

議題2(3)  
外国人材の受入れ状況に係る  
アンケート結果報告

# 外国人材の受入れ状況に関するアンケート(概要)

- 本調査は、特定技能(自動車運送業)に係る外国人材の受入れ状況について、受入れ企業を対象にアンケート調査を実施し、在籍状況や属性、在留資格の変更状況等の現状を把握するとともに、今後の制度運用や受入れ促進に向けた基礎資料を得ることを目的として取りまとめた。

Why (調査目的)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定技能(自動車運送業)に係る外国人材の受入れ状況、在籍実態、在留資格の状況、今後の受入れ意向や課題等を把握するため</li></ul>
Whom (調査対象)	<ul style="list-style-type: none"><li>自動車運送業分野特定技能協議会に加入している特定技能所属機関</li></ul> ※ 回答数:210社(回答率:約49.0%)
What (調査項目)	<ul style="list-style-type: none"><li>受入れ分野(トラック/バス/タクシー)</li><li>特定技能外国人の在籍有無、国籍、年代、性別、雇用人数、勤務地、在留資格変更許可申請の所要期間、変更前の在留資格</li><li>特定技能取得を見据えた雇用状況(国内在住・海外在住)</li><li>特定活動(特定自動車運送業準備)に係る在留資格申請の所要期間</li><li>将来的な受入れ検討国</li><li>受入れにあたっての障壁・課題 等</li></ul>
When (調査期間)	<ul style="list-style-type: none"><li>2025年10月15日(水)～同年11月7日(金)</li></ul>
How (調査方法)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定技能所属機関を対象としたアンケート調査(複数回答・自由記述を含む設問構成)</li></ul>

# 外国人材の受入れ状況に関するアンケート結果概要(1/2)

- 特定技能(自動車運送業)に係る受入れ企業及び外国人に関するアンケート結果は以下のとおり。

分類	質問の項目	結果概要
基礎情報	回答企業の所属分野 (受入れ先または受入れ 予定先の分野)	<ul style="list-style-type: none"> <li>回答者:210社(回答率:約49.0%)</li> <li>所属分野は、「トラック」73.1%、「バス」19.8%、「タクシー」7.1%</li> </ul>
在留中(特定技能)	「特定技能」で在籍 している外国人の内訳	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能を活用する外国人の「在籍あり」23社、「在籍なし」187社</li> <li>国籍は多い順に中国(12名)、ベトナム(12名)、ミャンマー(7名) 他</li> <li>年代別の在籍者数は25歳～29歳と30～34歳が最も多い(20名)</li> <li>性別は男性が100%(合計在籍者数は52名～53名 ※質問によって回答が混在しており正確な数字不明)</li> </ul>
	「特定技能」で在籍している 外国人の勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定技能」で在籍する外国人を雇用しているのは23社のうち17社</li> <li>勤務先は、東京都(14名)、埼玉県(13名)、神奈川県(7名) 他</li> </ul>
	「特定技能」で在籍している 外国人の在留資格変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更許可までに要した期間は該当者数が多い順に2か月以内(20名)、4か月以内(12名)、3か月以内(11名) 他</li> <li>「特定活動(特定自動車運送業準備)」以外から資格変更した外国人について、変更前の在留資格は多い順に特定技能(自動車運送業以外)(10名)、特定活動(特定自動車運送業準備以外)(7名)、留学(7名) 他</li> </ul>
(特定技能以外) 在留中	「特定技能」資格取得を 見据えて雇用している 外国人の内訳	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該外国人の「在籍あり」37社、「在籍なし」173社</li> <li>国籍は多い順にインドネシア(51名)、ベトナム(38名)、中国(21名) 他</li> <li>年代別の在籍者数は多い順に25歳～29歳(45名)、30～34歳(36名) 他</li> <li>性別は男性が97.3%(144名)、女性が4名(2.7%)</li> <li>(合計在籍者は146名～149名 ※質問によって回答が混在)</li> <li>雇用中の外国人のうち「特定技能」への在留資格変更を申請中人数は45名</li> </ul>

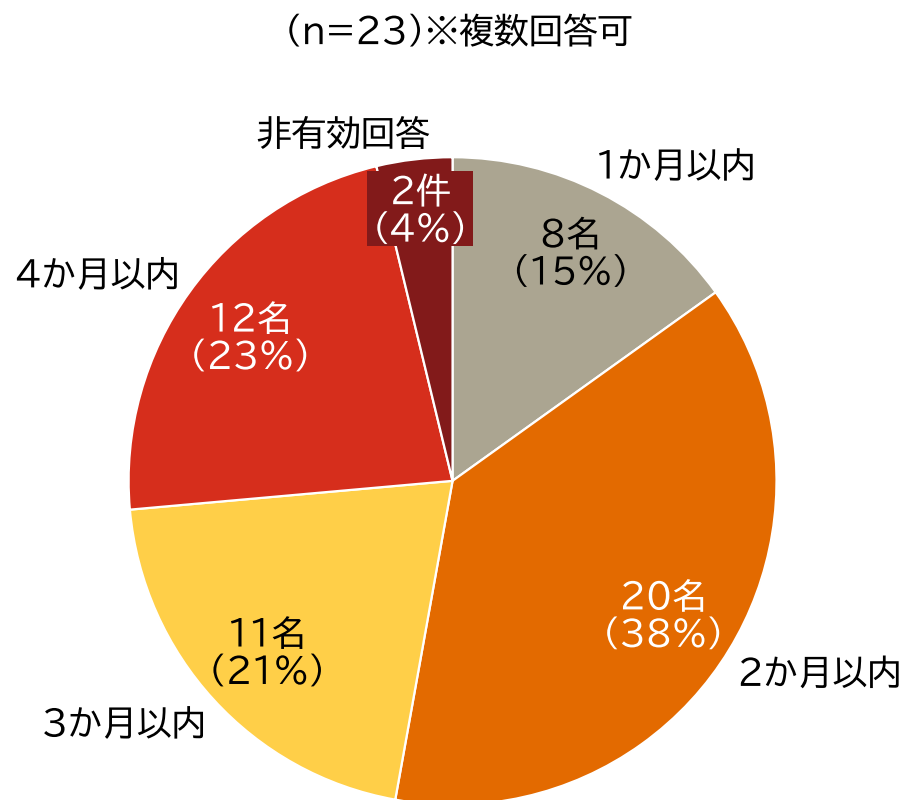
# 外国人材の受入れ状況に関するアンケート結果概要(2/2)

- 特定技能(自動車運送業)に係る受入れ企業及び外国人に関するアンケート結果は以下のとおり。

分類	質問の項目	結果概要
在留中(特定技能以外)	「特定技能」資格取得を見据えて雇用している日本在住外国人の勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務先は人数が多い順に東京都(48名)、福岡県(17名)、大阪府(17名) 他</li> </ul>
	「特定活動」で在籍している外国人の在留資格申請	<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定活動(特定自動車運送業準備)」の資格認定証明書交付申請から交付までに要した期間は該当者が多い順に、3か月以内(29名)、2か月以内(14名) 他</li> </ul>
	「特定活動」以外で在籍している外国人の在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>在留資格は多い順に技能実習(110名)、特定技能(自動車運送業以外)8名、技人国(6名) 他</li> </ul>
入国前	「特定活動」資格取得を見据えて雇用している海外在住外国人の内訳	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該外国人の「在籍あり」47社、「在籍なし」163社</li> <li>国籍はインドネシア(75名)、フィリピン(25名)、ネパール(25名) 他</li> <li>年代別の在籍者数は多い順に25歳～29歳(55名)、30～34歳(44名) 他</li> <li>性別は男性が99.1%(209名)、女性が2名(0.9%)</li> <li>雇用中の外国人のうち「特定活動」の在留資格認定証明書を交付申請中の人数は126名</li> </ul>
検討国・障壁	将来的な受入れ検討国・受入れにあたっての障壁	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来的に受入れを検討している国籍は言及が多い順にインドネシア(163社)、ベトナム(108社)、ネパール(66社) 他</li> <li>受入れにあたっての障壁・課題は言及が多い順に言語の壁(88回)、外免切替への対応(56回)、在留資格審査の長期化(51回) 他</li> </ul>

