

NOV. 6TH, 2023
@TOKYO

世界の労働市場と 外国人材の多角化 について

JITCO

公益財団法人国際人材協力機構



バングラデシュ海外雇用省・サレヒーン副大臣
とのR/D締結の様子 (2023年6月,ダッカ)

世界の労働市場の特徴

アジア人材の獲得競争が激化

- ・コロナ禍の後、先進国全体で人手不足が顕在化している（特にアメリカ・カナダ・欧州・豪州など移民国において深刻化）。
- ・伝統的な供給源（欧州のアフリカ難民、米国のメキシコ国境）が政治的に機微化。アジア人材を取り込む動きが活性化し、人材の獲得競争が発生中。
- ・アメリカはコロナで110万人以上の死者を出し、ここ2年半で移民労働者が400万人増加。
- ・欧米だけでなく、アジアでも中国が急速な少子高齢化を背景に外国人労働者の受け入れを開始の兆候。（2020年よりベトナムから受入れを開始したほか、フィリピンとも労働者の受け入れに関して協定を締結）。他方、深刻なミスマッチングも存在。
- ・韓国も受入拡大（バングラデシュからの受入枠を6,000→10,000に）
- ・東アジアの今後の問題は豊かになる前に多くの国で高齢化が始まること。南アジアに依存する方向は明確。2042年に東南アジア全体で高齢社会突入。

米国の例

コロナにより多数の死者（110万人超）、失業を容認



・財政出動（インフラ、GX、半導体等）
・建設分野を中心に深刻に人手不足が発生



・労働参加率は上昇
・移民労働者も急増

欧州の例

少子高齢化の進行



・BREXIT
・ウクライナ戦争
・中東欧の経済発展



ドイツを中心にアジアからも受入

グローバル・サウス

エネルギー・食料高騰

中露経済の失速

金利高による債務の重圧で経済困難



送出し圧力の上昇

	中国	ベトナム	フィリピン	インドネシア	タイ	バングラデシュ	日本	全世界
1人当たりGDP	\$12,556	\$3,756	\$3,460	\$4,332	\$7,066	\$2,687	\$39,312	\$18,381
平均年齢	38	31	24	30	38	24	48	31
高齢化率	18.9%	8.4%	8.5%	9.8%	13.5%	6.2%	28.4%	9.3%

