

国土交通省
令和6年度建設業界における
外国人技術者の活用に係る支援及び調査業務

実施報告書
2025年3月31日



目次

#		項目	該当ページ
1.事業概要	1-1	実施報告書の概要 ・本事業の背景・目的 ・調査の全体像	p.4～p.8
	1-2	調査結果サマリ ・本事業で明らかになった課題と対応策	p.10～p.11
2.外国人技術者採用 ハンドブックの作成	2-1	外国人技術者採用ハンドブックの作成	p.13～p.16
3.採用に係る調査 及び支援	3-1	主要送出し国の学生・教育機関、国内外における職業紹介事業者等のニーズ 調査	p.19～p.32
	3-2	現地合同就職説明会の開催	p.34～p.111
	3-3	国内合同就職説明会の開催	p.113～p.141
4.定着のための施策の 調査及び周知	4-1	セミナー	p.144～p.156
	4-2	先行企業等に対する詳細調査	p.158～p.160
5.新たな送出し国候補 についての調査	5-1	新たな送出し国候補についての調査	p.162～p.173
6.日本語教育の実態 等調査及び施策検討	6-1	建設企業・外国人材に対する日本語教育に関する調査	p.176～p.191
	6-2	教育機関・民間サービス事業者における、日本語教育に関する調査	p.193～p.206
	6-3	行政における日本語教育支援等に関する調査	p.208～p.258

1

事業概要

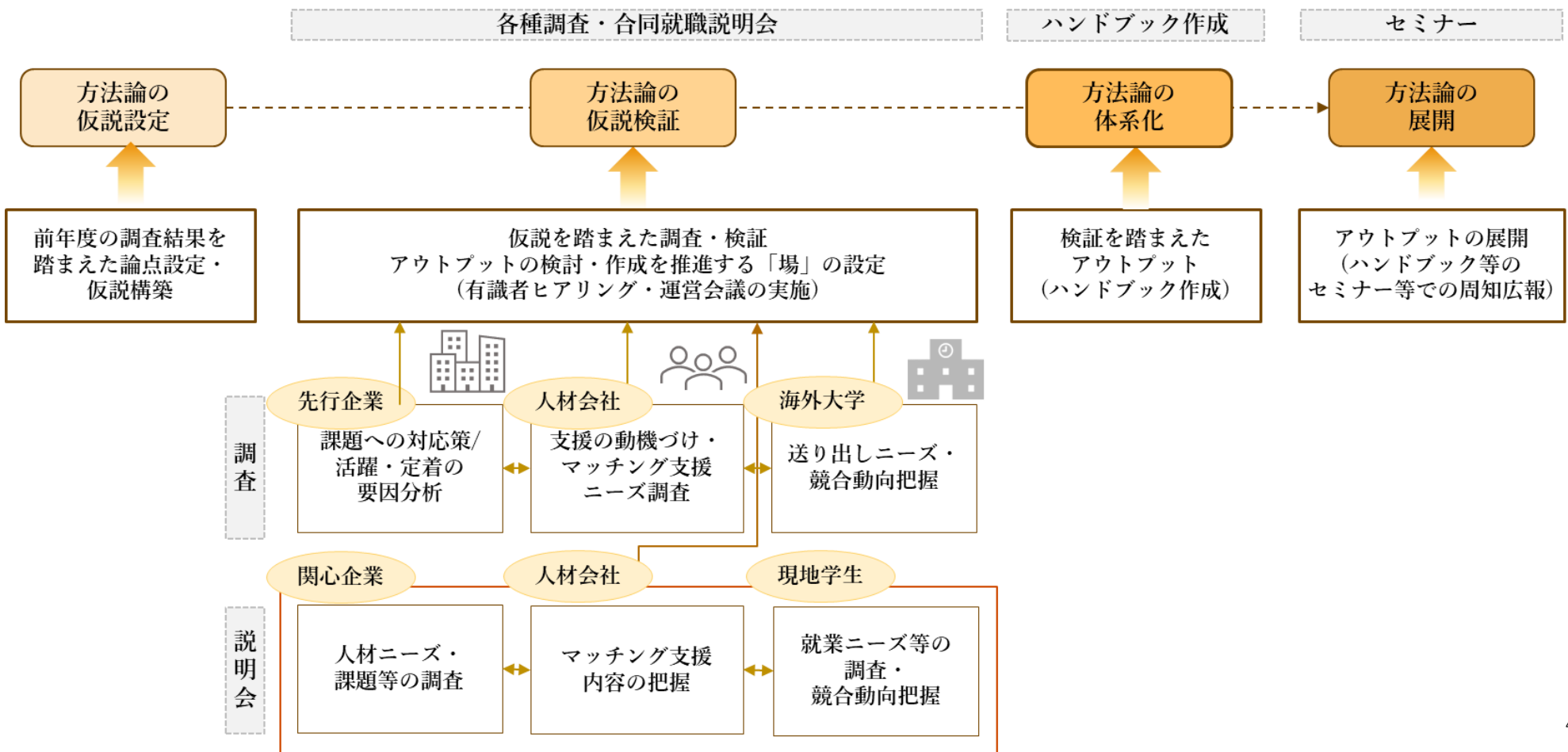
1-1 実施報告書の概要

(1) 事業目的・全体像

事業の目的

建設業(中堅・中小企業)の国内外での事業発展に向けて、高度外国人材(外国人技術者)を、効果的に受入・活用していくための方法論の確立・展開、支援体制の整備に繋がる調査・支援を行う

事業の全体像



(参考) 昨年度調査結果：建設技術者の担い手不足

- 建設業においては新規入職者の減少、離職者の増加、高齢化の進行に伴い、監理技術者等の**建設現場で従事する技術者の担い手確保が1つの課題**

技術者の基本的な就労状況の実態把握

主な課題・特徴

- 建設技術者の**高齢化**（55歳以上の比率が34.4%）
- 若年層の不足**（15～29歳の比率が12.9%）
- 低い**女性**比率（2020年で9.0%）
- 他産業より**人手不足感**が強い（有効求人倍率5.55。全産業平均は1.11）
- 休暇**の取得日数が不十分（「4週6休程度」の企業が多い）
- 長い**労働時間**（建設業：1,986h、全産業：1,718h）
- 2024年に**時間外労働規制**の見直し

技術者の担い手不足における将来的な見通し

将来予測

- 建設投資額は、2035年にかけて横ばい～微増※1（63.6兆円～67.7兆円の予測）
- 建設技術者は**2030年に約4.5万人不足**※2

※1：RICE「建設経済レポートNo.73 建設投資の中長期予測（2035年までの見通し）」
※2：ヒューマンリソシア「建設技術者・技能工の2030年の未来予測（2023年版）」

主な対策

- 国内の担い手確保**（女性活躍、若年層の定着等）
- 生産性向上**（ICTの活用、DX、工程管理の徹底等）
- 外国人材の活用**

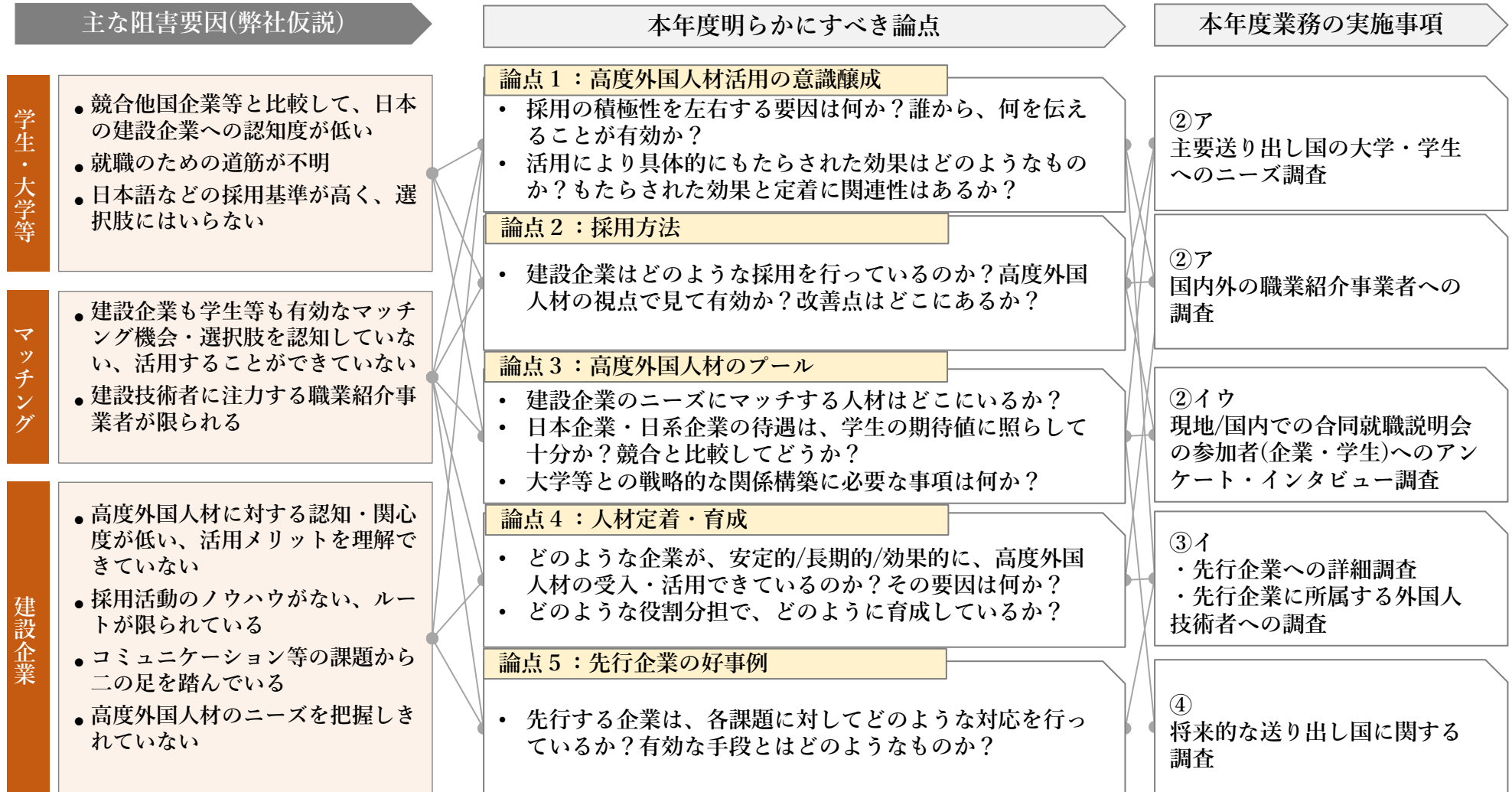
(参考) 昨年度調査結果：高度人材活用における建設企業の課題

- ・ 現在、高度外国人材を活用している建設企業は限定的
- ・ 「高度外国人材活用の有効性の認知・理解」「採用力向上の必要性」「採用ターゲット・ルートの偏り」「コミュニケーション課題(日本語・価値観)」「定着におけるギャップ」に課題

課題カテゴリ		昨年度調査結果から明らかになったFact
認知	高度外国人材活用の有効性の認知・理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の雇用実績がある中小建設企業の約85%が、今後の受入にも関心が高い ※高度外国人材の雇用実績がない中小建設企業は約30% ・ 高度外国人材の採用目的は「人手不足解消」が80%。海外事業展開やイノベーション推進、組織活性化などの高度外国人材の特長を理解し、目的におく企業は2-30%程度
採用	採用力向上の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自社の採用に対する評価で「採用がうまくいっていない」と回答した建設企業は65% ・ 「応募がこない」などが上位。採用におけるブランディング・差別化意識の不足、採用手法・ルート等が未確立、ノウハウの不足
採用	採用ターゲット・ルートの偏り	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用する高度外国人材の国籍はベトナムが75%。ベトナム経済・ベトナム国内企業の発展や韓国・台湾・欧米企業の戦略的攻勢がある中で、建設技術者となる高度外国人材のアプローチ先・リレーションが他産業と比較して限られている。
採用/定着	コミュニケーション課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の採用・定着における課題・障壁がある企業は80.2%。課題の内容は「コミュニケーションに苦勞する(言語)」が80.6%とトップ。ついで「コミュニケーションに苦勞する(価値観等のギャップ)」で、コミュニケーション課題が上位。
定着	定着におけるギャップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業側は、建設技術者の育成に「10年以上かかる」という認識がある中で、高度外国人材の平均勤続年数は「1-3年程度」と労使間でのギャップがある

(2) 本事業の主要論点と実施事項

- 建設企業の建設技術者での高度外国人材の採用・活用で主な阻害要因となっている事項について、「学生・教育機関」「建設企業」「マッチング」の観点から仮説を設定
- WGにて仮説・明らかにすべき論点を検討・設定のうえ、調査を設計・実施する

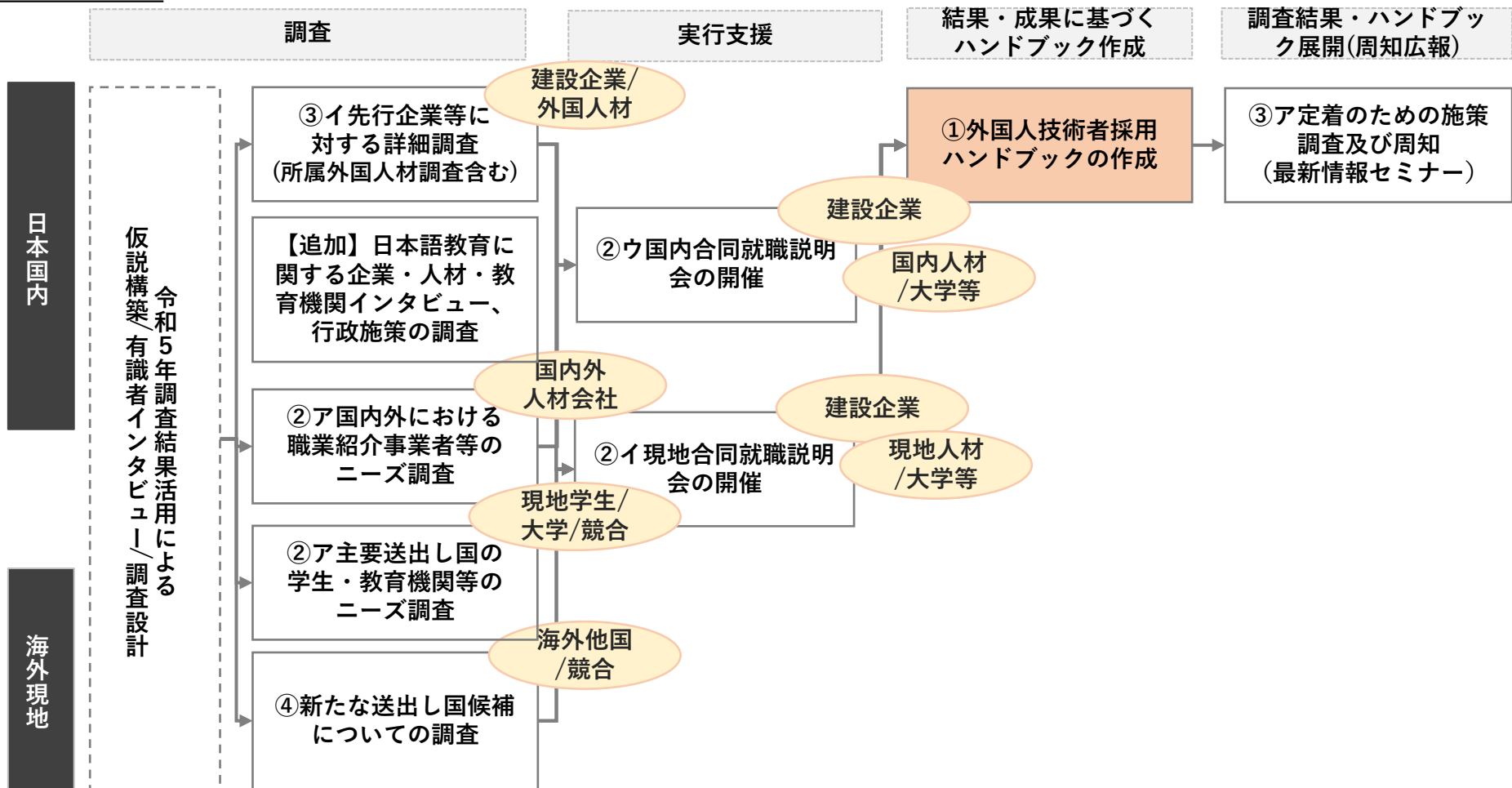


(3)事業の進め方

事業の目的

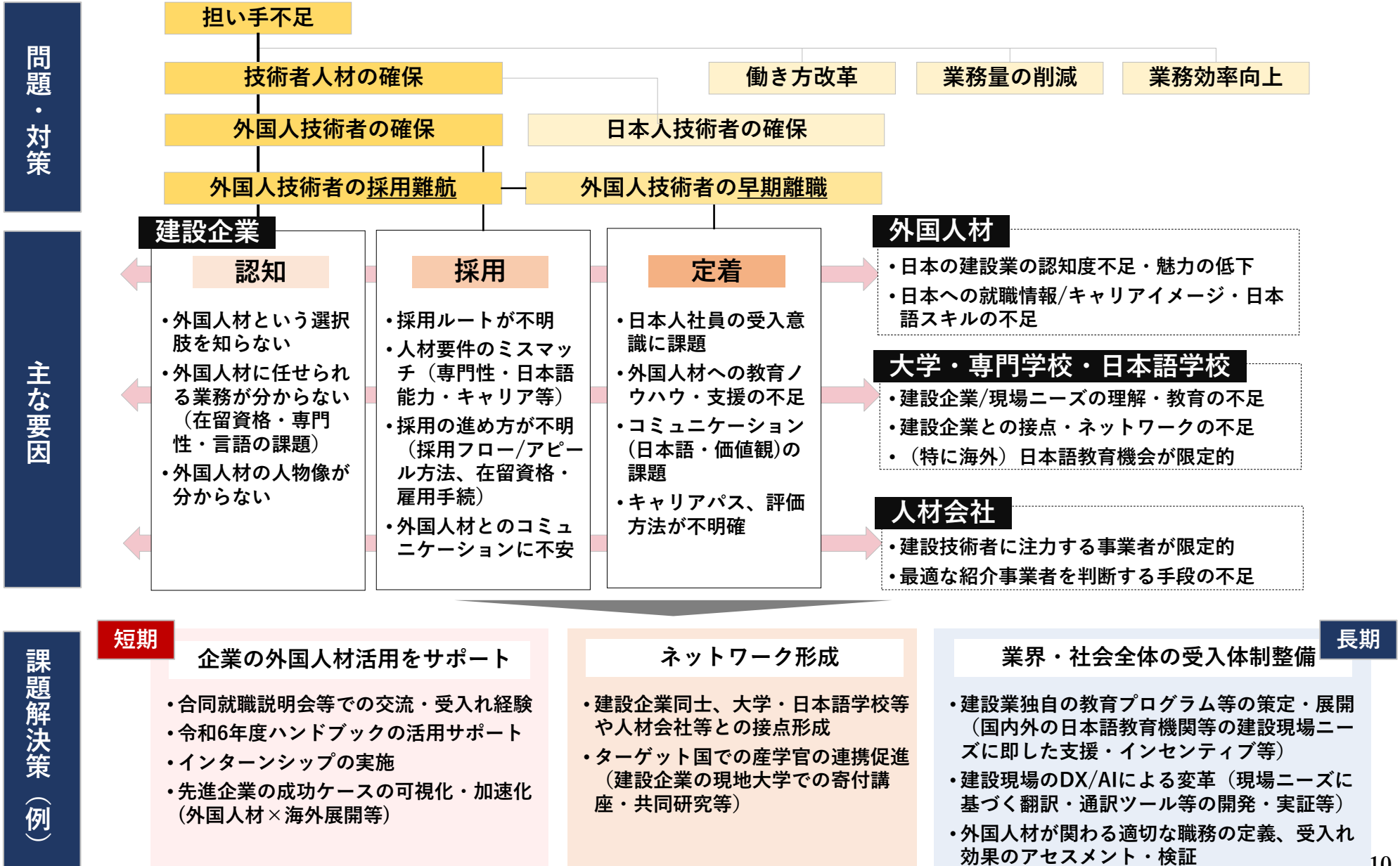
建設業(中堅・中小企業)の国内外での事業発展に向けて、高度外国人材(外国人技術者)を、効果的に受入・活用していくための方法論の確立・展開、支援体制の整備に繋がる調査・支援を行う

事業の進め方



1-2 調査結果サマリ

(1)外国人材の受入・定着に関する課題・要因と対応策



(2)外国人材の受入・定着に向けた検討事項の取りまとめ・周知

ハンドブックの作成



中小建設企業の経営者や人事総務担当者向けに、外国人技術者の担い手となる国内の留学生・高度外国人材、海外在住の高度外国人材の円滑な受入れ支援を目的に「外国人技術者の採用・定着に向けたハンドブック」を作成

セミナー開催

国土交通省
中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者のための
外国人技術者の採用・定着支援セミナー **参加無料**

建設業の外国人技術者の採用・定着において
中堅・中小建設企業として求められる対応事項を
国土交通省が策定したハンドブックや関連施策とともにご紹介します

開催日時 3月24日(月) 13時～14時
開催形式 オンライン形式 (teams)
事前に下記のURLから、参加申込みの上ご参加ください。
※基本的に、PCからのご参加をお願い致します

参加方法 申込フォーム: <https://forms.gle/HxccD9d46HBBUePL7>

13:00～13:05 開会あいさつ
13:05～13:25 基調講演－高度外国人材の受入れにおける現状課題と企業における対応
東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授/グローバルDEI研究所 所長 小山 健太 氏
異文化マネジメントや高度外国人材のキャリア形成等の観点を中心に、建設業において求められる受入環境整備や組織・人材の意識改革等に關して、講話いただきます。

13:25～13:50 「外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」の紹介
PwCコンサルティング合同会社 公共事業部
建設業の高度外国人材(外国人技術者等)の受入れ・定着において求められる対応事項を取りまとめた「外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」を解説します。

13:50～14:00 国土交通省による関連支援施策の紹介
国土交通省 不動産・建設経済部 産業市場課
国土交通省にて実施する中小建設企業向けの外国人建設技術者の受入れ・定着施策(国内外での合約就職説明会等)を紹介します。
※内容や設備等が変更になる可能性があります

事業名:令和6年度建設業界における外国人技術者の活用に係る支援及び調査業務
主催:国土交通省 受託運営事業者: PwCコンサルティング合同会社
問い合わせ先: PwCコンサルティング合同会社 公共事業部
Mail: jp_cons_foreign-engineers-in-construction@pwc.com

建設業の外国人技術者の採用・定着において
中堅・中小建設企業として求められる対応事項の説明、
ハンドブックや関連施策を紹介するセミナーを実施。
建設業界での外国人技術者活用の気運醸成につなげる

2

外国人技術者採用ハンドブック の作成

(1) ハンドブック作成の背景・目的

- 読み手となる中小建設企業等に対し、高度外国人材(外国人技術者)活用のメリット、採用・定着に向けて必要となる対応を周知し、中小建設企業が効果的に高度外国人材を活用できる状態とする

目的：建設業(中小企業)の国内外での事業発展に向けて、高度外国人材(外国人技術者)を活用する意義・目的や高度外国人材の採用・定着に向けて必要となる対応を整理し、中小建設企業に周知する

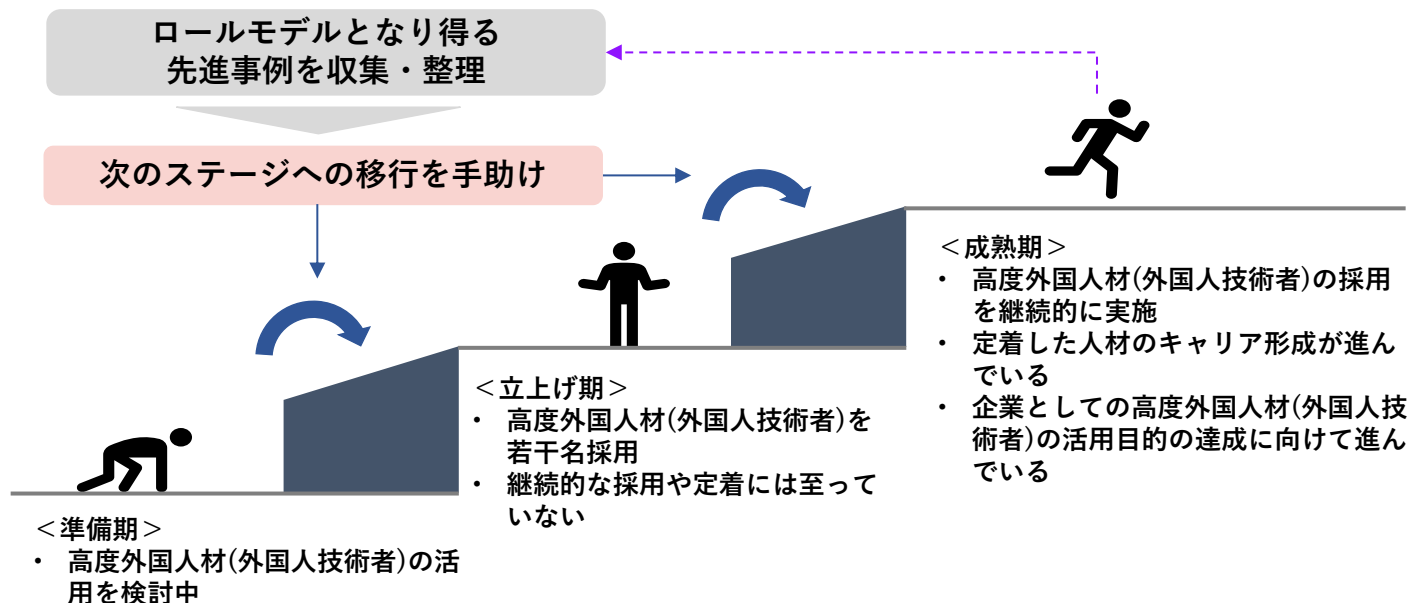
主な読み手

建設企業（特に中小企業：元請企業 地場ゼネコン）のうち、

- 経営目標・経営課題等を踏まえて高度外国人材(外国人技術者)の採用方針を示す「経営層」
- 採用方針に基づいて、具体的な採用計画を立案・実行する「人事総務担当者」
- 採用された高度外国人材(外国人技術者)を現場でマネジメントする「現場管理職」

を主な対象とし、それぞれの章および節に、主に関係する職種を記載

読み手の「状態」



(2)ハンドブックの構成内容(1/3)

- ・ハンドブックの構成内容は以下のとおり。

【外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック構成】

はじめに	0-1 本ハンドブックの背景・目的 0-2 本ハンドブックにおける外国人技術者の定義	2ページ程度
第1章 建設業での高度外国人材技術者の採用に向けて 1-1 高度外国人技術者を採用する意義・メリット 1-2 高度外国人技術者の採用・定着を考える際の手順 (チェックリスト)	1-1 外国人建設技術者を採用する意義・メリット ① 日本国内（自社）の建設技術者の担い手不足の解消、優秀な人材の確保・活用 ② 技能者を指導する役割 ③ 事業の海外展開・新規顧客の獲得 ④ 組織の多様化、社員の意識変革 1-2 外国人建設技術者の採用・活躍に向けた手順 外国人建設技術者の受入れに向けた取組を実施できているか、チェックリストでセルフチェックをいただき、チェックが付かなかったページを参照いただくことで、必要なステップを確認することが可能	2ページ程度
第2章 高度外国人技術者の採用・定着に向けた対応 2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理 2-2 STEP2 必要スキル・人材要件・ターゲットの明確化 2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備 2-4 STEP4 採用・選考 2-5 STEP5 雇用手続き 2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組		
第3章 高度外国人技術者の受入・活躍事例 3-1 先行建設企業における受入・活躍事例		
第4章 参考情報 4-1 在留資格 4-2 インターンシップ 4-3 雇用契約 4-4 支援サービス 4-5 ハンドブック・好事例 4-6 主要国・主要大学等 1 4-7 職業紹介事業者等		

(2)ハンドブックの構成内容(2/3)

- ・ハンドブックの構成内容は以下のとおり。

【外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック構成】

18ページ程度

はじめに

第1章 建設業での高度外国人材技術者の採用に向けて

- 1-1 高度外国人技術者を採用する意義・メリット
- 1-2 高度外国人技術者の採用・定着を考える際の手順(チェックリスト)

第2章 高度外国人技術者の採用・定着に向けた対応

- 2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理
- 2-2 STEP2 必要スキル・人材要件・ターゲットの明確化
- 2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備
- 2-4 STEP4 採用・選考
- 2-5 STEP5 雇用手続き
- 2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組

第3章 高度外国人技術者の受入・活躍事例

- 3-1 先行建設企業における受入・活躍事例

第4章 参考情報

- 4-1 在留資格
- 4-2 インターンシップ
- 4-3 雇用契約
- 4-4 支援サービス
- 4-5 ハンドブック・好事例
- 4-6 主要国・主要大学等
- 1 4-7 職業紹介事業者等

2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理

- ・ 外国人材の特長を踏まえた自社のビジョン・課題の整理
- ・ 自社の強み・独自性の整理によるアピールポイント明確化

2-2 STEP2 必要スキル・人材要件・ターゲットの明確化

- ・ 外国人技術者の採用目的、期待する役割・業務、人材要件(スキル・資格、学歴、職務経験、人物像等)の明確化
- ・ 業務で得られる経験・スキル、キャリアパスの整理

2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備

- ・ 採用計画、採用ルート of 検討(アプローチ方法・連携先)
- ・ 求人票作成における工夫
- ・ 事前に取り組みたい社内受入環境の整備

2-4 STEP4 採用・選考

- ・ 募集・採用の手法、創意工夫、選考時の確認ポイント

2-5 STEP5 雇用手続き

- ・ 雇用手続きのフロー：雇用契約書作成、在留資格手続き
- ・ 勤務開始までのフォローアップにおけるポイント

2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組

- ・ 外国人材側：生活支援、キャリアの明示、コミュニケーション(言語・価値観)に関するフォロー
- ・ 受入側：現場管理職への研修、受入社員へのメンター研修

(2)ハンドブックの構成内容(3/3)

- ・ハンドブックの構成内容は以下のとおり。

【外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック構成】

はじめに

第1章 建設業での高度外国人材技術者の採用に向けて

- 1-1 高度外国人技術者を採用する意義・メリット
- 1-2 高度外国人技術者の採用・定着を考える際の手順(チェックリスト)

第2章 高度外国人技術者の採用・定着に向けた対応

- 2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理
- 2-2 STEP2 必要スキル・人材要件・ターゲットの明確化
- 2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備
- 2-4 STEP4 採用・選考
- 2-5 STEP5 雇用手続き
- 2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組

第3章 高度外国人技術者の受入・活躍事例

- 3-1 先行建設企業における受入・活躍事例

第4章 参考情報

- 4-1 在留資格
- 4-2 インターンシップ
- 4-3 雇用契約
- 4-4 支援サービス
- 4-5 ハンドブック・好事例
- 4-6 主要国・主要大学等
- 4-7 職業紹介事業者等

1事例につき1ページ程度

3-1 先行建設企業における受入・活躍事例

- ・ 企業基本情報
- ・ 高度外国人材採用の目的・きっかけ
- ・ 高度外国人材に期待する役割・人数、人材要件
- ・ 「採用・選考手続き」「採用から雇用開始まで」「雇用開始以降」の対応事項、工夫したこと
- ・ 高度外国人材採用における効果

10ページ程度

4-1 在留資格

- ・ 申請できる在留資格の種類、学歴要件、職歴要件
- ・ 許可事例、不許可事例(入管庁へのリンクの案内など)

4-2 インターンシップ

4-3 雇用契約

- ・ 雇用契約・就業規則等のひな形、パンフレット

4-4 支援サービス

- ・ 行政機関、相談対応可能な支援機関、日本語教育機関等

4-5 ハンドブック・好事例

- ・ 高度外国人材採用の好事例、ハンドブック等

4-6 主要国・主要大学等

4-7 主要な職業紹介事業者等

- ・ 紹介事業者に関連する協会・検索サイト

3

採用に係る調査及び支援

3-1 ①

主要送出し国の学生・ 教育機関のニーズ調査

(1) 主要送出し国の学生・教育機関のニーズ調査：調査概要

- **主要送出国（インドネシア・ベトナム）の学生・教育機関へのインタビュー**を実施し、現状の建設業界・中堅・中小建設企業の人材要件・スキルニーズとのギャップを明らかにする

目的

- 主要な送り出し国および教育機関を選定の上で、**現地学生・教育機関に対するニーズ調査**を行い、**現状の建設業界・中堅・中小建設企業の人材要件・スキルニーズとのギャップ**を明らかにし、今後に向けた課題の整理、必要な対応事項を明らかにする

調査時期

学生・教育機関へのインタビュー：

- インドネシア：2024年9月
- ベトナム：2024年11月～12月

調査対象

学生・教育機関へのインタビュー

- **対象国：インドネシア・ベトナム**
- 対象教育機関：3校（インドネシア1校、ベトナム2校）
- 学生：7名（インドネシア4名、ベトナム3名）
※ インタビューは現地合同就職説明会の開催先の大学・学生を対象とする

(2)主要送出し国の学生・教育機関のニーズ調査：サマリ

インドネシア・ベトナムにおける学生・教育機関のニーズと建設企業のニーズおよびそのギャップは以下のとおり。調査の詳細は「3-2 現地合同就職説明会」に記載

専攻



- インドネシア、ベトナムともにCivil Engineeringを専攻する人材プールあり
- 土木・設計・測量等や、さらに詳細な分野にマッチする人材がいるかは大学の提供プログラムの確認が必要となる
- 企業調査でも説明会参加者の専門性・学習内容は一定の評価あり

日本語



- 企業側は日本語でのコミュニケーション能力を重視するが、内定前の時点で日本語を学習している建設分野の高度人材は極めて限られている
- 現地での日本語学習環境の整備や内定後の日本語学習環境の提供、内定以降に日本語能力を含めて外国人材を育成するという企業側の意識変革が重要

日本企業の認知



- 現地合同就職説明会に参加する以前には日本の建設企業の認知度が低い
- 特にインドネシアでは海外での就労意欲が高い

就職活動



- インドネシア、ベトナムともに卒業が迫った段階～卒業後に就職活動を本格化する傾向あり
- 習得できるスキルや給与、キャリア等、人材側が重視する点をおさえた企業側のアピールが重要
- 同国出身社員が説明会に同席することで、親近感や働き方の具体的なイメージが付きやすい

3-1 ②

国内外における職業紹介事業者等
のニーズ調査

(1)国内外における職業紹介事業者等のニーズ調査：調査概要

- 職業紹介業者への調査概要は以下のとおり

目的

- **日本・送出国の職業紹介事業者**に対して、**職業紹介事業者の観点から、建設業界、中堅・中小建設企業の人材要件・スキルニーズとのギャップ**を明らかにし、今後に向けた課題の整理、必要な対応事項を明らかにする
- 他産業と比較した際の、**建設業における職業紹介事業者の特徴や、参入/注力に向けた課題・障壁、サービスモデルの好事例**を明らかにする

調査対象

- 国内外の職業紹介事業者
- 調査数：4社
- 企業A
 - 所在地：愛知県 主な展開先：インドネシア
- 企業B
 - 所在地：茨城県 主な展開先：ベトナム
- 企業C
 - 所在地：東京都 主な展開先：中国・インドほか
- 企業D
 - 所在地：広島県 主な展開先：インドネシア

(1) 国内外における職業紹介事業者等のニーズ調査：調査項目

- 職業紹介業者に対する調査項目は以下のとおり

基本情報

- 沿革、主たる事業・サービス内容
- 拠点、規模、従業員数など
- 登録されている外国人材の属性（人数、国籍、居住地、年齢層、在留資格、学歴、日本語レベル、業種・職種など）
- 取引先機関の傾向（国内外、企業/公的機関、業種、企業規模等）

サービス

- 人材サービスの内容、特徴
- マッチングプロセスと成約の要諦
- 人材マッチング後のフォロー・サポート
- 人材サービス以外のサービス
- サービス提供における外部の連携先、連携内容

ターゲット

- ターゲット企業群（業種・規模等）当該企業群の人材ニーズ（スキルなど）
- ニーズに合致する外国人材の獲得方法・アプローチ先
- 建設業、建設企業におけるニーズの特徴
- 日本の建設業。建設企業における外国人材マッチングの課題

今後の展望

- 今後の事業展開、注力分野
- 今後の日本の建設業における外国人技術者の受入・定着や人材サービスの充実に向けての課題

(2) 国内外における職業紹介事業者等のニーズ調査：サマリ

調査対象の傾向

ヒアリング 対象の特徴	参入背景	<ul style="list-style-type: none"> 特定国とのつながりから、展開事業の一つとして紹介事業を行う場合 大手紹介事業者として、グローバルに幅広く展開している場合 自社の建設関連の取組から派生して人材紹介に取り組む場合 等
	対象業界	<ul style="list-style-type: none"> IT・製造など他業界の企業ニーズ・人材募集が中心である場合が多い 紹介事業者自身が建設業のバックグラウンドを持つ場合は、建設人材の紹介も積極的に行っている
提供 サービス	提供 サービス	<ul style="list-style-type: none"> 個社に対する人材紹介 合同のジョブフェア・就職説明会の開催 現地大学と連携した人材確保 等
	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> 日本語学校との連携/自社サービスの活用で日本語学習をサポート 建設業界に注力する事業者では建設の専門用語や知識も教育
	定着支援	<ul style="list-style-type: none"> 入国前後で、定期的に企業と人材の面談を実施し、日本語学習状況の確認やコミュニケーションをサポート 紹介事業社内に外国人材がいる場合は、企業・人材双方に、外国人材の活用や日本での生活/就労のポイントを説明
建設企業の 課題	人材募集	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材に対して、即戦力（専門性・日本語能力）を求める場合が多いが、受入企業側も外国人材を育てる意識を持つことが重要 企業が人材獲得・育成にかけられるコストが限られている 在留資格上、現場経験ののちに施工管理に移行するルートが難しい

(3) 人材紹介事業者 調査結果（企業A）

	設問	回答内容
基本情報	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 2014年設立 • 本社は名古屋にあり。主要対象国はインドネシア • 社員は日本に15名、インドネシアに40名程度 • インドネシア大学、ガジャマダ大学等の主要大学とのコネクションあり
	サービス内容	<ul style="list-style-type: none"> • 有料職業紹介事業 • インドネシア高度人材紹介事業 • インドネシア特定技能人材紹介事業 • 採用支援（IT人材のジョブフェア等） • インドネシア語 翻訳・通訳・収録 • 海外人材教育
	沿革	<ul style="list-style-type: none"> • 当初はインドネシアに進出を検討する企業支援を念頭に置いていたが、インドネシ人材獲得のニーズが高く、日本語教育を含めた人材紹介事業を展開 • 技能実習生の送出国として、制度の成立後は特定技能や、ITの高度人材も対象に拡大
サービス	人材サービスの内容、特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 一般的な人材登録のほか、日本語等の教育を実施した人材からのマッチングを行う • 特定技能では、自社/提携先の日本語学校からの送出国を実施 • IT人材はインドネシア大学、ガジャマダ大学と連携して大学内で寄付講座（日本語教育）を実施。費用は企業自身で負担 • IT人材（技人国）ではビザ取得に際して日本語能力を問われないものの、実際に日本で就労するうえでは日本語能力が重要となるため、日本語教育を実施

(3) 人材紹介事業者 調査結果 (企業A)

設問		回答内容
サービス	マッチング時のフォロー・サポート	<ul style="list-style-type: none"> • 日本企業側がインドネシア人の特徴を知らないことが多く、インドネシア人社員から説明を実施 • 企業にはイスラム教に関する注意（食事・お祈り等）を含めた説明を行う • 来日後に日本語学習の重要さ・難しさに気づく場合もあり、教育プログラムや時間帯を複数提示して、その人材に適した日本語学習プログラムと一緒に検討する場合あり • 月に1回程度の人材との定期面談も実施
ターゲット	ターゲット企業と人材ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> • IT関係の企業を中心に、医療系（メーカー等）の高度人材へのニーズがある • 建設業も現場監督やCAD人材のニーズを聞くことはあるが、実績は少ない • 建設業でも、高度人材・特定技能を問わず日本語能力がネック。N4レベルでも話せることが重要 • そのほか、機械・電気・電子系もニーズが高い
	人材の特徴	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシア人の傾向として人と人とのつながりを重視 • 必ずしも大手志向ではなく、高度人材の転職率も低い • インドネシア人にとって日本は治安や文化が魅力。給与だけだと韓国・香港等の方が高い場合が多い
今後の展望	今後の事業展開	<ul style="list-style-type: none"> • 人材の日本語習得が一番の課題 • IT人材に対する寄付講座は6期目に入っており今後も継続して人材への教育を重視 • 建設を含めたIT以外の分野でも人材のニーズがあることは把握 • 事業展開に際し、日本語教育等を推進するうえで利用できる補助が増えるとよい

(3) 人材紹介事業者 調査結果 (企業B)

設問		回答内容
基本情報	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 日本国内拠点の人材紹介企業は2005年、ベトナム拠点の企業は2016年に設立 • 主要対象国はベトナム。インドへの展開を検討 • 社員は日本に30名、ベトナムに15名程度
	サービス内容	<p><国内></p> <ul style="list-style-type: none"> • 人材紹介・派遣、外国人高度人材紹介、官公庁受託事業等 <p><ベトナム></p> <ul style="list-style-type: none"> • ベトナム人材紹介（ベトナム国内、日本での就労）、ジョブフェア・セミナー等
サービス	人材サービスの内容、特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 日本国内の企業・人材、ベトナムにある企業・人材に関する人材紹介に関する依頼について、日本拠点・ベトナム拠点で連携しながら対応 • ベトナムからの送人にはライセンスが必要となるため、現地パートナーと連携し対応 • ライセンスは技能者層・技術者層ともに必要。労働局に送出の届け出をしている企業しか海外への送出ができない • 日本側の人材紹介会社は提携先のベトナム人材紹介会社を労働局に登録する • 人材プールの確保のため、大学や政府機関、日本語教育センターと連携 • 人材紹介事業では、収益化できる紹介料と企業が支払える紹介料に差があり、国境を超える人材紹介が限られている • 人材紹介会社が間に入ることで、企業が採用に支払うコストが高くなり、人材に求める要件も高くなりやすい • ジョブフェア事業では出展料を支払えば企業は同額で何名でも採用可能なため、採用につながりやすい • ジョブフェアでは、企業と人材の期待値のすり合わせ、在留資格の取得可否、家族の理解が重要

(3) 人材紹介事業者 調査結果（企業B）

設問		回答内容
サービス	マッチング時のフォロー・サポート	<ul style="list-style-type: none"> • 企業の要望に応じて、内定後の面談や内定者研修、渡航手配に対応 • 日本語教育について、連携先の現地日本語学校（ベトナム企業が運営）と連携しながら実施し、学習状況を企業に連絡・フォロー • 大学と連携して日本語講座を実施し、年間100名程度が受講 • 日本語教育は人材を採用する企業の費用負担が課題
ターゲット	人材の特徴	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナムでの人材プールは2万人程度。20代～30代が多い • 建設・土木関連の人は1割程度 • ベトナム国内での転職が多く、日本での就職希望は増えていない
	ターゲット企業と人材ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> • 日本からは製造業・IT分野の企業、300人～1000人規模の企業からニーズが高い • 特定技能・技能実習を取りまとめる役割が期待されている • 日本人の採用を第一に考えたうえで、特に理系分野で人材が不足しているため、海外の人材に目を向けている印象 • ベトナムでの連携先大学が強みを持つ分野や人材プールに影響される部分もある • 建設・土木分野からのニーズは高くないが、より人手不足が顕在化する中で、ニーズが高まるのではないかと
	マッチングの課題	<ul style="list-style-type: none"> • 一般的に、小規模企業の方が即戦力を求める傾向が強いが、外国人材は日本の法令や業界慣習を知らないため、ミスマッチが生じることがある
今後の展望	今後の事業展開	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナムでは、大学等との関係を強化し、人材側のニーズや人材側のデータベースを詳細化のうえ、人材紹介に繋げたい • 日本企業からは、現地を訪問する前に人材のデータに目を通したいという要望がある

(3) 人材紹介事業者 調査結果（企業C）

設問		回答内容
基本情報	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 1976年設立 • 所在地は東京。海外拠点はインドネシア、シンガポール、マレーシア、ベトナム、タイ、インド、台湾、香港、韓国、中国、アメリカ、カナダ等
	サービス内容	<ul style="list-style-type: none"> • 人材派遣、人材紹介（国内） • 海外人材サービス • BPO、子育て・教育事業、地方創生事業など
	海外人材サービスの詳細	<ul style="list-style-type: none"> • 中途採用の人材紹介、採用代行 • 新卒外国人材を対象とした合同企業説明会、採用イベント • 海外人材の育成・研修・定着支援
サービス	人材サービスの内容、特徴	<ul style="list-style-type: none"> • グローバル人材として、言語国籍を問わず、人材紹介を実施 • 海外事業を担う人材（現地知識・専門性など）、海外拠点の人材、日本国内の人材確保（IT・開発技術者など） • 国内にいる留学生や海外在住の人材を対象に就職説明会を実施 • 業界・職種経験のある人材をプールできるよう働きかけているが、とにかく日本で働きたいという人材の登録もあり、二極化している
	企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人材（技術者）に関する建設業からの募集は限定的 • 製造業やIT関連の業種からのニーズが高い • 企業規模は1000名以上の企業が半数以上だが、500~1000人規模の企業の活用も増えている

(3) 人材紹介事業者 調査結果（企業C）

設問		回答内容
サービス	マッチング時の フォロー・サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・在留資格に関する対応は土業を持つ専門事業者を紹介 ・携帯電話の取得や銀行口座の開設、生活マナーのレクチャーなどの受入サポートを実施 ・日本語能力が高い人材を採用するケースが多く、企業からの日本語教育のニーズは少ない
ターゲット	マッチングの課題	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチングにおいては面接でのコミュニケーションの確認が重要。書類上では、翻訳等である程度綺麗に表現することが可能 ・海外案件では日本語能力を問われない場合もあるが、数は限られている ・海外から理工系人材の採用が決まる場合は、企業が内定前に人材を日本に呼び、会社や働く人を見てもらう等の対応をしている ・国内にいる外国人材について、専門学校でも大手ゼネコンからの求人があり、中堅・中小企業の採用が難しい ・働き方改革が進む中、企業目線では後期の延長等でコストがかさみ、外国人採用にコストをかけにくい
今後の展望	建設業での外国人材活用	<ul style="list-style-type: none"> ・安全が重視される業界であり、コミュニケーションが重要となるため、外国人材の中途採用が進みにくいのではないかと ・新卒で採用して育成する形があり得るが、在留資格の関係上、現場経験をしてから施工管理というルートを取りにくい

(3) 人材紹介事業者 調査結果（企業D）

設問		回答内容
基本情報	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 1970年に設計事務所として創設 • 外国人材に対する事業は2019年から • 本社は広島にあり。主要対象国はインドネシア
	サービス内容	<ul style="list-style-type: none"> • IT、建築、日本語分野の高度人材紹介 • 特定技能（外食、農業、介護等）の人材紹介 • 人材紹介にあたり、企業の採用サポートや日本語教育、インターンの支援を実施
	沿革	<ul style="list-style-type: none"> • 不動産（ディベロッパー）分野から他領域に展開する中、外国人材紹介を開始 • 優秀な国内在住の外国人材は大手に流れてしまうという自社課題を契機に、海外現地の大学で自社の魅力を発信し、自社で外国人材を進めたことが端緒 • 高度人材（技人国）の日本語・建築・IT人材を対象に開始。コロナ禍もあり、特定技能にも対象を拡大 • 不動産事業でのつながりから、ゼネコンや地場の企業への人材紹介を実施
サービス	人材サービスの特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 建設分野では特にインドネシアの人材に注力 • 大学生～第二新卒にあたる20代の人材が中心 • 建設人材が日本語を学習しているケースは少ないものの、施工管理等に従事するには日本語能力が重要となるため、日本語教育を実施 • 当社は現地日本語学校と提携を進めていたが、昨年度から自社で日本語学校を設立 • 大学の卒業生が自社で働いているため、日本の建設企業での就労について、コミュニケーションを取ることが可能

(3) 人材紹介事業者 調査結果 (企業D)

	設問	回答内容
サービス	人材とのマッチング方法	<ul style="list-style-type: none"> • クライアント企業から人材ニーズをヒアリングし、求人票の作成や現地での企業説明を代行。応募者に対して個別に一次面接を実施しスクリーニング • 人材とクライアント企業で二次面談を実施し、企業の要望に応じて2週間程度の日本でのインターンを設定 • 内定後に半年を目安に現地で日本語教育を実施 • 入国前の手続きや入国直後の生活指導等を支援
	日本語学習の詳細	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語能力がほぼゼロの段階からN3レベルまで引き上げる • 日本語の勉強のほか、建設で用いる用語や知識も教えている • 内定前段階から日本語で面接を行うと、人材側の考えをうまく伝えられなくなるため。通訳が面接をサポート • 内定後に日本語を学習することで、人材側の学習モチベーションにもつながる • 月1回程度で企業と人材が面談を行い、日本語学習の進捗を確認できる形としている • 日本語学習費用は企業が負担
今後の展望	建設企業で必要となる対応・考え方	<ul style="list-style-type: none"> • 中堅・中小企業でも大手企業のように日本語能力等が完成されている人材を取ろうとしてまう。採用後に自社で育てていく意識を持つことが重要 • 日本での就労について給与面での魅力が減る中、身に付けられるスキルのアピール（施工技術等）が重要となる。

3-2

現地合同就職説明会

(1) ②イ：調査概要

- 海外合同就職説明会は、インドネシア（ジャカルタ中心部・ジャカルタ南部の2か所）とベトナム（ハノイ・ホーチミンの2か所）の2か国4都市で開催

目的	<ul style="list-style-type: none">中堅・中小建設企業等の外国人技術者採用支援として、現地の大学関係機関等と連携し、日本企業への就職に関心のある学生等を対象とした合同就職説明会を開催する。参加企業が求めるスキル・人材ニーズ、スキル・人材ニーズと比較的マッチした参加学生の特長、参加学生からみでの日本の建設企業の訴求ポイント、就職を喚起された説明内容等をアンケート等で把握することで、中堅・中小建設企業が採用手法の一つとして現地合同就職説明会を有効活用できるようになるための要諦を明らかにする。
形式	<ul style="list-style-type: none">海外現地での対面形式
場所	<ul style="list-style-type: none">① インドネシア：2か所(ジャカルタ中心部、ジャカルタ南部)② ベトナム：2か所(ハノイ、ホーチミン)
予定時期	<ul style="list-style-type: none">インドネシア：9月12日、13日ベトナム：11月30日、12月2日
対象	<ul style="list-style-type: none">参加者：建設技術者に関連する学部・学科(建築学、土木工学、都市工学等)を有する現地大学等に所属する現地大学生・OB等参加企業：高度外国人材の受入・活用に関心を有する中堅・中小建設企業
規模	<ul style="list-style-type: none">参加学生：50～200名程度参加企業：中堅・中小建設企業（～15社）

3-2 ①
現地合同就職説明会
(インドネシア)

(1) 現地合同就職説明会（インドネシア）：事業概要

- ・インドネシア海外訪問団（ジョブフェア）の事業概要は以下のとおり。

概要	中堅・中小建設企業の外国人技術者採用支援として、日本企業への就職に関心のある学生等を対象としたジョブフェアを開催
日程	令和6年9月12日（木）～9月13日（金）
開催地	ジャカルタ近郊 ・12日：インドネシア大学 ・13日：ジャカルタ中心部一般会場（Balai Pertemuan Yayasan Daarul Aitam）
応募対象者	海外進出を検討している中堅・中小建設企業の経営者層・海外事業責任者等 ※資本金約10億円以下又は従業員数約300人以下の建設業を営んでいる企業とし、みなし大企業は除く
参加者数	3社
参加費	無料 ※航空券、宿泊、飲食、海外旅行保険、通訳費用は自己負担
参加要件	①外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人をも有すること ②自社の会社紹介を提出すること ③渡航前説明会に参加すること ④訪問団参加後のアンケートに協力すること

(1) 現地合同就職説明会（インドネシア）：当日スケジュール

当日 スケジュール

①セレモニー開催

- 学校関係者、行政関係者に登壇いただく開会セレモニーを実施

②ブースでの説明会

- 事前申込者＋当日参加者が自由にブースに来訪し、企業説明に参加

③個別面談

- 事前に学生のESを回収し、各日2～3名程度のマッチング候補を提案
- 当日、個別面談スペースにて、1人30分程度の面談を実施

※事務局は並行して、学校関係者・学生にインタビューを実施

(1) 現地合同就職説明会（インドネシア）：参加企業

- ・参加企業は3社

参加企業の概要

	企業	地域	所在地	企業規模	高度外国人材の受入	備考
1	企業A	地方	鹿児島県	小規模	あり	
2	企業B	都市	東京都	中規模	なし	
3	企業C	都市 (海外)	愛知県 (ジャカルタ)	小規模	なし	・ジャカルタ駐在事務所から参加 ・ジャカルタ現地の人材の採用あり

※小規模：従業員100人以下、中規模：従業員101人以上1000人以下、大規模：従業員1001人以上

(1) 現地合同就職説明会（インドネシア）：人材側参加者

- 人材側の参加者は2日計251人（重複除き236人）
- 所属学校/卒業学校はインドネシア大学が33名（14.0%）

参加者数

参加者数：2日計251人（1日目：144人、2日目：107人） ※両日参加者：15名
うち、男性70.8%、女性：29.2%

所属学校/卒業学校

選択肢	回答数	割合
インドネシア大学	33	14.0%
ガジャマダ大学	15	6.4%
バンドン工科大学	11	4.7%
ペルタミナ大学	10	4.2%
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA	7	3.0%
ディポネゴロ大学	7	3.0%
その他	153	64.8%
総計	236	100%

(2) 学生・学校向け調査（インドネシア）：サマリ

参加者の属性	参加人数	<ul style="list-style-type: none">2日計251人に学生が参加
	参加者の特徴	<ul style="list-style-type: none">開催大学以外も含めた、様々な大学から参加アンケート回答者の8割以上が「土木」を専攻アンケート回答者の8割以上が就業経験あり。うち8割が建設関連で就業。業務経験年数は~3年程度が約7割日本語を学んだ経験のない学生が大半を占める
就職について	日本語、日本企業	<ul style="list-style-type: none">大学と日本の建設企業の接点は少なく、人材側も日本の建設企業を知る機会が限られている日本企業の説明会ではスキルや業務内容以外にも「会社で何をやりたいか」が重視される印象就職後はスキルの習得やキャリアパスの上昇が重要海外での就職先として、日本のほかオーストラリアの優先度が高い

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- ・2日間の参加者数は、のべ251人。アンケートへの回答者は68人で回答率は27.2%

概要

実施方法	ジョブフェア会場にQRコードを設置し、当日参加した学生がGoogle formで回答
配布対象	参加者数：2日計251人（1日目：144人、2日目：107人） 回答者数：68人 回答率：27.1%

調査項目

学生の 基本情報	国籍、性別、年齢、最終学歴、学校名、専攻、現在の学年
	就業経験、（就業経験ありの場合）業種、業務年数
	英語能力、日本語能力、日本語能力検定試験
就職先の考え方	希望する業種、海外での就職の希望度合い、希望する国、就職先で重視すること、希望月収
ジョブフェア	ジョブフェアに参加した理由、ジョブフェアで興味深かったこと

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- ・ アンケート回答者の国籍は、インドネシアが100%
- ・ アンケート回答者の性別は、男性が77.9%

<問1> 国籍

選択肢	回答数	割合
インドネシア	68	100%
その他	0	0%
総計	68	100%

<問2> 性別

選択肢	回答数	割合
男性	53	77.9%
女性	15	22.1%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- アンケート回答者の年齢は、21～22歳が32.4%、23～25歳が36.8%
- アンケート回答者の最終学歴は、学部が94.1%

<問3> 年齢

選択肢	回答数	割合
21～22歳	22	32.4%
23～25歳	25	36.8%
26～29歳	11	16.2%
30歳以上	10	14.7%
総計	68	100%

<問4> 最終学歴

選択肢	回答数	割合
学部	64	94.1%
修士	4	5.9%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- ・アンケート回答者の出身大学はペルタミナ大学が13.2%、インドネシア大学が11.8%

<問5> 学校名

選択肢	回答数	割合
ペルタミナ大学	9	13.2%
インドネシア大学	8	11.8%
Politeknik Negeri Jakarta	5	7.4%
ガジャマダ大学	5	7.4%
ディポネゴロ大学	3	4.4%
Universitas Katolik Parahyangan	3	4.4%
Institut Teknologi Bandung	2	2.9%
Universitas Gunadarma	2	2.9%
その他	2	2.9%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- アンケート回答者の専攻はCivil Engineeringが86.8%
- アンケート回答者のうち、就業経験「あり」が83.8%

