

ウズベキスタン国
日本での就業機会を活用した
産業人材育成事業に係る
情報収集・確認調査
報告書

2022年2月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

EY 新日本有限責任監査法人

東中
JR
22-012

要約

1. 前編

第1章では、ウズベキスタン（以下、「ウ国」という。）の経済と移民労働を概観した。ウ国のGDPの変遷を見ると、2017年に為替自由化の影響でGDPが下落した一方、2018年以降は成長を続けており、2018年は5.4%、2019年は5.8%、2020年は1.6%のGDP成長率を記録した。ウ国人移民労働者数の変遷を見ると、1991年の独立以降、一貫して増加傾向にある。移民労働先としては、ロシアやカザフスタンなど旧ソ連諸国が最も一般的であり、日本への移民労働の人数は他国と比較すると多くない。

第2章では、ウ国の移民労働に関する政策や取組を概観した。対外的な政策としては、2016年のミルジョエフ政権発足以降は、安全かつ持続的な移民労働の実現に向けて、受入国と積極的に二国間協定を締結しており、日本とも2019年に技能実習に関する協力覚書（MOC）と特定技能に係る協力覚書（MOC）を締結した。国内の政策としては、対外労働移民庁、海外在留者保護基金、モノセンターを中心に、渡航前の準備、及び帰国後のリインテグレーションを支援している。

2. 中編

第3章では、日本-ウ国還流人材の現状や課題を概観した。在日ウ国人の就労状況を見ると、多様な業種での就労している一方、日本語能力などが課題となり、就職できていないケースがある。一方、渡航前の事前教育として日本語講座を69%が受けていることから、日本語講座の数ではなく、質が課題となっていることが推察された。在日ウ国人の来日目的を見ると、日本語や技能の習得が上位に位置しており、81%が帰国を希望していることも勘案すると、日本で得た知識や技能を活用して、ウ国の産業高度化・多角化に貢献することが期待される。

第4章では、還流フローのステークホルダーを分析した。人材育成のフェーズの主要なステークホルダーとして、日本語教育機関と技能トレーニング機関が挙げられる。日本語の授業を提供している教育機関としては、日本語および特定技能試験準備センター、高等教育機関、民間日本語学校、ウズベキスタン日本人材開発センターの4種の機関が整備されているが、教育の質や費用、教材や教師の不足等が課題として顕在化している。技能トレーニング機関としては、大学などの高等教育機関や職業教育カレッジが挙げられる。人材送付のフェーズの主要なステークホルダーとして、送付機関が挙げられるが、認定基準の強化により認定機関の数が減少しており、その結果として、在留資格の取得機会不足、在留資格に関する情報発信不足、日本企業とのマッチング不足が課題として顕在化している。人材受入フェーズの主要なステークホルダーとして、監理団体、登録支援機関、自治体、在日ウ国人同郷コミュニティが挙げられる。ウ国人材の受入は総じて限定的であるが、ウ国人材を受け入れている監理団体23団体、登録支援機関27団体が確認された。またウ国人材と交流のある自治体としては、京都府舞鶴市、北海道日高町、群馬県高崎市、東京都杉並区、名古屋市、青森県藤崎町、北海道東川町が確認された。在日ウ国人同郷コミュニティとしては、在日ウズベキスタン青年協会、名古屋ウズベキスタン友好協会、日本ウズベキスタン協会が確認された。人材活用のフェーズの主要なステークホルダーとして、在ウ国日本企業やウ国企業が挙げられるが、在ウ国日本企業についてはアンケートを実施し、還流人材へのニーズ等を整理した。

第5章では、有望産業と理想の還流人材を定義した。還流人材を活用した産業多角化・高度化・民営化の推進を実現するうえで有望となる産業を特定するため、各産業について「日本側の受皿」「ウ国における市場規模」「ウ国側の産業成長性」「JICA他事業との親和性」の4つの観点で分析を行い、その結果

として、「果樹栽培」「食品加工業」「介護」の3つを有望産業、「建設業」「観光業」「IT」の3つを有望産業候補に選定した。また有望であると特定された産業について、理想の還流人材のイメージが整理された。

第6章では、上記の6つの産業（果樹栽培、食品加工、介護、建設、観光、IT）に加えて自動車整備業について、ウ国側の人材育成、日本側の受入体制、日本側の人材育成、ウ国側の就労環境の4つの観点から、現状と課題を整理した。またステークホルダーとのヒアリングに基づき、各産業について、連携可能性の高いステークホルダーを特定した。

3. 後編

第7章では、還流人材を活用した産業多角化高度化を実現するうえでの課題を還流フェーズごとに整理した。まず「①人材育成」フェーズでは、2つの課題が発生しており、1つ目に、来日後に求められる日本語が習得できていないこと、2つ目に、来日後に求められる実用的な技能やスキルを習得できていないことが課題として整理された。次に、「②人材送出」フェーズでは、4つの課題が発生している。1つ目に、キャリア計画に基づく適切な在留資格を選択できていないこと、2つ目に、渡航の準備をする際に借金を背負ってしまっていること、3つ目に、ウ国から日本の企業に就職する際に、能力に適した企業に就職できていないこと、4つ目に、ウ国から日本の教育機関就学する際に、優良な教育機関に就学できていないことが課題として整理された。次に、「③人材受入」フェーズでは、次の3つの課題が発生している。1つ目に、教育機関で学ぶ際に、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていないこと、2つ目に、留学先から就職する際に、知識を活用できる企業に就職できていないこと、3つ目に、企業で働く際に、産業高度化・多角化に活かせる技能を習得できていないことが課題として整理された。「④人材活用」フェーズでは、2つの課題が発生している。1つ目に、就職先を探す際に、日本で習得したスキルを活用して産業高度化・多角化に貢献できるような企業で就労できていないこと、2つ目に、日本で習得した技能を活かした起業ができていないことが課題として整理された。

第8章では、還流人材を活用した産業多角化高度化に向けて、支援策案を導出した。第7章で整理された課題を解決し、理想の還流人材ピラミッドを実現するためには、「支援策1：Migration Platform（仮）の設置」「支援策2：渡航準備関連機関の強化」「支援策3：渡航後/還流後の受皿拡大」の3つの支援を行うことが必要であることが整理された。また、これら支援策の優先度や効果を鑑みて、3つのフェーズで支援を行うことが必要であることが整理された。第1フェーズでは、日ウ還流人材の土台構築に向けて、マッチングポータル構築（支援策1-1、1-2）、情報発信による日本の受皿拡大（支援策3-1）、日本語や技能トレーニング機関の能力強化（支援策2-1）、送出関連機関の能力強化（支援策2-2）を行う必要があることが整理された。第2フェーズでは、ロールモデルの創出に向けて、還流人材のリインテグレーション支援（支援策3-2）や、マッチングポータルの機能拡充（支援策1-1、1-2）、日本語や技能トレーニング機関の継続した能力強化（支援策2-1）、送出関連機関の継続した能力強化（支援策2-2）を行う必要があることが整理された。第3フェーズでは、ロールモデルの増加に向けて、ロールモデルに関する継続的な情報発信（支援策1-1、1-2）と、ロールモデルを活用した日本企業のウ国進出支援（支援策3-2）、を行う必要があることが整理された。

目次

0章	序	11
0.1	調査の背景・目的	11
0.2	調査の方法	11
0.2.1	調査の方針	11
0.2.2	調査の計画・実績	12
0.2.3	調査スケジュール	14
0.2.4	ヒアリング一覧	14
0.2.5	在日ウズベキスタン人への関するアンケート調査	15
0.2.6	在ウズベキスタン日系企業へのウズベキスタン人材活用に関する実態アンケート調査	15
前編	ウズベキスタン移民労働の概況	16
1章	ウズベキスタンの経済と移民労働	17
1.1	経済・産業の概要	17
1.1.1	経済の概要	17
1.1.2	産業の概要	18
1.2	移民労働の動向	20
1.2.1	在外ウズベキスタン人の変遷	20
1.2.2	ウズベキスタン移民労働者の渡航先	21
1.2.3	ウズベキスタン移民労働者の従事する産業	22
1.2.4	ウズベキスタン移民労働者の滞在期間	23
1.2.5	ウズベキスタン移民労働者の教育レベル	24
1.2.6	ウズベキスタン移民労働者の目的	25
2章	ウズベキスタン移民労働に関する政策や取組	27
2.1	移民労働の送出メカニズム	27
2.1.1	送出メカニズムの概要	27
2.1.2	送出メカニズムの比較分析	28
2.2	移民労働に関する政策	29
2.2.1	移民労働に関する政府機関	29
2.2.2	移民労働に関する取組	33
2.2.3	移民労働に関する二国間協定	35
2.2.4	移民労働に関する国際条約	37
2.3	国際援助機関の支援動向	38
2.3.1	国際労働機関（ILO）	38
2.3.2	世界銀行グループ	39
2.3.3	韓国国際協力団（KOICA）	40
2.3.4	アジア開発銀行（ADB）	40
2.3.5	欧州復興開発銀行（EBRD）	41
2.3.6	スイス開発協力庁（SDC）	41
中編	日本-ウズベキスタン還流フローの概況	42
3章	日本-ウズベキスタン還流人材の概要	43
3.1	在日ウズベキスタン人の就労に係る現状と課題（高度人材等を含む）	43
3.1.1	在日ウズベキスタン人の概況	43
3.1.2	在日ウズベキスタン人の課題	45
3.2	在日ウズベキスタン人（技能実習・特定技能）の送出制度への要望・課題	47
3.3	ウ日間の移民労働の実態	48
3.3.1	在日ウズベキスタン人の来日前のフロー	48
3.3.2	在日ウズベキスタン人の帰国後	50
3.3.3	在日ウズベキスタン人が日本での生活・就労経験で得たもの	54

3.4	ウ日間還流スキームにおけるステークホルダーの整理	54
3.4.1	来日に当たりサポートを受けた人・機関	54
3.4.2	日本国内におけるステークホルダー	55
3.5	ウ日本間の移民労働の動向	55
3.5.1	在日ウズベキスタン人の日本での滞在年数	55
3.5.2	在日ウズベキスタン人の日本語能力	56
3.5.3	在日ウズベキスタン人の来日目的及び日本を渡航先に選んだ理由	56
3.5.4	在日ウズベキスタン人の日本での業種	57
3.5.5	在日ウズベキスタン人の平均月収と母国への送金額	58
4章	還流フローのステークホルダー分析	59
4.1	①人材育成	59
4.1.1	日本語教育機関	59
4.1.2	技能トレーニング機関	62
4.2	②人材送付	65
4.2.1	送付機関	65
	コラム①：ウズベキスタン人が持つ各国のイメージ	69
4.3	③人材受入	70
4.3.1	監理団体・登録支援機関	70
4.3.2	自治体	72
4.3.3	在日ウ国人同郷コミュニティ	74
	コラム②：他国人材と比較したウズベキスタン人材の競争力仮説導出	74
4.4	④人材活用	75
4.4.1	在ウズベキスタン日本企業	75
5章	有望産業と理想の還流人材像の要件定義	78
5.1	有望産業の特定	78
5.1.1	有望産業の特定方法・特定結果	78
5.1.2	有望産業（標準産業分類レベル）の特定	78
5.1.3	有望産業（詳細レベル）の特定	82
5.2	産業ごとの理想の還流人材像	85
5.2.1	農業	85
5.2.2	製造業	87
5.2.3	医療社会福祉	89
5.2.4	建設	90
5.2.5	観光	92
5.2.6	IT	94
6章	有望産業のステークホルダーと課題	96
6.1	農業	96
6.1.1	ウ国側の人材育成	96
6.1.2	日本側の受入体制	97
6.1.3	日本側の人材育成	97
6.1.4	ウ国側の就労環境	98
6.2	食品加工	98
6.2.1	ウ国側の人材育成	98
6.2.2	日本側の受入体制	99
6.2.3	日本側の人材育成	99
6.2.4	ウ国側の就労環境	102
6.3	介護	102

6.3.1	ウ国側の人材育成	102
6.3.2	日本側の受入体制	103
6.3.3	日本側の人材育成	103
6.3.4	ウ国側の就労環境	104
6.4	建設	105
6.4.1	ウ国側の人材育成	105
6.4.2	日本側の受入体制	105
6.4.3	日本側の人材育成	106
6.4.4	ウ国側の就労環境	107
6.5	観光	107
6.5.1	ウ国側の人材育成	107
6.5.2	日本側の受入体制	107
6.5.3	日本側の人材育成	108
6.5.4	ウ国側の就労環境	108
6.6	IT	109
6.6.1	ウ国側の人材育成	109
6.6.2	日本側の受入体制	109
6.6.3	日本側の人材育成	109
6.6.4	ウ国側の就労環境	110
6.7	自動車整備	111
6.7.1	ウ国側の人材育成	111
6.7.2	日本側の受入体制	111
6.7.3	日本側の人材育成	111
6.7.4	ウ国側の就労環境	113
後編：還流人材活用に向けた課題と支援策		114
7章	還流人材を活用した産業高度化・多角化に向けた課題	115
7.1	還流フロー別の課題	115
7.2	「①人材育成」における課題	116
7.2.1	課題1：来日後に求められる日本語スキルを習得できていない	116
7.2.2	課題2：来日後に求められる技能・スキルが習得できていない	118
7.3	「②人材送出」における課題	119
7.3.1	課題3：キャリア計画に基づく適切な在留資格を選択できていない	119
7.3.2	課題4：渡航準備時に借金をしている	120
7.3.3	課題5：優良な日本側の企業に就職できていない	121
7.3.4	課題6：優良な日本側の教育機関に就学できていない	122
7.4	「③人材受入」の課題	123
7.4.1	課題7：就学先において、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていない	123
7.4.2	課題8：優良な日本側の企業に就職できていない	123
7.4.3	課題9：就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない	124
7.5	「④人材活用」の課題	125
7.5.1	課題10：帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できない	125
7.5.2	課題11：帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができていない	126
7.6	還流人材タイプ別の課題	127
8章	還流人材を活用した産業高度化・多角化に向けた支援策	129
8.1	支援策の全体像	129
8.2	支援策1：Migration Platform（仮）の設置	130
8.2.1	支援策1-1：還流フローにおけるステークホルダー間のマッチング	131

8.2.2	支援策 1-2：還流フローに関する情報のマッチング	133
8.3	支援策 2：渡航準備関連機関の強化	135
8.3.1	支援策 2-1：事前教育機関の能力強化	135
8.3.2	支援策 2-2：送出関連機関の能力強化	137
8.4	支援策 3：渡航後/還流後の受皿拡大	138
8.4.1	支援策 3-1：日本側の受皿拡大	138
8.4.2	支援策 3-2：ウズベキスタン側の受皿拡大	139
8.5	支援策の実現に向けたロードマップ	141
8.5.1	第1フェーズ：日ウ間還流人材の土台構築	142
8.5.2	第2フェーズ：ロールモデルの創出	146
8.5.3	第3フェーズ：ロールモデルの増加	149

略語表

ADB	Asian Development Bank	アジア開発銀行
BCV	Basic Calculated Value	基本計算値
BPO	Business Process Outsourcing	ビジネス・プロセス・アウトソーシング
CAGR	Compound Average Growth Rate	年平均成長率
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development	欧州復興開発銀行
EPA	Economic Partnership Agreement	経済連携協定
EPS	Employment Permit System	雇用許可制度
GDP	Gross Domestic Product	国民総生産
HRD Korea	Human Resources Development Service of Korea	韓国産業人力公団
ICT	Information and Communication Technology	情報通信技術
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IT	Information Technology	情報技術
JDS	The Project for Human Resource Development Scholarship	人材育成奨学計画
JDU	Japan Digital University	日本デジタル大学
JLPT	Japanese-Language Proficiency Test	日本語能力試験
KOICA	Korea International Cooperation Agency	韓国国際協力団
MOC	Memorandum of Conference	協力覚書
MoU	Memorandum of Understanding	基本合意書
OTIT	Organization for Technical Intern Training	外国人技能実習機構
PhD	Doctor of Philosophy	博士号
PTC	Professional Training Colleges	職業訓練センター
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation	スイス開発協力庁
SME	Small and Medium-sized Enterprise	中小企業
SNS	Social Networking Service	ソーシャルネットワーキングサービス
TOT	Training of Trainers	トレーナーの育成
TVET	Technical and Vocational Education and Training	技術職業教育訓練
UAE	United Arab Emirates	アラブ首長国連邦
UN	United Nations	国際連合

図一覧

図 1	調査スケジュール	14
図 2	ウズベキスタンの GDP 及び一人当たり GDP (2000-2020 年)	17
図 3	産業別 GDP と年平均成長率	18
図 4	在外ウズベキスタン人の変遷 (1990-2020)	20
図 5	総人口における海外在住者の割合 (2020)	21
図 6	国別在外ウズベキスタン人数：上位 10 カ国 (2020)	22
図 7	対外労働移民庁を通じて送出された国別移民労働者数：上位 10 カ国 (2015-2021)	22
図 8	ウズベキスタン人移民労働者が従事する産業	23
図 9	ウズベキスタン人移民労働者の滞在期間と渡航回数	24
図 10	ウズベキスタン人移民労働者の教育水準 (2010 年～2019 年)	25
図 11	主要移民労働先における平均月収 (2019 年)	25
図 12	移民労働者の給与の使い道およびウズベキスタンへの国別海外送金額	26
図 13	雇用労働関係省の組織概要図	30
図 14	対外労働移民庁の組織概要図	31
図 15	在留資格別 在日ウズベキスタン人数	43
図 16	都道府県別 都内の市区町村別 在日ウズベキスタン人数	44
図 17	性別・年齢階層別 在日ウズベキスタン人数	44
図 18	在日ウズベキスタン人の来日前の課題	45
図 19	在日ウズベキスタン人の来日にあたって要した費用	46
図 20	在日ウズベキスタン人の仕事上の課題・困難	46
図 21	在日ウズベキスタン人の生活上の課題・困難	47
図 22	在日ウズベキスタン人がウズベキスタンで受けた事前教育	48
図 23	在日ウズベキスタン人のウズベキスタンで雇用形態と最終学歴	48
図 24	在日ウズベキスタン人が日本で最初に卒業した学校と最後に卒業した学校	48
図 25	在留資格「技人国」及び「高度専門職」のフロー図	49
図 26	在留資格「留学」のフロー図	50
図 27	在日ウズベキスタン人が帰国後の居住地と、来日前のウズベキスタンでの居住地	51
図 28	在日ウズベキスタン人が帰国を考えている年数	52
図 29	滞在年数別 在日ウズベキスタン人が帰国を考えている年数	52
図 30	在日ウズベキスタン人が考える帰国後の希望	53
図 31	在日ウズベキスタン人の帰国後の不安	53
図 32	在日ウズベキスタン人が日本で生活・就労経験で得たもののうち最も価値があるもの	54
図 33	在日ウズベキスタン人が来日にあたりサポートを受けた人・機関	55
図 34	在日ウズベキスタン人の滞在年数	56
図 35	在日ウズベキスタン人の日本語能力	56
図 36	在日ウズベキスタン人の来日目的	57
図 37	在日ウズベキスタン人が日本を渡航先に選んだ理由	57
図 38	在日ウズベキスタン人の日本における業種	58
図 39	在日ウズベキスタン人の日本での平均月収	58

図 40	在日ウズベキスタン人の母国への月間送金額	58
図 41	モノセンターにおける日本語学習者（2021年12月時点）	59
図 42	ウズベキスタンの教育制度	63
図 43	教育への支出（対GDP比）：2016年	63
図 44	ウズベキスタン人移民労働者の送出国数（対外労働移民庁 vs 送出国機関）	67
図 45	従業員数（正規雇用者数）の人数	76
図 46	従業員（正規雇用者）におけるウズベキスタン人の割合	76
図 47	現地採用を行っている職種	76
図 48	職種ごとに求めるスキル	77
図 49	採用実績および採用意向がある在留資格	77
図 50	年収水準	77
図 51	農業における各産業の敷地面積（ha）と生産品の年平均成長率（CAGR2009-19）	83
図 52	主要輸出品の輸出額（2020年）	83
図 53	製造業における業種別の生産高構成比および年平均成長率	84
図 54	人口構成比および老人ホームの居住者数の変遷	85
図 55	理想の還流人材像：果樹栽培__技人国	86
図 56	理想の還流人材像：果樹栽培__特定技能	87
図 57	理想の還流人材像：食品加工__技人国	88
図 58	理想の還流人材像：食品加工__特定技能	89
図 59	理想の還流人材像：介護__介護・特定技能	90
図 60	理想の還流人材像：建設__技人国	91
図 61	理想の還流人材像：建設__特定技能	92
図 62	理想の還流人材像：観光__技人国	93
図 63	理想の還流人材像：観光__特定技能	94
図 64	理想の還流人材像：IT__技人国	95
図 65	還流フェーズごとの課題	115
図 66	還流人材のタイプ別の課題	128
図 67	還流人材ピラミッドの現状（As Is）と将来像（To Be）	129
図 68	Migration Platform（仮）構想図	130
図 69	支援策のロードマップ	142
図 70	マッチングポータルで必要な情報発信	144
図 71	渡航準備関連の強化に必要な支援	146
図 72	渡航後/還流後の受け皿拡大に向け必要な支援	148

表一覧

表 1	調査の計画・実績	13
表 2	ヒアリング一覧	14
表 3	ウズベキスタン人移民労働者が従事する産業（国別）	23
表 4	送出機関の認定基準	27
表 5	対外労働移民庁の主な活動内容	31
表 6	モノセンターの活動内容	32
表 7	海外在留者保護基金の主な活動内容	33
表 8	ウズベキスタンと二国間協定等を締結した海外就労国（締結年順）	35
表 9	ウズベキスタンが批准している ILO が定める国際条約（条約番号順）	37
表 10	民間語学学校の認定要件	60
表 11	有望産業における大学と職業教育カレッジ	64
表 12	送出機関の認定基準	65
表 13	Basic Calculated Value の変遷	66
表 14	認定送出機関（2021 年 12 月時点）	66
表 15	送出機関の提供サービス	68
表 16	ウズベキスタンからの人材を受け入れる監理団体一覧	70
表 17	ウズベキスタンからの人材を受け入れる登録支援機関一覧	71
表 18	有望産業の特定方法・特定結果	78
表 19	日本の受皿	79
表 20	ウズベキスタンにける市場規模	80
表 21	ウズベキスタンにおける市場の成長性	80
表 22	JICA 他事業との親和性	81
表 23	総合判定	82
表 24	技能検定の区分と試験の程度、受験に必要な実務経験年数	100
表 25	外国人技能実習生向け検定も行われている、技能検定の職種と作業一覧（製造業）	100
表 26	製造業関連の特定技能に関する試験	101
表 27	外国人技能実習生向け検定も行われている、技能検定の職種と作業一覧（建設業）	106
表 28	情報処理技術試験の試験制度（平成 29 年度春期以降）	109
表 29	自動車整備士の種類	112
表 30	外国人自動車整備技能実習評価試験の概要	112
表 31	課題と在留資格の対応表	116
表 32	優良機関の認定基準（例）	131

0章 序

0.1 調査の背景・目的

ウ国では、約250万人が移民労働に従事しており¹、移民労働者等による海外送金がGDPの9.5%を占めている²。移民先の国々では建設や清掃などの単純労働に従事することが多く産業人材としてのスキルアップができる機会も与えられていない場合も多く帰国後において国内での雇用に結びつかないため、還流人材（他国での就業後ウ国に帰国した人材）をウ国の社会経済の発展に生かすことができていないと考えられる。

一方、ウ国政府は移民労働の機会拡大や保護を目的として様々な施策を講じており、「職業訓練センター” Monocenter”」を各地に設立するなど積極的であるが、還流人材を産業開発等に活かす観点からの戦略や施策は十分ではなく、還流人材が産業開発の基盤となる制度の構築や支援策が必要となっている。

そのような状況下、今後の人材交流を通じた日ウ二国間の関係の深化のため、ウ国政府と日本政府は技能実習に係るMOC（2019年1月）、特定技能に係るMOC（2019年12月）を締結した。2020年6月現在、日本での在留ウズベク人は他国に比べて限定的ではあるものの（合計3,425人、うち留学生1,683人、技術・人文・国際業務（以下「技人国」と言う。）560人、特定技能3人、技能実習生31人）、今後の日本への移民労働者の増加が想定される。

ただし、移民労働者の数が増えたとしても、日本に適切な形で受け入れられず、還流人材が帰国後に経験を生かせる機会がなければ、二国間関係及びウ国の経済社会にとってもマイナスとなる。このことから、ウ国人材が適切な形で来日できる仕組みを整えるとともに、移民労働者が産業人材としてスキルアップできる機会を得て帰国後に産業開発の基盤となる仕組みを作ることが重要であるが、日本における外国人材の受入状況やウ国人材の移民労働者の送出しには多くの課題があり、今後日本での受入拡大が想定される中で様々な対応が求められている。

こうした背景を踏まえ、本調査では、留学や就労等のために来日し、ウ国に帰国する人材のフローを明らかにし、ウ国の産業人材と日本の産業界とのより効果的なマッチング方法や来日を契機としたウ国人の若者のキャリアパスの実現、およびそのための人材育成支援等の還流人材を活用したウ国の産業育成支援に向けたJICAの協力の方向性を検討することを目的としている。

0.2 調査の方法

0.2.1 調査の方針

本調査の目的を実現する上で、ウ日間の還流スキーム（他国で就学・就業後にウ国に帰国する人材の流れに関する仕組み・関係者）の現状・課題について、全体像としてウ国における移民労働の概況を把握したのちに、ウ日間の還流スキームの現状をそれぞれ「ウ国側」「ウ国日本間」「日本側」と区分して、「産業の多角化・高度化」及び「人材開発」といったウ国政府の戦略を見据え、大きく「産業」と「人材」の観点から情報を整理している。

その「産業」と「人材」の観点から還流スキームを活用した産業振興への貢献として、起業や就職の

¹ <https://www.ecoi.net/en/document/2044098.html>

² Republic of Uzbekistan: 2021 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/04/23/Republic-of-Uzbekistan-2021-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-50180>

2つのパターンの応じた、ウ国へ裨益が大きい「産業」、それに応じた「人材」といった観点から分析する還流スキームにおける「産業の要件定義（有望産業）」、「人材の要件定義」を実施し、そのうえで「(産業別に) あるべき還流の仕組みの要件定義」を机上調査、ヒアリング調査、アンケート調査にて情報収集、整理を行っている。

上記を踏まえ、還流の仕組み（還流スキーム）の関係者の特定や関係者の抱える課題、ニーズを4つの還流フェーズ（①人材教育・②人材送付・③人材受入・④人材活用）に区分し、理想的な状況や現状の課題を抽出し、それに対する支援策を検討している。なお、還流スキームにおける関係者も、産業（在留資格）ごと、産業に紐づく在留資格ごと、還流フェーズごとに異なってくることも留意し実施している。

0.2.2 調査の計画・実績

本調査では、下表の13のタスクのうち、12のタスクを実施した。「タスク10：第二次現地渡航」については、COVID-19の影響で実施を中止した。また、「タスク7：第一次現地調査（ヒアリング調査）」についても、2022年1月に日程変更して実施した。

表 1 調査の計画・実績

タスク No	タスク	内容	実績
-	業務計画書作成	業務計画書を作成し、貴機構に提出する。	実施済
⑩	インセプションレポート作成	インセプションレポートを作成し、貴機構に提出する。	実施済
①	第一次国内調査 (机上調査、ヒアリング調査、アンケート調査)	机上調査を実施して、本調査の日本側ステークホルダーとの連携可能性を模索する。具体的には以下の3点を調査する。 ①連携可能性の高い監理団体、受入企業、自治体、業界団体の発掘や人材ニーズの実態 ②監理団体、受入企業、自治体、業界団体における外国人支援の実態 ③日本における産業別の外国人人材のニーズ動向	実施済
②	第一次現地再委託調査 (机上調査、ヒアリング調査)	渡航制限等が想定される中で必要な情報を収集するため、EY ウズベキスタン事務所と連携を取りながら、ウ国側の移民労働者に係る現状課題の整理を行う。 これら調査項目に加え、後続の産業並びに人材の要件定義を精緻に行うため、ウ国側の産業概況(産業別のGDP構成比、成長率、就業人口、法規制、産業振興策等)の情報収集も併せて実施する。	実施済
③	産業・人材の要件定義	①②で収集した情報に基づき、産業の要件定義と人材の要件定義を実施する。 産業の要件定義に際しては、在留資格(技能実習・特定技能)に加え、還流人材帰国後の活躍可能性の高さ(有望産業であるか)の評価も併せて行う。 人材の要件定義は、産業別のあるべき還流人材像(求められる人材像)を特定し調査を実施する。	実施済
④	第二次国内調査 (机上調査、ヒアリング調査)	③で定義した有望産業に関して、日本における同分野の業界や人材育成の現状と課題を整理する。その際、日本の監理団体、登録支援機関、受入企業、自治体の現状と課題を併せて整理することで、妥当性と実現可能性の両観点から支援策の検討を行う。	実施済
⑤	第二次現地再委託調査(机上調査、ヒアリング調査)	還流フローのうち、還流人材の育成・送出・帰国後の活躍に関するウ国ステークホルダーの現状と課題(特記仕様書記載の調査内容(4)(5))の整理を行い、短期間での課題抽出・分析が実施できるように調査設計する。	実施済
⑥	「還流の仕組み」の要件定義の協議	①～⑤及び現地渡航における調査・分析結果を踏まえて、ウ国における還流スキームのあるべき姿について、貴機構と協議をする。 還流人材の育成、送出、受入、帰国後の活躍の一連の流れのゴールイメージを貴機構と共有して、後続の課題解決に向けた支援策の議論と接続する。	実施済
⑦=>⑧'	第一次現地渡航	現地渡航にて現地ステークホルダーに対するヒアリングを実施する。ヒアリングの事前準備には、現地再委託先と綿密な意見交換にて現状を把握する。第一次国内調査(机上調査、ヒアリング・アンケート調査)にて洗い出された要調査項目を事前に整理することに加えて、現地再委託の調査結果を踏まえて調査内容・調査実施先の追加・変更等を柔軟に実施する。	実施済
⑧	ウ国政府がとるべき政策の検討	⑥の分析結果を踏まえて、ウ国政府がとるべき政策の検討を実施する。具体的な政策の討議に入る前に、「産業別・在留資格別」の課題・支援策の整理、並びに「還流フェーズ」毎の課題・支援策の整理を行う。実施することで、有望産業に共通する課題への支援策検討と有望産業毎に個別で解消すべき課題への支援策検討を混同することなく円滑に進めることを狙っている。支援策は政策としての優先順位付けを行った上でパッケージ化する。	実施済
⑨	ドラフト・ファイナルレポートの作成	ドラフト・ファイナルレポートを作成し、貴機構に提出する。	実施済
⑩	第二次現地渡航	現地渡航可となった場合は、ウ国政府と⑧で検討した政府のとるべき政策に関する協議を行うことを想定している。ウ国政府の関係機関と協議を行い、その意向を把握することで、支援策の実行可能性を検証することを主目的としている。	中止
⑪	統合的な支援策の検討	これまでの検討結果を踏まえて、貴機構と調査団で描いた還流スキームの関係者と、還流スキーム具体化に向けた協議を行うことを想定している。支援策実現に向けた関係者の巻き込みを早期に行い、本調査終了後の迅速な実行へとつなげる橋渡しとなる作業内容である。	実施済
⑫	ファイナルレポートの作成・提出	ファイナルレポートを作成し、貴機構に提出する。	実施済
⑬	国内向け説明会の実施	総合的支援策実施の関係者となりうる自治体、監理団体、業界団体、受入企業を対象として本調査の説明会を実施する。基本的には、ファイナルレポートの内容を共有することを想定している。 貴機構、調査団と参加者が双方向でコミュニケーションできる場の創出に努め、今後のパイロット事業計画策定に資する場とすることを目指す。	実施済

0.2.3 調査スケジュール

調査スケジュールは下図の通りである。

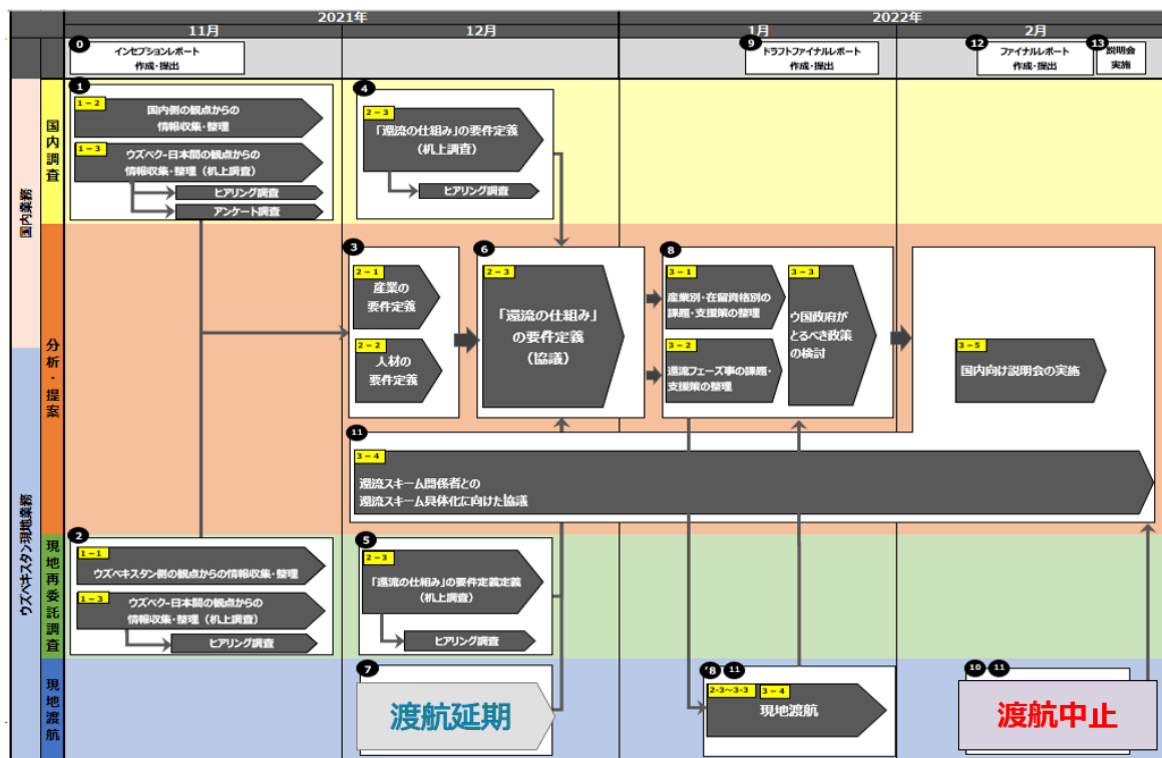


図 1 調査スケジュール

0.2.4 ヒアリング一覧

本調査では、下表の通り、合計 115 名にヒアリングを実施した。

表 2 ヒアリング一覧

国	種別	件数
日本	政府機関	1
	監理団体/登録支援機関	9
	日本語学校	3
	大学/専門学校	4
	企業/団体	19
	自治体	9
	コミュニティ	2
	ウズベキスタン	政府機関/国際機関
コミュニティ	1	
総合トレーニング機関	2	
送出機関	8	
日本語学校	6	
技能トレーニング機関	5	
大学	13	
企業/団体	16	
日ウ両国	還流人材	6
合計		115

0.2.5 在日ウズベキスタン人への関するアンケート調査

調査の一環として、在日ウ国人の動向・特徴を捉えるため、2021年11月20日から12月4日の期間において、全国の在日ウ国人を対象にアンケート調査を実施した。一般社団法人在日ウズベキスタン青年協会の協力を得て、Google Formの質問票を展開し、合計386件の回答を得た。このうち日本在住者からの回答は368件であり、これを本調査の母数としてアンケート結果を集計した。

アンケート回答者の性別、年齢構成、在住都道府県、在留資格については、母数となる在留ウ国人の分布におおむね近いものとなっている（ただし、在留資格の「留学」、年齢構成の「25～29歳」の回答比率は母数の分布よりも高い）。

0.2.6 在ウズベキスタン日系企業へのウズベキスタン人材活用に関する実態アンケート調査

ウ国の就労環境を捉えるため、在ウ国日本企業13社を対象にアンケートを実施した。本アンケートの分析結果は、「4.4.1：在ウズベキスタン日本企業」に纏めている。

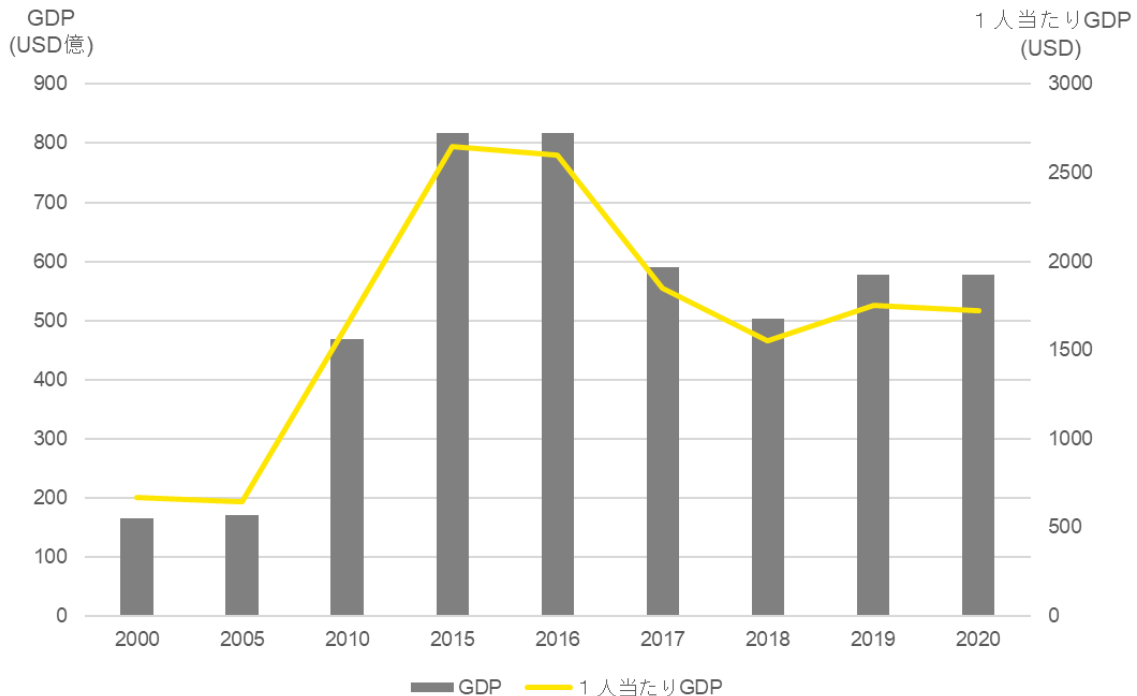
前編：ウズベキスタン移民労働の概況

1章 ウズベキスタンの経済と移民労働

1.1 経済・産業の概要

1.1.1 経済の概要

ウ国は中央アジア北部に位置しており、北にカザフスタン、南にトルクメニスタン、東にキルギスとタジキスタンに挟まれた二重内陸国である。国土面積は447,400km²である。同国は天然ガス、ウラン、金属鉱物などの天然資源にも恵まれており、政府主導の資源開発が行われている。また継続的な公共投資の効果もあり、堅調な経済成長が続いている³。ウ国のGDPは577億USD(2020年)⁴、一人当たりGDPは1,724USD(2020年)である⁵。GDPの変遷を見ると、2017年に為替自由化の影響でGDPが下落した一方、2018年以降は成長を続けており、2018年は5.4%、2019年は5.8%、2020年は1.6%のGDP成長率を記録した⁶。



出所：UN National Accounts - Analysis of Main Aggregates

図 2 ウズベキスタンの GDP 及び一人当たり GDP (2000-2020 年)

³ 外務省「対ウズベキスタン国別開発協力方針」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/000072279.pdf>

⁴ UN「National Accounts - Analysis of Main Aggregates」

<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Basic>

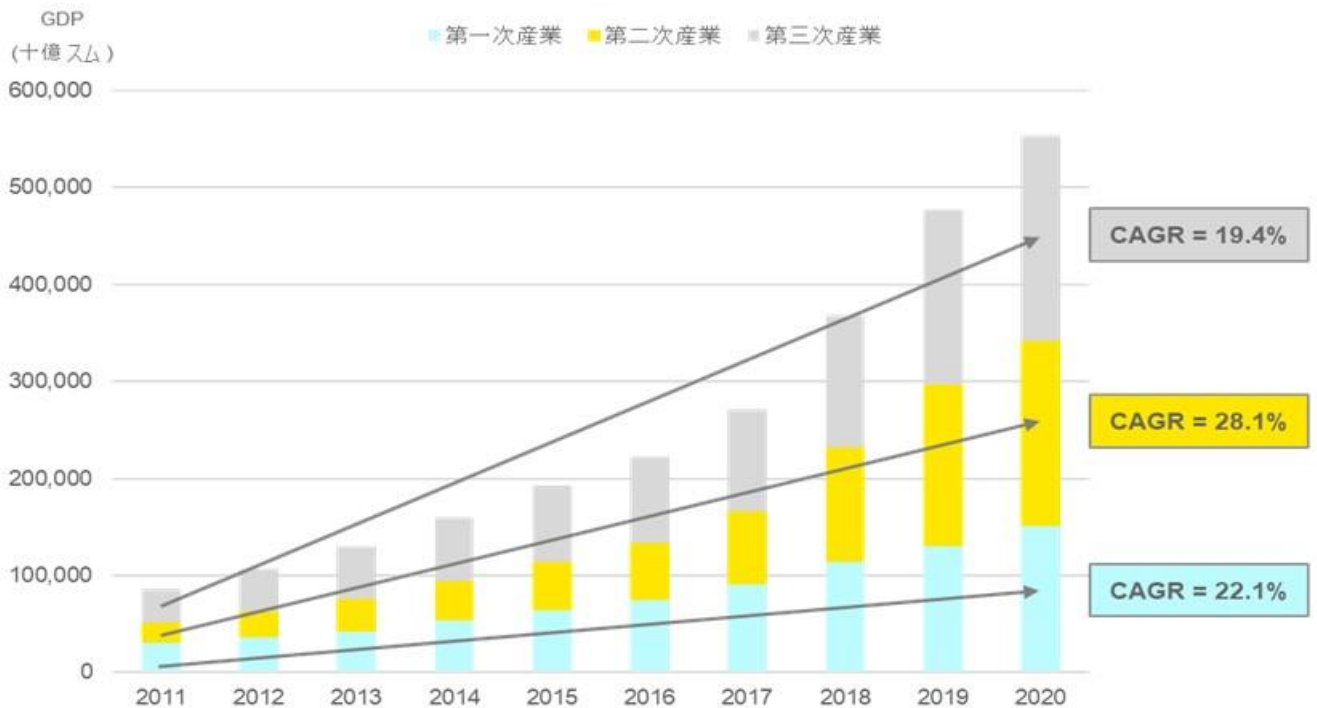
⁵ UN「National Accounts - Analysis of Main Aggregates」

<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Basic>

⁶ ウズベキスタン国家統計委員会「SOCIO-ECONOMIC SITUATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN」

1.1.2 産業の概要

産業別の GDP 比は、第一次産業が 28.2%、第二次産業が 35.5%、第三次産業が 36.3%となっている（2020年）⁷⁸。過去 10 年間における産業別 GDP の年平均成長率（CAGR: Compound Annual Growth Rate）は第一次産業が 22.1%、第二次産業が 28.1%、第三次産業が 19.4%で、いずれの産業も順調に成長している。産業ごとの GDP 年平均成長率を比較すると、第二次産業が最も高い成長率を記録しており、続いて第一次産業と第三次産業が成長をしているが、第三次産業の 2018 年以降の急激な成長は特筆すべきである。なお、全体の傾向としては、GDP に占める第一次産業の割合が減少してきており、第二次産業、第三次産業の割合が伸長していることで、産業が多角化を進めていることが伺える。



出所：アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2021」

図 3 産業別 GDP と年平均成長率

1.1.2.1 第一次産業の概要

ウ国の第一次産業は「農業」、「林業」、「漁業」で構成され、第一次産業の GDP は 2020 年時点で約 151,251 十億スムであり⁹、これは GDP 全体のうち 28.2%の構成比を占めている¹⁰。第一次産業の生産高構成比は、農業が 96.7%(251.8 兆スム)、林業(2.6%)や漁業(0.7%)と比較し大きな比重を占める(2020 年)。このことからウ国では農業が主要な第一次産業であることがわかる。

⁷ 取得可能なデータの制約上、第一次産業には農業、第二次産業には工業、第三次産業にはサービスの GDP を使用している。

⁸ アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2021」

⁹ アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2021」

¹⁰ ウズベキスタン国家統計委員会「SOCIO-ECONOMIC SITUATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN」

1.1.2.2 第二次産業の概要

ウ国の第二次産業は「鉱業・採石業・砂利採取業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で構成され、第二次産業の GDP は 2020 年時点で約 152,728 十億スムであり¹¹、これは GDP 全体のうち 35.5%の構成比を占めている¹²。第二次産業の中でも製造業の GDP は 116,839 十億スムであり、第二次産業全体の GDP のうち 76.5%を占めている。このことから第二次産業の中でも製造業が優位な産業であることがわかる。

1.1.2.3 第三次産業の概要

ウ国の第三次産業の GDP は 2020 年時点で 194,363 十億スムであり、これは GDP のうち 36.3%の構成比を占めている¹³。GDP 構成比の内訳をみると、卸売・小売業が最も大きく (16.1%)、続いて教育・学習支援業 (15.3%)、運輸業 (14.0%)、金融・保険業 (13.8%) となっている¹⁴。

¹¹ アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2021」

¹² ウズベキスタン国家統計委員会「SOCIO-ECONOMIC SITUATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN」

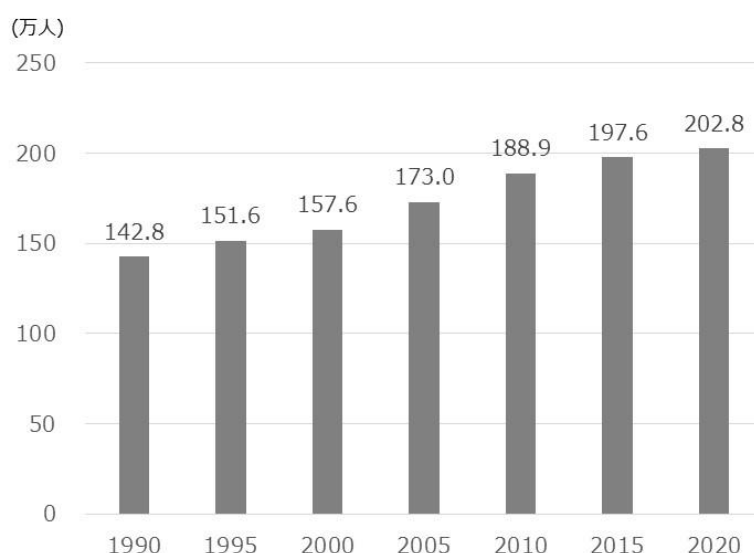
¹³ ウズベキスタン国家統計委員会「SOCIO-ECONOMIC SITUATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN」

¹⁴ アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2021」

1.2 移民労働の動向

1.2.1 在外ウズベキスタン人の変遷

1991年の独立以降、在外ウ国人の数は増加傾向にあり、1990年に142.7万人、2000年に157.5万人、2010年に188.8万人、2020年には202.7万人にまで増加し、1990年から42%増となった。このように過去30年の増加の背景は時代ごとに異なっており、ウ国の移民は概ね4つのフェーズに分類されると考えられている¹⁵。第一フェーズ（1991年-1999年）では、独立直後の不安定な経済状況に起因した、ハイパーインフレーションや高い失業率が原因となり、ロシアやカザフスタンなど近隣諸国への移住が増加した。第二フェーズ（2000年-2009年）では、国内の経済成長に伴う労働環境改善があったものの¹⁶、第一フェーズからの構築された移民ネットワークからの情報流入により良い労働条件を求めた移民労働者が増加した。第三フェーズ（2010年-2015年）では、経済改革の欠如により経済成長が鈍化したと同時に、移住先における移民ネットワークが成熟したため、移民労働者数が増加した。第四フェーズ（2016年-現在）では、2016年に就任したミルジヨエフ大統領により経済改革が行われ、国内回帰が謳われる一方、国内労働市場の雇用機会が依然として限定的であったことに加え、2017年に実施された国内通貨スムの大幅切り下げ等の通貨不安による海外送金の重要性が増し、移民労働者数が増加した。



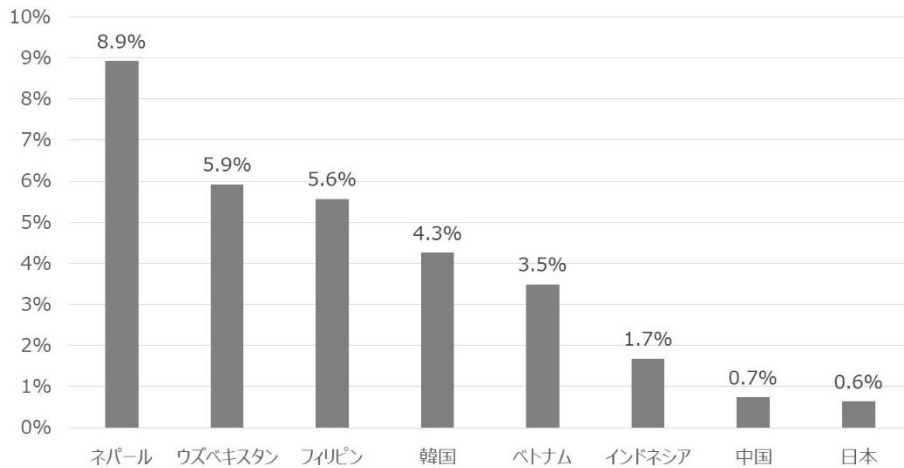
出所：United Nations International Migrant Stock

図4 在外ウズベキスタン人の変遷（1990-2020）

ウ国が移民労働大国であることは、他国との比較でも確認することができる。総人口における海外在住者の割合について、アジアの主要国と比較すると、ネパールに次いでウ国が大きく、ウ国国外に住んでいるウ国人は総人口の5.9%にも上る。

¹⁵ <https://link.springer.com/content/pdf/10.1134/S2079970521020039.pdf>

¹⁶ GDP成長率は2000年に3.8%であったが、2007年には9.5%まで増加した。

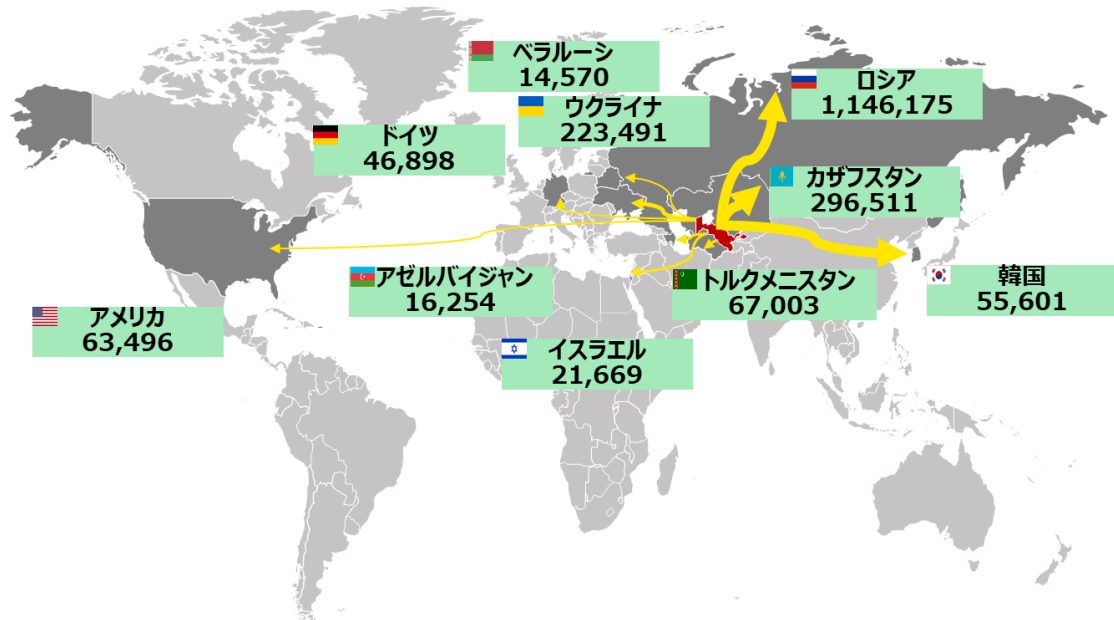


出所：United Nations International Migrant Stock

図 5 総人口における海外在住者の割合（2020）

1.2.2 ウズベキスタン移民労働者の渡航先

国連データベース「International Migrant Stock」¹⁷によると、在外ウ国人の多くは旧ソ連諸国に居住している。ストックベースでの2020年における在外ウ国人の人数としては、ロシアが約114.6万人と最も多く、続いてカザフスタンに約29.6万人、ウクライナに約22.3万人が居住している。旧ソ連諸国を以外では韓国が挙げられ、約5.5万人が居住している。帝政ロシア時代に多くの朝鮮半島の出身者がウ国を含む中央アジア地域に移住したことから、現在もウ国にも多くの朝鮮半島の出身者が居住しており、両国は強固な人的交流基盤を構築している。



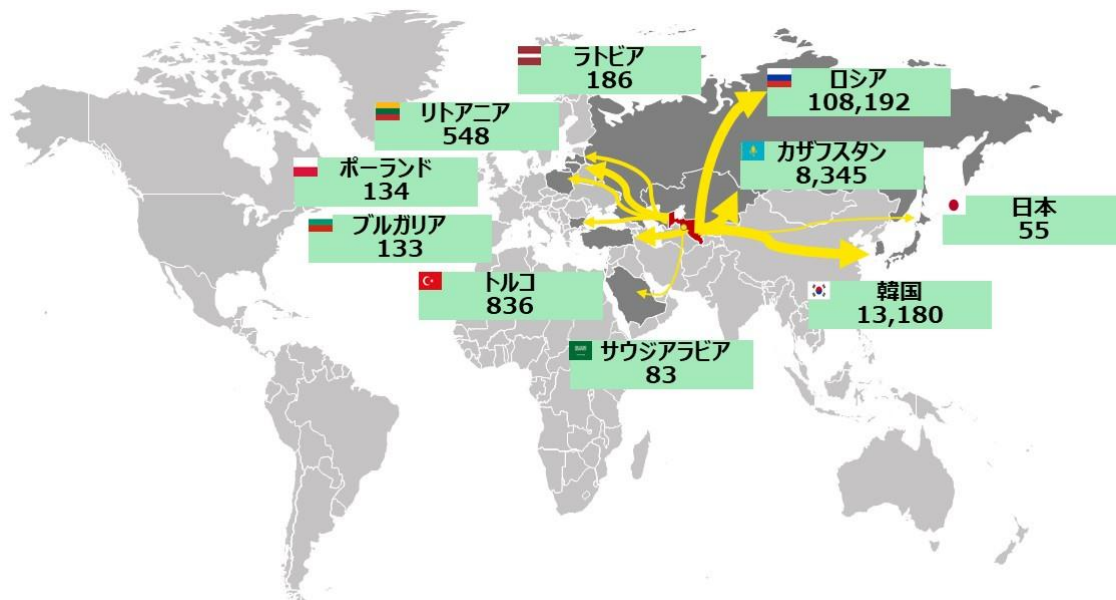
出所：United Nations International Migrant Stock

¹⁷ <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

(<https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>)

図 6 国別在外ウズベキスタン人数：上位 10 カ国（2020）

対外労働移民庁が発出の移民労働者データ（フローベース）によると、ウ国人移民労働者の主要渡航先として、ストックベースのデータと同様に、旧ソ連諸国が挙げられる。2015 年から 2021 年の 6 年間に於いて、対外労働移民庁を通じて、約 10.8 万人の移民労働者がロシアに、約 8.3 千人がカザフスタンに就労した。旧ソ連諸国以外の主要移民労働先としては、韓国とトルコが挙げられ、韓国には約 1.3 万人、トルコには約 800 人が就労している。なお、本データについては同庁を通じた移民労働者のみとなり、その他の方法での移民労働者数は把握していないため、総数は前述の人数より多いことに留意する必要がある。特に、ロシアやカザフスタンへの渡航にはビザの取得が不要なため、データ上の人数より、遥かに多くの人々が働きに行っていることが予想される。実際、約 250 万人のウズベキスタ人が海外で就労しているとの情報も確認されている¹⁸。また、日本についても、対外労働移民庁を通じて就労先を見つけた人数は 55 人に限られるものの、後述の通り、留学ビザで来日した後、アルバイトとして働いているケースなど、実際に日本で就労している人数は対外労働移民庁が把握している人数より多くなっている。



出所：対外労働移民庁

図 7 対外労働移民庁を通じて送出された国別移民労働者数：上位 10 カ国（2015-2021）

1.2.3 ウズベキスタン移民労働者の従事する産業

対外労働移民庁のデータによるウ国人移民労働者が移住先で従事する産業としては、建設に 35%で 1 位、サービス産業で 17%と 2 位、製造業に 16%で 3 位、続いて農業に 8%となっている。¹⁹国別ではロシアやカザフスタンへの移住労働者は建設や農業に従事する割合が高い一方、韓国では製造業への従事者の割合が高く、トルコやアラブ首長国連邦など中東諸国では貿易業や社会福祉関連業に従事する労働者が多い。

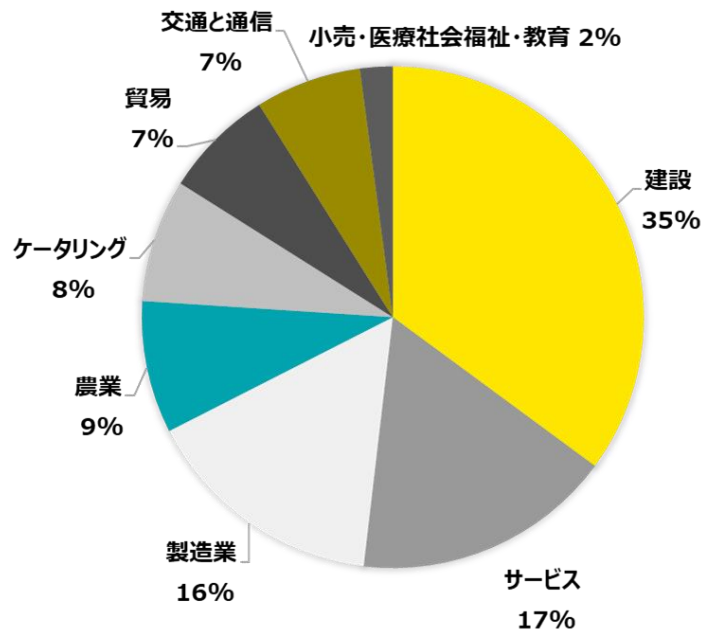
¹⁸ <https://www.ecoi.net/en/document/2044098.html>

¹⁹ 対外労働移民庁から提供されたデータに基づく。

また、欧米諸国では、製造業、建設業、貿易業、社会福祉関連業など多岐にわたる分野に就労している。

表 3 ウズベキスタン人移民労働者が従事する産業（国別）

国名	産業
ロシア	建設、輸送・物流（土木／貨物）、農業、貿易、飲食、公共サービス、家庭サービス
カザフスタン	建設、農業
韓国	重・軽工業
トルコ アラブ首長国連邦	貿易、ケータリング、社会保障（高齢者、障害者、児童のための個別ケア）
欧米諸国	工業、建設、貿易、飲食業、運輸・物流、社会保障（個人、高齢者、障害者、児童のための個別ケア）



出所：対外労働移民庁

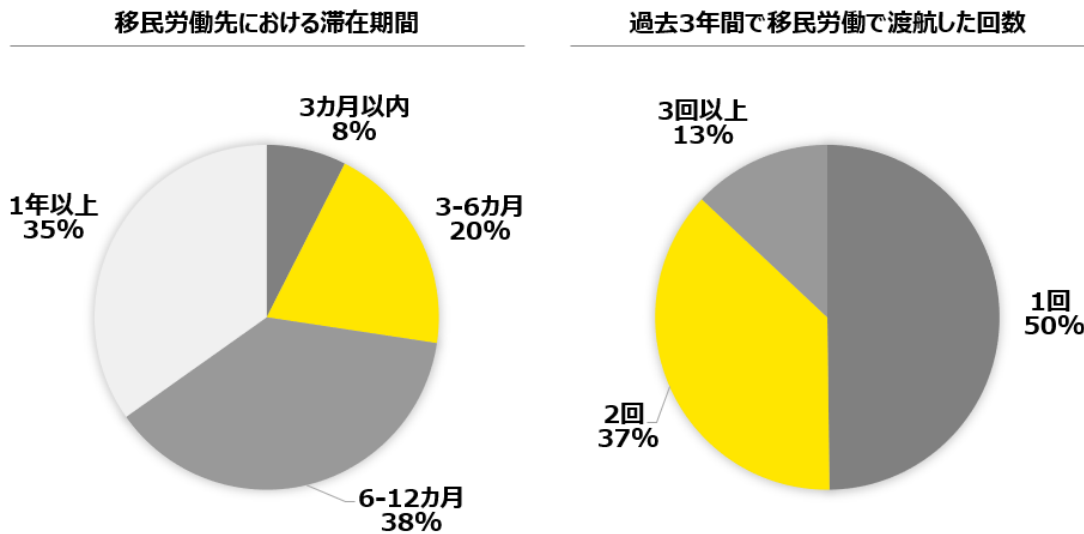
図 8 ウズベキスタン人移民労働者が従事する産業

1.2.4 ウズベキスタン移民労働者の滞在期間

ウ国人移民労働者が移民先に滞在する期間として、1年以上の滞在は34.8%に留まる一方、6カ月未満が27.4%、6カ月から1年が37.8%と、1年以下の滞在が65.2%を占める²⁰。その背景としては、ロシアやカザフスタンで長期就労のために必要な労働許可証の取得が複雑で、他方、短期間の滞在にはビザの取得が不要であるため、ウ国人の多くがこれら旧ソ連諸国に季節労働者として働きに行っていることが考えられる。なお、対外労働移民庁が移民労働者を対象に実施したアンケートでも、約半数が過去3年間で2回以上、海外で働きに行っており、移民労働者の多くが季節労働者として複数回渡航して働く実態が浮か

²⁰ 対外労働移民庁から提供されたデータに基づく。

び上がっている。



出所：対外労働移民庁

図 9 ウズベキスタン人移民労働者の滞在期間と渡航回数

1.2.5 ウズベキスタン移民労働者の教育レベル

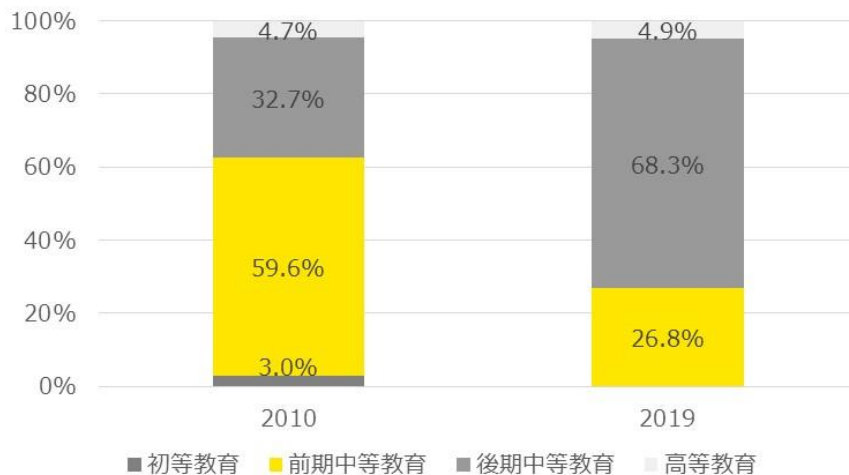
ウ国人移民労働者の教育レベルとしては、2019年においては、前期中等教育修了者が26.8%、後期中等教育修了者が68.3%を占める一方、大学など高等教育修了者は4.9%に留まっており²¹、高度人材としてではなく単純労働者としての移民労働が多数を占めている。一方、2010年から過去10年間における移民労働者の教育レベルの変遷を見ると、前期中等教育修了者の割合が59.6%から26.8%に減少している一方、後期中等教育修了者の割合は32.7%から68.3%に増加しており、移民労働者の教育レベルは年々高くなっていることが確認される。背景としては、2018年の教育改革において後期中等教育が義務教育となったため²²、若年層の教育レベルが向上すると同時に、移民労働者の教育レベルも向上したと考えられる。なお、他国における移民労働者の教育レベルを見ても、一般的には、高等教育修了者の割合が少なく、後期中等教育修了者の割合が多いこと確認されている。

来日者数の多い他国における移民労働者の教育レベルとウ国の教育レベルを比較すると、高等教育修了者の割合が少なく、後期中等教育修了者の割合が多いこと確認されている。例えばフィリピンでは、移民労働者の38.3%が高等教育を修了しており、多くの高度人材が他国で就労している²³。

²¹ <https://link.springer.com/content/pdf/10.1134/S2079970521020039.pdf>

²² Decree of the President of the Republic of Uzbekistan no. PP1157 of July 13, 2009, On Measures to Ensure Further Education of Ninth Grade Graduates of Secondary Schools in Remote Settlements. <https://lex.uz/docs/1503414>.

