



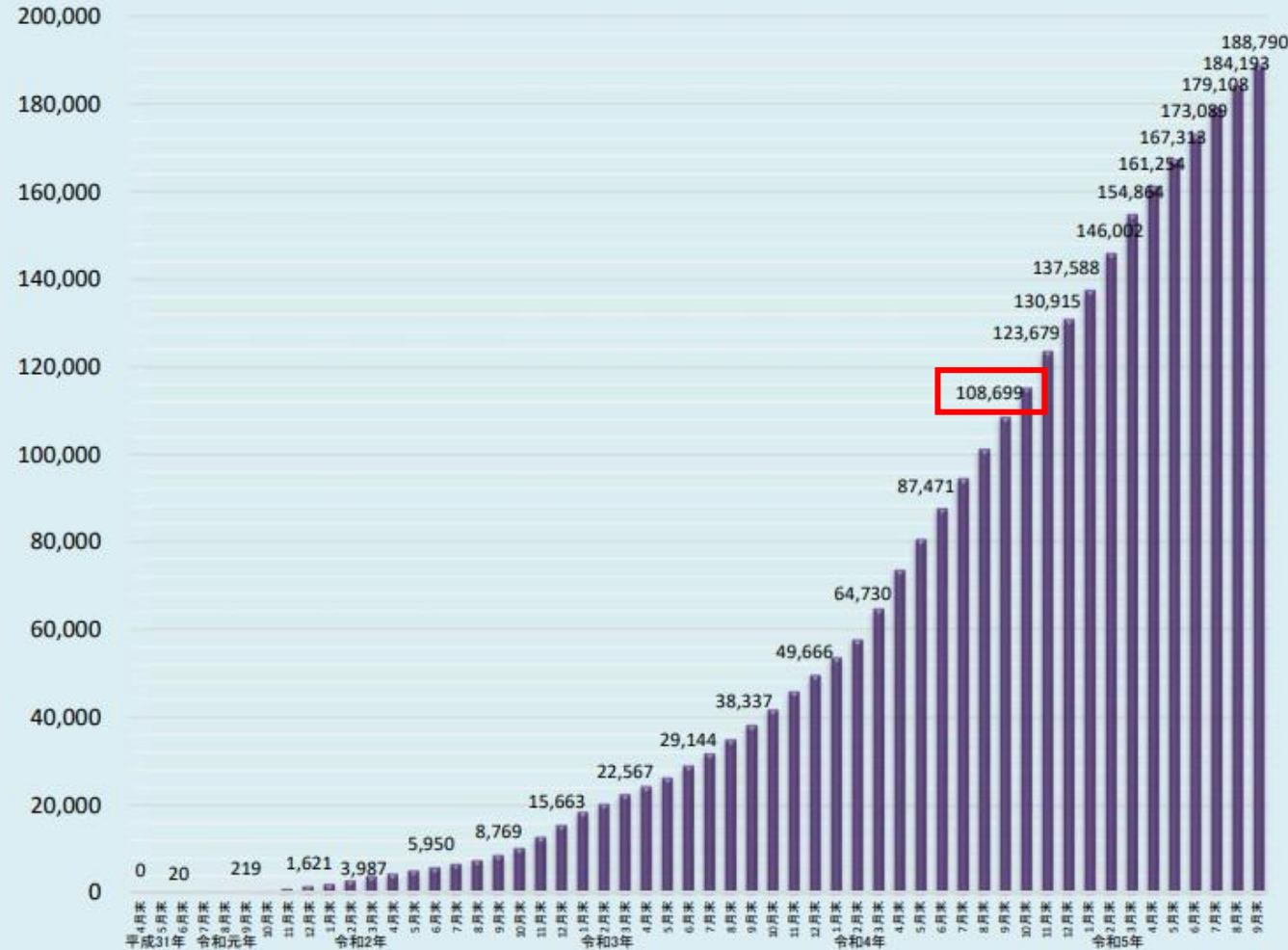
「特定技能2号」 「新制度（有識者会議 最終報告書）」

2023年11月22日（水） 『研究会』 森田 健太郎

特定技能在留外国人数(令和5年9月末現在:速報値)

特定技能 1 号在留外国人数

188,790人



分野	人数
介護	24,479人
ビルクリーニング	3,059人
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	37,759人
建設	21,237人
造船・船用工業	7,025人
自動車整備	2,392人
航空	464人
宿泊	372人
農業	22,470人
漁業	2,416人
飲食料品製造業	56,375人
外食業	10,742人

特定技能 2 号在留外国人数

分野	人数
建設	21人

分野別運用方針の改正内容②（特定技能 2 号の技能水準）

- 特定技能 2 号の要件は試験合格及び実務経験を有していること。
- 課される試験は、分野所管省庁が作成・実施する技能試験及び既存の各種試験。

	試験名
ビルクリーニング分野	「ビルクリーニング分野特定技能 2 号評価試験」又は「技能検定 1 級」
素形材・産業機械・電気電子 情報関連製造業分野	「製造分野特定技能 2 号評価試験」及び「ビジネス・キャリア検定 3 級」又は「技能検定 1 級」
建設分野※1	「建設分野特定技能 2 号評価試験」、「技能検定 1 級」又は「技能検定単一等級」
造船・船用工業分野※1	「造船・船用工業分野特定技能 2 号試験」又は「技能検定 1 級」
自動車整備分野	「自動車整備分野特定技能 2 号評価試験」又は「自動車整備士技能検定試験 2 級」
航空分野	「航空分野特定技能 2 号評価試験」又は「航空従事者技能証明」
宿泊分野	「宿泊分野特定技能 2 号評価試験」
農業分野	「2 号農業技能測定試験」
漁業分野	「2 号漁業技能測定試験」※2
飲食料品製造業分野	「飲食料品製造業特定技能 2 号技能測定試験」
外食業分野	「外食業特定技能 2 号技能測定試験」※2