# 集計分析①:「特定技能」で在籍している外国人のうち、在留資格変更許可申請を行ってから変更許可までに要した期間

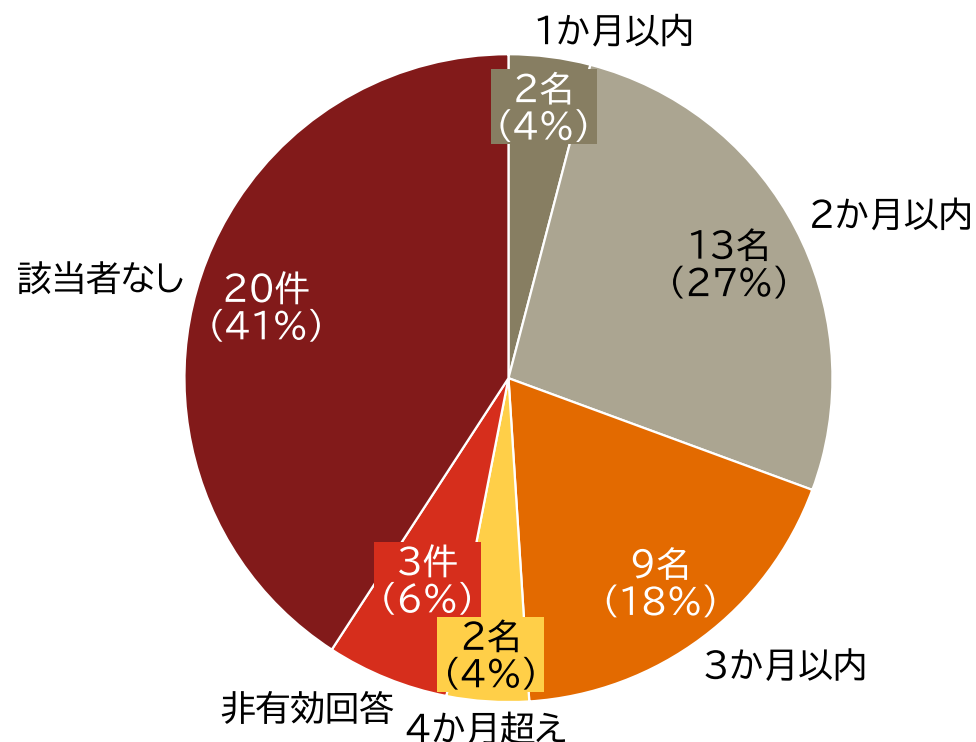
- 変更許可までに要した期間として最も多いのは2か月以内。



## 集計分析②:「特定技能」で在籍している外国人のうち、「特定技能」への変更前の在留資格が「特定活動(特定自動車運送業準備)」の外国人が入国後に在留資格変更許可を受けるまでの期間

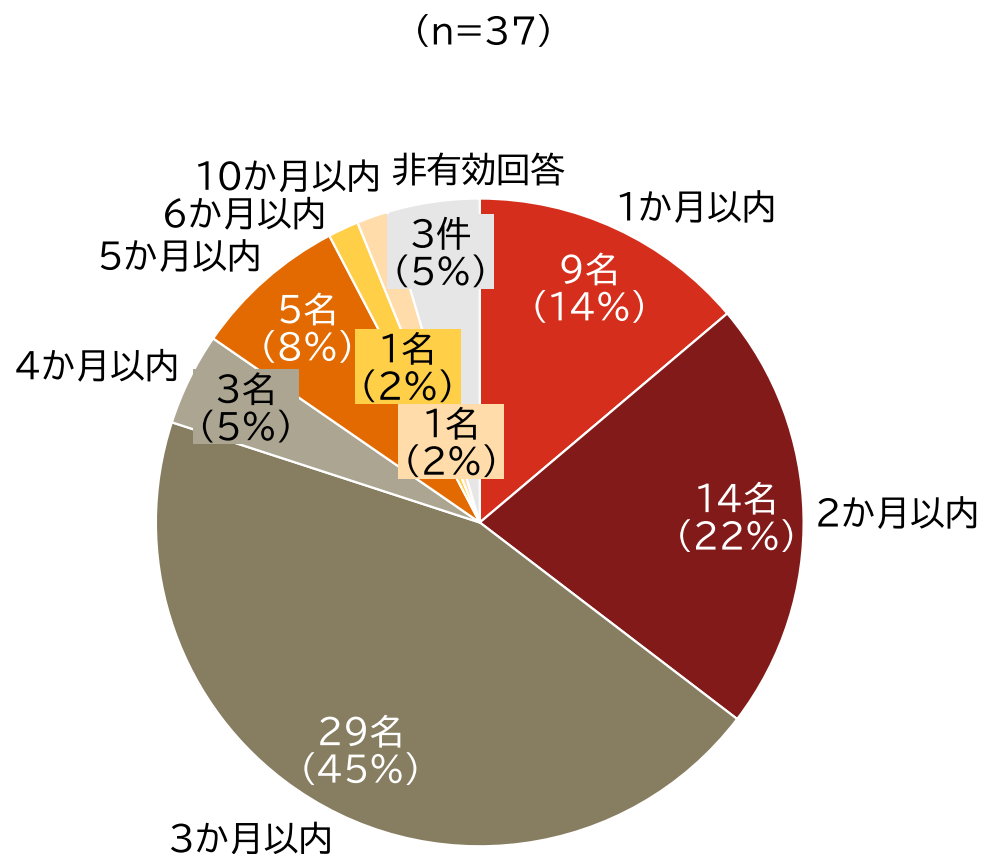
- 在留資格変更許可を受けるまでに要した期間として最も多いのは2か月以内。

(n=23)※複数回答可



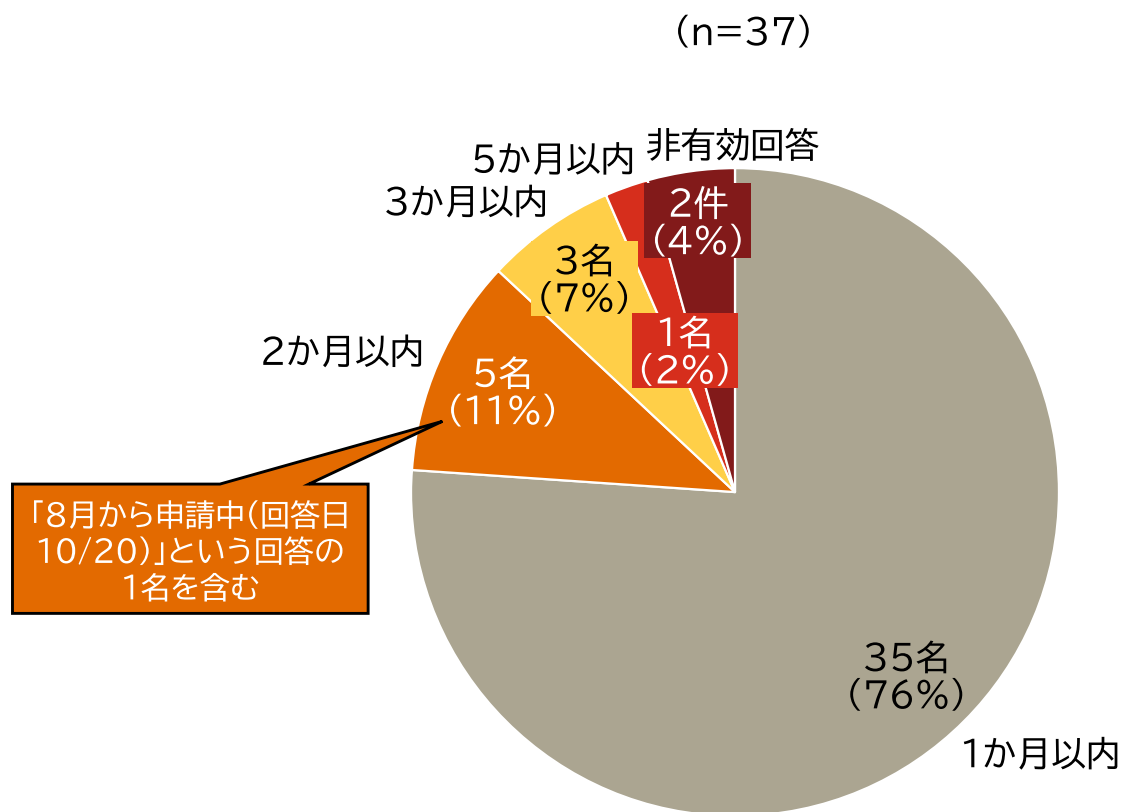
# 集計分析③:「特定活動」で在籍している外国人について、「特定活動(特定自動車運送業準備)」の在留資格認定証明書交付申請を行ってから交付までに要した期間

