

レポート

育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関する企業等アンケート調査 調査結果

～地域等と連携した企業による外国人労働者への日本語教育の可能性～

研究開発第2部(名古屋) 主任研究員 南田あゆみ

「育成就労制度」が 2027 年度に開始される予定である。この制度は、これまで行われてきた技能実習生制度において制度目的と実態がかい離し、外国人の権利保護等の課題を抱えていたこと、国際的な外国人材獲得競争が激化していること等を踏まえ、技能実習制度を発展的に解消し、人材育成と人材確保を目的とするものである。育成就労制度の創設にあわせて、特定技能制度も改正され、育成就労制度、特定技能1号制度、特定技能2号制度への人材のキャリアアップの道筋が明確化されるとともに、各制度へキャリアアップする際に求められる人材の能力水準の確認についても、これまで一部条件によって免除されていた試験の受験がすべて必須となる等、より厳格に行われる方針である。

人材の能力水準では、専門的な技能だけではなく日本語能力の育成も企業に課せられることになる。これまで企業による外国人従業員への日本語学習支援は、日本語教育推進法で企業の責務とされていたものの、制度上の要件等になっていなかったこともあり、なかなか取組が進まなかった。育成就労制度、特定技能制度において、日本語能力水準が要件となることで、企業における外国人従業員への日本語教育は、大きなターニングポイントを迎えるものと考ええる。

このような中で、当社では、育成就労制度の開始を見据え企業、監理団体(技能実習制度において受入れ企業を支援・監理する団体)を対象とした外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査を実施した。この結果から、企業における外国人従業員への日本語教育の現状を整理し、育成就労創設に向けた課題や今後の対応策等について考察する。

【要旨】

- 外国人従業員に対する企業の日本語学習支援は、アンケートに回答のあった外国人雇用企業の 62.0% が企業自身での支援をしていない。「日本語勉強会」「オンライン日本語教育」等の直接的な支援は 16.7% みられたが、「教科書、テキストの配布」「日本語能力試験の受験費用の補助」等の間接的な支援に留まる企業が多い。
- 外国人従業員への日本語教育の必要性については、企業の 72.7%において必要性を感じている。今後取り組みたい日本語学習支援は、「オンライン日本語教育の受講」が 24.7%で高い傾向にある。
- 就業開始時における技能実習生の日本語能力の実態として、N5(A1)未満の回答が、監理団体 37 件中 12 件となり、就労開始前の日本語能力水準(A1 相当以上の試験(日本語能力試験 N5 等)合格)への対

応が必要となる人材が一定数いることが見込まれる。一方で、現状の対応としては、企業では「監理団体に任せている」、監理団体でも「送出し機関に任せている」が多く、送出し機関(各国において技能実習生の募集や教育等を行い、監理団体に取り次ぐ機関)任せの傾向がうかがえた。送出し機関任せでは、ひいては人材への負担になりかねないため、受入れ機関(企業)・監理団体の積極的な関わりに向けた啓発やインセンティブ等が必要である。

- 特定技能1号移行時の日本語能力水準(A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等))への対応として、新たな学習支援の予定がある企業はまだ少なく、現在実施している日本語学習を継続する考えの企業も多い。現状、企業による直接的な支援が少ない中で、間接的な支援のみで外国人従業員自身に負荷がかかる可能性がある。
- 地域等と連携した外国人労働者への日本語教育等に関心を示す企業が20%前後存在した。自治体の産業・労働担当部局や地域の業界団体等が中心となり、日本語教育のノウハウ・ネットワーク活用等の部分で地域の日本語教育を担当する部局とも連携を取りながら、企業負担での労働者向けの日本語研修を開設する等、企業による外国人労働者への日本語教育を推進していくことが重要である。

※日本語能力水準のレベル

「日本語教育の参照枠」のレベル尺度(日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの)

熟達した言語使用者	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。
	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。
自立した言語使用者	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、娯楽でふだん出合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。
基礎段階の言語使用者	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。

(出所)文化審議会国語分科会「日本語教育の参照枠 報告」

1. はじめに

2024 年度に法改正された「育成就労制度」(技能実習制度の発展的解消)の 2027 年度施行開始(2024 年 6 月から 3 年以内に施行とされている)に向け、「特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針」が、2025 年 3 月に閣議決定された。基本方針では、受入れ機関(企業)に係る施策等に関する基本的事項の 1 つとして、「育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある」と示されている。また、育成就労外国人、1 号特定技能外国人、2 号特定技能外国人について、求められる技能及び日本語の水準は、以下の表にて定められており、水準は試験により確認することとなっていることから、受入れ機関では、技能だけではなく、日本語能力を育成していくことが求められている。

図表 1 育成就労外国人、1 号特定技能外国人、2 号特定技能外国人の技能水準、日本語能力水準

	育成就労	特定技能 1 号	特定技能 2 号
技能水準	終了時点で特定技能 1 号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験が必要とする技能(特定技能 1 号評価試験、技能検定 3 級等を想定)	熟練した技能(特定技能 2 号評価試験、技能検定 1 級等を想定)
日本語能力水準	就労開始前:A1 相当(相当講習でも可) 終了時点:A2 相当	A2 相当	B1 相当

(注1) 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める(分野の実情に応じて上乘せ可能)。

(出所) 出入国在留管理庁「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」(2025 年 3 月 11 日閣議決定)

これまでも企業における外国人従業員への日本語学習支援は、日本語教育推進に関する法律では事業主の責務となっており、業務の円滑な遂行、安全性の確保のみならず、生活者としての外国人の観点からも重要とされてきたものの、なかなか取組が進まなかった。しかし、今回の育成就労制度の創設及び特定技能の改正により、育成就労制度、特定技能制度での日本語能力水準が要件化することで、企業における外国人従業員への日本語教育は、大きなターニングポイントを迎えるものと考ええる。

このような中で、当社では、育成就労制度の創設を見据え、企業、監理団体を対象としたアンケート調査を実施した。この結果から、企業における外国人従業員への日本語教育の現状を整理し、育成就労制度創設に向けた課題や今後の対応策等について考察する。

なお、「2. アンケート調査結果からの考察」で、アンケート結果の一部を取り上げて考察を行い、添付資料「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査 報告書」にて、アンケート結果全てを掲載する。

■アンケート調査概要

<企業アンケート>

タイトル	育成就労制度を見据えた 外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査
調査対象	豊橋市内に本社のある企業:1,200 件 ※豊橋市に協力をいただいた。 愛知県内に本社のある企業(豊橋市を除く):1,775 件 合計 2,975 件 ■業種抽出条件(外国人雇用が高いと考える条件にて選出) 豊橋市: 農業、建設業(工事業)、製造業、飲食店(5人以上)、卸売業・小売業(機械器具、飲食料品、建築材料、10人以上)、自動車整備業、老人福祉・介護事業 愛知県: 製造業(30人~300人)、建設業(30人~100人)、農業、老人福祉・介護事業
調査期間	2024年2月7日~26日
調査方法	郵送発送、ウェブ回収
調査項目	外国人従業員への日本語学習の支援状況 外国人従業員への日本語教育の必要性、今後の取組意向 外国人従業員の日本語能力 育成就労制度の日本語要件への対応状況
配布・回収数	回収数 237 件 回収率 8.0% 豊橋市内企業:76 件 愛知県内企業(豊橋市を除く):161 件 外国人雇用企業:150 件 在留資格「特定技能」「技能実習」いずれかを雇用している企業:96 件 在留資格「技能実習」を雇用している企業:79 件

<監理団体アンケート>

タイトル	育成就労制度を見据えた 外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査
調査対象	愛知県内監理団体(一般)
調査期間	2024年2月7日~26日
調査方法	郵送発送、ウェブ回収(一部、郵送回収)
調査項目	外国人雇用支援の状況 (斡旋・支援した)外国人の就業開始後の日本語教育の現状 育成就労制度の日本語要件への対応状況 行政と連携した日本語教育の可能性 特定技能2号移行者への支援
配布・回収数	配布数 217 件 回収数 37 件 回収率 17.1%

2. アンケート調査結果からの考察

(1) 外国人従業員に対する日本語学習支援の実態

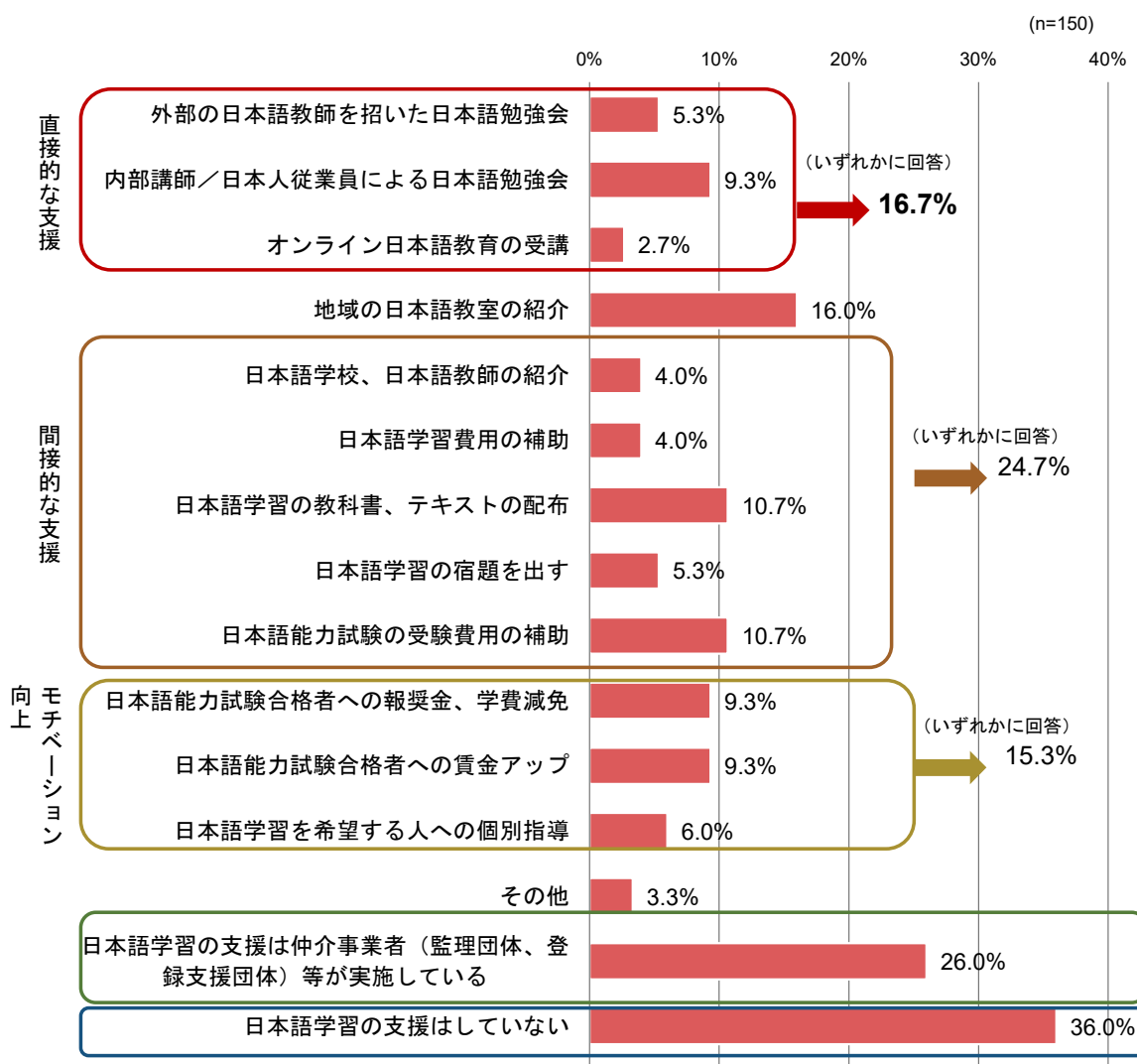
外国人従業員に対する企業の日本語学習支援は、「支援していない」が 36.0%、「仲介事業者等が実施」が 26.0%となり、合わせて 62.0%が企業自身での支援をしていなかった(図表 2)。

日本語学習支援の内容をみると、「日本語勉強会」「オンライン日本語教育」等の直接的な支援は 16.7%みられたが、「日本語の教科書、テキストの配布」「日本語能力試験の受験費用の補助」等の間接的な支援に留まる企業が多い(図表 2)。監理団体も同様に、「日本語の教科書、テキストの配布」が多い傾向となった(図表 3)。

今後、行政等が企業での日本語教育の推進を検討していく際には、現状多くの企業において、直接的な日本語学習支援が行われていない実態(日本語教育を実施するノウハウやネットワークが無い)を踏まえる必要がある。

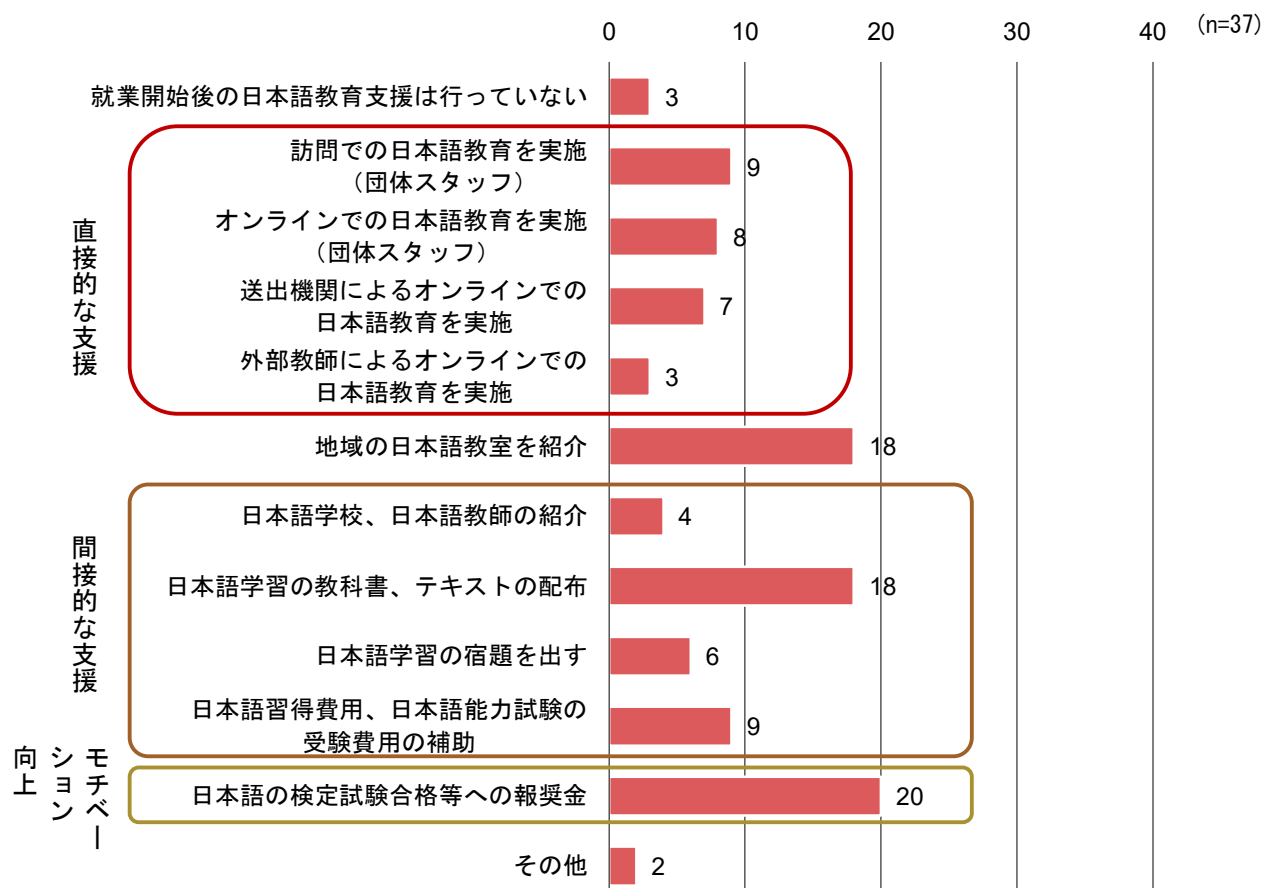
また、「地域の日本語教室の紹介」の回答が、企業で 16.0%、監理団体でも半数程度となった。地域の日本語教室では、技能実習生等が集まることでキャパシティを超える等の課題も発生していることから、本来企業で取り組むべき日本語教育の対応を、安易に地域の日本語教室が受け皿になることがないよう、丁寧な検討が求められる。

図表 2 企業(外国人を雇用):外国人従業員への日本語学習の支援(複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

図表 3 監理団体:就業開始後の日本語教育の支援(複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

(2) 企業における日本語教育の必要性、課題、今後取り組みたい支援

外国人従業員への日本語教育の必要性については、企業の 72.7%において必要性を感じている(図表 4)。

企業の日本語学習支援の課題としては、「社内で日本語学習時間が取れない」、「本人のモチベーションが低い」、「日本語を教える人がいない」、「日本語の教え方がわからない」等が多い(図表 5)。

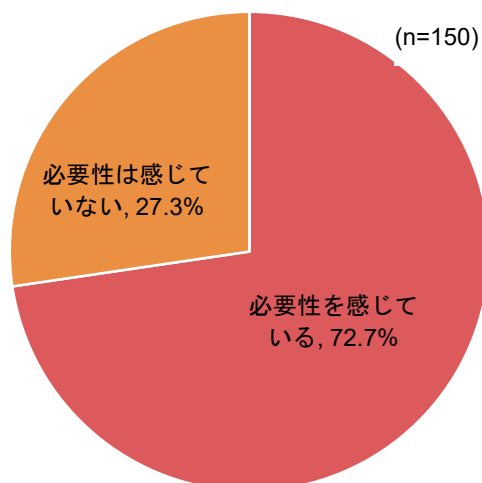
「社内で日本語学習の時間が取れない」、「本人のモチベーションが低い」については、本来であれば勤務時間内に日本語学習時間を確保することが従業員本人の負担も少なく、着実に学習を進めることに繋がるが、賃金負担等から躊躇する企業も多いものと考えられる。豊橋市の「人材育成研修応援補助金」においては、職務として研修の受講に対する賃金の企業補助を実施し、その対象に日本語研修も含めている。その他にも、従業員への日本語教育の費用を補助する自治体等もみられている。これらの取組は、企業での直接的な日本語教育を始めるための費用負担の軽減等での動機付けとして参考となる。

一方で、「日本語を教える人がいない」、「日本語の教え方がわからない」の回答も多く、費用負担等の課題感が低かったとしても、実際に実施するためのノウハウ不足も課題として大きいことから、日本語学校(日本語講師)との連携等も必要となる。(詳細は(4)にて記載する。)

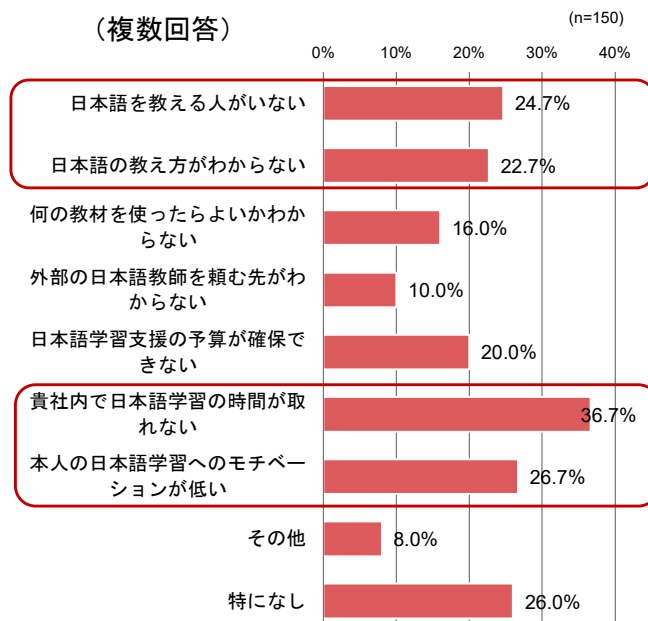
今後取り組みたい日本語学習支援は、「オンライン日本語教育の受講」が 24.7%と、他の取組に比べて高い傾向となった(図表 6)。現状(図表 2)の「オンライン日本語教育受講」の取組は 2.7%と少ない中で、今後の取組では高い関心が持たれている。コロナ禍において、日本語学校におけるオンライン対応等が進むとともに、公的

機関でのオンデマンド学習ツール等も整備されていることから、企業へ周知していくことも重要である。最近では、民間における特定技能人材等を対象としたオンライン日本語教育サービス等もみられ始めるとともに、送出し機関等でのオンライン日本語教育の検討等も聞かれるため、企業のニーズに沿ったオンライン日本語教育サービスも広がるものと考え。国等においては、このような取組を推進していくとともに、適切な日本語教育の実施（人材への費用面での負担がかからない等）、日本語教育の質の担保等も検討していく必要がある。

図表 4 企業（外国人を雇用）：日本語教育の必要性

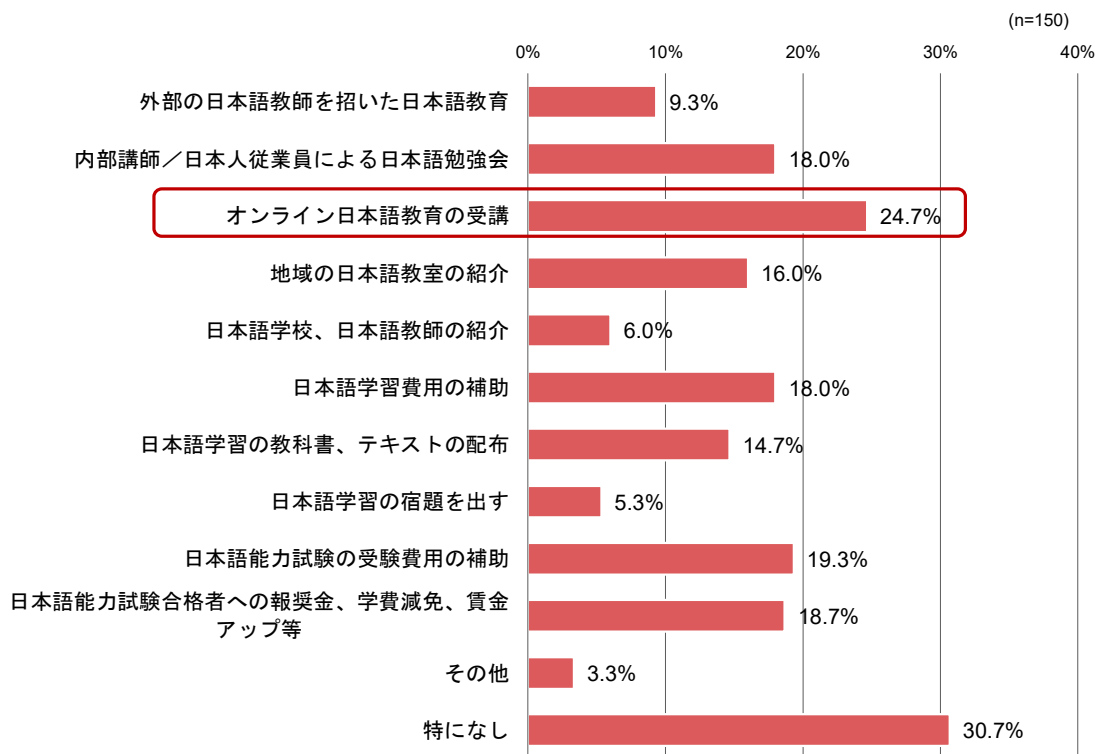


図表 5 企業（外国人を雇用）：日本語学習支援の課題（複数回答）



（出所）当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

図表 6 企業（外国人を雇用）：今後取り組みたい日本語学習支援（複数回答）



（出所）当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

(3) 育成就労・特定技能制度における日本語の水準への対応

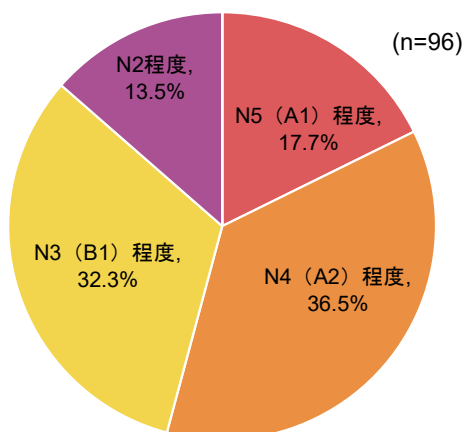
[1] 入国時の日本語能力の実態

特定技能、技能実習を雇用している企業において、入国時の日本語能力について、『希望』は N4 (A2) 36.5%、N3 (B1) 32.3%と多いが(図表 7)、『実態』は N5 (A1) 程度が 61.5%となった(図表 8)。(選択肢に N5 (A1) 未満が無かったことから、N5 (A1) 程度への回答者へ再質問したところ、N5 (A1) 未満と回答する企業が 18 社中 4 社となった。)

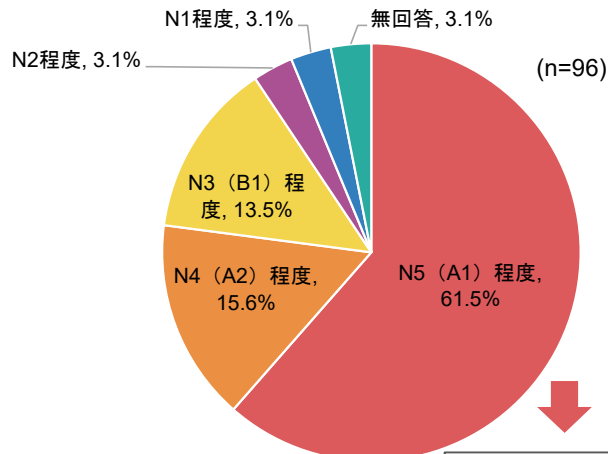
監理団体において、支援している技能実習生の就業開始時における日本語能力について尋ねたところ、N5 (A1) 未満が、37 件中 12 件となった。育成就労制度においては、就労開始前に A1 相当(相当講習でも可)の日本語能力水準が求められている中で、現状 A1 相当未満の人もいるため、就労前の日本語教育への対応が必要となる企業が出てくるものと考えられる。

企業(特定技能・技能実習を雇用):

