

外国人材とともに歩み続ける東北圏

特定技能 1 号 300 人調査と 2 号人材・企業の声から読み解く
就業継続と生活定着に向けた課題と可能性



2026 年 3 月

公益財団法人 東北活性化研究センター

要 約

東北圏では特定技能制度の活用が急速に進む一方で、外国人材の生活定着を支える地域の仕組みは追いついていない。本調査は、特定技能 1 号外国人 301 名のアンケートと、特定技能 2 号外国人・受入れ企業へのインタビューを通じて、制度の枠組みだけでは捉えきれない“東北圏特有の構造”を明らかにした。

最も象徴的なのは、**強いキャリア志向と高い就業継続意向にもかかわらず、地域定着意向が 4 割にとどまるという“ねじれ”**である。職場への信頼やキャリアアップの実感は十分にある一方、生活面では日本語、医療、交通、住まいなど、特に家族形成期に課題が集中し、**長期就労意向が地域定着につながらない構造が浮かび上がった**。

受入れ企業は、試験対策から医療同行、家族支援まで制度外の生活支援を担い、職場の雰囲気改善や生産性向上といった成果を生み出している。しかし、**企業内で“仕事”と“生活”が完結する構造の固定化が進行し、地域の生活インフラとの接続が弱い**という逆説的な状況が生じている。家族形成期には支援ニーズが急増し、企業の努力だけでは支えきれない領域が確実に広がっている。

こうした実態を踏まえると、東北圏への定着・共生には、次の 3 点が重要となる。特に生活基盤の弱さは、就業継続と地域定着の両立を阻む構造的課題であり、地域全体での対応が求められる。

- ① 企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換
- ② 地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用
- ③ 四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築

外国人材は地域とのつながりを望み、生活者として根ざす意欲を持っている。東北圏がこの意欲を受け止める仕組みを整えることができれば、**全国に先駆けた持続可能な受入れ・定着モデルを構築できる可能性**がある。これは、地域の持続可能性を確保するために欠かせない視点である。

はじめに

東北圏では人口減少と高齢化が全国に先駆けて進行し、地域社会や産業を支える担い手不足が深刻化している。農業・漁業、製造業、介護など、地域の基盤を支える産業の多くが慢性的な人手不足に直面しており、地域の暮らしを維持していくための新たな担い手の確保が急務である。

こうした状況の中で、外国人材は企業の人手不足を補うだけでなく、地域の持続性を支える重要な存在となりつつある。特定技能制度の開始以降、全国に比べ外国人材の活用が少なかった東北圏でも、「働く人」であり、同時に「暮らす人」として地域に根づく外国人住民が着実に増えている。しかし、外国人をめぐる制度は複雑で、企業・自治体・登録支援機関・地域住民の間で役割分担や支援のあり方が十分に共有されているとは言い難い。また、外国人住民の就業実態はもちろん、生活実態や地域との関わりについても、これまで十分に把握されてきたとは言えない。

こうした背景を踏まえ、本調査では東北圏で働く特定技能外国人に焦点を当て、職場・生活・制度の3つの視点から実態を明らかにすることを目的とした。300人規模のアンケート調査により全体的な傾向を把握するとともに、インタビュー調査を通じて、データだけでは把握できない「なぜ東北圏で働き続けているのか」といった背景や意味を明らかにした。また、外国人材への理解を促すため、調査協力者の経験をナラティブ（物語）として立体的に提示している。企業で働く姿、地域で暮らす姿、制度の中で置かれている状況を丁寧に捉えることで、外国人住民が東北圏で働き、暮らし続けるうえでの課題と可能性を整理した。

本報告書では、調査結果を踏まえ、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を示すとともに、末尾には生活者として外国人を受け入れる地域へのメッセージを添えた。外国人材を単なる労働力としてではなく、地域の一員として受け止め、地域の暮らしを共に支え合うために、東北圏の地域社会がどのような基盤を整えていくべきかを考える一助となれば幸いである。

2026年3月

公益財団法人 東北活性化研究センター

目次

調査の目的・方法	6
調査結果の概要	8
第1章 東北圏の外国人材受入れと特定技能制度	
1.1 外国人材の増加と政府の受入れ政策の展開	19
1.2 特定技能制度の運用と東北圏での活用実態	30
1.3 共生政策の展開と自治体による外国人材受入れへの対応	47
第2章 東北圏で働く特定技能1号外国人の実態	
2.1 調査概要	55
2.2 回答者属性	57
2.3 日本語習得状況	62
2.4 特定技能1号取得前の状況と取得理由	66
2.5 職場での働き方	71
2.6 地域での暮らしと相談先	81
2.7 将来展望	88
2.8 外国人材定着における職場・制度・地域の連関構造の整理	95
2.9 まとめ	101
第3章 東北圏で挑戦する特定技能2号外国人と企業の実態	
3.1 調査概要	107
3.2 東北圏で働き暮らす特定技能2号外国人の姿	108
3.3 特定技能2号外国人を受け入れる企業の取組状況	130
第4章 外国人材とともに歩む東北圏の地域づくりに向けて	
4.1 働き方・暮らし方・支援体制からみた定着・共生のポイント	147
4.2 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	170
4.3 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）	178
おわりに	179
謝辞	180
巻末資料	181

調査の目的・方法

調査目的

本調査は、東北圏で働く特定技能外国人の就業および生活の実態、ならびに将来展望を把握することを目的とする。あわせて、調査結果を踏まえ、現行の特定技能制度および自治体の多文化共生施策の運用と現場の実態との関係を整理し、地域的特性を明らかにする。

調査対象

調査対象は、東北圏を中心に就労する特定技能外国人およびその受入れ企業とした。

調査手法

本調査では、特定技能外国人の就業および生活実態を把握するため、アンケート調査およびインタビュー調査を実施した。

■ アンケート調査

[対 象] 東北圏に在住し、特定技能 1 号の在留資格を有する外国人材
主な特定産業分野は以下の通り



[調査形式] 自記式アンケート（紙・オンライン併用）を実施

[調査期間] 2025 年 7 月 7 日から 10 月 10 日

[回答状況] 301 件

■ インタビュー調査

[対 象] 東北圏内企業に勤務し、技能実習経験および特定技能 2 号の在留資格を有する外国人材
当該外国人材を受け入れる企業の担当者

[調査形式] 半構造化インタビュー形式により、外国人材本人および企業担当者に対して、対面またはオンラインで聞き取り調査を実施

[調査期間] 2025 年 10 月 22 日から 12 月 16 日

[実施対象] 8 名・7 企業

(参考：インタビュー対象者)

	特定産業分野	就労地域	対象者	出身国
事例 1	介護	宮城県	20 代女性	インドネシア
事例 2	工業製品製造業	秋田県	30 代男性	ベトナム
事例 3	建設	新潟県	40 代男性	中国
事例 4	自動車整備	岩手県	30 代男性	インド
事例 5	造船・船用工業	宮城県	20 代男性	ベトナム
事例 6	飲食料品製造業	岩手県	30 代男性・30 代女性	ミャンマー
事例 7	飲食料品製造業	山形県	20 代男性	ベトナム

※ 特定産業分野および就労地域（県）の順に整理

調査倫理

調査の実施にあたっては、調査目的を説明したうえで同意を得るとともに、匿名性の確保に十分配慮した。

本調査における地域区分

「北海道」：北海道

「東北圏」：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県

「北関東」：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

「首都圏」：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

「東海」：静岡県、岐阜県、愛知県、三重県

「北陸」：富山県、石川県、福井県

「近畿」：滋賀県、京都府、奈良県、和歌山県、大阪府、兵庫県、

「中国」：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

「四国」：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

「九州・沖縄」：福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

調査の限界

本調査は育成就労制度（2027年4月施行予定）の創設が議論されている過程で実施されたものであり、今後の制度見直しや社会的な議論の動向によって、企業や地域の対応が変化する可能性がある。また、アンケートのサンプル数にも限りがあるため、本報告書で示した知見については、今後、他地域での検証や継続的な調査を通じて深めていく必要がある。

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り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]

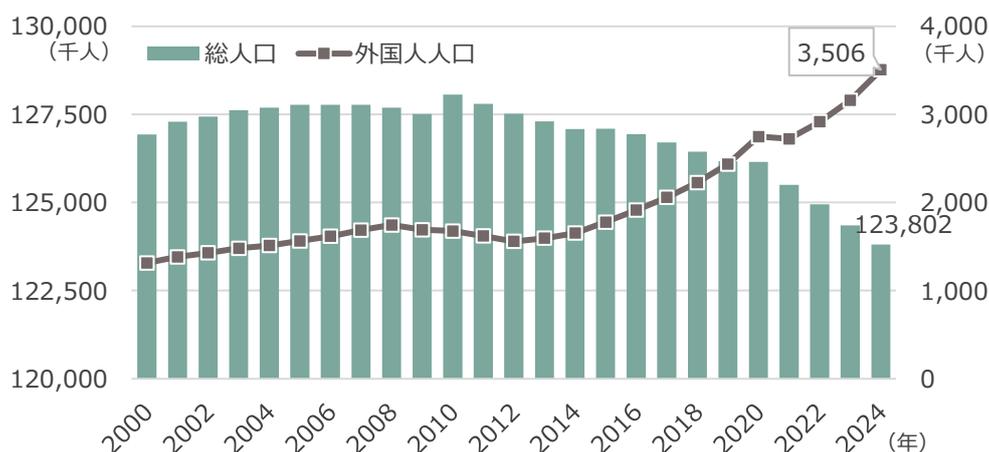
第1章 東北圏の外国人材受入れと特定技能制度

1.1 外国人材の増加と政府の受入れ政策の展開

(1) 全国における人口動態と外国人材増加の現状

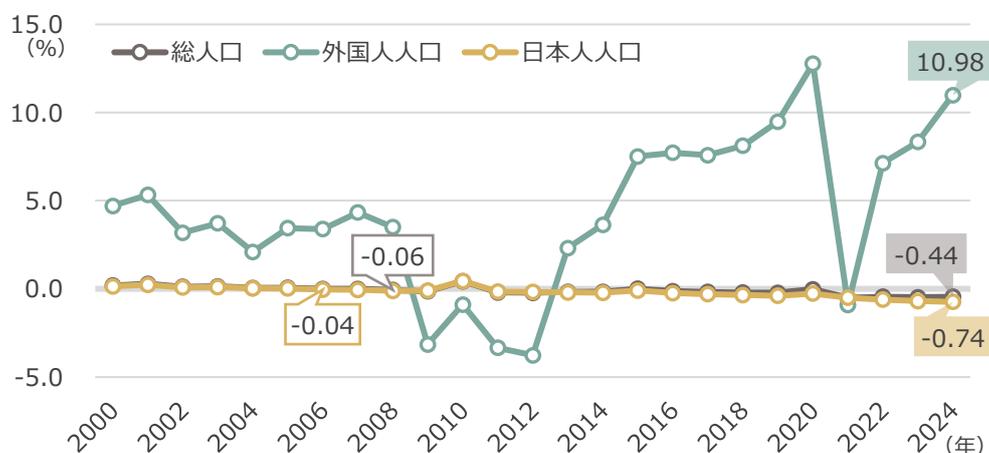
人口推計によると、2024年10月1日時点の日本の総人口は1億2,380万2千人で、14年連続の減少となった(図表1-1)。前年比の人口増減率をみると、日本人人口は2006年に0.04%の減少へと転じた(図表1-2)。その2年後の2008年には総人口も減少に転じ、減少率は0.06%であった。一方、その一部を補うように外国人人口は350万6千人と過去最多を更新し、3年連続で大幅に増加している。2024年には日本人人口の減少率が0.74%に達したのに対し、総人口の減少率は0.44%にとどまっている。これは、外国人人口が前年より10.98%増加し、総人口の減少幅を抑えたためである。

図表1-1 全国における総人口と外国人人口の推移(2000~2024年)



出典：総務省「人口推計」(各年10月1日時点)

図表1-2 全国における人口増減率の推移(2000~2024年)



出典：総務省「人口推計」(各年10月1日時点)

(2) 外国人材の雇用実態と在留資格の変遷

日本で働く外国人材の数は一貫して増加が続いている。外国人雇用状況の届出状況によると、2024年10月末時点で正社員やアルバイトなどとして働く外国人材は230万3千人にのぼり、外国人材を雇用している事業所数は34万2千に達している（図表1-3）。いずれも2007年に届出が義務化されて以降、最多を記録した。また、対前年の増加率はそれぞれ12.4%、7.3%となっている。

雇用されている外国人材の産業別構成比をみると、最も多く従事しているのは「製造業」の598,314人で、次いで「サービス業」（354,418人）、「卸売業、小売業」（298,348人）となっている（図表1-4）。いずれも深刻な人手不足に直面している産業である。一方、第1次産業では、深刻な人手不足であるにもかかわらず、外国人材は全体の2.8%（64,807人）にとどまっている。ただし、個人経営や短期雇用などが多く、統計上捉えにくいという事情があり、その実態が統計に反映されているとはいえない。よって、国勢調査をもとに第1次産業における外国人材の実態を補足すると、産業別雇用者に占める外国人材の割合は6.5%と他産業に比べ最も高くなっている（図表1-5）。2015年からの増加率を考慮すると、2025年時点ですでに雇用者の10人に1人が外国人材になっていることが推測され、第1次産業においても外国人材の役割が非常に重要になっていることがわかる。

外国人材を在留資格別にみると、長らく最も多かったのは永住者や定住者などの「身分に基づく在留資格」であった。しかし、直近では「身分に基づく在留資格」の62万9千人を上回り、就労を目的とする「専門的・技術的分野の在留資格」が71万9千人と最も多くなっている。「技能実習」および「資格外活動」は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により一時減少したものの、その後は増加傾向に転じている（図表1-6）。

このように外国人材の在留資格は、より限定的な職種・活動に対応する方向へとシフトしており、国内における人手不足の深刻化を背景に、働き手としての外国人材への期待が高まっていることがうかがえる。

図表1-3 全国における外国人材を雇用している事業所と外国人材の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）

図表 1-4 全国における外国人材の産業別構成比（2025年）

産 業	外国人材数	構成比
全産業計	2,302,587人	100.0%
製造業	598,314人	26.0%
サービス業（他に分類されないもの）	354,418人	15.4%
卸売業、小売業	298,348人	13.0%
宿泊業、飲食サービス業	273,333人	11.9%
建設業	177,902人	7.7%
医療、福祉	116,350人	5.1%
情報通信業	90,546人	3.9%
教育、学習支援業	82,902人	3.6%
学術研究、専門・技術サービス業	79,314人	3.4%
運輸業、郵便業	75,157人	3.3%
農業、林業	58,373人	2.5%
生活関連サービス業、娯楽業	29,991人	1.3%
不動産業、物品賃貸業	23,142人	1.0%
その他	44,497人	1.9%
(再掲) 第1次産業	64,807人	2.8%
(再掲) 第2次産業	776,709人	33.7%
(再掲) 第3次産業	1,455,543人	63.2%

注)「その他」は、「金融業、保険業」「公務（他に分類されるものを除く）」「複合サービス事業」「漁業」「分類不能の産業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「鉱業、採石業、砂利採取業」を含む。

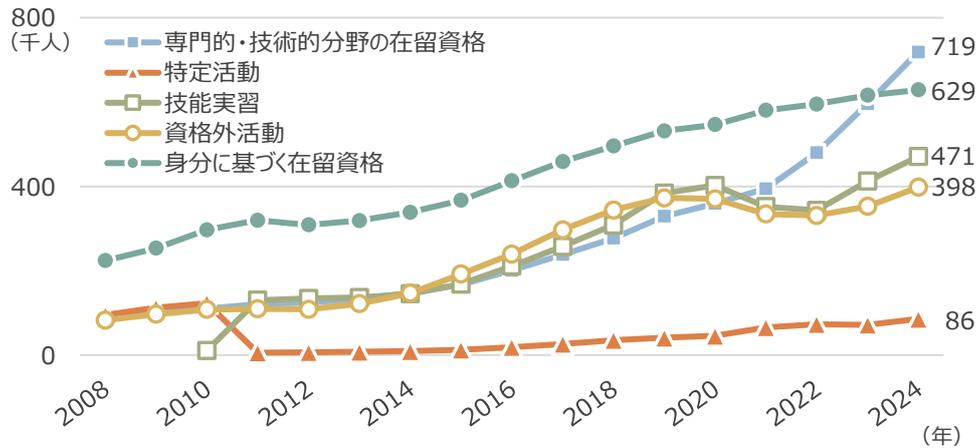
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(2024年10月末時点)

図表 1-5 全国における産業別雇用者に占める外国人材の割合（2020年）

産 業	外国人割合	対2015年差
総数	2.0%	0.7㊦
漁業	6.7%	2.9㊦
農業、林業	6.5%	2.2㊦
製造業	4.5%	1.7㊦
分類不能の産業	4.3%	0.8㊦
宿泊業、飲食サービス業	2.9%	1.2㊦
情報通信業	2.6%	1.0㊦
建設業	1.9%	0.2㊦
教育、学習支援業	1.7%	0.6㊦
学術研究、専門・技術サービス業	1.6%	0.5㊦
サービス業（他に分類されないもの）	1.5%	0.5㊦
卸売業、小売業	1.3%	0.2㊦
生活関連サービス業、娯楽業	1.3%	0.5㊦
運輸業、郵便業	1.1%	0.3㊦
不動産業、物品賃貸業	1.0%	0.0㊦
鉱業、採石業、砂利採取業	0.8%	0.2㊦
金融業、保険業	0.6%	0.2㊦
医療、福祉	0.6%	0.2㊦
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3%	0.1㊦
複合サービス事業	0.1%	0.0㊦
公務（他に分類されるものを除く）	0.1%	4.3㊦
(再掲) 第1次産業	6.5%	2.3㊦
(再掲) 第2次産業	3.8%	1.5㊦
(再掲) 第3次産業	1.3%	0.4㊦

出典：総務省「令和2年国勢調査」、「平成27年国勢調査」(各年10月1日時点)

図表 1-6 全国における外国人材の在留資格別推移（2008～2024 年）



注)「専門的・技術的分野の在留資格」は、「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」。「特定活動」は、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動(外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者など)。「技能実習」は、開発途上国等の外国人が、日本の企業等で一定期間、農業、建設、介護などの分野で技能を習得する活動。「資格外活動」は、「留学」「その他」。「身分に基づく在留資格」は、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」。

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点)

(3) 東北圏の人口構造と外国人材受入れの重要性

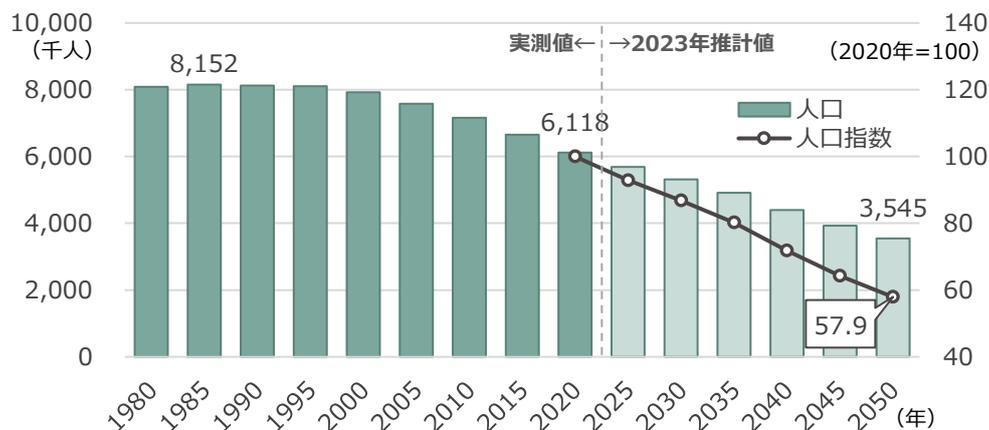
全国に先駆けて人口減少が進む東北圏では、若者の流出と高齢化に伴う生産年齢人口の減少という深刻な課題に直面しており、労働力を確保するうえで外国人材の受入れは不可欠である。東北圏の労働者数の推移をみると、生産年齢人口（15～64歳）は、1985年の8,152千人をピークに減少へと転じ、2020年は約2割減の6,118千人となった（図表1-7）。この傾向は今後さらに加速する見通しであり、2050年には3,545千人と、2020年の約6割にまで減少すると推計されている。さらに2000年と比べた2050年の人口維持率を地域別にみると、「首都圏」（86.0%）が最も高く、他の地域が60%を超えているのに対して、「東北圏」は唯一50%台にとどまっている（図表1-8）。これらのデータは、東北圏における将来的な労働力不足の深刻さを如実に示している。

次に、東北圏における外国人材の受入れ状況をみると、地域別の総人口に占める外国人人口比率¹は、首都圏（3.9%）、東海（3.7%）、北関東（3.1%）が3%台である一方、地方圏の多くは1%台にとどまっている。東北圏はその中でも最も低い1.0%であり、この点でも他地域に比べ大きく後れを取っている（図表1-9）。しかし、2024年の前年比をみると、東北圏は北海道（23.5%増）に次ぐ16.9%増となっている。この増加率の高さは、東北圏においても外国人材受入れへの関心が高まりつつあることを示しており、今後、受入れの拡大が本格化すると考えられる。

以上の状況を踏まえると、東北圏では若年層の都市部流出、産業の高齢化、そして将来の労働力人口の急減といった構造的要因が重なっている。地域の産業や社会機能を維持するうえで外国人材の受入れは不可欠であり、そのためには、地域として受入れ体制の整備や、共に暮らすための環境づくりが急務となっている。

¹ 外国人人口には就労を目的としない在留資格の者も含まれるが、地域における外国人材の受入れ状況を示す1つの参考指標として活用している。

図表 1-7 東北圏における生産年齢人口の推移（1980～2050年）



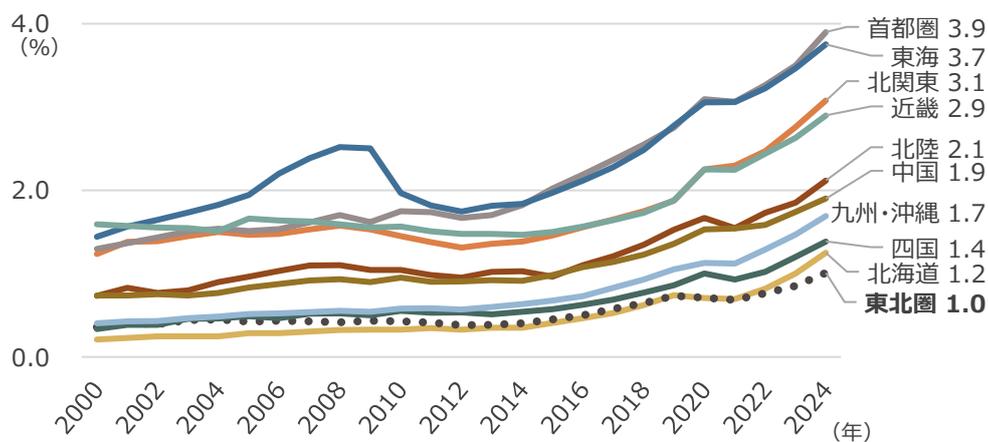
出典：総務省「国勢調査」（各年 10 月 1 日時点）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」（基準人口：2020 年 10 月 1 日時点）

図表 1-8 地域ブロック別 生産年齢人口維持率ランキング（2020 年対比 2050 年）

順位	地域	2020年 (人)	2050年 (人)	維持率
—	全国	75,087,865	55,402,035	73.8%
1位	首都圏	23,376,594	20,113,628	86.0%
2位	東海	8,916,801	6,494,911	72.8%
3位	九州・沖縄	8,116,884	5,866,257	72.3%
4位	近畿	12,196,114	8,567,465	70.2%
5位	中国	4,094,549	2,826,194	69.0%
6位	北関東	5,567,774	3,751,312	67.4%
7位	北陸	1,675,728	1,124,184	67.1%
8位	北海道	2,988,800	1,867,276	62.5%
9位	四国	2,037,007	1,246,201	61.2%
10位	東北圏	6,117,614	3,544,607	57.9%

出典：総務省「国勢調査」（各年 10 月 1 日時点）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」（基準人口：2020 年 10 月 1 日時点）

図表 1-9 地域ブロック別 外国人人口比率の推移 (2000~2024 年)



出典：総務省「人口推計」(各年 10 月 1 日時点)

図表 1-10 地域ブロック別 外国人人口の前年比増加率ランキング(2023 年対比 2024 年)

順位	都道府県	2023年 (千人)	2024年 (千人)	増加率
—	全国	3,159	3,506	11.0%
1位	北海道	51	63	23.5%
2位	東北圏	89	104	16.9%
3位	九州・沖縄	206	236	14.6%
4位	四国	43	49	14.0%
5位	北陸	53	60	13.2%
6位	首都圏	1,291	1,442	11.7%
7位	北関東	260	288	10.8%
8位	近畿	533	585	9.8%
9位	中国	123	133	8.1%
10位	東海	509	548	7.7%

出典：総務省「人口推計」(各年 10 月 1 日時点)

(4) 外国人材受入れ政策の変遷と特定技能制度の導入

近年、外国人材が急増している背景には、政府が労働力確保を目的として進めてきた外国人材受入れ促進政策がある。わが国における外国人材受入れ政策においては、「専門的・技術的分野」は容認される一方、いわゆる「非専門的分野」（単純労働）は原則として受け入れないという建前が長らく維持されてきた。しかし、深刻な労働力不足を背景に、2019年には「特定技能制度」が導入され、非専門的分野での受入れを積極的に進めるうえで大きな転換点となった。

以下では、外国人材受入れの基本的な枠組みである在留資格と、政策の歴史的経緯、近年の制度的変化について整理する（図表 1-11）。

図表 1-11 主な外国人材受入れ制度の変遷（1990～2027年予定）

年	法令の施行など	概要
1990	出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）改正（在留資格の整備）	<ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的分野の在留資格「技術」「人文知識・国際業務」などを制度化
1993	入管法改正（「技能実習制度」創設）	<ul style="list-style-type: none"> 在留資格「特定活動」に「技能実習」を追加。技能移転による国際貢献を目的とした技能実習生の受入れを開始
2008	EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ開始	<ul style="list-style-type: none"> インドネシア、フィリピン、ベトナム（2012年～）3か国から受け入れ、日本の看護師・介護福祉士資格取得を目指す
2008	「留学生30万人計画」骨子の策定	<ul style="list-style-type: none"> 2020年を目途に30万人の留学生受入れを目指す。卒業後の就職支援を通じて日本社会の発展に貢献することも目的とする
2010	入管法改正（在留資格「技能実習」創設）	<ul style="list-style-type: none"> 「特定活動」として運用されていた「技能実習」を独立。技能実習生の権利保護や適正な運用を目指す
2012	高度人材ポイント制の導入	<ul style="list-style-type: none"> 高度外国人材の受入れを促進するため、学歴・職歴・年収などをポイント化し、出入国在留管理上において優遇措置（永住許可要件緩和、配偶者の就労制限の緩和など）を講ずる
2015	入管法改正（在留資格「高度専門職」創設ほか）	<ul style="list-style-type: none"> 高度人材ポイント制の導入を受け、在留資格「高度専門職1号(イ)(ロ)(ハ)」「高度専門職2号」を創設 在留資格「技術」「人文知識・国際業務」を「技術・人文知識・国際業務」に一本化
2017	入管法改正（在留資格「介護」創設）	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士の資格を有する外国人が介護業務に従事するための在留資格を創設 「技能実習」の対象職種に「介護」を追加
2019	入管法改正（「特定技能制度」創設ほか）	<ul style="list-style-type: none"> 人材不足の産業における即戦力人材としての非専門的・技術的分野の在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」を創設 「出入国在留管理庁」を設立
(予定) 2027	入管法改正（「育成就労制度」創設）	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習制度の廃止と、「特定技能」への移行を前提とする在留資格「育成就労」を法制化（2024年改正）

出典：出入国在留管理庁「最近の入管法改正」、https://www.moj.go.jp/isa/policies/bill/kaisei_index.html（2025年7月14日参照）ほか、各種資料をもとに東北活性研作成

■ 外国人材の活動を認める在留資格

外国人材の受入れは、「出入国管理及び難民認定法」（以下、「入管法」という）にもとづき管理されている。入管法は 1951 年に公布され、社会状況やニーズに応じて改正が重ねられてきた。外国人が日本に在留するには、入管法で定められた法的な資格、いわゆる在留資格が必要であり、現在は主に 29 種類ある在留資格の範囲内で活動が認められている（図表 1-12）。

在留資格は、「活動に基づくもの」と「身分または地位に基づくもの」に分かれている。前者は在留資格の種類ごとに就労の可否や範囲が明確に定められており、後者は日本人と同様に就労の制限がない。さらに「活動に基づく在留資格」は、「外交」や「公用」、「教授」などからなる就労資格と、「文化活動」や「短期滞在」、「留学」などからなる非就労資格、法務大臣の指定にもとづく在留資格「特定活動」の 3 つに分類される。外国人材受入れ政策の中心となるのは、就労を目的とした就労資格と、資格外活動の許可によって就労が認められる非就労資格である。

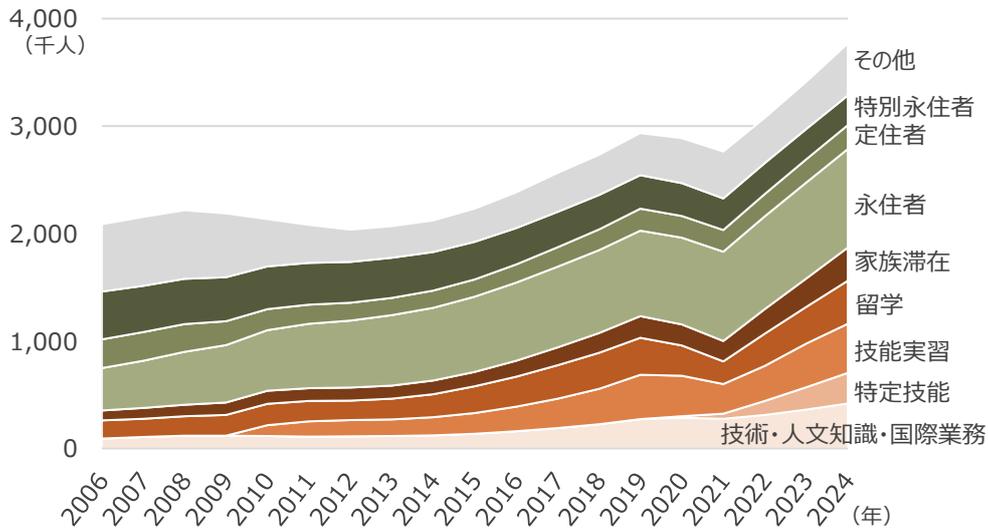
2006 年から 2024 年にかけての外国人の在留資格別推移をみると、全体として外国人数は増加傾向にあり、特に「特定技能」および「技能実習」の急増が顕著である（図表 1-13）。そのほか、「技術・人文知識・国際業務」や「留学」は安定的に増加している。

図表 1-12 在留資格の主な分類



出典：出入国在留管理庁「在留資格一覧表」、<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/qaq5.html>（2025 年 8 月 21 日参照）をもとに東北活性研作成

図表 1-13 全国における外国人の在留資格別推移（2006～2024 年）



注)「その他」は、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行、技能、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、文化活動、研修、特定活動、その他。

出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年 12 月末時点）

■ 専門的・技術的外国人材の受入れ

専門的・技術的分野の外国人材については、1990 年代以降に制度的な受入れが開始された。1990 年の入管法改正により、「技術」「人文知識・国際業務」²などの在留資格が制度化され、企業や教育機関などで専門職・技術職の外国人が就労可能となる。2008 年には経済連携協定(EPA)にもとづき、フィリピン、インドネシアなどからの看護師・介護福祉士候補の受入れも始まった。

そして、2010 年以降は政府が主導する高度人材戦略が始まった。2012 年には「高度人材ポイント制」が導入され、学歴、年収、職歴などをポイント化して、優秀な人材に対して永住許可の優遇や在留期間の延長といったインセンティブを提供した。そして、2015 年には一定のポイントを獲得した外国人材に与えられる在留資格「高度専門職」が創設され、「技術・人文知識・国際業務」などの専門的・技術的分野の在留資格から移行するケースが増加している。

■ 外国人留学生の受入れ

高度人材戦略の一環として、外国人留学生の受入れ拡大も進められてきた。政府は 2008 年に「留学生 30 万人計画」を掲げ、留学生の受入れを国家戦略として位置づけた。在留資格「留学」を持つ外国人は、資格外活動として週 28 時間以内の就労（アルバイト）が認められている。また、大学や専門学校を卒業した後は、「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格に変更して、日本で就職できる道も整備されている。2020 年代に入り、留学生を将来的な高度人材や地

² 2015 年の入管法改正で在留資格「技術・人文知識・国際業務」に一本化される。

域定着型人材³として位置づける政策も進められており、地方大学や自治体と連携した受入れ施策が始まっている。

■ 労働力としての外国人材の受入れ

1993年、政府は「非専門的・非熟練分野」（単純労働）での受入れに舵を切り、技能実習制度を創設した。政府は一貫して、この制度は「開発途上国への技能移転」を目的とした国際貢献の枠組みであり、労働力確保を目的とするものではないとしてきた。しかしながら、人手不足が深刻な地方圏や中小企業では、技能実習生が単純労働力の重要な担い手となり、労働力不足を補う手段として機能してきたのが実態である。

その後、2018年6月に策定された「骨太の方針2018」において、政府は初めて外国人材の受入れ拡大を公式方針として明記した。翌2019年には改正入管法の施行により「特定技能制度」が創設され、人手不足が深刻化している建設や製造業、介護といった分野で、一定の技能と日本語能力を持つ外国人が就労できるようになった。この制度の創設により、日本は外国人を労働力として制度的に受け入れることを事実上認めることとなり、「非専門的分野」（単純労働）での外国人材の受入れが本格化した。

また、同時に、それまで外国人の出入国管理を担当していた法務省の「入国管理局」が改組・強化され、法務省の外局である「出入国在留管理庁」へと昇格した。同庁は、外国人の出入国管理に加え、外国人材受入れに関する環境整備の総合調整を担う役割を持つこととなった。特定技能制度の導入は、労働力不足が顕著な産業における「非専門的分野」での外国人材受入れの突破口となるとともに、生活支援や地域との関係構築など、社会的受入れ環境の整備を求める契機ともなった。

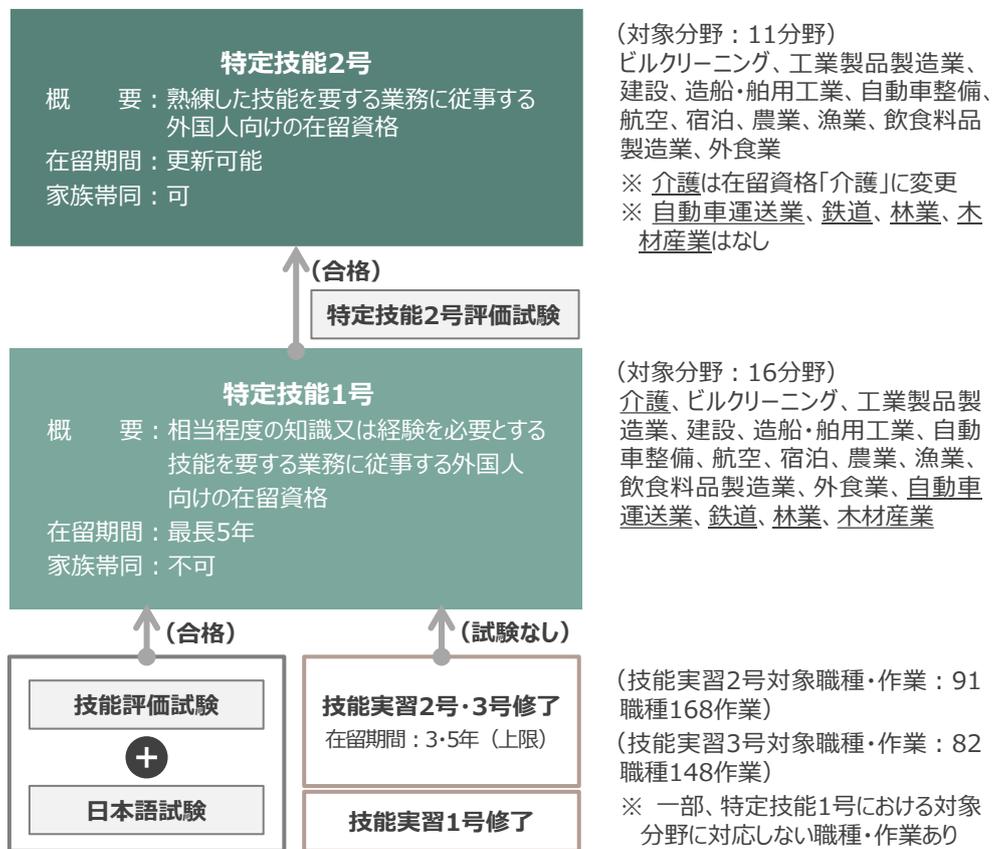
³ 卒業後に地方企業へ就職し、地域に定着して長期的に活躍することで、地域の持続可能な発展に貢献する外国人材。

1.2 特定技能制度の運用と東北圏での活用実態

(1) 特定技能1号・2号の制度概要

特定技能制度は、中小企業において人手不足が深刻化する中、生産性向上や国内人材確保の取組みを行ってもなお人材の確保が困難な分野に限定して、一定の専門性・技能を持ち、即戦力となる外国人を受け入れることを目的とした制度である。「特定技能1号」は「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」、「特定技能2号」は「熟練した技能」を要する業務に従事する外国人を対象としている（図表 1-14）。

図表 1-14 特定技能1号・2号の概要と移行プロセス



注) 2025年7月末時点。

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（2025年8月更新）」ほか、各種資料をもとに東北活性研作成

■ 特定技能1号への移行ルート

技能実習制度において、技能実習生は最長5年で帰国しなければならない。しかし、特定技能制度では、技能実習生が3年または5年間の実習を良好に修了すれば特定技能1号に移行できるように設計されている。そして、在留期間については、特定技能1号は最長5年まで認められ、特定技能2号は上限がないため、中長期間の就労が可能である。

特定技能1号になるには、技能実習2・3号からの移行ルートのほか、分野別に実施される試験ルートがある。試験ルートは、労働需要への迅速な対応や労働市場の拡大、多様な人材確保のために、新たな外国人労働者を受け入れることを目的としており、試験は分野ごとに定められる特定技能評価試験と日本語試験⁴の両方に合格する必要がある。日本の職場で即戦力として働くために求められる最低限の知識と日本語能力を有しているかを試験で確認する仕組みとなっている。

■ 特定技能1号が対象とする16の特定産業分野

特定技能1号が対象とする特定産業分野は16分野⁵である。2019年の導入当初は12分野（「介護」「ビルクリーニング」「工業製品製造業」「建設」「造船・船用工業」「自動車整備」「航空」「宿泊」「農業」「漁業」「飲食物品製造業」「外食業」）が対象であり、2024年からは4分野（「自動車運送業」「鉄道」「林業」「木材産業」）が追加された。政府方針により特定技能分野の追加等が行われている。技能実習2・3号からの移行については、ほとんどの職種・作業は特定技能の産業分野・業務に対応しており、対応する分野・業務区分でのみ就労が許可される。対応する職種・作業でない場合は、試験を受けて合格すれば、合格した分野・業務区分において特定技能としての就労が可能となる。

また、特定技能1号の受入れには、国全体として産業分野ごとに受入れ見込み数が設定されている（図表1-15）。2024年度から2028年度までの5年間における受入れ見込数は、全産業合計で820千人であり、2019年の導入当初の345千人から2倍以上に拡大した。深刻な人手不足やコロナ禍による急激な経済情勢の変化への対応のために、対象分野の拡大とあわせて受入れ人数も増加した。なお、企業が実際に受け入れる際には、一部の分野⁶を除いて、人数制限は設けられておらず、企業の実情に応じて人材を確保することが可能である。

■ 特定技能2号への移行と対象分野の拡大

特定技能1号の次のステップになるのが特定技能2号である。特定技能2号へ移行するためには、特定技能1号で通常2年以上の実務経験を積み、各分野で実施される特定技能2号評価

⁴ FT-Basic（国際交流基金日本語基礎テスト）または JLPT（日本語能力試験）N4以上のいずれかに合格。

⁵ 現行制度では16分野で運用されているが、政府は追加分野を設定し、将来的に19分野へ拡大する方針を示している（2026年1月23日閣議決定「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針」）。

⁶ 建設分野および介護分野については、外国人材の適正な管理と適切な労働環境を確保するため、企業ごとに受入れ可能な人数が定められている。

試験に合格する必要がある。特定技能 2 号では家族帯同が認められており、在留期間の更新に制限が設けられておらず、将来的に永住許可を得ることも可能となっている。対象分野は、2019 年の導入時点で「建設」と「造船・船用工業」の 2 分野のみであった。その後、2023 年に 9 分野（「工業製品製造業」「飲食料品製造業」「農業」「航空」「漁業」「自動車整備」「宿泊」「外食業」「ビルクリーニング」）が追加され、現在は「介護」と 2024 年に追加された 4 分野（「自動車運送業」「鉄道」「林業」「木材産業」）を除く 11 分野となっている。

図表 1-15 特定技能 1 号分野別 受入れ見込み数の変化(増加率順・2019～2023 年と 2024～2028 年の比較)

分野名	5年間の受入れ見込数		増加率
	2019～2023年	2024～2028年	
工業製品製造業	31,450人	173,300人	451.0%
飲食料品製造業	34,000人	139,000人	308.8%
造船・船用工業	13,000人	36,000人	176.9%
介護	60,000人	135,000人	125.0%
農業	36,500人	78,000人	113.7%
建設	40,000人	80,000人	100.0%
航空	2,200人	4,400人	100.0%
漁業	9,000人	17,000人	88.9%
自動車整備	7,000人	10,000人	42.9%
宿泊	22,000人	23,000人	4.5%
外食業	53,000人	53,000人	0.0%
ビルクリーニング	37,000人	37,000人	0.0%
自動車運送業	—	24,500人	—
鉄道	—	3,800人	—
林業	—	1,000人	—
木材産業	—	6,000人	—
合計	345,150人	820,000人	137.6%

注) 各分野において、5年後(2028年度)の産業需要等を踏まえ、以下の計算で算出。

「受入れ見込数=5年後の人手不足数-(生産性向上+国内人材確保)」

出典：出入国在留管理庁「特定技能制度の受入れ見込数の再設定(令和6年3月29日閣議決定)」

(2) 特定技能における分野別移行状況と評価試験結果

特定技能制度における受入れの実態は、特定産業分野ごとに大きく異なる。ここでは、全国における特定技能1号への移行ルートの特徴と、特定技能2号評価試験の合格率の動向について分野別の傾向を整理する。

■ 特定産業分野別の移行ルート

特定産業分野別に全国の特定技能1号への移行ルートを見ると、技能実習からの移行が中心になっている産業が多い(図表1-16)。試験ルートが多い産業は、「介護」や「ビルクリーニング」、「宿泊」、「外食業」などである。「介護」は高い人材需要を背景に、多様なルートが設けられているが、特に海外での試験体制が充実⁷していることから、試験ルートが主流になっているものと推察される。「ビルクリーニング」や「宿泊」、「外食業」についても試験ルートが主流である。技能実習からの移行職種・作業が比較的少なく、国内外での試験⁸を通じて直接受け入れる体制が整備されている。

また、国内での試験実施は、特定産業分野に対応しない職種に就いていた技能実習生や留学など他の在留資格で日本に滞在していた外国人の移行ルートにもなっている。特に、「宿泊」や「外食業」などの産業では、留学生を特定技能1号で受け入れ、定着につなげることが期待されている。これまで留学生は、卒業後に在留資格「技術・人文知識・国際業務」で働くことが一般的であった。しかし、この資格では、基本的に大学や専門学校で学んだ専攻と就職先の業務内容が一致していなければならない。希望する職種と専攻が異なる場合は、日本で働けず帰国せざるを得なかった。その点、特定技能の場合は、試験に合格すれば専攻に関係なく希望する特定産業分野で働くことができる。留学生にとっては、卒業後の進路を広げる現実的な選択肢となる。受入れ企業にとっても、日本語能力が高く、日本での生活習慣や文化に馴染んでいる留学生は、即戦力としての活躍が見込める。

■ 特定技能2号評価試験の合格率

特定産業分野別特定技能2号評価試験の全国の合格率には、分野ごとに大きな差がみられる。「造船・船用工業」や「飲食料品製造業」、「外食業」などでは合格率が50%以上と比較的高い数値となっている一方で、「ビルクリーニング」や「建設」、「自動車整備」などは20%以下にとどまっている(図表1-17)。分野間で難易度に大きな違いがあり、長期的な人材定着の見通しが立てにくい分野もある。合格率が低い分野では、試験対策の支援や教育体制の強化、日本語教育の充実など、制度面での支援強化が求められる。また、受入れ企業が、試験準備段階から人材育成を意識した取組みを行うことで、定着率の向上が期待できる。

⁷ 出入国在留管理庁「在留資格『特定技能1号』に係る試験実施予定一覧表」によると、日本を含む14か国で定期的に試験が実施されている(2025年7月31日時点)。

⁸ 「ビルクリーニング」17か国、「宿泊」9か国、「外食業」10か国(2025年7月31日時点)。

図表 1-16 全国における特定産業分野別 特定技能 1 号外国人への移行ルート（2024 年）

	総数 (人)	ルート (%)				
		試験	技能実習	介護福祉士 養成施設 修了	EPA 介護福祉士 候補者	検定
介護	1,722	94.0	5.7	0.0	0.3	0.0

	総数 (人)	ルート (%)	
		試験	技能実習
ビルクリーニング	59	71.2	28.8
工業製品製造業	1,830	1.5	98.5
宿泊	44	68.2	31.8
農業	1,485	51.6	48.4
漁業	344	13.7	86.3
飲食料品製造業	4,240	42.9	57.1
外食業	535	99.6	0.4

	総数 (人)	ルート (%)		
		試験	技能実習	検定
建設	1,333	1.7	98.0	0.3
造船・船用工業	269	1.5	98.5	0.0
自動車整備	187	37.4	62.6	0.0

出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（速報値）」（2024 年 12 月末時点）

図表 1-17 全国における特定産業分野別 特定技能 2 号評価試験合格率

特定産業分野	受験者数	合格者数	合格率	実施時期／集計対象	
ビルクリーニング	76人	10人	13.2%	2024年度全3回	
工業製品製造業	機械金属加工	1,963人	945人	48.1%	2024年度全3ターム
	電気電子機器組立	406人	179人	44.1%	
	金属表面処理	32人	8人	25.0%	
建設	ライフライン・設備	36人	6人	16.7%	2024年1~3月
	土木	220人	20人	9.1%	
	建築	262人	13人	5.0%	
造船・船用工業	87人	81人	93.1%	2023年11月~2024年3月	
自動車整備	94人	6人	6.4%	2024年7~9月	
航空	34人	3人	8.8%	2025年7月	
宿泊	23人	1人	4.3%	2024年3月	
農業	耕種農業全般	207人	26人	12.6%	2023年12月、2024年2月
	畜産農業全般	58人	29人	50.0%	
漁業	漁業	58人	13人	22.4%	2024年7月~2025年2月
	養殖業	36人	15人	41.7%	
飲食品製造業	3,263人	1,838人	56.3%	2024年度全3回	
外食業	1,353人	780人	57.6%	2024年度全3回	

注)「介護」は特定技能 2 号の枠は設けられておらず、介護福祉士国家試験に合格し、在留資格「介護」に移行。「自動車運送業」「鉄道」「林業」「木材産業」は特定技能 2 号の対象外。

出典：公益社団法人全国ビルメンテナンス協会「ビルクリーニング特定技能 2 号評価試験_合格者の発表_2024 年度」、<https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu-2go> (2025 年 9 月 8 日参照)

経済産業省「特定技能外国人材制度(工業製品製造業分野)ポータルサイト_2号評価試験_結果概要」、<https://www.sswm.go.jp/exam/results/?tab=tab-result-ssw2&year=2024#tab-result-ssw2> (2025 年 9 月 8 日参照)

出入国在留管理庁「試験関係_試験実施状況報告書_令和 5 年度」、https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri01_00135.html (2025 年 9 月 8 日参照)

一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「特定技能 2 号評価試験_結果情報_自動車整備分野特定技能評価試験結果 (2024/7/16~2024/7/31) (2024/8/1~2024/8/15) (2024/8/16~2024/8/31) (2024/9/1~2024/9/15)」、<https://www.jaspa.or.jp/topics/?year=2024&startmonth=1> (2025 年 9 月 8 日参照)

公益社団法人日本航空技術協会「これまでの 特定技能評価試験 (航空分野:空港グランドハンドリング) 試験結果」、https://exam.jaea.or.jp/wp-content/uploads/2025/08/GH_results-from-the-past-exam_r.pdf (2025 年 9 月 8 日参照)

一般社団法人大日本水産会「特定技能関係_4.試験結果」、<https://suisankai.or.jp/skill/> (2025 年 9 月 8 日参照)

一般社団法人外国人食品産業技能評価機構「2024 年度外食業及び飲食品製造業の特定技能測定試験 国内試験実施状況 (2025 年 3 月 10 日)」、<https://otaff1.jp/upload/news/414/file.pdf> (2025 年 9 月 8 日参照)

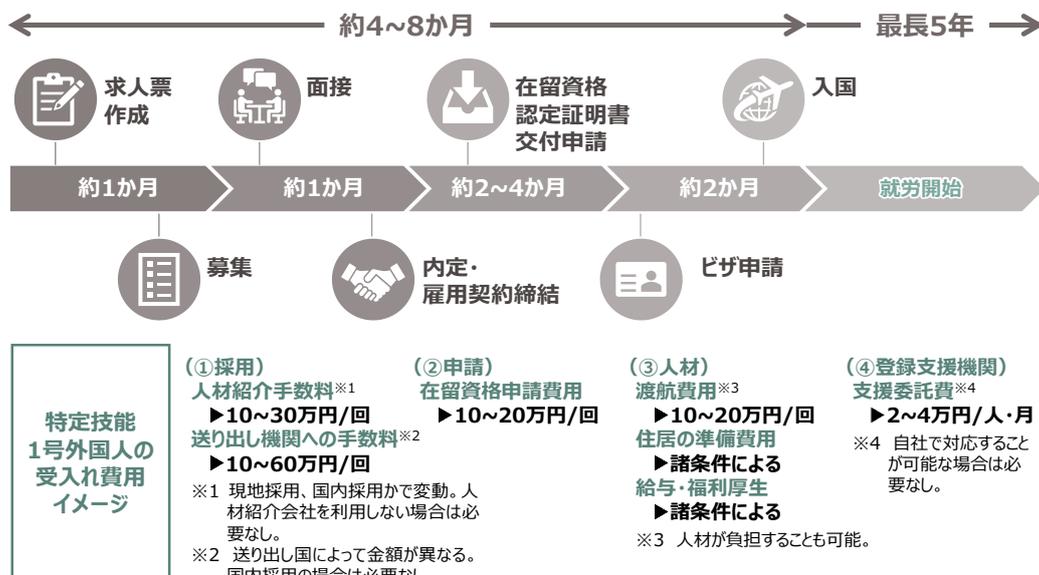
(3) 特定技能外国人の受入れ

特定技能 1 号外国人の受入れにあたっては、他の在留資格にはみられない制度的な配慮がなされている。試験ルートで初めて来日するなど、日本語力や生活スキルが十分でないケースも多いため、彼らの定着を促すには就労支援と生活支援が欠かせない。受入れ企業は自社で支援を行うか、登録支援機関に委託して支援を行わなければならない。こうした制度的な枠組みにより、外国人材が日本で安心して働き、生活できるよう、支援体制の整備が進められている。

