

(令和 6 年度 厚生労働省委託事業)

ビルクリーニング分野における外国人材 受入れ体制適正化調査一式 事業実施報告書

株式会社アットグローバル

目次

1 事業の目的及び概要	2
1.1 本事業の目的	2
1.2 本事業の概要	2
2 外国人受入企業の実態調査	5
2.1 調査の目的と概要	5
2.2 ビルメンテナンス企業アンケート調査結果報告	6
2.3 建設分野特定技能 2 号外国人受入企業アンケート調査結果報告	17
2.4 聞き取り調査結果報告	30
3 技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する情報収集等	38
4 海外事例調査	39
4.1 調査の目的と概要	39
4.2 タイの調査結果	40
4.3 モンゴルの調査結果	54
5 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行う検討会	68
5.1 情報収集・分析等検討会の実施	68
5.2 情報収集・分析等検討会委員名簿	69
5.3 検討会の開催概要	70
6 ビルクリーニング分野における特定技能外国人等に係る啓発資料のリバイス	71
7 ビルクリーニング分野特定技能協議会の構成員に対する現況調査	72
8 特定技能制度に係るオンラインセミナー	73
8.1 特定技能での就労を希望する国内外の外国人のうち、求人情報に接する機会に乏しい方を対象としたオンラインセミナー	73
8.2 特定技能外国人の雇用を検討している事業者のうち、外国人雇用の経験に乏しく、雇用に至るまでの手続等に困難を抱えている方を対象としたオンラインセミナー	76
8.3 すでに特定技能外国人を雇用している事業者であって、当該外国人の定着等について課題を抱えている方を対象としたオンラインセミナー	79
9 本事業で実施された調査結果のまとめと考察	80

1 事業の目的及び概要

1.1 本事業の目的

「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について」(令和4年4月26日閣議決定)では、「分野別運用方針において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を有効求人倍率、雇用動向調査その他の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な指標等により具体的に示す。その際、地方及び中小・小規模事業者における人手不足の状況を把握し、地域における深刻な人手不足に適切に対応する。」とされており、ビルクリーニング分野でもこうした措置が必要とされているところである。

また、同基本方針では、特定技能の在留資格に係る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に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されている。さらに、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和4年度改訂)(令和4年6月14日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)においては、特定技能制度において、大都市圏等の特定の地域に対する就労の集中を回避し、かつ、就労を希望する国内外の外国人の意向と中小企業をはじめとした外国人雇用の経験に乏しい外国人の雇用を希望する企業のニーズをマッチングさせるために、ビルクリーニング分野特有の状況等を考慮の上、必要な措置を講ずることが求められている。

本事業は、特定産業分野の一つとして指定されているビルクリーニング分野に関して、海外情勢、全国及び地域における人手不足の状況等の把握・分析から課題を明らかにし、また、ビルクリーニング分野における現状の課題等を整理して、厚生労働省が設置するビルクリーニング分野特定技能協議会(以下「協議会」という。)において検討等を行うための基礎となる資料を作成すること等を目的とする。株式会社アットグローバルが厚生労働省の委託事業として本事業を実施した。

1.2 本事業の概要

(1)情報収集・分析等検討会の実施

厚生労働省と協議した上で、有識者9名で構成される、ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行う検討会(以下「検討会」という。)を設置し、5回開催した。なお、検討会は非対面方式(オンライン会議)により実施した。以下の(2)及び(3)(以下「調査等事業」という。)は、検討会で決定された実施手法に基づいて行った。また、調査事業では、定期的に(1～2か月ごとに1回)その進捗状況を検討会に報告し、調査事業の報告を踏まえて、検討会において事例及び課題等を整理するとともに、他分野との状況と比較しつつ、ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行い、報告書を取りまとめた。

(2)ビルクリーニング分野における特定技能制度に関する調査等

以下の事例調査を実施し、情報を収集した。なお、聞き取り調査は可能な限り非対面方式により実施した。また、聞き取り調査は、アンケート方式だけではなく、直接のヒアリング(web 会議システムによるヒアリングを含む)でも実施した。

① 海外事例調査

- 海外における日本語能力の習得に係る取組み状況
- ビルクリーニングの職業訓練状況(訓練施設の規模、指導者の質等)
- ビルクリーニング産業の状況(専門的にビルメンテナンスを業とする企業の存在、ビルメンテナンス業界団体の有無やその活動実績等)
- 現地政府の人材送り出しに関する方針等(日本への人材派遣に関する積極性、ビルクリーニング業以外の業種への送り出し状況等)
- 現地の送り出し機関に関する情報(送り出し機関による組織体の有無その活動実績等)

上記の各項目について、タイとモンゴルの現地政府機関又は政府機関と関連の深い機関等に対し、聞き取り調査を実施した。

② 外国人受入企業の実態調査

ビルクリーニング以外のビルメンテナンス業を行っている企業を含む、ビルクリーニング分野特定技能協議会構成員に対して人手不足の状況や特定技能外国人の必要性等についてアンケート及び聞き取り調査を実施した。

また、ビルクリーニング分野以外の特定産業分野において、特定技能 2 号を受け入れている企業に対し、特定技能 2 号の受入状況についてアンケート及び聞き取り調査を実施した。

③技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する情報収集等

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書(令和 5 年 11 月 30 日出入国管理在留庁。以下「最終報告書」という。)をはじめとする各種行政文書等の情報を、デスクリサーチ(厚生労働省、出入国管理在留庁などのホームページ等)により収集、整理した。また、最終報告書で業所管省庁及び業界団体が今後講ずるべきとされた次の事項について、それぞれの案を作成した。

- 受入れ対象分野の受入れガイドライン
- 育成・キャリア形成プログラム(新たな制度から特定技能 1 号への移行だけでなく、特定技能 1 号から特定技能 2 号への移行を含む。)
- 優良な受入機関に対する支援等の優遇措置のあり方
- その他、業界全体の実情を踏まえた外国人の受入環境の整備等のあり方

(3)令和 5 年度の委託事業で作成したビルクリーニング分野における特定技能外国人等に係る啓発資料のリバイス

令和 5 年度の本委託事業で作成された啓発資料(特定技能所属機関用、送出機関用及び特定技能外国人用の 3 種類)について、検討会の意見を踏まえて再編集した。送出機関用及び外国人用は、日本語、英語、ベトナム語、ミャンマー語、インドネシア語、クメール語、及びネパール

語の 7 か国語で作成した。また、イラスト等を用いることにより、わかりやすい内容になるように工夫し、読み手に解釈の齟齬が生じないように配慮した。

(4)ビルクリーニング分野特定技能協議会の構成員に対する現況調査

厚生労働省生活衛生課が設置しているビルクリーニング分野特定技能協議会(以下「協議会」という。)の構成員である特定技能所属機関に対して以下の項目に関する現況調査を行なった。

- 特定技能所属機関の名称、郵便番号を含む住所、代表者の職氏名、担当者の職氏名、連絡先(電話番号及びメールアドレス)
- 特定技能所属機関が登録している「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理業」に関する情報
- 登録支援機関の利用の有無、利用している場合、当該登録支援機関の名称、登録番号
- その他必要事項

(5)特定技能制度に係るオンラインセミナーの実施

以下を対象に、特定技能制度に係るオンラインセミナーを実施した。

- ①「特定技能」での就労を希望する国内外の外国人のうち、求人情報に接する機会が乏しい者
- ②特定技能外国人の雇用を検討している事業者のうち、外国人雇用の経験に乏しく、雇用に至るまでの手続等に困難を抱えている者
- ③すでに特定技能外国人を雇用している事業者であって、当該外国人の定着等について課題を抱えている者

(6)事業実施報告書の取りまとめ

本事業の成果等を令和 6 年度の事業実施報告書として取りまとめた。

謝辞

本事業の実施に当たっては、検討会の各委員、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会、アンケート調査や聞き取り調査の参加事業者、調査対象となった海外の各国政府機関、及び特定技能制度の関連機関に多大なるご協力をいただきました。心より感謝を申し上げます。

また、本事業の遂行に当たり、厚生労働省健康・生活衛生局生活衛生課より、丁寧で辛抱強いご指導をいただきました。ここに深謝の意を表します。

令和 7 年 3 月
株式会社アットグローバル

2 外国人受入企業の実態調査

2.1 調査の目的と概要

ビルクリーニング以外のビルメンテナンス業を行っている企業を含むビルクリーニング分野特定技能協議会構成員に対して、人手不足の状況や特定技能外国人の必要性等についてアンケート及び聞き取り調査を実施した。また、ビルクリーニング分野以外の特定産業分野(建設分野)において、特定技能外国人を受け入れている企業であって、特定技能 2 号を受け入れている企業に対し、特定技能 2 号の受入状況についてアンケート及び聞き取り調査を実施した。

調査の概要は以下のとおりである。

2.1.1 ビルメンテナンス企業へのアンケート及び聞き取り調査

	アンケート調査	聞き取り調査
対象	ビルクリーニング分野特定技能協議会構成員(無作為に抽出)	
回答社数	53 社	16 社
時期	2024 年 7 月 19 日-8 月 23 日	2024 年 10 月 3 日-10 月 29 日
方法	オンラインの質問票への記入 または Word 形式での回答	web 会議システムを使用したオンラインによる聞き取り
調査実施者	株式会社アットグローバル	

2.1.2 建設分野特定技能 2 号外国人受入企業へのアンケート及び聞き取り調査

	アンケート調査	聞き取り調査
対象	建設分野で特定技能 2 号外国人を受け入れている企業	
回答社数	8 社	2 社
時期	2024 年 7 月 19 日-8 月 9 日	2024 年 10 月 3 日-10 月 29 日
方法	オンラインの質問票への記入 または Word 形式での回答	web 会議システムを使用したオンラインによる聞き取り
調査実施者	株式会社アットグローバル	

2.2 ビルメンテナンス企業アンケート調査結果報告

2.2.1 実施している業務内容

本調査の対象は、ビルクリーニング分野特定技能協議会構成員であるため、すべての企業が「清掃管理業務(建築物内部)」、つまりビルクリーニング業務を行なっていると回答した。「清掃管理業務(建築物内部)」のみを行なっていると回答した企業も10企業あったものの、多くの企業が「清掃管理業務(建築物外部)」、「設備管理業務」等のさまざまな業務を実施している。

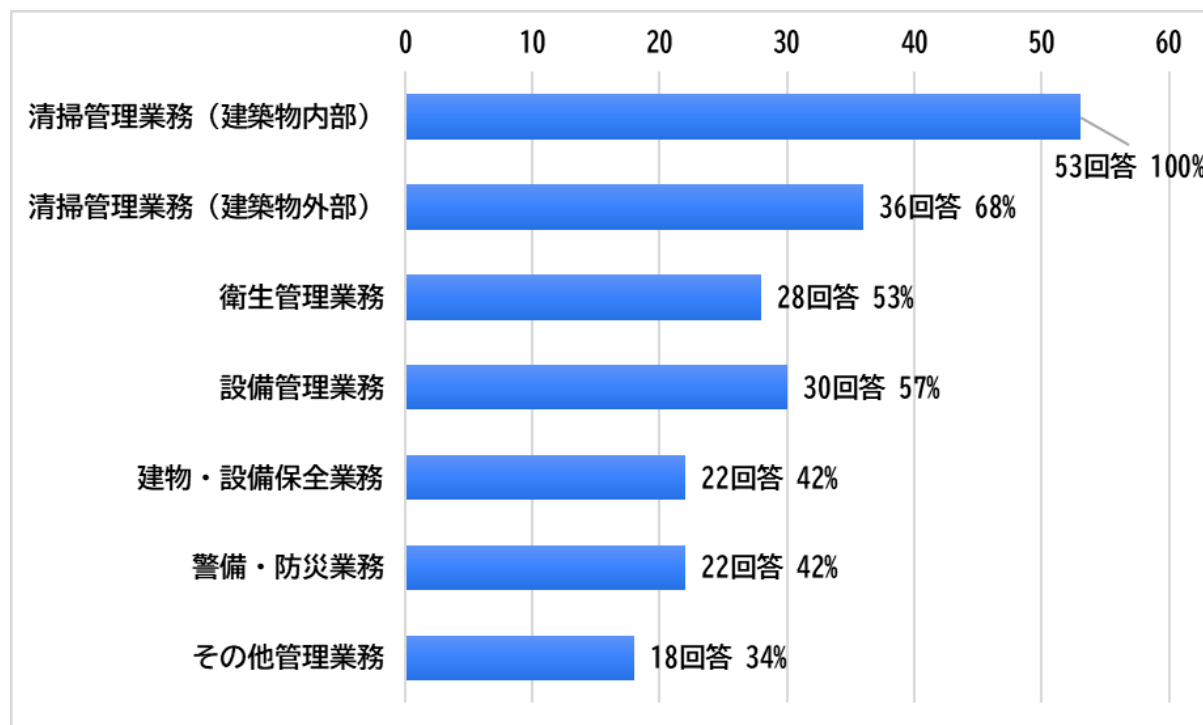


図 2-1 実施している業務内容(複数回答可)

2.2.2 従業員構成

「パート」が62%、「正社員」が37%であった。過去の調査で、ビルクリーニング分野ではパート従業員の比率が80%以上となり、パート従業員による作業が多いことがわかっているが、他の業務では正社員による作業が比較的多いと考えられる。

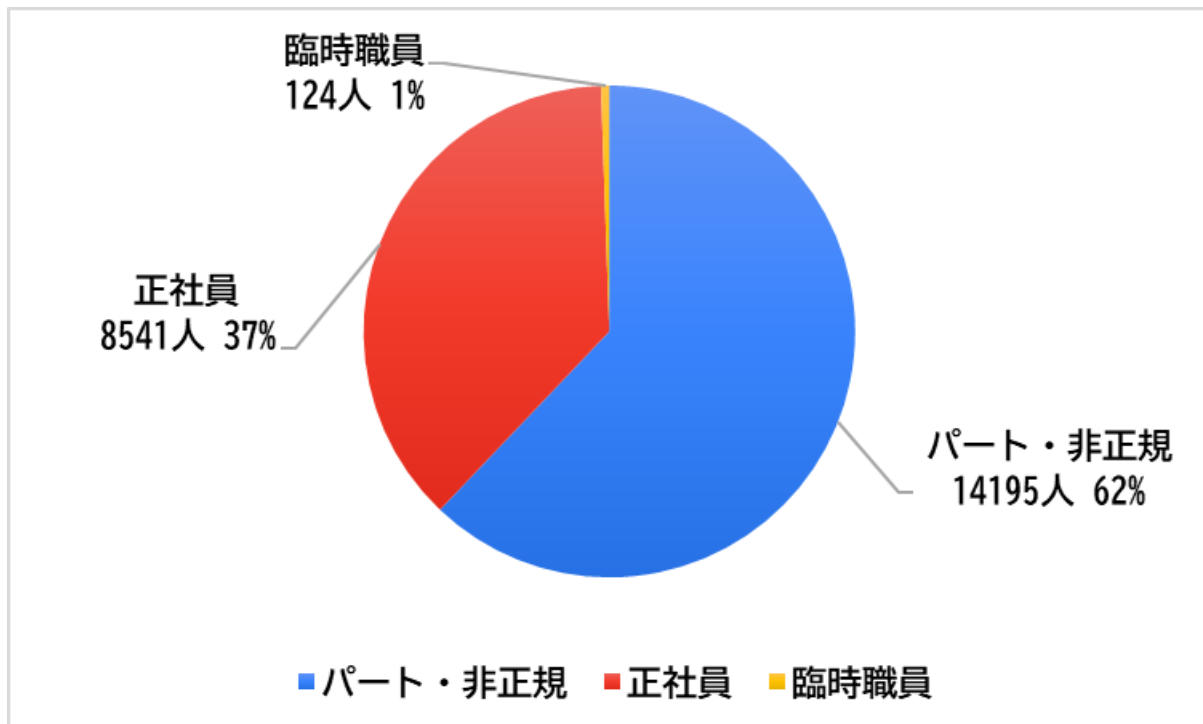


図 2-2 従業員構成

2.2.3 外国人の雇用状況

(1) 在留資格

調査回答企業のうち、1 企業を除く 52 企業が外国人を雇用している。在留資格のうち、最も多くの割合を占めるのは「技能実習生」で 41%であった。次いで大きな割合を占めるのは「特定技能」で 19%である。多くの企業で技能実習生が雇用されており、特定技能へ移行して引き続き就労していると考えられる。

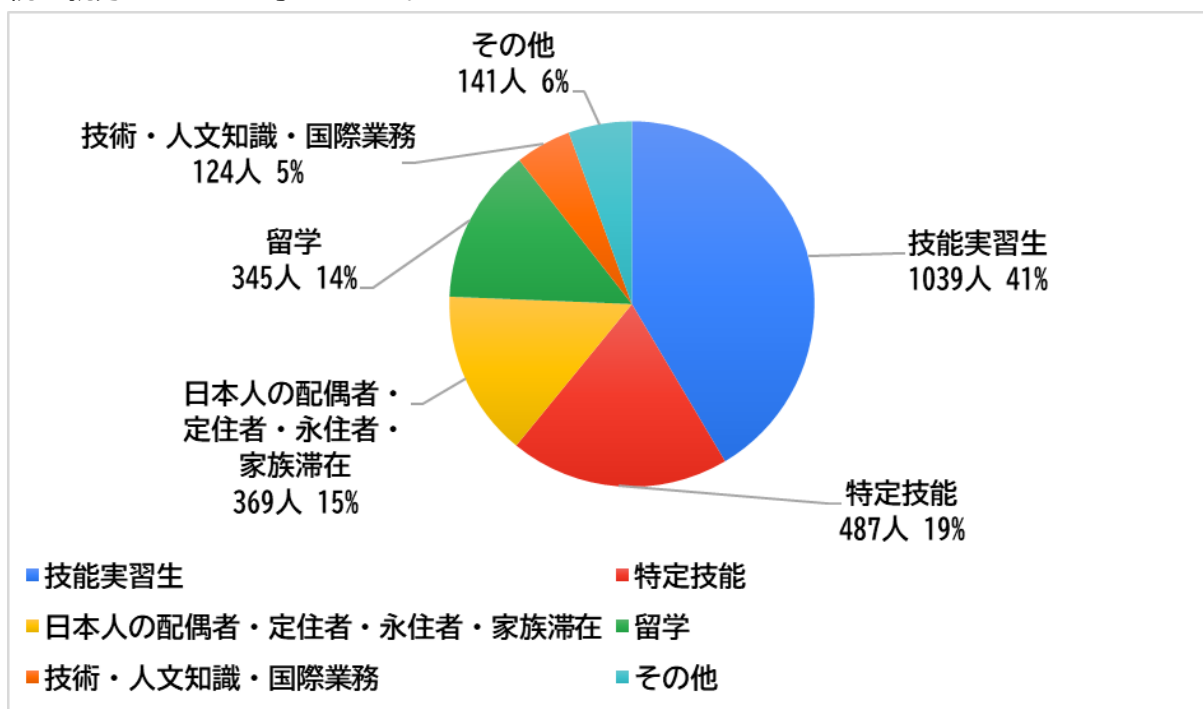


図 2-3 在留資格構成比

(2)男女

「女性」が 1,895 人、75%と大きな割合を占めている。これは、ビルクリーニングの業務にトイレ清掃が含まれており、女性の清掃員が必要とされていること、またパート・非正規職員に占める女性の割合が多いことと関連があると思われる。

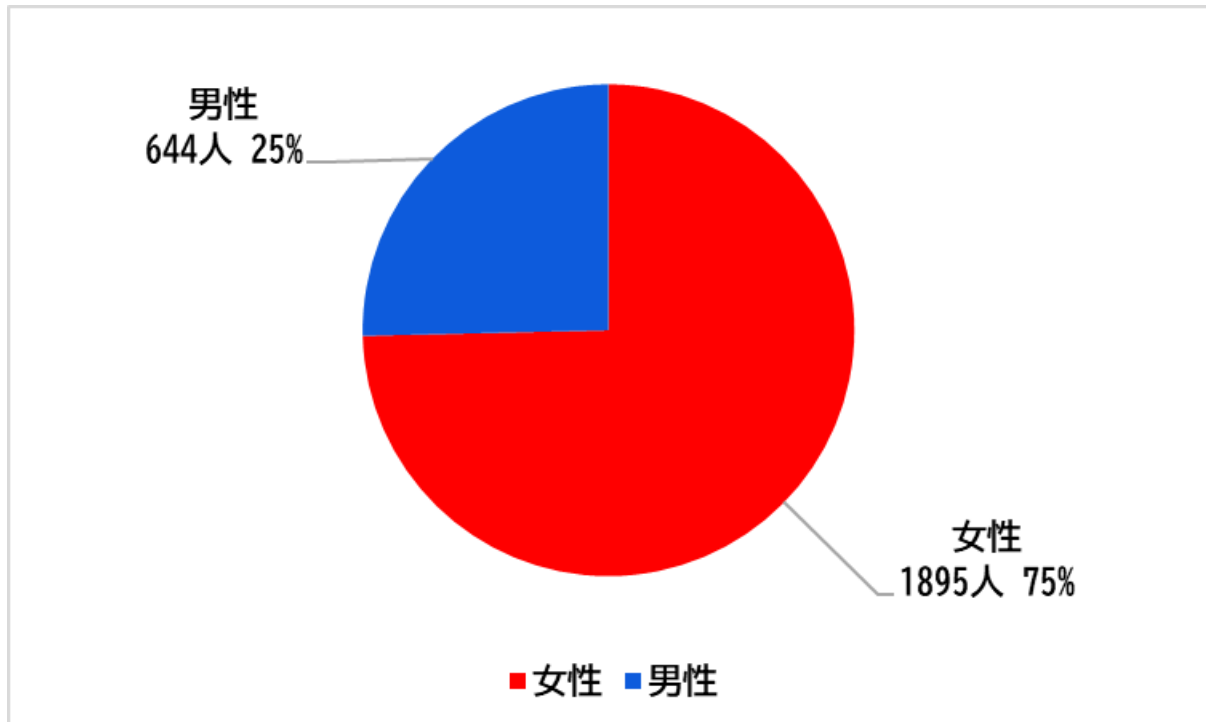


図 2-4 外国人従業員の男女比率

(3)年齢層

「20 代」が最多で 67%となっている。多くの企業で「技能実習生」や「特定技能」、「留学」等の在留資格の人材が、若くて有用な人材として活躍していると考えられる。

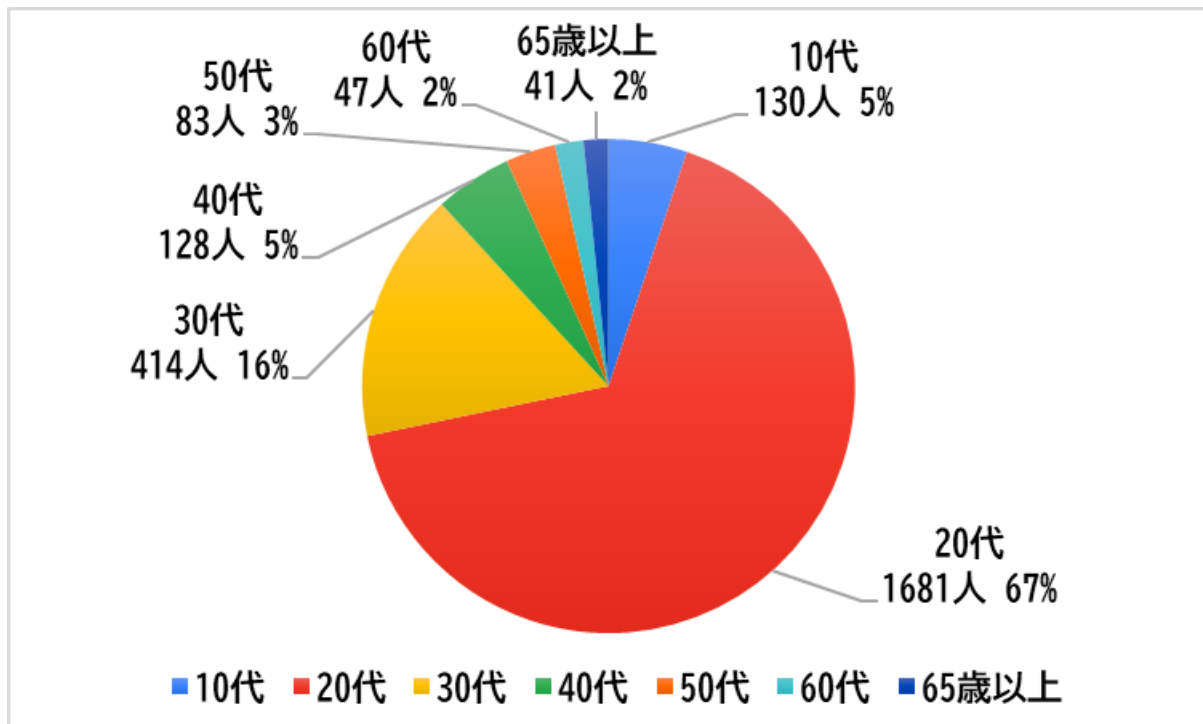


図 2-5 外国人従業員の年齢層

(4) 配属現場

93%の外国人従業員が「清掃管理業務(建築物内部清掃)」、つまりビルクリーニング業務に従事している。また、5%が「その他管理業務」に従事している。技能実習生や特定技能は従事できる業務が清掃管理業務(建築物内部)に限定されるため、その他管理業務等に従事しているのは、技術・人文知識・国際業務や日本人の配偶者等の在留資格の人材であると考えられる。