図表 7 入国時の日本語能力<希望>



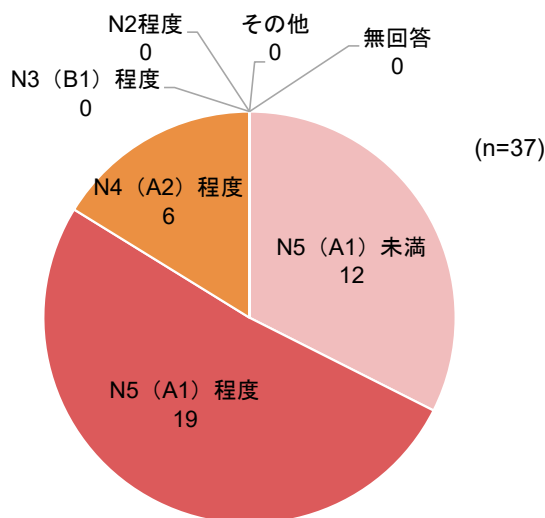
図表 8 入国時の日本語能力<実態>



再質問に回答した 18 社
N5 (A1) 未満: 4 社
N5 (A1) 程度: 14 社

(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

図表 9 監理団体: 技能実習生の就業開始時の日本語能力<実態>



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

(注) グラフの数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100% にならない場合がある。次ページ以降の図表も同様である。

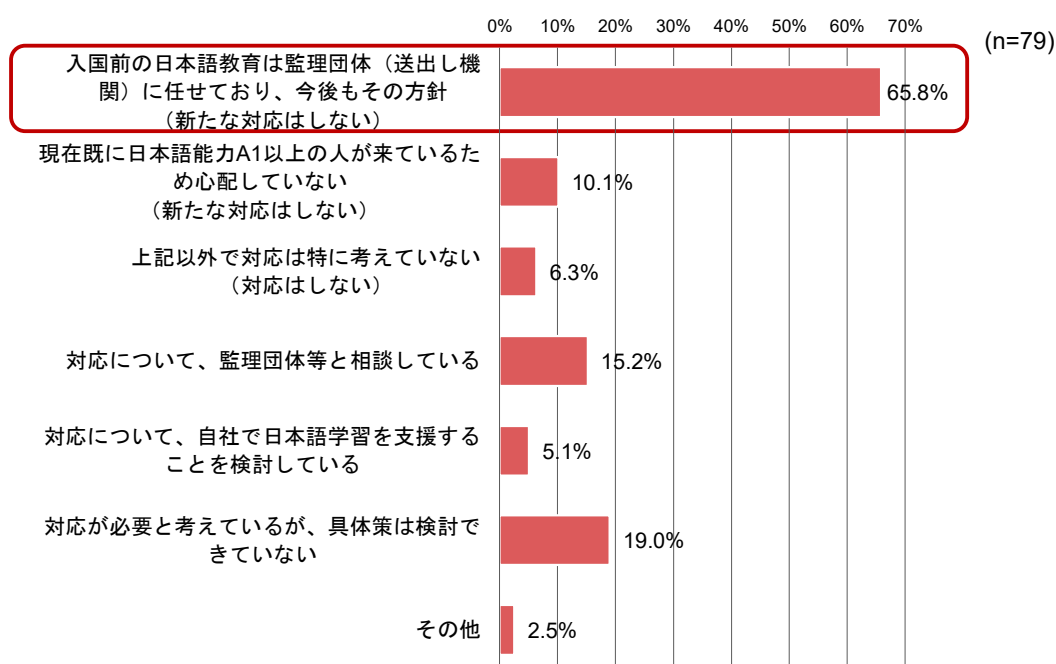
[2] 就労開始前の日本語能力水準(A1 相当以上の試験(日本語能力試験 N5 等)合格※)への対応

育成就労制度で就労開始前に人材に求められる日本語能力水準(A1 相当以上の試験(日本語能力試験 N5 等)合格※)への対応について、企業では「監理団体に任せている」が 65.8%で、「自社で日本語学習を支援することを検討している企業」は 5.1%に留まった(図表 10)。監理団体では「送出し機関に任せている」が多く、「入国前の日本語学習の強化を検討」は 37 社中 8 社程に留まっている(図表 11)。

就労開始前の日本語教育については、送出し機関に任せる現状がうかがわれる。送出し機関任せでは、ひいては日本での就労を希望する人材への費用負担等が増えることになりかねないため、国や自治体において、企業や監理団体が積極的に関わるための啓発やインセンティブ等が必要である。

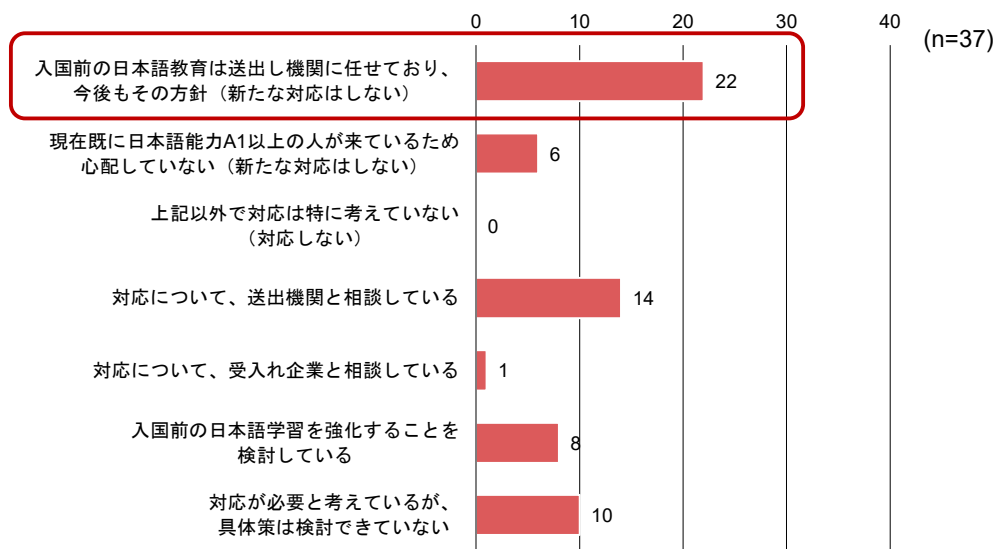
※基本方針では、相当講習でも可が付けられているが、本アンケートでは、A1 相当以上の試験(N5 等)合格への対応のみ尋ねている。

図表 10 企業(技能実習を雇用):就労開始時の日本語能力水準 A1 相当以上への対応(複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

図表 11 監理団体:就労開始時の日本語能力水準 A1 相当以上への対応(複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

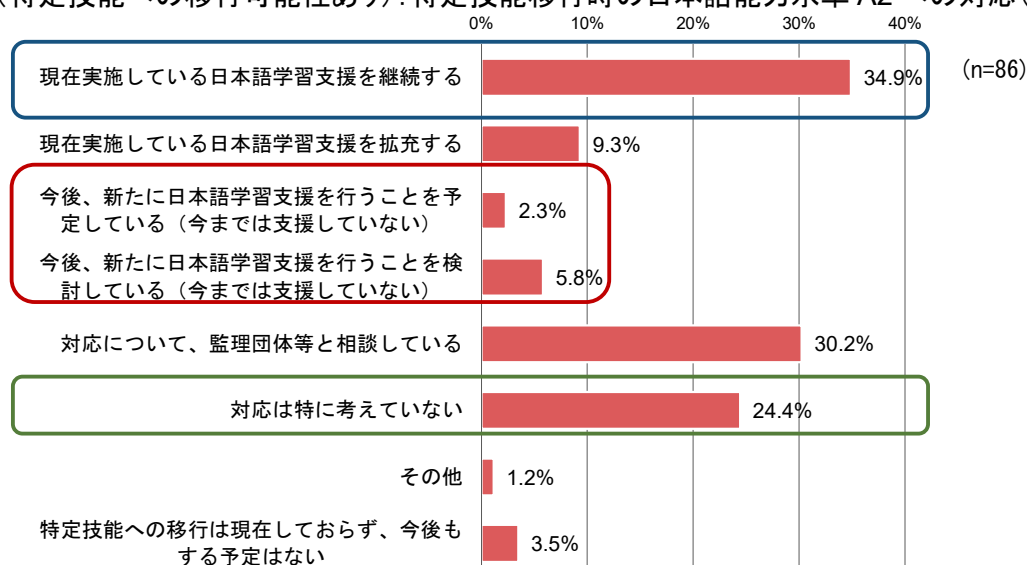
[3] 特定技能 1 号移行時の日本語能力水準 (A2 相当以上の試験 (日本語能力試験 N4 等)) への対応

特定技能 1 号移行時に求められる日本語能力水準 (A2 相当以上の試験 (日本語能力試験 N4 等) 合格) について、企業では「現在実施している日本語学習支援を継続する」が 34.9%。今後新たに日本語学習支援を行うことを予定・検討している企業は 1 割弱に留まった。「対応は特に考えていない」も 24.4%となっている。

監理団体においても、「現在実施している就業開始後の日本語学習支援を継続する」が最も多くなっている。

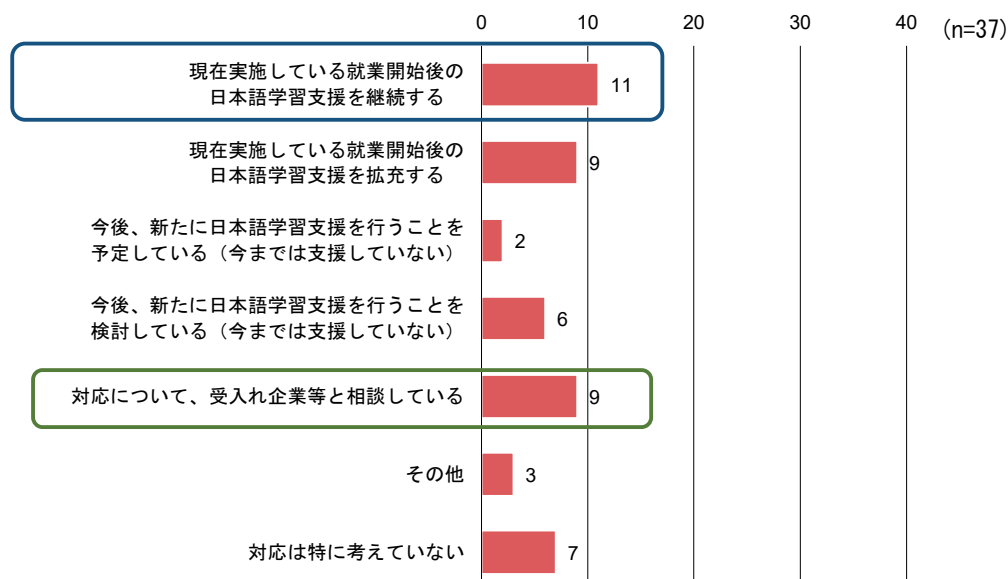
新たな学習支援の予定は少なく、現在実施している日本語学習を継続する考えの企業も多い。現状、企業による直接的な支援が少ない中で、これまでの間接的な支援だけで、A2 相当以上の試験合格を目指すことは、外国人従業員に負担がかかる可能性がある。対応について相談している企業も 30.2%いることから、このタイミングで対応例等を示していく必要がある。

図表 12 企業 (特定技能への移行可能性あり) : 特定技能移行時の日本語能力水準 A2 への対応 (複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

図表 13 監理団体: 特定技能移行時の日本語能力水準 A2 (N4) への対応 (複数回答)



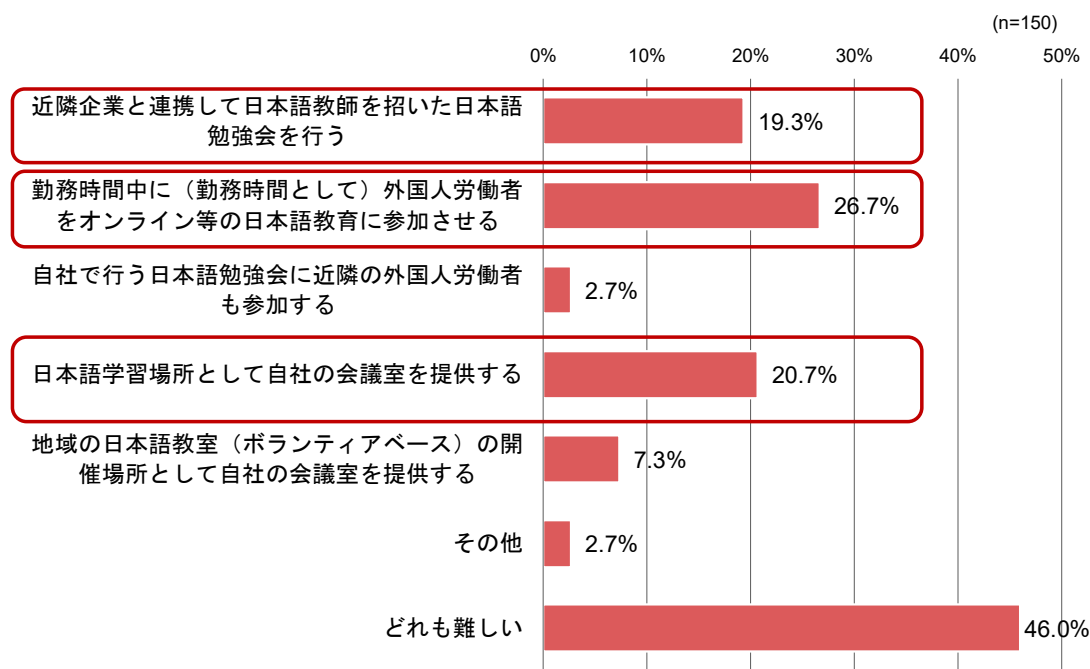
(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

(4) 地域等と連携した外国人労働者への日本語教育の可能性

近隣企業、行政、地域等と連携した外国人労働者への日本語教育として興味があるもの、協働できるものを聞いたところ、「どれも難しい」とする企業が 46.0%となった。一方で、「勤務時間中に外国人労働者をオンライン等の日本語教育に参加させる」は、26.7%が興味を示し、「近隣企業と連携して日本語教師を招いた日本語勉強会を行う」が 19.3%、「日本語学習場所として自社の会議室を提供する」が 20.7%関心を示した(図表 13)。

このように、地域で連携した日本語教育へ興味を持つ企業が 20%前後おり、調査の自由意見においても 1 企業での取組の非効率さから地域企業での連携を希望する意見も示された。外国人を雇用する企業は中小企業が多いことから、自治体等が中心となり、地域企業が連携した日本語教育実施に向けた調整、企業負担での労働者向けの日本語研修の開設等の取組を進めていくことが必要である。

図表 14 企業(外国人を雇用 n=150): 地域等と連携した外国人労働者への日本語教育への興味(複数回答)



(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

【企業: 育成就労の日本語教育に関する自由意見(抜粋)】

- ・ 中小企業 1 社で行うのは非効率な面が多いので、同じような課題を持つ近隣の企業と Co-work できる仕組みや補助があるとありがたいです。
- ・ あまりお金をかけず、仕事に支障が出ない時間で学習できる場を探している。
- ・ 形式的なあるべき論の自己満足的な教育は不要で、実務に関連した語学教育カリキュラムの選定が大事になると思います。
- ・ 会社でも取り組みはしているが本人の努力なくてはできないのでそこが課題。
- ・ どれだけ会社が学習の機会を設けても、必要性を感じなければやらない。なので、育成就労で日本語能力の試験合格が必須になった方が会社としては助かる。

(出所) 当社「育成就労制度を見据えた外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査」

地域等と連携した企業による外国人労働者への日本語教育の推進について、さらに考察する。新たな制度に向けた外国人労働者への日本語教育の推進体制としては、自治体の産業・労働担当部局等が中心となり、外国人を雇用する企業の多くを占める中小企業の人材確保支援の一環として、進めていくことが重要だと考える。理由として、地域の日本語教育を推進している、自治体の多文化共生部局、地域の日本語教室は、既に現状の生活者としての外国人への対応に追われている状況であること、企業とのネットワークが薄いことがある。何より、新たな育成就労制度、特定技能制度での人材確保にあたり必要な日本語教育であることから、産業・労働担当部局が担うべきではないかと考える。愛知県では、産業・労働担当部局である労働局の就業促進課において、働く上で必要な日本語研修を 2025 年 8 月から開始している(技能実習は対象外)。鹿児島県でも、技能実習、特定技能の外国人材向けのオンデマンドとライブ配信のハイブリッド型での日本語学習支援を 2025 年 9 月から開始している。企業からの申し込みをベースとしており、産業・労働担当部局での日本語教育の推進例として参考となる。

また、地域の企業を調整し、企業負担での日本語教育の仕組みを作るには、地域の業界団体等が重要な存在になると考える。福山商工会議所では、福山市立大学と連携し、技能実習生等の外国人労働者向けの日本語教育講座を 2025 年 7 月から開始している。浜松市では、浜松市と浜松商工会議所が連携し、外国人の帯同家族向け日本語教室を 2024 年 6 月から開始している。いずれも企業の申し込みと費用負担による実施となっており、産学官連携、官民連携のスキームとしても参考になる事例である。

一方で、産業・労働担当部局、地域の業界団体等には、日本語教育に関するノウハウは無い。アンケートの結果からも、単独での日本語教育支援を検討する企業においても、日本語教育を実施するためのノウハウ不足がうかがわれた。そうした際に、地域の日本語教育を推進してきた自治体の多文化共生部局等のネットワークを活用していくことが重要である。ただ、多文化共生部局でも、日本語教育機関等を把握していない場合もあることから、文部科学省において推進している認定日本語教育機関、登録日本語教員、登録実践研修機関・登録日本語教員養成機関等の情報も活用しながら(登録日本語教員の情報はまだ公開されておらず、自治体等との何らかの情報共有の仕組みがあるとよいと考える)、地域の日本語教育のネットワークを活かして、情報を収集していくことが求められる。

新たな育成就労制度等により、企業による外国人従業員への日本語教育において大きな局面を迎えている中で、中小企業における現実的な対応策として、また、地域の日本語教室等への偏った負荷の軽減に向けて、産業・労働担当部局や地域の業界団体等が中心となり、日本語教育のノウハウ・ネットワーク活用等の部分で地域の日本語教育を担当する部局とも連携を取りながら、企業による外国人労働者への日本語教育を推進していくことが重要である。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、執筆時点で信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客さまご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。

(添付資料)

育成就労制度を見据えた
外国人従業員への日本語教育に関する
アンケート調査

報告書

令和 7 年 10 月

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

【目 次】

I. 企業アンケート調査結果.....	3
1. 外国人従業員の雇用状況	4
2. 外国人従業員に対する日本語支援の実態.....	6
3. 企業における日本語教育の必要性、課題、今後取り組みたい支援	10
4. 育成就労・特定技能制度における日本語要件への対応.....	15
5. 地域等と連携した外国人労働者への日本語教育の可能性	26
6. 外国人従業員の雇用状況	30
7. (現状外国人従業員の雇用無し・今後雇用意向あり) 今後の雇用意向内容	36
8. 回答者属性.....	40
II. 監理団体アンケート調査結果	42
1. 外国人の雇用支援について	43
2. 斡旋・支援した外国人の就業開始後の日本語教育の現状	46
3. 育成就労・特定技能制度における日本語要件への対応.....	50
4. 行政と連携した日本語教育の可能性	53
5. 特定技能 2 号移行者への支援.....	55

I. 企業アンケート調査結果

第1章 調査概要

タイトル	育成就労制度を見据えた 外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査
調査対象	豊橋市内企業:1,200 件 ※豊橋市に協力をいただく。 愛知県内企業(豊橋市を除く):1,775 件 合計 2,975 件 ■業種抽出条件(外国人雇用が高いと考える条件にて選出) 豊橋市: 農業、建設業(工事業)、製造業、飲食店(5 人以上)、卸売業・小売業 (機械器具、飲食料品、建築材料、10 人以上)、自動車整備業、老人 福祉・介護事業 愛知県: 製造業(30 人~300 人)、建設業(30 人~100 人)、農業、老人福祉・ 介護事業
調査期間	2024 年 2 月 7 日~26 日
調査方法	郵送発送、ウェブ回収
調査項目	■ 外国人従業員への日本語学習の支援状況 ■ 外国人従業員への日本語教育の必要性、今後の取組意向 ■ 外国人従業員の日本語能力 ■ 育成就労制度の日本語要件への対応状況
配布・回収数	回収数 237 件 回収率 8.0% 豊橋市内企業:76 件 愛知県内企業(豊橋市を除く):161 件

第2章 調査結果

1. 外国人従業員の雇用状況

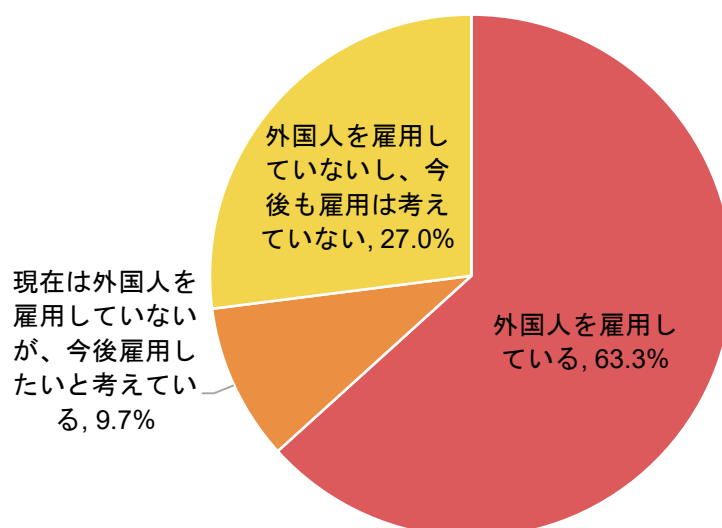
■全体への質問(n=237)

① 外国人従業員の雇用有無

「外国人を雇用している」の割合が最も高く 63.3%であった。次いで、「外国人を雇用していないし、今後も雇用は考えていない(27.0%)」、「現在は外国人を雇用していないが、今後雇用したいと考えている(9.7%)」であった。

Q1 外国人の雇用状況

(n=237)



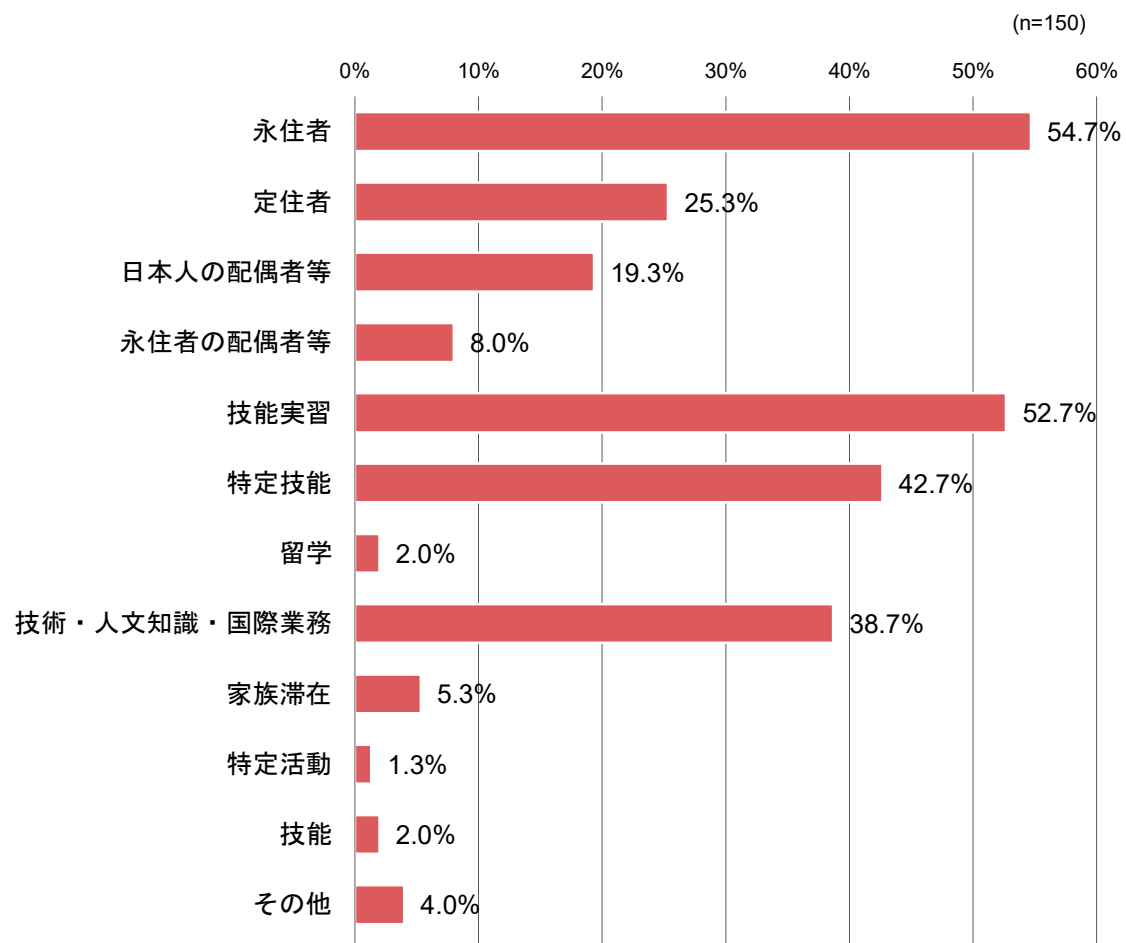
	合計	外国人を雇用している	現在は外国人を雇用していないが、今後雇用したいと考えている	外国人を雇用していないし、今後も雇用は考えていない
Total	237	63.3%	9.7%	27.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	161	73.9%	6.8%	19.3%
豊橋市内企業	76	40.8%	15.8%	43.4%

■外国人雇用事業者(Q1で「外国人を雇用している」と回答)への質問 (n=150)

② 雇用している外国人従業員の在留資格

「永住者」の割合が最も高く 54.7%であった。次いで、「技能実習(52.7%)」、「特定技能(42.7%)」、「技術・人文知識・国際業務(38.7%)」であった。

Q2 雇用している外国人従業員の在留資格
(外国人雇用事業者)(複数回答)



