

開発途上国における技能評価システム
(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業
外国人労働者の技能評価・活用に関する調査検討
報告書

令和8年3月

MIZUHO みずほリサーチ&テクノロジーズ

目次

第1章 はじめに

1. 調査検討の背景・目的 2

第2章 調査検討の方法

1. 実施事項 4
2. 本調査検討における用語の定義 5

第3章 国内業界団体等へのヒアリング調査

1. 調査の概要 7
2. 事例(ヒアリング議事要旨) 14
3. 調査結果のまとめ 34

第4章 日系企業へのアンケート調査

1. 調査の概要 37
2. アンケート集計結果 38
3. 調査結果のまとめ 48

第5章 検討委員会

1. 検討委員会の概要 51
2. 各回での議論のポイント 52

第6章 調査検討のまとめ

1. 日本の技能検定合格者の修得した技能等の「見える化」の検討 68
2. 日本の技能検定の相互承認・片側承認に係る検討 69

第1章 はじめに

1. 調査検討の背景・目的

厚生労働省においては、アジアの開発途上国が抱える「熟練技能者の育成」という課題解決に資するべく、「開発途上国における技能評価システム(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業」(以降 SESPP 事業と記載)を実施し、対象国での技能評価システムの機能強化及び充実を支援してきた。アジア諸国の産業・雇用の在り方が変化し、また他の先進国等による途上国人材育成スキーム等も発展していく中で、引き続き SESPP 事業を有用なものとしていくためには、対象国における技能評価・活用ニーズを的確に把握しながら事業の在り方を検討する必要がある。

他方、国内でも人手不足分野を中心に「外国人労働者の招致・定着」のための環境整備が進み、外国人材による日本での就労を取り巻く環境は変化している。具体的には、国際貢献に重きを置く、技能実習制度の見直しが行われる中で、「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」においても、「我が国で修得した技能が帰国後に生かされ、ひいては我が国への送出しにもつながるよう、育成される技能の「見える化」等を推進する」ことが提言として挙げられている。こうした変化に沿って、現在の SESPP 事業においても、事業内容の見直し・再検討を図る必要がある。

本調査検討事業では、上記外部環境を踏まえ、SESPP 事業の見直しも視野に、対象国等の外国人材の技能評価・活用に関する実態等の調査を行うとともに、外国人材の技能評価・活用に関する専門家検討委員会を設置して検討を行った。

第2章 調査検討の方法

1. 実施事項

本事業においては、先述の背景・目的を踏まえて、以下の二段階のプロセスにより調査・検討を実施した。

【A. 実態調査（現状の把握と課題の抽出）】

（１） 国内業界団体等へのヒアリング調査（本報告書の第３章において調査結果を整理）

技能検定職種の活用が想定される建設関係、機械・金属関係、電気・電子関係の業界において、外国人材が日本での就労を通して修得することができる技能等を把握すべく国内の業界団体等へのヒアリング調査を実施した。

調査結果を用いて、外国人労働者が帰国後も活用できる技能や、送出側及び受入れ側の双方に需要のある産業分野や技能の整理を行い、日本の技能検定合格者が修得した技能等の「見える化」の検討に繋げた。

（２） 日系企業や海外政府に対するニーズ調査（ヒアリング調査）

主要な外国人材送出国（インドネシア、ベトナム）に進出している日系企業において、求められる技能等の内容についてヒアリング調査を通じて把握することで、技能の「見える化」に向けた基礎情報の収集を行った。

また、海外政府へのヒアリング調査を通じて、調査対象国と第三国における技能検定や技能資格制度の相互承認のプロセスや日本との相互承認の実現可能性等について把握し、今後の相互承認の方向性検討に向けた情報収集を行った。

なお、本調査は独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した。調査結果については、2026年5月を目途に JILPT 資料シリーズ『東南アジア諸国の職業能力評価制度 II (仮題)』として公開を予定している。

（３） 日系企業へのアンケート調査（本報告書の第４章において調査結果を整理）

SESPP 事業の現在の協力対象国（カンボジア、インドネシア、ベトナム、ラオス）及び主要な外国人材送出国（タイ）に進出している日系企業に対して、技能、人材、職業資格、技能検定等に係るアンケート調査を実施した。

アンケート調査は、アンケート集計システム（Microsoft Forms）を利用した WEB 調査にて実施した。調査実施にあたっては、現地日系企業の団体等を対象とした会員企業向けメルマガ等により、アンケート実施に係る周知・広報を行った。

【B. 専門家による検討委員会の実施（スキルの「見える化」と相互承認・片側承認の検討）】

本事業において、日本で修得した技能等の海外での「見える化」のプロセスの検討、日本の技能検定の相互承認・片側承認に係る検討等を行うにあたり、関連する各ヒアリング調査の調査項目、技能の「見える化」、技能・資格の相互承認・片側承認の検討に向けた課題等について意見収集を行うため、計4回の検討委員会を開催・運営した。

(1) 日本の技能検定合格者の修得した技能等の「見える化」の検討（スキルの国際説明性を担保するための参照表の構築）（本報告書の第6章において検討結果を整理）

日本の技能検定に合格した外国人材が、帰国後に送出国において求職活動を行う際、適正に評価されるための枠組みを構想することを目的として、スキルの「見える化」の検討を行った。技能検定において学科・実技試験で測定されている知識・スキルについて、国際標準との整合性を確保するため、専門的知見に基づき、国際的な参照枠組みとなる ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)および日本の教育資格枠組み(JEQF)の基準に沿った「技能検定スキル参照表」を策定し、スキルの「見える化」の手法を構築した。

(2) 日本の技能検定の相互承認・片側承認に係る検討（本報告書の第6章において検討結果を整理）

日本で取得できる技能資格が、相互承認あるいは片側承認により国際的に認められる資格となることで、技能実習生としての就労経験を通じた技能の修得、修得した技能の帰国後の求職活動等における活用、帰国後に就労経験を蓄積したうえで現地の技能検定を受けた人材の特定技能の枠組みでの再入国といった一連の流れの円滑化が期待できる。検討委員会で策定した参照表を根拠に、技能検定資格の相互承認・片側承認の可能性や課題について検討を行った。

2. 本調査検討における用語の定義

本調査では、以下の用語について、下記のように定義し使用する。

【相互承認】

政府や公的機関、教育機関、企業等が他の国や地域における資格を正式に受け入れ、相互に認め合うことを指す。本事業においては、主に他国の政府との間で資格を正式に受け入れ、相互に認め合うことを想定する。

【片側承認】

政府や公的機関、教育機関、企業等が特定の方向性に対してのみ資格の承認を行うことを指す。本事業においては、主に政府による承認を想定し、日本における資格が他国の政府によって承認されるパターンを検討する。なお、片側承認の検討にあたっては、科目免除等、一部免除の形式も含める。

第3章 国内業界団体等へのヒアリング調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

技能検定職種の活用が想定される建設関係、機械・金属関係、電気・電子関係の業界において、外国人材が日本での就労を通して修得することができる技能等を把握すべくヒアリング調査を実施した。

(2) 調査対象

検討対象とする職種は、継続して SESPP 事業の対象職種となっていること、SESPP 事業の協力国において、日本式の技能検定が当該国における国家技能検定試験として導入されている職種であることを優先条件として、フライス盤作業、金型仕上げ作業、金属プレス作業、プラスチック成形(射出成形作業)、シーケンス制御作業、配管(建築配管作業、プラント配管作業)、鉄筋施工(鉄筋施工図作成作業、鉄筋組立作業)の7職種を選定した。

上記職種を選定後、検討委員会委員等からの推薦や、公開情報をもとに、調査目的に適う関係団体等を下記の通り調査対象として選定した。基本的には、検討対象の職種を所管する業界団体を調査対象としたが、一部のヒアリングにおいては、アプローチ先の業界団体から推薦された外国人材を受け入れている加盟企業を調査対象とした。

図表3-1 調査対象一覧

No.	団体名 (匿名)	団体概要	検討対象の職種 (作業)	職種(作業)の概要
1	業界団体A	旋盤およびフライス盤作業を所管する業界団体	フライス盤作業	ハンドルやレバー等で操作する汎用工作機械での切削・研削等により、金属材料を規定の形状に加工する。その中でもフライス盤は、平面・曲面加工に使用される。
2	外国人材受入れ企業 A	金型加工業を主たる事業とする外国人材受入れ企業	金型仕上げ作業	工作機械を操作して大量生産の部品を作るための金型を製作する。その中でも仕上げ工程では、表面にみがき等の仕上げを行う。
3	業界団体B	金属プレス加工業を所管する業界団体	金属プレス作業	プレス機械に製品の原型となる金型を取り付け、金属板を打ち抜いたり、曲げたり、絞ったりと必要に応じて圧力を加え、様々な形に成形する。
4	業界団体 C・外国人材受入れ企業B	プラスチック成形等プラスチック製品製造業を所管する業界団体・業界団体に加盟する外国人材受入れ企業	プラスチック成形(射出成形作業)	プラスチックに熱や圧力を加えることで形を自由に変えられるという性質を利用して、成形機で様々な製品を作り出す。その中でも射出成形作業は、プラスチック原料を加熱溶解し、金型に高圧で射出して成形品を作る製造方法を指す。

5	外国人材受入れ企業C	シーケンス制御等を主たる事業とする外国人材受入れ企業	シーケンス制御作業	指示された仕様に基づいて配線作業を行い、回路を完成させた後、プログラマブルコントローラ(PLC)にプログラムを入力し、作動させる。
6	外国人材受入れ企業D	土木・建設業を主たる事業とする外国人材受入れ企業	配管(建築配管作業、プラント配管作業)、鉄筋施工(鉄筋施工図作成作業、鉄筋組立作業)	配管は、給水管、排水管、ガス管、冷暖房換気装置等の配管工事を行う。 鉄筋施工は、鉄筋コンクリート構造物の骨組みとなる、かご状の鉄筋を加工して組み立てる。

(出典)「職種(作業)の概要」については、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズにて作成。

(3) 調査方法

オンライン会議システムを用いて当社と調査対象先をつなぎ、ヒアリングを実施した。ただし、一部ヒアリングにおいては、現地を訪問し調査を実施した。

(4) 調査項目

主な調査内容は、以下に記載のとおりである。

図表3-2 調査項目一覧

調査項目
業界における人材確保の状況
・業界における人材不足の状況 ・業界における人材需要(求める人材の年齢層・性別・学歴・職歴・国籍・在留資格等の属性、役割期待、技能・専門知識) ・需要を満たす人材の確保状況
現状受け入れている外国人労働者の概要
・国籍 ・在留資格 ・職種 ・学歴・職歴 ・受入れ人数 ・受入れ開始時点で外国人労働者に求める能力水準(主に下記の観点を想定) －専門知識・技能 －日本語能力(日本語能力試験における該当レベルについて確認) －専門知識・技能以外のソフトスキル等 ・上記の能力についての採用活動における能力評価の実施有無・実施方法

外国人労働者が日本での就労を通じて獲得することができる技能等(送出国への帰国前までに獲得できる技能等)

【日本での就労を通じて獲得することができる専門知識・技能】

- ・日本における業務経験
- ・(対象職種における技能検定に基づく)日本での就労・業務経験を通じて獲得できる専門知識・技能
 - 対象職種における技能検定の試験問題・等級(1級、2級(随時2級)、3級(随時3級))を提示し、国内での就労を通じて獲得できる技能の内容・水準について見解を聴取
- ・日本での就労・業務経験を通じて獲得できる専門知識・技能の、ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)における位置づけ
- ・日本での就労・業務経験を通じて獲得できる専門知識・技能の、日本の教育資格枠組み(JEQF)における位置づけ

【日本での就労を通じて修得することができる日本語能力】

- ・日本での就労を通じて獲得することができる日本語能力の水準
- ・受入れ後における日本語能力の能力評価の実施有無・実施方法
- ・帰国後における日本語能力の活用見込み・活用イメージ

【日本での就労を通じて獲得することができる専門知識・技能以外のソフトスキル等】

- ・(専門知識・技能を除き)外国人労働者が日本で就労を通じて獲得することができる能力(主に下記を想定してヒアリングを実施したが、それ以外の能力について言及があった場合も、「見える化」の検討材料とした)
 - 成果達成のための能力: 分析的思考(計算能力を含む)、達成志向(主体性を含む)、文書作成スキル(読み書き能力を含む)、柔軟な思考、資源管理、チームワーク・チームリーダーシップ
 - 対人関係構築のための能力: 顧客志向、他者理解(異文化理解力、モラル・マナーの理解力を含む)、影響力、交渉力、組織理解(規律・ルールを理解力を含む)
 - 計画策定のための能力: 人材育成力、組織貢献、関係構築力、戦略的思考

外国人労働者の受入れに関する課題

- ・受入れに関してどのような課題があるのか
- ・上記の課題解決に向けてどのような取り組みを実施しているか、どのような支援策を必要としているか

外国人労働者の受入れに関する今後の展望

- ・外国人労働者の受入れを促進するうえで求められること

(5) 調査項目の検討にあたっての参考情報

調査項目の検討にあたって参照した資料は以下に記載のとおりである。

(参考資料①) 日本語能力試験の認定の目安

図表3-3 日本語能力試験の認定の目安

レベル	認定の目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

(出典) <https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html> をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズにて作成。

(参考資料②) 技能検定の等級の基準

図表3-4 技能検定の等級の基準

等級	基準
1級	上級技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする ※当該業務に10年以上従事している者と同等の技能・知識レベルを想定
2級(随時2級)	中級技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする ※当該業務に5年以上従事している者と同等の技能・知識レベルを想定
3級(随時3級)	初級技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする ※当該業務に2年未満従事している者と同等の技能・知識レベルを想定

(出典) 検討委員会委員より提供を受けた情報をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズにて作成。

(参考資料③)ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)のレベル別記述内容

ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)は、ASEAN 域内における学生及び労働者の移動に伴い必要となる資格の比較・承認を可能にする資格枠組みである。様々な種類の知識(事実や理論に関する内容を含む)と、用いられるスキル(実践および認知の両側面を含む)を意味する「知識・スキル(Knowledge and Skills)」と、そうした「知識・スキル」が実際に用いられる文脈、および意思決定を行う能力や、自分自身と他者に対する責任を含む自立の程度を表す「応用力・責任(Application and Responsibility)」の2側面で構成されている。記載は、8つの水準に分けられており、ヒアリング調査項目の検討にあたっては、レベル5以下の記載を参考とした。

各水準の記述の内容は以下に記載のとおりである。

図表3-5 ASEAN 資格参照枠組み (AQRF) のレベル別記述内容

水準	知識・スキル	応用力・責任
レベル8	- 分野の最も高度で専門的な水準にあり、最先端に位置する。 - 独立かつ独創的な思考力や研究手法を有し、新しい知識または実践を生み出す。	- 高度に専門的で複雑であり、抽象的で複雑な課題解決のための新たな理論・解決策の開発・検証を行うことができる。 - 研究や組織の管理の下、権威的かつ専門性に基づく判断が下せることおよび、専門的知識・業務への実践、アイデアやプロセス創出を拡張することへの重大な責任を有する。
レベル7	- 分野の最前線にあり、体系化された知識を有する。 - 批判的かつ独立した思考を基盤として、知識や実践を拡張または再定義するための研究を行う。	- 状況や要件は複雑で予測不可能であり、革新的な解決策の開発・検証が必要とされる。 - 専門的知識、実践、マネジメントに関する専門的な判断と重大な責任が求められる。
レベル6	- 特定分野において、技術的・理論的に専門的である。 - 批判的・分析的思考が可能である。	- 複雑で変化し続ける状況や要件に対応することが求められる。 - 活動改善や複雑・抽象的課題の解決に向けた、主体性、適応力、戦略を有する。
レベル5 ※技能検定職種において想定される最上級のレベル	- 一般的分野に関する詳細な技術的・理論的知識を有する。 - 分析的思考が可能である。	- 状況や要件の変化に対応することが求められる。 - 複雑で時に抽象的な課題について、活動を独立して評価・判断することができる。
レベル4	- 分野を広くカバーする技術的・理論的知識を有する。 - 業務遂行プロセスを適応させる力を有する。	状況や要件は一般的に予測可能だが、変更の可能性がある、その場合も対応することが求められる。

		・ 広範な指示を伴い、未知の課題を解決するための一定の自律性と協調性を有する。
レベル3	・ 一般原則と概念的側面について理解がある。 ・ 基本的な方法、道具、資材、情報の選択・適用力を有する。	・ 状況や要件は全体として安定的であるが、一部変更の可能性があり、その場合も対応することが求められる。 ・ 一般的な指示を伴い、一部の課題を自律的に解決するための判断力・計画性を有する。
レベル2	・ 一般的で事実に基づいた知識・スキルを有する。 ・ 標準的な行動を取る力を有する。	・ 業務遂行にあたって、構造化されたプロセスを必要とする。 ・ 監督下において、馴染みのある課題の解決に一定の裁量を持つことができる。
レベル1	・ 基礎的で一般的な知識・スキルを有する。 ・ 単純作業や、直接的な行為・ルーティンワークをこなす力を有する。	・ 業務遂行にあたって、構造化されたルーティンワークのプロセスを必要とする。 ・ 密接な支援と監督を必要とする。

(出典) <https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/AQRF-Publication-2018-Final.pdf> をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズにて和訳を実施。

(参考資料④) OECD によるコンピテンシー・フレームワーク

OECD によるコンピテンシー・フレームワークを参照し、専門知識や技能に加えて外国人材が国内での就労を通じて獲得するソフトスキルを検討し、ヒアリング時に聴取した。

(参考資料⑤)日本の教育資格枠組み(JEQF)

文部科学省により2025年に認定された、日本の教育資格枠組み(JEQF)を参照し、検討対象の職種における就労を通じて獲得する技能と、教育水準の紐づきをヒアリング調査にて聴取した。日本の教育資格枠組みは、国内外における日本の教育資格の透明性や社会的理解を高め、進学・就職等を希望する資格保有者の不利益を回避することを目的とし、課程修了要件および入学資格要件等に関する法令根拠に基づき策定されている。

図表3-6 日本の教育資格枠組み (JEQF)