²³ <https://psa.gov.ph/sites/default/files/2018%20NMS%20Final%20Report.pdf>

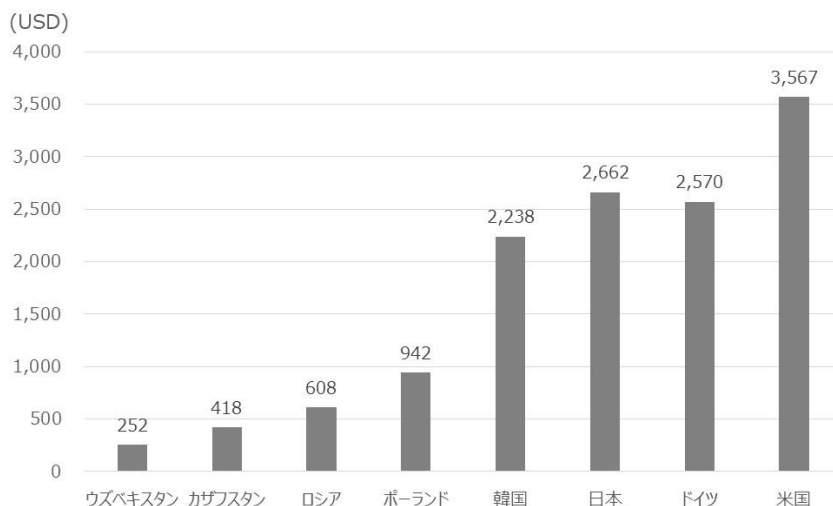


出所：K. A. Bondarenko (<https://link.springer.com/content/pdf/10.1134/S2079970521020039.pdf>)

図 10 ウズベキスタン人移民労働者の教育水準（2010 年～2019 年）

1.2.6 ウズベキスタン移民労働者の目的

移民労働の主要な目的としては「出稼ぎ労働」であると考えられる。ウ国の平均賃金は約 250USD/月²⁴と賃金水準は低いため、移民労働者の多くは、より高い賃金水準の国を目指し、出稼ぎ労働を行う。なお、出稼ぎ先における収入は、その国の賃金水準に応じて変動する。例えば、カザフスタンでは平均月収が約 420USD、ロシアでは約 610USD と 1,000USD に満たない一方、韓国や日本では平均月収は 2,000USD を超える。一方、どの国に出稼ぎに行ったとしても、下図で示すウ国からの主要な移民労働先で仕事に就いた場合、ウ国で得ていた収入の 2 倍以上の収入を得ることができるため、ウ国人の多くは国外に就労の機会を求める傾向にあると考えられる。

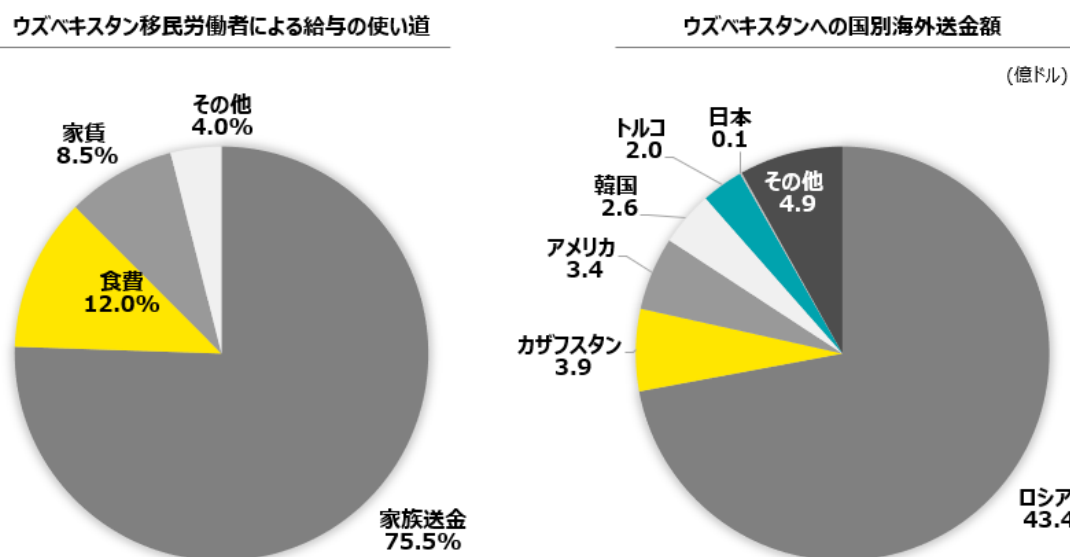


出所：「External Labor Migration of Uzbekistan: Causes, Problems and Prospects」Kodirjon Umarulov

図 11 主要移民労働先における平均月収（2019 年）

²⁴ https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Uzbekistan

出稼ぎを通じて得た給与は、母国で待つ家族に送金され、家計を支えるために活用される傾向にある。対外労働移民庁が実施したアンケートでは、移民労働者は稼いだ金の75.5%を母国に送金しているとの結果も確認されており、また、出稼ぎ労働者による送金は、国家としても外貨獲得の重要な手段となっており、2020年における送金総額は約60.2億USD（対GDP比9.5%）にまで上っている²⁵。国別の海外送金額は下図の通り、ロシアからの送金が大半を占め、カザフスタン、アメリカからの送金がそれに続く。



出所：対外労働移民庁、ウズベキスタン中央銀行

図 12 移民労働者の給与の使い道およびウズベキスタンへの国別海外送金額

²⁵ Republic of Uzbekistan: 2021 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/04/23/Republic-of-Uzbekistan-2021-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-50180>

2章 ウズベキスタン移民労働に関する政策や取組

2.1 移民労働の送出メカニズム

2.1.1 送出メカニズムの概要

移民労働者の送出メカニズムは2018年までは対外労働移民庁が移民労働者の送出を行う唯一の機関として定められていたが、2018年以降に民間送出機関による海外送出が認められ、官民双方からの送出体制が構築された。その結果、2020年には民間送出機関60社程度が認定を受け²⁶、民間送出機関による労働者の世界各国への派遣が急増した。民間送出機関の送出範囲は日本のみならず、ロシアやヨーロッパなど世界各国への送出が行われた。しかし、悪徳送出機関による移民労働者からの不当に高額な手数料等の要求が問題として顕在化したため、これらの悪徳送出機関を排除する目的で、2021年には下表の通り送出機関の認定基準が強化され、送出機関の数は2021年12月現在で7つにまで激減した（詳細は4.2.1参照）。このように、ウ国移民労働者の送出メカニズム全体としては、一度は民間に開放されたものの、近年政府の規制が再び強化されている傾向にあるといえる。

なお、留意点として、2点挙げられる。1つ目に、正式なルートにて海外で就労をした場合、上述の通り対外移民庁又は民間送出機関から送出されるが、ロシアなどビザが免除される国への移民労働は、インフォーマルな形態が主流となっている点が挙げられる²⁷。2つ目に、上述の送出メカニズムは、ウ国から海外で就労する際の一般的な仕組みであるが、送出国ごとに送出メカニズムの詳細はそれぞれ異なる点が挙げられる。各国の詳細な送出メカニズムについては、次頁以降にて説明する。

表4 送出機関の認定基準

条項	内容
第3条 民間送出機関	✓ 民間送出機関は、高等教育を受けた社長を含め、少なくとも二人の従業員を有していなければならない
第6条 民間送出機関の 会社名称及び印鑑	✓ 民間職業紹介業者は会社名称を有し、かつ、その会社名称において「Xususiy bandlik agentligi」という単語がなければならない
第13条 移民労働に係る民間 送出機関のサービス	✓ 8,500 BCV : Basic Calucated Value ²⁸ (約2,444万円 ²⁹) の資金を委託金として、海外在留者保護基金 (Fund for the Support and Protection of the Rights and Interests of Citizens abroad) に預け入れる

出所: Law of the Republic of Uzbekistan (2018). On Private Employment Agencies, No. ZRU-501, 16 October 2018 (<https://lex.uz/ru/docs/3992894>)

²⁶ <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/consultation/12216/>

²⁷ REGIONAL MIGRATION REPORT: RUSSIA AND CENTRAL ASIA
https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31245/RussiaAndCentralAsia_MPC_CarimEastReport.pdf?sequence=1

²⁸ BCVとは公共サービスの料金やライセンス料などを算出する際に用いられる値であり、2021年12月時点では27万スムであるが、下図に示す通り、大統領令に基づき1年に2回更新されるため、BCVの変動に応じて送出機関のライセンス維持に必要な委託金も変動する。

²⁹ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

2.1.2 送出メカニズムの比較分析

主要な移民労働先（ロシア、カザフスタン、韓国）への労働者送出メカニズムを比較すると、3つの特徴が浮かび上がる。1つ目に、全ての国に共通して、ウ国政府と受入国政府の管理に基づく組織的な労働者の送出が進められている。2つ目に、特にロシアと韓国については、労働者送出の組織化に向けて、具体的な施策が実施されている。3つ目に、ロシアとカザフスタンとはビザ免除の協定が結ばれているため、両国で働くウ国人の中には、ビザを取得しないで働く季節労働者が一定数いる。以下、各国の送出メカニズムを、還流フェーズ（「人材育成フェーズ」「人材送出フェーズ」「人材受入フェーズ」）に分けて説明する。

2.1.2.1 ロシアへの送出

カリモフ政権時におけるロシアへの移民労働フローは還流フェーズごとに制度的な管理はなされていなかったが、2017年に「組織的な移民労働送出に関する覚書（MOU）」が批准され³⁰、近年ロシア向け労働者送出の組織化が進んでいる。まず「人材育成フェーズ」では、対外労働移民庁傘下の出国前研修センターにおいて、ロシアへの移民労働を希望するウ国人を対象に研修が提供されている。標準的な研修プログラムは語学研修、法制度研修、社会文化研修で構成されている。なお、2015年よりロシアでは外国人の就労条件としてロシアの言語、歴史、法律に関する試験の受験と合格が求められる。次に「人材送出フェーズ」では、ロシア連邦労働雇用連邦局（Rostrud）が管理する労働者情報ポータル「Work in Russia」を活用して、移民労働者と雇用先のマッチングが行われている。具体的には、同ポータルにロシア側の求人情報、及びロシアでの労働を希望するウ国人の情報が集約され、これら情報に基づき、対外労働移民庁が移民労働者の募集と選抜を行っている。移民労働者と雇用先のマッチングが完了すると、移民労働者はロシアへの渡航が認められるが、入国から30日以内に労働許可証をロシア内務省の地域支部に申請する必要がある。最後に「人材受入フェーズ」では、移民労働者の権利保護に向けて、雇用主に対しては、雇用契約に基づく労働内容及び労働時間の管理、最低賃金の保証、居住地の提供、死亡や健康被害の際の補償などが求められている。また、雇用主がこれら要件を適切に実施しているかを管理するため、ウ国対外労働移民庁の現地出張所が設立され、賃金不払いや労働中の事故などに関する相談を受けている。

このようにロシアでは移民労働フローの管理が強化されているが、前述の通り、ウ国人の多くが依然として、インフォーマルな方法にてロシアで働いていることが確認されている。インフォーマル移民労働者の多くは、ビザを取得しないで入国した後、労働許可証を取得することなく、SNSなどを活用して職を探す。なお、インフォーマル移民労働者は労働許可証を保持していないため、労働契約を雇用主と結ばないまま働くが、労働契約を結んでないがために、雇用主から搾取されるリスクが高まる³¹。また労働許可証を取得した正規労働者は、ロシアの法律で定められた医療ケアへのアクセスが認められるが、インフォーマル移民労働者は医療ケアを享受することはできないという課題も確認された。

2.1.2.2 カザフスタンへの送出

カザフスタンへの移民労働送出についても、管理の強化が進められている。まず「人材送出フェーズ」において、30日以上滞在の場合、カザフスタンに入国後、労働許可証の取得が求められている。労働許

³⁰ <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2018/a813a0ace11f15fc.html>

³¹ https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/countries/central-asia.par2_projectfilter_page1.html/content/dezaprojects/SDC/en/2020/7F10669/phase1?oldPagePath=/content/deza/en/home/laender/asie-centrale.html#

可証の取得には、雇用主との労働契約、健康診断結果、保険情報、カザフスタン政府への税金前払金証明書などを Public Service Center³²に提出する必要がある、提出後は1営業日以内に発行される。なお労働許可証の期限は最大3カ月であるため、定期的に更新書類（カザフスタン政府への税金前払金証明書など）を準備し、更新を行う必要がある。次に「人材受入フェーズ」では、前述のロシア同様、対外労働移民庁の現地出張所が設立されており、カザフスタンで働くウ国人の保護に努めている。

このようにカザフスタンでも移民労働フローの管理が強化されているが、前述のロシアや後述の韓国と比較すると、規制が進んでいない実態がある。具体的には、労働許可証の取得更新に求められる煩雑な作業が原因で、労働許可証の取得率は低く、労働許可証による管理は形骸化している。代わりに、ウ国人の多くは、ビザを取得せずに30日間まで滞在可能であることを利用して、両国を往来しながら、短期間の労働を繰り返している。

2.1.2.3 韓国への送付

韓国への移民労働送付は、Employment Permit System (EPS) に基づき行われている。EPSとは、2004年に導入された韓国における非専門人材外国人労働者の受入政策であり、ウ国とは2006年には覚書(MOU)が締結されて以来、15年以上に渡り同枠組みをもとに送付が行われてきた。EPSの特徴として、移民フローが政府間によって厳重に管理されていることが挙げられる。まず「人材育成フェーズ」では、韓国国際協力団(Korea International Cooperation Agency (以下、KOICA))の開発援助プロジェクト「Development of vocational training opportunities in Uzbekistan(ウズベキスタンにおける職業訓練機会の開発)」の一環として設立された職業訓練センターなどで、候補者は研修を受ける。次に、研修を修了した候補者は、韓国産業人力公団(Human Resources Development Service of Korea: HRD Korea)が管轄する試験を受け、その結果は韓国政府が管理する移民労働者データベースに登録される。なお試験内容は労働者としての能力を測定するものであり、韓国語の能力試験に加え、ワイヤーの切断や測定などの技能試験や、握力や重量挙げなど体力試験が行われる。「人材送付フェーズ」では、移民労働者データベースに登録された人材の中から、韓国政府が定める移民労働者数の受入人数分だけ、韓国企業とマッチングが行われ、労働ビザが付与される。韓国政府が定める移民労働者数の受入人数はおよそ年間3,000人で推移しており、2019年には3,400人であった³³。最後に「人材受入フェーズ」では、ウ国側と韓国側の両政府から、韓国で働くウ国人労働者を対象に、生活支援が提供されている。ウ国側からの支援として、前述のロシアとカザフスタン同様、対外労働移民庁の現地出張所が設立され、移民労働者の支援を行っている。韓国側からの支援として、HRD Koreaが韓国内に36の外国人労働者支援センターを設置し、韓国語や韓国文化の研修を提供している。

2.2 移民労働に関する政策

2.2.1 移民労働に関する政府機関

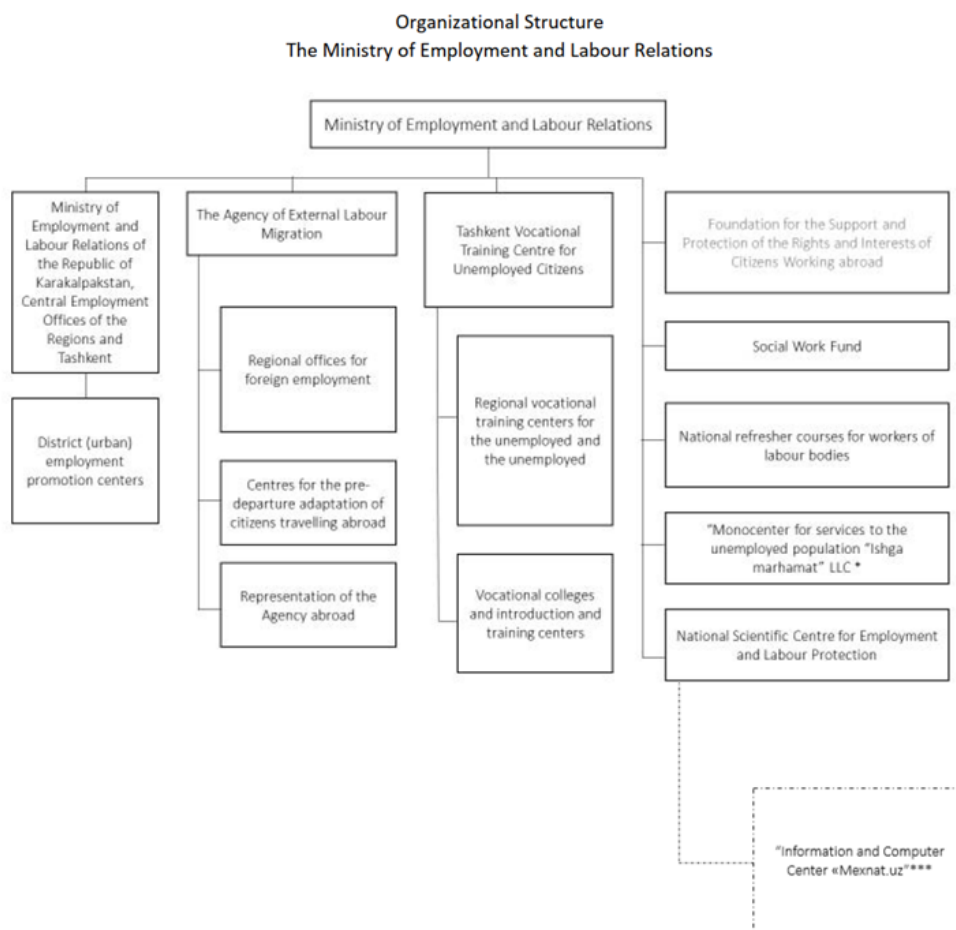
ミルジヨエフ政権が2016年に政権発足後、「ウズベキスタン開発戦略 2017~2021」に基づき、経済の発展と自由化に向けた改革が行われている。移民労働の分野においては、安全かつ持続的な移民労働の実現に向けて雇用労働関係省(組織図は下図に示す)の改編が行われ³⁴、「対外労働移民庁」「対外労働移民

³² Public Service Centerとは移民労働者の各種手続きを行うカザフスタン政府下のセンター

³³ <https://www.koreascience.or.kr/article/JAK0202005054962763.pdf>

³⁴

庁現地出張所」「モノセンター (ISHGA MARHAMAT)」「海外在留者保護基金 (Fund for Support and Protection of the Rights and Interests of Citizens Abroad)」の4つの機関の新たな役割が定められた。各機関の役割については、次頁以降にて説明する。



**Financed by the Agency for External Labor Migration at the expense of the Fund for Support and Protection of the Rights and Interests of Citizens Working Abroad.*

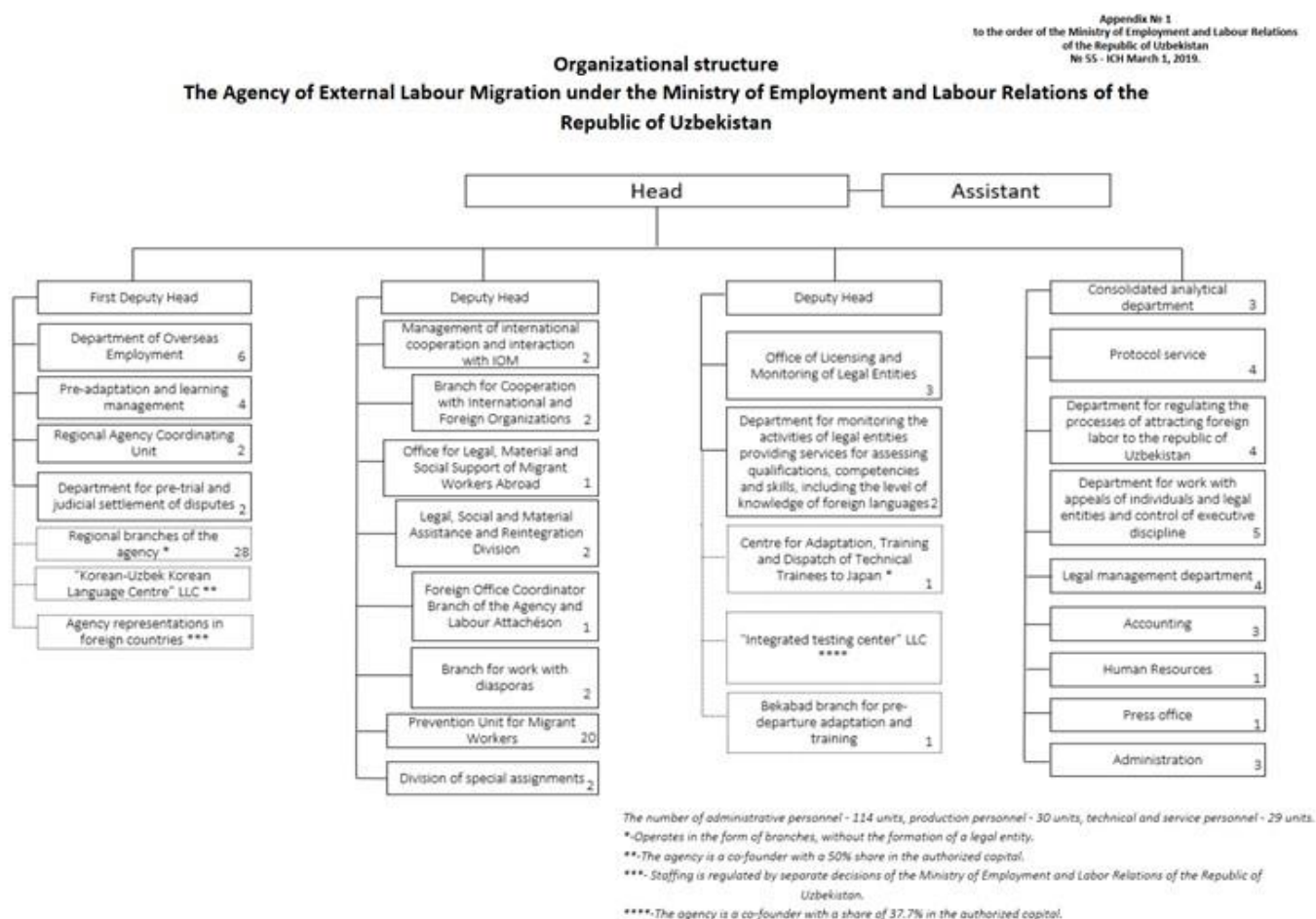
*** The founder is the National Scientific Centre for Employment and Labour Protection.*

出所：雇用労働関係省

図 13 雇用労働関係省の組織概要図

2.2.1.1 対外労働移民庁

2001年に「大統領令75号：ウズベキスタン共和国の労働人口社会保護省の活動形成について」に基づき設立された雇用労働関係省傘下の対外労働移民庁は、「ウズベキスタン開発戦略 2017～2021」の策定後、「Decree No. PP-3839：移民労働システムの改善に向けた措置（2018）」及び「Decree No. 725：在外ウズベキスタン市民の環境改善に向けた措置（2018）」の発令により、移民労働の送出国を管轄することとなった。対外労働移民庁の組織図および主な活動内容は以下の通りである。



出所：対外労働移民庁

図 14 対外労働移民庁の組織概要図

表 5 対外労働移民庁の主な活動内容

項目	内容
移民労働者の安全確保	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国内の採用/訓練、海外の雇用/適用の効果的な管理 ✓ 移民労働に関する国際協力プロジェクトの開発/実施 ✓ 在外ウズベキスタン市民の権利保護に向け、受入先政府との送出国プロセス協議

リインテグレーションの促進	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民労働に関する包括的調査に基づく移民労働制度の改善 ✓ 帰国労働者の雇用支援
海外雇用の強化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 在外ウ国人の雇用機会強化
ウ国における外国人雇用促進	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外国人労働者を誘致する法人への許可証の発行 ✓ 外国人労働者への労働許可の発行 ✓ 外国人労働者の記録

出所：EY ウズベキスタン調査レポートに基づき調査団作成

2.2.1.2 対外労働移民庁の現地出張所

対外労働移民庁の現地出張所は、「大統領令 713 号：ウズベキスタン人移民労働者の権利保護に向けた追加措置（2019）³⁵」に基づき、ロシア、カザフスタン、トルコ、アラブ首長国連邦（UAE）の4カ国に設立された。現地出張所の役割としては、ウ国人移民労働者による訴えがあった場合、窓口となり対応を行う。また、ウ国人移民労働者が労働先で死亡または負傷を負った場合、帰国に向けた移動を支援する。

2.2.1.3 モノセンター（ISHGA MARHAMAT）

「雇用強化に向けた起業家精神及び職業訓練機会の増加（2020）³⁶」の発令により、移民労働者を含むウ国市民の育成を行う職業訓練センターとして、ウ国全国15箇所にモノセンター（ISHGA MARHAMAT）を設立することが定められた。モノセンターでは技能研修、起業研修、語学研修、移民労働者向け研修が提供されており、卒業者には、後期中等教育に該当する修了証が付与される。また、モノセンターは研修機関としてだけでなく技能認定機関としても機能しており、技能五輪国際大会（World Skills）が定める国際基準に準じた技能証明書の付与を実施している。モノセンターの主な活動内容は以下の通りである。

表 6 モノセンターの活動内容

項目		内容
研修	技能研修	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 5つの分野において1-4ヶ月の技能研修を提供 ① 建築：左官、塗装工、レンガ工、石膏ボードや金属のプロファイル、アルミやプラスチックのプロファイル ② 技術：クレーンオペレーター、電気技師、家電修理工、配管工、フライスカッター、ターナー、溶接工 ③ サービス業：美容師、男性用美容師、女性用美容師、ネイルスタイリスト、看護師および幼児教育者のアシスタント、マッサージ師、裁縫師、料理人、パティシエ、バタフライ・ウェイトレス、メイクアップ・アーティスト、ランドスケープ・デザイナー ④ デジタルテクノロジー：コンピュータリテラシー、ウェブプログラミング ⑤ その他のサービス業：コールオペレーター、事務サービス等

³⁵ Government of the Republic of Uzbekistan (2019). Decree of the Cabinet of Ministers On Additional Measures to Protect the Rights and Legitimate Interests of the Citizens of the Republic of Uzbekistan, Carrying out Temporary Labour Activity Abroad, No. 713, 23 August 2019, <https://lex.uz/ru/docs/4486615>

³⁶ On additional measures aimed at attracting people to entrepreneurship, increasing labor activity and vocational training of poor and unemployed citizens, as well as ensuring employment of the population

<https://uza.uz/ru/posts/o-dopolnitelnykh-merakh-napravlennykh-na-privlechenie-k-pred-12-08-2020>

	起業支援	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 起業コース「Fundamentals of Entrepreneurship」を提供 ✓ ビジネス計画、マーケティング、起業家精神、金融リテラシーの研修を提供
	語学研修	✓ 英語、日本語、中国語、韓国語、ロシア語、トルコ語などの語学研修を提供
	移民労働者向け研修	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民労働者を対象に以下を提供 ① 渡航前支援：出発前研修 ② 帰国後支援：社会的適応支援、心理的支援
認定	技能認定	✓ 技能五輪国際大会（World Skills）が定める国際基準に準じた技能証明書を付与

出所：EY ウズベキスタン調査レポートに基づき調査団作成

2.2.1.4 海外在留者保護基金

「Decree No. PP-3839：移民労働システムの改善に向けた措置（2018）³⁷」に基づき、「海外在留者保護基金（Fund for the Support and Protection of the Rights and Interests of Citizens abroad）」が設立された。海外在留者保護基金は、海外で働くウ国人の権利保護、及び、ウ国人移民労働の促進に向けて、下表のサービスを提供している。なお同基金の支援は、対外労働移民庁の現地出張所が所在している国で働いている移民労働者だけでなく、日本で働いている移民労働者も受けることが可能である。在日ウ国人移民労働者は、在日ウ国大使館に申請を行えば、同基金のサービスを受けることができる。

同基金が活動するうえでの財源は、基本的には国家予算から賄われており、毎年国家予算から1兆150億スム（約108億円³⁸）が配分されている。また、送出機関がライセンスを取得する際に支払う委託金も、同基金の財源として活用されている。

表 7 海外在留者保護基金の主な活動内容

項目	内容
権利保護	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 暴力や強制労働の被害により経済的に困難な状況に陥った市民に対する法的・社会的保護および物的支援の提供 ✓ 移民労働中の怪我などのより医療支援を必要とした市民への費用負担 ✓ 移民労働先で死亡または負傷を負った場合、障害を負った市民、又は遺体の輸送支援 ✓ 受入国の法律に違反したために追放された市民の帰還支援 ✓ 受入国の雇用主に合意された雇用条件が提供されなかった市民の帰還支援 ✓ 対外労働移民庁現地出張所の設立支援
雇用強化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民労働者向けに渡航前技能/語学研修、及び技能認定を行うセンターの支援 ✓ 法律に則った移民手続きに関する情報発信 ✓ 移民労働の準備に必要な諸費用を支払うためのマイクロ・ローンの提供 ✓ 移民労働の準備に必要な保険料を支払うための補助金の提供

出所：EY ウズベキスタン調査レポートに基づき調査団作成

2.2.2 移民労働に関する取組

安全かつ持続的な移民労働の実現に向けて、対外労働移民庁を中心に移民労働に関する取組が実施されている。主要な取組として、鉄道乗車券/空港券の補助、移民労働者向け保険、移民労働者向け住宅補助、移民労働者向けマイクロ・ローン、語学試験の価格上限規制が挙げられる。詳細については、次項以降にて説明する。

³⁷ Government of the Republic of Uzbekistan (2018). Presidential Decree on Additional measures to further improve the system of external labour migration of Uzbekistan, No. PP-3839, July 5, 2018, <https://lex.uz/ru/docs/3811333>

³⁸ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

2.2.2.1 鉄道乗車券・空港券の補助

対外労働移民庁は、移民労働に際して発生する渡航費用の削減を目的に、2018年より鉄道乗車券・空港券の補助を行っている。海外に出稼ぎに行く労働者は、対外労働移民庁の公式サイト(www.migration.uz)に移民労働者として登録することで、鉄道乗車券(指定席/相乗り)と航空券(エコノミークラス)が20%割引となる他、30万スム(約3,196円³⁹)を上限にチケット取得費用の払戻が行われる。なお、本取組の背景には、2018年に移民労働者の送プロセスが改正されたことが挙げられる。それまで対外労働移民庁のみが移民労働者の送を行っていたところ、民間の送機関による送が開放されたため、対外労働移民庁は移民労働者のデータを集積する手段として本取組を開始した。

2.2.2.2 移民労働者向け保険

対外労働移民庁は2019年より、保険会社のUzagrosugurta及びKafolatと提携し、移民労働者を対象とした保険商品の提供を行っている。この保険商品は移民労働において発生するリスクに対応するように設計されており、労働許可証の発行拒否リスクや海外渡航移動費の未払いリスクを補償対象としている他、移民労働先における医療サービス提供を保険内容に含んでいる。

2.2.2.3 移民労働者向け住宅補助

「Decree No. UP-5785: 移民労働者及びその家族の保護に向けた措置(2019)⁴⁰」において、移民労働者に3,462戸の住居を割り当てることが定められた結果、対外労働移民庁は2019年より、帰国した移民労働者向けの住宅補助を行っている。住宅補助を受けるためには申込が必要であり、既存住居の生活環境、家族との同居有無、家族の人数などの基準をもとに審査が行われる。審査に通過した移民労働者には推薦状が発行され、ウ国で住宅を購入して住宅ローンを組む際、優遇金利を受けることが可能になる。

2.2.2.4 移民労働者向けマイクロ・ローン

「Decree No. UP-5785: 安全で組織的な移民労働に向けた措置(2020)」に基づき、対外労働移民庁は海外在留者保護基金と連携して、同国の社会保障登録データにて低所得者として登録されている移民労働者を対象に、2020年よりマイクロ・ローンの提供を行っている。マイクロ・ローンは渡航前と帰国後の2段階で提供される。渡航前には、航空券やビザ取得費用など渡航準備にかかる費用を賄うため、最大1,000万スム(約106,549円)のローンが提供される。帰国後には、海外での就労経験を活かした起業を促進するため、起業時の不動産賃貸料や起業研修の受講料を対象に、10BCV(約28,768円)のローンが提供される。

2.2.2.5 語学試験の価格上限規制

2019年に「Decree No. UP-5785: 安全で組織的な移民労働に向けた措置(2020)」が採択され、移民労働に必要な語学試験への価格上限規制の適応が認められると、対外労働移民庁は財務省と連携して、語学試験の価格の上限を1.5BCV(約4,315円)に設定した。

³⁹ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

⁴⁰ Government of the Republic of Uzbekistan (2019). Presidential Decree On Measures to Further Strengthen Guarantees for the Protection of Citizens of the Republic of Uzbekistan, Engaged in Temporary Labour Activities Abroad, and Their Families, No. UP-5785, 20 August 2019, <https://lex.uz/docs/4482657>

2.2.2.6 マハッラを通じたリインテグレーション支援

マハッラとはウ国の伝統的な地域共同体のことであり、地域住民が集まりコミュニティの課題を解決する互助単位として伝統的に機能してきた。例えば、モスクや用水路などの公共財の改修工事が必要になった際は、マハッラを中心に地域住民が集まり、共同作業を通じて建設作業が行われてきた⁴¹。ソ連からの独立以降、ウ国ではマハッラの社会的重要性が再認識されており、1993年に地方行政の下部組織として公的に認められた。移民労働分野においては、「Decree No. PP-5020 (2021年)」が採択され、帰国労働者へのリインテグレーション支援の相談窓口として、各マハッラにピープルアシスタントと呼ばれる支援体制が配置された。

2.2.2.7 Migrant Entrepreneur プロジェクト

「Resolution by the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-4829 (2020)」に基づき、対外労働移民庁はウズベキスタン商工会議所 (Chamber of Commerce and Industry) と連携して、帰国移民労働者を対象に、Fundamentals of Entrepreneurship and Business Organizationに関する研修を行っている。実際に、同取組を通じて、4,565人に研修が提供され、1,151人が起業に成功している。

2.2.3 移民労働に関する二国間協定

ウ国は安全で効果的な移民労働を実現するため、下表の通り、送出し国と二国間協定等を締結している。詳細については、次項以降にて説明する。

表 8 ウズベキスタンと二国間協定等を締結した海外就労国 (締結年順)

海外就労国	締結年	協定
韓国	2006/2012年	雇用許可制 (EPS) に関する覚書 (MOU)
ロシア	2017年	組織的な移民労働送出国に関する覚書 (MOU)
トルコ	2018年	移民労働者とその家族の権利保護に関する覚書 (MOU)
日本	2019年	技能実習に関する協力覚書/特定技能に係る協力覚書 (MOC)
カザフスタン	2020年	移民労働者の権利保護に関する覚書 (MOU)

出所：EY ウズベキスタン調査レポートに基づき調査団作成

2.2.3.1 韓国

韓国とは、2006年に雇用許可制 (EPS) に関する覚書 (MOU) が締結された。EPSでは、移民労働者の活用による韓国経済の強化を目的に⁴²、最長4年10か月 (2度滞在すれば合計で9年8か月)、非専門人材の受入が行われる⁴³。特徴として、送出国と受入の手続きを原則として国 (送出国政府・韓国政府) が行うとしており、民間の仲介業者を排除することにより、悪徳仲介業者による人権侵害を防止し、移

⁴¹ 帯谷知可編著「ウズベキスタンを知るための60章」

⁴² Kim, Ji, Min. (2015) The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment

https://www.researchgate.net/publication/274078018_The_Republic_of_Korea%27s_Employment_Permit_System_EPS_Background_and_Rapid_Assessment

⁴³ 東洋大学アジア文化研究所「韓国の「雇用許可制 (EPS)」の帰還労働者がもたらす波及効果についての研究」(2019)

民労働者の安全を強化している。EPSに関する覚書（MOU）は2012年に改正され、不法滞在の抑制に向けて、送付プロセスの更なる透明化が行われることが合意された⁴⁴。

2.2.3.2 ロシア

ロシアとは、2017年に移民労働者の組織的な送付に関する合意が批准された⁴⁵。2017年以前のウ国ロシア間の移民労働は不法なものが多かったが、本協定に基づき、ロシアへの移民労働者の送付が両国政府の管轄機関（ロシアの労働雇用庁（Federal Service for Labour and Employment : Rostrud））の管理のもと行われることが決定された。また、ウ国人移民労働者の権利保護に向けて、各種取り決めが行われた。具体的には、雇用主と締結された雇用契約に基づいて労働が行われること、社会保険や年金給付などの権利が認められること、雇用主の過失による移民労働者が死亡または健康を害した場合は移民労働者の帰還の費用を雇用主が負担すること等が規定された⁴⁶。

2.2.3.3 トルコ

トルコとは、2018年に移民労働者とその家族の権利保護に関する覚書（MOU）が締結された⁴⁷。本協定により、ウ国人移民労働者は、雇用主と締結された雇用契約に基づいて労働を行うことが規定された。

2.2.3.4 日本

日本とは、移民労働の二国間協定が2つ結ばれている。1つ目に、2019年に日本政府（法務省、外務省、厚生労働省）とウ国政府（雇用労働関係省）間で技能実習制度の実施に関する協力覚書（MOC）が締結された⁴⁸。この技能実習制度では、技術や知識の移転を通じた母国の産業振興を目的に、85の職種について最長5年間、労働者の受入が行われる⁴⁹。2つ目に、2019年に日本政府（法務省、外務省、厚生労働省、警察庁）とウ国政府（雇用労働関係省）の間で特定技能制度の実施に関する協力覚書（MOC）⁵⁰が締結された。この特定技能制度では、日本の人手不足解消を目的に、14分野において一定の専門性・技能を有し即戦力となる労働者の受入が行われる。

⁴⁴ <https://www.koreascience.or.kr/article/JAK0202032555265688.pdf>

⁴⁵ <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2018/a813a0ace11f15fc.html>

⁴⁶ Government of the Republic of Uzbekistan and the Government of the Russian Federation (2017). Agreement Between the Government of the Republic of Uzbekistan and the Government of the Russian Federation on the Organised Recruitment and Attracting of Citizens of the Republic of Uzbekistan for Temporary Labour Activity on the Territory of the Russian Federation, April 5, 2017, <https://lex.uz/docs/3475794>

⁴⁷ Uzbekistan's Transformation with the New Uzbek Strategy: Shifting Policies towards Mediation of Labor Migration through Migration Infrastructure https://www.researchgate.net/publication/357449194_Uzbekistan's_Transformation_with_the_New_Uzbek_Strategy_Shifting_Policies_towards_Mediation_of_Labor_Migration_through_Migration_Infrastructure

⁴⁸ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188516_00007.html

⁴⁹ JITCO 「技能実習制度の職種・作業について」
<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/occupation.html>

⁵⁰ 外務省 「プレスリリース」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008172.html

2.2.3.5 カザフスタン

カザフスタンとは、2021年に移民労働者の権利保護に関する覚書(MOU)が締結された⁵¹。特徴として、急性の病を発症した場合は無料で医療サービスを受けることができることが規定された他、移民労働者に受入国の市民と同等以上の給与を支払うことが義務付けられ、移民労働者の権利が強化された。

2.2.4 移民労働に関する国際条約

ウ国は移民労働に関してILOが定める16の国際条約に批准しており⁵²、ILOが定める8つの基本条約に対する批准に加えて、労働者の権利保護に関する様々な取り組みが実施されている。

表9 ウズベキスタンが批准しているILOが定める国際条約(条約番号順)

条約(番号/採択年)	批准年	概要
強制労働に関する条約 (第29号/1930)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ すべての強制労働を可能な限り早く廃止することを目的としている。
40時間労働に関する条約 (第47号/1935)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 失業率改善に向けて定められた条約。 ✓ 本条約に批准する加盟国は、1週間の労働時間を40時間に短縮するために必要な措置をとることが求められる。
年次有給休暇に関する条約 (第52号/1936)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 有給休暇の分野で初めて採択された条約。
労働監督に関する条約 (第81号/1947)	2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働監督官の役割を規定した条約。 ✓ 労働監督官は、労働時間、賃金、安全、福祉、児童労働等に関する規定を権限の範囲内で確保することが求められる。
結社の自由および団結権の保護に関する条約 (第87号/1948)	2016	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 労使団体の設立、加入、活動を認めている。
団結権及び団体交渉権に関する条約 (第98号/1949)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 労働組合員であること、または組合活動に従事していることを理由とする差別からの保護を保証している。
同一報酬に関する条約 (第100号/1951)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与える必要があることを定めている。
母性保護に関する条約(改正) (第103号/1952)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 出産休暇を受ける権利を定めた条約。 ✓ 最低12週間の出産休暇、及び最低6週間の産後休暇を認めることが求められる。
強制労働の廃止に関する条約 (第105号/1957)	1997	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 強制労働に関する条約(第29号)を補完する条約。 ✓ 政治的制裁、人種的差別、宗教的差別などの手段として強制労働を用いることを廃止することを目的としている。
差別待遇に関する条約 (第111号/1958)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 雇用と職業において、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解など、あらゆる理由による差別を禁止している。
雇用政策に関する条約 (第122号/1964)	1992	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 雇用政策の促進を求める条約。 ✓ 経済成長及び生活水準向上に向けて、生産的かつ自由選択の雇用を促進する政策を実施することが求められている。

⁵¹ EY ウズベキスタン

<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000314#z6>

⁵² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103538

農業における労働監督に関する条約 (第129号)	2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働監督に関する条約(第81号)を補完する条約。 ✓ 農業における労働監督制度を保持すべきことを定めている。
労働者代表の保護及び便宜に関する条約 (第135号 / 1971)	1997	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 結社の自由および団結権の保護に関する条約(第87号)に関連する条約。 ✓ 企業の労働者代表は、その地位や活動を理由として解雇を含む一切の不利益取扱から保護されることを求められる。
最低年齢に関する条約 (第138号 / 1973)	2009	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 児童労働の廃止と若年労働者の労働条件向上を目的に、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、いかなる場合も15歳を下回ってはならないものと定めている。
国際労働基準の促進に向けた三者間協議に関する条約 (第144号 / 1976)	2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本条約に批准する加盟国は、国際労働基準の実施を促進するため、結社の自由の権利を享受する代表的労使団体と効果的協議を行うことが求められる。
団体交渉の促進に関する条約 (第154号 / 1981)	1997	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労使関係に関するILOの条約を補完する条約。 ✓ 団体交渉の発展を奨励し、促進するための措置をとることが求められる。
最悪の形態の児童労働の禁止に関する条約 (第182号 / 1999)	2008	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ILOが掲げる8つの基本労働条約の1つ。 ✓ 最悪の形態の児童労働(人身売買、武力紛争への強制労働、奴隷労働、売春、薬物取引等)の禁止に向けて即時の効果的な措置を求めている。
職業上の安全及び健康促進枠組に関する条約 (第187号 / 2006)	2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ より安全で、より健康な作業環境を推進する条約。 ✓ 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する国内政策の策定が求められる。

出所：ILO NORMLEX Information System on International Labour Standards

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103538)に基づき調査団作成

2.3 国際援助機関の支援動向

国際機関や二国間援助機関から、移民労働に関する各種支援が提供されてきた。特徴として、移民労働者にターゲットを限定した支援は限られている一方、移民労働者を含む幅広い人材を対象とした、職業訓練支援や起業就労支援が多く提供されている。各援助機関が移民労働分野で行っている支援について、詳細を後述する。

2.3.1 国際労働機関 (ILO)

ILOは、労働環境の改善と労働者の権利保護を目的に、「Transition from Informal to Formal Employment Project」(2021-2023年)、「Second phase of “Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States”」(2018-2022年)、「Third Party Monitoring on Child and Forced Labour in Uzbekistan」(2015-2021年)の3つのプロジェクトを実施している。

1つ目に、「Transition from Informal to Formal Employment Project」(2021-2023年)では、労働者の権利保護を目的に、非正規雇用者から正規雇用者への移行を促す取組を行っている。具体的には、非正規雇用の実態を把握するため、ウズベキスタン国家統計委員会のキャパシティ強化を行っている。また、労働組合を対象に研修を行い、インフォーマル労働者を正規化する重要性を提言している⁵³。

⁵³ 国際労働機関「Transition from Informal to Formal Employment Project Uzbekistan」

https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_826842/lang--en/index.htm

2 つ目に、「Second phase of “Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States”」(2018-2022 年)では、アゼルバイジャン、カザフスタン、ロシア、ウ国における政策立案者を対象に、若者の雇用促進に関する政策の策定支援を行っている⁵⁴。なお同プロジェクトでは、個別の施策を導入することに比重は置かれておらず、CIS 諸国の政策立案者が互いに学び合い、よりよい若者雇用政策を打ち出せる仕組みづくりに焦点が当てられている。

3 つ目に、「Third Party Monitoring on Child and Forced Labour in Uzbekistan」(2015-2021 年)では、世界銀行と共同で、綿花の収穫における児童労働や強制労働の排除を推し進めている。具体的な取組としては、専門家チームによる綿花農場のモニタリング、児童労働や強制労働に関する相談告発へのフィードバック・メカニズムの確立、児童労働や強制労働に関するキャパシティ・ビルディングや啓発活動が実施された⁵⁵。

2.3.2 世界銀行グループ

世界銀行グループは、「Country Partnership Framework 2016-2020」に基づき、マクロ経済改革、農業の近代化、保健、教育等の多様な分野において、支援を提供している⁵⁶。移民労働に関連するプロジェクトとして、前述の ILO との共同プロジェクトの他に、「Integrated Single Window Office for Social Assistance and Employment Services」(2016-2018 年)、「Modernizing Higher Education Project」(2016-2023 年)の 2 つを実施している。

1 つ目に、「Integrated Single Window Office for Social Assistance and Employment Services」(2016-2018 年)では、社会保障サービスの効果的な提供を目的に、国民登録簿 (National Registry Service) の導入に向けたロードマップを策定した。また、ロードマップの第一ステップとして、社会保障サービスを管理するソフトウェアが試験的に導入され、同ソフトウェアを活用したオペレーションの実現に向けて、労働社会関係省のキャパシティ強化が行われた⁵⁷。今後は同システムが拡充され、移民労働からの帰国者を含む脆弱層に対して、効果的な社会保障サービスが提供されることが期待される。

2 つ目に、「Modernizing Higher Education Project」(2016-2023 年)では、高等教育機関の環境改善に向けて、104 のラボラトリが近代化された。また、高等教育機関が自ら自分達の学校の問題を特定し、解決策を講じることができるよう、自己アセスメントメソッドを 70 校以上に導入した。なお、同プロジェクトでは、高等教育機関のカリキュラムと労働市場のニーズにミスマッチが発生していることが課題として挙げられている一方、2022 年 1 月時点では、同課題の解決に向けて具体的な取組は行われていない⁵⁸。

⁵⁴ 国際労働機関「Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States」
https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_247774/lang--en/index.htm

⁵⁵ https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_682201/lang--en/index.htm
https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_704979/lang--en/index.htm

⁵⁶ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/537091467993490904/pdf/Uzbekistan-Country-partnership-framework-for-the-period-FY16-20.pdf>

⁵⁷ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/245111555710277592/pdf/Implementation-Completion-and-Results-Report-ICR-Documents-Integrated-Single-Window-Office-for-Social-Assistance-and-Employment-Services-P155689.pdf>

⁵⁸ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/285501627501383042/pdf/Disclosable-Version-of-the-ISR-Modernizing-Higher-Education-Project-P128516-Sequence-No-11.pdf>

2.3.3 韓国国際協力団 (KOICA)

KOICAは「Country Partnership Strategy of Uzbekistan」に基づき、教育、水・公衆衛生管理、行政管理の3分野で支援を行っている⁵⁹。移民労働に関するプロジェクトとして、教育分野の取組の一環で行われている、技術職業教育訓練 (TVET) 設立と IT 人材育成支援が挙げられる。1つ目に、TVET の設立プロジェクトでは、ウ国5箇所 (タシケント、サマルカンド、シャフリサブス、フェルガナ、ウルゲンチ) に TVET が設立されている⁶⁰。これらの TVET では、韓国への移民労働およびウ国での就労に向けて、技術トレーニングが行われている。現地調査 (2022年1月) にて、TVET プロジェクトの一環でもある Tashkent Vocational Training Center への視察結果を踏まえて、以下に実施概要を記す。

同校は2012年7月に設立され、建物 (校舎・寮)、教育カリキュラム、講師は KOICA からの支援、土地、運営費、授業料、講師 (ウズベク人) は雇用労働関係省の負担で運営されている。主に4つの分野 (機械工、自動車整備、電気技術、IT) で、校内にて6カ月間の座学、技能実習を経て、企業の工場等で2カ月間のインターン期間の合計8カ月間のプログラムで構成されており、卒業後にはディプロマ資格が付与される。生徒は、タシケント及び地方から受験を合格した生徒で、各分野30名のグループが3グループで合計360名の生徒数で年間2回、受入れを行っている。講師については、各分野1名ずつ2年毎に KOICA の支援で韓国から派遣され、現地の講師と一緒に教えている。副学長へのヒアリングでは、職業訓練校の民間企業の進出による増加に伴い、生徒数も減少傾向にあり、2012年設立当時からの産業構造の変化観点から、分野やカリキュラムの柔軟な見直しや変更、陳腐化している設備の更新、卒業後の進路の選択肢を増やすといった取り組みが課題であると確認された。

2つ目に、IT 人材育成の支援分野では、従来は主に TVET を通じた人材育成プログラムが提供されてきたが、新たな取組として、IT 起業家支援を行うことが2021年12月に決定した。支援額は450万USDとされており、IT パークで提供されているインキュベーション・プログラムおよびアクセラレーション・プログラムに活用される⁶¹。IT パークとは、IT 分野でのスタートアップ支援を目的に2019年に設立された、情報通信の最新インフラ及び設備を揃えた総合施設であり、IT 企業のオフィスとして機能しているだけでなく、起業家向けの支援プログラムを提供している⁶²。

2.3.4 アジア開発銀行 (ADB)

ADBは「Country Partnership Strategy of Uzbekistan 2019-2023」に基づき、民間セクター開発、経済社会的格差の是正、地域統合の促進を基軸とした支援を行っている⁶³。移民労働に関連するプロジェクトとして、「現代経済のためのスキル開発プロジェクト (Skills Development for a Modern Economy Project) (2020-2022年) を実施している。同プロジェクトでは、職業訓練センター (PTC: Professional Training Colleges) による失業者を対象とした再教育サービスを拡充すると同時に、TVET カレッジ (TVETC) によるスキル開発を近代化することで、労働市場で活躍できる技術的に優れた人材の輩出を促進する⁶⁴。

⁵⁹ 韓国国際協力団「Country Partnership Strategy of the Republic of Korea for the Republic of Uzbekistan」

http://www.koica.go.kr/uzb_en/5055/subview.do

⁶⁰ https://vtcedu.uz/?page_id=55&lang=en

⁶¹ <https://www.uzdaily.uz/en/post/70260>

⁶² IT パークホームページ

<https://it-park.uz/en/itpark>

⁶³ アジア開発銀行「Uzbekistan: Country Partnership Strategy (2019-2023)」

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/510251/cps-uzb-2019-2023.pdf>

⁶⁴ <https://www.adb.org/projects/51012-003/main>

なお、支援分野は広範囲に渡っており、農業、繊維、建設など様々な分野の教育機関が支援対象となるよう、14の職業訓練センターと6のTVETカレッジに支援が届けられている⁶⁵。

2.3.5 欧州復興開発銀行（EBRD）

EBRDは「Country partnership strategy for Uzbekistan」（2018-2023年）において、「経済包摂戦略（Economic Inclusion Strategy）」と「男女共同参画推進戦略（Gender Equality Promotion Strategy）」を2つの主要戦略に掲げており、同分野を中心に支援を実施している。経済的包摂戦略の一環としては、直接投資や関連する政策対話を通じて、女性や若年層、経済的に発展していない地域に住む人々の経済的包摂を支援している。男女共同参画推進戦略の一環としては、金融へのアクセス、雇用やスキルへのアクセス、サービスへのアクセスなどを通じて、女性の経済的包摂を支援している⁶⁶。移民労働に関連するプロジェクトとして、「Advice for Small Businesses」が挙げられる。2017年に開始された同プロジェクトでは、ウ国のSMEを対象に、EBRDの専門家が事業に関する幅広いコンサルティングを行う。コンサルティング内容は、経営戦略、マーケティング、オペレーション、テクノロジー、財務など多岐に渡り、EBRDとそのパートナー機関が費用の75%を負担している⁶⁷。

2.3.6 スイス開発協力庁（SDC）

SDCは、水、ガバナンス、経済開発・雇用、健康の4分野において支援を実施している⁶⁸。移民労働に関連するプロジェクトとして、「Facilitating Safe and Skilled Migration on the Central Asia - Russian Federation/Kazakhstan Corridor」（2020-2025年）が挙げられる。同プロジェクトでは、ウ国人移民労働者の多くが、非正規の方法でロシアとカザフスタンに働きに行っている結果、スキル習得機会が少ない危険な単純労働に従事していることを課題としており、その解決に向けた取組を行っている。具体的には、職業訓練校でトレーニングを提供し、移民労働者がロシアやカザフスタンで技能を活用した仕事に就けるよう支援している。また、計画された安全な移民労働を促進するため、海外での就労希望者を対象に、キャリア計画（技能習得計画、財務計画等）策定支援、及び海外就労に関する安全研修を提供している⁶⁹。

⁶⁵ <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/51012/51012-003-sddr-en.pdf>

⁶⁶ 欧州復興開発銀行「Uzbekistan Country Strategy, 2018-2023」
[uzbekistan-strategy.pdf](https://www.ebrd.com/work-with-us/advice-for-small-businesses/uzbekistan-business-advice.html)

⁶⁷ <https://www.ebrd.com/work-with-us/advice-for-small-businesses/uzbekistan-business-advice.html>

⁶⁸ <https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/countries/central-asia.html>

⁶⁹ https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/countries/central-asia.par2_projectfilter_page1.html/content/dezaprojects/SDC/en/2020/7F10669/phase1?oldPagePath=/content/deza/en/home/laender/asia-centrale.html

中編：日本-ウズベキスタン還流フローの概況

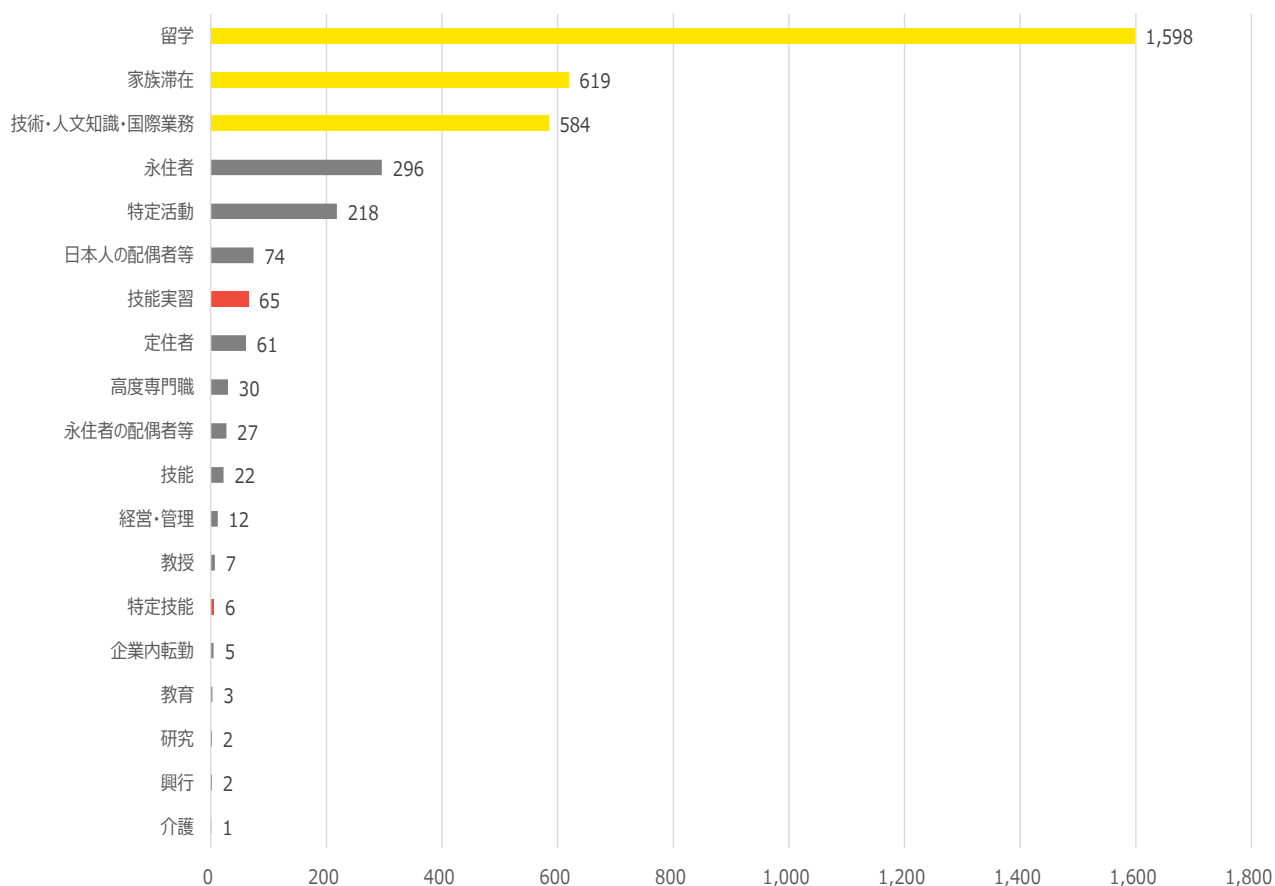
3章 日本-ウズベキスタン還流人材の概要

3.1 在日ウズベキスタン人の就労に係る現状と課題（高度人材等を含む）

3.1.1 在日ウズベキスタン人の概況

3.1.1.1 統計調査にみる在日ウズベキスタン人の概況

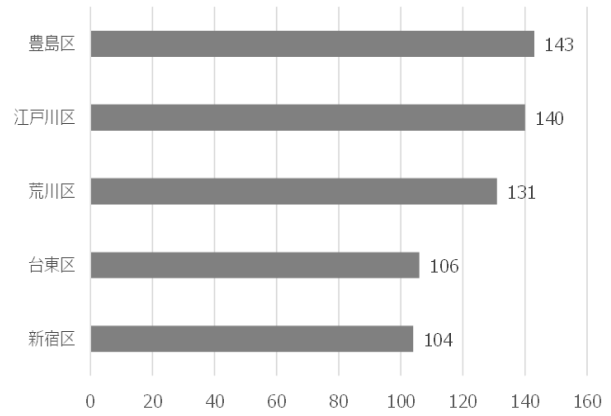
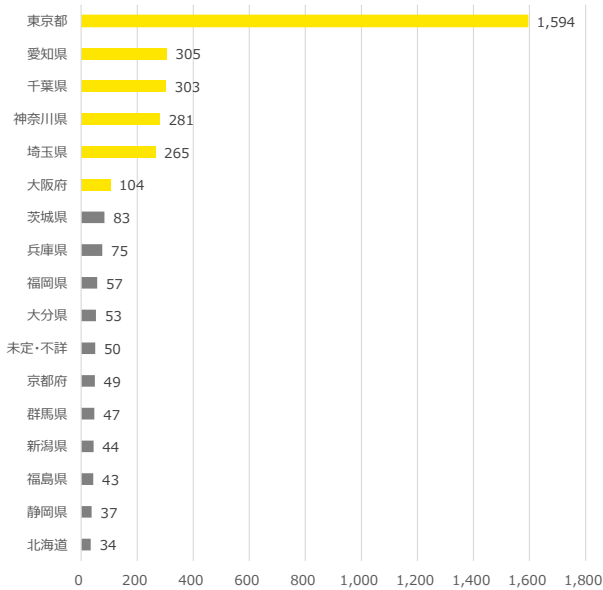
法務省「在留外国人統計」によると、2020年12月現在の在日ウズベキスタン人の人数は3,632人である。在留資格別にみると「留学」「家族滞在」「技人国」の上位3つで2,801人と全体の77%を占める。一方「技能実習」及び「特定技能」は計71人と全体の2%にとどまる。



出所：法務省「在留外国人統計」（2020年12月）より調査団作成

図 15 在留資格別 在日ウズベキスタン人数

在住都道府県別にみると東京都、愛知県、千葉県、神奈川県、埼玉県、大阪府の大都市圏に位置する上位都府県で2,852人と全体の79%を占める。一方、東京都内を市区町村別にみると最も多い豊島区で143人とどまり、都内では比較的分散して居住していると言える。



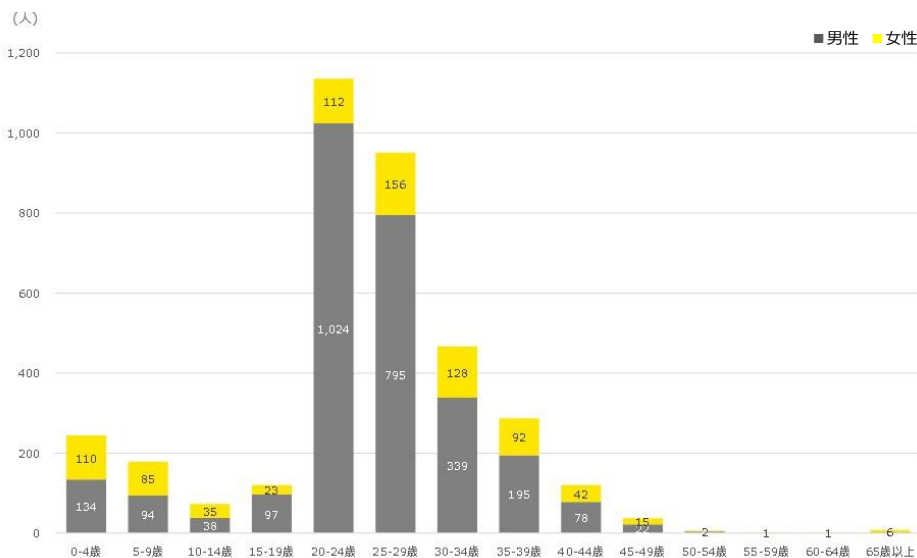
注：在日ウズベキスタン人 30 人以上の都道府県を記載。

注：在日ウズベキスタン人 100 人以上の市区町村を記載。

出所：法務省「在留外国人統計」（2020 年 12 月）東京都「東京都の統計」（2021 年 1 月）より調査団作成

図 16 都道府県別 都内の市区町村別 在日ウズベキスタン人数

性別では男性 2,824 人、女性 808 人であり、男性が 78%を占める。また年齢階層別で見ると 20 歳代が 2,087 人と 57%を占める。女性が少ない要因としては、女性が外国に働きに行くことを良しとしない文化的要因があることが指摘されている（日本側企業・団体 N、日本側コミュニティ B）。



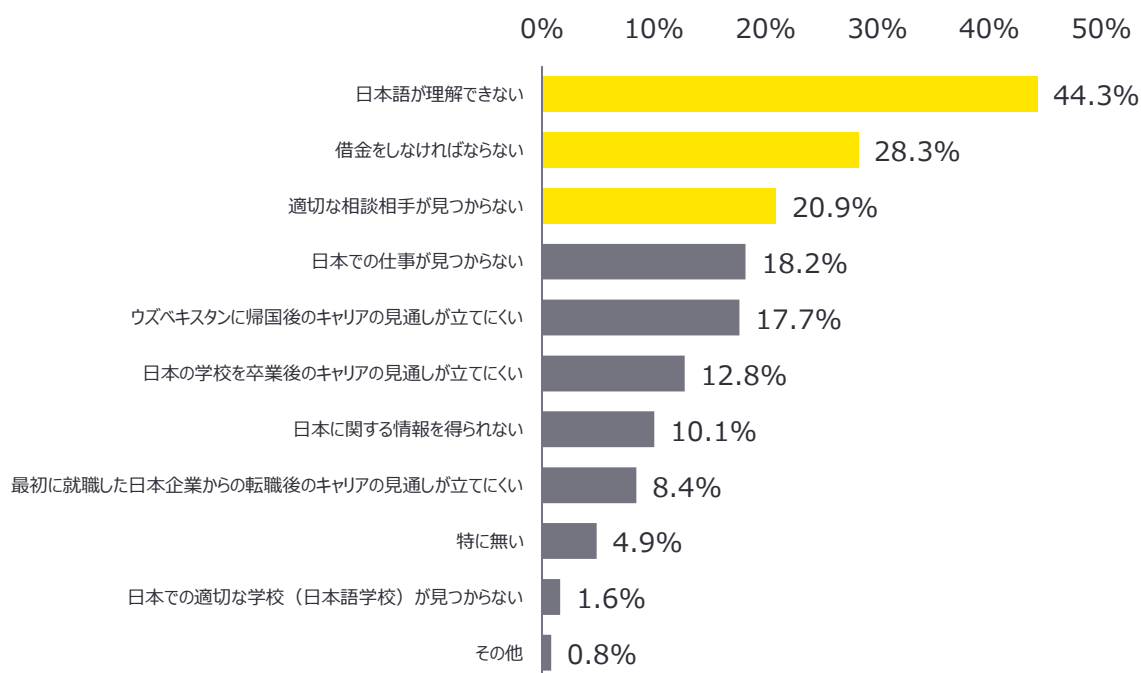
出所：法務省「在留外国人統計」（2020 年 12 月）より調査団作成

図 17 性別・年齢階層別 在日ウズベキスタン人数

3.1.2 在日ウズベキスタン人の課題

調査団のアンケート調査によると、来日前の課題は「日本語が理解できない」「借金をしなければならぬ」「適切な相談相手が見つからない」が回答の上位となっている。

後述するように来日前に日本語講座を受講しているウ国人は多いものの、日本に行きたいが十分な日本語力がないことが多い（日本側政府機関 A）、現地日本語学校の生徒の日本語力が低下している（日本側自治体 F）といった指摘もあり、来日前時点での日本語力の向上は課題であると推察される。



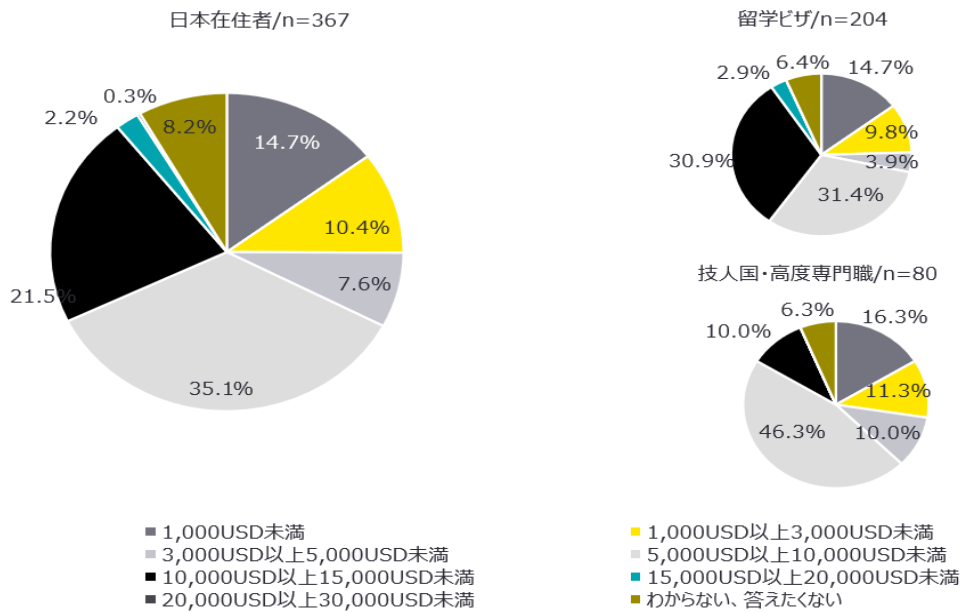
出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N= 368）

図 18 在日ウズベキスタン人の来日前の課題

来日にあたってかかった費用は5,000USD以上が7割弱を占める。「留学」と「技人国・高度専門職」とを比較すると、10,000USD以上との回答が前者は4割強を占めるのに対し、後者は2割弱と少なくなっている。すなわち、留学生は日本語学校等の入学に際しての費用が比較的多額となっていることと推察される。一方で、多くの語学留学生の来日目的は収入であり、日本に行けば留学費用を返せてさらに収入を得られることが魅力となっており（日本側大学/専門学校 B）、留学生の過半数は家族や知人から留学資金を借り⁷⁰、学業を犠牲にして働けば1年で初期費用を回収でき、2年目から貯金ができる⁷¹、との指摘もあり、借金の問題は大きな問題とはなっていないと考えられる。他方、留学生がアルバイトをし過ぎて学業や就職活動に支障をきたしているとの指摘もあり（日本側企業・団体 N、日本側コミュニティ A）、借金が留学生にとっての過剰なアルバイトの要因になっていることには留意が必要である。

⁷⁰ Timur Dadabaev and Jasur Soipov (2020). Craving Jobs? Revisiting Labor and Educational Migration from Uzbekistan to Japan and South Korea, *ACTA VIA SERICA*, Vol.5, No.2.

⁷¹ Timur Dadabaev, Shigeto Sonoda & Jasur Soipov (2021). A guest for a day? An analysis of Uzbek 'language migration' into the Japanese educational and labour markets, *Central Asian Survey*, Vol.40, No.3.

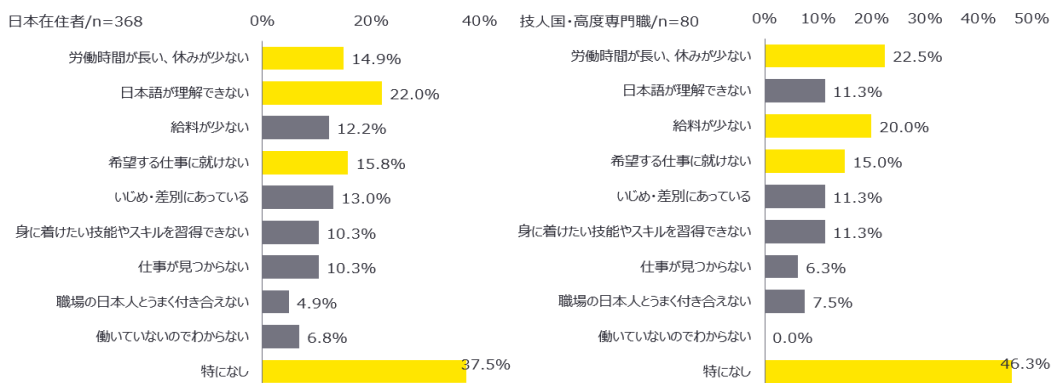


出所：調査団によるアンケート結果

図 19 在日ウズベキスタン人の来日にあたって要した費用

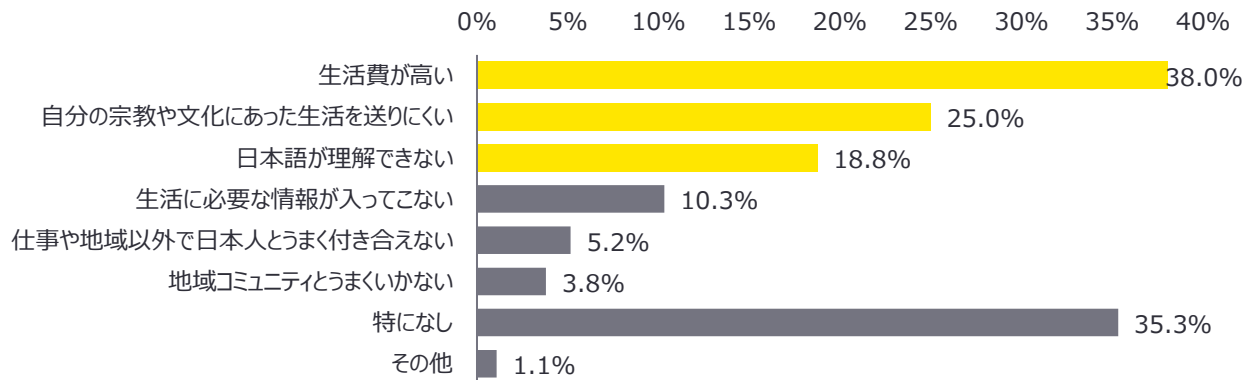
仕事上の課題・困難については「日本語が理解できない」「希望する仕事に就けない」「労働時間が長い、休みが少ない」が回答の上位であり、「特になし」は38%である。一方、「技人国・高度専門職」に絞ってみると、「労働時間が長い、休みが少ない」「給料が少ない」「希望する仕事に就けない」が上位で、「特になし」は46%となっている。生活上の課題・困難については「生活費が高い」「自分の宗教や文化にあった生活を送りにくい」「日本語が理解できない」が回答の上位で、「特になし」は35%であった。

在日ネパール人への類似アンケート調査結果と比較すると、聞き方等が異なるものの、在日ウズベキスタン人は「特になし」との回答が多く、「日本語が理解できない」との回答は比較的少数にとどまる傾向がみとれる。



出所：調査団によるアンケート結果

図 20 在日ウズベキスタン人の仕事上の課題・困難



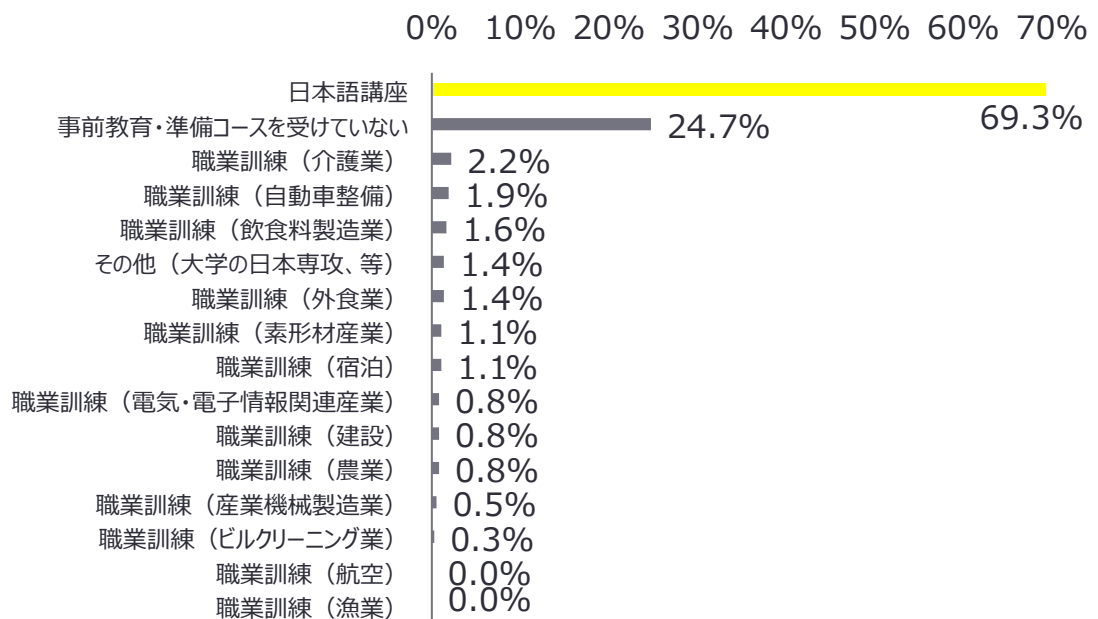
出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=368）

図 21 在日ウズベキスタン人の生活上の課題・困難

3.2 在日ウズベキスタン人（技能実習・特定技能）の送出制度への要望・課題

調査団のアンケート調査によると、現地で事前に受けた事前教育は「日本語講座」が69%である。一方で、「事前教育・準備コースを受けていない」が25%となっている。ただし、前述の通り、来日前時点の日本語能力の低さについて次のような指摘がある。現地における日本語教師の育成が課題である（日本側監理団体/登録支援機関B）、現地の日本語教師の育成・派遣などを要望する（日本側日本語学校B）、ウ国人向けの日本語の教科書が少ない（日本側企業・団体N、還流人材A）、現地日本語学校の校長の後継者育成が課題（日本側自治体F）といった指摘もあり、現地での日本語教育体制の充実が課題と考えられる。教育機関の詳細な情報については4.1を参照されたい。

一方、現地の送り出し機関については、他国と比較して事前研修が十分ではなく、その背景には送り出し機関が少なく競争環境が不十分なことがある（日本側監理団体/登録支援機関E）との指摘があった。



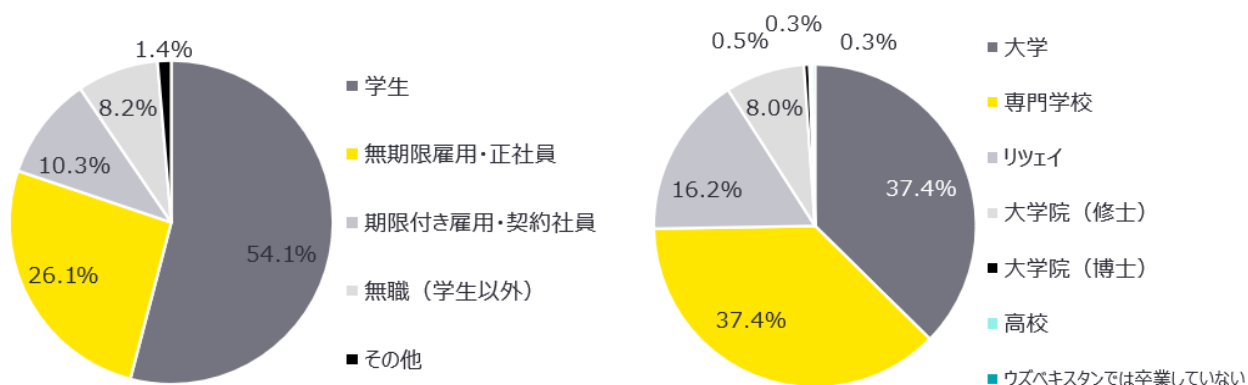
出所：調査団によるアンケート結果

図 22 在日ウズベキスタン人がウズベキスタンで受けた事前教育

3.3 ウ日間の移民労働の実態

3.3.1 在日ウズベキスタン人の来日前のフロー

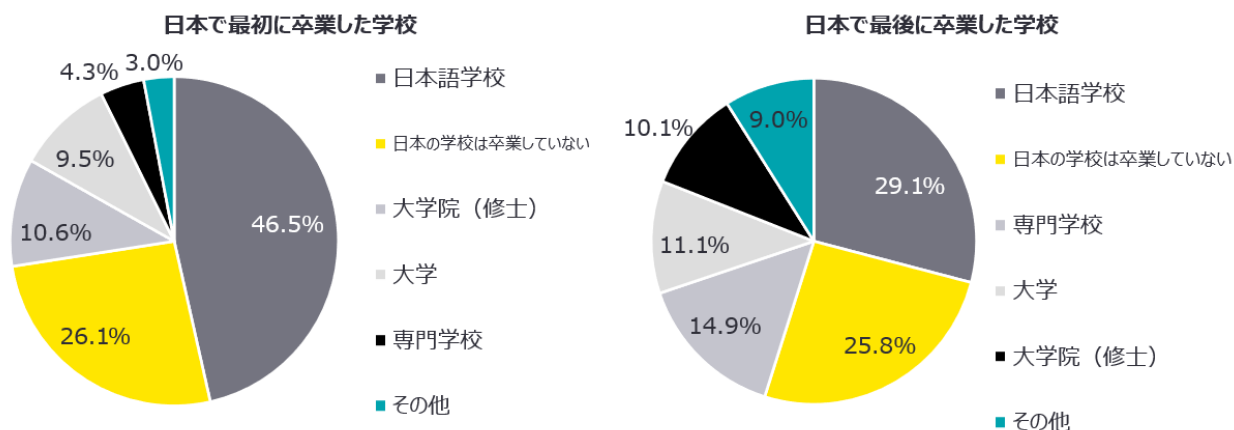
調査団のアンケート調査によると、在日ウ国人の来日前の現地での雇用形態は「学生」が42%を占めた。一方、現地での最終学歴については「専門学校」及び「リツェイ」（ともに日本の高等学校に相当）の比率が計54%と過半数を占めた。



出所：調査団によるアンケート結果

図 23 在日ウズベキスタン人のウズベキスタンで雇用形態と最終学歴

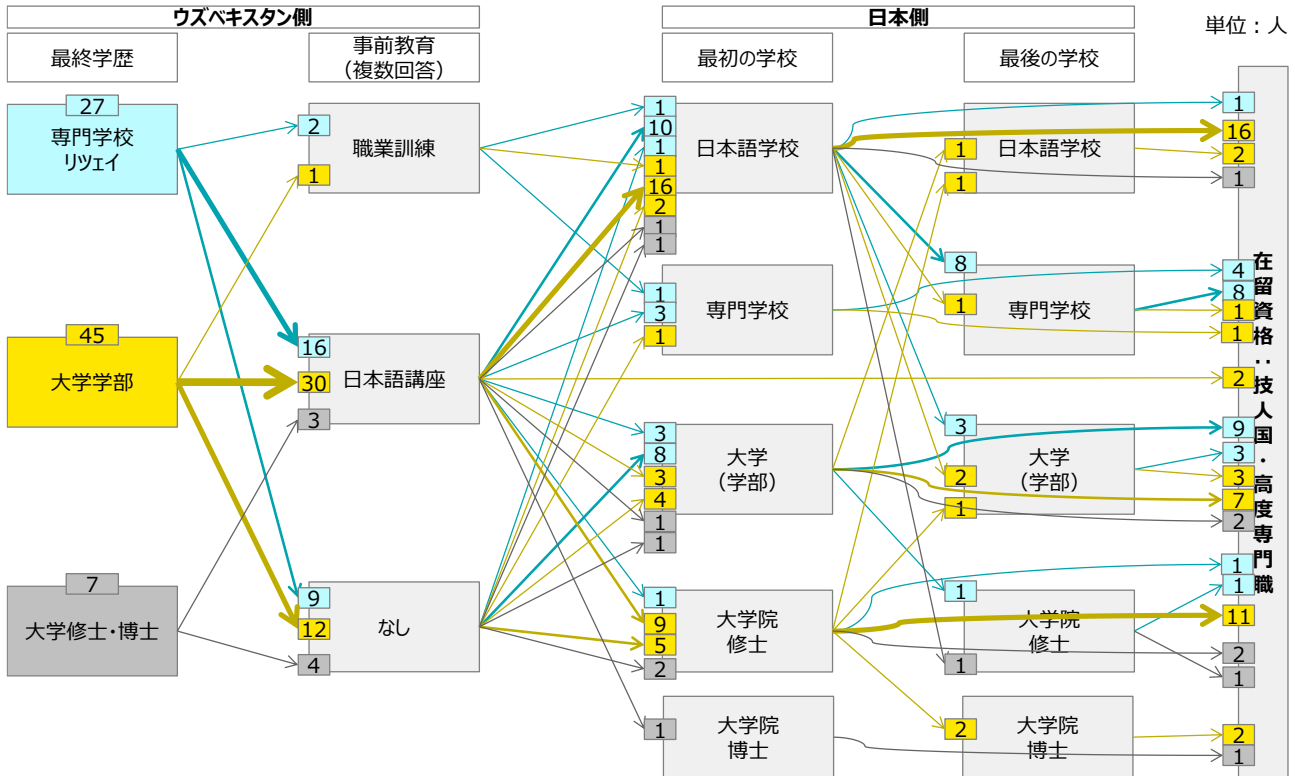
日本での学歴については、最初に卒業した学校としては「日本語学校」が46%を占めた。一方で最後に卒業した学校については「日本語学校」は29%であり、「専門学校」、「大学」、「大学院（修士）」との回答もそれぞれ1割以上であった。



出所：調査団によるアンケート結果

図 24 在日ウズベキスタン人が日本で最初に卒業した学校と最後に卒業した学校

上記の回答を踏まえ、ウ国から日本までのフローを、ウ国の最終学歴を軸に整理すると、現在の在留資格が「技人国・高度専門職」の場合も「留学」の場合も、専門学校・リツェイ（日本の高校相当）及び大学を卒業後、現地の日本語講座、日本の日本語学校を経ているケースが多く、さらに日本語学校から専門学校への進学も比較的多いことが分かる。



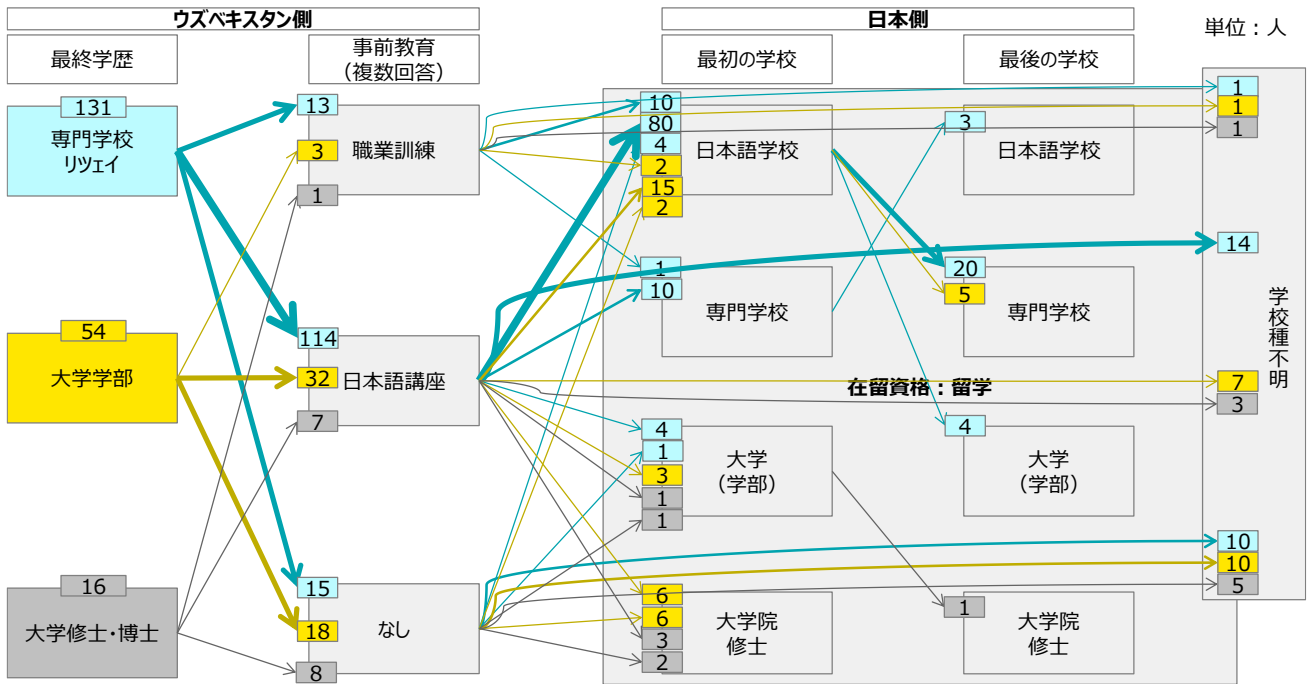
注1：青色線は専門学校及びリツエイ、黄色線は大学、灰色線は大学修士・博士をウ国の最終学歴であるアンケート回答者数の人数であり、それぞれのルート別に四角枠内にて人数を記載している。

注2：その他、無回答の場合は未集計としたため合計値が一致しない場合がある。

注3：日本側の最初の学校と最後の学校が同一の選択肢を選択している場合は2校卒業したのではなく、1校を卒業したものとみなした。

出所：調査団によるアンケート結果

図 25 在留資格「技人国」及び「高度専門職」のフロー図



注1：青色線は専門学校及びリツエイ、黄色線は大学、灰色線は大学修士・博士をウ国の最終学歴であるアンケート回答者数の人数であり、それぞれのルート別に四角枠内にて人数を記載している。

注2：回答がその他等及び無回答の場合は未集計としたため合計値が一致しない場合がある。

注3：日本側の最初の学校と最後の学校が同一の選択肢を選択している場合は2校卒業したのではなく、1校に在学中とみなした。

注4：最後の学校の回答が「日本の学校は1校しか卒業していない」「日本の学校は卒業していない」の場合は「最初の学校」に在学中とみなした（「最初の学校」「最後の学校」ともに「日本の学校は卒業していない」と回答している場合は、在学中の学校種が不明）

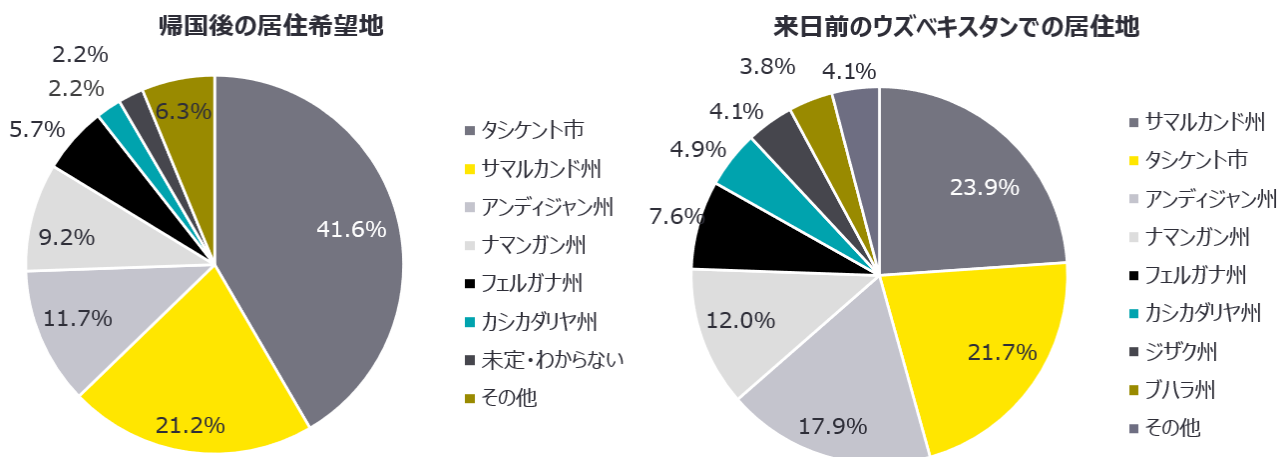
出所：調査団によるアンケート結果

図 26 在留資格「留学」のフロー図

一方、特定技能や技能実習に関しては、日本語学校への留学から特定技能へ移行したケース（還流人材E）、ウ国の大学から現地での日本語講座を経て技能実習で働いているケース（還流人材C）等がヒアリング調査において確認されている。

3.3.2 在日ウズベキスタン人の帰国後

調査団のアンケート調査によると、帰国後の居住地として想定しているのは42%がタシケント市で、これは来日前の居住地のタシケント市の比率（22%）より高く、帰国後は大都市での居住を想定している比率が高いと言える。



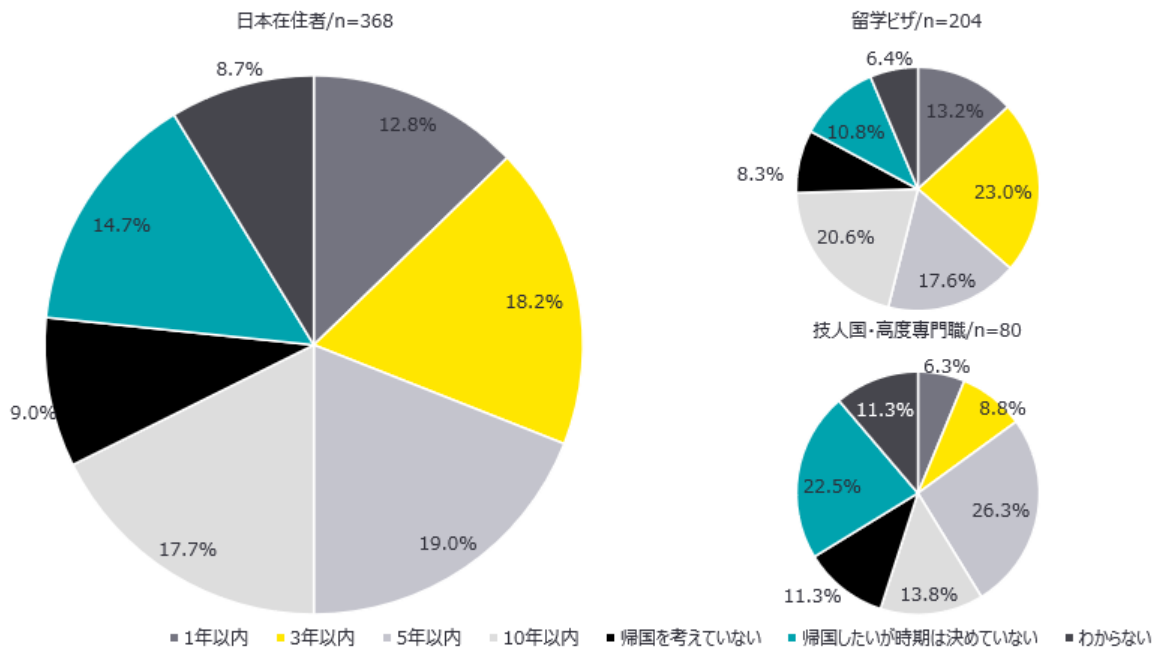
出所：調査団によるアンケート結果（N=368）

図 27 在日ウズベキスタン人が帰国後の居住地と、来日前のウズベキスタンでの居住地

何年後に帰国すると考えているかをアンケート調査で確認したところ、約半数が5年以内の帰国を考えており、「帰国を考えていない」は9%にとどまった。なお、調査団が別途実施した在日ネパール人を対象とした同様のアンケート結果と比較すると、在日ウズベキスタン人は「帰国を考えていない」との回答は比較的少なく、特に留学ビザの場合は3年以内と短期間の回答が多い傾向にあるが、「技人国・高度専門職」では3年以内の帰国との回答は15%にとどまり、短期間での帰国を考えている比率は比較的低い。また、滞在年数別に帰国までの年数を比較すると、滞在年数が長いほど「帰国したいが時期は決めていない」との回答が多い傾向にある。

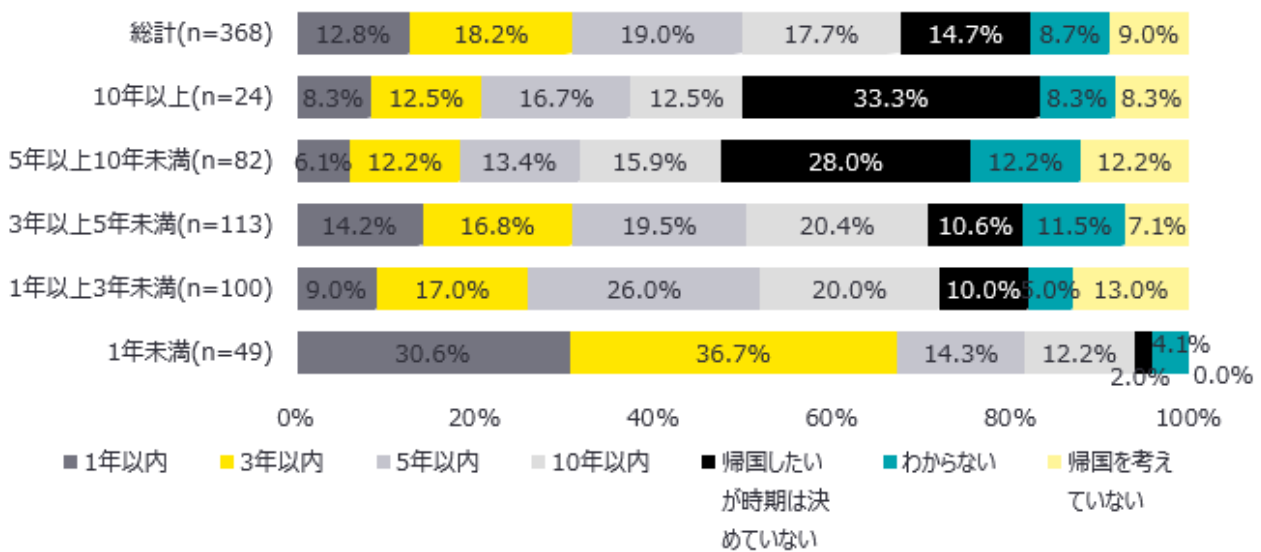
特に日本語学校への留学生に関しては、（出稼ぎを目的としていることから）帰国を前提として来日する傾向にあり（日本側大学/専門学校B）、大学生や就職者よりも日本語学校の学生は母国への送金を最も重要視している⁷²、との指摘があり、短期間の滞在を志向する層が多いと考えられる。その一方で高度人材として就労している技人国・高度専門職については長期間の滞在を志向する層が多いと考えられる。

⁷² Timur Dadabaev and Jasur Soipov (2020). Craving Jobs? Revisiting Labor and Educational Migration from Uzbekistan to Japan and South Korea, *ACTA VIA SERICA*, Vol. 5, No. 2.



出所：調査団によるアンケート結果

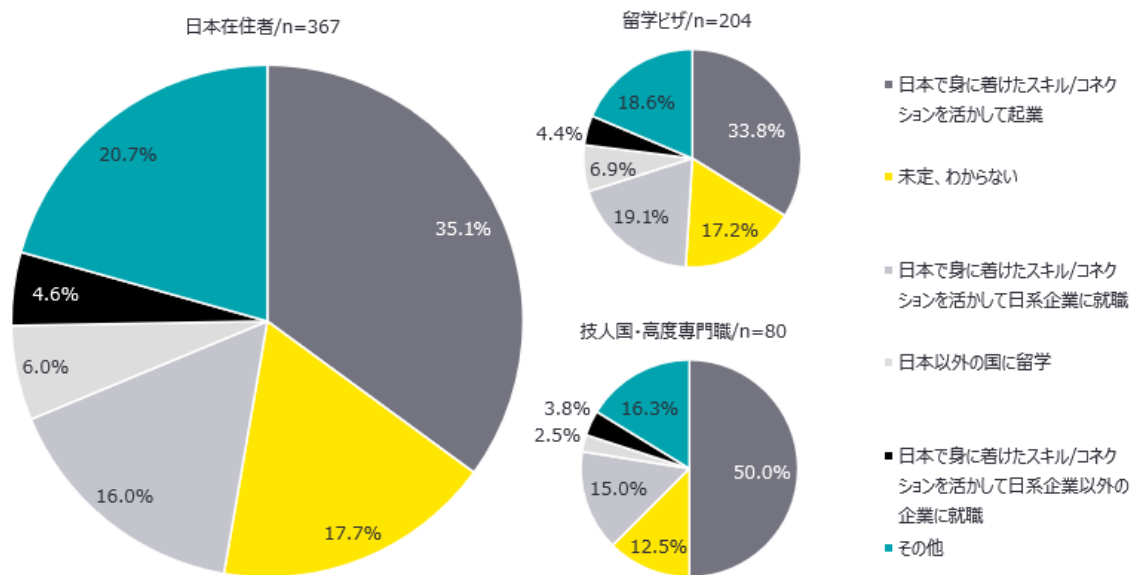
図 28 在日ウズベキスタン人が帰国を考えている年数



出所：調査団によるアンケート結果

図 29 滞在年数別 在日ウズベキスタン人が帰国を考えている年数

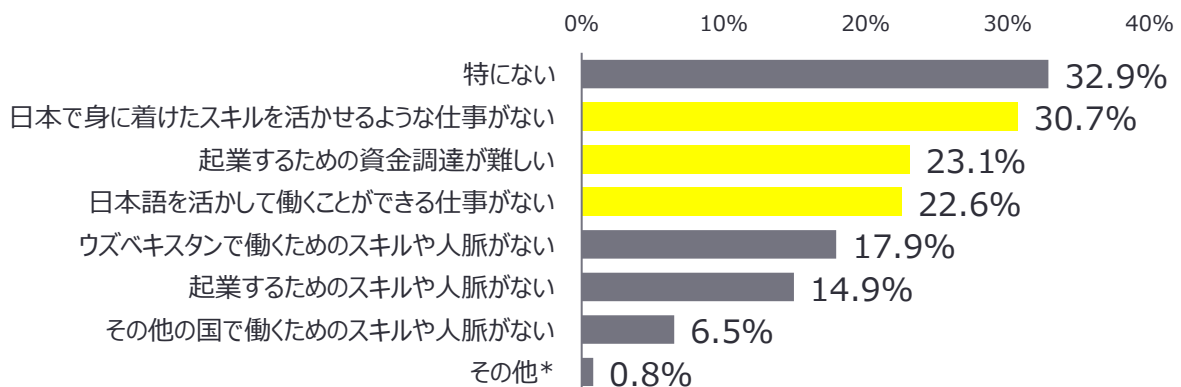
帰国後どのように生活したいかは「日本で身に着けたスキル等を活かして起業」「未定、わからない」「日本で身に着けたスキル等を活かして日系企業に就職」が回答の上位を占めた。特に「技人国・高度専門職」では「日本で身に着けたスキル等を活かして起業」が半数に達する。



出所：調査団によるアンケート結果

図 30 在日ウズベキスタン人が考える帰国後の希望

一方で帰国後の不安は「日本で身につけたスキルを活かせる仕事がない」「起業をするための資金調達が難しい」「日本語を活かして働くことができる仕事がない」が回答の上位で、「特になし」は33%であった。ヒアリング調査においても、帰国者を受け入れられる企業は少なく（日本側自治体F、日本側監理団体/登録支援機関I）、帰国後は日本や日本語と関わる仕事を見つけることは難しい（日本側大学/専門学校D、日本側企業・団体B）との指摘があり、同様の不安を多くの在日ウズベキスタン人が感じていると言える。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=368）

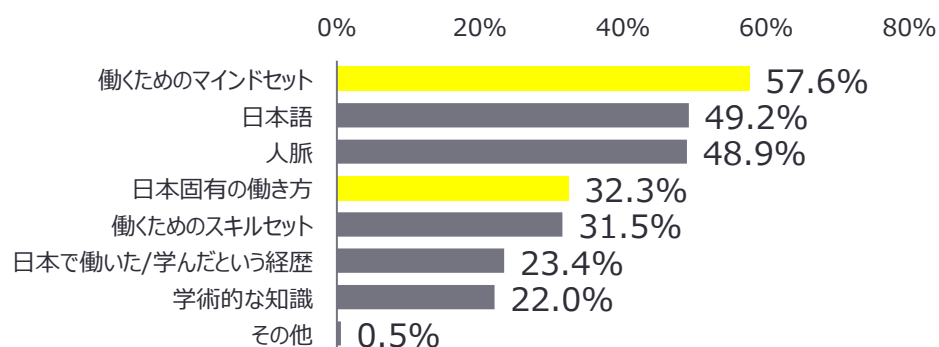
図 31 在日ウズベキスタン人の帰国後の不安

3.3.3 在日ウズベキスタン人が日本での生活・就労経験で得たもの

日本での生活・就労経験で得たもののうち最も価値があるものとしては、「日本語」「人脈」といった回答を抑えて「働くためのマインドセット」が58%で最多だった。また、「日本固有の働き方」も32.3%であった。

在日ウ国人は帰国後、自分が経験したノウハウをウズベク社会で活用し、社会的地位を高めることを期待する者が多く、多くの帰国者は、日本の社会・経済制度、スキーム、企業に関する知識を「コピー」または「アレンジ」し、ウ国社会に適用できるようなビジネスを立ち上げたいと考えている⁷³。

しかし上述したように、日本や日本語を直接活用する機会は現地では少なく、日本で学んだスキルをそのまま活用することは難しいと考えられる。他方、経済的な送金ではなく「social remittance」⁷⁴、すなわち就労先の国における行動パターン等を学んで持ち帰って自国で実践する、例えば労働に対する姿勢、技術の使い方、労働生産性といった考え方などが、母国に還流したウ国人に影響を与えている可能性がある（日本側大学/専門学校B）。人材ヒアリングにおいても、日本でのアルバイトの経験により接客のホスピタリティや「お客様は神様」といった意識が勉強になったとの指摘（還流人材A）や、ウ国と比較して日本は時間を守り仕事に対する責任感が強いとの指摘（還流人材D）があった。「働くためのマインドセット」が最上位であった上記のアンケート調査結果は、こうした可能性を在日ウ国人の多くが感じていることを示すものである。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=368）

図 32 在日ウズベキスタン人が日本での生活・就労経験で得たもののうち最も価値があるもの

3.4 ウ日間還流スキームにおけるステークホルダーの整理

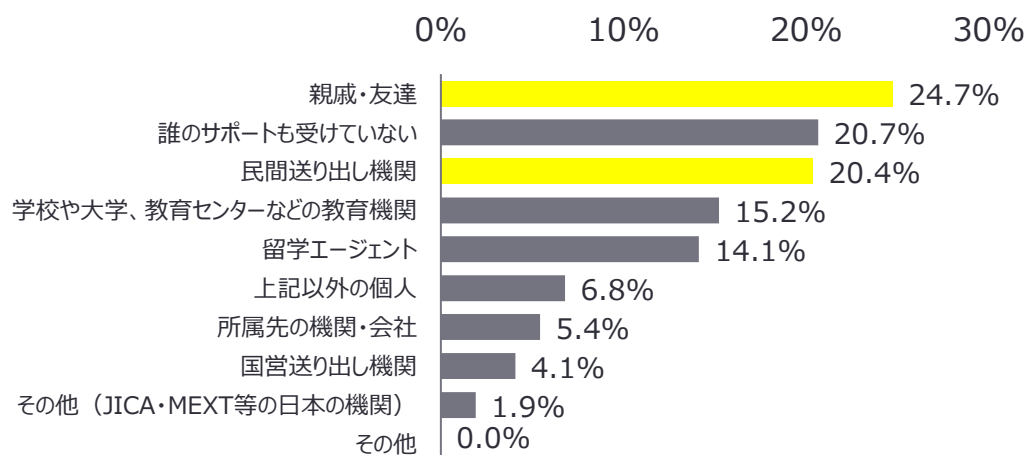
3.4.1 来日に当たりサポートを受けた人・機関

調査団のアンケートによると、来日に当たりサポートを受けた人・機関としては、「親戚・友達」、「民間送り出し機関」などが多く、「誰のサポートも受けていない」も21%と多かった。人材ヒアリングでも、来日経験のある父親やその他のウ国人留学生に教えてもらいながら自力で書類を作成・提出（還流人材A）、すでに日本に滞在している兄が書類等の準備を実施（還流人材E）といった事例が確認された。なお、人材ヒアリングにおいてはタシケントの「ウズベキスタン日本人材開発センター」において日本語の教科書

⁷³ Timur Dadabaev and Jasur Soipov (2020). Craving Jobs? Revisiting Labor and Educational Migration from Uzbekistan to Japan and South Korea, *ACTA VIA SERICA*, Vol.5, No.2.

⁷⁴ 受入国コミュニティから送出国コミュニティへと流れる思想、行動、アイデンティティ及びソーシャル・キャピタル。Peggy Levitt (1998). Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion, *The International Migration Review*, Vol.32, No.4.

