

## 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

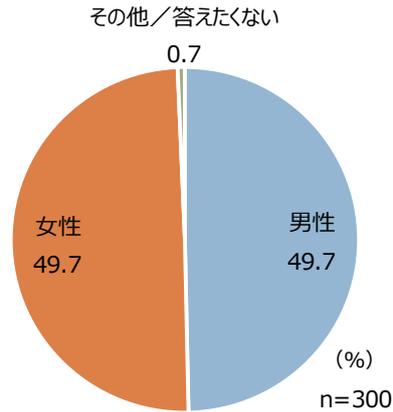
## 2.2 回答者属性

### (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。

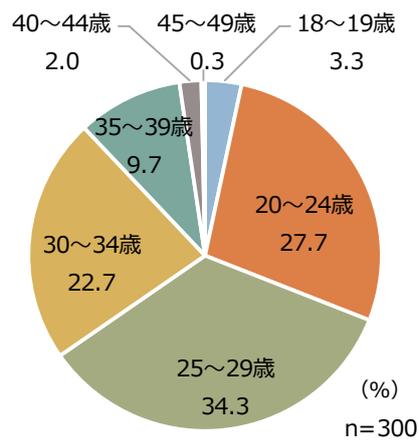
図表 2-1 性別 (SA)



#### ■ 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。

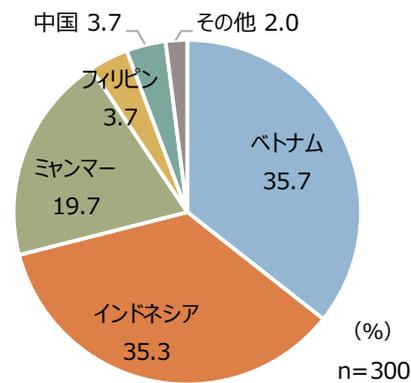
図表 2-2 年齢 (SA)



### ■ 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。

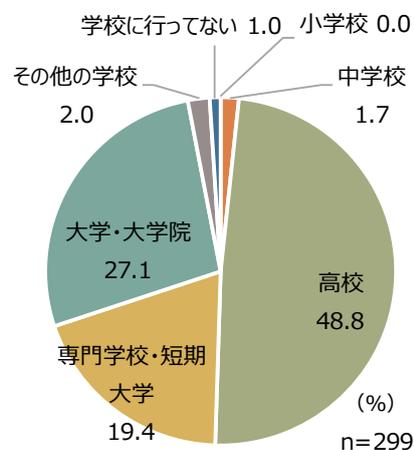
図表 2-3 出身国 (SA)



### ■ 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)



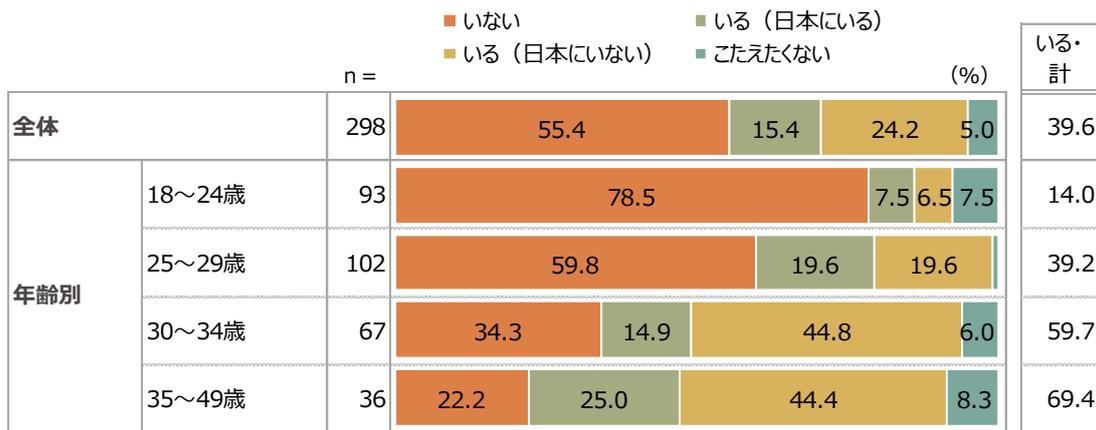
(2) 家族状況

■ 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)



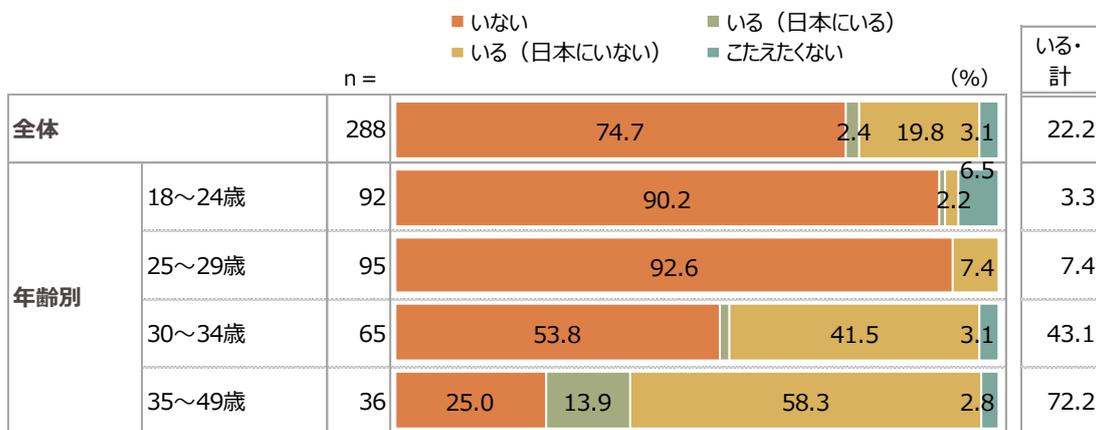
※「いる・計」=「いる(日本にいる)」+「いる(日本にいない)」

■ 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)



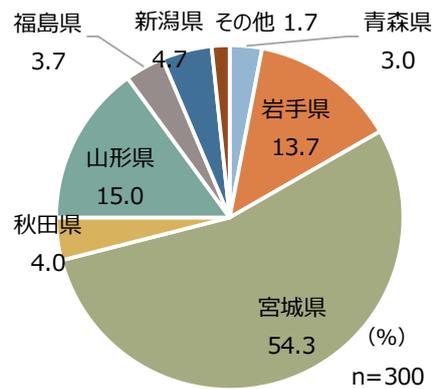
※「いる・計」=「いる(日本にいない)」+「いる(日本にいる)」

### (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。

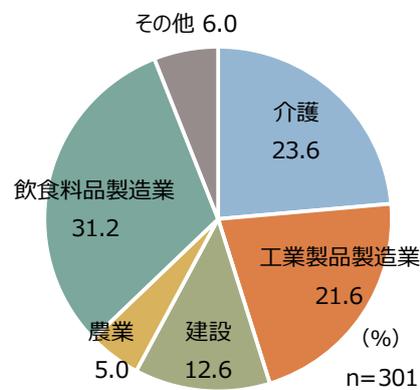
図表 2-7 就労地域 (SA)



#### ■ 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。

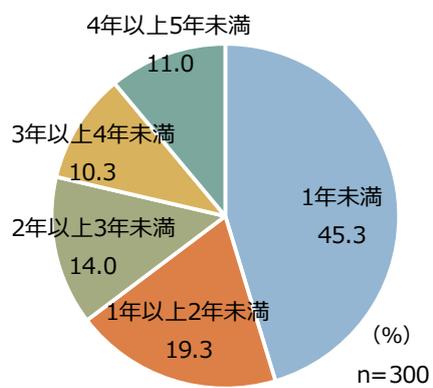
図表 2-8 特定産業分野 (SA)