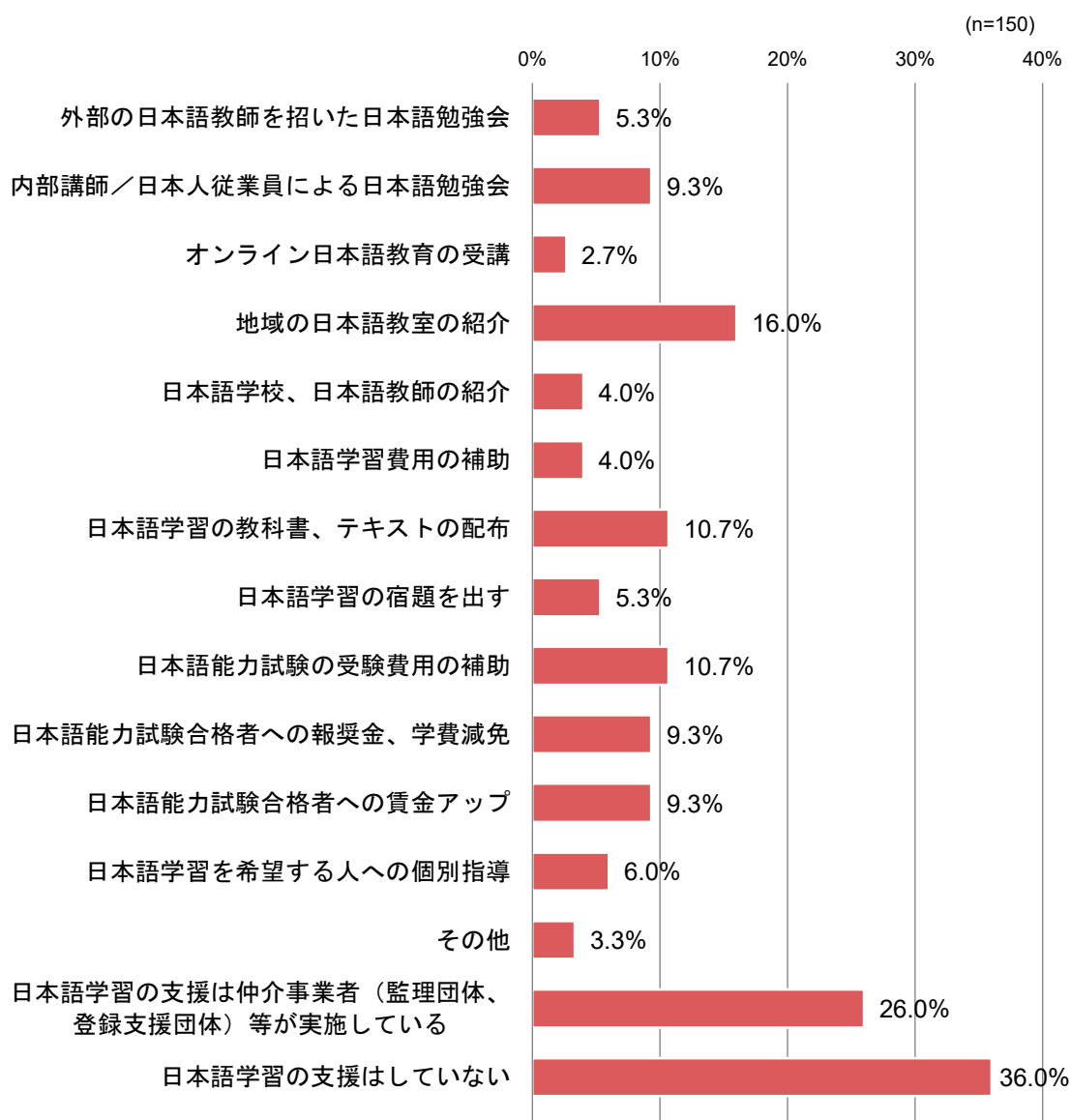
	合計	永住者	定住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	技能実習	特定技能	留学	技術・人文知識・国際業務	家族滞在	特定活動	技能	その他
Total	150	54.7%	25.3%	19.3%	8.0%	52.7%	42.7%	2.0%	38.7%	5.3%	1.3%	2.0%	4.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	55.5%	26.9%	21.0%	8.4%	59.7%	46.2%	2.5%	40.3%	6.7%	1.7%	2.5%	4.2%
豊橋市内企業	31	51.6%	19.4%	12.9%	6.5%	25.8%	29.0%	0.0%	32.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%

2. 外国人従業員に対する日本語支援の実態

① 外国人従業員への日本語学習の支援

「日本語学習の支援はしていない」が 36.0%、「日本語学習の支援は仲介事業者（監理団体、登録支援団体）等が実施している」が 26.0%であった。支援している内容は「地域の日本語教室の紹介（16.0%）」、「日本語学習の教科書、テキストの配布（10.7%）」、「日本語能力試験の受験費用の補助（10.7%）」の順が多い。

Q3 外国人従業員への日本語学習の支援
(外国人雇用事業者)(複数回答)



その他:会社で指定した担当者が夜等の時間を使って教育している／勤続年数が長く日本で育った子供を持つ従業員やその子供たちがサポートしたりコミュニケーションを取ったりして、日本の習

慣や言葉を勉強／相応の語学力はあるため社内でフォロー／日記を書かせその添削を行うことで
の表現力の育成／日本語の日記を書かせる

	合計	外部の日本語教師を招いた日本語勉強会	内部講師／日本人従業員による日本語勉強会	オンライン日本語教育の受講	地域の日本語教室の紹介	日本語学校、日本語教師の紹介	日本語学習費用の補助
Total	150	5.3%	9.3%	2.7%	16.0%	4.0%	4.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	5.0%	10.1%	3.4%	16.8%	5.0%	4.2%
豊橋市内企業	31	6.5%	6.5%	0.0%	12.9%	0.0%	3.2%

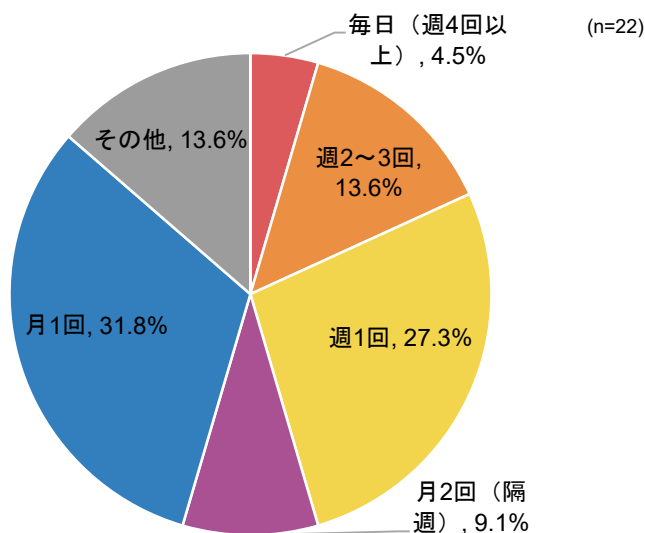
	合計	日本語学習の教科書、テキストの配布	日本語学習の宿題を出す	日本語能力試験の受験費用の補助	日本語能力試験合格者への報奨金、学費減免	日本語能力試験合格者への賞金アップ	日本語学習を希望する人への個別指導
Total	150	10.7%	5.3%	10.7%	9.3%	9.3%	6.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	12.6%	5.9%	11.8%	10.9%	11.8%	5.9%
豊橋市内企業	31	3.2%	3.2%	6.5%	3.2%	0.0%	6.5%

	合計	その他	日本語学習の支援は仲介事業者（監理団体、登録支援団体）等が実施している	日本語学習の支援はしていない
Total	150	3.3%	26.0%	36.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	3.4%	27.7%	31.1%
豊橋市内企業	31	3.2%	19.4%	54.8%

② 日本語勉強会の頻度

Q3 で「外部の日本語講師を招いた日本語勉強会」、「内部講師／日本人従業員による日本語勉強会」へ回答した者に日本語勉強会の頻度を尋ねたところ、「月 1 回」の割合が最も高く 31.8% であった。次いで、「週 1 回 (27.3%)」、「週 2～3 回 (13.6%)」、「その他 (13.6%)」であった。

Q4 日本語勉強会の頻度
(Q3 で「外部の日本語講師を招いた日本語勉強会」、
「内部講師／日本人従業員による日本語勉強会」を選択)



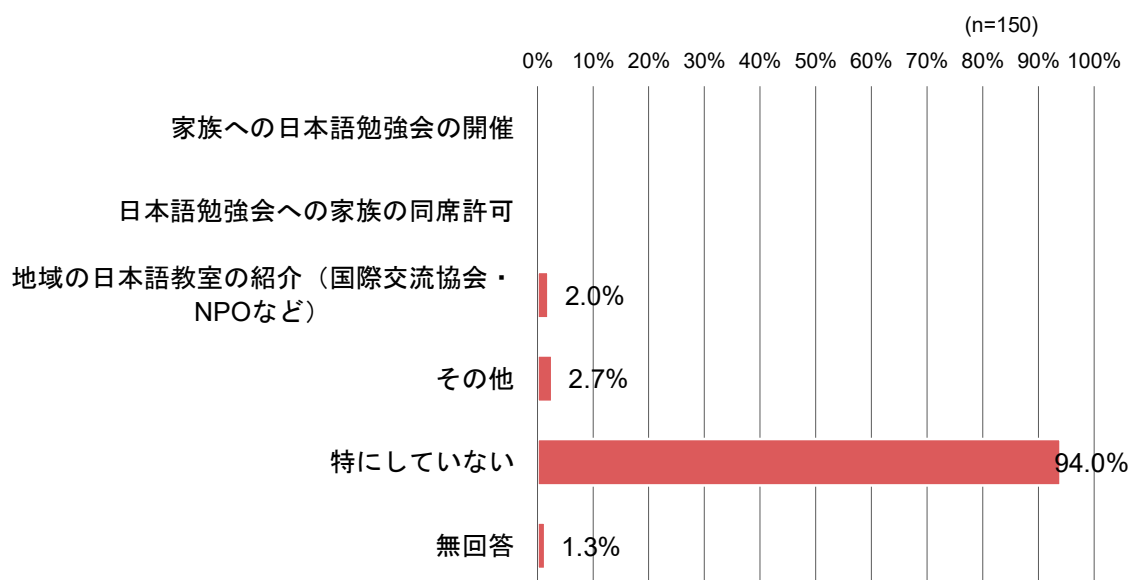
(注) グラフの数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100% とならない場合がある。次ページ以降の図表も同様である。

その他: 基本的に来日時に日本語学校に入学してもらっている／時々／入国前の送出国機関及び入国後の研修センターで日常会話ができる程度になるので、勤務後は相互のコミュニケーションの中で教えている

③ 外国人従業員の家族(配偶者等)への日本語学習の支援

「特にしていない」の割合が 94.0%であった。

Q5 家族(配偶者等)への日本語学習の支援 (外国人雇用事業者)(複数回答)



	合計	家族への日本語勉強会の開催	日本語勉強会への家族の同席許可	地域の日本語教室の紹介（国際交流協会・NPOなど）	その他	特にしていない	無回答
Total	150	0.0%	0.0%	2.0%	2.7%	94.0%	1.3%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%	95.8%	0.8%
豊橋市内企業	31	0.0%	0.0%	3.2%	6.5%	87.1%	3.2%

その他:家族はいない／技能実習生のみなので配偶者を帯同しておりません／現状、配偶者がいる実習生はおりません／従業員同士の家族単位の付き合いが多く、その中で言葉や習慣等を勉強している様子

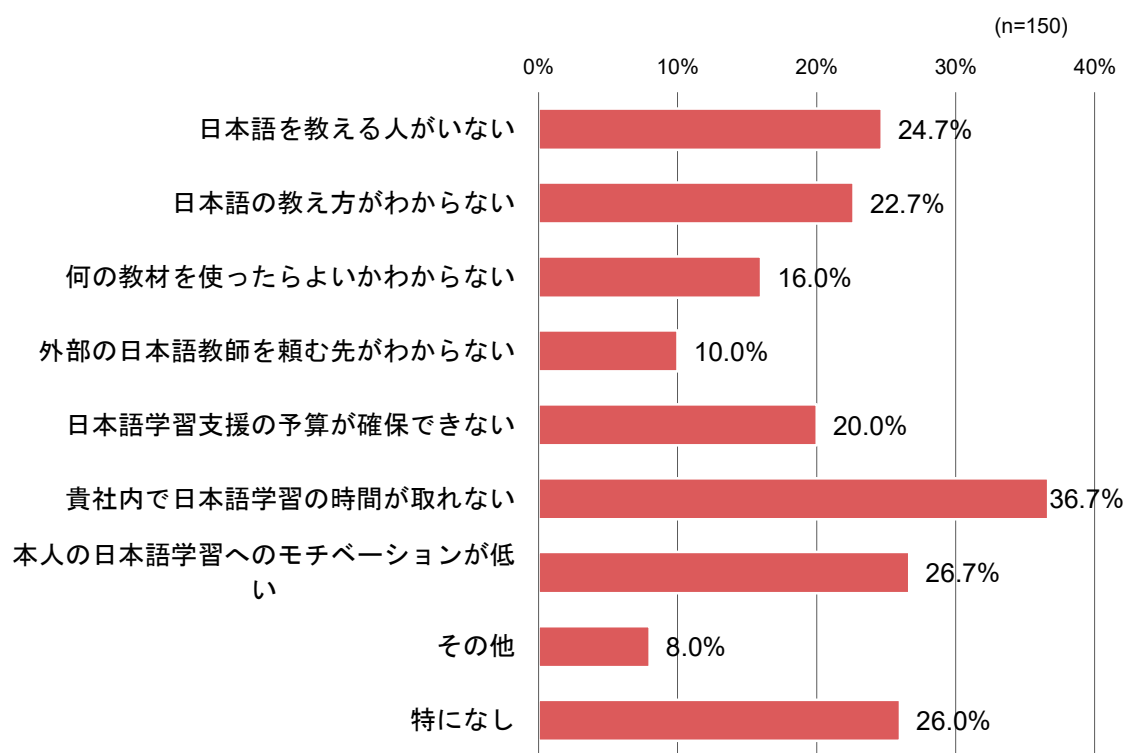
3. 企業における日本語教育の必要性、課題、今後取り組みたい支援

① 外国人従業員への日本語学習支援における課題

「貴社内で日本語学習の時間が取れない」の割合が最も高く 36.7%であった。次いで、「本人の日本語学習へのモチベーションが低い(26.7%)」、「日本語を教える人がいない(24.7%)」、「日本語の教え方がわからない(22.7%)」であった。

Q6 外国人従業員への日本語学習支援における課題

(外国人雇用事業者)(複数回答)



その他:外国人従業員は日本語が話せる、日本語を話せる人を採用(4件)／業務を通して日本語の教育を実施(2)／グループ会社でのフォローを頼んでいる／永住者が多く通訳等をやってもらっており特に問題はない／日本語の習得が早く教育の必要性を感じない／日本語の話せる外国人の先輩からOJTのように教育を行っている／日本語学校に行っている間はどんどんレベルが上がっていくが、仕事のみになると社会が狭くなるのか日本語の幅も狭くなると感じる

	合計	日本語を教える 人がいない	日本語の教え方 がわからない	何の教材を使っ たらよいかわか らない	外部の日本語教 師を頼む先がわ からない	日本語学習支援 の予算が確保で きない
Total	150	24.7%	22.7%	16.0%	10.0%	20.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	26.1%	23.5%	16.0%	7.6%	20.2%
豊橋市内企業	31	19.4%	19.4%	16.1%	19.4%	19.4%

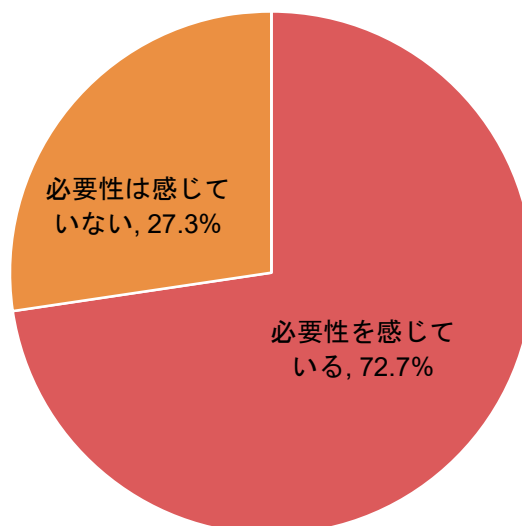
	合計	貴社内で日本語 学習の時間が取 れない	本人の日本語学 習へのモチベー ションが低い	その他	特になし
Total	150	36.7%	26.7%	8.0%	26.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	39.5%	30.3%	8.4%	24.4%
豊橋市内企業	31	25.8%	12.9%	6.5%	32.3%

② 外国人従業員への日本語教育の必要性

「必要性を感じている」が 72.7%で、「必要性は感じていない」は 27.3%であった。

Q7 外国人従業員への日本語教育の必要性
(外国人雇用事業者)

(n=150)

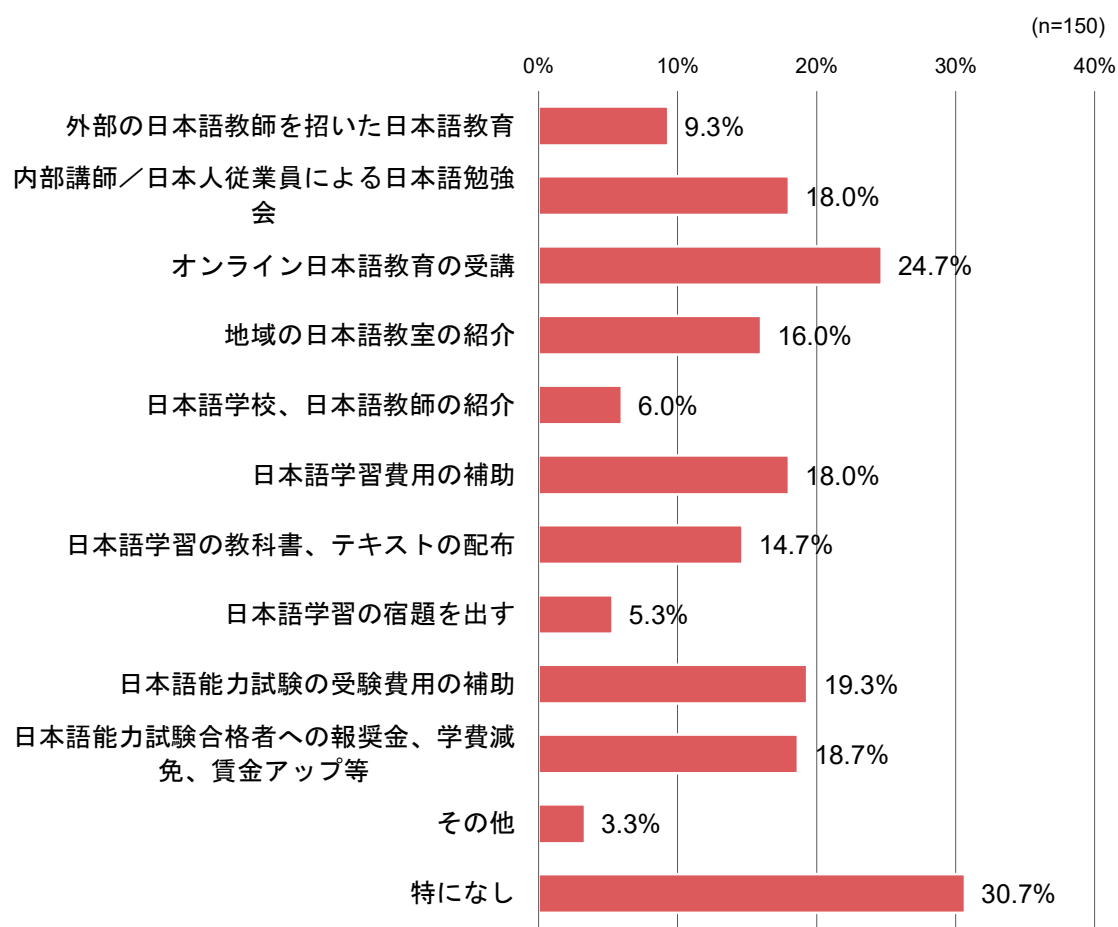


	合計	必要性を感じている	必要性は感じていない
Total	150	72.7%	27.3%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	73.9%	26.1%
豊橋市内企業	31	67.7%	32.3%

③ 今後、取り組みたい外国人従業員への日本語学習支援

「オンライン日本語教育の受講」の割合が最も高く(24.7%)であった。次いで、「日本語能力試験の受験費用の補助(19.3%)」、「日本語能力試験合格者への報奨金、学費減免、賃金アップ等(18.7%)」、「内部講師／日本人従業員による日本語勉強会(18.0%)」、「日本語学習費用の補助(18.0%)」であった。

Q8 今後、取り組みたい外国人従業員への日本語学習支援
(外国人雇用事業者)(複数回答)



その他:グループ会社でのフォロー対応／引き続き外国人従業員がお互いに日本語を教えあう取組を継続／業務関連の資格試験の受験サポート／現場の従業員については特に問題はなし／実務に必要な日本語と日常会話(コミュニケーションが取れる)が重要。勉強会をしても覚えにくい。

	合計	外部の日本語教師を招いた日本語教育	内部講師／日本人従業員による日本語勉強会	オンライン日本語教育の受講	地域の日本語教室の紹介	日本語学校、日本語教師の紹介	日本語学習費用の補助
Total	150	9.3%	18.0%	24.7%	16.0%	6.0%	18.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	10.1%	19.3%	25.2%	17.6%	7.6%	18.5%
豊橋市内企業	31	6.5%	12.9%	22.6%	9.7%	0.0%	16.1%

	合計	日本語学習の教科書、テキストの配布	日本語学習の宿題を出す	日本語能力試験の受験費用の補助	日本語能力試験合格者への報奨金、学費減免、賞金アップ等	その他	特になし
Total	150	14.7%	5.3%	19.3%	18.7%	3.3%	30.7%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	14.3%	6.7%	21.8%	18.5%	3.4%	29.4%
豊橋市内企業	31	16.1%	0.0%	9.7%	19.4%	3.2%	35.5%

4. 育成就労・特定技能制度における日本語の水準への対応

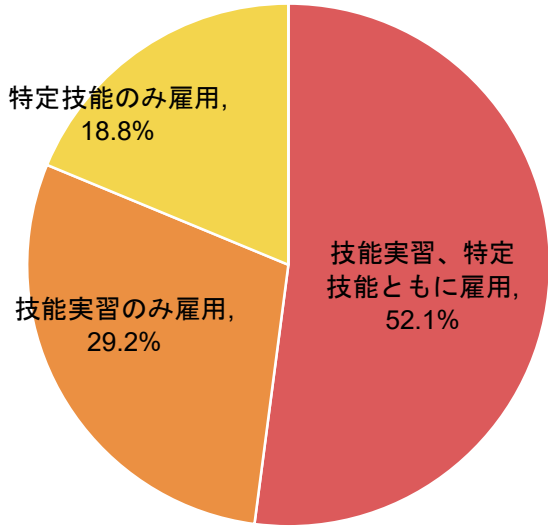
■技能実習、特定技能 雇用者(Q2 で「技能実習」、「特定技能」に回答)への質問 (n=96)

① 技能実習、特定技能の雇用状況

「技能実習、特定技能ともに雇用」の割合が 52.1%であった。「技能実習のみ雇用」が 29.2%、「特定技能のみ雇用」が 18.8%であった。

Q9 技能実習、特定技能の雇用状況
(Q2 で「技能実習」、「特定技能」を選択)

(n=96)



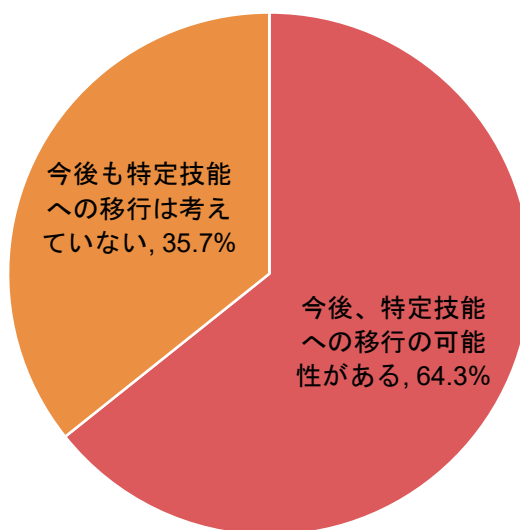
	合計	技能実習、特定 技能ともに雇用	技能実習のみ雇 用	特定技能のみ雇 用
Total	96	52.1%	29.2%	18.8%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	80	60.0%	26.2%	13.8%
豊橋市内企業	16	12.5%	43.8%	43.8%

② 技能実習のみ雇用:今後の特定技能への移行

技能実習のみを雇用している企業において、「今後、特定技能への移行の可能性がある」の割合が 64.3%で、「今後も特定技能への移行は考えていないが」35.7%であった。

Q10 今後の特定技能への移行
(Q9 で「技能実習のみ」を選択)

(n=28)



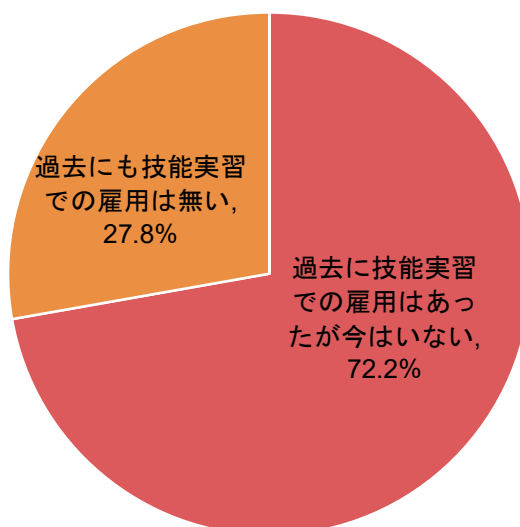
	合計	今後、特定技能への移行の可能性はある	今後も特定技能への移行は考えていない
Total	28	64.3%	35.7%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	21	66.7%	33.3%
豊橋市内企業	7	57.1%	42.9%

③ 特定技能のみ雇用企業:過去の1技能実習での雇用

特定技能のみ雇用している企業において、「過去に技能実習での雇用はあったが今はない」の割合が72.2%で、「過去にも技能実習での雇用は無い」が27.8%であった。

Q11 過去の技能実習での雇用
(Q9で「特定技能のみ」を選択)

