

技能実習・特定技能制度見直しに関する アンケート調査結果

2022年12月

公益財団法人 国際人材協力機構

JITCO

目次

I アンケート調査の概要

1 調査目的・実施方法	1
(1) 目的	
(2) 実施方法	
2 調査結果	1
(1) 国内機関	
(2) 送出機関	

II 国内機関に対するアンケート調査の結果

調査概要	3
調査結果	
Q1. 現行の技能実習制度に対する評価について	4
Q2. 現行の技能実習制度の特によいと思う点について	4
Q3. 技能実習制度の課題について	5
Q4. 現行の特定技能制度に対する評価について	5
Q5. 現行の特定技能制度の特によいと思う点について	6
Q6. 特定技能制度の課題について	6
Q7. 技能実習・特定技能の両制度見直しに関する意見	7
Q8. 制度見直しに期待するポイント	9
Q9. 制度見直しに対する意見（自由記載）	11
Q10a. 現行の技能実習制度における運用面の課題【監理団体】	13
Q10b. 現行の技能実習制度における運用面の課題【実習実施者】	13
Q11. 現行の特定技能制度における運用面の課題	
【登録支援機関・特定技能所属機関】	14
<Q10、Q11の「その他」（自由記載）における主な回答>	14

III 主要送出国機関に対するアンケート調査の結果

調査概要	16
------	----

調査結果

Q1. 現行の技能実習制度に対する評価について	17
Q2. 現行の技能実習制度に対する評価（項目別5段階評価）	18
Q2.に関する記述式回答	19
Q3. 現行の特定技能制度に対する評価について	20
Q4. 現行の特定技能制度に対する評価（項目別5段階評価）	21
Q4.に関する記述式回答	22
Q5. 技能実習制度・特定技能制度の関係性について	23
Q5.に関する記述式回答	24
Q6. 日本の技能実習制度等（特定技能制度を含む）の他国（韓国、台湾、マレーシア、中東諸国、欧米諸国等）の制度と比較しての位置づけ（項目別5段階評価）	25
Q6.に関する記述式回答	26

I アンケート調査の概要

1. 調査目的・実施方法

(1) 目的

政府の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下に設置された有識者会議において、技能実習及び特定技能制度の在り方に関する検討が開始されたことを踏まえ、当機構の賛助会員を中心とする監理団体・実習実施者（企業）・登録支援機関・特定技能所属機関（企業）及び主要海外送出機関を対象に、両制度の運営に実際に携わる方々のご意見を集約し、今後の議論の参考に資することを目的としました。

(2) 実施方法

- ・調査期間：①国内機関：2022年11月1日（火）から11月18日（金）まで
②送出機関：2022年11月14日（月）から11月30日（水）まで
- ・回答依頼先：①国内機関：JITCO 賛助会員 2,099 機関及びその傘下企業
②送出機関：主要送出国（ベトナム、インドネシア、フィリピン、中国、タイ、カンボジア、ミャンマーの7ヶ国）に所在する 145 機関
- ・調査方法：ウェブ、メールによるアンケート
- ・回答数：①国内機関 688、②送出機関 77

2. 調査結果

(1) 国内機関

①現行の技能実習制度に対する評価（Q1～Q3）

- ・「よい点と悪い点があり評価困難」という回答が監理団体 44.2%、実習実施者 38.6%と最多でしたが、監理団体、実習実施者とも、肯定的評価（「高く評価できる」又は「おおむねよい制度といえる」）が否定的評価（「まったく評価できない」又は「よい制度とはいえない」）を上回りました。
- ・特によい点は、監理団体、実習実施者とも「労働力人口の不足を補っている」という選択肢が最多となり、受入れ側の立場でのメリットは人材確保である実態を反映していると考えられます。次いで、監理団体では「職場の活性化や生産性向上・事業拡大に役立っている」との回答が多かった一方で、実習実施者では「実習生本人のキャリアアップを実現」（41.9%）、「人づくりに役立っている」（29.2%）と、実習現場では本来の目的に沿った成果をあげる回答も多く見られました。
- ・制度の課題としては、「不足労働力確保の手段として機能（目的と実態の乖離）」をあげた回答が監理団体、実習実施者とも最多でした。次いで、監理団体では「送出側の制度が国によって異なり日本側でコントロールできない」、実習実施者では「実習生の日本語能力が低い」という選択肢に多くの声が集まりました。

②現行の特定技能制度に対する評価（Q4～Q6）

- ・技能実習制度と同様に、「よい点と悪い点があり評価困難」という回答が登録支援機関 45.2%、特定技能所属機関 28.4%と多数を集めました。登録支援機関、特定技能所属機関とも、肯定的評価が否定的評価を上回りました。
- ・制度のよい点では「技能実習からの移行も含めて長期雇用できる」、「一定の日本語能力と技能を有する即戦力として役立つ」との選択肢が多くの回答を集め、長期雇用と即戦力のニーズが高いことが示されました。
- ・制度の課題としては「転職が可能なので人材が定着しにくい」、「所管省庁ごとに扱いが異なり制度が複雑」が多く指摘されました。そのほか、登録支援機関では「職種区分等、技能実習とのスムーズな連結が不足」をあげる声が多く、また「1号は家族帯同できず生活基盤が安定しにくい」との選択肢が登録支援機関、特定技能所属機関ともに一定の回答を集めました。

③技能実習・特定技能両制度の見直しに関する意見（Q7～Q9）

- ・見直しに関する意見として「両制度の特長を活かしつつ連結性を高めて並存させるべき」が最多の37.1%を集め、次いで「両制度を統合すべき」が21.2%となり、「両制度とも現行の仕組みを維持すべき」は10.2%に留まりました。
- ・見直しに期待するポイントとして「労働力不足に正面から取り組む制度」を求める声が65.3%と最も多く、次いで「通算在留可能年数をなるべく長く」、「受入れ対象職種の拡充」が多くの回答を集めました。また、「外国人材が大都市に集中しない仕組み」や「人権侵害や失踪が起きにくい仕組み」への期待も示されています。
- ・自由記載意見（Q9）については、主なものを後掲しました。

④技能実習・特定技能両制度の運用面の課題（Q10～Q11）

- ・両制度とも、「行政や監督機関への申請・届出手続きが煩雑すぎる」（監理団体66.1%、実習実施者57.6%、登録支援機関・特定技能所属機関65.9%）が最多となりました。また、「運用要領や申請様式の改正が頻繁で最新情報の把握が困難」との回答も多く、申請・届出書類の作成や手続きの改善を求める回答が多く集まりました。
- ・そのほか技能実習制度では、監理団体から「行政や監督機関の指導内容にばらつきがある」、「技能検定等の受検手続きに手間がかかる」との声が、また実習実施者からは「監理費の負担が大きい」、「実習生とのコミュニケーション、日本語教育で苦労している」との声が集まりました。
- ・特定技能では、「分野ごとに省庁が異なり行政機関の窓口が一本化されていない」、「分野別協議会への加入手続きが負担」といった点が、指摘されました。

（2）送出国

①現行の技能実習制度に対する評価（Q1～Q2）

- ・肯定的評価が96.1%とほとんどであり、特に最上位の「高く評価」が32.5%に達しました。評価困難という声もほぼありませんでした（2.6%）。
- ・「給料は約束どおり支払われる」、「人権保護は十分」、「実習生の相談先が明確」といったコンプライアンス・権利保護に関する項目が特に評価が高く、「仕事の効率的な進め方の修得」や「技能習得」、「日本語修得」も評価されています。一方、もっとも評価が低い項目は「前職要件」でした。

②現行の特定技能制度に対する評価（Q3～Q4）

- ・肯定的評価が73.1%ながら、評価困難（15.4%）、否定的評価（11.5%）も一定数ありました。
- ・「労働者としての制度設計」、「長期滞在できる仕組み」を高く評価する一方で、外国人の権利保護体制に懸念が示されています。技能実習制度と比較して「特定技能外国人を守る仕組みは不十分」と感じられていることが記述式回答からも読み取れます。

③技能実習制度・特定技能制度の関係性について（Q5）

- ・国内機関と同様、「両制度の特長を活かしつつ連結性を高めて並存させるべき」が最多の40.4%でした。
- ・次いで「両制度とも現行の仕組みを維持すべき」（32.7%）、「見直すなら特定技能」（19.2%）との声が多かったのは、国内機関と比べ特徴的です。

④日本の制度と諸外国の制度の比較に関する意見（Q6）

- ・日本の制度の優位点として、ここでも「人権が守られている」が5段階で4.32と最高評価でした。
- ・他国の制度と比較して「教育要求や条件が厳しい」という評価になっており、習得困難な日本語の能力を求められる点がハードルであることも、記述式回答から読み取れます。
- ・出国に際しての実習生等の金銭的負担については、他国と同水準か、むしろ少な目との回答でした。

II 国内機関に対するアンケート調査の結果

調査概要

調査期間：2022年11月1日（火）から11月18日（金）まで

調査対象：JITCO 賛助会員である監理団体・登録支援機関及び傘下の実習実施者、特定技能所属機関（計2,099 機関）

調査方法：ウェブによるアンケート

回答者数：688 機関（回答率 32.8% 注）

（注：依頼先である JITCO 賛助会員 2,099 機関に対し、傘下の実習実施者、特定技能所属機関を含め、回答のあった 688 機関の割合）

属性区分別の回答者数は以下のとおりです。

区分	回答者数
監理団体	425
実習実施者	236
登録支援機関	155
特定技能所属機関	74
総回答者数 [※]	688

※各区分を単純合計すると 890 になりますが、監理団体兼登録支援機関 142 団体、実習実施者兼特定技能所属機関 60 企業が重複カウントされているためです。

アンケート内容

- ・ Q 1～3 現行技能実習制度の評価（監理団体、実習実施者 661）
- ・ Q 4～6 現行特定技能制度の評価（登録支援機関、特定技能所属機関 229）
- ・ Q 7～9 制度見直しに関する意見、期待（688）
- ・ Q 10 a 現行技能実習制度における運用面の課題（監理団体 425）
- ・ Q 10 b 同上（実習実施者 236）
- ・ Q 11 現行特定技能制度における運用面の課題（登録支援機関、特定技能所属機関 229）

（ ）内は、それぞれの設問の集計母数です。

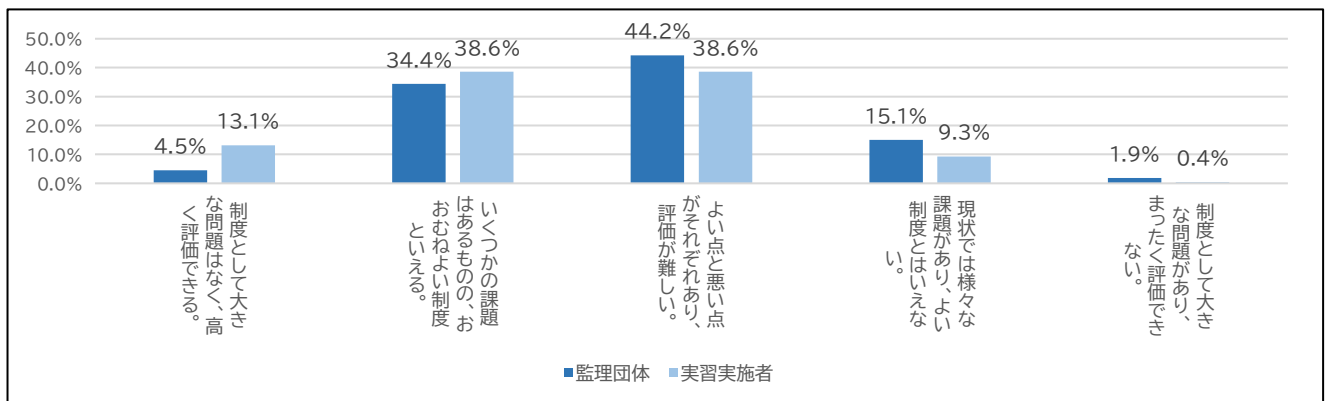
調査結果

Q 1. 現行の技能実習制度に対する評価について

監理団体と実習実施者に、現行の技能実習制度に対する評価を尋ねたところ、監理団体は「評価が難しい」(44.2%)が最も多く、次いで「おおむねよい制度といえる」(34.4%)、実習実施者は「おおむねよい制度といえる」と「評価が難しい」が共に38.6%と最も多くなりました。