- 在留資格認定証明書交付申請から交付までに要した期間として最も多いのは3か月以内。



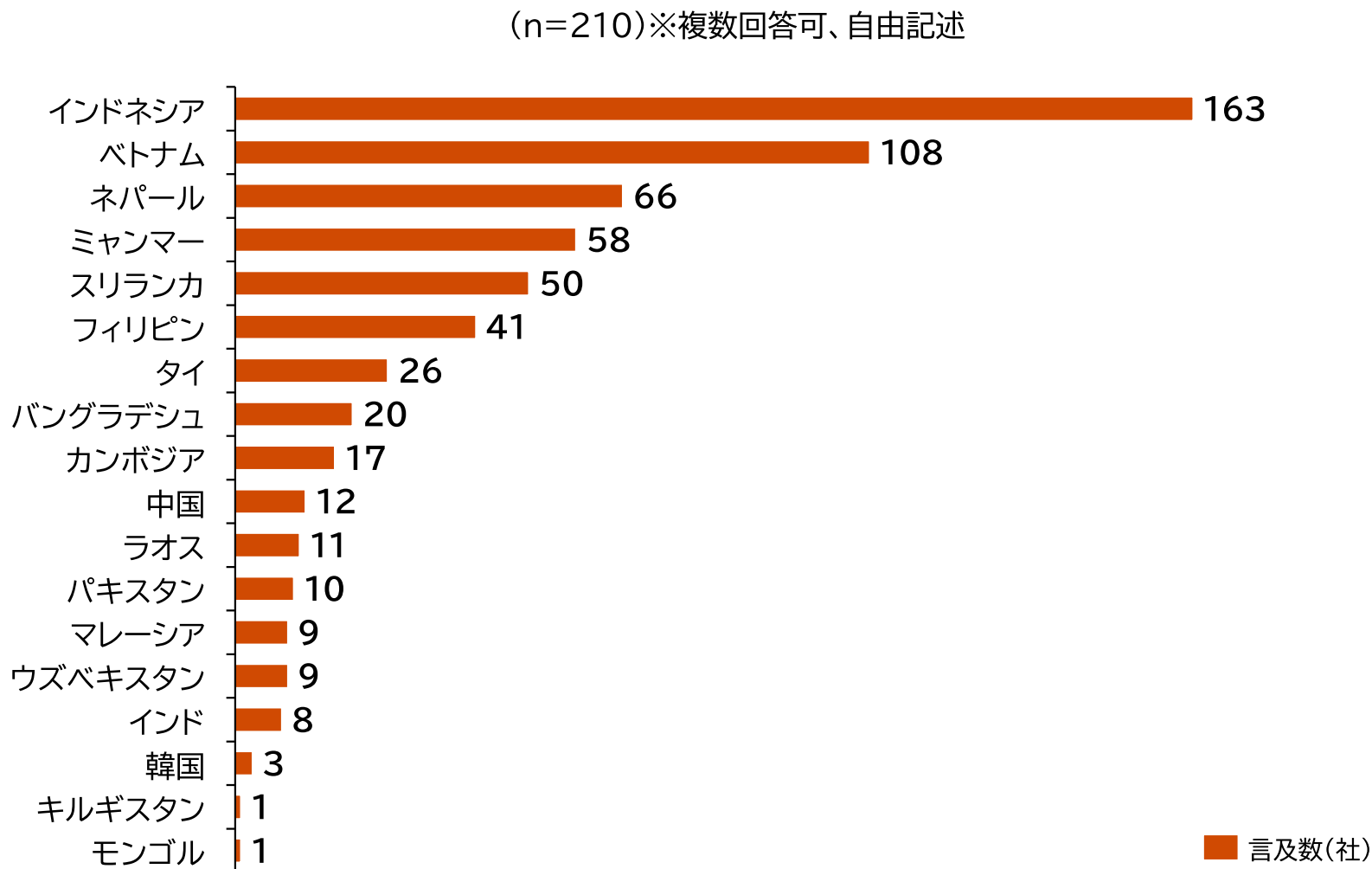
## 集計分析④: 「特定技能」を申請中の外国人について、「特定技能」への変更を申請してから経過した期間

- 「特定技能」への在留資格変更を申請後に経過した期間として最も一般的なのは1か月以内。



## 集計分析⑤:将来的に受入れを検討している国籍

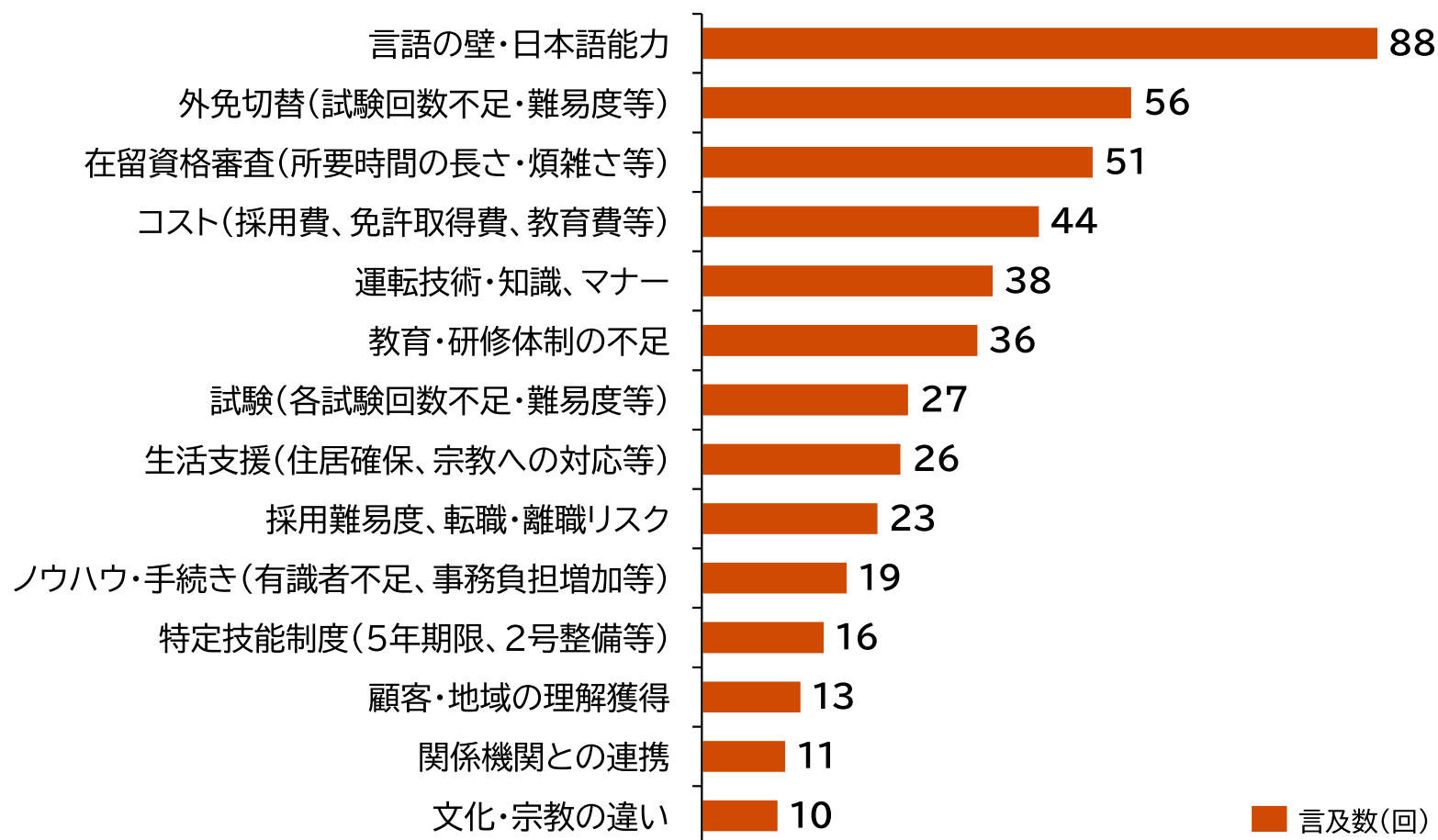
- 将来的な受入れを検討されている国で最も多いのはインドネシア。



## 集計分析⑥:受入れにあたっての障壁・課題

- 受入れにあたっての障壁として最も多いのは言語の壁・(外国人の)日本語能力。

(n=210)※複数回答可、自由記述



議題2(4)①  
現地調査報告(国内調査)