## ■ 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)



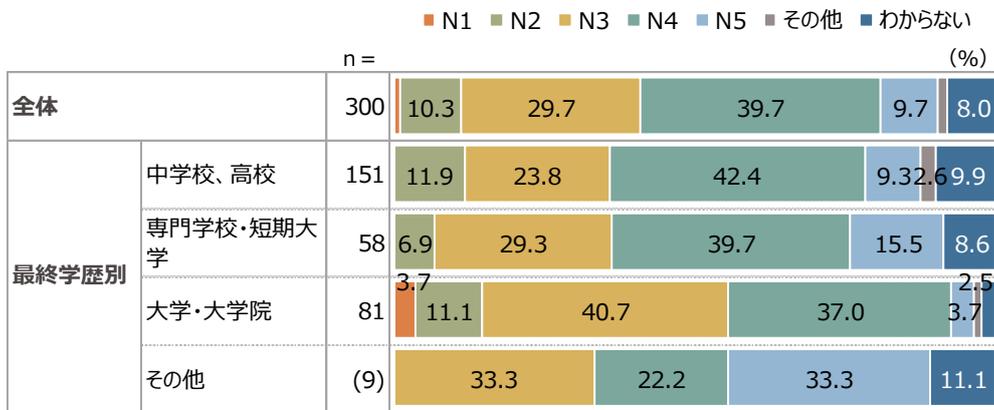
## 2.3 日本語習得状況

### (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)

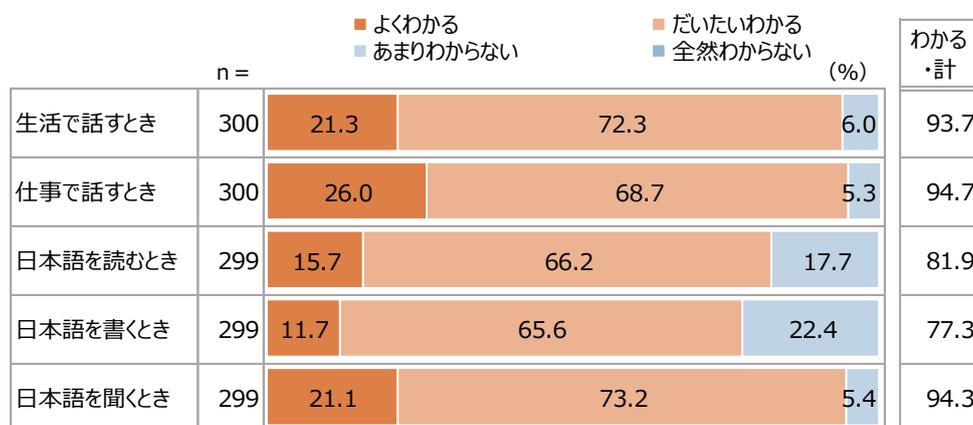


## (2) 日本語の理解度

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

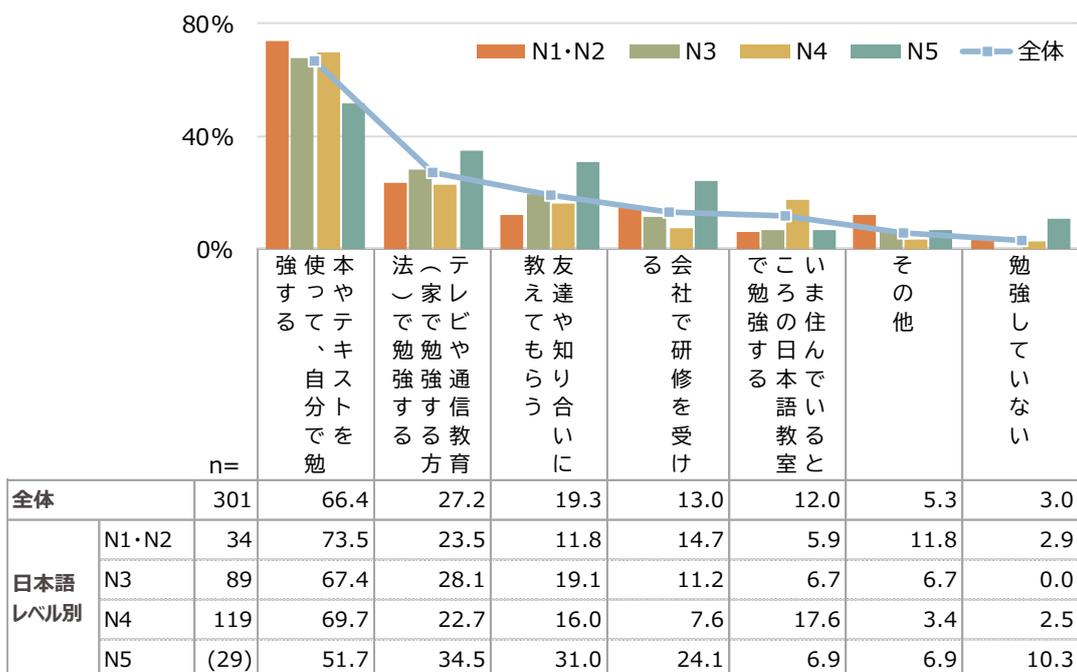
#### ■ 日本語の学習方法

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）



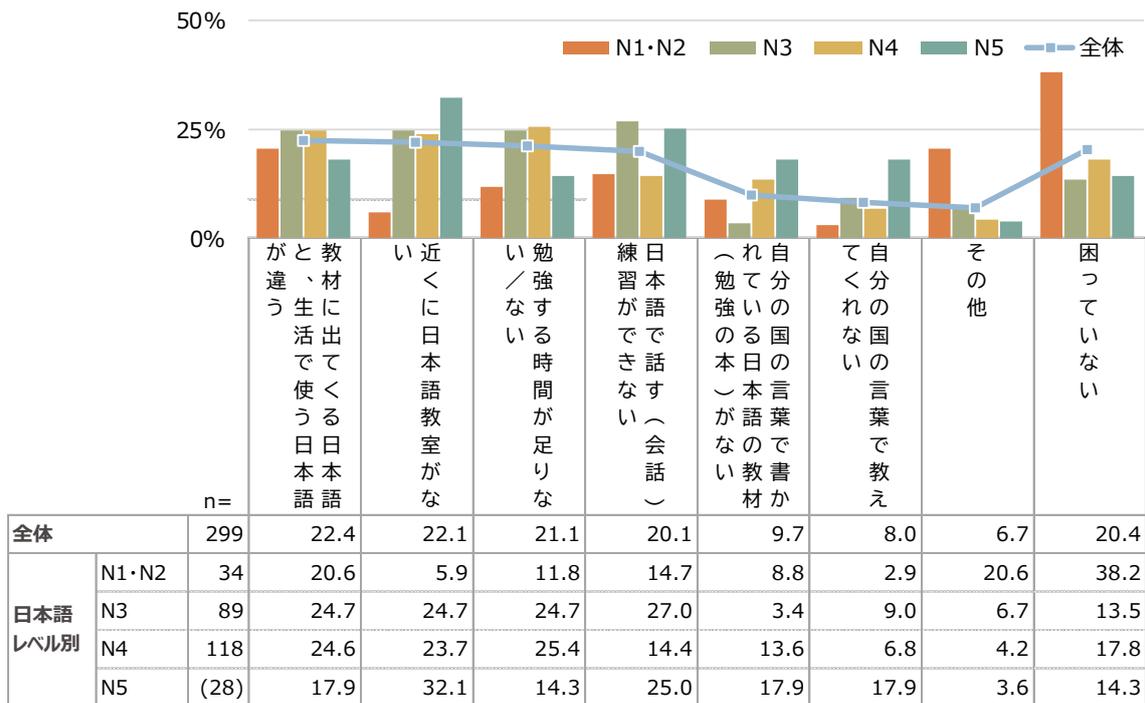
■ 日本語を学んでいて困ること

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

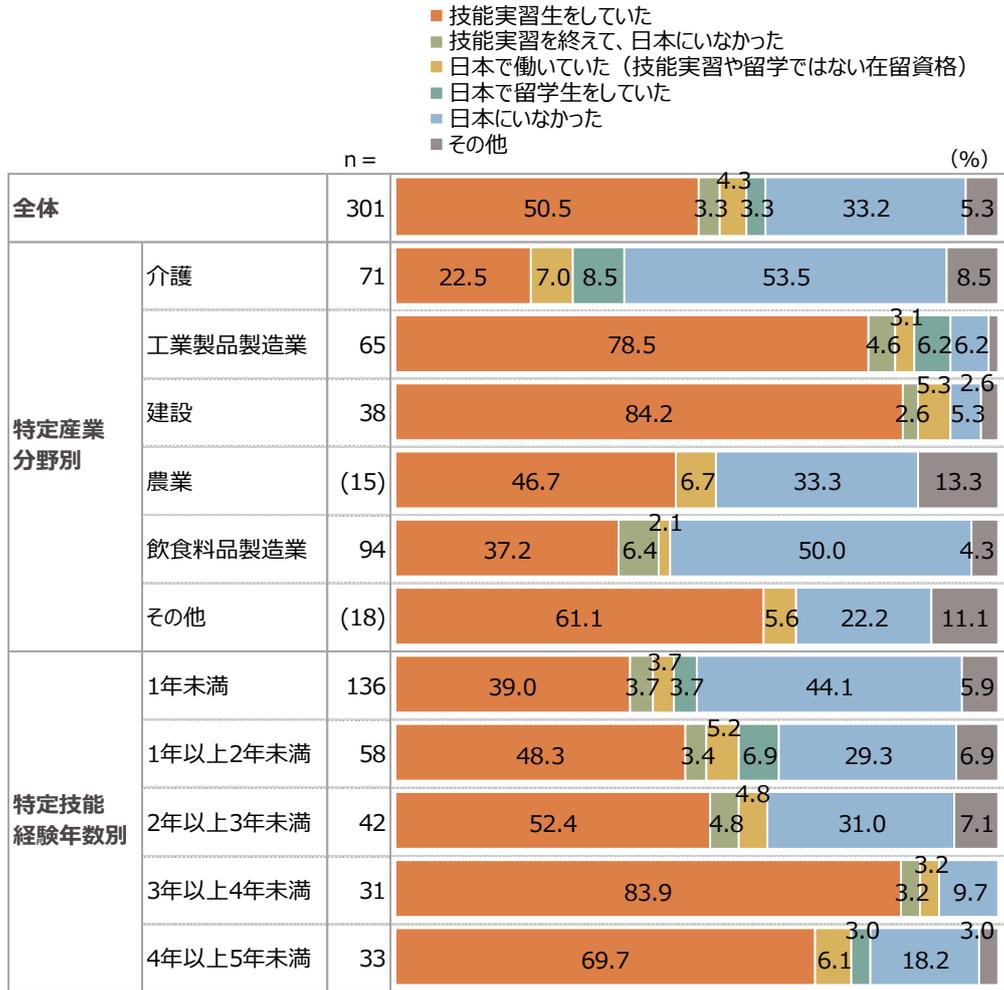
### (1) 特定技能 1 号取得前の状況

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)



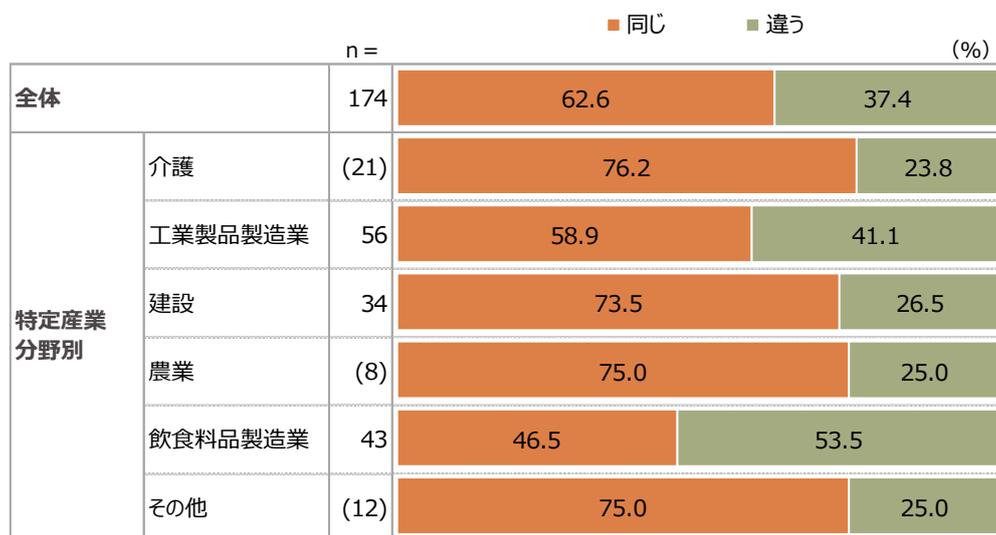
## (2) 技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能1号への移行理由とその状況