<問6> 専攻

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	59	86.8%
Environmental engineering	3	4.4%
その他	6	8.8%
総計	68	100%

<問7> 就業経験

選択肢	回答数	割合
あり	57	83.8%
なし	11	16.2%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業種はCivil Engineeringが78.9%
- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業務経験年数は1年程度が36.8%、2~3年程度が33.3%

<問9> 就労している業種（就労経験がある場合）

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	45	78.9%
Architecture	2	3.5%
その他	10	17.6%
総計	57	100%

<問10> 業務経験年数（就労経験がある場合）

選択肢	回答数	割合
1年	21	36.8%
2~3年	19	33.3%
4~5年	7	12.3%
6~10年	9	15.8%
11年以上	1	1.8%
総計	57	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- ・ アンケート回答者の英語能力（自己評価）は会話レベルが38.2%

<問11> 英語能力

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	6	8.8%
ビジネスレベル以上	17	25.0%
ビジネスレベル	15	22.1%
会話レベル	26	38.2%
None	4	5.9%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ①基本情報

- ・ アンケート回答者の日本語能力（自己評価）は会話レベルが19.1%、なしが76.5%。
- ・ 日本語能力に関する資格について、N3が1.5%

<問12> 日本語能力

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	2	2.9%
ビジネスレベル以上	0	0.0%
ビジネスレベル	1	1.5%
会話レベル	13	19.1%
None	52	76.5%
総計	68	100%

<問13> 日本語能力試験

選択肢	回答数	割合
N3	1	1.5%
N4/N5	5	7.4%
None	62	91.2%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ②就職先の考え方

- アンケート回答者の希望職種は建設業が94.1%
- アンケート回答者の海外での就職希望度合いは、強く希望するが69.1%

<問15> 希望する業種

選択肢	回答数	割合
建設業	64	94.1%
その他	4	5.9%
総計	68	100%

<問16> 海外での就職の希望度合い

選択肢	回答数	割合
強く希望	47	69.1%
希望	19	27.9%
普通	2	2.9%
希望しない	0	0.0%
強く希望しない	0	0.0%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ②就職先の考え方

- ・ アンケート回答者のインドネシア以外の就職希望国は、日本が85.3%

<問17> インドネシア以外の就職希望国

選択肢	回答数	割合
日本	58	85.3%
オーストラリア	6	8.8%
その他	4	5.9%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ②就職先の考え方

- アンケート回答者が就職条件で重視することについて、スキル習得を強く重視する場合は49名（72.0%）

<問18> 就職条件で重視すること

N=68

選択肢	強く希望	希望	普通	希望しない	強く希望しない
給与	32	34	2	0	0
スキル習得	49	19	0	0	0
働き方	28	35	5	0	0
文化	33	29	6	0	0

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ②就職先の考え方

- ・アンケート回答者の希望月収は、約18.4万円以下が72.1%、約23万円以下が7.4%

<問19> 希望する月給

選択肢	回答数	割合	
50,000,000ルピア～（約46万円～）	1	1.5%	8.9%
～50,000,000ルピア（～約46万円）	6	7.4%	
～40,000,000ルピア（～約36.8万円）	3	4.4%	4.4%
～300,00,000ルピア（～約27.6万円）	4	5.9%	5.9%
～25,000,000ルピア（～約23万円）	5	7.4%	7.4%
～20,000,000ルピア（～約18.4万円）	13	19.1%	72.1%
～15,000,000ルピア（～約13.8万円）	12	17.6%	
～10,000,000ルピア（～約9.2万円）	20	29.4%	
～5,000,000ルピア（～約4.6万円）	4	5.9%	
無回答	1	1.5%	1.5%
総計	68	100%	

※1万ルピア＝約92.2円（2024年9月18日時点）

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ③ジョブフェアについて

- アンケート回答者がジョブフェアに参加した理由（複数回答）は、日本企業に興味があった場合が98.5%

<問20>ジョブフェアに参加した理由（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
日本企業に興味があった	67	98.5%
建設企業に興味があった	50	73.5%
その他	2	0.3%
総計	68	100%

(2) 参加者アンケート（インドネシア） ③ジョブフェアについて

- ・アンケート回答者が就職を感化された企業の特徴（複数回答）は、スキル習得が88.2%

<問22>ジョブフェアで就職を感化された企業の特徴（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
給与	45	66.2%
スキル習得	60	88.2%
働き方	43	63.2%
企業文化	45	66.2%
ジョブフェアでのプレゼン内容	38	55.9%
企業のインドネシアに対する理解度	19	27.9%
その他	5	7.4%
総計	68	100%

(3) 学生向けインタビュー項目

- 学生向けインタビュー項目は以下のとおり。

学生の基本情報	性別
	最終学歴、出身大学、専攻
	英語能力
	日本語能力
	建設関連の資格
カリキュラム・就職活動	卒業時期、就職活動の時期、就職活動の方法
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
ジョブフェアについて	ジョブフェアで感じた日本企業の特徴

(3) 学校向けインタビュー項目

- 学校向けインタビュー項目は以下のとおり。

担当部署の基本情報	担当部署の主な役割
カリキュラム・就職活動	学生の卒業時期、就職活動の時期、就職活動の方法
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国、他国企業と比較した日本企業の特徴 就職先で重視すること

(3) 学生インタビュー①

設問		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア大学（学部）を2024年7月卒業、Civil Engineering専攻 ・女性 ・英語：流暢 ・日本語：JFT-Basic A2レベル ・建設関連の資格なし
・学習内容 就職活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業後に就職活動を本格化 ・学生時、インターンシップは建設関連企業2社で実施 ・今回のジョブフェアが卒業後初めての就職イベント ・キャリアセンターにも情報はあがるが、会社名や概要以上の詳細がわからない
	カリキュラム ・学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・土木工事が開始してから完成するまでの一通りの流れを学習 ・図面設計等も学ぶ
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・建設関連のマネジメント業務
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・海外での就職を希望 ・英語が使えるオーストラリア、または日本を希望 ・日本の建設を知る機会は、MRT（インドネシアの鉄道建設）など ・インドネシア国内の企業だと、建設に関係ない相談（雑談）が多くなる。プロフェッショナルとして仕事がしたい ・できれば海外に長く住みたい
ジョブ フェア	日本企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・当初から、時間を守る印象があった ・インドネシア学生の質問も真剣に聞いていた ・インドネシア企業はスキルを重視するが日本企業は関心（会社で何をしたいか）を重視。自分のスキルが活かされるかや、自分がその会社でやっていけるかが不安

(3) 学生インタビュー②

設問		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • 大学卒業後、2年半インドネシア国内の建設が貴社で勤務。その後インドネシア大学の大学院に進学、2024年7月卒業 • Civil engineering専攻 • 男性 • 英語：LPDP 奨学金（政府奨学金）の要件のため、自しなり • 日本語：高校で少し勉強したレベル • 建設関連の資格：終業時にSKA（建設業振興委員会（LPJK）の専門資格認定証）を取得。
・ 学習内容 就職活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> • 学部時に建設業（アパート開発）のインターンシップ経験あり
	カリキュラム ・ 学習内容	<ul style="list-style-type: none"> • SKA取得や建設業就業につながる内容を学習
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> • 建設業。特に地盤工学分野。
	海外での就職希望 ・ 希望する国 ・ 重視すること	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシア国内での就業経験があるため、機会があれば海外で働きたい • Civil engineeringの分野で有名な日本・ドイツを希望 • 文化や働き方の違いは課題にならないと考えている • 働くうえで一番大事なのは成長できる職場環境 • 給与額の希望はないが、インドネシア国内で月給15万円程度なので、海外の場合は17万円以上が望ましい
フィードバック	日本企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 関心を持って一緒に取り組むという話が印象的 • 海外展開を視野に入れている企業に将来性を感じた • 大学院にも日本人の先生がいたため、大きな違和感はなかった

(3) 学生インタビュー③

設問		回答内容
報 基本 情	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • ガジャマダ大学（学部）、civil engineeringを専攻 • 2024年11月に卒業予定 • 男性 • 日本語の学習経験なし
・ 就 職 活 動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> • 卒業が近づいてから就職活動を行うことが多い • オンライン（LinkedIn等）を使うことが多い • インターンシップは大学の照会で3か月間、建設業の会社で実施 • 学校側もジョブフェアを提供しているが、就職できる人数に制限があり、自力で探すことが多い
	カリキュラム ・ 学習内容	<ul style="list-style-type: none"> • 建設系、道路系、地盤工学系、水道系、環境系のうち、地盤工学を専攻
就 職 先 の 考 え 方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> • 2年間建設業で就労した後、大学院に進学したい • 周囲の学生の大半は建設系に就学するが、銀行などに就業する場合もある
	海外での就職希望 ・ 希望する国 ・ 重視すること	<ul style="list-style-type: none"> • 国内大手企業への就職を希望。基本給は8万～12万程度 • 海外で就職する場合はオーストラリアや日本を希望
フ ジ ョ ブ ア 	ジョブフェア に参加して	<ul style="list-style-type: none"> • 就職活動の経験が少なく、オフラインでのジョブフェアに参加したかった • Civil engineering向け、外国企業のジョブフェアのため興味があった • 日本の働き方や時期ごとの仕事内容を知れてよかった。 • 日本の建設業界でのマーケットトレンドや必要なスキルの話を知りたい

(3) 学生インタビュー④

設問		回答内容
報 基本 情	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ガジャマダ大学（学部）、civil engineeringを専攻 ・2021年に卒業し、現在は建設企業に勤務 ・男性 ・日本語の学習経験なし
・ 就職 活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業論分の提出後～卒業までに就職活動を実施 ・就職活動の方法は、ネット等で自力で探す場合が多い（LinkedInなど） ・オンライン（LinkedIn等）を使う場合が多い
	カリキュラム ・学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・Civil engineeringのうち、特にプロジェクトマネジメントを専攻
就職 先 の 考 え 方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシアの建設業界での就労経験もあり、今後はfinanceの領域にも関心がある ・Civil engineeringの領域でプロジェクトマネージャーを希望
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・海外での就労を希望 ・日本は人口が減少する中で就労のチャンスがある。インドネシアと比べて税金が高いもののサービスがよい。生活面での安全性もよい。 ・オーストラリアはインドネシアから距離も近く、様々なレベルの仕事がある ・海外で就職する場合の給与について、最初はその国で一般的な金額感から始まり、スキルや役割に応じて給与が上がればよい
フ ジ ョ ブ ア ブ	ジョブフェア に参加して	<ul style="list-style-type: none"> ・過去に参加したジョブフェアと遜色ない内容を聞くことができた

(3) キャリアセンター（インドネシア大学）インタビュー

設問		回答内容
報 基本 情	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • 2004年に工学部のキャリアセンターが設立 • 工学部の学生は1学年2000人程度、うち建設系は約200人 →建設系学生の8割が就職、残りの大半は大学院に進学、一部は自営業に
	工学部生向け 会社説明会	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシア、中国・台湾の企業を中心に参加。 • 日本企業も一部大手建設企業や船舶系企業などが参加
・ 就 職 活 動	その他	<ul style="list-style-type: none"> • 大学側で学生履歴書を集めマッチングを促すことやジョブフェアも実施 • 台湾・韓国・中国では学生への奨学金を提供し、企業募集につなげている。特に台湾では半導体関連のIII (institute for information technology) が、2年間の奨学金をあたし台湾の大学に招き、就職に結びつけている • インターンシップは大学のカリキュラム内に含まれている
	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> • Civil engineeringの学生は海外で就職したい場合が多いが、海外企業からのアプローチが少ない
就 職 先 の 考 え 方	日本企業の アプローチ状況、 必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> • 日本の建設企業から大学へのアプローチ少なく、大手建設企業1社のみ • その他の企業はエージェントが企業の代理で大学に問い合わせる場合が多い • 日本で就職するには言語がネック。エージェントを活用した日本語教育が行われているようである • 日本企業が人材を獲得するには、オンラインセミナー等で定期的に連絡を取ることが必要 • 国内企業で就職した場合も月給8~9万円のため、日本での月給（15万~を想定）だと魅力が少ないのではないかと • インドネシア大学の場合、卒業して2か月で仕事が見つかるため、イベントの開催時期が重要。学生思参加するイベントを選んでいる • 先にオンラインでイベントを行い、人数を絞ってオフラインのイベントをすることも有効

(2) 企業インタビュー（インドネシア）：サマリ

本アンケート における問い

本アンケートの 結果概要

ジョブフェア参加 の背景

- 新卒者の建設業離れから、日本人の採用が進んでいない
- 将来的な海外展開も見据えて高度外国人材を採用
- 近隣企業での外国人材の活用を目にしていた
- 現地駐在事務所での人材採用 等

人材に求める要件

- コミュニケーションへの懸念からN2～N3レベルを希望
- 将来的に海外支店を設置した際に活躍できる人材
- モチベーションが高く、長期間（5年以上～）定着できる人材
- 技能実習生の面倒を見る役割 等

採用プロセス・ 定着支援

- 紹介事業者の活用と自社採用の併用
- 入社までの過程で、日本語学校の案内要否の確認のほか、SNS等を用いて簡単な会話や近況確認を実施

ジョブフェアについて

- 人材側も施工管理の基礎知識を習得している印象
- 土木以外の分野（設計・塗装等）になると人材に求めるスキルが異なる
- 国・学校ごとの就職活動や卒業時期の違いの詳細を知りたい
- 内定後の対応事項や宗教上の配慮、先行企業の事例を知りたい

(4) 企業向けインタビュー項目①

- ・ 企業向けインタビュー項目は以下のとおり。

企業の基本情報	事業規模（業種・従業員数・所在地・平均年齢・平均勤続年数）
	建設技術者（高度外国人材）の人数・年齢・国籍、雇用目的、平均勤続年数
	高度外国人材の受入開始時期、受入ルート、受入規模の変遷
	高度外国人材の学歴、日本語スキル、建設に関連するスキル・資格
経営ビジョン・採用のポイント	今後の事業の方向性（海外展開など）、経営課題
	日本人を含む建設技術者採用の課題
	高度外国人材に求める要件（スキル・語学・人物像）、期待する業務・役割
採用・選考プロセスにおける工夫 ※受入実績ありの場合	活用した採用/応募ルートとそのメリット/デメリット（海外から採用、留学生採用、転職者採用等）
	採用決定前後での工夫（日本語学習、web/現地での業務説明など）
	在留資格の申請の流れ、手続きで難しい部分
	高度外国人材の受入開始時期、受入ルート、受入規模の変遷
	高度外国人材の学歴、日本語スキル、建設に関連するスキル・資格

(4) 企業向けインタビュー項目②

- 企業向けインタビュー項目は以下のとおり。

人材の定着・育成 に向けた支援内容 ※受入実績ありの場合	高度外国人材のキャリアパス
	定着に向けた取組（日本語教育、職業訓練、生活環境の整備、受入側の研修）
高度外国人材の 活用がもたらした効果 ※受入実績ありの場合	高度外国人材の活用がもたらした効果 ・建設技術者としての活躍、特定技能・技能実習生等のマネジメント ・海外展開、DX、組織活性化 等
高度外国人材の 活用に向けて望ましい サポート	各関係者にサポートしてほしいこと、改善してほしいこと ・行政、関係団体（業界、支援機関） ・大学、候補者（国内外の学生、実務経験者）

(4) 企業向けインタビュー項目③

- ・ 企業向けインタビュー項目は以下のとおり。

ジョブフェア参加の背景	今回ジョブフェアに参加した理由 ・ インドネシアを対象とした理由、ほかの国も検討しているか
	ジョブフェアを認知したルート
	ジョブフェア参加前に想定していた人材像・求める役割
ジョブフェアで感じたこと	人材像・求める役割の変化
	ジョブフェアの実施・説明で苦労した点、うまくいった点
ジョブフェア運営へのフィードバック	<ul style="list-style-type: none">・ 企業の募集期間、募集要件・ より望ましい企業募集方法・ 渡航前のガイダンス内容・ 学生募集（人数・要件）・ 現地運営・ロジ
今後期待する取組	海外出張での現地参加に伴い、現地で企画してほしい内容

(4) 企業インタビューA

参加企業の概要

企業B	地方・中規模	所在地	鹿児島県
業種・概要	建築・土木・港湾・舗装・リフォームなどの総合建設業		
従業員数	113名 技術者は約70名 うち高度外国人材が6名（ベトナム）、技能実習生が3名（インドネシア）		
平均年齢	40歳代、平均勤続年数は25年程度		

インタビュー結果

設問		回答内容
基本情報	日本人の採用状況	• 年間3名程度、高卒/大卒者を採用できているが、新卒者の建設業離れを感じている
	外国人材の採用状況	• 約10年前にベトナム人の技術者を2名採用、その後も定期的に採用を続け、現在は6名在籍 • 技能実習生も当初はベトナム人を受け入れたが、日本語の上達が早いインドネシア人の受入を開始。現在は3名在籍

(4) 企業インタビューA

設問		回答内容
経営ビジョン・ 採用のポイント	今事業の方向性、 経営課題	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人学生の建設業離れを受け、高度外国人材の採用の検討を開始 • 将来的な海外展開も見据えて高度外国人材を採用
	高度外国人材に求 める要件	<ul style="list-style-type: none"> • 海外と日本では施工方法も違うため、コミュニケーション能力に重点を置いている • 日本語能力：N3以上 <ul style="list-style-type: none"> －日本語学校等の紹介も可能だが、基本的には就職までに自身で取得 • 自動車運転（免許） <ul style="list-style-type: none"> －近隣の自動車学校で取得。送迎や費用の一部負担などで支援 • 建築/土木の施工管理技士の資格取得 <ul style="list-style-type: none"> －日本人だと4～5年で取得するところを、+1～2年かけて取得 －専門用語が難しく、実務経験の中で現場で教えている
採用・選考プロセス における工夫	採用の経緯	<p>【ベトナム】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 約10年前に日本人に人手不足、ベトナム企業との提携をきっかけにベトナム人の高度外国人材を2名採用 • その後、ベトナム事務所を開設 • 現在は6名在籍。5年～10年定着している人材もいる • ベトナム内でも北部の方が日本人の気質に近いと感じ、ハノイからの採用が中心 • 技能実習生の受入も進める中、実習生の面倒を見る役割も期待
		<p>【インドネシア】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ベトナム人技能実習生を受け入れる中、協同組合内でインドネシア人の日本語習得が早いことを聞き、技能実習生から採用を開始 • 高度外国人材の採用も検討中

(4) 企業インタビューA

設問		回答内容
採用・選考プロセス における工夫	採用ルート	<ul style="list-style-type: none">• 最初は紹介事業者を活用して採用。現地訪問も行い、採用者を確認• 行政手続きも行政書士に委託したためスムーズに進んだ• 途中から自社採用を進めたが、応募数の減少に伴い再度紹介事業者を活用
	採用決定前後での工夫	<ul style="list-style-type: none">• 採用～入社の中で、日本語学校の案内要否の確認のほか、メールだけでなくSNSで日本語での簡単な会話をしている• 日本人の場合は現場見学を実施するが、外国にいると同様の対応は難しい
	在留資格の申請	<ul style="list-style-type: none">• 行政書士に頼むのでトラブルは少ない。近年はオンラインで対応できる内容も増えている• 新規に外国人材採用を検討する企業にとっては、サイト上の説明も分かりにくい部分があるかもしれない

(4) 企業インタビューA

設問		回答内容
人材の定着・育成に向けた支援内容	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> • 会社近くの寮の提供。家具・家電のほか、最初の食事周りもサポート • 運転免許取得のサポート
	受入体制	<ul style="list-style-type: none"> • 会社全体で外国人材も面倒を見る文化がある • 外国人材に対して、生活面等で何をサポートするかのリストを用意。受入が進むごとにノウハウも蓄積 • 日本人社員側は、毎月の社員会の中で外国人材のサポートの担当を決定。現場ではマネジメント層が日本語や建設業務を説明
	キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> • 最初の半年～1年は日本語の学習が中心 • 徐々に建設用語を習得し、3年目に2級施工管理技士を取得することを目標に • 4年目以降に1級施工管理技士の取得を目指す
外国人材がもたらした効果	—	<ul style="list-style-type: none"> • 組織の活性化につながった <ul style="list-style-type: none"> — 資格取得に消極的な日本人も、資格取得を目指した — 当初は懐疑的だった社員も、仕事ぶりをみて肯定的に受け入れた

(4) 企業インタビューA

設問		回答内容
参加の背景	参加理由	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア人の技能実習生を採用しており、高度外国人材の採用も検討
	考えられる企業周知の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・業界団体経由での周知が進むとよい
	インドネシア以外の検討状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム人の採用実績あり ・ミャンマー人の採用も検討中
ジョブフェアで感じたこと	人材像	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力は入社までにN3を取得してほしい ・設計を希望する人材が多く、土木系の業務内容と合致しないことがあった ・ジョブフェアに臨む姿勢・日本語の学習意欲・専攻内容等から、採用も検討できる人材にマッチした ・検討にあたり、自社や建設業に精通している通訳の助言も参考にした
	ブース	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の業務内容の説明は、実物を持ってくる等ができず日本人の場合と同様に難しい ・日本ではメタバースを活用した説明も実施 ・建設用語も理解している通訳を帯同したため、説明言語の問題は少なかった
運営面	—	<ul style="list-style-type: none"> ・会場への移動にはトラブルが生じやすい（渋滞など） ・会場の暑さが気になる場合があった ・ブースについて、途中から聞き始めても分かりにくいので、説明時間のサイクルを明示するとよい
希望の取組	—	<ul style="list-style-type: none"> ・現地の学生とも食事など気軽に会話できる機会があるとよい

(4) 企業インタビューB

参加企業の概要

企業B	都市・中規模	所在地	東京都
業種・概要	建築塗装、改修工事、特殊塗装		
従業員数	101名 技術者は20名程度 高度外国人材の採用実績なし		
平均年齢	40歳代 職人（技能職）は20歳代		

インタビュー結果

設問		回答内容
基本情報	日本人の採用状況	• 従業員は100人規模。技術職含め、定期的に採用ができています
	外国人材の採用状況	• 高度外国人材、技能実習生の採用実績はないが、帰化した人材1名の採用あり • 昨年度からN2以上の条件で募集を行っている

(4) 企業インタビューB

設問		回答内容
経営 ビジョン・ 採用の ポイント	今事業の方向性、 経営課題	<ul style="list-style-type: none"> • 将来的に日本のマーケットのみでは立ちいかなくなることを見越し、海外展開、外国人材の採用を検討 • 周囲の企業でも外国人材の活用事例あり
	高度外国人材に求 める要件	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語能力はN2以上が望ましい • 英語のコミュニケーションが難しく、外国人材の孤立を懸念 • 将来的に海外支店を設置した際に活躍できる人材 • モチベーションが高く、長期間（5年以上～）定着できる人材
望ましい サポート	行政、関係団体等	<ul style="list-style-type: none"> • これまで外国人材の採用実績がないため、仲介事業者によるフォローがあると望ましい • JICA、JETRO等から現地の経済周りの発信を目にする機会があるが、労務関連の情報も積極的に発信してほしい

(4) 企業インタビューB

	設問	回答内容
参加の背景	参加理由	<ul style="list-style-type: none"> • 将来的に日本のマーケットのみでは立ちいかななくなることを見越し、海外展開、外国人材の採用を検討
	ジョブフェアを認知したルート	<ul style="list-style-type: none"> • JASMOC経由で本事業を認知
	考えられる企業周知の方法	<ul style="list-style-type: none"> • 産業雇用安定センター • ゼネコンから協力会社経由での周知 • 塗装組合等の組合経由
	インドネシア以外の検討状況	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシアに限定せず、海外進出先を調査（ベトナムなど） • 人材としてはミャンマーも魅力的だが、進出するには政情に懸念あり
で感じたこと	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> • 土木（Civil engineering）専攻の学生だと、塗装業にはマッチしにくい • 施工管理の基礎知識は習得しているように感じた • 日本語能力はN2レベルが必要。 採用後に企業が日本語学習（日本語学校等）のサポートすることもあり得る
運営面	セレモニー	<ul style="list-style-type: none"> • スピーチの際、翻訳アプリ等を活用するなどして同時通訳できるとよい
	対象国の情報	<ul style="list-style-type: none"> • 国・学校ごとの就職活動や卒業時期の違いの詳細が分かるとよい
取組	希望の	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用条件や契約通知、社則の伝え方は難しく、フォローがあるとよい • 先行企業でのトラブルへや対応事例を知りたい • 宗教上の配慮に関する国ごとの違いや企業の対応事例を知りたい

(4) 企業インタビューC

参加企業の概要

企業B	都市・小規模 (ジャカルタ事務所)	所在地	ジャカルタ
業種・概要	ソーラーハウスシステム等の開発、施工		
従業員数	日本：71名 ジャカルタ：4名、うち日本人1名		

インタビュー結果

設問		回答内容
基本情報	外国人材の採用状況	<ul style="list-style-type: none">• 2016年に日本でインドネシア人を採用• その後インドネシアに事務所を開設

(4) 企業インタビューC

設問		回答内容
経営ビジョン・ 採用のポイント	今事業の方向性、 経営課題	<ul style="list-style-type: none"> • 将来的なジャカルタ事務所の拡大を見据えて採用を検討
	高度外国人材に求 める要件	<ul style="list-style-type: none"> • ジャカルタで活躍できる建設に関する技術や営業能力を持つ人材 • 日本語ができる人材であれば、日本で雇用することも視野 • 学生に限らず、既卒者も対象
採用・選考 プロセス	インドネシア 進出	<ul style="list-style-type: none"> • 開設手続き、就労ビザ、納税番号の取得に半年以上かかった • 各行政手続きで担当省庁が分かれていることがネック
定着に向け た取組	—	<ul style="list-style-type: none"> • 全員オンラインで働いており、給与も十分であるため離職の問題は顕在化していない • 日本で外国人材を受け入れた際は、心から接することで悩みを打ち明けられる環境を作ったことがよかったのではないかと
望ましい サポート	行政、関係団体等	<ul style="list-style-type: none"> • 中堅・中小企業が海外進出するには資金がネックになるため、2～3社での共同出資・組合などがあるとよい

(4) 企業インタビューC

設問		回答内容
参加の背景	考えられる企業周知の方法	<ul style="list-style-type: none">• ジャカルタで他のジョブフェアや就職説明会の情報を聞くことは少ない• 日系企業が目を通すフリーペーパーへの掲載• 地銀、税理士、会計士の影響力も大きい
で感じたこと	ジョブフェア 人材像	<ul style="list-style-type: none">• 参加者が熱心に質問をしてくれていた• 日本だと学生からの自己PRが多いが、今回は学生側から条件や研修体制など企業へ質問することが多かった
取組の希望	—	<ul style="list-style-type: none">• 現地の有力企業を巻き込んだ取組が行われるとよい

3-2 ②
現地合同就職説明会
(ベトナム)

(1) 現地合同就職説明会（ベトナム）：事業概要

- ベトナム海外訪問団（ジョブフェア）の事業概要は以下のとおり。

概要	中堅・中小建設企業の外国人技術者採用支援として、日本企業への就職に関心のある学生等を対象としたジョブフェアを開催
日程	令和6年11月30日（土）～12月2日（月）
開催地	・11月30日：ホーチミン市工科大学 ・12月2日：ハノイ土木大学
応募対象者	海外進出を検討している中堅・中小建設企業の経営者層・海外事業責任者等 ※資本金約10億円以下又は従業員数約300人以下の建設業を営んでいる企業とし、みなし大企業は除く
参加者数	12社
参加費	無料 ※ 航空券、宿泊、飲食、海外旅行保険、通訳費用は自己負担
参加要件	①外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人をも有すること ②自社の会社紹介を提出すること ③渡航前説明会に参加すること ④訪問団参加後のアンケートに協力すること

(1) 現地合同就職説明会（ベトナム）：当日スケジュール

当日 スケジュール

①セレモニー開催

- 学校関係者、行政関係者に登壇いただく開会セレモニーを実施

②ブースでの説明会

- 事前申込者＋当日参加者が自由にブースに来訪し、企業説明に参加

③個別面談（30分×4）

- エントリーした求職者が希望する企業に面談をリクエスト
- 企業が求職者情報を確認・マッチングを行い、30分程度の面談を実施

※事務局は並行して、学校関係者・学生にインタビューを実施

(1) 現地合同就職説明会（ベトナム）：参加企業

- 参加企業は12社

参加企業の概要

※小規模：従業員100人以下、中規模：従業員101人以上1000人以下、大規模：従業員1001人以上

	企業	地域	所在地	企業規模	高度外国人材の受入実績	備考
1	企業A	都市	愛知県	小規模	なし	• 建築
2	企業B	地方	長野県	小規模	なし	• 建築
3	企業C	都市	神奈川県	小規模	あり	• 地盤調査
4	企業D	都市	愛知県	中規模	あり	• 施工管理
5	企業E	地方	三重県	中規模	あり	• 施工管理
6	企業F	都市	東京都	注規模	あり	• 設計
7	企業G	地方	大分県	小規模	なし	• 施工管理
8	企業H	地方	山梨県	小規模	あり	• 施工管理
9	企業I	地方	長野県	中規模	あり	• 施工管理
10	企業J	都市	大阪府	中規模	あり	• 施工管理
11	企業K	地方	鹿児島県	小規模	あり	• 施工管理
12	企業L	都市	東京都	中規模	あり	• 施工管理

(1) 現地合同就職説明会（ベトナム）：参加企業の特徴

参加企業の傾向

参加企業の属性

- 総合建設業、建築、測量、住宅等の企業が参加
- 従業員数は10人前後～数百人規模の企業が参加

外国人材の活用状況

- 高度外国人材の採用実績は「なし」が3社、「1～3名」が5社、「10名前後」が4社
- 技能者を含む採用実績は、なし～数十名規模まで様々
- 今回募集した人材の就業場所は日本多いが、ベトナム現地法人の人材を募集する場合もあり

外国人材の採用方針

- 日本語要件は入社時までにN3レベルを求める場合が多い

外国人材のキャリア

- 建築/施工管理の人材において、1～3年目で補助業務を行い、5年目以降に資格取得（2級建築士、1級施工管理技士等）や分野の担当者の位置づけとなり、10年程度で責任者となる場合があり
- 将来的にベトナム現地法人での責任者となる人材を求める場合もあり

(2) 学生・学校向け調査（ベトナム）：サマリ

参加者の属性	参加人数	<ul style="list-style-type: none">人材側の参加者はホーチミン会場79人、ハノイ会場97人の計176人
	参加者の特徴	<ul style="list-style-type: none">土木・建築等を専攻する学生は、ホーチミン会場で約3割、ハノイ会場では9割以上日本語を学んだ経験のない学生が大半を占める
就職について	就職先	<ul style="list-style-type: none">海外での就職を希望/検討する学生は両会場ともに半数以上就職先の検討では、スキル習得、給与が主要な要素海外企業の場合、キャリアパス、給料、ベトナム法人の有無、1～2週間程度帰国できるか等が重要
	日本語、日本企業	<ul style="list-style-type: none">インタビューにおいて、ジョブフェア参加以前から知っていた日本の建設企業は無い場合がみられる大学内/外で日本語を学習する場所の存在自体は聞いたことがあるものの、建設系の学生が日本語を学ぶ場合は少ない

(2) 参加者アンケート（ベトナム） ①基本情報

- 人材側の参加者はホーチミン会場79人、ハノイ会場97人の計176人
- 人材側のアンケート回答はハノイ38人、ホーチミン43人の計81人（回答率46.0%）

参加者数

- ホーチミン会場79人、ハノイ会場97人の計176人

アンケート回答数

- ハノイ38人、ホーチミン43人の計81人（回答率46.0%）

アンケート回答者の属性

性別

- 男性67人、女性14人、

学校

- ホーチミン工科大 42人、ハノイ土木大 37人、ホーチミン市建築大学1人、ハノイ交通運輸大学 1人

学歴

- 学士（Bachelor）80人、無回答1人

就業経験

- あり16人、なし65人

日本語能力

- 会話レベル6人、なし75人

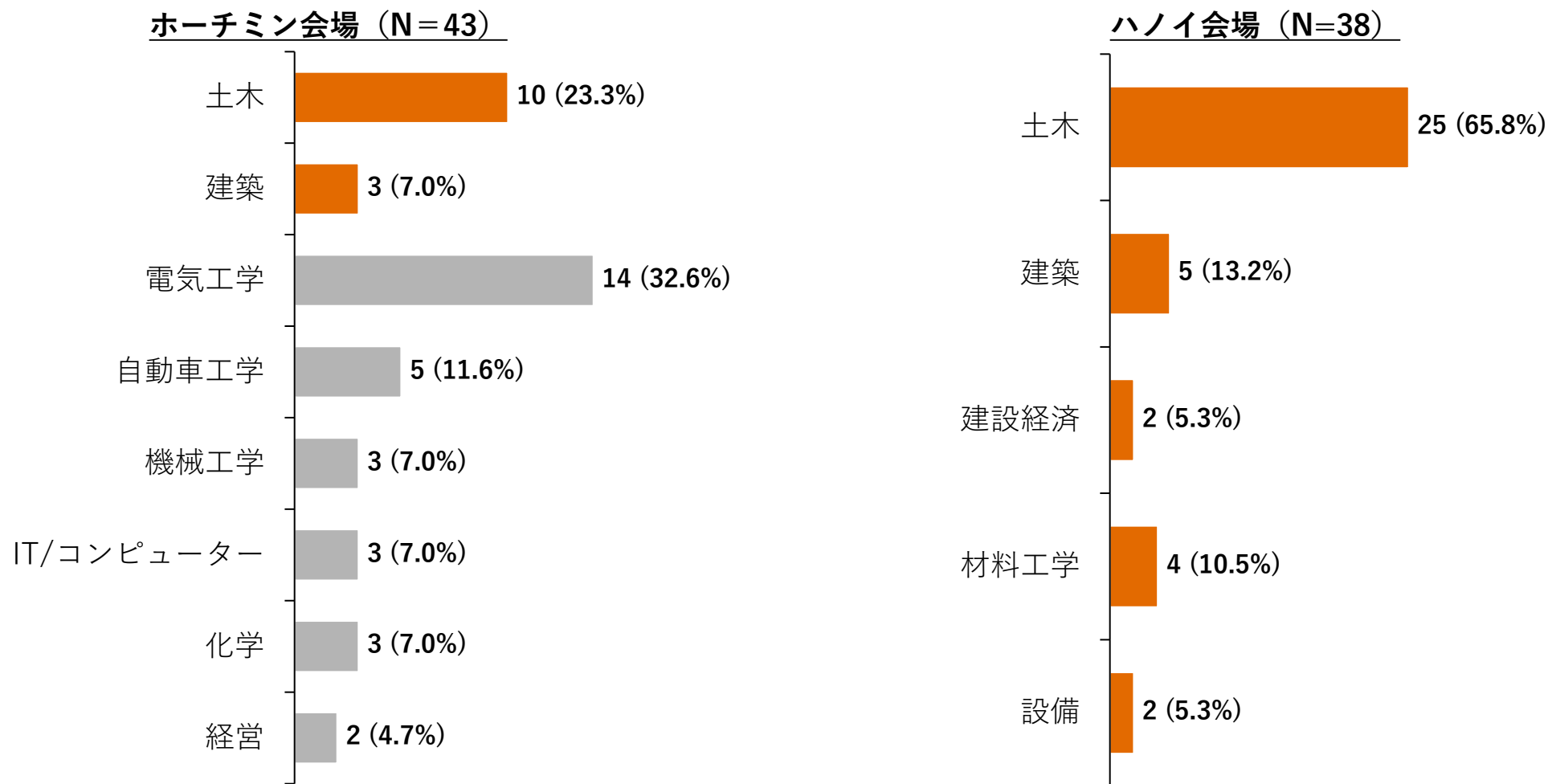
JLPT

- N3：1人、N5：1人、なし：75人

(2) 参加者アンケート（ベトナム） ①基本情報

- 大学での専攻について、建設系（土木・建築等）の学生は、ホーチミン会場では30.3%。ハノイ会場では全員が建設系の専攻。

大学での専攻

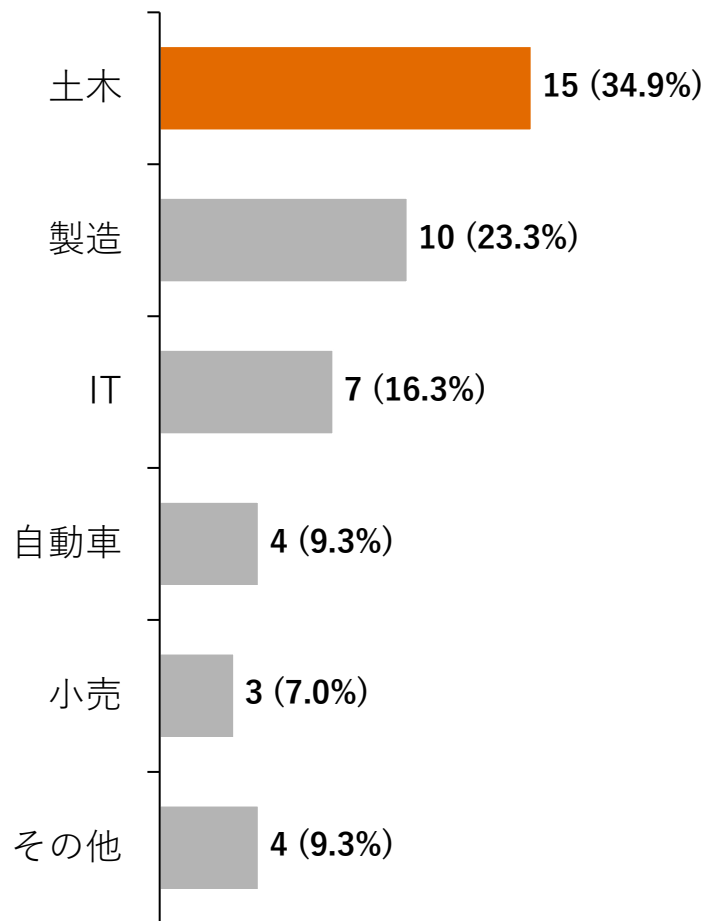


(2) 参加者アンケート（ベトナム）②就職先の考え方

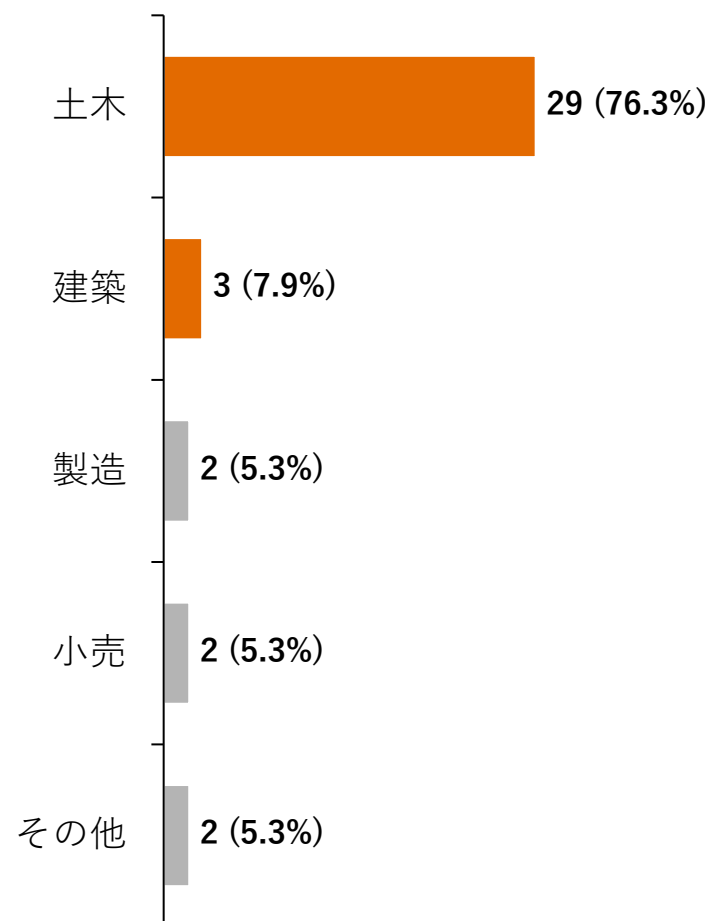
- 希望する業種について、ホーチミン会場では土木が34.9%。ハノイ会場では土木が76.3%、建築が7.9%

希望する業種

ホーチミン会場 (N=43)



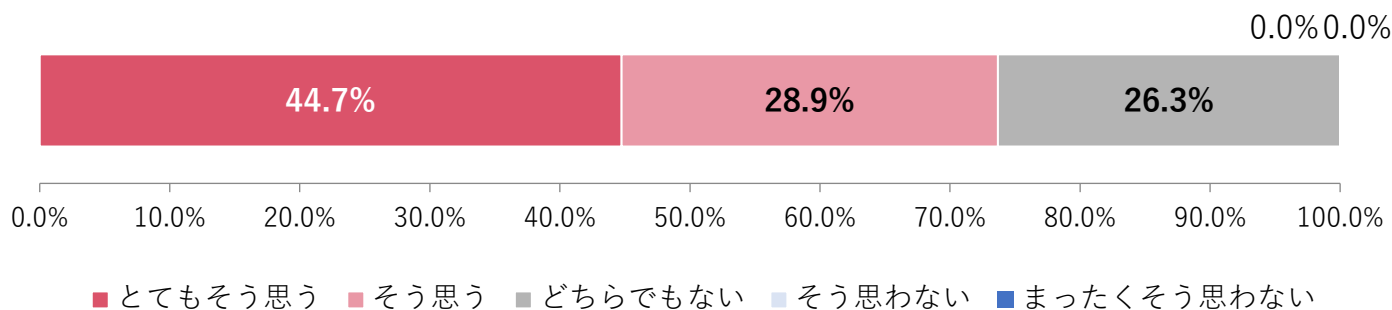
ハノイ会場 (N=38)



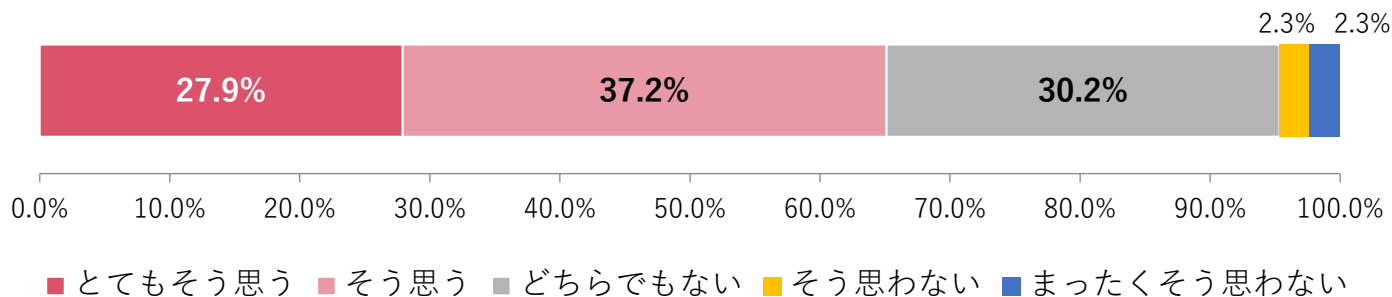
(2) 参加者アンケート（ベトナム）②就職先の考え方

- 海外での就職の希望度合いについて、ホーチミン会場では、希望するをあわせて73.6%。ハノイ会場では希望するをあわせて65.1%

海外での就職の希望度合い ホーチミン会場（N=43）



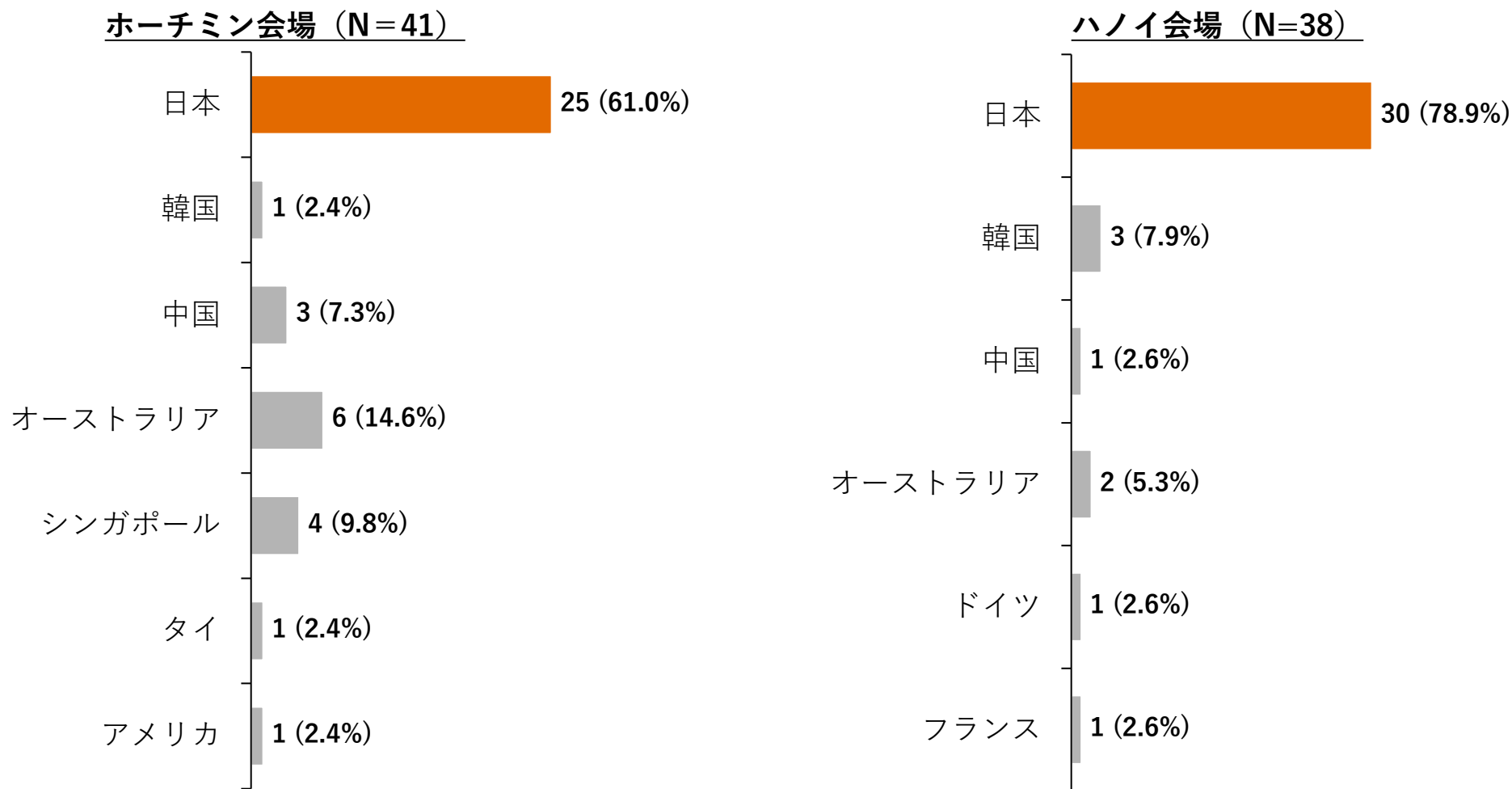
海外での就職の希望度合い ハノイ会場（N=38）



(2) 参加者アンケート（ベトナム） ②就職先の考え方

- ベトナム以外で希望する就職先について、ホーチミン会場では「日本」が61.0%、ハノイ会場では「日本」が78.9%

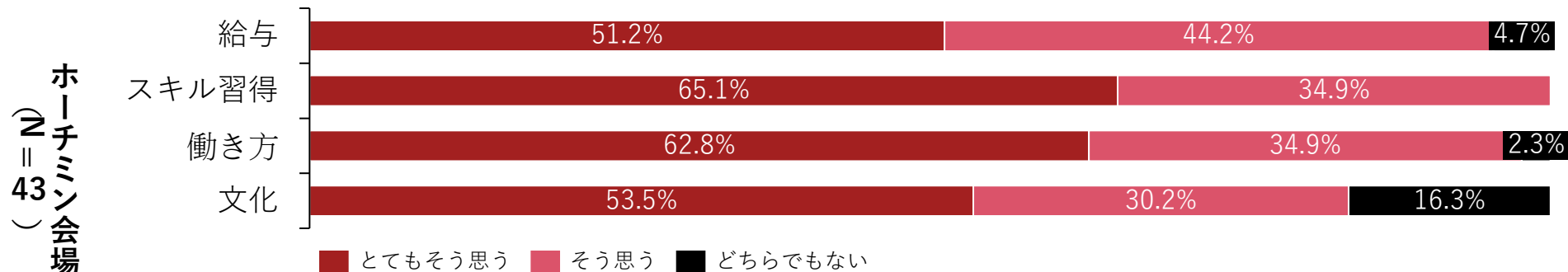
ベトナム以外で希望する就職先



(2) 参加者アンケート（ベトナム）②就職先の考え方

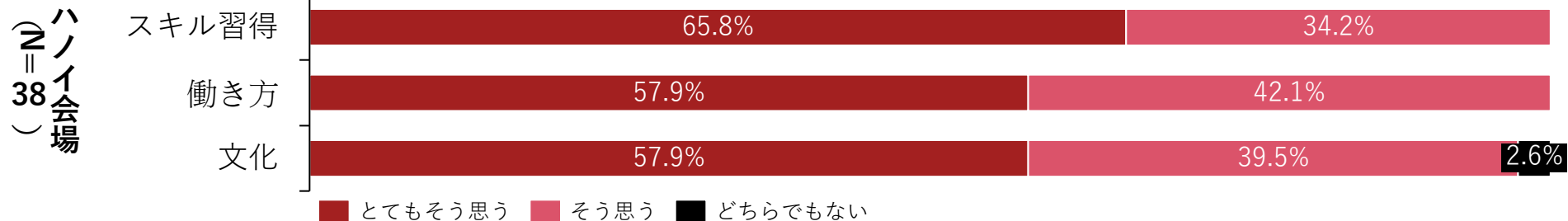
- ・ 就職先で重視することについて、ホーチミン会場、ハノイ会場ともに「スキル習得」は60%以上が「とてもそう思う」と回答

就職先で重視すること



自由回答

- ・ キャリアパス、昇進の機会、労働環境、同僚のキャラクターなど



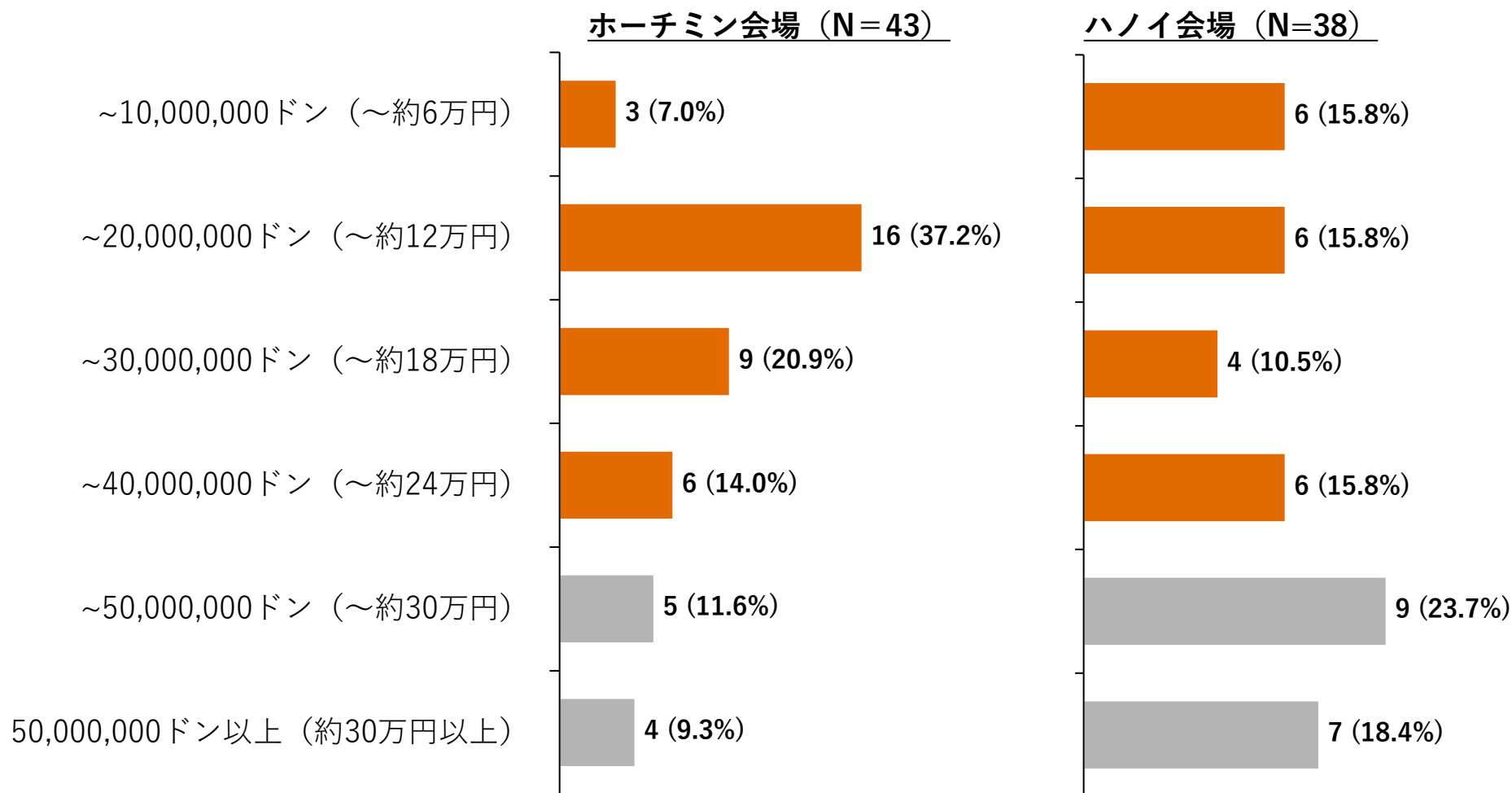
自由回答

- ・ 昇進の機会、生活環境など

(2) 参加者アンケート（ベトナム）②就職先の考え方

- 就職の際に期待する月収について、約24万円以下とする回答は、ホーチミン会場では約79.1%、ハノイ会場では約57.9%

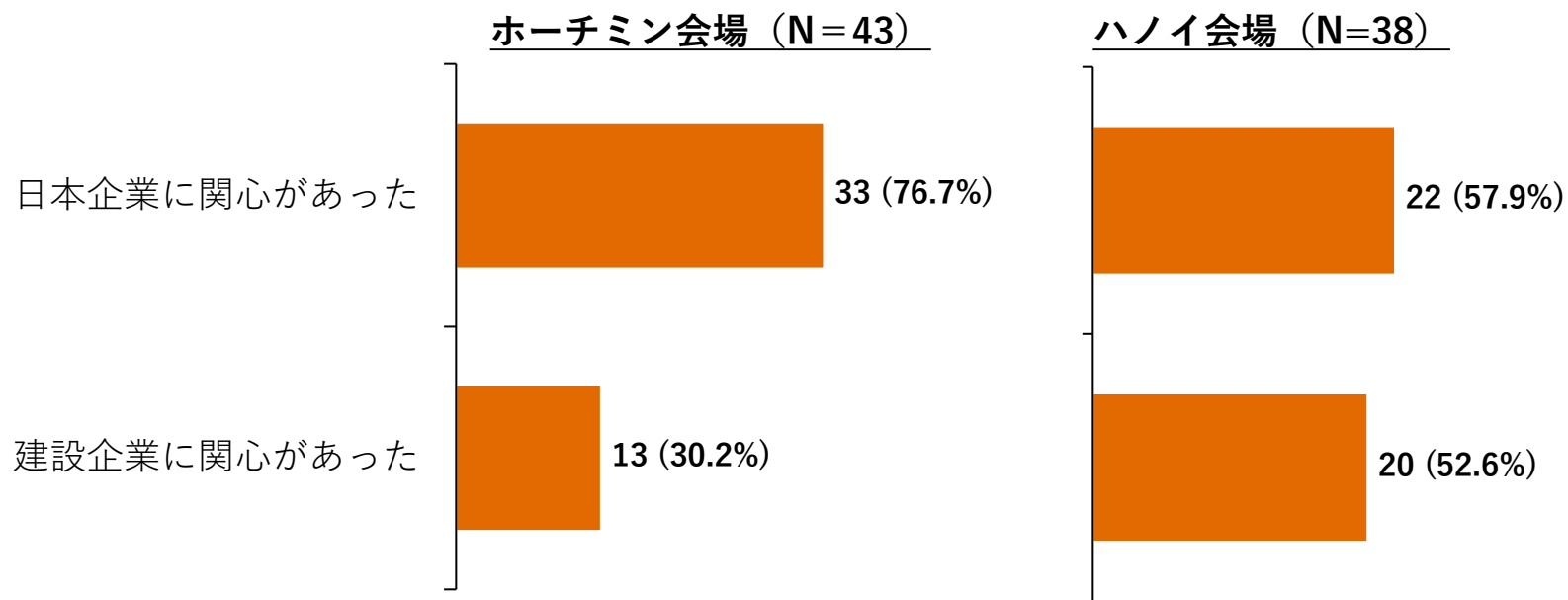
期待する月収



(2) 参加者アンケート（ベトナム） ③ジョブフェアについて

- 本ジョブフェアに参加した理由について、ホーチミン会場では「日本企業に関心があった」が76.7%

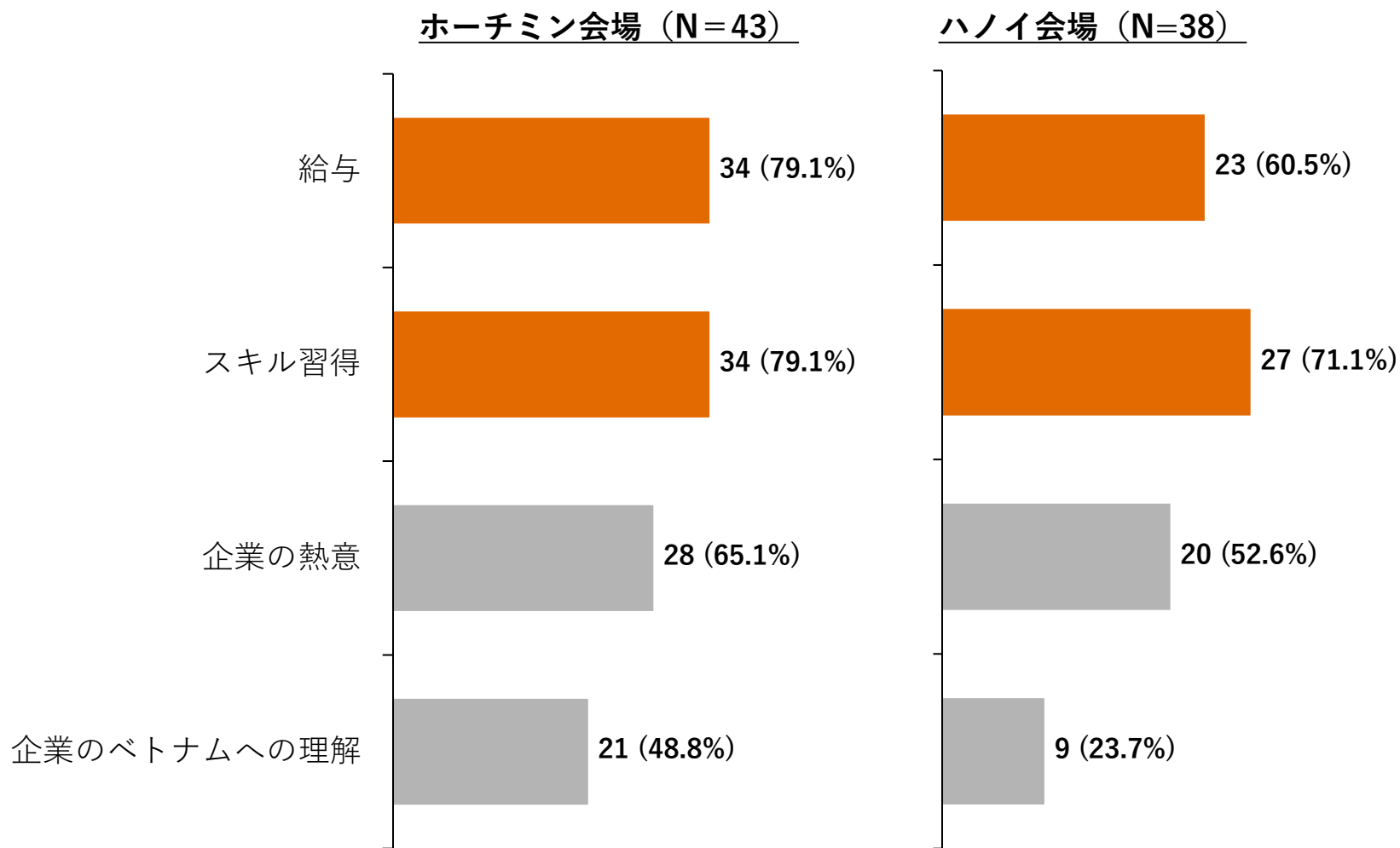
本ジョブフェアに参加した理由（複数回答可）



(2) 参加者アンケート（ベトナム） ③ジョブフェアについて

- 本ジョブフェア参加企業に関心を持ったきっかけについて、両会場ともに「スキル習得」「給与」の順に高い

本ジョブフェア参加企業に関心を持ったきっかけ（複数回答可）



(3) 学生向けインタビュー項目

- 学生向けインタビュー項目は以下のとおり。

学生の基本情報	性別
	最終学歴、出身大学、専攻
	英語能力
	日本語能力
	建設関連の資格
カリキュラム・就職活動	卒業時期、就職活動の時期、就職活動の方法
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
ジョブフェアについて	ジョブフェアで感じた日本企業の特徴

