

外国人雇用対策に関する実態調査一式  
(適正な外国人材の確保に向けた実態調査)  
報告書

令和 8 年 3 月

EY 新日本有限責任監査法人



外国人雇用対策に関する実態調査一式  
(適正な外国人材の確保に向けた実態調査)  
報告書

目次

|       |                    |    |
|-------|--------------------|----|
| 第1章   | 調査の目的と概要           | 1  |
| 1.1   | 調査の背景・目的           | 1  |
| 1.2   | 調査の概要              | 1  |
| 1.2.1 | 調査対象・時期・方法         | 1  |
| 1.2.2 | 調査項目               | 2  |
| 第2章   | 調査結果のまとめ・考察        | 5  |
| 2.1   | 送出し人数のポテンシャル       | 5  |
| 2.2   | 人材の特徴・ステータス        | 10 |
| 2.3   | 日本語教育・技能訓練の環境      | 13 |
| 2.4   | 外国人材の負担            | 18 |
| 2.5   | 送出しに関する活動上の課題      | 22 |
| 2.6   | 受入れ後の定着に向けた取り組みと課題 | 25 |
| 2.7   | 国・業界団体等に対する要望・期待   | 29 |
| 2.8   | 今後の課題              | 31 |

# 第1章 調査の目的と概要

## 1.1 調査の背景・目的

国内における外国人労働者数は増加を続けており、令和7年10月末時点では約257万人となっている。一方で、国内の人手不足状況は深刻であり、また今後少子高齢化の進展に伴い生産年齢人口の減少が見込まれることを踏まえると、日本がより一層、外国人労働者に「選ばれる国」となり、適切な外国人材の確保を図ることが重要である。

我が国においてはこれまでも、ベトナム・インドネシア・フィリピン・中国・タイといった国々から特定技能外国人や技能実習生等の受入れを行ってきたところであるが、世界各国で人材獲得競争が激しさを増す中で今後も適切な外国人材の確保を図るためには、今後、これまでの受入れ実績が必ずしも多くない国々の実態や課題を把握し、こうした国々から適正に外国人材を受け入れる方法を確立していくことが重要である。

そのため、本調査においては、これまで我が国の外国人材の受入れ実績が必ずしも多くない国（ベトナム・インドネシア・フィリピン・中国・タイ以外の国を指す）から、我が国への外国人材（技能実習生・特定技能外国人等を想定）の受入れを行っている日本国内の機関（監理団体・登録支援機関・職業紹介事業者等を想定）及び調査候補国における現地の送出し関係者（送出機関のほか、現地国政府、日本語学校等の教育機関等を想定）に対するヒアリング調査や、ヒアリング調査を補完するものとして適当な文献調査を行い、調査対象国から我が国への外国人材の受入れに至る過程の実態や課題を把握し、適正に外国人材を受け入れる方法をまとめることを目的とする。

## 1.2 調査の概要

### 1.2.1 調査対象・時期・方法

現状の技能実習・特定技能の国別受入れ人数や将来の外国人労働供給ポテンシャルに関する各種調査を踏まえ、本調査ではインド、ウズベキスタン、ネパール、バングラデシュ、ミャンマーの5カ国を対象に、文献調査および国内ヒアリング調査を実施した。加えて、インド、ネパール、バングラデシュの3カ国については、現地ヒアリング調査も実施した。

| ヒアリング調査  | 文献調査  |
|--|---|
| <p>■ 国内調査対象<br/>調査対象国5カ国の外国人材の確保を担っている監理団体・登録支援機関および民間職業紹介事業者等の15機関</p> <p>■ 現地調査対象<br/>外国人材の送出しに関与している送出機関のほか、現地国政府、日本語学校等の教育機関等の39機関</p> <p>※本調査報告書では、国ごとにA社、B社等と割り当てて記載。そのため、例えばインドの分析における「A社」と、ウズベキスタンの分析における「A社」が同一の機関である</p> | <p>■ 調査対象<br/>ヒアリング調査を補完するものとして適当な文献</p> <p>■ 調査時期<br/>2025年6月～2026年1月</p> <p>■ 調査方法<br/>デスクトップ調査</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>ことを意味するものではない。</p> <p>■ 調査時期<br/>2025年6月～2025年12月</p> <p>■ 調査方法<br/>対面によるヒアリング調査（希望する場合はオンラインで実施）。ヒアリング時間は各機関1～2時間。</p> |  |
|--|--|

### 1.2.2 調査項目

本事業では以下の項目等について調査を実施した。

| 大項目       | 中項目               | 小項目  |
|-----------|-------------------|--|
| ① 基本情報    | 基礎情報              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 在留外国人数</li> <li>✓ 若年失業率</li> <li>✓ 技能実習・特定技能のMOCの締結状況</li> <li>✓ 認定送出機関の数</li> <li>✓ 中等/高等教育就学率</li> </ul>  |
|           | 関係機関              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出しに関わる関係機関とその役割（政府機関、送出機関、日本語教育・職業訓練等）</li> <li>✓ 送出機関の市況（人材の共有と需要のバランス、送出機関の競争等）</li> </ul>   |
|           | 主な外国人のステータス・特徴    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 学校種別、学位、文系理系、年齢、職歴等</li> <li>✓ 言語能力・宗教・性格等</li> </ul>   |
|           | 送出しに関する背景・方針、送出し先 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出しを行うに至った理由・経緯</li> <li>✓ 人材の送出しにおける戦略</li> <li>✓ 主な送出し先の国（ヨーロッパや中東への送出しや日本への送出機関と他国（韓国や中東）への送出機関が取扱う求人や送出プロセスの違い含む）</li> <li>✓ 送出しの対象分野（特定技能における分野別の受入れ人数の統計情報や技能実習の認定計画の分野ごとの数）</li> </ul> |
| ② 人材確保・周知 | 人材確保のプロセス・スケジュール  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 外国人材確保のプロセス・スケジュール（面接や内定、雇用契約、送出しの時期、企業/本人負担における時期の違い等）</li> </ul>  |
|           | 送出しに関する法令等        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 人材の送出しに関する法令・制度・ガイドライン等</li> </ul>  |
|           | 外国人の確保・周知方法       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 現地における送出機関/受入れ国の機関との連携、確保方法（学校関係、ホームページ）、現地仲介者の有無</li> <li>✓ 現地での周知方法及び想定されるターゲットに対する周知に関する課題</li> </ul>  |

|                   |                      |  |
|-------------------|----------------------|--|
|                   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 外国人を確保する際の選考基準（特段の定めの有無、日本語能力等に関する具体的な要件の有無）</li> <li>✓ 外国人材の主な出身地及び送出しルート（特定の分野における大規模なルートの構築状況含む）</li> </ul>  |
| ③ 現地教育            | 日本語教育・職業訓練の環境や動向     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 日本語の学習者・環境</li> <li>✓ 日本語教育・職業訓練等の動向（国営教育訓練施設の教育水準や活用状況含む）</li> <li>✓ 日本語学校等認定、研修制度構築等</li> </ul>   |
|                   | 現地における教育の実施方法        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 公的機関における日本語教育・職業訓練実施内容、教育の期間・概要</li> <li>✓ 民間機関における日本語教育・職業訓練実施内容、教育の期間・概要</li> <li>✓ 自動車運送業、鉄道、林業、木材産業等の新しく加わった分野の送出しに向けた教育の動向</li> </ul>                  |
|                   | 日本語及び職業スキルについての教育や支援 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出機関/受入れ企業における日本語教育等に関する支援の有無、日本語及び職業スキル習得のため工夫している点、相談窓口の体制、相談実績</li> <li>✓ 日本語及び職業スキルについての教育や支援における課題（日本語教師の質・確保方法含む）</li> </ul>                          |
| ④ 外国人の負担          | 外国人の入国前/入国後負担軽減策     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出し手数料等の本人負担の状況（各在留資格で外国人材が入国前に負担する平均的な費用の内訳（送出し手数料、教育内容等）や不当に請求された場合との金額の違い）</li> <li>✓ 負担を軽減するために工夫している点（送出機関の上限額の検討状況、企業が負担する事例、費用支払いのタイミング等）</li> </ul> |
|                   | 現地の法令等               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出し手数料や教育費等に関する現地の法令の有無や実効力</li> </ul>  |
| ⑤ 障壁となる法制度、習慣・文化等 | 活動障壁                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出し手数料等の負担軽減等に関する法令・制度・ガイドライン等</li> <li>✓ 活動に際し、障壁となっている法制度等/慣習・文化の違い（日本/現地）</li> <li>✓ その他、活動に際しハードルとなっていること・課題</li> </ul>                                 |
| ⑥ 受入れ時とその後の活動     | 定着に向けた支援・課題          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 長期的な定着に向けて工夫していること、課題に感じていること(国ごとの特徴等など)</li> </ul>   |
|                   | 失踪防止に向けた工夫           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 在留技能実習生数に占める失踪者の割合</li> <li>✓ 技能実習生等の失踪防止に向けた工夫</li> </ul>  |
| ⑦ 今後について          | 今後の見通し               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 人口動態の見通し</li> <li>✓ 外国人労働ポテンシャルの見通し</li> </ul>  |

|  |                        |  |
|--|------------------------|--|
|  |                        | ✓ 今後の送出し/受入の見通し、展望（人数規模/分野/人材のステータス/求められるスキル/日本の競合国の動向等） |
|  | 育成就労への<br>転換に関する<br>課題 | ✓ 今後の受入れ/送出し/教育等の見通し（全体、業界ごと）                            |
|  | 国・業界団体<br>等に対する要<br>望  | ✓ 国・業界団体等に対する要望・期待                                       |

## 第2章 調査結果のまとめ・考察

前掲のヒアリング調査および文献調査の結果に基づき、人材供給の将来的なポテンシャル、対象となる人材の特徴・ステータス、日本語教育・技能訓練の環境、外国人材に係る費用負担等の状況について、各国比較による整理を行ったうえで、今後の課題を検討する。

なお、本報告書に記載している内容は、対象とした5か国で活動する一部の機関を対象とした調査結果に基づくものである。そのため、情報に偏りが生じている可能性があるほか、すべての実態を網羅的に把握しているものではない点に留意する必要がある。

### 2.1 送出し人数のポテンシャル

インドは、2025年人口が約14億6,000万人と世界最大の人口規模を有し、生産年齢人口割合も68.2%と高い水準にあることから、潜在的な労働供給母集団は調査対象国の中で最大規模である。また、若年（15～24歳）失業率は15.7%と比較的高く、国内における雇用機会の不足を背景として、海外就労に対する潜在需要は一定程度存在すると考えられる。さらに、1人当たりGDPは2,773USドルと中所得国水準にとどまっており、海外就労による所得向上を志向する経済的動機も一定程度存在する可能性が示唆される。一方、日本における在留状況は、技能実習1,197人、特定技能579人と限定的であり、特定技能の在留分野は介護、自動車整備、工業製品製造業等が中心である。日本向け認定送出機関も20機関にとどまっている。

主要な送出し先は英語圏や湾岸諸国であり、これらの国・地域は言語的障壁が低く、手続面でも比較的簡便であることから、日本は言語負担及び手続負担の面で競合国に比して不利な立場にあるとの指摘がある。他方、州別にみると送出动向には地域差が存在し、特に北東インドにおいては日本志向が比較的強いことが確認されている。また、受入れ企業からも同地域出身者の語学学習能力や定着性を評価する声がみられることから、日本向け人材供給の拡大に向けた一定の潜在力を有していると考えられる。

次に、ウズベキスタンは、人口約3,705万人と対象国の中では中規模であるものの、高等教育就学率は56.5%と比較的高い水準にあり、日本への労働供給母集団として教育水準の高い人材を一定程度有していると思込まれる。また、生産年齢人口割合は61.9%と一定の労働供給基盤を有している。一方、日本における在留状況は、技能実習305人、特定技能78人と小規模であり、在留分野は介護や建設分野が中心となっている。主要な送出し先はロシア及びカザフスタン等であり、日本については言語習得に係る負担や賃金面において競争力が弱いとの指摘がある。他方、日本向けの送出機関は11機関がライセンスを保持しており、2024年の預託金要件の緩和により今後の増加が見込まれる。また、日本語学習者も一定規模存在し、政府も日本を含む東アジアへの送出拡大に前向きであることから、日本側の需要拡大や制度理解の醸成が今後の拡大に向けた重要な課題となる。

ネパールは、技能実習生が3,903人と対象国の中ではミャンマーに次いで多く、特定技能人材も9,381人と比較的大きな在留規模を有している。介護、外食、建設分野を中心に受入れが進んでおり、海外送金がGDPの約25%を占めていることから、海外就労に対する意欲が強い構造にあると指摘されている。人口は約2,962万人、生産年齢人口割合は65.5%と一定の供給基盤を有し、中等教育就学率も90.4%と高い水準にある。また、認定送出機関数は498機関と多く、送出体制の整備が進んでいる一方で、実際に積極的に活動している送出機関は20機関程度に限られ

ているとの指摘がある。韓国や東欧諸国との競争や語学習得の負担といった課題はあるものの、日本側の求人が増加すれば、供給意欲の高さを背景に、今後の送出し拡大が一層進む可能性がある。

バングラデシュは、人口約 1 億 7,500 万人と対象国の中でインドに次ぐ規模を有し、生産年齢人口割合も 65.9%と厚い労働供給基盤を有している。また、年間 100 万人以上を海外へ送り出す実績を有する主要な労働力送出国である。日本の在留者数は技能実習 1,973 人、特定技能 569 人と小規模であるものの、介護、農業、建設分野を中心に受入れが進んでいる。主要な送出し先は湾岸諸国であり、韓国への送出し数も一定規模存在する。日本については、賃金水準、手続期間、求人規模等の面で競合国と比較して不利であるとの指摘があるほか、日本向けに実績を有する送出国は 15～20 社に限られ、日本語教育環境が十分でないこと、入国までのリードタイムが長いこと等が課題とされている。他方、1 人当たり GDP は 2,483US ドルと比較的低水準にあり、海外就労による所得向上の動機が強い可能性があることから、日本側の需要拡大や現地における日本語教育環境の改善等が進めば、将来的な送出し拡大が見込まれる。

最後に、ミャンマーは、技能実習（35,682 人）及び特定技能（35,640 人）における在留者数が対象国の中で最も多く、介護、外食、飲食物品製造等の多分野で受入れが進んでいる。人口は約 5,485 万人、生産年齢人口割合は 68.4%と人材供給の母集団も大きく、認定送出国数も 539 機関と最多である。一方で、送出国の設立要件の緩やかさから管理面での課題が指摘されている。主要な送出し先はタイ、マレーシア、韓国、日本であるが、政情不安に伴う出国制限の影響により短期的な供給安定性は低い状況にある。情勢が改善した場合には反動的な供給増が見込まれ、既存の在留規模及び送出国の厚さを背景に、引き続き主要な供給国となる可能性は高い。

