

# 外国人労働者の現状と今後の課題 ～アンケート結果・ヒアリングからみる 育成就労に向けた企業側の考え方～

調査研究部 主任研究員 米屋 信弘



## はじめに

2025年夏の参議院議員選挙を契機に「外国人」に関する問題に注目が集まっているが、その多くはインバウンド対応、移民問題など外国人“政策”としての観点からである。

昨今、人口減少（生産年齢人口減少）への対策・対応として、“マンパワー”という観点では、「女性活躍」・「高齢者（シニア）活躍」・「外国人材」の3つが挙げられている。本稿ではそのうちの“労働力”としての外国人材について、**現行制度である「技能実習」「特定技能」、および2027年4月から導入される「育成就労」**について概要を解説するとともに、**アンケート結果・ヒアリングから現時点での企業側の考え方を中心にまとめた。**

※なお、本稿は、現時点で公表されている制度・統計およびヒアリング結果に基づいて整理したものであり、今後の法令改正、運用指針の変更などにより内容が修正される可能性がある。

今回対象とする範囲は次のとおりである。

### ◎今回、対象とする範囲

- ・「技能実習制度」「特定技能制度」をもとにした外国人材
- ・製造業のなかでも機械・電子部品・プラスチック成形などで「工場従業員としての外国人労働者」を雇用している事例に注目

### ○今後、調査予定

- ・今回対象としていない製造業、非製造業など（労働集約型の業界・業種を中心に）

### ●対象としない範囲

- ・「技人国(技術・人文知識・国際業務)」「高度専門職」「留学」「定住」「永住」などの在留資格のほか、監理団体などの受入れ機関、“政治的問題に関する内容”等

※永住・定住者などはP12の在留資格解説1、高度専門職・技人国についてはP19の解説2を参照

## ※本稿での外国人の定義

国勢調査や住民基本台帳では、「日本国籍を有する人」と「外国国籍を有する人」に分けて集計する。このように、外国人とは日本の国籍法上の「日本国籍を有しない人」を指す。したがって、帰化して日本国籍を取得した“外国にルーツを持つ人”は、統計上は「日本人」として扱われる。なお、日本人女性と結婚して日本国内に住んでいる外国人男性は、国籍が変わっていなければ「外国人」である。

一方、出入国在留管理庁が発表している「在留外国人統計」では、在留資格ごとに分類・集計している。本稿では、原則として「在留外国人統計」をもとに、在留資格に注目して考察する。

## 第1章 | 外国人の状況

### (1) 全国の概況

出入国在留管理庁が発表している「在留外国人統計」によれば、2025年6月末時点で日本にいる在留外国人は約395万人（前年同月比10.2%増）、日本の総人口（住民基本台帳ベース）に占める割合は3%を超えている。

国立社会保障・人口問題研究所の推計（中位推計）では、2070年には日本に住む外国人が10.8%になるとしており、外国人の増加傾向が続くとみられる。

図表1のとおり、在留資格のうち最も多いのが「永住者（約93万人）」、次いで「技術・人文知識・国際業務（いわゆる「技人国」、約46万人）」、「技能実習（約45万人）」、「特定技能（約34万人）」である。

※外国人労働者としての在留資格には、図表1の【A】に属する「技人国」・「特定技能」・「技能実習」などがある。なお、統計上の増加は、必ずしも就労目的の外国人のみを反映したのではなく、留学、家族

図表1 在留資格一覧および人数（2025年6月末時点）

【A】就労が認められる在留資格（活動制限あり）			【B】身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）		
在留資格	人数	該当例	在留資格	人数	該当例
外交	—	外国政府の大使、公使等及びその家族	永住者	932,090	永住許可を受けた者
公用	—	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	日本人の配偶者等	151,806	日本人の配偶者・実子・特別養子
教授	7,827	大学教授等	永住者の配偶者等	55,128	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
芸術	751	作曲家、画家、作家等	定住者	225,914	日系3世、外国人配偶者の連れ子等
宗教	4,919	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	小計	1,364,938	
報道	196	外国の報道機関の記者、カメラマン等			
高度専門職	31,644	ポイント制による高度人材	【C】就労の可否は指定される活動によるもの		
経営・管理	44,760	企業等の経営者、管理者等	在留資格	人数	該当例
法律・会計業務	172	弁護士、公認会計士等	特定活動	116,141	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等
医療	2,780	医師、歯科医師、看護師等	【D】就労が認められない在留資格		
研究	1,339	政府関係機関や企業等の研究者等	ただし、資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。		
教育	15,263	高等学校、中学校等の語学教師等	在留資格	人数	該当例
技術・人文知識・国際業務	458,109	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等	文化活動	3,020	日本文化の研究者等
企業内転勤	19,747	外国の事務所からの転勤者	短期滞在	—	観光客、会議参加者等
介護	13,949	介護福祉士	留学	435,203	大学、専門学校、日本語学校等の学生
興行	2,839	俳優、歌手、プロスポーツ選手等	研修	754	研修生
技能	50,947	外国料理の調理師、スポーツ指導者等	家族滞在	325,401	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子
特定技能	336,196	特定産業分野の各業務従事者	小計	764,378	
技能実習	449,432	技能実習生			
小計	1,440,870		特別永住者	270,292	
			計	3,956,619	

