

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る、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。