一方、特定技能 2 号は、熟練した労働者かつ自立した生活者として位置づけられ、在留期間に上限がなく、家族帯同も認められている。つまり、特定技能 1 号が支援を前提とした制度であるのに対し、特定技能 2 号は支援を必要としない自立した人材が対象となるため、受入れ企業や登録支援機関による支援は、制度上義務付けられていない。

特定技能 1 号に関する制度運用は以下の通りである（図表 1-18）。

図表 1-18 国外から特定技能 1 号外国人を受け入れるプロセスと費用



注) 建設分野は、他の分野より多くの費用（協議会への登録料、受入負担金など）がかかる。

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（2025年8月更新）」ほか、各種資料をもとに東北活性研作成

■ 受入れの流れと支援

特定技能外国人の受入れの流れは、人材が国内在住か国外在住かで異なる。国内在住の場合は、すでに国内で就労している技能実習生や他の在留資格保持者が対象となるため、企業は国内で採用活動を行うことができ、スムーズな受入れが可能である。一方、国外在住の場合は、企業は海外で採用活動を行わなければならない、採用活動から雇用開始まで約 4~8 か月の期間を要す。

国外から受け入れる場合の大まかな流れは、採用活動、在留資格申請、入国、雇用開始となる。採用活動から就労開始後の支援まで自社で行える場合を除き、多くの受入れ企業では人材紹介

会社や登録支援機関を利用する。また、特定技能に関する二国間の協力覚書（MOC）⁹を締結している国の場合、現地の認定送り出し機関を経由して人材を採用する仕組みが採られていることがあり、送り出し機関を通さなければ採用できないケースもある。

国内外いずれの場合も雇用契約締結ののち在留資格認定証明書交付申請を行う。そして出入国在留管理庁から在留資格認定証明書の交付を受けるが、この際に「1号特定技能外国人支援計画」の提出が求められる。支援計画には、受け入れた人材が安心して働き、生活できるよう、10項目の義務的支援を含む具体的な内容を記載する（図表 1-19）。また、就労開始後はこの支援計画をもとに支援を行う必要がある。実際の支援については、登録支援機関に委託することも可能である。

受入れに伴う初期費用は、採用活動から入国までで1人あたり40万～130万円がかかる。受入れ後は、人材への給与・福利厚生のほか、登録支援機関に支援を委託する場合には1人あたり年間24万～48万円の費用が必要となる。

図表 1-19 特定技能1号外国人の就労・生活に必要な義務的支援10項目

<p>1. 事前ガイダンス</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明 	<p>2. 出入国する際の送迎</p> <ul style="list-style-type: none"> 入国時に空港等から事業所または住居への送迎 帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行 	<p>3. 住居確保・生活に必要な契約支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 連帯保証人になる・社宅を提供する等 銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助 	
<p>4. 生活オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> 円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明 	<p>5. 公的手続等への同行</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助 	<p>6. 日本語学習の機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等 	<p>7. 相談・苦情への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等 
<p>8. 日本人との交流促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治会等の地域住民との交流の場、地域のお祭りなどの行事の案内や参加の補助等 	<p>9. 転職支援（人員整理等の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> 受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供 	<p>10. 定期的な面談・行政機関への通報</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的に（3か月に1回以上）面談し、労働基準法違反等があれば通報 	

注）「4.生活オリエンテーション」を除き、それぞれの項目に任意的に行う「任意的支援」がある。

出典：出入国在留管理庁「1号特定技能外国人支援に関する運用要領-1号特定技能外国人支援計画の基準について」（2025年7月1日一部改正）

⁹（協力覚書公表順）フィリピン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナム、バングラデシュ、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インド、マレーシア、ラオス、キルギス、タジキスタン（2025年8月22日時点）。

■ 雇用形態と労働条件の原則

雇用形態については、正社員や契約社員など直接雇用が原則である。ただし、繁忙期と閑散期の差が大きい農業や漁業分野では、派遣という雇用形態が認められることもある。

待遇については、日本人労働者と同等の条件で十分に保護されることが原則である。給与も、最低賃金を上回ることはもちろん、日本人が同じ業務を行った場合と同等以上を支給しなければならない。基本給に加え、残業代や深夜手当、休日手当なども同様である。福利厚生としては、社会保険（健康保険、厚生年金、雇用保険など）への加入が義務付けられている。労働時間はフルタイム就労であり、1日8時間、週40時間以内となっている。有給休暇も日本人と同じく、勤務開始から6か月後に最低10日間の付与が必要である。労働環境についても、安全かつ適切な職場環境を整備することが求められている。また、教育訓練の実施や福利厚生施設の利用などにおける差別的な扱いは禁止されている。

■ 分野ごとの協議会への加入

特定技能外国人を受け入れる企業は、対象分野ごとに設置された特定技能協議会¹⁰への加入が義務付けられている。協議会に未加入の場合、在留資格認定証明書交付申請（または変更申請）をする際、申請自体が受理されない。また、協議会に加入することで、特定技能外国人の受入れに関する最新の制度情報やノウハウを共有でき、法令遵守の徹底やトラブルの防止に資する情報提供や支援を受けられる。

■ 登録支援機関の活用

登録支援機関は、出入国在留管理庁長官の登録を受けた事業者であり、業界団体、民間法人、行政書士、社会保険労務士など幅広い事業者が登録している。全国で10,590事業所があり、そのうち東北圏には405事業所が存在する（2025年8月20日時点）。

出入国在留管理庁の2020年のデータによれば¹¹、企業の81.1%が登録支援機関を利用しており、全面委託が60.5%、一部委託が26.4%を占める。自社に支援ノウハウがない企業や、実務負担の軽減を求める企業は、適切な受入れ体制を維持するために登録支援機関から支援を受けている実態がうかがえる。選定方法としては、同業者からの紹介や、技能実習制度に関わった団体（監理団体）からの継続利用が多い。

なお、ここで押さえておきたいのは、特定技能制度における「登録支援機関」と、技能実習制度における「監理団体」とでは役割が大きく異なる点である。技能実習では監理団体が企業の監査・指導や技能実習生の保護を担うのに対し、特定技能では登録支援機関が外国人本人への生活・就労支援を担う。つまり、監理団体は企業を監督する立場、登録支援機関は外国人本人を支援する立場という点で役割が異なる。

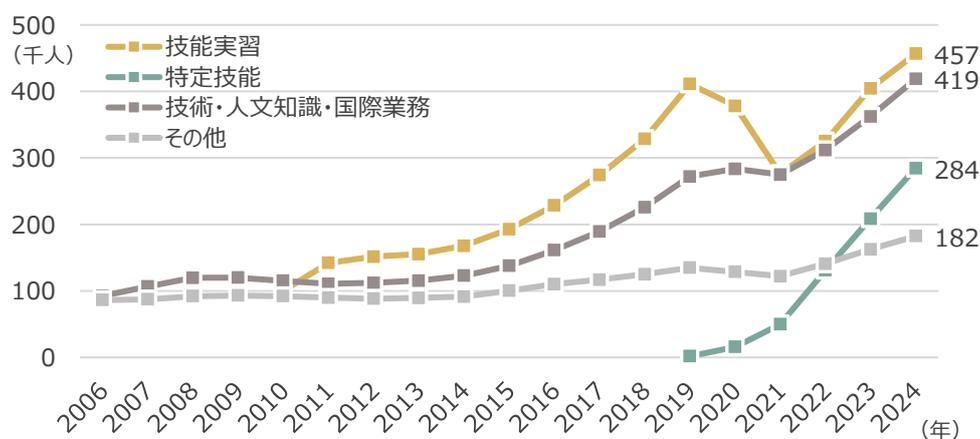
¹⁰ 協議会の運営は民間団体などが主体となって所管省庁の監督・指導のもと行っている。建設、工業製品製造業分野への加入は費用負担あり。

¹¹ 出入国在留管理庁「令和2年度 外国人材受入れ支援体制の強化事業 事業報告書」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2021年3月）

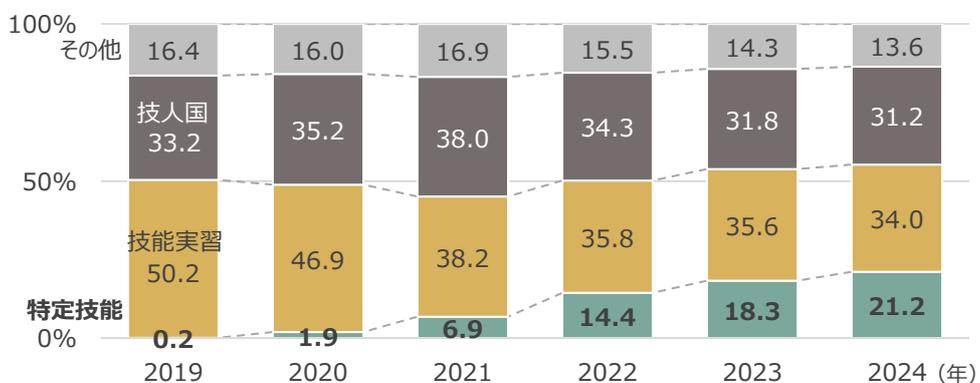
(4) 新制度「育成就労制度」による特定技能人材の育成と確保

わが国で就労資格を有して働く外国人材で、最も多いのが技能実習である。在留外国人統計によると、2024年は「技能実習」が457千人、次いで「技術・人文知識・国際業務」が419千人、「特定技能」が284千人となっている（図表1-20）。技能実習と特定技能をあわせると55.2%を占め、就労資格全体の半数を超えている。今後、この割合はさらに高まるとみられる。こうした中、現在、両制度は見直しが進められており、2027年4月からは技能実習制度に代わる外国人材受入れ制度として「育成就労制度」が始まる予定である（図表1-21）。

図表1-20 全国における就労資格別 外国人の推移（2006～2024年）



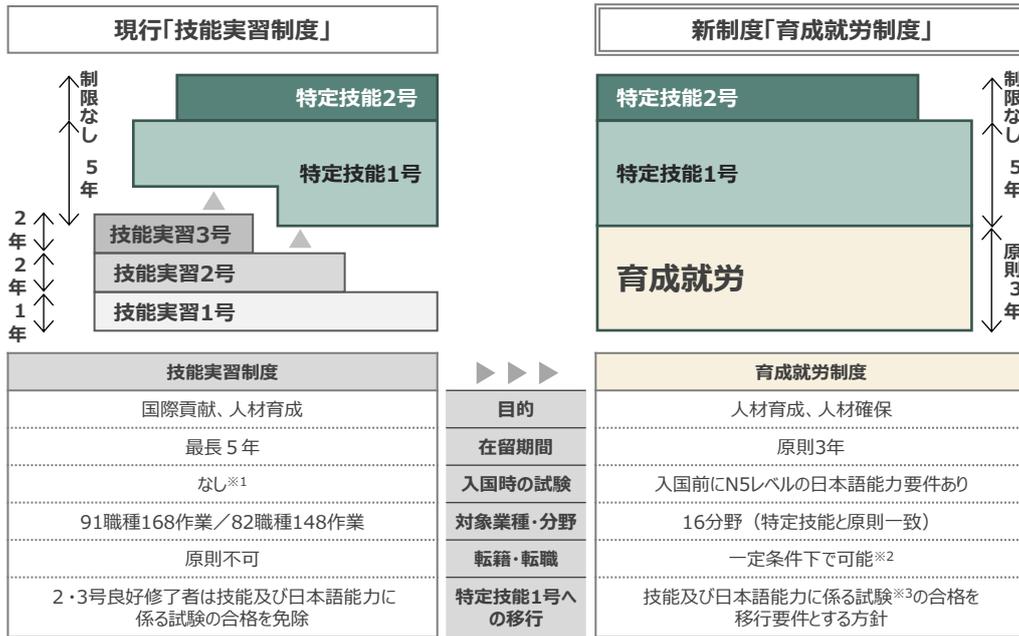
< 就労資格別の構成比 >



注) 「その他」は教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行、技能

出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）

図表 1-21 技能実習制度と育成就労制度の比較・移行イメージ



※1 介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり。
 ※2 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えていることなどの要件あり。
 ※3 日本語能力A2相当以上、日本語能力試験N4等。

出典：出入国在留管理庁「育成就労制度」、https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html
 （2025年8月28日参照）ほか、各種資料をもとに東北活性研作成

■ 技能実習制度の課題と新制度創設の経緯

1993年に始まった技能実習制度は、「人材育成による国際貢献」を目的としていた。しかし、実際には労働力不足を補う手段として利用されることが多く、制度の目的と実態の乖離が、低賃金や長時間労働、ハラスメントなど様々な問題を引き起こし社会問題化した。海外からも厳しい批判を受けることになった。

政府は技能実習制度の発展的解消を図るべく、2022年11月に制度の目的・あり方を根本から見直す議論を開始した。そして、2023年11月、有識者会議による最終報告書が公表され、技能実習制度の廃止と、新たな「育成就労制度」の創設が提言された。その後、2026年1月には、育成就労制度および特定技能制度の運用に関する基本方針が閣議決定され、制度の目的や受入れ枠の設定方法、転籍ルールなど、制度運用の具体的な方向性が示された。

■ 新制度「育成就労制度」の基本的な枠組み

新制度の受入れ対象分野は、特定技能制度と概ね一致¹²しており、3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を持つ人材を育成し、同時に各分野の人手不足を補う人材の確保を目指す。

¹² 政府は、特定技能制度を現行の16分野から19分野へ拡大し、育成就労制度を17分野で運用する方針を示している。また、両制度をあわせた外国人労働者の受入れ上限を123万1,900人（育成就労制度：約42万6,200人、特定技能制度：約80万5,700人）と設定している（2026年1月23日閣議決定「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針」）。

「人材育成」と「人材確保」の両立を目指す新制度では、育成就労の期間を特定技能人材育成のための期間と位置づけ、「即戦力人材の確保」を目的とする特定技能制度への橋渡しとなるよう設計されている。

■ 特定技能制度への接続とキャリアパス

さらに、国際的な人材獲得競争が激化する中で外国人材に選ばれる国となるため、外国人材が自らの将来像を具体的に描けるようなキャリア形成の仕組みが設けられた。育成就労から特定技能1号への移行時は、技能検定試験3級等または特定技能1号評価試験、さらに日本語能力A2¹³相当以上の試験（日本語能力試験N4等）の双方に合格することが要件¹⁴となっている。特定技能1号から特定技能2号移行時は従前の特定技能2号評価試験等の合格に加え、日本語能力B1相当以上の試験（日本語能力試験N3等）の合格が要件となる。育成就労から特定技能に移行する流れの中で、技能・知識を段階的に向上させられる仕組みにより、キャリアパスの明確化が図られ、外国人材のモチベーション向上につながることを期待される。

■ 人材育成と日本語能力向上の仕組み

なお、日本語能力については、生活や就労上の安全確保の観点や適切な技能形成、長期的な就労を実現するうえで必要であり、育成就労開始前（入国時）に日本語能力試験A1相当以上の試験に合格または相当の日本語学習を受講することが要件となっている。加えて、特定技能1号や特定技能2号への移行時の要件とあわせて、継続的な学習によって段階的に日本語能力を向上させる仕組みになっている。また、日本語学習の継続的支援は受入れ企業の責務とされている。

■ 人権保護と転籍制度の見直し

人権保護の観点から、一定の要件下で外国人材本人の意向による転籍が認められることになった。現行制度では暴行や各種ハラスメント、重大悪質な法令・契約違反があったなどの「やむを得ない事情がある場合」を除き、転籍は認められていなかった。新制度では、同一機関での就労が1年以上、一定の技能検定試験および日本語試験の合格などを要件とし、転籍前に就労していた業務区分と同一の業務区分に限り転籍が認められる。しかし、本人意向による転籍の容認について、地方自治体や中小零細企業などからは、「賃金の高い都市部や大企業への人材流出が生じるのではないか」という強い不安の声があがっている。転籍元の受入れ企業は渡航や生活支援、教育・研修などで多額の初期費用を負担している。海外から人材を受け入れ、育成したにもかかわらず、短期間で転籍されてしまうと大きな損失となる。そこで、政府は大都市圏への人材集中を防ぐための対策¹⁵や来日渡航費などを転籍先が補填する仕組みの検討を進めている。

¹³ 日本語教育の参照枠（図表1-20）

¹⁴ 特定技能1号の試験に不合格となった場合に再受験のための最長1年の在留継続を認める。

¹⁵ 2025年10月9日現在、政府案では、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫の8都府県（東京都奥多摩町など人口の少ない市町村を除く）では、在籍育成就労外国人に占める転籍者の割合に上限を設け、そのほかの39道県では、転籍者の割合を最大で3分の1まで認めている。ただし、これは、現時点での省令・告示案にもとづく内容である。

■ 新制度がもたらす効果と今後の課題

現在、就労資格のうち特定技能と技能実習が 5 割超を占めており、その割合は育成就労に代わっても増え続けるものと予想される。育成就労を特定技能の予備軍とみなすと、育成就労から移行する人材の増加により、近年、堅調な伸びがみられる特定技能外国人のさらなる増加が見込まれる。今後ますます労働力不足が深刻化する中で、外国人材受入れの主流が特定技能となることは確実である。

2027 年 4 月から始まる育成就労制度では、育成就労から特定技能 1 号へ、さらに特定技能 2 号へと進むキャリアパスが描けるため、外国人材の一層の活躍や長期的な定着につながるが見込まれる。他方、受入れ企業にとっては、帰国を前提とした技能実習制度のもとで玉突き式に労働力を確保する従来の形から、丁寧な人材育成を通じて、現場での技能継承や、事業の中核を担う人材への成長を促す方向へと転換することが求められる。こうした取組みが進めば、結果として企業の生産性向上につながることを期待できる。

育成就労制度の導入によって、外国人材受入れにおける特定技能の重要性は一段と高まり、就労資格制度の中で中心的な役割を担うことになる。企業が両制度を個別に運用するのではなく、人材育成から定着までを一貫した仕組みとして活用することで、特定技能外国人の長期的な活躍が促され、結果として企業の安定的な労働力確保にもつながる。

図表 1-22 「日本語教育の参照枠」^注の全体的な尺度（抜粋）

難さ ↑	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: small;"> <参考> 日本語能力試験 (JLPT) ※ </div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="background-color: #ccc; padding: 2px; text-align: center;">N1</div> <div style="background-color: #ccc; padding: 2px; text-align: center;">N2</div> <div style="background-color: #ccc; padding: 2px; text-align: center;">N3</div> <div style="background-color: #ccc; padding: 2px; text-align: center;">N4</div> <div style="background-color: #ccc; padding: 2px; text-align: center;">N5</div> </div>
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。	
	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出会うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	
	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	

※ JLPTのN5～N1と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安。

注) CEFR (ヨーロッパ言語共通参照枠) を参考に、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・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したものの。日本語教育にかかわる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。

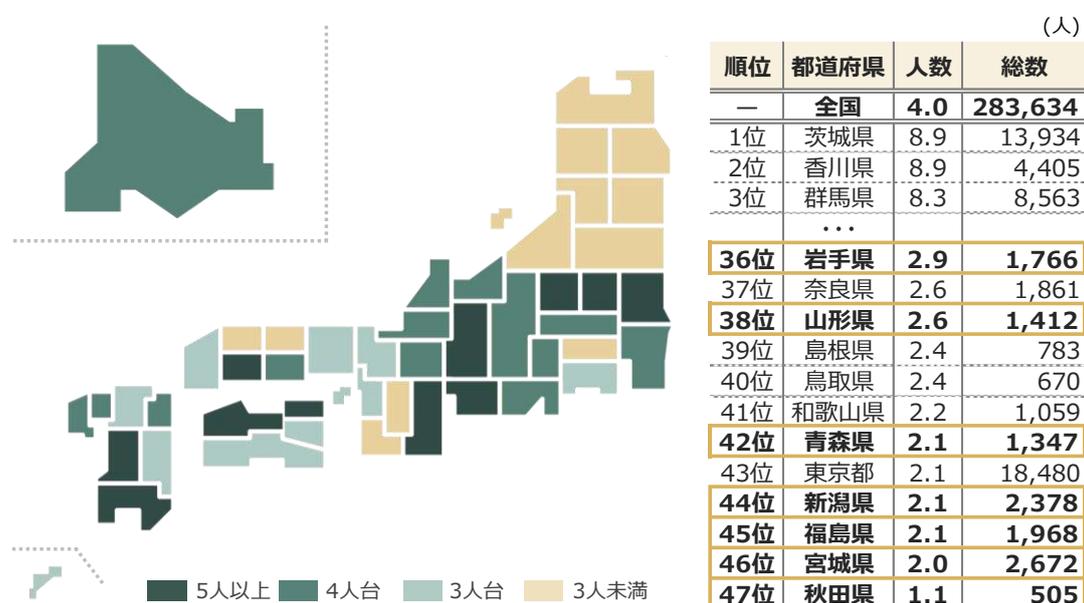
出典：出入国在留管理庁、厚生労働省「育成就労制度の概要」、<https://www.moj.go.jp/isa/content/001437136.pdf> (2025 年 8 月 29 日参照)

(5) 東北圏における特定技能外国人の現状と課題

日本で就労する特定技能外国人は年々増加傾向にある。出入国在留管理庁によると、2024年12月末時点で在留資格「特定技能1号」で働く外国人は283,634人に達している(図表1-23)。都道府県別に生産年齢人口1,000人あたりの特定技能1号の外国人数をみると、茨城県が8.9人と最も多く、次いで香川県(8.9人)、群馬県(8.3人)となっている。東北圏については、7県すべてが3人未満で、秋田県は全国で最も少ない1.1人となった。なお、「特定技能2号」で働く外国人は、全国で832人しかおらず、東北圏は20人とどまっている¹⁶。東北圏は特定技能外国人の受入れが最も進んでおらず、慢性的な人手不足が続く中、今後の人材確保と受入れ体制の整備が急務となっている。

以下では、東北圏における特定技能外国人の活用状況についてみていく。

図表 1-23 都道府県別 生産年齢人口 1,000 人あたりの特定技能 1 号外国人数 (2024 年)



出典：総務省「人口推計」(2024年10月1日時点)、出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数(速報値)」(2024年12月末時点)

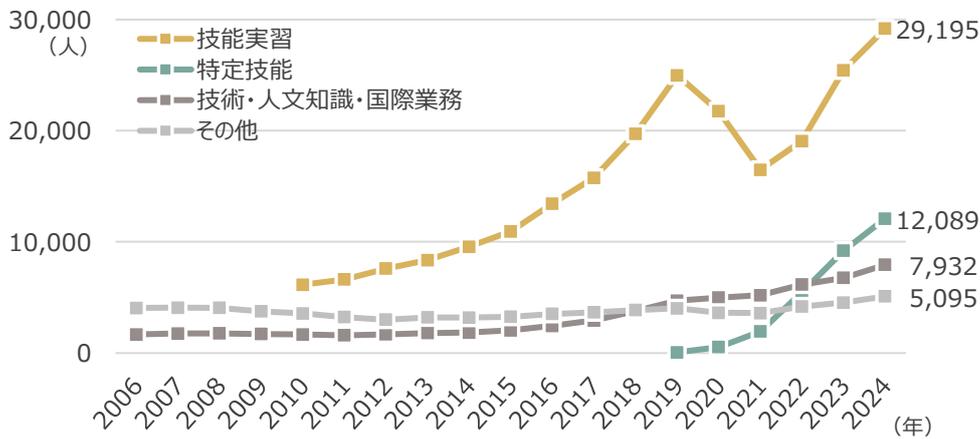
¹⁶ 2024年12月末時点で、福島県が13人、新潟県が3人、青森県、山形県がそれぞれ2人、岩手県、宮城県、秋田県が0人。

■ 東北圏における「特定技能」と「技能実習」の現状

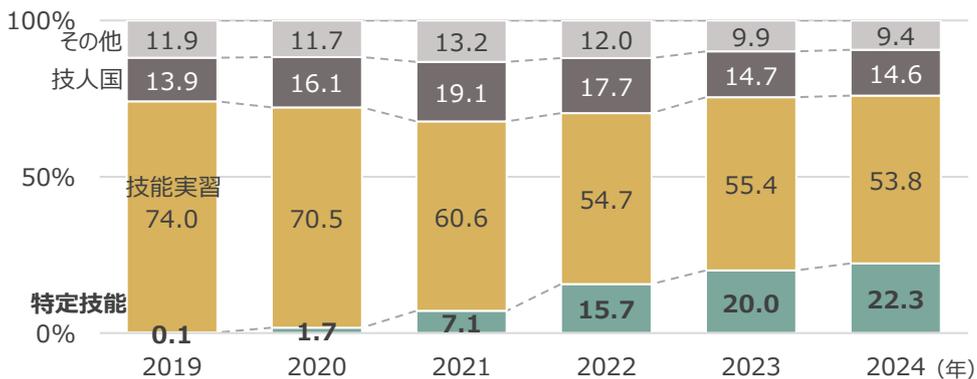
2024年、東北圏において「技能実習」で就労する在留外国人は29,195人、「特定技能」はその半数以下の12,089人となっている（図表1-24）。就労資格全体に占める比率も、「技能実習」が53.8%と最も高い。しかし、2019年に始まった「特定技能」が数を伸ばしており、構成比が2019年の0.1%から2024年の22.3%へと増加している。今後も「特定技能」の堅調な増加が見込まれ、全国に比べ特定技能外国人の活用が最も遅れている東北圏では、今後、産業構造や人材確保のあり方に大きな影響を及ぼすものと考えられる。

県別でみると、7県すべてで「技能実習」の比率が高い（図表1-25）。最も高い秋田県は63.4%であり、地域産業が技能実習生に大きく依存していることがうかがえる。「特定技能」の比率は岩手県が26.0%と最も高かった。そのほか、「技術・人文知識・国際業務」は新潟県（19.9%）、「教授」は宮城県（2.5%）、「教育」は秋田県（4.7%）が高くなっている。

図表1-24 東北圏における就労資格別 外国人および構成比の推移



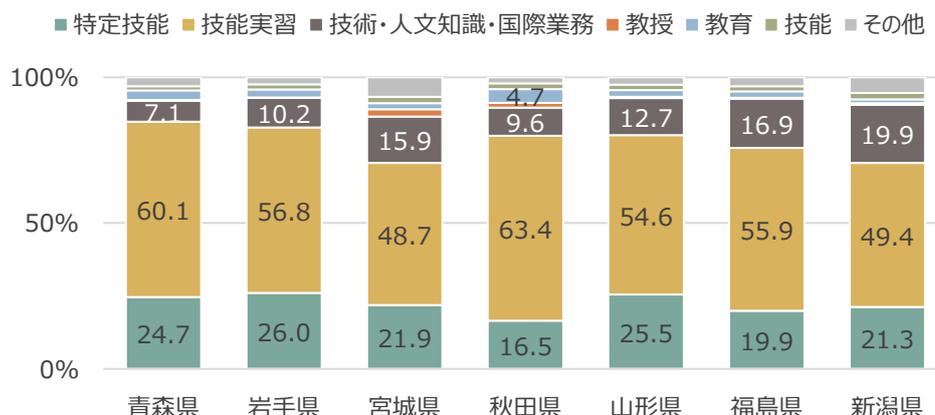
< 就労資格別の構成比 >



注)「その他」は教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行、技能。

出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）

図表 1-25 東北 7 県別 在留外国人の就労資格の構成比（2024 年）



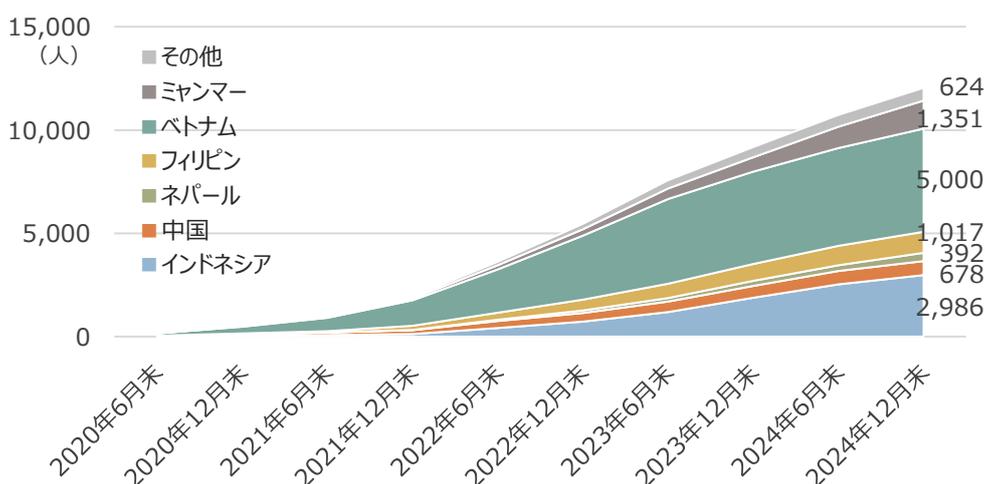
注)「その他」は芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、企業内転勤、介護、興行。

出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（2024 年 12 月末時点）

■ 東北圏における特定技能外国人の出身地

特定技能外国人の出身地をみると、2024 年 12 月末時点ではベトナムが 5,000 人と最も多く、インドネシア（2,986 人）、ミャンマー（1,351 人）が続いた（図表 1-26）。出身地の比率の推移をみると、ベトナムや中国、フィリピンが減少傾向にある一方で、インドネシア、ミャンマー、ネパールは増加傾向にある（図表 1-27）。送り出し国は、これまで東アジアが中心だったが、現在は東南アジアや南アジアへと広がりつつある¹⁷。

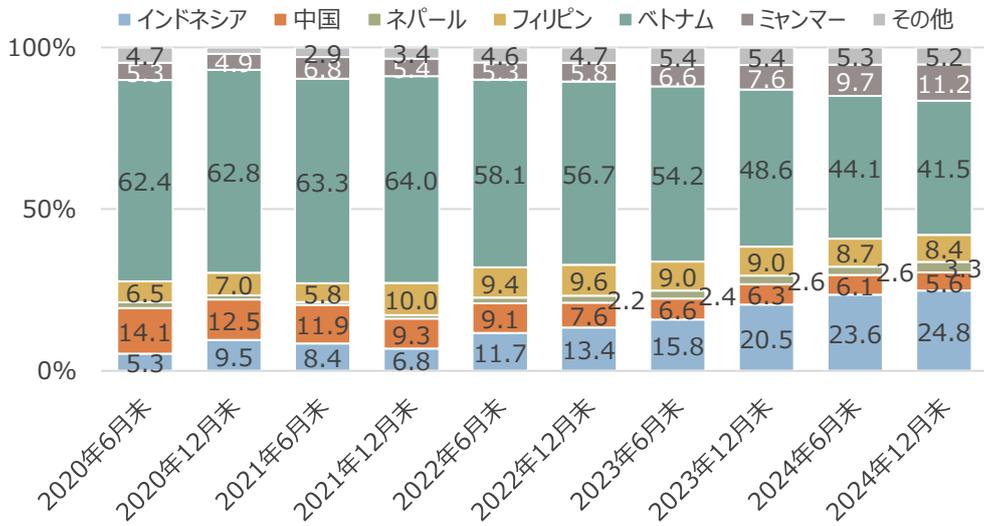
図表 1-26 東北圏における国籍・地域別 特定技能 1 号外国人の推移（2020 年 6 月末～2024 年 12 月末）



出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人人数（速報値）」

¹⁷ 全国的には、東南アジア、南アジアへの拡大のほか、中央アジアや中東地域も含めた多国籍化が進行している。国籍・地域は 2020 年 6 月末時点の 32 から 2024 年 12 月末時点では 72 と、2 倍以上増加している。

図表 1-27 東北圏における特定技能 1 号外国人の国籍・地域別 構成比の推移（2020 年 6 月末～2024 年 12 月末）

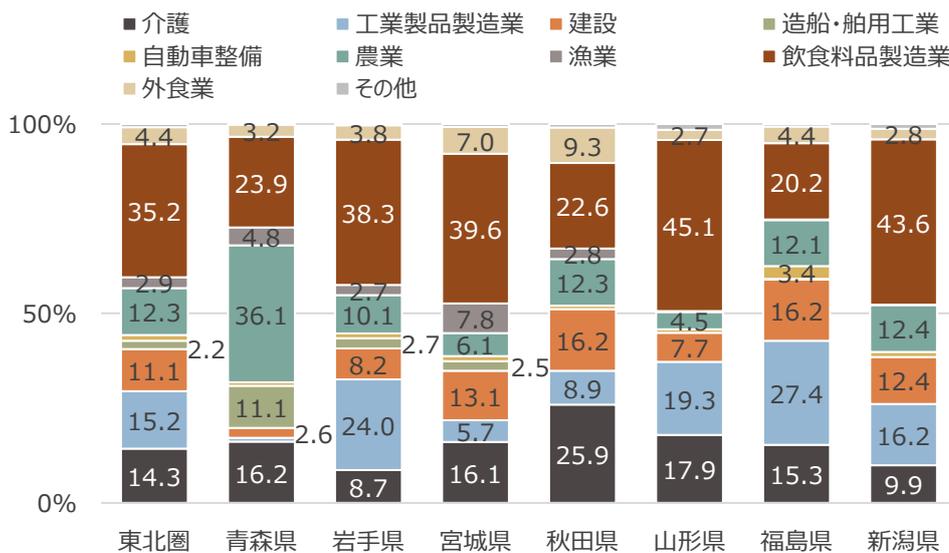


出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人人数（速報値）」

■ 東北圏における特定技能外国人が就労する特定産業分野

特定技能 1 号外国人が就労する特定産業分野の構成比についてみると、東北圏では「飲食料品製造業」が 35.2%と最も高く、「工業製品製造業」（15.2%）、「介護」（14.3%）が続いた（図表 1-28）。県別では、青森県は「農業」（36.1%）、岩手県、宮城県、山形県、新潟県は「飲食料品製造業」（38.3%、39.6%、45.1%、43.6%）、秋田県は「介護」（25.9%）、福島県は「工業製品製造業」（27.4%）が最も多かった。そのほか、青森県では「造船・船用工業」（11.1%）、宮城県では「漁業」（7.8%）での受入れが目立った。

図表 1-28 東北 7 県別 特定技能 1 号外国人が就労する特定産業分野の構成比（2024 年）



注）「その他」は、「ビルクリーニング」「宿泊分野」。

出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人人数（速報値）」（2024 年 12 月末時点）

1.3 共生政策の展開と自治体による外国人材受入れへの対応

(1) 外国人との共生社会の形成に向けた政策の変遷

企業で外国人材の雇用が進むと、地域社会に定住する外国人も必然的に増加する。地域社会の受入れ体制が不十分なままでは、外国人は言葉の壁や習慣の違いに戸惑い、偏見や生活格差といった社会的・経済的な困難に直面する可能性が高まる。こうした状況を受け、政府は外国人が日本人と同様に公共サービスを受け、安心して働き暮らせる環境づくりが不可欠であるという認識のもと、2006年12月に外国人との多文化共生に向けた『生活者としての外国人』に関する総合的対応策をまとめた。そして、外国人を社会の一員として受け入れる考えを示し、生活基盤の整備や公共サービスへのアクセス向上に取り組んできた。なお、多文化共生とは、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」¹⁸を指す。

そして、新たな在留資格である「特定技能」の創設を踏まえ、2018年に総合的対応策は「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に改められた。新たな総合的対応策は、外国人材の増加と多様化に対応するための包括的政策である。日本国内の共生社会づくりだけでなく、国際的な人材獲得競争を踏まえた戦略的な視点にもとづき、目標の1つとして、「外国人に選ばれる国となること」を掲げている。世界的に労働力が不足する中、優秀な外国人材の獲得競争は激化しており、外国人材が日本で「働きたい」「暮らしたい」と思える環境づくりが求められている。そのため、総合的対応策は毎年見直され、2025年の改訂版では、就労環境の整備や日本語教育、住居支援、相談窓口の設置、多言語情報の提供など218の施策が展開されている（図表1-29）。

また、2022年には「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」が策定された（図表1-30）。ロードマップは、「わが国が目指すべき外国人との共生社会のビジョン」を示し、2026年度までに政府が一丸となって外国人との共生社会実現に向けた環境整備をより一層推進することを目指している。ロードマップの策定により、総合的対応策はロードマップで示されたビジョンや重点事項を実現するための具体的なアクションプランとして位置づけられた。中長期的な105の施策と短期的な218の施策がそれぞれ展開されている。

ロードマップおよび総合的対応策は、省庁横断的な取組みとして位置づけられ、多くの府省庁が関与している（図表1-31）。推進体制では、自治体と連携しつつ、関係機関が役割を分担して取組みを進めている。

¹⁸ 総務省「多文化共生の推進に関する研究会報告書」（2006年3月）より。

図表 1-29 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の各施策

項目	主な施策
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	<ul style="list-style-type: none"> 外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備 日本語教育の質の向上等 育成就労外国人の日本語能力の向上
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	<ul style="list-style-type: none"> 外国人の目線に立った情報発信の強化 外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化 情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語化の更なる促進
3. ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援	<ul style="list-style-type: none"> 「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等 「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等 「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等 「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等 ライフステージに共通する取組
4. 外国人材の円滑かつ適正な受入れ	<ul style="list-style-type: none"> 特定技能外国人のマッチング支援策等 育成就労制度及び特定技能制度の円滑な運用に向けた取組等 悪質な仲介事業者等の排除 海外における日本語教育基盤の充実等
5. 共生社会の基盤整備に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 共生社会の実現に向けた意識醸成 外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等 共生社会の基盤整備のための情報収集強化及び関係機関間の連携強化等 外国人も共生社会を支える担い手となるような仕組みづくり 共生社会の基盤としての在留管理体制の構築

出典：外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（2025年6月6日改訂版）

図表 1-30 「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」の3つのビジョンと4つの重点事項

< 目指すべき外国人との共生社会のビジョン（3つのビジョン） >

<p>安全・安心な社会</p> <p>これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会</p>	<p>多様性に富んだ活力ある社会</p> <p>様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会</p>	<p>個人の尊厳と人権を尊重した社会</p> <p>外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会</p>
--	---	--

< 取り組むべき中長期的な課題（4つの重点事項） >

<p>1</p> <p>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</p>	<p>2</p> <p>外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化</p>	<p>3</p> <p>ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援</p>	<p>4</p> <p>共生社会の基盤整備に向けた取組</p>
---	--	--	--

出典：外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2025年6月6日一部改正版）

図表 1-31 「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」と「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に関与する主な省庁

分野	主な関係府省庁
在留管理・法制度	法務省（出入国在留管理庁）、外務省
労働・福祉	厚生労働省、こども家庭庁
教育・日本語	文部科学省
地方自治・生活基盤	総務省、警察庁
経済・産業	経済産業省、農林水産省、国土交通省
環境・消費者	環境省、消費者庁
財政	財務省

出典：外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2025年6月6日一部改正版）、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（2025年6月6日改訂版）をもとに東北活性研作成

(2) 自治体における多文化共生の推進

全国各地の自治体では、「生活者」としての外国人に向き合う必要性が早くから認識されており、政府に先駆けて、1990年代から外国人住民とともに多文化共生を目指した実践的な取り組みが始まっていた。総務省はこうした先進的な取り組みを整理し、外国人住民との共生を目指す自治体の取り組みを促進するため、2006年3月に「地域における多文化共生推進プラン」を策定し、その中で、自治体に対して多文化共生の推進に係る指針や計画の策定を促している。

その後、多くの自治体が独自に「多文化共生プラン」や「国際化推進計画」を策定するようになり、地域ごとに多文化共生に向けた取り組みが展開されている。さらに、そうした自治体発の動きが後押しとなり、2006年12月に政府が『「生活者としての外国人」に関する総合的対応策』を策定した。現場の自治体からの声が、国に対して外国人を「生活者」として受け入れる必要性を認識させる契機となったこの事例は、わが国における外国人住民との多文化共生の実現に向けて、自治体から国へと民主的かつ実践的な政策形成プロセスが展開されたことを示している。なお、多文化共生の推進に関する指針・計画の策定状況については、2024年度時点で、すべての都道府県および政令指定都市が策定済みである。一方、市町村では策定率が約半数にとどまっており、人口規模の小さい市町村や外国人住民の割合が低い自治体ほど策定率が低い傾向にある¹⁹。

多文化共生推進プランでは、基本的な施策として「コミュニケーション支援」「生活支援」「意識啓発と社会参画支援」「地域活性化の推進やグローバル化への対応」を4つの柱としている(図表1-32)。各自治体は、4つの柱にもとづき地域の实情に即した独自の計画を立てて施策に取り組んでいる。市区町村の具体的施策をみると、「コミュニケーション支援」では行政・生活情報の提供²⁰、「生活支援」では災害時の支援体制の整備²¹に取り組む傾向がみられる。一方で、「生活支援」における住宅確保の支援や、「地域活性化の推進やグローバル化への対応」については、取り組みが進んでいないことがうかがえる²²。

自治体のそうした取り組みに対しては、政府が策定した「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」や「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」のもと、教育、医療、防災、日本語教育、生活相談体制など幅広い分野で制度面・財政面から支援が行われている。これにより、自治体の多文化共生プランは、各地域の課題や外国人住民の状況に応じて具体的な取り組みを行うことが可能となっている。

¹⁹ 総務省「令和6年度地域における多文化共生推進状況等調査」(2025年3月19日)によれば、市79.1%、区100.0%、町35.7%、村15.8%の策定率となった。

²⁰ ホームページや案内・チラシ等の多言語化、公共施設等の多言語表記などに取り組んでいる。

²¹ 地域防災計画への外国人対策の記載、災害時用の多言語支援ツール活用体制の整備などに取り組んでいる。

²² 全1,741市区町村のうち、「生活支援」の住宅確保の支援に未着手の自治体は72.3%、「地域活性化の推進やグローバル化への対応」に未着手の自治体は64.2%にのぼっている。

図表 1-32 「地域における多文化共生推進プラン」における4つの基本施策

<p>1 コミュニケーション支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備 日本語教育の推進 生活オリエンテーションの実施 	<p>3 意識啓発と社会参画支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 多文化共生の意識啓発・醸成 外国人住民の社会参画支援
<p>2 生活支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育機会の確保 適正な労働環境の確保 災害時の支援体制の整備 医療・保健サービスの提供 子ども・子育て及び福祉サービスの提供 住宅確保のための支援 感染症流行時における対応 	<p>4 地域活性化の推進やグローバル化への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人住民との連携・協働による地域活性化の推進 グローバル化への対応 留学生の地域における就職支援

出典：総務省「地域における多文化共生推進プラン（改定）」（2020年9月10日）

(3) 特定技能外国人の定着に向けた自治体・企業の連携強化

2000年代初頭から、自治体は外国人住民を「生活者」として位置づけ、多文化共生施策を展開してきた。その流れを受け、ここ数年で急速に本格化しているのが外国人材の受入れと定着に向けた取組みである。少子高齢化に伴う人手不足が深刻化する中、製造業や農業、介護、建設といった分野では、特定技能外国人が地域経済を支えるうえで不可欠な存在となっている。

こうした状況の変化に伴い、外国人材を生活者としてだけでなく地域全体の持続可能性を高める重要な働き手として捉え、“外国人材の「働く場」と「暮らす場」”を一体的に支える施策の重要性が高まっている。

これまでは2019年の特定技能制度の開始にあわせて策定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」がこうした取組みを制度的に後押しする役割を果たしてきた。2025年4月からは特定技能制度における自治体との連携がさらに強化され、市町村が実施する多文化共生施策が「1号特定技能外国人支援計画書」に支援内容として盛り込まれることとなった。支援計画書は特定技能1号外国人が日本で安心して働き、暮らせるようにするために、受入れ企業が作成するものである。「日本語教室の案内」や「地域イベントへの参加促進」、「ゴミ出しや交通ルールなど生活情報の周知」、「医療・防災訓練などの情報提供」、「行政サービスの利用方法の説明」など、市町村が実施する施策を踏まえて作成することが求められている。

加えて、特定技能外国人を受け入れる企業には、外国人材が働く事業所の所在自治体や居住する自治体に、「協力確認書」を提出することが義務付けられた。これは、受入れ企業が自治体から共生施策に対する協力を求められた場合に、必要な協力をする旨の確認を事前に行うものである。

こうした制度改正により、企業と自治体の役割分担が明確化され、外国人材の就労と生活を一体的に支えるための仕組みが整備されつつある。これが近年の外国人材受入れ・定着施策の大きな特徴である。

(4) 自治体による外国人材受入れの推進と定着支援の展望

このような背景のもと、都道府県では外国人材の受入れや定着をより効果的に進めるため、諸外国の地方自治体や教育・職業訓練機関との間で人材の送り出し・受入れに関する覚書（MOU など）の締結が進んでいる。これにより、受入れ候補となる外国人材の確保や、技能・日本語教育、生活支援の事前準備を国際的に連携して行うことが可能となる。朝日新聞の調査²³によると、都道府県および政令指定都市 67 自治体のうち 28 自治体（41.8%）が、2014 年以降計 87 本の MOU を締結していた。

さらに、外国人材受入れを希望する企業を支援する「外国人材受入れ支援デスク」の設置も進んでいる。ここでは、採用・受入れに関する相談対応や手続き案内、住居や生活支援、職業訓練や日本語教育に関する情報提供などを総合的に行い、企業が安心して外国人材を受け入れられるよう環境づくりを支援している。

東北圏で MOU を締結している自治体としては、宮城県、山形県²⁴、新潟県が挙げられる。2025 年 9 月 30 日時点で、宮城県はベトナム社会主義共和国労働傷病兵・社会問題省、カンボジア労働職業訓練省、インドネシア共和国移住労働者保護省と、山形県は新モンゴル学園（モンゴル国）と、新潟県はベトナム社会主義共和国のビンロン省およびタインホア省と、それぞれ MOU を締結している。外国人材受入れ支援デスクについては、岩手県を除く 6 県で開設しており、そのうち青森県と福島県は今年度新たに開設された（図表 1-33）。宮城県は県内の支援デスクのみならず、台湾、ベトナム、インドネシアの 3 拠点にキャリアサポートセンターを設置し、宮城県で働くことを希望する外国人材への支援も行っている。そのほかにも、市町村独自の MOU 締結や業界団体による送り出し国・機関との交流など、積極的な取組みが広がっている。

自治体における多文化共生の取組みは、人権の尊重と平等な社会の実現にとどまらず、労働力の確保と地域の持続可能性を高める戦略的施策へと進化している。こうした理念を基盤とした特定技能制度は、外国人材を地域の未来を共に築くパートナーと位置づけている。今後は企業による受入れに加え、地域の実情に応じた柔軟な支援体制の構築や、企業・自治体・住民それぞれの役割を活かした連携により、より実効性の高い制度運用が求められていく。

では、この制度理念が現場でどのように実現されているのか、また実現に至っていない場合に、どのような課題が存在するのかを把握するために、特定技能外国人の視点に立った実態の把握が不可欠である。とりわけ、彼らの「働き方」や「暮らし方」に関する経験や意識を丁寧にすくい上げることは、制度改善や地域支援のあり方を検討するうえで重要な手がかりとなる。

次章では、上記の問題意識のもと、特定技能外国人の「働き方」や「暮らし方」に焦点をあてて実施したアンケート調査の結果をみながら、制度運用の課題や可能性を探ることとする。

²³ アンケートは 2024 年 10 月実施。

²⁴ 山形県は山形大学、新モンゴル学園との 3 者による人材育成に関する覚書を締結。

図表 1-33 東北圏における外国人材受入れ支援デスク等の設置状況

自治体	名 称	開設年	支援対象
青森県	青森県外国人材雇用サポートデスク	2025年 (10月)	企業
宮城県	(県内) Work in MIYAGI (外国人材採用に向けたワンストップ支援)	2021年	企業および人材
	(国外) キャリアサポートセンター台湾 キャリアサポートセンターベトナム キャリアサポートセンターインドネシア	2024年 2024年 2024年	人材
秋田県	秋田県外国人材受入サポートセンター	2024年	企業
山形県	山形県外国人材採用支援デスク	2024年	企業および人材
福島県	福島県外国人材雇用サポートデスク	2025年 (5月)	企業
新潟県	新潟県外国人材受入サポートセンター	2018年	企業および人材

注) 2025年9月30日時点。

出典：各県資料および各県ホームページより東北活性研作成

第2章 東北圏で働く特定技能1号外国人の実態

2.1 調査概要

■ 調査目的

東北圏における特定技能外国人の受入れおよび地域社会との共生に向けた支援のあり方を検討するため、特定技能1号外国人の働き方と暮らし方に関する実態を把握することを目的として実施した。

■ 調査対象

東北圏に在住し、特定技能1号の在留資格を有する外国人材を対象とした。
主な特定産業分野は以下の通り。



■ 調査手法

各県外国人材受入れ支援デスクや東北圏内に支援を行う事務所を有する登録支援機関、受入れ企業を通じて、対象者に調査案内を配付した。

■ 調査形式

自記式アンケート（紙・オンライン併用）

■ 言語対応

日本語（やさしい日本語を含む）

■ 調査期間

2025年7月7日から10月10日

■ 回答状況

本調査は母集団全体に対する無作為抽出ではなく、案内可能な範囲に限定された対象者による任意回答である。そのため、統計的な代表性には限界があるが、現場の実態を把握するための探索的調査として、一次情報を提供するものである。

[回答数] 301件

[想定対象者数（参考）] 12,048人（出入国管理庁「特定技能在留外国人数（速報値）」2024年12月末現在）

[回答率] 2.5%

■ 主な質問内容

(1) 回答者属性

性別、年齢、出身国・地域、パートナー・子どもの有無、最終学歴、日本語能力など

(2) 特定技能1号取得前の状況

(技能実習経験者) 職場の異動の有無、特定技能への移行理由

(技能実習未経験者) 特定技能取得の理由

(3) 職場における働き方

現在の職場に対する満足度、職場の満足・不満足な点、キャリアアップの実感、就業継続意向など

(4) 地域における暮らし方

生活全体に対する満足度、生活の満足・不満足な点、地域住民との交流意向など

(5) 将来の意向

特定技能2号への移行意向、地域への定着意向など

■ 記述などについて

- ・ 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合がある
- ・ 変数から欠損値を除いて分析を行っていることから、属性ごとの合計値と全体の合計値(n=301)が一致しない場合がある
- ・ サンプルサイズ30未満は参考値とし、「(参考値)」で表示
- ・ グラフスコアラベル2.0%未満は非表示
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答