「高く評価できる」または「おおむねよい制度といえる」と肯定的に評価した監理団体は合計38.9%だったのに対して、実習実施者は合計51.7%で、いずれも否定的評価(監理団体：合計17.0%、実習実施者：合計9.7%)を上回りました。

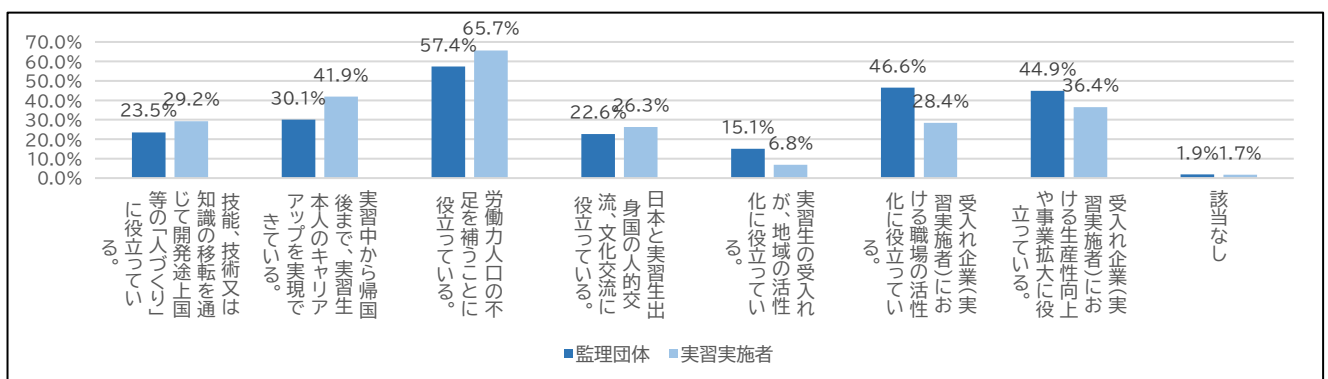
図1 現行の技能実習制度に対する評価【1つを選択】



Q 2. 技能実習制度の特によいと思う点について

現行の技能実習制度で特によい点を尋ねたところ、最も多かった回答は、監理団体、実習実施者ともに「労働力人口の不足を補うことに役立っている」(監理団体：57.4%、実習実施者：65.7%)でした。次に多かった回答は、監理団体では「職場の活性化に役立っている」(46.6%)、「生産性向上や事業拡大に役立っている」(44.9%)、「実習生本人のキャリアアップを実現できている」(30.1%)だったのに対し、実習実施者は「実習生本人のキャリアアップを実現できている」(41.9%)、「生産性向上や事業拡大に役立っている」(36.4%)、「人づくりに役立っている」(29.2%)でした。

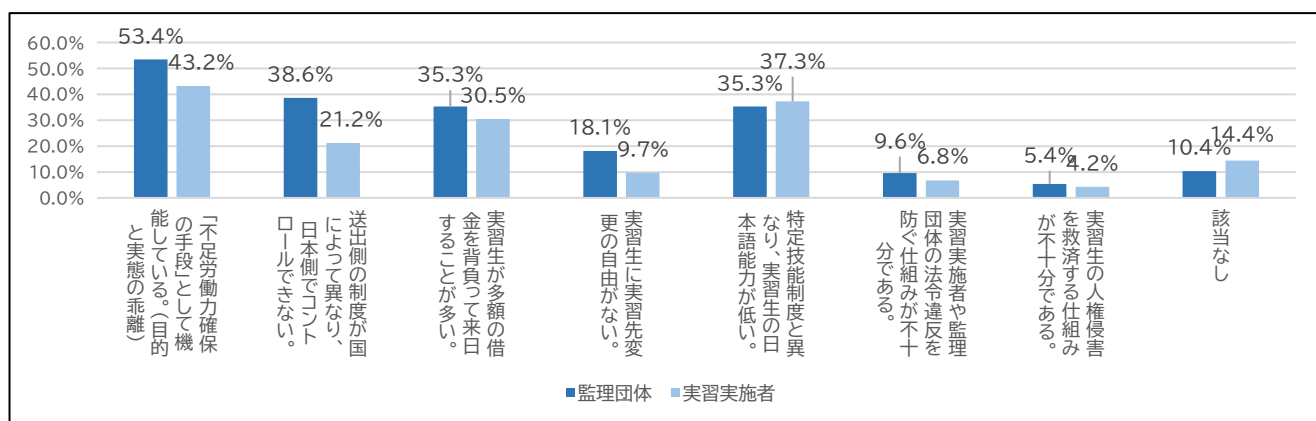
図2 現行の技能実習制度の特によいと思う点【最大3つまで選択】



Q 3. 技能実習制度の課題について

技能実習制度の課題として最も多かった回答は「不足労働力の確保の手段として機能している（目的と実態の乖離）」（監理団体：53.4%、実習実施者：43.2%）でしたが、次いで多かった回答は、監理団体では「送出側の制度が国によって異なり、日本側でコントロールできない」（38.6%）、「実習生が多額の借金を背負って来日することが多い」「実習生の日本語能力が低い」（共に 35.3%）、実習実施者では「実習生の日本語能力が低い」（37.3%）、「実習生が多額の借金を背負って来日することが多い」（30.5%）となりました。

図3 現行の技能実習制度の課題【最大3つまで選択】

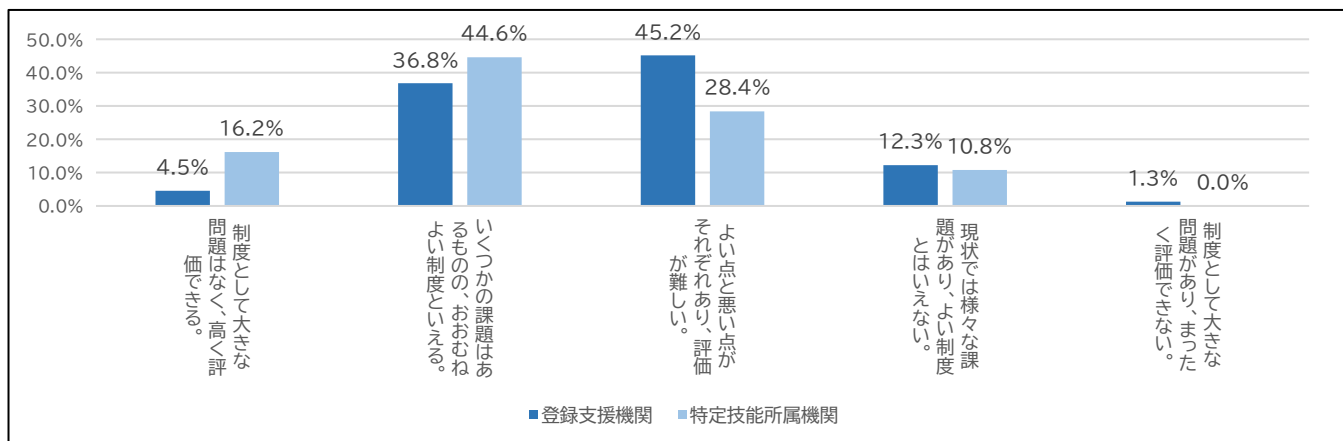


Q 4. 現行の特定技能制度に対する評価について

登録支援機関と特定技能所属機関に、現行の特定技能制度に対する評価を尋ねたところ、登録支援機関は「評価が難しい」（45.2%）が最も多く、特定技能所属機関は「おおむねよい制度といえる」（44.6%）が最も多くなりました。

「高く評価できる」と「おおむねよい制度といえる」の肯定的な評価は登録支援機関では合計 41.3% だったのに対し、特定技能所属機関では合計 60.8% となり、いずれも否定的な評価（登録支援機関：合計 13.6%、特定技能所属機関：合計 10.8%）。を上回りました。

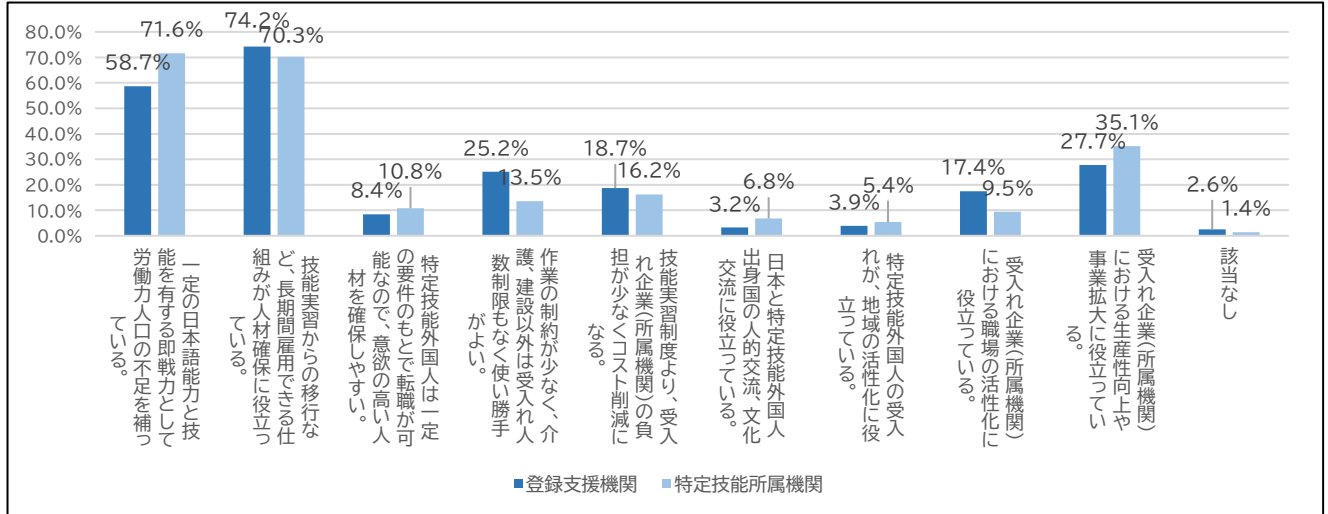
図4 現行の特定技能制度に対する評価【1つを選択】



Q 5. 特定技能制度の特によいと思う点について

現行の特定技能制度で特によい点を尋ねたところ、「技能実習からの移行など、長期間雇用できる仕組みが人材確保に役立っている」（登録支援機関：74.2%、特定技能所属機関：70.3%）、「一定の日本語能力と技能を有する即戦力として労働力の不足を補っている」（登録支援機関：58.7%、特定技能所属機関：71.6%）に多くの回答が集まりました。

