

調査結果の概要

1. 特定技能制度の概要と東北圏での活用状況

2019年に創設された特定技能制度は、国内人材の確保や生産性向上の取組みを行ってもなお人手不足が深刻な分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を即戦力として受け入れることを目的とした制度である。制度には「特定技能1号」と「特定技能2号」があり、在留期間、家族帯同の可否、支援体制、対象分野などに違いがある。これらの制度設計の差異は、外国人材の就業継続や生活定着に大きな影響を及ぼすことから、本調査ではその違いを整理した。

特定技能1号・2号の概要と移行プロセス

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	一定の技能	熟練した技能
在留期間	最長5年	更新可能
家族帯同	不可	可
支援体制	登録支援機関などによる支援が必須	支援義務なし
対象分野	16分野	11分野
主な移行ルート	技能実習修了者／試験合格者	1号からの移行＋試験合格者

特定技能1号外国人の受入れにあたっては、日本語力や生活スキルが十分でない場合も多く、受入れ企業は自社で就労・生活支援を行うか、登録支援機関に委託して支援を実施する必要がある。一方、特定技能2号では支援義務が課されておらず、制度上、就業と生活の支援体制に大きな差が生じている。

東北圏における特定技能外国人の受入れは、全国と比べて相対的に遅れている。都道府県別に生産年齢人口1,000人あたりの特定技能1号外国人数をみると、東北圏各県が下位に位置している。

2024年時点で、東北圏において「技能実習」で就労する在留外国人は29,195人、「特定技能」は12,089人であり、特定技能は制度開始以降、着実に増加している。

2027年4月からは技能実習制度に代わり「育成就労制度」が導入される予定であり、同制度は特定技能人材の育成を視野に入れた仕組みとして位置づけられている。これにより、特定技能制度は、外国人材受入れにおける中核的な就労資格として、その重要性が一層高まることが見込まれる。とりわけ、受入れが遅れている東北圏においては、制度の活用が地域の産業構造や人材確保のあり方に及ぼす影響は小さくない。

2. 特定技能1号外国人アンケートのポイント

東北圏で働く特定技能1号外国人（n=301）を対象としたアンケート調査結果から、以下のポイントが確認された。

(1) 回答者属性と日本語習得状況

- ・ 約9割が34歳以下の若年層
- ・ 出身国はベトナム・インドネシアが中心で、約9割が東南アジア出身者
- ・ 日本語能力は「話す・聞く」は理解度が比較的高い一方、「読む・書く」に課題が残る
- ・ 日本語能力試験（JLPT）は特定技能1号に求められるレベル「N4」が最多
- ・ 日本語学習では、レベルが高いほど自主学習、低いほど受動的な学習方法を選ぶ傾向
- ・ 学習上の困難としては、「教材と実生活との日本語の違い」「日本語教室の不足」「時間不足」が多い

(2) 特定技能1号取得前の状況と取得理由

- ・ 取得ルートは技能実習経験者が約半数、海外試験合格者が3割超。技能実習経験者が多い分野は「工業製品製造業」「建設」、海外試験合格者が多い分野は「介護」「飲食料品製造業」
- ・ 約4割が、技能実習・就労経験先と特定技能就労先が異なる転職経験者。勤続者の割合が高い分野は「建設」、転職経験者の割合が高い分野は「飲食料品製造業」
- ・ 特定技能1号への移行理由は「長く働きたい」「収入を増やしたい」「家族への送金」が中心。海外試験合格者では、日本での生活そのものへの関心やあこがれを理由に挙げる割合が相対的に高い

(3) 職場での働き方

- ・ 約8割がキャリアアップを実感。勤続年数が長いほど、キャリアアップを実感する割合が高まる傾向
- ・ 職場満足度は86.7%。職場の継続性とキャリアアップの実感が高いほど職場満足度が高まる傾向
- ・ 主な満足点は「人間関係」「仕事の適性」「日本語の上達」が多い。職場満足グループでは、仕事内容との適合感やスキル習得の実感、報酬への納得感が高い
- ・ 主な不満足点は「特になし」が最多である一方、「給料が低い」「日本語が上達しない」など
- ・ 就業継続意向は82.7%。キャリアアップの実感や職場満足度が高いほど就業継続意向が高まる傾向

