

# 宮崎県における外国人労働者の現状に関する調査研究 －技能実習制度に焦点を当てて－

柳田 健太\* ・ 日高 義浩\*\* ・ 武村 順子\* ・ 小澤 拓大\*

## Current Status of Foreign Workers in MIYAZAKI Prefecture : Focusing on Foreign Workers of Technical-Skills-Test

Kenta YANAGITA\* ・ Yoshihiro HIDAKA\*\*  
Junko TAKEMURA\* ・ Takuhiro OZAWA\*

**要旨：**本論文では、技能実習制度と技能検定の仕組みを整理し、文献調査を基に技能検定の実態についての把握を行った。その結果を踏まえ、企業への聞き取りを行い、宮崎県における技能実習生に関する技能検定の実態を調査し今後の課題について検討した。研究の結果、技能実習の分野によって、技能実習 1 号から 2 号を経て 3 号までの移行状況に差がある可能性が認められた。今後、移行が多い業種とそうでない業種を比較・分析することで、移行を促進する仕組みの構築に繋がることが期待される。また、聞き取りを実施した企業においては、技能検定取得について自主学習や現場の指導に委ねられているものの、技能検定の取得すなわち技能実習 1 号からのスムーズな移行がなされていた。しかし、特定技能への移行や国の求める専門的、長期的人材の育成という点から考えると、技能実習生が自らスキルアップを望み実践できる仕組み作りが必要であるとの結論に至った。

### 1. はじめに

近年、少子高齢化に伴う労働人口の減少から、外国人の雇用を促進する動きが顕著になっている。2018 年のマンパワーグループの調査によると、日本企業の約 89%が「人材確保が困難」と述べており、人材不足が重要な問題となっている<sup>1</sup>。また、文部科学省の調査において、留学生の就職数は平成 22 年度以降増加傾向にあることから<sup>2</sup>、人材不足を補う一つの手段として外国人の活用という動きもあるといえる。こうした人材不足に関する問題の解決策として、政府は 2018 年 10 月に入管法の改正を閣議決定し特定技能を創設した。特定技能とは「人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる<sup>3</sup>」ことを目的とした在留資格である。これにより、不足する人材の確保への本格的な受け入れに舵を切っている。政府の方

\*宮崎学園短期大学      \*\*宮崎県立宮崎工業高等学校

<sup>1</sup> マンパワーグループ株式会社（2018）「2018 年人材不足に関する調査」  
[https://www.manpowergroup.jp/company/r\\_center/pdf/2018\\_Talent\\_Shortage\\_Survey\\_JPSummary.pdf](https://www.manpowergroup.jp/company/r_center/pdf/2018_Talent_Shortage_Survey_JPSummary.pdf), (最終閲覧日：2019 年 12 月 21 日)。

<sup>2</sup> 文部科学省（2018）「外国人留学生の就職促進について」  
[https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study\\_j/job/\\_icsFiles/afieldfile/2018/12/05/01\\_ryuugakusei\\_monkasyou.pdf](https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/job/_icsFiles/afieldfile/2018/12/05/01_ryuugakusei_monkasyou.pdf), (最終閲覧日：2019 年 12 月 21 日)。

<sup>3</sup> 法務省入国管理局（2019）「新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について」p.2,  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai2/siryou2.pdf>, (最終閲覧日：2020 年 1 月 30 日)。

針の中には、これまでのような外国人労働者を単なる日本人の補助的な役割としてではなく、一人の従業員として専門的、長期的に活用していきたいとの考えも述べられている。それゆえ、日本経済における人材不足解消の打開策の一つとして、外国人労働者の受け入れや活用の動きは更に加速すると予想される。

