

外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境
—広島県アンケート調査の2次分析から—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員 山口 墨
研究員 田上 皓大

《 要 旨 》

特定技能制度の創設（2019年4月から）、技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設（2024年6月に改正法公布）により、これらの制度を利用して就労する外国人材の日本国内におけるキャリアは多様化するものと考えられる。こうしたなか、地方部においては、外国人材がより賃金水準の高い地域や会社へと移動する可能性について、強い懸念を抱いているものと考えられる。一方で、職場のコミュニケーションや人間関係が、外国人材の満足度向上や職場への定着を目指すにあたって重要であることが指摘されるようになってきている。本稿では広島県が2019年に県下の技能実習生を対象として実施したアンケート調査の2次分析から、彼らの実習修了後のキャリア選択に対して現在の仕事の賃金や職場のコミュニケーションなどが与える影響について検討を行った。

分析結果から得られた主な知見と政策的示唆は、次の点である。本稿での分析結果からは、外国人材の職場への定着を目指すにあたり、現在の賃金（「給料や働く条件」）だけでなく、職場のコミュニケーション（「会社の人が親切」）の充実を図ることが必要であることが示唆された。また地域への愛着が現在の会社での中長期的な勤続を促す可能性も観察されたが、労働政策の観点からは、賃金と職場のコミュニケーションの双方の充実が彼らの職場への定着を促し、結果として地域への定着も実現できることが重要だと思われる。地域の労働行政は、地場の受入れ企業に対してこの点についての啓発・支援に取り組む必要がある。

一方、賃金と職場のコミュニケーションの双方における充実は、少なくとも外国人材の日本でのキャリアの初期段階においては重要だといえようが、これは「出稼ぎ先としての居心地の良さ」の追求ともみることができる。今回の分析からは現在の会社での勤続を希望する者で仕事に関する現在の学習意欲が比較的高いことが示唆されたが、中長期的なキャリア形成に向けた学習環境の整備が外国人材のキャリア選択にどのような影響を与えるのかなどについては、引き続き検討すべき研究課題であると考えられる。

目 次

1	はじめに	1
2	データと類型	2
	(1) 利用するデータ	2
	(2) キャリア選択の類型	3
	(3) 属性	4
3	現在の仕事と仕事環境（賃金と職場のコミュニケーション）の類型	5
	(1) 現在の仕事	5
	(2) 現在の賃金	6
	(3) 仕事環境の類型	8
4	日本語能力と学習意欲	9
	(1) 日本語能力	9
	(2) 仕事に関する学習意欲	11
	(3) 日本語の学習意欲	12
5	仕事選択（今後したい仕事）の類型	13
	(1) 仕事選択の類型	13
	(2) 属性と日本語能力	17
	(3) 現在の仕事	18
	(4) 今後の仕事や会社に求めること	19
6	地域選択（今後働きたい、住みたい場所）の類型	21
	(1) 地域選択の類型	21
	(2) 属性と日本語能力	22
	(3) 現在の仕事と仕事選択の類型	23
	(4) 「広島県の良い点」との関連	24
7	多変量解析	25
8	おわりに	34
	参考文献	35

1 はじめに

2024年6月の入管法等の改正により、1993年から続く技能実習制度が廃止され、人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度が創設されることが決まった。これに先立ち、2019年4月には、深刻な人手不足に対応するための外国人労働者受入れを目的とする特定技能制度の運用が始まっている。特定技能制度の在留資格は1号と2号に分かれるが、特定産業分野に属する「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事」する特定技能1号外国人の在留期間は通算5年であるのに対し、「熟練した技能を要する業務に従事」する特定技能2号外国人は、在留資格の更新回数に制限はない。新設の育成就労制度はこの特定技能制度との連続性を担保し、長期にわたり日本の産業を支える人材を育成・確保することを企図している。

これらの制度を利用して日本で就労する外国人労働者（以下、「外国人材」と表記）に関して注目される点のひとつは、彼らが日本でどのようなキャリアを形成するかであろう。現在、特定技能1号外国人の多くは技能実習修了者であると考えられる。彼らは特定技能に移行して実習時と同じ仕事を続けることもできるし、他の特定産業分野等の試験に合格して別の仕事に従事することも可能である。またどのような仕事をするかにかかわらず、就労先を変える際は、別の地域に移動することもありうる。

新設の育成就労制度では、一定の要件を満たす場合に限り、本人の希望にもとづく転籍が認められることとなっている。これにより、技能実習時には原則として転籍が認められないことに起因する、外国人の権利保護に関する課題の解消が期待される。一方、「一定人数の労働力の、一定期間の確保」として機能しうる技能実習制度に依存してきた中小零細企業や地方部では、外国人材がより高い賃金を求めて他の企業や地域へと移動することに対する強い懸念を抱いているものと考えられる。

一方で近年、外国人材の受入れ・活用に関するあり方を探る調査研究などをもとに、職場のコミュニケーションや人間関係が、外国人材の満足度向上や職場への定着において重要であることが、たびたび指摘されるようになった（e.g. 耕野ほか 2020; 商工総合研究所・中小企業産学官連携センター 2023; 2024; 日本政策金融公庫総合研究所 2024; 橋本 2024; 守屋 2024; 山口 2024）。これらの指摘からは、外国人材の労働移動に関する行動や意識が、日本国内での収入の高低にのみ規定されるわけではないことが示唆される。

本稿では、広島県が2019年に県内の技能実習生を対象として実施したアンケート調査結果の2次分析から、技能実習生の実習修了後のキャリア選択に関する志向性に対して、賃金や職場のコミュニケーションといった仕事環境などがどのような影響を与えるのかを検討する。技能実習生の実習修了後のキャリア選択は、勤続志向（実習修了後も、現在の会社で現在の仕事を続けたい）、転籍志向（実習修了後は日本で現在の仕事を続けたいが、現在の会社で働き続ける意向は弱い）、転職志向（実習修了後は、日本で別の仕事、別の会社で働きたい）、帰国志向（実習修了後、日本で就労する意思はない）の4つに類型化する。上述のように、外国人材の受入れ・活用にあたっての賃金や職場のコミュニケーションの重要性は多く指摘される。だが、これらが技能

実習生のキャリア選択にどのような影響を与えうるのかを量的に検討した先行研究はみあたらない。本稿での分析結果は、外国人材の日本における初期キャリアに関する知見の蓄積に資するだけでなく、人手不足が深刻化するなか、外国人材が地場産業の担い手となることに期待する地方部にとっても有益なものとなるだろう。

本稿の構成は以下のとおりである。2節では、利用するデータの概要とキャリア選択の類型、回答者の属性を示す。3～6節では、技能実習生のキャリア選択に影響を与えうる諸要因について、クロス集計から広範に検討を行う。3節では、仕事環境とキャリア選択の類型との関連を中心に検討する。仕事環境については、現在の仕事の良い点に関する設問（複数回答）における「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の選択状況から類型を作成する。本節の分析からは、技能実習生が現在の仕事での賃金と職場のコミュニケーションの双方を評価しているケースで勤続志向の割合が高くなることなどが示される。

4節では、日本語能力、学習意欲とキャリア選択の類型との関連を検討する。5節と6節では、それぞれ仕事選択（今後したい仕事）の類型、地域選択（今後働きたい、住みたい場所）の類型を作成し、キャリア選択の類型との関連だけでなく、仕事選択の類型、地域選択の類型そのものの特徴も検討する。7節では、多変量解析を用いて、前節までに示してきた知見の妥当性を検討する。8節では、本稿で示した知見の要約と政策的示唆を述べる。

なお、本稿の内容は、執筆者が広島県における外国人材の受入れ・定着施策に関与する（外国人材受入・共生対策支援アドバイザー、2024年度）なかで行ったデータ分析の結果をベースとしている。その後、データ利用に関する当機構の申出を受け、分析結果の公表に向けて協力いただいた広島県商工労働局雇用労働政策課には、この場を借りて厚くお礼を申し上げる。

2 データと類型

(1) 利用するデータ

本稿での分析に用いるデータは、広島県商工労働局雇用労働政策課が2019年に実施した、県下の技能実習生に対するアンケート調査（「外国人の就労意識に関するアンケート調査」。以下、「本アンケート調査」と表記）結果の個票である。本アンケート調査は、広島県内企業で就労する技能実習生の今後の就労意向や就労する場合の条件、課題、現在の生活実態等を把握し、今後の広島県での取り組みにおける検討の基礎資料を作成することを目的として実施された。

本アンケート調査の実査のプロセスは、次の通りである。まず、広島県が県内監理団体に対して調査への協力を依頼し、協力の意を示した個別の監理団体から、対応可能な受入れ企業と技能実習生数（必要な言語別調査票数¹）に関する情報を得た。その後、監理団体および受入れ企業を経由して、アンケート調査票を技能実習生に配布している。調査期間は2019年9月4日から10月24日までである。記入済み調査票は、技能実習生が返信用封筒に封入したうえで、受入れ

¹ 調査票は日本語（ルビあり）、英語とインドネシア、フィリピン、中国、ベトナム出身者用の6か国語で用意された。

企業または本人による郵送により回収した。

調査対象者は 2,402 人で、回収数（居住地域および就業地域が広島県内の者）は 1,311、回収率は 54.6%である。2019 年 10 月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（広島労働局）によれば、広島労働局管内事業所における技能実習生は 17,154 人である。本アンケート調査は無作為抽出により実施されたものではないが、調査実施時における広島県下の技能実習生の約 14%を調査対象とし、8%程度から回答を得たものとなっている。

本アンケート調査結果の概要は、広島県（2020）²を参照されたい。

(2) キャリア選択の類型

本稿では技能実習生の実習修了後のキャリア選択を、次の 4 つに類型化する。勤続志向（実習修了後も、現在の会社で現在の仕事を続けたい）と転籍志向（実習修了後は日本で現在の仕事を続けたいが、現在の会社で働き続ける意向は弱い）、転職志向（実習修了後は、日本で別の仕事、別の会社で働きたい）、帰国志向（実習修了後、日本で就労する意思はない）である。

類型化は、本アンケート調査の設計に従い、**図表 2-1** に示した分岐にもとづいて行っている。具体的な方法は、次の通りである。本アンケート調査では、回答者に対して実習修了後に日本で働きたいか否かを尋ねている。この問いに「働きたくない」と回答した者を、帰国志向と定義した。

次に、本アンケート調査では、現在の仕事と今後（実習修了後に）したい仕事（3 つまで選択）を、業種に近い形で尋ねている。回答者が現在の仕事を続けたいか否かを判断するため、本稿では実習修了後に「できれば日本で働きたい」と回答した者について、現在の仕事と今後したい仕事の回答のマッチングを行った。この結果、現在の仕事と今後したい仕事と一致しない回答者を転職志向と定義した。なお、本アンケート調査では、今後したい仕事での選択肢が、現在の仕事の選択肢より多く用意されている（**図表 5-1** を参照）。現在の仕事のうち「その他」は今後したい仕事とのマッチングができないため、現在の仕事を「その他」と回答した者は、サンプルから除外している。

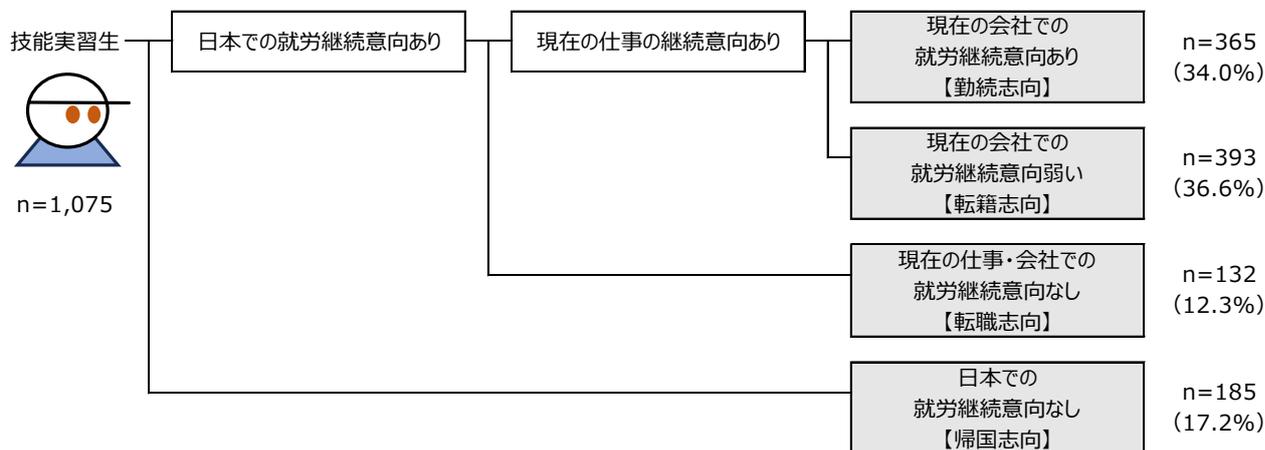
さらに、本アンケート調査では、今後したい仕事を選んだ理由を尋ねる設問（3 つまで選択）があり、当該設問のなかに「いまの会社で仕事を続けたいから」との回答選択肢が用意されている。現在の仕事と今後したい仕事と一致する者のうち、この「いまの会社で仕事を続けたいから」を選択した者を勤続志向、選択していない者を転籍志向と定義した。

キャリア選択の類型を特定できる回答者数は 1,075 人である。多変量解析で使用する変数の無回答サンプル等を除外した結果、4 類型と現在の仕事などとの関連についての検討対象となる回答者数は 845 人、帰国志向を除く 3 類型と今後したい仕事などとの関連についての検討対象となる回答者数は 679 人である。また、キャリア選択の類型を特定できる 1,075 人の内訳は、勤続志