### ■ 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）



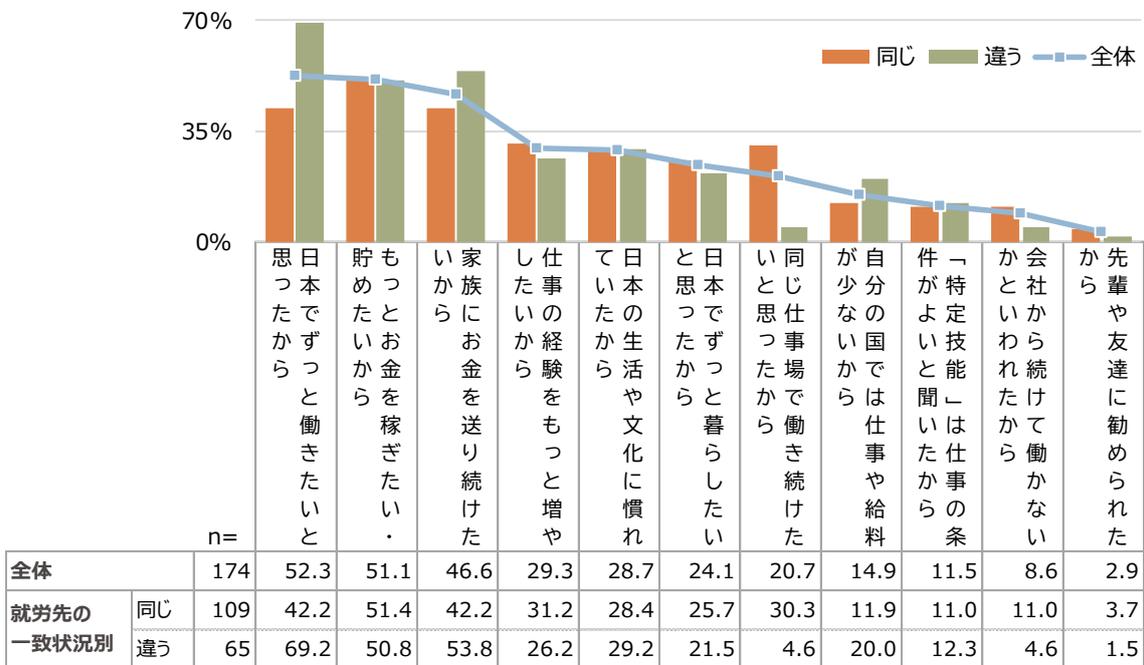
■ 技能実習経験者および日本での就労経験者の特定技能1号への移行理由

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)



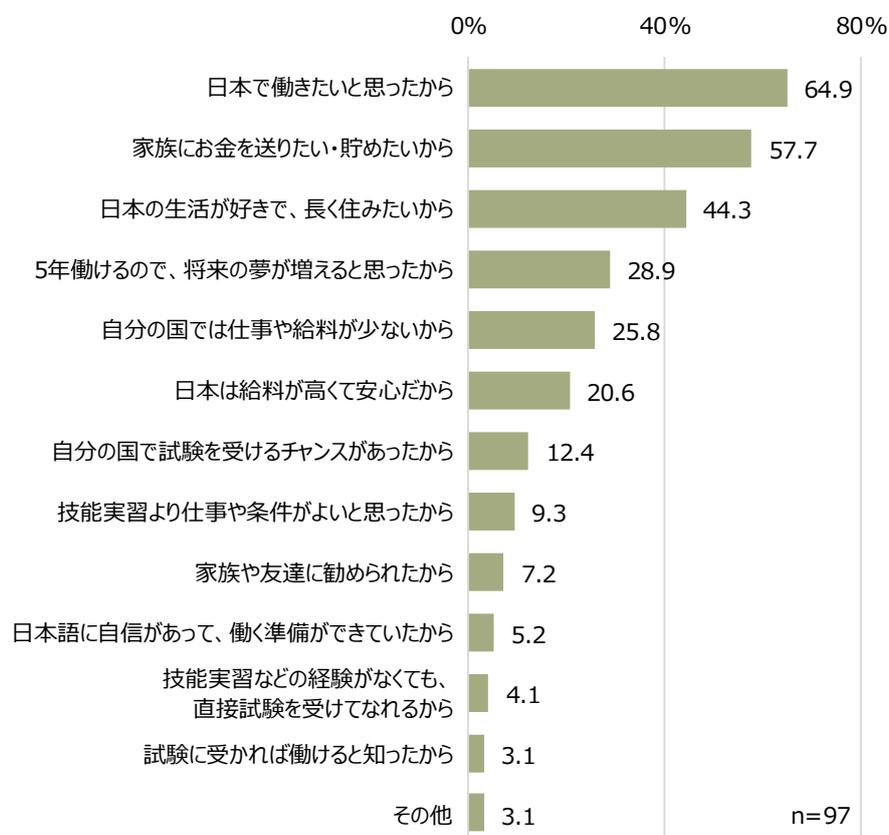
### (3) 海外試験合格者の特定技能 1 号の取得理由

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

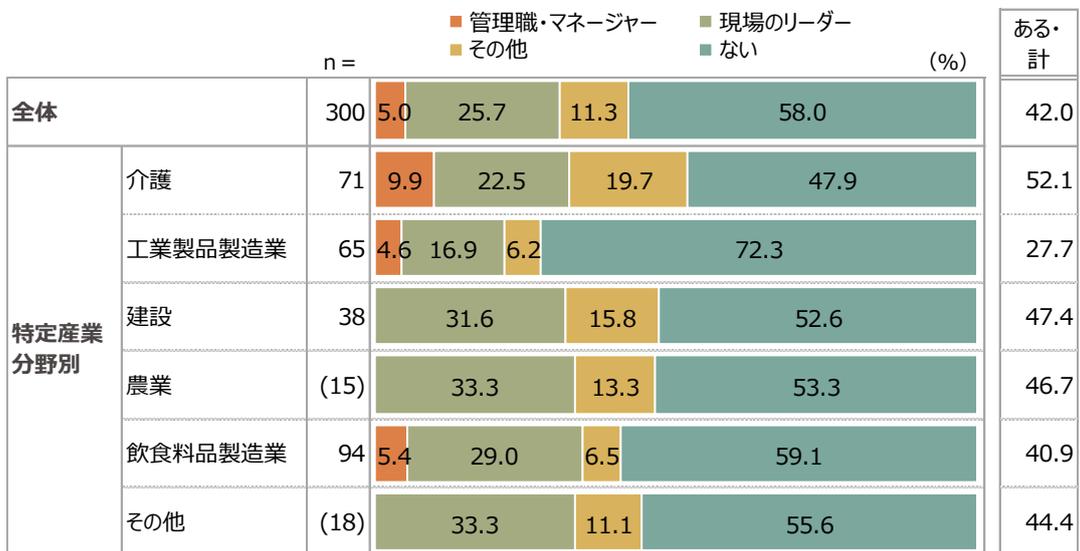
(1) 役職・給与の状況

■ 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)