図5 現行の特定技能制度の特によいと思う点【最大3つまで選択】

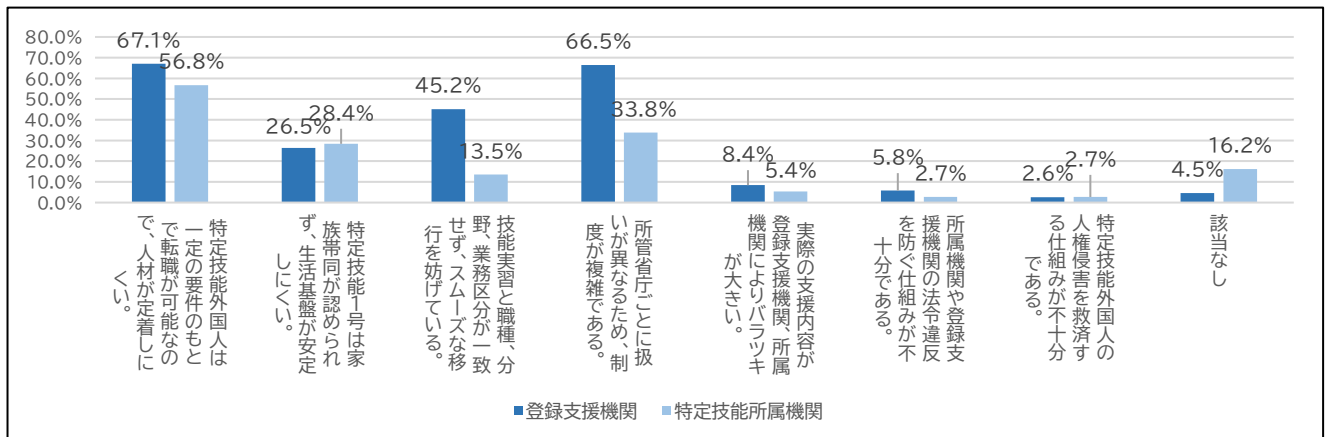


Q 6. 特定技能制度の課題について

特定技能制度の課題として最も多かった回答は「特定技能外国人は一定の要件のもとで転職が可能なので、人材が定着しにくい」（登録支援機関：67.1%、特定技能所属機関：56.8%）で、次いで多かった回答は「所管省庁ごとに扱いが異なるため、制度が複雑である」（登録支援機関 66.5%、特定技能所属機関 33.8%）でした。

そのほか、登録支援機関では「職種区分等、技能実習とのスムーズな連結が不足」（45.2%）、「1号は家族帯同できず生活基盤が安定しにくい」（26.5%）が多く、特定技能所属機関では「1号は家族帯同できず生活基盤が安定しにくい」（28.4%）が多くなりました。

図6 現行の特定技能制度の課題【最大3つまで選択】



Q 7. 技能実習・特定技能の両制度見直しに関する意見

アンケートにご協力いただいたすべての方に制度見直しに関する意見を尋ねたところ「技能実習、特定技能それぞれの特長を活かしつつ、連結性を高める改正を加えて並存させるべきである」(37.1%)が最も多く、次いで「両制度を統合すべきである」(21.2%)となり、「両制度とも現行の基本的な仕組みを維持すべき」は10.2%に留まりました。

回答者の属性別で見ると、監理団体は「連結性を高めて並存させるべき」(40.3%)、「統合すべき」(21.2%)が多く、「両制度ともに基本的な仕組みを維持すべき」は5.7%に止まったのに対し、実習実施者では、「並存」(27.8%)、「統合」(23.3%)、「両制度の仕組み維持」(20.5%)に分散した結果となりました。

図 7-1 制度見直しに関する意見（全体）【1つ選択】

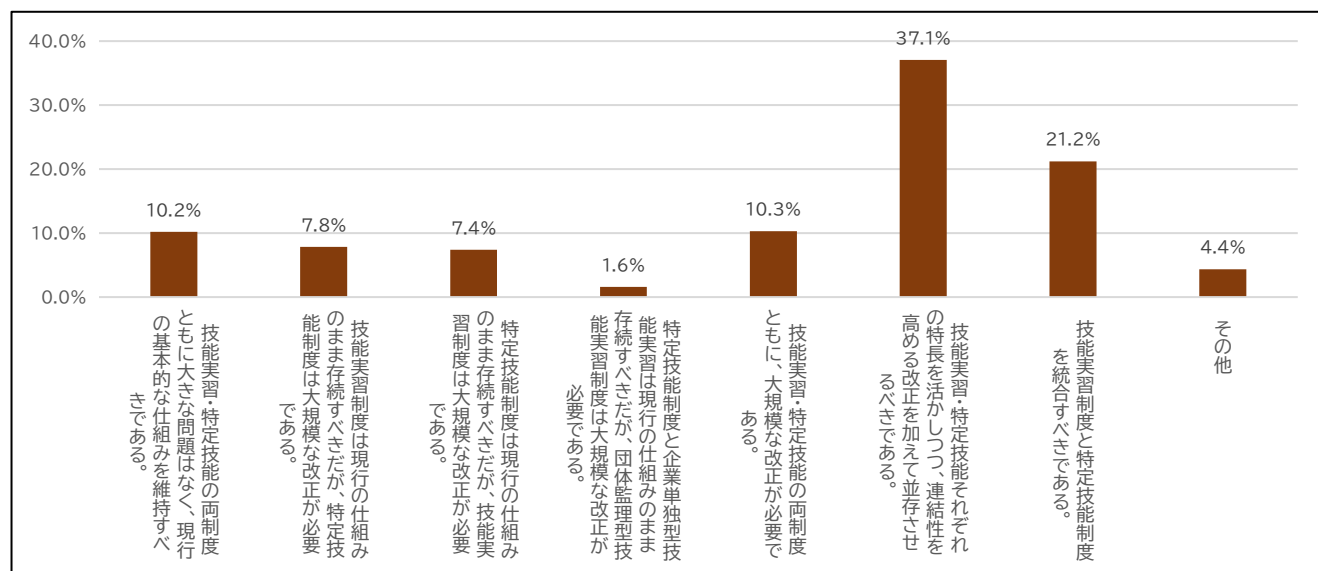


図 7-2 制度見直しに関する意見（監理団体、実習実施者）【1つ選択】

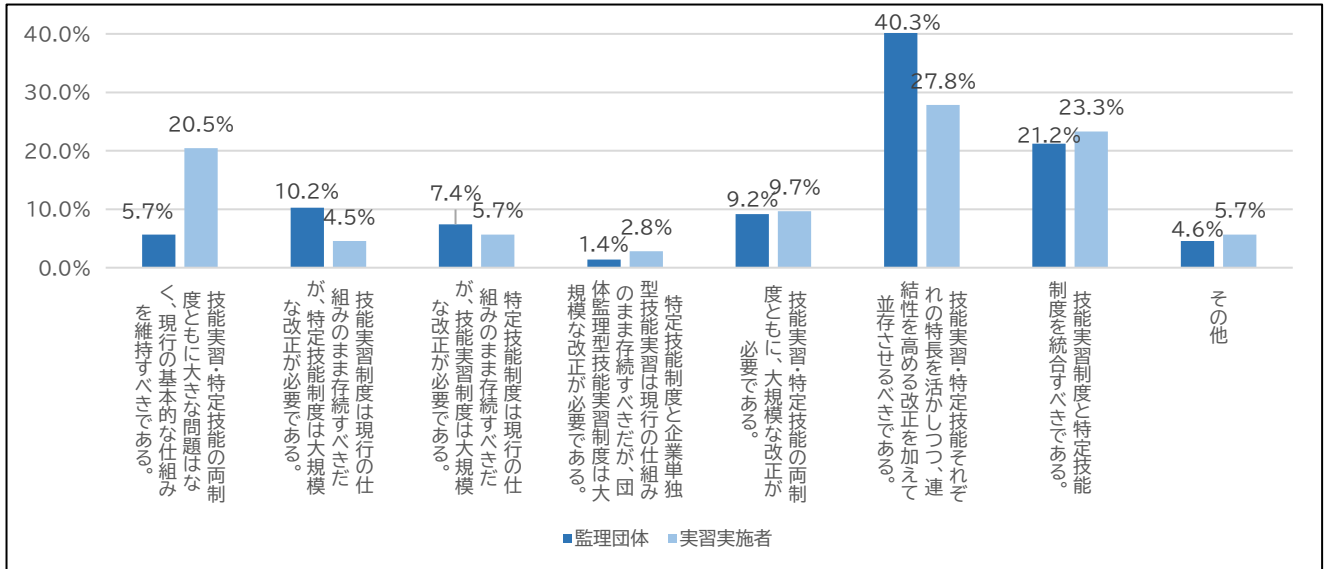


図 7-3 制度見直しに関する意見（監理団体兼登録支援機関、実習実施者兼特定技能所属機関）【1つ選択】

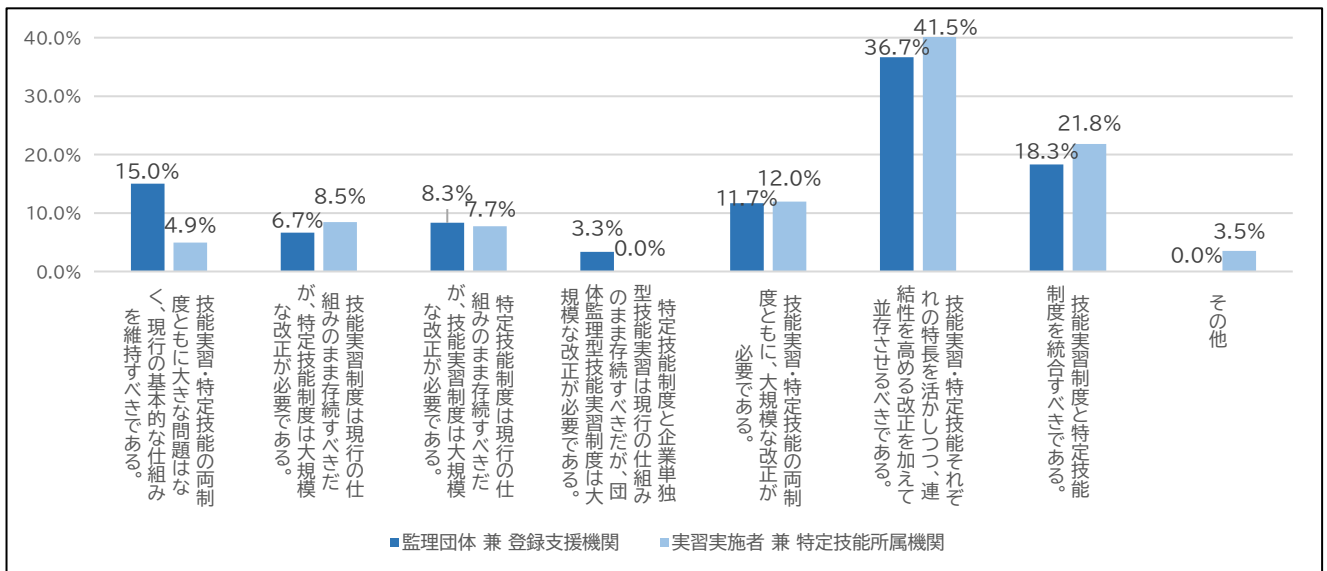
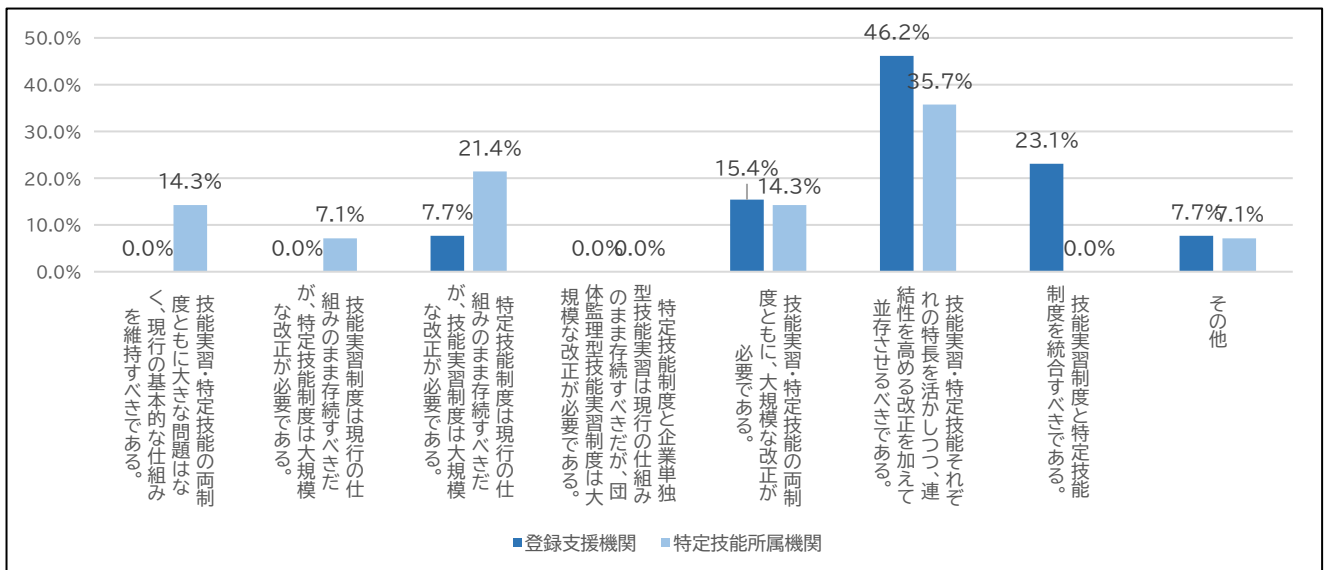