図表 2-1 送出し人数のポテンシャルに関する比較

| 比較項目   | インド  | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ   | ミャンマー  |
|--|--|--|---|---|--|
| 在留外国人<br>数（技能実<br>習）（2025 年<br>6 月末時点）                 | 1,197 人  | 305 人  | 3,903 人   | 1,973 人   | 35,682 人   |
| 技能実習計<br>画認定件数<br>（2024 年度）                            | ※国別件数非公表   | ※国別件数非公表   | 農業 110、漁業 0、建<br>設 1,183、食品製造 5<br>35、繊維・衣服 56、機<br>械・金属 249、その他<br>956   | ※国別件数非公表  | 農業 1,362、漁業 10、<br>建設 5,547、食品製造<br>7,589、繊維・衣服 2,<br>430、機械・金属 2,10<br>5、その他 10,156   |
| 在留外国人<br>数（特定技<br>能）（2025 年<br>6 月末時点）                 | 579 人  | 78 人   | 9,381 人   | 569 人   | 35,640 人   |
| 産業分野別<br>在留外国人<br>数（特定技能<br>1 号）（2025<br>年 6 月末時<br>点） | 介護分野 336 人、ビル<br>クレーン分野 1<br>人、工業製品製造業分<br>野 32 人、建設分野 11<br>人、自動車整備分野 8<br>4 人、航空分野 11 人、<br>宿泊分野 46 人、農業<br>分野 24 人、飲食物品<br>製造業分野 3 人、外食<br>業分野 30 人 | 介護分野 23 人、ビル<br>クレーン分野 11<br>人、建設分野 18 人、<br>自動車整備分野 1 人、<br>航空分野 4 人、宿泊分<br>野 6 人、農業分野 6 人、<br>飲食物品製造業分野<br>2 人、外食業分野 7 人 | 介護分野 4,713 人、ビル<br>クレーン分野<br>161 人、工業製品製造<br>業分野 38 人、建設分<br>野 205 人、自動車整備<br>分野 7 人、航空分野 3<br>01 人、宿泊分野 152<br>人、農業分野 707 人、<br>飲食物品製造業分野<br>172 人、外食業分野 2,<br>873 人 | 介護分野 117 人、ビル<br>クレーン分野 15<br>人、工業製品製造業分<br>野 29 人、建設分野 88<br>人、自動車整備分野 2<br>2 人、航空分野 2 人、<br>宿泊分野 10 人、農業<br>分野 147 人、飲食物品<br>製造業分野 29 人、外<br>食業分野 104 人 | 介護分野 15,046 人、<br>ビルクレーン分野<br>963 人、工業製品製<br>造業分野 643 人、建設<br>分野 868 人、造船・舶<br>用工業分野 35 人、自<br>動車整備分野 253 人、<br>航空分野 169 人、宿泊<br>分野 362 人、自動車運<br>送業分野 1 人、農業分<br>野 1,184 人、飲食物品<br>製造業分野 4,264 人、<br>外食業分野 11,769 人 |
| 「特定技能 1<br>号」に係る試<br>験の実施状<br>況（2025 年 3<br>月 31 日時点）  | 介護分野、ビルクレー<br>ン分野、工業製品<br>製造業分野、建設分<br>野、宿泊分野、自動車<br>運送業分野、農業分<br>野、外食業分野  | 介護分野、ビルクレー<br>ン分野、建設分<br>野、自動車運送業分<br>野、農業分野   | 介護分野、ビルクレー<br>ン分野、建設分<br>野、航空分野、宿泊分<br>野、自動車運送業分<br>野、農業分野、外食業<br>分野  | 介護分野、ビルクレー<br>ン分野、建設分<br>野、航空分野、自動車<br>運送業分野、農業分野   | 介護分野、ビルクレー<br>ン分野、工業製品<br>製造業分野、建設分<br>野、宿泊分野、自動車<br>運送業分野、農業分<br>野、飲食物品製造業分<br>野、外食業分野  |

| 比較項目                     | インド          | ウズベキスタン     | ネパール       | バングラデシュ     | ミャンマー        |
|--------------------------|--------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| 若年（15-24歳）失業率（2024年）     | 15.7%        | 10.8%       | 20.6%      | 9.1%        | 10.0%        |
| 認定送出機関の数（2026年2月2日時点）    | 20 機関        | 11 機関       | 498 機関     | 95 機関       | 539 機関       |
| 中等教育就学率（2024年）           | 78.1%        | 96.8%       | 90.4%      | 64.3%       | ※データなし       |
| 高等教育就学率（2024年）           | 34.4%        | 56.5%       | 21.3%      | 23.7%       | 20.4%（2018年） |
| 人口動態の見通し（2025年人口）        | 1,463,866 千人 | 37,053 千人   | 29,618 千人  | 175,687 千人  | 54,851 千人    |
| 人口動態の見通し（2035年人口予測値）     | 1,578,710 千人 | 43,175 千人   | 31,798 千人  | 195,130 千人  | 57,444 千人    |
| 人口動態の見通し（2050年人口予測値）     | 1,679,604 千人 | 52,211 千人   | 34,642 千人  | 214,709 千人  | 58,623 千人    |
| 人口動態の見通し（2024年生産年齢人口割合）  | 68.2%        | 61.9%       | 65.5%      | 65.9%       | 68.4%        |
| 1人当たりGDP（USドル）（2025年）    | 2,773US ドル   | 3,295US ドル  | 1,519US ドル | 2,483US ドル  | 1,489US ドル   |
| 1人当たりGDP（USドル）（2035年予測値） | 6,501US ドル   | 5,755US ドル  | 3,179US ドル | 5,277US ドル  | 2,375US ドル   |
| 1人当たりGDP（USドル）（2050年予測値） | 17,772US ドル  | 12,793US ドル | 8,590US ドル | 13,931US ドル | 3,510US ドル   |
| 来日外国人労働者の国籍別人数（2030年予測値） | 2.3 万人       | ※データなし      | 1.2 万人     | 0.9 万人      | 4.7 万人       |
| 来日外国人労働者の国籍別人数（2040年予測値） | 4.1 万人       | ※データなし      | 1.7 万人     | 3.2 万人      | 11.1 万人      |

| 比較項目  | インド  | ウズベキスタン   | ネパール   | バングラデシュ   | ミャンマー   |
|---|--|---|--|---|---|
| 送出機関の<br>市況（人材の<br>供給と需要<br>のバランス、<br>送出機関の<br>競争環境等） | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年12月1日時点でインド外務省（MEA）には2,436の送出機関が登録されており、そのうち日本の技能実習制度向けの認定送出機関は20機関である。</li> <li>・州の人口規模が大きいかいほど送出機関数も多い傾向がある一方、送出機関同士の横のつながりは弱く、各機関が独自に教育や販路開拓を進めている状況が指摘されている。</li> <li>・シンガポール、ドイツ、韓国、台湾など競合国が多く、特にケララ州では欧州向け送出しが盛んなことから、候補生の募集競争が非常に厳しいとの声がある。</li> <li>・分野や出身地域によって需給バランスが異なり、特に北東インド出身の介護人材は需要が大きいにもかかわらず供給が追いついていない状況が示されている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・1991年の独立以降、在外ウズベキスタン人数は増加傾向にあり2020年には200万人を超えた。</li> <li>・ウズベキスタン政府によると、許可を取得し、海外へ労働者を派遣している事業者数は、2026年2月25日時点で48機関である。</li> <li>・ヒアリング調査からは、日本向けの民間送出機関については、2019年に技能実習制度の2国間協定が結ばれた直後には、70機関程度存在していたが、人材から不当な手数料を徴収した機関が多数確認されたため、2020年に預り金額が引き上げられ、預り金を用意できない機関のライセンスが停止されたことから、送出機関数が減少したとの指摘があった。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ネパール政府の認可を受けた送出機関は約1,200機関あり、そのうち日本への技能実習生送出しが可能な機関は約500機関存在するとされている。この中で、日本への送出しを積極的に行っているのは約20機関程度であり、多くの送出機関は首都カトマンズに集中している。</li> <li>・人材の供給と需要の関係では、来日を希望する人材は多い一方で、日本企業からの需要が少ないことが課題として挙げられている。職業訓練機関へのヒアリング調査では、日本企業からの需要があれば、人材を教育し送り出すことが可能な状態にあるとの発言があった。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・バングラデシュ人民共和国は、年1,000,000人以上の労働者を世界各国へ派遣し、東南アジア・南アジアにおいて有数の労働者送出国である。日本との関係においては、日本の少子高齢化に伴う労働力不足と、バングラデシュの豊富な人的資源は補完関係にあり、バングラデシュの現政権は、日本を送出しの「主要なターゲット国」に位置づけている。</li> <li>・人材雇用研修局（BMET）認定の送出機関は2025年11月時点で約2,800社、現在も送出実務を続けている機関は2,326社である。</li> <li>・日本への人材送出を許可されている認定送出機関は96社だが、実際に送出し実績を有し、機能している機関は15～20社程度で、日本人や日本に在住するバングラデシュ人が運営する機関は3～4社である。</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ミャンマー人海外労働者の年間送出し人数は、2011年の民政移管後に増加し、2015年から急増後、2017年に約16万人、2019年には30万人を超えたとされている。</li> <li>・労働省によると、認可を取得し海外へ労働者を派遣している事業者数は2019年12月26日時点で313社であり、ヒアリング調査では日本向けの送出機関はミャンマー国内に全部で100～200社あると言われている。</li> <li>・送出機関の数が増えている背景として制度上の設立制限が設けられていない点があり、労働省は一定のデポジット支払能力さえあれば送出機関の設立を許可している一方、環境の劣悪さなどに関する苦情への対応は形骸化しているとの指摘があった。</li> </ul>   |
| 主な送出し<br>先の国  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・インドの海外移住ストックは1990年から2020年にかけて増加し、主な送出し先はアラブ首長国連邦、アメリカ、サウジアラビア、パキスタン（同国は減少傾向）で、英語が通じインド系コミュニティが大きい中東諸国が選ばれやすくなった。</li> <li>・ドバイではヒンディー語も通じやすく定着しやすい一方、欧米は高賃金でも生活費が高く景気の影響を受けやすく、IT革命以降は米欧中心となり、日本・中国・韓国など語学負担の大きい地域は相対的に比率が小さいと説明された。</li> <li>・職業訓練校卒業後の主な海外就労先は産油国・シンガポール・マレーシアが多く、中東は要件が緩く採用されやすいと指摘された。</li> <li>・送出機関によれば、日本・ドイツ志向も増えているが、依然として英語圏志向が強いとされた。</li> <li>・中東・湾岸諸国では中技能人材の需要も伸びていることから、日本の技能実習・特定</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウズベキスタンからの主な送出し先は旧ソ連諸国が中心だが、近年は韓国や日本にも拡大しており、2025年1月時点で海外就労者の6割がロシア、1割がカザフスタン、6%がトルコ、3%が韓国、2割がその他の国に滞在している。</li> <li>・ロシアには2020年時点で約1,146,000人のウズベキスタン人が滞在している。両国間に協定はあるがインフォーマル就労が主流とされ、ウクライナ戦争の影響で帰国や他国シフトも見られる一方、言語習得や査証不要から需要は根強いとの指摘があった。</li> <li>・韓国は雇用許可制（EPS）に基づくG to G 送出しで研修・試験・受入れの3段階で管理され、日本と比べ受入れ規模や賃金水準等で競争優位と指摘されている。</li> <li>・日本への送出しは分野によってウズベキスタン現地のほうが賃金が高い場合があることや、円安等の影響で日本への労働移住への魅力が低下し、日本向け送出しの</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023～2024年の海外労働許可発行数では、UAE、サウジアラビア、カタールの3カ国で63.4%を占め、次いでマレーシア13.9%となり、日本は1.9%にとどまっている。主要移住先は中東湾岸諸国で、費用の安さや人的ネットワーク、学歴不問で雇用されやすい点が理由とされている。</li> <li>・ヒアリング調査では、中東やマレーシア向け需要は減少傾向にある一方、教育水準の向上により、日本、韓国、欧米への送出しが増加しているとの指摘があった。欧州ではルーマニア、マルタ、セルビア等への送出しが増え、少人数ながら介護人材を英国や豪州等へ送出す事例もあった。</li> <li>・送出し規模と期間は、中東は千人単位で短期間、日本は送出し人数が少ない一方で言語教育や手続きで長期化する傾向がある。給与面では韓国が日本より高いとの指摘や、欧州は生活費の一部が企業負担のため貯蓄額は大きく変</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・バングラデシュからの労働力の送出し先の地域別構成は、サウジアラビアをはじめとする中東湾岸諸国が最大の受入れ先となっている。2004年から2025年までの間、サウジアラビアが最大の受入れ国であり、オマーンやアラブ首長国連邦についても、大規模な受入れが継続している。</li> <li>・韓国への送出し実績は、日本と比較して多く、国営の海外雇用サービス公社（BOESL）の送出し実績では36,000人（日本は44名）となっている。</li> <li>・韓国への送出しは、ハングルが理解できれば高いスキルは不要であり、政府機関である産業人力公団（HRD Korea）が送出プロセスを一元化しており、1求人あたり100人規模と比較的大きな求人規模である。他方で、日本は送出しに係る機関が分散しており、1求人あたり2、3人と比較的求人規模が小規模である。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年時点で、ミャンマーから労働者の送出しが許可されている国はタイ、マレーシア、韓国、日本、シンガポール、アラブ首長国連邦、カタール、ヨルダン、マカオの9カ国・地域であり、MOUは2003年にタイ、2007年に韓国、技能実習のMOCが2018年に日本と締結されている。</li> <li>・家事労働は2021年時点でシンガポール、香港、マカオ、タイへの送出しが許可され、シンガポールと香港は2013年に許可後、2014年に禁止され、再度許可された。漁業分野はタイと韓国への送出しが許可されている。</li> <li>・送出し人数は2021年時点でタイ、マレーシア、韓国、日本が多く、タイが大半を占める。マレーシアは2017年に出国停止で減少し、日本は2015年頃から増加している。ヒアリング調査では、中東では受入れ企業が人材から保険料を天引きしており、手取りが少ないとの指摘があった。</li> </ul> |

| 比較項目      | インド   | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|-----------|---|--|---|--|---|
|           | 技能との競合が生じる可能性が指摘された。  | 募集人員確保に必要な期間が長期化しているとの指摘があった。  | わらないとの発言があった。   |  |   |
| 送出しに関する戦略 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・インド政府は海外就労を推進しており、今後5年間で約5万人の熟練労働者を日本へ送出す計画が確認された。</li> <li>・ドイツ向け送出しでは、介護は州政府、ITはMEAが受入れを推進しており、日本向けには技能実習はインド国家技能開発公社(NSDC)がモニタリング、特定技能はNSDC International(NSDCI)がトレーニング・送出しを担っていることが確認された。</li> <li>・職業訓練機関では「Skill India」政策に基づき国内就職にむけたスキル向上を主目的に行われる一方、一部では海外送出し向けプログラムも実施し、産業界のデータや政府方針を踏まえ製造業人材育成を重視する動きが確認された。</li> <li>・民間送出国機関では、高学歴層をドイツへ送る戦略や看護人材の確保・データベース化を進めている事例もみられた。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウズベキスタン政府は国家管理に基づく移民労働への転換を進め、2020年以前は民間送出国機関のライセンス取得に約5,000USドルの預託金納付が要件とされていた。</li> <li>・しかし、一部の送出国機関にて高額手数料を徴収する一方で就労先を提供できない事例が多発し、社会的課題と認識されたため、2020年に規制強化が行われ、預託金は3,502,000,000スムに引き上げられ、送出国機関のライセンス取消しが相次いだ。</li> <li>・2024年10月の大統領決定で預託金は1,648,000,000スムに引き下げられた。2026年1月時点のライセンス保持機関は11社である。2024年の規制緩和により今後は送出国機関が増える見込みであり、現地政府は日本・東欧諸国への送出し増加を希望しているとの指摘があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ネパール政府国家計画委員会が策定した第16次計画(Fiscal year 2024/25-2028/29)では、移民労働における労働者の安全性、権利、利益の向上に言及し、高収入かつ安全な就労先の特定期間や労働契約の締結確保、技能と能力に基づく海外就労の拡大を目指すとしている。</li> <li>・関連する数量目標として、海外に出る就労するネパール人労働者のうち、技能労働者(skilled labor)が占める割合を2022/23年度の73.73%から2028/29年度に80%へ、労働協定締結国数を10カ国から15カ国へ拡大することを掲げている。</li> <li>・労働雇用・社会保障省(MoLESS)へのヒアリングでは、日本、欧州、韓国など先進国への送出しを拡大し、外貨獲得や帰国後の国内産業発展への貢献を図る方針であり、社会保障や就労マナー習得の面でも有益と認識されていることが確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・バングラデシュ政府および民間送出国機関は、新たな送出し先として日本市場への関心を強めており、現地調査では、2025年5月のMOC締結後に、送出国機関や、国営訓練施設に対する日本語学習希望者や日本への渡航希望者からの問い合わせが急増したとの指摘が確認された。</li> <li>・日本では中国やベトナム等の従来の主要送出国における経済発展を背景に、既存のルートからの採用が困難となる中で、新たな労働力供給源の開拓が喫緊の課題となっており、一部の受入れ機関等からは、バングラデシュが有望な代替送出国として認識されつつある。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府の海外送出国計画として、2013年に「ミャンマーにおける国際労働移民の管理のための5カ年国家行動計画(2013年~2017年)」、2018年に第2次計画(2018年~2022年)が策定されている。</li> <li>・「ミャンマー持続可能な開発計画(2018年~2030年)」では、適正かつ安全な送出しや労働者の権利保護等が掲げられ、女性の移民や人身売買と移民の関連について、関連する国家計画で言及されている。</li> <li>・一方、送出国各国に対する政府の姿勢や具体的な方向性については、労働局長官の意向によるところが大きく、一貫したものが必ずしもあるとは言いきれない状況とされている。</li> </ul>                         |
| 送出しの対象分野  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護分野が拡大局面にあることが確認された。</li> <li>・出身地域による分野の偏りが示され、北インド・南インド出身者は約9割が製造での送出しとなる送出国機関も確認されたほか、医療・介護分野における人材層の厚さや、IT領域での機電系エンジニア需要の高さが指摘された。</li> <li>・看護学校卒業者の送出しではドイツが競合しているが、ドイツのWork Programは3年の実務経験を要するため、経験のない新卒は日本を選びやすいとされた。</li> <li>・IT・エンジニア専攻者はまずインド国内企業で経験を積み、SNSや知人ネットワークなどを活用して欧米での就労機会を得るケースが多いと指摘された。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能において、介護分野と自動車整備分野での送出しの実績が確認された。技能実習においては、食品、建設、介護、繊維、農業、漁業、給食製造分野での送出しの実績が確認された。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能において、介護、外食業、農業のほか、宿泊業、自動車運送業、グランドハンドリング分野での送出しが確認された。</li> <li>・技能実習では、建設関係、食品製造関係、介護に加え、クリーニング、金属関係、飲食料品製造での送出しが確認されている。</li> <li>・在留資格「技術・人文知識・国際業務」では、ホテル、レストラン、自動車整備、施工管理、航空整備、ITエンジニア等の職種が確認された。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能において、農業分野や介護分野、外食業分野の他、グランドハンドリング、自動車運送業、食品加工分野での送出しが確認された。</li> <li>・技能実習においては、自動車整備、建設、介護、縫製、製本、塗装、食品製造、造船、繊維、製造、食品、農業分野での送出しが確認されている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護分野は高齢者に優しくすることで徳が積まれるという宗教観や家族内での介護の慣習、ボランティア経験等から志向されやすいとの指摘があった。外食業分野は時間外労働を含む給与設定、特定技能1号評価試験が日本語能力中心である点、業務内容をイメージしやすい点が挙げられた。</li> <li>・両分野に共通して、技能評価試験が定期的に行われていることや、ミャンマー人の真面目で温厚な国民性がサービス業に親和性があるとの指摘があった。近年は外食分野から宿泊分野へ学生の人気移っているとの発言もあった。</li> <li>・そのほか、農業は給与条件から選ぶ人が少なく、建設は技能評価試験で専門性が求められる難易度が高いとの指摘があった。技能実習では食品製造、</li> </ul> |