(参考) アンケート調査の想定対象数

(人)

都道府県	総数	介護	工業製品 製造業	建設	農業	飲食料品 製造業	その他
青森県	1,347	218	13	35	486	322	273
岩手県	1,766	153	423	144	179	676	191
宮城県	2,672	430	152	349	162	1,057	522
秋田県	505	131	45	82	62	114	71
山形県	1,412	253	272	109	64	637	77
福島県	1,968	301	540	319	238	397	173
新潟県	2,378	236	385	295	294	1,037	131
合計	12,048	1,722	1,830	1,333	1,485	4,240	1,438

※「その他」は、「漁業」「外食業」「林業」「木材産業」「ビルクリーニング」「造船・船用工業」「自動車整備」「航空」「宿泊」「自動車運送業」「鉄道」

出典：出入国管理庁「特定技能在留外国人数（速報値）」2024年12月末現在

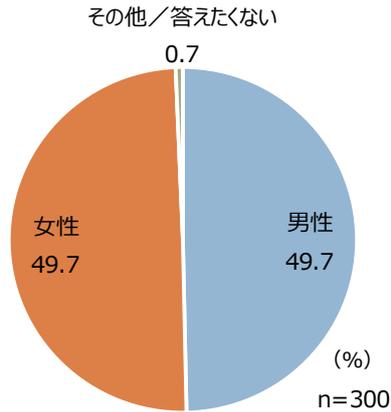
2.2 回答者属性

(1) 基本属性

■ 性別

回答者の性別は、「男性」と「女性」がいずれも 49.7%で、同数となっていた。

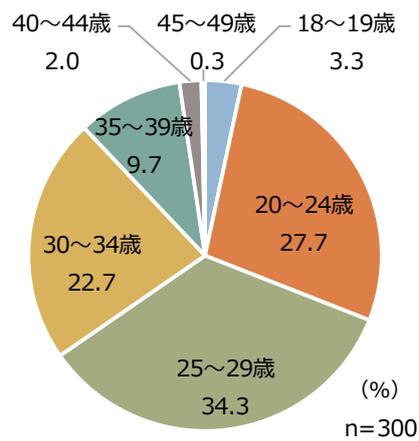
図表 2-1 性別 (SA)



■ 年齢

年齢は、「25~29歳」(34.3%)が最も多く、「20~24歳」(27.7%)、「30~34歳」(22.7%)が続いた。34歳以下が全体の約9割を占めており、特定技能1号外国人の多くが若年層であることがわかる。

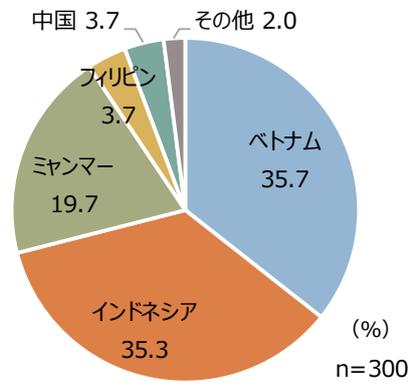
図表 2-2 年齢 (SA)



■ 出身国

出身国は、「ベトナム」(35.7%) が最も多く、「インドネシア」(35.3%)、「ミャンマー」(19.7%) が続いた。東南アジア出身者が全体の約9割を占めていた。

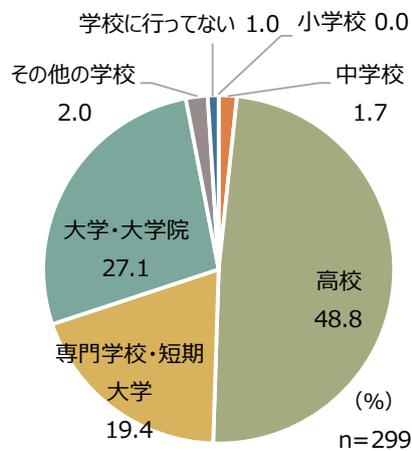
図表 2-3 出身国 (SA)



■ 最終学歴

最終学歴は、「高校」(48.8%) が最も多く、「大学・大学院」(27.1%)、「専門学校・短期大学」(19.4%) が続いた。

図表 2-4 最終学歴 (SA)



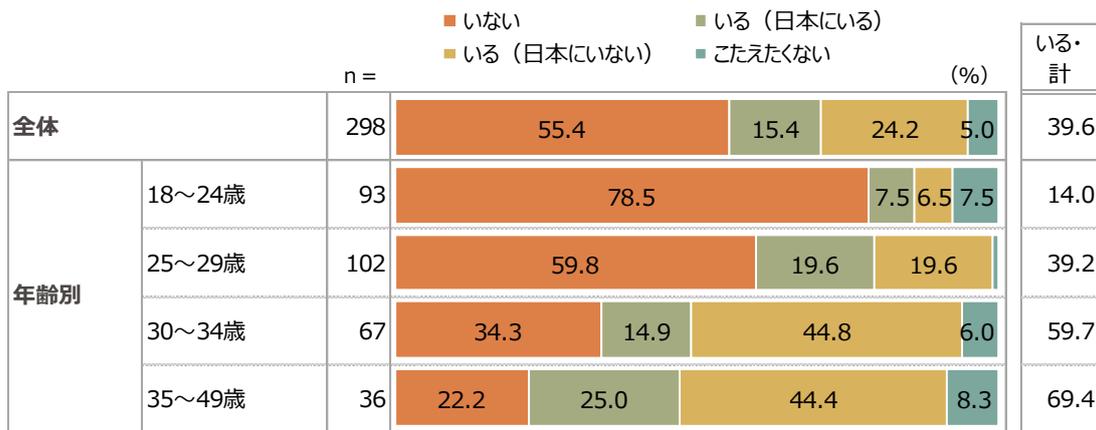
(2) 家族状況

■ 恋人・結婚相手の有無

恋人・結婚相手の有無は、全体では「いない」(55.4%)が最も多く、「いる(日本にいない)」(24.2%)、「いる(日本にいる)」(15.4%)が続いた。

年齢別にみると、「いない」と回答した割合は年齢が低いほど高くなる傾向がみられた。一方、「いる(日本にいない)」と回答した割合は30歳以上で約45%に達しており、海外との遠距離恋愛をしている人は半数近くを占めていた。

図表 2-5 年齢別 恋人・結婚相手の有無 (SA)



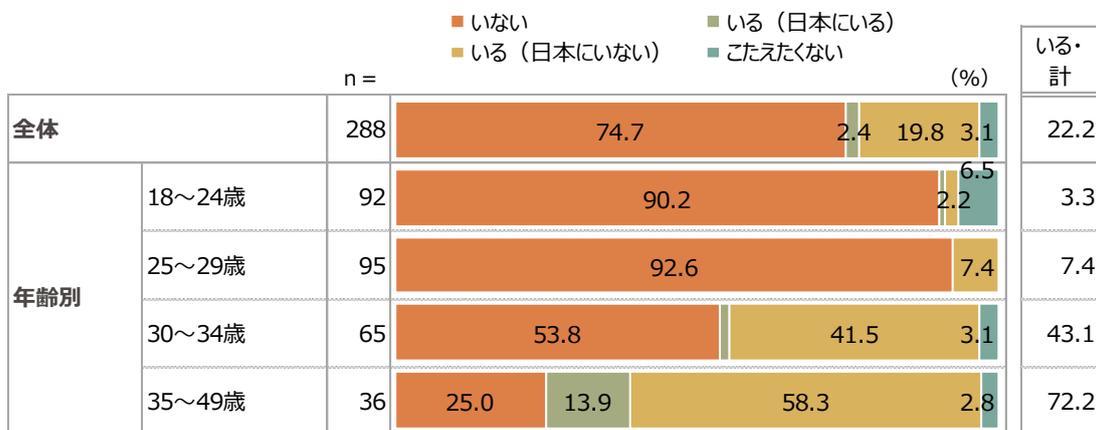
※「いる・計」=「いる(日本にいない)」+「いる(日本にいる)」

■ 子どもの有無

子どもの有無は、全体では「いない」(74.7%)が最も多く、「いる(日本にいない)」(19.8%)が続いた。

年齢別にみると、「いる」(「日本にいない」「日本にいる」の合計)と回答した割合は、年齢が高いほど増加する傾向がみられた。特に、子どもはいるが「日本にいない」と回答した人が多く、母国に子どもを残して日本で働いている状況が推察される。また、「35~49歳」では「日本にいない」と回答した割合が13.9%となっており、結婚相手が日本人である可能性、または家族帯同が可能な在留資格を保有している可能性がある。

図表 2-6 年齢別 子どもの有無 (SA)



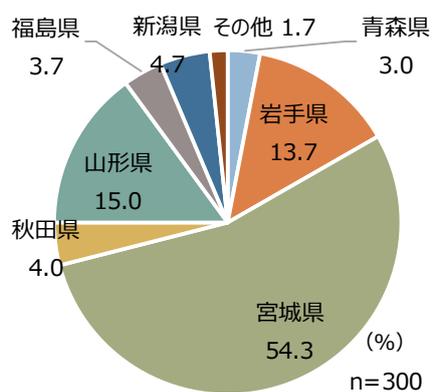
※「いる・計」=「いる(日本にいない)」+「いる(日本にいる)」

(3) 就業状況

■ 就労地域

就労地域は、「宮城県」(54.3%)が最も多く、「山形県」(15.0%)、「岩手県」(13.7%)が続いた。

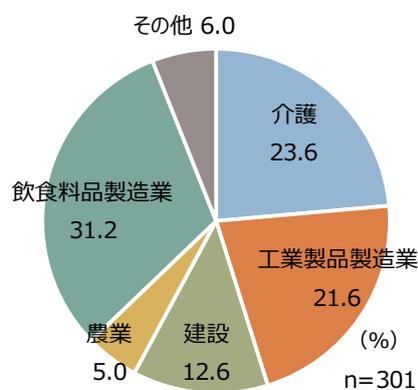
図表 2-7 就労地域 (SA)



■ 特定産業分野

特定産業分野は、「飲食料品製造業」(31.2%)が最も多く、「介護」(23.6%)、「工業製品製造業」(21.6%)が続いた。

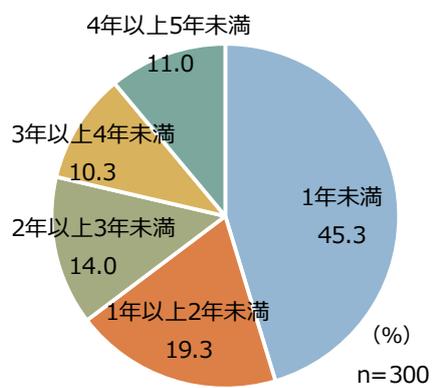
図表 2-8 特定産業分野 (SA)



■ 特定技能1号の経験年数

特定技能1号の経験年数は、「1年未満」(45.3%)が最も多く、「1年以上2年未満」(19.3%)、「2年以上3年未満」(14.0%)が続いた。

図表 2-9 特定技能1号の経験年数 (SA)



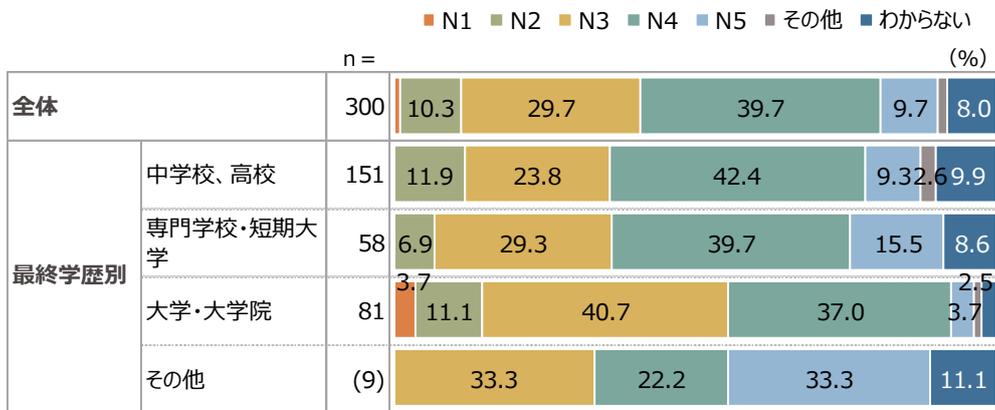
2.3 日本語習得状況

(1) 日本語レベル

日本語レベルは、全体では「N4」(39.7%)が最も多く、「N3」(29.7%)、「N2」(10.3%)が続いた(図表 2-10)。

最終学歴別にみると、「大学・大学院」卒は他の属性に比べて「N1」(3.7%)および「N3」(40.7%)と回答した割合が高かった。特定技能 1 号に求められる日本語レベルが N4 以上であることから、「大学・大学院」卒の回答者は比較的高い日本語能力を有していると推察される。

図表 2-10 最終学歴別 日本語レベル (SA)

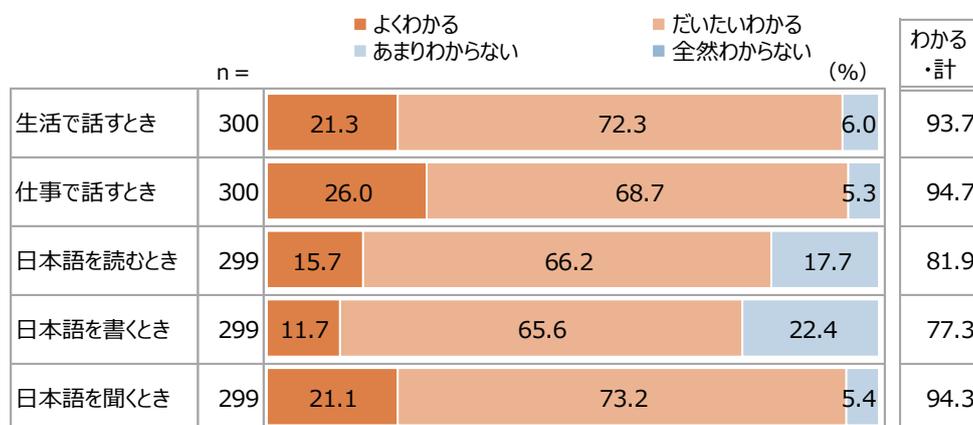


(2) 日本語の理解度

場面別の日本語の理解度についてみると、すべての場面で「わかる」（「よくわかる」「だいたいわかる」の合計）と回答した割合が7割以上となった（図表 2-11）。「よくわかる」と回答した割合は、「仕事で話すとき」（26.0%）が最も高く、「生活で話すとき」（21.3%）、「日本語を聞くとき」（21.1%）が続いた。一方で、「あまりわからない」と回答した割合は、「日本語を書くとき」（22.4%）と「日本語を読むとき」（17.7%）で高くなっている。

この結果から、「話す・聞く」は比較的得意である一方、「読む・書く」は苦手とする傾向がみられる。背景には、漢字の種類が多さや音読み・訓読みといった日本語の複雑さがあり、理解度に影響を及ぼしていると考えられる。

図表 2-11 場面別 日本語の理解度 (SA)



※ 「わかる・計」=「よくわかる」+「だいたいわかる」

(3) 日本語の学習方法と学んでいて困ること

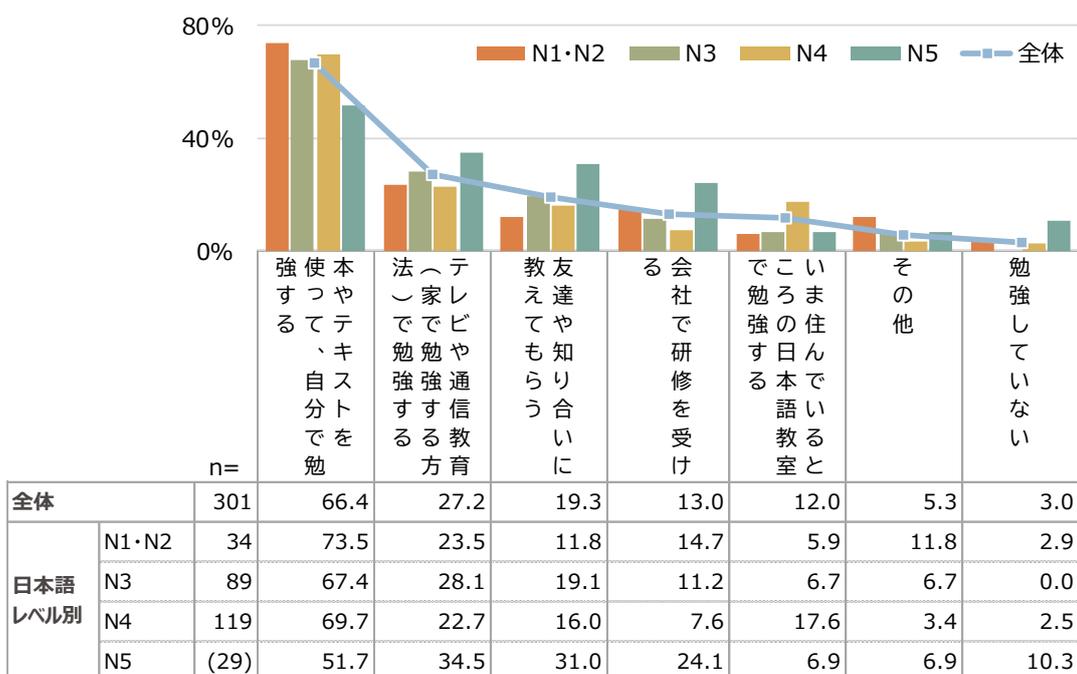
■ 日本語の学習方法

日本語の学習方法についてみると、「本やテキストを使って、自分で勉強する」が66.4%と最も高く、「テレビや通信教育（家で勉強する方法）で勉強する」（27.2%）、「友達や知り合いに教えてもらう」（19.3%）が続いた（図表 2-12）。

日本語レベル別にみると、日本語レベルが高いほど「本やテキストを使って、自分で勉強する」と回答する割合が高い傾向がみられた。一方で、参考値であるものの、日本語レベルが低いと、「テレビや通信教育（家で勉強する方法）で勉強する」や「友達や知り合いに教えてもらう」と回答する割合が高い傾向が確認された。

この結果から、日本語学習方法の選択には、学習者自身の日本語能力が強く影響していることがうかがえる。日本語レベルが高いグループほど自律的な学習スタイルを確立しており、逆に日本語レベルが低いグループでは、受動的・補助的な学習方法を選択する傾向が強いと考えられる。

図表 2-12 日本語レベル別 日本語の学習方法（MA）



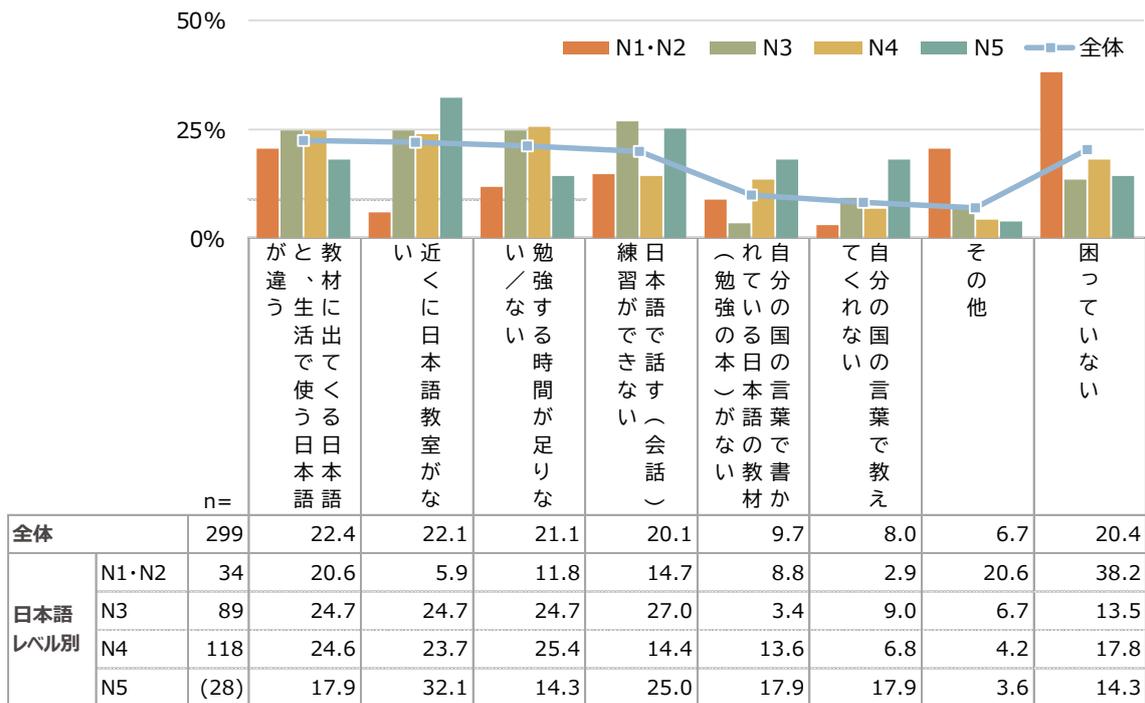
■ 日本語を学んでいて困ること

日本語を学んでいて困ることについてみると、「教材に出てくる日本語と、生活で使う日本語が違う」が22.4%と最も高く、「近くに日本語教室がない」(22.1%)、「勉強する時間が足りない／ない」(21.1%)が続いた(図表 2-13)。

これらの結果から、教材と実生活の日本語の乖離や学習機会の不足が、日本語学習における主な課題であることが確認された。

日本語レベル別にみると、「N1・N2」グループは「困っていない」と回答した割合が38.2%と、他のグループに比べ20ポイント以上高く、高い日本語能力を持つグループでは、学習上の困難が少なかった。一方で、「N3」「N4」グループでは、学習環境や時間的制約に関する困難が多く挙げられている。これらの傾向は、「N3」以下の学習者が、学習の継続や定着において、より多くの支援を必要としていることを示している。特に、教材と生活言語の乖離や学習機会の不足は、学習意欲の低下につながるだけでなく、一部の学習者にとっては、地域に住み続けることへの不安要因となる可能性もある。

図表 2-13 日本語レベル別 日本語を学んでいて困ること (MA)



2.4 特定技能 1 号取得前の状況と取得理由

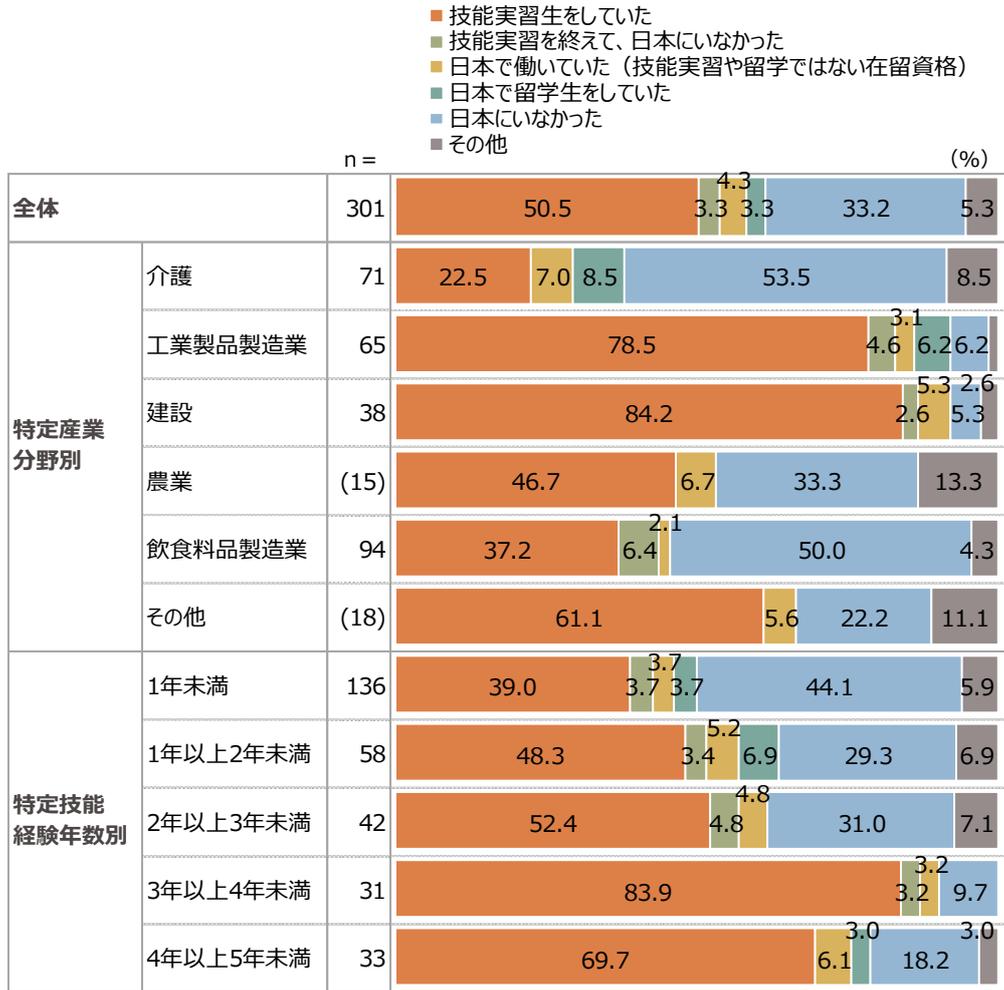
(1) 特定技能 1 号取得前の状況

特定技能 1 号取得前の状況についてみると、「技能実習生をしていた」(50.5%) が最も多く、「日本にいなかった」(33.2%) が続いた(図表 2-14)。「技能実習生をしていた」「技能実習を終えて、日本にいなかった」と回答した人を合わせた技能実習ルートは全体の約 5 割(53.8%) を占めており、主流ルートとなっている。また、「日本にいなかった」と回答した海外試験ルートも約 3 割を占めており、特定技能 1 号への新たなルートとして定着しつつあることがうかがえる。

特定産業分野別にみると、「介護」および「飲食料品製造業」では「日本にいなかった」(53.5%、50.0%) と回答した割合が高かった。一方、「工業製品製造業」および「建設」では「技能実習生をしていた」(78.5%、84.2%) と回答した割合が高く、特定産業分野によって、受入れルートが技能実習か海外試験かに分かれる傾向が顕著だった。

特定技能 1 号経験年数別にみると、「技能実習生をしていた」と回答した割合は「3 年以上 4 年未満」で 83.9% と最も高く、「1 年未満」では 39.0% と最も低かった。一方、「日本にいなかった」と回答した割合は「1 年未満」で 44.1% と最も高かった。経験年数が長いほど技能実習生経験者である傾向がみられ、近年の受入れでは海外試験ルートが主流となりつつある状況がうかがえる。

図表 2-14 属性別 特定技能1号取得前の状況 (SA)



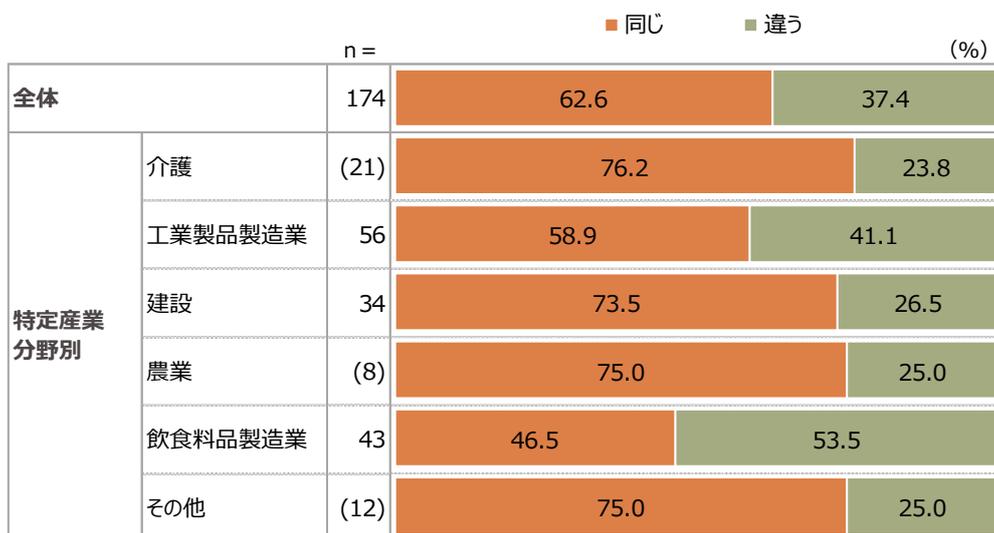
(2) 技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能1号への移行理由とその状況

■ 技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況

技能実習経験者および日本での就労経験者（「技能実習生をしていた」「技能実習を終えて、日本にいなかった」「日本で働いていた」の回答者）の技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況についてみると、全体では「同じ」が62.6%、「違う」が37.4%となり、約4割が転職経験者となった（図表2-15）。

特定産業分野別にみると、「同じ」と回答した割合は「建設」が73.5%と最も高かった。一方、「違う」と回答した割合は「飲食料品製造業」が53.5%と最も高く、転職者が半数を超える結果となった。建設分野では技能実習から特定技能への移行が比較的円滑に行われているのに対し、飲食料品製造業では就労先の変更が多く、技能実習から特定技能への移行における継続性に差異がみられる。

図表2-15 特定産業分野別 技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況（SA）



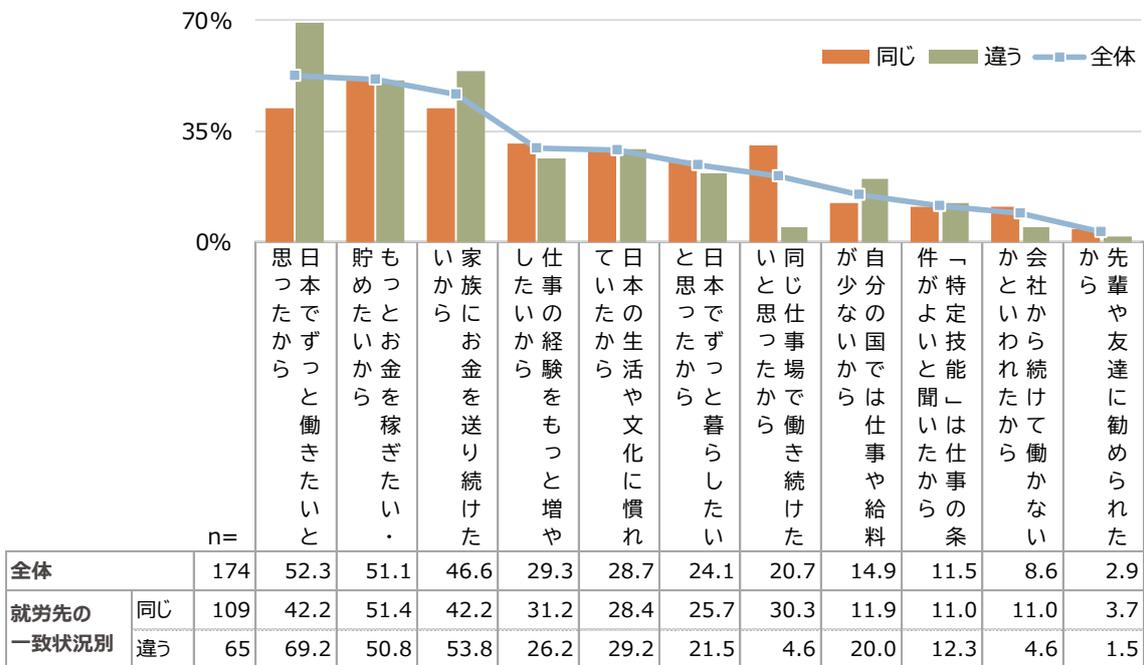
■ 技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能1号への移行理由

技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能1号への移行理由についてみると、全体では「日本でずっと働きたいと思ったから」が52.3%と最も高く、「もっとお金を稼ぎたい・貯めたいから」(51.1%)、「家族にお金を送り続けたいから」(46.6%)が続いた(図表2-16)。

就労先の一致状況別にみると、「同じ」と回答したグループでは「同じ仕事場で働き続けたいと思ったから」と回答した割合が30.3%となり、「違う」と回答したグループに比べて25ポイント以上高かった。

これらの結果から、特定技能1号への移行理由には、長期的な就労意向や経済的動機が主な背景としてある一方で、同一職場で継続して働く外国人材においては、職場への定着意向が移行理由とより強く結び付いている状況がうかがえる。

図表 2-16 就業先の一致状況別 特定技能1号への移行理由(技能実習経験者・日本での就労経験者) (MA)



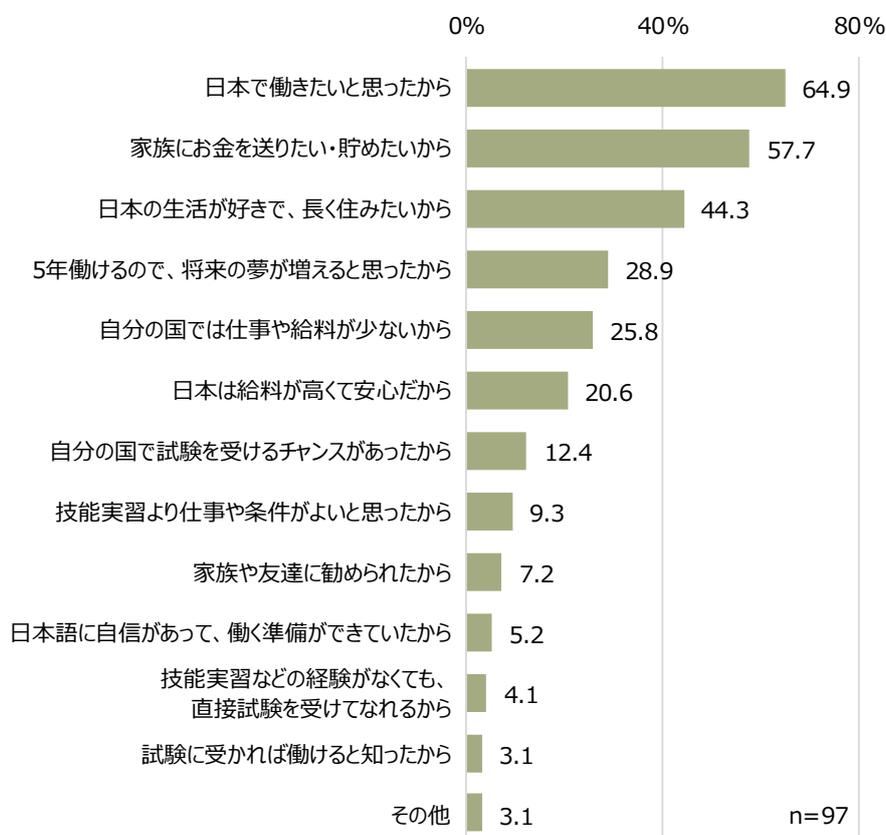
(3) 海外試験合格者の特定技能 1 号の取得理由

海外試験合格者（「日本にいなかった」回答者）の特定技能 1 号の取得理由についてみると、「日本で働きたいと思ったから」が 64.9%と最も高く、「家族にお金を送りたい・貯めたいから」（57.7%）、「日本の生活が好きで、長く住みたいから」（44.3%）が続いた（図表 2-17）。

これらの結果から、取得の背景には技能実習経験者および日本での就労経験者と同様に経済的動機がある一方で、日本での生活そのものへの関心やあこがれも、取得理由の一部を構成していることがうかがえる。

なお、留学生についてはサンプルサイズが 10 と少数であるため、特定技能 1 号の取得理由は記載していない。

図表 2-17 特定技能 1 号の取得理由（海外試験合格者）（MA）



2.5 職場での働き方

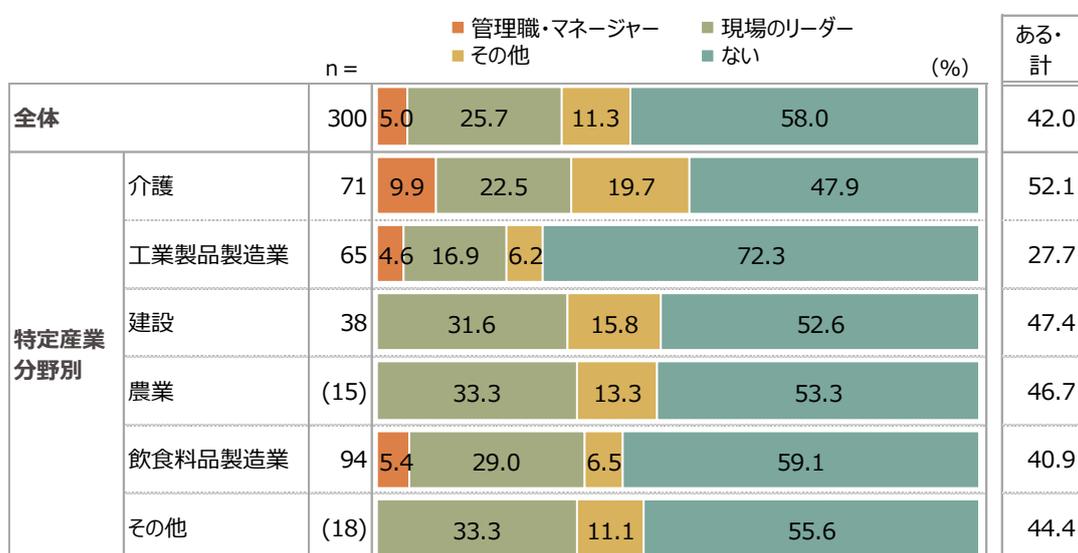
(1) 役職・給与の状況

■ 役職の有無

役職の有無についてみると、全体では「ない」(58.0%)が最も多く、「現場のリーダー」(25.7%)が続いた(図表2-18)。

特定産業分野別にみると、「ある」(「管理職・マネージャー」「現場のリーダー」「その他」の合計)と回答した割合は「介護」(52.1%)が最も高く、「工業製品製造業」(27.7%)が最も低かった。介護分野では現場の責任者としての役割を担う外国人材が比較的多い一方で、工業製品製造業では役職に就く人の割合が低い傾向が顕著である。

図表 2-18 特定産業分野別 役職の有無 (SA)



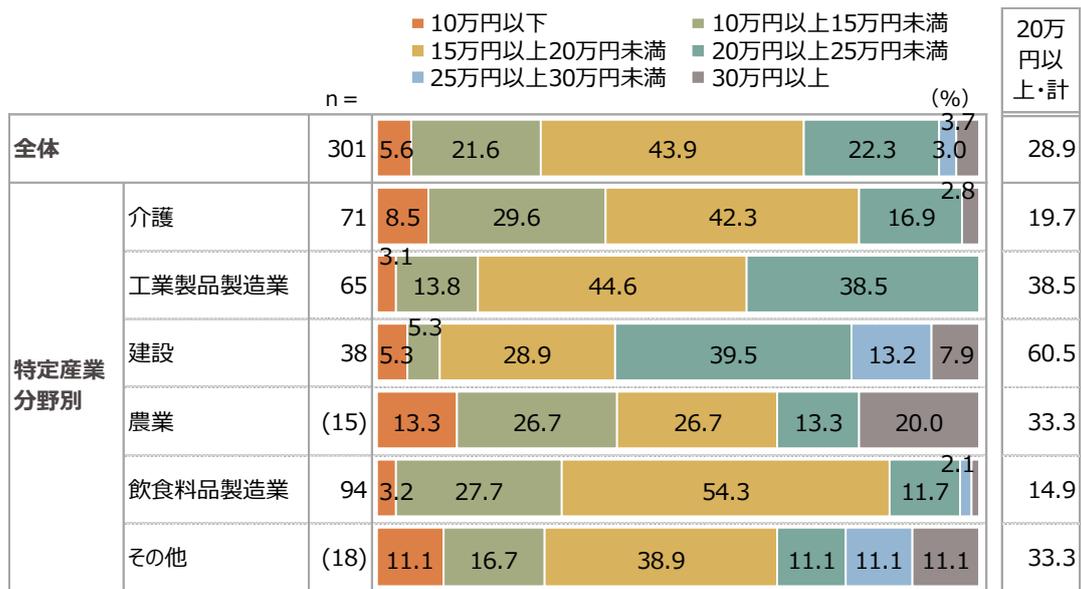
※ 「ある・計」=「管理職・マネージャー」+「現場のリーダー」+「その他」

■ 1 か月あたりの給与（税引き前）

1 か月あたりの給与（税引き前）についてみると、全体では「15 万円以上 20 万円未満」（43.9%）が最も多かった（図表 2-19）。

特定産業分野別にみると、「20 万円以上」と回答した割合は「建設」（60.5%）が最も高かった。一方、「20 万円以上」と回答した割合が 1 割台にとどまったのは「介護」（19.7%）および「飲食料品製造業」（14.9%）であった。建設分野では比較的高い給与水準が確認される一方、介護や飲食料品製造業では低い水準にとどまっており、産業分野間で給与水準に差がみられる。

図表 2-19 特定産業分野別 1 か月あたりの給与（税引き前）（SA）



(2) キャリアアップの状況

■ キャリアアップの実感

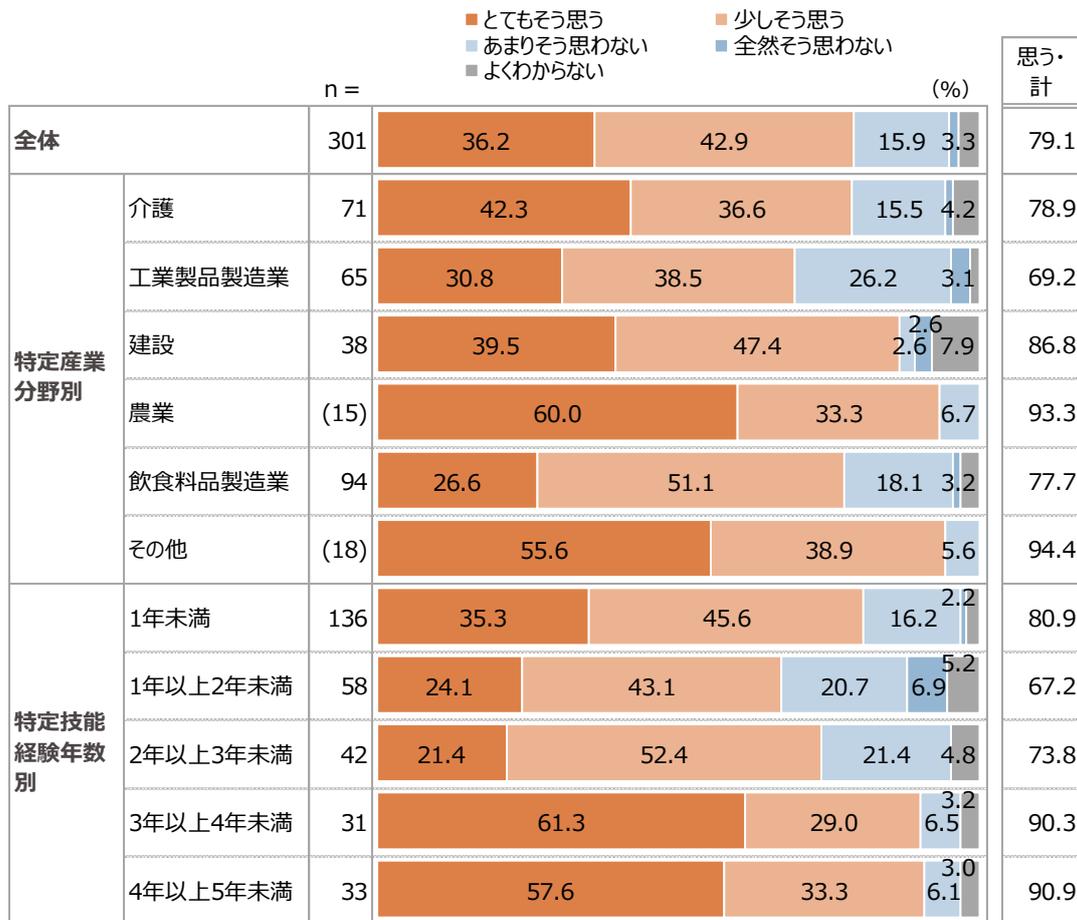
キャリアアップの実感についてみると、「仕事が上手になったり、力がついたと思うか」という問いに対して「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合が全体で79.1%となった（図表 2-20）。

特定産業分野別にみると、「思う」と回答した割合は「建設」（86.8%）が最も高く、「介護」（78.9%）、「飲食料品製造業」（77.7%）が続いた。

特定技能経験年数別にみると、「1年未満」を除き、経験年数が高いほど「思う」と回答した割合が高まる傾向がみられた。

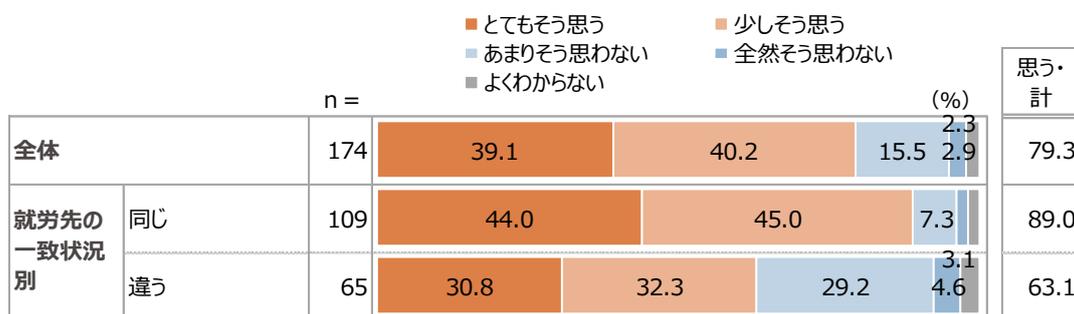
さらに技能実習経験者および日本での就労経験者の就労先一致状況に着目すると、「同じ」と回答したグループでは「思う」と回答した割合が高く、「違う」と回答したグループに比べて20ポイント以上の差がみられた（図表 2-21）。経験年数の増加や同一職場での就労継続が、外国人材におけるキャリアアップの実感に大きく影響していることから、継続的な就労経験が職業的成長の促進要因となる可能性が示唆される。

図表 2-20 属性別 キャリアアップの実感（「仕事が上手になったり、力がついたと思うか」）（SA）



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 2-21 就労先の一致状況別 キャリアアップの実感（「仕事が上手になったり、力がついたらと思うか」）（SA）



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

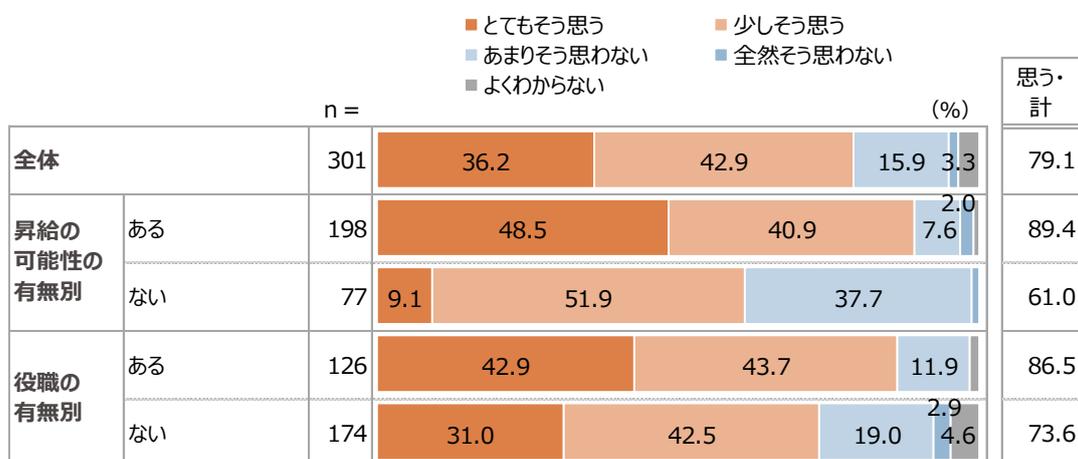
■ 昇給の可能性・役職の有無に伴うキャリアアップの実感

昇給の可能性の有無別にキャリアアップの実感についてみると、昇給の可能性が「ある」と回答したグループでは「思う」と回答した割合が高く、「ない」と回答したグループに比べて 25 ポイント以上の差がみられた（図表 2-22）。

さらに、役職の有無別にみると、役職が「ある」と回答したグループでは「思う」と回答した割合が高く、「ない」と回答したグループに比べて 10 ポイント以上の差がみられた。

これらの結果から、キャリアアップの実感には、昇給や役職といった評価・処遇のあり方が関係している可能性が示唆される。

図表 2-22 昇給の可能性の有無別・役職の有無別 キャリアアップの実感（SA）



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

(3) 職場満足度とその状況

■ 職場満足度

職場満足度についてみると、全体では「満足」（「とても満足している」「まあまあ満足している」の合計）は86.7%に達した（図表2-23）。

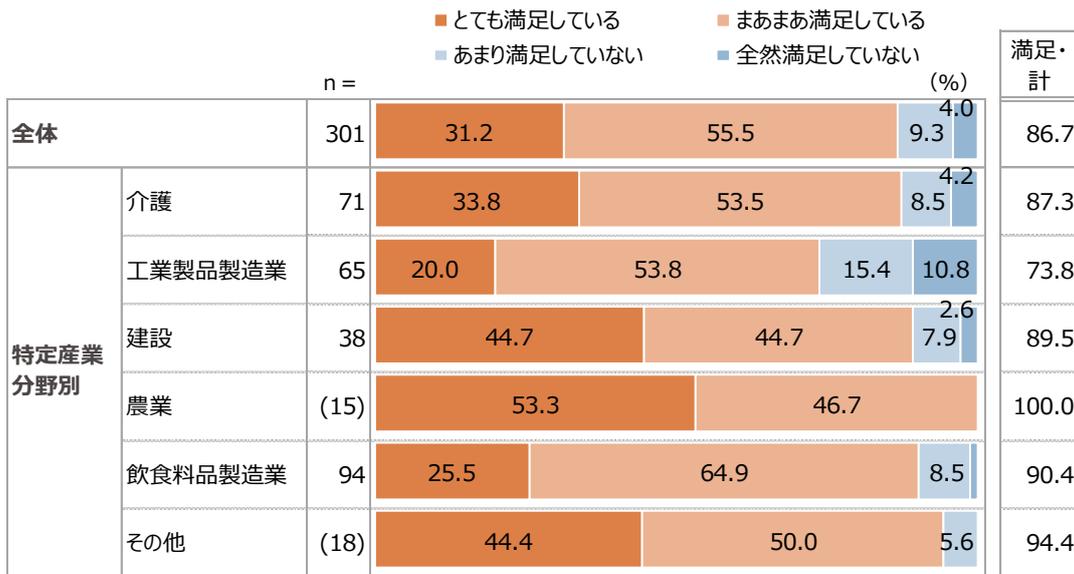
特定産業分野別にみると、「満足」と回答した割合は「飲食料品製造業」（90.4%）が最も高く、「建設」（89.5%）、「介護」（87.3%）が続いた。

