

特定技能 1 号外国人の 受け入れ・活用に関するヒアリング調査 調査結果報告

厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」資料
2023年 3 月 29 日（水）



The Japan Institute for Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
多様な人材部門 研究員 山口 壘

1 調査の目的と意義

① 調査の目的

- 特定技能制度の性格について、特定技能1号外国人の受け入れ・活用の観点から、企業ヒアリング調査結果をもとに基礎的な検討をおこなう

② 意義

- 特定技能1号外国人数は、2023年1月末現在で13万人を超える
- 特定技能1号外国人の活用実態については既存の調査報告書や優良事例集等により把握もできるが、とくに雇用・労働研究の知見を活かすような形での、総合的な検討が必要である

③ おもな着眼点

- 他の外国人労働者カテゴリーや雇用形態との関連や異同に注目
- 本報告では、おもに活用と処遇についての連関を要約する

※調査の概要については、本検討会 第9回（2022年10月27日）資料もご参照ください

2 調査対象の概要

- ✓調査対象企業（19社）は右表のとおり。
- ✓受け入れルート（特定技能1号外国人のキャリア）は下のとおり。
- 事例企業のうち17社は技能実習修了者を特定技能1号外国人として受け入れている。このなかで自社の技能実習修了者を移行させているのは14社、他社の技能実習修了者を受け入れているのは10社である。他社の技能実習修了者については同一分野の修了者が多いが、他分野の修了者（別途、技能試験等に合格）も若干名いた。
- 宿泊、外食業の事例企業では、留学生の新卒者（おもに専門学校卒）を受け入れている。外食業では、自社のアルバイト社員からの移行者が多い。
- 今回の調査では、初来日の特定技能1号外国人を受け入れる企業はみられなかった。

	特定産業分野	事業内容	従業員規模	特定技能1号 外国人数
A	介護	介護	300-999	8
B	介護	介護	1000-	22
C	製造3分野	金属加工	100-299	7
D	製造3分野	電気機械器具製造	30-99	4
E	製造3分野	アルミ加工器具製造	300-999	74
F	建設	内装	30-99	4
G	建設	住宅施工、販売	1000-	26
H	建設	住宅施工、販売	1000-	-
I	建設	内装	100-299	31
J	農業	ねぎの生産・加工	30-99	6
K	農業	ジャガイモなどの生産	-30	6
L	飲食料品製造業	精肉加工	100-299	33
M	飲食料品製造業	ホテルレストランの運営受託	300-999	19
N	飲食料品製造業	水産加工	30-99	6
O	飲食料品製造業	惣菜加工	300-999	80
P	飲食料品製造業	精肉・鮮魚加工	100-299	60
Q	宿泊	ホテル・旅館	100-299	10
R	外食業	居酒屋チェーン	300-999	8
S	外食業	丼ものチェーン	1000-	29

注1) L社、P社は事業所調査であり、表中は事業所のものを示している。

注2) 技能実習修了者の受け入れについて、赤色は自社の修了者のみ、黄色は他社の修了者のみ、青色は自社、他社の修了者の両方の受け入れをおこなう。

3 得られた知見（1）

① 技能実習制度と特定技能1号

- ✓特定技能1号外国人の「卵」としての技能実習生
- 「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を有する人材（特定技能1号外国人）を「作る」のは、技能実習制度だといえる
- 技能実習修了者のキャリアと保有スキルは、下のよう分類できる

自社の技能実習修了者

職場に固有の知識・スキル

他社・同一分野の技能実習修了者

仕事に関する基礎的な知識・スキル

他社・他分野の技能実習修了者

一定の日本語能力、日本社会に対する理解

3 得られた知見（2）

② 特定技能1号外国人の活用に関する類型（処遇に注目した場合）

- ✓特定技能1号外国人は現場を支える即戦力として好意的に受け入れられており、またとくに技能実習生を指導できる点に活路が見いだされている
- ✓一方で特定技能1号外国人の処遇については、職場において誰が「深刻な人手不足」にあるのかによって決まるところが大きい