(n=18)

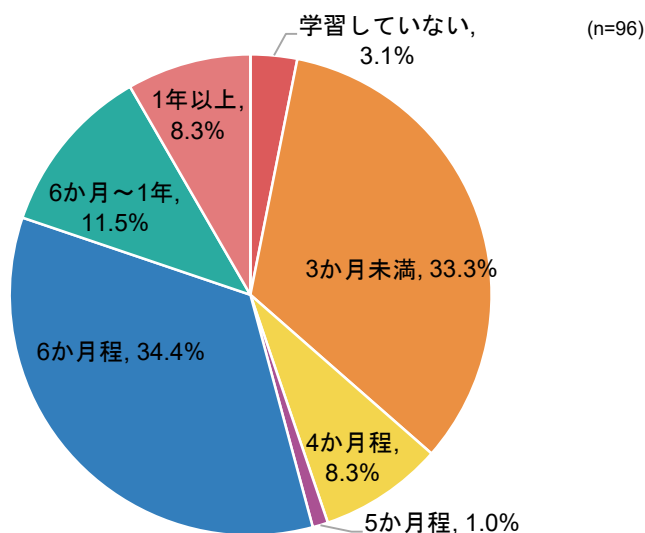


	合計	過去に技能実習での雇用はあったが今はない	過去にも技能実習での雇用は無い
Total	18	72.2%	27.8%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	11	72.7%	27.3%
豊橋市内企業	7	71.4%	28.6%

④ 日本入国前の日本語学習

「6か月程」の割合が最も高く34.4%であった。次いで、「3か月未満(33.3%)」、「6か月～1年(11.5%)」であった。

Q12 日本入国前の日本語学習
(Q2で「技能実習」、「特定技能」を選択)



	合計	学習していない	3か月未満	4か月程	5か月程	6か月程	6か月～1年	1年以上
Total	96	3.1%	33.3%	8.3%	1.0%	34.4%	11.5%	8.3%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	80	2.5%	36.3%	10.0%	1.3%	33.8%	10.0%	6.3%
豊橋市内企業	16	6.3%	18.8%	0.0%	0.0%	37.5%	18.8%	18.8%

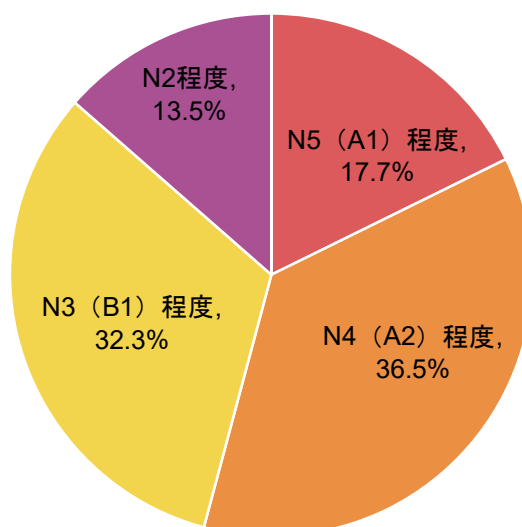
⑤ 入国時(就職時)の日本語能力のレベル『希望』

「N4(A2)程度」の割合が最も高く 36.5%であった。次いで、「N3(B1)程度(32.3%)」、「N5(A1)程度(17.7%)」であった。

Q13 入国時(就職時)の日本語能力のレベル『希望』

(Q2で「技能実習」、「特定技能」を選択)

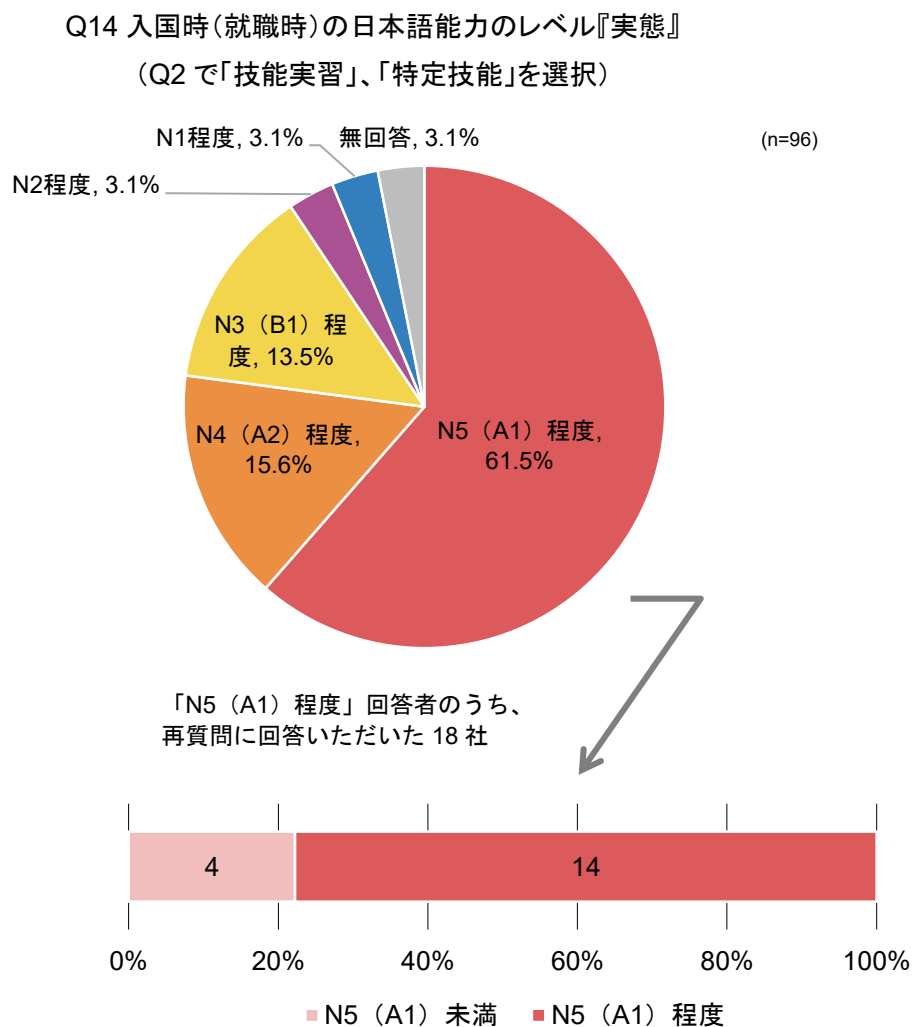
(n=96)



	合計	N5 (A1) 程度	N4 (A2) 程度	N3 (B1) 程度	N2 程度	N1 程度
Total	96	17.7%	36.5%	32.3%	13.5%	0.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	80	17.5%	37.5%	31.3%	13.8%	0.0%
豊橋市内企業	16	18.8%	31.3%	37.5%	12.5%	0.0%

⑥ 入国時(就職時)の日本語能力のレベル『実態』

「N5(A1)程度」の割合が最も高く 61.5%であった。次いで、「N4(A2)程度(15.6%)」、「N3(B1)程度(13.5%)」であった。



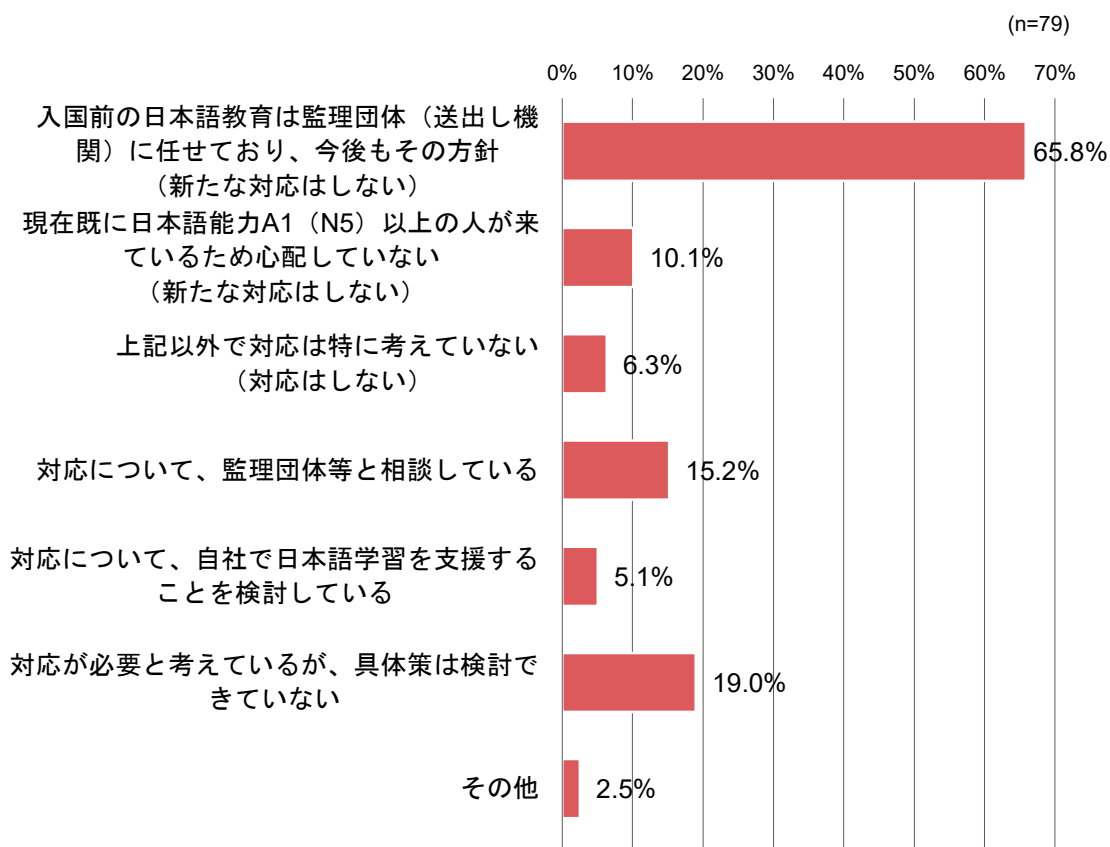
	合計	N5(A1) 程度	N4(A2) 程	N3(B1) 程	N2程度	N1程度	無回答
Total	96	61.5%	15.6%	13.5%	3.1%	3.1%	3.1%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	80	63.7%	17.5%	10.0%	2.5%	3.8%	2.5%
豊橋市内企業	16	50.0%	6.3%	31.3%	6.3%	0.0%	6.3%

⑦ 就労開始時の日本語の試験合格要件 A1(N5)の発生について

「入国前の日本語教育は監理団体(送出し機関)に任せており、今後もその方針(新たな対応はしない)」の割合が最も高く 65.8%であった。次いで、「対応が必要と考えているが、具体策は検討できていない(19.0%)」、「対応について、監理団体等と相談している(15.2%)」であった。

Q15 就労開始時の日本語の試験合格要件 A1(N5)の発生について

(Q2 で「技能実習」を選択)(複数回答)



	合計	入国前の日本語教育は監理団体(送出し機関)に任せており、今後もその方針	現在既に日本語能力A1(N5)以上の人が来ているため心配していない	上記以外で対応は特に考えていない(対応はしない)	対応について、監理団体等と相談している	対応について、自社で日本語学習を支援することを検討している	対応が必要と考えているが、具体策は検討できていない	その他
Total	79	65.8%	10.1%	6.3%	15.2%	5.1%	19.0%	2.5%
愛知県内企業(豊橋市内除く)	71	66.2%	9.9%	7.0%	14.1%	5.6%	15.5%	2.8%
豊橋市内企業	8	62.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%

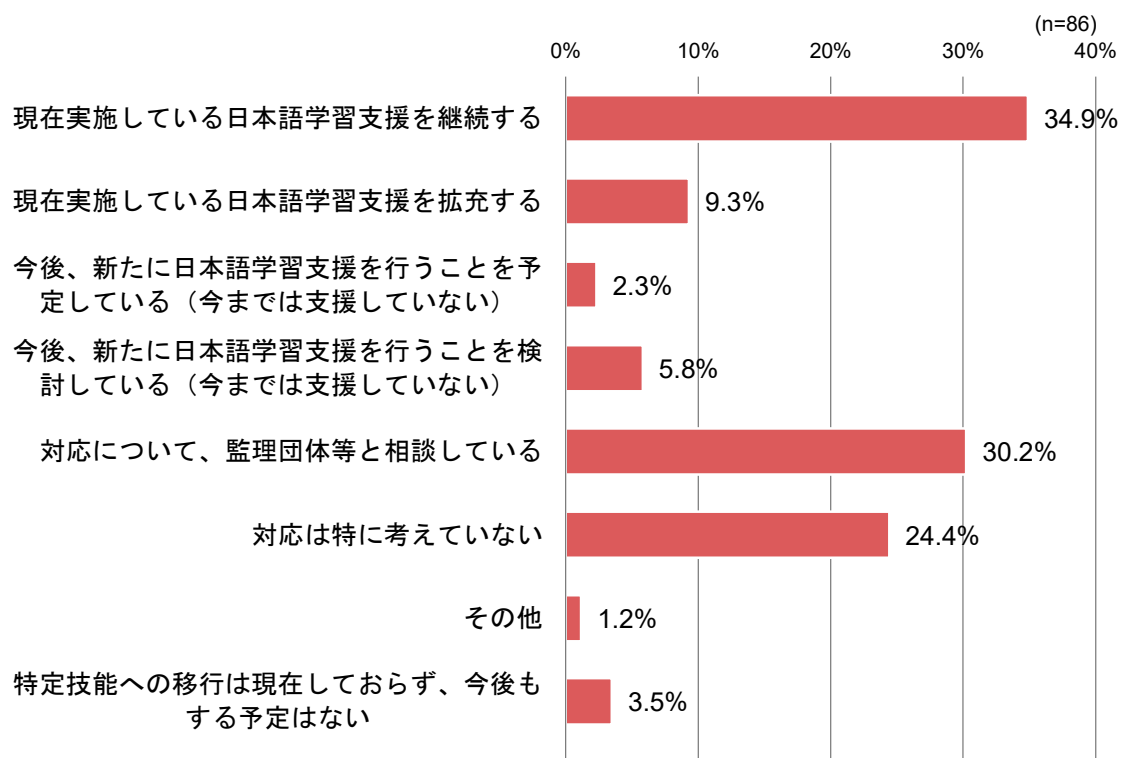
その他:A1 以下は採用しない/入国前については関与できないことが多いので入国後に日本語習得の意欲や機会が与えられる対応が企業としてできれば、本人の将来や企業にとっても大きなメリットがあると思う

⑧ 特定技能への移行時の試験合格要件 A2(N4)の発生について

「現在実施している日本語学習支援を継続する」の割合が最も高く 34.9%であった。次いで、「対応について、監理団体等と相談している(30.2%)」、「対応は特に考えていない(24.4%)」であった。

Q16 特定技能への移行時の試験合格要件 A2(N4)の発生について

(Q9 で「技能実習、特定技能ともに雇用」、「特定技能のみ雇用」及び、Q10(技能実習のみ雇用している場合)で「今後、特定技能への移行の可能性がある」を選択)(複数回答)



	合計	現在実施している日本語学習支援を継続する	現在実施している日本語学習支援を拡充する	今後、新たに日本語学習支援を行うことを予定している	今後、新たに日本語学習支援を行うことを検討している	対応について、監理団体等と相談している	対応は特に考えていない	その他	特定技能への移行は現在しておらず、今後もする予定はない
Total	86	34.9%	9.3%	2.3%	5.8%	30.2%	24.4%	1.2%	3.5%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	73	38.4%	9.6%	2.7%	6.8%	31.5%	21.9%	0.0%	2.7%
豊橋市内企業	13	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	23.1%	38.5%	7.7%	7.7%

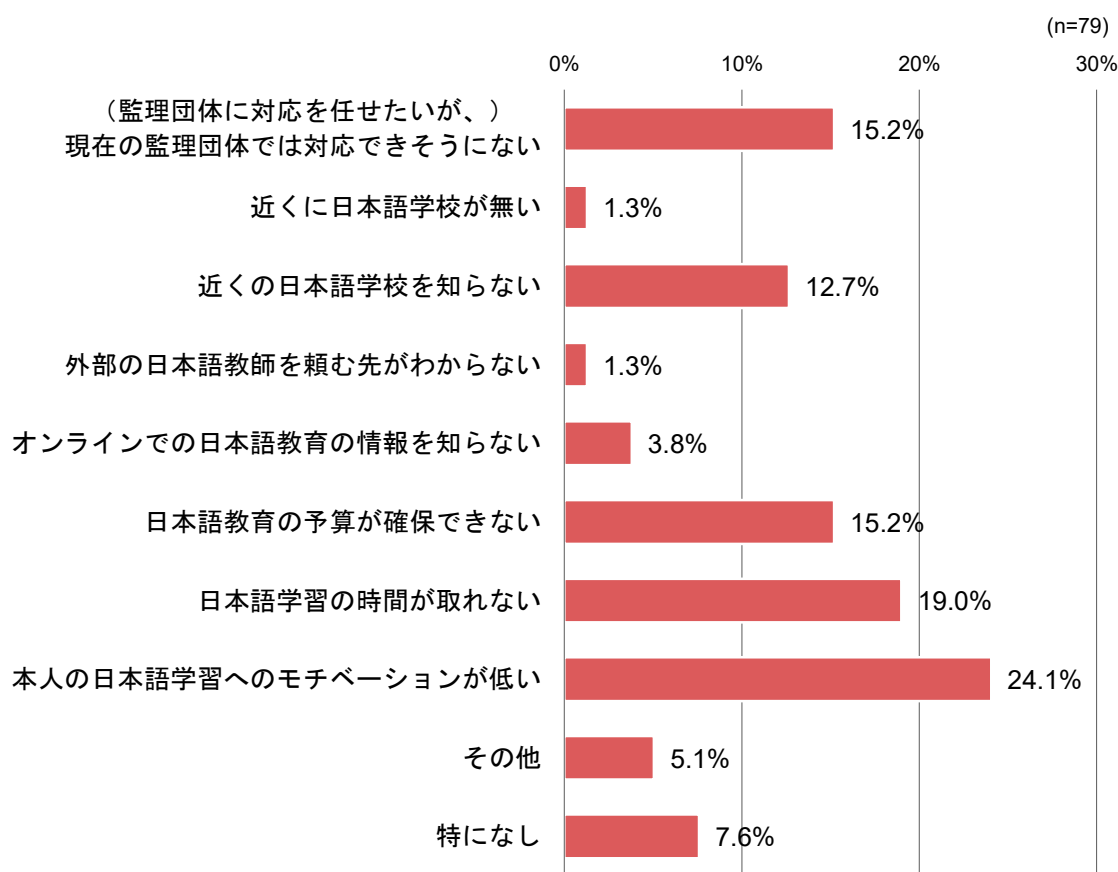
その他: 特定技能への移行を検討した際に、当該人材の日本語習得状況によって判断する

⑨ 就労開始後の3年間で100時間以上の日本語教育※への課題

※アンケート実施直前の2025年1月の報道で、「育成就労制度の運用のあり方の原案では、就労開始後の3年間で100時間以上の日本語教育を企業負担で実施することを求める方針」という内容があったことから聞いている。

「本人の日本語学習へのモチベーションが低い」の割合が最も高く24.1%であった。次いで、「日本語学習の時間が取れない(19.0%)」、「(監理団体に対応を任せたいが、)現在の監理団体では対応できそうにない(15.2%)」、「日本語教育の予算が確保できない(15.2%)」であった。

Q17 就労開始後の3年間で100時間以上の日本語教育を企業負担することへの課題 (Q2で「技能実習」を選択)(複数回答)



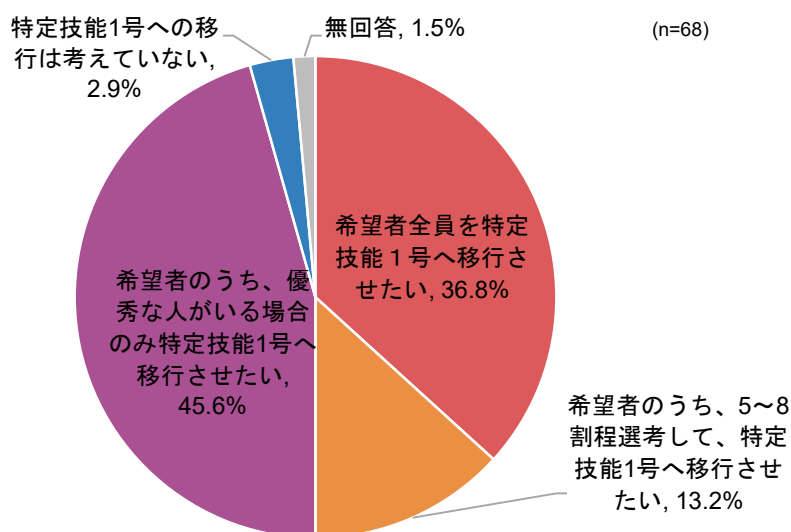
その他:監理団体に任せている／今後の技能実習生の3年満期・帰国後の補充計画が未定／当社では前々より第一にルールを守ること、第二に日本語勉強を続けていくこと、それを習慣化して続けていくことを約束しているが、仕事しながらだとどうしてもモチベーションが保てなくなることが多い。必要となった際に監理団体に確認しつつ、そのときにできる対策を取る。

⑩ 特定技能 1 号への移行について

「希望者のうち、優秀な人がいる場合のみ特定技能 1 号へ移行させたい」の割合が最も高く 45.6%であった。次いで、「希望者全員を特定技能 1 号へ移行させたい(36.8%)」、「希望者のうち、5～8 割程選考して、特定技能 1 号へ移行させたい(13.2%)」であった。

Q18 特定技能 1 号への移行について

(Q9 で「技能実習、特定技能ともに雇用」及び、Q10(技能実習のみ雇用している場合)で「今後、特定技能への移行の可能性がある」を選択)



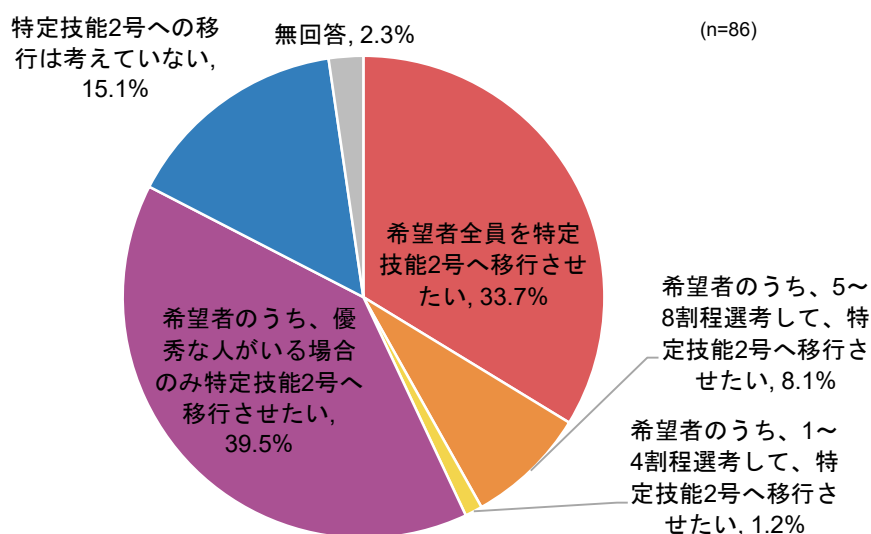
	合計	希望者全員を特定技能1号へ移行させたい	希望者のうち、5～8割程選考して、特定技能1号へ移行させたい	希望者のうち、1～4割程選考して、特定技能1号へ移行させたい	希望者のうち、優秀な人がいる場合のみ特定技能1号へ移行させたい	特定技能1号への移行は考えていない	無回答
Total	68	36.8%	13.2%	0.0%	45.6%	2.9%	1.5%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	62	35.5%	12.9%	0.0%	46.8%	3.2%	1.6%
豊橋市内企業	6	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

⑪ 特定技能 2 号への移行について

「希望者のうち、優秀な人がいる場合のみ特定技能 2 号へ移行させたい」の割合が最も高く 39.5%であった。次いで、「希望者全員を特定技能 2 号へ移行させたい(33.7%)」、「特定技能 2 号への移行は考えていない(15.1%)」であった。

Q19 特定技能 2 号への移行について

(Q9 で「技能実習、特定技能ともに雇用」、「特定技能のみ雇用」及び、Q10(技能実習のみ雇用している場合)で「今後、特定技能への移行の可能性がある」を選択)



	合計	希望者全員を特定技能 2 号へ移行させたい	希望者のうち、5～8 割程度選考して、特定技能 2 号へ移行させたい	希望者のうち、1～4 割程度選考して、特定技能 2 号へ移行させたい	希望者のうち、優秀な人がいる場合のみ特定技能 2 号へ移行させたい	特定技能 2 号への移行は考えていない	無回答
Total	86	33.7%	8.1%	1.2%	39.5%	15.1%	2.3%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	73	34.2%	9.6%	0.0%	37.0%	16.4%	2.7%
豊橋市内企業	13	30.8%	0.0%	7.7%	53.8%	7.7%	0.0%

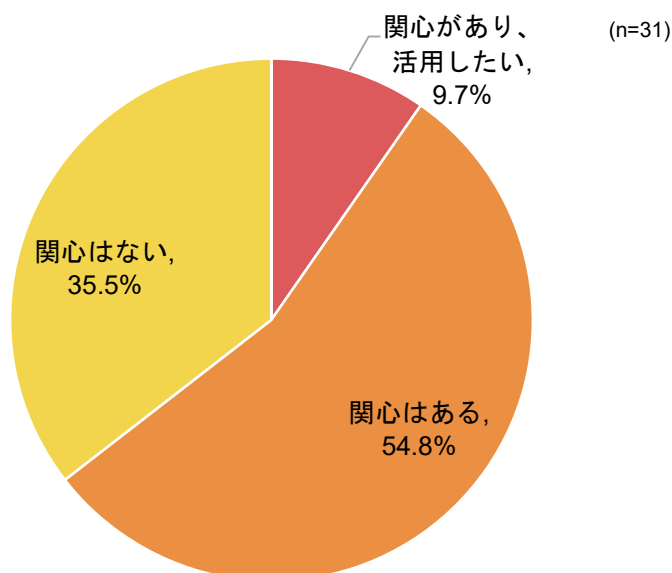
5. 地域等と連携した外国人労働者への日本語教育の可能性

■豊橋市内事業者(n=31)

