制度見直し及び制度運用見直しに関する報告

―目次―

1. 制度自体に関わる内容（見直し検討対象）.....2

(1) 技能実習 3 号ではなく特定技能 1 号の選択に向けて.....2

(2) 登録支援機関の適正な活用に向けて.....6

(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.....11

(4) 経済危機等に対応した受入れ規模の設定に向けて.....14

2. 制度運用に関わる内容（制度自体の見直しは不要）.....18

(1) マッチング機会の拡充.....18

(2) 大都市圏集中回避に向けた対策.....20

(3) 見える化とモニタリング.....24

(4) 海外での試験受験者の増加・わかりやすい情報提供.....27

(5) 各分野における協議会運営の在り方.....29

(6) 日本語学習支援、地域交流、生活支援における情報提供やサポート.....30

1. 制度自体に関わる内容（見直し検討対象）

(1) 技能実習 3 号ではなく特定技能 1 号の選択に向けて

① 見直しの観点・対応策

- **<u>特定技能 1 号支援計画（義務的支援 10 項目）を受入れルート別に必須／任意を分ける</u>**
  - 自社の技能実習及びアルバイト等からの移行においては、支援 10 項目の中でも、本人にとっても必要ではない（重複している）支援項目があると考えられている。
  - 企業における技能実習等からの移行での負担減により、技能実習 3 号ではなく特定技能 1 号の選択を誘導する。
  - 以下一例を提示する。

図表 1　ルート別での支援 10 項目の必須／任意案

項目	自社移行（技能実習・アルバイト等）ルート	他社技能実習ルート	国内試験ルート	海外試験ルート
事前ガイダンス	○	●	●	●
出入国する際の送迎	○	○	○	●
住居確保・生活に必要な契約支援	○	●	●	●
生活オリエンテーション	○	○	○	●
公的手続等への同行	●	●	●	●
日本語学習の機会の提供	●	●	●	●
相談・苦情への対応	●	●	●	●
日本人との交流促進	●	●	●	●
転職支援（人員整理等の場合）	●	●	●	●
定期的な面談・行政機関への通報	●	●	●	●

（凡例：必須●、任意・一部削減○）

- **<u>技能実習時等と重複する申請内容の削減等、国内移行者の申請書類を減らす</u>**
  - 技能実習制度と重複する申請内容については、申請情報を共有する等し、自社の技能実習修了者を受け入れる場合は免除等とする。

- **<u>技能実習生等への特定技能の PR（技能実習生本人から企業を動かす）</u>**
  - 企業の実態として、技能実習 2 号から特定技能への移行理由として、外国人本人の希望の影響が強い。外国人本人においても、早く給与があがる等の理由で、技能実習 2 号から特定技能への移行が支持される傾向にある。
  - 技能実習生等への特定技能の PR を行い、本人から企業を動かす流れを作る。

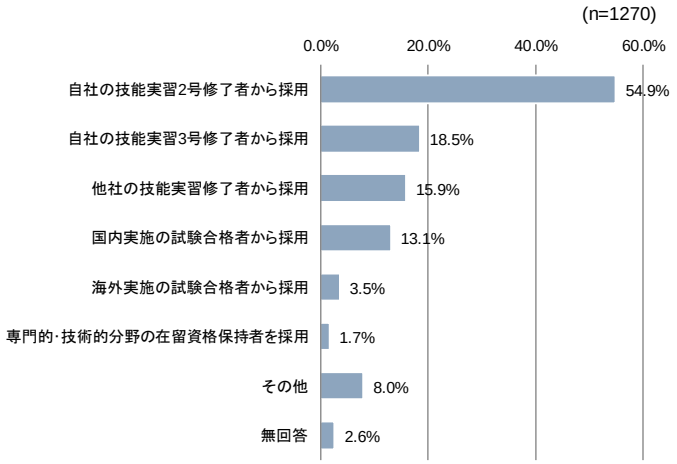
② 背景となる調査結果

■受入れルートの現状

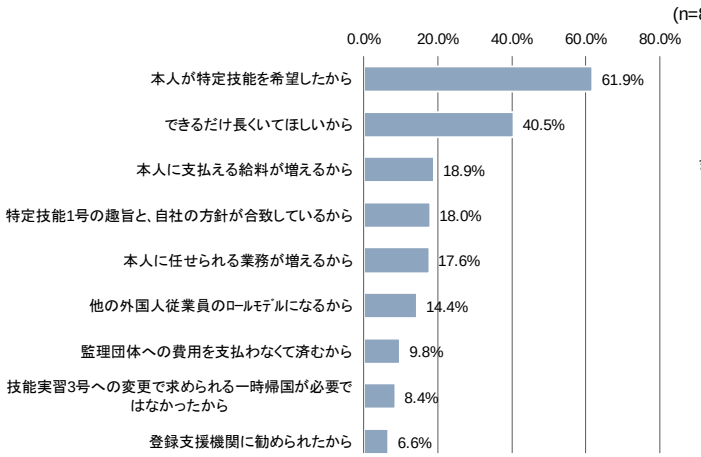
1） 受入れルートの現状とその理由（受入れ機関アンケート）

- 特定技能の受入れルートは、「自社の技能実習 2 号修了者からの採用」が多い。
- 技能実習 2 号修了者から特定技能 1 号を採用している理由は、「本人が特定技能を希望したから」、「できるだけ長くいてほしいから」が多い
- 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 号へ移行した理由は、「まだ特定技能制度が始まっていなかったから」、「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」、「本人が技能実習 3 号を希望したから」が多い

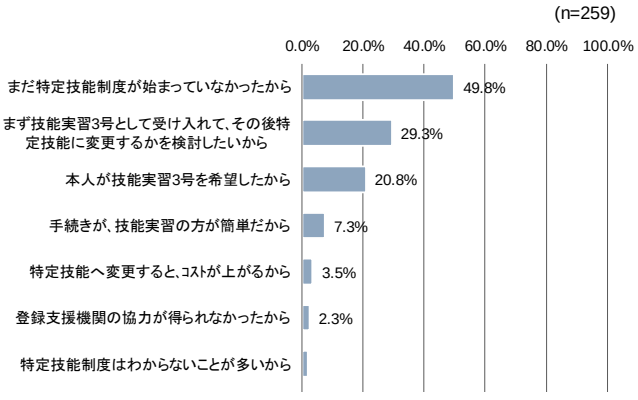
図表 2　特定技能外国人の受入れルート



図表 3　技能実習 2 号→特定技能理由



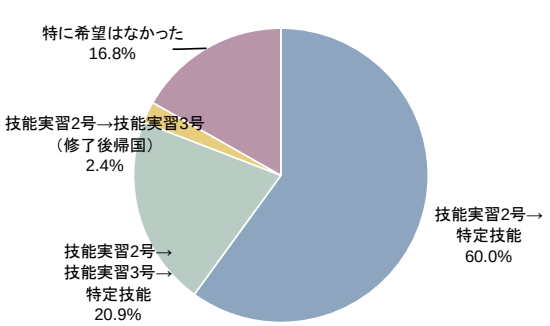
図表 4　技能実習 2 号→技能実習 3 号理由



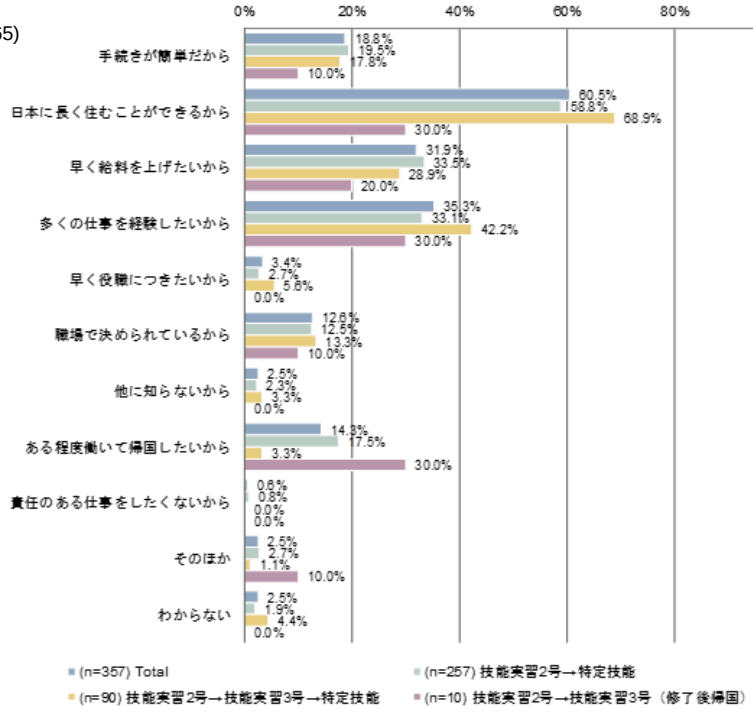
2） 特定技能外国人の在留資格の変更希望（外国人アンケート）

- 外国人本人の在留資格の変更希望は「技能実習 2 号→特定技能」が多い（60.0%）
- 技能実習 2 号→特定技能の希望者は「早く給料をあげたいから」が他に比べて多く、技能実習 3 号→特定技能の希望者は「日本に長く住むことができるから」「多くの仕事を経験したいから」が他に比べて多い。