² 広島県 HP「[外国人材関連調査に係る最終とりまとめ結果について](#)（掲載日：2020 年 3 月 6 日）」から最終とりまとめ結果等を閲覧できる（最終閲覧日：2025 年 2 月 21 日）。

向が 34.0%、転籍志向が 36.6%、転職志向が 12.3%、帰国志向が 17.2%となっている。回答者のうち 8 割程度が実習修了後の日本での就労を希望しており、うち勤続志向と転籍志向が同程度に多く、これら日本で現在の仕事を継続する意志のある者が、あわせて 7 割を占めている。

図表 2-1 キャリア選択の類型



(3) 属性

図表 2-2 には、性別や年齢といった属性別にみたキャリア選択の類型の分布状況を示した。

図表には、属性ごとの構成比を斜体で示している。性別でみると女性がやや多く、また年齢では 24 歳未満が 36.0%を占めて最も多い。出身国については中国が 39.6%を占めて最も多く、ベトナムが 34.0%で続く。本アンケート調査の回答者の国籍構成は、公的統計等で把握できる技能実習生のそれと異なる特徴がみられる。2019 年 10 月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（広島労働局）によれば、広島労働局管内事業所における技能実習生（17,154 人）の国籍構成は、ベトナムが 50.6%（8,688 人）で最も多く、中国（香港等を含む）は 20.5%（3,509 人）、フィリピンが 14.2%（2,443 人）、インドネシアが 6.7%（1,156 人）である。

属性別にキャリア選択の類型の分布状況を見る。性別について、男性では転籍志向の割合が高く、女性では帰国志向が高い。年齢別について、24 歳未満では転職志向の、25-29 歳では勤続志向の、30-34 歳では転籍志向の、35 歳以上では帰国志向の割合が高い。出身国別について、ベトナムとフィリピンでは勤続志向の、インドネシアでは転籍志向の、中国では帰国志向の割合が高い。婚姻状況や滞日年数の別については、滞日年数が「1 年」で転籍志向の割合が高いことを除き、顕著な特徴はみられない。

図表 2-2 属性別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
性別						
男	385	45.6	36.6	41.3	9.9	12.2
女	460	54.4	30.9	31.5	13.9	23.7
年齢						
24歳未満	304	36.0	23.7	35.5	17.8	23.0
25-29歳	249	29.5	42.2	33.7	11.2	12.9
30-34歳	185	21.9	36.8	41.1	7.0	15.1
35歳以上	107	12.7	35.5	33.6	6.5	24.3
出身国						
ベトナム	287	34.0	39.4	33.8	14.3	12.5
中国	335	39.6	27.2	31.3	11.9	29.6
フィリピン	100	11.8	46.0	40.0	11.0	3.0
インドネシア	88	10.4	21.6	54.5	6.8	17.0
その他	35	4.1	40.0	40.0	11.4	8.6
婚姻状況						
既婚	340	40.2	37.4	34.4	8.2	20.0
非婚	505	59.8	30.9	37.0	14.7	17.4
滞日年数						
1年未満	223	26.4	34.1	36.8	10.8	18.4
1年	183	21.7	29.5	43.2	12.6	14.8
2年	304	36.0	33.6	31.6	12.5	22.4
3年以上	135	16.0	37.8	34.8	12.6	14.8

注1) n列左側の単位は人、右側斜体は構成比(単位:%)。

注2) 分布(単位:%)について、計での分布より5%ポイント以上高い箇所は灰色、低い箇所は下線で示している。とくに断りのない限り、これ以降の図表も同じ。

3 現在の仕事と仕事環境(賃金と職場のコミュニケーション)の類型

(1)現在の仕事

図表 3-1 には、現在の仕事³別にみたキャリア選択の種類の分布状況を示している。

図表には、現在の仕事の構成比を斜体で示している。現在の仕事のうち、製造関連の5つがいずれも2割弱を占めるが、特筆すべき点は、このなかに「製造業(造船)」が含まれることである。たとえば、2024年6月末時点における広島県の特定技能1号外国人数は8,674人であり、そのうち造船・舶用工業分野が2,553人と約3割を占める。一方、日本全体でみると、同時点での特定技能1号外国人(251,594人)のうち、造船・舶用工業分野の割合は3%程度に過ぎない(8,703人)(出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」)。本アンケート調査の回答者に造船業での就労者が一定数含まれることは、広島県で実施した調査ならではの特徴だといえる。

現在の仕事の別に、キャリア選択の種類の分布状況を見る。「製造業(造船)」では勤続志向と転籍志向の割合が高く、両者の割合を合計すると、回答者全体の9割近くを占める。造船業では、特定技能制度の創設(2019年)より前の2015年度から、技能実習修了者に対し、在留資格「特

³ 現在の仕事のうち「その他」は、「農業」「漁業(かき養殖など)」「小売業」「介護」の合計である。

定活動」により一定期間の日本での就労が認められてきた。「製造業（造船）」での勤続志向の割合の高さは、本アンケート調査が実施された 2019 年時点において、当該分野の技能実習生は、すでに実習修了後も日本で同じ仕事を続けることへの意識が比較的高かったことが要因のひとつとも考えられる。ただし、同じく特定技能制度が始まる前から特定活動による日本での継続的な就労が認められている「建設業」では転職志向の割合が高いなど、「製造業（造船）」とは異なる傾向を示している。

他の仕事をみると、「製造業（繊維・衣服）」では帰国志向の、「製造業（機械・金属）」では転職志向の、「製造業（自動車関係）」では転職志向と帰国志向の割合が高い。繊維・衣服分野は、外国人研修・技能実習制度が始まった時期から続く、古典的な技能実習生の受入れ業種である（cf. 上林・山口 2013; 山口 2022）。だが 2019 年の特定技能制度創設時に、繊維・衣服分野は特定産業分野に含まれず、したがって当該分野の技能実習生は、同じ仕事での特定技能 1 号への移行ができなかった⁴。「製造業（繊維・衣服）」での回答者のなかには、こうした調査時点での制度上の設計を鑑み、自らのキャリア選択を見通す者も一定数含まれているものと推察される。

図表 3-1 現在の仕事別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
建設業	53	6.3	30.2	<u>28.3</u>	26.4	15.1
製造業（繊維・衣服）	150	17.8	<u>28.0</u>	40.0	<u>6.7</u>	25.3
製造業（食品）	138	16.3	36.2	37.0	13.8	<u>13.0</u>
製造業（機械・金属）	138	16.3	34.1	42.0	<u>7.2</u>	16.7
製造業（造船）	143	16.9	42.7	44.8	5.6	7.0
製造業（自動車関係）	166	19.6	<u>27.1</u>	<u>24.1</u>	20.5	28.3
その他	57	6.7	38.6	<u>28.1</u>	12.3	21.1

(2)現在の賃金

図表 3-2 には、1 か月の給料（手取り額）別にみたキャリア選択の種類の分布状況を示した。

図表には、1 か月の給料（手取り額）の構成比を斜体で示している。回答者のうち「10-15 万円」が 75.0%と多数を占めており、「10 万円未満」は 7.6%とわずかである。

1 か月の給料（手取り額）の別にキャリア選択の種類の分布をみる。「10 万円未満」では、転籍志向と転職志向の割合が高い。

図表 3-3 には、属性・現在の仕事別の 1 か月の給料（手取り額）の分布状況を示した。年齢別について、どの年齢層でも「10-15 万円」が 7 割を超えているが、35 歳以上では「10-15 万円」の割合がとくに高く、また「10 万円未満」は 0%である。また年齢が低いほど「10 万円未満」の割合が高いが、「16 万円以上」では年齢別の割合に大きな違いはみられない。出身国別について

⁴ 2024 年 4 月に工業製品製造業分野へ「紡織製品製造」「縫製」として追加されることとなった。

て、フィリピンとインドネシアでは「10-15万円」の割合がとくに高いが、ベトナムでは「10万円未満」が2割程度を占めて比較的高く、逆に中国では「16万円以上」が3割程度を占めて比較的高い。滞日年数については、3年以上で「16万円以上」の割合が高い。

現在の仕事の別について、「建設業」と「製造業（食品）」では「10万円未満」の、「製造業（繊維・衣服）」と「製造業（造船）」では「10-15万円」の、「製造業（自動車関係）」では「16万円以上」の割合が高くなっている。

図表 3-2 1か月の給料(手取り額)別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
10万円未満	64	7.6	17.2	40.6	21.9	20.3
10-15万円	634	75.0	35.3	36.4	10.7	17.5
16万円以上	147	17.4	32.7	32.0	13.6	21.8

図表 3-3 属性・現在の仕事別 1か月の給料(手取り額)の分布

	n		10万円未満	10-15万円	16万円以上
計	845	100.0	7.6	75.0	17.4
性別					
男	385	45.6	6.0	79.5	14.5
女	460	54.4	8.9	71.3	19.8
年齢					
24歳未満	304	36.0	11.2	71.4	17.4
25-29歳	249	29.5	8.0	74.7	17.3
30-34歳	185	21.9	5.4	76.8	17.8
35歳以上	107	12.7	0.0	83.2	16.8
出身国					
ベトナム	287	34.0	18.1	76.0	5.9
中国	335	39.6	1.5	65.7	32.8
フィリピン	100	11.8	5.0	82.0	13.0
インドネシア	88	10.4	1.1	97.7	1.1
その他	35	4.1	2.9	80.0	17.1
婚姻状況					
既婚	340	40.2	6.5	75.0	18.5
非婚	505	59.8	8.3	75.0	16.6
滞日年数					
1年未満	223	26.4	12.1	73.5	14.3
1年	183	21.7	6.6	77.6	15.8
2年	304	36.0	4.6	78.6	16.8
3年以上	135	16.0	8.1	65.9	25.9
今の仕事					
建設業	53	6.3	20.8	75.5	3.8
製造業（繊維・衣服）	150	17.8	4.7	90.7	4.7
製造業（食品）	138	16.3	18.1	71.0	10.9
製造業（機械・金属）	138	16.3	6.5	74.6	18.8
製造業（造船）	143	16.9	1.4	86.0	12.6
製造業（自動車関係）	166	19.6	4.2	56.6	39.2
その他	57	6.7	5.3	70.2	24.6

(3) 仕事環境の類型

本アンケート調査では、回答者に対して現在の仕事の良い点を複数回答で尋ねている。当該設問では「給料や働く条件」「会社の人が親切」といった選択肢を含み、また「会社や地域で、楽しい行事がある」といった生活に関する選択肢もみられ、幅広い観点を取り入れた設問となっている。これらのうち、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の選択状況から、回答者が会社での賃金や職場のコミュニケーションをどのように評価しているかを把握できる。

図表 3-4 には、現在の仕事の良い点別に、キャリア選択のタイプの分布状況を示した。

図表には、現在の仕事の良い点についての回答状況を斜体で示している。回答割合が最も高いのは「会社の人が親切」であり（52.3%）、これに「同じ国の人が多く働いている」（38.0%）、「給料や働く条件」（33.0%）が続く。

現在の仕事の良い点の別にキャリア選択のタイプの分布状況をみる。「仕事の内容」と「給与や働く条件」、「会社の人が親切」、「会社や地域で、楽しい行事がある」では、勤続志向の割合が高い。「給与や働く条件」と「会社の人が親切」の割合の高さからは、勤続志向では現在の会社の賃金と職場のコミュニケーションの双方を評価していることが示唆される。「会社や地域で、楽しい行事がある」の割合が高いことから、同じく勤続志向で、現在の会社による自らの生活を豊かにすることに対する積極的な関与も評価している様子がうかがえる。一方、勤続志向を除く3つの類型では、顕著に割合が高い項目はみられない。逆に「仕事の内容」では転職志向の、「会社や地域で、楽しい行事がある」では転職志向の割合が低くなっている。「仕事の内容」で転職志向の割合が低い点については、彼らが実習修了後、日本で実習時とは異なる仕事に就くことを想定していることを反映していると考えられる。

賃金や職場のコミュニケーションがキャリア選択にどのように関連するかを詳しくみるため、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の選択状況をもとに、4つの類型を作成した（仕事環境の類型）。このことにより、現在の賃金と職場のコミュニケーションの双方を高く評価するタイプ、賃金は高く評価しているが職場のコミュニケーションは評価していないタイプなどの分類が可能となる。図表 3-5 には、仕事環境のタイプの別に、キャリア選択のタイプの分布状況を示した。

「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を選択した者では勤続志向の割合が高く、6割を占める。「給料や働く条件」を選択し、「会社の人が親切」を選択しなかった者では、転職志向の割合が高い。また「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を選択しなかった者では、転職志向と帰国志向の割合が高くなっている。技能実習生の実習修了後のキャリア選択には、現在の仕事における賃金だけでなく職場のコミュニケーションも影響を与えており、とくに外国人材の職場への定着を目指すにあたっては、賃金と職場のコミュニケーションの双方の充実が必要であることが示唆される。

なお実際の賃金とそれに対する評価との関連をみるため、図表 3-6 には1か月の給料（手取り額）と、「現在の仕事の良い点」のうち「給料や働く条件」の選択状況をクロス集計した結果を示している。1か月の給料（手取り額）が「10万円未満」の場合、「給料や働く条件」を現在の

仕事の良い点として選択した者の割合は1割程度と低く、給料の額が高くなるにつれてその割合が高くなっている。ただし1か月の給料が「16万円以上」であっても、「給料や働く条件」を選択した回答者は半数程度である。