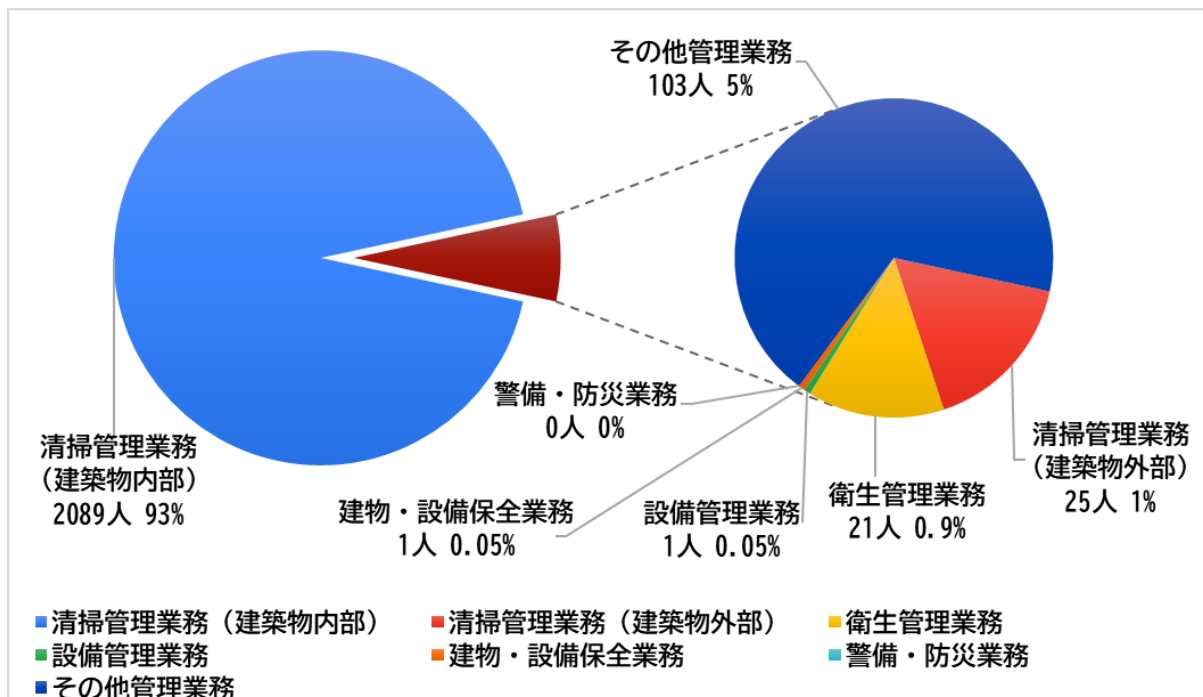


図 2-6 外国人従業員の配属現場

2.2.4 人手不足の状況

(1) 人手不足の有無

66%の企業が「人手不足を感じている」と回答した。

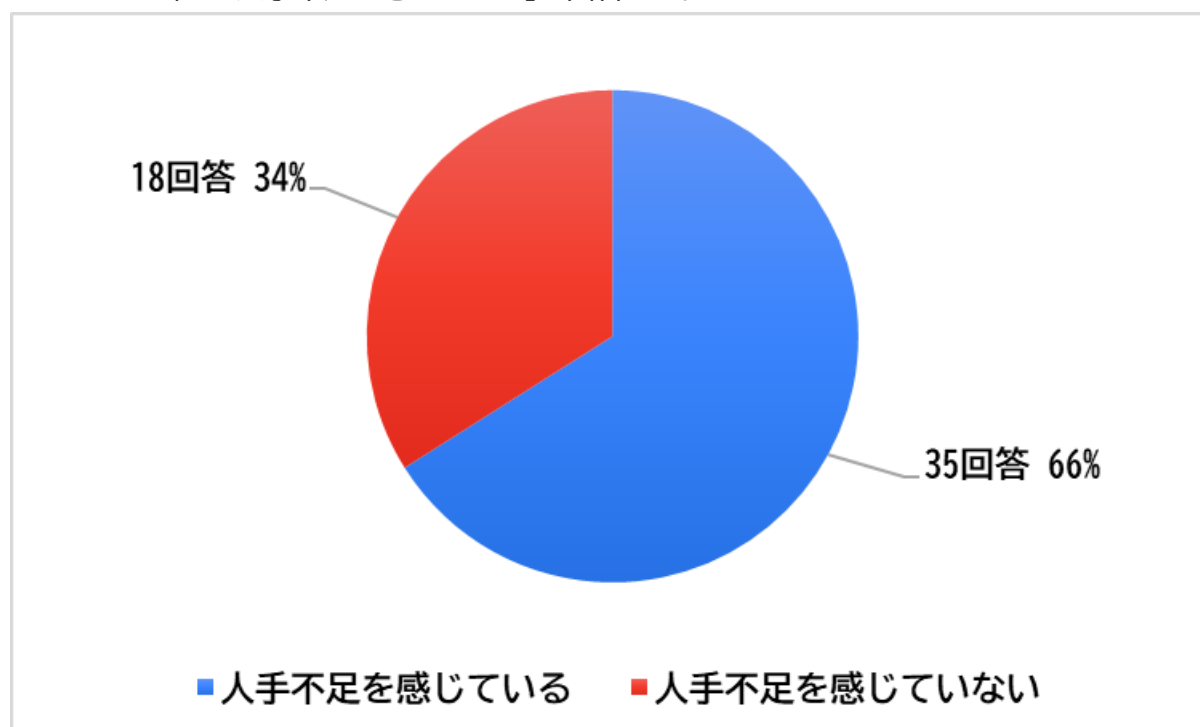


図 2-7 人手不足の有無

(2) 現在の人数と理想的な人数

正社員については、いずれの業務においても、理想的な人数には達しておらず、人手不足の状況であることがわかる。特に、「清掃管理業務(建築物内部)」では現在の人数と理想的な人数の間に最も大きな差があり、人手不足が最も深刻であると考えられる。

パート従業員の場合は、「設備管理業務」や「警備防災業務」でも理想的な人数には達していないことがわかるが、「清掃管理業務(建築物内部)」では人手不足が最も深刻であり、正社員と同

様の傾向がみられる。

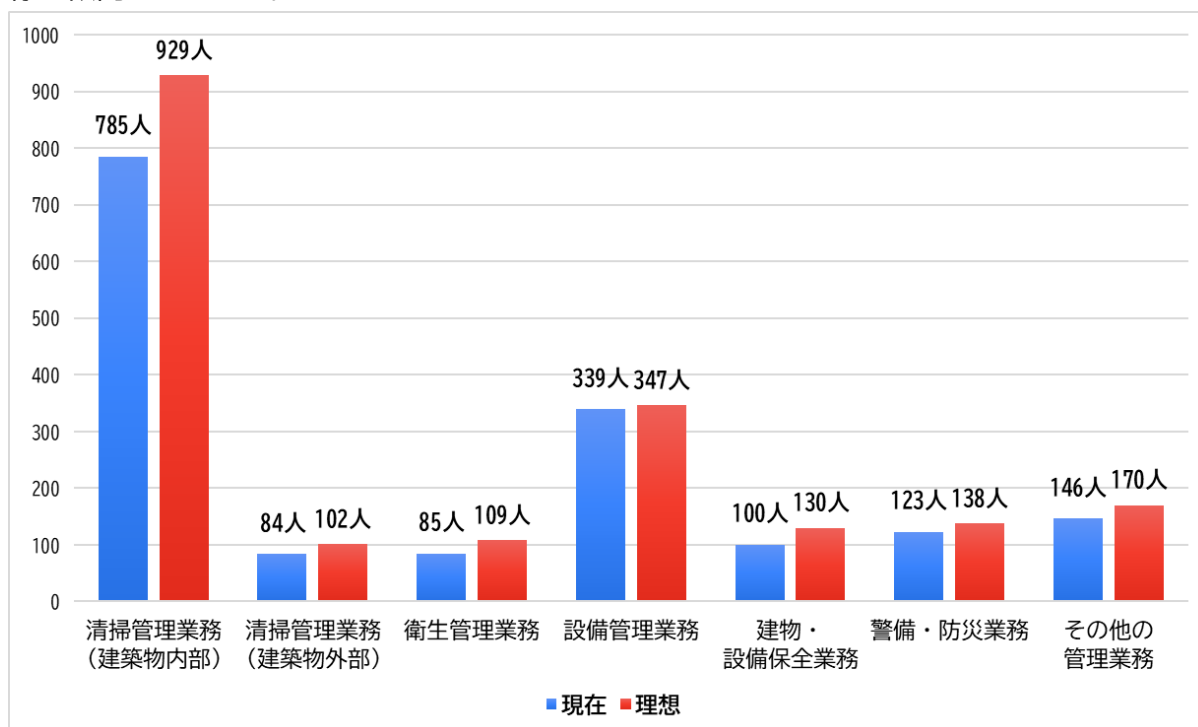


図 2-8 現在の人数と理想的な人数(正社員)

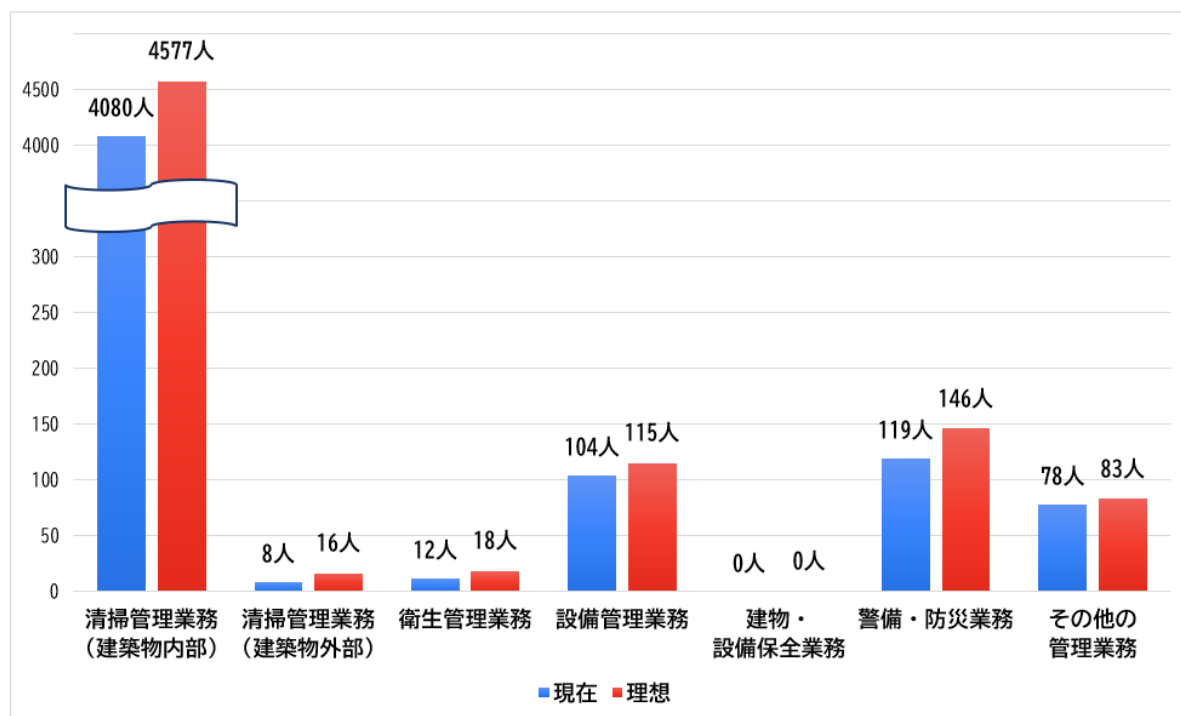


図 2-9 現在の人数と理想的な人数(パート)

(3) 人手不足を感じている業務

「人手不足を感じている」と回答した 35 企業が、人手不足を感じている業務について回答した。最も回答が多かったのは「日常清掃」だった。具体的には「女子トイレ清掃」、「床のモップがけ清掃」などの回答があった。また「高齢者が多く退職後の後継者不足」を要因として挙げる回答もあった。

「ホテルのベッドメイク」等の「客室清掃」、「建物管理設備有資格者」や「中間管理職」の不足を要因とする「マネージャ業務」等の回答もあった。

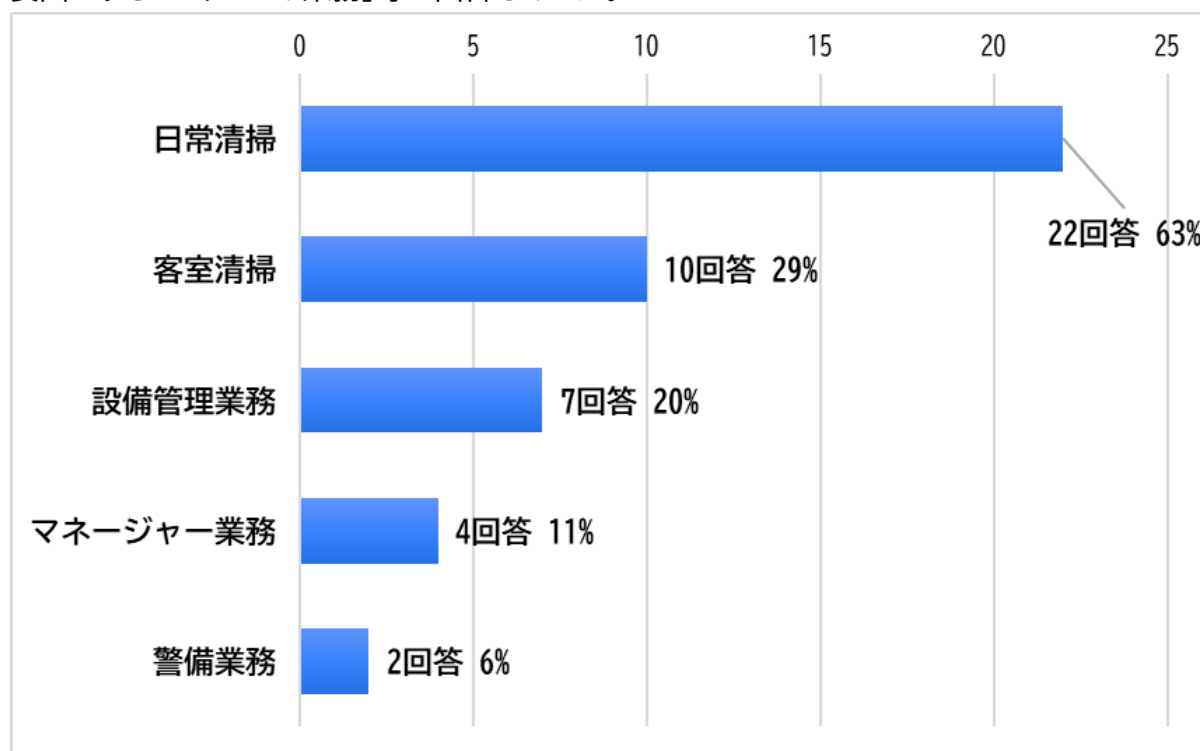


図 2-10 人手不足を感じている業務内容

(4) 人手不足の対応

「人手不足を感じている」と回答した 35 企業が、人手不足の対応について回答した。「本社社員が対応」、「他社への外注等」の回答が最も多かった。

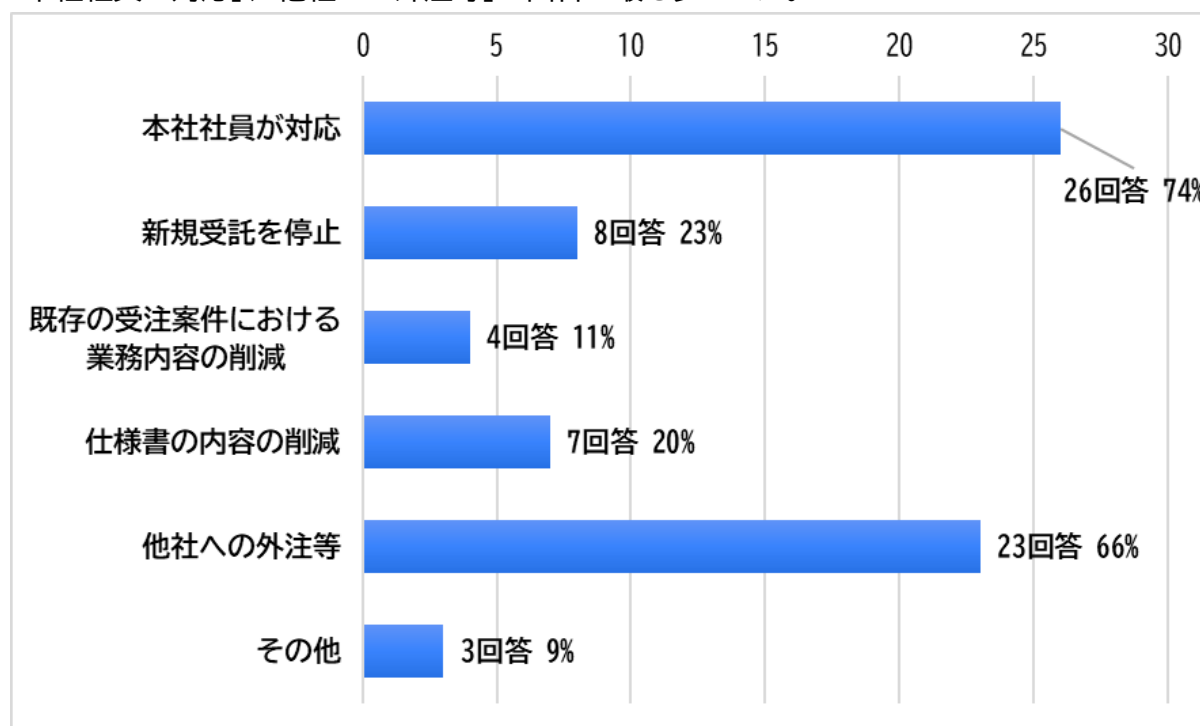


図 2-11 人手不足の対応(複数回答可)

2.2.5 特定技能外国人の展望

(1) 需要のある業務

清掃管理業務(建築物内部清掃)以外では、「特定技能外国人の必要は感じない」という回答が最も多かった。特定技能外国人の需要があるという回答のなかでは「清掃管理業務(建築物外部清掃)」が最も多く、「衛生管理業務」、「設備管理業務」、「建物・設備保全業務」、「警備・防災業務」の順だった。

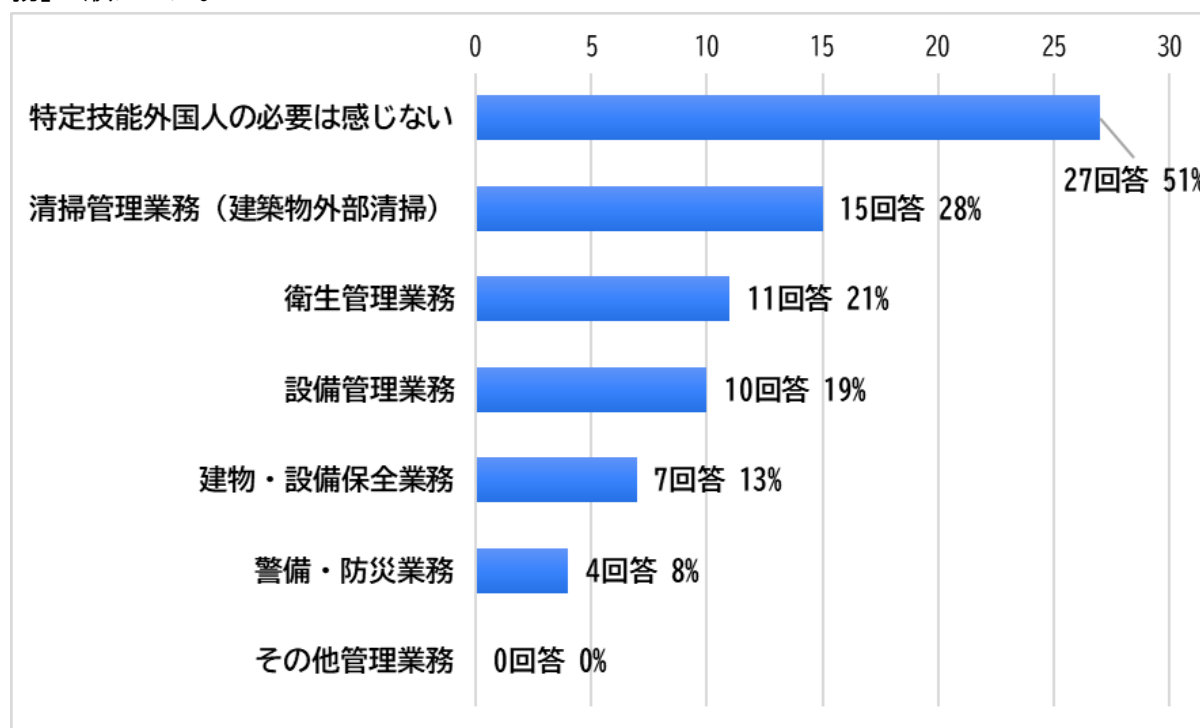


図 2-12 特定技能外国人の必要を感じる業務(複数回答可)

(2) 理由

特定技能外国人の必要を感じない理由としては、「技術系業務は、国家試験が必要となり、日本語で受験するとなると現実的に資格取得が難しいと思う」「日本語の問題で厳しさを感じる」等の日本語の問題を懸念する回答や、「ビルクリーニング分野は他分野と比較して試験数や試験開催国が少なく、他の業務が増えることで合格難易度が上がった場合、人手不足な清掃業や宿泊業の必要雇用人数が追いつかなくなると思われる」といったビルクリーニング分野の現状を考慮した回答があった。

一方、特定技能外国人の必要を感じる理由としては、慢性的な人手不足や高齢化への対応を挙げる回答が多い。「全ての業務において、慢性的に人材不足であり、採用可能な日本人労働者は少ない」、「設備資格の保持者が高齢のため」等の回答から、清掃管理業務(建築物内部)以外の業務においても人手不足に対応する必要性が生じていることがわかる。また、「(業務が)限定されている理由が分からない」、「ホテルのパブリック清掃などは、内部と外部の境界線がはっきりしない為」、「外国人問わず作業可能であると考えられる」等の回答もあった。

表 2-1 特定技能外国人の必要を感じる業務についての回答理由

【特定技能外国人の必要を感じない理由】

資格や技術面及び日本語能力の課題：

- 技術系業務は、国家試験が必要となり、日本語で受験するとなると、現実的に資格取得が難しいと思う
- ビルクリーニング分野は他分野と比較して試験数や開催国が少なく、他の業務が増えることで合格難易度が上がった場合、人手不足な清掃業や宿泊業の必要雇用人数が追い付かなくなると思われる
- 日本語の問題で厳しさを感じる
- 現時点では、経験者の即戦力を必要としているため

【ビルクリーニング分野の業務範囲拡大に関する積極的な意見】

人手不足や高齢化への対応：

- 全ての業務において、慢性的に人材不足であり、採用可能な日本人労働者は少ない
- 職人の高齢化と若年層の人手不足
- 求人募集をしても人材が集まらない。特定技能外国人の運転免許の取得が難しいのも課題
- 人手不足が多い分野であり、海外でも注目されている特定技能を更に業務範囲および分野の拡大を図ることで、選ばれ続ける国となり選択肢を増やしたいと考えるため
- 消防や給水などの設備点検・工事技術者が不足している
- 現人員の高齢化、賃金交渉が難しい、温暖化で暑く健康面にも影響
- 人手不足という事で始まった制度を幅広く活かすことを希望する
- 設備資格の保持者が高齢のため
- 日本人のみでは所定人数に乖離がある為

特定技能制度の活用：

- 技術・人文知識・国際業務ビザでは、待遇面が合わず採用が厳しい。但し、特定技能の場合、資格取得や実務面で対応できるか懸念される
- 限定されている理由が分からない
- ホテルのパブリック清掃などは、内部と外部の境界線がはっきりしない為
- 外国人問わず作業可能であると考えられるから

2.2.6 育成就労について

(1) 評価

育成就労制度の評価については、「どちらともいえない」、「わからない」という回答が最も多い。理由として、「運用、受け入れが開始されていないため判断が難しい」、「まだ詳細が公表されていないのと、新制度への移行時期が明確でないので何とも言えない」等の回答があった。

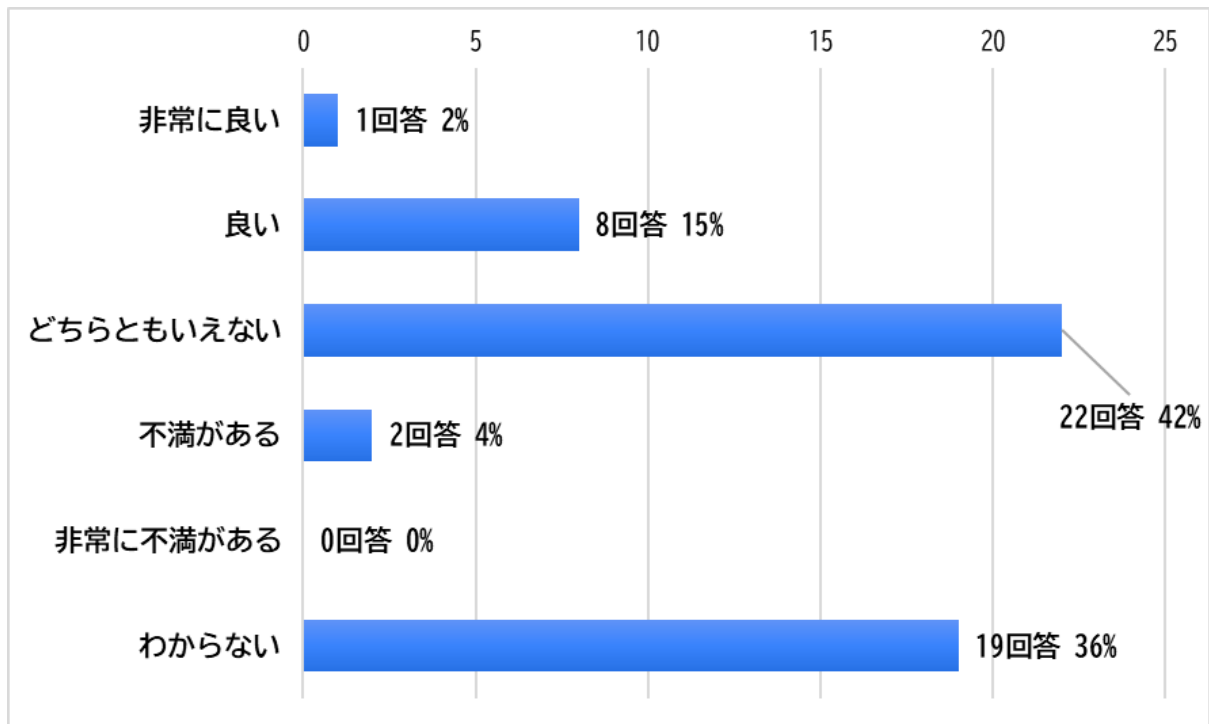


図 2-13 育成就労に対する評価

(2)理由

肯定的な意見としては、「技能実習で問題となっていた外国人の人権保護の観点が改善されるようになった」、「就労であると明確化された点」を評価する回答や、「業務に携われる範囲が広がる事」等を期待する回答もあった。