# 国内調査の概要

- 特定技能外国人の受入りに係る優良事例及び課題等を把握するため、特定技能所属機関および登録支援機関へのヒアリング調査を実施

Why (調査目的)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 特定技能所属機関および登録支援機関における受入れの実態を把握することを通じて、特定技能外国人の受入りに係る優良事例及び課題を分析・検討を行うため</li></ul>
Whom (調査対象)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 国内企業30社</li><li>✓ 特定技能所属機関27社(バス10社、タクシー6社、トラック11社)、登録支援機関3社</li><li>✓ 特定技能所属機関の27社中、調査時点で特定技能外国人が在籍していた企業は9社</li></ul>
What (調査項目)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 業務区分(バス／タクシー／トラック)</li><li>• 特定技能外国人の在籍有無、国籍、雇用人数、運転免許取得の状況、受入れの背景、</li><li>• 業務内容、配置状況</li><li>• 教育・研修体制、労働条件・待遇、生活支援の状況</li><li>• 今後の受入れ方針(予定人数、対象国)</li><li>• 受入れにあたっての課題・ニーズ 等</li></ul>
When (調査期間)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2025年10月～2026年2月</li></ul>
How (調査方法)	<ul style="list-style-type: none"><li>• ヒアリング調査(対面またはオンライン)</li></ul>

# 国内調査:受入れにおける問題・課題(受入れ企業の主な意見)

- 受入れ企業へのヒアリング調査において「問題・課題」に該当する意見を、出現数が多い(同趣旨の言及が複数ある)意見を論点として抽出し、整理したものは以下のとおり。

項目	受入れ企業の主な意見
1. 入管・在留資格手続 (審査期間・提出書類)	<ul style="list-style-type: none"> <li>入管での審査に2か月程度かかるため、即戦力として働けない。</li> <li>特定技能への在留資格変更には4か月程度要しているが、申請期間中は日本語能力も低下するなど本人・会社双方に負担が生じている。</li> <li>在留資格変更申請中における給与の支払いが負担である(中小企業には負担が大きい)。</li> <li>申請書類について、日本語が難解であり、内容が理解しづらい。</li> </ul>
2. 運転免許(外免切替)	<ul style="list-style-type: none"> <li>外免切替の試験は頻繁に受けられないため、6か月以内に運転免許が取得できるかが不安。</li> <li>外免切替に必要な書類や手続が都道府県警察ごとに異なり、特定技能でも優先的に処理されないケースが多い。</li> <li>外免切替の試験を11回(筆記3回、実技9回)受験したが、試験場へのアクセスが悪かったため、送り迎えの負担が大きかった。</li> </ul>
3. 日本語(要件・教育・試験機会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>JLPTの試験が年2回しかないため、不合格となった場合は現地での待機期間が長くなり、離脱リスクが高まっている。</li> <li>今後、日本での滞在経験がない外国人の受入れ支援を行った場合の日本語レベルの低さが不安。</li> <li>N3取得のハードルが高いため、バス・タクシー業界を目指す外国人が少なくなるのではないかと思う。</li> </ul>
4. 採用・受入れの費用負担(紹介料、生活支援)	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定活動という仕組みが複雑・煩雑である上に、人材紹介料や特定活動中の給与などの多額の経費がかかる。</li> <li>社員寮の提供や人材紹介料などに多額のコストがかかるため、中小企業が参入しづらい。</li> <li>登録支援機関への支払いなど、ランニングコストが非常にかかる。</li> </ul>
5. リスク・社内外の不安(事故・社内外の理解)	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人ドライバーが事故を起こした際の社会の反応が不安。</li> <li>外国人雇用に関する社内の理解を得るのは容易ではない。</li> <li>取引先から「外国人従業員は入れないでほしい」というような声が寄せられることがある。</li> </ul>
6. 制度の将来像(1号5年期限・2号創設)	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号は5年期限がある一方で免許取得の費用が非常に高いことが受入れ障壁を高めている。</li> <li>5年の在留期限があることで受入れに踏み切れない同業他社も多いように感じている。</li> </ul>

# 国内調査:受入れにおけるニーズ・要望(受入れ企業の主な意見)

- 受入れ企業へのヒアリング調査において「ニーズ(要望)」に該当する意見を、出現数が多い(同趣旨の言及が複数ある)意見を論点として抽出し、整理したものは以下のとおり。

項目	受入れ企業の主な意見
1. 入管・在留資格手続 (審査迅速化・オンライン申請)	<ul style="list-style-type: none"> <li>在留資格変更に時間がかかるが、研修期間中も給与を支払う必要があるため、迅速に処理してほしい。</li> <li>特定技能への在留資格変更に時間がかかっており、その間は就労できず企業側も給与支払いに困難が生じるため、優先的な対応を要望する。</li> <li>入管における特定活動の申請について、オンライン申請を可能にしていきたい。</li> </ul>
2. 運転免許(外免切替)	<ul style="list-style-type: none"> <li>外免切替や運転経歴証明の必要書類を送出国で揃えてから来日する必要があるが、この点をあまり理解していない送出国機関や受入れ企業が多い。送出国によっても必要書類が異なるため、整理した上で周知してほしい。</li> <li>外免切替の実技試験中に失格した場合、理由を教えてもらえず、コースを終えることもできないため対策ができない状況。外免切替の緩和は望んでいないが、指導や対応の仕方を考えてほしい。</li> </ul>
3. 日本語(試験機会・試験の種類)	<ul style="list-style-type: none"> <li>JLPTの試験実施回数を増やしてほしい。</li> <li>JLPTのN3の代わりにJFT-Basic(国際交流基金日本語基礎テスト)を利用できるようにしてほしい。</li> </ul>
4. 採用・受入れの費用負担(補助金・支援策)	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用、免許取得、特定活動中の給与、現地での採用に関する情報収集にかかる費用などに対する補助金がほしい。</li> <li>外国人の採用・雇用に必要なコストを削減するための支援策がほしい。</li> </ul>
5. リスク・社内外の不安(交流促進・企業への監督)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域に慣れるとともに地域の方に受け入れてもらうため、地域の方との交流会や外国人の交流会について回数増やしたり、発信をしてほしい。</li> <li>外国人材を使い捨てる労働力のように雇用している企業に対する指導を厳しく行ってほしい。</li> </ul>
6. 制度の将来像(1号5年期限・2号創設)	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状は特定技能1号のみで、5年後の状況に懸念があるため、2号の早期整備を求める。</li> <li>現在雇用中の方は真面目でとても良い人材であるため引き続き雇用していきたいが、特定技能1号は5年期限があるため、できるだけ早く2号を設けていただきたい。</li> <li>特定技能2号の要件は管理監督業務に偏っているが、業務の実態に合わせた2号の追加を希望。</li> </ul>

# 国内調査:受入れ企業の意見整理:「問題・課題」と「ニーズ」

- 以下は、国内の受入企業30社から聴取した意見(「問題・課題」「ニーズ」)を、発言内容に基づき整理したもの。編集のため便宜上テーマ別に分類しているが、評価・解釈は加えていない。

	受入れに係る問題・課題	ニーズ(要望)
1. 手続	● 入管での審査期間／申請中の給与の扱い／申請手続の複雑さ	● 審査迅速化、申請手続のオンライン化
2. 免許	● 試験頻度／都道府県警察ごとの手続差／6か月以内の免許取得に対する不安	● 必要書類・運用の標準化と周知、不合格理由の教示
3. 日本語	● JLPT年2回で待機長期化・離脱リスク／日本語レベルの低さ／N3取得のハードル	● JLPTの受験回数増、N3代替としてJFT-Basic活用
4. コスト	● 特定活動中の給与／紹介料を含む登録支援機関への支払い等のランニングコストの負担	● 補助金・支援策の拡充
5. リスク	● 社内での理解醸成の困難さ／取引先や世論の反応への不安	● 交流機会の促進、企業への監督強化
6. 制度の将来像	● 1号の5年期限後が不透明で受入れに踏み切れない／2号の要件が不透明	● 特定技能2号の早期整備、2号の要件の明確化