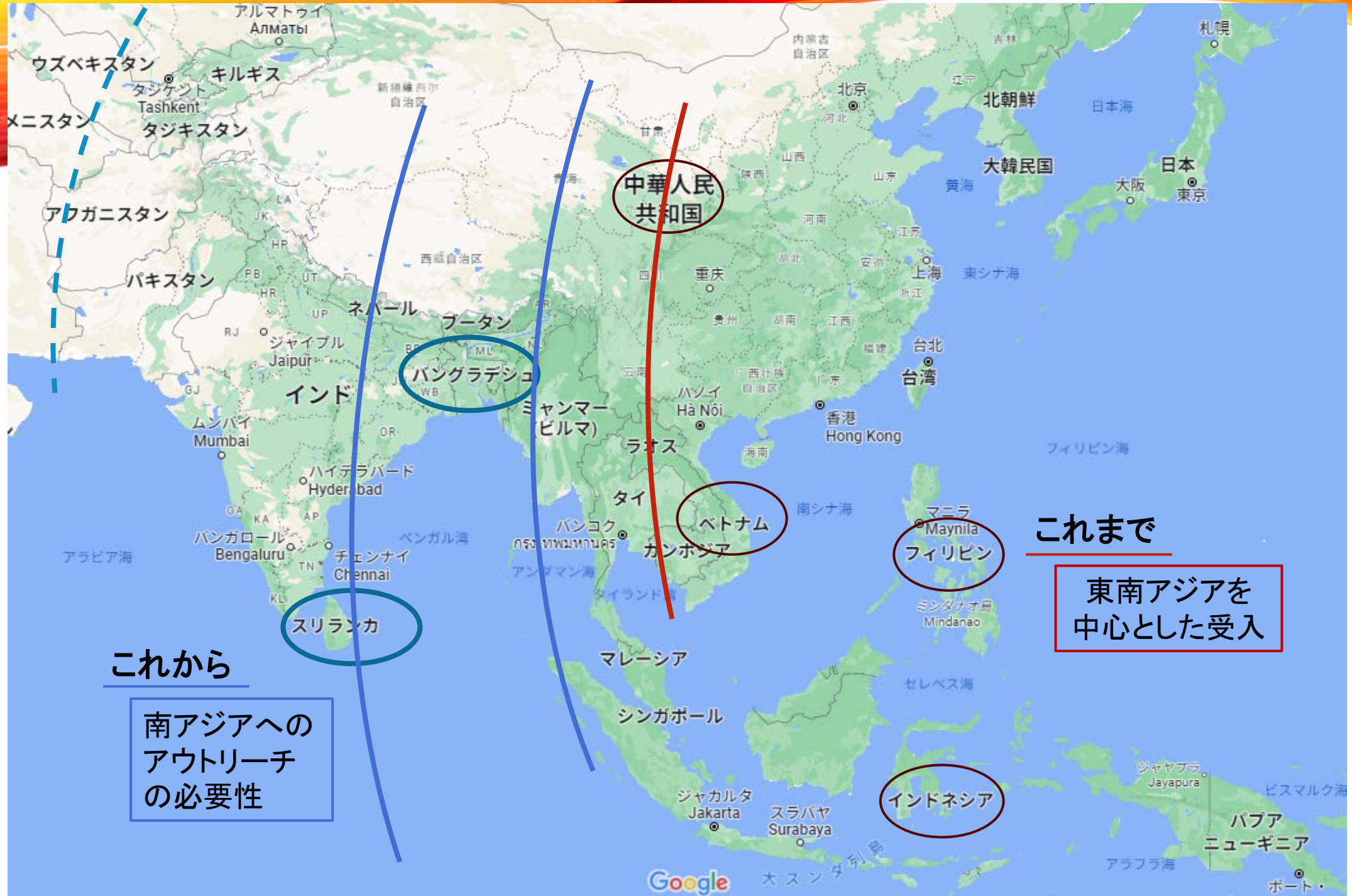
質を重視した人材獲得競争を視野にいれる必要性

日本への入国状況(2022年3月~2023年8月)

入国者	2022/3～2023/8				
国	技能実習		特定技能		合計
ベトナム	1st	134,612	2nd↓	9,274	143,886
インドネシア	2nd↑	55,599	1st↑	17,956	73,555
フィリピン	3rd↑	23,142	3rd	7,621	30,763
中国	5th↓	18,913	4th↓	4,131	23,044
ミャンマー	4th↑	21,380	5th↑	3,204	24,584
カンボジア		10,839		1,303	12,142
タイ		7,508		1039	8,547
モンゴル		2,380		291	2,671
バングラデシュ		788		16	804
その他		4,913		2,967	7,880
合計		280,074		47,802	327,876

		2023年 1月~8月	2019年 1月~8月	増減	
	国籍・地域	1号計	1号計	差	率
1	ベトナム	51,209	58,504	-7,295	-12%
2	インドネシア	25,251	10,422	14,829	142%
3	フィリピン	9,153	9,698	-545	-6%
4	中国	7,001	24,492	-17,491	-71%
5	ミャンマー	9,790	4,054	5,736	141%
6	カンボジア	4,013	2,704	1,309	48%
7	タイ	2,981	3,557	-576	-16%
8	モンゴル	833	752	81	11%
9	ネパール	643	103	540	524%
10	スリランカ	537	212	325	153%
11	ラオス	398	135	263	195%
12	インド	381	116	265	228%
13	バングラデシュ	454	47	407	866%
14	ウズベキスタン	112	0	112	-
15	パキスタン	50	15	35	233%
16	ペルー	20	6	14	233%
	合計	112,826	114,817	-1,991	-2%