図 7-4 制度見直しに関する意見（登録支援機関、特定技能所属機関）【1つ選択】



Q 8. 制度見直しに期待するポイント

アンケートにご協力いただいたすべての方に制度見直しに期待するポイントを尋ねたところ、最も多かったのは、「労働力不足対策」に正面から取り組む制度にして欲しい（65.3%）となりました。次いで「通算在留可能年数をなるべく長くして欲しい」（33.9%）、「受入れ対象職種を拡充して欲しい」（33.4%）、「外国人材が大都市のみに集中しないような仕組みにして欲しい」（29.1%）、「即戦力の確保に重点を置いて欲しい」（19.3%）、「人権侵害や失踪が起きにくい仕組みづくりに重点を置いて欲しい」（18.8%）となりました。

図 8-1 制度見直しに期待するポイント（全体）【最大3つまで選択】

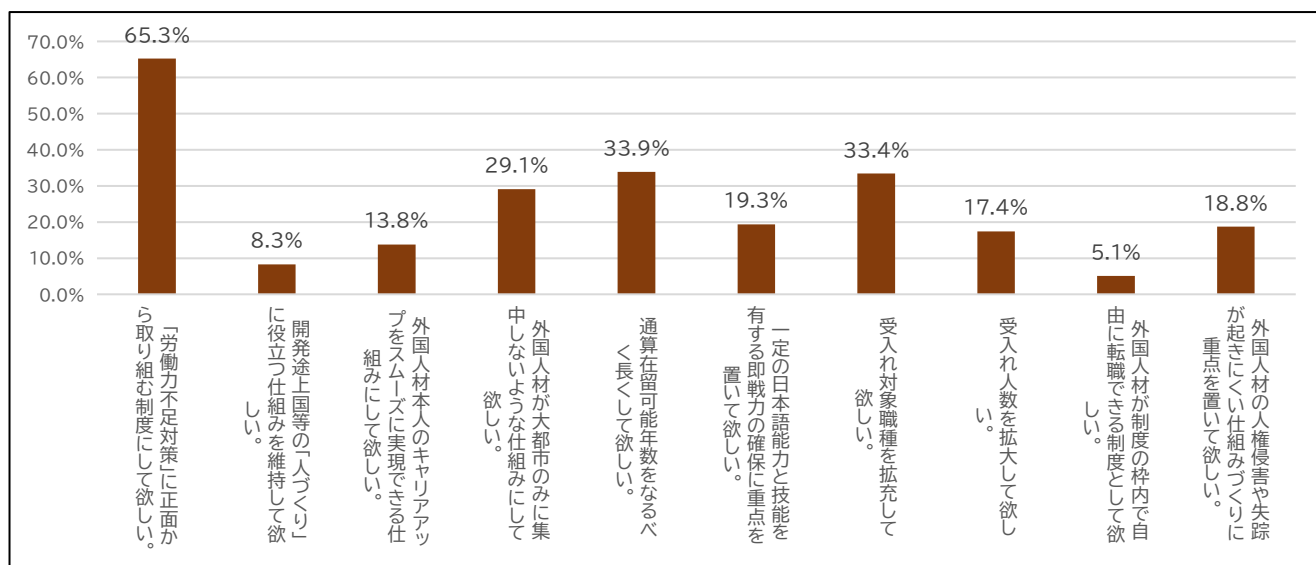


図 8-2 制度見直しに期待するポイント（監理団体・実習実施者）【最大3つまで選択】

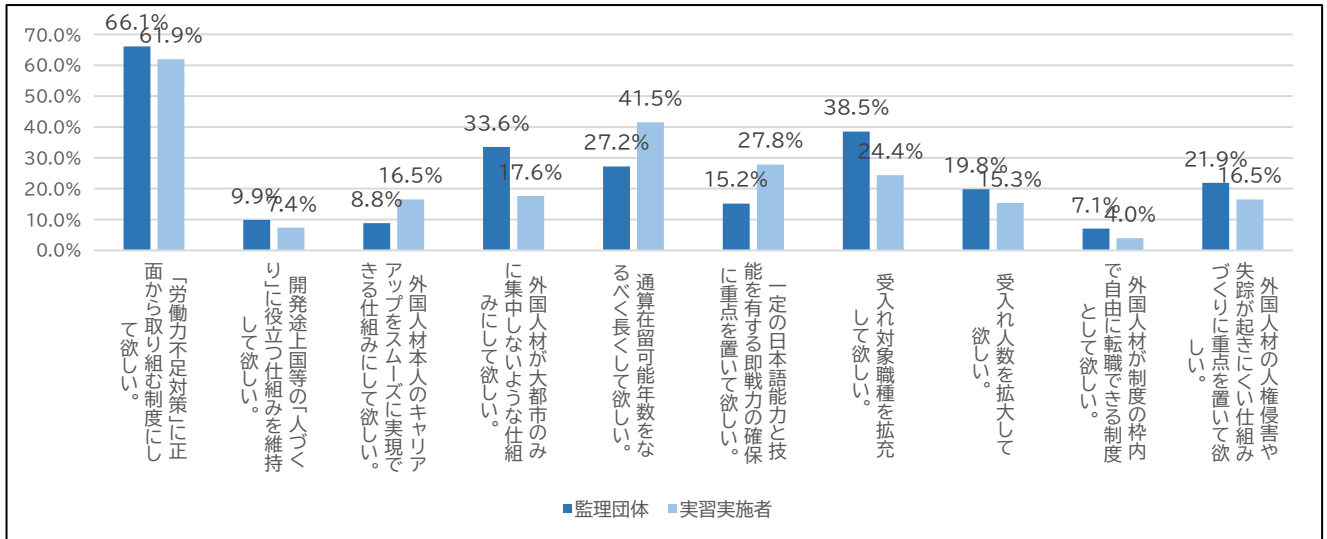


図 8-3 制度見直しに期待するポイント（監理団体 兼 登録支援機関・実習実施者 兼 特定技能所属機関）

【最大3つまで選択】

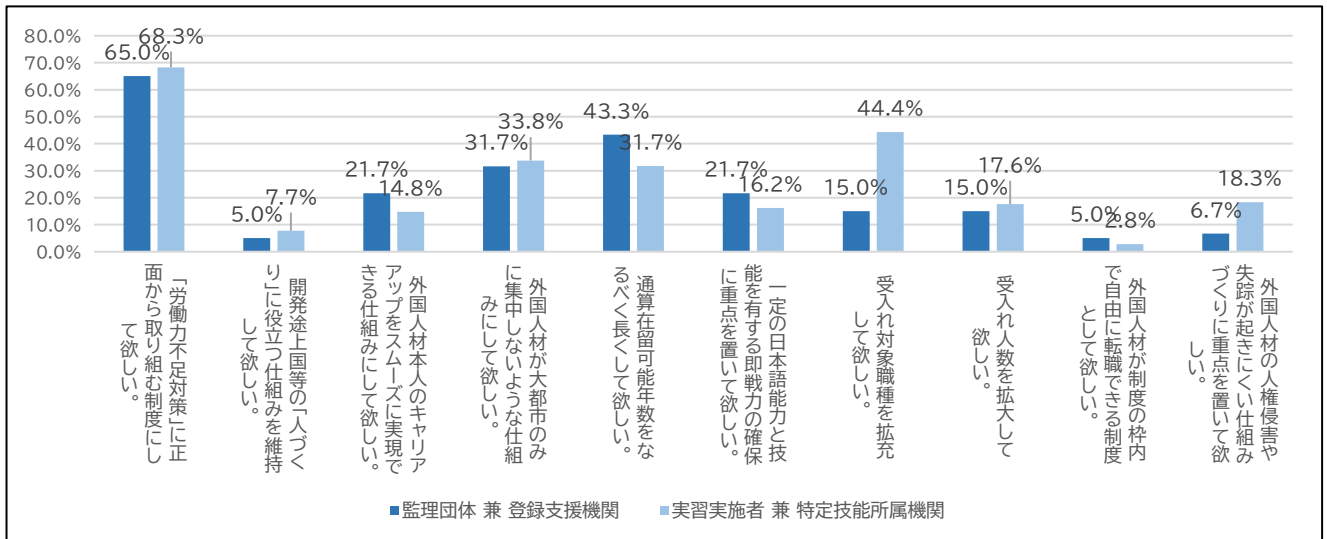
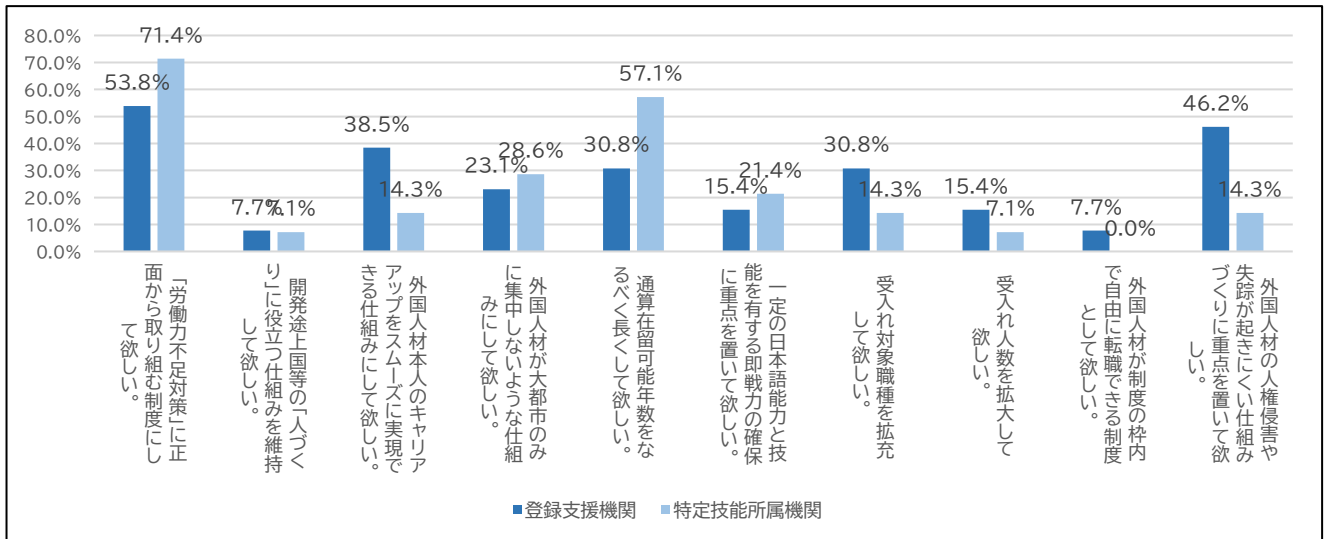


図 8-4 制度見直しに期待するポイント（登録支援機関・特定技能所属機関）【最大3つまで選択】



Q9. 制度見直しに対する意見（自由記載）

技能実習制度の目的と実態の乖離の解消、労働力不足に正面から向き合う制度の構築、人権保護を含めた外国人材に選ばれる制度を求める声が多く寄せられました。主なご意見は以下のとおりです。

