

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やしてほしいです。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

合格はうさんだけであり、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

う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。う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)



出身国 ベトナム
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
勤務先 石川電装株式会社（宮城県気仙沼市）
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。

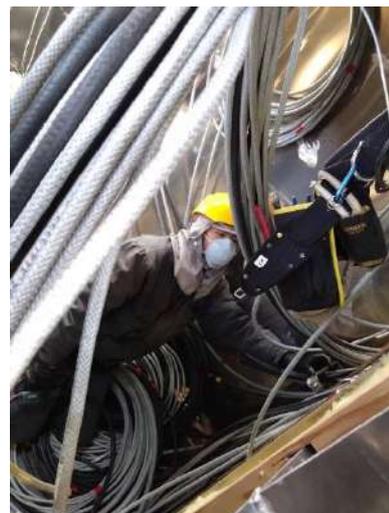
「学科も実技も難しかったです。特に漢字や専門用語の理解が大変でした。でも会社や研修先が支えてくれて、頑張れました」と振り返る。技能実習から特定技能1号、そして2号へと進み、収入も上がった。

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。休日は、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、きんべん 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
けいじゅんび ひつよう
受け入れ準備は必要なく、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、ちようきてき
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。

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おうなど、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、髪を切ってもらおうなどして、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。