資料：出入国在留管理庁のデータから筆者作成

滞在、永住者等の増減も含まれている点に留意が必要である。このため、この統計だけで労働力としての外国人の実態を把握するには限界がある。

## (2) 北陸の概況

北陸3県における在留外国人数は、在留資格別で見ると県によって多少の違いが見られるものの、全体としては全国と同様に増加傾向にある。

在留資格別に見ると、北陸3県全体では「技能実習」が最も多く、次いで「永住者」、「特定技能」と続く。全国と比較すると、北陸3県では「技能実習」「特定技能」の割合が高く、「技術国」の割合が低いことがわかる（図表2）。

国籍別に見ると、北陸3県では多い順に「ベトナム」「中国」「ブラジル<sup>\*</sup>」「フィリピン」「インドネシア」となっている。直近の動向を見ると、中国、韓国で若干の減少が見られるが、多くの国は増加傾向である（図表3）。

### ※ブラジルについて

- ・20世紀初頭、日本からブラジルへの移民が進み、日系ブラジル人社会を形成。
- ・1990年の入管法改正により、日系2世・3世が「定住者」として就労可能となり、以降、製造業を中心に全国各地で受け入れが進んだ。
- ・北陸では、富山県では県西部、石川県では小松市周辺、福井県では越前市を中心にブラジル人の比率が高い地域がある。
- ・ブラジル人が漸減傾向となっている主因は、日系人として新たに入国する人そのものが少なくなっていることにある。

図表2 主な在留資格別外国人数（2025年6月末時点、全国、北陸3県）

	全国		北陸3県計		富山県		石川県		福井県	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
<b>総数</b>	<b>3,956,619</b>	<b>100.0</b>	<b>68,388</b>	<b>100.0</b>	<b>25,311</b>	<b>100.0</b>	<b>22,294</b>	<b>100.0</b>	<b>20,783</b>	<b>100.0</b>
永住者	932,090	23.6	14,491	21.2	6,586	26.0	3,516	15.8	4,389	21.1
技術・人文知識・国際業務	458,109	11.6	4,825	7.1	2,080	8.2	1,566	7.0	1,179	5.7
技能実習	449,432	11.4	17,184	25.1	6,314	24.9	5,788	26.0	5,082	24.5
留学	435,203	11.0	4,161	6.1	648	2.6	2,600	11.7	913	4.4
特定技能	336,196	8.5	8,232	12.0	3,057	12.1	3,245	14.6	1,930	9.3
家族滞在	325,401	8.2	3,042	4.4	1,475	5.8	1,065	4.8	502	2.4
定住者	225,914	5.7	5,981	8.7	1,770	7.0	1,131	5.1	3,080	14.8
高度専門職	31,644	0.8	135	0.2	48	0.2	78	0.3	9	0.04
特別永住者	270,292	6.8	3,098	4.5	599	2.4	985	4.4	1,514	7.3

資料：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

第1位 第2位 第3位 第4位 第5位

図表3 国籍別在留外国人数 上位5カ国（全国は上位7カ国）（人）

2025.6.30 時点	合計	1位	2位	3位	4位	5位
北陸3県計	68,388	ベトナム 15,898 構成比(%) 23.2	中国 10,214 14.9	ブラジル 9,529 13.9	フィリピン 7,103 10.4	インドネシア 6,866 10.0
前年比増減(人)	5,835	719	▲48	492	436	1,756
富山県	25,311	ベトナム 5,946 構成比(%) 23.5	中国 4,336 17.1	フィリピン 2,983 11.8	インドネシア 2,892 11.4	ブラジル 2,686 10.6
前年比増減(人)	1,929	188	▲24	131	732	145
石川県	22,294	ベトナム 5,867 構成比(%) 26.3	中国 3,913 17.6	インドネシア 2,410 10.8	フィリピン 1,721 7.7	ブラジル 1,715 7.7
前年比増減(人)	2,060	319	▲2	591	127	▲1
福井県	20,783	ブラジル 5,128 構成比(%) 24.7	ベトナム 4,085 19.7	フィリピン 2,399 11.5	中国 1,965 9.5	韓国 1,730 8.3
前年比増減(人)	1,846	348	212	178	▲22	▲53
全国	3,956,619	中国 900,738 構成比(%) 22.8	ベトナム 660,483 16.7	韓国 409,584 10.4	フィリピン 349,714 8.8	ネパール 273,229 6.9
前年比増減(人)	367,663	56,551	60,135	▲1,459	17,421	66,331
		6位	7位			
		インドネシア 230,689 構成比(%) 5.8	ブラジル 211,229 5.3			
前年比増減(人)		56,876	▲1,096			

資料：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

(注) 各県、全国の国名の色付けは、北陸3県計の順位にあわせている。

中国はコロナ禍でいったん減少したものの、再び増加傾向にある。伸びとしてはベトナムが高く、近年ではネパール、インドネシアの伸びが著しい（図表4）。

### 〈在留資格 解説1〉

#### 「定住者」

- 特別な理由を考慮して日本での居住を認める外国人の在留資格。ブラジル人、ペルー人などの日系人、難民、日本人・永住者・定住者の配偶者や連れ子などが該当する。
- 在留期限あり（更新必要）、就労制限なし。
- 「技能実習」「特定技能」のような人手不足対策として作られた資格ではない。