（注）原文の趣旨を損なわないよう一部要約、字句修正等を加えています。

◆全体コンセプト

- ・ほとんどの実習生の目的はお金、受入れ企業の目的は人材確保である実情を踏まえた制度に見直しをすべき。
- ・国際貢献にとらわれず、労働人口減少、特に地方の人材不足を直視して、諸外国の制度を参考に、日本の発展のために幅広い外国人材を受け入れる制度にしてほしい。
- ・実習だからこそ、法的に保護する事が出来ているのも事実。実質的な移民に繋がる特定技能の入り口として、技能実習に類似した形で保護・育成する期間を設ける事は必要。
- ・技能実習の団体監理型は実習実施者への監理、技能実習生への生活指導等の監理体制が確立されている。その仕組みを生かしていわゆる団体監理型特定技能制度を検討すべき。
- ・日本の現状を踏まえ、労働力としての受入れ制度に一本化すべきだが、外国人材からみて魅力のない国になってきている。質のよい外国人材に日本を選んでもらえる政策が必要。
- ・問題点の改善はすべきだが、いい実習生やいい実習実施者に混乱が生じない見直しにして欲しい。制度自体が問題ではなく本制度を悪用する者が介在できない環境作りが必要。
- ・現状は実習生、特定技能外国人の保護に偏っている感がある。外国人材を守ることは必要だが、受入れ企業、そこで働く日本人労働者にとっても優しい制度であるべき。
- ・今後加速する労働力不足に対し、受入れ職種や対象者、できる作業の増加等、制度の改正より拡大が必要。
- ・国が責任をもって保護と支援の両方ができるように優良監理団体、優良企業を絞り込み、それらへ助成金を支給するなど官民一体で手厚い共生社会環境づくりが急務。
- ・制度見直しは必要として、締めるだけでなく緩めるべきところは緩めてほしい。国や行政機関目線だけでなく、監理団体、実習実施者、実習生にとって運用しやすい制度を期待。
- ・送出機関の公営化、監理団体のランク付け、著しく資質が欠如する実習生を想定した試用期間制度、経済を支える中小企業への配慮等、様々に目配りした新制度であってほしい。
- ・「技能実習は学習期間」と捉え、学習を経て「特定技能」という資格を得るという考え方がよい。
「留学」→「技人国」と同じ様なイメージで運用していくのが理想。
- ・技能実習は「労働力確保」と「技能習得」を目的とした労使双方のトライアル、特定技能1号は「即戦力確保」と「技能熟達」のキャリアアップ、2号は「高度人材の定着」といったコンセプトで連結し、監督機関は外国人技能実習機構に一本化。技能検定と特定技能評価試験も一本化して国際的に通用するレベルとして欲しい。

◆人権侵害、失踪等

- ・一部の不正行為により悪い制度と見られるのは残念。人権侵害は厳罰化で対応すべき。
- ・外国人差別、人権問題、賃金不払い等は行為者のモラルの問題。制度の問題とは切り離して取り締まるべき。
- ・よりよい収入を求めて自己都合で失踪して、帰国費用はそれでも監理団体負担。当の外国人材には特にお咎めもない実態は疑問。
- ・特にベトナム人材の多額の借金、失踪に繋がる不法就労斡旋コミュニティが問題。
- ・人権侵害が起きにくい仕組みをしっかりとることを前提に、失踪者とその採用企業の厳罰化で「失踪は怖くない」という認識を改めさせ、正規の手続きで簡単に転籍することができる制度とすべき。

◆外国人材に係る問題意識

- ・不良な実習生を解雇もできない現状に困り果てている実習実施者も少なくない。
- ・実習生を守るばかりでなく、ルールを守れないなら帰国させる仕組みも必要。
- ・自己都合による失踪、就業態度不良、喧嘩、ギャンブル等、実習生側の問題も数多いが、そうした不良外国人材に対処できる制度が必要。
- ・労働力不足に悩む中小企業が何とか受入れ環境を整え渡航費用等を準備し迎えたのに、日本語能力も労働意欲も低く実習が成り立たないケースがあることを知ってほしい。

◆都市部集中、中小企業対策

- ・技能実習3年後に他社に転職する実習生の行先は給料の高い都市部が多い。3年間どれだけ良くしても、給料の高いところへ行くので特定技能人材は定着しないことを危惧する。
- ・他国に人材争奪で負けない施策が必要。租税条約拡充、社保会社負担分の補助、家賃補助等、最低賃金上昇がきつい地方の中小零細企業を全面的にバックアップする必要が急務。
- ・地方と都市部の賃金格差を埋める、補助金の導入をお願いしたい。

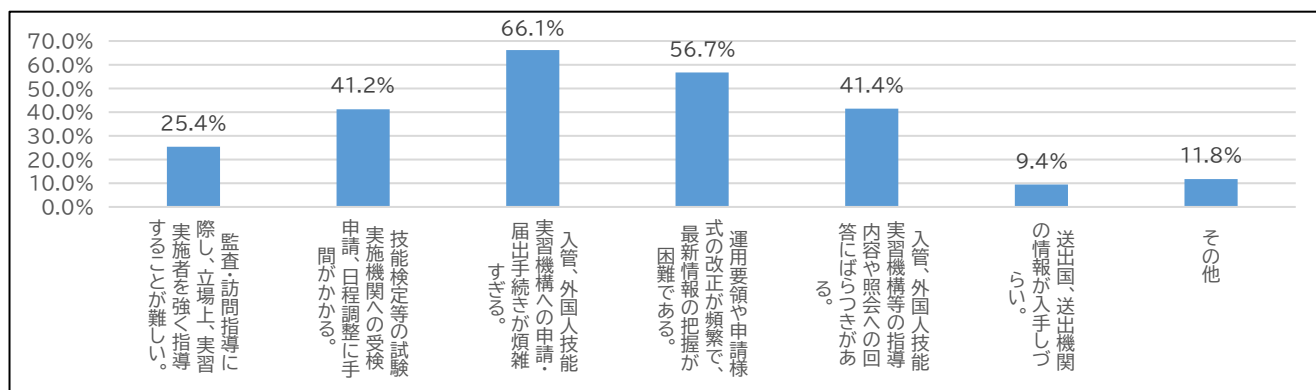
◆その他

- ・単なる人材紹介業のマーケットとして特定技能制度を利用している登録支援機関があり、それを取り締まる機関もない現状は非常に問題がある。
- ・優良監理団体とされていた団体が違反行為を行うこともあり、許認可が形式的に過ぎないか。行政処分を受けた監理団体の関係者が新たに組合設立、監理団体設立申請をしているケースも見受ける。
- ・送出し管理費・監理団体監理費、建設特定技能に関する支援費用・受入れ負担金など過大な中間マーゲンのせいで実習生らの給与水準を低く設定せざるを得なくなっている。
- ・前職の証明書類の費用は実習生本人負担であり、偽造書類も横行している。新たな仕事への挑戦も受け入れて前職要件を撤廃すれば、簡素化、効率化にもなる。
- ・制度自体はよくできていて、運用を改善すべき。O T I T及び入管局の体制強化、技能実習生個々の状況に応じた非画一的な対応等が求められる。
- ・制度を守らない関係者を排除する仕組みを強化すべきである。
- ・外国人材が多額の債務を負って来日することで諸外国から奴隷労働と指摘されている。今後の制度維持のために対策が急務。

Q10 a. 現行の技能実習制度における運用面の課題【監理団体】

監理団体に技能実習制度の運用上の課題を尋ねたところ、最も多かったのは「入管、外国人技能実習機構への申請・届出手続きが煩雑すぎる」(66.1%)、次いで「運用要領や申請様式の改正が頻繁で、最新情報の把握が困難である」(56.7%)、「入管、外国人技能実習機構等の指導内容や照会への回答にばらつきがある」(41.4%)、「技能検定等の試験実施機関への受検申請、日程調整に手間がかかる」(41.2%)でした。

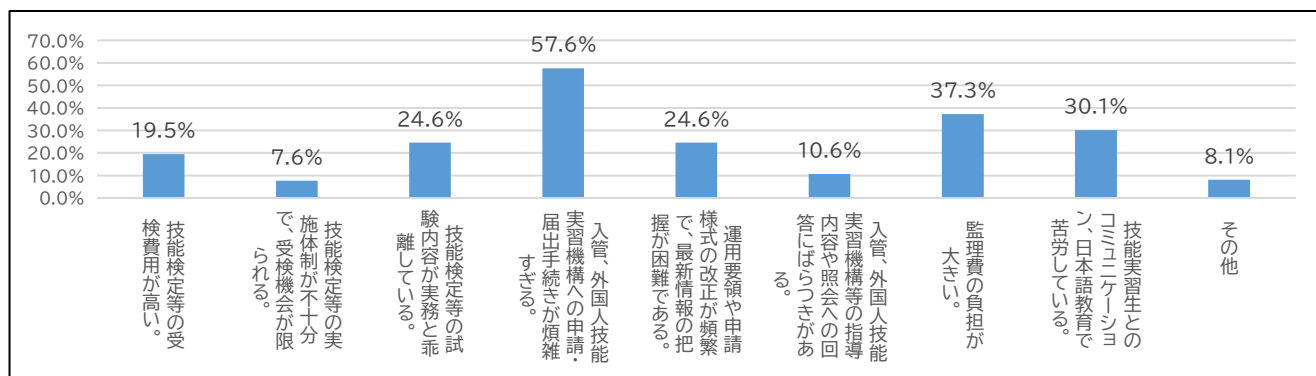
図9 技能実習制度の運用面の課題（監理団体）【最大3つまで選択】



Q10 b. 現行の技能実習制度における運用面の課題【実習実施者】

実習実施者に技能実習制度の課題を尋ねたところ、「入管、外国人技能実習機構への申請・届出手続きが煩雑すぎる」(57.6%)が最も多く、次いで「監理費の負担が大きい」(37.3%)、「実習生とのコミュニケーション、日本語教育で苦労している」(30.1%)となりました。

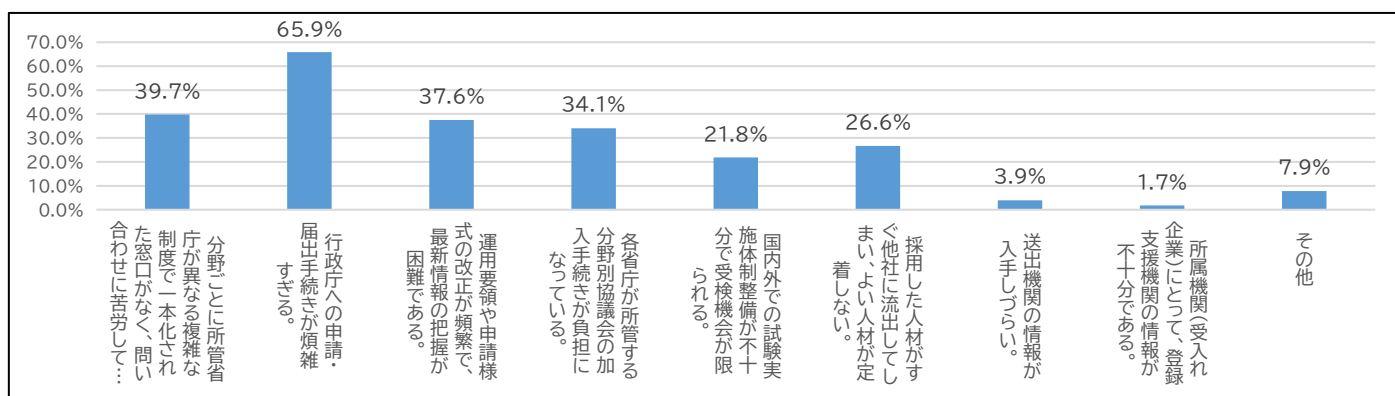
図10 技能実習制度の運用面の課題（実習実施者）【最大3つまで選択】



Q 1 1. 現行の特定技能制度における運用面の課題【登録支援機関・特定技能所属機関】

登録支援機関及び特定技能所属機関に特定技能制度の運用上の課題を尋ねたところ、最も多かったのが「行政庁への申請・届出手続きが煩雑すぎる」(65.9%)、次いで「分野ごとに所管省庁が異なる複雑な制度で一本化された窓口がなく、問い合わせに苦労している」(39.7%)、「運用要領や申請様式の改正が頻繁で、最新情報の把握が困難である」(37.6%)、「各省庁が所管する分野別協議会の加入手続きが負担になっている」(34.1%)となりました。