(3) 学校向けインタビュー項目

- 学校向けインタビュー項目は以下のとおり。

担当部署の基本情報	担当部署の主な役割
カリキュラム・就職活動	学生の卒業時期、就職活動の時期、就職活動の方法
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国、他国企業と比較した日本企業の特徴 就職先で重視すること

(3) 学生向けインタビュー①

設問		回答内容
情報基本	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ホーチミン工科大学（学部）3年生。建設学部 ・男性
・学習内容 就職活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・3年生の時期にインターンシップ参加（3か月程度、6月～9月に実施） ・就職活動は卒業の2～3か月前に本格化
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・建設関連のマネジメント業務
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム国内3割、海外7割くらいの希望度 ・日本は建設の水準が高く、給料もよい。日本文化にも関心がある ・韓国はベトナム企業との連携が多い印象 ・日本語は関心がある学生は学内/学外で学ぶことができるものの、建設系の学生が学ぶことは少ない。外国語では英語が重視されている
フィードバック	日本企業について	<ul style="list-style-type: none"> ・建設の施工管理に関心あり ・専攻内容と近く、ベトナムにも拠点がある企業の印象が良かった

(3) 学生向けインタビュー②

設問		回答内容
情報基本	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学のエンジニア課程（学部卒業+1～1.5年の課程） ・土木工学部 ・男性
・学習内容 就職活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・学部生の中にインターンシップを実施 ・学部卒業後は施工分野の企業にて学業と並行して勤務開始
就職先の 考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・希望度合いはベトナム70%、海外30% ・ベトナム国内に家族もあり、国内で働くことで国にも貢献できる ・海外企業の場合、キャリアパス、給料、ベトナム法人の有無、1～2週間程度帰国できるか等が大事 ・国内企業より日本企業の方が給料がよい ・給与の金額感として、ベトナムで働く場合は2000万ドン～2500万ドン（約12万円～）、日本の場合は3000万ドン～3500万ドン（約18万円～）を希望。 ・キャリアアップとともに昇給を希望 ・希望する就職先は中国、日本、韓国の順。中国には建設業界が発展している印象がある
ジョブ フェア	日本企業について	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に企業情報を確認し、自身の専攻と合致する企業の話聞いた ・ジョブフェア前に知っている日本の建設企業は無かった。 ・日本企業への就職イメージは具体的でなく、大学内に日本語コースがあることは知っているものの、日本語を学んだことはない

(3) 学生向けインタビュー③

設問		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学のエンジニア課程（学部卒業＋1～1.5年の課程） ・土木工学部 ・男性
・学習内容 就職活動	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム企業の採用イベントに参加した経験あり ・ジョブフェアの参加は今回が初めて ・大学内にインターンシップのプログラムあり。来年に1か月程度参加予定
就職先の 考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点で国内/国外の希望はあまりないが、海外の場合は日本・中国・韓国の印象がよい ・仕事の内容や身に付けられるスキル、その国での生活や食べ物などが大事
ジョブフェア	日本企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に企業情報を確認し、興味があった企業の話聞いた ・ジョブフェアでは①仕事内容②専攻の流れ③給料④日本での生活を知りたいので、この内容を教えてくれた企業の満足感が高かった ・ベトナム人通訳が企業情報に精通しているとよい

(3) 学校インタビュー（ホーチミン工科大学）

設問		回答内容
報 基本情	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • キャリアセンターでは就職情報の提供、ジョブフェアの開催、企業視察の機会提供を実施している
・ 就 職 活 動 学 習 内 容	ジョブフェア等	<ul style="list-style-type: none"> • 建設系の学生向けのジョブフェアのほか、全学での大規模なジョブフェアも開催 • ジョブフェアの実施時期は4月がよい
	その他	<ul style="list-style-type: none"> • インターンシップは6月～8月頃の実施が多い
就 職 先 の 考 え 方	日本企業/ベトナム国内企業のアプローチ状況、必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナム国内にも大手の建設企業があり、海外での就職希望度合いは落ち着きつつある • 海外で就職する場合は、日本・韓国・シンガポールが多い • 日本で就職する場合は日本語がネックになる。建設学部の中には日本語の授業がない • 日本語の授業や日本の建設業界での業務内容を教える機会を、企業の支援等で提供できるよい • 別の学部では日本語を勉強したうえで日本でインターンを行う取組あり

(3) 学校インタビュー（ハノイ土木大学）

設問		回答内容
報 基本情	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • 学校全体の学生数は2万人程度 • 毎年、4000人程が入学
・ 学 習 内 容 就 職 活 動	ジョブフェア等	<ul style="list-style-type: none"> • ジョブフェアの実施時期は、入学/卒業時期の関係から1～3月頃か8～10月頃がよい • 11月は「ベトナム教師の日」、12月には期末試験があるので、別の月の方が集まりやすいのではないか • 卒業式にあわせて20社～30社程度のジョブフェアを開催 • 月に1～2回程度、各社個別での就職セミナーも開催される
	その他	<ul style="list-style-type: none"> • 卒業生の90%が国内・建設関係の分野で就職 • ベトナム企業以外には、日本・韓国・中国・フランスなどの企業あり • 日系企業の場合、図面作成のアウトソーシングが多い • 学生の第一希望はベトナムの大手企業、次いでベトナムの他の国内企業や外資系企業が続く • 日越技術学院（日本語センター）あり

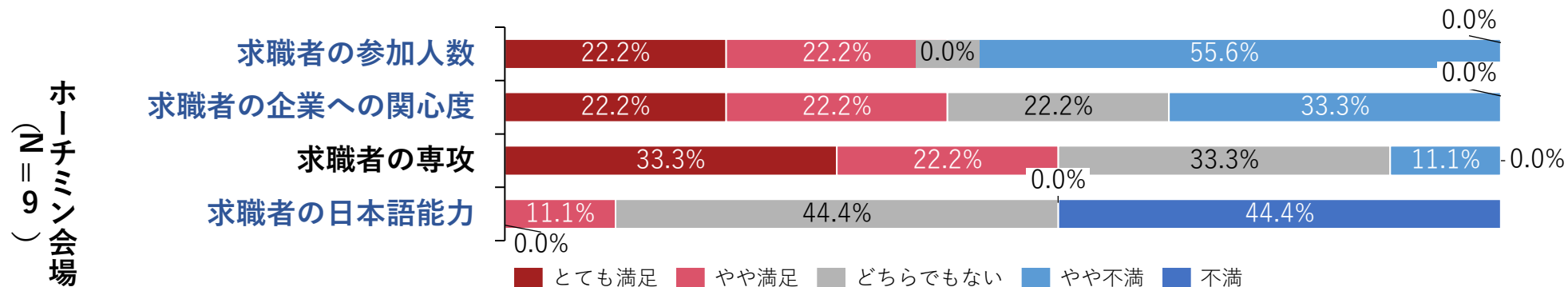
(4) 企業アンケート（ベトナム）：サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答状況	<ul style="list-style-type: none">回答数：10社（回答率83.3%）
参加学生について	<ul style="list-style-type: none">特にハノイ開催では、企業への関心度や専攻に対する満足度が高い求職者の日本語能力については両会場で不十分とする回答が見られた
外国人材の活用目的	<ul style="list-style-type: none">活用を検討している外国人材の国籍はベトナムが90%。同国の人材の採用実績や真面目・勤勉な国民性、現地展開が主な理由担い手不足の解消が100%、企業の活性化が70%、海外展開が50%外国人材活用における課題として90%の企業が日本語能力をあげている
外国人材の採用ルート	<ul style="list-style-type: none">現在の採用ルートとして、留学生の採用を検討している企業が多（90%）期待する支援施策としては、海外ジョブフェアや日本で就労している外国人材向けのイベントが高い（それぞれ90%、70%）外国人材活用に関する現地大学とのネットワーク形成への期待が高い（90%）

(4) 企業アンケート①ジョブフェアについて

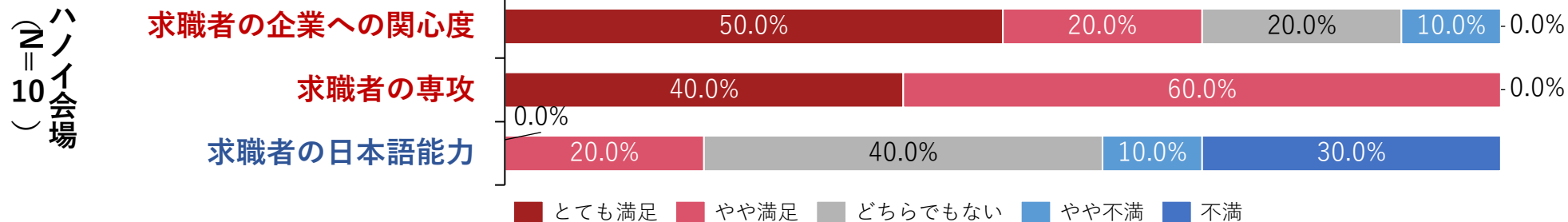
- ジョブフェアの満足度について、特にハノイ開催では、企業への関心度や専攻に対する満足度が高い。求職者日本語能力については両会場でも不十分とする回答が見られた

ジョブフェアの満足度



自由回答

土木建築を学んでいる学生が真剣に参加してくれた。
日本語能力がない学生が多かった。建設と関連のない学生の参加も多かった。
平日開催だとより学生が集まるのではないか。



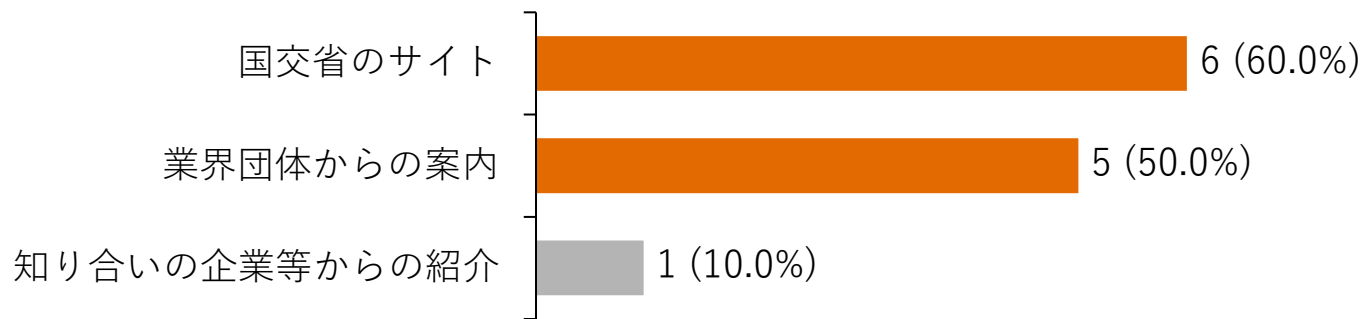
自由回答

関連している学科の学生と高学年の学生の参加率が高かった。
就職への関心度が高かった。
日本語能力がない学生が多かった。

(4) 企業アンケート①ジョブフェアについて

- 企業が説明会を知ったルートは「国交省のサイト」が60.0%

企業が説明会を知ったルート (N=10、複数回答可)



その他

- 建設新聞

今後の周知先として適切なルート (任意・自由記載)

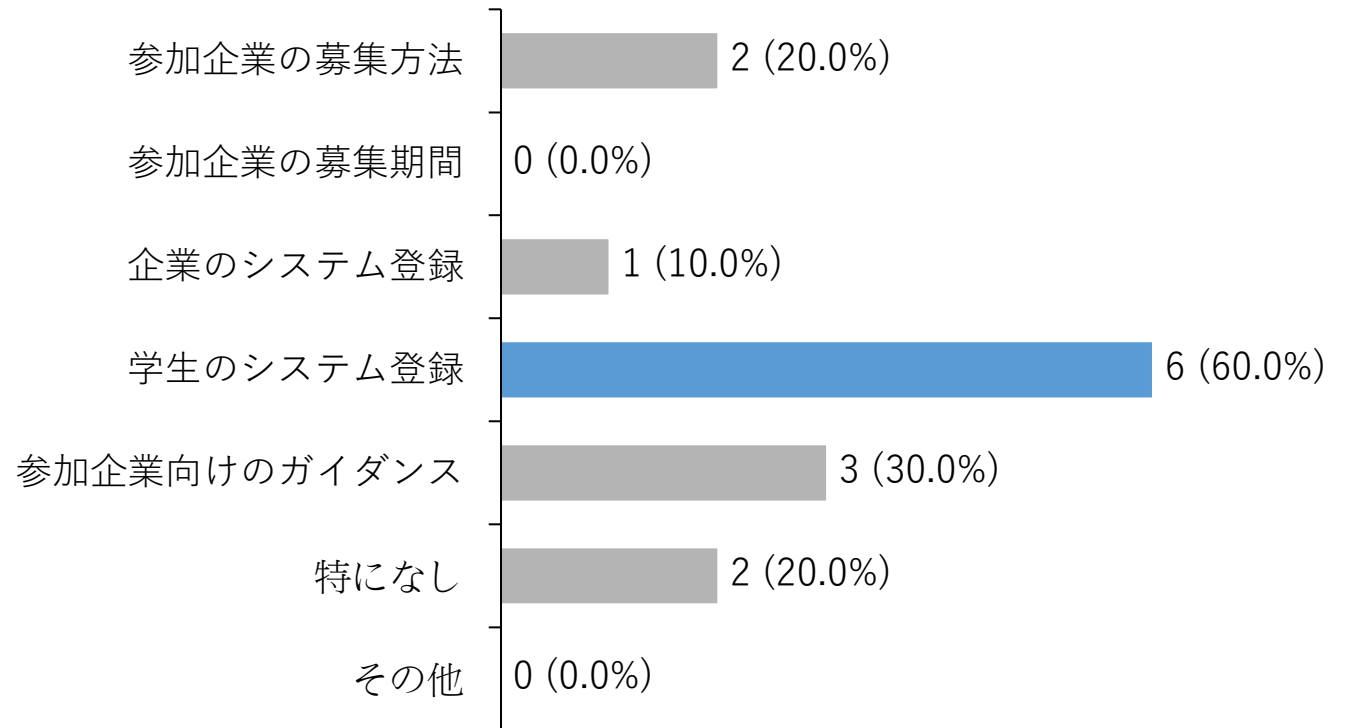
自由回答

- 業界団体
- 金融機関
- JETRO
- JASMOC
- ハローワーク
- 実際にジョブフェアに参加した企業からのPR

(4) 企業アンケート①ジョブフェアについて

- ・ 説明会当日までの準備における改善点は「学生のシステム登録」が60.0%

説明会当日までの準備における改善点 (N = 10、複数回答可)



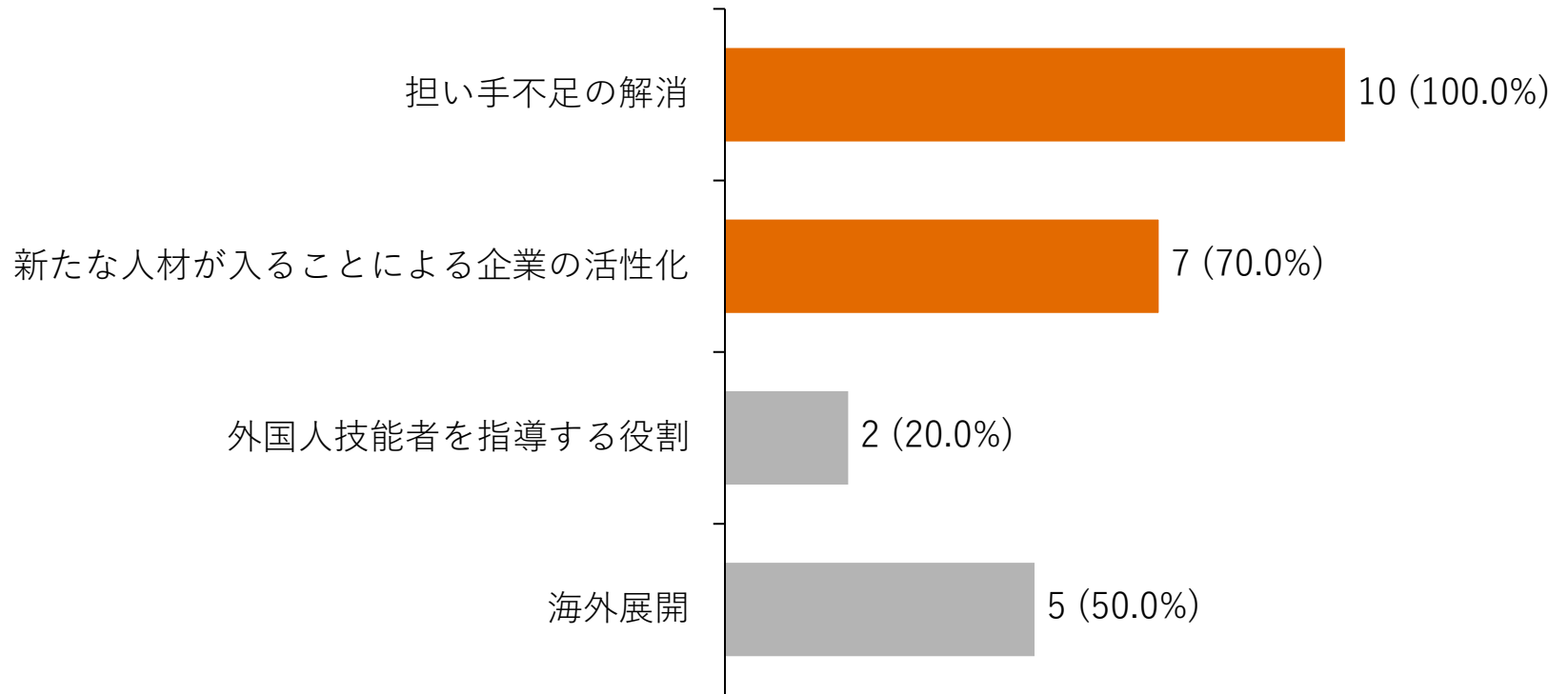
自由回答

- ・ 各社にモニターがあるとよい
- ・ 各企業のブースの間隔が広いとよい
- ・ 過去開催時の写真等があると事前にイメージがつかみやすい
- ・ 学生が事前に情報を登録できていないことが多い

(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用におけるメリットは、すべての企業が「担い手不足の解消」と回答。次いで「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が70.0%

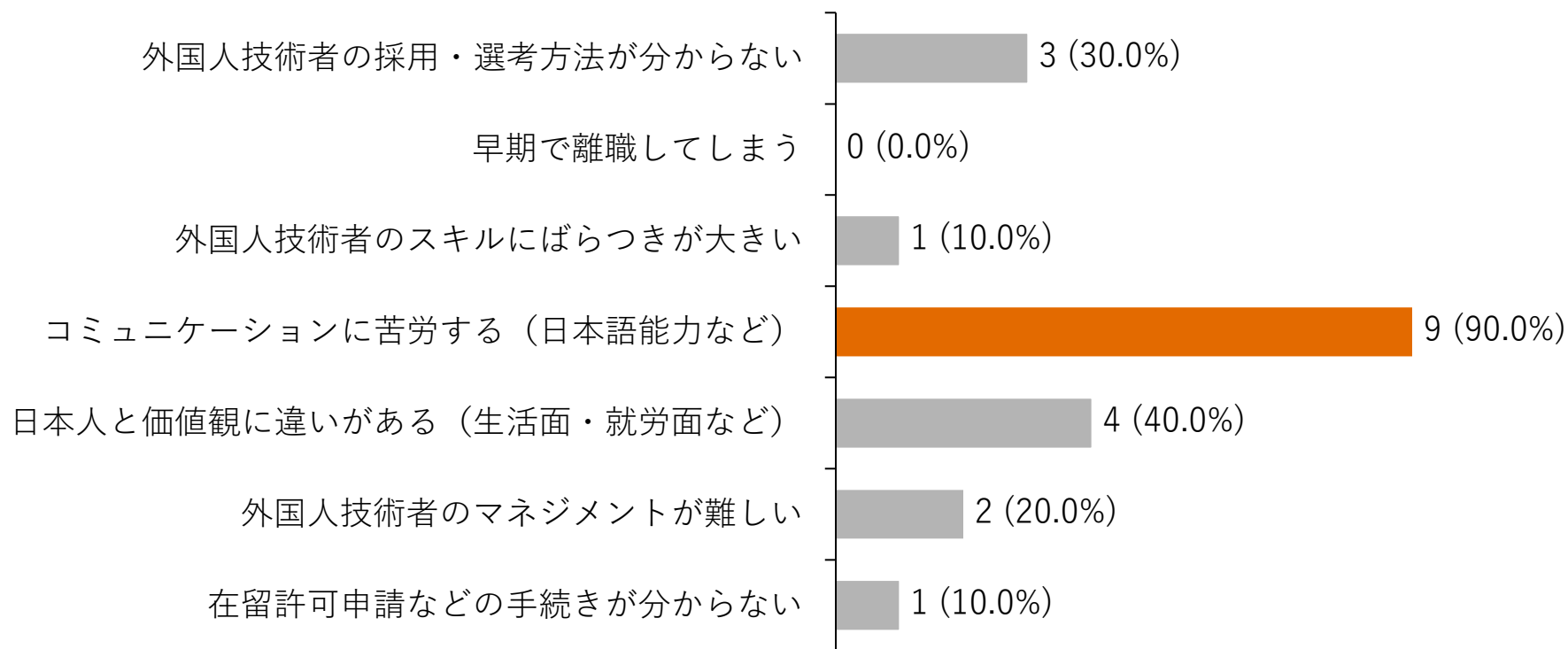
外国人技術者の採用におけるメリット (N=10、複数回答可)



(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用における課題は「コミュニケーションに苦勞する（日本語能力など）」が90.0%

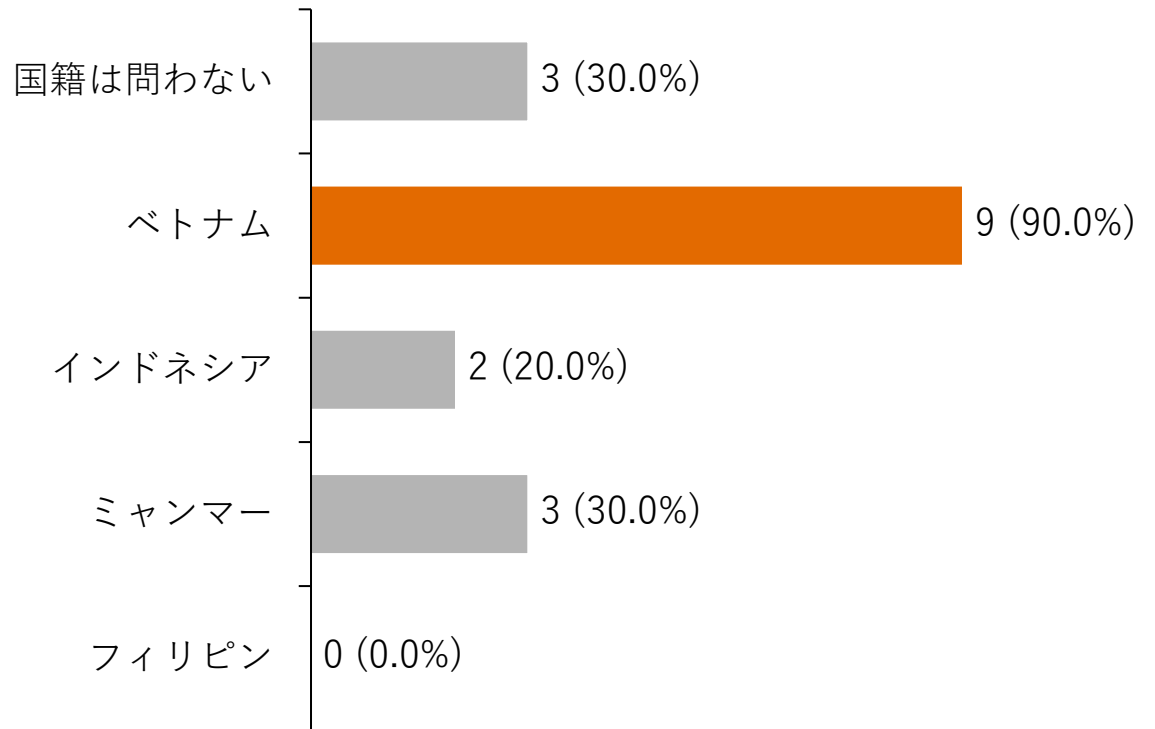
外国人技術者の採用における課題 (N = 10、複数回答可)



(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- ・ 主に活用を検討している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が90.0%

主に活用を検討している外国人技術者の国籍 (N=10、複数回答可)



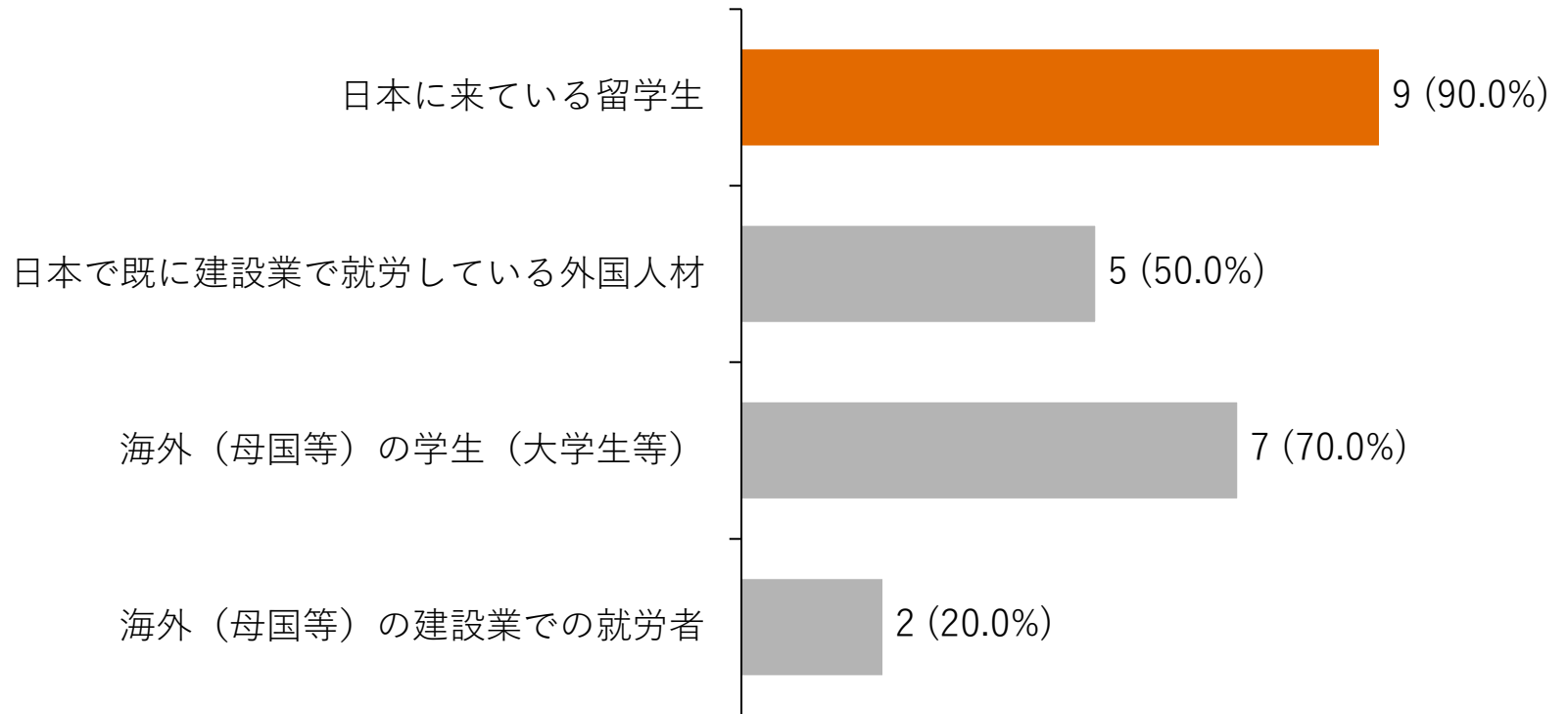
自由回答

- ・ すでに同国の人材を採用している
- ・ 現地に事務所がある
- ・ 技能実習生と特定技能の採用実績がある
- ・ 経済発展が見込める
- ・ 親日国であること
- ・ 真面目・勤勉な人柄
- ・ 慣習や文化に共通点が多い

(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 活用している外国人技術者の採用ルートは「日本に来ている留学生」が90.0%

活用している外国人技術者の採用ルート (N=10、複数回答可)



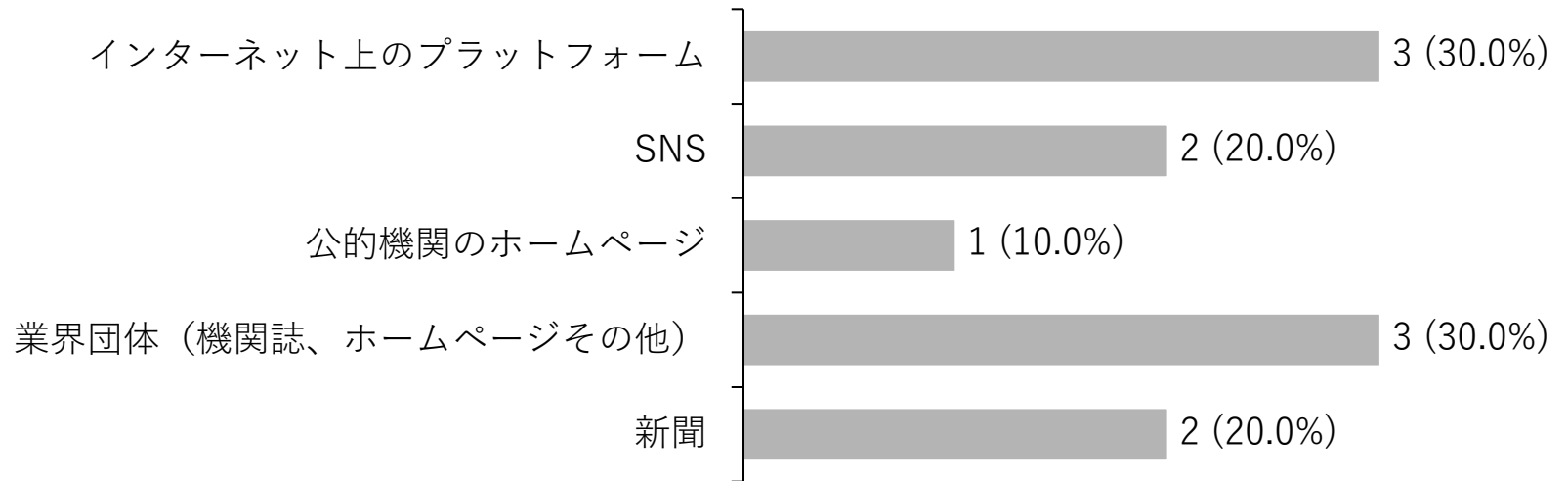
自由回答

- 留学生は、学校訪問等に対応
- 留学生に対してインターンシップの受入を実施
- 日本での就労者や海外の人材は人材紹介会社を通じて採用

(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用情報の入手元は「インターネット上のプラットフォーム」、「業界団体」が30.0%

外国人技術者の採用情報の入手元 (N=10、複数回答可)



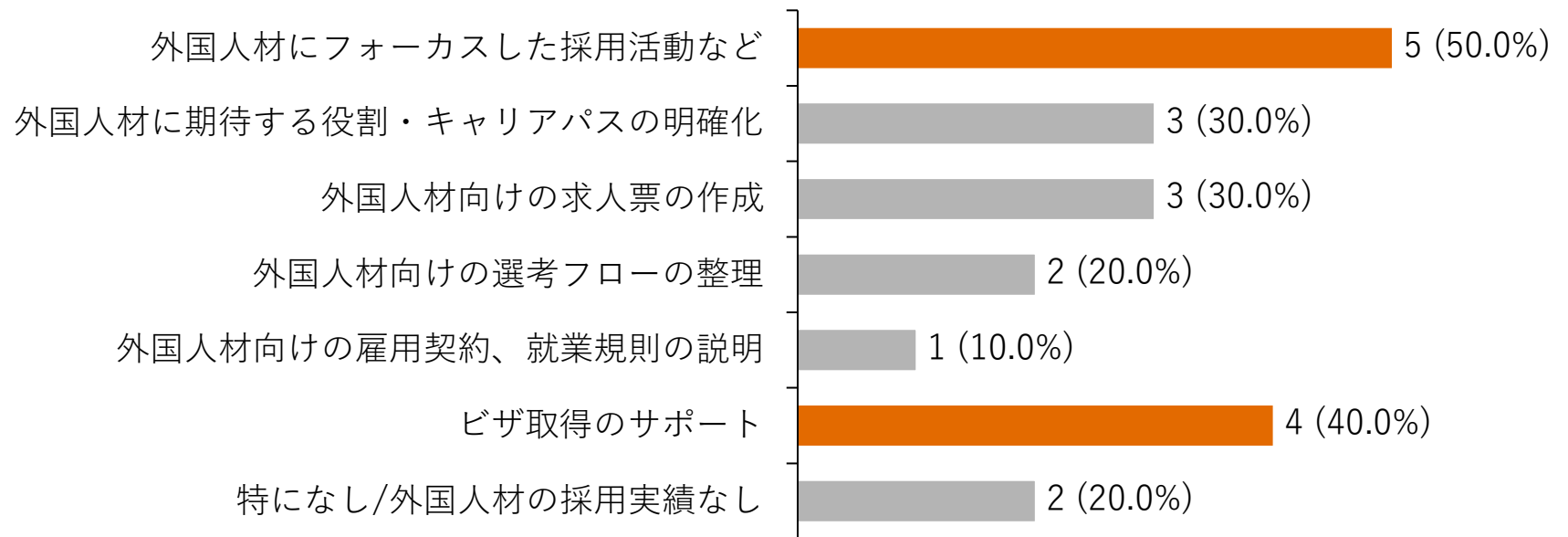
自由回答

- 学校訪問
- 人材会社経由
- 現在採用ルートから調査中

(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（採用関連）は、「外国人材にフォーカスした採用活動など」が50.0%、「ビザ取得のサポート」が40.0%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（採用関連）（N=10、複数回答可）



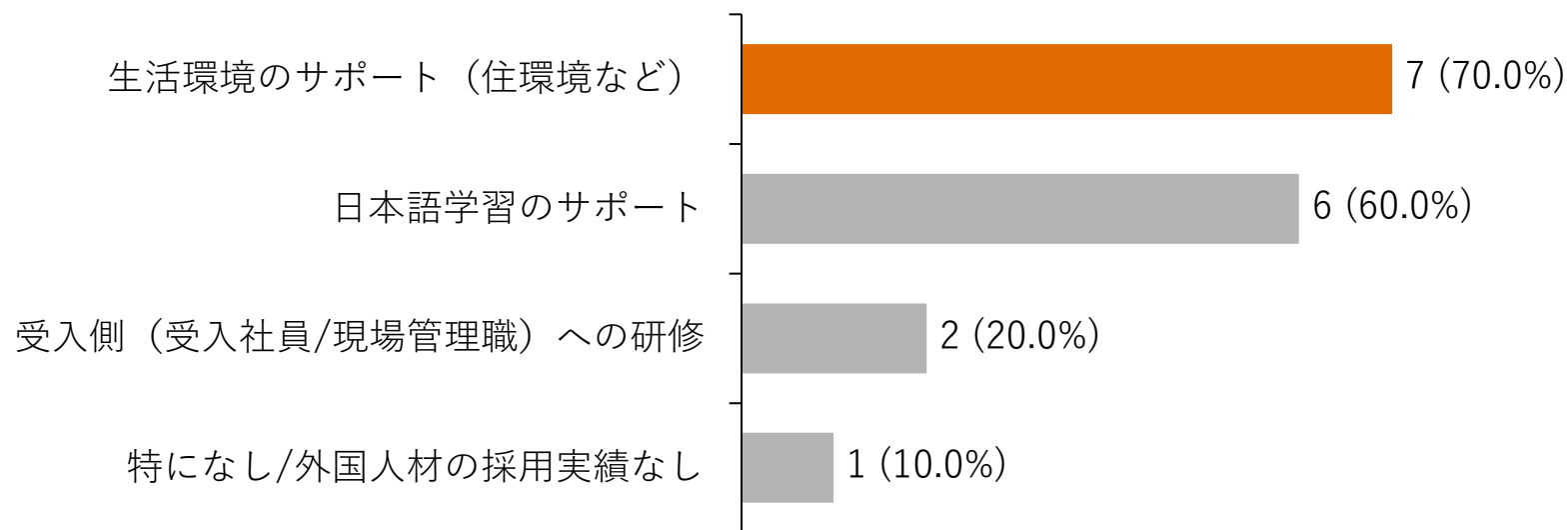
自由回答

- 現地の日系人材紹介会社のサポート
- 外国人技術者の得意とするスキル（BIM関係）を活用する取組を実施

(4) 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（定着関連）は、「生活環境のサポート（住環境など）」が70.0%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（定着関連）（N=10、複数回答可）



自由回答

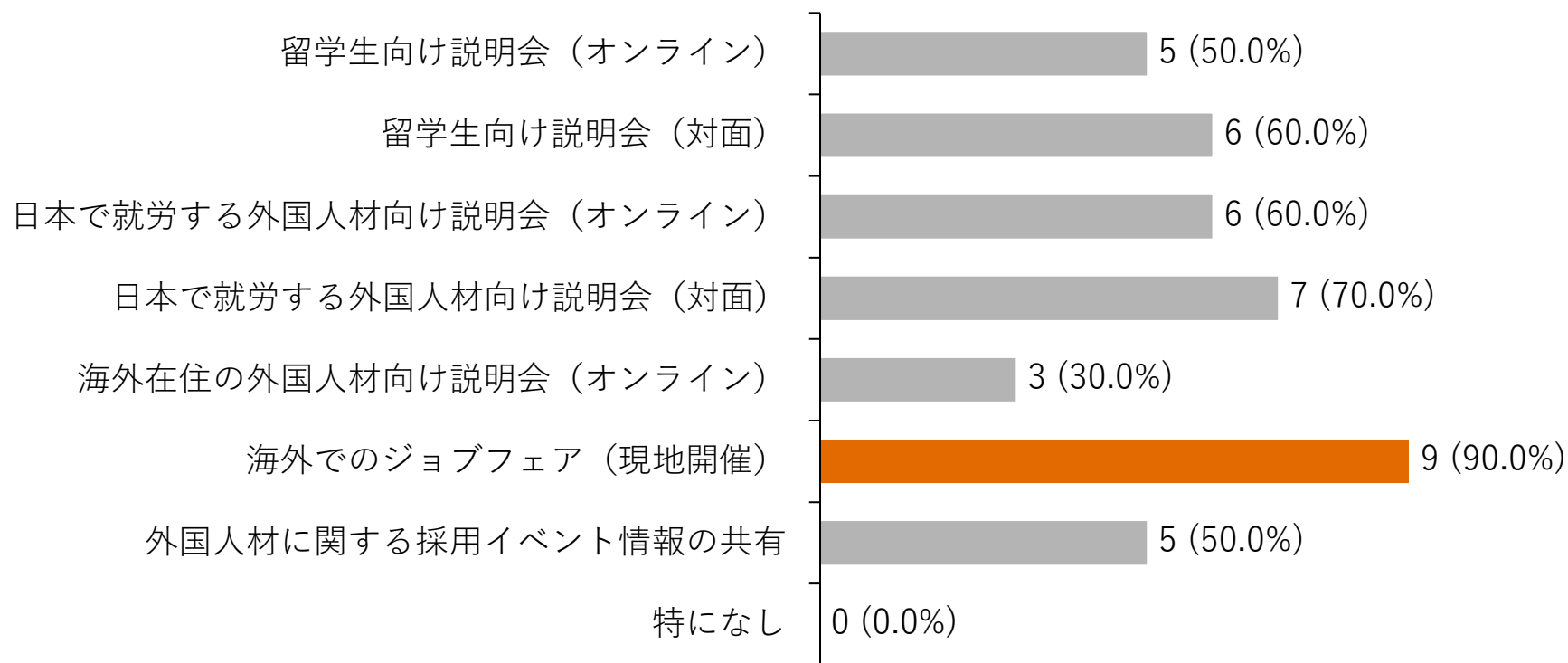
- 社宅を用意
- 住居環境（治安、買い物、病院等）が良く、就業場所に近い場所を選定提供
- 同じ国籍の人が住む量に入居し、日本人スタッフも生活面をサポート
- オンライン日本語学習環境の整備
- 協同組合の通訳者による日本語講座を開講
- 最初の配置先は同国の外国人技術者が従事する現場に配置
- 長期休暇時の一時帰国補助

(4) 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（採用イベント関連）は、「海外でのジョブフェア（現地開催）」が90.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（採用イベント関連）

(N=10、複数回答可)

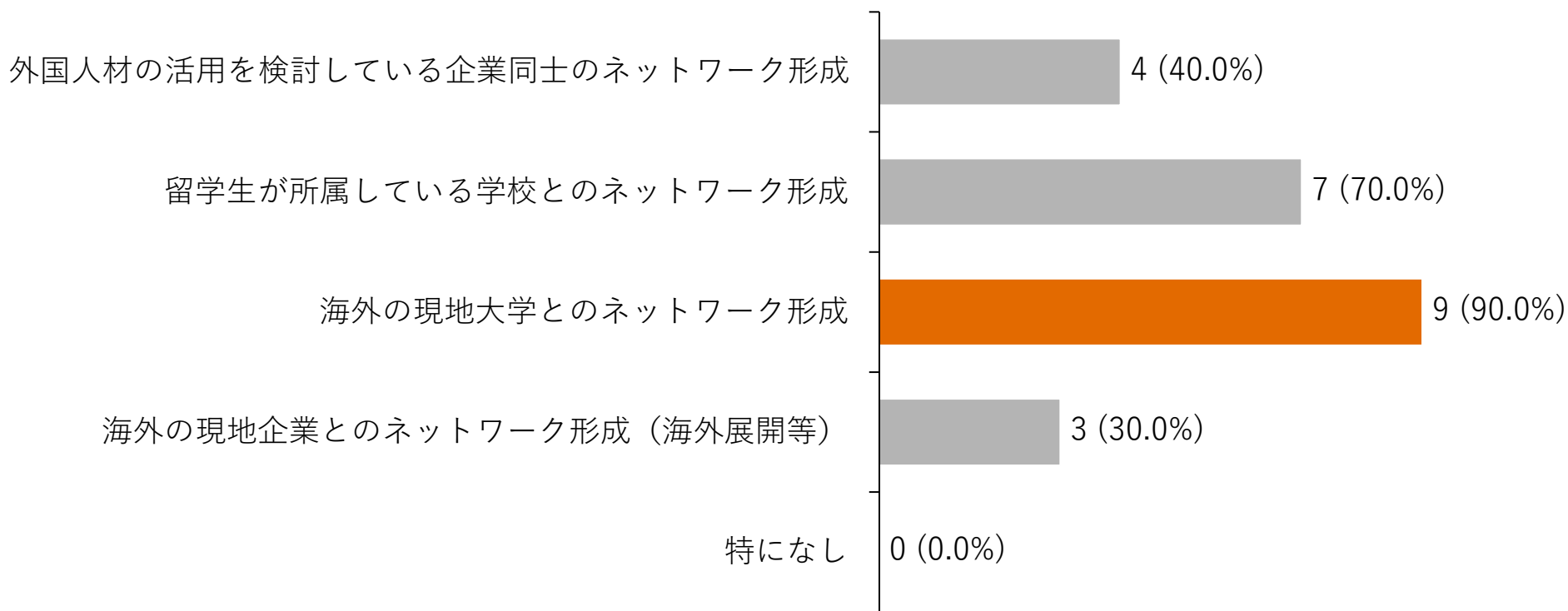


(4) 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（その他）は、「海外の現地大学とのネットワーク形成」が90.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（その他）

(N=10、複数回答可)



3-3

国内合同就職説明会

(1) 国内合同就職説明会：事業概要

- 国内合同就職説明会の概要は以下のとおり。

概要	中堅・中小建設企業等の外国人技術者採用支援として、日本企業への就職に関心のある外国人留学生等を対象とした合同就職説明会を開催
開催時期・形式	1日目：令和6年10月27日（日）、2日目：令和6年11月2日（土） オンライン形式(Zoom)
応募対象者	外国人技術者の採用を検討している中堅・中小建設企業 ※資本金約10億円以下又は従業員数約300人以下の建設業を営んでいる企業とし、みなし大企業は除く
参加者数	13社
参加要件	<ol style="list-style-type: none">①外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人をも有すること②自社の会社紹介を提出すること③事前ガイダンスに参加すること④参加後のアンケートに協力すること
当日スケジュール	<ol style="list-style-type: none">①人材向けミニセミナー<ul style="list-style-type: none">・ 建設企業就職へのTips、建設企業ではたらく外国人からのアドバイスなど、・ 本説明会活用のポイント、外国人材による建設業界での就業メリット・やりがい等の紹介②企業説明会<ul style="list-style-type: none">・ 1社あたり、プレゼン20分+座談会20分（+アンケート、バッファー）の計1時間

(1) 国内合同就職説明会：参加企業

- 参加企業は13社

	企業	地域	本社所在地	企業規模	高度外国人材の受入
1	企業A	地方	山口県	中規模	0人
2	企業B	地方	熊本県	中規模	7人
3	企業C	地方	大分県	中規模	1人
4	企業D	都市	兵庫県	中規模	1人
5	企業E	都市	東京都	小規模	5人
6	企業F	都市	東京都	小規模	1人
7	企業G	都市	東京都	中規模	1人
8	企業H	都市	大阪府	中規模	なし
9	企業I	都市	兵庫県	小規模	2人
10	企業J	都市	京都府	中規模	2人
11	企業K	地方	長野県	小規模	1人
12	企業L	地方	秋田県	小規模	なし
13	企業M	都市	東京都	中規模	1人

(1) 国内合同就職説明会：参加企業の特徴

参加企業の傾向

参加企業の属性

- 総合建設業、建築、測量、住宅等の企業が参加
- 従業員数は30人前後～100人強の企業が参加

外国人材の活用状況

- 外国人材社員の在籍状況は「0人」「1~2人」のこれから活用を検討している企業が多い

外国人材の採用方針

- 日本語要件は企業によって、N2～N4レベルまで幅がある
- 現場・クライアントが日本語のコミュニケーションであること、安全面を担保することから日本語要件の緩和が難しい場合がある

外国人材の定着に向けた取組

- 社宅・寮の提供、ビザ取得のサポート、資格取得支援/資格手当などで外国人材を含めた新規社員の定着を支援する企業あり

(1) 国内合同就職説明会：参加者（人材側）の特徴

- ・ 人材側の参加者は2日のべ362人（重複除き84人）

参加者数

- ・ 2日のべ362人（1日目のべ：194人、2日目のべ：168人）
- ・ 重複除き、84人

参加者の内訳

性別

- ・ 男性48人、女性17人、無回答19人

国籍

- ・ インドネシア23人、ネパール13人、ミャンマー5人、アフガニスタン5人
- ・ ほか、インド、フィリピン、バングラデシュ、中国、香港など

日本にいるか

- ・ 日本在住34人、海外在住17人、無回答33人

学生か

- ・ 学生24人、学生以外27人、無回答33人

専攻

- ・ Civil Engineering 33人、Architecture 6人、ほか建設関連（環境工学、地質工学等）9人
- ・ IT/ビジネス6人、機械工学7人、その他4人、無回答19人

日本語能力

- ・ N1、N2：9人、N3：21人、N4：12人、N5：4人、なし37人、無回答1人

(2) 参加者アンケート（国内）：サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">回答者24人（回答率28.6%）日本在住は14人（58.3%）、学生以外が18人（75.0%）
ジョブフェア について	<ul style="list-style-type: none">外国人採用への理解度、働き方、スキル等に関心を持っている本説明会の認知ルートは半数以上がSNS
建設企業での 就職について	<ul style="list-style-type: none">企業規模は気にしない外国人材が多い日本の建設業界を希望する理由にスキル習得があげられる一方、給与をあげる割合は低い
就職活動について	<ul style="list-style-type: none">就職活動の情報は、外国人材向けの就活サイト・イベント、SNSで得ている人の割合が多い建設企業について、採用プロセス、研修制度・内容をより知りたいと考えている

