

論点 7 関連

【論点】

7 国・自治体の役割

- (1) 制度所管省庁の在り方・役割の見直し
- (2) 業所管省庁の役割の見直し（より良い受入れを後押しする役割を担う方向での見直し方策）
- (3) 自治体の役割（外国人が生活者として安心して暮らせるための相談体制を含めた環境整備等）

資料目次

・技能実習と特定技能の制度比較(概要)	P. 1
・受入れ見込数の設定の手続	P. 2
・経済情勢の変化による受入れ見込数の見直し等	P. 3
・特定技能制度の分野追加のプロセス	P. 4
・特定技能制度において分野所管省庁が取り組む事項	P. 5
・各分野の取組状況	P. 6
・地域の相談窓口の設置者数と外国人受入環境整備交付金の交付先自治体数について	P. 21
・令和5年度外国人受入環境整備交付金の概要について	P. 22
・受入環境調整担当官について	P. 23
・地方で就労することのメリット(生活費の水準等)	P. 24
・各分野における特定技能外国人の受入れ事例	P. 25
・地域外国人材受入れ・定着モデル事業	P. 37

技能実習と特定技能の制度比較（概要）

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／ 出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
制度目的	国際貢献のため、開発途上国等の外国人を受入れOJTを通じて技能を移転するもの	深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるもの
関係省庁の関与	制度所管省庁（法務省・厚生労働省）	制度所管省庁（法務省・外務省・厚生労働省・国家公安委員会）及び分野所管省庁
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出機関	外国政府の推薦又はMOCに基づき認定を受けた機関	MOCが作成されている外国政府によって送出機関認定制度の有無は異なる
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

受入れ見込数の設定の手続

分野所管省庁

所管の産業が特定産業分野になるに当たって、当該分野における外国人受入れの必要性及び当該分野における向こう5年間の受入れ見込数を記載した分野別運用方針案を作成

提出

分野別運用方針案において、以下を具体的に示した上で（※）、向こう5年間の受入れ見込数を設定する。

- 生産性向上や国内人材確保のための取組を行っていること
- 上記取組を行ってもなお人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であること

※公的統計又は業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的指標等によって示す。

制度所管省庁（法務省、外務省、厚生労働省、国家公安委員会）

それぞれの所掌事務の観点から、向こう5年間の受入れ見込数が適当か否かを判断

全ての所管省庁が同意 → 分野別運用方針案を外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議で決定

分野別運用方針案を閣議決定（分野ごとの受入れ見込数が確定）

（参考）12分野の受入れ見込数（令和6年3月末まで）の積上げは、34万5,150人

分野所管省庁は、人手不足状況を継続的に把握

次期の向こう5年間の受入れ見込数の設定

次期5年間の受入れ見込数を、上記と同様の手続で設定する。

経済情勢の変化による受入れ見込数の見直し等

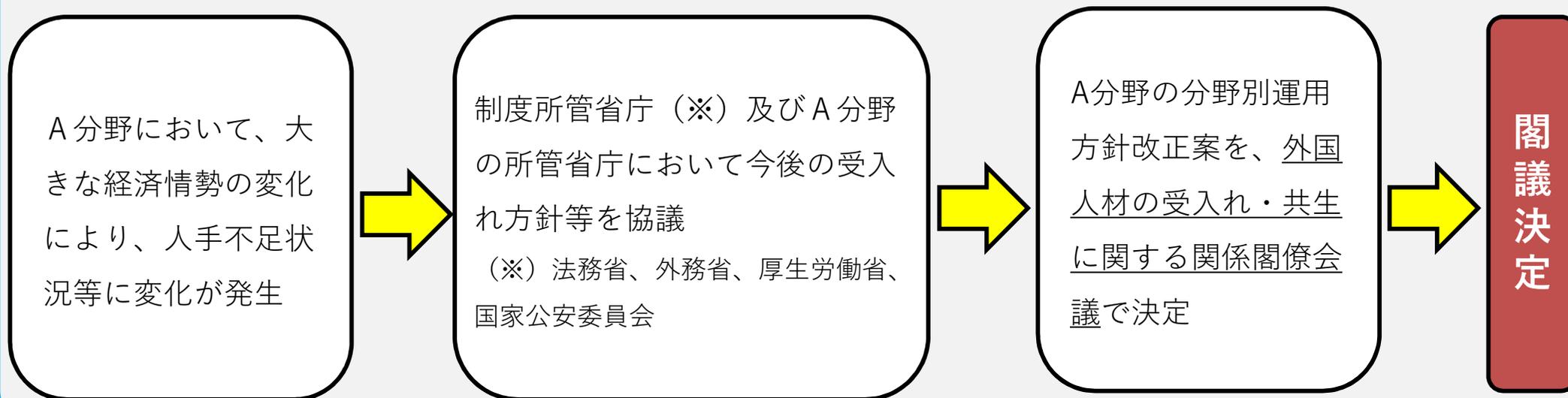
受入れ見込数

- 日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点等から、分野別運用方針において、当該分野における向こう5年間の受入れ見込数を記載し、人材不足の見込数と比較して過大でないことを示すもの（政府基本方針2（3））
- 分野別運用方針に記載する向こう5年間の受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、特定技能1号の外国人の受入れの上限として運用（政府基本方針4（4）イ）
- ※ 政府基本方針及び分野別運用方針は閣議決定により定められている。

受入れ見込数を見直す場合の手続

閣議決定による分野別運用方針の変更が必要

受入れ見込数の見直し手続の流れ



1 分野追加の申入れ・検討

分野所管行政機関から法務省に対する分野追加の申入れ

分野所管行政機関は、特定産業分野を判断するための説明項目等を明らかにする資料等を添付し、法務省へ申入れ

(説明項目等)

人手不足の状況、生産性向上のための取組、女性・高齢者の就業促進等の国内人材確保のための取組、処遇改善のための取組、向こう5年間の受入れ見込み数、試験制度の整備予定、関連業界から外国人受入れに対する理解が得られていること 等

制度関係機関での検討

法務省を含む制度関係機関は、それぞれの所掌の観点から検討し、問題がある場合は、取りまとめを行う法務省に対して意見を述べる

- ・法務省 出入国在留管理の観点等
- ・警察庁 治安上の観点等
- ・厚労省 国内労働市場の観点等
- ・外務省 外交上の観点等

法務省は、その意見を分野所管行政機関に伝え、分野所管行政機関はこれに適切に対応する

制度関係機関全てに異論がない場合は、法務省から分野所管行政機関へ連絡

2 基本方針の変更・分野別運用方針の作成等

分野所管行政機関において分野別運用方針案を作成

法務省から制度関係機関の異論がない旨の連絡を受けた分野所管行政機関は、制度関係機関と共同して分野別運用方針案を作成

基本方針の変更・分野別運用方針の作成

所定の手続（関係閣僚会議・閣議等）を経て、基本方針を変更（注1）するとともに、分野別運用方針を作成（注2）

（注1）基本方針の別紙において、受入れ対象とする特定産業分野を記載している

（注2）分野別運用方針の作成に合わせて、分野別運用方針の細目的事項を規定した「分野別運用要領」を分野所管行政機関及び制度関係機関間で合意・策定

3 法務省令改正

法務省令を改正し、新たな分野を追加

基本方針の変更・分野別運用方針の作成を受け、法務省令（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令）に規定することで新たな分野が追加される

分野所管省庁は特定技能外国人の受入れを行うに当たって生産性向上や国内人材確保のための取組等を行うこととされている。

政府基本方針

特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るために定める特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（出入国管理及び難民認定法第2条の3関係）（抜粋）

2 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に関する基本的事項

(1) 本制度による外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（以下「特定産業分野」という。）に限って行う。生産性向上や国内人材の就労については、本制度により外国人を受け入れた後も継続して行うべきことである。

本制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能の在留資格をもって本邦に在留する外国人（以下「特定技能外国人」という。）が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講じるよう努めるものとする。

4 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

(4) オ 特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することを防止する上で、必要な措置を講じるに当たっては、法務省、厚生労働省等の関係機関及び分野所管行政機関は、必要な情報連携を図り、特定技能外国人の地域への集中状況や、人材が不足している地域の状況の把握に努め、多角的な視点に立った検討を行うものとする。

分野所管行政機関は、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況を把握し、分野別の協議会を設置するなど必要な措置を講じる。

分野別運用方針

特定産業分野における特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、特定産業分野別に定める特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（出入国管理及び難民認定法第2条の4関係）（抜粋）

2 特定産業分野における人材不足の状況に関する事項

➤ 生産性向上や国内人材確保のための取組等

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

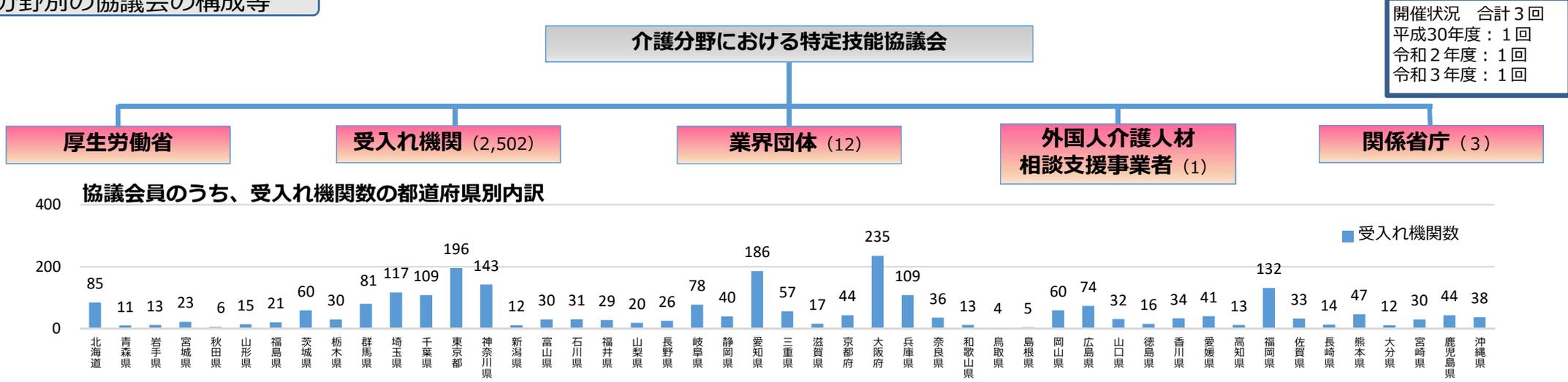
➤ 治安への影響を踏まえて講じる措置

➤ 特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	地域医療介護総合確保基金（令和4年度予算額137億円（介護従事者確保分））の活用により、介護ロボットやICTの導入等への補助を行っている（令和3年度実績は、介護ロボット導入支援事業が2596件、ICT導入支援事業が5371件。また、介護施設・開発企業双方からの介護ロボットに関する相談窓口や、開発実証を行うリビングラボ等からなる「開発・実証・普及のプラットフォーム」を構築し、令和4年12月現在、相談窓口を17箇所、リビングラボを8箇所設置している。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	国内人材の確保にあたっては、介護職員の処遇改善に関する加算の累次の拡充や生産性の向上に加え、介護分野へのアクティブシニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及や介護福祉士の資格取得を目指す学生への返済免除付きの奨学金制度の充実、介護の仕事に関する魅力発信など様々な取組を進めており、地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質の向上のための取組については、全都道府県で実施をしているところ。 介護職員の必要数は、令和7年度には約243万人必要と推計されること、令和2年度現在、約212万人の介護職員数となっている。
治安への影響を踏まえて講じた措置	治安上の問題について、所掌事務を通して関係機関等と連携し、その把握に努めており、介護分野では、治安への影響が懸念される状況になっていないものと認識している。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を全都道府県（100以上の市区町村に試験会場を設置）で実施しており、在留資格「特定技能」へ移行を希望する地方在住の外国人等においても広く受験機会を設けている。 また、地域医療介護総合確保基金により、都道府県の実情に応じた介護人材確保の取組を支援してきたところ。令和2年度には、上記の新事業として、外国人介護人材を受入れる介護施設等におけるコミュニケーション支援や資格取得支援、生活支援等への取組に対し、補助を行う等受入れの環境を整備するための取組も進めてきており、令和4年1月現在、約半数の都道府県がこれらの取組の全部又は一部を実施している。
分野別の協議会の運営や取組状況	協議会の円滑な運営を図るため、運営委員会を設置している。運営委員会は、平成31年から毎年度開催しており、好事例の周知等情報共有などを行ってきたところ。また、運営委員に対し、特定技能に関してトピック等があればメール等で適宜情報の発信も行っている。

分野別の協議会の構成等

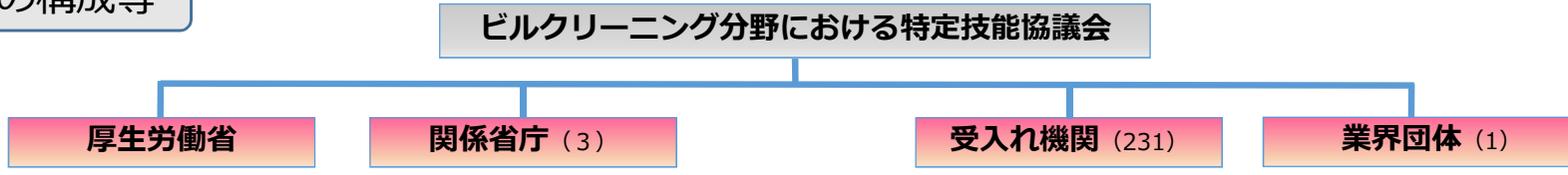


ビルクリーニング分野の取組状況 [厚生労働省]