図 11 特定技能制度の運用面の課題（登録支援機関・特定技能所属機関）【最大3つまで選択】



< Q 1 0、Q 1 1の「その他」(自由記載)における主な回答 >

技能実習、特定技能両制度の運用上の課題について、「その他」を選んだ方にその内容を記述式で回答いただきました。主なご意見は以下のとおりです。

(注) 原文の趣旨を損なわないよう一部要約、字句修正等を加えています。

◆制度の簡素化への要望

- ・技能実習制度と特定技能制度の申請書類の仕組みをわかりやすくして欲しい。
- ・申請・届出書類について優良な監理団体、登録支援機関は簡略化・免除を認めて欲しい。
- ・特定技能の同業種間での転職については申請書類の簡素化を検討いただきたい。
- ・特定技能の入管への定期報告の内容が細かすぎる。
- ・45 時間以上残業したら技能実習計画の軽微変更届出が必要など、意味があるのか分からない届出が多い。

◆建設分野での受入れ

- ・建設分野での特定技能外国人の受入れには協議会への登録が必須だが、他分野では発生しない協議会費を徴収するのが特徴であり、受入機関の負担増に繋がっている。
- ・国土交通省への申請に関し、一部の地方整備局では審査に時間がかかっている。

◆職種・作業

- ・技能実習の職種要件、作業定義を簡素化して欲しい。
- ・特定技能の対象職種を増やした方が良い。
- ・特定技能制度の職種の対象を技能実習制度と同様まで拡充して欲しい。
- ・縫製職種を特定技能に追加して欲しい。
- ・空調冷媒配管を特定技能に追加して欲しい。
- ・製造、鉄工の分野での特定技能の職種を追加して欲しい。
- ・特定技能制度の目的が人手不足の解消であるのなら、産業で区分するのではなく、個別の企業の状況を見て判断していただきたい。人手不足は企業の立地等、企業ごとの雇用環境で決まる要因の方が大きい。
- ・技能実習計画の審査基準が古過ぎるためアップデートして貰いたい。
- ・同じ職種でも、職務内容は会社により異なる。技能実習計画の書類上で画一的に当てはめることに無理がある。

◆技能検定等

- ・技能検定の予約の仕方が地域毎に違い複雑であるため、統一して欲しい。
- ・職種によって過去問題が公開されていないものがあり困っている。
- ・技能検定に合格したことが帰国後にまったく評価されないため、意味がない。
- ・試験内容が古過ぎるので改善して欲しい。現状と相違があるため、試験準備の対応が難しい。
- ・新しい試験機関のやり方がバラバラで受検料が高い。試験官の交通費や宿泊費の請求もあり受検料は平等にして欲しい。
- ・技能検定3級に比べ、特定技能評価試験の難易度が低すぎるのではないか。

◆その他

- ・実地検査において、書類重視が目立ち実習生との面談もなく、実態の把握が十分と思えない。
- ・「実習計画との齟齬」が問題となっているが、計画審査時点で書類のみでなく踏み込んだ調査をすべき。
- ・監理団体と実習実施者との関係性において、実習実施者の違法性を指摘すると「監理団体を変える」と圧力をかけてくることもある。また、技能実習生を多く雇用していることを強みとし、「あまりうるさく言われるなら脱退する」など、監理団体を人材派遣業のように考えているケースがある。
- ・特定技能の季節的な移動（転職）がもっと簡単にできるとよい。

III 主要送出国機関に対するアンケート調査の結果

調査概要

調査期間：2022年11月14日（月）から11月30日（水）まで

調査対象：基本的に本年3月以降（～7月末）の各国の入国者数を基準にして、各国ごとの送出国機関数を決定しました。ベトナム 50 機関、インドネシア 30 機関、フィリピン 20 機関、中国 15 機関、タイ 10 機関、カンボジア 10 機関、ミャンマー10 機関（合計 145 機関）
具体的な送出国機関の決定は、JITCO の送出国機関データベースをもとに、基本的に過去 5 年間の送出国数の多い順番に選定しています。

調査方法：メール（ウェブ等による）アンケート

アンケート内容を各国語に翻訳した上で各送出国機関に発送

回答者数：合計 77 機関（回答率 53%）：ベトナム 18 機関、インドネシア 25 機関、フィリピン 12 機関、中国 10 機関、タイ 1 機関、カンボジア 7 機関、ミャンマー4 機関

アンケート内容

- ・ Q 1～2 現行の技能実習制度に対する評価（回答数 77）
- ・ Q 3～4 現行の特定技能制度に対する評価（回答数 52）
- ・ Q 5 技能実習制度・特定技能制度の関係性について（52）
- ・ Q 6 日本の技能実習制度等（特定技能制度を含む）と他国（韓国、台湾、マレーシア、中東諸国、欧米諸国等）の制度との比較について（77）

注1 （ ）内は、それぞれの設問の集計母数です。

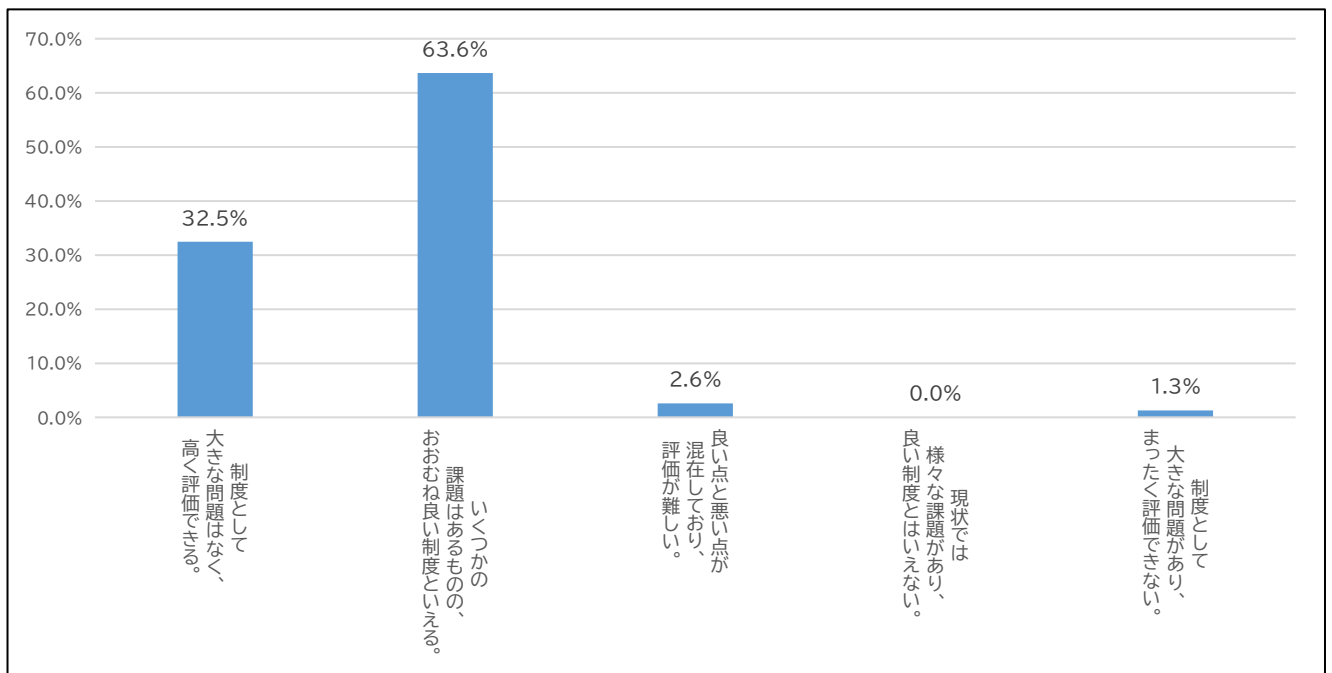
注2 特定技能制度にかかる設問について、インドネシアでは送出国機関が関わる送出国体制としていないのでインドネシア送出国機関には提示していません。

調査結果

Q 1. 現行の技能実習制度に対する評価について

「高く評価できる制度」との評価（最上位）から「全く評価できない」との評価（最下位）までの、5段階評価（最上位・上位・中位・下位・最下位）の結果は、技能実習制度は最上位が32.5%、上位の「おおむね良い制度」が63.6%でほぼすべての回答が肯定的な評価となりました。

図1 現行の技能実習制度に対する評価



Q 2. 現行の技能実習制度に対する評価（項目別 5 段階評価（最上位 5・上位 4・中位 3・下位 2・最下位 1））

○高評価の項目

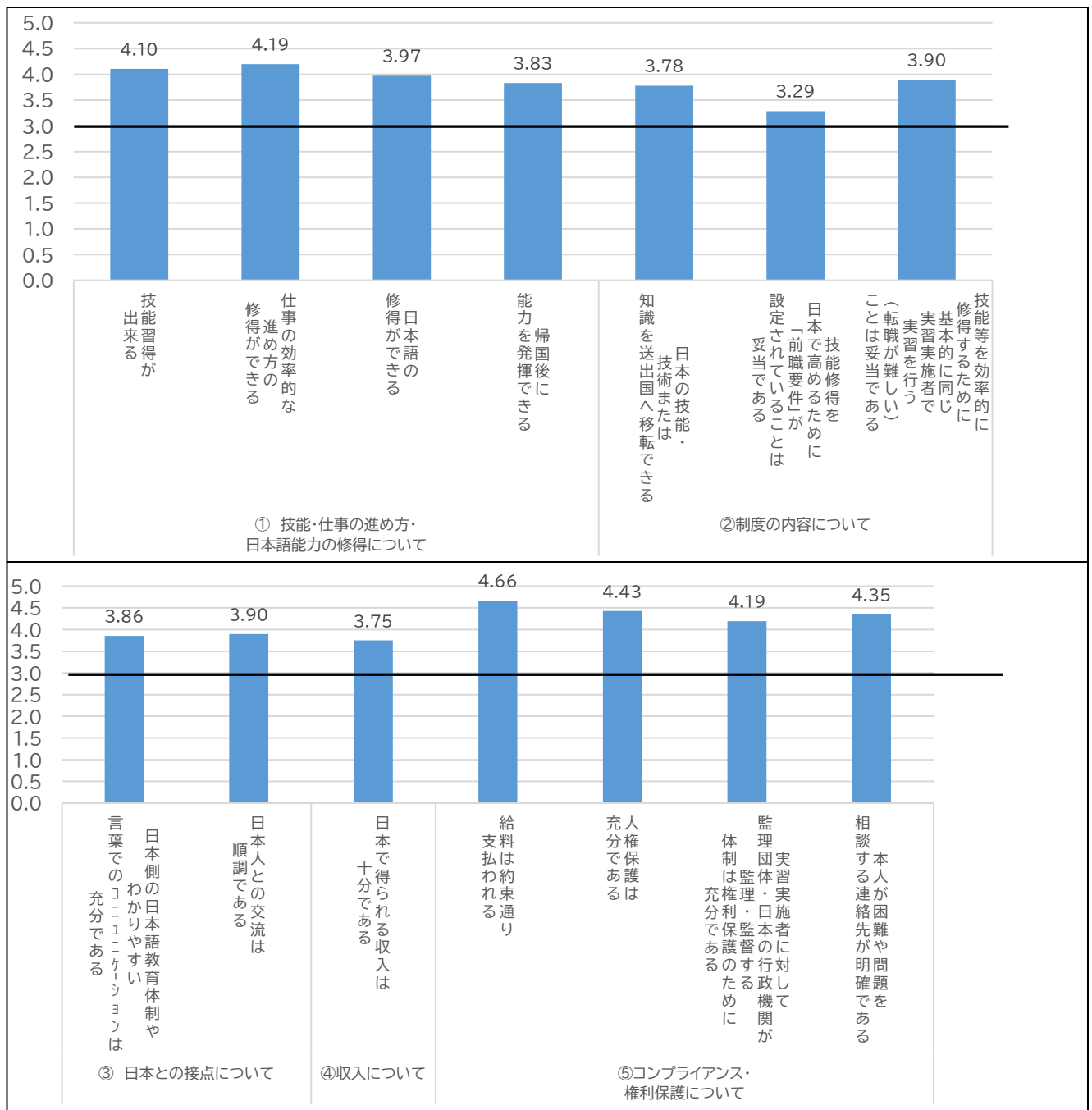
「給料は約束通り支払われる（4.66）」、「人権保護は充分である（4.43）」、「監理団体や行政機関による監理・監督体制は充分（4.19）」、「本人が困難や問題を相談する連絡先が明確である（4.35）」と、コンプライアンス・権利保護面が特に高い評価を得ました。