| 比較項目   | インド  | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|--------|--|--|---|--|--|
|        |  |  |   |  | 介護、建設、ビルクリーニング等で受入れが確認され、「技術・人文知識・国際業務」では工学、会計、IT、建設業、宿泊業で送出し実績が確認された。   |
| 今後の見通し | <p>・人口増加に対し雇用創出が追いつかず、新卒就職率約 50%・大卒失業率約 30%とされる。一方、海外就労には国内の 4～5 倍の賃金を得られることが上限であるとの見解が示された。</p> <p>・インド政府は「Skill India」の下、日本・英国・ドイツ等と MOU を結び海外送出しを強化しており、特に日本向け高度人材については今後の送出し拡大が期待されている。</p> <p>・送出し動向は州によって異なり、西部は欧州志向、北東インドは日本志向が強く、企業側も北東インド出身者を希望する例が多いなど、同地域の人材需要の高さが確認されている。</p> <p>・インド系送出国は日本向け営業力・実行力に課題があり、面接機会不足や費用トラブルが生じるケースが指摘される一方、特定技能送出しの中心だった NSDCI の停止により、新たなルート構築の必要となるケースが確認された。</p> <p>・日本語学習者は日系企業の存在を背景に増加が期待される一方、日本企業の現地大学へのアプローチ不足や高度人材の斡旋市場の未成熟が課題として挙げられている。</p> | <p>・供給側では、ウズベキスタン政府の日本への送出しに対する積極的な姿勢や送出国機関ライセンス取得時の預託金要件緩和により、送出国機関の増加が見込まれるとの指摘があった。一方で、日本への送出しに関連する制度への理解不足が指摘されている。</p> <p>・ウズベキスタン人材については、高等教育における日本語学習者の多さや親日的な国民性の観点から送出し拡大の余地が大きいとの指摘がある。</p> <p>・需要側では、日本企業で人材調達先多様化を目的に関心が高まっており、特に建設分野では評価する機関が見られる。ただし、在留ウズベキスタン人の少なさによる認知度の低さや、特定分野における受入れ機関側の職場環境改善が必要であるとの指摘もあった。</p> | <p>・海外からの送金が GDP の 4 分の 1 程度を占める構造が大きく変わるような国内産業の発展などがない限り、今後もネパールからの海外移住労働の送出し圧力は強いことが考えられる。</p> <p>・MoLESS へのヒアリングでは、日本や欧州、韓国向けは理想的には各国年間 10 万人規模を目指すとの発言があった。日本では「留学」から「特定技能」や「技能実習」（「育成就労」開始後は「育成就労」）へ移行する可能性も想定され、今後 10 年間にわたり年間 10 万人超の送出しを見込む送出国も確認されている。</p> <p>・一方、日本企業によるネパール向けの求人は、ベトナムやインドネシアで人材確保が難しい場合の代替として行われるケースが多く、日本企業による各国向けの求人全体の約 2～3%にとどまり、求人が不足している状況にあると認識されている。</p> <p>・競合国は韓国、北米、欧州が挙げられ、欧州については、主な送出し先としてルーマニア、マルタ、セルビアが指摘された。欧州は、英語で就労でき、語学教育期間がなく、渡航までの期間が短いことから、欧州へのシフトが進む可能性が指摘された。</p> | <p>・2024 年度時点で海外からの送金額の対 GDP 比は 6.0%を超えており、今後もバングラデシュからの海外移住労働の送出し圧力は強いことが考えられる。</p> <p>・バングラデシュ人の親日性の高さ、日本語学習者の増加傾向、現地送出国機関の日本への送出しへの期待等の要因を鑑みると、日本への送出し圧力は増加するポテンシャルはあると考えられる。</p> <p>・一方、中東湾岸諸国や韓国等の送出し先と比較した際の書類等の準備コスト・入国までのスピード感、公的機関・民間機関における日本語教師の質の課題や、試験環境の整備状況は、日本への送出し拡大の阻害要因になると考えられる。</p> <p>・日本側の受入れ機関の需要の面では、建設分野において他国の人材の採用が困難となる中で、中東での職務経験や高温環境への適応力が評価され、需要が形成されつつあるという指摘があったが、本調査の範囲では大規模な送出しルートは確認できなかった。受入れ機関のイスラム教への理解も課題である。</p> | <p>・クーデターの影響により、2025 年 2 月以降は若年男性の出国停止や女性の人数上限が設けられ、送出し全体が制約を受けている。一方、日本とミャンマーの経済格差や政情不安を背景に日本就労への意欲と受入れ需要は根強く、制限緩和時には来日者数の増加が見込まれるとの見解が示された。</p> <p>・政情不安が続く中、明確な見通しは困難とされ、代替送出国への需要シフトが進行しており、ネパール人材へのニーズの高まりや、インドネシア人材の採用、日本在住ミャンマー人材の紹介に重点を移す送出国機関が確認された。</p> <p>・人材面では、退学事例がみられる一方で質の大きな変化は認められず、日本語学校進学や特定技能志向の若年層増加、特定技能 2 号や在留資格変更を前提とした長期志向が確認された。また、主要送出し先はタイ、マレーシア、韓国、日本で、短期での出国・就労を志向する層はタイやマレーシアを選びやすく、日本は賃金面から中長期志向の層に選好される傾向がある。また、ロシア向け送出しを志向する動きも確認された。</p> |

## 2.2 人材の特徴・ステータス

インドでは、技能実習及び特定技能の候補者は大学卒又は専門学校卒を中心として構成されており、一部に高校卒も含まれることが確認された。建設分野では高学歴者が優先される傾向があり、介護分野では大学卒と医療・介護系専門学校卒が同程度の割合を占め、大卒者の専攻は文系が多数を占めるとの指摘があった。年齢層は主として 18 歳から 25 歳であり、介護分野では女性中心の求人が多く、男性候補者のマッチングが困難な状況が確認された。また、多言語環境で育っていることから言語習得能力が高く、ヒンディー語は日本語と語順が近いことから日本語を習得しやすいとされており、特に北東インド出身者は語学習得能力や業務適性の面で高い評価を受

けている。宗教や食文化、結婚観は地域差が大きいものの、来日者は親日的で適応力が高く、長期居住や家族への送金を主な動機として日本での就労を志向する傾向が確認された。

次に、ウズベキスタンでは、受入れ機関の希望を踏まえ、一定の就業経験を有する 20 代前半の人材を技能実習や特定技能人材として送り出す機関が確認された。最終学歴は中等教育修了者が多い一方で、高等教育修了者も一定数存在する。性別構成は職種によって偏りがみられ、給食製造業では男性が多数を占める一方、介護分野では女性の割合が高い傾向にある。また、ウズベク語と日本語の文法構造が類似していることから、日本語の習得が比較的早いとの指摘がある。イスラム教徒が多いものの宗教的実践の程度には差があり、年長者を敬い家族を重視する価値観が日本人との親和性を高める要因として評価されている一方、短期的な収入を志向する傾向から、長期滞在への動機付けが課題とされている。

ネパールでは、技能実習及び特定技能の候補者は高卒以上の学歴を有し、20 代後半までの若年層が多いことが確認された。受入れ分野ごとに異なる学歴要件を設定する監理団体や登録支援機関の存在が確認されているほか、学歴要件に満たない場合でも学習意欲に応じて入学を認める現地日本語学校の存在が確認された。性別構成は、介護分野では女性の割合が高いものの、全体としては男女が同程度の割合を占める傾向にある。また、地方出身の中間所得層以下の人材が日本での就労を志向する傾向が確認された。ネパール語は日本語と語順に共通点があることから、日本語を習得しやすいとされ、言語学習能力の高さが指摘されている。さらに、日本は安全な国として認識されており、年長者を敬う文化が根付いていることから、介護分野における適性が高いとの指摘があった。

バングラデシュでは、送出機関が設定する学歴要件は後期中等学校卒業生以上である場合が多く、建設や繊維業等の分野では中期中等学校卒業生を選定する送出機関の存在も確認された。年齢層は 20 代から 30 代が中心であるが、若年層を中心に送り出す機関のほか、職歴を有する 30 代以上の人材を送り出す機関も存在する。後者は中東諸国等での就労経験を有し、職業能力の向上を目的として日本での就労を選択する層が確認された。日本への就労希望者層は教育水準が高い傾向にあり、日本語習得のための時間投資が可能な層が多いとの指摘もあった。

最後に、ミャンマーでは、技能実習及び特定技能の人材は高卒者の割合が高く、大卒者や大学中退者も一定程度含まれていることが確認された。年齢層は 18 歳から 20 代前半が中心であり、30 歳を上限とする送出機関の存在も確認された。ビルマ語は日本語と文法構造が類似していることから、日本語習得が比較的容易であるとされている。また、宗教的・道徳的価値観に基づく勤勉性が受入れ企業において評価されているとの指摘があった。

図表 2-2 人材の特徴・ステータスに関する比較

| 比較項目                                | インド   | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|-------------------------------------|---|--|---|--|---|
| 主な外国人のステータス・特徴(学校種別、学位、文系理系、年齢、職歴等) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習・特定技能の候補者は大学・専門学校卒が中心で、一部に高校卒も含まれ、建設分野では特に高学歴者が優先される傾向がある。介護分野では大学卒と医療・介護系専門学校卒が半々で、大卒は文系専攻が多数を占めるとの指摘があった。</li> <li>・年齢は主に 18～25 歳で、30 歳前後も一定数存在する。介護分野では B.Sc. Nursing (正看護師) は欧州志向が強く、GNM・ANM (准看護師相当) 修了者が主な対象となり、大卒介護人材は減少傾向とされた。求人は女性中心で、男性候補生はマッチングしにくい状況が示された。</li> <li>・ドライバー分野では国内では小中卒～高卒が多いが、日本向けは高卒・専門卒が中心で、一部大学卒も含まれる。</li> <li>・高度人材はトップ大学ではなく、その下位層の大学卒が中心であることが確認された。</li> <li>・州間で所得格差が大きく、職業訓練校の学生の多くが経済的に困難な家庭出身であり、約 7 割の学生が借金をして進学する例も確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れ機関の希望を踏まえ、18～20 歳の就業経験を有さない層ではなく、一定の就業経験を持つ 20 代前半を送り出す機関が確認された。最終学歴は中等教育が多く、高等教育卒業生も一定数存在していることが確認された。</li> <li>・性別構成は職種による偏りが見られ、給食製造業では男性が多数を占める一方、介護分野では女性の割合が高い傾向にある。離婚後に子供の養育費を稼ぐために渡日を希望するシングルマザーの事例も報告されている。</li> <li>・経済状況は富裕層が多いと回答する機関と中間層が多いと回答する機関が見られ、違いは国営機関／民間機関や出身地等の差異が見受けられ、学歴ではなく就業地域で収入が変わるとの指摘があった。富裕層の子息は早期帰国する傾向があるとの指摘があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内の監理団体や登録支援機関、現地日本語学校等へのヒアリング調査を通じて、技能実習・特定技能については、ネパール出身者の学歴は高卒以上、年齢は 20 代後半までの人材が多いことが確認されている。一方で、受入れ分野ごとに大卒から中卒まで異なる学歴要件を設定する監理団体・登録支援機関や、要件としている学歴未満でも学習意欲次第で入学を許可する現地日本語学校も確認された。</li> <li>・性別は、介護分野では女性が多いものの、全体としては男性と女性が同じ程度の割合を占める傾向にあることが確認された。経済状況では、地方出身の中間所得層以下が日本を目指す傾向にあることが確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査を通じて、現地送出機関が設定する人材の学歴の要件は、国内の後期中等学校卒業生(12 年生)以上であることが多い。建設や繊維業等の特定分野においては、意図的に中期中等学校卒業生(10 年生)を選定する業者も確認された。</li> <li>・年齢層は、20 代から 30 代が中心であるが、若年層(12 年生)を中心とする機関と、職歴を有する 30 代以上を受け入れる機関とで傾向が分かれる。後者は、中東等の別国で就労経験を有し、自身の職業能力の向上のために日本での就労を希望する層が多い。</li> <li>・性別については、食肉加工分野においては、宗教的背景による職務上の制約(ヒジャブ着用や豚肉の禁忌等)が考慮され、男性中心の送出しとなっている現状だが、縫製分野等では女性の送出し実績が確認されている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・25 歳以上人口の最終学歴は、農村部で中卒以下が 9 割近く、都市部で 6 割程度となっており、ヤンゴン都市部では大卒者が 2 割以上となっている。少数民族地域のカヤー、カイン、チン、シヤンの農村部では、学歴のない割合が他州より高いとされている。</li> <li>・高校進学率は増加傾向にあるが、高校卒業後に受ける高校卒業および大学入学のための試験は定員が限られており、受験者の約 7 割程度が高校卒業および大学進学が出来ないとされている。ヒアリング調査では、コロナ禍以前の高校卒業率は 3 割程度、大学進学率は 1 割未満で、調査時点ではさらに低下しているとの発言があった。</li> <li>・送出機関調査では、技能実習生や特定技能の最終学歴は高卒者の割合が高く、大卒者や大学中退者も含まれており、大卒者が 40%程、大学中退者が 6 割と回答した機関も確認されている。年齢は 18 歳～20 代前半が多く、30 歳を上限とする機関が確認された。</li> </ul> |
| 主な外国人のステータス・特徴(言語能力・宗教・性格等)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多言語環境で育ち言語習得に慣れており、ヒンディー語は日本語と語順が近く習得しやすいとされる。地域差で言語が通じない場合もあるが、北東インドは習得が特に早く、南インドも短期間で会話可能と評価されている。</li> <li>・宗教・食文化・結婚観は地域差が大きく、北・南はヒンドゥー教中心でお見合い結婚が主流、北東はキリスト教徒が多く恋愛結婚が一般的である。北は小麦、南・北東は米中心の食文化がみられる。</li> <li>・来日者は意欲が高く親日的で、適応力が高いとの評価がある。動機は長期居住、家族への送金、海外経験が中心で、日本企業就職者の多くが日本に住み続けたいと考えている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・言語能力については、ウズベク語と日本語の文法構造が類似していることから、日本語の習得速度が早いとの指摘や、大学で日本語を専攻するなど高等教育で学習する層が一定数存在すると指摘した機関があった。</li> <li>・宗教面ではイスラム教徒が多いが、他国と比較して厳格さが異なるとの指摘があり、一部の送出機関では入国前に礼拝や断食を日本の職場で行わないよう指導している。敬虔な女性は異性介助のため介護職での就労が不可との指摘があった。</li> <li>・性格面では親日的で年長者を敬い家族を大切にす価値観が日本人と親和性が高いと評価されているが、短期的収入を優先して失踪に至るケ</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ネパール語は文法構造(語順)において日本語と共通点があることや、ネパール話者にとって日本語の発音が聞き取りやすいことから、ネパール話者にとって日本語は学びやすい傾向にあり、ヒアリングを通じて、ネパール出身者の高い言語学習能力が指摘されている。</li> <li>・ネパールにおいて日本が安全な国として認識されていること、年長者を敬う文化が根付いているため介護分野において適性が高いといった指摘が確認された。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・出身地域に関しては、職種特有の産業集積地(例:チッタゴンの造船業)からの採用がみられる一方、建設等の職種においては、都市部よりも地方出身者を選好する傾向がある。</li> <li>・所得階層は、日本での就労希望者層と、中東での就労希望者層を比較すると、日本への希望者層の方が若干高いとの指摘があった。日本へ渡航するためには日本語の習得が必要であり、時間に投資するという概念を持つ、教養の高い層が希望する、といった指摘があった。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビルマ語は文法構造(語順)等において日本語と共通点があることから、ビルマ語話者にとって日本語は学びやすい傾向にあり、ヒアリングを通じて、ミャンマー出身者の高い言語学習能力が指摘されている。</li> <li>・介護職の技能実習生では、他国が高卒人材中心であるのに対し、ミャンマーでは大卒や大学中退者が多く、これがミャンマー出身者の語学能力の高評価につながっているとの指摘もあった。</li> <li>・ミャンマーの義務教育で教えられている「ビルマの教え」とされる宗教的・道徳的な価値観が、受入れ企業におけるミャンマー人の勤勉性の評価につながっているとされる発言もあった。</li> </ul>  |

| 比較項目 | インド  | ウズベキスタン     | ネパール | バングラデシュ | ミャンマー |
|------|--|-------------|------|---------|-------|
|      | ・受入れ企業からは北東インドが語学力・定着性・業務適性で高評価を得ており、南インドも語学学習得が早いなどの強みが認識されている。 | ースも指摘されている。 |      |         |       |