※出典 出入国在留管理庁



これから

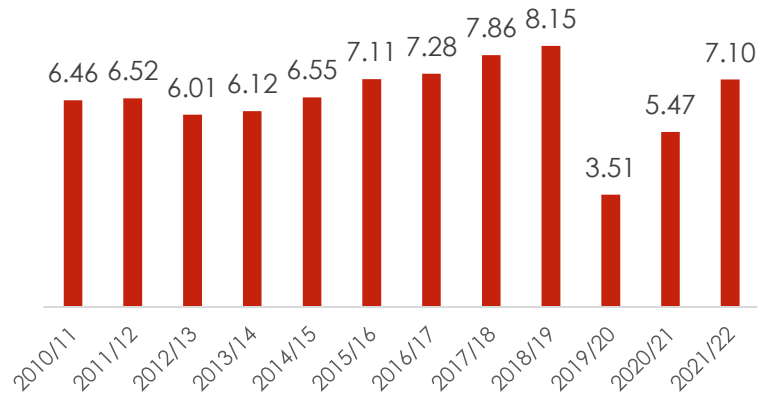
南アジアへの
アウトリーチ
の必要性

これまで

東南アジアを
中心とした受入

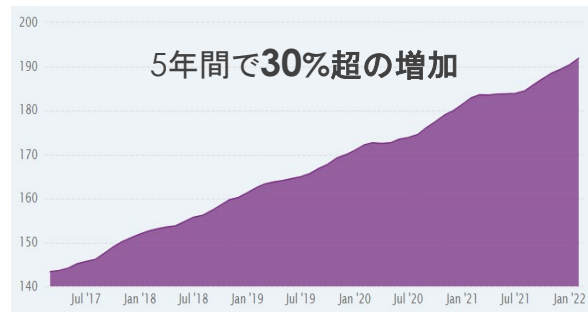
バングラデシュのポテンシャル

バングラデシュの経済成長率推移



出典: バングラデシュ統計局

バングラデシュ賃金水準の推移(米ドル)



出典: バングラデシュ統計局

日本とバングラデシュの人口・平均年齢比較

	平均年齢	総人口(2021年)	人口見込み(2050年)
日本	48.4	1.257億	1.058億
バングラデシュ	24.0	1.694億	1.925億

<経済成長>

- コロナ禍においても順調な経済成長
(2021年度経済成長率は5.5%、2022年度は7.1%を記録。2023年度は5.3%の見通し。)
- 1人あたりのGDP(2,687ドル)はここ20年で約6.6倍に増加
賃金水準は年々上昇し5年間で30%超の上昇
- 後発開発途上国からの卒業決定(2026年)
- 縫製業以外の産業の振興の必要性。

<若く豊富な人材>

- バングラデシュは2021年時点で約1.7億人の人口を有し、今後も増加が続く見通し。2050年には約2億人に達し、日本の倍近くの人口となる。
- 人材が豊富なだけではなく、平均年齢が24歳と非常に若い。日本との比較し10代の人口は2.72倍、20代の人口は2.45倍と非常に多く、若い人材が活躍できる可能性を秘めている。

<教育熱心>

- 初等教育の就学率は1990年の72.5%から2020年には97.8%と大幅に向上。
- 識字率も1991年の35.3%から2021年には76.7%と大きく向上。
- 男女格差是正のため、政府が高校卒業までの女子生徒の学費を支給。女性の労働参加率は42.67%(2022)と1990年の25.2%、2019年の38.5%から着実に上昇中。
- 雇用創出支援と若年者のスキル開発・技術訓練にも重点。国内に33カ所の技術訓練センターがある。

バングラデシュ人材の受入の利点と課題

バングラ人材受入の利点

1. 親日的な国民性

インフラ支援やバングラデシュ独立後に日本がいち早く国家承認したことから親日的な国民性で、日本への尊敬・憧れをもっている人が多い。

2. 全ての認定送出機関が駐日事務所を所有

バングラデシュの規則で認定送出機関は駐在事務所を構えることとなっており、連携が図りやすい。

3. 米が主食

日本と同じ米が主食である。バングラデシュ国内の1人あたりの米消費量は世界で1位となっており、食事面での適応に利点がある。

4. 女性の社会進出

女性の社会進出が進んでいて特に政治分野で顕著（2024年に総選挙を予定）。シェイク・ハシナ首相他、最大野党の党首も女性、他にも製造分野などで女性の活躍が進んでいる。

バングラ人材受入の課題

1. 日本への送出はこれから（中東中心の送出）

これまでバングラデシュは中東諸国（試験や資格が不要）への送り出しが中心であるため、日本への送出しに経験を持っている機関が多くない。英語が出来る人材は欧米・中東へ安易なオプション。

2. 日本語試験の合格率

ベンガル語へのこだわりが強く、日本語の壁が課題である。しかし、それを乗り越えてきた人材は優秀で、試験受験者数も年々増加傾向。

3. 学歴インフレ

バングラデシュ国内では進学率が高く、省庁内では大学院卒がお茶くみ。技能実習制度での送り出し開始当初も大学院卒レベルの人材が来日しミスマッチが生じた。現地の状況の理解が必要。