図表 5　技能実習からの在留資格の変更希望



図表 6　変更希望の理由



3） 受入れルートの現状とその理由（受入れ機関ヒアリング）

＜技能実習 2 号から特定技能への移行＞

- 技能実習 3 級か特定技能か本人に希望を聞いたが、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（素形材）
- 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。（建設）
- 外国人本人が技能実習 2 号から特定技能への移行を希望している。（農業）

＜技能実習 3 号への移行＞

- 特定技能の制度開始が間に合わなかった。（農業）
- 在留資格の移行にあたり、一時帰国したいと相談されたため（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）（農業）
- 前の人が特定技能に切り替える際に申請に大変時間がかかったことから、タイムラグ無く継続して働いて欲しいなどの理由から、技能実習 3 号に移行した。（農業）

4） 技能実習等から移行する場合の支援・手続きへの改善希望（受入れ機関、登録支援機関ヒアリング等）

＜技能実習・アルバイトから移行する際の支援の縮小＞

- 技能実習生（自社）から特定技能へ移行した際に、事前ガイダンスが試験合格者と同じボリュームで求められているが、一部削減可能と感じている。（受入れ機関）
- 技能実習から特定技能に移行する人たちに対する８時間の生活オリエンテーションは重複が多い。（登録支援機関）

＜技能実習・アルバイトから移行する際の手続きの簡素化＞

- 資格外活動（アルバイト）から、特定技能 1 号で採用する場合、手続き等の簡素化をして欲しい。当人との信頼関係ができている為、登録支援機関の必要性をあまり感じない。（受入れ機関）
- 他社・技能実習生や、試験合格者から雇用するわけではなく、3 年間自社で実習を行ってきた者であり、その報告は都度監理団体に提出しているにもかかわらず、資格変更申請時に同じ様な内容を何度も書かさた。試験合格者と違い、本人の情報は 3 年間毎月提出しているので、卒業生（特に自社）の手続きはもっと簡略化してほしい。（受入れ機関）

5） 有識者ヒアリングより

＜経路依存性、「ためらい」が存在＞

- 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。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。

＜急激に増加する可能性＞

- 特定技能制度に対して不慣れな部分が大き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。
- 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。

＜1 号特定技能外国人　必須支援内容の見直し＞

- 特定技能 1 号への 10 項目の必須支援内容について、全国の中小企業の現場では、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。

(2) 登録支援機関の適正な活用に向けて

① 見直しの観点・対応策

- **<u>登録支援機関のランク付け・指標評価</u>**
  - 現状登録支援機関の選定にあたっては、監理団体の継続や知人からの紹介等に頼っている状況となっていることから、そのようなツテがなく特定技能受入れを検討している受入れ機関にとって安心して制度を利用するためにも、受入れ企業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。
  - 受入れ企業からの評価が低い登録支援機関もあることから、利用者の評価が見える形等を取ることにより、登録支援機関の支援内容の質の向上等に繋げる。

案１：登録時のチェック型

- 入札参加資格者のように、登録支援機関の登録にあたって、A、B、C 等で資格を分けて、扱える分野や扱える人数に制限を設ける。具体的には、機関としての実績（外国人材の支援人数、扱っている分野・職種、経験のある類似サービス）、実施体制（人数、対応言語数、業務従事者の経験年数）等によって分類。
- 現在既に登録されている登録支援機関については、例えば、半年～1 年程度の調査・移行期間を設け、過去の業務実績等に応じて、該当等級を決定。

資格等級	おおよそのイメージ
A	• 法令に定める支援内容＋任意的支援業務（人材紹介等）に対応可能 （長年監理団体業務を行ってきた機関等を想定）
B	• 法令に定める支援内容のみに対応 （A と C の間を想定）
C	• 法令に定める支援内容のみ、かつその一部のみに対応可能 （申請書類作成のみの行政書士、個人等を想定）

（注）A、B、C の名称は要検討（C が劣っているようなニュアンスで伝わることは回避する必要）

案２：パフォーマンス判断型

- 適正な受入れを進め、安定的な雇用関係を築いていくために、外形的な指標を定め、1 年単位で情報を更新し、それを開示していく。

基本項目	• 特定技能外国人の支援人数（分野別） • 特定技能外国人の国籍 • 費用
支援体制に関する項目	• 特定技能制度に関わる従業員数（支援の手厚さ度） • 通訳の言語数と通訳方法（通訳体制）
業務パフォーマンス項目	• 期間満了率（支援先） • 国籍別・分野別の失踪者数・割合（支援先）

	• 労災率（支援先） • 在留資格認定証明書不許可案件数 • CS アンケート結果（外国人本人、受入れ機関が回答）

その他、諸外国の事例を踏まえると、労働法令違反状況、教育体制充実度、労災予防努力有無などが挙げられている。

- **<u>自治体が関与する形での地域の登録支援機関の管理・見える化</u>**
  - 地方においては、対応分野×近隣地域で絞り込むと、登録支援機関の選択肢が限られる場合がある。
  - 自治体においては、優良な（実績豊富な）人材仲介事業者の紹介等の取組もみられることから、自治体が関与する形で、その地域の優良な登録支援機関を受入れ機関に紹介するようなスキームを推奨する。例えば、自治体に対して、登録支援機関の発掘・管理に対して補助を行うなどが考えられる。

（類似事例）

・ 神戸市では、高度外国人材（一部、技能実習や特定技能も含む）の紹介・派遣の豊富な人材会社と協定を締結し、市内企業向けに情報提供をしている。（KOBE グローバル人材アライアンス）

・ 愛媛県では、県として介護人材の受入れを進めるため、県内で介護職種の技能実習生を扱う全監理団体を巻き込んだ会議体を設置し、定期的な情報交換の場を設けている。

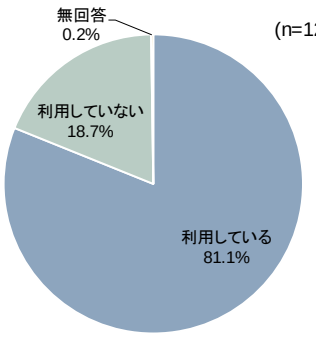
- **<u>登録支援機関の活用例等の見える化</u>**
  - 登録支援機関を利用している割合が高く、そのうち 6 割が全部委託となっている。受入れ企業の中には、“登録支援機関は利用しなければいけないもの“という認識を持つ事業者もあった。
  - 技能実習制度における監理団体の流れによる全部委託の慣例化等を断ち切るためにも、登録支援機関の必要な部分のみの活用事例等についても共有し、受入れ企業において支援内容を正しく選択できるような環境を整える。

② 背景となる調査結果

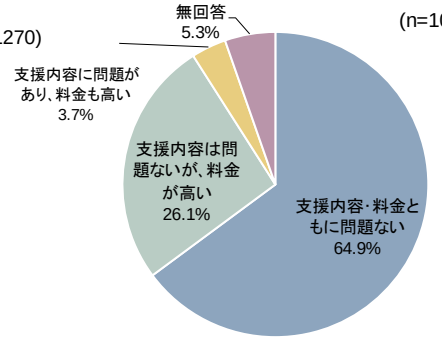
1） 登録支援機関への委託の有無、評価、委託形態（受入れ機関アンケート）

- 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。
- 支援を全部委託している委託形態が 6 割。一部委託は 1 ／ 4 程度。