や書籍を勉強したり、同センターに集まる友人と話したり、同センター開催の留学フェアに参加したりして、日本語の学習や日本についての情報収集を行った事例（還流人材 A）が確認された。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=368）

図 33 在日ウズベキスタン人が来日にあたりサポートを受けた人・機関

3.4.2 日本国内におけるステークホルダー

日本国内におけるステークホルダーとしては、前章で見た監理団体・登録支援機関のほかに日本語学校がある。前述したように日本語学校は多くのウ国にとっての最初の受入先である。例えば日本側日本語学校 B は 3 つの日本語学校と 3 つの留学生向け専門学校を運営する学校法人である。日本語学校の生徒は卒業後、同法人または別の専門学校で学び、その多くが宿泊業に就職している。2017 年頃は多くのウ国人が在籍していたが、同国への留学ビザが交付されなくなり、2021 年現在では生徒数は減少している。同法人は 2017 年より現地の日本語学校と連携しており、2020 年には現地法人を設立し、後述の「ウ国側総合トレーニング機関 B」から現地での日本語教育を請け負っている。今後は、関連会社が登録支援機関として特定技能を紹介するという構想を持っている。⁷⁵

また、日本側監理団体/登録支援機関 I はグループ組織として日本語学校を 2016 年に設立した。設立当初は生徒の半分がウ国人であったが、その多くは現地の職業教育カレッジの卒業生であった。卒業生の半分は帰国し、残り半分は専門学校への進学かホテル業への就職が多かった。しかし、2018～2019 年頃は同国への留学ビザが交付されなくなり、2021 年現在、ウ国人留学生はいないことも確認された。⁷⁶

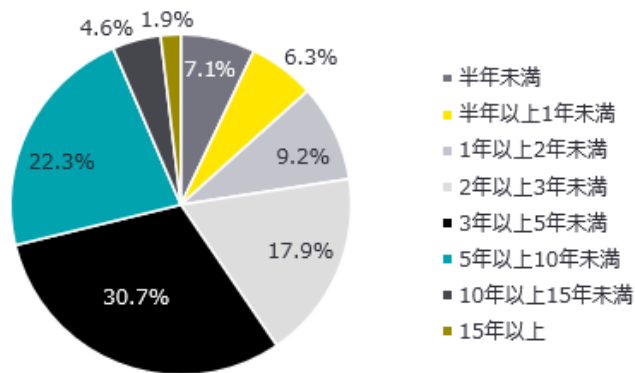
3.5 ウ日本間の移民労働の動向

3.5.1 在日ウズベキスタン人の日本での滞在年数

調査団によるアンケート調査によると、在日ウ国人の日本での滞在年数は「3 年以上 5 年未満」「5 年以上 10 年未満」が多く、両者合計で過半数に達した。

⁷⁵ 調査団によるヒアリング及び「ウズベク法人と日本語教育連携」『上毛新聞』2020 年 11 月 18 日。

⁷⁶ 調査団によるヒアリング。

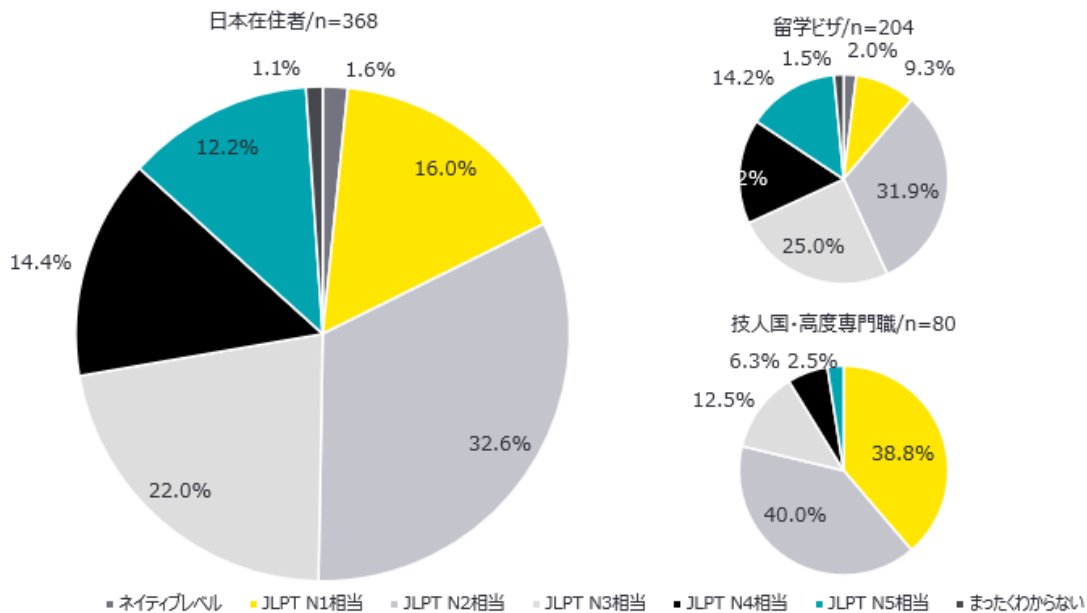


出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=368）

図 34 在日ウズベキスタン人の滞在年数

3.5.2 在日ウズベキスタン人の日本語能力

日本語能力は「ネイティブレベル」が2%、「JLPT N1相当」が16%、「JLPT N2」が33%とN2以上が過半数を占める。「技人国・高度専門職」に関してはN2以上が約8割と日本語能力は比較的高い。

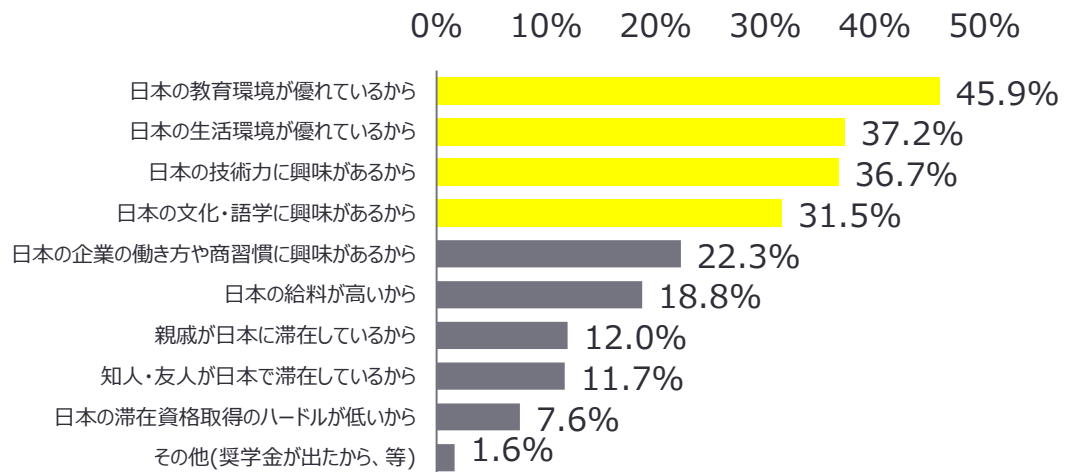


出所：調査団によるアンケート結果

図 35 在日ウズベキスタン人の日本語能力

3.5.3 在日ウズベキスタン人の来日目的及び日本を渡航先に選んだ理由

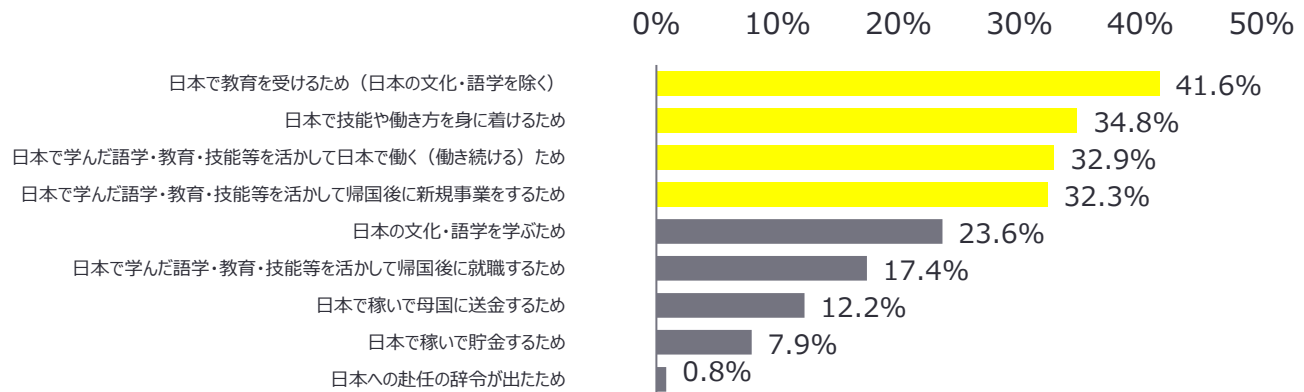
来日目的は「日本の教育環境が優れている」「日本の生活環境が優れている」「日本の技術力に興味があるから」「日本の文化・語学に興味があるから」が回答の上位となっている。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者/n=368）

図 36 在日ウズベキスタン人の来日目的

日本を渡航先にした理由としては「日本で教育を受けるため（日本の文化・語学を除く）」「日本で技能や働き方を身に着けるため」「日本で学んだ語学・教育・技能等を活かして日本で働く（働き続ける）ため」「日本で学んだ語学・教育・技能等を活かして帰国後に新規事業をするため」が回答の上位であった。

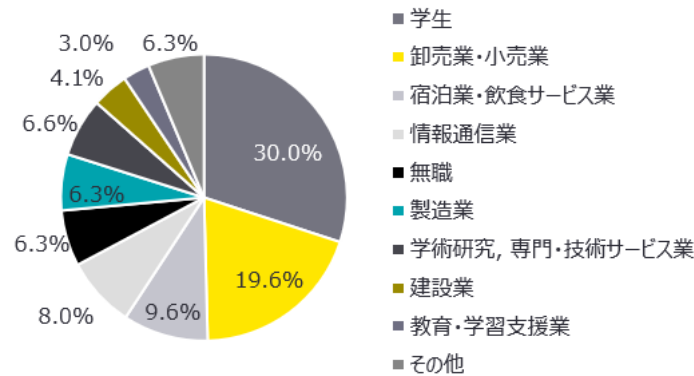


出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者/n=368）

図 37 在日ウズベキスタン人が日本を渡航先にした理由

3.5.4 在日ウズベキスタン人の日本での業種

在日ウズベキスタン人の日本での業種は「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「情報通信業」、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」が上位である。なお、在日ネパール人へのアンケート調査と比較すると、選択肢は異なるものの、在日ウズベキスタン人は特定の産業への偏りが比較的少なく（在日ネパール人の場合は、宿泊・飲食、卸売り、製造業で約8割を占める）、業種が分散している傾向が見て取れる。

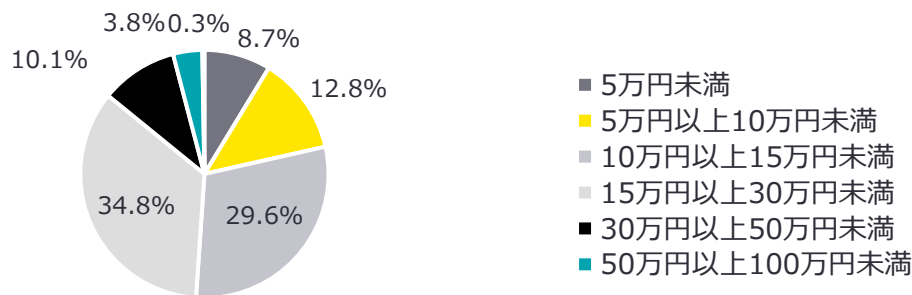


出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者 N=363）

図 38 在日ウズベキスタン人の日本における業種

3.5.5 在日ウズベキスタン人の平均月収と母国への送金額

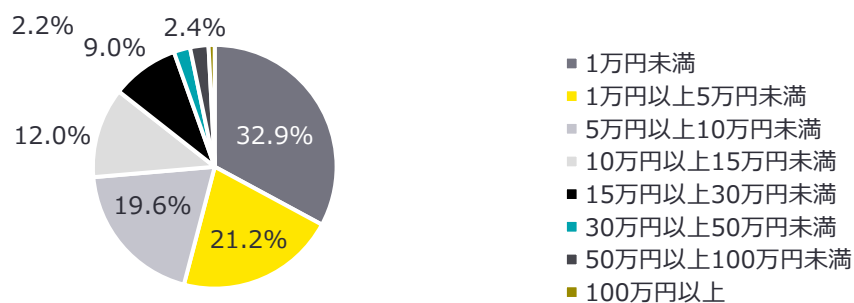
在日ウズベキスタン人の平均月収は「15万円以上30万円未満」が35%、「10万円以上15万円未満」が30%と多い。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者/n=368）

図 39 在日ウズベキスタン人の日本での平均月収

母国への月間送金額については「1万円未満」が33%、「1万円以上5万円未満」が21%と両者合わせて過半数となっている。



出所：調査団によるアンケート結果（日本在住者/n=368）

図 40 在日ウズベキスタン人の母国への月間送金額

4章 還流フローのステークホルダー分析

還流フローは大きく「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用」の4つに整理され、各フェーズにおけるステークホルダーの一般的な役割は以下の通り整理される。まず「人材育成」フェーズでは、日本語教育機関が日本語の授業を提供し、技能トレーニング機関が専門的な技能の研修を提供する。次に「人材送出」フェーズでは、送出機関が日本の受入先と調整して、来日希望者を日本へと送出す。その後の「人材受入」フェーズでは、監理団体や登録支援機関、自治体や在日ウ国人同胞コミュニティが在日ウ国人および受入企業を支援する。最後に「人材活用」フェーズでは、日本の就労経験を経て帰国した還流人材を、在日ウ国企業が採用する。本章では、次頁以降にて、フェーズごとに関連するステークホルダーを概観する。

4.1 ①人材育成

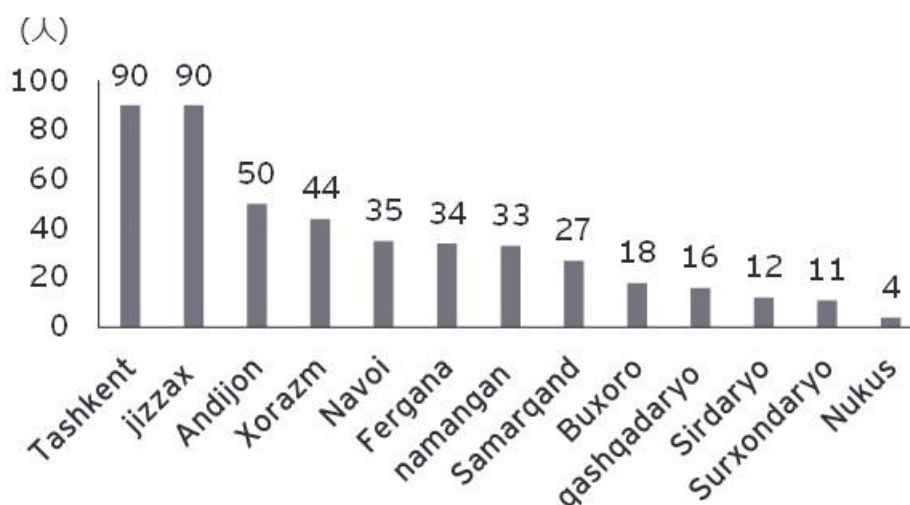
「人材育成」フェーズにおいて、関連する主要なステークホルダーとして、日本語教育機関と技能トレーニング機関が挙げられる。本節では、それぞれの現状や課題について、概観する。なお、産業別の技能トレーニング機関については、6章にて整理する。

4.1.1 日本語教育機関

日本語は一般的に、日本語および特定技能試験準備センター、高等教育機関、民間日本語学校、ウズベキスタン日本人材開発センターのいずれかで学ぶことができる。

4.1.1.1 日本語および特定技能試験準備センター

日本語を学ぶことができる政府機関としては、2020年に設立された日本語および特定技能試験準備センターが挙げられる。同センターは、モノセンターの傘下の機関であり、技能実習や特定技能での来日を希望する学生を対象に、技能訓練に加えて日本語授業が提供されている。2021年12月時点では、同センターは合計456人に日本語の授業を提供している。なお、地域としては、タシケントとジザフでの学習者が90人と、他地域に比べて最も多い。



出所：モノセンター

図 41 モノセンターにおける日本語学習者（2021年12月時点）

4.1.1.2 高等教育機関

日本語専攻を提供している大学として、タシケント国立東洋学大学、ウズベキスタン国立世界言語大学、サマルカンド国立外国語大学の3つが挙げられる⁷⁷。タシケント国立東洋学大学は、1992年に中央アジア地域における最初の日本語学科として設立され、現在は日本国内の10の大学・団体と協定を結んでいる。特筆すべき連携の事例としては、2006年に筑波大学との連携の一環として、タシケント市の校舎内に「中央アジア国際連携センター（筑波大学タシケントオフィス）」を設立した⁷⁸。本センターを通じて、日本/中央アジア研究の分野における日本と中央アジアの著名な大学等のネットワークが構築され、共同研究が促進されることが期待される。また、2019年には日本語学部の学生を対象とした奨学金プログラムについて、日系大手商社（三菱商事）と協定を締結した⁷⁹。ウズベキスタン国立世界言語大学には、2014年に学士課程の日本語主専攻、2018年に大学院修士課程が設立され、筑波大学や創価大学と協定を結んでいる⁸⁰。特筆すべき取組として、2019年に大学学長のRakhimov Ganisher氏とJTB株式会社と会談が行われ、日英ガイドの養成コースを設立し、国際的な証明書を発行するため、協力関係を強化することが合意された。また、大学内にキャリアセンターを設立すると同時に、日本企業を対象としたジョブフェアを行うことが検討された⁸¹。なお、サマルカンド国立外国語大学では、2008年に日本語学科が開設され、信州大学と提携を結んでいる⁸²。

4.1.1.3 民間日本語学校

日本語の教育は、民間日本語学校で受けることも可能である。民間日本語学校は約50校確認されており、タシケントだけでなく、サマルカンド、ブハラ、フェルガナなど各地域に点在している（ウ国側総合トレーニング機関A）。例えば、フェルガナ盆地のリシタンには、建設会社のエンジニアとして同地域で勤務していた大崎氏が1999年に設立したNORIKO学級があり、日本人旅行者やボランティアを教師として迎え入れ、無料で日本語の授業を提供している。なお、民間語学学校として認定されるためには、「Decree No. 169 On Measures to Simplify the Procedure for Licensing the Activities of Non-State Educational Institutions in the Sphere of Training in Foreign Languages⁸³」に基づき、以下の要件を満たす必要がある。

表 10 民間語学学校の認定要件

要件	内容
法令遵守 原則	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教育分野におけるウ国の法律への準拠が求められる ✓ 戦争や暴力のプロパガンダ、市民の憲法上の権利と自由の侵害が禁じられる ✓ 国の安全と社会的・政治的安定、社会の法的・精神的基盤、市民の平和、民族間・宗教間の調和の侵害が禁じられる ✓ ウ国に関する虚偽の情報の流布、ウ国の歴史的・文化的・精神的価値の歪曲が禁じられる
教育プログラム	✓ 国の教育プログラムに準拠した授業を実施すること求められる
設備	✓ 教育の提供を目的とした建物（敷地）の保持が求められる

⁷⁷ <https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2020/uzbekistan.html>

⁷⁸ <http://www.global.tsukuba.ac.jp/overseas/tashkent?language=ja>

⁷⁹ <https://www.uz.emb-japan.go.jp/files/100087727.pdf>

⁸⁰ <https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2020/uzbekistan.html>

⁸¹ EY ウズベキスタン

⁸² <https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2020/uzbekistan.html>

⁸³ <https://lex.uz/docs/2189273>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 授業レベルに見合った教科書やその他文献の保持が求められる ✓ 情報通信機器が設置された教室の保持が求められる
教師	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 適切な教育を修了しており、国家試験センターが発行した外国語の国家認定資格証明書を保持している教師が求められる

出所：Decree of The Cabinet of Ministers No. 169 On Measures to Simplify the Procedure for Licensing the Activities of Non-State Educational Institutions in the Sphere of Training in Foreign Languages

4.1.1.4 ウズベキスタン日本人材開発センター

ウズベキスタン日本人材開発センターでは、主に一般コースと特別コースの2種類の授業が提供されている。一般コースでは、初中級レベルを対象に、「読む、聞く、書く、話す」の4技能の習得を目的とした、総合的な日本語授業が提供されている。特別コースでは、JDS 留学生候補やウ国人の日本語教師を対象とした、より専門的な授業が提供されている。なお、授業料は1コース 36万~60万スム (3,196円~6,392円) で提供されている。なお、ウズベキスタン日本人材開発センターでは、ウ国人の学習に適した教材がないことを問題視しており、その解決に向けてネット教材「イロドリ」の策定を進めている。なお、同教材の特徴として、ウズベキスタン語で書かれている他、生活で使える実用的な日本語を学ぶことができる。

4.1.1.5 日本語教育機関の課題

ウ国の日本語教育機関について、6つの課題が確認された。

1つ目の課題は、民間の日本語学校の質が低いことである。その原因の1つとして、高いレベルの日本語教師が不足していることが挙げられる。ヒアリングでも「ウ国の大学で日本語を学んだ人が教師として活動しているが、日本での滞在経験がなく N3 レベルしかない人材も確認されており、教師のレベルが総じて低い」（ウ国側総合トレーニング機関 A/日本側政府機関 A）との証言があった。また、モニタリングが十分に行われていないことが、民間の日本語学校の質が低い要因の1つと分析される。民間の日本語学校は Decree No. 169 に基づき認定をされているが、「政府による日本語学校のモニタリングは行われていない」（ウ国側総合トレーニング機関 A）との証言がある通り、ライセンス取得後のモニタリングは十分に行われていないと推察される。

2つ目に、民間の日本語学校と同様に、日本語および特定技能試験準備センターの教育レベルの質が課題として確認された。ヒアリングでは「モノセンターでの日本語教育の質が不十分であるため、モノセンターで日本語を学んでいたとしても、渡航前には別の日本語学校で日本語を教えなおす必要がある」（日本側監理団体/登録支援機関 B）との証言も確認された。

3つ目に、ウ国人を対象とした日本語教材が不足していることが課題である。外国人向けの主要な日本語教材として「みんなの日本語」が挙げられ、ウ国でも同教材を中心に日本語の授業が行われているが、「みんなの日本語」は長期間の学習を前提とした教材であるため、渡航前準備の短期コースで使用するには不適切であることが指摘された（ウ国側総合トレーニング機関 A）。また、他国に比べて YouTube 等を通じたネット教材が少ないことも指摘された（日本側企業・団体 N）。

4つ目に、在ウ国日本語学校の情報が不足していることが課題である。ウ国には優良な日本語学校が一定数確認されており、これらの日本語学校での学習者が増加することが望ましいが、ウ国の日本語学校に関する情報は纏まっていないため、優良な日本語学校を判別する方法が限定的であることが指摘されている（ウ国側総合トレーニング機関 A）。

5つ目に、全ての日本語学校において、日本文化やマナーの授業が不足していることが課題である。ウ

国と日本の文化的差異は大きく、渡航前に日本文化の学習が不足すると、渡航後の就労先でトラブルの原因となる（ウ国側送出機関 B、日本側監理団体/登録支援機関 D）が、日本文化を適切に教えることができる教師が不足している。ヒアリングでも「ウ国の大学で日本語を学習した人材を教師として採用しているが、日本に住んだ経験がないため日本文化は教えることができない」（ウ国側日本語学校 A、ウ国側総合トレーニング機関 A）との証言も確認された。

6つ目に、高額なサービス料金が課題である。ウ国の平均月収は約 250USD であるが、ヒアリングでは、日本語授業と送出支援サービス（書類の作成、翻訳、日本への郵送等）として、約 1,000USD 求める日本語学校も確認された。なお、日本語教育を無償または低コストで提供している日本語学校も確認されている（ウ国側日本語学校 A、ウ国側送出機関 A）ため、高額なサービス料金を提供している日本語学校の存在が課題なのではなく、日本語学校を選択する際の情報不足が課題であると分析される。

4.1.2 技能トレーニング機関

ウ国における技能トレーニング機関の理解には、同国の教育課程を理解する必要があるため教育課程から説明する。下図の通り、就学前教育、初等教育、中等教育、高等教育/専門教育の4つのフェーズに分類される。ウ国の教育制度は改革期にあり、「Decree No. PP-3931: 公共教育の新規管理方法に関する措置 (On measures for the implementation of new principles of management in the system of Public Education)」が2018年に発令され、現在では、義務教育期間が9年間から12年に延長されている。新しい教育制度では、義務教育後の進路として2つ想定されている。1つ目に、後期中等教育においてアカデミック・リツエイを卒業したものは、大学への進学が認められる。2つ目に、後期中等教育において普通教育を卒業したものは、職業教育カレッジへの進学が認められる⁸⁴。なお、ウ国の教育レベルについて、客観的なデータに基づき結論付けることは難しい一方、在日外国人の上位出身国と教育への支出（対GDP比）を比較すると、ウ国は5.7%と高い水準にあり、教育の整備を積極的に進めていることが伺える。

⁸⁴ ウズベキスタン公教育省「教育セクター計画（2019～2023年）」

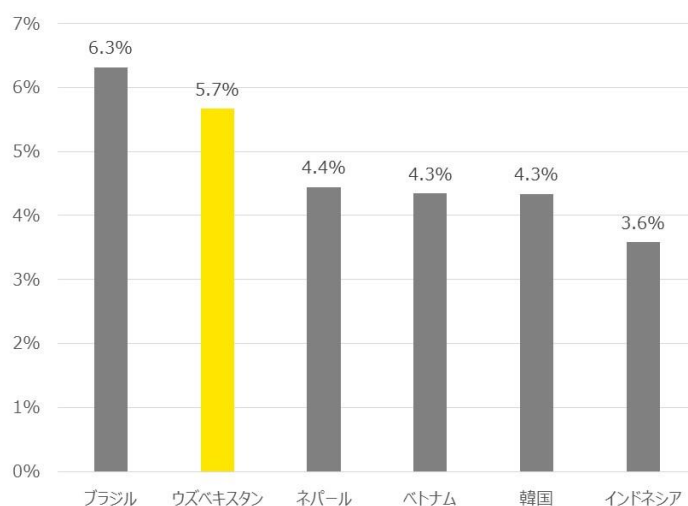
<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/2019-04-gpe-esp-uzbekistan.pdf>

学年	教育機関		種別	義務
17		大学	専門高等教育	-
16		修士		
15		大学		
14	学士			
13	職業教育カレッジ			
12				
11	後期中等教育 普通教育	後期中等教育 アカデミック・リツエイ	中等教育	義務教育
10				
9	前期中等教育			
8				
7				
6				
5	初等学校			
4				
3				
2				
1	幼稚園		就学前	
0				
-				

出所：ウズベキスタン公教育省「教育セクター計画（2019～2023年）」

(<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/2019-04-gpe-esp-uzbekistan.pdf>)

図 42 ウズベキスタンの教育制度



注：データの取得可能性により、インドネシアのみ 2015 年のデータを使用。また中国とフィリピンについては、在日外国人の上位国であるが、データの取得可能性により、分析対象外とする。

出所：世界銀行「Education Statistics」

図 43 教育への支出（対 GDP 比）：2016 年

労働市場で活用できる専門的な知識や技能を習得できる教育機関として、大学と職業教育カレッジが挙げられる。ウ国には 2018 年時点において、85 の大学が確認されている。法律上は民間による大学の

運営は禁止されていないが、多くの大学がウ国政府の管理下にある国立大学、又は海外との提携で設立された国際大学である。学位は6種類整備されており、①人文科学（教育、リベラルアーツ、自然科学、芸術）②社会科学（経済学、法律、社会学、心理学、ジャーナリズム、情報）③産業工学（エンジニアリング、生産技術、コンピューター技術、情報、建築、建設、コミュニケーション、情報通信）④農業と水経済学（農業、林業、水産業、農業管理、農業技術、獣医学、灌漑技術、埋立技術）⑤ヘルスケアと社会保障（ヘルスケア、社会保障）⑥消費者サービス（消費者サービス、輸送、環境保護、生活保障）のいずれかの学位を取得することができる。一方、職業教育カレッジについては、2018年時点において、1,422校が確認されている。6種類の分野におけるトレーニングが整備されており、①生産・技術②社会科学（経済と法律）③人文科学・教育④ヘルスケアと社会保障⑤農業と灌漑⑥その他、のいずれかに関するトレーニングを受けることができる⁸⁵。なお、机上調査結果に基づき、有望産業の分野において教育プログラムを提供している大学と職業教育カレッジは下図の通り整理される。

表 11 有望産業における大学と職業教育カレッジ

大学と職業教育カレッジ		分野						
		農業	食品加工	介護	IT	観光	自動車整備	建設
大学	Tashkent State Agrarian University	○						
	Andijan Agricultural Institute	○						
	Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers	○						○
	Bukhara region Branch of the Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers	○	○					
	Samarkand Agricultural Institute	○	○					
	Tashkent Institute of Chemical Technology		○					
	Tashkent Chemical-Technological Institute		○					
	Namangan Engineering Technological Institute		○		○			
	Karshi institute of engineering and economics		○					○
	Andijan State Medical Institute			○				
	Samarkand State Medical Institute			○				
	Bukhara State Medical Institute named after Abu Ali ibn Sino			○				
	Tashkent Pediatric Medical Institute			○				
	First Tashkent State Medical Institute			○				
	Tashkent University of Information Technologies				○			
	Fergana Polytechnic Institute				○		○	
	Samarkand Institute of Economics and Service					○		
	Tashkent State University of Oriental Studies					○		
	Bukhara State University				○	○		
	Andijan State University				○			
Tashkent state technical university named after Islam Karimov						○		
The Management Development Institute of Singapore			○		○			
Tashkent Pharmaceutical Institute			○					

⁸⁵ ウズベキスタン公教育省「教育セクター計画（2019～2023年）」

<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/2019-04-gpe-esp-uzbekistan.pdf>

	European Medical Institute			○				
	Silkroad International University of Tourism					○		
	Japan Digital University				○			
カ レ ッ ジ 職 業 教 育	1-St Republican Medical College			○				
	2-nd Republican Medical College			○				
	Almazar Medical College			○				
	Educational centre “Uspex”			○				
	Suzangaron Medical College			○				
	Samarkand Automaking College						○	
	Tashkent Architectural-Building Professional College							○

4.2 ②人材送出

「人材送出」フェーズにおいて、関連する主要なステークホルダーとしては、送出機関が挙げられる。本節では、送出機関の現状や課題を概観すると同時に、ウ国人が持つ各国のイメージを整理する。

4.2.1 送出機関

4.2.1.1 送出機関の認定基準

移民労働者の送出メカニズムは2018年に転換点を迎え、対外労働移民庁に加え、民間送出機関による労働者の海外派遣が認められることとなった。一方、悪徳送出機関による労働者の搾取が問題として顕在化したため、2021年には下図の通り送出機関の認定基準が強化された。特徴として、送出機関として認定されるためには、8,500BCV（Basic Calculated Valueの8,500倍：約2,444万円⁸⁶）の資金を委託金として納める必要がある。なお、BCVとは公共サービスの料金やライセンス料などを算出する際に用いられる値であり、2021年12月時点では27万スム（約2,876円⁸⁷）であるが、下図に示す通り、大統領令に基づき1年に2回更新され、BCVの変動に応じて送出機関のライセンス維持に必要な委託金も変動する。

表 12 送出機関の認定基準

条項	内容
第3条 民間送出機関	✓ 民間送出機関は、高等教育を受けた社長を含め、少なくとも二人の従業員を有していなければならない
第6条 民間送出機関の 会社名称及び印鑑	✓ 民間職業紹介業者は会社名称を有し、かつ、その会社名称において「Xususiy bandlik agentligi」という単語がなければならない
第13条 移民労働に係る民間 送出機関のサービス	✓ 8,500BCV（約2,444万円 ⁸⁸ ）の資金を委託金として、海外在留者保護基金（Fund for the Support and Protection of the Rights and Interests of Citizens abroad）に預け入れる

出所：Law of the Republic of Uzbekistan (2018). On Private Employment Agencies, No. ZRU-501, 16 October 2018 (<https://lex.uz/ru/docs/3992894>)

⁸⁶ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

⁸⁷ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

⁸⁸ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

表 13 Basic Calculated Value の変遷

導入日	政令	BCV : スム	BCV : 円 ⁸⁹
2021年 9月1日	2021年8月1日付ウズベキスタン共和国大統領令第 PP-6279 号。 7. 08. 2021	270,000	2,876
2021年 2月1日	30日付ウズベキスタン共和国大統領令 No. PP4938-。12. 2020	245,000	2,610
2020年 9月1日	ウズベキスタン共和国大統領令 No. UP-。6038 日付 30 のウズベキスタン共和国大統領の政令 No. 07. 2020	223,000	2,376
2020年 2月1日	ウズベキスタン共和国大統領令 No. PP-。4555 日付のウズベキスタン共和国大統領の政令 No. 30. 12. 2019	223,000	2,376
2019年 9月1日	ウズベキスタン共和国大統領令 No. UP-。5723 日付のウズベキスタン共和国大統領の政令 No. 21. 05. 2019	223,000	2,376

出所 : my.gov.uz (<https://my.gov.uz/ru/mrzp/default/tab>)

4.2.1.2 送出機関の登録数と実績

送出機関の認定基準が強化された結果、認定された送出機関の数は激減した。2021年12月時点では、110の送出機関が登録されているが、そのうち7社のみが認定をされており、その認定送出機関は下表に示す通りである。

表 14 認定送出機関 (2021年12月時点)

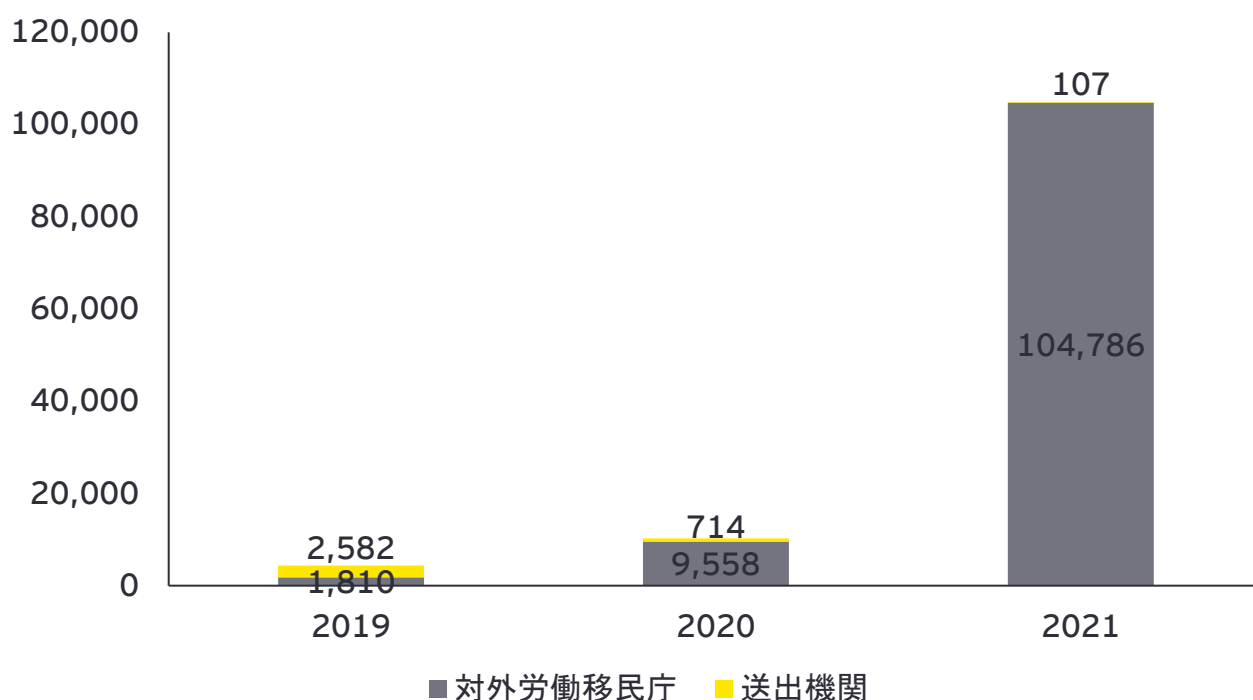
ID	送出機関	ライセンス 番号 公布日	都市
0033	Reiwa XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI Ltd.	No.0022 18. 01. 2019	アンディジャン
0049	JYONAN-STAFF BANK XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI Ltd.	No.0038 14. 02. 2019	サマルカンド
0043	MIRAI RECRUITMENT AGENCY XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI TM Ltd.	No.0034 11. 02. 2019	フェルガナ
0040	Migo overseas consulting xususiy bandlik agentligi Ltd.	No. 0036 11. 02. 2019	ナマンガン
0104	TURON WORLD COOPERATION XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI Ltd.	No.0076 25. 11. 2020	タシケント
0106	SPECIALIST GROUP XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI MCHJ Ltd.	No.0078 07. 04. 2021	タシケント
0105	PRIORITY INTERNATIONAL XUSUSIY BANDLIK AGENTLIGI Ltd.	No.0077 12. 02. 2021	タシケント

出所 : ヒアリングや公開情報に基づき調査団が作成

送出機関による移民労働者の送出人数は、下表で示す通り、送出機関の認定数と同様、2018年以降に一度は増加したものの、その後は減少傾向にある。その一方、対外労働移民庁による送出は継続して増

⁸⁹ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

加傾向にあり、2021年の送出国数は10.4万人を到達した。なお、対外労働移民庁による送出国数が2020年から2021年にかけて急激に増加した背景には、対外労働移民庁によるロシアへの組織的な送出国数が同時期に本格化したことが挙げられる。ロシアへの組織的な送出国数に関するMOUは2017年に締結されたが、MOU締結直後はその認知度は低く、多くのウ国人がインフォーマルな方法でロシアに就労し続けていた。しかし、2020年から2021年にかけて、ロシアへの組織的な送出国スキームに関する積極的なプロモーションがウ国国内で行われた結果、2020年以降は対外労働移民庁を通して正式なルートでロシアに就労する人数が増加したことがこの急増の背景にある。



出所：対外労働移民庁

図 44 ウズベキスタン人移民労働者の送出国数（対外労働移民庁 vs 送出機関）

4.2.1.3 送出機関の提供サービスと費用

送出機関が提供できるサービスは、ウ国共和国法第 ZRU-501 号に定められており、国内求職者向け就職支援サービス（第 11 条）、雇用主向け人材紹介サービス（第 12 条）、国外求職者向け就職支援サービス（第 13 条）、就職相談サービス（第 14 条）の 4 つに整理される。各サービスの内容は下表の通りである。なお、送出機関がサービスを提供するうえで、2 点の制約がある。1 つ目に、送出機関は国外の就労先を求職者に紹介する前に、当該就労先の雇用条件（職種、報酬額、労働時間、社会保護等）を自社の公式ホームページに掲載する必要がある。2 つ目に、送出機関は求職者に対して、1BCV（約 2,876 円⁹⁰）以上の料金を請求することが認められていないため、送出機関は求職者から実質的には料金を請求することができない。一方、実態としては、送出機関の多くは別法人としての教育機関を設立しており、教育機関を通じて語学トレーニングや技能トレーニング、ビザ取得支援サービス（ビザの書類作成・翻訳等）を提供

⁹⁰ 2021 年 1 月 31 日の換算レートに基づく。

して、サービス費用を徴収している⁹¹。また、一般的には、送出し先の監理団体から、送出機関に紹介手数料を支払われることも確認されている（日本側監理団体/登録支援機関D）。

表 15 送出機関の提供サービス

条項	内容
第 11 条 国内求職者向け 就職支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 求職者に関する情報を雇用主に提供 ✓ 欠員を有する雇用主の調査 ✓ 求職者の就職についての雇用主と交渉 ✓ 雇用主と求職者との間の面接の参加及び交渉支援 ✓ 雇用主及び求職者との間の労働契約書の案の作成
第 12 条 雇用主向け 人材紹介サービス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 雇用主の欠員情報を求職者に提供 ✓ 適切な就職候補者の調査 ✓ 就職候補者との交渉 ✓ 雇用主と求職者との面接の参加及び交渉支援 ✓ 雇用主及び求職者との間の労働契約書の案の作成
第 13 条 国外求職者向け 就職支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国外の就職について外国パートナーと交渉し、契約書・合意書を作成 ✓ 潜在的な国外の雇用主・欠員を調査し国内の就職者候補に情報提供 ✓ 国外での就労を希望する者の情報を外国の雇用主に提供 ✓ 海外就労に向けた事前準備措置を求職者に提供 ✓ 海外就労先の規則、労働条件、社会保障、住居など法的側面について通知 ✓ 求職者と雇用主との間の労働契約締結支援
第 14 条 就職相談サービス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 就職分野における情報提供 ✓ 就職分野における相談

出所：Law of the Republic of Uzbekistan (2018). On Private Employment Agencies, No. ZRU-501, 16 October 2018 (<https://lex.uz/ru/docs/3992894>)

4. 2. 1. 4 送出機関の課題

送出機関について、次の3つの課題が確認された。まず1つ目に、送出機関として十分に「技能実習」「特定技能」の在留資格の取得機会を提供できていないことが課題であるが、その原因として、高額な委託金により送出機関の数が限定的であることが挙げられる。前述の通り、送出機関の認定基準が強化され、8,500BCV（約2,444万円⁹²）の委託金が必要となったため、認定送出機関の数は2021年12月時点で7つまでに減少した。ヒアリング調査でも、「高額な委託金がボトルネックとなり、日本側の企業と関係があるにも関わらず、送出機関のライセンスを未だに取得できていない」との証言も送出機関の認定取得を目指している日本語学校から確認された（ウ国側日本語学校A）。一方で、悪徳な送出機関を排除するうえで、送出機関の認定基準強化は効果的であるため、厳格な認定基準自体に問題があるのではなく、その運用に問題があると考えられる。具体的には、送出機関の認定基準が変更される際、関係機関への事前の周知がされていないため、認定基準の変更に多くの機関が対応できず、認定が突然剥奪されてしまうことが問題として挙げられる。認定送出機関の1社とのインタビューにおいても、「送出機関の認定基準が変更される際、関係機関向けに変更内容に関する事前の説明会が開催されたが、蓋を開けてみれば、新しい認定基準と説明会の内容が異なったため、対応に困った」との証言が確認された。

⁹¹ 例えば、送出機関のMIGOは教育機関YUME Educational Centerを別法人として設立して、技能トレーニングや語学トレーニングを提供している。同様に、送出機関のREIWAは教育機関SAKURA Japanese Education Centerを別法人として設立している。

⁹² 2021年1月31日の換算レートに基づく。

(ウ国側送出機関 B)。また、雇用労働関係省は「委託金が BCV に応じて変動することが原因となり、送出機関の多くが委託金を準備することができずライセンスを剥奪されてしまっている」と分析しており、委託金が BCV に連動して変動することを課題として指摘している。

2 つ目に、在留資格の詳細に関する情報発信が不足していることが課題である。ヒアリングを通じて、事前に在留資格に関する説明を行う優良な機関 (ウ国側日本語学校 A) も確認された一方、総じて在留資格に関する情報発信は不足しており、各在留資格に関する来日希望者の理解は限定的である。監理団体とのヒアリングでは「在留資格に関する情報が不足しており、技能実習生が出稼ぎ労働ビザだと勘違いしている人や、留学に 28 時間の労働制限があることを知らない人がいる」(日本側監理団体/登録支援機関 D) との証言が確認された。また「ウ国政府内部におけるローテーションが激しいため、日本の技能実習生制度を深く理解している担当者がほとんどいない」(日本側監理団体/登録支援機関 I) との証言もあり、ウ国政府内に日本の送出担当を常設し、在留資格などの情報発信を行う有用性が確認された。

3 つ目に、日本企業とのマッチングが課題として挙げられる。マッチングが出来ていない背景の 1 つとして、ウ国人の魅力を理解している日本企業が少なく、ウ国人労働省の受皿が少ないことが挙げられる。実際ヒアリングでも、「ウ国人の認知度は低く、ウ国人を受入れたい日本企業は少ない」(ウ国側総合トレーニング機関 B)、「ウ国人の魅力をアピールしているが、他国人材と比較した際のウ国人のよさを理解してもらえない」(ウ国側送出機関 E) との証言が確認された。また、マッチングが出来ていない 2 つ目の理由として、マッチング機会が不足しているおり、日本での就労を目指す人材と日本企業を対象としたとのマッチン・イベントの機会が限定的であることが挙げられる。マッチングが失敗している 3 つ目の理由として、ウ国側が可能な限り多くの人材を送出したいという希望を持っており、適切なレベルに達していない人材も送出候補となってしまう、日本の受入側が求める人材レベルと乖離が生じている (ウ国側送出機関 B)。

コラム①：ウズベキスタン人が持つ各国のイメージ

ウ国人が各国に持つイメージや期待感について、ヒアリングを実施した情報の範囲に限定的となるが、日本文化について、ウ国人が好意的な印象を持っていることが明らかとなった。具体的には、「日本人は真面目で優しい」(ウ国側日本語学校 B、ウ国側日本語学校 F) といった意見が確認された他、「日本のアニメや映画は若年層を中心に人気がある」(ウ国側日本語学校 B、ウ国側送出機関 B)、具体的には『おしん』と『アンパンマン』を見て子供の時から日本に行きたいと思っていた」(還流人材 C)、『おしん』をみて、日本人は真面目で頑張り屋で責任感を持っていると思った、着物にも興味を持った」(還流人材 D) との証言もあった。一方、最も主要な移民労働先であるロシアについては、言語の観点からコミュニケーションの障壁は少なく文化的にも近い (EY ウズベキスタン)。一方、ウ国人に対する差別が問題視されている (日本側大学/専門学校 B) ことが判明した。なお、日本文化に対して好意的な意見が多く聞かれた一方、実際には日本とウ国の文化的差異が原因となり、来日後に受入先企業とトラブルが生じるケースが発生している (ウ国側政府機関 E、日本側政府機関 A、日本側自治体 F、日本側監理団体/登録支援機関 E) ことには留意が必要である。同様にヒアリングからの情報となるが経済及び産業についても、多くのウ国人が日本に対して好意的な印象を持っていることが明らかとなった。具体的には、「技術力が高く、IT や自動車分野が発達している印象を持っている」(ウ国側日本語学校 B) との証言があった。他国と比較をしても、「ロシアと比べると経済が発展しており給与が高い」(ウ国側送出機関 B) との意見も確認された。なお、韓国については、日本同様に経済的に発展している一方、「労働環境が厳しいため、労働先として

の人気は低下しつつある」(ウ国側日本語学校 B) との証言が確認された。

各国への期待としては、「労働を通じた収入増加」が共通事項として挙げられた。一方で、「韓国は出稼ぎ目的で行く国であるのに対して、日本は知識を学びに留学する国という印象を持たれている」(ウ国側日本語学校 B) との証言もあり、日本には出稼ぎを通じた収入増加だけではなく、留学や就労を通じた知識や技能の習得も期待されていることが推察された。

4.3 ③人材受入

「人材受入」フェーズにおいて、関連する主要なステークホルダーとして、監理団体、登録支援機関、自治体、在日ウ国人同郷コミュニティが挙げられる。本節では、それぞれの取組やニーズを概観する。

4.3.1 監理団体・登録支援機関

4.3.1.1 ウ国人材を取り扱う監理団体・登録支援機関

ウ国側の送出機関と受入企業との主な橋渡し役を担っているのは、技能実習に関しては監理団体、特定技能に関しては登録支援機関である。ウ国人材を取り扱っている監理団体及び登録支援機関の数は以下に示す通りそれぞれ 23 団体、27 団体と他国と比較し限定的である

表 16 ウズベキスタンからの人材を受け入れる監理団体一覧

区分	監理団体名	住所(市区町村)
一般監理事業	MEC 事業協同組合	東京都台東区
	中央産業振興協同組合	東京都千代田区
	ティー・アイ・シー協同組合	東京都武蔵村山市
	信州事業振興協同組合	長野県上水内郡信濃町
	協同組合バンドラ	愛知県小牧市
	神戸国際流通促進協同組合	兵庫県神戸市
	アイワーク協同組合	広島県福山市
	協同組合グローブ	広島県福山市
	デジタル共販事業協同組合	広島県広島市
	ひろしま交流協同組合	広島県東広島市
	製造産業技術協同組合	愛媛県松山市
	ジェイ・リード協同組合	福岡県福岡市
	特定監理事業	ふれあい事業協同組合
協同組合ラフマト		茨城県つくば市
ときわくらぶ協同組合		茨城県水戸市
K-HAN 協同組合		群馬県太田市
サイハン富山協同組合		富山県富山市
しなの人材支援協同組合		長野県長野市
TECHTAS 協同組合		兵庫県尼崎市
インターナショナルリレーション協同組合		岡山県岡山市
協同組合ウエストジャパン		広島県広島市
協同組合友		徳島県鳴門市
福岡グローバルサポート協同組合	福岡県田川市	

注 1：受け入れ国欄にウズベキスタンとの記載のある監理団体を抽出

注 2：一般監理事業は第 1 号、第 2 号及び第 3 号の技能実習の実習監理が可能。特定監理事業は第 1 号及び第 2 号のみの技能実習の実習監理が可能。一般監理事業の許可を受けるためには、高い水準を満たした優良な監理団体でなければならない(「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」第 25 条第 1 項第 7 号)。

注 3：2021 年 12 月 21 日現在

出所：外国人技能実習機構（OTIT）ウェブサイト（https://www.otit.go.jp/search_kanri/）より調査団作成

表 17 ウズベキスタンからの人材を受け入れる登録支援機関一覧

氏名または名称	住所（市区町村）
株式会社インバウンドジャパン	東京都新宿区
ワークスタッフ株式会社	茨城県守谷市
株式会社常陸屋	東京都新宿区
製造産業技術協同組合	愛媛県松山市
プロジックシステム株式会社	神奈川県横浜市
中央・アジア人材株式会社	千葉県市川市
常南交通株式会社	茨城県つくば市
株式会社TTKK	東京都新宿区
一般財団法人INSIGHT	福岡県北九州市
株式会社日本マルコ	東京都武蔵村山市
株式会社BIT	愛知県春日井市
一般社団法人JIC協同組合支援協会	愛知県名古屋市長
株式会社アクティブレイン	千葉県千葉市
田中比呂史（ビズシーサポート）	兵庫県豊岡市
株式会社 Keisei	愛知県名古屋市長
藤川武（インターナショナルスクールリトルベアール児島児童園）	岡山県倉敷市
株式会社MATCH	広島県尾道市
バイオシステム株式会社	千葉県我孫子市
株式会社VISHU	東京都江戸川区
株式会社バルコム	広島県広島市
あじさい協同組合	茨城県日立市
中央産業振興協同組合	東京都千代田区
ANLO 株式会社	東京都港区
協同組合グローブ	広島県福山市
Good Job株式会社	東京都渋谷区
西武観光株式会社	大阪府豊中市
株式会社ユーアンドアイ	広島県安芸郡海田町

注1：相談に応じる体制の概要（対応可能言語）欄に「ウズベキスタン語」または「ウズベク語」との記載のある登録支援機関を抽出

注2：2021年12月24日現在

出所：出入国管理庁ウェブサイト（https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00205.html）より調査団作成

4.3.1.2 監理団体・登録支援機関の人材ニーズ⁹³

上記のうち、日本側監理団体/登録支援機関Cは、約130名の技能実習生を監理しており、このうち複数名のウ国人が自動車整備業に従事している。また、製造業や建設業の企業からウ国人技能実習生の関心があるとの意向を聞いているとのことである。

日本側監理団体/登録支援機関C合が監理しているウ国人を受け入れているのが、登録支援機関でもある日本側企業・団体Nである。同社で勤務している還流人材はウ国の送り出し機関であるウ国側送出機関Bにも所属し、日本側企業・団体Nが受け入れているウ国人はウ国側送出機関Bから送り出された人材である。日本側企業・団体Nによると自動車整備業は人材不足であり、今後も技能実習生を受け入れる意向である。

⁹³ 調査団によるヒアリング。

日本側監理団体/登録支援機関 F は、登録支援機関でもある日本側監理団体/登録支援機関 I のグループ組織である。同社のグループ企業・組織には日本語学校社や、ウ国の送り出し機関であるウ国側送出機関 A もあり、グループで一貫してウ国人を受け入れられる体制を構築している。ただし、ウ国側送出機関 A では 40 名以上が日本での受入を待機している状況であり（2021 年 11 月現在）、日本側監理団体/登録支援機関 F が監理しているウ国人はいない。

登録支援機関でもある日本側監理団体/登録支援機関 B は、病院や介護施設を経営している医療法人社団葵会のグループ企業である。同グループではすでに EPA や特定技能の外国人材（フィリピン、中国、インドネシア、ベトナムなど 7 개국）200 数十名が看護師、介護福祉士として働いている。2021 年 6 月にタシケントに日本語学校を立ち上げ、同校からグループの（日本にある）専門学校に入り、卒業後にグループの関連施設に就職するという受入ルートを構想している。

上記の表に記載はないが⁹⁴、人材派遣会社であり、登録支援機関でもある日本側監理団体/登録支援機関 E は、約 15 年前から人文知識・国際業務（現在の技人国）のキルギス人をホテルに派遣した実績を持ち、またウ国人留学生をホテルのほか製造業や農業に派遣した実績を持つ。そうした留学生のうち、複数名が卒業後に技人国ビザに切り替え、同社からホテルに派遣されている。

4.3.2 自治体

4.3.2.1 ウ国人材と交流のある自治体

これまでウ国との交流に取り組み、人材受入ニーズがあると想定される自治体には以下がある。第一に、京都府舞鶴市は、第二次世界大戦後のウ国への抑留者の多くが舞鶴港から引き揚げられた縁から、ウ国との交流が始まった。東京オリンピックのホストタウンになるとともに、2019 年にフェルガナ州リシタン地方政府と人材育成に関する覚書を交換し、ウ国の発展に寄与する「産業技術」「介護福祉」「農業」分野の人材育成に協力することとしている。⁹⁵

第二に、北海道日高町、群馬県高崎市、東京都杉並区及び名古屋市は、東京オリンピックのホストタウンとなったことを契機にウ国との交流が始まっている。このうち名古屋市は後述する名古屋大学とウ国との交流を背景としてホストタウンとなるとともに、2019 年にタシケント市と加工・文化交流に関するパートナー都市連携を結び、行政間・市民間の交流イベント等を実施している。また、名古屋市内において、留学生と日本人学生のペアで名古屋の観光スポットなどで写真撮影を行うロゲイニング活動を実施するなどの交流イベントを行っている。⁹⁶日高町は競走馬の産地と知られ、「ホッカイドウ競馬」（地方競馬）の門別競馬場も立地する縁で、ホストタウン（近代五種）となった。その際、競馬場の厩務員としてウ国人材が就労していることが分かり、ウ国チームの受入に協力した実績も有する。杉並区は 2020 年に継続的な交流を推進すべく「ホストタウン交流宣言」署名式を実施し、ウ国をテーマとしたイベントを実施している。高崎市は新体操チームのウ国チームへ派遣しているほか、高崎経済大学がタシケント国立経済大学と学術交流に関する提携を決めている。⁹⁷

⁹⁴ 相談に応じる体制の概要（対応可能言語）欄に「ウズベキスタン語」または「ウズベク語」の記載はないが、登録支援機関として掲載されている。

⁹⁵ 調査団によるヒアリング及び舞鶴市国際交流課「舞鶴市ふるさと納税 for ウズベキスタン」。

⁹⁶ 調査団によるヒアリング及び名古屋市ウェブサイト

<https://www.city.nagoya.jp/kankobunkakoryu/page/0000116542.html>

⁹⁷ 調査団によるヒアリング及び杉並区ウェブサイト

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/bunka/olypara/1058822.html>

第三に、青森県藤崎町は、弘前大学及び藤崎町りんごわい化栽培研究会とともに JICA 草の根技術協力事業を実施し、ウ国の大学（タシケント農業大学及びサマルカンド農業大学）及び農家のリーダー層に対して、専門家派遣及び研修員受け入れによりリンゴの栽培を指導している。藤崎町は「ふじ」の発祥の地であり、リンゴは町の基幹産業である。現時点ではリンゴ栽培において外国人雇用のニーズは顕在化していないが、将来的な外国人雇用の必要性を町内農家に意識してもらうことも考慮されている。⁹⁸

第四に、北海道東川町は、1985年に「写真の町」宣言を行い、その一環として2015年から開催している「高校生国際交流写真フェスティバル」においてウ国を含む海外各国から参加があるなど、文化交流を進めており、町役場ではJETプログラム⁹⁹によるCIR（国際交流員）としてウ国出身者が勤務している。また、2009年に東川町短期日本語・日本文化研修事業を開始し、2015年には東川町立東川日本語学校を開設したが、ウ国からは2014年9月からこれまで合計145人の短期留学生を受け入れている。¹⁰⁰

なお自治体ではないが、ウ国との交流の深い団体として名古屋大学がある。同学は1990年代からウ国の法整備を支援し、日本法教育研究センターを2005年にタシケント国立法科大学内に設置した。同センターではタシケント国立法科大学の授業と並行して日本語及び日本の法律を学ぶことができる。4年生は卒業後に入試を経て名古屋大学大学院の修士課程に入学することができる（他の日本の大学院に進学するケースもある）。2020年10月時点で63名がセンターを修了し、そのうち29名が名古屋大学大学院法学研究科修士課程に進学している。¹⁰¹

4.3.2.2 自治体によるウ国人支援の実態

前述のウ国と交流がある自治体のうち、特にウ国人の受入に向けて積極的な取組を行っている自治体として、舞鶴市が挙げられる。舞鶴市は、リシタン地方から産業技術の習得を目的に舞鶴市内の近畿職業能力開発大学校京都校（ポリテクカレッジ京都）へ留学する人、市内介護施設で就労する人に対して、渡航費や生活費の一部などを支給する「ウズベキスタン人材育成支援制度」を創設している。具体的には、ポリテクカレッジ京都入校者に対しては来日渡航費及び入学支度金150,000円と生活費月額15,000円を支給。市内介護施設就労者に対しては来日渡航費及び就労支度金150,000円を支給する。さらに、「舞鶴市ふるさと納税 for ウズベキスタン」を創設し、寄付金を同制度に活用することとしている。ポリテクカレッジ京都入校者は奨学金制度（卒業後最低3年間舞鶴市内で勤務すれば返済免除）も利用可能である。こうした制度創設を背景に、2020年に試験に合格したウ国人生徒3名が2022年にポリテクカレッジ京都に入学予定である（新型コロナウイルス感染症の影響で入学時期が1年間遅延している）。なお、彼らの受験にあたっては、同市内の高校の国際交流部の学生がオンラインで試験勉強をサポートした。¹⁰²

⁹⁸ 調査団によるヒアリング。

⁹⁹ JETプログラムは、「語学指導等を行う外国青年招致事業」（The Japan Exchange and Teaching Programme）の略称である。JETプログラムでは、主に海外の青年を招致し、地方自治体、教育委員会及び全国の小・中学校や高等学校で、国際交流の業務と外国語教育に携わることにより、地域レベルでの草の根の国際化を推進することを目的としている。

¹⁰⁰ 調査団によるヒアリング、ニグマノヴァ・ナルギーザ「東川町とウズベキスタンの交流について」『自治体国際化フォーラム』2018年3月、及び東川町立東川日本語学校ウェブサイト

http://higashikawa-jls.com/about_school.html

¹⁰¹ 調査団によるヒアリング及び名古屋大学ウェブサイト

<https://c.jl.law.nagoya-u.ac.jp/uz/about>

¹⁰² 調査団によるヒアリング及び舞鶴市国際交流課「舞鶴市ふるさと納税 for ウズベキスタン」。

4.3.3 在日ウ国人同郷コミュニティ

4.3.3.1 在日ウズベキスタン青年協会

日本にあるウ国人の主要な同郷コミュニティとしては、一般社団法人在日ウズベキスタン青年協会がある。同会は日本にいるウ国人の支援、日本とウ国のあらゆる分野における関係発展を目的に設立された。日本語が不自由なウ国出身者への生活支援、就職活動支援、ウ国の現地情報の提供、日本人学生向けにフィールドワークの開催、日本の小中学校におけるウ国の広報活動など、日本とウ国の関係を草の根で盛り上げていく活動を実施している。その活動が認められ、2018年には本国ウズベキスタン青年組合の公認を受け、在日ウズベキスタン大使館等の協力のもと法人格を取得している。¹⁰³

なお、同協会は在日ウズベキスタン人を支援する取組の一環として、ウ国をはじめとする中央アジア出身者向けの就職フェア（ジョブフェア）や、キャリア支援のためのオンラインでのメンタリング・プログラムを実施している。こうした活動の背景には、ウ国をはじめとする外国人留学生は日本の就職活動の仕組みやスケジュール感になじみがないため、就職活動を開始するのが遅れ、日本国内での就職ができず、帰国を余儀なくされるケースが多いことがある。

4.3.3.2 名古屋ウズベキスタン友好協会

地域をベースとして活動するコミュニティとして、名古屋ウズベキスタン友好協会がある。同会は名古屋を中心として日本に在住する在日ウ国人の生活のサポートやウ国人と日本人との交流促進活動を行うことを通じて、日本国とウ国との相互理解・友好を深めることを目的として設立された。日本人へのウ国文化の紹介（ウズベク語講座等）や、地域社会における共生活動として忘年会、お花見会の開催などを行っている。¹⁰⁴ また、名古屋ウズベキスタン友好協会は、2021年から名古屋在住のウズベキスタン人留学生（専門学校や日本語学校を含む）に対する2～3万円程度の奨学金制度を設けている。¹⁰⁵

4.3.3.3 日本ウズベキスタン協会

日本ウズベキスタン協会は、シルクロードとウ国の人々や文化・歴史を通じた友好親善を深めるために、1998年4月に発足したボランティア団体（2000年12月にNPO法人（特定非営利活動法人）に移行）である。日本、ウ国両国間の経済、学術、文化における人的交流の推進に積極的に取り組んでいくこと目的とし、この目的を達成するために会報の発行や講演会、研究会、座談会等の開催を通じてきめ細かな情報を伝達し、両国友好親善の架け橋としての役割を果たしていくことを目指している。¹⁰⁶

コラム②：他国人材と比較したウズベキスタン人材の競争力仮説導出

調査団によるヒアリングからうかがえるウ国人材の特性を整理すると下記のとおりである。なお、あくまでもヒアリングでの指摘事項を取りまとめたものであり、ヒアリング対象者の主観によることも大きいと考えられること、実際には個人差も大きいと考えられることに注意を要する。

¹⁰³ 一般社団法人在日ウズベキスタン青年協会ウェブサイト <https://www.uyaj.org/uyaj-2>
同会によるクラウド・ファンディングサイト <https://camp-fire.jp/projects/view/324440>

¹⁰⁴ 調査団によるヒアリング及び名古屋ウズベキスタン友好協会ウェブサイト
<http://www.fanuz.jp/fanuz>

¹⁰⁵ 調査団によるヒアリング。

¹⁰⁶ 特定非営利活動法人日本ウズベキスタン協会ウェブサイト
http://www.japan-uzbek.org/about_jpuzbek/index.html、http://www.japan-uzbek.org/about_jpuzbek/index2.html、http://www.japan-uzbek.org/about_jpuzbek/index3.html

性格的な面に関しては、ウ国人は家族を大切に、周りに配慮して行動する性格である（日本側企業・団体 N）、家族や周囲の人々に対して親切であり、（同国人の後輩を大切にすると考えられるため）継続的な関係性を構築することに向いている傾向にある（日本側日本語学校 B）との指摘があった。

また、性格は控えめという印象（日本側企業・団体 C）、奥ゆかしくて本音を伝えることが少ない（日本側大学/専門学校 D）との指摘もあった。これらの背景として、自分たちは日本人とは異なるウ国人であるという自覚が強く、日本人と異なる扱いを受けてもそれを「差別」とは感じない（そのために特段不満を表明しない）、また何かの問題が生じてもそれは信仰心を起因として、成長する機会ととらえる（すなわち不満をあまり言わず我慢する）傾向がある（日本側大学/専門学校 B）との指摘もあった。

宗教面に関しては、大多数がイスラム教徒であるが、戒律にあまり縛られない「カジュアル」なムスリムが多い傾向があるとの指摘があった（還流人材 D、還流人材 B）一方で、ハラール食を見つけるのが難しいなどのムスリムならではの生活の難しさの指摘（還流人材 A、日本側自治体 D）もあり、宗教上の戒律の厳しさについては個人差・出身地域差あることに留意が必要であることがうかがえる。

日本語能力に関しては、ウズベク語と日本語は発音が似ている（日本側企業・団体 N）、ウズベク語と日本語は文法構造が似ているため、言語習得が早く、発音もきれい（日本側企業・団体 C）との指摘がある一方で、会話能力は高いが漢字は苦手とする（日本側日本語学校 B）という指摘もあった。

身体的な面に関しては、傾向として東南アジア出身者と比べて（男性は）体が大きく、肉体労働は相対的に得意（日本側企業・団体 N）、身長が高くて体が大きく、建設業や農業が向いているのではないかと（日本側監理団体/登録支援機関 I）といった指摘があった。

4.4 ④人材活用

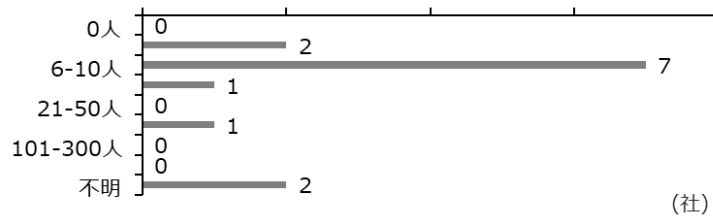
「人材活用」フェーズにおいて、関連する主要なステークホルダーとして、在ウ国企業と現地ウ国企業や外資企業等が挙げられる。本節では、中でも在ウ国日本企業のニーズを概観する。

4.4.1 在ウズベキスタン日本企業

在ウズベキスタン日本企業商工部会のメンバーは約 30 社であり、受皿の規模としては決して大きくない。一方、スキルの観点では、日本での就労経験を活かして還流人材が在ウ国日本企業で活躍することは十分に想定される。そこで、在ウ国日本企業 13 社を対象にアンケートを行い、還流人材が帰国後に在ウ国日本企業に就職を試みる際の、就労環境を調査した。

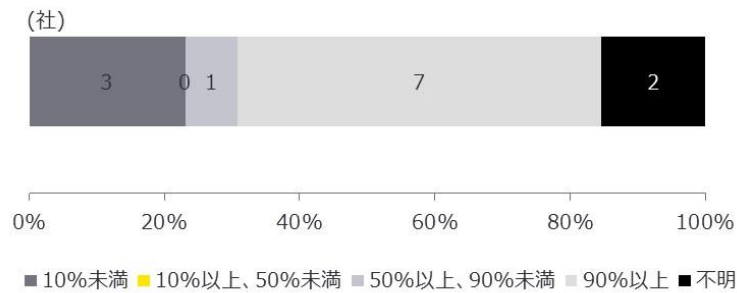
4.4.1.1 採用人数

従業員数（正規雇用者数）としては、50 人以上が 1 社確認されたが、6-10 人が 7 社と最も多く、採用人数は限られていることが判明した。一方、従業員数（正規雇用者数）におけるウ国人の割合としては、90%以上が 7 社と最も多く、在ウ国日本企業の採用枠は限定的である一方、それらは日本人ではなく、主にウ国人を対象としていることが判明した。