図表 3-4 現在の仕事の良い点(複数回答)別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
仕事の内容	211	25.0	39.3	33.6	6.6	20.4
給料や働く条件	279	33.0	44.4	33.0	7.9	14.7
会社の人が親切	442	52.3	40.3	33.9	10.0	15.8
同じ国の人が多く働いている	321	38.0	30.5	34.6	14.3	20.6
会社や地域で、楽しい行事がある	111	13.1	41.4	27.9	10.8	19.8
その他	17	2.0	17.6	35.3	35.3	11.8

図表 3-5 仕事環境の類型別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
給料や働く条件						
○	137	16.2	58.4	21.2	6.6	13.9
○	142	16.8	31.0	44.4	9.2	15.5
×	305	36.1	32.1	39.7	11.5	16.7
×	261	30.9	23.4	34.9	17.2	24.5

図表 3-6 1か月の給料(手取り額)別 「給与や働く条件」の評価

	n	給与や働く条件		
		○	×	
計	845	100.0	33.0	67.0
10万円未満	64	7.6	10.9	89.1
10-15万円	634	75.0	32.0	68.0
16万円以上	147	17.4	46.9	53.1

4 日本語能力と学習意欲

(1) 日本語能力

日本語能力と技能実習生のキャリア選択との関連性については、技能実習生と同様に日本で学び、しかし特定技能制度の創設以前の技能実習生とは異なり、卒業・修了後に日本企業への就労を許可されている、外国人留学生に関する次の先行研究の指摘が参考になるだろう。九州7県の留学生を対象に実施したアンケート調査個票から、留学生の日本での就職意欲を規定する要因を検討した志甫(2009)によれば、日本語能力の自己評価が高いほど、日本での就職を希望する傾向がみられる。しかし九州での就職希望を従属変数とした場合、日本語能力の自己評価が九州での就職希望に対して有意な効果を持たない(志甫 2013)。この分析結果から志甫(2013)は、日本語に自信のある留学生ほど九州にこだわらず、日本全体での就職を目指す可能性を指摘する。また、全国の国立大学の留学生を対象に実施したアンケート調査から留学生の就職意志の規定要

因を検討した眞住・岸田（2022）は、日本での就職意欲がない者と、日本での就職意欲がある者のうち留学先の地域での就職を希望する者とのあいだに日本語能力の差はみられないものの、日本での就職意欲がある者のうち留学先の地域外での就職を希望する者は、留学先の地域での就職を希望する者より日本語能力が高いことを指摘している。

図表 4-1 には、キャリア選択の類型別の日本語能力スコアの平均値を示している。日本語能力スコアの作成方法を説明する。本アンケート調査では、回答者の日本語能力について「日本語で会話する」「ひらがな・カタカナを読む」「漢字を読む」「ひらがな・カタカナで書く」「漢字を使って日本語を書く」の5つにわけ、それぞれ「できる」「少しできる」「ほとんどできない」の3つの選択肢から選ぶ形で尋ねている。本稿では、選択肢のうち「できる」を3、「少しできる」を2、「ほとんどできない」を1として、上述の5項目の平均値を回答者の日本語能力スコアとしている。

回答者全体での日本語能力スコアの平均値は 2.251 である。この日本語能力スコアをキャリア選択の類型別にみると、転職志向の平均値が 2.331 で最も高く、帰国志向が 2.212 で最も低い。勤続志向と転籍志向はそれぞれ 2.242、2.251 と、回答者全体での平均値とほとんど差がないスコアとなっている。

図表 4-2 には、属性別の日本語能力スコアの平均値を示している。年齢別に日本語能力スコアをみると、24 歳未満の平均値が 2.320 で最も高く、年齢が上がるにつれて低下する傾向が確認できる。また、出身国別にみると、中国の平均値が 2.342 で最も高く、フィリピンが 2.126 で最も低い。中国出身者の日本語能力スコアが高い理由としては、中国と日本が同じ漢字圏に属しており、日本語の習得が比較的容易である点が挙げられよう。滞日年数別では、1 年未満の平均値が 2.231 と、1 年以上の者と比べて若干低くなっている。

図表 4-1 キャリア選択の類型別 日本語能力スコア

	計	勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
度数	845	283	304	102	156
平均値	2.251	2.242	2.251	2.331	2.212
標準偏差	0.371	0.364	0.376	0.373	0.366

図表 4-2 属性別 日本語能力スコア

	n		平均値	標準偏差
計	845	100.0	2.251	0.371
性別				
男	385	45.6	2.211	0.369
女	460	54.4	2.284	0.369
年齢				
24歳未満	304	36.0	2.320	0.373
25-29歳	249	29.5	2.243	0.349
30-34歳	185	21.9	2.197	0.358
35歳以上	107	12.7	2.163	0.400
出身国				
ベトナム	287	34.0	2.201	0.379
中国	335	39.6	2.342	0.366
フィリピン	100	11.8	2.126	0.358
インドネシア	88	10.4	2.273	0.245
その他	35	4.1	2.086	0.424
婚姻状況				
既婚	340	40.2	2.191	0.365
非婚	505	59.8	2.291	0.369
滞日年数				
1年未満	223	26.4	2.231	0.337
1年	183	21.7	2.270	0.361
2年	304	36.0	2.255	0.378
3年以上	135	16.0	2.247	0.421

(2) 仕事に関する学習意欲

仕事に関する学習意欲と技能実習生の実習修了後のキャリア選択は、どのように関連するのか。本項では、来日前と現在の2時点における学習意欲を検討する。

まず、仕事に関する来日前の学習意欲をみる。本アンケート調査では、回答者の来日の目的について、仕事に関する学習意欲と関連する「技術を身につけるため」を含む選択肢を用意し、複数回答で尋ねている。図表 4-3 には、来日の目的別にキャリア選択の種類の分布状況を示している。

図表中には、来日の目的についての回答状況を斜体で示している。「技術を身につけるため」(42.5%)と「日本が好きだから」(40.6%)で回答割合が4割程度と高く、「他の国よりお金を稼げるから」「日本語の勉強ができるから」「自分の国に帰った後、日本と関係のある仕事をしたから」は、いずれも約3割の回答割合となっている。

来日の目的別に、キャリア選択の種類の分布をみると、「日本語の勉強ができるから」では勤続志向の割合が高いが、仕事に関する学習意欲と関連する「技術を身につけるため」を含む他の選択肢では、顕著に割合が高いキャリア選択の類型はみられない。

次に、仕事に関する現在の学習意欲をみる。本アンケート調査では、回答者全員に対して、今後仕事のために学びたい技術や知識の有無を尋ねている。図表 4-4 には、今後仕事のために学び

たい技術や知識の有無の別に、キャリア選択の種類の分布状況を示した。

図表中には、今後学びたい技術や知識の有無についての回答状況を斜体で示している。今後仕事のために学びたい技術や知識が「ある」とする割合は 74.7%であり、回答者の多くが、仕事に関する高い学習意欲を持っている様子が見られる。

今後仕事のために学びたい技術や知識の有無の別に、キャリア選択の種類の分布をみると、今後学びたい技術や知識が「ない」と回答した者では、帰国志向の割合が高くなっている。

図表 4-3 来日の目的(複数回答)別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
技術を身につけるため	359	42.5	36.8	38.7	8.6	15.9
日本語の勉強ができるから	245	29.0	43.3	29.0	12.7	15.1
日本が好きだから	343	40.6	34.4	34.4	12.2	19.0
他の国よりお金を稼げるから	286	33.8	36.4	36.7	9.1	17.8
自分の国に帰った後、日本と関係のある仕事をしたいから	241	28.5	37.8	37.8	11.6	12.9
その他	36	4.3	38.9	19.4	11.1	30.6

図表 4-4 今後学びたい技術や知識の有無別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
ある	631	74.7	36.8	37.6	12.4	13.3
ない	214	25.3	23.8	31.3	11.2	33.6

(3)日本語の学習意欲

本節で先に検討したように、日本語能力の高低は、外国人材のキャリア選択に影響を与えうる。7節で行う多変量解析のモデルには組み込まないが、仕事に関する学習意欲に加え、日本語の学習意欲に関する設問の回答状況についてもここでみておく。本アンケート調査では、来日後の日本語学習状況について、その方法も示した回答選択肢のなかから複数を選ぶ形で尋ねている。図表 4-5 には、来日後の日本語学習状況におけるキャリア選択の種類の分布状況を示した。

図表中には、現在の日本語学習状況についての回答状況を斜体で示している。まず、「勉強していない」と回答した者の割合は 9.7%であり、ほとんどの回答者が何らかの形で日本語学習に取り組んでいることがわかる。日本語の学習方法については、「ひとりで勉強している」が 62.5%で最も高く、これに「会社の人から教えてもらっている」(31.0%)、「地域の日本語教室で勉強している」(16.9%)などが続いている。

来日後の日本語学習状況の別に、キャリア選択の種類の分布をみる。「地域の日本語教室で勉強している」と「同じ国から来た知人から教えてもらっている」では勤続志向の割合が高く、また「勉強していない」では帰国志向の割合が高い。

本アンケート調査では、今後の日本語学習の意向について、回答者全員に対して、単数回答で尋ねている。図表 4-6 には、今後の日本語学習の意向別にキャリア選択の種類の分布状況を示している。

図表中には、今後の日本語学習の意向についての回答状況を斜体で示している。「勉強したい」とする回答割合が 62.8%で最も高いが、「会社が機会を作れば勉強したい」「近くに日本語教室があれば勉強したい」もあわせると、9割の回答者が今後の日本語学習意欲を持っていることになる。

今後の日本語学習の意向についての回答状況の別に、キャリア選択の種類の分布をみる。「会社が機会を作れば勉強したい」では勤続志向の割合が高くなっており、当該志向において、現在の会社が日本語学習の支援を行ってくれることへの期待が高い様子がうかがわれる。

図表 4-5 日本語学習の状況(複数回答)別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
ひとりで勉強している	528	62.5	34.5	37.1	12.7	15.7
地域の日本語教室で勉強している	143	16.9	43.4	35.0	9.8	11.9
会社の人から教えてもらっている	262	31.0	37.0	37.8	7.6	17.6
同じ国から来た知人から教えてもらっている	125	14.8	40.0	38.4	11.2	10.4
勉強していない	82	9.7	23.2	23.2	13.4	40.2
その他	27	3.2	33.3	44.4	3.7	18.5
無回答	4	0.5	25.0	50.0	25.0	0.0

図表 4-6 今後の日本語学習に関する意向別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向
計	845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5
勉強したい	531	62.8	33.0	39.5	13.0	14.5
会社が機会を作れば勉強したい	121	14.3	48.8	30.6	5.8	14.9
近くに日本語教室があれば勉強したい	97	11.5	30.9	38.1	13.4	17.5
勉強したくない	10	1.2	0.0	20.0	10.0	70.0
わからない	78	9.2	20.5	21.8	11.5	46.2
その他	7	0.8	42.9	14.3	28.6	14.3
無回答	1	0.1	0.0	0.0	100.0	0.0

5 仕事選択(今後したい仕事)の種類

(1) 仕事選択の種類

本アンケート調査では、今後(実習修了後に)について、現在の仕事での選択肢を含む17の選択肢から、3つまで選択する形で尋ねている。本節では、まず当該設問への回答状況をもとに今後したい仕事の類型化を行い、そのうえで仕事選択の種類別の特徴などを検討する。

まず、現在の仕事と今後したい仕事の別に、実習修了後の仕事に関する移動志向をみる(図表 5-1)。

図表の左側は、現在の仕事をベースとして、回答者が実習終了後も現在の仕事を継続する意志がある（stay）か否（out）かの割合を示している。仕事の継続意志がある者は勤続志向と転籍志向の合計に、ない者は転職志向に相当する。

図表の右側は、今後したい仕事としてそれぞれを選択した回答者を、現在の仕事からの継続意志がある者（stay）と、別の仕事からの移動意志を示す者（in）それぞれの割合を示している。ここで現在の仕事からの継続意志がある回答者の数は、その仕事での勤続志向と転籍志向の合計と等しい。一方で別の仕事からの移動意志を示す者については、今後したい仕事を3つまで選択していることから、なかには現在の仕事を続ける意志のある者（勤続志向、転籍志向）も含まれる。したがって別の仕事からの移動意志を示す者が、そのまま転職志向には相当しない。また今後したい仕事での回答選択肢には現在の仕事での選択肢に含まれないものもあり、この場合、別の仕事からの移動意志を示す者（in）の割合は100%となる。

現在の仕事と今後したい仕事のマッチングが可能で、現在の仕事での回答者が比較的多い仕事について、仕事別の移動志向に関する特徴をみる。現在の仕事をベースにみると、「製造業（繊維・衣服）」と「製造業（機械・金属）」、「製造業（造船）」で仕事の継続意志がある者の割合が9割を占めて高い。またこれら3つの仕事を今後したい仕事ベースでみると、別の仕事からの移動意志を示す者の割合が1、2割台と比較的低い点で共通している。

一方、「製造業（食品）」では現在の仕事からの継続意志がある者の割合は8割程度と平均的であるものの、別の仕事からの移動意志を示す者の割合が5割近くに達している。結果として、「製造業（食品）」は、今後したい仕事のなかで最も回答割合が高くなっている（29.0%）。