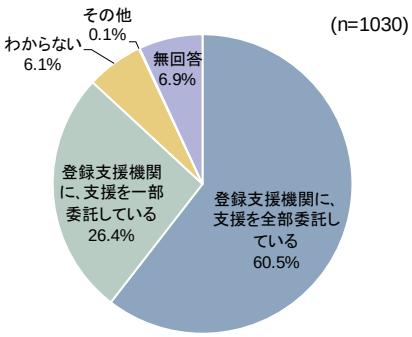
図表 7　利用の有無



図表 8　評価



図表 9　委託形態



2） 登録支援機関に対する課題（受入れ機関アンケート自由回答、ヒアリング）

＜審査の希望＞

・　登録支援機関の対応が悪すぎます。支援機関になるための審査をしっかりしてほしい。

＜地域では登録支援機関が限られる＞

・　たまたま良い人が見つかってよかったが、対応分野×近隣地域で絞り込むと、ほとんど選択肢が限られるという問題がある。

＜支援を委託せず受入れ企業で対応したい・している＞

・　登録支援機関の支払いが、高いと感じています。登録支援機関の方はとても熱心にして頂いていますが、もう少し簡素な形で、自分達でもできる様にして頂ければと思います。

・　登録支援機関の内容のわりには、コストが高い。特定技能外国人は、技能実習生からの移行であり、会社側がかなり支援している。

＜登録支援機関を利用しなければいけないと言われた＞

・　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、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。

3） 有識者ヒアリング

＜見える化へのニーズ＞

・　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。

・ 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。

＜業界団体の設置＞

・ 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ことが必要である。

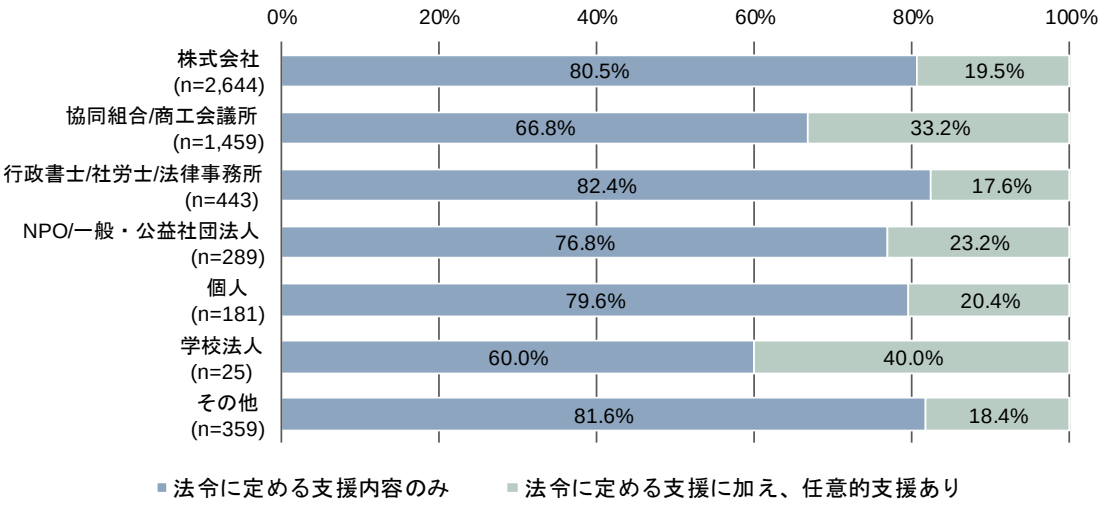
・ 業界団体ができない理由としては、１つ１つが零細で横と繋がることができないことや、監理団体も出自がバラバラであり、商工会や組合等を母体とした限られた団体へのサービスを提供している組合と、営利的な意識が強い組合とでは、他の組合と繋がるインセンティブが異なることが考えられる。

・ 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。

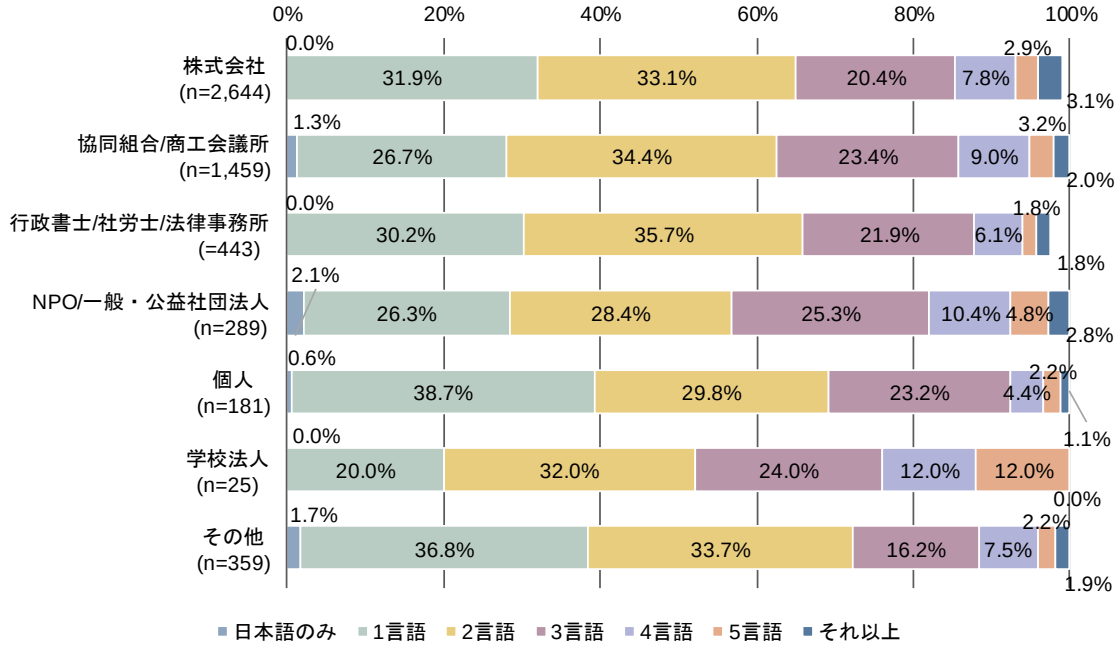
4） 登録支援機関の分析（文献調査）

- 公開されている情報（2020 年 12 月時点）をもとに、登録支援機関の属性別に、登録支援機関名簿に示されている支援内容（「法令に定める支援内容」、「任意的支援」）について集計した結果をみると、機関属性によっても提供しているサービスの状況が異なることがわかる。
- 登録支援機関の属性別に、登録支援機関が対応している言語数を集計した結果をみると、どのカテゴリーも「日本語のみ」の機関は少なく、1～3 言語対応している機関が多いことがわかる。
- 図表は割愛するが、外国人技能実習機構が公表する、監理団体名簿（一般／特定）と、登録支援機関名簿を突合したところ、登録支援機関のうち 24.8%が監理団体として登録があった。

図表 10　登録支援機関の属性と支援内容の関係



図表 11　登録支援機関の属性と対応言語数の関係



(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

① 見直しの観点・対応策

- **<u>特定技能 2 号の建設分野、造船・舶用分野以外への分野拡大</u>**
  - 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。

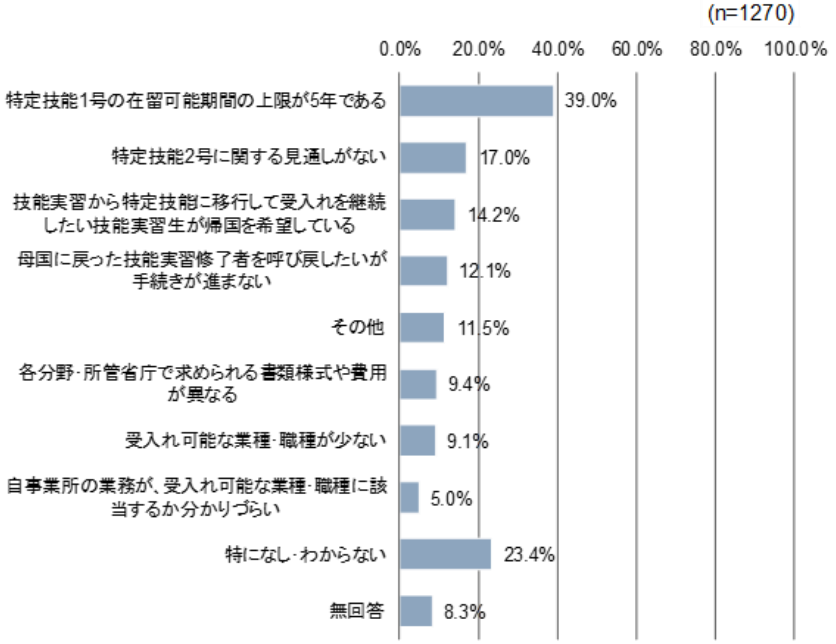
- **<u>特定技能 2 号への移行可能な要件・方法の明示</u>**
  - 特定技能 2 号への移行要件が明示されていないことへの不安もあることから、早々に検討を進めていく。
  - 検討にあたっては、雇用の継続や本人の永住化等を見越し、日本語レベル、技能レベル（技能検定等）、支払い予定賃金の外形的な基準を定めて、クリアした事業所・本人にのみ認める方法や、韓国等の他国事例を参考に、ポイント制&クォータ（受入れ上限）の設定等によるコントロール等も考えられる。