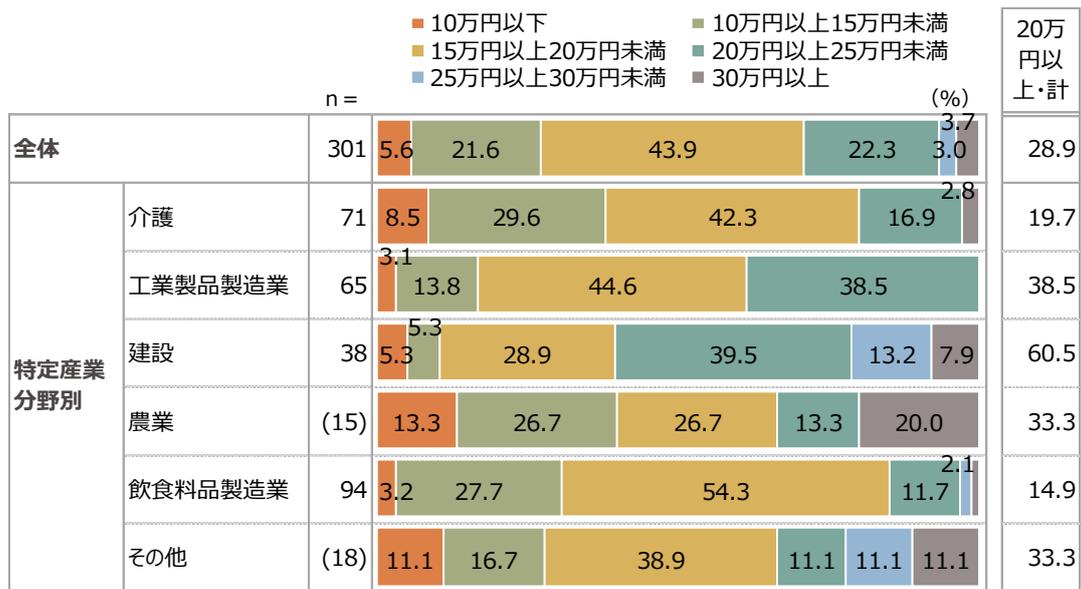
※ 「ある・計」=「管理職・マネージャー」+「現場のリーダー」+「その他」

### ■ 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

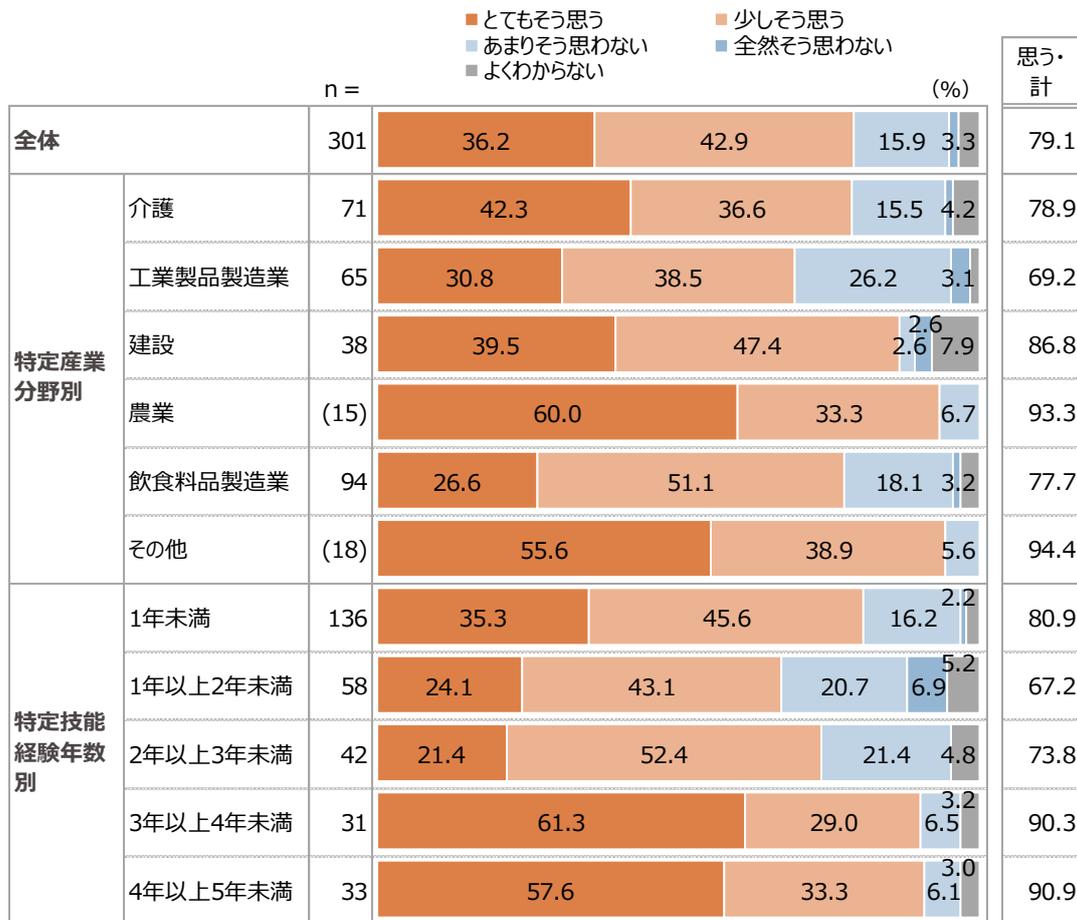
キャリアアップの実感についてみると、「仕事が上手になったり、力がついたと思うか」という問いに対して「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合が全体で79.1%となった（図表 2-20）。

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。

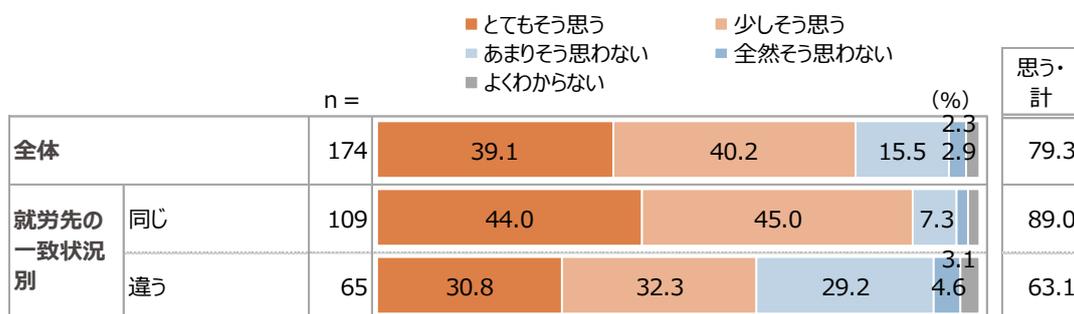
さらに技能実習経験者および日本での就労経験者の就労先一致状況に着目すると、「同じ」と回答したグループでは「思う」と回答した割合が高く、「違う」と回答したグループに比べて20ポイント以上の差がみられた（図表 2-21）。経験年数の増加や同一職場での就労継続が、外国人材におけるキャリアアップの実感に大きく影響していることから、継続的な就労経験が職業的成長の促進要因となる可能性が示唆される。

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」

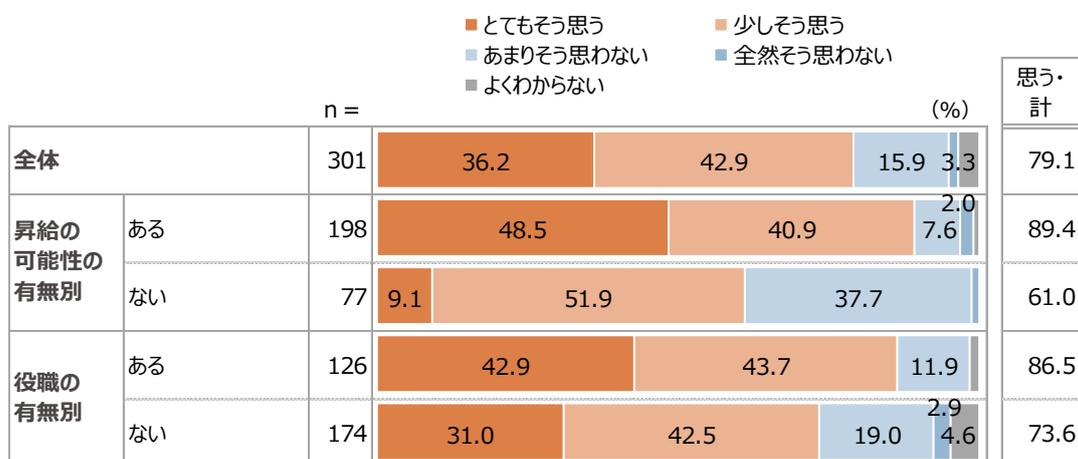
### ■ 昇給の可能性・役職の有無に伴うキャリアアップの実感

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）。

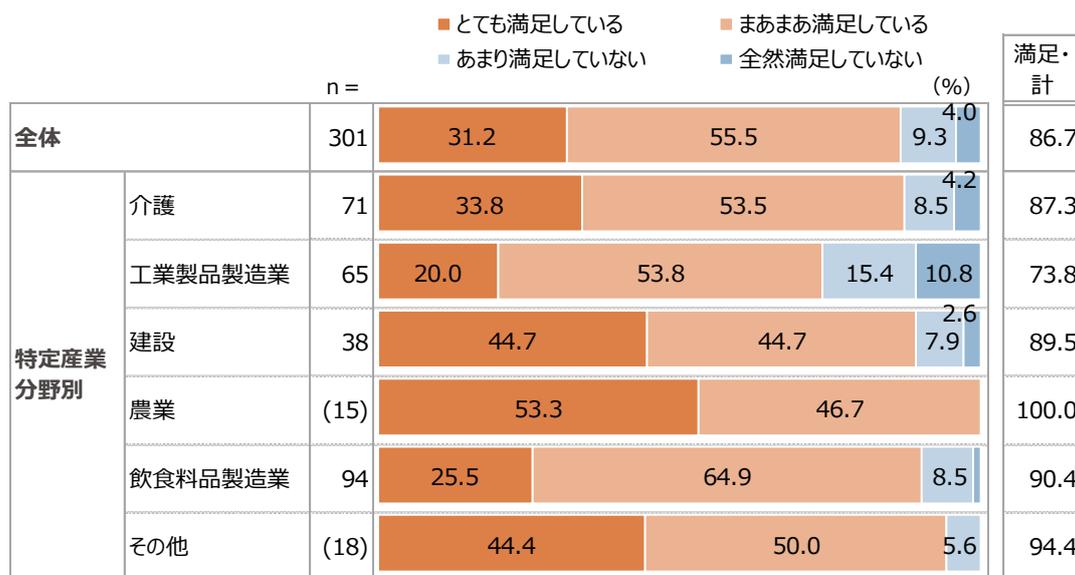
特定産業分野別にみると、「満足」と回答した割合は「飲食料品製造業」（90.4%）が最も高く、「建設」（89.5%）、「介護」（87.3%）が続いた。

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）。

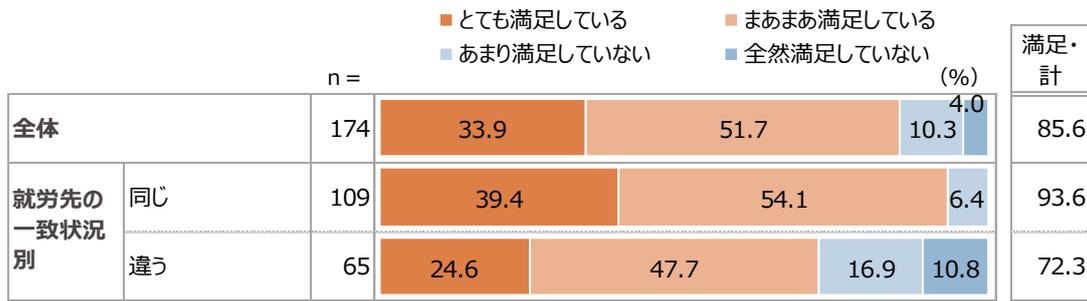
これらの結果から、職場満足度の形成には、技能実習からの就労先の継続性や、そこで得られるキャリアアップの機会が一定の役割を果たしている可能性が示唆される。

図表2-23 特定産業分野別 職場満足度（SA）



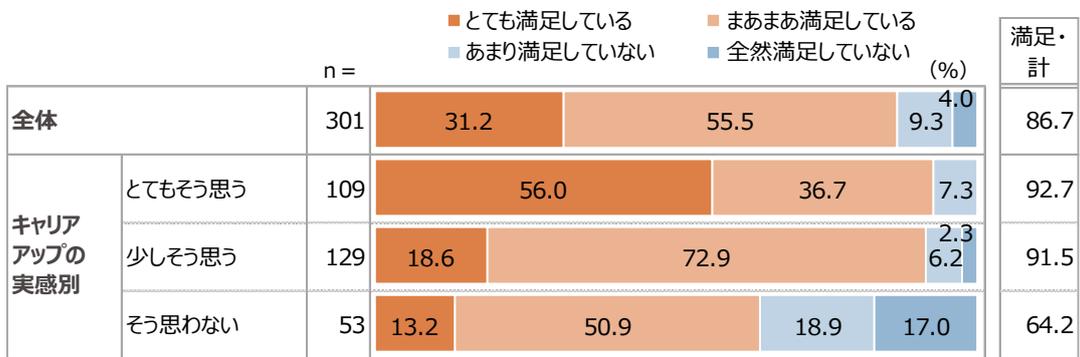
※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

