

(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<br>— 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)<br>・短期大学<br>・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<br>・高等学校<br>・中等教育学校後期課程<br>・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<br>専攻科 1 年制修了証書<br>・高等学校<br>・中等教育学校後期課程<br>・特別支援学校高等部 |            |
| 3   | 卒業証書<br>・高等学校<br>・中等教育学校<br>・特別支援学校高等部<br>・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<br>・中学校<br>・義務教育学校<br>・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<br>・小学校<br>・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える。