# 国内調査:受入れにかかる問題・課題への対応

- 受入れの問題・課題のうち、一部の項目については先行企業において以下の対応を行っており、今後受入れを進める企業にとっても参考になると考えられる。

	受入れに係る問題・課題	先行企業の対応
1. 手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>入管での審査期間／申請中の給与の扱い／申請手続の複雑さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定活動中の期間を有効に使うため、体系的な研修を設計</li> <li>免許取得など他の手続に要する時間を極力削減</li> </ul>
2. 免許	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験頻度／都道府県警察ごとの手続差／6か月以内の免許取得に対する不安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入国前に日本式の運転教習、試験対策を行い、来日後の外免切替合格率の向上を目指す</li> <li>外免切替に固執せず、日本の自動車教習所で運転免許を一から取得</li> <li>合宿免許を積極的に活用し、企業負担で免許取得を支援</li> </ul>
3. 日本語	<ul style="list-style-type: none"> <li>JLPT年2回で待機長期化・離脱リスク／日本語レベルの低さ／N3取得のハードル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地名、業界用語、接客表現に特化した日本語教育の実施</li> <li>元技能実習生など、既に一定の日本語能力を有する外国人材を積極的に採用</li> </ul>
4. コスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定活動中の給与／紹介料を含む登録支援機関への支払い等のランニングコストの負担</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社所有アパートを社員寮として提供して外部賃貸コストを抑制</li> <li>最初は1、2名の採用から始めてリスクを最小限にする</li> </ul>
5. 定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内での理解醸成の困難さ／取引先や世論の反応への不安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社会議で外国人雇用の成功事例を共有して日本人社員の心理的ハードルを下げる</li> <li>最初は取引先対応が少ない乗務に配置</li> <li>外国人を必要以上に特別扱いせず、社内分断を防止</li> </ul>

※「6. 制度の将来像」は特定技能制度の制度設計に関する内容であるため割愛。

議題2(4)②  
現地調査報告(海外調査)

# 海外調査の概要

- 主要送出国であるインドネシア・ベトナム、および今後のポテンシャル国であるウズベキスタン・バングラデシュ・インドの実態を把握するため、関係機関へのヒアリング等の現地調査を実施

<b>Why</b> (調査目的)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 海外からの受入れに係る現状分析や効果検証を行うとともに、特定技能外国人の受入れに係る優良事例及び課題を分析・検討を行うことを目的として、主要送出国であるインドネシア・ベトナム、および今後のポテンシャル国であるウズベキスタン・バングラデシュ・インドの実態を把握するため</li></ul>
<b>Whom</b> (調査対象)	<ul style="list-style-type: none"><li>• インドネシア・ベトナム・ウズベキスタン・バングラデシュ・インドの5か国の以下機関 ①認定送出機関、②自動車教習所 ※その他:ハイヤー事業者</li></ul>
<b>What</b> (調査項目)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 送出し実績・今後の方針</li><li>• 候補者の在籍状況、募集・選定基準、特徴</li><li>• 日本語教育・運転教育・試験対策の内容</li><li>• 特定技能制度・外免切替に関する課題</li><li>• 国・自治体・関係機関へのニーズ 等</li></ul>
<b>When</b> (調査期間)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2025年12月～2026年1月</li></ul>
<b>How</b> (調査方法)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 各国現地を訪問し、関係機関への対面ヒアリングを中心に、各機関の教育現場・設備の視察、制度運用状況や課題に関する聞き取りを実施</li></ul>

# 海外調査:各機関の役割と主なヒアリング内容

- 自動車運送業分野に関して、認定送出機関および自動車教習所の主な役割、ヒアリングでよく言及された課題やニーズ等は以下のとおり。

	認定送出機関	自動車教習所
主な役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>候補者募集、日本語教育、技能評価試験対策、マナー・生活指導、受入れ企業とのマッチング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運転技術教育(日本式教習)、外免切替・技能評価試験対策</li> </ul>
人材の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種に関係なく早く日本で働きたいという動機が強く、準備期間が短い技能実習を選択する者もいる</li> <li>自動車運送業では、日本語要件が緩いトラックを選ぶ傾向がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に一定の運転水準を有しているが、日本の運転文化やマナーが未定着のため習得する必要がある</li> </ul>
問題・課題 (送出し・受入れ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能2号未整備によるリスクに加え、受入先確保がまだ不確実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能の自動車運送業分野に関する認知度がまだ低い</li> </ul>
問題・課題 (試験・制度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国によっては国内で試験が受けられない、また、試験頻度が低い</li> <li>N3到達まで時間・コストがかかる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県警ごとに外免切替の運用に差がある</li> <li>免許の種類を更新すると免許証上の免許取得日が更新日となる国があるなど、運転経歴の証明が難しい</li> </ul>
主なニーズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車運送業分野の宣伝をして認知度を高めてほしい</li> <li>N3ではなくJFT-Basicを使えるようにしてほしい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外免切替の学科試験を母国語で受験する場合、日本語も併記してほしい</li> </ul>

# 海外調査：各国別の特徴および訪問先の状況

- 取組内容に差はあるものの、各国では自動車運送業分野における特定技能外国人の送出しに向けて自動車教習所の整備が進んでおり、今後も相次いで建設が予定されている。

	インドネシア	ベトナム	ウズベキスタン	バングラデシュ	インド
人口	約2.79億人 (2023年)	約1億30万人 (2023年)	約3,710万人 (2025年)	約1億7,119万人 (2022年)	約14億5,094万人 (2024年)
首都	ジャカルタ	ハノイ	タシケント	ダッカ	ニューデリー
言語	インドネシア語	ベトナム語	ウズベク語 ※ロシア語も使用	ベンガル語	ヒンディー語 ※連邦公用語
宗教	イスラム教87%、 キリスト教10.4% 他 (2023年)	仏教、キリスト教、 カオダイ教 他	主としてイスラム教 スンニ派	イスラム教91%、 その他9%(2022年)	ヒンドゥー教79.8%、 イスラム教14.2% 他 (2011年)
特定技能外国人 数(2025年6月末)	69,537人	148,486人	78人	569人	579人
交通事情	右ハンドル・左側通行	左ハンドル・右側通行	左ハンドル・右側通行	右ハンドル・左側通行	右ハンドル・左側通行
訪問先 (自動車教習所等) の状況	日本式の自動車教習所を開設して、既に内定が決まった外国人に日本式教習を実施中	(訪問先①) 現地の自動車教習所と提携して、教習所のコースの一部で日本式教習を実施中 (訪問先②) 現地の自動車教習所と提携して、日本式教習の実施に向けて準備中	(訪問先①) 政府機関と共同で自動車教習所を建設予定 (訪問先②) 事業者独自で自動車教習所を建設予定	現在、自動車教習所を建設中	今後、日本式教習の実施を検討中

※人口、首都、言語、宗教は外務省HP、特定技能外国人数は出入国在留管理庁HPの情報を基にそれぞれ作成

※訪問先の状況はあくまで今回の現地調査における訪問先に関する内容であり、国によっては上記以上の取組が進んでいるケースもある

# 【インドネシア】LPK KEBUN

設立年:2018年 / 拠点:ジャカルタ・ブカシ・ソロ / 機関種別:認定送出機関

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での**送出しは未実施**だが、日本企業2社から自動車運送業分野での特定技能人材の紹介に関する問合せがあり、現在は送出しに向けた構想を進めている状況。

<送出し方針> 現時点ではベテランドライバーから送出しを始める予定だが、**ベテランは運転が荒い傾向**にあるため、**運転に関する癖の少ない若いドライバーから送り出した方が良い**のではないかと考えている。

## 外部環境

### ■経済(労働)

- ・ インドネシアは失業率が高く、国内就職の難易度が非常に高いと感じている。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- ・ SNS、自社で教育している人材、職業訓練校の在校生、提携する地方の送出機関から募集。

#### <日本語教育>

- ・ インドネシアで手に入る教材を利用しており、N4相当到達まで約半年、N3相当到達までは習熟の早い生徒でも追加で半年(計1年)ほどかかる。
- ・ 大学の日本語学科卒業者を除いて、インドネシア**国内の教育のみでN3に合格するレベルの教育は難しい**と考える。

#### <試験対策>

- ・ 特定技能評価試験に向けては、共通の試験対策(最長1か月)と分野別の試験対策(平均1か月弱)を実施。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- ・ インドネシア国内の失業率の高さもあってか、「**職種に関係なく日本で就労できれば良い**」「早く日本で就労するために特定技能での入国を諦めて技能実習で渡航する」という候補者も多い。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- ・ 試験の教育には対応できるが、**具体的な受入れ企業や送出しルートの確立が難しい**。
- ・ 自動車運送業に係る特定技能人材へのニーズは一定あると感じるが、確実に採用されるという保証がないと踏み出せない。
- ・ 送出し候補者はN4の資格があれば日本で就労可能なため、**バス・タクシー分野での就労に必要なN3を取得するモチベーションは低い**のではないかと感じている。

#### <試験>

- ・ **日本語能力試験の実施回数が少ない**ため予約が取りづらく、不合格時は次回試験までの待ち時間が長い。
- ・ 特に学生にとっては**各試験の試験費用の高さ**も障壁となっている。