Bangladesh 送出し体制

Bangladesh 送出体制

従前は政府系送出機関のみに派遣を認めていたが、現在は民間にも開放され、2020年より認定機関数は増加傾向にある。Bangladesh は自国民の人材育成に力を入れており、日本への労働者派遣に強い意欲を示している。

Bangladesh の認定送出機関数 **71** (2023年10月時点)

国営送出機関 **2**

- 1. BMET** Bangladesh 国民が海外就労時に必要なイミグレーションカードを発行している。これまではアトムジャパンを通じての送り出しを実施。
 - 2. BOESL** 送り出しに特化した機関で、日本を含めて10ヶ国への送り出しを実施。
- ・いずれも在日 Bangladesh 大使館が駐日事務所の役割を果たしている。

民間送出機関 **69**

- ・2019年5月から民間送出機関にも送り出しが解放された。
- ・コロナが広まった2020年3月以降に認定された機関が全体の3分の2にあたる46機関を占める。
- ・それぞれの認定送出機関に駐日事務所が設置されている。

JITCOのサービス

**送出し機関
情報提供サービス**



**JITCOにて独自に収集したデータに基づき
送出し機関情報をご提供。**

各政府窓口や送出機関の連合体・協会の支援も得て、
送出し機関情報をJITCOにて収集

JITCO国際部が賛助会員の皆様に
ご提供するサービス

特典1 国際関係セミナーや他のイベントの
優先募集及び割安な参加費の設定

特典3 送出機関とのモデル協定書の提供
(技能実習制度)

特典5 送出し各国関係法令の参考提供

特典2 送出し国事情・送出し機関の詳細情報の提供

特典4 送出しマニュアルの参考提供(技能実習制度)

賛助会員の皆様には他にも多くのサービスをご用意しています。
連絡先: JITCO総務部賛助会員課 03-4306-1163

1 新制度及び特定技能制度の位置付けと関係性等

- ・ 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- ・ 基本的に3年の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- ・ 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。

※現行の企業単独型技能実習のうち、新制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、沿わないものは、新制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ・ 受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。 ※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- ・ 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価（1年経過・育成終了時までには試験を義務付け）。
- ・ 季節性のある分野等で、業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認める。**【P】**

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- ・ 特定技能制度の考え方と同様、新制度でも受入れ分野ごとに受入れ見込数を設定（受入れの上限数として運用）。
- ・ 受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新制度での転籍の在り方

- ・ 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- ・ これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 人材育成等の観点から、一定要件（同一機関での就労が1年超／技能検定基礎級合格・日本語能力A1相当以上（日本語能力試験N5合格等）／転籍先機関の転籍者数等）【P】を設け、同一業務区分内に限る。
 - 転籍前機関の初期費用負担につき、不平等が生じないための措置を講じる。
- ・ 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- ・ 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- ・ 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- ・ 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・出入国在留管理庁との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- ・ 監理団体の許可要件厳格化。
 - 監理団体と受入れ機関を兼職する役職員の関与の制限／外部監視の強化／職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の厳格化。
 - ※ 優良監理団体については、手続簡素化といった優遇措置。
- ・ 受入れ企業につき、支援体制、分野別協議会への加入等、要件を適正化。

6 特定技能制度の適正化方策

- ・ 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上（日本語能力試験N4合格等）※当分の間は相当講習受講も可
- ・ 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- ・ 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、人員配置等の登録要件を厳格化／キャリア形成も支援。
- ・ 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件と併せて検討。**【P】**

7 国・自治体の役割

- ・ 入管、機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- ・ 送出国と連携し、不適正な送出国機関を排除。
- ・ 業所管省庁と業界団体が連携、受入れガイドライン・プログラム策定等。
- ・ 日本語教育機関を適正化し、日本語学習の質を向上。
- ・ 自治体において、相談窓口の整備、生活環境整備の取組を推進。

8 送出国機関及び送出しの在り方

- ・ 二国間取決め（MOC）により送出国機関の取締りを強化。
- ・ 送出国機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進。
- ・ 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- ・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - ※就労開始前にA1相当以上（日本語能力試験N5合格等）又は相当講習受講
 - 特定技能1号移行時にA2相当以上（〃N4合格等） ※当分の間は相当講習受講も可
 - 特定技能2号移行時にB1相当以上（〃N3合格等）
- ・ 日本語支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- ・ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

Final Report: Discussion Paper(Summary)

(Advisory Panel of Experts on Ideal Form of Technical Intern Training Program and Specified Skilled Worker System)

*As of Oct 27. JITCO provisional translation

Material1-1

1. Positioning of the new system and the specified skilled worker program and the relationship between the two systems, etc.