懸念点としては、「受け入れ企業側からすれば費用負担が増えるのがネックになる」、「制約が多すぎ」ることのほか、「短期間での離職が増えるのではないか」、「育成に時間と経費、労力を要して最短 1 年後に転籍してしまう可能性」、「転籍の動きが活発化して人材が流出しそう」等の転籍を懸念する回答が多い。

表 2-2 育成就労に対する評価理由

肯定的な意見：

- 国内の若い人が労働現場を避ける傾向が続き、この部門の人出不足がますます深刻となる為、外国人労働力が必須である。外国人労働者の質は、継続管理していく必要がある
- 「育成就労」は外国人が日本に来るための費用負担が減り、一定の条件付きではあるが転職可能となり、技能実習で問題となっていた外国人の人権保護の観点が改善されるようになったと思う
- 育成については賛成。当社は、今まで技能実習 2 号イから特定技能 1 号へ移行するかたちで行ってきた。制度改正前は、技能実習を 2 年 10 か月良好に修了した場合は、特定技能 1 号に進めたが、技能実習制度が廃止されることにより、試験に合格できずに特定技能 1 号に進めないケースも生じるのではという懸念もある
- 「就労」であると明確化された点、人材流動化リスクに金銭補償等の一定の配慮がある点

- 業務に携われる範囲が広がる事への期待

中立的な意見：

- 長期間雇用が可能になるのはいいと思うが、受け入れ企業側からすれば費用負担が増えるのがネックになると思う。日本語能力 N5 以上の条件に関しては現状日本語があまり得意でない方でも翻訳アプリを使えば問題なくコミュニケーションはとれているのでそこまでの魅力には感じていない
- 転籍範囲の拡大・明確化するのは魅力だが、逆に 1 年でも転籍ができてしまうのは企業として短期間で離職が増えるのではないかという不安な部分がある
- 転職が 1 年もしくは 2 年以上と条件付きとなるため。労働者にはまだまだ不利な条件だが、受入れ側には転職リスクを最低 1 年以上は回避することが出来る

否定的な意見：

- 日本は人材不足という事で外国人を「労働者」として受け入れたと認識している。しかし、制約が多すぎて「やってほしい」仕事を選ばなければならない。そこに、違法なことが発生し、悪循環が生まれ企業側のモラルが問われることにもなる。正しくやっている企業との差が出てしまう。省庁の事務次官や担当者また、政治家は現場の実情を十分に把握できていないと思う。もっと企業に寄り添った制度にしてほしい
- 「育成」に時間と経費、労力を要して最短 1 年後に転籍してしまう可能性のある制度では企業として全くもって不満
- お金が目的なら、転籍が多くなりマネージャーまで育たない
- 今後の明確な方向性が見えない、転籍が増える可能性があり心配
- 転職の動きが活発化して人材が流出しそうに思う

2.3 建設分野特定技能 2 号外国人受入企業アンケート調査結果報告

建設分野において特定技能 2 号外国人を受け入れている企業に対して実施したアンケート調査の集計結果を以下のとおりまとめる。

2.3.1 全体の従業員構成

(1) 正社員とパート・非正規従業員の割合

建設分野では、パート・非正規従業員が大きな割合を占めているビルクリーニング分野とは異なり、100%に近い割合を正社員が占めていることがわかる。これは、ビルクリーニング分野では早朝や夜間などの短時間の業務が多いことに対し、建設分野では業務の性質上、短時間ではなく、フルタイムでの就業が求められることが関係していると思われる。

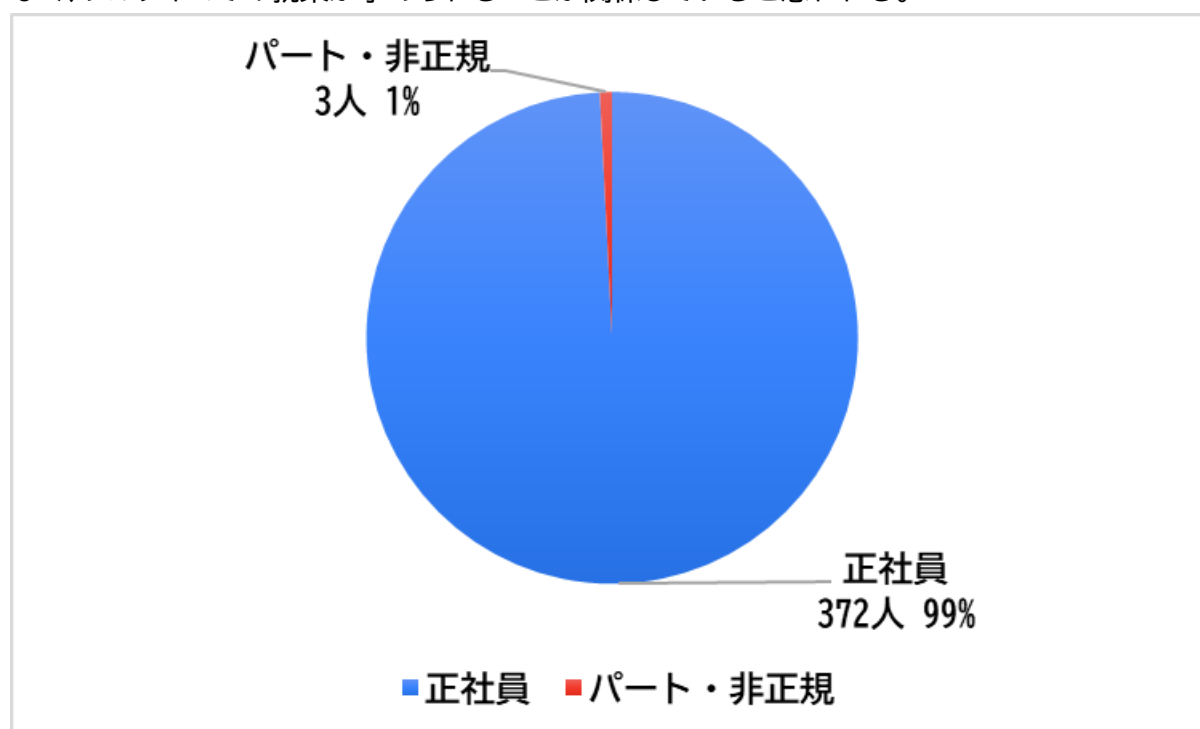


図 2-14 正社員とパート・非正規従業員の割合

(2) 年齢層

20 代が 25%と最も大きな割合を占めており、次いで 30 代が 21%となっている。一方で、60 代と 65 歳以上は合わせてもわずか 17%である。建設業界全体としては、人手不足や高齢化が大きな課題となっているものの、今回の調査対象となった特定技能 2 号外国人を雇用している企業においては、外国人雇用を含むさまざまな取り組みによって、若年層の確保にある程度成功していると考えられる。

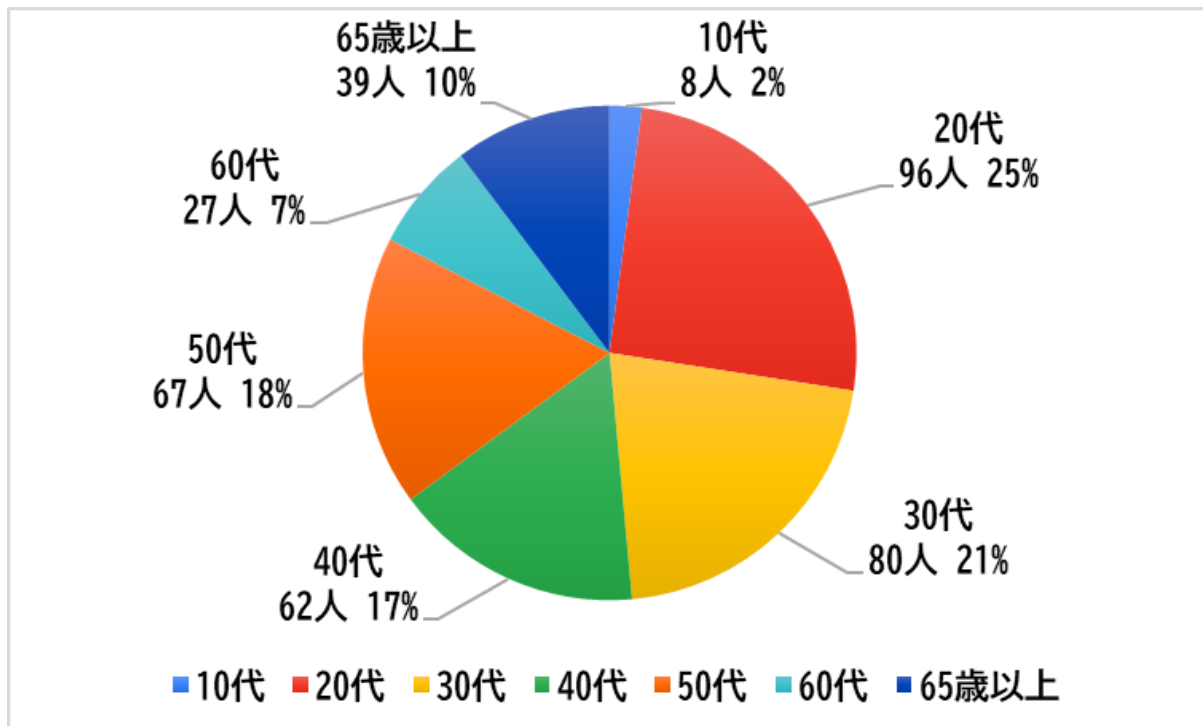


図 2-15 従業員の年齢層

2.3.2 外国人の雇用状況

(1)在留資格

8 企業で合計 142 人、1 企業当たり平均 17 人以上の外国人が雇用されており、建設分野で特定技能 2 号外国人を雇用している企業は、外国人雇用に積極的であることがわかる。また、多くの技能実習生が雇用されており、技能実習から特定技能 1 号へ、特定技能 1 号から特定技能 2 号へ、と在留資格を移行しながらの長期就労が行われていると考えられる。

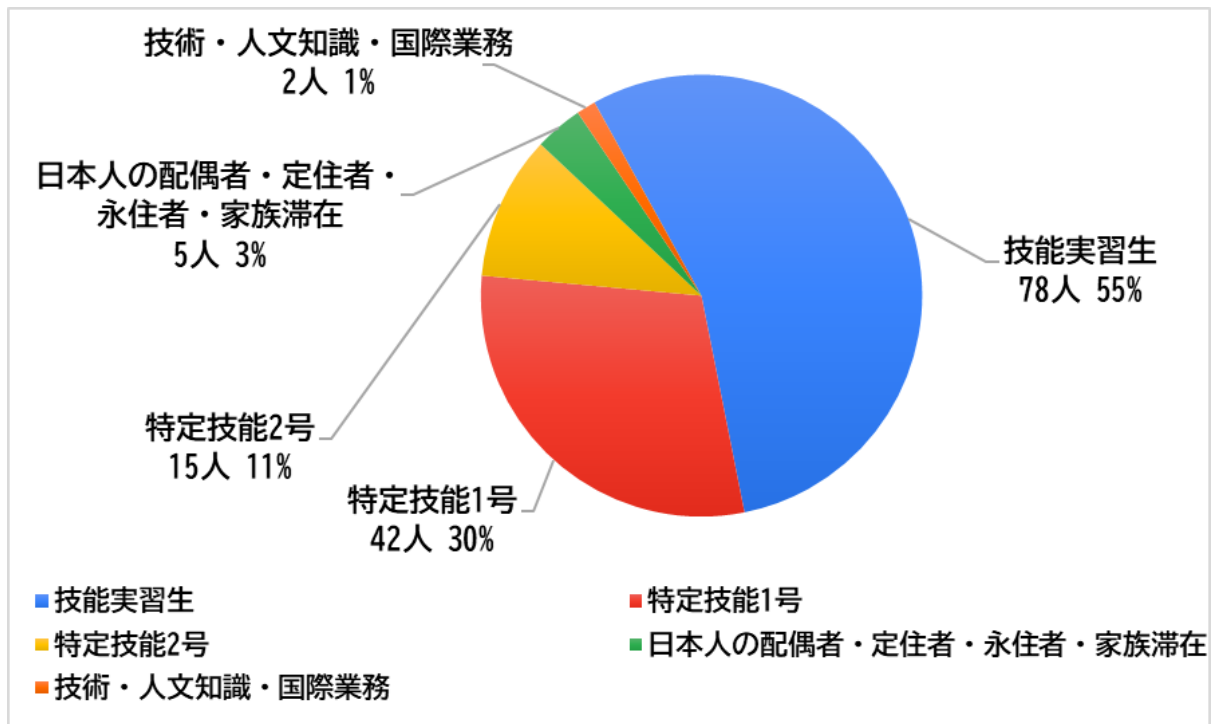


図 2-16 在留資格構成比

(2)年齢層

20代が58%、30代が38%と、合計で96%を占めている。建設分野でも外国人は若くて生産性の高い人材となっていると思われる。

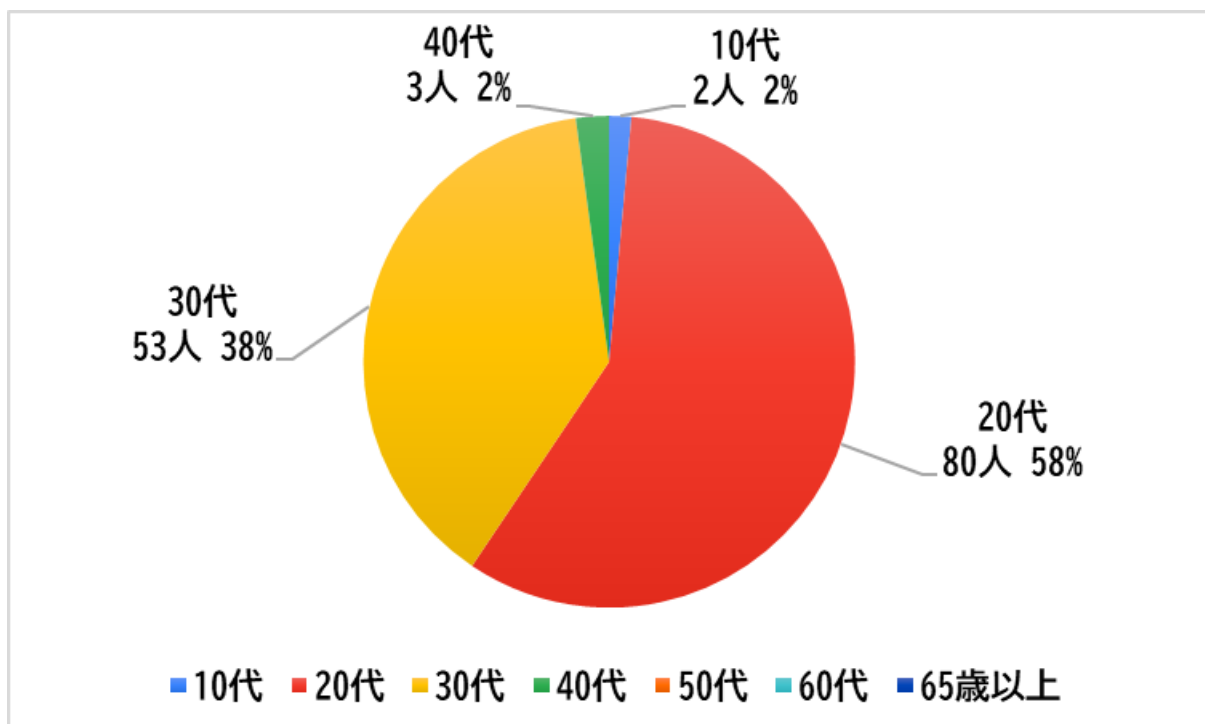


図 2-17 外国人従業員の年齢層

(3)課題とメリット

課題としては「手続きが煩雑」、「入管での審査」、「コストが高い」という回答が多い。一方でメリットとしては全ての企業が「労働力を安定的に確保できる」と回答したほか、「作業効率が上昇した」、「職場の雰囲気改善した」、「事業を拡大できた」などさまざまな回答があった。建設分野でも、外国人の雇用にはビルクリーニング分野と同様、さまざまな課題があるものの、それを上回るメリットがあるということがわかる。

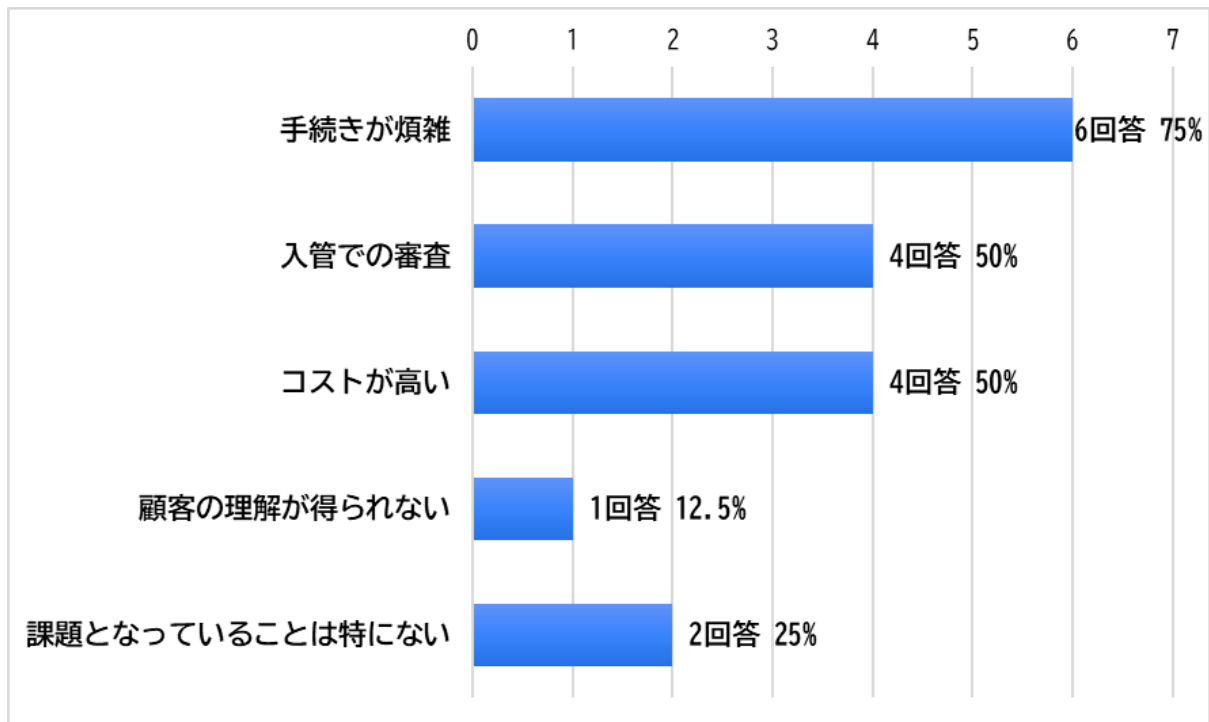


図 2-18 外国人雇用の課題

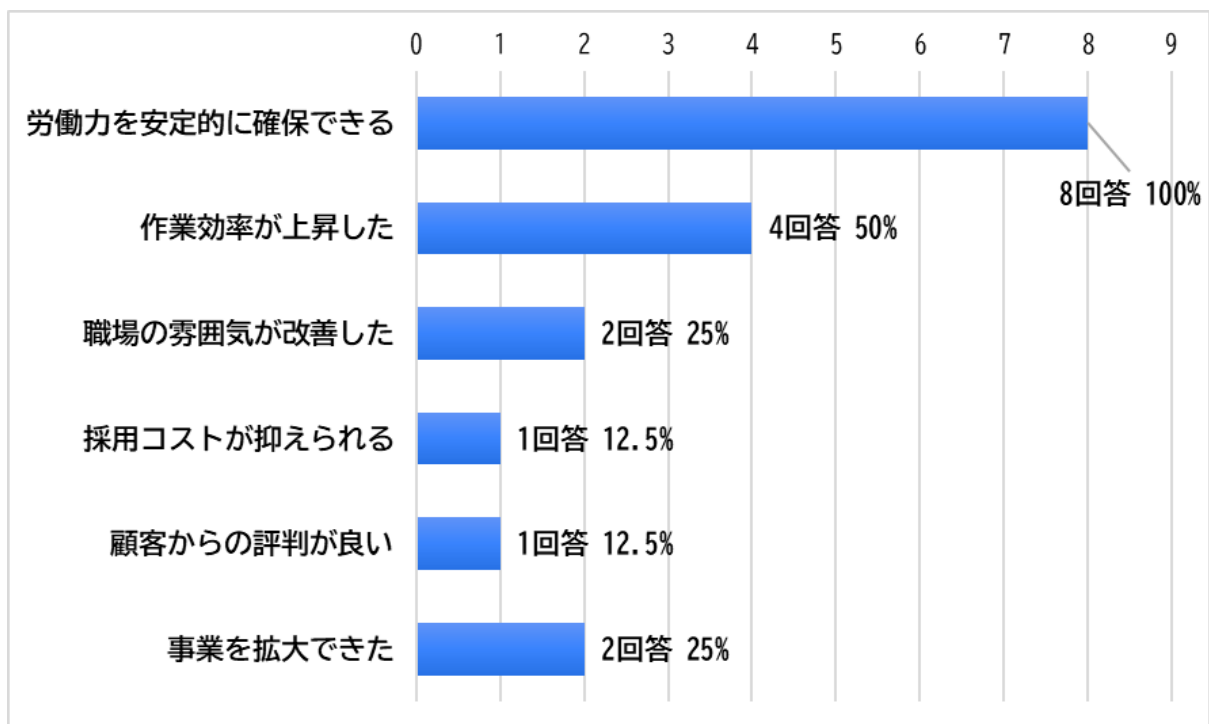


図 2-19 外国人雇用のメリット

2.3.3 特定技能 2 号外国人について

(1) 評価

全ての企業が、「非常に良かった」、または「良かった」と回答し、不満をもっているという回答はなかった。特定技能 2 号外国人の雇用には大きなメリットがあることがわかる。

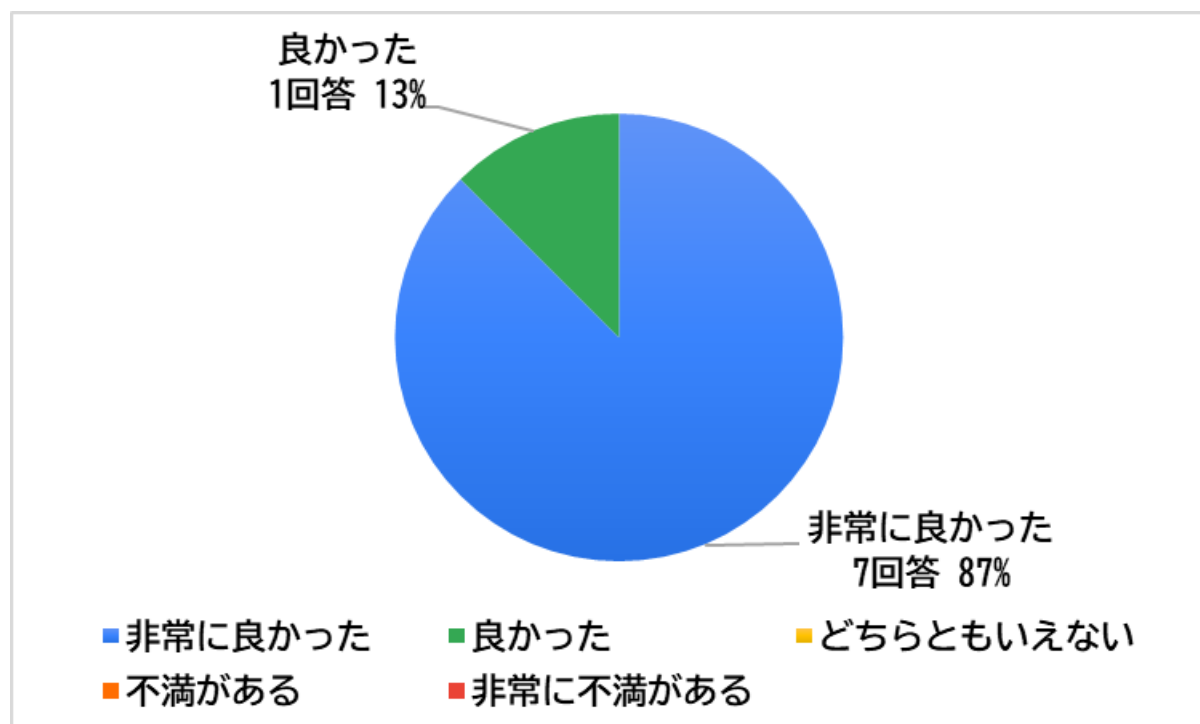


図 2-20 特定技能 2 号外国人の雇用についての評価

(2) 理由

特定技能 2 号外国人の雇用を高く評価している理由については、「優秀」であること、「想定以上の働きをしている」、人材の積極的な姿勢や、後輩の良い指導係となってくれていることを評価する回答があった。また、技能実習から育成し、現在では会社にとって「なくてはならない人物」となっている、との回答もあった。

表 2-3 特定技能 2 号外国人の雇用についての評価の理由

優秀な人材を確保できた：

- 国籍は問わず、優秀な人材を確保できたという点でよかったと考える。
- 優秀な人材を確保できている。
- 想定以上の働きをしている。

後輩の指導係となっている：

- 技術力の確保・後輩実習生・技能生の指導役として活躍している。
- 得意先からの評判もよく、技能実習生の指導や、寮から職場までの送迎(技能実習生の)なども快く引き受けてくれ、資格取得などにも積極的である。
- 今年で 9 年目で長く在籍していただいている従業員で、1 年目から真面目に働いており、勉強熱心で着実にステップアップしていきました。その結果、最速で 2 号を取得し、現在は工場内の班長、ベトナム人実習生のリーダーとして働いていただいています。

他の外国人従業員への良い影響を与えている：

- ほかの外国人たちのモチベーションが上がる。特定技能 1 号の採用枠が増える。
- 仕事を任せても、元請け(お客様)から苦情が出にくい。

その他：

- 当社では「いきなり特定技能を雇用する」ことは考えていない。技能実習で受け入れして、その中で「ずっと働いてくれる見込みのある者」を絞っていったそのものを育成している。したがって当社にとって「なくてはならない人物」に育っている。