レベル	教育資格	
8	博士	
7	修士	
	修士（専門職）	
	教職修士（専門職）	
	法務博士（専門職）	
	学士（医学、歯学、薬学（臨床目的）、獣医学）	
6	学士 — 認定専攻科における単位修得に基づき NIAD-QE が授与するものを含む (*1) ・短期大学 ・高等専門学校	
	学士（専門職）	高度専門士 (*2)
5	短期大学士	準学士
	短期大学士（専門職）	専門士
	専攻科 2 年制以上修了証書 ・高等学校 ・中等教育学校後期課程 ・特別支援学校高等部	
4	専修学校専門課程 1 年制修了証書 専攻科 1 年制修了証書 ・高等学校 ・中等教育学校後期課程 ・特別支援学校高等部	
3	卒業証書 ・高等学校 ・中等教育学校 ・特別支援学校高等部 ・専修学校高等課程	
	高等専門学校 3 年次修了証書	
	高等学校卒業程度認定試験合格証書	
2	卒業証書 ・中学校 ・義務教育学校 ・特別支援学校中学部	
	中学校卒業程度認定試験合格証書	
1	卒業証書 ・小学校 ・特別支援学校小学部	

(*1) NIAD-QE が行う審査に合格した者のみ学士が得られる
(*2) 文部科学大臣認定を受けた課程の修了者は大学院入学資格が得られる
(*3) 大学、専門職大学、短期大学、専門職短期大学、高等専門学校には認証評価の受審義務がある

(出典) <https://niadqe.jp/information/higher-education-degree-2/>

2. 事例（ヒアリング議事要旨）

事例No.1

団体名(匿名)	業界団体A
団体概要	旋盤およびフライス盤作業を所管する業界団体
検討対象の職種	フライス盤作業

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 工作機械業界においても他の多くの業界と同様に人材不足の状況であるが、技能実習制度の利用は進んでいない。この傾向は、コロナ禍以前に実施した当団体の会員企業向けのアンケートの結果でも同様であった。
- ✓ 工業高校や高専、大学工学部等の出身者が主な採用対象となるが、機械工学や電気系の知識を持つ優秀な学生は、航空機や半導体といった、より華やかなイメージを持つ他業種へ流出する傾向にある。他の製造業だと、例えば航空機は作ったものが空を飛ぶという分かりやすさがあり、例えば半導体はクリーンで高給なイメージがある。そうした中で、裏方である工作機械業界は認知度も低く、就職先として選ばれにくい。
- ✓ また、工業高校は学校数・生徒数とも減っている上、設備老朽化、最新技術のキャッチアップが行き届いていない(現場と乖離している)ことから、近年は即戦力を多く供給しているとは言い難い。また、若手人材の獲得に加え、獲得した人材の定着にも課題があると考えている。
- ✓ こうした状況から、精密な技術が求められる分野でありながら、文系出身者やパン職人、旅館業といった全くの異業種からの転職者を採用し、自社で一から教育・育成するケースもある。
- ✓ 人材不足は大手・中小といった企業規模を問わず恒常的な課題となっており、自動化等の省人化努力と並行して人材確保に取り組んでいるのが実情である。

【現状受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 外国人労働者の活用は、タイ等の海外現地法人における現地採用が中心である。国内の工場等で就労する外国人材の多くは、海外現地法人で採用された後、技能の獲得・幹部人材の育成に向けた研修受講を目的に来日していると考えられる。また、日本で工学を学ばれた高度な知識・技術を持つ人材が、日本人と同様の枠組みで就労する事例も存在する。
- ✓ 技能実習生については、全く受け入れていないわけではないが、その数は非常に少ない。受け入れている職種としては、当団体の会員企業向けに実施しているアンケートによれば機械検査、機械組み立て、溶接、機械加工(フライス盤作業、旋盤作業)、塗装等が挙げられる。

【日本での就労を通じて獲得できる技能等】

- ✓ 3年間の技能実習を修了すれば、多くの者が技能検定2級(中級)程度の技能レベルには到達可能であると考えられる。
- ✓ 工作機械の技能はあらゆる製造業の基礎となるため、習得した技能は他業種でも応用が利く。そのため、帰国後はより待遇の良い自動車メーカー等に就職するケースも多いと推測される。
- ✓ 技能検定の試験内容は、マシニングセンタや旋盤をはじめとする各種NC(数値制御)機械で、従来の方法で機械を扱う技能を測定する試験としては有用である。一方で、複合加工機など近年の現場で多く導入されるようになった複雑な構造の機械に関する知識及び技術や、生産管理に関する内容が試験

範囲には含まれていないため、現代の現場において、実務面で求められる知識や技能、マネジメント能力を測定する試験としては物足りない側面もある。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(ASEAN資格参照枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ ASEANの技能レベル基準に照らし合わせると、技能実習修了者はレベル3(基本的な道具・資材・情報を選択し、業務を遂行できる)に達し、優秀な者であればレベル4(技術的・理論的な知識を応用できる)に達する可能性がある。
- ✓ 一方で、現地採用から日本へ研修に来る幹部候補生はレベル5(専門的・分析的な思考ができる)の水準が求められる。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(日本の教育資格枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ 日本の教育資格枠組みに照らし合わせると、技能実習修了者はレベル2からレベル3にかかる程度であり、日本の高専卒業生が到達するレベル4やレベル5には及ばない。

【日本での就労を通じて修得することができる日本語能力】

- ✓ 当業界の業務は、検査等で専門的な用語も多く、一定のコミュニケーション能力が不可欠であるため、全く日本語が話せない外国人材を受け入れることは困難である。ある程度の日本語能力を持つ人材を、業務を通じてさらに育成していく形が主となる。
- ✓ 日本語の習得には時間を要するため、外国人労働者には日本人とは別の教育カリキュラムを組む必要があり、結果として担当する作業内容も日本人とは異なる限定的なものにならざるを得ない側面がある。

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ 協調性やリーダーシップといったソフトスキルについて、会員企業から特に重要であるという声はあまり聞かない。これらは当然求められる素養であるため、あえて言及されていない可能性はある。

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 技能実習制度の活用が進まない最大の理由は、技術の海外への流出リスクである。当業界が製造する工作機械は「マザーマシン」と呼ばれ、その精度の高さから核兵器等の大量破壊兵器製造に転用される恐れがある。
- ✓ そのため、製品は外国為替及び外国貿易法に基づく厳しい輸出管理の対象となっている。製品の輸出だけでなく、外国人への技術指導も「みなし輸出」と見なされ、厳格な管理が求められる。法律上は、本人の誓約書の取得や毎月の活動報告等の手続きを踏めば外国人を雇用することは可能だが、実際に問題が発生した際のリスクを考慮すると、安易な外国人材活用はできない。
- ✓ 過去の不正輸出事件等の影響もあり、業界として技術情報の管理には極めて敏感である。素性が十分に確認できない人材に安易にコア技術を教えることは、企業にとって計り知れないリスクを伴う。
- ✓ このため、技能実習制度の理念である「開発途上国への技能移転」と、当業界が置かれている経済安全保障上の立場が相容れない部分があり、制度の積極的な活用が困難な構造となっている。
- ✓ 国内工場で外国人労働者を雇用する場合も、設計等の根幹技術に関わる部分ではなく、情報流出のリスクが低い組み立てや塗装といった、明確に分離された工程に限定せざるを得ない。一方で、輸出

管理の対象とならないレベルの製品については、海外の現地工場で現地人材を中心に生産している。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 育成就労制度へ移行した後も、技術流出に関する根本的な課題は変わらないため、当業界における活用が大幅に進展するとは考えにくい。
- ✓ 一方で、国内では優秀な人材の確保が年々困難になっており、海外の優秀な人材を活用したいというニーズ自体は強く存在する。国籍を問わず、信頼できる人材であれば取締役に登用する事例もあり、外国人材に対して排他的なわけではない。
- ✓ 現在は、現地法人での採用・育成を基本としつつ、日本での技能実習を通じて多能工(ジェネラリスト)を育成し、将来の海外拠点の中核を担うリーダーとして活用することを検討している企業も一部には存在する。
- ✓ 国際情勢や法規制が変化すれば、将来的には外国人労働者の受入れ方針が変わる可能性もあるが、現状では技術流出リスクを管理できる範囲での限定的な受入れに留まるものとする。

事例No.2

団体名(匿名)	外国人材受入れ企業A
団体概要	金型加工業を主たる事業とする外国人材受入れ企業
検討対象の職種	金型仕上げ作業

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 製造業に限らず、どの業種・業態においても労働者不足は顕著であり、当社においても人材確保は課題となっている。ただし、企業の自助努力によって人材不足の状況には差が生じている。
- ✓ 地域的な特性として、東京や大阪等の都市部では人材が枯渇している一方、九州や沖縄では労働力が比較的余剰気味である。しかし、余剰があるからといって製造業への就職希望者が多いわけではない。
- ✓ 当社は静岡県に拠点を置いているが、県西部地域の人口規模に対し工業高校が少なく、人材獲得競争が激しい。一方、当社が進出している長崎県は、人口規模に対する工業高校の数が多く、高卒人材の採用が可能である等、地域による構造的な違いがある。また、産学連携においても、企業数が過密な静岡県に比べ、長崎では大学との連携が容易であるといった利点がある。
- ✓ 近年の傾向として、若年層の価値観が変化しており、都市部への流出よりも地元志向が強まっている。かつてのように地方から都市へ出て戻らないというパターンだけでなく、地元に残りたいと考える層も一定数存在していると考えられる。

【現状受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 過去には最大で18名のベトナム人技能実習生を受け入れていた時期があった。
- ✓ 現在は、当時の技能実習生は全員帰国しており、新たに今年からインド人の技能実習生を2名受け入れている。来年以降もインド人の技能実習生の受入れを計画している。
- ✓ 技能実習生以外では、正規雇用として中国人が2名(うち1名は課長職)、ベトナム人が3名在籍しており、計5名の外国籍の社員が活躍している。
- ✓ 受入れの職種に関しては、機械加工の技能習得を目的としており、全員が機械工程に従事している。仕上げ工程での受入れは行っていない

【日本での就労を通じて獲得できる技能等】

- ✓ 3年間の技能実習の期間で習得できる技能レベルには限界があり、基本的にはルーティンワークの習得に留まることが多い。特に適性の有無による個人差が大きく、一律にどのレベルまで到達できるかを定義することは難しい。
- ✓ 技能検定(随時3級、随時2級等)の取得は技能実習の制度上必須となっているが、後述の通り検定内容と実務が乖離しているため、検定に合格したからといって即座に現代の製造現場で通用する技能を有しているとは限らない。
- ✓ 技能や技術は「暗黙知」の要素が強く、言語化やマニュアル化が困難であるため、形式的なレベル分けや資格枠組みで評価することには馴染まない側面がある。
- ✓ また、日本の学位と比較することも、実務能力と学歴は必ずしも一致しないため適切ではないと考える。知識があっても実務的な判断力が伴わなければ、現場では機能しないためである。ただし、技能のレベルに関しては、技能実習生は日本の高専卒の学生の水準には達していないと言える。

【日本での就労を通じて修得することができる日本語能力】

- ✓ 業務を通じて一定の日本語能力は身につくものの、同音異義語(例:「はし」=橋、箸、端)の聞き分けや、文脈に依存した曖昧な表現の理解は非常に困難である。日本語特有の言外の意図や、理由を後回しにする話し方等は、外国人材にとって理解のハードルが高い。
- ✓ 当社では業務後に日本語教育の時間を設けているが、個人の意欲や性格によって習得スピードには大きな差が生じる。
- ✓ 日本語能力の不足は業務上の大きな障壁となる。入国時はN4レベル程度であることが多いが、コミュニケーションが成立しなければ複雑な業務を任せることはできない。
- ✓ 業務経験を通してN3レベルには到達できる者も一定数存在するが、N3レベルでも業務指示の理解が難しい場面はある。

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ かつての日本の職人のように「背中を見て覚える」「阿吽の呼吸で動く」といった能力は、現代では日本人・外国人を問わず習得が難しくなっている。
- ✓ 現在は手取り足取り教えなければ動けない傾向があり、日本人・外国人を問わず業務の中で指示待ちになってしまうことも多い。
- ✓ ただし、賢明な人材であれば、現場の状況を見て自ら学び取る力や、日本の進んだマネジメント手法を観察して吸収する力を持つ者もいる。

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 最大の課題は、技能実習制度の本来の目的(開発途上国への技術移転・国際貢献)と、日本国内の実態(人手不足解消のための労働力確保)が乖離している点にある。技能実習生側は短期間での出稼ぎを目的としており、受入れ企業側も労働力を求めているのが現実である。「帰国後に母国の発展に寄与する」という制度の理念を意識して運用されているケースは極めて稀である。
- ✓ また、技能検定の試験内容が時代に即していない点も課題である。金型仕上げの技能検定では「ヤスリがけ」等の手作業が重視されるが、現代の製造現場は機械化・自動化が進んでおり、手作業の技能は実務ではほとんど不要となっている。こうした機械化・自動化の動きについては、インド等のアジアの国々においても同様に生じており、現場で使われていない古い技術を評価基準とすることに疑問を感じている。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 現在はインドに子会社(現地法人)を展開しており、日本で受け入れたインド人の技能実習生を、帰国後に現地法人の中核人材として雇用することを想定している。これは、制度本来の目的である「技術移転による母国の産業振興」と、自社の事業戦略が合致した稀有なケースであると認識している。
- ✓ インド現地では、わずかな賃金差で転職を繰り返すジョブホッピングが一般的であり、人材の定着が課題となっている。日本での技能実習を通じて自社へのロイヤリティを高め、帰国後に現地法人の成長を牽引する人材となることを期待している。
- ✓ 制度全体としては、日本国内の人手不足解消という実利的な側面と、国際貢献という理念の整合性をどう取るかが問われており、時代に即した制度設計や評価基準の見直しが必要であると考える。

事例No.3

団体名(匿名)	業界団体B
団体概要	金属プレス加工業を所管する業界団体
検討対象の職種	金属プレス作業

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 金属プレス業界は深刻な人材不足に直面している。具体的には、事業所数は 1990 年代から約4割減少し、従業員数も減少した。
- ✓ 人材不足の主たる要因は、熟練技能者の高齢化と新たな人材の流入不足である。
- ✓ 全体の従業員に占める 50 歳以上の従業員が多く、かつそうした 50 歳以上の熟練技能者が相次いで引退しており、人材不足が加速している。
- ✓ 若者に関しても、「3K(きつい・汚い・危険)」のイメージやデジタル化の遅れから、金属プレス業を含む製造業全般を敬遠する傾向が強く、求人を出しても応募が少ない状況である。
- ✓ 人材不足により、納期遅延・受注制限、外注費や残業費の増加に伴うコストの増加、技能継承が不十分なことに伴う品質リスクの増加といった影響が生じている。
- ✓ 人材不足解決に向けて、外国人材の活用を含む以下に挙げるような取組を実施している。今後は、こうした施策を組み合わせることで、人材不足を緩和し、持続的な生産性を確保することが不可欠だと考えている。
 - 職場環境改善:空調設備導入、働き方改革の見直し
 - 若年層へのアプローチ:教育機関との連携、インターンシップ受入れ
 - 技能継承の仕組化:デジタル技術を活用した技能伝承、マニュアル化・動画教材化
 - 外国人材の活用:特定技能制度や技能実習制度を通じて人材を補填

【業界における人材需要】

- ✓ 金属プレス業界では、熟練技能者の高齢化に伴い、技術を習得した若年層と外国人材の活用が人材需要の中心となっている。そうした中で、技能・専門知識、(外国人材の場合)在留資格の適合性、現場適応力を有する人材が求められている。
- ✓ 学歴や職歴は問わないが、工業高校や高等専門学校卒業者は、工業知識を習得している為理解力が高く即戦力として評価される傾向にあり、職歴の側面では、製造業や金型製造・プレス加工経験が優遇される傾向にある。

【人材への役割期待・求める技能・専門知識】

- ✓ 40 代から 60 代の熟練技能者の引退が進む中で、20 代から 30 代の若手の確保が急務となっている。若手人材には、役割として、熟練技能者の保有する高い技能を継承することに加え、デジタル技術への適応が求められている。
- ✓ 具体的な役割期待については、以下に記載のとおり。

属性	役割期待
熟練技能者	金型設計、プレス機操作、品質管理、若手指導
若手人材	技能継承、DX 対応(CAD/CAM、IoT 設備操作)、安全管理
外国人材	現場作業の即戦力、技能検定合格を通じた技能移転

女性人材	精密作業や品質検査、工程管理での活躍
------	--------------------

- ✓ 人材に求める技能・専門知識については、以下に記載のとおり。

技能・専門知識	詳細
金型設計・メンテナンス	塑性加工理論、CAD/CAM、新工法
プレス加工技能	金属板材の成形、打抜き、曲げ、絞り加工
品質管理	ISO・BCP 対応、検査技術、トレーサビリティ管理
安全管理	労働安全衛生法対応、熱中症・機械災害防止
デジタル技術	IoT 設備、DX による工程改善、データ解析

【現状受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 外国人材は特定技能1号(素形材産業分野)や技能実習制度を通じた受入れが行われており、現場での積極的な活用が進んでいる。
- ✓ 金属プレス業界における製造物は、自動車産業における部品が全体の8割程を占めており、さらに自動車部品についても、乗用車部品とバス・トラック部品に大別される。特に後者のバス・トラック部品については、生産台数が何十台、何百台という単位であり、乗用車と比較すると生産台数が少ないこともあって、自動化やロボット化が進んでいない。そのため、プレス作業を人力で行う必要があり、労働力としての人材需要が高く、外国人材も多く受け入れられている。
- ✓ 受け入れている外国人材の国籍は、アジア諸国が中心であるが、時代と共に変遷を続けてきた。最初は日本に地理的に近く、日本への理解が深い、中国における大連などからの受入れが盛んであったが、その後タイやフィリピンからの受入れが増加し、現在は、ベトナム、ミャンマー、インドネシア、カンボジアといった国が中心となっている。

