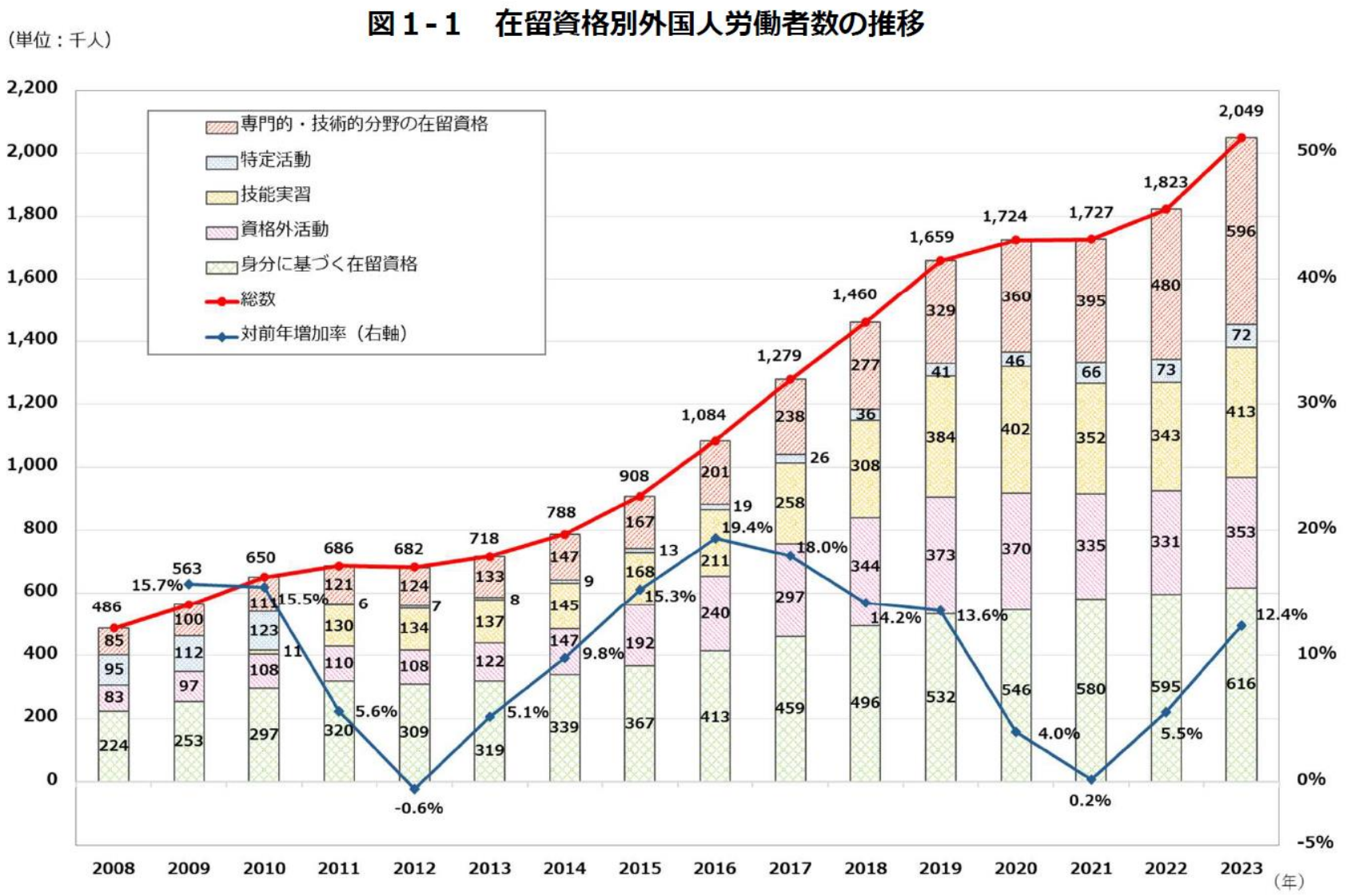
独立行政法人 国際協力機構

外国人材の受入れに関する
JICAの取組み

2025年2月1日

独立行政法人　国際協力機構（JICA）
理事長特別補佐（外国人材）
兼　一般社団法人JP-MIRAI理事　　宍戸　健一

イントロダクション： 日本国内の外国人労働者の増加