② 背景となる調査結果

1） 5 年限度であることが課題と認識（受入れ機関アンケート）

- 受入れ機関における特定技能外国人受入れについての課題で「特定技能 1 号の在留加納期限の上限が 5 年であること」「特定技能 2 号に関する見通しがない」となっている。

図表 12　特定技能外国人の受入れについての課題



2） 特定技能 2 号の分野拡大、制度の見通し（受入れ機関ヒアリング）

- 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。
- 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。
- 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。
- せっかく意欲を持って始めた特定技能生も、5 年後の見通しが、なかなかつかないとその先の希望につながらず、あきらめてしまう可能性がある。できる限り早急に、2 号への変更制度の制定をお願いする。
- ぜひ特定技能 2 号の分野対象にしてほしい。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。

3） 有識者ヒアリング

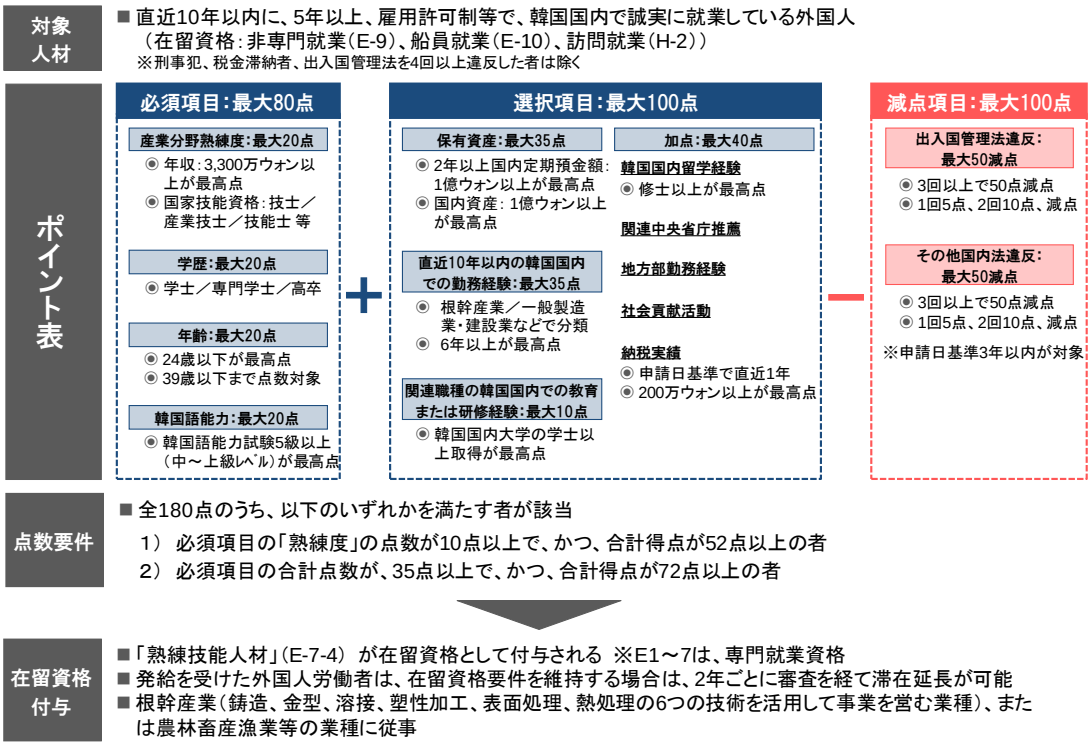
- 特定技能 2 号を前提にした制度が必要だと思っている。日本で働いている技能実習生、特定技能 1 号は、彼らにとって将来がみえることが重要ではないか。建設と造船だけではなく、2 号を普及していけば良いのではないかと思っている。
- 日本に残りたい人は、技能と一定の日本語能力を身につけた場合に、特定技能 2 号として残る選択肢があることは、本人にとってもインセンティブになるのではないか。長期間在留する道が開かれていることは、大事ではないかと思う。
- 日本商工会議所が昨年 9 月に公表した全国中小企業向けアンケートの調査結果を踏まえると、見直しが必要な点として、1）必要書類が多い、2）在留期間が限られている、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。
- 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。

4） 文献調査

- 韓国では、一般雇用許可制（在留資格 E-9）で入国した外国人労働者のうち、特定の産業に従事する者を対象に、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仕組み（「外国人熟練技能人材ポイント制」）を 2018 年以降本格実施。

- 四半期ごとに 100 人を上限（年間 400 人まで）としてクォータを設定した上で、制度初期の運用が行われている。

図表 13　「外国人熟練技能人材ポイント制」概要



（出所）韓国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）

(4) 経済危機等に対応した受入れ規模の設定に向けて

① 見直しの観点・対応策

- **<u>労働市場の状況を踏まえた受入れ分野・人数の設定、見直し</u>**
  - 受入れ人数の進捗等が注視される中で､現状は 2015-17 年の統計をもとにした試算で、コロナ禍にある実態等を反映されていない。労働市場の状況を踏まえ各年等で受入れ分野・人数の設定等の検討を行う。
  - 対人サービス等の機械化が難しい分野においては、要件をクリアすれば上限は設定しないこと等の検討を行う。
  - また、検討にあたっては会議体（貴庁、分野所管省庁、有識者等による）の設置、モニタリング指標の設定も考えられる。

- **<u>経済危機下・雇用縮小下における受入れ方針の検討</u>**
  - コロナ禍における雇用縮小等を踏まえ、国内労働市場の保護との両立に向けた各種仕組みの検討とともに、今後、厚生労働省の四半期ごとの分野別有効求人倍率等の増減による受入れ方針の検討等も考えられる。

② 背景となる調査結果

1） 有識者ヒアリング

- 受入れ人数については、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。
- 対人サービス業以外は、現在のように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。人数制限は必要ないのではないか。
- 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と、ないのではないか。
- 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。
- 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、最近はミクロな方での調整が好まれている傾向がある。

2） 文献調査：諸外国事例

- 日本（技能実習、特定技能）、韓国（雇用許可制）、台湾（外籍労工受入れ）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。
- 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) 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。

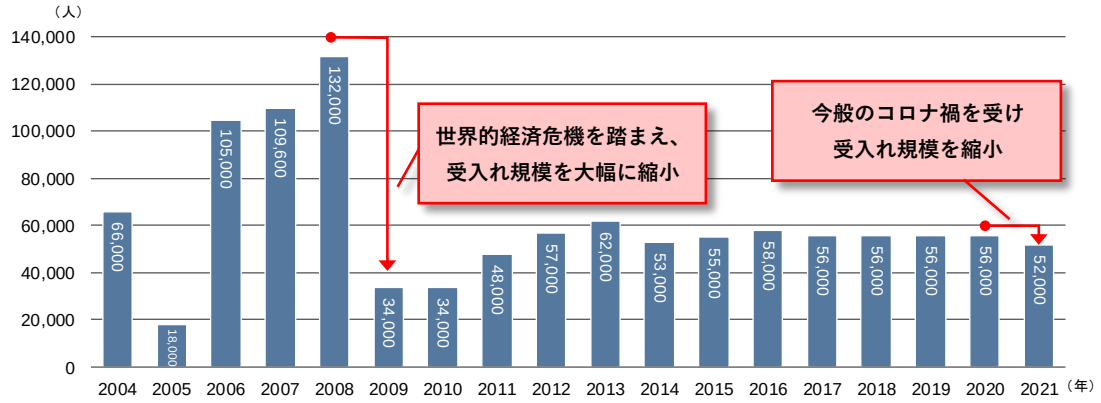
図表 14　外国人労働者の受入れ調整に関する制度 比較

		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) 国内労働者優先	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

- 韓国・一般雇用許可制では、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 15　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作成、「＋α」は時々の雇用状況をみて弾力的に配分する部分

3)　文献調査：日本おける指標

- 労働力需給状況を把握・モニタリングする公的統計指標として、以下が該当する。
- 労働力需給状況を把握する上で、厚生労働省「一般職業紹介状況」にもとづく有効求人倍率が、適当な統計だと考えられるが、本統計は、職種ごとに集計されている。

