

第5章 海外調査

Theme 11 『技能労働者の送出し国の現況調査』

はじめに

我が国は少子高齢化の影響を受け、建設業においても人材不足が深刻な問題となっている。特に技能労働者の減少が続いており、人材確保が喫緊の課題となっている。一方で、外国人労働者数は年々増加し、建設業でも同様の傾向がみられる。しかし、技能労働者の送出し国の経済状況の変化や国際的な人材獲得競争により、技能労働者の送出し国の構成に変化が生じることが見込まれる。こうした状況を踏まえ、本調査研究では、建設業における技能労働者の受入れの現状を整理するとともに、我が国の国際的な立ち位置を分析し、カンボジアとバングラデシュでの現地調査を通じて、技能労働者の確保に資する有望な送出し国について検討を行った。

なお、本調査研究の実施に当たっては、両国の政府や日本国大使館を始めとする公共機関、技能実習生や特定技能外国人の送出しや受入れに関わる機関や団体にご協力いただき、貴重な情報を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

1. 我が国における外国人材受入れの動向

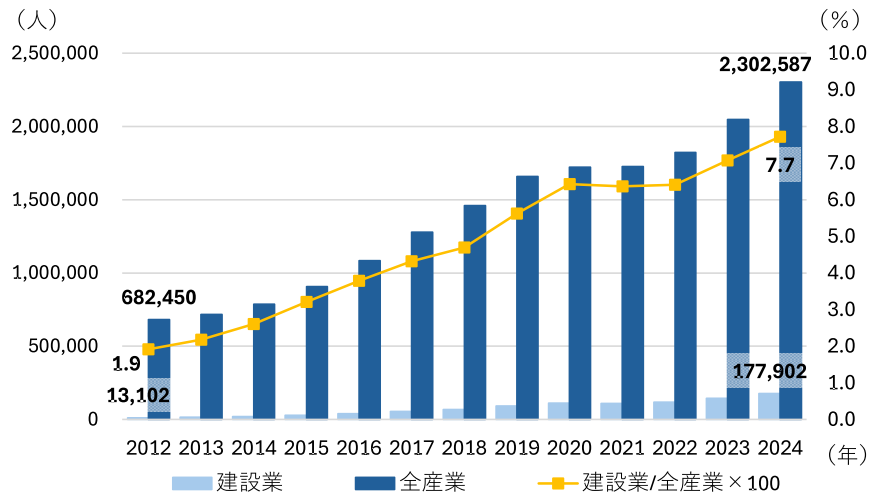
(1) 全産業と建設業における外国人材の推移

図表1は全産業と建設業における外国人材の推移を示している。2024年10月時点で、全産業の外国人材の総数は2,302,587人、うち建設業従事者は177,902人であり、いずれも過去最高を更新した。また、全産業に占める建設業の割合も拡大しており、2024年は7.7%に達した。

これらの外国人材のうち「外国人建設技能者¹」を対象を絞ると、新型コロナウイルスの影響により一時的に減少した時期もみられたが、全体としては増加傾向で推移している。その数は2012年の7,054人から2024年には145,807人へと増加し、国内の建設技能労働者数全体に占める割合も0.2%から4.9%へと飛躍的に拡大した。在留資格に着目すると、技能実習生が大半を占めているものの、2019年に導入された「特定技能制度」により、近年は特定技能外国人の増加が顕著となっている（図表2）。

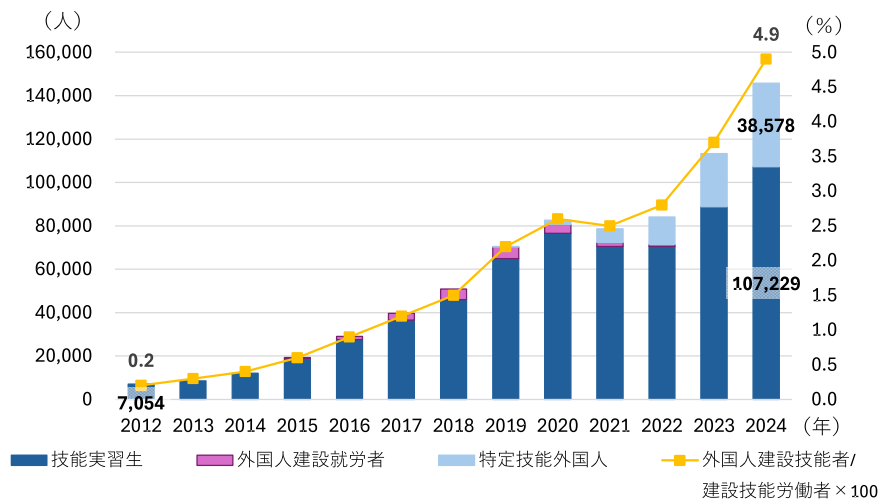
¹ 技能実習生、特定技能外国人、外国人建設就労者（「外国人建設就労者」とは、外国人建設就労者受入事業に基づき、2020年東京オリンピック・パラリンピックに伴う一時的な建設需要への対応を目的として、建設分野の技能実習を修了した者に対し、就労を認めるために設けられた在留資格である。本事業は2015年から開始され、2021年3月31日に新たな受入れを終了し、2023年3月31日に完全に終了した。）の3者を総称して「外国人建設技能者」とする。

図表1 外国人材の推移



(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめを基に当研究所にて作成

図表2 外国人建設技能者数の推移



(出典) 建設技能労働者数：総務省「労働力調査」、技能実習生数：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、特定技能外国人数：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」、外国人建設就労者数：国交省資料を基に当研究所にて作成

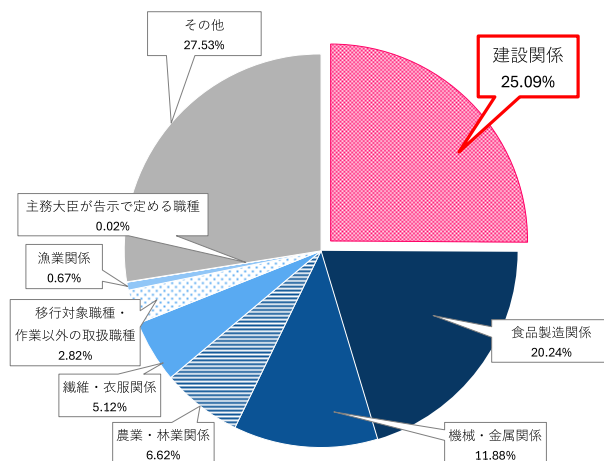
(2) 建設業における技能実習生の受入動向

建設業に従事する技能実習生の数は、図表2が示すとおり、2012年時点では7,054人に過ぎなかったが、その後大幅な増加を続け、2024年には107,229人に達している。また、技能実習生の職種別割合について「技能実習計画認定件数²⁾」で見ると、図表3が示すとおり、2024

²⁾ 本調査研究においては、職種別・国籍別の技能実習生の「人数」を把握することが困難であったため、外国人技能実習機構が公表する「技能実習計画認定件数」を用いて、職種別・国籍別の実態を把握した。

年において「建設関係」は「その他」を除いた区分の中で最大となっており、建設業において技能実習制度が広く利用されていることが分かる。

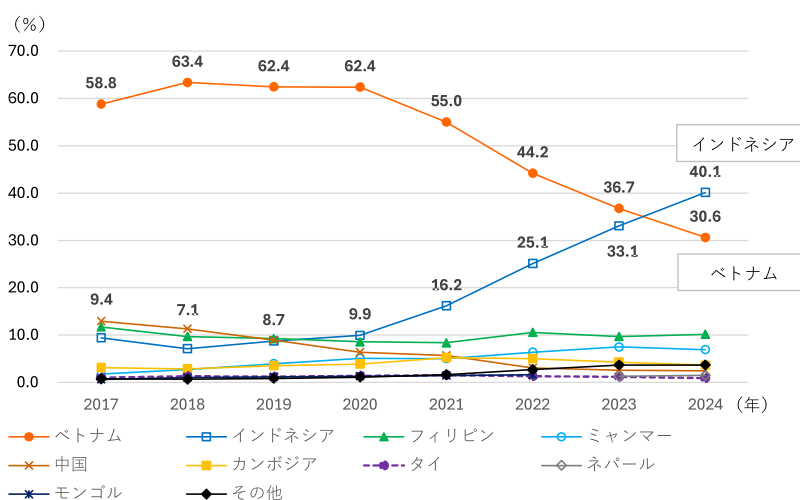
図表3 職種別技能実習計画認定件数割合（2024年）



（出典）外国人技能実習機構「統計表（国籍・地域別 職種別 技能実習計画認定件数（構成比）」を基に当研究所にて作成

さらに、建設関係の技能実習計画認定件数の構成比を国籍別に見ると（図表4）、2024年はインドネシア、ベトナム、フィリピンの順となっている。2020年までベトナムは全体の約60%以上を占めていたが、2021年以降は減少局面に転じ、2024年には約30%まで減少した。一方で、インドネシアは2020年まで10%を超えることがなかったものの、その後一貫して増加基調を維持し、2024年には約40%に達し、ベトナムを抜いた。

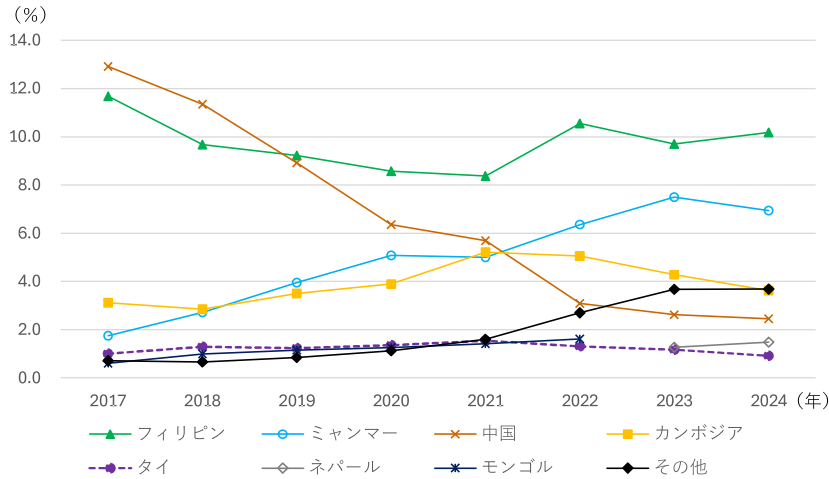
図表4 建設関係職種における技能実習計画認定件数割合



（出典）外国人技能実習機構「統計表（国籍・地域別 職種別 技能実習計画認定件数（構成比）」を基に当研究所にて作成

上位2か国以外に目を向けると（図表5）、フィリピンは10%前後で推移している一方、中国は年々減少し順位を下げている。また、ミャンマーは微増傾向にあったものの、2024年には割合を下げている。

図表5 建設関係職種における技能実習計画認定件数割合（インドネシア・ベトナム除く）

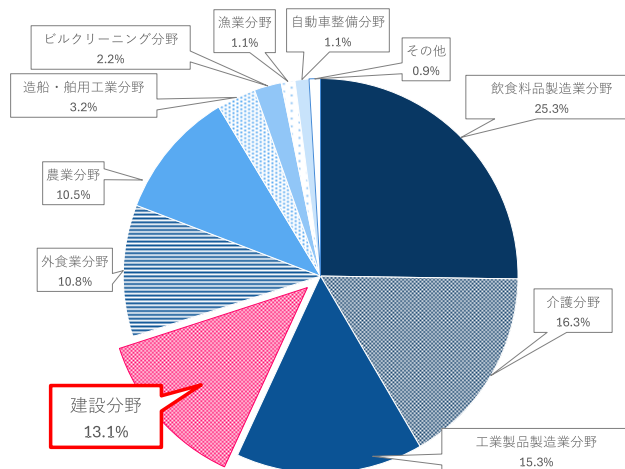


（出典）外国人技能実習機構「統計表（国籍・地域別 職種別 技能実習計画認定件数（構成比）」を基に当研究所にて作成

(3) 建設業における特定技能外国人の受入動向

建設業に従事する特定技能外国人の数は、図表2が示すとおり、2019年以降増加し続け、出入国在留管理庁の「特定技能外国人数」によると、2025年6月末時点では44,160人に達している。また、特定技能外国人の分野別割合を図表6で確認すると、建設分野は、飲食料品製造業分野、介護分野、工業製品製造業分野に次ぎ、4番目となっている。