A. 月給制の場合

- おもに正社員に準拠した処遇
- 技能実習時からの一貫した育成を重視し、職場への定着を見込める希少な人材として処遇
- 技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇

→特定技能1号外国人のモチベーションを高め、役割認識を明確にする

B. 時給制の場合

- おもにパート社員に準拠した処遇
- 他社の技能実習修了者も積極的に採用
- 技能実習時から賃金は段階的に上昇

→処遇に関する「わかりやすさ」を優先

→自社の技能実習生／技能実習修了者との均衡をふまえ、自社の技能実習修了者以外の特定技能1号外国人を処遇しやすい

- ✓ただし住まいの準備に注目した場合、上記の類型にかかわらず、概ね技能実習生と同程度の配慮やコストが必要となっている

3 得られた知見 (3)

③ 特定技能 1 号から特定技能 2 号へ

✓特定技能 1 号外国人の中長期的な活用と処遇（特定技能 2 号など）については受け入れ経験等により事例企業が持つ見通しの明確さに違いはあるが、前述の処遇の類型を起点とすれば、次のようなパターンが生じてくるものと思われる

特定技能 1 号 賃金支払い方法	中長期的な活用と処遇のタイプ	仕事や分野の イメージ
<p>A. 月給制</p> <ul style="list-style-type: none"> おもに正社員に準拠 技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇 	<p>A-1. 熟練タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能 1 号時から、賃金は段階的に上昇 特定技能 2 号の定義と合致。独立開業もありうる <p>A-2. 「技人国」タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能 1 号時から、賃金は段階的に上昇 人手不足の職場を離れての活用もありうる 	<p>職長、現場管理職 (建設、製造 3 分野他)</p> <p>店長 (外食業) 介護福祉士 (介護)</p> <p>通訳業務 (宿泊)</p> <p>間接部門への配転 幹部人材としての登用 (外食業他)</p>
<p>B. 時給制</p> <ul style="list-style-type: none"> おもにパート社員に準拠 技能実習時から賃金は段階的に上昇 	<p>B-1. 正社員登用タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能 1 号時と比べて賃金は大幅に上昇 人手不足の職場を離れての活用もありうる <p>B-2. 基幹パートタイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習、特定技能 1 号時を含め、賃金は段階的に上昇 パート社員のリーダーとしての活用もありうる 	<p>パート社員の管理 (飲食料品製造業)</p> <p>外国人社員のリーダー (飲食料品製造業) (農業)</p>

4 政策的示唆

- 特定技能外国人の受け入れルートは多様であってよいが、日本における「一定の専門性・技能を有し、即戦力となる」特定技能外国人の持続的な活用を目指すにあたっては、人権侵害等の防止を徹底することを前提としつつ、技能実習制度、加えて留学制度が持つ「人づくり」の機能が有効に発揮されるような制度設計をおこなうことが期待される
- 一方で特定技能1号外国人の活用について、処遇（賃金の支払い方法）に注目すれば、特定産業分野や企業ごとに方途が大きく異なることが示唆される。中長期的な活用を見込む特定技能2号を今後考えるにあたっては、特定産業分野別の人材活用の在り方を、それぞれの産業政策として示す必要があるだろう。また、労働行政および労働政策研究が有する知見の蓄積をそうした特定産業分野別での検討に活かしながら、外国人材と日本企業の双方にとって有益な外国人材政策の在り方に関する議論をおこなうことも期待される

5 今後の検討課題

① 本調査から得られた知見の吟味

- 量的な把握を通じた傾向の確認、一般化可能性の検討

② より詳細な検討を要する課題

- ✓ 地方部／小零細企業における特定技能外国人の活用
- ✓ 特定技能2号と他の在留資格との関連
- ✓ アフターコロナ期における特定技能外国人の活用