図表 16　労働力需給状況指標、特定産業分野と一般職業紹介状況の職種の対応関係

No.	集計対象		対象期間	項目・内容	統計出所
	業種	都道府県			
1	●（職種で対応）	●	2012-16年度	職種別×都道府県別　有効求人倍率	厚生労働省「一般職業紹介状況」
2	●		1990年～	業種別の雇用人員D.I.	日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
3	●		2000年～（業種により異なる）	業種別　労働者過不足状況（D.I）	厚生労働省「労働経済動向調査」
4		●	1997年～	都道府県別　完全失業率（モデル推計値）	総務省「労働力調査」
5	●	●	2012年～	業種別×都道府県別　離職率	厚生労働省「雇用動向調査」
6		▲（地域ブロック）	1991年～	地域ブロック別　離職率	厚生労働省「雇用動向調査」
7	●		2001年～	業種別（×職種別）　未充足求人数	厚生労働省「雇用動向調査」

	在留資格「特定技能1号」 特定産業分野	都道府県別　職業別　有効求人倍率該当職種 （厚生労働省編職業分類にもとづく）
1	介護	36介護サービスの職業
2	ビルクリーニング	76清掃の職業
3	素形材産業	52金属材料製造等
4	産業機械製造業	なし（Ｈ生産工程の職業で対応）
5	電子・電気情報関連産業	なし（Ｈ生産工程の職業で対応）
6	建設	70建設躯体工事の職業、71建設の職業
7	造船・舶用工業	なし（Ｈ生産工程の職業で対応）
8	自動車整備	60機械整備・修理の職業
9	航空	なし（Ｈ生産工程の職業で対応）
10	宿泊業	40接客・給仕の職業
11	農業	46農業の職業
12	漁業	48漁業の職業
13	飲食料品製造業	64生産関連・生産類似
14	外食業	39飲食物調理の職業、40接客・給仕の職業

2. 制度運用に関わる内容（制度自体の見直しは不要）

(1) マッチング機会の拡充

① 見直しの観点・対応策

- **<u>受入れ希望企業への求職者の情報提供・マッチング機会の拡充</u>**
  - 仲介事業者による斡旋が入らない形での、直接求職者と出会える機会を求めている受入れ企業もあることから、試験合格者等の求職者情報の提供や、オンライン／オフラインのマッチングイベントの実施を拡充する。

- **<u>自治体が関与する形での地域マッチング機会の拡充</u>**
  - 厚生労働省の介護の特定技能における自治体による地域企業へのマッチング支援のモデル事業の実施や、自治体単独での外国人材のマッチング支援の実施等がみら始めていることから、自治体に補助等を行う形で、スキームを推奨する。
  - 後述の大都市圏集中回避に向けて、人材が転職を希望したときに、その地域から首都圏に流出しないための地域内の転職情報を伝える機能等にもなる。

（類似事例）
- 厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」
- 茨城県においては、「外国人材支援センター」において、県内企業と外国人材のマッチング事業を実施している。

② 背景となる調査結果

1） マッチング機会の希望（受入れ機関ヒアリング）

- 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。
- 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。
- 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も検討していただきたい。

2） 有識者ヒアリング

＜マッチングイベントへの期待＞

- 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。
- 商工会議所会員企業における特定技能制度への関心は以前高い。ワクチン接種や、感染者数の減少で、イベント応募者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。

＜地域内マッチング＞

・　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。

＜海外でのマッチング＞

・　送出し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。特定技能の送出し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。

＜データベースの構築＞

・　試験合格者のデータベースをつくるとともに、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。

・　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。

(2) 大都市圏集中回避に向けた対策

① 見直しの観点・対応策

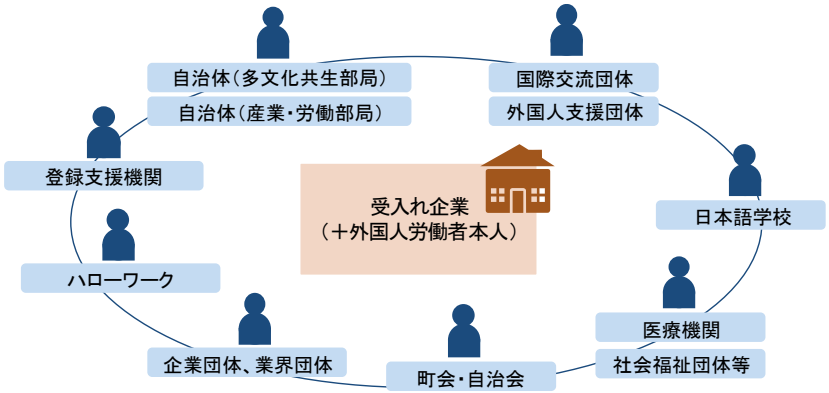
- **大都市圏集中状況の現状把握**
  - 現状同じ事業者で働き続けることを希望する特定技能外国人が多いが、一部転職を希望する人においては、首都圏への希望は高い。
  - 一方、コロナ禍において雇用が難しくなった宿泊や外食においては、既に就労先を変更する事例も聞かれていることから、転職時にどの地域へ移動したか、貴庁保有データ等に基づき定量的な集計・分析を行う。分野ごとに違いが大きいと考えられるため、分野ごとでの分析を行う。

- **地方部で働くメリットの PR**
  - 地方部の受入企業においては、賃金格差の観点から首都圏への転職を懸念する声もあることから、現状把握を行うとともに、地方部で働くことのメリット（物価の違い、環境等）を特定技能外国人本人に PR していく。

- **自治体が関与する形での定着促進に向けた強化・支援**
  - 前述（マッチング機会の充実）のとおり、自治体におけるマッチング機会の拡充により、転職時における住み慣れた地域内での就職を促進するとともに、自治体の関係団体・部局が連携し、住みやすい位や地域への愛着の醸成等による定着促進を推奨する。

（類似事例）
・　浜松市では、経済団体が主導する形で、自治体、教育機関、企業等が横の連携を取りながら、留学生の受入れから市内企業への就職までを行う取組に着手。

図表 17　地域内連携のイメージ（列挙している関係機関の一例）



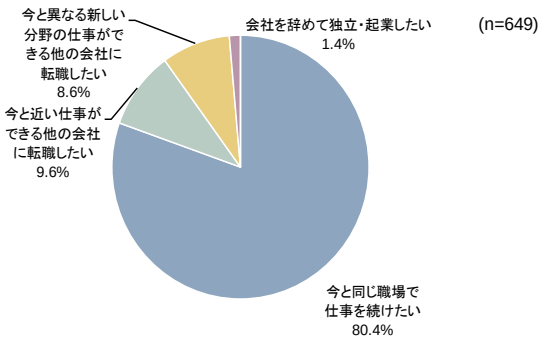
※　前掲、「優良な登録支援機関の見える化に向けて」の 3）自治体関与型とも連動

② 背景となる調査結果

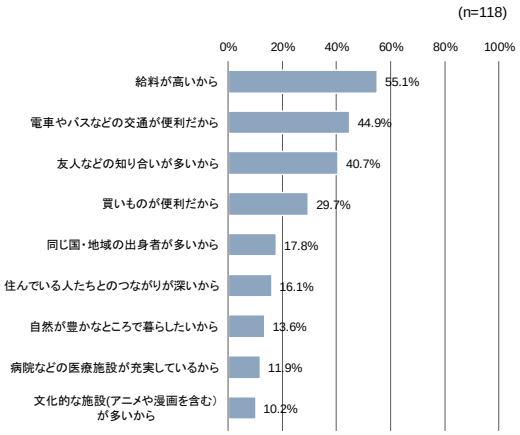
1) 本人アンケート

- 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。
- 転職を希望する人においては、転職したい地域として、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県等の首都圏が多く、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みられる。