- Dissolve and upgrade the current technical intern training program to establish a new regime aimed at both securing and developing human resources.
- Basically, 3-year training period to develop human talents to the level of specified skilled worker program(i).
- Specified skilled worker program will remain in place with appropriate adjustments.
※ Current individual-enterprise-type technical training programs in line with the new aims will continue and be adjusted, while those not in line will be replaced with a separate framework.

2. The job categories to be accepted under the new system and how the human resources development function should be provided

- The job categories will be limited to those set in "specific industrial fields" of the specified skilled worker program.
※The job categories that do not fit in with human resource development through work in Japan are excluded.
- The range of work is the same as the categories of the specified skilled worker program, and "main skills" will be specified for training and evaluation (mandatory testing by the end of one year of training).
- In seasonal and other fields, acceptance and certain flexible working modality will be allowed according to the actual conditions of the work. [P]

3. The ideal way of setting the expected number of acceptances

- Similar to the concept of the specified skilled worker program, the new system will set the number of prospective acceptance for each field (to be operated as the maximum number of acceptance).
- The number of prospective acceptance and categories of acceptance themselves will be adjusted timely and appropriately in response to changes in economic conditions, etc. The government will make decisions together with the evaluation of the test level, etc. based on the opinions of a consultative body composed of experts and other related parties.

4. The ideal way of job place transfer

- Expand and clarify the range of "unavoidable" job place transfers and make procedures more flexible.
- In addition to the above, transfers based on individual's wishes will be also permitted subject to the following conditions.
 - From the viewpoint of human resource development, etc., certain requirements (working for the same entity for more than one year/passing the basic level of the skill test and Japanese language proficiency test equivalent to A1 or higher (such as passing JLPT N5)/ number of transferees, etc. at new destination entity)[P] are set, and the transfer of the applicant must be within the same job categories.
 - Take measures to ensure that there is no inequality in the initial cost burden of the pre-transfer entity.
- Transfer support will be provided by supervising organizations, Hello Work, Organization for Technical Intern Training, etc.
- Those who returned to their home countries before the end of their training, if their previous stay under the new system was two years or less, they will be allowed to re-enter Japan in a different field or job categories from the one in which they were trained the last time.
- The examination pass rate, etc., is used as indicators for permission and certification of excellence for accepting organizations and supervising organizations.

5. Ideal way of supervision, support and protection

- Strengthen the supervisory guidance and support & protection functions of Organization for Technical Intern Training and enhance its cooperation with the Labor Standards Inspection Office and Immigration Service Agency, etc., and assistance advice services for specified skilled foreign nationals are to be added.
- Stricter licensing requirements for supervising organizations
 - Restrictions on the involvement of officers and employees who hold concurrent positions in both supervising organizations and accepting organizations /Stricter external monitoring/More adequate staffing, financial infrastructure, consultation response system, etc.
- ※ Preferential measures such as simplified procedures for qualified supervising organizations.
- Appropriate requirements for the accepting organizations, such as support system, membership in sector-specific councils, etc.

6. Measures to Optimize the Specific Skilled Worker Program

- The transition from the new system to Specified skilled worker program (i) shall be subject to the following conditions.
 - 1) Skill test Level 3, etc. or skill test for Specified skilled worker program (i)
 - 2) Japanese language proficiency equivalent to A2 or higher (e.g. JLPT N4)
- *For the time being, certain number of lessons perceived equivalent to the level of required proficiency will be permissible.
- Those who fail examinations will be allowed to continue their residence for up to one year in order to retake examinations.
- Limit outsourcing of support services to registered support organizations, and tighten registration requirements for staffing, etc. / Career development is also supported.
- The transfer to specified skilled worker program (i) in the middle of training under the new system is considered together with job place transfer requirement based upon individual's intention. [P]

7. Role of the National and Local Governments

- Immigration Service Agency, OTIT, Labor Standards Bureau, etc. will cooperate to eliminate inappropriate acceptance and employment.
- Work with sending countries to eliminate inappropriate sending organizations.
- Enhance collaboration between ministries with jurisdiction over industries and industry associations and develop acceptance guidelines/programs, etc.
- Optimize Japanese language education institutions and improve the quality of Japanese language teaching.
- Promote and deploy consultation offices in municipalities to provide advice to foreign nationals and double efforts to improve the living environment.