### ■ニーズ

- ・ **安全性を担保するため、受入れ先企業や業界団体と連携し、特定技能ドライバーの育成体制を整えたい**。

### ■その他

- ・ **送り出した人材が事故を起こした場合、送出機関としての立場が悪くなるのでは**という不安が非常に強い。



他分野の送出し候補者向けに日本語教育を実施。



地域によっては停電や電波障害が頻繁に発生するため、就活時の面接や試験予約はWi-Fiが設置された送出機関オフィス内で行う。



日本語や技能評価試験に関する教育だけでなく、日常生活で必要となる交通ルールなどに関する教育も実施。

# 【インドネシア】YUZURU DRIVING SCHOOL

開所年:2025年 / 拠点:ブカシ / 機関種別:自動車教習所

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での送出しは**内定者89名(うち日本へ入国済み31名)**、**未内定者が169名**という状況。また、インドネシアは女性の免許取得率が低い傾向にあるが、**女性ドライバー候補者が3名(うち内定済み2名)**所属している。

<送出し方針> 日本での技能実習経験者を主な募集対象とし、精神的に成熟・安定していると思われる20代後半~30代前半の候補者を中心に送出しを行ってきたが、人材確保の観点から元技能実習生以外からの募集も開始し、これからも**継続的に送出し予定**。

## 外部環境

### ■社会(運転文化)

- ・ インドネシアは運転スキルの高い人が多いが、優先関係やマナーの概念が定着しておらず、日本の運転文化と大きく異なる。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- ・ グループ内送出し機関の元生徒やSNSを中心に募集。
- ・ 1年以上の運転免許所持者を対象に、体力・身体・IQ・色覚・計算検査を行い、2回の面接と詳細な身体検査を経て採用。

#### <教習>

- ・ **全て日本語で120時間(3週間)実施**。実技50時間、学科40時間、学科模擬試験10時間に加え、日本文化やマナーに関する教育も行う。
- ・ 日本人3名(うち1名は教習指導員歴20年以上)、インドネシア人1名の教習員が**日本式教習を実施**しており、外免切替においても高い合格率を維持。
- ・ 元々、**左側通行であることの優位性**に加え、**日本の免許試験場コースを再現**したかのようなコースで安全運転教育に取り組む。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- ・ **元技能実習生**が多いが、SNSの普及により在留中に日本語を話す機会が減ったことで、**候補者の日本語能力が低下**している。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <運転技術>

- ・ インドネシア式の**運転の癖が抜けない候補者もいる**ため、より良いカリキュラムを探りながら教習している。

### ■ニーズ

- ・ 外免切替の学科試験を母国語で受験する場合は、母国語に加えて日本語を併記してほしい。

### ■その他

#### 合併会社概要

- ・ PT DAISAN MINORI INDONESIA(DMI社)
- ・ PT. MINORI/LPK MINORI(ミノリ社)
- ・ 株式会社ダイサン
- ・ ジップラス株式会社



- ・ 日本人教習指導員監修の下、日本式教習所を高い精度で再現した専用コースを構築。
- ・ 日本人を含む複数の教習員が現地での教習を実施。



- ・ 教習車は日本の試験車両基準に準じたものを使用。
- ・ インドネシアは日本と同じ左側通行・右ハンドルのため、日本の交通環境と親和性が高い。



- ・ 深視力検査の練習用に専用の装置も導入。

# 【ベトナム】HocMon運転訓練試験センター

設立年:2018年 / 拠点:ホーチミン / 機関種別:自動車教習所・免許試験場

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での送出し支援は未実施だが、ベトナム国内の日本語教育機関や日本国内の教習所系登録支援機関と連携中。日本式教習も行っており、こちらは2025年11月に最初のパイロット生徒が卒業した。

<送出し方針> 自動車運送業分野で特定技能の送出し候補となっている人材のうち、各種試験などに合格し日本への入国待ちとなった人材を受入れ、日本式教習を行うことで、渡航後の外免切替を含めた免許取得を円滑に進めるためのサービスを提供したい。

## 外部環境

### ■政治(輸入規制)

- ベトナムは中古車や右ハンドル車の輸入が厳しく制限、または禁止されている。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- 現在は外部機関との連携だが、今後は独自に教習受講中の学生や日本語学校に通う生徒を対象に募集を行う予定。加えて職業紹介所などで募集を行うことも検討中。

#### <教習>

- 日本語学校と連携し、日本語とベトナム語で、日本の指定自動車教習所(有限会社羽生モータースクールおよび株式会社広沢自動車学校)が監修した50時間(実技10時間、学科40時間)の教育を実施。
- 両国の文化的背景に遡った説明を伴う交通教育を行うことで、技量だけでなく実際の行動に落とし込まれる教習を目指す。
- 日本人指導員が育成したベトナム人指導員10名が日本式教習を実施しており、当該指導員も定期的に日本人指導員による検定を受けることで教習レベルの維持に取り組む。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- 現時点で提携先送出国における候補者の大半が「早く日本で働きたい」という理由で日本語要件が比較的低いトラック業界への就労を希望。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- ベトナム国内の日本語学校に通う生徒にも特定技能に関する人材募集を行うことがあるが、自動車運送業分野の特定技能制度の認知が低いいため、候補者となる人材が少ない。ただし、「他分野より給与水準が高く、魅力的だ」という声もあるため、これから送出しが進めば、希望者も増加すると考えている。

#### <免許>

- 事故防止の観点から交通教育時間が延びており、四輪免許の取得に最低でも3か月ほどかかるため、新たに免許を取得する場合、来日まで長期間を要する。

### ■ニーズ

- どのような人材が欲しいかなど、日本側のニーズを聞きたい。そして、それらの要望を踏まえて自国での教育内容を改善したい。

### ■その他

- ベトナム式教習でもマナー教育は行うが、教習所と実際の道路で運転状況が異なるため、運転がストリートスタイルになってしまう。そのため、免許取得直後の人材を送り出した方が運転の癖もなく良いかもしれない。



日本式教習の実施時は一般向け教習を中止し、コースを貸し切って行う。右左折の安全確認や進路変更だけでなく、踏切や見通しの悪い交差点といった特殊な通行方法についても確認を行っている。



右ハンドル車の輸入が制限されているため、左ハンドル車で左側通行の教習を行う。



ベトナムと日本の交通ルールの違いに精通したベトナム人指導員が母国語で教習することで、受講生の深い理解につなげる。

# 【ベトナム】JIS(Jinzai Ikusei Seiko)

設立年:2017年 / 拠点:ハノイ、ホーチミン / 機関種別:認定送出機関

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業での送出しは**内定者が45名**。受入れ先企業から求人を受けた上で人材の募集・採用を行って送出し準備を開始するため、未内定者の在籍はないが、ベトナム国内での特定技能評価試験開始により、希望が増える傾向にある。

<送出し方針> これからも自動車運送業分野での**送出しを継続予定**。現時点での送出し候補者はドライバー経験のある人材のみだが、今後は日本語能力が高い人材であれば日本語教育の時間を運転教育に充てる前提で採用することも検討中。



併設の日本語学校は全寮制で、生徒は8時間/日の授業を週5日と、月2回の土曜日授業を受講する。教育期間としては、N4レベルの日本語教育に6~8か月、自動車運送業の分野別研修に1か月程度が目安。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- 日本語教育に時間がかかる点を踏まえ、1年以上のドライバー経験があり、運転教育が不要な人材を対象に募集を行う。

#### <教育>

- 既存の日本語教材に加え、日常生活に必要な実践的な教育及び受入れ先企業の要望に沿った専門用語の教育を実施。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- 日本語能力が高い人材には女性が多く、ホワイトカラー職種やホスピタリティ分野の職種を希望する。N3を要件とする企業が多い介護業はホスピタリティ業と認識されており日本語要件が高くても一定の人気があるが、N3要件があるバス・タクシー業界での人材募集は行いづらい。
- N3取得が障壁になり得るバス業界は、荷物運搬のない点がトラック業界と比較した際のメリットとして捉えられる。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <受入れ>

- 特定活動期間中は、**給与の支払いは発生するもののドライバーとして就労することができない**。倉庫整理など、就労可能な別業務がない**中小企業には負担**が大きい。
- タクシー業界は大手企業が**外国人材の受入れより日本版/公共ライドシェアの普及を優先**している状況もあり、業界として受入れが進んでいない理由と考えている。