① 「豊橋市人材育成研修応援補助金」※への関心

「関心はある」の割合が最も高く 54.8%であった。次いで、「関心はない(35.5%)」、「関心があり、活用したい(9.7%)」であった。

Q20「豊橋市人材育成研修応援補助金」への関心
(豊橋市内の外国人雇用企業)



※豊橋市では、「豊橋市人材育成研修応援補助金」を令和 6 年度から開始し、その中で、外国籍従業員向けの日本語研修も対象となっている。

研修に係る経費の 1/2 補助とともに、研修に出席した従業員の賃金相当額が補助される。(上限あり) <https://www.city.toyohashi.lg.jp/57923.htm>

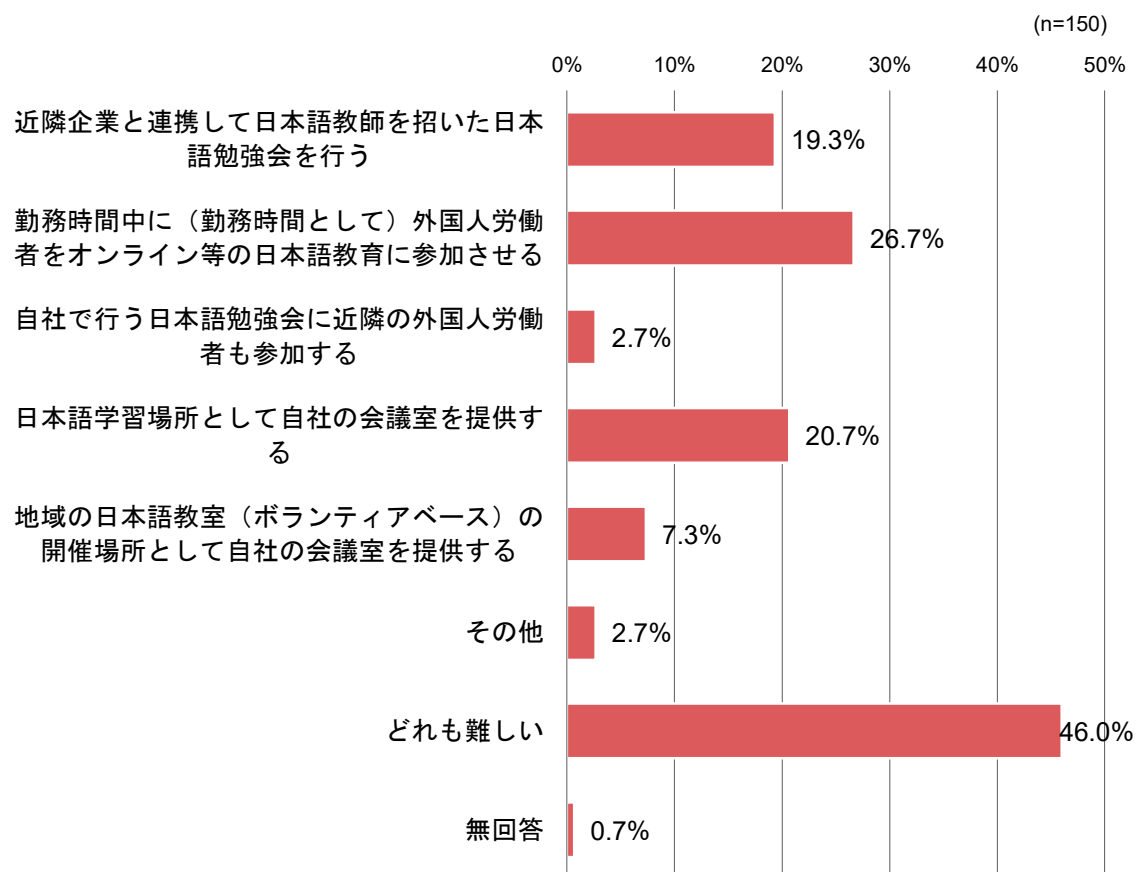
■外国人雇用事業者への質問(n=150)

② 近隣企業、行政、地域等と連携した外国人労働者への日本語教育への興味

「どれも難しい」の割合が 46.0%であった。

「勤務時間中に(勤務時間として)外国人労働者をオンライン等の日本語教育に参加させる」が 26.7%、「日本語学習場所として自社の会議室を提供する」が 20.7%、「近隣企業と連携して日本語講師を招いた日本語勉強会を行う」が 19.3%であった。

Q21 近隣企業、行政、地域等と連携した外国人労働者への日本語教育への興味
(外国人雇用事業者)(複数回答)



その他:会社負担による地域の日本語教室への参加/現状行っている社内講師による日本語教室を拡充できたらと思う/自分で学びたい内容を補助するのが良い。やる気のない人に押し付けても効果低い。多くは向上心が高いがどうやって勉強したら良いかを悩んでいる。/日本語学校を卒業後も日本語学校の先生と定期的に連絡を取りアドバイスをもらう

	合計	近隣企業と連携して日本語教師を招いた日本語勉強会を行う	勤務時間中に（勤務時間として）外国人労働者をオンライン等の日本語教育に参加させる	自社で行う日本語勉強会に近隣の外国人労働者も参加する	日本語学習場所として自社の会議室を提供する	地域の日本語教室（ボランティアスペース）の開催場所として自社の会議室を提供する	その他	どれも難しい	無回答
Total	150	19.3%	26.7%	2.7%	20.7%	7.3%	2.7%	46.0%	0.7%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	19.3%	26.1%	2.5%	24.4%	9.2%	3.4%	42.9%	0.0%
豊橋市内企業	31	19.4%	29.0%	3.2%	6.5%	0.0%	0.0%	58.1%	3.2%

③ 育成就労における日本語教育に関する自由意見

＜外国人従業員の学習モチベーション維持＞

- 会社側のニーズと本人たちのテンションの違いに悩むことがある。（≡会社が期待するほど意欲がない）
- 会社でも取り組みはしているが本人の努力なくてはできないのでそこが課題。
- 外国人個々によって意欲が異なるため、そもそも上達を望んでいない方への対応をどうしたら良いか。
- 当社の場合、特定の国の人を技能実習及び直接雇用で採用しており、その国の出身者で20年以上日本に居り、日本国籍を取得している人がいるため、通訳兼生活指導をしてもらっているが、その状況に甘えて日本語を覚えなくなっている。本人たちが必要性を感じないため、覚えが悪く、来日1年経つがN4級の正解率2割レベルで不合格となってしまった。どれだけ会社が学習の機会を設けても、必要性を感じなければやらない。なので、育成就労で日本語検定必須になった方が会社としては助かる。
- 本人の勉強に対するモチベーションを保つ方法が難しいと感じている。

＜地域、日本語学校等との連携＞

- 中小企業1社で行うのは非効率な面が多いので、同じような課題を持つ近隣の企業とCo-workできる仕組みや補助があると有難い。
- 継続的に日本語学校の方の支援・アドバイスが必要であると考え
- あまりお金をかけず、仕事に支障が出ない時間で学習できる場を探している。
- ある程度の日本語ができるが、読み書きが難しいと資格が取れない。資格を取るのに補助金をつけてほしい。
- 国としてもっと支援して頂ける施策、補助金などを進めてほしい。

＜日本語能力規定、日本語能力の必要性＞

- レベルの規制は必要。仕事ができるから日本語能力は必要ないという勘違いをしている企業や実習生の考えと行動をこの法改正で改めさせるべき。
- 仕事に関わらず、大体で伝わる感覚で問題がないことと、キチンと理解しないと先に進めないことがそれぞれあるので、お互いに意志の疎通を図れるようにするためにも言語の理解を深

める事はどちらにとっても大事だと思う。

- 就職を希望する方への日常会話・表記の教育は必要だと思う。
- 働いて賃金をもらうならば、自ら日本語を勉強して話せる、読める、書けるのは必須要件だと考える。

<日本語ができる人を採用、日本語教育を考えていない>

- 現時点では日常会話ができる人のみ採用しているので日本語教育は必要ありません。
- 今のところ、日本語能力がN2以上の人しか採用していないのでそこまで困っていないが、今後はそのハードルを低くしてでも外国人の採用枠を広げていく必要があるなど感じている。
- 外国人も日本人と同一の条件で雇用しており、入社後に日本語教育をする等は考えていない。

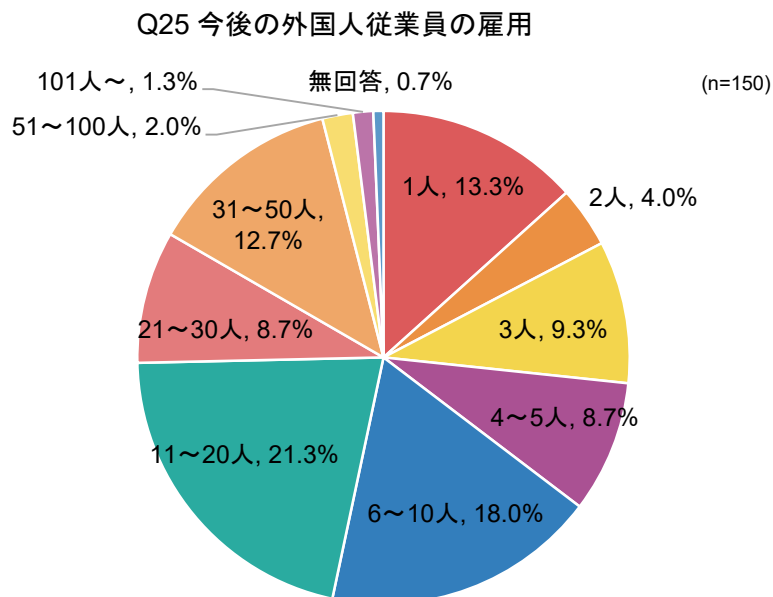
<企業による日本語教育への考え>

- 日本語試験合格者でも、会話となると話せない方が多い。日本人と多くコミュニケーションを取る機会を増やすことで、日本語上達に繋げていきたい。
- 企業努力して日本語教育しても転職してしまつては徒労になる。そうならないようにいい条件が必要なのだろうが当社では厳しい。
- 仕事をするために日本語が必用な立場に置く。
- 資格取得に使える専門用語等の日本語教育。
- 自分が外国で就労しようと考えたと、現地でお勧めされたら間違いなく乗っかって参加する。がゆえに、形式的なあるべき論の自己満足的な教育は不要で、実務に関連した語学教育カリキュラムの選定が大事になると思う。公的な機関が斡旋するものは悪いことをしない信頼はあるが、おしなべて公平性はあるが、実務で使えないものばかりといった印象が強い。
- 受験のために休暇を使用するのは理解できるが日本語教育は就業時間外で行ってもらい、必要な教材は会社で負担するというのが良いのではないかと考える。
- 接客・サービス業は、日本語が話せることが必須であり接客用語や接遇などの研修を接客的に実施したいとは考えている。しかし、少人数での店舗運営など人員不足な店舗もあり時間が足りないのが、課題となっている。
- 日本の入国前にある程度のレベルに達してほしい。日本での就労時の教育はどういう時間(例えば平日なのか休日なのか)に行うのかが問題になってくると思う。

6. 外国人従業員の雇用状況

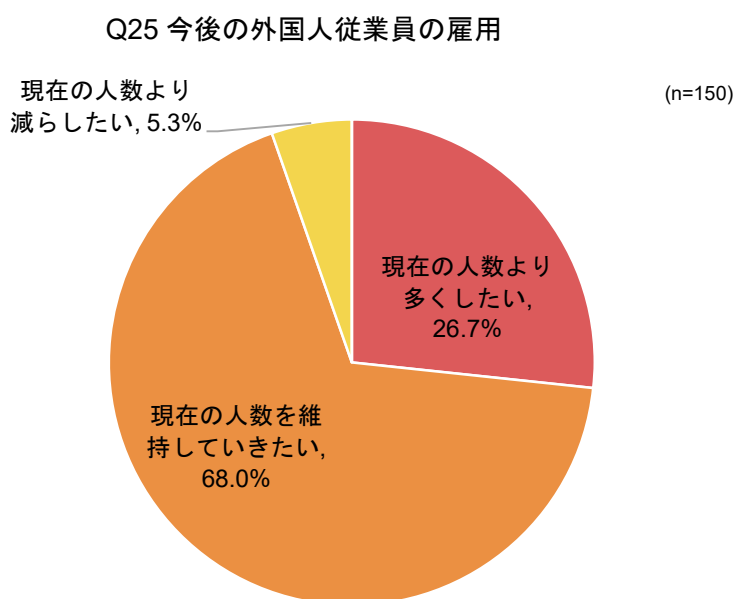
① 外国人従業員の人数

外国人従業員の人数は 10 人以下で全体の 53.3%を占める。「11～20 人」が 21.3%、「21～30 人」が 8.7%、「31～50 人」が 12.7%であった。



② 今後の外国人従業員の雇用

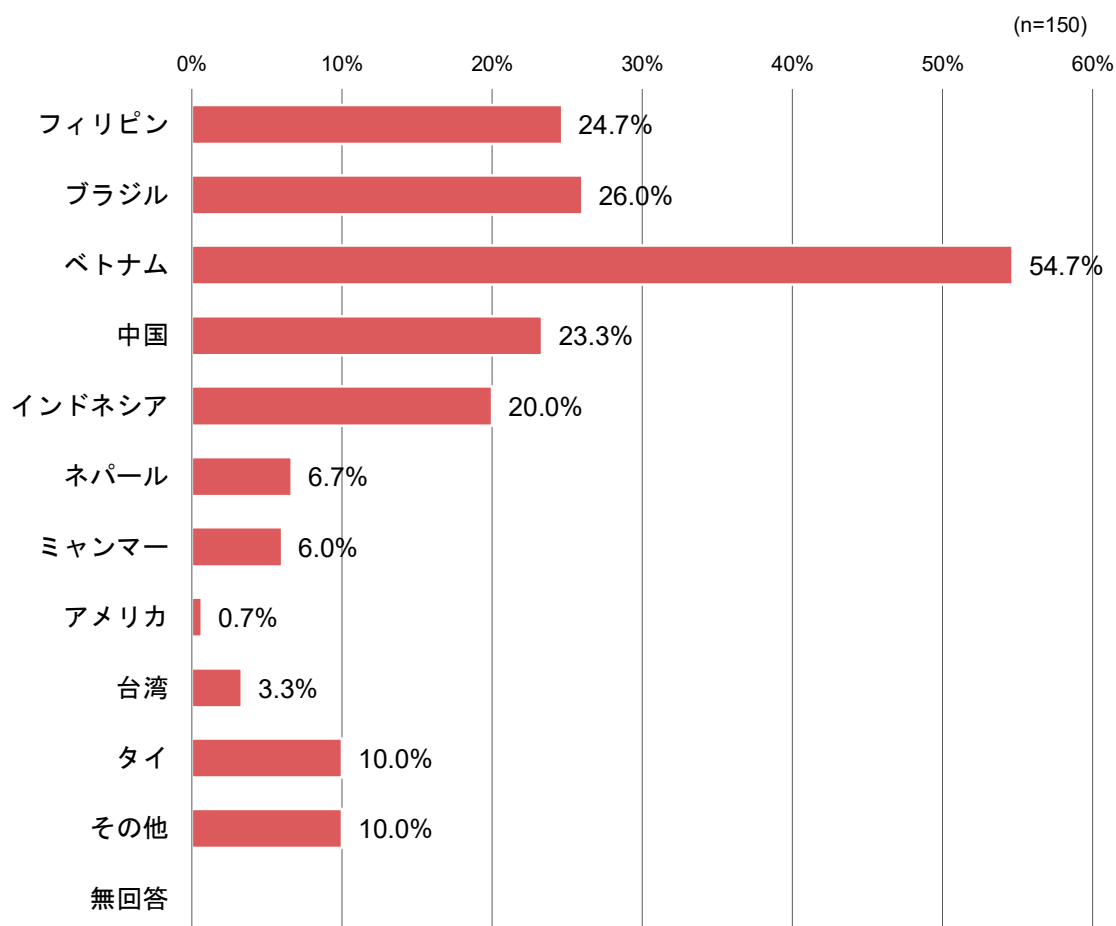
「現在の人数を維持していきたい」の割合が最も高く 68.0%であった。次いで、「現在の人数より多くしたい(26.7%)」、「現在の人数より減らしたい(5.3%)」であった。



③ 現在、外国人従業員の国籍で多いもの

「ベトナム」の割合が最も高く 54.7%であった。次いで、「ブラジル(26.0%)」、「フィリピン(24.7%)」、「中国(23.3%)」、「インドネシア(20.0%)」であった。

Q26 現在、外国人従業員の国籍で多いもの(複数回答)

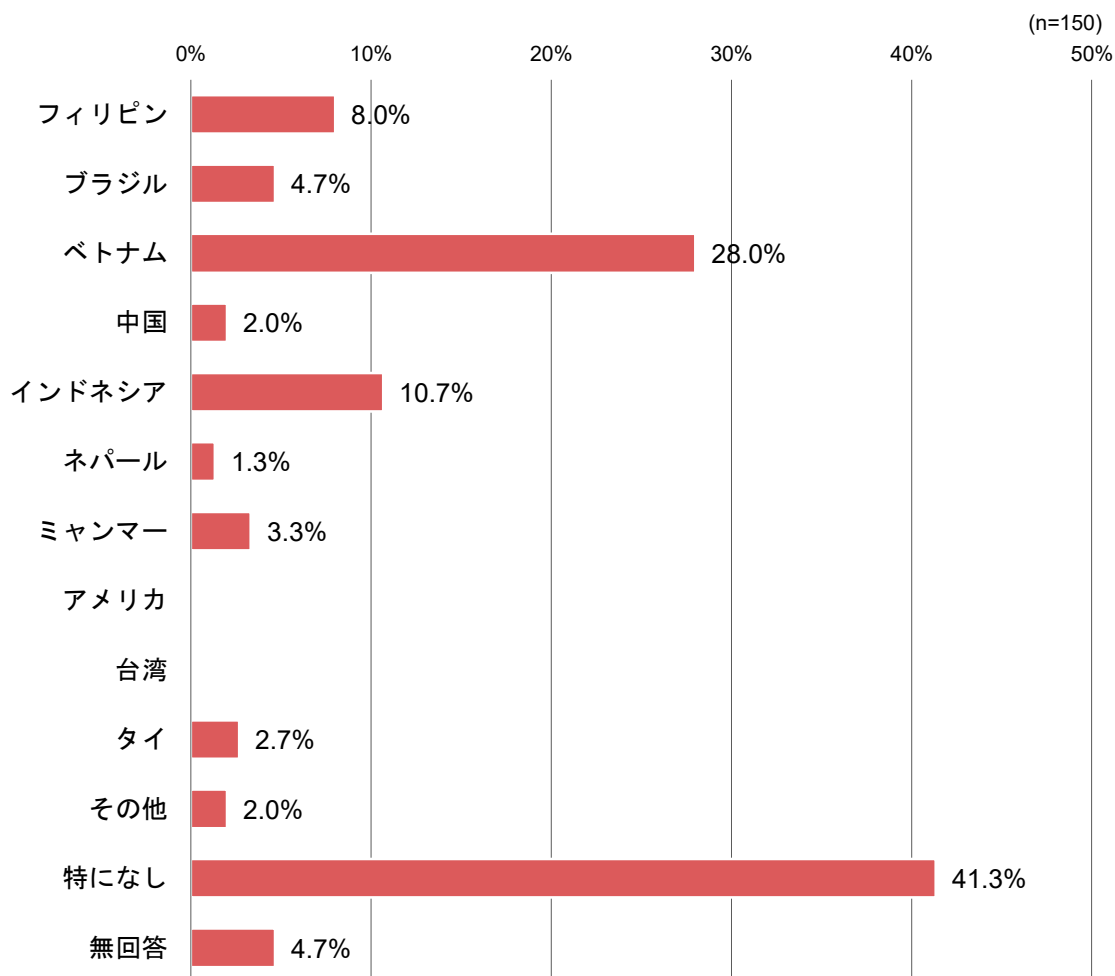


	合計	フィリピン	ブラジル	ベトナム	中国	インドネシア	ネパール	ミャンマー	アメリカ	台湾	タイ	その他
Total	150	24.7%	26.0%	54.7%	23.3%	20.0%	6.7%	6.0%	0.7%	3.3%	10.0%	10.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	24.4%	23.5%	59.7%	26.9%	19.3%	6.7%	6.7%	0.8%	4.2%	12.6%	9.2%
豊橋市内企業	31	25.8%	35.5%	35.5%	9.7%	22.6%	6.5%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	12.9%

④ 外国人従業員で最近、顕著に増加している国籍

「特になし」が 41.3%。「ベトナム」が 28.0%、「インドネシア」が 10.7%、「フィリピン」が 8.0%であった。

Q27 外国人従業員で最近、顕著に増加している国籍(複数回答)

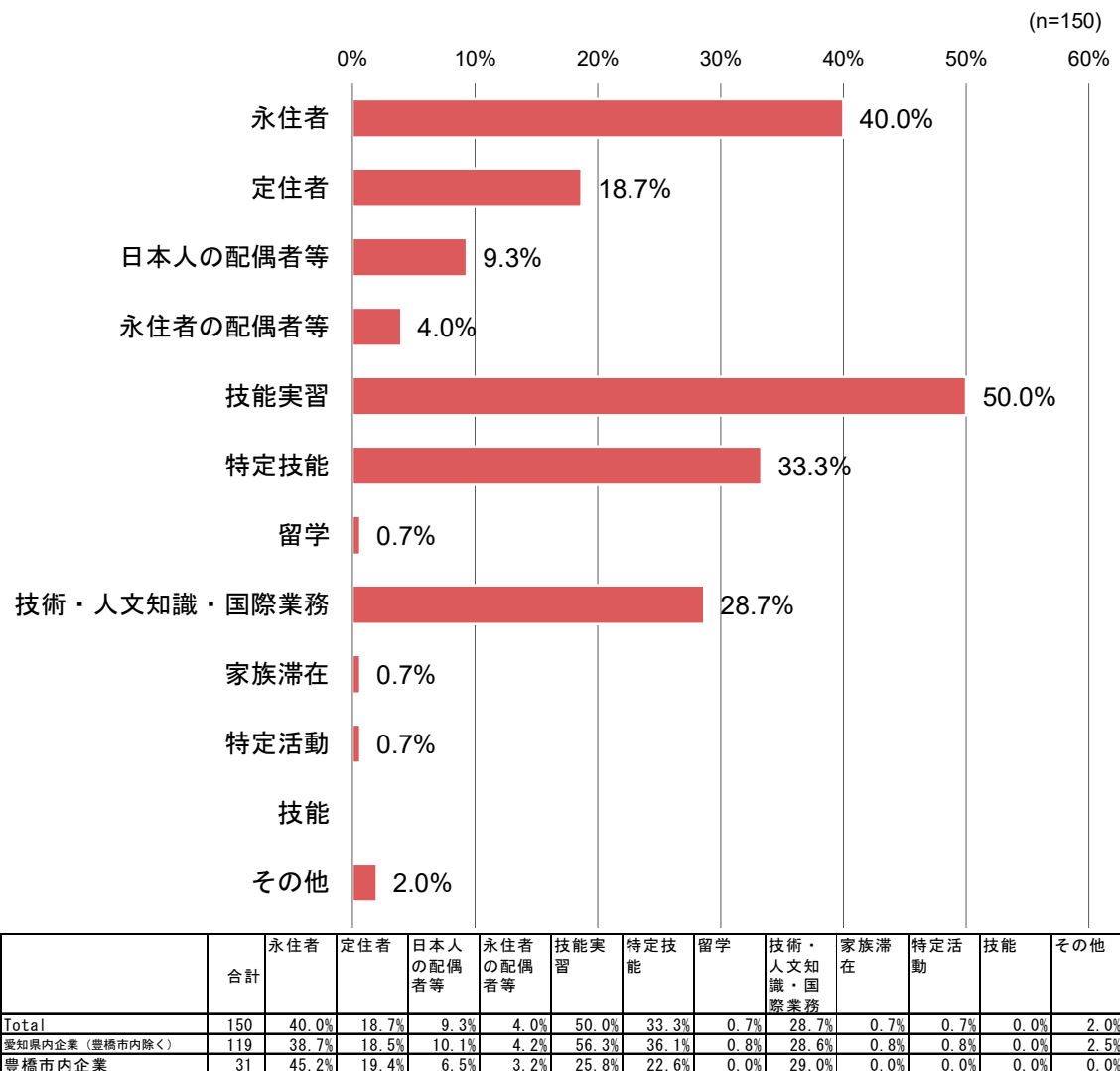


	合計	フィリピン	ブラジル	ベトナム	中国	インドネシア	ネパール	ミャンマー	アメリカ	台湾	タイ	その他	特になし
Total	150	8.0%	4.7%	28.0%	2.0%	10.7%	1.3%	3.3%	0.0%	0.0%	2.7%	2.0%	41.3%
最知県内企業（豊橋市内除く）	119	7.6%	4.2%	31.1%	1.7%	12.6%	1.7%	4.2%	0.0%	0.0%	3.4%	1.7%	36.1%
豊橋市内企業	31	9.7%	6.5%	16.1%	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	61.3%

⑤ 外国人従業員の在留資格で多いもの

「技能実習」の割合が最も高く 50.0%であった。次いで、「永住者(40.0%)」、「特定技能(33.3%)」、「技術・人文知識・国際業務(28.7%)」であった。