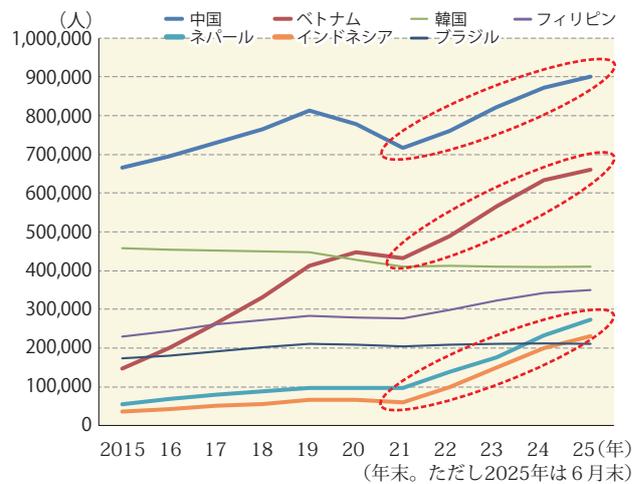
#### 「永住者」

- 在留期限なし、原則として就労制限なし。
  - 国籍に特段の偏りはない。（外国籍のまま）
  - 原則として「引き続き10年以上」日本に住んでいることが必要。ただし、「定住者」の資格がある場合は「5年以上」の在留で申請できる緩和措置あり。
  - 「技人国」など、ほかの在留資格を経て「永住者」としての在留資格を得るのが一般的。
- ※なお、「永住者」の条件については、「日本語要件を求めるなど」許可条件の厳格化や「永住許可の取消制度」など、見直しが予定されている。

#### 「特別永住者」

- 戦後処理、歴史的経緯から「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特別法」に基づくものであり、一般の入管法とは別枠。
- 国籍としては、韓国籍・中国籍がほとんどを占める。

図表4 国籍別 在留外国人数の推移



資料：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

全国で見ても、最も多いのは中国であるが、近年、ベトナムの増加が著しい。北陸でも同様だが、加えてインドネシアの増加が顕著であり、3県とも、前年比10%前後の増加となっている（図表3）。

## 第2章 | 外国人受け入れ制度の変遷

### (1) 技能実習制度ができる前

第二次世界大戦後、日本では、外国人労働者のうち高度人材は受け入れるが、単純労働者は日本人労働者の雇用確保の観点から受け入れない政策を採ってきた。しかし、1980年代以降、単純労働者不足が問題となったことから、これまでの政策を堅持しつつ、新たな制度が整備されることとなった。

一つ目は、第二次世界大戦前に日本からブラジルなどへ移住した人の孫、いわゆる日系人を難民などと同じ「定住者」資格で受け入れるというものであり、1989年に開始された。二つ目は「研修」資格での受け入れである。当初（1981年）、研修期間は1年であったが、1993年にさらなる長期研修が受けられるように設けられたのが「技能実習制度」である。

### (2) 技能実習制度

#### ～当初は人材育成による国際貢献の制度～

「技能実習制度」（当初は原則3年間。その後、最長5年間／1号1年間、2号2年間、3号2年間）は技術移転による国際貢献を目的としており、基本的に実習期間が終わった時点で母国に帰り、習得した技術を母国で活かすことが想定されていた。

## 技能実習制度の特徴

- ・技能実習生は、実態としてジョブ型雇用に近い。つまり、日本型雇用（メンバーシップ制）で見られるようなジョブローテーションによってさまざまな技術を習得させる、という形式ではない。
- ・配置転換や業務内容の変更には制約があり、企業側にとっては柔軟な人員配置が難しい制度設計となっている。
- ・この点は、特定技能や日本人労働者との制度的な違いとして、企業実務において重要な意味を持つ。

### <技能実習制度導入後の問題点>

#### ①制度目的と運用実態（国内での人材確保や人材育成）とのかい離

実態は人手不足を補うための制度との指摘がある。

- ・今回のヒアリング企業の中では「帰国後に日本で習得した技術を生かせる職業に就く」という事例は少なく、技能実習生として日本へ渡航する目的の多くは、技能の習得以上に賃金水準を重視して来日している実態がうかがえる。
- ・なお、これはあくまで今回のヒアリング対象企業における実感・認識に基づくものであり、技能実習生全体の一般的傾向を示すものではない。

#### ②監理団体による監理体制や技能実習機構の相談・支援体制の充実

#### ③技能実習生の日本語能力不足

#### ④技能実習生の立場に立った転籍の在り方

技能実習生は来日前に雇用先と雇用契約を結ぶが、基本的には来日後に雇用主を変えることが禁止されている。結果として実習生は雇用主に対し弱い立場となっており、安い労働力として酷使される悪質なケースが散見された。このように、**外国人の権利保護に関する問題意識が希薄であった**とみられる。

### (3) 特定技能

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に向けた取り組みを行っても、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ため、在留資格「特定技能1号」および「2号」が創設され、2019年4月から実施された。

- 特定技能1号**：特定産業分野に属する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外国人向けの在留資格

- 特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定技能の特徴は、幅広い業務が可能という点である。対象の分野においては、日本人と同様の業務に従事することができる。また、技能実習のように1つの作業区分しか対応してはいけなく、といった制限はなく、より柔軟な業務対応が可能となった。

後述するヒアリングにおいても、こうした企業側の「自由度が高い」という点を意識して、技能実習生ではなく、あえて特定技能外国人を採用する企業もある。

特定技能1号は最長5年間の在留が可能であるが、期間満了後は、「帰国するか、特定技能2号へ移行するか」の選択となる。一方、特定技能2号は在留期間の更新に制限がなく家族の帯同も認められている。

(注) 2025年8月末時点で、特定技能1号35万706人に対して特定技能2号は4407人とどまっている。大きな差がある要因としては、

- ① 特定技能の制度自体が2019年からスタートしているが、1号で最長5年かかることから、まだ2号の母数そのものが少ない。
- ② 2号は“熟練した技能”が求められるため、そのレベルに達するには相応の時間がかかるため。

などがある。

なお、正確には把握できていないが、家庭事情や他国での転職のため1号満了時点で帰国することは多い。一方、「技人国」など他の在留資格へ転じるケースは少ない。

特定技能制度開始から5年が経過し、さらなる人手不足分野への対応が求められたことを背景に、2024年3月29日、特定技能制度が拡大され、特定技能1号の対象分野が従来の12分野から16分野に拡大・再編された。

#### 特定産業分野（16分野）

介護、ビルクリーニング、建設、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、外食業、**工業製品製造業、造船・船用工業、飲食料品製造業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業**

(注1) 赤字の分野は再編されたもの

(注2) 青字の分野は追加されたもの

上記のうち、工業製品製造業では、鉄鋼業、金属製サッシ・ドア製造業、プラスチック製品製造業、紙器・段ボール箱製造業、コンクリート製品製造業、陶磁器製品製造業、繊維業、金属製品塗装業、RPF製造業、印刷・同関連業、こん包業が新たな業種として追加された。また、紡績製品製造、縫製、印刷・製本が業務区分として新たに含まれた。

なお、繊維業（紡織製品製造、縫製）については、以下の4要件が追加的に義務付けられている。

- ①国際的な人権基準を遵守し事業を行っていること
- ②勤怠管理を電子化していること
- ③パートナーシップ構築宣言を実施していること
- ④特定技能外国人の給与を月給制とすること

#### <特定技能制度の課題・問題点>

- ①外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築\*
- ②受入れ見込み数の設定の在り方
- ③大都市集中防止

このほか、有識者会議では、労働者支援のぜい弱性などが指摘されている。

※熟練した技能を要する特定技能2号制度があるが、前頁で示した通りその数は非常に少ない。  
特定技能2号を増やすためには、受入れ企業側に、特定技能外国人を指導者として長期にわたって育成していく覚悟と、それに向けた教育・指導体制を整えていくことが求められる。

## 第3章 | これまでの外国人受入れ制度についてのヒアリング内容

ここまで、外国人受入れ制度の変遷を概観したが、外国人を受け入れている企業は、どういったきっかけで受け入れをはじめ、今、どういった意識・課題を持っているのだろうか。

以下では、技能実習、特定技能で外国人を雇用している企業十数社に対して、アンケート形式によるヒアリング結果を紹介する。なお、ヒアリング企業数が限られていることから、後述するアンケートの自由意見の内容から推察される内容も盛り込んでいる。また、企業名が特定されないように表現している点はご了承ください。

### (1) いつごろから外国人を採用しているか？ そのきっかけは何か？

- ・多くの意見としては、「技能実習生の制度ができたから外国人を採用した」というのではなく、「**日本人の採用が難しくなった**時期に、この制度を紹介され、利用した」というものであった。
- ・日本人の採用が困難な中で、安定的な生産体制を維持するための選択肢として外国人労働者を受け入れている、とする企業が多い。

### <個別事例>

- ・技能実習制度以前は、ブラジルの日系2世などを採用していた。その後、日系人の欠員を埋めるような形で技能実習生を増やしてきた。
- ・日本人を採用できないため。結果として、人件費が削減されたが、それが主たる目的ではなくあくまでも結果論である。
- ・主力事業から撤退・事業転換した際に人員削減をした。その後、新事業拡大に伴って人手不足となり、技能実習生を採用した。
- ・工場ライン増設により、20人程度の増員が必要となった。日本人（派遣社員含む）だけでは人を集めきれず、監理団体から外国人採用を紹介された。
- ・早朝勤務や夜勤、三交代勤務があり、日本人採用が難しかったため。
- ・外国人の派遣社員から技能実習生へ切り替えた（コストメリットに加え、技能実習生のほうが勤務態度は真面目で雇用が安定する点を重視した。）
- ・「将来的に海外の自社子会社の幹部職員を養成する」という目的があったが、母国に戻ってから定着せず、すぐに転職してしまう（日系企業出身ということで箔がつく、日本語が話せることがメリットのようである）。

### (2) 全従業員に占める外国人の比率は変化しているか？

- ・個々の会社事情によって「増加」「減少」「不変」と分かれており、特段の傾向は見られない。
- ・なお、コロナ禍では出入国が困難となり、受け入れができない部分を既存の人の延長でカバーしたという事例はあったが、コロナ禍を機に外国人受け入れを取りやめた、という事例は見られなかった。

### <個別事例>

- ・外国人のうち、日系人（専門の派遣会社経由）は減っている一方で、技能実習生は増えている。
- ・機械化によって外国人は減らした。
- ・外国人に担ってもらう業務部門がなくなり縮小した。
- ・中期計画の策定・見直しのタイミングにあわせて、技能実習生の削減・廃止を視野に入れつつ、機械化・合理化による生産性向上によって業績アップを図っている。

### ◎増加・不変の企業：必要不可欠な存在に

多くの企業では、「外国人労働者」は国籍にかかわらず“不可欠な労働者”として認知されている。日本人の採用が厳しいこともあり、欠員となると仕事が回らなくなる、という。

### ●減少志向の企業：すぐに減らすのは難しい

「技能実習生」の場合は3年間という縛りがあり、かつ、担える作業が決められていることから日本人のような配置転換ができず、実際には、「来年からすぐに技能実習生をゼロにする」というようなことは難しい。外国人を減らした後に、日本人で代替するのか、機械化により代替するのか、といった判断も必要である。

現時点で「将来的に減らす意向」としている企業であっても、当該部門の需要動向や日本人の採用状況、機械化の進捗などを勘案しながら、となる。

## (3) 何人ぐらい雇用しているか？

### <個別事例>

- 外国人の多い企業（グループ企業含む）では、100人規模で継続的に雇用している。1年で20～30人を受け入れ、3～5年で大半が帰国、という流れ。
- ピークは50～100人程度の受け入れであったが、事業縮小、変更、機械化などの理由によって、近年は数人程度、という企業が複数あった。

### <夜勤・三交代での就業例>

- 毎年3人ずつ採用している場合、実習期間が3年のため、3年後以降は9人となっている。
- 技能実習生9人を3つの班に分け、1つの班に「1年目」「2年目」「3年目」の実習生を配置。この3人で所定の作業を三交代で行う。
- 「3年目」の人が契約満了で帰国すると、新人の実習生を1人配置し、三交代要員を再編する。

### <大人数を採用している企業からの声>

- 技能実習生は、労働力として「人数が読める」ので人員計画が立てやすいことがメリット。
- 一方で、日本人の採用は読めない。

日本人の若年層が採用しづらい環境であることから、若い技能実習生が重宝されるという一面もありそうだ。

## (4) 国籍は変わってきているか？

### その他、問題点、課題はあるか？

- 技能実習制度以前から採用している企業では、当初はブラジルなどの日系人、制度後は中国。
- 制度当初は、ほとんどが中国。その後は、中国が減り、ベトナム、フィリピン、インドネシアなど東南アジアの各国へ。

### <個別事例>

- 採用歴が浅い企業では、当初はインドネシア、その後、ベトナム人が優秀であるという話を聞いて、ベトナムに変更。
- 中国人を集めにくくなっており、フィリピン、ベトナム人が増えた。国籍変更は当社側の理由ではない。
- 日本から見て「中国人の件費が高くなった」ではなく、中国人が来なくなった／他国に行っている、とみている。

当初は、いわゆる技能実習生同士の横のつながりはそれほどなかったが、技能実習生そのものの増加、およびSNSの普及によって、良し悪し含めてさまざまな情報を入手・活用できる環境にある。

実際には、勤務環境、寮などの生活環境も含めて、他社・他企業の技能実習生との比較をすることによって処遇改善を求める声も出ている。企業側としても、できる限りの処遇改善に努めているところが多いようである。

## 第4章 | 今後の制度（育成就労）

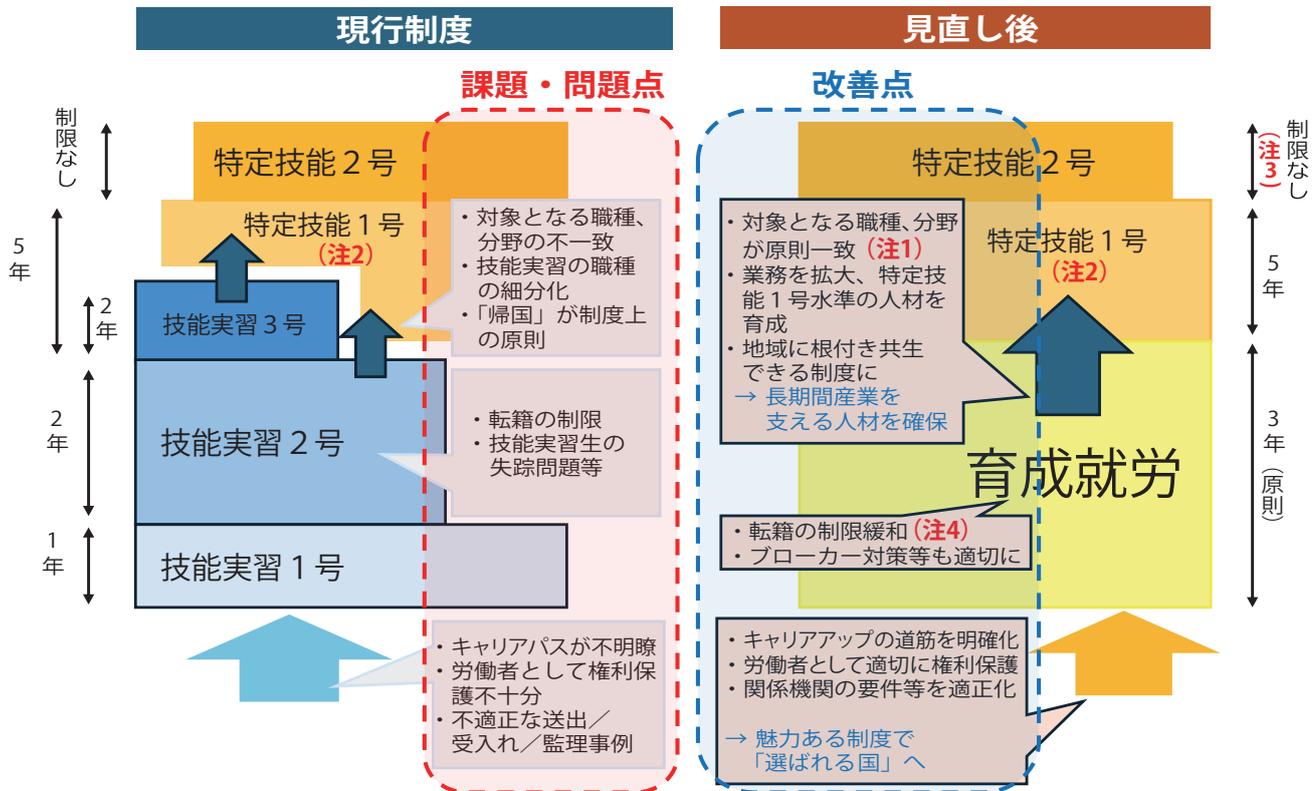
2024年6月21日、技能実習生に関する改正法（出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律）が公布され、2027年4月1日から、現在の技能実習制度に代わって育成就労制度が開始されることとなった（図表5）。

以下では、出入国在留管理庁が発表している資料をもとに育成就労制度について解説する。

既述のとおり、技能実習制度は技能移転による国際貢献を目的とした外国人材の受入れ制度である。一方、今回創設された育成就労制度は、日本の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする受入れ制度である。

図表5で示したように、現行制度（技能実習＋特定技能）の“課題・問題点”を“改善”する形で見直し後の制度（育成就労＋特定技能）が設計されている。詳細な要件は今後、主務省令で定めることとされており、さらなる制度の見直し・調整が続けられるとみられる。

図表5 制度見直しのイメージ図



資料：法務省出入国在留管理庁の資料をもとに筆者作成

**(注1)** 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

**(注2)** 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

**(注3)** 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、「当該要件を満たさなくなった場合」等を永住の在留資格取消事由として追加する。

**(注4)** 転籍の制限緩和の内容

- 「やむをえない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続きを柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
  - ・同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
  - ・技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
  - ・転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

育成就労を経て特定技能に進む、という新たなスキームでは、次のような人材確保・育成のイメージが想定されている（製造現場の例）。

1. 育成就労の期間では、「単能工」としての技能習得を目指す。

2. 特定技能1号の期間では、「多能工」としての技能習得を目指す。

3. 特定技能2号の期間では、「現場リーダー」として工程管理や品質管理などを習得し、将来的には製造現場のマネジメント層や工場長として現場を支える存在になることが期待されている。

<現時点で公表されているQ&A>

※以下、主なものを掲載。既出の内容、および現時点で明らかとなっている内容は除く。

Q. 技能実習制度から育成就労制度になることで何が変わりますか？

A. 技能実習制度ではなかった就労開始時の日本語能力要件が育成就労制度では設けられます。また、技能実習制度では原則認められなかった本人意向による転籍が一定要件のもと認められます。

Q. 育成就労制度で外国人に求められる日本語能力レベルはどれくらいですか？

A. まず、育成就労制度開始までに日本語能力A1（初級レベル前期）相当以上の試験の合格またはそれに相当する日本語講習の受講が必要です。育

成就労制度における就労開始後1年経過時には、日本語試験（日本語能力A1相当以上の水準からA2（初級レベル）相当以上の水準までの範囲内で分野ごとに設定）の合格が必要です。特定技能1号への移行時には、日本語能力A2相当以上の試験の合格が必要です。

#### <その他 ポイント1>

- 後述するアンケートやヒアリングでも、育成就労制度によって、受入れ企業の「日本語教育負担」や「転職リスク」が指摘されている。

#### <その他 ポイント2>

- 外国人受入れ制度の対象分野は、原則として業界単位で人手不足の認定を受けた分野に限定されており、個別企業の事情のみで新たに対象とすることはできない。
- したがって、現在、対象外業種のA社が、自社の人手不足を理由に育成就労制度の対象となるように申請しても通らない。1社だけではなく「業界として人手不足である」として業界団体などが申請することによって初めて判断がなされることになる。

出所：出入国在留管理庁 育成就労制度Q&A

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei\\_qa\\_00002.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html)



## 第5章 | アンケート結果からみる育成就労への考え方

2025年11月に定例の企業経営動向調査（アンケート）を行ったが、そのなかで外国人労働者についての質問をしており、以下ではその概要をまとめた。

### (1) 外国人の雇用状況

雇用形態、在留資格にかかわらず、外国人を労働者として雇用しているかを尋ねたところ、「外国人労働者がいる」とした割合は41.4%であった（図表6）。

図表6 外国人労働者の有無 (%)

	いる	かつてはいたが、現在は いない	いない (今後も採用予定は ない)	今はいないが、今後、 採用を検討している
全体 (N=220)	41.4	7.7	41.8	9.1
大企業 (N=50)	60.0	6.0	30.0	4.0
中小企業 (N=170)	35.9	8.2	45.3	10.6
製造業 (N=102)	55.9	8.8	27.5	7.8
非製造業 (N=118)	28.8	6.8	54.2	10.2

### (2) 外国人の雇用形態

「外国人労働者がいる」「かつてはいたが、現在はいない」と回答した企業に対して、どのような雇用形態であるかについて複数回答で尋ねたところ、「技能実習」は61.1%、「特定技能」は30.6%であった（図表7）。

図表7 外国人労働者の雇用形態 (%)

	正社員 (無期雇用)	非正規社員 (有期雇用)	技能 実習	特定 技能	その他
全体 (N=108)	55.6	18.5	61.1	30.6	0.9
大企業 (N=33)	66.7	27.3	48.5	33.3	3.0
中小企業 (N=75)	50.7	14.7	66.7	29.3	—
製造業 (N=66)	54.5	22.7	66.7	27.3	1.5
非製造業 (N=42)	57.1	11.9	52.4	35.7	—

(注) 複数回答であり、結果は回答者数に対する割合

前問(1)で「外国人労働者がいる、いた」と回答した企業数は91先である。この91先について、「技能実習」「特定技能」の有無で分類するとともに、寄せられた自由意見の内容から「育成就労」に対して肯定的か懐疑的かを尋ねた（自由意見の記載がある先のみカウントしており、全体の数字とは合わない）。

「技能実習」と「特定技能」の両方ともいる企業（Aグループ）と、「技能実習」はいるが「特定技能」はいないとする企業（Bグループ）を比較すると、Aグループのほうが育成就労に肯定的・前向きであることがうかがえる（図表8）。

図表8 育成就労に対する考え方 (先)

	技能実習 いる 特定技能 いる	28	育成就労に 肯定的・前向き 育成就労に 懐疑的・否定的	13 6
A	技能実習 いる 特定技能 いる	28	育成就労に 肯定的・前向き 育成就労に 懐疑的・否定的	13 6
B	技能実習 いる 特定技能 いない	29	育成就労に 肯定的・前向き 育成就労に 懐疑的・否定的	7 7
C	技能実習 いない 特定技能 いる	4		

また、育成就労に関する自由意見の内容を分析すると、「育成就労に懐疑的・否定的」と回答している企業の多くは、「技能実習生は3年経過後に帰国」を前提として受け入れており、特定技能への移行（さらにその先の定住者としての受け入れ）を想定していない、といった意見がほとんどであった。

なお、制度導入当初は「技能実習」で従事した職種が「特定技能」では該当する職種がない、という業界・業種もあり、「本当は特定技能として残ってほしいが制度的に困難」といった企業もあったかもしれない。その後、幾多の制度見直し・改正があり、2024年からは、対象業種も再編されている。

育成就労の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させる、とされており、企業側の考え方・戦略も変わってくる可能性がある。

ちなみに、「技能実習」がない・かつ「特定技能」がいる、という企業（Cグループ）に対してヒアリングを行っており、考え方は次のとおりであった。

- ・技能実習生ではなく特定技能から採用するメリットは、業務内容の変更、就業場所の異動など、技能実習生よりも企業側の自由度が高くなることあげられる。デメリットとしては、他社での就労がし易いことから、転職されてしまうリスクはある。
- ・県外の他社で技能実習を終了し、特定技能に移行して、その後転職して当社に、というパターン。
- ・「即戦力」という位置付けで入社。特定技能2号に移行したあと、「残りたい」という意思がある人は残す。一律カット、あるいは一律残す、ということではない。なお、中期的には、外国人は減る方向、日本人の派遣もなくす方向、正社員のみで対応していく方針。

### (3) 育成就労に関する自由意見

以下では、育成就労に関する自由意見を大きく3つのパターン（前向き・検討中・否定的）に分類した。

育成就労制度に対する受け止め方としては、前向きに評価する企業がある一方で、制度内容を慎重に見極めたいとする企業や、現行制度の継続を望む企業など、幅広い考え方が見られた。

#### <前向き>

##### <基本的なスタンス>

現在技能実習生がおり、育成就労制度が開始されたら順次切り替え予定。

- ・現在、技能実習生、特定技能外国人がおり、日本人に似て真面目で働き者である。
- ・現状、日本人だけでは不可能。
- ・将来的に外国人労働者は必ずや必要になってくると考えるので、育成就労には前向き。
- ・技能実習生の存在なくしては、現場が回らない。
- ・現在、技能実習生を雇用、特定技能でも職種が拡大されたことで前向きに検討している。
- ・人手不足を補完するには、技能実習・特定技能による労働力に頼らざるを得ない。
- ・長期的な勤務意思がある人の採用を検討したい。

#### <検討中>

検討中のなかでも、前向きと消極的がある。

- ・現在、派遣会社経由のみだが、今後は育成就労も考慮したい。
- ・法律、ガイドラインに準拠し、今後の育成就労の活用検討を進めていく。
- ・現在、技能実習生がおり、今後、育成就労に切り替え予定であるが、転職の制限が緩和されることが懸念事項である。
- ・当社が求めている職種で該当する業務区分が存在しないため、業界団体として対応策を検討中。
- ・派遣社員と技能実習生の関係に悩んでいる。
- ・当社の業種が「育成就労」の対象となるかを把握していないが、対象となるのであれば検討していく。
- ・今後の採用は検討しているが、制度が複雑な点が気がかり。

#### <否定的>

##### <基本的なスタンス>

「帰国を前提としている（※）」ため、あるいは当初から外国人労働者を対象としていない。

- ・技能職はOJTが基本でありそのための語学は必要だが、細かいレベルまで理解させるには時間を要する。また管理面での負荷も大きく、積極的な採用活動は考えていない。
- ・製造業では安全管理が課題。安全に対するルールの徹底や作業手順の遂行など現社員でも遵守できないこともあり、労災になるケースがある。言葉や慣習が異なる外国人にも適用することになれば、管理者の負担が大きくなる。
- ・現在、技能実習生が数名いるが、今後新規で採用する予定はないため、育成就労制度を活用する考えはない。

##### ※「帰国を前提としている」場合の育成就労制度対応について

・育成就労制度は、技能実習制度と異なり、“人材育成と人材確保”を目的とした制度として設計されている。そのため、制度の思想としては「特定技能への移行を前提にした長期的な人材確保」が中心である。しかし、現行の制度設計上、企業側が結果として一定期間での帰国を想定して受け入れること自体は、直ちに否定されているわけではない。

こうした、ある意味“グレーな問題”については、今後、ガイドラインなど一定の指針が公表されることを期待したい。

#### (4) その他の意見

##### <個別事例>

- ・転職リスクはあるが、技能実習生でも急に帰国するケースはあるので、育成就労だから特別リスクが高いわけではない、と考える。
- ・様子見。就労範囲や派遣社員との兼ね合いも見ながら対応していく。
- ・基本的に、機械化によって外国人が担当する業務が無人数化される予定だが、機械化の進捗状況次第となるため、外国人材が要るか要らないかの判断は現時点ではできない。

※既述のとおり、技能実習は申請して認められた業務しか従事させられないため、当該業務を縮小・撤退すれば、技能実習生にさせる仕事はなくなる。

##### <在留資格 解説2>

##### 【今回の調査対象としていないが、ニーズの高い在留資格】

###### A 「高度専門職」

主に理系の“難関大学”を卒業したいわゆる優秀な人材＝高度外国人材として語られることが多いが、「高度外国人材」という法律上の在留資格は無い。なお、行政文書・政策上の文脈などでは用語として使用されている。

在留資格では、こうした“主観的な”判断ではなく、「高度人材ポイント制」に基づいて点数（70点以上）をクリアした人材が「高度専門職」に該当する。具体的には、「技人国」などの在留資格の外国人のうち、「学歴・職歴・年収など」の項目のポイントにより、一定点数（70点以上）に達した人が「高度専門職」として出入国在留管理上の優遇（例えば、在留期間、永住許可要件の緩和など）を受けることができる。

ただし、図表2のとおり全国に「高度専門職」は31644人、北陸3県には135人しかおらず、現実的には、「技人国」などの在留資格を持つ外国人材が「高度外国人材」として注目されている。

###### B 「技人国」

「技術・人文知識・国際業務」を略して「技人国」と呼ばれている。具体的に従事する業務・活動内容としては、システムの設計・研究開発、翻訳・通訳、貿易業務・渉外業務などがあり、主として留学生をはじめ、大学卒業レベルの外国人が多い。

いわゆる「ホワイトカラー」的な業務に従事する資格であり、この資格を有する外国人が専ら現場作業に従事することは入管法に違反することになる。

## おわりに

ここまで見てきたとおり、育成就労制度についての企業側の受け止め方は、制度の全容や問題点が見えない部分もあることから、必ずしも肯定的な意見ばかりではない。また、以下のような「経過措置」があり、2027年4月に「直ちに技能実習制度が廃止されるわけではない」という点も、「しばらく様子見」という意見が一定数あることにつながっていると思われる。

##### 経過措置

1. 施行日（2027年4月1日）前に入国し、施行日時点で技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことができる。  
施行日時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習に移行することが可能（すなわち、最長で今後3年間は技能実習生として雇用することができる）。
2. 施行日前に技能実習計画の認定を申請している場合は、施行日以後に技能実習生として入国できる場合がある。（施行日から3カ月以内に開始することを内容とする技能実習計画に限る）

育成就労制度は、人材育成と労働力確保を一体的に捉える制度として位置付けられているが、企業の人材戦略によっては、必ずしも定着を前提としない活用がなされる可能性もある。

重要な点は、自社にとって外国人労働者をどのような位置付けで活用するのかを明確にしたうえで、制度を利用することである。北陸では、製造業を中心に外国人労働者への依存度が高まっており、今後もその活用は避けて通れない課題である。自社の事業特性や将来像を見据えた人材戦略をふまえ、新たな制度と向き合うことが求められる。

##### <今後の予定>

ここまで製造業を中心にまとめてきたが、今後は、今回対象としなかった業界・業種、特に労働集約型の企業を中心に調査を予定している。そのなかで、非製造業では、農林水産業（第1次産業）、サービス業（介護・観光など）で人手不足が懸念されており、自動車整備関連でも外国人雇用が見られる。こうした業種・企業を中心に調査するとともに、育成就労制度について事務手続きの改定や運用面での課題が今後明らかになれば、改めて追加調査をする予定である。