「建設業」や「製造業（自動車関係）」では、現在の仕事からの継続意志がある者の割合が7割程度と比較的低い。ただし「建設業」では別の仕事からの移動意志を示す者の割合が2割台であるのに対し、「製造業（自動車関係）」では5割を超えており、今後したい仕事ベースでみると異なる傾向を示している。

現在の仕事での回答選択肢に含まれない仕事については、「外食業」が16.2%、「製造業（電気・電子関連）」が14.6%と、今後したい仕事のなかで比較的回答割合が高くなっている。

特定技能制度では16の特定産業分野に分かれているが、法務省が公表するデータからは、これらの分野別に受入れルート等に多様性がみられることを確認できる（労働政策研究・研修機構編2023; Yamaguchi 2024; 2025）。本アンケート調査での仕事との対応関係がみやすい特定産業分野の特徴をみておこう。建設分野と造船・船用工業分野では技能実習ルート（実習終了後、対応関係のある特定産業分野に無試験で移行）がほとんどである。一方、飲食料品製造業分野では試験ルート（特定技能試験に合格の上、当該産業分野で就労）が3割を占め、その多くは国内試験合格者である。これらの特徴は、本アンケート調査結果から示した「建設業」「製造業（造船）」「製造業（食品）」での仕事に関する移動志向の傾向と大きく重なるところがある。

ところで、本アンケート調査では今後したい仕事を3つまで選択する形で尋ねているが、回答者によっては1つだけ選択する場合もあれば、複数を選択する場合もあり、複数を選択する場合

ではその組み合わせに特定の傾向がみられる可能性がある。図表 5-2 には、今後したい仕事の組み合わせについての回答分布を示している。

今後したい仕事の組み合わせ別にみると、最も回答者数が多いのは「製造業（繊維・衣服）」のみを選択するケースであり、これに「製造業（造船）」のみを選択するケースが続くなど、単数選択が組み合わせの上位を占める。複数選択で最も多いのは「製造業（機械・金属）」と「製造業（造船）」の組み合わせであり、サービス業を含むものとしては「製造業（食品）」と「製造業（電気・電子関連）」「外食業」の組み合わせが最も上位になっている。

本稿では今後したい仕事の回答状況を次のように分類し、仕事選択の類型とする。製造業（繊維・衣服、食品、機械・金属、電気・電子関連、造船、自動車関係、その他）の選択肢から1つだけ選択した「製造単」、製造業の選択肢から複数を選び、他の選択肢は選んでいない「製造複」、製造業とサービス業（小売業、宿泊、外食業、介護、ビルクリーニング、その他のサービス業）のそれぞれから複数の選択肢を選び、他の選択肢（農業、漁業、建設業、その他）は選んでいない「製造+サービス」、サービス業の選択肢からのみ選んでいる「サービス」、「その他」の5つである。また、製造単のうち比較的サンプル数を確保できる「製造業（繊維・衣服）」と「製造業（造船）」については、本節においてクロス集計から傾向を把握することとしたい。

図表 5-3 には、仕事選択の類型別のキャリア選択のタイプの分布状況を示した。

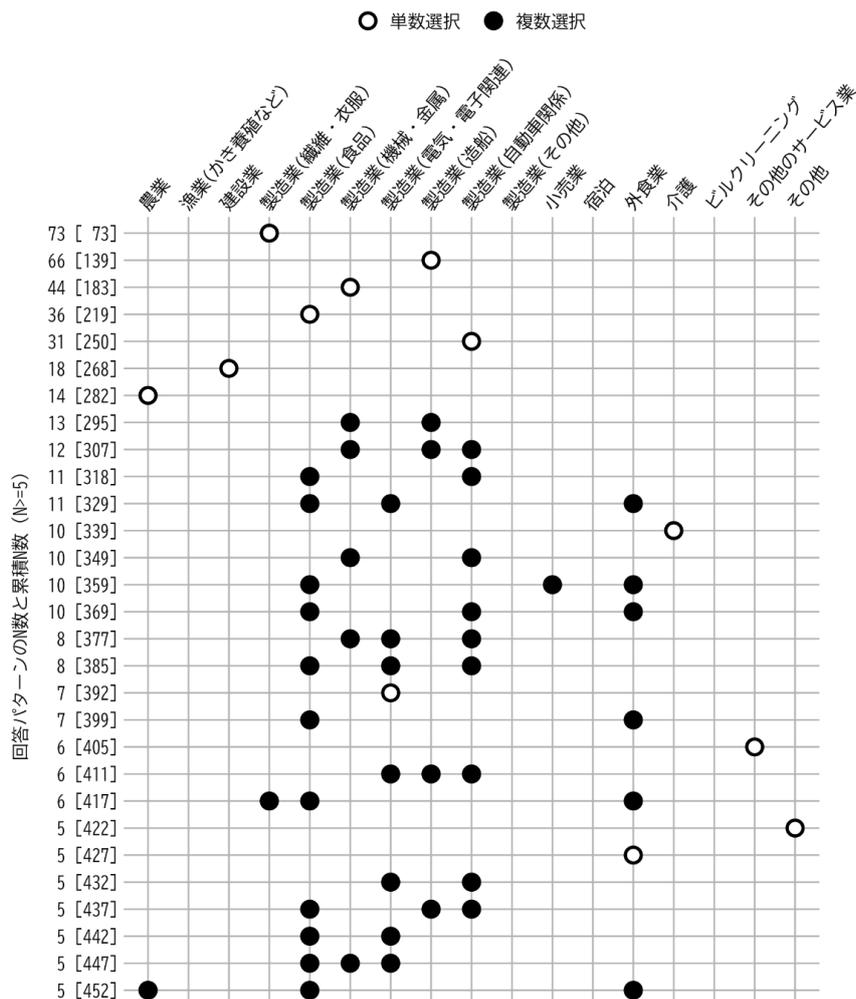
図表中には、仕事選択のタイプの分布を斜体で示している。仕事選択のタイプのうち最も割合が高いのは製造単（38.3%）であり、これに製造複（20.0%）、製造+サービス（19.4%）が続く。

仕事選択のタイプの別に、キャリア選択のタイプの分布をみる。製造単では転籍志向の割合が高く、製造複では勤続志向の割合が高い。サービスでは転職志向の割合が高い。製造業のなかで実習終了後は現在の会社で働きたいと考えている者（勤続志向）が今後したい仕事として複数の仕事を選び、現在の会社で働く意向が弱い者（転籍志向）が今後したい仕事として1つのみ選択する理由として、汎用性の高い技術等を有する場合、仕事の選択と同時に会社の選択が視野に入り、逆に汎用性の低い技術等であれば会社の選択そのものが前景化しないことが推測される。ただし製造単のうち「製造業（繊維・衣服）」と「製造業（造船）」では転籍志向の割合が高い点で共通するが、「製造業（繊維・衣服）」では勤続志向の割合が低く、逆に「製造業（造船）」では高いことで相違点もみられる。

図表 5-1 仕事別 実習終了後の仕事に関する移動志向

	現在の仕事				今後したい仕事 (3つまで選択)			
	n	stay	out		n	stay	in	
合計	679	100.0	85.0	15.0	679	100.0		
農業	29	4.3	82.8	17.2	57	8.4	42.1	57.9
漁業 (かき養殖など)	2	0.3	50.0	50.0	13	1.9	7.7	92.3
建設業	45	6.6	68.9	31.1	42	6.2	73.8	26.2
製造業 (繊維・衣服)	111	16.3	91.0	9.0	127	18.7	79.5	20.5
製造業 (食品)	120	17.7	84.2	15.8	197	29.0	51.3	48.7
製造業 (機械・金属)	107	15.8	90.7	9.3	138	20.3	70.3	29.7
製造業 (電気・電子関連)			-		99	14.6	-	100.0
製造業 (造船)	132	19.4	93.9	6.1	150	22.1	82.7	17.3
製造業 (自動車関係)	119	17.5	71.4	28.6	172	25.3	49.4	50.6
製造業 (その他)			-		32	4.7	-	100.0
小売業	1	0.1	0.0	100.0	51	7.5	0.0	100.0
宿泊			-		24	3.5	-	100.0
外食業			-		110	16.2	-	100.0
介護	13	1.9	100.0	0.0	40	5.9	32.5	67.5
ビルクリーニング			-		6	0.9	-	100.0
その他のサービス業			-		20	2.9	-	100.0
その他			-		14	2.1	-	100.0

図表 5-2 今後したい仕事 (3つまで選択) の組み合わせ 回答の分布



図表 5-3 仕事選択の類型別 キャリア選択のタイプの分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向
計	679	100.0	40.6	44.3	15.0
製造単	260	38.3	38.5	53.5	8.1
うち繊維・衣服	73	10.8	32.9	63.0	4.1
うち造船	66	9.7	47.0	53.0	0.0
製造複	136	20.0	47.8	40.4	11.8
製造+サービス	132	19.4	42.4	40.2	17.4
サービス	32	4.7	9.4	18.8	71.9
その他	119	17.5	43.7	40.3	16.0

(2) 属性と日本語能力

図表 5-4 には、属性別の仕事選択のタイプの分布を示している。

性別にみると、男性では製造複の割合が高く、製造+サービスでは女性の割合が高い。製造単のなかでは、女性で「製造業（繊維・衣服）」の割合が高く、「製造業（造船）」ではすべての回答者が男性である。

年齢別にみると、30-34歳で製造単の割合が高い。製造単のなかでは、30-34歳と35歳以上で「製造業（繊維・衣服）」の割合が高く、実習修了後に当該分野のみでの就労を希望する者は、比較的高年齢であることがわかる。

出身地別にみると、中国では製造+サービスの、フィリピンでは製造単と「その他」の、インドネシアでは製造複の割合が高い。製造単のなかでは中国で「製造業（繊維・衣服）」の、フィリピンとインドネシアで「製造業（造船）」の割合が高い。

婚姻状況別にみると、製造単のうち「製造業（繊維・衣服）」で既婚の割合が高い。また滞日年数別にみると、3年以上で製造+サービスの割合が高くなっている。

図表 5-5 には、仕事選択の類型別の日本語能力スコアを示した。

日本語能力スコアの平均値は 2.264 である。製造単では 2.177 と比較的低く、うち「製造業（繊維・衣服）」と「製造業（造船）」では、ともに 2.1 前後と低い。これに対して、製造+サービスとサービスでは 2.4 前後と高くなっている。

図表 5-4 属性別 仕事選択の種類の分布

	n	製造単	うち		製造複	製造+サービス	サービス	その他	
			繊維・衣服	造船					
計	679	100.0	38.3	10.8	9.7	20.0	19.4	4.7	17.5
性別									
男	333	49.0	41.1	1.8	19.8	28.2	9.0	0.9	20.7
女	346	51.0	35.5	19.4	0.0	12.1	29.5	8.4	14.5
年齢									
24歳未満	230	33.9	33.9	3.0	7.4	22.6	21.3	8.3	13.9
25-29歳	215	31.7	36.7	7.9	8.8	21.9	18.1	2.8	20.5
30-34歳	155	22.8	45.2	16.8	14.2	16.1	18.1	2.6	18.1
35歳以上	79	11.6	41.8	29.1	10.1	15.2	20.3	3.8	19.0
出身国									
ベトナム	249	36.7	39.4	7.2	7.2	22.5	18.9	2.8	16.5
中国	234	34.5	34.2	19.2	1.7	16.2	25.6	5.1	18.8
フィリピン	95	14.0	45.3	1.1	25.3	12.6	14.7	3.2	24.2
インドネシア	73	10.8	38.4	1.4	27.4	35.6	9.6	9.6	6.8
その他	28	4.1	39.3	28.6	0.0	14.3	14.3	10.7	21.4
婚姻状況									
既婚	268	39.5	42.9	20.1	9.7	15.7	17.9	3.0	20.5
非婚	411	60.5	35.3	4.6	9.7	22.9	20.4	5.8	15.6
滞日年数									
1年未満	180	26.5	38.9	7.8	10.0	23.3	13.3	6.1	18.3
1年	151	22.2	36.4	14.6	5.3	20.5	16.6	5.3	21.2
2年	235	34.6	39.1	8.9	11.9	19.6	23.0	3.8	14.5
3年以上	113	16.6	38.1	14.2	10.6	15.0	25.7	3.5	17.7

図表 5-5 仕事選択の種類別 日本語能力スコア

	計	製造単	うち 繊維・衣服	うち 造船	製造複	製造+サービス	サービス	その他
度数	679	260	73	66	136	132	32	119
平均値	2.264	2.177	2.104	2.076	2.272	2.380	2.431	2.269
標準偏差	0.369	0.371	0.359	0.332	0.345	0.356	0.377	0.355

(3)現在の仕事

図表 5-6 には、現在の仕事別の仕事選択の種類の分布状況を示している。

「製造業（繊維・衣服）」では製造単の割合が高く、うちほとんどの回答者が今後したい仕事として、同じ「製造業（繊維・衣服）」を選んでいる。これは製造単のうち「製造業（造船）」でも同様である。「製造業（食品）」では製造+サービスの割合が高く、「製造業（機械・金属）」では製造単と製造複の割合が高い。「製造業（造船）」では製造単だけでなく、製造複の割合も高い点だが、「製造業（繊維・衣服）」と異なる点である。「製造業（自動車関係）」では製造複と製造+サービス、サービスで割合が高くなっている。