### 2.3 日本語教育・技能訓練の環境

各対象国における日本語教育体制についてみると、日本語学習者数はミャンマーが 100,315 人と最も多く、次いでインド (52,946 人)、ネパール (25,292 人)、バングラデシュ (14,918 人)、ウズベキスタン (4,201 人) となっている。また、日本語教育機関数についてもミャンマーが 685 機関と最多であり、ネパール (318 機関)、インド (381 機関)、バングラデシュ (165 機関)、ウズベキスタン (19 機関) がこれに続く。日本語教師数についてもミャンマーが 3,577 人と最多であり、インド (1,285 人)、ネパール (1,146 人)、バングラデシュ (643 人)、ウズベキスタン (157 人) の順となっている。

まず、インドでは、日本語学習の機会是全国的には限定的であるものの、一部地域においては学習が活発に行われているとの指摘があった。大学においては、選択科目や短期コースとして日本語教育が実施されており、日本人講師を採用する大学の存在も確認された。また、多くの送出機関が日本語到達目標を N4 から N3 に設定しており、技能実習では約 6 か月、特定技能では約 12 か月の学習期間が一般的とされているが、半年程度で N3 レベルの取得を目指す機関の存在も確認された。日本語教育については、基礎的内容を現地語により現地講師が担当し、会話指導を日本人講師が担当する体制が多くみられ、オンライン授業や短期集中型教育の導入により学習離脱の防止に向けた工夫が行われている。他方、日本語講師の質のばらつきや試験会場の不足、専門用語に関する教材の不足といった課題も指摘された。職業訓練については、現地の職業訓練機関や NPO 等と連携し、建設や製造、介護分野における技能訓練を実施している事例が確認された。

次に、ウズベキスタンは、現地における日本語教育期間は 4 か月から 9 か月程度が一般的あり、到達目標として N4～N5 レベルが設定されている。また、日本語の習得に加え、日本の生活習慣やマナー、日本文化と自国文化の違いに関する指導を行う教育機関の存在が確認された。日本語講師については、現地大学の日本語学部卒業者や日本留学経験者を登用する事例が確認された。送出機関が主体となった職業訓練の実施事例は限定的である。

ネパールでは、日本向け留学支援を行う教育コンサルタンシーや語学学校が多数存在することが確認された。日本語教育期間は、N5 レベルで 2～3 か月、N4 レベルで 6 か月から 1 年半程度とされており、内定後の期間を活用して N3 又は N2 レベルまで育成する事例も確認された。教育体制については、ネパール人教師を中心に、日本人教師やオンライン指導を組み合わせた多様な体制が構築されている。一方、日本語教師の不足や教育の質のばらつき、日本人教師のビザ取得の困難さ等の課題が指摘された。職業訓練については、企業からの内定後、介護や外食分野において訓練を実施する機関の存在や、介護施設と連携した育成事例が確認された。

バングラデシュにおける日本語教育期間は N5 で 4～6 か月、N4 で 4 か月から 1 年程度とされ、独自手法により短期間で N4 を取得させる事例も確認された。他方、日本語教師の語学力が N3 程度にとどまる場合が多く、教師の確保や人材流出が課題とされている。公的機関 (BMET) による日本語教育の実施や、民間機関における生活指導やマナー教育の取組も確認された。

最後に、ミャンマーでは、日本語学校が急増しており、僧院や教会における無料の日本語教室を通じて、日本語学校や送出機関へ人材が流入する事例が確認された。到達目標として特定技能はN3、技能実習はN4を設定する機関が多く、日本の生活習慣や実践的な表現指導が実施されている。また、日本人講師による介護の技能指導や、医療機関と連携した育成プログラムが実施されている。他方、質の高い教師の確保や日本語会話能力の不足、日本語試験の受験枠を巡る課題等が指摘された。

図表 2-3 日本語教育・技能訓練の環境に関する比較

| 比較項目                | インド   | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ   | ミャンマー   |
|---------------------|---|--|---|---|---|
| 日本語学習者数<br>(2024年度) | 52,946人   | 4,201人   | 25,292人   | 14,918人   | 100,315人  |
| 日本語教育機関数(2024年度)    | 381機関   | 19機関   | 318機関   | 165機関   | 685機関   |
| 日本語教師数<br>(2024年度)  | 1,285人  | 157人   | 1,146人  | 643人  | 3,577人  |
| 日本語の学習者・学習環境        | <ul style="list-style-type: none"> <li>全国的には日本語学習の機会が限られているものの、西ベンガル州やビハール州など一部の地域では学習が比較的活発であるとの指摘があった。</li> <li>大学では選択科目や短期コースとして日本語教育が実施され、日本人講師を採用する大学も存在することが確認された。さらに、一部の送出機関では、日本語教育の質向上を目的に、資格を持つ日本語教師の採用を拡大する動きも見られた。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本語試験については、2005年からは首都タケシントにて年間2回の日本語能力試験(Japanese-Language Proficiency Test (JLPT))が実施されている。2021年以降は、各回約600名が受験している。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ネパールには日本向け留学支援を行う教育コンサルタンシーや語学学校が多数存在している。</li> <li>語学学校・教育コンサルタンシーの認定は、以前は教育・科学技術省(MoEST)が担当していたが、7年前に社会開発省 MoSD へ移管され、現在は各州が MoEST 基準を参考に独自基準で許認可を行っている。</li> <li>日本語学校はカトマンズよりポカラに多いとの指摘があり、チトワン郡は語学学校が多いが日本語以外も扱う学校が中心で、バグマティ州は日本語学校数が204校と最も多い。</li> <li>日本語試験は、JLPTが年2回(7月・12月)、JFT-Basicが毎月複数回、NAT-TESTはCBT化で毎日受験可能となり、JLCTを受験させる機関も確認されている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本語試験については、2001年より日本語能力試験(JLPT)が開始され、2023年には8,066名が受験をしている。また、2023年より国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)がダッカで開催されており、2023年は750名が受験し、うち140名が合格をしている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本語の学習者数や学習環境について、既存調査によると、ミャンマー全土で日本語学校が急増しているほか、僧院や教会における無料の日本語教室等もあり、そこから日本語学校や送出機関に繋がるケースもある。</li> <li>ヒアリング調査では、2022年頃から海外就労が人気となるにつれて、英語や中国語、日本語、韓国語を学ぶことが出来る学校が増えたとする発言があった。</li> <li>独学や送出し機能を持たない日本語学校でN4レベルまで日本語を学んだ人材を対象に、人材募集を行う機関も確認されている。</li> </ul> |

| 比較項目                                      | インド   | ウズベキスタン   | ネパール  | バングラデシュ   | ミャンマー  |
|---|---|---|---|---|--|
| 日本語教育の実施内容、教育の期間・概要、工夫や課題（日本語教師の質・確保方法含む） | <ul style="list-style-type: none"> <li>多くの送出機関が日本語到達目標を N4～N3 に設定し、技能実習では約 6 か月、特定技能では約 12 か月の学習期間が一般的で、6 か月で N3 を目指す例もみられた。</li> <li>日本語教育は、基礎を現地語でインド人講師、会話を日本人講師が担当する体制が多く、N5 までは現地語・英語併用、N4 以降は日本語中心へ移行する方針が確認された。またオンライン授業や短期集中で離脱を防ぐ工夫も行われている。</li> <li>日本語講師は日本人・インド人が配置されるが人材不足が顕著で、N3～N4 を採用基準とする機関が多い。講師給与は地域差が大きく、N2 レベルで高待遇の職業に転職する例もある。</li> <li>教育の質向上として、学習管理システム活用、カウンセラー配置、独自教材（JFT 対策・ヒンディー語版含む）開発、講師研修・指導計画の共有などが行われている。一方、N3 以上の教育が国内日系企業への転職につながるため N4 で止める戦略を取る機関もあった。</li> <li>日本語講師の質のばらつき、試験会場不足、専門用語教材の不足等の課題も指摘された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ヒアリング調査先においては、現地での日本語教育期間は、4 ヶ月から 9 ヶ月程度であり、生徒の到達目標として、N4～N5 レベルが設定されている。</li> <li>教育機関では、日本語の習得だけでなく、日本の生活習慣やマナー（時間厳守、挨拶、整理整頓等）の指導や、日本文化とウズベキスタン文化や道徳観の違いを重点的に教える事例も確認された。</li> <li>特に建設分野等では、現場での安全確保のため、高いレベルを課す事例も見られる。日本語講師については、現地大学の日本語学部卒業生や日本への留学経験者を登用している機関が複数確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本語教育期間は学校や学習頻度により異なるが、N5 は 2～3 か月、N4 は 6 か月～1 年半程度とされ、内定後の期間を活用して N3・N2 まで育成する学校もある。</li> <li>教材は「みんなの日本語」「大地」「いろどり」などが使われ、日本文化や生活ルールまで教える学校も確認された。</li> <li>教師指制は N2 保有のネパール人教師を中心に、N1・N3 保有者、日本人教師、ボランティア、ベトナム人・モンゴル人講師、日本の監理団体や支援機関によるオンライン指導など多様である。</li> <li>教育の工夫として、日本語のみで教える指導法、レベル別授業、企業別スピーチコンテスト、学習管理システム、CBT 受験増加への PC 整備、来日後の学習アプリ提供などが挙げられた。</li> <li>課題として、日本語教師不足や学校のモニタリング不在による質のばらつき、特定技能開始後の教師流出、日本人教師のビザ取得困難、契約社員中心で雇用安定が難しい点が指摘された。</li> <li>日本語試験は JLPT が年 2 回で定員満了が生じ、JFT-Basic は 3 会場整備で受験枠が改善しつつあるが、日本政府による実施・管理を求める意見もあった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本語教育期間は学校や学習頻度により異なり、N5 は 4～6 か月、N4 は 4 か月～1 年が一般的だが、独自手法で 1.5 か月で N4 を取得させる事例もある。</li> <li>日本語教師の語学力は低い傾向にあり、調査対象では N3 が中心で N4 も含まれ、一部送出機関は N1・N2 を確保しているが、人材流出や特定技能での渡航により確保が課題となっている。</li> <li>公的機関（BMET）は 33 か所の Technical Training Center（TT C）で N5 コース、7 か所で N4 コースを実施し、受講者は N5 で 1,595 名、N4 で 269 名である。国際交流基金が派遣する専門員が監修するハイブリッド型も導入され、教材は「みんなの日本語」が使用される。</li> <li>民間機関では「みんなの日本語」「いろどり」を採用し、生活指導やマナー教育を行う事例も多い。</li> <li>日本語学校の設置基準がなく誰でも開校できることが課題との指摘があった。</li> <li>日本語試験は JLPT が年 2 回で定員満了が続き、JFT-Basic や NAT-TEST の実施で一定緩和されているが、試験回数や会場拡大を求める声が多い。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>複数の日本語学校や送出機関を経由する人材が存在し、日本語能力や教育期間にばらつきがあり、到達目標として特定技能は N3、技能実習は N4 を設定する機関が確認された。教材は「日本語総まとめ」や独自テキストが用いられ、日本の生活・文化や実践的表現の指導、内定後の専門用語教育も行われている。</li> <li>日本での生活適応に向け、文化や生活ルール、ロールプレイ、報・連・相の指導が行われており、学習状況を一元管理するプラットフォームの活用や、定期試験結果に応じた退学措置など、厳格な運用を行う機関も確認された。</li> <li>多くの機関で日本人とミャンマー人の日本語教師が在籍し、遠隔支援体制も確認された一方、質の高い教師確保、日本語会話能力の不足、日本語試験の受験枠買い取りを行うブローカーの存在が課題として指摘されている。</li> </ul> |

| 比較項目                           | インド   | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|--------------------------------|---|--|---|--|---|
| 職業訓練の実施内容、教育の期間・概要、工夫や課題       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・オリッサ州の World Skill Center (WSC) は「School of Engineering」「School of Services」で職業訓練を提供し、エレベーター制御や空調など6分野、ホテルオペレーション等の科目を展開している。ITE Singapore とのインターンも実施し、渡航費は双方で折半している。</li> <li>・Skill Development Institute (Bhubaneswar) は国有企業運営で、溶接・電気・配管・ホスピタリティなどの短期 Basic コースと、メカトロニクス等の Advanced コースを提供し、ソフトスキル研修も組み込んでいる。業界データと企業の意見を反映しつつ、2か月ごとに企業と協議し、訓練終了前から就職支援を行っている。</li> <li>・送出機関では建設・製造分野の海外送出しに向け、国内現場や訓練校で実地経験を積ませる例が確認された。</li> <li>・私立教育サービス機関や NPO と連携する例、国立介護学校 (NISD) で研修を受講するケースもある。</li> <li>・介護分野では、送出機関が自ら介護技能訓練を実施する例も確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査を実施した4機関においては、現地の送出機関あるいは他機関と提携して職業訓練を行う事例は確認できなかった。</li> <li>・一方で、複数の機関において、介護や建設等の専門学校で学んだ人材を募集する取組が確認された。</li> <li>・また、過去にはモノセンターで職業訓練を受けた人材を募集する取組を行った機関も確認された。</li> </ul> <p>※モノセンター：モノセンターは、2020年の大統領令に基づき設立された職業訓練センターであり、各州に設置されている。モノセンターは、移民労働者を含んだウズベキスタンの市民に対する職業訓練を実施している。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査では、特定技能人材については、企業からの内定後から入国までの期間に、介護や外食業等の分野で職業訓練を行う機関が複数確認され、ネパール国内の介護施設と連携して訓練を行う訓練機関も確認された。</li> <li>・外食や宿泊等の分野で人材育成を行うネパールの大学や専門学校等と連携し、日本に送り出す人材の育成・供給体制を構築している機関も確認されている。</li> <li>・公的な職業訓練機関も存在するが、人材送出しへの関与は非常に限られている。MoEST 傘下の技術教育・職業訓練評議会 (CTEVT) は産業界が求める技術人材の育成が主たる役割で、受講者の国内外就労先に CTEVT 自体は関与していないとの回答が得られた。</li> <li>・CTEVT の認可機関の例として、バラジュ工科大学の CTEVT トレーニングセンターで機械・電機分野の1～2か月訓練後に面接するケースや、介護訓練受講例が確認された。</li> <li>・MoLESS 傘下の職業スキル開発トレーニングアカデミーは先進国へ送り出す人材を育成するための無料コースの開設を進めており、現在3校で提供し今年度中に全国7校へ拡大予定とされる一方、日本への送出しへの影響は限定的であると考えられる。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査では、特定技能人材について、介護や自動車運送業といった分野で職業訓練を行う機関が複数確認された。</li> <li>・介護では、9ヶ月間訓練期間のうち、3ヶ月で N5 取得、3ヶ月で N4 取得、最後の3ヶ月で介護知識教育を行う。日本語教育に併設された施設で技能訓練を行う事例が確認された。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現地の職業訓練として、外食分野及び介護分野で研修を実施している事例が確認された。外食分野では、特定技能 (外食業) による送出しを見据え、大手喫茶店チェーンへの就労を想定した専用プログラムにより、接客等の技能習得を図っている。</li> <li>・介護分野では、ミャンマーの医療機関と連携したプログラムを実施し、丁寧な言葉づかいや表現方法を実技と組み合わせさせて指導している。介護福祉士資格を有する日本人講師が日本語で指導し、週1回の実技研修で食事介助や歯磨き介助等を習得する事例がみられた。</li> <li>・そのほか、宿泊業及び建設分野でも特別カリキュラムによる研修事例が確認されている。研修費用は、介護、外食業、宿泊業、建設分野の特別カリキュラムについて、別途10万チャット (約5,000～6,000円) を徴収しているとの回答があった。</li> </ul> |
| 自動車運送業、鉄道、林業、木材産業等の新分野に関する教育動向 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・トラックドライバー教習所が技能訓練、送出機関が日本語研修を担う連携スキームが形成されていた。日本語到達目標がトラックは N3、バスは N4 と設定され、職種ごとに求められる日本語レベルを分けている事例が確認された。</li> </ul>  | —  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査を通じて、自動車運送業分野の特定技能評価試験の実施や、自動車運送分野における人材の育成、送出しの実績が確認された。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車運送分野については、国内の運転経験者を対象に日本語能力を問わずに面接を行い、内定後に日本語教育を実施する方式と、あらかじめ日本語 (N4 相当) を習得した者に、ドライバー職の案件を紹介し、免許取得を目的としたライセンスコースに参加させる方式が確認された。</li> <li>・日本の登録支援機関より提供された日本式運転教本 (英語版) をカスタマイズして使用し、バスやトラック、2トントラック等の実車を用いた実技指導を行う。そのた</li> </ul> | —   |

| 比較項目                                       | インド  | ウズベキスタン   | ネパール   | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  |   |  | めに運転練習場を敷地内に整備している事例が確認された。  |  |
| 送出機関/受入れ企業における日本語教育等に関する支援の有無、相談窓口の体制、相談実績 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族・親族の理解を得るために現地語を用いて説明するなどのアプローチを実施する送出機関も確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウズベキスタンでは、人材の送出しの際に親の同意を重視する文化があり、送出しの前に親に対する説明の機会や面談の機会を設ける送出機関が複数確認されている。</li> <li>・受入れ企業における日本語教育については、監理団体が安価で受講可能な日本語教育を提供していた事例が確認された。建設分野においては、安全管理の一環で、受入れ企業の協力の下、無償での特別教育を実施している機関が確認された。</li> <li>・入国後の相談体制については、ウズベキスタン語を話せる通訳を交えた定期面談を通じて、職場や生活の課題に対応する機関が複数確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査を行った日本語学校や教育コンサルタンシーでは、学生への支援として、学生の在留資格や就労分野に対するアドバイスや学生同士のトラブルへの対応、意見箱の設置、相談窓口の設置、送り出した留学生のアフターフォローのためのグループ設置などが実施されていることが確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査を行った日本語学校や送出機関、組合においては、学生への支援として、学生の渡航後の生活相談への対応や、ハラル食材の郵送、定期的な訪問、オンラインでの日本語学習支援、職場のハラスメント等の課題を連絡できる体制を構築する事例が確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関の相談体制として、日本国内に事務所を開設し、ミャンマー人職員が常駐して対応するほか、技能実習終了後の特定技能への切り替えや、その後のキャリアサポートを行う事例があった。</li> <li>・ミャンマー側でも、来日前から担当している職員がオンラインで相談に応じる体制を構築し、介護人材の採用後、日本語教育、日本滞在中のフォローアップ、帰国後の就職支援までをグループ会社内で一貫して実施している機関が確認された。</li> <li>・そのほか、日本への出国にあたり、実習生の実家を家庭訪問し、保護者と信頼関係を築くことで、トラブル発生時に迅速に対応できるようにしている機関もあった。</li> </ul> |