(3) 役職及び担当業務

業務の内容は各企業で異なるものの、特定技能 1 号は作業が中心、特定技能 2 号は「班長」、「職長」、「リーダー」等の役職を与えられている場合が多い。また、特定技能 1 号から「勤務リーダー」、「サブリーダー」等の役職を与えることによって、段階的なキャリアアップに取り組んでいると思われる企業もある。

表 2-4 特定技能外国人の役職と担当業務

	特定技能 1 号の役職と担当業務	特定技能 2 号の役職と担当業務
A 社	現場における鉄筋組立作業及び向上における鉄筋加工作業	現場における鉄筋組立作業及び向上における鉄筋加工作業、リーダーとして後進の指導
B 社	鉄筋施工	鉄筋施工
C 社	役職：なし オペレーター・スポータ(筒先工)	役職：班長 オペレーター
D 社	鉄筋施工	鉄筋施工 工場 班長
E 社	なし	職長
F 社	鉄筋加工組立作業	鉄筋加工組立作業
G 社	勤務リーダー ライフライン(現場作業)	ワークリーダー 土木工事(現場作業)
H 社	サブリーダー 鉄筋組立施工	職長 鉄筋組立施工

(4) キャリアプラン

日本語検定の N4、N3、N2 の段階的な取得や、鉄筋技能士 2 級、鉄筋技能士 1 級、基幹技能士等の資格取得を目標として設定している企業が多い。抽象的な目標は、達成度が測りにく

く、人材のモチベーションにも繋がりにくいため、資格取得のような明確な目標を設定することが重要であると考えられる。

表 2-5 各年におけるキャリアプラン(A 社)

	キャリアプラン
技能実習	基礎級 3 級を取得し、鉄筋基礎を習得する
特定技能 1 号(1 年目)	鉄筋技能士 2 級の取得を目指し、技能の習得を進める
特定技能 1 号(2 年目)	鉄筋技能士 2 級の取得(技能実習から在籍していた場合)
特定技能 1 号(3 年目)	鉄筋技能士 2 級の取得
特定技能 1 号(4 年目)	鉄筋技能士 1 級の取得
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	基幹技能士の資格取得を目指す

表 2-6 各年におけるキャリアプラン(B 社)

	キャリアプラン
技能実習	能力・向上心等の見極め
特定技能 1 号(1 年目)	技術・指導力・協調性の向上 職長、施工管理への知識・技術の習得
特定技能 1 号(2 年目)	
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	職長、施工管理への知識・技術の習得

表 2-7 各年におけるキャリアプラン(C 社)

	キャリアプラン
--	---------

技能実習	日本語・技術の習得 特別教育等業務に必要な資格
特定技能 1 号(1 年目)	技能検定 2 級
特定技能 1 号(2 年目)	技能検定 2 級 職長としての実務経験
特定技能 1 号(3 年目)	技能検定 1・2 級 職長としての実務経験
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	基幹技能者試験

表 2-8 各年におけるキャリアプラン(D 社)

	キャリアプラン
技能実習	技能検定 随時 3 級 N4 N3 N2 技能実習 3 号までに取得
特定技能 1 号(1 年目)	職長・安全衛生責任者教育 技能検定 随時 2 級 2 級鉄筋施工技能士(鉄筋組立作業)
特定技能 1 号(2 年目)	1 級鉄筋施工技能士(鉄筋組立作業)
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	1 級鉄筋施工技能士(施工図)

表 2-9 各年におけるキャリアプラン(E 社)

	キャリアプラン
技能実習	日本語検定 N3・2 級鉄筋施工技能士の取得、現場の班長または職長
特定技能 1 号(1 年目)	
特定技能 1 号(2 年目)	

目)	
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	日本語検定 N2・1 級鉄筋施工技能士の取得、現場の職長

表 2-10 各年におけるキャリアプラン(F 社)

	キャリアプラン
技能実習	
特定技能 1 号(1 年目)	技能検定 2 級合格
特定技能 1 号(2 年目)	
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	技能検定 1 級合格
特定技能 2 号	

表 2-11 各年におけるキャリアプラン(G 社)

	キャリアプラン
技能実習	日本語試験 N3 合格
特定技能 1 号(1 年目)	日本語試験 N2 合格 合格者には運転免許(準中型)
特定技能 1 号(2 年目)	特定技能 2 号評価試験合格、土木施工管理技士 2 級合格
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	

特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	土木施工管理技士 2 級合格

表 2-12 各年におけるキャリアプラン(H 社)

	キャリアプラン
技能実習	鉄筋技能士試験 3 級合格
特定技能 1 号(1 年目)	
特定技能 1 号(2 年目)	鉄筋技能士試験 2 級合格
特定技能 1 号(3 年目)	
特定技能 1 号(4 年目)	
特定技能 1 号(5 年目)	
特定技能 2 号	職長

2.3.4 特定技能 2 号への移行について

(1)特定技能 1 号外国人の 2 号への移行支援、又は特定技能 2 号外国人の雇用を開始した理由

「安定して長く働いてくれる人材を確保すること」という趣旨の回答が最も多い。「成長が著しく(中略)できる限り日本で働いてほしかったため」という回答もあった。また、「本人の希望」、「本人のやる気」という回答もあり、人材本人の希望がよく尊重されているということもわかる。

表 2-13 特定技能 2 号への移行支援、又は特定技能 2 号外国人の雇用を開始した理由

● 労働力の確保 ● 長く勤められる人材の確保 ● 人手不足の解消・技術力の確保・本人の技術力への信頼 ● 特定 1 号 2 年目で在籍時、2 号移行の為の条件を満たしていた為 ● 弊社にとって必要な人財としての成長が著しく、家族滞在が可能な特定技能2号として、できる限り日本で働いてほしかったため ● 本人の希望 ● 特定技能 1 号の時に面談して日本(当社)で働き続けたいのか、特定技能 1 号修了時に帰国したいのかきいている。日本で働きたいとの意志を持っている者は当社の幹部
--

候補生として育成していく。理由は安定した労働力の確保のため。日本人社員は「いつ辞めていくかわからない」ので労働力として不安定。

- 本人のやる気と可能性にかけて、支援した。

(2)特定技能 2 号外国人を雇用するにあたっての課題や障壁

課題や障壁はない、という回答が最も多かった。また、課題や障壁としては手続きや申請手続きの煩雑さや技能検定試験の難しさを挙げる回答もあった。

表 2-14 特定技能 2 号外国人を雇用するにあたっての課題や障壁

- 特定技能 2 号外国人の雇用特有の課題や障壁は認識していない
- 課題としては在留資格の変更、更新手続きの内政化
- 技能検定 1 級合格の難しさ(日本語での試験言葉の表現・専門用語の理解)、手続きの煩雑さ(監理組合のサポート)
- 資格変更・更新申請の書類が多くあり、審査が通るまでに時間がかかった

(3)移行条件の評価

特定技能 2 号への移行条件については、「良い」という回答が半数を占めたものの、「不満がある」、「どちらともいえない」という回答もあった。

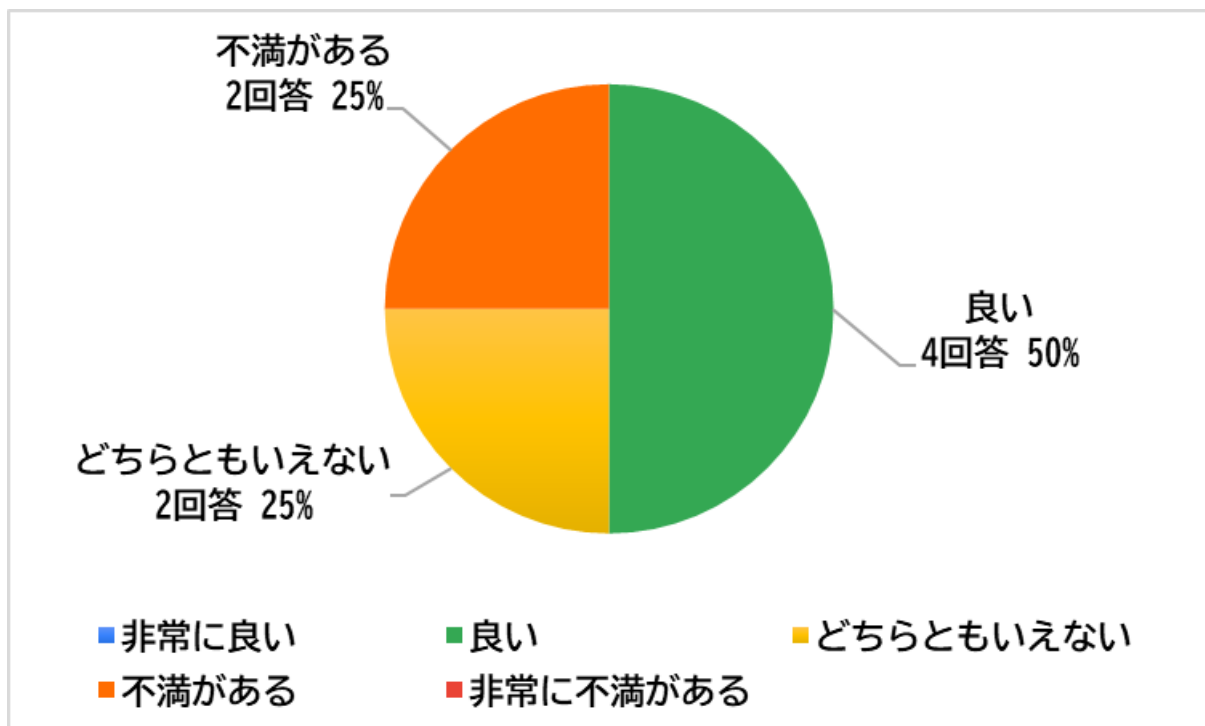


図 2-21 特定技能 2 号への移行条件についての評価

(4)(3)の評価理由

「良い」とする理由については、「日本人労働者と同等の所得を得るためには、日本文化を理解することや専門分野の資格取得などは必須」であること、「ある程度のハードルがないと、永住可能という特典は難しい」ことなどの回答があった。一方で、「どちらともいえない」、「不満がある」ことの理由としては、試験が難しいという回答が多い。

表 2-15 特定技能 2 号への移行条件についての評価の理由

良い:

- 鉄筋技能士 1 級の取得(又は同等の評価試験に合格)することを条件としており、そのレベルまで達した外国人労働者については特定技能 2 号として申し分ないと考えている。
- 日本人労働者と同等の所得を得るためには、日本文化を理解することや専門分野の資格取得などは必須だと思われる
- 2 号試験は難しいがこのレベルの日本語や知識が必要と考えている。この試験に合格する者は次の目標である「土木施工管理技士 2 級」の合格を目指せと考えている
- ある程度のハードルがないと、永住可能という特典は難しいのかもしれない。

どちらともいえない:

- 弊社には特定 2 号が 1 名いますが、彼のこれまでのステップアップを見ているとそう簡単には特定 2 号の条件に達するのは難しいと感じます。評価試験も拝見しましたが N2・3 程度の日本語の理解と建設業についての知識を要しないと難しいと思いました。しかし、彼がやってきたことの意味もなくなってしまうので、条件はそのままがいいと私は考えます。1 号から 2 号へのステップアップが格段と上がるのでその間の 1.5 号などがあれば今日本にいる建設業の特定 1 号が少し移行しやすくなるのではと考えます。
- 特定技能 2 号試験の内容が多岐にわたり対策が難しい

不満がある:

- 移行の為のハードルが高い。新制度に移行後の日本語能力試験合格は必要でないと思う
- 技能検定合格が難しい(技能・職種の知識レベルは高いが、試験では日本語文書の読解が難しい。)

2.3.5 今後の展望

(1) 特定技能外国人雇用及び支援希望

全ての企業が引き続き「支援や雇用を進めていきたい」と回答した。このことから特定技能 2 号外国人の雇用には大きなメリットがあるということがわかる。

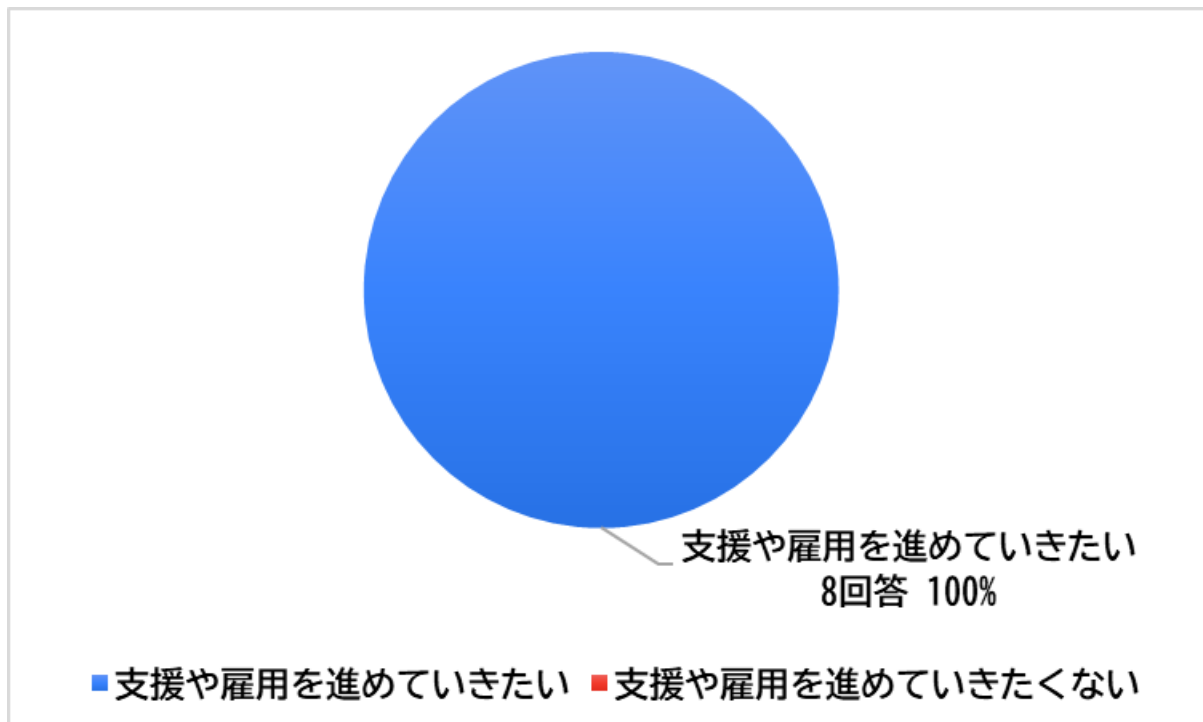


図 2-22 特定技能外国人雇用及び支援希望

(2)理由

本人が特定技能 2 号を希望していることを尊重する、人材確保を目的とする、スキルアップのため等の回答があった。

表 2-16 特定技能外国人雇用及び支援希望の理由

本人の希望を尊重：

- 意欲がある外国人労働者については支援を続けていきたいと考える。
- やる気がある外国人は、採用も支援もしていきたい。
- 本人が希望すれば。

人材確保のため：

- 若年層の日本人労働者の雇用が難しくなっているため
- 建設業は日本人の若者は来てくれないので、外国人の優秀な者に頼らざるを得ない
- 自社で育てた人材をそのまま雇用し続ける為

長期間雇用することによるスキルアップ：

- 1 号の子達の技術力への信頼があり、人手不足の解消・技術力の確保ができるからです。
- 能力の向上につながる為

(3)特定技能 2 号への移行を希望する人材の有無

「約半数が希望している」という回答や、4 人のうち 2 人は希望していないといった回答があった。数年間日本で働いて帰国することを希望する人材も多いため、特定技能 2 号への移行を希望しない人材も多いと思われる。また、人材は特定技能 2 号への移行を希望しているものの「現時点では能力不足」との回答もあった。特定技能 2 号への移行には高いレベルの日本語力

や業務知識等が求められるため、特定技能 2 号への移行を希望している人材でも、実際には移行できない場合もあると思われる。

表 2-17 特定技能 2 号への移行を希望する人材の有無

希望している人材がいる：

- 約半数が希望している
- 希望しているが、現時点では能力不足

希望している人材はいない：

- 2023 年 12 月末で特定技能 1 号外国人が 4 名だった。このうち 2 名が特定技能 2 号に移行した。他の 2 名は特定技能 2 号への移行を希望していない

2.4 聞き取り調査結果報告

本調査に参加したビルメンテナンス企業、および建設分野企業からの回答を「建築物内部清掃以外のビルメンテナンス業務について」と「特定技能 2 号について」、「特定技能 2 号外国人雇用企業の事例」に大きく分類し、それぞれの中で事例を更に細かく分類した。

「事例」欄に引用している参加企業からの回答は、できるだけ企業の生の声を伝えるために聞き取り調査での回答を可能な限りそのまま引用している。各回答の末尾にある表記は回答者の属性を示すものであり以下のとおりである。

B:ビルメンテナンス企業 K:建設分野企業

2.4.1 建築物内部清掃以外のビルメンテナンス業務について

	実態	事例
(1)建築物内部清掃以外のビルメンテナンス業務における人手不足状況	聞き取り調査に参加した多くのビルメンテナンス企業で、建築物内部清掃以外の業務における人手不足が発生している。 特に若年層、有資格者、責任者クラスの人材が不足している。	● 全体的に高齢化が進んでいる。(B01) ● 設備の資格を持った若い人が集まらない。年配者でも資格があれば働いてもらっている。契約の中では電気やビル管理の資格者が求められているが、資格のある若い人が見つからない。(B05) ● 常駐員、建物巡回員などの高齢化が進んでいて、若い日本人の雇用も難しい。管理業務を外注・再委託するケースもある。(B06) ● 業界全体として絶対的な人手不足。60-80 歳前後の方が退職された後の補充が難しくなっている。設備系の有資格者・技術者は各社争奪戦になっている。(B08) ● 現場を任せられるようなベテラン・責任者クラスが特に不足している。(B09) ● ほぼ全ての分野で人手不足。求人を出してもなかなか応募がない。(B14)
(2)建築物内部清掃以外のビルメンテナンス業務	多くのビルメンテナンス企業から、外部清掃業務や設	● 屋上の側溝の清掃など内部と外部の線引きがあい

における特定技能外国人の需要	備管理業務等で特定技能外国人の需要があるとの意見が寄せられた。 1つの現場に外部清掃と内部清掃が含まれているケースや、外部清掃と内部清掃の線引きが難しい業務などがあることから、特定技能外国人が外部清掃を行えるようにしてほしいとの声もあった。 とはいえ、外部清掃には危険を伴う作業が含まれるため、十分な安全教育や現場での密接なコミュニケーションが求められる。この点で特定技能外国人の日本語力が障壁となることが懸念される。 また今後、特定技能外国人が特定技能2号へ移行し、責任者や管理職としてマネジメント業務を行なっていく際に、内部清掃の経験がないことが障壁となることも考えられる。 さらに、特定技能外国人が行える業務範囲が拡大されれば、フルタイムの作業時間を確保しやすくなり、結果として、特定技能外国人雇用も促進される可能性がある。	まいな部分があると感じる。外部清掃も行えるようになれば特定技能外国人はもっと増えるのではないか。(B01) ● 現状では内部清掃ができれば十分だと思うが、2号になって長期間働けるようになったら他の業務の需要もあるのではないか。長期的に考えると作業内容が広がるのは特定技能外国人本人のためにも会社のためにも良いことだと思う。(B04) ● 設備関連の仕事も教えれば、習得できるはずなので、対応可能だと思う。(B05) ● ビルメンテナンスは複合的な作業があるので、「ビルメンテナンス業」というくくりで作業できると良いと思う。付帯する仕事もできるようになれば、日本人と同じような仕方で働いてもらうことができると思う。(B09) ● 発注内容は内部外部に分けられていないが、特定技能外国人は内部しか作業できないため不便。貯水タンク、外壁、タイル洗いなど外部清掃ができるようになれば幅が広がり、フルタイムシフトも作りやすくなるのではと思う。(B12) ● モールの通路や駐車場、駅前広場などは特定技能外国人の業務の範囲外。範囲外の業務が含まれる契約が取れた場合、今まで責任者だった特定技能外国人を外す必要が出てくる。(B17) ● 設備管理関連の空調のフィルターの清掃など簡単な作業については、特定技能外
-----------------------	--	--

		国人でも可能だと思う。特定技能外国人はフルタイム労働だが、なかなか週 40 時間の仕事を組み合わせるのは難しい。業務の範囲が広がれば、特定技能雇用の障壁も大きく変わらと思う。(B18) ● 外部清掃だと危険が伴う作業が増えるので、どこまで理解できるか不安。危険が伴う作業を行う場合は高い日本語力が必要である。(B04)
--	--	--

2.4.2 特定技能 2 号について

(1)特定技能外国人の希望	多くの特定技能外国人が特定技能 2 号に移行し、長期的に日本で働くことを望んでいる。既に特定技能 2 号外国人が在籍している場合は、他の特定技能外国人たちも刺激を受けて特定技能 2 号を目指すようになるということも考えられる。 一方で現実的には、特定技能 2 号に移行できるのは限られた人数であり、全員が特定技能 2 号を目指すのは難しいとの意見もある。	● 特定技能外国人全員が 2 号になりたいと希望している。2 号に合格した先輩たちを見て、2 号になりたいと思っているようだ。(K01) ● 事情があって帰国する者以外はほぼ全員が長く働きたいと希望している。(B09) ● 2 号に移行してもらいたい、長く働いてもらいたいと思う。特定技能外国人は試験の難易度等は把握していないようだが、関心はある様子。(B06) ● 特定技能外国人本人はできれば 2 号に移行したいと考えている。(B08) ● 技能実習から 8 年近く在籍している特定技能外国人はほぼ 100%が 2 号への移行を希望している。(B10) ● 意思確認と制度説明のため説明会を実施し、アンケートで意思確認している。長く日本で働きたいという希望を持っている者も
---------------	---	---

		いた。(B17) ● 全員が特定技能 2 号を目指すのは難しい。どうしても選ばれた人になる。おそらく 2 号になるのは 150 人の中で 1-2 人くらいだろう。(B18)
(2)特定技能 2 号に向けたキャリアアップと課題	特定技能外国人が、現場のリーダーになったり、日本人スタッフと技能実習生をつなぐ役割等を担ったりすることで段階的にキャリアアップし、現場責任者等になっている事例がある。 一方で、特定技能外国人の日本語力や能力が不足していることなどから、責任者等に登用するのは難しいという意見も多い。 また、中小企業では責任者は様々な業務を行うことが求められるため、日本人でも 8 年程度で責任者になるのは難しいという意見も寄せられた。 ビルクリーニング分野では当初特定技能 2 号がなかったため、育成が遅れたとの意見もある。今後は入社時から特定技能 2 号を見据えてより計画的に育成がなされていくと期待される。	● 特定技能 1 号の 3 年目、1 年目の 2 名が現場責任者になっている。能力に応じて責任者にしている。(B12) ● 人材によって違うが、リーダー的な働きをしている人もいる。(B09) ● 責任者業務ができるようになるため、現場のリーダー、現場の日本人と技能実習生をつなぐ役割や当欠を補う役割などを与えている。(B18) ● 技術レベルは問題なくても、マネジメントの経験と日本語力は不足していると思う。育成をはじめるのが遅かった、もっと早くから対策できていれば、という思いがある。最初から特定技能 2 号があればもっと違ったと思う。これから先の人材にはカリキュラムや教育を準備していきたい。(B08) ● 現在の特定技能外国人はまだ日本語力に限界があるため、マネジメント業務はさせていない。(B14) ● 客室清掃において現場責任者をするためには、かなりの日本語力が求められる。他のスタッフが清掃した部屋をチェックするくらいなら可能かもしれない。(B15) ● 大企業では業務が細分化されているが、中小零細企業の責任者は営業も業務

		も事務も行う必要がある。日本人でも8年くらいで現場管理を行うのは難しいと思う。(B04)
(3)特定技能2号評価試験に向けた教育と課題	特定技能2号評価試験を受験する人材に対しては、勉強会や実技研修、模擬テストなどによるサポートが行われている。 また多くの企業から学科試験の難しさを指摘する意見が寄せられた。試験問題の読解には高い日本語力が求められることに加え、試験内容も日本人であっても回答が難しいとの意見もあった。 特定技能外国人本人が2号への移行を希望し、通常の業務で求められるレベルの日本語力と能力がある場合でも、2号評価試験の難しさから受験を断念することも考えられる。	● 試験を受けることができるようになった者には、社内実技と学科の勉強会を行う。(K01) ● 社内実技研修をしている。学科試験が難しく、サポートに限界があるので自主的に勉強してもらうしかない。学科でつまずく人もいる。(K02) ● 2号を目指す人の試験対策は会社でサポートする。模擬テストなどを行なっている。(B18) ● 特定技能2号の試験は日本人でも難しい。(B04) ● 技術的な部分は5年の経験があれば問題ないと思うが、日本語力向上が課題。(B09) ● 普段の業務と関係のない問題が多く、日本人の責任者に試験を受けさせても1割くらいしか回答できないのではないか。(B10) ● 2号試験は非漢字圏の外国人には歯が立たない。客室清掃は一人での仕事が多く、日本人と会話することが少ないため、日常のOJTだけで教育していくのは難しい。(B18)
(4)特定技能2号外国人の活用	多くの企業が、今後特定技能2号外国人を以下のような立場で雇用することを考えている。 ・外国人材をまとめる立場 ・現場責任者	● 現場から一段上がったオフィスワーカーのようなポジションを用意したいと考えている。(B06) ● 現場責任者や複数の物件を管理する立場になってほしい。国籍に関係なく能

	・1つの物件の責任者 ・複数の物件の責任者 ・本社業務	力に応じて登用していきたい。(B09) ● 他の従業員に仕事を振り分けたり、ホテル側とやりとりしたりする現場責任者。(B10) ● 外国人をまとめる立場。現場でのリーダーとして働きつつ、本社でも関連する事務作業を行う。(B13) ● 大きなホテルよりはビジネスホテル等の責任者業務。(B15) ● 今後は外国人向けの資料の作成や日本語教育を任せたい。少しずつ本社側の仕事も行わせている。(B17) ● 今は1つの物件のマネジメントをしているが、本人もゆくゆくは複数の物件をとりまとめてオフィスで働くことを目指している。(B18)
--	---	---