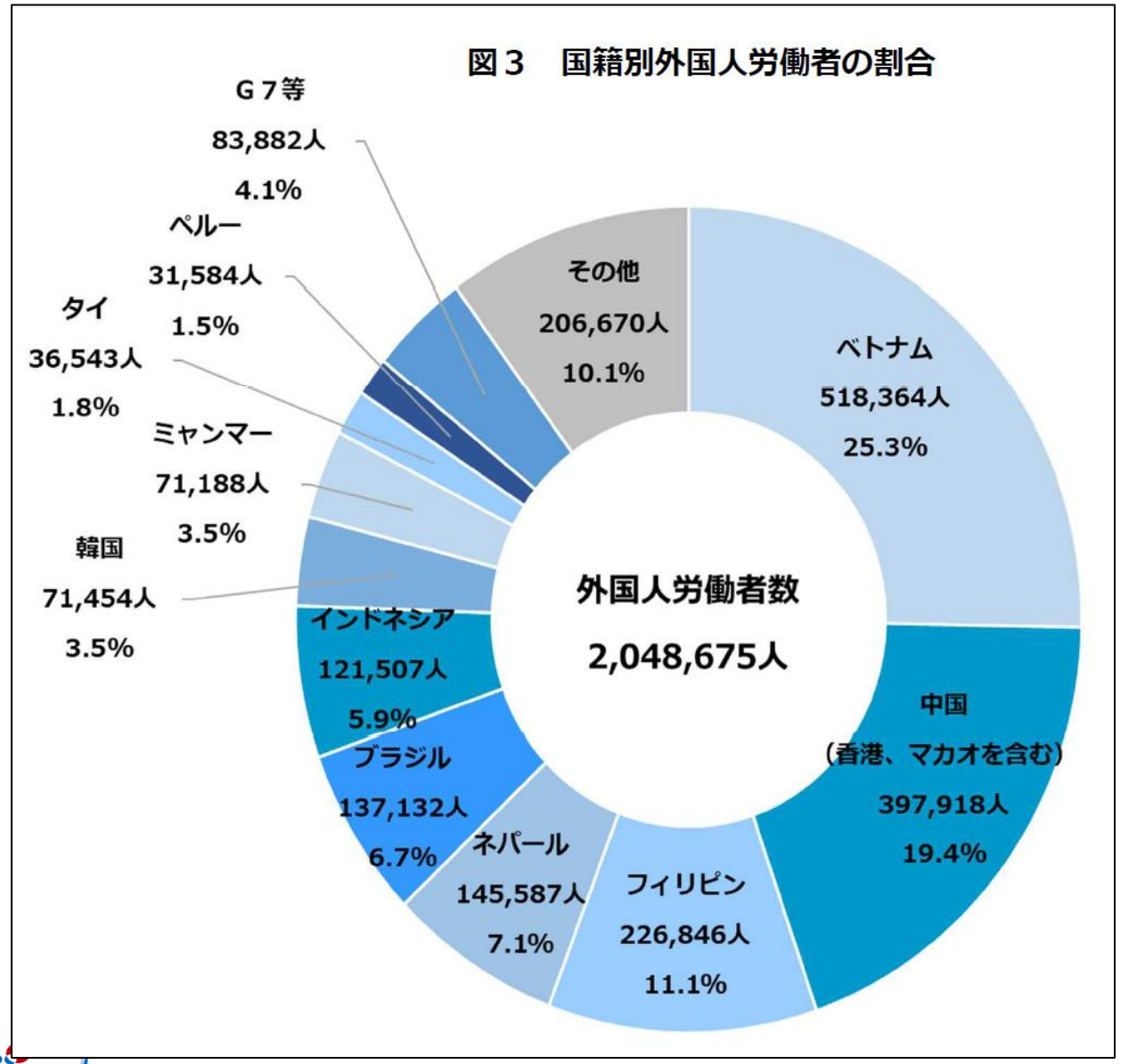


2023年10月末　205万人

- 2023年に初めて200万人突破。
  ⇒過去15年で4倍増、2022－23年の1年間で23万人増加
- 少子高齢化により今後更に、増えることが予想されている
  ⇒ 年1.24%の経済成長維持のため2030年　420万人、2040年　688万人の外国人労働者が必要との試算（JICA研究所）