## 2.4 外国人材の負担<sup>1</sup>

インドでは、特定技能人材の来日前における本人負担額は概ね 10 万～40 万ルピー（約 17 万～69 万円）が一般的な水準とされているものの、個別事例では 80 万～90 万円相当に達するケースも確認されており、費用負担には大きな幅が見られる。費用の内訳としては、日本語教育費が全体の約 30～40% を占めており、このほか面接準備費、通学費、書類作成費及び寮費等が追加的に発生する場合がある。支払い方法については、分割払いのほか、親族や銀行からの借入れによる資金調達が多く見られ、来日前に債務を負担する構造となっている点が特徴的である。また、技能実習制度においては約 22.5 万ルピー（約 39 万円）の徴収事例が確認されており、その内訳としては、登録料が約 2.5 万ルピー（約 4 万円）、日本語教育費が約 5 万ルピー（約 8 万 6 千円）、管理費が約 9 万ルピー（約 15 万 5 千円）、書類作成費が約 6 万ルピー（約 10 万 3 千円）とされている。NSDCI を通じて特定技能人材として日本で就労する場合には、民間送出国機関を利用する場合と比較して費用が概ね半額程度に抑えられ、寮費についても奨学金により補填される仕組みが設けられていることから、本人負担額は約 7.5 万ルピー（約 13 万円）程度とされている。制度面では、ECR（Emigration Check Required）対象国への海外渡航に係る本人負担額の上限は 3 万ルピー（約 5 万円）とされているものの、日本向けの特定技能制度については同様の明確な上限規制が設けられていない点が指摘されている。

ウズベキスタンでは、日本への技能実習生の送出しに際して本人が負担する費用は、一般的に 2,000 万～3,000 万スム（約 26 万～39 万円）程度とされている。一方で、日本語教育費用については、送出国機関の運営形態や受入れ企業との連携状況により負担構造に差異が見られる。来日前に外国人本人に発生する費用の資金調達方法については、イスラム教の教義に基づき利子の支払いを伴う金融取引が忌避される文化的背景から、銀行ローン等の金融機関を利用した借入れは一般的ではなく、親族からの借入れにより費用を賄うケースが主流となっている。加えて、国が提供するマイクロローン制度についても、金利水準の高さが利用の障壁となっており、制度の活用は限定的であるとの指摘がなされている。送出し手数料に係る規制は近年大きく変遷している。2020 年 11 月の法改正以前は、民間送出国機関による求職者からの送出しサービス料の徴収に対する明確な規制が存在していなかったが、同改正により、民間送出国機関が求職者から送出しサービス料を受領することは禁止され、コンサルティング料として 375,000 スム（約 5 千円）に限り受領可能とされた。その後、2024 年 7 月 1 日付の大統領令により、国外就労希望者から就労支援サービス手数料を徴収することが再度可能とされるなど、制度運用は過渡期にあるといえる。さらに、公的支援措置としては、学習費用補助や航空運賃補助制度が整備されており、2024 年 4 月 4 日付の大統領令においては、資格試験費用、就労ビザ費用及び渡航費用について一定額まで補填又は補償する旨が明記されている。これにより、送出国機関における初期費用負担の軽減が図られる可能性が指摘されている。

ネパールでは、日本への技能実習生の送出しに際して本人が負担する来日前費用は、受入れ企業や分野により異なるものの、概ね 30 万～60 万円程度が中心的水準とされている。一方で、日本語教育費や仲介手数料の上乗せ等により、総額が 100 万円前後に達する事例も確認されており、費用負担には一定のばらつきが見られる。送出国機関については、法令上、日本向けの上限額が 5 万ルピー（約 5 万 5 千円）と定められているものの、実態としては当該上限を超過した

---

<sup>1</sup> 本資料における現地通貨の日本円換算額は、2026 年 3 月 8 日時点の為替レートを基に算出した参考値である。

費用徴収が行われているケースが確認されている。具体的には、総額約 40 万円の費用のうち、日本語教育関連費用が 5～6 万円程度（N5 取得まで約 1 万 2 千ルピー、N4 取得まで約 1 万 7 千ルピー、技能試験対策費用約 1 万ルピー等）である一方、手数料として約 35 万円が徴収されているとの事例が確認されている。当該手数料の内訳としては、在留資格認定時に約 10 万円、その後出国前に約 25 万円が徴収される構造となっており、さらにこのうち約 10 万円は保証金として扱われ、残額の一部は仲介者やサブエージェントへの支払いに充当されているとの指摘があった。このように、送出過程において複数の仲介主体が介在することが、制度上の上限額を超過した費用徴収の一因となっている可能性がある。特定技能については、これまで個人による渡航が中心であったが、今後は送出機関を通じた送出しが求められることにより、新たに送出し手数料が追加的に発生する可能性も指摘されている。制度面では、公的機関である MoLESS による送出機関への監査体制が整備されており、違反事例に対しては預託金 2,000 万ルピー（約 2,200 万円）の没収やライセンス停止等の行政処分が実施されている。過去 10 年間に於いては、約 2,000 機関のうちおよそ 800 機関が営業停止処分を受けたとされている。また、中央銀行と連携した公的融資制度も設けられているものの、土地等の担保を必要とするなど利用要件が厳格であることから、制度は十分に機能していない状況にあるとの指摘がある。

バングラデシュでは、日本への技能実習生及び特定技能人材の送出しに際して本人が負担する来日前費用は、47,000～250,000 タカ（約 6 万～31 万円）が一般的な水準とされている。民間送出機関を利用する場合、費用の内訳としては、日本語教育費、ビザ取得に係る書類作成費が主な項目となっているが、自前の技能訓練施設を有する送出機関においては、これに加えて技能訓練費が徴収されるケースもある。また、地方部からの候補者を受け入れる際に提供される寮の家賃についても、多くの場合は本人が負担することとされており、結果として来日前費用全体を押し上げる要因となっている。一方で、公的送出機関である BOESL を通じて送出しが行われる場合には、日本語教育費等を含めた本人負担額は 56,350 タカ（約 7 万 1 千円）程度に抑えられており、政府主導の送出ルートにおいては費用負担の軽減が図られている。また、TTC においては、N4 相当までの日本語訓練費用が 0～1,000 タカ（約 1 千 2 百円）と低廉に設定されている事例も確認されている。

制度面では、2023 年 3 月 20 日に海外居住者福利厚生・海外雇用省（MEWOE）より発令された政府通達により、日本への出国前費用の上限が 148,500 タカ（約 19 万円）と定められている。しかしながら、ヒアリング調査においては、当該上限を超過する費用徴収が行われている事例も確認されており、800,000 タカ（約 104 万円）又は 1,000,000 タカ（約 130 万円）に達する事例も報告されている。この背景としては、現行の上限額では送出機関の事業収支が成立しないとの指摘があり、規制遵守の実効性に課題が存在しているものと考えられる。また、費用負担軽減の観点から、入学時には費用を徴収せず、就労が確定した段階で費用徴収を行う送出機関や、来日後の給与からの分割払いを認める送出機関の存在も確認されている。

ミャンマーでは、日本への技能実習生の送出しに係る送出し手数料の上限が 2,800US ドル（約 42 万円）、特定技能人材については 1,500US ドル（約 22 万 5 千円）と明確に定められている。技能実習制度においては、送出機関への手数料に加えて、日本語教育費及び生活費等を含めた総額として 30 万～40 万円程度が適正水準とされているが、仲介者が介在する場合には 50 万円程度以上に達するケースも確認されている。

また、一部の送出機関においては、送出し手数料の上限額である 2,800US ドルの中に 1 年間の日本語教育費用を含めて徴収する場合や、寮費及び学費等として月額約 2 万円程度の費用が別途

発生する場合もあるとされている。さらに、来日前費用の負担に際しては、友人や村長等から 700～1,000US ドル（約 10 万 5 千円～15 万円）を借入れる事例も確認されており、来日前の段階で一定の債務を負担する構造が存在している。

2024 年 8 月の労働省通達においては、海外で就労するミャンマー人労働者に対し、月収の 25% 以上を家族又は本人の国内口座に対して公式な金融チャネルを通じて送金することが義務付けられている。当該送金は毎月又は 3 か月分をまとめて実施することが可能とされているが、送金義務を履行しない場合には、海外就労の制限、海外労働者証明カード（OWIC）の発行停止又はパスポート更新拒否等の措置が講じられる可能性があるとされる。また、2023 年 10 月以降は海外において給与所得を得るミャンマー国民に対して海外所得への課税が開始されており、所得税の納付が求められている。当該納税証明書はパスポート更新時に提出が求められる運用がなされている。

図表 2-4 外国人材の負担に関する比較

| 比較項目           | インド  | ウズベキスタン  | ネパール   | バングラデシュ   | ミャンマー  |
|----------------|--|--|--|---|--|
| 送出手数料等の本人負担の状況 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定技能の本人負担額は10万ルピー～40万ルピー（約17万～69万円）が一般的で、調査では15万ルピー（約26万円）、20万ルピー（約34万円）、40～50万円、80～90万円と幅広い事例が確認された。費用の30～40%は日本語教育費で、面接準備・通学・書類作成、寮費などが追加される場合もある。支払い方法は分割払いや親族・銀行からの借入れが多い。NSDCI ルートで送り出す場合は、民間の約半額で、寮費が奨学金で補填されるため負担が軽く、費用は 7.5万ルピー（約13万円）とされる。</li> <li>・ 技能実習では22.5万ルピー（約39万円）の徴収事例があり、内訳は登録料2.5万ルピー（約4万円弱）、日本語教育費5万ルピー（約8.6万円）、管理費9万ルピー（約15.5万円）、書類作成費6万ルピー（約10.3万円）と確認された。</li> <li>・ 海外渡航費の比較では、豪州・カナダ・欧州は日本より負担が高くなり得る一方、ECR対象国の本人負担上限は 3万ルピー（約5.2万円）。建設分野のマレーシア/シンガポール向けは 120～130万円、中東の自動車運送分野は 3万～5万ルピー（約5.2万～8.6万円）の手数料例が確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリングの結果、ウズベキスタンの労働者本人が負担する手数料は、技能実習の場合20,000,000スム～30,000,000スム（約26万円～約39万円）であった。日本語教育費用は一部の機関では、現地での日本語学習費用等が公的助成や受入れ企業によって負担され、本人の経済的負担が実費（健康診断費、交通費等）のみに抑えられているケースも確認された。</li> <li>・ 費用の捻出方法については、イスラム教の教義により利子の支払いが忌避されるため、銀行ローン等は利用されず、親族からの借金によって賄われることが一般的であり、国のマイクロローンは金利が高く、利用が進んでいないとの指摘があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能実習生は受入れ企業や分野により異なるが、概ね30万円～60万円程度を支払って来日し、費用には教育費、在留資格手続、健康診断、送出手数料等が含まれる。送出手数料は5万ルピーと規定されるが、別途教育費を徴収するケースが多く、100万円程度の支払例も確認された。</li> <li>・ 不当な請求が発生する要因として、サブエージェントの介入、日本語学校と送出国の連携における不当請求、日本側で求人斡旋するエージェントの介入などが考えられる。</li> <li>・ 特定技能人材は平均20万円～40万円程度を支払って来日しており、これまで個人での渡航が中心であったが、今後は送出国による送出しが求められるため送出手数料が追加で発生する可能性が高いと考えられる。</li> <li>・ 教育関連の費用として、教育コンサルタンシーへのヒアリングでは、徴収する40万円のうち教育関連が5～6万円（N5まで1万2千ルピー、N4まで1万7千ルピー、技能試験対策1万ルピー等）と手数料35万円（在留資格認定時10万円、その後25万円）を徴収し、10万円は保証金、25万円の一部は仲介者等へ支払われるとの発言があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリングの結果、バングラデシュの労働者本人が負担する手数料は、技能実習、特定技能の場合、47,000～250,000タカ（約6万円～31万円）であった。</li> <li>・ 民間送出国の費用の内訳としては、日本語訓練費、ビザ取得に係る書類作成費が主であるが、自前の技能訓練施設を持つ機関である場合、追加で技能訓練費を徴収している機関も確認された。また、遠方からの学生を受け入れる際、自前の寮を提供している機関の家賃負担は、多くの場合本人が負担しているが、一部機関では組合側の準備金で賄う事例も確認された。</li> <li>・ 公的機関である BOE SL が日本に送出国の場合の本人負担額は、日本語教育などを含めて56,350タカ（約7万1千円）であり、政府が定める上限額の3分の1程度である。</li> <li>・ TTCにおけるN4相当までの日本語訓練費用は0～1,000タカ（約1千2百円）である。日本語教育費用が無料のTTCと有料のTTCがあった。また、民間日本語学校における、N4相当までの日本語の授業料は22,000～30,000タカ（約2万7千～3万8千円）である。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能実習の送出手では、送出手数料の上限は2,800USドルとされている。ヒアリングからは2,001～3,000USドルが多い一方、総額で4,000～7,500USドルとなる例も確認されている。適正な支出を行う送出国の場合、送出国への手数料に加えて、教育費や生活費を含め30～40万円程度、仲介者が介入する場合は50万円程度以上となる場合がある。</li> <li>・ ヒアリング調査では、2,800USドルに1年間の日本語教育費用を含めて徴収する機関や、寮費・学費等で月2万円程度かかるとの発言、借金を抱えて来日し、来日後に月3～4万円程度を送金しているとの指摘があった。</li> <li>・ 特定技能では送出手数料の上限は1,500USドルとされ、同額を徴収する機関が確認されている。友人や村長から700～1,000ドルを借金する例や、学費50万チャット（2万円）、生活費、教材費、健康診断費、渡航費等を本人負担とするケースがあるとの指摘があった。</li> </ul> |