出所：調査団によるアンケート結果

図 45 従業員数（正規雇用者数）の人数

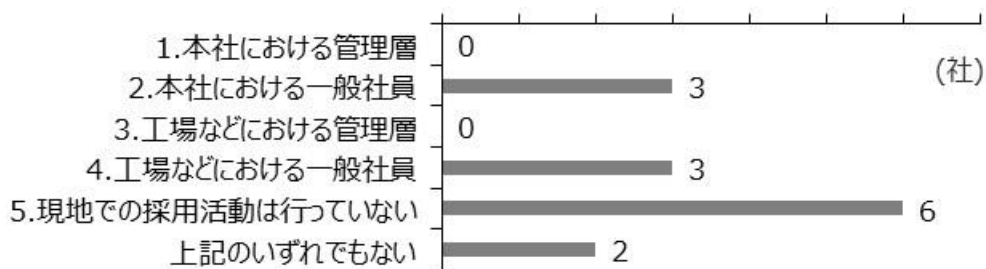


出所：調査団によるアンケート結果

図 46 従業員（正規雇用者）におけるウズベキスタン人の割合

4.4.1.2 職種とスキル

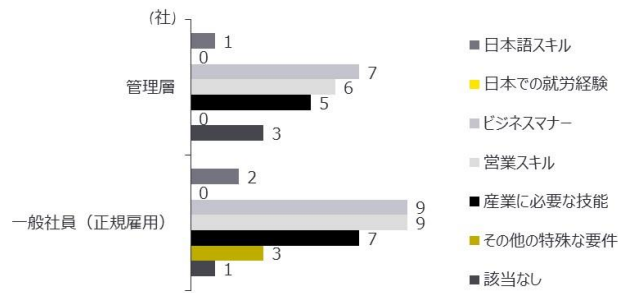
職種としては、管理層の採用を行っている日本企業は一社も確認されなかった一方、本社と工場における一般社員の採用を行っている企業が 3 社ずつと、一般社員であれば事務と現場の双方で採用が行われていることが確認された。なお、そもそも現地で採用活動を行っていない企業が 6 社確認された。



出所：調査団によるアンケート結果

図 47 現地採用を行っている職種

各職種に求められるスキルとして、管理層と一般社員の双方において、ビジネスマナーと営業スキルが最も重要であることが判明した。一方、日本語スキルはそれほど求められていない傾向が見受けられた。ヒアリングにおいても、「日本語能力はプラスアルファなので、必須ではなく、それ以前の個人の能力や英語力が必要」（ウ国側企業・団体 N）、「日本側と事業に関して高度なディスカッションを行う場合は、日本人が対応するため、ウ国人には日本語は求められていない」（ウ国側企業・団体 0）との意見が聞かれた。

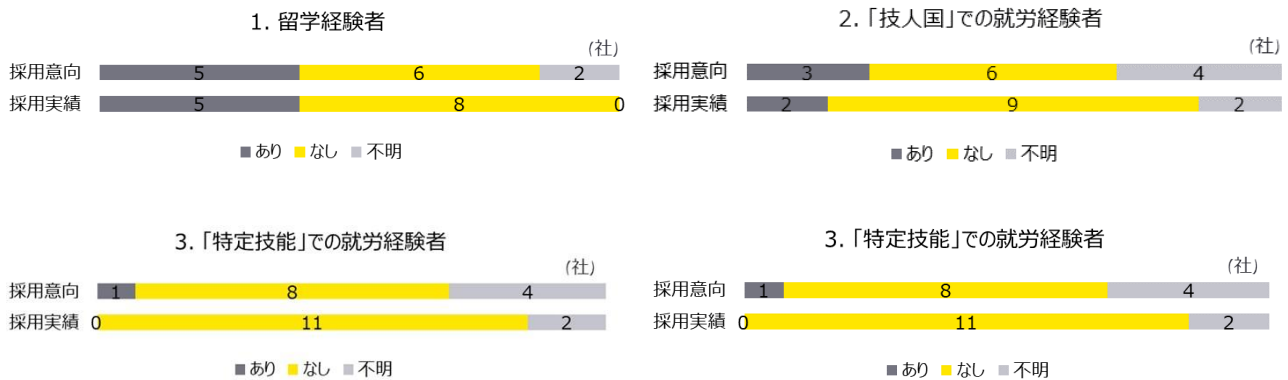


出所：調査団によるアンケート結果

図 48 職種ごとに求めるスキル

4.4.1.3 在留資格

在留資格別の採用実績および採用意向としては、留学経験者が最も多く、次いで技人国経験者が多かった。一方、技能実習や特定技能の経験者については、採用実績と採用意向の双方が限定的であった。このことから、在ウ国日本企業は大学に留学した人材や、技人国として管理業務を経験した人材など、高度人材を求めている傾向が見受けられた。



出所：調査団によるアンケート結果

図 49 採用実績および採用意向がある在留資格

4.4.1.4 給与水準

年収水準としては、管理層では3万-5万USDでは最も多く、一般社員（正規雇用）では1万-3万USDが最も多かった。なお、ウ国の平均月収が約250USDであることを考慮すると、在ウ国日本企業で提供される給与水準は非常に高い。



出所：調査団によるアンケート結果

図 50 年収水準

5章 有望産業と理想の還流人材像の要件定義

5.1 有望産業の特定

5.1.1 有望産業の特定方法・特定結果

日本-ウ国還流人材を活用して、ウ国の産業多角化・高度化を実現するうえで、有望となりうる産業を検討した。有望産業の選定は、2つのフェーズで行った。第1フェーズでは、「日本側の受皿」「ウ国における市場規模」「ウ国側の産業成長性」「JICA 他事業との親和性」の4つの観点に基づき、標準産業分類の粒度で分析を行い、有望産業と有望産業候補をそれぞれ3つ特定した。有望産業としては「農業」「製造業」「医療社会福祉」が特定された。有望産業候補としては「建設」「観光」「IT」が特定された。第2フェーズでは、有望産業として特定された3産業について、標準産業分類より細かい粒度で分析を行った。その結果、「農業」の中でも「果樹栽培」、「製造業」の中でも「食品加工」、「医療社会福祉」の中でも「介護」が有望産業として特定された。次頁以降にて、詳細な分析結果を説明する。なお、調査の整理上、有望産業と有望産業候補を区別して分類しているが、還流人材を活用した支援スキームを構築するうえでは、有望産業と有望産業候補の双方ともに重要であり、支援対象の候補として考えられることに留意が必要である。

表 18 有望産業の特定方法・特定結果

分類	産業・業種	想定される 在留資格	標準産業分類	総合判定									
				観点①		観点②		観点③		観点④			
				日本の受皿	ウ国における市場規模	ウ国における市場の成長性	JICA他事業との親和性						
有望産業 <small>有望産業においては、詳細分野まで特定するため、次頁以降の通り産業別に深掘り調査を実施し、細かい粒度での調査を実施する。</small>	食品加工業	技能実習・特定技能	製造業	高	11	高	3	高	3	高	3	中	2
	果樹栽培	技能実習・特定技能	農業、林業	高	10	中	2	高	3	中	2	高	3
	介護	技能実習 特定技能 介護	医療、福祉	高	10	高	3	中	2	中	2	高	3
有望産業候補 <small>有望産業「候補」においては、産業に関する深掘り調査（ウ国における教育カリキュラムや資格制度等）は実施しない。ただし、貴機構や他関係者との意見交換を経て有望であると思われる場合には、追加的に深掘り調査の実施を検討する。</small>	建設業	技能実習 特定技能 技人国	建設業	中	9	高	3	高	3	中	2	低	1
	宿泊・飲食サービス業含む観光業	留学・特定技能 技人国	宿泊業、飲食サービス業	中	9	高	3	中	2	中	2	中	2
	情報通信業	留学・技人国	情報通信業	中	7	中	2	低	1	中	2	中	2

出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.2 有望産業（標準産業分類レベル）の特定

有望産業選定の第1フェーズでは、「日本側の受皿」「ウ国における市場規模」「ウ国側の産業成長性」「JICA 他事業との親和性」の4つの観点で分析を行った。

5.1.2.1 日本の受皿

「日本側の受皿」は、「産業別外国人労働者数構成比」「特定技能分野」の2つの観点で分析した。「産

業別外国人労働者数構成比」の分析では、2019年の産業別外国人労働者数構成比が高い上位産業は1点、下位10産業は0点と評価した。「特定技能」の分析では、特定技能の分野に該当する場合は1点、特定技能のどの分野にも該当しない場合は0点と評価した。「日本側の受皿」の総合評価では、「産業別外国人労働者数構成比」「特定技能分野」分析の評価点を合計し、2点以上の場合は「高」、1点の場合は「中」、0点の場合は「低」と評価した。評価結果は下表の通りである。

表 19 日本の受皿

ID	標準産業分類	外国人を受入れている産業				総合判定	
		産業別外国人労働者数構成比(2019年)	スコア	特定技能の該当する業種	スコア	総合スコア	総合判定
A	農業, 林業	2.1%	0	1	1	1	中
B	漁業	0.2%	0	1	1	1	中
C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.0%	0	0	0	0	低
D	建設業	5.6%	1	1	1	2	高
E	製造業	29.1%	1	4	1	2	高
F	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0	0	0	0	低
G	情報通信業	4.1%	1	0	0	1	中
H	運輸業, 郵便業	3.5%	1	2	1	2	高
I	卸売業, 小売業	12.8%	1	0	0	1	中
J	金融業, 保険業	0.6%	0	0	0	0	低
K	不動産業, 物品賃貸業	0.8%	0	0	0	0	低
L	学術研究, 専門・技術サービス業	3.4%	0	0	0	0	低
M	宿泊業, 飲食サービス業	12.5%	1	2	1	2	高
N	生活関連サービス業, 娯楽業	1.5%	0	0	0	0	低
O	教育, 学習支援業	4.3%	1	0	0	1	中
P	医療, 福祉	2.1%	0	1	1	1	中
Q	複合サービス事業	0.3%	0	0	0	0	低
R	サービス業(他に分類されないもの)	16.1%	1	2	1	2	高
S	公務(他に分類されるものを除く)	0.6%	0	0	0	0	低
T	分類不能の産業	0.3%	0	0	0	0	低

出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.2.2 ウズベキスタンにおける市場規模

「ウ国における市場規模」は、「GDP」の観点で分析した。「GDP」の分析では、2019年のGDP上位3産業は2点、上位4-12産業は1点、下位5社およびGDPの値が取得不能な産業は0点と評価した。「ウ国側産業規模」の総合評価では、「GDP」分析の評価点を合計し、2点の場合は「高」、1点の場合は「中」、0点の場合は「低」と評価した。評価結果は下表の通りである。

表 20 ウズベキスタンにおける市場規模

ID	標準産業分類	GDP		総合判定	
		GDP構成比 (2019年)	スコア	総合スコア	総合判定
A	農業, 林業	24.76%	2	2	高
B	漁業	0.15%	0	0	低
C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	6.14%	2	2	高
D	建設業	6.00%	1	1	中
E	製造業	18.57%	2	2	高
F	電気・ガス・熱供給・水道業	1.96%	1	1	中
G	情報通信業	1.45%	0	0	低
H	運輸業, 郵便業	0.63%	0	0	低
I	卸売業, 小売業	5.75%	1	1	中
J	金融業, 保険業	3.66%	1	1	中
K	不動産業, 物品賃貸業	2.22%	1	1	中
L	学術研究, 専門・技術サービス業	1.04%	0	0	低
M	宿泊業, 飲食サービス業	5.73%	1	1	中
N	生活関連サービス業, 娯楽業	0.00%	0	0	低
O	教育, 学習支援業	5.84%	1	1	中
P	医療, 福祉	2.47%	1	1	中
Q	複合サービス事業	1.26%	0	0	低
R	サービス業 (他に分類されないもの)	0.00%	0	0	低
S	公務 (他に分類されるものを除く)	3.94%	1	1	中
T	分類不能の産業	-	0	0	低

出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.2.3 ウズベキスタンにおける市場の成長性

「ウ国における市場の成長性」は、「GDP 成長率」「国家戦略 2017-2021」の2つの観点で分析した。「GDP 成長率」の分析では、各産業について2018年から2020年にかけてのGDPの年平均成長率を算出し、中央値以上の場合は1点、中央値以下の場合は0点と評価した。「国家戦略 2017-2021」の分析では、国家戦略 2017-2021 に重点分野として記載がある場合は1点、記載がない場合は0点と評価した。「ウ国における市場の成長性」の総合評価では、「GDP 成長率」「国家戦略 2017-2021」分析の評価点を合計し、2点の場合は「高」、1点の場合は「中」、0点以下の場合は「低」と評価した。評価結果は下表の通りである。

表 21 ウズベキスタンにおける市場の成長性

ID	標準産業分類	GDP		国家戦略		総合判定	
		GDP成長率_CAGR (2018-2020)	スコア	国家戦略 (2017-2021)		総合スコア	総合判定
A	農業, 林業	2.41%	0	記載あり	1	1	中
B	漁業	26.13%	1	-	0	1	中
C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	7.41%	0	-	0	0	低
D	建設業	30.24%	1	-	0	1	中
E	製造業	30.15%	1	記載あり	1	2	高
F	電気・ガス・熱供給・水道業	37.18%	1	-	0	1	中
G	情報通信業	12.16%	0	記載あり	1	1	中
H	運輸業, 郵便業	11.64%	0	-	0	0	低
I	卸売業, 小売業	18.55%	0	-	0	0	低
J	金融業, 保険業	52.76%	1	記載あり	1	2	高
K	不動産業, 物品賃貸業	18.12%	0	-	0	0	低
L	学術研究, 専門・技術サービス業	36.78%	1	記載あり	1	2	高
M	宿泊業, 飲食サービス業	12.19%	0	記載あり	1	1	中
N	生活関連サービス業, 娯楽業	32.04%	1	記載あり	1	2	高
O	教育, 学習支援業	24.02%	1	-	0	1	中
P	医療, 福祉	44.15%	1	-	0	1	中
Q	複合サービス事業	15.60%	0	記載あり	1	1	中
R	サービス業 (他に分類されないもの)	16.41%	0	記載あり	1	1	中
S	公務 (他に分類されるものを除く)	24.54%	1	-	0	1	中
T	分類不能の産業	-	0	-	0	0	低

出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.2.4 JICA 他事業との親和性

「JICA 他事業との親和性」は、「JICA プロジェクト」「JICA 開発援助方針」の2つの観点で分析した。「JICA プロジェクト」の分析では、過去27年においてJICAがウ国で実施した案件を確認し、支援対象の産業であった場合は1点、支援対象とならなかったことがない場合は0点と評価した。「JICA 開発援助方針」の分析では、JICA 開発援助方針に重点分野として記載がある場合は1点、記載がない場合は0点と評価した。「JICA プロジェクト」及び「JICA 開発援助方針」分析の評価点を合計し、2点の場合は「高」、1点の場合は「中」、0点の場合は「低」と評価した。評価結果は下表の通りである。

表 22 JICA 他事業との親和性

ID	標準産業分類	JICAプロジェクト	JICA開発援助方針	総合判定	総合判定
#	産業	スコア	スコア	総合スコア	総合判定
A	農業、林業	11	1 記載あり	1	2 高
B	漁業	0	-	0	0 低
C	鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	0	0 低
D	建設業	0	-	0	0 低
E	製造業	2	1 -	0	1 中
F	電気・ガス・熱供給・水道業	8	1 記載あり	1	2 高
G	情報通信業	3	1 -	0	1 中
H	運輸業、郵便業	7	1 記載あり	1	2 高
I	卸売業、小売業	0	0 -	0	0 低
J	金融業、保険業	0	0 -	0	0 低
K	不動産業、物品賃貸業	0	0 -	0	0 低
L	学術研究、専門・技術サービス業	0	0 -	0	0 低
M	宿泊業、飲食サービス業	1	1 -	0	1 中
N	生活関連サービス業、娯楽業	0	0 -	0	0 低
O	教育、学習支援業	12	1 -	0	1 中
P	医療、福祉	8	1 記載あり	1	2 高
Q	複合サービス事業	0	0 -	0	0 低
R	サービス業（他に分類されないもの）	0	0 -	0	0 低
S	公務（他に分類されるものを除く）	0	0 -	0	0 低
T	分類不能の産業	0	0 -	0	0 低

出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.2.5 総合判定

各産業の総合評価点として、前述の「日本側の受皿」「ウ国における市場規模」「ウ国側の産業成長性」「JICA 他事業との親和性」の4つの評価結果（高、中、低）をそれぞれ点数化し（高=3点、中=2点、低=1点）、合算した。総合判定としては、総合評価点が10点以上の場合は「高」、7-9点の場合は「中」、6点以下の場合は「低」として、総合判定が「高」であった「農業」「製造業」「医療社会福祉」を有望産業に選定した。また、総合判定が「中」であった産業のうち、2つ以上での「低」評価がつく産業（「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「サービス業（他に分類されないもの）」）および、外国人受入の実現可能性が低い「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」を除外し、残された「建設」「観光」「IT」を有望産業候補として選定した。

表 23 総合判定

ID	標準産業分類	総合判定	観点1		観点2		観点3		観点4		
			日本の受皿		ウズベキスタンにおける市場	ウズベキスタンにおける市場	JICAの他事業との親和性				
A	農業、林業	高	10	中	2	高	3	中	2	高	3
E	製造業	高	11	高	3	高	3	高	3	中	2
P	医療、福祉	高	10	高	3	中	2	中	2	高	3
D	建設業	中	9	高	3	高	3	中	2	低	1
M	宿泊業、飲食サービス業	中	9	高	3	中	2	中	2	中	2
H	運輸業、郵便業	中	8	高	3	低	1	低	1	高	3
G	情報通信業	中	7	中	2	低	1	中	2	中	2
I	卸売業、小売業	中	7	中	2	高	3	低	1	低	1
J	金融業、保険業	中	7	低	1	中	2	高	3	低	1
R	サービス業（他に分類されないもの）	中	7	高	3	低	1	中	2	低	1
B	漁業	低	6	中	2	低	1	中	2	低	1
C	鉱業、採石業、砂利採取業	低	6	低	1	高	3	低	1	低	1
L	学術研究、専門・技術サービス業	低	7	低	2	低	1	高	3	低	1
N	生活関連サービス業、娯楽業	低	7	低	2	低	1	高	3	低	1
S	公務（他に分類されるものを除く）	低	7	中	2	中	2	中	2	低	1
K	不動産業、物品賃貸業	低	5	低	1	中	2	低	1	低	1
Q	複合サービス事業	低	5	低	1	低	1	中	2	低	1
T	分類不能の産業	低	4	低	1	低	1	低	1	低	1

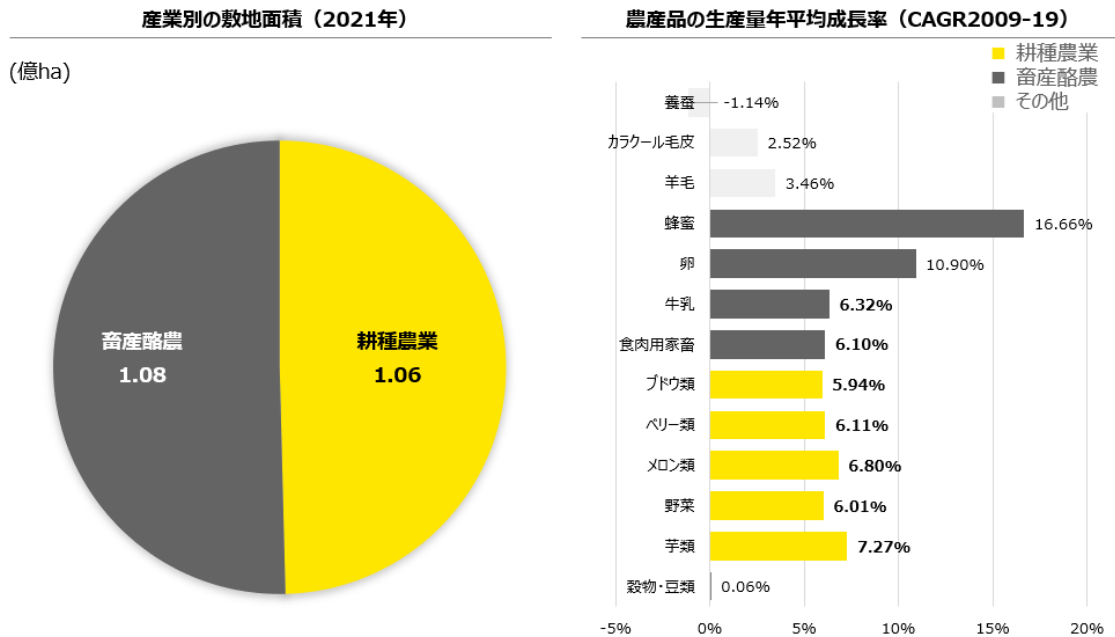
出所：各種公知情報から調査団作成

5.1.3 有望産業（詳細レベル）の特定

有望産業選定の第2フェーズでは、第1フェーズにおいて有望と特定された「農業林業」「製造業」「医療社会福祉」について、標準産業分類より細かい粒度で分析を行った。

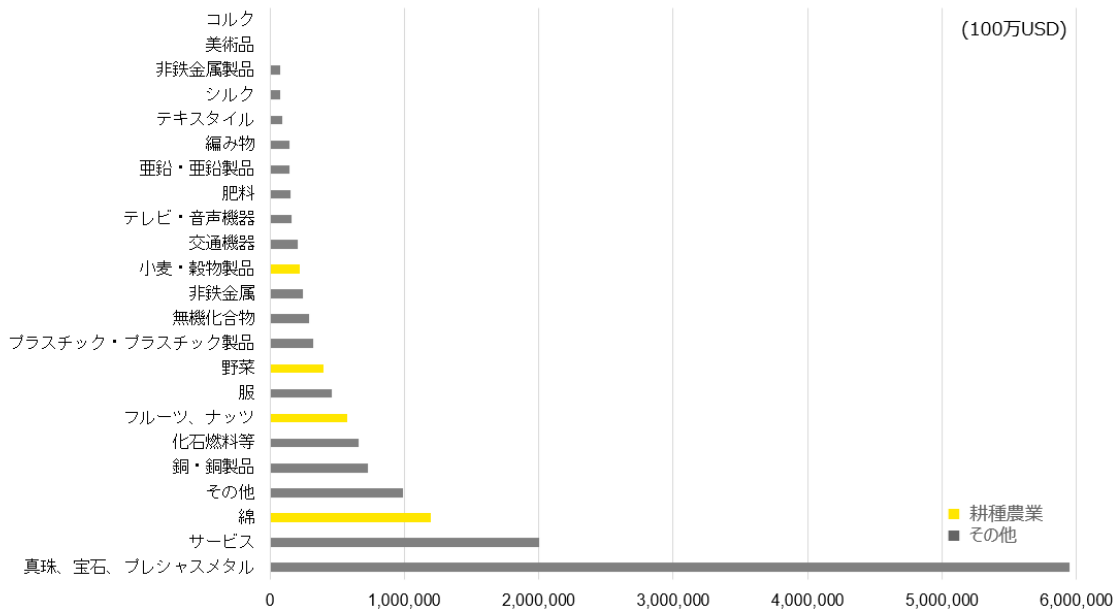
5.1.3.1 農業林業における有望産業（詳細レベル）の特定

農業林業の詳細分類について、「敷地面積」「生産量成長率」「輸出額」の観点で分析を行った。まず耕種農業と畜産酪農について、敷地面積の観点で比較をしたところ、耕種農業が49.6%、畜産酪農が50.4%の敷地面積を占めており、両者が同等の重要性を持つ結果となった。生産量の成長率(2009-2019年)の観点でも、耕種農業と畜産酪農の多くの品目（耕種農業：ブドウ、ベリー、メロン、野菜、芋類等、畜産酪農：食用家畜、牛乳等）が6%前後の成長を記録しており、大きな差は見られなかった。その一方でウ国の主要輸出品を分析すると、畜産酪農は主要輸出品として確認されなかったが、その一方で、耕種農業についてははフルーツ・ナッツや野菜などが上位に位置していることが明らかとなった。このことから農業林業の中でも、耕種農業が成長産業であり、その耕種農業の中でも果樹・野菜等の園芸作物を有望産業として特定した。



出所：ウズベキスタン国家統計委員会データより調査が作成

図 51 農業における各産業の敷地面積 (ha) と生産品の年平均成長率 (CAGR2009-19)



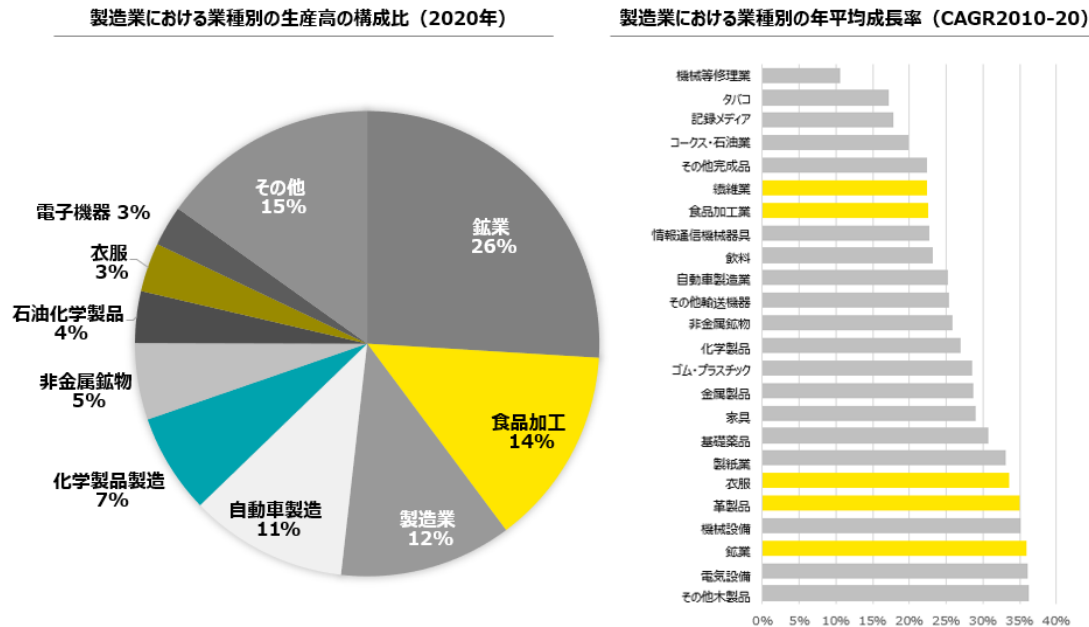
出所：ウズベキスタン国家統計委員会データより調査が作成

図 52 主要輸出産品の輸出額 (2020年)

5.1.3.2 製造業における有望産業 (詳細レベル) の特定

製造業の詳細分類について、「生産高」と「成長率」の観点で分析を行った。まず生産高の観点では、鉱業が製造業の26%を占めており、最も高く、続いて食品加工業が14%、繊維業が12%であった(2020

年)。同様に年平均成長率（CAGR: Compound Annual Growth Rate）（2010-2020年）についても、鉱業、食品加工業、繊維業に関連する産業は20%以上の成長率を記録しており、成長産業として特定された。その一方、鉱業と繊維業については、同業界における人権侵害に対する国際的な監視が強化されるなか、日本国内における外国人材の活用が減少傾向にあることを勘案した結果、鉱業と繊維業を除外し、製造業の中でも食品加工を有望産業として選定した。

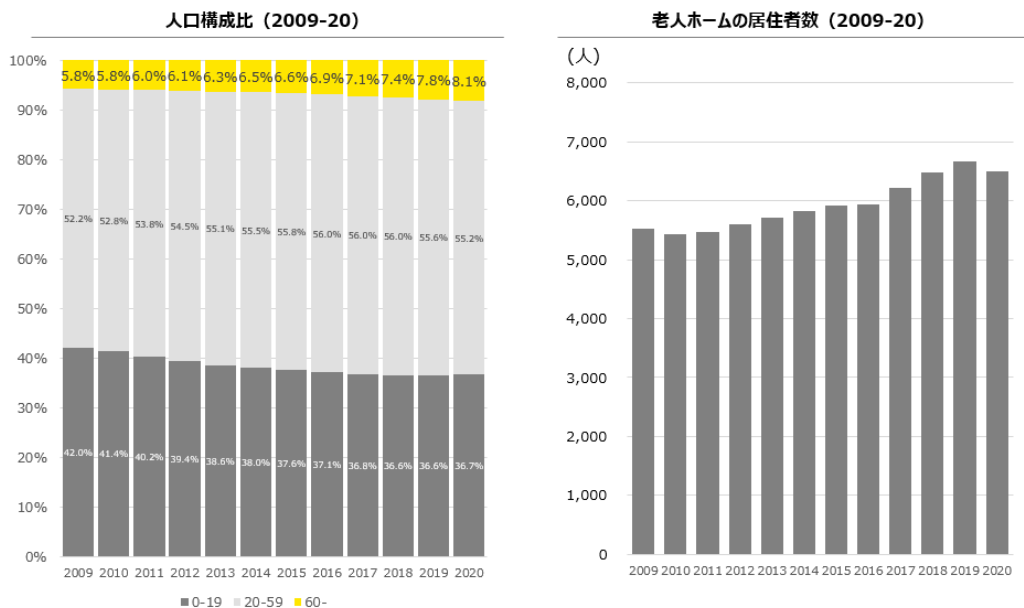


出所：ウズベキスタン国家統計委員会データより調査が作成

図 53 製造業における業種別の生産高構成比および年平均成長率

5.1.3.3 医療福祉における有望産業（詳細レベル）の特定

医療福祉については、分類別の分析は行わず、代わりに「ウ国における年齢構成」と「老人ホームの居住人数」を分析した。その結果、ウ国では20歳以下の若年層が36.7%（2020年）を占めており、人口の大きな割合を占める一方、60歳以上の高齢者が年平均5.0%で成長しており、高齢者向けサービスに対する需要が今後増えていくことが推察された。実際、高齢者の増加に伴い、老人ホームに居住している高齢者の数も増加傾向にあり、介護サービスへの需要が顕在化していることが確認された。また、2020年に社会保護庁が新設されたことに伴い、介護が看護から独立した分野として取り扱われ始めたことから、今後介護分野のサービスが拡大することが推察されたため、医療社会福祉の中でも、介護を有望産業として選定し



た。

出所：ウズベキスタン国家統計委員会データより調査が作成

図 54 人口構成比および老人ホームの居住者数の変遷

5.2 産業ごとの理想の還流人材像

有望とされた前述の6つの産業について、還流人材の理想像を定義した。具体的には、ウ国の産業多角化・高度化・民営化に貢献するという目標を実現するために、理想とされる帰国時の在留資格や習得スキルを定義した。また、ウ国に帰国後の、就労イメージや起業イメージを定義することで、日本での就労経験を活かして、還流人材がウ国の産業多角化高度化にどのように貢献することができるか整理した。なお、留意点として、3点挙げられる。1つ目の留意点として、本節で記載している還流人材の理想像は、ウ国の企業などのヒアリングに基づき、仮説ベースに導出されたものであるが、記載されている理想像はあくまでも一例であり、他のキャリアパスも可能であることに留意が必要である。2つ目の留意点として、本節では、実現可能性が高い還流フローを記載しているのではなく、あくまでも理想となる還流人材像を定義することを目的としているため、制度上実現可能な範囲内で最も理想となるキャリアを記載している。3つ目の留意点として、理想の在留資格の欄には、日本に入国する際に理想となる在留資格でなく、日本から帰国する際に理想となる在留資格を記載している。例えば、技能実習ではなく特定技能を理想の在留資格として記載している場合、技能実習生として来日すると理想的のキャリアを歩むことができないことを図示しているわけではなく、技能実習生と来日した場合でも、日本で長期に渡り就労経験を積んで技能を習得するために、技能実習から特定技能に在留資格を切り替えることが推奨されることを表している。

5.2.1 農業

農業では、理想の還流人材は2つのパターンが想定される。1つ目に、「技人国」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、大規模果樹園における全体管理者（調達・生産・販売）や農業研究機関での品種改良/開発担当として働き、ウ国の農業高度化に貢献することが期待される。大規模果樹園の全

体管理者に求められるスキルとしては、果樹栽培の現場で求められる基礎技術に加え、生産管理能力（生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理）や貯蔵販売能力（貯蔵時の品質管理・出荷管理）などの管理能力が求められる。また、農業の高度化を推進するうえで、先端農業技術（土壌センサー技術、自動点滴灌漑、ドローン技術等）の技術的理解だけでなく、それら技術を活用して、既存の農法を改善させるための論理的思考力（カイゼン手法）が求められる。なお、研究開発の道に進む場合は、研究所における品種改良や開発の経験が求められる。起業をする場合、輸出品にもなり得る付加価値製品の農業経営者として、ウ国の農業多角化および輸出拡大に貢献することが期待される。起業時に求められるスキルとしては、農場における生産管理能力（生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理）のみならず、事業管理能力（事業計画の管理・人材の管理・財務の管理）や販売管理能力（販売計画の策定・マーケティング/販路確保・出荷管理）など、事業経営者としての幅広いスキルが必要となる。

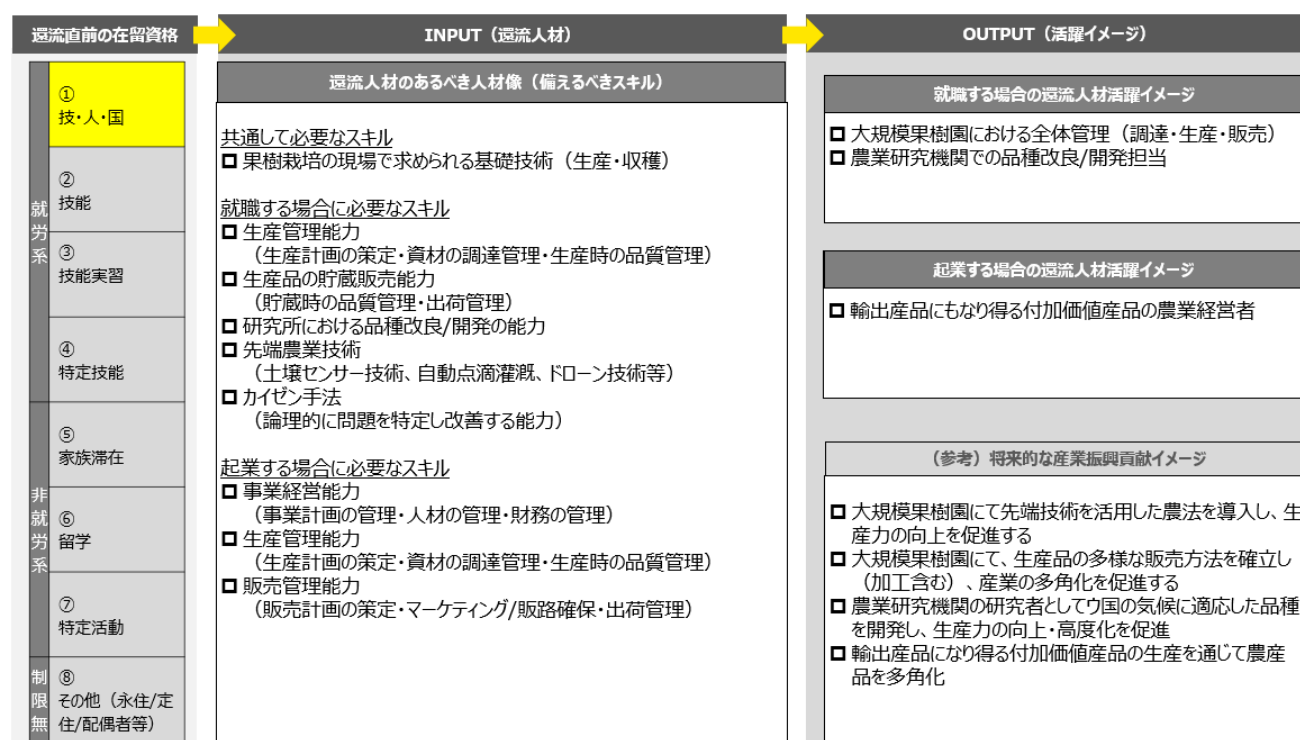


図 55 理想の還流人材像：果樹栽培__技人国

2 つ目に、「特定技能」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、大規模果樹園における生産管理の中間管理職として働き、ウ国の農業高度化に貢献することが期待される。大規模果樹園の生産管理者に求められるスキルとしては、果樹栽培の現場で求められる基礎技術に加え、一定レベルの生産管理能力（生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理）が求められる。また先端農法を活用した問題解決能力までは求められない一方、全体管理者の指示に従い、先端農業資材（ハウス栽培、点滴灌漑等）を活用する能力は求められる。起業をする場合、技人国のパターンと同様、輸出品にもなり得る付加価値製品の農業経営者として、ウ国の農業多角化および輸出拡大に貢献することが期待される。そのため、起業時には前述同様、事業経営能力、生産管理能力、販売管理能力が求められるが、これら能力は特定技能の仕事では取得が難しいため、起業研修等を通じて、別途補填する必要がある。

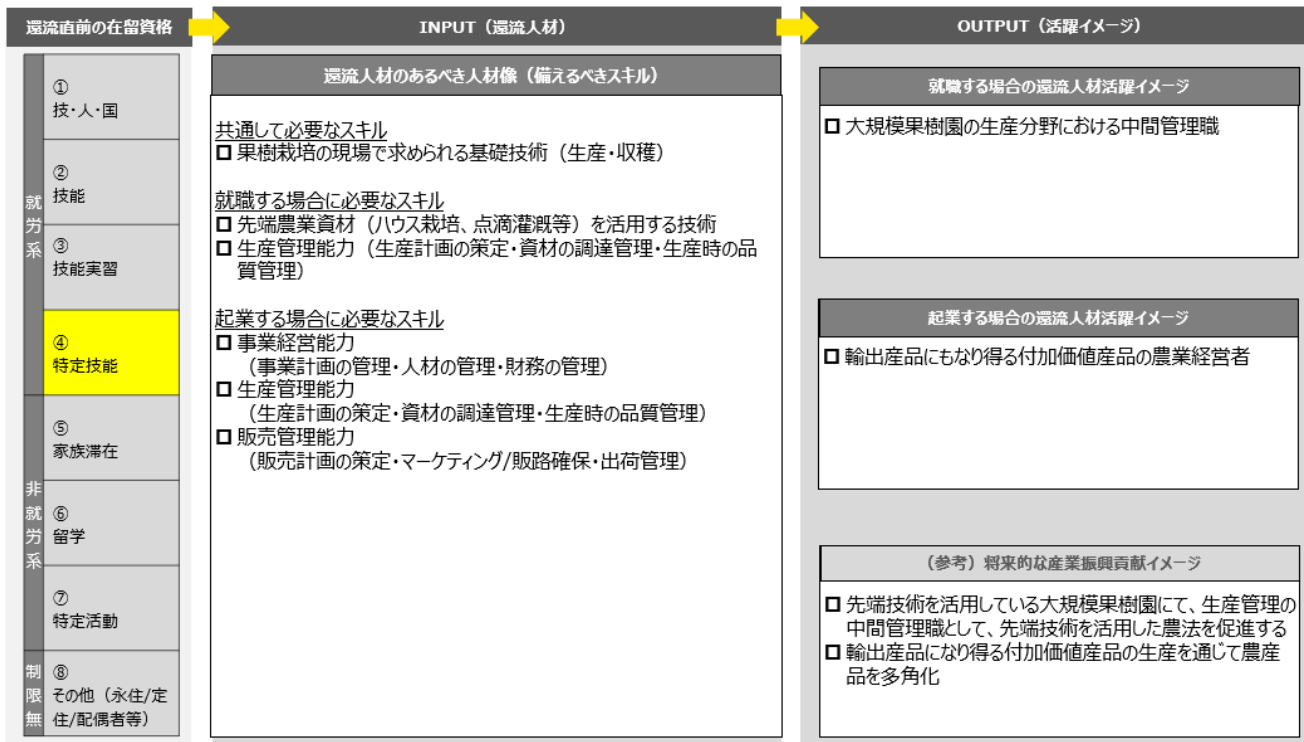


図 56 理想の還流人材像：果樹栽培__特定技能

5. 2. 2 製造業

食品加工では、理想の還流人材は2つのパターンが想定される。1つ目に、「技人国」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、先端機械を活用した食品加工会社の全体管理者として働き、ウ国の食品加工ビジネスの高度化・自動化に貢献することが期待される。食品加工会社の全体管理者に求められるスキルとしては、工場のライン作業に関する知識に加え、生産管理能力(生産計画の策定・実行)、品質管理能力(品質のモニタリング・改善)、衛生管理能力(工場内の衛生環境のモニタリング・改善)、安全管理・設備管理能力(従業員への安全教育・事故対応)などの管理能力が求められる。また、食品加工の高度化を推進するうえで、最先端の食品加工機械の技術的理解だけでなく、それら技術を応用して、既存の加工方法を改善させるための論理的思考力(カイゼン手法)が求められる。具体的には、日本とウ国は技術的な水準が大きく異なっており、日本の技術を直接適用することは難しいため、ウ国のニーズに合わせて日本の技術力の一部を抽出して活用する論理的思考力が求められる。起業をする場合、ウ国市場で競合が少ない加工食品の分野で事業を立ち上げ、食品加工産業の多角化に貢献することが期待される。起業時に求められるスキルとしては、農場における生産管理能力(生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理)のみならず、事業管理能力(事業計画の管理・人材の管理・財務の管理)や販売管理能力(販売計画の策定・マーケティング/販路確保・出荷管理)など、事業経営者としての幅広いスキルが必要となる。

還流直前の在留資格		INPUT (還流人材)	OUTPUT (活躍イメージ)
就労系	① 技・人・国	還流人材のあるべき人材像 (備えるべきスキル) 共通して必要なスキル <input type="checkbox"/> 工場のライン作業の知識 就職する場合に必要なスキル <input type="checkbox"/> 生産管理能力 (生産計画の策定・実行) <input type="checkbox"/> 品質管理能力 (品質のモニタリング・改善) <input type="checkbox"/> 衛生管理能力 (工場内の衛生環境のモニタリング・改善) <input type="checkbox"/> 安全管理・設備管理能力 (従業員の安全教育・事故対応) <input type="checkbox"/> 最先端の食品加工機械に関する知識 <input type="checkbox"/> カイゼン手法 (論理的に問題を特定し改善する能力) 起業する場合に必要なスキル <input type="checkbox"/> 事業経営能力 (事業計画の管理・人材の管理・財務の管理) <input type="checkbox"/> 生産管理能力 (生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理) <input type="checkbox"/> 販売管理能力 (販売計画の策定・マーケティング/販路確保・出荷管理)	就職する場合の還流人材活躍イメージ <input type="checkbox"/> 最先端の食品加工機械を活用した食品加工工場の管理者として生産管理・品質管理・衛生管理・安全管理・設備管理
	② 技能		起業する場合の還流人材活躍イメージ <input type="checkbox"/> ウズベキスタン市場にない/少ない加工食品を製造する大規模の工場経営者
	③ 技能実習		
	④ 特定技能		
非就労系	⑤ 家族滞在	(参考) 将来的な産業振興貢献イメージ <input type="checkbox"/> 最先端の食品加工機械を活用した食品加工工場の管理者として食品加工工場の高度化・自動化を促進 <input type="checkbox"/> ウズベキスタン市場にない/少ない加工食品を製造する大規模の工場経営者として産業の多角化を促進	
	⑥ 留学		
	⑦ 特定活動		
	⑧ 制限無		
	⑧ その他 (永住/定住/配偶者等)		

図 57 理想の還流人材像：食品加工__技人国

2 つ目に、「特定技能」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、食品加工会社における生産管理の中間管理職として働き、全体管理者の指示に基づき最先端の食品加工機械を活用することで、ウ国の食品加工の高度化に貢献することが期待される。食品加工会社の生産分野の中間管理職に求められるスキルとしては、工場のライン作業の知識に加え、一定レベルの生産管理能力（生産計画の策定・資材の調達管理・生産時の品質管理）が求められる。また最先端の食品加工機械を活用した問題解決能力までは求められない一方、全体管理者の指示に従い、これら機械を活用する能力は求められる。起業をする場合、技人国のパターンと同様、ウ国市場で競合が少ない加工食品の分野で事業を立ち上げ、ウ国の食品加工業界の多角化に貢献することが期待される。その一方、技人国での起業と比較すると、より小規模かつ技術レベルが低い食品加工分野での起業が想定される。また、起業時には前述同様、事業経営能力、生産管理能力、販売管理能力が求められるが、これら能力は特定技能の仕事では取得が難しいため、起業研修等を通じて、別途補填する必要がある。

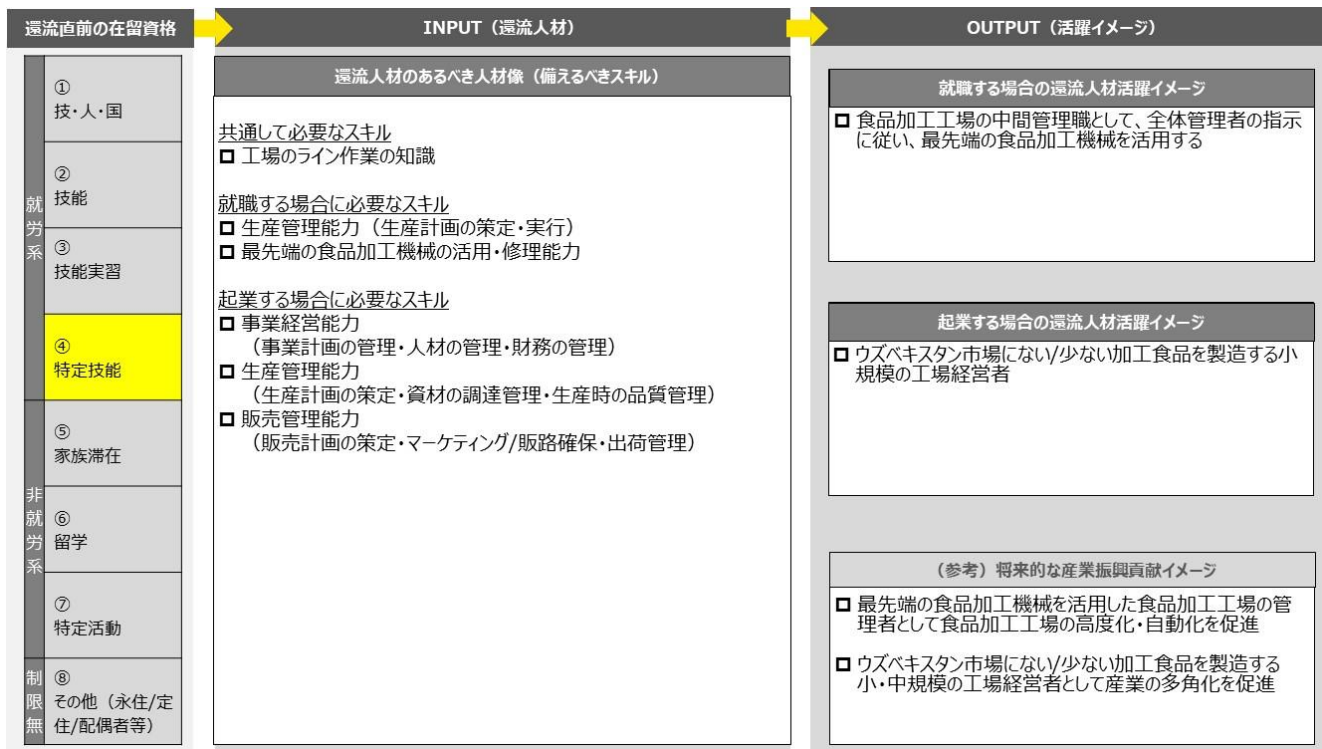


図 58 理想の還流人材像：食品加工_特定技能

5. 2. 3 医療社会福祉

介護では、理想の還流人材として、在留資格「介護」のパターンと在留資格「特定技能」のパターンの2つが想定されるが、双方について、帰国後のキャリアおよび求められるスキルは類似している。帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、老人ホームや病院内の介護施設、リハビリテーション施設において管理者として働き、ウ国の介護関連事業振興および介護時人材の育成に貢献することが期待される。介護関連事業の管理者に求められるスキルとしては、介護の現場における技術（介護用具の取り扱い・介護方法等）に加え、機材の管理能力や人材の育成管理能力などの管理能力も求められる。また、ウ国では介護士と看護師は区別されないことも多く、介護士であっても看護分野の仕事を一定水準求められるため、注射スキルや医薬品の提供など基本的な医療行為に関する知識が求められる。一方、看護分野のスキルは介護士としての経験を通じて取得することができないため、職業訓練校の研修等を通じて、別途補填する必要がある。起業をする場合、介護ビジネスを立ち上げ、ウ国の介護産業の振興に貢献することが期待される。起業時に求められるスキルとしては、介護の専門能力に加え、事業管理能力（事業計画の管理・人材の管理・財務の管理）など、事業経営者としてのスキルが必要となるが、これら能力は介護や特定技能の仕事では取得が難しいため、起業研修等を通じて、別途補填する必要がある。

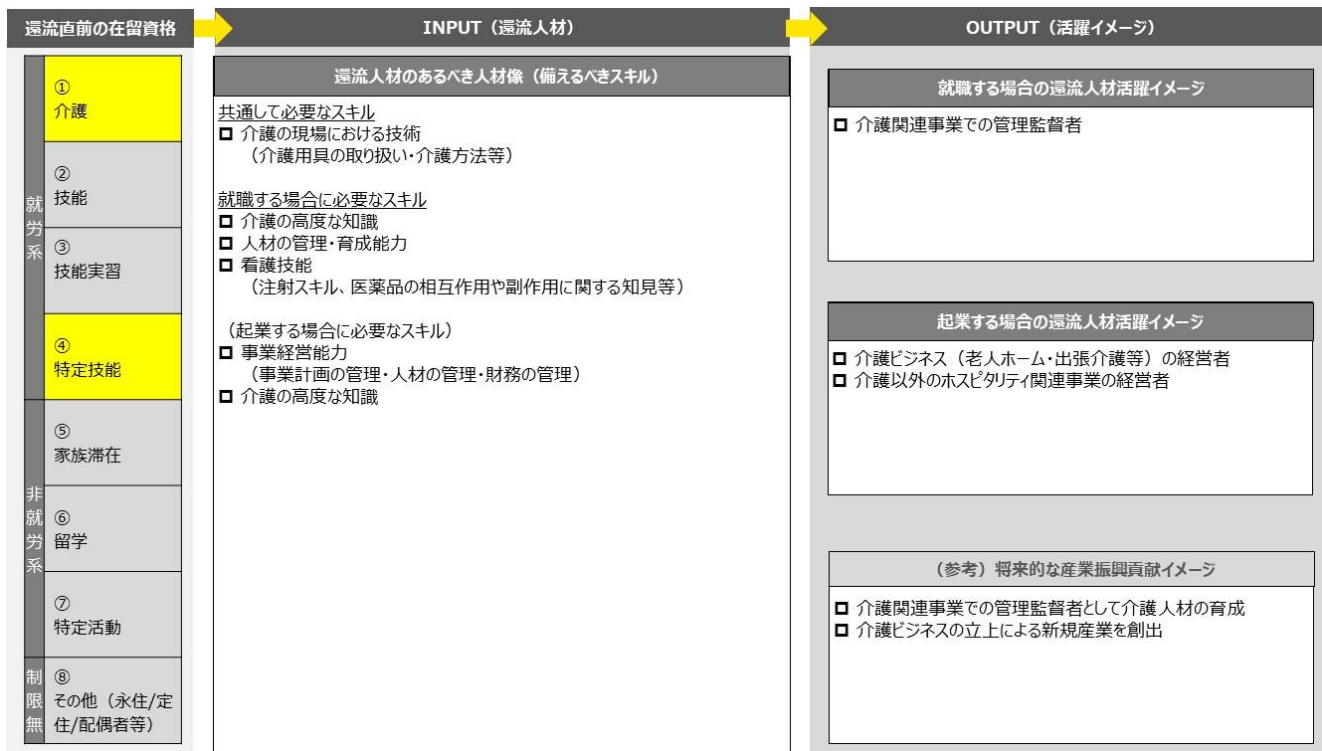


図 59 理想の還流人材像：介護__介護・特定技能

5.2.4 建設

建設では、理想の還流人材は2パターン想定される。1つ目に、「技人国」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労と起業の双方が考えられる。就労をする場合、ゼネコンや設計事務所において、施工管理者または設計士として、日本式の建設技術を活用した建設工事を実現することで、ウ国の建設業界の品質向上および防災技術の向上に貢献することが期待される。施工管理者に求められるスキルとしては、日本式の建設技術に加え、工程管理・安全管理・品質管理・原価管理など、建設工事を納期までに費用内で実現する管理能力が求められる。また、工事現場の管理だけでなく、契約の締結や建設許可の取得など事務的な管理能力も求められる。設計士に求められるスキルとして、CADなどを用いたパソコン上での設計能力が求められる。起業をする場合、ゼネコンや設計事務所の経営者として、日本式の建設技術を活用した建設工事を実現することが期待される。起業時に求められるスキルとしては、農場における施工管理能力のみならず、事業管理能力や人材管理能力など、事業経営者としての幅広いスキルが必要となる。

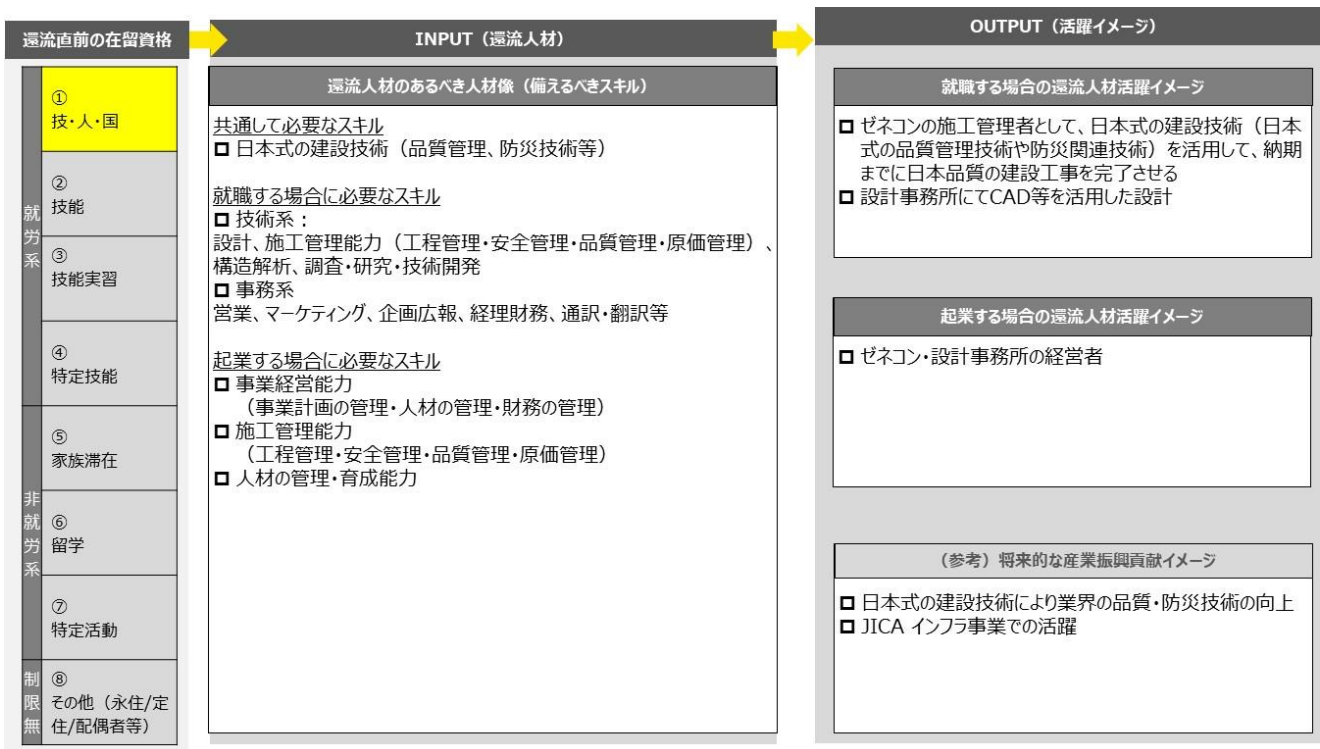


図 60 理想の還流人材像：建設__技人国

2 つ目に、「特定技能」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして就労のみが考えられる。具体的には、ゼネコンの現場監督として、現場における技術面の指導者として、作業員を管理し、日本品質の建設工業を推し進めることが期待される。ゼネコンの現場監督に求められるスキルとしては、高いレベルの建設スキルが求められる。

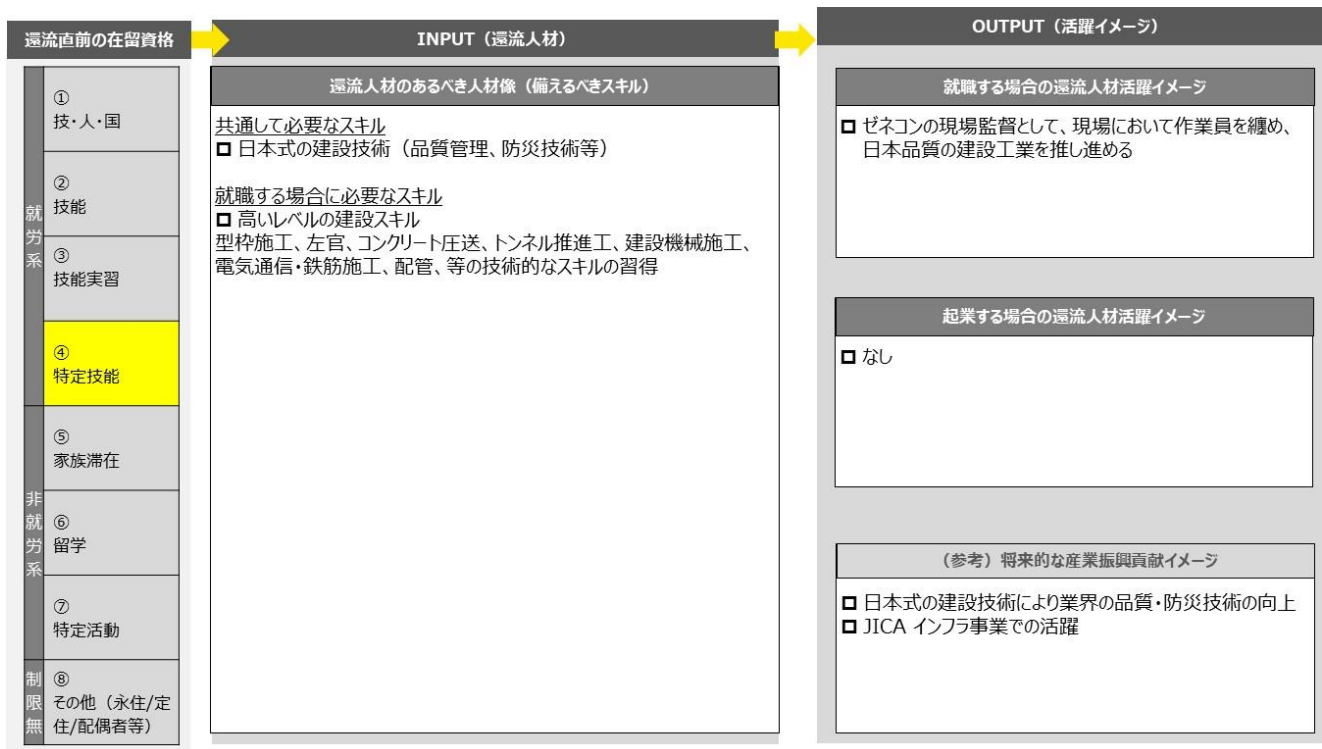


図 61 理想の還流人材像：建設__特定技能

5.2.5 観光

観光では、理想の還流人材は2パターン想定される。1つ目に、「技人国」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして、ホテル・外食・旅行代理店の3つの分野において、就労又は起業することが考えられる。ホテル会社に就労をする場合、ホテルの全体管理者として働き、日本品質のサービスを提供することで、ホテル産業全体のサービス向上を促進させることが期待される。外食企業に就労をする場合、管理職として複数店舗の管理を行い、ウ国の外食産業の発展に貢献することが期待される。旅行代理店に就労をする場合、日本からの観光客の担当として、日本人観光客向けのサービスを提供することで、日本人観光客の増加に貢献することが期待される。なお、就労する際に求められるスキルは各分野において異なるが、共通して日本品質のサービス提供に向けて、スタッフを適切に育成管理する能力が求められる。