分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

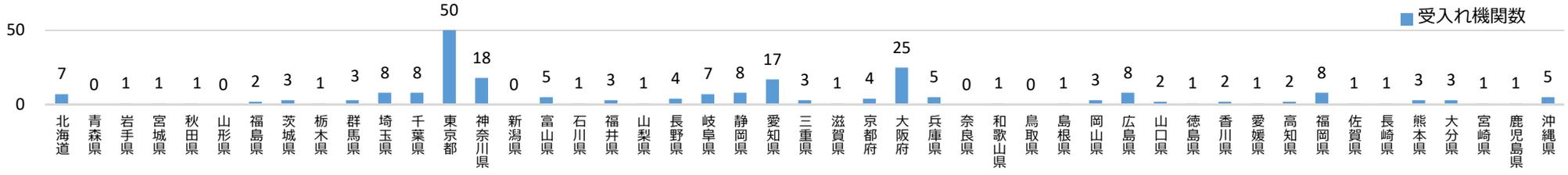
生産性向上のための取組及び成果	日本ビルメンロボット協議会において、品質・性能が担保された清掃ロボットの普及に向けて、除塵型床面清掃ロボットのJIS規格の原案を検討し、令和4年3月22日にJIS規格が制定された。同協議会が、ホテルでの清掃ロボットの運用実証実験を行い、100時間/月の労働時間の削減が実証された。ビルメンテナンス関連展示会に同協議会が出展し、ロボット導入のセミナー・体験会等を行っている。 また、建築物の空気環境の測定・点検等について、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月閣議決定）を踏まえ、自動測定技術等の調査研究を行っている。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	全国ビルメンテナンス協会において、「ビルメンテナンス業高齢者雇用推進ガイドライン」を策定して、高齢者の雇用を推進するとともに、女性活躍推進法の周知や女性労働者の交流促進等に取り組んでいる。また、ビルクリーニング未経験の就職氷河期世代の者に対し、ビルクリーニング業への就労を促すため、ビルクリーニングの仕事の魅力や就労した場合のキャリアアップのモデルを紹介する動画・冊子を作成し、ビルクリーニング就労説明会を開催している。新規従業員の定着を図るため、スキルアップに向けた動画を作成し、全国ビルメンテナンス協会のホームページで公開している。賃金引上げに向けて、ビルメンテナンス業務の公共調達について、建築保全業務労務単価を用いて予定価格を積算するよう要請する通知を各省庁や地方自治体に発出するとともに、公共調達の担当者に対するセミナーを開催し、「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」に基づき適正な発注が行われるよう取り組んでいる。 ビル・建物清掃員の就業者数は、令和2年に91.1万人となっており、平成27年に比べて9.3万人増加（65歳以上が11.0万人増加、女性が3.5万人増加）している（総務省「国勢調査」より）。
治安への影響を踏まえて講じた措置	治安上の問題について、所掌事務を通じて、関係機関等と連携し、把握に努めており、ビルクリーニング分野では治安への影響が懸念される状況になっていないものと認識している。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	ビルクリーニング分野において各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、特定技能制度の概要、特定技能人材の受入手続きや定着サポート、地方企業の受入事例等を紹介するセミナーについて、地方企業も参加しやすいオンライン形式を含めて、開催している。ビルクリーニング分野の特定技能制度について、受入れ機関、送出機関、外国人を対象としたパンフレットを作成し、制度趣旨や地方企業の受入れの優良事例等を周知している。 都道府県別の有効求人倍率や全国ビルメンテナンス協会の実態調査により、地域的な人手不足の状況を把握している。特定技能外国人の過度集中地域が発生した場合は、技能評価試験合格証明書の発行費用を引き上げることとしているが、ビルクリーニング分野では特定技能外国人の過度集中地域が発生する状況になっていない。
分野別の協議会の運営や取組状況	ビルクリーニング分野特定技能協議会について、毎年開催しており、技能評価試験の実施状況や、ビルクリーニング業界の要望等について協議を行い、ビルクリーニング分野の特定技能制度の適正な運営を図っている。

分野別の協議会の構成等



開催状況 合計 5回
 令和元年度：3回
 令和2年度：1回
 令和3年度：1回

協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	各企業及び業界では、引き続き、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化、IoT・AI等の活用による生産プロセスの刷新等の生産現場の改善の徹底や、②研修・セミナー等の人材育成等の生産性向上のための取組を実施している。 また、経済産業省としても、企業による設備投資やIT導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	各企業及び業界では、引き続き、①女性や高齢者も働きやすい職場環境及び人事制度の整備や、②適正取引の推進等による適正な賃金水準の確保等に取り組んでいる。 また、経済産業省としても、①中小企業が女性、高齢者等多様な人材を活用する好事例をまとめた「人手不足ガイドライン」の普及、②賃上げに積極的な企業への税制支援、③下請等中小企業の取引改善に向けた取組等を行い、企業による国内人材確保の取組を促進している。 製造業の就業者に占める女性及び60歳以上の者の比率は、令和元年には約33%だったが、令和3年には約33.3%と0.3ポイント上昇している（総務省「労働力調査」より）。
治安への影響を踏まえて講じた措置	協議・連絡会を通じて偽造在留カードの見分け方の周知を行うとともに、構成員に対して、定期的なアンケートやヒアリングを実施し、治安上の問題となり得る事項が無い把握することに努めた。 現時点では関係機関に共有して対処すべき深刻な治安上の影響は生じていない。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	協議・連絡会を通じて本制度の趣旨や情報、優良事例を全国的に周知するためのオンラインセミナーを実施した。また、令和4年度の製造分野特定技能1号評価試験は、全国8か所の試験会場を設置し、特定の地域に集中しないための工夫を行った。さらに、令和4年8月に制度を一部変更したことに伴い、協議・連絡会の構成員に対して大都市圏等に過度に集中することを予防する観点から、外国人労働者の積極的な引き抜きを防止するべく周知を行った。
分野別の協議会の運営や取組状況	令和元年度に3回の対面開催、令和2年度から4年度はそれぞれ2回ずつのオンライン開催と、コロナ禍の状況も踏まえつつ合計9回の協議会を開催し、制度の周知や優良事例の共有、法令遵守の啓発などを行った。

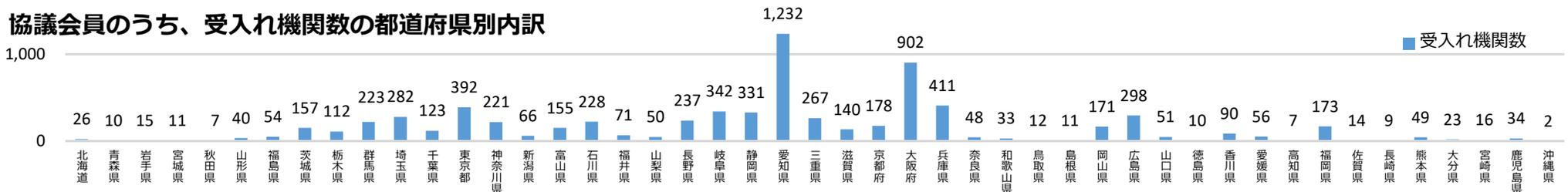
分野別の協議会の構成等

素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野における特定技能協議会 (製造業特定技能外国人材受入協議・連絡会)

開催状況 合計9回
 令和元年度：3回
 令和2年度：2回
 令和3年度：2回
 令和4年度：2回



協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

<p>生産性向上のための取組及び成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 建設現場の生産性向上のため、ICT施工等の活用によるi-Constructionを推進しており、直轄土木工事におけるICT施工は公告件数のうち約8割で実施（令和3年度） ○ 人材育成の強化のため、建設職人の技能を映像で学べる研修プログラムの拡充（令和3年7月よりWebサイトで追加公開）等を実施 ○ 施工時期の平準化については、具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> ・債務負担行為の活用等を総務省と連名で要請 ・団体ごとの平準化の進捗や取組状況を「見える化」 ・特に取組が進んでいない団体に対する個別の働きかけ ・都道府県公共工事契約業務連絡協議会（都道府県公契連）等を通じた働きかけなどに取り組んできたところ。
<p>国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年10月から社会保険加入を建設業許可の要件化。（社会保険加入率：R3 98%） ○ 建設業団体と国交省が連携して官民一体で建設キャリアアップシステムの普及を推進 ○ 建設分野での女性活躍については、平成26年に策定された行動計画に基づく各種取組により、女性技術者は1.1万人（平成26年）から2.3万人（令和元年）、女性技能者は8.7万人から12万人に増加。令和2年に次期行動計画を策定し、更なる女性の活躍・定着に向けて、アクションプログラムの策定、キャリアパス・ロールモデル集の作成等の取組を実施（目標：入職者に占める女性の割合を令和6年までの間前年比増等） ○ 働き方改革については、「工期に関する基準」（令和2年7月に中央建設業審議会が作成・勧告）の周知徹底等による工期の適正化、団体ごとの平準化の進捗や取組状況の「見える化」等による施工時期の平準化などの取組を行ってきたところ。
<p>治安への影響を踏まえて講じた措置</p>	<p>技能実習において、建設分野が他分野に比して、多くの失業者や法令違反を出したことの反省に立ち、特定技能においては建設分野固有の措置を設けており、特定技能所属機関は外国人材の受入れ環境整備を目的とする法人（JAC）への加入が必須となっている。JACは特定技能外国人の適切かつ円滑な受入れ実現に向けた行動規範を設け、全所属機関に対し行動規範の遵守の徹底を図るとともに、外国人の適正就労環境を確保するための巡回訪問を行い、国土交通省や関係機関との情報共有を行っている。</p>
<p>特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果</p>	<p>建設分野においては、特定技能外国人の受入企業に対し、「建設特定技能受入計画」の認定を受けることを義務づけている。この認定に係る報酬額の基準について、特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするための措置として、同じ事業所内の同等技能を有する日本人との比較のほか全国における同一又は類似職種の実賃金の水準等を踏まえて設定するよう求めている。</p>
<p>分野別の協議会の運営や取組状況</p>	<p>建設分野においては、特定技能所属機関が所属を義務付けているJACが協議会の構成員となっており、当該法人より全機関への情報共有を徹底している。直近では、令和4年9月に建設分野特定技能協議会を実施し、国土交通省から8月30日に行われた区分統合について説明するとともに、JACから正会員団体が実施する研修や講習への支援事業について説明がなされた。</p>

分野別の協議会の構成等



開催状況 合計2回
 令和元年度：1回
 令和4年度：1回

協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳

※制度上、受入機関はJACへの加入を義務付け

- 北海道 青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 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 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 愛媛県 高知県 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

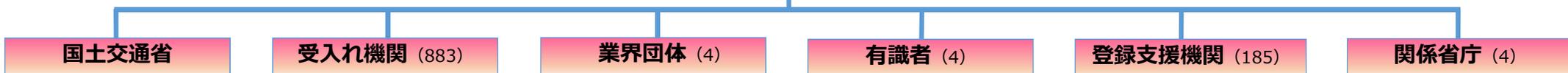
分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	<p>国土交通省では、造船業・船用工業の生産性向上や事業再編を通じた事業基盤の強化を促進するため、「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律（海事産業強化法）」に基づき、生産性向上や事業再編等に取り組む造船・船用事業者の「事業基盤強化計画」を認定する制度を令和3年8月から施行し、これまでに16件（30社）の計画を認定した。認定事業者に対しては、認定した事業に係る税制特例や政府系金融機関からの長期・低利融資等の支援措置を講じている。</p> <p>加えて、我が国造船業・船用工業全体の生産性向上及び国際競争力の強化を図るため、デジタルトランスフォーメーション（DX）に取り組む造船所を支援する補助事業や、造船事業者・船用事業者間におけるサプライチェーンの最適化事業を行っている。</p>
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	<p>造船・船用工業分野では、国内人材確保のため、就労環境の改善や就職希望者拡大のための取り組みを行い、また、国内人材の就労状況を把握するため、毎年度、4月1日時点における各造船所に所属する従業員数について調査を行い、就労状況の把握を行っている。</p> <p>具体的には、賃金含めた就労環境改善等に向けた取り組みとして、造船事業者、下請事業者、船用機器メーカー等が労務費や原材料費等のコストを価格に適正に転嫁できる環境を整備することを目的とした「船舶産業取引適正化ガイドライン」を令和4年12月末に作成した。</p> <p>加えて、若い世代に造船所への関心や興味を持ってもらうため、小・中学生を対象とした造船所見学会を実施している。</p>
治安への影響を踏まえて講じた措置	現時点で、特定技能外国人を受入れたことにより治安へ影響を与えた等の事案はなく、特段の措置は講じていない。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	現時点で、ほとんどの造船・船用事業者が大都市圏以外の地域に所在していることや、協議会の規約に遵守事項として明記していることから、受入れ事業者が大都市圏など特定の地域に集中していない。
分野別の協議会の運営や取組状況	<p>造船・船用工業分野における協議会は、学識者や特定技能所属機関、登録支援機関等から構成される。協議会では、特定技能外国人の受入状況や優良事例・違反事例の紹介、キャリアパスの事例等の紹介を行っている。</p> <p>また、協議会員の特定技能所属機関、登録支援機関には特定技能外国人に係る情報や特定技能制度活用促進のための海外ジョブフェアおよび国内マッチングイベントの周知などもこまめに行っている。</p>