こうした中、厚生労働省報告の2017年2月外国人就労者都道府県別有効求人倍率によると、宮崎県は全国第4位の数値となっており、他県に比べ外国人労働者受け入れの動きは加速しているといえる。2018年の宮崎県における外国人労働者数は4,144名であり、その内訳は、「専門的・技術的分野の在留資格」9%、「特定活動」0.7%、「技能実習」67.6%、「資格外活動」11.6%、「身分に基づく在留資格」11.1%となっている<sup>4</sup>。このデータから、宮崎県内の外国人労働者のうち、「技能実習」による受け入れが大多数を占めていることが分かる。また、上述の入管法の改正により技能実習制度ならびに特定技能制度を用いた外国人の受け入れは、さらに増え続けると考えられる。そのため、外国人労働者の今後の活用を考えた場合、一つの視点として、技能実習制度を効果的に機能させることが、外国人労働者のより良い活用に結びついていくと考えた。このような背景を踏まえ、筆者らは、企業における技能実習制度の効果的な活用と特定技能外国人への移行が期待される技能実習生をどのように支援すべきかとの視点に立ち、検討を進めることとした。その第一歩として、本研究では技能実習制度とその実態に焦点をあてている。

技能実習生に関する先行研究には、軍司らによる送り出し機関に関する研究<sup>5</sup>や眞住の水産加工業の事例研究<sup>6</sup>、宋による中国人技能実習生とホスト社会の役割に関する研究<sup>7</sup>などがある。しかしながら、それらは、本論文のように技能実習生が受験する技能検定についての研究ではない。本論文と同様に、技能実習生が受験する技能検定に関する先行研究には、田口による技能実習制度に関する研究<sup>8</sup>があるが、技能実習制度が施行された当初の研究であり、現在の技能実習生に関する技能検定の先行研究は少ない現状にある。

以上のことから、本論文では、技能実習制度と技能検定の仕組みを整理するとともに、宮崎県における、技能検定の実態について調査し、技能実習制度の課題について検討することを研究の目的とした。

研究の方法としては、はじめに技能実習制度と技能検定の仕組みを整理する。つぎに文献調査を基に、技能検定の実態について把握する。その結果を踏まえ、企業への聞き取りから技能実習生に関する技能検定の実態を調査し、今後の課題について検討する。

## 2. 外国人技能実習制度の仕組み

技能実習制度とは、「我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与する<sup>9</sup>」ことと定義されている。技能実

<sup>4</sup> 宮崎労働局（2018）「平成30年度 外国人雇用状況の届出状況表一覧」

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/content/contents/3010gaizinn.pdf>,（最終閲覧日：2019年12月28日）。

<sup>5</sup> 軍司聖詞・堀口健治（2016）「カンボジア国における日本国への外国人技能実習生送出し 送出し機関A社・B社の事例」, 農村計画学会誌, Vol.35, pp.247-252.

<sup>6</sup> 眞住優助（2018）「外国人技能実習制度の利用の地域差とその要因の分析 水産加工業の事例」, 社会学評論, Vol.68(4), pp.479-495.

<sup>7</sup> 宋弘揚（2017）「中国人技能実習生とホスト社会との接点 一石川県白山市と加賀市を事例に一」, 地理科学, Vol.72(1), pp.19-33.

<sup>8</sup> 田口和雄（1998）「技能実習生から見た技能実習制度の評価」, 産業教育学研究, Vol.28(1), pp.36-37.

<sup>9</sup> 国際研修協力機構「外国人技能実習制度とは」URL, <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>,（最終閲覧日：2019

習の対象となる技能検定には、農業関係（2 職種 6 作業）、漁業関係（2 職種 9 作業）、建設関係（22 職種 33 作業）、食品製造関係（11 職種 16 作業）、繊維・衣服関係（13 職種 22 作業）、機械・金属関係（15 職種 29 作業）、その他（14 職種 26 作業）である<sup>10</sup>。技能実習生と技能検定には、在留資格と関係がある。この在留資格と技能検定の関係について、図 1 に示す。