起業をする場合も、分野ごとに整理される。ホテル分野で起業をする場合、日本品質のサービスを売りとしたホテルを立上ることが期待される。また、日本のホテルでブライダル関連の就労経験を得た人材であれば、ブライダル関連事業の立上げも期待される。外食分野で起業をする場合、和食チェーンを立ち上げ、日本食レストランを普及させることで、外食産業を多角化することが期待される。旅行代理店分野で起業する場合、日本人観光客を主要ターゲットとした旅行代理店を立ち上げることが期待される。また旅行関連事業として、観光バス事業の立ち上げなども考えられる。なお、就労の場合と同様、分野ごとに起業をする際に求められる能力は異なる。一方、共通して事業を経営する能力（事業計画の管理・人材の管理・財務の管理）に加え、新しいホテル、飲食店、旅行サービスを販売する情報発信能力や営業力は求められる。

還流直前の在留資格		INPUT (還流人材)	OUTPUT (活躍イメージ)
就労系	① 技・人・国	還流人材のあるべき人材像 (備えるべきスキル) 共通して必要なスキル <input type="checkbox"/> 宿泊/飲食に関する知見・経験 <input type="checkbox"/> 観光業界に関する知見・経験 就職する場合に必要なスキル <input type="checkbox"/> ホテル全体の管理能力 <input type="checkbox"/> 外食チェーンの店舗管理能力 <input type="checkbox"/> 観光分野における旅行プランの企画・管理能力 <input type="checkbox"/> ウズベキスタンの観光地に関する知識 <input type="checkbox"/> 日本品質のサービスを提供に向けたスタッフの育成管理能力 起業する場合に必要なスキル <input type="checkbox"/> 事業経営能力 (事業計画の管理・人材の管理・財務の管理) <input type="checkbox"/> マーケティング能力 (情報発信技術、営業力、コネクション)	就職する場合の還流人材活躍イメージ <input type="checkbox"/> ホテルにて管理監督者として日本水準のサービスを提供 <input type="checkbox"/> 外食チェーン会社の管理職として複数店舗を管理 <input type="checkbox"/> 旅行代理店の日本担当として日本人観光客向けのサービスを提供
	② 技能		起業する場合の還流人材活躍イメージ <input type="checkbox"/> 日本人観光客を主要ターゲットとしたホテルの経営者 <input type="checkbox"/> 和食飲食チェーンの経営者 <input type="checkbox"/> 日本人観光客を主要ターゲットとした旅行代理店の経営者
	③ 技能実習		
	④ 特定技能		
非就労系	⑤ 家族滞在	(参考) 将来的な産業振興貢献イメージ <input type="checkbox"/> ホテルの経営者・管理職として、ホテル産業全体のサービス向上を促進 <input type="checkbox"/> 外食チェーンの経営者・管理職として、日本食レストランの普及させ、外食産業を多角化 <input type="checkbox"/> 旅行代理店の経営者・日本担当として、日本人観光客の増加に貢献	
	⑥ 留学		
	⑦ 特定活動		
	⑧ 制限無 その他 (永住/定住/配偶者等)		

図 62 理想の還流人材像：観光__技人国

2 つ目に、「特定技能」として就労経験を積んだ後に、帰国するパターンが想定される。同パターンでは、帰国後のキャリアとして、ホテルと外食の 2 つの分野において、就労又は起業することが考えられる。ホテル会社に就労をする場合、ホテルの一分野（フロント、レストラン等）で管理者として働き、日本品質のサービスを提供することで、ホテル産業全体のサービス向上を促進させることが期待される。外食企業に就労をする場合、飲食店 1 店舗の管理者として、全体管理者の指示のもと同店舗のサービスを向上させることで、ウ国の外食産業の発展に貢献することが期待される。なお、就労する際に求められるスキルは各分野において異なるが、共通して日本品質のサービスを提供する能力が求められる。

起業をする場合、分野ごとに整理される。ホテル分野で起業をする場合、大規模なホテルの建設には資本が必要となり、現実的ではないため、数組が宿泊可能な小規模な宿泊施設を立上ることが期待される。例えば、ウ国は首都のタシケントだけでなく、地方にも観光資源を有しているため、大規模ホテルが設立されていない地方に民宿を設立することなどが期待される。外食分野で起業をする場合、和食の個人店を立ち上げ、日本食レストラン等を普及させることで、外食産業を多角化することが期待される。また観光客が増加することを踏まえ、観光スポットとなるような個性的なカフェや飲食店の立場も想定される。旅行代理店分野で起業する場合、日本人観光客を主要ターゲットとした旅行代理店を立ち上げることが期待される。なお、前条の技人国の場合と同様、起業をする場合は、事業を経営する能力（事業計画の管理・人材の管理・財務の管理）やマーケティング能力（情報発信技術、営業力等）が求められるが、これら能力は特定技能の仕事では取得が難しいため、起業研修等を通じて、別途補填する必要がある。



図 63 理想の還流人材像：観光_特定技能

5.2.6 IT

ITでは、理想の還流人材として、「技人国」として就労経験を積んだ後、帰国後に就労ないし起業するパターンが考えられる。就労をする場合、2つのパターンが考えられる。1つ目に、アグリ企業や観光会社など他産業の企業において、IT責任者としてデジタルトランスフォーメーションを促進することが期待される。2つ目に、IT企業において新しいソフトウェアを開発することが期待される。どちらのパターンにおいても、プログラミングなどのソフトウェア開発能力に加え、ITプロジェクトマネジメント能力（要件定義、設計/開発、テスト、実装）が求められる。起業をする場合は、3つのパターンが考えられる。1つ目に、海外企業向けのオフショアサービスが考えられる。近年、インドにオフショア拠点を持つことのリスクが顕在化しており、日本企業の中にも他国にオフショア拠点を移動する動きが見受けられるため、ウ国でもオフショアサービスの設立が考えられる。2つ目に、国内市場をターゲットとしたITサービスが考えられる。3つ目に、IT人材の育成を目的とした、教育事業が考えられる。



図 64 理想の還流人材像：IT_技人国

6章 有望産業のステークホルダーと課題

本章ではヒアリングから得られた情報を中心に、各産業における、ウ国側の人材育成（高等教育機関や職業訓練校によるトレーニング内容等）、日本側の受入体制（監理団体、登録支援機関、受入企業、自治体等による受入実績等）、日本側の人材育成（国家資格資格の内容等）、ウ国側の就労環境（求められるスキルや給与等）を概観することで、各産業において理想の還流人材像を実現するうえで連携可能性の高いステークホルダーを整理すると同時に、理想の還流人材の実現を阻害する課題を特定する。なお、有望産業の分析では、果樹栽培、食品加工、介護、建設、観光、ITの6つの産業が有望であることが特定されたが、自動車整備に関連するステークホルダーともヒアリングが行われたため、自動車整備についても分析を行う。

6.1 農業

6.1.1 ウ国側の人材育成

6.1.1.1 現状と今後の展望

農業分野における、有望な教育機関として、ウ国側大学K、ウ国側大学L、モノセンターの3つが挙げられる。

ウ国側大学Kは農業化学、果樹野菜栽培、食品貯蔵・加工、農業ビジネスなど、幅広いプログラムを提供している、農業総合大学である。特徴として、同大学は積極的に学生を海外に送り出している。

2022年1月時点ではアメリカ、ドイツ、ロシア、ベラルーシ、ポーランドなどの大学へと学生を送り出した実績があり、今後は日本への送り出しも行いたい意向がヒアリングにて確認された。

ウ国側大学Lはウ国側大学Kのサマルカンド支部であり、2018年に設立された比較的新しい大学である。一方、同大学はJICA草の根技術協力事業の一環として藤崎町からふじりんごの栽培技術の移転を受けており、日本との関わりが深く、講師陣についても、弘前大学のPHD取得者や東京農業大学の修士取得者がいるなど、日本で農業技術を学んだ人材が教鞭をとっている。更に、同大学は日本だけでなく他国との連携も積極的に行っており、インドの農業研究機関の支援のもと点滴灌漑やドローンなど先端技術を2022年に導入する予定であり、農業高度人材の送出国として期待される。

モノセンターは、政府直下の総合職業訓練校として全国15箇所に設置されており、農業を含む多様な分野において、技能トレーニングを提供している。同センターの農業トレーニングの特徴として、ハウス栽培のトレーニングを提供している。ウ国側政府機関Cとのヒアリングで「日本のハウス栽培技術に着目している」との証言があったことなどからも、モノセンターでハウス栽培の事前研修を受けた人材が、日本で更に深い知見を習得し、ウ国に帰国後に同国のハウス栽培の発展に貢献することが期待される。

6.1.1.2 課題

農業分野における、人材育成の課題として2つ挙げられる。1つ目に、ウ国の大学で提供されるカリキュラムは、マーケットインの観点で不足している。具体的には、ウ国側大学Kとのヒアリングでは、「ウ国の大学は長期に渡り政府の管理下にあったため、市場ニーズに合致したカリキュラムが策定されていない場合が多い」との証言が確認された。この課題の解決に向けて、日本側のステークホルダーと大学側が連携して、日本の労働市場のニーズに合致したカリキュラムを策定することが効果的と考えられる。なお、前述の通り、ウ国側大学Kは現在既に海外に学生を送出しており、日本への送出国を実現す

るため、日本の労働市場ニーズに合致したカリキュラムの策定に前向きである意向がヒアリングで確認された。2つ目の課題として、自己流で農業を学んでいる人が多いため、日本様式の農業への理解が低いことが挙げられる。ウ国は農業大国であり、多くの国民が家族の手伝いなど何らかの形で農作業に従事した経験を持つ一方で、そのため自己流の農法に固執しているケースがある（ウ国側総合トレーニング機関 B）。この課題を解決するには、日本式の農業に関するカリキュラムを整備すると同時に、同カリキュラムを推進できる専門家を派遣することが効果的と考えられる。

6.1.2 日本側の受入体制

6.1.2.1 現状と今後の展望

藤崎町からは、同町の基幹産業である農業について、現在のところ受入ニーズはないが、将来は外国人受入れが必須であるとの指摘があった。また、日本側監理団体/登録支援機関 E はかつてウ国人留学生を夏休みや冬休みのシーズンに農家に派遣していたこともあり、今後も監理団体と連携して、ウ国人技能実習生を葉物野菜や根菜の栽培のため農家（農業法人）に派遣する予定であり、2021年12月現在ビザ交付を待っているところである。

ウ国の乾燥した気候を踏まえ、果樹等の畑作が適しているのではないかと（日本側監理団体/登録支援機関 A）、根菜類の栽培が適しているのではないかと（日本側監理団体/登録支援機関 E）、との指摘もあった。

6.1.2.2 課題

季節変動の少ない畜産業と比較して、果樹等の栽培に関しては仕事量の季節変動が大きい点が指摘された（日本側自治体 F、日本側自治体 D、日本側企業・団体 R）。こうした問題に対して、複数の農家や企業が協力して、果樹と畜産や農業以外の産業とが連携して受け入れることで、お互いに繁閑を調整できるとの指摘もあった（日本側自治体 D、日本側企業・団体 R）。一方、例えばリンゴ栽培に関しては、収穫が年に一度であるため、同じ作業は1年に一度しか発生しないことや、個々の技術を習得するには5~6年かかるとの指摘もあり（日本側自治体 D）、技術習得までには長期間の受入が必要なことが示唆された。また、外国人が農地を取得するのは難しく、日本において自ら農業経営者になるのは難しいのではないかととの指摘もあった（日本側自治体 D）。

6.1.3 日本側の人材育成

6.1.3.1 現状と今後の展望

農業に関する代表的な国家資格としては技術士農業部門がある。技術士とは「科学技術に関する技術的専門知識と高等の応用能力及び豊富な実務経験を有し、公益を確保するため、高い技術者倫理を備えた優れた技術者」の育成を図るための、文部科学省による資格認定制度である。産業経済、社会生活の科学技術に関する21の分野からなり、農業はその一分野となっている。農業部門には「畜産」「農業・食品学」「農業農村工学」「農村地域・資源計画」「植物保護」の5選択科目（専門分野）が規定されている。¹⁰⁷

また、特定技能に関しては、農業技能測定試験（耕種農業全般、畜産農業全般）がある。試験水準については、日本国内での実務経験が3年以上の者であれば、7割程度が合格する水準（耕種農業及び畜産農

¹⁰⁷ 公益社団法人技術士会ウェブサイト

https://www.engineer.or.jp/contents/about_engineers.html、
https://www.engineer.or.jp/c_dpt/agriculture/topics/003/003262.html

業の技能実習における農業技能実習評価試験（専門級）と同等程度）とされている。¹⁰⁸

農業に関する研修・教育機関としては、代表的なものとして道府県の農業大学校がある。農業経営の担い手を養成する中核的な機関として、全国 42 道府県に設置されている。養成課程（高校卒業程度の学力を持つ者が対象）、研究課程（養成課程の卒業者や短大卒業者が対象）、研修課程（技術・知識の向上を目指す農業者の方や就農を希望する者が対象）の 3 つの課程からなり、養成課程と研究課程は 2 年間（1 年間の学校もあり）、研修課程は 1 日から数週間程度のコースとなっている。このほか専門学校などが農業に関する研修・教育を行っている。¹⁰⁹

6.1.4 ウ国側の就労環境

6.1.4.1 現状と今後の展望

第一次産業の産業別 GDP 比は近年減少傾向にあるが、約 26 万ヘクタールの果樹園が広がる同国において、農業は依然として同国の基幹産業の 1 つであり、多くの雇用を創出している。アグリ企業で求められるスキルとしては、種子、肥料、農機具など栽培に関する幅広い知識に加え、土質評価や土壌灌漑技術など、データに基づく科学的な農業を推進する能力も求められている。またハウス栽培の技術は、ウ国側政府機関 C が着目しており、今後成長の余地がある。給与の観点では、ウ国における農業分野の平均月収は 127USD¹¹⁰に留まっており、日本における平均月収と比較すると、著しく低い。

6.1.4.2 課題

農業分野における就労の課題として、二点挙げられる。1 つ目に、給与水準が低いため、他国で働くことができる人材にとって、ウ国のアグリ企業に就職するインセンティブは低い。2 つ目に、日本とウ国で栽培可能な品種が異なるため、日本で得た特定の品種の栽培技術は、帰国後にそのまま活用することができない。ウ国側送出機関 F とのヒアリングでも、技能実習生としてキャベツのハウス栽培を学んだが、ウ国に同じ品種のキャベツがなかったケースがあったことが指摘された。

6.2 食品加工

6.2.1 ウ国側の人材育成

6.2.1.1 現状と今後の展望

食品加工分野における、有望な教育機関として、ウ国側大学 K、ウ国側大学 H、2 つが挙げられる。ウ国側大学 K は、前述の通り、農業の総合大学であり、作物の栽培技術に加えて、食品貯蔵や加工のカリキュラムを提供しており、食品加工分野の人材を育成することが期待される。同様に、ウ国側大学 H も食品加工やワイン酒造のカリキュラムを提供しており、食品加工分野の人材育成が期待される。また同大学は、現在名古屋大学と交換プログラムの交渉を行っており、日本への送出に前向きである。

¹⁰⁸ 出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>、同ウェブサイト

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00135.html

一般社団法人全国農業会議所「『農業技能測定試験』試験実施要領」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005135.pdf>

¹⁰⁹ 農林水産省ウェブサイト https://www.maff.go.jp/j/keiei/zinzai/kyoiku/kyoiku_syoukai.html

¹¹⁰ [State committee of Statistics of the Republic of Uzbekistan](https://www.moj.go.jp/isa/content/930005135.pdf)

6.2.1.2 課題

食品加工分野における、人材育成の課題として、ウ国における食品加工技術が日本の加工技術に比べて大きく遅れているため（ウ国側政府機関 C）、仮にウ国において食品加工のトレーニングを受けたとしても、そのスキルが日本で活用できないリスクがあることが挙げられる。この課題を解決するため、食品加工の教育機関を対象に日本式の機材の提供などが解決策の一案として考えられる一方、食品加工機械や技術の多様性を考慮すると、特定の機材を提供したとしても、効果は限定的となることが想定される。そのため、より効果的な支援策として、日本語や日本文化の事前研修を強化し、来日後に可能な限り早く就労先の日本企業に適応し、技能を習得できるよう支援することが考えられる。

6.2.2 日本側の受入体制

6.2.2.1 現状と今後の展望

日本側企業・団体 N は、2019 年春に東京で開催したウ国の送り出し機関と日本の監理団体のマッチングイベントを経て食品製造業に送り出しており、さらに同一企業、別の食品製造企業、及び別の鋳物企業に送出し予定である。またウ国国内にある、日本人が指導している工場では技能実習生を 1、2 週間程度研修する構想も持っている。

このほか、日本側監理団体/登録支援機関 C からは製造業においてウ国人の受入に興味を示している企業があるとの指摘があった。また、日本側企業・団体 K は同社の顧客企業の工場にウ国人材を派遣する構想を持っている。

人材ヒアリングにおいては、食品加工工場で技能実習として働いている事例（還流人材 C）、食品等の素材・原料メーカーで技人国として働いている事例（還流人材 D）が確認された。

6.2.2.2 課題

日本側企業・団体 K によると、受入希望企業の多くはある程度の機械操作等の経験者の受入を希望している。そうした人材をウ国内で確保することと、企業によって異なるニーズに対応した人材をマッチングさせることが、同社の構想を実現するにあたっての課題となっている。

6.2.3 日本側の人材育成

6.2.3.1 現状と今後の展望

製造業に関する代表的な国家資格としては、前掲の技術士がある。製造業関連では機械、船舶・海洋、航空・宇宙、電気電子、化学、繊維、金属の各部門がある。¹¹¹

もう 1 つの代表的な国家資格として、技能士（技能検定）がある。技能検定は、「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度」であり、職業能力開発促進法に基づき実施されている。技能検定には、特級、1 級、2 級、3 級に区分するもの、単一等級として等級を区分しないものがある。¹¹²

また、これらの区分以外に技能実習生が修得した技能等を評価するため、技能実習生向けの技能検定として、随時 2 級、随時 3 級及び基礎級の区分を設け、実施している。技能実習制度では、技能実習生ごとに技能実習計画を作成することになっているが、技能実習計画では、技能実習の目標として、以下の技能検定または技能実習評価試験に合格することを記載することになっている。技能実習生は、技能検定に

¹¹¹ 公益社団法人技術士会ウェブサイト <https://www.engineer.or.jp/gl.pdf>

¹¹² 中央職業能力協会ウェブサイト <https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/giken.html>

合格しない場合、技能実習の次の段階（技能実習 1 号から 2 号、2 号から 3 号）に進むことができない。

113

- ・ 第 1 号技能実習の目標：基礎級の学科試験、実技試験に合格すること
- ・ 第 2 号技能実習の目標：随時 3 級の実技試験に合格すること
- ・ 第 3 号技能実習の目標：随時 2 級の実技試験に合格すること

表 24 技能検定の区分と試験の程度、受験に必要な実務経験年数

区分	試験の程度	受験に必要な実務経験年数
特級	管理者または監督者が通常有すべき技能の程度	1 級合格後 5 年以上
1 級	上級技能者が通常有すべき技能の程度	7 年以上
単一等級		3 年以上
2 級	中級技能者が通常有すべき技能の程度	2 年以上
3 級	初級技能者が通常有すべき技能の程度	-
随時 2 級	中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	
随時 3 級	初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	
基礎級	基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度	

注：必要とされる実務経験の年数は、職業訓練歴、学歴等により短縮される場合がある。

出所：中央能力職業開発協会ウェブサイト (<https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/giken.html>) 及び

厚生労働省ウェブサイト

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/kisokyu.html)

より調査団作成

技能検定が実施されている製造業の職種と作業のうち、外国人技能実習生向けの検定も行われているものを以下の表に示す。

表 25 外国人技能実習生向け検定も行われている、技能検定の職種と作業一覧（製造業）

	職種	作業		職種	作業
金属加工関係	鑄造	鑄鉄鑄物鑄造作業	食料品関係	パン製造	パン製造作業
		非鉄金属鑄物鑄造作業		ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
	鍛造	ハンマ型鍛造作業		水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
		プレス型鍛造作業	衣服・繊維製品関係	染色	糸浸染作業 織物・ニット浸染作業
	機械加工	普通旋盤作業		婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業
		数値制御旋盤作業		紳士服製造	紳士既製服製造作業
		フライス盤作業		寝具製作	寝具製作作業
	金属プレス加工	金属プレス作業		帆布製品製造	帆布製品製造作業
	鉄工	構造物鉄工作業	布はく縫製	ワイシャツ製造作業	
	工場板金	機械板金作業	木材・木製品・紙	家具製作	家具手加工作業
めっき	電気めっき作業	建具製作		木製建具手加工作業	

¹¹³ 厚生労働省「技能実習生の技能検定受検にあたって」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000765976.pdf>

		溶融亜鉛めっき作業	加工品 関係	紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業
	アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業			印刷箱製箱作業
	仕上げ	治工具仕上げ作業			貼箱製造作業
		金型仕上げ作業 機械組立仕上げ作業			段ボール箱製造作業
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト作業	表装	壁装作業		
	コールドチャンパダイカスト作業	プラスチック製品関係	プラスチック成形	圧縮成形作業	
一般機械器具関係	機械検査		機械検査作業	射出成形作業	
	機械保全		機械系保全作業	インフレーション成形作業	
電気・精密機械器具関係	電子機器組立て	電子機器組立て作業	強化プラスチック成形	ブロー成形作業	
	電気機器組立て	回転電機組立て作業	その他	工業包装	手積み積層成形作業
		変圧器組立て作業			工業包装作業
		配電盤・制御盤組立て作業			
		開閉制御器具組立て作業			
	プリント配線板製造	回転電機巻線製作作業			
		プリント配線板設計作業 プリント配線板製造作業			

出所：出所：厚生労働省「技能検定職種一覧表（130 職種）」

(https://www.mhlw.go.jp/content/ginoukenteisyokusyuu_ichiran.pdf)、同「技能実習生等向け技能検定の概要」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryouku/ability_skill/ginoukentei/kisokkyu.html)、中央能力職業開発協会ウェブサイト (https://www.javada.or.jp/jigyoin/ginou/naiyou_index.html) より調査団作成

特定技能に関する試験については、以下のとおりである。

表 26 製造業関連の特定技能に関する試験

業種	試験名	試験水準
素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業	製造分野特定技能1号評価試験	特定技能1号の試験免除となる技能実習2号修了者が受験する技能検定3級試験程度の水準
造船・船用工業	造船・船用工業分野特定技能1号試験	造船・船用工業分野の業務に即戦力として従事できる一定の専門性・技能を有することを確認する観点から、実務経験2年程度の者が、事前に当該試験の準備を行わず受験した場合に、7割程度合格できる水準
飲食料品製造業	飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験	我が国の飲食料品製造業における実務経験年数の合計が平均2年程度（1～3年程度）の者が、本試験に特化した学習用テキスト等を用いた準備を行わずに受験した場合に5割程度が合格する程度の水準

出所：出入国在留管理庁「新たな外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」

(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>)、同ウェブサイト

(https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00135.html)、経済産業省「製造分野特定技能1号評価試験実施要領」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005146.pdf>)、国土交通省「造船・船用工業分野特定技能1号試験実施要領」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005147.pdf>)、農林水産省「飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験

実施要領」 (<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005137.pdf>)

6.2.4 ウ国側の就労環境

6.2.4.1 現状と今後の展望

農業大国であるウ国では、年間1,800万トンの果物野菜が生産される一方、国内で加工しているものはそのうち16%に留まる。また、国内の冷蔵設備ではこの生産量の内約5%しか保管できない環境にある。このような中、2020年9月には大統領決議により「食品産業の発展を加速し、国民に高品質の食品を完全に供給するための措置について」(“On measures to accelerate the development of the food industry of the republic and the full provision of the population with high-quality food products”)が採択され、国内の食品産業の発展が掲げられ、今後雇用が増加することが期待される。食品加工会社に求められるスキルとしては、生産管理や品質管理などの技能に加え、安全安心を実現するための責任感や規律が求められる。またウ国では老朽化した機器を使用しており、生産工程における電力の消費が激しいため、生産工程の効率化により節電を実現できる人材へのニーズは高い。給与の観点では、ウ国における製造業分野の平均月収は225USDに留まっており¹¹⁴、日本における平均月収(2,638USD)と比較すると、著しく低い。

6.2.4.2 課題

食品加工分野における就労の課題として、二点挙げられる。1つ目に、給与水準が低いため、他国で働くことができる人材にとって、ウ国の食品加工会社に就職するインセンティブは低い。2つ目に、前述の通り、ウ国における食品加工技術が日本の加工技術に比べて大きく遅れているため(ウ国側政府機関C)、仮に日本で食品加工の技能を習得したとしても、そのスキルをウ国でそのまま適用することができない。しかし、日本で習得した食品加工技術が全く活用できないわけではなく、日本での経験を活用して、ウ国の生産工程の課題を特定し、効率化することが期待される(ウ国側企業・団体D)。

6.3 介護

6.3.1 ウ国側の人材育成

6.3.1.1 現状と今後の展望

介護分野における、有望な教育機関として、ウ国側技能トレーニング機関Cとモノセンターの2つが挙げられる。ウ国側技能トレーニング機関Cは、サマルカンドに位置する医療介護分野の職業教育カレッジであり、送出機関のウ国側送出機関Aと連携して、日本での就労を希望する人材のトレーニングを提供している。送出メカニズムとしては、同カレッジでトレーニングを受けた人材の中から日本での就労希望者を募り、希望者を対象に、ウ国側送出機関Aが日本語授業と送出支援サービスを提供している(ウ国側送出機関A)。モノセンターは、前述の通り多様な分野において技能トレーニングを提供しているが、同センターの介護トレーニングの特徴として、講義と実務で研修場所を分けていることが挙げられる。講義については、モノセンターの中で行われる一方、実務トレーニングは医療設備が整った病院で行われている(ウ国側総合トレーニング機関B)。

¹¹⁴ <https://stat.uz/ru/>

6.3.1.2 課題

介護分野における、人材育成の課題として、実務トレーニングを行うための設備が整った場所が限定的であることが挙げられる。モノセンターでは実務トレーニングを行える設備が整っていないため、病院と提携して実務トレーニングを提供している一方、「介護サービスを提供している病院が少ないため、介護の実務トレーニングを行える病院も限定的である」ことが、ヒアリングで指摘された（ウ国側総合トレーニング機関B）。また、ウ国側技能トレーニング機関Cからは「機材が不足しているため、十分な介護トレーニングを提供できていない」との指摘がされた。これらの課題を解決するには、人材派遣や機材提供を通じた介護トレーニング機関のキャパシティ強化が効果的と考えられる。

6.3.2 日本側の受入体制

6.3.2.1 現状と今後の展望

日本側監理団体/登録支援機関Bは現地の日本語学校からグループの介護関係の専門学校を経てグループ内の施設に介護関係の人材を受け入れるという流れを想定して、ウ国国内で日本語学校を立ち上げている。すでにグループの専門学校に入学している実例がある（ただし新型コロナウイルス感染症の影響で入国できず、現地でオンライン授業を受けている）。また、医療系人材についても、グループの大学がタシケント薬科大学、タシケント医学アカデミーと学術交流協定を締結するなどして、将来的な医療系人材の受入を目指している。今後、介護の技能実習生を受け入れる予定であり、そのための準備をしている監理団体があった（日本側監理団体/登録支援機関C、日本側監理団体/登録支援機関A）。

6.3.2.2 課題

ウ国は高齢化が進展しておらず、日本のように介護が制度化・産業化されていない。介護という概念がない中で、現地で介護人材を育成することは困難であるとの指摘があった（日本側監理団体/登録支援機関B）。そして、介護現場について知らずに介護職を志望して日本に渡航し、現場に入って困惑している例があるとの指摘もあった（日本側自治体F、日本側企業・団体K）。また現地では介護ニーズが薄いのでウ国に帰国後に技術を活用できないだけでなく、日本語もできる介護人材が帰国後に求める地位を得られない可能性が高いとの懸念もある（日本側大学/専門学校B）。一方で将来的に高齢化が進むことで介護経験が活かされること（日本側監理団体/登録支援機関B、日本側監理団体/登録支援機関A）や、母国での障害者施設の管理や人材育成の指導的役割（日本側大学/専門学校B）を期待する声もあった。

男性が女性を介護することに抵抗を感じる施設利用者もいるため、受け入れる外国人は全員女性としているという指摘もあった（日本側企業・団体E）。このように介護分野では女性の活躍が期待される反面、文化的要因から女性の送り出しが少ないとの指摘もある（日本側監理団体/登録支援機関E）。一方で、男性も受け入れている施設・組織もあり、これは受入側の考えにより異なるとの指摘もあった（日本側監理団体/登録支援機関A）。

入所6か月間は常勤職員とみなされず夜勤ができず、入所してすぐに常勤職員となれる日本人と待遇が異なるため、制度改定を要望しているとの指摘があった（日本側監理団体/登録支援機関C）。

6.3.3 日本側の人材育成

6.3.3.1 現状と今後の展望

医療社会福祉分野における国家資格は、医師、看護師、薬剤師、作業療法士、理学療法士、保健師、介護福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、保育士などがある。このうち介護福祉士は、介護に係る一定の

知識や技能を習得していることを証明する唯一の国家資格である¹¹⁵。社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項において「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう。」と位置づけられている。介護福祉士資格の取得方法には以下の4つのルートがある。¹¹⁶

- ・ 養成施設ルート：高等学校又は中等教育学校卒業以上の者で、指定養成施設を卒業し介護福祉士国家試験に合格した者
- ・ 実務経験ルート：3年以上介護等の業務に従事した者で実務者研修を修了し介護福祉士国家試験に合格した者
- ・ 福祉系高校ルート：高等学校又は中等教育学校（それぞれ専攻科を含む。）において福祉に関する所定の教科目及び単位数を修めて卒業し、介護福祉士国家試験に合格した者
- ・ 経済連携協定（EPA）ルート：経済連携協定により来日した者で、3年以上介護等の業務に従事した者で介護福祉士国家試験に合格した者

特定技能に関しては、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験がある。介護技能評価試験の試験水準は、介護職種・介護作業の第2号技能実習修了相当の水準である介護技能実習評価試験と同等の水準（介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できるレベル）とされている。介護日本語評価試験の試験水準は、介護現場で介護業務に従事する上で支障のない程度の水準とされている。¹¹⁷

6.3.4 ウ国側の就労環境

6.3.4.1 現状と今後の展望

全人口に占める65歳以上人口の割合は約5%とまだまだ少なく（日本は28%、ロシアは16%）、また国民性としては両親を介護施設に預けることには抵抗があるため、介護サービスの普及にはしばらくの時間がかかることが想定される。一方で、近年政府では介護老人ホーム事業のライセンス整備を行い、国内で約7つの事業所が設立されるなど、少しずつであるが、介護人材への需要が生まれてきている。また、現地のトレーニング機関とのヒアリングでは、共働きの富裕層などが増えるにつれて、両親の面倒を見る時間がない家庭が増えており、デイケアサービスのようなサービスの需要が増えていることが確認された（ウ国側総合トレーニング機関 B）。更に、還流人材の就職先として介護施設の他にも、病院やリハビリテーション施設に就職して、介護士兼看護師として勤務することが想定される。例えば、高齢者が病院に入院している場合、医療行為だけでなく介護サービスが必要になるため、介護スキルを活用して病院で働くことが想定される。なお、介護分野の還流人材に求められるスキルとしては、食事介助スキルや整体スキルなど一般的な日本の看護現場で求められるスキルに加え、患者の診断能力（血圧や脈拍の測定）、注射経験や医薬品の相互作用や副作用に関する知見などの医学的な技能も一定レベル求められる（ウ国側企業・団体 F）。背景として、介護士としての専門家の職は限定的であり、看護師が介護も担当しているた

¹¹⁵ 公益社団法人日本介護福祉士会ウェブサイト <https://www.jaccw.or.jp/about/fukushishi>

¹¹⁶ 社会福祉法人全国社会福祉協会ウェブサイト
<https://www.shakyo.or.jp/guide/shikaku/setsumeij/02.html>

¹¹⁷ 出入国在留管理庁、前掲資料及び前掲ウェブサイト、厚生労働省「『介護技能評価試験』試験実施要領」<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005132.pdf>、同「『介護日本語評価試験』試験実施要領」<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005133.pdf>

め (HHS)、老人の介護を行う人材にも看護スキルが求められる。給与の観点では、ウ国における医療社会福祉分野の平均月収は 142USD に留まっており¹¹⁸、日本における平均月収 (2,842USD)¹¹⁹と比較すると、著しく低い。

6.3.4.2 課題

介護分野における就労の課題として、二点挙げられる。1つ目に、給与水準が低いため、他国で働くことができる人材にとって、ウ国の介護施設に就職するインセンティブは低い。2つ目に、前述の通り、介護サービスの提供者にも看護能力が求められるため、介護士としての経験しかない場合は、採用されづらいことが挙げられる。一方、ウ国側企業・団体 F¹²⁰など看護分野の再教育機関において、看護士に必要なスキルを習得すれば、介護士の経験を生かしながら、看護士兼介護士として働くことは可能である。

6.4 建設

6.4.1 ウ国側の人材育成

6.4.1.1 現状と今後の展望

建設分野における、有望な教育機関として、とモノセンターが挙げられる。モノセンターは、前述の通り多様な分野において技能トレーニングを提供しているが、同センターでは建設分野のトレーニングも行っている。具体的には、左官、塗装工、煉瓦工などのトレーニングが行われている。

6.4.1.2 課題

建設分野における、人材育成の課題はヒアリングで確認されなかった一方、農業分野の人材育成と同様の課題があると推察される。具体的には、農業同様、建設分野では未経験者をトレーニングして送出すのではなく、就労経験がある人材を送出することが一般的であるため (ウ国側送出機関 B)、自己流の建設技術に固執してしまっている人材が送出されるリスクがある。

6.4.2 日本側の受入体制

6.4.2.1 現状と今後の展望

日本側企業・団体 N は、今後建設業企業に複数名のウ国人を送り出す予定である。

日本側監理団体/登録支援機関 A は今後、建設の技能実習生を受け入れる予定であり、特に韓国への出稼ぎ経験者は高い建築技術があり、即戦力となるのではないかとの指摘があった。

このほか、日本側監理団体/登録支援機関 C からは建設業においてウ国人の受入に興味を示している企業があるとの指摘があった。

¹¹⁸ [State committee of Statistics of the Republic of Uzbekistan](http://StatecommitteeofStatisticsoftheRepublicofUzbekistan)

¹¹⁹ <https://www.stat.go.jp/data/nihon/19.html>、<https://www.erieri.com/salary/job/crop-farmer/japan/tokyo>

¹²⁰ Meri Popins はウズベキスタン7地域 (タシケント、アンディジャン、ナマンガン、フェルガナ、ブハラ、サマルカンド、ナボイ) に拠点を持つ、医療分野の再教育機関である。職業教育カレッジとは立ち位置が異なり、職業教育カレッジを卒業後に就職できなかった人材や、出産や育児などの理由で休職をしていた人材など、何らかの理由で再教育が必要となった人材を対象にトレーニングを提供している。

6.4.2.2 課題

建設業においては特に危険性の高いとび職等においては、迅速に危険を喚起するために言葉遣いが荒くなる傾向があり、それが技能実習生とトラブルを起こしやすいとの指摘がある（日本側監理団体/登録支援機関 C）。一方で、建設業における安全衛生教育は日本の強みであるとの指摘もあった（日本側監理団体/登録支援機関 I）。

6.4.3 日本側の人材育成

6.4.3.1 現状と今後の展望

建設業に関する代表的な国家資格としては、前掲の技術士がある。建設業関連では建設部門がある。¹²¹

もう1つの代表的な国家資格として、前掲の技能士（技能検定）がある。技能検定が実施されている建設業の職種と作業のうち、外国人技能実習生向けの検定も行われているものを以下の表に示す。

表 27 外国人技能実習生向け検定も行われている、技能検定の職種と作業一覧（建設業）

職種	作業	職種	作業
さく井	パーカッション式さく井工事作業	型枠施工	型枠工事作業
	ロータリー式さく井工事作業	鉄筋施工	鉄筋組立て作業
建築板金	内外装板金作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
	ダクト板金作業	防水施工	シーリング防水工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
石材施工	石材加工作業		カーペット系床仕上げ工事作業
	石張り作業		鋼製下地工事作業
建築大工	大工工事作業		ボード仕上げ工事作業
かわらぶき	かわらぶき作業	カーテン工事作業	
とび	とび作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
左官	左官作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
築炉	築炉作業	ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
タイル張り	タイル張り作業	塗装	建築塗装作業
配管	建築配管作業		金属塗装作業
	プラント配管作業		鋼橋塗装作業
			噴霧塗装作業

出所：出所：厚生労働省「技能検定職種一覧表（130 職種）」

(https://www.mhlw.go.jp/content/ginoukenteisyokusyu_ichiran.pdf)、同「技能実習生等向け技能検定の概要」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/kisokyu.html)、中央能力職業開発協会ウェブサイト (https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/naiyou_index.html) より調査団作成

特定技能に関しては、建設分野特定技能1号評価試験がある。試験水準は、技能検定3級相当の水準とし、初級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識を問うものとされている。¹²²

¹²¹ 公益社団法人技術士会ウェブサイト <https://www.engineer.or.jp/gl.pdf>

¹²² 出入国在留管理庁、前掲資料及び前掲ウェブサイト、国土交通省「『建設分野特定技能1号評価試験』試験実施要領」 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930005134.pdf>

6.4.4 ウ国側の就労環境

6.4.4.1 現状と今後の展望

人口増加やホテル産業の発展に伴い、住宅やホテル等の建物の需要は拡大すると考えられる。建設企業に求められるスキルとしては、モダンな材料（コンクリート等）での建設経験や、図面を理解する能力が指摘されている（ウ国側企業・団体 E）。給与の観点では、ウ国における建設分野の平均月収は 255USD に留まっており¹²³、日本における平均月収（2,831 ドル）¹²⁴と比較すると、著しく低い。

6.4.4.2 課題

建設分野における就労の課題として、ウ国での給与水準が低く、ロシアやカザフスタンなど近隣諸国でより高い給料で簡単に建設の仕事を見つけることができるなか、ウ国の建設会社に就職するインセンティブが低い。

6.5 観光

6.5.1 ウ国側の人材育成

6.5.1.1 現状と今後の展望

観光分野における、有望な教育機関として、ウ国側大学 G が挙げられる。同大学は、Abdukhakimov Aziz Abdukaharovich 副首相の主導のもと、2018 年にサマルカンドに設立された総合観光大学であり、観光ホスピタリティ分野で 13 の学士と 3 の修士を提供している。特徴として、最先端の教育環境が整備されている。USAID や KOICA など複数のドナーから支援を受けた同大学には、ホテルでの実務トレーニングを行う施設が完備されている他、日本語を含む各国の言語や文化に関する本を集めた図書館が設置されている。また、海外から講師を受入れて、授業は基本的に英語で行うなど、観光分野におけるグローバル人材の育成に取り組んでいる。

6.5.1.2 課題

観光分野においては、前述のウ国側大学 G が存在するため、他産業と比較すると人材育成の課題は限定的である。一方、ウ国側大学 0047 は比較的新しい大学であるため、日本語の授業は未だに開始されていない。ヒアリングを通じて、日本語授業が 2022 年に開始予定であることが確認されたため、同大学の日本語授業の立上を支援し、教師のキャパシティを強化することは、効果的と考えられる。

6.5.2 日本側の受入体制

6.5.2.1 現状と今後の展望

日本側監理団体/登録支援機関 E は、技人国ビザのウ国人複数名をホテルに派遣している。留学生時代からアルバイトとしてホテルに派遣していたスタッフが技人国に切り替わった事例であり、現在は物産展の企画などにも携わっているという。

以前は多くのウ国人留学生を受け入れていた日本語学校である日本側日本語学校 A では、卒業生の就職先としてはホテル業が多かったという。

人材ヒアリングでも、大学在籍時にアルバイトでホテルのフロントスタッフで勤務していた事例（還流人材 A）、日本語学校在籍時にアルバイトでホテルにて勤務し、卒業後は特定技能としてホテルのレスト

¹²³ [State committee of Statistics of the Republic of Uzbekistan](http://State%20committee%20of%20Statistics%20of%20the%20Republic%20of%20Uzbekistan)

¹²⁴ <https://www.stat.go.jp/data/nihon/19.html>、<https://www.erieri.com/salary/job/crop-farmer/japan/tokyo>

ランで働いている事例（還流人材 E）が確認された。

6.5.2.2 課題

新型コロナウイルス感染症の影響で、ホテル業における外国人受入ニーズは低下しているとの指摘があった（日本側監理団体/登録支援機関 B）。

技人国ビザでホテル業に派遣する場合、入管から言語に関するニーズがなければビザを更新できないとして、ホテルに対して当該言語の顧客の人数等を開示するよう要求される、そのため派遣が難しい場合があるとの指摘もあった（日本側監理団体/登録支援機関 E）。

6.5.3 日本側の人材育成

6.5.3.1 現状と今後の展望

観光の中でも特に宿泊業に関する技能検定として、一般社団法人日本宿泊産業マネジメント技能協会が実施する「ホテル・マネジメント技能検定」がある。同検定では、①収益管理能力、②企画力、③課題解決力、④管理運営力、⑤専門知識の5つの「能力」に対して、「事業運営視点（1級）」「業務運営視点（2級）」「作業管理視点（3級）」からの的確な知識と経験を持ち、判断することができる能力を有していることが判定される。¹²⁵

特定技能に関しては、宿泊業技能測定試験がある。同試験の水準については、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事できる知識と経験を兼ね備わっていることを測定するため、実務経験2年以上の者が7割合格できる水準とされている¹²⁶。同試験は、宿泊業界を代表する4団体（日本ホテル協会、全日本シティホテル連盟、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会、日本旅館協会）が政府の提唱する外国人就労に円滑に就労できるように設立した一般社団法人宿泊業技能試験センターが実施している¹²⁷。

6.5.4 ウ国側の就労環境

6.5.4.1 現状と今後の展望

ウ国を訪れる外国人旅行者数は2014年の190万人から、2018年には640万人に増加しており、同国の観光業は急速に成長している。また政府としても、2019年から2025年にかけて、観光インフラに約30億USD、196軒のホテルやリゾートの建設に5億USDを投資する計画を掲げており、今後ウ国にて大きな雇用が創出されることが期待される。観光会社に求められるスキルとしては、高品質のサービス提供能力（HHS）に加え、日本語、英語、ロシア語の語学力が求められる（ウ国側企業・団体 G）。

6.5.4.2 課題

観光分野における就労の課題として、日本での就労経験が長ければ長いほど、ウ国の観光地に関する知識が薄れてしまうことが考えられる。ウ国で観光の仕事を行う場合、一般的にはウ国の観光地に関する知見が求められるが、日本での就労では、これらの知見は習得することができない。

¹²⁵ 厚生労働省「指定試験機関一覧」

https://www.mhlw.go.jp/content/shiteishikenkikan_ichiran180726.pdf

及び一般社団法人日本宿泊産業マネジメント技能協会ウェブサイト

<https://www.hotel-management.or.jp/kentei/>

¹²⁶ 出入国在留管理庁、前掲資料及び前掲ウェブサイト、観光庁「宿泊業技能測定試験 実施要領」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005145.pdf>

¹²⁷ 一般社団法人宿泊業技能試験センターウェブサイト <https://caipt.or.jp/about>

6.6 IT

6.6.1 ウ国側の人材育成

6.6.1.1 現状と今後の展望

IT分野における、有望な教育機関として、ウ国側大学Cが挙げられる。同大学は、2019年にミルジヨエフ大統領が訪日したことがきっかけとなり、2021年に設立された新鋭のIT大学である。特徴として、同大学は日本での就労を目的としているため、学生はITスキルだけでなく、日本語や日本ビジネスマナーを学ぶことができる。また日本企業への就職を促進するため、日本企業でのインターンシップ機会が提供されている他、卒業時には日本の大学の卒業証明書を取得することが可能である（ダブルディグリー・プログラム）。

6.6.1.2 課題

IT分野においては、前述のウ国側大学Cが存在するため、他産業と比較すると人材育成の課題は限定的である。一方、ウ国側大学Cは比較的新しい大学であるため、ウ国および日本での認知度は限定的である。優秀なウ国人の学生、及び、外国人材の受入意思がある日本企業が、ウ国側大学Cのスキームに積極的に参加するよう、広報支援が必要と考えられる。

6.6.2 日本側の受入体制

6.6.2.1 現状と今後の展望

日本側企業・団体Iは国内の大学院修了者を学生時代のアルバイトを経て採用している。ウズベク語、ロシア語、英語、日本語に堪能な人材であり、海外案件を中心に幅広い業務に対応している。将来的にウ国にオフショアの子会社ないし外注先を立ち上げるといった構想も持っている。人材ヒアリングでは、ソフトウェア・エンジニアとして内定を得ている事例（還流人材A）が確認された。

6.6.2.2 課題

日本側企業・団体Iでは、ラマダン期間中に特異な対応が求められたが、ウ国人材本人が周囲に説明し、特段の問題は生じていない。また徴兵制度の関係で長期帰国している間はリモートで業務を行っている。

6.6.3 日本側の人材育成

6.6.3.1 現状と今後の展望

ITに関する国家資格としては、情報処理技術試験がある。同試験は「情報処理の促進に関する法律」に基づき経済産業省が、情報処理技術者としての「知識・技能」が一定以上の水準であることを認定している国家試験である。情報システムを構築・運用する「技術者」から情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人が活用できる試験として実施している。現行の試験制度は以下の通り、13の試験区分から構成されている。¹²⁸

表 28 情報処理技術試験の試験制度（平成 29 年度春期以降）

試験区分	対象
------	----

¹²⁸ 独立行政法人情報処理推進機構ウェブサイト

https://www.jitec.ipa.go.jp/1_08gaiyou/_index_gaiyou.html

IT パスポート試験	IT を利活用する者（すべての社会人）
情報セキュリティマネジメント試験	IT を利活用する者（IT の安全な利活用を推進する者）
基本情報技術者試験	情報処理技術者（基本的知識・技能）
応用情報技術者試験	情報処理技術者（応用的知識・技能）
IT ストラテジスト試験	情報処理技術者（高度な知識・技能）
システムアーキテクト試験	
プロジェクトマネージャ試験	
ネットワークスペシャリスト試験	
データベーススペシャリスト試験	
エンベデッドシステムスペシャリスト試験	
IT サービスマネージャ試験	
システム監査技術者試験	
情報処理安全確保支援士試験	

出所：独立行政法人情報処理推進機構ウェブサイト (https://www.jitec.ipa.go.jp/1_11seido/seido_gaiyo.html) より調査団作成

また、IT 関連の技能検定として、特定非営利活動法人インターネットスキル普及認定協会が実施する「ウェブデザイン技能検定」がある。試験は実技および学科試験からなり、関連国際標準規格等に基づきウェブデザインに関する知識・技能、実務能力等が問われる。¹²⁹

6.6.4 ウ国側の就労環境

6.6.4.1 現状と今後の展望

ウ国におけるコンピュータ・ソフトウェアサービスの市場規模は、2018 年から 2019 年にかけて 19%増加しており、同国の IT 産業は急速に成長している。また政府としても、“Complex program of development of National information and communication system of the Republic of Uzbekistan for 2013-2020” を 2020 年まで実施するなど、IT 産業を社会経済発展の最重要課題と位置づけており、今後ウ国にて大きな雇用が創出されることが期待される。IT 企業に求められるスキルとしては、コーディングなどの開発技術に加え、要件定義から実装まで管理するプロジェクトマネジメント能力も求められる（ウ国側企業・団体 A）。給与の観点では、ウ国における IT 分野の平均月収は 367USD に留まっており¹³⁰、日本における平均月収（3,310USD）¹³¹と比較すると、著しく低い。一方、IT 内でも職種に応じて給水水準は異なっており、プロジェクトマネージャの場合は平均月収が 1,373USD と比較的高水準である。

6.6.4.2 課題

IT 分野における就労の課題として、優秀な人材は海外に流出してしまうことが考えられる。IT は他産業と比べて、スキルのグローバル化が進んでいるため、優秀な人材は IT 関連の資格を取得して、海外で就労してしまう可能性が大きい。一方、ウ国では女性が海外で就労する習慣はないため、優秀な女性の IT 人材の働き先として、ウ国に BPO ビジネスを立ち上げようとする取組が進められている（還流人材 B）。

¹²⁹ 厚生労働省「指定試験機関一覧」

https://www.mhlw.go.jp/content/shiteishikenkikan_ichiran180726.pdf

及び特定非営利活動法人インターネットスキル普及認定協会ウェブサイト

<https://www.webdesign.gr.jp/>

¹³⁰ [State committee of Statistics of the Republic of Uzbekistan](#)

¹³¹ [statistics bureau home page/ japan statistics 2021-19 labor and wages; Crop Farmer Salary in Tokyo, Japan \(erieri.com\)](#)

6.7 自動車整備

6.7.1 ウ国側の人材育成

6.7.1.1 現状と今後の展望

自動車整備分野における、日本との還流スキームの促進といった観点から有望な教育機関として、ウ国側技能トレーニング機関 A が挙げられる。同校の特徴として、日本のいすゞ自動車と伊藤忠商事が出資をしている SamAuto からの支援を受け、日本式の技能トレーニングを提供している。例えば、同職業教育カレッジでは、日本のいすゞ自動車の専門家からトレーニングを受けた SamAuto の社員を講師として迎え入れている。また、いすゞ自動車から資金援助を受けて、エンジンやモーターなど、実際の自動車の部品を購入して、実務トレーニングの機材として活用している。なお、卒業生は現段階では日本に送り出されておらず、SamAuto に就職することが一般的となっているが、ヒアリングの結果、日本への送出国に心があることが確認された。

6.7.1.2 課題

自動車整備分野においては、前述のウ国側技能トレーニング機関 A が存在するため、他産業と比較すると人材育成の課題は限定的である。一方、同職業教育カレッジは技能トレーニングを提供することはできるものの、日本語教育や送出支援のノウハウは持ち合わせていないため、同校の卒業生を日本に送り出すためには、日本語学校や送出機関との連携を強化させる必要がある。

6.7.2 日本側の受入体制

6.7.2.1 現状と今後の展望

日本側企業・団体 N は複数名のウ国人技能実習生を受け入れている。受入に際しては、自動車整備の経験があることを条件とし、面談の合格者に対し 1 か月間の日本語研修を現地で行った後に受け入れた。日本国内では自動車整備の人材不足であることから、同社は引き続き技能実習生を受け入れる予定である。

同社の実習生の監理団体からは、監理団体にウズベク語が分かるスタッフはいないが、同社に日本語に堪能なウ国人社員が在籍しており、実習生のサポート体制を取れることが受入の決め手だったとの指摘があった。

6.7.2.2 課題

日本側企業・団体 N からは、自社で受け入れた技能実習生が帰国後の受け皿が現状はないことが課題と指摘があった。そのために同社は将来的にウ国国内で自動車販売・整備店を立ち上げることを構想している。

また、同社は特定技能の受入も求めており、現地でウ国語での試験を受けられるよう要望があった。

6.7.3 日本側の人材育成

6.7.3.1 現状と今後の展望

自動車整備に関する国家資格としては自動車整備士がある。自動車整備士は一級、二級、三級及び特殊整備士に分類される。それぞれの級に要求される技能のレベル、整備士の種類は次のとおりである。

132

132 国土交通省ウェブサイト https://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk9_000003.html

表 29 自動車整備士の種類

	要求される技能のレベル	整備士の種類
一級自動車整備士	二級自動車整備士より高度な自動車の整備ができること	一級大型自動車整備士 一級小型自動車整備士 一級二輪自動車整備士
二級自動車整備士	自動車の一般的な整備ができること	二級ガソリン自動車整備士 二級ジーゼル自動車整備士 二級自動車シャシ整備士 二級二輪自動車整備士
三級自動車整備士	自動車各装置の基本的な整備ができること	三級自動車シャシ整備士 三級自動車ガソリン・エンジン整備士 三級自動車ジーゼル・エンジン整備士 三級二輪自動車整備士
特殊整備士	各々の分野について専門的な知識・技能を有すること	自動車タイヤ整備士 自動車電気装置整備士 自動車車体整備士

出所：国土交通省ウェブサイト (https://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk9_000003.html) より調査団作成

自動車整備士になるためには、一定の受験資格を満たしたうえで、国土交通大臣の行う自動車整備士技能検定（学科試験及び実技試験）に合格しなければならない。ただし一般社団法人日本自動車整備振興会連合会が実施する自動車整備技能登録試験（学科及び実技）に合格すると、対応する国土交通省の行う検定試験が免除される。また、国土交通大臣が指定した養成施設修了者は実技試験を免除される。¹³³

技能実習に関しては、外国人自動車整備技能実習評価試験がある。同価試験の合格基準や受験資格等については以下に示す図表のとおりである。¹³⁴

表 30 外国人自動車整備技能実習評価試験の概要

	初級	専門級	上級
活用目的	技能実習 1 年目の習得技能等の評価	技能実習 3 年目の習得技能等の評価	技能実習 5 年目の習得技能等の評価
受験資格	実務経験 2 ヶ月以上	第二号技能実習の開始日から実務経験 16 ヶ月以上	第三号技能実習の開始日から実務経験 12 ヶ月以上
評価する技能レベル	職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識のレベル (技能検定基礎級相当)	職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識のレベル (技能検定 3 級相当)	職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識のレベル (技能検定 2 級相当)

出所：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「外国人自動車整備技能実習評価試験レベル一覧表（初級・専門級・上級）」(<https://www.jaspa.or.jp/Portals/0/resources/jaspahp/user/expat/pdf/001-1.pdf>) より調査団作成

特定技能に関しては、自動車整備分野特定技能評価試験がある。タイヤの空気圧、灯火装置の点灯・点滅、ハンドルの操作具合及びホイールナットの緩み等の点検整備に加え、エンジン、ブレーキ等の重要部品を取り外して行う点検整備・改造を適切に行うなど、道路運送車両法に基づく「日常点検整備」、「定期

¹³³ 国土交通省前掲ウェブサイト及び一般社団法人日本自動車整備振興会連合会ウェブサイト
<https://www.jaspa.or.jp/mechanic/faq/>

¹³⁴ 外国人技能実習制度自動車整備事業協議会「自動車整備技能実習ガイドライン」
<https://www.mlit.go.jp/common/001247297.pdf>

点検整備」及び「分解整備」の実施に必要な能力を図るため、試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度は、自動車整備士技能検定試験 3 級と同水準程度とされている。¹³⁵

6.7.4 ウ国側の就労環境

6.7.4.1 現状と今後の展望

ウ国の自動車市場は年間約 30 万台である。特徴としては政府の方針に基づき、自動車関税などを通じて外資規制が設けられている反面、国産車の生産が後押しされており、国営の自動車企業である UzAuto が市場の約 9 割を占めている¹³⁶。一方、日本企業による進出は確認されており、いすゞ自動車と伊藤忠商事が出資をしている SamAuto では、小型バスの生産が行われており¹³⁷、2022 年には中型バス、中型トラック、ピックアップトラックの生産が開始を予定されている¹³⁸。

6.7.4.2 課題

自動車整備分野における就労の課題として、賃金が低いことが指摘されている。ウ国側企業・団体 K とのヒアリングにおいても、ウ国において自動車整備分野で就職すると賃金が低いため、還流人材は帰国した後も、よりよい就労環境を求めて、再度他国に出稼ぎに行ってしまうリスクが指摘された。一方、自動車整備士としてではなく、自動車整備サービス全体の改善を行う管理職兼講師として就職した場合や、自身の自動車整備事業を立ち上げた場合は、一定の収入を得ることが可能であると考えられる。

¹³⁵ 出入国在留管理庁、前掲資料及び前掲ウェブサイト、国土交通省「自動車整備分野特定技能評価試験実施要領」 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930005144.pdf>

¹³⁶ JETRO「ウズベキスタン：自動車販売・整理 BOP/ボリュームゾーンビジネス実態調査レポート」
https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/bop/precedents/pdf/marketcondition-carretail_201608_uz.pdf

¹³⁷ Automobile Media Response「いすゞ、ウズベキスタン SAF 社の株式取得契約に調印…小型バスの生産・販売を強化」 <https://response.jp/article/2015/07/30/256760.html>

¹³⁸ アジア経済ニュース「いすゞ、ウズベキスタン工場を年産 1 万台に増強」
<https://www.nna.jp/news/show/1987700>

後編：還流人材活用に向けた課題と支援案

7章 還流人材を活用した産業高度化・多角化に向けた課題

7.1 還流フロー別の課題

ウ国人材がウ国と日本の間を還流し、帰国後に産業の高度化・多角化に貢献することを本件調査業務において目標と設定している。その目標が現状として達成できていない背景には、「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用」の各フェーズにおいて、それぞれ以下のような課題に直面していることが挙げられる。「①人材育成」フェーズでは、2つの課題が発生しており、1つ目に、来日後に求められる日本語が習得できていないこと、2つ目に、来日後に求められる実用的な技能やスキルを習得できていないことが挙げられる。次に、「②人材送出」フェーズでは、4つの課題が発生している。1つ目に、キャリア計画に基づく適切な在留資格を選択できていないこと、2つ目に、渡航の準備をする際に借金を背負ってしまっていること、3つ目に、ウ国から日本の企業に就職する際に、能力に適した企業に就職できていないこと、4つ目に、ウ国から日本の教育機関就学する際に、優良な教育機関に就学できていないことが挙げられる。次に、「③人材受入」フェーズでは、次の3つの課題が発生している。1つ目に、教育機関で学ぶ際に、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていないこと、2つ目に、留学先から就職する際に、知識を活用できる企業に就職できていないこと、3つ目に、企業で働く際に、産業高度化・多角化に活かせる技能を習得できていないことが挙げられる。「④人材活用」フェーズでは、2つの課題が発生している。1つ目に、就職先を探す際に、日本で習得したスキルを活用して産業高度化・多角化に貢献できるような企業で就労できていないこと、2つ目に、日本で習得した技能を活かした起業ができていないことが挙げられる。なお、本件調査業務の目的とする産業高度化に関連する課題ではないものの、「共生の場や情報」が不足していることも課題として指摘されている。本章においては、各フェーズにおいて還流人材が直面する課題を概観すると同時に、それら課題の解決に向けて、求められている支援ニーズを整理する。

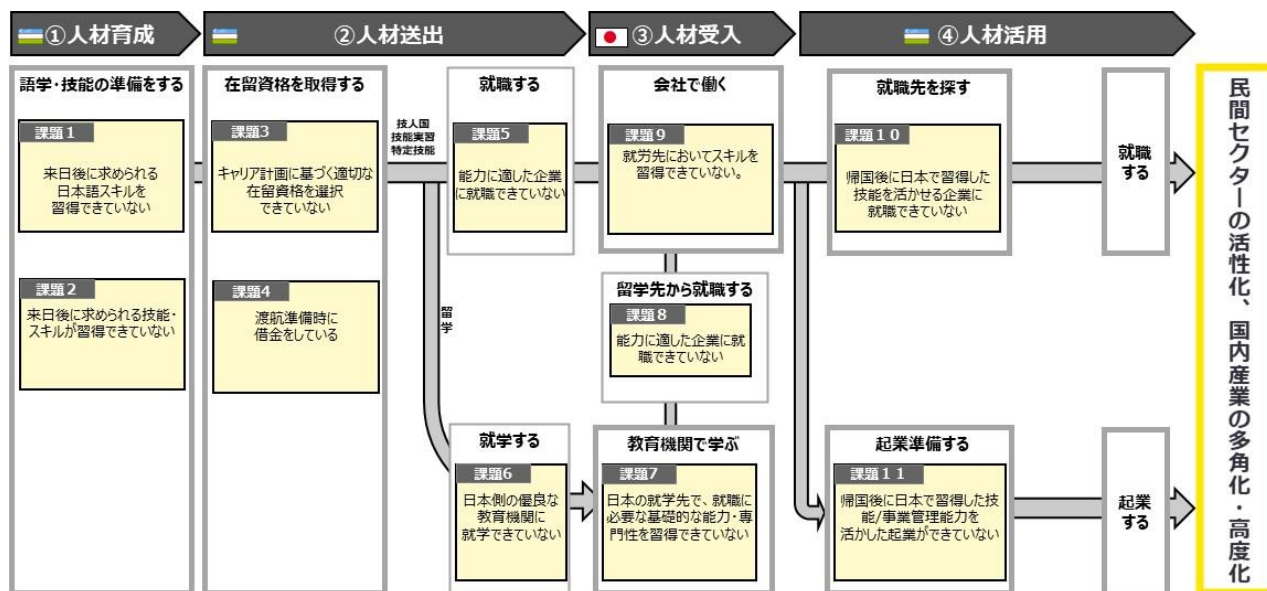


図 65 還流フェーズごとの課題

なお、在留資格に応じて直面する課題は異なることに留意する必要がある。例えば、技能実習などの就労ビザを取得して日本で就職するウ国人材は、事前準備として技能トレーニングを受けるため、「課題2: 来日後に求められる技能・スキルが習得できていない」ことが課題となるが、留学ビザで来日するウ国人

材にとっては、課題とならない。在留資格に応じて直面する課題を整理するため、課題と在留資格の対応を以下の表にて纏める。

表 31 課題と在留資格の対応表

課題	在留資格				
	技能実習	特定技能	技人国	留学	
1	来日後に求められる日本語スキルを習得できていない	○	○	○	○
1-1	在ウズベキスタン日本語学校の低い日本語教育の質	○	○	○	○
1-2	在ウズベキスタン日本語学校に関する情報量の不足	○	○	○	○
1-3	目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如	○	○	○	○
2	来日後に求められる技能・スキルが習得できていない	○	○	×	×
2-1	技能トレーニングのカリキュラムのミスマッチ	○	○	×	×
2-2	ビジネスマナーに関する研修の欠如	○	○	×	×
2-3	目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如	○	○	×	×
3	キャリア計画に基づく適切な在留資格を選択できていない	○	○	×	○
3-1	就労可能な在留資格「特定技能」の取得機会不足	×	○	×	×
3-2	在留資格の詳細に関する情報発信の不足	○	○	×	○
4	渡航準備時に借金をしている	○	×	×	○
4-1	高額な査証申請代行サービスへの依存	○	×	×	○
5	優良な日本側の企業に就職できていない	○	○	○	×
5-1	ウズベキスタン人の知名度	○	○	○	×
5-2	ウズベキスタン人の受け入れ体制を備える企業不足	○	○	○	×
5-3	受入企業側の権利保護の意識不足	○	○	○	×
6	優良な日本側の教育機関に就学できていない	×	×	×	○
6-1	日本語学校（日本側）の情報不足	×	×	×	○
7	就学先で必要な基礎的な能力・専門性を習得できていない	×	×	×	○
7-1	日本側の日本語教育体制の質不足	×	×	×	○
8	優良な日本側の企業に就職できていない	×	×	×	○
8-1	留学生に対する就職活動関連情報へのアクセス不足	×	×	×	○
9	就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない	○	○	○	×
9-1	受入企業の受入体制不足	○	○	○	×
9-2	事業管理スキルの習得機会不足	×	×	○	×
10	帰国後日本で習得した技能を活かせる企業に就職できない	○	○	○	○
10-1	帰国した還流人材の受皿不足	○	○	○	○
10-2	帰国後のマッチング機会不足	○	○	○	○
11	帰国後日本で習得した技能を活かして起業ができていない	○	○	○	○
11-1	起業研修の認知度不足	○	○	○	○
11-2	起業資金へのアクセス不足	○	○	○	○

出所：調査結果から調査団作成

7.2 「①人材育成」における課題

7.2.1 課題 1: 来日後に求められる日本語スキルを習得できていない

（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学）

「①人材育成」フェーズの1つ目の課題として、来日後に求められる日本語を習得できていないことが挙げられる。日本語能力の欠如は、還流人材による産業多角化・高度化という目標を実現するうえで、いくつもの深刻な影響を及ぼす。まず、日本語能力が不足している場合、日本語能力が高い中国人などの他

国人材との競争に勝てず、日本企業とのマッチングが困難になる。次に、受入先を見つけて日本で就労することができたとしても、日本語能力が不足している場合、雇用主とのコミュニケーションが難航し、その結果、技能の習得が難しくなるだけでなく、雇用主とトラブルが発生するリスクが高まる。更に、日本語能力が低い場合、ウ国に帰国した後も、日本関連機関とのネットワークを構築することができず、日本関連機関を巻き込んで事業を推進するうえでの妨げとなる。このように、渡航前に十分な日本語を習得することは、還流人材による産業多角化・高度化を実現するうえで重要となるが、現状として渡航前に十分な日本語を習得できていない原因として、以下の3つが挙げられる。

■課題 1-1：在ウズベキスタン日本語学校の低い日本語教育の質

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第一の原因として、一部の日本語教育機関の質が低いことが挙げられる。ウ国で日本語を学べる教育機関として、民間日本語学校、日本語および特定技能試験準備センター（モノセンター）、高等教育機関、ウズベキスタン日本人材開発センターの4つが挙げられる。まず、民間日本語学校に関する課題としては、民間日本語学校がウ国全土に約50校確認されているが、「ウ国の大学で日本語を学んだ人が教師として活動しているが、日本での滞在経験もなくN3レベル相当の教師も多く確認されており、教師のレベルが総じて低い」（ウ国側総合トレーニング機関A/日本側政府機関A）ことが指摘されている。また、民間の日本語学校はDecree No. 169に基づき認定をされているが、「政府による日本語学校のモニタリングは行われていない」（ウ国側総合トレーニング機関A）との証言がある通り、ライセンス取得後のモニタリングは十分に行われていない。モノセンターに関する課題としては、「地方のモノセンターでの日本語教育の質は適切な日本語教師の不在が原因で不十分である」（日本側監理団体/登録支援機関B）との指摘がされている。なお、いずれの日本語教育機関に関しても、日本語教材の不足が課題として多く挙げられた。具体的には、ウ国の日本語教育機関では、外国人向けの主要な日本語教材である「みんなの日本語」が一般的に利用されているが、「みんなの日本語」は長期間にわたる体系的な学習を前提とした教材であるため、渡航前準備の短期コースで使用するには不適切である（ウ国側総合トレーニング機関A）。また、教材数に関しても、近年語学学習の教材の1つとして、YouTube等を通じたインターネット教材が普及しているが、日本への移民が多い他国（ベトナム等）に比べて、母国語に対応したインターネット教材の量が限定的であることも指摘されている（日本側企業・団体N）。なお、この課題を解決するため、ウズベキスタン日本人材開発センターの日本語班では、「みんなの日本語」に替わる教材として「いろどり」の導入を進めており、これは渡航後に必要となる日本語を重点的に身に付ける等、より実践で活用可能な語学教材であり、導入後はインターネットでも無料で学習できるように普及を進める構想である。

■課題 1-2：在ウズベキスタン日本語学校に関する情報量の不足（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学）

第二の原因として、日本語学校の情報が不足していることが挙げられる。ウ国でも優良な日本語学校が一定数存在することが確認されており、これらの日本語学校での学習者が増加することが望ましい。しかし、ウ国の日本語学校に関する情報が纏まっているものがないため（ウ国側総合トレーニング機関A）、優良な日本語学校を判別する方法が限定的である。

■課題 1-3：目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第三の原因として、来日希望者の多くは、渡航準備の段階で主体的に日本語の授業に取り組んでいない。来日するウ国人の多くは長期的なキャリア計画を持っておらず、日本に行くこと自体が目的となっているため、渡航に必要な最低限の日本語能力を身に付けることができれば満足してしまい、それ以上の日本語能力を身に付ける主体性は欠如している（ウ国側総合トレーニング機関 A）。なお、来日希望者の多くがキャリア計画や主体性を持っていない原因は2つ挙げられる。1つ目の原因として、キャリア計画策定に関する研修が不足している。キャリア研修に関する既存の取組として、スイス開発協力庁（SDC）がロシアやカザフスタンに働きに行くウ国人を対象に、キャリア計画の策定支援を提供しているが、来日希望者を対象としたキャリア計画研修は欠如している。2つ目の原因として、日本での就労経験を活かしてウ国の産業高度化に貢献したロールモデルのに関する情報発信が欠如している。ウ国には、日本での就労経験を経て大手観光会社の社長となった人材など、還流人材のロールモデルとなりうる人材がいる一方、彼等のキャリアを紹介する情報発信サイトやポータルは存在しない。これらが原因となり、来日希望者の多くは、渡航準備の段階において、長期的なキャリア形成のイメージができず、事前に必要となる日本語能力の習得に積極的でないことが課題として挙げられている（ウ国側総合トレーニング機関 A）。

7.2.2 課題 2: 来日後に求められる技能・スキルが習得できていない

(該当在留資格：技能実習・特定技能)

「①人材育成」フェーズの2つ目の課題として、来日後に求められる技能やスキルを習得できていないことが挙げられる。技能やスキルの欠如は、還流人材による産業多角化・高度化という目標を実現するうえで、いくつかの深刻な影響を及ぼす。まず、専門的な技能が不足している場合、他国人材との競争に勝てず、日本企業とのマッチングが困難になる。次に、技能が不足している場合、受入先を見つけて日本で就労することができたとしても、雇用主の信頼を得ることができず、単純労働に従事する時間が長くなるため、その結果、産業高度化に活用できるような技能の習得が難しくなる。また、日本特有のビジネスマナーなどのソフトスキルが不足している場合、日本の雇用主や同僚とのトラブルが発生するリスクが高まる。このように、渡航前に十分な技能やスキルを習得することは、還流人材による産業多角化・高度化を実現するうえで重要となるが、現状として渡航前に十分な技能やスキルを習得できていない原因として、以下の3つが挙げられる。

■課題 2-1：技能トレーニング（ウズベキスタン側）のカリキュラムのミスマッチ

(該当在留資格：技能実習・特定技能)

第一の原因として、ウ国の大学や職業教育カレッジ、モノセンターで教えられている技能と、日本の労働市場が求めている技能にミスマッチが発生していることが挙げられる。ウ国にある大学の多くは国立であるが、「最近まで大学のカリキュラム策定に政府が強く関与していたため、市場ニーズに合致したカリキュラム策定ができていない」（ウ国側大学 K）ことも指摘されている。なお、職業教育カレッジやモノセンターにおける教育内容についても、日本の労働市場のニーズとミスマッチが発生している。例えば、介護分野においては、実務トレーニングを行う施設や機材が不足しており（ウ国側総合トレーニング機関 B）、日本で求められる技能に関するトレーニングを行えていない実情が確認された。その他食品加工分野も同様に、ウ国の食品加工技術が日本の加工技術に比べて大きく遅れているため（ウ国側政府機関 C）、日本で求められる技能に関する適切な技術指導が行えていない実情も確認された。

■課題 2-2：ビジネスマナーに関する研修の欠如

(該当在留資格：技能実習・特定技能)

第二の原因として、日本文化やビジネスマナーに関する研修機会が欠如している。ウ国と日本の文化は大きく異なっており、例えば、ウ国には、時間やルールを守る習慣（ウ国側送出機関 B）や反復作業を行う習慣は存在しない（ウ国側送出機関 B、日本側監理団体/登録支援機関 D）。その一方、多くの日本語学校において、日本文化やビジネスマナーの研修が行われていない。その背景としては、日本文化を理解している教師が不足していることが挙げられる。ウ国の日本語学校では、国内大学の日本語学科を卒業した人が一般的には教師として採用されるが、彼らの多くは日本滞在経験がなく、日本文化や日本のビジネスマナーの授業は行うことができていないことが課題である（ウ国側日本語学校 A、ウ国側総合トレーニング機関 A）。

■課題 2-3：目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如

(該当在留資格：技能実習・特定技能)

第三の原因として、来日希望者の多くは、渡航準備の段階で主体的に技能トレーニングに取り組んでいない。課題 1-3 でも記載した通り、来日するウ国人の多くは長期的なキャリア計画を持っておらず、日本に行くこと自体が目的となっているため、キャリアを構築するうえで必要となる技能を事前に習得しようとする主体性が欠如している（ウ国側総合トレーニング機関 A）。

7.3 「②人材送出」における課題

7.3.1 課題 3：キャリア計画に基づく適切な在留資格を選択できていない

(該当在留資格：技能実習・特定技能・留学)

「②人材送出」フェーズの第一の課題として、適切なキャリア計画を策定できていないため、適切な在留資格を選択できていないことが挙げられる。具体的には、就労することを目的に渡航する場合は、就労可能な在留資格である「特定技能」や「技能実習」を取得すべきであるが、実態としては「技能実習」や「特定技能」よりも容易に取得可能な在留資格である「留学」を選択して渡航するケースが散見している¹³⁹。なお、留学生として来日するケースが多いため、渡航後は正社員としてではなく、アルバイト勤務するケースが多く（日本側大学/専門学校 B）、その結果、ウ国の産業高度化に活用できるような技能を習得できていない。このように、就労目的での来日にも関わらず、在留資格「特定技能」や「技能実習」ではなく「留学」を選択している（適切な在留資格を選択できていない）ことの主要な原因としては、以下の2つの原因が挙げられる。

■課題 3-1：就労可能な在留資格「特定技能」の取得機会不足

(該当在留資格：特定技能)

¹³⁹ 在留外国人統計を見ても、在日ウズベキスタン人における在留資格「留学」の保持者は44%に上るが、「技能実習」及び「特定技能」は合わせても全体の2%に留まる。

在留外国人統計

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass1=000001060399&tclass2val=0>

第一の原因としては、就労可能な在留資格「特定技能」の取得機会が不足していることが挙げられる。その背景としては、特定技能の送出国体制が十分に整備されていないことが挙げられる。特定技能の送出国を管轄する政府機関として、日本語及び特定技能対策センターが設立されたが、2021年12月時点では同センターからの送出国実績はなく、ウ国での特定技能試験の実施も準備段階である。なお、2022年から農業と介護の分野において、技能試験を実施し、同分野での送出国を開始する予定であるが、その他12分野における送出国体制の整備はまだ進んでおらず、現在どの分野から進めていくかも検討段階にある。

■課題 3-2：在留資格の詳細に関する情報発信の不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・留学)

第二の原因として、在留資格の詳細に関する情報発信が不足している。ヒアリングを通じて、事前に在留資格に関する説明を行う優良な機関（ウ国側日本語学校 A）も確認されている一方、総じて在留資格に関する情報発信は不足しており、来日希望者の各在留資格に対する理解は限定的である。監理団体とのヒアリングでは「技能実習生が出稼ぎ労働ビザだと勘違いしている人や、留学に28時間の労働制限があることを知らない人がいる」（日本側監理団体/登録支援機関 D）との証言も確認されている。また「ウ国政府内部におけるローテーションが激しいため、日本の技能実習生制度を深く理解している担当者がほとんどいない」（日本側監理団体/登録支援機関 I）との証言もあり、ウ国政府内でも対日送出国体制に関する情報を適切に発信する体制が整っていないことが明らかとなっており、在留資格などの情報発信を行う日本の送出国担当の必要性も確認された。

7.3.2 課題 4：渡航準備時に借金をしている

(在留資格：技能実習・留学)

「②人材送出国」フェーズの2つ目の課題として、ビザ取得支援にかかる費用、日本語学校の授業料、渡航準備期間の生活費等の各種費用を支払うため、来日前に借金をしているケースが多いことが挙げられる。実際に、在日ウ国人向けアンケートでは、来日前の課題として「借金をしなければならない」と答えた人が28.3パーセントに上っている。なお、ウ国人材が渡航前に借金を抱えた場合、同人材が還流スキームを通じて、産業多角化・高度化に貢献することが難しくなる。まず、借金を背負った状態で来日した場合、借金を返済するため過剰にアルバイトを行うため、留学先での学業に集中できなくなる（日本側企業・団体 N、日本側コミュニティ A）。また、借金を抱えている場合、借金を抱えていない人材に比べて日本に滞在中の貯金額が一般的に少なくなるため、帰国後の起業に活用できる起業資金も少なくなる。このように、借金をすることなく日本に渡航することは、還流人材による産業多角化・高度化を実現するうえで重要となるが、現状として多くのウ国人が渡航前に借金を背負っている原因としては、高額な留学査証申請代行サービスに依存していることが挙げられる。

■課題 4-1：高額な査証申請代行サービスへの依存

(該当在留資格：技能実習・留学)

送出国機関は求職者に対して、IBC V（約 2,876 円¹⁴⁰）以上の料金を請求することが認められていない。（「On Private Employment Agencies, No. ZRU-501」）。しかし、実態としては、送出国機関の多くは別法人

¹⁴⁰ 2021年1月31日の換算レートに基づく。

として教育機関を設立しており、教育機関を通じて語学トレーニングや技能トレーニング、ビザ取得支援サービス（ビザの書類作成・翻訳等）を提供して、サービス費用を徴収している¹⁴¹。これらサービス費用は機関により異なるが、日本語授業と送出支援サービス（書類の作成、翻訳、日本への郵送等）として約1,000USDを請求している機関も確認されており、平均月収が約250USDのウ国人にとっては、大きな負担となっている。その一方で、日本語教育や送出支援サービスを無償また低コストで提供している機関も確認されている（ウ国側日本語学校A、ウ国側送出機関A）ため、高額なサービス料金を提供している機関が存在すること自体が課題なのではなく、優良な機関を選択するうえで必要な情報が不足していることが、根本的な課題である。なお、韓国の場合、政府間の厳密な管理に基づく送出を行っているため、渡航準備にかかる費用は大きな課題として顕在化していない。

7.3.3 課題5：優良な日本側の企業に就職できていない

（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国）

「②人材送出」フェーズの3つ目の課題として、ウ国から優良な日本企業に就職できていない、又は、就職できた場合でもミスマッチが発生していることが挙げられる。優良な企業とは具体的には、スキルアップの機会や生活支援を提供することで、外国人材の長期的なキャリア形成を後押ししている企業のことを指すが、このような企業に就職することができず、代わりに、外国人材の長期的なキャリア形成を鑑みず、外国人材を単純労働者としてしか扱わない企業に就職してしまった場合、産業高度化に活用できるような技能の習得は難しくなる。また、優良な企業に就職することが出来た場合でも、雇用主が求めるレベルで業務を遂行することができなければ、任される業務の幅は限定されてしまい、高度な技能を習得することは難しくなる。更に、受入企業のニーズと還流人材の期待に乖離がある場合、還流人材の精神的な負担となり、仕事に主体的に取り組めなくなる可能性もある。このように、優良な日本側の企業に就職することは、還流人材による産業多角化・高度化を実現するうえで重要となるが、現状できていない原因として、以下の4つが挙げられる。

■課題5-1：ウズベキスタン人の知名度

（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国）

第一の原因として、ウ国人の知名度が低く、ウ国人を採用したいと考えている日本企業が限定的であることが挙げられる。「在留外国人統計」によると、中国や韓国、ベトナムの出身者は、それぞれ40万人以上が日本で暮らしている一方、在日ウ国人は3,632人しかおらず、非常に限定的である。そのため、ウ国がどのような国か、またウ国人がどのような強みを持つかについて理解している企業は少なく、ウ国人を積極的に採用したいと考えている企業は限定的である。ヒアリングにおいても、「ウ国人の認知度は低い」こと（ウ国側総合トレーニング機関A）、「ウ国人のアピールをしているが、他国の人材と比べた際のウ国人の強みを理解してもらうことは難しい」こと（日本側監理団体/登録支援機関D）、「知名度が高い外国人材（ベトナム人など）と比べた際の、ウ国人の魅力をアピールしているが、理解してもらえない」（ウ国側送出機関E）などウ国人の魅力に対する受入企業の理解の乏しさが確認された。

¹⁴¹ 例えば、ウ国側送出機関Bはウ国側日本語学校Eを別法人として設立して、技能トレーニングや語学トレーニングを提供している。同様に、ウ国側送出機関Eはウ国側日本語学校Dを別法人として設立している。

■課題 5-2：ウズベキスタン人の受け入れ体制を備える企業不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国)

第二の原因として、受入企業に外国人の受入体制が備わっていないケースが多く確認されている。特に、中小・零細企業は外国人材を受入れるために必要な制度やノウハウを持ち合わせていないことが多く、受入体制の強化に向けた支援が求められている。ヒアリングにおいても、「技能実習生を受入れるにあたり、監理団体に監理費を支払う必要があるが、中小・零細企業はそもそもそれに必要な資金を有していない」(日本側企業・団体 N) ことも指摘されている。

■課題 5-3：受入企業側の権利保護の意識不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国)

第三の原因として、ウ国人の採用意向があり、受入れるだけの組織体制が整備されている日本企業であっても、外国人材の権利保護の意識が不足している場合がある。例えば、ヒアリングにおいても、賃金が適切に支給されない事例(日本側大学/専門学校 D) や、雇用契約が守られない事例(日本側政府機関 A) も確認されている。なお、このように受入企業側の権利保護意識が不足している場合、外国人材と雇用主の間にトラブルが発生し、外国人材の失踪につながるリスクも指摘されており(日本側政府機関 A)、受入国としての課題として対応が必要である。

■課題 5-4：就職環境の説明の欠如

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国)

第四の課題として、渡航準備において、日本の仕事に関する事前説明不足に起因して、来日後に就労先とミスマッチが発生していることが挙げられており、特に、本課題は介護分野において顕在化している。具体的には、ウ国では介護産業が発展していないため、介護ではなく看護の勉強をした人材が介護職として来日することが多いが、介護と看護の違いについて十分な事前説明がなく、来日後にトラブルになるケースも確認されている。実際に介護職で来日したウ国人が、想定していた看護の仕事と異なる仕事を要求されたため、すぐに辞職したケース(日本側監理団体/登録支援機関 I) なども確認された。

■課題 5-5：目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如(該当在留資格：技能実習・特定技能)

第五の原因として、課題 1-3、2-3 でも記載した通り、キャリア計画や目的意識を持たないウ国人材が多いため、成長意欲が高い人材を求める日本企業とマッチングできないことが挙げられる。例えば、外国人材の雇用および育成に積極的に取り組んでいる農業法人とのヒアリングにおいても、「将来的に起業したいと考えているなど、成長意欲が高い外国人材を受け入れたい」との証言が確認された(日本側企業・団体 S)。

7.3.4 課題 6：優良な日本側の教育機関に就学できていない

(該当在留資格：留学)

「②人材送出」フェーズの4つ目の課題として、日本側の優良な教育機関に就学できていないことが挙げられる。優良な教育機関に就学できない場合、日本で就職するうえで必要な日本語能力や専門知識を習得できないため、日本での就職に失敗して、産業の多角化・高度化に活用できる技能を習得できないリスクが高まる。なお、優良な日本側の教育機関に就学できていない原因として、そもそも日本側に優良な教育機関が不足していることと、優良な教育機関はあるがウ国側からその機関の情報へのリーチができてい

ないことの2つが想定されるが、ウ国の日本語学校とのヒアリングを通じて、後者が問題であることが確認されている。ウ国の日本語学校であり、留学生の送出を行っているウ国側日本語学校Bは、ヒアリングにおいて「日本のどの日本語学校が優良であるかネット上で判別することが難しいため、実際日本に行った際に、直接日本語学校を訪問して、優良な機関を選別している」と証言している。

■課題 6-1：日本語学校（日本側）の情報不足（該当在留資格：留学）

ウ国人が日本語学校への留学を検討する際、日本側の日本語学校の情報不足しているため、その日本語学校が優良であるか否かを判別することが困難となっていることが課題として特定されている。なお、日本政府の取組として、出入国在留管理庁が不法残留者数等のデータに基づき、日本語学校を「適正校」と「慎重審査対象校」に選定している。しかし、どの教育機関が「慎重審査対象校」であるかのリストについては一般公開されておらず、オンラインで収集可能な情報は限定的である。そのため、ウ国留学エージェントの中には、わざわざ日本まで来て、信頼できる日本語学校を選定するケース（ウ国側日本語学校B）も確認されている。

7.4 「③人材受入」の課題

7.4.1 課題 7：就学先において、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていない（該当在留資格：留学）

「③人材受入」フェーズの1つ目の課題として、在留資格「留学」で来日し、日本側の日本語学校や大学・専門学校等の教育機関に留学した場合であっても、今後のキャリアを形成するうえで必要な基礎的な能力・専門性を習得して卒業できていないケースが確認されている。なお、前述の通り、日本で就職するうえで必要な日本語能力や専門知識を留学先で習得できない場合、日本での就職に失敗して、産業の多角化・高度化に活用できる技能を習得できないリスクが高まる。

■課題 7-1：日本側の日本語教育体制の質不足（該当在留資格：留学）

日本語学校は本来、日本の企業や大学で必要となる日本語能力を習得する場である。しかし、その本来あるべき姿とは裏腹に、日本語の授業に集中する環境を提供するのではなく、積極的にアルバイトの斡旋をしている日本語学校も多数確認されている。また、それによって外国人留学生が法定の28時間を超えて働く要因の1つとなっている（日本側大学/専門学校B）。なお、このような日本語学校を排除するための政府の取組の1つとして、留学生を受け入れることができる日本語教育機関を告示基準に基づき定めているが、認定後の継続的なモニタリング評価ができていないことが課題として顕在化している。

7.4.2 課題 8：優良な日本側の企業に就職できていない（該当在留資格：留学）

次に、「③人材受入」フェーズの第二の課題として、在留資格「留学」で来日したウ国人の多くが、企業に就職できていないことが挙げられる。前述の通り、優良な日本企業に就職することができず、外国人材の長期的なキャリア形成を鑑みない企業に就職してしまった場合、単純労働者として扱われるリスクが高まるため、産業高度化に活用できるような技能の習得は難しくなる。なお、現状として優良な日本側の企業に就職できていない原因の1つとしては、ウ国人認知度が低く、ウ国人を積極的に採用したいと考えている日本企業が限定的であることが挙げられる。加えて、もう1つの原因として、留学生に対する就職活動関連情報が不足していることが挙げられる。

■課題 8-1：留学生に対する就職活動関連情報へのアクセス不足

(該当在留資格：留学)

前提として日本とウ国では、就職活動の方法が異なる。ウ国では一般的には、卒業後に就職活動を行うが、日本では在学中から就職活動を行うことが基本となっている。このような日本固有の就活方法に関する情報は不足しており、それによりウ国人留学先の多くは、就職活動に出遅れ、日本での就職に失敗するケースが多くある（日本側コミュニティ A）。なお、この課題を解決するため、在日ウズベキスタン青年協会ではジョブフェアを開催するなど、積極的に在日ウ国人の就職支援を行っているが、その規模・効果はまだ限定的である。

7.4.3 課題 9：就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国)

「③人材受入」フェーズの第三の課題として、日本での就労先で、高度な技能や事業管理スキルを習得できていないことが挙げられる。ウ国の産業多角化・高度化に貢献するためには、必ずしも高度な技能や事業管理スキルが必要になるとは限らない一方、これらスキルが欠如していると、帰国後の活躍の機会、特に起業の可能性は限定的となる。現状として、日本の就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない原因として、以下の2つが挙げられる。

■課題 9-1：受入企業の受入体制不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国)

高度な技能が習得できていないことの原因の1つとして、受入企業における外国人受入体制が不足していることが挙げられる。企業の外国人労働者の受入体制は多様であり、長期的な外国人材の活用を見据えた取組を行っている企業がある一方で、短期間で退職してしまう外国人材のために外国人材向けのスキルマップ策定やキャリアパス構築を行う企業は限定的である。一部では、海外の現地法人での再就職してもらうことを視野に入れて、外国人材を丁寧に育成するケースも確認された（日本側企業・団体 N）が、ウ国に進出している日本企業数が限定的であることから、このような企業の数も限られている。なお、経済産業省が文部科学省と厚生労働省と共同で「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」を2019年に開始するなど、企業向けの外国人キャリア形成支援は政府からも提供され始めていることを勘案すると、このような支援の普及に向けた適切な情報発信によって、日本企業の外国人受入体制強化を推進することが求められる。

■課題 9-2：事業管理スキルの習得機会不足

(該当在留資格：技人国)

事業管理スキルを習得できていないことの原因の1つとして、外国人材に事業管理を任せる会社が限定的であることが挙げられる。その背景としては、事業管理に係ることが可能な在留資格である「技人国」の就職先となる日本の大企業の場合は、外国人材にそのような事業管理を担う職階に至るまで長年その企業に勤めることが求められるが、多くの外国人は1つの企業に長年勤めるケースは稀であることから事業管理を担う職階に辿り着くことが難しい。一方で、企業の規模が小さいことから一人当たりの職掌範囲が広く、事業管理業務も担当できる可能性がある中小企業については、上述の通り、外国人材のために外国人材向けのスキルマップ策定やキャリアパス構築を行っている企業は限定的である。

7.5 「④人材活用」の課題

7.5.1 課題 10: 帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できない

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

「④人材活用」フェーズの1つ目の課題として、日本で習得した技能を活かせる企業に就職できないことが挙げられる。在日ウ国人向けアンケートにおいても、帰国後の不安として31%が「日本で身に着けたスキルを活かせるような仕事がない」と回答している。ウ国側の受皿不足は、還流人材による産業多角化・高度化という目標を実現するうえで、いくつかの深刻な影響を及ぼす。まず、ウ国側の受皿不足が原因で、日本で働いている優秀なウ国人材が帰国しなくなり、頭脳流出が起こるリスクが高まることが考えられる。また、帰国したとしても、日本の就労先とは異なる業界の企業に就職してまった場合、日本で習得した技能や技術をウ国の企業に移転して、ウ国の産業多角化・高度化を促進することが難しくなる。このように、還流人材による産業多角化・高度化を実現するうえで、ウ国に帰国した際、日本で習得した技能を活かせる企業に就職することは重要となるが、現状できていない原因として、以下の2つが挙げられる。

■課題 10-1：帰国した還流人材の受皿不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第一の原因としては、ウ国人が帰国した際の受皿となる在ウ国企業が不足していることが挙げられる。在ウ国企業として、ウ国に進出している日本企業と、ウ国の国内企業の2つが想定されるが、両者ともに不足している。第一に、在ウ国日本企業については、数がそもそも限定的である。ウズベキスタン商工会には約30社しか加盟していないうえ、現地法人を持っている企業は加盟企業の約半数である（日本側政府機関A）。また、現地日系企業に対するアンケート結果からも現地日系企業の多くが日ウ国間の還流人材を採用したいとは考えておらず、日本語よりも英語やロシア語の能力の高さの方が活躍の余地があり、日本語を活用する機会は限定的であることが確認されている。第二に、ウ国企業については、還流人材が高いモチベーションで働けるだけの給与水準を提供していないことが原因として挙げられる。産業ごとに給与水準は異なるものの、有望産業として本調査で特定した産業における平均月収は127-367USDであり、日本で月収1,000-2,000USD程度得ていた還流人材にとって魅力的に思う給与水準には達していない。また、日本での就労経験がブランド化されていないため、よい待遇を提供する企業であっても、日本から帰国した人材を積極的に採用したいと考える企業が限定的であることも留意する必要がある。なお、ウ国では外資系企業も多く進出していることから在ウ国外資系企業からの人材需要や、現在進められている国営企業の民営化に伴い民営化した企業での人材需要等、今後益々還流人材に対する人材需要が高まることが期待される。

■課題 10-2：帰国後のマッチング機会不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第二の原因としては、ウ国人還流人材と在ウ国企業との就労マッチング機会が限定的であることが挙げられる。既存の取組として、ウズベキスタン日本人材開発センターがジョブフェアを開催したことがあるが、開催は不定期であり、毎年行われる継続的な取組ではない。また、在日ウズベキスタン日本国大使館が帰国した国費留学生を集めた懇親会を開催しているが、懇親が目的であり企業とのマッチング等は実施されていない等、帰国人材と現地企業とのマッチングの機会は限定的であることが課題として確認

されている。なお、韓国の場合、帰国後の在日韓国企業とのマッチングを実施している等、一部の国では帰国後のマッチング支援も行っていることが確認されている。

7.5.2 課題 11：帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができていない

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

「④人材活用」フェーズの2つ目の課題として、帰国後に日本で習得した技能を活かして起業できていないことが挙げられる。在日ウ国人を対象としたアンケートでは、帰国後のキャリアプランとして、35.1%が「日本で身に着けたスキル等を活かして起業」と答えており、多くの在日ウ国人が帰国後に起業することを検討している。しかし、帰国後の起業の実現に向けて、就労を通じて習得した高度な専門技能を活用して帰国後に起業を試みても、様々な障壁があることが確認されている。その原因として、以下の2つが挙げられる。

■課題 11-1：起業研修の認知度不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第一の原因として、起業研修が十分に整備されているにも関わらず、その認知が不足していることが挙げられる。現在ウ国政府や日本関連機関が、還流人材向けの起業支援プログラムを提供している。例えば、日本関連機関の取組として、ウズベキスタン日本人材開発センターがビジネスコース（経営塾、ミニMBAコース、スタートアップ・プログラム）を提供している。また、対外労働移民庁もウズベキスタン商工会議所（Chamber of Commerce and Industry）と連携して、帰国労働者を対象に、Fundamentals of Entrepreneurship and Business Organizationの研修も実施している。このように、各機関により多くの起業研修が提供されている一方で、還流人材がこれら研修を十分に認知していないことが原因であると考えられるため、帰国後の研修に関する情報発信が求められる。

■課題 11-2：起業資金へのアクセス不足

(該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国・留学)

第二の原因として、起業資金へのアクセス不足が挙げられる。現在ウ国政府や海外ドナーなど様々な機関が、起業資金支援プログラムを提供している。例えば、「Decree No. UP-5785：安全で組織的な移民労働に向けた措置（2020）」に基づき、対外労働移民庁は海外在留者保護基金と連携して、還流人材が帰国後に起業する際の不動産賃貸料や起業研修の受講料を対象に10 BCV（約28,768円）のローンを提供している。また、KOICAはIT分野の起業を支援するため、ITパークで提供されているインキュベーション・プログラムおよびアクセラレーション・プログラムを支援している。このように様々な起業資金援助のプログラムが用意されている一方で、在日ウ国人を対象としたアンケートでは、帰国後の不安として23%が「起業するための資金調達が難しい」ことを指摘しており、起業資金の調達が依然として課題であることが伺える。そのため、還流人材がこれら起業資金支援プログラムを有効に活用できるように既存の起業資金支援プログラムに関する情報発信が求められる。

7.6 還流人材タイプ別の課題

これまで還流人材が直面する課題について、還流のフェーズ毎に分析し整理した。本節では、還流人材をタイプ別に分けてそれぞれが直面する課題を整理する。本調査では、還流人材を、未還流層、還流失敗層、還流成功層の大きく3タイプに分類し整理する。

まず、未還流層とは、日本に渡航したいという志は持つが、何らかの理由で日本に来ることができずウ国に残っている人材のことを指す。この層は大きく「潜在層」と「滞留層」の2タイプに整理され、潜在層とは、日本に関心を持っているものの、来日に向けた具体的な行動を起こしていない層、滞留層とは、来日に向けた準備を開始しているものの、何らかの理由で来日できていない層を指す。

次に、還流失敗層とは、来日できたものの、その後日本で技術を身に付けてウ国に帰国し、産業高度化・多角化への貢献ができていない層のことを指す。この層は、「志半ばで敗れる層」と「日本人化層」の2タイプに整理され、前者は、例えば、留学生として来日したにも関わらずアルバイトに迫られ28時間以上の労働の末強制送還されてしまう人材や、技能を習得したいという志のもと来日したにも関わらず、適切な就職先が見つからず、日本で十分な技能や知識を習得できていない層を指す。一方で後者は、日本で十分な技能や知識を習得できたにも関わらず、帰国後のキャリアプランが描けずウ国に帰国せずに日本で暮らし続けることを選択している層を指す。

最後に、還流成功層は、日本で十分な技能や知識を習得した後ウ国に帰国している層を指し、就労層と起業層に整理される。それぞれ、リーダー候補層とリーダー層、起業家候補層と起業家層の4タイプに分類される。まず、リーダー候補層とは、ウ国に帰国後に日本で習得した技能を十分に活用できる就職先を見つけることができなかつた層を指す。一方で、リーダー層とは、ウ国に帰国後に、日本で習得した技能を十分に活用できる企業に就職して、産業高度化・多角化に貢献している層を指す。また、起業家候補層とは、ウ国に帰国後に起業を試みるが、日本で習得した技能を十分に活用できる企業の立ち上げができていない層で、起業家層とは、ウ国に帰国後に、日本で習得した技能を十分に活用できる企業を立ち上げ、産業高度化・多角化に貢献している層を指す。

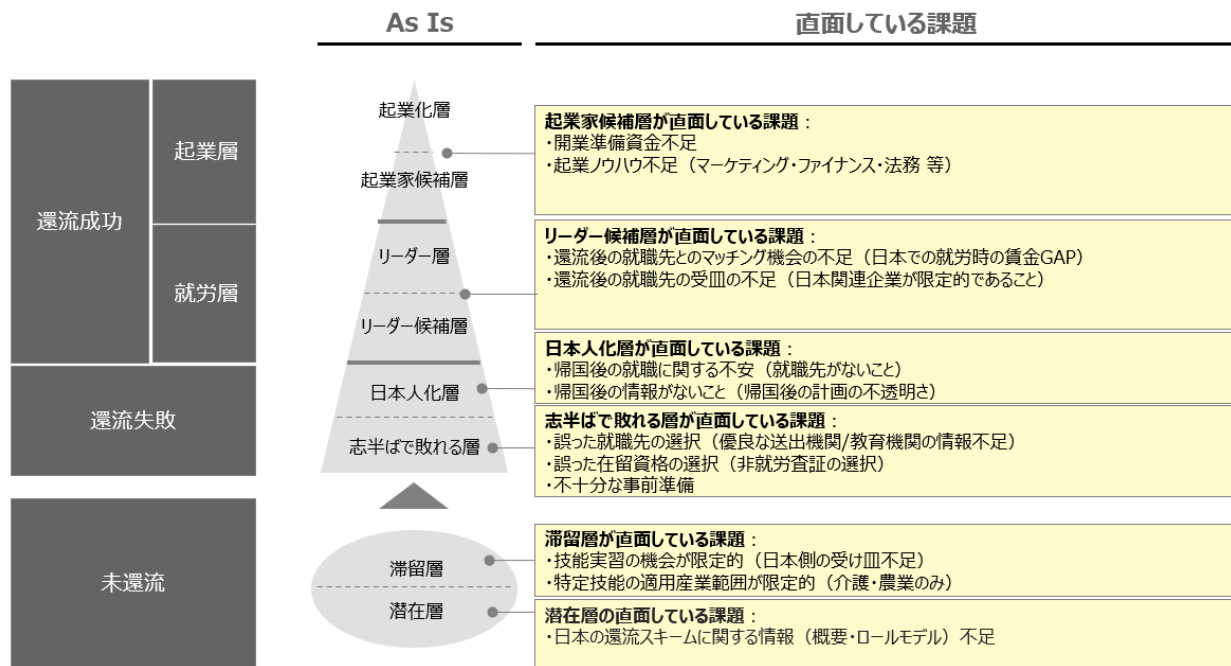
上述の通り分類した還流人材の層毎に直面する課題は異なっている。まず未還流層のうち、「潜在層」が直面する課題としては、日本の還流スキームに関する情報が不足していることである。具体的には、在留資格に関する情報や還流人材のロールモデルに関する情報が不足しており、日本にどのように行くのか、また日本に行った場合どのようなキャリアを歩むことができるのか分からず、来日することを断念するケースも確認されている。その上の「滞留層」が直面する課題としては、在留資格「技能実習」や「特定技能」の申請機会が限定的であることが挙げられる。具体的には、日本側のウ国人材需要の少なさから「技能実習」での渡航機会が限定的であることや、「特定技能」の送出体制が十分に整備されておらず、ウ国での特定技能試験が未だに実施されていないことや、特定技能の対象となる産業が限定されていることが原因となり、申請機会が限定的となっている。

次に「還流失敗層」のうち、「志半ばで敗れる層」が直面する課題としては、優良な日本企業や教育機関の情報や、在留資格に関する情報の不足が挙げられる。具体的には、優良な日本企業や教育機関の情報不足によって、就労環境が適切に整備されていない企業や、授業品質が低い教育機関に入ってしまう、その結果として、十分な技能や知識を習得できなかったケースが確認されている。また、在留資格に関する情報不足によって、就労が目的である来日であるにもかかわらず、在留資格「留学」で来日し、来日後アルバイトばかりしてしまいその結果として強制送還されるケースも確認されている。更に「還流失敗層」のうち「日本人化層」が直面する課題としては、帰国後の就職の受皿不足や、起業支援に関する情報不足が挙げられる。具体的には、ウ国には十分な給与のもと、技能を活用して働くことができる就職先が限定

的であるため、帰国せずに日本に留まることを選択している在日ウ国人が多く存在する。その一方で、帰国して就職するのではなく起業する意思がある場合でも、どのような起業サポートを帰国後に受けることができるのか情報が不足していることや、具体的なビジネス計画を策定できていないため、帰国して起業することに踏み出せないでいる在日ウ国人も多く存在する。

次に、還流成功層のうち、「リーダー候補層」は、帰国後の就職先が限定的であるという課題に直面している。具体的には、ウ国には十分な給与のもと、技能を活用して働くことができる就職先が限定的であり、帰国するものの身に付けた技能を十分に活用できる企業に就職できないというケースが確認されている。また、「起業家候補層」も、起業研修や起業資金プログラムへアクセスできていないという課題に直面している。具体的には、起業研修や起業資金プログラムの数が限定的である上に、これらプログラムの情報を適切に収集できないため、帰国後の起業支援を受けることができず、起業できないケースがある、

このように、還流人材はタイプ別に異なる課題に直面しており、それぞれの層が直面する課題解決に必要となる施策が必要となる。また、この還流人材のタイプと在留資格には一定の相関関係があることにも留意が必要である。具体的には、未還流層が還流層となる上では、「技能実習」「特定技能」での渡航機会を如何に増やすかが課題となっており、また、還流失敗層を減らすうえでは適切な在留資格の選択ということが大きな課題となっている。



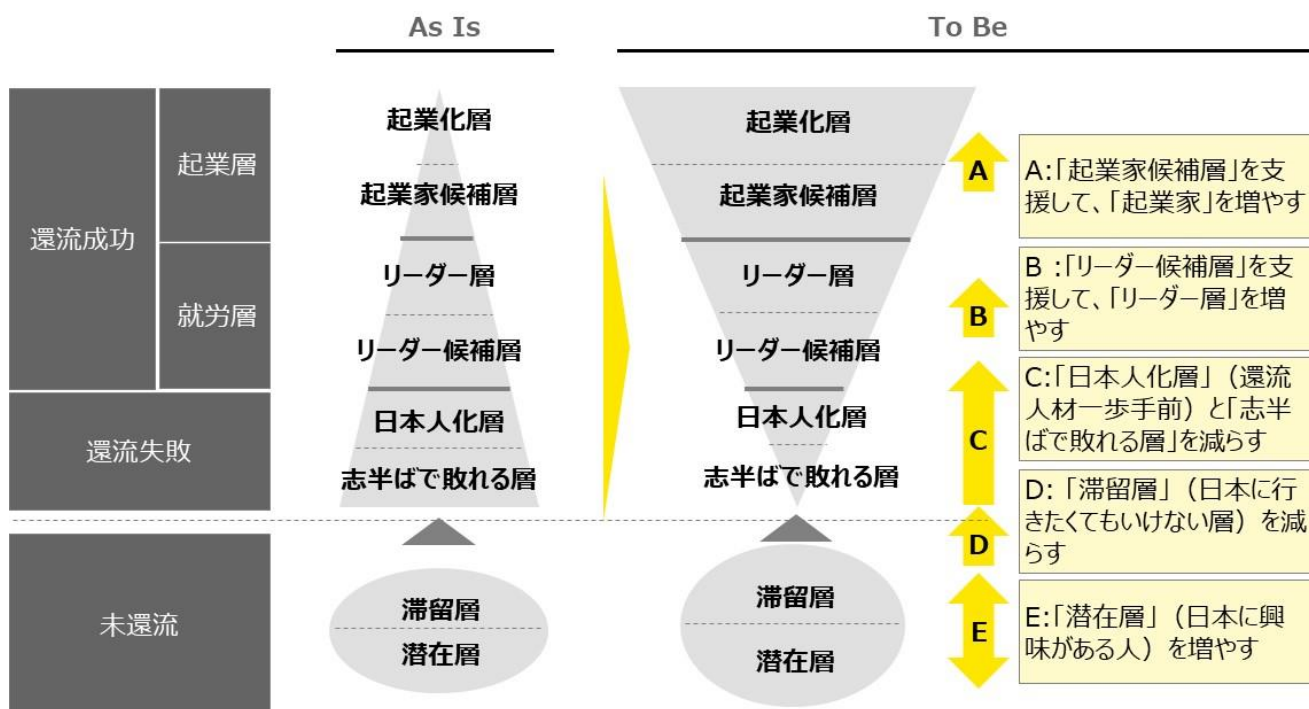
出所：調査結果から調査団作成

図 66 還流人材のタイプ別の課題

8章 還流人材を活用した産業高度化・多角化に向けた支援策

8.1 支援策の全体像

還流人材を活用した産業高度化・多角化の実現に向けて、①還流成功層の増加（A. 起業家候補生からの昇格による起業化層の増加、B. リーダー候補生からの昇格によるリーダー層の増加）、②還流失敗層の縮小（C. 日本人化層と志半ばで敗れる層の減少）、③未還流層の増加と還流層への転化（D. 潜在層から還流層への吸上げによる滞留層の減少、E. 知日・親日人材の増加による潜在層の増加）の大きく分けて3つのアプローチが必要である。まず①還流成功層の増加に向けては、リーダー候補層については、技能を活用できる企業に就職できていないリーダー候補層をリーダー層に引き上げるための取り組みが必要であり、また、起業家候補層については、身に付けた技能を活用して起業する起業家を増やす必要がある。次に②還流失敗層の縮小については、来日後強制送還等でウ国に帰国せざるを得なくなる「志半ばで敗れる層」を減らし、適切な就職先・就学先において、産業高度化に資する技能を習得できる人材を増やす必要がある。また、帰国後のキャリアプランが描けず日本に滞留してしまう「日本人化層」を減らし、ウ国に帰国し活躍することを志す優秀な人材を増やす必要がある。最後に③未還流層の増加と還流層への転化については、日本への送出国数を増加させるため、日本に行きたいと考えている潜在層を増加させると同時に、日本に行く準備をしているにも関わらず、渡航できていない滞留層を減らす必要がある。



出所：調査結果から調査団作成

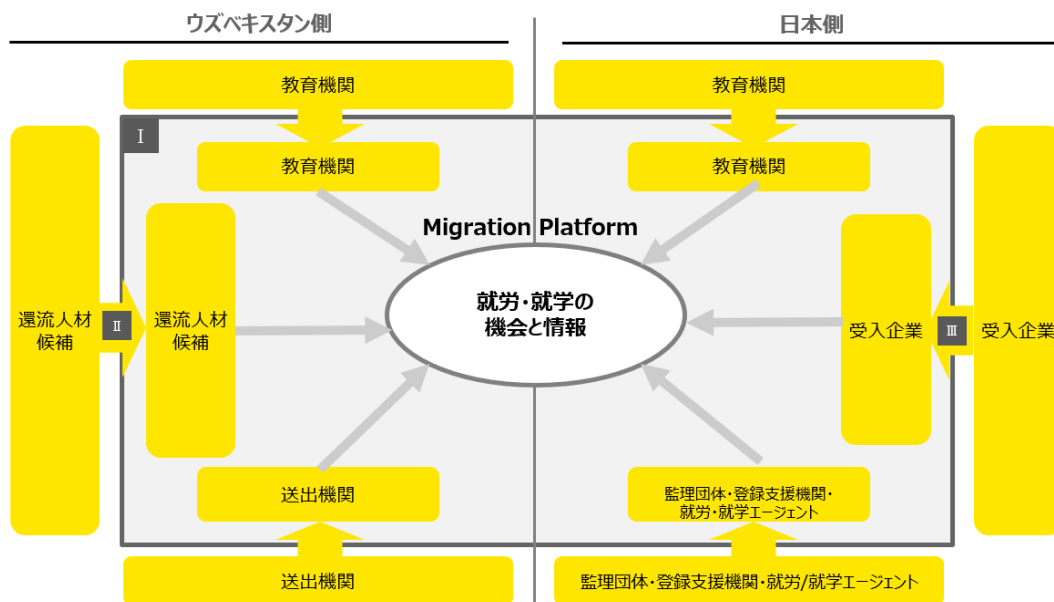
図 67 還流人材ピラミッドの現状 (As Is) と将来像 (To Be)

上記の還流フェーズで直面する課題や、還流タイプ別に直面する課題の解決や、還流人材を活用した産業高度化・多角化の実現に向けて取り組む必要がある3つのアプローチを実施し、上述 A~E の期待効果を実現するために「支援策1: Migration Platform (仮) の設置」「支援策2: 渡航準備関連機関の強化」「支援策3: 渡航後/還流後の受皿拡大」の3つの支援を行うことを提案する。次節以降で、各支援策の

実施事項、期待成果、対応課題を示す。

8.2 支援策1: Migration Platform (仮) の設置

1つ目の支援策として、Migration Platform (仮) を設置することを提案する。このプラットフォームを通じて、「支援策 1-1: 還流フローにおけるステークホルダー間のマッチング」および「支援策 1-2: 還流フローに関する情報のマッチング」を実施することを想定し、その詳細についてはそれぞれ以下の通りである。なお、Migration Platform (仮) を設置する際に留意すべき点として、在留資格ごとに関係者が異なる点が挙げられる。具体的には、在留資格「技能実習」の場合は送出機関や監理団体が存在するが、在留資格「留学」の場合は現地の正式な送出機関は存在せず、現地日本語学校や留学エージェントが送り出しを行う。また、「特定技能」に関しては、まだ実際の送出は始まっておらず送出制度の詳細は検討段階にあるが、日本側では登録支援機関が「特定技能」の在留資格を持つ移民を受入企業に紹介する。更に、まだウ国では確認されていないが、「技人国」の在留資格でウ国から来日する際には、就労エージェントによる仲介、または、送出機関を介さない日本側企業の直接採用となるため、来日に至るまでの関係者が異なる。在留資格に応じて異なる関係者が介在することから、在留資格別に必要となる情報が異なる。そのため、支援ターゲットとする還流人材候補層の在留資格に合わせてプラットフォームが備えるべき機能や実施すべき支援策が異なる点に留意が必要である。在留資格別に異なる特徴がある一方で、共通する特徴もあることから、在留資格に共通してプラットフォームを通じて発信・掲載すべき情報もあることにも留意する必要がある。具体的には、日本での生活・共生に関する情報や、日本語学習に関する情報、更には、キャリアプランの構築に資する情報や、帰国後の就業・起業支援の情報等が挙げられ、いずれも在留資格を問わず全ての還流人材とその関係者に必要な情報であると考えられる。そのため、事業実施の際には、在留資格別に異なる点と共通点を意識しながらプラットフォームを構築することによってより効果的な支援策となることが期待される。



出所：調査結果から調査団作成

図 68 Migration Platform (仮) 構想図

8.2.1 支援策 1-1：還流フローにおけるステークホルダー間のマッチング

8.2.1.1 実施事項

Migration Platform（仮）の1つ目の機能として、還流フローの各ステークホルダーがマッチングできる「場」を提供することが考えられる。想定されるステークホルダーとして、ウ国側は、送り出しに関する機関（留学エージェント、送出機関）、企業や教育機関（日本語学校や、専門学校・大学、モノセンターや日本語および特定技能試験準備センター）、日本側は受入れに関する機関（監理団体、登録支援機関、就労エージェント）、教育機関（日本語学校・専門学校・大学）、受入企業が参加し、これら参加機関のうち優良な機関のマッチングが行われることが想定される。なお、公平性の観点から、ポータルへの参加者は限定せず、希望する全ての機関が参加できる開かれたプラットフォームとしたうえで、優良機関であるか否かを判定する基準を設定して、その一定の基準を満たした機関に対しては認定（例：JICA 認定、第三者機関認定、ウ国政府認定）を与えることで、優良な機関同士がマッチングすることへのインセンティブを提供することが推奨される。優良機関の認定基準については、今後更に詳細化する必要があるものの、ヒアリング調査で確認されたステークホルダーの要望を踏まえると、以下の観点から優良機関を認定することが推奨される。なお、認定審査機関として、JICA や第三者機関、ウ国政府が考えられるが、JICA の支援がいずれ終了することを考慮すると、持続的な認定制度の運用を実現するうえでは、第三者機関やウ国政府が認定審査機関の役割を果たすことが推奨される。

表 32 優良機関の認定基準（例）

国	機関	優良機関の認定基準（案）
ウズベキスタン	日本語学校	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 在留資格の取得に必要な最低限の日本語だけを教えるのではなく、来日後に実際に求められる日本語能力を習得できるまで授業を提供している ✓ 日本のビジネスマナーに関する研修を提供している
	技能研修機関	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 在留資格の取得に必要な最低限の技能だけを教えるのではなく、来日後に実際に求められる技能を習得できるまで授業を提供している ✓ 日本のビジネスマナーに関する研修を提供している
	送出機関	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 法令で定められた範囲内の適切な価格でサービスを提供している ✓ 日本側の受入企業が求める人材を選定して送出している ✓ 送出に必要な書類を定められた時間内に適切に準備することができる
日本	日本語学校	<ul style="list-style-type: none"> ✓ アルバイトの派遣ではなく日本語の教育を主の目的としている
	企業	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外国人材の長期的なキャリア形成を支援している ✓ 外国人材にスキルアップの機会を提供している ✓ 外国人材に生活支援を提供している
	監理団体・登録支援機関・就労・就学エージェント	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 優良な受入企業とコネクションを持っている ✓ 外国人材に生活支援を提供している

出所：調査結果から調査団作成

このように、優良な機関同士のマッチングを促進するうえで、優良機関を認定することは効果的である一方、この施策を行う場合、継続的な認定及びモニタリングを行える仕組みと、信憑性や公平性を担保するための仕組みが必要となることに留意が必要である。また、悪徳機関がポータルに参加するリスクがあ

り悪用されるリスクがあるため、悪徳機関を排除し、優良な機関同士のマッチングのみを促進させるための情報開示の仕組みを導入することが考えられる。具体的には、以下2つの情報掲載を義務付けることが考えられる。1つ目に、事業概要を掲載することが考えられる。事業概要の記載内容は機関の種別によって異なることが想定されるが、例えば送出国機関であれば、経営方針や人材育成方針などの事業理念、対象業種、トレーニング内容、送出国実績などのサービス概要、差別化戦略や人材評価方法の特徴などアピールポイントといった情報を掲載することが考えられる。2つ目に、第三者機関からの推薦という形で優良なステークホルダーであるか否かを判定するために、他ステークホルダーからの口コミによる評価を掲載することが考えられる。なお、口コミによる評価を掲載した場合、参加機関は生の声に基づき、的確に優良機関と悪徳機関を判別することが可能になる一方で、誹謗中傷や低評価が掲載された場合、ステークホルダー間のトラブルに繋がるリスクがあることに留意が必要となる。

なお、ポータル上では多岐に渡るステークホルダーのマッチングが行われることが想定される。例えば、技能実習の送出国の場合は、送出国機関と監理団体とのマッチング、特定技能の送出国の場合は、日本語および特定技能試験準備センターと登録支援機関とのマッチング、留学の送出国の場合は、留学エージェントと日本の教育機関とのマッチングなどが想定される。なお、このように、基本的には仲介業者間のマッチングが想定される一方、それ以外のステークホルダーのマッチングも想定される。例えば、日本企業とウ国の企業が直接マッチングすることも可能である。他国の事例として、ウ国側企業・団体Iが韓国企業と人材交流プログラムを締結して、社員のスキルアップを目的に韓国に人材を派遣しており、ウ国企業と日本企業との間に、同様の連携が行われることが期待される。また、別の形のマッチングとして、監理団体が通訳者と関係構築することも想定される。ウ国から人材を受入れるにあたり、ウ国側のステークホルダーとのコミュニケーションが求められる場合があるため、このような状況を解決するためにも、ウ国語やロシア語の通訳を行えるコーディネーターと監理団体がプラットフォーム上で繋がることを期待される。

8.2.1.2 期待成果

Migration Platform (仮) を通じて、還流フローの各ステークホルダーがマッチングできる「場」を提供することで、次の2つの成果が期待される。1つ目に、還流失敗層が減少することが期待される(成果C)。前述の通り、日本語学校の情報が不足しており(課題6)、日本語学校の中には質の低い日本語学校が存在する(課題7)ことから、優良な日本語学校に就学できず、キャリアを形成するうえで必要な日本語力を習得できないケースが発生している。この課題に対して、日本側教育機関とウ国側留学エージェント/教育機関がマッチングする「場」を提供することで、優良日本語学校とのマッチングが促進され、日本で知識や技能を習得できずに帰国してしまう人材が減少することが期待される。更に、在日外国人留学生在が就職する際の情報が不足しているため、就職活動に失敗してしまうケースが発生しているが(課題8)、日本側教育機関・受入企業・就労エージェントの3者がマッチングする「場」を提供することで、留學生の情報の非対称性による就職活動の失敗が提言され、就職率が向上し、就職に失敗して技能を習得する前に帰国してしまう人材が減少することが期待される。2つ目に、潜在層が還流層へ吸上げられ、日本に来るウ国人が増加することが期待される(成果D)。前述の通り、ウ国人を採用したい日本企業は限定的であることに加え、受入意思があり受入体制が備わっている企業は更に少ないが(課題5)、日本側受入企業/監理団体/登録支援機関とウ国側送出国機関/モノセンターがマッチングする「場」を提供することで、ウ国から優良日本企業に送出国される人数は増加することが期待される。また、前述の通り、日本側の優良な教育機関の情報不足により適切なマッチングができていないケースが発生しているが(課題6)、日本側教育機関とウ国側留学エージェント/教育機関がマッチングする「場」を提供することで、ウ国からの

送人数は増加することが期待される。

8.2.2 支援策 1-2：還流フローに関する情報のマッチング

8.2.2.1 実施事項

Migration Platform（仮）の2つ目の機能として、還流フローに関する情報のマッチングを行うことが考えられる。還流フローの様々なステークホルダーから、情報の信頼性の欠如、情報の非対称性が課題として指摘されている。同プラットフォーム上に情報を集約することで、これら課題に対して一定の解決策となることが期待される。具体的に発信・収集する情報としては、以下の11の情報を想定する。

1つ目に、ロールモデルやキャリア形成に関する情報である。ウ国人の渡航前の課題として、キャリア計画がないため主体的に日本語や技能の習得に取り組んでいないことが挙げられている。また、帰国前の課題として、帰国後のキャリアプランが描けないことが課題として挙げられている。それらの課題解決に向けて、日本での就労経験を経てウ国の産業界で活躍している人材のキャリアを紹介することで、還流に関する目的意識や主体性が醸成されることが期待される。

2つ目に、日本語教材をポータル上に無料で公開することが推奨される。日本語の授業は、日本語学校、大学、モノセンター、ウズベキスタン日本人材開発センターなど、多様な機関が提供しているが、より多くの人材に低価格で日本語の学習機会を提供するためには、無料の日本語教材をポータル上で公開することが効果的であると考えられる。なお、既存の取組として、ウ国側総合トレーニング機関Aが無料の日本語教材「イロドリ」の開発を進めており、2022年には公開予定であるため、新規で教材を作成するのではなく、これら既存教材をポータル上に公開する方が効果的・効率的である。

3つ目に、技能の教材をポータル上に無料で公開することが推奨される。ウ国の技能トレーニング機関の課題として、日本側の市場ニーズに合致したトレーニングを提供できていないことが指摘されているが、この課題を解決するため、技能の教材を公開することが効果的であると考えられる。なお、JICAによる既存の取組として、外国人材を対象とした技能教材の策定が進められているため（例、「誇り高く！日本で自動車整備に従事する上で大切なこと」）、これら教材をウ国語やロシア語に翻訳することが効果的・効率的であると考えられる。

4つ目に、在留資格や渡航プロセスに関する情報であり、具体的には、在留資格ごとの目的や該当職種、取得条件や活動制限に加えて、在留資格の取得プロセス（必要な書類、申請にかかる時間、申請の費用等）に関する情報である。還流フローにおける課題として、在留資格への理解不足が原因で不適切な在留資格を選択してしまう（就労目的であるにも関わらず留学ビザを取得してしまう）ことや、在留資格を自ら申請できないため高額な代行費用を支払っていることが課題として指摘されている。これらの課題に対して、在留資格の詳細情報や渡航プロセスに関する情報を発信することにより一定の解決に寄与することが期待される。なお、既存の取組として、JICAにより外国人材を対象としたオンラインネット教材「日本で働きたいあなたへ」が制作されており、その教材をウズベク語に翻訳しプラットフォームに掲載することが効果的であると考えられる。

5つ目に、ウ国人の受入方法について、日本側の監理団体や登録支援機関、受入企業向けに情報発信することが推奨される。日本側のステークホルダーがウ国人を受入りたいと考えた場合、どのような制度に基づき、どのようなプロセスで、どのような書類を準備する必要があるのか調べる必要があるが、現状これら情報が不足している。例えば書類の観点では、特定技能の受入に際して必要となる書類が10か国語に翻訳され、出入国在留管理庁のウェブサイトに掲載されているが、ウ国語およびロシア語への翻訳はさ

れていない¹⁴²。日本側機関によるウズベキスタ人の受入を増やすためには、申請書類をウ国語に翻訳して情報発信するなどして、ウ国人の受入方法を明確にすることが求められる。

6つ目に、日本企業の求人情報（求めるスキル、職種、仕事内容、給料など）である。求人情報を掲載することで、ウ国人が日本に渡航する前、及び帰国する際の企業とのマッチングが促進されることが期待される。また、日本とウ国では就労環境が大きく異なることから、ウ国人が日本に到着した後、想定していた仕事と与えられた仕事の差に困惑してしまうケースがあることが確認されている。その課題解決のために、プラットフォーム上で業種ごとの働き方、給料、価値観などの情報も発信することによって状況改善に向けた一定の効果が期待される。

7つ目に、日本の文化や生活上の注意点について、情報発信することが推奨される。日本とウ国の文化的な差異が原因となり、日本の就労先でウ国人材が環境に適用できないことが課題として指摘されているが、時間厳守や挨拶など、日本文化の特徴をプラットフォーム上で発信することにより、この課題が一定程度解消されることが期待される。また、ゴミの分別や電車内のマナーなど一般的な生活上の注意点について事前に喚起することで、来日後に問題なく日本の生活に順応できることが期待される。なお、日本の文化や生活上の注意点を紹介するコンテンツを作成するうえで、ウ国に派遣されている JICA 海外協力隊の協力を得ることが効果的と考えられる。

8つ目に、ウ国の文化やウ国人を採用するうえでの注意点について、情報発信することが推奨される。前述の通り、日本とウ国の文化的な差異が原因となり、日本の就労先でウ国人材が環境に適用できないケースが発生しているが、その原因の1つとして、ウ国の文化について、日本企業が十分に理解していないことが挙げられる。例えば、ウ国人の多くはイスラム教徒であるため、定められた時間に祈拝ができるよう休憩を設けることや、社食がある場合はハラール食を提供することなど、宗教を踏まえた配慮が求められる一方、このような対応が必要なことを十分に理解している日本企業は限定的である。この課題を解決するうえで、ウ国の文化やウ国人を採用するうえでの注意点について、情報を発信することが効果的であると考えられる。なお、留意点として、日本企業の外国人材受入キャパシティ強化を目的に、既に多くの政府機関や NGO が同様の取組を行っているため、新しい情報コンテンツを作成するのではなく、既存の情報コンテンツを活用することが効果的と考える。例えば、経済産業省が文部科学省と厚生労働省と共同で実施した「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト」の一環として作成された「外国人留学生の採用・活躍を推進するためのハンドブック」など、既存の異文化理解コンテンツを活用することが推奨される。

9つ目に、外国人受入の優良事例や失敗事例を発信することが推奨される。日本の就労先に関する課題として、外国人材のキャリアパス形成を後押しする企業が限定的であることが指摘されているが、外国人受入を通じて win-win の関係を構築した優良事例を紹介することで、外国人材のキャリア形成を後押しする企業が増加すると期待される。例えば、日本で育成した外国人材を通じて、海外事業を拡大させた事例などを紹介することが効果的と考えられる。なお、情報コンテンツを作成発信するうえで、JICA の既存の取組である JP-MIRAI と連携することが効果的である。

10 個目の点として、帰国後の就職支援や起業支援に関する情報について、情報発信することが推奨される。還流人材の帰国後の課題として、就職や起業支援が提供されているにも関わらず、それらの情報を把握できていないことが挙げられており、その情報をプラットフォーム上で発信することにより、この課題が一定程度解消されることが期待される。具体的には、ウ国側総合トレーニング機関 A で提供されてい

¹⁴² https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/10_00020.html

るビジネスコースや、対外労働移民庁が提供している起業支援プログラムの情報を発信することが考えられる。

最後の点として、在ウ国企業の求人情報（求めるスキル、職種、仕事内容、給料など）を発信することが推奨される。還流人材の帰国後の課題として、日本で習得した技能を活かせる企業に就職できないことが指摘されているが、日本での就労経験を持つ還流人材を採用したいと考えている在ウ国企業の求人情報をポータル上に掲載することで、帰国後の就職率が改善されることが期待される。

8.2.2.2 期待成果

Migration Platform（仮）を通じて、還流フローの情報を発信することで、次の5つの成果が期待される。1つ目に、起業家候補生が起業に成功し、起業家が増加することが期待される（成果A）。前述の通り、起業研修が十分に整備されているにも関わらず、その認知が不足しているが（課題11）、マッチングポータルで起業支援プログラムの情報を発信することで、起業支援プログラムの受益者が増加して、起業に成功する人材が増えると期待される。2つ目に、リーダー候補層が優良な企業に就職して、リーダー層が増加することが期待される（成果B）。前述の通り、還流人材とウ国企業とのマッチング機会が不足しているが（課題10）、マッチングポータルでウ国の求人情報を掲載することで、自分の能力を最大限活用できる企業に就職できる還流人材が増えると期待される。3つ目に、還流失敗層が減少することが期待される（成果C）。前述の通り、在留資格に関する情報発信が不足している（課題3）ことから、不適切な在留資格を選択しているケースが発生しているが、在留資格ごとの目的や活動制限について情報発信を行うことで、就労目的であるにも関わらず留学ビザでアルバイトを行う人材が減少し、技能実習や特定技能といった就労ビザを取得して、就労先で技能を習得する人材が増加することが期待される。4つ目に、滞留・潜在層が還流層へ吸上げられ、日本に来るウ国人が増加することが期待される（成果D）。前述の通り、渡航準備時に十分な日本語能力や技能を習得できていないため、他国人材との競争に勝つことができず、日本の企業に就職できないケースが発生しているが（課題1,2）、日本語や技能の無料教材を公開することで、渡航準備時の教育水準が改善され、日本企業に就職するウ国人材が増加すると期待される。5つ目に、日本に関心があるウ国人のうち、本気で日本を目指す人が増え、潜在層が増加することが期待される（成果E）。前述の通り、ロールモデルの事例の欠如（課題2）や在留資格に関する情報が不足しているが（課題3）、ロールモデルや在留資格の情報を発信することで、日本に行った場合のキャリアや渡航方法が明確となり、日本を目指すウ国人が増加することが期待される。

8.3 支援策2：渡航準備関連機関の強化

2つ目の支援策として、ウ国における渡航準備関連機関の強化（キャパシティ・ビルディング）を提案する。本支援策の一環として、以下2つの支援策「支援策2-1：教育機関の能力強化」「支援策2-2：送出機関の能力強化効率化」を実施することが考えられる。

8.3.1 支援策2-1：事前教育機関の能力強化

8.3.1.1 実施事項

渡航準備強化に関する1つ目の支援策としては、事前教育機関の能力強化が考えられる。具体的な取り組みとしては、日本語に関する教育機関の強化と、技術/技能に関する教育機関の強化の2種類が想定される。前者については、日本語を教えることができる教師の不足、現地の日本語教師を指導できる教師の不足が課題として挙げられている。その課題解決に向けて、専門家の派遣によるカリキュラムの策定支援、

JICA 海外協力隊の派遣による教師育成等が想定される。また、日本語教育に関する無料教材を開発・普及も1つの支援案として考えられるが、これについては、既にウ国側総合トレーニング機関Aにおいて、無料の日本語教材「イロドリ」の開発が進んでおり（2022年に公開予定）、新規で教材を作成するのではなく、これら既存教材の周知を支援する方が効果的・効率的である。また後者については、専門家の派遣によるカリキュラムの策定支援、JICA 海外協力隊の派遣等に加えて、設備・機材投入による教育環境強化などが考えられる。なお、事前教育機関の能力強化を行ううえで支援対象としては、日本語および特定技能試験準備センター（モノセンター）、大学、職業カレッジ、民間の日本語学校、ウズベキスタン日本人材開発センターなど様々な機関が候補として考えられるが、公平性と拡張性の観点から、日本語および特定技能試験準備センター（モノセンター）を支援対象とすることが推奨される。まず同センターは、日本への送出を所管する機関として対外労働移民庁の傘下に設立された政府機関であるため、公平性の観点から、個別の教育機関を支援するのではなく、同センターを支援することが妥当と考えられる。また、同センターに設備や機材を投入した場合、民間の教育機関も当該設備を利用できる仕組みを整備することで、全ての機関を対象に公平な支援を提供することが可能となる。更に、支援の拡張性という観点でも、同センターへの支援が推奨される。同センターはウ国15箇所に支部を保持しているため、例えば、同センターに専門家を派遣して教師を育成した場合、受講者であった教師が今度は普及員として各地方に渡り、地方の教師育成を行うことも考えられる。

本件調査業務を通じて、事前教育機関の能力強化に関する既存関係者との具体的な連携方法として、次のような関係者との以下のような協業方法について検討された。まず、渡航前の技術トレーニングについて、農業分野ではカリキュラムの一環としてグリーンハウス等の実習設備を整備しているモノセンターとの協業により、農業分野での渡航前トレーニングの実施が考えられる。しかし、現地でも講師となる人材の不足が課題として挙げられていることもあり、日本から農業専門家を派遣することにより事前教育機関と連携した機能強化が実現できる。介護分野においては、ウ国側日本語学校Aが将来介護人材になりたい人材を留学で渡航させる前に、事前の介護実習を行っている。これは事前の能力開発を目的としてではなく、介護の仕事内容を事前に理解させることを目的としたものであるが、就職後の認識齟齬を最小限にし、離職率の低減には効果的な取り組みであると考えられる。この実習事業を担当する日本側監理団体/登録支援機関Bからは、この事前実習の普及について協力の意向が得られているが、実施する人的リソースが限定的であることから、専門家派遣等の支援がある場合は協力可能である旨の回答が得られている。また、ウ国で日本式のホテル経営を行っているウ国側企業・団体Lからは、経営者自身も還流人材であることから、当該ホテルにおけるホテルクリーニング・レストランスタッフ等のホテル関連業務におけるインターン受入れも前向きに協力したい旨も確認された。

次に、日本語教育やビジネスマナー、渡航に必要な知識の習得について、日本語のオンライン講座の提供や留学に関するアドバイスを実施している日本側コミュニティAとの協業により、渡航前の日本語教育の機会や教材へのアクセス機会の増加が可能となる。日本側コミュニティAからは、既にクラウドファンディングにより実現した在日ウ国人向けオンライン無料日本語教育について、JICAからの支援があれば、更なる普及拡大が可能であり、また現在個別に行っている留学に関する情報提供支援についてもこれまでの知見・経験を日本留学手順書等の形で取り纏めて発信することが可能である旨が確認されている。また、このオンラインの日本語教育カリキュラムの効果を最大化させるために、日本側企業・団体Lとの協業も望ましいと考える。同社はウ国教育省のIT改革の一環として、教育地域間格差の是正と教育品質の向上を目指し、ITプラットフォームの導入により、教師育成/教材電子化/学習履歴DB/成績管理/教育業務効率化を実施している。具体的には、塾/予備校/英会話/大学/資格対策/法人人材育成等の教育

機関が遠隔教育や電子教材を提供するための政府公式プラットフォームを構築し、IT を活用した教育サービス開発や生徒募集の支援を行うものである。地方の日本語教師の品質が都市部に比べて劣ることが調査により確認されていることを勘案すると、上記の事業者間の連携により質の高い日本語授業を遠隔地に届けることは有意義である。その際、国際交流基金が開発した「いろどり」等のオンラインで利用可能な教材を活用することによって、より多くの日本語を学びたいウ国人に日本語学習の機会を提供することが可能となる。その他にも、ウ国側総合トレーニング機関 A では、日本のビジネスマナー講座の提供を開始することが検討されている。このコンテンツをより多くの還流潜在層にプラットフォーム等を通じて届けることによって、来日後に活躍できる可能性を向上されることが期待される。以上に紹介した事業者との連携によって、事前教育機関の能力強化を具体的に推進することが可能で和えると考えられ、その実現によって次の期待効果を得ることが期待される。

8.3.1.2 期待成果

事前教育機関の能力強化を行うことによって、潜在層が還流層へ吸上げられ、日本に来るウ国人が増加することが期待される（成果 D）。前述の通り、潜在層の日本語能力および技能レベルが不十分であるため、他国人材との競争に勝てていないケースがあるが（課題 2, 3）、教育機関の強化の強化を通じて、日本企業によるウ国人の受入増加や、還流層の増加が期待される。

8.3.2 支援策 2-2：送出関連機関の能力強化

8.3.2.1 実施事項

渡航準備強化に関する 2 つ目の支援策として、送り出しを担う機関の能力強化が考えられる。本件調査結果として、ウ国側の問い合わせ窓口が存在せず、ウ国側における手続きや申請に関する情報が取得困難である旨が確認されている。また近年のウ国の特徴として省庁の統廃合や新設により、担当者が高い頻度で交代しており、適切なウ国側の情報へのアクセスが困難となっていることも確認された。この課題解決に向けた 1 つの施策としては、日本への送出に関する情報窓口の一本化に向けた能力強化が考えられる。実際に他国の例を見ると、移民庁や労働省等の組織の中に「ジャパン・デスク」として対日移民を取り扱う専門部署を設置して、情報の一元管理を行っている事例も確認されているが、ウ国で同様の支援を提供する場合、新しく部署を設置するのではなく、日本語および特定技能試験準備センターの能力強化を行うことが想定される。能力強化の具体的な方法としては、専門家を派遣して、日本への送出プロセスについて講義することで、日本への送出に関する相談に対応できる人材を育成することが考えられる。また、専門家や JICA 海外協力隊の協力のもと、在留資格に関する説明書や送出プロセスに関するマニュアルを策定するなど、日本への送出に関する相談があった際に活用できる資料を用意することも考えられる。更に、専門家の派遣が難しい場合は、同センターの人材を日本に招待して、研修を提供することも検討される。

対日送出に関する総合相談窓口の設立支援の他には、ウ国側総合トレーニング機関 B を対象に、「特定技能」の送出能力強化を提供することが考えられる。前述の通り、調査時点においては、ウ国の特定技能送出能力強化は限定的である。具体的には、調査時点では特定技能に関する送出制度の設計段階にあり、コロナの影響もあるがその設計は未だに完了していない。また特定技能の実習試験の内容・実施方法についても未定であるため、ウ国から特定技能を派遣した実績は作れていない。更に、該当の業種も介護と農業の 2 つのみの実施に留まっており、今後どの業種から順番に門戸を開いていくべきかの情報収集・確認に向けた調査の実施も必要な状況である。これらの状況改善に向けて、送出関連機関に対する能力強化が特に重要になるものと考えられる。能力強化の具体的な取組は 3 段階に分けることができる、第 1 段階で

は、介護と農業の次に送出国を開始すべき業種を特定するための、調査を実施することが必要である。具体的には、各業種の担当省庁へのヒアリングなどを通じて、需要に対して人材供給が不足している業種を整理することが求められる。次に、第2段階では、ニーズが高い業種が特定された後、同分野の技能試験実施に向け、試験の策定や実施体制の整備を支援する必要がある。なお、試験の実施体制を強化するうえで、ウ国側総合トレーニング機関Aのノウハウを活用することが推奨される。ウ国側総合トレーニング機関Aは、JLPTを毎年開催しており、大人数を対象とした試験の実施について知見を持っているため、同センターと連携することが推奨される。最後に、第3段階では、ニーズが高いと選定された業種に関する、技能トレーニング体制の構築支援が必要となる。具体的には、専門家の派遣を通じたカリキュラムの策定や教師の育成、技能実習で活用する設備や機材の投入などが考えられる。

8.3.2.2 期待成果

送出国を担う機関の能力強化を行うことによって、次の2つの成果が期待される。1つ目に、潜在層が還流層へ吸上げられ、日本に来るウ国人が増加することが期待される(成果D)。前述の通り、在留資格や送出国プロセスの情報や、「特定技能」の取得機会が不足しているため、適切な在留資格での送出国人数が限定的であるが(課題3)、ウ国側総合トレーニング機関Bの能力強化を通じて、就労ビザで来日するウ国人が増加し、還流層が増加することが期待される。2つ目に、日本に関心があるウ国人のうち、日本を目指す人が増え、潜在層が増加することが期待される(成果E)。ウ国側総合トレーニング機関Bの能力強化を行い、同センターから積極的に情報発信を行うことで、ウズベキスタ人が日本関連情報に触れる機会が増え、日本を目指すウ国人が増加することが期待される。

8.4 支援策3：渡航後/還流後の受皿拡大

3つ目の支援策として、渡航後/還流後の受皿強化に向けた支援をすることを提案する。本支援策の一環として、以下3つの支援策「支援策3-1：日本側の受皿拡大」、「支援策3-2：ウズベキスタン側の受皿拡大」の実施が考えられる。

8.4.1 支援策3-1：日本側の受皿拡大

8.4.1.1 実施事項

還流人材のキャリア選択拡大に向けた1つ目の支援策として、日本側の受皿拡大が考えられ、具体的な施策として、「日本企業の受入キャパシティ強化」「ウ国の魅力に関する広報活動の実施」の2つが考えられる。

まず、日本側の受皿拡大に関する1つ目の施策として、日本企業の外国人材受入キャパシティを強化することが考えられる。日本企業の多くは外国人材の受入経験が少なく、外国人材を対象としたキャリア支援体制が整備されていない。このような状況を改善するためにも、外国人材のスキル管理やキャリア形成に関するマニュアルや研修資料を提供することで、日本企業の受入体制が強化され、外国人材のスキルアップが促進されると期待される。なお、日本企業の受入体制を強化する主体としては、就労エージェントや自治体の存在が候補として挙げられる。実際に外国人労働者を取り扱う就労エージェントのうち、優良な機関は人材紹介後も継続的に企業に対して外国人の活用に向けた支援を行っているケースも確認されている。また、自治体についても、優良な一部の自治体では企業からの要望に応じて日本語教育の提供や、共生に向けた各種支援も行っている事例も確認されている。なお、前述の通り、経済産業省は文部科学省と厚生労働省と共同で策定した「外国人留学生の採用・活躍を推進するためのハンドブック」のように、

日本企業の能力強化については既に一定程度の取組が行われているため、既存の支援を普及・拡大する、ないし、連携することが効率的・効果的と考えられる。

次に、日本側の受皿拡大に関する2つ目の施策として、日本企業向けにウ国やウ国人の魅力に関する広報活動を行うことが考えられる。日本におけるウ国人の認知度は決して高くなく、ウ国人の受入れ先を増やすためにも、ウ国人の特徴や強みの発信が重要であると考えられる。具体的には、周囲への配慮を怠らない点や、日本語の発音が良い点など、ウ国人の特徴について情報発信することで、ウ国人の認知度が高まり、受入が増加すると期待される。また、ウ国という国の理解を促進するためには、ウ国人の特徴だけでなく、ウ国という国の文化や歴史、産業などについて情報発信することが効果的であると考えられる。なお、日本企業向けにウ国人の魅力を情報発信するうえで、JICA 海外協力隊の体験談を活用することが効果的であると考えられる。具体的には、ウ国での滞在を通して協力隊員が気づいたウ国人の特徴や強みを、体験談としてレポート化して、情報発信することで、説得力を持った広報が可能となる。

8.4.1.2 期待成果

日本側の受皿強化により、次の2つの成果を得られることが期待される。1つ目に、還流失敗層が減少することが期待される（成果C）。前述の通り、日本側の受入体制が不十分であるため、日本の就労先でスキルマップできないケースが確認されているが（課題5）、来日後受入企業や自治体の外国人材受入体制を強化することで、日本における還流人材のスキルアップが促進されることが期待される。2つ目に、潜在層が還流層へ吸上げられ、日本に来るウ国人が増加することが期待される（成果D）。前述の通り、ウ国人の知名度の低さなどが原因となり、日本企業に就職できないウ国人がいるが（課題5,8）、ウ国人の強みや魅力の情報を発信することで、ウ国人を採用する日本企業は増加すると期待される。

8.4.2 支援策 3-2：ウズベキスタン側の受皿拡大

8.4.2.1 実施事項

渡航後/還流後の受皿拡大に向けた2つ目の支援策として、ウ国側の受皿拡大が挙げられる。具体的な施策として「日系企業のウ国進出支援」「ウ国における起業環境改善支援」「スキルの見える化支援」「日本での就労経験のブランド化支援」の4つが考えられる。

まず、1つ目の施策である「日系企業のウ国進出支援」の具体的な方法・アプローチとしては2つの方法が考えられる。1つ目の方法としては、JICAの中小企業連携支援を活用して、中小中堅企業のウ国進出を支援することが考えられる。中小企業連携支援を活用する最初のステップとして、支援対象とする企業を選出する必要があるが、その際は、ウ国側政府機関Aと連携することが推奨される。ウ国側政府機関Aには、ウ国の進出を検討している企業から問合せが寄せられているため、ウ国側政府機関Aと連携することで、ウ国の進出を検討しており、中小企業連携支援の支援対象になり得る企業を特定することが可能となる。なお、支援対象には、ウ国の進出を検討している企業のうち、ウ国人を日本で雇用している企業を選ぶことが推奨される。理由としては、海外進出における一般的な課題として、日本と現地のビジネスの双方に精通しており、進出国において現地責任者を任せることができる人材がないことが挙げられるが、ウ国人を採用している中小企業を支援対象にすることによって、その人材不足に関する課題が解決される。また、進出後に同社で働いているウ国人を現地責任者として登用することで、進出後の事業拡大やO&Mに関する課題についても一定程度の効果が期待できる。中小企業連携支援の2つ目のステップとして、フィージビリティスタディなどの調査を行う必要があるが、ウ国の市場や規制に関する情報が不足していることが課題となる可能性が想定される。そこで、この課題を解決するために、JICAが策定してい

る「ウズベキスタン投資ガイドブック（調査時点では作成段階）」や、還流人材 B が展開しているマーケットリサーチのポータルサイト（investclub.uz）を活用することが考えられる。また、在日ウ国人同郷コミュニティである在日ウズベキスタン青年協会が、日本企業を対象にウ国のビジネス視察ツアーを企画しているため、このような取組と連携することも効果的である。

「日系企業のウ国進出支援」のもう 1 つ目の方法としては、BPO ビジネスをウ国に誘致することが考えられる。BPO ビジネスの特徴としては、IT 等の地理的環境に依らず特定国のビジネスプロセスの一部を担う事業である。特定国のビジネスプロセスの一部を担う上では、その国の言語やビジネスマナー等を理解する人材が必要不可欠であり、そのうえで、一定の IT スキルも不可欠となる。ウ国は現在国を挙げて IT 産業の振興に取り組んでいること、ウ国側大学 C の設置にみられるように IT 人材の育成に向けても積極的であること、日本で IT 人材の確保が困難になっていることなどを勘案すると、今後ウ国での BPO ビジネスのポテンシャルが非常に高いと推察される。

次に、2 つ目の施策である「ウ国における起業環境改善支援」の具体的な方法・アプローチとしては 2 つの方法が考えられる。1 つ目の方法としては、起業資金提供プロジェクトの実施が考えられる。具体的には、JICA がアフリカで実施している Project NINJA のようにビジネスコンテストを実施して優秀者に資金提供する支援や、ツーステップローンを活用した起業家支援が想定される。一方、JICA による単純な資金提供は持続的ではないため、持続性を保つための工夫が必要となる。例えば、Project NINJA のビジネスコンテストでは、アフリカ進出に関心のある日本企業に参加してもらい、優良なスタートアップ企業がいた場合は、特別賞として各種支援（融資、メンタリング、等）を提供する仕組みとしているが、同様の取組をウ国で行うことも考えられる。更に、既にウ国政府によりいくつか起業資金提供が実施されていることを勘案すると、既存のウ国政府による起業家支援プロジェクトに対する支援の拡充することが、より効率的かつ持続的な施策であると考えられる。2 つ目の方法として、起業研修の拡充が考えられる。現在、ウ国側総合トレーニング機関 A がビジネスコースを提供している。しかし、教師の数や受入体制の限界より受講生は応募者の中から選抜して限定して実施している。そのため、ウ国側総合トレーニング機関 A の研修の拡充による機会創出が効果的・効率的であると考えられ、具体的には、専門家の派遣や研修のオンライン化により、研修機会を拡充することが期待される。

3 つ目の施策である「スキルに見える化支援」の具体的な方法・アプローチとしては、以下の方法が考えられる。ウ国人材は日本での就労経験を通じて、専門的な技能だけでなくビジネスパーソンとしてのソフトスキル（おもてなし精神やホウレンソウ等）を習得するが、このソフトスキルを可視化する仕組みが欠如していることから、還流人材が帰国後に就職活動をする際、日本での経験を十分にアピールできていないと考えられる。そこで、既にそのようなソフトスキルを認定する取組が一部確認されているため、既存の取組を改善、拡大することが効率的な手法であると考えられる。例えば、おもてなし精神を評価する取組として、「日本の宿おもてなし検定委員会」が「日本の宿おもてなし検定」を行うなど、既存の取り組みを有効活用することが重要となる。ただし、日本でのソフトスキルを可視化したとしても、ウ国の就職活動において、その効果が限定的であることが確認されている。具体的には、ウ国における還流人材の就職先候補として、在ウ国日本企業、ウ国の国内企業、還流人材が経営する日本式ビジネスの 3 つが想定される。その内、日本式のビジネスを行う場合ではそうしたソフトスキルの需要が高い。具体的には、ホテル事業を営む HHS など、還流人材が経営する日本式ビジネスを現地で行う場合においては、ソフトスキルに対するニーズは高いことが確認されている。その一方で、在ウ国日本企業とウ国国内企業にとっては、おもてなし精神等の日本で身に付けることができるソフトスキルは必ずしも現地では求められていないことがアンケート・ヒアリングで確認されている。

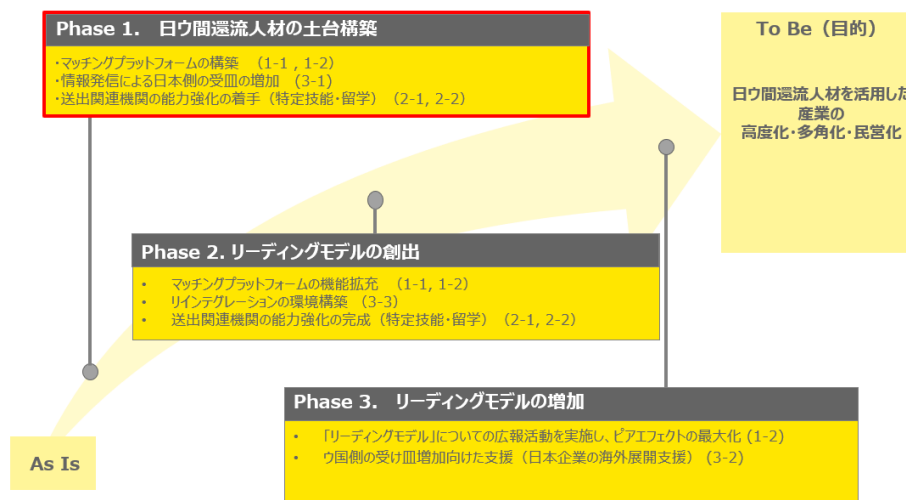
最後に、4つ目の施策として、「日本での就労経験のブランド化支援」が考えられる。前述の通り、帰国した還流人材の受皿となる企業が不足している要因の1つとして、日本での就労経験が十分にブランド化されておらず、日本から帰国した還流人材を積極的に採用したいと考える在ウ国企業が不足していることが挙げられる。この課題を解決する施策として、日本での就労経験のブランド化を支援することが考えられる。具体的なブランド化の手段は多岐にわたるが、まずは前述のマッチングポータル上でロールモデルの情報を発信することが効果的と考えられる。日本での就労経験を通じて、ウ国で活躍をしている人材を紹介することで、日本で働いて経験を積んだ人材の強みをアピールすることに繋がると考えられる。また、日本での就労経験をブランド化するその他方法として、日本で習得可能なソフトスキルの情報発信、日本で習得可能な技能の情報発信などが考えられる。

8.4.2.2 期待成果

ウ国側の受皿拡大により、次の2つの成果を得られることが期待される。1つ目に、起業家が増加することが期待される（成果A）。前述の通り、起業研修や起業資金へのアクセスが課題であるが（課題11）、起業研修や起業資金プログラムを新設ないし拡充すると同時に、その情報を適切に普及させることで起業支援プログラムの受益者が増加して、起業に成功する人材が増えると期待される。2つ目に、リーダー層が増加することが期待される（成果B）。前述の通り、還流人材が帰国した後の受皿となる企業が不足しているが（課題10）、中小企業連携支援やBPOビジネス誘致を通じて、日本企業のウ国進出を支援することで、還流人材が帰国後に技能を活用できる企業が増加する。また、日本での就労経験のブランド化を促進することで、還流人材を採用したいと考えるウ国企業も増加することが期待される。更に、帰国後の受皿が不足していることに加えて、在ウ国企業と還流人材のとのマッチングが効果的に行われていないことが課題として確認されているが（課題10）、還流人材のスキルに見える化を支援することで、マッチングが促進されることが期待される。

8.5 支援策の実現に向けたロードマップ

本プロジェクトの目標である還流人材を活用した産業の高度化・多角化・民営化を牽引する産業人材の育成に向けて、前述の支援策を下図のように3つのフェーズで実施することを提案する。



出所：調査結果から調査団作成

図 69 支援策のロードマップ

8.5.1 第1フェーズ：日ウ間還流人材の土台構築

第1フェーズでは、日ウ還流人材の土台構築に向けた支援策の実施を想定する。実施する支援策としては、マッチングポータル構築（支援策 1-1、1-2）、情報発信による日本の受皿拡大（支援策 3-1）、日本語や技能トレーニング機関の能力強化（支援策 2-1）、送出国関連機関の能力強化（支援策 2-2）の3つの支援の実施を想定する。

8.5.1.1 Migration Platform（仮）の構築（支援策 1-1、1-2）

まず初めに、Migration Platform（仮）の構築（支援策 1-1、1-2）から実施することが望ましい。具体的な内容・機能については上述の通りであるが、その全ての内容・機能を満たすようなポータルを初期段階から構築するのではなく、まずは既存の取組との連携可能性が高く、かつ費用・工数をかけることなく構築可能な機能から着手することが推奨される。例えば、掲載するプラットフォームとして、JP-MIRAI においても移民に関する多くの情報コンテンツが掲載される予定であるため、このプラットフォームとの連携をまずは検討することが考えられる。なお、JP-MIRAI とは、外国人労働者の責任を持った安定的な受入れを促進するために2020年11月に設立されたプラットフォームであり、(1)外国人材とのコミュニケーション強化、(2)改善に向けた取り組み、(3)国内外への情報発信、(4)コラボ活動、を主要な活動内容として定義しており、Migration Platform（仮）と目的や活動内容の親和性が高いことから、適切な形で連携することが有用と考える。具体的な連携方法としては、Migration Platform（仮）を新しく設立するのではなく、JP-MIRAI の機能を拡充することで、同調査で導出された課題を解決することが考えられるが、JP-MIRAI はウ国に限定されたプラットフォームではないこと、また JP-MIRAI の大幅な改革を行ううえでは、その期待効果が十分に立証されている必要があることが懸念事項として挙げられる。これらを踏まえると、JP-MIRAI の機能を拡充することから始めることは現実的ではなく、Migration Platform（仮）を JP-MIRAI とは異なるプラットフォームとしてパイロット的に立ち上げ、情報コンテンツの共有から行うことが推奨される。具体的には、JP-MIRAI では外国人材受入に関する各種セミナーや情報が提供されているため、これらを Migration Platform（仮）からもアクセス可能にすること等が想定される。なお、短期的な視点から見ると、まずは前述の通り情報コンテンツの共有を行うことが効果的であると考えられるが、Migration Platform（仮）を設立して一定期間が経過し、運用上の知見が蓄積された場合、Migration Platform（仮）の機能を JP-MIRAI に拡充することも想定される。つまり、Migration Platform（仮）をウ国限定のパイロット事業として立ち上げ、その経験を踏まえて、JP-MIRAI を改善することで、世界各国に向けて高品質のマッチングサービスおよび情報発信が提供可能となる。

また、既存の人材派遣会社が所有する就職マッチングプラットフォーム等を活用し、ウ国に特化した移民関連のコンテンツを構築することも一案として考えられる。なお、掲載するコンテンツとしては、日本側コミュニティ A がロールモデル40名以上を対象に実施したインタビュー動画をウ国語で製作しており、これら動画をポータル上に掲載すること等が考えられる。なお、プラットフォームに求められる機能としては、受入企業からの求人情報の掲載機能や、参画機関に対する第三者認定等の機能であるが、これらはプラットフォームが関係者間に十分認知され、また、その有用性や信頼性が認められた後に実施することを想定する。

なお、Migration Platform（仮）の構築に関して、日本側コミュニティ A、ウ国側総合トレーニング機

関 B と協議を行い協力の意向を得られている。プラットフォーム上の機関を認定するうえで、可能な限り多くの人の声を反映させることが重要と考えられるが、そのためには、上記の機関がプラットフォーム上の機関の認定・推薦を行うことが望ましいと考えられる。例えば、日本におけるウ国人コミュニティとしては最大規模を誇る日本側コミュニティ A を認定審査機関として、プラットフォーム上の参加機関を認定・認証することが効果的と考えられる。また、効果的な認定制度を導入するためには、多様な意見を反映させることが重要となると同時に、正確な情報に基づき、認定を行う必要がある。特に、ウ国側の日本語学校については、情報不足が原因となり、悪徳な学校による搾取的行為が問題となっているため、正確な情報に基づく認定が求められ、この観点に関しては、ウ国側総合トレーニング機関 B が認定審査機関として、ウ国側日本語学校の認定を行うことが効果的であると考えられる。さらに、ウ国の日本語教育環境の調査を行っているウ国側総合トレーニング機関も、ウ国側の日本語学校の評価をする機関の候補として適当であると考えられる。

また、Migration Platform（仮）上で情報発信を行うことに関しても、日本側コミュニティ A、ウ国側大学 C、人材紹介会社の日本側企業・団体 A の 3 機関からも協力の意向が確認された。人材受入の課題としては、前述の通り、日本におけるウ国およびウ国人の認知度が低いことにより、日本企業によるウ国人の受入人数が限定的であることが挙げられる。この課題解決に向けて、ウ国およびウ国人の魅力を発信することが求められるが、その点については、ウ国側大学 C から協力の意向が確認されている。同大学は既存の取組として、ウ国における IT 人材をアピールするため、日本企業にパンフレットを配布するなどの広報活動を行っている。この活動と同様の広報活動として、ウ国人の IT 人材の魅力を発信や、ウ国人材の魅力について受入企業を対象にインタビューを行い、プラットフォーム上で情報発信することについて、同大学から協力の意向が確認された。上記以外にも、プラットフォームに参画するステークホルダー間での情報共有の実施に対する期待も還流フロー関係者より表明されている。具体的には、外国人材の受入実績やノウハウを持つ人材派遣会社（日本側企業・団体 A、日本側企業・団体 N）と、「技人国」査証で日本国へ就職させることを検討しているウ国側大学 C や日本側企業・団体 L 社との人材や知見・経験の情報共有等の場としての活用も期待される。

なお、支援策 1-1 に関して、本事業で 2022 年 2 月 21 日に開催したウェビナーにおけるアンケートでも「信頼できる機関とマッチングの実現に向けて、どのような情報を、ポータル上に掲載する必要があるか」という問いに対して「第三者機関による評価に関する情報」が最も多い回答とであった。その背景について、「口コミにおける事実と異なる風評被害が実際に発生しているため、情報の真偽を担保するためには、第三者機関による評価が最も効果的である」こともウェビナー登壇者からもコメントがあった（日本側監理団体/登録支援機関 D）。

また、支援策 1-2 について、「ポータル利用者（還流人材候補）の移民促進に向けて、どのような情報を、発信することが効果的であるか？」という質問に対しては、「日本及びウ国の求人情報」という回答が最も多く、その回答に関して、「ウ国における日本語や技能等の習得時には、実際の就業イメージを持つことがモチベーションにつながる」ことも指摘された（ウ国側総合トレーニング機関 B、日本側企業・団体 M）。更に、2 番目に多かった「リーディングモデルやキャリア形成に関する情報」についても、「過去に成功した人たちを知ることが来日の動機付けになることや、来日後に実際に困難に直面した際にそのような人たちとの面談を通じてメンタル・モチベーションを維持できるという観点から重要である」とのメンターの重要性についてもコメントが挙げられた（日本側コミュニティ A）。

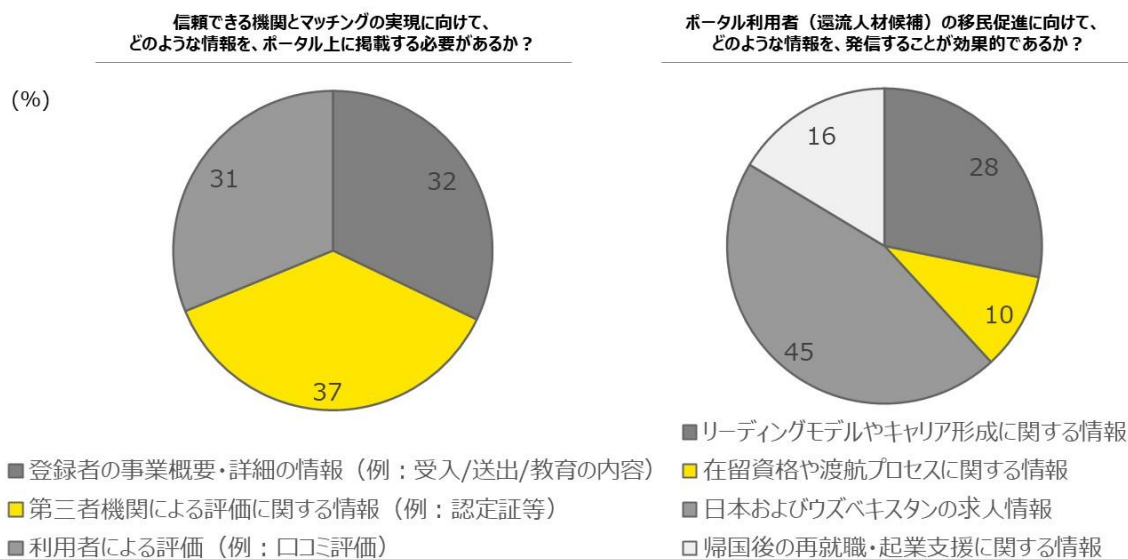


図 70 マッチングポータルで必要な情報発信
(Webinar のアンケート結果)

8.5.1.2 ウ国やウ国人材の魅力等の情報発信による日本側の受皿を増加（支援策 3-1）

次に、ウ国やウ国人材の魅力等の情報発信を行うことによる、日本側の受皿を増加する施策（支援策 3-1）を実施することが望ましいと考えられる。調査を通じてウ国人の魅力や特徴、ウ国自体に関する情報の欠如により、ウ国人の受入れが停滞していることから、第 1 フェーズにおいて実施することが望ましいと考える。今後の受入ポテンシャルの最大化のためにも、継続的にウ国人材の魅力やウ国に関する情報発信を実施することが重要である。また、ウ国人やウ国に関する情報を日本側の受入企業候補に対して発信する施策に加えて、ウ国人に対して在留資格に関する情報発信も同時に行うことも必要である。その背景としては、調査実施時点の現状として、多くのウ国人が就労目的であるにも関わらず留学ビザで来日をしており、日本での失踪や犯罪への関与が発生しており、早急な対応が必要であることが挙げられる。したがって、在留資格に関する情報発信や留学手引書の作成を通じて、学ぶ意思がある人材のみが留学を選択して、就労目的の人は特定技能や技能実習などの就労ビザを取得することを促進する情報を発信していくことが重要である。なお、短期的な視点では、まず目的に沿った適切な査証での送出国数を増やすことが優先であると考えられるが、中長期的な観点では送り出される人材のレベルを維持・向上させ続ける必要がある。実際に他国の事例を見ると、送出国数の増加に伴う移民の質の低下が、日本での評判の下落に繋がり、また、受入人数が停滞につながっている。このことを受けて、ウ国人材の質の担保に関する取り組みに関しては早い段階から対応することが重要であるといえる。なお、日本側コミュニティ A からは本支援策に関して、還流人材のロールモデルへのインタビューを収録した合計 40 名以上のインタビュー動画の日本語化や、ロールモデル人材による在日ウ国人へのキャリア形成支援を行うメンタープログラムの実施等による支援策実現に向けた協力の意向が確認された。

また、日本における外国人材受入の課題として、企業や自治体、監理団体などの支援機関からの生活支援が不足していることが挙げられる。この課題を解決するためには、ウ国人への生活支援を拡充することが求められるが、日本側企業・団体 N において、既に同様の取組を行っているため、同社のノウハウを活かしてウ国人への生活支援を提供することが可能であると考えられる。しかし、同社で働くウ国人を中心に生活支援を提供しているが、その他のウ国人に支援を拡大するためには、人的リソースを拡充する必要

であり、JICAの支援が必要であることがヒアリングにて確認された。なお、その他も、日本側コミュニティAも技能実習生を対象とした生活支援を提供していることが確認された。そのため、日本側企業・団体Nや日本側コミュニティAの知見を活用することで、より広範囲でウ国人を対象とした生活支援が提供することができると考えられる。

8.5.1.3 送出関連機関の能力強化（支援策2-1）

最後に、送出関連機関の能力強化（支援策2-1）に着手することが望ましい。その理由としては、人材育成基盤を短期間で強化することは工数・費用の観点からも難しく、中長期的な支援が求められることが挙げられる。具体的な施策としては、専門家派遣を通じた日本語・技能研修講師の育成や、教育資材の提供を通じた教育環境整備が考えられる。教育環境のみならず、送出機関に関しても、特定技能の送出を増加させることも必要であることが調査を通じて確認されている。2019年の特定技能に関する協力覚書の締結後、日本語及び特定技能試験準備センターが設立されたのにも関わらず、ウ国から日本に特定技能を送出した実績は調査時点で存在しない。そのため、ウ国としても特定技能の送出人数を増加させることに対するニーズは大きく、技能試験の実施体制・トレーニング体制を整備する等、特定技能を送出す上での基盤整備や制度構築に向けた情報収集支援が重要であると考えられる。

なお、事前教育機関の能力強化について、ステークホルダーと協議を行った結果、日本語教育の強化については、ウ国側総合トレーニング機関A、日本側コミュニティA、ウ国側大学C、日本側企業・団体Lの4機関と協業の可能性があることが確認された。

日本語教育の質を改善するためには、教師やカリキュラムを強化する方法、教材を改善する方法、教育のアクセスを拡大する方法の大きく3つが考えられる。その内、教師およびカリキュラムの強化については、ウ国側総合トレーニング機関Aと協業の可能性が考えられる。同センターは既存の取組として、国際交流基金から日本語教育の専門家を受入れて、ウ国人日本語教師の育成に努めており、同取組を支援することで、Training of Trainers (TOT) の取り組みを拡充することが出来る。また、日本語教材の改善という観点では、ウ国側総合トレーニング機関Aが既存の取組として、日本語教材「イロドリ」を開発しウズベク語訳しているため、同教材を普及させることで、日本語教育のレベルの底上げが期待される。また、教育へのアクセス拡大という観点では、多様な機関と協業の可能性が考えられ、例えば、日本側コミュニティAは既存の取組として、オンライン日本語教育を無料で250名以上に提供した実績を持っており、同協会を通じて低価格の授業を提供することで、日本語教育を受けられない貧困層に日本語教育の機会を提供することが考えられる。また、ウ国側大学Cおよび日本側企業・団体Lは、地方の学生を対象にITのオンライン授業を提供しており、地方在住者を対象としたオンライン授業を実施するノウハウを保持しているため、地方向けオンライン日本語授業を実施するうえでは、協業の可能性はある。

また一方で、日本語教育ではなく技能トレーニングの強化については、ウ国側日本語学校Aとの協業可能性が確認された。技能トレーニングの質を強化するための方法の1つとして、講師となる専門家をウ国に派遣して、渡航前研修を行うことが考えられる。具体的には、介護分野におけるウ国側日本語学校Aの既存の取組として、ウ国側日本語学校Aグループの介護学校に入学する前に、介護がどのような仕事であるか説明するデモンストレーションを行っている。JICAからの支援があれば、専門家をウ国に派遣して、同様のデモンストレーション・技能トレーニングを実施する意向があることが確認された。

なお、支援策2-1の渡航準備関連機関の強化については、ウェビナーにおける「ウ国における日本語教育の質の向上に向けて、どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？」という問いに対して、「現地教師の育成（例：専門家派遣による教師育成）」の回答が最も多かった。その背景情報として、「日

本語教育にはネイティブ話者による指導が望ましい点や、ウ国の特に地方部において日本語教師が不足している」ことについての言及があった（ウ国側総合トレーニング機関 B、ウ国側大学 C）。

また支援策 2-2 については、「ウ国における事前技能トレーニングの質の向上に向け、どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？」という問いに対しては、日本語の場合と同様に「現地教師・トレーナーの育成（専門家派遣による教師育成）」の回答が最も多かった。特に「介護の分野では依然として機材不足に直面している」ことについても指摘された（ウ国側総合トレーニング機関 B）。なお、IT エンジニアリング人材育成の点では、日本企業からウ国側大学 C のカリキュラムとして、日本企業から外注という形式で実際の業務を学生が実施するという取り組みも紹介され、今後日本企業との提携をより拡大していくことの重要性も言及された。

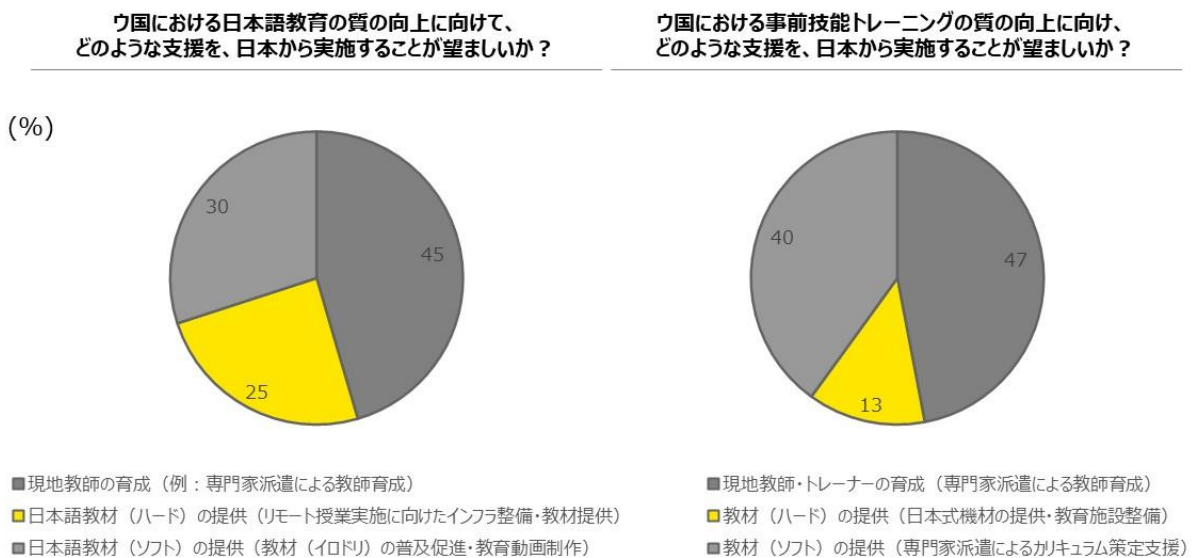


図 71 渡航準備関連の強化に必要な支援
(Webinar のアンケート結果)

8.5.2 第 2 フェーズ：ロールモデルの創出

第 2 フェーズでは、第 1 フェーズの取組を継続して、優秀な人材の育成および日本への送出を促進すると同時に、日本で就労経験を経たウ国人材が帰国時に産業の多角化高度化に貢献できるよう、還流人材の帰国後の起業や就業を支援して、ロールモデルの輩出を実現することを想定する。その実現に向けて、還流人材のリインテグレーション支援（支援策 3-2）に加えて、マッチングポータル機能の機能拡充（支援策 1-1、1-2）、日本語や技能トレーニング機関の継続した能力強化（支援策 2-1）、送出関連機関の継続した能力強化（支援策 2-2）を行うことが望ましい。

8.5.2.1 還流人材のリインテグレーション支援（支援策 3-2）

還流人材の起業を支援する方法として、新規の起業支援プログラムを立ち上げる方法と、既存の起業支援プログラム（ウ国側総合トレーニング機関 A のビジネスコース等）を支援する方法があるが、効率性の観点から勘案すると既存の取組を強化することが推奨される。例えば、ウ国側総合トレーニング機関 A では、受入体制の限界により、応募者から受講者を選抜することを余儀なくされているため、全ての受講希

望者に授業を提供できるよう、受入体制を強化することが推奨される。また、同センターでは、起業に必要な知識を体系的に教えることはできる一方、ウ国の市場環境や規制を踏まえたハンズオンの伴走型起業支援を提供するノウハウは持ち合わせていないため、ウ国で実際に起業した経験があり、メンターとなりうるステークホルダー（例：日本側企業・団体N）との連携も必要となると考えられる。

還流人材の就業を支援するためには、還流人材の受皿となる企業を増やす必要がある。還流人材の帰国後の受皿となる企業を増やすためには、日本での就労経験を持つ人材を採用したいと考えるウ国内の企業数を増やす必要があるが、前述のマッチングポータルを通じて、日本での就労経験を経てウ国で成功したロールモデルに関する情報や、日本で習得可能な技能やソフトスキルの情報を発信することにより、日本での就労経験のブランド化が促進され、還流人材を雇用したいウ国国内の企業数が増加する。加えて、ウ国側の受皿を拡大する方法として、ウ国側大学Cと協業の可能性も一案として考えられる。同大学は学習プログラムの一貫として、日本企業からIT業務を受注して、学内のビジネスセンターにおいて、学生に実際の業務に携わる機会を提供しているが、まだ日本からビジネスセンターに対する業務依頼も限定的であることから、その機会拡充をJICAとして支援し、大学の学生だけでなく、帰国後の還流人材を含む幅広い知日・親日人材が働くことができるBPOセンターに発展させることで、ウ国内の知日・親日人材に対する雇用機会が拡充されることが期待される。また、その他の帰国後の受皿となる企業を増やす方法として、日本企業がウ国への進出を促進することが挙げられる。進出の際に直面する課題である、ウ国の現地パートナーの発掘の難しさや、税制・会計制度に関する障壁に対して、海外進出コンサルティングサービスを提供等が考えられる。そのサービスの提供者として日本側企業・団体Nに勤務する還流人材のように、ウ国人でかつ日本企業の展開経験を持つウ国人材からの支援が必要になると考えられる。

なお、支援策3-1 渡航後の就業に関する受皿拡大の強化について、実施したウェビナーにおいて実施した「ウ国における事前技能トレーニングの質の向上に向け、どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？」という質問に対し「ウ国人の魅力や強みに関する情報発信（例：ロールモデル情報・他国との比較情報）」の回答が最多であった。この結果の背景として、「技能実習生等の受け入れにおいて、ウ国は東南アジア諸国等と比べて後発であるため、企業側は新しくウ国からの受け入れを考慮するにはウ国人材に関するより積極的な情報発信が必要である」ことも指摘された（日本側コミュニティA）。

また、支援策3-2 還流後の起業に関する受皿拡大の強化について、ウェビナーで発出された「還流人材の帰国後の就職促進・起業促進に向け、どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？」という質問に対しては、「還流後の受皿となる日本企業のウ国進出支援（例：JICA 中小企業連携支援）」を選択する参加者が最も多かった。一方、ウ国内において、現在はロシア、カザフスタン等からの帰国人材が中心となっているリインテグレーション・プログラムを、日本からの還流人材に対しても適用を進めるなどの政府支援の必要性や、日本で得た就業経験・技能を生かした求人情報の提供・就業支援を日ウ双方で進めていくことの必要性も指摘された（ウ国側総合トレーニング機関B）。

日本企業によるウズベキスタン人の受入増加に向けて、
どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？

還流人材の帰国後の就職促進・起業促進に向け、
どのような支援を、日本から実施することが望ましいか？

(%)

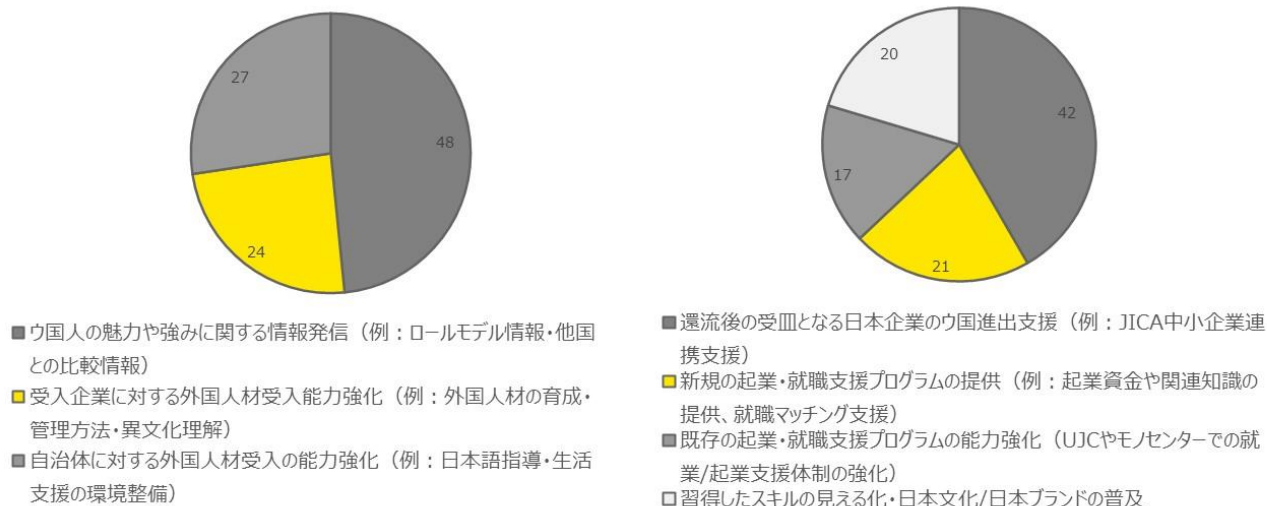


図 72 渡航後/還流後の受け皿拡大に向け必要な支援
(Webinar のアンケート結果)

8.5.2.2 マッチングポータル機能の機能拡充 (支援策 1-1、1-2)

第1フェーズで構築されたマッチングポータルの機能拡充を第2フェーズで実施することが望ましい。具体的には、掲載された情報を基に、ユーザー同士がポータル上で情報・機会をマッチングできるような機能を増築することが推奨される。具体的には、ポータル上の関係者同士がマッチング後にスムーズに情報のやり取りができるように、例えば在留資格取得に必要な書類のやり取りをポータル上で行える仕組みの構築等が有用と考える。なお、日本への送出国だけでなく、帰国後のリインテグレーションが最終目標であるため、日本側の求人情報だけでなく、ウズベキスタン側の求人情報を掲載することを提供する。

8.5.2.3 ウズベキスタンにおける送出国関連機関のレベルを強化する (支援策 2-2)

ウズベキスタンにおける人材育成機関のレベルを向上する (支援策 2-2) ために、第1フェーズの取組を継続・拡充することが望ましい。具体的には、第1フェーズで育成された現地講師を今度は専門家として登用し、地方部などにおいても現地講師育成の地方展開が一案として考えられる。例えば、全国15箇所に配置されているモノセンターの内、まずはタシケントのモノセンターの講師育成を行い、第2フェーズではタシケントの講師が専門家として地方の講師向けに研修を行うことが考えられる。

また、第1フェーズで実施する送出国関連機関の強化を継続して拡充する (支援策 2-2) ことによって、ウズベキスタンからの送出国人数を増やす (成果 D) ことも必要である。具体的には、第1フェーズにおいては、まず技能実習や特定技能、留学を中心に送出国機能の強化が実施されるが、第2フェーズでは「技人国」の査証での送出国を支援することが推奨される。なお、ウズベキスタン政府のニーズとしては、技能実習や特定技能に比べ技人国の送出国増加の優先度は低いと考えられるが、産業高度化・多角化・民営化を担うロールモデルを創出するうえで技人国の人数を増やすことは必要不可欠である。そのため、まだウズベキスタンでは実績のない「技人国」査証での送出国スキームの構築支援が推奨される。なお、ウズベキスタン側大学 C が同校の卒業生を技人国として日本

に送り出すスキームの構築を試みているため、同校と連携することにより、スキーム構築の実現化と、後続の事業者のための「技人国」査証での送出手順書の作成が可能であると考えられる。

8.5.3 第3フェーズ：ロールモデルの増加

第3フェーズでは、ロールモデルの増加に向けて、ロールモデルに関する継続的な情報発信（支援策 1-1、1-2）と、在日ウ国人材を活用した日本企業のウ国進出支援（支援策 3-2）、の実施を提案する。

8.5.3.1 ロールモデルに関する継続的な情報発信（支援策 1-1、1-2）

まず第2フェーズで創出されたロールモデルについて、ポータル上で積極的な情報発信を行うことが望ましい。ロールモデルの情報発信を行うことの効果は、まず日本で働くことの魅力が発信されることにより、来日希望者が増加することや、ロールモデルが辿ったキャリアについて丁寧に情報発信することで、来日希望者の中でも、明確なキャリア計画を持ったウ国人材が増加し、結果的には、日本企業による受入増加することや来日後のスキルアップ促進に繋がることが考えられる。更に、前述の通り、日本の就労経験の有用性について、ロールモデルを通じてウ国内の企業向けに発信し続けることにより、還流人材を採用したいと考えるウ国内の企業が増加するという成果が期待される。

8.5.3.2 ロールモデルを活用した日本企業のウ国進出支援（支援策 3-2）

また、JICA の中小企業連携支援等の公的支援スキームを活用して、ウ国人を採用している中小・中堅企業のウ国進出を支援することが一案として考えられる。具体的には、日本企業が海外に進出する際のボトルネックとして、海外展開を担える人材不足や現地パートナー不足が挙げられる。これらの課題に対して、日本企業のシーズと、現地市場のニーズをマッチングさせ、日本企業の強みを活かした現地市場の事業を創造できる人材として在日ウ国人材の活用が考えられる。つまりウ国人を採用している中小企業や、在日ウ国人と積極的に協力する企業を対象に支援を行い、ウ国人材を現地コーディネーター/責任者として登用することを条件として公的支援を提供することによって、日本企業にとってはウ国進出を実現する可能性が大幅に向上すること、在日ウ国人にとっては帰国後の受皿が増加することが実現し、お互いにメリットのある事業展開が可能となる。

以上