(2) 参加者アンケート（国内）①基本情報

- ・ 人材側のアンケート回答は2日間で重複除き84人（回答率28.6%）

アンケート 回答数

- ・ 2日間で重複除き24人（回答率28.6%）

アンケート回答者の属性

性別

- ・ 男性19人、女性5人、

国籍

- ・ インドネシア11人、アフガニスタン3人、ネパール2人、ミャンマー2人
- ・ ほか、香港、インド、フィリピン、南アフリカ、ベトナム、ロシア

日本にいるか

- ・ 日本在住14人、海外在住10人

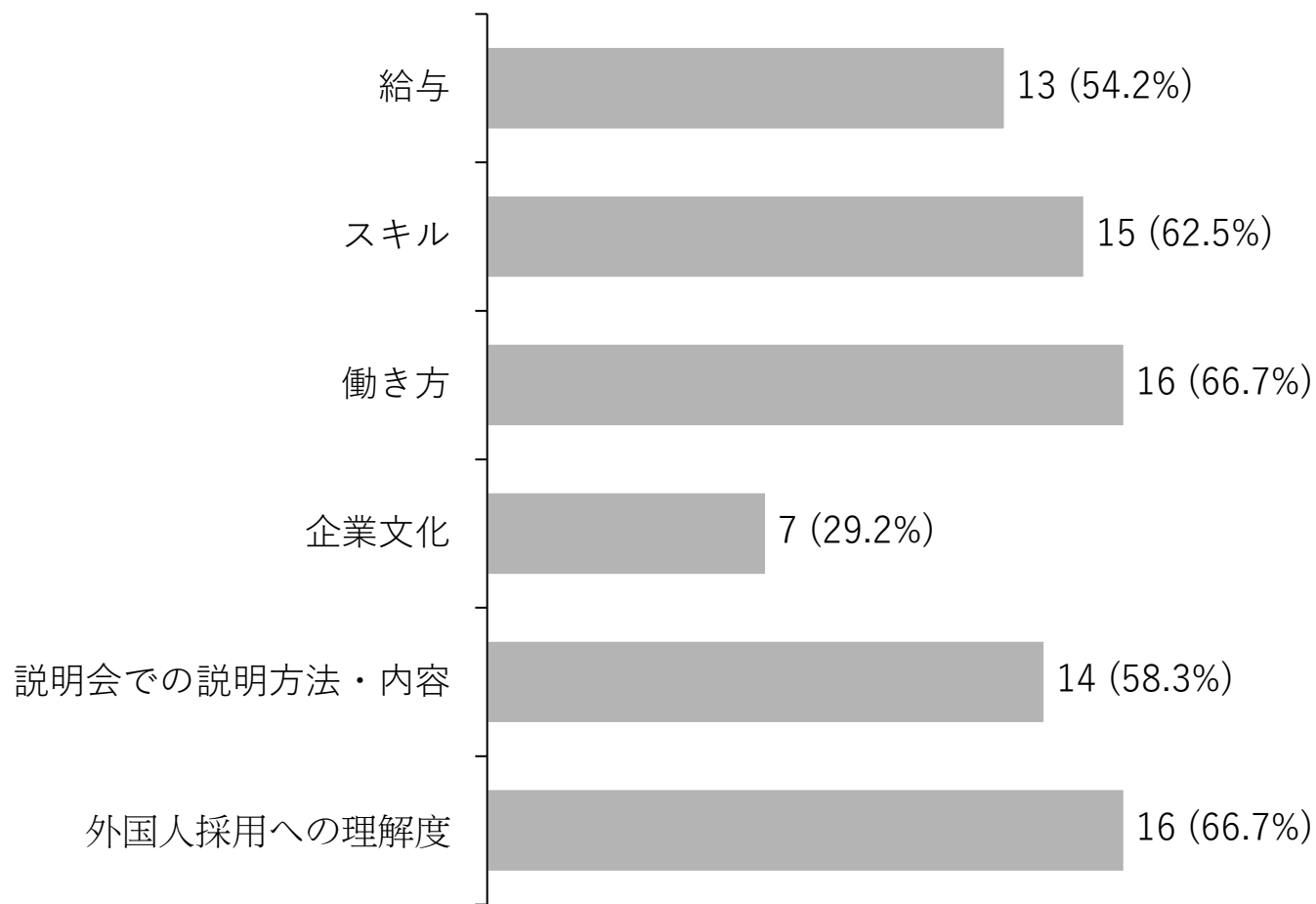
学生か

- ・ 学生6人、学生以外18人

(2) 参加者アンケート（国内）②ジョブフェアについて

- ・説明会で登壇企業に関心を持った理由は「働き方」「外国人採用への理解度」が66.7%

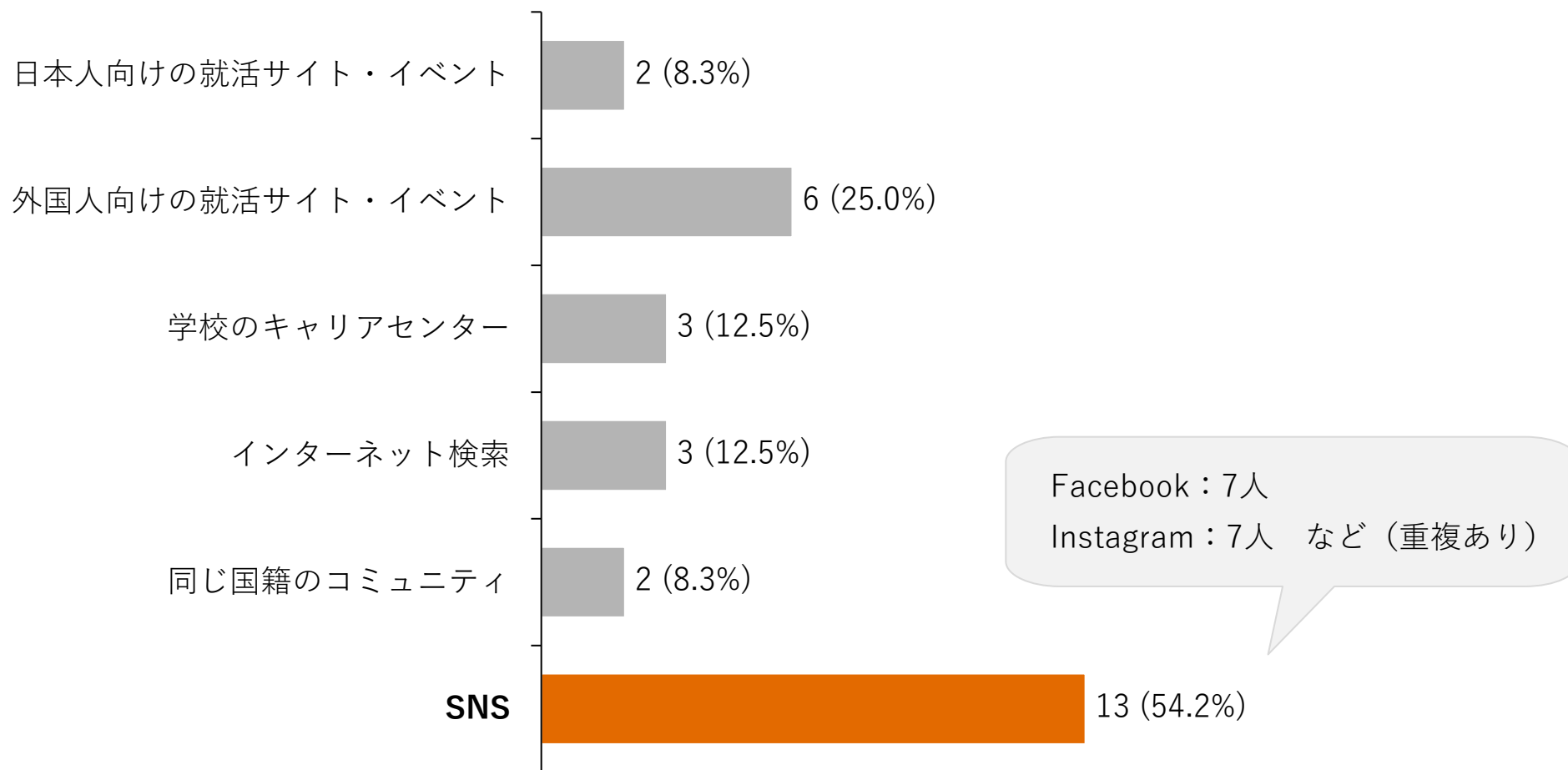
登壇企業に関心を持った理由（N=24、複数回答可）



(2) 参加者アンケート（国内）②ジョブフェアについて

- ・本説明会をどのように知ったかについては、「SNS」が54.2%

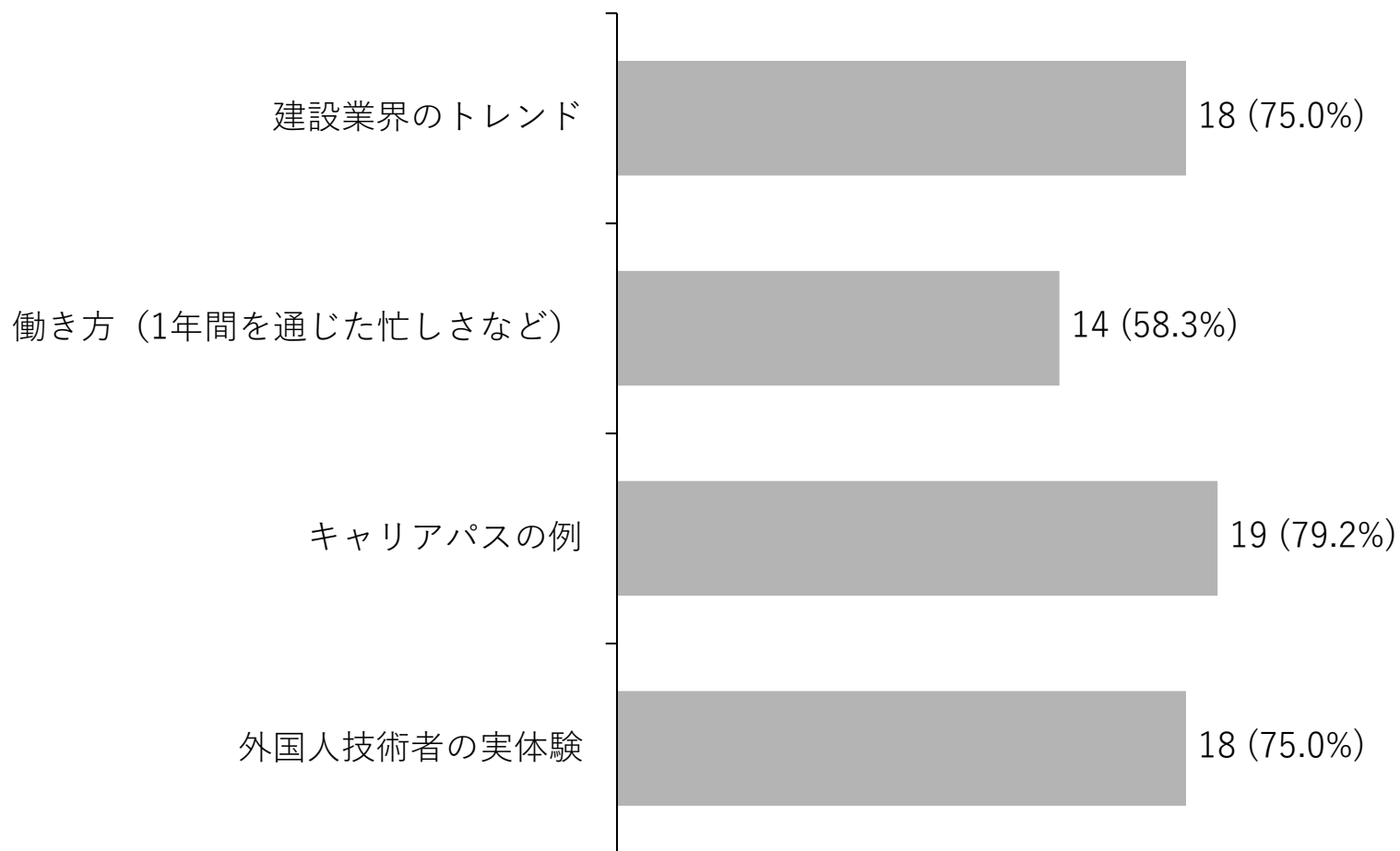
本説明会をどのように知ったか（N=24、複数回答可）



(2) 参加者アンケート（国内）②ジョブフェアについて

- ・その他、同様の説明会で知りたい内容については、「キャリアパスの例」が79.2%

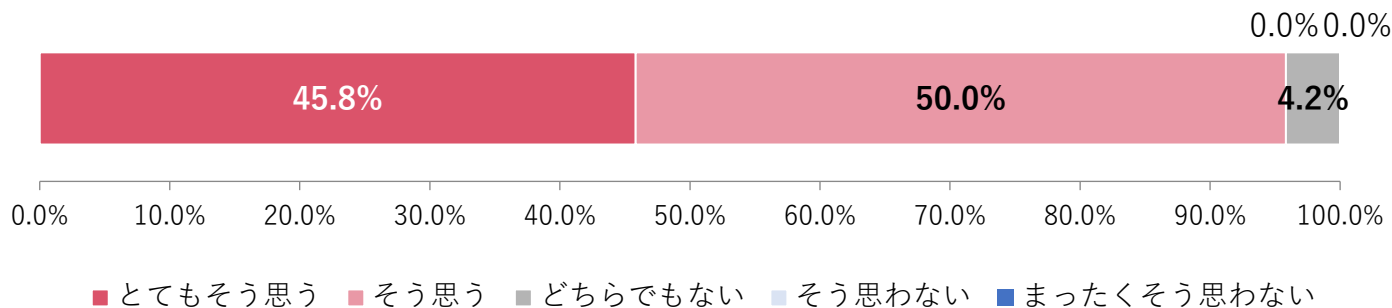
その他、同様の説明会で知りたい内容（N=24、複数回答可）



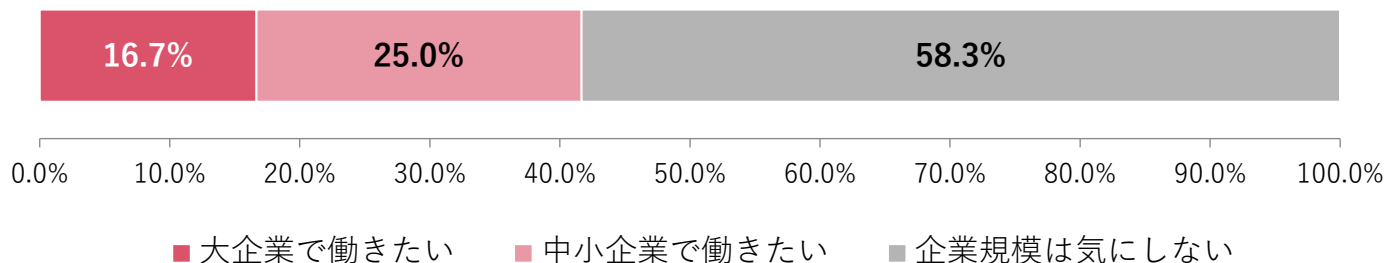
(2) 参加者アンケート（国内）③就職について

- ・ 就職先で重視することについて、建設業界で働くことと回答した割合は「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて95.8%。企業規模については、「企業規模は気にしない」が58.3%

就職先で重視すること A. 建設業界で働くこと (N=24)



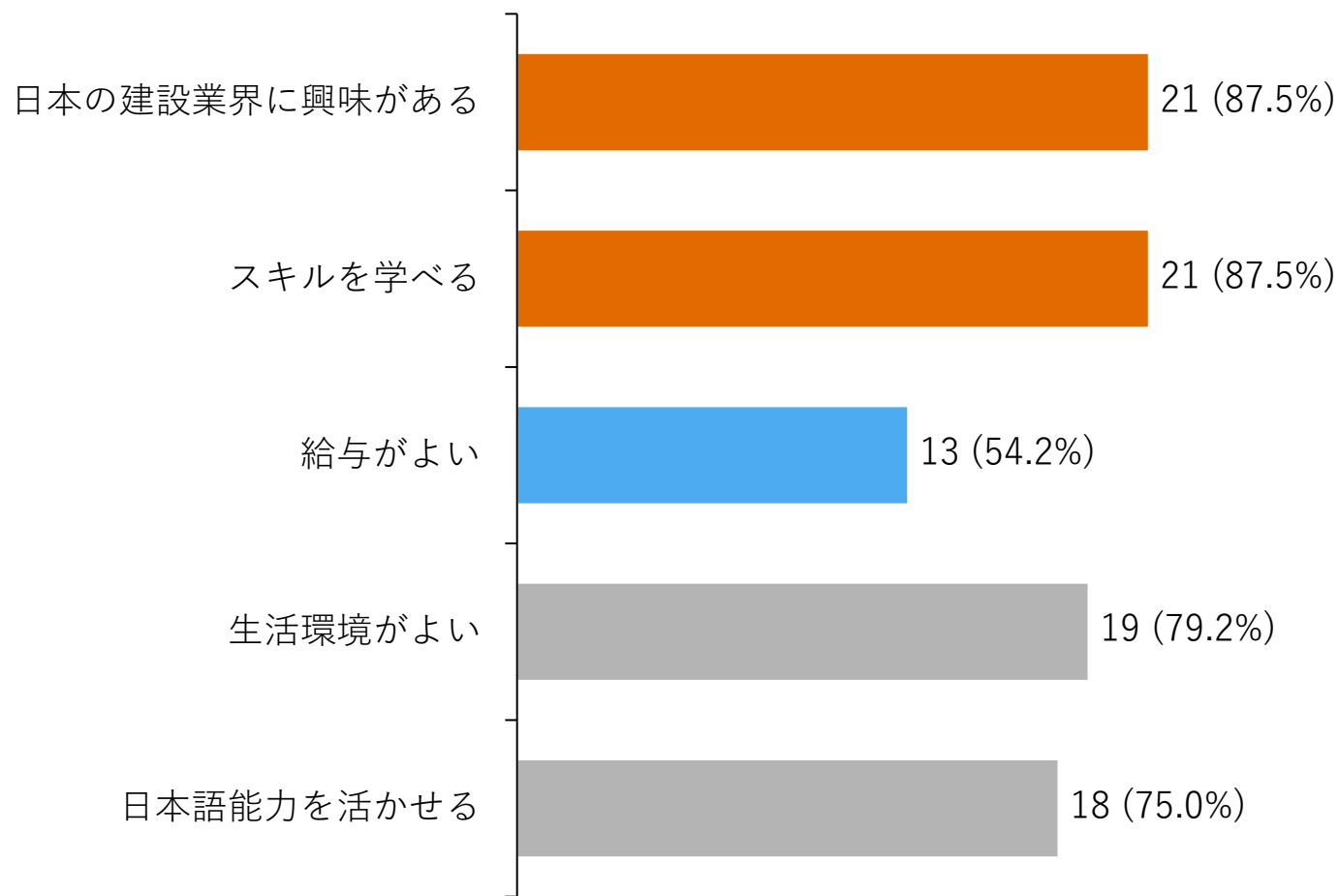
就職先で重視すること B. 企業規模 (N=24)



(2) 参加者アンケート（国内）③就職について

- 日本の建設企業を希望する理由は「日本の建設業界に興味がある」「スキルを学べる」が87.5%、「給与がよい」は54.2%

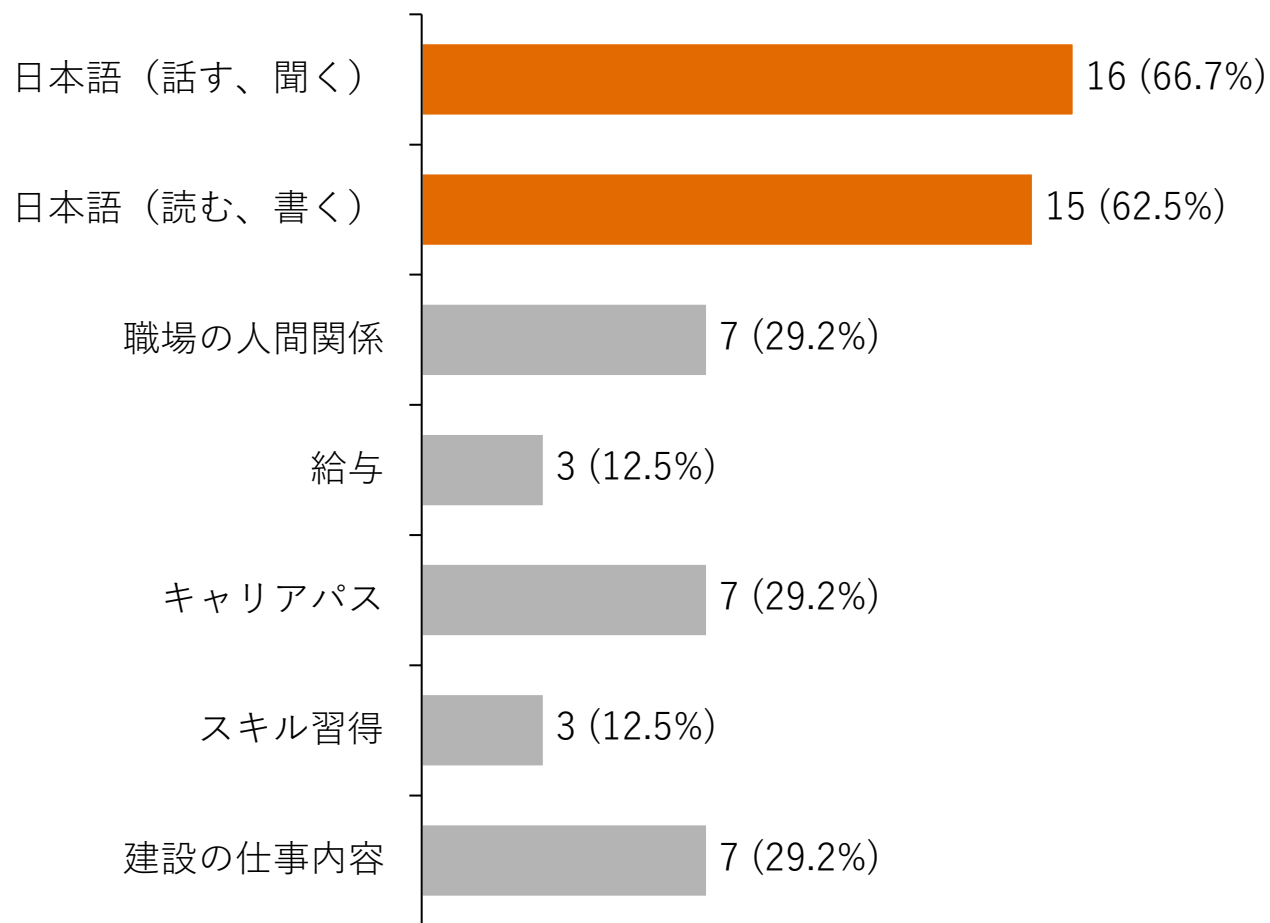
日本の建設企業を希望する理由（N=24、複数回答可）



(2) 参加者アンケート（国内）③就職について

- 日本の建設企業で働くうえで心配なことは「日本語（話す、聞く）」が66.7%、「日本語（読む、書く）」が52.5%

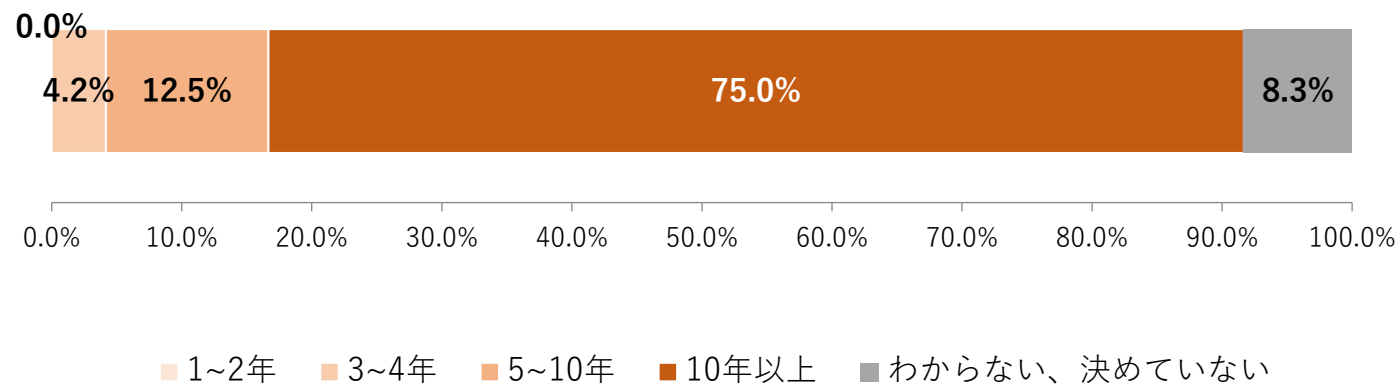
日本の建設企業で働くうえで心配なこと（N=24、複数回答可）



(2) 参加者アンケート (国内) ③就職について

- 日本で働きたい期間について、「10年以上」が75.0%

日本で働きたい期間 (N = 24)

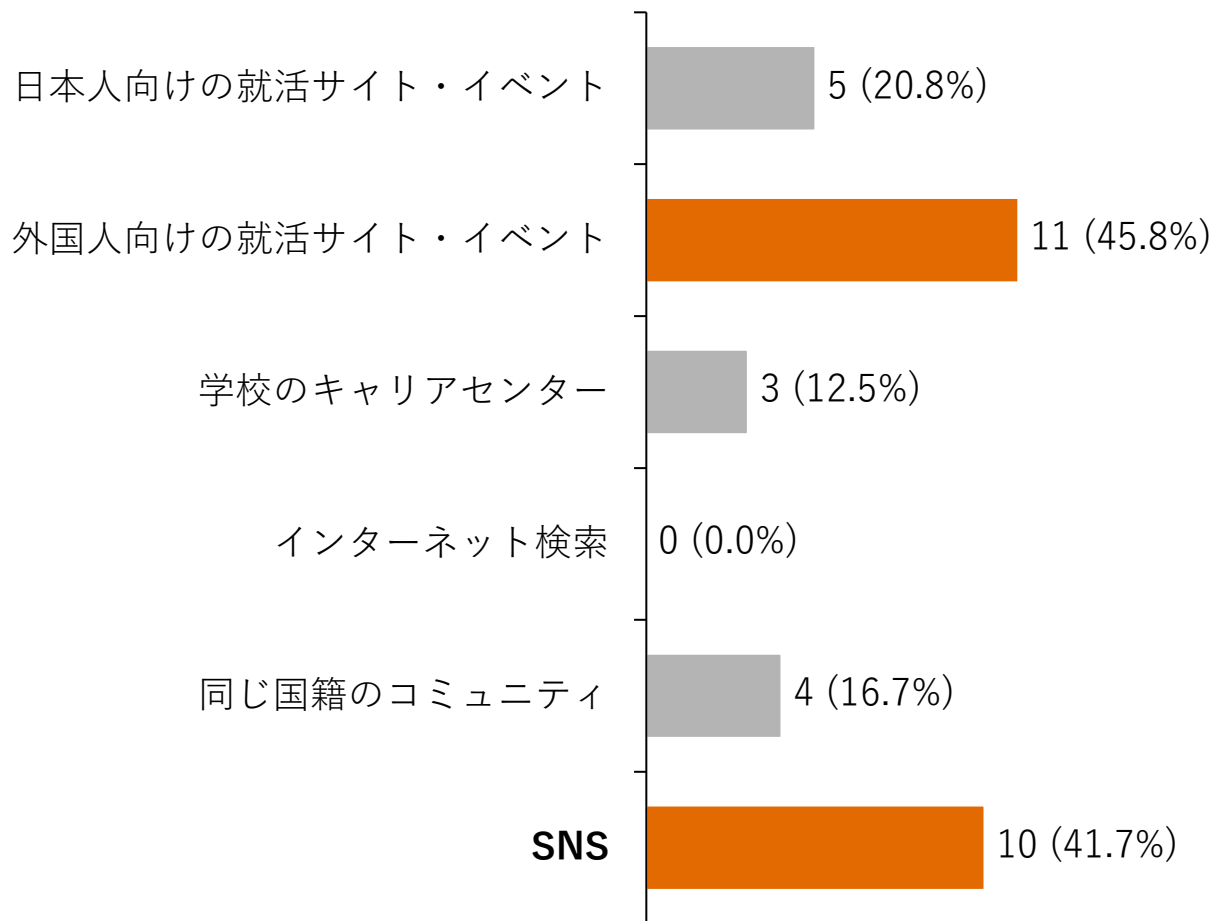


(2) 参加者アンケート（国内）④就職活動について

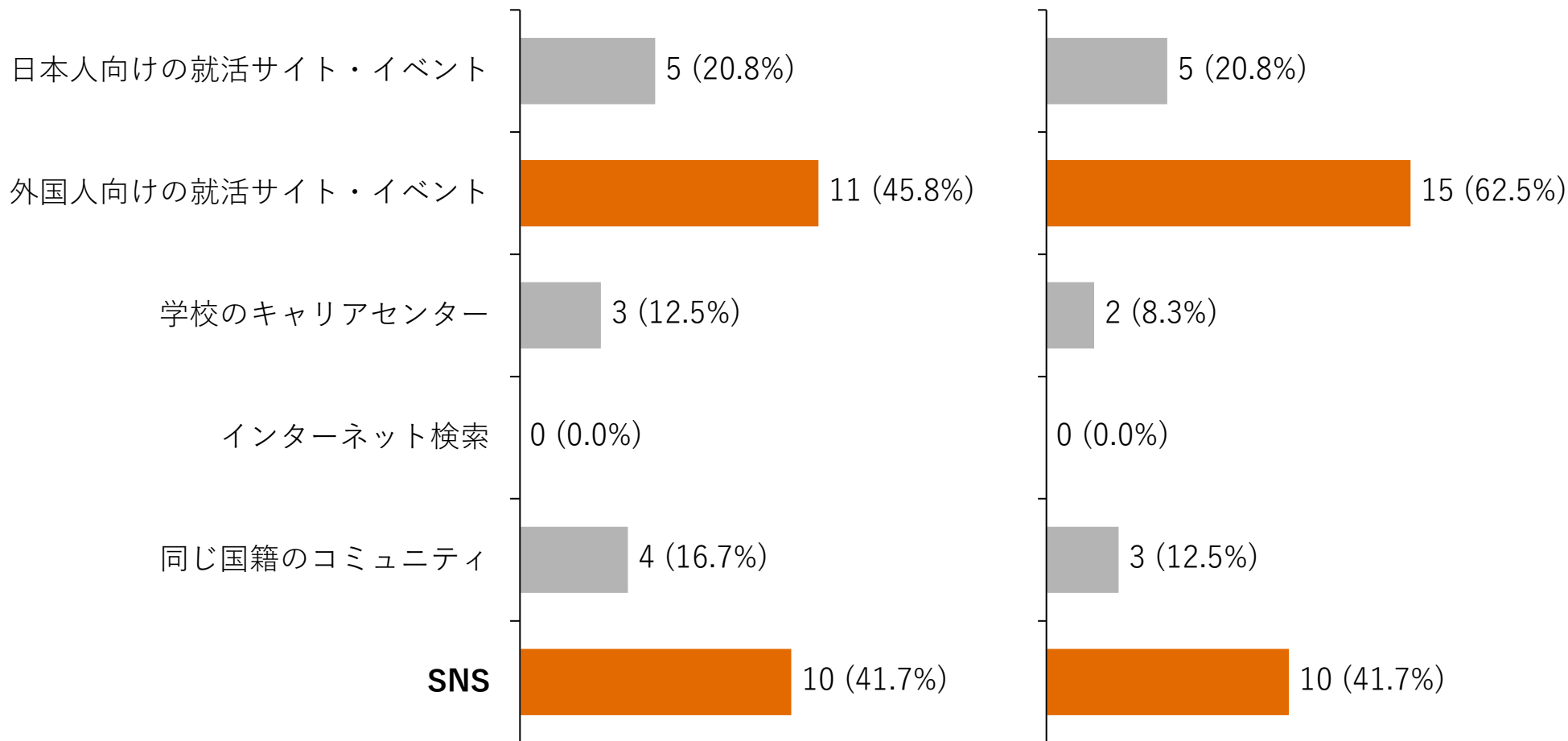
- 就職活動の情報をどのように得ているかについては、日本企業全般、建設企業ともに「外国人向けの就活サイト・イベント」、「SNS」の順が多い

就職活動の情報をどのように得ているか（N=24、複数回答可）

A. 日本企業全般



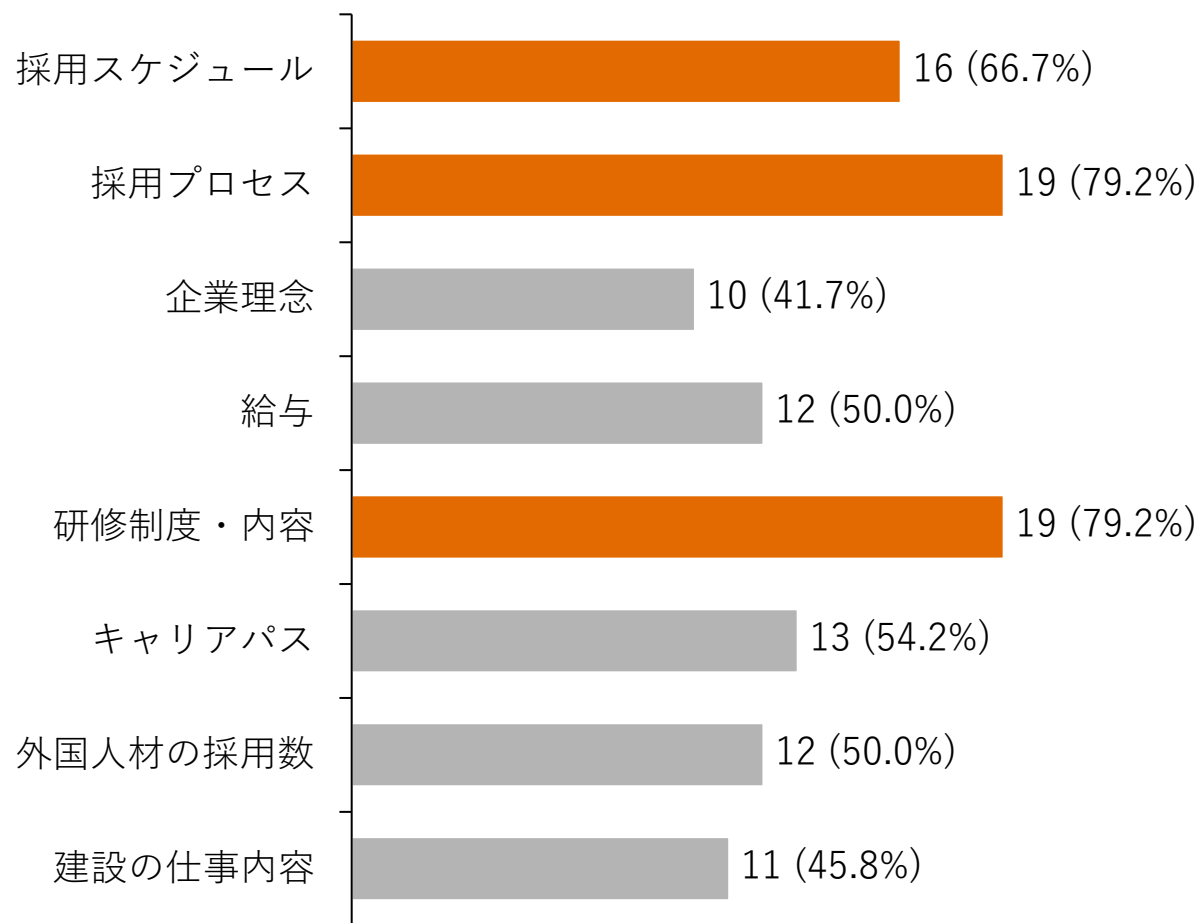
B. 建設企業



(2) 参加者アンケート（国内）④就職活動について

- 建設企業についてより知りたい情報は、「採用プロセス」「研修制度・内容」が79.2%、「採用スケジュール」が66.7%

建設企業についてより知りたい情報（N=24、複数回答可）



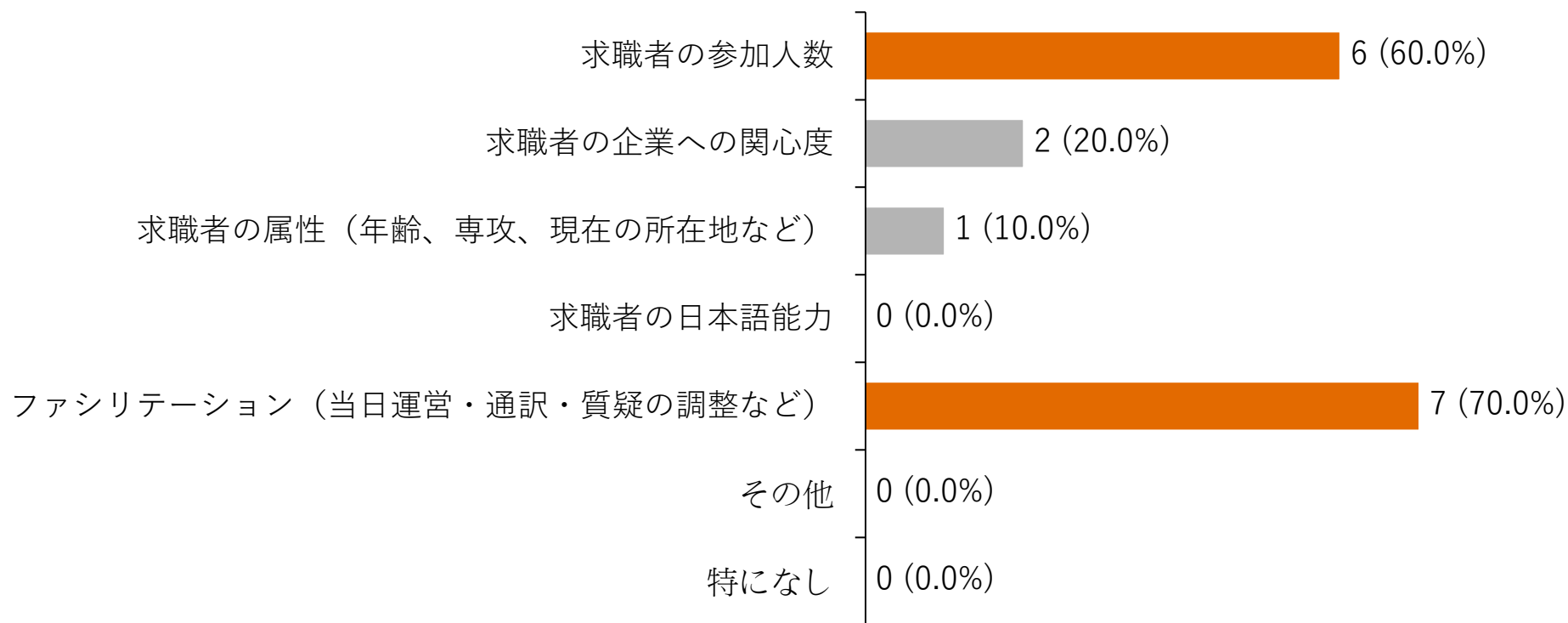
(3) 企業アンケート（国内）：サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答状況	<ul style="list-style-type: none">回答数：10社（回答率76.9%）
説明会参加者 （人材側）	<ul style="list-style-type: none">各回20名前後～30名強の参加者があり、参加人数への満足度は高い（60.0%）人材側の日本語能力に懸念があった企業が多い（80.0%）
外国人材の活用目的	<ul style="list-style-type: none">外国人材の国籍は問わない企業が80.0%担い手不足の解消、企業の活性化がそれぞれ80.0%を占めており、海外展開は30.0%に留まる外国人材活用における課題として全回答企業が日本語能力をあげている
外国人材の採用ルート	<ul style="list-style-type: none">現在の採用ルートとして、留学生の採用を検討している企業が多いが（90.0%）、日本で就労している外国人材向けのイベントの期待が留学生向けイベント同様に高い（それぞれ60.0%～70.0%）外国人材活用に関する企業間（60.0%）/学校（80.0%）とのネットワーク形成への期待が高い

(3) 企業アンケート（国内）①説明会について

- ・ 説明会で良かった点は「ファシリテーション」が70.0%、「求職者の参加人数」が60.0%

説明会の良かった点（N=10、複数回答可）



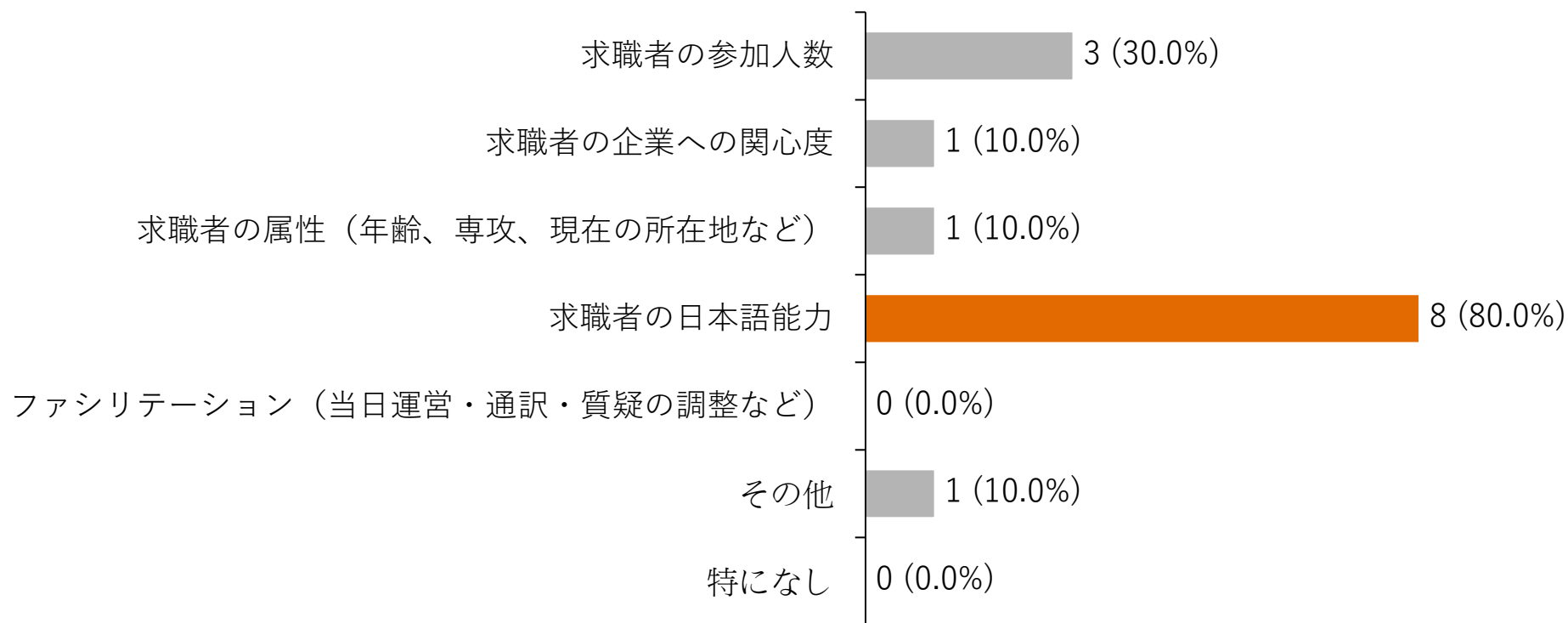
自由回答

- ・ 英語での質問の場合も通訳を介して対応することができた

(3) 企業アンケート（国内）①説明会について

- ・ 説明会で気になった点は「求職者の日本語能力」が80.0%

説明会で気になった点（N=10、複数回答可）



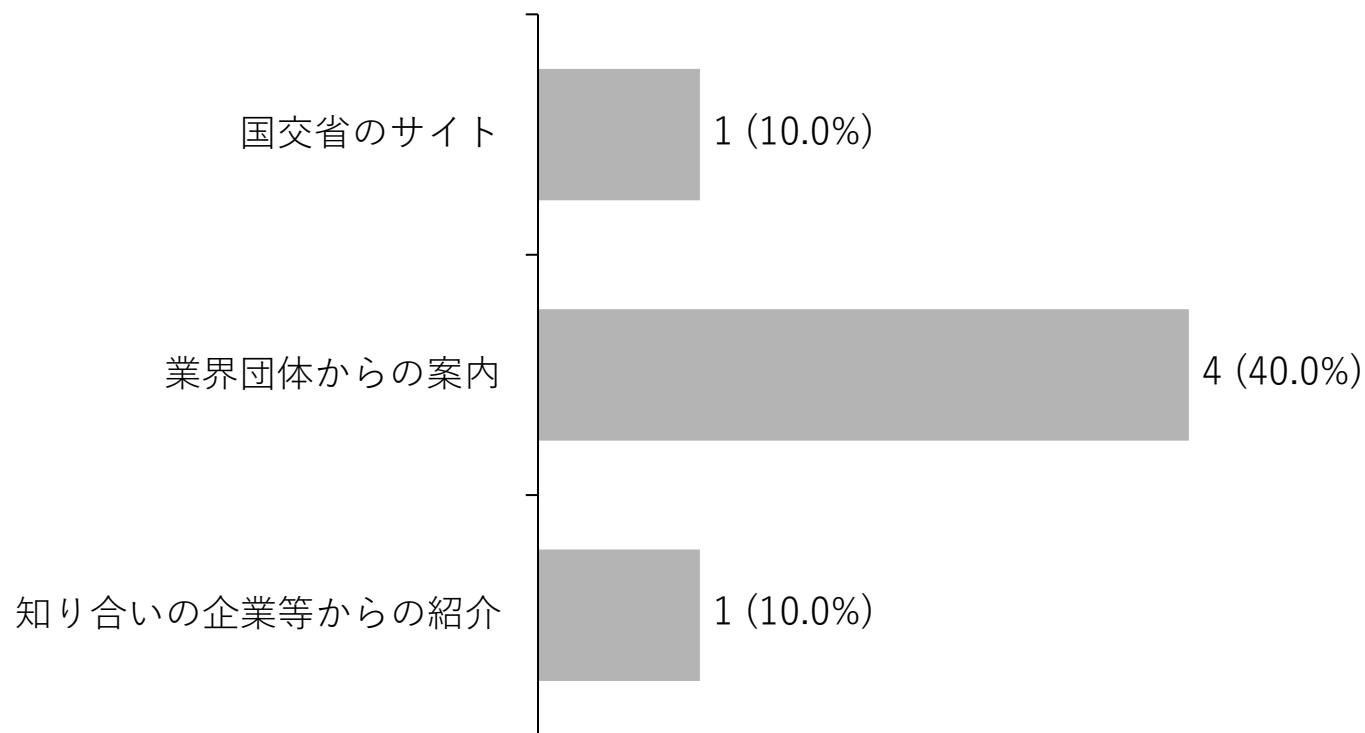
自由回答

- ・ 求める日本語能力に至らない参加者も多かった

(3) 企業アンケート（国内）①説明会について

- 企業が説明会を知ったルートは「業界団体からの案内」が40.0%

企業が説明会を知ったルート（N=10、複数回答可）



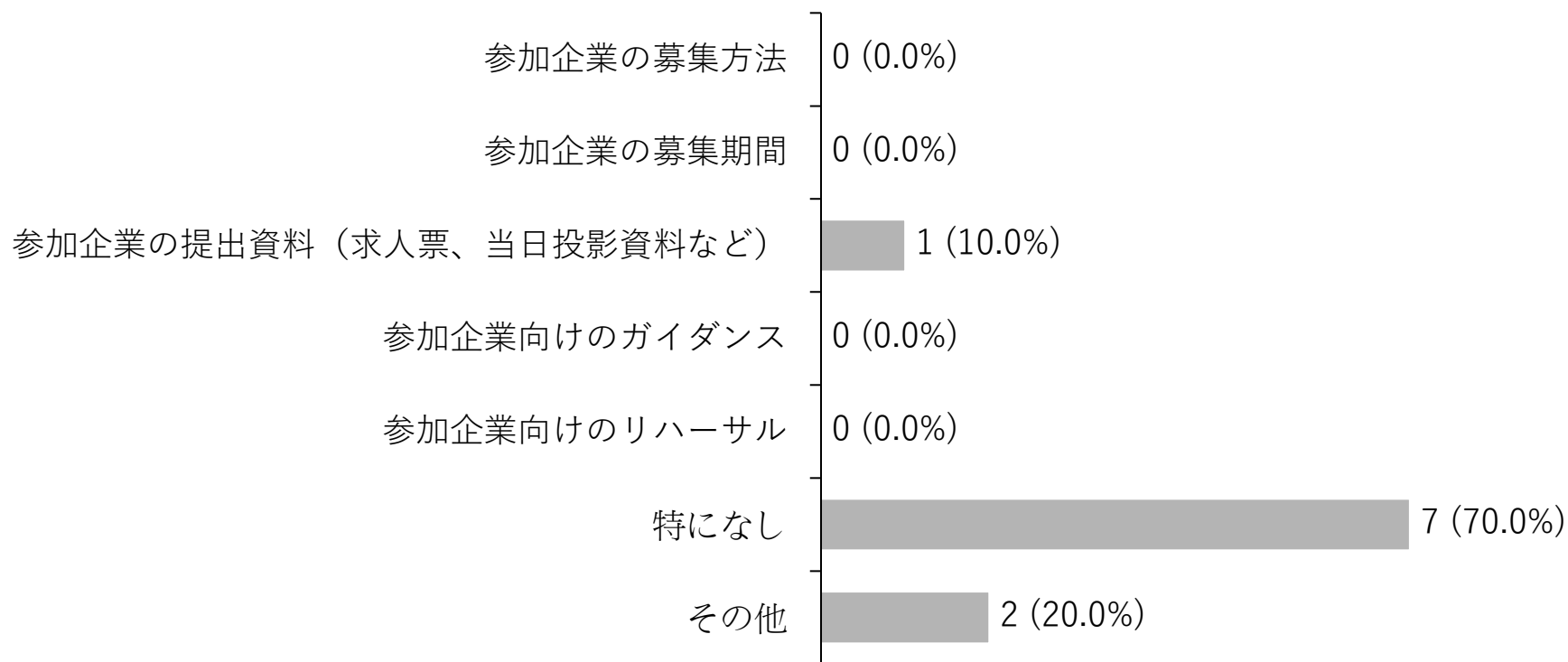
その他

- JETROからの紹介、事務局からの紹介、新聞記事

(3) 企業アンケート（国内）①説明会について

- ・ 説明会当日までの準備における改善点は「特になし」が70.0%

説明会当日までの準備における改善点（N = 10、複数回答可）



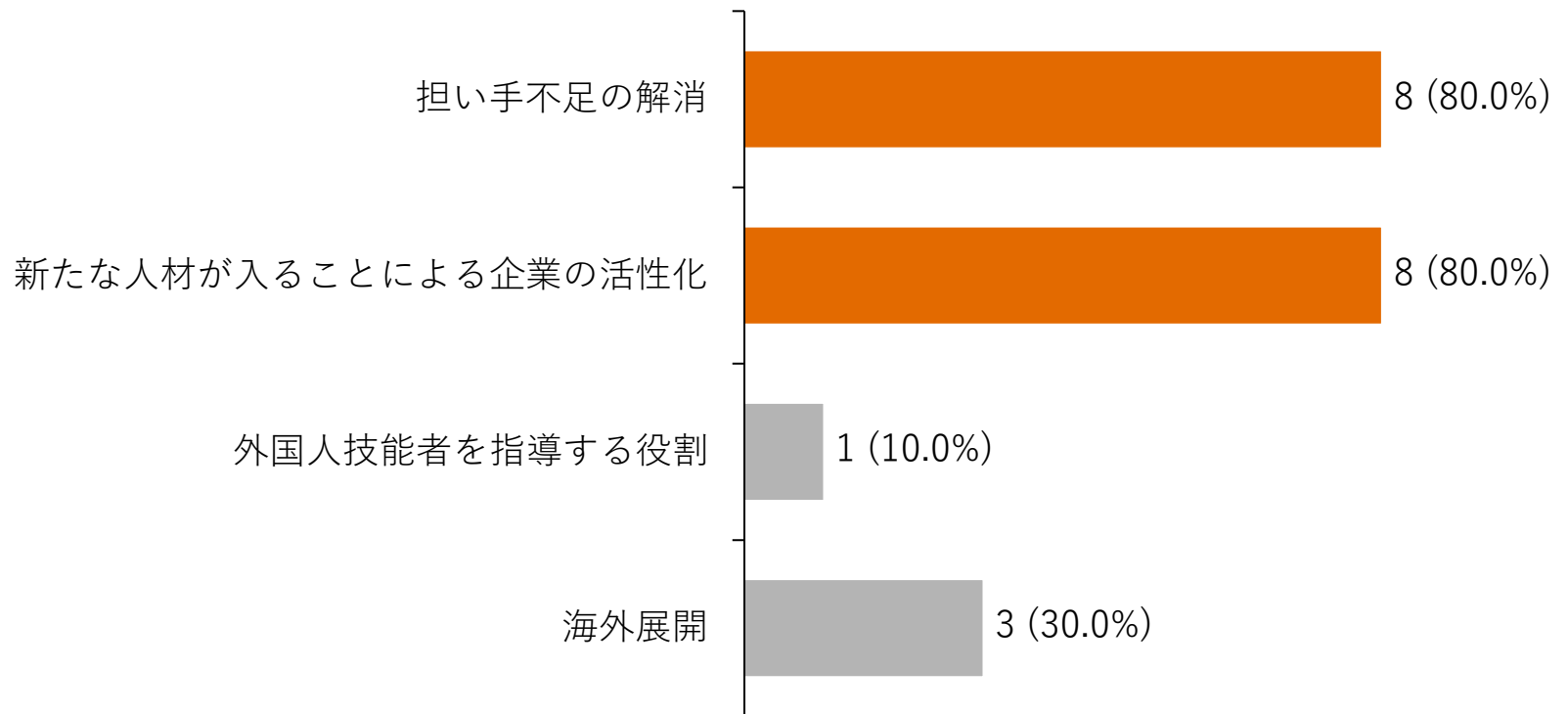
自由回答

- ・ 当日の翻訳アプリの使い方に少し不安があった

(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用におけるメリットは「担い手不足の解消」「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が80.0%

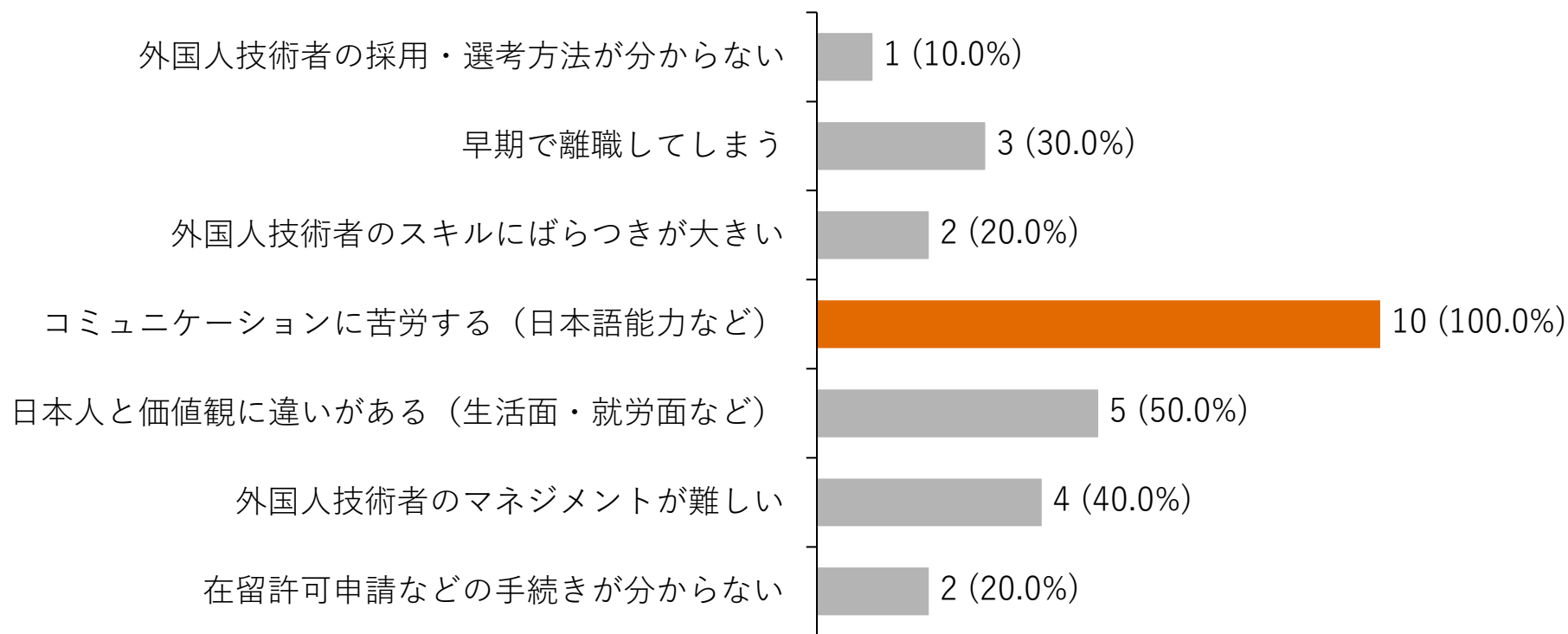
外国人技術者の採用におけるメリット（N=10、複数回答可）



(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用における課題は「コミュニケーションに苦勞する（日本語能力など）」が100.0%

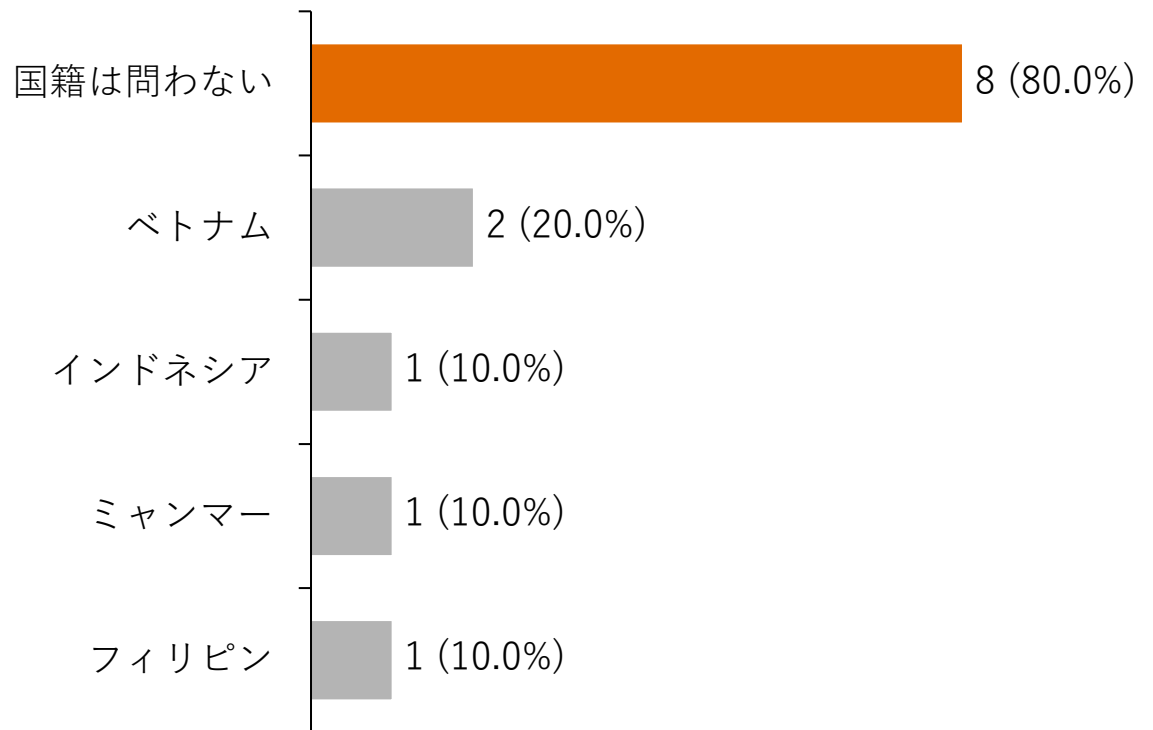
外国人技術者の採用における課題（N=10、複数回答可）



(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- ・ 主に活用を検討している外国人技術者の国籍は「国籍は問わない」が80.0%

