

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

SESP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・アドミニ」「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%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しい。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(高専程度)、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。