| 比較項目                       | インド  | ウズベキスタン  | ネパール   | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|----------------------------|--|--|--|--|--|
| 負担を軽減するための取り組み             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・州政府の補助金・奨学金制度を活用し、州とMOUを結ぶ送出機関では、JFT試験費・ビザ費・渡航費、日本語研修費を州政府が支援する仕組みが確認された。</li> <li>・負担軽減の工夫として、企業が教育費・渡航費を負担し紹介料で回収する方式、寮費や受講料の後払い、日本到着後の給与からの控除、初任給前の給与相当額の事前貸与、CSR資金の奨学金活用、奨学金型ローンスキームの導入など多様な金銭的な支援が確認された。</li> <li>・高度人材では、人材紹介事業者が面接イベント参加者に往復航空券・国内移動費・滞在費・VISA申請支援を全額補助し、就職決定後は企業から10万円を徴収して行政手続などの生活立ち上げ支援を提供するケースが見られたほか、手数料の可視化をする取組も確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関においては、他社の徴収額を考慮した適正な金額設定や、実習生の収支がマイナスにならないような配慮がなされている。</li> <li>・監理団体や受入れ企業の取り組みとしては、入国前講習費用の企業負担や、教育費用の支払い猶予を設ける措置、優秀な候補者に対する奨学金制度や費用免除の導入措置などが確認されている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出手数料上限は、ヒアリング調査時点で日本向け5万ルピー、マレーシアおよびドバイ向け1万ルピーとされている。MoLESSは賃金水準を踏まえた見直しとして、月例賃金×一定期間を上限とする方式の導入を検討し、新たな法令策定を進める方針を示している。</li> <li>・ネパール外国人雇用機関協会などからは、給与2か月分の紹介料を送出機関に支払うようになれば不当に費用を徴収される可能性が指摘されている。企業負担の事例として、航空券費用や教育費、寮費等をネパール及び日本の企業が負担し、日本語学校が教育費無料や送出手数料負担とする例も確認された。</li> <li>・MoLESSは中央銀行と連携した公的融資制度を設けるが、土地等の担保が必要で十分に機能していない状況にあり、将来的にビザを担保とする仕組みを検討しているもの見通しは立っていない。MoESTはC TEVT認可機関において無償受講枠を設けているが、賄賂が必要との指摘もある。</li> <li>・そのほかの取組として、登録支援機関の初月給与相当額の貸付や費用確認、人材募集から送出手まで一体運営等も確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間送出機関においては、本人の負担軽減を図るために、入学時に費用を徴収せず、就労が確定した時点で費用徴収を行う機関や、就労決定時に費用負担が困難な生徒に対して、日本での就労による給与から分割払いを受け付ける機関も確認された。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・負担軽減の取組として、日本語教育や日本文化教育の教育費、送出手数料、住まい確保にかかる費用を企業が負担する事例が確認されている。</li> <li>・監理団体では、送出機関選定時に「技能実習生への過度な金銭的負担を禁止すること」を基準とする機関や、入国後に手数料負担額を確認する体制を整えている機関もあった。</li> <li>・費用支払い時期の工夫として、N4取得後に送出手数料2,800USドルのうち1,400USドルを内定時、残額を出国前に徴収し、高利の借金を抑制する取組を行う機関が確認された。</li> </ul>             |
| 送出手数料や教育費等に関する現地の法令の有無や実効力 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関に外国人材本人が支払うサービス料は、RASガイドラインで上限2万ルピーとされていたが、2017年改正で3万ルピーに引き上げられた。</li> <li>・特定技能では送出機関の利用が任意であるため、手数料の上限額は設けられていないとの発言があった。</li> <li>・技能実習では、RASガイドラインに加え、NSDCの「Guidelines for Japan's Technical Intern Training Program」に基づき、手数料の算定基準の明確化・公表・内訳説明を義務化している。</li> <li>・ヒアリングでは、技能実習の手数料はRASガイドラインに沿っ</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ライセンス取得費用に関しては「送出手に関する戦略」行参照。</li> <li>・移民庁によると、2020年の法改正までは送出手サービス料に関する規制は存在しなかったが、2020年11月以降、民間送出機関は求職者から送出手サービス料を受け取ることは不可とされ、コンサルティングのみ受領可能となった。その後、2024年7月1日の大統領令により、国外就労希望者から就労支援サービス手数料を徴収することが可能となった。</li> <li>・公的支援として、学習費用補助や航空運賃補助が存在すると指摘され、2024年4月</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出手数料の上限額は5万ルピーと定められているが、ヒアリング調査では上限額を超える費用が徴収されている状況が確認されている。MoLESSは違反への対処として、預託金2,000万ルピーの没収やライセンス停止等の行政処分を実施している。</li> <li>・MoLESSによる送出機関への監査は、定期的な訪問監査に加え、クレームや苦情が寄せられた際にも随時実施され、過去10年間で約2,000機関のうちおよそ800機関が営業停止処分を受けたとされている。</li> <li>・「日本に特定技能労働者を送るための手続き(2023)」により、</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・バングラデシュにおける日本への出国前費用は、2023年3月20日にMEWOEより発令された政府通達により、148,500タカを上限として定められている。MEWOEは送出機関からの要請を受けて、労働者の2か月分の月給相当(特定技能は300,000タカ程度)に増額することを検討している段階である。</li> <li>・ヒアリング調査では、法定費用を超過して徴収している事例もあり、伝聞情報によると、800,000タカや1,000,000タカを徴収している事例もあるという。</li> <li>・現行の上限額は、送出機関の事業収支が成立しない金額であ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働省通達(2020)により、送出手数料の上限は技能実習2,800USドル、特定技能1,500USドルと規定され、ヒアリングでも上限内で徴収する機関が確認された。一方、実効力については見解が分かれ、日本語教育費を別途徴収する状況や不適切な徴収が指摘された。</li> <li>・労働省通達(2024)では、海外で就労するミャンマー人労働者に対し、月収の25%以上を家族又は本人の国内口座に対して公式な金融チャネルを通じて送金することが義務付けられている。当該送金は毎月又は3か月分をまとめて実施することが可能とされているが、送</li> </ul> |

| 比較項目 | インド                   | ウズベキスタン   | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|------|-----------------------|---|---|--|--|
|      | て 3 万ルピーが上限との見解が示された。 | 4 日の大統領令では、資格試験費用、就労ビザ費用、渡航費用について、一定額まで補填・補償することが明記されている。 | 特定技能の受入れ企業はネパール大使館の求人票認証取得が義務化されるため、今後日本の受入れ企業は諸手続への対応が求められる可能性がある。 | り、送出機関側で遵守されないため、実質的には報酬の自由競争に近い状況となっているという課題を指摘した機関があった。同機関は、出国前費用の上限水準の妥当性に加えて、送出機関の規制遵守の実効性の課題も存在すると指摘した。 | 金義務を履行しない場合には、海外就労の制限、海外労働者証明カードの発行停止又はパスポート更新拒否等の措置の措置があるとされるが実態は不明との指摘もあった。<br>・在日ミャンマー大使館通知 (2023) により、2023 年 10 月 1 日から海外給与収入に対する所得税が義務化され、日本就労者は月 2,000 円程度の納付義務が生じた。パスポート更新時に毎月納付証明が求められる。 |

## 2.5 送出しに関する活動上の課題

インドでは、送出しの活動に際し、PGE 登録証明 (Registration Certificate) の取得及び NSDC のガイドライン遵守が求められており、送出し実績が十分でない場合には登録更新時に追加的な負担が発生する可能性が指摘されている。一方で、近年は登録基準が緩和される傾向にある。北東インド地域においては、治安及び安全保障上の制約が存在し、一部州では RAP (Restricted Area Permit) 又は PAP (Protected Area Permit) といった入域許可の取得が必要となる場合があるほか、マニプール州は日本大使館による注意喚起対象地域とされており、移動制約が生じ得る状況にある。文化的側面としては、家族を優先する価値観が強く、結婚、親族行事又は親の介護等を理由とした一時帰国が発生しやすい傾向があることに加え、日印双方の文化理解の不足の課題が指摘されている。そのほか、学歴証明書や残高証明書、日本語学習証明書等の偽造事例が確認されており、査証審査の厳格化が生じている。また、日本語学習の継続に係る費用負担や時間的制約も課題とされている。育成就労制度への転換に関しては、送出機関ごとに制度変更の意義に対する理解度に差異が存在することが指摘されている。

ウズベキスタンについては、日本人と比べて権利意識が比較的強いと受け取られるケースがあるとの指摘がある。また、家族を最優先とする文化が根強く、家族の事情により 1 か月から半年程度の一時帰国を取得する事例もあり、これに伴う費用の前借りや休暇取得を巡る受入れ企業との摩擦が生じる可能性が指摘されている。さらに、給与計算に対する意識が高く、残業代の差異に対して敏感に反応する傾向があるとされている。宗教面では、多くの労働者がイスラム教徒であることから、礼拝や断食、介護分野における異性介助等が業務遂行上の制約となる場合が確認された。育成就労制度への移行に関しては、制度の詳細が未確定であることに起因する現場の混乱や、育成就労外国人の受入れに際して求められる指導員の確保等、運用面での課題が指摘されている。また、転職制限の緩和、外国人材のキャリア形成の観点から肯定的な意見がある一方、都市部と地方の賃金格差に起因する人材流出を懸念する声もある。

ネパールにおいては、制度上、送出機関の設立に外国資本の参入が認められておらず、技能実習の送出しには、ネパールでの 3 年以上の海外への送出事業の運用実績が求められることから、日本市場への新規参入が困難な状況にある。また、日本語教育機関についても外資参入が制限されており、日本企業が単独で教育機関を運営することは難しいとされている。実務面においては、

在日ネパール大使館での手続費用の発生や手続期間の長期化が送出活動の障壁となっているほか、宗教行事やタトゥーに関する慣習・文化の違いへの配慮が求められる。また、在留資格「留学」と実際の就労目的との乖離が課題として指摘されているほか、JICA 同窓会（JAAN）による独自試験の合格が出国要件として求められている状況が継続しているとの指摘があり、試験内容の不明確性や受験制限等も課題とされている。育成就労制度への転換に関しては、日本における需要規模や受入れ人数の見通しが不明確であることが、訓練機関の整備計画及び政策立案に支障を来しているとの指摘がある。

バングラデシュでは、日本への送出しに係る手続期間が長期化していることや、日本の求人が小規模かつ分散している点が主な障壁として挙げられている。家族への経済的支援の必要性が高い求職者にとっては、短期間で渡航が可能な中東諸国やマレーシア等を選択する傾向が生じているとの指摘がある。また、日本語試験の受験枠不足や地方在住者の受験に係る移動負担も課題となっており、一部の試験がダッカのみで実施されていることから、地方開催又はオンライン化を求める声が挙がっている。試験合格後も日本側の求人決定までに一定期間を要する場合があり、待機期間中の生活費負担が人材側のリスクとなっている点も送出活動の障壁となっている。文化的側面としては、イスラム教徒特有の宗教・生活習慣に起因し、食品製造分野において豚肉の取扱いが制限される場合があるほか、敬虔なイスラム教徒の女性が着用するヒジャブ等の衣服についても、衛生管理上の理由から業務上の着用が認められないケースが存在する。また、日本側におけるバングラデシュに対する認知度の低さや、安全管理に対する考え方の違いが受入れの障壁となっており、特に建設分野においては、日本の労働安全衛生基準に対する理解不足に起因するトラブルが生じやすいとの指摘がある。さらに、日本・バングラデシュ間の直行便廃止に伴う渡航負担の増加も課題として挙げられている。

ミャンマーにおいては、送出機関設立に際し外国資本の参入が認められておらず、国民登録カードの提出が求められるなどの制度的制約が存在する。また、18歳から35歳までの男性に対する海外労働証明カードの発行が制限されている。文化的な課題としては、時間厳守、報告・連絡・相談の徹底、賞与又は残業代の理解不足等、日本の職場慣行との相違が指摘されている。また、感染症や生活習慣病等に起因し、面接合格後に健康診断で来日が困難となる事例も報告されている。育成就労制度への転換に関しては、制度を転職可能な技能実習制度と認識する企業も多く、制度の具体的な運用方針や対象職種の明確化が求められている。

図表 2-5 送出しに関する活動上の課題に関する比較

| 比較項目                       | インド  | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|----------------------------|--|--|---|--|--|
| 活動に際し障壁となっている法制度等/慣習・文化の違い | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習では送出機関に PGE 登録証明 (RC) 取得と NSDC ガイドライン遵守が求められ、送出し実績が少ない場合に更新時の追加負担が発生する一方、登録基準は近年緩和傾向にあるとされた。</li> <li>・多くの州は送出しによる外貨獲得を志向するが、北東インドは治安・安全保障上の制約があり、一部州で RAP/PAP (入域許可) が必要となるほか、マニプル州は大使館の注意喚起対象で移動の制約が生じ得る。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウズベキスタンの人物面について、日本側には権利意識が強いと映るケースがあるとの指摘があった。特に、家族を最優先する文化が根強く、家族の事情で 1 ヶ月から半年間程度の一時帰国を取得する事例があり、これに伴う費用の前借りや、休暇取得を巡って受入れ企業と軋轢が生じた事例が指摘された。</li> <li>・また、給与計算に対する意識が非常に高く、残業代の差異に対して敏感に反応する傾向があるとの指摘</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度面の活動障壁として、送出機関は外国資本による設立が認められておらず、技能実習の送出しには 3 年以上の運用実績が求められる一方、日本向け送出経験や日本語教育能力は必須要件ではないため、日本市場への参入が進みにくい状況がみられる。</li> <li>・日本語教育機関も 2019 年以降は外資参入が制限され、日本企業が単独で教育機関を運営することは困難であるとされている。職業訓練校は比較的</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関からは、日本への送出は期間が長く手続きが煩雑である点、求人が小規模・分散している点、日本語試験の受験枠不足が主な障壁として挙げられた。</li> <li>・他国との比較では、渡航までの期間中は中東：数日～2 週間、マレーシア：約 2 週間、欧州：最大 1.5 か月に対し、日本は半年～1 年と長く、家族への経済支援の必要性から、短期間で渡航できる国を選ぶ傾向があるとの指摘があった。</li> <li>・求人数について、中</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関設立では外国資本の参入は認められていないとの発言があり、国民登録カードの提出を要件とする運用が示されている。日本語学校は、外国資本参入可否については見解が分かれており、また、私立教育法 (2023 年 5 月) 下で教育省登録が求められる可能性がある。</li> <li>・国軍クーデターの影響により、2025 年 2 月以降 18～35 歳男性の海外労働証明カード発行が制限され、日本向け送出しは月 15</li> </ul> |

| 比較項目                     | インド  | ウズベキスタン  | ネパール  | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|--------------------------|--|--|---|--|---|
|                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・日印双方で文化理解が不十分で、日本側は採用像を描きにくい場合があり、医療・介護では患者の心理的抵抗も指摘される。</li> <li>・家族優先の価値観から結婚・親族行事・親の介護で一時帰国が起こりやすく、特に北・南インド女性は25～30歳にお見合い結婚をする傾向がある。北東インドは日本の職場文化との親和性が比較的高いと指摘されている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>もあつた。</li> <li>・宗教面では、イスラム教徒であることから、礼拝や断食、介護分野における異性の介助が活動の制約となる場合があるとの指摘があつた。多くの機関では事前に業務中の礼拝不可を人材側に事前に説明しているものの、理解や厳格さの度合いにより、現場での対応に苦慮する事例も報告されている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>規制が緩和されているが、設立には厳格な審査を要するとされている。</li> <li>・そのほか、在日ネパール大使館での手続に関し、技能実習のダイヤモンドレター申請費用46,000円が発生することや、手続に要する期間が長期化していること、宗教戒律や宗教行事、タトゥーに関する慣習・文化の違いへの配慮が必要との指摘があつた。</li> <li>・なお、日本に在留するネパール人のうち、2025年6月末時点で最も多い在留資格は「留学」であり、ネパール人在留者の38.9%を占める。一方で、ネパール人留学生の多くが労働を目的に来日しており、在留資格と在留活動が一致していないことが課題となっている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>東・マレーシアでは大規模募集が一般的だが、日本は1求人あたり2～3名程度と小規模・分散している点が課題。韓国では1求人100名規模で求人集約の仕組み（韓国：産業人力公団、日本：複数主体に分散）で送出し実績の差を生んでいると指摘された。</li> <li>・日本語試験については、受験枠不足や地方からの受験負担が課題で、試験後に求人待機となる学習者も発生している。一部試験がダッカのみで実施されるため、地方開催やオンライン化を求める声があつた。</li> <li>・MEWEOからは、特定分野の技能試験で受託企業が1社に限定されており、これが深刻な機会不足を生んでいるとの指摘があつた。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>人上限で再開されたが、2025年4月2日～7月3日の発行者は790名（全員女性）にとどまったとされている。大学受験者数は年間50万人超から約10万人へ減少したとの見解がある。</li> <li>・慣習・文化に関する課題では、時間厳守や報・連・相、賞与や残業代の理解不足、ジェスチャーの違いや伝統行事による一時帰国希望などが課題として指摘されている。</li> </ul>  |
| その他、活動に際しハードルとなっていること・課題 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学歴証明・残高証明・日本語学習証明で偽造が確認され、過去にデリーで技能実習査証が停滞、近年はコルカタで留学査証が厳格化するなど、送出し活動に影響が出ている。</li> <li>・インド人材は「受入れ実績が少ない」との認識があり、受入れ拡大の阻害要因となっている。特定技能では紹介料値下げ要求や視察費負担の押し付けなど、受入れ側の交渉圧力も課題との指摘があつた。</li> <li>・1期生渡航までのランニングコスト負担が重いほか、州政府支援は人事異動等で継続性が不安定。職業訓練校では経済的困窮・過密スケジュールにより日本語クラス開講が難しく、開講自体がハードルとなっている。</li> <li>・日本語は学習ハードルが高く興味も得にくい。学生は忙しく、優先度が低くなりがち。学習継続にはCSR資金・企業スポンサー・給与天引きなど費用支援スキームが必要とされた。</li> <li>・送出しは民間も含む大規模エコシステムで、MEA自身が完全統制は困難と認識。正規ルート利用の徹底や不正兆候の通報対応による被害最小化</li> </ul> | —  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存調査およびヒアリング調査では、技能実習生の出国要件としてJAANによる独自試験の合格が求められる状況が継続しており、試験内容や合格基準の不明確さ、3回不合格時の受験制限、1回3,300円の費用負担等が課題として指摘された。一方、育成就労制度への移行に伴い、当該試験が廃止される可能性についての見解も示されている。</li> <li>・技能実習に関するローカルルールとして、受入れ事業所が家賃を徴収することを禁止する規定が廃止されるとされるが、受入れ時に家賃条件の提出が求められ、概ね1万5千円～2万円以内に抑えるよう求められるとの指摘があつた。書類偽造については「留学」での日本語学習証明書やCOEで指摘がある一方、技能実習・特定技能では確認されていない。</li> <li>・送出機関側の課題として、日本語教育に要する時間・費用や不採用時のリスク、日本案件の小規模性、COE審査に約6か月要する場合があること、情報不足や日本側パートナー確保の難しさ、不当な費用要求や人材への支援が不十分な事例、他国の人材と</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・慣習や文化的な障壁として、イスラム教徒特有の宗教・生活習慣、日本企業側のバングラデシュに対する認知度の低さ、そして安全管理に対する考え方の違いが指摘された。</li> <li>・食品製造分野では、宗教上の禁忌により豚肉の取り扱いができない場合がある。また、敬虔なイスラム教徒の女性が着用するヒジャブなど、顔を覆う衣服は衛生管理上の理由で着用が認められないことがあり、このため当該業務ではイスラム教徒以外の外国人材を配置する例が確認されている。</li> <li>・日本の受入れ機関では、バングラデシュの国名や地理的位置を知らない担当者がいたり、周囲にバングラデシュ人がいないためにイメージしづらく不安を感じるケースがあるとの指摘があつた。また、日本人との顔立ち等の違いから抵抗感を持つ場合もあり、こうした認知・理解不足が受入れの障壁となっている。</li> <li>・建設分野では、バングラデシュの現場と比較して日本の労働安全衛生基準が厳格であることから、基準の理解不足や慣行の</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査では、人材側の課題として、刺青、感染症、自傷行為歴等を持つ学生が増えているほか、面接合格後に結核や肝炎等が判明し、来日できなくなるケースが少なくないとの指摘があつた。</li> <li>・感染症や疾病等の背景として、現地の衛生環境が十分でないことや、塩分の過剰摂取などの生活習慣が影響していると考えられているとの発言があつた。</li> <li>・送出機関側の課題として、人材流出防止を目的にパスポートを預かる機関があることや、出国手続に約5か月を要し、他国より時間がかかるなどの指摘が確認されている。</li> </ul> |