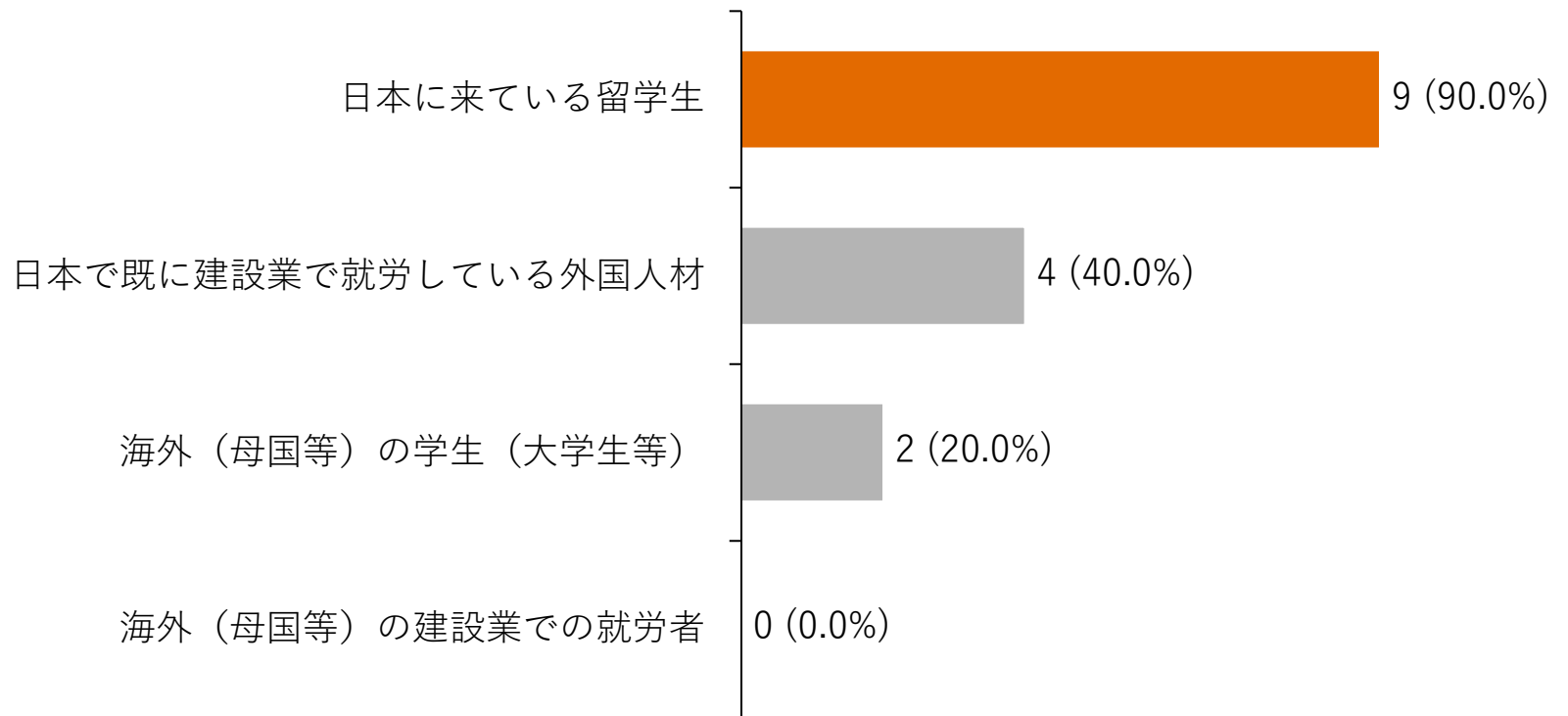
主に活用を検討している外国人技術者の国籍（N=10、複数回答可）



(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- ・活用している外国人技術者の採用ルートは「日本に来ている留学生」が90.0%

活用している外国人技術者の採用ルート（N=10、複数回答可）



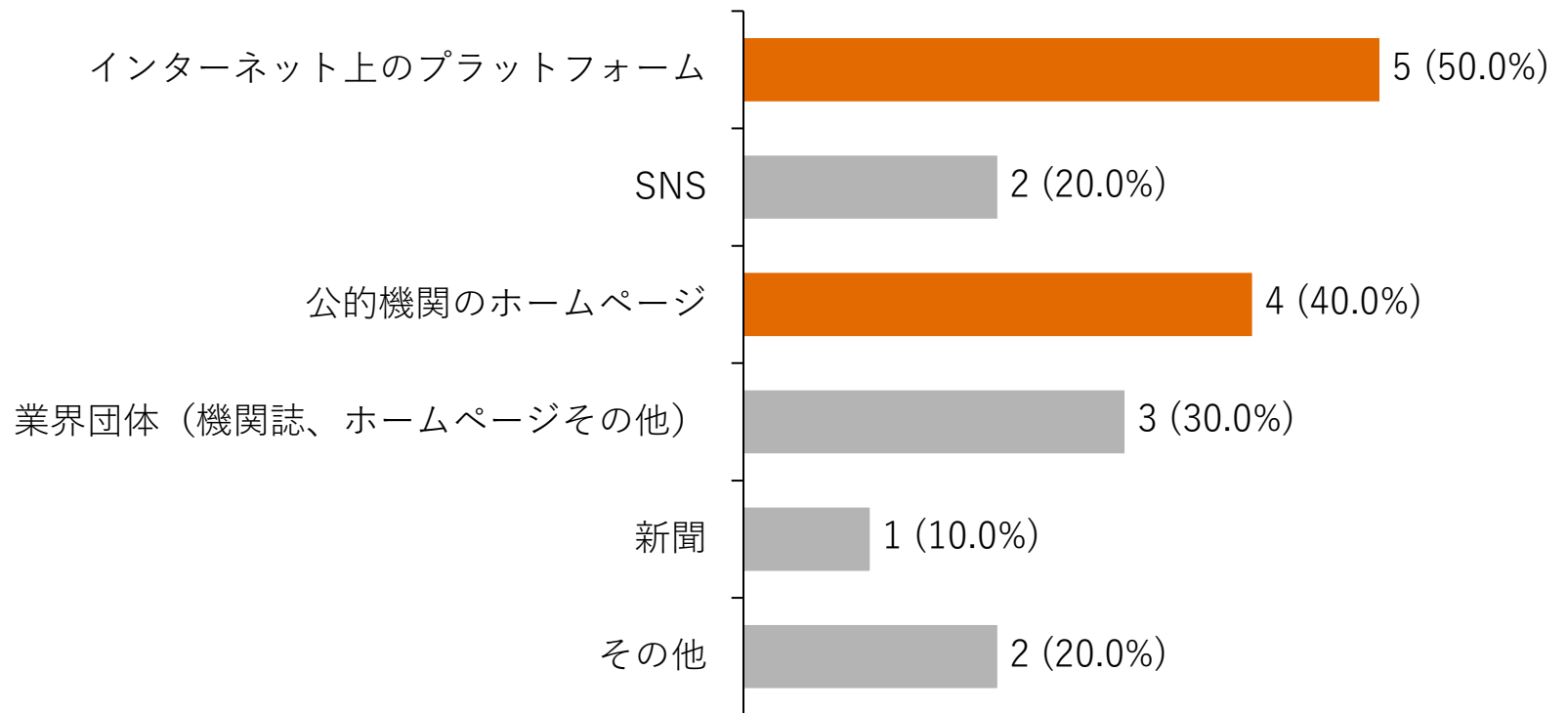
自由回答

- ・留学生は、入社時点で既に高い日本語力を持っている方が多いため

(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用情報の入手元は「インターネット上のプラットフォーム」が50.0%、「公的機関のホームページ」が40.0%

外国人技術者の採用情報の入手元（N=10、複数回答可）



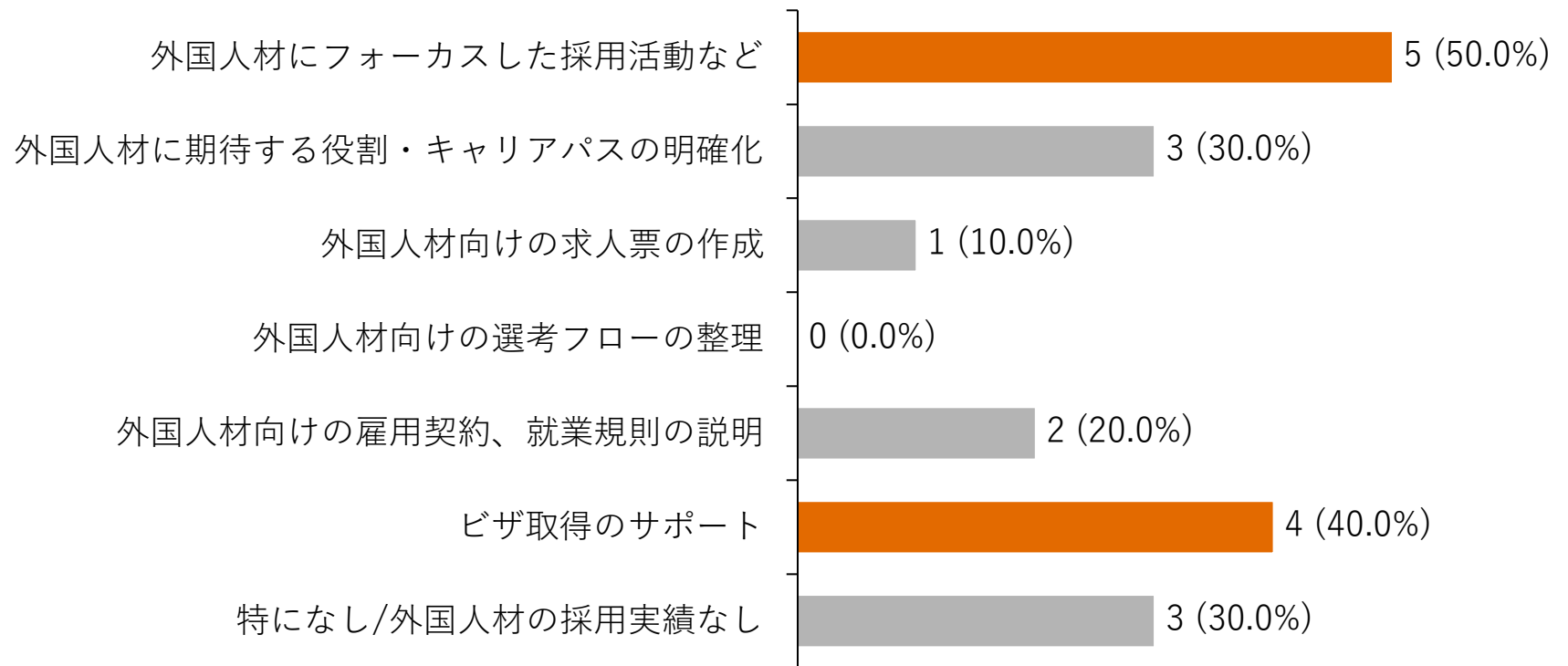
自由回答

- 自治体の人材確保センター、学校訪問、専門学校との連携、エージェントのセミナー

(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（採用関連）は、「外国人材にフォーカスした採用活動など」が50.0%、「ビザ取得のサポート」が40.0%

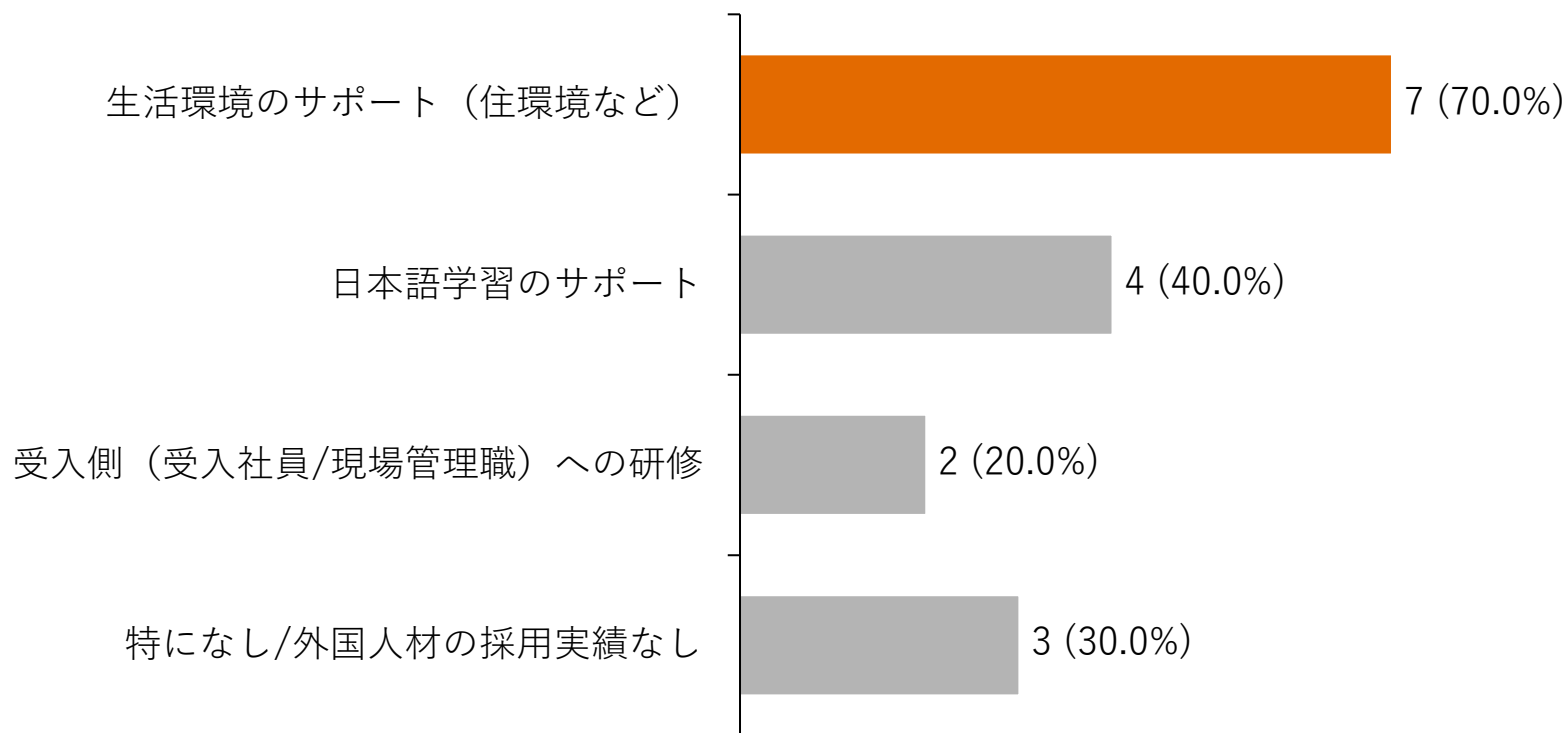
外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（採用関連）（N=10、複数回答可）



(3) 企業アンケート（国内）②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（定着関連）は、「生活環境のサポート（住環境など）」が70.0%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容（定着関連）（N=10、複数回答可）

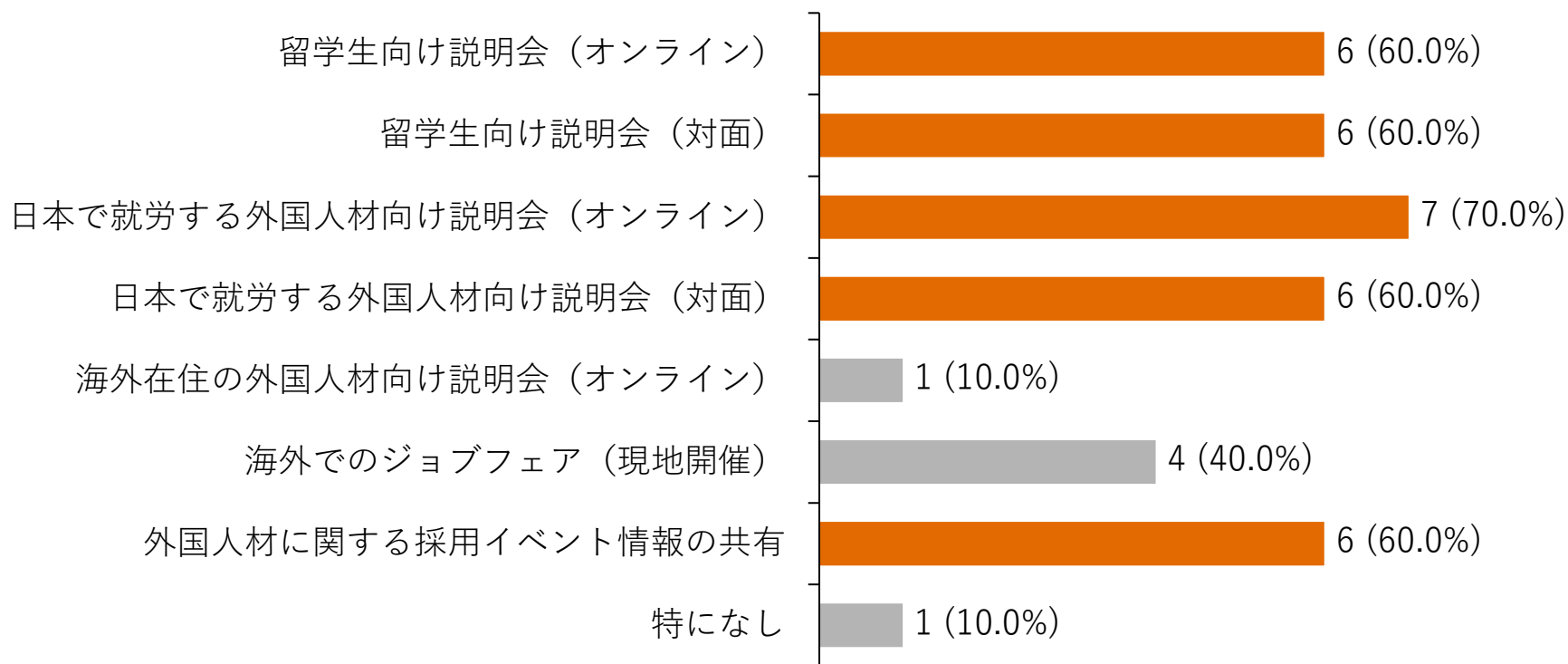


(3) 企業アンケート（国内）③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（採用イベント関連）は、留学生もしくは日本で就労する外国人材向けのイベントが、対面/オンラインを問わず60.0%～70.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（採用イベント関連）

(N=10、複数回答可)

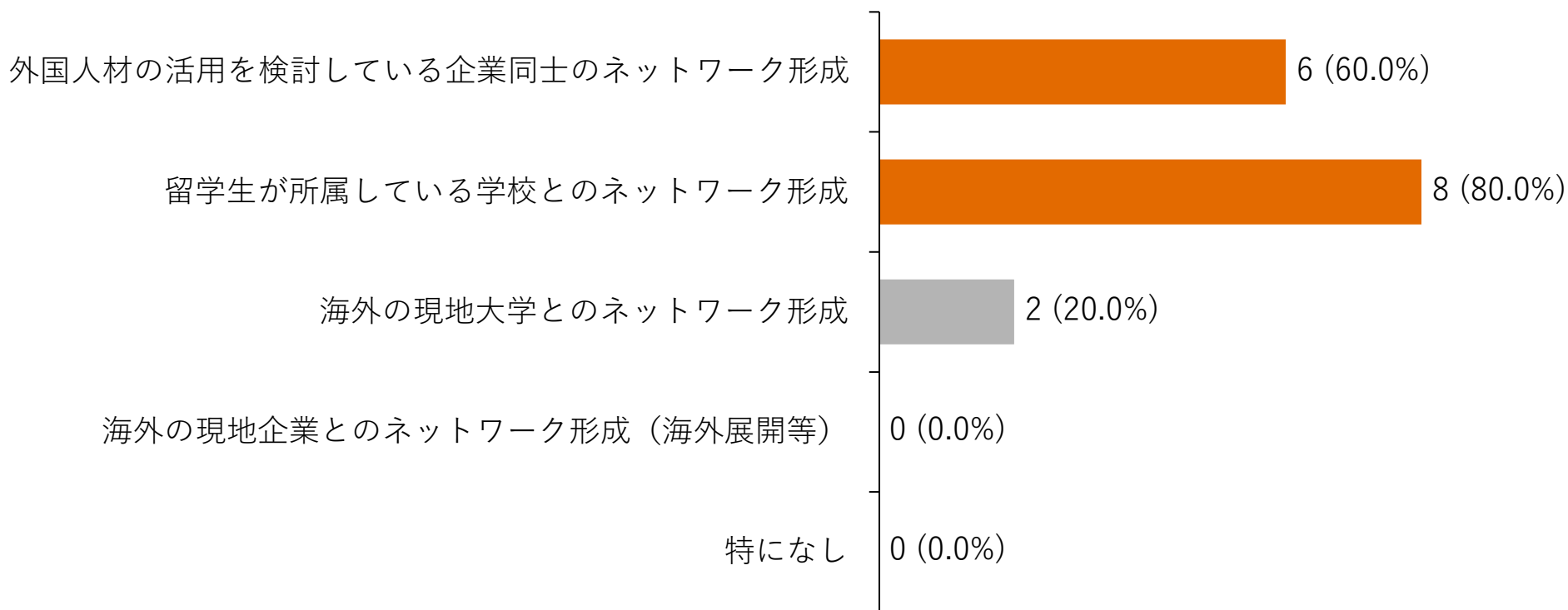


(3) 企業アンケート（国内）③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（その他）は、「留学生が所属している学校とのネットワーク形成」が80.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容（その他）

(N=10、複数回答可)



4

定着のための施策の調査
及び周知

4-1 セミナー

(1) セミナー：実施概要

- ・セミナーの概要は下記のとおり。ハンドブックを周知する機会として3月24日実施

	定着など受入後の課題等に直面している事業者の課題等の解消を図る
目的・狙い	<ul style="list-style-type: none">・すでに高度外国人材を雇用している建設企業、または、検討している建設企業が、抱えている課題・障壁等の解消につながり、今後の受入・活用に向けて前向きになれる状態を目指す
対象	<ul style="list-style-type: none">・参加対象：建設企業・参加者：420名程度・アンケート回答数：239件（3月25日10時時点。回答率約60%弱）
実施内容	<ol style="list-style-type: none">1. 開会あいさつ2. 基調講演－高度外国人材の受入れにおける現状課題と企業における対応 東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授/グローバルDEI研究所 所長 小山 健太 氏3. 「外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」の紹介 PwCコンサルティング合同会社 公共事業部4. 国土交通省による関連支援施策の紹介 国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課
実施日程/時間	<ul style="list-style-type: none">・ 3月24日（月）13時～14時
実施場所・方法	<ul style="list-style-type: none">・ オンライン形式(teams) ※事前登録制

(2) セミナー参加者アンケート：サマリ

本アンケート における問い

回答者の属性

外国人技術者への関心

本アンケートの 結果概要

- アンケートへの回答数は239件
(3/25時点10時時点。回答率約60%弱)
- 業種は「建設業（総合工事・一式工事）」（約50%）含め、**建設企業の回答が151件（63.2%）**
- 回答者の9割以上が、外国人技術者の採用/定着に関心あり
- 「建設業（総合工事・一式工事）」では、7割近くが「**施工管理技術者（土木）**」の採用を検討
- 「建設業（総合工事・一式工事）」では、半数が現時点での外国人技術者の採用なし
- 採用・定着における主な課題として、**共生のための環境整備、活躍・定着支援等**があげられた

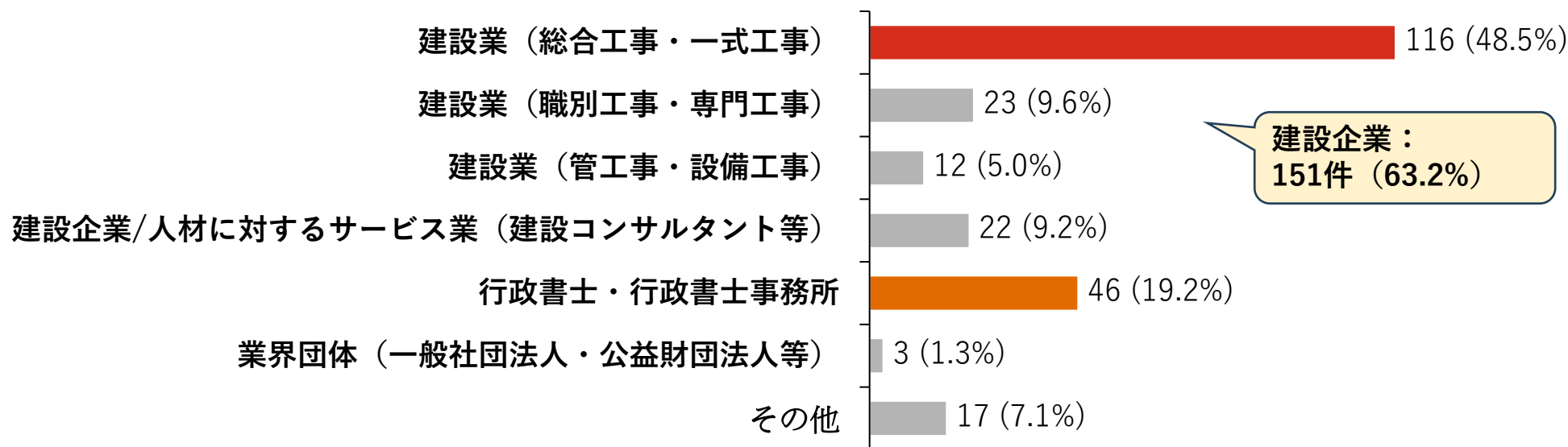
(3) セミナー後アンケート ①基本情報

- アンケートへの回答数は239件（3/25時点10時時点。回答率約60%弱）
- 業種について、「建設業（総合工事・一式工事）」が48.5%、「行政書士・行政書士事務所」が19.2%

回答数

- 239件（3/25時点10時時点。回答率約60%弱）

業種（N = 239）



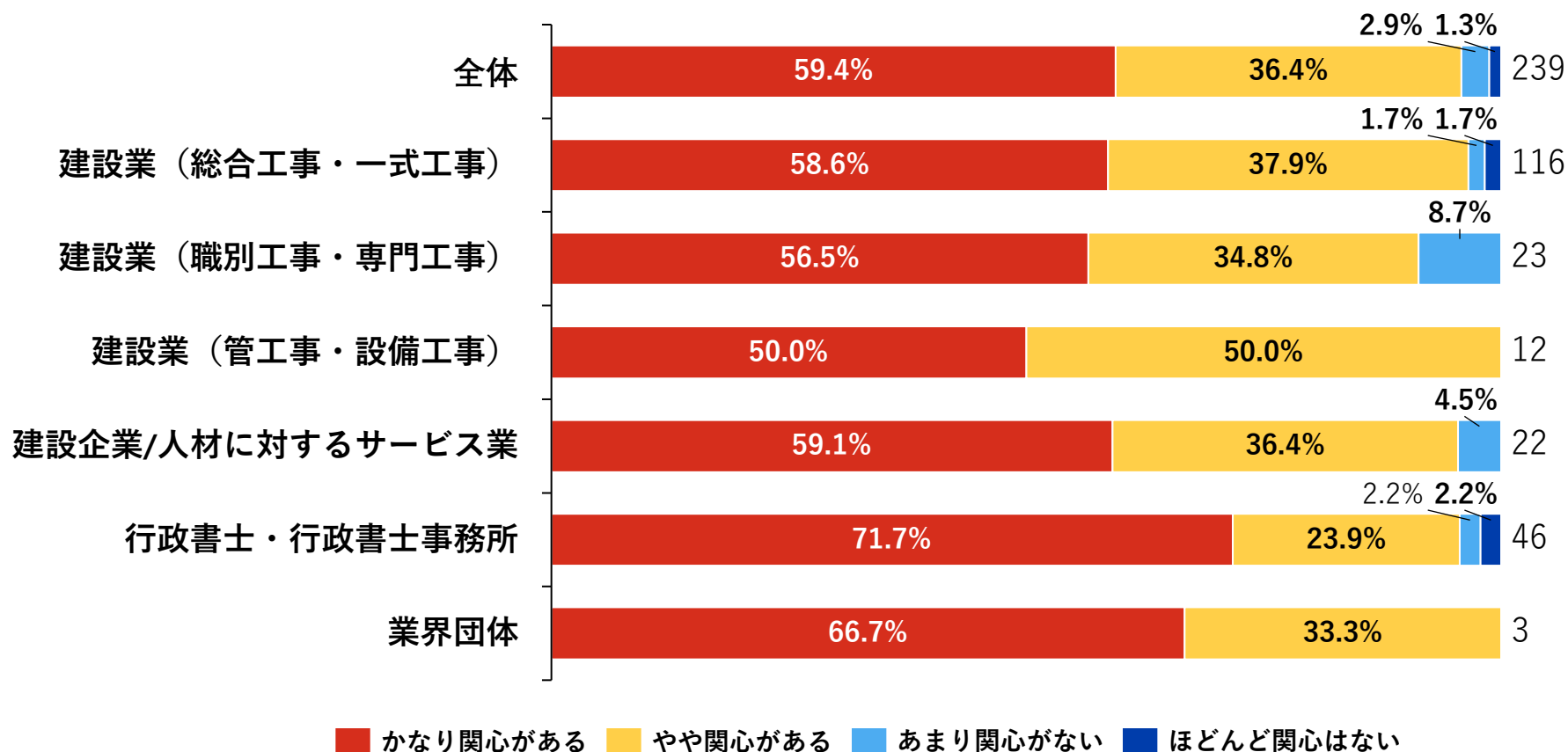
その他
(抜粋)

監理団体、製造業、社労士、地方公共団体 等

(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 外国人技術者の採用/定着への関心について、全体では「かなり関心がある」が59.4%、「やや関心がある」が36.4%となり、関心のある層が95.8%を占めた

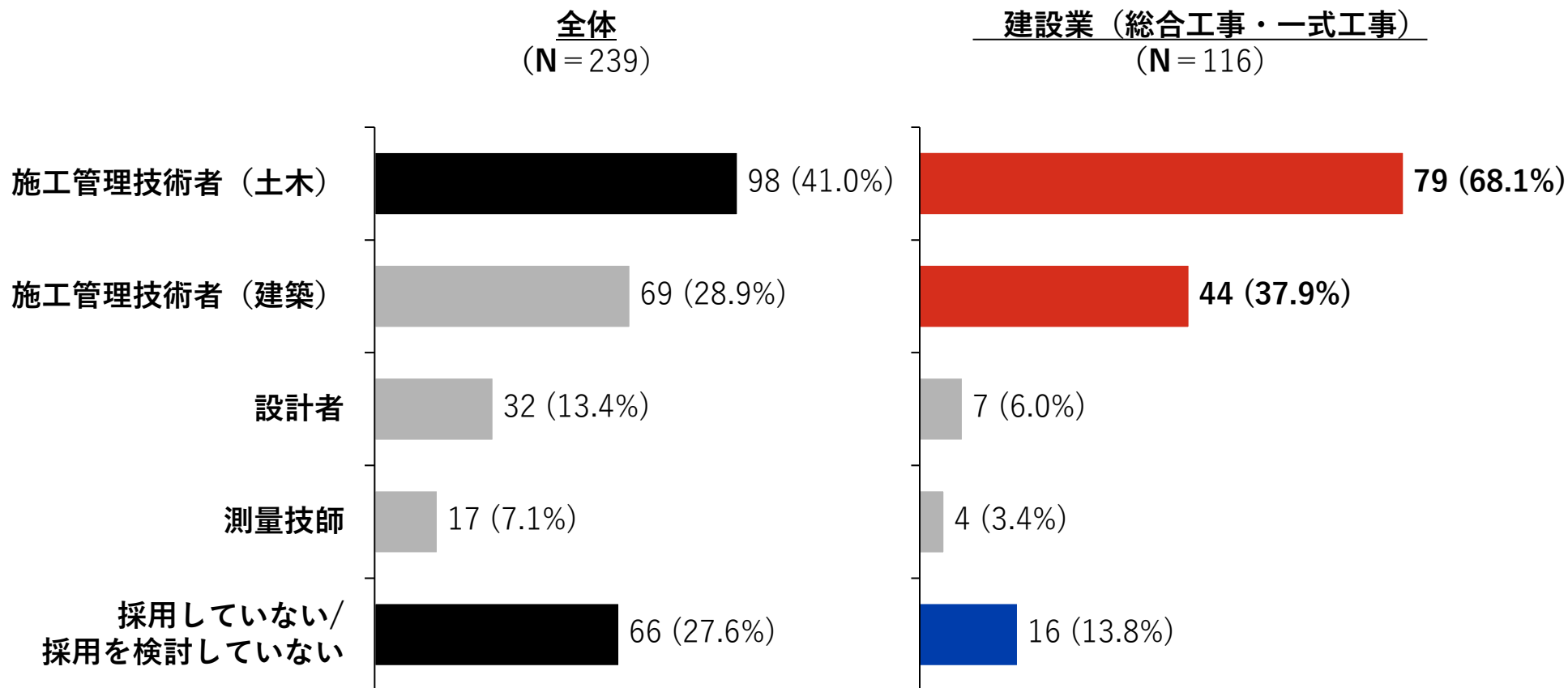
外国人技術者の採用/定着への関心の程度



(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 採用している/採用を検討している外国人技術者の職務について、建設業（総合工事・一式工事）の企業では、「施工管理技術者（土木）」が68.1%、「施工管理技術者（建築）」が37.9%

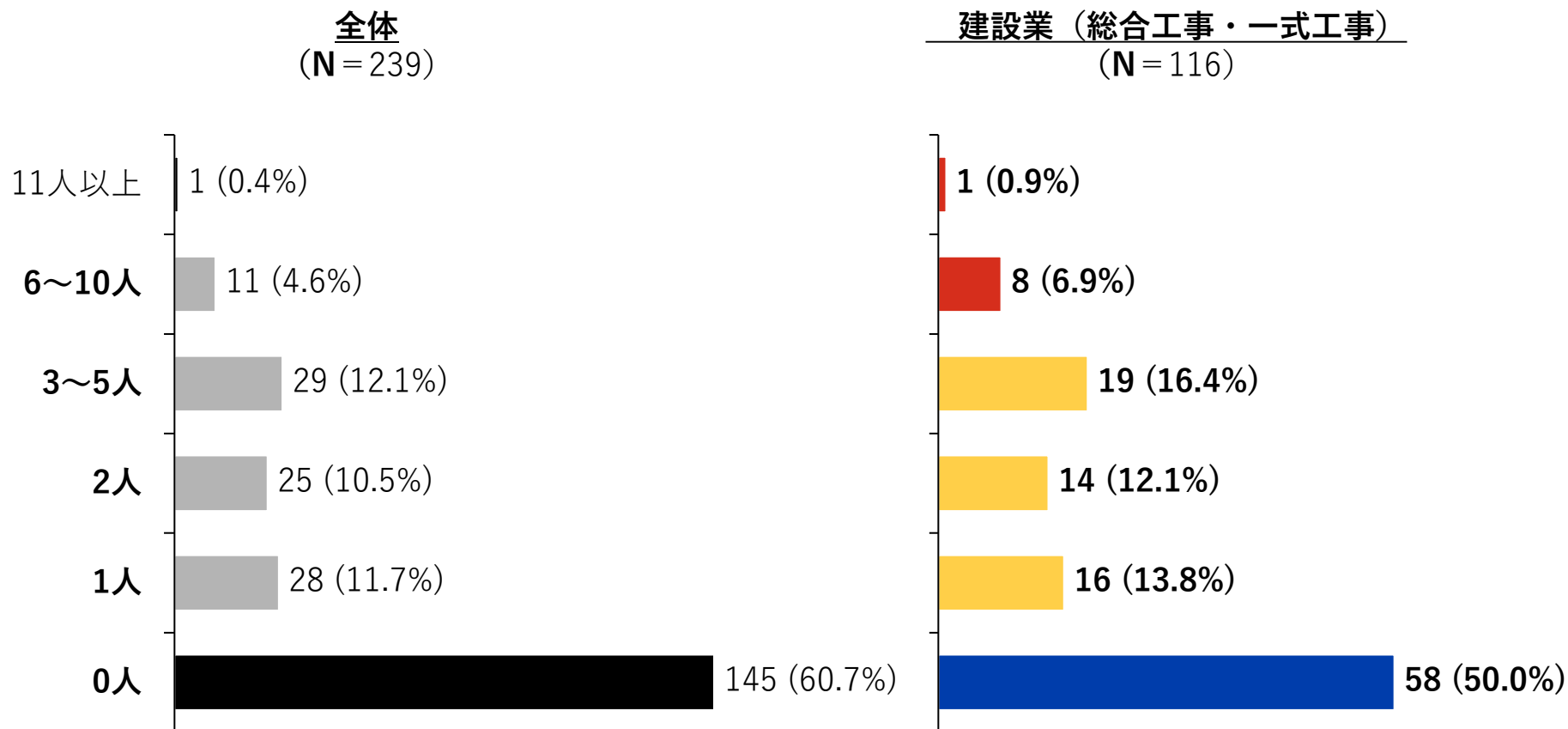
採用している/採用を検討している外国人技術者の職務（複数回答可）



(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 採用している外国人技術者の人数について、建設業（総合工事・一式工事）の企業では、採用なし（0人）が50.0%

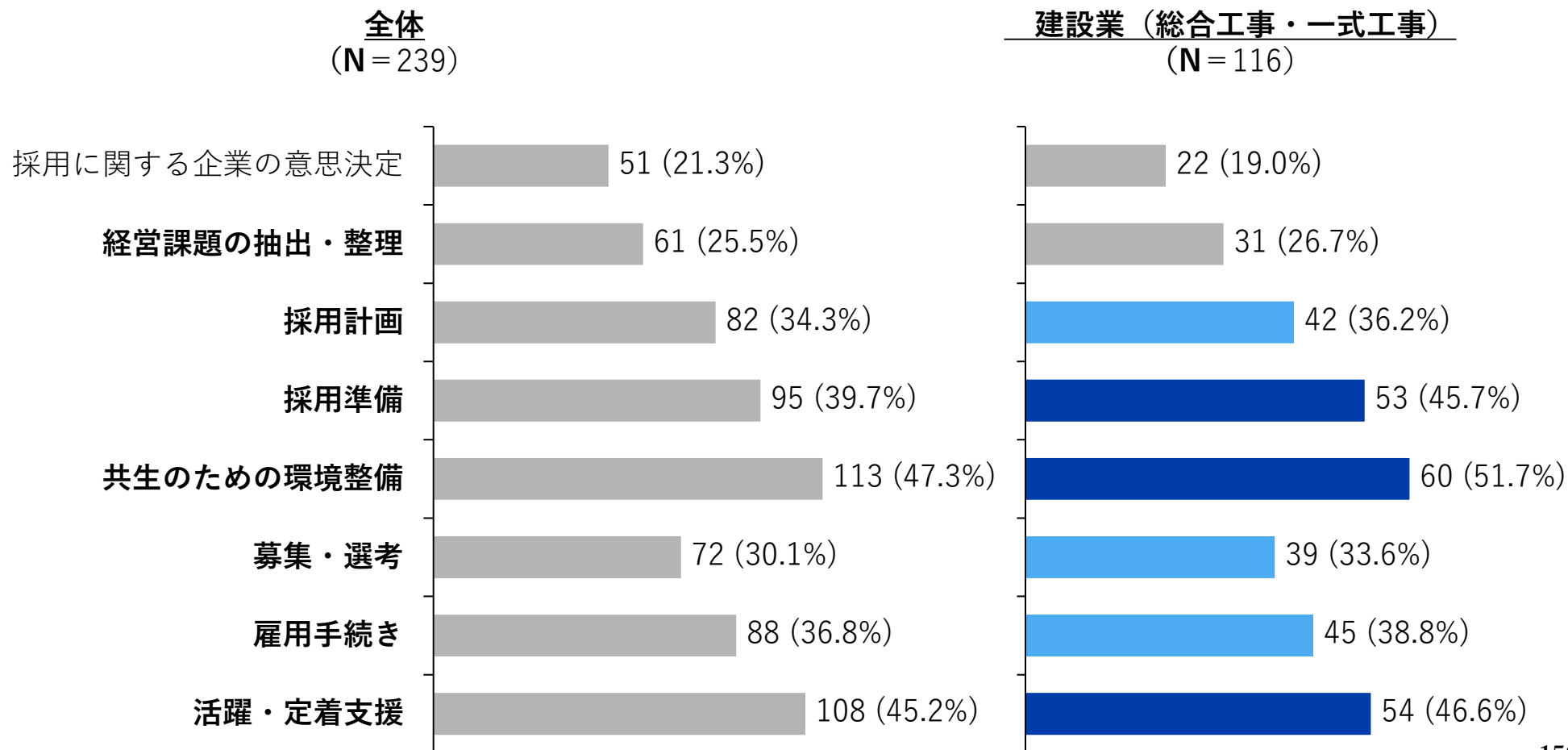
採用している外国人技術者の人数



(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点について、建設業（総合工事・一式工事）の企業では、共生のための環境整備が51.7%、活躍・定着支援が46.6%

外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点（複数回答可）



(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点について自由回答で尋ねたところ、主な回答は以下のとおり

外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点 (1/2) (自由回答)

カテゴリ	代表的な意見
全般（日本語）	<ul style="list-style-type: none"> 日本語の専門工事用語の読み書き、漢字の読み書き 日本語の習得、および日本語能力の向上のメソッドがない 外国語を話せる社員がほとんど居なく、相手の日本語スキルに頼らざる得ない状況 外国人と日本人の認識のギャップがトラブルを生みそう 現場での言葉の壁、日本人社員と外国人労働者の仕事に対する意欲や認識の違い コミュニケーションの課題を管理部門がどこまで把握出来るか不明
企業の意味決定	<ul style="list-style-type: none"> 業務により適切な在留資格が違うという点を事業主が知らないことが多く、適切な採用方法の周知が難しい。 外国人技術者と接する機会が少ない
経営課題の整理	<ul style="list-style-type: none"> 経営陣との密なコミュニケーションや会社としての意識改革が時間・コスト面から難しい
採用計画	<ul style="list-style-type: none"> 社内のキャリアステップが構築されておらず計画的な育成が難しい 業務に必要な資格を取得できるのか分からない 賃金水準ふわからない 英会話ができる者がいないため、日本語の理解力や会話力が高い方しか対象とできない
採用準備	<ul style="list-style-type: none"> 採用を外部委託することになるため、費用が高額になる 日本人を雇用するよりも、経費も時間もかかる 日本人の能力評価と給与関係、社内職位の昇給ギャップ

(3) セミナー後アンケート ②外国人技術者への関心

- 外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点について自由回答で尋ねたところ、主な回答は以下のとおり

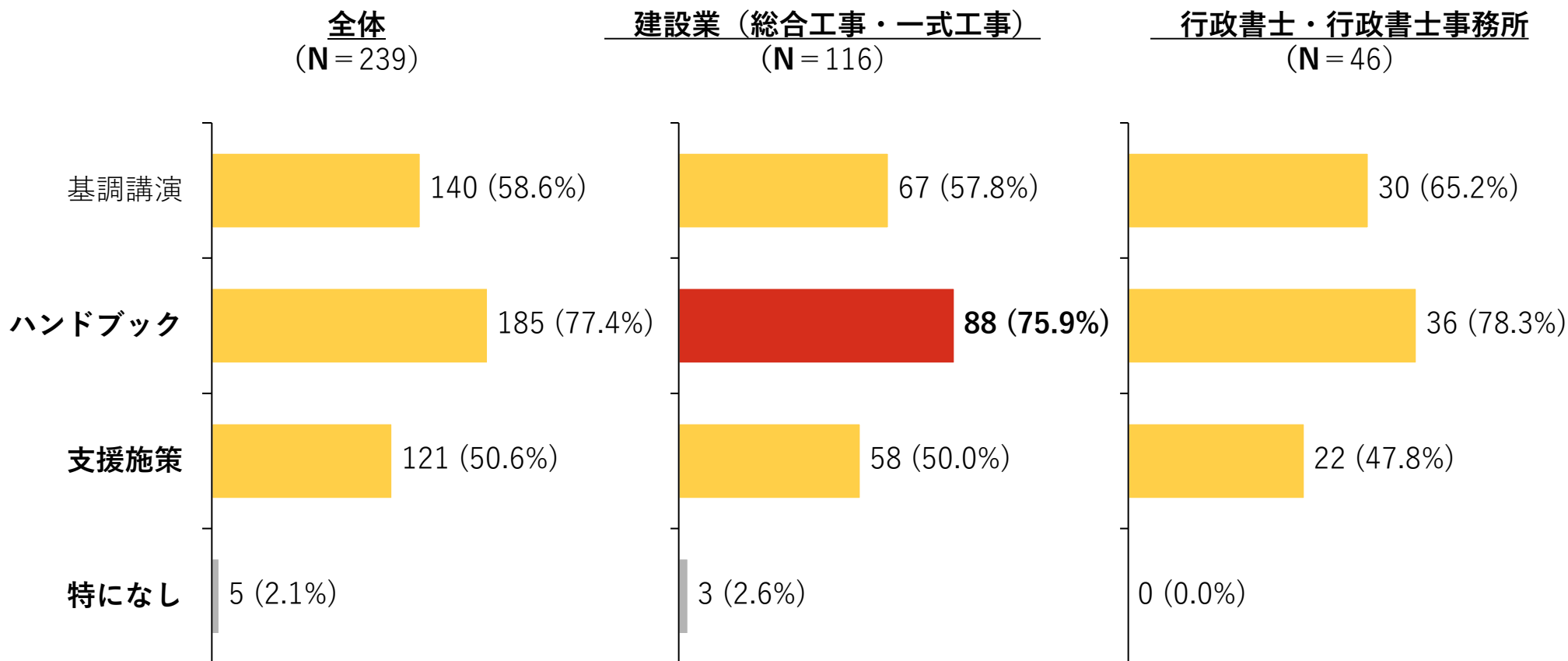
外国人技術者の採用・定着を進めるうえで、難しいと感じる点 (2/2) (自由回答)

カテゴリ	代表的な意見
共生文化	<ul style="list-style-type: none"> 既存社員とのコミュニケーション、顧客とのコミュニケーション 仕事のサポートだけでなく、生活そのもののサポートが必要 外国人をマネジメントできる日本人の育成 教育方法は日本人と同じでは難しいと感じるが、具体的な対応がわからない 宗教的制約への対応
募集・選考	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材を採用する方法の情報が乏しい 中小企業が単独で海外から募集するのが難しい 興味を持つようなプレゼンの仕方 為替による金銭的な魅力の減衰 採用時の個人の能力の把握 オンライン面接で決定したが実際に来てみないと分からない
雇用手続き	<ul style="list-style-type: none"> 出身国によって事務手続き関係が異なる 技人国に該当する業務と単純労務を明確に区分して説明する必要があることや、研修にしても手法や期間の説明が難しいことがある（資格外活動や不適合活動を疑われやすい）
活躍・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> 短期間で退職するケースが多い 就労資格の随時確認 日本国内の賃金格差（都市部への流出） 社宅や寮がない場合アパート代の負担が大きい、外国人の受入が可能な不動産がわからない 公共交通機関が乏しいところでの生活の支援
その他	<ul style="list-style-type: none"> 元請け等の理解、地域でまだ外国人材への抵抗を持つ企業も多い まずは技能者から採用を検討する 業務を受注した場合の役所の対応に不安

(3) セミナー後アンケート ③セミナーについて

- ・セミナー内で関心のあった内容は、建設業（総合工事・一式工事）の企業では、「ハンドブック」が75.9%

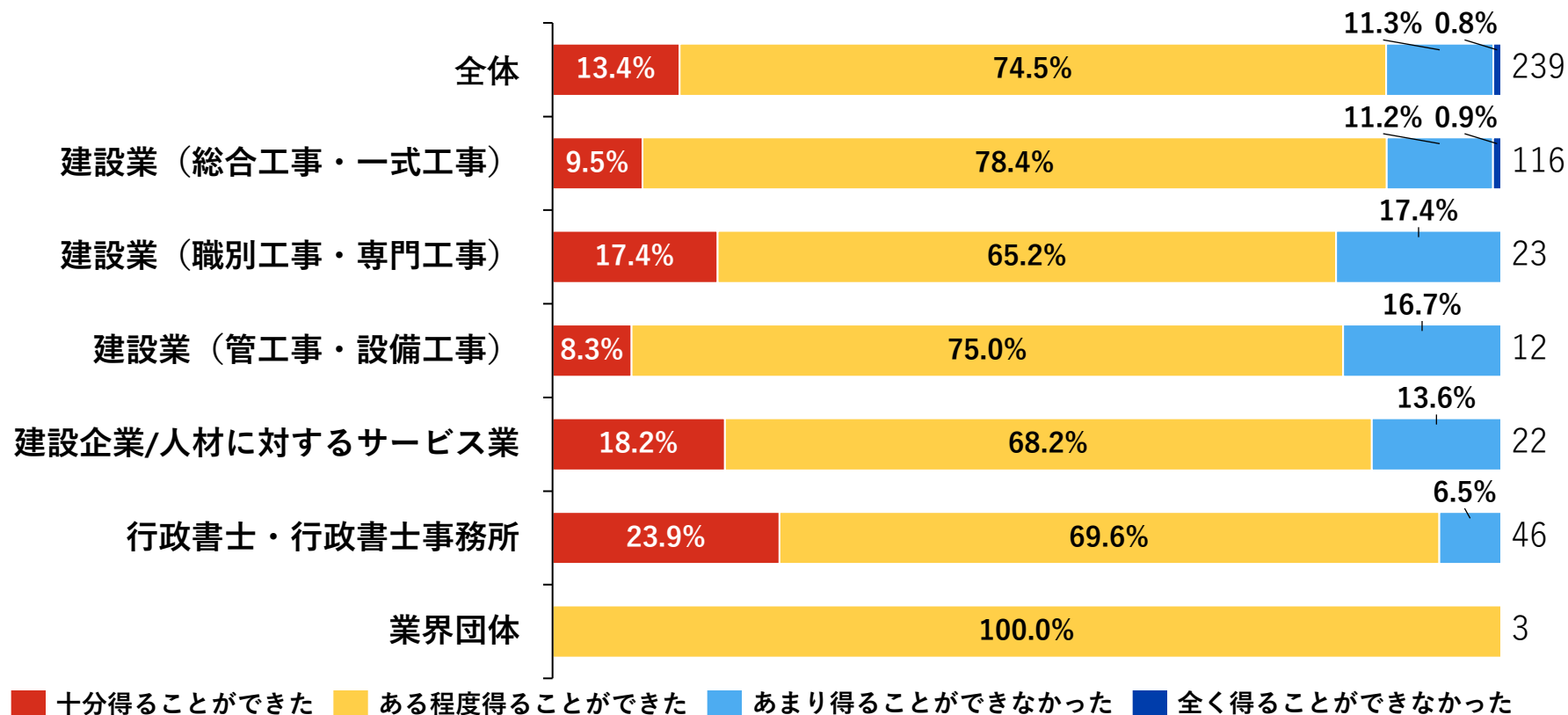
セミナー内で関心のあった内容（複数回答可）



(3) セミナー後アンケート ③セミナーについて

- 外国人技術者の採用に係る情報・ヒントを得られたか尋ねたところ、「十分得ることができた」「ある程度得ることができた」と回答した割合は、全体で87.9%

外国人技術者の採用に係る情報・ヒントを得られたか



(3) セミナー後アンケート ③セミナーについて

- 本セミナーに関する要望について自由回答で尋ねたところ、主な回答は以下のとおり

本セミナーに関する要望（自由回答）

カテゴリ	代表的な意見
今後の開催	<ul style="list-style-type: none">• 継続的にセミナーを開催してほしい• またの機会にほかの事例について知りたい• 外国人技術者を採用している企業の話も聞きたい• 時間枠を拡大して、より詳細な話が聞きたい• 建築・土木以外のより幅広い建設業を対象の事業を紹介してほしい
資料共有	<ul style="list-style-type: none">• セミナー前に資料を共有するか、ハンドブック等の展開後にセミナー開催されるとよい
その他	<ul style="list-style-type: none">• 重要な内容を説明していたが、まだ受け入れをしてない事業所にとっては、受入をより難しく考えてしまうようにも感じた

(3) セミナー後アンケート ④その他

- ・ 外国人技術者の採用に関する意見や要望（国・自治体に期待する支援・政策等）について自由回答で尋ねたところ、主な回答は以下のとおり

外国人技術者の採用に関する意見や要望（国・自治体に期待する支援・政策等）（自由回答）

カテゴリ	代表的な意見
支援施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本語力を高める方法 ・ 実際の雇用事例に基づいた問題点や苦勞した点、及び好事例を多数紹介して欲しい ・ 優秀な外国人を日本でも活躍できるような環境（資格試験の国際化） ・ 外国人材受入を国、自治体が受注面でも推奨してほしい ・ 採用にあたっての補助金や日本語研修の補助 ・ 施工管理技士資格の試験問題の翻訳 ・ 外国人材採用で必要な要件を、省庁・自治体や行政書士会が横並びで相談できる窓口
自治体への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各自治体での活動を急速に進めてほしい ・ 地方自治体によるそれぞれの地域内での企業へのきめ細かい周知活動
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大手・中堅ゼネコンや人材派遣会社が、日本語の能力の高い外国人の現地採用を進めており、自社に紹介される人材は日本語能力の低い方ばかりで対応できない。外国まで行って採用を行うことはできないので、中小企業にも満遍なく紹介してもらえるような施策を進めてほしい ・ 人材紹介への注意喚起の広報などにも力を入れてほしい ・ 特定技能等の人材活用支援も推進してほしい

4-2 先行企業等に対する詳細調査

(1)先行企業等に対する詳細調査：調査概要

- 先行企業等に対する詳細調査の調査概要は以下のとおり

目的

- 令和5年度の調査において明らかになった**採用～定着までの一連のプロセスにおけるペインポイントに対する課題への対応や好事例を掘り下げていく**に加えて、**高度外国人材活用ならではの効果ともいえる海外展開、DX推進/生産性向上等の受入・活用による効果を把握**することを目的に置き、**すでに外国人技術者を雇用している先行企業に対しての詳細調査**を行う。

調査対象

- 外国人技術者を受け入れている中堅・中小建設企業：4社
- ヒアリングの対象企業において働いている外国人材技術者：5人

調査対象

	企業概要				インタビュー対象者（人材）	
	企業	所在地	企業規模	業種	国籍	職種
1	企業A	鹿児島県	中規模	総合建設業	ベトナム	施工管理、設計
2	企業B	大阪府	中規模	土木	ベトナム	施工管理
3	企業C	熊本県	中規模	測量	ネパール	測量
4	企業D	広島県	中規模	土木・建築施工	ベトナム	施工管理・研究開発

(2)先行企業等に対する詳細調査：サマリ

先行企業における採用～定着に対する課題や取組事例、効果は以下のとおり。調査の詳細は「6-1 建設企業・外国人材に対する日本語教育に関する調査」に記載

概要	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> 施工管理、設計、測量の各分野の企業が調査対象
	受入れ背景	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の採用が難しい中、外国人材の採用を検討する場合に加え、中小規模の企業でも、日本人より優秀な人材を獲得できる場合あり
	受入対象・時期・人数・ルート	<ul style="list-style-type: none"> 現地（ベトナム等）から、ジョブフェア経由や直接採用をする場合 国内専門学校から採用する場合（ネパール人等） 外国人材の受入れ開始から一定期間経過する中で、当該ルートから安定して人材獲得が可能に。 採用時にも口コミや先輩社員（外国人社員）からの説明があることで、より採用がしやすい環境となる
学習・サポート	～内定まで	<ul style="list-style-type: none"> 入社までにN3～N4レベルを求める場合が多いが、試験結果がすべてでなく、面接でのコミュニケーションや就労意欲等を加味して判断 内定以前に、現地で日本語を学習する機会は無い場合が多い 国内専門学校経由の場合は、2年程度の日本語学習のほか、アルバイト等で実践的なコミュニケーションを身に着ける
	内定時	<ul style="list-style-type: none"> 現地採用の場合は、日本語学校（現地）で半年ほど勉強する場合あり 人材紹介会社経由で日本語学習の進捗確認するケースあり
	就労後	<ul style="list-style-type: none"> 来日直後は建設用語、話し言葉に戸惑い 現場で、先輩社員に都度質問することで対応することが多い 同国出身の先輩社員が、生活や勤務での日本語・慣習についてサポート 日本語能力に課題がある場合は、事業者と連携し日本語講座を提供 日本人社員と同様のペースで施工管理技士等の資格を取得する場合あり