(4) 地域での暮らしと相談先

- ・ 生活満足度は85.4%。キャリアアップの実感、職場満足度、就業継続意向が高いほど生活満足度が高まる傾向
- ・ 主な満足点は「食べ物」「住環境」「生活スタイル」が多い。生活満足グループでは、日常

の快適さや文化的な親和性が高い

- ・ 主な不満足点は「物価の高さ」が突出。生活不満足グループでは、物価高に加え、医療アクセスや言語環境が高い
- ・ 地域住民との交流意向は 85.6%
- ・ 希望する交流内容は、「日本のマナーや地域のルールの学習」「地域のイベントへの参加」「同世代の日本人との会話」が多い。若者同士の交流機会を意図的に創出することは、地域定着や相互理解の促進において重要
- ・ 相談先数は 1 つが最多。主な相談先は「家族」「会社の日本人」であり、登録支援機関や地域住民は少ない

(5) 将来展望と地域定着

- ・ 特定技能 2 号移行意向は 84.3%。キャリアアップの実感、就業継続意向、生活満足度が高いほど 2 号移行意向が高まる傾向
- ・ 移行希望理由は「長く働きたい」「収入を増やしたい」「家族と暮らしたい」が多い。就業継続意向があるグループは職場への愛着が強く、意向がないグループはより条件の良い企業への転職志向が強い傾向
- ・ 2 号評価試験合格のために求める支援は「日本語学習のサポート」「試験対策の教材・勉強会」「試験日程や申込み情報」が多い。「介護」分野では、業界特有の試験対策支援や職場における支援体制の充実へのニーズが高い
- ・ 日本への定着意向は 9 割弱に上る一方、地域定着意向は 41.1%にとどまる。就業継続意向、生活満足度、2 号移行意向が高いほど地域定着意向が高まる傾向
- ・ 定着する上での懸念点は「生活費・税負担」「日本語」「住まいの確保」が多い。地域定着意向が未定なグループでは、言語面や制度理解、医療アクセスなど生活基盤に関する不安が複数領域に及ぶ

(6) 外国人材定着における職場・制度・地域の連関構造の整理

- ・ 「就業継続意向」「特定技能 2 号移行意向」「地域定着意向」をそれぞれ目的変数とした 2 項ロジスティック回帰分析を実施。本分析は、単一の直線的な因果関係を前提とするものではなく、3 要素の相互関連を検証するものである。その結果、「就業継続意向」はすべてのモデルにおいて統計的に有意な影響を示し、職場への定着が制度移行や地域定着の意欲形成に波及する構造を確認
- ・ 「特定技能 2 号移行意向」に対して有意な影響を持つのは「地域定着意向」ではなく「日本定着意向」。制度移行意向には、①日本への定着意向が促す構造（日本定着モデル）と、②就業継続意向が促す構造（東北圏定着モデル）という少なくとも 2 つの異なる構造が存在
- ・ 東北圏における外国人材の定着には、「職場」「生活」「制度」の 3 領域がそれぞれ機能することが重要。就業継続意向が制度的な長期在留希望や地域生活への意欲に波及することから、「働きたい」と思える職場環境が定着支援を構成する基盤的要素の 1 つ

3. 特定技能2号外国人インタビューのポイント

東北圏で働く特定技能2号外国人8名へのインタビューから、企業での活躍状況や地域への定着に関する声を整理・考察した結果、以下のような傾向が確認された。

(1) 東北圏で働く・働き続ける理由

インタビューの声

- ・ 故郷と似た環境や地方の落ち着いた暮らしに魅力を感じている
- ・ 都市部と比べて生活費を抑えられる点を評価している
- ・ 静かな生活環境や自然の豊かさが、安心感や暮らしやすさにつながっている
- ・ 長く働いた企業への愛着が強く、離れることに寂しさを感じる
- ・ 会社に対する信頼感や居心地の良さが、就業継続意向を支えている

【整理・考察 (1)】

特定技能2号外国人にとって、東北圏での就労継続は、単なる雇用の継続ではなく、生活環境や職場への愛着と結びついた選択となっている。都市部ではなく地方で働き続けることに、安心感や納得感を見出している様子が見える。

(2) コミュニケーション上の課題

インタビューの声

- ・ 方言や早口の会話に戸惑う場面があるが、時間とともに慣れていった
- ・ 日本語能力が十分でない時期は、「見て覚える」作業が多く、負担が大きかった

【整理・考察 (2)】

日常会話レベルの日本語力があっても、職場特有の言い回しや方言への対応には時間を要している。特に就労初期には、言語面の壁が業務理解や精神的負担につながっていたことが語られた。

(3) スキルアップの意欲

インタビューの声

- ・ メンテナンス作業など、より高度な業務に挑戦したい
- ・ 業務範囲を広げ、技術をさらに高めたい
- ・ サブリーダーなど次の役割を目指している

【整理・考察 (3)】

特定技能2号外国人は、現在の業務に満足するだけでなく、将来を見据えたスキル向上や役割拡大を強く意識している。長期就労を前提に、自身の成長を職場でどう実現するかを考えている姿が印象的であった。

(4) 地域とのつながり

インタビューの声

- ・ 地域住民との交流が少なく、友人関係を広げたい
- ・ 接点が少ないため、話しかけづらさや不安を感じることもある
- ・ 料理を分け合うような関係が築けないことに物足りなさを感じている

【整理・考察 (4)】

地域との関係については、「関わりたい」という意欲がある一方で、実際の接点が乏しい状況が続いている。生活者として地域に溶け込みたいという思いと、きっかけのなさとの間にギャップが存在している。

(5) 将来に関する不安と希望

インタビューの声

- ・ 子育て環境（保育園・学校）に不安を感じている
- ・ 子どもが日本の生活に適応できるか心配している
- ・ 家族で暮らすための住居確保や家賃負担に不安がある
- ・ 病院へのアクセスや医療面の安心を求めている
- ・ 日本語が不自由な家族のため、通訳の必要性を感じている
- ・ 夫婦二人だけでの育児に不安を感じている

【整理・考察 (5)】

特定技能2号となり家族帯同が可能となったことで、不安は一気に生活全般へと広がっている。就労面では安定していても、生活基盤に関する見通しが立たないことが、将来への迷いや不安につながっていることが明らかになった。

4. 特定技能 2 号外国人受入れ企業インタビューのポイント

特定技能 2 号外国人 8 名を受け入れる企業へのインタビューから、仕事・生活面での支援の取組みやその成果に関する声を整理・考察した結果、以下のような傾向が確認された。

(1) 受入れの背景

インタビューの声

- ・ 人口減少や人手不足が深刻化する中、安定的な人材確保が課題となっている
- ・ 若手人材の確保が難しく、従業員の高齢化が進んでいる
- ・ 事業の継続や現場の維持のため、外国人材の受入れが不可欠になっている

【整理・考察 (1)】

多くの企業において、特定技能外国人の受入れは「選択肢の 1 つ」ではなく、事業を維持するための現実的な対応として位置づけられている。人材不足という構造的課題の中で、外国人材は重要な戦力となっている。

(2) 特定技能 2 号評価試験へのサポート

インタビューの声

- ・ 通信教育の費用補助、教材提供、学習スケジュールの管理
- ・ 他社での長期研修の実施
- ・ 業務時間内での学習時間の確保
- ・ 企業独自の教材の提供

【整理・考察 (2)】

特定技能 2 号への移行を見据え、企業は試験対策に積極的に関与している。学習環境を整えることが、本人の意欲維持だけでなく、長期的な定着につながると捉えられている。

(3) キャリア形成支援

インタビューの声

- ・ 外国人材がキャリアアップを実感できる仕組みが重要だと認識している
- ・ スキルアップ機会の確保やキャリア形成支援の強化が必要だと感じている
- ・ 適性に応じて他業務や役職への挑戦を促している
- ・ 特定技能移行者を一般社員と同じ給与体系・評価シートで評価している
- ・ 日本人と同等の評価・報酬制度を適用している
- ・ 資格手当の支給や、日本人と同様の人事評価制度を運用している