図表 5-7 には、現在の給料（手取り額）別の仕事選択の種類の分布状況を示している。

「10万円未満」では製造+サービスの割合が高く、「10-15万円」では製造単の、「16万円以上」では製造複と製造+サービスの割合がそれぞれ高くなっている。

図表 5-6 現在の仕事別 仕事選択の種類の分布

	n	100.0	製造単	うち		製造複	製造+サービス	サービス	その他
			38.3	繊維・衣服	造船				
計	679	100.0	38.3	10.8	9.7	20.0	19.4	4.7	17.5
建設業	45	6.6	6.7	0.0	0.0	13.3	8.9	0.0	71.1
製造業（繊維・衣服）	111	16.3	64.0	63.1	0.0	8.1	20.7	1.8	5.4
製造業（食品）	120	17.7	32.5	0.0	0.0	10.8	38.3	3.3	15.0
製造業（機械・金属）	107	15.8	43.9	0.9	0.0	33.6	14.0	0.9	7.5
製造業（造船）	132	19.4	51.5	0.8	50.0	29.5	6.1	0.8	12.1
製造業（自動車関係）	119	17.5	25.2	0.0	0.0	26.1	28.6	12.6	7.6
その他	45	6.6	4.4	2.2	0.0	4.4	4.4	20.0	66.7

図表 5-7 現在の給料(手取り額)別 仕事選択の種類の分布

	n	100.0	製造単	うち		製造複	製造+サービス	サービス	その他
			38.3	繊維・衣服	造船				
計	679	100.0	38.3	10.8	9.7	20.0	19.4	4.7	17.5
10万円未満	50	7.4	22.0	4.0	2.0	16.0	32.0	4.0	26.0
10-15万円	516	76.0	44.6	13.2	11.8	19.0	16.7	4.5	15.3
16万円以上	113	16.6	16.8	2.7	3.5	26.5	26.5	6.2	23.9

(4) 今後の仕事や会社に求めること

仕事選択の種類と、今後の仕事や会社に求めることはどのように関連するのか。

まず今後の仕事に求めることとの関連をみる。本アンケート調査では、今後したい仕事を選んだ理由を、3つまで選択する形で尋ねている。図表 5-8 には、今後したい仕事を選んだ理由の別に、仕事選択の種類の分布状況を示している。

図表中には、今後したい仕事を選んだ理由についての回答状況を斜体で示している。最も回答割合が高いのは「自分の技術や経験が使えるから」(60.5%)であり、これに「帰国後にやりたい仕事と関係があるから」(43.7%)「いまの会社で仕事を続けたいから」(40.6%)が続く。

今後したい仕事を選んだ理由の別に、仕事選択の種類の分布をみると、「給料や働いたときの条件がいいから」では製造複と製造+サービスの割合が高い。また、「自分の技術や経験が使えるから」では製造単の割合がやや高いが、製造単のうち「製造業（繊維・衣服）」では、この項目のみで割合が高くなっている。労働政策研究・研修機構が技能実習生受入れ企業に対して実施したアンケート調査結果では、繊維・衣服分野において顕著に即戦力となる技能実習生を求める傾向が示されている（労働政策研究・研修機構編 2016）。本アンケート調査の分析結果からは、実習修了後に当該分野のみでの就労を希望する者が、同様に「即戦力志向」ともいえるべき志向性を持っていることがうかがえる。

図表 5-9 には、今後したい仕事を選んだ理由の別に、キャリア選択の種類の分布状況を示している。「自分の技術や経験が使えるから」では転籍志向の割合が高く、当該志向において即戦力志向の特徴をみることができよう。また、「給料や働いたときの条件がいいから」では、転職志向の割合が高くなっている。

次に、今後の会社に求めることとの関連をみる。本アンケート調査では、今後の会社を選ぶ際に重視することを、3つまで選択する形で尋ねている。図表 5-10 には、今後の会社を選ぶ際に重視することの別に、仕事選択の種類の分布状況を示している。

図表中には、今後の会社を選ぶ際に重視することについての回答状況を斜体で示している。最も回答割合が高いのは「技術を学んだり、自分の技術が使えること」(56.7%)であり、これに「自分が働きたい場所、または、住みたい場所にあること」(41.5%)「給料がいいこと」(40.1%)「会社の人が親切にしてくれること」(39.6%)が続く。

今後の会社を選ぶ際に重視することの別に、仕事選択の種類の分布をみる。「給料がいいこと」と「自分が働きたい場所、または、住みたい場所にあること」では製造+サービスの割合が高い。「会社が生活面を支援してくれること」では製造複の割合が高い。また、「技術を学んだり、自分の技術が使えること」では製造単の割合がやや高いが、うち「製造業(繊維・衣服)」でも同様の傾向がみられる。一方、製造単のうち「製造業(造船)」では「自分の国にその会社の工場などがあること」の割合が高くなっており、これは造船企業の事業展開や技能実習生の受入れ方針等を反映した特徴だと考えられる。

図表 5-11 には、今後の会社を選ぶ際に重視することの別に、キャリア選択の種類の分布状況を示した。「会社が生活面を支援してくれること」と「会社の人が親切にしてくれること」では勤続志向の割合が高く、当該志向性を持つ技能実習生のなかで、受入れ企業が自らの仕事と生活の充実を図ってくれることへの期待の高さがうかがわれる結果となっている。一方、「技術を学んだり、自分の技術が使えること」では、転籍志向の割合は合計でのそれと大きな違いはない。

図表 5-8 今後したい仕事を選んだ理由(3つまで選択)別 仕事選択の種類の分布

	n	100.0	製造単	うち		製造複	製造+	サービス	その他
			38.3	繊維・衣服	造船	20.0	サービス		
計	679	100.0	38.3	10.8	9.7	20.0	19.4	4.7	17.5
自分の技術や経験が使えるから	411	60.5	43.1	13.6	12.9	22.6	17.0	1.9	15.3
帰国後にやりたい仕事と関係あるから	297	43.7	29.0	7.1	7.1	23.2	23.9	5.7	18.2
給料や働いたときの条件がいいから	220	32.4	25.5	5.0	8.2	30.9	25.9	3.6	14.1
いまの会社で仕事を続けたいから	276	40.6	36.2	8.7	11.2	23.6	20.3	1.1	18.8
その他	23	3.4	8.7	0.0	0.0	13.0	26.1	8.7	43.5

図表 5-9 今後したい仕事を選んだ理由(3つまで選択)別 キャリア選択の種類の分布

	n	100.0	勤続志向			転籍志向			転職志向			
			40.6	44.3	15.0	40.6	50.9	8.5	46.8	16.2	41.8	20.5
計	679	100.0	40.6	44.3	15.0	40.6	50.9	8.5	46.8	16.2	41.8	20.5
自分の技術や経験が使えるから	411	60.5	40.6	50.9	8.5	46.8	16.2	41.8	20.5	0.0	0.0	0.0
帰国後にやりたい仕事と関係あるから	297	43.7	37.0	46.8	16.2	37.7	41.8	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0
給料や働いたときの条件がいいから	220	32.4	37.7	41.8	20.5	40.6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
いまの会社で仕事を続けたいから	276	40.6	100.0	0.0	0.0	17.4	34.8	47.8	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	23	3.4	17.4	34.8	47.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 5-10 今後の会社を選ぶ際に重視すること(3つまで選択)別 仕事選択の種類の分布

	n	100.0	製造単	うち		製造複	製造+	サービス	その他
				繊維・衣服	造船		サービス		
計	679	100.0	38.3	10.8	9.7	20.0	19.4	4.7	17.5
技術を学んだり、自分の技術が使えること	385	56.7	43.1	15.3	10.9	21.0	16.1	2.9	16.9
帰国後にしたい仕事と同じであること	177	26.1	33.3	9.6	7.9	21.5	18.6	5.1	21.5
自分の国にその会社の工場などがあること	62	9.1	40.3	6.5	24.2	24.2	11.3	6.5	17.7
残業が少ないこと	12	1.8	58.3	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	8.3
給料がいいこと	272	40.1	31.3	5.9	10.7	24.6	27.6	4.4	12.1
会社が生活面を支援してくれること	206	30.3	30.6	6.3	5.8	27.7	23.8	5.8	12.1
会社の人が親切にしてくれること	269	39.6	33.8	10.4	4.1	21.2	19.7	5.6	19.7
同じ国の人が働いていること	116	17.1	38.8	11.2	12.1	21.6	19.0	1.7	19.0
自分が働きたい場所、または、住みたい場所にあること	282	41.5	29.4	7.8	7.1	18.8	27.7	6.4	17.7
その他	25	3.7	16.00	0.0	4.0	4.0	40.0	16.0	24.0

図表 5-11 今後の会社を選ぶ際に重視すること(3つまで選択)別 仕事選択の種類の分布

	n	100.0	勤続志向	転籍志向	転職志向
計	679	100.0	40.6	44.3	15.0
技術を学んだり、自分の技術が使えること	385	56.7	43.4	45.2	11.4
帰国後にしたい仕事と同じであること	177	26.1	44.6	44.6	10.7
自分の国にその会社の工場などがあること	62	9.1	43.5	41.9	14.5
残業が少ないこと	12	1.8	50.0	33.3	16.7
給料がいいこと	272	40.1	38.2	42.3	19.5
会社が生活面を支援してくれること	206	30.3	50.0	34.0	16.0
会社の人が親切にしてくれること	269	39.6	53.5	36.1	10.4
同じ国の人が働いていること	116	17.1	43.1	45.7	11.2
自分が働きたい場所、または、住みたい場所にあること	282	41.5	39.7	42.9	17.4
その他	25	3.7	20.0	44.0	36.0

6 地域選択(今後働きたい、住みたい場所)の種類

(1) 地域選択の種類

5節でみたように、会社を選ぶ際に重視していることとして「自分が働きたい場所、または、住みたい場所にあること」を選択した回答者は、41.5%である(図表 5-10、11)。本アンケート調査では当該選択肢を選んだ回答者に対して、「広島」「東京」「大阪」「その他」の4つの選択肢のなかから選ぶ形で、その場所を尋ねている。本稿では働きたい、または住みたい場所として「広島」を選択した者を広島志向、「東京」または「大阪」を選択した者を東京・大阪志向、「自分の働きたい場所、または、住みたい場所にあること」を選択しなかった者を「場所は非重視」とする地域選択の種類を作成した。

図表 6-1 には、地域選択の種類別に、キャリア選択の種類の分布を示した。

図表中には、地域選択の種類についての回答状況を、斜体で示している。広島志向は 24.7%、東京・大阪志向は 16.8%である。

地域選択の種類別に、キャリア選択の種類の分布をみる。広島志向では勤続志向の割合が、

東京・大阪志向では転職志向の割合が高い。

図表 6-1 地域選択の類型別 キャリア選択のタイプの分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向
計	679	100.0	40.6	44.3	15.0
広島志向	168	24.7	48.2	40.5	11.3
東京・大阪志向	114	16.8	27.2	46.5	26.3
場所は非重視	397	58.5	41.3	45.3	13.4

(2) 属性と日本語能力

図表 6-2 には、属性別の地域選択のタイプの分布状況を示している。性別では、男性で「場所は非重視」の割合が高く、女性で東京・大阪志向の割合が高い。年齢別では、35歳以上で広島志向の割合が高い。出身国別では、中国で東京・大阪志向の割合が高く、インドネシアで「場所は非重視」の割合が高い。滞日年数の別では、1年未満で「場所は非重視」の割合が高く、1年で広島志向の、3年以上で東京・大阪志向の割合が高くなっている。

図表 6-3 には、地域選択のタイプ別の日本語能力スコアを示している。東京・大阪志向での平均値は 2.349 であり、回答者全体の平均値 (2.264) より高くなっている。

図表 6-2 属性別 地域選択のタイプの分布

	n		広島志向	東京・大阪志向	場所は非重視
計	679	100.0	24.7	16.8	58.5
性別					
男	333	49.0	28.8	7.5	63.7
女	346	51.0	20.8	25.7	53.5
年齢					
24歳未満	230	33.9	23.0	19.6	57.4
25-29歳	215	31.7	24.2	14.9	60.9
30-34歳	155	22.8	24.5	16.1	59.4
35歳以上	79	11.6	31.6	15.2	53.2
出身国					
ベトナム	249	36.7	26.1	14.5	59.4
中国	234	34.5	20.9	27.4	51.7
フィリピン	95	14.0	29.5	9.5	61.1
インドネシア	73	10.8	21.9	2.7	75.3
その他	28	4.1	35.7	10.7	53.6
婚姻状況					
既婚	268	39.5	24.3	19.0	56.7
非婚	411	60.5	25.1	15.3	59.6
滞日年数					
1年未満	180	26.5	22.8	10.0	67.2
1年	151	22.2	30.5	17.2	52.3
2年	235	34.6	22.6	19.1	58.3
3年以上	113	16.6	24.8	22.1	53.1

図表 6-3 地域選択の類型別 日本語能力スコア

	計	広島志向	東京・大阪 志向	場所は 非重視
度数	679	168	114	397
平均値	2.264	2.230	2.349	2.253
標準偏差	0.369	0.385	0.376	0.357

(3)現在の仕事と仕事選択の類型

図表 6-4 には、現在の仕事別の地域選択のタイプの分布状況を示している。

「製造業（造船）」では広島志向が高く、「製造業（食品）」と「製造業（自動車関係）」では東京・大阪志向が高い。「建設業」と「製造業（造船）」では「場所は非重視」の割合が高い。

図表 6-5 には、1か月の給料（手取り額）別の地域選択のタイプの分布状況を示している。

1か月の給料（手取り額）が「10万円未満」と「16万円以上」では東京・大阪志向の割合が高い。

図表 6-6 には、仕事選択の類型別の地域選択のタイプの分布状況を示している。

製造単では「場所は非重視」の、製造+サービスとサービスでは東京・大阪志向の割合が高い。また製造単のうち「製造業（造船）」と「製造業（繊維・衣服）」の双方ともに「場所は非重視」の割合が高くなっている。