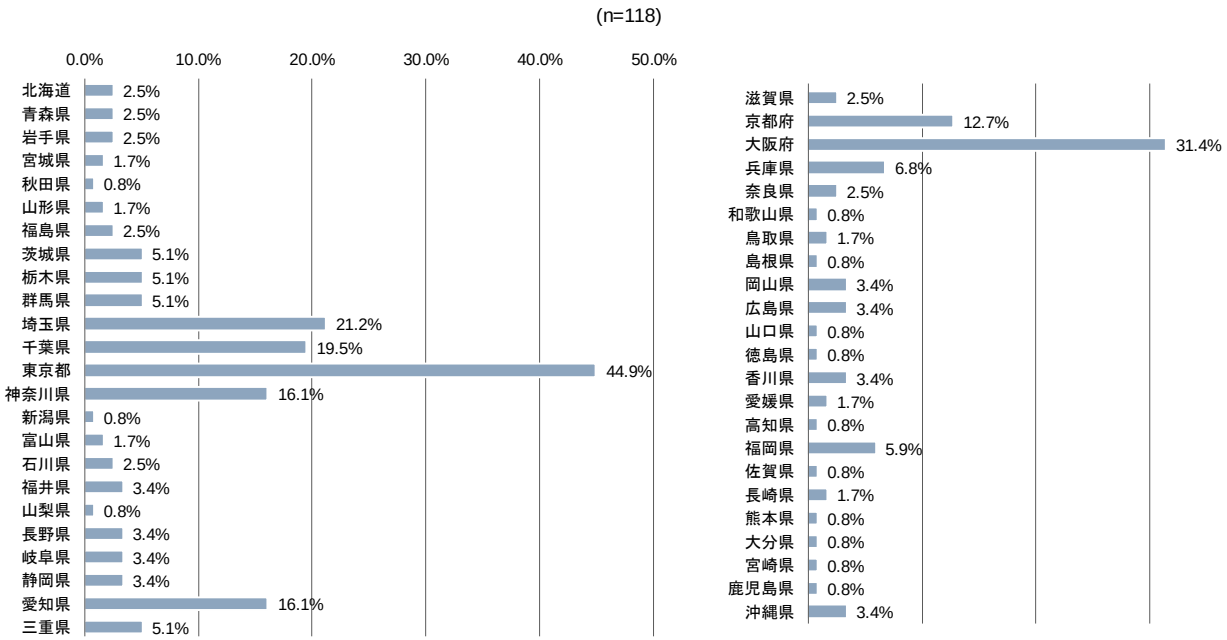
図表 18　現在の会社での就労継続・転職希望



図表 19　転職理由



図表 20　転職したい地域



2） 大都市圏集中、転職の課題（受入れ機関アンケート自由回答、ヒアリング）

・ 大都市の賃金と比較して香川県の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。

・ 特定技能では高賃金地域（首都圏等）の会社への転職が容易に可能なため、技能実習 2 号から特定技能に移行した者については、期間の途中でより好条件の会社に引き抜かれることが大いに懸念される。

・ 人手が不足しているので、長期に働いてほしいが、地方は賃金面で都市部より不利であり、確保が困難となっている。

3） 有識者ヒアリング

＜判断はこれから＞

・ 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。

＜分野別にみる必要性＞

・ 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。

・ 製造業については、地方にも拠点があるものの、同じ業種であれば、賃金が高い大都市圏に行くということは、避けられない。

＜自治体側の裁量が持てるような施策の検討＞

・ 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。

＜海外事例について＞

・ カナダにおける僻地への誘導事例は、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、何年か経つと、結局大都市に行ってしまっている。

＜登録支援機関による転職斡旋の懸念＞

・ 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

4） 文献調査：海外事例

・ 海外事例として、1）受入れ地域（州・準州単位）による指名制（受入れ地域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）、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）、3）ポイント制による加点制（国内地方の中小企業で勤務することがポイント制における加点項目として設定）を整理。

・　事例からの示唆として、1）入国・滞在にあたり、仕事と滞在ステイタスの安定が図れれば、当該受入れ地域に定着する可能性が高まること（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）、2）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こと（受入れ地域における支援者の存在も重要になる）、3）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ことが挙げられる。

(3) 見える化とモニタリング

① 見直しの観点・対応策

- **賃金や費用面の情報公開による適正価格等の推進**
  - 受入れ機関の裾野拡大のために、制度に関する情報提供は継続しつつ、賃金設定等での躊躇を解消するためにもリアルな情報も含めた情報提供・発信を強化する。
  - 受入れ機関においては、登録支援機関等の費用等に疑問を持つ事業者もいることから、アンケート結果等における登録支援機関の費用等も公開することで、適正な価格設定の推進等にも寄与するものと考えられる。

- **定点的なモニタリングによる情報の更新、受入れ状況の確認**
  - 定点的に受入れ実態を把握するため、受入れ機関／特定技能外国人／登録支援機関へのアンケート調査を行い、適正な受入れが行われているか等を把握する。

図表 21　見える化項目・モニタリング方法案

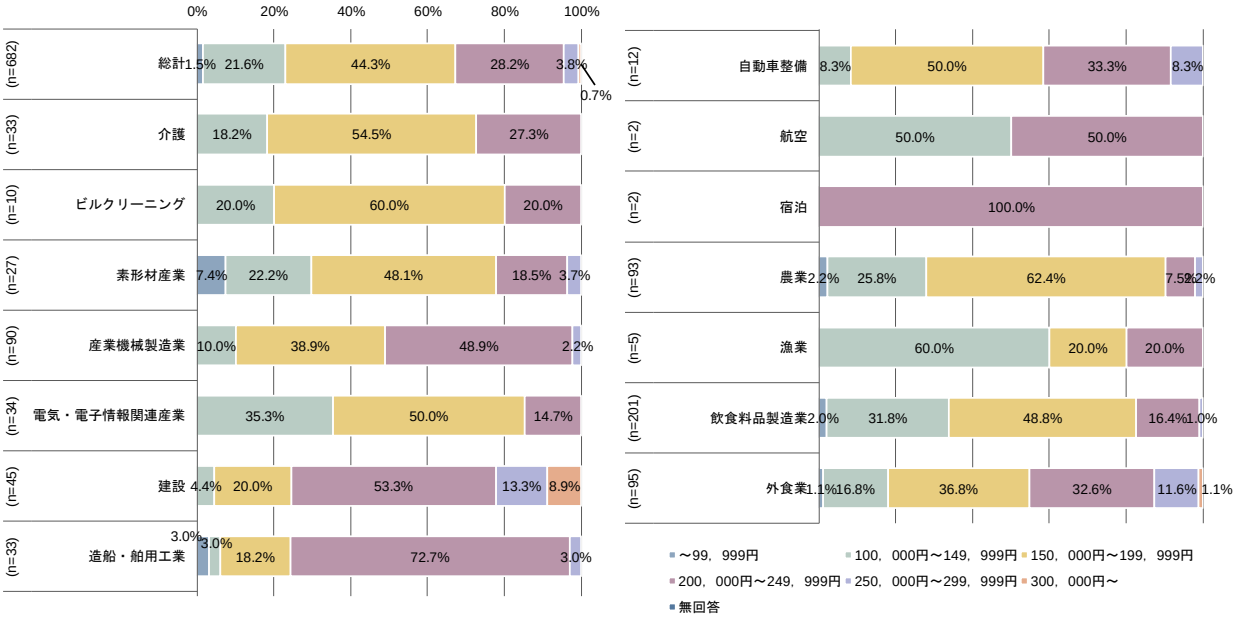
費用	• 分野別の実際に支払われている賃金 　➢ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに分野別データも公表 • 登録支援機関の利用費用（モデルケースの提示）
国ごとの手続き等	• 実際の受入れ事例をもとに、国ごとの手続き面の留意点など手順を追って説明
モニタリング	• 受入れ機関向け／特定技能外国人本人向け／登録支援機関向けのアンケート調査（それぞれ隔年での実施） 　➢ 例えば、特定技能外国人本人向けでは、出国までに払った費用、借金の有無、給与の推移などを聴取・実態を定量的に把握する。 　➢ 受入れ機関向け、特定技能外国人本人向けは CS アンケートの目的も兼ねる（登録支援機関のパフォーマンス判断等に活用）

② 背景となる調査結果

1） 賃金（外国人本人アンケート）

- 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（44.3%）」の割合が最も高く、「200,000 円～249,999 円（28.2%）」、「100,000 円～149,999 円（21.6%）」の順。

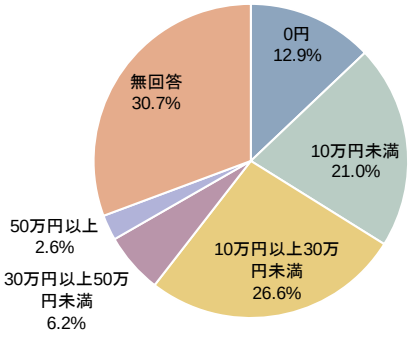
図表 22　業種別に見た今の 1 か月あたりの給料（税金が引かれるまえの金額）



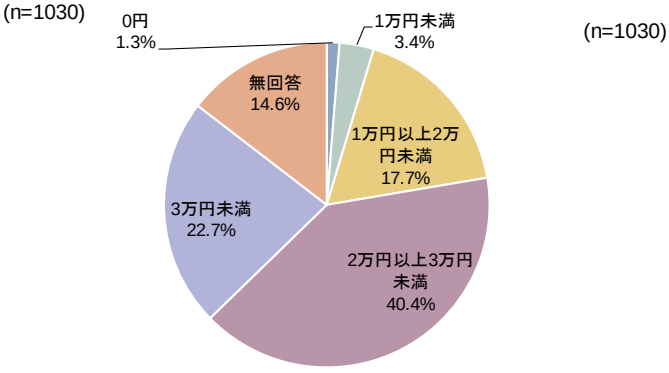
1） 登録支援機関の利用額（受入れ機関アンケート）

- 登録支援機関の月々の利用額について価格帯別にみると、「2 万円～3 万円未満（40.4%）」、「3 万円～4 万円未満（22.7%）」、「1 万円～2 万円未満（17.7%）」の順。