入国から 1 年は、「技能実習 1 号」と呼ばれ、監理団体で約 1 ヶ月、講習を受講する。入国より 1 年以内に、技能検定基礎級の学科および実技試験を受験し、それに合格することで「技能実習 2 号」へと移行になり、不合格なら帰国となる。この「技能実習 2 号」の在留期間は 2 年である。入国より 3 年後に、在留期間を更新しない技能実習生、もしくは技能検定随時 3 級に不合格だった技能実習生は帰国となる。「技能実習 2 号」の期間に、技能検定随時 3 級を受検し合格することで、「技能実習 3 号」へと移行になる。ここで、技能実習生は 1 ヶ月以上一旦帰国し、その後、再入国し、「技能実習 3 号」の間に技能検定随時 2 級を受検する。「技能実習 3 号」の在留期間は 2 年であり、最終的に帰国となる。



図 1 技能検定と在留資格の関係

厚生労働省「技能実習生の技能検定に関する注意点」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000366212.pdf>, (最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日)。

また、第 1 章で述べたように、2019 年 4 月 1 日より新しい在留資格「特定技能」が制度化された<sup>11</sup>。「特定技能」において、「技能実習 2 号」を修了した外国人は、その在留資格取得に必要な日本語能力や技術水準に関わる試験などを免除され、「特定技能 1 号」へ移行する。「特定技能

年 11 月 1 日)。

<sup>10</sup> 「技能実習制度職種・作業一覧」<https://www.mhlw.go.jp/content/000512744.pdf>, (最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日)。

<sup>11</sup> 国際研修協力機構「在留資格「特定技能」とは」URL, <https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>, 最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日)。

1号」では、介護、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、など14分野で受入れ可能となっている。

「技能実習」と「特定技能」は、両者とも在留資格のようにみえるが、その目的は異なっている。前者は、先に述べた国際協力の推進が目的であるが、後者は日本国内で人材不足が顕著な業種の労働力確保が目的である。しかしながら、「技能実習」においても労働力不足を支えているのではないかとの指摘もある<sup>12,13</sup>。

### 3. 宮崎県における技能検定の状況調査

宮崎県において、技能実習生が受験する技能検定について、その実施団体である宮崎県職業能力開発協会に聞き取り調査を行った。まず、入国後1年以内に受験する技能検定基礎級について、表1に示す。本表において、宮崎県では建設関係10職種11作業、食品製造関係3職種3作業、繊維・衣服関係6職種6作業、機械・金属関係7職種7作業、その他3職種4作業であり、29職種31作業実施されていることが分かった。

また、表1では、農業関係、漁業関係の技能検定実施については示されていないが、追調査したところ、技能検定を実施する団体によって、実施の有無の把握がなされていない状況があることが分かった。その理由として、まず、技能検定には、中央職業能力開発協会<sup>14</sup>が実施する技能検定と、国際研修協力機構<sup>15</sup>が実施する技能実習評価試験がある。宮崎県職業能力開発協会においては、職業能力開発促進法に基づく宮崎県所管の特別法人であり、前者の中央職業能力開発協会と連携し試験を実施している。そのため、国際研修協力機構での実施状況については把握がなされていないということであった。実際に、国際研修協力機構では、表2に示されているように、農業関係、漁業関係において技能検定は実施されているものの、表1のデータには反映されていない。

次に、「技能実習2号」の間に受験する技能検定随時3級について、表3に示す。本表より、宮崎県では建設関係4職種4作業、食品製造関係1職種1作業、繊維・衣服関係6職種6作業、機械・金属関係3職種3作業、その他3職種3作業であり、17職種17作業実施されていることが示されている。しかし、表1と表3の技能検定の職種・作業の項目を比較すると、建設関係6職種7作業、食品製造関係2職種2作業、機械・金属関係4職種4作業、その他1職種1作業の技能検定随時3級においては受験者0名であることが分かる。こうした、上位級の受験者が少ないことについては、先行研究においても指摘がなされている<sup>16</sup>。

次に、技能検定基礎級の受験者数割合を図2に示す<sup>17</sup>。本図より、技能検定基礎級の受験者は、建設関係、繊維・衣服関係の割合が多いことが示されている。さらに、技能検定随時3級の受験

<sup>12</sup> 眞住（2018），前掲論文。

<sup>13</sup> 鄭安君（2015）「日本における外国人雇用の現状と課題 ～日系人、実習生、留学生を中心に～」，日本経営倫理学会誌，Vol.22，pp.273-287。

<sup>14</sup> 中央職業能力開発協会とは、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県職業能力開発協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力の開発の促進を図ることを目的とした団体。職業能力評価とキャリア形成支援等を行う厚生労働省所管。

<sup>15</sup> 国際研修協力機構とは、略称をJITCO（Japan International Training Cooperation Organization）といい、技能実習生、特定技能外国人等の外国人材の受入れの促進を図り、国際経済社会の発展に寄与することを事業目的とした団体。内閣府所管。

<sup>16</sup> 吉田美喜夫（2012）「外国人技能実習制度の現状と課題－JITCOの調査報告－」，立命館国際地域研究，Vol.36，pp.207-22。

<sup>17</sup> 宮崎県職業能力開発協会の調査からの結果である。

者数割合を図3に示す。本図より、技能検定随時3級の受験者の殆どは、繊維・衣服関係が大多数を占めていることが分かる。この分野の差について、宮崎県職業能力開発協会に聞き取りを行ったところ、特定の業種分野のみの受け入れを推進しているのではなく、「人手の足りない企業が多く、技能実習生を引き受けている」ということの現状が、このような業種の偏りを招いているとのことであった。

表1 宮崎県における外国人技能実習生が受験する技能検定基礎級

系	職種	作業
建設関係	さく井	パーカッション式さく井工事
	冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工
	建築大工	大工工事
	かわらぶき	かわらぶき
	とび	とび
	左官	左官
	型枠施工	型枠工事
	鉄筋施工	鉄筋組立て
	防水施工	シーリング防水工事
	内装仕上げ施工	鋼製下地工事
		ボード仕上げ工事
食品製造関係	パン製造	パン製造
	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
	水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
繊維・衣服関係	ニット製品製造	靴下製造
	婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
	紳士服製造	紳士既製服製造
	寝具製作	寝具製作
	帆布製品製造	帆布製品製造
	布はく縫製	ワイシャツ製造
機械・金属関係	機械加工	普通旋盤
	鉄工	構造物鉄工
	工場板金	機械板金
	めっき	電気めっき
	機械検査	機械検査
	電子機器組立て	電子機器組立て
	電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て
その他	家具製作	家具手加工
	塗装	建築塗装
		噴霧塗装
	工業包装	工業包装

表 2 国際研修協力機構が実施する技能実習評価試験職種

職種名	試験実施機関
耕種農業	(一社)全国農業会議所
畜産農業	
漁船漁業	
養殖業	(一社)大日本水産会
建設機械施工	
缶詰巻締	(公社)日本缶詰びん詰レトルト食品協会
食鳥処理加工業	(一社)日本食鳥協会
加熱性水産加工食品製造業	全国水産加工業協同組合連合会
非加熱性水産加工食品製造業	
溶接	(一社)日本溶接協会
たて編ニット生地製造	日本経編協会
陶磁器工業製品製造	(一社)日本陶業連盟
下着類製造	(一社)日本ボディファッション協会
牛豚食肉処理加工業	(公社)全国食肉学校
惣菜製造	(一社)日本惣菜協会
座席シート縫製	(一社)日本ソーイング技術研究協会
自動車整備	(一社)日本自動車整備振興会連合会

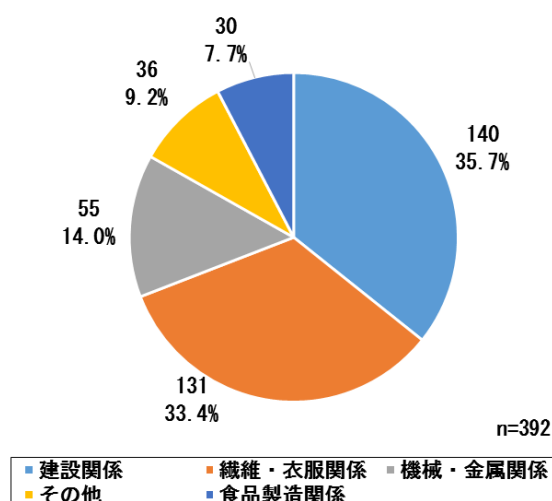


図 2 宮崎県職業能力開発協会が実施した外国人技能実習生が受験する技能検定基礎級の割合

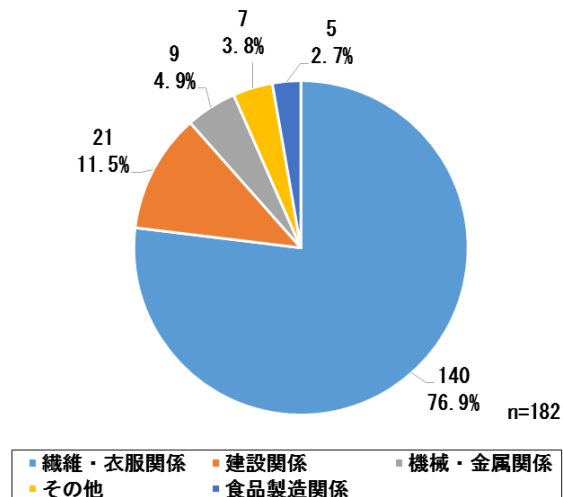


図 3 宮崎県職業能力開発協会が実施した外国人技能実習生が受験する技能検定随時3級の割合

#### 4. 県内企業への技能検定に関する実態調査と結果

宮崎県における技能実習生の実態について追究するため、技能実習生を受け入れている食品製造関係の A 社、機械・金属関係の B 社の 2 つの企業（以下、調査企業 とする）について聞き取り調査を行った。調査は、2019 年 9 月と 10 月に実施した。調査方法は、調査企業の技能実習生担当の企業従事者に、口頭による質問を行い回答を得た。質問項目は、技能実習生の受け入れ始めた時期と受入理由および出身国、技能実習生を採用するときの試験、技能実習生の日本語レベル、待遇、技能実習生が受験する技能検定（職種や練習時間など）とした。結果を表 4 に示す。その他の聞き取りからは、A 社 B 社に限らず、受け入れ職種によっては性差があること、受け入

れ方法については、企業独自の採用方法（企業単独型）や技能実習生の出身国の協会からの推薦（団体管理型）など異なる方法があること<sup>18</sup>、技能実習 1 号の際は言語コミュニケーションに問題があるということ、技能実習 1 号から同 2 号への移行は 100%であること、技能実習 3 号へ移行した技能実習生はいないことが分かった。また、技能検定の受験対策については、基本的には

表 3 宮崎県における外国人技能実習生が受験する技能検定 3 級

系	職種	作業
建設関係	とび	とび
	左官	左官
	型枠施工	型枠工事
	内装仕上げ施工	ボード仕上げ工事
食品製造関係	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
繊維・衣服関係	ニット製品製造	靴下製造
	婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
	紳士服製造	紳士既製服製造
	寝具製作	寝具製作
	帆布製品製造	帆布製品製造
	布はく縫製	ワイシャツ製造
機械・金属関係	機械加工	普通旋盤
	鉄工	構造物鉄工
	電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て
その他	家具製作	家具手加工
	塗装	建築塗装
	工業包装	工業包装

表 4 聞き取り調査結果

質問事項		A 社	B 社
受入開始時期		10 年前より受け入れ	5 年前より受け入れ
出身国		以前は中国人が中心であったが、5 年前よりベトナム人が中心に移行	インドネシア人
受入理由		人手不足のため	技術伝承、国際貢献のため
採用試験	受入人数	毎年 10 人採用（30 人受験）	毎年 2 名
	受入方法	受け入れ企業担当者による面接（企業単独型）	日本・インドネシア経済協力事業協会による推薦（団体管理型）
	男 女 比	女性のみ	男性のみ
日本語レベル		N 4 <sup>19</sup>	N 3～N 4 <sup>19</sup>
待遇		新入社員と同等	新入社員と同等
技能検定	受験職種	食鳥処理加工技能	電気機器組立て職種（配電盤・制御盤組立て）
	合格 率	技能検定基礎級・・・100% 技能検定随時 3 級・・・これから受験	技能検定基礎級・・・100% 技能検定随時 3 級・・・100%
	対策時間	就業時間内に実施	就業時間内に実施

<sup>18</sup> 国際研修協力機構、前掲 URL.

<sup>19</sup> 技能実習生は日本語能力試験の N4 もしくは N3 レベルへの到達を目指す必要がある（N4：基本的な日本語を理解することができるレベル、N3：常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができるレベル）。

自主学習となっており、実習生からの質問などについては、現場の職員で対応しているということであった。技能検定への対策は表 4 に示すように、就業時間内になされていることから、技能実習生の時間的負担などはないといえる。

## 5. 調査結果の考察

### (1) 技能検定の状況調査

調査の結果、技能検定基礎級は全部で 29 職種 31 作業実施されており、聞き取りから、特定の業種（建設関係、繊維・衣服関係）で、人手が足りない分野での受け入れが進んでいるとの情報を得ることができた。しかしながら、技能検定を実施している団体が複数あり、把握がなされていない情報もあることから、他の団体にも調査を実施し早急に実態把握を行う必要がある。

また、図 2、図 3 において、技能検定の受験者数を示した。ここで特筆すべきは、建設関係が技能検定基礎級に比べ、技能検定随時 3 級の受験者が極端に少ないということである。もちろん、経年比較ではないため断言はできないものの、仮に毎年一定の技能実習生を受け入れていると想定した場合、約 100 人近くの人数が技能検定随時 3 級を受けなかったと考えられる。それに対し、繊維・衣服関係は、技能検定基礎級と技能検定随時 3 級の受験者が同数であることを考慮すると、業種によって、技能実習 3 号への移行状況に差がある可能性が考えられる。必ずしも技能実習 3 号への移行だけが目指すべき技能実習制度のあり方ではないだろうが、移行が多い業種とそうでない業種を比較・分析することで、移行を促進する仕組みの構築に繋がるであろう。

### (2) 県内企業への実態調査

実態調査の結果、技能実習 1 号から同 2 号への移行は 100%であり、現在のところ 2 号への移行には大きな課題などはみられなかった。つまり、技能実習生として在留する上での技能検定取得は、特段問題はない状況にある。技能検定受検の対策については、自主学習や就業時間内の練習といった状況で、現段階においては、特段問題なく技能検定の取得に結びついているものの、今後、特定技能などの受け入れが加速することを考えると、単に現場の指導や自主学習ありきではなく、技能実習生への指導体制の強化も必要になると考えられる。

また、技能実習生は、在留資格を得ることを目指し順当に技能検定の取得に結びついているものの、技能実習 3 号へ移行した実習生がいないことから、特定技能や専門的、長期的な視点でのスキルアップを望んでいる実習生は殆どいないと考えられる。しかし、受け入れ企業側は、外国人技能実習生の待遇面等も含めて、新入社員と同等の扱いとなっており、今後の活躍を期待していることも分かった。そのため、技能実習制度をより効果的に活用していくために、技能実習制度と企業現場の調整や技能実習生自身が特定技能への移行を目指し易い形を作っていく必要がある。

## 6. おわりに

本論文では、技能実習制度と技能検定の仕組みを整理するとともに、宮崎県における、技能検定の実態について調査し、技能実習制度の課題について検討した。

研究の結果、業種によって、技能実習 3 号への移行状況に差がある可能性が考えられた。移行が多い業種とそうでない業種を比較・分析することで、移行を促進する仕組みの構築に繋がることが期待される。また、聞き取りを実施した調査企業においては、技能検定取得について、自主学習や現場の指導に委ねられているものの、技能検定の取得、すなわち技能実習のスムーズな移



行がなされていた。しかしながら、特定技能への移行や国の求める専門的、長期的人材の育成という点から考えると、技能実習生が自らスキルアップを望み実践できる仕組み作りが必要であるとの結論に至った。

また、本論文には示していないものの、技能実習3号への移行については、入国後からの在留年数により受験できないこと、一時帰国の期間が定められていないため、再度入国してきていないことなどの課題が挙げられていた。

今回、実際に調査を行ったことで、企業独自に様々な努力をされていることや技能実習制度の目的と実習生の来日目的の差異、現場のかかえる悩みなどの様々な課題があり、公表されているデータでは得ることのできない情報の獲得に繋がった。今後も、外国人労働者に日本経済を担う一人の人材として活躍してもらうことを願い、特定技能への移行も見据えた技能実習制度の効果的な活用と技能実習生の支援について、現場の実態を踏まえた検討を進めていきたい。

## 引用・参考文献

- [1]軍司聖詞・堀口健治（2016）「カンボジア国における日本国への外国人技能実習生送出し 送出し機関 A 社・B 社の事例」，農村計画学会誌，Vol.35，pp.247-252.
- [2]「技能実習制度職種・作業一覧」<https://www.mhlw.go.jp/content/000512744.pdf>，（最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [3]厚生労働省（2018）「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」 URL <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>（最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [4]厚生労働省「技能実習生の技能検定に関する注意点」 URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000366212.pdf>（最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [5]厚生労働省「新たな在留資格「特定技能」について」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000485526.pdf>，（最終閲覧日：2020 年 1 月 30 日）.
- [6]国際研修協力機構「外国人技能実習制度とは」URL, <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>，（最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [7]国際研修協力機構「在留資格「特定技能」とは」URL, <https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>，最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [8]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」 <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>，（最終閲覧日：2020 年 1 月 30 日）.
- [9]宋弘揚（2017）「中国人技能実習生とホスト社会との接点 ―石川県白山市と加賀市を事例に―」，地理科学，Vol.72(1)，pp.19-33.
- [10]田口和雄（1998）「技能実習生から見た技能実習制度の評価」，産業教育学研究，Vol.28(1)，pp.36-37.
- [11]鄭安君（2015）「日本における外国人雇用の現状と課題 ―日系人、実習生、留学生を中心に―」，日本経営倫理学会誌，Vol.22，pp.273-287.
- [12]平成 30 年度外国人雇用状況の届出状況表一覧（宮崎労働分）URL <https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/content/contents/3010gaizinn.pdf>（最終閲覧日：2019 年 11 月 1 日）.
- [13]法務省入国管理局（2019）「新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について」, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai2/siryou2.pdf>，（最終閲覧日：2020 年 1 月 30 日）.

- [14]眞住優助（2018）「外国人技能実習制度の利用の地域差とその要因の分析 水産加工業の事例」，社会学評論，Vol.68(4)，pp.479-495.
- [15]マンパワーグループ株式会社（2018）「2018 年人材不足に関する調査」  
[https://www.manpowergroup.jp/company/r\\_center/pdf/2018\\_Talent\\_Shortage\\_Survey\\_JPSummary.pdf](https://www.manpowergroup.jp/company/r_center/pdf/2018_Talent_Shortage_Survey_JPSummary.pdf)，（最終閲覧日：2019 年 12 月 21 日）.
- [16]宮崎労働局（2018）「平成 30 年度 外国人雇用状況の届出状況表一覧」  
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/content/contents/3010gaizinn.pdf>，（最終閲覧日：2019 年 12 月 28 日）.
- [17]文部科学省（2018）「外国人留学生の就職促進について」  
[https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study\\_j/job/\\_icsFiles/afieldfile/2018/12/05/01\\_ryuugakusei\\_monkasyou.pdf](https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/job/_icsFiles/afieldfile/2018/12/05/01_ryuugakusei_monkasyou.pdf)，（最終閲覧日：2019 年 12 月 21 日）.
- [18]吉田美喜夫（2012）「外国人技能実習制度の現状と課題－JITCO の調査報告－」，立命館国際地域研究，Vol.36，pp.207-220.