### ■ニーズ

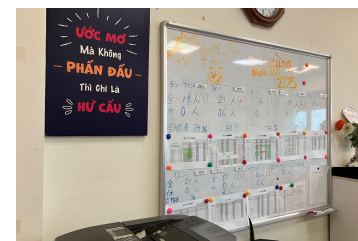
- 自動車運送業分野の**特定技能制度の存在を宣伝し、認知度を高めてほしい**。
- JLPT試験は年2回しか受験できないため、試験頻度が高く、試験結果の公表が早いJFT-BasicにN3レベルの試験を設けてほしい。さらに、日本への渡航までの期間を短縮するため、試験を毎月または2か月に1回程度の頻度で実施していただきたい。

### ■その他

- 外免切替の難易度が高い上に入国後の免許取得には期間の制限があるため、**送出し国内での事前の運転・外免切替に関する教育が重要**になると考えている。
- 自動車運送業分野や介護分野に加え、**外食分野(レストラン)**における特定技能での就労を目指す多くの学生がJISの教育センターで学習してしている。



介護分野での送出し候補者が授業を行う教室には介護用ベッドや練習用人形を設置し、実践的な教育を行う。



週次で日本語の試験を行い、その結果を内定先の企業に報告している。

# 【ベトナム】LacHong運転訓練センター

設立年:1997年 / 拠点:ハノイ / 機関種別:自動車教習所

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での送出し支援は未実施だが、ベトナム国内の認定送出国機関や日本の人材紹介企業と連携し、日本渡航直前の人材を対象に日本式教習を行えるよう準備中。

<送出し方針> まずは自社のベトナム人運転指導員を日本に渡航させ、日本式教習を学んだ上で、安全運転を意識した日本式教習を提供することを検討中。

## 外部環境

### ■社会(運転文化)

- ベトナム人にとってクラクションは車線変更を知らせるために使用するものであるため、日本の運転文化と大きく異なる。

### ■政治(法律)

- ベトナムでは右ハンドル車で教習を行うのは違法となる。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- 提携する送出国機関などからの紹介で、出国2週間~1か月前の候補者を教習生として受け入れる予定。

#### <教習>

- 運転技術に関する教育よりも、モラルや日本の運転文化に関する教育が必須だと考えている。ベトナム国内には踏切が少ない、児童の徒歩通学がないなど交通事情の違いもあるため、日本から教習のカリキュラムを持ち込む必要がある。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- 教習が未開始のため、特徴はつかめていない。
- 求人があれば、日本式教習を受けて日本で就労したい人材は多くいるように感じる。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <教習>

- ベトナム駐在中の日本人や日本渡航経験があるベトナム人に両国での運転について尋ねると、揃って「ベトナムでの運転の方が難しい」と答えるため、ベトナム人ドライバーに日本式教習を行うに当たり、運転技術観点での難しさはないと考える。
- 特定技能評価試験について、バスにおける車いすの乗降など教習内容に含めることが難しい内容も含まれるため、完璧な試験対策を行うのは難しい。
- ベトナム国内への右ハンドル車の輸入が制限されているのも一種の障壁である。

### ■ニーズ

- 運転技術に関する教育は教習所で行い、運転時のマナーや日本の交通事情など文化に関する教育は送出国機関で行うといったように、各教育内容の担当機関を明確にしたい。そうでなければ、教育内容に漏れが生じる可能性がある。
- 日本とベトナムでは教習のカリキュラムが異なるため、ベトナムで行う日本式教習のカリキュラム内容に問題がないかを綿密にチェックできる仕組みを作りたい。



免許取得には最低運転距離及び時間が定められており、ATの場合は710Km・13時間、MTの場合は810Km・20時間が最低基準となる。



リアリティのあるシミュレーション機も活用。普通免許取得にかかる期間は平均で3か月程度。



学科試験は教習所内のPC室からオンラインで受験。

# 【ウズベキスタン】アングレン職業訓練校

設立年:1977年 / 拠点:アングレン / 機関種別:政府機関

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での日本向け送出しはまだ本格的には実施されていないが、2025年に日本企業である株式会社 Proud Partnersとウズベキスタン政府機関である移民庁が人材育成プロジェクトを締結し、日本への送り出し準備が開始された。候補者募集は移民庁主導で行われ、約1,800名の応募者から選抜された約300名に対して日本語教育が2026年2月から開始。2026年6月には日本式教習所が完成予定であり、日本語教育や運転教習(日本式)を組み合わせた育成体制として構築中。

<送出し方針> まずは約300名に5、6か月間の日本語教育を開始し、その後に運転教習を3か月程度実施して日本へ送り出す予定。

## 外部環境

### ■経済

- ・ タシケントの月収は800ドル、地方は300ドル程度で、海外で就労する者の大半が地方出身者である。

### ■社会

- ・ ロシアは長らく一番人気の就職先だったが、ウクライナ情勢を受けて他国を目指す者が多くなっている。ドイツは日本より高待遇(医療分野で月収約2,500ユーロ)で人気がある。

### ■政治

- ・ 移民庁は、2024年10月に貧困削減省の下部組織から内閣直轄に移管され、送出し方針も先進国志向へ転換。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

<候補者募集>

- ・ 移民庁が候補者の募集を行っている。なお、移民庁は送出機関としての役割も有している。

<教育>(株式会社Proud Partnersが担う)

- ・ 2026年2月から、約300人に対して5、6か月間の日本語教育を開始。日本式教習所が2026年6月頃には完成する予定で、運転教習を3か月程度実施予定。

### ■人材

<候補者特徴>

- ・ 今回応募があった1,800人について、中型免許保有者が多かった。

## 課題・ニーズ

### ■課題

<送出し>

- ・ 日本は就労先としての認知度が低く、制度に対する理解も不足している。
- ・ 日本のことを知らない人が多いため、出国前に日本での生活指導を十分に行う必要がある。

### ■ニーズ

- ・ 日本を就労先として伝えるプロモーション活動が必要と考えられる。

### ■その他

- ・ 職業訓練校はウズベキスタン国内の各地域(14地域)に1校ずつ設置されている。
- ・ ウズベキスタンでは、海外への労働者送出しに政府も積極的に取り組んでいる。
- ・ 官民共同プロジェクトとして、入学前や在学中に選考を受け、内定をもらった状態で育成を続ける仕組みである。



日本式教習所の建設予定地の風景。2026年6月頃完成予定で、教習所の建設費用は移民庁が負担。



日本への送出し候補者向けの寮の風景。ベッドが新設されており、部屋を複数人でシェアする。



職業訓練校ではドイツへの送出しに係る教育も実施している。写真はドイツで配管工として働く者向けの職業教育訓練を行う教室である。

# 【ウズベキスタン】FAIRNESS JAPAN有限責任会社

設立年:2022年 / 拠点:タシケント・グリスタン他 / 機関種別:認定送出機関

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業以外では、介護や建設等の分野での送出しを既に実施している。介護分野では、日本企業から介護ベッド等の器具の提供を受けており、実践的な教育も実施している。

<送出し方針> 年間160名から200名を送り出すことを目標にしている。2026年は10名～30名程度となる見込みだが、翌年以降は160名程度を日本に送り出すことを計画している。

## 外部環境

### ■経済

- 国内賃金が低く(月収500ドル程度)、国外就労が一般的な選択肢となっている。

### ■社会

- これまではロシアに働きに行く人が多かったが、ロシアは日本より給料が低い。欧州も人気だが仕事探しやビザ取得が容易ではない。
- 日本語を学べば日本で就労ができるため、欧州よりも行きやすい。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- 日本式教習所は国立の専門学校敷地に建設予定だが、同校の自動車コースの学生に募集をかけている。1、2年生の半分以上が関心を持っていることから、まずは希望者向けの教育を始め、その後は学生以外にも募集を拡大していく予定。

#### <教習>

- 2026年2月からグリスタンで日本式自動車教習所の建設工事を開始。同年4月から5月頃に完成予定。
- 教習所が完成するまでの間、先に日本語教育を開始予定。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- 日本で働く機会があることはまだあまり知られていない。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- 日本側(企業)とウズベキスタン側(人材)の双方がお互いのことをあまりよく理解しておらず、送出しが拡大しない原因となっている。

#### <外免切替>

- 外免切替の手続きが必要であるが、外免切替ではウズベク語への対応が行われていないため、相当な日本語力を有していないと難しいと思われる。

#### <教習>

- 将来的には日本と同様に左側通行で教習を行いたいと考えているが、日本車は輸入が難しいため、まずは左ハンドルの車で教習を行う予定。

### ■ニーズ

- ウズベキスタン人に対して日本で働く機会があることを知ってもらい、同時に、日本人に対してもウズベキスタンのことを知ってもらいたい。これらの活動を通じて送出しは拡大すると考えている。