出典:厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和5年10 月末時点）

イントロダクション： 人はどこから来るのか？



労働者派遣は、送出し国（開発途上国）にとって重要

例えばネパール（一人当たりのGDP　1300ドル）では？

- 労働市場に年間60万人が出るが、国内雇用は10万人程度。
- コロナ禍明けの2023年は、77万人が就労目的で出国
- GDPの25%が海外のネパール人からの送金（1.1兆円/年）
- 主な送出し国（中東）における人権問題

海外への出稼ぎ労働者で溢れかえるカトマンズの空港
（日本への直行便も）

イントロダクション　ベトナムの現状

雇用情報センター：1日100名程度の求職者が訪問するとのこと。ピンク色の求人は国内、水色は海外の求人票

日本への送出し数　2019年　約10万人　⇒2024年　約6万人

＜中部ベトナムのクアンガイ省での聞き取り（2024年12月）＞

- 同省では、工場での雇用が年間4万人拡大し、賃金も、月6万円程度（経験2年の工員。5年前から約3倍に増加）
- 労働者の雇用情報センター所長は、個人的な見解としつつ、**「日本への就労は、賃金アップがない限り、増加しないだろう。特に野外で働く職種は、少数民族の若者しか希望者がいないのが現状だが、それも国内の就労機会拡大で、今後、人材確保が難しくなるのではないか。」**との見方。

＜ゲアン省で帰国技能実習生への聞き取り（5名）＞（2023年）

- 全員が、実習実施先をスマホで事前にチェック（労働条件、口コミ、駅やスーパーが近いか？など）
- 訪日前に支払った手数料（50万円～60万円）
  ⇒（全員）親が支払った。
  ⇒（全員）手数料の高い安いより行き先が大事
- 日本を選んだ理由：安全、アニメ、日本の文化に関心

Copyright©JP-MIRAI

イントロダクション　インドネシアの現状

日本での就労者数　2022年　約7.8万人　⇒2024年　約12.2万人

インドネシア政府は日本への送り出し増に重点

高い若年層失業率

国立職業訓練校（バンドン）自動車整備科の施設・教育レベルは、日本と全く遜色ない（業界関係者コメント）。ただし、卒業生の就職率は、50%強。

送出し機関での教育

どの送出し機関でも、規律訓練重視（軍隊式も）。

人権配慮

移民労働者保護庁は、出稼ぎ労働者のデータベースや24時間対応のコールセンターを持っており、様々な事態に対応する体制を構築している。

Copyright©JP-MIRAI

JICAが外国人材受入れ支援に取り組む経緯　～なぜJICAが？

日本にとって最大の社会課題・途上国の経済発展にも重要な課題

送出国・日本で、JICAが出来ること

送出国　～ほとんどが開発途上国～	日本
■ 移住労働者の人権保護にかかる、送出国政府の能力強化支援 ※法・政策・制度の整備、運用の適正化、国際標準への適合 ■ 専門技術や日本語能力の習得・強化支援（経済成長のための人材育成支援）	■ JICA海外協力隊等、国際協力経験者による多文化共生社会構築への貢献 ■ 地方自治体、NPO、民間企業等、多様なステークスホルダーとの戦略的連携の支援