【受入れ開始時点で外国人労働者に求める能力水準】

- ✓ 受入れ時に最も重視する能力は日本語能力である。しかし、実際には「日本語が話せる」という触れ込みで来日しても、コミュニケーションがほとんど取れない人材も一定数存在することから、採用にあたり、能力を基準に人材を選べる状況には必ずしもなと考えている。
- ✓ 過去には一部の外国人材に見られた傾向として、理解していなくても「できます」と答えてしまい、現場での認識に齟齬が生じたことがある。こうしたミスマッチを解消するうえで、特に、言葉を正確に聴き取る能力が求められる他、分からないことを「分からない」と意思表示できるコミュニケーション力が重要であると考えている。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等】

- ✓ 全体観として、多くの外国人材が、3年目で随時3級相当、5年目で随時2級相当の技能を修得していると考えられる。ただし、企業の教育体制や現場環境によって習熟度に差が出るのが実情である。
- ✓ 具体的に獲得する専門知識・技能は以下に記載の通り。
 - プレス機操作(単発・順送)、金型交換
 - ☆ 1～2年目:プレス機に関する基本的な操作を修得、監督者の監督下での金型交換、段取り換えを実施

- ◇ 3年目(技能検定随時3級相当):標準的な作業を自立して実施可能。異常対応は指導を受けながら対応可能。
- ◇ 5年目(随時2級相当):工程改善や効率化提案が可能。熟練者を見習いほぼ同じ作業域に近い水準に到達。ただし、指導者による。
- 品質管理(目視検査、寸法測定、異常対応)
- ◇ 1年目:目視検査・寸法測定の基礎を修得
- ◇ 3年目:検査基準を理解し、異常対応を報告可能
- ◇ 5年目:異常原因の分析や改善提案が可能になる者もある。
- 生産管理補助(作業標準の理解、改善提案)
- ◇ 3年目:作業標準を理解し、改善提案を行うことが可能になる者もある。
- ◇ 5年目:チーム内で役割を担い、改善活動を主導することが可能になる者もある。
- ✓ AQRF との比較においては、入国後3年終了時点(技能実習2号修了時)で、AQRF レベル3に到達すると考えられる。この段階は、一般的な指示の下で、自分の判断に基づき課題を解決できる「一人前の作業者」の状態である。入国後5年終了時点においては、AQRF レベル4に到達し、一部の外国人労働者はレベル4と5の間程度に到達すると考えている。この段階は、複雑な状況にも適応でき、チームを率いて改善活動を行える「中核人材(熟練工)」の状態である。

【安全・職場文化への理解】

- ✓ 工場作業には、危険が潜んでいることがあり、金属プレス作業に関する技術・専門知識だけでなく、安全への高い意識や職場文化への理解が求められる。
- ✓ 具体的に獲得する能力・知識等は以下に記載の通り。
 - KY(危険予知)活動、ヒヤリハット報告、安全装置の理解
 - ◇ 1年目:基本的な安全ルールを理解
 - ◇ 3年目:KY 活動やヒヤリハット報告を自発的に実施可能
 - ◇ 5年目:安全改善提案を実施可能
 - その他労働安全衛生(5S 活動など)・職場文化への理解、チームワーク等
 - ◇ 1年目:整理整頓の習慣化
 - ◇ 3年目:改善提案を実施可能
 - ◇ 5年目:チームをけん引する役割を担うことが可能

【日本での就労を通じて修得することができる日本語能力】

- ✓ 日本語を使用する場面としては、「業務指示の理解」「報告・記録」「職場内コミュニケーション」「安全活動」であり、最低限 N3程度の日本語力が求められるのが一般的である。
- ✓ 4技能(読む、書く、話す、聴く)の観点で、日本語を使用する場面は、以下に記載の通り。
 - 読む:作業標準書、作業指示書、検査基準書などを理解
 - 書く:報告書・記録を作成
 - 話す:業務指示の伝達、改善提案
 - 聴く:上司・同僚の指示を理解
- ✓ 上記を踏まえ、入国後に獲得する日本語能力としては、日本語能力試験の水準に照らすと以下に記載の通り。

1～2年目：日常会話・業務指示理解(N4～N3程度)

3年目：職場コミュニケーション、記録作成が可能(N3程度)

5年目：改善提案や会議参加が可能(N2に近づく人材も現れ始める)

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ 外国人材においても、主として後輩実習生への教育・指導に携わることで、技能承継の一端を担っている。後輩実習生への指導は、入国後3年目以降の人材であれば行えると思われる。
- ✓ その他、業務を通じて下記スキルを獲得することが想定される。

協調性：チームでの作業を通じて自然に獲得

リーダーシップ：5年目以降、後輩指導や改善活動へ従事することで力量を発揮

異文化適応力：規律や安全を求められる日本の職場文化での就労を通じて体得

問題解決力：改善提案・異常対応を通じて醸成

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 最大の課題は賃金である。外国人材の中でも特に技能実習生については、各都道府県の最低賃金水準で雇用されている事例が多いが、その収入では生活が苦しく、母国で来日のためにした借金を返済することも困難となる。
- ✓ 技能獲得に向けた育成プログラムにも課題がある。日本企業の9割以上を占める中小企業には、独自の教育プログラムを構築する余力がない。実習生に高度なスキルを習得させることは、企業にとって大きな負担となるのが実情である。

【外国人労働者の送出国の技能ニーズとのギャップ】

- ✓ プレスの機械や金型は世界共通であり、それを扱う基本技術も変わらない。したがって、日本で獲得した技能は海外でも基本的には通用すると考えている。
- ✓ タイなどには日系のプレス工場が進出しているため、日本で技能を習得した人材が帰国後に就職する受け皿自体は存在する。
- ✓ しかし、現地の工場では管理職のポストが埋まっており、日本で管理能力を身につけて帰国しても、結局は現場のワーカーとしてしか働くことができないという問題がある。ポストが空かなければ、キャリアアップは望めない。その結果、より条件の良いサービス業などに人材が流出してしまう傾向にあると想像する。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 実習生のスキルアップに関する課題を解決するためには、個々の企業に教育を任せるのではなく、公的な仕組みを活用すべきである。例えば、ポリテクセンター（職業能力開発促進センター）のような公的な機関が提供する教育プログラムを、実習生が受講できるように制度を設計することが考えられる。年間の総労働時間のうち一定割合を、こうした公的機関での訓練に充てることを義務付ける等、国策としてスキルアップの機会を担保する必要がある。これにより発行される修了証は、客観的なスキルの証明にもなる。既存の仕組みを有効活用し、実習生の技能向上を図るべきである。
- ✓ 技能検定の国際的な相互認証を進めるという観点では、日本の基準を安易に下げるべきで

はない。日本のプレス作業に関する安全基準や管理手法は、100年以上の歴史の中で、多くの労働災害を乗り越えて作り上げられてきたものである。人命尊重と生産性向上の両面から、日本の優れた仕組みをそのまま海外に展開することが望ましい。もしスキルレベルに差があるのであれば、現地でクラス分け（業務範囲の制限、監督者の配置義務付けなど）を行えば対応可能である。日本でも「プレス作業主任者」の資格の有無で業務内容が厳密に定められており、同様の考え方を適用できる。

【その他人材獲得に向けた課題】

- ✓ 採用対象として工業高校の出身者に注目が集まっているが、若手の教育体系として、工業高校や工業系大学への進学ルートが確立されていないという課題がある。日本の教育システムでは、海外のように特定の学校を卒業すれば特定の職に就けるといったキャリアパスが明確に示されていない。そのため、社会人になってから学び直す必要が生じる等、早い段階からのキャリア教育が不足しているという問題意識がある。

事例No.4

団体名(匿名)	業界団体C・外国人材受入れ企業B
団体概要	プラスチック成形等プラスチック製品製造業を所管する業界団体・業界団体に加盟する外国人材受入れ企業
検討対象の職種	プラスチック成形(射出成形作業)

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 業界団体が実施している3ヶ月に1回のアンケート調査では、人材確保・人材不足が常に課題の上位に挙がっている。定量的なデータはないが、業界全体として慢性的な人材不足を感じている状況である。
- ✓ プラスチック成形業は装置産業であるため、機械を連続稼働させる必要があり、2交代制や3交代制といった勤務体制が多く見られる。特に2交代制の場合、12 時間拘束で残業が発生し、労働制約がかかるため余計に人材確保が必要となる。また夜勤の存在がネックとなり、日本人の労働者が集まりにくい状況にある。
- ✓ 近年は生産ロットが小口化しており、金型交換の頻度が増加している。昼間だけでなく夜間にも金型交換ができる人材が求められているが、そうした人材の確保は困難であり、ここ10年ほどは外国人材に頼らざるを得ない状況が続いている。

【現在受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 現在はミャンマー人のみを受け入れている。以前は業界全体としてベトナム人の技能実習生が多く、優秀な人材も多かったが、本人の日本語学習への意欲等、人材の質的な低下の問題が見受けられるようになったため、人材育成に余計な労力や心配事が増えている。ミャンマー人の場合、ミャンマー語と日本語が文法的に似ており習得が早いこと、仏教徒が多く国民性が日本人に合うこと、年配者を敬う気質があること等を評価している。
- ✓ ただし、ミャンマーについては政情不安の影響で送り出しが制限される等の懸念があり、受入れの流れが停滞気味でもある。
- ✓ 基本的には「技能実習2号(3年)＋特定技能1号(5年)」というキャリアパスを想定している。技能実習3号への移行は、本人・企業・監理団体それぞれに求められる条件が厳しいことから、あまり現実的ではない。ミャンマーの場合、技能実習2号修了時に一時帰国した場合、再出国できないリスクもあるため、特定技能に移行するのが現実的である。
- ✓ ミャンマー特有の事情として、特定活動ビザへの移行が可能なことがある。職業選択の自由度も技能実習や特定技能と比べて高いことから、特定活動ビザに流れてしまう傾向がある。身分の安定性や将来のリスクを考慮し、技能実習から特定技能への移行を指導している。
- ✓ 現在の受入れ状況は、特定技能1号:1名(技能実習からの移行)、入国予定(技能実習):1名の計2名。国籍は全てミャンマー人となっている。

【受入れ開始時点で外国人労働者に求める能力水準】

- ✓ 入国当初は成形品の検品作業から始まることが多いため、視力や集中力が必要とされる。また、インサート成形等の業務においては手先の器用さが求められるため、選考時に現地ヘインサート用フィルターを送り、オンラインで実技試験を実施し、適性を確認している。企業によ

っては、箸で豆を掴んでもらい、器用さを評価することもあるようだ。

- ✓ 物怖じせずに自分の思いを話せるコミュニケーション能力や、前向きな姿勢を重視している。実技試験についても、結果よりも、根気強く取り組む姿勢を見ている。「歌が得意」という応募者には、面接時に歌を歌ってもらう等して、積極性や明るさを判断することもある。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等】

- ✓ 外観検査による良否判定、基本的な寸法測定（ノギス、マイクロメータの使用）、成形品ごとのデータ測定、基本的な樹脂の種類やグレードごとの特徴・特性の理解、金型交換や段取り作業、成形前の金型清掃等のルーティンワークができるようになる。
- ✓ 金型のメンテナンス、成形条件の設定等は、日本人でも習得に数年を要する高度な技能であるため、3年間の実習期間内で完全に習得することは難しい。
- ✓ 技能検定の内容は実務に即したものとなっていると認識している。筆記試験には専門用語が多く含まれるため、単なる暗記ではなく、射出成形機の構造やシリンダー内の挙動等を図解して教えることで理解を促している。
- ✓ 到達目標としては、技能実習3年目で技能検定「随時3級」の合格を目指している。随時3級では金型交換や成形条件の入力が含まれるため、ここまで到達すれば一定の技能レベルと言える。
- ✓ 随時2級については、随時3級と比較すると難易度が上がるが、3年間の実務経験に加え、さらなる知識習得を行えば合格圏内に達すると考えられる。通常の2級は実際に成形を行う実技試験があるため、ハードルが高い可能性がある。
- ✓ 求められる技能の具体的な違い：随時2級が射出成形を一人で準備して実施可能、かつ初歩的な不良対策も可能、随時3級は射出成形を実施するための準備が実施可能、かつ不良品の見極めなども可能とされる。尚、随時2級・随時3級は、定期的に試験が実施されている点で、主に日本人が受検する定期開催の2級・3級と異なるものの、内容は同等程度とされている。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等（ASEAN 資格参照枠組みにおける位置づけ）】

- ✓ 技能実習2号修了（3年）時点での技能レベルは、ASEAN 資格参照枠組みの「レベル2」から「レベル3」の間程度であると推測される。指示されたことを行う段階（レベル2相当）から、業務の中で適宜の判断ができる段階（レベル3相当）へ移行する段階にはあるが、自ら計画を立てて実行するレベルには至らない。
- ✓ 試験の分野別に見ると、「安全衛生」や「品質管理」に関しては、実習初期から徹底して教育を行うため、他の技能よりも習熟度が高く、「レベル3」程度に到達できる可能性がある。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等（日本の教育資格枠組みにおける位置づけ）】

- ✓ 技能実習2号修了者の技能レベルは、日本の「専門学校（専修学校専門課程）」で特定の分野を少し学んだ程度（日本の教育資格枠組みにおけるレベル4～5相当）であるという印象である。
- ✓ 高等専門学校（高専）卒業レベルの専門性には及ばない。なお、受け入れているミャンマー人材は母国で大学を卒業しているため、数学や物理等の基礎学力は有している。

【日本での就労を通じて修得することができる日本語能力】

- ✓ 基本的には3年間で日本語能力試験のN3程度に到達する。本人の努力次第ではN2に合格する者もある。当社のミャンマー人材は、帰宅後に YouTube 等の教材を活用して自主学習をしている。
- ✓ 会社として特別な日本語指導を行うわけではないが、職場内で積極的に話しかけることを徹底的に指導している。
- ✓ 同国人コミュニティの中に、N1を持つ先輩がおり、指導してもらえるようだ。同国人同士で教え合うことでリラックスして学習できるほか、苦勞するポイントも理解しているため、学習効果は高いと思われる。

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ 地域のイベントへの参加や、観光、外食等を通じて日本文化に馴染んでいる。
- ✓ 来客時の挨拶や丁寧な受け答え等、社会人としての基本的なマナーが向上する。また、通院等の際に会社側がサポートすることに対し、「迷惑をかけて申し訳ない」「お世話になります」といった感謝の気持ちや配慮を示せるようになる。
- ✓ 家族への仕送りを継続する等、働く目的意識や責任感を強く持っている。

【外国人労働者の送出国の技能ニーズとのギャップ】

- ✓ ミャンマーではプラスチック成形産業が未発達であり、帰国後に日本で学んだ成形技能を直接活かすことができる就職先がほとんどないのが実情であり、習得した日本語能力を活かして通訳として働くケースが見受けられる。
- ✓ ただし、日本で習得した「安全衛生」や「品質管理」の概念は、他業種であっても役立つ汎用的なスキルとなり得る。
- ✓ ベトナムの場合も、プラスチック業界でそのまま活躍するケースは少ない。現地の日系企業で活躍することも容易ではない。他企業の事例だが、ある優秀な人材を、ベトナム進出の際に活用しようとしたところ、子供の教育環境等を理由に日本に残ることを希望したようだ。
- ✓ 知人の企業(金属加工業)では、ベトナム人が帰国後に加工会社を立ち上げ、その会社を外注先として活用している。ベトナムでは、国内、日本、あるいはタイなど周辺国からの受注もあり、職種によっては日本で身に付けた技能等を帰国後に活かすことも可能だと考えられる。

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 住居確保が難しい。外国人であることを理由に賃貸物件の入居を断られるケースや、大家から敬遠されるケースがあり、住居探しが難航することがある。また、監理団体としてはプライバシー確保のために1人1部屋の確保を推奨しているが、コスト面等から複数人で1部屋を使用させるケースもあり、トラブルの原因となることがある。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 技能実習制度は受入れ企業のコスト負担が大きいため、今後は育成就労から特定技能への移行が主流になると考えられる。

- ✓ 特定技能制度等により転職の自由度が高まる中で、外国人材から「選ばれる会社」になる必要がある。日本人・外国人を区別せず、魅力ある職場環境や人間関係を構築することが重要である。
- ✓ 現在はプラスチック製品製造業において特定技能1号の受入れは認められているが、2号は認められていない。業界団体として、長期就労が可能となる特定技能2号の対象職種拡大に向けて、経済産業省と連携していく方針である。

事例No.5

団体名(匿名)	外国人材受入れ企業C
団体概要	シーケンス制御等を主たる事業とする外国人材受入れ企業
検討対象の職種	シーケンス制御作業

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 電気工事業界全体において、新卒および 20 代の若手人材の獲得・採用は非常に厳しい状況にある。人手不足に加え、少子高齢化による将来的な労働力減少も見込まれていることから、当社では 2019 年より外国人労働者の採用を進めている。外国人材については、今後5～10 年で日本人の採用が一層困難になり、外国人の力が不可欠になることを見越して採用を行っている。今のうちに新しい人材を受け入れ、どのような働き方が可能かを手探りながら経験・蓄積しておくという意図がある。
- ✓ 現在は新卒で年に1～2名、および中途採用によって人材を確保している。また、新卒だけでなく第二新卒のような若い層もターゲットとして採用活動を行っている。

【現在受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 現在、モンゴル人5名、インドネシア人1名の計6名の外国人労働者が在籍している。在留資格はいずれも「技術・人文知識・国際業務(以下、技人国)」である。
- ✓ インドネシア人は日本での就労経験がある中途採用者である一方、モンゴル人は現地の高専を卒業した 18～19 歳の新卒人材を受け入れている。モンゴルの高専は、日本の高専とカリキュラムやレベル感に大きな相違はないとされている。モンゴル人の受入れは、2019 年に品川区の事業連携を通じて開始された。
- ✓ 職種は技術部における設計業務(配電盤・制御盤等の設計、電気設備の設計)および組み込みソフトウェアの制作である。
- ✓ 採用プロセスとしては、まず現地へ赴き面接を行い、日本語会話レベルや電気の知識を確認する。その後、希望者2～3名を日本へ招き、約2～3週間のインターンシップを実施する。インターンシップ期間中に実際の回路設計や製作課題に取り組ませ、技術力やコミュニケーション能力等から適性を判断した上で、翌年の高専卒業時に採用するという流れをとっている。
- ✓ 既に帰国した人材は2名のみとなっている。過去に帰国した事例として、在籍2年弱で帰国し実家の農業に従事している者や、2年ほど勤務した後に内装インテリアデザインの仕事に将来の目標が変わり、別の国へ留学した者がいる。