図表 6-4 現在の仕事別 地域選択のタイプの分布

	n		広島志向	東京・大阪 志向	場所は 非重視
計	679	100.0	24.7	16.8	58.5
建設業	45	6.6	26.7	6.7	66.7
製造業（繊維・衣服）	111	16.3	20.7	18.9	60.4
製造業（食品）	120	17.7	23.3	28.3	48.3
製造業（機械・金属）	107	15.8	27.1	10.3	62.6
製造業（造船）	132	19.4	31.8	3.8	64.4
製造業（自動車関係）	119	17.5	21.0	28.6	50.4
その他	45	6.6	20.0	13.3	66.7

図表 6-5 1か月の給料（手取り額）別 地域選択のタイプの分布

	n		広島志向	東京・大阪 志向	場所は 非重視
計	679	100.0	24.7	16.8	58.5
10万円未満	50	7.4	14.0	36.0	50.0
10-15万円	516	76.0	26.7	12.4	60.9
16万円以上	113	16.6	20.4	28.3	51.3

図表 6-6 仕事選択の類型別 地域選択のタイプの分布

	n		広島志向	東京・大阪 志向	場所は 非重視
計	679	100.0	24.7	16.8	58.5
製造単	260	38.3	23.5	8.5	68.1
うち繊維・衣服	73	10.8	19.2	11.0	69.9
うち造船	66	9.7	28.8	1.5	69.7
製造複	136	20.0	26.5	12.5	61.0
製造+サービス	132	19.4	22.0	37.1	40.9
サービス	32	4.7	21.9	34.4	43.8
その他	119	17.5	29.4	12.6	58.0

(4)「広島県の良い点」との関連

地域選択、とりわけ広島県で住みたい、または働きたいと考えている者は、どのような点を広島県の魅力だと考えているのか。本アンケート調査では、広島県に住んで良かったと思うことについて、複数回答で尋ねている。7節で行う多変量解析のモデルには組み込まないが、この「広島県の良い点」と地域選択の類型、キャリア選択の類型との関連を、本項で確認しておく。

図表 6-7 には、広島県に住んで良かったと思うことの別に、地域選択のタイプの分布状況を示した。

図表中には、広島県に住んで良かったと思うことに関する回答状況を斜体で示している。最も回答割合が高いのは「会社の日本人が親切」(54.2%)であり、これに「自然や文化が豊か」(39.0%)「東京などに比べて物価が安い」(38.0%)が続く。「良かったと思ったことはない」は2.7%と、ごくわずかである。

広島県に住んで良かったと思うこと別に、地域選択のタイプの分布状況をみると、広島志向の割合が高い項目はみられない。本アンケート調査からは、広島県での仕事や生活を今後も選択することと、広島県に住んで良かったと思うこととの関連は示されなかった。

図表 6-8 には、広島県に住んで良かったと思うことの別に、キャリア選択のタイプの分布状況を示している。図表をみると、「会社の日本人が親切」と「近所の日本人が親切」で勤続志向の割合が高くなっている。

図表 6-7 広島県に住んで良かったと思うこと(複数回答)別 地域選択の種類の分布

	n		広島志向	東京・大阪志向	場所は非重視
計	679	100.0	24.7	16.8	58.5
会社の日本人が親切	368	54.2	26.1	10.9	63.0
近所の日本人が親切	169	24.9	24.9	16.0	59.2
自然や文化が豊か	265	39.0	25.7	17.4	57.0
店が多く、生活が便利	176	25.9	25.0	17.0	58.0
東京などに比べて物価が安い	258	38.0	27.5	19.4	53.1
同じ国から来ている人が多い	203	29.9	29.6	17.7	52.7
良かったと思っことはない	18	2.7	0.0	33.3	66.7
その他	11	1.6	9.1	9.1	81.8
無回答	13	1.9	30.8	0.0	69.2

図表 6-8 広島県に住んで良かったと思うこと(複数回答)別 キャリア選択の種類の分布

	n		勤続志向	転籍志向	転職志向
計	679	100.0	40.6	44.3	15.0
会社の日本人が親切	368	54.2	48.1	42.4	9.5
近所の日本人が親切	169	24.9	46.2	43.2	10.7
自然や文化が豊か	265	39.0	43.8	43.8	12.5
店が多く、生活が便利	176	25.9	40.3	42.6	17.0
東京などに比べて物価が安い	258	38.0	38.4	46.5	15.1
同じ国から来ている人が多い	203	29.9	41.4	42.9	15.8
良かったと思っことはない	18	2.7	27.8	27.8	44.4
その他	11	1.6	36.4	45.5	18.2
無回答	13	1.9	61.5	38.5	0.0

7 多変量解析

本節では、現在の仕事に関わる変数を投入の上、4つのキャリア選択の類型別に2項ロジスティック回帰分析を行った(図表 7-1)。具体的には、性別(男性ダミー)、年齢(カテゴリー変数)、出身国(カテゴリー変数)、婚姻状況(既婚ダミー)、滞日年数(カテゴリー変数)といった属性に関する変数と、現在の仕事(カテゴリー変数)、日本語能力スコア(連続変数、1~3点)、来日前と現在の2時点での仕事に関する学習意欲(いずれも有ダミー)、1か月の給料(手取り額)(カテゴリー変数)、そして仕事環境の類型(カテゴリー変数)を独立変数としている。また実習修了後の仕事に関する変数も投入の上、帰国志向を除く3つのキャリア選択の類型別に2項ロジスティック回帰分析を行っている(図表 7-4)。具体的には上記の独立変数に、仕事選択の類型(カテゴリー変数)、即戦力志向(該当ダミー)、地域選択の類型(カテゴリー変数)を加えた。即戦力志向は、今後したい仕事を選んだ理由として「自分の技術や経験が使えるから」を選択したか否かである。

まず、キャリア選択の4類型別の、2項ロジスティック回帰分析の結果をみる(図表 7-1)。性別、年齢、出身国、婚姻状況、滞日年数、現在の仕事は統制変数として位置づけており、以下ではそれ以外の変数に関する結果をおもに解釈する。

日本語能力スコアについて、帰国志向でのみ統計的に有意な負の値を示している。つまり、日

本語能力のスコアが高いほど、実習修了後に帰国以外のキャリアを志向しやすいといえる。留学生の日本での就職に関する志向性を検討した志甫（2009）と同様の結果が得られたといえ、技能実習生（日本での初期キャリアにあたる外国人材）においても、日本語習熟度の低さが、帰国というキャリアを選択する形で、日本での就労からの脱落の要因となることが示唆される。

仕事に関する学習意欲のうち来日前の学習意欲については、転職志向でのみ有意な負の値を示している。つまり、来日前に仕事に関する学習意欲がある人ほど、実習修了後に日本での転職を選択しにくいといえる。また仕事に関する現在の学習意欲については、勤続志向では有意な正の値を、帰国志向では有意な負の値を示している。つまり、仕事に関する現在の学習意欲がある人ほど実習修了後に現在の会社での勤続を選択しやすく、帰国を選択しにくいといえる。来日前に仕事に関する学習を行っている（学習意欲がある）者ほど実習修了後の転職を選択しにくいという結果は、そのような人々は来日前に学習している仕事を軸にキャリア形成を考えており、仕事を変えろという転職志向を選択しにくいのだと解釈できる。そして、現在の仕事に関する学習を行っている（学習意欲がある）人ほど帰国志向を選択しにくく勤続志向を選択しやすいという結果は、学習活動と日本での在留や職場への定着に関連があることを示唆している。

1か月の給料（手取り額）について、「16万円以上」と比べて「10万円未満」では、勤続志向で有意な負の値を、帰国志向で10%水準ではあるが有意な正の値を示している。つまり、現在の実際の賃金が極端に低い場合は実習修了後に現在の会社での勤続を選択しにくく、帰国を選択しやすいといえる。ただし、「16万円以上」と「10-15万円」では、いずれのキャリア選択の類型についても統計的に有意な違いはない。実習修了後のキャリア選択について、実際の賃金が重要になるのは「極端に賃金が高い人に比べて極端に低い人では」という文脈に限られるものと考えられる。

仕事環境の類型については「給料や働く条件」を現在の仕事の良い点（○）だと評価しているが、「会社の人が親切」は評価していない（×）ケースを基準としている。「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を評価しているケースでは、勤続志向では有意な正の値を、転職志向では有意な負の値を示している。また「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を評価していないケースでは、勤続志向で10%水準ではあるが負の値を、転職志向と帰国志向では有意な正の値を示している。とくに大きな違いとして指摘できる点は、現在の仕事の「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を評価しているケースでは勤続志向が選択されやすく、逆に双方とも評価していないケースでは転職志向や帰国志向が選択されやすいことである。そして「給料や働く条件」と「会社の人が親切」のどちらか一方のみを評価しているケースでは、それぞれ互いに有意な違いはない。つまり、外国人材の労働移動はよりよい賃金を求めて生じることが一般的だとすれば、勤続志向はこれに職場のコミュニケーションの充実を加えることで増加しうる。また現在の会社の賃金は評価していないが職場のコミュニケーションが充実しているケースではキャリア選択に違いは現れないが、賃金だけでなく職場のコミュニケーションさえも充実していない場合、実習修了後の転職や帰国を増加させうることを示唆される。

キャリア選択の4類型に対する仕事環境の種類の効果をわかりやすく比較するため、多項ロジスティック回帰分析に基づく予測値を**図表 7-2**に示した⁵。**図表 7-2**の棒グラフは、仕事環境の種類ごとに、キャリア選択の4類型のそれぞれのカテゴリーを選択する確率を算出した予測値を示しており、棒グラフ右端のエラーバーは予測値の95%信頼区間を示している⁶。さらに、**図表 7-2**に示した、仕事環境の種類の各カテゴリー間の予測値の差異の統計的有意性を、**図表 7-3**に整理した。本文中の記述を簡便にするために、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方が現在の仕事の良い点だと評価しているケースをA、「給料や働く条件」のみを現在の仕事の良い点だと評価しているケースをB、「会社の人が親切」のみを現在の仕事の良い点だと評価しているケースをC、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を現在の仕事の良い点だと評価していないケースをDとする。

図表 7-2によると、勤続志向を最も選択しやすいのはAであり（約60%）、次にBとCが選択しやすく（それぞれ約30%）、勤続志向を最も選択しにくいのはDである（約25%）。統計的に有意な差異があるのはAとそれ以外のカテゴリー間のみである（**図表 7-3**）。転籍志向を最も選択しやすいのはBとCであり（約40%）、Dが次に選択しやすく（約35%）、Aが最も選択しにくい（約20%）。転籍志向を最も選択しにくいAのみが、それ以外のカテゴリーとの間に統計的に有意な差異がある。転職志向を最も選択しやすいのはDであり（約18%）、次にBとCがほとんど同程度で選択しやすく（10%前後）、最も選択しにくいのがAである（約5%）。統計的な有意差があるのは、AとC・D、BとDの間である。帰国志向を最も選択しやすいのはDであり（約25%）、他のカテゴリーは15%前後でほとんど違いがない。最も帰国志向を選択しやすいDとそれ以外のカテゴリーに、統計的に有意な差異がある。

実習修了後の仕事に関する変数を含む、帰国志向を除く3つのキャリア選択の類型別の、2項ロジスティック回帰分析の結果をみる（**図表 7-4**）。先ほどと同様に、性別、年齢、出身国、婚姻状況、滞日年数、現在の仕事は統制変数として位置づけ、以下ではそれ以外の変数に関する結果をおもに解釈する。

まず、日本語能力スコア、仕事に関する学習意欲、1か月の給料（手取り額）については、有意な結果は示されなかった。つまり、これらの変数については、帰国志向を除き、実習修了後も日本で就労を継続することを前提としたキャリア選択については統計的に有意な違いはない。

一方、仕事環境の種類については、帰国志向を含むキャリア選択の4類型での分析と同様の結果が示されている。「給料や働く条件」を現在の仕事の良い点（○）だと評価しているが、「会社の人が親切」は評価していない（×）ケースを基準とした場合、現在の仕事の「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を評価しているケースでは、勤続志向で有意な正の値、転籍志向で

⁵ 多項ロジスティック回帰分析で使用している独立変数は**図表 7-1**と同様である。なお、多項ロジスティック回帰分析においても**図表 7-1**と同様の結果が得られている。

⁶ エラーバーの読み取り方の目安として、一方の予測値のエラーバーがもう一方の予測値（棒グラフの頂点）と明確に重なっておらず、またその反対も同様である場合、両者の予測値の差は統計的に有意となることが多い。

有意な負の値を、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を評価していないケースでは転職志向で有意な正の値を示している。勤続志向、すなわち実習修了後の職場への定着に向けては、賃金だけでなく職場のコミュニケーションが重要であることが、ここからもわかる。

多項ロジスティック回帰分析⁷にもとづく、キャリア選択の3類型に対する仕事環境のタイプの予測値を示した**図表 7-5**の結果は、キャリア選択の4類型のそれ（**図表 7-2**）とほぼ同じである。すなわち、勤続志向を最も選択しやすいのは「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方とも現在の仕事の良い点だと評価しているケース、転籍志向を最も選択しやすいのは「給料や働く条件」と「会社の人が親切」のどちらかのみを現在の仕事の良い点だと評価しているケース、転職志向を最も選択しやすいのは「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方とも現在の仕事の良い点だと評価していないケースである。各カテゴリー間の予測値の差異の統計的有意性のパターン（**図表 7-6**）も、4類型のそれ（**図表 7-3**）と同一の結果である。