また、「技能習得（4.10）」、「仕事の効率的な進め方の修得（4.19）」、「日本語修得（3.97）」といった技能等の修得面も高く評価されています。

○相対的に低い項目

「前職要件の設定は妥当である（3.29）」は、中位(3)を上回ってはいるものの、全項目の中で一番低い評価となりました。

図 2 現行の技能実習制度に対する評価



Q2.に関する記述式回答

○<高評価>日本の技能実習生はインドネシアに戻ってきたら、規律・仕事のやり方が良くなっており、評価している。

○<高評価>技能実習生プログラムは、参加者のクオリティーと労働倫理を向上させるための理想的なプログラムだと思う。

○<高評価>技能実習制度は非常によい制度である。普通の外国人が人生を変える制度だと思う。この制度で沢山の人が日本に行って、視野を広げて社会に役に立つ人になった。他人に奴隷制度などだとは思われたくない。その発言は非常に少ない企業によって発せられていると思う。

○<高評価>日本人の働き方や仕事に関する考え方を学べることが技能実習の優れている点だと考えている。制度の問題ではなく携わる一部の人々の間違った考え方で制度が低く評価されたり、単純に他国制度が優れているという吹聴は好ましくない。

○<問題なし>コンプライアンス・権利保護については、取引先の監理団体、実習実施者は遵守している。

○<賃金・制度の根本・実習先変更>最低賃金のままでやってきたが、円安や人件費が高騰している中、待遇面の改善をしてほしい。本当の意味での技能習得にしてほしい。企業原因による実習困難の場合に実習実施機関の移管をやりやすくなるようにしてほしい。

○<賃金>実習生の給料（最低賃金）が安い。

○<外国人との接し方>技能実習生は業務遂行・労働災害・規律違反等広範囲に指導を受ける必要があるが、日本の指導者はもっと親切に人間味をもって思慮を持って技能実習生に接するべきだと思う。

○<コンプライアンス>規模が大きい監理団体が他の名義で送出機関を作っている事例があり好ましくない。また監理団体がキックバックを要求してきたり、裏契約を要求してきている実態があり、適切な検査・取締りを強化して欲しい。

○<前職要件> ①母国と日本は同様の産業構造ではなく母国で同じ職種の経験を積むことができるとは限らず、また介護のように母国では産業としてまだ存在しておらず日本で技能や知識を学んで、母国で将来産業を作っていく分野もある。

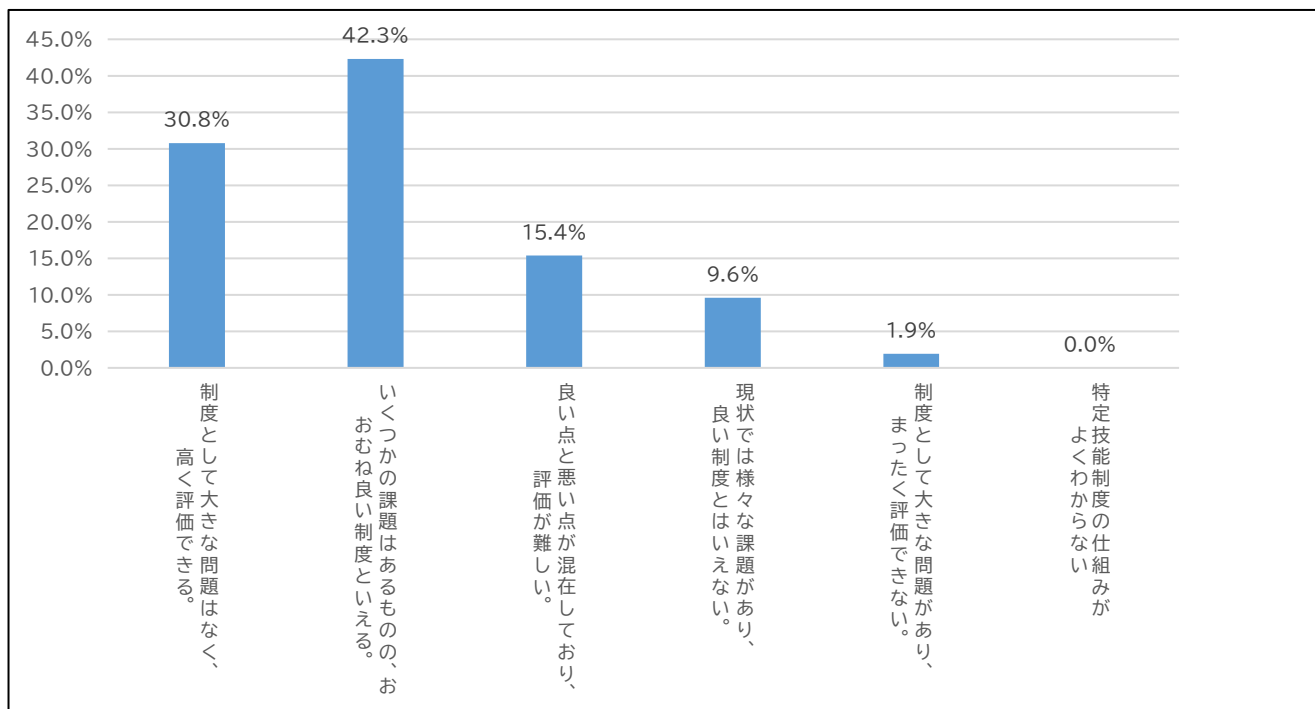
②前職が合っているも、母国で戦力となっている、もしくはコストをかけ採用し育成中の人材が実習生としての来日を希望した場合、ベトナムの所属企業が快諾することは考えにくく、また、本人が日本での実習を希望しそのベトナム所属会社を退職したとしたら、その所属企業にとっては単純に損失になってしまう。

③日本人が採用された場合は経験のない人でも雇用して OJT をしながら育成していくことはごく一般的なことであるのに、外国人にだけ前職要件を求めることは好ましくない。

Q 3. 現行の特定技能制度に対する評価について

特定技能制度について5段階評価（5段階評価（最上位・上位・中位・下位・最下位））では、最上位「大きな問題はなく、高く評価できる」が30.8%、上位の「おおむね良い制度といえる」が42.3%と肯定的な評価が過半であるものの、中位の「良い点と悪い点が混在しており、評価が難しい」が15.4%、下位の「様々な課題があり良い制度と言えない」も9.6%ありました。

図3 特定技能制度について貴社の意見にもっとも近いと思うもの



Q 4. 現行の特定技能制度に対する評価（項目別5段階評価（最上位5・上位4・中位3・下位2・最下位1））

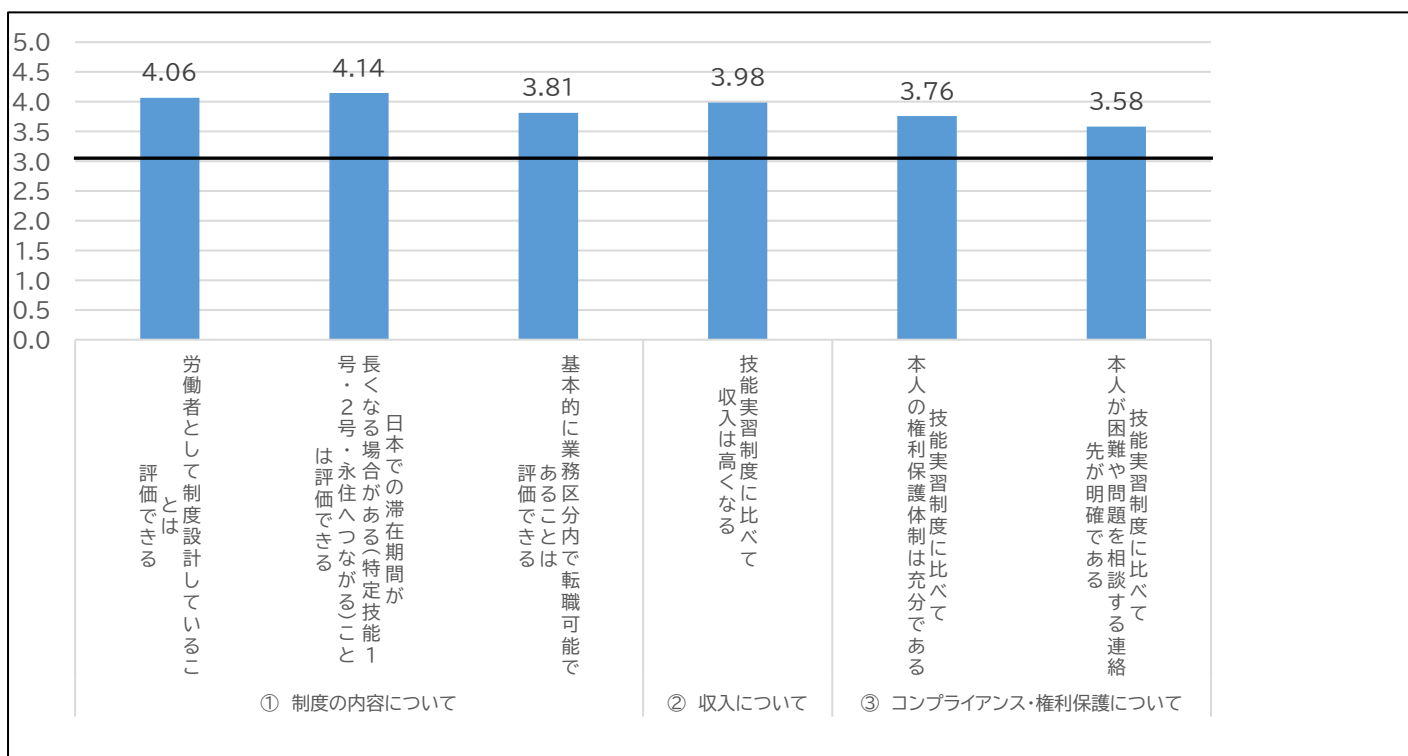
○高評価の項目

「労働者として制度設計（4.06）」、「日本での滞在期間が長くなる（4.14）」と、制度設計に対しては上位(4)を超える評価であり、全項目中で一番目、二番目の高い評価を得ました。

○相対的に低い項目

「技能実習に比べて、本人の権利保護体制は充分（3.76）」、「困難や問題の相談連絡先が明確（3.58）」と、コンプライアンス・権利保護面は上位(4)に近い評価であるものの、相対的に下位の評価となっています。コメント欄でも「技能実習制度における監理団体が監理する体制と比べて問題である」等の指摘が見られました。

図 4 現行の特定技能制度に対する評価



Q4.に関する記述式回答

○<賃金・人権保護懸念>安い労働力と考える雇用している企業がまだいるので本当の意味で日本人と同じ待遇を実現してほしい。権利保護の欠如、フォローアップの欠如がある。

○<賃金>特定技能外国人の給料（実質）が技能実習生より低いことがあり、不当だと思う。

○<人権保護懸念>特定技能制度は、技能実習制度に比して、問題が発生しても特定技能外国人の権利が守られない可能性があり懸念している。

○<人権保護懸念・ブローカー>受入企業が直接雇用可能な制度と理解している。しかし支援機関や受入れ企業では解決できないトラブルがある。日本に在籍する特定技能外国人を甘い話で誘致するブローカーが発生しやすい等の問題がある。