(2)先行企業等に対する詳細調査：サマリ

先行企業における採用～定着に対する課題や取組事例、効果は以下のとおり。調査の詳細は「6-1 建設企業・外国人材に対する日本語教育に関する調査」に記載

採用	採用背景	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の建設業離れを受け、高度外国人材の採用の検討を開始 海外展開を見据えて採用する場合あり
	採用の取組	<ul style="list-style-type: none"> 現地から、ジョブフェア経由や直接採用をする場合 国内専門学校から採用する場合 外国人材の受入れ開始から一定期間経過する中で、当該ルートから安定して人材獲得が可能に 採用時にも口コミや先輩社員（外国人社員）からの説明があることで、より採用がしやすい環境となる
定着	日本語の課題・対応	<ul style="list-style-type: none"> 内定以前に、現地で日本語を学習する機会は無い場合が多い 現地採用の場合は、日本語学校（現地）で半年ほど勉強する場合あり 人材紹介会社経由で日本語学習の進捗確認するケースあり 来日直後は建設用語、話し言葉に戸惑い 同国出身の先輩社員が、生活や勤務での日本語・慣習についてサポート 日本語能力に課題がある場合は、事業者と連携し日本語講座を提供
	生活	<ul style="list-style-type: none"> 寮の提供や家具・家電、運転免許取得等のサポートあり
	業務	<ul style="list-style-type: none"> 日本人のサポート担当決め、マネジメント層の関与など受入態勢を整備 「やさしい日本語」を心がけ、建設用語に平仮名を振るなど工夫
効果	技術力	<ul style="list-style-type: none"> 中小規模の企業でも、日本人より優秀な人材を獲得できる場合あり 日本人社員と同様のペースで分野（施工管理・測量等）等の資格を取得する場合や、成長意欲・技術力の高い外国人材が日本人社員を含めて業務をけん引する場合あり

5

新たな送出し国候補
についての調査

(1) 新たな送出し国候補についての調査：調査概要

新たな送出し国候補についての調査概要は以下のとおり

目的	<ul style="list-style-type: none">近い将来、新たな送出し国になり得る候補国として有力な国を複数選定し、それぞれの国に対して主要産業、外国人技術者の余剰や不足の状況、就学・進学状況、賃金の実態や送出しに係る法規制等を把握する	
実施方法	<ul style="list-style-type: none">デスクリサーチ	
調査対象	<ul style="list-style-type: none">ネパール、バングラデシュ	
調査項目	一般情報	<ul style="list-style-type: none">面積、人口、民族、宗教、言語人口予測（将来人口、出生率、高齢化率）
	経済	<ul style="list-style-type: none">GDP、1人当たりGDP、GDP成長率産業別GDP構成比
	労働	<ul style="list-style-type: none">労働力人口、失業率、平均月収、建設業の労働人口
	教育	<ul style="list-style-type: none">教育体系、就学率、高等教育機関数土木・建築系の学科を有する主な大学
	送出し	<ul style="list-style-type: none">日本との関係（貿易関係）日本での受け入れ人数（在留資格別）、留学生数、キャリア観

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（ネパール）

【一般情報】 ※1

面積	• 約14.7万km ²	
人口	• 約3,054万人	
民族	• パルバテ・ヒンドゥー、マガル、タルー、タマン、ネワール等	
言語	• ネパール語	
人口予測	将来人口※2	• 2054年：3,507万人
	合計特殊出生率※3	• 2022年：2.00
	高齢化率（65歳以上人口の比率）※4	• 2023年：6.17%

※1：外務省「ネパール 基礎データ」2022年時点。

※2：国連「国連世界人口推計」2024年版

※3：World Bank, Data Indicators

※4：資料 セカイハブ, 出典 World Bank

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（ネパール）

【経済】※1

名目GDP（2022年）	• 4兆9,300億ルピー（約408.3億ドル）	
一人当たりGDP（2023年）	• 7,331.5ドル	
GDP成長率（2022年）	• 5.6%	
産業別GDP構成比※2	農林水産業：27.7%	• 農業：27.1%、水産業：0.6%
	鉱工業・建設業：14.6%	• 鉱業：0.6%、製造業：5.1%、エネルギー業：1.4%、 建設業：7.2%
	サービス業：58.2%	• 卸売：13.9%、ホテル・レストラン：1.4%、運輸・保管・情報通信：6.4%、金融：6.6%、不動産：11.9%、公務・国防：3.2%、教育：7.7%、医療・社会福祉：1.9%、ほか：5.2%
外国からの送金額※3	• 対GDPの約30%	

※1：外務省「ネパール 基礎データ」。2022年時点

※2：CBS National Accounts of Nepal 2019/20

※3：JICA「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（ネパール）

【労働力人口・失業・賃金】

労働力人口※1	• 約894万人
失業率(2017年) ※2	• 11.2%
平均月収（2018年） ※3	• 約86ドル
産業別労働人口※3	• 建設業：8.1%

※1：資料 GTC, 出典 ILOSTAT database

※2：在ネパール日本国大使館「図説 ネパール経済2024」

※3：JICA「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」

【教育体系】

学校体系※1	<ul style="list-style-type: none">• 就学前教育：3～4歳児を対象、初等教育：5年、前期中等教育：3年、中期中等教育：2年、後期中等教育：2年• 技術職業教育：中期中等教育段階に技術学校、後期中等教育機関段階に技術職業教育機関あり• 高等教育：大学で分野により3～5年の学士、2年の修士、3年～の博士
就学率※2 (2019年)	• 前期中等教育：104.7% 後期中等教育：62.9% 大学進学率；24.0%
高等教育※3	<ul style="list-style-type: none">• 大学：11校※4• トリブバン大学：1959年にカトマンズに設立。学生数はネパール最大。全国各地の教育機関と連携し、1,000以上の提携校あり。工学部あり• バラジュ工科大学：土木工学、機械工学、電気工学等のディプロマコースを提供

※1：文部科学省「世界の学校体系」

※2：JST「教育および科学技術に関する各国・地域の調査結果 ネパール」

※3：JICA「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」

※4：独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構「高等教育・質保証システムの概要ネパール」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（ネパール）

【外国人材（日本への送り出し）】

日本との関係 ※1

【対日貿易額】

- ・ 輸出 14.3億ルピー、輸入 54.5億ルピー

【貿易品目】

- ・ 輸出 衣類、農産品、カーペット、織物等
- ・ 輸入 機械・工業製品、医薬品関連、車関連部品等

【二国間協定】※2

- ・ 2003年に国際人材協力機構（JITCO）とネパール政府間の技能実習制度の実施に関する合意文書を締結
- ・ 2019年に日本政府とネパール政府の間で特定技能制度の実施に関する協力覚書を締結

日本の 受入人数 ※2

- ・ 在留外国人数※3：358万8,956人
- ・ うち、**ネパール：206,898人（5.8%。国籍・地域別で6番目）**
- ・ **技術・人文知識・国際業務：37,118人**
- ・ 特定活動：1,350人
- ・ 技能実習：2,704人
- ・ 留学：73,136人
- ・ 家族滞在：54,497人

就労産業 (2019年) ※2

- ・ 宿泊業・飲食サービス業、卸売・小売業、製造業に就労する割合が多い

在日ネパール 人の在留資格 の傾向※2

- ・ **留学や家族滞在の割合が高く、出稼ぎ目的のネパール人が留学生として来日している実態が確認されている**
- ・ 留学の在留資格ではネパールで高等学校・専門学校を卒業しネパール現地の日本語学校を経て来日している層が多く、**来日後にも日本語学校に通うものが多い**
- ・ **技人国の在留資格ではネパールで大学学部を卒業後にネパール現地の日本語学校を経て、日本の専門学校に進学し、技人国の在留資格に至る場合が多い**

※1：外務省「ネパール 基礎データ」2022年時点。

※2：JICA「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」

※3：出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（ネパール）

【日本への留学生数】

留学生数 (2023年) ※1

- 日本にいる留学生総数：37,878人（日本への留学生のうち、ネパール人の構成比13.6%）
- 日本語教育機関の留学生数：23,441人（ネパール人の構成比25.8%）

就職を目的に 在留資格を 変更した 留学生数※2

- ネパール：5,769人
- うち、技術・人文知識・国際業務：5,452人 高度専門職：0人 特定活動：243人

※1：JASSO「2023（令和5）年度外国人留学生在籍状況調査結果」

※2：出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」

【ネパール側日本語学校の学生】 ※3

キャリア観

- キャリア目標を持つ学生のうち、多くが日本から帰国後にネパールで起業・就労することが目標

日本語学校の 選定基準

- 日本語教育の質の他、ビザ取得率や友人・知人の紹介があげられている
- 日本語学校が送出国機関や就労エージェントの代わりに在留資格の取得支援やマッチング支援を行っている実態あり

※3：JICA「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【一般情報】 ※1

面積	• 約14.7万km ²	
人口	• 約1億7,119万人	
宗教	• イスラム教：91%	
言語	• ベンガル語	
人口予測	将来人口※2	• 2050年：1.92億人
	合計特殊出生率※3	• 2022年：1.95
	高齢化率（65歳以上人口の比率）※4	• 2019年：5.2%

※1：外務省「バングラデシュ 基礎データ」2022年時点。

※2：経済産業省「医療国際展開カントリーレポート 新興国等のヘルスケア市場環境に関する基本情報 バングラデシュ編

※3：World Bank 「Data Indicators」

※4：資料GTC, 出典World Population Prospects 2019

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【経済】※1

実質GDP（2021年）

• 3,055億ドル

一人当たりGDP（2022年）

• 2,688ドル

GDP成長率（2022年）

• 7.1%

産業別GDP構成比※2

- 農林水産業：11.7%
- 鉱工業・建設業：35.3%（うち建設業9.7%）
- 小売・レストラン・宿泊、運輸・保管・情報通信：24.6%
- その他：28.5%

※1：外務省「バングラデシュ 基礎データ」2022年時点。

※2：UN「National Accounts AMA」

【労働力人口・失業・賃金】※3

労働力人口（2022年）

• 約7,341万人

失業率(2022年)

• 3.6%

就業人口（2022年）

• 約7,078万人

世帯当たりの月収（2022年）※4

- 全体平均：3万2,422タカ（約4万1,000円）
- 都市部：4万5,757タカ（約5万8,000円）
- 農村部：2万6,131タカ（約3万3,000円）

※3：JETRO「ビジネス短信政府が労働力調査の結果を発表」

※4：JETRO「世帯収支調査の結果を発表、貧困率減少も格差は拡大」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【建設業】※1

建設投資額（2022年）

- 403億米ドル

建設企業数（2018年）

- 約4,000社

建設労働者（2015年）

- 約330万人

建設業許可制度

- 建設業の許可制度はなし
- 一般的な外国企業の会社設立においては、商業登記所、投資庁、中央銀行、国家歳入庁等への登録が必要

技術者・技能者の 資格制度

- 建築士
- 法律で規定された資格はないものの、大学の建築学部の卒業資格により、Institute of Architects Bangladeshに会員として登録でき、協会の証書を受領できる
- エンジニア
- エンジニアの団体としてInstitution of Engineers Bangladeshがあり、Civil Engineering Divisionが設けられている

※1：国土交通省「海外建設・不動産市場データベース」建設業に関する外資規制等（バングラデシュ）」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【教育】

学校体系※1

- 義務教育：6歳～11歳の5年
- 初等教育：6歳～10歳の5年
- 前期中等教育：3年
- 中記中等教育：2年
- 後期中等教育：2年間
- 高等教育：大学で分野により3～5年の学士、1～2年の修士、3～4年の博士課程が設置。
- 職場教育・訓練機関：
 - 前期中等教育修了者を対象とする 2年の職業訓練学校
 - 中期通学教育修了者を対象とする2～3年のポリテクニク

高等教育※2

- 公立大学：46校、私立大学107校（2020年）
- 卒業生数：公立大学29,667人、私立大学68,729人（2018年）

土木・建築系の 学科を有する 主な大学※3

- Bangladesh University of Engineering and Technology
- Chittagong University of Engineering and Technology
- Rajshahi University of Engineering & Technology
- Khulna University
- BRAC University
- Ahsanullah University

※1：文部科学省「世界の学校体系」

※2：JETRO「高度外国人材海外基礎情報（バングラデシュ）（2021年3月）」

※3：国土交通省「海外建設・不動産市場データベース」建設業に関する外資規制等（バングラデシュ）」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【外国人材（日本への送り出し）】

日本との関係 ※1

【対日貿易額】

- ・ 輸出 19.0億ドル、輸入 20.3億ドル

【貿易品目】

- ・ 輸出 縫製品、ニット製品、革・革製品、靴・帽子等
- ・ 輸入 鉄鋼、船舶、車両、鉱物性燃料、原子炉、ボイラー、機械・電気製品

日本の 受入人数 ※2

- ・ 在留外国人数※3：358万8,956人
- ・ うち、**バングラデシュ：31,536人（0.9%。国籍別で16番目）**
- ・ **技術・人文知識・国際業務：6,333人**
- ・ 特定活動：626人、技能実習：1,410人、留学：8,828人、家族滞在：6,708人

【日本への留学生数】

留学生数

- ・ 外国への留学生（2018年）：約6万人※3
- ・ **日本への留学生（2023年）：5,326人** うち **日本語学校の留学生（2023年）：2,419人**※4

就職を目的に 在留資格を 変更した 留学生数※5

- ・ 711人（**技術・人文知識・国際業務：647人** 高度専門職：1人 特定活動：12人）

※1：外務省「バングラデシュ 基礎データ」2022年時点。

※2：出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」

※3：JETRO「高度外国人材海外基礎情報（バングラデシュ）（2021年3月）」

※4：JASSO「2023（令和5）年度外国人留学生在籍状況調査結果」

※5：出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」

(1) 新たな送出し国候補についての調査結果（バングラデシュ）

【バングラデシュでの日本語専攻の学生】※1

日本語専攻の卒業生数

- 約1,000人

日本語を専攻する学生の 人気の就職先／一般的な就職先

- 日本への留学を目指す学生が多く、現地企業への就職の希望はあまり見られない

【就職活動・キャリア観】※1

バングラデシュでの 就職活動

- 個人的なコネクションでの就職を求めるケース、企業側がSNSに求人情報を出すケース、3か月から6か月のインターンシップを行うケースあり

卒業後の一般的なキャリア形成

- 新卒学生の多くは民間企業への就職を行い、待遇や上位ポジションを求めて、転職するケースも多い
- 大卒者は高校や専門学校卒業者に比べ平均して3倍の収入となり、30,000タカ（約4万円）程度とされる

※1：JETRO「高度外国人材海外基礎情報（バングラデシュ）（2021年3月）」

6

日本語教育の実態等調査 及び施策検討

6-1

建設企業・外国人材に対する
日本語教育に関する調査

(1) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー：調査概要

- 日本語習得に関する企業・人材インタビューの調査概要は以下のとおり

目的

建設業における外国人技術者の円滑な受入れ・定着に向けて、**建設企業が外国人技術者(職種ごと)に求める日本語能力及び日本語教育における現状、サポート状況等**を把握するとともに、**外国人材における日本語学習の実態**を調査し、効果的な日本学習のために企業/支援機関が行うべき事項を明らかにする

調査対象

- 外国人技術者を受け入れている中堅・中小建設企業：4社
- ヒアリングの対象企業において働いている外国人材技術者：5人

調査対象

	企業概要				インタビュー対象者（人材）	
	企業	所在地	企業規模	業種	国籍	職種
1	企業A	鹿児島県	中規模	総合建設業	ベトナム	施工管理、設計
2	企業B	大阪府	中規模	土木	ベトナム	施工管理
3	企業C	熊本県	中規模	測量	ネパール	測量
4	企業D	広島県	中規模	土木・建築施工	ベトナム	施工管理・研究開発

(1) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー：調査項目

- ・日本語習得に関する企業・人材インタビューの調査項目は以下のとおり

企業概要

- ・業種、従業員数、所在地、平均年齢
- ・高度外国人材の受入開始時期、受入ルート、受入規模の変遷
- ・高度外国人材の人数・国籍、雇用目的、勤務年数

人材の 基本情報

- ・出身国
- ・年齢
- ・経歴（卒業学校～就職先）
- ・日本語能力

就学中

- ・学校で学んだ内容（建設関連/日本語）
- ・日本語学習機会の詳細（学習期間、提供団体、費用負担、参加者の特徴、学習内容等）
- ・実際に有用だった勉強法

内定時

- ・企業が内定者に求める日本語レベル
- ・企業からの日本語学習プログラムの提供/サポートの有無、提携機関、提携先を知った経緯
- ・建設分野で特に必要となる日本語教育内容（建設用語、安全教育等）

就業中

- ・就業後に求める日本語レベルと担うことができる業務内容
- ・就業後の日本語能力における課題
- ・就業後の日本語学習方法、企業の支援内容、受入体制

(2) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー：サマリ

調査対象の傾向

企業の特徴	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 施工管理、設計、測量の各分野の企業が調査対象
	受入れ背景	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人の採用が難しい中、外国人材の採用を検討する場合に加え、中小規模の企業でも、日本人より優秀な人材を獲得できる場合あり
	受入対象・時期・人数・ルート	<ul style="list-style-type: none"> • 現地（ベトナム等）から、ジョブフェア経由や直接採用をする場合 • 国内専門学校から採用する場合（ネパール人等） • 外国人材の受入れ開始から一定期間経過する中で、当該ルートから安定して人材獲得が可能に • 採用時にも口コミや先輩社員（外国人社員）からの説明があることで、より採用がしやすい環境となる
学習・サポート	～内定まで	<ul style="list-style-type: none"> • 入社までにN3～N4レベルを求める場合が多いが、試験結果がすべてでなく、面接でのコミュニケーションや就労意欲等を加味して判断 • 内定以前に、現地で日本語を学習する機会は無い場合が多い • 国内専門学校経由の場合は、2年程度の日本語学習のほか、アルバイト等で実践的なコミュニケーションを身に着ける
	内定時	<ul style="list-style-type: none"> • 現地採用の場合は、日本語学校（現地）で半年ほど勉強する場合あり • 人材紹介会社経由で日本語学習の進捗確認するケースあり
	就労後	<ul style="list-style-type: none"> • 来日直後は建設用語、話し言葉に戸惑い • 現場で、先輩社員に都度質問することで対応することが多い • 同国出身の先輩社員が、生活や勤務での日本語・慣習についてサポート • 日本語能力に課題がある場合は、事業者と連携し日本語講座を提供 • 日本人社員と同様のペースで施工管理技士等の資格を取得する場合あり

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業A)

企業の概要

企業A	・ 地方・中規模	所在地	・ 鹿児島県
業種・概要	・ 建築・土木・港湾・舗装・リフォームなどの総合建設業		
従業員数	・ 113名、うち技術者は約70名 ・ 高度外国人材が6名（ベトナム）、技能実習生が3名（インドネシア）		
平均年齢	・ 40歳代、平均勤続年数は25年程度		
高度外国人材の採用状況	・ 約10年前にベトナム人の技術者を2名採用、その後も定期的に採用を続け、現在は6名在籍		

インタビュー対象者（人材）の概要

国籍	・ ベトナム	年齢	・ 30代前半
経歴	・ ハノイ建設大学を卒業後、新卒で当該企業に入社 ・ 現在8年目		
日本語能力	・ 内定時にN3を取得 ・ 入社1年後にN2を取得		

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業A)

	設問	回答内容
就学中	就労先の考え方	<ul style="list-style-type: none"> 元々はベトナム国内で働く気持ちが強かったが、日本企業が参加するジョブフェアに参加し、内定を取得
	日本語教育機会の詳細	<ul style="list-style-type: none"> 大学内では日本語学習機会なし ハノイの日本大使館付近（日本人街）で日本語学校があるという大まかな認識はあったが、就職活動以前に日本語学校に通う/日本語を学ぶという意識は無し 日本企業が参加するジョブフェアに参加し、内定を取得した後に日本語学習を開始
内定時	企業が内定者に求める日本語レベル	<ul style="list-style-type: none"> 入社までにN3を取得 資格以外では、コミュニケーションの取り方を確認 分からないことがあった時に、分からないなりに質問できることが重要 目を見て話すことは、特にベテランの社員・職人がコミュニケーションを取るうえで重視しやすい
	日本語の学習機会	<ul style="list-style-type: none"> ジョブフェアの運営団体（特定非営利活動法人）が日本語学校を経営しており、日本語学校で学習 他のジョブフェア経由での内定者（同じ大学に所属）も同校で学習 学生数：約20のクラス×昼・夜の2コース 授業料：月5,000円程度。企業からの補助等は無し
	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> 学習時間：毎日2時間程度 「みんなの日本語」のテキスト、「耳から覚える」シリーズの音声を活用 ベトナム語と漢字の関連から、文字には比較的学びやすい
	就労するうえで特に必要となる日本語教育内容	<ul style="list-style-type: none"> 日本での働き方の説明もあったが、N3資格取得のための勉強に注力していた 来日当初は建設用語が分からず困ったため、事前に建設用語を学べるとよい

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業A)

	設問	回答内容
就業中	担っている業務内容 ・キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> • 1年目にN2を取得 →過去問を中心に勉強し、現場での会話で実践しながら学習を進めた • 3年目で2級建築施工管理技士、4年目で1級建築施工管理技士を取得 • 日本人でも5年以上かかる場合もあり、順調に資格取得が進んでいる →現場で日本人社員から親身になって学ぶことができていた
	日本語能力における課題	<ul style="list-style-type: none"> • 来日後、日本語の聞き取りに難しさを感じた →方言の問題に加え、標準語での会話にも難しさあり • 建設現場で、先輩・職人と話しを続ける中で身に着けていく • 建設用語も生活の言葉も学習の難しさは大きく変わらない →建設用語自体はベトナムの大学で学んだ内容と共通であり、職場で日常的に使うため学びやすい • 会話（「話す」）から上達が進んだ • 文字を「書く」ことは入社当初に難しさを感じていたが、書類が電子化する中で実際に書くことを要求される機会が減少
	就業後の日本語学習方法、 企業の支援内容	<ul style="list-style-type: none"> • 地域の建設企業との共同組合で、特に技能実習・特定技能の人材を対象に建設用語の翻訳資料を配布 • 寮で生活する中で、先輩のベトナム人社員が後輩のベトナム人社員に日本語を含めた働き方を教えている

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業B)

企業の概要

企業A	・ 都心・中規模	所在地	・ 大阪府
業種・概要	・ 鉄道、道路、造成、河川等の土木工事		
従業員数	・ 230名 ・ 高度外国人材がXX名（ベトナム）、技能実習生・特定機能の採用なし		
高度外国人材の採用状況	・ 10人弱を採用（ベトナム・中国等） ・ 採用本格化は昨年度から		

インタビュー対象者（人材）の概要

国籍	・ ベトナム	年齢	・ 20代前半
経歴	・ ハノイ建築大学を卒業後、ベトナムでの就労～日本の建設企業での就労後に当該企業に入社 ・ 来日5年目、当該企業で1年目		
日本語能力	・ 来日4年目にN2を取得		

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業B)

設問		回答内容
就学中	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・建設経済を専攻し、建物を建設するための資材・コスト等を学ぶ ・日本語の勉強はしておらず、日本語学習機会もなし
(ベトナム) 就労時	就労・日本語学習の背景	<ul style="list-style-type: none"> ・日本文化（アニメ等）への関心や高い建設技術・工事を学ぶために日本で就労したい気持ちもあったが、まずはベトナムで就労 →同じ大学にも海外で学びたい人はいたが、希望先は様々。フランスが多かった印象 ・ベトナムでの就労時にハノイにある日本語センターで学習を開始 ・日本企業が参加するジョブフェアに参加し、内定を取得した後に日本語学習を開始 →日本語学習センターはインターネットで自分で調べた ・日本語センターの紹介で日本企業とベトナムで面接し、内定を取得
	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語学校の授業は、6時間/日を半年ほど受講 ・「みんなの日本語」のテキストを使い、文法を中心に勉強 ・授業以外では、日本の音楽・テレビで勉強
	日本語教育機会の詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・月謝は個人負担で、具体的な金額は覚えていないが高かった
	必要な勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・来日後は、テキストの日本語と違う話し言葉が多く戸惑った ・建設の専門用語も分からない言葉が多かった
(前職) 就労時	日本語学習	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力試験を受ける人向けのオンラインコースを2か月ほど受講 ・10分～60分のレッスンが100程度 ・会社の支援とは特になく、自力で調べた

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業B)

	設問	回答内容
内定時	企業が内定者に求める日本語レベル	<ul style="list-style-type: none"> 入社までにN3を目安としているが必須ではない 資格以外では、日本語の聞き取り能力や建設関連の専門性を重視 インタビュー対象者以外にも中途採用や新卒（留学生）採用を行っているが、N4レベルで入社する人が多い
	内定時の企業の支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 内定時の日本語学習支援は行っていないが、人材会社経由で各人材が日本語センターでどのような学習をしているか、習熟度はどの程度かの情報提供を受けている
就業中	担っている業務内容	<ul style="list-style-type: none"> 先輩社員とともに施工管理者として現場管理や書類作成を実施 2級土木施工管理技士を取得済み →N2レベルの日本語能力の場合、実務経験以外には2か月程度の試験勉強が必要
	企業側の期待するキャリアパス・資格取得	<ul style="list-style-type: none"> 1年目でN2を取得 2～3年目で土木施工管理技士の2級を取得し、その後1級を取得 国籍を問わず10～15年目に現場代理人になれるように
	日本語の課題	<ul style="list-style-type: none"> 日本人間の話が聞き取りにくく、あとで先輩社員に確認を行っている 生活上の日本語はインターネットで調べることができるが専門用語は調べにくい
	就業後の日本語学習方法、企業の支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 今後、入社した外国人材向けにオンラインの日本コースを提供予定 夜に週3回、2時間程度を3～4か月 コースのレベルは人材毎に調整可能 ベトナム企業が運営しており、1人当たりの企業負担額もそこまで大きくない
	就労時の定着支援	<ul style="list-style-type: none"> 就労経験のない人材の場合は、日本人の新卒と一緒に研修を受ける形とする予定 日本人側の研修は実施していないが、現場に技能実習生もいるため外国人材に慣れている 生活支援として、社員以外に人材会社が各現場近くに住む社員の訪問サービスを実施 施工管理の資格補助は国籍問わず実施

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業C)

企業の概要

企業A	・ 地方・中規模	所在地	・ 熊本県
業種・概要	・ 測量・設計等		
従業員数	・ 130名、 ・ 高度外国人材が7名		
平均年齢	・ 40歳代		
高度外国人材の採用状況	・ 2018年から採用開始。国内専門学校からの採用が中心。 ・ 特定技能・技能実習の採用なし		

インタビュー対象者（人材）の概要

国籍	・ ネパール	年齢	・ 30代
経歴	・ インドの大学を中退後、日本国内の専門学校で日本語と測量を計4年学ぶ ・ 測量士補の資格を取得し、卒業後に現在の企業に就職		
日本語能力	・ 過去、日本語検定試験を受けておらず、今年N1を受験		

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業C)

	設問	回答内容
就学中 (日本国外)	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・来日前に日本語の学習経験なし ・来日前に話せた日本語は名前、生年月日、出身くらい ・ネパールの高校を卒業後、インドの医学部を2年で中退 ・ネパールでもインターナショナルスクールで日本語を学習できるが、本人の就学経験なし
	来日の背景	<ul style="list-style-type: none"> ・元々、エンジニア関係での就職を希望する中、来日経験のある知り合いからの紹介や、日本の発展状況・安全性から来日を検討 ・日本の地形や災害（河川の氾濫・土砂崩れ等）はネパールに近い部分がある ・JICAの支援や携わる企業（安藤ハザマ）について知っていた ・ネパール現地の企業（人材紹介会社）経由で来日後就学する専門学校を知った
就学中 (日本国内)	就学の背景・詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語を2年、測量について2年の計4年専門学校で学習 ・卒業時に測量士補の資格を取得 ・同専門学校での外国人材の受入初期の卒業生
	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・9時～16時で勉強 ・「みんなの日本語」を用いて、2年間でN4～N1までの内容を学習
	日本語教育機会の詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・費用負担の補助等は無し ・外国籍の生徒は約25人。大半がネパール人でベトナム人が5名程度 ・ネパール人の間で、学校に関する情報共有あり（到達する日本語レベル、先生の対応等）
	必要な勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語の教科書だけだと実際に使う場面が分からず、コミュニケーションも上達しにくい ・アルバイトをする中で実際の会話を身に着ける ・測量の専門用語も一通り専門学校でカバー。実務で分からない部分は就職後に先輩に確認

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業C)

設問		回答内容
内定時	採用ルート	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門学校からの採用。日本人の専門学校卒業生が減少する中、外国人材の学生募集を開始。企業側でも外国人材の採用を開始 ・ IT技術者をバングラデシュから2名採用。人材紹介会社と契約し、現地で面接を実施
	企業が内定者に求める日本語レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ N4以上を求めているが、入社時に話せなくても一生懸命に学ぶ意欲を重視している
就業中	キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門学校を卒業し測量士補を取得している場合、3年の実務経験で測量士となれる ・ 測量士となったタイミングで独り立ちし業務を担ってほしい（日本人・外国人材共通） ・ 今後は技術士を目指しており、ドローンの国家資格の他、3次元設計等の様々な資格を取得したい
	担っている業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人社員よりも率先して、3次元モデルの学習・習得を進めている。3次元モデルを作るためのドローンの活用等を進めている ・ DX分野では日本人社員を指導する役割 ・ 後輩に対して、測量業務の指導や、日本語を教える役割を担う （業務の流れ・目的、測量の方法、機械・ソフトウェアの使い方など） ・ 基本的には日本語で指導を行う
	専門技術向上の取組・実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 熊本大学のCIMチャンピオン養成講座に参加（費用を会社負担） ・ 九州地方整備局から測量業務」において、企業表彰を受け、その中で外国人技術者として初めて特別賞を受賞 ・ 熊本県測量設計コンサルタンツ協会の技術発表会で外国人材として初めて論文を技術発表 ・ 対外的な実績を積むことで、企業内外で外国人材を受け入れる意識が醸成され、ほかの同国出身者もやればできるとい印象になる

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業C)

設問		回答内容
就 業 中	就業後の日本語学習方法、 企業の支援内容	<ul style="list-style-type: none"> • バングラデシュから直接採用した人材の場合、現地で日本語を勉強しているが日常会話に課題があるため、週4日×2時間、勤務時間内に日本語講師を招き学習している • 専門学校を通じて日本語講師を招聘 • 企業が費用負担 • 専門学校を通じて採用した人材の場合、日本語のコミュニケーションの課題はあまり見られない
	定着支援	<ul style="list-style-type: none"> • 会社寮があることは重要。アパートを借りるにも日本人の保証人が必要だが、来日直後には頼れる相手がいない • 独身寮と家族寮が分かれているのもよい
そ の 他	国に求めること	<ul style="list-style-type: none"> • 総合評価型の評価項目において、女性技術者の評価のほか、外国人技術者に加点があるとよい • 外国人主任技術者に対する評価の観点があるとよい • 外国人技術者を表彰する仕組みがあると、企業内外で外国人技術者の印書が変わる

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業D)

企業の概要

企業A	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方・中規模 	所在地	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広島県
業種・概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特許工法の施工・管理 ・ 建築施工・管理（店舗、住宅、教育施設等） ・ 新技術・新工法の研究開発 		
従業員数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本国内：92名。うち外国籍が55% ・ 外国人材の8割ほどがベトナム出身。ほか、イラン、インド、インドネシア、ミャンマーなど ・ ベトナム現地法人：37名。全員ベトナム人 		
平均年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本国内：平均年齢32歳 		
高度外国人材の採用状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外雇用開始は2015年 ・ ベトナムで事業展開したことを契機にベトナム人の採用を開始 ・ 当初は紹介事業者も活用したが、ベトナム法人設立以降は、ベトナムの大学から直接採用（ホーチミン工科大、ハノイ土木大学など） 		
採用のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職している先輩からの紹介や会社の技術力（特許を取得している工法等）、BIM等の設計が魅力 ・ 採用後には1～2年現地法人に在籍 ・ 入社半年は週3日日本語、週3日OJT勤務を実施し、日本語・業務内容ともに習熟 ・ 住宅手当、医療保険などの福利厚生を、ベトナム勤務者も日本と同様となるように設定 		

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業D)

インタビュー対象者（人材）の概要（2名）

国籍	・ベトナム	年齢	・30代前半
経歴	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学新卒で当該企業に入社 ・現在8年目 		
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・大学では建築設計や地盤工学の解析を専攻 ・入社以降、BIMや設計業務を経て、現在は工法の研究開発に従事 ・研究結果を論文としてまとめ、国内外の学会で発表 		
日本語能力	<ul style="list-style-type: none"> ・入社後にN1を取得 		

国籍	・ベトナム	年齢	・30代前半
経歴	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学新卒で当該企業に入社 ・現在7年目 		
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・大学ではセメント・コンクリート関係を専攻 ・入社以降、地盤改良や基礎工事関係に従事。現在は施工のエリアリーダー ・2級土木施工管理技士を取得し、現在は1級の取得を目指す 		
日本語能力	<ul style="list-style-type: none"> ・来日時はN3。入社後にN2を取得 		

(3) 日本語習得に関する企業・人材インタビュー 調査結果(企業D)

設問		回答内容
就学中	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> • 5年制大学に在籍し、4年目までは日本語学習機会や日本語を学ぶという考えはなかった • 5年生の際、大学が日本企業（コンサル・日本語学校等）と連携して日本語講座を開講 • 半年または1年の2クラスあり、いずれも日常会話の習得を目標に • 費用は約3万～4万円程度 • 1クラス25人～30人が参加 • 半年コースでは週5回×4時間程度、1年コースでは週5回×2時間程度の授業
内定時～就業中	学習内容	<ul style="list-style-type: none"> • 現地法人設立前の時期であったため、現地の連携先の建設企業でのOJTと日本語学習を半年ほど実施 • 来日後は1か月程度、週1～2回の日本語講座を企業が設定
	役立った勉強法	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナムでは昔漢字を使っていたため、最初に漢字を勉強し、意味を理解することが役に立った • ベトナム語ではなく、日本語で頭の中で考えて話すことに取り組んだ際が一番上達した • 毎日勉強すること、間違いがあっても繰り返し話し続けることが重要

6-2

教育機関・民間サービス事業者に
おける、日本語教育に関する調査

(1) 日本語教育機関・民間サービス事業者への調査：調査概要

- 日本語教育機関・民間サービス事業者へのインタビューの概要は以下のとおり

目的

- 日本語教育を提供している国内外の教育機関・民間サービス事業者等に関するインタビュー調査
- 必要な日本語能力の習得にかかるコスト・時間等や、効果的な日本学習の枠組みを明らかにする

調査対象

- 日本語教育を提供している国内外の教育機関・民間サービス事業者など
- 調査数：4社

(1) 日本語教育機関・民間サービス事業者への調査：調査項目

・日本語教育機関・民間サービス事業者へのインタビューの調査項目は以下のとおり

基本情報

- ・ 沿革、主たる事業・サービス内容
- ・ 日本語教育の類型、規模、従業員数など
- ・ 学習者の属性（人数、国籍、居住地、年齢層、在留資格、学歴、日本語レベル、業種・職種など）
- ・ 日本語教師の属性（スキル・経験等）

ターゲット

- ・ ターゲットとしている外国人（学習希望者）と、学習における障壁・課題、ニーズ
- ・ ターゲットとしている外国人（学習希望者）の獲得の方法・アプローチ
- ・ ターゲットとしている企業（業種・規模等）と、企業等における日本語教育の障壁・課題、ニーズ
- ・ ターゲットとしている企業の獲得の方法・アプローチ、連携先

プログラム

- ・ コース設計の考え方・特徴
- ・ 日本語教育プログラムの内容（期間、費用、提供形式、講義内容、特徴・優位性）
- ・ 日本語教育プログラムの内容（期間・費用・提供形式・講義内容・特徴・優位性）
- ・ 日本語教育プログラムの品質確保の方策
- ・ ビジネス現場（建設業含む）で活かせる日本語教育について

人員・体制

- ・ 貴校における日本語教師の確保状況・課題
- ・ 貴校における日本語教師の確保の方法
- ・ 貴校における日本語教師の育成状況・課題
- ・ 貴校における日本語教師の育成の方法

今後の展望

- ・ 今後の事業展開・注力分野
- ・ 日本語教育の充実に向けた意見

(2) 日本語教育機関・民間サービス事業者への調査：サマリ

調査対象機関の傾向

対象の特徴	参入背景	<ul style="list-style-type: none"> 民間機関：留学生向け教育から始まり、就労者教育を切り出す場合 等 認定日本語教育機関：告示校の認定、新たに認定を受ける場合 等
	対象業界・企業・人材	<ul style="list-style-type: none"> 技人国の場合、1社で複数人を同時に採用することは少ない 想定より不足していた会話力向上を目的とする場合が多い 内定段階では就労・定着に不透明さが残り、日本語学習の要が限定的 特定技能、技能実習への企業からの日本語教育投資のニーズが小さい
	教員・体制	<ul style="list-style-type: none"> 自社内の講座を用いて教員養成する場合と外部採用する場合あり 国家資格化に伴い応募者数は増加 日本語学校の数には地域差が大きく、大半は留学生向けの教育機関のため、就労者に必要な教育を提供できる学校が少ない 一部学校では、建設現場経験のある講師が、専門用語や知識、道具の通称等を教えている
提供サービス	全般	<ul style="list-style-type: none"> 日本語学校での教育は留学生向けの教育が中心であり、就労者への日本語教育プログラムは限定的 留学生向けの場合は、試験勉強・文法の積み上げが中心
	就労者向け	<ul style="list-style-type: none"> 就労者向けでは会話や現場で使える表現をより重視 就労と並行しての日本語学習のため、勉強時間の確保やモチベーション維持、学習目的と不可分なキャリア教育が重要
今後の展望	建設業の課題	<ul style="list-style-type: none"> 企業側の日本語教育・外国人材の社内育成への投資やキャリア形成に対する考え方の意識変革が重要 建設業界では千人率が高く、安全衛生の面からも日本語教育が不可欠

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業A）

設問	回答内容
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">基本情報</p> <p>企業概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1988年設立 • 校舎：東京・大阪 • 社員：70名、非常勤講師：約500名 • 受講生の国籍：80か国以上 • 法務省入国管理局認定校（告示校） • ISO29991の国際認証取得
<p>サービス内容</p>	<p><u><留学生向け日本語講座></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 年間1000名程度受講 <p><u><就労者・生活者向け日本語講座></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 年間600名程度受講 • 「技入国」の在留資格を持つ人材が中心 • 8割程度が個人の申込 <p><u><日本語教師養成講座></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 年間400名程度排出 <p><u><グローバル教育事業></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 日本での就職を希望する人材の輩出と日本語教育をセットで提供
<p>業界動向</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語学校での教育は、留学生向けの講座が中心 • 留学生の受入れがビジネスモデルとして定着しており、就労者等への日本語教育に投資したり、学校の定員を割かなくてもよい環境なのではないか • 日本語教師の養成講座を行っている学校は他にもある。日本語教師が慢性的に不足しており、自社内で育成 • 就労者・生活者向けを事業として行っている学校は少ないが、日本語学校以外から新規参入する事例も見られる。一方で日本語教師のトレーニングや講座のマネジメントは留学生向け講座以上に難度が高い

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業A）

設問	回答内容
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">基本情報</p> <p>学習者の属性 (就労向けコース)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • アメリカ、フィリピン、インド出身が多く、次いで中国、日本（海外で育った場合など） • 日本在住が8割、残り2割は海外からオンラインで参加 • 海外在住者はアメリカ、ヨーロッパからの参加が多い →初級の日本語を学ぶケースが多い （日本企業との商談の際、商談自体は英語だが合間の会話を日本語で行いたい、出張時に日本語を使いたいなど） • アジア圏からの申し込みの場合、今後の日本留学に向けて、「留学」ビザ取得のための150時間の学習証明に活用する場合あり • 年代は30代が多い • 大多数は個人での申込だが、企業からの補助や払い戻しがある場合も含まれる • 所属企業は大企業・外資系・日系グローバル企業が多い • 在留資格は「技人国」が多く、永住者・定住者、家族滞在・配偶者で7割程度を占める • 受講前の日本語レベルは、6割程度が初級学習者で、4割程度がN3以上 • 近年はN3レベルの学習者数やニーズが増えている （日本で就労するにあたり、N4レベルまで勉強したうえで、企業からN3レベルを求められる場合など）
<p>日本語教師の属性</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 半数が自社の養成講座の修了生、残り半数は外部からの採用 • 経験年数は養成講座終了直後から10年以上まで様々 • 養成講座は420時間の学習コース。半年～1年かけて終了するケースが多い

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業A）

設問	回答内容
ターゲット 人材の傾向	<ul style="list-style-type: none"> • アジア圏からは日本に留学生としてくることが多く、卒業後に「技人国」ビザで働くため、学びなおしのニーズが小さい • またアジア圏の就労者は、特定技能・技能実習が多く、日本語学習のニーズや企業の日本語教育への費用負担の意識が低い • 欧米からの受講者は「技人国」の就労者が多く、個人・企業の費用負担も可能であるため、ニーズが大きい
受講形式	<ul style="list-style-type: none"> • クラスレッスン、プライベートレッスン、e-learningのコースがあり、e-learningは全コースに付帯している • クラス形式はハイブリッドで開講しており、オンラインでも参加可能 • 日本在住者の場合、午前のコースは学校での受講、夜のコースはビジネスパーソンのオンライン受講が多い • プライベートレッスンはほとんどがオンライン参加
企業の傾向	<ul style="list-style-type: none"> • 企業規模で対応することは少ない。「技人国」の人材を一度に複数名企業が採用することは少なく、ブルーワーカーへの日本語教育のニーズは少ない • 特定技能の場合は、人材紹介を組み合わせるビジネスモデルを組んで対応している • 人材会社と連携した日本語教育や企業での日本語教育の内製化ニーズもゼロではないが、極めて限られている • 企業からは、来日後に想定よりも日本語を話せず、日本語の会話能力を向上させてほしいというニーズがある • 同僚との意思相通を目的としており、専門用語の習得まで求めることは少ない • 内定段階での日本語学習の要望は限られている • 企業のサポートで通う場合は、半年程度受講し、習熟度や企業予算等から継続判断をする場合がある • N3レベルで入社した場合も会話に限っては、N4レベルの場合もある。受講を通じて、文法会話力を向上させ、N2に合格する事例もある

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業A）

	設問	回答内容
プログラム	<p>コース設計 (就労者向けコース)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 最初は留学生向けコースから始まったが、進学目的か、実際に仕事で会話できるようにするかで目的が異なっている • 留学の場合は、文法の積み上げが基本になるが、就労者向けの場合は会話等のアウトプットに文法等を紐づける形（シチュエーションでのロールプレイなど） • 読む・聞く・書く・話すのうち、書くを実施しないコースもある • 就労者向けコースでは非漢字圏の受講生が多いこともあり、留学生向けコースより1.5倍程度時間がかかる • 就労者の場合、多忙のため宿題等もできない・やらないことが多い
	<p>日本語教育政策への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語教育推進法（2019年）のタイミングで「参照枠」や「can-do」など文科省の意思が明確になったと感じている • それまでに独自で作り上げたプログラムをベースに、日本語教育政策の指し示す方向とのすり合わせを行っている
	<p>建設業からのニーズ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 建設・介護分野の企業や人材紹介事業者から、業界に特化した専門プログラムのニーズは聞いている • 特に特定技能の場合、企業の予算が合わないことが多い • より安価なe-learning等で企業は対応しているようだが、根本的な日本語能力向上や問題解決には至っていない印象

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業A）

設問		回答内容
人員・体制	日本語教師の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・養成講座からの内部採用が多い ・日本語教師が新たに国家資格化されたこともあり、現在は日本語教師養成・確保の移行期となっている ・どの学校でも講師の確保が追いついていない印象 ・養成講座に対しては、国家資格化もあり十分な応募がある
今後の展開	今後の注力分野	<ul style="list-style-type: none"> ・「就労」と「生活」は不可分であり、この両分野での日本語教育には課題が多い ・日本語教育内容のほか、企業予算の問題があり、企業との連携が重要 ・企業側の外国人材への教育投資が少ないため、B to Cの事業展開になりやすい ・国からの後押しがあるとよい ・「生活」に必要な日本語学習については自治体からのサポートが重要だが、自治体予算も限られている ・建設分野では育成就労が始まり、特定技能に移行するための日本語要件が追加されているが、高度人材の日本語学習に企業の費用支弁が限定されている現状では、特定技能・育成就労者への企業の日本語学習サポートには時間がかかるのではないかと

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業B）

設問	回答内容
企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 2003年設立 • 外国人材に特化した教育支援人材管理サービスは2019年に開始 • 所在地：東京・大阪・ハノイ • 社員：約60名
サービス内容	<ul style="list-style-type: none"> • オンライン日本語教育（e-learning、オンデマンド）、JLPT試験対策 • 業種別教育（介護、建設、外食、宿泊） • 受入企業向けやさしい日本語ワークショップ • 人材・教育管理システム
学習者の属性 （就労者向けコース）	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語学習者は累計1000名以上 • 建設分野では学習者の国籍はベトナムが多い • 法人向けにサービスを提供しているため、企業に所属する外国人材が多い • 来日後に日本語能力が不足している人材にスポット的に教育する場合と、採用時期にあわせて集中指導とその後の定期定期的なフォローを行う場合の両方あり • 技能実習、特定技能、技人国の在留資格に対応する人材が利用 • 技能者では、電気・塗装・左官・足場組み等の現場で用いる日本語や資格取得のための勉強が多い • 技術者では、施工管理者・現場監督となるための日本語学習が多い • 来日前に6か月程度日本語を学習するベトナム人技能実習生は基礎ができている印象
日本語教師の属性	<ul style="list-style-type: none"> • 業種別教育では、現場経験（1級建築施工管理技士、現場経験20年超）の講師が対応 • 日本語講師養成講座の420時間の学習や、やさしい日本語の日本語講師としての免許を持つ

基本情報

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業B）

	設問	回答内容
ターゲット	学習者の抱える課題	<ul style="list-style-type: none"> • 学習時間の確保、仕事でつかえる日本語表現の学習、現場での日本語環境が課題 • 技能実習が日本語学習に使用しているテキストの表現が、実際に仕事で使うものと異なる 技術者は、専門技術を習得していても、日本語での表現方法を学んでいない • 日本人スタッフ間のやり取りや、親方の指示、企業独自の手法・言い回しが伝わらない • 現場では丁寧な文章ではなく、勢いよく指示されることが多い
	企業が感じる課題	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人と同じ研修を受けても理解度が浅い • 専門用語や仕事の指示が伝わらず、業務理解や安全面に支障が生じやすくなる • 外国人材の受け入れ実績が乏しく、企業内研修やプログラム用意の方法がわからない • 日本人社員もいる中、外国人の育成のみにコストをかけられない • 内定辞退や早期退職の可能性もあり、内定段階で外国人材への教育にコストをかけにくい
プログラム	コース設計	<ul style="list-style-type: none"> • 建設に特化したプログラムあり • 汎用的なプログラムのほか、個別企業の要望にも対応 （N4で来日した人材が、5年後に特定技能1号から特定技能2号になるための日本語学習・試験対策など） • オンデマンド講座で語彙・文法を中心に学習し、オンラインレッスンで実践的な会話や読解を学習 • 現場での道具の通称、現場でよく使う機械・使わない機械もプログラムに盛り込む
今後の展望	今後の事業展開	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語講師の国家資格取得支援や入職前（内定時）の研修にも取り組みたい • 業界別カリキュラムに対応できる日本語教師の養成のためには、現場で用いる日本語のメニュー化や、現場経験者を日本語教員として雇用するための支援・啓発が必要 • 日本語教育のコスト負担を補助する取り組み（補助金等）あればよい • 2024年後半から建設企業の問い合わせ増えている • 技術者（技人国）の分野では、中小企業からの問い合わせが多い

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業C）

	設問	回答内容
基本情報	企業概要	<ul style="list-style-type: none"> • 2010年創業、2017年法人化 • 所在地：東京 • B to B で日本語教育や企業の受入支援等を実施
	サービス内容	<p><u><外国人材向け日本語教育></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ライブ型オンライン日本語レッスン • カスタマイズ型日本語レッスン <p><u><外国人材受け入れ企業支援></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 日本人向け研修 • やさしい日本語作成サービス • 外国人材受け入れ企業向けコンサルティング • 外国人財定着度測定テスト <p><u><外国人支援者向け研修></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 外国人児童生徒を担当する学校職員向け研修 • 外国人キャリア支援を行うキャリアコンサルタント向け研修 • 日本語教師向け研修
今後の展望	建設業	<ul style="list-style-type: none"> • 建設企業にも、外国人材の採用のイメージが湧かない企業と、何年も前から技能実習～特定技能の10年間のキャリア形成を考えている企業がある • 特定技能の人材も労働環境がよりよい食品・製造分野に流れてしまうことを懸念

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業C）

設問	回答内容
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">今後の展望</p> <p>就労者の日本語学習</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 国、自治体が就労者の日本語学習支援を取り積極的に実施すべき • 補助制度を設けていても、十分に周知・活用されていない場合もある • 就労者の日本語学習ではモチベーションの維持が課題 • 就労者への日本語教育の場合、日本語を教えるだけでなく、キャリア教育を実施すること、企業側の外国人材への日本語支援やキャリアの考え方を変えることが重要 • 外国人材の千人率が高いなど、安全衛生には大きな課題がある。外国人材が理解できる言葉で安全衛生を伝える必要がある • 外国人材にやさしい日本語とするには、漢字にルビを振る等、より様々な工夫ができる
<p>日本語教師・日本語学校・評価制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> • プロ（ボランティア以外）の日本語教師は約2万人いるが、大半が教育機関に所属し、留学生への日本語教育を専門としている • 地方では、企業が外国人材に日本語教育を提供したくても、日本語学校（告示校）が地域にない場合や、就労者向けの日本語教育の経験がない場合がある • スウェーデンでは、受講者の移民が自身の専門とする業種、職種のスウェーデン語（業務で必要となる専門用語、専門的表現）を無料で約半年間学習ができる制度がある • 日本語能力が語彙・文法等の試験で測定されていることも課題。就労時に課題となるのはコミュニケーションであり、会話等を重視した教材や試験を設計すべき

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業D）

	設問	回答内容
基本情報	概要	<ul style="list-style-type: none"> • グループとしては、約60年前に日本語学校を開設 • 当該校は認定日本語教育機関として、2025年度に開校予定 • 自治体側から労働力不足の中で外国人材の受入、日本語学校の設立の要望があった • 同じタイミングで複数の学校が認定日本語教育機関に応募したが、認否が分かれた。カリキュラムの出来栄のほかにも、文科省への対応に慣れているかもカギとなった
	コース・体制	<ul style="list-style-type: none"> • 「技人国」ビザ取得を目標として、就職2年コースを開設 • 「技人国」を目指すため、短大または大学の卒業を要件 • 自治体として企業誘致を進めており、専門性を持ち、すぐに帰国しない「技人国」にはニーズがある • 20名×2クラス • 教員数は8名 • 認定校であるからか、日本語教師の応募は多数あった • 4年以内に登録日本語教員の国家資格を取得する必要がある、週に1回研究会を実施
プログラム	プログラム作成	<ul style="list-style-type: none"> • 入学から卒業までの2年間で、6段階のレベルに分けて授業を実施 • 認定日本語教育機関として、1週間あたり20単位時間以上、1年間で760単位時間以上の授業を実施
ターゲット	学生の費用負担	<ul style="list-style-type: none"> • 学費は2年間で約150万円 • 経済的に余裕のない学生も多く、経費支弁者の確認を詳細に行うほか、2年目の学費の一部は「資格外活動」内のアルバイトから工面する場合もある

(3) 日本語教育機関・民間サービス事業者 調査結果（企業D）

設問		回答内容
ターゲット	学生募集スケジュール・学生の属性	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育機関として認定された初年度のため、入管対応のかねあいから学生募集期間が2週間程度しか確保できなかった グループ会社内の人材紹介部門が、各国の人材紹介会社にアプローチすることで、定員（40名）以上の応募を確保 応募者の大半がネパール人。ほか、バングラデシュ、ウズベキスタン、インド、ミャンマーなど ベトナム、フィリピン、中国出身者はおらず、既に技能実習等で来日している可能性あり 専攻は文系分野（人文・社会学・教育など）が多く、理系人材は少数 来日前の時点ですきたい職業として、ホテル、介護、商社などをあげているが、人材紹介会社の意向が入っている可能性がある 受入予定の学生を決定したが、現在は各国大使館の判断待ちであり、最終決定は2月中旬。その後に入学金の支払いや航空券の取得があり、受入の見通しが立てにくい
今後の展望	就職支援	<ul style="list-style-type: none"> 市内企業と関係性を構築しており、外国人材受入の可能性や受入にあたり必要な要素（日本語能力・専門性等）をヒアリングしている 建設企業にも10社程度アプローチしているが、外国人材受入にあたり、企業側の意識変革が必要。人手不足の中でも外国人の受入れには及び腰の現状 来日前のタイミングで市内企業を紹介し、具体的な来日イメージ・就職イメージをつかんでもらいたい 地域の自治体の協力や企業ニーズを把握しながら、専門用語と対応する写真を収めたい 日本語学校を卒業するだけでは企業が採用しないことを懸念しており、別の支援者がいない中、専門分野のトレーニングまで日本語学校が行えるかが課題。人材紹介会社がマッチングを行い、就職後のフォローを行うことも想定される

6-3

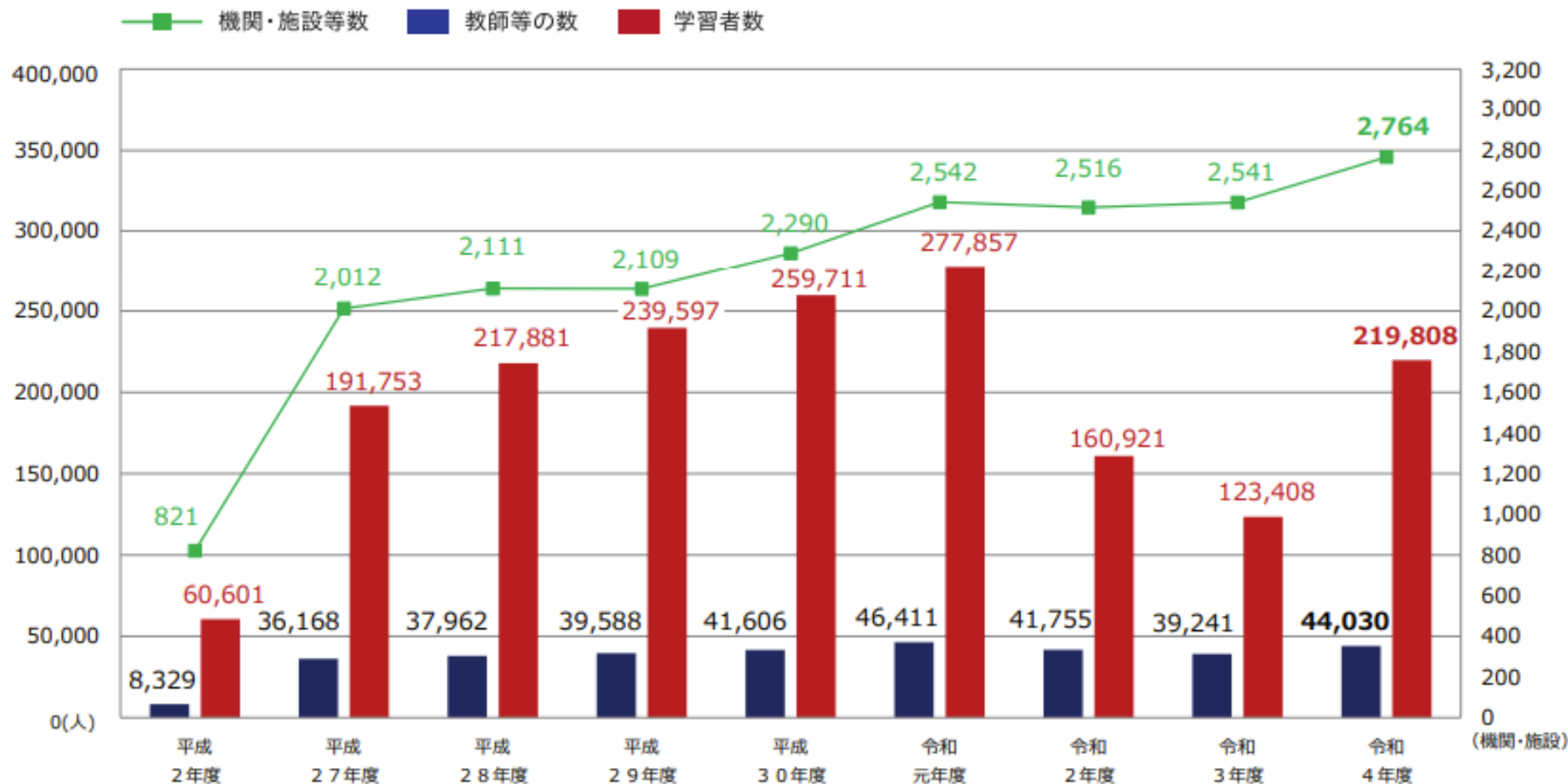
行政における日本語教育支援等
に関する調査

(2) 行政における日本語教育支援等に関する調査：サマリ

大分類	中分類	テーマ
省庁	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> • 日本国内での「生活者」としての外国人材への日本語学習支援 • 日本語教育の内容・方法・評価に関する共通指標（参照枠）を作成 • 日本語教師の養成・研修を支援（各教育機関への支援） • 各教育段階での日本語学習（学習内容・教育機会）の支援 • 留学生への日本語教育を含めた就職促進、専門学校の国際化（現地日本語学校との連携等）の施策を実施
	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語レベルごとに外国人材ができる業務・コミュニケーションをリスト化 • 技能実習生向けに入国前・入国後・実習期間化中に活用できる日本語教育ツールを開発 • 介護分野で用いる日本語に関するテキストや資格試験に向けた学習ツールを多言語で提供
都道府県・市区町村	—	<ul style="list-style-type: none"> • 各自治体独自の取組のほか、国の事業や各支援機関との連携し日本語教育の体制構築や日本語教室等を実施
その他支援機関	国際交流基金	<ul style="list-style-type: none"> • 海外の日本語教育環境整備のため、日本語専門家の海外派遣、海外日本語教師への研修等を実施 • 日本語能力試験の実施、オンライン日本語学習プラットフォームの提供等を実施
	AOTS	<ul style="list-style-type: none"> • 企業で働く外国人材、現地法人の技術者への日本語研修や、受入日本企業への講座を実施 • 対象国への技術移転や、受講生の企業への就職につなげることを目的に寄付講座を実施
	JAC	<ul style="list-style-type: none"> • 建設企業へ就労中の「特定技能」人材を主な対象として、日本語講座を実施
民間	企業	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナム、ミャンマー等で現地大学と連携し、就職を意識した寄付講座（日本語教育）を開催する事例

