
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



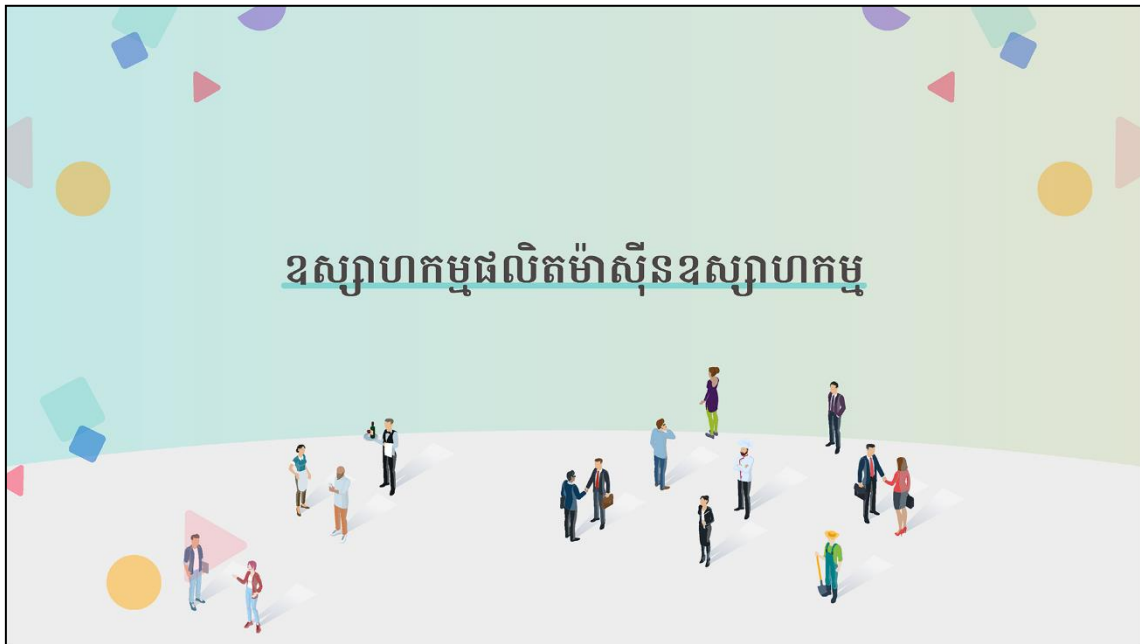
9) नेपाली (नेपाली)



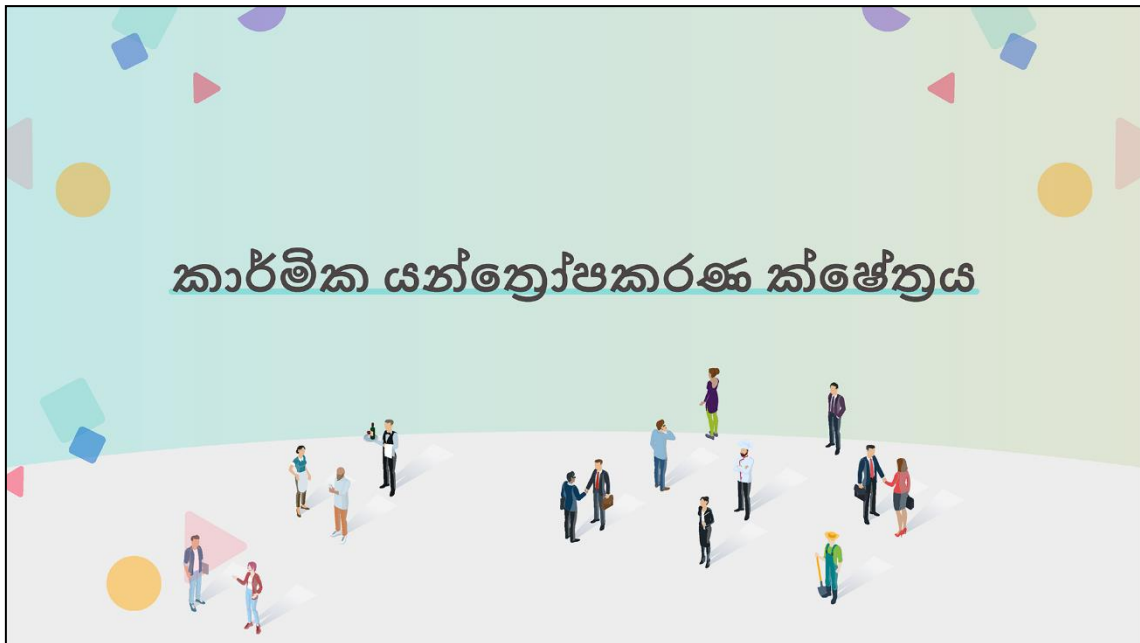
10) Монгол (Монгол хэл)



11) **カンボジア語** (កម្ពុជា)



12) **シンハラ語** (සිංහල)



13) اوردو اوردو اوردو



⑦ 映像：分野別紹介動画＜電気・電子情報 関連産業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



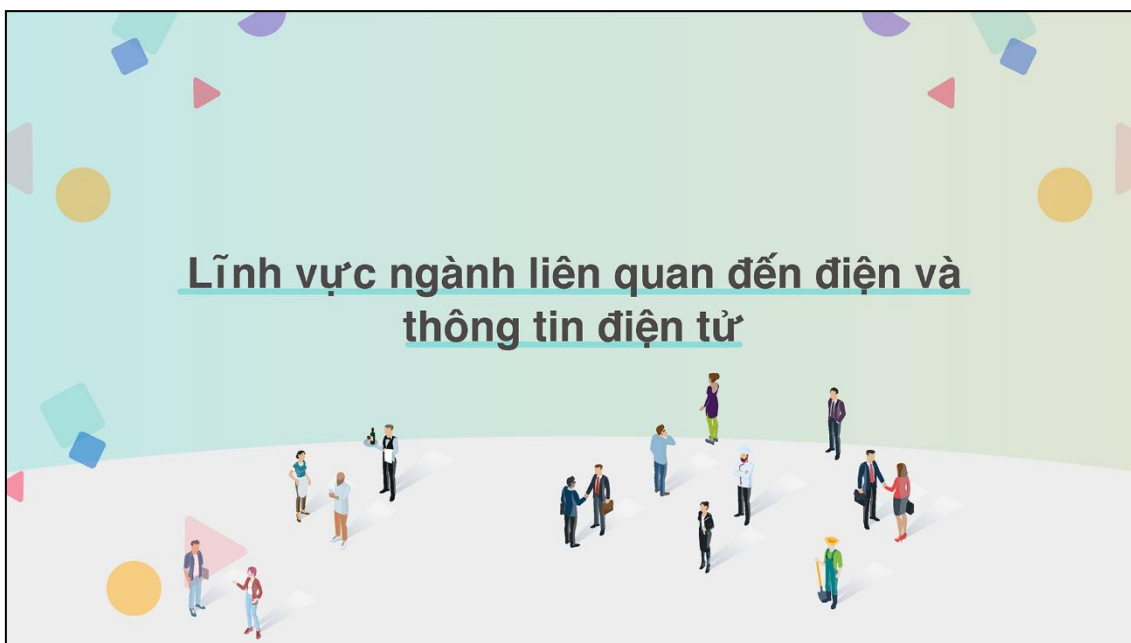
2) 英語 (English)



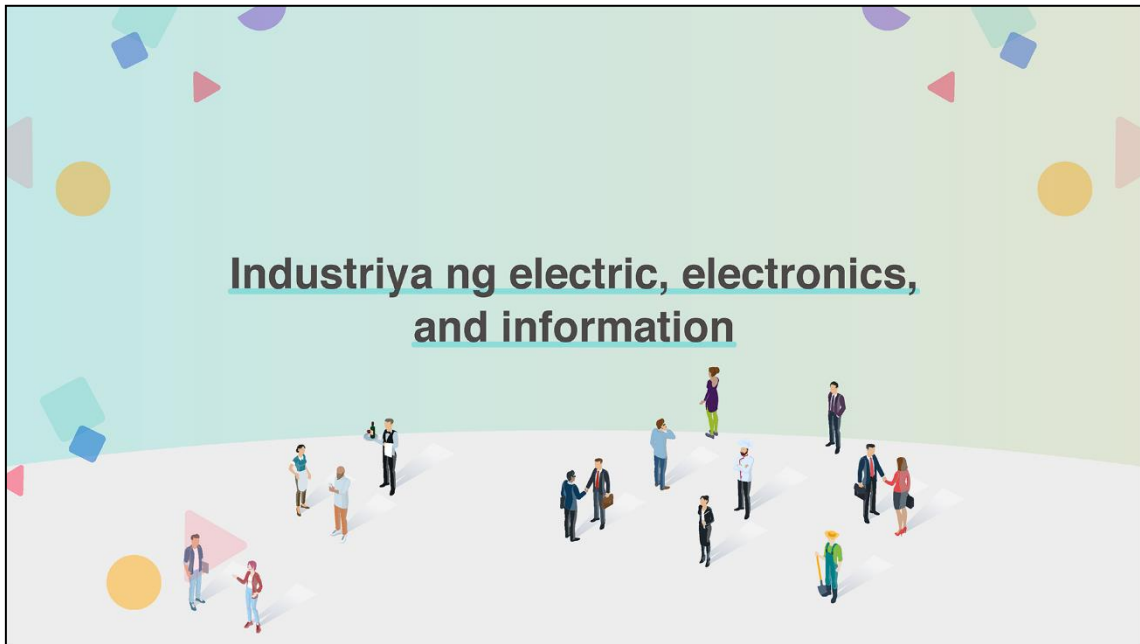
3) 中国語 (简体中文)



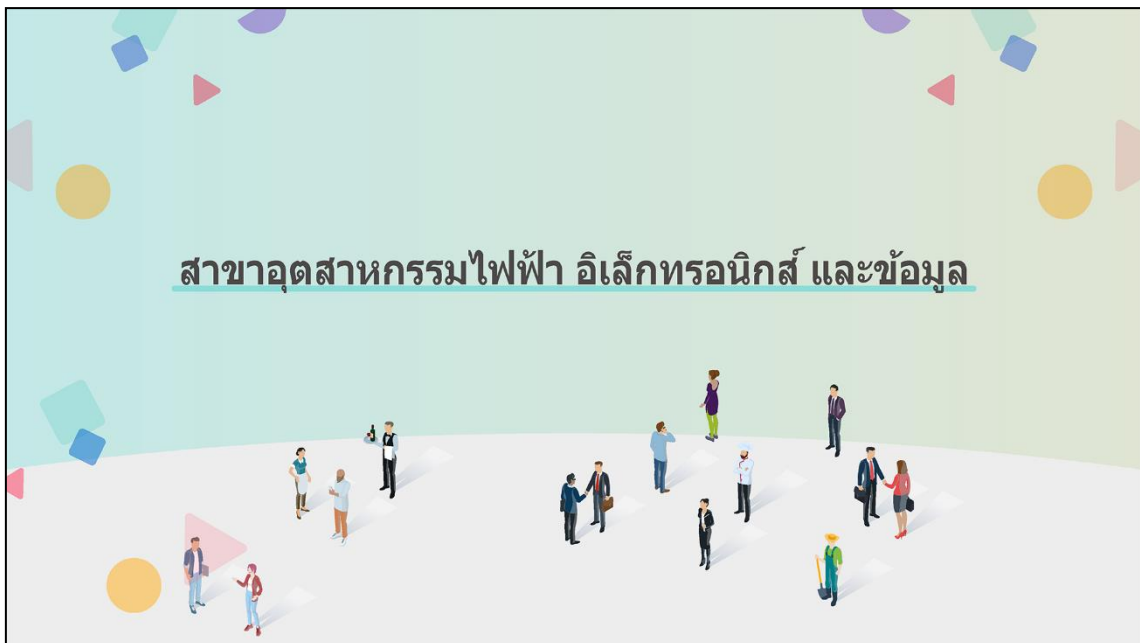
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



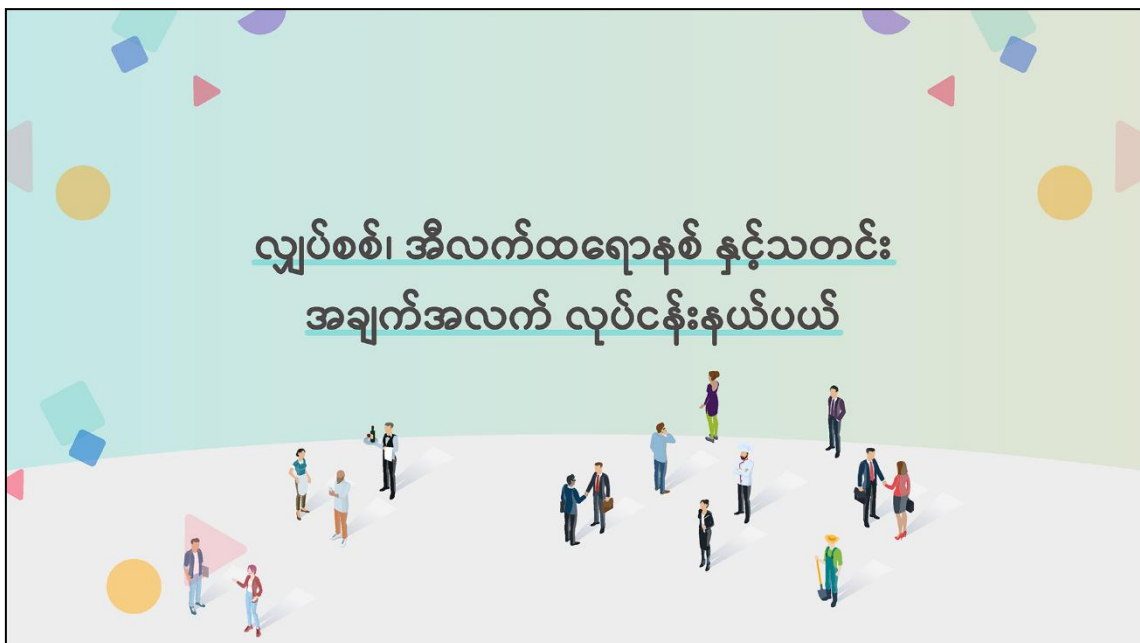
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



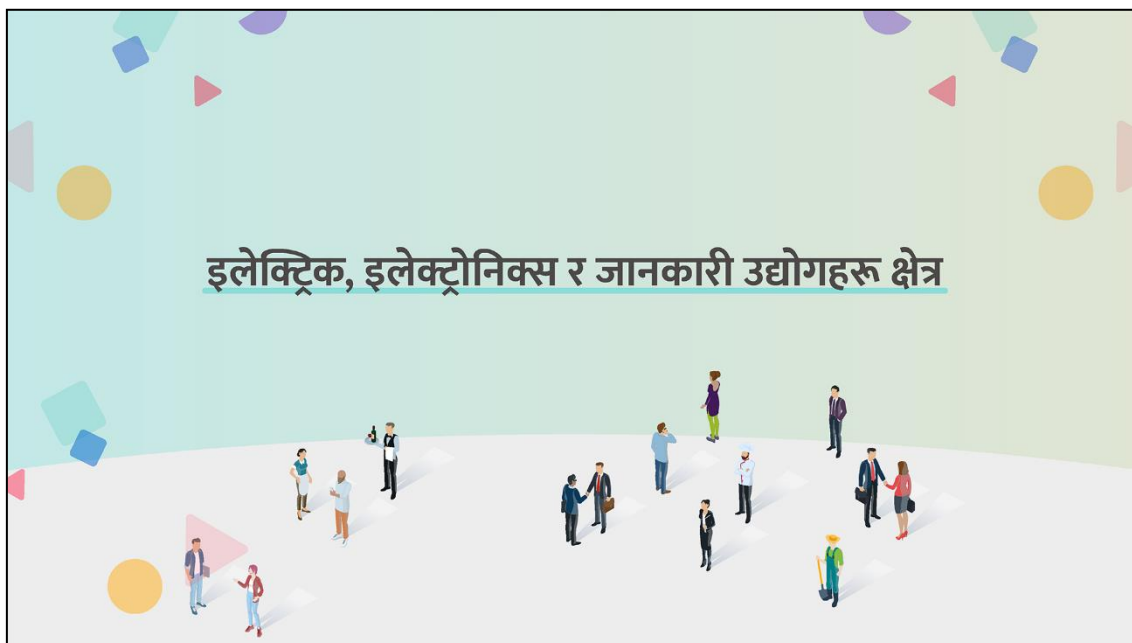
7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



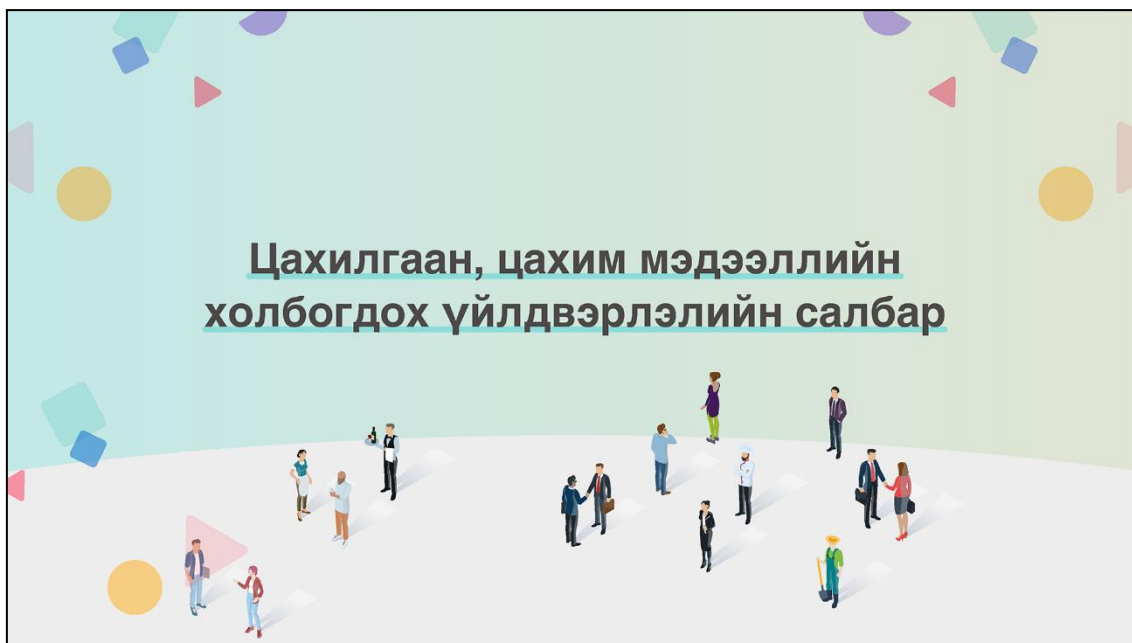
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



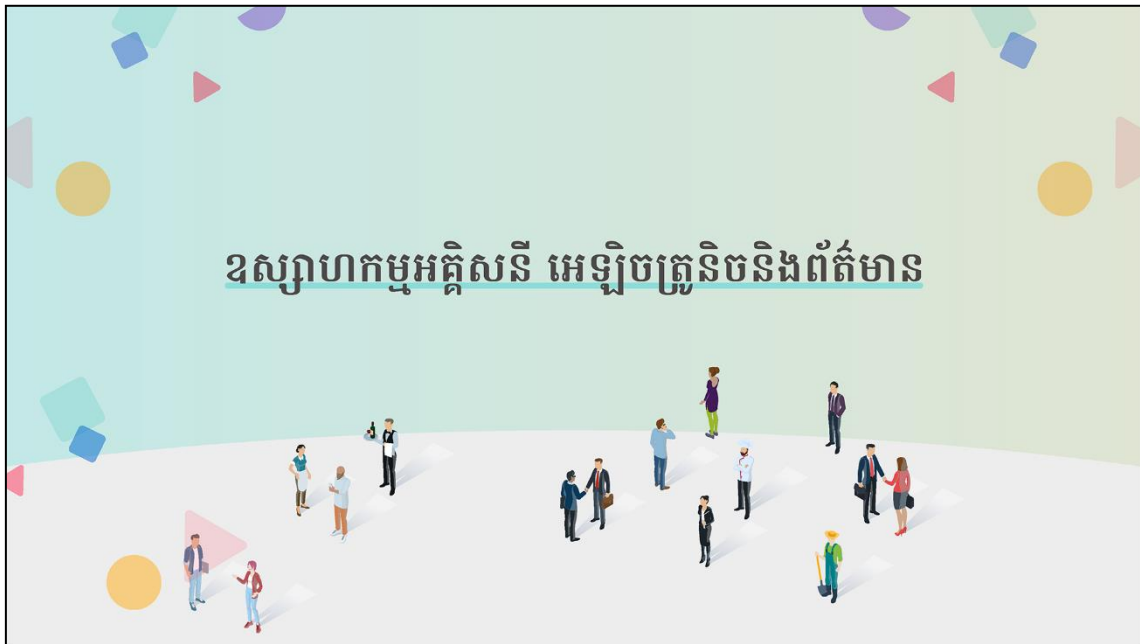
9) नेपाली (नेपाली)