技能実習経験者および日本での就労経験者の就労先一致状況別に着目すると、「同じ」と回答したグループでは「満足」と回答した割合が高く、「違う」と回答したグループに比べて20ポイント以上の差がみられた（図表2-24）。

また、キャリアアップの実感別にみると、キャリアアップの実感が高いほど「満足」と回答した割合も高くなる傾向がみられた（図表2-25）。

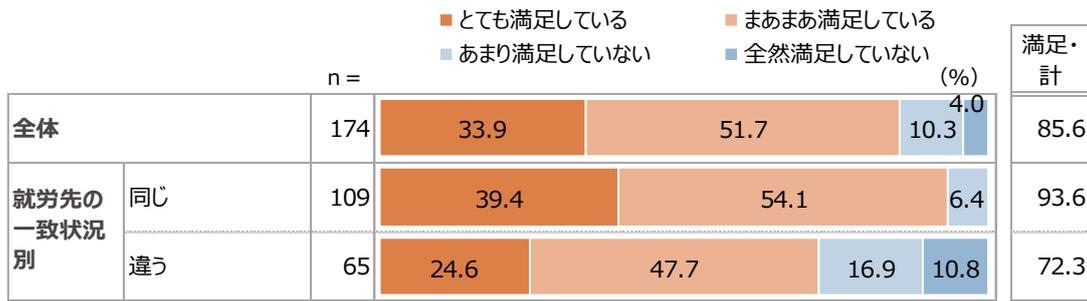
これらの結果から、職場満足度の形成には、技能実習からの就労先の継続性や、そこで得られるキャリアアップの機会が一定の役割を果たしている可能性が示唆される。

図表 2-23 特定産業分野別 職場満足度（SA）



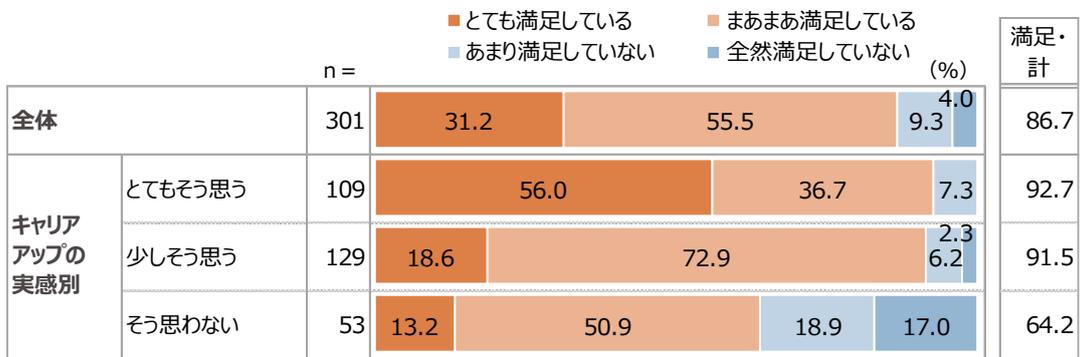
※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

図表 2-24 技能実習経験者および日本での就労経験者の就労先の一致状況別 職場満足度 (SA)



※「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

図表 2-25 キャリアアップの実感別 職場満足度 (SA)



※「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

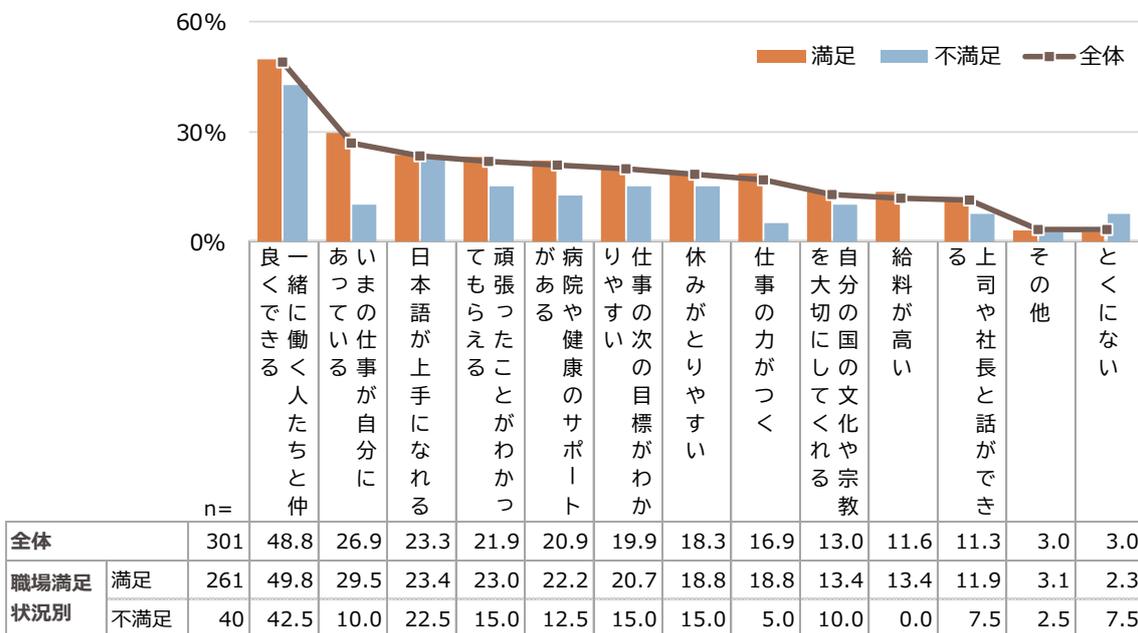
■ 職場の満足点

職場の満足点についてみると、全体では「一緒に働く人たちと仲良くできる」が48.8%と最も高く、「いまの仕事が自分にあっている」(26.9%)、「日本語が上手になれる」(23.3%)が続いた(図表 2-26)。

職場満足状況別にみると、「満足」と回答したグループは「いまの仕事が自分にあっている」(29.5%)、「仕事の力がつく」(18.8%)、「給料が高い」(13.4%)と回答した割合が、「不満足」と回答したグループに比べ10ポイント以上高かった。

これらの結果から、職場の良好な人間関係に加え、仕事内容との適合感やスキル習得の実感、報酬面での納得感が、職場満足度の向上に寄与していることがうかがえる。

図表 2-26 職場満足状況別 職場の満足点 (MA)



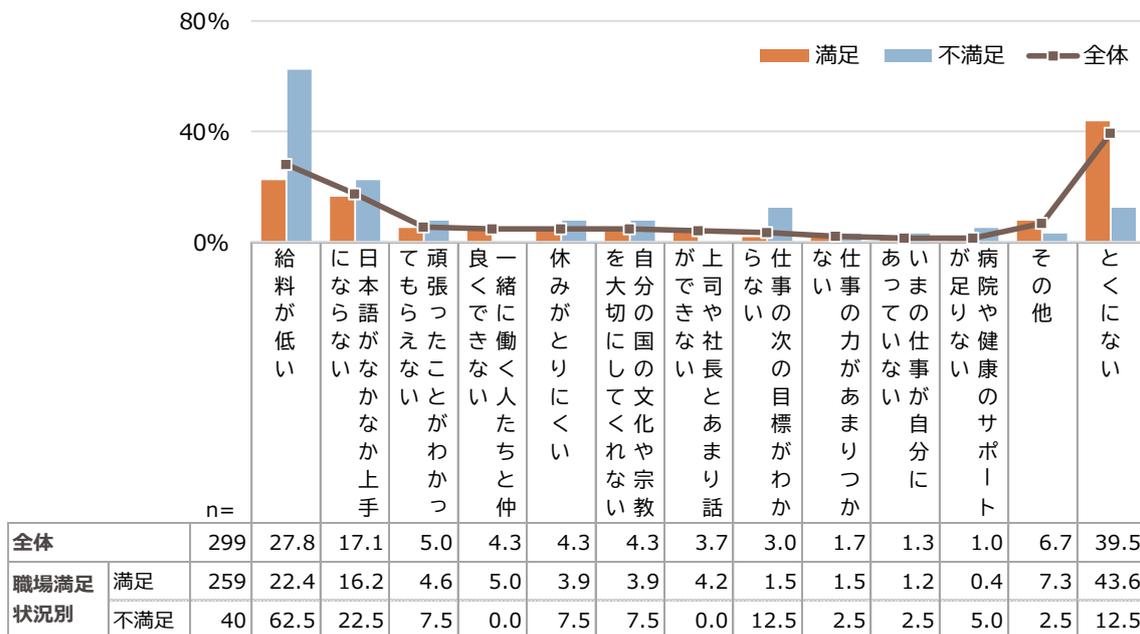
■ 職場の不満足点

職場の不満足点についてみると、全体では「特にない」が39.5%と最も高く、「給料が低い」(27.8%)、「日本語がなかなか上手にならない」(17.1%)が続いた(図表 2-27)。

職場満足状況別にみると、「不満足」と回答したグループでは「給料が低い」と回答した割合が62.5%に達し、「満足」と回答したグループに比べ40ポイント以上高かった。

これらの結果から、職場への不満足の原因は報酬面であり、その他の不満足点は限定的であることがうかがえる。

図表 2-27 職場満足状況別 職場の不満足点 (MA)



(4) 就業継続意向

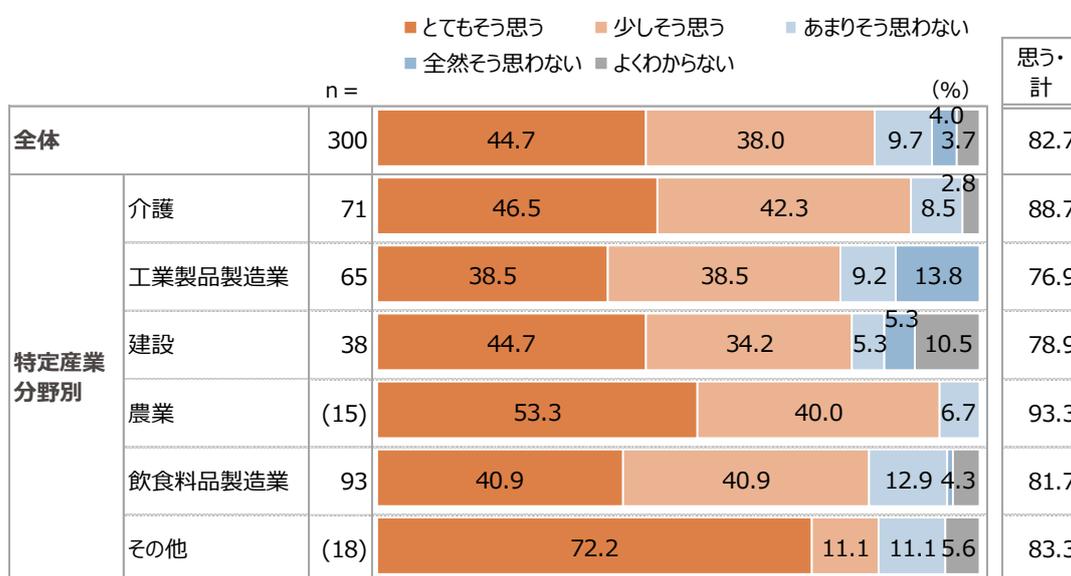
就業継続意向についてみると、全体では「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合が82.7%に達した（図表2-28）。

特定産業分野別にみると、「思う」と回答した割合は「介護」（88.7%）が最も高く、「飲食料品製造業」（81.7%）、「建設」（78.9%）が続いた。

キャリアアップの実感別では、「思う」と回答した割合は、キャリアアップの実感が高いほど高くなる傾向がみられた（図表2-29）。また、職場満足状況別にみても、満足度が高いほど就業継続意向が高くなる傾向が確認された。

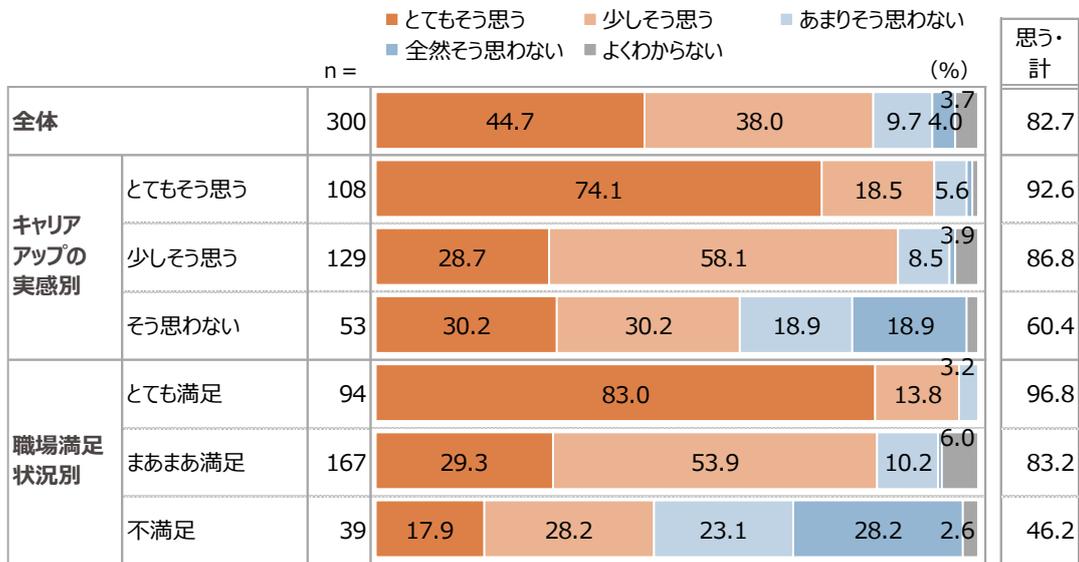
これらの結果から、就業継続意向の形成には、キャリアアップの実感や職場満足度が一定の役割を果たしている可能性が示唆される。

図表2-28 特定産業分野別 就業継続意向（「いまの職場で働き続けたいと思うか」）（SA）



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 2-29 キャリアアップの実感・職場満足状況別 就業継続意向（「いまの職場で働き続けたいと思うか」）（SA）



※「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

2.6 地域での暮らしと相談先

(1) 生活満足度とその状況

■ 生活満足度

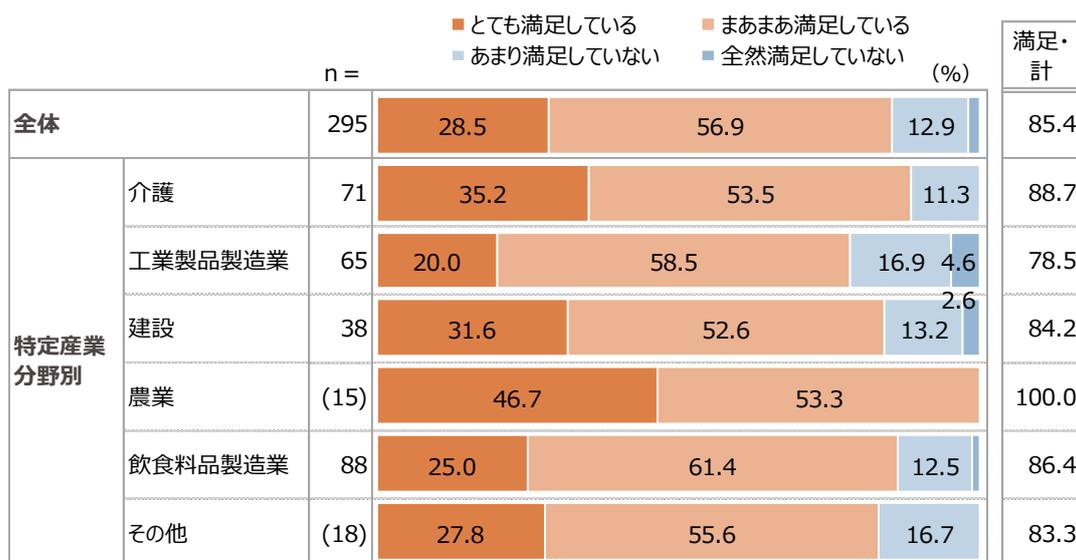
生活満足度についてみると、全体では「満足」（「とても満足している」「まあまあ満足している」の合計）と回答した割合は85.4%に達した（図表2-30）。

特定産業分野別にみると、「満足」と回答した割合は「介護」（88.7%）が最も高く、「飲食料品製造業」（86.4%）、「建設」（84.2%）が続いた。

キャリアアップの実感別にみると、キャリアアップの実感が高いグループほど生活満足度も高くなる傾向がみられた。また、職場満足度や就業継続意向との関係をもみても、これらが高いグループほど生活満足度が高い傾向が確認された（図表2-31）。

これらの結果から、生活満足度の形成には、キャリアアップの実感や職場満足度といった職場での経験や意識が複合的に関与している可能性が示唆される。

図表 2-30 特定産業分野別 生活満足度（SA）



※ 「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

図表 2-31 キャリアアップの実感・職場満足状況・就業継続意向別 生活満足度 (SA)

		n =	生活満足度 (SA) (%)				満足・計
			■ とても満足している	■ まあまあ満足している	■ あまり満足していない	■ 全然満足していない	
全体		295	28.5	56.9	12.9		85.4
キャリアアップの実感別	とてもそう思う	109	48.6	45.0	4.6		93.6
	少しそう思う	124	16.9	71.0	12.1		87.9
	そう思わない	52	15.4	48.1	30.8	5.8	63.5
職場満足状況別	とても満足	94	60.6	35.1	3.2		95.7
	まあまあ満足	161	13.7	74.5	11.2		88.2
	不満足	40	12.5	37.5	42.5	7.5	50.0
就業継続意向別	とてもそう思う	132	48.5	47.0	4.5		95.5
	少しそう思う	112	13.4	70.5	13.4	2.7	83.9
	そう思わない	40	7.5	57.5	32.5	2.5	65.0

※ 「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

■ 生活の満足点

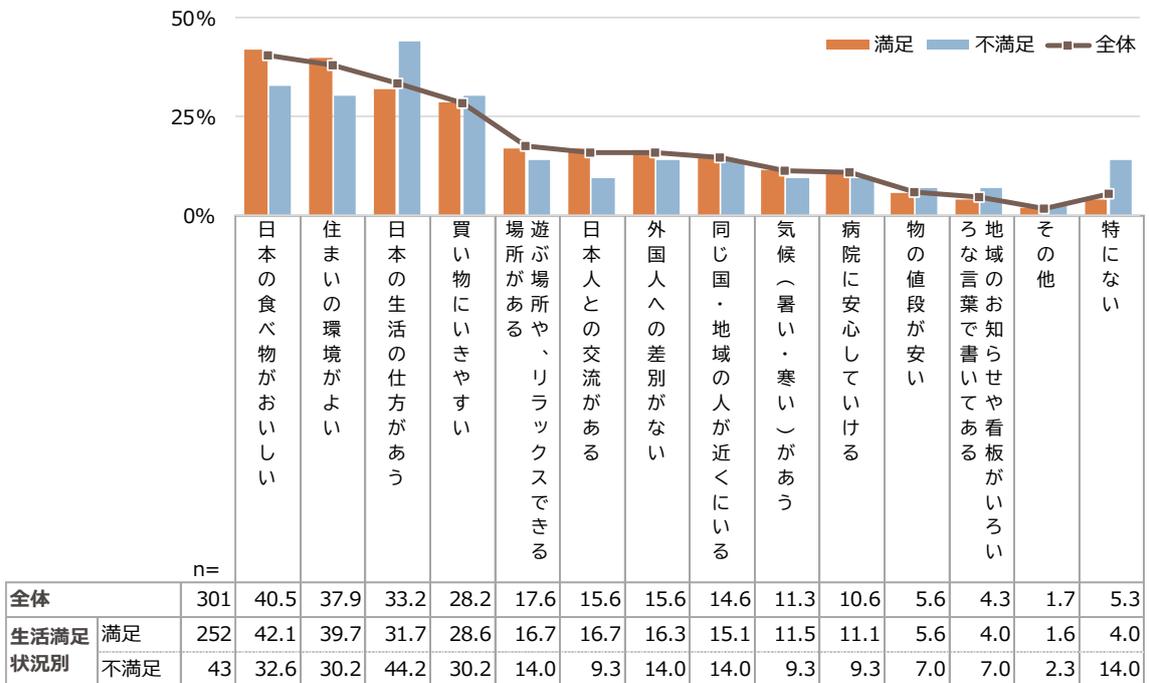
生活の満足点についてみると、全体では「日本の食べ物おいしい」が40.5%と最も高く、「住まいの環境がよい」(37.9%)、「日本の生活の仕方があう」(33.2%)が続いた(図表2-32)。

生活満足状況別にみると、「満足」と回答したグループでは「日本の食べ物おいしい」(42.1%)、「住まいの環境がよい」(39.7%)、「日本人との交流がある」(16.7%)と回答した割合が、「不満足」と回答したグループに比べ5ポイント以上高かった。

これらの結果から、生活に対する満足感、食生活や住環境の快適さ、文化的な親和性に支えられていることがうかがえる。また、「日本人との交流がある」と回答した割合が満足グループで高いことから、地域社会とのつながりや人間関係の構築も、生活満足度に一定の関係を持つ可能性がある。

ただし、全体として特定の選択肢に回答が集中しているわけではなく、複数の要因が生活満足度を支える要素として挙げられている状況が確認される。

図表 2-32 生活満足状況別 生活の満足点 (MA)



■ 生活の不満足点

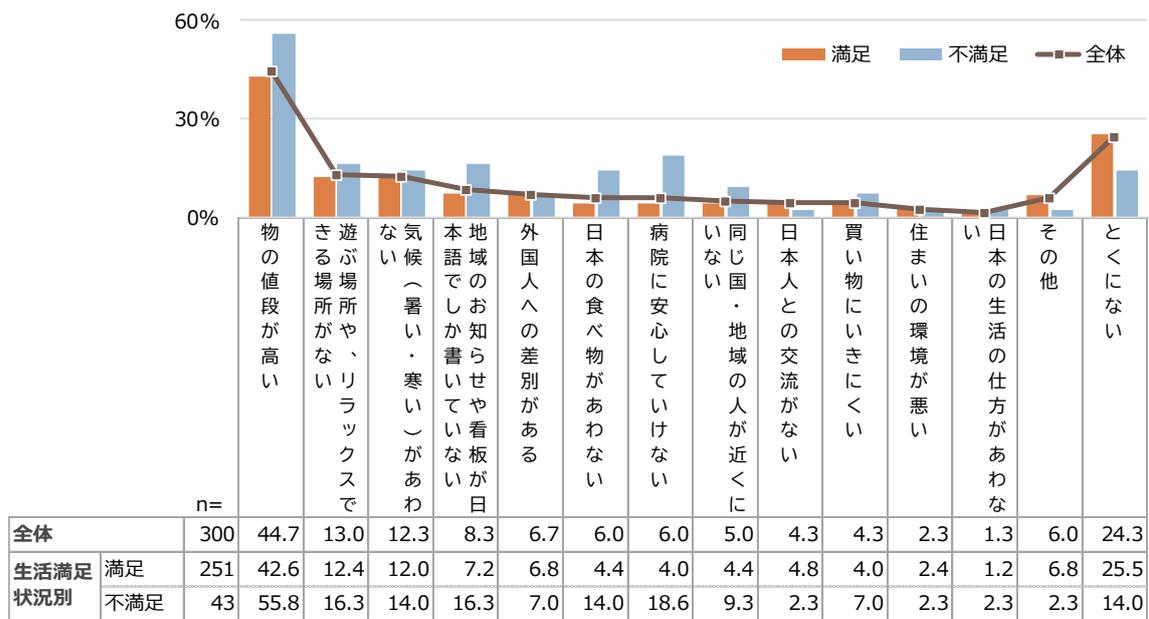
生活の不満足点についてみると、全体では「物の値段が高い」が44.7%と最も高く、「遊ぶ場所や、リラックスできる場所がない」(13.0%)、「気候(暑い・寒い)があわない」(12.3%)が続いた(図表 2-33)。

生活満足状況別にみると、「不満足」と回答したグループは「物の値段が高い」(55.8%)、「病院に安心していけない」(18.6%)と回答した割合が、「満足」と回答したグループに比べ10ポイント以上高かった。また、「地域のお知らせや看板が日本語でしか書いていない」(16.3%)、「日本の食べ物があわない」(14.0%)は5ポイント以上高い傾向がみられた。

これらの結果から、生活に対する不満足は主に物価の高さに集中していることがわかる。また、医療アクセスや言語環境、食文化への適応に関する項目も不満足グループでやや高くなっており、生活の安心感や情報の受け取りやすさに関する課題が顕在化していると考えられる。

ただし、全体的にみると「物価の高さ」が突出している一方で、その他の不満足要因は回答割合が分散しており、生活満足度全体に与える影響は相対的に限定的である可能性が示唆される。

図表 2-33 生活満足状況別 生活の不満足点 (MA)

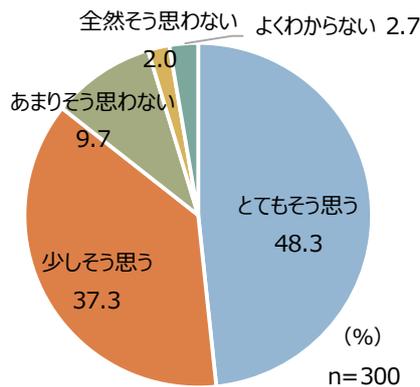


(2) 地域住民との交流

■ 地域住民との交流意向

地域住民との交流意向についてみると、「とてもそう思う」が48.3%と最も高く、「少しそう思う」(37.3%)とあわせて、全体の85.6%が地域住民との交流を希望していた(図表2-34)。こうした高い交流意向は、地域社会との接点を求めるニーズが広く存在していることを示している。

図表 2-34 地域住民との交流意向(「近くに住んでいる日本人と仲良くなりたいと思うか」)
(SA)



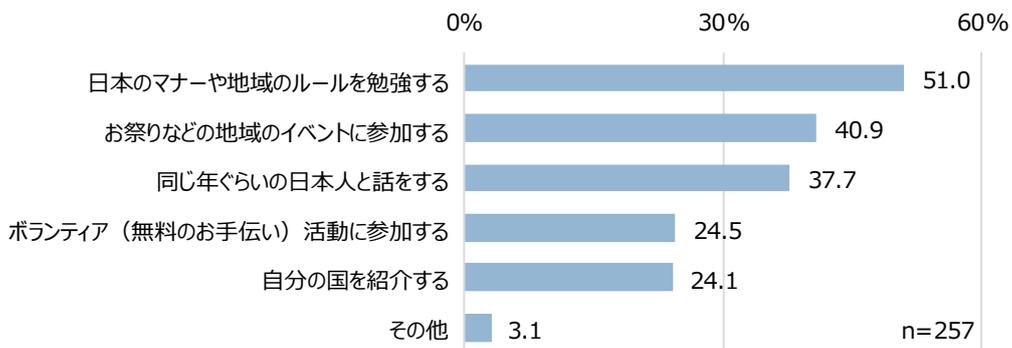
■ 地域住民との交流を希望する内容

地域住民との交流を希望する内容についてみると、「日本のマナーや地域のルールを勉強する」が51.0%と最も高く、「お祭りなどの地域のイベントに参加する」(40.9%)、「同じ年ぐらいの日本人と話をする」(37.7%)が続いた(図表2-35)。

この結果から、外国人材が自ら日本や地域の文化に馴染もうとする前向きな姿勢を持っていることがうかがえる。特に「マナーやルールの習得」や「地域イベントへの参加」など、受け身ではなく積極的な関わりを求める意向が強い点は特徴的である。

また、回答者の多くが若年層であることを踏まえると、「同年代の日本人との交流」を希望する傾向は自然なものであり、年齢の近さから生まれる共通性を通じた関係構築への期待があると考えられる。地方では日本人の若者人口が少ない傾向にあるため、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資する施策の1つとなる可能性がある。

図表 2-35 地域住民との交流を希望する内容 (MA)



(3) 仕事や生活で困ったときの相談先（職場・地域含む）

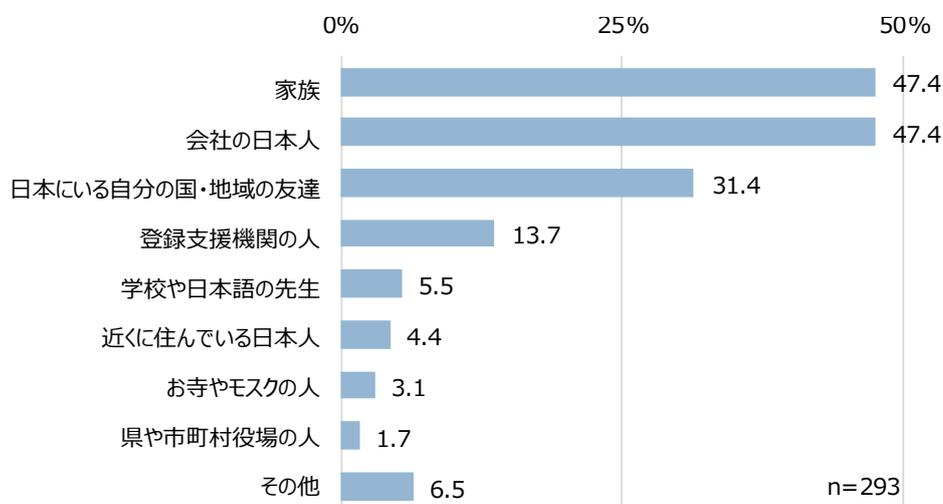
仕事や生活で困ったときの相談先についてみると、「家族」「会社の日本人」が47.4%と最も高く、「日本にいる自分の国・地域の友達」(31.4%)が続いた(図表 2-36)。一方、「登録支援機関の人」は13.7%にとどまり、受入れ企業から委託を受けて外国人材の支援を行っている登録支援機関への相談は少なかった。また、「近くに住んでいる日本人」は4.4%と1割にも満たず、外国人材の多くが職場や身近な人間関係を生活の中心としている一方で、地域の日本人との接点は少ない状況が示されている。

仕事や生活で困ったときの相談先の数についてみると、「1つ」と回答した割合が59.7%と最も高く、相談先が限定されている傾向が強い(図表 2-37)。

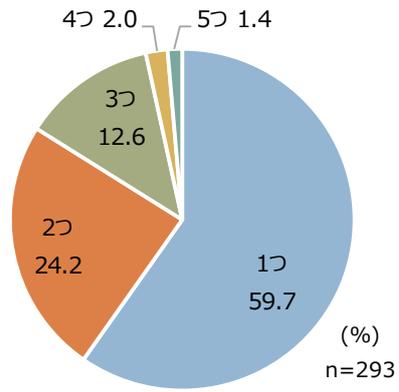
これらの結果から、外国人材の相談先は職場や身近な人間関係に偏っており、地域社会や制度的支援との接点が乏しい状況がうかがえる。相談先が1つしかない人が多いことは、困難な状況に直面した際の孤立リスクを高める要因となりうる。また、登録支援機関や地域住民との関係が希薄であることは、制度的支援や地域資源が十分に活用されていない可能性を示している。

今後は、外国人材が安心して相談できる環境づくりに向けて、支援制度や相談窓口の情報を分かりやすく伝えることに加え、身近に関わる人々との良好な関係づくりを促す取組みが求められる。

図表 2-36 仕事や生活で困ったときの相談先 (MA)



図表 2-37 仕事や生活で困ったときの相談先の数（SA）



2.7 将来展望

(1) 特定技能 2 号への移行意向とその理由、試験合格のために求める支援

■ 特定技能 2 号への移行意向

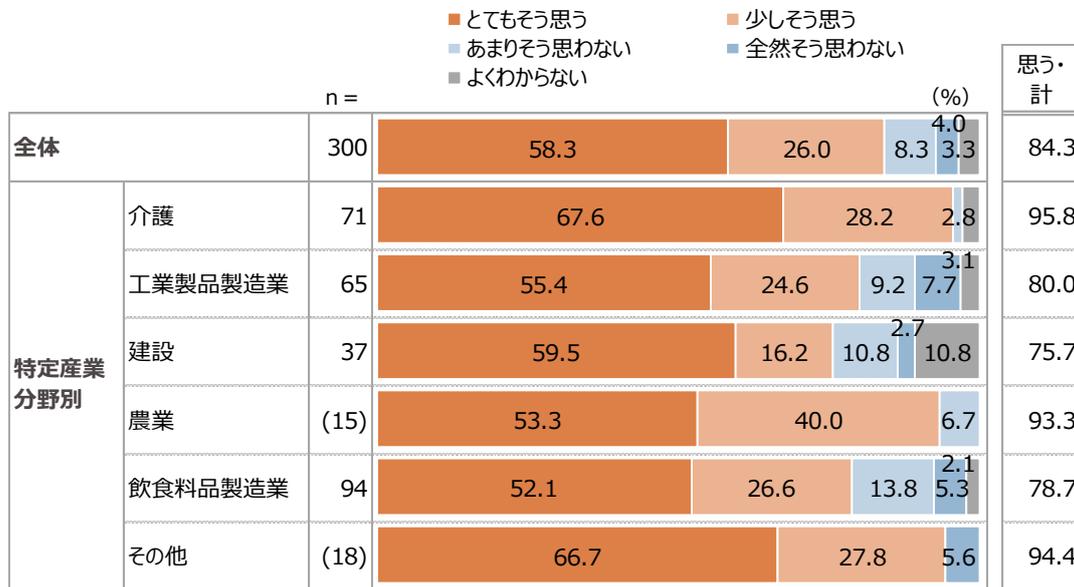
特定技能 2 号への移行意向についてみると、全体では「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合は 84.3%に達した（図表 2-38）。

特定産業分野別にみると、「思う」と回答した割合は「介護」（95.8%）が最も高く、「工業製品製造業」（80.0%）、「飲食料品製造業」（78.7%）が続いた。なお、「介護」分野においては、特定技能 1 号から 2 号への移行ではなく、介護福祉士国家試験に合格し、在留資格「介護」への移行を目指すこととなっている。

キャリアアップの実感別にみると、実感が高いほど特定技能 2 号への移行意向も高くなる傾向がみられた。また、就業継続意向や生活満足度が高いほど移行意向も高くなる傾向が確認された（図表 2-39）。

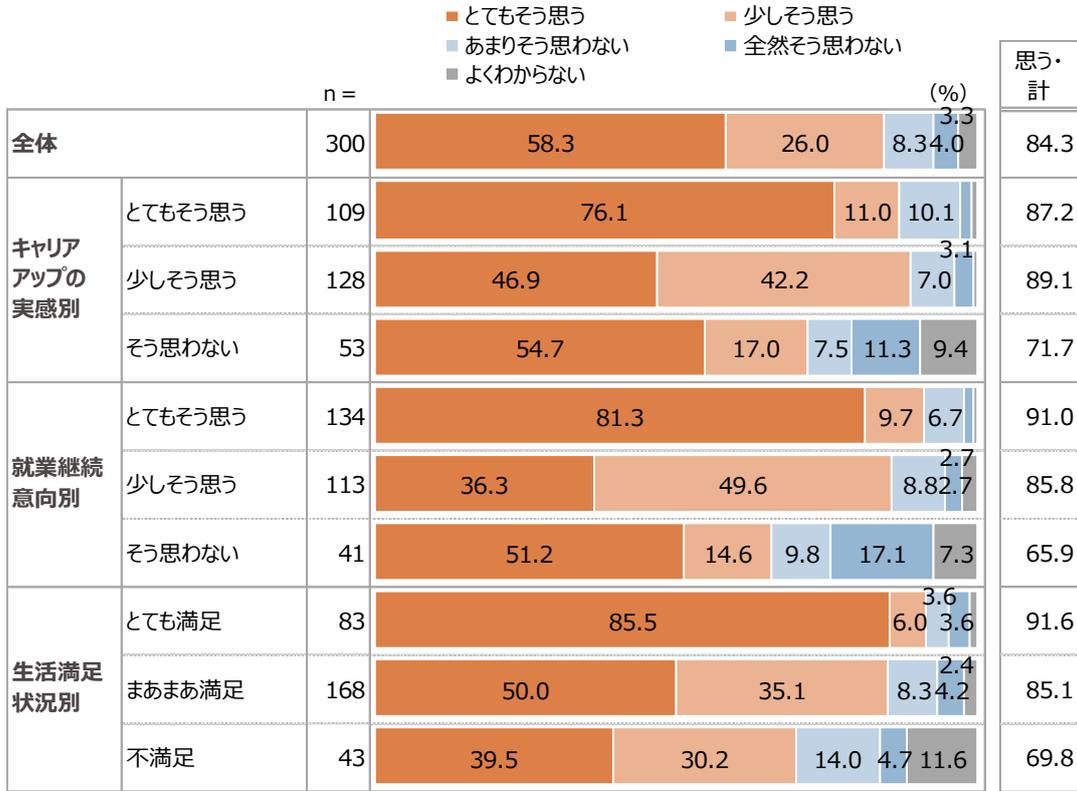
これらの結果から、特定技能 2 号への移行意向の形成には、キャリアアップの実感や就業継続意向といった職場での経験や意識に加え、生活満足度が複合的に関与している可能性が示唆される。

図表 2-38 特定産業分野別 特定技能 2 号への移行意向（SA）



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 2-39 キャリアアップの実感・生活満足状況・就業継続意向別 特定技能2号への移行意向 (SA)



※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

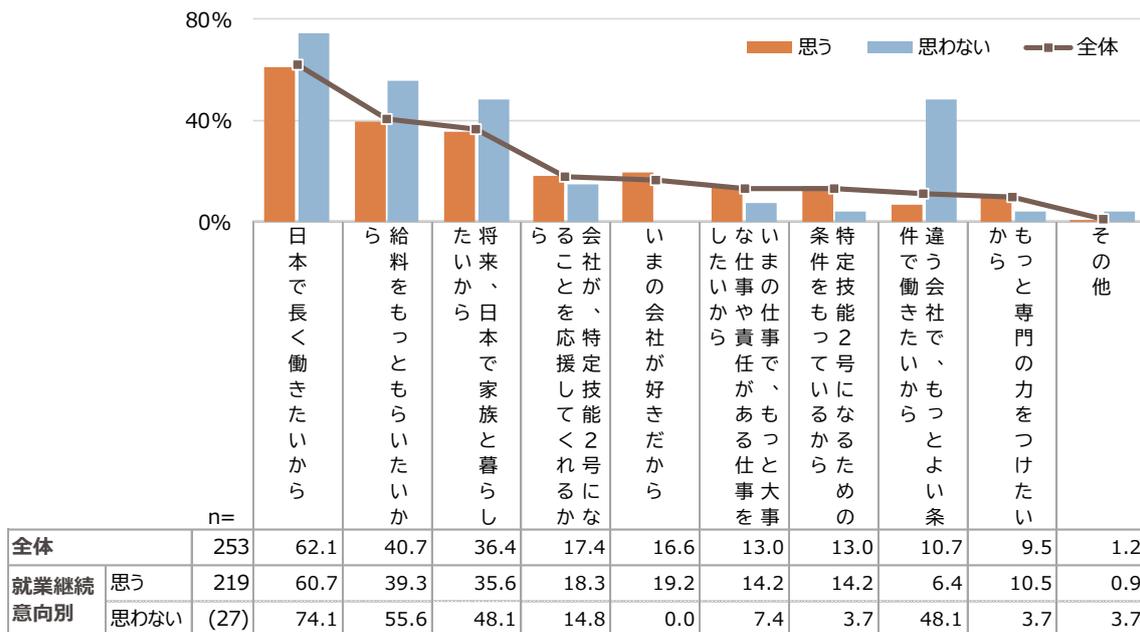
■ 特定技能 2 号への移行希望理由

特定技能 2 号への移行希望理由についてみると、全体では「日本で長く働きたいから」が 62.1%と最も高く、「給料をもっともらいたいから」(40.7%)、「将来、日本で家族と暮らしたいから」(36.4%)が続いた(図表 2-40)。

就業継続意向別にみると、「思う」と回答したグループでは「いまの会社が好きだから」と回答した割合が 19.2%となり、参考値であるものの「思わない」と回答したグループに比べ 15 ポイント以上高かった。一方、「思わない」と回答したグループでは「違う会社で、もっとよい条件で働きたいから」と回答した割合が 48.1%となり、「思う」と回答したグループに比べ 40 ポイント以上高かった。

これらの結果から、特定技能 2 号への移行希望には、長期的な日本での就労意向や経済的理由が共通してみられる一方で、現在の職場への定着意向が、移行理由の違いに影響を与えていることがうかがえる。特に、現在の職場に好意的な意識を持つ人ほど、同じ職場での継続を前提とした移行を希望する傾向があり、職場への不満やキャリアアップに対する不満感を持つ人ほど、転職を伴う移行を志向する傾向がみられる。

図表 2-40 就業継続意向別 特定技能 2 号への移行希望理由 (MA)



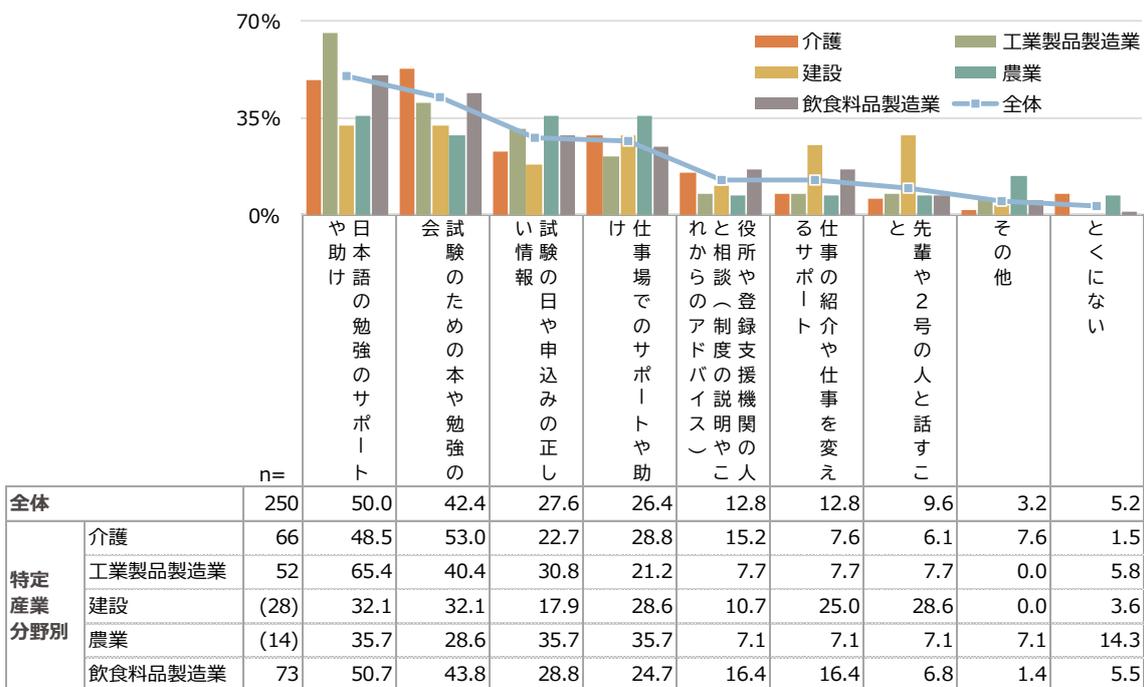
■ 特定技能2号評価試験（介護福祉士資格試験）合格のために求める支援

特定技能2号評価試験（介護福祉士資格）合格のために求める支援についてみると、全体では「日本語の勉強のサポートや助け」が50.0%と最も高く、「試験のための本や勉強の会」（42.4%）、「試験の日や申込みの正しい情報」（27.6%）が続いた（図表 2-41）。

特定産業分野別にみると、「介護」は「試験のための本や勉強の会」が53.0%と最も高く、「日本語の勉強のサポートや助け」（48.5%）、「仕事場でのサポートや助け」（28.8%）が続いた。

これらの結果から、試験合格に向けて求められる共通の支援として、日本語学習のサポートが重要であることが確認される。一方、「介護」分野では、「試験のための本や勉強の会」が最も多く挙げられており、業界特有の試験対策支援へのニーズが高いことがうかがえる。また、「仕事場でのサポートや助け」も一定の割合で求められていることから、職場における支援体制の充実が、試験合格に向けた重要な要素となっている可能性が示唆される。

図表 2-41 特定産業分野別 特定技能2号評価試験（介護福祉士資格）合格のために求める支援（MA）



(2) 地域への定着意向と定着する上での懸念

■ 地域への定着意向

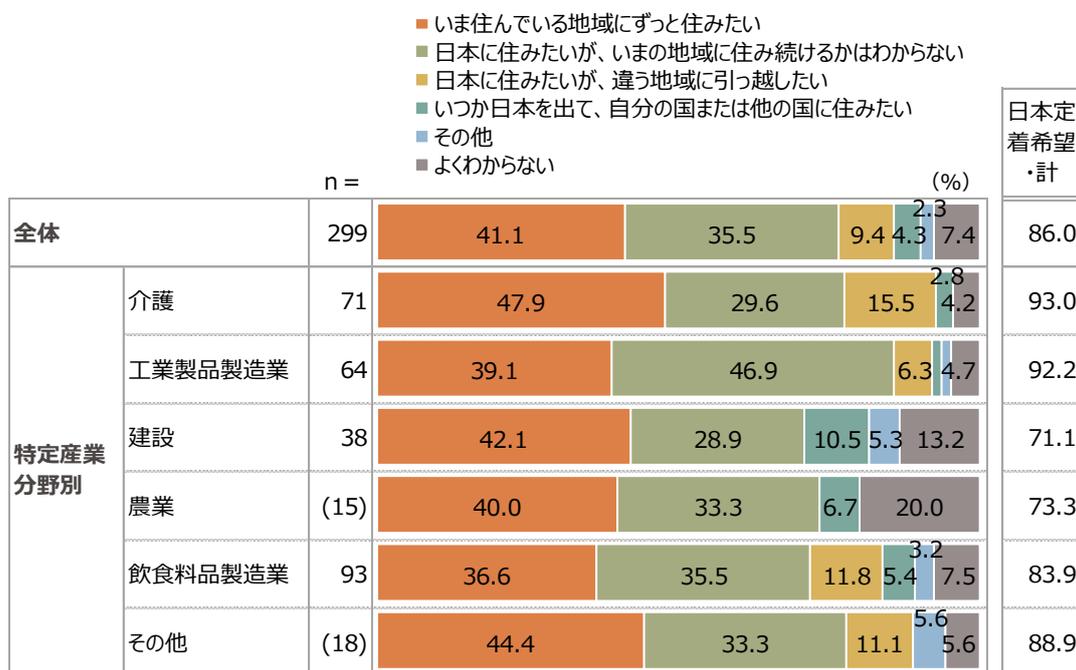
地域への定着意向についてみると、全体では「いま住んでいる地域にずっと住みたい」と回答した割合が41.1%と最も高く、「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」(35.5%)、「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」(9.4%)が続いた(図表 2-42)。これら3項目を合わせると、「日本に定着したい」と考えている回答者は全体の9割近くに上った。

特定産業分野別にみると、「いま住んでいる地域にずっと住みたい」と回答した割合は「介護」(47.9%)が最も高く、「建設」(42.1%)、「工業製品製造業」(39.1%)が続いた。「日本に定着したい」と回答した割合も「介護」(93.0%)が最も高く、「工業製品製造業」(92.2%)、「飲食料品製造業」(83.9%)が続いた。

就業継続意向別にみると、意向が高いグループほど、現在暮らしている地域および日本への定着意向も高くなる傾向がみられた(図表 2-43)。さらに、生活満足度や特定技能2号移行意向が高いほど、定着意向も高くなる傾向が確認された。

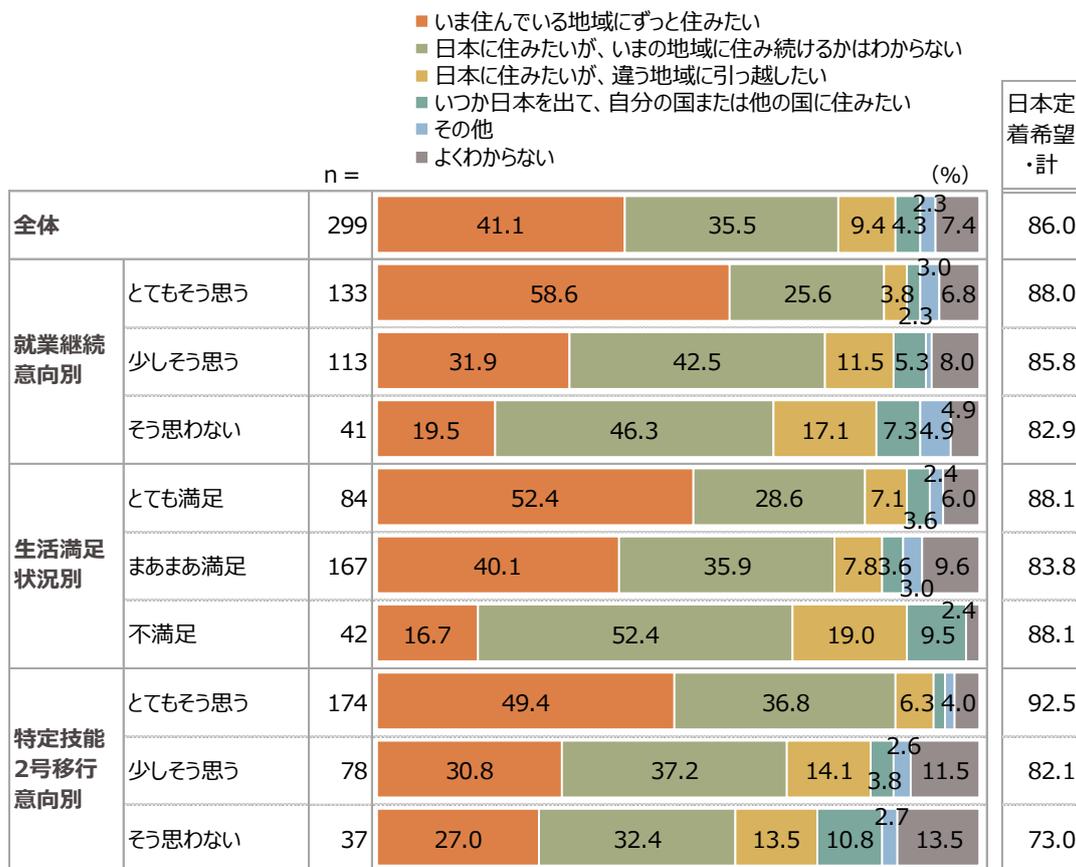
これらの結果から、地域への定着意向の形成には、就業継続意向や生活満足度、特定技能2号への移行意向といった、職場や現在の暮らしに対する意識が複合的に関与している可能性が示唆される。地域への定着意向の形成と各要素の関係性については、後半で改めて検討する。