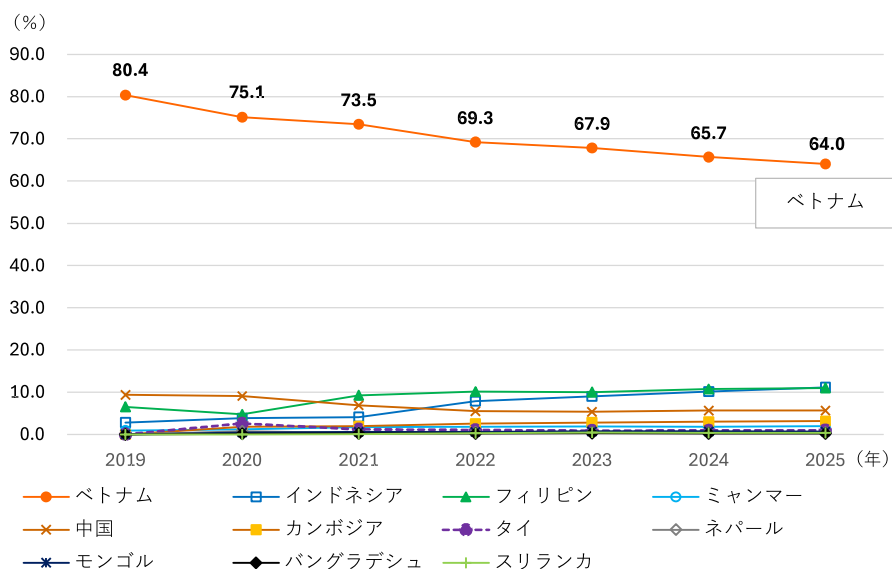
図表6 特定技能外国人の分野別割合（2025年6月末時点）



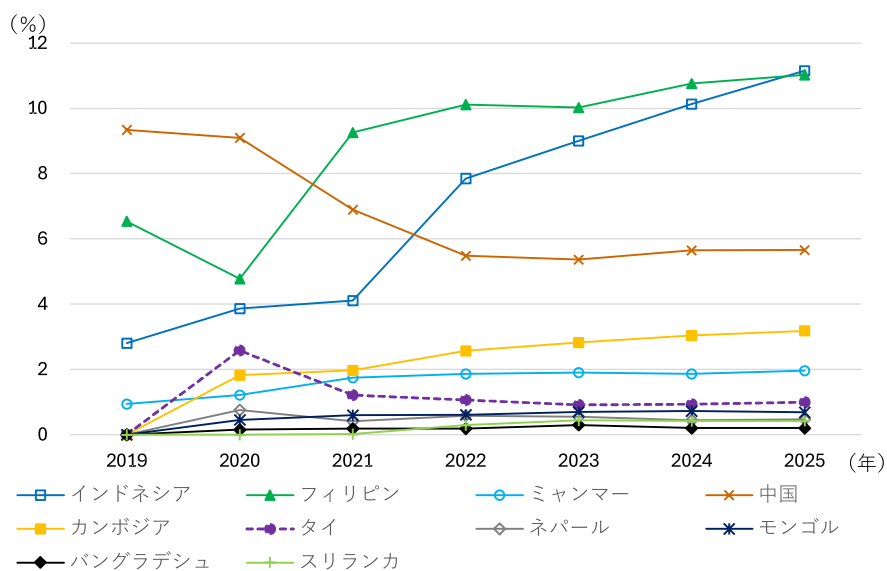
（出典）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」を基に当研究所にて作成

さらに、建設分野における特定技能外国人の国籍別構成比を見ると、ベトナムが64%と圧倒的なシェアを占めている（図表7）。しかし、その比率は年々低下しており、対照的にインドネシアとフィリピンが増加傾向にある。特に、インドネシアの伸びが顕著である（図表8）。

図表7 特定技能外国人の国籍別構成比の推移



図表8 特定技能外国人の国籍別構成比の推移（ベトナム除く）



図表7・8：(出典) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」を基に当研究所にて作成

(注) 2024年までの数値は12月末時点、2025年の数値は6月末時点。

(4) 技能労働者の送出し国の変化

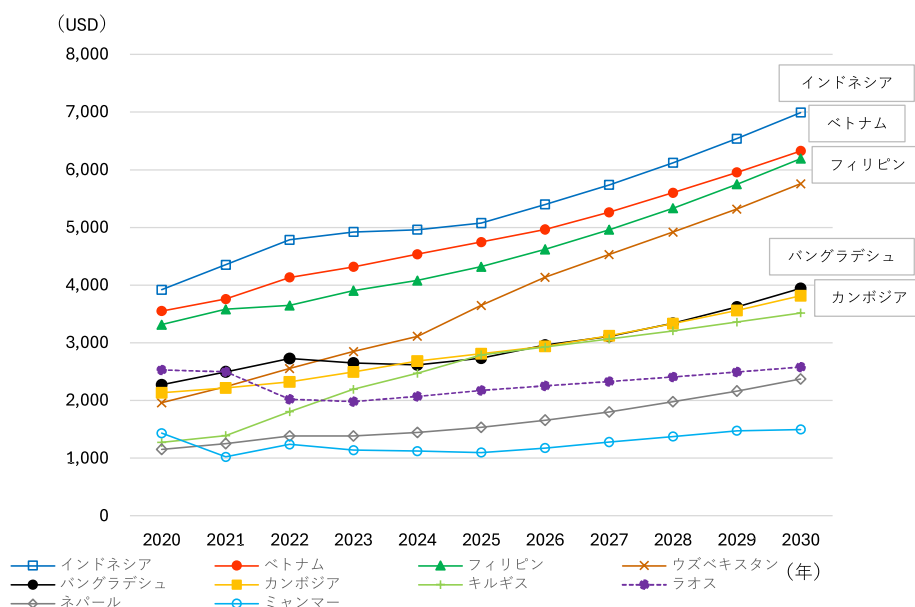
前述のとおり、現在の建設業における技能実習生と特定技能外国人の受入れ国は、ベトナム、インドネシア、フィリピンが上位3か国となっている。しかし、ベトナムの割合が低下している現状を踏まえると、中長期的な視点において、これらの国々から安定的な人材の送出しが続くとは限らない。

国際通貨基金（IMF）が2020年に発表した報告書（World Economic Outlook, April 2020）によれば、新興・途上国から先進国への移民の送出しは、送出し国の1人当たりGDPが上昇するにつれて増加するものの、7,000ドルの水準を境に減少に転じるとされている。これは、経済発展に伴い国内の賃金水準が向上し、海外就労のインセンティブが低下するためである。

この理論を図表9に照らすと、現在の主要送出し国であるベトナムやインドネシア、フィリピンは順調な経済成長を続けており、2030年代にはこの「7,000ドルの分岐点」に接近、あるいは到達する可能性が高い。すなわち、将来的にはこれらの国々からの人材の送出しが弱まり、我が国が外国人材を確保することが困難になる可能性がある。

こうした構造変化を見据え、建設業における将来的な人材確保のため、本調査研究では、現在の1人当たりGDPが低水準にあり、今後我が国への人材の送出しが高まることが見込まれる国として、カンボジア及びバングラデシュに着目し、両国を現地調査対象国として選定した。

図表9 一人当たりGDPの推移



(出典) IMF 「GDP per capita, current prices」を基に当研究所にて作成

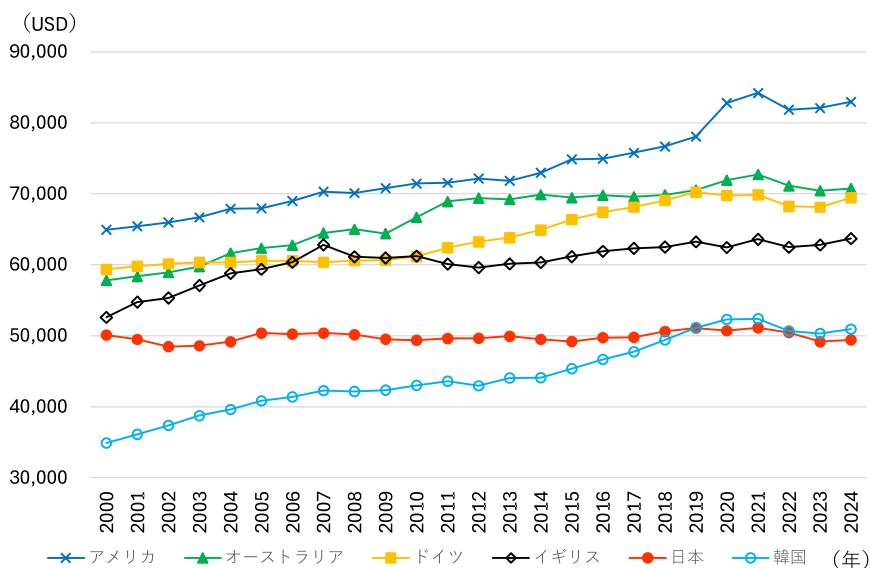
2. 国際的な人材獲得競争における我が国の立ち位置

(1) 先進諸国との賃金水準比較

外国人材が就労先を選択する際、重要な要因の一つとなるのが「賃金水準」である。母国より高い賃金を得られることが、海外就労への強いインセンティブとなる。しかし、先進諸国と比較した際、日本の賃金水準の相対的な低下が顕著となっている。

図表10は、2000年から2024年における主要先進国の平均賃金（年収）の推移を示したものである。日本を除く各国は、2000年から2024年にかけておおむね右肩上がりで推移しており、着実な賃金上昇が見取れる。特に、日本と韓国に着目すると、2000年時点では日本が韓国を大きく上回っていたが、同国の急速な経済成長と賃金上昇により差は縮小し、2019年には韓国が日本を上回る結果となった。

図表10 先進諸国の平均賃金（年収）の推移



(出典) OECD「Average Annual Wage」を基に当研究所にて作成

(2) 送出し国との経済格差の縮小

先進諸国との比較において日本の優位性が低下していることに加え、人材の供給源である送出し国と我が国の最低賃金の差も縮小してきている。

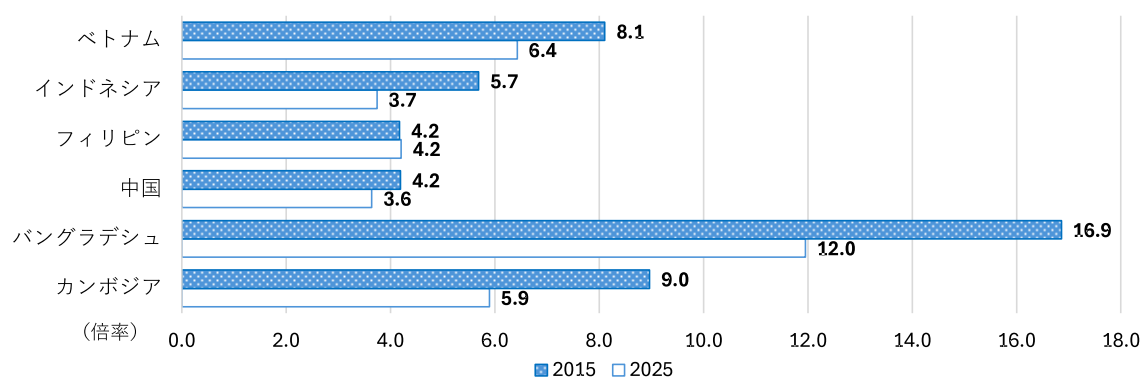
図表11は、2015年と2025年における我が国の最低賃金と各送出し国の最低賃金の倍率を示したものである。現在の主要な送出し国であるベトナムに注目すると、2015年には日本の最低賃金はベトナムの8.1倍であったが、2025年には6.4倍に縮小した。同様に、インドネシアは5.7倍から3.7倍へと低下した。中国も2015年の4.2倍から2025年には3.6倍へと低下