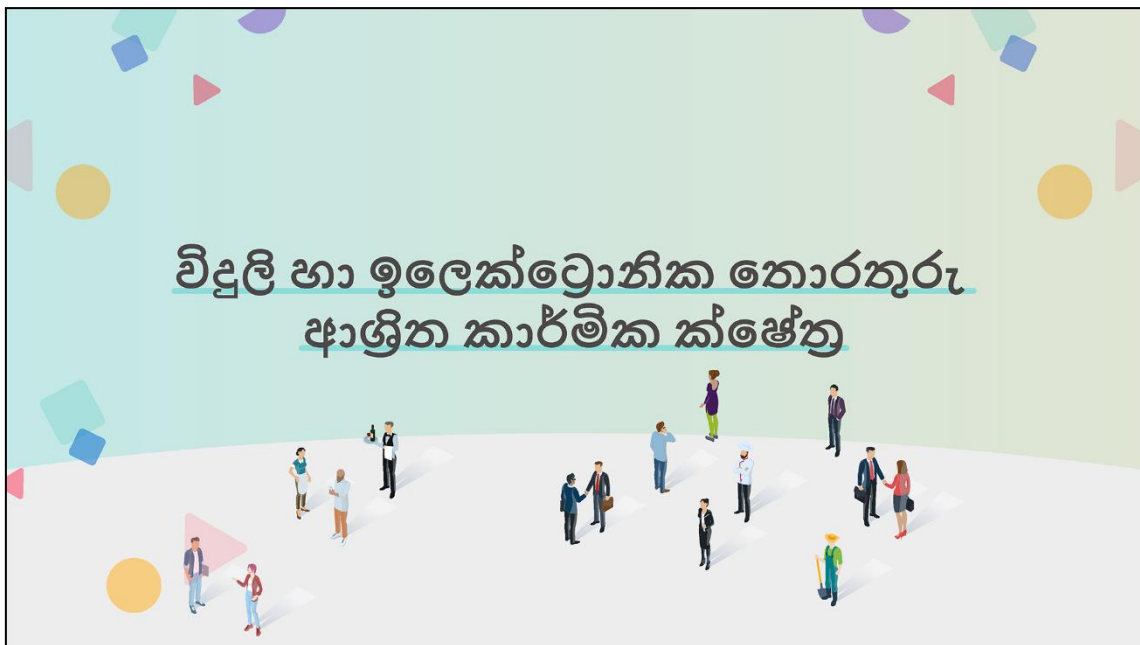
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو اوردو اوردو



⑧ 映像：分野別紹介動画<建設分野編>

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



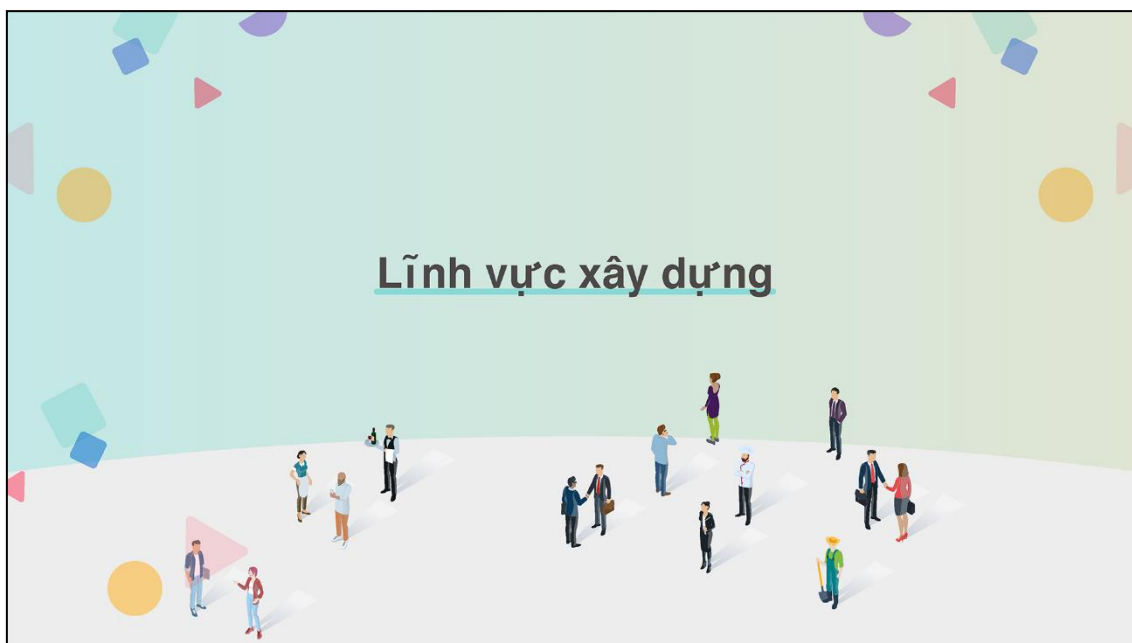
2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



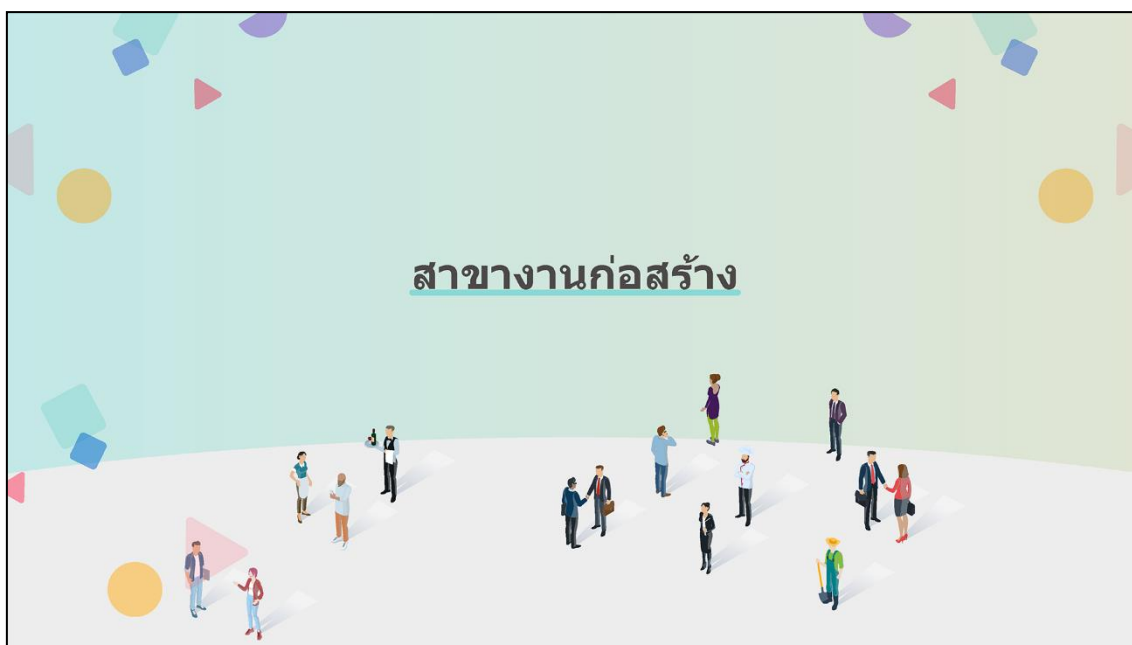
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



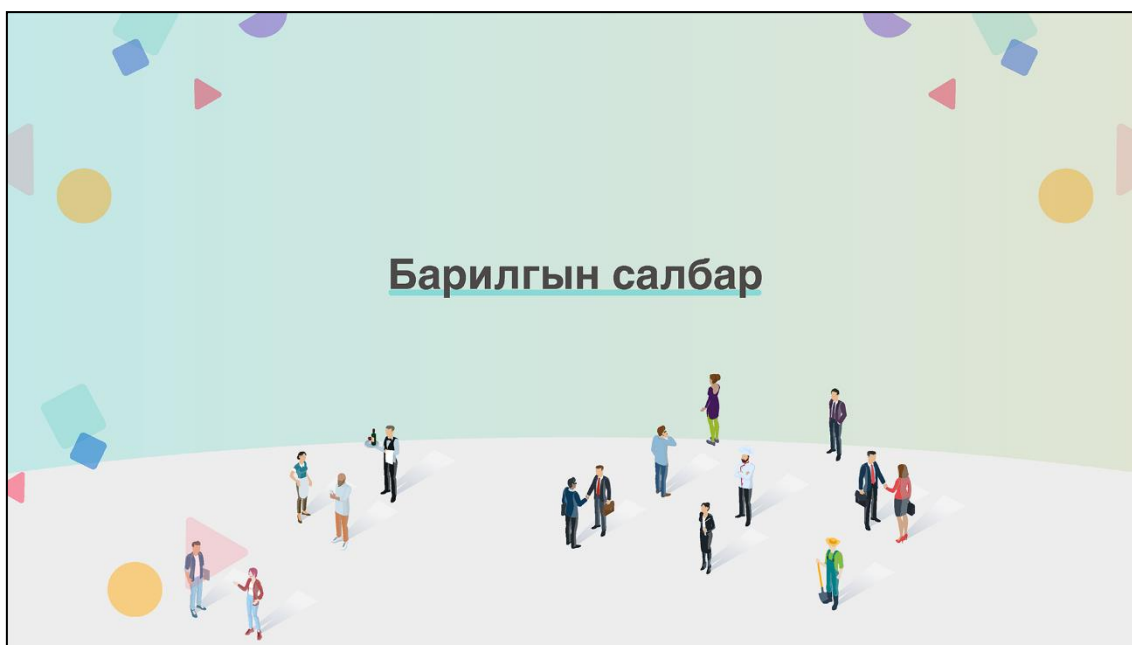
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



9) नेपाली (नेपाली)



10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (ភាសាខ្មែរ)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اولڈوےر لؤر (اردو)

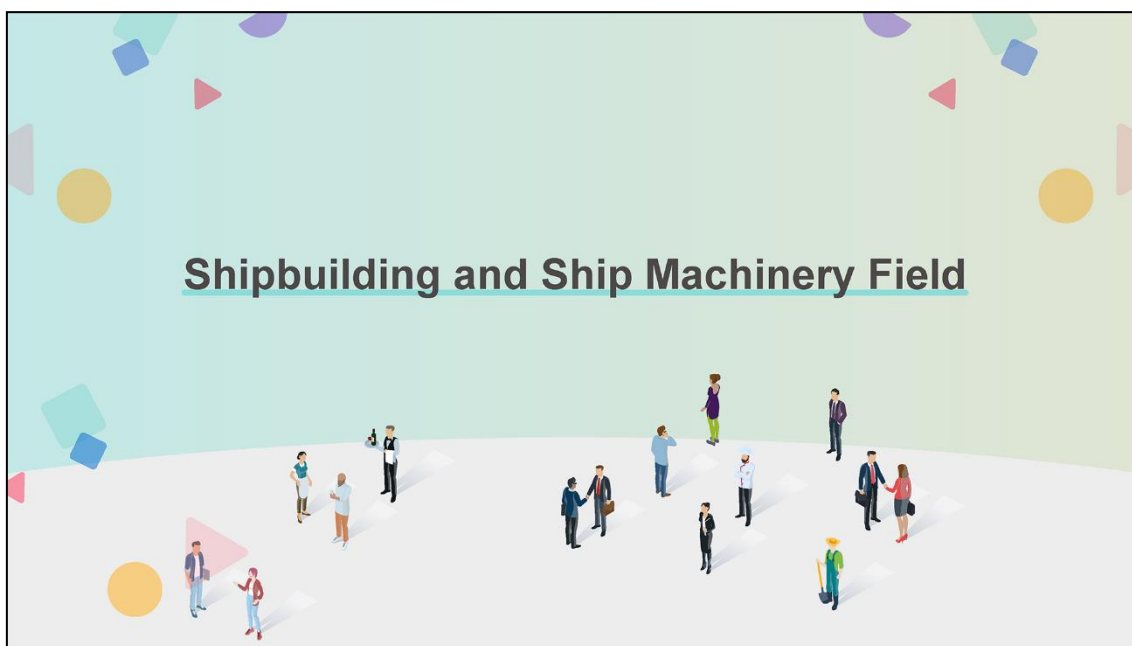


⑨ 映像：分野別紹介動画＜造船・船用工業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



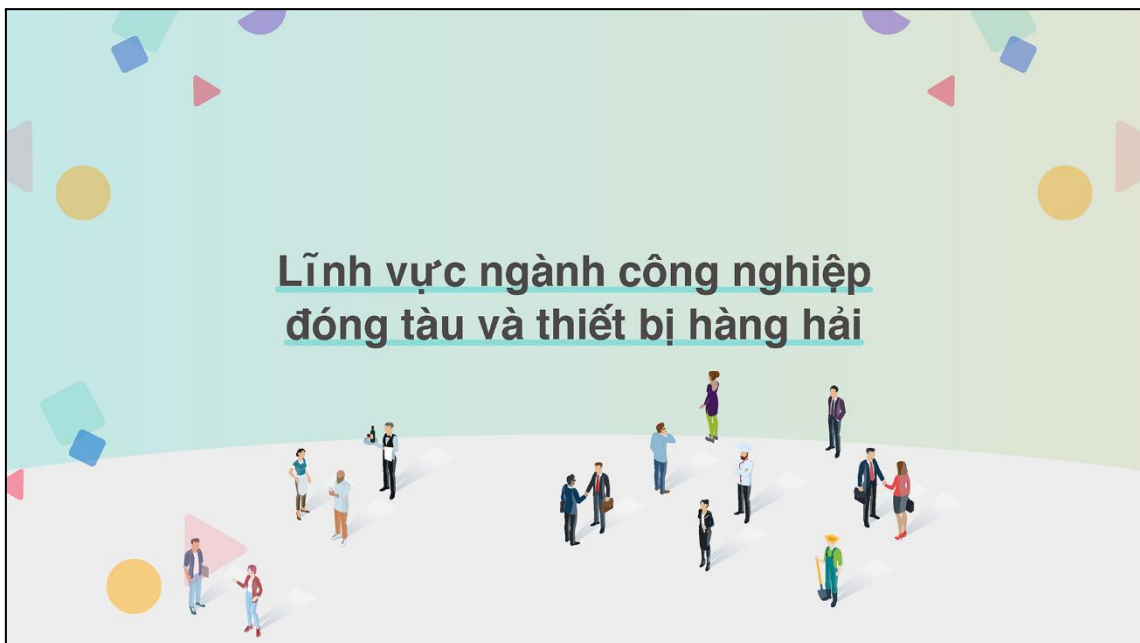
2) 英語 (English)



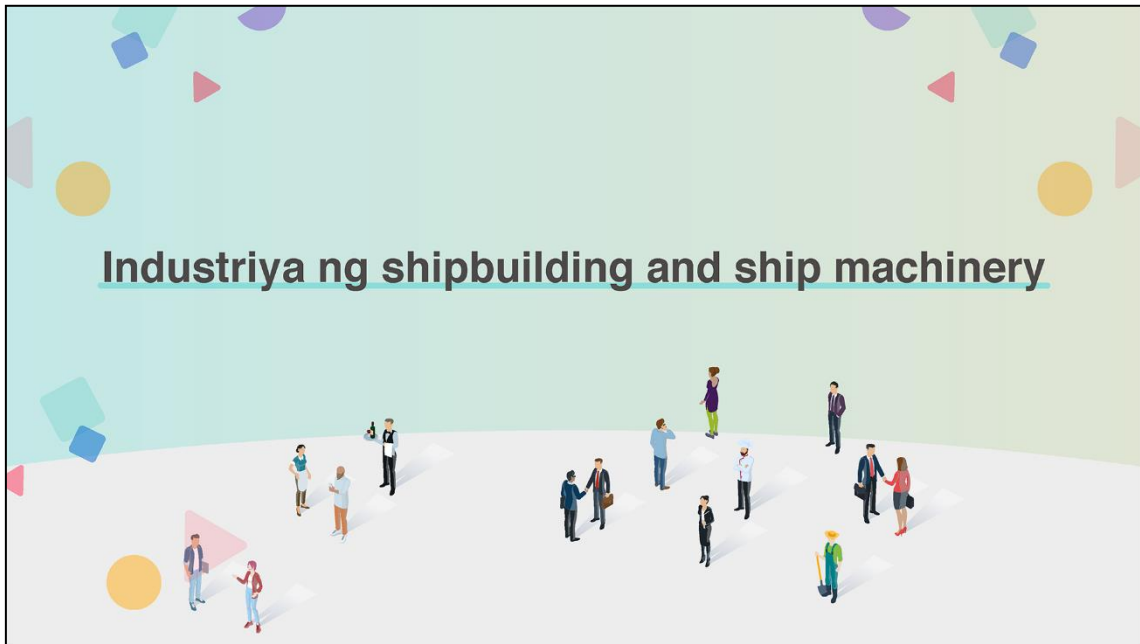
3) 中国語 (简体中文)



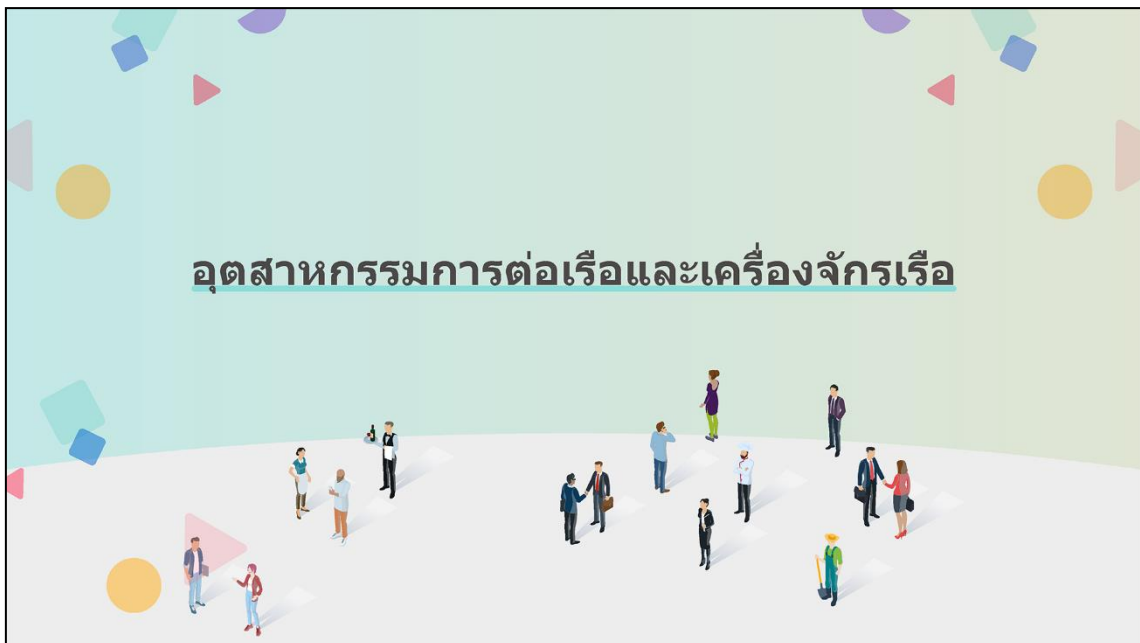
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