図表 2-42 特定産業分野別 地域への定着意向 (SA)



※ 「日本定着希望・計」=「いま住んでいる地域にずっと住みたい」+「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」+「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

図表 2-43 就業継続意向・生活満足状況・特定技能2号移行意向・特定産業分野別 地域への定着意向 (SA)



※ 「日本定着希望・計」=「いま住んでいる地域にずっと住みたい」+「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」+「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

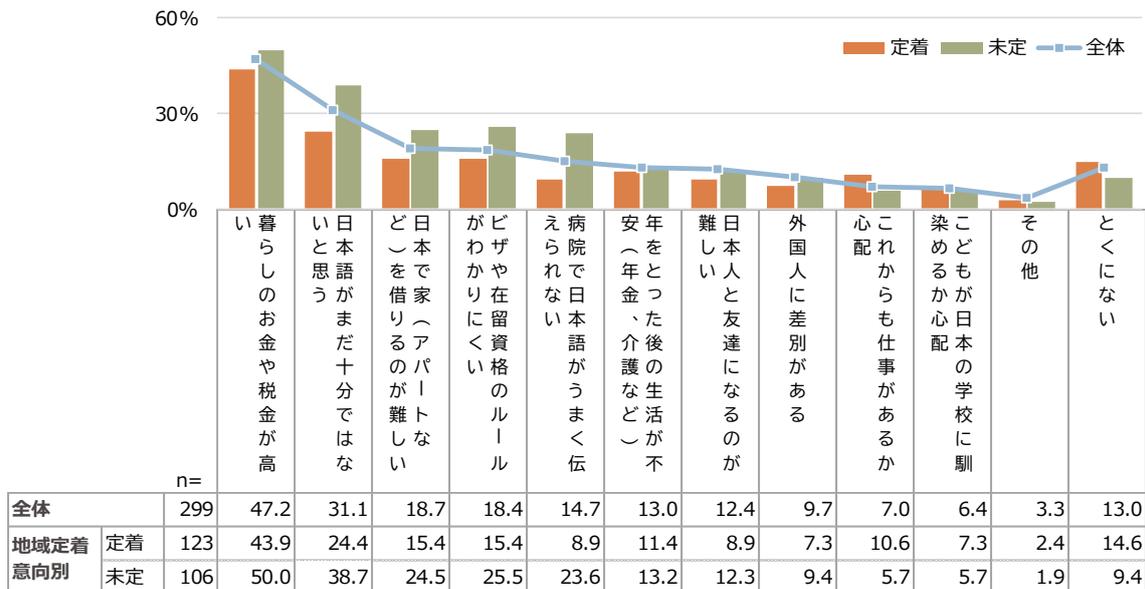
■ 地域や日本に定着する上での懸念点

地域や日本に定着する上での懸念点についてみると、全体では「暮らしのお金や税金が高い」が47.2%と最も高く、「日本語がまだ十分ではないと思う」(31.1%)、「日本で家(アパートなど)を借りるのが難しい」(18.7%)が続いた(図表 2-44)。

地域定着意向別にみると、「未定」と回答したグループは、ほとんどの項目において「定着」と回答したグループよりも回答割合が高く、定着に対する不安や迷いが複数の生活領域に及んでいることがうかがえる。特に「日本語がまだ十分ではないと思う」(38.7%)、「ビザや在留資格のルールがわかりにくい」(25.5%)、「病院で日本語がうまく伝えられない」(23.6%)といった項目は、「定着」と回答したグループに比べて10ポイント以上高く、言語面や制度理解、医療アクセスなど、生活基盤に関わる課題が定着意向に影響を与えていると考えられる。

これらの結果から、まだ定着する地域を決めていない外国人材に対しては、生活上の不安を軽減し、将来の見通しを描けるような支援が求められる。具体的には、日本語学習支援の充実、在留資格や制度に関する情報提供の工夫、医療機関における言語サポートの強化などが、地域定着を後押しする施策として有効である。また、住まいや税金といった経済的な懸念も大きいことから、生活費に関する相談窓口や住宅支援制度の周知についても、併せて検討する必要がある。

図表 2-44 地域定着意向別 地域や日本に定着する上での懸念点 (MA)



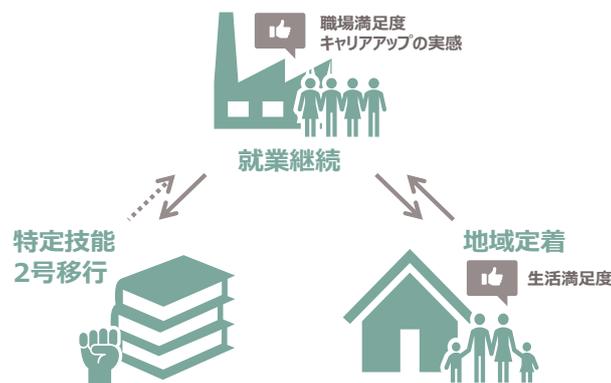
2.8 外国人材定着における職場・制度・地域の関連構造の整理

(1) 東北圏での地域定着を支える3要素の構造と支援の方向性

東北圏で働く特定技能1号外国人の定着を、①就業継続意向、②特定技能2号移行意向、③地域定着意向の3つの要素として捉え、分析を行った。具体的には、これらそれぞれを目的変数としたロジスティック回帰分析を実施し、以下の3点が明らかになった。なお、検証結果の詳細は次ページ以降で示している。

第1に、「就業継続意向」は、特定技能2号移行意向および地域定着意向の2つの要素において統計的に有意な影響を示した。職場での継続的な就業経験が特定技能2号移行や地域定着の意欲形成に波及する中心的な要素であることが示されている。このことから「この職場で働きたい」と思える環境づくりが、広い意味での定着支援の基盤になると考えられる。

図表 2-45 定着を支える3つの要素とその関係性



第2に、特定技能2号への移行意向には、少なくとも「職場起点型」と「日本定着型」の2つの異なる構造が存在することが示された。「職場起点型」(東北圏定着モデル)は、就業継続意向を起点として特定技能2号移行意欲へとつながる構造である。一方、「日本定着型」(日本定着モデル)は、日本での長期在留意向が特定技能2号移行を促す構造である。なお、本分析の範囲では、東北圏への地域定着意向が特定技能2号移行を促す構造は確認されなかった。

第3に、地域定着意向には、就業継続意向に加えて生活満足度が有意に関連しており、職場だけでなく生活面の充実が、地域への長期的な定着を支える要因であることが示された。

以上の3点を総合すると、「職場」「生活」「制度」の3つの領域は相互に影響し合いながらも、必ずしも一方向の流れでは結ばれているわけではない。そのため、東北圏における外国人材の定着支援においては、「職場でのキャリア形成と働きやすさの確保」「生活上の安心感を高める地域での支援」「特定技能2号移行に関する情報提供と理解促進」といった各領域での支援が、それぞれ確実に機能する仕組みを構築する必要がある。これらの取組みが有機的に連携することで、外国人材の地域定着を支える総合的な支援体制が整備されることが期待される。

(2) 3要素を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析による検証

東北圏において特定技能1号外国人の受入れを進めるにあたり、彼らの長期的な定着を支援することは、地域社会の持続性を確保する上で極めて重要な課題である。定着には、①職場での就業継続意向、②制度的な長期在留を可能にする特定技能2号への移行意向、③地域社会への定着意向という3つの要素が複合的に関与し、相互作用する構造を持つと考えられる。

以下では、これら3要素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¹を通じて、東北圏における外国人材の定着支援に必要な視点を明らかにする。図表2-46は、分析に用いた主要変数の一覧であり、各変数の内容およびコード化の方法、平均値、分析における役割を示している。なお、同一変数がモデルによって説明変数・目的変数の双方として用いられる場合がある。

図表 2-46 分析対象変数一覧と記述統計

変数名	項目内容	コード値	測定尺度	平均値 ／割合	用途 (役割)
キャリアアップの実感	キャリアアップできているか	1：思う 0：思わない	名義尺度	1=81.8% 0=18.2%	説明変数
職場満足度	職場に満足しているか	1：満足 0：不満足	名義尺度	1=86.7% 0=13.3%	説明変数
就業継続意向	今の職場で働き続けたいか	1：思う 0：思わない	名義尺度	1=85.8% 0=14.2%	説明変数 目的変数
生活満足度	生活に満足しているか	1：満足 0：不満足	名義尺度	1=85.4% 0=14.6%	説明変数
特定技能2号移行意向	特定技能2号になりたいか	1：思う 0：思わない	名義尺度	1=87.2% 0=12.8%	説明変数 目的変数
地域定着意向	今の地域に住み続けたいか	1：定着 0：未定・他地域に定着	名義尺度	1=47.9% 0=52.1%	説明変数 目的変数

説明変数の選定にあたっては、事前にクロス集計により各目的変数との有意な関連が確認された項目を中心に投入した。なお、有意ではなかった変数についても、理論的に重要と判断される場合は補助的に検討対象とした。

¹ 目的変数が「はい／いいえ」のような2値である場合に、その選択に影響を与える要因を統計的に検証する手法である。本分析では、各定着要素（就業継続意向、特定技能2号移行意向、地域定着意向）を目的変数とし、それぞれに関連する説明変数との関係性を明らかにした。結果の解釈にあたっては、有意確率（P値）が小さいほど統計的に意味のある関係であることを示し、オッズ比（Exp(B)）が1より大きければ「影響がある」と読み取ることができる。信頼区間が1をまたがない場合、統計的に安定した影響と判断できる。

■ 就業継続意向に影響を与える要因

就業継続意向に対するロジスティック回帰分析の結果から、複数の要因が統計的に有意な影響を与えていることが確認された（図表 2-47）。「キャリアアップの実感」「職場満足度」「特定技能2号移行意向」「地域定着意向」はいずれも有意確率が0.05未満であり、就業継続意向を高める方向に有意に関連している。

特に「職場満足度」はオッズ比11.896（95%信頼区間：3.441～41.129）と非常に高く、職場に対する安心感や居場所感が、今後も働きたいという意識に強く影響していることが示唆される。また、「特定技能2号移行意向」（オッズ比=4.347）や「地域定着意向」（オッズ比=4.824）も高いオッズ比を示しており、将来的な生活設計や地域との関係性が、職場への定着意識と密接に関連していることがうかがえる。

これらの結果から、外国人材の就業継続を支援するためには、職場における成長機会や働きやすさの確保に加え、地域での生活支援や、定住に必要な制度に関する理解を促進するなど、職場と生活の両面を視野に入れた包括的な支援が重要であることが示される。

図表 2-47 就業継続意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値) [※]	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
キャリアアップの実感	0.024 *	3.504	1.182	10.391
職場満足度	0.000 ***	11.896	3.441	41.129
生活満足度	0.745	0.799	0.208	3.079
特定技能2号移行意向	0.015 *	4.347	1.325	14.255
地域定着意向	0.007 **	4.824	1.546	15.049
定数	0.002 **	0.087		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

■ 特定技能 2 号移行意向に影響を与える要因

特定技能 2 号移行意向に対するロジスティック回帰分析の結果から、「就業継続意向」は有意確率 0.002 (P<.01)、オッズ比 3.718 (95%信頼区間：1.641～8.424) と、統計的に有意かつ安定した影響を示した (図表 2-48)。他の変数については、逐次選択法 (ステップワイズ法) にもとづく分析の初期段階 (ステップ 0) におけるスコア検定で有意性が認められず、本モデルでは「就業継続意向」のみが投入されている。

この結果は、職場で「働きたい」という意識が、将来的な特定技能 2 号への移行意欲の形成に強く関与していることを示している。移行意向の形成を支援するにあたっては、職場における満足感やキャリアアップが見通せる働き方の確保が重要であり、加えて長期的な在留や定住に関する制度理解を促進する支援も必要であることが示唆される。

図表 2-48 特定技能 2 号移行意向を目的変数とする 2 項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.002 **	3.718	1.641	8.424
定数	0.012 *	2.455		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

■ 地域定着意向に影響を与える要因

地域定着意向に対するロジスティック回帰分析の結果から、「就業継続意向」および「生活満足度」が目的変数に対して統計的に有意な影響を示した (いずれも有意確率 0.010、オッズ比 3.259、95%信頼区間：1.322～8.036) (図表 2-49)。一方、他の変数については、分析の初期段階 (ステップ 0) におけるスコア検定で有意性が認められず、モデルから除外している。

この結果は、職場での継続的な就業意向や、現在の生活に対する満足感が、地域に定着するかどうかといった将来的な選択に強く関係していることを示唆している。

したがって、外国人材の地域定着を支援するためには、職場における働きやすさやキャリア形成の支援に加え、生活面での安心感や快適さを高める取組みといった、職場環境と生活環境の両面から支援を行うことが重要であることが明らかとなった。

図表 2-49 地域定着意向を目的変数とする 2 項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.010 **	3.259	1.322	8.036
生活満足度	0.010 **	3.259	1.322	8.036
定数	0.000 ***	0.116		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

■ 特定技能2号移行意向を促すモデル構造

前述の分析では、「地域定着意向」が「特定技能2号移行意向」に対して有意な影響を持つとは言えず、地域への定着意向が特定技能2号移行意向につながる構造は確認されなかった。そこで、より広い概念である「日本定着意向」を用いた追加分析を行った。

「日本定着意向」を説明変数とした分析では、「特定技能2号移行意向」に対して統計的に有意かつ安定した影響が確認された（有意確率 0.006 [P<.01]、オッズ比 3.409、95%信頼区間：1.425～8.155）（図表 2-50）。この結果は、特定技能2号への移行希望が地域定着ではなく、日本での長期在留を志向する動機と結びついている可能性を示唆している。

すなわち、特定技能2号移行意向には、①日本への定着意向が移行を促す構造（日本定着モデル）と、②職場への就業継続意向が移行を促す構造（東北圏定着モデル）という、少なくとも2つの異なる流れが存在することが明らかとなった（図表 2-51）。

なお、今回は東北圏で働く特定技能1号外国人を対象としており、他地域との比較は行っていない。したがって、特定技能2号移行意向と定着意向の関連構造が地域によって異なる可能性がある点には留意が必要である。

そのうえで、東北圏への地域定着を促すためには、生活上の不安を軽減する支援を土台として、特定技能2号移行に関する制度的なサポート²も適切に組み合わせることが求められる。特定技能2号移行を前提とした支援設計のみに偏り、生活に関わる支援が不足した場合には、かえって地域定着の阻害要因となる可能性がある。

図表 2-50 特定技能2号移行意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析
（日本定着モデル）

	有意確率(P値) [※]	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
日本定着意向	0.006 **	3.409	1.425	8.155
定数	0.024 *	2.444		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

注) [変数名] 日本定着意向、[項目内容] 日本に定着したいか、

[コード値] 1:日本定着、0:海外・未定、[測底尺度] 名義尺度、

[平均値/割合] 1=88.0%、0=12.0%、[用途(役割)] 説明変数

（参考：東北圏定着モデル）

	有意確率(P値) [※]	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
地域定着意向	0.247	1.626	0.714	3.706
定数	0.000 ***	6.765		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

² 在留資格の移行や更新、評価試験の受験支援、登録支援機関による情報提供など、外国人材が制度を理解し活用できるようにするための仕組みやサポートを指す。

図表 2-51 特定技能 2 号への移行を促す 2 つの構造

	①日本定着モデル	②東北圏定着モデル
出発点	日本への定着意向	就業継続意向 (職場への満足)
定着の順序	特定技能2号移行 ↓ 地域 (日本のどこか)	職場 ↓ 東北の地域 ↓ 特定技能2号移行 (必要なら)
地域選択	移行後に選ぶ	すでに働いている地域に根づく
支援の重心	制度的ステップ	職場環境の整備・ 生活実感に寄り添った支援

次章では、インタビュー調査を通じて、こうした構造や支援のあり方について、現場の視点から理解を深めていく。

2.9 まとめ

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から明らかとなった、働き方と暮らし方に関する実態をまとめると以下の通りである。

■ 回答者属性

・ 年齢構成

回答者の約9割が34歳以下であり、特定技能1号外国人は若い世代が中心を占めている。特に20代が多く、制度の担い手が若年層であることが明らかとなった（図表2-2）

・ 出身国の傾向

ベトナム（35.7%）とインドネシア（35.3%）がほぼ同数で最多を占め、ミャンマー（19.7%）が続く。東南アジア出身者が全体の約9割を占めていた（図表2-3）

・ 恋人・結婚相手の有無

年齢が高いほど「いる」と回答する割合が増加傾向にある。30歳以上では約45%が「日本にいない」恋人・結婚相手を持ち、海外との遠距離恋愛が半数近くに達している（図表2-5）

・ 子どもの有無

35～49歳では「子どもがいる」と回答した割合が72.2%に達し、そのうち約6割は海外に子どもを残して日本で働いている。国内に子どもがいるグループは1割程度で、配偶者が日本人、または家族帯同が可能な在留資格保持者の可能性が示唆される（図表2-6）

・ 特定産業分野の分布

「飲食料品製造業」が最多（31.2%）で、次いで「介護」（23.6%）、「工業製品製造業」（21.6%）が続く（図表2-8）

■ 日本語習得状況

・ 日本語レベルの傾向

「N4」レベルが最多（39.7%）で、「N3」（29.7%）が続く。大学・大学院卒のグループは他のグループに比べて「N1」や「N3」の割合が高く、比較的高い日本語能力を有していると推察される（図表2-10）

・ 日本語の理解度

回答者の多くが「話す」「聞く」場面では理解度が高い一方、「読む」「書く」場面では課題を感じている傾向がみられた。特に「日本語を書くとき」「日本語を読むとき」で理解度が低く、漢字の種類の高さや音読み・訓読みなど、日本語特有の複雑さが影響していると考えられる（図表2-11）

・ 学習方法の傾向

日本語レベルが高いグループほど「本やテキストを使って、自分で勉強する」を選択する割合が高く、自律的な学習スタイルが確立されている。一方、日本語レベルが低いグループでは「テレビや通信教育（家で勉強する方法）で勉強する」や「友達や知り合いに教えてもらう」など、受動的・補助的な方法を選ぶ傾向が強く、学習者の能力に応じた支援の必要性が

示唆される。特に初級者グループに対しては、視覚教材や対話型支援の充実が効果的であり、中上級者には自律的な学習を促す教材や環境の整備が重要となる（図表 2-12）

・ 学習上の困難と支援ニーズ

主な困難として「教材に出てくる日本語と、生活で使う日本語が違う」（22.4%）、「近くに日本語教室がない」（22.1%）、「勉強する時間が足りない／ない」（21.1%）が挙げられた。初中級者グループでは、学習環境や時間的制約に関する課題が目立つ。一方、日本語レベルが高いグループでは「困っていない」と回答する割合が高く、学習支援は特に中級以下の層に重点を置く必要がある。今後は、学習者のレベルに応じた教材の工夫や、生活場面に即した実用的な日本語教育の充実が求められる。また、教室への物理的アクセスだけでなく、時間や働き方に配慮した柔軟な学習機会の提供も重要となる（図表 2-13）

■ 特定技能 1 号取得前の状況と取得理由

・ 特定技能 1 号取得ルートの傾向

回答者の 53.8%が技能実習経験者であり、技能実習からの移行が主流ルートとなっている。一方、海外試験合格者は 33.2%に達し、特定技能 1 号への新たなルートとして定着しつつある（図表 2-14）

・ 特定産業分野ごとの取得ルート

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」であった。特定産業分野によって、受入れルートが技能実習か海外試験かに分かれる傾向が明確である（図表 2-14）

・ 技能実習経験者および日本での就労経験者の転職状況

技能実習経験者および日本での就労経験者のうち、特定技能就労先が「同じ」と回答した割合は 62.6%、「違う」は 37.4%で、約 4 割が転職経験者であった。「建設」分野は勤続者の割合が高く、「飲食料品製造業」分野では転職経験者の割合が高いことから、技能実習から特定技能へのキャリア継続には分野間で明確な差異が存在することが示唆される（図表 2-15）

・ 技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能 1 号移行理由

「日本でずっと働きたいと思ったから」「もっとお金を稼ぎたい・貯めたいから」「家族にお金を送り続けたいから」が主な理由として挙げられた。特に、同一職場で働き続けている人は「同じ仕事場で働きたいと思ったから」と回答する割合が高く、職場への定着意向が移行理由に強く結び付いている（図表 2-16）

・ 海外試験合格者の特定技能 1 号取得理由

「日本で働きたいと思ったから」「家族にお金を送りたい・貯めたいから」「日本の生活が好きで、長く住みたい」が主な理由であり、日本での生活そのものへの関心やあこがれが取得動機の一部となっている（図表 2-17）

■ 職場での働き方

・ 特定産業分野ごとの役職の有無

役職者の割合が最も高かったのは「介護」分野であり、現場責任者としての役割を担う外国

人材が比較的多い。一方、「工業製品製造業」では役職に就く人の割合が低い傾向が顕著である（図表 2-18）

・ **特定産業分野ごとの1か月あたりの給与（税引き前）**

給与水準が最も高かったのは「建設」分野であり、他分野と比べて「20万円以上」の回答割合が顕著であった。対して「介護」「飲食料品製造業」では低賃金傾向が強く、産業間での給与格差が明確に示された（図表 2-19）

・ **キャリアアップの実感に関する属性**

回答者の約8割がキャリアアップを実感しており、特定技能経験年数が長いほどその傾向が強かった。また、技能実習経験者や日本での就労経験者のうち、特定技能就労先が「同じ」と回答したグループでは、キャリアアップの実感がより高く、経験年数の蓄積と職場の継続性が成長実感に寄与していることが示唆される（図表 2-20,21）

・ **昇給の可能性・役職の有無に伴うキャリアアップの実感**

昇給の可能性が「ある」と回答したグループでは、キャリアアップの実感が高く、「ない」と回答したグループとの差は25ポイント以上に及んだ。また、役職者もキャリアアップの実感が高く、適切な評価や処遇が成長意識の醸成に重要な役割を果たしていることがうかがえる（図表 2-22）

・ **職場満足度と影響要因**

職場に「満足している」と回答した割合は86.7%に達した。技能実習経験者および日本での就労経験者のうち、特定技能就労先が「同じ」と回答したグループは職場満足度が高く、キャリアアップの実感が高いグループでも同様の傾向がみられた。職場満足度の形成には、職場の継続性とその中で得られる成長機会が一定の影響を及ぼしていると考えられる（図表 2-23,24,25）

・ **職場の満足点**

「一緒に働く人たちと仲良くできる」(48.8%)、「いまの仕事が自分にあっている」(26.9%)、「日本語が上手になれる」(23.3%)が主な満足点として挙げられた。満足グループでは、「いまの仕事が自分にあっている」「仕事の力がつく」「給料が高い」が顕著であり、仕事内容との適合感やスキル習得の実感、報酬への納得感が職場満足度の向上に寄与していることがうかがえる（図表 2-26）

・ **職場の不満足点**

「特にない」が最多(39.5%)であったが、主な不満足点は「給料が低い」(27.8%)、「日本語がなかなか上手にならない」(17.1%)が挙げられた。特に、職場に不満を感じているグループでは、「給料が低い」と回答する割合が高く、報酬面が不満足の主因であることが明らかとなった。その他の不満足点は限定的である（図表 2-27）

・ **就業継続意向とそれに影響を与える要因**

回答者の82.7%が同じ職場で働き続けることを希望していた。キャリアアップの実感や職場満足度が高いグループほど、就業継続意向も高くなる傾向がみられた。就業継続意向の形成には職場満足度が強く関与しており、その満足度はキャリア形成の機会と経験によって支え

られていることが示唆される（図表 2-28,29）

■ 地域での暮らしと相談先

・ 生活満足度と影響要因

生活に「満足している」と回答した割合は 85.4%に達した。キャリアアップの実感が高いグループほど生活満足度が高く、職場満足度や就業継続意向が高いグループでも同様の傾向がみられた。生活満足度の形成には職場での経験や意識が複合的に関与している可能性が示唆される（図表 2-30,31）

・ 生活の満足点

「日本の食べ物おいしい」（40.5%）、「住まいの環境がよい」（37.9%）、「日本の生活の仕方があう」（33.2%）が主な満足点として挙げられた。満足グループでは、「日本の食べ物おいしい」（42.1%）、「住まいの環境がよい」（39.7%）、「日本人との交流がある」（16.7%）と回答した割合が、不満足グループに比べ 5 ポイント以上高かった。日常の快適さや文化的な親和性が顕著であり、生活満足度の向上に寄与していることがうかがえる。特に「日本人との交流」は地域社会とのつながりや人間関係を構築し、生活満足度に一定の影響を与えている可能性がある。一方で、特定の選択肢に回答が集中しているわけではなく、複数の要因が生活満足度を支える要素として挙げられている（図表 2-32）

・ 生活の不満足点

「物の値段が高い」が最多（44.7%）であり、不満足点として突出していた。「特になし」と回答した割合も 24.3%に上り、その他の不満足点は限定的である。不満足グループでは、「物の値段が高い」「病院に安心していけない」「地域のお知らせや看板が日本語でしか書いていない」などが主な要因となっており、物価高や医療アクセス、言語環境が生活上の障壁となっていることが明らかとなった（図表 2-33）

・ 地域住民との交流意向

回答者の 85.6%が地域住民との交流を希望しており、地域社会との接点を求めるニーズが広く存在していることを示している（図表 2-34）

・ 希望する交流内容

主な交流内容として「日本のマナーや地域のルールを勉強する」（51.0%）、「お祭りなどの地域のイベントに参加する」（40.9%）、「同じ年ぐらいの日本人と話をする」（37.7%）が挙げられた。外国人材は日本や地域の文化に馴染もうとする前向きな姿勢を持ち、受け身ではなく積極的な関わりを求める傾向が強い。回答者の多くが若年層であることから、「同年代の日本人との交流」への期待は自然なものであり、年齢の近さから生まれる共通性を通じた関係構築が望まれている。地方では日本人の若者人口が少ない傾向にあるため、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な施策となる（図表 2-35）

- ・ **仕事や生活で困ったときの相談先（職場・地域含む）**

主な相談先としては「家族」「会社の日本人」（47.4%）、「日本にいる自分の国・地域の友達」（31.4%）が挙げられた。一方、「登録支援機関の人」は約1割、「近くに住んでいる日本人」は1割未満にとどまった。相談先数は1つが最多となり、相談先の限定性が強く、困難な状況に直面した際の孤立リスクが懸念される。あわせて、制度的支援や地域資源が十分に活用されていない可能性も示されている。今後は、外国人材が安心して相談できる環境づくりに向けて、制度の周知だけでなく、地域とのつながりを促進する取組みが求められる（図表 2-36,37）

- **将来展望**

- ・ **特定技能2号への移行意向**

回答者の84.3%が特定技能2号への移行を希望しており、非常に高い意向が示された。キャリアアップの実感が高いグループほど移行意向が高く、就業継続意向や生活満足度が高いグループでも同様の傾向がみられた。移行意向の形成には職場での経験や生活環境に対する意識が複合的に関与している可能性が示唆される（図表 2-38,39）

- ・ **特定技能2号への移行希望理由**

「日本で長く働きたいから」（62.1%）、「給料をもっともらいたいから」（40.7%）、「将来、日本で家族と暮らしたいから」（36.4%）が主な理由として挙げられた。就業継続意向があるグループでは現在の職場への愛着が強く、意向がないグループでは条件の良い企業への転職志向は強い傾向がみられた。移行希望には長期的な就労意向や経済的動機が共通して存在する一方で、職場への定着意識が移行理由の違いに影響を与えていることがうかがえる（図表 2-40）

- ・ **特定技能2号評価試験（介護福祉士資格試験）合格のために求める支援**

「日本語の勉強のサポートや助け」（50.0%）、「試験のための本や勉強の会」（42.4%）、「試験の日や申込みの正しい情報」（27.6%）が主な求める支援として挙げられた。日本語学習のサポートが重要な支援であり、特に「介護」分野では業界特有の試験対策支援へのニーズが高い。また、職場における支援体制の充実が、試験合格に向けた重要な要素となっている可能性が示される（図表 2-41）

- ・ **地域定着意向**

回答者の41.1%が現在住んでいる地域への定着を希望しており、地域を特定しない日本への定着意向は9割弱に達した。就業継続意向が高いグループほど地域定着意向も高く、生活満足度や特定技能2号への移行意向が高いグループでも同様の傾向がみられた。地域定着意向の形成には、職場環境や日常生活に対する意識が複合的に関与している可能性が示唆される（図表 2-42,43）

- ・ **地域に定着する上での懸念点**

「暮らしのお金や税金が高い」（47.2%）、「日本語がまだ十分ではないと思う」（31.1%）、「日本で家（アパートなど）を借りるのが難しい」（18.7%）が主な懸念点として挙げられた。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の基盤に関する不安が複数領域に及んでおり、定着への障壁となっている可能性がある。まだ定着先を決めていない外国人材に対しては、生活上の不安を軽減し、将来の見通しを描けるような支援が求められる（図表 2-44）

■ 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、地域定着意向の連関構造

「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ており、職場への定着が特定技能 2 号移行や地域定着の意欲形成に波及する構造が確認された。また、「特定技能 2 号移行意向」および「地域定着意向」はいずれも「就業継続意向」に対して有意な影響を持っていた。一方、「地域定着意向」が「特定技能 2 号移行意向」に対して有意な影響を持つとは言えず、地域への定着意向が 2 号移行意向につながる構造は本分析では確認されなかった（図表 2-47,48,49,50）

・ 特定技能 2 号移行意向を促すモデル構造

「日本定着意向」を説明変数とした追加分析では、「特定技能 2 号移行意向」に対して統計的に有意かつ安定した影響が確認され、2 号移行の希望が地域定着ではなく、日本全体での長期在留を志向する動機と結びついている可能性が示された。すなわち、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職場への就業継続意向が促す構造（東北圏定着モデル）という、2つの異なる流れの存在が明らかとなった（図表 2-50,51）

・ 東北圏での地域定着を支える 3 要素の構造と支援の方向性

東北圏における外国人材の定着には、「職場」「生活」「制度」の 3 領域がそれぞれ独立して機能することが重要である。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、「働き続けたい」と思える職場環境の整備が定着支援の基盤となる。また、地域定着には生活満足度が関連しており、生活上の不安を軽減する支援も欠かせない。さらに、特定技能 2 号移行に関する情報提供と理解促進も必要である。これらの支援が有機的に連携することで、外国人材の長期的な地域定着がより確かなものになる（図表 2-45）

第3章 東北圏で挑戦する特定技能2号外国人と企業の実践

3.1 調査概要

■ 調査目的

東北圏における特定技能外国人の受入れおよび地域社会との共生に向けた支援のあり方を検討するため、長期定着が可能な特定技能2号外国人の声を通じて、企業での活躍、地域への定着状況、受入れ企業の支援内容を把握することを目的として実施した。

■ 調査対象

東北圏に所在する企業に勤務し、技能実習経験および特定技能2号の在留資格を有する外国人材と、その受入れ企業の担当者を対象とした。国籍、業種、家族構成などに多様性を持たせた7事例（外国人材8名）を選定した。

■ 調査手法

半構造化インタビュー形式により、外国人材本人および企業担当者に対して、対面またはオンラインで聞き取り調査を実施した。

■ 調査期間

2025年10月22日から12月16日

■ 主な質問内容

- (1) 特定技能2号外国人
 - ・ 現在の仕事・地域を選んだ理由
 - ・ 特定技能2号評価試験（介護分野は介護福祉士試験）の勉強法、試験の感想
 - ・ 職場での働き方
 - ・ 地域での暮らし方
 - ・ 将来展望と課題
 - ・ 東北圏企業・地域へのメッセージ
- (2) 受入れ企業・団体（登録支援機関含む）
 - ・ 外国人材の受入れ状況
 - ・ 特定技能2号評価試験受験へのサポート
 - ・ 仕事のサポート
 - ・ 暮らしのサポート
 - ・ 受入れ企業が語る実際と学び

事例1 介護福祉士への挑戦を終え、家族とともに日本での未来を願う

メガ・ブアナさん (26歳女性)



出身国 インドネシア

略歴 2019年、技能実習生として来日。2022年に特定技能1号に
移行、2025年3月に介護福祉士に合格（在留資格「介護」
取得）、2025年9月に出産のため帰国

元勤務先 特別養護老人ホーム 芍薬の里色麻（宮城県色麻町）

業務内容 入居者の日常生活全般にわたる介護



日本・東北で働くきっかけ

出産を機に宮城県色麻町での就労を終え、現在はインドネシアで家族と暮らすメガさん。介護専門の高校を卒業後、レストランで働いていたが給料が低く、友人から「日本は給料が良い」と勧められたことをきっかけに、日本で介護の技能実習生として働くことを決意した。日本語学校に通っていた際に現在の夫と出会い、夫も自動車整備の技能実習生として来日することになった。しかし、夫は神奈川県で働くことになり、宮城県にいるメガさんとは離れ離れになった。

東北での勤務

複数の会社の募集の中から、早く来日できる宮城福祉会を選んで面接を受け、宮城県色麻町の老人ホームに配属された。にぎやかな都会を想像していたが、色麻町は静かな田舎で「自分の暮らしていた場所と同じだ」と感じた。最初は都会の方がいいと思ったが、次第に田舎暮らしの良さに気づいたという。ただ、雪かきは大変だった。「東京は遊びに行くだけならいいですが、毎日生活するには大変だと思います」と振り返る。

介護福祉士試験への挑戦

「日本で長く働きたい」との思いから、介護福祉士試験に挑戦。試験に向け、インドネシア人向けオンラインクラスを自費（約3万5000円）で受講したほか、半年間、仕事の後や休みの日に問題集を解いた。社会制度などを学ぶ際は、生活では使わない専門用語に苦労し、勉強が嫌になることもあったが、「一回で合格しないと」と自分を奮い立たせた。試験を受ける際には、職場から情報提供や手続きのサポートがあった。2025年1月に同僚の日本人スタッフとともに仙台で試験を受けた。「試験の前日はすごくドキドキして、眠れなかった」と話す。試験の結果は無事合格で、国家資格取得により給料も増えた。

職場での様子

業務中、困ったことがあれば、日本人職員に相談するといつも親身になって話を聞いてくれた。「みんな優しく、『大丈夫だよ』と声をかけてくれるので、安心して働けました」と笑顔で話す。インドネシア人である自分に、最初は驚いた利用者もいた。宮城弁や早口にも苦労したが、次第に慣れ、利用者から「ありがとう」と言われることが何よりうれしく感じたという。



暮らしと日常

最初は技能実習生4人で自宅の一軒家に暮らしたが、近くにスーパーがなく買い物が不便だった。その後、スーパー近くのアパートへ引っ越し、生活は便利になった。休日は仙台や古川で買い物や映画を楽しみ、家では読書や動画視聴をして過ごしたという。イスラム教徒としてハラール食材の入手には苦労し、オンラインで購入していた。地域の夏祭りにも参加したが、日本人との交流は限定的で、「もっと友達があればよかった」と振り返る。

将来展望と課題

妊娠を機に帰国し、現在は妊娠7か月。夫も技能実習を終えて帰国しているが、出産後は夫と子どもとともに再び日本に戻りたいと考えている。「子どもを育てるのが大変だと思います。夫と2人で子育てできるか不安です。保育園や小学校のことも心配です。同じインドネシアの子どもたちがいる環境があればいいと思います」と語ってくれた。

東北圏企業・地域へのメッセージ

メガさんは次のように語った。

「介護のことや日本語を職場で学べるといいと思っています。日本人との交流機会をもっと増えてほしいです。そうすれば、外国人も安心して働けます」

「インドネシア人の受け入れは心配しなくても大丈夫です。みんな頑張り屋さんなので、会社がちゃんとサポートしてくれれば問題ありません」

「介護福祉士を目指すなら技能実習生から始めるのが良いです。特定技能1号からだ介護技術や日本語を学ぶ時間が短く、試験に失敗した場合のやり直しが難しいです。技能実習生なら長く日本にいられ日本語能力試験も何回も受けられるので、日本語のスキルも向上します」

企業担当者（相馬さん、高橋さん）からみたメガさん

仕事ぶりがとても優秀で、利用者さんのことをよく理解していました。観察力があり、「この人はどういう方なのか」を把握して説明してくれるので、私たちも助かりました。最初は外国人ということで戸惑う利用者さんもいましたが、メガさんはすぐに溶け込みました。自分の国のことを話すなどコミュニケーションを取るのが上手で、利用者さんからも人気がありました。日本人スタッフとの関係も良好で、仕事の情報交換だけでなく、プライベートの雑談も自然に交わしていました。妊娠の知らせには驚きましたが、職員が妊婦健診に付き添い、エコー写真も一緒に見ました。戻ってきてくれるなら大歓迎です。介護福祉士の資格もあるので、正社員として長く働いてもらえます。

事例2 家族との未来を見据え、秋田で努力を重ねる

グエン・ヴァン・ザウさん (36歳男性)



出身国
略歴

ベトナム

2016年、技能実習生として来日し、2021年に実習修了後に帰国。2023年に特定技能1号として、再来日。2025年5月に特定技能2号取得

勤務先
業務内容

ヒーハイト株式会社秋田工場 (秋田県秋田市)

精密部品の加工・組立・検査



日本・東北で働くきっかけ

「日本の生活が好き」と話すザウさん。技能実習を終え一度帰国した後に、現在は秋田市で働いている。

ITの専門学校を卒業後、水産関係の仕事に従事。2011年に結婚し、妻と6歳の息子がベトナムに暮らしている。

来日の理由は「お金を稼げたかったから」。2016年に技能実習生として大阪の金属加工会社で実習を開始した。初めての日本では仕事の厳しさに驚き、「仕事をちゃんとやらなければ」と思ったという。5年間の技能実習を終えていったん帰国した後、再び日本で働くため、2023年4月に特定技能1号としてヒーハイト秋田工場に入社した。ベトナム人が多く働いていると聞き、安心できる会社だと感じた。

「秋田は田舎で雪も多いと聞きましたが、職場は快適なので問題はありません」と語る。

特定技能2号評価試験への挑戦

「できるだけ日本で長い間働きたい」という思いから、特定技能2号評価試験に挑戦した。会社から品質管理検定やビジネスキャリア検定の受験を勧められ、2024年12月の評価試験に向けて5月から品質管理検定の勉強を始めた。ビジネスキャリア検定については、最初は自費でオンライン講習を受講したが、その後、会社から費用補助を受け、工場長も手続きや申請を支援してくれた。

「日本語は毎日少しずつ勉強しています。難しい言葉や金属加工の知識を覚えるのが大変でした」と振り返る。品質管理検定に合格し、日本語も上達した。10月のビジネスキャリア検定、12月の特定技能2号評価試験も合格した。

「評価試験は難しく、終わったときは『不合格かもしれない』と思いました。でも合格の連絡を受けたときは本当にうれしくて、その夜は眠れませんでした」と振り返る。

職場での様子

現在は研磨作業を担当している。

「研磨の仕事が好きです。自分で狙い寸法へ仕上げるところが面白いです。今後は砥石交換などのメンテナンス作業にも挑戦したいです」と、さらなるスキルアップを目指している。

日本人スタッフとはよく相談し合い、仕事以外でも趣味や遊びに行った場所の話をするなど、良好な関係を築いている。会社から新しい仕事を次々に任せられ、それに挑戦し続けることで努力を認められ、「頑張っているね」と声をかけてもらえることが励みになっている。



暮らしと日常

会社から徒歩3分の場所にある社宅の一軒家で、ベトナム人3人と共同生活を送っている。

「最初は秋田の雪にびっくりしましたが、今は慣れました」と語る。

買い物は移動スーパーを利用したり、自転車で街のスーパーに行ったりしている。ベトナムの調味料はネットで購入しており、不便は感じていない。大阪での生活に比べると、秋田の方が暮らしやすいという。

「大阪は方言がきつく感じました。コンビニが多くて毎日つい無駄遣いをしてしまいました。

秋田は方言が丁寧で優しく、買い物も週一回に済ませられるので節約できます」と話す。

食事は自分で作って食べる方が、バランスが良くて好きだという。外食では「味噌ラーメンが好き」と笑顔で話す。

休日は家族と電話で話したり、友達と買い物に出かけたりしながら、日本語の勉強も続けている。趣味のサッカーは、最近はできていない。

地域の草刈り活動にも参加し、近隣住民と挨拶を交わす。町内会の小正月行事「やまはげ」が回ってきたときは驚いたという。

将来展望と課題

「日本の生活が好きです。日本人は意識が高く、ルールを守るところが良いと思います」と話す。

秋田で長く働き、将来は家族を呼び寄せたいと考えている。妻も日本にきたいと言っているが、高齢の両親の介護があるため現時点では難しい。

「もし子どもが日本に来たら、日本の生活が心配です」とも語った。

ザウさんは次のように語った。

「成長機会をもっと与えてほしいです」

「働く環境への配慮も必要です。ルールや注意書きをベトナム語に翻訳してくれると理解が早くなり、コミュニケーションがスムーズになります」

「地域にコンビニが全くないので、あると便利ですね」

企業担当者（飯澤さん）からみたザウさん

ザウさんが「秋田で暮らしたい」と言ってくれるのはとてもうれしいです。

本当に勉強熱心で、会社が通信教育を案内する前から、自分でオンライン講習を申し込んで学んでいました。品質管理検定、ビジネスキャリア検定、評価試験を短期間で次々と受験し、合格している姿には感心しました。

職場では研磨作業を担当し、周りの従業員とコミュニケーションを取りながら真面目に働いています。出勤率も高く、計画的な生産体制の構築に大きく貢献してくれています。

外国人材は真面目にコツコツ働いてくれる人が多いですが、ザウさんはそのお手本です。

将来的にはベトナム人グループのリーダーや正社員登用も検討しています。スキルアップへの意欲が高く、会社としても積極的に支援していきたいです。

事例3 母国の家族の暮らしを支えるため、慣れ親しんだ職場で働き続ける

ウ・トウさん (41歳男性)



出身国 中国

略歴 2014年、技能実習生として来日し、2018年に在留資格「特定活動32号」（建設就労者）に移行。2022年に特定技能1号に移行し、2025年7月に特定技能2号合格

勤務先 株式会社尚和（新潟県新潟市）

業務内容 型枠建築工事



日本・東北で働くきっかけ

「日本に来た理由はお金をもらうためです」と率直に語るウさん。2014年に技能実習生として来日して以来、新潟市の尚和で働き続けている。

職業訓練校を18歳で卒業後、ジュース製造工場などさまざまな仕事を経験した。学生時代に知り合った妻と結婚し、一人娘を授かる。家族の生活を支えるため、より良い収入を求めて日本で技能実習を始める決意をした。日本で働いていた友人から「日本の仕事は良い。お金がもらえる」と勧められ、日本に来た。「でも、今は円安でよくありませんね」と話す。

数ある募集の中から尚和の型枠施工職種を選んだのは、釘打ちや枠組みなどの作業なら対応できると考えたからだ。妻と娘を中国に残し、技能実習を開始した。

中国東北部・遼寧省出身のウさんは、冬はマイナス10度になる地域で育ったため寒さには強く、「夏の暑さは同じ、冬は中国の方が少し寒いから大丈夫」と語る。

特定技能2号評価試験への挑戦

3年間の技能実習を終えた当時は特定技能制度がなく、会社で働き続けるために建設就労者（在留資格「特定活動32号」）を取得した。この資格は、東京オリンピック関連施設の整備など一時的な建設需要に対応するものだ。ウさんは3年間働いた後、2022年に特定技能1号へ移行し、会社で長く働き続けるために特定技能2号評価試験に挑戦した。

2025年7月の試験に向けて2～3月からオンライン講座を受講し、約6万円をかけて勉強を始めた。登録支援機関から提供された問題集も繰り返し解いた。「型枠工事だけでなく、知らない工事のことを勉強しなければならず、大変でした」と準備の苦勞を語る。一方で、「漢字は読みは違うが、意味は中国と一緒になので理解できた」とも話す。試験会場は東京・上野で、方向音痴のため職場の人たちから心配されたが、無事に会場へ行き受験できた。終了後は「落ちた」と思ったが、結果は合格。当日の夜に登録支援機関から通知され、登録支援機関によると、一発

合格はウさんだけであり、社長をはじめ職場全体で喜びを分かち合った。

職場での様子

尚和での仕事は順調で、仕事の内容に対して特別な好みはなく、仕事は同じだと感じている。最初は日本人同僚に教えられながら覚え、今では新人を指導する立場となった。「毎日一緒に仕事をしています。最初は日本人に教えてもらっていましたが、今は日本人と対等に仕事をしています」と語る。近年はインドネシアやカンボジアから来ている技能実習生の指導も担い、休みの日に実技練習に付き合うこともある。「最初は優しく教えます。5、6回教えても覚え



ない場合は厳しくします」と指導方針を述べる。

一方で、指導した実習生が修了後に帰国してしまうことを「寂しい」と感じている。

暮らしと日常

ウさんは作業場に併設された寮で、質素で規則的な生活を送っている。買い物は必要最低限にとどめ、食材は週に一度まとめて購入し、自炊も行う。「サーモンの刺身が好きです。大変ですが、自分で料理をしています」と語る。胃腸が弱いため水道水は飲まず、ポットで沸かしたお湯を飲んでいる。休日はほとんどを睡眠に充て、唯一の楽しみは、たばこを嗜むこと。メビウスを愛煙している。生活は中国と同じで大きな不自由はないが、日本の物価の高さには負担を感じている。

年間約200万円を妻と娘のために仕送りしており、中国にマンションも購入した。家族とは毎日電話で連絡を取り合い、「仕事が終わったら夜に電話をしています」と話す。娘は高校3年生で来年大学進学を控えており、中国の大学受験は朝6時から夜10時まで勉強する厳しい環境にある。ウさんは娘の受験を心配しながらも、教育費を支えるため尚和で働き続けたいと考えている。

かつては近隣で働く中国人同士の交流もあったが、40歳を過ぎてから、人との関係のあり方が変わってきたと感じている。「仕事、寝る、仕事、寝る、の繰り返し」と語り、職人としての生活を端的に表した。

将来展望と課題

将来的には家族を日本に呼び寄せる可能性はあるものの、その実現は娘の大学進学の状況次第だと考えている。一方で妻からは、中国と日本の関係悪化を背景に「心配だから帰ってき

て」と言われている。

それでもウさん自身は尚和での仕事に満足しており、「社長も奥さんも、みんな良くしてくれる。尚和を辞めるときが中国に帰るとき」と語っている。首都圏など給与水準の高い地域への転職は念頭にない。

企業担当者（石栗さん）からみたウさん

ウさんは2014年に最初に受け入れた外国人材で、今も変わらず働いてくれています。仕事ぶりは非常にしっかりしていて、段取りを整え、現場で指示も出せるようになりました。新人への指導も任せられるようになり、安心して現場を任せられる存在です。

「日本人以上」の働きぶりで、会社にとって欠かせない戦力です。特定技能2号の試験にも一発で合格し、努力の成果を示してくれました。本人は落ちたと思っていたようですが、結果を聞いたときは社長をはじめ皆で喜びました。長く勤めて技術を磨いており、会社を支える人材として誇りに思っています。

また、家族とは毎日電話で連絡を取り合いながら仕送りも続けています。中国にも時々帰り、家族との時間を大切にしています。生活面では物価高の負担もあるため、会社としては農家から仕入れた米を安く提供するなど支援を行っています。最近になって、ウさんがサーモンの刺身を好むことを初めて知りました。10年以上一緒にいるのに知らなかったことに驚きましたが、今度はぜひご馳走したいと考えています。

事例4 職場で愛され、家族とともに気仙沼での暮らしをはじめ

ルオン・スアン・ホアンさん (29歳男性)



しゅっしんこく

出身国 ベトナム

りやくれき

略歴 2016年、技能実習生として来日。2019年に特定技能1号に移行し、2025年9月に特定技能2号取得

きんむさき

勤務先 石川電装株式会社（宮城県気仙沼市）

ぎょうむないよう

業務内容 漁船の電気機装（無線）工事と設計



日本・東北で働くきっかけ

家庭の経済的事情から IT系大学への進学を断念し、兵役を経て就職先を探していたホアンさんは、よりよい仕事に就くため海外就労を検討した。韓国や台湾も候補に挙げたが、学習期間や費用、友人の勧め、そして当時の円高もあり日本を選択したという。

「韓国は勉強に3年かかるし、台湾は1か月の勉強で行けそうでした。でも友達に日本を勧められ、円も高かったので日本に決めました」と振り返る。相談した母からも「行ってみなさい」と背中を押された。

中学生の頃から電気に興味があり、ベトナムでは船を見る機会がなかったことから、造船に関わる溶接職種での技能実習を志望した。2016年から気仙沼市の石川電装で実習を開始した。初めて訪れた日本の印象は「空気がきれい」。さらに「ベトナムで多いバイクがほとんど走っていないことに驚きました」と語る。

妻との出会い

技能実習を終えて特定技能1号へ移行するタイミングで一時的に帰国したが、新型コロナウイルスの影響で再来日までに時間がかかり、気をもむ日々が続いた。その期間に知り合ったのが現在の妻である。

台湾で働く準備を進めていた彼女に、ホアンさんは「なぜ台湾に行くの？日本の宮城県に来てほしい」とお願いしたという。

彼女は2022年に栗原市で飲食料品製造の技能実習を開始した。そして2023年12月27日に結婚した。ベトナムには「吉日」を重視する文化があり、その日が良い日とされていたため、宮城県から初心者マーク付きの車で6時間かけて東京のベトナム大使館へ向かい、その日のうちに婚姻手続きを済ませた。

特定技能2号評価試験への挑戦

「この会社で働き続けたい」「結婚して家族と一緒に暮らしたい」、その思いから特定技能2号試験に挑戦した。

東京など給与水準の高い地域に移る選択肢もあったが、会社の人たちに説得され、「5～6年頑張ってきた会社を離れるのは寂しい」とも感じ、現職でのキャリアを継続することを選んだ。

特定技能1号の在留期限が翌年2025年2月に迫る中、6月に2号評価試験受験を決意し、自己学習を開始した。会社の紹介で、9月からは2号の合格者を輩出した実績のある広島県の因島鉄工株式会社で、1か月半にわたる研修を受け、合格を果たした。

「学科も実技も難しかったです。特に漢字や専門用語の理解が大変でした。でも会社や研修先が支えてくれて、頑張れました」と振り返る。技能実習から特定技能1号、そして2号へと進み、収入も上がった。

職場での様子

仕事は取引先所有の船内での作業が中心で、当初は日本語がわからず、「見て覚えるしかなくて、本当に大変でした」と語る。しかし、親切な先輩に支えられ、徐々に職場に馴染んでいった。