【日本での就労を通じて獲得できる技能等】

- ✓ 技術者・設計者として、入社5年を目処に一人前になることを目標としている。1年目は研修に近い内容、2～3年目から実務をこなし、4～5年目で自身の担当業務を任せられるレベルに到達するようカリキュラムを組んでいる。OJT を中心に、外部研修等も交えて日本人社員と同様の教育を行っている。
- ✓ 電気機器組立てやシーケンス制御の職種において、技能検定は入社2～3年目で2級への挑戦・合格を目指し、5年目までには取得することを求めている。1級はその先の目

標となる。現状1級の完全合格者はいないが、学科・実技の片方に合格している者はいる。外国人材の場合、技術的な知識や技能の不足というよりは、学科試験における日本語（専門用語や漢字、熟語、問題文の解釈）が障壁となり、日本人よりも苦勞する傾向にある。実技に関しては社内の日本人先輩社員が指導を行っている。

- ✓ 技能検定の内容と現場の実務に大きな乖離はなく、仕様を理解して短時間でアウトプットする能力が求められる点は実務に即していると捉えている。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(ASEAN 資格参照枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みのレベル感としては、入社3年目でレベル3、5年目でレベル4に到達するイメージである。レベル3(一般的な役割の遂行)からレベル4(自律性・協調性を持った対応)へのステップアップにおいては、顧客の仕様を聞き取り、提案し、業務を完結させる能力が求められるため、経験を積み重ね、相手の意図を汲み取れるようになる必要がある。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(日本の教育資格枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ 日本の教育資格枠組みとの比較では、入社時でレベル3～4の間、3年目でレベル5、5年目以降でレベル5～6の間に相当するという感覚を持っている。

【日本での就労を通じて獲得することができる日本語能力】

- ✓ 入社時は日本語能力試験のN3取得(またはN3相当レベル)で来日することが多い。来日後はN2の取得に向けて勉強し、合格までには1年半程度かかる傾向がある。入国前からN2を取得していた者も過去には2名在籍している。
- ✓ 会社としては、業務時間内に日本語学習の時間を設けたり、モンゴル人教師による授業を実施したりといった支援を行ってきた。日本語能力に関する明確な評価制度は設けていないが、日々の業務における会話やメール作成を通じて、日本語能力の向上や誤りの修正を指導している。

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ 日本語能力の向上に伴い意思疎通がスムーズになることに加え、仕事に取り組む姿勢に変化が見られる。当初は受け身の姿勢が見られるが、経験を積むにつれて自分から積極的に動かなければいけないことを理解し、自分の考えを発信する等、積極的・自発的な姿勢へと成長していく。

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 日本文化や労働慣行への理解、および受入れ側による外国文化への理解という双方の異文化理解が課題となる。特に時間感覚や納期に対する重要度の捉え方にギャップを感じることもある。
- ✓ また、社内に同国籍の社員が増えると母国語での会話が多くなるため、地域において日本語で外国人同士が交流できるコミュニティや支援があると、日本語環境の維持や定着支援の観点から望ましいと考える。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 来年度は2名の外国人材の採用を予定しており、全体の人員構成を考慮しつつ、最大で10名程度までの受入れを見込んでいる。
- ✓ 在留資格については、今後も「技人国」での受入れを継続する方針である。技能実習や特定技能ではなく高度人材としての採用にこだわる理由は、日本で技術を習得した後に、10～15年後に母国へ帰国して会社を設立し、同社と設計業務の連携を行うような将来的なパートナーシップを目指しているためである。シーケンス制御等の技術は、単なる作業スキルとしてだけでなく、プログラミングや装置開発の土台となる知識として習得することを期待している。

事例No.6

団体名(匿名)	外国人材受入れ企業D
団体概要	土木・建設業を主たる事業とする外国人材受入れ企業
検討対象の職種	配管(建築配管作業、プラント配管作業)、鉄筋施工(鉄筋施工図作成作業、鉄筋組立作業)

【業界における人材確保の状況】

- ✓ 建設業界における人材不足は慢性的であり、特に地方に位置する建設事業者においては、下請け業者を含めて深刻化している。70代の職人が継続雇用で現場を支えている状況も見られ、全職種において人手不足は年々悪化している。
- ✓ 業界の人材需要としては、18歳から25歳程度の若い男性、学歴は高卒以上をターゲットとする傾向が強い。国籍別では、全国的にも鹿児島県内においてもインドネシア人の受入れが増加しており、当社が運営する協同組合でも希望が多い。在留資格の比率は、技能実習生が6～7割、特定技能が3～4割程度である。
- ✓ 職種別の状況として、鉄筋施工に関しては、過去のコンプライアンス問題(暴力等の事案)が報道された影響等により、外国人材が就労を避ける傾向にあり、人材確保が困難となっている。配管に関しては、地方において設備関係の業者が淘汰され、特定の企業に仕事が集中するようになった結果、急激な人材不足感が生じている。
- ✓ また、受入れ企業が求める職種と、外国人材本人が希望する職種の間にはギャップが存在する。例えば、型枠での募集に対して内装を希望したり、鉄筋よりも内装や建設機械施工などの比較的悪評のない職種を希望したりする傾向があり、需給が必ずしもマッチしていない実態がある。

【現在受け入れている外国人労働者の概要】

- ✓ 当社においては、現在「技術・人文知識・国際業務(技人国)」と「技能実習」の2つの在留資格で外国人材を受け入れている。過去には特定技能の在籍者もいたが、現在は帰国している。
- ✓ 技能実習生については、ベトナム人1名、インドネシア人5名の計6名が在籍しており、通算では9名の受入れ実績がある。職種は全員「建設機械施工」の「締固め」に従事しており、舗装工事の直営班で雇用されている。学歴は全員高卒である。
- ✓ 技人国の資格については、ベトナム人が4名(うち1名は女性)、ミャンマー人の女性が4名在籍している。ベトナム人の中には8年間勤務し、1級土木施工管理技士等の資格を取得している者もあり、中心的な役割を果たしている。ミャンマー人の4名は直近2年間で受け入れており、現場代理人を目指すエンジニアとして雇用している。

【受入れ開始時点で外国人労働者に求める能力水準】

- ✓ 技能実習生の受入れに際しては、母国での経験として、少しでも重機の運転経験があることを要件としている。ただし、現地のローカル環境では機械や舗装現場自体が少ない場合もあるため、操作が完璧であることまでは求めず、乗ったことがある程度の経験で可としている。対象職種は締固めであるが、タイヤショベルやユンボ等の重機全般の経験を考

慮している。

- ✓ 日本語能力については、N5から N4程度のレベルを求めている。入国前講習を経ることで、入国時には概ね N5以上の能力を有している。ソフトスキルとしては、明るさやコミュニケーション能力を重視している。
- ✓ 身体能力については、建設現場での労災防止や作業の器用さを確認する目的で、独自の体力テストを実施している。具体的には、10 キロの砂袋上げ、縄跳び、腹筋、腕立て伏せなどを 30 秒間で実施させ、回数や体の使い方の創意工夫を評価している。また、健康診断、特に結核の有無の確認を徹底している。

【外国人労働者の送出国の技能ニーズとのギャップ】

- ✓ 特定技能として就労し帰国した人材については、1 名は英語力を活かして米国の建設会社へ転職し、もう 1 名は結婚のため帰国し、ベトナムのローカル建設会社へ就職している。
- ✓ 後者の事例では、日本で従事していた建設機械施工から鉄筋施工へと職種が変わっている。これは、地方のインフラ整備では建設機械の需要があるものの、都市部で生計を立てるためには建設機械施工だけでは仕事が不十分であり、鉄筋施工の方が需要があるという現地の労働市場の実情によるものと推測される。日本で身につけた技術が、帰国後の居住地や現地のニーズと必ずしも合致しない場合がある。
- ✓ また、当社のベトナム拠点においても、日本での経験者を雇用し循環させたい意向はあるものの、現地拠点では建築工事が主で土木工事が少ないため、建設機械施工の経験者が職種不適合となり、他社へ流出してしまうケースがある等、技能と現地ニーズのマッチングには課題がある。

【日本での就労を通じて獲得できる技能等】

- ✓ 技能検定について、基礎級はほぼ全員合格するが、随時3級(技能実習2号移行後)になると学科試験での不合格者が増加する。随時2級に関しては合格率が6割を切る難関である。特に配管や型枠などの建築系職種では、日本語での読図が必要となるため、学科の難易度が非常に高い。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(ASEAN 資格参照枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みとの比較としては、随時3級に合格するだけでレベル4～5程度の技能があると感じられ、随時2級であればレベル4程度の技能水準に相当すると考えられる。日本の品質基準で施工を行うには高いレベルが求められるためである。
- ✓ 就労期間における技能習得の目安としては、3年間の実習でレベル3(自律的な判断・計画が可能)、5年間でレベル4(見慣れない課題の解決が可能)に到達する感触である。実際に、特定技能を含めて通算4年目の人材が、後輩の実習生に対して階段施工の方法を指導できるレベルに達していた事例がある。

【日本での就労を通じて獲得することができる技能等(日本の教育資格枠組みにおける位置づけ)】

- ✓ 日本の教育資格枠組みとの比較としては、技能実習3年修了時点で高専4年相当(レベル4)、特定技能を含めた5年修了時点で高専5年相当(レベル5)の技術力を有しているという肌感

覚である。知識面では専門教育を受けた学生に分があるかもしれないが、実務経験を通じた技術力という点では遜色ないレベルにあると評価している。

【日本での就労を通じて獲得することができる日本語能力】

- ✓ 入国時の日本語能力はN4～N5程度であるが、3年間の就労を経て帰国する際には、N3水準に近い能力に達していると認識している。実際に、入国3年目のインドネシア人技能実習生がN3に合格した事例もある。当社では、合格者には資格手当を支給する等のインセンティブを設けている。
- ✓ 帰国後の能力活用としては、日系建設会社や、日系企業の下請けを行うローカル企業での就労が想定される。N3レベルの日本語能力と専門知識があれば、日本人の現場代理人との円滑なコミュニケーションが可能であり、工程管理や品質管理の打ち合わせにおいて即戦力となり得る。

【日本での就労を通じて獲得することができるソフトスキル等】

- ✓ 専門知識以外には、コミュニケーション能力に加え、日本の労働習慣における整理整頓や工期の遵守、発注者に対する接遇等のマナーや良い習慣を身につけて帰国できると考えている。

【外国人労働者の受入れに関する課題】

- ✓ 最大の課題は言語の壁によるコミュニケーションの難しさと、生活習慣の違いである。
- ✓ また、地方特有の課題としてインフラの不足が挙げられる。公共交通機関が乏しいため、休日の買い物や通院等の移動手段がなく、企業側が送迎等の生活サポートを行う必要がある。
- ✓ さらに、都市部と比較して給与水準が低いことも課題であり、選ばれる企業になるための努力が求められている。

【外国人労働者の受入れに関する今後の展望】

- ✓ 今後は外国人材に選ばれる企業となるため、福利厚生や生活サポートの充実が不可欠である。当社では、退職金制度の活用や人事考課に基づく昇給制度を取り入れている。
- ✓ 言語や生活習慣への対策としては、協同組合の通訳者を寮に同居させたり、自社作成の教材で日本のマナー教育を行ったりしている。また、地域の安価な日本語教室への送迎支援等も有効であるとする。
- ✓ 制度面に関しては、育成就労制度への移行により転職が可能となるため、長く働いてもらうためには、専任の支援担当者を配置し、悩み相談等に対応できる体制づくりが重要となる。また、物価高や為替変動に対する経済的な補填も検討課題である。
- ✓ 地方における移動手段の課題に対しては、自治体等が協力して外国人材向けの送迎バス等を整備すれば、地方での受入れ促進につながると考えられる。
- ✓ なお、技能実習生の人材に対しては、N3取得等を条件に採用し、公用車を支給して運転免許を取得させ、技能実習生の送迎を支援してもらう体制をとっている。これにより、外国人材同士のコミュニティ内での相互扶助も機能している。

3. 調査結果のまとめ

業界別のヒアリング調査のとりまとめ結果は以下に記載のとおりである。

(1) 建設関係の業界

- ✓ 慢性的な人材不足が確認されており、技能実習を中心に外国人材の受入れが進んでいる一方で、外国人材の希望する職務分野と企業が募集する職務分野が一致していない現状がある。
- ✓ 技能検定に合格することで獲得できる技能と、日本での就業を通して獲得できる技能に大きなギャップは生じていないと考えられる。ただし、日本語での対応が求められる技能検定の試験特有の難しい点があると想定される。
- ✓ 鉄筋施工、配管における日本での就労を通じて獲得することができる技能のとりまとめ結果は、以下のとおりである。

【鉄筋施工、配管】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、日本の技能検定の随時3級に合格する水準であればレベル4～5程度の技能があり、随時2級であればレベル4程度の技能があると考えられる。
- ✓ 就労期間に応じた技能習得の目安としては、3年間の実習でレベル3(自律的な判断・計画が可能)、5年間でレベル4(見慣れない課題の解決が可能)に到達すると考えられる。
- ✓ 日本の教育資格枠組みとの比較においては、技能実習3年修了時点で高専4年相当(レベル4)、特定技能を含めた5年修了時点で高専5年相当(レベル5)の技術力を獲得すると考えられる。
- ✓ 技能以外に獲得する能力としては、コミュニケーション能力の他、日本でビジネスを行う際の慣習やマナーへの適応力が挙げられる。

(2) 機械・金属関係の業界

- ✓ 業界全体として人材不足の傾向にあり、特に金属プレス、金型加工、プラスチック成形といった分野で外国人材の受入れが進んでいる。
- ✓ 技能検定に合格することで獲得できる技能と、日本での就業を通して獲得できる技能に大きなギャップは生じていないと考えられる。ただし、特に金型仕上げ作業や、フライス盤作業といった職種では、技能検定で問われる内容と実務に一部乖離が生じている可能性がある。
- ✓ 職種ごとの日本での就労を通じて獲得することができる技能のとりまとめ結果は、以下のとおりである。

【金型仕上げ作業】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、3年間の技能実習期間を通じて、AQRF レベル1相当の技能を獲得する(ルーティンワークを習得)と考えられる。
- ✓ 日本の教育資格枠組みとの比較においては、3年でレベル4程度の技能を獲得すると考えられる。
- ✓ 技能以外に獲得する可能性のある能力としては、現場の状況を見て自ら学び取る力や、マネジメント手法を観察して吸収する力が挙げられる。

【プラスチック成形(射出成形作業)】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、技能実習2号修了(3年)時点で、AQRF レベル2とレベル3の間程度の水準に達すると考えられる。

- ✓ 日本の教育枠組みとの比較においては、技能実習2号修了者の技能水準は、日本の「専門学校(専修学校専門課程)」で特定の分野を少し学んだ程度(レベル4～5相当)であると考えられ、高専卒業者の保有する技能水準には及ばないと考えられる。
- ✓ 社会人基礎力や自分自身のキャリアを自立的に考える力、他者を配慮する力を獲得すると考えられる。

【フライス盤作業】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、技能実習修了時点で、多くの人材はレベル3に到達すると考えられる。一部優秀な人材であればレベル4に到達することも考えられる。
- ✓ 就労期間による技能習得の目安としては、3年間の技能実習を修了すれば、多くの者が技能検定2級(中級)程度の技能レベルには到達可能であると考えられる。
- ✓ 日本の教育枠組みとの比較においては、技能実習修了者は、日本の高専卒業生と同等の水準には到達しないことから、レベル2とレベル3の間程度の水準であると考えられる。

【金属プレス作業】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、入国後3年経過した技能実習修了時点において AQRF におけるレベル3程度の水準にまで到達し、5年経過した段階で AQRF におけるレベル5程度の水準に到達することが考えられる。
- ✓ 就労期間による技能習得の目安としては、多くの外国人材が就労開始後3年目で随時3級程度、5年目で随時2級相当の技能を習得していると考えられる。
- ✓ 技能以外に獲得する能力としては、業界や職場における基本的な知識やルールの理解、主体的に事故防止等に向けた報告や改善提案が可能となるような主体性・自立性が挙げられる。また、後輩となる外国人労働者への指導役も担える人材が現れ始める。

(3) 電気・電子関係の業界

- ✓ 慢性的な人材不足が確認されており、特に若手人材の獲得が困難な状況の中で、外国人材の受入れが進んでいる。
- ✓ 技能検定に合格することで獲得できる技能と、日本での就業を通して獲得できる技能に大きなギャップは生じていないと考えられる。特に、技能検定合格に求められる、仕様を理解して短時間でアウトプットする能力については実務に即している。
- ✓ シーケンス制御作業における、日本での就労を通じて獲得することができる技能のとりまとめ結果は、以下のとおりである。

【シーケンス制御作業】

- ✓ ASEAN 資格参照枠組みと比較すると、入国し企業で就労を開始してから3年目でレベル3、就労開始後5年目でレベル4に到達することが想定される。
- ✓ 就労期間による技能習得の目安としては、就労開始後2～3年目で2級へ挑戦可能な水準に、5年目までには技能検定に合格できる水準に達すると考えられる。
- ✓ 日本の教育枠組みとの比較においては、入国し企業で就労を開始した時点でレベル3～4の間、就労開始後3年目でレベル5、就労開始後5年目以降でレベル5～6の間に相当する技能を獲得できると読み取れる。

第4章 日系企業へのアンケート調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

SESPP事業の現在の協力対象国(カンボジア、インドネシア、ベトナム、ラオス)及び主要な外国人材送出国(タイ)に進出している日系企業に対して、現地における技能、人材の需要を把握することを目的としてアンケート調査を実施した。なお、本調査は厚生労働省が実施した。