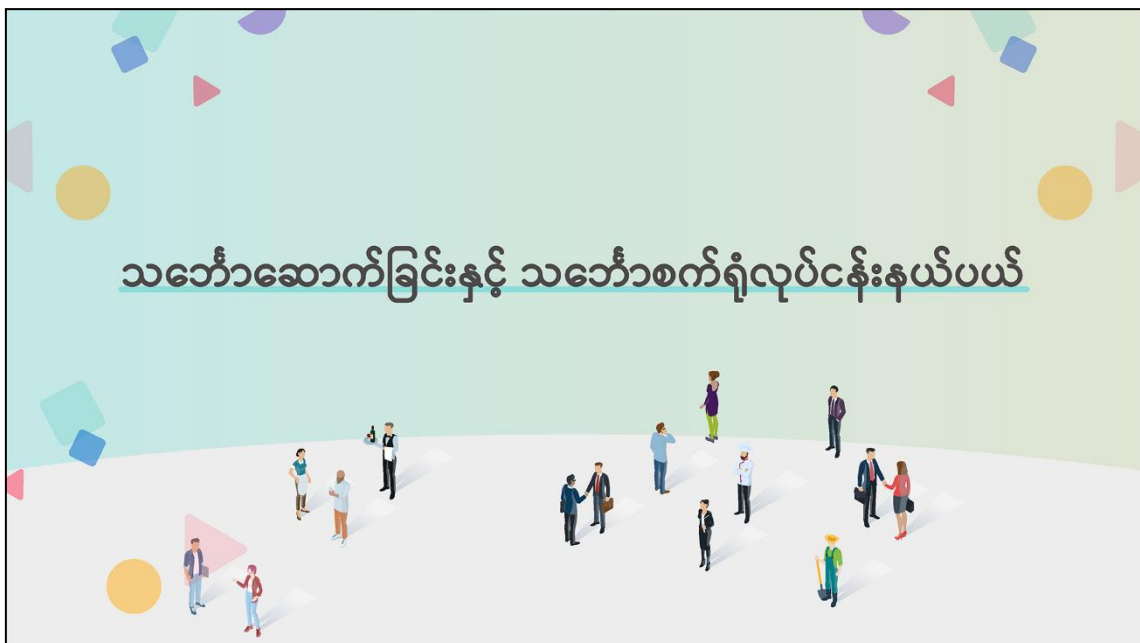
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



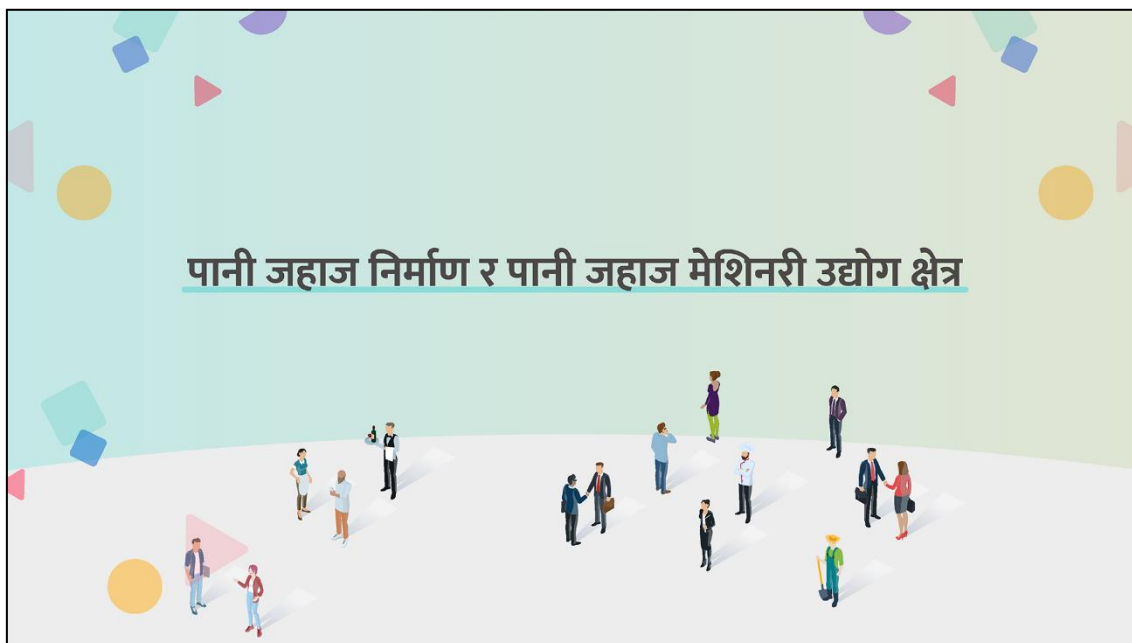
7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



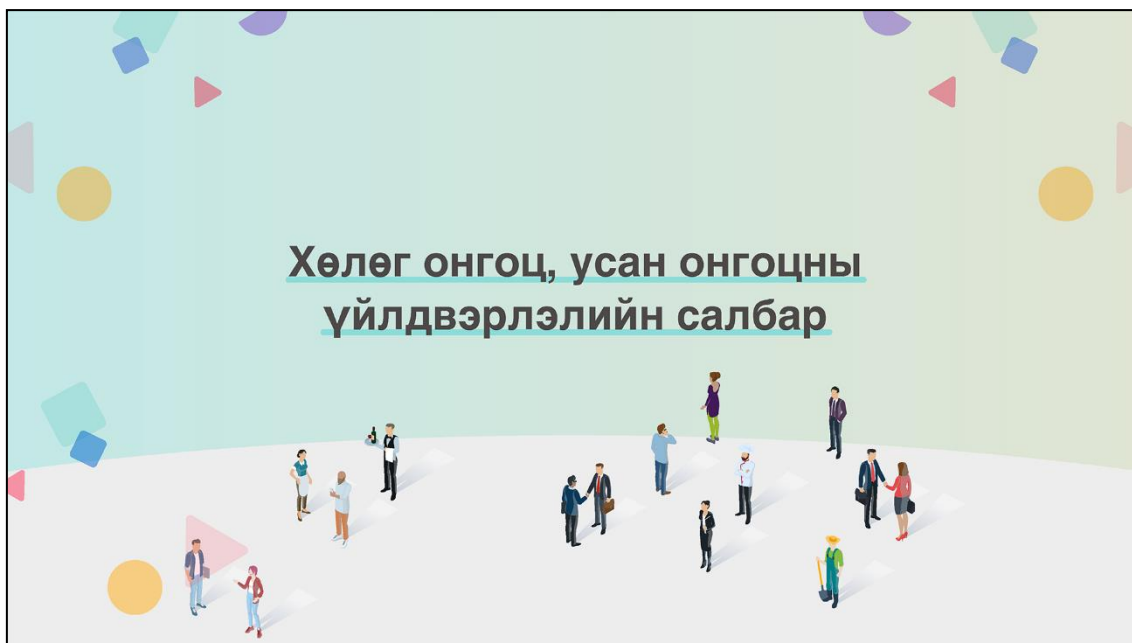
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



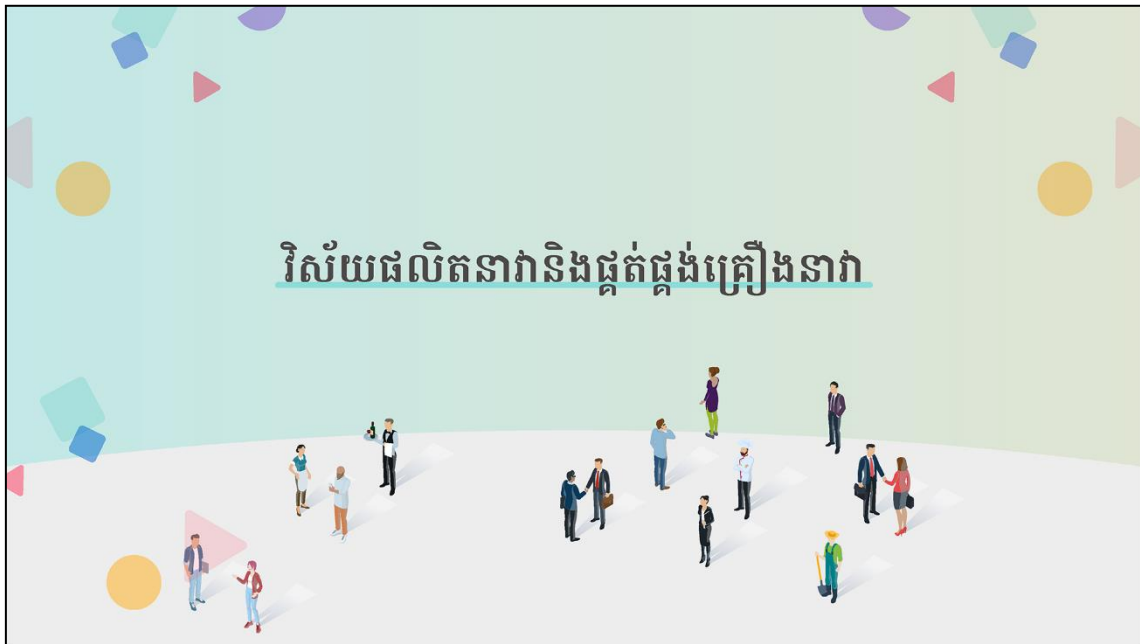
9) नेपाली (नेपाली)



10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



⑩ 映像：分野別紹介動画＜自動車整備業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



2) 英語（English）



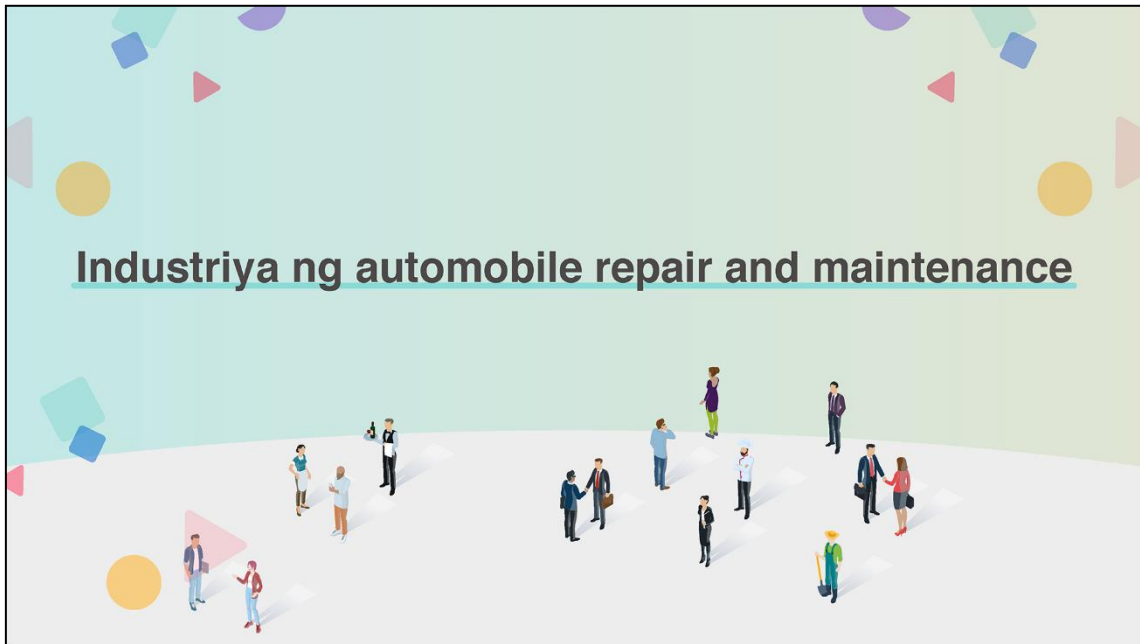
3) 中国語 (简体中文)



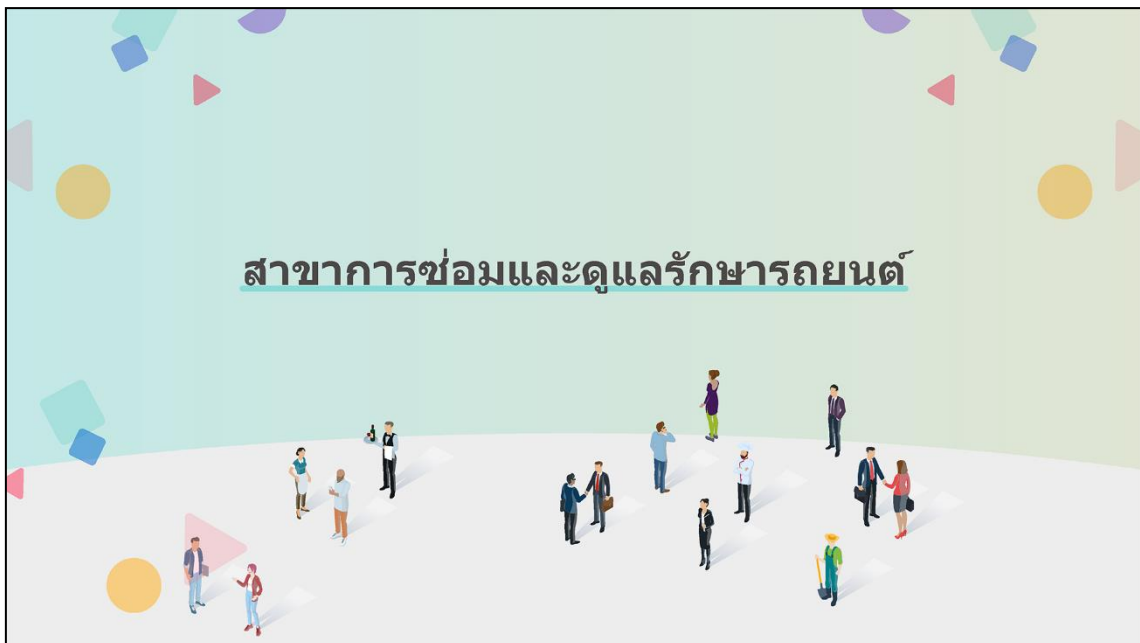
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



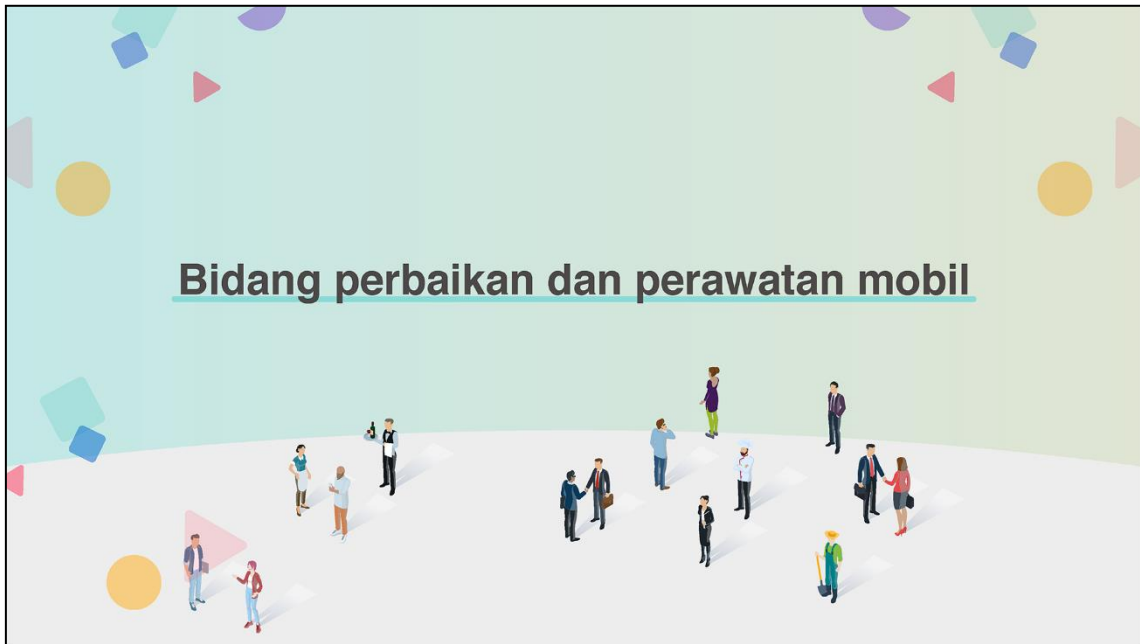
5) **タガログ語 (Tagalog)**



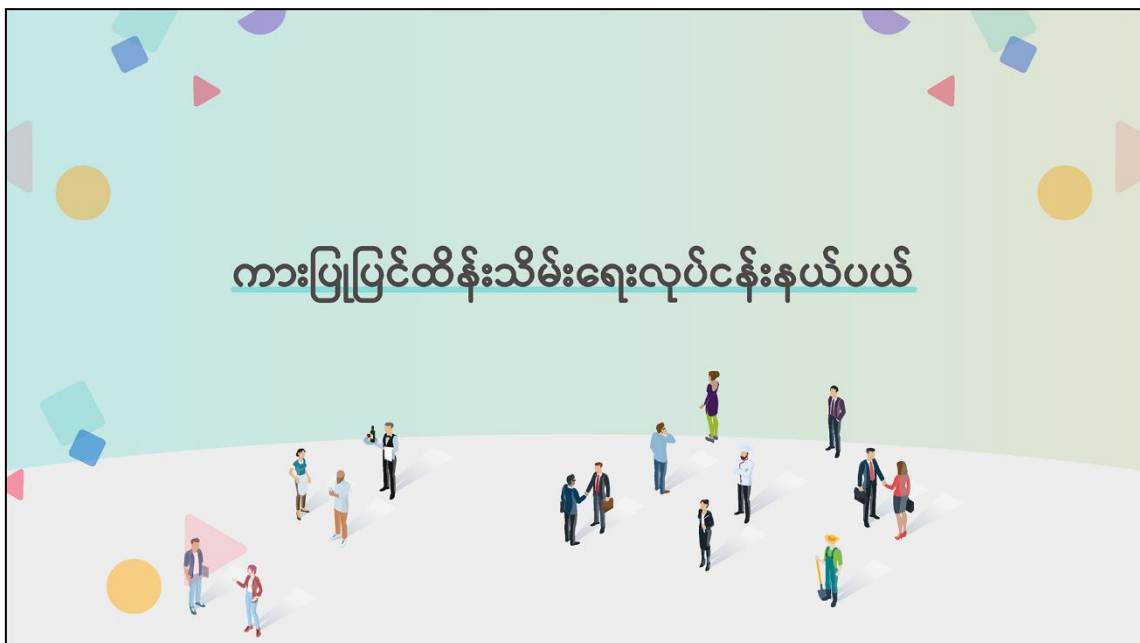
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



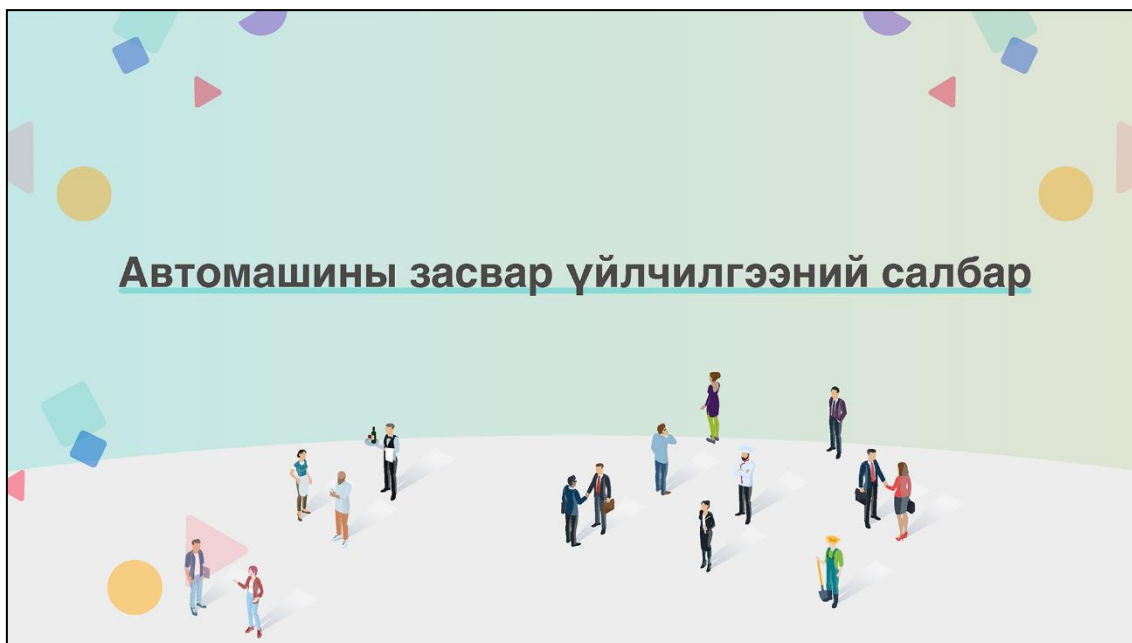
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



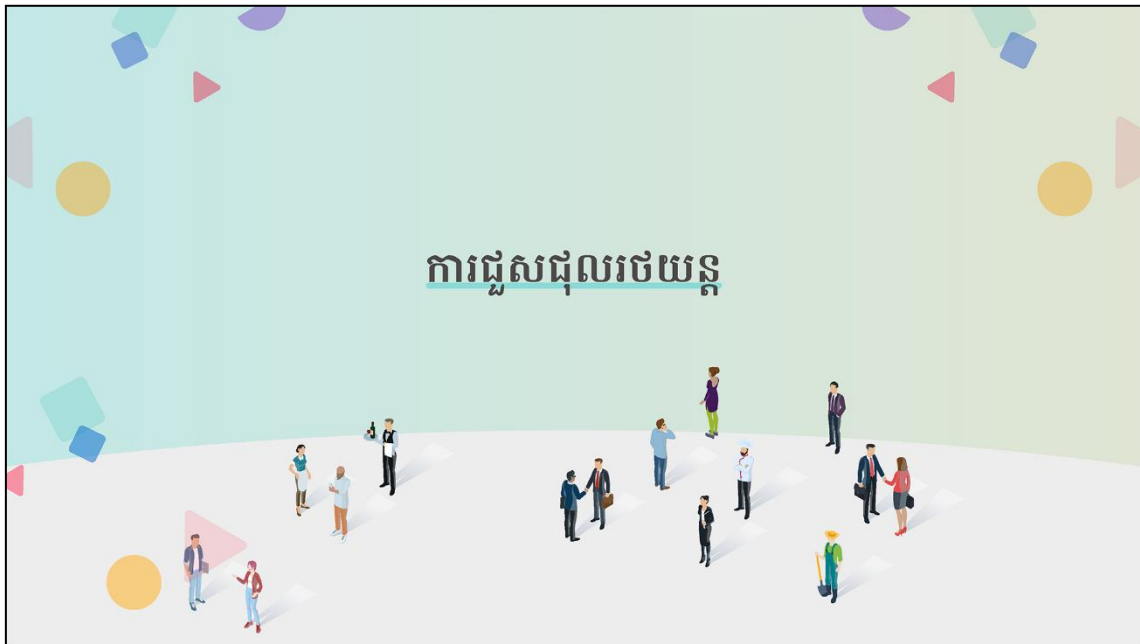
9) नेपाली (नेपाली)



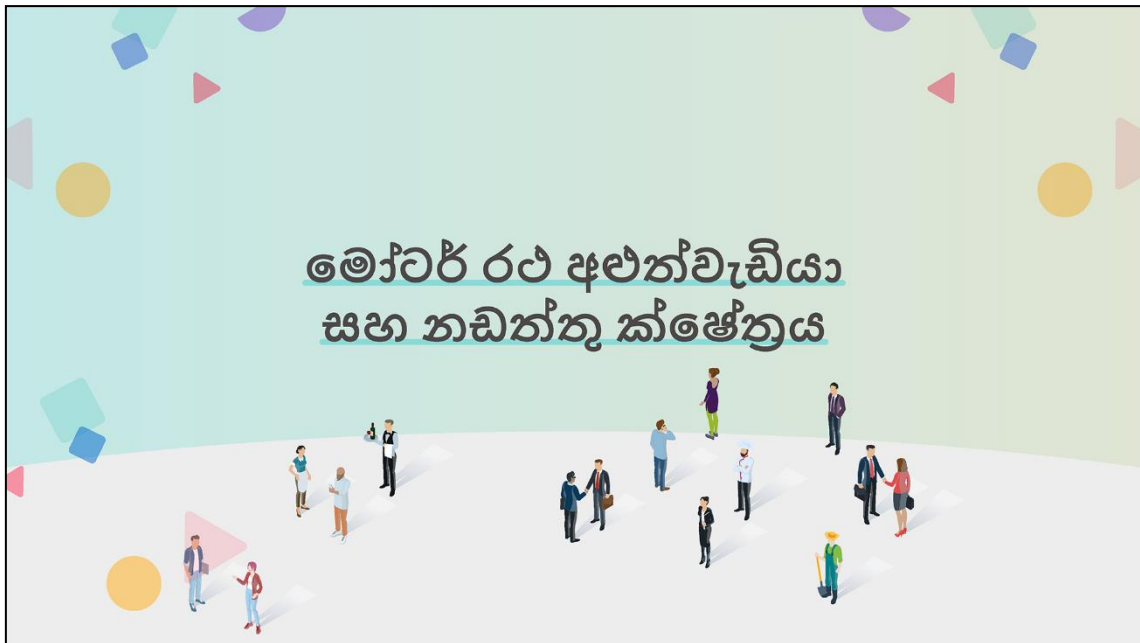
10) Монгол (Монгол хэл)



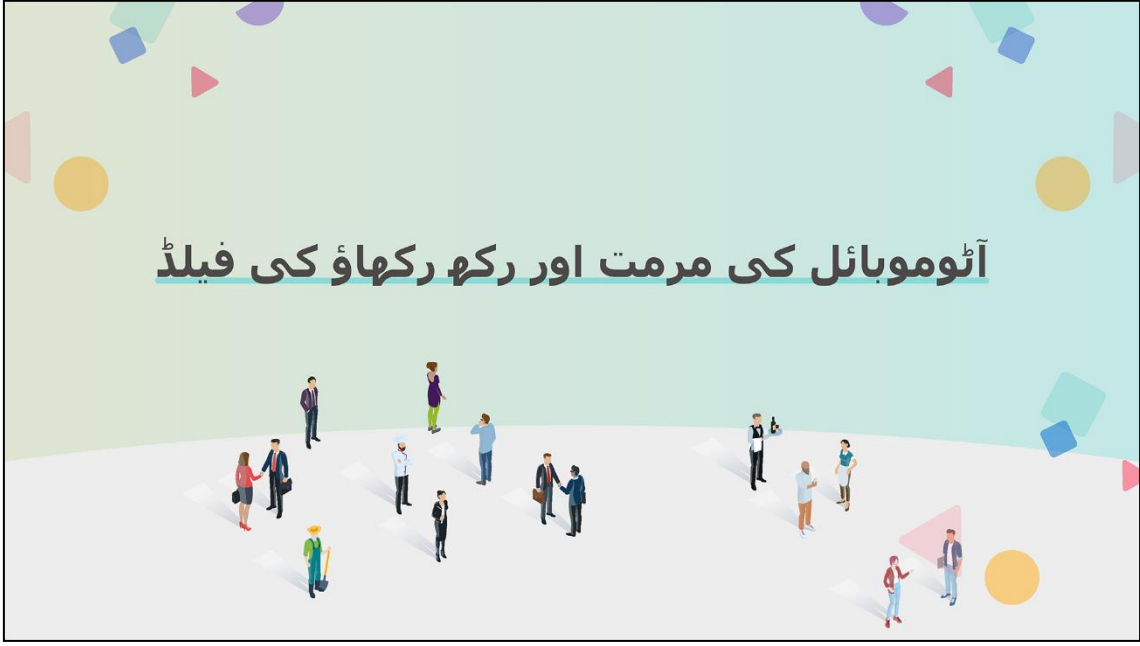
11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو (اردو)



① 映像：分野別紹介動画＜航空分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



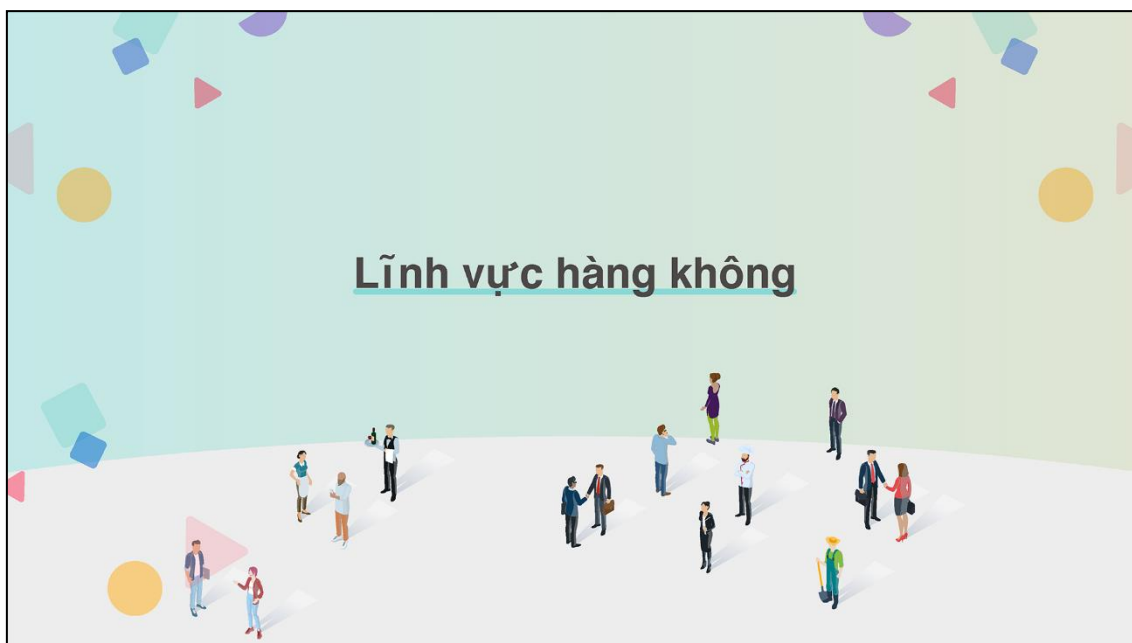
2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



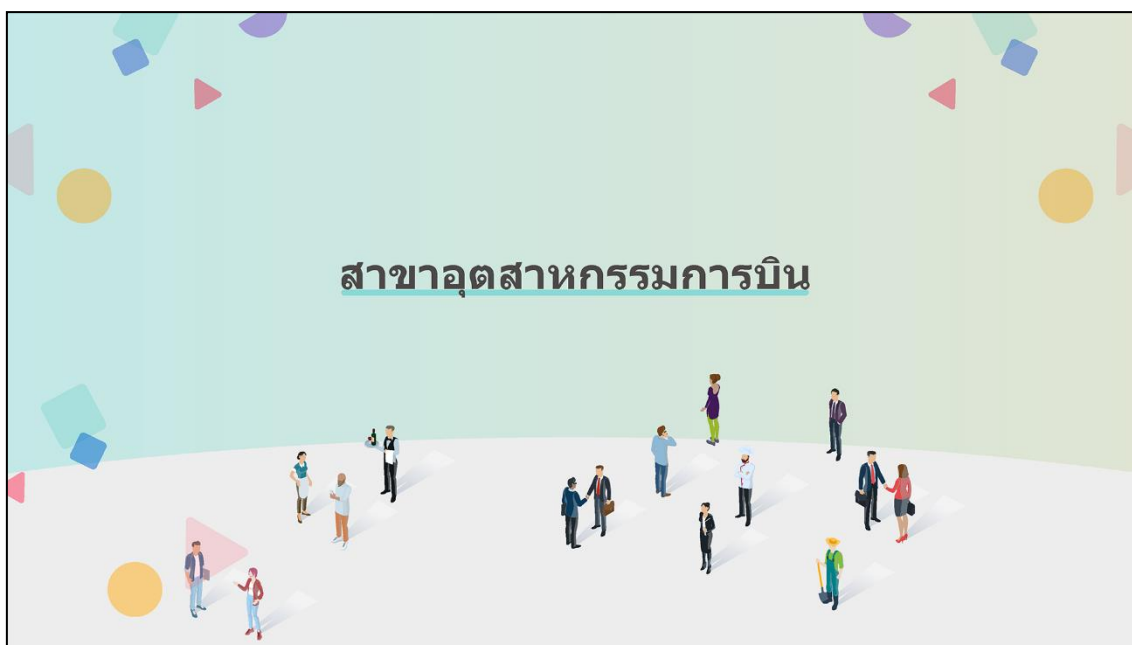
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



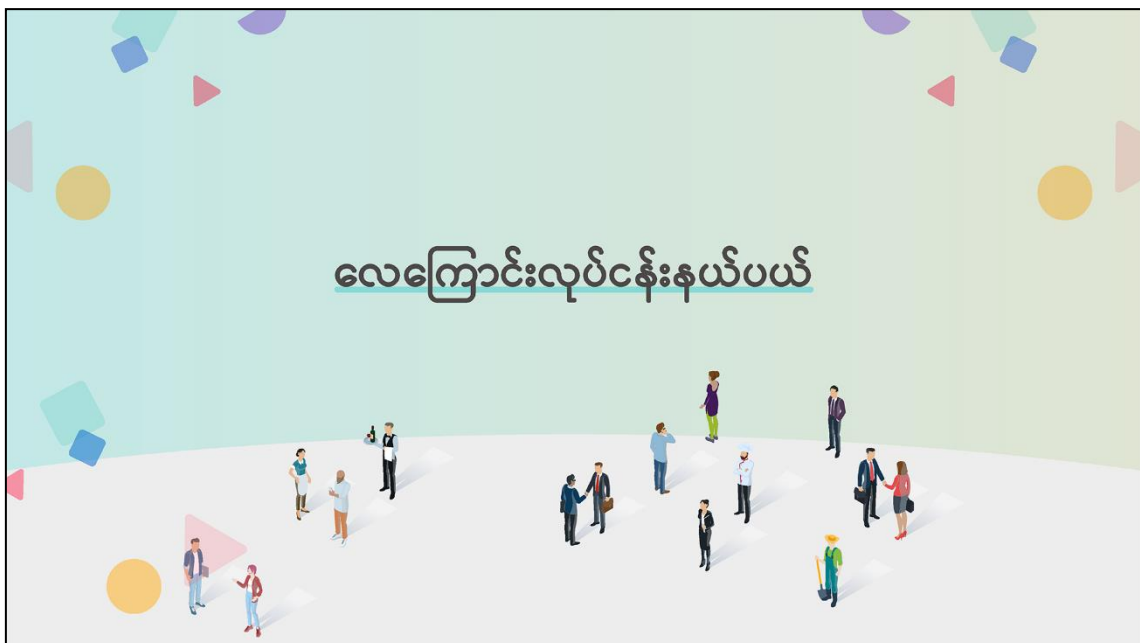
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



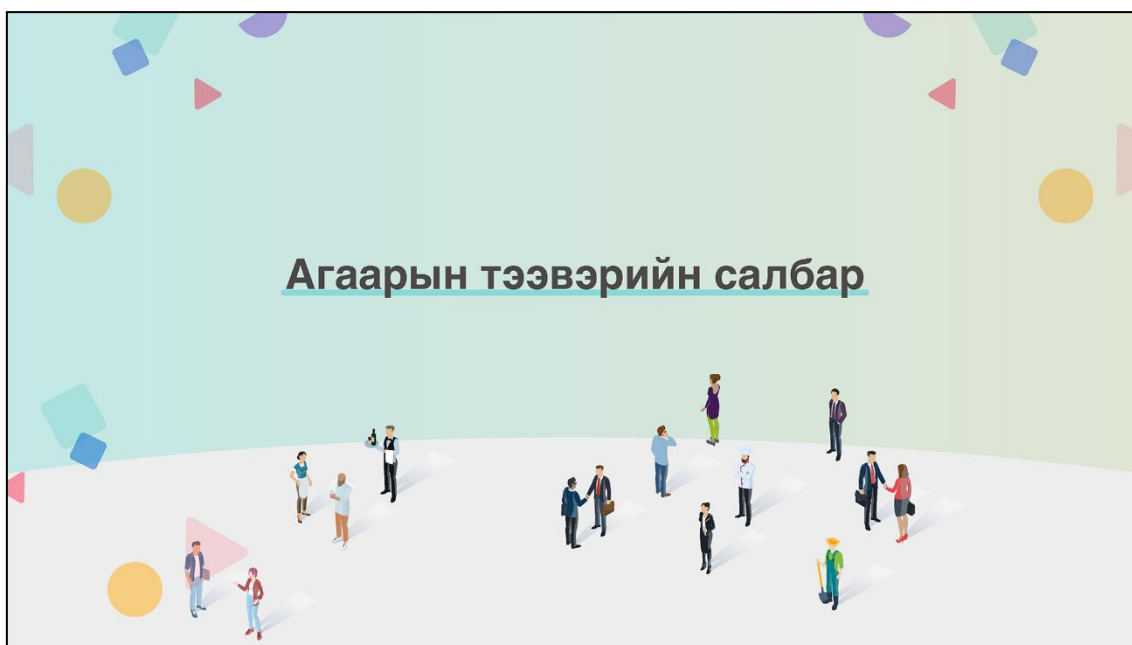
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



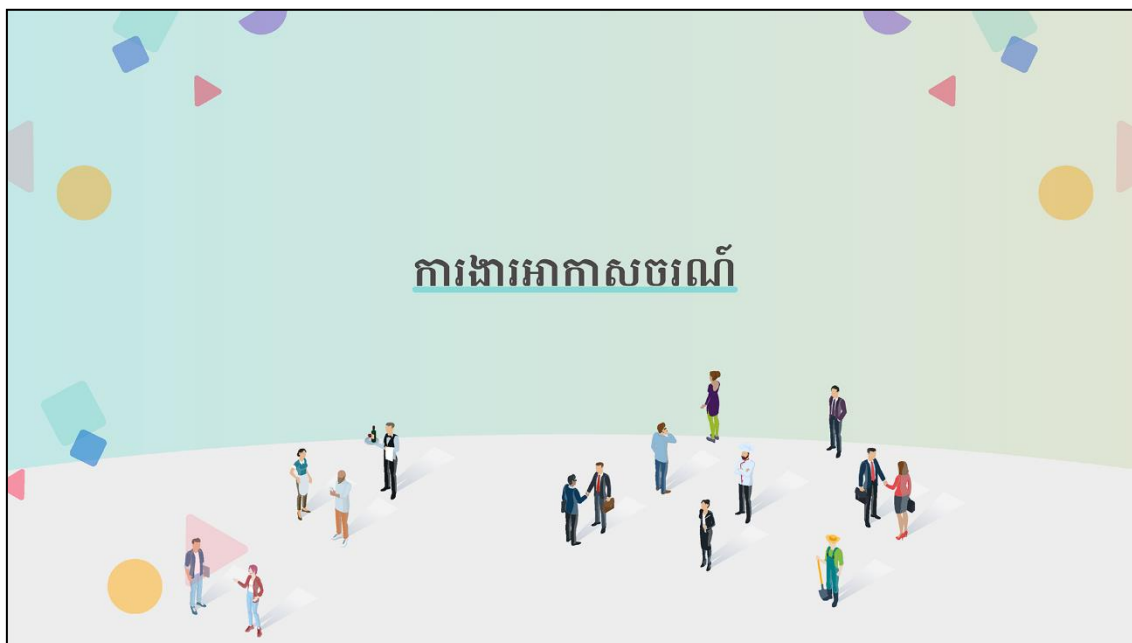
9) नेपाली (नेपाली)