【整理・考察 (3)】

企業は、特定技能2号外国人を「一時的な労働力」ではなく、中長期的な育成と活躍を前提とする人材として位置づけている。評価や処遇を日本人と同等に扱うことが、モチベーション維持や定着につながっているとの認識が共有されている。

(4) 暮らしのサポート

インタビューの声

- ・ 病院選定や付き添い、通訳など、医療アクセスへの配慮を行っている
- ・ 交通手段や医療通訳の不足により、生活上の不便が生じている
- ・ 初回通院時は同行し、その後は自立を促すなど段階的な支援を行っている
- ・ 妊娠・出産時の病院同行や、保育園入園手続きなど家族支援の必要性を感じている
- ・ 定期面談を通じて、生活上の不安や要望を把握している
- ・ 自動車免許取得に向けた教習所選定や送迎支援を行っている

【整理・考察 (4)】

生活面の支援は、制度上の必須事項を超えて、企業が個別に対応している実態がみられた。特に家族形成期には支援ニーズが急増し、企業が担う役割が拡大しており、その負担の大きさを課題として捉える声も聞かれた。

(5) 地域住民との交流

インタビューの声

- ・ 地域住民との交流はまだ十分ではないと感じている
- ・ 外国人材の定着には地域とのつながりが重要だと認識し、地域イベントなどへの参加を促している

【整理・考察 (5)】

企業側も、外国人材の定着には地域との関係づくりが不可欠であると認識している。しかし、交流のきっかけづくりや継続的な関与については、企業単独では限界があると感じている。

(6) 受入れの成果

インタビューの声

- ・ 同年代同士の交流が、日本人若手従業員の定着につながっている
- ・ 長期的な戦力として、安定的に職場に定着している
- ・ 生産性の維持・向上に寄与している
- ・ 事業の継続や安定稼働につながっている
- ・ 職場の雰囲気改善し、働きやすさが高まっている
- ・ 多様性を受け入れる職場風土が形成されている
- ・ 地域住民の外国人材に対する違和感が薄れつつある
- ・ 日本人スタッフの教育・指導スキルが向上している

【整理・考察 (6)】

特定技能2号外国人の受入れは、企業にとって人手不足対策にとどまらず、職場や地域に前向きな変化をもたらしている。外国人材との協働を通じて、職場のあり方そのものが変化しつつあることが確認された。

5. 東北圏における外国人材の定着・共生に向けた示唆

東北圏では、これまで外国人材の受入れが全国に比べて遅れてきたが、特定技能制度の活用が進む中で受入れは急速に拡大している。一方で、受入れの実態把握が十分でないまま、企業内で“職場”と“生活”が完結する構造が形成されつつある。このため、外国人材自身は就業継続意向を持ちながらも、結婚・出産・育児といったライフステージの変化を支える生活支援体制が十分に整っておらず、就業継続と生活定着の両立が困難となる構造的課題が生じている。

アンケートおよびインタビュー調査では、外国人材のキャリア志向や企業への信頼が確認された一方、生活面における課題が顕在化した。また、“受入れを担う企業”と“生活を支える地域”という2つの機能に分断が生じていることや、登録支援機関による支援が限定的である実態も明らかとなった。こうした課題は、東北圏が独自の持続可能な受入れ・定着モデルを構築するための重要な示唆を含んでいる。

本調査から得られた知見を踏まえ、東北圏における特定技能外国人材の定着・共生方策の検討につながる10のポイントを整理するとともに、構造的課題を踏まえた政策的・運用的方向性として、3つの提言を提示する。

(1) 働き方・暮らし方・支援体制からみた定着・共生方策の検討につながる10のポイント

- ① 海外試験ルートが特定技能1号の新たな受入れルートとして確立
- ② 読み書きが苦手な人で、職場だけでなく生活場面に即す日本語習得が必要
- ③ 技能実習から継続就労する人は、キャリアアップ実感・職場満足度が高い
- ④ 就業継続意向を高める要因はキャリアアップの実感
- ⑤ 医療アクセスや言語環境への不満は家族形成期に顕在化しつつある
- ⑥ 地域住民との交流意向は高いが、実際の交流は限定的
- ⑦ 相談先は家族・会社を中心、活用が少ない登録支援機関の重要性は増す
- ⑧ 特定技能2号への移行意向は高いが、東北圏への定着にはつながらない
- ⑨ 家族形成期における生活支援不足と地域の仕組みの弱さが課題
- ⑩ 地域定着支援の基盤は「職場」「生活」「制度」の三本柱