2.4.3 特定技能2号外国人雇用企業の事例

	実態	事例
(1)特定技能2号を取得した人材について	特定技能2号への移行は、本人の希望に任されている場合が多い。 特定技能2号を取得した人材は、日本語が堪能であり、業務への取り組み方の面でも高く評価されている。 日本語を本人が自主的によく勉強していたという事例からも、向上心をもった人材であるということが考えられる。	● 特にこの人に特定技能2号になってほしい、ということはない。受験時期が近づいたタイミングで対象者全員に平等に、「どうしますか」と聞いている。 ● 技能検定や日本語試験を積極的に受けるように声をかけているが、本人の意思に任せている。 ● 特定技能2号になっている人材は、かなり勉強していたので日本語が堪能。日本語の学科試験を通過して、日本で運転免許を取得した人材もいる。 ● すごく優秀で、いてもらわ

		ないと困る人材になっている。他の外国人材の通訳も依頼できる。 ● 仕事の取り組みが素晴らしかった。独学で日本語力を高め N1 を取得している。 ● 留学生から特定技能に移行した人材で、日本語が堪能だった。
(2)課題	特定技能 2 号評価試験を受験する人材に対しては、勉強会や実技研修、模擬テストなど様々なサポートが行われているものの、今後のサポート方法については課題を感じている事例もある。 また、後続の人材の日本語力や意欲を向上させる面での課題もある。 特に特定技能 2 号評価試験に求められる日本語力は大きな課題となっており、技能実習を経て特定技能 1 号になったほとんどの人材には難しいとの意見もあった。	● 特定技能 2 号の人材はすべて、技能士 1 級に合格している。特定技能 2 号評価試験を受けた人はだれもないので、どのようなサポートをしていけばよいか、手探りの状態である。 ● 2 号評価試験を受験する際のサポートとして参考資料を渡しているが、彼らにとってわかりやすい対策を実現できていない。今後は考えないといけない。 ● いま 2 号になっている人材は日本語が堪能だが、次の世代はその下で働いており、日本語ができなくても仕事ができしまうためあまり日本語が上達していない。 ● 2 号評価試験は、技能実習+特定技能 1 号の人材では日本語の壁が高く難しいと思う。 ● 責任ある仕事をするのは難しいという人もいる。会社に残って働くには、こういう仕事をしなければいけない、と伝える必要がある。
(3)その他	そのほかにも、特定技能 2 号外国人雇用企業からは右記のような意見が得られた。	● 特定技能 1 号は 5 年で帰国しなければならないが、帰ってほしくない。特定技能 2 号は無期限で優秀な人材を確保できることが

		一番大きい。 ● 技能実習生が来ても、特定技能 2 号の先輩がいると働きやすい。職場の安全対策は絶対伝えなければいけないことだが、母国語で伝えられる安心感がある。外国人材も安心できる。 ● 人生の大事な時期をお預かりしているので覚悟が必要。ただ住環境と仕事を与えれば良いわけではない。覚悟を持って導いてあげてほしい。そこまでしても来てもらいたいのは、優秀であり、若い日本人にとっても刺激になり勉強になるから。 ● 清掃業界は高齢層に頼っているが、今後高齢層はいなくなってしまう。そこを補うために外国人に頼るのが合理的。
--	--	--

3 技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する情報収集等

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書(令和 5 年 11 月 30 日出入国管理在留庁。以下「最終報告書」という。)をはじめとする各種行政文書等の情報を、デスクリサーチ(厚生労働省、出入国管理在留庁などのホームページ等)により収集、整理した。また、最終報告書で業所管省庁及び業界団体が今後講ずるべきとされた次の事項について、それぞれの案を作成した。

- ・受入れ対象分野の受入れガイドライン、キャリア形成プログラム(別添資料 1 参照)
- ・優良な受入機関に対する支援等の優遇措置のあり方(別添資料 2 参照)
- ・業界全体の実情を踏まえた外国人の受入環境の整備等のあり方(別添資料 3 参照)

4 海外事例調査

4.1 調査の目的と概要

二国間の協力覚書が締結されている国からのビルクリーニング分野における特定技能外国人の受入れの可能性を把握するために、本年度はタイ及びモンゴルに対して調査を実施した。

タイ王国は、東南アジアに位置する立憲君主制国家である。首都はバンコクで、国土面積は約51万4,000平方キロメートル(日本の約1.4倍)ある。人口は約6,609万人(2022年)で、主にタイ族が大多数を占めているが、中華系やマレー族なども共存している。タイと日本は600年にわたる交流の歴史を持ち、友好関係を維持している。人的交流は極めて活発である。2023年12月末時点で、タイ人の特定技能1号在留外国人数は4,359人である。特定技能1号の国籍別人数では第8位の多さである。2022年の12月末時点では2,580人であったことを考えると、タイの特定技能1号外国人は増加傾向にあることがわかる。

モンゴル国は、東アジア北部に位置する内陸国である。首都はウランバートルで、国土面積は約156万4,100平方キロメートル(日本の約4倍)ある。人口は約345万人(2022年)で、その約95%がモンゴル民族である。モンゴルと日本は、長年にわたり友好関係を築いてきた。特に、経済協力や文化交流を通じて両国の絆は深まっている。2019年には、特定技能制度に関する協力覚書が締結され、モンゴルからの労働者の受け入れが本格化した。なお、モンゴルの失業率は6.2%(2022年)を超えている。この失業率はASEANに加盟している10か国と比較して、どの国よりも高い失業率である。このことは、モンゴルの若者が特定技能制度に関心を持つ理由の一つになり得ると思われる。

以上のことから、本年度は海外事例調査の対象国としてタイとモンゴルが選ばれた。

表 4-1 海外事例調査概要

対象国	タイ及びモンゴル
時期	2024年7月～10月
方法	本事業の仕様書に基づき、デスクトップリサーチ及び聞き取り調査
主な調査項目	1. 対象国における日本語能力の習得に係る取組状況 2. 対象国におけるビルクリーニング産業の状況 3. ビルクリーニングの職業訓練状況 4. 現地政府の人材送出しに関する方針等 5. 現地の送出機関に関する情報 6. 賃金に関する情報 7. 技能実習制度に関する情報
調査実施者	株式会社アットグローバル

4.2 タイの調査結果

4.2.1 日本語能力の習得に係る取組状況

タイにおける日本語能力の習得について、政府当局や公立学校、日本語学校、送出機関等の各教育機関における日本語教育の取組は以下のとおりである。

4.2.1.1 政府当局の取組

教育制度は幼稚園(通常 2 年)の後、初等教育(6 年間)、前期中等教育(3 年間)、後期中等教育(3 年間)の 6-3-3 制である。幼稚園から後期中等教育までが基本的に無償教育期間とされている。

義務教育は初等教育(6 年間)、前期中等教育(3 年間)である。

2021 年度に実施された国際交流基金(JF)の調査によると、タイにおける日本語学習者は約 18 万 4 千人(世界第 5 位)であるが、その約 8 割を中等教育機関での学習者が占める。これは、主に以下の理由による。

1. 1981 年に後期中等教育の第二外国語のひとつ(8 つの外国語からひとつを選択)として正式に日本語が加えられたこと。

2. 2001 年に基礎教育カリキュラムの改定によって前期中等教育でも日本語講座の開設が可能になったこと。

3. 2010 年から中等教育機関を対象に「WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL (WCSS)」という新しい方針が導入され、文科系の生徒に限られていた第二外国語の履修が、理数系も含めた全てのクラスで可能になったこと。

4. タイ教育省が、2013 年から 2018 年までの 5 年間で、日本語教員 200 名を特別枠で公務員として採用するという決定を下したこと。

タイ教育省と JF は共催で 1994 年より 2014 年まで「中等学校現職教員日本語教師新規養成講座(新規研修)」を開催し、タイ教育省は 2013 年より 2018 年まで「タイ中等教育公務員日本語教員養成講座」(研修実施は 2017 年度まで)を行った。

JF は 2014 年度以降「日本語パートナーズ事業」を継続している¹。

4.2.1.2 日本語能力試験(JLPT)及び国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)の実施状況

表 4-2 日本語能力試験及び国際交流基金日本語基礎テストの実施状況

種類	実施状況
----	------

¹ タイ (2022 年 度) 、 国 際 交 流 基 金 (<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/thailand.html>) (最終アクセス日:2024 年 6 月 5 日)

日本語能力試験 (JLPT)	日本語能力試験は、毎年 2 回、7 月にバンコクとチェンマイ(北部)で、12 月は上記 2 都市に加えてソンクラ(南部)とコンケン(東北部)で実施していたが、それに加え、2023 年度 7 月からはウボンラチャタニー(東北部)でも実施されることとなった。そのため、7 月試験はバンコク、チェンマイ、ウボンラチャタニーの 3 都市で実施、12 月試験はバンコク、チェンマイ、ウボンラチャタニーに加え、ソンクラ、コンケン 5 都市で実施されている²。 受験者は 2013 年度以降、毎年増加傾向にあり、特にバンコクでの受験者増加が目立つ。タイで最も受験者が多いレベルは N5 で N4～N1 へと続く³。2023 年 7 月の試験では、応募者数 15,235 人、受験者数 12,468 人であった⁴。2023 年 12 月の試験では、応募者数 19,280 人、受験者数 15,683 人であった⁵。
日本語基礎テスト (JFT-Basic)	JFT-Basic(国際交流基金日本語基礎テスト)は 2020 年 11 月から実施されている⁶。 2024 年 2～3 月の試験では応募者数 346 人、受験者数 326 人であった。

4.2.1.3 公立教育機関における日本語及び外国語のカリキュラム

【外国語教育】

第一外国語：英語は必須科目として初等教育 1 年次から学習を開始する。初等教育 1 年～3 年(40 時間/年)、初等教育 4 年～6 年(80 時間/年)、前期中等教育 1 年～3 年(120 時間/年)、後期中等教育 1 年～3 年(240 時間/年)の授業時間が定められている。

第二外国語：原則として前期中等教育より開始。大学入試科目は、ドイツ語、フランス語、日本語、中国語、アラビア語、ペルシア語、韓国語の 7 科目から 1 科目選択⁷。

²タイ(2023 年度)、国際交流基金

(<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2023/thailand.pdf>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 30 日)

³タイ(2022 年度)、国際交流基金

(<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/thailand.html>)(最終アクセス日:2024 年 6 月 5 日)

⁴過去の試験のデータ、日本語能力試験(<https://www.jlpt.jp/statistics/archive/202301.html>)実施国・地域別応募者数・受験者数 PDF(https://www.jlpt.jp/statistics/pdf/2023_1_3.pdf)(最終アクセス日:2024 年 6 月 5 日)

⁵過去の試験のデータ、日本語能力試験(<https://www.jlpt.jp/statistics/archive/202302.html>)実施国・地域別応募者数・受験者数 PDF(https://www.jlpt.jp/statistics/pdf/2023_2_3.pdf)(最終アクセス日:2024 年 6 月 30 日)

⁶タイ(2022 年度)、国際交流基金(<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/thailand.html>)(最終アクセス日:2024 年 6 月 5 日)

⁷タイ(2022 年度)、国際交流基金

第二外国語の授業時間、カリキュラムは各学校が教育省の認可のもとに制定する。

初等教育

初等教育では、日本語教育を行っている機関は確認できなかった。English Program(EP)と呼ばれる理科、数学、英語、保健体育を英語で行う学校⁸では初等教育 4 年生から第二外国語を選択必修科目として教えている。

中等教育

1981 年に国立学校の後期中等教育において、日本語が第二外国語の 1 科目に加えられた。2001 年に教育省より基礎教育の新カリキュラムが発表され、2008 年 7 月には更に改訂版が公開された。この中で日本語は「外国語科目」のひとつとして位置付けられている。

さらに 2010 年に中等教育レベルを国際化に対応できる水準にすることを旨とした「WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL(WCSS)」が導入され、以前は文科系の生徒に限られていた第二外国語の選択科目とされていた日本語教育は、理数系も含めたすべてのクラスを選択科目となった。教育省によると 2022 年の WCSS 認定機関は 1,636 機関である。教員は約 70%がタイ人、30%が日本人である。

2013 年度から「タイ中等教育公務員日本語教員養成研修」が実施され、4 年間で 200 名の公務員教師候補を育成し 2018 年度までにタイ国内各校に配属した。これによって、中等教育における日本語教育全体の質が底上げされた。

後期中等教育での日本語学習は①週に 5～7 コマ程度学習する専攻コース、②週に 1～2 コマ程度の選択科目、③テストは行わないものの単位として認定される週に 1 回程度学ぶ日本語クラブの 3 つの形態があり、多くの前期中等教育では、②選択科目か③日本語クラブのいずれかが採用されている。

日本語を教える国立中等教育機関は 431 機関、学習者数は 129,799 名である。

【シラバス・ガイドライン】

タイでは初等教育と前期・後期中等教育をあわせて基礎教育と位置付けているが、この 12 年間の教育の学習目標や科目の指針となる「仏暦 2544 年基礎教育カリキュラム⁹」が 2001 年 11 月に発表された。そして、2008 年 7 月にはこのカリキュラムの改訂版とも言える「仏暦 2551 年基礎教育カリキュラム¹⁰」が発表された。2001 年版との大きな違いは、各学年における到達レベルと学習時間数が具体的に書かれていることである。本件についてタイ教育省基礎

(<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/thailand.html>) (最終アクセス日: 2024 年 6 月 5 日)

⁸English Program(EP)導入学校について、初等教育事務局情報管理システム

(<https://sesa.obec.go.th/index.php?name=project&file=detail&id=2203>) (最終アクセス日: 2024 年 8 月 16 日)

⁹仏暦 2544 年基礎教育カリキュラム、タイ教育相

(http://academic.obec.go.th/download/curriculum/curriculum_rarebook_0001/curriculum_rarebook_0001.html#p=12) (最終アクセス日: 2024 年 8 月 13 日)

¹⁰「仏暦 2551(西暦 2008)年基礎教育コアカリキュラム」、タイ教育相

(http://academic.obec.go.th/images/document/1559878925_d_1.pdf) (最終アクセス日: 2024 年 8 月 13 日)

教育委員会事務局(OBEC)へヒアリングを行い、上記基礎教育カリキュラムが現在も最新のカリキュラムとして使用されている事を確認した。

総合大学の日本語専攻コースでは、これまでの成果に基づきシラバスやカリキュラムは大学独自に設定され、5年ごとに更新されている。新規に主専攻課程を開講する場合は、高等教育科学研究イノベーション省の審査・認可を受ける。

4.2.1.4 現地の送出機関や日本語学校における日本語教育の目標及びカリキュラム
タイでは、送出機関が日本語学校を併設又は提携していることが多い。

目標

日本へ入国する前の日本語教育・文化・マナー講習を目標としている¹¹。

対象者は留学生、日系企業従業員、農業や技術を学ぶため技能実習などの在留資格で日本に渡航する予定のある者である¹²。

送出機関 MEET JAPAN RECRUITMENT 社は 5 つの日本語学校と提携している。同社の國武裕子氏は、「日本語教育は技能実習生が日本で働ける程度の日本語力を身に着ける教育を目指している。」と述べた。

送出機関である AIN MANPOWER 社が運営するさくら日本語学校によると、対象者は後期中等教育、大学を卒業した日本での就労を望む者となっている。

大学を卒業した者の中には日本語学科を卒業した者もあり、基礎的な日本語学習は終わっているものの、実的な会話や日本の習慣など学ぶべきことは多い。AIN MANPOWER 社では、日本語学校、送出機関とも N5 レベルでの技能実習生としての送出しを主要事業としているため、現時点で N4 取得を目指す必要が無いと考えている。また、N4 取得は労働者にとっても負担が大きく事業として成り立たないとも述べている。

カリキュラム

さくら日本語学校では、技能実習生が日本へ入国する前の日本語教育・文化・マナー講習を日本人講師の指導の下 160～480 時間のコースが準備されている。

國武裕子氏によると、MEET JAPAN RECRUITMENT 社では、日本語能力試験 N5 に合格できる程度の日本語を身に着けさせるためのカリキュラムを準備している日本語学校と提携している。

4.2.2 ビルクリーニングの職業訓練状況

タイ国内のビルクリーニング事業者の SUWAPHOOM RANGSI 2006 Part.,Ltd. (2006 年創業)¹³と T&T FUJI ENTERPRISE CO.,LTD.(1999 年創業)¹⁴によると、2

¹¹さくら日本語学校(<https://www.ainmanpower.com/sakura/>)(最終アクセス日:2024 年 6 月 7 日)

¹²はなまる日本語学校、タイ校(<https://www.hanamarujapan.com/>)(最終アクセス日:2024 年 6 月 7 日)

¹³SUWAPHOOM RANGSI 2006 Part.,Ltd. (<https://swprcleaning.com/>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 12 日)

¹⁴T&T FUJI ENTERPRISE CO.,LTD. (<https://ttfuji.com/>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 12 日)

社ともビルクリーニング事業を始めて 20 年相当の経験を持つが、ビルクリーニングのための訓練施設は持っていない。タイ国内の他社でも訓練施設を持っている事業者は聞かないとのこと。

新しく加わった労働者に対しては現場に同伴させ従業員が実地で訓練を施しているが、指導者は先輩労働者であり、特別に指導員として訓練を施されていることはない。タイ国内ではビルクリーニングの労働者はミャンマー人やラオス人であることが多く、言語面でも意思の疎通が難しい現状を抱えている。

ビルクリーニングを行っているミャンマー人やラオス人については法定最低賃金がタイ人と同額であるものの、正社員ではなくフリーランスの立場として雇用されている。それにより、ビルメンテナンス会社は社会保険費などの経費を抑えている。それらのミャンマー人、ラオス人にはそれぞれのコミュニティがあり、主に SNS を使ってビルクリーニング、ビルメンテナンスの仕事を紹介しあうため、会社は従業員の採用に苦労する事はない。

そのような背景があるため、ビルクリーニングやビルメンテナンスの労働は大学を卒業したタイ人が行う仕事ではなく、外国人労働者や地方出身のタイ人などを対象とした仕事と認識されている。

それ故に T&T FUJI ENTERPRISE CO.,LTD.のジェム氏は、「日本語を学んだ大学生の中で、ビルクリーニングを行うために日本へ行きたいと考える人は少ないのではないかと考察した。また、「日本で技能実習、特定技能により経験を積んだ人々も、日本語能力を利用して他の業種、特にオフィスで働くような業種に魅力を感じるのではないかと述べた。実際にジェム氏は「日本の技能実習、特定技能で経験を積んだ人々が、タイのビルメンテナンス、ビルクリーニング業界で働いているのを見たことが無い」と語った。

4.2.3 ビルクリーニング産業の状況

4.2.3.1 ビルクリーニングを専門的に業とする企業について

前述の SUWAPHOOM RANGSI 2006 Part.,Ltd.と T&T FUJI ENTERPRISE CO.,LTD.のように、タイ国内にビルクリーニング事業者は存在する。

T&T FUJI ENTERPRISE 社は業務の依頼を、①官公庁の場合は入札¹⁵、②一般顧客からは会社ホームページ、営業活動、SNS や口コミ、によって獲得している、と述べた。官公庁からの小規模業務の発注(小規模施設の清掃、緊急の清掃など)の場合は担当部署から直接依頼を受けることもある。

日)

¹⁵ビルクリーニング入札ページ、公務員委員会事務局 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (https://www.ocsc.go.th/?post_type=news&p=74136) (最終アクセス日: 2024 年 8 月 12 日)

4.2.3.2 ビルクリーニング企業の業界団体について

タイにはビルメンテナンス協会のような業界団体は無い。既出のジェム氏は業界団体を必要としない理由として、仕事、従業員の確保がスムーズに行われている理由を挙げた。労働者の確保が難くなる程の依頼がある故に、業界団体は必要としないという。

また、タイでは、他の業種においても業界団体はほとんど作られていない。農水産業やサービス業、製造業などを含め、他のすべての業種を合わせても、業界団体は153しか存在しない¹⁶。ビルクリーニングやビルメンテナンスに関連する業界団体は一つも確認できなかった。

4.2.4 政府当局の人材送出しに関する方針等

4.2.4.1 労働者の送出し状況

表 4-3 労働者の送出し状況

(人)	2019 ¹⁷	2020	2021	2022	2023
日本	3,956	3,037	764	9,376	4,730
台湾	37,538	20,871	13,213	45,756	22,103
ポルトガル	1,198	1,418	1,460	1,725	346
マレーシア	583	2	0	0	299
アイルランド	144	14	0	92	97
南アフリカ	122	458	544	370	7
シンガポール	0	414	1,818	1,081	194
香港	0	23	24	0	28
韓国	0	0	1,818	99	1,147
アメリカ	0	0	0	0	1,295

¹⁶業界団体一覧、タイ商工会議所

(<https://www.thaichamber.org/view/215/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%8A%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B9%89%E0%B8%B2-en>) (最終アクセス日:2024 年 8 月 29 日)

¹⁷海外への渡航を許可されている求職者統計 Department of Employment

(https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/71/pull/sub_category/view/list-label) (最終アクセス日:2024 年 8 月 12 日)

4.2.4.2 ビルクリーニング分野特定技能とスキルレベルの近い業種における他国への送出し状況

新規としての特定技能分野は農業、製造業が人気分野と思われる。前述の送出国機関 AIN MANPOWER 社は他分野の特定技能試験については知っていたものの、ビルクリーニング分野特定技能評価試験がバンコクで開催されていることを知らなかった。タイ国内最大手で最長の歴史を持つと自負している同送出国機関が知らなかった理由としては、所在が地方都市であること、また他社との連携がないことをあげていた。

4.2.4.3 政府の日本への人材送出しに関する積極性及びその政策

積極性

「日本企業で働く予定の技能実習生・タイ人労働者に、ルール、規定、福利厚生、社会保障、慣行、規定等の知識を提供する。」ことを目的として在東京タイ王国大使館労働局が設けられている¹⁸。

労働省雇用局バンコク事務所の海外勤務制度推進・整備部部長であり、特定技能労働者送出国の担当者でもある Yada Thongsri 氏にヒアリング調査を行った。特定技能送出国はタイ国内では海外労働に相当し、特別な法令が準備されているわけではない。そのため、タイ国労働省雇用局では特別な部署があるわけではなく、タイ国法令「職業斡旋とその管理 2528(第二版)」に基づいて手続きが進められている。

Yada Thongsri 氏は、特定技能制度にビルクリーニング分野があること、タイにおいて技能評価試験が実施されていることについては明確に把握していた。

政策

「日本国法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁とタイ王国労働省との間の在留資格「特定技能」を有する外国人に係る制度の適正な運用のための情報連携の基本的枠組みに関する協力覚書」¹⁹に基づき、特定技能制度が運用されている。

タイの送出国機関は、日本に送り出す人材を募集するために、労働省からの認可を受ける必要が

¹⁸政府機関の使命と責任、労働局

(<https://japan.mol.go.th/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0-%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9C%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%8A%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 31 日)

¹⁹タイとの特定技能に関する協力覚書、出入国在留管理庁

(<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004991.pdf>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 18 日)

ある。ある募集案件について、日本企業が会社情報、給与額、就業人数、就業時期、就業期間を指定の書類に記入してタイ労働省に提出した後に、タイ労働省はその案件を募集業務として認可する。その後、送出機関はその案件の労働者を募ることができる²⁰。

タイ人を特定技能 1 号外国人として受け入れる場合は、受入機関は駐日タイ王国大使館労働担当官事務所に雇用契約書等を提出(郵送可)し、認証を受ける必要がある²¹。

²⁰求人広告に関する省令、タイ国労働省

([https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/chiangrai th/ec3dec27fdb2ebb76cace85b02e3cdd.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/chiangrai%20th/ec3dec27fdb2ebb76cace85b02e3cdd.pdf)) (最終アクセス日:2024 年 8 月 6 日)

²¹タイとの特定技能に関する協力覚書、出入国在留管理庁

(<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005391.pdf>) (最終アクセス日:2024 年 8 月 18 日)

4.2.4.4 日本におけるタイ人の在留資格別在留労働者数

表 4-4 日本におけるタイ人の在留資格別在留労働者数

(人)	2019(12月) ²²	2020(年末) ²³	2021(6月末) ²⁴	2022(6月末) ²⁵	2023(10月末) ²⁶
技術・人文知識・国際業務	2,504	2,466	2,353	2,417	3,032
技能実習	11,404	10,735	9,511	9,149	12,087
特定技能	記載なし	975	863	1,793	2,875

4.2.4.5 ビルクリーニング業を含めた各業種への送出し状況(特定技能)

表 4-5 ビルクリーニング業を含めた各業種への送出し状況(特定技能)²⁷

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
介護	0	4	22	99	237
ビルクリーニング	1	2	4	10	49
産業機械製造業	12	48	106	907	1,454
建設	0	34	59	136	224
造船・舶用工業	10	20	41	101	142
自動車整備	0	0	1	7	24
航空	0	0	0	0	1

²²出入国在留管理庁【在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表】

https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html(最終アクセス日:2024年7月3日)

²³出入国在留管理庁【第3表】国籍・地域別 在留資格別 在留外国人数(令和2年末)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001371139.pdf>(最終アクセス日:2024年7月3日)

²⁴出入国在留管理庁【第3表】国籍・地域別 在留資格別 在留外国人数(令和3年6月末)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001356650.pdf>(最終アクセス日:2024年7月3日)

²⁵出入国在留管理庁【第3表】国籍・地域別 在留資格別 在留外国人数(令和4年6月末)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001381744.pdf>(最終アクセス日:2024年7月3日)

²⁶「外国人雇用状況」の届出状況表一覧(令和5年10月末時点)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf>(最終アクセス日:2024年7月3日)

²⁷ 出入国在留管理庁 特定技能1号在留外国人数

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/zairyuarchive.html>(最終アクセス日:2024年7月9日)

宿泊	0	0	0	2	6
農業	7	81	236	595	905
漁業	0	0	0	0	0
飲食料品製造業	0	4	261	674	1,199
外食業	9	51	17	49	747

4.2.4.6 2019 年から 2023 年までのタイ人ビルクリーニング職種の技能実習計画の認定件数(1 号、2 号、3 号)

表 4-6 タイ人ビルクリーニング職種の技能実習計画の認定件数

(件)	2019 ²⁸	2020	2021	2022	2023
技能実習 1 号	56	50	38	27	17
技能実習 2 号	28	56	34	32	10
技能実習 3 号	0	0	0	2	7