(2) 調査対象

インドネシア、カンボジア、タイ、ベトナム、ラオスのいずれかの国において事業を実施している日系企業。

(3) 調査方法

アンケート集計システム(Microsoft Forms)を利用し、WEBにて調査を実施した。

(4) 調査項目

主な調査項目は以下に記載のとおりである。

- 企業属性
- 労働者の採用ルート
- 採用職種
- 労働者の充足状況
- 労働者の不足している職種・採用したい職種
- 日本で就労経験のある労働者採用について
- 人材採用時に考慮する技能
- 応募者選抜方法
- 選考時に考慮する検定・資格
- 選抜時に考慮する日本語能力
- 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキル
- 外国人材の配置・昇進にあたって考慮する資格

2. アンケート集計結果

1) 回答企業の属性について

① 進出国（問1）

- ✓ 回答企業の本部所在地は、「ベトナム」が 39.6%と最も多く、次いで「タイ」が 31.3%、「インドネシア」が 16.0%であった。

図表4-1 進出国名（単一回答※以降 SA と記載）

		n	%
	全体	(144)	
1	インドネシア	23	16.0%
2	カンボジア	8	5.6%
3	タイ	45	31.3%
4	ベトナム	57	39.6%
5	ラオス	11	7.6%

② 進出理由（問2）

- ✓ 進出理由について、「市場開拓・拡大」が 59.7%と最も多く、次いで「コスト削減」が 39.6%、「取引先要請」が 21.5%であった。

図表4-2 進出理由（複数回答※以降 MA と記載）

		n	%
	全体	(144)	
1	コスト削減	57	39.6%
2	市場開拓・拡大	86	59.7%
3	取引先要請	31	21.5%
4	新規事業立上	20	13.9%
5	その他	23	16.0%

「その他」の主な回答：

人材確保・獲得のため、他社撤退事業の引継ぎ、BCP(事業継続計画)対応等

③ 産業（問3）

- ✓ 産業分野について、「機械・金属」が31.9%、「電気・電子」が20.1%、「建設」が6.3%であった。

図表4-3 産業（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	機械・金属	46	31.9%
2	電気・電子	29	20.1%
3	建設	9	6.3%
4	その他	60	41.7%

「その他」の主な回答：

金融、不動産、小売・卸売、IT、運輸・物流、化学等

④ 従業員規模（問4）

- ✓ 従業員規模について、「10-99 人」が31.9%と最も多く、次いで「100-299 人」が24.3%、「1000 人以上」が15.3%であった。

図表4-4 従業員規模（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	10人未満	10	6.9%
2	10-99人	46	31.9%
3	100-299人	35	24.3%
4	300-499人	14	9.7%
5	500-999人	17	11.8%
6	1000人以上	22	15.3%

⑤ 現地創業年（問5）

- ✓ 現地創業年について、最も多かったのは2013年だった。

図表4-5 現地創業年（数値入力）

n数	134
平均	2004
最大値	2025
最小値	1898
最頻値	2013

2) 労働者の採用状況について

① 労働者の採用経路（問6）

- ✓ 労働者の採用経路について、「紹介業者」が 63.2%と最も多く、次いで「従業員の紹介」が 54.9%、「インターネット」が 42.4%であった。

図表4-6 労働者の採用経路 (MA)

		n	%
	全体	(144)	
1	SNS	51	35.4%
2	インターネット	61	42.4%
3	情報誌	10	6.9%
4	紹介業者	91	63.2%
5	従業員の紹介	79	54.9%
6	学校・訓練校	29	20.1%

「その他」の主な回答:

定期的な採用はしていない、入り口に募集看板を掲示、工業団地掲示板等

② 労働者の採用職種（問7）

- ✓ どのような職種で労働者を採用しているかについて、「事務職・アドミニ」が 66.7%と最も多く、次いで「技術職・エンジニア」が 65.3%、「オペレーター」が 59.0%であった。職長や班長といった役職以上の職位で勤務している「技能職」人材を採用している企業も 36.1%確認できた。

図表4-7 労働者の採用職種 (MA)

		n	%
	全体	(144)	
1	オペレーター	85	59.0%
2	技能職	52	36.1%
3	技術職・エンジニア	94	65.3%
4	事務職・アドミニ	96	66.7%

③ 労働者の充足状況（問8）

- ✓ 労働者の充足状況について、「充足」と回答した企業が 47.2%と最も多く、次いで「やや足りない」と回答した企業が「39.6%」であった。「足りない」と回答した企業は 9.7%、「とても足りない」と回答した企業は 3.5%であった。

図表4-8 充足状況 (SA)

		n	%
	全体	(144)	
1	充足	68	47.2%
2	やや足りない	57	39.6%
3	足りない	14	9.7%
4	とても足りない	5	3.5%

④ 不足している職種（問 9）

- ✓ 本調査回答企業について、不足している職種として挙げられていた主な回答を以下にとりまとめている。技術職・エンジニアの不足を挙げる企業が多い傾向にあった。

不足している職種に関する主な回答：

- ・オペレーター
- ・工場作業員
- ・技術職
- ・エンジニア
- ・一般工員
- ・サービススタッフ
- ・営業職 等

⑤ 日本で就労経験のある労働者の採用状況（問 10）

- ✓ 日本で就労経験のある労働者の採用状況について、「あり」が 59.7%、「なし・わからない」が 40.3%であった。

図表4-9 日本で就労経験のある労働者の採用状況 （SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	86	59.7%
2	なし・わからない	58	40.3%

⑥ 日本で就労経験のある労働者の活動経験（問 11）

- ✓ 日本で就労経験のある労働者の活動経験について、「技能実習の活動経験がある」が 60.5%、「留学の活動経験がある」が 44.2%、「特定技能の活動経験がある」が 16.3%であった。

図表4-10 日本で就労経験のある労働者の採用状況 （MA）

		n	%
	全体	(86)	
1	技能実習の活動経験がある	52	60.5%
2	特定技能の活動経験がある	14	16.3%
3	留学の活動経験がある	38	44.2%

「その他」の主な回答：

「技術・人文・国際業務」の活動経験がある、日本企業での勤務経験がある、海外の企業での労働等

⑦ 採用理由（問 1 2）

- ✓ 労働者の採用理由について、「日本語能力」が 41.7%と最も多く、次いで「労働習慣への対応力」が 39.6%、「技能・技術」34.7%であった。「保有資格・検定」と答えた企業も 8.3%存在した。

図表4-11 日本で就労経験のある労働者の採用状況 （MA）

		n	%
	全体	(144)	
1	日本語能力	60	41.7%
2	労働習慣への対応力	57	39.6%
3	技能・技術	50	34.7%
4	保有資格・検定	12	8.3%

「その他」の主な回答：

当社ニーズにあった人材であったため、企業単独型の派遣で継続雇用しているため等

⑧ 日本で就労経験のある労働者の今後の採用予定（問 1 3）

- ✓ 日本で就労経験のある労働者の今後の採用予定について、「あり」が 51.4%、「なし」が 48.6%であった。

図表4-12 今後日本で就労経験のある労働者の採用予定 （SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	74	51.4%
2	なし	70	48.6%

⑨ 日本で就労経験のある労働者として採用予定の職種（問 1 4）

- ✓ 日本で就労経験のある労働者について、採用予定の職種として挙げられていた主な回答を以下にとりまとめている。高い日本語能力が求められる職位や職種での採用を希望する声が多い傾向にあった。

日本で就労経験のある労働者として採用予定の職種に関する主な回答：

- ・オペレーター
- ・技術職
- ・エンジニア
- ・生産班長
- ・品質管理
- ・建設工事管理者
- ・管理職
- ・営業職
- ・総務人事
- ・通訳
- ・事務職 等

3) 労働者の選抜/採用/昇進・昇格について

① 人材の採用時に考慮する知識・技能（問15）

- ✓ 人材採用時に考慮する技能としては、「職歴・実務経験」が 94.4%と最も多く、次いで「学歴」が 53.5%、「職業訓練歴」が 29.9%であった。

図表4-13 人材採用時に考慮する知識・技能 (MA)

		n	%
	全体	(144)	
1	学歴	77	53.5%
2	職業訓練歴	43	29.9%
3	職歴・実務経験	136	94.4%
4	日本の資格	16	11.1%
5	現地の資格	34	23.6%

「その他」の主な回答:

英語力、適性、日本語理解力、採用ポジションで必要とされる知識・能力等

② 応募者選抜方法（問16）

- ✓ 応募者選抜方法としては、「面接」が 99.3%と最も多かった。他方、「筆記試験」が 44.4%、「実技試験」が 11.1%といったように、試験を課す企業も確認できた。卒業証明書などの「資格証明書等」の提出を求める企業が 42.4%あった。

図表4-14 応募者選抜方法 (MA)

		n	%
	全体	(144)	
1	面接	143	99.3%
2	筆記試験	64	44.4%
3	実技試験	16	11.1%
4	資格証明書等	61	42.4%

③ 選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格（問17）

- ✓ 選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格の有無について、「あり」が 20.1%、「なし」が 79.9%であった。

図表4-15 選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格の有無 (SA)

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	29	20.1%
2	なし	115	79.9%

④ 選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格の詳細（問１８）

- ✓ 選考時に考慮する技能検定・技能資格について、主な回答結果を以下にとりまとめた。

採用時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格に関する主な回答：

- ・1級土木施工管理技士
- ・1級管施工管理技士
- ・TVET 自動車整備科修了書
- ・フォークリフト・リーチスタッカー・ヘッドトラックの運転免許資格
- ・危険物取扱い/化学品取扱い資格 等

⑤ （問17以外の）採用時に考慮する日本又は現地の公的資格・民間資格（問１９）

- ✓ 技能検定・技能資格以外で、選考時に考慮する日本又は現地の公的資格・民間資格の有無について、「あり」が 10.4%、「なし」が 89.6%であった。

図表4-16 技能検定・技能資格以外で選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	15	10.4%
2	なし	129	89.6%

⑥ （問17以外の）採用時に考慮する日本又は現地の公的資格・民間資格の詳細（問２０）

- ✓ 技能検定・技能資格以外で、選考時に考慮する日本又は現地の公的資格・民間資格について、主な回答結果を以下にとりまとめた。

採用時に考慮する日本又は現地の公的資格・民間資格に関する主な回答：

- ・日本語検定
- ・TOEIC
- ・語学資格 等

⑦ 選考における日本語能力の考慮（問２１）

- ✓ 選考時点における日本語能力の考慮有無について、「考慮する」が 43.8%、「考慮しない」が 56.3%であった。

図表4-17 選考時点における日本語能力の考慮有無（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	考慮する	63	43.8%
2	考慮しない	81	56.3%

⑧ 選考における日本語能力の評価方法（問２２）

- ✓ 選考時にどのように日本語能力を評価するかについて、主な回答結果を以下にとりまとめた。

選考における日本語能力の評価方法に関する主な回答：

- ・日本語での面接
- ・筆記試験
- ・日本語能力試験の結果を考慮
- ・資格所持にはこだわらない 等

⑨ 日本語の活用を想定する場面（問２３）

- ✓ 回答企業の想定する日本語の活用場面について、「業務指示」が 37.5%と最も多く、次いで「会議」が 35.4%、「本社等との連絡」が 28.5%であった。他方、「渉外業務」といった回答も 13.2%寄せられた他、自由回答欄には「通訳」等の回答も確認できた。

図表4-18 日本語の活用を想定する場面（MA）

		n	%
	全体	(144)	
1	業務指示	54	37.5%
2	会議	51	35.4%
3	本社等との連絡	41	28.5%
4	渉外業務	19	13.2%

「その他」の主な回答：

日本赴任者の通訳、資料作成、業務遂行全般等

⑩ 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキルの有無（問２４）

- ✓ 採用時に考慮するソフトスキルの有無について、「あり」が 51.4%、「なし」が 48.6%であった。

図表4-19 採用時に考慮するソフトスキルの有無（MA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	74	51.4%
2	なし	70	48.6%

⑪ 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキルの詳細（問２５）

- ✓ 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキルについて、「成果達成のための能力」が 73.3%と最も多く、次いで「対人関係構築のための能力」が 66.3%、「計画策定のための能力」が 44.2%であった。

図表4-20 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキル（MA）

		n	%
	全体	(144)	
1	成果達成のための能力	63	73.3%
2	対人関係構築のための能力	57	66.3%
3	計画策定のための能力	38	44.2%

⑫ ソフトスキルの評価実施有無（問 2 6）

- ✓ ソフトスキルについて社内で評価を実施するかについて、「あり」が 22.9%、「なし」が 77.1%であった。

図表4-21 ソフトスキルの評価実施有無（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	33	22.9%
2	なし	111	77.1%

⑬ ソフトスキルの評価方法（問 2 7）

- ✓ 採用後にどのようにソフトスキルを評価するかについて、主な回答結果を以下にとりまとめた。

ソフトスキルの評価方法に関する主な回答：

- ・人事考課表・職務職能表に則った評価
- ・コンピテンシー評価
- ・面談
- ・実務の視察
- ・行動評価 等

⑭ 配置や昇進において考慮する公的資格・民間資格・社内資格の有無（問 2 8）

- ✓ 配置や昇進において考慮している公的資格・民間資格・社内資格の有無について、「あり」が 17.4%、「なし」が 82.6%であった。

図表4-22 配置や昇進において考慮する公的資格・民間資格・社内資格の有無（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	25	17.4%
2	なし	119	82.6%

⑮ 配置や昇進において考慮する公的資格・民間資格・社内資格の詳細（問 2 9）

- ✓ 配置や昇進において考慮している公的資格・民間資格・社内資格の内容について、主な回答結果を以下にとりまとめた。

配置や昇進において考慮している公的資格・民間資格・社内資格に関する主な回答：

- ・社内資格を考慮（オペレータは技能、または管理能力）
- ・貿易・会計等の基礎実務に関する社内試験
- ・グローバルサプライヤの提供する資格（ネットワークスキルやシステム設計スキル）
- ・情報処理技術者試験
- ・1級土木施工管理技士
- ・1級管工事施工管理技士
- ・技術士 等

⑩ 配置や昇進において考慮する専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの有無（問 3 0）

- ✓ 配置や昇進において考慮している専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの有無について、「あり」が 43.1%、「なし」が 56.9%であった。

図表4-23 配置や昇進において考慮する専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの有無（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	62	43.1%
2	なし	82	56.9%

⑪ 配置や昇進において考慮する専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの詳細（問 3 1）

- ✓ 配置や昇進において考慮している専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの内容について、主な回答結果を以下にとりまとめた。

配置や昇進において考慮する専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの内容に関する主な回答：

- ・日本語能力等のコミュニケーション力、管理能力
- ・管理職以上は英語コミュニケーション能力
- ・日本語能力、課題解決能力
- ・言語他、職務に求められる能力
- ・英語能力、マネジメント能力が相当するコンピテンシー 等

⑫ 配置や昇進において考慮する技能検定・技能資格の有無（問 3 2）

- ✓ 配置や昇進において考慮している技能検定・技能資格の有無について、「あり」が 13.9%、「なし」が 86.1%であった。

図表4-24 配置や昇進において考慮する技能検定・技能資格の有無（SA）

		n	%
	全体	(144)	
1	あり	20	13.9%
2	なし	124	86.1%

⑬ 配置や昇進において考慮する技能検定・技能資格の詳細（問 3 3）

- ✓ 配置や昇進において考慮している技能検定・技能資格の内容について、主な回答結果を以下にとりまとめた。

配置や昇進において考慮している技能検定・技能資格の内容に関する主な回答：

- ・溶接資格
- ・機械加工
- ・労働安全衛生や特定機械操作者などの専門技能認定 等

3. 調査結果のまとめ

調査結果のまとめについては以下の通りである。

【調査対象企業の属性】

回答法人の所在地として最も多かったのは「ベトナム」、産業分野は「機械・金属」、従業員規模は「10-99人」であった。また、海外進出理由として最も多く挙げられていたのは「市場開拓・拡大」、次いで「コスト削減」だった。

- ✓ 本調査対象企業の海外法人所在地は、「ベトナム」が 39.6%と最も多く、次いで「タイ」が 31.3%、「インドネシア」が 16.0%であった。(図表 4-1)
- ✓ 本調査対象企業の海外への進出理由について、「市場開拓・拡大」が 59.7%と最も多く、次いで「コスト削減」が 39.6%、「取引先要請」が 21.5%であった。(図表 4-2)
- ✓ 本調査回答企業の該当する産業分野について、「機械・金属」が 31.9%、「電気・電子」が 20.1%、「建設」が 6.3%であった。(図表 4-3)
- ✓ 本調査回答企業の従業員規模について、「10-99人」が 31.9%と最も多く、次いで「100-299人」が 24.3%、「1000人以上」が 15.3%であった。(図表 4-4)

【採用している労働者の属性】

「事務職・アDMINI」「技術職・エンジニア」に該当する人材を採用する企業が多く、日本で就労経験のある労働者を採用する企業が過半数であったこと、労働者の採用理由として「日本語能力」「労働習慣への対応力」「技能・技術」が挙げられていることから、技能実習を修了した外国人労働者等を母国・第三国にて、実務レベルの日本語能力や技能・技術を有する人材として受け入れていると推察される。

- ✓ どのような職種で労働者を採用しているかについて、「事務職・アDMINI」が 66.7%と最も多く、次いで「技術職・エンジニア」が 65.3%であった。(図表 4-7)
- ✓ 日本で就労経験のある労働者の採用状況について、「あり」が 59.7%、「なし・わからない」が 40.3%であった。(図表 4-9)
- ✓ 労働者の採用理由について、「日本語能力」が 41.7%と最も多く、次いで「労働習慣への対応力」が 39.6%、「技能・技術」が 34.7%であった。(図表 4-11)

【労働者の採用・選抜基準】

労働者の採用にあたって重視する知識・技能として9割を超える企業が「職歴・実務経験」と回答した一方で、選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格がある企業は2割程にとどまった。職歴・実務経験が豊富な人材であれば、技能検定・技能資格等の保有状況は問わないと考える企業が多いと推察される。

- ✓ 本調査回答企業において、人材採用時に考慮する技能としては、「職歴・実務経験」が 94.4%と最も多かった。(図表 4-13)
- ✓ 選考時に考慮する日本又は現地の技能検定・技能資格の有無について、「あり」が 20.1%、「なし」が 79.9%だった。(図表 4-15)