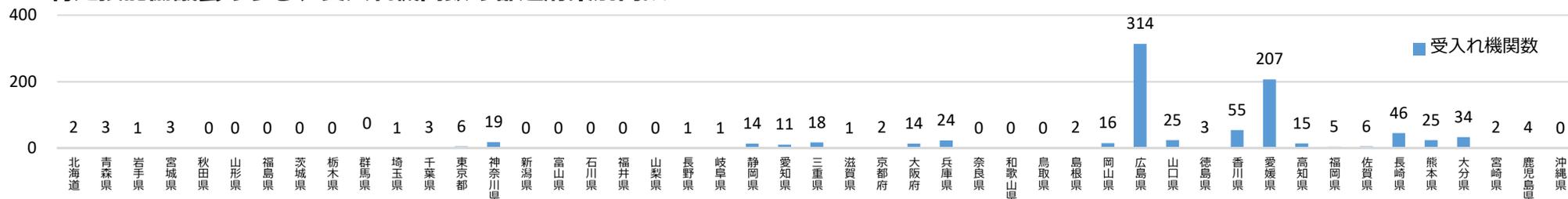
分野別の協議会の構成等

開催状況 合計5回
 令和元年度：4回
 令和2年度：1回

造船・船用工業分野における特定技能協議会



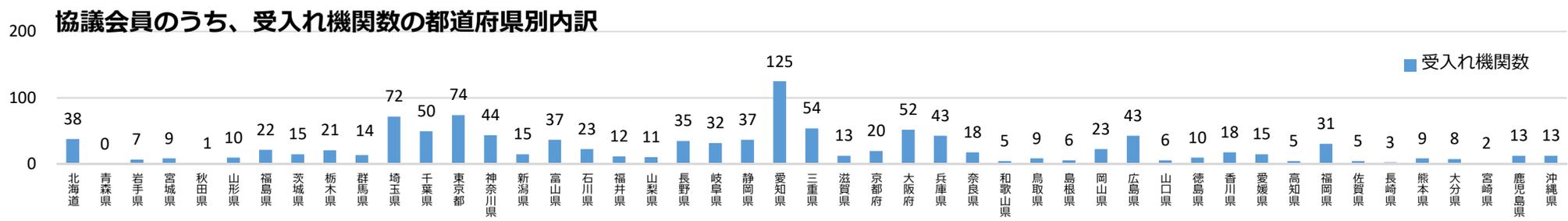
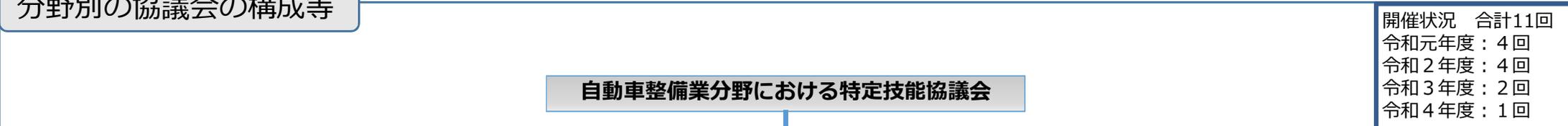
特定技能協議会のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、①中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）に基づく経営力向上計画の認定、②故障箇所の効率的な特定に必要な「外部故障診断装置」（スキャンツール）の導入補助等に取り組んでいるところ、スキャンツール導入支援を適用した台数の着実な増加（平成25年度より延べ16,259台）等の成果を挙げている。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	国内人材の確保に関し、若者・女性の就業促進のため、①運輸支局長等による高等学校訪問、②自動車整備士のPRポスターや動画の作成、インターネットを活用した情報発信、③自動車整備工場の経営者に対する人材確保セミナーの開催等に取り組んでいるところ、高等学校訪問実施回数の着実な増加（平成26年度より延べ4,718回）、「自動車整備業における女性が働きやすい環境づくりのためのガイドライン」策定（平成29年12月）等の成果を挙げている。（女性の自動車整備士は年々増加傾向にあり、令和3年度末時点で平成29年度比で約2割増加している。）
治安への影響を踏まえて講じた措置	深刻な治安上の影響はこれまでのところ生じていないため、特別な措置は講じていない。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	自動車整備分野特定技能協会を通じて、地域別の有効求人倍率や自動車保有台数等により地域的な人手不足の状況を共有しているところ。
分野別の協会の運営や取組状況	2022年10月末時点で計11回の協議会を開催し、自動車整備分野における特定技能制度の運用状況を共有している。

分野別の協議会の構成等



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果

- 一部の空港でグランドハンドリング（以下、グラハン）の応需が困難となった事例が発生したことを踏まえ、令和2年1月に「グランドハンドリングアクションプラン」を策定し、グラハン体制強化に向けた取組みを官民一丸となって実施していくこととなった。
- 他方、コロナ禍の影響の長期化・甚大化により、航空需要が大幅減少し経営状況が悪化したことで、グラハン企業は、従業員の雇用維持に注力せざるを得なかった。
- そういった状況ではあったものの、例えば、福岡空港では、令和2年より資機材の共通化等による生産性の向上に向けた検討を始め、令和7年の本格運用に向けて、空港内でのトライアルを継続して実施しているところ。トライアルの結果として、国内線においては、効率運用により車両走行距離を削減できることが検証結果として示されており、今後もトライアルを継続し、精緻化していくこととしている。
- また、中部国際空港や関西国際空港等では、Spacer8600（※1）やローラートラックコンベア（※2）などの先進機材が配置されており、実運用が開始されているところ。
 - ※1 航空機出発時におけるプッシュバックをリモコン式車両により実施するもの。車両の運転が必要ないことから、特殊運転免許の取得が不要となる。また、直観的な操作が可能であることから、教育期間の大幅な削減が可能となる。さらには、監視員の削減も可能となることから、省人化にも資するものとなる。
 - ※2 ベルトローダー（航空機へ手荷物等を積み込む作業を行う車両）の先端を航空機の貨物室内まで延長させることで、貨物室間口に必要であった作業員を削減し、作業員の背中や肩への負担を軽減することができる。
- 国の取組みとしては、令和3年度にグラハン業務の省人化・省力化等に向けた先進技術等の活用に関する調査を実施し、令和4年度においては、調査で把握した先進技術を我が国の空港に導入するための実証調査を実施しているところ。

国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果

- コロナ禍が長期化・甚大化する中において、グラハン企業の就労状況等を把握するため、国は主要グラハン企業との連絡会を定期開催し、企業とのコミュニケーションを図ることに努めてきた。
- 前述のとおり、コロナ禍による影響は非常に大きいものであったため、グラハン企業は、従業員の雇用を維持することに注力し、来たる航空需要の回復期に向けて耐えてきたところ。
- コロナ禍の影響による航空需要の減少は、特に国際線において厳しく、コロナ前と比して9割以上減少している状況が長く続いていた。一方で、グラハン企業は、雇調金や産雇金などを最大限活用することにより、従業員の雇用を維持し、従業員の減少を1～2割程度の減少に留めて現在に至っているところ。

治安への影響を踏まえて講じた措置

- 特定技能協議会や上述の連絡会などを通じて、治安上の問題となり得る事項の情報収集に努めてきたところ。
- コロナ禍の影響により、制度導入当初の想定どおりに受入れが進んでいないこともあり、現時点では治安へ影響する事態は発生していない。
- 航空分野としては、引き続き情報収集に努め、治安への影響が懸念される事項があった場合には、制度関係機関へ共有し、共同して必要な措置を講じることとする。

特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果

- コロナ禍が長期化・甚大化することで、航空需要は大きく落ち込み、国際線は5空港（成田・羽田・中部・関西・福岡）のみに就航している状況となり、このうち9割程度を成田・羽田が占めている状況となっていた。
- このため、成田・羽田を中心とした、従来からの雇用ニーズに応えるため、東京での特定技能試験（国内）を継続実施してきたところ。
- 他方、今年度になり、関西圏での特定技能外国人の雇用ニーズが高まったことから、令和4年10月、航空分野において制度導入後初めて東京以外の地域での特定技能試験（国内）を実施することとなった。

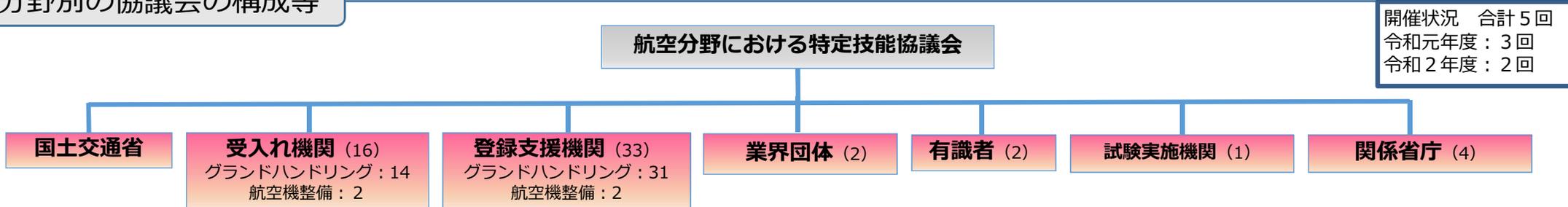
分野別の協議会の運営や取組状況

- 制度導入後、分野別協議会を計5回実施している。
 - ※第1回（平成31年4月15日）、第2回（令和元年12月16日）、第3回（令和2年3月30日）、第4回（令和2年12月24日）、第5回（令和3年3月29日）
- 特定技能試験実施機関のHPに特定技能外国人の雇用を希望する企業一覧を掲載し、試験に合格した外国人と企業のマッチング支援を行っている。航空需要の高まりに伴い、2022年4月以降、企業一覧に掲載したいとする企業が3割以上増えたところ。
- また、協議会加入済みの企業に対し、マッチングイベントやジョブフェアなどのイベント情報の共有などを適宜実施している。

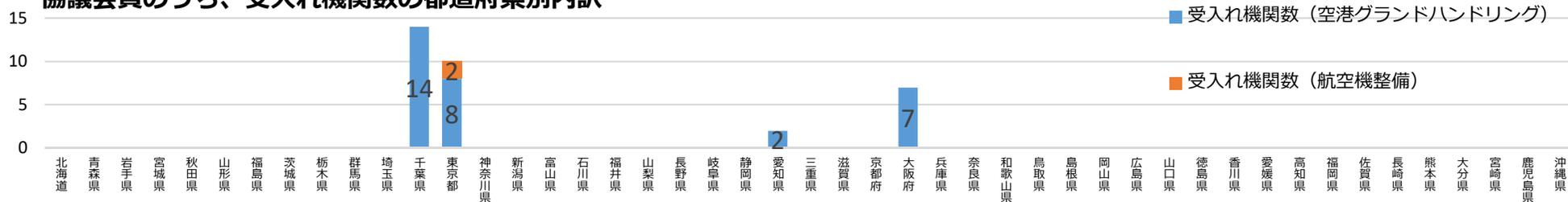
分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	○ 新型航空機の導入により、不具合の減少や整備作業の簡素化が図られている（例：A350、A320neo）。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	○ 工業高校の学生等向けに空港での施設見学を実施（R3.12、R4.4、R4.5） ○ 全国の工業高校教職員に対する夏期講習会に航空整備分野の講座を開催（R4.7） ○ 一部の航空整備士資格の学科試験実施回数を増加（年3回→4回）（R4.9） ○ 女性向け講演会を実施（R1.12、R4.2）
治安への影響を踏まえて講じた措置	○ 深刻な治安上の影響が生じる恐れがあるような事態には至っていないため、特になし。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	○ R4年4月に3名の受入れが行われたばかりであり、特定の地域に過度に集中することには至っていないため、特になし。
分野別の協議会の運営や取組状況	○ 制度導入後、分野別協議会を計5回実施している。 ※ 第1回（平成31年4月15日）、第2回（令和元年12月16日）、第3回（令和2年3月30日）、第4回（令和2年12月24日）、第5回（令和3年3月29日）

分野別の協議会の構成等



協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 宿泊施設を核とした観光地のDX推進事業 宿泊施設におけるPMS等のシステムを地域共通の基盤等に接続し、予約・在庫等のデータを地域の関係事業者と共有し、需要予測に基づく最適な在庫管理や価格調整を可能にするなどの実証事業を行うことで、地域一体となった生産性・収益力向上を図る。 等
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	<p><就労状況の把握></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 総務省「労働力調査」等により就労状況を把握している。 <p><人材の確保の取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 観光産業の即戦力となる実践的な人材の育成 全国4地域においてモデル事業を実施し、女性や高齢者等の多様な人材が働きやすい環境づくりや兼業や副業等の新たな働き方の促進を目指す取組を支援するとともに、事例として横展開する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 宿泊業における60歳以上の従業員比率は、令和3年29.4%と、全産業平均（令和3年21.6%）と比較して高水準で推移 ・ 宿泊業における女性の従業員比率は、令和3年54.9%と、全産業平均（令和3年44.7%）と比較して高水準で推移 <p>※出典：総務省「労働力調査」</p>
治安への影響を踏まえて講じた措置	治安上の問題の発生を承知していないため、特段、措置は講じていない。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	受け入れ人数が160人（R4年6月末）と少ないため、特段、措置を講じていない。
分野別の協議会の運営や取組状況	宿泊分野においては、有識者や特定技能所属機関、登録支援機関、業界団体等から構成される。協議会では、特定技能外国人の受入状況や優良事例の紹介、予算事業で実施している制度周知セミナー等の報告等を行っている。

分野別の協議会の構成等

開催状況 合計5回
 令和元年度：3回
 令和2年度：1回
 令和4年度：1回

宿泊分野における特定技能協議会

観光庁

受入れ機関 (123)

業界団体 (4)

有識者 (1)

登録支援機関 (101)

関係省庁 (4)

協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



農業分野の取組状況 [農林水産省]