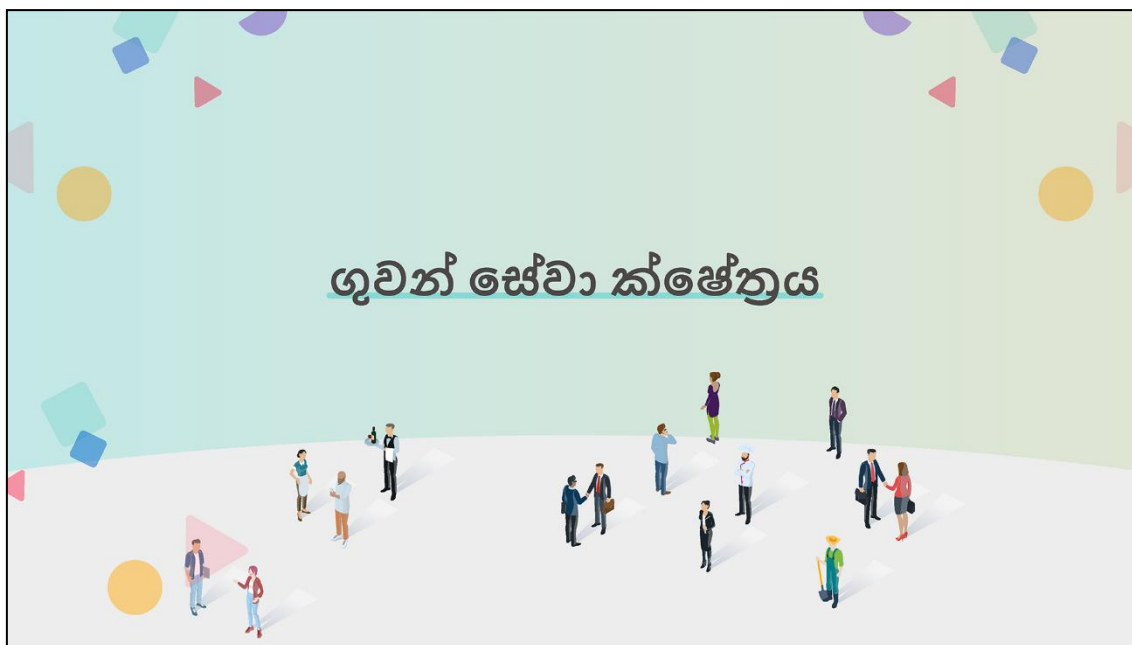
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (ភាសាខ្មែរ)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو كردو كردو

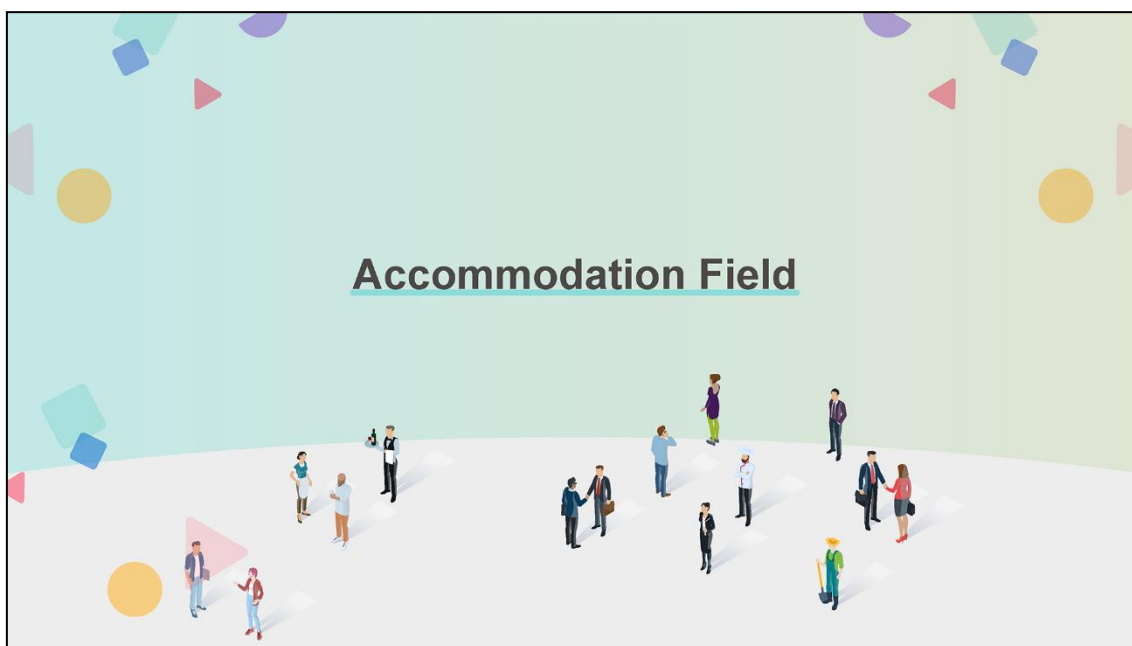


⑫ 映像：分野別紹介動画＜宿泊分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



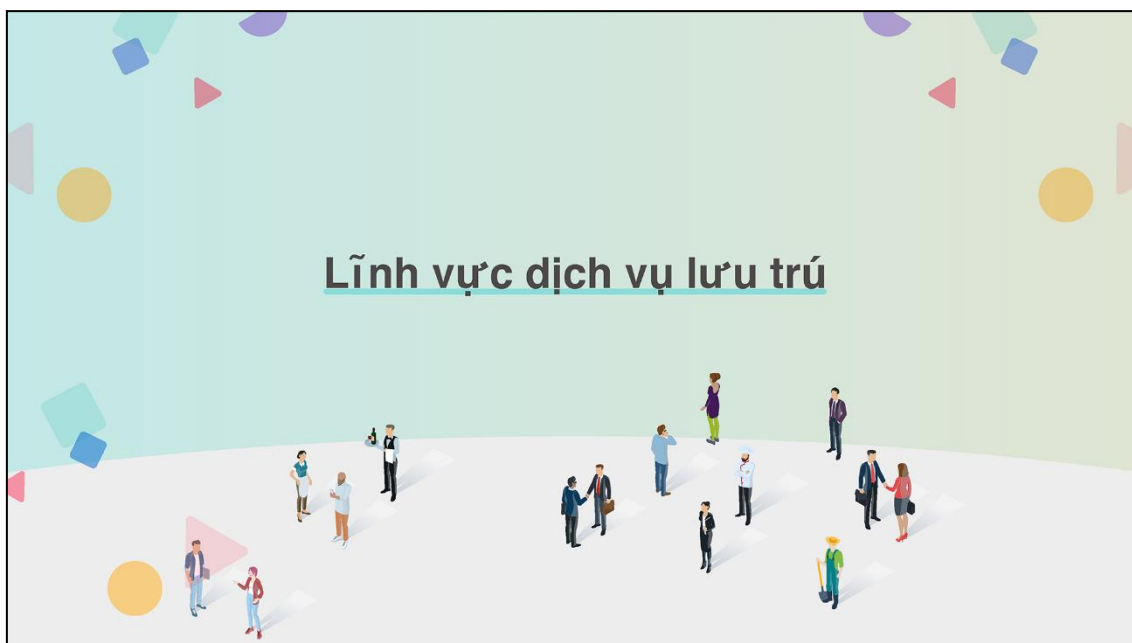
2) 英語 (English)



3) 中国語 (简体中文)



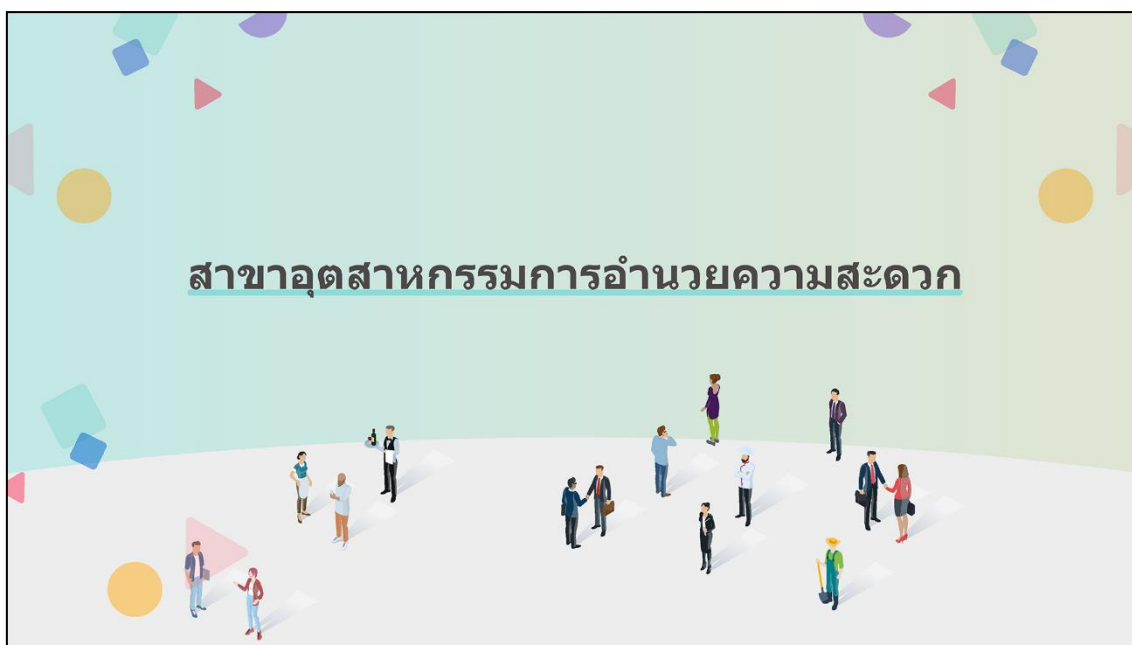
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



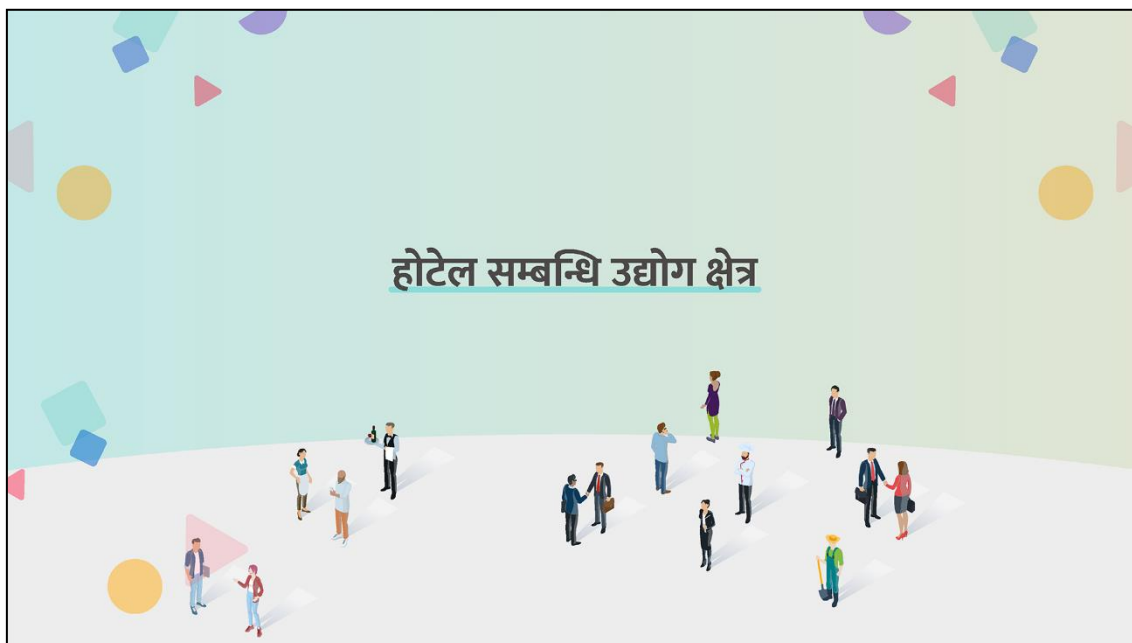
7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



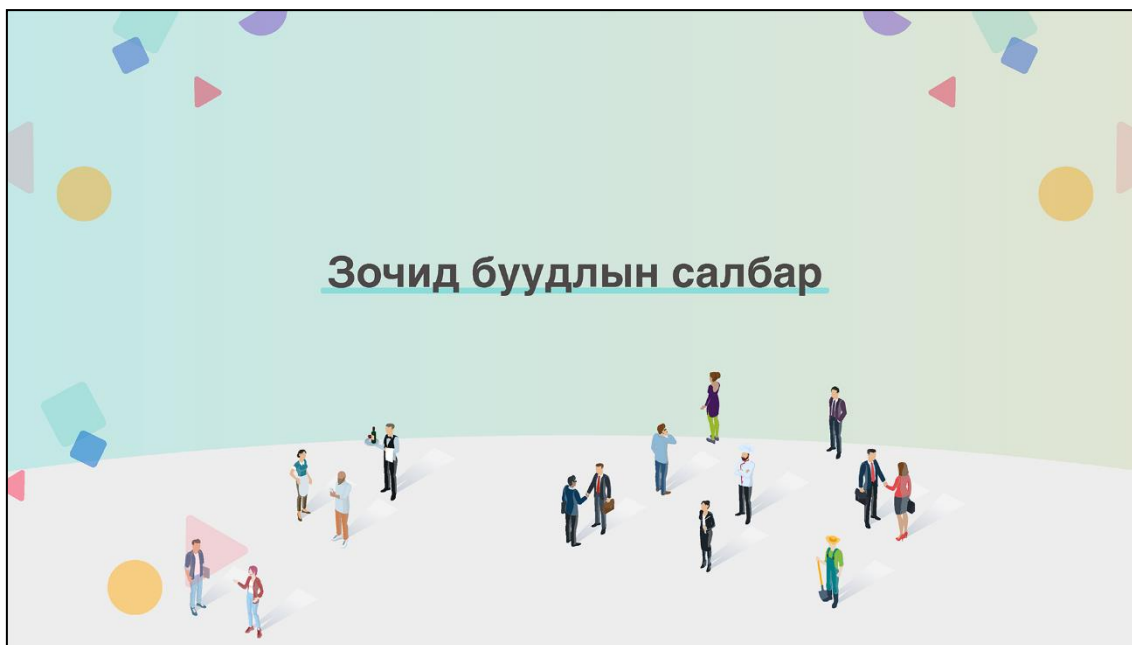
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



9) नेपाली (नेपाली)



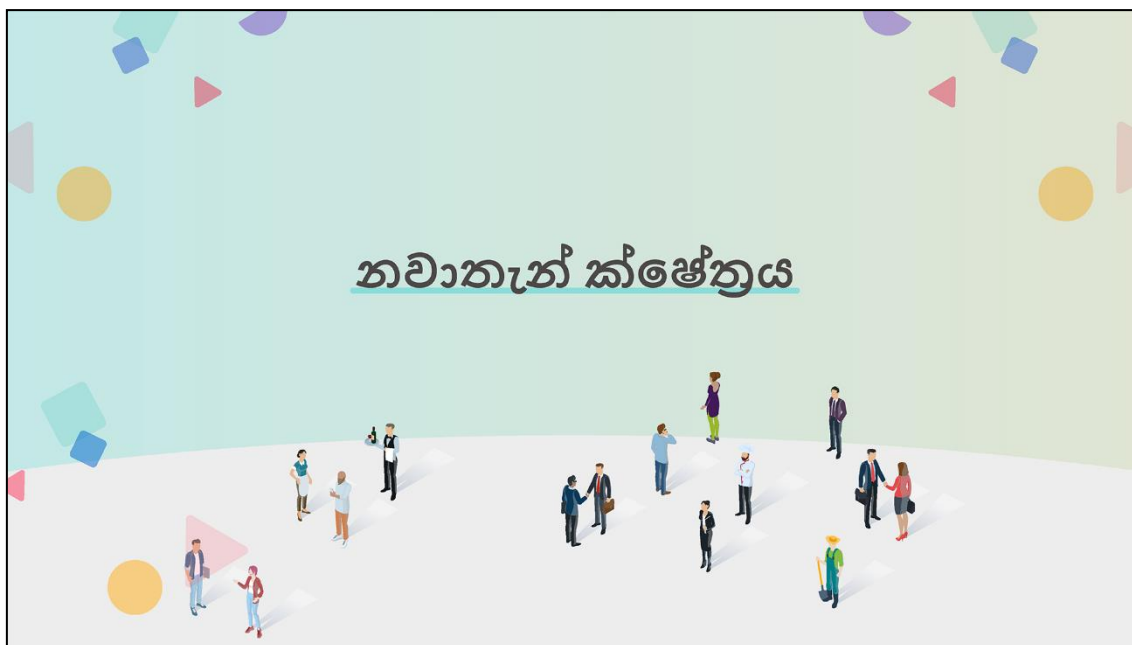
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو رٲاءش ءاه ءى فیلڈ



⑬ 映像：分野別紹介動画＜農業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



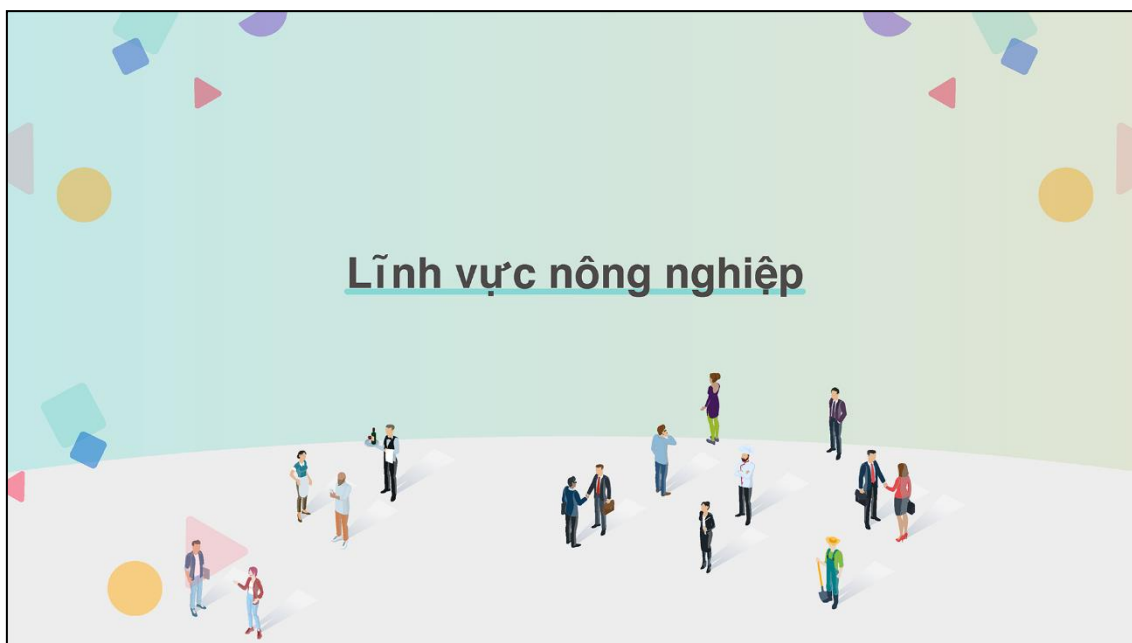
2) 英語 (English)



3) 中国語 (简体中文)