作業内容を理解し慣れるにつれて任される仕事も増え、今では「寝ている時も仕事の夢をみるほど」だという。

今後の目標は会社の業務をすべて覚え、さらに技術を高めること。「何をやっても面白い。掃除も楽しいです」と笑顔で話す。



暮らしと日常

現在は、社宅を離れ、家族との新生活を視野に入れて2LDKのアパートに引っ越した。来春には子どもが生まれる予定だ。

「子どもの学校のことは少し不安ですが、友人から『日本は受験がないから大丈夫』と聞いて安心しました」と語った。

自動車免許も取得し、現在は愛車のプリウスで通勤している。冬の自転車通勤で転倒して怪我をした経験から、車のある生活は大きな安心につながっているという。

休日は妻と電話で話したり、仕事を振り返ったりして過ごす。技能実習時代には市主催の日本語教室に通っていたが、今は独学で学習を続けている。

かいしゃ かいちょう しゃちょう かぞく だいに かぞく かん ちいき ぼうねんかい しんねんかい
会社の会長や社長、その家族のことを「第二の家族」と感じており、地域の忘年会や新年会にも積極的に参加。気仙沼市にはベトナム人だけでなくインドネシア人、ミャンマー人、フィリピン人など多国籍の仲間がおり、現場やスーパーで挨拶を交わし、サッカーを一緒に楽しむこともある。市が開催する外国人忘年会などのイベントでも多くの仲間と交流している。

将来展望と課題

「気仙沼にずっと住み続けたい」と考えるホアンさん。一方で、ベトナムにいる母からは「帰ってきてほしい」と言われている。結婚し子どもも生まれることから、これから時間をかけて理解を得たいと考えている。

「これから始まる家族との暮らしは“はじめて”だらけ。でも、仕事と家庭の時間を調整しながら、妻と子どものために頑張りたいです」と穏やかに語った。

東北圏企業・地域へのメッセージ

ホアンさんは次のように語った。

「東北はきれいな場所が多く、日本人の皆さんはとても優しいです」

「わたしがいこくじんまじめはたらきいっしょうけんめいおぼかいしゃひとだいにかぞくのように大切におもっています」

企業担当者（石川純子さん）からみたホアンさん

溶接の現場では、もうホアンさんがいないと成り立たないくらいです。事実上チーフとして若手を指導し、こちらが「こうしてほしい」と伝え、その通りに正確に仕上げられます。溶接だけでなく幅広い作業に対応でき、ひとりで現場に出ても安心して任せられる人材です。顧客とのコミュニケーションも円滑で、信頼を得ています。

彼はいつも笑顔で接してくれるので、職場全体が明るくなります。仲間を大事にする姿勢も周囲の信頼につながっています。言葉の壁に苦労した時期もありましたが、1年ほどで職場に完全に馴染み、今では欠かせない戦力です。

家族の移住に向けて住居や出産・育児環境の整備など、会社としても家族の生活を支える準備を進めています。

因島鉄工で研修を受けた際には「ホアン応援団」が結成されるほど、多くの人がホアンさんの努力を応援しました。真面目な姿勢と向上心は社内外から高く評価されており、今後も会社を支える大きな力になると期待しています。

事例5 職場の仲間を支えながら、新たに妻と子の暮らしも力強く支える

ムルガン・ヴィノットさん (30歳男性)



出身国

インド

略歴

2019年、技能実習生として来日。2022年に特定技能1号を取得し、同年帰国。2024年11月に再度来日し、2025年10月に特定技能2号取得

勤務先

岩手日野自動車株式会社盛岡工場 (岩手県矢巾町)

業務内容

トラック、バスの整備業務



日本・東北で働くきっかけ

「清潔で快適な日本の生活が好きだった」と語るヴィノットさん。大阪で技能実習生として3年間働き、一度インドへ帰国した後、現在は岩手県矢巾町で働いている。

大学で自動車整備を学び、就職を考えていたときに、日本で整備士として働く友人から話を聞いたことが、来日のきっかけとなった。技能実習を終えた後は特定技能1号に移行し、半年間働いていたが、家族の事情と結婚のために帰国。約1年後、再び日本で働くことを決意した。

自己都合で退職したため前の会社に復職しづらかったこともあり、インドで就職活動を進める中で岩手日野自動車の求人を見つけた。大手企業であることに安心感を覚え、応募を決めたという。友人から「岩手は雪が多い」と聞いていたが、不安はなかったと話す。

特定技能2号評価試験への挑戦

「日本で長く働きたい。家族も呼び寄せたい」という思いから、特定技能2号に挑戦した。2025年7月の試験に向け、1か月前から勉強を開始。出勤前と帰宅後、さらに休日も含め、継続して学習に取り組んだ。

会社からは過去問題集を提供され、週1回は会議室で集中して学習する時間を確保してもらった。「新しい用語が多くて難しかったけど、辞書で調べながら頑張りました」と振り返る。

試験の手応えは「合格できるか半々くらい」。そのため、合格の知らせを受けたときは大きな喜びを感じたという。「上司の工場長も合格をととても喜んでくれた」と語る。

職場での様子

職場では先輩から丁寧に指導を受け、車の修理について相談しながら業務に取り組んでいる。

特にエンジン回りの作業が好きで、複雑な組み立て作業への興味も強い。「将来はさらにレベルアップして、リーダーになりたい」と意欲をみせている。



暮らしと日常

現在は社宅のアパートに1人暮らし。趣味はバレーボールをすることと観ること。「でも、バレーボールはそんなにうまくありません」と、笑顔で話す。休日はYouTubeでインドのバレーボールの試合動画やインド映画を観たり、家族と連絡を取り合ったりして過ごしている。

食事は自炊で、インドの調味料をネットで購入しており、朝昼晩とも辛い味付けの料理を作っている。移動は自転車が中心で、スーパーも近くにあり、生活に不便はない。雪の日は徒歩で通勤するが問題は感じていないという。

同じアパートに日本人住民もいるが、顔を合わせることはほとんどない。「話をしてみたいとおもっていますが、私の顔を見ると怖いと感じられてしまうかもしれません」と笑った。

将来展望と課題

「この会社がとても好きなので、ずっと働き続けたいです」と話すヴィノットさん。2026年4月には妻と1歳になる息子呼び寄せ、家族3人での生活を始める予定だ。

「自分が家族を支えていきたいです」と、春から始まる家族との新生活に期待を膨らませている。ただし、家族で暮らすためにはより広い住居が必要であり、家賃の高さを心配している。また、子どもが病気になった時のことを考え、病院の近くへの引っ越しを希望している。

今後は家族の生活を支えるため、日本の運転免許の取得も検討している。外国免許からの切り替えは時間がかかるため、お金を貯めて自動車学校に通い、日本の免許を取得する考えだ。「好きな車はTesla、でも高いので買えません」とも話す。

東北圏企業・地域へのメッセージ

ヴィノットさんは次のように語った。

「住居のサポートや生活に必要な物を準備してもらえると助かります。外国人を受け入れる最初の1か月は大変かもしれませんが、勉強させれば大丈夫です」

「特定技能2号の試験は難しいですが、一生懸命勉強すれば合格できます」

「日本語がわからない妻のように、言葉が不自由な家族も増えていると思います。地域に通訳ができる人がいると助かります」

企業担当者（加藤さん、田村さん）からみたヴィノットさん

ヴィノットさんは「頼れる存在」です。日本人スタッフの説明を理解できない仲間がいると、自分の言葉で補足し伝えてくれます。そのおかげでインド人スタッフも安心して仕事に取り組みています。リーダーとしての成長も期待しています。

職場の雰囲気にも良い変化がありました。以前は黙々と作業をする空気でしたが、現在は和やかで楽しい雰囲気が広がっています。

会社の懇親会にも積極的に参加し、周囲を巻き込んで場を盛り上げてくれています。

できる仕事が増えており、評価も自然と高まっています。休みの日も学習に取り組むほど熱心で、本当に頼もしい存在です。

2026年4月からは家族を迎えての新生活が始まるため、会社としても住まい探しなど必要なサポートを進めていく予定です。

事例6 夫婦で挑戦し、静かな北上市で子どもとの未来を描く

コ・コ・ルインさん (37歳男性)、ス・トゥ・ウェさん (35歳女性)



出身国

ミャンマー

略歴

2018年、技能実習生として来日。2人同時で2021年に特定技能1号に移行、2023年に転職。2025年11月に特定技能2号取得

勤務先

株式会社アジテック (岩手県北上市)

業務内容

業務用各種タレ類・スパイスの小袋詰、容器詰の製造



日本・東北で働くきっかけ

北海道、宮城、神奈川を経て、現在は岩手県北上市で生活しているコ・コさんとスさん夫婦。2人は大学を卒業し、それぞれ社会人として働いていた。コ・コさんはシステムエンジニアとして勤務し、スさんの職場を訪れたことがきっかけで出会い、2015年に結婚。子どもも生まれた。が、次第に生活が厳しくなった。「子どもの将来のために貯蓄を増やしたい」と考え、子どもをミャンマーに残し、日本で働く決断をした。

「友人たちが日本で働いていたので、自分たちも挑戦しようと思いました」と振り返る。

技能実習から特定技能へ、そして新しい職場へ

2018年、2人は飲食料品製造業の技能実習生として来日した。同分野を選んだ理由は、コ・コさんは「早く日本で働きたい」と思ったからであり、スさんは料理が好きで勉強になると思ったからである。しかし、制度上、夫婦で同じ職場に入ることができず、コ・コさんは北海道、スさんは宮城県で、それぞれ離れて暮らすことになった。実習中、コ・コさんは困っている日本人の同僚を助けようと手を差し伸べたが、嫌な顔をされてしまい、それが日本に来てから最も驚いた経験だったという。スさんは日本の冬の寒さがこたえた。

離れ離れで暮らすことによる精神的な負担から「一緒に働ける職場」を探し、2021年に特定技能1号へ移行し、外国人が多く働く神奈川県企業に転職した。しかし、交代制勤務で家族の時間が取れず、都市部の環境にも馴染めなかった。

もっと静かな場所で暮らしたいと考え、2023年に岩手県北上市のアジテックへ転職。さらなるスキルアップを図り、日本人と一緒に働きながら日本語力を高めたいという思いもあった。

特定技能2号評価試験への挑戦

「子どもを日本に呼びたい」「長く滞在したい」「キャリアアップしたい」という思いから、2人は特定技能2号評価試験に挑戦した。半年かけて勉強し、最後の1か月は毎日2～3時間、集中して学習した。日常会話で使わない専門用語が難しく、翻訳しながらノートに何度も書いて覚えた。コ・コさんは趣味のゲームを封印し、勉強に専念した。登録支援機関の送迎で仙台に赴き受験し、2人とも合格を果たした。「同時に合格できたことがとてもうれしかった」と振り返る。

職場での様子

職場では若い同僚と積極的に話し合い、質問や相談をし合う関係を築いている。ミャンマー人の多くは苗字を持たないため、最初は夫婦だと気づかれなかったという。「初めての仕事がスムーズにできた時がうれしかったです。同僚が優しく教えてくれることに感謝しています」と話す。今後はさらに多くのスキルを身につけ、会社に貢献したいと強く考えている。

暮らしと日常

社宅は会社近くの1DKアパートで、家電や生活用品は会社が揃えてくれた。コンビニやスーパーも近く、生活には便利だ。休日、コ・コさんは散歩やアニメ・ゲームを楽しむ、スさんは料理や買い物、日本のドラマ鑑賞などをして過ごしている。アニメやドラマは字幕なしで観て、日本語の勉強にも役立てている。2人ともミャンマーにいる子どもとのテレビ電話は欠かさない。一方で、北上市はバスが少なく、地域に不便さを感じている。また、アパートには日本人も住んでいるが交流は少ない。「ミャンマーでは料理を分け合う文化があります。日本でもそうしたいけれど、迷惑になるのではと心配できない。それが悲しいです」と語る。

将来の展望と課題

地方の静かな環境と生活費の安さを気に入り、「子どもが社会人になるまではここに住み続けたい」と考えている。最大の願いは、ミャンマーにいる10歳の息子を日本に呼び寄せることだ。息子は現在、スさんの母親と暮らしている。しかし、本人は「友達がいるから日本に行きたくない」と話しており、日本の学校への適応に不安もある。夫婦は市役所に足を運び相談を続けている。また、地域にミャンマー料理の店や食材店があればうれしいと話す。スさんには、ミャンマー

もど じぶん みせ も ゆめ
に帰って自分のお店を持ちたいという夢があった。しかし、こくないじょうせい ふあん きこく
国内情勢の不安により帰国するこ
とはむづかしく、「だったらにほんでお店をひらいてみたいです」というあたらしいゆめをかた
新しい夢を語ってくれた。「ニー
ズがあるかわかりませんが、コミュニティづくりやミャンマー語教育にもごきょういく
協力したいです」
と話をなして話してくれた。

とうほくけんきぎょう ちいき 東北圏企業・地域へのメッセージ

コ・コさんとスさんはつぎのようにかた
語った。
「とくていぎのう ちよくせつう い
特定技能で直接受け入れるよりも、まずぎのうじっしゅう
技能実習から受け入れた方がいいと思います。実習
ねんかん あいだ かいしゃ おし
3年間の間に会社がきちんと教えてくれて、せいかつ ささ
生活も支えてくれれば、がいこくじん あんしん ていちゃく
外国人は安心して定着し、
『がんばろう』というきもちになります。ぎやく かんきょう よ
逆に、環境の良くないかいしゃ
会社だと、ぎのうじっしゅう
技能実習の3年間
がまいにち
毎日つらいものとなり、『どうた
耐えようか』とかんが
考えながら過ごすことになりま
す。きぎょう ちいき
企業や地域
には、ぎのうじっしゅう だんかい
技能実習の段階からしっかりしえん
支援してほしいとおも
います」

きぎょうたんとうしゃ なかむら さとう 企業担当者（中村さん、佐藤さん）からみたコ・コさんとスさん

コ・コさんとスさんは、にほんじんしゃいん おな
日本人社員と同じようにはたらき 勤勉でせきにんかん つよ
働き、勤勉で責任感が強く、仕事への
しせい ひじょう まじめ
姿勢も非常に真面目です。にほんご
日本語でのコミュニケーションももんだい
問題なく、職場に自然に馴染
んでおり、せんりよく
戦力としてかかせない
存在です。そんざい

とうしょ ひとり さいよう よてい
当初は1人の採用を予定していましたが、ふうふ
夫婦であることがはんめい
判明し、ふたり どうじ さいよう
2人を同時に採用し
ました。けつかくてき
結果的に定着度が高く、かいしゃ
会社にとってもおお
大きなプラスになっています。とくべつ
特別な受
け入れじゅんび
けいじゅんび ひつよう
準備は必要なく、しぜん
自然に職場に溶け込んでくれました。「もっとはたら
きたい」という
ふたり ようぼう
2人の要望で、あさ じかん ざんぎょう
朝1時間の残業をおねが
いしています。ねが

こんご こ
今後は、お子さんのらいにち
来日に備えてひろい
広い住居のていきょう
提供もけんとう
検討していきたいです。ふたり てきせい
2人の適性
をみながら、ちやうきてき
長期的にはかんりしよく
管理職へのしょうしん
昇進もしや
視野に入れており、かいしゃ ちから
会社の力になってくれ
るときたい
期待しています。きたい

事例7 信頼を重ねて仕事に励み、白鷹町で未来の家族との暮らしを描く

グエン・スアン・タインさん (27歳男性)



出身国

ベトナム

略歴

2018年、技能実習生として来日。2021年に特定技能1号へ移行、2024年11月に特定技能2号取得

勤務先

マルハニチロ白鷹工場内東洋ワーク作業所
(山形県白鷹町)

業務内容

フリーズドライ食品の製造 (雑炊、スープ、みそ汁など)



日本・東北で働くきっかけ

「テレビで日本の生活を見て、暮らしてみたいと思いました」と語るタインさん。高校卒業後、日本語センターで学んでいた際に東洋ワークの仕事を紹介された。東北・山形がどんな場所かは分からなかったものの、料理が好きだったことから飲食料品製造を選び、白鷹町で技能実習を始めた。

特定技能2号評価試験への挑戦

「日本にずっと住みたい」と思い、タインさんは2024年10月に特定技能2号評価試験に挑戦した。4か月前から勉強を始め、上司の森田さんが作成したオリジナル教材を活用して、仕事の合間や仕事終わり、休みの日も学習を重ねた。

「一番難しかったのは漢字です。振り仮名を見ながら繰り返し勉強しました」と話す。試験当日は会社が仙台までバスを出してくれ、同僚とともに受験。タインさんは「たくさん勉強したので、自信をもって試験を受けることができました」と振り返る。

職場での様子

技能実習時代は日本語に苦労したが、日本人の同僚が簡単な言葉で話しかけてくれたことで、徐々に理解が進んだ。今も、困ったことがあれば、森田さんに相談している。現在はライン長を任せられ、給料もアップした。包装機械のオペレーション業務については「やりがいを感じています」と話す。次の目標はサブリーダーになることで、「い



いろいろな仕事を教えてもらい、スキルアップしていきたいです」と意欲を見せている。

暮らしと日常

社宅のアパートは2DKで、同僚と2人暮らしをしている。外国人が多く住むアパートで、日本人との交流は少ない。通勤は自転車だが、冬は雪が多いため会社の送迎を利用している。

「最初は雪が珍しくて感動しました。でも、冬は寒くて、滑るので買い物に行くのが大変です」と話す。休日は『ONE PIECE』や『呪術廻戦』、『鬼滅の刃』などのアニメを観て過ごすほか、長井や仙台へバスで出かけ、洋服を買ったり食事を楽しんだりしている。

「仙台の牛タンはとてもおいしいです。チャーシューがたくさん乗った味噌ラーメンが好きです」と笑顔で語る。

また、2週間の休みをとって合宿免許教習所に通い、運転免許を取得した。「ベトナム語で試験が受けられたので、難しくはなかったです」と話す。

愛車はマツダ CX-5 で、ベトナム人の中古車屋から購入したという。白鷹町で CX-5 が走っているのを見て、カッコいいと思い購入を決めた。

将来展望と課題

「ずっとここに住みたいです。結婚して子どもができて、白鷹町で暮らしたいです」とタインさん。ベトナムにいる家族は、白鷹町に住み続けることを理解してくれている。

東京には遊びに行くことはあるが、「犯罪が多いと聞きますし、住むところではないと思います」と語る。自然が多く、空気がきれいな白鷹町は「安心して暮らせる場所」。ただし、将来的に、子どもの教育環境には不安もあるという。

東北圏企業・地域へのメッセージ

タインさんは次のように語った。

「会社のサポートには満足していますが、外国人が質問したときに、適当に流さず、ちゃんと理解して教えてほしいです」

「外国人向けの飲食店や食材店があるとうれしいです」

企業担当者（森田さん）からみたティンさん

ティンさんは、細かい指示がなくても自ら考えて行動できる、頼もしい人材です。

日報では日本語での記載や計算処理も丁寧にこなし、機械オペレーターの仕事にも前向きに挑戦してきました。その姿勢を評価し、2024年からはライン長を任せています。朝礼の内容をベトナム語で通訳してくれるなど、職場の橋渡し役としても大きな存在です。今では国籍を問わず新人教育にも携わり、チーム全体を支えています。「できない仕事がない」と感じるほど頼りにしています。

将来を見据え、結婚や子育てなど今後の生活基盤を考えた結果、自主的に車の免許を取得するなど、白鷹町での暮らしをいろいろと計画しているようです。

3.3 特定技能 2 号外国人を受け入れる企業の取組状況

事例 1 特別養護老人ホーム 芍薬の里色麻（社会福祉法人宮城福祉会）

企業紹介

所在地：宮城県加美郡色麻町

開設：1996 年（法人 1966 年）

業務内容：入居者の食事・入浴・排泄などの身体介護、日常生活の援助、機能訓練、健康管理。法人は高齢者福祉（養護老人ホーム、在宅介護サービス）と保育事業を中心に、幅広い福祉サービスを提供

従業員数：60 名、法人全体 730 名（2025 年 10 月時点）

外国人材受入れ開始：2009 年



出典：社会福祉法人宮城福祉会 HP より

1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 芍薬の里色麻では、現在、従業員 60 名のうち外国人 6 名（全員特定技能 1 号）が就労、技能実習から特定技能へ移行した人材と、直接特定技能で入った人材が混在
- ・ 介護分野における深刻な人手不足を背景に、法人全体で 2009 年にインドネシアから EPA 介護福祉士候補者の受入れを開始し、2017 年からは技能実習生、2019 年からは特定技能を受入れ。即戦力人材の確保のため、今後は特定技能のみの受入れに切り替え予定
- ・ 採用はオンライン面接で実施。施設の立地や生活環境を丁寧に説明するとともに、自然豊かな環境で働けるかを確認

2. 特定技能 2 号評価試験へのサポート

- ・ 介護福祉士資格の取得は本人の意思に任せているが、3 年勤務後には介護の専門知識と技術を習得するため介護福祉士実務者研修の受講を推奨
- ・ 向上心のある人材が多く、自ら目標を定めて資格取得に取り組んでいるケースが多い

3. 職場での様子・サポート

- ・ 外国人スタッフは勤勉で優秀。介護技術を十分に習得している
- ・ 日本語でのコミュニケーションは最初は難しいものの、1 年程度で大きく改善
- ・ 日本人スタッフとの関係は良好で、仕事に関する情報交換だけでなく日常会話も多い
- ・ 利用者も外国人スタッフを受け入れており、嫌悪感は見られない
- ・ 登録支援機関（東北のかいご協同組合）が 2～3 か月に一度面談を実施、インドネシア人スタッフが常時相談対応できる体制あり

4. 生活での様子・サポート

- ・ 冬季は雪が多いため、通勤の送迎を実施
- ・ 食材の買い物については近隣スーパーがあるため特別な支援は不要
- ・ イスラム教徒のスタッフにはお祈りのための個室を用意。ヒジャブ着用も制限なし
- ・ メガさんの妊婦健診にあたり、施設として病院の選定と付き添いを実施
- ・ 最近、日本人男性と結婚した職員がおり、当該人材は今後も就業継続を希望

5. 受入れの成果

- ・ 外国人スタッフへの指導を通じて、日本人スタッフの教育・指導スキルが向上
- ・ 「暗黙の了解」が通じないため、意思表示が明確になり、職場環境が改善
- ・ 真面目で勤勉な外国人スタッフの活躍により、長期的な戦力として職場に定着

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ 日本語でのコミュニケーションの技術習得には時間を要するため、初期支援が必要
- ・ 勉強時間の確保が難しく、資格取得支援の仕組みを強化する余地あり

7. 受入れ企業が語る実際と学び

外国人の方はとても真面目で、長く、一生懸命働いてくれます。「定着しないのでは」と心配されるかもしれませんが、実際には安定して勤務してくれるので、ぜひ受け入れてみてほしいと思います。

日本語でのコミュニケーションは最初こそ難しいですが、1年も経てば冗談を交わすこともできるようになります。時間をかければ自然に会話ができるようになり、職場に馴染んでいきます。

また、介護の現場では即戦力が求められるため、特定技能1号からの受入れは非常に有効です。介護技術をすでに身につけている人材が多く、現場に入っただけで戦力となってくれます。

総合的にみれば、特段大変なことはなく、自然に働いてくれる存在です。受入れを躊躇するよりも、まず一步を踏み出すことが大切です。

東北のかいご協同組合（代表発起人：社会福祉法人宮城福祉会）

外国人材の受入れに対する基本的な姿勢

企業には、外国人材を単なる労働力ではなく将来的な戦力として、戦略的に採用する姿勢が求められる。最終的には、登録支援機関に頼らず自社で支援できる体制を整えることを目標とし、初期段階では登録支援機関を活用して受入れを進めることを推奨する。

職場での支援・定着に向けて

企業においては、外国人材の声に耳を傾け、日本人スタッフとの信頼関係を築くことが、定着の鍵になる。資格取得やリーダー育成の支援、柔軟な日本語教育の提供を行うことで、長期雇用やキャリア形成を後押しすることができる。一方で、政府や自治体には、介護福祉士試験の受験支援や、在留資格「介護」^注以外での長期滞在制度の整備を望む。

生活・地域での支援に向けて

宗教配慮（お祈りスペースの確保、ハラル対応飲食店）や保育・教育環境の整備、地域住民との交流促進など、多文化共生の基盤づくりが求められる。

東北で外国人材を支援する登録支援機関へ

登録支援機関同士の情報交換が不足していると認識している。県内の登録支援機関同士が協力し、情報共有することで、サービス品質の向上や企業の信頼性向上、ひいては地域全体での外国人材定着の促進が期待できる。これにより、地域全体の支援体制がさらに強化されることが期待される。

注）介護分野には特定技能 2 号が設けられていないため、外国人が日本で長期的に働き続けるには在留資格「介護」の取得が不可欠である。この資格を得るには介護福祉士国家試験に合格する必要があるが、試験は年 1 回しか実施されない。そのため、特定技能 1 号での実務経験を経て挑戦できる回数は 1～2 回程度に限られ、合格できなければ帰国を余儀なくされる。一方、他の特定産業分野における特定技能 2 号評価試験は年に複数回開催されている。

事例2 ヒーハイト株式会社秋田工場

企業紹介

所在地：秋田県秋田市

秋田工場開設：1990年（創業1962年）

業務内容：円筒直動軸受の製造とOEM供給。本社（埼玉県）は直動機器、精密部品加工、ユニット製品の設計・製造・販売

従業員数：秋田工場45名、全体133名
（2025年10月時点）

外国人材受入れ開始：2018年（埼玉）、2019年（秋田）



出典：ヒーハイト(株)秋田工場提供

1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 秋田工場では、従業員45名のうち外国人は11名（特定技能2号1名、1号3名、技能実習7名）。いずれもベトナム人
- ・ 深刻な人口減少と製造業の採用難を背景に、2018年に埼玉工場受入れ。翌年に秋田工場でも受入れを開始
- ・ 2019年12月に初めて技能実習生6名を受入れ
- ・ 採用は監理団体と登録支援機関を通じ、ベトナムの送り出し機関と連携
- ・ 面接はオンラインで実施、秋田の環境（特に冬の雪）を事前説明

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ 製造業で働く上で基礎となる品質管理検定、ビジネスキャリア検定、2号評価試験というステップで支援
- ・ 通信教育の費用補助、資料提供、スケジュール管理

3. 職場での様子・サポート

- ・ 外国人材は検査作業を担当、日本人従業員とコミュニケーションを取りながら勤務
- ・ 真面目な勤務態度と高い出勤率が評価されている
- ・ 作業手順書や注意事項をベトナム語に翻訳して掲示
- ・ 改善提案制度（提案1件につき50～1,000円の報酬）を導入。優秀改善に選出されると5,000～30,000円の報酬もある
- ・ 技能実習生には日本語学習や技能試験対策の勉強会を週1回実施
- ・ 技能実習生と社員の交換日記を行うなど、コミュニケーションの壁を緩和
- ・ 契約社員（時間給または月給）として雇用しており、特定技能2号の取得者については正社員での登用も検討

- ・ 特定技能移行者は一般社員と同じ給料体系になり、同じ評価シートで評価

4. 生活での様子・サポート

- ・ 受入れ時、社宅（一軒家、アパート）や生活必需品、自転車を提供
- ・ 通院の際は支援機関の通訳が、電話をつなぎ受診をサポートしている現状あり
- ・ 移動スーパーの手配（地域の日本人も利用）
- ・ 地域からの声掛けにより、地域清掃活動ややまはげ行事などの地域交流に参加
- ・ 小旅行などのイベントを企画し、従業員間の交流を促進

5. 受入れの成果

- ・ 出勤率が高いため生産計画が立てやすくなった
- ・ 外国人材に定型業務を中心に担当してもらうことで、他の従業員が付加価値の高い業務にシフトし全体の底上げとなった

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ 人材の定着には苦勞しており、特に特定技能で直接採用した人材は定着が課題になっている
- ・ ゴミ出しルールや会話の音量など、地域の生活習慣やマナーについては、入社時や生活支援の中で丁寧に説明・共有している

【自治体・地域への要望】

- ・ 地域インフラ（交通、医療通訳）の不足

7. 受入れ企業が語る実際と学び

私たちも最初は不安でしたが、とりあえずやってみることが大事です。外国人材、特に当社で受け入れているベトナム出身の方々は、とても真面目で勤勉な方が多いです。当社の経験では、特定技能で採用するよりも、技能実習生として受け入れ、3年かけて段階的に丁寧に育成する方が定着につながると考えています。最初の半年は確かに大変な面もありますが、彼らの努力に触れることで、企業にとって大きな力になり得ると感じています。国や自治体には、雇用助成金や定着支援補助金、医療・交通の通訳サービスなど、雇用面・生活面での支援策をもっと柔軟にしてほしいです。地域独自の生活支援が秋田県の魅力にもつながると思います。

また、これから受け入れる企業の方々に伝えたいのは、通訳人材を自社で確保できれば理想ですが、難しい場合、監理団体や登録支援機関が頼りになります。外部の支援を効果的に活用すれば、受入れの負担が軽くなり、より安心して取り組むことができます。

事例3 株式会社尚和

企業紹介

所在地：新潟県新潟市

創業：1981年

業務内容：ビル・学校・病院・マンションなどの
コンクリート型枠建築

従業員数：63名（2025年12月時点）

外国人材受入れ開始：2014年



出典：(株)尚和提供

1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 従業員63名のうち外国人は19名（特定技能2号1名、1号2名、技能実習16名）。中国・インドネシア・カンボジアの3か国から受入れ
- ・ 深刻な人手不足と従業員の高齢化を背景に、周辺同業者に先駆けて2014年に受入れを開始
- ・ 初年度は中国人技能実習生2名を受入れ、その後インドネシア、カンボジアから順次受入れ
- ・ 受入れ・支援は監理団体兼登録支援機関である富瀋国際事業協同組合に依頼。自社に大手ゼネコン出身で外国人材受入れに精通した部長がおり、その紹介で同組合を活用。受入れ国の選定や支援は適切であり、人材へのサポートも十分に得られている
- ・ 採用はオンライン面接で実施し、新潟の気候（雪の多さや夏の暑さ）を説明し、ミスマッチ防止を図っている

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ 2号取得は本人の主体性に任せつつ、実技指導として半年前から加工場で練習を行い、日本人職長が個別指導
- ・ 加入義務のある協議会（一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会）に資格取得奨励金制度があり、合格者には本人と企業にそれぞれ10万円が支給される。企業受取分も本人に還元

3. 職場での様子・サポート

- ・ 日本人・外国人を分けず、従業員一人ひとりを尊重して接することで、徐々に社内でのコミュニケーションが取りやすくなっている
- ・ 受入れ当初は、部長が泊まり込みで面倒をみるなど、手探りで対応
- ・ 安全第一で、最初は軽作業から開始。日本語力の向上と安全講習受講後、段階的に責任ある作業を担当
- ・ 日本語学習のため、毎日業務日報を日本語で記入
- ・ 日本人と同等の評価・報酬制度を適用。適性を見ながら他の業務にも挑戦してもらい、役職への登用も視野に入れている
- ・ 安全管理上の理由から、インドネシア人にはラマダンの実施を控えるよう協力をお願いし、理解を得ている。日中のお祈りについては休憩時間に行ってもらうなど、本人の習慣を尊重しながら調整している

4. 生活での様子・サポート

- ・ 近隣アパートが借りられず、会社敷地内の寮を使用。2人1部屋（家賃は光熱費込み月1万5000円）。自転車を提供
- ・ 宗教的配慮として、インドネシア人とカンボジア人の炊事場を分離。どちらの料理も香辛料の香りが強く、同居する日本人従業員との生活習慣の違いから、互いに配慮が必要な場面も見られる
- ・ 徒歩圏内にイオンや業務スーパーがあり、買い物環境は整っているが、米や野菜を適宜提供
- ・ 寮生活のため様子を毎日確認することが可能。炊事場の利用やゴミ出しは厳しく指導を重ね、現在は適切に対応できるようになった。一方、部屋の清掃は指導を継続
- ・ 通院は初回同行し、その後は自立を促す
- ・ インドネシア人の中には日本の薬を控え、ビタミン剤やはちみつなどで体調管理をしようとする人もいる。带状疱疹の患部にはちみつを塗った事例があり、受診や適切な治療を促すなど、必要な指導を行う
- ・ 地域交流として町内の下水掃除や祭りに参加し、住民と挨拶を交わす
- ・ 同年代の高卒社員と技能実習生が交流し、寮で共に過ごしたり、休日に釣りに出かけたり、髪を切ってもらうなどして、親しい関係を築いている

5. 受入れの成果

- ・ 人手不足の課題に対応し、労働力の確保に貢献
- ・ 高齢者が多い現場で、同年代同士のコミュニケーションが日本人若手従業員の定着につながっている
- ・ 外国人材に対する地域住民の違和感が薄れ、近隣企業でも外国人材受入れが進んでいる

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ インドネシア人技能実習生 1 名が正月休みに友人に会いに行ったまま戻らず失踪
- ・ 5 年間勤務した技能実習生が、恋人（看護補助として福岡勤務）と合流するため特定技能 1 号で転職予定
- ・ 技能実習修了後に母国での夢を実現するために帰国する人材は引き止めないが、作業現場で他社外国人材による引き抜きなどもある。3～5 年育成した人材を失うことは痛手
- ・ 賃上げの要求が強く、対応しきれない場合には、富瀨国際事業協同組合とも問題を共有した上で事情を説明し、理解を求めている

【政府への要望】

- ・ 特定技能 2 号評価試験費用の支援
- ・ 建築分野全体を対象とする 2 号評価試験の難易度緩和（試験範囲の縮小など）
- ・ カンボジア人技能実習生の現地での日本語教育体制強化
- ・ 技能実習生に義務付けられている年金について、実習修了後は本人に一時金として返還されるが、企業負担分は戻らず、コスト負担が大きい

7. 受入れ企業が語る実際と学び

現場では「言葉が通じないと難しい」と言われますが、日本人だって外国に行けば同じです。大切なのは、通じない部分を受け止め、積極的にコミュニケーションを取り、危険な場面ではジェスチャーを使うことです。建設業にとっては人手不足こそ最大の課題であり、外国人材を前向きに受け入れることが重要だと考えています。

最初は言葉の壁がありましたが、半年もすれば自然に意思疎通ができ、日本人従業員と同じように働けるようになります。仕事は人がいてこそ成り立ち、日本人も外国人も大切な財産です。優れた人材に恵まれていることを誇りに感じています。

一方で、失踪者を出してしまったこともあり、その際は「現場で何か問題があったのではないか」と悩みました。後に、入国後講習（実習前）で友人を介しブローカーとつながっていたことが原因と分かり、大きなショックを受けました。また、3～5 年育てた人材が帰国や転職してしまうことは非常に寂しく感じています。福岡へ移る予定の外国人材については、本人が N3 に合格すれば恋人が新潟に来る約束でしたが、不合格のため福岡への転職を決めました。どこへ行っても通用する技術を身に付けており、「辛かったら戻ってきます」と言ってくれていることもあり、心強く感じています。

日本人も外国人も同じです。国籍に関係なく、共に働く仲間であり、私にとっては自分の子どものように大切な存在です。

事例4 石川電装株式会社

企業紹介

所在地：宮城県気仙沼市

創業：1953年

業務内容：船舶電装（電気艦装）で、漁船の新造・修理時の電気設備設計・施工・保守業務。そのほか、陸上電装や、ペレットストーブを活用した環境事業も展開

従業員数：22名（2025年11月時点）

外国人材受入れ開始：2016年



1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 従業員22名（役員含む）のうち、現在の外国人材は2名（特定技能2号1名、在留資格「技人国」1名）。いずれもベトナム人
- ・ 震災特需による人手不足を背景に、同業者の紹介を受け、2016年に監理団体を通じてベトナム実習生2名を採用
- ・ 面接はオンラインではなく、社長と工事部担当者が現地に赴いて対面で実施
- ・ 2019年に1名の在留資格「技人国」人材を受入れ
- ・ 技能実習生はその後、特定技能1号（1名は家庭の事情で退職）・2号へ移行

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ ホアンさんは、会社に不可欠な人材であり、社員からの要望もあったため、在留期限を迎える前に特定技能2号の取得を強く推奨
- ・ 自社に支援ノウハウがなかったため、同分野でベトナム人の2号輩出実績を持つ、広島県の因島鉄工(株)に支援の協力を依頼。広島県への往復交通費は会社が負担
- ・ 研修期間は1か月半。試験は因島鉄工で受験し、結果通知されるまで1か月追加滞在
- ・ 午前中は技術練習、午後は現場作業に参加し、その給与は生活費に充当。不足する生活費は会社が負担
- ・ 因島鉄工では「ホアン応援団」が結成され、グループラインで日常的に支援
- ・ 2号取得者らから技術指導や日本語指導、生活面のサポートも受けながら資格を取得

3. 職場での様子・サポート

- ・ 受入れ当初は支援機関の通訳を活用
- ・ 最初は言葉の壁があったが、1年ほどで職場に完全に馴染む
- ・ 現場に出すことでコミュニケーション能力が向上
- ・ 真面目な姿勢が日本人社員からの信頼を獲得
- ・ キャリアプランは技能実習→特定技能1号→2号に設定
- ・ 日本人社員と同じ評価テーブルを適用
- ・ 休みの日でも出勤しようとするほど真面目で、逆に休むよう指導が必要な場面もある
- ・ 特定技能1号に移行後は正社員として雇用

4. 生活での様子・サポート

- ・ 日本人社員と同様に実施する定期面談の際は、生活上の不安や要望をヒアリングし、外国人材の「心の揺らぎ」を早期に察知
- ・ 定着のためには職場環境の整備だけでなく、地域とのつながりも重要と考え、新年会・忘年会、多文化交流イベント、日本語教室、地元高校での講演などへの参加を積極的に促す
- ・ 経営者の家族全員で関わり、家族の一員として接する
- ・ 自動車免許取得を支援（教習所の選定や送迎サポート）
- ・ 妊娠・出産時の病院同行など家族支援も実施。今後は保育園入園手続きなども支援予定
- ・ 地域は古くから船乗りが集まる港町で、外国人の受入れに対して比較的寛容

5. 受入れの成果

- ・ 職場の雰囲気改善
- ・ 少なからずあった外国人材への偏見が解消され、多様性を受け入れる風土が醸成
- ・ 人手不足解消による事業継続
- ・ 優秀な人材確保による生産性の維持・向上

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ 外国人材のさらなるスキルアップ機会の確保
- ・ 定着率向上のための継続的サポート

【自治体・地域への要望】

- ・ 外国人材や受入れ企業と行政、地域をつなぐ仕組みづくり
- ・ 行政の生活相談窓口の明確化
- ・ 受入れ企業への支援制度拡充（受入れ手続きや費用）

【登録支援機関への要望】

- ・ 結婚相手が国内他地域で就労している場合の登録支援機関同士の連携（在留資格や出産・育休に伴う夫婦の生活拠点調整への対応）

7. 受入れ企業が語る実際と学び

最初の一步は大変ですが、外国人材は社員であり家族です。異文化を受け入れることは素晴らしい経験であり、偏見なく接していただきたいと思います。触れ合ってみれば日本人と何も変わらないことが分かります。

また、日本語でコミュニケーションを続けることも大切だと思います。母国語でのコミュニケーションは楽かもしれませんが、日本語を学ぶ意欲が低下する場合があります。ぜひ、日本人の輪に迎え入れてください。

彼らは即戦力であり、会社にとって宝であり、人材そのものが財産です。真面目に働き、技術を磨き、地域にも溶け込んでいきます。受入れを躊躇するよりも、まずは挑戦してみることが大切です。

事例5 岩手日野自動車株式会社盛岡工場

企業紹介

所在地：岩手県紫波郡矢巾町

盛岡工場開設：1955年（創業1955年）

業務内容：盛岡工場はトラック、バスの整備業務。

本社は日野自動車製のトラック・バスの販売および整備、部品販売、中古車販売、钣金・塗装、保険代理店業務等

従業員数：盛岡工場60名、全体181名（2025年10月時点）

外国人材受入れ開始：2024年



1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 盛岡工場では、従業員60名のうち外国人は5名（特定技能2号1名、1号2名のインド人、在留資格「技人国」のネパール人2名）
- ・ 自動車整備士を目指す若者の減少と少子化による人材不足を背景に2024年11月から外国人材の受入れを開始
- ・ 特定技能の採用はリモート面接で実施し、候補者4名から3名を選抜
- ・ 面接は過度に形式張ったものとせず、食べ物の好みを聞くなど軽い会話を交えながら実施
- ・ 雇用形態はいずれも正社員

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ ヴィノットさんの意向と、5年以上の勤務継続を期待してサポートを実施
- ・ 過去問の提供や日野グループ全国オンライン研修への参加促進
- ・ 業務時間内に自主学習の時間を提供
- ・ ほかの2名についても、実務3年経験後に2号評価試験へのチャレンジを推奨

3. 職場での様子・サポート

- ・ ヴィノットさんがリーダーとして他の外国人従業員をサポート
- ・ 日本人スタッフも教え方を工夫するようになり、職場の雰囲気が改善
- ・ 受入れ前に文化の違いを学ぶ社内研修を2～3回実施
- ・ 現場では指導係として現場責任者が支援
- ・ 総務と現場責任者が月1回状況確認を行い、問題があれば即対応（半年間継続）
- ・ 資格手当を支給、日本人と同様の人事評価制度を適用

4. 生活での様子・サポート

- ・ 受入れ時、新品の生活必需品や家電製品一式を準備し、自転車も提供
- ・ 総務による生活面談を2週間に1回実施

5. 受入れの成果

- ・ 職場の雰囲気良くなり、日本人スタッフの指導力も向上
- ・ 教育スケジュールが整備され、周囲を見る力が高まった
- ・ 経営面での成果は今後に期待

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ 実務経験年数の制約により、技能実習未経験者は2号評価試験受験まで時間がかかる
- ・ 外国人材のキャリア形成をさらに支援する仕組みが必要

【自治体・地域への要望】

- ・ 地域住民との交流はまだ少なく、今後の課題

7. 受入れ企業が語る実際と学び

紹介していただいた人材が優秀だったこともあります。世界にはまだまだ優秀な人材がいます。少子化が進む中で、外国人材を育成・活用していくことは、将来を見据えた重要な取組みです。外国人材を積極的に雇用することで職場の雰囲気が変わり、日本人スタッフも教え方を工夫するようになり、企業全体の活性化につながります。

登録支援機関の助言を受けながら生活環境や受入れ体制を整えることで、スムーズな受入れが可能になります。今回の人材は日本での就労経験があり日本語理解力も高かったため、不安なく受け入れることができました。

ただし、世論や制度改正の影響を受けて、外国人材受入れに関する方針は変わりやすいのが現状です。優秀な人材を継続的に受け入れられるよう、企業だけでなく地域や自治体も安定した仕組みを整えていくことが望まれます。

事例6 株式会社アジテック

企業紹介

所在地：岩手県北上市

創業：1996年

業務内容：業務用各種タレ類・スパイスの小袋詰、容器詰の製造販売

従業員数：86名（2025年10月時点）

外国人材受入れ開始：2023年



1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 従業員86名のうち、外国人材はミャンマー人2名（コ・コさんとスさん）
- ・ 若い日本人の採用が難しく、派遣会社でも人材確保が困難だったため、外国人材の受入れを検討し、2023年に特定技能1号の外国人材2名を採用
- ・ 当初は1名の採用を予定していたが、オンライン面接で夫婦であることがわかり、会長の一声で2名の同時採用に変更

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ ミャンマー情勢により帰国が難しいことから、長期就業を実現できるように支援を開始
- ・ ノウハウがなかったため、登録支援機関と連携しながら準備を進めた
- ・ HACCPや衛生管理などの専門知識の習得については現場担当者がサポート

3. 職場での様子・サポート

- ・ 2人の積極的な歩み寄りもあり、日本人従業員は特別視せず自然に受け入れ、良好な関係を構築
- ・ 日本語能力が高く、職場への適応力も高く評価
- ・ 特別な受入れ準備は不要で、スムーズに職場に馴染んだ
- ・ 日本人と同様の評価・報酬制度を適用
- ・ 適性を見ながら他の業務にも挑戦してもらい、将来的には役職への推薦も検討
- ・ 雇用形態は採用当初から正社員

4. 生活での様子・サポート

- ・ 会社近くのアパートを用意（コンビニ隣、1DK）
- ・ 事前に2人の希望を聞いた上で、新品の生活必需品や家電製品一式を準備し、自転車も提供

5. 受入れの成果

- ・ 2人が定着し継続的に勤務しており、安定稼働に貢献
- ・ 夫婦で特定技能2号に合格したことは、岩手県では注目すべき出来事であり、地域にとって象徴的な成果となった

6. 今後の課題・要望

【自治体・地域への要望】

- ・ 外国人の子どもの学校受入れなど、教育面の支援が必要
- ・ 外国人を支援するチームや新しい枠組みの整備を自治体に期待

7. 受入れ企業が語る実際と学び

私たちは、特別な受け入れ準備をしなくても、外国人材を自然に受け入れることができました。重要なのは、その人が持つ能力とやる気です。今回の2人は、日本人従業員と同じように働き、コミュニケーションや定着に関する懸念は、結果的に生じませんでした。とはいえ、すべてを一から受け入れるのは容易ではありません。来日する人の資質や適応力によって、仕事や生活への馴染み方は大きく変わります。登録支援機関の力を借りて、優秀な人材に来てもらうことが大切だと感じています。

一方、長期滞在を考えた場合、子どもの教育や生活支援、同郷コミュニティとのつながりなど、既存の制度だけでは十分に対応できない課題もあります。自治体には、外国人を支援するチームや新しい仕組みを整備し、地域全体で支えていく体制づくりを進めていただきたいと考えています。

事例7 マルハニチロ白鷹工場内東洋ワーク作業所

企業紹介

所在地：山形県西置賜郡白鷹町

白鷹工場開設：2011年（東日本大震災より宮城県から移転）

業務内容：フリーズドライ食品の製造・生産管理

従業員数：東洋ワーク作業所 46名（2025年10月時点）

外国人材受入れ開始：2018年



1. 外国人材の受入れ・採用方法

- ・ 従業員46名のうち外国人材27名。そのうち、特定技能1号・2号は21名でベトナム12名、インドネシア9名。その他在留資格が6名
- ・ 2018年から技能実習生の受入れを開始（初回5名、その後順次拡大し現在9期）
- ・ 2024年からインドネシア人の受入れを開始
- ・ 採用は現地送り出し機関を通じて行い、面接時に地域環境・就業条件・生活費用を説明するスライドと作業動画を提示
- ・ 不利な条件も含めて事前に説明し、誤解やミスマッチの防止につなげている

2. 特定技能2号評価試験へのサポート

- ・ 在留期間が1年を切った外国人材からの「2号になりたい」との希望を受け、支援を開始
- ・ 過去問が公開されていなかったため、漢字練習・模擬試験・時間制限テストなどを組み合わせたオリジナル教材を作成
- ・ 閑散期の業務時間や残業時間を学習に充て、個別指導形式で、少人数ごとに繰り返し指導を実施
- ・ 閑散期は転職意向が高まりやすいため、学習支援が転職防止にも効果を発揮
- ・ 危機予知トレーニングや改善提案活動をグループで行い、一定の目標を達成した場合に受験費用を補助する仕組みを整備
- ・ これまで10名中8名が合格し、長期滞在や家族帯同の希望につながっている

3. 職場での様子・サポート

- ・ 当初は日本人従業員の間に戸惑いもあったが、外国人材が率先して業務を担い、互いの信頼関係が深まっていった
- ・ 日本人従業員は高齢の方が多く、方言も使われるため、言語面でのハードルが存在
- ・ 多能工化による能力給制度を整備
- ・ 来日直後の外国人材には、テーマを決めて日本語教室を毎日短時間実施
- ・ グループ活動で寄せられるコメントなどを通じて悩みが見えた場合は、個別に対話の時間を設ける

4. 生活での様子・サポート

- ・ ゴミ分別や騒音など、日本と異なる生活ルールについての情報提供やサポートを継続
- ・ 行政手続きや医療機関への同行支援を実施。特に産婦人科への付き添いが増加
- ・ 現在、妊娠中の外国人従業員が2名在籍（パートナーは宮城・神奈川在住）
- ・ 過去に3名が出産のために帰国しており、日本での妊婦健診や生活支援を企業が担っているのが実情
- ・ 町独自の支援として、白鷹町国際交流協会主催の芋煮会（毎年自由参加）、日本語教室（月2回）あり

5. 受入れの成果

- ・ 技能実習から特定技能へ移行した人材は長期定着している
- ・ 外国人材の若さや積極性が日本人従業員の刺激となり、生産性向上に寄与
- ・ 欠勤が少なく、計画的な安定稼働が可能になっている

6. 今後の課題・要望

【自社の課題】

- ・ 外国人材がキャリアアップを実感できる仕組み
- ・ 昇給制度のさらなる充実
- ・ 生活習慣の違い（ゴミ分別・騒音など）について、継続的な案内や周知の仕組みが必要

【自治体・地域への要望】

- ・ 地域にWi-Fi環境がなく、SIMカードを持っていない外国人は外出先で連絡が取りづらい状況あり
- ・ ハラル対応食品の購入サポート
- ・ 行政手続きが煩雑で負担が大きい（特に氏名のカタカナ表記の取り扱いなど）
- ・ 医療通訳や交通手段の不足
- ・ 妊婦の通院付き添いが増えており、対応体制の確保が課題
- ・ 保育園・学校など、子育て支援体制の整備が課題

7. 受入れ企業が語る実際と学び

外国人材の受入れは最初が大変ですが、慣れない環境で戸惑う時期を乗り越えると、彼らは真面目に働き、職場を安定させてくれます。彼らは純粋で、学ぶ意欲が高く、ポジティブです。日本人従業員も次第にその姿勢を認め、良好な関係が築かれていきます。妊婦や育児の支援は企業にとって負担に感じられるかもしれませんが、長期的な雇用を実現するためには欠かせない取り組みです。地域全体で支える仕組みが求められます。こうした地域ぐるみの支援体制づくりが、今後ますます重要になると考えています。

第4章 外国人材とともに歩む東北圏の地域づくりに向けて

4.1 働き方・暮らし方・支援体制からみた定着・共生のポイント

第2章、第3章では、東北圏で働く特定技能外国人（1号・2号）の働き方と暮らし方、受入れ企業・団体の支援内容について、アンケートおよびインタビュー調査の結果を整理した。第4章では、これらの調査結果を踏まえ、就労・生活・支援体制の観点から浮かび上がった、東北圏における特定技能外国人材の定着・共生に向けた主要な検討ポイントを10項目に整理する。