分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

<p>生産性向上のための取組及び成果</p>	<p>主な取組とその成果は以下のとおり。 【担い手への農地集積・集約化】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 担い手への農地利用集積面積は、農地中間管理機構を創設した平成26年度以降、年々増加しており、平成29年の55.2%と比べて、令和3年の農地集積率は58.9%と3.7ポイント増加 ○ 農地中間管理機構等を通じた農地の集約化等に向けた取組を加速化するため、令和4年5月に農業経営基盤強化促進法等の関連法（令和5年4月施行）を改正 【スマート農業の推進】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 農林水産省では、課題の解決や経営改善の効果を明らかにするため、令和元年度からこれまでに全国205地区でスマート農業実証プロジェクトを展開。その結果、総労働時間が短縮された地区が多く確認されたほか、稲作において、ほ場毎の収量や作業時間等のデータを用いて作業を最適化し、収益を改善させた事例や、施設園芸において、統合環境制御装置によって収量・品質を改善させた事例等、導入コストを差し引いても経営収支が改善した事例を確認。 ○ スマート農業の導入は新規就農者等の参入を容易にするほか、生産性向上に有効であることが確認された。農林水産省は、「スマート農業推進総合パッケージ」（令和4年6月改訂）で示す施策の方向性に基づき、スマート農業の社会実装の加速化に取り組んでいるところ。 </p>
<p>国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果</p>	<p>主な取組と成果は以下のとおり。 【新規就農】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 49歳以下の新規就農者数は、2万人程度の横ばいで推移 ○ 新規就農者は、農地の確保、資金の確保、営農技術の取得等が、経営開始時の大きな課題となっており、就農しても経営不振等の理由から定着できない就農者がいることを踏まえて、就農直後の経営確立を支援する資金を交付 ○ 雇用就農促進のための資金を交付 【女性の活躍】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 女性が働きやすい環境の整備や地域をけん引する女性リーダーの育成等の取組を支援 ○ 新規就農者に占める女性の割合は令和3年に24.4%にとどまっているものの、49歳以下の女性の新規就農者は令和元年で4,620人、令和2年で5,430人、令和3年は5,540人であり、2年連続で増加 【農福連携】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者等の農業分野での雇用・就労を推進する農福連携の認知度の向上や人材の育成、施設整備等への支援等 ○ 令和3年度には、農福連携に取り組む団体等の優良事例25団体を「ノウフク・アワード2021」として表彰 ○ 農福連携に取り組む主体の数は、令和3年度は、前年度に比べて2割増加 </p>
<p>治安への影響を踏まえて講じた措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 農業分野の特定技能外国人の就労環境や生活環境についての満足度調査を特定技能外国人が直接回答できる手法で実施し、当該調査結果を農業分野の協議会運営委員会で共有 ○ 農業分野の協議会では、失踪を含めた諸問題について情報や課題を共有。農業分野の協議会運営委員会においてその対応方策を検討
<p>特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 毎年度、優良事例を収集し、全国に展開 ○ 農業分野の協議会を全国と地方9ブロックに組織 ○ 外国人材が不足している地域についてその状況及び課題を把握し、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人材の新規入国が困難な時期には、雇用維持支援により在留する外国人材等を代替人材として雇い入れる場合のかけり増し経費を支援 ○ 賃金水準が比較的低く、特定技能外国人の活用が多い県を抱える九州ブロックと沖縄ブロックの協議会においては、大都市圏への流出状況について調査を行うなどの取組を実施 ○ 令和元年度から全都道府県で「農業技能測定試験」を実施し、地方での受検機会確保に努めている。
<p>分野別の協議会の運営や取組状況</p>	<p>「農業特定技能協議会」規約に基づき農業特定技能協議会の下、運営委員会及び地域協議会を組織し、共有する情報等協議会の運営に必要な事項を決定 【開催状況】：別紙参照</p>

農業分野の取組状況（協議会開催状況等）

（協議会）

第1回：平成31年3月27日

（運営委員会）

- 第1回：平成31年3月27日
- 第2回：令和元年5月28日
- 第3回：令和元年9月5日
- 第4回：令和2年1月10日
- 第5回：令和2年8月4日
- 第6回：令和3年3月24日
- 第7回：令和4年2月22日

（北海道地域）

- 第1回協議会：令和元年6月28日
- 第1回運営委員会：令和元年6月28日

（東北地域）

- 第1回協議会：令和元年7月3日
- 第1回運営委員会：令和元年7月3日
- 第2回運営委員会：令和2年7月27日
- 第3回運営委員会：令和3年7月30日

（関東地域）

- 第1回協議会：令和元年6月5日
- 第1回運営委員会：令和元年6月5日

（北陸地域）

- 第1回協議会：令和元年7月8日

（東海地域）

- 第1回協議会：令和元年6月27日
- 第1回運営委員会：令和元年6月27日

（近畿地域）

- 第1回協議会：令和元年6月29日
- 第2回協議会：令和2年7月2日

（中国四国地域）

- 第1回協議会：令和元年7月3日

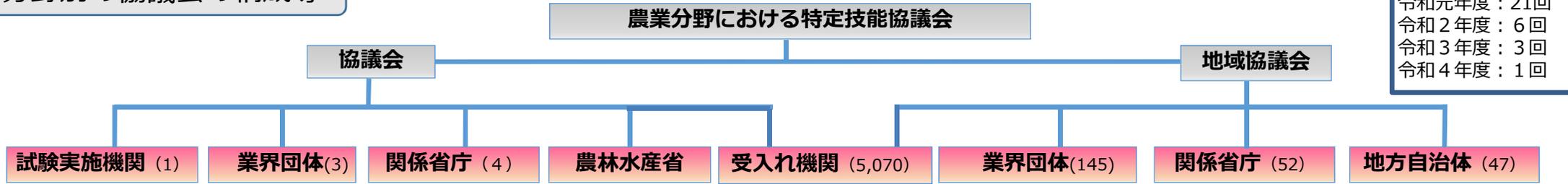
（九州地域）

- 第1回協議会：令和元年6月13日
- 第1回運営委員会：令和元年6月13日
- 第2回運営委員会：令和元年9月30日
- 第3回運営委員会：令和元年11月29日
- 第4回運営委員会：令和2年3月10日
- 第5回運営委員会：令和3年2月5日

（沖縄地域）

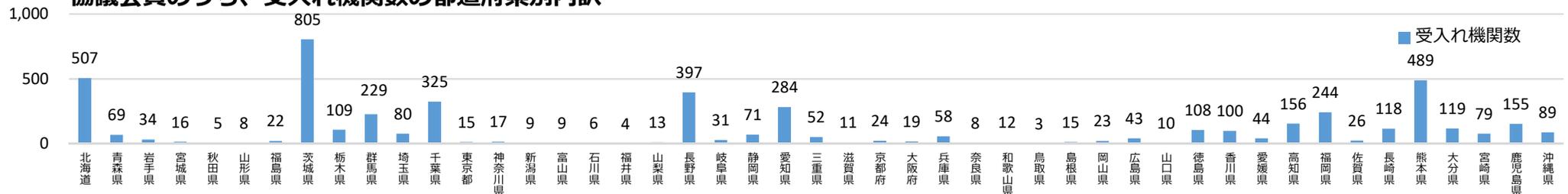
- 第1回協議会：令和元年7月8日
- 第1回運営委員会：令和元年7月8日
- 第2回運営委員会：令和2年9月28日
- 第3回運営委員会：令和3年9月24日
- 第4回運営委員会：令和4年9月26日

分野別の協議会の構成等



開催状況 合計33回
平成30年度：2回
令和元年度：21回
令和2年度：6回
令和3年度：3回
令和4年度：1回

協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

生産性向上のための取組及び成果	漁業の生産性向上を目的として、操業の効率化や省力化を図るため、機器等の導入やリース方式による漁船・漁具等の導入を支援している。漁業者1人当たりの生産量が、27.8トン（平成27年）から31.2トン（令和2年）へ増加。
国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果	補助事業等により、①漁業就業相談会や漁業体験、②長期研修、③次世代人材投資、④経営技術向上支援等の取組を支援している。毎年2,000人程度（令和元年1,729人、令和2年1,707人、令和3年1,744人）の新規就業者を確保。
治安への影響を踏まえて講じた措置	漁業特定技能協議会において、構成員である漁業団体（外国人の雇用先の事業者側）や労働組合（漁業に携わる船員や外国人が加入）から、行方不明や悪質な送出国機関の介在等の事案について情報提供・関係機関と共有する体制を取っている。現在のところ、そういった事例は生じていないが、把握した事項について制度所管省庁に情報共有することとしている。
特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果	外国人材本人の意向や技能実習2号受入れ経営体による継続雇用の意向を尊重し、他地域及び他の漁業種類で雇用されている外国人材を積極的に引き抜き雇用することを自粛することを特定技能協議会・漁業分科会で申し合わせており、遵守事項として規定。
分野別の協議会の運営や取組状況	平成31年3月27日 第1回漁業特定技能協議会 令和元年5月17日 第1回漁業特定技能協議会（幹事会） 令和元年7月30日 第2回漁業特定技能協議会 第1回漁業分科会 第1回養殖業分科会 令和元年10月8日 第2回漁業分科会 令和元年11月11日 第2回漁業特定技能協議会（幹事会） 令和元年12月24日 第3回漁業分科会 令和2年3月13日 第3回漁業特定技能協議会（幹事会） 令和2年4月1日 第4回漁業分科会 令和2年6月29日 第4回漁業特定技能協議会（幹事会） 令和3年7月28日～8月4日 第5回漁業特定技能協議会（幹事会） 書面開催 令和4年5月27日 第6回漁業特定技能協議会（幹事会） 令和4年9月8日 第4回漁業分科会 令和4年11月22日 第2回養殖分科会 令和4年12月21日 第3回漁業特定技能協議会

分野別の協議会の構成等

漁業分野における特定技能協議会 （漁業及び養殖業の2分科会）

開催状況
 ※上記「分野別の協議会の運営や取組状況」参照



協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳

※都道府県別の集計なし

- 北海道 青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 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 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 愛媛県 高知県 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

分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

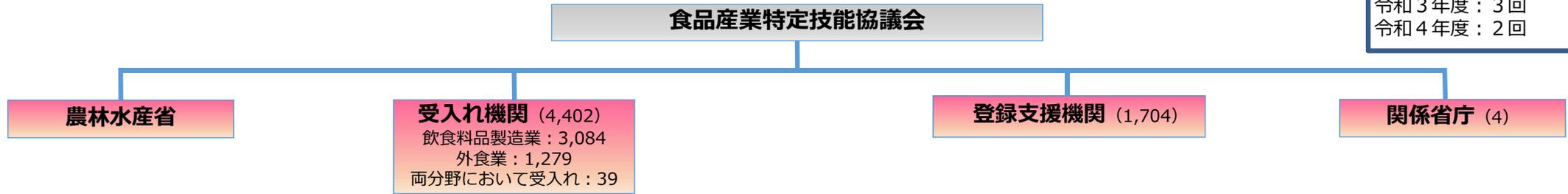
<p>生産性向上のための取組及び成果</p>	<p>飲食料品製造業界では、生産性向上のための取組として、AI、ロボット、IoT等を活用した食品の製造・品質管理等の自動化、リモート化技術、さらにはコロナ対策の更なる向上のための非接触型技術等を促進するため、その企業活動について補助事業などの活用を促している。</p> <p>食品産業における一人当たりの年間付加価値額は同じ製造業と比べて6割程度となっているが、特定技能制度発足の調査年度から比較すると食品製造業の労働生産性は増加傾向にある。(財務省「法人企業統計」から算出)</p> <p>一方、食料品製造業の有効求人倍率は特定技能制度発足当時の令和元年4-6月期は2.81で、その後コロナ禍で多少の増減はあるものの令和4年4-6月期は2.98と微増な状況で、同時期の全産業の有効求人倍率1.17と比較しても高く、人手不足感は変わっていない。(厚生労働省「有効求人倍率」から算出)</p> <p>食品製造業は、傷みやすく均一性の乏しい生鮮品を取り扱うことが多いため、産出額当たりの手が多くかかり、他産業に比べて労働生産性が低いという特徴があるが、上記記載のとおり、食品企業等の一層の生産性向上のため、国として補助事業等によるサポートを引き続き実施していく。</p>
<p>国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果</p>	<p>国内人材の確保に関しては、引き続き、女性・高齢者が働きやすい雇用環境の改善や研修・セミナーの開催等の取組を推進しているところ。</p> <p>食料品製造業の女性就業者の割合は令和3年で53%であり、全製造業平均の28%を大幅に上回っている(令和元年から令和3年までの3年間で食料品製造業の女性就業者の割合は平均52%前後で推移している。)ほか、食料品製造業の60歳以上従事者は令和3年に21%となり、全製造業平均の16%を上回っている(令和元年から令和3年までの3年間で食料品製造業の高齢雇用者の割合は平均21%で全製造業の3年間の平均16%を上回っている)。(厚労省「雇用動向調査」及び総務省「労働力調査」から算出)</p>
<p>治安への影響を踏まえて講じた措置</p>	<p>特定技能所属機関等から特定技能外国人の受入れにより行方不明者が発生している等の報告は特段寄せられておらず、治安上の問題となりうる事項は把握していない。</p>
<p>特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組(地方における人手不足状況の把握を含む。)及び成果</p>	<p>「飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験」の国内における試験は、大都市に限らず地方も含めて幅広く実施するという観点から、令和4年度は全国16か所で実施した(令和2年度は16か所、令和3年度は9か所)。また、各地域において特定技能外国人の就業が円滑に行われるよう、試験の開催場所・頻度等の調整に努めた。</p> <p>一方、協議会において、本制度の趣旨や優良事例を補助事業の一環として実施しているセミナーや、記事や動画等で優良事例の紹介を行うことによりを全国の会員に周知した。また、年末や年度末の人の出入りが多い時期に、引き抜き防止の周知・徹底を協議会会員に対し、メールで一斉送信した。</p> <p>【参考】「飲食料品製造業分野外食業分野特定技能 支援サイト」 https://www.lapita.jp/sghr/maff/foodindustry/</p>
<p>分野別の協議会の運営や取組状況</p>	<p>食品産業特定技能協議会は平成31年3月下旬に発足しているが、その後四半期ごとに協議会運営委員会を実施している。制度発足当初は対面での実施を主体に行っていたものの、コロナ禍の影響もあり、現在は書面による開催を中心に実施。飲食料品製造業分野及び外食業分野からなる運営委員に対し、最新のトピックの提供を行ったり、必要に応じ課題に対する意見を求める等の運営を行っている。</p>