(3) 日本国内における日本語教育の概要

- 令和4年11月1日現在、国内における日本語教育実施機関・施設等数は2,764、日本語教師等の数は44,030人、日本語学習者数は219,808人



出典：文化庁「令和4年度 国内の日本語教育の概要」

(3) 日本国内における日本語教育の概要

- 日本語教育機関・施設のうち、法務省告示機関と大学等機関の割合は計4割強
- 日本語教師の役過半数がボランティアによるもの
- 日本語学習者のうち、法務省告示機関と大学等機関に所属する割合は計6割強

機関・施設の種別

- 全体で2764
- 法務省告示機関が697 (25.2%) と最も多く、以下、大学等機関547 (19.8%)、任意団体512 (18.5%)、国際交流協会350 (12.7%)、地方公共団体304 (11.0%)、教育委員会218 (7.9%) の順

日本語教師数

- 全体で44,030人
- 法務省告示機関が12,702人 (28.8%) と最も多く、以下、国際交流協会8,682人 (19.7%)、任意団体5,867人 (13.3%)、地方公共団体5,555人 (12.6%)、大学等機関4,405人 (10.0%)、教育委員会2,733人 (6.2%) の順
- ボランティアによる者が21,568人 (49.0%) と最も多く、以下、非常勤による者が15,891人 (36.1%)、常勤による者が6,571人 (14.9%) の順

日本語学習者数

- 全体で219,808人
- 法務省告示機関95,875人 (43.6%) と最も多く、以下、大学等機関が54,524人 (24.8%)、国際交流協会19,601人 (8.9%)、地方公共団体13,092人 (6.0%)、任意団体12,256人 (5.6%)、教育委員会7,510人 (3.4%) の順
- アジア地域が181,093人 (82.4%) と最も多く、うち中国が67,027人 (全学習者の30.5%) を占めている。以下、南アメリカ地域8,224人 (3.7%)、北アメリカ地域6,608人 (3.0%)、ヨーロッパ地域6,471人 (2.9%)、ロシア・N I S 諸国 4,371人 (2.0%)、アフリカ地域1,818人 (0.8%)、大洋州925人 (0.4%) の順

(3) 日本国内における日本語教育の概要【認定日本語教育機関】

- 日本語教育の環境整備（教員の量的・質的確保、教育水準等についての正確な情報提供）の課題から、「認定日本語教育機関」、登録日本語教員に関する法整備を実施

日本語教育機関及び日本語教師に関する現状・課題・方向性

課題

【共通課題】（留学生、就労者、生活者）

日本語教育の環境整備が喫緊の課題

- ・ **教育の質の確保**のための仕組みが不十分
- ・ 学習者、自治体、企業等が日本語教育機関選択の際、**教育水準等について正確・必要な情報を得ることが困難**
- ・ **専門性を有する日本語教師の質的・量的確保**が不十分
- ・ **地域によって教育機関や養成機関が十分に整備されていない状況**
- ・ **全国の学習機会提供のためのオンライン教育の環境整備の更なる充実が必要**



方向性

- ◆ **新たな法令の制定**：学習ニーズに対応した①**質が確保された「認定日本語教育機関」**、②**日本語教師の資格化に関する法整備**
- ◆ **制度実現に向けた取組推進**：希望する学習者、企業、自治体等に向けて、**文科省と法務省・厚労省・外務省・経産省・総務省等関係省庁との連携による多言語情報発信等推進**

出典：文部科学省「認定日本語教育機関の認定等に関する説明資料」

(3) 日本国内における日本語教育の概要【認定日本語教育機関】

- 「留学」に加え、「就労」と「生活」分野を新設。「登録日本語教員」を国家資格化

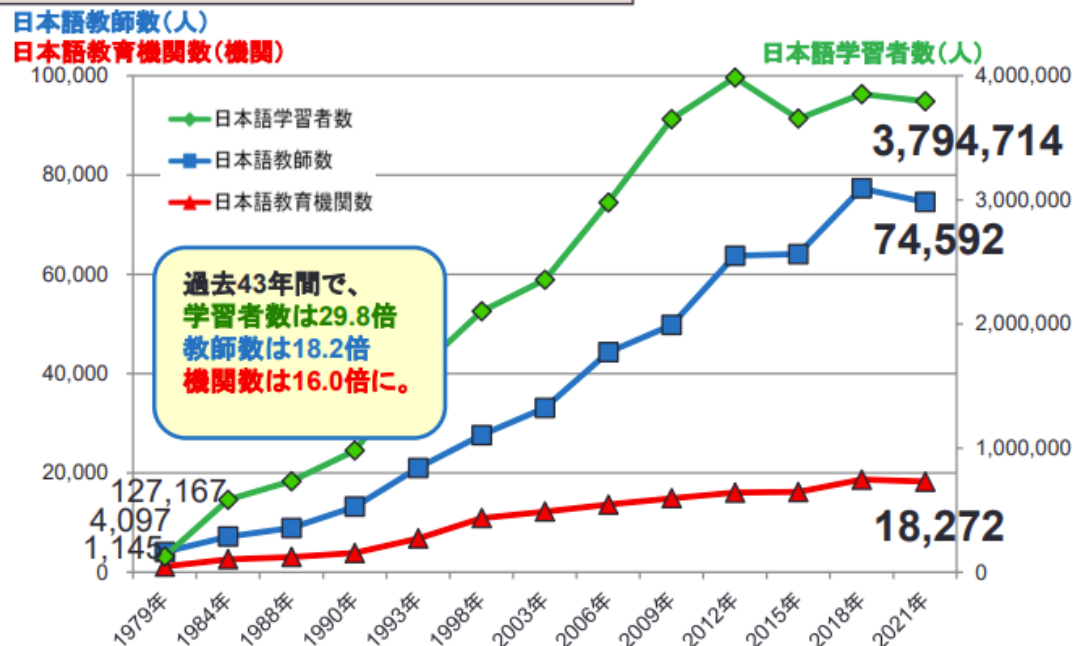
	法務省告示機関【これまで】	認定日本語教育機関【これから】
目的	在留資格「留学」を有する外国人の受入れ機関の告示	日本語に通じない外国人が我が国において生活するために必要な日本語を理解し、使用する能力を習得させるための教育
認定等の主体	法務大臣	文部科学大臣
分野	「留学」のみ	「留学」に加え、「就労」と「生活」を新設
教育課程	専ら日本語の教育を受ける者にとって 適当と認められるもの	<ul style="list-style-type: none"> 留学はB2以上目標、就労・生活はB1以上目標の課程を1つ以上置くこと 課程の目的・目標、生徒の日本語能力に応じて、適切な授業科目を体系的に開設すること 「日本語教育課程編成のための指針」に基づくこと 等 ※「就労」と「生活」は3/4を上限にオンライン授業を実施可能
教員資格	<ul style="list-style-type: none"> 大学等において日本語教育に関する教育課程を履修して卒業等した者 学士を取得し、かつ文化庁届出の研修を420単位時間以上受講し修了した者 日本語教育能力検定試験に合格した者 等 	「登録日本語教員」を国家資格化 <ul style="list-style-type: none"> 日本語教員試験（基礎試験・応用試験）の合格 登録実践研修機関が実施する実践研修の修了 ※登録日本語教員養成機関が実施する養成課程の修了者は基礎試験免除
評価	自己評価のみ（義務）	<ul style="list-style-type: none"> 自己評価（義務）・第三者評価（努力義務） 審議会による実地視察

出典：文部科学省「認定日本語教育機関の認定等に関する説明資料」

(4) 海外における日本語教育の概要

- 海外における日本語学習者は約380万人、日本語教師数は約7.5万人
- 学習者数上位国は、中国（約105万人）、インドネシア（約71万人）、韓国（約47万人）の順

日本語学習者/教師/教育機関数の推移



学習者数上位10か国・地域

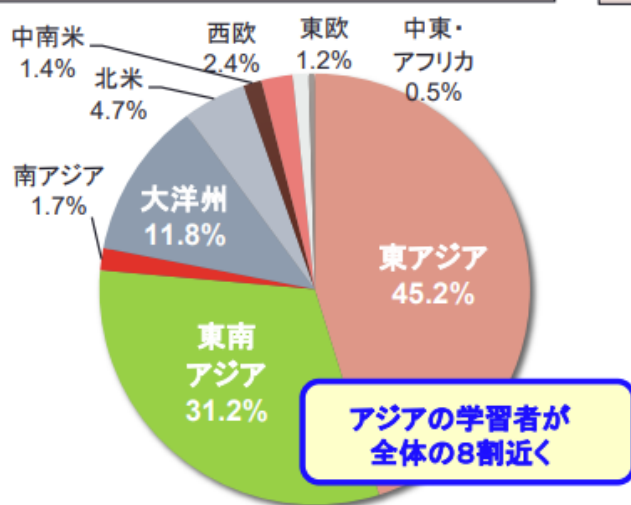
2018年度 順位	2021年度 順位	国・地域名	2021年度 学習者数(人)	増減数 (人)
1	1	中国	1,057,318	+52,693
2	2	インドネシア	711,732	+2,253
3	3	韓国	470,334	△ 61,177
4	4	オーストラリア	415,348	+10,173
5	5	タイ	183,957	△ 1,005
6	6	ベトナム	169,582	△ 4,939
8	7	米国	161,402	△ 5,503
7	8	台湾	143,632	△ 26,527
9	9	フィリピン	44,457	△ 7,073
10	10	マレーシア	38,129	△ 1,118

※2018年度調査結果との比較

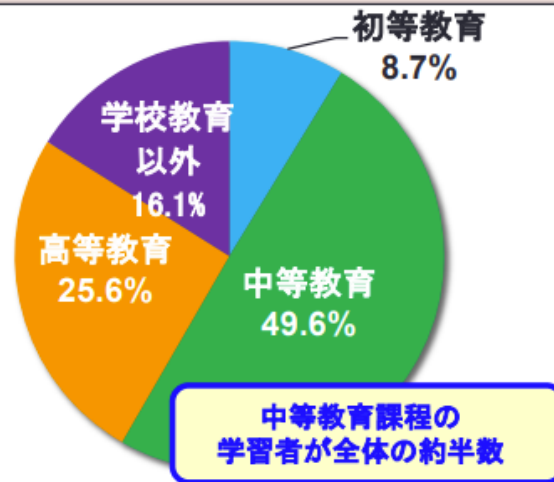
(4) 海外における日本語教育の概要

- 地域別の日本語学習者数について、東アジアが約45.2%、東南アジアが31.2%
- 教育段階別では、中等教育段階の学習者が全体の約半数

地域別学習者数の割合(計379万人)



教育段階別学習者数の割合(計379万人)



地域別オンライン学習実施率



(5) 調査結果① 文部科学省の施策

- 日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（令和2年6月閣議決定）に基づき、取組を推進。
- 令和6年4月の「日本語教育課」創設に伴い、文化庁より業務を移管

<日本語教育の内容・方法等の充実>

「日本語教育の参照枠」の策定・普及

- ヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR）を参考に日本語教育の内容や方法・評価等に関する共通の指標・包括的な枠組みを策定（6段階の尺度：A1～C2）（R3.10）
- 参照枠を教育現場で活用するための手引の作成・公開（R4.2）
- 「生活者としての外国人」に対する日本語教育の内容をレベル・言語活動ごとに示した「生活Can do」の作成・公開（R5.3）
- 参照枠の見直しのために検討すべき課題の整理（R6.2）
- 分野別（生活・就労・留学）日本語教育モデルの開発（R4～）

オンライン等による日本語教育の普及

- オンラインを活用した日本語教育のための実証事業の実施（令和3年度補正予算事業）（R3～4）
- ICTを活用した日本語教育に関する検討の観点の整理（R6.2）

<日本語教育の基盤整備・調査研究>

- 教材等の一元的な情報発信を行うポータルサイトの運用（H25～）
- 日本語教育大会の開催（S51～）
- 日本語教育実態調査（S42～）、テーマ別調査研究（H27～）等

<地域日本語教育の体制づくり>

- 都道府県・政令指定都市による日本語教育の司令塔機能（総合調整会議、総括・地域日本語教育コーディネーター）設置、日本語教室・研修等の実施を通じた総合的な体制づくりを推進（令和6年度は56団体を採択）（R1～）
- 日本語教育空白地域解消の推進アドバイザー派遣（H28～）
- ICT活用日本語学習教材の開発・運営（18言語）（R1～）
- 「特定のニーズ」に対応した日本語教育の提案（R3～）

<日本語教育人材の養成・研修>

- 大学等の日本語教師養成課程の開発・改善支援（R1～）
- 日本語教師の養成及び現職日本語教師の研修（R5～）
- 初任・中堅・コーディネーター等の段階別及び分野別（生活・就労・留学・児童生徒等）の日本語教師育成のための研修プログラムの開発・普及（R1～）

<難民・避難民等への日本語教育>

- 条約難民・第三国定住難民への日本語教育
- 補完的保護対象者への日本語教育（R6～）
- ウクライナ避難民への日本語教育（R4～5）

さらに、日本語教育の水準の維持向上を図るための新たな制度を創設

「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」（R6.4施行）

日本語教師の資格及び日本語教育機関の認定制度の創設 等

- ①日本語教育機関の認定制度の創設
 - ・文部科学大臣の認定、認定機関の情報の多言語配信、段階的な是正措置 等
- ②認定日本語教育機関の教員（登録日本語教員）の創設
 - ・日本語教員試験の実施、実践研修、養成課程修了者の試験免除、養成研修機関の登録制度 等
- ③外務、法務、厚労、経産、総務省等との連携による制度活用促進

(5) 調査結果① 文部科学省の施策

- 令和6年度の文部科学省における日本語教育予算は約16.1億円
- 日本語教育に関する全国的な機会提供、質の維持向上に資する取組を推進

外国人等に対する日本語教育の推進

令和6年度予算額 1,611百万円
 (前年度予算額 1,395百万円)



現状・課題

我が国の在留外国人は令和4年末で約308万人。過去30年で約3倍に増加し、日本語学習者も令和元年で約27万人である。新型コロナウイルス感染症の影響の入国規制等で在留外国人数の伸びは鈍化した。令和4年度から回復傾向にあることから、以後、外国人労働者や留学生数は拡大する見込み。

政府として、外国人等との共生社会の実現に向け、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（令和5年度改訂）等や円滑なコミュニケーションができる環境を整備するための「日本語教育の推進に関する法律」等、さらに令和5年5月に成立した日本語教育機関認定法による日本語教育機関の認定制度や登録日本語教員の資格制度創設を踏まえ、**日本語教育の環境整備を計画的に推進**。

- 日本語教育の全国展開・学習機会の確保が必要
- 日本語教育の質を維持向上させるための施策が必要

事業内容

※合計予算額には上記のほか審議会経費40百万円を含む

1 確保 展開 日本語教育の全国的な学習機会の全国	①外国人材の受入れ・共生のための地域日本語教育の推進 495百万円 (600百万円) ○ 地域日本語教育の中核を担う都道府県・政令指定都市が、市町村や関係機関と連携し教育環境を強化するための総合的な体制づくりを支援。 ○ 令和6年度には58自治体（全体の約9割）まで支援。B1レベルの体系的な日本語教育には補助率を加算。	②日本語教室空白地域解消の推進強化 148百万円 (153百万円) ○ 日本語教室空白地域の市区町村に対しアドバイザーを派遣、日本語教室の開設・安定化に向けて支援。 ○ ICTを活用した日本語学習教材の開発・提供。「日本語教育の参照枠」に基づく動画コンテンツや新たな言語を追加開発。	③「生活者としての外国人」のための特定のニーズに対応した日本語教育事業 24百万円 (24百万円) NPO法人、公益法人、大学等が行う、広域で共通する「特定の課題に対する学習ニーズ（特定のニーズ）」に対応した先進的な取組を創出。（障害を有する外国人に対する日本語教育、文字学習中心の日本語教育等）	条約難民等に対する日本語教育（拡充） 240百万円 (128百万円) ○ 条約難民及び第三国定住難民等に対する日本語教育を実施。 ○ 改正入管法により創設された補完的保護対象者に対する日本語教育を実施（条約難民と同様の支援）。
	2 向上等 日本語教育の質の	①「日本語教育の参照枠」を活用した教育モデル開発事業 11百万円 (14百万円) 令和3年度に策定された「日本語教育の参照枠」の活用を促進するため、令和4年度から計画的に生活・留学・就労の分野での教育の内容・方法等のモデルや教材等の開発・普及を実施。 令和6年度は令和5年度に開発されたモデルの普及（活用促進）を促進。	②日本語教師の養成及び現職日本語教師の研修事業 241百万円 (250百万円) 日本語教師の養成に必要な「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改定版」（平成31年）及び登録日本語教員の資格創設を踏まえ、 ・現職日本語教師研修プログラム普及、 ・日本語教師養成・研修推進拠点整備、 ・日本語教師の学び直し・復帰促進アップデート研修を実施。	③資格の整備等による日本語教育の水準の維持向上（拡充） 376百万円 (191百万円) 日本語教育機関認定法の実施に必要な環境整備を図る。 ・日本語教員試験の実施 ・日本語教育機関認定法ポータル構築・運用 ・現職日本語教師への講習実施（経過措置）



出典：文部科学省「日本語教育部会(第2回)」

(5) 調査結果① 文部科学省 【地域日本語教育推進事業】

- 「生活者としての外国人」の日本語学習機会の確保を図るため、日本語教育環境を強化に資する事業（総合調整会議及び総括コーディネーターの設置、地域日本語教育コーディネーターの配置や育成、日本語教室の運営等）の経費の一部を補助

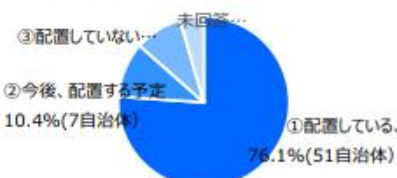
外国人材の受入れ・共生のための 地域日本語教育推進事業

令和6年度予算額 495百万円
(前年度予算額 600百万円) 文部科学省

背景・課題

①令和元年に「日本語教育の推進に関する法律」が公布・施行、令和2年にはそれに基づく国の基本方針が閣議決定された。また、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」では、日本語教育が重点事項として位置付けられている。さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2023」及び「成長戦略フォローアップ」においても、地域の日本語教育の体制づくりが位置付けられている。
 ②都道府県・政令指定都市対象の調査によるとコーディネーターの配置や日本語教育の機会提供が進む中、必要な専門人材（日本語教師、学習支援者）の不足や、学習者のニーズに対応した質の高い日本語教育の実施が十分でないなどの課題がある。
 ③文化審議会国語分科会では、令和3年度に「日本語教育の参照枠」を策定し、「地域における日本語教育の在り方について（報告）」（令和4年11月）では、今後の地方公共団体等における日本語教育の方向性や「生活Can do」が示された。これらの体系的な日本語教育を地域に普及することによる教育の質の維持向上が求められている。
 ※ 令和5年6月には、「生活」に関する教育を行う機関も対象とした「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」が公布。

都道府県・政令指定都市におけるコーディネーターの配置状況

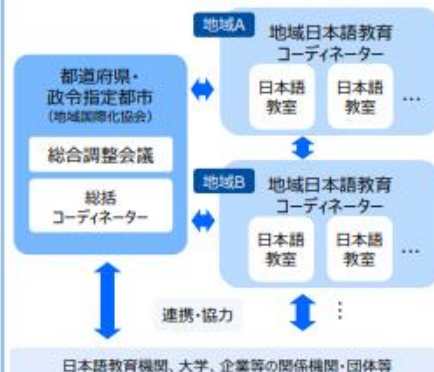


出典：「都道府県・政令指定都市日本語教育担当者連絡会議」調査票集計結果（文化庁、令和5年3月）

事業内容

- 企画評価会議の実施 6百万円（前年度 7百万円）
- 地域日本語教育の総合的な体制づくり推進【補助】 4.55百万円（前年度 5.60百万円）
 対象：都道府県・政令指定都市の件数：47件（前年度 55件）
 補助率：2分の1 ※（2）②（以下点線部）を実施する団体には補助率加算【最大3分の2】
 - (1) 広域での総合的な体制づくり
 - ①日本語教育推進施策の協議を行う「総合調整会議」設置
 - ②地域全体の日本語教育を総括する「総括コーディネーター」配置
 - ③日本語教室への指導・助言を行う「地域日本語教育コーディネーター」配置
 - (2) 地域の日本語教育水準の維持向上
 - ①域内へのノウハウ等の普及・啓発のための日本語教育の実施（ICTの活用、教材作成、研修等を含む）
 - ②「生活」に関する日本語教育プログラムの提供（以下を含むもの）を目的とした取組の開発・試行
 - 「日本語教育の参照枠」に基づく「生活Can do」を参照した質の高い日本語教育
 - 「地域における日本語教育の在り方について（報告）」で示すレベル(B1)・時間数(350b以上)に応じた体系的な日本語教育
 - (3) 都道府県等を通じた市町村への支援
 - 市町村向け開校補助金 特別交付税措置
 - 市町村が都道府県等の関係機関と連携して行う日本語教育等の取組への支援
- 総合的な体制づくりの優良事例等の普及、連携強化【委託】 3.3百万円（前年度 3.3百万円）
 都道府県・政令指定都市日本語教育担当者連絡会議等を開催する。

▼ 地域日本語教育の環境強化のための 総合的な体制づくり イメージ図



アウトプット（活動目標）

・都道府県・政令指定都市に対する地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業による支援の実施

短期アウトカム（成果目標）

・地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業による各地域での日本語教育支援体制の整備

中期アウトカム（成果目標）

・地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業による日本語教育の機会提供に係る関係機関との連携の強化

長期アウトカム（成果目標）

・地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業による日本語教育環境の醸成と外国人との共生社会に対する意識の向上

出典：文部科学省「日本語教育部会(第2回)」

(5) 調査結果① 文部科学省 【地域日本語教育推進事業】

- 都道府県・政令指定都市（R4:48団体、R5：54団体、R6：56団体）にて事業を実施。企業と連携した日本語教室の開催事例もあるが、企業との連携強化・主体的な参画が課題に

令和4年度

実施機関	主な取組	詳細
千葉県	日本語学習機会の充実	<p>千葉市と国際交流協会が連携して取組を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「家族滞在」「日本人配偶者」「永住者の配偶者」を重点に日本語教室を開催 ほか、グループ学習やオンライン教室、1対1教室、防災体験のイベントを実施
	地域日本語教育を担う人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 日本語学習支援者や市民団体等を対象に「日本語交流つなぎで講座」や「日本語交流員フォローアップ講座」を開催
	千葉市と各主体とのつながりの強化	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会、企業・経済団体、地域日本語教室、大学・日本語学校との連携を強化 一般企業向けの日本語出張教室の反応は芳しくなく、運輸・建設等の企業との連携強化が課題
福岡県	日本語教室の自走を目的とした自治体支援と企業連携	<ul style="list-style-type: none"> モデル市町村として直方市、古賀市、苅田町を選定し、日本語教室のカリキュラムについての検討や企業・ボランティア等との運営体制に関する協議を推進 企業の外国人従業員を対象に日本語教師が授業を行い、一部の教室費用は企業が負担する「企業支援型」と、ボランティアで参画する市民が教室に関わって地域密着で進めていく「交流型」の教室モデルを形成 各自治体の日本語教室を開設する目的を明確にし、その後、関係者に対し、日本語教室についてのニーズや意向を確認。その際、今後核となる企業2～3社との話し合いが重要となる
茨城県	e-ラーニングを活用したモデルケースの横展開による、企業と一丸となった日本語学習の促進	<ul style="list-style-type: none"> 県内企業1社に対し、外国人従業員だけでなく企業一丸となった日本語学習に向けた伴走支援を行った結果、外国人従業員の学習意欲が高まり、システム利用時間が増加
三重県	企業内モデル日本語教室実施	<ul style="list-style-type: none"> 三重県と四日市市が連携し、外国人労働者を雇用する企業を訪問。1日の大半を過ごす職場で日本語教育を行うことの重要性や、労使双方にとってのメリットを説明のうえ、日本語教室を実施

(5) 調査結果① 文部科学省 【日本語教室空白地域解消】

- 日本語教室が開催されていない市区町村（834）に在住する外国人（149,602人）へ日本語学習機会を提供（スタートアッププログラム、ICT教材の開発・提供）

「生活者としての外国人」のための日本語教室 空白地域解消推進事業

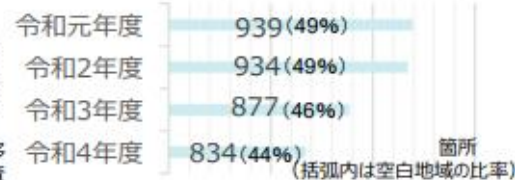
令和6年度予算額
(前年度予算額)

148百万円
153百万円



現状・課題

日本語教室が開催されていない市区町村（以下、空白地域）は834である（令和4年11月現在）。その地域に在住する外国人数は149,062人となっており、こうした外国人には日本語学習機会が十分に行き届いていない。そのため、空白地域を対象とする日本語教室の立ち上げと、遠隔による日本語教育の機会提供（ICT教材の開発提供）を中心とした支援を行うことにより、空白地域に在住する外国人に日本語学習機会を提供する必要がある。

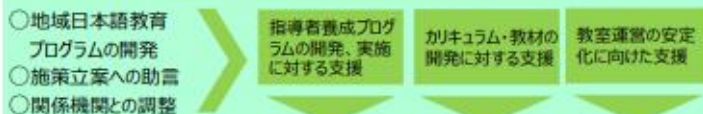


事業内容

1 地域日本語教育スタートアッププログラム

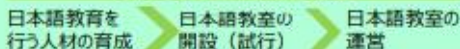
・日本語教室がない市区町村（空白地域）に対し、日本語教室の立ち上げを目的とした、以下の支援を行う。件数：21件（前年度：24件）

アドバイザー派遣の支援



専門家チームによる
3年レポート

地方公共団体による取組



日本語教室の開設・安定化に向けた支援

コーディネーター、日本語教室の日本語教師、日本語教室運営のための人材養成、教材作成等に係る経費を支援

2 ICT教材の開発・提供



日本語学習サイト
「つながるひろがる にほんごでのくらし」
(通称：つながる)

- 3レベルの動画教材（33シーン、約150動画）
- 対応言語 18言語（令和5年度末）

中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、英語、フィリピン語、フランス語、インドネシア語、クメール語、韓国語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、ポルトガル語、ロシア語、スペイン語、タイ語、ウクライナ語、ベトナム語、日本語

・令和6年度は、地域に在住する外国人が自立した言語使用者として生活していく上で必要となる日本語能力を身に付けられるよう、「日本語教育の参照枠」に基づく「生活Can do」を踏まえて、生活場面の動画コンテンツを追加し、日本語学習教材の充実を図るとともに、新規1言語を追加。

3 空白地域解消推進セミナー／日本語教室開設に向けた研究協議会

- ・日本語教室の開設に向けて取り組んでいる市区町村を対象としたセミナーの開催
- ・域内市区町村において、空白地域が多いあるいはスタートアッププログラムの活用実績が少ない都道府県を対象とする、地域に即した空白地域の解消方法を検討・協議するための研究協議会の開催

アウトプット（活動目標）

- ・日本語教室空白地域に対する地域日本語教室スタートアッププログラムによる支援の提供
- ・空白地域に在住する外国人が日本語を身に付けられる日本語学習教材の充実

短期アウトカム（成果目標）

- ・地域日本語教室スタートアッププログラム
の支援による日本語教室の開設

中期アウトカム（成果目標）

- ・地域日本語教室スタートアッププログラム
の支援によって開設された日本語教室の運営維持、安定化

長期アウトカム（成果目標）

- ・日本語教室開設地域の増加による日本語学習機会の普及
- ・在留外国人のICT教材の利用拡大による日本語学習機会の向上

出典：文部科学省「日本語教育部会(第2回)」

(5) 調査結果① 文部科学省 【日本語教室空白地域解消】

- 「TSUNAHIRO」のサイトでは、外国人が独学で習得できる日本語学習コンテンツを開発・公開



文部科学省

TSUNAHIRO 「生活者としての外国人」のための日本語学習サイト
つながるひろがるにほんごでの暮らし



- 概要**
日本語教室がない空白地域に暮らし、日本語学習機会がない外国人が独学で習得できる日本語学習コンテンツを開発・公開
(開発・運営：文部科学省、委託：TOPPAN株式会社)

- 内容**
 - 生活場面の動画中心、日本語・外国語字幕表示、表現・語彙、文型の確認、生活に必要な情報等を掲載した学習サイト
 - 活用方法等のセミナーの開催、広報活動

- 対応言語 全18言語**
中国語(簡体字)、中国語(繁体字)、英語、フィリピン語、インドネシア語、クメール(カンボジア)語、韓国語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、ポルトガル語、ロシア語、スペイン語、タイ語、ウクライナ語、ベトナム語、日本語
フランス語【令和5年12月22日公開】

- 使い方ガイドブック等の作成**
活用促進のため、広報ツールを作成・公開
 - 使い方ガイドブック
 - パンフレット、ポスター各種
 - 広報用動画 等

- 実績 (令和5年度)**
216万アクセス



生活の場面での日本語の中には、職場での挨拶、役所でのやり取り、生活マナー等のトピックあり

そのほか、役に立つ情報として、住民登録・税金・医療制度等の動画を掲載

(5) 調査結果① 文部科学省【特定のニーズに対応した日本語教育】

- 「子育て・教育」「就労」等のライフステージによる学習ニーズに対応する日本語教育プログラム及び実施体制を検討・開発医師、普及する取組

「生活者としての外国人」のための特定のニーズに対応した日本語教育事業

令和6年度予算額
(前年度予算額)

24百万円
24百万円

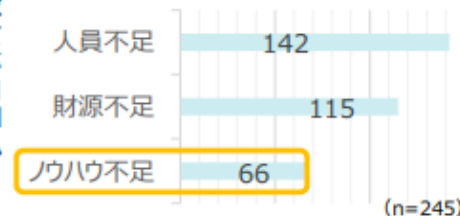


現状・課題

文化庁が実施した都道府県・政令指定都市に対する調査結果(※)によれば、多数の団体から「子育て・教育」「就労」等のライフステージによる、特定の課題に対する学習ニーズ(以下、「特定のニーズ」)が指摘されている。また、有識者からも、障害や識字、文化的背景等に伴う学習上の困難により、合理的配慮や個別対応等が必要な外国人に対する日本語教育の在り方を検討する必要性が示唆されている。一方、「特定のニーズ」に対応するためのノウハウ不足を課題とする自治体が多数あり、こうした専門性が必要となるニーズへの対応が困難な状況にある。このため、行政区域を越えて広域で共通する「特定のニーズ」に対応した日本語教育プログラム及びその実施体制を実践的に検討・開発し、普及することが必要である。

※「令和4年度各地域における日本語教育に関する取組について(回答一覧)」(令和4年度都道府県・政令指定都市日本語教育担当者会議)

地域の日本語教育に関する課題



(出典) 出入国在留管理庁「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」

事業内容

◆ 地域日本語教育実践プログラム

件数：8件(前年度：8件)

NPO法人、公益法人、大学等が行う地域日本語教育における、広域で共通する「特定のニーズ」に対応した先進的な取組の創出。

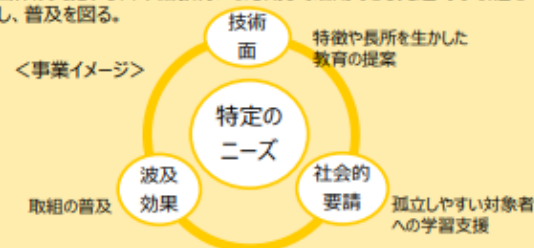
▼ 想定される取組例

● 障害を有する外国人に対する日本語教育の取組
障害特性を考慮したカリキュラムデザインや障害特性の理解を促すための研修を通じた、障害を有する外国人に対する日本語学習環境を整備する取組

● 特定の課題を抱える外国人に対する日本語教育の取組
文化や宗教上の理由により、外出等が制限され、学習機会へのアクセスが困難な外国人に対して、社会参加を促すカリキュラムデザインや日本語学習に対する周囲の理解を推進する取組

▼ 各団体の特徴や長所を生かした創意ある取組を普及

「特定のニーズ」に対応した外国人等の効果的な日本語習得及び、他の地域や団体が実施する日本語教育にも応用して活用できる先進的な取組を創出し、普及を図る。



アウトプット(活動目標)

- 「生活者としての外国人」に対する「特定のニーズ」に応じた先進的な日本語教育の在り方の検討
- 取組の成果の発信や普及及び地域住民の日本語教育への理解の促進

短期アウトカム(成果目標)

「生活者としての外国人」が日本語を用いて、健康かつ安全に生活を送ることができるようになるとともに、相互理解を図り、社会の一員として生活を送ることができるようになる。

中期アウトカム(成果目標)

「生活者としての外国人」が自立した言語使用者として生活を送ることで、地域社会への参画を容易にし、社会包摂推進の一助となる。

長期アウトカム(成果目標)

「生活者としての外国人」が日本語で意思疎通を図り生活できるようになることで、地域住民・外国人住民双方における多文化共生社会の創生に寄与する。

出典：文部科学省「日本語教育部会(第2回)」

(5) 調査結果① 文部科学省 【特定のニーズに対応した日本語教育】

- ・地域日本語教育実践プログラムでは、子育て、防災、難民等の特定ニーズに対するプログラム実施

令和6年度

都道府県	実施機関名	事業名称
埼玉県	地球っ子クラブ2000	子育て・教育の多文化ハッピープログラム 母語・母文化を活かし地域と繋がる初期対応から、協働して共生の街づくりへと発信する日本語活動
東京都	公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会	在日外国人ろう者を対象とした日本語教室の実施
東京都	特定非営利活動法人 CWS Japan	多国籍地域の防災・減災を目指す地域日本語教室 －大規模災害発生時に自助・共助が生まれる日本語学習支援－
東京都	学校法人 学習院	大人の学びを支える日本語学習環境作り－共生社会における地域と大学の連携－
東京都	社会福祉法人 日本国際社会事業団	社会との接点が希薄な子育て期の女性のための日本語教室
東京都	特定非営利活動法人 国際活動市民中心	外国人相談により発掘された見えないニーズに対する日本語教育事業
東京都	特定非営利活動法人 PEACE	ミャンマー難民、コミュニティを対象としたデジタル社会に暮らす生活者のための日本語教育事業
静岡県	特定非営利活動法人 フィリピンナガイサ	BAYANIHAN～みんなで地域をつくっていこう～
愛知県	社会福祉法人 せんねん村	日常生活に躓き（軽度知的障害の疑い）のある16～18歳の若者のための日本語プログラム日本語教育×特別支援×若者（16～18歳）
兵庫県	つどう場こうべ	子育てをしているママ＆パパ（ひとり子育てを含む）のための生涯学習としての日本語教室

(5) 調査結果① 文部科学省 【日本語教育モデル】

- 日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容及び方法・評価等に関する共通の指標として「日本語教育の参照枠」を策定。本参照枠を活用した教育モデルの開発・普及を推進

「日本語教育の参照枠」を活用した教育モデル開発・普及事業

令和6年度予算額
(前年度予算額)

11百万円
14百万円)



現状・課題

在留外国人の増加及び在留資格や背景の多様化を受けて、求められる日本語教育の内容も多様化している。しかし、日本語教育の内容やレベル・評価の指標となる共通の基盤がないため、教育機関や試験団体は独自の指標や基準で教育・評価を実施しており、国内外の教育機関の連携が図りにくくなっており、在留資格や進学・就職の要件として日本語能力を示す上でも課題となっている。

令和3年10月に文化審議会国語分科会が日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容及び方法・評価等に関する共通の指標として「日本語教育の参照枠」(いわば物差し)を策定したことから、これを活用した日本語教育モデルの開発が必要である。

事業内容

「日本語教育の参照枠」に対応した教育モデル開発・普及事業

「参照枠」に示された日本語教育の内容(言語能力記述文: Can doという。)やレベル尺度(A1~C2の6段階)等に対応した教育モデルを開発する。日本語教育プログラムの開発実績を有する専門機関等が生活・留学・就労等の各分野のモデルとなるカリキュラム及び教材・評価手法等を開発・普及することにより、多様な学習目的に応じた教育内容と評価方法を整備し、日本語教育の水準の向上を図る。(事業期間: 令和4~7年度)

※外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和5年6月改訂)

※日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針(令和2年6月)

1. 「参照枠」を活用した教育モデルの開発

※10年以上の実績を有する日本語教育機関を対象とする

- 事業運営委員会の設置・運営
- 「参照枠」に基づくカリキュラム開発・試行
- 評価手法・教材等の開発
- 教師研修カリキュラムの開発

2. 開発した教育モデルの分野所管行政機関による活用を促進

- 1で開発した教育・研修モデルによる研修及び成果報告会の実施により、成果を広く普及



アウトプット (活動目標)

- ・共通の指標に基づく教育カリキュラムの開発
- ・教育実践活動のモデル構築
- ・教育内容に応じた評価手法の開発
- ・教師研修の開発
- ・分野別日本語教育の連携のモデルの開発

短期アウトカム (成果目標)

- ・共通の指標に基づく教育カリキュラムの質の向上
- ・教育実践活動のモデル構築による授業改善
- ・教育内容に応じた評価手法の改善

中期アウトカム (成果目標)

- ・教師研修による教育の質の向上
- ・分野別日本語教育の連携

長期アウトカム (成果目標)

- 国内外・分野別日本語教育機関間の教育の連携による日本語教育の推進
- 我が国のコミュニケーションの基盤としての日本語教育の質の向上
- 共生社会の実現に寄与

(5) 調査結果① 文部科学省【日本語教育モデル】にほんごチェック

- 「日本語教育の参照枠」で示されている「全体的な尺度」の6つのレベルで日本語能力を確認
- ウェブ上のシステムで表示されるCan doの言語活動がどの程度できるかを答えていくことで、自身の日本語能力を簡易に判定

「日本語教育の参照枠」に基づく日本語能力自己評価ツール「にほんごチェック！」について

令和4年9月30日公開



概要

国内外の日本語学習者を対象とし、ウェブ上のシステムで表示されるCan doがどの程度できるかを答えていくことで、日本語能力を簡易に判定し、その結果を日本語学習の目標設定に役立て、自立的な学習を促すことを目的とした自己評価ツール。

内容

「日本語教育の参照枠」の6レベル(A1~C2)、5言語活動(聞く、読む、話す(やり取り・発表)、書く)で、レベルごとに示されるCan doについて、日本語学習者が、「1.できない」、「2.あまりできない」、「3.難しいがなんとかできる」、「4.できる」の四段階で回答していくことで日本語能力の自己評価を行う。

対応言語

日本語を含む全14言語に対応

中国語、英語、フィリピン語、インドネシア語、クメール語、韓国語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、ベトナム語、日本語(ルビ付き)

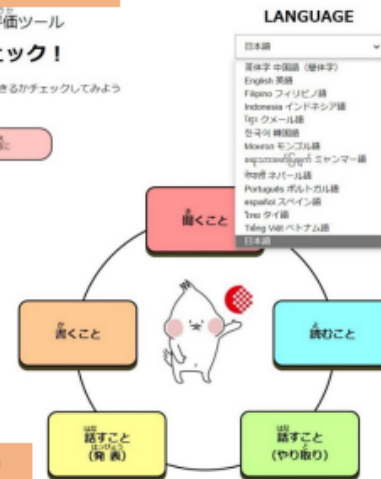
(1) トップ画面

日本語能力自己評価ツール

にほんごチェック!

※ 日本語でどんなことができるかチェックしてみよう

チェック!する前に



(2) 自己評価画面(例)

Can do	日本語でできますか?			
	できる	難しいが、なんとかできる	あまりできない	できない
時々繰り返しや長い読文を求めることが許されるなら、自分に向けられた、身近な事項について、はっきりとした、共通語での話したい理解できる。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
興味のある話題の日常的なことから短い会話に参加できる。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
何をしたいか、どこへ行くのかを話して、会う約束をすることができます。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
日常品やサービスを求めたり、提供したりできる。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
娯楽や過去の活動について質問をし、答えることができる。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3) 判定結果画面(例)

あなたの力はA2です。

A2レベルでは、こんなことができます。

単純な日常の仕事の中で、情報の直接的やり取りが必要ならば、身近な話題や活動について話合いができる。通常は会話を続けていくだけの理解力はないが、短い社会的やり取りをすることができる。

(5) 調査結果① 文部科学省 【日本語教師の養成・研修】

- 日本語教師の数は約4万人前後で横ばいであり、そのうち5割以上がボランティア。日本語教師の質的・量的確保のため日本語教師の国家資格が創設される中、資格取得後のキャリア形成が重要
- 「留学」「生活」「就労」「難民」等の分野で日本語教育に関する研修を実施

日本語教師の養成及び現職日本語教師の研修事業

令和6年度予算額
(前年度予算額)

241百万円
250百万円



現状・課題

外国人の日本語学習者が増加し多様化する中、日本語教育の水準を向上するためには、日本語教育人材の資質・能力の向上が不可欠。日本語教師等の指導者は、在留外国人数や日本語学習者数が増えている状況にあっても、約4万人前後の横ばいの状況になり、そのうち約5割以上がボランティアとなるなど、その指導体制は厳しい状況。

専門性を有する日本語教師の質的・量的確保のため、令和5年6月に公布された「日本語教育機関認定法」では、新たな日本語教師の国家資格が創設され、令和6年度から国の認定した機関に「登録日本語教員」が配置されることになっている。

日本語教師は資格取得後のキャリア形成が重要であり、衆参の法律の附帯決議にも示されたように「留学」「生活」「就労」「難民」等の研修を実施、日本語教師の養成・研修を担う高度の専門人材の育成やネットワーク形成、「潜在的な日本語教師」の復帰に資する取組を促進することが必要。

(日本語教師の養成・研修実施機関・施設等数の推移)



(5) 調査結果① 文部科学省 【日本語教師の養成・研修】

- ・ 就労者に対する日本語教師の養成・研修に関する取組あり

令和6年度

研修対象	テーマ	実施機関名
日本語教師 初任研修	「生活者としての外国人」	株式会社インターカルト日本語学校
	「留学生」	一般財団法人 日本語教育振興協会
	「就労者」	特定非営利活動法人 日本語教育研究所
		一般財団法人 日本国際協力センター (JICE)
		一般財団法人 海外産業人材育成協会 (AOTS)
	「児童生徒等」	特定非営利活動法人 メタノイア
「難民等」	社会福祉法人 さぼうとにじゅういち	
日本語教師 中堅研修	—	公益社団法人 日本語教育学会
日本語教育 コーディネーター研修	日本語教育コーディネーター (主任教員)	一般財団法人 日本語教育振興協会
	地域日本語教育 コーディネーター	一般社団法人 多文化社会専門職機構

4か月全7回のコース
コンテンツ

- ・ 外国人材受入/就労の政策・制度
- ・ 日本語教師の役割
- ・ 企業の事例
- ・ 指導法

4か月全11回のコース
コンテンツ

- ・ 外国人材受入/就労の政策・制度
- ・ 企業/人材の事例
- ・ 指導法や教材リソース活用方法

出典：文化庁「現職日本語教師研修プログラム普及事業」

一般財団法人 日本国際協力センター

一般財団法人 海外産業人材育成協会

(5) 調査結果① 文部科学省 【留学生就職促進教育プログラム認定】

- 日本語教育、キャリア教育、インターンシップを一体として提供する教育プログラムを文部科学省が認定し、プログラム修了者が就職活動において各大学が発行する修了証明書を提示することにより、外国人留学生の国内企業等への就職を一層促進する

留学生就職促進教育プログラム認定制度

事業概要：

- 外国人留学生に対する「日本語教育」、「キャリア教育（日本企業論等）」、「インターンシップ」を一体として提供する**質の高い教育プログラム（留学生就職促進教育プログラム）**を文部科学省が認定。
- 関係省庁との連携により、産業界における本制度の認知度を高め、当プログラムの修了証明書を備えた**外国人留学生の国内企業等への就職を一層促進**することを目指す。

※ 認定された大学は、**留学生受入れ促進プログラム・高度外国人材育成課程履修支援制度の優先配分**の対象となる。

目標とする 成果

- 留学生就職促進教育プログラム認定制度に基づき、2021年秋頃までに認定を開始し、**2026年度末を目途に50以上の教育拠点での認定**を目指す。（「成長戦略フォローアップ」令和3年6月18日）
- 2025年度末までに我が国の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）のうち我が国での就職者の割合50%**を目指す。（同上「【別添】工程表」、同旨「対日直接投資促進戦略」令和3年6月2日）
- （2033年までに）外国人留学生の国内就職率を6割（国内進学者を除く）**に引き上げる。（「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」、「教育振興基本計画」令和5年6月16日）、「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」令和5年4月27日）

令和5年10月の認定プログラム

- 神戸学院大学
- 吉備国際大学
- 佐賀大学
- 福山大学
- 流通科学大学

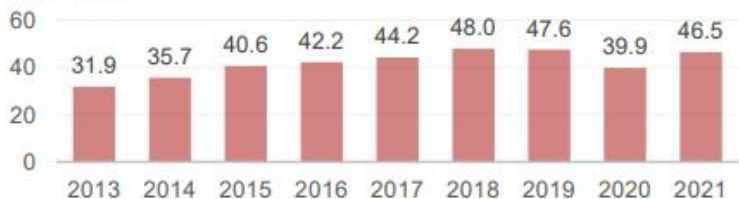
令和6年3月の認定プログラム

- 茨城大学
- 昭和女子大学

令和6年10月の認定プログラム

- 関西国際大学

高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）のうち我が国での就職者の割合



（出典） 独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況調査」



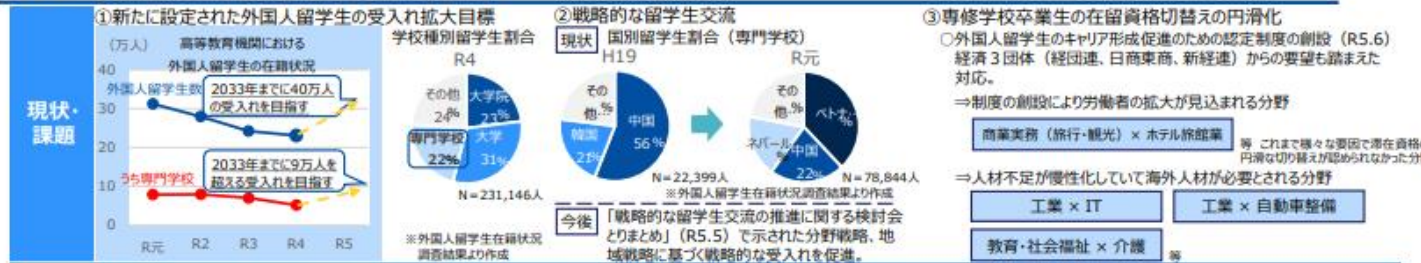
出典：文部科学省「日本語教育部会(第2回)」

(5) 調査結果① 文部科学省 【専修学校】

- 日本への外国人留学生のうち約22%が専門学校に在籍
- 留学生の受入・就職先企業と連携した就職～定着（現地日本語教育機関との連携、企業実習等）、海外校の設置に向けたモデルプラン作成・海外提携校拡大等を促進

専修学校の国際化推進事業

令和6年度予算額 (新規) 246百万円



事業内容

外国人留学生の戦略的受入れ 円滑な就職及び定着

現地日本語教育機関との連携
外国人留学生に対する企業実習の推進等

専修学校の国際化 モデルプランの作成、海外の提携校拡大

外国人留学生の受入れ等状況調査

①外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備

- 専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築する。
- (想定される事業内容) ※事業期間は、受入れ1年、在学2年、就職、定着1年の4年間を想定
- ・現地日本語教育機関との連携 (新規受入れ国等の開拓)
- ・外国人留学生に対する企業実習の推進 (実習先の開拓、日本語支援等) 等
- 件数・単価: 7分野×約2.6百万円

②専修学校の国際化に向けた体制整備

- 専修学校において、(1)海外校設置のためのモデルプランの作成、(2)海外の提携校拡大 (日本人の留学促進) を行う。
- 件数・単価: 2箇所×約1.7百万円

③分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理及び連絡調整を行い、事業成果を体系的にとりまとめるとともに普及・定着方策を検討、展開する。
- 件数・単価: 1箇所×約2.0百万円

④外国人留学生の受入れ等状況調査

- 専修学校における外国人留学生の受入れ状況等を調査し、上記取組に反映させる。
- 件数・単価: 1箇所×約1.0百万円

(事業期間) 令和6年度 → 令和9年度

受入れ → 学習 → 就職定着

アウトプット (活動目標)

- ◆ 留学生の受入れから定着までをトータルパッケージにしたモデルの構築 ⇒ 7分野
- ◆ 専修学校の国際化を促進するための体制整備 ⇒ 2箇所

アウトカム (成果目標)

- 専修学校における受入れ留学生の確保・増加、受入れ国の多国籍化、専修学校を卒業した留学生の国内における就職率の向上。
- 専修学校在籍生 (卒業生) による海外留学の増加、留学先の多国籍化。

インパクト (国民・社会への影響)

外国人留学生40万人の受入れ目標に寄与。外国人留学生の定着により我が国の経済社会の活性化、一層の国際化を推進。

担当: 総合教育政策同生進学習推進課

(5) 調査結果① 文部科学省 【専修学校】

- ・ 留学生の受入、就職・定着に向けた体制整備では、自動車・外食・介護・ITの分野の専門学校が採択。ほか熊本・香川では専門学校が連携し事業を実施

令和6年度

テーマ	実施機関	事業名
外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備 ①現地日本語教育機関との連携（新規受入れ国等の開拓） ②外国人留学生に対する企業実習の推進（実習先の開拓、日本語支援等）等	一般社団法人熊本県専修学校各種学校連合会	留学生が「学び・住み・就職して良し」の熊本県版・国際化推進事業
	一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会	香川県における専門学校留学生の学び・定着に向けた支援推進事業
	学校法人Y I C学院〈専〉Y I C京都工科自動車大学校	自動車整備分野の外国人留学生（受入れ/在学/就職/定着）のためのエンロールメント・マネジメントモデル事業
	学校法人九州総合学院	九州地域での留学生受入強化および就職・定着促進のための体制モデル構築事業
	学校法人服部学園 服部栄養専門	学校 外食業に資するアジア留学生の受入れ～就職を支援する外国人専門人材留学基盤の構築
	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業
	学校法人電子学園 日本電子専門学校	外国IT人材の養成・就職を促進する専修学校アジア連携留学援体制の整備
海外校設置のためのモデルプラン作成	学校法人大和学園 京都調理師専門学校	調理・製菓・ホテル等ホスピタリティ分野の専修学校国際化に向けたモデルプラン策定・推進事業
海外の提携校拡大（日本人の留学促進）	学校法人 大庭学園	沖縄県における保育士・介護福祉士グローバル人材育成オーストラリア留学促進事業

(5) 調査結果② 法務省・入管庁の施策

- 「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」にて、中長期的な課題への対応のため、①日本語教育②情報発信・相談体制③ライフステージに応じた支援④共生社会の基盤整備を掲げている

3 重点事項に係る主な取組

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

- 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりを着実に推進するとともに、市区町村が都道府県等と連携して行う日本語教育を含めて支援【文科省】《1》
- 「日本語教育の参照枠」に示された教育内容やレベル尺度等に対応した分野別教育モデルの開発・普及【文科省】《3》
- 生活オリエンテーション（日本で生活するための基本的な情報提供、初歩的な日本語学習）動画の作成・活用等により社会制度等の知識を習得できる環境（来日前を含む。）を整備【法務省】《6》
- 生活場面に合わせた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等【文科省】《8》
- 来日前に円滑なコミュニケーション力を身に付けるための海外における日本語教育環境の普及【外務省】《9》
- 日本語教育機関認定の開始及び登録日本語教員の資格制度の円滑な運用【文科省】《11》

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- 子育て中の親子同士の交流や子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施【こども家庭庁】《33》
- 住民基本台帳システムと学齢簿システムとの連携により、外国人の子どもの就学状況の一体的管理・把握を推進【文科省】《36》
- 外国人材にとって魅力的な子供の教育環境のモデルの開発及び全国の自治体や学校等への横展開の実施【文科省】《46》
- 公立高等学校入学者選抜において外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定及び受検に際しての配慮の取組を推進【文科省】《48》
- 高等学校において、日本語の個別指導を教育課程に位置付けて実施する制度の活用【文科省】《50》
- ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員や通訳の配置による適切な職業相談の実施、外国人の雇用管理に関する周知・啓発【厚労省】《58》
- 定住外国人を対象とした、日本語能力に配慮した職業訓練の実施【厚労省】《62》
- 年金制度に関する周知・広報の継続・充実【厚労省】《64》
- 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等【法務省】《67》

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

- 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針を作成、公表【法務省】《17》
- マイナポータル等を通じた情報の迅速な入手及びオーダーメイド型・プッシュ型の情報発信の検討【法務省】《18》
- 外国人受入環境整備交付金の見直し等による一元的相談窓口の設置促進【法務省】《20》
- 多言語翻訳技術について、実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の21言語への拡大に向けた取組【総務省】《23》
- 外国人支援を行う地域の関係機関による合同の相談会の実施等【法務省】《27》
- やさしい日本語の普及に向けた研修の実施等【法務省】【文科省】《31》《32》

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

- 外国人との共生に係る啓発月間の創設、各種啓発イベント等の実施【法務省】《68》《69》
- 学校における、異文化理解・多文化共生の考え方に基づく教育の更なる普及・充実を推進【文科省】《72》
- 在留外国人統計等を活用し、国籍、在留資格、業種別等の外国人の生活状況の実態把握が可能な新たな統計表を作成・公表【法務省】《75》
- 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施【厚労省】《76》
- 民間支援団体が行う外国人に対するアウトリーチ支援の取組の支援事業実施【法務省】《81》
- 在留資格手続上の利便性向上と正確な情報に基づく円滑な審査の実施による適正な在留管理を目的とした関係機関間の情報連携に向けた取組【法務省】《83》
- 在留資格手続のオンライン申請等における完全オンライン化の実現及び利便性向上【法務省】《84》
- マイナンバーカードと在留カードの一体化による利便性向上【法務省】《86》
- 外国人支援人材の育成や、専門性の高い支援人材の認証制度等に係る検討【法務省】《87》
- 育成就労制度の創設等に伴う外国人材の受入れ環境の整備【法務省、厚労省】《92》
- 事案に応じた送還形態の一層の充実等による送還及び自発的な出国の促進【法務省】《103》

(5) 調査結果② 法務省・入管庁の施策

- 外国人の日本での生活支援としてハンドブック・オリエンテーション動画を作成・展開



せいかつ どうが
生活オリエンテーション動画とは??