【労働者に期待する日本語能力】

選考時点で過半数を超える企業が日本語能力を「考慮する」と回答している。また日本語の活用を想定する場面として、「業務指示」「会議」といった回答も各3割程度確認できた。

- ✓ 選考時点における日本語能力の考慮有無について、「考慮する」が 43.8%、「考慮しない」が 56.3%であった。(図表 4-17)
- ✓ 回答企業の想定する日本語の活用場面について、「業務指示」が 37.5%と最も多く、次いで「会議」が 35.4%、「本社等との連絡」が 28.5%であった。(図表 4-18)

【労働者に期待するソフトスキル】

採用時に過半数を超える企業がソフトスキルを「考慮する」と回答している。またどのようなソフトスキルを考慮するかについて、「成果達成のための能力」を期待すると回答した企業が7割を超えており最も多かった。

- ✓ 採用時に考慮するソフトスキルの有無について、「あり」が 51.4%、「なし」が 48.6%であった。(図表 4-19)
- ✓ 採用時に考慮する知識・技能以外のソフトスキルについて、「成果達成のための能力」が 73.3%だった。(図表 4-20)

【現地労働者の社内におけるキャリア形成】

人材の配置・昇進に向けて考慮する公的資格・民間資格・社内資格が「ある」と回答した企業は1割半程であり、人材の配置・昇進に向けて考慮する技能検定・資格が「ある」と回答した企業も1割強程にとどまった。他方、人材の配置・昇進に向けて考慮する専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルがあると回答した企業が4割程であった。企業内で現地労働者は、保有資格ではなく、技能・専門知識、日本語能力、ソフトスキルの側面から評価がなされていることが推察される。

- ✓ 配置や昇進において考慮している公的資格・民間資格・社内資格の有無について、「あり」が 17.4%、「なし」が 82.6%であった。(図表 4-22)
- ✓ 配置や昇進において考慮している専門知識・技能、日本語能力、ソフトスキルの有無について、「あり」が 43.1%、「なし」が 56.9%であった。(図表 4-23)
- ✓ 配置や昇進において考慮している技能検定・資格の有無について、「あり」が 13.9%、「なし」が 86.1%であった。(図表 4-24)

第5章 検討委員会

1. 検討委員会の概要

(1) 第1回検討委員会

○開催日時:2025年10月15日(水)15:00～17:00

○議事次第

1. 開会
2. 厚生労働省挨拶
3. 委員紹介
4. 事業概要について
5. 業界団体向けヒアリング調査について
6. 日系企業・現地企業向けヒアリング調査について
7. 海外政府向けヒアリング調査について

(2) 第2回検討委員会

○開催日時:2026年1月7日(水)15:00～17:00

○議事次第

1. 開会
2. 事業概要について
3. 海外政府・日系企業向けヒアリング調査の結果について
4. 国内業界団体向けヒアリング調査の結果について
5. 日本で獲得できる技能等の「見える化」の検討について

(3) 第3回検討委員会

○開催日時:2026年2月12日(木)15:00～17:00

○議事次第

1. 開会
2. 事業概要について
3. 日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、
応用力・責任の「見える化」について
4. 日本の技能検定の相手国での片側承認を実現するうえでの課題について
5. SESPP 事業の今後の方向性について

(4) 第4回検討委員会

○開催日時:2026年3月2日(月)15:00～17:00

○議事次第

1. 開会
2. 事業概要について
3. 日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、
応用力・責任の「見える化」について
4. 日本の技能検定の相手国での片側承認を実現するための対象職種の選定について

2. 各回での議論のポイント

(1) 第1回検討委員会

① 事業概要について

- 技能検定・資格等の相互承認を行うにあたり、技能等の評価を行う場合、企業等の雇用者だけでなく、相手国の政府機関や評価を行う専門機関、業界団体等、多様な組織が関与することになると想定される。そうした中で、評価の構造を二層に分ける必要がある。
 - 一つ目は、国レベルの政策的・制度的なレベルでの評価であり、日本で得た技能が相手国ではどの水準に相当するのか比較ができるように、国際的な共通の物差しに基づいて、制度レベルで情報をある程度標準化・再現化することが非常に重要になる。
 - 二つ目は、雇用者による現場レベルでの評価である。個々の人材を評価する各企業において、現場の視点と制度との間のギャップが生じ得る。この点についても今回の調査を通じて明らかになる。
- 検討対象としている分野(建設、機械・金属、電気・電子)は、一定程度外国人労働者が多く就労していることや、現地で検定を実施する際に必要な機材が日本の検定で利用されるものと同様の水準であるか等を考慮しながら職種の選定を行っている。

② 国内業界団体向けヒアリング調査について

- 業種については、機械・金属、電気・電子、建設の3分野で確定とすることを想定している。3業種のうちのどの職種を扱うかは未定ではあるが、日本式の技能検定が国家検定として導入されている職種を取り扱っている業界団体にアプローチする。
- 技能競技大会と技能検定では、職種が共通している部分とそうでない部分があり、同時に検討することは難い。同程度の費用を投じた場合に、受講・受検できる人数は、技能競技大会の方が少ない。より効果的な予算の執行という観点から、技能検定を中心に検討を行うべき。
- 特定技能は外国人労働者の技能育成ではなく、受入れ自体に主眼を置いた制度である一方、技能実習では、日本で就労している期間に、能力・技能評価を実施し、最終的には技能検定随時3級相当の能力を持ち、帰国後に活躍することが想定されている。この点を踏まえると、技能実習制度から移行が予定されている育成就労制度における対象職種の中から検討対象の職種を選ぶことが妥当である。ただし、育成就労制度の対象職種は現時点で未定であり、育成就労制度と特定技能は対象とする職種を可能な限り共通化する方針があることから、現時点では、特定技能の職種でありかつ技能実習の職種でもあるものを中心に、建設業や製造業の中で対象職種を絞ることが望ましい。
- 技能実習生等の当事者に対する調査も重要であるが、本事業は、将来的な相互承認に向けた可能性の検討を主眼としているため、技能を評価する側の視点に基づく調査設計となる。
- ベトナムやカンボジア等では、個々人の有する技能等を公的に認証する制度が存在し、鉱山採掘等の一部の職種では、業務への従事にあたり資格取得が必須であることから、受検者数・合格率が高い。他方、それ以外の職種については、就労制限がなく、給料や手当への反映等、インセンティブが日本よりも不十分なこともあり、受検者の確保に苦慮している。一部の国では、資格の有効期限も存在する中で、継続的な受検・資格の保持を促す目的で、資格を保有することのメリットを示すことが必要であると考えている。
- ヒアリング項目について、企業や団体側が回答しやすいよう、日本の技能検定で規定されている技能水準や日本語能力試験の水準を提示しながらヒアリングを実施する等の工夫が必要で

ある。

- コンピテンシーに関して、日本には類似の概念があまりなく、抽象的で理解しにくいいため、ヒアリングをする際には、馴染みのある表現に置き換えて聴取する必要がある。

③ 海外企業向けヒアリング調査について

- 東南アジアでは、コンピテンシーをもとに能力基準を作ったものの、試験を実施する段階で、資金や時間、労力の問題に加え、協力企業の確保が困難であったこと等を理由に活用が進んでいない。以上の背景から、SESPP 事業を通し、日本と同様に学科試験と実技試験の枠組みが整理されている。
- コンピテンシーについても、日本の文脈に落とし込んだ場合に、どのような言葉で表現できるか、それらの項目の中に日本ならではの強みがあるのかといった観点を含めて、検討が必要である。

④ 現地政府向けヒアリング調査について

- ASEAN 各国において相互承認は実現できていないうえ、相互承認のプロセスは7段階のプロセスを踏む必要があり、日本の場合は、法律的な問題もあるために、相互承認は容易ではない。任意の国において、日本と同じ機材を用いた試験を同じ基準で実施したとしても、試験の実施主体が都道府県知事あるいは厚生労働大臣が認めた試験機関ではない場合、合格者は同等の技能を有しているとは言えるが、同一の資格取得と見なすことは難しい。異なる資格であることを前提に、モビリティを許容するにあたり、どのような要件を見て、どの程度同等と見なすことが可能であるかを検討することが重要である。全く同じ資格として承認することが難しい場合、部分的な参照や免除措置等も考えられるが、その検討を行うためのベースとして、日本と調査対象国の試験や資格にどの程度の差異があるのかを把握する必要がある。

(2) 第2回検討委員会

① 事業概要について

- 外国人労働者が日本で得た技能等を国際的にどのように説明しうるかという観点から、レベル設定と技能等の「見える化」を中心に、以下の内容を検討することが求められる。
 - 各職種・作業において、日本で習得できる技能レベルが、日本の技能検定、ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)、および日本の教育資格枠組み(JEQF)のどのレベルに該当するかを確認し、その妥当性を議論する。相互承認の第一歩として、国際的に比較可能な水準に日本の技能検定を位置づけるため検討を行う。
 - ベトナムおよびインドネシアにおける資格制度、相互承認の状況、日系企業における活用実態(労働政策研究・研修機構による報告)等に基づき、相互承認にあたっての課題を検討する。
 - 技能検定で担保される技能に加え、実務経験を通じて付加的に獲得される技能(ソフトスキル等)を「見える化」し、外国人材の技能が適正に評価されるための方向性を検討する。
 - 日本で習得した技能等が送出し国で活用可能か、説明に工夫が必要な点は何か、相互承認を進めやすい分野はどの領域か検討する。

② 海外政府・日系企業向けヒアリング調査(ベトナム、インドネシア)の結果について

- ベトナム
 - 職業資格としては「NOSS(国家職業技能基準)」があり、これに基づき国家技能検定試験が実施されている。

- NOSS に基づく国家技能検定は、制度上は5段階だが実際にはレベル1から3までしか実施されていない。炭鉱労働など就労に資格が必須の職種以外は、あまり浸透していない。また、カレッジ(短大レベル)を卒業すると NOSS のレベル3相当とみなされており、技能検定を受けるインセンティブを欠く一因になっている。
- 日本式技能検定を取り入れてベトナムで実施されている試験と、日本の技能検定とのレベルを比較すると、ベトナムの3級が日本の随時2級、ベトナムの2級が随時3級に相当するとされている。試験時間は同じだが、採点基準はベトナムの方が易しいとの指摘もある。
- 国家技能職業技能証明書を取得するインセンティブが低い中で、資格よりも学歴をもとに採用する実情がある。ヒアリングした日系企業等も、自社の人材育成システムや、社内資格制度に基づく評価・育成を行っており、国家技能検定や資格はあまり重視していない。技能者については人材確保が急務であり、資格に目が向かない状況にある。
- 教育訓練省へのヒアリングによれば、AQRF は主に学位の相互承認のためにできたもので、現段階では技能分野の相互承認は難しい。日系経営者団体等によれば、ベトナムで不足しているのは基礎レベルの技能者であるため、高い技能を持った技能者の需要は低く、帰国した技能実習生が同じ職種で働く事例も限定的である。

● インドネシア

- 職業能力標準は「SKKNI」と呼ばれ、産業省や公共事業・国民住宅省等が策定し労働省が承認する。
- 日系経営者団体が実施した調査によれば、日系企業のうち SKKNI を活用しているのは14%に留まる(有効回答数194社中28社)。日系企業では主に社内資格や日本の技能検定をベースにした評価が行われており、現地の公的資格はあまり活用されていない。
- 日系企業向けヒアリングによれば、公的資格は必須ではない。社内共通言語が英語とインドネシア語のため、採用時に日本語能力が特に評価されることはない。日本での就労経験に着目して採用することもない。

③ 国内業界団体向けヒアリング調査の結果に基づく、日本の技能検定と AQRF 及び JEQF との対応関係について

● シーケンス制御

- 日本の技能検定と実際の業務との乖離はないが、検定の技能だけで仕事ができるわけではない。ハードウェアの知識、法律、社内規定(レギュレーション)、使用する機器(電材)の知識等が不可欠であり、これらのスキルは検定に組み込まれてはいるが、国や会社が異なれば法律や社内規定も異なる。レベル感について、AQRF レベル3～4に該当するという見立ては妥当、あるいはもう少し高くても問題ない。なお、シーケンス制御作業は、プログラミングやシステムエンジニアに近い業務であり、高専卒や大卒の人材が「技人国」で入国し、従事しているケースが多いため、技能実習の随時級は存在しないほか、レベル感としては高くなるのが自然である。

● 金属プレス及びプラスチック射出成形

- 金属プレスについては、機械が変わっても製品への影響が少ないため、日本で習得した技能は現地でも間違いなく応用・展開できる。レベル感としては AQRF レベル3相当に達している。
- 一方、プラスチック射出成形については、機械が変わると同じ条件では良品が作れず、高

度なチューニング能力が求められる。日本で固定された機械で作業を覚えてただけでは、現地での応用展開(チューニング)までは難しい。AQRF のレベル2程度、JEQF はレベル2～3の間(レベル3寄りではない)。

- フライス盤

- 実務ではマシニングセンタ等の自動機が中心だが、検定は汎用フライス盤で行われるという点では、実務と技能検定の間に乖離はある。
- 日本の技能検定は、指導員が教えた内容をトレースしただけで合格してしまう可能性もある。実際の作業では、単に作業手順をトレースするだけでなく、公差(寸法精度)を満たすための PDCA や測定評価、切削の微妙な感覚等の知識・技能が求められる。これらは高専卒業レベルの知識に相当する。

- 金型仕上げ

- AQRF レベルについてはレベル3(高卒程度)、JEQF レベル4(高専卒程度)に相当し、日本人技能者と同等のレベルに達する可能性がある。JEQF の該当レベルはレベル4、AQRF はレベル3に該当する。

- その他、日本の技能検定と AQRF 及び JEQF との対応関係全般について

- 日本の技能検定と相手国の検定・資格との同等性を確認するアプローチもあるが、まずは日本として技能検定の各級が AQRF のどのレベルに該当するかを暫定的に議論したうえで仮置きし、発信していくアプローチが現実的である。
- AQRF と日本の技能検定を関連付けるのは非常に難しい。日本の技能検定は「この資格がないと仕事ができない」という業務独占資格ではなく、あくまで能力の目安である。日本の随時3級はベトナムのレベル2、随時2級はレベル3程度に相当するという意見もあるが、実際には、日本の技能検定の方が SESPP 事業で導入された海外の国家技能検定よりも難易度は高く、日本語能力も求められる点でハードルが高い。
- 日本語能力が N3相当に達するというヒアリング結果が多く見られるが、一般の技能実習生と比較するとかなり高い水準である。

④ 第3回検討委員会の議題について

- 各委員からのご意見をもとに、日本の技能検定と AQRF 及び JEQF との対応関係について修正を行い、再度意見を伺う。
- これまでの議論や調査結果を踏まえ、SESPP 事業の現状と課題を整理した上で、事業見直しの方向性と相互承認の可能性について議論する。

(3) 第3回検討委員会

① 事業概要について

- 日本の技能検定を国際的にどう説明するかを主な議題とし、以下の内容を検討することが必要である。
- 検討対象となっている各職種において、日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、応用力・責任の「見える化」
- 日本の技能検定の相手国での片側承認を実現するうえでの課題の整理

※これまでの検討委員会における議論や調査結果等から、相手国における国家技能検定の浸透度が低いこと、現地日系企業においても採用・昇進等において国家技能検定の

取得状況が必ずしも考慮されていないことが明らかになっており、相互承認の実現に向けた検討を行うには時期尚早であると判断した。他方、SESPP 事業を通じて導入した相手国の技能検定と比較し、日本の技能検定で求められる技能水準が高いと判断されたため、第3回検討委員会以降においては、日本で合格した技能検定を相手国で承認してもらう片側承認に向けた検討を行うべく、まずは、日本の技能検定の国際的な説明性を高めることを目的とした。

- 片側承認を実現するうえでの課題に対して、SESPP 事業によって対応する課題の領域、対応するために必要な事業の方向性の整理

② 日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、応用力・責任の「見える化」について

- 技能検定に関する公開資料をもとに、各職種・作業における級ごとに求められる技能をまとめたマップに、「応用力・責任」を追加するとともに、AQRF や JEQF との対応関係を整理していく。尚、「応用力・責任」については、AQRF における「応用力・責任」に関する記述を参考に行っている。
- 金型仕上げ
 - 材料の特性については実務経験を通じて学べるが、実務では求められる「メッキ前後の処理」に関する内容は、検定では出題されない。
 - 「安全衛生」の項目は、日本の法律に基づいて各企業が研修等を行っているのが現状であり、検定で問われる内容を他国にそのまま適用しにくい面もある。
- プラスチック射出成形
 - 技能検定受検者の多くは成形作業に特化しているため、実務で触れる機会の少ない「電気」分野の知識習得は困難である。むしろ機械製造に関する知識の方が実務に近い。また、どの国でも共通して、体系的な学習教材が市販されておらず、日系企業でなければ学習機会の確保が難しい。
 - AQRF との対応については、随時3級がレベル2、随時2級がレベル3、1級がレベル4と段階的に上がる。
 - 「応用力・責任」については、以下のように整理できる。
 - ① 1級(AQRF レベル4を想定)：原理原則に基づいた課題解決プロセスを実践でき、関連部署との折衝を主体的に行える。自ら分析・対策を提案し、タスクリーダーとして課題解決を推進できるレベル。
 - ② 随時2級(AQRF レベル3を想定)：課題解決のプロセスアプローチを理解し、状況に応じて自らチューニング(調整)できる。リーダーの指示を理解し、現場作業員への役割分担や指示ができるレベル。
 - ③ 随時3級(AQRF レベル2を想定)：指示通りに作業を遂行することが中心となるレベル。
- シーケンス制御
 - 実態としては、3級が工業高校2～3年生レベル、2級が実務経験3年レベル、1級が実務経験5～10年レベルである。ただし、検定合格が直ちに業務遂行能力を保証するものではない。
 - 日本の技能検定は、試験当日に初めて課題が提示され、その内容を正確に読解する必

要があるため、非常に高い日本語能力が求められる。合格した外国人材は、日本で学んだ法律知識などを自国の状況に置き換えて解釈する応用力が身につけていると判断できる。

- AQRFとの対応については、技能検定3級がレベル4、2級がレベル5、1級がレベル6にそれぞれ該当する。JEQFについても、実務経験年数を考慮すれば、同様のレベルになる。

- 鉄筋施工

- AQRFとの対応は技能検定随時3級がレベル2、随時2級がレベル3、1級がレベル4に該当する。JEQFとの対応は随時3級がレベル3、随時2級がレベル4、1級がレベル5と段階的に上がる。
- 「応用力・責任」については、随時3級は「かなり細かな指示がなければ作業を進められない」、随時2級は「幅の広い指示で作業を進められる」、1級は「職長クラスとして、工程表に基づき自ら段取りを行い、周囲に指示ができる」という階層で整理できる。

- 配管

- AQRF/JEQFのレベル対応や、「応用力・責任」のレベル感については、鉄筋施工と同様である。

- フライス盤

- 1級の受検者は、企業内で指導しても問題ないと判断されたリーダー的存在と見なせる。その段階で後輩指導などを通じ、工程管理や原価管理といった職長クラスに求められる能力を学んでいく。
- AQRFとの対応は随時3級がレベル2、随時2級がレベル3、1級がレベル4に該当する。JEQFとの対応は随時3級がレベル3、随時2級がレベル4、1級がレベル5に該当する。

- 金属プレス

- AQRF、JEQFともにレベル3から始まり、4、5と昇順で対応する。

③ 日本の技能検定の相手国での片側承認を実現するうえでの課題、および SESPP 事業の今後の方向性について

- 技能検定制度は歴史的経緯から知識・スキルを中心に評価するものであり、試験合格という事実のみで「応用力・責任」を担保することは困難である。受検者の職場の上長による能力証明のような補完的な仕組みも考えられる。
- 技能検定は労働者にとってキャリア形成や収入向上の手段であるため、片側承認の普及に向けては、資格取得による具体的なキャリアパスや賃金上昇といったインセンティブを提示することが重要である。

④ 第4回検討委員会の議題について

- 日本の技能検定と AQRF 及び JEQF との対応関係については、いただいた意見を踏まえ、事務局側で作文をする。「応用力・責任」については新たに追記する。
- SESPP 事業の今後の方向性については、今回の議論を継続する。また、本事業の報告書の構成案、素案をたたき台としてご提示し、意見を伺う。

(4) 第4回検討委員会

① 事業概要について

- 報告書に記載することを念頭に、主に以下の2点について議論を行った。

- 日本の技能検定を国際的に説明可能な形にするにあたっての暫定的、かつ理念的なレベルでの基礎資料として「技能検定スキル参照表」を作成するにあたり、検討対象となっている各職種において、日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、応用力・責任を「見える化」する(第3回検討委員会からの継続)。なお、「応用力・責任」については、「実践」「自律性」「判断・意思決定」「責任の程度」の小項目に分けて記載する。
- 日本の技能検定の相手国での片側承認(科目免除等、一部免除の形式も含む)を実現するための対象職種の選定に向けて、対象職種の選定方法・基準等を検討する。

② 日本の技能検定に合格することで担保される知識・スキル、応用力・責任の「見える化」について

● 「技能検定スキル参照表」作成にあたっての前提

- 技能検定各級における「応用力・責任」については、検定項目において明示的に整理された形式になっていないため、各級の合格により担保され得る業務上の自律性や責任の水準について、実務上の運用や一般的な期待水準も踏まえつつ記述する。
- 「技能検定スキル参照表」の位置づけについて、あくまで試行的なものであり、技能検定で直接評価しているものとそうでないものの双方が含まれる点を、注記として記載する方向で整理する。

● プラスチック射出成形

- AQRF の該当レベル: 随時3級が AQRF のレベル2に該当し、そこからレベル3・4と上がっていく。
- 「応用力・責任」について ※AQRF のレベルに対応させる形で記述

I. 随時3級

- i. 「実践」: 対策内容が理解できる。
- ii. 「自律性」: 指示通りのオペレーションができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 実証中の変化点を理解することができる。
- iv. 「責任の程度」: 実証結果を正しく報告することができる。

II. 随時2級

- i. 「実践」: 指示された課題のプロセス・アプローチを理解することができる。
- ii. 「自律性」: 自主的に状況に応じて不良対策をチューニングすることができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 証結果を評価することができる
- iv. 「責任の程度」: 実証を通じて新たな対策案を提案することができる。

III. 1級

- i. 「実践」: 原理原則に基づいた課題解決のプロセス・アプローチを講じることができる。
- ii. 「自律性」: 課題解決に向け、関連部署・部門との折衝を主体的に行うことができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 不良内容に対し、適切な分析と対策を提案することができる。
- iv. 「責任の程度」: タスクリーダーとして課題解決まで推進することができる。

● 金属プレス

- AQRF の該当レベル: 随時3級が AQRF のレベル3に該当し、そこからレベル4・5と上がっていく。

➤ 「応用力・責任」について

I. 随時3級:プラスチック射出成形における随時2級と同様。

II. 随時2級:プラスチック射出成形における1級と同様。

III. 1級

i. 「実践」:対策のメリット・デメリットより優先度を決定し具体的な作業を指示することができる。

ii. 「自律性」:課題解決に向け各関連部門の責任範疇を調整することができる。

iii. 「判断・意思決定」:提案された不良対策のメリット・デメリットを判断することができる。

iv. 「責任の程度」:課題解決に向けたスケジューリングを立てることができる。

● シーケンス制御

➤ AQRF・JEQF の該当レベル:いずれも技能検定3級はレベル3に該当し、そこからレベル4・5と上がっていく。

➤ 技能検定の受検資格における実務経験年数を参考に、1級を実務経験8年～10年、2級を2～3年、職種としては制御設計のエンジニア、もしくは設備製作において電気を扱うプログラミングまたはデバッグ担当を想定して「応用力・責任」を記述。

➤ 「応用力・責任」について

I. 随時3級

i. 「実践」:指示されたことに対して、システムの組立・配線ができる。
基本的なプログラミング・デバッグができる。

ii. 「自律性」:任された範囲内で仕事の工夫ができる。

iii. 「判断・意思決定」:日常使用する基準やルールに則り判断ができる。
異常処置や改善行動は上司の判断を仰ぎながら
簡単なことができる。

iv. 「責任の程度」:指示依頼された業務を実行できる。

II. 随時2級

i. 「実践」:仕様書・図面などから情報を得て、単体設備の組立・配線・プログラミング・デバッグができる。技術的な問題解決のため、関係部署と業務調整ができる。

ii. 「自律性」:設備仕様などを理解して、自身の仕事の方やり方・進め方を決定
することができる。

iii. 「判断・意思決定」:日常使用する基準やルールの範囲内であれば判断ができる。
簡単な異常処置や改善行動ができる。

iv. 「責任の程度」:単体設備の組立・配線及びプログラミング・デバッグを
任すことができる。疑問や異常が発生した際に報連相ができる。

III. 1級

i. 「実践」:仕様書・図面などから情報を得て、大規模システム(※)の組立・配線・
プログラミング・デバッグができる。品質管理、進捗管理、工数管理など、
仕事の差配ができる。管理業務や技術的な問題解決・課題解決の
ため、関係部署と業務調整ができる。

- ii. 「自律性」: 上位方針や設備仕様などを理解して、自身の仕事のやり方・進め方を決定することができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 日常使用する基準やルールに則り正しく判断ができる。
必要に応じ関連規定・上位規程を調べ正しく判断できる。
システムまたは自身の仕事に対し、異常処置や改善行動ができる。
- iv. 「責任の程度」: 大規模システム(※)の組立・配線及びプログラミング・デバッグをリーダーとして任せることができる。
※大規模システム: 複数の生産設備がライン化され、生産指示やトレーサビリティ等の FA システムが付属

● フライス盤・金型仕上げ

- AQRF の該当レベル: 技能検定随時3級はレベル2に該当し、そこからレベル3・4と上がっていく。
- JEQF の該当レベル: 技能検定随時3級はレベル3に該当し、そこからレベル4・5と上がっていく。
- 「応用力・責任」について

I. 随時3級

※実務において作業中であり企業の指示のもと義務的に受検するケースを想定

- i. 「実践」: 対策内容が理解できる。
- ii. 「自律性」: 指示通りのオペレーションができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 実証中の変化点を理解することができる。
- iv. 「責任の程度」: 実証結果を正しく報告することができる。

II. 随時2級

※受検するまでの過程において実践経験や用語の理解に加え、一定のモチベーションの高さも求められるであろうことを想定

- i. 「実践」: 指示された課題解決のプロセス・アプローチを理解することができる。
- ii. 「自律性」: 自ら考えて状況に応じた課題認識を持つことができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 定められた基準に基づいて実証結果を評価することができる。
- iv. 「責任の程度」: 実証を通じて新たな対策案を提案することができる。

III. 1級

※受検するまでに、企業からの技能伝達の難しさや、本人のモチベーションや実務経験の長さが求められること等から、リーダーに近いレベルの人材を想定

- i. 「実践」: 原理原則に基づいた課題解決のプロセス・アプローチを理解し、職長への提案や関連部門と合意を得ながら対策を講じることができる。
- ii. 「自律性」: 課題解決に向け関連部門との折衝を主体的に行うことができる。
- iii. 「判断・意思決定」: 自らの知見に基づいた対策を提案することができる。
- iv. 「責任の程度」: タスクリーダーとして課題解決まで推進することができる。

● 鉄筋施工

- AQRF・JEQF の該当レベル: いずれも、技能検定随時3級はレベル2に該当し、そこからレベル3・4と上がっていく。

➤ 「応用力・責任」について

I. 随時3級

※技能実習から特定技能に移行した方を念頭に、「一般作業員」という位置づけ

- i. 「実践」:職長からの具体的な指示・指導により基礎的な作業を実践できる。
また、比較的簡易な読図ができる。
- ii. 「自律性」:指示された作業を行う中で経験した比較的簡易な特異作業については自らの意志で判断し行う事ができる。
- iii. 「判断・意思決定」:経験年数にもよるが、指示された基礎的な作業を自分から行う事ができる。
- iv. 「責任の程度」:職長からの具体的な指示・指導により基礎的な作業を実践できる。また、比較的簡易な読図ができる。

II. 随時2級

※職長に準じる、主任程度の「応用力・責任」がある人材を想定

- i. 「実践」:職長からの概略的な指示に基づき、専門的な作業を行う事ができる。
また、読図による基礎的な鉄筋加工材選定・加工ができ、鉄筋組立ての段取りができる。
- ii. 「自律性」:経験年数にもよるが、職長からの指示が無くとも作業工程を理解し、段取りを行う事ができる。
- iii. 「判断・意思決定」:経験則の中で意思決定を行う事ができ、判断に迷う際は職長との協議を行う事ができる。
- iv. 「責任の程度」:経験年数にもよるが、職長に準ずる主任程度の責任範囲となる。

III. 1級

※職長と同程度の責任を有し、自分で出来形管理や意思決定を行うことができる人材を想定

- i. 「実践」:読図(施工図・詳細図)による複雑な鉄筋加工や組立てができ、自ら基礎的な施工図の作成ができる。また、職長と同程度の能力を有し鉄筋工事の良否判定を行う事ができる。
- ii. 「自律性」:本人の気質等に依存する部分も大きいですが、職長として作業工程を組み他作業員へ指示を出し、鉄筋工事の出来形管理ができる。
- iii. 「判断・意思決定」:技能検定1級受験資格である実務経験と合格するための知識(学科部分)により自らの意思で判断・決定を行う事ができる。
- iv. 「責任の程度」:職長と同じ責任範囲となる。

● 配管

- AQRF・JEQF の該当レベル:いずれも、技能検定随時3級はレベル2に該当し、そこからレベル3・4と上がっていく。

➤ 「応用力・責任」について

I. 随時3級

※技能実習から特定技能に移行した方を念頭に、「一般作業員」という位置づけ

- i. 「実践」:職長からの具体的な指示・指導により基礎的な作業を実践できる。

また、比較的簡易な読図ができる。

- ii. 「自律性」:経験年数にもよるが、指示された基礎的な作業を自分から行うことができる。
- iii. 「判断・意思決定」:指示された作業を行う中で経験した比較的簡易な特異作業については自らの意思で判断し行う事ができる。
- iv. 「責任の程度」:職長からの具体的な指示・指導により基礎的な作業を実践できる。また、比較的簡易な読図ができる。

II. 随時2級

※職長に準じる、主任程度の「応用力・責任」がある人材を想定

- i. 「実践」:職長からの概略的な指示に基づき、配管図の読図による材料取りや型取り・心出しができ、曲げ加工及び鋼管仮付け溶接等の専門的な作業もできる。
- ii. 「自律性」:配管施工における一般的な知識を有し、本人の気質等による部分も大きい工程表に則り自発的に作業を進める事ができる。
- iii. 「判断・意思決定」:経験則の中で意思決定を行う事ができ、判断に迷う際は職長との協議を行うことができる。
- iv. 「責任の程度」:経験年数にもよるが、職長に準ずる主任程度の責任範囲となる。

III. 1級

※職長と同程度の責任を有し、自分で出来形管理や意思決定を行うことができる人材を想定

- i. 「実践」:配管施工図の作成ができ、専門的な知識と技能を必要とする作業を行うことができる。配管作業に係る各種法令と労働安全衛生法(配管施工に限る)の知識を有し配管工事全体の安全管理を行うことができる。
また、職長と同程度の能力を有し施工計画に基づいた段取りや指示出しができる。
- ii. 「自律性」:本人の気質等に依存する部分も大きい、職長として作業工程を組み配管施工の出来形管理ができる。
- iii. 「判断・意思決定」:技能検定1級受験資格である実務経験と合格するための知識(学科部分)により自らの意思で判断・決定を行う事ができる。
- iv. 「責任の程度」:職長と同じ責任範囲となる。

● 「技能検定スキル参照表」の作成にあたり留意すべき点について

- 「実技試験(スキル)」の項目の中で「炭素鋼及び工具鋼の簡単な焼き入れ・焼き戻しができること」と書かれているが、「できる」という表現に関して、しっかりとしたインフラが整っている会社であるかどうかや、どのレベルでできるのかが定義しにくい。焼き入れ・焼き戻しは、ものづくりの中で重要なファクターを占める項目であるため、インフラや環境に左右されずにできるものであると海外に誤認されないように表現する必要がある。
- スキル参照表における実技に関する記載は、技能検定の試験基準に基づいて記載されているものであり、あくまで試験問題において「問う内容」を説明しているものであって、合格者であれば、記載内容のすべてを完遂できるわけではないという注釈を記載すべき。

- 技能実習生が、現場の実務経験だけで技能検定試験に合格するのは難しい。技能検定試験合格のために、試験対策を実施するケースも多い。
- スキル参照表において3級は、JEQF のレベル3(高校卒業程度)に該当することになっているが、AQRF についてはレベル2(中卒程度)になっており、齟齬が生じている。他方、受検要件として実務経験年数が指定されていることや、「スキル参照表」の「応用力・責任」の記述において実務経験も想定していることから、教育資格との対応関係の整合性を重視し過ぎるのも、また問題である。学歴ベースにするか、ディスクリプタ(記述子)ベースにするかというジレンマがあり、AQRF はあくまでコンピテンシーのディスクリプタ(記述子)ベースであるが、学歴もある程度紐付けられてしまっているという面がある。
- 各職種の説明が記載されていなければ、「技能検定スキル参照表」に関する理解が困難であり、各職種の概要を追記すべき。

③ 日本の技能検定の相手国での片側承認を実現するための対象職種の選定について

- 片側承認の可能性を検討するにあたっての論点および前提
 - 一部科目の免除も想定した場合、片側承認は国家間レベルのものを想定すべき。対象としては、主に技能検定3級を想定する。国や職種によって親和性の高低に差があるため、具体的な職種と国を示すのが難しい場合も、親和性があると考えられる国の特徴や、業界(建設系・製造系等)レベルの視点で検討を行う。
 - ある部分については日本特有の文脈で活用できない、あるいはその国においてそもそも作業するための機械が存在しない、産業として存在していない、受け皿がない等のさまざまな要因があると考えられる。ただし、部分的免除や部分的承認の可能性を検討するにあたっては、優先的に考えられる職種の中のどの部分において部分的承認が可能なのか、免除が可能なのか、またはどの国なら最初の候補として考えられるかといった観点で検討する必要がある。
- 片側承認を実現する上での課題について
 - 技能検定試験合格者の個人の能力を示すポートフォリオ的な考え方に立脚すれば、技能検定試験の課題を公開することで、技能検定試験の任意の級に合格したということが、雇用者側の判断の材料の1つになる。
 - しかし、今後の施策展開を考えた場合、任意の職種における技能検定試験の該当級が、相手国のものと同等であることを相手国政府に直ちに認めてもらうことは難しいにしても、双方の試験内容のうち一部が似通った内容であった場合に、日本の技能検定の合格者は一部の課題を免除してもらうといった対応の可能性を想定して検討を進めることが現実的である。
- 片側承認の可能性が高い職種について
 - インドネシアの場合、日本の協力した8職種(フライス盤作業3級、機械製図 CAD 作業3級・2級、機械検査3級・2級、金型仕上げ作業2級、金属プレス2級、プラスチック射出成形3級・2級、設備保全(現・電気系保全作業)2級、平面研削盤作業2級)については、日本式の技能検定が現地の国家検定として導入されている。8職種のうち6職種は日本と同じ課題や試験方法を採用しているため、実技試験に関しては、日本の技能検定合格者と同等と言える。ただし、学科試験についてはインドネシア側で作成しているため、内容まで

は把握できない。

- フライス盤とプラスチック射出成形についてはインドネシアの事情を考慮して日本の課題を一部変更しているため、レベルの対応関係は定かではない。
- タイでは、JICA(国際協力機構)の協力でシーケンス制御の技能検定試験を実施している。レベル1とレベル2(それぞれ日本の3級と2級相当)で実施しており、日本の専門家が現地に一年間滞在し、現地の技能評価者を指導した上で課題を作成しているが、試験の実施方法は日本と全く同じである。
- ベトナムの場合、旋盤のレベル2・レベル3(それぞれ日本の3級と2級相当)、フライス盤レベル2(日本の3級相当)に関して、課題は同じであるが合格基準がやや緩い。実技試験の課題は、8割程度、日本と同じ内容である。ただし、インドネシア同様、学科試験に関しては、現地で独自に作成している。
- SESPP 事業においては、まだ建設業の職種が採用されていない中、比較的、帰国後もニーズが高いと思われる建築工事の2職種(鉄筋施工・配管)を、本事業の検討対象として選定した経緯がある。配管は、屋内作業・屋外作業を問わず海外でも需要があるため、配管の方がニーズは高い。現在、建設業界では、インドネシアの技能実習生・特定技能外国人が増えてきているが、鉄筋施工よりも配管の方が人気があり、募集をかければすぐに応募が来る状況である。鉄筋施工・配管以外では、型枠施工は一定のニーズがあるかもしれない。
- 職種を選定する際に注意したい点は、日本と海外で、労働安全衛生法の中身や基準が大きく異なるため、帰国後は全く評価されないという点である。
- シーケンス制御に関しては、日本で1級・2級を取得していれば、そのまま現地でも仕事ができる水準である。シーケンス制御は非公開試験であり、日本では、試験問題作成にあたって専門家が集まって、かなり長い時間をかけて検討し、毎年試験問題を改定していることから、相手国の資格を日本で承認するよりも、日本で取得した資格を帰国後に承認してもらう方が現実的である。
- 機械加工のフライス盤に関しては、使用する機械が日本と異なるため、削り方の基本や完成までのプロセスについては海外でも直接役立つ技能であるものの、日本で学んだ切削方法が、機械が異なることによって適用できない可能性がある。ただし、技能検定1級取得者のような、高いレベルの技能を持った方であれば、機械が変わっても対応できるような一定の応用力も身に付けている可能性がある。
- プラスチック射出成形・樹脂成形に関しては、射出成形機による違いがあったとしても、作業の進め方や、スタビライゼーションを確保するためのプロセス・アプローチにおいて、海外でも通用するものがあり、展開しやすいと考えられる。
- 機械等を検査する技能については、海外でも企業内育成のために技能学習をさせているケースがあるため、現地でもニーズがあると考えられる。
- 「シーケンス制御」のような技能検定試験の単位は、ある職種の仕事を履行するための要素であり、職種として生計を立てられる一つのまとまりではない。職種として生計を立てられるかどうかは国によって事情が異なるが、仕事のための要素単位であればスムーズに片側承認を実現できる可能性がある。シーケンス制御の技術・技能そのもので生計を立てられる場合もあり、機械製造業者と組んで生産設備を作ることを生業にしていこうという組み合わせ

せも考え得る。

- グローバルにニーズが高い職種としては、メンテナンス・保全の分野が挙げられる。実際、グローバルの関連企業において、メンテナンス・保全分野の人材育成について問われることが多い。

- 報告書の取りまとめ方針について

- 報告書のまとめのパートに、片側承認を実現する上での課題、対応方針、SESPP 事業の今後の方向性の案を整理する。また、技能の「見える化」の部分については、「技能検定スキル参照表」を調査結果のまとめとして掲載する。
- 本事業では暫定的なまとめとして各等級における応用力・責任を対応させる形で整理するが、それぞれの試験の中のユニット別に応用力・責任の整理をしていくことが今後の重要な課題である。今後、より精緻にユニット単位での説明力を高めていく必要があるという方向性で報告書を作成する。
- 本事業では調査できていない部分として、現地の資格制度の実態把握が挙げられる。今回はあくまで日本側の国際的な説明力を高めていくための暫定的な調査・検討を行ったが、現地の資格の中でどのような応用力・責任が担保されているかという実態把握を行い、日本側の説明準備と現地への説明準備ができた段階で、ようやく片側承認への道筋が見えてくる。
- 技能等の「見える化」を考える際には、最終的に誰がそのスキルを評価するのかというアクターの視点が重要となる。評価主体には、雇用者などがスキル保持者を個人ベースで評価する場合だけではなく、政府機関や資格機関、ナショナルインフォメーションセンター等のように、資格に関する認定・承認や国際的な比較照会を制度的に担う公的主体も含まれる。前者の雇用者等による個人ベースの評価については、ポートフォリオ、デジタルウォレット、個人口座等を通じて、個人が自らのスキルや経験を生涯にわたって蓄積・可視化していく取組が国際的に進められている。本事業において実施したヒアリング調査は、こうした個人ベースのスキル評価に関する実態把握を目的として行ったものである。一方、資格の相互承認・片側承認の観点からは、個人ベースの属人的な評価では再現性や標準化に課題がある。このため、本検討委員会では技能検定という資格に着目し、標準化・再現性を備えた形でのスキルの「見える化」を目指し、資格枠組みや国際的な説明指標との整合性を踏まえ、技能検定に関するスキル参照表の試行的整理を行った。本検討委員会におけるこうした整理は、将来的に資格の承認に向けた検討の基礎資料となることが期待される。

【検討委員会出席者】

<座長>

野田 文香 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 研究開発部 教授

<委員(50音順)>

稲川 文夫 株式会社 JTB 霞が関事業部 SESPP 事務局 技術顧問

内山 聡 株式会社デンソー 技能人財養成部
人財養成推進室 キャリアエキスパート

谷口 雄治 職業能力開発総合大学校 名誉教授

西谷 賢二 パナソニックホールディングス株式会社
MI 本部 成形技術開発センター 開発企画管理部

橋本 拓也 Panasonic Manufacturing Malaysia Berhad
Manufacturing Innovation Division Senior Group Manager

本高 裕一 株式会社森建設 経理部 係長
(同社代表取締役 森 義大氏の代理出席)
※第2回検討委員会以降は、本高氏が委員に就任

山口 塁 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

吉本 雅教 トヨタ自動車株式会社 トヨタ技能者養成所 技能教育課 課長

脇坂 大介 一般社団法人日本経済団体連合会 産業政策本部 上席主幹

<厚生労働省>

宇野 浩一 厚生労働省 人材開発統括官付 海外協力室 室長

内野 智裕 厚生労働省 人材開発統括官付 海外協力室 海外協力推進官

宮下 康彦 厚生労働省 人材開発統括官付 海外協力室 室長補佐

井上 了子 厚生労働省 人材開発統括官付 海外協力室 協力係長

<オブザーバー>

石井 和広 独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員

北澤 謙 独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐

岩下 崇 株式会社 JTB 霞が関事業部 SESPP 事務局 統括

<事務局>

渡邊 武瑠 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

杉田 裕子 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

内藤 大貴 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

山本 哲史 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

第6章 調査検討のまとめ

1. 日本の技能検定合格者の修得した技能等の「見える化」の検討（スキルの国際説明性を担保するための参照表の構築）

日本の技能検定に合格した外国人材が、帰国後に送出国において求職活動を行う際、適正に評価されるための枠組みを構想することを目的として、スキルの「見える化」の検討を行った。技能検定において学科・実技試験で測定されている知識・スキルについて、国際標準との整合性を確保するため、専門的知見に基づき国際的な参照枠組みとなる ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)および日本の教育資格枠組み(JEQF)の基準に沿った「技能検定スキル参照表」を策定し、スキルの「見える化」の手法を構築した。

（１） 「技能検定スキル参照表」の作成方法、留意点

「技能検定スキル参照表」は、検討対象の職種別に「学科試験(知識)」「実技試験(スキル)」「応用力・責任」「ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)における該当レベル(暫定)」「日本の教育資格枠組み(JEQF)における該当レベル(暫定)」の項目により構成されている。各項目の記述については、以下の方法で作成を行った。

なお、本資料は国際的な資格枠組みとの比較参照を目的とした、技術的な整合化の試行結果を整理したものである。特に「応用力・責任」「ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)における該当レベル(暫定)」「日本の教育資格枠組み(JEQF)における該当レベル(暫定)」の項目については、資格枠組みとの比較参照を目的とした専門的知見に基づく暫定的なマッピング結果となっている。記載された記述やレベルは参照情報であり、公的な位置づけを確定するものではないことに留意されたい。

図表6-1 「技能検定スキル参照表」の作成方法、留意点

項目	作成方法、留意点
等級	技能検定1級、随時2級、随時3級を対象としている。 随時2級、随時3級は、技能実習生が修得した技能等を評価するための技能検定として設けられている区分である。技能実習2号の計画認定を受けたら速やかに随時3級の受検申請を行う必要があり、技能実習3号の計画認定を受けたら速やかに随時2級の受検申請を行う必要がある。 なお、シーケンス制御については、随時2級、随時3級が存在しないため、2級、3級を対象としている。 等級の基準については、1級は、上級技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とし、当該業務に10年以上従事している者と同等の技能・知識レベルを想定する。 2級(随時2級)は、中級技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とし、当該業務に5年以上従事している者と同等の技能・知識レベルを想定する。 3級(随時3級)は、初級技能者が通常有すべき技能

	及びこれに関する知識の程度を基準とし、当該業務に2年未満従事している者と同等の技能・知識レベルを想定する。
学科試験(知識)	各職種の「技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目」の資料をもとに作成。 技能検定試験において出題される内容を整理したものであり、合格者が記載内容のすべてを完遂できることを保証するものではない点に留意されたい。
実技試験(スキル)	各職種の「技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目」の資料をもとに作成。 技能検定試験において出題される内容を整理したものであり、合格者が記載内容のすべてを完遂できることを保証するものではない点に留意されたい。
応用力・責任	本事業の検討委員会における委員への意見聴取・検討委員会での議論をもとに作成。
ASEAN資格参照枠組み(AQRF)における該当レベル(暫定)	本事業の国内業界団体等へのヒアリング調査において聴取した該当レベルをベースとして、検討委員会での議論をもとにレベルの妥当性を確認・必要に応じて変更。
日本の教育資格枠組み(JEQF)における該当レベル(暫定)	本事業の国内業界団体等へのヒアリング調査において聴取した該当レベルをベースとして、検討委員会での議論をもとにレベルの妥当性を確認・必要に応じて変更。

(2) 「技能検定スキル参照表」

検討対象の職種別の「技能検定スキル参照表」については、別添資料を参照。

2. 日本の技能検定の相互承認・片側承認に係る検討

日本で取得できる技能検定資格が、相互承認あるいは片側承認制度により国際的に認められる資格となることで、技能実習生としての就労経験を通じた技能の修得、修得した技能の帰国後の求職活動等における活用、帰国後に就労経験を蓄積したうえで現地の技能検定を受けた人材の特定技能の枠組みでの再入国といった一連の流れの円滑化が期待される。

検討委員会で策定した「技能検定スキル参照表」を根拠に、技能検定資格の相互承認・片側承認の可能性や課題について検討を行った。また、相互承認・片側承認の実現に向けた課題への対応方針、それらを踏まえた SESPP 事業の今後の方向性についても整理を行った。

(1) 相互承認・片側承認を実現するうえでの課題

【相互承認を実現するうえでの課題】

- 相手国における国家技能検定(国家資格)の活用状況に関する課題
 - ① 相手国の企業において、現地の国家技能検定(国家資格)の認知度・ニーズが限定的である

(採用・昇進等において国家技能検定の取得状況が必ずしも考慮されていない)

- 相手国における相互承認の進捗状況に関する課題
 - ② 相手国において、技能職種の相互承認を第三国と締結した事例が十分に確認できない
また、相互承認が存在した場合でも対象職種が極めて限定的かつ活用事例が乏しい

【片側承認を実現するうえでの課題】

- 相手国における国家技能検定(国家資格)の活用状況に関する課題
 - ① 相手国の企業において、現地の国家技能検定(国家資格)の認知度・ニーズが限定的である
(採用・昇進等において国家技能検定の取得状況が必ずしも考慮されていない)
- 日本の技能検定により担保される知識・技能の実践適用に関する課題
 - ② 技能検定に合格することで担保される知識・技能は「試験科目及びその範囲並びにその細目」等において整理されているものの、受検者がどの程度自律的に業務を遂行し、どこまでの責任を担うことができるかは検定項目に明示的に含まれておらず読み取れる構造になっていない。
その結果、国際的な資格枠組み(AQRF 等)に基づく水準判断や片側承認の検討において十分な判断材料となりにくい
- 日本と相手国における産業構造や地域性に起因する職種・作業、技能・知識等のニーズや相互理解に関する課題
 - ③ 日本の技能検定と相手国の国家技能検定において、求められる知識・技能の水準やその範囲が異なる職種・作業が存在する
 - ④ 日本においては評価されるが、相手国の企業では評価されにくい、あるいは活かしにくい知識・技能が存在する
 - ⑤ 日本の技能検定に合格することで担保される知識・技能の説明に工夫が必要な職種・作業が存在する

(2) 片側承認の実現に向けた課題への対応方針

- 日本の技能検定に合格することで担保される「応用力・責任」の「見える化」
 - 上記の片側承認の課題②への対応策。本事業の検討委員会において検討を行った(「応用力・責任」の項目について専門的知見による記述を追加した「技能検定スキル参照表」の作成)
 - 本事業で作成した「技能検定スキル参照表」における「応用力・責任」は、AQRF のガイドライン(<https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/AQRF-Publication-2018-Final.pdf>)に基づき、「実践」「自律性」「判断・意思決定」「責任の程度」の項目を立てて、それぞれの職種についての専門的知見に基づいて記述を整理している。今後の検討課題として、職種間の整合性について検討の上、記述の形式を統一することで相手国に対する説明力を向上させることが必要である
 - また、「応用力・責任」については、技能検定が測定する知識・スキルに加え、合格者が現場で発揮する実務能力をより多角的に証明していくことが期待される。本事業で作成した「技能検定スキル参照表」における「応用力・責任」の「見える化」の整理を基盤としつつ、今後は、実務経験や研修等と組み合わせた重層的な能力証明の仕組みを検討していくことが有効である
- 日本の技能検定の各等級と AQRF (および JEQF) のレベルの対応関係の整理

- 上記の課題③への日本側の説明準備として、技能検定の等級ごとに AQRF(および JEQF)のレベルとの対応関係を整理。本事業の検討委員会において検討を行った
- 今後の検討課題として、本事業において整理する日本の技能検定と AQRF(および JEQF)のレベルの対応関係の仮案について、さらなる妥当性の確認・検証が必要である
- 今後の検討課題として、相手国の国家技能検定とAQRFのレベルの対応関係についての職種別の検討・整理(相手国側の説明準備)により、日本側の対応レベルとの照合が必要である
- 片側承認の可能性が高い職種の選定、当該職種における知識・技能の説明方法の検討
 - 上記の課題④が制約となりにくく、片側承認の可能性が高い職種を選定。本事業においては、片側承認の可能性が高い職種として以下の職種が検討委員会において言及された
 - ✧ 試験内容の類似性の観点から可能性が高い職種
 - ✓ インドネシアにおいては、SESP 事業で日本が協力したプライス盤作業3級、機械製図 CAD 作業3級・2級、機械検査3級・3級、金型仕上げ2級、金属プレス2級、プラスチック射出成形3級・2級、設備保全(現・電気系保全作業)2級、平面研削盤作業2級については、日本式の技能検定が現地の国家検定として導入されている。日本と同じ課題や試験方法を採用しているため、実技試験に関しては、日本の技能検定合格者と同等と言える
 - ✓ タイにおいては、JICA の協力によってシーケンス制御レベル1とレベル2(それぞれ日本の3級・2級相当)の技能検定試験を実施している。日本の専門家が現地に一年間滞在し、現地の技能評価者を指導した上で課題を作成しており、試験の実施方法は日本と同様となっている
 - ✓ ベトナムにおいては、旋盤レベル3・レベル2(それぞれ日本の2級・3級相当)、プライス盤レベル2(日本の3級相当)について実技試験の内容の多くの部分が日本と同様になっている。ただし、合格基準は日本の方が厳格なものとなっている
 - ✧ 相手国の技能・人材ニーズの観点から可能性が高い職種
 - ✓ 建設業においては、鉄筋施工、配管は帰国後もニーズが高いと考えられる。特に配管については、屋内作業・屋外作業を問わず海外でも需要があり、よりニーズが高い状況にある
 - ✓ 機械検査については、海外でも企業内育成のために技能学習が行われているケースがあり、現地でもニーズがあると考えられる
 - ✓ 機械保全については、グローバルにニーズが高いと考えられる
- ✧ 日本の技能検定で求められる技能水準の観点から可能性が高い職種
 - ✓ シーケンス制御については、日本で1級・2級を取得していれば、そのまま現地でも仕事ができる水準であると考えられる。シーケンス制御は非公開試験であり、日本では複数の専門家が協力して試験問題を作成しており、毎年試験問題を改定していることから、相手国において同様の水準で試験を行うことは容易ではない
 - ✓ プライス盤については、削り方の基本や完成までのプロセスについては海外でも直接役立つ技能である。ただし、日本で学んだ切削方法が、機械が異なることによって適用できない可能性がある。他方で、1級の合格者であれば、機械が変わっても対応できるような一定の応用力も身に付けている可能性がある
 - ✓ プラスチック射出成形については、射出成形機による違いがあつたとしても、作業の

進め方やスタビライゼーションを確保するためのプロセス・アプローチにおいて、海外でも通用する技能があると考えられる

- 今後の検討課題として、本事業において整理する片側承認の可能性が高い職種の仮案について、日本と相手国における産業構造や地域性、職種・作業、技能検定の違い等の調査を踏まえたさらなる精査が必要である
- そのうえで、上記の課題⑤への対応として、当該職種の技能検定への合格で担保される知識・技能の説明方法について、相手国との産業構造や地域性、職種、技能検定の違いを踏まえ検討が必要である

(3) SESPP 事業の今後の方向性の案

- 日本と相手国における産業構造や地域性、職種・作業の違いを考慮して、現在 SESPP 事業の対象となっている職種について検定の実施方法を一部調整することが有効
- 現在 SESPP 事業の対象となっている職種の中で、片側承認の可能性が高い職種を選定
 - 本事業の検討委員会において検討を行った
- 片側承認の可能性が高いものの、現在 SESPP 事業の対象外となっている技能検定職種について新たな対象職種として追加を検討することが有効

開発途上国における技能評価システム
(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業
外国人労働者の技能評価・活用に関する調査検討
報告書

令和8年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社