4.2.4.7 ビルクリーニング分野で就労しているタイ人の特定技能外国人の主な学歴・職歴

タイの首都バンコクに拠点を持つ送出機関である MEET JAPAN RECRUITMENT 社によると、中卒、高卒のものが多く、バンコクの国立大学卒は対象外との事だった。日本語学科を持つバンコクの大学にはふさわしい人材が在籍すると予想されるため、送出機関も大学から人材を推薦してもらおうと試みるが、大学側から「ビルクリーニングで働かせるために大学で学んでいるわけではない」と断られるケースが多い。

しかし、前述の AIN MANPOWER 社のマユリ・ジナ氏は、地方の大学の場合、日本語学科を卒業した者でも N5 レベルの日本語の習得は困難であると述べた。AIN 社はそのような大学の例としてチェンマイ大学、チェンマイ・ラーチャパット大学の名を挙げた。それらの日本語学科を持つ大学はバンコクの大学とは違い、日本への技能実習生、特定技能による送出しには協力的であり、学生たち自身の関心も高いとの事だった。

4.2.4.8 タイ政府の特定技能制度への取組

聞き取り調査を行った 2 社の送出機関は、タイ政府は積極的に支援策を制定する事はないが、反対もしないという立場だと感じている。法令通りに書類を準備すれば事務作業は遅れずに進めてくれる、と語った。

前述の労働省雇用局・Yada Thongsri 氏によると、特定技能送出はタイ国法令「職業斡旋とその管理 2528(第二版)(พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

²⁸外国人技能実習機構 国籍・地域別 職種別 技能実習計画認定件数

https://www.otit.go.jp/research_toukei(最終アクセス日:2024 年 7 月 3 日)

(ฉบับปรับปรุงล่าสุด))」に基づいて手続きされる。

海外での就労を望む労働者、従業員を海外の部署に転移動させることを望む事業者は、タイ国内の居住地や企業の登録地に合わせタイ国内各県にある雇用局事務所で手続きを行うことができる。特定技能(Specified Skilled Workers)で日本への雇用を望む労働者についてはタイ国内職業紹介業者(送出機関)が、登録地に合わせタイ国内各県にある雇用局事務所で手続きを行う。

特定技能として労働者の送出を望む事業者(送出機関)は「従業員海外送出許可申請用紙(จ.23 คำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ)」を記入し、提出する。用紙提出時には、送出機関の身元証明書、企業登記簿、株主名簿、日本側の受入れ機関情報、労働者情報など複数の書類を添付する。タイ労働省雇用局ではそれらの書類が揃っていれば、特別な理由が無い限りは日本への特定技能、そのほかの理由の海外労働も許可を与えるのが通例となっている。

特定技能の募集については、他の海外労働の場合と同じ手順で、つまり先ず日本側の受入れ機関が労働省雇用局に 1.雇用期間、2.詳細な労働環境と福利厚生、3.日本までの渡航費と負担者、4.日本での医療費が発生した場合の負担者、5.報酬額(日本国の労働基準法で決められている額を下回らない)、6.勤務時間外まで担保されている健康保険への加入の有無などの詳細を先に申請する必要がある。この際、日本側の受入れ機関によっては在タイ日本大使館やタイ国内送出機関に相談し、タイ現地の言語の書類を準備する場合もある。

4.2.5 現地の送出機関に関する情報

認定送出機関

タイ政府が認定する国外職業紹介事業者(送出機関)²⁹は 150 社ある。そのうち日本への送出しを行っているのは 59 社である³⁰。

タイ人の特定技能外国人を受け入れるに当たって、送出機関の利用は任意とのことだが、利用する場合には必ずタイ政府労働省が認定した送出機関を利用する必要がある³¹。

前述の AIN MANPOWER 社によると、AIN 社は技能実習生をビルクリーニング分野で多数送り出している。同社が送り出す受入機関の一例は東京プリンスホテルであり、就労環境の良さから就労希望者が多い。技能実習期間が終わった後も特定技能認定試験を受け、そのまま就業している労働者も数名程度いる。このように、同社はビルクリーニング分野に対して好印象を持っていた。

前述の MEET JAPAN RECRUITMENT 社の國武氏は、技能実習に限るとビルクリーニング分野での就業に関心を持つタイ人は一定数いる印象であると語った。理由は業務が簡単である事、受け取る報酬が満足できるレベルである事などであり、國武氏はその経験から毎年 30 人ほどのタイ人技能実習生を日本のビルクリーニング分野へ送り出している。

一方で、特定技能のビルクリーニング分野に関しては、現在までタイ人の新規希望者を見たことがないと話した。そこには以下の 3 つの理由があるのではないかと國武氏は分析している。

1. 技能実習を終え、帰国したタイ人の次の就職先としてビルクリーニング分野特定技能は

²⁹ タイの国外職業紹介事業者(送出機関) (<https://www.moj.go.jp/isa/content/930006019.pdf>) (最終確認 2024 年 9 月 9 日)

³⁰ 外国政府認定送出機関一覧(OTIT)

(https://www.otit.go.jp/files/user/240716_THA.pdf) (最終確認 2024 年 9 月 9 日)

³¹ タイに関する情報、出入国在留管理庁 (https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri06_00112.html) (最終アクセス日:2024 年 6 月 6 日)

- 魅力がない。
- 2. 日本語学科を持つ大学が特定技能での就労を推奨していない。
- 3. 日本側の登録支援機関からの働きかけが少ない。

人材の確保

タイでは案件ごとに労働省に申告しなければ人材紹介業者(送出機関)は広告を行うことができない。この求人広告に関する省令に違反した場合は、3年以下の懲役または60,000バーツ以下の罰金、またはその両方が科せられる³²。

そのため送出機関は日本への人材を求めて日本語学科を持つ大学に連絡をする、または友人関係や親族関係を利用する等の方法によって人材の確保をしなければならない。

日本における受け入れ先の見つけ方

日本の登録支援機関とコンタクトを取るという方法を取っている。

前述の MEET JAPAN RECRUITMENT 社の國武氏は、日本国内のビルクリーニング分野企業が特にタイ人を希望することはないであろうと分析した。日本の登録支援機関はそれぞれつながりの強い国があるため、受入機関が「どこの国の人でも良い」と言った場合、日本の登録支援機関は自社の繋がりのある国を推薦するのではないかと語っている。

なお、ワンサポについては特に情報を持ち合わせていないとの回答であった。

4.2.6 賃金に関する情報

①最終学歴別の平均賃金(全国)

表 4-7 最終学歴別の平均賃金³³(全国、単位:バーツ、下段は日本円換算)

最終学歴	平均賃金(月収、2024 第一四半期)
前期中学卒(中学卒業相当)	11,094 (¥47,260)
後期中学卒(高校卒業相当)	12,831 (¥54,660)
大学卒	15,628 (¥66,575)

※1 バーツ=4.26 円として換算。(2024 年 9 月 18 日時点のレート)

②地域別の平均賃金(世帯別月収)

表 4-8 タイ中心部以外の世帯別月収³⁴(単位:バーツ、下段は日本円換算)

³²求人広告に関する省令、タイ国労働省

(<https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/chiangrai%20th/ec3dec27fdb2ebb%20b76cace85b02e3cdd.pdf>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 6 日)

³³バンコク中央銀行、学歴別平均月収 ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ย จำแนกตามการศึกษา

(https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=666&language=TH)(最終アクセス日:2024 年 6 月 30 日)

³⁴地域保健サービスセンター(NHSO)、地域別平均月収 รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในประเทศไทย รายจังหวัด (https://ittdashboard.nso.go.th/preview.php?id_project=82)(最終アクセス日:2024

地域	2015 年	2017 年	2019 年	2021 年
バンコク	45,571 (¥194,132)	45,707 (¥194,712)	39,459 (¥168,095)	40,200 (¥171,252)
中央部	26,601 (¥113,320)	27,041 (¥115,195)	27,781 (¥118,347)	28,166 (¥119,987)
北部	18,952 (¥80,736)	19,046 (¥81,136)	20,269 (¥86,346)	20,995 (¥89,439)
東北部 (イサーン地域)	21,094 (¥89,860)	20,270 (¥86,350)	20,600 (¥87,756)	21,587 (¥91,961)
南部	26,286 (¥111,978)	26,913 (¥114,649)	25,647 (¥109,256)	26,621 (¥113,405)

※1 パーツ=4.26 円として換算。(2024 年 9 月 18 日時点のレート)

4.2.7 技能実習制度について

4.2.7.1 技能実習制度の認知度

前述の AIN MANPOWER 代表のマユリ・ジナ氏によると、同氏はタイ国内では技能実習制度のビルクリーニング分野について、一定の周知がされているのではないかと考えている。これまでも AIN MANPOWER 社ではその分野の技能実習生の申し込みがあり、一定数を送り出している。しかし、コロナ禍、円安状況を受けて近年ではビルクリーニング分野での技能実習に申し込むタイ人が少なくなっているのが現状である。

近年のタイ国内の状況は台湾、韓国での労働に対する関心が増しており、相対的に日本の技能実習に関心を持つ人が少なくなっている。台湾、韓国は労働環境があまり良くないが、報酬は日本で働く場合の 2、3 倍になる事もあり、残業規制もない。言語試験も、1 か月勉強すれば合格できる程度の試験である。よって、就労までのハードルが低く、タイ人の関心を集めやすくなっている。

人材紹介業の広告は禁止されているタイで、技能実習についての問い合わせをしてくるのは、アニメが好き、日本文化が好き、親族が日本で働いている等の人が多い。しかし、台湾や韓国は SNS を中心とした広告活動を行っており、労働者の目を引いている。

台湾や韓国の求人は、30 人募集、100 人募集と目を引くものが多い。一方、日本の求人は 1 名、2 名の募集が多く、市場に活気が見られない。

4.2.7.2 手数料

タイ国内の技能実習送出しの手数料は、一般に首都バンコクでは 20 万バーツ(約 90 万円)、地方都市では 13 万バーツ(約 57 万円)となっている。タイ人の平均月収を考えると高額な手数料と思えるが、その中には日本語学習費、ビザ発給手数料なども含まれている。

4.2.8 考察

タイにおいて、日本語は後期中等教育の第二外国語のひとつとして選択可能となっている。また、日本語能力試験(JLPT)の応募者は増加傾向にある。その一方で、送出しに関わる企業が運営する日本語学校は、N4 レベルの日本語習得はハードルが高いと感じていた。言語面で特定技能の資格を満たすことが障壁となっている現状が明らかになった。

また、平均月収のデータから、都市部と地方部では大きな格差があることがわかった。タイの地方部の人々にとって、特定技能で就労した際の賃金は魅力的に映ると思われる。しかし、生活にあまり余裕がない地域の人々にとって、特定技能評価試験対策や日本語習得のために時間と費用をかけることは難しい。そのため、多くの地方出身者が技能実習生として日本に渡っている現状がある。

さらに、送出機関への聞き取り調査から、特定技能制度の中でもビルクリーニング分野は知名度が低い現状も明らかになった。今後ビルクリーニング分野について積極的に周知していくことで、ビルクリーニング分野で働くことを希望する人が増加すると期待できる。

4.3 モンゴルの調査結果

4.3.1 日本語能力の習得に係る取組状況

モンゴルにおける日本語能力の習得について、政府当局や公立学校、日本語学校、送出機関等の各教育機関における日本語教育の取組は以下のとおりである。

4.3.1.1 政府当局の取組

モンゴルの義務教育は、初等教育から前期中等教育までの計 9 年間(6～15 歳)である。初・中等教育を行う学校として、初等教育のみの 5 年制学校、初等教育と前期中等教育を行う 9 年制学校および初等教育と前・後期中等教育を行う 12 年制学校がある。高等教育は、大学、専門大学、カレッジなどで行われ、学士課程は 4～6 年である。

モンゴルにおける公立学校のカリキュラムは、教育省が毎年設定しており、各教育段階における授業科目や時間数、標準カリキュラムを定めている。2023 年に法改正されたカリキュラムによれば、日本語は公立の初等教育と前期中等教育での必須科目とはなっていないが、初等・中等教育から日本語教育が導入されている学校もある³⁵。

2005 年には、モンゴル国教育省が今後の外国語教育の指針として「外国語教育新スタンダード」を発表した。2008 年より同指針に沿ったモンゴル版日本語教育スタンダードの研究が始まった。2012 年からはモンゴル日本語教師会が中心となり、モンゴル日本語教育スタンダード作成・プロジェクトが国際交流基金(JF)の助成を受けて実施され、初等・中等教育機関向けの教材『にほんご できるモン』の開発が完了した。2020 年の調査では日本語教育を行っている初・中等教育機関 30 校のうち 15 校でこの教材が使用されている。

2014 年には、日本式の高専教育を実施する工業高等専門学校が開校された。私立のモンゴル高専と新モンゴル高専、そして国立科学技術大学の附属高専の 3 校である。これらの学校では英語と日本語が必修科目であり、1 年生から 5 年生まで日本語の授業を受け、日本での就職希望者は日本語能力試験 N2～N3 相当の語学力を目指している。

モンゴル国立大学をはじめ、大学において日本語を主専攻科目として学ぶことができることから、さまざまな教育機関で広く日本語学習の機会が提供されていることが、モンゴルの日本語教育の特徴である。

表 4-9 モンゴルの教育制度³⁶

就学前教育		3～5 歳	
義務教育	初等教育	1 年生	6～7 歳

³⁵Сургалтын төлөвлөгөө шинэчлэн батлах тухай
(<https://www.su.meds.gov.mn/wp-content/uploads/2023/11/s.t a350.pdf>) (最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

³⁶モンゴル国(Mongolia)
(https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/06/22/1396848_018.pdf) (最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

		2 年生	7～8 歳
		3 年生	8～9 歳
		4 年生	9～10 歳
		5 年生	10～11 歳
	前期中等教育	6 年生	11～12 歳
		7 年生	12～13 歳
		8 年生	13～14 歳
		9 年生	14～15 歳
後期中等教育		10 年生	15～16 歳
		11 年生	16～17 歳
		12 年生	17～18 歳
高等教育		18～26 歳	

4.3.1.2 日本語能力試験(JLPT)及び国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)の実施状況

表 4-10 日本語能力試験及び国際交流基金日本語基礎テストの実施状況

種類	実施状況
日本語能力試験 (JLPT)	2001 年からウランバートルで開始された。現在はウランバートル、ダルハン、アルバイヘルの 3 都市で 7 月と 12 月(2024 年 7 月の試験はウランバートル市でのみ)に試験が開催されている。
日本語基礎テスト (JFT-Basic)	2019 年 11 月以降、ウランバートルのモンゴル科学技術大学でほぼ毎月試験が実施されている。

4.3.1.3 公立教育機関における日本語及び外国語のカリキュラム

2007 年度より初中等教育では 4～6 年生の 3 年間は英語が必修第 1 外国語として、7～9 年生の 3 年間はロシア語が必修第 2 外国語となっている。教師、教材、学習希望者などの面で条件がそろえば、どの言語を必修外国語としてもよいことになっていることから、必修外国語として日本語を教えている学校もある。さらに、JICA 青年海外協力隊による地方での活動が

成果を挙げており、地方（ダルハン市、エルデネット市、ウブスハンガイ県、バヤンホンゴル県、ドルノゴビ県、中央県など）でも日本語教育が行われるようになってきている。しかし、日本語教育を行っている機関の90%以上がウランバートルに集中しているのが現状である。さらなる地方への日本語教育の普及、そして地方での学習者や教育者に対する支援が今後の課題となっている。

教育省への聞き取り調査を行った。外国語教育の方針として、子供たちの自主性を掲げているので、日本語を含め特定の言語だけに特化した取り組みはないが、グローバルな人材育成のために、初等教育から英語を必修科目として導入している。それぞれの県やウランバートル市の教育局を通じて、外国語教育に関する親や子供たちの要望をヒアリングし、可能な限り希望する外国語教育を実施できるよう取り組んでいる。日本語のカリキュラムについて、国で定めた統一のものはないため、それぞれの学校で策定したカリキュラムを県や市の教育局が精査、承認している。

2023年度においては、公立私立を含めた初中等教育機関の103のクラスで日本語を教えている。日本語教育を導入している公立学校では、多くの場合、6年生から日本語を選択できる。最近では中国語クラスの人気が高まっている。モンゴルの鉱山開発に中国企業が多く関わっているため、初中等教育から中国語を学ばせようとする親が増えている。

教育省が管轄する教育総合局が、1年目、5年目、10年目の教職員を対象とした研修を実施している。座学とeラーニングを組み合わせた研修プログラムで、基礎的な指導方法を学び、教育課題の共有や解決策についてディスカッションできる機会を設けている。日本センター、JICAの支援により、初中等日本語教員を対象とした研修会が実施されている。

初等教育、前期中等教育及び後期中等教育における授業科目は下表のとおりである。

表 4-11 各教育段階における授業科目³⁷

教育段階	授業科目
初等教育 (第1-5学年)	準備プログラム、モンゴル語、算数、市民倫理、人間と環境、人間と社会、人と自然、美術・技術、音楽、体育、保健、英語[12科目] ※このほかに、学習支援活動として、市民教育(道徳)がある。
前期中等教育 (第6-9学年)	モンゴル語、モンゴル文字、文学、数学、情報技術、物理、生物、化学、市民倫理、地理、歴史、社会学、美術、音楽、設計、技術、体育、保健、英語、ロシア語[20科目]

³⁷ Ерөнхий боловсролын салбарын эрх зүйн баримт бичиг 2019, СУРГАЛТЫН Төлөвлөгөө ШИНЭЧЛЭН БАТЛАХ ТУХАЙ
(<https://cdn.greensoft.mn/uploads/users/2649/files/PDF%20files/durem%20jurmiin%20emhetgel%202019.pdf>) (最終アクセス日: 2024年8月19日)

	※このほかに、学習支援活動として、市民教育(道徳)、職業・進路指導がある。
後期中等教育 (第 10-12 学年)	【必修選択科目】 モンゴル語、モンゴル文字、文学、市民倫理(道徳)、数学、情報技術、物理、生物、化学、モンゴル史、社会学、地理、英語・ロシア語、体育、保健、デザイン・設計・技術[16 科目] 【選択科目】 言語(モンゴル語・モンゴル文字、文学、英語、ロシア語)、数学、自然科学(生物、物理、化学)、社会科学(歴史、社会学、地理、ビジネス学)、デザイン・技術(デザイン・設計、技術、情報技術)[5 区分、15 科目]

4.3.1.4 現地の日本語学校における日本語教育の目標及びカリキュラム

日本への留学、日本での就労を目的とした日本語習得を目指す。モンゴル人の多くが目指すのは日本にある日本語学校への留学であるため、ほとんどの留学生向け日本語コースでは日本語能力試験(JLPT)N5 又は N4 相当の習得を目標としている。

FUJI EDU Mongolia 日本語教育センターの代表ザヤー氏によると、同センターでは日本語能力試験 N4～N5 の合格を目指した学習プログラムを実施している。日本語能力試験(JLPT)のレベルごとにクラス分けされており、N4～N5 のクラスの生徒が多く在籍している。

カリキュラムは、各日本語学校が独自に策定している。学生が在籍する期間や 1 日当たりの授業数、また目標とするレベルによって内容は異なる。

ザヤー氏によると、カリキュラムは学校として一貫したものがあるわけではなく、担当する日本語教師が自身で考えてカリキュラムを組んでいる。

ザヤー氏は、「公立教育機関との大きな違いは日本語習得のスピードである。義務教育で学ぶ外国語の授業は週に一度のペースで N5 レベルの内容を学んでいるが、日本語学校では毎日授業が行われており、個人差はあるものの 3 か月程度で N4 合格レベルに達している。」と述べた。

日本での就労を希望する学生は多いが、特定技能制度を利用するためには N4 相当の日本語が必要であり、試験の難易度が高いことが一つの課題となっている。ザヤー氏は、「日本の企業への人材送出しの実績はさほど多くはない。介護の分野での送出しの実績はあるが、ビルクリーニング分野の実績は少ない。モンゴルにおけるビルクリーニング市場が大きいこと、言語習得の難しさが障害となっている。最近では都市部だけでなく、地方においても外国語を習得した後に海外で働くことを希望する学生が増えている。しかし、モンゴルで働きながら日本語を学ぶのは非常に困難である。」と述べた。

4.3.1.5 現地の送出機関における日本語教育の目標及びカリキュラム

モンゴルで唯一の送出機関である労働・社会保障サービス総合事務所(GOLWS)の特定技能制度担当エンフジャルガル氏によると、同事務所では日本語教育を行ってはいない。同事務所では、日本語の教育機関を探している求職者に日本語コースを受講できる教育機関を紹介する取り組みを行っている。

4.3.2 ビルクリーニングの職業訓練状況

モンゴルには、ビルクリーニング専門の訓練施設の存在は確認できなかった。各企業が社内で教育や実地訓練を行うのが一般的である。

XyH-A A J 3 X X K (Khun-Aalz LLC)社によると、新入社員の安全講習(1日8時間、2日間の研修プログラム)を行う。その座学研修により基礎的な知識やクリーニングの方法を学び、機材の使用法や作業内容については、現場で直接指導やトレーニングを行っている。

外国でビルクリーニング経験のある人を指導者として雇用することもあるが、ほとんどの場合は、国内でビルクリーニング又は建設の分野の仕事に従事した人がトレーニングを担当する。日本や韓国など海外でのビルクリーニングに関連した資格を有する指導者の需要が高まっている。Uniservice Solutions LLC 社では、海外でどのように講習が行われているかを研究し、訓練プログラムに取り入れている。韓国から講師を招いて実技講習を行ったりもしている。

モンゴルでは建物の床材として石材が用いられることが多く、モップによる床清掃が一般的である。日本で見られるようなポリッシャー洗浄やワックス作業はあまり見かけない。ウランバートルでは高層のアパートやオフィスビルの建設がなされており、今後、ビルクリーニングの受注が増えることが予想される。

4.3.3 ビルクリーニング産業の状況

4.3.3.1 ビルクリーニングを専門的に業とする企業について

モンゴル国の法人認可を受けて、ビルメンテナンスやビルクリーニングを専門的に業とする企業が都市部に存在する。大型商業施設やホテル、またオフィスビルでは、清掃作業員の直接雇用が一般的である。

モンゴルでは Facebook の利用者が多く、個人のメッセージのやり取りにより仕事を請け負っている個人事業主が多い。SNS を通じて求人の募集や、友人や知り合いに直接仕事を依頼するケースが多い。

Uniservice Solutions LLC 社によると、モンゴルでは、清掃作業員の社会的地位が低く、賃金の未払い等の問題も起こっている。そのためビルクリーニング業に携わる人々の社会的地位の向上を目指して、労働省に働きかけを行い、現在ではビルクリーニングに関連した技能講習(オフィス、ハウスクリーニング、カーペット清掃)を実施している。その技能講習は4つのクラス分けがあり、2週間の講習と検定試験に合格する必要がある。労働省及び2016年に設立された職業訓練評価センターが講習修了証明書を発行している。

4.3.3.2 ビルクリーニング企業の業界団体について

ビルメンテナンス業界の団体、組織の存在は確認できなかった。Uniservice Solutions LLC 社によると、以前モンゴルでビルメンテナンス協会を設立しようという動きもあったが、市場がそれほど大きいわけでもなく、設立までは至っていない。

・日系企業の存在について

Apollo Building Service Mongolia LLC への聞き取り調査を行った。2015 年に設立、チンギスハーン国際空港開港以来、同空港のビルメンテナンスを担当している。

現時点で、同社から技能実習や特定技能での送出しは行っていないが、2 年前に 4 人の従業員を社内研修のために日本の親会社へ送ったことがある。約 1 か月間の研修とはいえ、社内が必要とされるトレーナーを育成できるので非常に助かっている。日本で研修を受けた社員にとっても、給料面や人事面で優遇されるため、会社と従業員の双方にメリットがあると思う。日本での研修中、通訳者を雇っていたため、言語の壁は特に大きな問題にはならなかった。帰国後も、責任者として現場を監督してくれている。

今後、国内でビルクリーニングの特定技能評価試験が開催されれば、受験させたい。

4.3.4 政府当局の人材送出しに関する方針等

4.3.4.1 労働者の送出し状況

モンゴルでは、日本及び韓国以外の労働者送出しに関する統計情報は公開されていない。

表 4-12 特定技能制度による日本及び韓国への労働者送出しの統計³⁸

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
韓国	—	63	176	863	846
日本	—	12	0	215	115

参考として、ビジネス目的でモンゴルから出国した人数の統計情報は下表のとおりである³⁹。

表 4-13 ビジネス目的での出国者人数

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
-----	------	------	------	------	------

³⁸モンゴル国国家統計局のデータより作成

(<https://www.1212.mn/mn/statistic/statcate/573055/table-view/DT NSO 0500 001V5>) (最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

³⁹モンゴル国国家統計局のデータより作成

(<https://www.1212.mn/mn/statistic/statcate/573068/table-view/DT NSO 1800 005V3>) (最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

中国	395,903	290,600	146,788	177,029	599,186
韓国	2,230	531	389	2,052	2,299
日本	1,258	936	148	2,195	1,954
チェコ	623	329	475	596	649
ハンガリー	371	134	106	761	1,096
アメリカ	363	16	123	423	436
ロシア	183	176	310	448	116
ドイツ	107	58	93	320	378
トルコ	71	19	57	201	327
カザフスタン	141	33	25	23	117
オーストラリア	40	3	0	136	130
スウェーデン	52	15	62	61	28
ポーランド	61	11	2	7	112

4.3.4.2 ビルクリーニング分野特定技能とスキルレベルの近い業種における他国への送出し状況

モンゴルでは、ビルクリーニング分野を含め、ほとんどの分野で特定技能評価試験が実施されていない。そのため、国内で受験可能な介護、建設、航空、農業の4分野での送出し実績が大半である。4分野以外での就労を希望していても、技能試験が受けられないという理由で、やむなく別分野に切り替える求職登録者も少なくない。現在、特定技能評価試験が実施されている分野での送出しが増加しているのには、そうした背景がある。

4.3.4.3 政府の日本への人材送出しに関する積極性及びその政策

積極性

モンゴルは極めて親日度が高い国である。2019年に、外務省が実施した「モンゴルにおける対日世論調査」によると、対日関係について87%が日本と「友好的な関係にある」と回答し、対日信頼度については76%が日本を「信頼できる」と回答した。自分が留学したい国あるいは身近な人に留学を勧める国はどこかという質問に対しては、27%の回答者が日本を選択し、G20諸国の中で日本が最も高い評価を得ている。