しゅつにゅうこくざいりゅうかんにちよう にほん せいかつ どうが がいこくじん かた にほんしゃかい ていちやく
出入国在留管理庁では、日本に住む外国人の方が日本社会にスムーズに定着
できるよう支援するために、「生活・就労ガイドブック」を基に、生活オリ
エンテーション動画を作成しました！

どうが いちぶ しょうかい
動画の一部を紹介！

せいかつ
生活ルール



ぜいきんせいど
税金制度



きんきゆう さいがい
緊急・災害



日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な基礎的情報を取りまとめたガイドブック

「入国・在留手続き」から「市区町村での手続き」「雇用・労働」「日常で伊勝におけるルール・習慣」など12章で構成

日本語以外に17言語の翻訳版あり

ガイドブックを基に、生活上のルールや仕事、税金など、日本での生活に必要な基本的な情報やルールを17言語で紹介

(5) 調査結果② 入管庁【「留学」にかかる上陸基準省令の改正】

- 留学生の所在不明者に関する「新たな在籍管理の徹底のための対応方針」を策定（令和元年6月11）。日本語教育機関認定法の制定に伴い、日本語教育機関への要件を見直し

対応1. 「留学生の在籍管理の徹底に関する新たな対応方針」の策定（令和元年6月）

我が国での就労を目的とする留学生の安易な受入れは、受入機関の教育活動への支障や留学生受入れ制度の信用失墜につながることから、留学生の在籍管理の徹底について政府・大学等が一体となって対策を講じることが必要。

【対応方針の概要】

- 在籍管理の適正を欠く大学・専門学校等について、改善が認められるまでの間、留学生への在留資格「留学」の付与を停止。
⇒《上陸基準省令において適切な在籍管理を要件として明文化》
- 研究生・聴講生(注2)として専ら日本語教育を受けようとする者については、在留資格「留学」の付与を認めない。(注2) 研究生・聴講生は省令で定められた教育機関に入学する必要がある。⇒《上陸基準省令における研究生・聴講生の要件の見直し》
- 大学の非正規課程、専門学校等（日本語教育機関を除く。）が実質的に日本語の予備教育課程として運用されないよう、入学時に高等教育機関において教育を受けるに足る日本語能力（日本語能力試験N2相当）を求めているか確認。
⇒《上陸基準省令における専修学校等に入学するための日本語能力要件の見直し》
- 専ら日本語教育を行う課程（大学の別科等）に留学生が入学する場合、在留資格審査(注3)で当該課程が文部科学大臣による認定を受けていることを許可要件とする。⇒《上陸基準省令における専ら日本語教育を受ける者の要件の整理》
(注3) 現行の入管法令では、留学生が教育を受ける活動を行うことのできる教育機関を定めており、専修学校等（大学を除く。）が留学生を受け入れ専ら日本語教育を行う場合、教育機関が法務省告示で定められる必要がある。

対応2. 日本語教育機関認定法（令和5年法律第41号）の制定（令和6年4月施行）

令和5年6月に、日本語教育の水準の維持向上を図るため、大学の日本語別科・準備教育課程も含めた日本語教育を行う教育機関について、適格性を有するものにつき、文部科学大臣が認定する制度を創設。

2. 日本語教育機関認定法施行への対応

※ 日本語教育機関認定法の経過措置期間に合わせ、令和6年度より5年間、移行に伴う必要な措置を講じる

認定日本語教育機関を受入れ対象とする見直し

- 外国人が、大学、専修学校、各種学校又は各種学校に準ずる教育機関において日本語教育を受けようとする場合、当該機関が認定日本語教育機関であることを在留資格「留学」による受入れ要件とする。

(注) ここでの「日本語教育」は、日本語に通じない外国人が我が国において生活するために必要な日本語を理解し、使用する能力を習得させるための教育をいう。

専ら日本語教育を受ける者の要件を整理する見直し

- 認定日本語教育機関の対象となる専ら日本語教育を行う大学の別科等、専修学校専門課程及び準備教育課程で受け入れる留学生についても、上陸基準省令上、他の日本語教育機関と同様に取り扱う。

(注) これにより、一部の留学生の配偶者及び子について「家族滞在」の在留資格による入国が認められなくなるなどの影響が生じる。

(5) 調査結果③ 厚生労働省【外国人就労・定着支援】

- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行等の知識習得を目的にした研修および就労定着支援を実施

外国人就労・定着支援事業

令和6年度当初予算額 5.7億円 (5.8億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 日系人等の定住外国人は、日本の職場におけるコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であること等から、不安定な雇用形態で働く者も多く、安定的な職業に就くための支援を行うことが必要。
- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー、雇用慣行、労働関係法令及び社会保障制度等に関する知識の習得を目的とする研修及び修了者に対する就労・定着支援を実施することにより、国内企業における安定的な就職と職場定着の促進を図る。

2 事業の概要・スキーム

●事業の概要
国から委託を受けた民間団体が、研修カリキュラムの策定や研修の実施、修了者に対する就労・定着支援等を行う。

- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象とする。
- 研修は受講者の能力に応じて複数のレベルを設定し、全レベルにおいて、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上のみならず、ビジネスマナー、日本の雇用慣行、労働関係法令及び社会保障制度に関する知識の習得を目的とする研修、職場見学を併せて実施。
- 実施地域の実情や受講者のニーズを踏まえ、夜間や土日に開講するコースを設定。
- 研修の実施と併せて、公共職業安定所や地域のNPO団体等と連携し、修了者に対する就労・定着支援を行う。

●事業スキーム

(厚生労働省)

→ 委託 →

民間団体

3 実施主体等

対象者	● 対象者：身分に基づく在留資格の外国人等						
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者の能力に応じて複数のレベルを設定 ● ビジネスマナーや我が国の雇用慣行等に関する講義、職場体験の実施（全レベル共通） ● 1コースあたりの総研修時間は100時間に設定（概ね2ヶ月） ● 実施地域の実情や受講者ニーズを踏まえ、夜間や土日に開講するコースも設定 						
修了者に対する就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人を初めて雇用した事業主等と外国人労働者との円滑なコミュニケーションを図るためのコツをまとめた「外国人従業員とのコミュニケーションのコツ」を作成し、公共職業安定所における求人開拓や就職後の職場定着支援に活用 ● 地域の外国人支援団体等と連携し、修了者に対する定着支援を実施 						
実施規模	<ul style="list-style-type: none"> ● 定住外国人が集住する地域を中心に、全国115地域 280コース、受講者5,600名規模で実施 <p>[参考] 令和5年度実績</p> <table style="font-size: small;"> <tr><td>実施地域数</td><td>… 114地域</td></tr> <tr><td>実施コース数</td><td>… 285コース</td></tr> <tr><td>受講者数</td><td>… 3,865名</td></tr> </table>	実施地域数	… 114地域	実施コース数	… 285コース	受講者数	… 3,865名
実施地域数	… 114地域						
実施コース数	… 285コース						
受講者数	… 3,865名						

(5) 調査結果③ 厚生労働省【外国人就労・定着支援】

・ 就労におけるコミュニケーション場面において、外国人が「できること」をリスト化・可視化

レベル	【レベル1】	【レベル2】	【レベル3】
業務の目安	顧客とのやりとりがなく、上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	顧客や上司・同僚との限定的・定期的なやりとりで実施可能な業務	顧客等とのやりとりで、不明なことがあった場合、上司や同僚が助けてくれば実施可能な業務
就職事例	<ul style="list-style-type: none"> 組み付け・加工・部品等の補充・検品・ラベル貼り・袋詰め・梱包等の製造業務等(機械・食品・日用品製造工場) (注1) (注2) 農産物の収穫・加工等作業、片付け・分別作業等(農業、廃棄物処分等) (注1) (注2) 顧客がいない場所で行う清掃・洗濯業務(宿泊施設等) 利用者がいない場所で行う物品補充、調理補助、食事の運搬片付け、食器洗浄、ベッドメイク、清掃や洗濯業務(飲食店、宿泊施設、介護施設等) バックヤードで行う梱包、仕分け、ピッキング等の業務(小売店・アパレル・倉庫等) 	<ul style="list-style-type: none"> 組立、加工、機械オペレーター、検査業務等の製造業務、土木補助業務(機械・食品・日用品製造工場、建設会社等) (注1) (注2) 利用者が少ない場所で行う物品補充、食事運搬、清掃・ベッドメイク、清掃業務等(宿泊施設、介護施設、医療施設、商業施設等) (注1) 顧客が少ない場所で行う商品陳列業務等(小売店・アパレル販売店等) (注1) キッチン内で行う調理業務等(飲食店・宿泊施設等) (注1) 	<ul style="list-style-type: none"> レジ打ちやオーダー等の接客業務(飲食店・小売店・宿泊施設等) (注1) 定点間輸送ドライバー・配達員業務(運送会社等) (注1) 食事・入浴・排泄介助の業務等(介護施設等) (注1) 足場組立等の建設業務等(建設会社等) (注1) (注2) 顧客が多い場所で行う商品陳列・接客業務等(アパレル販売店等) (注1)
<p>「就職事例」は、円滑な職業紹介・求人開拓を行うことを目的に、当研修の修了者が身に付ける基礎的な日本語コミュニケーション能力と就業先との関連を、過去の主な事例を用いて具体的にイメージできるように示した事例であり、記載されている業種のみを就業先として限定するものではありません。また、それぞれの業務で求められる特有の表現等については、就職後、必要に応じて就業先での研修やOJT等が必要です。</p> <p>(注1)：「書く」の能力が当該レベル未満でも就業可能な場合があります。</p> <p>(注2)：「読む」の能力が当該レベル未満でも就業可能な場合があります。</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> 当人に向かって、非常にゆっくりと気をつけて発音されれば：あいさつや業務上の簡単な指示を理解できる (A1) 職場内で日常的に接する相手と：ゆっくりとした繰り返し、言い換え、言い直しをしながらであれば：簡単なやりとり(あいさつ・連絡・相談など)ができる (A1) 職場内で：あいさつや自分の名前や所属などの簡単な情報を言うことができる (A1) 	<ul style="list-style-type: none"> 非常にゆっくりと話されれば：職場で日常的に使われる簡単な語句や表現を理解することができる (A2.1) 職場内で：仕事上の簡単な情報交換で済む日常の話題ならば：コミュニケーションをとることができる(非常に短い社会的なやり取りには対応できるが、自分から率先して会話を進められるほどの力はない) (A2.1) 職場環境や日課などの日々の身近なことから：簡単な語句や文を並べて単純な発表・報告をすることができる (A2.1) 	<ul style="list-style-type: none"> ゆっくりと話されれば：日々の業務で行う決まった手続きや手順の語句や表現を理解することができる (A2.2) 職場内で：上司や同僚が助けてくれるならば：説明や相談が必要な場面でも比較的容易に会話をすることができる (A2.2) 業務に直接関係のある事柄や物についてであれば：簡単な言葉や短い文を使って順を追って説明することができる (A2.2)

就労におけるコミュニケーション場面において、外国人が「できること」を見える化

研修コースの3段階のレベル別・言語4技能(聞く・話す・読む・書く)別に、外国人が「できること」を示す

あわせて具体的な就業事例も掲載

「できることリスト」に示すコミュニケーション能力を習得するための「標準カリキュラム」、「講師用手引き」も公開

(5) 調査結果③ 厚生労働省【技能実習生への日本語教材開発】

- 技能実習生向けに、入国前・入国後・実習期間中に活用できる日本語教育ツールを開発・提供
- 8言語、7職種で作成

技能実習生の技能習得に資する日本語教材開発事業

令和6年度予算額 外国人技能実習機構交付金66億円の内数

1 事業の目的

- 日本語教育の推進に関する法律（令和元年6月28日公布・施行）においては、「国は、事業主等が技能実習生に対して日本語能力の更なる向上の機会の提供を促進することができるよう、教材の開発その他の日本語学習に関する必要な支援を行うものとする」とされている。
- このため、令和元年度から、外国人技能実習機構において、技能実習生が入国前講習、入国後講習、実習期間中等に行う日本語学習で活用できる日本語教育ツールを開発・提供している。

2 事業の概要・実施主体

(1) 実習生の学習状況及び必要とされるコンテンツ等の検討
技能実習現場の意見収集、有識者による検討

(2) 日本語教育ツールの開発・提供

e-learning 教材として、①大枠の職種（建設関係、食品製造関係、繊維・衣服関係、機械金属関係等）、②実際の現場（office work ではない）で使用する語彙、表現を使用（基本作業や安全衛生、労働契約等）、③例文を使用、④画面・音声ツールがついた、教材を開発し、外国人技能実習機構HPで教材を提供（テキスト教材、スマートフォン用アプリ教材）

(3) 実施主体：外国人技能実習機構



3 事業実績

8言語（英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、タガログ語、ミャンマー語）について教材を開発、提供

◆テキスト教材7職種（機械・金属関係、食品製造関係、建設関係、農業関係、繊維・衣服関係、漁業関係、溶接関係*）

◆アプリ教材6職種（機械・金属関係、食品製造関係、建設関係、農業関係、繊維・衣服関係、漁業関係*）

* 令和6年度開発予定の職種

(5) 調査結果③ 厚生労働省【技能実習生への日本語教材開発】

- 建設を含む各業種で用いる「言葉」「会話」について、入国前・入国後・実習期間中の各段階での学習教材を提供

けんせつかんけいしよくしゆ
建設関係職種 (げんばのことば)

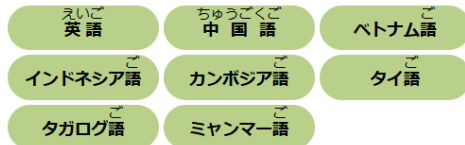
げんばのことば

(※) まとめてダウンロードする場合はこちら (ことばのリスト [英語](#) [中国語](#) [ベトナム語](#) [インドネシア語](#) [カンボジア語](#) [タイ語](#) [タガログ語](#) [ミャンマー語](#) / [ことばの音声](#))

にゆうこくまえ
●入国前

だいか
第1課
きそ
基礎30

ことばのリスト (PDF)



おんせい
ことばの音 声 (MP3)

おんせい
音 声ファイル (MP3)

- 教材には、「職場共通」のほか、「建設関係職種」等6職種あり
- 建設関係職種の中に、現場の「ことば」「かいわ」の2種あり
- 「ことば」：入国前・入国後・実習期間中で全24課
- 「かいわ」：入国前・入国後・実習期間中で全18課
- 英語ほか8言語の教材あり

だい 1 げん じ 30
第1課 基礎30

Lesson 1: Basics 30

No.	Word/Phrase	How to read (Hiragana)	Translation	Note
1	技能実習	ぎのうじっしゅう	Technical intern training	
2	技能実習生	ぎのうじっしゅうせい	Technical intern trainee	
3	工場	こうじょう	Factory; plant	
4	製造	せいぞう	Manufacturing	
5	機械	きかい	Machine; machinery	
6	安全	あんぜん	Safety	
7	危険(な)	きけん(な)	Danger (dangerous)	Normally written in Kanji Chinese characters but may be written in Katakana "キケン" in some factories.
8	危ない	あぶない	Dangerous	

第17課(1) Lesson 17 (1)

すずき さいりよう じゆんび しようしよ
鈴木: じゃ、材料を準備してください。仕様書はある？

S: All right, prepare your materials. Do you have the specification document?

リン: はい、あります。

L: Yes, I've got it.

すずき まちが
鈴木: 間違えないようにね。

S: Make sure you do it right, okay?

リン: えーっと、材料は銅で...記号は...これを3つ。

L: Umm, materials are copper and...the symbol is...three of these. Suzuki-san, I've arranged my materials.

すずき さいりよう
鈴木さん、材料をそろえました。

S: What do you do after arranging materials?

すずき さいりよう
鈴木: 材料をそろえたら、どうする？

L: Look at the specification document again and check the types and quantities of materials. Then, check for flaws and distortion. ...All clear.

リン: もう一度仕様書を見て、材料の種類や数を確認します。

S: Well then, let's start processing.

きす けが
それから、傷や歪みをチェックします。

もんだい
.....問題ありません。

すずき かこう ばじ
鈴木: じゃ、加工を始めよう。

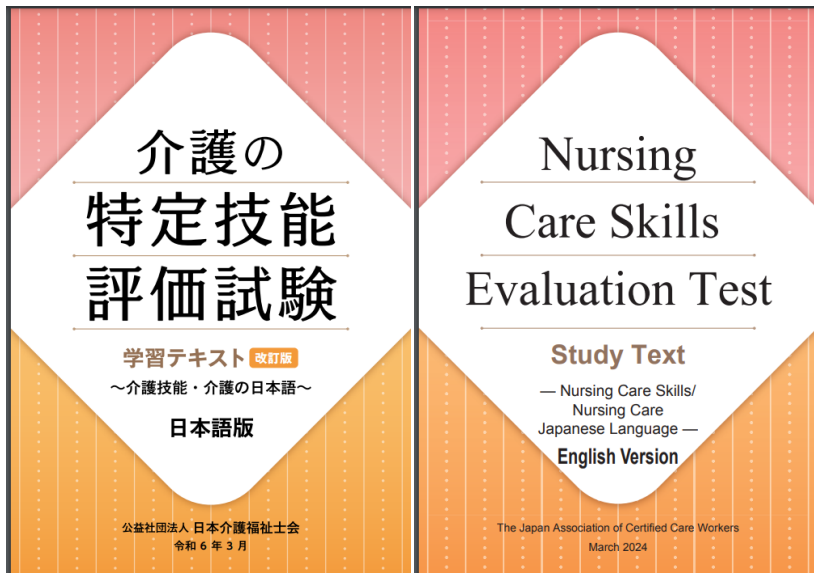
(5) 調査結果③ 厚生労働省【介護の日本語教育支援】

- 外国人介護人材が介護の日本語学習を自立的に行うための環境整備を推進



「にほんごをまなぼう」

- 日本語能力試験のN3程度合格や特定技能評価試験対策などを目的とした学習支援ツール



「介護の特定技能評価試験学習用テキスト」

- 介護分野の在留資格「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト
- 14言語に対応

(5) 調査結果③ 厚生労働省【介護の日本語教育支援】

- 外国人介護人材が介護の日本語学習を自立的に行うための環境整備を推進

6 介護の場面に応じた声かけ(からだのしくみの理解)

③ 洗顔の 見守りをする

エレンさん：小林さん、おはようございます。昨日は よく眠れましたか。

小林さん：ええ、よく眠れましたよ。

エレンさん：そうですか。よかったですね。
では、起きて 顔を 洗いましょう。
そでがぬれないように、そでをあげましょうか。

エレンさん：さっぱりしましたか。

小林さん：ええ。

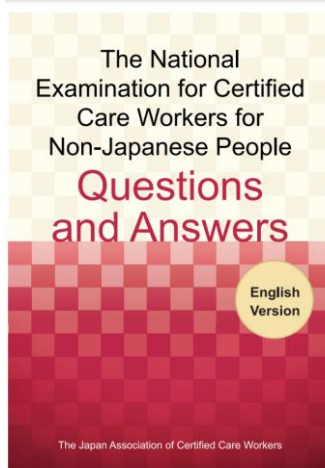
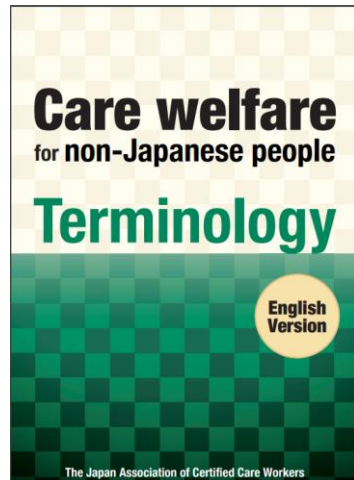
エレンさん：きれいに になりましたね。



英語
<p>1. Watching the user as he/she washes his/her face</p> <p>Ellen: Good morning, Kobayashi-san. Did you sleep well last night? Kobayashi: Yes, thank you. Ellen: Good. I'm happy to hear that. Can you get out of bed and wash your face? Shall I put your sleeves up, so that they won't get wet? ***** Ellen: Are you feeling refreshed? Kobayashi: Yes. Ellen: You look nice and fresh.</p>
インドネシア語
<p>1. Mengawasi saat membasuh muka</p> <p>Ellen: Kobayashi-san, selamat pagi. Apakah kemarin bisa tidur nyenyak? Kobayashi: Ya, saya bisa tidur nyenyak. Ellen: Oh, begitu. Syukurlah. Baik, saya berdiri dan membasuh muka. Saya akan menggulung lengan baju Anda supaya tidak basah. ***** Ellen: Apakah terasa segar? Kobayashi: Ya. Ellen: Sudah bersih, ya.</p>
ベトナム語
<p>1. Theo dõi khi rửa mặt</p> <p>Ellen: Bà Kobayashi, chào buổi sáng. Hôm qua bà ngủ có ngon không? Kobayashi: Ồ, bà ngủ ngon lắm. Ellen: Vâng ạ! Tôi rất vui quá nhỉ. Bây giờ bà dậy rửa mặt nhé. Để tay áo khỏi bị ướt, mình xắn tay áo lên nhé. ***** Ellen: Bà thấy sáng khoái không ạ? Kobayashi: Ừ. Ellen: Sạch sẽ rồi bà nhỉ.</p>
中国語
<p>1. 陪同洗脸</p> <p>艾伦: 小林女士, 早上好, 昨天睡得好吗。 小林: 睡得很好。 艾伦: 真好, 那太好了。 那么, 起床洗洗脸吧。 为了不弄湿袖子, 把袖子卷起来吧。 ***** 艾伦: 感觉清爽了吧。 小林: 是的。 艾伦: 洗干净了哦。</p>

「介護の日本語」テキスト

- 介護分野の技能実習生などが、介護の基本的なことばや声かけ表現などの日本語を学ぶための教材
- 11言語に対応



「外国人のための介護福祉専門用語集」

- 「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」
- それぞれ13言語に対応

(5) 調査結果③ 厚生労働省【介護の日本語教育支援】

- ・ 介護事業者等向けの各種ガイドブック内でも、日本語学習支援事例を紹介

参考事例 1 信頼できる送り出し機関と連携し、入国前教育を実施 <入国前>

介護事業者

法人名：社会福祉法人青森社会福祉振興団 所在地：青森県むつ市

ベトナムのフエ市にある送り出し機関と連携して入国前から日本語教育を行っています。当法人から日本人講師を派遣し、現地で500人程の実習候補者を12クラス程に分けて教育を実施しています。講義内容は、10回で完結する程度の日常生活や職場でのコミュニケーションの際に用いる初歩的な日本語会話です。送り出し機関と連携することで、入国前から実習候補者の学習の進捗状況を把握できるメリットがあります。また、入国前に基礎的な日本語会話について学ぶ機会を設けることで、技能実習生として入国をした際に、すぐに円滑なコミュニケーションを取ることができるようになっています。

「外国人介護人材のキャリア形成支援のためのガイドブック」

- ・ ガイドブック内で企業の日本語教育の事例を複数紹介

参考事例 5 入国前から実習開始後まで、技能実習生個人のレベルや希望に合わせた教育プログラムを提供

監理団体

介護事業者

法人名：のぞみグループ 所在地：長野県小諸市

入国前は、日本語のコミュニケーション能力を上げるため、N3取得を目指した160時間の介護研修を実施しています。のぞみグループで作成したオリジナルのデジタル教材を用いて、介護福祉士資格を持つ日本人の講師が日本語で介護の導入講習を行います。

入国後の2か月間は、日本語教育に加えて、のぞみグループで作成したテキストを用いた介護職員初任者研修も実施しています。実習開始後も技能実習生それぞれの能力や希望に応じた学習が行えるよう、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けたオンラインの対策プログラムを提供しています。学習に際しては目標設定や習熟度の可視化を行っているため、技能実習生本人や受入れ事業所が常に学習状況等を把握できる仕組みになっています。

(5) 調査結果③ 厚生労働省【EPAに伴う外国人看護師受入】

- 外国人看護師候補者に対する日本語教育として、e-ラーニングでの学習支援や日本語学校・養成校への就学の経費支援等を実施

経済連携協定(EPA)に伴う外国人看護師受入関連事業

外国人看護師候補者学習支援事業

令和6年度予算額:1.0億円(1.0億円)

外国人看護師候補者に対し、看護専門分野を中心とした日本語習得研修の充実を図るため、e-ラーニングでの学習支援システムを構築・運用するとともに、候補者に対する定期的な集合研修の実施や受入施設の研修責任者等に対する研修計画の助言等を行う。

(対象経費) 謝金、旅費、会場借料、印刷製本費、消耗品費等
(委託先) 公募により選定

外国人看護師候補者就労研修支援事業

令和6年度予算額:医療提供体制推進事業費補助金 261億円の内数
(医療提供体制推進事業費補助金 251億円の内数)

外国人看護師候補者が就労する上で必要な日本語能力の向上を図るため、

i)日本語学校・養成校への修学又は講師を招へいするために必要な経費 ii)研修指導者等経費や物件費の財政支援を行う。

(補助先) 都道府県 (間接補助先:外国人看護師候補者受入施設)
(対象経費) 報償費等
(基準額) i)117千円/人 ii)461千円/施設
(補助率) 定額

(5) 調査結果④ 外務省の施策

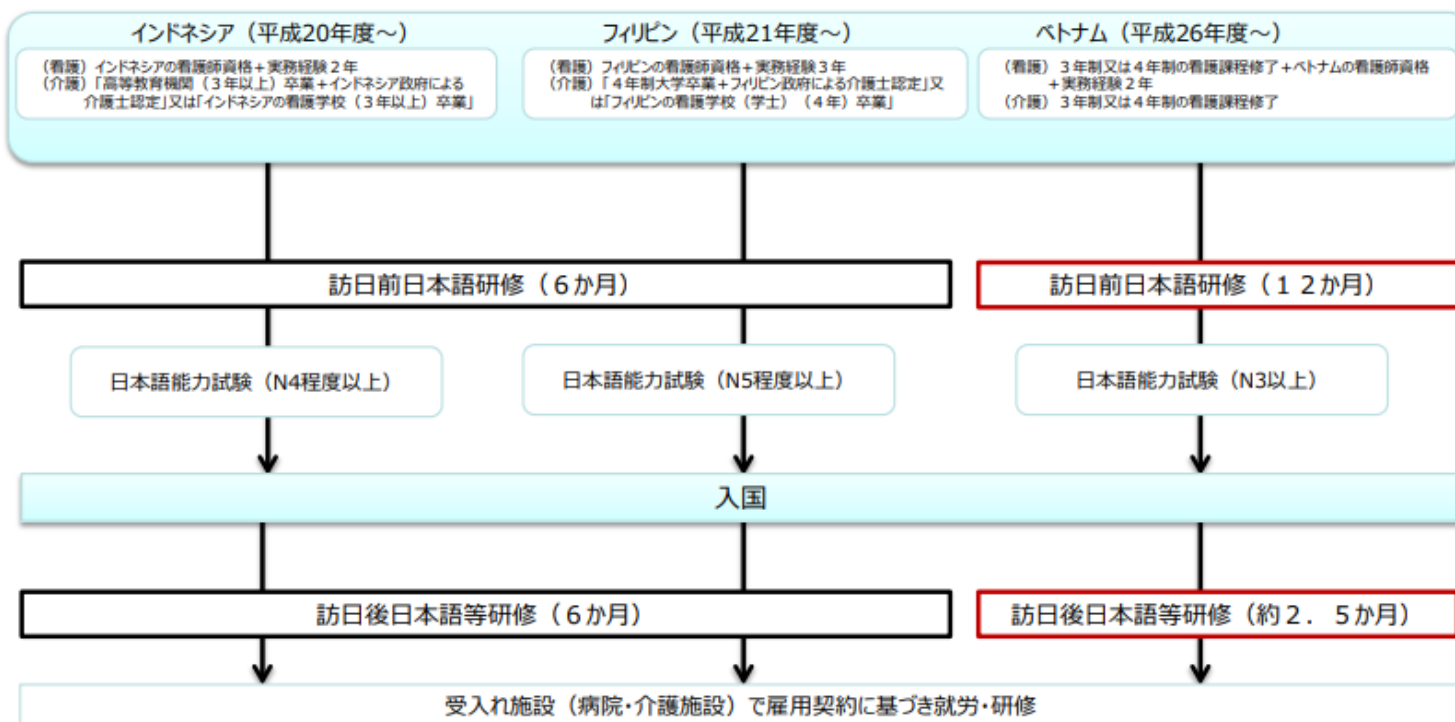
- 国際交流機関等との連携を通じて、日本語能力試験や日本語学習に関する人材派遣、各国の日本語教育機関とのネットワークを形成
 - 国際交流基金と連携して、日本語専門家の海外派遣、海外の日本語教師及び学習者の訪日研修、日本語教材の開発等を実施
 - 海外のべ91か国・地域、268都市で**日本語能力試験（JLPT）**を実施（令和5年度実績）
 - 令和元（2019）年度から在留資格「特定技能（1号）」の取得に必要な日本語能力を測定する試験として、「**国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）**」を開始
 - 平成28（2016）年度から、**日本語eラーニングサイト「みなと」**の運用を開始
 - 各国における**日本語教育の中核機関である大学の日本語学科や日本語教師会等を「JFにほんごネットワーク（通称：さくらネットワーク）」として認定**し、効果的に日本語を普及する取組を実施（令和6（2024）年1月現在、世界の355機関・団体を認定）
 - 平成24（2014）年度から、国際交流基金を通じて、東南アジア諸国を中心に、**日本から「日本語パートナーズ」を現地の中学や高校を中心に派遣**（令和5（2023）年度までに3,158人が派遣）
 - 包括的な人的交流プログラム「次世代共創パートナーシップ 文化のWA2.0」の取組みの一環として、令和6（2024）年度から10年間に渡り、「**日本語パートナーズ派遣事業**」を拡充して実施

(5) 調査結果④ 外務省【看護師・介護福祉士候補者日本語研修】

- EPAに基づき受け入れている看護師候補者・介護福祉士候補者に対して日本語研修等を外務省・経産省が連携して実施

看護師・介護福祉士候補者日本語研修事業

- 経済連携協定（EPA：国際約束）に基づき、公的な枠組みで特例的に看護師・介護福祉士候補者を受入れ。
- 本事業は、**看護師候補者、介護福祉士候補者を日本に受入れ**、日常生活や病院・介護施設における日本語コミュニケーション能力を習得することを目的として、**日本語研修等を外務省、経産省が連携して実施している。**



(5) 調査結果④ 外務省【看護師・介護福祉士候補者日本語研修】

- 来日前に半年間日本語研修を実施し、来日後に看護師・介護福祉士の候補者として必要となる日本語習得の基礎を身に着ける

	インドネシア	フィリピン
1.目標	A 日本語	
	(1) 日本での生活と国内研修での学習に必要な、基本的な日本語の知識と運用能力を習得する。言語知識・読解・聴解においては未習者の場合、初級後期修了程度を目標とする。 また、日本での生活と国内研修に必要なコミュニケーション能力を含め、4技能をバランスよく身につけることを目指す。 (2) 看護・介護に関わる基本的な語彙・表現を身につける。	
	B 自律学習	
	(3) 基本的な予習・復習のやり方と、自己学習の習慣を身につける。 (4) 自分の学習を計画し、振り返る姿勢を養う。	
	C 社会文化理解	
	(5) 日本と日本人に関する基本的な知識（地理・交通等）を理解する。 (6) 日本で生活するのに必要な、基本的な生活習慣やマナーを理解する。 (7) 日本の職場習慣や、看護・介護の業務場面における文化・習慣の違いを理解する。	

・日本語の基礎知識（初級後期修了程度）と運用能力を4技能バランスよく身に付けることで、「日常生活の日本語」、「業務（仕事）に必要な日本語」、「看護師・介護福祉士国家試験の日本語」習得の基礎とする

【2020年度以降】

時限	月	火	水	木	金
1	課題学習 (eラーニング等)	漢字	課題学習 (eラーニング等)	漢字	課題学習 (eラーニング等)
2		総合日本語		総合日本語	
3					
4	自律学習	自律学習	自律学習	自律学習	自律学習
5	漢字	課題学習 (eラーニング等)	漢字	課題学習 (eラーニング等)	漢字
6	総合日本語		総合日本語		社会文化理解
7					

出典：国際交流基金「EPA（経済連携協定）日本語予備教育事業」

(5) 調査結果⑤ 総務省【地方財政措置】

- 多文化共生の推進にかかる取組みに対して地方財政措置を講じており、うち日本語教育については「地域日本語教育推進事業」で措置を実施

地域における多文化共生の推進に係る地方財政措置

○「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(令和6年6月21日関係閣僚会議決定)等も踏まえながら、地方公共団体においても多文化共生の推進に係る取組を行う必要があることから、次に掲げる地方財政措置を講じることとしている。

<地方単独事業分>

措置項目	地財措置
①行政情報・生活情報の多言語化の推進に要する経費 対象経費：相談窓口での通訳業務の委託費・翻訳機器(タブレット端末等)の配備費、行政・生活情報の翻訳経費 等	(市町村分) 特別交付税措置
②先進的な地方自治体の取組事例の横展開に要する経費 対象経費：多文化共生アドバイザーの活用経費(旅費等)、多文化共生地域会議への出席旅費 等	
③地域に向いて行う生活オリエンテーション等の実施に要する経費 対象経費：相談員や通訳の派遣経費、在住外国人向け出前講座の開催経費 等	
④災害時における外国人への情報伝達や外国人向け防災対策に要する経費 対象経費：災害・防災情報の翻訳経費、外国人向け災害時に外国人対応を行う人材の養成のための経費、災害多言語支援センター等の設置・運営経費 等	(都道府県分・市町村分) 特別交付税措置
⑤定住外国人子弟等に対する就学支援策に要する経費 対象経費：就学状況、通学等の状況の調査経費、不就学児童の把握のために行う訪問や電話等による調査経費、就学ガイダンスの実施経費、就学パンフレットの作成・配布経費 等	

<国庫補助事業分>

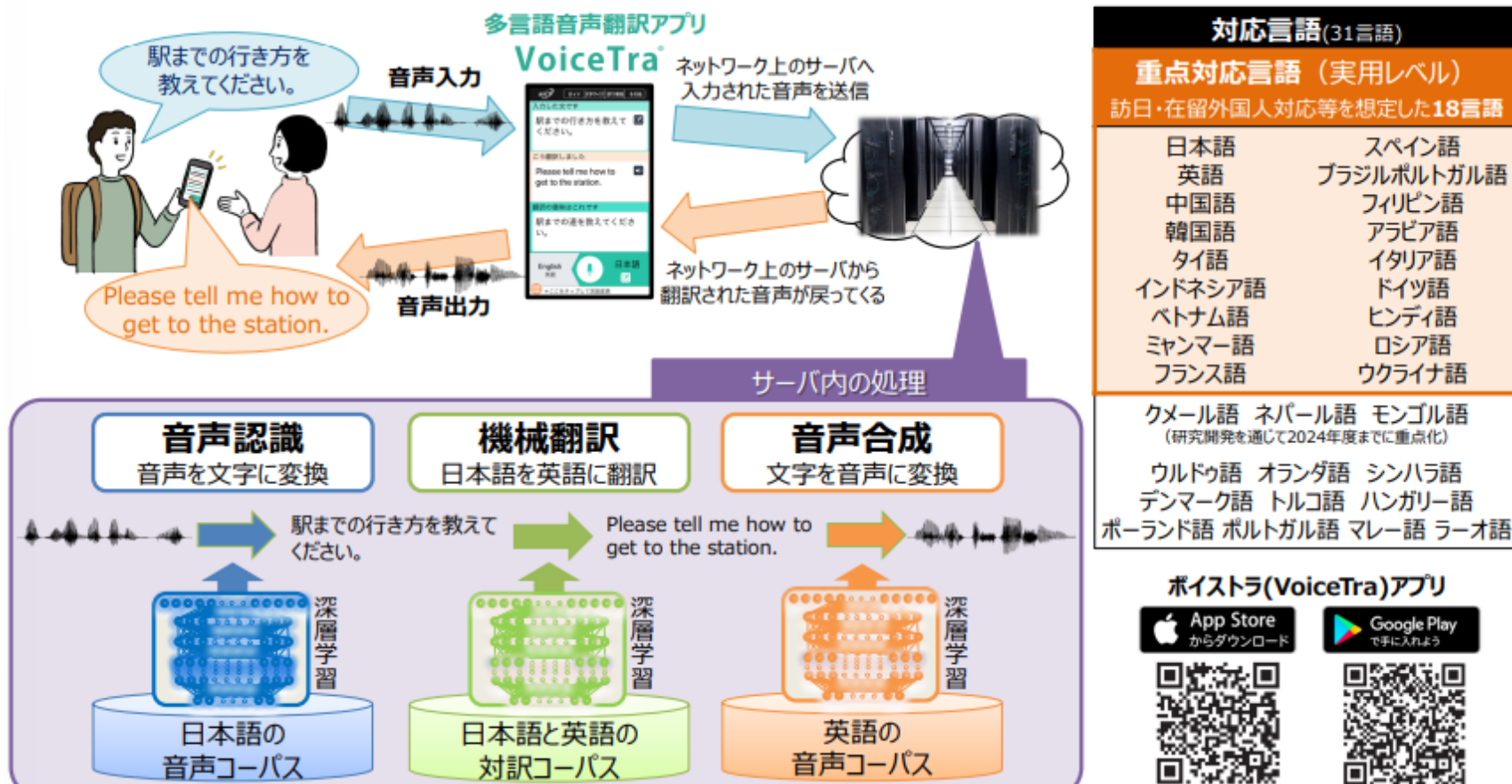
措置項目	地財措置
⑥一元的相談窓口の運営に係る地方負担 ○外国人受入環境整備交付金(法務省所管)を活用して運営する一元的相談窓口に係る地方負担 【参考】補助率：10/10、運営費1/2(R6当初予算 11億円)	(都道府県分) 普通交付税措置 (市町村分) 特別交付税措置
⑦外国人材の受入・共生のための地域日本語教育推進事業に係る地方負担 ○文化芸術振興費補助金(地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業)(文化庁所管)に係る事業の地方負担 【参考】補助率：1/2(R6当初予算 5億円)	(市町村分) 特別交付税措置

■ 上記のほか、普通交付税の包括算定経費(国際化推進対策費)において、在住外国人支援等に要する経費※を措置(県分・市町村分)
※ 外国人向け情報誌・パンフレット等作成、外国語表記案内板・標識等設置、在住外国人向け日本語講座、外国人相談活動、外国人による国際理解講座 等
(R5措置額 標準団体当たり 県分：17百万円、市町村分：4百万円)

(5) 調査結果⑤ 総務省【他言語翻訳技術の研究開発】

- 18言語の逐次通訳において、実用レベルの翻訳精度を実現。重点対応言語を21言語に拡大することを目指す

➤ 総務省・NICTにおける多言語翻訳技術の研究開発により、訪日・在留外国人対応等を想定した**18言語の逐次通訳**において、**実用レベルの翻訳精度**（TOEIC900点相当）を実現。更に、**2024年度までに重点対応言語を21言語に拡大**することを目指す。



(5) 調査結果⑥ 国際交流基金の施策

- 海外の日本語教育環境の整備では、日本語専門家の海外派遣、海外日本語教師への研修、ネットワーク形成支援等を実施

①海外の日本語教育環境の整備

※【】内は令和5年度の実績

1. 日本語専門家の海外派遣

教育カリキュラムや教材作成の助言、現地教師の育成、EPA予備教育などを担う日本語専門家や日本語指導助手等を各国教育省、国際交流基金海外拠点、中等・高等教育機関などに派遣。

【長期派遣ポスト数：38か国・地域114ポスト、米国若手日本語教員(J-LEAP)：12人】



2. 海外の日本語教師を対象にした研修の実施

海外の日本語教師の日本語力と日本語教授能力の向上を図るための、

現地及び日本の研修施設における研修事業。【教師研修参加者数：20,129人(オンライン研修を含む)】



3. 日本語教育機関の活動及びネットワーク形成に対する支援

海外の日本語教育機関が必要とする教師謝金や日本語教材の購入費、弁論大会等のイベントの開催経費の一部を助成することで活動を支援。特に、各国の中核的な日本語教育機関については「さくらネットワーク」メンバーに認定し、継続的な支援を通じて活動を強化。

【さくらネットワークメンバー数：101か国・地域355機関、助成実施件数：79か国・地域443件】



4. 日本語教育・学習の奨励

各国・地域における日本語教育の開始や継続を後押しするため、海外の教育・行政機関等への働きかけ(アドボカシー)。学習者の学習意欲向上のための訪日研修や弁論大会等。職務遂行のため日本語能力を必要とする海外の外交官、公務員、文化学術専門家等の訪日研修。子どもを対象とした日本語教育支援【海外事務所の主催等事業実施件数：358件。外交官、公務員、文化学術専門家の研修参加者数：76人】



5. EPAに基づく訪日前日本語研修の実施

経済連携協定(EPA)による看護師・介護福祉士候補者への日本語教育(フィリピン、インドネシア)。

【EPA研修参加者数：1,104人(継続545人 新規559人)】



6. 日本語パートナーズ派遣事業の実施

2014年度から日本語母語話者を現地の日本語教師や生徒の日本語学習のパートナーとしてASEAN諸国を中心とするアジアに派遣。



(5) 調査結果⑥ 国際交流基金の施策

- 日本語教授法に関する情報発信、日本語能力試験の実施、オンライン日本語学習プラットフォームの提供等を実施

②日本語教授法及び日本語学習者の能力評価の充実並びにオンライン日本語学習プラットフォームの提供

※【】内は令和5年度の実績

7.日本語教授法に関する情報発信と素材の提供

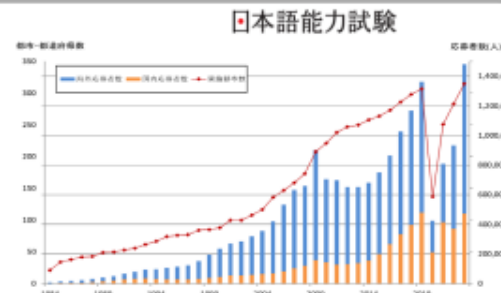
- ①「JF日本語教育スタンダード」※に準拠した学習教材『まるごと 日本のことばと文化』などの教材を制作。【販売部数：62か国で87,545部。累計販売部数：約68万部】（※「JF日本語教育スタンダード」は外国語教育の国際標準を踏まえ基金が作成した日本語の教え方、学び方、学習成果の評価の仕方を考えるツール。）
- ②「JF生活日本語Can-do」を学習目標にした教材『いろいろ 生活の日本語』を制作【国内外から約185万のアクセス数、約438万のページビュー数】



「入門」～「中級2」まで全巻販売中

8.日本語能力評価のための試験の実施

- ①日本語を母語としない者の日本語能力を測定・認定する「日本語能力試験」(JLPT)を(公)日本国際教育支援協会と共催。基金は作題と海外実施を担当。【海外91か国/地域269都市で実施、受験者数831,744人】
- ②在留資格「特定技能1号」の申請に使用できる「国際交流基金日本語基礎テスト」(JFT-Basic)を実施。【海外11か国21都市及び日本国内47都道府県で実施、受験者数103,183人】



9.オンライン日本語学習プラットフォームの運営

- インターネットを通じた学習支援を目的として、オンラインコースの運営や学習管理を行うための日本語学習プラットフォーム「みなと」やモバイル端末向け学習アプリを開発・提供。
- ①「みなと」や②「いろいろ」のオンラインコースの数や一部コースの対応言語を拡充。受講者数：①157,901人、②59,059人。モバイル端末向けに③ひらがな/カタカナ/漢字学習アプリや④初学者向け日本語テストアプリを開発・提供。総ダウンロード数は③約181万件、④約8.6万件】



10.海外における日本語教育・学習に関する調査実施と情報の提供

- 各国の日本語教育機関数、学習者数、教師数等を1974年から3年に1度の頻度で調査・公開。【2021年度海外日本語教育機関調査結果の報告書を公開中】

(5) 調査結果⑥ 国際交流基金【海外日本語教師】

- 海外日本語教師の養成・研修や各種助成の取組を実施

テーマ	主な取組	詳細
海外日本語教師の 養成・研修	公募研修プログラム	海外の現職の日本語教師を対象にしたプログラム <ul style="list-style-type: none"> 基礎研修：6か月の訪日研修 日本語研修：6週間の訪日研修 教授法総合研修：6週間の訪日研修 特定技能制度による来日希望者のための日本語教授法研修：4週間の日本語教育機関・団体への研修
	オンライン研修	<ul style="list-style-type: none"> 日本語eラーニングサイト「みなと」の教師向けコースで、「日本語教師のための教授法オンラインコース」（自習コース）を開講 独習用として「教授法動画・テキスト」を公開
	世界で日本語を 教えよう！	<ul style="list-style-type: none"> 国際交流基金での、国内外のさまざまな日本語教育キャリアを紹介
	海外派遣事業	<ul style="list-style-type: none"> 海外事務所、各国教育省、初中等・高等教育機関などに、日本語教師のアシスタント～専門家を派遣
	日本語教育通信	<ul style="list-style-type: none"> 海外の日本語教師を主な対象として、教材情報、授業のアイデア、日本事情や内外日本語教育情報等を提供
	日本語教師向け コンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教授法に関するテキストやテーマ別教材、日本語学習教材を公開
海外日本語教育機関へ の助成	—	<ul style="list-style-type: none"> 学習者奨励活動、日本語講師の給与等、教材購入、セミナー・ワークショップ等の開催経費、教材制作等への助成

(5) 調査結果⑦ 海外産業人材育成協会（AOTS） 【日本語研修】

- 外国人材や海外現地法人の技術者を対象とした日本語研修、外国人材受け入れ企業を対象とした日本語でのコミュニケーションに関する講座等を実施

対象	主な取組	詳細
企業で働く 外国人材	外国人社員ビギナーズ 日本語研修コース	<ul style="list-style-type: none"> • 「日本語」や「文化マナー」研修と「宿泊・食事」がセットになった合宿型コース • 技術者・ITエンジニア等の外国人材に特化した6週間の「対面」「集合」「合宿型」研修
	オーダーメイド型 日本語研修コース	<ul style="list-style-type: none"> • 研修センター実施型、講師訪問型、オンライン型あり • 会社独自の専門用語や個別の業界・職種に対する日本語の学習も対応可
	スキル別 日本語研修コース	<ul style="list-style-type: none"> • 「話す」や「書く」など必要なスキルに限定したコース • オンライン受講
介護施設で働く 外国人材	就労中介護人材 の日本語研修	<ul style="list-style-type: none"> • 介護現場のコミュニケーション力養成、N3対策、国家試験の読解力養成などの目的に応じた研修
	外国人のための介護 福祉士国家試験対策講座	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人への指導経験が豊富な介護専門家がオンラインで指導する介護福祉士国家試験の合格を目指す講座
海外現地法人 の技術者	技術研修 (国庫補助事業)	<ul style="list-style-type: none"> • 海外現地法人の技術者を「研修生」として受け入れて、日本語や技術の研修をする制度 • 受入費に国から補助金が適用され、簡便に査証取得が可能
	ベンガル語・中国語 来日前日本語学習	<ul style="list-style-type: none"> • 技術協力活用型・新興国市場開拓事業（ODA）における日本語研修を受講する研修生のうち、ベンガル語・中国語を母語とする研修生を対象とした日本語学習
外国人材の指導者 (日本人)	外国人材との日本語 コミュニケーション実践講座	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人材を受け入れている・受け入れ予定の企業を対象にした、外国人材と良好な関係を築くための日本語でのコミュニケーション方法に関する講座

(5) 調査結果⑦ 海外産業人材育成協会（AOTS）【寄付講座】

- 対象国への技術移転や、受講生が講座・インターンシップを通じて日本企業・現地日系企業で求められる能力を向上させ、企業への就職につなげることを目的に寄付講座を実施

事業の概要	事業概要	<ul style="list-style-type: none"> 開発途上国の産業人材を対象とした、研修および専門家派遣等の技術協力を推進する人材育成機関 国庫補助事業、国庫委託事業、自主事業を実施 「国庫補助事業」のうち、経済産業省管轄のODA事業「技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣・寄附講座開設事業）」において、高度外国人材獲得のための寄附講座開設事業を実施 「自主事業」として、セミナー、日本語研修、情報配信、パートナー紹介、ビジネス交流、外国人材紹介を実施。2016年度に松江市を事務局とする同地IT産業の国際化に関する実行可能性調査事業を受託したことを契機にインド・ケララ州からのIT人材の来日就業体験プログラムの実施を支援
	寄附講座開設事業 ※以降の項目は、寄附講座開設事業について記載	<ul style="list-style-type: none"> 国庫補助事業に含まれる事業として2020年度に開始 開発途上国からの高度外国人材獲得のための支援を実施 開発途上国の大学等の在学学生、日本の大学等に在籍する途上国出身の留学生に対して、企業の事業活動や産業発展の要となる技術分野に関する寄附講座を実施 寄附講座開設を希望する日本の企業・団体、もしくは海外日系企業からの申請を受付 対象国への技術移転、受講生が講座・インターンシップを通じて日本企業・現地日系企業で求められる能力を向上させ、企業への就職につなげることが目的
	主な支援対象	<ul style="list-style-type: none"> 寄附講座開設事業の利用実績は、業界・業種はIT企業が多く（約60%）、製造業（約15%）、医療、電力供給等が続く 建設業はこれまで2件の実績（建築・建設施工管理、上下水道配管工事）

(5) 調査結果⑦ 海外産業人材育成協会（AOTS） 【寄付講座】

- ・ 講座・インターンシップへの参加により実施企業への就職について関心が高まる場合あり

設問		インタビュー結果
事業の概要	事業に参加する企業の傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄附講座開設事業はIT企業の参加が多いが、本事業を用いずとも自前で外国人材を採用する場合もある—AI、IoT等の先進分野の案件が多いことから、オンラインツールを利用した指導実績も多い ・ 国内の中小企業の事例としては、社長の強い意思により講座実施している企業が多い ・ 国内に留学している学生の採用を希望しても、留学生の中小企業への関心は必ずしも高くない場合あり ・ 寄附講座は高度人材がターゲットだが、企業から技能実習生に関する問い合わせを受ける場合あり
	事業に参加する高度外国人材の傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座開設要件として技術分野の指導があるため、開発途上国に所在する大学の工学部や情報工学部の学生が多い（建設業の場合は土木工学部） ・ 受講生の日本企業/日系企業への関心は必ずしも高くないが、講座・インターンシップへの参加により実施企業への就職について関心が高まる傾向にある
	取組事例	<ul style="list-style-type: none"> ・ ほとんどのケースでは、企業が独力で大学と伝手をつくり寄附講座開設事業に申請 ・ その他、自治体独自で連携先の国・地域を開拓し、地元企業が寄附講座開設事業を活用するケースあり—茨城県が地元企業を連れてモンゴルを視察し、現地の高専と覚書を締結 視察参加企業が寄附講座開設事業に申し込み、講座と来日インターンシップを実施 ・ AOTS側がマッチング可能な大学を探し、支援するケースあり—AOTSが企業へタイの大学を紹介し、企業が大学向けに寄附講座を開設

(5) 調査結果⑦ 海外産業人材育成協会（AOTS） 【寄付講座】

- 建設企業での寄付講座実施の事例あり

設問		インタビュー結果
高度外国人材の就労および定着に資する取組の現状・課題	建設業の取組事例	<ul style="list-style-type: none"> JETROの高度外国人材活躍推進コーディネーター支援を受けていた企業（建設業）が寄附講座を開設 JETROハノイ事務所の調査レポート「ベトナムの地方大学と日本企業等との連携可能性に関する調査」に掲載されている日系企業とつながりのあるベトナムの大学リストを活用しリスト内の大学へ企業社員（ベトナム人社員）が連絡し交渉 講座・インターンシップを通じて在学中から建設技術に関する指導を行い、日本の施工管理業務へのイメージを持ち、早期の人材育成を図る
	寄附講座から採用に繋げる上でのポイント	<ul style="list-style-type: none"> 講座内容のほか、人材側とのコミュニケーションが重要 <ul style="list-style-type: none"> 講座で現地の登壇者を活用する 採用後も年齢の近いメンターを設置する 等 現地法人が寄附講座を実施し採用につなげようとするものの、うまくいかない事例あり <ul style="list-style-type: none"> 企業の知名度がその一因と考えられており、企業情報をアピールする仕組みが必要 特に地方の場合、高度外国人材を受け入れても県外の都市部や国外に流出する傾向があるため、流出防止の施策検討が課題
	将来のビジョン	<ul style="list-style-type: none"> 寄附講座事業：地方企業・中小企業等、これまで活用の少なかった企業への広報を進めている 比較的アプローチが難しいアフリカへの事業に力を入れている

(5) 調査結果⑧ JICA【「日本語教育」隊員の派遣】

- 「日本語教育」隊員を派遣し、日本語授業、日本文化の紹介、現地日本語教師の指導等を実施



JICA海外協力隊の職種「日本語教育」とは

JICA海外協力隊には180以上の職種があり、「計画・行政」「農林水産」「鉱工業」「人的資源」「保険・医療」「社会福祉」「商業・観光」「公共・公益事業」「エネルギー」の9つの分野に大別されます。「日本語教育」は「人的資源」分野の職種の1つです。

1965年の派遣開始から2023年12月31日までの期間に73か国に3,300人以上の日本語教育隊員が派遣されています。地域別では、中南米(40%)、東南アジア(19%)、東アジア(15%)の順に多く、大洋州、欧州、南アジア、中東、中央アジア、アフリカへの派遣実績があります。

日本語教育隊員は、初等・中等教育機関(中学校・高校)、高等教育機関(大学)、専門学校・職業訓練校、日系日本語学校などに派遣されます。学習者に対する日本語の授業、日本文化紹介や日本語関連のイベントの企画や実施、現地教師の日本語運用能力や指導技術の向上のための協力が活動の中心です。

中学校・高校、大学、専門学校、日系日本語学校等に配属となり、主に下記の事業を実施

- 日本語、日本文化・日本事情に関する授業
- 現地教師の日本語運用能力や教授技術の向上のための協力
- 日本文化祭、スピーチコンテスト等のイベントの企画・実施
- 教材の作成や見直し
- カリキュラムやシラバスの見直し

(5) 調査結果⑨ 建設技能人材機構 (JAC) 【JAC日本語講座】

- 建設企業へ就労中の「特定技能」人材を主な対象として、日本語講座を実施

無料で学べる「JAC日本語講座」

対象

- 建設工事を営む企業にて就業中の「在留資格：特定技能1号」の外国人
- 上記①の外国人と同一企業に就業中で特定技能1号に移行する意志のある**技能実習生**

講座の種類

- スマホで学ぶ日本語
 - 日本語学習アプリを用いて、日常で使用する日本語を学習可能
- 生活の漢字
 - 生活の中にある漢字を学ぶオンライン講座
- 建設現場で使える日本語**
 - 建設現場で働く外国人の方が安心・安全に業務を行うために必要な日本語、標識や指示の内容、現場内ではいけないこと等について学習**

ほか

オンライン開講



8月開講 建設現場で使える日本語 概要

対象

- 建設工事を営む企業にて就業中の「在留資格：特定技能1号」の外国人
※企業は、講座を受講する外国人の受入負担金を支払っている必要があります。
- 上記①の外国人と同一企業に就業中で特定技能1号に移行する意志のある**技能実習生**
※企業は、所属するすべての特定技能外国人の受入負担金を支払っている必要があります。
※定員に達した場合、申込み順に関わらず、上記の特定技能外国人が優先となります。

募集人数 10名

料金 無料

受講開始・終了時間

各回19:00開始 20:30終了予定 (内容により延長する場合があります)

受講期間

2024年8月2日(金)~2024年9月25日(水) (毎週水曜・金曜)

(5) 調査結果⑩ 国際交流協会【日本語教室】

- 全国の国際交流協会/センターでは、日本語教室ほか国際交流事業を実施

東京の国際交流協会

だんたいめい 団体名	にほんご 日本語 きょうしつ 教室	しえん こども支援	にほんご 日本語ボラ ンティア	りゅうがくせい 留学生 しえん 支援	ごがく 語学ボラン ティア	つうやく 通訳・ ほんやく 翻訳	せいかつそらうだん 生活相談
ちゅうおうくぶんか <u>1.中央区文化・ こくさいこうりゅうしんこう 国際交流振興 きょうかい 協会</u>							
いっばんざいだんほうじん <u>2.一般財団法人 みなとこくさいこうりゅう 港区国際交流 きょうかい 協会</u>							
こうえきざいだんほうじん <u>3.公益財団法人 しんじゅくみらいそうぞう 新宿未来創造 ざいだん 財団</u>							
こうえきざいだんほうじん <u>4.公益財団法人 しながわこくさいゆうこう 品川区国際友好 きょうかい 協会</u>							

東京都内では22の区や市に国際交流協会が設置

(5) 調査結果⑪ 企業の施策【寄付講座】

- ベトナム、ミャンマー等で企業が現地大学と連携し、就職を意識した日本語教育を開催する事例あり

パーソル

- **ハノイ工科大学に「日本語教育クラス寄付講座」を開設**
- 寄付講座は2022年10月1日からスタート
- ハノイ工科大学の在学生を対象に日本語教育クラスを無料で提供し、キャリア支援・就職支援までサポート
- 新卒内定者には、ハノイで運営する「日本語研修センター」にて、日本人講師によるネイティブな日本語指導、日本で働くうえで必要となる実践的な日本語コミュニケーションカリキュラムの提供、ICTを活用した自学自習プログラムによる学習の習慣づくりなど6ヶ月にわたり、さまざまなプログラムを提供

Go bit

- 2023年から、**ミャンマーの情報工科大学と連携し寄付講座を開講**
- 大学生のうちからIT人材の日本語教育に力を入れ、試験対策だけでなく「会話」「働く」に特化した教育を大学の寄附講座として開講



© 2024 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.