※1 建設分野及び造船・船用工業分野（溶接区分）については既に特定技能 2 号の対象となっているもの。

※2 分野の特性上、一定の日本語能力を有することが業務上必要であることから、技能試験の一環として「日本語能力試験（N3 以上）」を課す。

（現在未公表）

- 自動車整備士技能検定試験2級（国家試験）
- × 自動車整備技能登録試験（民間試験）

（現在未公表）

自動車整備分野特定技能2号評価試験 実務経験
（3級自動車整備士 合格時期に影響）

特定技能1号と2号の違い

	特定技能 1 号 相当程度の知識又は経験を必要とする技能（※ 1） を要する業務に従事する外国人向けの在留資格	特定技能 2 号 熟練した技能（※ 2） を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留資格	1 年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新、 通算で上限 5 年まで	3 年、1 年又は 6 か月ごとの更新、 上限無し 移民・永住ではなく「実質的な永住」
技能水準	試験等で確認（技能実習 2 号を良好に修了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験免除）	試験等での確認は原則として不要
受入れ見込数（上限）	あり	なし
家族の帯同	基本的に認めない	<u>要件を満たせば可能（配偶者、子）</u>
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象	<u>受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外</u>

② 提言

1 新制度及び特定技能制度の位置付けと関係性等

- ・ 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- ・ 基本的に3年の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- ・ 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、沿わないものは、新制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ・ 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- ・ 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時までには試験を義務付け)。
- ・ 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- ・ 特定技能制度の考え方と同様、新制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- ・ 新制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新制度での転籍の在り方

- ・ 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- ・ これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超(※1)／技能検定試験基礎級・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格(※2)／転籍先機関の適正性(転籍者数等)【P】を設け、同一業務区分に限る。
※1 人材育成の観点から必要があること／1年経過後の待遇向上等を義務付けることを要件として、当分の間、各分野において、2年を超えない範囲とすることを可能とする(3の会議体の意見を踏まえて政府が判断)。
 - ※2 日本語能力につき、各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(6、9で同じ)。
- ・ 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- ・ 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- ・ 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- ・ 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- ・ 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- ・ 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- ・ 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- ・ 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ① 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ② 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- ・ 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- ・ 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- ・ 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- ・ 入管、機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- ・ 制度所管省庁は、地域協議会の組織等を含む制度運用の中心的役割。
- ・ 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- ・ 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- ・ 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

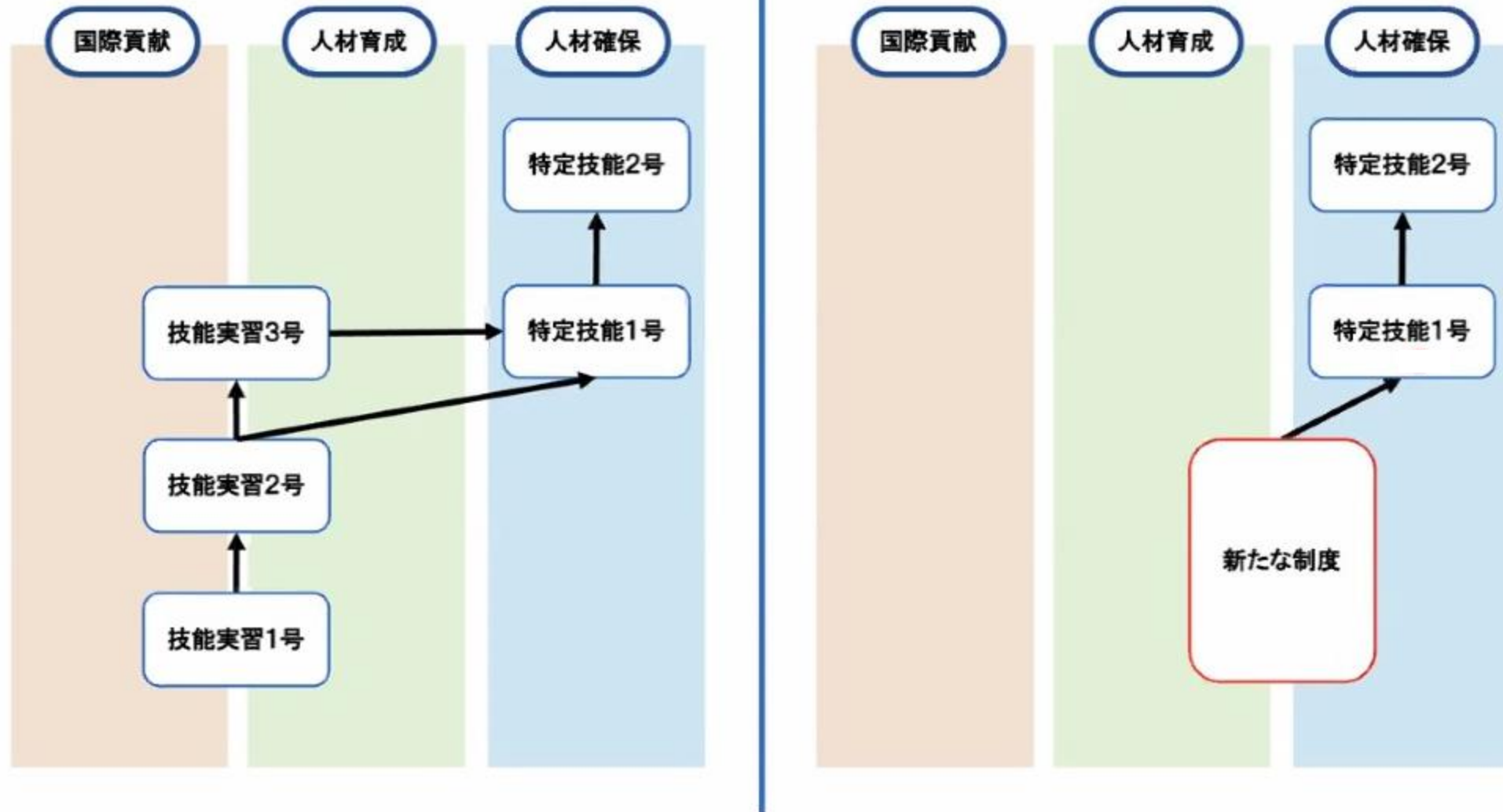
8 送出機関及び送出しの在り方

- ・ 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- ・ 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- ・ 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

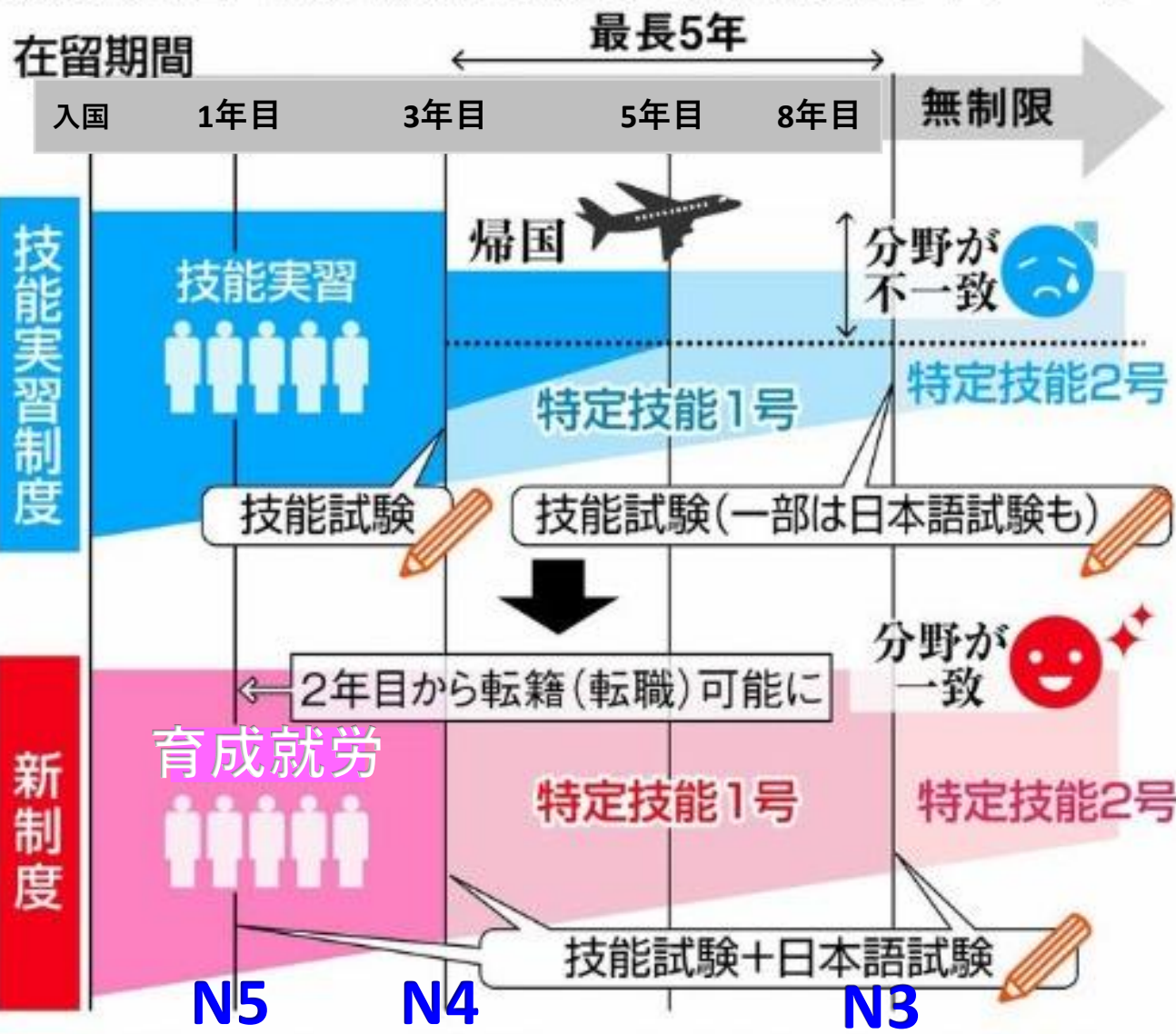
9 日本語能力の向上方策

- ・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
※就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
- ・ 日本語支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- ・ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

【働きながら学ぶ制度】



技能実習・特定技能制度と新制度のイメージ



※新旧制度では、ほかに技能試験+日本語試験で直接、特定技能1号資格を得るルートもある

- ## 4 新制度での転籍の在り方
- 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
 - これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件（同一機関での就労が1年超(※1)／技能検定試験基礎級・日本語能力A 1相当以上の試験(日本語能力試験N 5等)合格(※2)／転籍先機関の適正性(転籍者数等)）【P】を設け、同一業務区分に限る。
- ※1 人材育成の観点から必要があること／1年経過後の待遇向上等を義務付けることを要件として、当分の間、各分野において、2年を超えない範囲とすることを可能とする(3の会議体の意見を踏まえて政府が判断)。
- ※2 日本語能力につき、各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(6、9で同じ)。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
 - 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
 - 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
 - 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

- ## 6 特定技能制度の適正化方策
- 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A 2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
- ※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
 - 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
 - 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

求められる待遇（平均値）

技能実習制度（全般）

月給：175,421円（年収 約210万円）

技能実習生に対する賃金の支払状況



- 大部分の業種において技能実習の段階が上がるにつれて支給賃金は高くなっている。
- 技能実習の段階ごとにみると、最も高いものは第1号ではその他（19万945円）、第2号及び第3号ではいずれも建設業（第2号：19万7,413円、第3号：24万201円）となっている。



（出典）外国人技能実習機構「令和3年度における技能実習の状況について」

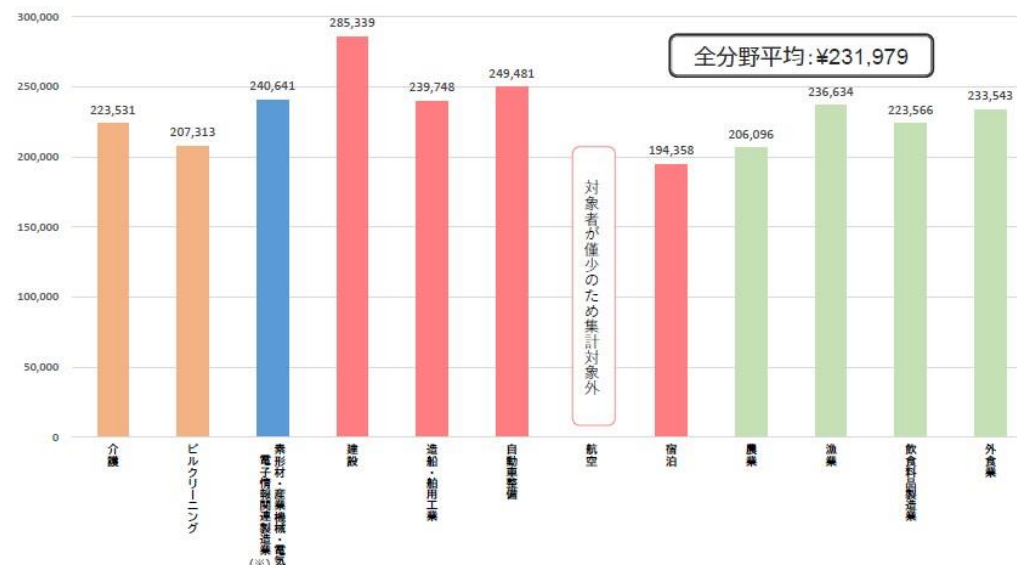
特定技能（自動車整備）

月給：249,481円（年収 約300万円）

特定技能外国人に対する賃金の支払状況



月平均支給額（令和3年・分野別） 単位：円 （暫定値）



（※）「素形材・産業機械・電気電子情報関連産業」の月平均支給額は、旧分野「素形材産業」、「産業機械製造業」及び「電気・電子情報関連産業」の3分野を一括して集計したもの。
（注）令和3年を通じて在留した特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額（総額）を算出したもの（11,331名分の届出内容から算出）。なお、対象者数が10名以下の分野（航空分野）については集計対象外とした。

選ばれる企業へ（労働環境の整備）



日本という環境が良い



仕事内容が充実している



就労地の安全性（フィリピンと比べて）

4

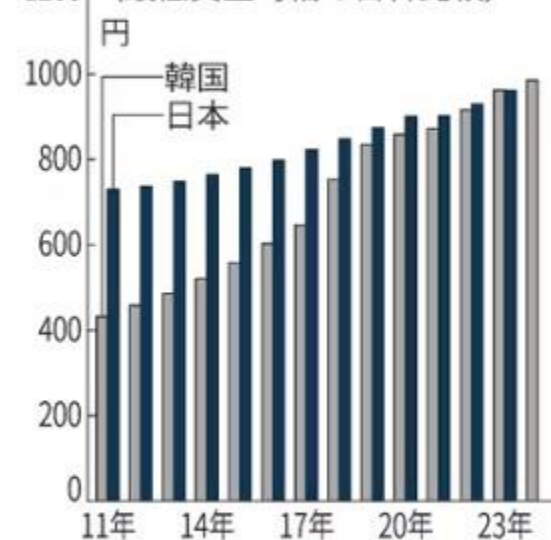
日本人との人間関係が良い

5

給料が良い



韓国が日本を超える水準に
（最低賃金時給の日韓比較）



※特定技能23名 聞き取り結果より

(注)韓国は全国一律、日本は全国加重
平均値。10ウォン＝1円に換算

コストアップ要因（来日手数料負担・日本語能力向上 方策）

技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態

技能実習生が来日前に母国の送出機関や仲介者（送出機関以外）に支払った費用の平均額は 54万2,311円

母国の送出機関や仲介者（送出機関以外）への手数料の支払の有無とその金額

<支払の状況> (n=2,182)

支払あり	送出機関のみ	1,572人
	仲介者（送出機関以外）のみ	11人
	送出機関及び仲介者の双方	231人
いずれにも支払なし		294人
いずれか一方への支払について不明		74人



8 送出機関及び送出しの在り方

- ・ 二国間取決め（MOC）により送出機関の取締りを強化。
- ・ 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進。
- ・ 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- ・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
※就労開始前にA1相当以上（日本語能力試験N5合格等）又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上（〃 N4合格等）※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上（〃 N3合格等）
- ・ 日本語支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- ・ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の開催スケジュール

令和4年

令和5年

1月22日

春頃

秋頃

関係閣僚会議

有識者会議を随時実施

第1回会議 令和4年12月14日(水)
第2回会議 令和5年 1月31日(火)
第3回会議 令和5年 2月15日(水)
第4回会議 令和5年 3月 8日(水)
第5回会議 令和5年 4月10日(月)
第6回会議 令和5年 4月19日(水)
第7回会議 令和5年 4月28日(金)

開催の決定

中間報告書の提出
(令和5年5月11日)

関係閣僚会議

有識者会議を随時実施

第8回会議 令和5年 6月14日(水)
第9回会議 令和5年 6月30日(金)
第10回会議 令和5年 7月31日(月)
第11回会議 令和5年 10月4日(水)
第12回会議 令和5年 10月18日(水)
第13回会議 令和5年 10月27日(金)
第14回会議 令和5年 11月8日(水)
第15回会議 令和5年 11月15日(水)
第16回会議 令和5年 11月24日(金) 予定

最終報告書の提出

関係閣僚会議

有識者会議からの意見
等を踏まえ、両制度の在
り方等を関係省庁で協議

実際に制度を施行するまでに
2年、3年の期間が必要

2023年11月16日 出入国在留管理庁

(参照) 2023年度の「通常国会」は1月23日～6月21日

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議



ご清聴ありがとうございました。

オートサービス・インターナショナル 今後の取り組み

2023年11月22日
代表理事 森本弘徳

<ASIC活動方針>

【1. チェン方針との整合】

- ◆ 『質を高めて客数を増やす』
- ◆ 次世代自動車への対応

【2. 整備士を取り巻く環境の変化】

- ◆ 整備士の成り手が激減・高齢化。
- ◆ 外国人材の動向・円安・制度改定

ASIC活動方針

外国人整備人材の量的拡大と質的向上に向けた体制を整備する

【3. 監理団体(ASIC)の課題】

新規加盟法人の加入促進
年間受入人数の拡大
日本語教育と整備基礎教育の推進
巡回体制の強化
拡大に向けた新たな取り組み

連携

【4. 受入法人の課題】

外国人労働者に対する意識改革
将来を踏まえた採用計画の立案
教育体制の整備
人事評価・報酬体制の整備
外国人2級整備士・検査員づくり

選ばれる
監理団体

選ばれる
企業

【1. チェン方針との整合】

チェン方針への取り組み

- 2023年度チェン方針『質を高めて客数を増やす』を実現するための一策として、『人づくり』について加盟店と本部が協力して取り組む。
- 加えて、技術力の向上および次世代自動車への対応策として、チェン内で整備士の人材確保・育成を推進する。

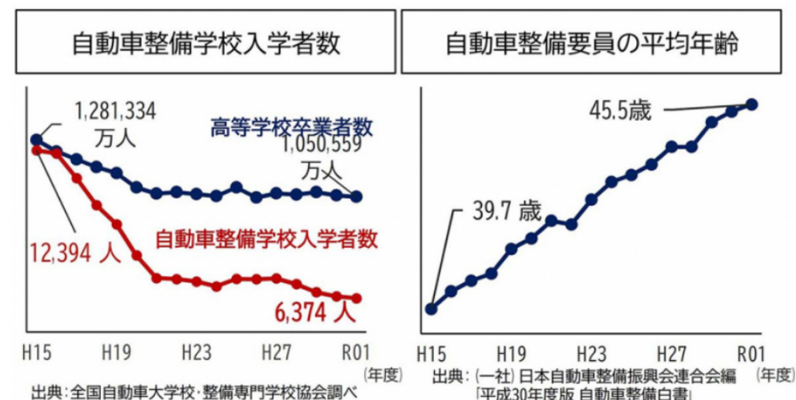


TACV2023 F C 経営者会議資料より

【2. 整備士を取り巻く環境の変化】

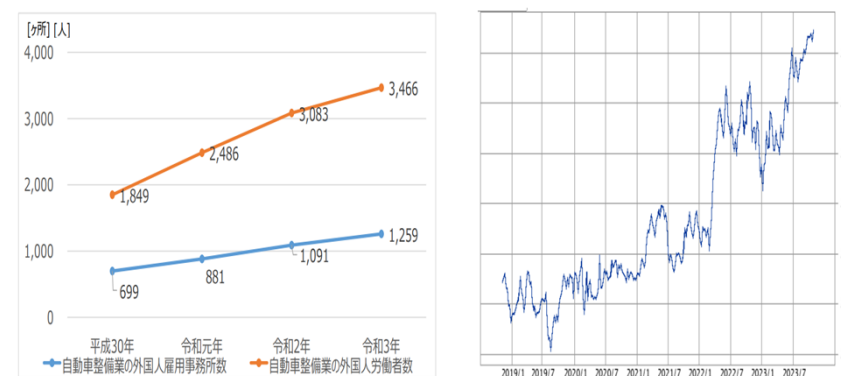
自動車整備士の状況

- 若者の自動車離れが進行する中、自動車整備専門学校入学者数は20年前と比較して半減傾向。
- 対して、整備士の平均年齢は上昇の一途であり、2022年時点で46.7歳と20年前に対し+7歳となる。



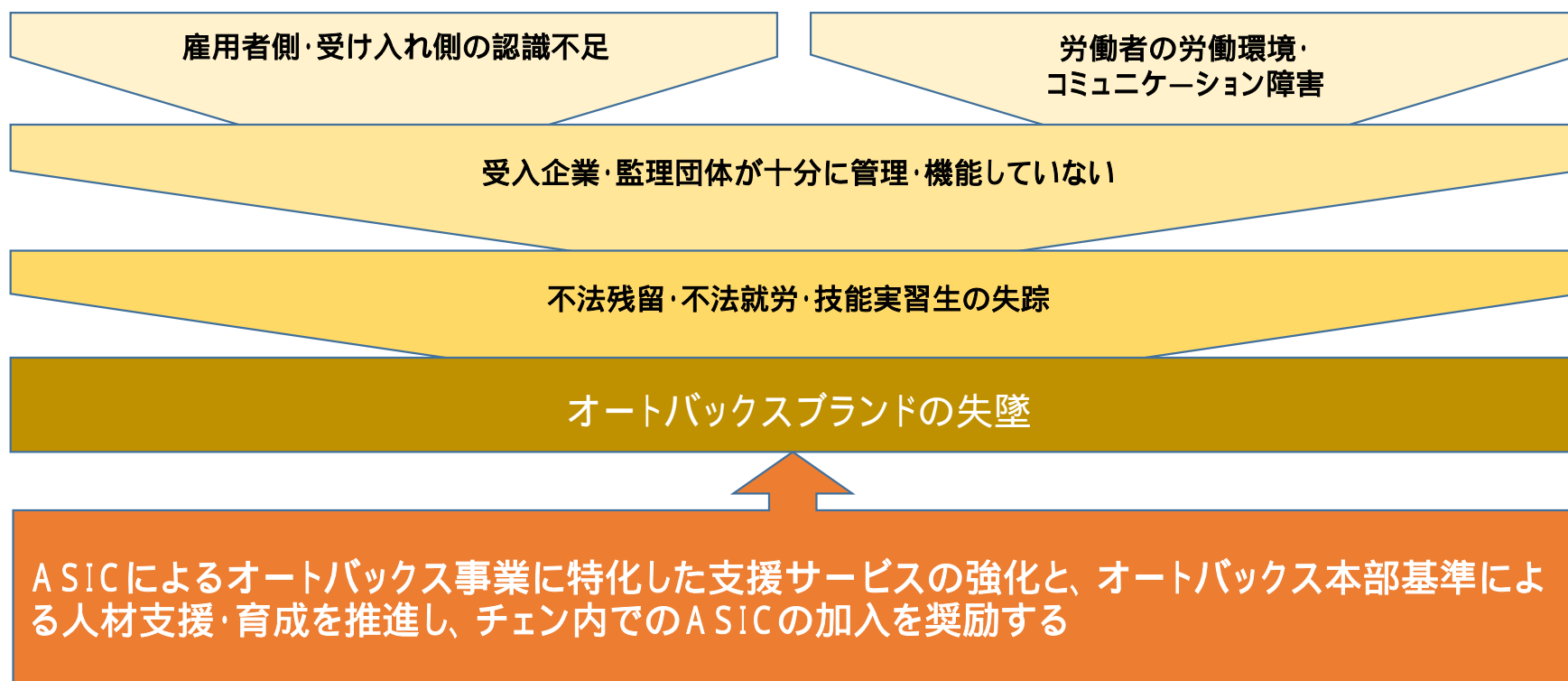
外国人整備人材の雇用状況

- 自動車整備業では外国人を雇用する事業所数は、直近4年間で180.1%、外国人労働者数も187.4%とほぼ倍増。
- 世界的な円安傾向にあり、フィリピンペソと円の為替レートは5年間で30%上昇。



【3. 監理団体(ASIC)の課題】

新規加盟法人の加入促進



【 3 . 監理団体(ASIC)の課題】

年間受け入れ人数の増大

年間採用人数を100名以上とする

候補者を
年間250名～300名募
集する制度とする

優秀な人材を安定的
に確保する体制を
整備する

ASIC・UPHの
財政の安定化

【 3 . 監理団体(ASIC)の課題】

日本語教育と整備基礎教育の推進

◆即戦力人材育成に向けて、現地および入国後での教育体制の整備

日本語教育の推進

業務の習得向上



将来の戦力化

日常生活の円滑化



安全管理

新制度要件への対応

整備基礎教育の推進

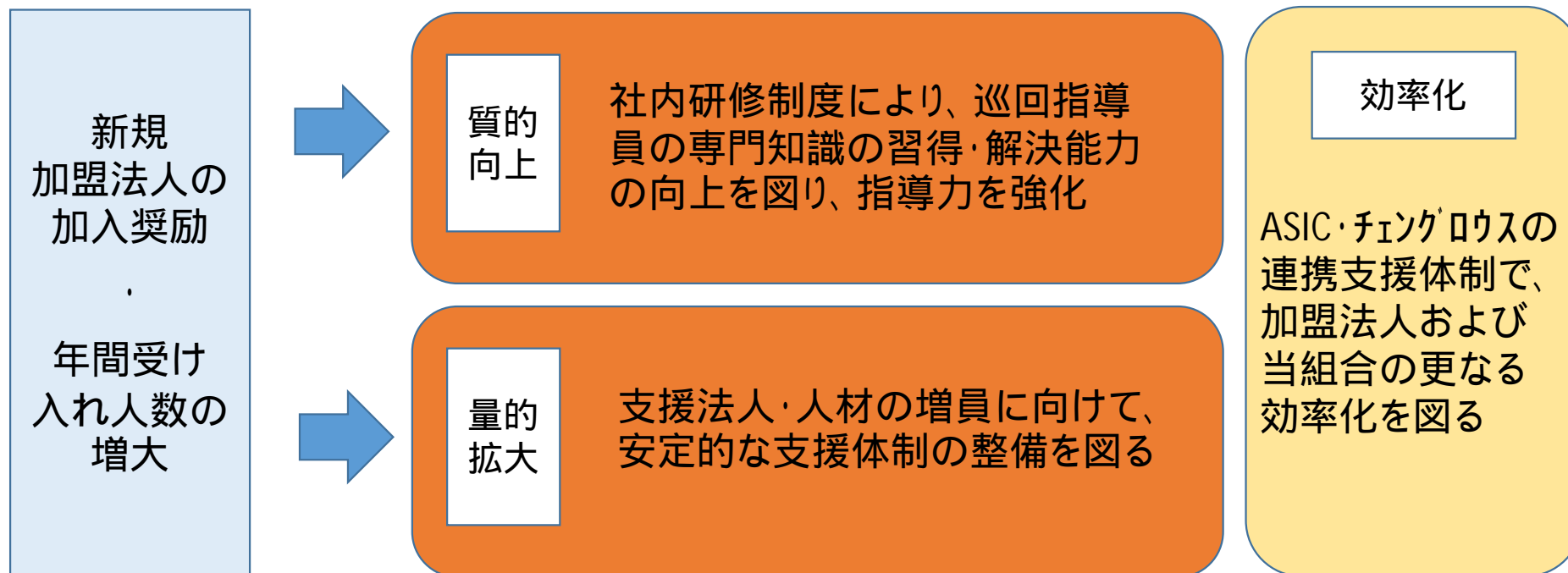
即戦力人材の輩出

整備士予備軍

チェングロウスと連携し日本語および整備技術教育の強化を図る

【 3 . 監理団体(ASIC)の課題】

巡回体制の強化



【 3 . 監理団体(ASIC)の課題】

拡大に向けた新たな取り組み

◆支援拡大に向けた情報収集の推進

- 他監理団体の支援状況の収集
- フィリピン国以外の送り出し国の情報収集

◆支援内容の強化と差別化

- グループ固有の監理団体の強みの発揮
- ASIC加盟のメリットの提供

◆本部への協力要請

- グループ運営・ブランド失墜防止に向けた取り組み

【4. 受入法人の課題】

◆日本人と同様に外国人人材の取り合いが激化する中、選ばれる企業を目指す必要がある

外国人労働者に対する意識改革

- 外国人=安い労働力 という考えを持っていれば、認識を改める必要がある
- 将来的には、外国人が主戦力化となる事が想定される。

将来を踏まえた採用計画の立案

- 外国人材を単発的な補充要員として雇用するのではなく、日本人と同様に後輩への指導体制を含め、計画的な採用計画が必要。

【4. 受入法人の課題】

教育体制の整備

- 人材育成・戦力化に向けて最も重要となる日本語教育については、積極的に法人内・店舗内での教育体制・制度を設ける事が重要となる。

人事評価・報酬体制の整備

- 日本人従業員と同様に、海外人材のモチベーションアップや定着化を進めるために、適正な人事評価制度を整備し、内容を本人に十分に説明・理解させる必要がある。

新プログラムのご紹介

外国人2級整備士養成プログラム (特定技能制度)

ポイント

いまなぜ新プログラムを開発するのか

・日本の人材業界やフィリピン人材マーケットの現状

新プログラムの概要

・コアコンピタンス(整備士養成力)の最大活用

・ターゲットの変更(キャリア志向人材へのシフト)

2023年11月22日
専務理事 関口秀樹

AUTOBACSSEVEN ニュースリリース(11/17 am10:00)

**フィリピンの有名大学と自動車整備士のキャリア人材育成へ
～ 国際的なキャリア支援・日本の整備士拡大に向けた、プロジェクト始動～**

株式会社オートバックスセブン（代表取締役 社長：堀井勇吾）は、フィリピンのパーペチュアル・ヘルプ大学（UNIVERSITY OF PERPETUAL HELP RIZAL Inc.：以下「UPH」）と、フィリピンにおける自動車整備人材の育成および日本でのキャリア形成を推進するプロジェクトについて、2023年11月14日（火）に基本合意いたしました。



【1. ASIC活動方針】

【チェーン方針】

- ◆ 『質を高めて客数を増やす』
- ◆ 次世代自動車への対応

【整備士を取り巻く環境の変化】

- ◆ 整備士の成り手が激減・高齢化
- ◆ 外国人材の動向・円安・制度改定

【ASIC活動方針】

外国人整備人材の量的拡大と質的向上に向けた体制を整備する

【監理団体の課題】

新規加盟法人の加入奨励
年間受入人数の拡大
日本語教育と整備基礎教育の推進
巡回体制の強化
拡大に向けた新たな取り組み

連携

【受入法人の課題】

外国人労働者に対する意識改革
将来を踏まえた採用計画の立案
教育体制の整備
人事評価・報酬体制の整備
外国人2級整備士・検査員づくり

選ばれる
監理団体

選ばれる
企業

【2. 海外マーケットでの人材業界の動きと活路】

日本の労働年齢人口は10年で1000万人減少、労働力不足は確実に加速する中で、如何に獲得競争に打ち勝ち安定的に人材を確保するかが生死を分ける。

特定技能制度が始まって3年が経過し、海外人材を扱う人材事業者の明暗が鮮明になって来ており、**エリアや業種を限定して『差別化集中戦略』**を展開した中小事業者が業績を伸ばしている。

市場環境

- ・日本の生産年齢人口は10年後に約1000万人減少し、労働力不足は更に加速する。
- ・現状は技能実習制度偏重で特定技能制度の活用度が低い。
- ・技能実習制度は人権問題を引き起こし**制度の廃止と新制度への移行**が進んでいる。

競争環境

- ・登録支援機関の数は全国で約7000社あまりだが、3割は稼働していない。
- ・稼働している支援機関も半数は支援人数が10名以下であり、人材業界は外国人材の扱いで競争環境が二極化した。
- ・成長組の特徴は、大資本の圧倒的な事業投資、中小で実績を拡大している企業は、**特定業種・特定エリアに限定する差別化集中戦略**。

内部環境

- ・人材需要をチェーン内でまとめきれずスケールメリットを活かした戦略展開が出来ていない。
- ・チェーン各社の監理統制が出来ていないことに起因して人権リスク等によるブランド価値の棄損リスクが高い。

『エリア×業種特化型』外国人材総合サービス

【3. フィリピン人材マーケットの現状認識】

フィリピンへの需要集中

ベトナムの経済成長により職種によっては日本への送出しが急激に減少、送出し国を失った国内需要はフィリピンやインドネシアの人材マーケットへ集中する傾向。

(特に自動車整備職種はフィリピンが多い)

これによりフィリピンの人材獲得競争はより一層激し、人材の質と量を確保するのが困難となる。

脅威となる事案：トヨタ自動車の動き

フィリピンの大規模校に対し「トヨタが日本のディーラー網へ人材を送り出すプログラム」への参加を打診しており、パーペチュアル校にも打診があった模様、この時は17年間のビジネスパートナーとしての実績を重視して断ってくれているが、パーペチュアル校のビジネス判断としてオートバックスとの事業規模が現状のような低水準に留まる状況が継続する場合は長年のパートナーを失う可能性は大いにあり得る。

【4. 整備士養成才を活かした人材確保】

短期養成講習(3級、2級、1級、検査員)

チェングロウスが行っている整備人材の短期養成講習は、日整連から高く評価され全国の整備振興会が集まる会議体でも紹介され好評を得ている。

このように外国人材を整備士に養成することも含めて人材供給できる仕組みを持つ事業者は極めて少ない(参入障壁が高い)ことから、より一層チェングロウスと連携して整備人材の確保と養成を確実に行う。

人材ターゲット変更

単純労働思考人材
(Pit要員) 国内外で競争激化
給料の多寡が判断基準
近視眼的な思考
流動性高い(転職しやすい)



キャリア思考人材
(Pit要員を経て整備士へ)
参入障壁高い
合格率100%の養成才
成長志向・キャリア形成
流動性低い(転職しにくい)

【5. 人材募集の概要】

メインターゲットとシチュエーション

フィリピン高等学校に在学中で、自身の進路に強い関心を持ちながら、将来への不安を抱いている状況にある人材がメインターゲット。

学校での進路指導の機会や就職セミナー等を通じて新プログラム優位性の認知を得る。

ミスマッチ対策

新プログラム開講(2024年9月)を見据え、本プログラムの対象者が自身の進路選択を真剣に考える進路相談・選択の時期に合わせ有効な手段を講ずる。

パーペチュアル校における周知・募集活動 : 進路指導時の紹介、就職セミナー開催等

他校在学者への周知・募集活動 : フィリピン行政機関へのプログラム紹介 パブリック校へのプログラム紹介 パブリック校での就職セミナー開催等

規模

年間80人(40人クラス×2)を想定