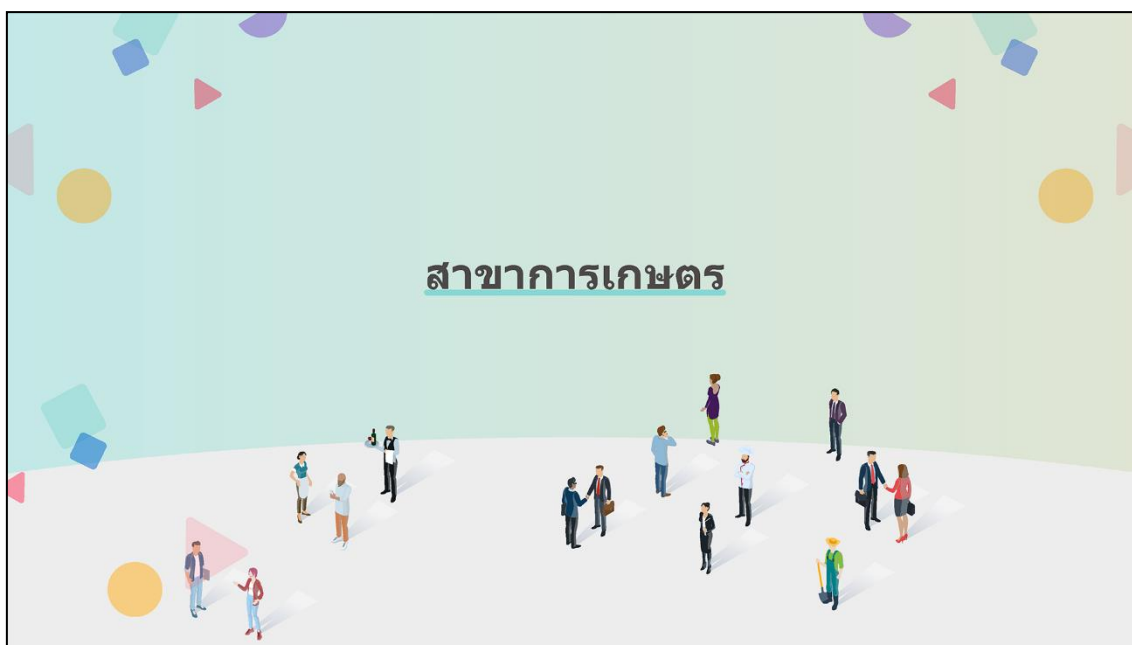
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) タガログ語 (Tagalog)



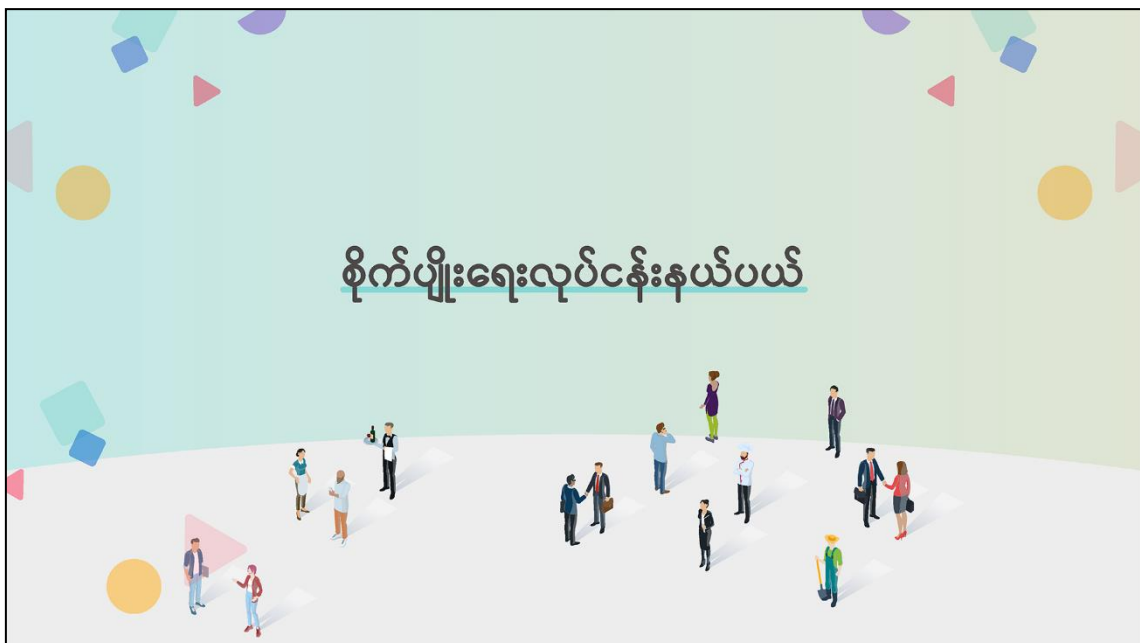
6) タイ語 (ภาษาไทย)



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



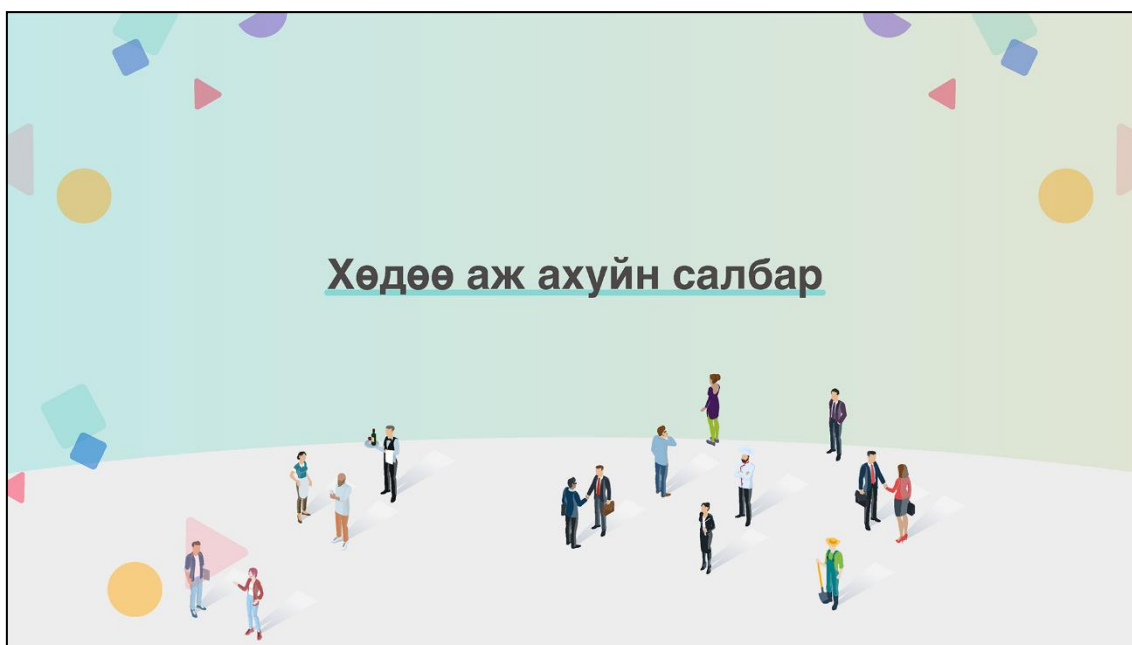
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



9) नेपाली (नेपाली)



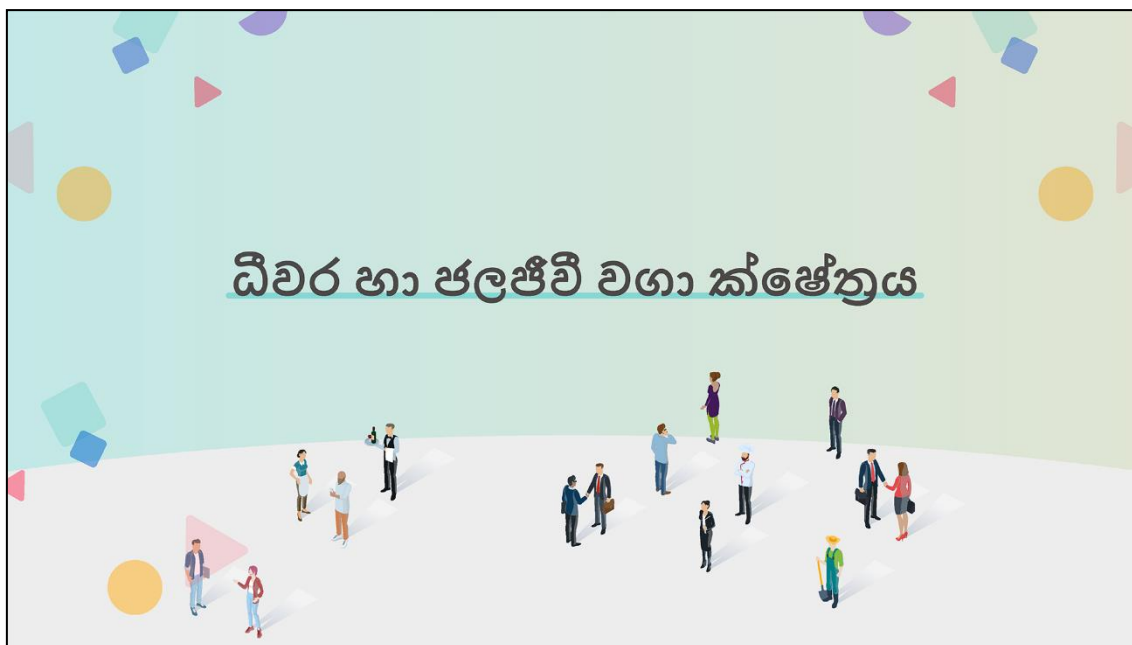
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو زراعت كى فيلڈ



⑭ 映像：分野別紹介動画＜漁業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



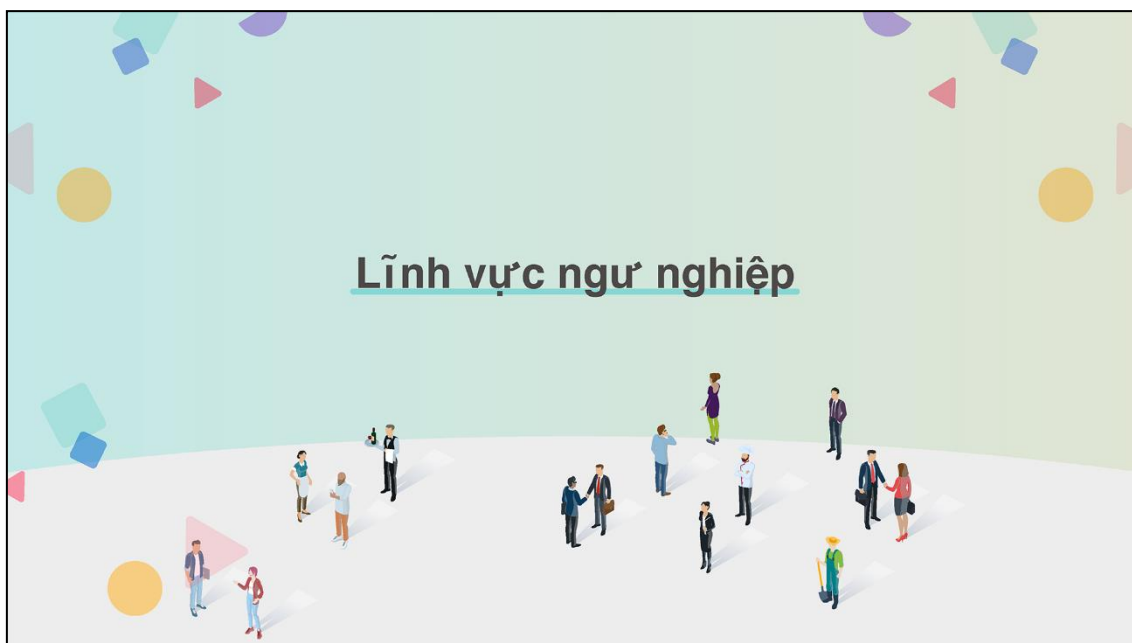
2) 英語（English）



3) 中国語 (简体中文)



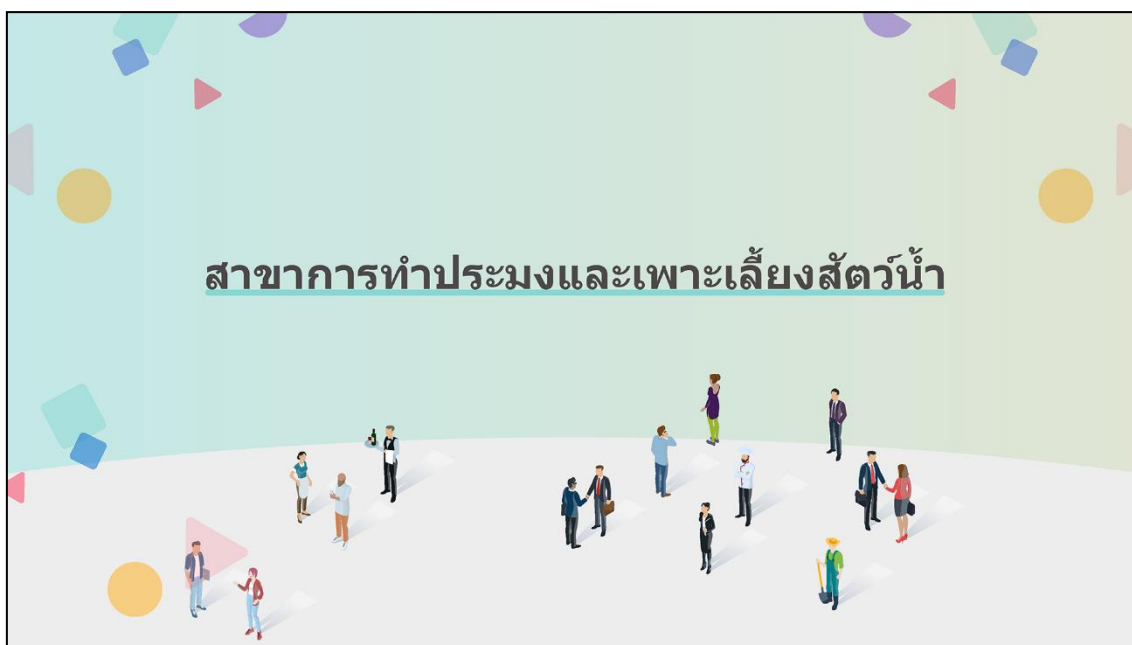
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



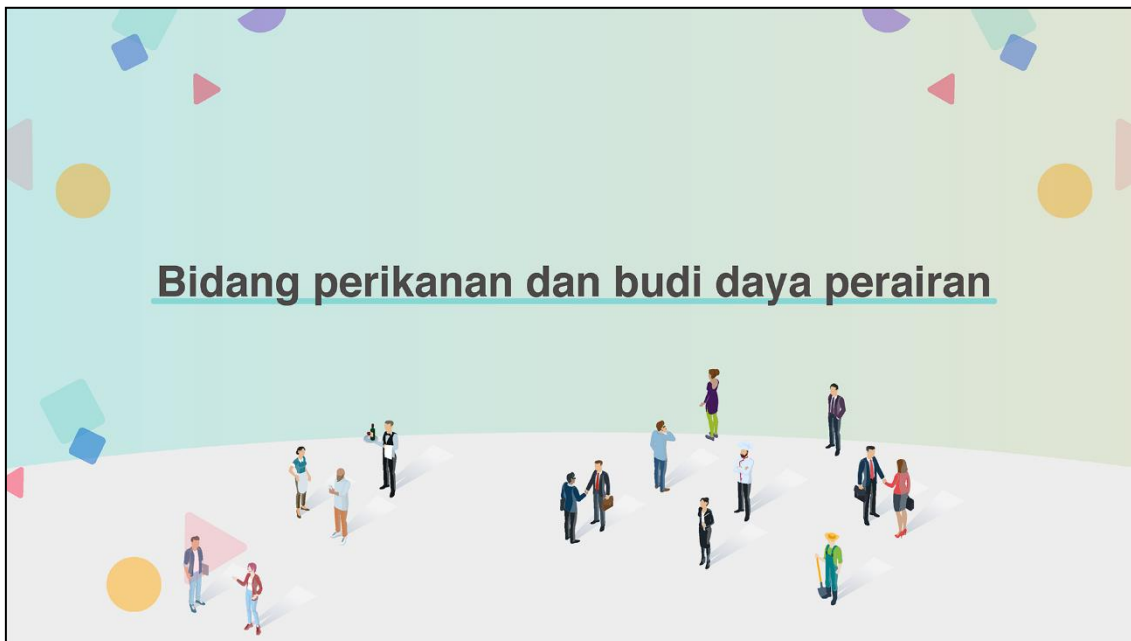
5) タガログ語 (Tagalog)



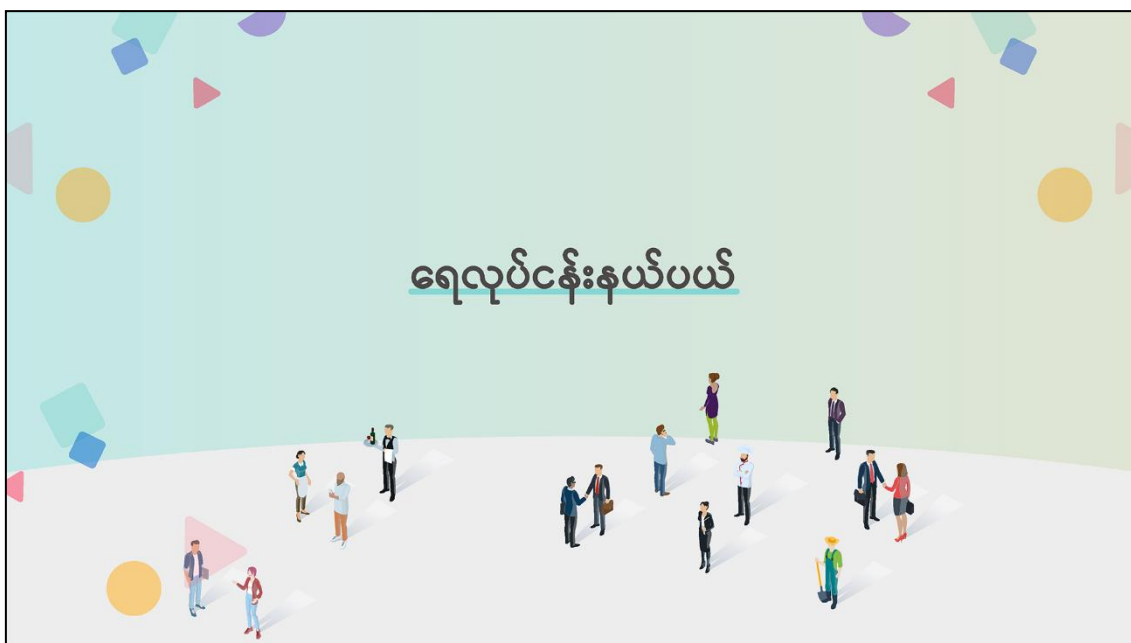
6) タイ語 (ภาษาไทย)



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



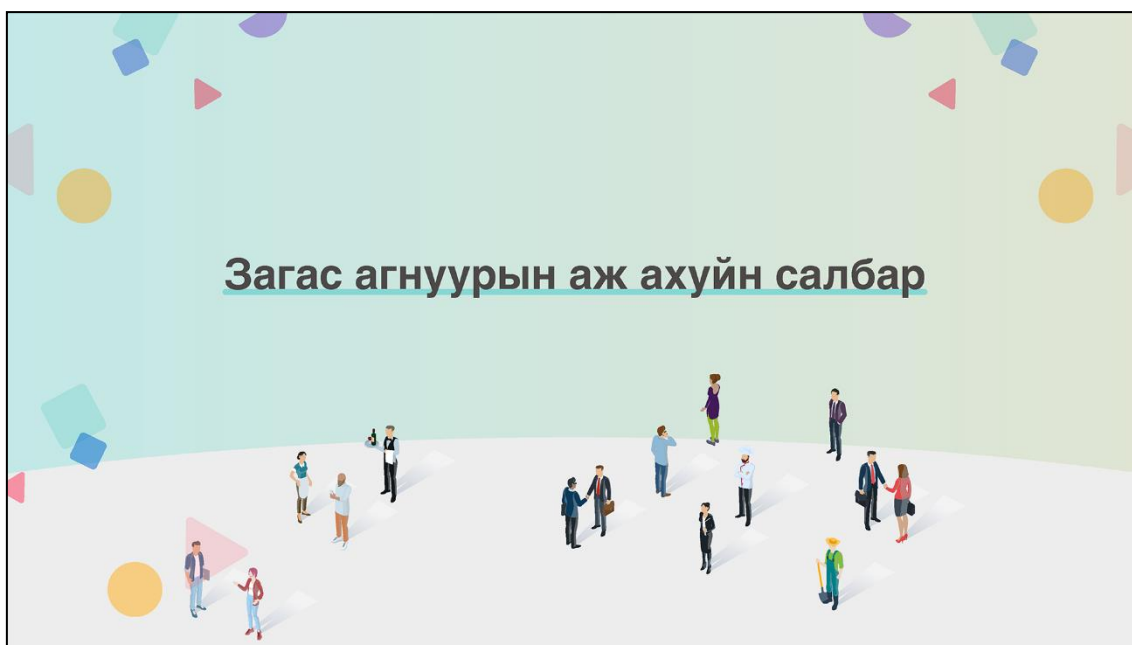
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