分野別運用方針の記載事項に関する取組状況

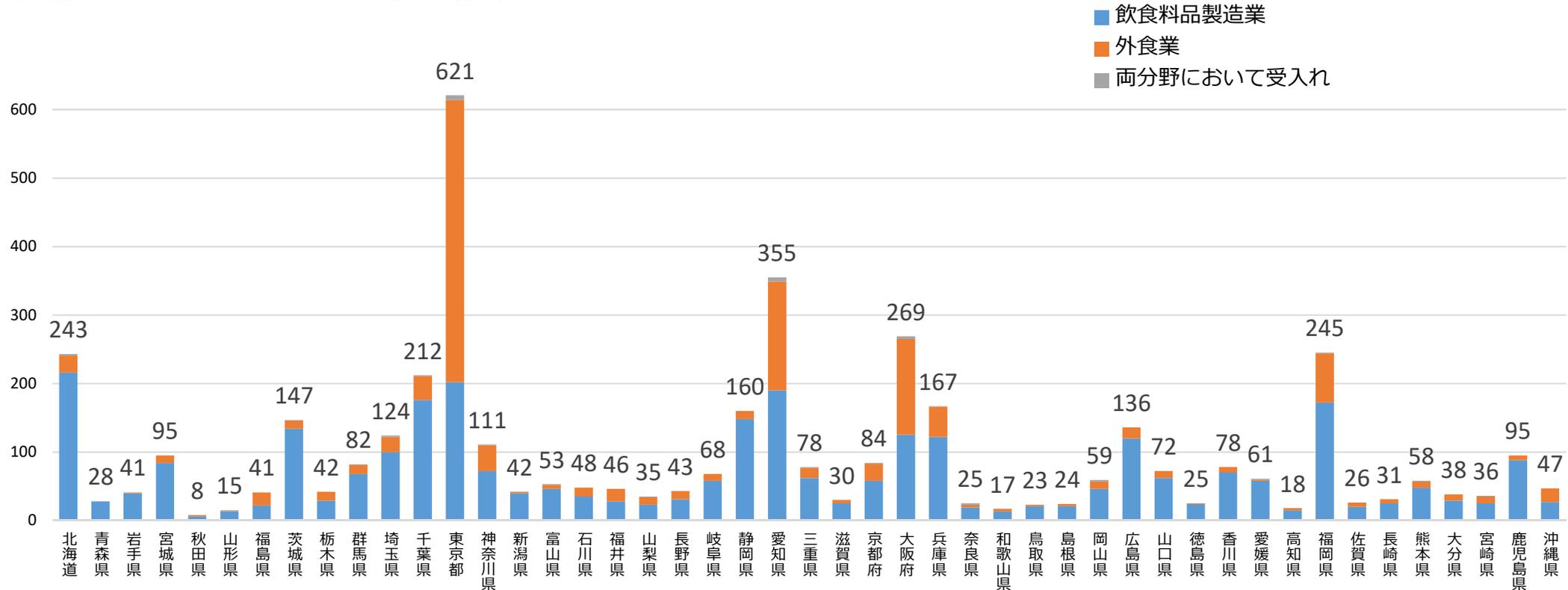
<p>生産性向上のための取組及び成果</p>	<p>各企業ではセルフオーダーシステム、キャッシュレス化によるサービスの省力化やその他店舗運営に係る各種業務のICT化等による業務の省力化・省人化等が行われ、こういった優良事例や生産性向上に向けた手引き等を広く周知。令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響により売り上げ等が減少しており、比較できない。 (参考) 一人当たり労働生産性：平成28年度234万円→令和元年度239万円 ※出典：経済産業省「企業活動基本調査」</p>
<p>国内人材に関し、就労状況の把握や人材の確保のための取組及び成果</p>	<p>女性・高齢者を含む多様な人材を確保・維持する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、就労状況等の改善の取組が行われており、有給休暇の取得日数の増加や勤務延長や再雇用制度を設ける企業の割合が増加。 高齢者従業員比率は飲食店で平成29年度12.9%から令和3年度13.6%と増加（全産業平均：13.7%（令和3年度））、女性従業員比率は平成29年度60.5%、令和3年度60.5%（全産業平均：44.7%（令和3年度））と高水準で推移（厚生労働省「労働力調査」）。 (参考) 労働者1人当たり有給休暇の取得日数：（宿泊・飲食サービス業）平成28年5.4日→令和3年6.6日 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の企業割合：（宿泊・飲食サービス業）平成28年85.4%→令和3年91.7% ※出典：厚生労働省「就労条件総合調査」</p>
<p>治安への影響を踏まえて講じた措置</p>	<p>特定技能所属機関や関係機関等から情報収集を行っているが、治安上の問題となり得る事項は把握しておらず、深刻な治安上の影響が生じる恐れも認められなかった。</p>
<p>特定技能外国人が大都市圏など特定の地域に集中しないための取組（地方における人手不足状況の把握を含む。）及び成果</p>	<p>「外食業特定技能1号測定試験」の国内における試験は、大都市に限らず地方も含めて幅広く実施するという観点から、北海道から沖縄県まで大都市圏以外の地方を含めた全国16か所（R4年度）で実施。また、各地域において特定技能外国人の就業が円滑に行われるよう、試験の開催場所・頻度等の調整に努めた。【参考】R2年度：16か所、R3年度：9か所 本制度の趣旨や優良事例については、農林水産省HPで周知するほか、セミナーの開催や動画等を作成し全国に周知する取り組みを支援。 【参考】「飲食料品製造業分野外食業分野特定技能 支援サイト」 https://www.lapita.jp/sghr/maff/foodindustry/</p>
<p>分野別の協議会の運営や取組状況</p>	<p>食品産業特定技能協議会は平成31年3月下旬に発足。四半期ごとに協議会運営委員会を開催。制度発足当初は対面での開催だったが、新型コロナウイルス感染症の影響で現在は書面により開催。飲食料品製造業分野及び外食業分野の運営委員に対し、特定技能に関する情報提供を行うとともに必要に応じ課題に対して意見を求めている。</p>

分野別の協議会の構成等

開催状況 合計 9回
 令和元年度：3回
 令和2年度：1回
 令和3年度：3回
 令和4年度：2回

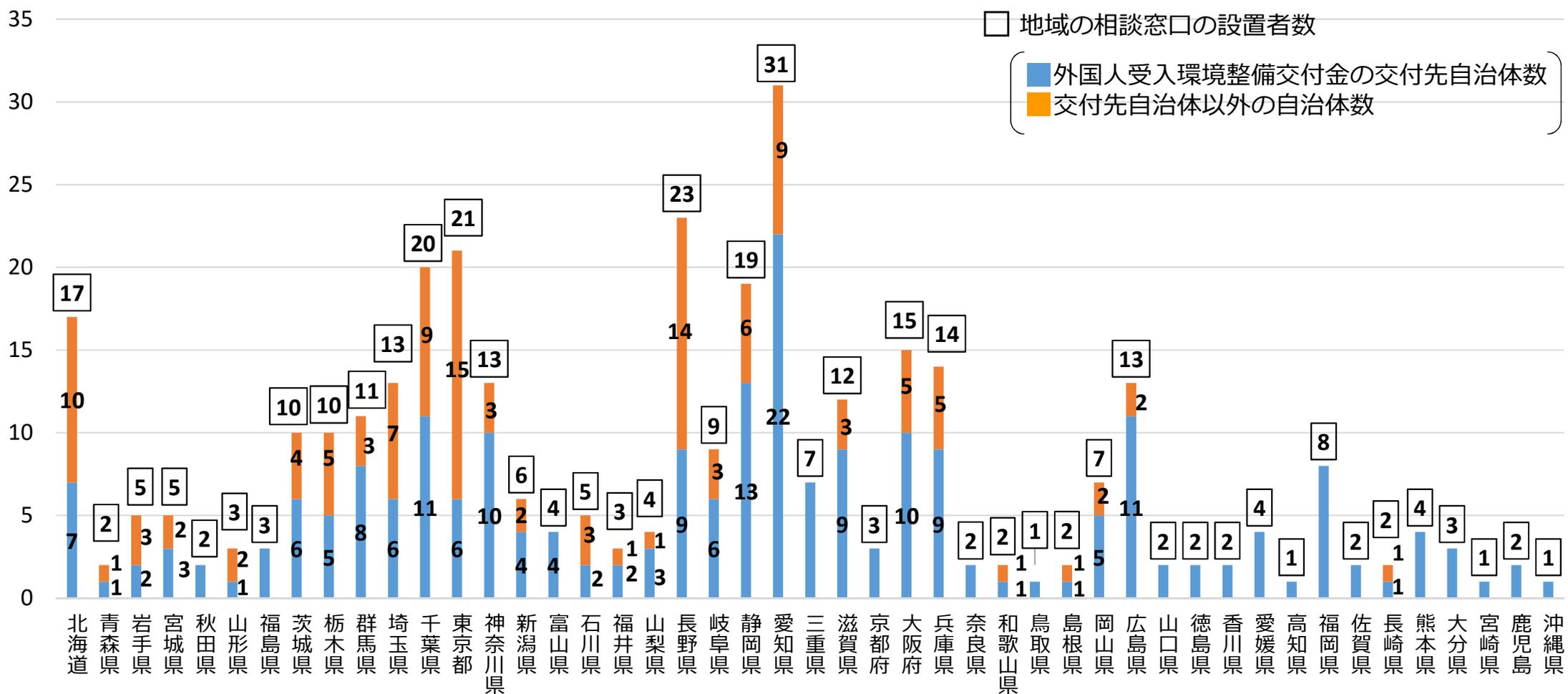


協議会員のうち、受入れ機関数の都道府県別内訳



- 当庁が把握している地域の相談窓口の設置者は全国351の自治体であり、沖縄県を除く46の都道府県が相談窓口を設置している（令和4年8月時点）。また、全国20の政令指定都市についてもそれぞれ相談窓口を設置している。
- 当庁から外国人受入環境整備交付金により窓口の設置・運営を支援している交付先は、全国で228の自治体であり、沖縄県を除く46の都道府県に交付している（令和4年度末時点。なお、沖縄県については、令和5年度交付決定済み）。また、さいたま市を除く19の政令指定都市についても交付している。

都道府県別の地域の相談窓口の設置者数と外国人受入環境整備交付金の交付先自治体数



令和5年度政府予算 11億円

概要

■ 目的

在留外国人が在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て、子供の教育等の生活に係る適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、情報提供・相談を多言語で行う一元的相談窓口の設置・運営に取り組む地方公共団体を支援し、多文化共生社会の実現に資することを目的とする。

■ 交付対象

- ・全ての都道府県及び市町村（特別区を含む）
- ・複数地方公共団体による「共同方式」も交付対象

■ 交付限度額（整備事業・運営事業共通）

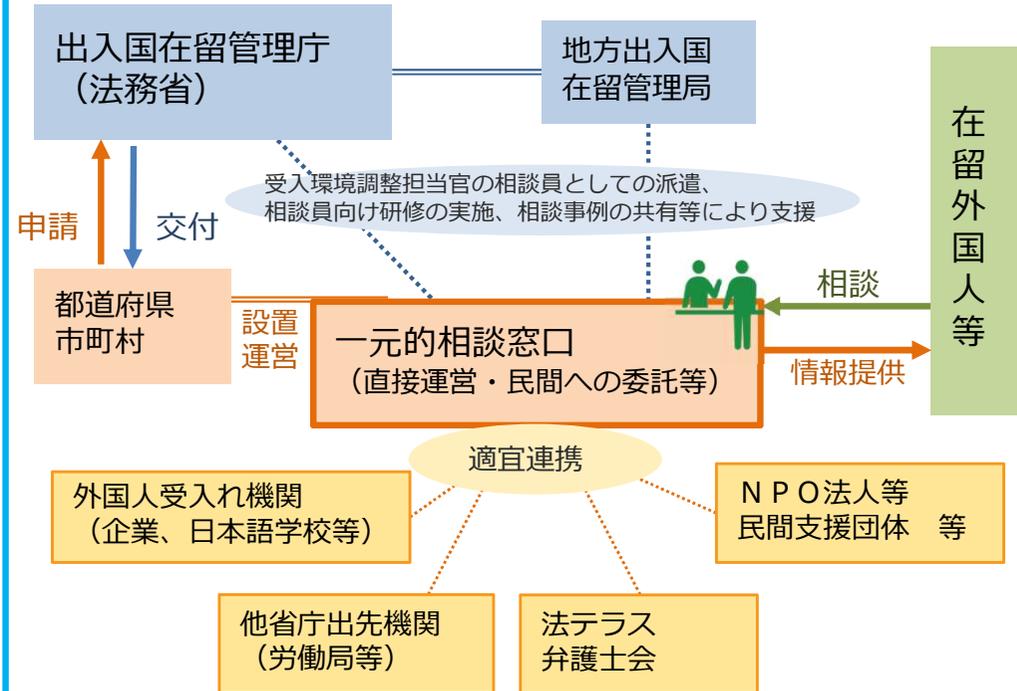
区分	外国人住民数	交付限度額
都道府県	—	1,000万円
市町村	5,000人以上	1,000万円
	1,000人～4,999人	500万円
	500人～999人	300万円
	500人未満	200万円

■ 交付率

区分	内容	交付率
整備事業	新たな一元的相談窓口体制の構築又は体制の拡充に必要な経費	必要経費の10分の10
運営事業	一元的相談窓口体制の維持・運営に必要な経費	必要経費の2分の1（※）

※ 運営事業の地方公共団体負担分については、地方公共団体の財政運営に支障が生じないよう地方交付税措置を講ずることとされています。

事業スキーム



ウクライナ避難民対応の特例

ウクライナ避難民に対して行う情報提供等のための特別な対応をする場合に要する経費（運営事業）について、**交付限度額を超えて交付決定等を行う措置**を引き続き実施（令和5年9月までの運営費が対象）。

特例措置適用のイメージ

例：A県（交付限度額1,000万円）



交付決定額1,200万円

特例措置の対象となる経費の例

- 情報提供等に使用する資料の翻訳費、印刷費
- 相談対応を行うための通訳費、人件費、窓口運営費

1. 受入環境調整担当官の配置

- 外国人の受入れ環境整備を目的として、地方出入国在留管理官署（空港支局・一部の出張所を除く）に126名を配置。

2. 主な役割

<地方公共団体との窓口役>

- 外国人の受入れ環境整備に係る地方公共団体をはじめとした関係機関からの意見聴取
- 在留外国人向けの相談窓口の設置・運営に関する地方公共団体からの相談への対応、情報提供、研修の実施 等

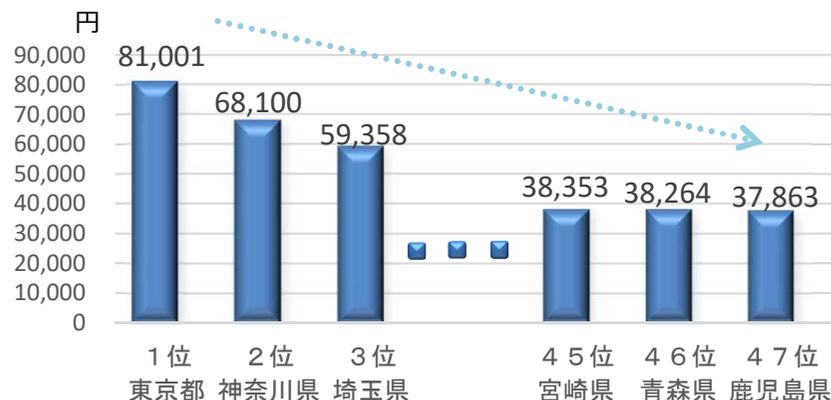
外国人との共生社会の実現に向けた諸施策を推進

<問合せ先>

官署名	住所	連絡先	官署名	住所	連絡先
札幌出入国在留管理局	北海道札幌市中央区大通西12丁目 札幌第3合同庁舎 審査部門	0570-003259 所属部署番号310	大阪出入国在留管理局	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53 在留支援部門	0570-064259 所属部署番号410
仙台出入国在留管理局	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第2法務合同庁舎 審査第二部門	022-256-6073	神戸支局	兵庫県神戸市中央区海岸通29番地 神戸地方合同庁舎 審査部門	078-391-4747
東京出入国在留管理局	東京都新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13F 在留支援部門	03-5363-3025	広島出入国在留管理局	広島県広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎内 就労・永住審査部門	082-221-4526
横浜支局	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7 就労・永住審査部門	0570-045259 所属部署番号20	高松出入国在留管理局	香川県高松市浜ノ町72-9 審査部門	087-822-5851
名古屋出入国在留管理局	愛知県名古屋市港区正保町5-18 在留支援部門	0570-052259 所属部署番号130	福岡出入国在留管理局	福岡県福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第1法務総合庁舎 審査管理部門	092-717-7595
			那覇支局	沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎 審査部門	098-832-4186

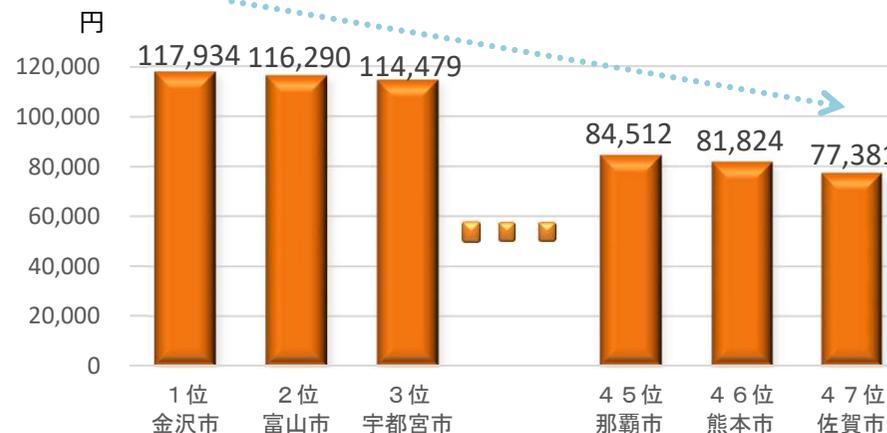
地方で就労することのメリット(生活費の水準等)

1か月当たり家賃



※総務省統計局住宅・土地統計調査 (2018年) により作成

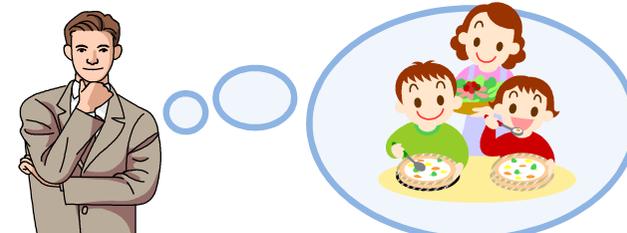
1か月当たり生活費



※総務省統計局家計調査 (2022年、都道府県庁所在市別1世帯当たりの1か月の収入と支出(総世帯)により作成
※生活費は食料、光熱・水道、被服及び履物、保健医療の合計

1か月に得られる所得(手元に残る金額)

- 家賃についての全国比較
東京都 (1位) : 81,001円 ..①
鹿児島県(47位) : 37,863円
差額 : 43,138円
- 生活費についての全国比較
東京都区部(5位) : 112,587円 ..②
佐賀市 (47位) : 77,381円
差額 : 35,206円



- 1か月の報酬から上記数値(家賃、生活費)を減算することにより、1か月に得られる所得(手元に残る金額)をある程度予測することが可能

例1(都市部の場合): 229,700円(注1) (1か月の報酬) - (①(家賃)+②(生活費)) = 36,112円(手元に残る金額)
例2(地方の場合) : 184,400円(注1) (1か月の報酬) - (38,353円(注2)(家賃)+96,924円(注3)(生活費)) = 49,123円(手元に残る金額)

(注1) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」に基づき作成。東京都(1位)及び宮崎県(47位)における20~24歳の場合の所定内給与額。
(注2) 宮崎県(45位)における1か月当たり家賃。(注3) 宮崎県(30位)における1か月当たり生活費。

- 地方は、都市部に比べ家賃・生活費が少ないため、賃金面でも就労するメリットがある。

介護分野における特定技能外国人の受入れ事例

受入施設等の紹介

- ・法人所在地：北海道札幌市中央区
- ・事業内容：介護事業
- ・外国人材の受け入れ実績：特定技能外国人 4 人
※外国人職員の受入れ状況（2021年3月現在） 14人
日本人の配偶者等の身分系在留資格10名（フィリピン他）



（特定技能外国人の 配属事業所：東京都大田区）

受入施設等の特色

- ✓ 今後の人材戦略上、外国人介護職員は必要不可欠と考え、特定技能外国人の受入れを決定。将来にわたる安定的な人材確保のため、国として労働力の送出しを推奨しているフィリピンから受け入れることとした。
- ✓ 登録支援機関には、人材の斡旋や入国後の生活支援等を依頼。駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所（POLO）とのやり取りのフォローも受けている。
- ✓ 介護福祉士国家資格取得等、特定技能外国人のキャリア支援のため、グループ内の研修施設を活用し人材教育・育成に取り組むこととしている。

手続きのポイント

- ✓ フィリピン人労働者の受入れにあたって、現地政府及び、駐日フィリピン大使館・総領事館が求める事前手続きが多岐にわたっています。
- ✓ フィリピン政府認定送出し機関を経由する必要があります。

受入施設等の取り組み、工夫

- ✓ 法人の人材戦略上、外国人介護職員の受入れは必要不可欠と判断。特に首都圏において人材の確保に苦慮していたため、特定技能外国人の受入れを決定。
- ✓ 登録支援機関には、人材の斡旋や入国後の生活支援等を依頼。
- ✓ 送出し機関は登録支援機関の繋がりがあところを利用。介護以外の職種での技能実習経験者が多く、日本語能力や日本の習慣・文化への理解度が高い人材の中から採用を行っている。
- ✓ すでに介護職員として働いている日本人の配偶者等のフィリピン人職員から助言をもらいながら、受入れ体制構築・環境整備に取り組んでいる。
- ✓ 特定技能外国人の介護福祉士国家資格取得等のため、グループ内の研修施設での教育等、法人として支援していく予定。

受入に関するアドバイス

駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所とのやり取りは、登録支援機関からフォローをしてもらいながら行いました。書類作成、面接において、どのような点に留意するべきかなどのアドバイスを受けてました。

介護分野における特定技能外国人の受入れ事例

受入施設等の紹介

- ・法人所在地：北海道寿都郡黒松内町
- ・事業内容：児童養護・介護・障がい者福祉施設・認定保育園の運営等
- ・外国人材の受け入れ実績：特定技能8人（カンボジア）
※外国人介護職員の受入れ状況（2021年3月現在） 26人

受入施設等の特色

- ✓ 特定技能外国人受入れのノウハウと経験蓄積のため、登録支援機関と契約せず、法人職員が中心となって対応。自ら監理団体を起ち上げ、技能実習生を受け入れてきた経験が役立っている。
- ✓ 特定技能に大きな可能性を感じており、技能実習生も本人の希望を踏まえて特定技能に移行予定。介護福祉士国家資格取得支援も進めていくことを考えている。
- ✓ 外国人材の受入れが、「第4次黒松内町総合計画前期基本計画」の重点プロジェクトに位置付けられるなど、地域全体で取り組んでいる。

受入施設等の取り組み、工夫

- ✓ 2か所の送出し機関および教育協力機関と連携しており、受け入れた職員は全員、介護教育に特化した「カンボジア日本技術大学」の出身。
- ✓ 登録支援機関とは契約せず、法人職員が対応。
- ✓ 受入れにあたり、法人で地域の空き家を買取り、改修して外国人職員専用の宿舎を用意。生活用品は町内で余った家具などを寄付してもらった。
- ✓ 留学生や技能実習生が「先輩」としてサポートしている。
- ✓ 外国人材の受入れが町の総合計画の重点プロジェクトに位置付けられるなど、地域全体で外国人材を受け入れている。



（辞令交付式の様子）

在留資格「特定技能」で働く皆さんの声

- ✓ 広島県で技能実習生（機械整備）だった時に、上司の祖母が自宅で介護を受けている様子を見て素晴らしいと思いました。日本の介護を学びたいと思い、カンボジア日本技術大学に入りました。

受入に関するアドバイス

- ✓ これまでの経験と比較すると、カンボジアとの手続きはとてもスムーズでした。ビザの発給も1週間程度で対応してもらえました。
- ✓ 一度受入れを決めたら、法人一丸となり、強い気持ちで進めていくことが重要だと思います。大変なことがあっても乗り越えられます。

美濃工業株式会社

【所在地】 中部地方 【従業員数】 830人 【分野】 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業

外国人の受入状況：2022年7月現在

- 特定技能1号のタイ人78名、フィリピン人3名を受入れ中。
- その他の外国籍社員が14名（国籍はタイ、中国、ベトナム等）、技能実習生が67名（国籍はタイ）。

▶ 特定技能外国人材の受入れの目的・理由

- 業務拡大の中で人手を必要としているが、なかなか日本人の技能工が採用できず、特定技能の人材を充てていきたいと考えている。
- 特定技能の終了後に自社の海外拠点で働いてくれることにも期待している。

▶ 特定技能外国人材の採用方法

- 特定技能外国人材は、自社での技能実習2号修了者を採用した（在留資格切替と一度帰国した方の再来日）。
- また、外国籍の正社員として、①日本の大学留学経験者を採用すると共に、②日本人と結婚した元技能実習生等を採用し、特定技能外国人材と一緒に働いてもらうことにより、外国人同士の良い関係性が構築できるように工夫している。



鑄造工程（メイン業務）



加工検査工程（付随作業）

▶ 特定技能外国人材の受入れや定着を進めるにあたっての工夫等

- 日本語能力の高い特定技能外国人材が作業要領書をタイ語へ翻訳すると共に、業務上のマニュアルもタイ語で整備している。
- 技能実習生と特定技能外国人材をはじめ、外国人をラインに混在させることにより、外国人同士で技能伝承ができるようになっている。
- 日本に不慣れな技能実習生が体調不良になったときには、特定技能外国人材が親身になって付き添い等をしてきている。
- 社内外の行事にも、分け隔てなく積極的な参加を促し、社内運動会や社員旅行、地域のお祭り等で交流を図っている。



タイ語作業要領書



運動会（ミノリンピック）、地域の夏祭りへの参加

▶ 特定技能外国人材 本人の声

- Aさん：日本人は皆優しく、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。
- Bさん：日本に来るまではとても不安でしたが、先輩や上司が丁寧に教えてくれたので、今では頼りにされていてうれしいです。

株式会社府中テンパール

【所在地】中国地方 【従業員数】166人 【分野】素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業

外国人の受入状況：2022年7月現在

- 特定技能1号のベトナム人、5名を受入れ中（1名申請中）。
- その他、技能実習生が10名（国籍はベトナム・ミャンマー）。

▶ 特定技能外国人材の受入れの目的・理由

- 国籍問わず、また在留資格を問わず人材が財産だと考えており、個々の成長を願い、技能実習生の受入れを継続してきた。
- 単純業務でもなく、極めて高い技術やスキルがなければできない業務でもないような、中間技能の業務を担える人材が不足。技能実習を当社で3年間経験し、関係性も築けている技能実習生を特定技能1号として再度受け入れたいという思いを持っていた。

▶ 特定技能外国人材の採用方法

- 自社で技能実習2号修了者を採用（一度帰国した後に再来日）。技能実習修了者の中から特に即戦力として期待したい人材について、特定技能1号への在留資格変更を行った。
- また、技能実習受入れ時点で、必ず社長が現地で面接を実施。受入れを決めた実習生には、働くことを通して社会に貢献する喜びや、これまで育ててくれた親への感謝を実感してもらうため、ベトナム現地の孤児院に行くことにしている。
- 特定技能1号として受け入れるにあたっては、本人の保護者にも会いに行き、お子さんがこれからさらに最長5年間、日本で働くことについての意思確認と同意の場を持つようにしている。
- 登録支援機関は利用していない。20年以上の技能実習生の受入れ経験から、外国人受入れに係るノウハウが相当蓄積しているためである。

▶ 特定技能外国人材の受入れや定着を進めるにあたっての工夫等

- 地域の清掃活動や、お祭りへの参加、社内イベントの企画・運営等、企業内外の活動にも積極的に関わってもらっている。特に、少子高齢化により地域のお祭りが存続危機になっていたが、町内会から相談を受け、10年前から実習生たちが参加し、盛り上げている。
- 日本語能力向上のため、毎年7月と12月に実施される日本語能力試験を受験する技能実習生、特定技能外国人材を対象に、試験の2~3カ月前から、N2・N3にクラス分けをして、週2~3回の日本語勉強会を開催している（周辺の他社に在籍する技能実習生等も参加）。
- 日本人職員と同様、給与の支払い時には、明細と一緒に、社長から労いの気持ちを書いたメッセージを日本語、母国語で添えて、お礼を伝えている。



お祭りへの参加



社内での日本語勉強会



メッセージ付の給与明細

▶ 特定技能外国人材 本人の声

- 日本に来たころは苦労ばかりでしたが、仕事をして自分が強くなり、家族を助けていることに気づくことができました。仕事に慣れてきた今、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。
- 日本人の考え方やマナー、サービス等も学んでベトナムに持ち帰りたいです。日本に来て、自分が思っていた能力以上のことができるようになって成長できたと感じます。