図表 23　受入時の利用額



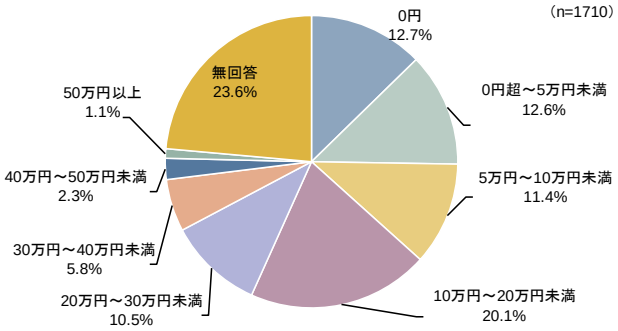
図表 24　月々利用額



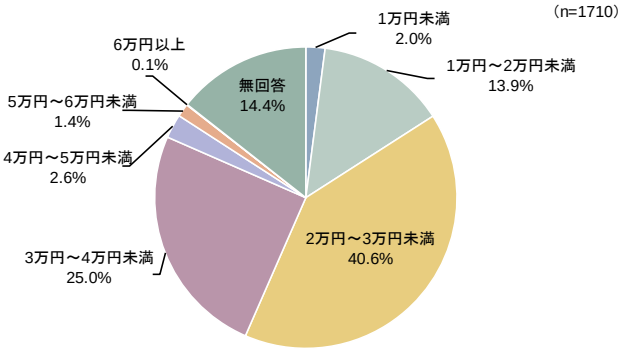
2） 特定技能関連支援に係る報酬（登録支援機関アンケート）

- 登録支援機関の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（40.6%）」、「3 万円～4 万円未満（25.0%）」、「1 万円～2 万円未満（13.9%）」の順。

図表 25　受入時の報酬額（価格帯別割合）



図表 26　月々報酬額（価格帯別割合）



3） 登録支援機関等の費用の不明瞭さ（受入れ機関、登録支援機関ヒアリング）

- 監理団体等の項目別の費用をみると、適正な価格設定であるかに疑問を持っている。
- 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。
- 登録支援機関の料金表の公開については、異業種から来ている身として当たり前だと思っている。（逆に、一般的に登録支援機関が料金等を公開していないことに違和感がある。）支援が事業の中心で、紹介料については、必要経費としてこれだけかかることを明示しても問題ないと思っている。

4） 有識者ヒアリング

＜外国人材受入れ未経験企業の開拓に向けて＞

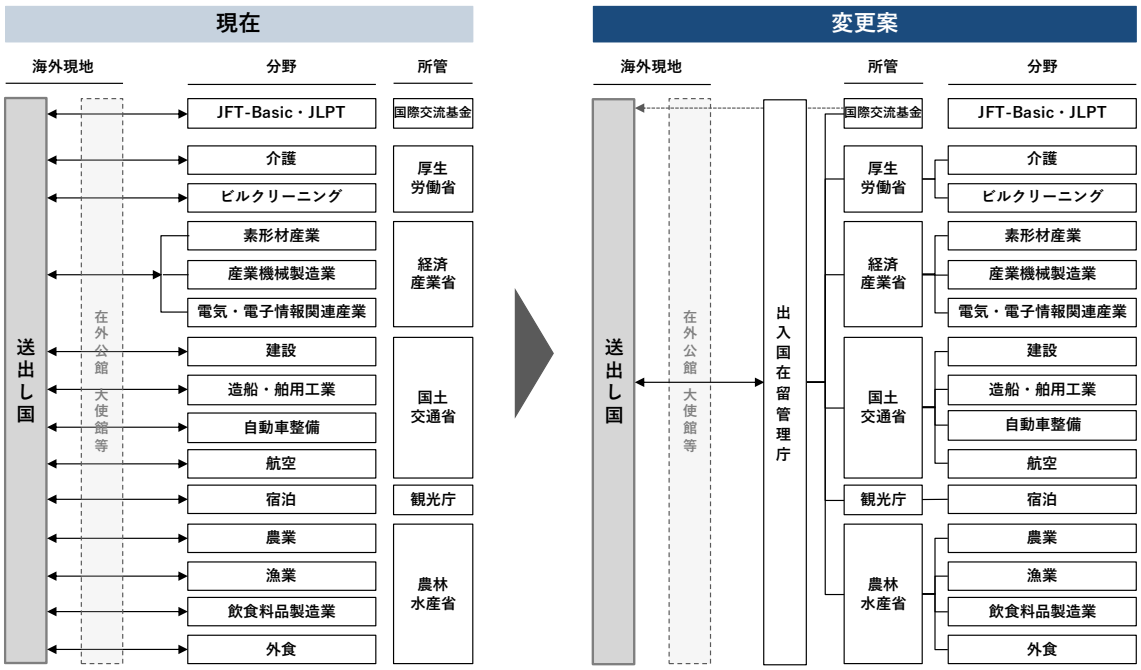
- 特定技能の受入れを拡大させていくためには、「まだ 1 人も（特定技能以外も踏めて）外国人材を受け入れたことがない企業」を開拓していくことが必須であると考える。
- 特にそうした企業は、1）雇用管理（募集方法・採用方法、給与の設定、各種手続き、等）、2）教育訓練、3）福利厚生（外国人とのコミュニケーション、登録支援機関等の費用負担）、など多様な不安を抱えており、これらの不安の解消は必須といえる。ソフト・ハード両方の面での支援を期待したい。

(4) 海外での試験受験者の増加・わかりやすい情報提供

① 見直しの観点・対応策

- **<u>海外試験に関する対外への一括アナウンス、各省庁の実施支援</u>**
  - 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、各省庁の試験実施ノウハウの横展開等により効率的な試験実施を支援する。
  - 技能評価試験における対外的なアナウンス等関しては、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ことから、試験申込み、教材・サンプル問題紹介、合格発表、次回試験日程予告等々がワンストップで把握できる特定技能試験専用 HP の開設等を検討する。
  - 以下は一案のイメージ

図表 27　特定技能制度に係る試験及び海外への情報発信の在り方の変更案



② 背景となる調査結果

1） 海外試験実施回数の増加希望（受入れ企業・登録支援機関アンケート自由回答）

- 海外での試験実施体制を整え、見える化してほしい。
- 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。海外の試験拠点を増やして欲しい。
- 日本語能力試験を年 4 回くらいに増やしてほしい。

2） 有識者ヒアリング

＜試験回数の拡充＞

- 特定技能の人数が伸び悩んでいる原因の 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。送出し国側のニーズはあるため、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。

＜分野所管省庁との役割分担＞

- 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。
- 現状は、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。

＜試験対策の充実＞

- 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こと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ず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。

(5) 各分野における協議会運営の在り方

① 見直しの観点・対応策

- **<u>各分野における協議会運営のノウハウ共有・一部標準化</u>**
  - 各分野所管省庁における協議会について、協議会費等にばらつきがあり、会費の高い分野においては不満となっていることから、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。
  - 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。

② 背景となる調査結果

1) 分野における基準や協議会運用の見直し・統一（登録支援機関アンケート、ヒアリング）

＜協議会の運用の見直し＞

- 建設の 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。

＜分野の基準の明確化や統一＞

- 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。
- 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。

2) 有識者ヒアリング

＜協議会における企業間の横の繋がりの形成＞

- 特定技能外国人を受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で、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。
- 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。

(6) 日本語学習支援、地域交流、生活支援における情報提供やサポート

① 見直しの観点・対応策

- **<u>日本語学習支援に関する情報提供</u>**
  - 日本語学習支援は、ヒアリング等では受入れ企業で勉強を教える等の優良な取組が見られる一方で、アンケート等では受入れ企業での取組が少ない傾向にあるとともに、外国人本人の満足度も他に比べると低い。
  - 日本語学習支援について、文化庁等においてもオンライン学習ツール等の取組や、自治体での日本語学習支援等も行われているものについて、受入れ機関や登録支援機関に支援ツールや支援場所等の情報がきちんと提供されるようにする。