モンゴル政府は日本を含めた海外へ留学生を派遣し、海外で学び、就労して高度な知識と専門的なスキルを習得したモンゴル人が還流人材として自国に戻り、即戦力で活躍する人材を育成する方策を取っている。

GOLWS に対して聞き取り調査を行った。日本での就労を希望する若者からの問い合わせは多い。日本での就職を希望する有望な人材がいても、日本語習得の条件を満たせず、目標を途中で諦めてしまう人がいることを非常に残念に思うと述べた。

特定技能に関する問い合わせの中で多いのは、建設、農業、航空、自動車整備、外食産業である。建設、農業、航空の3分野については、国内でも特定技能評価試験の受験が可能であるため、問い合わせが増えている。

海外での就職を希望する人の間では、日本よりも韓国に行くほうが高収入であるという見方が広がっている。実際に日本よりも韓国に出稼ぎに行く人は多いが、労働環境や条件等を十分に比較検討したうえで渡航先を決定できるように支援していく必要があると語った。

政策

日本とモンゴルは、2017年12月に技能実習制度に関する二国間協定を結び、2019年4月には特定技能制度の運用に関する協力覚書(MOC)を締結した。同覚書では、保証金や違約金を徴収する悪質な仲介事業者の排除に努め、円滑な送出し・受入れを進めていくことを取り決めている。

モンゴル国は政府機関である GOLWS を唯一の送出機関とし、両国の合意事項に基づいて特定技能制度に関する登録、仲介、送出し業務を行っている。

2021年11月には、特定技能制度の運営に関する二国間会議が開かれた。日本への人材送出しの状況や GOLWS の取り組み、受入機関となる日本企業についての説明がなされた。モンゴル国内で実施される特定技能評価試験の種類や今後の試験分野の拡大についての意見交換が行われた。

GOLWS では、特定技能制度の理解促進や周知活動の一環として、さまざまな施策が実施されている。2023年4月には「特定技能制度情報交換会」を開催し、特定技能制度に関する説明を行っている。年に数回、日本での就労を希望する候補者と、介護事業所とのマッチングのための合同面接会を開催している。本年度は9月に、ウランバートルでの開催を予定している。

4.3.4.4 日本におけるモンゴル人の在留資格別在留労働者数⁴⁰

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
技術・人文知識・国際業務	1,902	2,175	2,235	2,717	3,433
技能実習	2,123	2,310	1,566	2,394	2,636
特定技能	2	75	191	539	902

表 4-14 日本におけるモンゴル人の在留資格別在留労働者数

4.3.4.5 ビルクリーニング業を含めた各業種への送出し状況(特定技能及び技能実習)

表 4-15 ビルクリーニング業を含めた各業種への送出し状況(特定技能)

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
介護	—	10	0	136	68
ビルクリーニング	—	0	0	1	3
産業機械製造業	—	0	0	1	2
建設	—	0	0	15	18
造船・船用工業	—	0	0	0	0
自動車整備	—	0	0	0	0
航空	—	2	0	2	2
宿泊	—	0	0	0	0
農業	—	0	0	36	6
漁業	—	0	0	0	0
飲食料品製造業	—	0	0	1	12
外食業	—	0	0	0	0

⁴⁰出入国在留管理庁のデータより作成

(https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html)(最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

表 4-16 ビルクリーニング業を含めた各業種への送出し状況(技能実習)⁴¹

(人)	2019	2020	2021	2022	2023
農業関係	162	0	60	108	－
漁業関係	7	0	1	2	－
建設関係	869	0	505	868	－
食品製造関係	210	0	177	302	－
繊維・衣服関係	66	0	37	42	－
機械・金属関係	283	0	181	192	－
その他(ビルクリーニング)	477 (55)	2 (0)	326 (38)	366 (50)	－
移行対象職種・作業以外の取扱職種	126	0	43	124	－

4.3.4.6 2019 年から 2023 年までの、モンゴル人ビルクリーニング職種の技能実習計画の認定件数(1 号、2 号、3 号)

表 4-17 モンゴル人ビルクリーニング職種の技能実習計画の認定件数⁴²

(件)	2019	2020	2021	2022	2023
技能実習 1 号	26	19	15	33	－
技能実習 2 号	29	20	17	10	－
技能実習 3 号	42	0	6	7	－

⁴¹外国人技能実習機構のデータより作成(https://www.otit.go.jp/research_toukei/)(最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

⁴²外国人技能実習機構のデータより作成(https://www.otit.go.jp/research_toukei/)(最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

4.3.4.7 ビルクリーニング分野で就労しているモンゴル人の特定技能外国人の主な学歴・職歴

聞き取り調査を行った時点で、GOLWS へのビルクリーニング分野での求職登録者は 1 人だけであった。ビルクリーニング以外の分野を含めた候補者の多くが大卒や専門学校卒である。モンゴルからは介護の送出し実績が多いため、医療従事者の背景を持つ人が大勢登録されている。

4.3.4.8 モンゴル政府の特定技能制度への取組

モンゴルでは、ビルクリーニング分野での特定技能評価試験が実施されていないため、この分野での送出し実績が少ないのが現状である。

日本への渡航後も必要な支援を受けられるようにするため、モンゴル労働・社会保障省が東京に「モンゴル労働・社会保障サービスセンター」を設立している。賃金や労災などあらゆる労働問題にモンゴル語で相談に応じている。

協力覚書(MOC)で定められている条項の中に、特定技能外国人として日本で働いた人たちの社会保障を維持するよう努めるというものがある。GOLWS では、年に一度、職業紹介や就労支援のためのフォーラムを開催し、日本で就労した経験がある人が自国で就職できるようサポートしている。

労働・社会保障省への聞き取り調査を行った。

モンゴルと日本、二国間の協力のもと人材の送出しを積極的に進めていきたいと考えている。モンゴルにおいて、日本のような特定技能の資格を取得するための制度はない。資格取得のための制度を確立するのは難しく、外国の制度を利用する以外に手段がないのが現状である。特定技能制度を利用して日本で就労、資格を取得した場合、自国に戻ってから利点がある。モンゴル帰国後に「職業訓練評価センター」で手続きをすると、日本で取得した資格の証明書の発行が可能になる。その証明書があれば、モンゴルでも同業企業への就職活動をより有利に進めることができる。ただし、特定技能制度を利用したモンゴル人労働者を企業に紹介する既存の制度はないため、個人で就職活動を行う必要がある。

日本での就労を妨げる要因として考えられるのは、必要な情報の周知不足である。日本での賃金に関する情報や、ビルクリーニング分野に限らず、職種ごとの人材の需要に関する情報が不足している。日本語学校や送出機関への情報の周知徹底が課題になっている。

GOLWS への聞き取り調査を行った。

日本及び韓国への人材送出しについて、GOLWS が監督している。2020 年から 2023 年にかけて、約 400 人の特定技能外国人が日本に派遣され、2024 年は 6 月時点で、既に 87 人が派遣されている。

日本への人材送出しの妨げとなる要因として、他国と比べて、本制度を利用する手続の複雑さがある。韓国への人材送出しの場合、候補者の登録、韓国語能力試験、技能評価試験全てを GOLWS で実施している。しかし、日本の場合、日本語能力試験は複数の企業や団体によって運営されているため GOLWS で試験を実施することができず、特定技能評価試験についてもモンゴルでは介護、建設、航空、農業の 4 分野でしか試験が実施されていない。

人材の確保について

GOLWS は、不法就労を斡旋する業者の存在を確認していた。そのため、在モンゴル日本国大使館に協力を要請し、2023 年 9 月から「訪日前研修」証明書を発行している。この証明書を有する登録者だけが査証を受けられるようになっている。GTN モンゴルが訪日前研修を実施している。

日本における受け入れ先について

GOLWS には、日本側の受入機関から特定技能候補者に関する問い合わせのメールが毎日のように届いている。求人の問い合わせが多く寄せられるため、受け入れ先の新規開拓を行う必要をあまり感じていない。2021 年 12 月に特定技能制度に関する法改正があり、現在では受入機関又は職業紹介機関との新規の双務契約がストップしている。

4.3.5 賃金に関する情報

表 4-18 地域別、及び男女別の平均賃金(単位:千トゥグリク、下段は日本円換算)⁴³

		2019	2020	2021	2022	2023
モンゴル全体	全体	1,124.3 (¥47,097)	1,220.6 (¥51,131)	1,279.4 (¥53,594)	1,503.8 (¥62,994)	1,881.8 (¥78,829)
	男性	1,222.6 (¥51,215)	1,326.2 (¥55,555)	1,390.1 (¥58,231)	1,642.8 (¥68,817)	2,103.4 (¥88,111)
	女性	1,021.3 (¥42,782)	1,109.6 (¥46,481)	1,163.1 (¥48,722)	1,360.5 (¥56,991)	1,651.9 (¥69,198)
ウランバートル	全体	1,232.2 (¥51,617)	1,312.6 (¥54,985)	1,370.7 (¥57,419)	1,608.8 (¥67,393)	1,970.7 (¥82,553)
	男性	1,329.1 (¥55,676)	1,419.6 (¥59,467)	1,486.2 (¥62,257)	1,742.3 (¥72,985)	2,196.4 (¥92,007)

⁴³モンゴル国国家統計局のデータから作成

(<https://www.1212.mn/mn/statistic/statcate/48171320/table-view/DT NSO 0400 021V1>)(最終アクセス日:2024 年 8 月 19 日)

	女性	1,124.3 (¥47,097)	1,193.4 (¥49,992)	1,243.5 (¥52,090)	1,464.5 (¥61,348)	1,725.6 (¥72,285)
オルホン県(国内人口第2位の都市エルデネットを含む)	全体	1,417.6 (¥59,383)	1,628.3 (¥68,209)	1,723.5 (¥72,197)	2,013.8 (¥84,358)	2,505.6 (¥104,960)
	男性	1,769.3 (¥74,116)	2,009.7 (¥84,186)	2,112.3 (¥88,484)	2,520.2 (¥105,571)	3,122.0 (¥130,781)
	女性	1,070.2 (¥44,831)	1,239.8 (¥51,935)	1,327.8 (¥55,622)	1,524.5 (¥63,861)	1,903.6 (¥79,742)
ダルハン・オール県(国内人口第3位の都市ダルハンを含む)	全体	961.8 (¥40,290)	1,078.0 (¥45,157)	1,151.1 (¥48,220)	1,308.5 (¥54,813)	1,669.0 (¥69,914)
	男性	1,077.8 (¥45,149)	1,200.8 (¥50,302)	1,281.4 (¥53,678)	1,454.3 (¥60,921)	1,887.9 (¥79,084)
	女性	843.1 (¥35,317)	952.9 (¥39,917)	1,013.7 (¥42,464)	1,161.8 (¥48,668)	1,454.1 (¥60,912)

※千トゥグリク=41.89 円として換算。(2024 年 9 月 18 日時点のレート)

4.3.6 技能実習制度について

現在、モンゴルの認定送出機関の総数は 71 である⁴⁴。パンデミック以降、技能実習生の数も増加傾向となっている。

4.3.6.1 技能実習制度の認知度

送出機関の一つである ALANTOMIO LLC 社への聞き取り調査を行った。日本での技能実習を修了しモンゴルに帰国する人が増えてつつある。技能実習生として働いた経験のある知人、

⁴⁴ 外国人技能実習機構、外国政府認定送出機関一覧

(https://www.otit.go.jp/files/user/240530_MNG.pdf) (最終アクセス日: 2024 年 8 月 19 日)

友人からの紹介により、又は送出機関や日本語学校の Facebook を見て、技能実習制度に関心を持つ人が多い。

4.3.6.2 技能実習制度の運用の実態

ALANTOMIO LLC 社では、技能実習を希望する人に、学歴や職歴、希望する職種、日本語習得の程度などの情報を登録してもらっている。登録者の中から企業のニーズに合う求職者を選定し、オンラインで面接を実施している。希望者は、実習生として渡航前に、日本語検定 N4 程度の習得を目標として約 6 か月間 160 時間以上の日本語クラスを無料で受講できる。午前 9 時から 21 時まで日本語クラスを開いており、仕事をしながらでも日本語を習得できるようサポートしている。渡航後も、日本語学習やマナー教育を通して、日本の社会に適応できるようにするため、約 1 か月間の講習を実施している。せっかく日本語を学べる機会を提供しているにもかかわらず、本人が仕事を理由に欠席することもある。仕事を辞めるよう強制することもできないので、渡航前に日本語学習のための時間を十分に確保できないという問題が時折見られる。

4.3.6.3 手数料

ALANTOMIO LLC 社によると、送出機関によっては、登録料や日本語の授業料といった費用が必要になる場合もあるが、ALANTOMIO LLC 社では、渡航前の費用は発生しない。登録や日本語の授業料は無料である。ビザ申請の書類作成のために、1,600,000 トウグリク(日本円で約 7 万円)程度の費用がかかる。渡航後の講習料、航空券代が別途必要になる。

4.3.7 考察

モンゴルでは、基本的に義務教育下の公立学校での日本語教育はなされていない。日本での就労を希望する人も多いものの、N4 相当の日本語習得が障壁となっている。

ビルクリーニング分野の特定技能外国人としての就労について、現在モンゴルでは特定技能 1 号評価試験が実施されていない。そのため、モンゴル国内で受験可能な介護、建設、航空、農業の 4 分野への送出しがほとんどである。ビルクリーニング分野での就労を視野に入れるようアピールするためにも、モンゴルにおける早期の試験開催が望まれる。

政府機関は、必要な情報の周知不足についても言及していた。ビルクリーニング分野に限らず、特定技能制度そのものについても、より一層の積極的な情報周知が望まれる。

また、平均賃金のデータから、モンゴルでは男女間の賃金格差が大きいことがわかった。モンゴルでは、特に女性にとって特定技能制度で働くことがより魅力的に感じられると予想される。

5 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行う検討会

5.1 情報収集・分析等検討会の実施

厚生労働省と協議した上、ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行う検討会を設置し、以下 9 名の有識者により同検討会を 5 回実施した。なお、検討会はオンラインで開催された。

本検討会の委員として、ビルメンテナンス協会の会員である企業から都市部・地方部において特定技能外国人の雇用に成功している又は雇用を検討している企業の経営者であり、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会において特定技能外国人の受入れに関係している者を選出した。

また全国的なビルクリーニング分野の現状と今後の取組について把握・検討するために、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会事務局からも委員を選出した。

特定技能外国人の受入れに当たっては、海外人材に対する理解、国際労働移動の現状及び傾向の把握、関係する法的な側面からの検討が必要であるため、海外人材の受入れに必要な異文化理解・マインドセットに関して深い知見をもつスペシャリスト、国際労働移動及び人口問題に深い知見をもつ学識者、アジアにおける国際移動に関する各国の法令についての深い知見をもつ弁護士を有識者として選出した。

加えて、特定技能 2 号外国人の受入れに成功している他分野の取組・優良事例の把握・収集のために、建設分野から深い知見をもつスペシャリストを委員として選出した。

5.2 情報収集・分析等検討会委員名簿

表 5-1 情報収集・分析等検討会委員名簿

(敬称略・50 音順)

氏名	所属・役職
稲垣 隆司	株式会社エイムソウル 代表取締役
大野 洋平	全国ビルメンテナンス協会会員・茨城県ビルメンテナンス協会会員 ビルクリーニング外国人材受入支援センター運営委員会委員
是川 タ(座長)	国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
下平 智子	公益社団法人全国ビルメンテナンス協会 事業推進部長
杉川 聡	全国ビルメンテナンス協会理事(会員支援委員会委員長) 広島県ビルメンテナンス協会会員 ビルクリーニング外国人材受入支援センター運営委員会委員
杉田 昌平	弁護士法人 Global HR Strategy 弁護士
人見 嘉伸	全国ビルメンテナンス協会会員・兵庫ビルメンテナンス協会会員 全国ビルメンテナンス協会理事(資格試験委員会委員長)
矢野 智之	ビルクリーニング外国人材受入支援センター運営委員会委員
渡瀬 友博	一般社団法人建設技能人材機構 調査研究部長

5.3 検討会の開催概要

表 5-2 検討会の開催概要

	日時	参加方法	議題
第 1 回	7 月 1 日 (月) 15 時	オンライン (Microsoft Teams)	1.本年度事業の概要 2.技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する 討議(第 1 回) 3.海外事例調査対象国の発表及び海外事例調査票の 内容の討議・決定 4.外国人受入企業の実態調査票の内容の討議・決定 5.ビルクリーニング分野特定技能協議会の構成員に 対する現況調査票の内容の討議・決定
第 2 回	9 月 25 日 (水) 10 時	オンライン (Microsoft Teams)	1.技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する 討議(第 2 回) 2.海外事例調査の中間報告及び報告内容の討議 3.外国人受入企業の実態調査アンケートの結果報告、 ヒアリング調査内容及び対象企業の決定
第 3 回	11 月 13 日 (水) 10 時	オンライン (Zoom)	1.技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する 討議 2.海外事例調査の最終報告及び報告内容の討議 3.外国人受入企業の実態調査の最終報告及び報告内 容の討議 4.オンラインセミナーの内容・予定の討議・決定
第 4 回	12 月 18 日 (水) 10 時	オンライン (Zoom)	1. 事業実施報告書(案)の説明及び報告書内容の討議 2. 啓発資料のリバイス箇所・内容の討議・決定
第 5 回	2 月 19 日 (水) 10 時	オンライン (Zoom)	1. オンラインセミナーの報告 2. 事業実施報告書の説明

6 ビルクリーニング分野における特定技能外国人等に 係る啓発資料のリバイス

令和 5 年度の本委託事業で作成されたビルクリーニング分野における特定技能外国人等に係る啓発資料(特定技能所属機関用、送出機関用及び特定技能外国人材用の 3 種類)について、本年度事業における外国人受入企業の実態調査(第 2 章を参照)、海外事例調査(第 4 章を参照)及び検討会(第 5 章を参照)での意見に基づき内容を再編集した。(別添資料 4 参照)

7 ビルクリーニング分野特定技能協議会の構成員に対する現況調査

厚生労働省生活衛生課が設置しているビルクリーニング分野特定技能協議会(以下「協議会」という。)の構成員である特定技能所属機関に対して以下の項目に関する現況調査を行なった。

- 特定技能所属機関の名称、郵便番号を含む住所、代表者の職氏名、担当者の職氏名、連絡先(電話番号及びメールアドレス)
- 特定技能所属機関が登録している「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理業」に関する情報
- 登録支援機関の利用の有無、利用している場合、当該登録支援機関の名称、登録番号
- その他必要事項

8 特定技能制度に係るオンラインセミナー

8.1 特定技能での就労を希望する国内外の外国人のうち、求人情報に接する機会に乏しい方を対象としたオンラインセミナー

外国人材を対象とするセミナーは、本年度の海外事例調査の調査対象国であるタイとモンゴルにて開催した。

開催にあたっては、タイとモンゴルの両国において周知活動を行った。タイにおいては、人材募集に関連して広く広告を出すことが法律で禁止されている。そのため、送出機関や日本語学校、また日本語学科を持つ大学に対して個別に周知活動を行った。モンゴルにおいては、送出機関や日本語学校に周知した。また、送出機関がかかわる SNS グループを通じても周知した。また、両国において、現地語のパンフレットを PDF 版にて作成し、周知活動に役立てた。

セミナー参加者からは「セミナーを聞いてビルクリーニングの仕事をしたかった」といった感想のほか、「労働条件が良い日本でぜひ働きたい」、「賃金が妥当と感じた」、「給料が良い」などの感想が寄せられ、タイ、モンゴルの人材にとって日本での労働条件や給料が大きな魅力となっていることがわかった。

セミナー終了後は現地調査員にビルクリーニングについての問い合わせが多数寄せられる等の反響があった。

【タイ】

日時	登壇者	参加者数	内容
2025 年 1 月 20 日 (月)15:30-16:00	株式会社アットグローバル	131 人	1. 特定技能制度について 2. 特定技能制度と技能実習制度の違いについて 3. ビルクリーニング分野について 4. 特定技能外国人として働くために必要なことについて

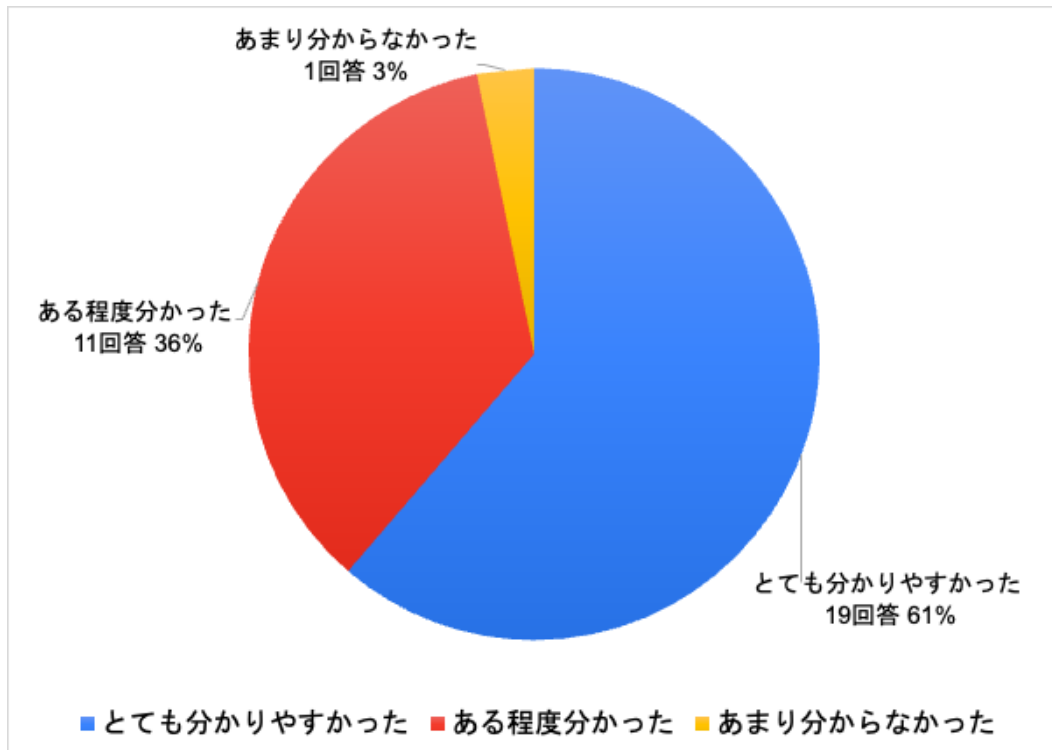
【モンゴル】

日時	登壇者	参加者数	内容
2025 年 1 月 30 日 (木)14:00-15:00	株式会社アットグローバル	149 人	1. 特定技能制度について 2. 特定技能制度と技能実習制度の違いについて 3. ビルクリーニング分野につ

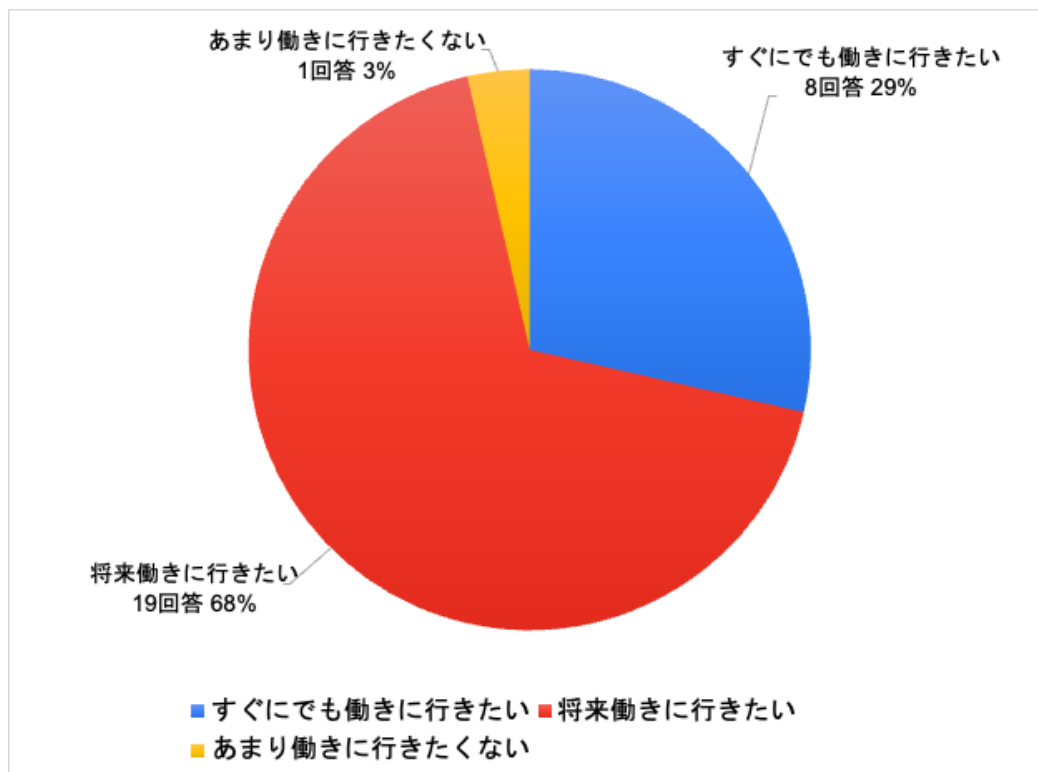
			いて 4. 特定技能外国人として働くために必要なことについて
--	--	--	-----------------------------------