先進的な受け入れ企業の取り組み例（建設分野）

受入企業の紹介

- ・会社名：コンクリートポンプ株式会社（岐阜県）
- ・許可業種：とび土工事業

受入企業の取り組み、工夫

- ✓ 資格取得の為に勉強会を実施する。職長安全衛生責任者教育などの特別教育講習等は日本語で行われるため、事前にテキストの内容を会社で教え、講習に参加して確実に資格を積み重ねていく。企業側は外国語を独学で習得し、母国語で参考書の解説も行った。
- ✓ 寮がある町内会の行事には積極的に参加し、ごみ出しや清掃の当番なども担当。こうした活動を続けるうちに、外国人が周辺に住むことに戸惑いがあった地域の人たちとの交流も生まれ、今は溶け込んでいる。
- ✓ コロナ以前は毎年社員旅行や毎月一回食事会を開催。コロナ時は食材の差し入れを行い、その都度個別に相談にも乗り、お互いに信頼関係を作っていく。

活躍の様子

- ✓ 技能検定1級に合格、職長・安全衛生責任者教育も修了し、現場の主任技術者として登録。全国初の特定技能2号の認定を受ける。
- ✓ 優秀外国人建設就労者表彰(国土交通省)を2度受賞。
- ✓ 2級技能士の資格取得後は職長教育を受け、作業主任者として現場をまとめる立場となった。安全に配慮しながら円滑に作業できるように、作業員の性格やスキルを把握するために、作業前のコミュニケーションを心掛けながら仕事をしている。後輩たちの面倒見も良く、現場だけでなく、資格試験の指導も会社と協力して行っている。

就労者の紹介

- ・中国人男性
- ・職種：コンクリート圧送

本人の声

- ✓ 初めて日本に来た時は、言語の問題が大きく生活に苦労した。
- ✓ 資格試験に合格し、建設キャリアアップシステムのシルバーを貰い、大きな現場を任せられるようになり、やりがいを感じている。
- ✓ 特定技能2号を取得できたことはとても嬉しい。現在は中国にいる家族の滞在(家族の在留資格認定証明書は取得済み)に向け、準備を進めている。家族とは毎日、テレビ電話を通じてやり取りをしているが、一日でも早く一緒に暮らせる日を心待ちにしている。



先進的な受け入れ企業の取組み例

受入企業の紹介

- ・企業名：造船所A社
- ・所在地：広島県
- ・全従業員数：200名以上
- ・国籍：ベトナム

受入企業の紹介

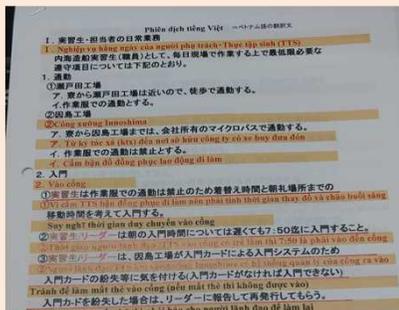
- ・企業名：造船所B社
- ・所在地：岡山県
- ・全従業員数：100名以上
- ・国籍：フィリピン

母国語翻訳① ～技能スピードの向上、作業効率化の実現～

- ✓ 専門用語についての用語集を作成
 - ・現場作業で頻出する専門用語について、用語集を作成。
 - ・日本語のほか、ベトナム語も併記し、理解力の向上につなげている。
 - ・現場からは、日本人班長による指示等についてもスムーズに理解できるようになったという声がある。
- ✓ 母国語翻訳の作業マニュアルを作成・配布
 - ・外国人従業員の技能習得スピードを向上させるため、母国語に翻訳したマニュアルを作成。
 - ・入社後に実施している研修にて、ベトナム語が併記されている作業マニュアルを外国人従業員全員に配布。
 - ・日本語での記載についても、ひらがなやカタカナで記載しているほか、イラストを用いており、外国人従業員が理解しやすいものになっている。

TỪ CHUYÊN MÔN DÙNG TRONG NGÀNH HẠN	
1. 溶接 (溶接)	Chức năng từ gốc mỗi bản ra đến chức năng hàn là 6
2. SS	Chính lý, chính đến, đơn đẹp về ảnh (おしり、おしり、おしり)
3. AG (エアーガン)	Hàn hàn
4. CO2	Khi cacbonic, CO2
5. 溶 (グラウダー)	Phải bằng, mài nhẵn
6. OR (オーバーラップ)	Mỗi hàn chảy trên lên miếng kim loại chính (do hàn ở điện áp thấp)
7. 溶 (ペンホール)	Bọt, là kim trên mỗi hàn
8. 溶 (スリット)	Lưu hàn
9. 溶 (アンダーカット)	Chức năng hàn bị lõm (do hàn ở dòng điện quá lớn)
10. W (溶接)	Hàn
11. W溶接 (溶接)	Hàn tăng lên
12. W溶接 (溶接)	Hàn đẹp, chưa hàn vội
13. 溶かば	Xả cấp chán
14. 安全	An toàn
15. 安全	Giúp an toàn, gây bảo hộ lao động
16. 安全	Mũ bảo hộ lao động
17. アンダーカット	Chức năng hàn bị lõm (do hàn dòng điện quá lớn)
18. 溶接 (溶接)	Hàn ghép 2 mặt phẳng lại với nhau
19. W溶接	Hàn chảy theo hình hình song

専門用語集



作業マニュアル

母国語翻訳②～安全意識の徹底・従業員の体調把握～

- ✓ 一目見てわかる掲示板
 - ・工場内掲示板は、ベトナム語を併記。
 - ・掲示板には、写真を用いて良い例と悪い例を掲載し、誰もが一目見て理解できるものとなっている。
 - ✓ 外国人従業員の体調把握
 - ・外国人従業員が答えやすいように母国語の問診票を活用
 - ・問診票の活用により、通訳が不在でも具体的な症状等を把握することが可能。
 - ・病院でも、医師の診療がスムーズに進むようになったという声がある。
 - ・問診票は、21言語12科目あり、誰でも無料でダウンロードすることが可能。
- 参考：「多言語医療問診票」 <https://kifjp.org/medical/>



工場内掲示板



問診票

自動車整備分野における特定技能外国人を受け入れている企業の取組み例

受入企業 A

【受入企業の経営体概要】

所在地：埼玉県 工員：21名

【特定技能外国人の情報】

受入時期：令和元年9月

人数：1名 国籍：フィリピン

【受入れ機関の取組みの一例】

- 住居については、安価な社宅費にて借上げ住宅（2DK）提供
- 社会貢献の希望から、ボランティア活動（富士山清掃）に参加

【特定技能外国人の主な業務】

- 定期点検整備（例：トランスミッションオイル量の確認）



《定期点検整備の様子》



《ボランティア参加風景》

【好事例】

- 同職場及び近隣の系列工場に6名いる自動車整備職種の技能実習生に対して仕事やプライベートの相談や指導を行っており、職場の雰囲気も非常に良好

受入企業 B

【受入企業の経営体概要】

所在地：広島県 工員：22名

【特定技能外国人の情報】

受入時期：令和元年10月

人数：1名 国籍：フィリピン

【受入れ機関の取組みの一例】

- 個人別の目標の設定と、上長による定期的な評価フィードバックを実施。その結果を給与に反映させることでモチベーション向上
- 日本の国家資格である「自動車整備士資格」を取得するという目標があることから勉強会を実施
- 母国の家族との連絡を取りやすくするため、WI-FIを設置

【特定技能外国人の主な業務】

- 定期点検整備（例：排ガス発散防止装置の配管の損傷及び取り付け状況の確認）
- 分解整備（例：ブレーキキャリパの取り替え）



《定期点検整備の様子》



《分解整備の様子》

航空(空港グランドハンドリング)の特定技能外国人の受け入れ企業の取組み例

受入企業の紹介

- ・本社所在地：東京都
- ・特定技能外国人の出身国：モンゴル・フィリピン
- ・受入開始：令和2年度より

受入企業の取組み、工夫

- 就労状況等のフォローアップ
 - ✓ 外国籍従業員による母国語での業務研修や、日常生活における指導等も含めて対応を行っている。
 - ✓ 定期的に生活面や仕事上のことなどの面談を実施し、問題解決や改善を図っている。
- 生活サポート
 - ✓ 賃貸住宅の借用に際し、身元保証など会社として支援している。
 - ✓ 基本的な生活必需品（寝具、冷蔵庫、炊飯器、調理器具等）は会社支給。
 - ✓ その他、買物等の移動用として寮に自転車を配備している。
- 日本語研修
 - ✓ 社内にて、日本語が上達できる様に日本語の勉強会を開いている。
 - ✓ また、自己の成長度合いを確認できる様、日本語検定制度を社内です設けるなど、日本での生活が充実する応援をしている。



業務の様子
(機内清掃)



日本語研修の様子



受入れ式の様子

受け入れ企業の声

- ✓ これまで当分野では妥当な在留資格がなく留学生アルバイトに頼っていたが、特定技能外国人を採用することで、社員として責任ある仕事を任せられるようになり、仕事の品質も上がった。

実習生の声

- ✓ もともと航空業界に興味を持っており、この会社に入れてよかった。
- ✓ 就業前・就業後のサポートが充実しており、大変感謝している。
- ✓ 航空分野の特定技能資格試験を取得し、採用試験を受けて就職した。アルバイトから社員として働けるようになって良かった。
- ✓ 仕事は楽しく困っていることはない。わからないことは必ず聞いて解決している。
- ✓ お給料が良く、満足しています。

宿泊分野における特定技能外国人材の受け入れ企業の取組み例

受入企業の紹介

- ・所在地：長野県
- ・特定技能外国人材の出身国：ミャンマー、ネパール等
- ・受入開始：平成27年度頃より

受入企業の取組み、工夫

- 個々のビジョン・目的に合わせたキャリアプランの作成・業務の割り当て
 - ✓ 従事する業務は、帰国後のビジョンや日本でのキャリア展望に合わせてカスタマイズする。例えば、5年で帰国を考えている場合、極力帰国後のビジョンに即した業務を、日本で長期的に宿泊業の経験を積みたい場合はローテーションを軸にしつつも、専門性も身につけられるようキャリアプランを作成し、業務を割り当てている。
- きめ細やかな生活サポート
 - ✓ 社員寮を完備。
 - ✓ 生活必需品の買い出しは社員用バスを用意し支援。
- レベル別の日本語教育
 - ✓ 自社で週1回、日本語研修を実施。日本語能力検定前には対策授業を行っている。
 - ✓ 日々の会話の中から、日本語能力向上に繋がるよう、日本人スタッフが積極的に会話を実施。



外国人材の声

- ✓ 主にレストランサービス業務等に従事している。役職に登用されるチャンスがあり、やりがいがある。
- ✓ お客様から直接声を掛けられたり、アンケートで自分の名前を挙げて評価を受けたりする機会が多く、モチベーションになっている。
- ✓ 生活で困ったことがある場合は、池の平ホテル&リゾートのスタッフがサポートしてくれるため、生活に満足している。
- ✓ スタッフみんなが仕事をしやすく楽しむ現場を作る必要がある。お客様の満足できるサービス提供もしたいので、やりがい大きい。
- ✓ 日本の接客業を自分の国でも広げていきたい。
- ✓ お客様がどういうことを考えているのか想像しながら働くのは難しいですが、やりがいがあり楽しいと思っています。
- ✓ 全て教えてもらってから勉強するのではなく、自分が分からないときは隣の先輩に聞いたり自分で見て勉強して頑張りたい。

取組の効果と今後の展望

- キャリアアップのための特定技能の積極的活用と外国人材の学びのモチベーションにつながる制度づくり
 - ✓ 特定技能制度によって、外国人材の携わることができる業務の幅が広がったことは、国内人材同様に、外国人材を育成できるチャンスと捉えている。宿泊業界で働くことで身につけられるスキルを明確に、学びのモチベーションアップ、キャリアアップにつながる制度づくりとともに、様々な業務で貢献してくれる貴重な人材としてより一層育成に力を入れたい。
- ✓ 外国人材は仕事に対する価値観が日本人とは大きく異なる。意見の食い違いが生じることもあるが、対話を重視し、都度面談をして互いの理解を深めている。日本人も同世代のグローバル人材に刺激を受け、相互に尊重し、理解しあえる関係を構築している。今後は、帰国した元スタッフが母国で立ち上げた事業との協業など、人とのつながりによるグローバル展開も目指したい。

農業

特定技能

【受入れ機関概要】（令和4年3月現在）

○所在地：千葉県山武郡横芝光町

○従業員：日本人15名 外国人10名（インドネシア、タイ）
計25名

○主な作物：水稻、長ネギ

- ☆JGAP認証（※）を取得。
- ☆従業員が働き続けたいと思える環境づくり。

（※）食品安全・労働安全・環境保全・人権福祉など持続可能な農場経営への取組みに関し、日本の標準的な農場にとって必要十分な内容を網羅した基準。

【取組状況】

- ・一般企業と同じような労働環境を整備したいと考え、法人化。
- ・会社で費用負担し、機械免許の取得を支援。積極的に機械類の操作も教えている。
- ・日本人、外国人が共通して昇給できる仕組みを整備。
- ・母国語で注意書きを掲示するとともに、細かいニュアンスを伝える場面ではテレビ電話を利用して通訳を介して説明。

【その他】

- ・休日は原則週休2日。
- ・日常で気軽に使えるよう外国人従業員用の自動車を購入予定。



農作業の風景

漁業

技能実習

【受入れ機関概要】（令和3年3月現在）

○漁業種類：いか釣り

○所在地：石川県

○実習生：135人（インドネシア）

【受入れ機関の取組】

○カレンダー制作活動

- ・故郷の絵が描かれたインドネシアのカレンダーを作成し、各自がインドネシアの家族に送って元気を届けるメッセージ活動を実施。

○DVD制作活動

- ・インドネシア人漁業実習生バンドを結成（バンド名：チュミ・ボーイズ*）し、「インドネシアがんばれ」と題したインドネシアの歌を収録したDVDを製作。インドネシア大使館にプレゼント。

*「チュミ」はインドネシア語で「イカ」を意味する

○スピーチコンテスト

- ・県内の外国人在住者を対象とした日本語スピーチコンテストの出場枠8名に定置漁業実習生1名が選出。「想像と現実」という演題で、実習生として選ばれた時の喜びや、日本に来るまでに描いていた日本への空想と実際に石川県珠洲市での生活が始まり気づいた大きな違いについて発表。



カレンダーに描かれた故郷の絵



スピーチコンテスト

飲食料品製造業

【受入れ機関概要】（令和4年3月現在）

特定技能

- 所在地：三重県
- 事業内容：糸引納豆製造販売
- 従業員数：約100名

【外国人材の受入れ状況】

受入れ数：4名（内訳：ベトナム人）

【受入れ機関の取組】

- ・14年ほど前から技能実習生を受け入れ、人材不足を補うために特定技能外国人材を採用。
- ・外国人とのコミュニケーションを図るため、外国人が日本人従業員に母国の言葉を教える講習会を開催。実際に言葉を学ぶことにより、相手国の事情や文化が理解でき、従業員同士のコミュニケーションがより円滑に図られている。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、以前は行っていたボランティアの清掃活動やバーベキューなどの社内行事も、相互理解を深めるため状況を見て今後開催を検討。
- ・社内や社外の公的な資格取得を促進し、一人でも責任ある仕事ができる人材に成長できるよう、企業としてのサポートを継続する。



← 職場での特定技能の方の就労状況 ↑

外食業

【受入れ機関概要】（令和2年2月現在）

特定技能

- 所在地：大阪府
- 店舗数：7店舗 従業員：約80人
- 業態：餃子・ラーメン・中華料理店

【外国人材の状況】

- Dさん（男性・26歳・ベトナム出身・2017年来日・N4取得）
- 受入れ開始：令和元年8月

【受入れ機関の取組】

- ・会社として様々な在留資格の外国人を採用し、いくつかのキャリアプランを策定している。
- ・外国人には、繁忙で仕事に追われる都心立地店ではなく、あえて郊外店でしっかり日本語や習慣を身につけてもらいつつ、店では中心スタッフとして働いてもらうことで本人のやる気向上を図っている。更に、地方店に外国人を配置することで、地域の人材不足解消も目指している。
- ・同じ出身国のマネージャによりアドバイスを受けられるようにすることで、外国人にとって働きやすい体制となるよう心がけている。



Dさんが働くお店の外観



厨房に立つDさん

受入企業の紹介

業種：ビルメンテナンス企業 所在地：東京都、神奈川県
 在留資格別人数：技能実習生53名、特定技能5名（全員ベトナム出身）
 受入開始：実習生は2016年8月～、特定技能は2019年10月～

受入企業の取組や工夫

○企業単独型の強みを生かした教育

入国前後の研修にビルクリーニングのプログラムを取り入れることにより、より深い教育が実現し、実習開始がスムーズに

○評価制度・福利厚生の充実

- ・日本語検定、ビルクリーニング技能試験、社内評価試験に合格すると基本給が昇給するなど、技能実習・特定技能の賃金改定規程を作成
- ・実習修了後の目標設定と昇給額を明確化することにより、外国人材のモチベーションが向上
- ・グループ会社間でボーリング大会、登山イベントなどの社内交流を実施し、日本人・外国人材のチームワークを強化

○生活面のサポート

- ・自社宿舎を用意し、先輩との同居により生活面の不安を解消
- ・携帯電話、Wi-Fi無料提供により母国の家族と通話できる環境を整備
- ・ベトナム人の通訳を雇用し、母国語での相談に応じることや病院へ同行することで不安解消



<登山イベント>

特定技能外国人の紹介

ベトナム人女性 27歳
 日本語能力試験N3合格
 技能実習2号修了後、特定技能に

特定技能外国人の声

- ・来日前は不安だったけど、会社がサポートしてくれたので、早く生活に慣れることができた
- ・日本のビルクリーニング技術、日本語、日本の文化を理解できたので、この会社で働けてよかった
- ・将来は、ベトナムで日本語関係の仕事や、日本に行きたい人の手伝いをしたい



受入企業の声

・当社では、技能実習2号修了者のステップアップとして、特定技能制度を活用している。技能実習の期間を含め最大8年間の就労が見込まれるため、技能実習生に対する指導といった活躍を期待している。

- ・契約先からは、特定技能外国人の働きぶりに対し、「実習生の頃より責任感が強くなって頑張っている」との評価をいただいている。
- ・特定技能外国人自身も、実習生から正規職員になったことで、実習生の時よりも高度な仕事を任せられ、やりがいを持って仕事をしている。

技能実習（3年）

特定技能（5年）

8年

地域外国人材受入れ・定着モデル事業（令和2年度～令和4年度）の概要

事業の概要

- 特定技能外国人について、職場や地域への受入れ・定着のための取組を5つのモデル地域（北海道、群馬県、福井県、岐阜県、鹿児島県）において行った。
- インドネシア、フィリピン、ネパールから、令和4年9月までに合計390人が入国し就業に至った。
（なお、新型コロナウイルス感染症の影響により当初より受入れが遅れることとなった。）
- 入国前には、受入事業所への内定後の定着支援として、異文化理解研修（図1）、定着計画策定支援、内定者定期面談などを実施。また、入国後にも、外国人材と受入事業所双方に対し、定期面談などのフォローアップを実施（図2）。
- 上記定着支援を実施したことにより、**受入れから6か月後の定着率は99.2%**。定着率は高い数値を示したが、**定期面談等では退職を考えている相談や6か月経過後に退職が決まった事例もあった。**

図1 異文化理解研修資料（抜粋）

6. 参考資料② イスラム教について

■1日5回

イスラム教で1日5回の礼拝が義務付けられていますが、状況に合わせて礼拝の義務は緩和されます。

■1回5分～10分

※個人で行う場合、時間は柔軟に行われているようです。手、足、顔などを洗い清め、礼拝を行います。

■礼拝スペース

広いスペースを用意する必要はありませんが、可能であれば礼拝スペースを設けることをお勧めします。畳一畳ほどのスペース、あるいは椅子一つ分ほどの仕切られた部屋があれば良いでしょう。

■豚肉とお酒はNG

※歓迎会や飲食を伴う会社の行事で無理やり勧めることは絶対にやめましょう。

CASE.1（コミュニケーション①「分かりました」）

●異文化CheckPoint！

**分かっているなくても、
「分かりました」と言わなくてはいけない、と
思っているケースがあります**

✔ 『(教える側を)安心させたい』

『目上の人に話しかけるのは失礼』

『上司の邪魔をしてはいけない』という意識から、

分からなくても伝えないケースは、珍しくありません。

図2 入国後のフォローアップの流れ



事業者向け受入れ・定着マニュアル

はじめに ～本マニュアルを活用いただくにあたり～

- 本資料は、『受入れた外国人が定着するための対応事項』をまとめたものです。
- 厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」における取り組み、事例を基に作成しております。
- これからの受入れや、これまでの対応の振り返りにご活用ください。

外国人の定着に向けた重要ポイント ① リアリティチェックの予防 ② コミュニケーションの工夫
※リアリティチェックとは…事前情報と現実の差

- ・今後外国人の受入れを予定している事業主や、現在外国人を雇用している事業主向けに、「募集」、「受入れ」、「就労中」の各段階で、外国人材の職場への定着に向けた適切な対応や好事例等をまとめたもの。

目次：外国人受入れ・定着のための対応事項一覧

カテゴリ	対応項目	詳細内容	ページ	対応しない場合のリスク
受入意思決定	0_受入れの知識取得	受入れ・定着に関する一連の準備について確認 外国人と働くための心構えと正しい知識	4p	信頼関係に影響 安心・安全な生活に影響
	1_求人票	事業者と地域の、リアルと魅力を打ち出す 面接前の理解と準備	5p	リアリティチェックの発生 人選ミスや期待するリアリティチェックの発生 異文化の壁が発生
面接までに	2_面接対策	①面接参加者の人選が内定出スケジュールの決定 ②面接内容の工夫：リアリティチェックの予防(事業者・地域)	7p	
	3_受入れ準備	受入れ前の準備内容の確認・把握、準備を進める ①受入れ準備の計画を立てる※参考：受入れ準備チェックシート ②関わりの人との理解と心構え ③就業環境の準備と整備 ④生活環境の準備と整備	12p 14p	不信感につながる 不安・不満の原因
内定・就労後	4_就労準備	⑤関係性構築：内定者定期面談の実施(月1～2回の実施) ※内定者定期面談の参加者人選 ※やさしい日本語の勉強 ⑥面談テーマ設定・双方の準備(題材) ※参考：コンテナーテーマや事例詳細	16p	関係性に距離が広がる 不安・不満の増大
	入社後	5_定着のためのフォロー実施 受入れ前の計画・準備の実行と振り返り、改善を行う	17p	信頼関係に影響

- 例) 【募集】
受入れ・定着に関する一連の準備について
業者と地域の、リアルと魅力を打ち出す求人作成
 【受入】
受入準備チェックシートの活用/内定者定期面談の実施
 【就労中】
受入事業者の好事例や、発生しやすいトラブルを事例として紹介

地方自治体向け事例集

はじめに 目的と地域の課題について

目的 「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」は、厚生労働省が令和2年度から令和4年度にかけて都道府県と都道府県労働局が連携し、外国人材が職域や地域で定着することを目的として、実施した事業です。また、本事業を通じて得られた外国人材の定着実績や効果的な対応内容などを、課題や事例の収集・蓄積を行い、事業成果を他の地方公共団体にも周知することを目指しています。

地域 外国人材定着における課題

地域との関わりが持てない 生活における利便性の課題

地域課題 1 地域との関わりが持てない理由 地域課題 2 生活に不便を感じる理由

地域課題	自治体	本事業にて実施した施策や取組	効果	ページ
1 地域住民の高齢化 ①異文化の壁：多言語な意思・異文化を理解する手段 ②コミュニケーションの不足 (言語)・コミュニケーション	1 地域住民の高齢化	【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない	・異文化の理解促進 ・日本語教育の推進 ・日本語教育の推進	4ページ 6ページ 8ページ
	2 地域住民の高齢化 ①地域が暮らしやすい環境 (ニーズ) を提供できていない ②交流機会の創出方法や情報の発信方法に課題がある	2 地域住民の高齢化	【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない	・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進
3 地域住民の高齢化 ①地域が暮らしやすい環境 (ニーズ) を提供できていない ②交流機会の創出方法や情報の発信方法に課題がある	3 地域住民の高齢化	【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない	・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進	16ページ 18ページ 20ページ
	4 地域住民の高齢化 ①地域が暮らしやすい環境 (ニーズ) を提供できていない ②交流機会の創出方法や情報の発信方法に課題がある	4 地域住民の高齢化	【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない 【国】異文化に対する理解がない	・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進 ・外国人材に対する理解促進

- ・外国人材定着における自治体や地域が抱えている各課題に対し、各モデル地域が実施している施策や、本事業での取組を参考事例としてまとめたもの。

- 例) 【岐阜県下呂市の事例】
日本語教育ボランティア養成研修
 ・ボランティア講師の育成、日本語教室の定期開催
 【福井県鯖江市の事例】
大型イベントへの多国籍カフェブース出展
 ・地域に居住する外国人の認知機会の創出、地域住民との交流機会の場の創出

職場への定着について（地域外国人材受入れ・定着モデル事業報告書における「本事業を踏まえた教訓・提言」から抜粋）

● 受入事業所の意識改革

本事業の定着施策の1つとして、すべての受入企業の事業主や人事担当者等を対象に異文化理解の研修※を実施したところ、他の取組に比べて評価が高かった。外国人材の受入に関する不安解消のため、事業所や従業員の意識改革の必要性が強く示唆される。

※ 主な研修内容は、「日本と対象国の文化の違い、異文化を前提としたコミュニケーションと人材活用の手法、外国人材受け入れ時のトラブル事例のケーススタディ」等

● 就労環境の整備

定期面談で寄せられる退職につながる懸念がある相談の多くは、就労環境の問題から来ている。

また、SNS経由で知った他の地域の給与が、現状の給与より高いため転職を検討したいという相談もでている。

日本人、外国人関わらず「働きやすい職場」を作ることや処遇の改善を図ることが、定着を促進するためのポイントといえる。

● キャリアパスの整備

入国後は地域を問わず、トレーニングやキャリアアップ方法などのキャリアパスにつながる課題が上位に上がる。事業所と外国人材が長期視点で関係性を構築するためにも、技能の育成を行うとともに、技能を適切に評価し、評価に応じて適切な待遇を行う人事制度の整備、そうした取組の外国人材との明示的な共有が有効である。

地域への定着について（地域外国人材受入れ・定着モデル事業報告書における「本事業を踏まえた教訓・提言」から抜粋）

● 住居

地方では通勤圏内に住居が無かったり、あったとしても外国人材へ貸してもらえない事例が複数発生した。住居確保に時間を要したことが原因で入国を断念した例もあった。

さらに入国後にも周囲に人が住んでいない地域や住居の古さに対する不満の声が定期面談でも挙がる。家賃補助・空き屋や公営住宅の活用といった（外国人材の）住居確保のための自治体の取組や支援も有効である。

● 交通機関

クルマ社会の地方では、運転免許を持たない外国人材は、移動が制限され、生活の不便さ（買い物、余暇の過ごし方等に対する不満）の問題がでてくる。この生活の不便さの問題は、職場に不満がなくとも、転職を考える要因となり得る。事業所の支援でも一部解消できるが、コミュニティバスの整備など交通が不便な地域に対応した自治体の取組や支援も有効である。

● 地域住民との交流

大規模な地域のイベントは、日本人が海外の文化に触れ理解を深める効果が高いと考えられるが、イベント後も継続するような日本人と外国人材との深い関係を作ることは難しい。

一方で、小規模な地域のイベントは、個々のイベントの効果は広くはないものの、地域住民と外国人材がより深い関係性を築くことができる。（その後の外国人材の生活でも、イベントで知り合った地域住民に助けってもらえることが増えたとの回答を定期面談でも確認できている。）

外国人材を受け入れる自治体では、イベントの規模や内容によって、交流の広さや深さが異なることを認識し、目的を明確にしたうえで交流イベントを企画・実施することが有効である。