している。一方で、フィリピンの倍率は2015年、2025年ともに4.2倍であり、変化は見られなかった。

本調査研究の対象としているバングラデシュに着目すると、低下傾向にはあるものの、依然として高い倍率を維持している。2025年時点でも12倍という高水準にあり、日本で就労する経済的メリットが極めて大きい。カンボジアも5.9倍と、インドネシアやフィリピン、中国と比較して相対的に高い水準にある。

ここで、ベトナムの最低賃金倍率はカンボジアの最低賃金倍率より高いが、実際にはベトナムからの人材流入は鈍化している。ベトナムの1人当たりGDPがカンボジアよりも高いことから推察されるように、同国では実際に支払われている賃金の上昇が起こっており、国内での魅力的な雇用機会が増えていることが要因として考えられる。

図表11 我が国の最低賃金と送出し国の最低賃金との倍率（月収比較）



(出典) カンボジア・ベトナム・インドネシア・フィリピン・中国：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較（2016）・（2025）」、バングラデシュ：TRADING ECONOMICS ウェブサイト<<https://jp.tradingeconomics.com/>>を基に当研究所にて作成

(注) 倍率は、各国の通貨をその年の平均レート（EXCHANGE-RATES.ORG ウェブサイト <https://www.exchange-rates.org/>を使用）でUSDに換算した上で、日本の最低月収を各国の最低月収で除して算出した。

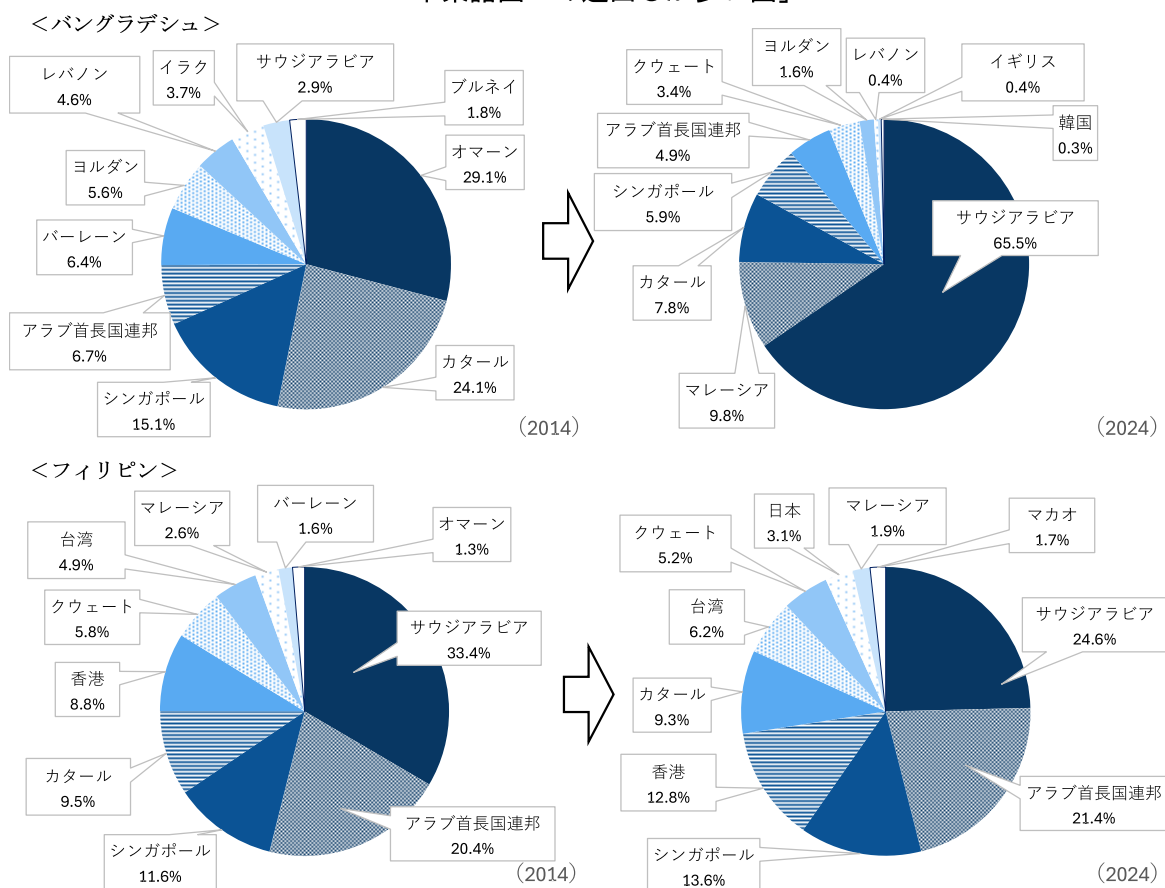
(3) 送出国における海外就労先の変化

図表 12・13・14 は、送出国における海外就労先の変化を示したものであり（2014年と直近のデータ（2022年もしくは2024年）の比較）、その動向は大きく3つのパターンに分類できた。

第一は、「中東諸国への送出しが多い国」であり、バングラデシュとフィリピンがこれに該当する（図表 12）。バングラデシュは、中東諸国への送出しが強く、特に2014年から2024年にかけて、渡航先がサウジアラビアへ集中している。フィリピンも同様に、サウジアラビアとアラブ首長国連邦を中心とした中東諸国が全体の半数近くを占めている。両国において、日本への送出しの割合は数パーセント未満に留まっており、日本への送出しは極めて限定的である。

図表12 バングラデシュとフィリピンの海外就労先の変化

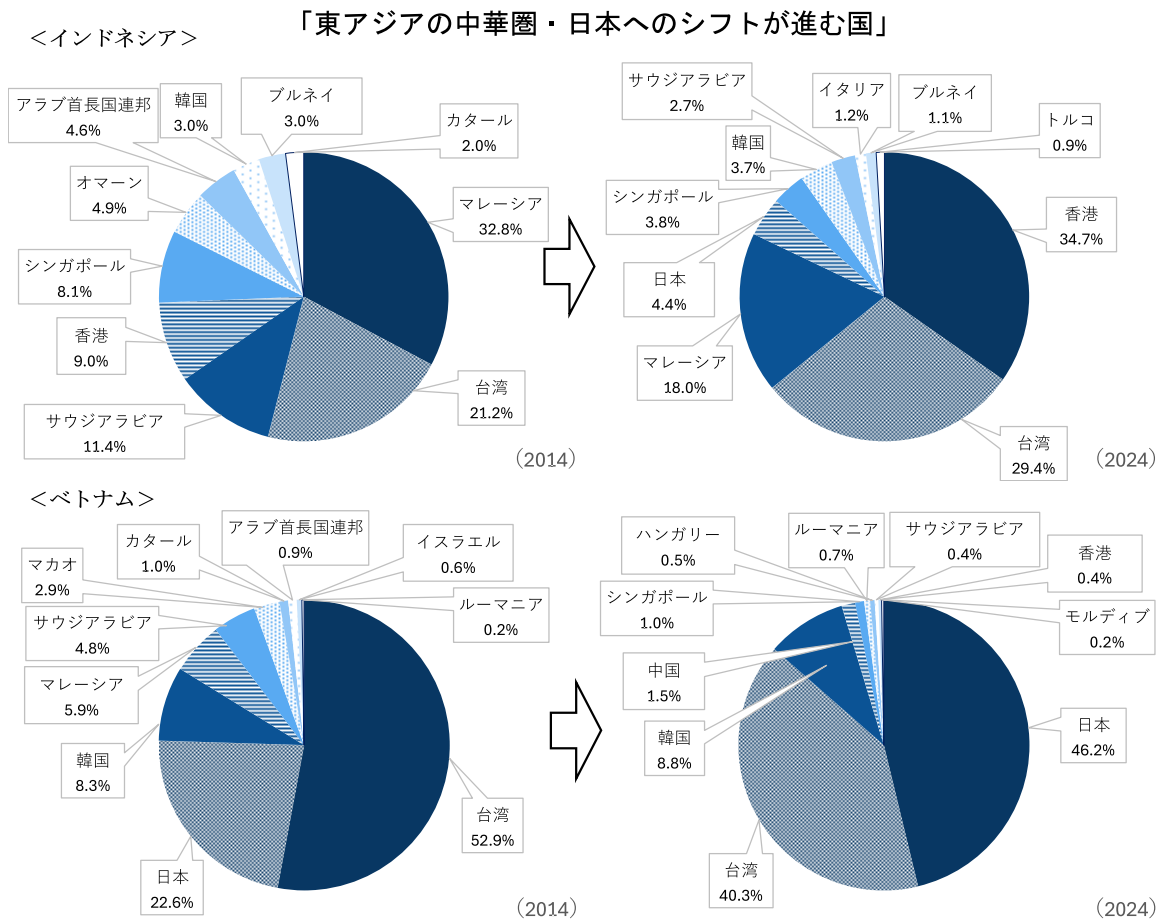
「中東諸国への送出しが多い国」



（出典） ADBInstitute, OECD, ILO 「Labor Migration in Asia Fair Recruitment, Training, and Development」 を基に当研究所にて作成

第二は、「東アジアの中華圏・日本へのシフトが進む国」であり、インドネシアとベトナムが挙げられる(図表13)。インドネシアは、2014年時点ではマレーシアへの送出しが32.8%、中東諸国(サウジアラビア・オマーン・アラブ首長国連邦・カタール)への送出しが22.9%を占めていた。しかし、2024年にはマレーシアも中東諸国も割合を低下させる一方で、香港と台湾が割合を増加させ、合計約64%を占めるようになった。日本への送出しも増加傾向にあり、韓国の割合を超えたが、全体としては少数である。また、ベトナムにおいては2014年と2024年ともに、台湾と日本への送出しシェアが高く、2024年には2か国だけで86.5%を占めている。特に、日本への送出しを強めており、2014年に過半数を占めていた台湾を抜き、2024年には日本が最大の渡航先(46.2%)となった。

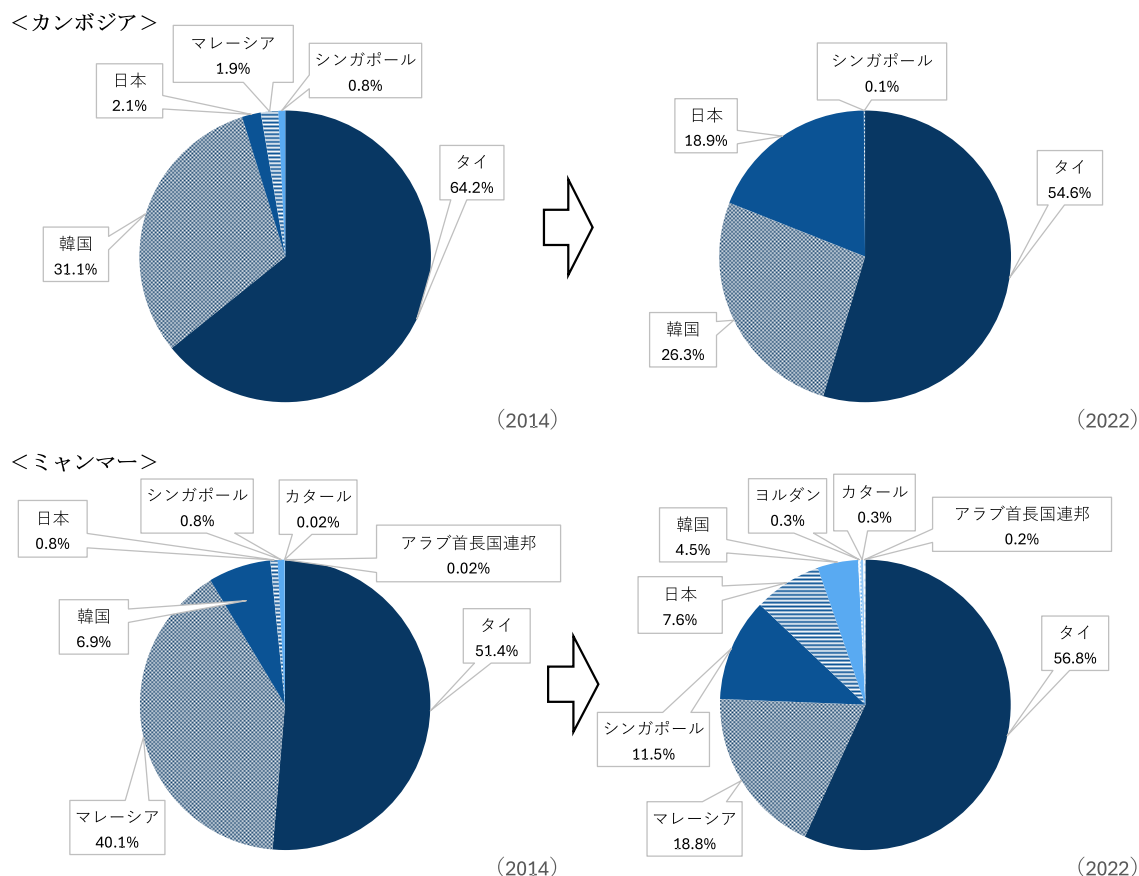
図表13 インドネシアとベトナムの海外就労先の変化



(出典) ADBInstitute, OECD, ILO 「Labor Migration in Asia Fair Recruitment, Training, and Development」を基に当研究所にて作成

第三は、「近隣国から先進国へ送出しを強めている国」であり、カンボジアとミャンマーが挙げられる(図表14)。両国ともに、地続きであるタイへの送出しは依然として多いものの、より高賃金な先進国を目指す動きが見て取れる。カンボジアでは、2014年時点において、タイが64.2%、次いで韓国が31.1%、日本が2.1%を占めていた。しかし、2022年にはタイは54.6%、韓国が26.3%となった一方、日本は18.9%へと大幅に高めた。また、ミャンマーでは、2014年時点ではタイとマレーシアで91.5%を占めていたが、2022年にはその割合が75.6%まで低下し、シンガポールが11.5%、日本が7.6%を占める結果となった。特筆すべきは、カンボジアとミャンマー両国ともに日本がシェアを伸ばしている点である。先に述べたインドネシアとベトナムにおいても同様の現象が確認されており、これらの動向は、日本が「選ばれる国」として存在価値を高めていると言えるのではないかと。

図表14 カンボジアとミャンマーの海外就労先の変化
「近隣国から先進国へ送出しを強めている国」



(出典) ADBInstitute, OECD, ILO 「Labor Migration in Asia Fair Recruitment, Training, and Development」を基に当研究所にて作成

3. 調査対象国における送出しの現状と課題

2025年10月に、カンボジアとバングラデシュにおいて技能労働者の送出しに関する現地調査を実施した。ヒアリングを通じて、両国における労働者の送出し状況、各機関の取組、直面している課題、そして日本側への要望を把握した。また、これらのヒアリング結果に基づき、両国人材の特徴と、両国から見た日本の評価を整理した。

(1) カンボジアにおけるヒアリング調査

① カンボジアの概要と送出しの状況

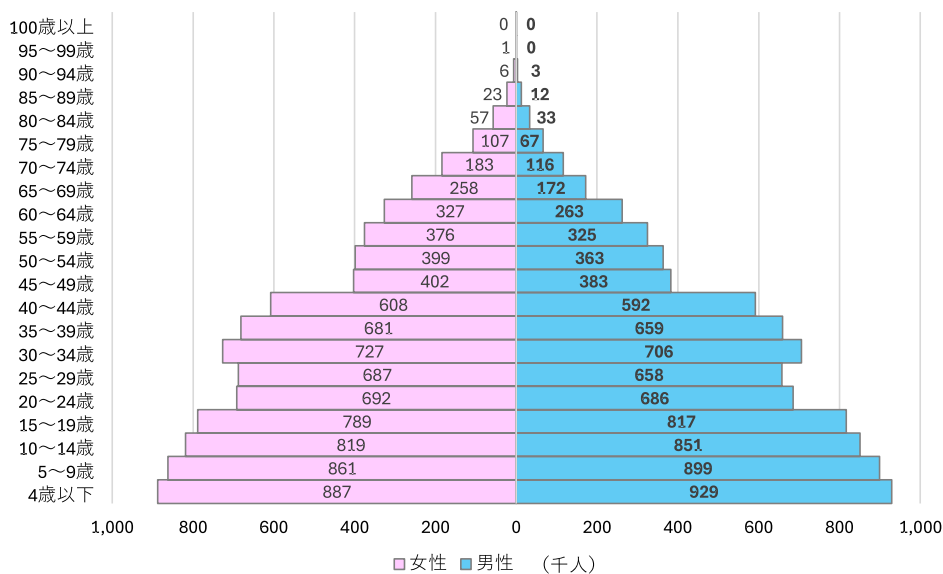
カンボジアは、東南アジアのインドシナ半島南部に位置する立憲君主制国家である。図表15はカンボジアの概況を整理した表であるが、人口は約1,742万人（2023年推計）と日本の約1/7であり、比較的小規模である。しかし、図表16の人口ピラミッドは、若年層が非常に厚く、高齢層が少ない典型的なピラミッド型を示しており、カンボジアが豊富な若年労働力を有していることが分かる。平均年齢も約28.9歳と若く、18～35歳の若年層が人口の27.4%を占めている。合計特殊出生率も2.58と高水準である。宗教は国民の96.5%が仏教を信仰しており、日本との文化的親和性が高いとされる。経済面では工業、サービス業、農業が主要産業を構成するが、2025年推計の1人当たりGDPは約2,812ドルと、低水準に留まる。教育に関しては、初等教育の修了率が82.3%、前期中等教育の修了率が56.0%、後期中等教育の修了率が26.7%に留まっている。また、15歳以上の識字率も71.9%と低い水準である。日本への送出し体制はすでに確立されており、日本政府とカンボジア政府は、技能実習制度に関する二国間取決め（MOC）を2017年に、特定技能制度に関するものを2019年にそれぞれ締結している。しかし実績を見ると、技能実習生は図表5のとおり技能実習計画認定件数割合は2021年まで上昇傾向にあったものの、近年は減少傾向にある。また、特定技能外国人については、図表8のとおり年々微増してはいるものの、未だ低い水準に留まっている。

図表15 カンボジアの概況

カンボジアの概況		(出典)
人口	約1,742万人 (2023年推計)	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
面積	18万1,035 km ²	外務省「各国の基礎データ」
宗教	仏教 (96.5%) イスラム教 (2.6%) キリスト教 (0.3%) 等	JETRO「各国の概況・基本統計」
名目GDP	約488億 USD (2025年推計)	IMF「World Economic Outlook (October 2025)」
1人当たりGDP	約2,812USD (2025年推計)	IMF「World Economic Outlook (October 2025)」
主要産業	工業 (GDPの38.7%)、サービス業 (GDPの37.8%) 農業 (GDPの23.6%)	外務省「各国の基礎データ」
平均年齢	約28.9歳	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
若年層 (18~35歳)	27.4%	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
合計特殊出生率	2.58	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
修了率	初等教育: 82.3% (2021年) (日本における小学校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
	前期中等教育: 56% (2021年) (日本における中学校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
	後期中等教育: 26.7% (2021年) (日本における高校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
識字率 (15歳以上)	71.9% (2021年)	UNESCO 「Adult literacy rate, population 15+ years, both sexes (%)」
若年 (15~24歳) 失業率	約0.7% (2024年)	世界銀行 「Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24)」
認定送出機関数	116機関 (2026年1月13日時点)	外国人技能実習機構「外国政府認定送出機関一覧」
日系企業拠点数	425社 (2024年10月1日現在)	外務省「海外進出日系企業拠点数調査」

(出典) 記載の出典先を基に当研究所にて作成

図表16 カンボジアの人口ピラミッド (2023年推計)



(出典) 国連「2024 Revision of World Population Prospects」を基に当研究所にて作成

カンボジアからの労働者送出し状況は、タイが約130万人と圧倒的多数を占め、次いで韓国が約4万7,000人、マレーシアが約2万2,000人、そして日本が約2万1,000人と第4位に位置しており、日本と韓国の差は2倍以上となっている（図表17）。カンボジア労働職業訓練省（以下「労働職業訓練省」という。）は、日本への送出しを積極的に行う方針であるが、円安の影響で給与価値が下がっているため、労働者目線では韓国が一番人気の国となっているとの見解を示している。

なお、2025年5月に勃発したタイとカンボジア間の衝突という政治的な影響により、海外就労者の流れに変化が生じている。タイで就労していた労働者の約80万人が帰国していると言われており、労働職業訓練省は、これら帰国労働者の多くが建設業や農業の経験者であることから、日本の建設分野における人材需要と合致すると考えている。

今後の目標として、労働職業訓練省は「ある程度の技能を身につけた人材」を、高水準の給与、良好な労働環境、そして技能向上が見込める海外市場へ送出すことを目指している。また、送出し市場の拡大を計画しており、ヨーロッパ市場への調査も行っている。在カンボジア日本国大使館へのヒアリングによれば、イスラエルの農業分野への送出しも検討されているとのことであり、カンボジアの送出し状況は受入れ国の条件次第で今後も変化していく可能性がある。

図表17 カンボジア人材の送出し状況（2025年4月末時点）

	国名	人数
1	タイ	1,299,829
2	韓国	46,658
3	マレーシア	21,982
4	日本	20,734
5	シンガポール	319

（出典）カンボジア労働職業訓練省のデータを在カンボジア日本国大使館から受領

② カンボジアにおける関係機関別ヒアリング内容

(a) カンボジア労働職業訓練省

➤ 送出しにおける課題

労働職業訓練省は、日本への送出しにおいて、以下の課題を認識している。

第一に、賃金格差が最大の課題である。渡航希望者は事前に給与情報を収集し、他国と比較して一番高い国を選ぶ傾向が強く、円安や賃金差が日本行きの大きな障壁となっている。日本での就労後も賃金の低さが労働者の満足度を低下させる要因となっている。

第二に、教育や手続き期間の長期化に関する課題である。日本への渡航に要する教育期間や手続きが6か月～1年と長期にわたり、これが渡航決定の妨げとなっている。これは、一定の言語習得は必須であるものの教育期間が短く、政府間（以下「G to G」という。）で実施する韓国とは対照的である。日本は民間企業間（B to B）の取引が主体であるため、情報伝達に隔た

りが生じ、送出国によって手続きのスピードにばらつきが生じている点も課題である。

第三に、渡航費用の負担に関する課題である。訓練生が送出国へ支払う費用は、政府が定める上限額（技能実習 5,000 ドル、特定技能 3,000 ドル）内であっても、依然として就労者にとっては高額な負担となっている。タイの場合、渡航までの準備費用が 500 ドル、韓国の場合には手続きの手数料のみであることを考慮すると、日本へ渡航するまでに発生する費用は高いと認識している。

▶ 送出しにおける日本側への要望

労働職業訓練省は、上記課題を背景に、日本側に対し以下の要望を提示している。

第一に、賃金水準の向上である。円安は短期的な問題と認識しつつも、労働職業訓練省が最も強く要望するのは、日本における労働者の賃金水準の向上である。

第二に、渡航関連の費用負担軽減と期間短縮である。送出国への支払いの一部を受入側企業に依頼することや、日本への渡航における教育期間や手続き期間の短縮を強く望んでいる。

第三に、帰国後の支援施設の設置協力である。労働職業訓練省は、韓国の「ハッピーリターンセンター³」をモデルとし、日本からの帰国者に対する職業訓練や、カンボジア国内の日本企業への就業機会を提供する施設の設置について、日本政府または民間企業の協力を期待している。

(b) 在カンボジア日本国大使館

▶ 送出しにおける課題

在カンボジア日本国大使館は、カンボジアからの労働者送出しにおいて、いくつかの課題を認識している。

第一に、カンボジア人材の日本語習得レベルの低さである。他国と比較しても日本語の習得レベルが低い傾向にあり、教育水準の低さが習得スピードに影響していると認識している。

第二に、ブローカーの存在である。教育不足に起因して労働者の権利意識が低く、悪質な人材紹介ブローカーによる勧誘に騙されやすい傾向がある。ブローカーによるコスト上乗せの結果、多額の借金を背負って渡航するケースが見受けられる。

第三に、日本の賃金競争力不足である。国を選ぶ最大の理由は「賃金」であり、韓国とは月 5～10 万円の賃金格差が存在する。この額はカンボジア人にとっては非常に大きな額であり、また、「働き方改革」で残業が抑制されている日本と残業規制が緩い韓国では、韓国のほうが稼げると言われている。

第四に、日本での職場環境問題と失踪問題である。失踪率は改善傾向にあるものの、建設業での失踪が依然として多く、建設現場での「怒号」や「ハラスメント」といった行為がその原

³ Human Resources Development Service of Korea (HRDK)の ODA 支援を受けて 2024 年に設立された職業訓練施設。

因として挙げられる。これが一部送出国において、建設業への送出しを見送る一因にもなっている。

➤ 送出しにおける日本側への要望

在カンボジア日本国大使館は、日本がカンボジアからの人材の受入れを拡大させるため、以下の改善を要望している。

第一に、賃金水準の向上である。日本の安全・安心な労働環境は優れているものの、賃金水準が韓国に比べて低いため、賃金上昇が不可欠である。カンボジア政府も日本の労働環境の良さを認識しつつ、賃上げを強く要望しており、賃金が増えればさらに送出しを加速させたい意向であると大使館からうかがった。

第二に、職場環境の改善である。失踪の原因となっている建設現場での「怒号」や「ハラスメント」を是正し、誰もが定着して働ける環境整備が必要である。安全管理上の厳しさは必要だが、プライドの高いカンボジアの国民性を理解し、頭ごなしに叱るなどの指導環境を見直すことも求められる。

第三に、日本語要件の柔軟化である。日本語は世界的に見ても難しい言語であり、カンボジア人材の教育水準を考慮すると、現在の過度な日本語レベルの要求は送出しを困難にさせている。韓国では、言葉が通じなくても仕事ができる仕組みが研究されているが、日本にも同様の工夫が必要である。

(c) Phnom Penh Labor Supply Co., Ltd.

➤ 送出国の設立経緯

Phnom Penh Labor Supply Co., Ltd. (以下「PPLS」という。)は、2005年に国防省に勤務するオーナーのボール氏が、その関係者(国防省のスタッフ、親戚、兄弟など)の雇用機会創出を目的として、タイへの労働者送出しを開始したことをきっかけに設立された。当時のカンボジアは法定最低賃金が月額60ドル程度と低く、国民の多くが生活困窮に直面しており、海外での就労機会提供が喫緊の課題であった。当初は主に男性をタイの建設業に送出ししていたが、2018年からは日本への技能実習生の送出しを開始し、日本の労働市場にも参入している。

➤ 送出国の特徴

PPLSは、長年にわたる送出し実績と、政府機関を含む幅広いネットワークを背景にしたボール氏の強固な人脈を活かし、安定的に豊富な人材を確保できる点が最大の特徴である。また、タイとカンボジアの国境紛争の影響により多くのカンボジア人がタイから帰国しているなか、かつてPPLSがタイの建設現場に送出した数千人の労働者も帰国している。そのうち日本への渡航を希望する約100名は、既にPPLSに登録済みである。

教育・指導においては、日本語教育のほか、毎週土曜日には建設現場での基礎的な実習を実

実践的に行い、専門用語や工具の名称・使い方など、日本での実務に直結する知識と技能の習得に力を入れている。また、カンボジアでは集団行動の機会が少ないため、寮生活を通じて共同生活のルールやゴミ出しのルールなども指導し、日本で求められる生活規律や集団行動への適応力を養成している。さらに、日本語の会話力が不足しがちな点を補うため、PPLSは体力と忍耐力の向上も重要視しており、毎朝スクワット、腕立て伏せ、腹筋各75回の基礎体力訓練を課している。日本へ送出した後も、PPLSは月1回土曜日にオンラインで日本語授業を提供し、継続的な学習を支援している。同時に、PPLSでは監理団体とは別に、技能実習生がいつでも相談できる体制を整え、日本でも安心して実習に取り組める環境づくりを進めている。

送出し実績は2005年からの約20年間で累計7万人（タイ向けを含む）にも上る。日本への送出しに関しては、2022年に120名、2023年に170名、2024年に230名と着実に増加し、2025年には300名を見込むなど、日本市場への送出しを積極的に拡大している。業種の内訳は建設業が50～60%と最も多く（主にとび、解体、内装）、その他農業、各種工場がそれぞれ20%を占めている。

➤ 送出しにおける課題

PPLSが送出しを行う上で直面する課題の一つは、カンボジア全体の教育環境を反映した訓練生の学歴の低さである。小学校卒が10～20%、中学校卒が70～80%を占める一方で、高校卒は10～20%に過ぎない。この学歴の低さは、日本語の習得に大きな困難をもたらしており、5～6か月の勉強で日本語能力試験N4・N5レベルを取得できる者は1割いるかどうかという厳しい状況であると認識している。また、日本の建設現場における移動時間について、送出したカンボジア人材からPPLSへ不満が寄せられている。現場までの移動時間（片道2～3時間）が勤務時間に含まれず、給与に反映されないことが不満につながっている。さらに、建設現場における暴言や暴力などのハラスメント行為が失踪の原因となる事例があり、特に九州地方でその問題が報告されている。加えて、日本企業側の人材要件がカンボジアの労働力層と合わない場合がある点も課題として感じている。日本側は自社の方針に馴染ませやすい若手人材（35歳以下）を希望する傾向が強く、年齢で条件を絞る傾向にある。

➤ 送出しにおける日本側への要望

PPLSは日本側に対し、建設現場における暴力やハラスメント問題への抜本的な対策を講じること、及び監理団体による適切なフォロー体制の充実を求めている。また、経験豊富な35歳以上の人材に対する年齢要件の柔軟な対応を望んでいる。PPLSの考えでは、年齢が高くても就労経験を持つ労働者の方が、技術力と定着率ともに高い場合が多い。現在、タイから経験豊富な人材がカンボジアに帰ってきている状況であるため、こうした年齢要件の柔軟な見直しが必要であるとの見解を示している。

(d) Axel Asia Human Resources Co., Ltd.

➤ 送出機関の設立経緯

Axel Asia Human Resources Co., Ltd. (以下「AAHR」という。)は、貧困層が多いカンボジアの人々に、社会人として尊厳を持って働ける環境を提供し、経済的な豊かさを得てほしいという想いのもと、2013年に設立された。この設立理念に基づき、翌2014年から日本への送出しを本格的に開始した。

➤ 送出機関の特徴

AAHRは、監理団体の選定から候補者の面接、書類作成、そして最終的な送出しまでをすべて一貫して自社で行っている。また、プノンペン王立大学のレスミー日本語学科長がアドバイザーとして関与しており、教材の選定や指導方法に関して専門的な助言を得ていることが、AAHRの教育の質の高さにつながっている。日本語教育に加え、日本の生活習慣や職場のルール、金銭管理の重要性などを事前に徹底して指導し、候補者が日本での生活や労働にスムーズに移行できるよう、多角的なサポートを提供している。訓練期間や費用に関して候補者に正確な情報を提供し、面接前には具体的な仕事内容を説明することで、本人が十分に納得した上で送出しを行うことを徹底している。入国後も、技能実習生が日本で抱える不安や問題を解消できるよう、相談できる環境を整え、月2回のフォローアップを実施し、問題が発生した際には監理団体と密接に連携し、迅速な解決に努めている。

送出し実績は2014年からの累計で約1,600名に達し、現在の管理人数は約600名である。送出し数は着実に増加しており、2024年は230名、2025年には300名近くを見込んでいる。業種は建設、水産加工、介護、機械施工(掘削・土木)、食品加工、縫製、リネンサプライなど多岐にわたる。3年前は農業が中心であったが、近年は建設分野の需要が著しく増加しており、毎月平均して20~30名程度の求人依頼がある。年齢構成は18~24歳が50%、25~29歳が40%、30~35歳が10%程度である。若い層ほど建設分野を敬遠し、工場勤務を希望する傾向が強いため、建設分野へ進む人材は25歳~35歳の層が中心となっている。常時100名前後の訓練生が在籍しており、その約70%が建設業へ従事する予定である。

➤ 送出しにおける課題

AAHRが提示した課題として、まず、訓練期間中に収入がなく生活費も自己負担となることから、経済的理由で途中離脱する訓練生がいる点である。また、不適切な送出機関が依然として存在し、「短期間で渡航できる」といった虚偽説明を行い、訓練生を入校させている事例が散見されるとしている。さらに、訓練生は小中学校退学者が多く学習習慣が十分でないことから日本語習得に時間を要し、半年での日本語能力試験N5取得が容易ではないため、日本での指示や安全教育が十分伝わらないリスクが課題となっている。

日本側にも課題が存在する。「高賃金の企業を紹介する」と虚偽の勧誘を行う悪質ブローカ

一が存在し、被害に遭った技能実習生が失踪するケースが発生している。失踪を防止するためAAHRとしては、技能実習生自身の不法滞在リスクや医療サービスを受けられないといった不利益につながることや、逆に、失踪せずに技能実習を修了した場合は、特定技能制度を利用して再来日ができることを伝えている。また、現場にいる日本人がカンボジア人材の特性を十分に理解しておらず、ハラスメント行為が発生するケースがあることも課題として認識しており、AAHRは月2回のフォローアップを通じて問題の早期発見と解決に努めている。さらに、円安や賃金水準の問題から、より高賃金な韓国への人材流出も進んでおり、日本向け人材の確保競争が一層厳しくなっていることも、送出しに対する重要な課題として認識している。

➤ 送出しにおける日本側への要望

AAHRは、日本側に対し悪質ブローカーの排除や、現場での暴力問題の解決を求めている。また、円安の影響もあるなかで、希望手取り額である最低14～15万円程度を下回ると人材募集が困難であり、技能実習生の生活維持や本国への送金も厳しくなることから、この水準を確保できる賃金条件の提示を求めている。

(e) JCHR Development Co., Ltd.

➤ 送出機関の設立経緯

JCHR Development Co., Ltd.（以下「JCHR」という。）は、カンボジア人の雇用機会の拡大と所得向上、そして日本の人材不足解消を目的として2019年に設立された。その後、新型コロナウイルスの影響により、実際の送出し開始は2021年後半からとなった。また、日本側ではカンボジア人材の受入れを中心とする監理団体としてJCHR事業協同組合が2020年に設立され、2021年から稼働している。

➤ 送出機関の特徴

JCHRの特徴は、送出機関であるJCHRと監理団体のJCHR事業協同組合のオーナーが同一であることにある。これにより、現地での募集・教育から日本での入社、その後の監理までを一気通貫のチーム体制で行うことができ、情報共有や方針の統一が図りやすい体制となっている。経営幹部が全員日本人であることから、日本側受入れ企業のニーズや不安に対して日本語で直接説明・調整ができ、受入れ側の理解と信頼を得やすい点も強みである。また、候補者を選定する際には、JCHRは本人だけでなく家族も含めた面談を行い、日本行きの目標を共有し、本人が納得した上で渡航させている。このプロセスは、技能実習生が日本で困難に直面した際に、家族がストッパーとなり失踪リスクを低減させる効果があるとJCHRは考えている。

送出し実績としては、2021年技能実習53名（特定技能10名）、2022年同101名（同32名）、2023年同91名（同42名）、2024年同54名（同17名）、2025年10月時点で同約50名（同約30名）となっている。近年は、量より質を重視する方針へ転換したため、一時的に

送出し人数が減っているが、こうした方針や対応が受入れ側から評価され、現在は評判により送出し人数が徐々に増加傾向にある。送出し地域としては東北地方との連携が強く、建設（20～30%）、食品（20%）、製造（20%）、農業（20%）といった業種に人材を送出している。建設業では「とび」が最も多く、その他塗装、建築板金、防水なども含まれ、最近では土木の問い合わせも増加傾向にある。訓練生の学歴は6割が小学校卒という状況である。現在の在籍人数は、プノンペンに26名（うち6名が待機）、シェムリアップに45名（日本行き決定者20名、日本語学習のみの生徒25名）である。

➤ 送出しにおける課題

JCHRは、技能実習制度の職種が細かく限定されていることが、日本の深刻な人材不足を解消する手段としては不十分ではないかと考えている。また、地方企業が初期費用を負担して技能実習生を受入れても、特定技能に移行した後、給与が高い、友人がいる、気候がよいなどを理由に、都市部へ流出する問題が深刻化しているとJCHRは認識している。山形県では1年以内の転職希望者が50%を超えるというデータもあり、地方における人材の定着が大きな課題となっている。このため、日本語がまだうまく話せず、入国経験がなくても技能実習生として採用したいという企業も存在する。JCHRは九州地方で過去に建設業で送出しを行ったものの、受入れ企業側の労働環境が整備されていなかったため、送出しを終了する予定である。

➤ 送出しにおける日本側への要望

JCHRは、地方での人材定着を図るため、技能実習生が「日本にいるのが楽しい」と思える環境作りが重要であると考えている。その具体的な対策として、寮の環境改善や、仲間を作るためのコミュニケーションイベントの開催などを積極的に行っている。しかし、これらのイベント開催費用はJCHRの持ち出しとなっているため、国や地方公共団体に対し、このような取組への積極的な支援や補助を要望している。また、日本の給与水準が韓国と比較して低く、韓国の方が稼げること、日本語に比べて韓国語の方が習得しやすいこと、日本の社会保険料や税金の高さ、残業や休日出勤が制限されて稼げにくいことも、日本の魅力を相対的に低下させている要因として認識しており、こうした点への改善を日本側に求めている。

③ カンボジア人材の特徴

(a) カンボジア人材の強み

ヒアリング調査を通じて、まず、国民の大多数（95%以上）が仏教徒であり、日本との文化的な親和性が非常に高く、極めて親目的な国民性を持つ点が指摘された。イスラム圏のような礼拝時間による業務への支障がないため、日本の職場環境において宗教上の特別な配慮が必要となるケースが少なく、スムーズな業務遂行が可能である。実際に、礼拝による作業中断を理由にインドネシア人からカンボジア人に切り替えた企業の事例も存在し、この点は日本企業に

とって大きなメリットとなりうる。性格は我慢強く、真面目で、素直な人が多い。人との関係性を大切にする文化があり、日本の職場文化との親和性が高い。与えられた指示を忠実に実行し、単純作業であってもコツコツと粘り強くこなす「粘り強さ」を持っているため、企業からの評判は高い傾向にある。人口構成においても強みがあり、総人口約1,700万人のうち、18歳～35歳の若年層が約480万人と豊富であり、若年層の労働力を安定的に供給できる潜在力を持つ。また、合計特殊出生率も2.58と高水準であるため、将来的な人口増加も見込める。さらに、タイからの帰国労働者（約80万人）の多くは農業と建設業に従事していた経験を持っており、これらの労働者は既に実務を通じてある程度の技能を身につけているため、日本市場における即戦力としての活用が期待できる。

(b) カンボジア人材の弱み

カンボジア人材の弱みは、教育水準の低さに起因する。訓練生の学歴は小学校卒や中学校卒、もしくは中退者が多く、全体的に最終学歴が低い傾向にある。これは、学習習慣が十分に身につけていないことを意味し、結果として他国の訓練生と比較して日本語習得に時間がかかる要因となっている。「半年で日本語能力試験 N5 取得」という目標は、非常に高いハードルである。日本語コミュニケーションの課題は、来日後も継続することが多く、指示や安全教育が十分に伝わらず、誤解や危険につながる可能性がある。また、教育水準の低さが、労働者の権利意識の希薄さに影響を与えている可能性があり、結果として悪質なブローカーによるトラブルに巻き込まれやすいという側面も存在する。短期的利益を優先し、長期的視点を持っていない者が多く、目先の高額な提示に惑わされやすい傾向もあるという指摘も聞かれた。

④ カンボジア側から見た日本の評価

(a) 日本の強み

カンボジア人にとって、日本は依然として「憧れの国」としての強いブランド力を持っており、その親日感情は根強い。職場の教育体制が整っていること、治安が良く安全であること、そして真面目に働く人が評価される文化があることも、カンボジア人にとって大きな魅力となっている。また、実際に日本で就労した経験者は、帰国せずにそのまま日本で働き続けることを望むケースもあり、長期的なキャリア形成の場として評価されている。特に、技能実習修了後に特定技能外国人として再度日本へ渡航することを希望する者が一定数存在しており、日本での就労経験を活かしてキャリアアップを図ろうとする意欲がみられる。これは、日本の労働環境の質の高さを示唆している。

(b) 日本の弱み

カンボジア人材の送出し市場において、日本が抱える最大の弱みは「賃金水準の低さ」である。韓国の月給と比べると月5～10万円の差があり、経済的条件を最優先する層は、より高賃金な韓国へ流出しており、人材獲得競争は激化している。日本の「働き方改革」により残業や休日出勤が抑制され、労働時間が厳格に管理されているが、たくさんお金を稼ぎたいと考える技能実習生のニーズと合致しない場合が多い。日本の社会保険料や税金も手取り額を減少させる要因となっている。また、建設現場での暴力・暴言、そしてハラスメントといった労働環境問題が一部で指摘されており、これらの問題が失踪を引き起こす原因となるとともに、建設業への志望者を減少させる要因にもなっている。さらに、日本語の習得難易度が高いにも関わらず、日本は過度な日本語レベルを求める傾向があり、高いレベルを求めすぎると送出しが難しくなるという指摘が出ている。

(2) バングラデシュにおけるヒアリング調査

① バングラデシュの概要と送出しの状況

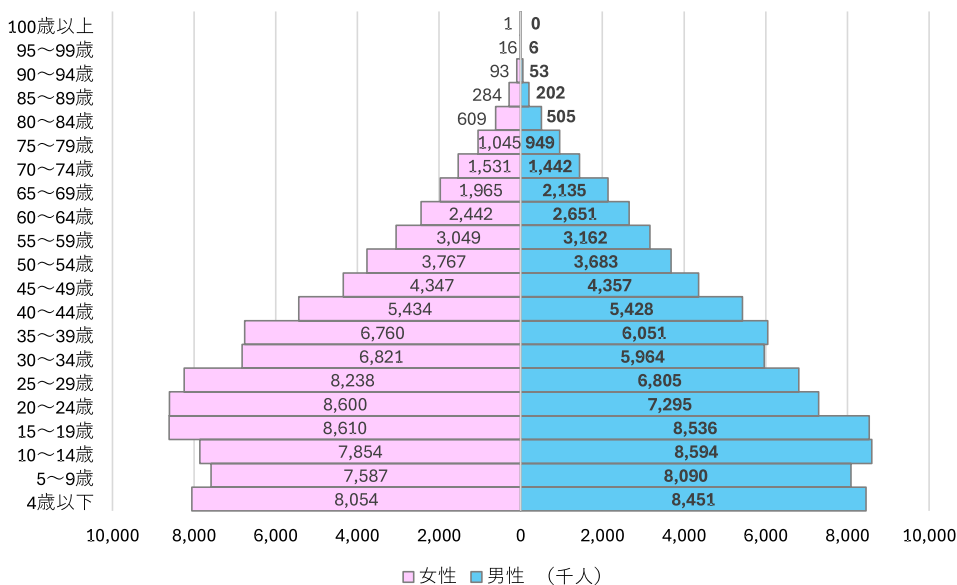
バングラデシュは、南アジアに位置し、インドとミャンマーに国境を接している。図表18はバングラデシュの概況を整理した表であるが、人口は約1億7,146万人（2023年推計）と、大規模である。国土面積は14万7,570km²で、日本の約4割に過ぎないが、そこに約1億7,000万人もの人口を擁する人口過密国であるため、豊富な人的資源を海外に送出す潜在力を持つ。また、図表19の人口ピラミッドは、若年層が非常に厚く、高齢層が少ない典型的なピラミッド型を示しており、バングラデシュが豊富な若年労働力を有していることが分かる。平均年齢も約29歳と若い水準であり、18～35歳の若年層が人口の29.5%を占めている。しかし、若年失業率も約11.5%と高い水準にあるため、国外での就労機会を求める若者が多いことが想定される。宗教は国民の91%がイスラム教を信仰しており、その他にヒンズー教、仏教、キリスト教徒などが9%を占める。経済面では、サービス業、工業／製造業、農業が主要産業を構成するが、2025年推計の1人当たりGDPは約2,734ドルと、低水準に留まる。教育に関しては、初等教育の修了率が88.4%、前期中等教育の修了率が71.1%、後期中等教育の修了率が31.3%に留まっている。また、15歳以上の識字率は79%と低い水準である。日本への送出し体制はすでに確立されており、日本政府とバングラデシュ政府は、技能実習制度に関する二国間取決め（MOC）を2018年に、特定技能制度に関するものを2019年にそれぞれ締結している。しかし、実績を見ると、技能実習生は図表5の「その他」に含まれるため、詳細な動向把握は困難な状況にある。特定技能外国人についても、図表8のとおり年々微増してはいるものの、未だに100人以下に留まっており、技能実習生、特定技能外国人ともに本格的な受入れには至っていないのが現状である。

図表18 バングラデシュの概況

バングラデシュの概況		(出典)
人口	約1億7,146万人 (2023年推計)	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
面積	14万7,570 km ²	外務省「各国の基礎データ」
宗教	イスラム教 (91%) その他 (ヒンズー教徒、仏教徒、キリスト教徒) 9%	外務省「各国の基礎データ」
名目GDP	約4,750億 USD (2025年推計)	IMF「World Economic Outlook (October 2025)」
1人当たりGDP	約2,734USD (2025年推計)	IMF「World Economic Outlook (October 2025)」
主要産業	サービス業 (51.48%)、工業/製造業 (36.92%) 農林水産業 (11.61%)	外務省「各国の基礎データ」
平均年齢	約29歳	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
若年層 (18~35歳)	29.5%	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
合計特殊出生率	2.16	国連「2024 Revision of World Population Prospects」
修了率	初等教育: 88.4% (2022年) (日本における小学校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
	前期中等教育: 71.1% (2022年) (日本における中学校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
	後期中等教育: 31.3% (2022年) (日本における高校)	UNESCO「Completion rate (observed data)」
識字率 (15歳以上)	79% (2022年)	UNESCO「Adult literacy rate, population 15+ years, both sexes (%)」
若年 (15~24歳) 失業率	約11.5% (2024年)	世界銀行 「Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24)」
認定送出機関数	95機関 (2026年1月13日時点)	外国人技能実習機構「外国政府認定送出機関一覧」
日系企業拠点数	330社 (2024年10月1日現在)	外務省「海外進出日系企業拠点数調査」

(出典) 記載の出典先を基に当研究所にて作成

図表19 バングラデシュの人口ピラミッド (2023年推計)



(出典) 国連「2024 Revision of World Population Prospects」を基に当研究所にて作成

バングラデシュ海外居住者福利厚生・海外雇用省（以下「海外居住者福利厚生・海外雇用省」という。）によると、バングラデシュは、毎年約 200 万人の人材を海外へ送出している大規模な労働力供給国であり、労働年齢（15 歳から 65 歳未満）のうち 18 歳から 35 歳の層が約 45% を占め、労働力が極めて豊富である。送出し人材には多数の大学卒・職業訓練修了者・看護人材を含み、多様な人材プールを有している。バングラデシュ政府の統計によると、主要な送出し先はイスラム圏である中東諸国が圧倒的に多く、加えて同じイスラム圏で経済発展が進んだマレーシアも主要な送出し先となっている。イギリスなど欧米諸国への人の流れも一定数存在する。

日本への送出しについては、バングラデシュ政府が 2025 年に明確な強化方針を示し、「5 年間で 10 万人規模（技能実習生 4 万人、特定技能外国人 2 万人、留学 3 万人、エンジニア等 1 万人）」の送出しを目指す方針を掲げ、その中核として省内に「Japan Cell（日本向け専担部署）」を設置した。しかし、現状では他国と比較しても日本への送出しは低調である。

アジア圏での競合国を見ると、韓国が G to G で韓国語教育を実施しながら人材を確保しており、送出し人数も韓国が日本を上回っている。

② バングラデシュにおける関係機関別ヒアリング内容

(a) バングラデシュ海外居住者福利厚生・海外雇用省

➤ 送出しにおける課題

海外居住者福利厚生・海外雇用省は、日本への送出しを推進する上で、以下の課題を認識している。

第一に、日本語教育インフラの不足である。日本への就労には一定の語学力が必須となるが、現地の日本語教師や教育施設が圧倒的に不足しており、これが人材育成の障壁となっている。

第二に、特定技能試験の実施分野の限定である。日本には 16 の特定技能分野があるが、バングラデシュ国内ではそのうち 5 分野（建設分野は実施）のみしか試験が実施されていない。

第三に、需給のミスマッチである。豊富な労働力があり、その労働力に対して送出機関がコストをかけて訓練を行っても、日本側からの求人が少ないため、供給側（送出機関）が訓練投資に慎重にならざるを得ない。

➤ 送出しにおける日本側への要望

海外居住者福利厚生・海外雇用省は、これらの課題を解消し送出しを加速させるため、日本側に対し以下の協力と改善を強く要望している。

第一に、特定技能対象分野の拡大と日本語要件の緩和である。現在の 5 分野から 16 分野への試験実施拡大に加え、より多くの人材が挑戦できるよう日本語能力基準の緩和を求めている。

第二に、教育訓練への資金的・人的支援である。労働者訓練のための資金援助や、日本語教育拡大の中核拠点としてダッカに国際交流基金オフィスを開設することを要望している。

第三に、二国間連携の強化である。日本とバングラデシュの合同タスクフォースを設置し、月1回程度の頻度で課題協議を行う場を設けることで、迅速な問題解決と連携強化を図りたい意向である。

(b) 在バングラデシュ日本国大使館

➤ 送出しにおける課題

在バングラデシュ日本国大使館は、以下の課題を認識している。

第一に、日本語教育が大きな課題となっている。現地の優秀な日本語教師が不足しており、学習者の日本語レベルの向上が難しく、特定技能に必要な日本語能力試験 N4 レベルへの合格が非常に高いハードルとなっている。

第二に、ブローカーの存在と費用問題である。送出機関への支払額に法的な上限制限がなく、ブローカーが横行しているため、多額の費用を支払ったにもかかわらず日本に行けないといった被害が発生しており、信頼できる機関の見極めが求職者にとって困難な状況にある。

第三に、競合国との競争劣位である。韓国は G to G で具体的な受入れ数を決定し、給与水準も高いケースがあるため、「日本より韓国が人気」という意見も聞かれる。

➤ 送出しにおける日本側への要望

現状の課題解決に向けた視点として、在バングラデシュ日本国大使館からは以下の点が挙げられた。

第一に、日本語教育支援の強化について、バングラデシュ政府から「質の高い日本語教師派遣」の要望が大使館へ寄せられている点が挙げられた。

第二に、試験言語の多様化検討である。建設分野の特定技能試験を英語やベンガル語でも実施すれば合格者増が期待されるが、建設業という業務の性質上、現場での安全確保の観点から日本語能力の必要性は無視できないため、このバランスを慎重に検討する必要がある。

(c) 独立行政法人国際協力機構バングラデシュ事務所

➤ 送出しにおける課題

独立行政法人国際協力機構バングラデシュ事務所は、日本への人材送出しを担う機関ではないものの、現地で聞こえる参考情報として以下の課題を挙げている。

第一に、日本側とバングラデシュ側の認識の乖離である。バングラデシュ政府は日本語能力の強化を重視していると認識しているが、現地では「日本語さえできれば日本への送出しが簡単にできる」という考えが広がっているように見受けられる。しかし、実際に日本で成果を出すためには、日本語能力に加え、コミュニケーション能力や専門能力なども不可欠であり、総合的な取組が重要であると考えられている。

第二に、若手人材の志向の変化である。若年層において、肉体労働よりもデスクワークへの

志向が強まっている傾向がある。

第三に、国際的な人材獲得競争の激化である。日本と同じく人手不足に悩む韓国や台湾などの人材獲得競争は厳しさを増している。また、文化的な憧れも J-POP から K-POP へ移りつつあるといった見方もある。バングラデシュの人々の日本に対する印象や感情は一般的に極めて良好で好意的であるものの、日本を選ぶ動機付けが弱まっている可能性も指摘されている。

第四に、受入れ体制や処遇の問題である。受入れ体制や処遇が不十分な環境では、日本人・外国人を問わず、労働者の確保は難しいと考えられている。実際に日本に行った人が良い経験をし、それが口コミとして広まることで、良い人材確保が可能になるため、日本側の現場が外国人材に慣れ、適切な処遇と環境を整えることも期待されている。

(d) Prosearch Recruitment Consultants

➤ 送出機関の設立経緯

Prosearch Recruitment Consultants (以下「PRC」という。)は、もともと中東諸国への労働者送出しを主要業務としていたが、日本への技能実習生及び特定技能外国人の送出しも行うことを目的に、2019年に設立された。

➤ 送出機関の特徴

PRCは、高い日本語能力と、日本での生活・仕事に必要なマナーや心構えを徹底的に教育することに注力し、トラブルを未然に防ぐことを目指している。寮制度を導入し、午前10時から午後4時まで集中的に日本語を学習させることで、3か月で日本語能力試験N5レベル、6か月でN4レベルの取得を目標としている。N5合格ではなくN4の取得を目標とすることで、より実践的な日本語力の向上を図っている。授業のなかでは、過去のクレーム事例(体臭問題、怠惰な態度、指示不履行等)も共有し、具体的な行動改善を促している。また、出国前には専門工事会社(株式会社KNDコーポレーション・有限会社道越設備工業)と提携し、大工、内装、配管職種の訓練を実施する体制を整えており、技能実習生の即戦力化も可能である。加えて、送出し後のサポート体制も重視しており、定期的に受入れ企業や監理団体と情報交換を行い、問題発生時には早期対応することで、技能実習生と受入れ側の双方にとって良好な関係維持に努めている。

送出し実績は現在、中東諸国への送出しが99%を占め、日本向けは1%程度に留まっている。年間約3,000名が中東諸国へ送られる一方、日本へは過去3年間で約150名強の実績である。技能実習生は2023年・2024年ともに60名で、2025年はそれを上回る見込みである。建設分野が全体の95%を占め、職種は大工・木材加工が多く、左官、掘削、とび、配管なども含む。特定技能外国人の送出しは2025年から開始し、既に30名が書類審査中である。現在、約220名が日本行きを希望している。年齢層は大部分が20~25歳で、学歴は高校卒がメインである。

➤ 送出しにおける課題

PRC が認識する送出しにおける課題は、バングラデシュ側と日本側の両面にわたる。

バングラデシュ側における課題は、ブローカーが日本行きを餌に高額な手数料（50～100万円相当）を要求するケースが横行していることである。これに対し PRC では、ブローカーへの支払いを禁止する誓約書を生徒に書かせ、違反した場合は日本行きをキャンセルする対応をとっている。また、ビザは 10 日で発行され、出国申請は 2 日で許可が下りるとされているが、実際にはシステム障害や担当者の裁量などにより、数週間から数か月の遅延が発生することが頻繁にあり、スムーズな送出しを妨げている。

日本側の課題としては、まず、特定技能外国人を受け入れた際に、企業側が改めて指導する必要があることや、転職されてしまうリスクがあるため、特定技能での受け入れを敬遠する傾向が見られる点である。また、外国人労働者に対する日本側管理者のコミュニケーション能力やマネジメント不足も懸念点として指摘している。さらに、高い日本語要件や、他国と比べた給与水準の低さも課題として捉えている。

➤ 送出しにおける日本側への要望

PRC は、日本側に対し、人材受入れ環境の改善を要望している。具体的には、特定技能における転職問題への対策の検討や、受入れ側における外国人労働者への指導・育成体制の強化を求めている。また、高い日本語要件の緩和や、他国と比べた給与水準の改善も要望しており、これらの課題への対応がより多くの人材確保につながると期待している。

(e) Global Recruiting Agency

➤ 送出機関の設立経緯

Global Recruiting Agency（以下「GRA」という。）は、代表（日本人）の「貧困層の子供たちにチャンスを与えたい」という社会貢献の想いと、「日本国内のエンジニア人材不足を解消したい」という問題意識から事業を開始した。人口が多く潜在能力の高いバングラデシュに着目し、現地のパートナーとして私立最大手の大学を運営する「ダフォディルグループ」を選定した。ダフォディルグループ側も、学生の卒業後の就職支援を強化したいと考えていた時期であり、双方の利害が一致する形で提携し、2016年の設立に至った。

➤ 送出機関の特徴

GRA は、日本人が運営に関与している点が大きな特徴であり、これにより質の高いサービス提供を可能にしている。同機関は、バングラデシュ人経営の送出機関が中東諸国への送出しと同じ感覚で行ってしまい、問題が発生するケースがあることを認識しており、日本人による運営の重要性を強調している。特に教育に力を入れ、日本語だけでなく、日本の文化や仕事の仕方・態度を徹底的に教えている。年間約 1,200～1,300 名の生徒が在籍する日本語学校を運

営しており、3か月で日本語能力試験 N5 相当の学習を修了させる。就職面接へ進めるのは N5 合格者のみという厳格なルールを設定し、人材の質を確保している。

送出し実績としては、年間約 150 名を日本へ送出しており、2025 年は技能実習生に加え、トラックドライバーなどを特定技能外国人として日本へ送る人材もいるため、合計約 200 名を見込んでいる。約 2/3 が建設業に従事し、職種はとび、型枠、鉄筋工が中心である。年齢層は大多数が 20 代であるが、受入企業の要望に応じて柔軟に対応している。大学卒レベルの人材でも技能実習生として応募するケースがある。

➤ 送出しにおける課題

GRA が認識する送出しにおける課題は、日本側の受入れ体制と制度の両面にわたる。受入れ企業における暴力行為が課題となっており、暴力行為が失踪の大きな原因となっている。また、監理団体（組合）は受入れ企業から管理費を受け取っているにもかかわらず、トラブル対応や通訳業務の多くを送出機関に委ねる傾向があり、送出機関への負担が偏っている現状も課題である。制度面では、日本への渡航には中東諸国での就労と比較して、訓練期間が長く設定されている点があり、早期の就労を望む労働者にとってはハードルが高いこと、また、2027 年からの育成就労制度で転籍制限が緩和（1年で転籍可など）されると、地方の企業から賃金の高い東京へ人材が流出し、地方の産業が衰退する懸念がある。さらに、失踪者や不法滞在者に対する罰則がないことも課題として認識している。

➤ 送出しにおける日本側への要望

GRA は、日本側に対し、以下の改善と協力を要望している。まず、受入れ企業における暴力行為の排除を強く求めている。これは労働者の定着のために不可欠である。また、受入れ側の採用人数拡大と、業界や組合による人材情報や就職情報の集約化を通じて、需要と供給のバランスが取れることを期待している。制度の健全性を保つために、失踪者や不法滞在者に対する罰則の検討も要望する。加えて、育成就労制度における転籍制限に関して、地方企業への影響を考慮した制度設計も求めている。

③ バングラデシュ人材の特徴

(a) バングラデシュ人材の強み

ヒアリング調査を通じて、バングラデシュ人材は勤勉で真面目、そして人懐っこい国民性を持つことが指摘されている。彼らは飲酒せず非常に一生懸命に働き、特に建設業に向いているという見解が示された。また、若年層の人口が非常に多いことも強みであり、総人口約1.7億人のうち、18～35歳の層が人口の29.5%を占めるという豊富な労働力をプールしており、海外への労働力供給に高いポテンシャルを持っている。言語面では、多言語への対応に慣れており、日本語習得能力も高いという評価がある。母国語であるベンガル語は日本語と語順が同じで、類似した文法構造を持つため、習得スピードが速いとの指摘や、話好きな人が多くコミュニケーション能力が高いという見解も聞かれた。文化的側面としては、イスラム教国でありながらも、宗教的な慣習への対応において比較的柔軟性が高い点が特徴である。また、経済・社会的な背景も海外就労への強い志向につながっている。国内の失業率が高く、最低賃金が月1万～1万5,000円程度と極めて低いことから、海外での就労意欲は非常に高い。毎年約200万人が中東諸国で就労していることから、国外移動への心理的ハードルが低いことがうかがえる。さらに、ベトナム人などが気候や給与水準等で勤務地を限定する傾向があるのに対し、バングラデシュ人材は「働けるのであれば北海道から沖縄までどこでも行く」という姿勢を持つとされる。男性が家族を養うという意識も強く、建設業への人材送出国として有望であるとの声が多く聞かれた。

(b) バングラデシュ人材の弱み

バングラデシュ人材の弱みの背景には、語学教育環境の未整備や優秀な日本語教師の不足がある。それがバングラデシュ人材の語学能力向上を妨げる要因となっている。特に日本語教育環境は、他の国と比較しても未整備であるとの印象が示された。そのため、特定技能に必要な日本語能力試験N4レベルの合格が、個々の日本語習得能力は高いものの、現状の環境下では非常に高いハードルとなっている。また、若年層の就労意識にも変化がみられる。若い世代では、肉体労働よりもデスクワークを志向する傾向が強まっているという指摘があった。さらに、日本社会・文化に対する理解不足や期待とのギャップも課題である。日本に対する好意的なイメージは強い一方で、「日本に行くこと」自体が目的となっている人もいるとの指摘も聞かれた。こうした状況から、実際の日本社会や文化に対する理解にはズレがあり、送出し後のミスマッチにつながる可能性があるとの認識も示されている。

④ バングラデシュ側から見た日本の評価

(a) 日本の強み

バングラデシュ側から見た日本の強みは、安定した雇用と安全・安心な環境である。これらは高く評価されており、特に中東諸国と比較して労働環境が良好であるとの評価がある。また、バングラデシュ人は日本への強い憧れと親近感を持っている。日本の漫画、文化、歴史的背景（1971年の独立時に日本がいち早く国家承認したこと、50年以上のODA支援、戦後復興を遂げた日本への尊敬）から、日本へ非常に良い印象を抱いており、日本への渡航や就労を希望する人が多い。日本の漫画やコスプレといったサブカルチャーへの関心も高い。また、帰国後のキャリアアップの可能性がある。日本での経験を活かし、帰国後に現地の建設事業などで活躍する事例や、起業家精神のある者が建設会社を設立し、大手ゼネコンの下請として事業を行うケースもある。日本からの帰国者は高いスキルを身につけており、仕事探しに困ることは少ないと海外居住者福利厚生・海外雇用省も認識している。

(b) 日本の弱み

バングラデシュ側から見た日本の弱みとしては、まず、賃金水準の相対的な低さである。中東諸国（月収10万円弱程度）と比較すれば高収入が得られるものの、韓国との比較では競争力が低下している。次に、日本語要件の高さが挙げられる。バングラデシュ人材の日本語習得能力は高いと評価される一方で、日本の求める特定技能に必要な日本語能力試験N4レベルへの合格は、現地の日本語教育インフラ不足という現状も相まって、依然として高いハードルとなっている。海外居住者福利厚生・海外雇用省からも、日本語の要件が高いとの認識が示されており、これがバングラデシュ人材の日本への円滑な送出しを阻む要因の一つとなっている。また、訓練期間の長さも懸念点として指摘されており、中東諸国での就労と比較して、日本行きにはおおむね6か月程度の長期の訓練期間が設定されている点も、早期の就労を望む労働者にとっては不利な点となりうる。そして、建設現場における暴力など職場環境問題とコミュニケーション不足も問題視されている。日本側の管理者に外国人労働者に対するコミュニケーション能力やマネジメント能力が不足しているケースがあると指摘されている。

4. まとめ

本調査研究では、建設業における技能労働者の受入れの現状を整理するとともに、我が国の国際的な立ち位置を分析した上で、カンボジア及びバングラデシュにおける技能労働者の送出しの状況や今後の可能性について、現地関係機関へのヒアリングを通じて明らかにした。本調査研究をとおして、今後の日本における建設技能労働者の確保に向け、送出し国を選定・評価する際には、多角的な視点からの分析が不可欠であると考え。以下に、人材確保のための有望国を選定する上で考慮すべき主要な項目を整理する。

① 送出し国の労働力の「量」と「持続性」

人口規模はもとより、平均年齢や若年層の割合から、中長期的に安定した労働力供給が見込めるかを見極める必要がある。

② 送出し国との経済格差と国内就業環境

1人当たりGDPや最低賃金の差は、労働者が海外就労を選択する最大の動機となる。また、若年失業率の高さも海外への労働力の流出に影響を及ぼす。

③ 送出し国の人材の「質」と「適性」

人材の学歴は、日本語習得スピードに影響を与える。言語面では、漢字文化圏であるか、あるいは母国語の文法構造が日本語と類似しているか等で、習得スピードが左右される。加えて、真面目さや親日度といった国民性、宗教的背景は、日本社会への適応や定着に大きく影響する。

④ 送出し国における送出し環境の整備状況

日本語学校や送出国の整備状況は、円滑かつ安定的な人材送出国体制の構築において重要な考慮事項となる。

⑤ 競合国の存在感と影響

日本以外の国々への歴史的な送出しの流れや、既存のネットワークが形成されている場合、労働者はこうした情報を基に就労先を選択する傾向にある。また、給与水準や就労環境などで日本より優位な条件を提示する国があれば、人材がそちらへ流出してしまう懸念もある。

⑥ 労働者の金銭的負担

送出しコストが高額であれば、多額の借金を背負うことになり、失踪リスクを高める要因となる。

⑦ カントリーリスク

政情の安定性や治安情勢も、安定的かつ継続的な送出しを行う上で、重要な要素となる。

以上の視点に基づき、本調査研究の対象国であるカンボジアとバングラデシュの現状を整理した（図表20）。

図表20 カンボジアとバングラデシュの評価

評価項目	カンボジア	バングラデシュ
1 労働力の「量」と「持続性」	約1,742万人と人口規模は小さいが、18～35歳が約27.4%で若年層は十分に存在し、「持続性」は高い。	約1億7,146万人と大規模人口を有し、18～35歳が約29.5%。毎年約200万人を海外へ送出しできるほど労働力プールが大きい。「量」は圧倒的で、若年層比率も高いため、「持続性」もある。
2 経済格差と国内就業環境	1人当たりGDPは約2,812ドルと低水準。我が国の最低賃金との倍率はここ10年で9倍から5.9倍へ縮小しているが、「7,000ドルの分岐点」にはまだ距離があり、他国と比べると依然として日本での就労メリットはある。	1人当たりGDPは約2,734ドルと低水準。我が国の最低賃金との倍率は未だに12倍と極めて高く、日本での就労メリットは非常に大きい。国内に十分な雇用機会がないので若年失業率も高く、海外就労インセンティブは極めて強い。また、年間約200万人規模の海外就労実績があり、海外就労への心理的ハードルは低い。
3 人材の「質」と「適性」	初等教育修了率は約82.3%、後期中等教育の修了率は約26.7%。日本への送出し人材は小学校卒、中学校卒、または中退が多数で、高校卒は少数。学習習慣が乏しく、日本語能力試験N5/N4取得に時間がかかる。半年でN5達成は「高いハードル」との認識。 大多数が仏教徒で、日本との文化的親和性が非常に高い。温和で素直な性格に加え、我慢強く指示に忠実に従うため、単純な反復作業であっても粘り強く取り組む傾向がある。イスラム教のような礼拝による作業中断がなく、建設現場の運用面で扱いやすいとの評価がある。 親日感情が非常に強く、日本は「憧れの国」。日本の治安・職場教育への信頼が高い。経験者の再来日意欲も一定程度確認されており、日本の受入れ環境次第での定着が見込める。	初等教育修了率は約88.4%、後期中等教育修了率は約31.3%。日本への送出し人材の多くは高校卒で、大学卒も中にはいる。日本語教育インフラは脆弱だが、個々の基礎学力は比較的高く、日本語習得のポテンシャルは高い。母国語であるベンガル語と日本語の語順が同じであることも、日本語習得スピードが速い要因となっている。 イスラム教徒が約91%。礼拝時間・断食月（ラマダン）等への配慮が必要だが、「比較的柔軟」で、現場でも対応できるとの評価がある。勤勉・真面目で人懐っこく、飲酒をしない人が多く、建設業への適性が高いとの評価もある。 日本に対する好感度は高く、バングラデシュ独立の早期国家承認・50年以上の継続的ODA実施など歴史的背景への感謝も強い。漫画・アニメのサブカルチャーへの関心も高い。
4 送出し環境の整備状況	技能実習MOC（2017）、特定技能MOC（2019）を締結済み。認定送出国は116機関存在し、日本向け送出しの経験も蓄積されているが、質にはばらつきがありブローカー問題も残存している。	技能実習MOC（2018）、特定技能MOC（2019）を締結済み。バングラデシュ政府内に「Japan Cell」を設置し、日本向けの送出しを重点化。認定送出国は95機関あるが、送出しは中東向けが主流で、日本向け経験の蓄積はまだ浅い。また、送出国の質に差があり、ブローカー問題も未解決である。
5 競合国の存在感と影響	主要渡航先はタイ（約130万人）で、次いで韓国、マレーシア、日本。韓国向けは日本の2倍以上。韓国はGtoGでの送出しを行い、更に高賃金で人気が高い。ただし近年、日本への比率は増加（2014年2.1%→2024年18.9%）しており、日本の存在感は高まりつつある。	主要渡航先は中東（サウジアラビア等）が圧倒的多数。マレーシアなど近隣のイスラム圏も主要な受入れ先。日本は現状ではごく一部で、韓国との競合でも出遅れている。韓国はGtoGで受入数を明示し、人材確保に積極的。
6 労働者の金銭的負担	政府上限：技能実習5,000ドル、特定技能3,000ドルとされるが、依然として高い金額。ブローカーによる上乗せもあり、多額の借金を背負って渡航するケースがある。過大な費用負担は失踪リスクの一因となる可能性がある。	手数料上限の明確な法的規制はなく、ブローカーが50～100万円相当を要求する事例が横行。多額の借金を背負って渡航するリスクが高く、失踪の温床となる懸念がある。
7 カントリーリスク	2025年5月以降のタイとの国境衝突により、タイからカンボジアへ約80万人の帰国労働者が発生している。経験豊かな労働力として、日本に流れる可能性を秘めている。	政変等の社会不安要因をかかえ、治安面のリスクも一定程度存在しているが、日本への送出し自体は国家方針として掲げられており、今まで以上の送出しが見込める。

（出典）当研究所にて作成

以上の整理から、カンボジアとバングラデシュはいずれも、豊富な若年人口と母国の低い賃金水準に起因する強い海外就労インセンティブ、日本に対する高い好感度を有しており、中長期的に建設技能労働者を確保しうる「有望な送出し国」と位置付けられるといえる。カンボジアは、仏教国としての文化的親和性、温和で我慢強い国民性、そして建設業の経験を有するタイからの帰国労働者という即戦力人材のプールを備えている点に強みがある。一方、バングラデシュは圧倒的な人口規模、送出し人材の学歴の高さ、そしてベンガル語と日本語の文法的親和性に基づく日本語習得のスピードの速さといった点で、それぞれ異なる強みを持つ。

これらの潜在力を実際の人材確保につなげるためには、日本側の受入れ環境整備が不可欠である。具体的には、韓国等と比較して見劣りする賃金水準・残業機会の是正、建設現場における暴言・暴力等のハラスメントの根絶、指導者のコミュニケーション力やマネジメント力の向上、日本語要件・教育期間設定の妥当性の見直し、悪質ブローカーの排除と送出しコストの透明化・低減、さらには地方における定着支援の充実が求められる。

2026年1月23日に「特定技能」と「育成就労」の分野別運用方針が閣議決定された。建設分野においては、2028年度末までの受入れ人数の上限が特定技能で76,000人、育成就労で123,500人と定められた。また同日、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議で決定され、国民と外国人の双方が安全・安心に生活し、共に繁栄する社会の実現が掲げられた。建設分野については、建設技能人材機構（JAC）による無料日本語講座や日本人従業員向けの外国人共生講座の一層の充実、外国人材に対する日本の文化・マナー教育の実施等の取組が盛り込まれている。日本に憧れを抱き、安全・安心な日本で働きたいと望み、一生懸命に日本語を学習している外国人材は少なくない。外国人材を人手不足対策のための単純な労働力として扱うのではなく、ものづくりの達成感や共同作業の喜びや成長を日本人と共に実感できる職場づくりに努める姿勢が不可欠である。これらのことが、為替変動などの外的要因に左右されず、日本が「選ばれる国」であり続けることにつながっていく。人手不足が深刻化する建設業において、労働環境と共生環境の整備を着実に進めることで、外国人材と共に繁栄する建設業の実現を期待したい。