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」

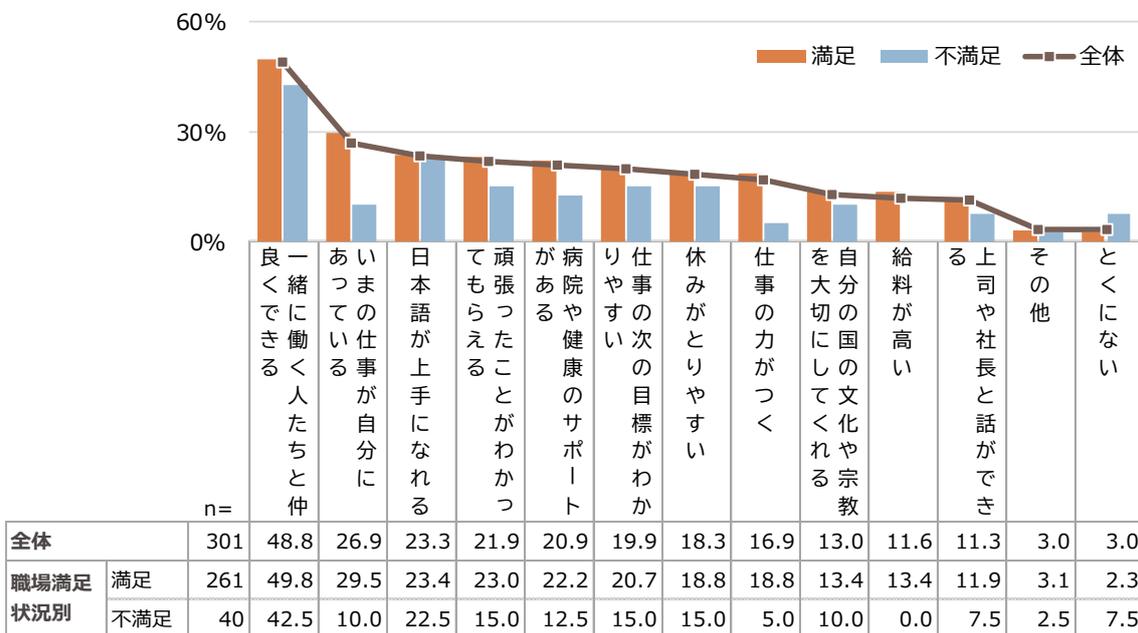
■ 職場の満足点

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)



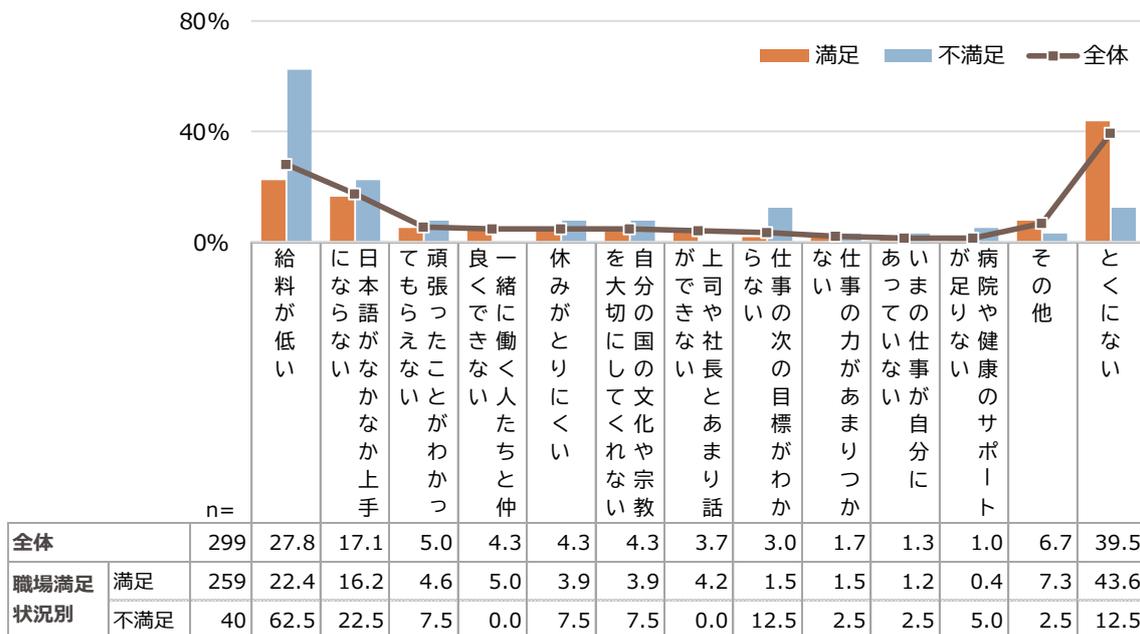
## ■ 職場の不満足点

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

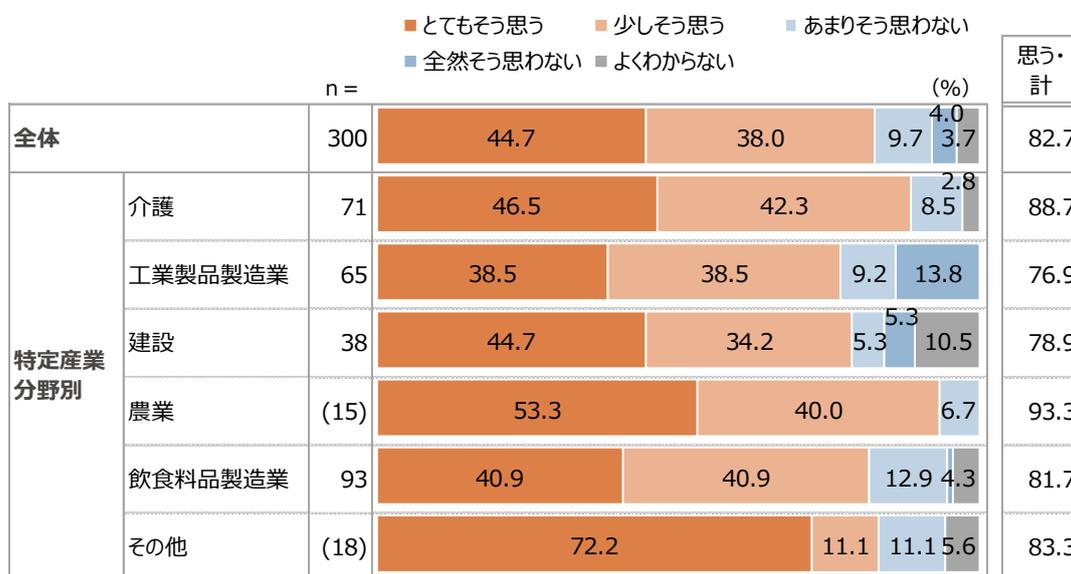
就業継続意向についてみると、全体では「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合が82.7%に達した（図表2-28）。

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。

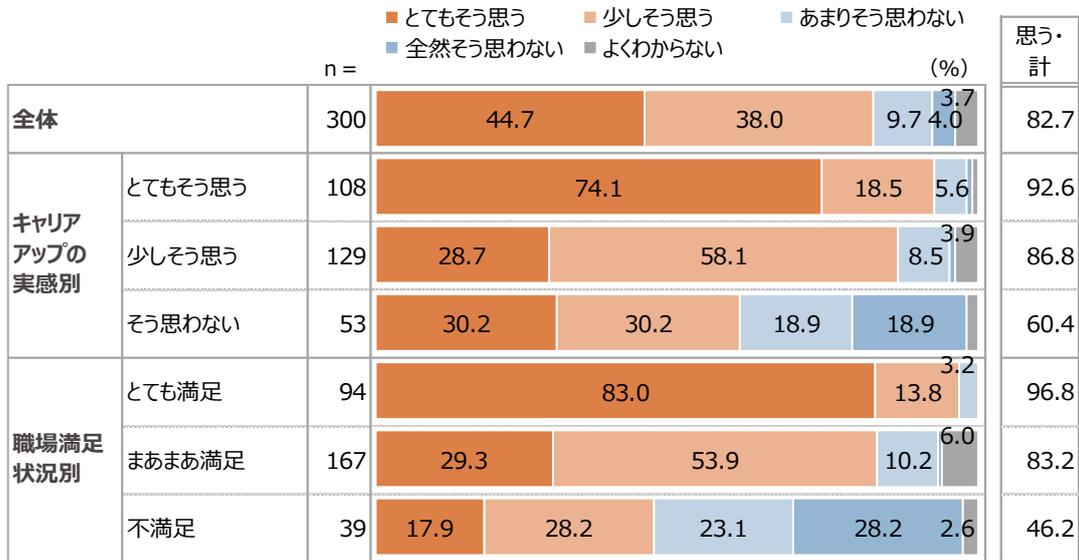
これらの結果から、就業継続意向の形成には、キャリアアップの実感や職場満足度が一定の役割を果たしている可能性が示唆される。

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

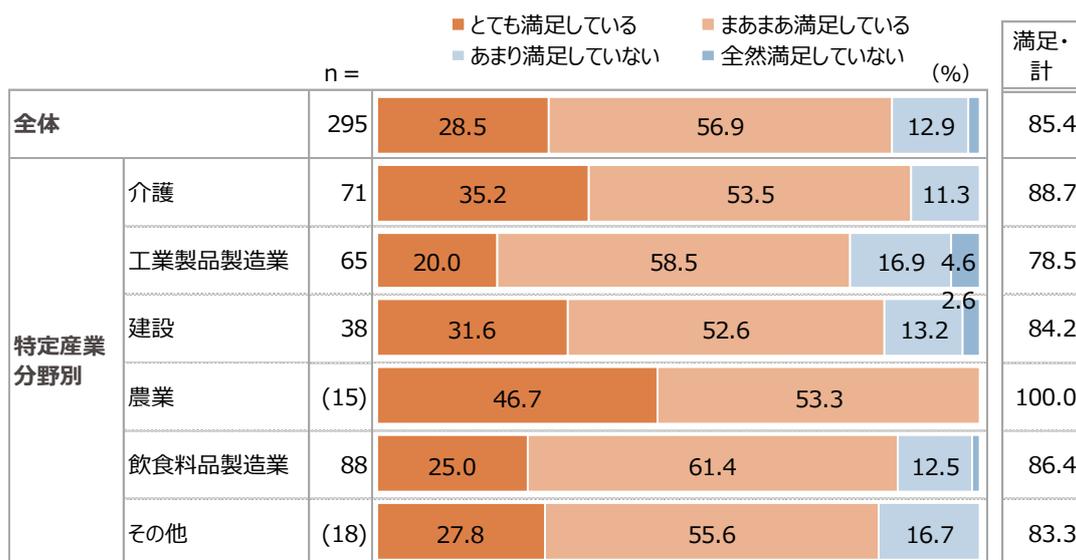
生活満足度についてみると、全体では「満足」（「とても満足している」「まあまあ満足している」の合計）と回答した割合は85.4%に達した（図表2-30）。

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	
<b>全体</b>		295	28.5	56.9	12.9		85.4
<b>キャリアアップの実感別</b>	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
<b>職場満足状況別</b>	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
<b>就業継続意向別</b>	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

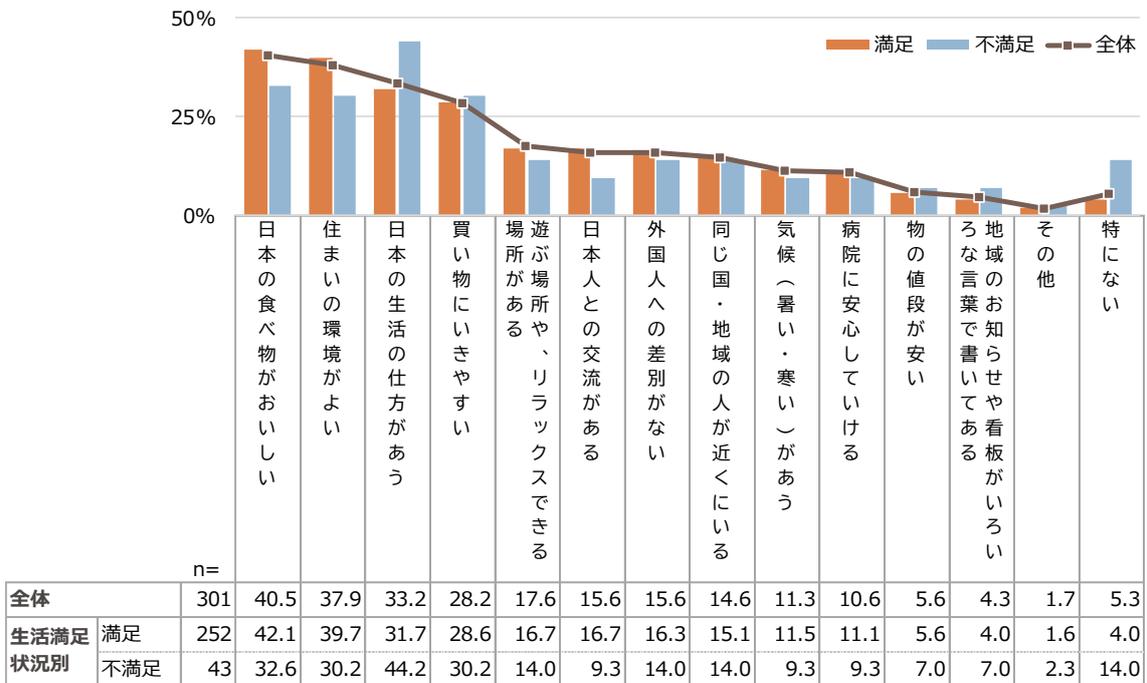
生活の満足点についてみると、全体では「日本の食べ物おいしい」が40.5%と最も高く、「住まいの環境がよい」(37.9%)、「日本の生活の仕方があう」(33.2%)が続いた(図表2-32)。

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

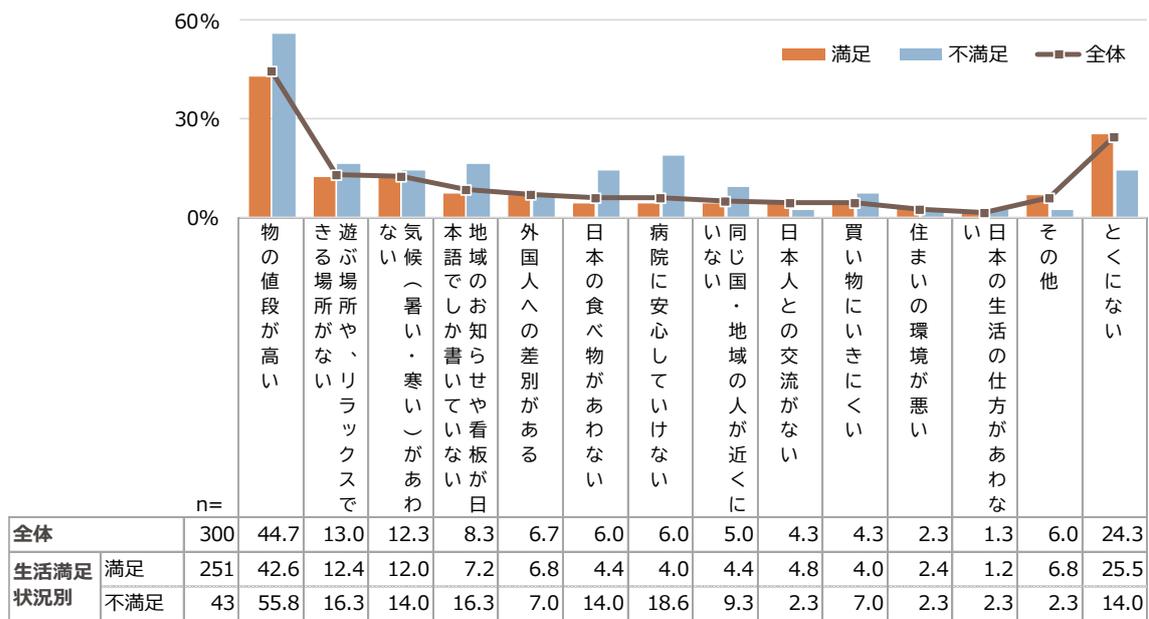
生活の不満足点についてみると、全体では「物の値段が高い」が44.7%と最も高く、「遊ぶ場所や、リラックスできる場所がない」(13.0%)、「気候(暑い・寒い)があわない」(12.3%)が続いた(図表 2-33)。

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)

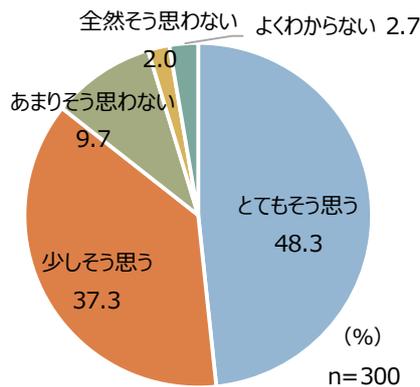


(2) 地域住民との交流

■ 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)



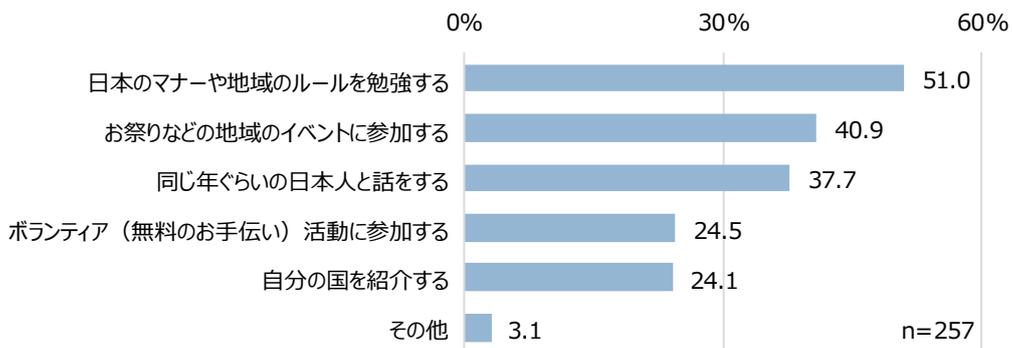
■ 地域住民との交流を希望する内容

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）

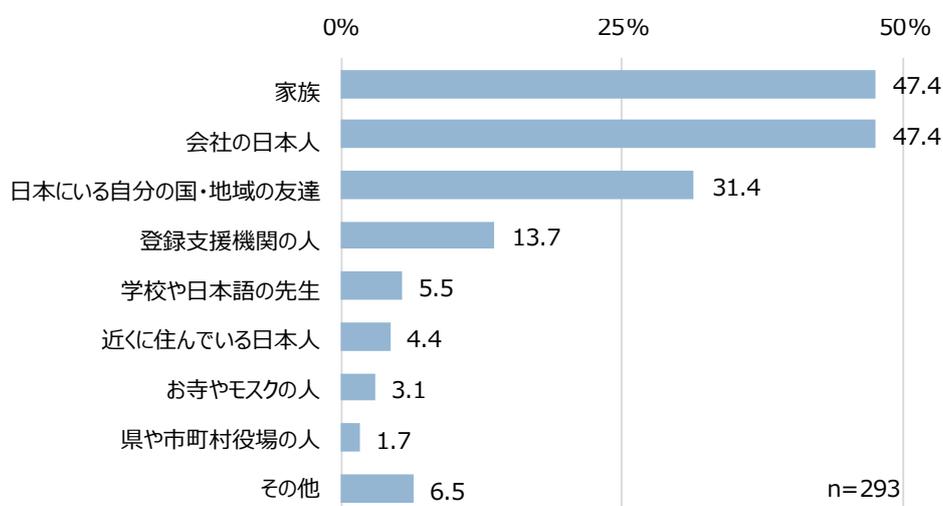
仕事や生活で困ったときの相談先についてみると、「家族」「会社の日本人」が47.4%と最も高く、「日本にいる自分の国・地域の友達」(31.4%)が続いた(図表 2-36)。一方、「登録支援機関の人」は13.7%にとどまり、受入れ企業から委託を受けて外国人材の支援を行っている登録支援機関への相談は少なかった。また、「近くに住んでいる日本人」は4.4%と1割にも満たず、外国人材の多くが職場や身近な人間関係を生活の中心としている一方で、地域の日本人との接点は少ない状況が示されている。