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

- 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

ポイント解説

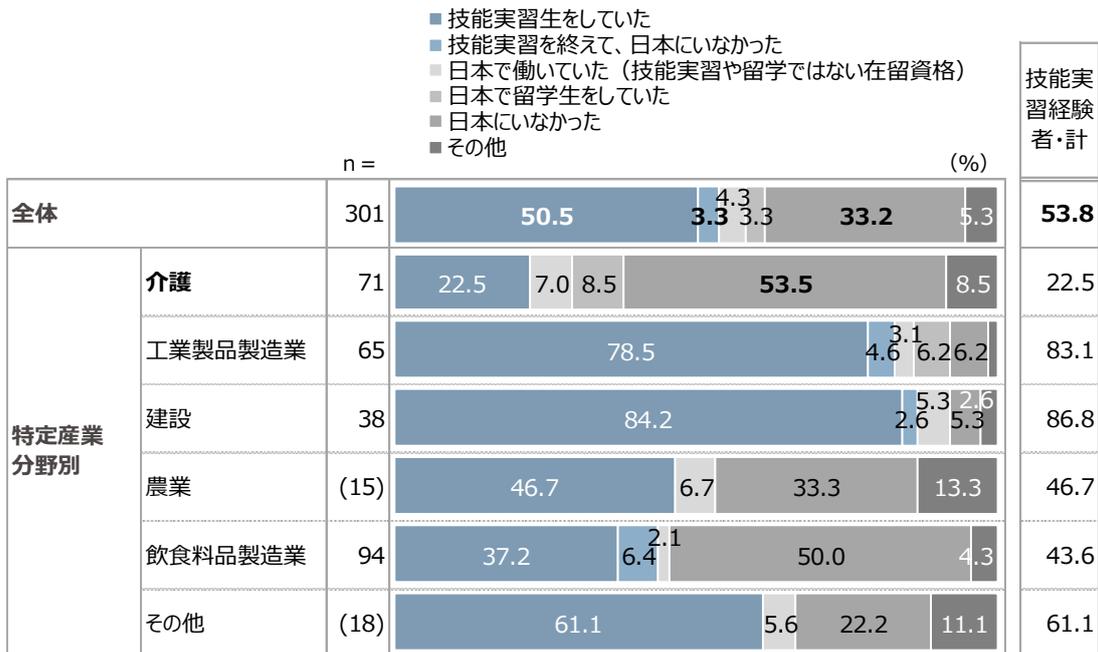
① 海外試験ルートが特定技能 1 号の新たな受入れルートとして確立

特定技能 1 号取得前の状況についてみると、技能実習経験者が 53.8%と主流だが、海外試験合格者（「日本にいなかった」）も 33.2%と約 3 割を占め、新たな受入れルートとして定着しつつあることがわかる（図表 4-1）。

特に「介護」分野では、海外試験合格者が 53.5%と最も高く、即戦力確保を目的として海外から直接採用する動きが広がっている。インタビューでも、「即戦力人材の確保のため、今後は特定技能のみの受入れに切り替える」との声が聞かれた（図表 4-2）。

一方で、技能実習を経ずに海外から直接採用した特定技能 1 号外国人については、定着面で課題が指摘されている。企業からは、「3 年間かけて段階的に育成する方が安定する」「技能実習から特定技能へ移行した人材は長期定着している」といった意見が寄せられ、育成プロセスを経た人材の方が、職場への適応や長期的な定着につながりやすいことが示唆される（図表 4-2）。

図表 4-1 特定産業分野別 特定技能 1 号取得前の状況（SA）



※ 「技能実習経験者・計」=「技能実習生をしていた」+「技能実習を終えて、日本にいなかった」

図表 4-2 インタビューコメント「受入れルートに対する現場の評価」



- ・ 介護現場では即戦力が求められるため、今後は特定技能のみの受入れに切り替える予定である。特定技能 1 号からの受入れは、現場の即戦力確保に有効だと感じている
- ・ 技能実習として 3 年間かけて段階的に育成する方が定着につながる
- ・ 技能実習から特定技能へ移行した人材は長期的に定着しており、育成プロセスを経た人材の安定性を評価している

② 読み書きが苦手で、職場だけでなく生活場面に即す日本語習得が必要

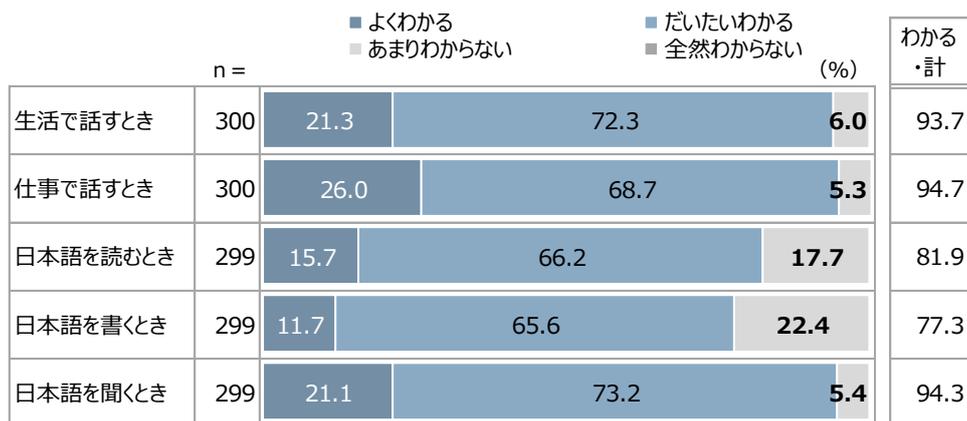
日本語の理解度についてみると、「話す・聞く」は比較的得意である一方で、「読む・書く」は苦手とする傾向がみられる。「あまりわからない」と回答した割合は、「生活で話すとき」「仕事で話すとき」「日本語を聞くととき」がいずれも 5%程度（6.0%、5.3%、5.4%）であるのに対し、「日本語を読むとき」「日本語を書くとき」はそれぞれ 17.7%、22.4%と約 20%に達した（図表 4-3）。漢字の種類が多さや音読み・訓読みといった日本語の構造的な複雑さが、理解度に影響を及ぼしている可能性がある。

インタビューでは、企業および特定技能 2 号外国人の双方から、受入れ当初は日本語によるコミュニケーションに苦労したという声が多く聞かれた。半年から 1 年ほど経過すると意思疎通が改善し、職場に馴染むケースが多いという。一方で、地方特有の方言が言語ハードルとなり、理解が難しい場面があることも指摘されている（図表 4-4）。

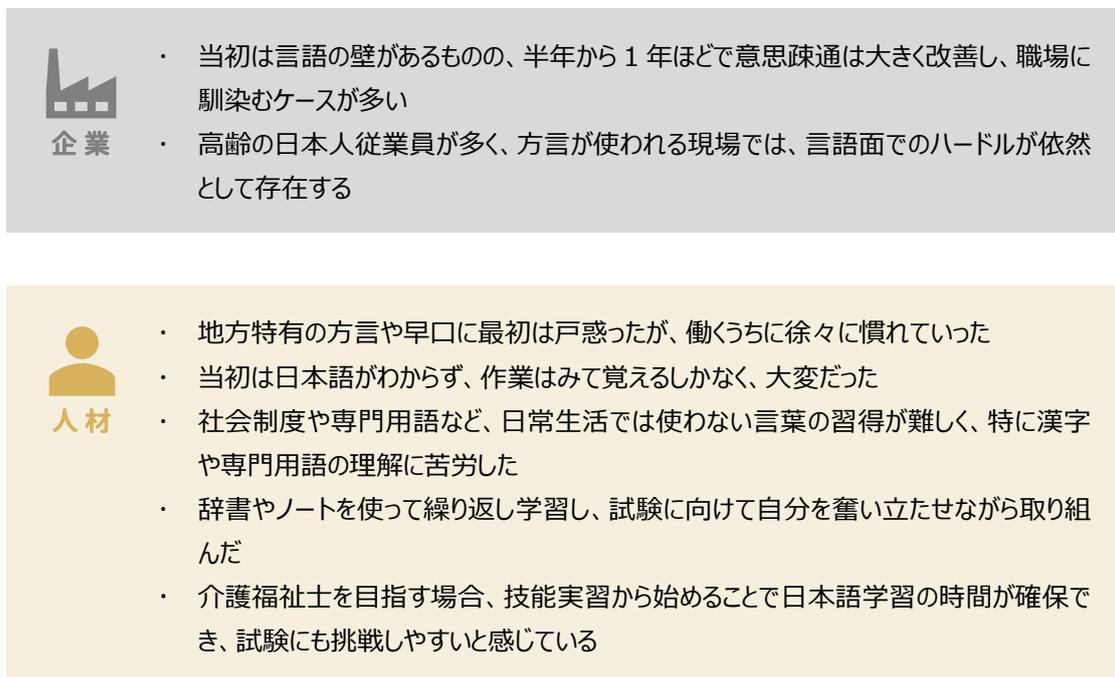
また、特定技能 2 号評価試験については、多くの人材が学習と試験に苦戦している状況がうかがえる。漢字にはルビが付されているものの、日常生活では使わない専門用語や専門知識の習得負担が大きく、学習の難しさを訴える声が多かった（図表 4-4）。

日本語学習の障壁としては、「教材に出てくる日本語と生活で使う日本語が違う」（22.4%）が最も多く、「近くに日本語教室がない」（22.1%）、「勉強する時間が足りない／ない」（21.1%）が続いた（図表 4-5）。これらの結果から、教材と生活言語の乖離や学習機会の不足は、学習意欲の低下につながるだけでなく、一部の学習者にとっては地域に住み続けることへの不安要因となる可能性があることが示唆される。

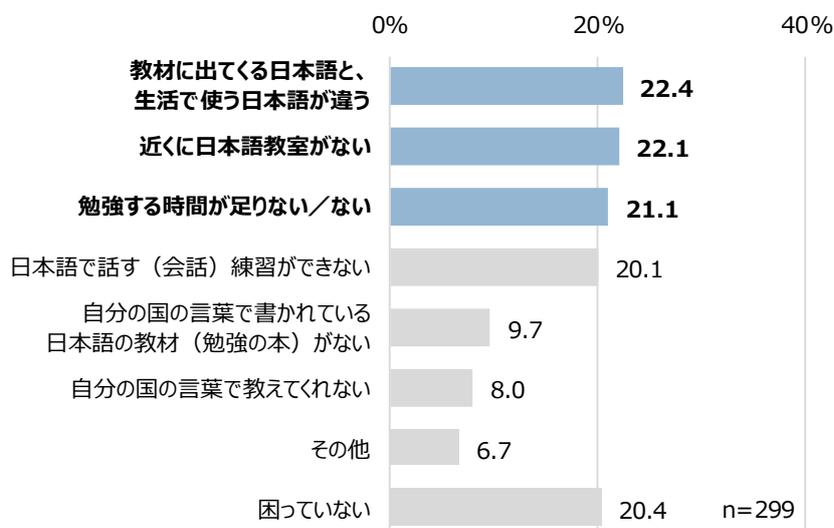
図表 4-3 場面別 日本語の理解度（SA）



図表 4-4 インタビューコメント「言語・コミュニケーション面での適応と課題」



図表 4-5 日本語を学んでいて困ること (MA)



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

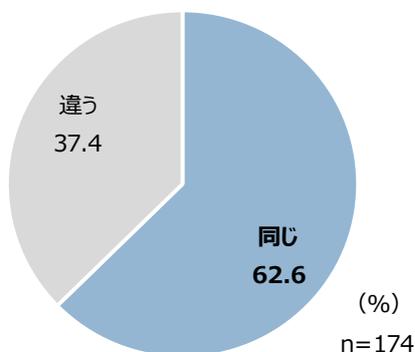
技能実習経験者および日本での就労経験者について、技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況をみると、継続就業者（「同じ」）は62.6%、転職経験者（「違う」）は37.4%であった。継続就業者は転職経験者に比べてキャリアアップの実感が20ポイント以上高く、職場満足度でも同様の傾向が確認された（図表4-6,7,8）。

このことから、同一職場での継続勤務は、成長機会が多く提供され、その過程で得られる成長実感を通じて、職場満足度の向上に寄与していると考えられる。また、技能実習1号から2号、そして特定技能1号・2号へと段階的に移行する制度は、キャリアアップを実感しやすいキャリアパスとして機能していることが示唆される（図表4-10）。

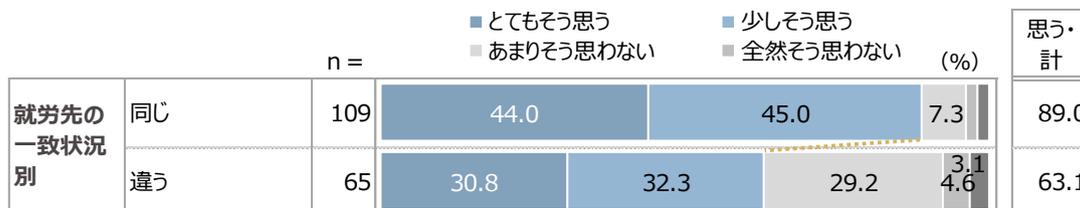
また、特定技能1号への移行理由では、「同じ仕事場で働き続けたいと思ったから」と回答した割合が、継続就業者では転職経験者より25ポイント以上高かった（図表4-9）。これは、継続就業者においては経済的動機や日本での長期的な就労意向に加えて、「今の職場で働き続けたい」という意向が特に強く、移行時点での職場定着意向が明確に表れていることを示している。

さらに、特定技能2号外国人からも、「技能実習期間に会社が適切に指導し、生活面も支援してくれれば、安心して定着し、意欲的に働ける」との声が聞かれ、改めて段階的な育成と生活支援の重要性が確認された（図表4-10）。

図表 4-6 技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況（SA）



図表 4-7 就労先の一一致状況別 キャリアアップの実感（SA）



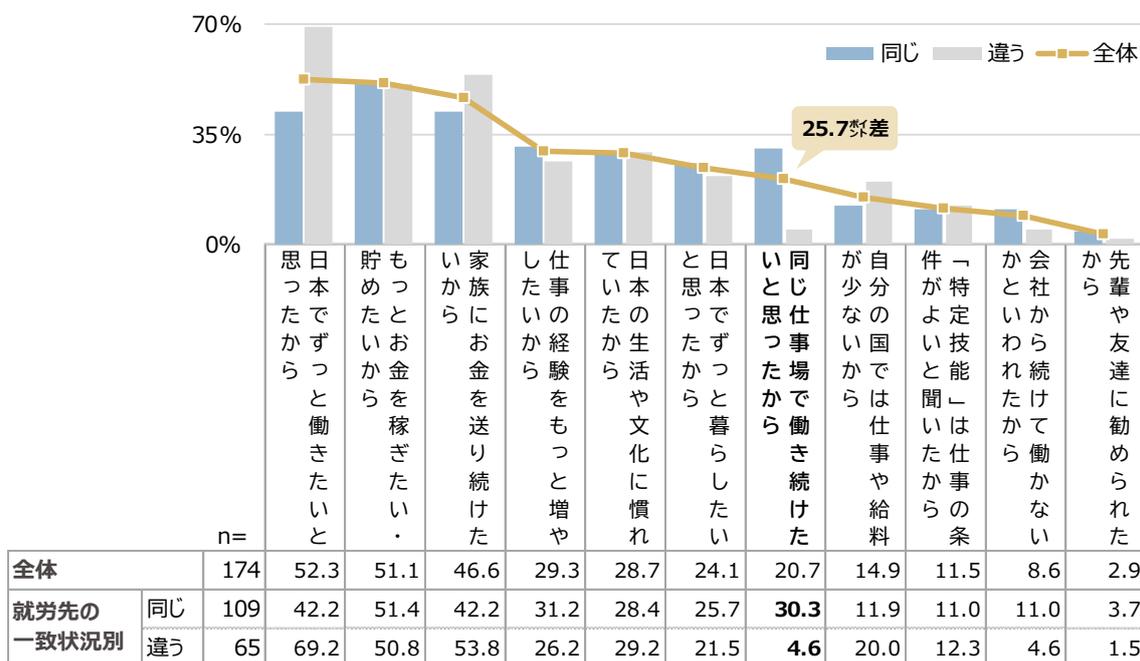
※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-8 就労先の一致状況別 職場満足度 (SA)



※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

図表 4-9 就業先の一致状況別 特定技能 1 号への移行理由 (MA)



図表 4-10 インタビューコメント「段階的育成とキャリア形成に関する評価」

企業

- キャリアプランを「技能実習→特定技能 1 号→2 号」と段階的に設定し、長期的な成長を見据えて育成している
- 技能実習から特定技能へ移行した人材は長期的に働き続けており、段階的な育成がキャリア形成に効果的だと感じている

人材

- 技能実習の 3 年間で会社が丁寧に教えてくれ、生活面も支えてくれれば安心して働くことができる。こうした環境が「頑張ろう」という気持ちにつながり、定着にも寄与している

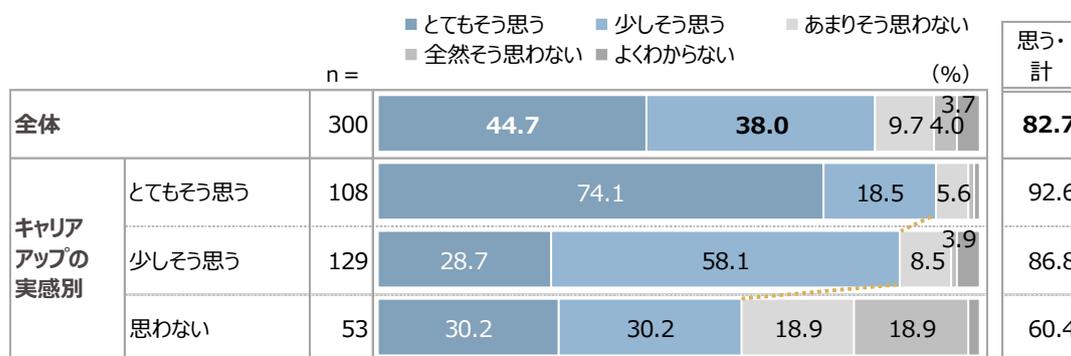
④ 就業継続意向を高める要因はキャリアアップの実感

就業継続意向についてみると、全体の82.7%が「同じ職場で働き続けたい」と回答しており、継続勤務への意欲は全体として高い水準にある。特に、キャリアアップの実感が高いグループほど、就業継続意向も高くなる傾向がみられた。また、ロジスティック回帰分析でも「キャリアアップの実感」はオッズ比3.504（95%信頼区間：1.182～10.391）と高く、外国人材の就業継続を支援するうえでは、職場での成長機会の確保が重要な要因の1つであることが示された（図表4-11,12）。

インタビューでも、特定技能2号外国人の多くがキャリアアップの機会を強く求めていることが明らかとなった。新しい業務への挑戦、技術向上、リーダーへの昇格、会社への貢献など、将来に向けて明確な目標を持つ声が多く聞かれた。また、スキルアップが可能な環境を求めて転職した事例もみられ、成長機会の有無が就業継続の判断に影響していることがうかがえる（図表4-13）。

企業側からは、特定技能2号技能評価試験対策など独自の支援を行っているものの、人事制度や評価、資格手当は日本人と同様の仕組みとなっており、特定技能2号外国人の旺盛なキャリアアップ意識に十分応えられていないとの認識が示された。今後は、外国人材が成長を実感できるキャリア形成の仕組みや、スキルアップ機会の一層の拡充が求められる（図表4-13）。

図表 4-11 キャリアアップの実感別 就業継続意向（SA）



※「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-12 就業継続意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)※	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
キャリアアップの実感	0.024 *	3.504	1.182	10.391
職場満足度	0.000 ***	11.896	3.441	41.129
生活満足度	0.745	0.799	0.208	3.079
特定技能2号移行意向	0.015 *	4.347	1.325	14.255
地域定着意向	0.007 **	4.824	1.546	15.049
定数	0.002 **	0.087		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

図表 4-13 インタビューコメント「キャリアアップ・スキルアップと評価制度に関する認識」



企業

- ・ 向上心が高く、資格取得に主体的に取り組む人材も多い
- ・ 外国人材がキャリアアップを実感できる仕組みが重要
- ・ さらなるスキルアップ機会の確保や、キャリア形成を支援する仕組みの強化が必要だと考えている
- ・ 特定技能移行者は一般社員と同じ給料体系で、同じ評価シートを用いて評価している
- ・ 日本人と同等の評価・報酬制度を適用し、適性をみながら他の業務にも挑戦してもらい、役職への登用も視野に入れている
- ・ 資格手当を支給し、日本人と同様の人事評価制度を適用している



人材

- ・ 今後はメンテナンス作業など、より高度な業務にも挑戦したいと考えている
- ・ 会社の業務を幅広く覚え、技術をさらに高めたいという目標を持っている
- ・ 次の目標はサブリーダーになることで、さまざまな仕事を学びながらスキルアップしていきたい
- ・ 転職には、さらなるスキルアップを図り、日本人と一緒に働きながら日本語力を高めたいという思いがあった

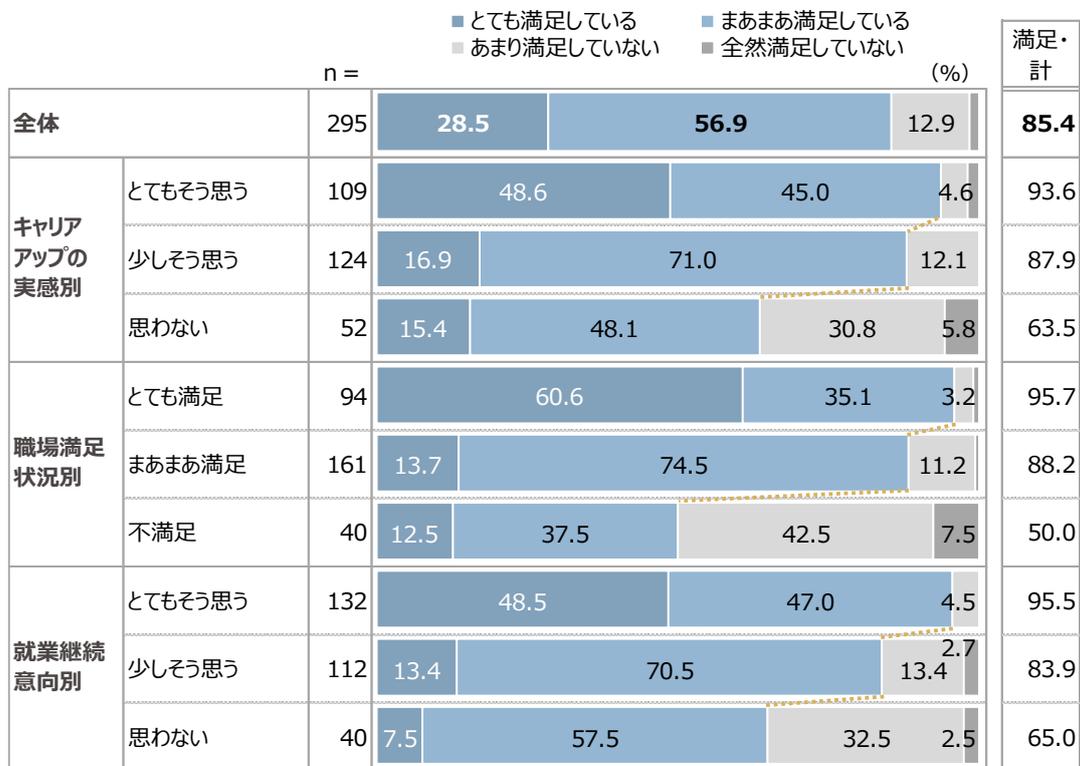
⑤ 医療アクセスや言語環境への不満は家族形成期に顕在化しつつある

生活満足度についてみると、全体の 85.4%が「満足」と回答しており、おおむね高い水準にある。キャリアアップの実感別にみても、実感が高いグループほど生活満足度も高くなる傾向が確認され、職場満足度や就業継続意向が高いグループにおいても同様の傾向がみられた（図表 4-14）。これらの結果から、生活満足度の形成には、キャリアアップの実感や職場満足度といった職場での経験や意識が、複合的に影響していることが示唆される。

生活の不満足点では「物の値段が高い」（44.7%）が突出している一方、それ以外の項目は低水準にとどまり、物価以外の不満は限定的であるといえる（図表 4-15）。インタビューでは、企業から医療アクセスや言語環境に関する不安が多く指摘された。出産を機に退職し母国へ帰国した女性がいたほか、現在妊娠中の女性も複数就労していた。通院時には、支援機関の通訳を電話でつないで受診する事例や、企業担当者が付き添うケースもみられ、医療機関とのコミュニケーションに課題が残っている状況がうかがわれる。また、企業から「配偶者や家族が日本語を理解できない場合、医療機関や行政手続きで支援が必要になる」との声もあった（図表 4-16）。妊娠・出産期には通訳支援や病院同行の負担が増える傾向があり、家族形成期特有の課題として顕在化しやすい。

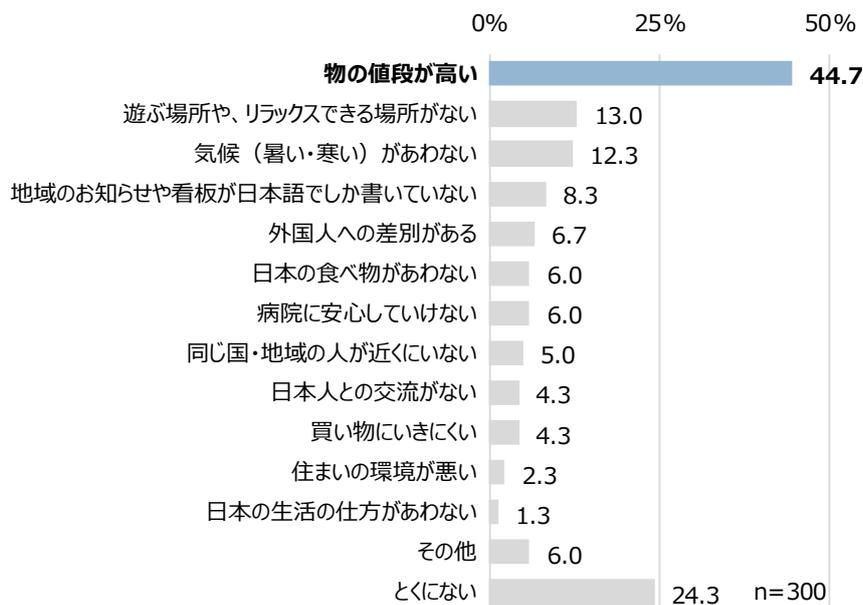
こうした状況を踏まえると、企業は家族帯同を見据えた言語支援や生活サポートの必要性を強く認識していると考えられる。

図表 4-14 キャリアアップの実感・職場満足状況・就業継続意向別 生活満足度（SA）



※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

図表 4-15 生活の不満足点 (MA)



図表 4-16 インタビューコメント「生活面の支援と家族形成期の課題」

企業

- ・ 妊婦健診にあたっては、病院の選定や付き添いを行うなど、医療アクセスの確保に配慮している
- ・ 通院時には支援機関の通訳が電話でサポートするなど、言語面の課題が依然として大きい
- ・ 地域の交通手段や医療通訳の不足があり、家族形成期には生活上の不便が顕在化しやすい
- ・ 通院は初回同行し、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・出産時の病院同行など家族支援も行っており、今後は保育園入園手続きなどの支援も必要になると感じている
- ・ 日本人社員と同様に実施する定期面談では、生活上の不安や要望を丁寧に把握し、心の揺らぎを早期に察知するよう努めている
- ・ 自動車免許取得に向けた教習所の選定や送迎支援を行うなど、交通アクセスの課題にも対応している

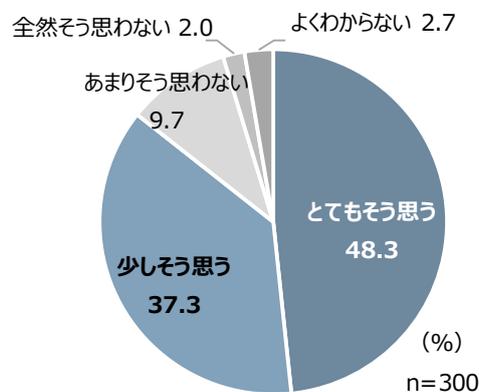
⑥ 地域住民との交流意向は高いが、実際の交流は限定的

地域住民との交流意向は 85.6%と非常に高く、多くの外国人材が地域とのつながりを求めていることが明らかとなった。実際、生活の満足点では「日本人との交流がある」と回答した割合が、生活満足グループでは生活不満足グループに比べて 5 ポイント以上高く、日本人との交流は生活満足度を押し上げる要因の 1 つとなっている (図表 4-17,18)。

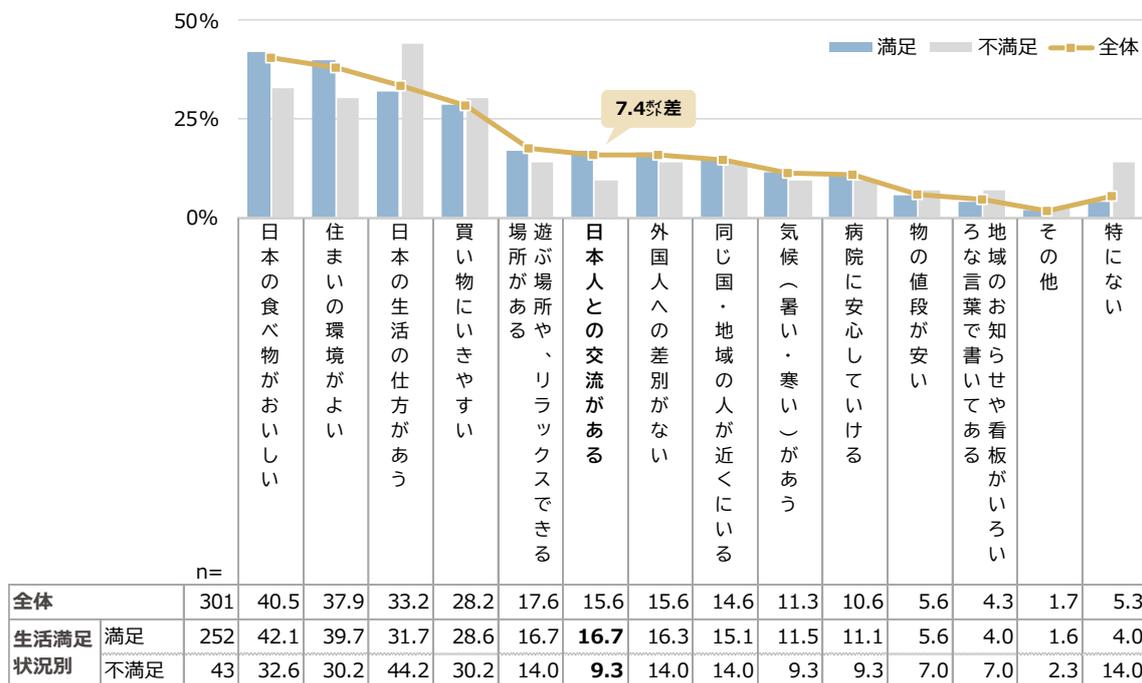
交流内容としては「日本のマナーや地域のルールを勉強する」(51.0%)、「お祭りなどの地域イベントに参加する」(40.9%)、「同じ年ぐらいの日本人と話をする」(37.7%) が挙げられ、外国人材が地域社会や地域文化に積極的に馴染もうとする姿勢がうかがえる。また、回答者の多くが 30 代以下の若年層であることを踏まえると、「同世代の日本人との交流」への期待は自然なものであり、同世代であることの共通性を通じた関係構築が望まれていると考えられる (図表 4-19)。インタビューからは、高齢者が多い現場で、同世代の外国人材との交流が日本人の定着にもつながっているという声が寄せられた。

一方で、実際の生活場面においては、日本人と接点を持つ機会は必ずしも多くない。インタビューでは、「日本人の友人をつくりたい」「近所づきあいや挨拶をしてみたい」といった希望が寄せられる一方、「自分の顔を見たときに怖いと思われるのではないか」といった不安の声も聞かれた (図表 4-20)。交流意向は高いものの、日常的な接点不足が交流の実現を妨げている状況がうかがえる。

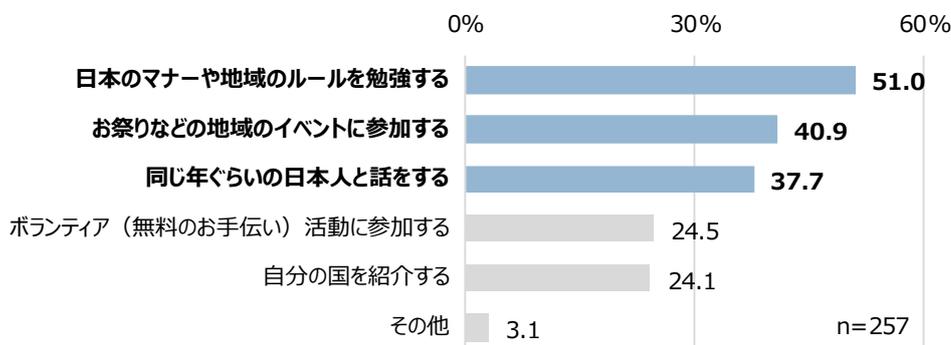
図表 4-17 地域住民との交流意向 (SA)



図表 4-18 生活満足状況別 生活の満足点 (MA)



図表 4-19 地域住民との交流を希望する内容 (MA)



図表 4-20 インタビューコメント「地域とのつながりと交流機会の不足」



企業

- ・ 高齢者が多い現場で、同年代同士のコミュニケーションが日本人若手従業員の定着につながっている
- ・ 地域住民との交流はまだ十分ではなく、今後の課題として認識している
- ・ 外国人材の定着には職場環境だけでなく地域とのつながりが重要であり、多文化交流イベントや日本語教室、地元高校での講演などへの参加を積極的に促している



人材

- ・ 地域の日本人との交流は限定的で、もっと友達ができればよかったと感じている
- ・ 地域の人と顔を合わせる機会がほとんどなく、「話してみたい」という思いはあるが、自分の顔を見ると怖いと思われるのではないかと不安になる
- ・ 交流が少なく、料理を分け合うような関係が築けないことを残念に感じている

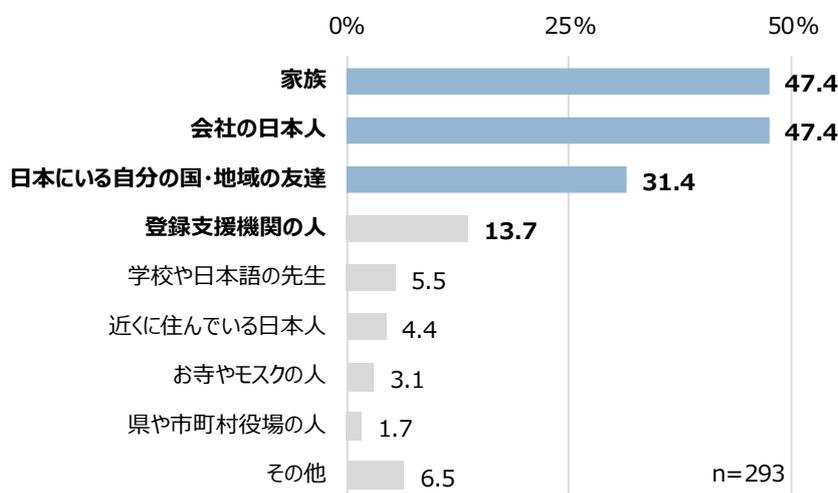
⑦ 相談先は家族・会社を中心に、活用が少ない登録支援機関の重要性は増す

仕事や生活で困ったときの相談先についてみると、「家族」「会社の日本人」(47.4%)や「日本にいる自分の国の友達」(31.4%)が中心であった。一方、「登録支援機関の人」は約1割、「近くに住んでいる日本人」は1割未満にとどまり、地域住民とのつながりや制度的支援との接点は非常に限られている状況にある(図表4-21)。

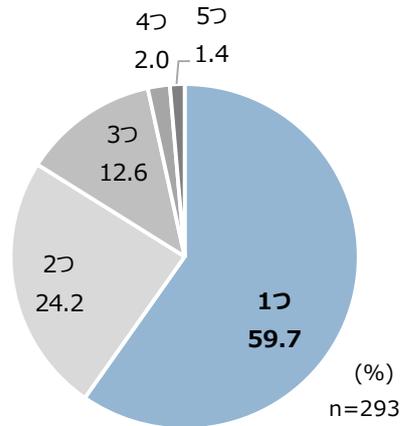
また、相談先を1つのみと回答した人の割合は59.7%と最も高く、相談先が偏りやすい傾向が明らかとなった(図表4-22)。こうした状況は、困難な場面で孤立するリスクを高めるだけでなく、制度的支援や地域資源が十分に活用されていないことを示している。こうした状況を踏まえると、外国人材が安心して相談できる環境を整えるための支援体制の強化が重要となる。そのためには、支援制度や相談窓口の情報を分かりやすく伝えることに加え、身近に関わる人々との良好な関係づくりを促す取組みが求められる。

インタビューでは、対象企業のすべてが登録支援機関を利用しており、採用から就労・生活支援まで一定の体制が整えられていた。しかし、外国人材の定着を図るうえでは、登録支援機関同士の情報交換や、提供されるサービスの質の向上が必要であるとの指摘もみられた。また、他地域や他職場で働く外国人材同士の家族形成を支える仕組みの必要性も挙げられている。これらの結果から、技能実習から特定技能1号・2号へと移行しながら長期的に定着していくためには、登録支援機関の役割は今後さらに重要性を増すものと考えられる(図表4-23)。

図表4-21 仕事や生活で困ったときの相談先(MA)



図表 4-22 仕事や生活で困ったときの相談先の数（SA）



図表 4-23 インタビューコメント「登録支援機関の役割と連携体制の課題」



企業

- ・ 登録支援機関にはインドネシア人スタッフが常駐し、日常的な相談に対応している
- ・ 登録支援機関の活用により、受入れ手続きがスムーズに進んでいる
- ・ 受入れ国の選定や人材サポートなど、登録支援機関の役割は適切に機能している
- ・ 結婚相手が別地域で働いている場合、登録支援機関同士が連携し、在留資格や出産・育休に伴う生活拠点の調整に対応する必要がある



支援機関

- ・ 登録支援機関同士の情報交換が不足していると認識している。県内の登録支援機関同士が協力し、情報共有することで、サービス品質の向上や企業の信頼性向上、ひいては地域全体での外国人材定着の促進が期待できる。これにより、地域全体の支援体制がさらに強化されると考えられる

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

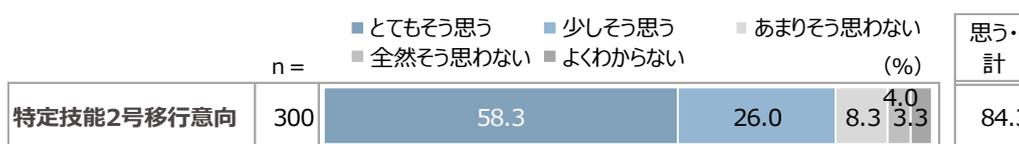
特定技能2号への移行意向は84.3%と非常に高く、外国人材の長期的な就労意欲が明確に示された。参考値であるものの、就業継続意向が低いグループで特徴的であった移行理由は、「違う会社で、もっとよい条件で働きたいから」(48.1%)であり、就業継続意向が高いグループと比べて40ポイント以上高かった。これらの結果から、制度移行を希望する理由が単なる在留延長ではなく、労働条件や職場環境の評価に強く左右されていることがうかがえる(図表4-24,25)。

就業継続意向(82.7%)および生活満足度(85.4%)はいずれも8割を超えている一方で、東北圏への定着意向(「いま住んでいる地域にずっと住みたい」)は41.1%にとどまった。この“ねじれ”は、地域との接点が乏しく、地域で暮らす将来像が十分に形成されていないことに起因している可能性がある。なお、地域を特定しない日本への定着意向は86.0%と高く、地域定着よりも日本全体での長期在留を志向する傾向が強いことが確認できる(図表4-26,27,28)。

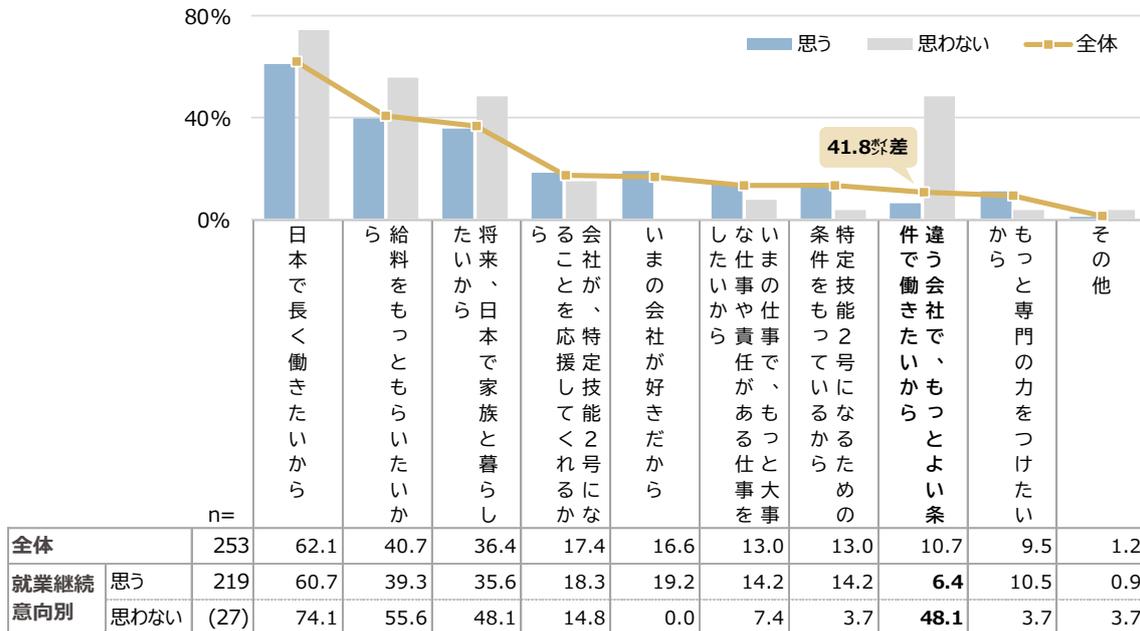
地域定着を妨げる要因として最も多かったのは、「暮らしのお金や税金が高い」(47.2%)であった。さらに、地域定着意向が未定のグループでは、「日本語がまだ十分ではないと思う」(38.7%)、「ビザや在留資格のルールがわかりにくい」(25.5%)、「病院で日本語がうまく伝えられない」(23.6%)といった生活基盤に関わる不安の割合が、地域定着グループと比べて10ポイント以上高かった(図表4-29)。これらの結果は、言語面や制度理解、医療アクセスといった日常生活の基盤が、地域定着に大きく影響している可能性を示唆している。

ロジスティック回帰分析では、「地域定着意向」が「特定技能2号移行意向」に対して統計的に有意な影響を持つとは言えず、地域への定着意向が2号移行意向につながる構造は確認されなかった。これに対し、「日本定着意向」を説明変数とした分析では有意な影響がみられ(有意確率0.006、オッズ比3.409、95%信頼区間1.425~8.155)、2号への移行希望が地域定着ではなく、日本全体での長期在留志向と結びついていることが明らかとなった(図表4-30)。

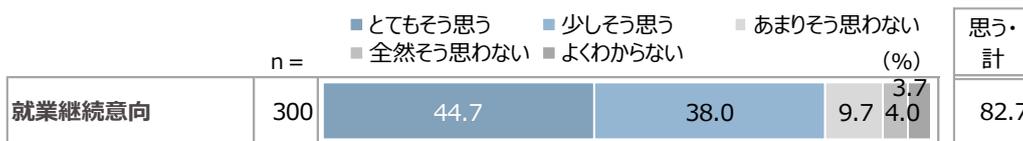
図表4-24 特定技能2号移行意向(SA)



図表 4-25 就業継続意向別 特定技能 2 号への移行希望理由 (MA)

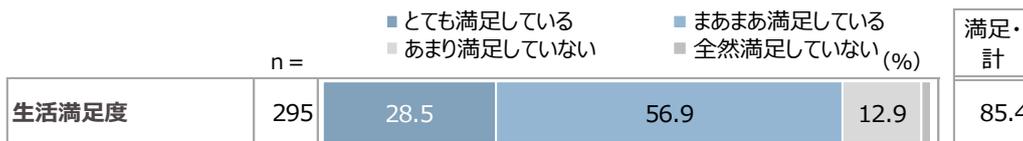


図表 4-26 就業継続意向 (SA)



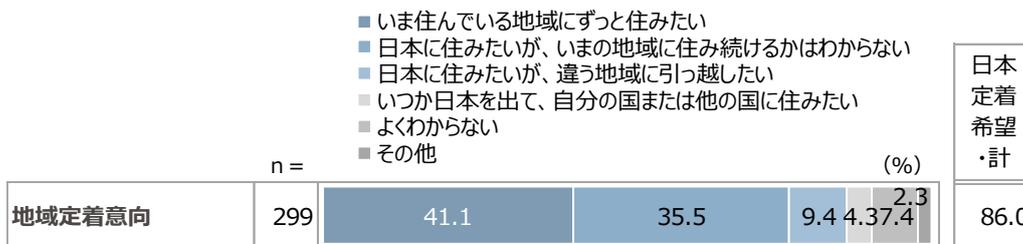
※「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-27 生活満足度 (SA)



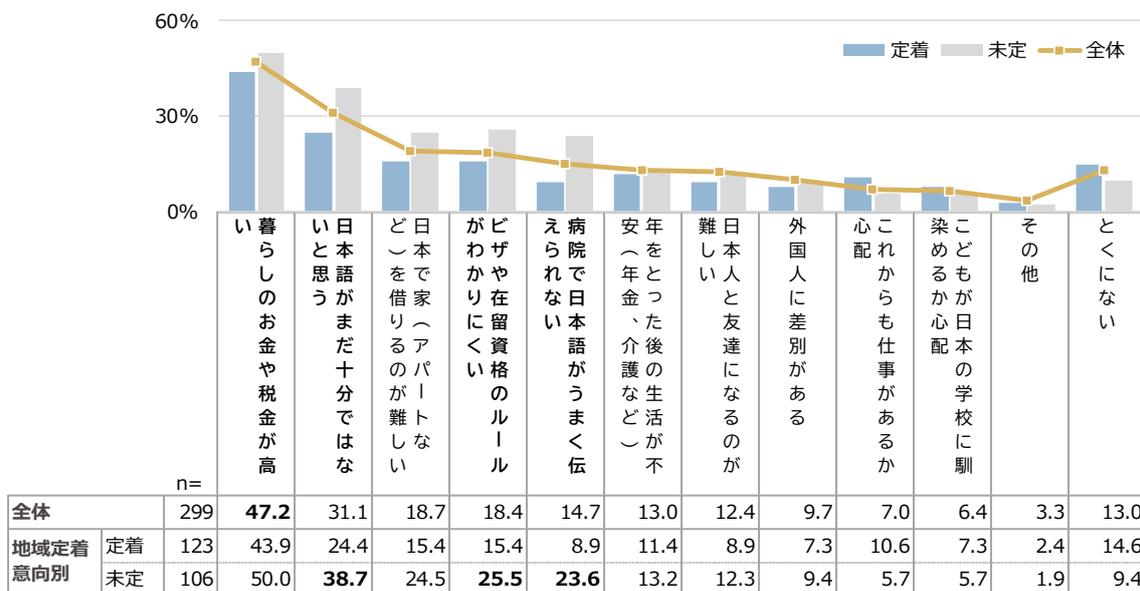
※「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

図表 4-28 地域定着意向 (SA)



※「日本定着希望・計」=「いま住んでいる地域にずっと住みたい」+「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」+「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

図表 4-29 地域や日本に定着する上での懸念点 (MA)



図表 4-30 特定技能 2 号移行意向を目的変数とする 2 項ロジスティック回帰分析 (日本定着モデル)

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
日本定着意向	0.006 **	3.409	1.425	8.155
定数	0.024 *	2.444		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

(参考：東北圏定着モデル)

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
地域定着意向	0.247	1.626	0.714	3.706
定数	0.000 ***	6.765		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

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

インタビューでは、家族形成期に差しかかる外国人材が、生活支援の不足や地域社会の仕組みの脆弱さに直面していることが明らかとなった。子育て、教育、医療、住居といった生活基盤に関する情報が十分に得られず、「支援が不十分」「地域に頼れる仕組みが見えにくい」といった声が寄せられている（図表 4-31）。

実際、外国人材の多くは結婚・出産適齢期にあり、出産のために帰国した女性や妊娠中の女性、そのパートナーが他県で就労している事例も確認された。恋人や配偶者が県外で働いているケースも多く、その呼び寄せや生活拠点の調整を、企業が担わざるを得ない状況となっている。さらに、恋人が暮らす他県へ移動する予定の外国人材もあり、家族形成期における生活支援の不足や地域の受け皿の弱さが、地域にとどまる選択を難しくしている実態がうかがえる。

こうした状況に対して、現在は受入れ企業が、産婦人科の選定や妊産婦健診の付き添い、他地域に住むパートナーの呼び寄せ、住まい探しなど、生活支援の多くを担っている。妊娠中の外国人従業員が複数いる企業もみられ、地域の支援体制が十分でない中で、企業として対応に苦慮している状況が確認された。今後、子育てや教育への対応が広がれば、企業の負担はさらに増大すると予想される。

一方、外国人材を受け入れる企業が所在する基礎自治体の多くは人口規模が比較的小さく、外国人住民の数も限られている傾向にある。その結果、外国人材を生活者として受け入れる機会自体が限られ、多文化共生施策や生活支援に関する経験やノウハウが十分に蓄積されていない場合が多い。こうした生活支援体制が整わない場合、家族形成期の外国人材が地域で暮らし続けることは難しくなり、家族ごと地域外へ移動するリスクが高まる。こうした実態から、家族形成期に必要な生活支援が企業に過度に依存し、地域社会の受け皿が十分に整っていないという構造的な課題が浮かび上がっている。

図表 4-31 インタビューコメント「生活支援体制と家族形成期の課題」



企業

- ・ 外国人材・受入れ企業・行政・地域をつなぐ仕組みづくりが必要だと感じている
- ・ 行政の生活相談窓口が明確でなく、支援制度の拡充が求められる
- ・ 外国人の子どもの学校受入れなど、教育面の支援体制が不足している
- ・ 妊婦の通院付き添いが増えており、企業側の対応体制の確保が課題となっている
- ・ 保育園や学校など、子育て支援体制の整備が地域全体で追いついていない
- ・ 行政手続きや医療機関への同行支援を企業が担っているのが実情である
- ・ 妊娠中の外国人従業員が複数いるが、地域の支援体制が十分でなく、企業として対応に苦慮している
- ・ 恋人や配偶者が県外で働いているケースがあり、呼び寄せや生活拠点の調整を企業が支援している
- ・ 家族帯同を見据え、広い住居の提供など、今後の生活基盤整備を検討している
- ・ 地域独自の生活支援策が充実すれば、地域の魅力向上にもつながると考えている