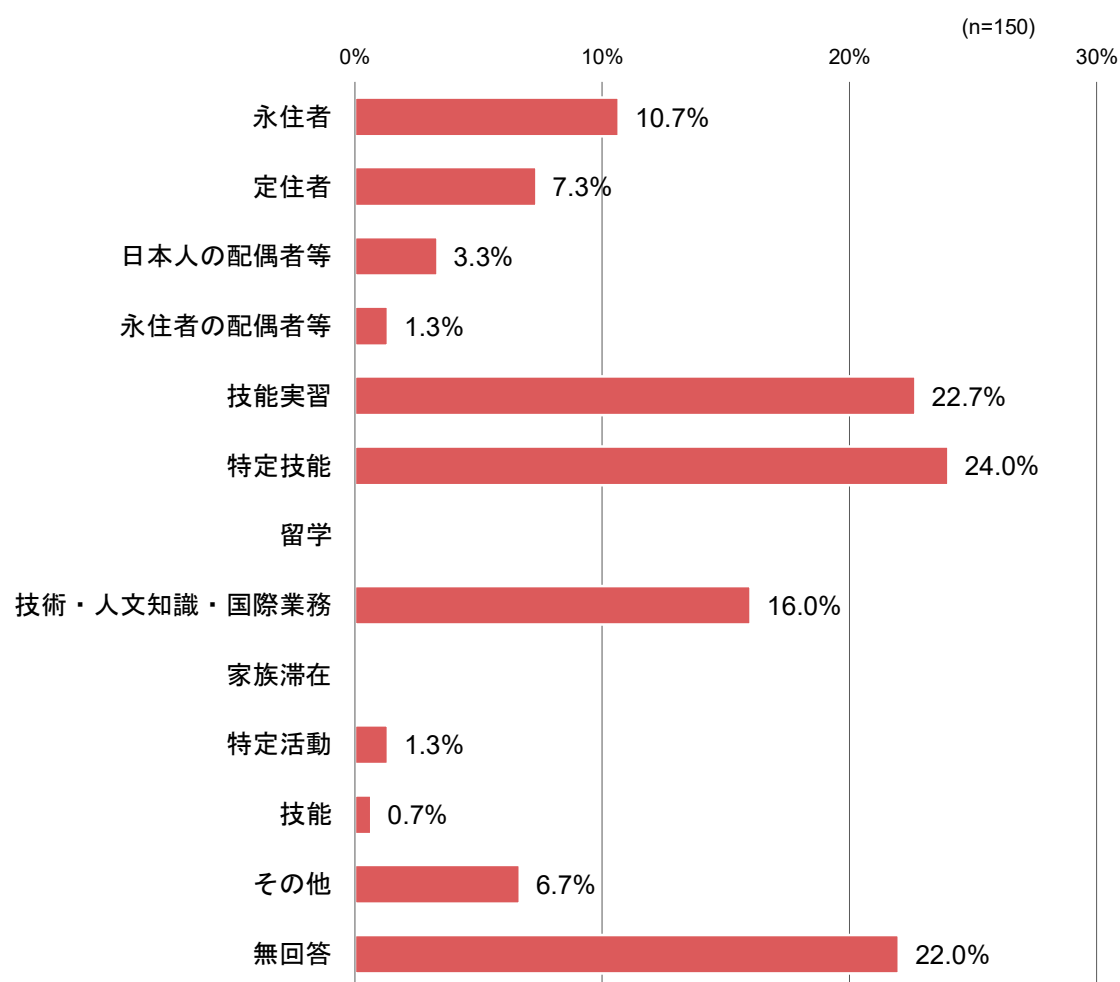
Q28 外国人従業員の在留資格で多いもの(複数回答)



⑥ 外国人従業員で最近、顕著に増加している在留資格

「特定技能」の割合が最も高く 24.0%であった。次いで、「技能実習(22.7%)」、「技術・人文知識・国際業務(16.0%)」であった。

Q29 外国人従業員で最近、顕著に増加している在留資格(複数回答)

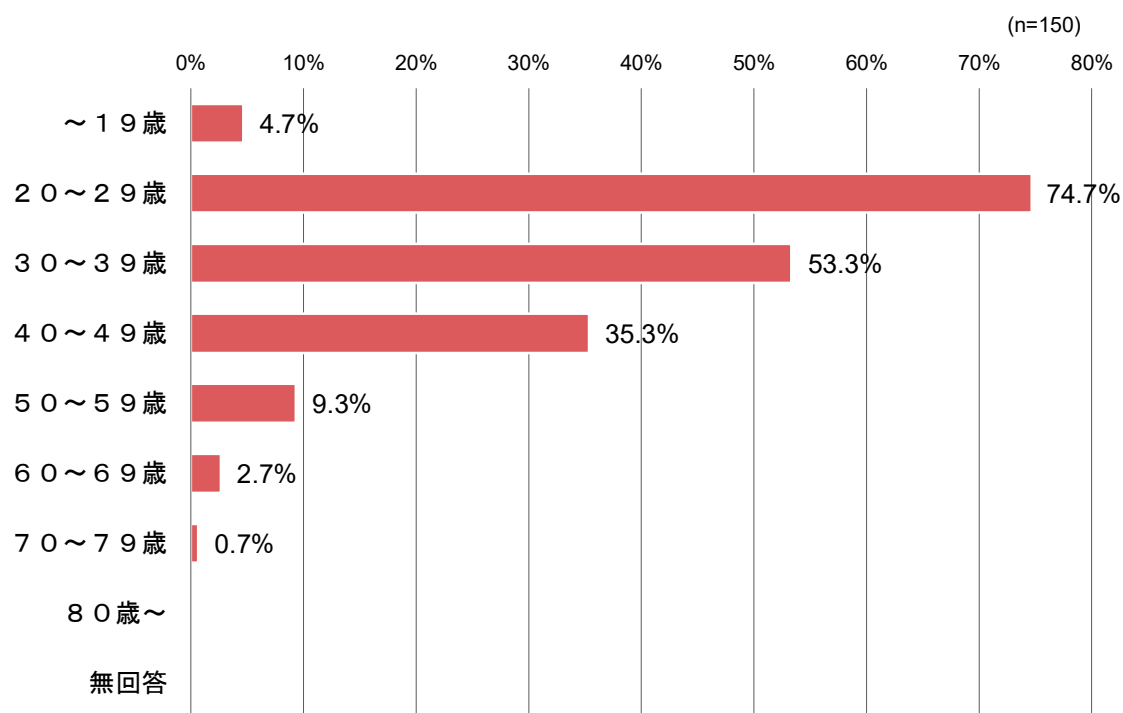


	合計	永住者	定住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	技能実習	特定技能	留学	技術・人文知識・国際業務	家族滞在	特定活動	技能	その他
Total	150	10.7%	7.3%	3.3%	1.3%	22.7%	24.0%	0.0%	16.0%	0.0%	1.3%	0.7%	6.7%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	11.8%	7.6%	3.4%	1.7%	25.2%	26.1%	0.0%	15.1%	0.0%	1.7%	0.8%	3.4%
豊橋市内企業	31	6.5%	6.5%	3.2%	0.0%	12.9%	16.1%	0.0%	19.4%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%

⑦ 外国人従業員の年齢で多いもの

「20～29 歳」の割合が最も高く 74.7%であった。次いで、「30～39 歳 (53.3%)」、「40～49 歳 (35.3%)」であった。

Q30 外国人従業員の年齢で多いもの(複数回答)



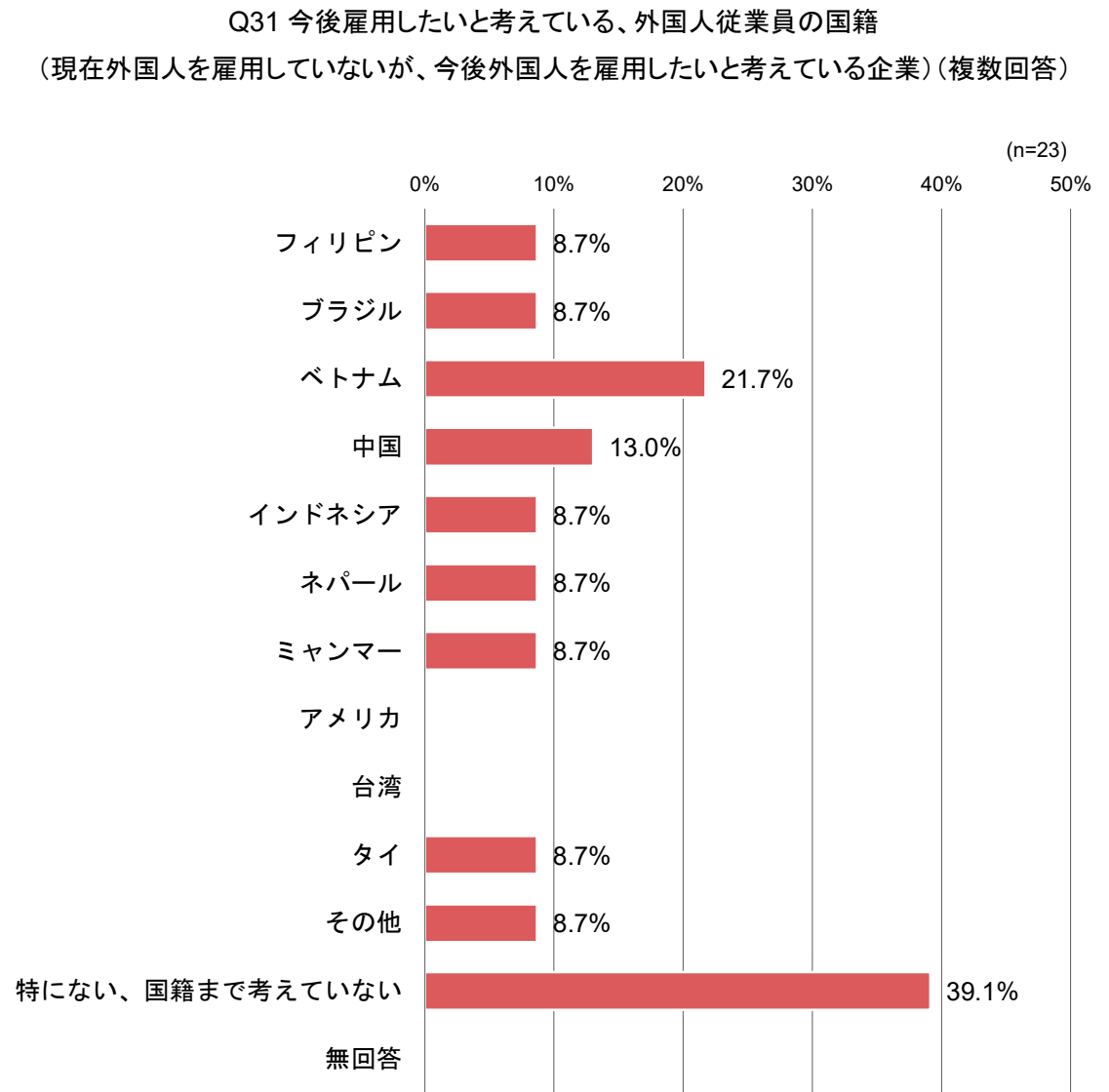
	合計	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～
Total	150	4.7%	74.7%	53.3%	35.3%	9.3%	2.7%	0.7%	0.0%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	119	5.0%	77.3%	58.8%	37.0%	8.4%	1.7%	0.8%	0.0%
豊橋市内企業	31	3.2%	64.5%	32.3%	29.0%	12.9%	6.5%	0.0%	0.0%

7. （現状外国人従業員の雇用無し・今後雇用意向あり）今後の雇用意向内容

■今後外国人を雇用したいと考えている企業（Q1で「現在は雇用していないが、今後外国人を雇用したいと考えている」と回答）への質問（n=23）

① 今後雇用したいと考えている、外国人従業員の国籍

「特にない、国籍まで考えていない」の割合が最も高く 39.1%であった。次いで、「ベトナム（21.7%）」、「中国（13.0%）」であった。



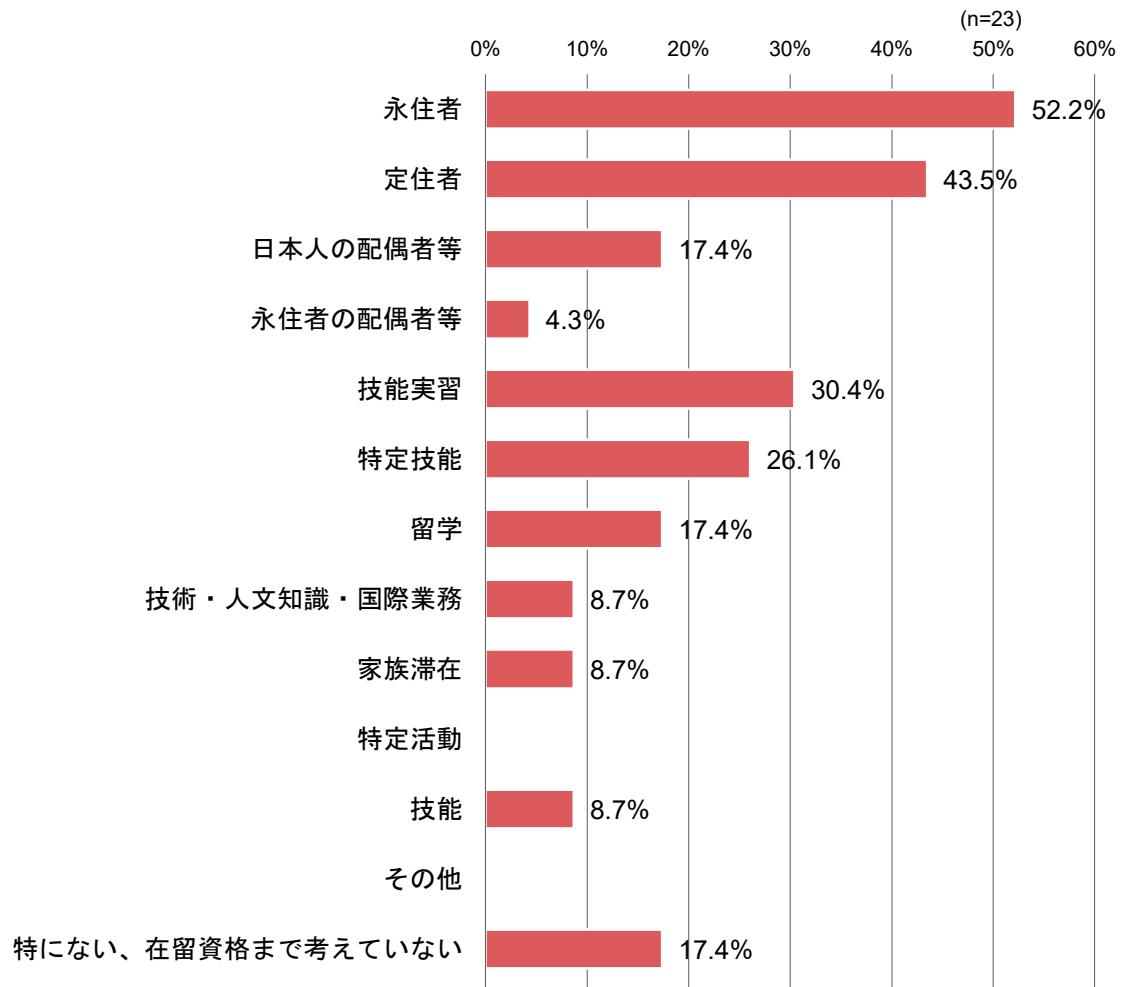
	合計	フィリピン	ブラジル	ベトナム	中国	インドネシア	ネパール	ミャンマー	アメリカ	台湾	タイ	その他	特にな い、国 籍まで
Total	23	8.7%	8.7%	21.7%	13.0%	8.7%	8.7%	8.7%	0.0%	0.0%	8.7%	8.7%	39.1%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	11	9.1%	9.1%	36.4%	27.3%	18.2%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	36.4%
豊橋市内企業	12	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	41.7%

② 今後雇用したいと考えている、外国人従業員で在留資格

「永住者」の割合が最も高く 52.2%であった。次いで、「定住者(43.5%)」、「技能実習(30.4%)」であった。

Q32 今後雇用したいと考えている、外国人従業員で在留資格

(現在外国人を雇用していないが、今後外国人を雇用したいと考えている企業)(複数回答)



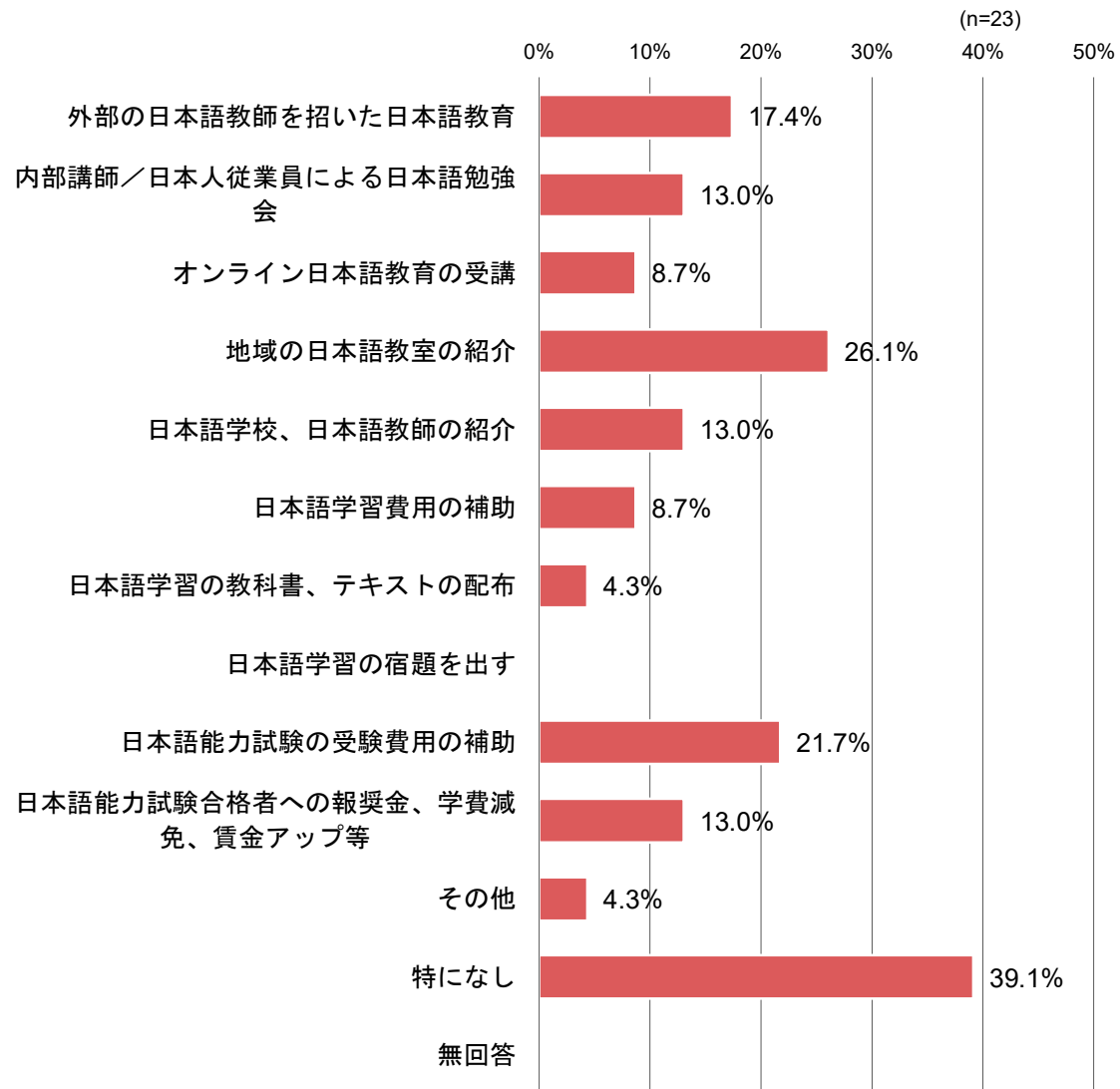
	合計	永住者	定住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	技能実習	特定技能	留学	技術・人文知識・国際業務	家族滞在	特定活動	技能	その他	特にない
Total	23	52.2%	43.5%	17.4%	4.3%	30.4%	26.1%	17.4%	8.7%	8.7%	0.0%	8.7%	0.0%	17.4%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	11	54.5%	54.5%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%
豊橋市内企業	12	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%	50.0%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%

③ 取り組みたい日本語教育への支援

「地域の日本語教室の紹介」の割合が最も高く 26.1%であった。次いで、「日本語能力試験の受験費用の補助(21.7%)」であった。

Q33 取り組みたい日本語教育への支援

(現在外国人を雇用していないが、今後外国人を雇用したいと考えている企業)(複数回答)



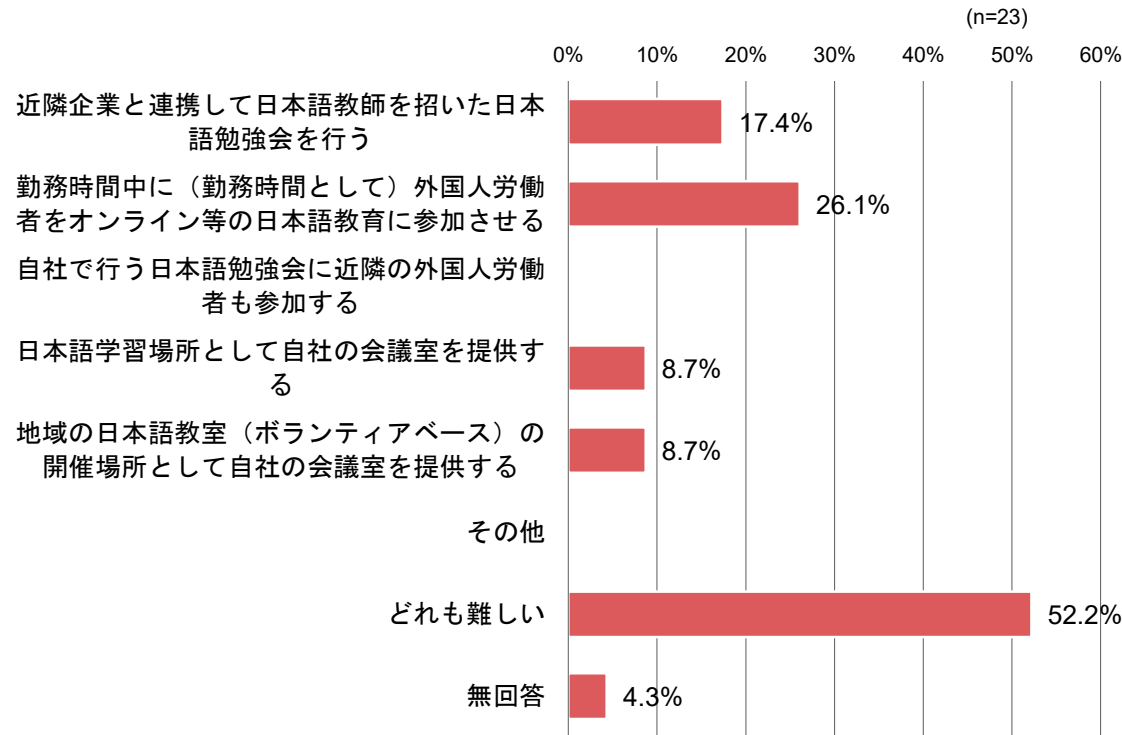
	合計	外部の日本語教師を招いた日本語教育	内部講師／日本人従業員による日本語勉強会	オンライン日本語教育の受講	地域の日本語教室の紹介	日本語学校、日本語教師の紹介	日本語学習費用の補助	日本語学習の教科書、テキストの配布	日本語学習の宿題を出す	日本語能力試験の受験費用の補助	日本語能力試験合格者への報奨金、学費減免、賃金アップ等	その他	特になし
Total	23	17.4%	13.0%	8.7%	26.1%	13.0%	8.7%	4.3%	0.0%	21.7%	13.0%	4.3%	39.1%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	11	27.3%	9.1%	9.1%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	9.1%	0.0%	36.4%
豊橋市内企業	12	8.3%	16.7%	8.3%	33.3%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	16.7%	8.3%	41.7%

④ 近隣企業、行政、地域等と連携した外国人労働者への日本語教育への興味(今後雇用)

「どれも難しい」の割合が最も高く 52.2%であった。

「勤務時間中に(勤務時間として)外国人労働者をオンライン等の日本語教育に参加させる」が 26.1%、「近隣企業と連携して日本語教師を招いた日本語勉強会を行う」が 17.4%であった。

Q34 近隣企業、行政、地域等と連携した外国人労働者への日本語教育への興味
(現在外国人を雇用していないが、今後外国人を雇用したいと考えている企業)(複数回答)



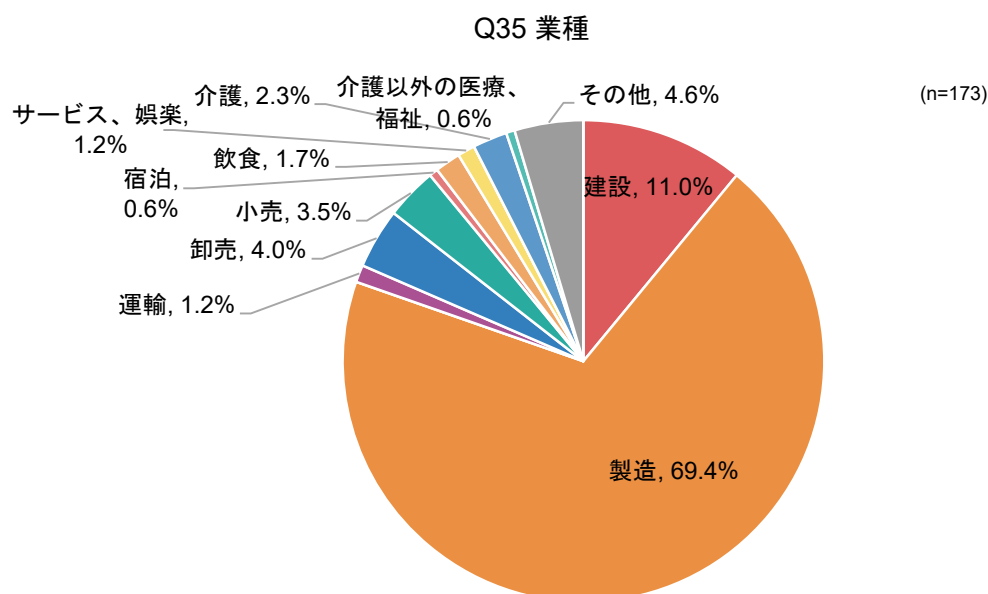
	合計	近隣企業と連携して日本語教師を招いた日本語勉強会を行う	勤務時間中に(勤務時間として)外国人労働者をオンライン等の日本語教育に参加させる	自社で行う日本語勉強会に近隣の外国人労働者も参加する	日本語学習場所として自社の会議室を提供する	地域の日本語教室(ボランティアベース)の開催場所として自社の会議室を提供する	その他	どれも難しい	無回答
Total	23	17.4%	26.1%	0.0%	8.7%	8.7%	0.0%	52.2%	4.3%
愛知県内企業(豊橋市内除く)	11	9.1%	18.2%	0.0%	18.2%	18.2%	0.0%	54.5%	0.0%
豊橋市内企業	12	25.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	8.3%