| 比較項目           | インド  | ウズベキスタン  | ネパール   | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|----------------|--|--|--|--|---|
|                | が課題との指摘があった。   |  | 比較し特定技能で N3 水準を求められる傾向があるとの指摘があった。<br>・書類偽造について、在留資格「留学」の場合に求められる 150 時間の日本語学習の証明書や COE、日本語能力試験に関する偽造について複数の機関から指摘があった。  | 違いによるトラブルが生じやすい。<br>・査証発行に関して、現地での代理業者予約や申請処理に約 2 か月を要し入国スケジュールが遅れる事案や、2025 年 7 月 1 日の直行便廃止による受入れ企業の負担増が指摘されている。                         |   |
| 育成就労への転換に関する課題 | ・育成就労への転換に関する課題としては、送出機関ごとに制度変更の意義の理解度に差があるとの指摘があった。 | ・育成就労制度の導入に関しては、制度の詳細が未確定であることによる現場の混乱や、指導員の確保といった運用面での課題が指摘されている。特に、育成就労外国人の受入れに際しては、十分な実務経験を持つ指導員の配置が求められるため、人材育成や配置計画の再考が必要だという意見が挙げられている。<br>・転籍の自由化については意見が分かれている。受入れ企業間の競争促進や外国人のキャリア形成の観点から肯定的に捉える意見がある一方で、都市部と地方の賃金格差に起因する人材流出を懸念する声が複数機関より挙げられている。特に地方の監理団体からは、行政による制度的な支援を求める意見が挙げられている。 | ・ MoLESS は送出機関を対象に育成就労制度の説明を実施し、日本側が求める要件に対応するよう促している。ネパール外国人雇用機関協会からは、日本への送出しに関心を有する機関の多くが制度概要を把握しているとの発言があった。<br>・課題として MoLESS は、日本における育成就労の需要規模やネパールからの受入れ人数規模(例えば 5 年間の人数見込み)が示されていないことを挙げ、需要が不明確なままでは訓練機関整備計画や政策立案に支障が生じると指摘している。<br>・監理団体の一部は転籍が可能となる点を懸念し、監理費用設定や要件増加への不安が示された一方、登録支援機関からは肯定的意見もあった。現地教育機関からは、入国後 1 年の技能試験・日本語試験不合格で業務に支障のおそれがあるとして、監理団体の日本語教育関与をさらに強めることが望ましいとの指摘があった。 | ・育成就労制度への転換にあたり、主に 3 つの課題が指摘された。第一に、制度の詳細や運用方法に関する十分な情報提供である。第二に円滑な制度運用のための省庁や自治体間の横断的な連携体制の構築である。第三に、制度移行時の二国間協定再締結の遅延等による、送出業務への影響である。 | ・監理団体へのヒアリングでは、多くの受入れ企業が育成就労制度を転職可能な技能実習制度として認識しており、特定技能の受入れ実績がある企業は育成就労にも対応できるとの見解が示された。<br>・一方で、現在技能実習生を受け入れているものの、受入れ職種が育成就労の対象外となる企業への対応が課題として挙げられ、制度の具体的な運用方針やスケジュールを早期に公表し、パブリックコメントを通じて企業の声を反映すべきとの指摘があった。<br>・送出機関では、自動車整備や繊維など特定技能評価試験を現地で実施しておらず、育成就労でなければ送り出すこと出来ない職種は育成就労で送出す一方、介護やビルクリーニング等、現地試験が可能な分野では特定技能を中心に送出す方針が確認された。 |

## 2.6 受入れ後の定着に向けた取り組みと課題

インドでは、定着支援の取組として、日本関連事業者や送出機関が動画や面談等を通じて職務内容や就労環境に関する具体的なイメージを提示するとともに、候補者の志向や適性に基づく配属先の選定を行う事例が確認されている。これらの取組は、来日前における期待値の調整や職務理解の促進を目的としたものであり、就労後のミスマッチ防止に一定の効果を有するとされている。一方で、提供される情報が十分でない場合には、給与水準、業務内容又は生活環境に対する認識の相違が生じ、期待値の乖離が就労後の不適応や早期離職につながるケースも指摘されている。

る。また、監理団体や登録支援機関による受入れ企業の選別、受入れ企業側への意識醸成、異文化理解研修、日本語学習支援等も行われているが、州ごとの言語・文化の差や歴史的経緯により、インド人同士の特殊なコミュニケーション文化が職場内の摩擦要因となる場合がある。このため、同一地域出身者の採用やインド人管理職の配置等を通じたコミュニティ内調整の必要性が示されており、文化的背景を踏まえた人材配置やマネジメント体制の構築が定着支援において重要な要素とされている。加えて、インドと日本における昇給制度やキャリアパスの差異が定着の阻害要因となる可能性があることから、日本企業による事前説明や早期のキャリア形成の提示が求められている。さらに、来日後においては SNS を介したブローカーによる転職勧誘が発生している事例も確認されており、送出機関及び監理団体による継続的なフォロー体制の構築や問題の早期把握に向けた連携強化が必要とされている。失踪防止に向けては、来日前の多額の借入が失踪リスクの一因となることから、監理団体の中には過度な債務を抱える人材を受入れ対象から除外する運用を行う事例も見られ、経済的負担の軽減を含めた採用段階でのリスク管理の重要性が指摘されている。

ウズベキスタンにおいては、人材の定着支援策として、入国後の継続的なキャリア支援を実施するケースが確認されており、送出機関においては仕事内容の詳細な説明に加え、社会保険料の控除制度や生活費を踏まえた仕送り額の算出等に関する情報提供が行われている。また、採用後の支援策として、日本語学習システムの導入や資格取得支援等のキャリア形成支援を行う機関、実習生の生活費支出の管理を支援する事例も確認されており、来日後の生活設計及び就労継続に向けた支援体制の整備が進められている。一方で、定着に向けた課題としては、地方部から都市部への賃金格差に起因する人材流出や、集団生活に伴うストレス、在日同国人間での待遇比較等が離職を誘発する要因として指摘されている。特に、共同生活における摩擦や同一コミュニティ内での待遇差に対する認識が転職意向の形成につながる可能性があり、コミュニティ内の賃金格差を背景とした離職事例も確認されている。また、ヒアリング調査において失踪者が確認された機関では、その主な要因として、倍以上の収入を得られる現金払いの不法就労への転職、配偶者の在留資格への切り替え又は職場環境への不応等が挙げられている。なお、日本語学習歴の長短と失踪率の間に明確な相関関係は確認されていないとの指摘がある。失踪後の就労先については、在日ウズベキスタン人の多い関東圏に集中する傾向が見られ、男性は建設業、女性は倉庫管理又は食品製造に従事する事例が多いとされている。さらに、SNS を通じた求人情報の流通や失踪を手引きする組織の存在が示唆されており、来日後における転職勧誘リスクへの対応が課題とされている。

ネパールにおいては、定着状況に関し、分野ごとに異なる傾向が見られるとの指摘があった。例えば、介護分野においては比較的離職率が低いとの見方がある一方、介護福祉士資格を取得した後、より良好な労働条件や待遇を求めて転職に至る事例が確認されている。また、介護以外の分野においては、特定技能 2 号試験の合格率が低く、求められる技能水準の高さが人材にとって心理的又は制度的なハードルとなり、結果として離職率の上昇につながっている可能性が指摘されている。さらに、日本側の相談体制が限定的であることにより、技能実習生が就労環境や生活上の問題を抱えた際に適切な相談先へアクセスしにくい構造となっている点や、問題発生時に日本側と交渉できる送出機関の能力不足も課題とされている。定着に向けた取組としては、一定水準以上の給与要件の設定や意欲の高い人材の選定に加え、家族向け説明を行う事例が確認されている。また、入国後においては、個別面談や SNS を活用した継続的なフォロー、帰国又は特定技能への移行に関する早期の意向確認、専属スタッフの配置やオンライン相談窓口の設置等により、

生活面及び就労面の双方において支援を行う体制の整備を行う事例が確認されている。失踪防止の観点からは、来日前における本人負担の大きさが離職又は失踪のリスク要因となることが指摘されており、現地における費用負担の軽減が重要とされている。また、日常的なコミュニケーションを通じた信頼関係の構築により、問題の早期把握及び迅速な対応が重要とされる。

バングラデシュでは、人材側の期待と受入れ環境の実態との乖離を防ぐための工夫として、面談の初期段階において日本での生活上の苦労や困難を率直に伝える取組や、来日前に赴任先の地域や業務内容を動画として視覚的に伝える取組を行っている機関が確認されている。キャリア形成支援については、とりわけ中東等での就労実績を有し、自らのキャリア形成を明確に意識する30代以上の人材に対する支援策の重要性が指摘されている。技術力に応じた適切な賃金向上や、日本で培った技術がどのように自身のキャリア形成に活用され得るかを示すことにより、労働者の就労意欲を高めることができるとの指摘がある。また、特に建設分野においては、建設技能のレベルを客観的に示すことが可能な建設キャリアアップシステム(CCUS)の仕組みを活用することで、人材のキャリア形成支援につながるとの示唆があった。失踪に至る背景としては、職場における暴力等のハラスメントや、学歴と職種のミスマッチ、病気等が挙げられる。

ミャンマーでは、企業が求める技能水準と候補者の能力との不一致が定着の阻害要因となっており、賃金条件の調整が採用の成否を左右するケースが多いとの指摘がある。また、特定技能人材の地方部における定着の難しさや、来日後3年前後での転職増加が指摘されている。さらに、特定技能2号への移行に関しては、分野ごとに要件達成や試験難度が異なることも課題として挙げられている。定着に向けた取組としては、業務内容、就労地域の生活環境、給与及びキャリアパス等に関する事前説明の徹底に加え、採用段階において日本語能力をN4相当とする基準を設ける事例や、特定技能2号への移行を見据えた試験対策等が実施されている。また、相談・支援体制として、SNSを活用した365日対応の相談窓口の設置や、LINEによる連絡、日本語試験受験支援等、多様な定着支援の取組が確認されている。失踪防止の観点からは、送出手数料の上限額を超過する送出国との提携を回避するほか、一定水準以上の手取り賃金を確保することで定着の安定化を図るといった取組が確認されており、手取り賃金が13万円以上の場合には相対的に定着が安定し、12万円未満では失踪が増加する傾向があるとの見解も示されている。また、建設分野を扱わない運用を行う事例も確認されている。失踪や難民申請は低下傾向にあるとの発言がある一方、「特定活動」への移行を斡旋するブローカーの存在も指摘されている。

図表 2-6 受入れ後の定着に向けた取り組みと課題に関する比較

| 比較項目        | インド  | ウズベキスタン  | ネパール   | バングラデシュ  | ミャンマー   |
|-------------|--|--|--|--|---|
| 定着に向けた支援・課題 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本関連事業者や送出機関は、動画・面談等による職務イメージの具体化、候補者の志向に基づく配属先選定などを実施している。一方で、情報不足により期待ギャップが生じ、ミスマッチにつながる課題が指摘されている。</li> <li>・監理団体・支援機関による受入れ企業の選別、意識醸成、異文化理解研修、日本語支援などが実施されている。</li> <li>・州ごとの言語・文化の差や歴史的経緯などによるインド人同士の特有のコミュニケーション文化が職場摩擦要因になる場合があるため、同一地域出身者の採用やインド人管理職の配置など、コミュニティ内調整の必要性が示されている。</li> <li>・送出機関と監理団体との連携による問題の早期把握の取組が有効とされる一方、SNSを介したブローカーによる転職勧誘が発生しており、来日後の継続的な繋がり維持とフォロー体制の強化が求められる。</li> <li>・インドと日本の昇給・キャリアパスに関する制度差が定着の阻害要因となるため、日本企業による事前説明、早期のキャリア提示等が必要とされている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウズベキスタン人材の定着支援として、入国後の継続的なキャリア支援が実施されており、送出機関では仕事内容の詳細、社会保障費の天引き制度、生活費を踏まえた仕送り額算出等の説明を行う支援策が挙げられている。</li> <li>・採用後の支援策として、日本語学習システムの導入や資格取得支援などのキャリア形成支援を行う機関、実習生の生活費支出の管理を支援する事例も確認されている。</li> <li>・定着に向けた課題として、賃金格差による地方部から都市部への流出、集団生活のストレス、ウズベキスタンの認知度の低さが挙げられ、ある監理団体では賃金格差による離職や、共同生活における摩擦、在日ウズベキスタン人同士での待遇比較が離職を誘発する可能性が指摘されている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定着に関する課題として、介護分野は離職が少ないとの見方がある一方、介護福祉士取得後に転職する事例が確認されている。介護以外の分野では、特定技能2号試験の合格率が低く、要件の高さから離職率が高いとの意見があった。</li> <li>・一方で、食品製造分野は定着率が比較的高いとの発言もあった。</li> <li>・ネパールの日本語教育機関からは、日本側の相談体制が限定的で技能実習生が相談しにくい構造や、問題発生時に日本側と交渉できる交渉力が送出機関に不足している点が指摘された。あわせて、日本文化や慣習への理解を有する送出機関等に限定したライセンス付与を求める意見もあった。</li> <li>・定着に向けた取組として、一定水準以上の給与要件設定、大卒人材や意欲の高い人材の選定、家族向け説明の実施、入国後の個別面談やSNSでのフォロー、帰国・特定技能移行の早期意向確認、ネパール専属スタッフやオンラインヘルプデスク設置などが確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定着に向けた支援に関しては、来日前の労働者との期待値調整や、キャリア形成支援、待遇改善が指摘された。また、課題として、適切な受入れ機関や組合の選定や、住居の確保が挙げられた。</li> <li>・人材側の期待と受入れ環境の実態の乖離を防ぐための工夫として、面談の初期に日本での生活の苦労や困難を率直に伝える取組や、来日前に赴任先の地域や業務内容を動画として視覚的に伝える取組を行っている機関が確認された。</li> <li>・キャリア形成支援については、とりわけ中東等での就労実績を有し、自らのキャリア形成を明確に意識する30代以上の人材へのキャリア形成支援策が重要であると指摘があった。技術力に応じた適切な賃金向上や、日本で培った技術がどのように自身のキャリア形成に活かせるのかを伝えて動機付けすることで労働者の就労意欲を高めることができるという指摘や、特に建設業界では、建設技能のレベルが客観的に示せる建設キャリアアップシステム（CCUS）の仕組みを活用することで、人材のキャリア形成支援に繋がるといった示唆があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査では、定着に関する課題として、「企業の求める技能水準」と「候補者の実力」が必ずしも一致せず賃金条件の調整が成否を左右するケースが多いこと、特定技能は転職のハードルが低いこと、特定技能2号への移行で分野により要件達成や試験難度が異なることが指摘されている。特に地方定着の難しさや、3年目前後での転職増加が挙げられた。</li> <li>・採用・育成面の工夫として、業務内容や就労地域の生活環境、給与、キャリアパス等の事前説明を徹底し、N4を基準とする事例や、入国後講習、eラーニング、2号移行を見据えた試験対策を行う取組が確認された。</li> <li>・相談・支援体制では、SNSを活用した365日対応の相談窓口、定期面談や訪問、LINE等による連絡、日本語試験受験支援、自治体による住居提供や交流事業など、多様な定着支援の取組が確認されている。</li> </ul> |