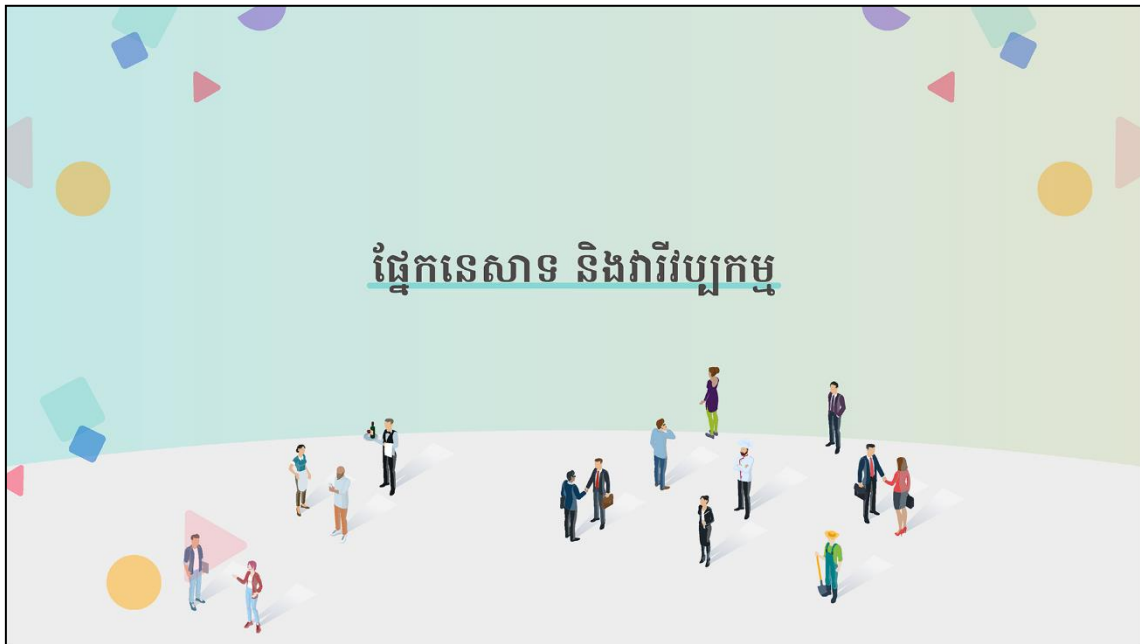
9) नेपाली (नेपाली)



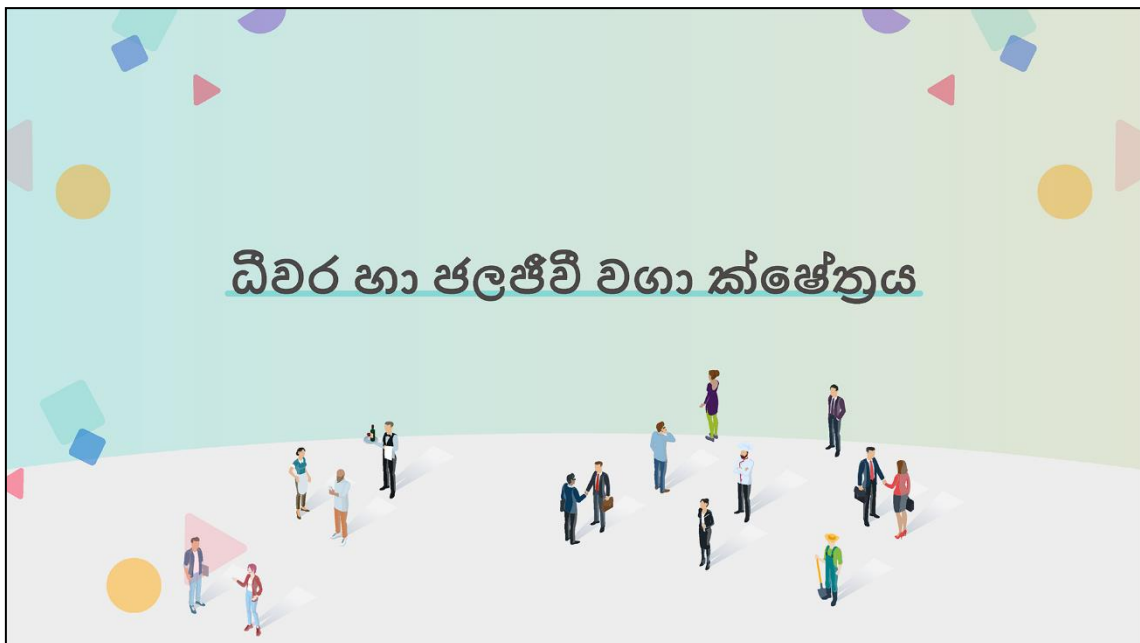
10) Монгол (Монгол хэл)



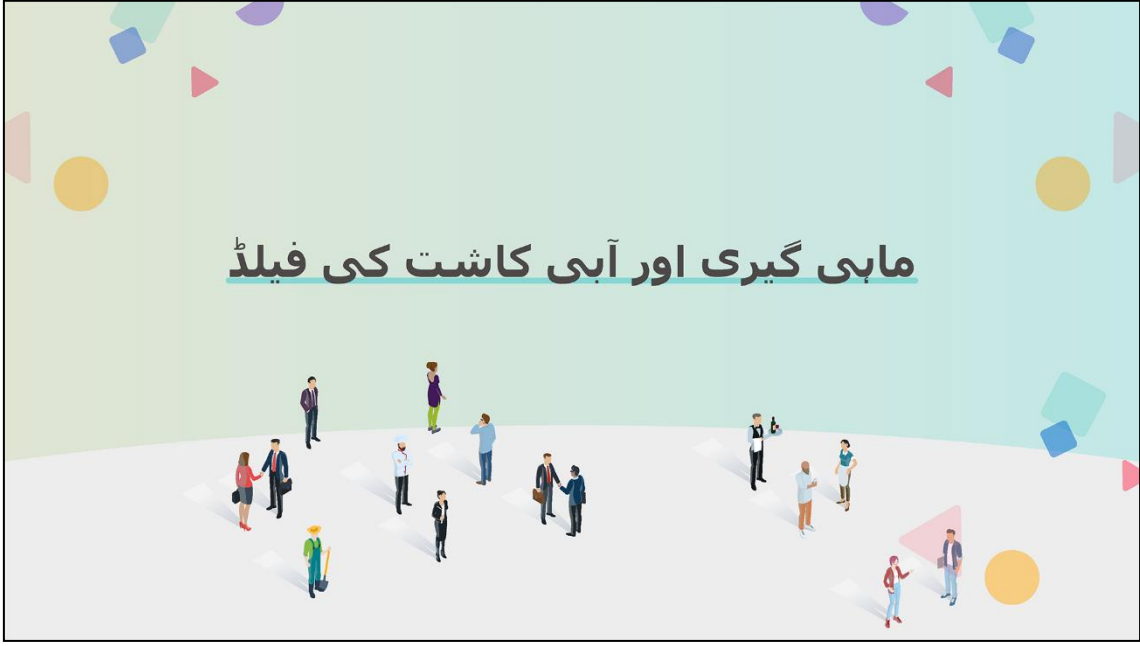
11) **カンボジア語** (កម្ពុជា)



12) **シンハラ語** (සිංහල)



13) اولڈوےر لؤر (اردو)



⑮ 映像：分野別紹介動画＜飲食料品製造業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



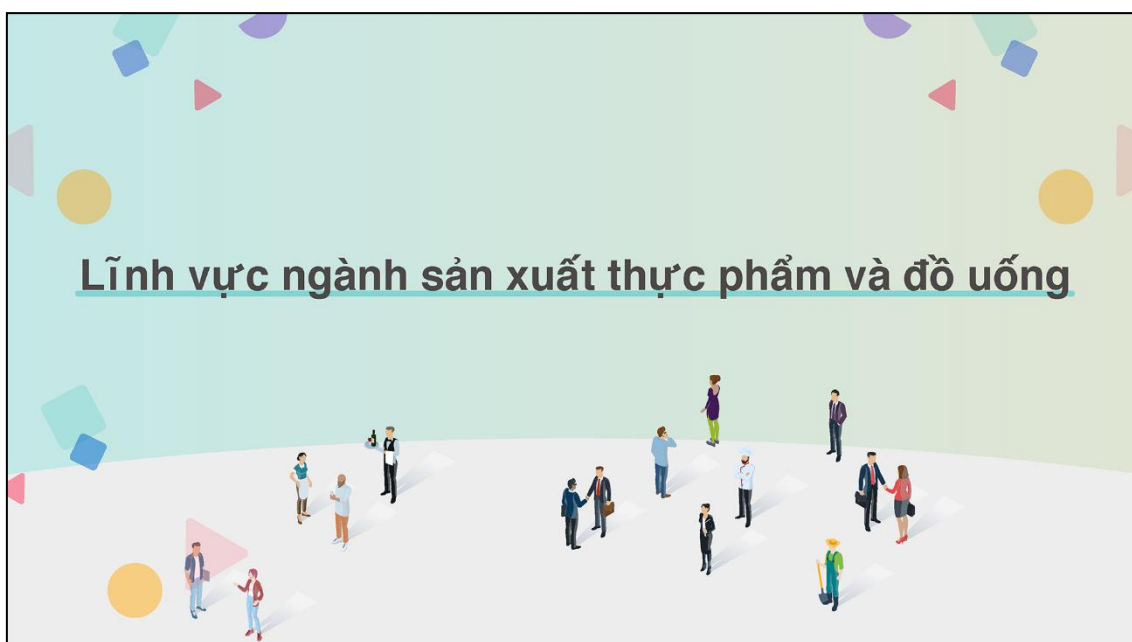
2) 英語（English）



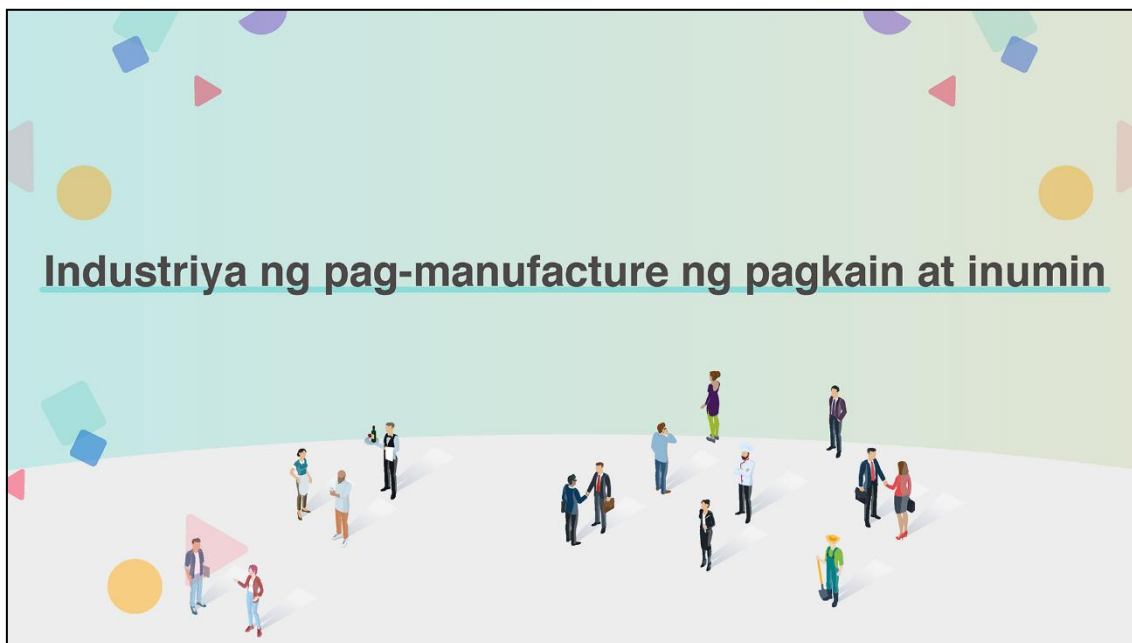
3) 中国語 (简体中文)



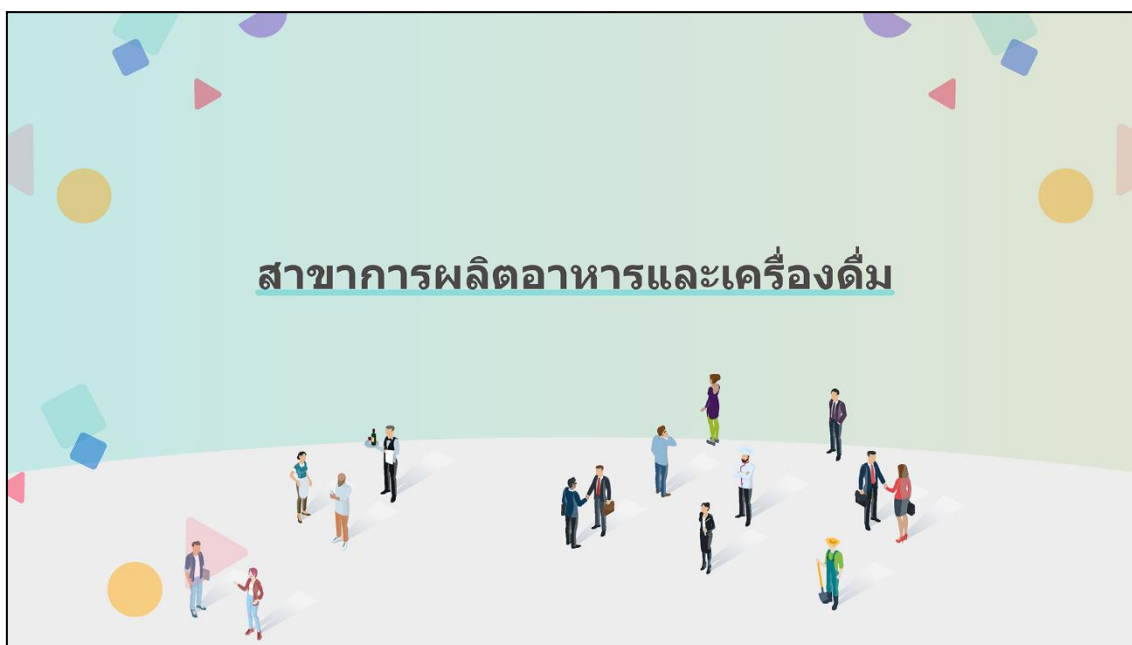
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



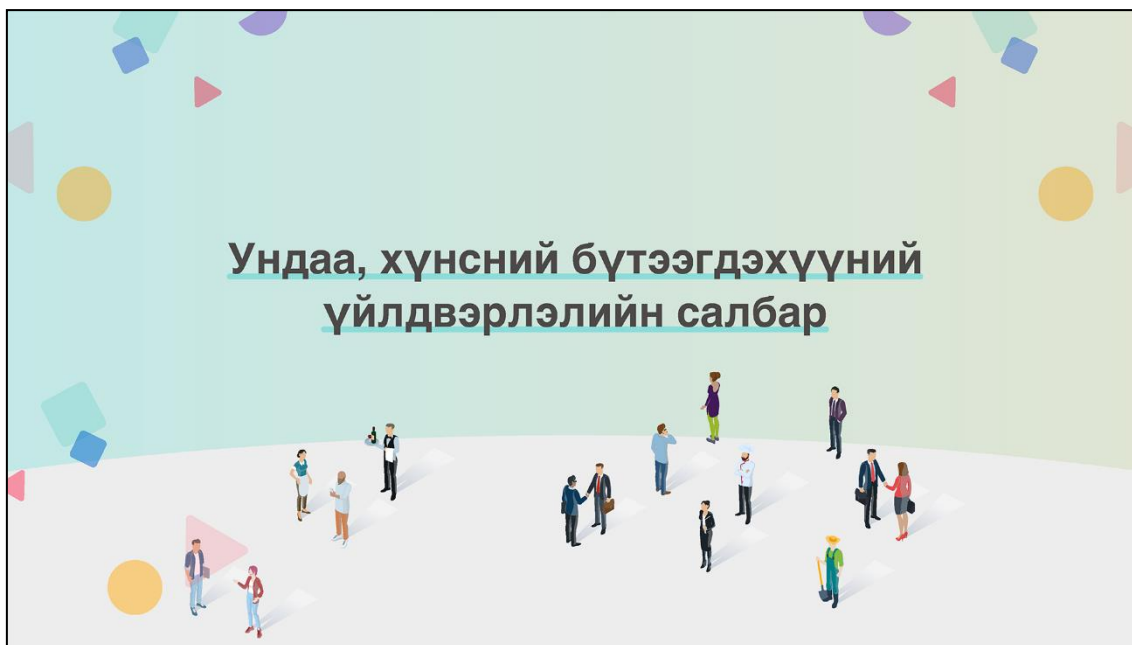
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



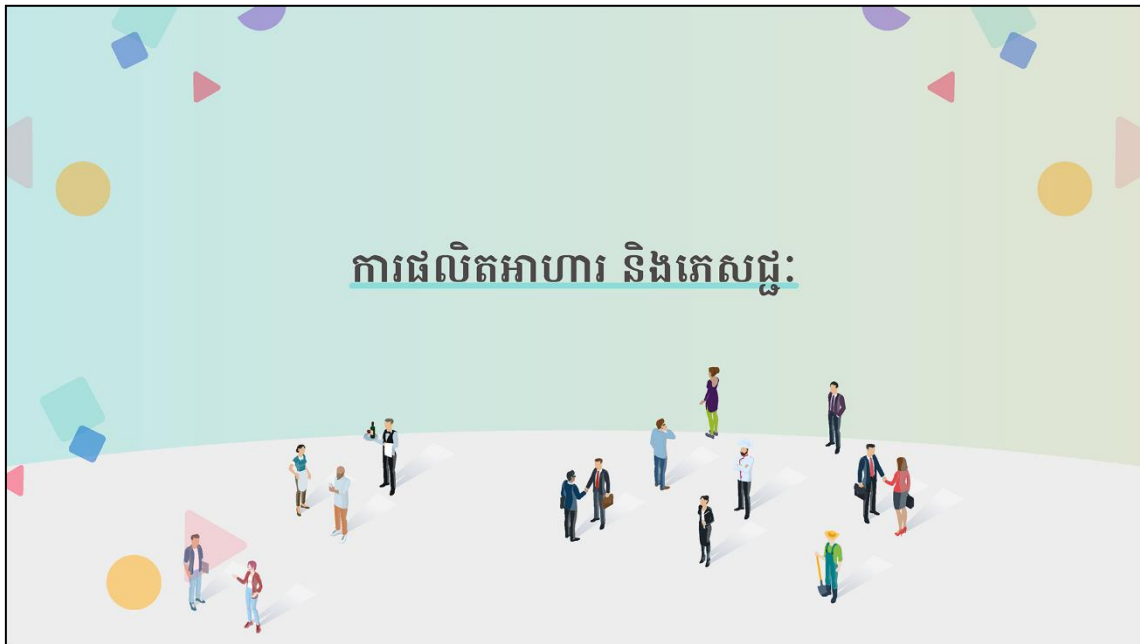
9) नेपाली (नेपाली)