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)。

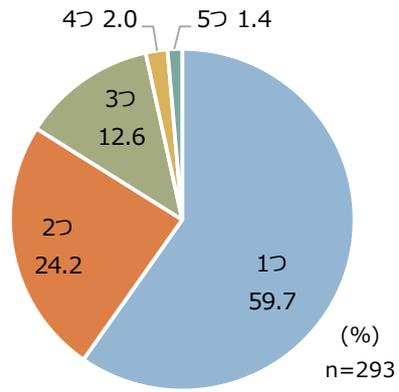
これらの結果から、外国人材の相談先は職場や身近な人間関係に偏っており、地域社会や制度的支援との接点が乏しい状況がうかがえる。相談先が1つしかない人が多いことは、困難な状況に直面した際の孤立リスクを高める要因となりうる。また、登録支援機関や地域住民との関係が希薄であることは、制度的支援や地域資源が十分に活用されていない可能性を示している。

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

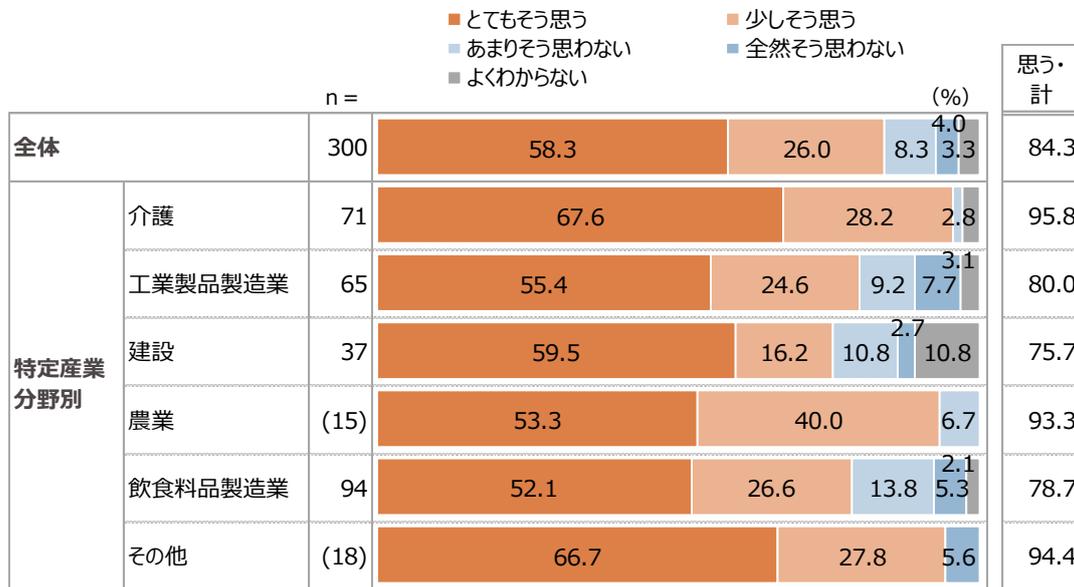
特定技能 2 号への移行意向についてみると、全体では「思う」（「とてもそう思う」「少しそう思う」の合計）と回答した割合は 84.3%に達した（図表 2-38）。

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）。

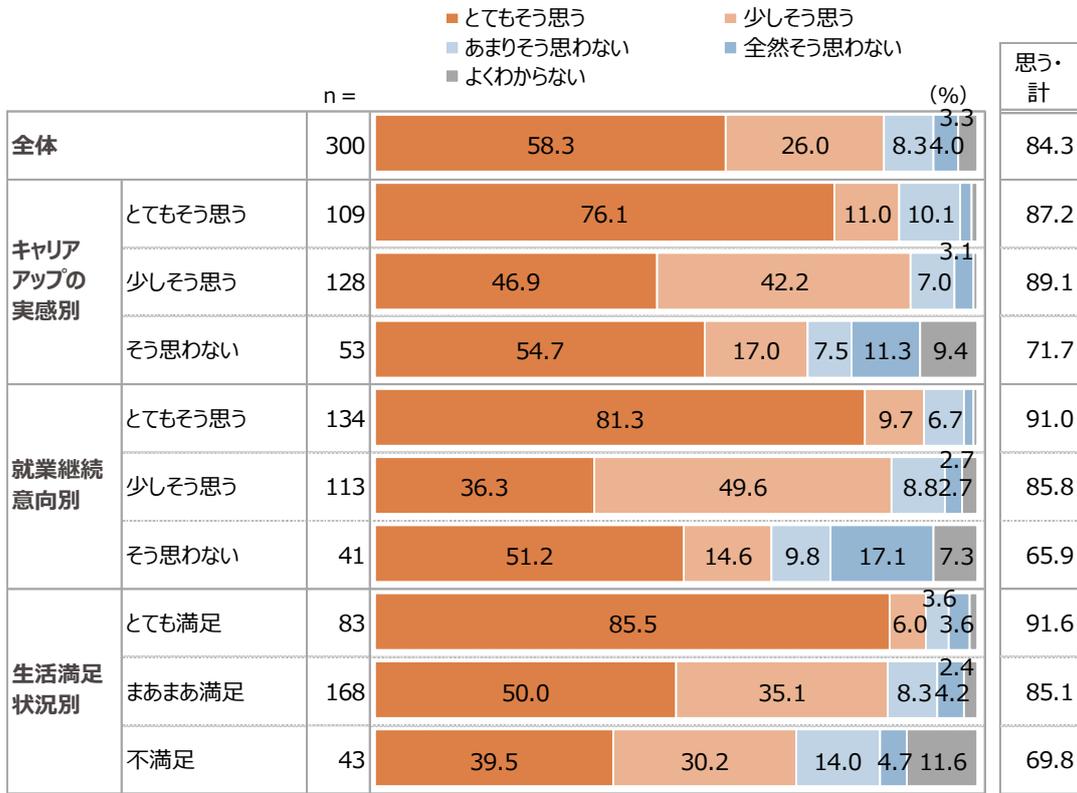
これらの結果から、特定技能 2 号への移行意向の形成には、キャリアアップの実感や就業継続意向といった職場での経験や意識に加え、生活満足度が複合的に関与している可能性が示唆される。

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」

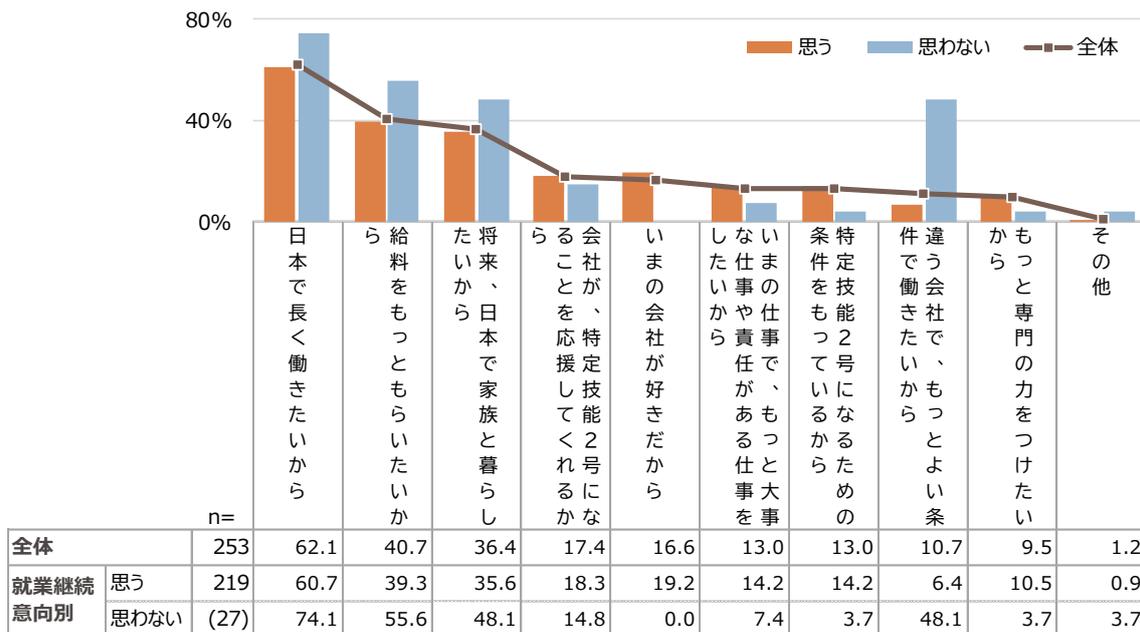
## ■ 特定技能 2 号への移行希望理由

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)



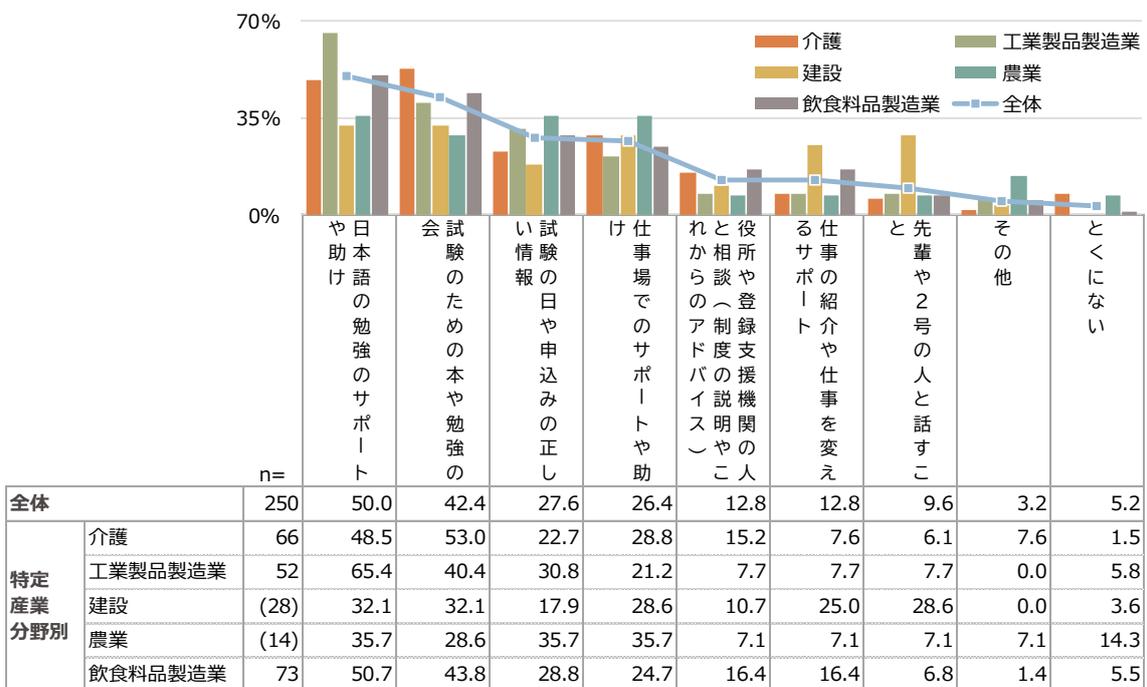
■ 特定技能2号評価試験（介護福祉士資格試験）合格のために求める支援

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%）、「職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、「職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