○<人権保護懸念>制度の問題は現時点では表面化していないが、行政書士等で外国人管理の経験が少ない者が支援機関となり特定技能希望者を混乱させる輩が多くいることは大問題である。収入目的のみを重視している支援機関の口車にのせられて、路頭に迷っている特定技能者がいることは明らか。移住連等の団体は転職の自由を評価しているが、特定技能制度の実態として路頭に迷っている特定技能者及び希望者が多くいることを知り、制度改革を進める必要がある。

○<人権保護懸念>ほとんどの登録支援機関は通訳を擁しておらず、特定技能外国人のフォローが不十分であると思う。

○<賃金> 試験を受けて合格して入国した者と、その企業で多くの年数経験を積んでいる技能実習生との賃金バランス（特定技能の方が賃金が高く軋轢が生じる）、同じ特定技能1年目でも、試験を受けて初来日した人と技能実習修了し移行した者との賃金バランス（同じでよいのか）の面で、問題がある。企業への在籍年数・その業務の経験・企業への貢献など（実質的な企業への貢献度合い）を勘案して、待遇が決定される方が公平性が高いのではないか。

<転職自由>同じ会社で長く働く人にインセンティブがある仕組みとなっておらず、外国人にとっては特定技能が転職可能で魅力的に映っている傾向があり、転職を助長すると思われる。

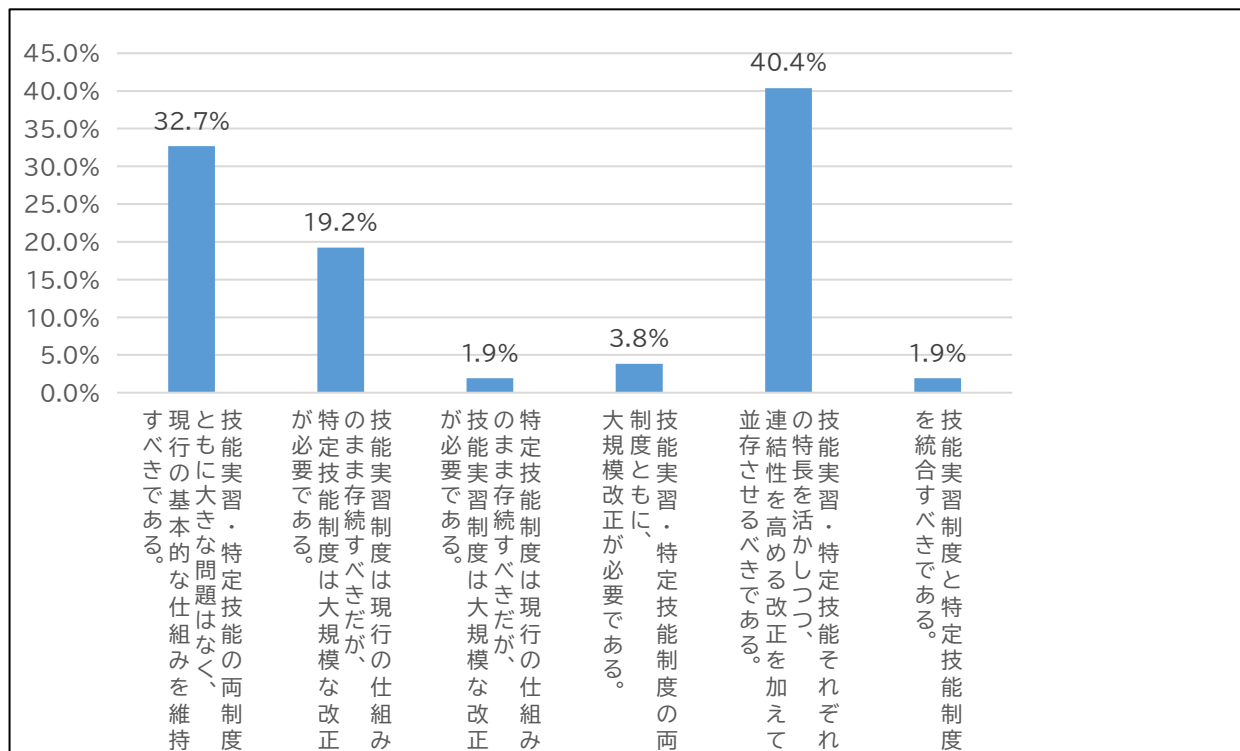
<人権保護懸念>企業が倒産した場合、事業縮小し雇用継続が難しくなった場合、次の就職先が見つかるまで彼らを保護する責任はどこが負っているか不明確。技能実習制度は監理団体と企業の責務が明確だったため、コロナ禍で企業が大変な時も監理団体がケアを行い、放り出される技能実習生は非常に少なかった。大変感謝しているし、技能実習制度は本当に素晴らしいと実感した。一方、特定技能制度は単なる労働者としての扱いとなっており、保護の観点は無いように見える。また、連絡先についても、連絡を受けたところがどこまで責任を負っているか不明確。保護の責任を明確にし、不法就労者や不就労者を増やさないことは人権だけではなく、治安維持の面からも重要だと思われる。登録支援機関に監理団体のような人権保護の責任も負わせることにする方が望ましいと感じる。

○<一時帰国>技能実習から特定技能へ移行する際にはいったん帰国して、送出機関・フィリピン政府がフィリピン人をモニターできるようにした方がよい。

Q 5. 技能実習制度・特定技能制度の関係性について

6項目中、「技能実習・特定技能の特長を活かし連結性を高めて並存」(40.4%)、「両制度ともに問題はなく現行の基本的な仕組みを維持」(32.7%)、「技能実習は現行のまま存続で特定技能は大規模な改正が必要」(19.2%)の3項目で、回答のほぼすべてを占めました。

図5 現行の技能実習制度・特定技能制度の関係性



Q5.に関する記述式回答

- < **技能実習から特定技能への連結**> 技能実習期間中、ある程度日本語能力の向上・実技技能を得た上で、特定技能へ移行するのがスムーズにできて良いと考えられる。
- < **技能実習から特定技能への連結**> 送出国から新規の特定技能者を送り出すには試験合格等の条件がネックとなり、特定技能希望者が減少することは明らか。よって、技能実習制度を活用しながらその次に特定技能へ移行する方法がよいと思う。
- < **技能実習から特定技能への連結**> 技能実習はインドネシア人のクオリティーと労働倫理を向上させる理想的なプログラムであり、これを残して特定技能制度へ移行するのが良いと考えている。
- < **技能実習評価**> 技能実習制度は良い制度であるので廃止されないことを願っている。
- < **両制度の整理（修正）**> 技能実習制度が技能の習得、特定技能が熟練工の活用というそれぞれの制度目的に沿った内容にしてもらいたい。
- < **現状維持**> 技能実習・特定技能の両制度はわかりやすいし、実施した結果も大した問題はなかった。両方とも良い制度だと思う。
- < **現状維持**> カンボジアの人材育成のために技能実習制度も特定技能制度もこれからも必要で不可欠である。
- < **比較不能**> 対象が外国人であるという意味では同じように見えてしまうのかもしれないが、途上国支援や研修を目的とする技能実習制度と就労を目的とする特定技能制度は、目的が異なり比較することはあまり意味がないと思う。

Q 6. 日本の技能実習制度等（特定技能制度を含む）の他国（韓国、台湾、マレーシア、中東諸国、欧米諸国等）の制度と比較しての位置づけ（5段階評価（最上位5・上位4・中位3・下位2・最下位1））

○高評価の項目

6項目中、「人権は守られている（4.32）」、「日本に行くことは他国よりもメリットが大きい（4.13）」の2項目が上位(4)を超えた高評価を得ました。

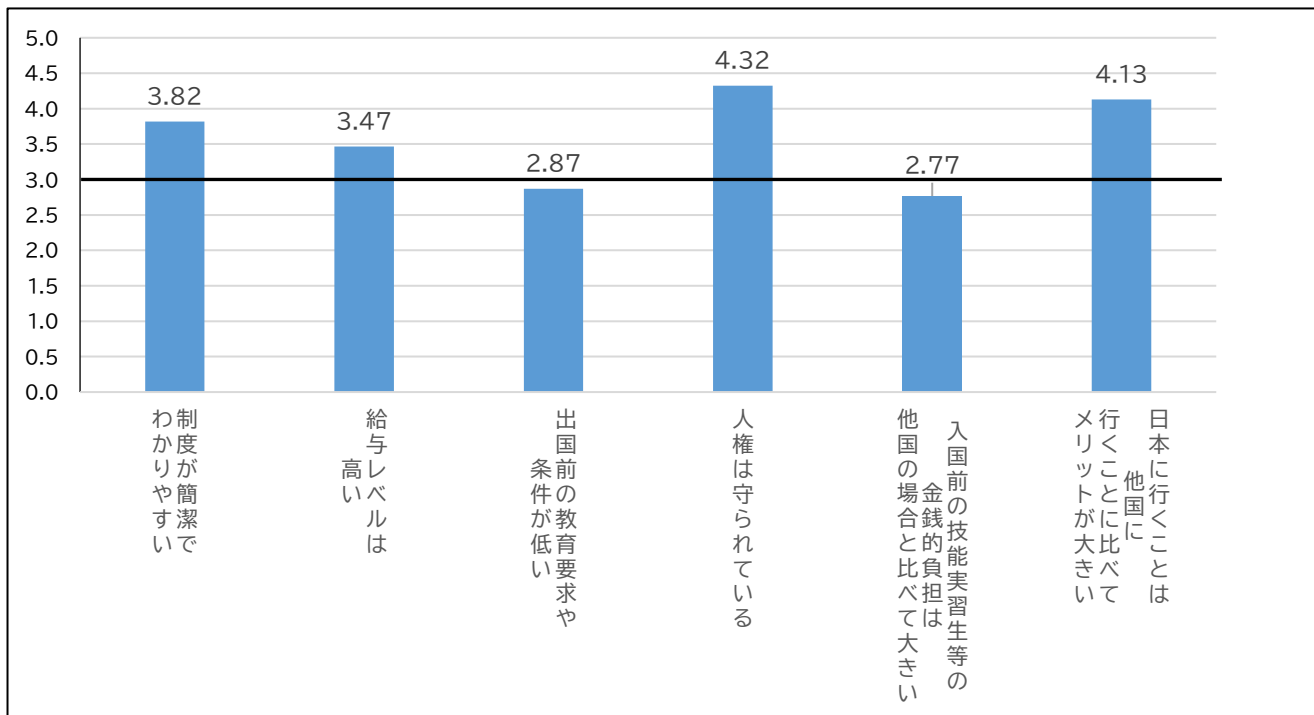
○低評価の項目

「出国前の教育要求や条件が低い（2.87）」は中位(3)を下回り、他国に比べてハードルが高いとの評価になっています。

○その他

「入国前の技能実習生等の金銭的負担は大きい（2.77）」という結果は、他国に比べて負担はやや少ないとの評価を示しています。

図6 日本の技能実習制度と特定技能制度の他国の制度と比較しての位置づけ



Q6.に関する記述式回答

- <賃金・外国人との接し方（他国比較）>日本語という世界でも最高難易度かつ日本でしか活用できない語学を高いレベルで学ぶ必要がある中で、それと比較した際の賃金設定がまだ平均的に低いと感じる。先進国として中長期的に日本が選ばれる為に「賃金」「宗教の理解」「職場環境」のこの3点について考え方を見直すべき日本企業はまだ多いと感じる。
- <賃金>円安により日本の給料の相対的価値は減少しており、他国とくに韓国の評価が高まっている。
- <比較困難・ブローカー>他国に行く場合、語学の不要な単純労働が多いが、日本のように言葉も技能も求められる労働との比較は、求められる条件や募集層等異なっており比較は難しい。人気の国に行く場合、ブローカーが入りやすく、その場合に求職者はブローカーから金銭的負担を求められる。
- <特定技能での日本行きの難しさ>フィリピン人の親日感覚や他国と比較したときの日本の評価はまだ高いが、特定技能の日本語試験・技能試験の条件を満たすことが今後もネックとなると思う。