日本企業から提供を受けた介護用ベッドが数台設置されている。即戦力として働けるよう、座学だけではなく実技指導も行われている。



教室には日本の漫画や書籍が多数置かれているなど、日本文化に触れる機会が提供されている。



教室には日本国旗や着物が飾られている。

# 【バングラデシュ】GRAバングラデシュ

設立年:2010年 / 拠点: ダッカ/ 機関種別:認定送出機関

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野での本格的な送出しはまだ途上段階だが、大学保有車両を活用した実走訓練や、日本式教習所の建設も進めるなど、送出しに向けた基盤整備を段階的に進めている。

<送出し方針> 2026年夏頃には日本式教習所が完成予定であり、今後は年間100名程度を送り出したいが、特定活動期間中の活動内容や日本語要件など、受入れが難しい面もあると考えている。

## 外部環境

### ■経済

- バングラデシュの最低賃金はインド・ベトナムの半分程度。送出し先は中東が主流だが、最近では東欧向けも増加。

### ■社会

- 人口密度が高く、人を集めやすいのが特徴。男性が出稼ぎ・就労を担う傾向が強く、働く意欲が高いことが一般的と感じている。
- 運転免許は本人確認書類と扱われないこともあり、取得率は低いと思われる。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- SNS等で集客して教育を行い、求人に応じて受験者を選定。
- 入学時に大きな選考はないが、面接前に日本語要件・生活態度・勉強態度でスクリーニングを行う。

#### <教習>

- 日本式教習所は現在建設中であり、2026年夏頃に完成する予定。現状は同社と同じ企業グループの大学が保有する送迎バスを利用し、駐車場で縦列・バック等を練習している。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- ドライバー候補には「経験者だが日本語ができない」層と「N4までできるが運転経験がない」層の2パターンがあり、前者は多く集まりやすい。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- 年間100名程度送出したいが、特に中小企業では特定活動期間に「何をさせて給料を払うか」が見えづらく、送出しが難しい。
- N3の試験は年2回開催で、不合格だと半年待ちになるため、途中で諦めるケースも多い。

#### <教習>

- 日本特有の安全意識に関する教育が重要だが、まずは教育の担い手を確保する必要がある。

### ■ニーズ

- 年間100名程度送出したいが、中小企業での受入れが進むよう、特定活動の柔軟な運用や何らかの支援があると、需要拡大と教育投資が進むと思う。
- バングラデシュの大型免許を用いて日本でも大型免許が取得できるかなど、免許制度について知りたい。

### ■その他

- 同社と同じグループである、バングラデシュ最大級の私立大学は郊外型キャンパスで学生3万人規模、専門学校12校等の教育基盤がある。



大学構内にあるバスを利用して、日中に運転の練習を行う。



日本式教習所の完成予想図と、日本での就労機会がある旨の案内が大学構内に掲示。



日本式教習所の建設予定地。(2026年夏頃完成予定)

# 【インド】第一交通インド

設立年:2017年 / 拠点:バンガロール、チェンナイ他 / 機関種別:タクシー・ハイヤー事業者

## ■基本情報

<送出し状況> 自動車運送業分野におけるインドから日本への送出し支援は現在計画中であるが、北東インド出身人材を中心に、実際の乗務を行いつつ、日本語教育を含む育成も行う体制の構築をバンガロール拠点で進めている。

<送出し方針> 日本側の需要(早期派遣要請)を背景に、まずは日本語要件的に派遣しやすいトラックから段階的に人数拡大(初期少数→年間30~50人規模)していく想定。

## 外部環境

### ■経済

- ・ **バンガロール**は人口集積・工場立地などから物流・移動需要が大きい。また、**日系自動車工場などの進出も進んでいる**。

### ■社会

- ・ インドの交通事故は日本の10倍以上と深刻な状況である。

## 内部環境

### ■タクシー・ハイヤー事業

- ・ **バンガロール**は日系企業の進出が進んでおり、日系企業の社員向けにドライバー付きの送迎を実施。また、タクシー事業も展開。
- ・ 車両の保有台数は約150台で、ドライバーは約360名が在籍。

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- ・ ドライバーの候補者について、**現地の送出国とも連携しながら募集**を進めている。

#### <教育>

- ・ まずは**インド国内でタクシー乗務員として乗車しつつ、日本語を学習してもらって日本へ送り出すことを検討中**。

### ■人材

#### <候補者特徴>

- ・ 北東インド(ナガランド等)は英語力やホスピタリティの高さ、海外就労文化などの強みがある。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- ・ **トラックドライバーの送出しは、取引先でフォークリフトに乗って荷積み荷下ろしをする等の業務内容もあり、適合した人材の選定が難しい**。また、インドではウイング車が無いなど、車両の仕様にも差がある。

#### <教習>

- ・ **バンガロールには現地の教習所はあるが、現状、日本式の教習を行っているところはない**。

### ■ニーズ

- ・ **2種免許や大型免許を取得できるよう、インド国内で教育できる機関があると良い**。自社で日本式教習所の整備を進めることも選択肢になり得る。

### ■その他

- ・ **インド国内の事故削減に向け、日本の交通ルールをインドで展開するなど、10~15年かけて還元したい**。
- ・ **タクシー・ハイヤー事業では、今後、バンガロール・チェンナイの他、インド国内の他地域での事業展開も検討中**。



バンガロールにある、同社の駐車場に併設された事務所。車両の配車等の業務を行っている。



保有車両を停めている駐車場の風景。ハイヤー事業では、顧客先のアパートに車両を駐車しておくことが一般的である。



多くのドライバーは駐車場までバイクで通勤している。

# 【インド】ARMS Incorporation

設立年:2018年 / 拠点:デリー・バンガロール他 / 機関種別:認定送出機関

## ■基本情報

<送出し状況> 技能実習では製造業、建設、農業、介護など46職種での送出しを行うなど、インドで最も多い職種で送出しを行っている。自動車運送業分野での送出しはこれからだが、**日本向け運転教育を行う体制の整備を進めるなど、送出しの準備を行っている。**

<送出し方針> 自動車運送業分野での送出しについて、**今後段階的に送出人数を拡大する計画**を立てている。今後の送出し拡大に向けては、日本側・インド側の双方がお互いの国のことを知ることが必要であると考えている。

## 外部環境

### ■経済

- デリー首都圏は賃金水準が高く、英語が話せる人材は技能実習・特定技能を選ばない傾向にある。

### ■社会

- インドは右ハンドルで日本の運転環境に馴染みやすい。
- 北・南・北東部など、**地域ごとに文化・価値観が大きく異なる。**
- 韓国・台湾もインドと協定を結んでおらず、送出しが進んでいない。

## 内部環境

### ■プロセス(仕組み)

#### <候補者募集>

- インド北東部から口コミ中心で安定的に集客できている。
- 数値目標を設定し、**段階的に送出人数を拡大する計画。**

#### <教育>

- 日本語、文化、5S、安全教育を体系的に実施している。
- 日本の運転ルールを教習所と連携して指導していく予定。**

### ■人材

#### <候補者特徴>

- 南インドは英語力・運転マナー面でドライバー適性が高いと思われる。また、多言語環境に慣れており、日本語習得も期待できる。
- インド人は、給料よりも**就労先での経験・環境・自己成長を重視する傾向**がある。

## 課題・ニーズ

### ■課題

#### <送出し>

- インドは広大で人口も多いため、インド人と一括りにすることは難しい。**地域によっては日本型の縦社会・指示遵守への適応が難しい人材が一定数存在する。**
- デリー首都圏は賃金水準も高く、英語ができる人で技能実習や特定技能で日本を目指す人は少ない。
- インドに拠点がある日系の送出機関は少数である。

#### <試験>

- 特定技能評価試験の**試験情報や教材へのアクセスが限定的。**

### ■ニーズ

- 日本側・インド側の双方での**制度理解促進に加え、お互いの国のことを知ることが必要**である。
- 日本の自動車運送業で就労できる可能性があることについて、まずはインド政府が自国民に対してPRしてほしい。

### ■その他

- インドから**一人でも日本で働く人がいれば、口コミで広がるため、送出し拡大に一番効果的**と考えられる。



自動車運送業分野での就労を希望する候補者向けの日本語学教育風景。



「燃やせるごみ」「紙製容器包装」「空き缶・金属類」「アルミ缶」など、日本のごみ分別という生活面での指導も実施している。



過去には駐インド日本国大使、厚生労働大臣、与党幹部も同社の視察を行っている。