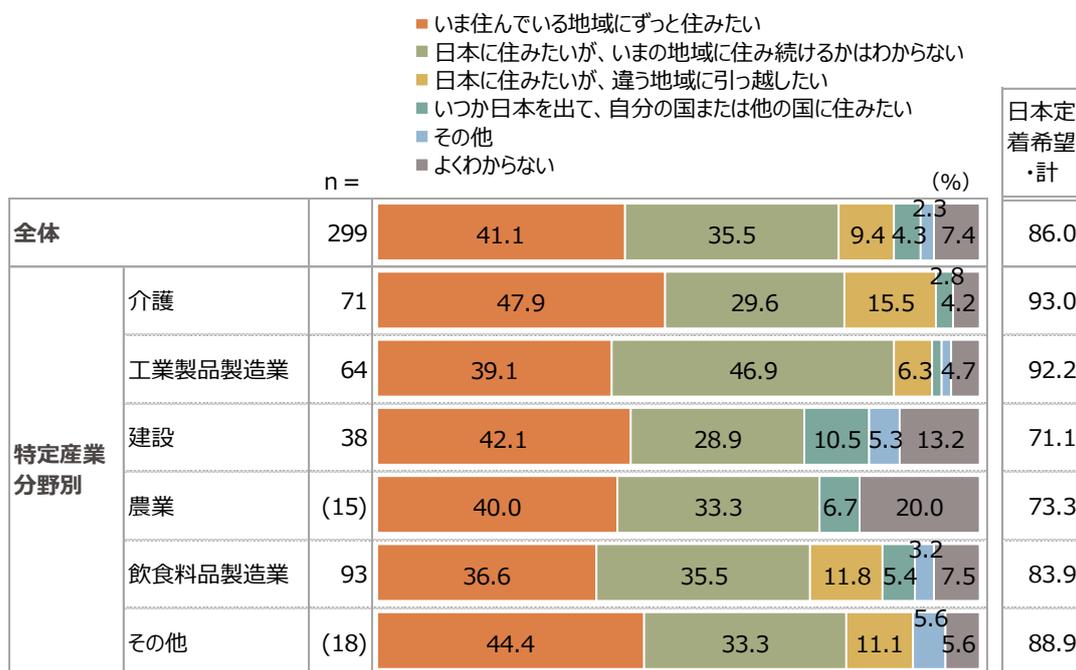
地域への定着意向についてみると、全体では「いま住んでいる地域にずっと住みたい」と回答した割合が41.1%と最も高く、「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」(35.5%)、「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」(9.4%)が続いた(図表 2-42)。これら3項目を合わせると、「日本に定着したい」と考えている回答者は全体の9割近くに上った。

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。

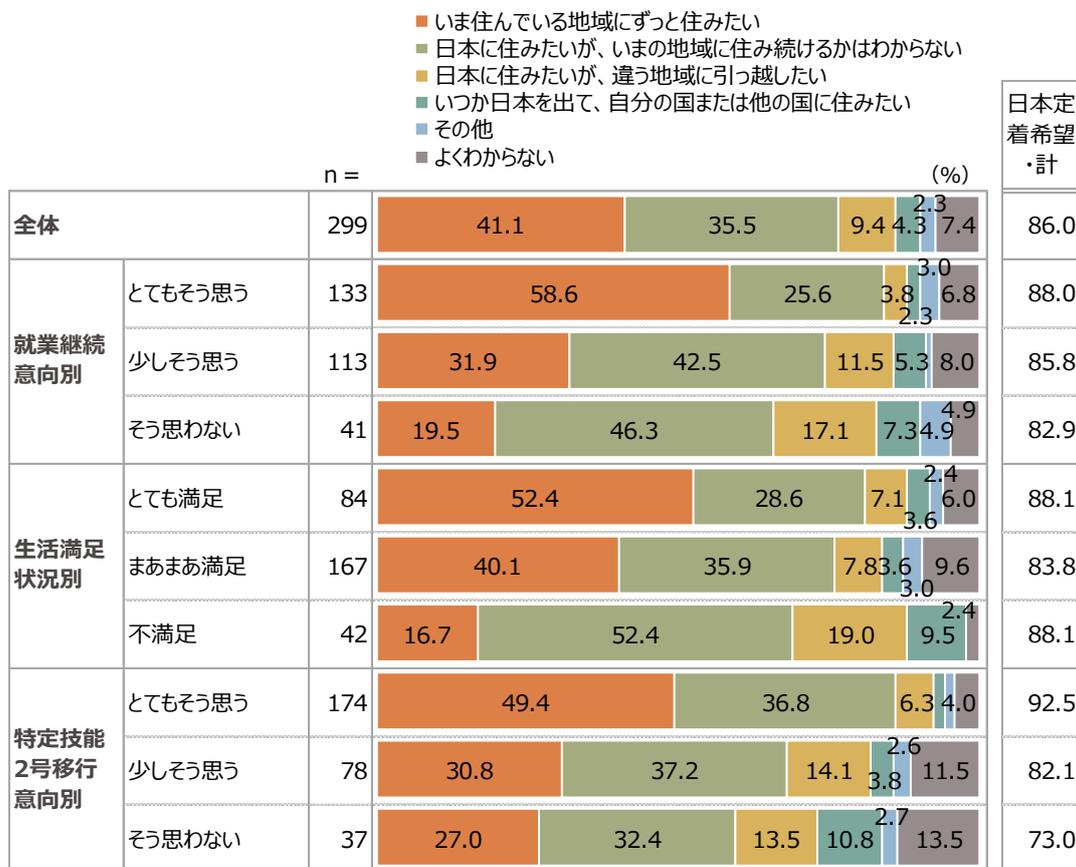
これらの結果から、地域への定着意向の形成には、就業継続意向や生活満足度、特定技能2号への移行意向といった、職場や現在の暮らしに対する意識が複合的に関与している可能性が示唆される。地域への定着意向の形成と各要素の関係性については、後半で改めて検討する。

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」

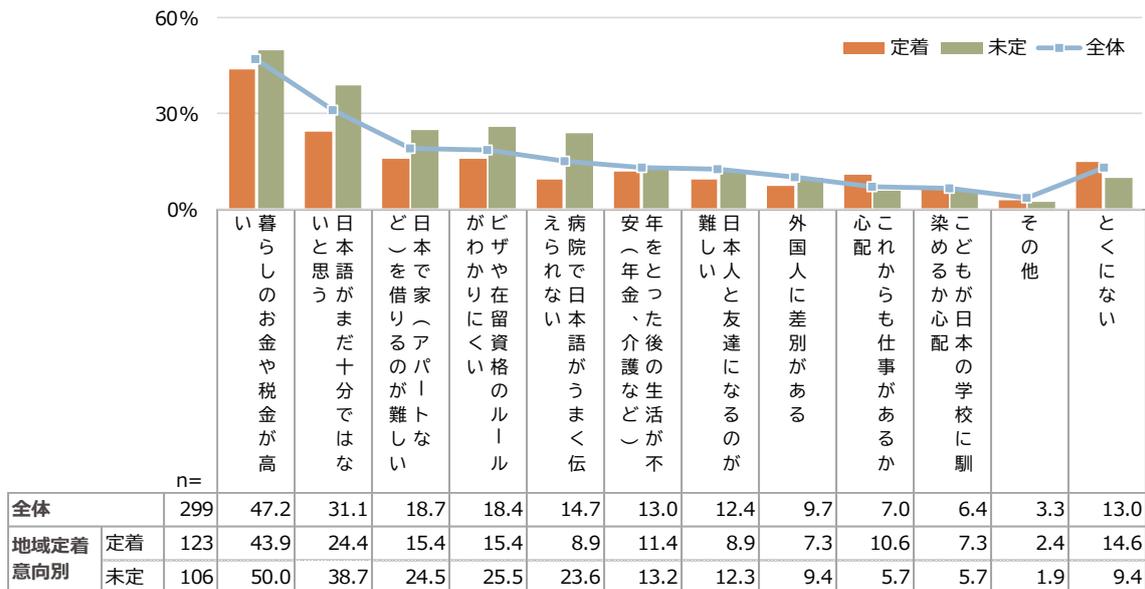
## ■ 地域や日本に定着する上での懸念点

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)



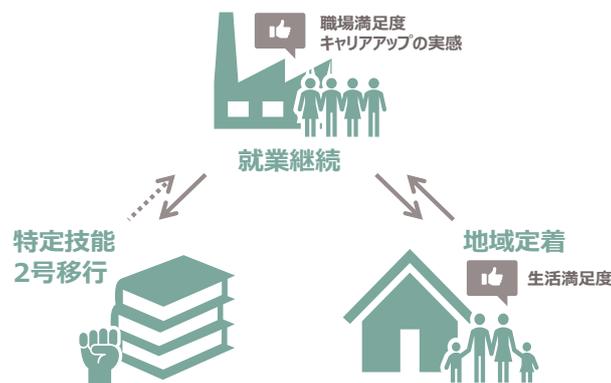
## 2.8 外国人材定着における職場・制度・地域の関連構造の整理

### (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<sup>1</sup>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。

<sup>1</sup> 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、今後も働き続け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) <sup>※</sup>	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<sup>2</sup>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) <sup>※</sup>	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
<b>日本定着意向</b>	<b>0.006 **</b>	<b>3.409</b>	<b>1.425</b>	<b>8.155</b>
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) <sup>※</sup>	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
<b>地域定着意向</b>	<b>0.247</b>	<b>1.626</b>	<b>0.714</b>	<b>3.706</b>
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

<sup>2</sup> 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。「特にない」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）