8. 回答者属性

■雇用企業・今後雇用希望がある企業（Q1 で「外国人を雇用している」もしくは「現在は雇用していないが、今後外国人を雇用したいと考えている」と回答）への質問（n=173）

① 業種

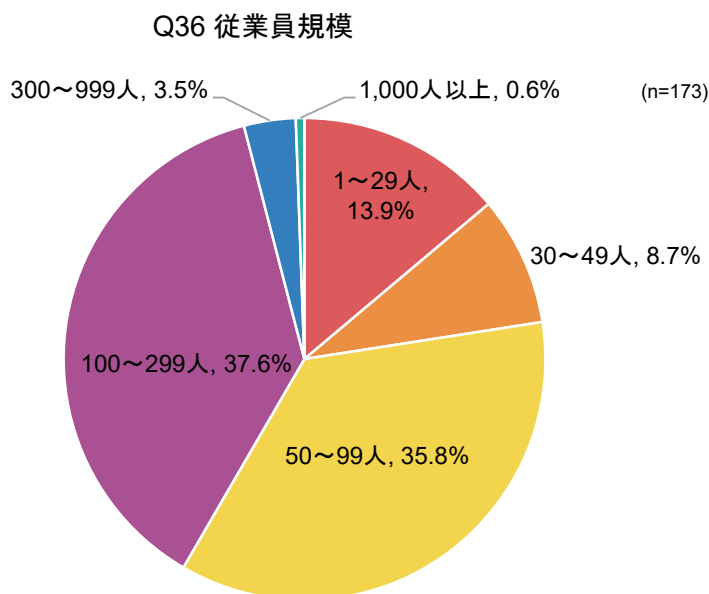
「製造」の割合が最も高く 69.4%であった。次いで、「建設(11.0%)」、「その他(4.6%)」であった。



	合計	建設	製造	情報通信	運輸	卸売	小売	宿泊	飲食	サービス、娯楽	教育、学習支援	介護	介護以外の医療、福祉	その他
Total	173	11.0%	69.4%	0.0%	1.2%	4.0%	3.5%	0.6%	1.7%	1.2%	0.0%	2.3%	0.6%	4.6%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	130	6.2%	77.7%	0.0%	0.8%	5.4%	1.5%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	3.1%	0.8%	3.8%
豊橋市内企業	43	25.6%	44.2%	0.0%	2.3%	0.0%	9.3%	2.3%	4.7%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%

② 従業員規模

「100～299 人」の割合が最も高く 37.6%であった。次いで、「50～99 人(35.8%)」、「1～29 人(13.9%)」であった。



	合計	1～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
Total	173	13.9%	8.7%	35.8%	37.6%	3.5%	0.6%
愛知県内企業（豊橋市内除く）	130	3.8%	4.6%	43.8%	42.3%	4.6%	0.8%
豊橋市内企業	43	44.2%	20.9%	11.6%	23.3%	0.0%	0.0%

Ⅱ. 監理団体アンケート調査結果

第1章 調査概要

タイトル	育成就労制度を見据えた 外国人従業員への日本語教育に関するアンケート調査
調査対象	愛知県内監理団体(一般)
調査期間	2024年2月7日～26日
調査方法	郵送発送、ウェブ回収(一部、郵送回収)
調査項目	■ 外国人雇用支援の状況 ■ (斡旋・支援した)外国人の就業開始後の日本語教育の現状 ■ 育成就労制度の日本語要件への対応状況 ■ 行政と連携した日本語教育の可能性 ■ 特定技能2号移行者への支援
配布・回収数	配布数 217 件 回収数 37 件 回収率 17.1%

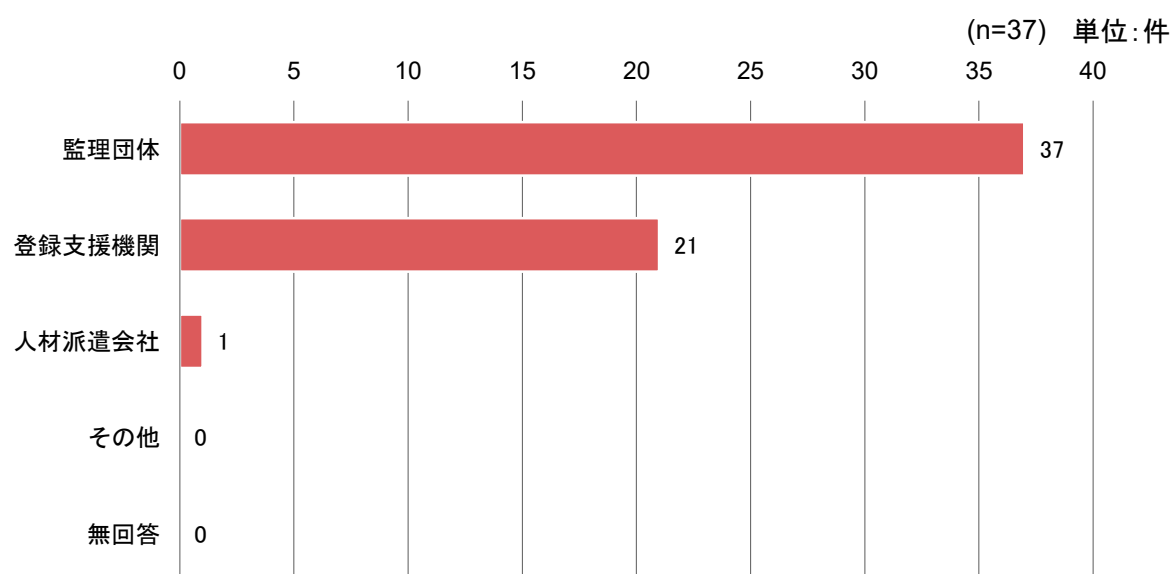
第2章 調査結果

1. 外国人の雇用支援について

① 回答団体の属性

回答団体の属性をみると「監理団体」が 37 件全て(100%)であった。また、「登録支援機関」が 21 件(57%)、「人材派遣会社」が 1 件(3%)であった。

Q1 団体の属性(問 1)(複数回答)



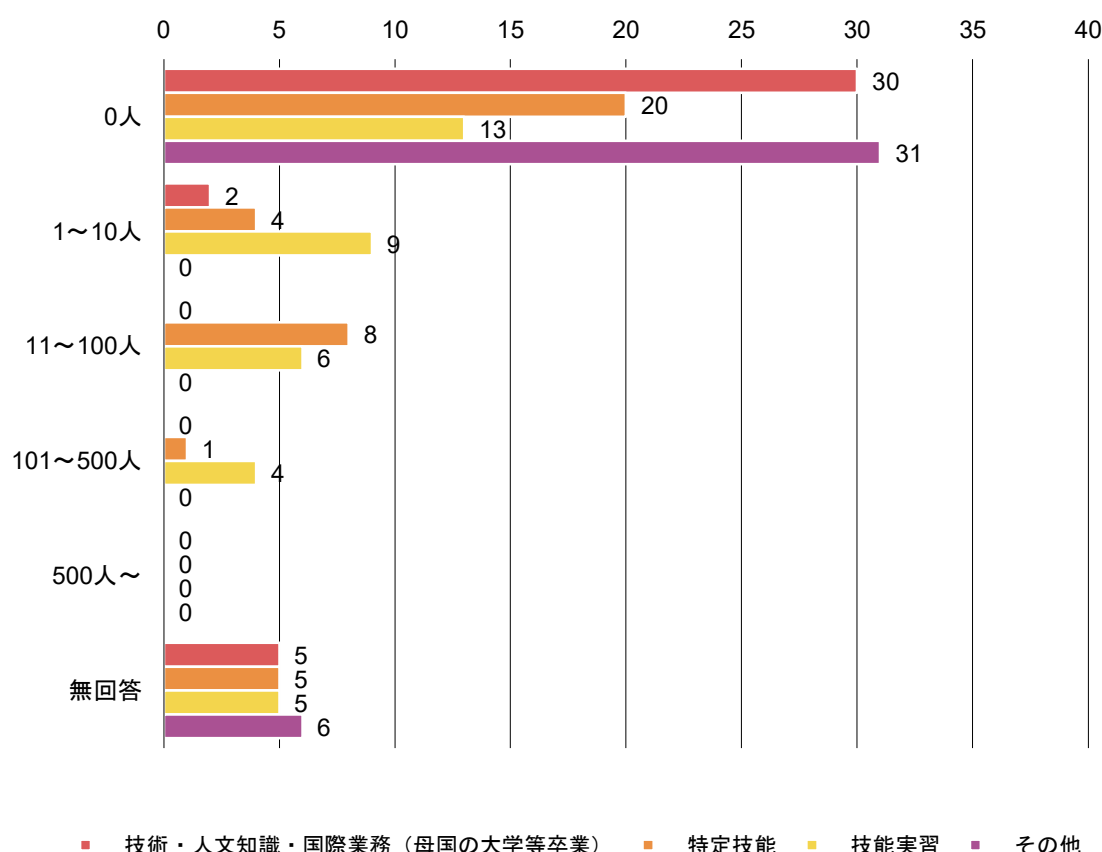
② 豊橋市内事業者への外国人雇用支援実績(2024 年支援人数)

回答団体での外国人雇用支援の実績の対象となる在留資格については、特定技能と技能実習が中心となっている。

- 技術・人文知識・国際業務:「0 人」が 30 件(81%)で回答が最も多かった。「1~10 人」が 2 件(5%)であった。
- 特定技能:「0 人」が 20 件(54%)で回答が最も多かった。「11~100 人」が 8 件(22%)、「1~10 人」が 4 件(11%)であった。
- 技能実習:「0 人」が 13 件(35%)で回答が多かった。「1~10 人」が 9 件(24%)、「11~100 人」が 6 件(16%)であった。
- その他:「0 人」が 31 件(84%)であった。

Q2-1 豊橋市内事業者への外国人雇用支援実績(2024 年支援人数)

(n=37) 単位:件



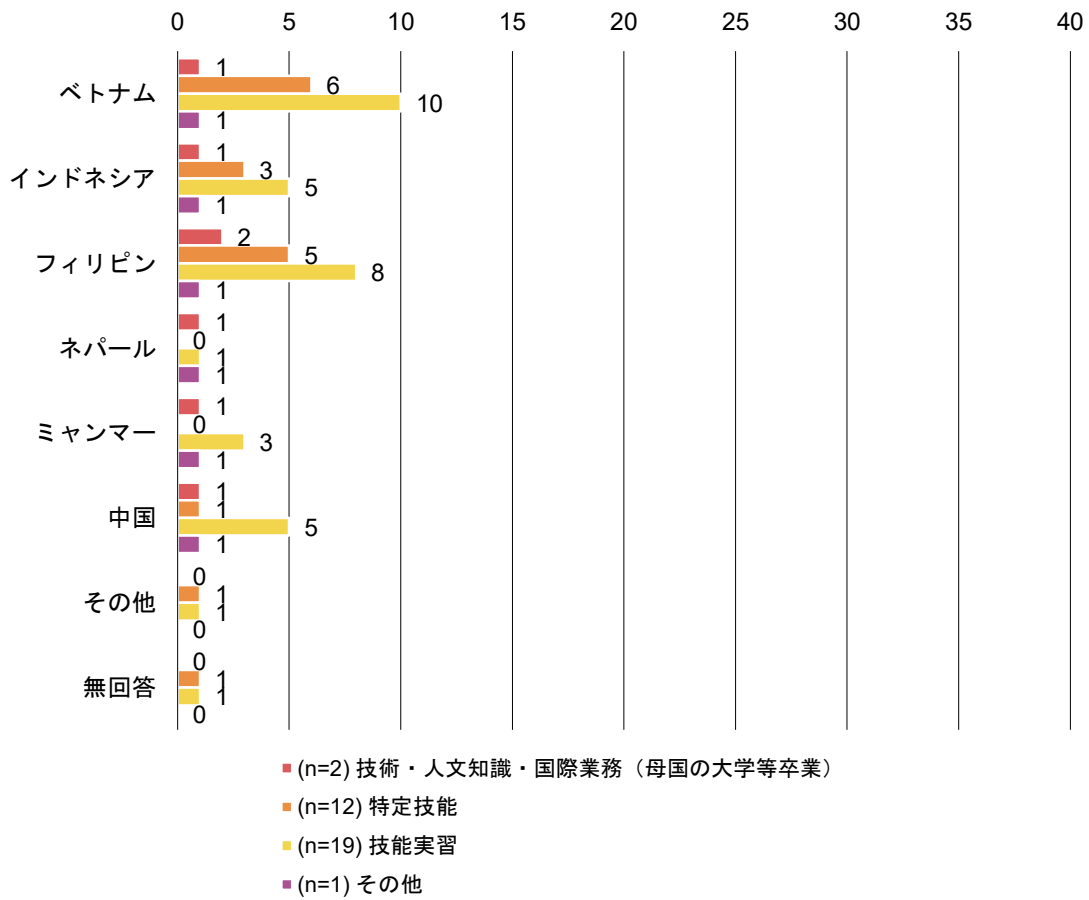
③ 豊橋市内事業者への外国人雇用支援実績(2024 年国籍)

回答団体での外国人雇用支援実績の中心となっている特定技能、技能実習の国籍はベトナム、フィリピンが中心であった。

- 特定技能:「ベトナム」が 6 件(50%)で最も多く、次いで、「フィリピン」が 5 件(42%)であった。
- 技能実習:「ベトナム」が 10 件(53%)で最も多く、次いで、「フィリピン」が 8 件(42%)であった。

Q2-2 豊橋市内事業者への外国人雇用支援実績(2024 年国籍)(複数回答)

(n=37) 単位:件



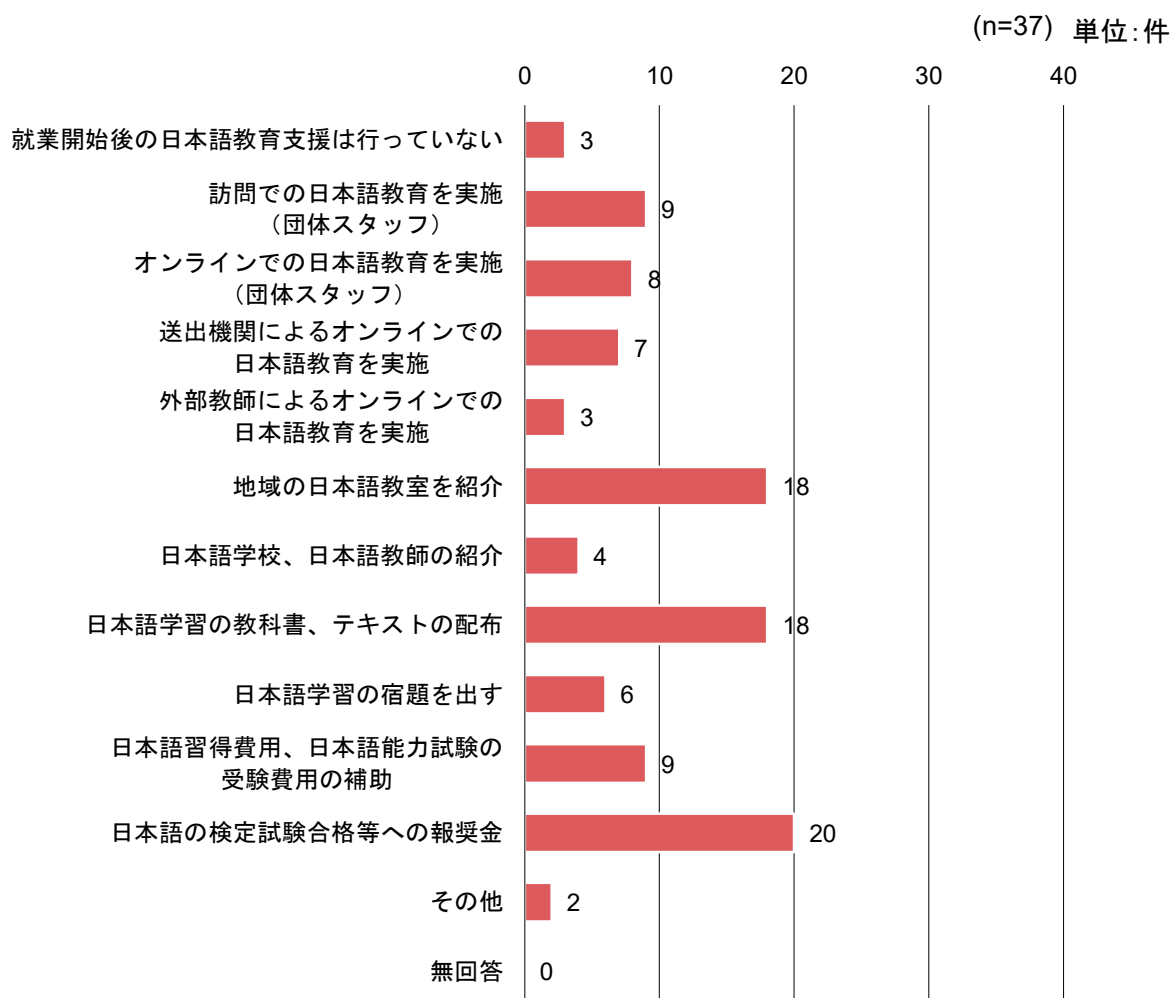
2. 斡旋・支援した外国人の就業開始後の日本語教育の現状

① 斡旋・支援した外国人に対する団体での就業開始後の日本語教育の支援

「日本語の検定試験合格等への報奨金」が 20 件 (54%) で回答が最も多く、次いで、「地域の日本語教室を紹介」、「日本語学習の教科書、テキストの配布」がそれぞれ 18 件 (49%) であった。

このように、日本語教育の間接的な支援が多いが、「訪問での日本語教育を実施 (団体スタッフ) 」 (9 件)、「オンラインでの日本語教育を実施 (団体スタッフ) 」 (8 件)、といった積極的な日本語教育支援を行っている回答もみられる。「就業開始後の日本語教育支援は行っていない」は 3 件に留まっている。

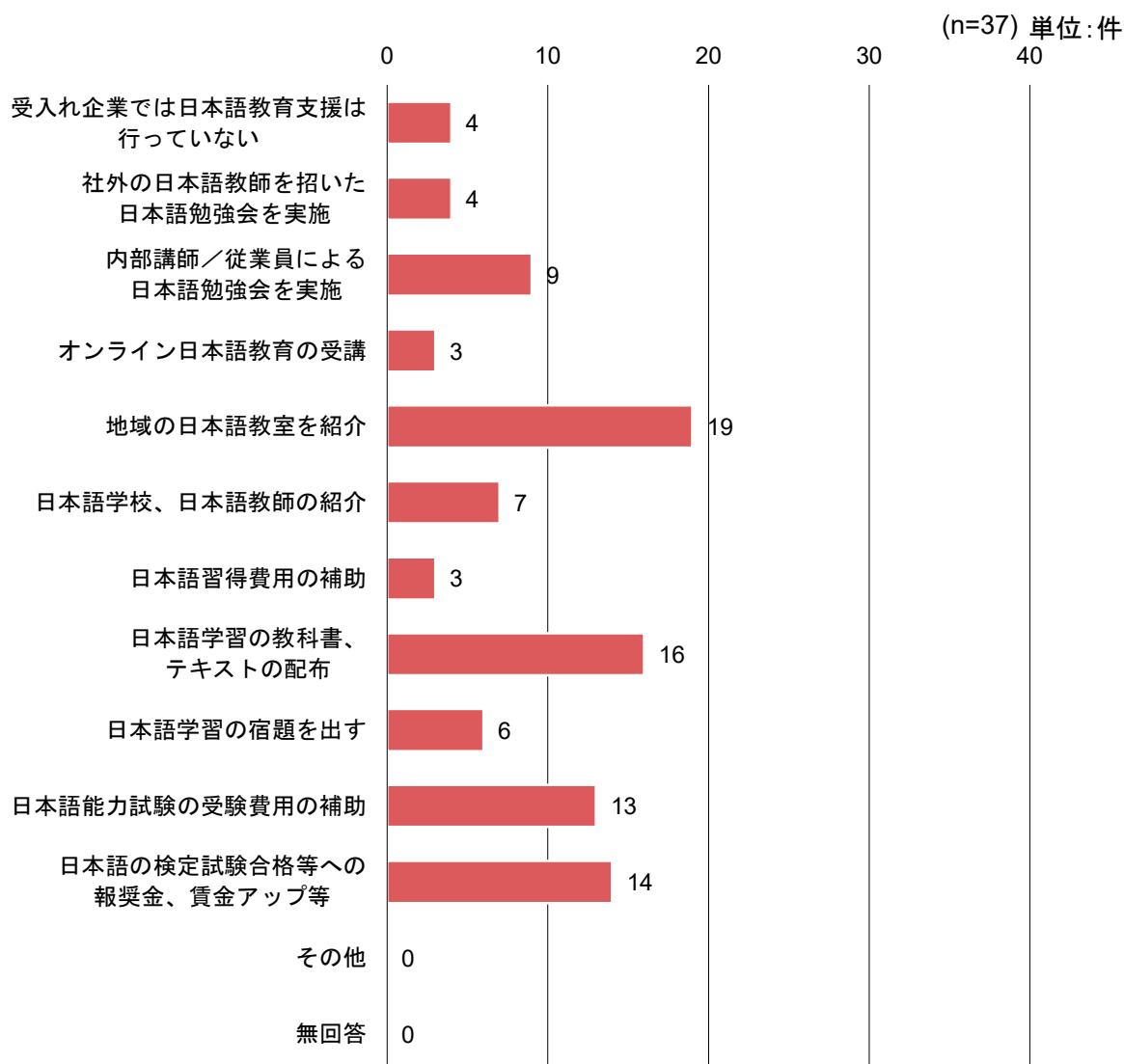
Q3 斡旋・支援した外国人に対する貴団体での就業開始後の日本語教育の支援 (複数回答)



② 斡旋・支援した外国人に対する受入れ企業での就業開始後の日本語教育の支援

「地域の日本語教室を紹介」が 19 件(51%)で最も回答が多かった。次いで、「日本語学習の教科書、テキストの配布」が 16 件(43%)、「日本語の検定試験合格等への報奨金、賃金アップ等」が 14 件(38%)、「日本語能力試験の受験費用の補助」が 13 件(35%)であった。また、「受入れ企業では日本語教育支援は行っていない」は 4 件に留まっており、日本語教育の支援は広く行われている。その他、「内部講師／従業員による日本語勉強会を実施」(9 件)、「社外の日本語教師を招いた日本語勉強会を実施」(4 件)といった積極的な日本語教育支援を行っている企業も一定数みられる。

Q4 斡旋・支援した外国人に対する受入れ企業での就業開始後の日本語教育の支援(複数回答)

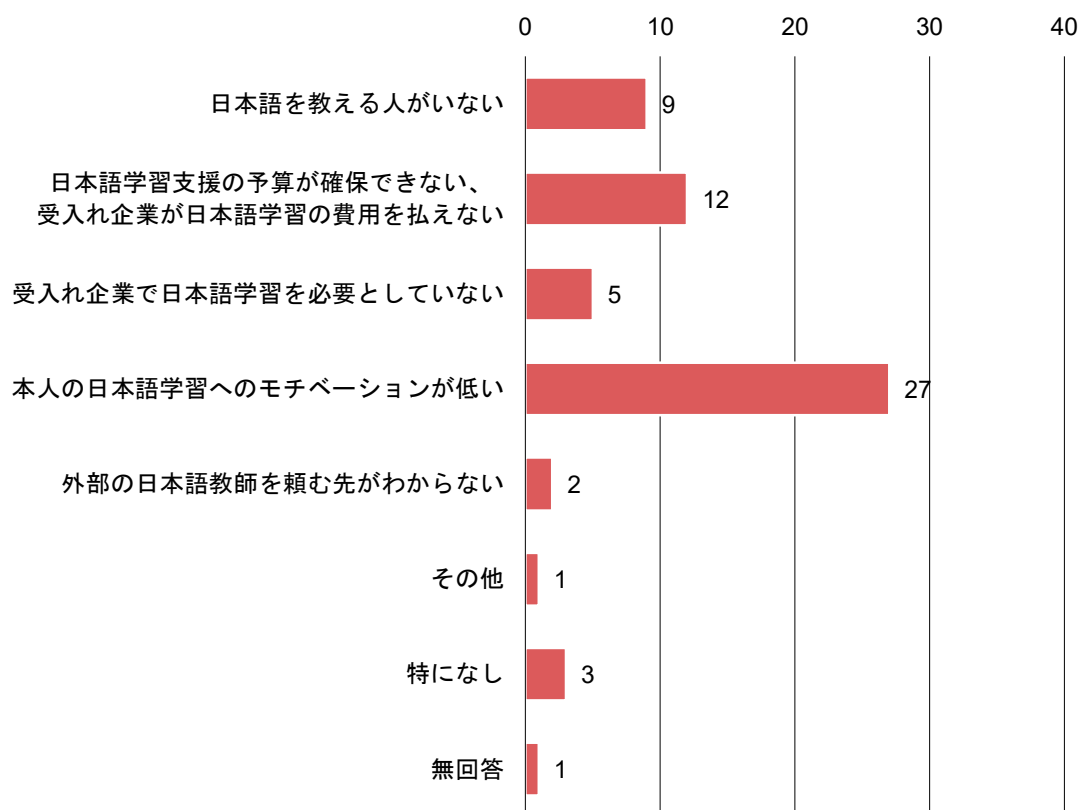


③ 斡旋・支援した外国人に対する日本語学習支援における課題

「本人の日本語学習へのモチベーションが低い」が 27 件(73%)で最も回答が多かった。次いで、「日本語学習支援の予算が確保できない、受入れ企業が日本語学習の費用を払えない」が 12 件(32%)、「日本語を教える人がいない」が 9 件(24%)であった。

Q5 斡旋・支援した外国人に対する日本語学習支援における課題(複数回答)