人材

- ・ 子どもを育てられるか不安があり、保育園や小学校のことも心配している。同じ国の子どもたちがいる環境があれば安心できる
- ・ もし子どもが日本に来た場合、日本での生活に適應できるか心配している
- ・ 家族で暮らすには広い住居が必要で、家賃の高さが不安。子どもが病気になった時のことを考えると、病院の近くに住みたい
- ・ 日本語がわからない妻のように、言葉が不自由な家族も増えており、地域に通訳ができる人がいると助かる
- ・ 日本の学校への適應や教育環境に不安を感じている

⑩ 地域定着支援の基盤は「職場」「生活」「制度」の三本柱

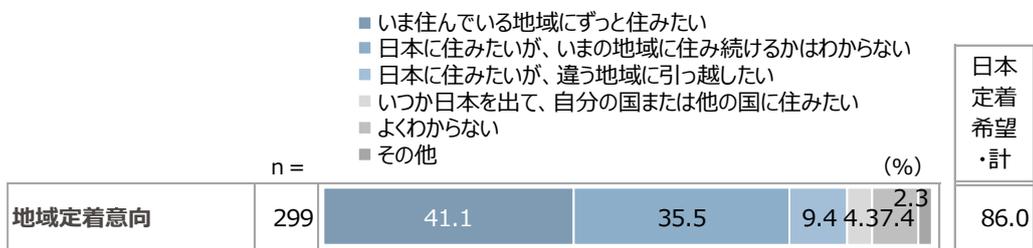
地域定着意向（「いま住んでいる地域にずっと住みたい」）は41.1%と4割にとどまった一方、キャリアアップの実感（79.1%）、職場満足度（86.7%）、生活満足度（85.4%）、就業継続意向（82.7%）、特定技能2号移行意向（84.3%）はいずれも8割を超えていた。クロス集計の結果、これらの要素が相互に関連している可能性があることが示唆された（図表4-28,32,33,27,26,24）。

そこで、東北で働く外国人材の定着を、①就業継続意向、②特定技能2号移行意向、③地域定着意向の3つの要素として捉え、それぞれを目的変数とする2項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、「就業継続意向」は2号移行意向および地域定着意向の双方に統計的に有意な影響を示した。このことから職場での継続的な就業経験が、制度移行や地域定着の意欲形成に波及する中心的な要素であることが示された（図表4-34）。

さらに、地域定着意向には、就業継続意向に加えて生活満足度が有意に関連しており、職場環境のみならず生活面の充実も、地域への長期的な定着を支える要因であることが明らかになった（図表4-35）。

これらの結果に、制度的な長期在留の選択肢として重要な「2号移行意向」を考慮すると、「職場」「生活」「制度」の三本柱は相互に影響し合いながら、地域定着を左右する複雑な構造を形成していることが示された。この構造を踏まえ、定着支援のあり方を検討することが今後の課題である。

再掲：図表4-28 地域定着意向（SA）



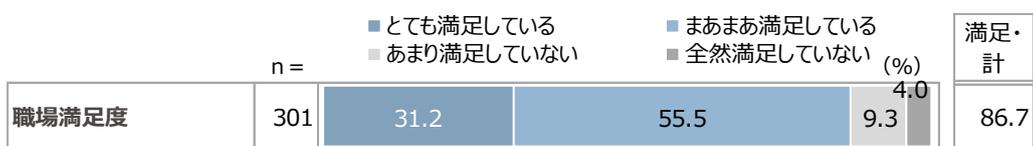
※「日本定着希望・計」＝「いま住んでいる地域にずっと住みたい」＋「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」＋「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

図表4-32 キャリアアップの実感（SA）



※「思う・計」＝「とても思う」＋「少し思う」

図表4-33 職場満足度（SA）



※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

再掲：図表 4-27 生活満足度 (SA)

生活満足度	n =	満足度 (%)			満足・計
		■ とても満足している	■ まあまあ満足している	■ あまり満足していない	
	295	28.5	56.9	12.9	85.4

※ 「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

再掲：図表 4-26 就業継続意向 (SA)

就業継続意向	n =	意向 (%)					思う・計
		■ とてもそう思う	■ 少しそう思う	■ あまりそう思わない	■ 全然そう思わない	■ よくわからない	
	300	44.7	38.0	9.7	3.7	4.0	82.7

※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

再掲：図表 4-24 特定技能2号移行意向 (SA)

特定技能2号移行意向	n =	意向 (%)					思う・計
		■ とてもそう思う	■ 少しそう思う	■ あまりそう思わない	■ 全然そう思わない	■ よくわからない	
	300	58.3	26.0	8.3	4.0	3.3	84.3

※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-34 特定技能2号移行意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値) [※]	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.002 **	3.718	1.641	8.424
定数	0.012 *	2.455		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

図表 4-35 地域定着意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値) [※]	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.010 **	3.259	1.322	8.036
生活満足度	0.010 **	3.259	1.322	8.036
定数	0.000 ***	0.116		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

4.2 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

外国人材の受入れが最も遅れている東北圏においても、特定技能制度の活用が進む中で受入れは急速に広がっている。しかし、多くの地域では、受入れの実態を十分に把握する前に外国人材が流入し、企業主導の受入れによって職場と生活の双方を企業内部で完結させる“企業内完結型”の構造が形成されつつある。そこでは外国人材に「働き続けたい」という強い意向がみられる一方、結婚・出産・育児といったライフステージの変化に対し、地域の生活環境や支援体制が追いつかず、就業継続が不安定化し、地域定着につながりにくいという構造的な矛盾が生じている。

本調査では、アンケートおよびインタビューを通じて、技能実習から特定技能への移行を経て、職場においては「長期的に成長したい」というキャリア志向や、企業の指導・支援に対する一定の愛着や信頼が形成されていることが確認された。一方で、生活領域では日本語、住居、医療、配偶者支援、子育て環境、将来展望など多層的な課題が積み重なり、職場での前向きな意欲とは対照的に、生活基盤の不安定さが残る状況も明らかになった。さらに、地域側では企業の受入れ実態を十分に把握できておらず、生活圏で外国人住民が増加する中で、自治体や地域としての対応が追いつかなくなる可能性が高いことも示唆された。

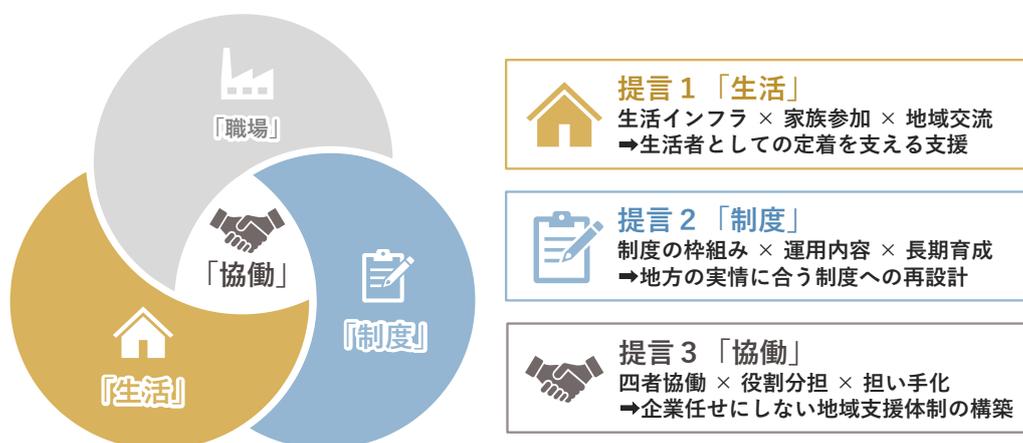
つまり現在の東北圏では、“受入れを担う企業”と“生活を支える地域”という2つの機能が分断されており、制度上も運用上もその分断を埋める仕組みが存在しない。登録支援機関も特定技能1号から2号への移行に伴い委託支援が終了するという制度設計のため、定着支援に重点を置きづらく、結果として“誰も地域定着の責任を持たない構造”となっている。しかし、受入れが遅れている東北圏だからこそ、先行地域での受入れ・定着の経験を踏まえ、自らの実情に合った受入れ・定着モデルを初期段階から設計できるという利点がある。いままさに、東北圏は独自の持続可能なモデルを形成しうる重要な局面にある。

本報告書では、こうした構造的課題を整理し、東北圏における特定技能外国人の“就業継続”と“生活定着”を両立させるための政策的・運用的方向性を提言として3つ提示する。これらは、単なる支援メニューの拡充ではなく、地域が制度を自らの現実にあわせて再構築していくという視点を出発点としている。さらに提言の末尾には、生活者として外国人を迎える地域のみなさんへのメッセージを付している。

図表 4-36 3つの提言と関連する10のポイント

提言1「生活」	企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換	②⑤⑥⑨⑩
提言2「制度」	地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用	①③④⑩
提言3「協働」	四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築	⑥⑦⑧⑩

図表 4-37 協働が支える定着支援の構造



企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換

東北圏における外国人材の定着には、職場が生活面を過度に吸収してしまう構造の是正が不可欠である。本調査では、日本語習得、相談先、住居、家族形成、子育て、教育環境など、生活基盤の各要素が十分に整わないまま就業が継続されている実態が確認された。その結果、短期的には「働き続けたい」という意思が維持されていても、結婚や出産といったライフステージの変化を契機に生活が立ちゆかなくなり、就業継続が困難となるケースが少なくない。

生活基盤が整わないまま就労が続く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。とりわけ、家族形成期に入る以前の段階から、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、情報提供や利用促進を通じて将来の生活像を描けるようにする必要がある。また、家族形成期に移行した後は、配偶者や子どもが地域にスムーズに参加できるよう、家族帯同者を含めた支援へと切れ目なく移行できる体制を整えることが求められる。

そのため、以下の取組みを進めるべきである。

(1) 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

生活基盤の不安定さが就業継続を阻害するため、住まい、生活相談、医療、子育て、教育等、地域の生活インフラと外国人の暮らしをつなぐ支援体制を整備すること。

(2) 家族帯同者の地域参加を支える社会的基盤の整備

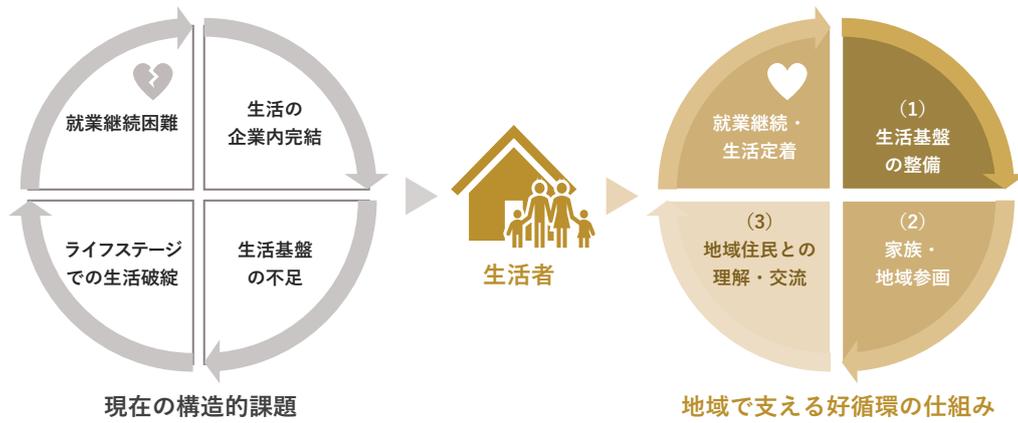
配偶者・子どもが孤立すると、家族全体の生活継続が困難になる。日本語習得が困難な配偶者への支援や子育て期のサポートを含め、家族帯同者が地域と関われる機会を確保すること。

(3) 地域住民との相互理解を促進するコミュニティ形成の仕組みづくり

地域との断絶が外国人材の孤立感を強め、定着を妨げる。地域住民が受入れの実態を理解し、共に生活する基盤を育むための対話や交流の場を設けること。

企業単独では対応が難しい生活基盤の領域について、地域全体で支える仕組みを構築することで、外国人材の就業継続と生活定着は初めて現実的なものとなる。

図表 4-38 生活領域における悪循環の構造と地域による好循環の仕組み



地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用

特定技能制度における「2号移行意向」に対して、「日本で働き続けたい」という日本定着意向は一定の影響を与えている一方、「東北圏で生活し続けたい」という地域定着意向は統計的に影響を与えていない。本調査では、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反面、地方での定着に不可欠な生活支援、家族支援、教育環境の整備といった要素が制度上十分に想定されておらず、東北圏では定着につながりにくい構造を有していることが明らかとなった。

また、現行制度における「定着支援」は、実態として“一定期間の就労継続を確保すること”に主眼が置かれており、生活の自立や家族形成を含む“中長期的な生活定着”を見据えた支援とは言い難い。そのため、就業初期には就労継続が可能であっても、結婚・出産・子育てといったライフステージの変化を契機に、生活基盤が不安定化し、結果として地域から離脱するケースが少なくない。

東北圏において受入れ拡大と定着を両立させるためには、国の制度枠内であっても、自治体が主体となり特定技能制度を地方の実態に即して再設計・再運用する視点が不可欠である。とりわけ、受入れと定着は本来切り離せない。定着支援を伴わない受入れは、地域にとっても外国人本人にとっても持続可能ではなく、結果として地域の負担増と外国人材の離脱を招く。企業および自治体は、地域で外国人材をどの段階まで受け止めるのかという「定着の水準」を明確化し、その水準に応じた制度運用や支援内容を設計する必要がある。

そのため、以下の取組みを提案する。

(1) 地方の実情に即した特定技能制度の再整理と地域モデルの構築

特定技能制度では地方における定着支援が制度上想定されていない。東北圏の人口構造や生活圏を踏まえ、受入れ・定着支援を地方の実情にあわせて再整理し、都市型とは異なる「東北圏モデル」として制度を運用すること。

(2) 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の構築

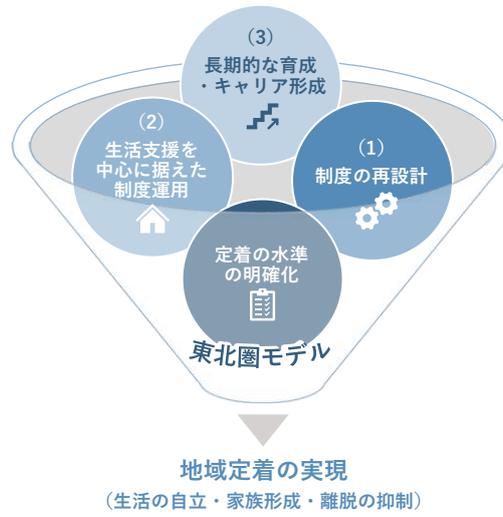
現行制度では生活の自立や家族形成を見据えた支援が十分ではない。外国人本人および家族の生活支援を制度運用の中心に据え、自治体独自のガイドラインや関係機関との連携体制を構築することで、地域定着を支える制度運用へと転換すること。

(3) 技能実習から2号移行までを見据えた長期的な育成・キャリア形成支援の整備

ライフステージの変化に伴う離脱を防ぐためには、短期的な就労支援にとどまらず、長期的な育成の視点が不可欠である。技能実習から特定技能2号移行までを見据え、キャリア形成や学習支援の仕組みを整備することで、地域に根差した人材育成と定着を促進すること。

東北圏の人口構造や生活圏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。

図表 4-39 自治体主導による特定技能制度の再設計と運用転換



四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築

本調査では、制度上、登録支援機関は「定着」によって直接的な利益を得ることが難しい構造にあることが明らかとなり、生活支援や家族支援への関与が限定的になりやすい実態が確認された。また、企業側も本来業務を超えて生活領域に踏み込むことには限界があり、自治体や地域住民においては受入れの実態を十分に共有されないまま、生活圏に外国人住民が増加していくという構造的な分断が生じている。

こうした構造を変えるためには、企業・登録支援機関・自治体・地域住民が受入れ、就労支援、生活支援、地域参画を個別に担うのではなく、それぞれの役割を明確にした上で連携し、「四者協働」によって一体的に支える仕組みを構築することが不可欠である。

そのため、以下の取組みを求める。

(1) 四者の役割分担と連携方法を明確化する地域支援体制の構築

企業・登録支援機関・自治体・地域住民の間で、受入れから定着までのプロセスにおける役割分担と連携方法が共有されていないことが支援の断絶を生んでいる。四者が担う機能を整理し、情報共有や連携の流れを明確化したうえで、現場で運用可能な「地域支援体制」を構築すること。

(2) 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」の整備

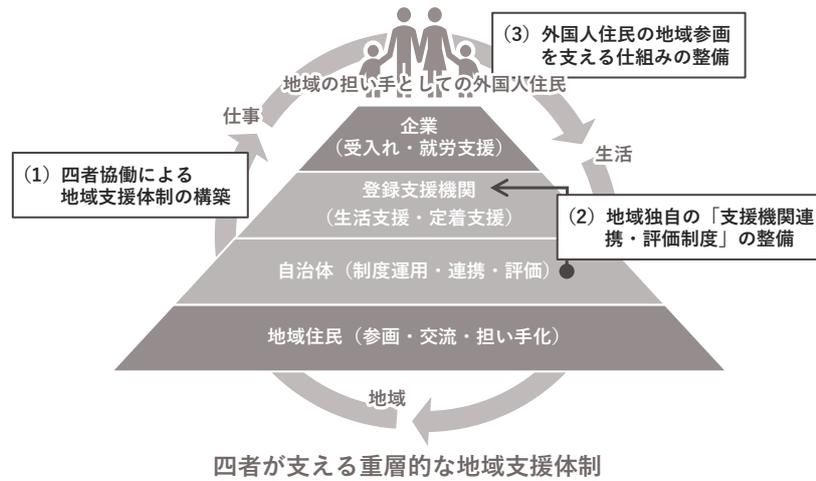
登録支援機関は制度上「定着」によって直接的な利益を得にくく、生活支援や家族支援への関与が限定的になりやすい。まずは自治体が主体となって、支援機関が実施している支援内容を把握し、それにもとづき地域として求める支援水準や項目を明確化する必要がある。そのうえで、基準を満たす登録支援機関を評価・認定し、必要に応じて認定機関情報を可視化するとともに、認定支援機関同士の連携を促進する地域独自の仕組みを整備すること。

(3) 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づくり

外国人住民が支援の対象にとどまる構造は、地域との断絶を深め、定着を困難にする。語学ボランティア、地域活動、スポーツクラブ等を通じて、外国人住民を「地域の担い手」として位置づけ、参画を促す仕組みを整備すること。

四者が仕事・生活・地域をつなぐ重層的な支援体制を形成することで、企業だけ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。

図表 4-40 四者協働で支える重層的な地域支援体制



4.3 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）

「自分の会社や身の回りでは外国人と関わることはない」と感じている方もいるでしょう。しかし、私たちは皆、同じ地域で暮らす生活者です。**外国人住民とどう向き合うかは、特別な誰かの問題ではなく、地域に暮らす私たち全員のテーマになっていきます。**

本報告書で示してきた提言は、企業・自治体・登録支援機関の制度や取組みを中心に整理したものです。ただ、特定技能外国人が地域に根づいて暮らすためには、それだけでは十分とは言えません。暮らしは制度の外側にあり、地域と外国人住民が関係を築くことで、初めて「ここで暮らし続けたい」という思いが現実になります。

文化や生活習慣、言語の違いに不安を感じることは自然なことです。一方で、若者人口の減少や流出が進み、地域の担い手不足は深刻化しています。

「これからの地域を誰が支えていくのか」――その問いは、すでに目の前にあります。

今回の調査では、外国人材の 9 割が地域とのつながりを求めていることが確認されました。インタビューからは、私たちと変わらない生活者として地域に愛着を持って暮らしている姿が浮かび上がりました。地域で「働き続けたい」「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ない理由は、ほとんど見当たりません。

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、外国人住民が関われる場は身近なところにたくさんあります。こうした関わりは活動を支えるだけでなく、多様な視点が加わることで、地域づくりを新しい段階へと進める可能性を持っています。

今後、「働く人」とすると同時に「暮らす人」としての外国人住民は確実に増えていきます。すでに地域の中で課題や摩擦が生じている例もありますが、だからこそ、距離を置いたままで見られる問題ではありません。そうした課題は、外国人住民と向き合っこそ、解決につながります。そして、その経験の積み重ねが理解と信頼を生み、彼らを担い手へと成長させていくことでしょう。

どう関わればいいのかわからないときは、まず自治体に相談してみてください。地域で外国人を受け入れている企業や支援機関を知ることができます。そして、そのドアを叩くことが、地域と外国人住民をつなぐ最初の一步になります。

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。



おわりに

近年、外国人政策をめぐる議論が社会の中で目立つようになり、外国人観光客や外国人労働者に対する不安や不満に関するさまざまな意見が発信されている。本調査は、当初こうした社会的議論を直接の前提として始めたものではなかったが、調査を進める過程で、外国人をめぐる社会の空気が急速に可視化されていく時期と重なった。

そうした言説に触れる中で感じたのは、外国人労働者の実態を十分に知らないまま、漠然とした不安が先行して語られている場面が少なくないということである。本調査の出発点は、まさにその「知らないこと」に向き合うことにあった。

就労資格の中でも、自治体が比較的実態を把握しやすい在留資格「特定技能」に焦点を当て、企業で働く姿や地域で暮らす姿を通じて、外国人労働者への理解を深めていくことを目指した。調査を進める中で、自分自身、これまで限られた場面でしか接してこなかった外国人労働者について、実は知らないことばかりだったと気付かされる場面も多くあった。

特定技能 2 号の外国人 8 名へのインタビューでは、日本語がうまく伝わらない場面もあったが、思わず笑ってしまうようなやり取りが何度もあった。彼らの語る東北圏は、「暮らしやすく、人が温かい地域」であり、その視点を通して、地域の魅力を改めて見つめ直す機会となった。こうした思いを持って暮らす人々が、身近な地域の一員として共に生活する姿を思い描くと、地域の未来もまた違ったカタチでみえてくるように感じられた。

アンケート調査では、東北圏に定着したい意向を示した層は約 4 割にとどまった。しかし本調査を通じて強く感じたのは、現状のままでは、この「定着意向を持つ 4 割」の人々でさえ、十分に支えきれないのではないかということである。人口減少が進む東北圏において、「ここに住み続けたい」と語ってくれる人々をどう受け止め、暮らしを支えていくのか。その基盤づくりこそが、まず取り組むべき課題ではないだろうか。

作家マックス・フリッシュは、「我々は労働力を呼んだ。だが、やって来たのは人間だった」と述べている。本調査を通じて感じたのは、私たちが外国人を「労働者」として語る時、そこには無意識のうちに、働く役割だけを期待してきた側面があったのではないかということである。だからこそ、やって来たのが「人間」である以上、助け合い、わかちあう関係を前提に考える必要があるのだと思う。

外国人労働者をめぐる議論が揺れる今だからこそ、外国人を単なる労働力としてではなく、共に暮らす生活者として捉え直す視点が求められている。本報告書が、特定技能制度、さらには 2027 年 4 月から始まる育成就労制度を通じて、東北圏に暮らす外国人住民と地域社会が、互いに支え合いながら地域の将来を考えていくための一助となることを願い、本報告書の結びとしたい。

謝辞

本調査の実施にあたり、アンケートおよびインタビュー調査の事務作業において東洋ワーク株式会社の協力を得た。

また、調査の実査にあたっては、一般社団法人東北経済連合会、同会会員企業である株式会社バンブーコネクトおよび森興産株式会社、ならびに一般財団法人秋田経済研究所、各県関係部署から多大なるご協力を賜った。

さらに、調査にご協力いただいた特定技能外国人ならびに企業の皆様に、心より感謝申し上げます。

なお、本報告書の内容および見解は、調査責任者が取りまとめたものである。

巻末資料

アンケート調査票

参考資料・文献など

アンケート調査票

<特定技能1号外国人の はたらき方・くらし方に関する アンケート調査>

東北で 特定技能1号として はたらく みなさまの意見を聞かせてください。

いま、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県）で、は
たらいっている 外国人が 増えています。外国人の みなさまが「東北で はたらいて、
す 住んで、良かった」とおもえる 環境をつくるため、東北で はたらく 特定技能1号
外国人の みなさまに アンケート調査を 行います。

ご協力を お願いします。

2025年7月7日

公益財団法人 東北活性化研究センター

東北活性化研究センターとは、

東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟）の町や会社を、もっと元気にす
るために しらべたり、応援したり している団体です。

■ 情報管理

- ✓ アンケートの結果は、すべて集計して つかいます。あなたのこたえが、わかること
は ありません。メールアドレスなどの 個人情報 は、きびしく管理し、調査が終わっ
たら、すぐに消します。

■ 調査の方法とお礼

- ✓ アンケートは 7ページあります。こたえる時間は 15分くらいです。
- ✓ こたえを ぜんぶ書いたあとは、アンケートを 会社 または 登録支援機関の 人に 渡
してください。回答期間は 2025年9月30日まで です。
- ✓ 1人で 複数の アンケートに こたえたときは、Amazon ギフトカードプレゼントの
対象外です。

アンケートに 最後まで こたえた人 へ

希望する人の中から 抽選100人に Amazon ギフトカード 1,000円分をあげます

- ※ 当選者には 10月中旬頃、メールで 連絡します(1人1枚限り)。
- ※ アンケートに 書いて もらった メールアドレスに、こちらから 連絡します。
メールアドレスは 正しく 書いてください。

こたえの かきかた

- えんぴつか、^{くろ}黒いボールペンで、かいてください。
- 番号に、○を、かいてください。(✓マークや、✕マークでは、ない)

ただ **正しい** こたえかた

①	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

まちが **間違**った こたえかた

✓	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

✕	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

ここから アンケート が はじまります。

Q1 あなたは ^{おとこ}男の人ですか？ ^{おんな}女の人ですか？(○は1つ)

1 ^{おとこ} 男の人	2	3 ^{おんな} 女の人	4 そのほか／こたえたくない
----------------------	---	----------------------	----------------

Q2 あなたは ^{なんさい}何歳ですか？(○は1つ)

1 18～19歳	3 25～29歳	5 35～39歳	7 45～49歳	9 55～59歳
2 20～24歳	4 30～34歳	6 40～44歳	8 50～54歳	10 60歳以上

Q3 あなたの ^う生まれた ^{くに}国は どこですか？

1 ベトナム	3 ミャンマー	5 中国
2 インドネシア	4 フィリピン	6 そのほか (国名： <input type="text"/>)

Q4 いま、^{こいびと}恋人・^{けっこんあいて}結婚相手(夫・妻)や ^{おつと}子どもが いますか？ いる ばあい、どこに いますか？
(それぞれ○は1つ)

	いない	いる (日本にいる)	いる (日本にいない)	こたえたくない
a) ^{こいびと} 恋人・ ^{けっこんあいて} 結婚相手 ➡	1	2	3	4
b) 子ども ➡	1	2	3	4

Q5 いま、あなたが はたらいている ^{ちいき}ところ(地域)は どこですか？(○は1つ)

1 ^{あおもりけん} 青森県	3 ^{みやぎけん} 宮城県	5 ^{やまがたけん} 山形県	7 ^{にいがたけん} 新潟県
2 ^{いわてけん} 岩手県	4 ^{あきたけん} 秋田県	6 ^{ふくしまけん} 福島県	8 そのほか (県名： <input type="text"/>)

Q6 あなたの ^{くに}国で、^{さいご}最後に行った ^{がっこう}学校は なんですか？(○は1つ)

1 ^{しょうがっこう} 小学校	4 ^{せんもんがっこう} 専門学校・ ^{たんきだいがく} 短期大学	6 そのほか (^{がっこうめい} 学校名： <input type="text"/>)
2 ^{ちゅうがっこう} 中学校	5 ^{だいがく} 大学・ ^{だいがくいん} 大学院	7 ^{がっこう} 学校に ^い 行ったことが ない
3 ^{こうこう} 高校		

Q7 あなたの日本語レベルはどれですか？(○は1つ)

1 N1	3 N3	5 N5	7 わからない
2 N2	4 N4	6 そのほか ()	

Q8 あなたは日本語をどれくらい理解(わかること)していますか？(それぞれ○は1つ)

	よくわかる	だいたいわかる	あまりわからない	ぜんぜんわからない
a) 生活で話すとき	1	2	3	4
b) 仕事で話すとき	1	2	3	4
c) 日本語を読むとき	1	2	3	4
d) 日本語を書くとき	1	2	3	4
e) 日本語を聞くとき	1	2	3	4

Q9 あなたはどのように日本語を勉強していますか？(○はいくつでも)

1 本やテキストをつかって、じぶんで勉強する	4 会社で研修をうける
2 友だちやしりあいにおしえてもらう	5 いま住んでいるところの日本語教室で勉強する
3 テレビやつうしんきょういく(家で勉強するほうほう)で勉強する	6 そのほか ()
	7 勉強していない

Q10 日本語を勉強していて、困っていることはなんですか？(○はいくつでも)

1 ちかくに日本語教室がない	5 日本語で話す(かいわ)れんしゅうができない
2 じぶんの国のことばでおしえてくれない	6 勉強する時間がたりない/ない
3 じぶんの国のことばで書かれている日本語のきょうざい(勉強の本)がない	7 そのほか ()
4 きょうざいにでてくる日本語と、生活でつかう日本語がちがう	8 困っていない

Q11 特定技能1号ではたらきはじめて何年目ですか？(○は1つ)

1 1年 たっていない (1年未満)	4 3年 以上、4年 たっていない (3年以上 4年未満)
2 1年 以上、2年 たっていない (1年以上 2年未満)	5 4年 以上、5年 たっていない (4年以上 5年未満)
3 2年 以上、3年 たっていない (2年以上 3年未満)	

Q12 特定技能1号になる前は、なにを していましたか？(○は1つ)

1 技能実習生をしていた	4 日本で 留学生 をしていた	5 日本に いなかった	6 そのほか ()
2 技能実習をおえて、 日本にいなかった			
3 日本で はたらいていた (技能実習や留学で はない在留資格)			

1 から 3 を選んだ人は Q13、Q14 へ	4 を選んだ人は Q15 へ	5 を選んだ人 は	6 を選んだ人は Q17 へ
----------------------------	-------------------	--------------	-------------------

(Q12で「1 技能実習生をしていた」「2 技能実習をおえて、日本にいなかった」「3 日本ではたらいていた」と きたえた人)

Q13 技能実習生 または 日本で はたらいていたときの 会社と、いまの会社は おなじですか。(○は1つ)

1 おなじ	2 ちがう
-------	-------

(Q12で「1 技能実習生をしていた」「2 技能実習をおえて、日本にいなかった」「3 日本ではたらいていた」と きたえた人)

Q14 どうして 特定技能1号に なりましたか？(○は3つ)

1 日本で ずっと はたらきたいと おもったから	7 おなじ 仕事場ではたらき つけたいと おもったから
2 日本の 生活や 文化に なれていたから	8 仕事の けいけんを もっと ふやしたいから
3 日本で ずっと くらしたいと おもったから	9 「特定技能」は 仕事の じょうけんが よいと きいたから
4 家族に お金を おくり つづけたいから	10 会社から つづけて はたらかないかと いわれたから
5 もっと お金を かせぎたい・ためたいから	11 せんぱいや 友だちに すすめられたから
6 じぶんの 国では 仕事や 給料が 少ないから	12 そのほか ()

(Q12で「4 日本で留学生をしていた」とこたえた人)

Q15 どうして 特定技能1号になりましたか？(○は3つ)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1 勉強したことを日本の仕事でつかいたいとおもったから | 7 日本のくらしになれていたから |
| 2 介護・外食などの仕事にきょうみがあつたから | 8 すこし日本語ができるのではたらけるとおもったから |
| 3 経験をふやして、仕事のちからをつけたいから | 9 日本のくらしがすきで、もっと住みたいから |
| 4 日本ではたらくとお金がかねちやんともらえるとおもったから | 10 学校や先生がすすめてくれたから |
| 5 家族にお金をおくりたい、しょうらいのためにためたいから | 11 はたらける在留資格がすくなかつたから |
| 6 じぶんの国より日本のくらしや仕事がよいとおもったから | 12 内定(仕事のやくそく)をもらった会社が、「特定技能」ではたらく会社だったから |
| | 13 そのほか() |

(Q12で「5 日本にいなかった」とこたえた人)

Q16 どうして 特定技能1号になりましたか？(○は3つ)

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1 日本ではたらきたいとおもったから | 8 技能実習より仕事やじょうけんがよいとおもったから |
| 2 日本の生活がすきで、ながくすみたいから | 9 5年はたらけるので、しょうらいのゆめがふえるとおもったから |
| 3 日本語にじしんがあつて、はたらくじゅんびができていたから | 10 技能実習などのけいけんがなくとも、ちよくせつ試験をうけてなれるから |
| 4 日本は給料がたかくてあんしんだから | 11 じぶんの国で試験をうけるチャンスがあつたから |
| 5 家族にお金をおくりたい・ためたいから | 12 家族や友だちにすすめられたから |
| 6 じぶんの国では仕事や給料がすくないから | 13 そのほか() |
| 7 試験にうかれればはたらけるとしつたから | |

(みなさんこたえてください)

Q17 あなたのいまの仕事はなんですか？(○は1つ)

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1 介護(おとしよりのせわをする仕事) | 4 農業(やさいやくだものをつくる仕事) |
| 2 工業製品をつくる仕事 | 5 食べ物・飲み物をつくる仕事 |
| 3 建設(たてものをつくる仕事) | 6 そのほか() |

Q18 いま はたらいている ^{かいしゃ}会社で なにか やくわり(やくしよく)が ありますか？(○は1つ)

- | | |
|--|---------------------|
| 1 かんりしよく・マネージャー (会社で
たくさんの人を まとめる 仕事) | 3 そのほか
() |
| 2 現場の リーダー (いっしょに はたら
いている人を まとめる 仕事) | 4 ない (とくに やくわりは ない) |

Q19 1か月に もらっている ^{きゅうりょう}給料は いくらですか？(税を 引くまえの ^{きんがく}金額)(○は1つ)

- | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1 ~99,999円 | 3 150,000~199,999円 | 5 250,000~299,999円 |
| 2 100,000~149,999円 | 4 200,000~249,999円 | 6 300,000円~ |

Q20 いま はたらいている ^{かいしゃ}会社(職場)について、まんぞく していますか？(○は1つ)
(「まんぞく」は いいと おもう きもち)

- | | | | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1 とても
まんぞく
している | 2 まあまあ
まんぞく
している | 3 あまり
まんぞく
していない | 4 ぜんぜん
まんぞく
していない |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|

Q21 いま はたらいている ^{かいしゃ}会社で、うれしいこと・よかったこと は なんですか？(○はいくつで
も)

- | | |
|---|---|
| 1 ^{きゅうりょう} 給料が たかい | 8 いまの ^{しごと} 仕事が じぶんに あっている |
| 2 ^{びやういん} 病院や けんこうの サポートが ある | 9 ^{しごと} 仕事の つぎの もくひょうが わかり
やすい |
| 3 いっしょに はたらく ^{ひと} 人たちと なか
よく できる | 10 じょうしや ^{しゃちょう} 社長と ^{はなし} 話が できる |
| 4 ^{やす} 休みが とりやすい | 11 じぶんの ^{くに} 国の ^{ぶんか} 文化や ^{しゅうきょう} 宗教を 大切
に してくれる |
| 5 がんばった ことが わかって もらえ
る | 12 そのほか () |
| 6 ^{にほんご} 日本語が ^{じょうず} 上手に なる | 13 とくにない |
| 7 ^{しごと} 仕事の ちからが つく | |

Q22 いま はたらいている ^{かいしゃ}会社で、かなしいこと・いやだったこと は なんですか？(○はいくつ
でも)

- | | |
|--|--|
| 1 ^{きゅうりょう} 給料が ひくい | 8 いまの ^{しごと} 仕事が じぶんに あっていな
い |
| 2 ^{びやういん} 病院や けんこう の サポートが た
りない | 9 ^{しごと} 仕事の つぎの もくひょうが わから
ない |
| 3 いっしょに はたらく ^{ひと} 人たちと なか
よくできない | 10 じょうしや ^{しゃちょう} 社長と ^{はなし} あまり話が で
きない |
| 4 ^{やす} 休みが とりにくい | 11 じぶんの ^{くに} 国の ^{ぶんか} 文化や ^{しゅうきょう} 宗教を 大切
に してくれない |
| 5 がんばった ことが わかって もらえ
ない | 12 そのほか () |
| 6 ^{にほんご} 日本語が なかなか ^{じょうず} 上手に なら
ない | 13 とくにない |
| 7 ^{しごと} 仕事の ちからが あまり つかない | |

Q23 いまの会社で、仕事（かいしゃ しごと）が上手（じょうず）になった、ちからが ついた と おもいますか？（○は1つ）

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|
| 1 とても
そう
おもう | 2 すこし
そう
おもう | 3 あまり
そう
おもわない | 4 ぜんぜん
そう
おもわない | 5 よく
わからない |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|

Q24 いまの会社で、仕事（かいしゃ しごと）が上手（じょうず）になったら、ちからが ついたら、給料（きゅうりょう）は ふえると おもいますか？（○は1つ）

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|
| 1 とても
そう
おもう | 2 すこし
そう
おもう | 3 あまり
そう
おもわない | 4 ぜんぜん
そう
おもわない | 5 よく
わからない |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|

Q25 いまの会社（かいしゃ）（職場（しよくば））で これからも はたらきたいと おもいますか？（○は1つ）

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|
| 1 とても
そう
おもう | 2 すこし
そう
おもう | 3 あまり
そう
おもわない | 4 ぜんぜん
そう
おもわない | 5 よく
わからない |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------|

Q26 これから「特定技能2号（とくていぎのう ごう）」に なりたいと おもいますか？介護（かいご）で はたらいている 人（ひと）は、これから「介護福祉士（かいごふくしし）」に なりたいと おもいますか？（○は1つ）

- | | |
|-------------|----------------|
| 1 とても そうおもう | 3 あまり そうおもわない |
| 2 すこし そうおもう | 4 ぜんぜん そうおもわない |
| | 5 よくわからない |
- 1、2を選んだ人（えら ひと）は Q27、Q28 へ

3～5を選んだ人（えら ひと）は Q29 へ

（Q26で「1 とても そうおもう」「2 すこしそうおもう」とこたえた人（ひと））

Q27 どうして「特定技能2号（とくていぎのう ごう）」に なりたいのですか？介護（かいご）で はたらいている 人（ひと）は、どうして「介護福祉士（かいごふくしし）」に なりたいのですか？（○はいくつでも）

- | | |
|--|--|
| 1 給料 <small>（きゅうりょう）</small> をもっと もらいたいから | 6 ちがう会社 <small>（かいしゃ）</small> で、もっと よい じょうけんで はたらきたいから |
| 2 日本で ながく はたらきたいから | 7 いまの 会社 <small>（かいしゃ）</small> が すきだから |
| 3 しょうらい、日本で 家族 <small>（かぞく）</small> と くらしたいから | 8 特定技能2号 <small>（とくていぎのう ごう）</small> に なるための じょうけん を もっているから |
| 4 もっと せんもの ちからを つけたいから | 9 会社 <small>（かいしゃ）</small> が、特定技能2号 <small>（とくていぎのう ごう）</small> に なることを おうえん してくれるから |
| 5 いまの 仕事 <small>（しごと）</small> で、もっと だいじな 仕事 <small>（しごと）</small> や せきにながめる 仕事 <small>（しごと）</small> を したいから | 10 そのほか（ ） |

(Q26 で「1 とても そうおもう」「2 すこしそうおもう」とこたえた人^{ひと})

Q28 「特定技能2号^{とくていきぎのうごう}」になるために、どんな たすけ(サポート)が あると うれしいですか? 介護^{かいご}で はたらいている 人は「介護福祉士^{かいごふくしし}」になるために、どんな たすけ(サポート)が あると うれしいですか? (〇はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 試験 ^{しけん} のための 本 ^{ほん} や 勉強 ^{べんきょう} の会 ^{かい} | 6 役所 ^{やくしょ} や 登録支援機関 ^{とうろくしえんきかん} の 人 ^{ひと} と そう |
| 2 日本語 ^{にほんご} の 勉強 ^{べんきょう} の サポートや たすけ | だん (制度 ^{せいど} の説明 ^{せつめい} や これからの ア |
| 3 試験 ^{しけん} の日 ^ひ や もうしこみの 正しい ^{ただ} じよ | ドバイス) |
| うほう | 7 仕事 ^{しごと} のしょうかいや 仕事 ^{しごと} をかえる |
| 4 仕事場 ^{しごとば} での サポートや たすけ | サポート |
| 5 せんぱいや 特定技能2号 ^{とくていきぎのうごう} の 人 ^{ひと} と はな | 8 そのほか () |
| すこと | 9 とくにない |

(みなさん こたえてください)

Q29 いまの 暮らしに ついて まんぞく していますか? (〇はひとつ) (「まんぞく」は いいと おもう きもち)

- | | | | |
|-----------------|------------------|------------------|--------------------|
| 1 とても まんぞく している | 2 まあまあ まんぞく している | 3 あまり まんぞく していない | 4 ぜんぜん まんぞく して いない |
|-----------------|------------------|------------------|--------------------|

Q30 いまの 暮らしで、うれしいこと・よかったことは なんですか? (〇はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 住まい ^す の かんきょうが よい | 8 きこう (あつい・さむい) が あう |
| 2 日本 ^{にほん} の 生活 ^{せいかつ} の しかたが あう | 9 かいものに いきやすい |
| 3 日本 ^{にほん} の 食べ物 ^{たもの} が おいしい | 10 遊ぶ場所 ^{あそぶばしょ} や、リラックスできる場所 ^{ぼしよ} |
| 4 ものの ねだんが やすい | がある |
| 5 日本人 ^{にほんじん} との こうりゅうが ある | 11 病院 ^{びょういん} に 安心 ^{あんしん} していける |
| 6 おなじ国 ^{くに} ・地域 ^{ちいき} の人 ^{ひと} が ちかくにいる | 12 外国人 ^{がいこくじん} への さべつがない |
| 7 地域 ^{ちいき} の おしらせや かんばんが いろい | 13 そのほか () |
| ろな ことばで かいてある | 14 とくにない |

Q31 いまの 暮らしで、かなしいこと・いやだったことは なんですか? (〇はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 住まい ^す の かんきょうが わるい | 8 きこう (あつい・さむい) が あわない |
| 2 日本 ^{にほん} の 生活 ^{せいかつ} の しかたが あわない | 9 かいものに いきにいくい |
| 3 日本 ^{にほん} の 食べ物 ^{たもの} が あわない | 10 遊ぶ場所 ^{あそぶばしょ} や、リラックスできる場所 ^{ぼしよ} |
| 4 ものの ねだんが たかい | がない |
| 5 日本人 ^{にほんじん} との こうりゅうが ない | 11 病院 ^{びょういん} に 安心 ^{あんしん} していけない |
| 6 おなじ国 ^{くに} ・地域 ^{ちいき} の人 ^{ひと} が ちかくにいな | 12 外国人 ^{がいこくじん} への さべつがある |
| い | 13 そのほか () |
| 7 地域 ^{ちいき} の おしらせや かんばんが | 14 とくにない |
| 日本語 ^{にほんご} でしか かいていない | |

Q32 ちかくに ^す住んでいる ^{にほんじん}日本人と なかよくなりたいたいですか？(○は1つ)

- | | |
|-------------|----------------|
| 1 とても そうおもう | 3 あまり そうおもわない |
| 2 すこし そうおもう | 4 ぜんぜん そうおもわない |
| | 5 よくわからない |

1、2を ^{えら}選んだ人は Q33 へ

3～5を ^{えら}選んだ人は Q34 へ

(Q32 で「1 とてもそうおもう」「2 すこしそうおもう」と ^{ひと}こたえた人)

Q33 なかよくなるために したいことは なんですか？(○はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 お祭りなどの ^{ちいき} 地域の イベントに ^{まつ} 参加する | 4 ボランティア(無料の ^{てつだ} お手伝い)かつ ^{さんか} どうに 参加する |
| 2 ^{にほん} 日本の マナーや ^{ちいき} 地域の ルールを ^{べんきょう} 勉強する | 5 ^{くに} じぶんの 国を しょうかいする |
| 3 おなじ年 ^{とし} ぐらいの ^{にほんじん} 日本人と はなしをする | 6 そのほか () |

(みなさん こたえてください)

Q34 ^{しごと}仕事や ^{せいかつ}生活で ^{こま}困ったときに、だれに ^{そうだん}相談しますか？(○はいくつでも)

- | | |
|--|--|
| 1 ^{かぞく} 家族 | 6 ^{けん} 県や ^{しちょうそんやくぼ} 市町村役場の ^{ひと} 人 |
| 2 ^{とうろくしえんきかん} 登録支援機関の ^{ひと} 人 | 7 ちかくに ^す 住んでいる ^{にほんじん} 日本人 |
| 3 ^{がっこう} 学校や ^{にほんご} 日本語の ^{せんせい} 先生 | 8 ^{てら} お寺や ^{ひと} モスクの 人 |
| 4 ^{かいしゃ} 会社の ^{にほんじん} 日本人 | 9 そのほか () |
| 5 ^{にほん} 日本にいる ^{くに} じぶんの国・ ^{ちいき} 地域の ^{とも} 友だち | |

Q35 あなたは、どれくらい ^{ちいき}いまの地域や ^{にほん}日本に ^す住みたいですか？(○はひとつ)

- | | |
|--|---|
| 1 ^す いま 住んでいる ^{ちいき} 地域に ^す ずっと 住みたい | 4 ^{にほん} いつか 日本を ^す でて、 ^{くに} じぶんの 国 ^す または ^{くに} ほかの 国に 住みたい |
| 2 ^{にほん} 日本に ^す 住みたいが、 ^{ちいき} いまの地域に ^す 住みつづけるかは わからない | 5 よくわからない |
| 3 ^{にほん} 日本に ^す 住みたいが、 ^{ちいき} ちがう地域に ^す ひっこしたい | 6 そのほか () |

Q36 これからも日本に住みたいとおもったときに、不安になることは ありますか？(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1 日本で家(アパートなど)をかりるのがむずかしい | 7 これからも仕事があるか、しんぱい |
| 2 暮らしのお金や税金がたかい | 8 こどもが日本の学校になじめるかしんぱい |
| 3 ビザや在留資格のルールがわかりにくい | 9 日本人と友だちになるのがむずかしい |
| 4 病院で日本語がうまくつたえられない | 10 外国人にさべつがある |
| 5 日本語がまだじゅうぶんではないとおもう | 11 そのほか() |
| 6 年をとったあとの生活が不安(年金、介護など) | 12 とくにない |

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

アンケートに最後までこたえた人で、

希望する人に抽選で100人にAmazonギフトカード1,000円分をあげます。

当選者には10月中頃、メールで送ります。

Amazonギフトカードを希望する人は、下に正しくメールアドレスを教えてください。

参考資料・文献など

外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議(2025)『外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ(令和7年度一部変更)』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440741.pdf>

外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議(2025)『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和7年度改訂)』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440747.pdf>

経済産業省(2025)『製造業における特定技能外国人材受入れ事例(2025年8月)』https://www.sswm.go.jp/assets/img/top/ukeire_jirei.pdf

経済同友会(2025)『目指すべき外国人材との共生社会とステークホルダーの果たすべき役割——外国人材の人口1割時代に向けて』<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20250508c.pdf>

下茅亮(2025)『はじめての「外国人材受け入れプロジェクト」——「技能実習」「特定技能」受け入れを成功に導く』ダイヤモンド社

出入国在留管理庁(2025)『特定技能外国人受入れに関する運用要領(令和7年6月版)』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001449100.pdf>

※ 2025年6月版を参照。現在は2025年9月版に更新

出入国在留管理庁(2025)『外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組(令和7年8月更新)』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

※ 2025年8月版を参照。現在は2025年11月版に更新

総務省(2025)『令和6年度地域における多文化共生推進状況等調査』https://www.soumu.go.jp/main_content/000997666.pdf

大房明良(2024)『1冊で分かる!特定技能外国人の登録支援のすべて——登録支援ビジネスを完全攻略』ゴマブックス

毛受敏浩(2024)『自治体がひらく日本の移民政策【第2版】——地域からはじまる「移民ジレンマ」からの脱却』明石書店

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(2023)『最終報告書(令和5年11月30日)』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf>

出入国在留管理庁(2023)『制度見直し及び制度運用見直しに関する報告』<https://www.moj.go.jp/content/001357400.pdf>

パーソルキャリア(2023)『地域外国人材受入れ・定着モデル事業実施報告書(厚生労働省(外国人雇用対策課)委託事業)』<https://www.mhlw.go.jp/content/001096462.pdf>

JICA(2023)『熊本県における外国人労働者の労働及び実態に関する調査最終報告書』<https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/12382016.pdf>

毛受敏浩(2023)『人口亡国 移民で生まれ変わるニッポン』朝日新聞出版

永吉希久子,石田賢示,竹ノ下弘久,長南トルングレンさや佳,きょう順,長松奈美江,五十嵐彰,木原

盾,前田忠彦 (2021)『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』明石書店

上林千恵子 (2020)「特定技能制度の性格とその社会的影響—外国人労働者受け入れ制度の比較を手がかりとして」『日本労働研究雑誌』62 (715 特別号)、pp.20-28、<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2020/special/pdf/020-028.pdf>

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 (2021)『地方公共団体の地方創生に資する外国人材受入支援・共生支援に係る施策の推進に関する調査報告書 (令和 3 年 1 月)』https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r2_gaikokujinzai_ukeire_hontai.pdf

永吉希久子 (2020)『移民と日本社会 データで読み解く実態と将来像』中央公論新社

寺崎克志 (2020)「特定技能制度の背景と展望」『目白大学経営学研究』18、pp.1-13

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (2020)『令和 2 年度外国人材受入れ支援体制の強化事業報告書』<https://www.moj.go.jp/content/001357275.pdf>

広島県 (2020)『外国人材就労意識調査報告書』<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/attachment/399966.pdf>

高坂晶子 (2019)「平成を振り返る：外国人就労の拡がりと在留資格の乖離 — 令和の時代に求められる外国人受け入れ態勢の充実 —」日本総研『Viewpoint』(2019 年 4 月 23 日)、pp.1-7

田村一也,石井大智,ツェン・シュージェー・オスティン (2019)『外国人の日本での就業意識に関する調査 2018 年実施』RIETI 調査レポート 2019 年 1 月 vol.6

労働新聞社 (2019)『まる分かり 2019 年施行入管法——特定技能資格の創設』労働新聞社

宮島喬,鈴木江理子 (2019)『新版 外国人労働者受け入れを問う』岩波書店

外国人材とともに歩み続ける東北圏

特定技能1号300人調査と2号人材・企業の声から読み解く
就業継続と生活定着に向けた課題と可能性

発行年 / 2026年3月

発行者 / 公益財団法人 東北活性化研究センター

〒980-0021 仙台市青葉区中央2-9-10 セントレ東北9階

T E L / 022-222-3394

F A X / 022-222-3395

U R L / <https://www.kasseiken.jp/>