- **<u>地域交流における企業と連携先（地域活動団体、多文化共生団体）等とのマッチング</u>**
  - 地域や日本人との交流を促進の満足度や、支援の取組が低い状況にあることから、連携先となるような地域活動団体等との連携について、自治体を通じたマッチング等を行う。

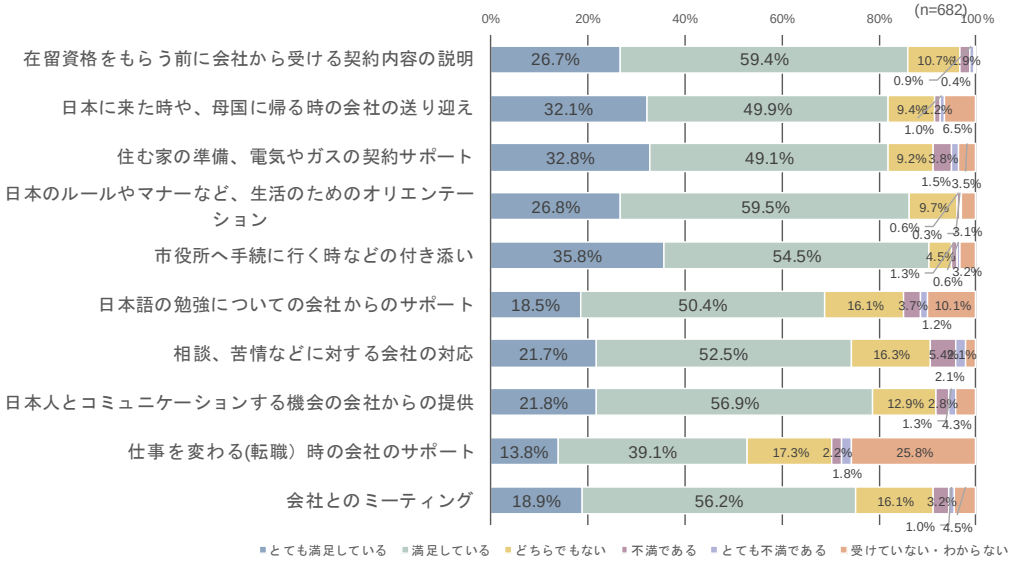
- **<u>住居支援における登録支援機関の位置づけ、情報提供</u>**
  - 登録支援機関が住居の保証人になることが難しい状況等があることから、不動産事業者等への登録支援機関の位置づけの理解等を促進する。
  - 居住場所の確保が難しい場合もあることから、外国人が借りられる物件等の情報が、受入れ機関や登録支援機関にきちんと提供されるようにする。

② 背景となる調査結果

1） 支援への満足度（外国人本人アンケート）

- 外国人本人において、日本語学習の機会の提供、相談・苦情への対応、日本人との交流促進等、受入れ後における支援の満足度が受入れ時に比べて低い傾向にある。

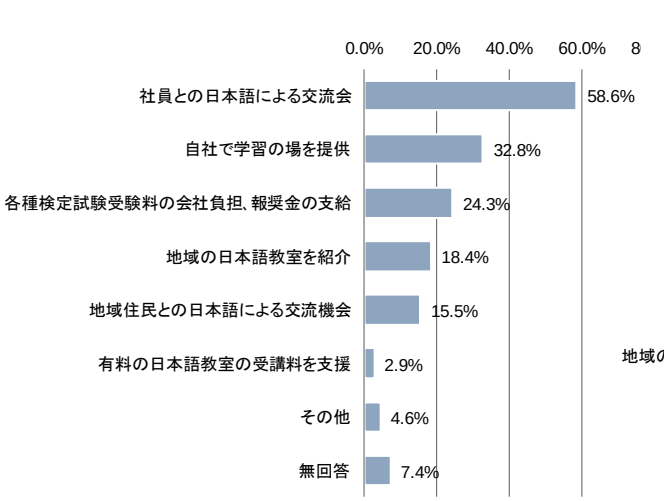
図表 28 支援への満足度



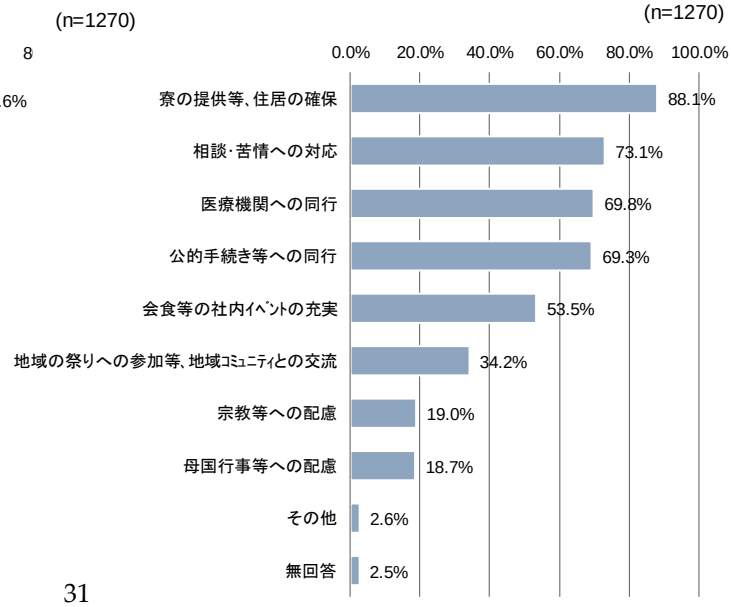
2） 日本語学習の機会確保、生活支援等の状況（受入れ企業アンケート）

- 受入れ企業による支援、登録支援機関による支援ともに、日本語学習の機会確保、日本人との交流機会の取組の割合が低い。

図表 29 日本語学習の機会確保に向けた取組



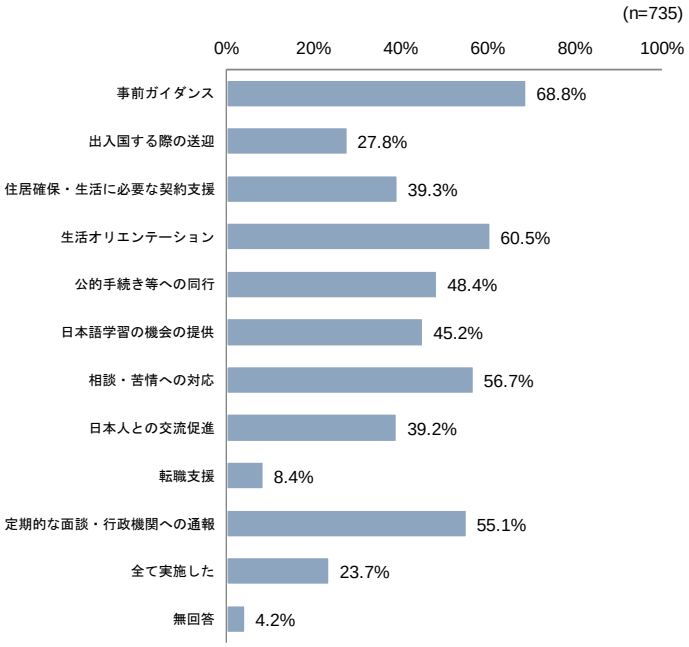
図表 30 生活支援の取組



3） 実施した・している支援内容（登録支援機関アンケート）

- 「事前ガイダンス」、「生活オリエンテーション」の実施が多く、「転職支援」「出入国する際の送迎」、「日本人との交流」、「住居確保・生活に必要な契約支援」の実施が少ない。
- 「住居確保・生活に必要な契約支援」「公的手続きへの同行」は、受入れ企業における支援として多いことから、企業において補われていると考えられるが、「日本人との交流促進」や「日本語学習の機会提供」は受入れ企業、登録支援機関双方において割合が低い。

図表 0-31 実施した・している支援内容



4） 特定技能受入れ支援における課題（受入れ企業・登録支援機関アンケート、ヒアリング）

＜オンライン日本語学習ツール等の情報提供＞

・ 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。

・ 無償の日本語教育に期待。日本語教育への金銭的支援が必要である。

＜居住支援における登録支援機関の位置づけ＞

・ 登録支援機関について、世間的の認知度が低い。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。

＜外国人が入居できる物件情報の共有＞

・ 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。

＜技能実習との基準の違い＞

・　技能実習生のときと特定技能生と住居面積が異なるのはやめてほしい。帰国困難者と新に受入れた特定活動生と住居がなくなるため新に借上げる必要があった。

5)　有識者ヒアリング

＜入国後の支援＞

・　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いうのが難しいため、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。