仕事選択のタイプについては、製造複を基準とした場合、勤続志向では製造単とサービスで有意な負の値を、転籍志向では製造単で有意な正の値を、そして転職志向ではサービスで有意な正の値を示している。

多項ロジスティック回帰分析にもとづく、キャリア選択の3類型に対する仕事選択のタイプの予測値を示した**図表 7-7**によると、勤続志向を最も選択しやすいのは製造複であり（約 50%）、次に製造+サービスが選択しやすく（約 45%）、製造単と「その他」が約 40%と同程度になっており、最も選択しにくいのはサービスである（約 10%）。統計的な有意差（**図表 7-8**）は、製造複と製造単・サービス、製造+サービスとサービス、製造単とサービス、「その他」とサービスの間のみとなっている。

転籍志向を最も選択しやすいのが製造単であり（約 50%）、次に「その他」が選択しやすく（約 45%）、製造複と製造+サービスが約 40%と同程度になっており、最も選択しにくいのがサービスである（約 25%）。転籍志向については、製造単と製造複・サービスの間のみ統計的有意差がみられる。また転職志向を最も選択しやすいのはサービスであり（約 65%）、次に 15%前後と同程度で製造複と製造+サービス、「その他」が選択しやすく、最も選択しにくいのは製造単である（約 10%）。統計的有意差があるのは、サービスとそれ以外のカテゴリーの間である。

即戦力志向については、転籍志向で有意な正の値を、転職志向で有意な負の値を示している。即戦力志向は、自分の技術や経験が使えることを重視して今後したい仕事を選んでいることを意味している。即戦力志向のケースで転籍志向を選択しやすく転職志向を選択しにくいという結果は、現在自らが有している技術・経験を活かすうえでは今と同じ仕事である必要があり、しかし現在の会社での勤続は重視していないために、転籍を志向しているのだと解釈できる。

地域選択のタイプについては、東京・大阪志向と比べて広島志向では、勤続志向で有意な正の値を、転籍志向で 10%水準ではあるが負の値を示している。また、「場所は非重視」では、勤続志

⁷ 多項ロジスティック回帰分析で使用している独立変数は図表 7-4 と同様である。なお、多項ロジスティック回帰分析においても図表 7-4 と同様の結果が得られている。

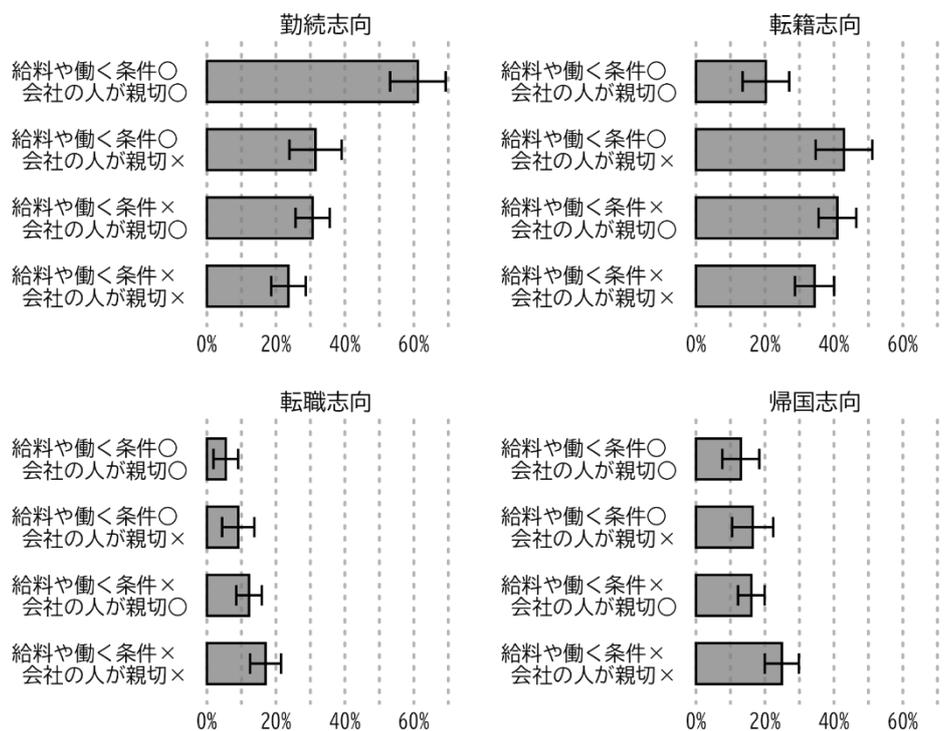
向で 10%水準ではあるが正の値を示している。広島志向であるほど勤続志向を選択しやすいことは当然の結果のように思えるが、広島県内での転籍や転職の可能性もある。今後働きたい、住みたい場所として広島県を志向していることが職場への定着（勤続志向）と結びついていることが示されたのは、興味深い。このことは、現在の会社を離職するケースでは、最終的に他の都道府県への人材の流出につながりかねないことも示唆していよう。

図表 7-1 キャリア選択の4類型別 2項ロジスティック回帰分析

	勤続志向		転籍志向		転職志向		帰国志向	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
性別【男性ダミー】	-0.059	0.244	0.464	0.228 *	-0.277	0.351	-0.500	0.313
年齢【ref. 25-29歳】								
24歳以下	-0.845	0.225	-0.016	0.209	0.675	0.300 *	0.729	0.296 *
30-34歳	-0.297	0.242	0.493	0.237 *	-0.391	0.399	-0.089	0.344
35歳以上	-0.339	0.313	0.193	0.309	-0.186	0.527	0.325	0.396
出身国【ref. ベトナム】								
中国	-0.886	0.240	-0.050	0.230	0.152	0.345	1.307	0.308 ***
フィリピン	-0.121	0.286	0.210	0.284	0.530	0.443	-1.308	0.663 *
インドネシア	-1.093	0.348 **	0.778	0.304 *	-0.378	0.555	0.910	0.444 *
その他	0.278	0.432	0.189	0.420	0.237	0.662	-0.932	0.702
婚姻状況【既婚ダミー】	0.357	0.233	-0.278	0.227	-0.139	0.356	0.099	0.330
滞日年数【ref. 2年】								
1年未満	0.030	0.214	0.176	0.201	-0.416	0.309	0.051	0.260
1年	-0.068	0.221	0.479	0.205 *	-0.046	0.300	-0.603	0.276 *
3年以上	0.085	0.242	0.117	0.235	0.085	0.341	-0.405	0.317
現在の仕事【ref. 製造業（食品）】								
建設業	-0.453	0.425	-0.744	0.402 †	1.286	0.509 *	0.612	0.550
製造業（繊維・衣服）	-0.536	0.313 †	0.259	0.287	-0.316	0.463	0.495	0.377
製造業（機械・金属）	-0.255	0.313	-0.241	0.297	-0.152	0.478	0.822	0.417 *
製造業（造船）	0.072	0.359	-0.334	0.338	-0.150	0.595	-0.046	0.547
製造業（自動車関係）	-0.549	0.286 †	-0.616	0.275 *	0.781	0.354 *	0.958	0.354 **
その他	-0.067	0.379	-0.493	0.377	0.382	0.534	0.535	0.478
日本語能力スコア（※3点満点）	0.140	0.238	0.222	0.227	0.363	0.343	-0.759	0.293 **
仕事に関する学習意欲								
来日前【有ダミー】	-0.084	0.172	0.202	0.162	-0.506	0.254 *	0.269	0.223
現在【有ダミー】	0.427	0.208 *	0.194	0.190	0.424	0.280	-1.015	0.221 ***
1か月の給料（手取り額）【ref. 16万円以上】								
10万円未満	-0.880	0.436 *	0.069	0.366	0.403	0.499	0.821	0.481 †
10-15万円	0.194	0.243	-0.330	0.234	0.056	0.340	0.293	0.302
仕事環境の類型【ref. 給料や働く条件○会社の人が親切×】								
給料や働く条件○会社の人が親切○	1.395	0.284 ***	-1.129	0.291 ***	-0.534	0.482	-0.292	0.386
給料や働く条件×会社の人が親切○	-0.056	0.240	-0.106	0.223	0.324	0.368	-0.034	0.324
給料や働く条件×会社の人が親切×	-0.433	0.255 †	-0.374	0.231	0.768	0.361 *	0.643	0.316 *
定数	-0.529	0.700	-1.023	0.660	-3.653	0.995 ***	-0.817	0.851
n	845		845		845		845	
カイ2乗	136.279	***	71.390	***	71.226	***	147.274	***
Nagelkerke R2乗	0.207		0.111		0.155		0.260	

***0.1%水準、**1%水準、*5%水準、†10%水準で有意。

図表 7-2 キャリア選択の4類型に対する仕事環境の類型の効果



図表 7-3 キャリア選択の4類型に対する仕事環境の類型の効果の比較

	勤続志向			転籍志向		
	給料や働く条件○ 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切×	給料や働く条件○ 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切×
給料や働く条件○ 会社の人が親切○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
給料や働く条件○ 会社の人が親切×		n.s.	n.s.		n.s.	n.s.
給料や働く条件× 会社の人が親切○			n.s.			n.s.

	転職志向			帰国志向		
	給料や働く条件○ 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切×	給料や働く条件○ 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切○	給料や働く条件× 会社の人が親切×
給料や働く条件○ 会社の人が親切○	n.s.	✓	✓	n.s.	n.s.	✓
給料や働く条件○ 会社の人が親切×		n.s.	✓		n.s.	✓
給料や働く条件× 会社の人が親切○			n.s.			✓

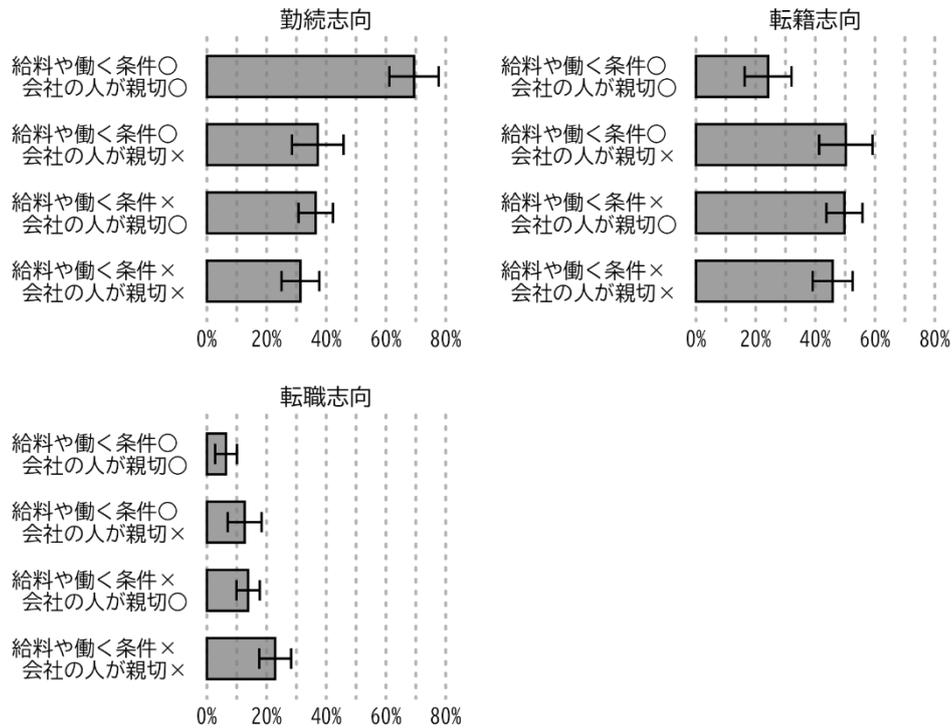
注：チェックは両カテゴリー間の差異が5%水準で統計的に有意であることを意味する。n.s.は統計的に有意差がないことを意味する。

図表 7-4 キャリア選択の3類型(帰国志向を除く)別 2項ロジスティック回帰分析

	勤続志向		転籍志向		転職志向	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
性別【男性ダミー】	-0.307	0.271	0.269	0.260	0.045	0.391
年齢【ref. 25-29歳】						
24歳以下	-0.765	0.243 **	0.315	0.234	0.809	0.336 *
30-34歳	-0.476	0.265 †	0.618	0.264 *	-0.517	0.444
35歳以上	-0.361	0.347	0.558	0.346	-0.369	0.578
出身国【ref. ベトナム】						
中国	-0.591	0.269 *	0.249	0.261	0.764	0.403 †
フィリピン	-0.102	0.308	-0.060	0.309	0.616	0.493
インドネシア	-0.760	0.370 *	1.233	0.354 ***	-1.063	0.638 †
その他	-0.211	0.485	0.237	0.471	0.023	0.751
婚姻状況【既婚ダミー】	0.426	0.258 †	-0.296	0.257	-0.243	0.397
滞日年数【ref. 2年】						
1年未満	-0.114	0.234	0.346	0.227	-0.489	0.351
1年	-0.216	0.241	0.351	0.233	-0.457	0.360
3年以上	-0.011	0.267	0.084	0.262	-0.193	0.390
現在の仕事【ref. 製造業(食品)】						
建設業	-0.391	0.478	-0.468	0.460	1.419	0.587 *
製造業(繊維・衣服)	-0.312	0.353	0.123	0.339	0.152	0.533
製造業(機械・金属)	-0.196	0.347	0.051	0.334	0.263	0.528
製造業(造船)	0.051	0.384	-0.318	0.373	0.228	0.647
製造業(自動車関係)	-0.244	0.316	-0.252	0.302	0.769	0.413 †
その他	0.432	0.467	-0.169	0.451	-0.072	0.650
日本語能力スコア(※3点満点)	-0.002	0.267	-0.025	0.258	0.127	0.398
仕事に関する学習意欲						
来日前【有ダミー】	-0.042	0.192	0.167	0.187	-0.405	0.295
現在【有ダミー】	0.232	0.236	-0.267	0.225	0.134	0.325
1か月の給料(手取り額)【ref. 16万円以上】						
10万円未満	-0.681	0.467	0.252	0.413	0.643	0.574
10-15万円	0.254	0.275	-0.281	0.268	0.258	0.404
仕事環境の類型【ref. 給料や働く条件○会社の人が親切×】						
給料や働く条件○会社の人が親切○	1.544	0.322 ***	-1.240	0.319 ***	-0.987	0.571 †
給料や働く条件×会社の人が親切○	-0.057	0.258	-0.032	0.251	0.139	0.422
給料や働く条件×会社の人が親切×	-0.300	0.272	-0.196	0.260	0.962	0.412 *
仕事選択の類型【ref. 製造複】						
製造単	-0.504	0.247 *	0.633	0.245 *	-0.410	0.388
製造+サービス	-0.228	0.297	0.190	0.293	0.029	0.411
サービス	-2.573	0.697 ***	-0.909	0.553	3.085	0.625 ***
その他	-0.343	0.324	0.293	0.320	-0.100	0.447
即戦力志向【該当ダミー】	-0.217	0.194	0.655	0.188 ***	-0.795	0.272 **
地域選択の類型【ref. 東京・大阪志向】						
広島志向	0.799	0.304 **	-0.523	0.286 †	-0.362	0.410
場所は非重視	0.485	0.276 †	-0.368	0.255	-0.125	0.342
定数	0.040	0.828	-0.555	0.797	-2.593	1.204 *
n	679		679		679	
カイ2乗	126.909	***	101.105	***	150.769	***
Nagelkerke R2乗	0.230		0.185		0.349	

***0.1%水準、**1%水準、*5%水準、†10%水準で有意。

図表 7-5 キャリア選択の3類型に対する仕事環境のタイプの効果



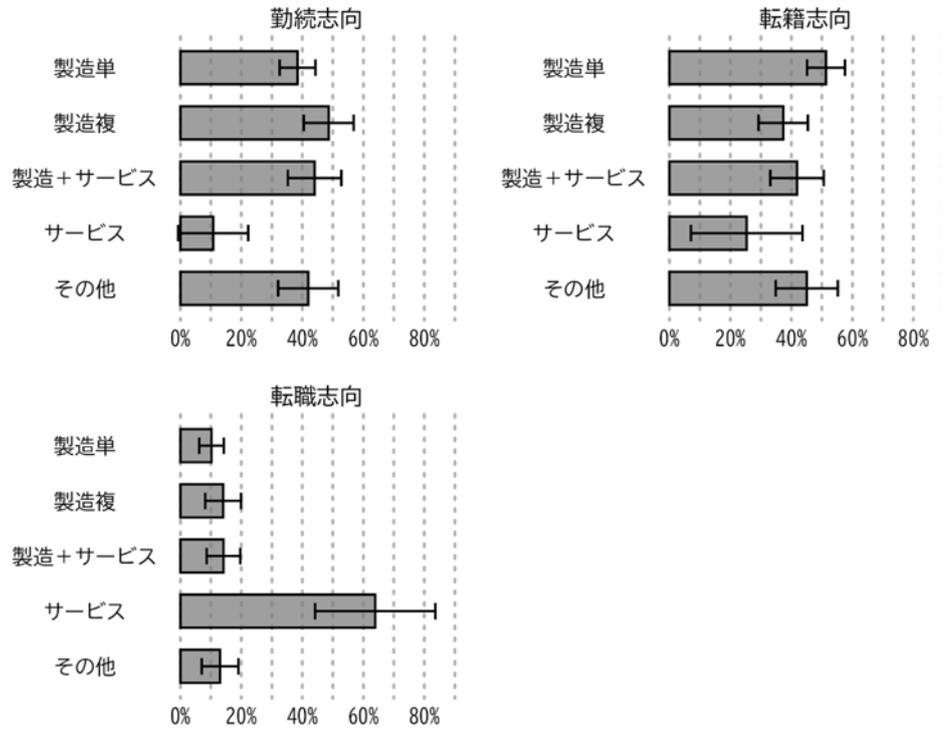
図表 7-6 キャリア選択の3類型に対する仕事環境のタイプの効果の比較

	勤続志向			転籍志向		
	給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ×	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ○	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ×	給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ×	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ○	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ×
給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ×		n.s.	n.s.		n.s.	n.s.
給料や働く条件 × 会社の人が親切 ○			n.s.			n.s.

	転職志向		
	給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ×	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ○	給料や働く条件 × 会社の人が親切 ×
給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ○	n.s.	✓	✓
給料や働く条件 ○ 会社の人が親切 ×		n.s.	✓
給料や働く条件 × 会社の人が親切 ○			n.s.

注：チェックは両カテゴリー間の差異が5%水準で統計的に有意であることを意味する。n.s.は統計的に有意差がないことを意味する。

図表 7-7 キャリア選択の3類型に対する仕事選択の種類の効果



図表 7-8 キャリア選択の3類型に対する仕事選択の種類の効果の比較

		勤続志向				転籍志向			
		製造複	製造+サービス	サービス	その他	製造複	製造+サービス	サービス	その他
仕事選択の種類	製造単	✓	n.s.	✓	n.s.	✓	n.s.	✓	n.s.
	製造複		n.s.	✓	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
	製造+サービス			✓	n.s.			n.s.	n.s.
	サービス				✓				n.s.
		転職志向							
		製造複	製造+サービス	サービス	その他				
仕事選択の種類	製造単	n.s.	n.s.	✓	n.s.				
	製造複		n.s.	✓	n.s.				
	製造+サービス			✓	n.s.				
	サービス				✓				

注：チェックは両カテゴリー間の差異が5%水準で統計的に有意であることを意味する。n.s.は統計的に有意差がないことを意味する。

8 おわりに

特定技能制度の創設、技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設により、これらの制度を利用して就労する外国人材の日本国内におけるキャリアは多様化するものと考えられる。こうしたなか、地方部においては、外国人材がより賃金水準の高い地域や会社へと移動する可能性について、強い懸念を抱いているものと考えられる。一方で、職場のコミュニケーションや人間関係が、外国人材の満足度向上や職場への定着を目指すにあたって重要であることが、たびたび指摘されるようになった。本稿では広島県が 2019 年に県下の技能実習生を対象として実施したアンケート調査の 2 次分析から、彼らの実習修了後のキャリア選択に対して現在の仕事の賃金や職場のコミュニケーションなどが与える影響について検討を行った。分析から得られた主な知見と政策的示唆は、以下のとおりである。

第一に、仕事環境の類型（現在の仕事の「給料や働く条件」と「会社の人が親切」への評価の組み合わせ）とキャリア選択の類型との関連について、勤続志向（実習修了後も、現在の会社で現在の仕事を続けたい）では、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を高く評価していることが示された。現在の仕事における賃金と職場のコミュニケーションの双方の充実が、外国人材の職場への定着を目指すうえで必要であることが示唆される。本稿の分析結果からは、地域への愛着を高めることで、現在の会社での勤続が実現する可能性も観察された。ただし、労働政策の観点からは、賃金と職場のコミュニケーションの充実により外国人材が現在の会社に定着し、その結果、人手不足が深刻化する地域において、彼らが貴重な役割を中長期的に担いうることが重要であろう。外国人材の地域への定着には、受入れ企業のありようが鍵となる。この点については、地域の労働行政が、地場の受入れ企業に対して啓発や支援を行う必要があるだろう。

第二に、日本語能力については、帰国志向（実習修了後、日本で就労する意思はない）で有意に低いことが示された。この結果から、日本語能力の低さが帰国につながることを示唆され、したがって中長期にわたる外国人材の活用に向けては、日本語能力の向上を促す有効な施策が必要となるだろう。まずは、国レベルで、外国人材の日本語能力の向上に取り組む必要があるものと思われる。あるいは、地域の労働行政が、受入れ企業が外国人材に対して日本語習得を後押しできるような施策を実現する（日本語の習得を「会社の人が親切」の範疇に納める）ことで、外国人材の会社や地域への定着も同時に実現できるのかもしれない。

第三に、仕事選択（今後したい仕事）の類型については、製造複（製造業の仕事から複数を選択）を基準とした場合、製造単（製造業の仕事のうちひとつだけ選択）では、勤続志向で有意な負の、転籍志向（実習修了後は日本で現在の仕事を続けたいが、現在の会社で働き続ける意向は弱い）で有意な正の値が示された。また、製造単では即戦力志向（今後したい仕事では、自分の技術や経験が使えることを重視）の者が比較的多いが、即戦力志向は、転籍志向で有意な正の値を示している。技能実習生のなかには、実習修了後の会社での勤続に比較的こだわらず、現在の仕事や保有する技術等の活用を志向する者が一定数存在することが示唆される。加えて、クロス集計で見ると、製造単のうち「製造業（造船）」を選んだ者では、実習修了後の会社の選択に際

して、母国にその会社の工場などがあることを重視する割合が比較的高い。造船業は広島県を代表する産業のひとつであり、技能実習生や特定技能外国人も多く就労しているものと考えられる。こうしたケースでは、地場の産業が主体となり、母国でのキャリア形成を含めた外国人材の活用を図ることが、地域レベルでの定着を実現することにつながるのかもしれない。

第四に、本稿で示した知見のうち最も重要な点は、賃金と職場のコミュニケーションの双方の充実が、技能実習生の実習修了後の勤続の可能性を高めうることである。技能実習制度を廃止のうえ新たに創設される育成就労制度では転籍が比較的容易になることが予定されているが、賃金と職場のコミュニケーションの充実は、引き続き必要な観点となるであろう。ただし、この点は、少なくとも外国人材の日本でのキャリアの初期段階においては重要だといえようが、これは、彼らが「出稼ぎ先として居心地のよさ」を選好することを示したものともいえる。育成就労制度から特定技能1号、特定技能1号から2号への移行に際しては技能試験等が課されることとなっており、したがって外国人材の学習の成果が、自らの日本でのキャリア形成を左右するであろう。本稿の分析結果からは、勤続志向で、帰国志向を含むその他の技能実習生と比べて、仕事に関する現在の学習意欲が有意に高いことが示されたが、受入れ企業は彼ら外国人材の学習意欲に応えることができるのか。また学習環境の整備は、外国人材のキャリア選択にどのような影響を与えるのか。こうした点については、引き続き検討すべき研究課題であると考えられる。

参考文献

- 上林千恵子・山口壘、2013「岐阜アパレル産業における労働者確保施策の変遷：集団就職、家内労働から技能実習制度へ」法政大学比較経済研究所ワーキングペーパーNo.176.
- 耕野拓一・呂昱姮・小林奨・棧敷孝浩、2020「外国人労働者の地方都市定着に向けた就業要因：ベトナムにおけるアンケート調査より」『開発学研究』31(2)：77-82.
- 志甫啓、2009「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか：現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言」『Works Review』4(16)：1-14.
- 志甫啓、2013「地域経済的課題を踏まえた外国人留学生のキャリア支援の意義：日本人学生の国際化対応力の涵養に資する留学生受入れのために」『留学交流』22：1-19.
- 商工総合研究所・中小企業産学官連携センター、2023「共同研究報告『中小企業の外国人活用』：外国人材側のニーズを踏まえた採用・育成・定着への取り組み」『商工金融』2023年6月号：4-89.
- 商工総合研究所・中小企業産学官連携センター、2024「共同研究報告『中小企業の外国人活用』：雇用者に対するアンケートからわかる外国人活躍・定着への取り組み」『商工金融』2024年6月号：24-57.
- 日本政策金融公庫総合研究所、2024『職場のコミュニケーションが鍵を握る 中小企業の外国人雇用』日本公庫総研レポート No.2024-3.

橋本由紀、2024「アンケート調査からみる 高い満足感につながる仕事と人間関係」『かけはし』
158 : 8-9.

広島県、2020『外国人材就労意識調査』.

眞住優助・岸田由美、2022「留学生の留学先地域における就職意志の規定要因：大都市居住・日
本語能力・同居家族の効果に着目して」『金沢大学人間科学系研究紀要』14 : 1-19.

守屋貴司、2024「日本の中小企業の外国人材確保・活用・定着のための人事改革のポイント」
『産政研フォーラム』142 : 5-13.

労働政策研究・研修機構編、2016『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』調査
シリーズ No.157.

労働政策研究・研修機構編、2023『特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調
査』資料シリーズ No.270.

山口壘、2022「日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点」JILPT
Discussion Paper 22-07.

山口壘、2024「人手不足への対応のための外国人労働者受け入れ政策と現状、萌芽」『労働調査』
639 : 19-26.

Yamaguchi, Rui. 2024. “Changes in Japanese Policies for Accepting Foreign Workers for the
Purpose of Compensating for Labor Shortage” *Japan Labor Issues* 8, no.46: 59-65.

Yamaguchi, Rui, 2025. “Creation of “Employment for Skill Development Program,” Aiming for
Making Japan an Attractive Destination for Foreign Workers” *Japan Labor Issues* 9,
no.51: 41-53.