以下にセミナー実施後に送付したアンケート調査の結果をまとめた。

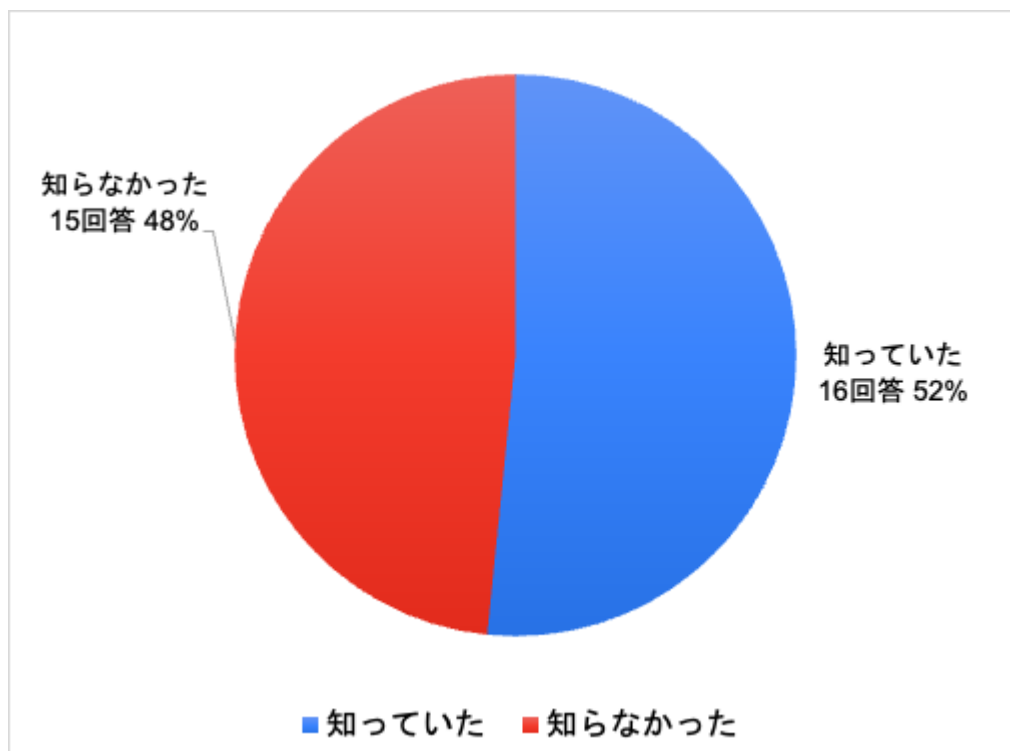
(1) セミナーの分かりやすさ



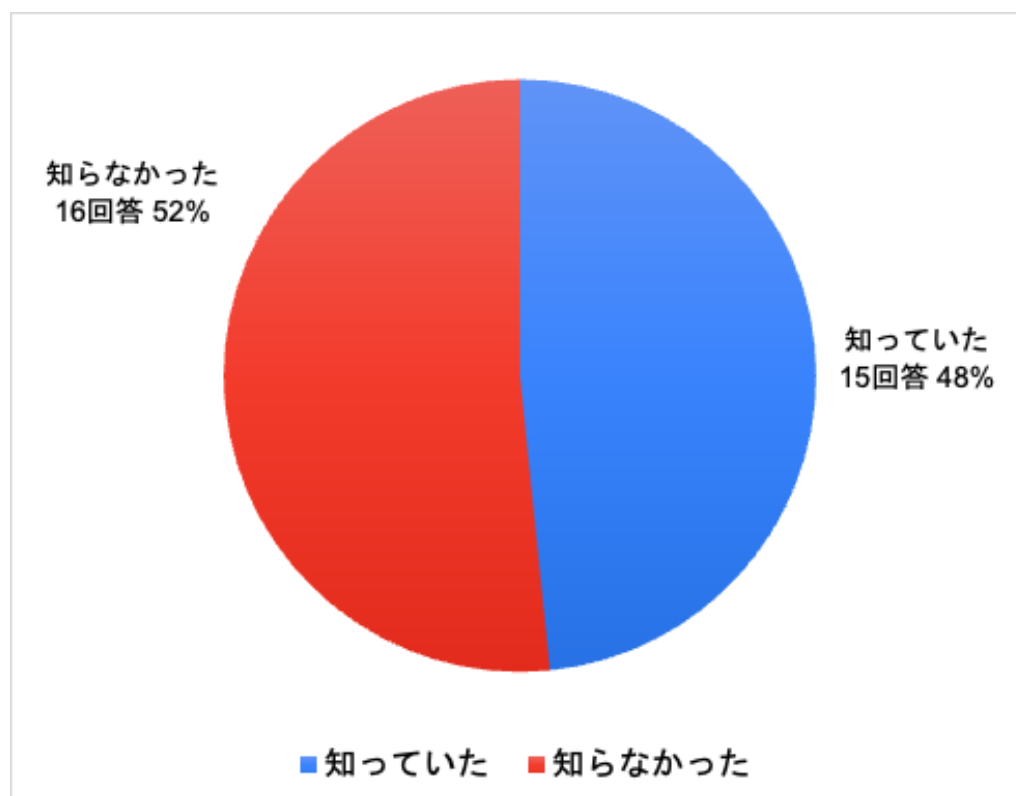
(2)セミナーを聞いてビルクリーニング分野特定技能外国人として働きたいと感じたか



(3)セミナーに参加する前特定技能について知っていたか



(4)セミナーに参加する前ビルクリーニングについて知っていたか



8.2 特定技能外国人の雇用を検討している事業者のうち、外国人雇用の経験に乏しく、雇用に至るまでの手続等に困難を抱えている方を対象としたオンラインセミナー

特定技能外国人未雇用企業向けのセミナーは、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の広報及びメルマガ、厚生労働省ホームページ等により周知した。

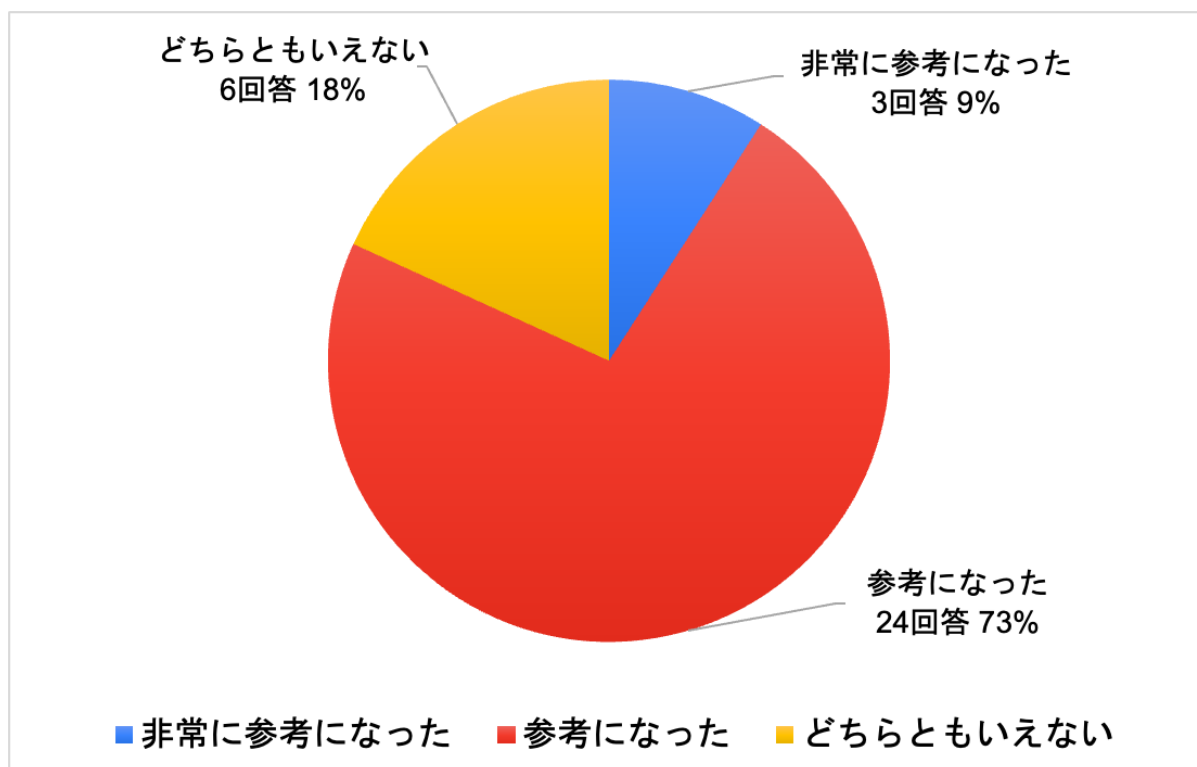
日時	登壇者	参加者 (企業)数	内容
2025 年 2 月 6 日 (木)10:00-11:00	株式会社アットグロー バル	42 企業	1. 特定技能外国人雇用の不安や障壁について 2. 技能実習➡育成就労へ、そして特定技能 2 号追加

以下にセミナー実施後に送付したアンケート調査の結果をまとめた。

(1)「特定技能制度について、特定技能外国人雇用の不安や障壁について」の満足度

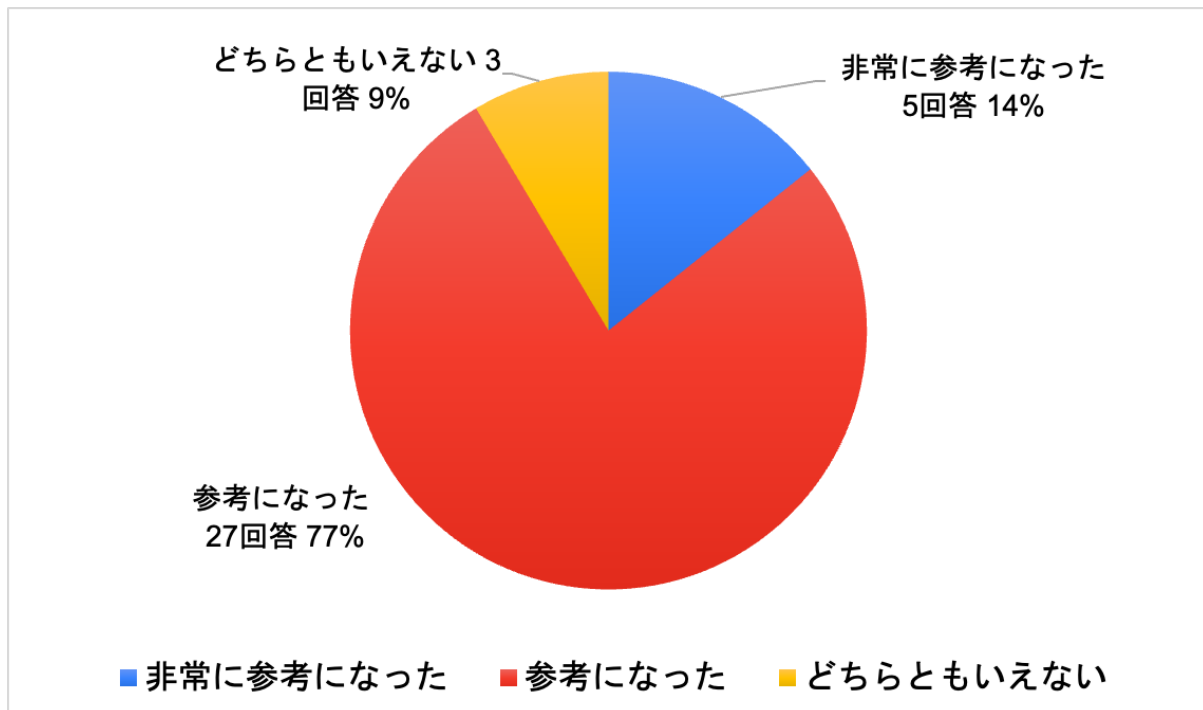
平均満足度:4.3

(非常に参考になった:5、参考になった:4、どちらともいえない:3、あまり参考にならなかった:2、全く参考にならなかった:1(以下同様))



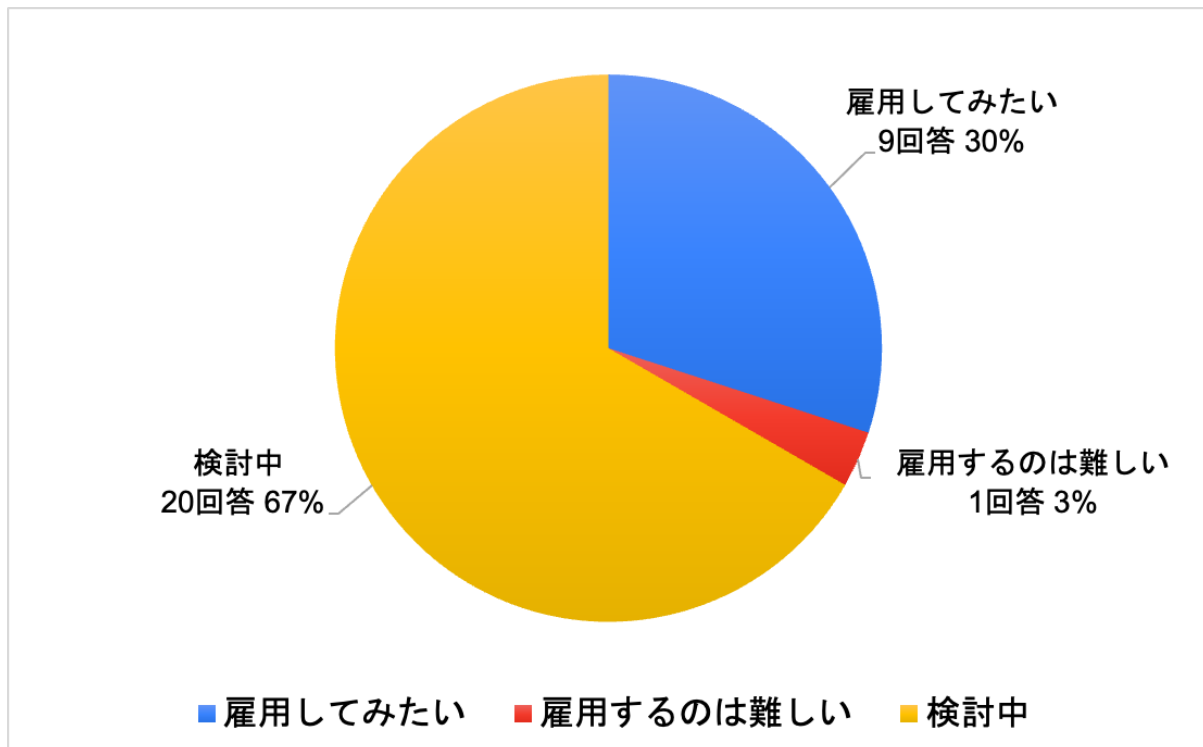
(2)「技能実習➡育成就労へ、そして特定技能 2 号追加」の満足度

平均満足度:4.4



(3) セミナーを視聴して特定技能外国人を雇用してみたいと感じたか

理由としては、「セミナーの中でも説明があったように日本人に固執すると人材不足は解消できないと考えるため」、「一定のレベルを有した労働者が確保しづらくなってきているため」、「新たな労働力が入ることで社内のコミュニケーションが活性化すると考えられるため」、「受け入れ側の体制・準備といった環境整備が必要では有るが、昨今の採用事情からその対策の一つとして検討することも必要ではないかと感じたため」、「社員の高齢化対応で人員補充が必要なため」等の回答があった。



(4) 参加者からの感想

「セミナーを拝見させていただき外国人雇用を決断しました。」「外国人雇用に対する偏見が払拭されました。」「うまく表現できない部分を明確な言葉で伝えていただき大変参考になりました。」などの声をいただいた。

8.3 すでに特定技能外国人を雇用している事業者であって、当該外国人の定着等について課題を抱えている方を対象としたオンラインセミナー

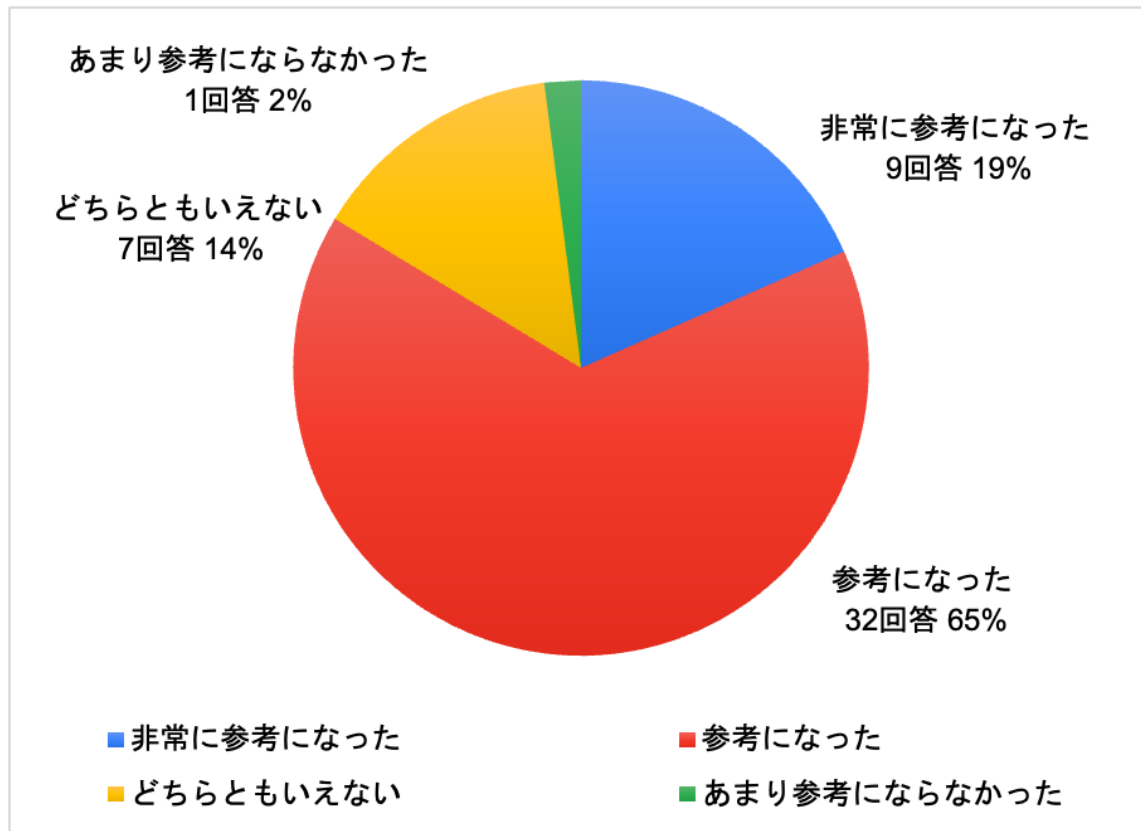
特定技能外国人既雇用企業向けのセミナーについても、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の広報及びメルマガ、厚生労働省ホームページ等により周知した。

日時	登壇者	参加者 (企業)数	内容
2025年2月13日 (木)14:00-15:00	株式会社アットグローバル	62 企業	1. 最近の制度上の動き 2. 特定技能外国人に選ばれる企業となるために

(1)「最近の制度上の動き」の満足度

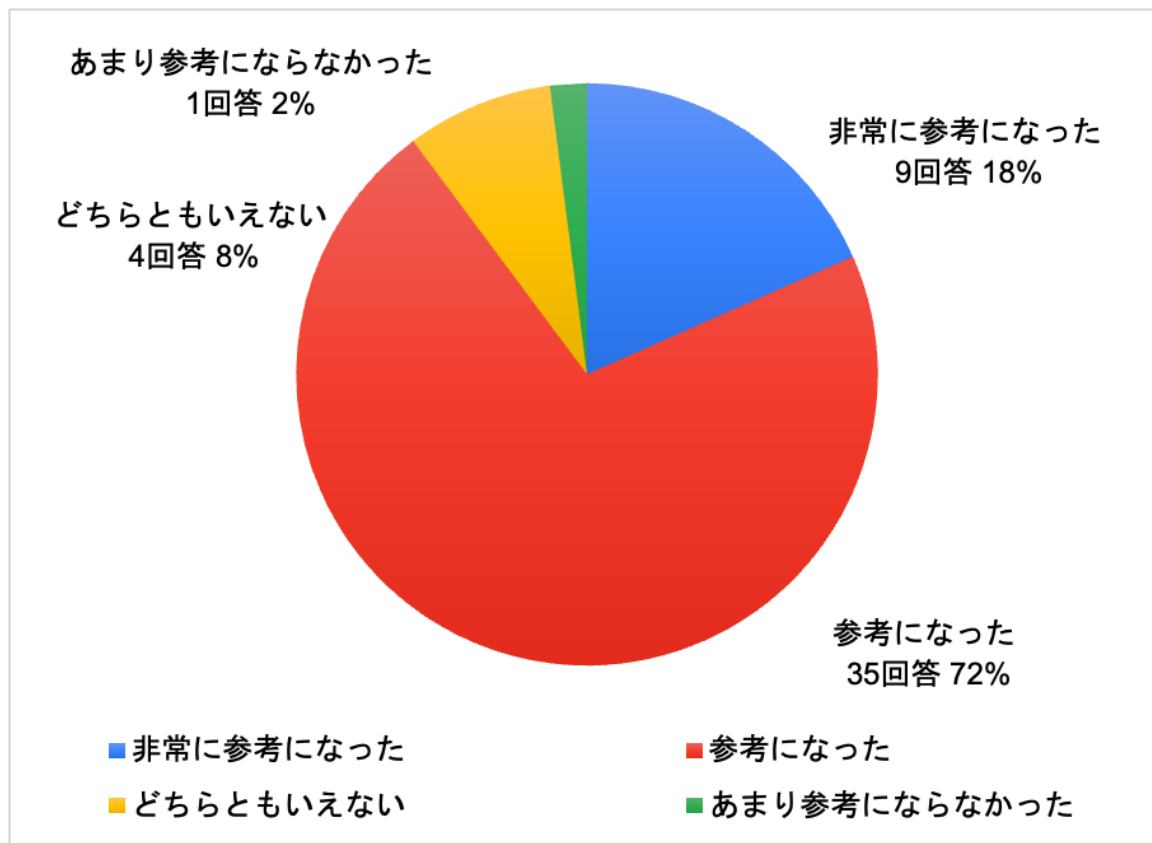
平均満足度:4.0

(非常に参考になった:5、参考になった:4、どちらともいえない:3、あまり参考にならなかった:2、全く参考にならなかった:1(以下同様))



(2)「特定技能外国人に選ばれる企業となるために」の満足度

平均満足度:4.0



(3) 参加者からの感想

「リアルな成功事例が聞けて大変参考になった。」、「わかっていたようで、わかっていないこともあり改めて考え直すきっかけになりました。」、「特定技能外国人に選ばれる企業になるために、他の企業では様々な努力をしていることが分かり参考になりました。」などの声をいただいた。

また今後の要望として「長期有給制度について、当該人材が帰国している間、日本で就業しているメンバーのフォローは必須であるため、全員に平等に有給を取得させることはできず、制度の公平、公正、平等をどう考えるかが課題。他社においてはどのようにこれを解消しているのかを知りたい。」、「受入れ企業も特定技能外国人も共に苦しい状況であり、それは顧客の不当な圧力があることによる。特定技能外国人受入機関に対して要望するだけでは良くならない。ビルメンテナンス会社と契約する会社を含めた強い指導をしていかなければいつまで経っても良くならないと思う。」、「ビルクリーニング分野で特定技能外国人受け入れが始まって以来6年経過するが、当初に見込まれていた受入人数に対する就労実績は1割強しか満たしていない。現在もビルクリーニング分野特定技能1号試験の海外合格者1,500人が雇用されることなく待機していると聞いている。ビルメンテナンス企業側の意識改革と請負業態の変革の方が優先課題。」「特定技能2号が始まってまだサンプル数が少ないため、2号取得を目指して取り組んだことと2号移行後の具体的な効果について引き続き調査・発信を期待したい。」などの声もいただいた。

9 本事業で実施された調査結果のまとめと考察

本年度の外国人受入企業の実態調査により、ビルクリーニング業務のみならず、ビルメンテナンス業界全体で高齢化や人手不足が発生していることが明らかになった。

これらの高齢化と人手不足の問題は深刻であり、本事業でも数年にわたって継続的に調査してきた。昨年度の調査によると、ビルメンテナンス企業で大きな割合を占める 60～70 代の作業員の多くは今後 5～10 年間で退職していくことが予想される。

昨年度と本年度の調査結果から、今後はビルメンテナンス業界全体で人手不足がより深刻になり、ビルメンテナンス企業の事業継続そのものが困難になっていくと懸念される。

そのため、ビルメンテナンス企業にとって、キャリアアップと人材育成の仕組みを整備するなど、外国人材、日本人双方が魅力を感じるような企業イメージと就労環境を作り出し、人材確保、定着促進に努めていくことは急務である。

また、多くのビルメンテナンス企業から、ビルクリーニング分野特定技能外国人の業務範囲を建築物外部清掃や設備管理業務等にも拡大してほしいとの要望があった。ビルクリーニング分野特定技能外国人の業務範囲を拡大するにあたっては、特定技能外国人の日本語力等の課題もあるが、特定技能外国人の雇用・活用がさらに促進されることが期待できる。

特定技能 2 号については企業、外国人材ともに移行への希望が多いことがわかった。とはいえ、日本語力の不足や、特定技能 2 号評価試験の難しさが大きな障壁となっており、今後は特定技能外国人の育成、特定技能 2 号評価試験の対策が課題となっていくと考えられる。

ビルクリーニング分野と建設分野で現在特定技能 2 号外国人が在籍している企業においても同様に日本語力の不足や、特定技能 2 号評価試験の難しさは大きな障壁となっており、現状では限られた非常に有能な人材のみが特定技能 2 号へ移行している。後続の人材の育成は既に特定技能 2 号外国人が在籍している企業においても課題となっている。いっぽうで、特定技能 2 号評価試験に合格した人材は企業にとって有用な存在として、非常に高く評価されている。今後多くのビルメンテナンス企業で特定技能 2 号外国人がビルメンテナンスを支える、なくてはならない人材になっていくことが期待される。

本年度の海外事例調査ではタイとモンゴルを調査した。

タイでは、特定技能の資格を満たす上で、日本語の習得が障壁となっている現状が明らかになった。また、都市部と地方部では大きな賃金格差があり、経済的に余裕がない地域の人々にとって、特定技能 1 号評価試験の対策や日本語の習得のために時間と費用をかけることは難しい。そのため、多くの地方出身者が、よりハードルが低い技能実習制度を活用して日本に渡っている。

モンゴルでは、日本での就労を希望する人は多いが、N4 相当の日本語習得が障壁となっている。現在モンゴルではビルクリーニング分野の特定技能 1 号評価試験が実施されていない。そのため、特定技能制度におけるモンゴルからの送出しは、国内で受験可能な介護、建設、航空、農業の 4 分野が大部分を占めている。ビルクリーニング分野での就労を視野に入れるようアピールするため、モンゴルにおける早期の試験開催が望まれる。また、モンゴルでは男女間の賃金格差が大きいいため、特に女性にとって特定技能制度での就労がより魅力的であると予想される。

両国において、特定技能制度の中でもビルクリーニング分野の知名度が低いことが明らかになった。今後ビルクリーニング分野について積極的に周知していくことが望まれる。