2019年　外国人材の受入れに資する取り組みを強化することを組織決定

2020年　外国人材受入れ支援のための予算増／総合的対応策に明記

2021年　国内事業部に「外国人材受入支援室」設置　～実施体制整備

JICAの外国人材受入れ・多文化共生にかかる3つの取組みの柱

共に生きる豊かな社会の実現にむけて

開発途上国の社会・経済発展と日本国内の地域活性化に貢献

1. 移住労働者の人権尊重

人間の安全保障の観点から、脆弱な移住労働者の人権の尊重を促進、出身国のガバナンス強化支援

課題別研修を通じた途上国行政官の能力強化

2.（送出国・日本双方の）経済成長のための人材育成

移住労働者が出身国の質の高い成長に寄与するための人材育成に貢献。

モンゴル日本センターを活用した人材育成

3. 外国人材との共生社会構築

地域における多文化共生の取組促進・支援
企業による責任ある労働者受入れの促進・支援

国際協力推進員（外国人材・多文化共生）の配置

JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム）を通じた貢献

柱1:移住労働者の人権尊重 【事例①】訪日前手数料の適正化

＜ご参考＞訪日前手数料と失踪者数 ～大きなリスク

来日前に送出機関又は仲介者に支払った費用

国名	支払った費用(平均値)
ベトナム	688,143円
中国	591,777円
インドネシア	235,343円
フィリピン	94,191円
平均値	542,311円

＜現状＞日本に滞在する技能実習生数と失踪者の数

国名	2023年6月 技能実習生数	失踪者の数 2022年	失踪者の数 2023年	失踪率
ベトナム	185,563人	6,016人	5,481人	2.1%
中国	29,142人	922人	816人	∨
インドネシア	58,478人	367人	662人	∨
フィリピン	31,925人	70人	84人	0.2%
合計	358,159人	9,006人	9,753人	

■高額な手数料(借金問題)
■悪質なグループの存在

■フィリピン政府が企業・監理団体を選定

(統計出典:入管庁ホームページ)

Copyright © JP-MIRAI

柱1:移住労働者の人権尊重 【事例①】訪日前手数料の適正化

＜現状・問題点＞

- 出入国管理庁の報告書(2022)によれば、来日する技能実習生は、訪日前に平均54万円の手数料及び関連費用を支払っているとされていますが、JP-MIRAIの送出国でのヒアリングでは、今なお100万円以上支払ったケースも報告されています。
- こうした費用は、現地の所得水準からは考えられない高額であり、日本で安心して就労出来ないことや期待通りの収入が得られない場合には、失踪に繋がるケースも報告されています。
- 米国国務省の人身取引報告書に記載されるなど国際的にも問題視されているほか、技能実習制度の見直しの有識者会議でもこの問題が取り上げられています。
- これは下図のように構造的な問題であり、それぞれの段階での課題が負の連鎖を起こし、最も弱い立場にある外国人労働者に大きな負担を求めてしまっていること、またその実態が良く知られていない点にあります。また、各企業(雇用主)で問題認識を持っても、個社では取り組みが難しい点が上げられます。

国名	訪日前に支払った費用(平均値)
ベトナム	688,143円
中国	591,777円
インドネシア	235,343円
フィリピン	94,191円
平均値	542,311円

(統計出典:入管庁ホームページ)

消費者
- とにかく安い製品を求める。
- 環境に比べて、人権への意識が低い。

→ **ブランドホルダー**
- 下請法により、納入企業に取り組み(コスト負担)を要求することが難しい。

→ **納入企業(雇用主)**
- 労働者のコストを安くしたい。監理団体に任せきりで実態を把握していない。

→ **日本側斡旋機関**
- 現地送出機関から接待やキックバックを受け取っているケースがある。

→ **現地送出機関**
- ブローカー介入・汚職の横行。
- 日本側が負担しないコストは、本人から徴収するしかない。

→ **外国人労働者**
- ブローカーや送出し機関への高額な支払い
- 安心して就労できない

＜解決策＞ ～関係者が協働して取組む必要性

①雇用主、斡旋機関、送出機関のそれぞれが正しい役割を果たすためガイドライン策定

②モニタリングを通じて、ガイドラインの遵守状況を把握し、問題があれば是正指導。

③リクルートから就労まで労働者の第三者相談窓口設置

納入企業(雇用主)
- ガイドライン遵守、適切な費用負担。
- FERIに登録されている斡旋機関と契約。

日本側斡旋機関
- ガイドライン遵守。
- FERIに登録されている現地送出し機関と契約。

現地送出機関
- ブローカーの介入・汚職を許さない。
- リクルートプロセスや費用等の情報開示

→優良企業は表彰され、選ばれる企業・団体となる。

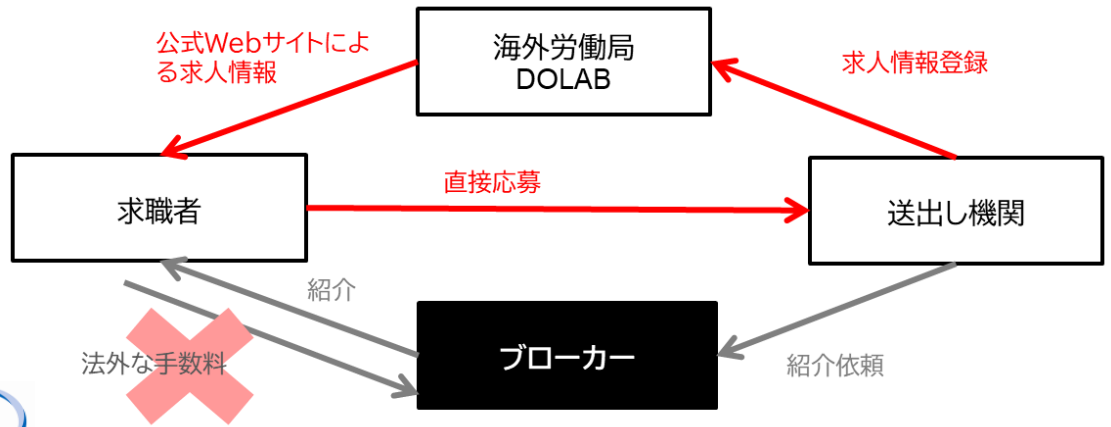
外国人労働者のやりがいある仕事(ディーセントワーク)の実現

柱1：移住労働者の人権尊重 【事例①】訪日前手数料の適正化

リクルートプロセスの見える化（モニタリング）を行い、不正を排し、企業に適正な費用負担を求める。

ベトナム国・海外就労希望者の求人情報へのアクセス支援プロジェクト

1. プロジェクト期間　　：2023年8月～　5年間
2. 先方実施機関：ベトナム労働・傷病兵・社会省 海外労働局（MOLISA/DOLAB）
3. プロジェクト目標：ベトナムにおいて海外就労希望者の送出のための新システムの構築、送出機関の関連法令順守の促進及び帰国後のキャリア支援の取組を通じて、海外就労希望者が十分な情報を基に送出機関を選定し、改正派遣法・関連規則に則った海外就労を促進することにより、海外派遣プログラムの透明性向上に寄与するもの。



Fair and Ethical Recruitment Initiative（VJ-FERI）

技能実習生及び特定技能生から費用を徴収しないグローバルスタンダードの移民労働者のリクルートを実現するための自発的な枠組み。2023年7月31日、ベトナム海外労働局（DOLAB）＝ベトナム海外労働者派遣協会（VAMAS）＝ILO＝JICA/JP-MIRAIの間で、合意が成立し、制度構築開始。

制度構築支援

ベトナム政府 ＝ ILO ＝ JICA

制度運用アクター

VAMAS
- ■送出し機関のモニタリング、監査、指導

JP-MIRAI
- ■監理団体、受入れ企業の登録、監査等
- ■外国人労働者モニタリング

（登録）送出機関
- ■CoC及び法令遵守
- ■法定外の手数料を払わせない（ブローカー排除）

（登録）監理団体
- ■法令遵守及びガイドライン遵守（送出機関からキックバックや契約外サービス等を受けない）

（登録）受入企業
- ■法令遵守・人権尊重
- ■登録された送出し機関及び監理団体の活用
- ■正当なコストの負担

※他国でも同様の取組みを検討中

柱2：経済成長のための人材育成 【事例②】インドネシア

背景 ・世界第4位の人口大国、2040年代まで人口ボーナス期が続く見込み
・若年層の国内における雇用情勢は厳しく、海外への労働者送出しのポテンシャルが高い

目的 ・尼政府が掲げる2023年から5年間で7万人特定技能含む合計10万人の日本への労働者送出に貢献
・インドネシアの発展に資する産業人材の育成

取組イシュー	外国人材受入・送出促進アドバイザー（2023年9月～派遣）	関連協力
（1）情報提供	日本への就労情報（魅力、キャリアモデル、制度、試験情報、教材など）の発信や就労希望者に適切に情報提供される体制の構築改善への支援	※現状インドネシアからの海外就労先としては、香港、台湾、韓国等に続き、日本は6位に留まる
（2）連携促進（意見交換メカニズム）	尼側関係省庁・関係機関と日本側関係機関との関係強化への支援 日イ官民関係者による「人材フォーラム」の開催を支援し制度・運用上の課題を共有、必要に応じて分科会設置への支援	
（3）日本語教育	技能実習/特定技能に向けた日本語教育含む事前教育強化の支援 ・外国人材送出に係る事前教育の支援ニーズの整理 ・日本語教育の強化に係る計画・支援策への指導 ・教育実施機関、BLK（職業訓練所）設備拡充に係る助言	基礎調査（実施中） ● 日本語教師配置状況・対象優先度確認 ● TOTプログラム・実施主体確認など 国際交流基金との連携　JICAボランティア派遣
（4）技術訓練	パイロット事業（仮） ① 観光：日本の業界団体と連携セミナー、技能訓練強化、帰国後支援 ② 建設：日尼建設業者連携調整、技能訓練強化、帰国後支援 ③ 自動車整備：日本の業界団体セミナー、技能訓練強化、帰国後支援	農業（実施中）ビジネスプラン作成支援 漁業（準備中）人材還流モデル構築 介護（準備中）介護カリキュラム導入 職業訓練施設及び教員育成（円借款・アイデア）

柱2：経済成長のための人材育成　【事例②】インドネシア水産人材プロジェクト

プロジェクト目標	水産学校の強化、日本への労働者送出及び帰国後の起業・就労支援体制の構築を通じ、インドネシアの水産人材育成及び両国の水産業界発展に貢献する人材還流モデルを構築する。
プロジェクト基本情報	● 協力期間：2025年後半～2028年前半（3年間）を想定 ● 協力対象：KKP傘下水産学校及び研修・普及センターのうち、日本への送出しポテンシャルが高く、帰国後水産政策や地場産業への貢献が期待されるエリアからパイロット校選定

	来日前	日本滞在中	帰国後	連携先/JICAスキーム
人材還流モデル	●水産学校 ●水産研修・普及センター	●技能実習 ●特定技能	● 起業 ● 現地水産企業 ● 水産業務従事 ● 日系企業、日本企業	● JICA民間連携事業（技能実習・特定技能経験者を核にした日本企業の海外展開・雇用機会創出）
1 キャリア支援	●日本の就労情報提供		● 帰国後の実態調査 ● 起業・就労支援体制構築・支援	● JICA外国人材専門家 ● JP-MIRAI ● BP2MI・送出機関、JJC・JETRO ● 日本の地方自治体
2 技能教育	●教師・モジュール・教材強化 ●教育施設強化			● 日本の水産団体・水産学校
3 日本語教育	●日本語講師・モジュール・教材強化 ●教育施設強化			● 国際交流基金 ● JICAボランティア ● 日本語学校・現地人材

プロジェクト対象（調整中）

柱2：経済成長のための人材育成　【事例③】香川×ラオス（農業）連携

■ 背景・課題

監理団体（ファーマーズ協同組合）は、ラオスから技能実習生を多数受け入れ。帰国技能実習生を定期的に訪問し、支援・助言。（農家を育てたい）

- 帰国技能実習生が営農しない　＞日本企業・飲食店等に就職
- 営農しても所得向上に結び付いていない

■ 取組み

同組合は、日本と気候条件が近く、帰国後も営農する人材が多い、シェンクワン省（山岳地帯；少数民族）から技能実習生を受け入れ。

さらに、2019年に**現地法人を立ち上げ**、高付加価値の農産物生産と販路確保（産地形成）により、帰国技能実習生に対する農業支援開始。

JICAも、2019～2024年の間、活動の一部を支援。

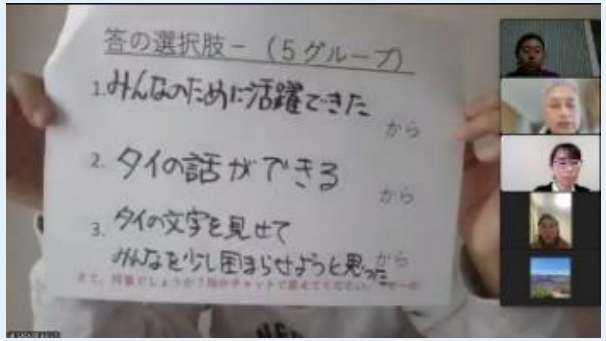
■ 現状

本プロジェクトが報道されてから、技能実習生として、日本を目指す地域の若者が倍増。サツマイモやクリなど、高付加価値の農産物が地域市場で高値で売れることが確認されており、活動を継続中。
→双方にとってメリットのある活動の展開

写真（上から）：指導風景、サツマイモ栽培、クリ栽培

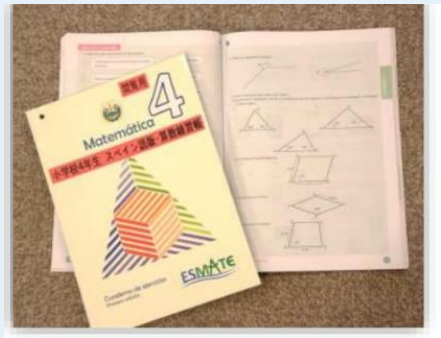
柱3：外国人材との多文化共生 【事例①】外国につながる子ども・若者のキャリア支援

- 外国につながる子どもの教育、多文化共生についてのセミナー（北海道）
- 外国につながる中学・高校生と若者のための教育フェア（横浜）



- 大学・教育委員会との連携による教職員対象の研修の実施（横浜）
- JICA教育協力の成果品を「国際公共財」として教材ページに掲載

JICA教材ページ



柱3：外国人材との多文化共生 【事例②】多文化共生の担い手育成（防災分野）

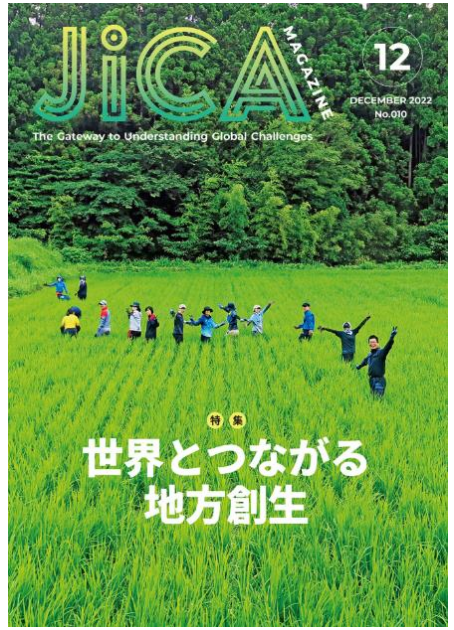
地域の防災力向上を通じた共生社会の実現

- JICA関西は、日本での在住者が急増しているベトナム人の防災力向上を目的に、防災リーダー育成を行っている。ベトナム人社員・実習生が所属する企業の協力のもと、外国籍従業員を雇用する企業や自治体、国際交流協会などからも参加いただき防災研修を実施。
- 日本は、その位置・地形・地質・気象などの自然的条件から、地震や台風をはじめとした数多くの自然災害が発生する国。実際に日本で災害に遭った際、多言語での効果的な情報収集の方法が伝えられた。

防災力の強化＝コミュニティの強化＝主体的な街づくり
→多文化共生に貢献

参加者の皆さんと

講座の様子



3. 責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）の取り組み 【別添パンフレット】

Copyright © JP-MIRAI