10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) اوردو (اردو)



⑩ 映像：分野別紹介動画＜外食業分野編＞

1) 日本語（事業者・外国人共通） ※やさしい日本語



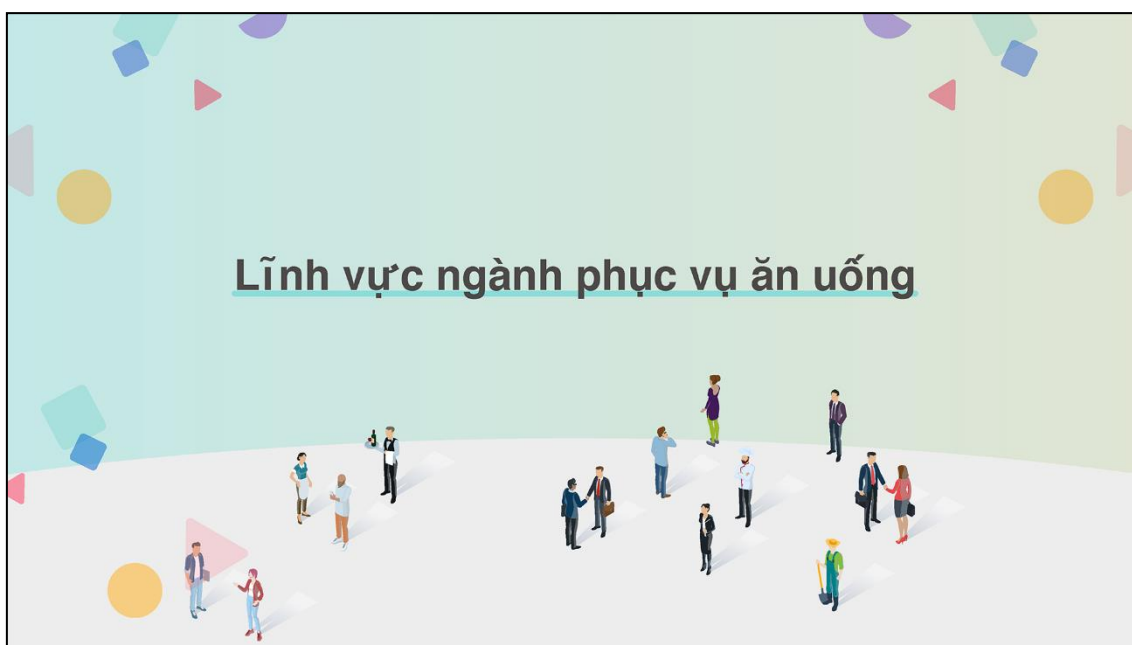
2) 英語 (English)



3) 中国語 (简体中文)



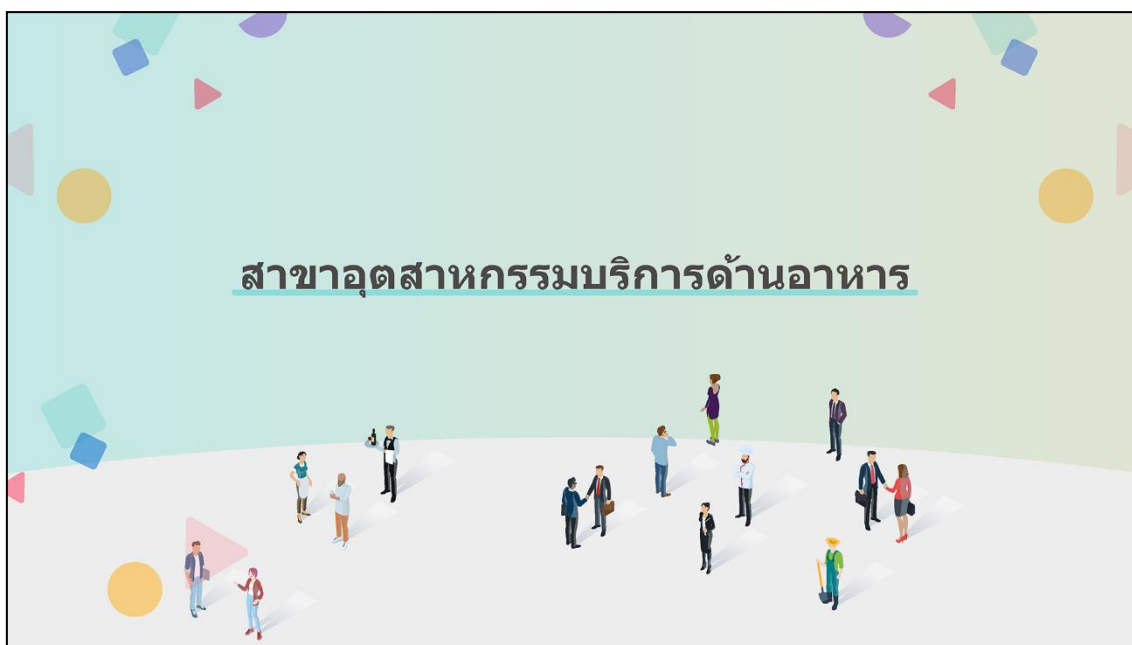
4) ベトナム語 (Tiếng Việt)



5) **タガログ語 (Tagalog)**



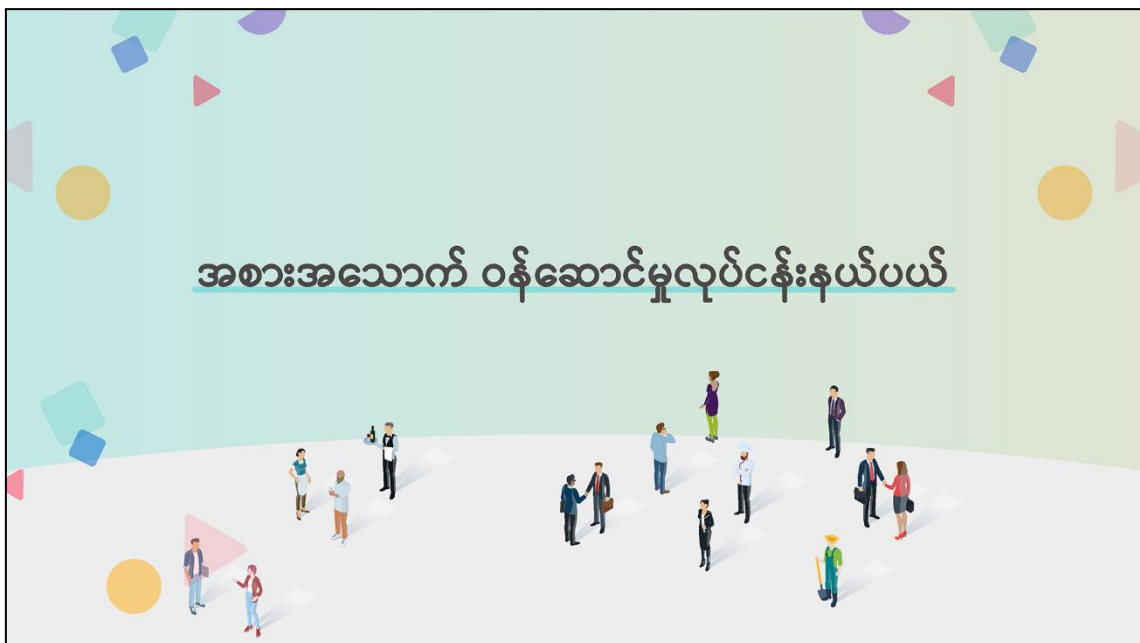
6) **タイ語 (ภาษาไทย)**



7) インドネシア語 (Bahasa Indonesia)



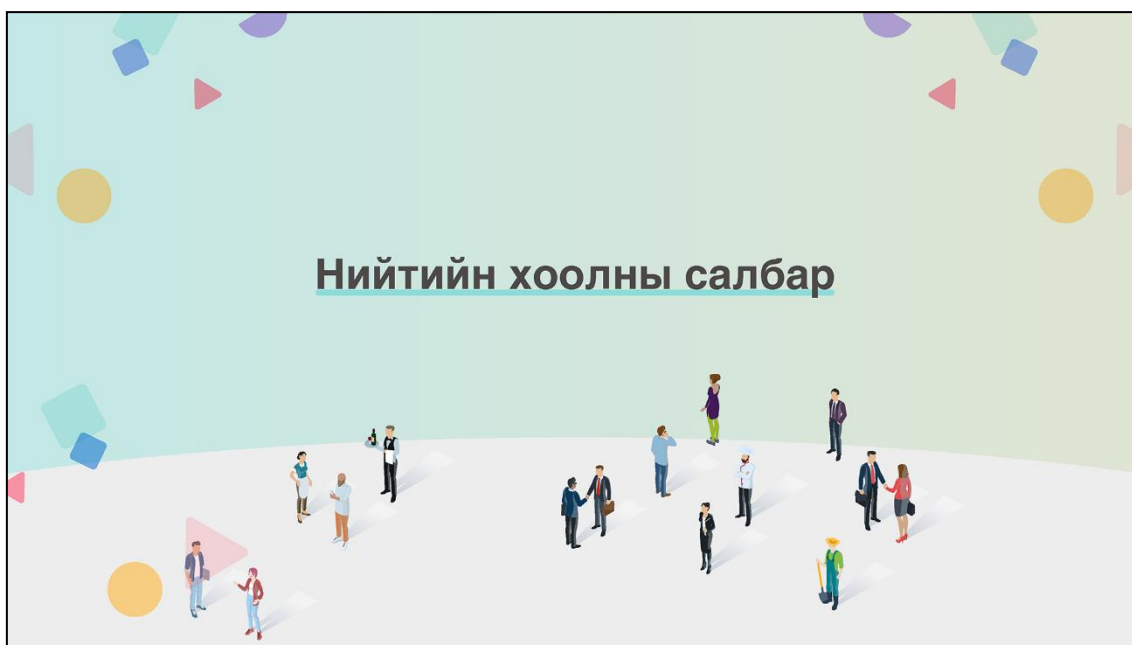
8) ビルマ語 (မြန်မာဘာသာ)



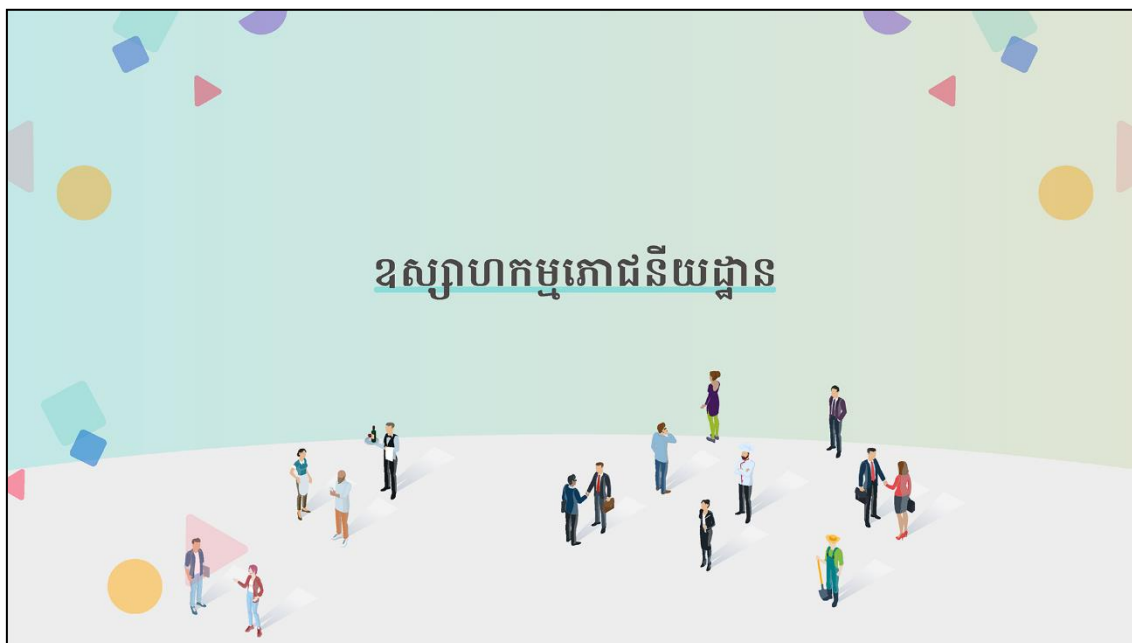
9) नेपाली (नेपाली)



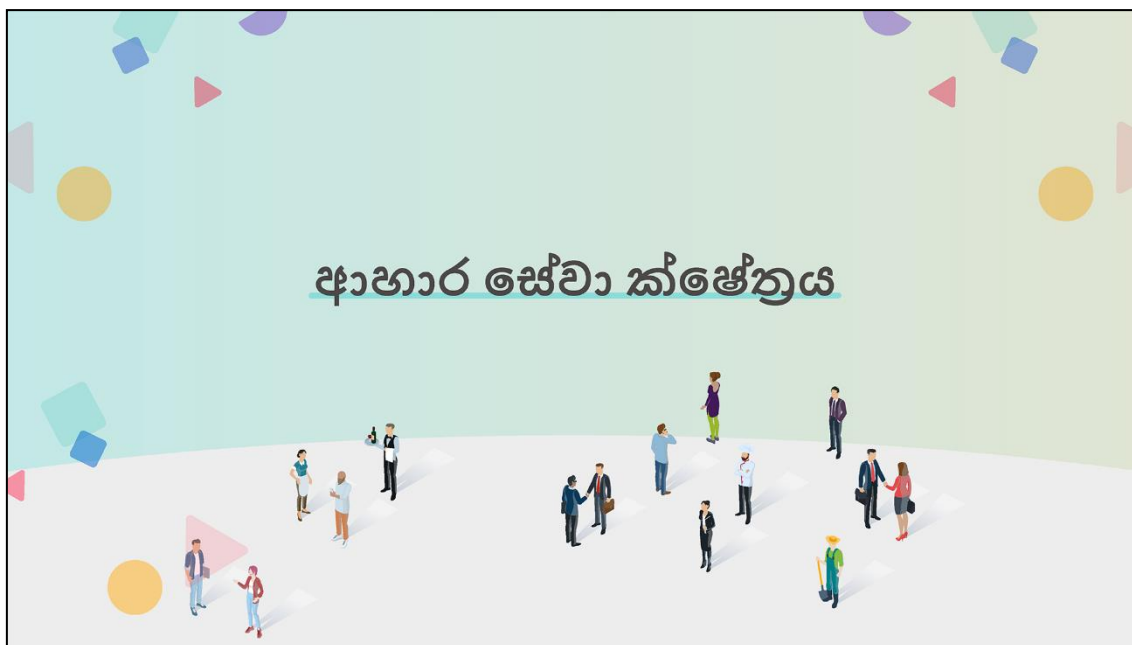
10) Монгол (Монгол хэл)



11) カンボジア語 (កម្ពុជា)



12) シンハラ語 (සිංහල)



13) Urdu-Urdu (اردو)



⑰ チラシ・リーフレット

1) 事業説明リーフレット

ポータルサイト

特定技能に関する様々な情報が分かるポータルサイトを多言語で開設し、制度の内容、コールセンター、イベント、などの最新情報を見ることができます。



<https://www.ssw.go.jp>



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

働きたい!雇いたい!
その想いをつなぐ
特定技能総合支援事業

こちらのQRコードから各種コンテンツにアクセスしてください。



日本語版



英語版

特定技能制度ガイドブック



外国人の方へ



事業者の方へ

働きたい!雇いたい! その想いをつなぎます。

—

新たな在留資格「特定技能」による外国人材の受け入れが始まりました。より多くの皆様へ特定技能制度をご活用いただくため、「特定技能で働きたい!特定技能の外国人の方を雇用したい!」けど、どうしたら良いかわからない...といったお悩みを抱えている方々に対して、多言語のコールセンターを設置し、ご相談を受け付けます。

また、特定技能などに関する制度説明、マッチングイベントなどを開催し、国内事業者における外国人材の円滑な受け入れを支援します。

これらの情報は、ポータルサイトにてお知らせしていきます。

コールセンター

特定技能の在留資格で働きたい外国人の方、特定技能で外国人を雇用したい事業者のためにコールセンターを設置し、13言語で丁寧に対応します。

ことば
日本語、English(英語)、簡体中文(中国語)、Tiếng Việt(ベトナム語)、Tagalog(タガログ語)、ไทย(タイ語)、Bahasa Indonesia(インドネシア語)、မြန်မာစာ(ミャンマー語)、मराठी(マラーठी語)、Монгол хэл(モンゴル語)、മലയാളം(マラヤーラム語)、සිංහල(シンハラ語)、ગુજરાતી(グジャラティ語)

TEL 外国人の方 (外国人の方) 企業の方 (企業の方)
03-6633-2539 03-6625-4702

イベント

制度に関する説明会、外国人の方と国内事業者の交流や受け入れに向けたマッチングイベントや相談会を実施します。

参加登録	ポータルサイトにて受付 (参加費:無料)
開催日程	2020年10月~2021年2月まで随時開催(予定)
開催都市	全国47都道府県にて開催(予定)
開催概要	詳しくは、ポータルサイトにてお知らせします。

1002

2) コールセンターチラシ

とくていぎのうせいど りよう
特定技能制度の利用をサポートする

とくていぎのう そうごうしえん
特定技能総合支援

コールセンター

とくていぎのう ざいりゅうしかく はたら がいこくじん かた とくていぎのう がいこくじん こよう
 特定技能の在留資格で働きたい外国人の方、特定技能で外国人を雇用したい
 きぎょう かた てつづき わ 企業の方で、手続など分からないことがあるときは、電話してください。
 しょうい か かた てつづき ていねい たいあう
 書類の書き方や手続など丁寧にいたします。

しんがた かんせんしやう えいせきやう にゅうこく きこく こま かた そうだん
 また、新型コロナウイルス感染症の影響で、入国や帰国に困っている方の相談
 たいあう
 にも対応します。

曜日と時間
 ようび かようび どようび
曜日：火曜日から土曜日まで
 じかん ごぜん じ ごご じ
時間：午前11時から午後7時まで
 にちようび げつようび しゅくじつ あ
 (日曜日、月曜日、祝日は開いていません)

ことば
 にほんご English(英語)、簡体中文(中国語)、Tiếng Việt(ベトナム語)、
 Tagalog(タガログ語)、ภาษาไทย(タイ語)、
 Bahasa Indonesia(インドネシア語)、မြန်မာဘာသာ(ミャンマー語)、
 नेपाली(ネパール語)、Монгол хэл(モンゴル語)、
 malayalam(クメール語)、සිංහල(シンハラ語)、اردو(ウルドゥー語)

TEL
 がいこくじん かた
外国人の方 03-6633-2539
 きぎょう かた
企業の方 03-6625-4702

しゅうつにゅうこく ざいりゅう かんりちやう
出入国在留管理庁
 Immigration Services Agency of Japan

(2) 普及活動について

普及活動については、前述の説明会やマッチングイベントにおいて記載しているため参照されたい。

3. 小括・得られた示唆

(1) 広報用資料について

外国人が制度を検討するために必要と考えられる情報について、外国人にとって分かりやすい表現でコンテンツとして公表することが出来た。

ガイドブックは掲載後の DL 数は確認できているが、映像については掲載後にどの程度利用されているか検証する必要がある。また、コンテンツの内容について、例えば、コンテンツを掲示しているページに「いいね」などの評価ボタンを追加することにより、内容の改善につなげていく必要がある。

また、別途調査した事例集の掲示など、各分野の事業者の後押しとなり、外国人が日本での就業について前向きに考えられるコンテンツの拡充が求められる。

(2) 普及活動について

普及活動については、前述の説明会やマッチングイベントにおいて記載しているため参照されたい。

令和2年度 外国人材受入れ体制強化事業
事業報告書

令和3年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社