(2) 制度・生活・地域をつなぐ定着・共生支援の再設計に向けた提言

提言1 企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換

(関連：②⑤⑥⑨⑩)

生活基盤が整わないまま就労が継続される現状を変えるためには、企業や登録支援機関が担ってきた生活支援を、地域の生活インフラへと段階的につなぎ替えていく視点が不可欠である。家族形成期に入る前から、外国人本人が地域の相談窓口や医療、子育て、教育などの生活サービスにアクセスできるルートを確保し、将来の生活像を描けるようにする必要がある。家族帯同後は、配偶者や子どもが地域に参加しやすい環境を整え、切れ目のない支援体制を整えることが求められる。

生活領域の支援を地域全体で担う仕組みを構築することで、就業継続と生活定着は初めて現実的なものとなる。

【具体的取組み】

- 生活インフラと外国人住民をつなぐ地域支援体制の整備
- 家族帯同者の地域参加を支える社会的基盤の整備
- 地域住民との相互理解を促進するコミュニティ形成

提言2 地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用

(関連：①③④⑩)

受入れ拡大と定着を両立させるためには、特定技能制度が自然流動性の高い都市部の労働市場には適合しやすい一方、地方での生活定着に不可欠な要素が制度上十分に想定されていないという点を踏まえる必要がある。そのうえで、国の制度枠内であっても、自治体が主体となり、地域の実態に即した制度運用へと再設計していく視点が重要である。受入れと定着は本来不可分であり、定着支援を伴わない受入れは持続可能ではない。企業および自治体は、「どの段階まで地域で受け止めるのか」という定着の水準を明確化し、その水準に応じた支援内容を設計する必要がある。

東北圏の実態を踏まえた制度運用へと転換することで、特定技能制度が地方定着に十分機能していない構造的課題を緩和することが可能となる。

【具体的取組み】

- 地方の実情に即した制度整理と地域モデルの構築
- 生活支援を中心に据えた制度運用と自治体主導の支援体制
- 技能実習から特定技能2号移行までを見据えた長期的な育成・キャリア形成支援

登録支援機関による支援の限定性、企業による生活支援の限界、自治体や地域住民の無認識といった構造を変えるためには、企業・登録支援機関・自治体・地域住民が役割を明確にし、連携して支える「四者協働」の仕組みが不可欠である。

四者が重層的な支援体制を形成することで、企業任せでは実現できなかった生活者視点の定着支援が実現する。

【具体的取組み】

- 四者の役割分担と連携方法を明確化する地域支援体制
- 登録支援機関の支援の質を担保する地域独自の「支援機関連携・評価制度」
- 外国人住民を「地域の担い手」として位置づける参画促進の仕組み

(3) 生活者として外国人を迎える地域のみなさんへ（メッセージ）

「外国人住民の生活定着の鍵を握っているのは、制度でも企業でもありません。」

「この地域で暮らす、私たち一人ひとりです。」

今回の調査では、外国人住民の多くが地域とのつながりを求め、生活者としてこの地域に愛着を持って暮らしていることが明らかになりました。「ここで働き続けたい」「ここで暮らし続けたい」と願う彼らを、地域の担い手として受け止めることに大きな障壁はありません。

一方で、文化や生活習慣、言語の違いから不安や戸惑いが生じる場面があることも事実です。しかし、子育て、学校、スポーツクラブ、自治活動、地域ボランティアなど、外国人住民が関わる場は身近なところに多く存在しています。そうした関わりは活動を支えるだけでなく、多様な視点を地域にもたらし、地域づくりを新しい段階へと進める力になります。

どう関わればよいか迷うときは、まず自治体や外国人住民を受け入れている企業に相談してみてください。そこから始まる小さな一歩が、地域と外国人住民をつなぐ大きな力になります。

[調査責任者：調査研究部 主任研究員 伊藤 孝子]