(n=37) 単位:件

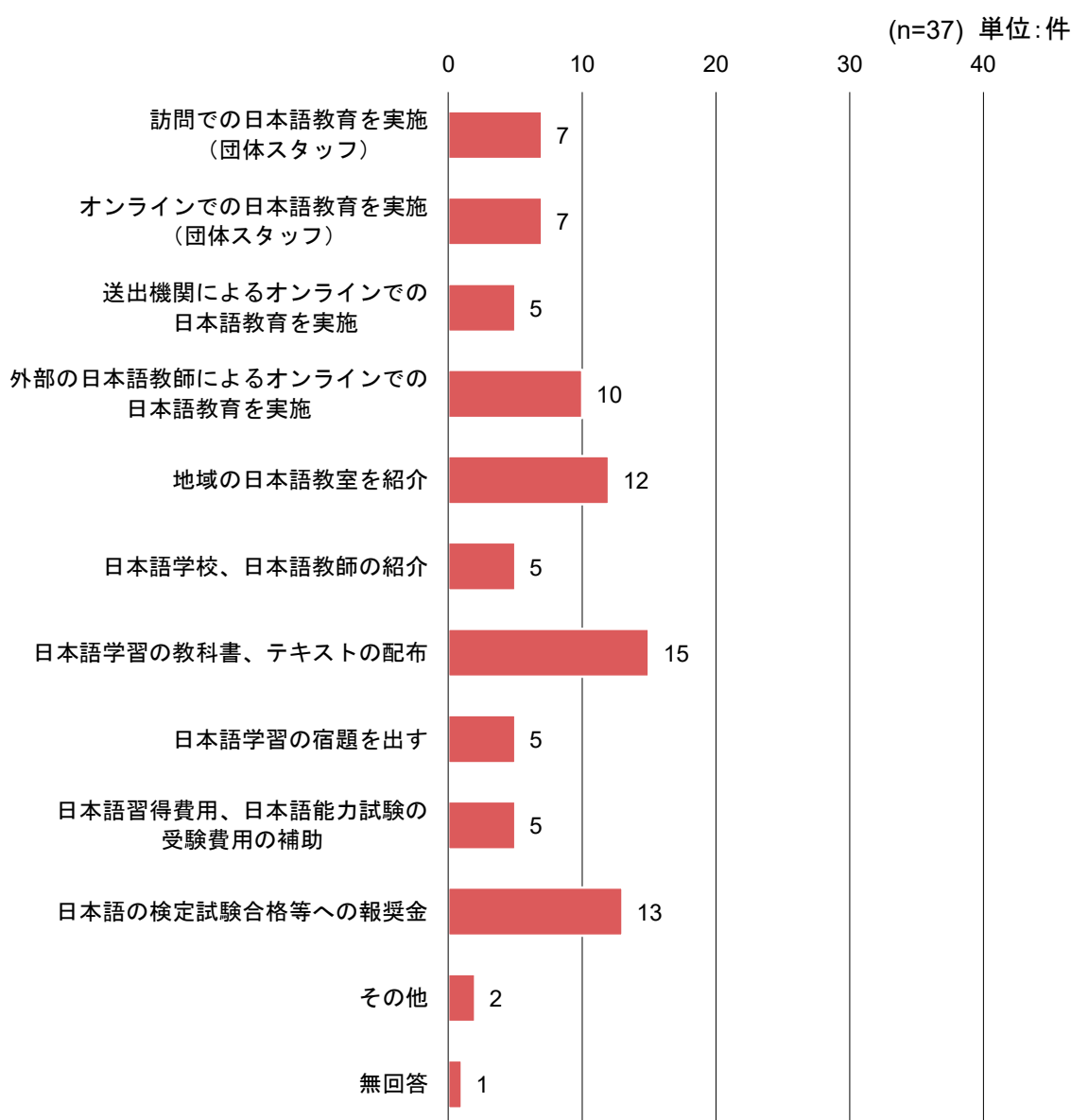


④ 斡旋・支援した外国人に対する今後取り組みたい外国人従業員への日本語学習支援

「日本語学習の教科書、テキストの配布」が 15 件(41%)で最も回答が多かった。次いで、「日本語の検定試験合格等への報奨金」が 13 件(35%)、「地域の日本語教室を紹介」が 12 件(32%)であった。

その他、「訪問で日本語教育を実施(団体スタッフ)」、「オンラインでの日本語教育を実施(オンライン)」はそれぞれ 7 件と一定数みられるが、多くはなく、全体に間接的な支援が多いことがわかる。

Q6 斡旋・支援した外国人に対する今後取り組みたい外国人従業員への日本語学習支援
(複数回答)

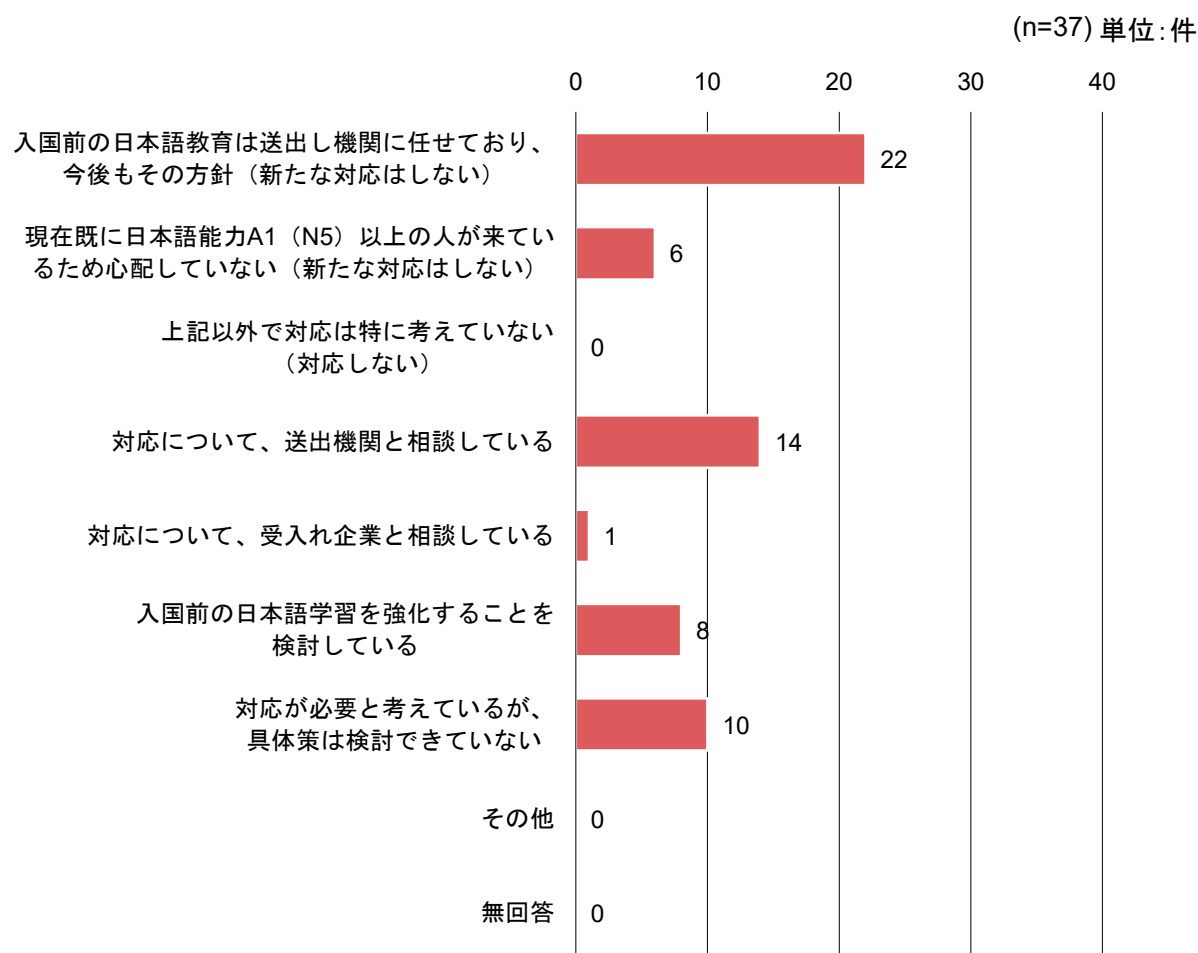


3. 育成就労・特定技能制度における日本語要件への対応

① 技能実習が「育成就労」に変わるにあたり就労開始前の日本語の試験合格要件 A1(N5)への考え

「入国前の日本語教育は送出し機関に任せており、今後もその方針(新たな対応はしない)」が 22 件 (59%) で最も回答が多かった。次いで、「対応について、送出国と相談している」が 14 件 (38%) であった。

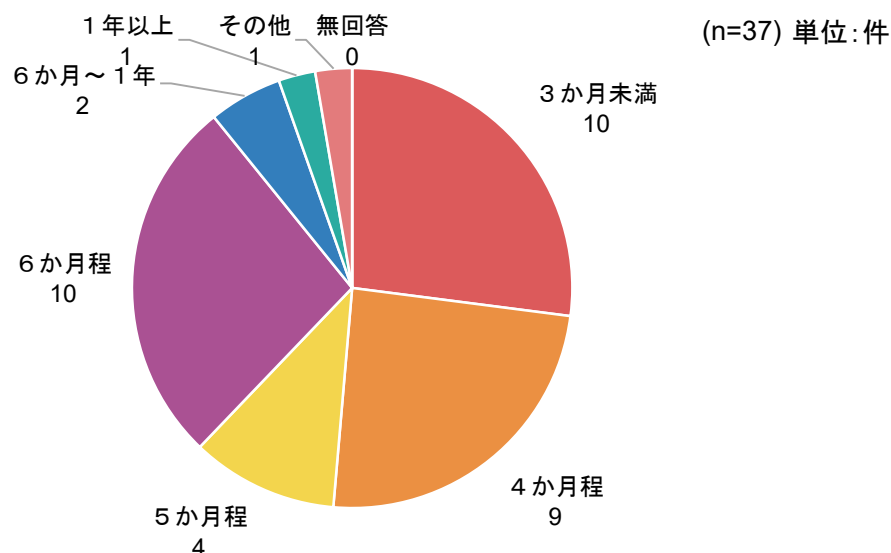
Q7 技能実習が「育成就労」に変わるにあたり就労開始前の日本語の試験合格要件 A1(N5)への考え(複数回答)



② 技能実習生の日本入国前の日本語習得期間

「3 か月未満」、「6 か月程」がそれぞれ 10 件 (27%) で回答が多かった。全体で「4 か月程」までの期間でほぼ半数、「6 か月程」までの期間でほぼ 9 割を占める。

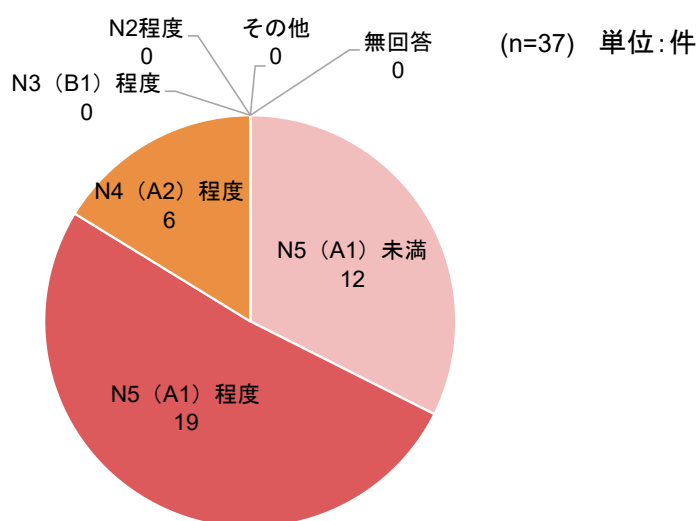
Q8 技能実習生の日本入国前の日本語習得期間(最も人数が多いもの)



③ 団体が支援する技能実習生の就業開始時の日本語能力

「N5(A1)程度」が 19 件 (51%) で過半数を占め最も多かった。次いで、「N5(A1)未満」が 12 件 (32%) であった。

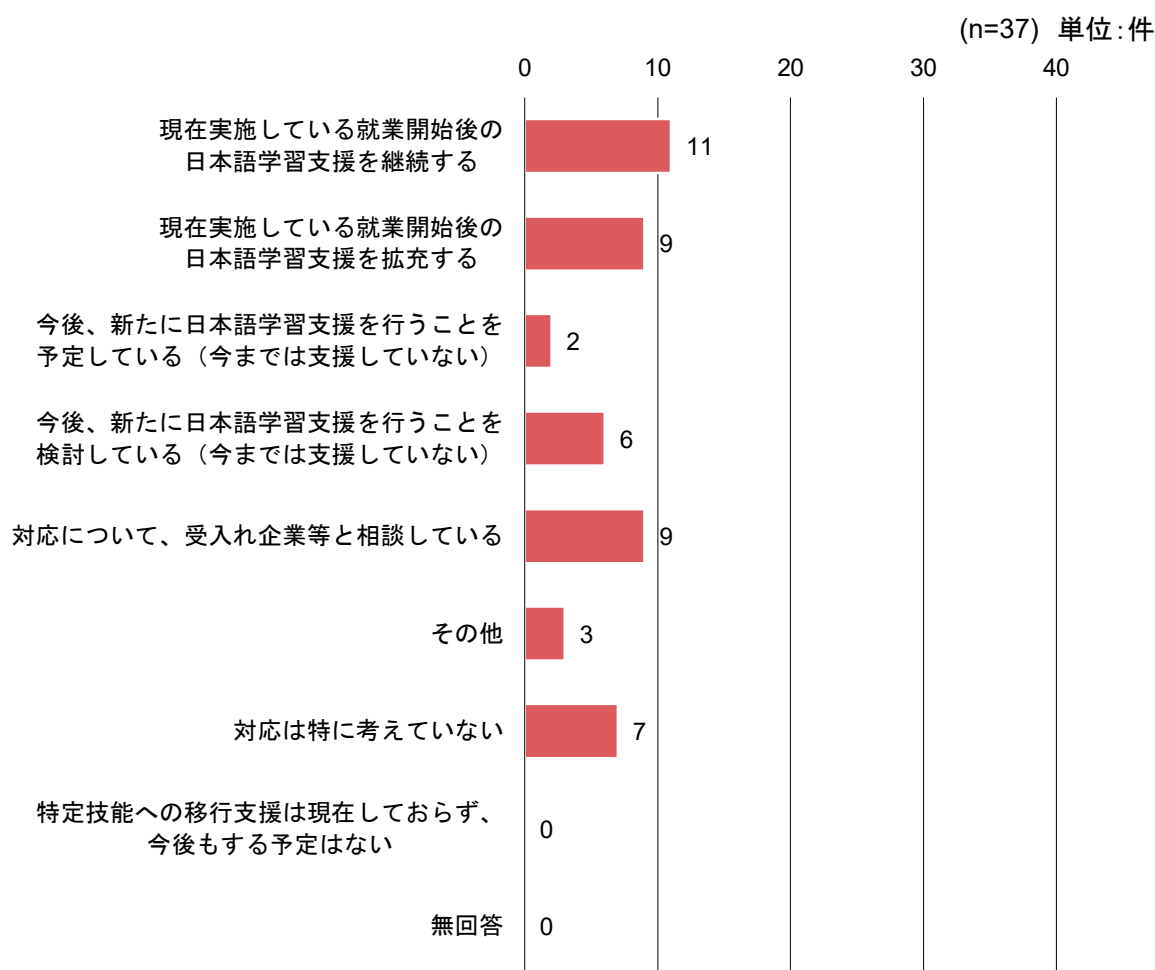
Q9 団体が支援する技能実習生の就業開始時の日本語能力(最も人数が多いもの)



④ 技能実習が「育成就労」に変わるにあたり就労開始前の日本語の試験合格要件 A2(N4)への考え

「現在実施している就業開始後の日本語学習支援を継続する」が 11 件 (30%) で回答が最も多かった。次いで、「現在実施している就業開始後の日本語学習支援を拡充する」、「対応について、受入れ企業等と相談している」がそれぞれ 9 件 (24%) であった。

Q10 技能実習が「育成就労」に変わるにあたり就労開始前の日本語の試験合格要件 A2(N4)への考え(複数回答)

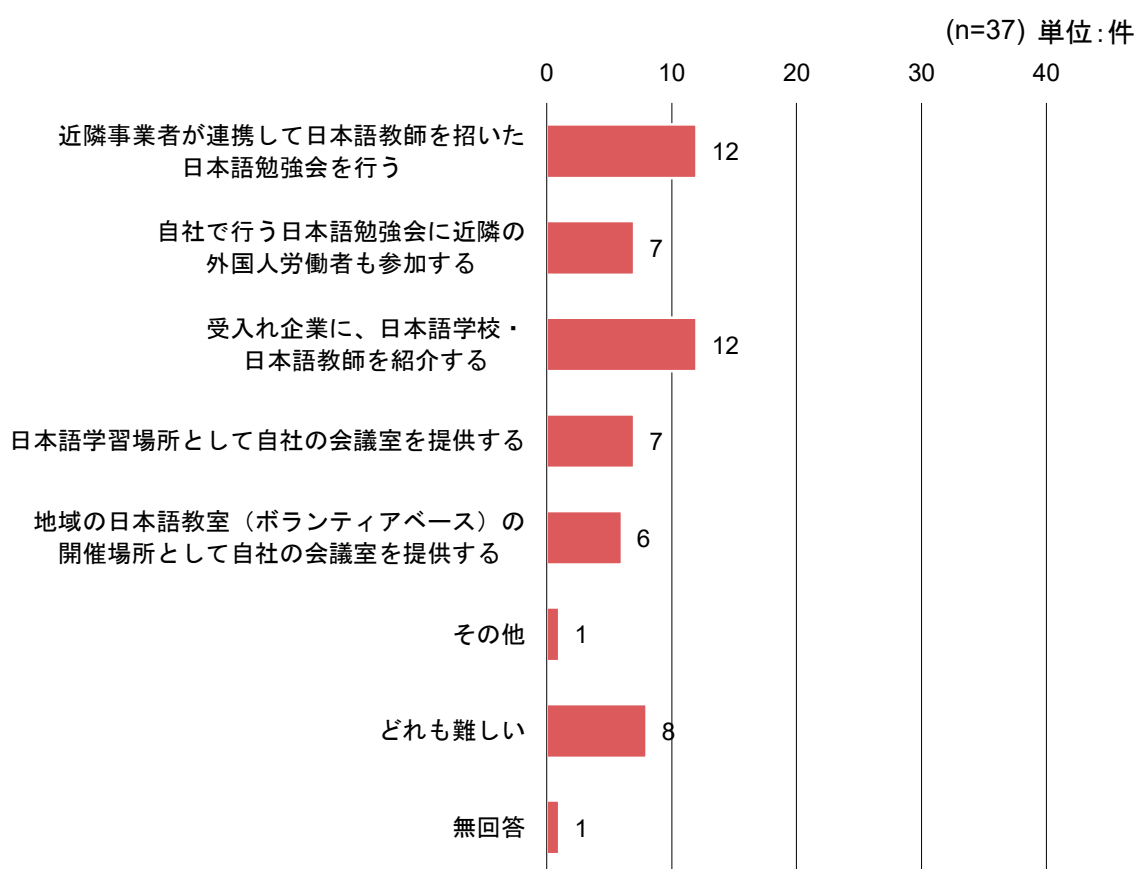


4. 行政と連携した日本語教育の可能性

① 行政と企業・監理団体等が連携した外国人労働者への日本語教育として興味があるもの、協働できるもの等

「近隣事業者が連携して日本語教師を招いた日本語勉強会を行う」、「受入れ企業に、日本語学校・日本語教師を紹介する」がそれぞれ 12 件 (32%) で回答が多かった。

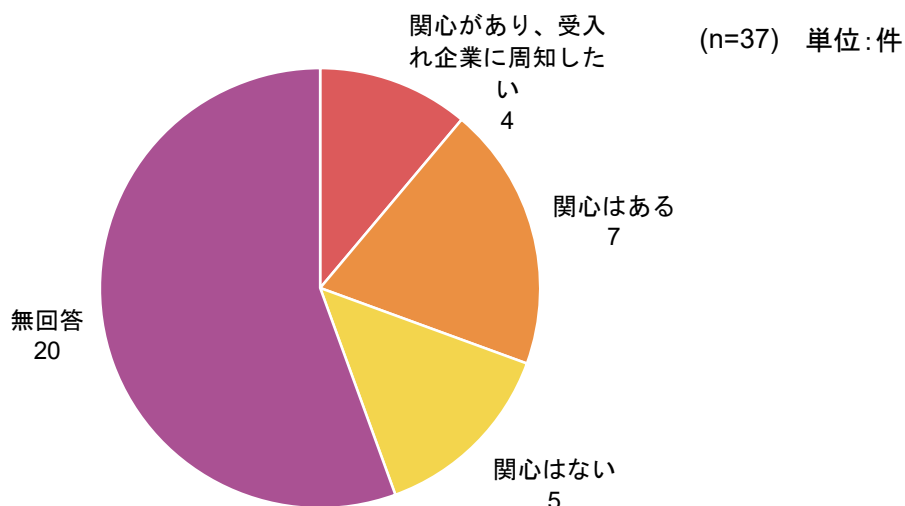
Q11 行政と企業・監理団体等が連携した外国人労働者への日本語教育として興味があるもの、協働できるもの等 (複数回答)



② 【豊橋市内の事業者を支援している監理団体】「豊橋市人材育成研修応援補助金」への関心

「関心はある」が 7 件(18.4%)であった。「関心はない」が 5 件(13%)、「関心があり、受入れ企業に周知したい」が 4 件(11%)であった。

Q13「豊橋市人材育成研修応援補助金」への関心
(豊橋市内の事業者を支援している監理団体)

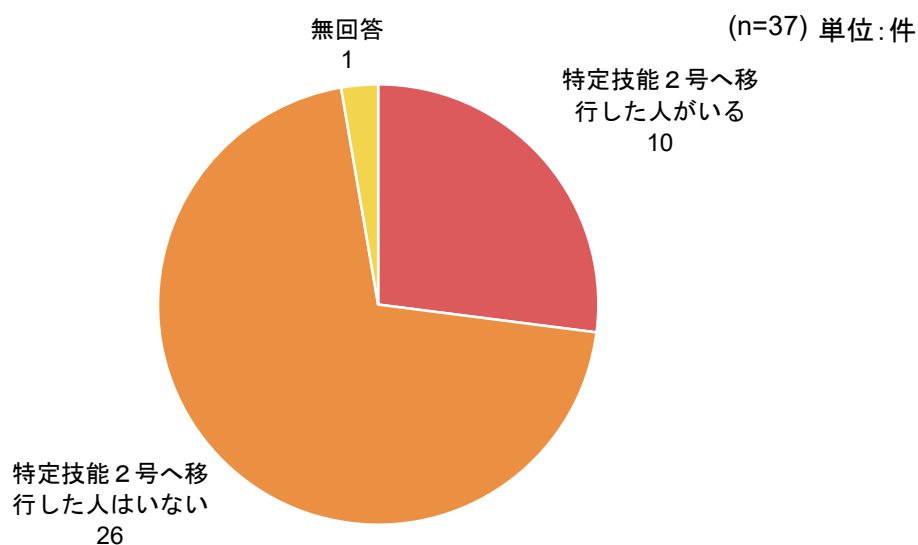


5. 特定技能 2 号移行者への支援

① 団体が支援し特定技能 2 号へ移行した人

「特定技能 2 号へ移行した人はいない」の割合が最も高く 26 件 (70%) で回答が多かった。「特定技能 2 号へ移行した人がある」は 10 件 (27%) であった。

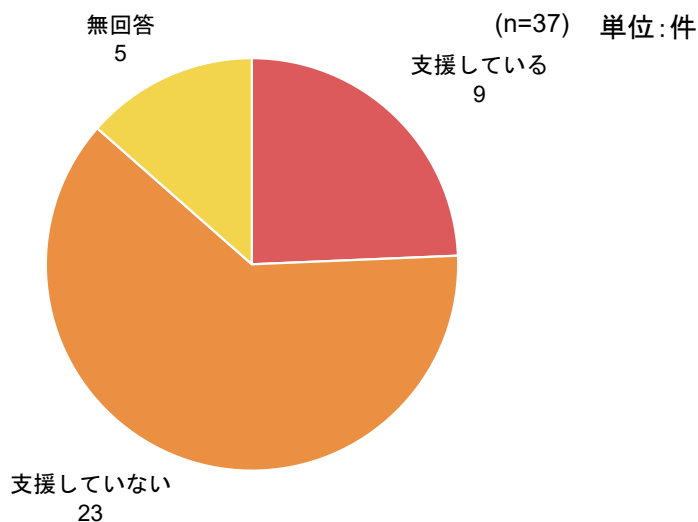
Q14 貴団体が支援し特定技能 2 号へ移行した人



② 特定技能 2 号へ移行者への支援有無

「支援していない」が 23 件 (62%) で回答が多かった。「支援している」は 9 件 (24%) であった。

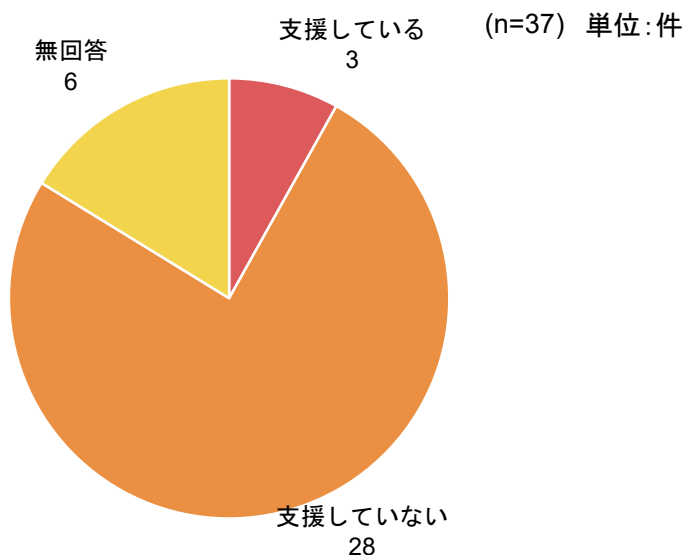
Q15 特定技能 2 号へ移行者への支援有無



③ 特定技能 2 号へ移行者の帯同家族への支援有無

「支援していない」が 28 件 (76%) で回答が多かった。「支援している」は 3 件 (8%) であった。

Q16 特定技能 2 号へ移行者の帯同家族への支援有無



— ご利用に際して —

- 本資料は、執筆時点で信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客さまご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所: 三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡ください。