

農業分野における特定技能 2号合格者の 新動向と送出国側での事前研修の実態 —新制度への全体動向変化のプロセスを踏まえて—

東京農業大学

吉満一貴

(早稲田大学 堀口健治先生との共同研究)

はじめに

【問題意識と背景】

- 農業分野における外国人労働者の受入れは、2023年6月に特定技能2号に農業を含む11業種に適用することが閣議決定（介護を除く）されたことが記憶に新しい。
- これにより、在留期間の上限期間がなく、家族帯同も認められることとなり、実質的に永住が可能となった。2024年12月に出入国在留管理庁によれば、特定技能2号在留外国人数は、全体832名中農業分野は174名となっており、全体の約20.9%を占めている。
- 一方で、一般社団法人全国農業会議所の2号農業技能測定試験結果によると、2025年3月までに実施された8回の試験合格者は1,151名におよびその受験者数は3,051名にのぼる。
- こういった状況を鑑みれば、非熟練労働者としての外国人材雇用の議論に終始している段階は終わり、技能を修得し、時には作業チームのリーダーとして働く長期就労者としての外国人の存在が無視し得ないことは明らかである。

→特に農業分野は、長年にわたり技能実習制度に依存していたため、「短期的な非熟練者雇用」からの脱却が困難とされてきた。そこに特定技能2号の適用が始まったことで、外国人雇用の長期雇用モデルへのシフトの端緒となる。

はじめに

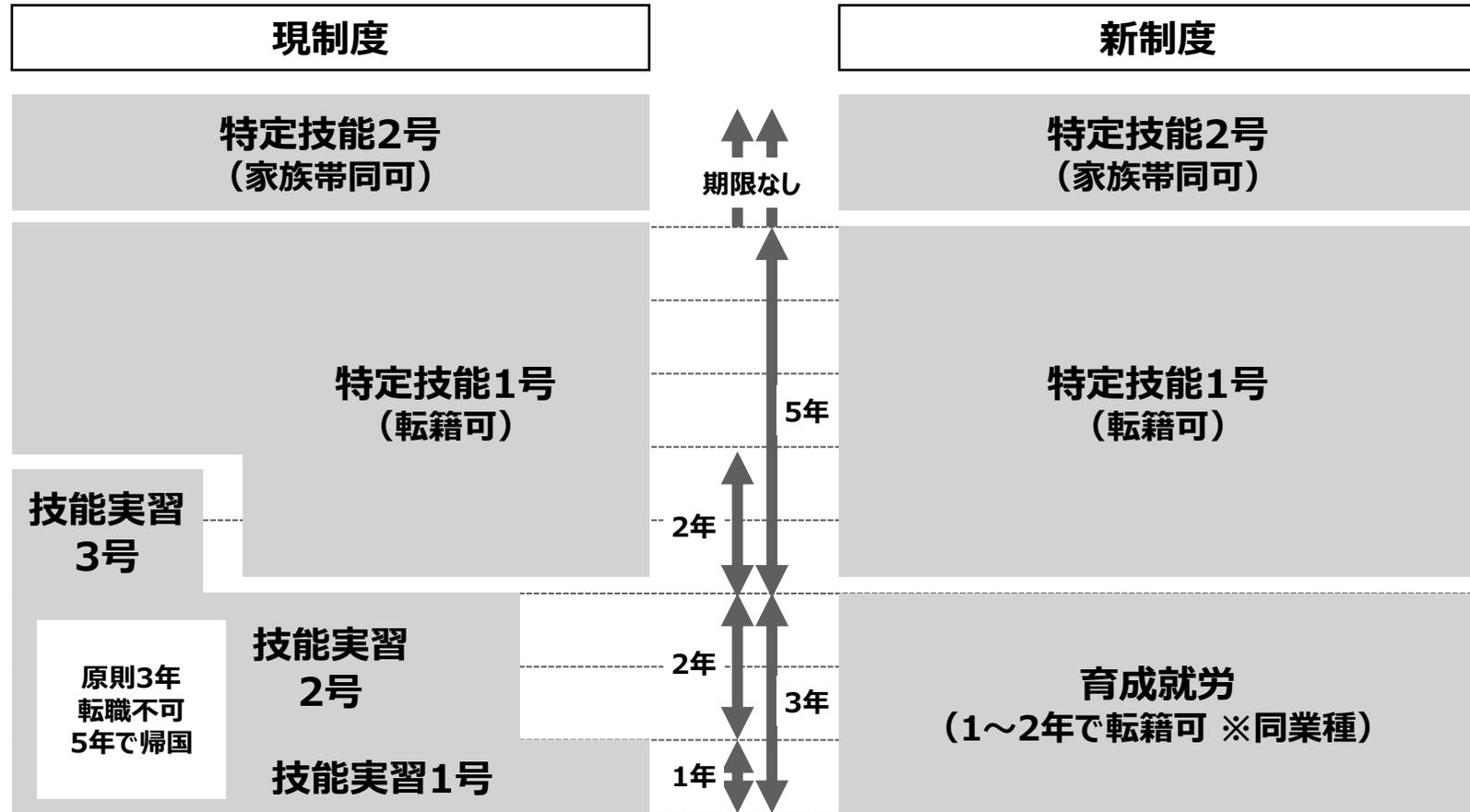


図 「育成就労」創設のイメージ 出所：厚生労働省「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」より作成。

2024年6月に育成就労を新設するための関連法案が成立され、今後3年以内に施行される見込み。より実態名目に即した制度に変更される。

先行研究

- 日本の農業分野における外国人労働力の受け入れは、2000年代以降、技能実習制度を軸に急速に進展してきた。安藤（2017）は、茨城県八千代町における技能実習生の受け入れが、地域の農業構造、特に労働集約的作型へのシフトや経営の法人化を促進したことを明らかにしている。堀口（2019, 2023）や石田（2018, 2019）らも、技能実習制度が制度的に農業の「非熟練労働力」を支える一方で、実質的には定着型労働力としての役割を果たしている点を指摘し、その制度的限界に言及している。
 - 特定技能制度の創設（2019年）を契機に、より長期的かつ熟練労働を前提とした外国人材の受け入れが焦点となっている。軍司・堀口（2022）や宮入（2023）らは、特定技能（1号）制度の現場適用状況を踏まえた研究成果が蓄積された。
 - また、JAや農協の仲介機能、地域内での支援体制の重要性も宮入・東山（2023）や石田（2019）によって強調されており、受け入れ後の定着支援が制度運用が必要なことが示唆されている。
 - 外国人労働者側の視点としては、水野（2020）や呉（2020）、吉満・堀田（2022）などが、就労環境、生活満足度、動機づけといった「働く側の条件」に着目した実態調査を行っている。これらの研究は、農業分野における人材確保において、待遇や人間関係、キャリア展望といったソフト面の要因が、制度上の仕組み以上に定着や離職に影響することを示唆している。
- 
- 上記のように制度開始に伴い、最新の外国人労働者に関する研究は蓄積がなされてきた。こうした中、特定技能2号に関しては、農業技能測定試験が開始されてから、1年しか経っていない状況でもあり、先行研究での蓄積がなされていない状況にもある中で、今後の受入拡大に向けて知見を蓄積していく必要がある。

本報告の課題

課題 目的の設定

- 着実に増加する特定技能2号合格者に対して独自のアンケートを実施し、外国人の受験時の状況及び今後の意向を明らかにしつつ、特定技能2号合格者が所属する経営者へのアンケートも行うことで、外国人の意向と経営側との対応の差異についても解明し、長期滞在化に向けた外国人への傾向とその特徴に関する、知見を提供する。



本調査の 意義

- 独自のアンケート調査により、制度開始初期段階での外国人と経営者の認識の差異を捉える。
- 特定技能2号は施行から間もない制度であり、その実態把握は統計・公的資料だけでは不十分である。
- また、外国人と経営者という「両者の視点」を並列的に比較できる設計は、受け入れ政策の双方向性を分析する上で有効である。

本報告の課題

報告前に

- 特定技能2号人材は、単なる作業者ではなく「安全対策も理解しなければいけない・リーダー的な存在
- 安全管理責任者やリーダー的役割を外国人に担わせる体制整備が求められる
- 送出国の教育内容を、日本の実務安全教育と接続させるガイドライン整備が必要
- 経営者向けに「安全マニュアル」「定着支援と労災防止の相関」の可視化が必要

【紹介】送り出し国側（ベトナム）での研修

日本語教育

- 特定技能ではJLPT N4相当以上（特定技能1号）が求められるため、6か月～1年の集中学習を実施。一部機関では日本語能力試験対策コースを提供。

生活指導・文化教育

- 日本の生活習慣、労働慣行、マナー、安全衛生教育を実施。
- 失踪防止・長期就労を見据えたキャリア教育も一部で導入。

ビザ取得・就職支援

- 特定技能1号または技能実習の在留資格取得手続支援。
- 日本の受入機関とのマッチング（面接対策・求人情報提供）。



調査方法

調査概要

- 方法：全国の特定技能2号に合格した外国人及びその所属する経営者に対して、WEBフォームを用いて、独自のアンケート案を作成し、配布した。
- 調査期間：2024年8月20日から同年12月5日
- 内容
 - A) 特定技能2号の外国人合格者：①就労ビザ・就労地域等の事前情報、②受験のきっかけ、③受験後に期待していること
 - B) 合格者の受入をしている経営者：①特定技能2号の合格者状況、②経営体の概要、③外国人の雇用状況、④今後の特定技能2号の受け入れ

対象者

- 特定技能2号の外国人合格者：500人のうち181人（回答36.2%）
 - 農業技能測定試験の第1回から第5回の合格者を対象
- 合格者の受入をしている経営者：50人
 - 外国人と経営者ともに回答があった、法人耕種17、法人畜産7、個人経営体11を対象とする

特定技能2号合格者の傾向と特徴

回答者の属性（地域別分布）

	耕種農業			畜産農業			耕種農業 + 畜産農業		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
北海道	6	5	11	3	11	14	9	16	25
東北	0	1	1	4	1	5	4	2	6
関東甲信	28	15	43	13	3	16	41	18	59
北陸	0	2	2	2	0	2	2	2	4
東海	9	3	12	3	2	5	12	5	17
近畿	5	3	8	3	2	5	8	5	13
中国	1	10	11	0	2	2	1	12	13
四国	1	10	11	2	0	2	3	10	13
九州・沖縄	12	15	27	2	2	4	14	17	31
合計	62	64	126	32	23	55	94	87	181

① 関東甲信地域（全体の32.6%）

- 関東甲信地域は、耕種（43名）・畜産（16名）のいずれにおいても最多の合格者数であり、同地域での外国人材受け入れが進んでいる先進地域であるといえる。主に茨城県が多い。

② 九州・沖縄と北海道（全体17.1%）

- 主に耕種（27名）での比重が高く、特定技能人材の活用が進む。露地栽培や工芸作物など多様な品目での労働需要が背景か。
- 北海道（全体25名、畜産14名）畜産特化の傾向が強く、酪農・養豚中心に人材を必要とする地域特性が表れている。

③ 地域間格差

- 耕種と畜産で活用される地域に違いが見られる（例：東北は畜産中心、東海は耕種中心）。

回答者の属性（国別分布）

	耕種農業			畜産農業			耕種農業 + 畜産農業		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ベトナム	32	55	87	18	19	37	50	74	124
インドネシア	11	1	12	8	0	8	19	1	20
中国	13	4	17	0	2	2	13	6	19
フィリピン	1	3	4	3	0	3	4	3	7
カンボジア	3	0	3	0	1	1	3	1	4
タイ	1	1	2	1	0	1	2	1	3
ネパール	1	0	1	0	0	0	1	0	1
スリランカ	0	0	0	1	0	1	1	0	1
台湾	0	0	0	1	0	1	1	0	1
モンゴル	0	0	0	0	1	1	0	1	1
合計	62	64	126	32	23	55	94	87	181

- ベトナム出身者が圧倒的多数：全体の124人（68.5%）がベトナム出身であり、男女ともに多く、耕種（87人）、畜産（37人）において他国を大きく上回る。特に25～39歳の層に集中していた。
 - ベトナム人中心の構成は**技能実習制度・特定技能1号の継続性**を示していることが推察される後続ページで説明するが、**実習制度での日本語・技能の蓄積が2号取得**を支えている。
- 次いでインドネシア、中国：インドネシア（20人）、中国（19人）が続く。耕種では男女ともに分布しているが、畜産では男性が中心。
- カンボジア、タイ、フィリピンなど多国籍化も進行し、少数ながらも複数国からの合格者が存在する。

【補足】国籍別特定技能1号の受験者数の変化（2/2）

表 農業分野における特定技能合格者のうち、国内受験者の国別内訳（2023年：耕種・畜産合計）

国内	受検者数
Nationality-Language=Vietnam	3,620
Nationality-Language=Indonesia	2,938
Nationality-Language=Cambodia	787
Nationality-Language=China	215
Nationality-Language=Philippines	187
Nationality-Language=Thailand	186
Nationality-Language=Nepal	83
Nationality-Language=Myanmar	73
Nationality-Language=Bangladesh	51
Nationality-Language=Sri Lanka	45
Nationality-Language=Mongolia	17
Nationality-Language=Lao	16
Nationality-Language=Russia	11
Nationality-Language=Uzbekistan	8
Nationality-Language=TAIWAN	7

出所：一般社団法人 全国農業会議所との集計作業結果。

国内受験者数について、内訳を確認した結果、ベトナム・インドネシア・カンボジア・中国については技能実習生からの移行が多いため、国内での受験者数が多いとされる。技能実習→特定技能1号2号への流れが多いことが示唆される。

回答者の属性（年齢分布）

	耕種農業	畜産農業	合計
19歳以内	0	0	0
20～24歳	1	2	3
25～29歳	42	19	61
30～34歳	52	16	68
35～39歳	26	16	42
40～44歳	3	2	5
45～49歳	2	0	2
50歳以上	0	0	0
合計	126	55	181

- 合格者の9割以上が25～39歳の働き盛り世代であり、単なる労働力ではなく、今後の中核的な存在として長期的に働いてもらえる可能性がある。
 - この層は技能実習経験を経ており、段階的にキャリア形成が進んでいることも考えられる。
(本調査で裏付け済み)

回答者の属性（学歴）

	ベトナム	インドネシア	中国	フィリピン	その他
小学校卒業	0	0	0	0	0
中学校卒業	2	0	7	0	2
高校卒業	91	17	11	2	5
高校中退	4	0	0	0	2
大学卒業	18	3	1	4	2
大学中退	2	0	0	0	0
大学院修了	0	0	0	1	0
専門学校卒業	1	0	0	0	0
短期大学卒業	5	0	0	0	0
短期大学中退	1	0	0	0	0
合計	124	20	19	7	11

- ベトナムは高校卒（91人）が中心で、次いで大学卒（18人）。中国は中学卒（7人）と高校卒（11人）が多い。インドネシアは高校卒（17人）が大半。フィリピンは大学卒（4人）の比率が高い。
 - 国籍による学歴格差（中国は高卒以下、フィリピン・ベトナムは大卒が一定数）を背景に、**今後は教育水準の違いがリーダー候補の選抜・育成、送出国の選択に影響する可能性がある。**

回答者の属性（日本語・日本在住期間）

	N4	N3	N2	N1	合計
1～5年	6	13	10	1	30
6～10年	29	68	37	4	138
11～15年	2	4	2	0	8
16～20年	0	2	1	0	3
合計	37	87	50	5	179

- N2/N3保持者が多く、日本語スキルを高めた上での移行であることから、**言語能力も長期雇用の前提条件**であることが裏付けられる。
- 全体179人中138人が6～10年前に初来日 → **10年近く滞在している人材が多数**であり、長期滞在を行う外国人もみられている。

回答者の特徴（受験したきっかけ×年齢）

	自分で決めた	経営者に勧められた	監理団体から勧められた	先輩から勧められた	未回答	合計
19歳以内	0	0	0	0	0	0
20～24歳	3	0	1	0	0	4
25～29歳	52	15	3	1	1	72
30～34歳	61	13	3	0	0	77
35～39歳	33	10	4	0	1	48
40～44歳	5	3	0	0	0	8
45～49歳	2	0	0	0	0	2
50歳以上	0	0	0	0	0	0
合計	156	41	11	1	2	211

- 受験理由について「自分で決めた」74%を占めている。特に30～35歳が多い
- 「経営者の推薦」が多いのは25～29歳
 - 若年層では「他薦」による受験が多く、年齢と意思決定の自律性が相関しているのではないか。

回答者の特徴（合格後に期待していること）

	日本国籍目 指す	永住ビザを 取っても今の 勤め先で働く	永住ビザを申 請して別の 仕事に移る	条件のよい 勤め先があ れば移りたい	一定の期間 が来れば帰 国する	家族を呼ぶ	合計
19歳以内	0	0	0	0	0	0	0
20～24歳	0	0	0	0	2	1	3
25～29歳	0	36	8	0	5	23	72
30～34歳	1	37	11	1	13	30	93
35～39歳	0	24	3	0	2	24	53
40～44歳	0	3	0	0	0	2	5
45～49歳	0	2	0	0	0	1	3
50歳以上	0	0	0	0	0	0	0
合計	1	102	22	1	22	81	229

- 今後の意向：「今の職場で働く」102人、「家族を呼ぶ」81人、「帰国」22人
 - 「家族帯同」希望が強く、労働→生活→定住という流れが顕在化。長期滞在志向の明確化は、将来的な永住申請者層の拡大を示唆している。
 - 「帰国」希望はごく一部に限られ、2号取得者は永住への意向が強い人材層である。長期滞在志向の明確化は、将来的な永住申請者層の拡大を示唆している。

経営者の傾向と 特定技能2号合格者との意識の差異

回答者の属性（経営者：耕種）

経営体における 外国人の 雇入れ規模	経営 体数 (件)	ビザ別の雇入れ人数の平均（人）									
		技能実習生		特定技能1号		特定技能2号		特定活動		その他	
		全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性
1～5人	12	1.0	0.6	1.9	1.3	0.7	0.5	0.3	0.2	0.0	0.0
6～10人	13	2.5	1.6	4.8	2.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0
11～15人	3	9.7	8.7	2.3	1.3	1.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
16～20人	4	5.8	1.0	8.0	4.3	0.5	0.0	0.0	0.0	3.3	1.3
21～25人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26人以上	3	15.7	8.7	35.0	23.0	1.0	1.0	7.0	4.7	0.0	0.0
合計	35	34.5	20.5	52.1	31.8	3.6	2.3	7.3	4.8	3.3	1.3

- 外国人の雇用は、経営体の雇入れ規模に応じて大きな差がみられる。特に「26人以上」の大規模経営体では、技能実習生・特定技能1号の受入数が平均15人以上と非常に高く、女性の雇用も進んでいる。また、特定技能2号や特定活動の活用も一定程度見られ、制度の多様な活用が進んでいる。
- 一方、1～5人規模の小規模経営体では、技能実習生が中心である。中規模経営体（6～20人規模）では、技能実習・特定技能1号のバランスの取れた受け入れが行われており、女性の雇用割合も比較的高い。
- これらの傾向から、特定技能制度の普及や外国人材の活用には、経営体の規模や受け入れ体制の成熟度が大きく影響していることが分かる。

回答者の属性（経営者：畜産）

経営体における 外国人の雇入れ 規模	経営体 数（件）	ビザ別の雇入れ人数の平均（人）									
		技能実習生		特定技能1号		特定技能2号		特定活動		その他	
		全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性	全体	うち女性
1～5人	6	1.0	0.3	1.5	0.7	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
6～10人	3	2.0	1.0	5.7	2.7	0.7	0.0	0.7	0.7	0.0	0.0
11～15人	3	6.7	4.0	3.7	2.3	1.7	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16～20人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21～25人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26人以上	3	26.7	6.7	36.7	10.7	1.3	0.3	0.0	0.0	4.3	0.0
合計	15	36.3	12.0	47.5	16.3	4.2	1.7	0.7	0.7	4.3	0.0

- 畜産分野における外国人労働者の雇用構造を見ると、**経営規模の拡大に比例して技能実習・特定技能1号の受け入れ人数が増加する傾向**が明瞭である。
- 特に「26人以上」の大規模経営体では、技能実習生が平均26.7人、特定技能1号が36.7人と突出して多く、制度活用の高度化が進んでいる。これは、大規模経営体が制度運用ノウハウや受け入れ体制（住居、通訳、管理者等）を整備しやすい環境にあることを示唆するのはないか。
- 一方、小規模経営体では技能実習生の受け入れが中心で、**女性比率も限定的**であることから、制度活用の裾野拡大には支援体制の外部化や地域的な連携の強化が求められる。

【法人・耕種】外国人と経営者の意向の差異

項目	経営者側	外国人側		差異のポイント
活用を進めた動機	「本人が自分で決めた」17件 (100%) 「継続勤務を期待した」7件 (41%)	「自分で決めた」17件中16件 (94%) 「経営者に勧められた」4件 (24%)	→	経営者側は「自発的動機」に重点、外国人は「自分＋経営者の影響」もある
合格後の処遇の変化	「基本的に変わらない」10件 (59%) 「賃金や手当が増える」6件 (35%) 「幹部登用」3件 (18%)	「賃金引き上げ」17件 (100%) 「管理職ポスト」希望8件 (47%) 「処遇変わらない」表現なし	→	経営者は“現状維持”寄り、外国人は“昇給・キャリア”に高い期待
希望の把握 (家族呼び寄せ・永住)	「家族呼び寄せ」13件 (76%) 「永住希望の認識」9件 (53%)	「家族を呼びたい」15件 (88%) 「永住意向あり」13件 (76%)	→	双方一致傾向だが、外国人のほうが“より具体的・強い意志”
経営者側の準備体制	「住居準備」7件 (41%) 「家族教育支援」5件 (29%) 「幹部登用準備」6件 (35%) 「何もしていない・未回答」3件 (18%)	期待内容に「住居」「教育支援」8件 (47%)	→	外国人は生活インフラも期待、法人間で支援に格差あり
合格後の進路・定着意向	「今の職場に残ることを想定」15件 (88%)	「今の職場に残る」13件 (76%) 「他所へ転職・帰国」6件 (35%)	→	経営者は「定着」を重視、外国人は将来の“選択肢の広さ”も視野

- 外国人の94%が「自分で受験を決断した」と選択している。処遇面では、**経営者の59%が「変化なし」と回答するのに対し、外国人は100%が「賃金の引き上げ」を期待し、47%が「管理職ポスト」を希望しているが、準備する経営者は35%に留まっている。**
 - また、外国人の88%が「家族の呼び寄せ」、76%が「永住ビザの取得」を望んでいるが、生活支援体制の整備は限定的である。経営者は労働力の定着を重視する一方、外国人は生活の安定やキャリア形成も視野に入れており、両者の意識にズレが見られる。
- 今後は、制度の長期的な運用に向けて、処遇・支援の具体化と外国人の多様な意向への対応が求められる。**

注) 経営者側、外国人側については複数選択にて回答。

【法人・畜産】外国人と経営者の意向の差異

項目	経営者側	外国人側		差異のポイント
活用を進めた動機	「本人が自分で決めた」7件（100%）	「自分で決めた」7件（100%）	→	経営者は継続雇用や幹部候補としての動機も明示。外国人は自主性強いが、経営者の影響も一部に見られる。
	「継続勤務を期待した」4件（57%）	「経営者に勧められた」2件（29%）		
合格後の処遇の変化	「幹部登用を視野」2件（29%）	-	→	処遇改善は共通認識だが、外国人は昇給・職位・住環境などより多面的に期待している。
	「本人の能力を示すため」1件（14%）	-		
	「賃金や手当が増える」6件（86%）	「賃金引き上げ」7件（100%）		
希望の把握（家族呼び寄せ・永住）	「処遇変化なし」1件（14%）		→	基本的には一致するが、外国人の方が希望の表明がより明確で高い傾向にある。
	「幹部・役職者になる」2件（29%）	「管理職ポスト」希望3件（43%）		
	-	「住居変化」希望2件（29%）		
経営者側の準備体制	「家族呼び寄せ」対応 6件（86%）	「家族を呼びたい」7件（100%）	→	法人による差が顕著。準備が進んでいる法人とそうでない法人で、外国人の満足度・定着度に影響が出る可能性がある。
	「永住意向の把握」5件（71%）	「永住意向あり」6件（86%）		
	「住居準備あり」5件（71%）	「住居・教育支援」等を期待 4件（57%）		
	「家族教育支援」4件（57%）			
合格後の進路・定着意向	「幹部登用準備」4件（57%）		→	大部分で進路意識は一致。ただし外国人は「将来の帰国」や「永住か否か」まで見据えている。
	「準備なし・未回答」1件（14%）			
	「今の職場での継続」6件（86%）	「今の職場に残る」6件（86%）		
	「帰国や転職希望の把握」1件（14%）	「帰国意向あり」1件（14%）		

- 畜産分野では、外国人の94%が「自分で受験を決断」と回答し、高い自主性が見られた。一方、**処遇については経営者の59%が「変化なし」とするのに対し、外国人の100%が賃金引き上げを期待し、47%は管理職ポストを望んでいるが、準備する経営者は35%にとどまる。**
 - さらに、外国人の88%が家族の呼び寄せ、76%が永住ビザ取得を希望しているものの、生活支援体制の整備にはばらつきがある。経営者は定着を重視するが、外国人は生活安定やキャリア形成にも関心を寄せており、両者の間に意識のズレが見られる。
- 今後は、処遇や支援の具体化と多様な希望への対応が求められる。**

注) 経営者側、外国人側については複数選択にて回答。

【個人経営体・耕種】外国人と経営者の意向の差異

項目	経営者側	外国人側		差異のポイント
活用を進めた動機	「本人が自分で決めた」11件 (100%)	「自分で決めた」10件 (91%)	→	外国人は自主性を重視しつつも、約半数が“外部の働きかけ”に影響
	「継続勤務を期待した」5件 (45%)	「経営者・監理団体に勧められた」5件 (45%)		
	「幹部・能力評価のため」4件 (36%)			
合格後の処遇の変化	「賃金・手当が増える」8件 (73%)	「賃金の引き上げ」11件 (100%)	→	外国人は全員が“賃金UP”を期待、管理職志向も強いが、準備は限定的
	「幹部・役職登用」3件 (27%)	「管理職ポスト希望」8件 (73%)		
	「変化なし」3件 (27%)			
希望の把握 (家族呼び寄せ・永住)	「家族呼び寄せ」9件 (82%)	「家族を呼びたい」9件 (82%)	→	家族面は一致、永住意向については外国人の方がやや強い傾向
	「永住希望の把握」6件 (55%)	「永住希望あり」8件 (73%)		
経営者側の準備体制	「生活支援 (住居・教育)」7件 (64%)	「住居・教育支援などを期待」8件 (73%)	→	支援準備に前向きな経営体が多いが、制度的対応は一部に留まる
	「幹部登用準備」6件 (55%)	「幹部登用希望」8件 (73%)		
	「準備なし」1件 (9%)			
合格後の進路・定着意向	「今の職場で継続」9件 (82%)	「今の職場に残りたい」8件 (73%)	→	経営者は“長期定着”を希望するが、外国人は“柔軟な将来設計”を重視
	「転職や帰国等の視野あり」3件 (27%)	「転職・帰国・選択肢維持」6件 (55%)		

- 個人経営体では、外国人の91%が「自分で受験を決断」と回答しつつ、**45%が「経営者や監理団体の勧め」も影響したと述べており**、自主性と外的要因の両面が見られる。処遇面では外国人の100%が賃金引き上げを期待し、73%が管理職ポストを希望している一方、経営者の幹部登用準備は55%にとどまる。
- また、**外国人の82%が家族呼び寄せを、73%が永住ビザ取得を希望しているのに対し、生活支援体制や将来的な処遇への準備には差がある**。経営者は定着を重視するが、外国人側はキャリア形成や転職・帰国など柔軟な進路を視野に入れており、両者の認識にはギャップが見られる。
- 今後は、キャリア支援や生活支援の充実、多様な進路への対応が重要となる**。

注) 経営者側、外国人側については複数選択にて回答。

考察・結論

全体的な傾向と課題

• 外国人の高い定着意欲とキャリア志向

- 外国人労働者は、全体として**高い就労意欲と定着意思**を持っており、**約90%が「自分で試験を受けた」と回答**している。さらに**賃金向上、幹部登用、家族帯同、永住ビザの取得**など、生活・キャリア両面での展望が具体的である。これは、単なる労働力としてではなく、日本社会での中長期的な人生設計を描いていることも伺える。

• 経営者の制度活用の動機と認識の違い

- 一方で、**経営者の多くは「本人が受験を希望したから」「定着を期待したから」といった反応が主流**であり、制度を積極的にキャリア支援に活かすというよりも、**人手不足対策の延長線上で捉える傾向**が強い。特に処遇や幹部登用、生活支援といった中長期的視点での準備にはばらつきがある。

• 処遇の認識ギャップと準備不足

- 「処遇は変わらない」とする経営者が多い一方で、外国人の**100%が賃金の引き上げを期待**しており、**約半数が幹部登用やポジションアップを望んでいる**。しかし、そうしたキャリア展望に対応した体制整備を行っている経営者は一部にとどまり、この“ミスマッチ”が制度運用上のリスク（転職・帰国など）を孕んでいる。

• 生活支援・インフラの整備にはばらつき

- 「住居の確保」「日本語教育」「家族の受け入れ支援」など、生活の基盤に関わる支援は、一部の法人や個人経営体で積極的に行われているものの、**制度的・恒常的な支援体制は依然として弱い**。外国人にとっては、賃金と並んで**生活の安定が定着の鍵**となるが、受け入れ側の整備水準には格差がある。

今後に向けた示唆

• 処遇や支援の“明示化”

- 労働者の希望に応えるには、給与面・ポスト付与・住居・教育といった要素を見える化し、制度として整備することが信頼関係の土台となる。
 - 例) 法人E（宮崎）は「幹部・役職等を考える」と明示し、外国人も「管理職登用」「永住ビザ取得」を希望していた。
 - 処遇と希望が一致しているケースでは、定着率・満足度が高い。今後は全体として透明なキャリアパス設計や「試験合格＝処遇向上」のイメージ一致にも繋がる。

• 外国人の中長期キャリアの構想支援

- 定着だけでなく、本人の「その後の人生設計（帰国、転職、永住）」も尊重した支援が、制度の持続性を高める上で必要。
 - 例) 法人D（鹿児島）は「肩書ができたので帰国しビジネスを興す」希望に対し、「住居や相談体制」を用意
 - 外国人のキャリアが多様化しており、単一の受け皿ではなく、「帰国支援」や「越境キャリア」支援も視野に入れた柔軟な体制づくりが必要

• 経営者側への意識啓発

- 経営者への制度理解の促進と共に、特定技能制度自体がキャリア支援型の制度であることを制度設計段階から明確にし、実務支援を強化する必要がある。
 - 例) 法人M（愛知）は「本人希望を尊重」としながら「支援体制は無い」と回答しており、制度の目的と現場運用にギャップ
 - 多くの経営者が制度を“延長的労働力確保”として理解している。→「制度活用＝人材育成」への意識転換が必要

まとめ

本研究の限界

- 特定技能2号の合格者が出てきてから間もない時期の調査であり、今後運用実績や政策の変更も行われ、今後制度が成熟するにつれて、意識や対応も変化する可能性がある。

研究成果

- **外国人の自発的なキャリア志向の把握**
 - 特定技能2号合格者の大多数が「自分で受験を決めた」と回答し、高い自主性と中長期の定着意志があることが明らかになった。
- **経営者と外国人の意識差の可視化**
 - 処遇（賃金・役職等）や進路（定着・転職・帰国）への意識にズレがあること、また、経営者は「今の職場での定着」を重視する一方、外国人は「キャリアの選択肢」を持っていることが浮き彫りとなった。
- **支援体制の整備状況の定量化**
 - 住居や日本語教育、家族支援などに対する準備状況に差があり、支援に積極的な経営体とそうでないところの二極化傾向が確認された。

引用・参考文献

- 安藤光義（2017）「技能実習生導入による農業構造の変化－国内最大規模の技能実習生が働く茨城県八千代町の動き－」堀口健治編『日本の労働市場開放の現況と課題－農業における外国人技能実習生の重み－』筑波書房:63-79.
- 石田一喜（2019）「JA等による外国人受入れの概要について－請負方式と特定技能に注目して－」『農林中金総合研究所 調査と情報』 71:12-13.
- 軍司聖詞, 堀口健治（2022）「農業分野における外国人労働力導入の現況と研究視座」『日本地域政策研究』 28:82-89.
- 澤村美喜,大島一二（2024）「外国人技能実習制度の廃止に至るまでの背景と課題」『桃山学院大学経済経営論集』 66(1):97-128.
- 堀口健治（2023）『増加する雇用労働と日本農業の構造』筑波書房.
- 堀口健治（2019）「ヒラ（技能実習ビザ）から幹部（技術ビザ）にも広がる外国人労働力－農業通年雇用者不足下の外国人の急速な量的質的拡大－」『農業経済研究』91(3).
- 水野敦子（2020）「日本の農業分野における外国人技能実習生の受入れ：熊本県阿蘇の事例を中心に」『韓国経済研究』,17:51-63
- 宮入隆・東山寛（2023）「農業分野における外国人材の受け入れと農協」『農業・農協 問題研究所報』80:16-48.
- 宮入隆（2023）「大規模農業地域における外国人労働者の受入れ実態と課題」『農業経済研究』95(2):91-106.
- 宮地 忠幸（2024）「農業分野における外国人材の受け入れ状況の変化と地域的特徴－農業分野の雇用労働力確保とその課題－」『日本大学経済学部産業経営研究所「産業経営プロジェクト報告書 一般研究」』46(1) :87-98.
- 呉丹藝（2020）「外国人技能実習生導入に伴う農家の変容と実習生の来日要因と意識」『法政地理』52:23-43.
- 吉満一貴・堀田和彦（2022）「外国人労働者が日本農業に求める就労条件」『農業経営研究』59(4) : 111-116.