| 比較項目                      | インド  | ウズベキスタン   | ネパール   | バングラデシュ   | ミャンマー  |
|---------------------------|--|---|--|---|--|
| 失踪防止に向けた取り組み              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・失踪防止に向けた工夫として、複数国から人材を受け入れる監理団体において、多額の借金を抱える人材を受入れ対象から除外する運用が示された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング調査で失踪者数を確認できた3機関では、80名中7名(8.7%)、200名中20名(10.0%)、62名中20名(32.2%)の失踪が確認され、理由として、倍以上の収入を得られる現金払いの不法就労への転職、配偶者の在留資格への切り替え、職場環境への不適応等が指摘されている。なお、日本語学習歴の長短と失踪率の間に明確な相関関係は確認できないとの指摘があった。</li> <li>・失踪後の就労先は在日ウズベキスタン人の多い関東圏に集中し、男性は建設業、女性は倉庫管理や食品製造に従事する例が多いとされている。</li> <li>・フードデリバリー従事の事例や、コンビニでの非公式雇用については見解が分かれており、失踪を手引きする組織の存在やFacebook、Telegramを用いた求人募集が指摘され、対策として保護者同意を踏まえた送付プロセスや大使館を含む連絡体制構築が挙げられている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存調査では、監理団体と現地送出国との関係構築に課題があり、多数の失踪者が発生した事例が報告されていたが、本ヒアリング調査を実施した機関からは、ネパール人技能実習生の失踪は確認されなかった。</li> <li>・一方で、留学生については失踪事例があり、その要因として学費の支払いが困難となる状況が指摘された。</li> <li>・失踪防止に向けた取組としては、借金負担がリスク要因となることから、現地での事前調整を通じて本人負担を軽減することや、日常的なコミュニケーションを通じて外国人材との接触頻度を高め、信頼関係を構築することで問題を早期に把握する取組が確認された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリングを実施した機関においても、失踪者は各機関あたり0名～数名程度であった。</li> <li>・失踪に至った背景は、職場におけるハラスメントや、学歴と職種 mismatches (日本に留学を希望していたが断念し、建設分野の技能実習生として就労したところ、建設現場の厳しい環境に耐えられなくなり失踪したケース)、病気等である。</li> <li>・失踪を防ぐために、一部の送出国は学歴要件を意図的に下げた採用や、現地での日本語能力の習得基準を下げるといった対応を行っている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・出入国在留管理庁は、2021年5月28日以降、緊急避難措置として「特定活動」での在留を許可し、2024年10月1日以降は誤用・濫用的利用を踏まえ、技能実習未修了での変更申請は、個人の事情に寄らず継続困難となり、新しい実習先が確保できない場合に「特定活動(1年・就労可)」を可能とした。</li> <li>・ヒアリングでは、失踪や難民申請は低下傾向との発言がある一方、「特定活動」移行を斡旋するブローカーが指摘され、帰国リスクや永住申請への支障の可能性等を伝える機関や、対応ケーススタディを提供する機関が確認された。</li> <li>・失踪防止として、送出手数料の上限額を超える機関と提携しない例や、手取り13万円以上は定着が相対的に安定し12万円未満で失踪が増える傾向との見解、建設分野(とび職)を扱わない運用があった。</li> </ul> |
| 在留技能実習生数に占める失踪者の割合(2024年) | ※国別データ非公表  | 7.6%  | ※国別データ非公表  | 1.9%  | 3.1%   |

## 2.7 国・業界団体等に対する要望・期待

インドにおいては、教員の確保及び教育の質の維持が困難となっているとの指摘があり、現地で働く日本語教員の給与水準の引上げにつながるインセンティブ制度の整備や、教員確保に向けた支援の必要性に関する意見が確認された。また、特定技能評価試験については、自動車整備分野におけるインド国内での試験開催を望む声が挙げられており、受験機会に係る地理的制約の解消が求められている。受入れ後の支援に関しては、監理団体や登録支援機関による支援の質にばらつきが生じていることから、業界横断的な組織によるガバナンス確保の重要性が指摘されている。加えて、外国人雇用に関する優良企業の認証制度の導入や雇用環境の透明性向上が、定着率の向上に資するとの意見が示されている。送出国からは、研修開始から費用回収までに1年以上を要するケースが多く、事業継続に必要な運転資金の確保が大きなボトルネックとなっているとの課題が示されており、優良な送出国に対する資金支援枠組みの必要性が指摘されている。また、紹介料の圧縮が継続した場合には教育投資の削減につながり、優秀な人材の確保や健全な送出国ルートの維持が困難となるリスクも示唆されている。さらに、JFT-Basic試験については、日本での生活を前提とした設問が含まれていることから、渡日前の受験

者にとって回答が困難であるとの意見があり、海外受験者でも学習しやすい試験及び教材設計への見直しが求められている。

ウズベキスタンにおいては、難民該当性がない難民認定申請や不法就労の事例が確認されており、強制送還を含む厳格な措置や適正な在留管理を求める意見があった。また、雇用契約書や労働条件通知書等の重要書類について、ベトナム語や中国語、英語と同様に、国によるウズベキスタン語フォーマットの整備を要望する声が挙げられている。制度運用面では、手続に関する各種書類の準備及び提出が現場の負担となっているほか、特定技能制度における現地の技能評価試験分野の拡大や、特定技能2号評価試験の開催頻度及び開催地の増加に関する要望が示されている。また、在留資格や職種ごとに所管省庁が異なる縦割り行政の影響や、日本人社員との給与・待遇の整合性確保に関する課題も指摘されている。そのほか、生活支援に関しては、行政による支援の枠組み整備を求める意見も確認された。

ネパールにおいては、特定技能評価試験の実施分野の拡大や試験回数の増加を求める声が挙げられているほか、日本政府による現地トレーニングセンターの設置、技術研修やカリキュラムの提供、ネパール側関係者への日本視察機会の創設を望む意見が確認された。人材育成体制の強化や日本における就労環境への理解促進を通じ、円滑な送出し及び定着の向上につなげることを目的とした要望とされている。また、日本語教育に関しては、日本国内における日本語教師養成講座の費用負担軽減や、帰国したネパール人を対象とした教師養成機会の提供を求める要望があった。技能実習制度においては、農業分野等の季節変動を踏まえ、季節に応じた分野横断的な一時配置転換を認める制度設計を求める声が挙げられている。特定技能制度については、手続負担の軽減や出入国在留管理庁のオンライン申請対応、ネパール語による情報提供の充実等の要望が寄せられているほか、特定技能1号の入国前ガイダンス及び生活オリエンテーションについて、技能実習2号を良好に修了した者に対しては更なる時間短縮を可能とする運用の見直しを求める意見も示された。加えて、マイナンバーカードの有効期限について、在留カードに連動しない運用とすることで更新負担の軽減を図る必要性が指摘されている。

バングラデシュにおいては、日本語教育支援の強化や国際交流基金のバングラデシュ事務所を設置、TTCの施設及び設備投資、日本語試験の開催頻度の改善等が、政府及び業界団体に対する要望事項として挙げられている。また、日本への入国までの手続期間の長期化が深刻な課題として指摘されており、日本入国までの総所要期間が約1年半に及ぶ一方、他国においては比較的短期間で渡航が可能であることから、日本を送出し先として選択する際の障壁となり得るとの懸念が示されている。このため、入国手続の簡素化及び迅速化を含めた制度運用の見直しが求められている。

ミャンマーにおいては、各職種の具体的な業務内容を視覚的に伝える映像コンテンツの整備や、高等教育段階以前から日本語に触れる機会の拡充を求める意見が確認された。また、手続面においては、書類作成及び各種申請手続の煩雑さが受入れ企業の負担となっていることから、提出書類の削減による手続の簡素化や、育成就労制度に係る申請及び報告手続のペーパーレス化を求める声が挙げられている。さらに、特定技能2号の技能評価試験については、人材が試験難易度を基準として分野選択を行う傾向があることが指摘されており、分野間における合格率及び試験難易度の均衡が確保されることが望ましいとの意見が示された。

図表 2-7 受入れ後の定着に向けた取り組みと課題に関する比較

| 比較項目             | インド   | ウズベキスタン   | ネパール   | バングラデシュ  | ミャンマー  |
|------------------|---|---|--|--|--|
| 国・業界団体等に対する要望・期待 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現地で働く日本語教員の給与水準を引き上げるためのインセンティブ制度の整備や、教員確保に関する意見が確認された。</li> <li>・特定技能評価試験について、自動車整備分野におけるインド国内での試験開催を望む意見が示された。</li> <li>・特定技能では、民間主導による受入れ市場の拡大に対し、業界横断的組織によるガバナンス確保が重要であるとの指摘があった。</li> <li>・外国人雇用情報の開示、優良雇用企業の認証制度等の導入が有効であるとの意見が示された。</li> <li>・送出機関からは、研修開始から費用回収まで1年以上要するケースが多く、事業継続に必要な運転資金が大きなボトルネックとなっているとの課題が示され、海外の送出機関にも透明性を担保した資金支援枠組みが必要であるとされた。</li> <li>・紹介料の圧縮が続く場合には教育投資の削減が生じ、優秀な人材の確保や健全な送出路の維持が困難になるリスクが指摘された。</li> <li>・JFT-Basic試験について、日本での生活を前提とした設問が含まれ、渡日前受験者には回答が難しいとの意見が示され、海外受験者でも学習しやすい試験・教材設計への見直しが求められた。</li> <li>・自治体が優良な人材紹介事業者をリスト化し、マッチングの質を確保すべきとの意見が示された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・失踪者や制度悪用者への対応として、難民該当性がない難民認定申請や、不法就労に該当する事例が確認され、強制送還を含む厳格な措置や適正な在留管理を求める意見があった。</li> <li>・雇用契約書や労働条件通知書等の重要書類については、ベトナム語や中国語、英語と同様に、国によるウズベキスタン語フォーマットの整備を要望する声があった。</li> <li>・制度運用面では、技能実習制度の運用要領に変更が発生した際に、書類を差し替えるために再提出が必要なることで現場の負担となっている。特定技能制度では現地の技能評価試験分野が限定的であることや、2号評価試験の開催頻度・開催地の少なさ、在留資格や職種ごとに所管省庁が異なる省庁間の縦割り行政の弊害、日本人社員との給与・待遇との整合性の確保に関する課題が指摘された。</li> <li>・そのほか、生活支援に関して、行政による支援の枠組の整備を求める意見があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能評価試験では、自動車整備分野などへの実施拡大や試験回数増加を求める声があった。</li> <li>・日本政府による現地トレーニングセンターの設置、技術研修やカリキュラム提供、ネパール側への日本視察機会の創設を望む意見があった。</li> <li>・日本語教育では、日本国内の日本語教師養成講座の費用負担軽減や、帰国したネパール人向けの教師養成機会を求める要望があった。</li> <li>・技能実習では、季節に応じた分野横断の一時配置転換を認める制度設計を求める声があった。</li> <li>・特定技能制度では、手続負担の軽減、出入国在留管理庁のオンライン申請対応、ネパール語での情報提供などの要望が寄せられた。また特定技能1号の入国前ガイダンスや生活オリエンテーションについて、技能実習2号を良好に修了した者は、現行の短縮措置（8時間→4時間）よりさらに減らしてよいのではないかと意見があった。</li> <li>・マイナンバーカードについては、在留カードに合わせて有効期限が毎年更新されるため負担が大きく、免許証のように在留期限に左右されない有効期限設定を求める要望があった。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・バングラデシュからの送出しに関する政府・業界への要望事項としては、日本語教育支援の強化と国際交流基金バングラデシュ事務所の設置、入国手続きの期間短縮化、TTCへの施設・設備投資、日本語試験の開催頻度の改善が挙げられた。</li> <li>・複数の送出機関および監理団体から、日本への入国までの手続き期間の長期化（日本入国までの総所要期間は約1年半に及ぶ一方、韓国は1か月、ドバイやサウジアラビアは2週間、欧州諸国は1か月半で渡航が可能）が深刻な課題として指摘された。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各職種の具体的な業務イメージを視覚的に伝える映像コンテンツの整備や、高等教育以下の段階から日本語に触れる機会を拡充することを求める発言があった。</li> <li>・手続面では、書類作成や手続きの煩雑さが受入れ企業の負担となっていることから、提出書類の削減による簡素化や、育成就労に係る申請・報告等のペーパーレス化を求める声があった。</li> <li>・特定技能2号の技能評価試験については、人材が試験難易度をもとに分野を判断する傾向が指摘されており、分野間で合格率や難易度の均衡が確保されることが望ましいとの発言があった。</li> </ul> |

## 2.8 今後の課題

本調査においては、対象各国における送出ポテンシャルや人材特性、日本語教育及び技能訓練の環境、来日前の費用負担、送出活動上の制度的・文化的課題並びに受入れ後の定着支援の状況等について整理を行った。その結果、外国人材の適正な受入れを図る上では、「受入れ前」及び「受入れ後」の双方において、制度運用上及び実務上の課題が存在していることが確認された。

まず、「受入れ前」においては、対象各国ともに人口構成や教育水準等の観点から一定の労働供給ポテンシャルを有しているものの、日本語教育及び技能訓練の質や内容については、これまで

の日本への送出し実績が比較的少ないこともあり、各教育機関又は送出機関の間で大きなばらつきが存在していることが確認された。特に、日本語教師及び技能指導人材の不足や処遇の低さ、教育体制の未整備等により、教育の持続性や到達水準の確保が課題となるケースがある。また、送出機関及び日本語教育機関の能力、教育内容、費用構造等に関する情報が十分に共有されていない場合には、正規の送出ルートに加え、ブローカーやサブエージェント等の非公式な仲介主体が介在することにより、費用の不透明化や過度な負担が生じている可能性も指摘された。来日前費用の捻出に際して借入れを伴うケースも多く見られ、当該経済的負担が来日後の早期離職又は失踪のリスクを増大させ得る構造も確認されている。さらに、日本側の求人が個別企業単位での小規模かつ単発的なものとなりやすい場合には、送出側において計画的な人材育成投資や安定的な供給体制を構築することが困難となることから、中長期的な人材育成のインセンティブを阻害し、結果として人材供給の持続性に影響を及ぼす要因となり得るとの指摘もある。加えて、送出し国ごとに制度、教育環境、宗教観、家族観、政治・社会情勢等が大きく異なることから、日本側において各国の特性に対する理解が十分でない場合、採用段階における想定と実際の就労環境との間に認識の乖離が生じ、就労後の業務内容又は生活環境への不適応といったミスマッチを招く可能性がある。このほか、送出過程において、学歴、学習歴又は各種証明書等に係る偽造若しくは虚偽書類の提出が発生している事例も確認されており、採用段階における候補者の能力又は技能水準の適格な評価を困難とし、受入れに係るリスクを高める要因となっている可能性が指摘された。

以上を踏まえた受入れ前の課題に対する対応策の方向性としては、海外における日本語教育及び技能訓練の質の向上に向けた支援の強化に加え、現地の送出機関や教育機関の能力、実績、教育内容及び費用構造等に関する情報開示の促進、採用・受入れ時における費用負担の内訳及び水準の確認強化、各種証明書の真正性確認体制の整備、分野・職種ごとの人材ニーズ（能力水準・人数等）の可視化並びに業界又は地域単位での需要の把握及び集約等が考えられる。これらの取組を通じて、送出段階における供給の質及び透明性の確保並びに人材供給の安定化を図ることが求められる。

次に「受入れ後」においては、外国人材が来日前に抱く日本での就労に対する期待と、受入れ後の実際の業務内容又は処遇との間にギャップが生じていることが、定着の阻害要因となっている可能性が確認された。特に、来日前に提供される情報が十分でない場合には、給与水準、業務内容又は生活環境に対する認識の相違が生じ、就労後の職場又は生活環境への不適応につながる要因となり得る。また、日本の賃金水準が他国と比較して競争力が低下している状況の中、受入れ企業側において外国人材の活用が短期的な労働力補完にとどまり、中長期的なキャリア形成の見通しが十分に提示されない場合には、外国人材が将来的な生活設計を描きにくくなる可能性がある。加えて、地方部においては、受け入れられた外国人材が、より条件の良い都市部へ転職する傾向が一定程度みられることも指摘される。さらに、宗教、生活習慣又は家族観の違いが職場又は生活上のストレス要因となる場合や、受入れ企業若しくは支援機関（監理団体又は登録支援機関）の対応能力及び支援内容の質にばらつきが存在することも、外国人材の職場適応及び生活安定に影響を及ぼし得る要因となっている。

以上を踏まえた受入れ後の課題に対する対応策の方向性としては、業務内容、処遇及びキャリアパスに関する来日前の認識共有の強化や、中長期的なキャリア形成に資する仕組みの整備、日本での就労を通じて得られる技能向上及びキャリア形成機会に関する送出し国現地での情報発信の強化等の取組が考えられる。あわせて、生活・文化面への配慮に関する受入れ側の理解促進

や、適切な雇用管理、人権配慮及び生活支援体制の充実、並びに監理団体及び登録支援機関等の支援機関における支援内容や対応の質の可視化等を通じて、受入れ後の支援体制の透明性及び実効性を確保することも重要となる。また、都市部への人材流出の状況等を踏まえた各地域における受入れ戦略の検討を進めることも求められる。

本調査の対象とした5か国については、従来の主要送出し国であるベトナム、インドネシア及びフィリピン等と比較して、日本への送出し実績の蓄積が十分とは言い難く、日本への労働移動に関する送出し体制又は人材育成体制が発展途上にある新興送出し国として位置づけられる。このため、当該5か国からの人材供給は、現時点の日本の外国人雇用市場における需要構造の中では、既存主要送出し国による供給を補完する役割を担うものと考えられる。上記で整理した「受入れ前」及び「受入れ後」の各種課題についても、新興送出し国としての市場形成の初期段階に起因する側面を有しており、日本への送出し実績の蓄積や送出し体制の整備の進展等に伴い、一定程度改善する可能性がある点に留意が必要である。