8. The ideal way of sending and sending organization

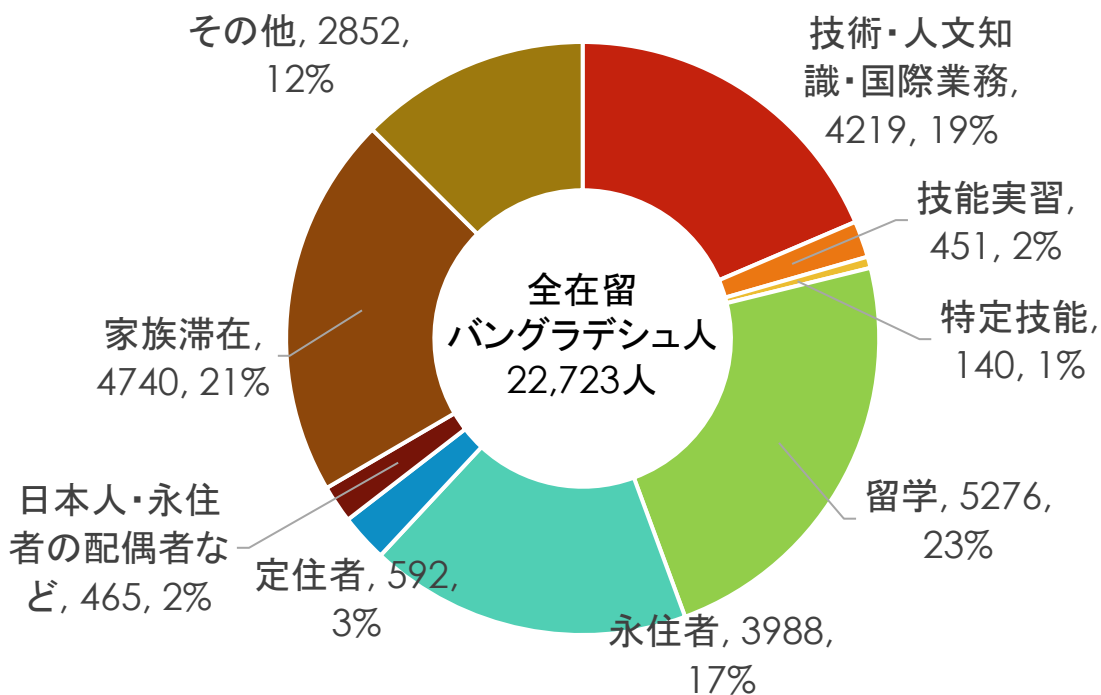
- Memorandum of Cooperation (MOC) to strengthen policing of sending organizations.
- Increase transparency of information of sending organizations and accepting organizations, and promote competition among sending countries.
- Introduce a new method whereby fees & commissions are kept low and shared appropriately between foreign nationals and accepting organizations.

9. Measures to improve Japanese language proficiency

- Continuous learning for step-by-step improvement of Japanese language capability.
 - *Before starting to work, A1 or higher (e.g., JLPT N5 pass) or certain number of lessons perceived equivalent to the required level training.
 - *A2 or higher (e.g. JLPT N4 pass) at the time of transition to specified skilled worker program (i).
 - *For the time being, certain number of lessons perceived equivalent to the required level will be permissible.
- B1 or higher (e.g., JLPT N3 pass) at the time of transition specified skilled worker program (ii).
- Japanese language support efforts will be a new requirement for accreditation as an excellent accepting organization
- To improve the quality of education by utilizing the system of the Japanese Language Education Institution Accreditation Act.

(参考) Bangladesh人の在留状況

在留資格別割合(2022年12月末時点)



➤ 技能実習生入国者数(出入国管理統計) ※1号入国者数

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年 (~7月)
団体監理型	38	91	84	0	334	358
企業単独型	4	4	0	0	0	0
合計	42	95	84	0	334	358

・主な受入れ職種は建設、繊維・衣服製造、機械・金属製造

➤ 特定技能分野別在留者数(2023年6月末時点)

総数	介護	ビルクリーニング	素形・産業・電子	建設	造船・船舶工業	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	飲料・食品製造	外食業
223	30	11	19	51	0	5	1	4	21	0	17	64

- ・2023年2月から農業・介護・日本語試験を開始したことから、今後新規入国数が増加する見通し。
- ・特定技能人材の増加には日本語試験への対策がキーポイント



THANK YOU!

JITCO

(Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization)