

神戸空港の活用策 Part 3 :
MRO ビジネス アジア人材受け入れに向けた戦略

報告書

2025 年 7 月 31 日

株式会社 T. I. E

はじめに

(1) 本調査の目的

国は、2024年3月29日に発表した「航空分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」において、今後5年間で約1万4100人の人手不足が見込まれるとし、航空分野（空港グランドハンドリング、航空機整備（MRO））における人手不足の深刻化を明示した。同方針では、特定技能1号の受け入れ見込みを2028年度末までに最大4400人へと拡大しており、航空分野全体で同年度に4万4900人の就業者が必要になるとの試算も示されている。これを踏まえ、国は特定技能の活用を含めた各種施策によって対応していく方針である。

神戸空港の活性化に向けた方向性については、これまでの調査事業（第一部：ビジネスジェットのハブとしての可能性、第二部：Maintenance Repair Overhaul（MRO）による活性化）を通じて明らかとなっており、あわせて人手不足への対応として外国人材の招聘・育成が不可欠であることも確認されている。

本調査は、これらの成果を踏まえ、第三部として報告するものである。

(2) 調査内容

本調査では、以下の項目について調査を行った。

- ・ 外国人航空整備士受け入れの現状と制度概要
- ・ 外国人材受け入れのメリット／リスクと他地域の成功事例
- ・ 神戸市における取り組み
- ・ 提言項目の検討及びまとめ

(3) 本調査に関する留意事項

本報告書は、2025年7月31日時点における公開情報（日本語）に対するデスクトップ調査及びヒアリング調査の結果を報告するものである。本調査に際して、一部、国外の情報についても調査を実施した。しかし、あくまでも日本語の公開情報が調査の対象であることから、当該情報の正確性及びアップデートの有無等の確認までは調査対象に含まれない。

本報告書には、政府や自治体、民間企業が作成した資料の引用も含まれるが、当該資料等を踏まえ、当職が分析・検討した私見も含まれる。そのため、かかる引用部分を除き、本報告書は政府や自治体の公式見解を示したものではない。

本報告書は、公明党神戸市会が神戸空港に関する政策を検討するに際し、内部

的に利用されることのみを目的として作成されたものであり、かかる目的以外の目的に用いられてはならない。

また、本報告書は、神戸市における神戸空港に関する政策の方向性を決定するものではなく、神戸市が何らかの政策を実施することを推奨するものではない。

なお、本報告書における黄色のハイライト部分は、筆者が強調のために付したものである。

目次

1.	ショートサマリー	6
2.	調査の背景と目的	7
(1)	航空関連産業における人材不足の現状	7
(2)	外国人特定技能人材受け入れに着目する意義	12
3.	外国人航空整備士受け入れの現状と制度概要	13
(1)	航空整備士不足の国内外動向と特定技能制度の枠組み	13
(2)	特定技能制度を活用した受け入れの実態・課題	21
4.	外国人材受け入れのメリット・リスクと他地域の成功事例	23
(1)	人材確保による効果・技術交流などのメリット	23
(2)	言語・文化対応などリスクおよび対策	24
(3)	他自治体・他空港での先行事例	25
5.	神戸市における取り組み	27
6.	提言とまとめ	32
(1)	神戸市への提言と優先度の高い施策	32
(2)	今後の課題・追加検討事項	34
(3)	まとめと将来展望	35
7.	ヒアリング結果	35
(1)	スキルウェイ協同組合(2025年5月14日)	35
(2)	株式会社ユニティワーク(2025年5月16日)	36

(3)	新明和工業株式会社 (2025 年 6 月 2 日)	36
(4)	神戸市港湾局 (2025 年 6 月 17 日)	37
(5)	株式会社ビジネスコンサルタント・新明和工業株式会社 (2025 年 7 月 29 日)	38

1. ショートサマリー

本報告書は、まず「2. 調査の背景と目的」において、航空関連産業における人材不足の現状を、人口動態統計や国土交通省の検討会資料などから確認した。また、航空整備分野（MRO）やグランドハンドリング業務の人材不足への対応として、外国人材の招聘・育成が重要であることを、特定技能人材の意義などから確認した。

次に、「3. 外国人航空整備士受け入れの現状と制度概要」において、航空整備士不足の国内外の動向と特定技能制度の概要を、国土交通省の『航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題』などの資料を基に整理した。日本国内における航空整備士の年齢構成は高齢化が進んでおり、今後の大量退職に伴う採用と養成が喫緊の課題となっている。政府は特定技能制度を通じ、2028年度までに最大4400人の外国人材受け入れを計画しているが、実際の受け入れ状況はまだ限定的であり、制度運用に課題が存在することも明らかとなった。

そして、「4. 外国人材受け入れのメリット・リスクと他地域の成功事例」について分析した。外国人材は人材確保のみならず、技術交流やグローバル化推進の面でも効果が期待される一方で、コミュニケーションの問題や異文化への対応などのリスクが存在する。他地域の事例からは、円滑な受け入れのためには、継続的な研修や生活支援など包括的な対策が有効であるといえる。

また、「5. 神戸市における取り組み」として、市内の教育機関との連携による外国人留学生の育成、特定技能人材の活用促進、多文化共生政策の推進などが進められていることを整理した。

最後に、上記の調査項目および本報告書作成にあたり実施した「7. ヒアリング結果」を踏まえ、「6. 提言とまとめ」を提示した。提言では、優先度の高い施策として、①「神戸という都市」に着目した面的戦略と部局横断の推進、②「行きたい街・神戸」ブランドの形成による航空需要創出、③外国人材の段階的受入れモデルと多文化共生体制の確立を挙げている。その上で、面的戦略を推進するための部局横断的な体制整備、航空整備分野における人材育成と職場定着に向けた環境整備、関西圏空港群との広域連携の枠組み整備を今後の課題として指摘した。そして、将来展望として、(1) 外国人材育成・受け入れスキームの高度化、(2) 「MROを含む」空港関連産業の面的集積、(3) 広域連携を前提とした空港政策の構築、を段階的に進めることで、神戸空港の「国際競争力を有する多機能型空港」としての進化が期待される、として本報告書を締めくくる。

2. 調査の背景と目的

(1) 航空関連産業における人材不足の現状

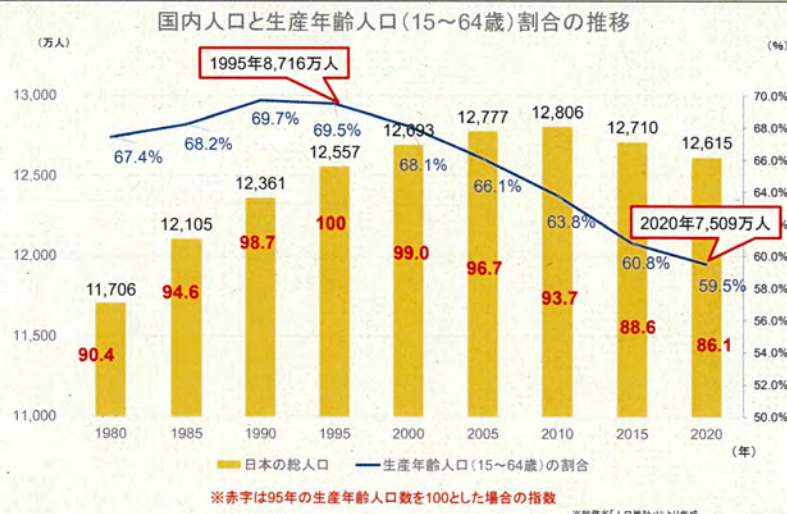
生産年齢人口の減少

- 前提として、日本の人口は近年、大幅な減少局面を迎えている。厚労省によると、2024年の日本人の出生数は、前年から4万1227人減り、68万6061人であった。これは統計を取り始めた1899年以来、過去最少で、初めて70万人の大台を割る結果となった。
- 国内人口の減少に合わせるように、生産年齢人口（15～64歳）の減少も止まらない。総務省の人口推計をベースに作成された下記グラフが示すとおり、ピークを迎えた1995年と比較して2020年は14%も減少するなど、今後も減少傾向は続くと思われる。
- このように、日本全体で総人口・生産年齢人口は減少の一途を辿っており、神戸市の航空関連産業においても、以下に述べるとおり、当然その影響は少なくない。

我が国の総人口と生産年齢人口割合の推移

国土交通省

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。
- 生産年齢人口（15～64歳）はピークを迎えた1995年と比較すると、2020年は14%減少し、今後も減少傾向。



3

出典：令和6年(2024)人口動態統計月報年計（概数）の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai24/dl/kekka.pdf>

出典：航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001747829.pdf>

各種業界における担い手の不足—建設業・交通サービス

- 日本の就業者はここ20年で急速な高齢化が進行している。建設業就業者は、55歳以上が35.3%であるのに対して、29歳以下が12%（2021年）、運輸業就業者は、55歳以上が32.1%であるのに対して、29歳以下が11.9%（2021年）と、就業者のうち55歳以上の占める割合が全産業平均より高い水準で増加傾向にある。
- また、建設業は全産業平均と比較して年間実労働時間も長い。全産業平均と比較して年間68時間の長時間労働である。
- 交通・運輸関係産業の就業者数は、全産業の就業者数に比べ緩やかに推移している。
- 交通・運輸関係産業の有効求人倍率については、自動車運転の職業（バス、タクシー、トラックの運転手）が突出して高くなっている。

各種業界における担い手の不足 建設業・交通サービス

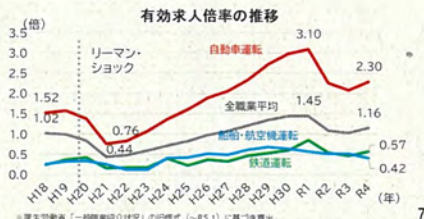
国土交通省

○ 国内多くの業界において人材不足の問題が顕在化

建設業



交通・運輸関係産業



出典：第7回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会：参考資料

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001750201.pdf>

国内・国際航空旅客輸送の動向

- 国内航空旅客数は、2008年のリーマン・ショック等による世界的な景気後退、

2011年の東日本大震災の影響を受け減少傾向であったが、その後のLCC参入等により増加に転じ、2017年度に1億人を突破した。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年2月以降、旅客数は大幅に減少したが、2021年度以降は再び増加基調に戻った。
- 国際航空旅客数についても、基本的には国内と同じ動きがみられる。2013年以降、東日本大震災等の災害の発生ごとに一時的な落ち込みが見られるが、近年においてはLCCの参入や訪日外国人旅行者の増加等により増大傾向にあり、2018年度には1億人を突破した。
- 2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により旅客数は大幅に減少したが、2021年度以降は再び増加基調に回復した。

我が国の国内航空旅客輸送の動向

国土交通省

- 国内航空旅客数は、平成20年のリーマン・ショック等による世界的な景気後退、平成23年の東日本大震災の影響を受け減少傾向であったが、その後のLCC参入等により増加に転じ、平成29年度に1億人を突破。
- 令和2年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により旅客数は大幅に減少したが、令和3年度以降は再び増加

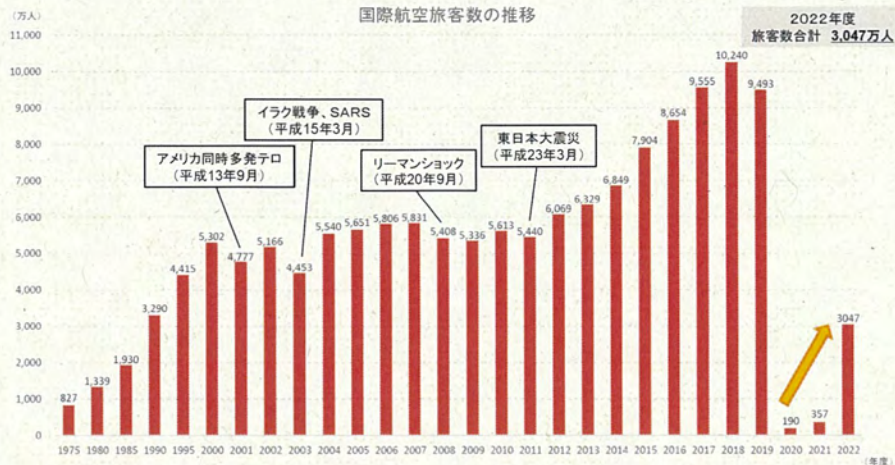


我が国の国際航空旅客輸送の動向

国土交通省

○ 国際航空旅客数は、平成13年以降、東日本大震災等の発生ごとに一時的な落ち込みが見られるが、近年においてはLCCの参入や訪日外国人旅行者の増加等により増大傾向にあり、平成30年度に1億人を突破

○ 令和2年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により旅客数は大幅に減少したが、令和3年度以降は再び増加



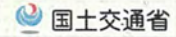
出典：第7回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会：参考資料

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001750201.pdf>

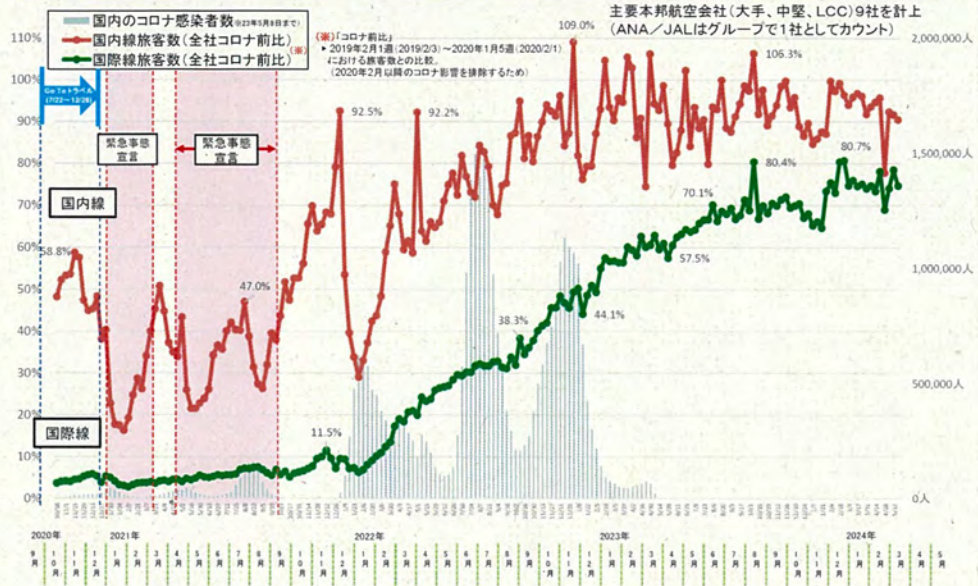
本邦航空会社の国内線・国際線旅客数の推移

- 旅客数は2023年度以降も内際ともに引き続き増加傾向を維持している。

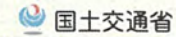
本邦航空会社の国内線・国際線旅客数の推移 2024/5/27時点



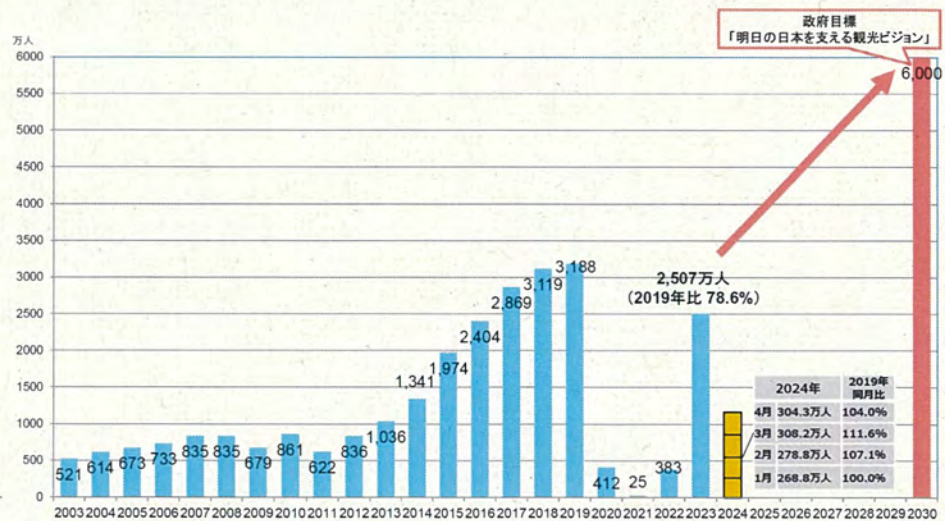
○ 本邦航空会社の旅客数は内線ともに引き続き増加傾向を維持



訪日外国人旅行者数の推移



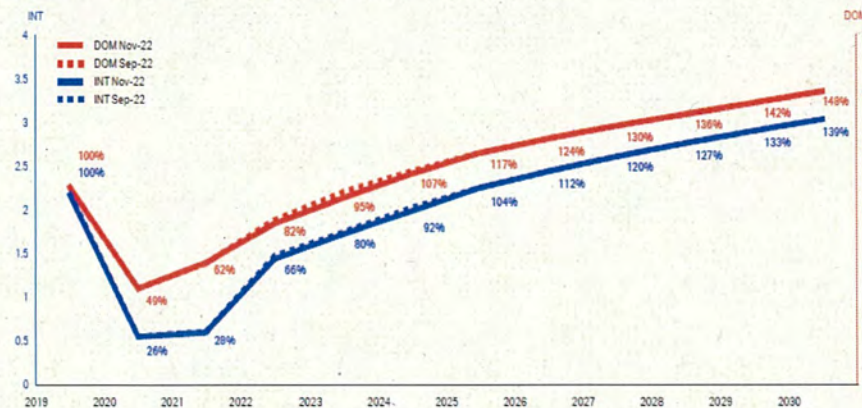
- 訪日外国人旅行者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により大幅に減少したが、令和3年度以降、急速に回復
- 2023年10月以降の各月の訪日外国人旅行者数は、インバウンドのピークを迎えた2019年同月をいずれも上回る



世界の航空需要予測

○ 世界的にも令和2年2月以降に旅客数は大幅に減少したが、令和3年度以降は増加に転じており、**今後も航空需要は継続的に増加していく見込み。**

Chart 16: Domestic and international passengers, past and forecast, billions



出典：第7回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会：参考資料

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001750201.pdf>

(2) 外国人特定技能人材受け入れに着目する意義

外国人特定技能人材のプレゼンスの向上

外国人特定技能人材は、主に以下の点から、単に日本人労働力の穴埋めではなく、日本人の補完的パートナーとして、機能・文化・意欲の違いを活かして日本社会を支える存在になりつつある。長期的な産業基盤の持続や組織の国際化にも影響を与えており、その受け入れには大きな意義がある。

- 労働市場の需給ミスマッチの解消**
 日本人労働者の多くは、介護・土木建築・清掃・看護などの、いわゆる3K（きつい・汚い・危険）の職種を希望しない傾向があるが、特定技能制度では、これらの職種に強い就業意欲を持つ外国人を対象としており、ミスマッチの解消に直結する。
- 即戦力としての活用**
 日本における一括新卒採用は、数年間の職場教育を前提とした制度であり、どうしても即戦力性には乏しいという側面がある。

一方、特定技能人材は、技能試験や日本語能力試験に合格しており、既に基本的な実務能力と日本語力を備えていることが多い。また、技能実習経験者が特定技能に移行するケースも多く、日本での生活や職場文化に慣れている人材も多い。

- 若年層中心の人材供給

日本人労働者の中には、待遇や環境の不满から早期離職するケースが少なくなく、特に近年はその傾向が顕著にみられる。

一方、外国人特定技能人材は、限られた在留期間を有効に活用したい、母国の家族を養いたい、といった強い目的意識を備えた人材が多く、日本人と比べ最後まで辞めずに働くというモチベーションが高い。

- グローバル化対応

外国人材の受け入れにより、社内の言語・文化・価値観が多様化し、グローバル対応の強化が期待される。

特に航空産業など外国人顧客対応が求められる分野においては、日本人だけの組織では見えにくい利用者視点や異文化理解力など、外国人従業員が現場力を高める貴重な資源になる。より身近に、言語1つをとっても、日本人より高いレベルで英語を話せる外国人は多く、フィリピンの特定技能・航空分野の外国人材2名を受け入れた西鉄エアサービス株式会社では、彼らについて、「フィリピン出身というのもあり、英語は日本人社員よりもはるかに高いレベルです。空港、特に国際線は、業務中に英語を使うケースもあるため、そういう時には彼らが戦力になれると思いますし、日本人社員への刺激にもなると思います。」と評価している¹。

3. 外国人航空整備士受け入れの現状と制度概要

(1) 航空整備士不足の国内外動向と特定技能制度の枠組み

航空整備士の現状

- 航空機の整備業務は、運航の安全を支える重要な業務であり、整備を行う者には、作業に応じたライセンスの取得や、社内の教育訓練を十分に受ける必要があるため、その養成には一定の時間を要する。
- 航空専門学校の入学者はコロナ禍前から減少していたものの、コロナ禍によりその傾向が高まり、その後も継続している。また、離職者数が増加している企業も

¹ <https://persol-gw.co.jp/information/20241031>

あり、航空整備分野においては、採用競争力の低下という課題に直面している状況となっており、人材確保と生産性向上の両面からの対策が喫緊の課題となっている。

航空整備士の現状

国土交通省

- 航空機の整備業務は、運航の安全を支える重要な業務であり、整備を行う者には、作業に応じたライセンスの取得や、社内の教育訓練を十分に受ける必要があり、その養成には一定の時間を要する
- 航空専門学校の入学者はコロナ禍前から減少していたものの、コロナ禍によりその傾向が高まり、その後も継続。また、離職者数が増加している企業もあり、航空整備分野においては採用競争力の低下という課題に直面している状況となっており、**人材確保と生産性向上の両面からの対策が喫緊の課題**

【整備作業のイメージ】

ライン整備（運航前整備）

航空機が着陸後、次に離陸するまでの間に行う整備（運航便間の整備）



ドック整備（重整備）

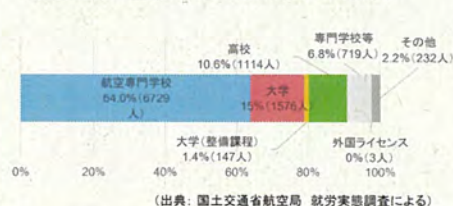
航空機を格納庫に入れて行う詳細な点検・整備（客室内の座席仕様の変更、エンジン交換等）



【整備資格のイメージ】

資格	対象機	整備内容	期間
一等航空整備士	制限なし	全ての整備	5年程度
二等航空整備士	小型機（5.7トン以下の飛行機）	全ての整備	3年程度
一等航空運航整備士	制限なし	保守・軽微な修理（ライン整備を想定）	3年程度
二等航空運航整備士	小型機（5.7トン以下の飛行機）	保守・軽微な修理（ライン整備を想定）	2年程度

【航空会社の整備士の出身別割合（R5年度）】



【航空専門学校入学数の推移】



出典：航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題

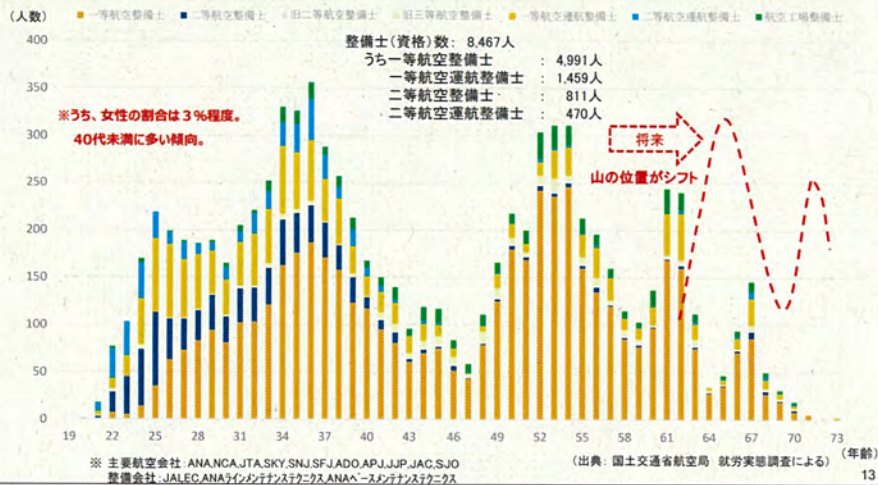
<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001747829.pdf>

整備士の人数と年齢構成（主要航空会社、整備会社）

- ・ 主要航空会社・整備会社の整備士の年齢構成は 40 歳代後半の谷を境に 50 歳代前半、60 歳代前半、60 歳代後半に大きなピークがあり、50 歳以上が全体の 39% を占める。
- ・ これから整備士の高齢化が進むとともに大量退職時期に入るため、採用数・養成数の増加が課題となっている。
- ・ 一等航空運航整備士の取得が、一等航空整備士と比較して少ない。「航空運航整備士」と「航空整備士」の違いは業務範囲である。すなわち、「航空運航整備士」は、ホイールやブレーキ、無線電話などの交換や日常的な点検作業を実施したあとの確認（ライン整備）のみであるのに対して、「航空整備士」は航空運航整備士の業務範囲に加え、エンジンや脚などの交換作業や機体構造の損傷修理など格納庫内で行う作業全般の確認（ドック整備）まで行える点が異なる。

整備士の人数と年齢構成(主要航空会社、整備会社※) 国土交通省

- 主要航空会社・整備会社の整備士の年齢構成は40歳代後半の谷を境に50歳代前半、60歳代前半、60歳代後半に大きなピークがあり、50歳以上が全体の39%を占める。
- これから整備士の高齢化が進むとともに大量退職時期に入るため、採用数・養成数の増加が課題
- 一等航空運航整備士の取得が、一等航空整備士と比較して少ない



航空整備士の整備作業と資格制度

国土交通省

【整備作業のイメージ】

ライン整備(運航前整備)

航空機が着陸後、次に離陸するまでの間に行う整備(運航便間の整備)



ドック整備(重整備)

航空機を格納庫に入れて行う詳細な点検・整備(客室内の座席仕様の変更、エンジン交換等)



【整備資格のイメージ】

資格	対象機	整備内容	期間
一等航空整備士	制限なし	全ての整備	5年程度
二等航空整備士	小型機 (5.7トン以下の飛行機)	全ての整備	3年程度
一等航空運航整備士	制限なし	保守・軽微な修理 (ライン整備を想定)	3年程度
二等航空運航整備士	小型機 (5.7トン以下の飛行機)	保守・軽微な修理 (ライン整備を想定)	2年程度

16

出典: 航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001747829.pdf>

出典: 整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001747829.pdf>

出典：第1回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会

https://www.mlit.go.jp/koku/koku_tk5_000147.html

出典：第7回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会：参考資料

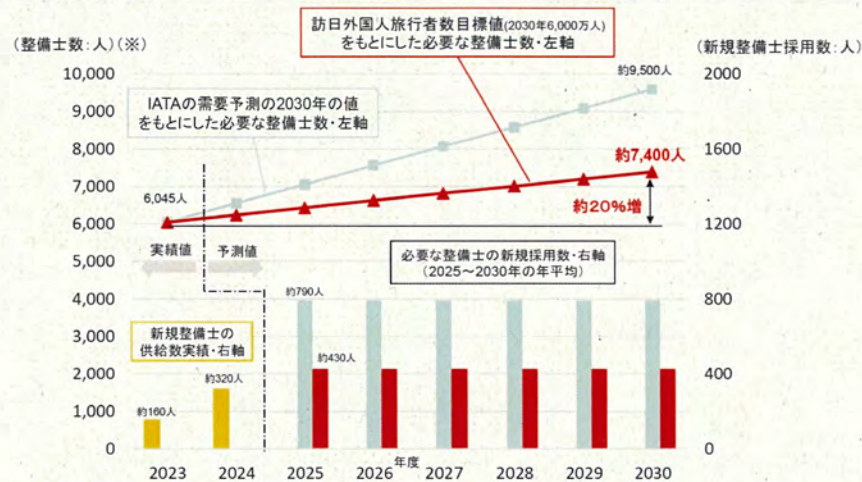
<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001750201.pdf>

1. 今後の整備士数の見込み(想定)

国土交通省

考え方

- ・全体の整備士数は航空需要に比例して増えると仮定
- ・航空需要予測は、IATAの需要予測(2019年比で146%)と訪日外国旅行者数目標(2030年6,000万人)の2パターンを使用
- ・採用者数については、航空会社からのヒアリングや就労実態調査のデータをもとに退職数を考慮しつつ、2030年に必要な整備士数を確保するための年度毎の採用数(平均)を算出



※ 主要航空会社：ANA、NCA、JTA、SKY、SNJ、SFJ、ADO、APJ、JJP、JAC、SJO及び整備会社：JALEC、ANA、インメンテナンス、アークス、ANA、ヘスメンテナンス、アークスに所属する整備士数(整備資格数(8,467資格)ではない)

2

出典：第4回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会・資料1 これまでの検討会での指摘事項等

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001743413.pdf>

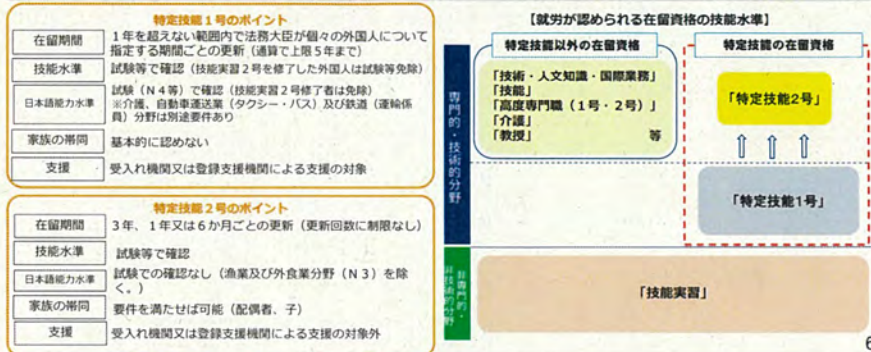
特定技能制度の枠組み

・ 制度概要

特定技能制度は、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする制度である。2018年に可決・成立した改正出入国管理法により在留資格「特定技能」が創設され、2019年4月から受入れが可能となった。

制度概要 ①在留資格について

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
 - 特定技能1号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：287,882人（令和7年1月末現在、速報値）
 - 特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：1,047人（令和7年1月末現在、速報値）
- （特定産業分野：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野）
農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業
（赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可、黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）



出典：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>

● 根拠法令の整理

➤ 出入国管理及び難民認定法

第二条の二（在留資格及び在留期間）

本邦に在留する外国人は…当該外国人の取得に係る在留資格（…特定技能の在留資格にあつては同表の特定技能の項の下欄に掲げる第一号又は第二号の区分を…含む。以下同じ。）…をもつて在留するものとする。

別表第一の二

在留資格	
特定技能	一 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約…に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野…）であつて…相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 二 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であつて…熟練した技能を要する業務に従事する活動

➤ 特定技能とは？

	特定技能1号のポイント	特定技能2号のポイント
在留期間	法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）	3年、1年又は6月
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号を良好に修了した外国人は試験等免除）	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認められない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
受入れ機関又は登録支援機関による支援	対象	対象外

特定技能1号：

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能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：

特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

出典：<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>

➤ 出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令

一	介護分野
二	ビルクリーニング分野（2号受入れ対象）
三	工業製品製造業分野（2号受入れ対象）
四	建設分野（2号受入れ対象）
五	造船・舶用工業分野（2号受入れ対象）
六	自動車整備分野（2号受入れ対象）
七	航空分野（2号受入れ対象）
八	宿泊分野（2号受入れ対象）
九	自動車運送業分野
十	鉄道分野
十一	農業分野（2号受入れ対象）
十二	漁業分野（2号受入れ対象）
十三	飲食料品製造業分野（2号受入れ対象）

十四 外食業分野（２号受入れ対象）

十五 林業分野

十六 木材産業分野

※航空分野では特定技能２号による在留資格も認められている。しかし、後述のとおり、２０２５年１月末時点において２号による受け入れは確認できていない。

➤ 出入国管理及び難民認定法

第二条の三（特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針）

政府は、特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（以下「**基本方針**」という。）を定めなければならない。



➤ 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する**基本方針**について（令和７年３月１１日）

特定技能制度と育成就労制度という日本の外国人材受け入れに関する二つの制度の基本的な方針を定める。主に、これらの制度の意義、対象となる産業分野、求められる外国人材の技能・日本語能力水準、そして制度に関わる機関の責務について説明しており、適切な運用と外国人保護を目指している。また、関係行政機関間の連携強化や、人手不足や治安上の問題発生時の対応策についても触れている。

➤ 出入国管理及び難民認定法

第二条の四（特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する分野別の方針）

法務大臣は、基本方針にのっとり、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野を所管する関係行政機関の長…と共同して、当該産業上の分野における特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、当該産業上の分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「**分野別運用方針**」という。）を定めなければならない。



➤ 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）令和７年３月１１日一部変更（介護、工業製品製造業、外食業）・別紙７**航空分野における特定技能**の在留資格に係る制度の運用に関する方針

日本の航空分野における特定技能の在留資格制度の運用に関する方針を示

すものであり、法務大臣、国家公安委員会、外務大臣、厚生労働大臣、国土交通大臣によって定められる。

深刻な人材不足に対応するため、空港グランドハンドリング業務や航空機整備業務において即戦力となる外国人材の受け入れを推進することが目的。

この方針は、生産性向上や国内人材確保に向けた取り組みと並行して、2028年度までに予測される約1万4100人の人手不足を解消することを目指しており、今後5年間で最大4400人の特定技能外国人を受け入れる見込みである。

受け入れの基準として、特定の試験合格に加え、2号特定技能外国人には実務経験が求められ、特定技能所属機関には国土交通省が設置する協議会への参加などの条件が課されている。

- 航空分野において特定技能の在留資格で受け入れる外国人に求められる技能試験や日本語能力試験は、以下のとおりである。

なお、2号特定技能外国人については、実務経験（航空機整備業務においては、現場において専門的な知識・技量を要する作業を実施した実務経験を要件とする。）の要件も満たす必要があるが、2025年1月末時点において、航空分野における2号特定技能外国人は確認できていない。

特定産業分野	共通（特定技能1号・2号）		特定技能1号		特定技能2号	
	特定技能外国人が従事する業務区分	技能水準及び評価方法等	日本語能力水準及び評価方法等	試験免除等となる技能実習2号		技能水準及び評価方法等 （実務経験を除く）
				職種	作業	
航空	【特定技能1号】 空港グランドハンドリング（社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等に従事）	航空分野特定技能1号評価試験 （空港グランドハンドリング） 【経過措置】 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針の一部変更について」（令和5年6月9日閣議決定）による変更前の運用方針3（1）に掲げる試験のうち、下記に掲げる試験に合格した者は、航空分野特定技能1号評価試験（空港グランドハンドリング）に合格したものとみなす。 特定技能評価試験（航空分野：空港グランドハンドリング）	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験（N4以上）	空港グランド ハンドリング	航空機地上支援 航空貨物取扱 客室清掃	航空分野特定技能2号評価試験 （空港グランドハンドリング）
	【特定技能2号】 空港グランドハンドリング（社内資格等を有する指導者やチームリーダーとして、地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等に従事し、工程を管理）					
	【特定技能1号】 航空機整備 （機体、装備品等の整備業務等）	航空分野特定技能1号評価試験 （航空機整備） 【経過措置】 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針の一部変更について」（令和5年6月9日閣議決定）による変更前の運用方針3（1）に掲げる試験のうち、下記に掲げる試験に合格した者は、航空分野特定技能1号評価試験（航空機整備）に合格したものとみなす。 特定技能評価試験（航空分野：航空機整備）	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験（N4以上）			

特定産業分野	共通(特定技能1号・2号)	特定技能1号		試験免除等となる技能実習2号		特定技能2号
	特定技能外国人が従事する業務区分	技能水準及び評価方法等	日本語能力水準及び評価方法等	職種	作業	技能水準及び評価方法等 (実務経験を除く)
航空	【特定技能2号】 航空整備 (自らの判断により行う、機体、装備品等の専門的・技術的な整備業務等)					航空分野特定技能2号評価試験 (航空機整備) 航空従事者技能証明のうち以下のいずれか 一等航空整備士(飛行機) 一等航空整備士(回転翼航空機) 二等航空整備士(飛行機) 二等航空整備士(回転翼航空機) 一等航空運航整備士(飛行機) 一等航空運航整備士(回転翼航空機) 二等航空運航整備士(飛行機) 二等航空運航整備士(回転翼航空機) 航空工場整備士(機体構造関係) 航空工場整備士(ピストン発動機関係) 航空工場整備士(タービン発動機関係) 航空工場整備士(プロペラ関係) 航空工場整備士(計器関係) 航空工場整備士(電子装備品関係) 航空工場整備士(電気装備品関係) 航空工場整備士(無線通信機器関係)

出典：特定技能外国人受入れに関する運用要領

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004944.pdf>

(2) 特定技能制度を活用した受け入れの実態・課題

- 2025年1月末時点における特定技能1号在留外国人数は、28万7882人、そのうち航空分野については、1496人となっている。

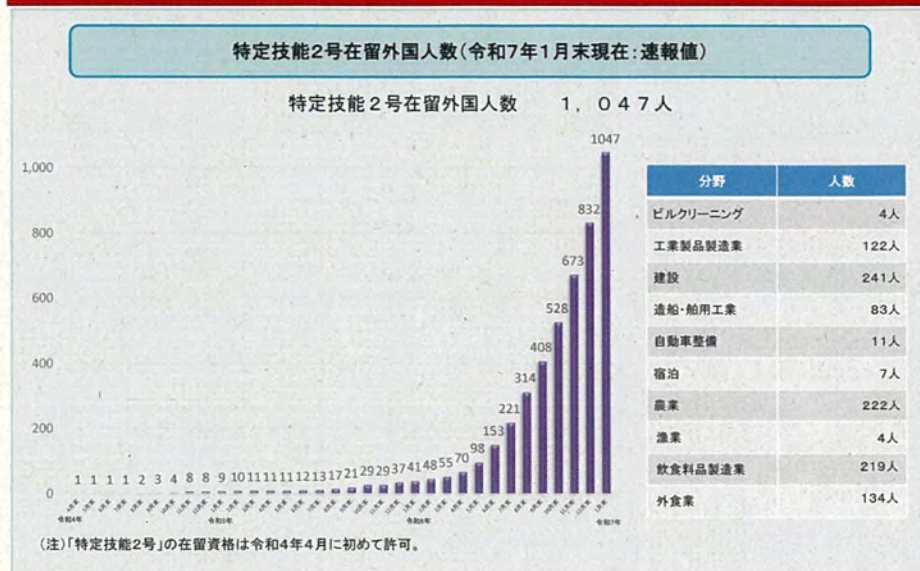
特定技能制度運用状況①

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



- 2025年1月末時点における特定技能2号在留外国人数は、1047人であるが、航空分野では、2号特定技能外国人は確認できない。

特定技能制度運用状況②



- 2024年12月末時点における特定技能在留外国人数28万4666人のうち、兵庫県は1万101人（全体の3.6%）であった。

特定技能制度運用状況③

特定技能在留外国人数(令和6年12月末現在:速報値)

特定技能在留外国人数 284,466人(注2)

都道府県別特定技能在留外国人数

都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	11,909	1,349	1,766	2,672	505	1,414	1,981	13,967	5,310	8,590	18,234	17,627	18,558	16,961	2,381	2,512	2,782	1,652	2,039	5,163	6,546	8,619	22,805	6,123
構成比	4.2%	0.5%	0.6%	0.9%	0.2%	0.5%	0.7%	4.9%	1.9%	3.0%	6.4%	6.2%	6.5%	6.0%	0.8%	0.9%	1.0%	0.6%	0.7%	1.8%	2.3%	3.0%	8.0%	2.2%

都道府県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未詳
在留数	3,336	5,658	18,739	10,101	1,863	1,063	674	784	4,644	9,523	2,455	1,268	4,420	3,983	1,218	10,135	2,057	3,091	5,722	2,357	2,139	4,159	3,128	484
構成比	1.2%	2.0%	6.6%	3.6%	0.7%	0.4%	0.2%	0.3%	1.6%	3.3%	0.9%	0.4%	1.6%	1.4%	0.4%	3.6%	0.7%	1.1%	2.0%	0.8%	0.8%	1.5%	1.1%	0.2%

特定産業分野別特定技能在留外国人数

分野	介護	クリーニングビル	工業製品製造業	建設	造船・船用工業	自動車整備	航空	宿泊	鉄道	農業	漁業	製造業	飲食・食品製造業	外食業
在留数	44,367	6,143	45,279	38,578	9,739	3,079	1,382	675	1	29,331	3,490	74,538		27,864
構成比	15.6%	2.2%	15.9%	13.6%	3.4%	1.1%	0.5%	0.2%	0.0%	10.3%	1.2%	26.2%		9.8%

(注1) 小数点第二位で四捨五入。

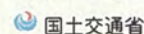
(注2) 「特定技能2号」の許可を受けて在留する者(832人)を含む。

出典：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>

- 航空分野（空港グランドハンドリング及び航空機整備）は、近年の訪日外国人旅行者数の増加に伴い、人手不足が深刻である。そのため、生産性向上の取組や国内人材の確保を最大限行っても、なお発生する人手不足に対して、2024年からの5年間で累計4400人を上限に外国人材の受入れを行うことを決定した。また、航空機整備業務については、日本航空技術協会が、モンゴルで2019年、2022年、2023年に、フィリピンでも2024年にそれぞれ特定技能第1号の試験を実施した。

（重点⑧関係）航空分野における特定技能制度について



【特定技能1号】※2019年度から開始

- 在留期間の上限：通算5年
- 受け入れ上限：生産性向上の取組や国内人材の確保を最大限行っても、なお発生する人手不足に対して、空港グラハと航空整備において2024年からの5年間で累計4,400人を上限に外国人材を受入れ。
- 航空機整備：（公社）日本航空技術協会が試験の実施主体。2019年、2022年、2023年にモンゴルにて試験を実施したほか、2024年は4月にモンゴル、5月にフィリピンでも新たに試験を実施。

※特定技能の在留資格に係る制度の適用に関する方針（分野別適用方針）（2024年3月29日閣議決定）

試験等の実施状況	実施場所	実施時期	受験者数	合格者数	※2019年に初めてモンゴルで試験を実施したものの、新型コロナウイルスの影響により試験が実施できていなかったが、2022年9月以降試験を再開
	モンゴル	2019年10月	34名	8名	
	モンゴル	2022年9月	24名	5名	
	モンゴル	2023年9月	29名	4名	
	モンゴル	2024年4月	35名	19名	
	フィリピン	2024年5月	12名	10名	

※R6年1月現在、本邦航空会社において合計4名受け入れが実現（その後、R6年2月に追加で3名、本邦航空会社で受け入れ）

【特定技能2号】※2023年度から航空分野に対象が拡大

- 在留期間の上限：なし
- 受け入れ上限：設定なし
- 航空機整備：（公社）日本航空技術協会が試験の実施主体。早期試験の実施に向けて、同協会において準備を進めているところ（令和7年度初めに実施できるよう準備中）

出典：第7回航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会：参考資料

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001750201.pdf>

4. 外国人材受け入れのメリット・リスクと他地域の成功事例

(1) 人材確保による効果・技術交流などのメリット

外国人材受け入れのメリットについては、1.2「外国人特定技能人材受け入れに着目する意義」において詳細に分析したが、一般的に、以下の点があげられる。

- 技術交流とイノベーションの促進
- 多様性による社内のグローバル化
- 採用コストの削減につながる
- 海外展開の推進と国際競争力の強化

- 若年層の労働力確保と人材不足の解消

出典：総論：拡大する外国人材雇用、その背景と今後の期待とは

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2024/0304/ff05b429d4442176.html>

出典：外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

(令和6年度改訂)

https://www.moj.go.jp/isa/content/001420481.pdf?utm_source=chatgpt.com

出典：外国人労働者を受け入れる5つのメリット | 受け入れに関する現状や問題点、
注意点まで詳しく解説します！

<https://gh-tec.co.jp/column/foreign-worker-benefits/>

(2) 言語・文化対応などリスクおよび対策

一方で、外国人材受け入れに関するリスクについては、以下の点が挙げられる。

- コミュニケーションが取りにくい
日本語を十分に理解できない外国人労働者に対して、日本語で作業手順やルールを説明しても、正確に理解してもらうことは困難である。
- 教育体制の整備が難しい
多言語に対応したマニュアルの作成や、外国人労働者に指導できる人材の確保など、時間的・人的コストがかかる。
- 文化や慣習の違いがある
外国人労働者と日本人労働者では、文化や慣習が異なる場合がある。日本では当たり前前のルールやマナーが、外国人労働者にとっては理解しにくいこともある。また、日本企業は始業時間に厳しい傾向にあるが、国によっては時間にルーズな場合もある。
- 労働災害の発生
外国人労働者の労働災害は現在、増加傾向。特に製造業や建設業での労働災害が多い。
労働災害の発生は、企業にとって大きな損失となる。被災者本人や家族の苦痛はもちろん、企業の生産性低下やイメージダウンにもつながる。

出典：令和5年 外国人労働者の労働災害発生状況

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099506.pdf>

- 生産性の低下

外国人労働者の教育不足は、現場全体の生産性低下にもつながります。作業手順やルールを正しく理解できていないと、作業効率が下がるだけでなく、手戻りやトラブルの原因になる。

外国人労働者が増加している現場において、教育や指示内容の理解度向上が課題として挙げられる。言葉の壁があり、業務の指示を出してもスムーズにニュアンスが伝わらず、教えるのに時間がかかり、教育者が本来の業務に取り掛かれないという事態にも発展する。

出典：働き方改革の手段として tebiki を活用。

複数の部門で工数の効率化を実現！

<https://tebiki.jp/case/fujitrans.html?labo>

- 業務品質のばらつき

外国人労働者への教育が不十分である場合、外国人従業員ごとに業務品質にバラつきが生じる。業務品質のバラつきは「顧客に一定のサービスを提供できていない」と同義であり、顧客満足度やサービス品質の低下を招く。

出典：外国人労働者の教育課題はこう解決する！5つの指導ポイント

<https://www.tebiki.jp/genba/useful/foreign-worker-education/>

そこで、かかるリスクを予防すべく、以下のような対策を講じることが必要である。

- 外国人は “安く雇える使い捨ての労働力ではない” ことを理解する。
- “知るために向き合う”、“異文化を受入れる” 必要性を理解する。
- 外国人の受入れに関する正しい知識が必要であることを理解する。

出典：事業者向け受入れ・定着マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/001093264.pdf>

(3) 他自治体・他空港での先行事例

外国人材の受け入れに伴う以上のようなリスク・デメリットに対して、各自治体・団体が講じた対策を紹介する。

- 空港業務の持続的発展に向けたビジョン 中間とりまとめ『今後の具体的な取組事項について』に係るフォローアップ（例：成田空港）

特定技能制度を活用したスタッフの受け入れや、外国人材の受け入れ体制・規程の充実、多様な人材が働きやすい環境の整備、能力に応じた賃金の設定を実施した。

出典：国土交通省資料「成田国際空港」

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001633597.pdf>

https://www.mlit.go.jp/koku/koku_tk5_000137.html

- 外国人材活用検討会（日本航空技術協会）
特定技能評価試験に合格した外国人材がその後どのように活躍しているか、企業がどのような形態で雇用し、どのような作業に従事させているか、などを、賛助会員の実例（見学・座談会等）を通じて、今後グラハン業界における外国人材の活用に対する可能性について検討する機会を設けた。
- 空港グランドハンドリング協会（業界団体）
外国人材雇用に関する調査を実施し、業界内の外国人材活用状況と課題について把握。活用にあたっての各種課題、及び基礎知識とハウトゥーを学ぶため、外国人材雇用実績のある会員事業者や、外国人材雇用を専門とする賛助会員の登壇による研修会を開催し理解促進を図った。また将来的な特定技能制度等の制度内容拡充や活用促進に向けた取り組みを強化するため、外国人雇用促進委員会を設置した。
- JAL グランドサービス株式会社
シェアハウス形式の单身寮やポケットークの配備を行うとともに、各種地域交流イベントへの参加などの取組を実施することで、外国人材が定着しやすい環境を整備し、特定技能1号等の外国人材を積極的に登用した。
- オープンキャンパス（成田空港）
専門学校が行っているオープンキャンパスを成田空港で開催した。
2023年10月：38名(外国人留学生)
- 地上支援業務外国人材活用推進事業（松山空港）
グランドハンドリング事業者（2社）、県内教育機関、松山空港利用促進協議会が連携し、高度な日本語能力を身につけた外国人留学生に専門教育を実施し、グランドハンドリング業務における外国人材の受け入れにつなげた。

出典：持続的な発展に向けた空港業務に係る取組事例集

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001736308.pdf>

- 外国人向けマッチングセミナーや採用サイトの多言語化
国内の生産労働人口の減少により人材の確保が難しくなる中、特定技能外国人を始めとした外国人材の受入促進を目的として、外国人に向けた多言語化された採用HPの作成や、外国人材と企業の相互理解を高める機会を創出するマッチングセミナー等を実施した。

出典：空港業務における現状と取組状況

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001853849.pdf>

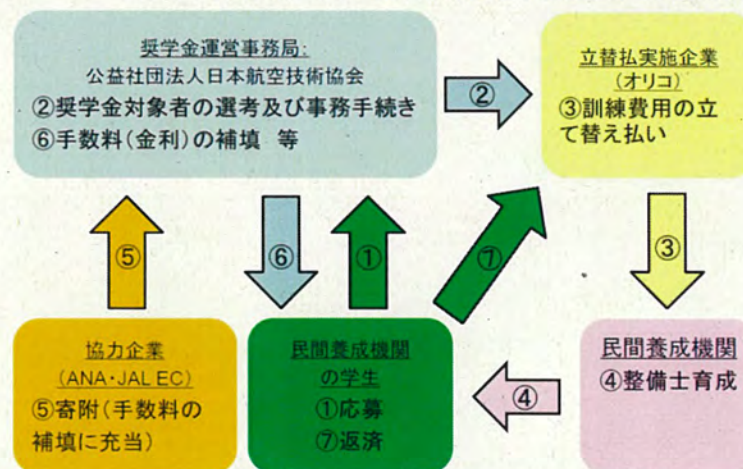
- 貸与型奨学金の創設

【最近の事例 人材確保】奨学金制度

国土交通省

○ 関係団体、エアライン等とも連携し、航空従事者指定養成施設等における航空整備士養成課程の学生に対する無利子貸与型奨学金を創設し、**令和6年度から開始（令和5年12月1日より募集開始）**予定。

- 奨学金運営事務局 公益社団法人日本航空技術協会
- 協力企業 全日本空輸株式会社、株式会社JALエンジニアリング
- 貸与人数 当面、1学年あたり最大100名程度
- 貸与額 それぞれ最大50万円/年を無利子で貸与（元本返済期間は卒業後8年）
- 参加民間養成機関 日本航空大学校（北海道・石川）、東日本航空専門学校、成田国際航空専門学校、国際航空専門学校、中日本航空専門学校、大阪航空専門学校、崇城大学等



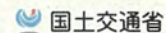
出典：航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する現状と課題

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001747829.pdf>

5. 神戸市における取り組み

- 前提として、「持続的な空港業務のあり方検討会」において、令和5年6月に公表した中間とりまとめに基づいて、全国単位で、各主体における具体的取組事項について、その進捗や改善状況のフォローアップを実施した。なお、当該中間とりまとめにおいては神戸空港の個別事例は見当たらなかった。
- また、デスクトップリサーチをする限り、神戸市において、航空産業（整備分野）に絞った、具体的な外国人材受け入れ方策は見つからなかったが、以下では、外国人材の受け入れに関する神戸市の取り組みについて紹介する。

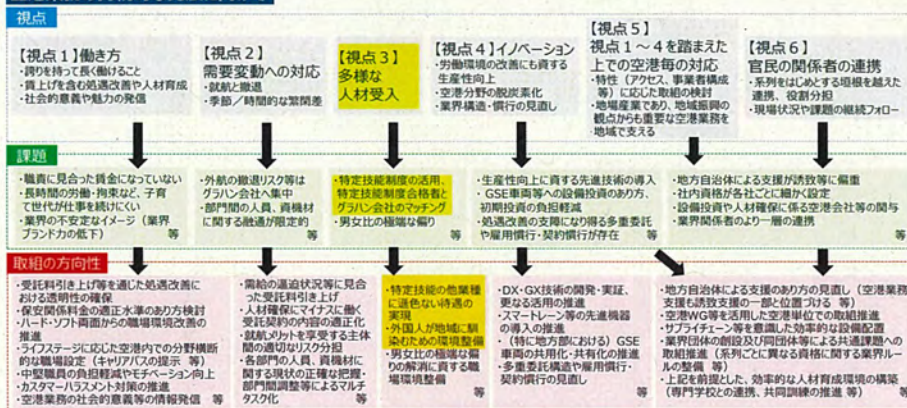
空港業務の持続的発展に向けたビジョン 中間とりまとめ概要



空港業務の位置付け

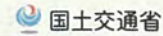
- グランドハンドリング（旅客、ランプ等）や保安検査をはじめとする空港業務は、前者が航空会社との間の契約に基づいて実施され、後者が法律に基づいて実施されるという性格の違いはあるものの、いずれも空港において、航空機の機体や旅客、貨物・燃料等の搭載物の取扱等に関わる、航空機の運航に不可欠な業務である。
- 空港業務は、公共交通や貨物輸送により国民生活や社会経済活動を支える航空ネットワークの根幹であり、インバウンドの推進等を通じた地域振興を実現するための拠点でもある。「空港」の機能を維持していく上で、極めて重要な役割を果たしている。
- この業務を持続可能なものにしていくためには、需要の動向を見据えつつ、空港業務を支える担い手を安定的に確保してイノベーションを推進することが重要であり、地方自治体を含む官民の空港関係者が連携して取り組む必要がある。

空港業務の持続的な発展に向けて



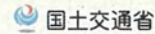
空港業務の持続的な発展

時間軸を意識して具体的に取り組む事項



短期（令和5年度頃まで）	
○需要回復の進捗状況に応じた戦略的な人材配置や育成を進め、できる限りの国際航空需要を取り込んでいく ※この際、現場職員（特に中堅職員）に無理をさせず、受入体制の更なる改善に繋がらないように重々留意	
【取り組むべき事項の例】	
<都道府県>	○賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ ○人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化（キャンセル料の設定等）
<業界>	○職員の負担軽減を図るための適切な現状把握 ○適切な業務量調整による高負荷の抑制
<空港会社等>	○グラハンの業界団体との設立と実効性のある運営 ○空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化 ○カスタマー・ハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進等）
<地方自治体>	○空港内の労働環境の改善 ○空港の知名度を生かした採用活動 ○マルチタスクを担うことができる空港人材の育成に向けた研修 ○空港WVGの活用推進
<国>	○地元グラハン会社・検査会社とのコミュニケーション強化 ○空港業務は地域の雇用を支える地場産業であるという観点から、部局横断的な連携の下での取組の実施 ○空港業務支援も誘致支援の一部と位置づけた上での関係部局（観光、産業振興等）と連携した支援の実施 ○各地の空港におけるベストプラクティスの横展開（事例収集、整理等） ○生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援 ○各主体による取組の重要性の発信
中期（令和5年度末まで）	
○令和5年度中にコロナ禍前に近い水準の体制を整備できるよう、個社や新たに設立される業界団体を中心となり、人材確保・育成、業務効率化を着実に進めていく ○また、地方空港の早期回復の命運を握っている地元グラハン会社・検査会社の体制整備に向け、地方自治体をはじめとする関係者一丸となった取組を進めていく	
【取り組むべき事項の例（短期の取組に加えて）】	
<都道府県>	○長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備 ○ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進 ○特定技能制度の積極的な活用
<業界>	○系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備 ○空港見学会への協力を通じたグラハンや保安検査を目指す若者の裾野拡大 ○男女別の幅広な偏りへの解消に向けた取組推進（「旅客は女性」等のイメージの払拭、更衣室等の施設整備等）
<空港会社等>	○（特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
<地方自治体>	○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の検討（空港アクセスの不便等を考慮した住居支援、通勤支援等） ○特定技能の在留資格を有する外国人が地域に馴染むための環境整備
<国>	○空港DXの導入促進に向けた実証実験 ○更なる支援措置等の検討（人材確保・育成、業務効率化、GX/DX等）
長期（令和6年度以降）	
○コロナ禍前を更に上回る需要にも無理なく対応できる持続可能な体制整備に向けた見直しを推進する（需要変動リスクの適切な分担等）	
【取り組むべき事項の例（短期・中期の取組に加えて）】	
<都道府県>	○短時間労働やマルチタスクを含む多様な働き方の実現 ○業務内容や技術に応じた賃金の設定
<業界>	○人件費圧縮競争を防止する観点からの多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し ○特定技能制度の継続的なフォローアップ及び活用に向けた取組の推進
<空港会社等>	○労使間の対話の推進 ○就航メットを享受する主体間のリスク分担の実現 ○空港業務に関する基礎的データの収集・整理
<地方自治体>	○系列を超えた生産性の向上 ○業界ルール整備を前提とした、専門学校との連携強化や共同訓練の推進
<国>	○スマートレーン等の先進機器の導入 ○サプライチェーン等を意識した効率的な設備配置に向けた調整 ○持続可能な観点からの戦略的な路線誘致（交通部局と観光部局との緊密な連携） ○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の充実 ○先進技術等の開発・実証、更なる活用への推進 ○処遇改善・業務効率化等に必要な保安関係料金の適正水準のあり方検討 ○必要に応じた制度的見直し

空港規模や立地を意識して具体的に取り組む事項



都市部	
課題 ・航空需要の回復が相対的に早いこと、忙しい状況が常態化し、業務量が膨大となっている。 ・十分な教育期間を与えられずに業務に従事せざるを得ないため、職員の不安や不満につながり、離職してしまふケースが多発。 ・現場業務と人材育成の両方に中核的役割を果たす中堅職員に過度な負担が集中し、この層の離職者が増えてきている。	
【取り組むべき事項の例】	
<都道府県>	○職員の負担軽減を図るための適切な現状把握 ○適切な業務量調整による高負荷の抑制 ○教育期間の短縮に向けた工夫（実践技術に特化した訓練等） ○需要回復の進捗状況に応じた、限られたリソースの集中的な投入
地方部	
課題 ・生産年齢人口の減少幅が大きいことに加え、空港へのアクセスが不便であり、空港業務会社の数が限定的な空港もある。 ・曜日や時間帯によって運航便数の差が大きいことから、人材や資機材の配置に工夫が必要になっている。 ・地方自治体と空港業務会社との連携・協力体制の程度によって、空港内で投入体制の整備の進捗に差があるため、復旧の実現に影響が出ている。 ・各社が詳細な資格等を設定しているため、二次請元の地元グラハンでは、各社ごとの対応人材を育成し、人事異動にも制約があるなど、非効率な状況がある。 ・検査会社等は採用を強化しているが、応募者も少なく、都市部等から職員を派遣する必要がある。	
【取り組むべき事項の例】	
<業界>	○系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備
<空港会社等>	○マルチタスクを担うことができる空港人材の育成に向けた研修 ○GSE車両の共用化・共有化の推進
<地方自治体>	○地元グラハン会社・検査会社とのコミュニケーション強化（人員体制等の適切な現状把握等） ○持続可能な観点からの戦略的な路線誘致 ○空港業務は地域の雇用を支える地場産業であるという観点から、部局横断的な連携の下での取組の実施 ○空港業務支援も誘致支援の一部と位置づけた上での関係部局（観光、産業振興等）と連携した支援の実施 ○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の検討・充実（空港アクセスの不便等を考慮した住居支援、通勤支援等） ○特定技能の在留資格を有する外国人が地域に馴染むための環境整備
共通	
【取り組むべき事項の例】	
<都道府県>	○賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ ○人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化（キャンセル料の設定等）
<業界>	○長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備 ○人件費圧縮競争を防止する観点からの多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し ○グラハンの業界団体との設立と実効性のある運営 ○空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化 ○カスタマー・ハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進等） ○労使間の対話の推進
<空港会社等>	○就航メットを享受する主体間のリスク分担の実現 ○系列を超えた生産性の向上 ○空港内の労働環境の改善 ○空港の知名度を生かした採用活動 ○スマートレーン等の先進機器の導入
<国>	○支援措置等の検討（人材確保・育成、業務効率化、GX/DX等） ○保安関係料金の適正水準のあり方検討 ○必要に応じた制度的見直し

出典：空港業務の持続的発展に向けたビジョン 中間とりまとめ概要

<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001613821.pdf>

- ・ 企業と神戸市、大学が連携する「大学都市神戸 産官学プラットフォーム」
- ✓ 神戸外国人高度専門人材育成プロジェクト

将来的な生産年齢人口の減少を見据え、外国人材を獲得するため、特定技能を取得するまでに必要な日本語習得や、留学費等のサポートを行う。

✓ 県内・市内就職・定着を目指した留学生向け中長期インターンシッププロジェクト

兵庫県・神戸市では、働く意思のある外国人留学生は多いが、地域の企業情報への認知不足や日本企業文化とのミスマッチにより定着しにくいという課題がある。これに対応するため、採用直結型の中長期インターンシップや就業体験、就職支援プログラムを実施し、企業理解と文化的適応を促進することで、留学生の地元定着を図り、「兵庫・神戸で就業経験と就職ができる」という良好な評判の形成を目指している。

出典：<https://kobeplatform.or.jp/>

出典：<https://www.city.kobe.lg.jp/documents/63094/pf.pdf>

・ 神戸市による外国人留学生の戦略的獲得と定着支援

✓ 国際的なネットワークの構築による外国人材の集積

神戸市は、国際都市としての魅力を高めることを目的に、外国人が住みやすく働きやすい環境の整備を進めている。多文化共生と多様性のあるまちづくりを推進しつつ、海外の都市や大学とのネットワークを構築・深化することで、外国人材の獲得と神戸への定着を図る方針である。

さらに、在留資格制度の改正にも対応し、就職支援策を含めた外国人の就労環境の向上にも取り組んでいる。特に、高度人材や介護分野などの資格職人材の調査・発掘・支援を重点施策として位置付けている。

KPI：

高度人材および資格職人材の在留資格外国人数：100人（2021年度～2025年度）

✓ 在住外国人との共生の推進

神戸市は、在住外国人に対する日本語学習機会の拡充を図るとともに、「やさしい日本語」を活用したわかりやすい広報物の作成を推進し、双方向型の情報共有ネットワークの構築に取り組んでいる。また、医療通訳体制の整備を強化し、外国人が安心して医療を受けられる環境の確保を目指している。多文化共生の推進にあたっては、「ふたば国際プラザ」や「多文化交流員制度」などを活用し、地域の防災訓練や交流事業を通じた日本人と外国人の接点の創出を図っている。住居支援としては、空き家をシェアハウス化し、企

業・法人による外国人材や留学生への賃貸を促進するとともに、市営住宅の社宅的活用も推進している。

KPI（いずれも 2025 年度目標）：

日本語学習関連拠点数：55 か所

地域日本語教室の学習者数：2,000 人（2019 年度は 863 人）

日本語教師の企業等への紹介件数（年間）：20 件

外国人向け広報物の多言語（英・中・越・やさしい日本語）対応率：100%

双方向型情報共有ネットワークの拠点設置数：全区に 100 拠点

多文化共生推進拠点数：3 か所（2019 年度は 2 か所）

推進拠点の年間来館者数：60,000 人（2019 年度は 37,403 人）

多文化交流員の年間派遣件数：100 件（2019 年度は 24 件）

✓ 大学などとの連携促進

神戸市には 22 の大学・短期大学をはじめ、高等専門学校や多くの専門学校が集積しており、これらの教育機関と産業界・行政との連携によって、地域の課題解決や将来ビジョンの共有を図る体制の強化が進められている。

また、世界的に進展する人材獲得競争の中で、大学集積都市としての優位性を活かし、優秀な外国人留学生を戦略的に受け入れ、市内への定着を促進する施策に取り組んでいる。具体的には、大学・企業・行政が連携する「地域連携プラットフォーム（仮称）」の構築や、留学生数の増加を目指した支援策が展開されている。

KPI：

地域連携プラットフォームの構築（2021 年度）

市内の大学・短大における外国人留学生数：5,000 人（2019 年 5 月は 4,153 人）

出典：神戸 2025 ビジョン

https://www.city.kobe.lg.jp/documents/35913/kobe_vision_ver4-2_1.pdf

- 神戸外国人高度専門人材育成プロジェクトでは、在留資格「介護」取得を目指すことをコンセプトとしている。

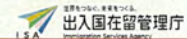
出典：神戸外国人高度専門人材育成プロジェクト

<https://kobeplatform.or.jp/training/>

国籍・地域別特定技能在留外国人数

国籍・地域	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	ネパール	カンボジア	タイ	その他
在留数	133,478	53,538	28,234	27,348	17,761	7,014	6,008	5,571	5,514
構成比	46.9%	18.8%	9.9%	9.6%	6.2%	2.5%	2.1%	2.0%	1.9%

特定技能制度運用状況④



技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和6年12月末現在)(速報値)(注1)										
技能試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		
		令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年6月末	令和6年6月末	令和5年12月末	令和5年12月末	令和5年12月末
介護(注2)	国内・海外12か国	149,116	特定技能1号 149,116 特定技能2号 0	113,582	特定技能1号 113,582 特定技能2号 0	87,371	特定技能1号 87,371 特定技能2号 0	72,018	特定技能1号 72,018 特定技能2号 0	72,018
ビルクリーニング	国内・海外7か国	14,593	特定技能1号 14,522 特定技能2号 71	12,346	特定技能1号 12,338 特定技能2号 8	9,104	特定技能1号 9,101 特定技能2号 3	6,340	特定技能1号 6,340 特定技能2号 0	6,340
工業製品製造業	国内・海外4か国	8,972	特定技能1号 6,575 特定技能2号 2,397	2,313	特定技能1号 1,126 特定技能2号 1,187	1,272	特定技能1号 947 特定技能2号 325	1,070	特定技能1号 913 特定技能2号 157	913
建設	国内・海外12か国	9,426	特定技能1号 6,052 特定技能2号 3,374	2,903	特定技能1号 2,381 特定技能2号 522	1,973	特定技能1号 1,853 特定技能2号 120	1,581	特定技能1号 1,581 特定技能2号 0	1,581
造船・船用工業	国内・海外1か国	436	特定技能1号 261 特定技能2号 175	409	特定技能1号 242 特定技能2号 167	299	特定技能1号 214 特定技能2号 85	249	特定技能1号 197 特定技能2号 52	197
自動車整備	国内・海外2か国	6,967	特定技能1号 6,570 特定技能2号 397	4,679	特定技能1号 4,595 特定技能2号 84	3,365	特定技能1号 3,365 特定技能2号 0	2,543	特定技能1号 2,543 特定技能2号 0	2,543
航空	国内・海外5か国	6,549	特定技能1号 6,549 特定技能2号 0	4,071	特定技能1号 4,071 特定技能2号 0	3,066	特定技能1号 3,066 特定技能2号 0	2,240	特定技能1号 2,240 特定技能2号 0	2,240
宿泊	国内・海外7か国	20,173	特定技能1号 20,092 特定技能2号 81	12,881	特定技能1号 12,881 特定技能2号 20	6,698	特定技能1号 6,694 特定技能2号 4	5,217	特定技能1号 5,217 特定技能2号 0	5,217
自動車運送業	国内	64	特定技能1号 64 特定技能2号 0	47	特定技能1号 47 特定技能2号 0	0	特定技能1号 0 特定技能2号 0	0	特定技能1号 0 特定技能2号 0	0
農業	国内・海外12か国	86,359	特定技能1号 84,297 特定技能2号 2,062	75,495	特定技能1号 74,757 特定技能2号 738	56,743	特定技能1号 56,555 特定技能2号 188	49,114	特定技能1号 49,102 特定技能2号 12	49,102
漁業	国内・海外1か国	3,573	特定技能1号 3,511 特定技能2号 62	2,176	特定技能1号 2,160 特定技能2号 16	1,403	特定技能1号 1,403 特定技能2号 0	1,107	特定技能1号 1,107 特定技能2号 0	1,107
飲食品製造業	国内・海外2か国	136,237	特定技能1号 134,185 特定技能2号 2,052	86,462	特定技能1号 85,403 特定技能2号 1,059	68,861	特定技能1号 68,713 特定技能2号 148	58,892	特定技能1号 58,892 特定技能2号 0	58,892
外食業	国内・海外8か国	142,335	特定技能1号 141,319 特定技能2号 1,016	97,476	特定技能1号 96,941 特定技能2号 535	71,728	特定技能1号 71,615 特定技能2号 113	56,749	特定技能1号 56,749 特定技能2号 0	56,749
木材産業	国内	20	特定技能1号 20 特定技能2号 0	20	特定技能1号 20 特定技能2号 0	0	特定技能1号 0 特定技能2号 0	0	特定技能1号 0 特定技能2号 0	0
合計		584,820	573,133 11,687	414,860	410,524 4,336	311,883	309,282 2,601	257,120	254,581 2,539	257,120
日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		
		令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年12月末	令和6年6月末	令和6年6月末	令和5年12月末	令和5年12月末	令和5年12月末
日本語基礎テスト(JFT Basic)	国内・海外11か国	311,790	311,790	135,568	135,568	86,726	86,726	73,055	73,055	73,055

(注1) 受験者数及び合格者数は、令和6年12月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を指す。
(注2) 介護分野の介護日本語基礎試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。
(注3) 令和6年2月29日、閣議決定により通関士が決定された4分野のうち、「製造」「建設」「航空」「漁業」の2分野の試験については、令和6年12月末現在実施に向けて準備中。

23

出典：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>

6. 提言とまとめ

(1) 神戸市への提言と優先度の高い施策

・ 「神戸という都市」に着目した面的戦略と部局横断の推進

ヒアリングを通じ、MRO 事業を神戸空港に単独で誘致・拠点化する場合、採算性や事業者・行政の関心が限定的であることが明らかとなった。

そのため、MRO を空港活性化の唯一の柱とするのではなく、観光、宿泊、飲食、地域産業の振興と連携した「面的戦略」の一要素として位置づける必要がある。特に、MRO 単体では動きにくい民間企業の参入を促すには、航空需要全体の底上げが前提となる。

このとき重要なのは、空港そのものを目的地化するのではなく、「神戸という都市」自体を訪れたくなる場所として魅力を高めることである。空港はそのアクセス手段であり、都市の魅力や航空需要の向上が、結果的に MRO 事業の成立条件にもつながる。

また、空港の活性化は港湾局単独では完結しない。経済観光局、企画調整部局などを含む部局横断的な連携体制を構築し、空港・産業・観光の一体的な戦略として MRO や航空人材育成を位置づける必要がある。

なお、特に MRO の拠点化を促進するうえでは、初期段階におけるハンガー、部品庫、整備用エプロンなどのインフラ整備を行政が担い、使用料方式で民間に貸与するスキームを整備することが有効である。採算不確実性が高い初期フェーズでは、予算措置も含めた行政支援の明確化が望まれる。

- 「行きたい街・神戸」ブランドの形成による航空需要創出

航空需要の創出はグランドハンドリング・MRO の前提であり、「まず人を呼び込む」ことが先行課題であるといえる。神戸市が掲げる「KOBE VISION」等に沿って、都市としてのブランド力、観光資源の磨き上げ、国際線利用者を意識したサービス展開等を加速させることで、神戸空港の活用可能性を最大化できる。

また、観光振興においては、富裕層の呼び込みが重要な視点である。京都・奈良・大阪といった著名な観光ルートに加え、瀬戸内地域にも目を向けた広域連携を図ることが求められる。瀬戸内地域には富裕層向けのラグジュアリーな宿泊施設が乏しいとの指摘もあり、神戸が瀬戸内エリアのハブとしての役割を果たすことで、地域全体の魅力向上につながる。富裕層の需要を見据えたラグジュアリーツーリズムの戦略的展開や、神戸空港を瀬戸内へのアクセス拠点と位置づける視点が重要である。

- 外国人材の段階的受入れモデルと多文化共生体制の確立

特定技能制度や育成就労制度を活用し、「育成就労→特定技能 1 号→特定技能 2 号」といった段階的な受入れスキームを地域で構築することが重要である。

その際、企業と教育機関、自治体の産官学等が連携し、学費支援や生活支援を含めたパッケージ型の制度設計を行うことが望ましい。また、日本語教育、住居確保等、就労・生活両面にわたる包括的な支援を通じて、外国人材の定着と戦力化を見据えた多文化共生政策の一層の強化が求められる。

さらに、すでに日本国内に在留している留学生の活用も重要である。とくに、MRO 分野に限らず、観光や地域づくりなど幅広い分野に貢献し得る留学生を、ポートアイランドを含む市内の未活用施設を活かして受け入れることで、都市全体の国際性や人材基盤の強化につながる。

(2) 今後の課題・追加検討事項

- 面的戦略を推進するための部局横断的な体制整備

神戸空港の MRO 機能拡充や航空人材戦略を面的に捉えるには、港湾局単独では対応しきれない領域が多く、経済観光局や企画調整部局、さらには教育・国際分野を所管する部門との連携が不可欠である。今後、観光・産業・人材・空港政策を横断的に扱う庁内横断の推進体制（例：プロジェクトチーム）の在り方やスキーム設計について、具体的な検討を進めていく必要がある。

- 航空整備分野における人材育成と職場定着に向けた環境整備

空港業務においては、グランドハンドリングおよび航空整備分野（MRO）のいずれも人手不足が課題となっているが、前者では既に外国人材の受け入れが一定程度進んでいるのに対し、航空整備分野では受け入れ実績が限られていることがヒアリングから明らかとなった。

航空整備分野は高度な専門性が求められるため、外国人材の活用にあたっては、特定技能制度への円滑な移行を見据えた段階的な育成カリキュラムの構築が不可欠である。行政としては、教育機関や企業との連携のもとで、実践的な育成スキームの整備を後押しするとともに、育成就労制度の活用促進や制度間の円滑な接続を支援することが求められる。

また、語学力やビジネスマナーが不十分な状態で即戦力として受け入れられた結果、職場での不応や早期離職に至るケースがあるとの指摘もある。制度の設計段階だけでなく、就労現場での受け入れ後の支援体制や、受け入れ前の基礎教育・就業前研修の充実も含めて、官民が連携して職場定着に向けた環境整備を進めていく必要がある。

なお、現地送り出し機関との連携は、民間企業による主体的な対応が求められる分野である。送り出し機関との継続的な情報共有や調整は、外国人材の定着や業務への適応を左右する重要な要素であり、実務上の鍵となる。行政としても、民間企業とのコミュニケーションを密にはかり、現場で求められる人材像やスキル要件など、具体的なニーズを民間側に適切に伝えることで、役割分担を明確にしていくことが求められる。こうした官民連携を通じて、行政が目指す外国人材の方向性を関係者間で共有し、より円滑かつ効果的な人材受入れの実現が期待される。

- 関西圏空港群との広域連携の枠組み整備

神戸空港の今後の機能強化にあたっては、関空・伊丹を含む関西圏の空港群と

の広域的な連携のあり方について、継続的に議論を重ねる環境の整備が重要である。特に、MRO 拠点としての適地性の検討や、定期便数の調整といったテーマは、関西3空港懇談会等の枠組みにおける丁寧な議論と関係者間の信頼構築を通じて、段階的に合意形成を図っていくべき事項である。

(3) まとめと将来展望

- MRO 分野における神戸空港の活用は、単なる整備業務の立地誘致にとどまらず、観光や飲食を含む面的なまちづくり、外国人材の活用による人材戦略、初期インフラに対する行政支援、そして国際線との相乗効果を踏まえた都市政策の一環として位置付けることが重要である。
- 今後の将来展望として、(1) 外国人材育成・受け入れスキームの高度化、(2) 「MROを含む」空港関連産業の面的集積、(3) 広域連携を前提とした空港政策の構築、を段階的に進めることで、神戸空港の「国際競争力を有する多機能型空港」としての進化が期待される。

7. ヒアリング結果

(1) スキルウェイ協同組合(2025年5月14日)

- 外国人材の就労制度は、技能実習(転籍不可・育成目的)から特定技能(転籍可・即戦力重視)への**制度移行期**にあり、今後は「育成就労→特定技能1号→2号」の段階的モデルが主流となる見込み。なお、2号は家族帯同も可能。
- 特定技能制度の普及により企業側の受け入れが容易になった一方で、**早期離職や失踪等が増加**。管理責任の所在が曖昧になりがちであることが課題とされる。
- 長年の受け入れによるベトナム人材の質の低下が指摘されており、インドネシアなど他国への切替えが検討されている。
- 特定技能制度への「横入り」では日本語や就労基礎力の不足も見られ、**義務教育的な育成段階を経た受け入れ(育成就労)の重要性**が指摘された。
- スキルウェイのこれまでの事例では、企業と連携し、**1年間の育成期間を経て人材を採用するスキーム**を導入(当該企業への採用が前提)。学費の半額を企業が負担し、残りはアルバイト収入等で本人が賄うモデルを採用している。
- 制度の整理としては、育成就労＝「義務教育」、特定技能1号＝「高等教育」、特定技能2号＝「大学教育」とイメージすることができ、段階的ステップの設計が重要。
- 行政に求められる支援は、**企業負担への補助、日本語教育、多文化共生支援**など、

地域全体での受け入れ体制の強化が中心。

(2) 株式会社ユニティワーク (2025 年 5 月 16 日)

- グランドハンドリング (グラハン) 分野では特定技能外国人の受け入れが進展している一方で、航空整備分野は技能試験と長期育成が必要で、導入は限定的。
- 同社はインドネシア人材に注目しており、大手エアラインの関連事業者で 10 名の内々定実績がある。受け入れの“箱” (企業・事業体) があれば、ビザ取得や生活支援も一括して対応可能。
- 航空整備職は、試験実施のために現地での調整 (国交省の関与など) が必要であり、5 人以上の受け入れ予定がないと運用実施が難しいとされる。
- インドネシアは東南アジア随一の航空大国であり、国営のガルーダ航空を擁するなど航空人材の層が厚い。インドネシア政府は、今後 5 年間で 25 万人の労働者を日本に送り出す目標を掲げている。
- 特定技能は、試験合格で比較的確実に在留資格が得られる制度であり、技能実習制度に比べ日本語・実技の基準が明確である点が評価されている。
- 給与面で日本は近年韓国や台湾に後れを取りつつあるが、インドネシアでは親日的な志向と高い就労意欲が続いている。
- 行政に期待される支援として、住宅支援 (市営住宅や家賃補助) が挙げられた。なお、生活インフラ整備 (口座開設、SIM カード、ビザ更新) は同社のような登録支援機関が行う。
- 神戸空港の国際化を見据え、グラハン・整備を一体的に担う法人の整備が必要とされる。
- 北海道・千歳空港では、韓国企業によるグラハン事業の参入が行われており、この分野の人手不足を象徴する例となっている。同空港は道内複数空港をまとめるハブ機能も担っており、広域連携のモデルとして神戸空港にとって参考になる。一方で、航空整備のような安全性に直結する分野への外国資本の関与には慎重な対応が必要とされ、原則として自国主導の体制整備が望ましいとの指摘もなされた。
- 今後の展開においては、関西圏の空港群 (神戸・関西・伊丹等) との広域連携や、行政主導の枠組み形成が成功の鍵を握るとされた。

(3) 新明和工業株式会社 (2025 年 6 月 2 日)

- MRO (整備・修理・オーバーホール) 事業は、観光や航空需要全体と連動するバリューチェーンの一端を担う。観光や飲食といった受け皿整備がなければ、MRO

単独での成立は難しく、面としての地域戦略が必要とされる。

- 航空機の受け入れから地域での過ごし方まで含めた広域的視点での整備と連携が重要。
- 神戸空港では 2025 年に国際チャーター便が開始。関西エアポートと人材派遣会社が共同でグラハン新会社を設立した。ただし、これは MRO ではなく地上支援業務に特化していると認識。
- 航空機整備は高い安全性が求められる分野であり、外国資本の参入には慎重さが必要。千歳空港のように、海外企業が人材不足を背景に事業展開する例はあるが、国内主導の体制整備が望ましいとの意見がある。
- 将来的に神戸空港が MRO 拠点となるには、ハンガーなどインフラの初期投資を行政が担い、民間企業が使用料で利用する方式などが有効と思われる。
- アジア新興国では自国内での整備体制が未整備であることも多く、日本で人材を育成し、母国の整備体制発展に寄与する好循環も期待される。
- MRO・グラハンを一体的に整備し、観光・飲食など地域全体の魅力と合わせて捉える「面」での戦略が求められている。
- 日本で働く外国人労働者数は特定技能制度導入後も想定より伸び悩み、特に整備分野では人材確保が課題。留学からの就労移行なども含めた支援策が必要。

(4) 神戸市港湾局（2025 年 6 月 17 日）

- MRO 事業の誘致可能性について、神戸空港には現在重整備を行う MRO 拠点は立地しておらず、那覇空港の MRO Japan が国内唯一の代表例。JAL・ANA は整備を自社または系列会社で実施。その他エアラインについて、運行間点検などの軽整備はグランドハンドリング（グラハン）会社等に委託されている可能性。
- 神戸空港の立地条件は良好だが、MRO 事業は航空会社の経済合理性に大きく依存しており、新規立地には採算性が見極めが必要。現状、整備を国外で行なっている例もある。
- プライベートジェット（PJ）は昨年（2024 年）度 300 機程度が神戸空港に来訪している（遊覧飛行等のローカルフライト含む）。全国的に駐機場不足が課題。
- MRO（その中でも重整備）における外国人材活用は、限定的（高度な専門性が必要で制度的ハードルも高い）ではないか。国交省が進める外国人整備人材 4,400 人目標は、グラハンや軽整備を想定しているとの見方も。
- グラハン業務にはすでに外国人材が活用されており、ターミナルや運行支援の能力拡充が喫緊の課題。
- 国際定期便の導入は 2030 年頃を予定。2030 年頃の国際定期便運航に向け、ボーディングブリッジや駐機場整備などの検討が進行中。国際チャーター便はすでに

定期便に近い形で運航。

- 神戸空港は、万博開催に伴い、拡大する関西の航空需要に対応するため国際化しており、神戸空港の国際チャーター便の就航が、万博を含めた関西全体の航空需要の拡大に貢献できているのではないかと考えている。
- 今後、神戸空港の更なる活性化にあたっては、神戸空港の既存搭乗率（約 80%）の底上げや、ビジネス利用の促進、また神戸以西（中四国地域など）周辺地域からの航空需要の取り込みが期待されている。
- なお、上限便数を増やすには、関西 3 空港懇談会での調整と合意が必要。

(5) 株式会社ビジネスコンサルタント・新明和工業株式会社（2025 年 7 月 29 日）

- 株式会社ビジネスコンサルタント・新明和工業株式会社の各社ステークホルダーから把握している情報および提案は以下のとおりである。
- 学生支援を行う企業は学生向け住居の提供を中心にアルバイト支援やインターンシップ支援、新卒採用支援（ダイレクトリクルーティング等）などを幅広く展開している。近年では留学生支援にも注力しており地域間の学生移動の可能性についても検討が進められている。
- 同社からは神戸市内には多くの大学があり、産官学連携プラットフォームを活用したインターンや就職支援の取り組みが進展しているとの説明があった。一方で県内大学への留学生誘致や、企業との接点創出のためには様々な課題がのこされているとの指摘もあった。
- 空港関連企業からは、既に社員の約 4 割が外国人労働者であること、本来は日本での生活経験を持つ留学生等を採用したかったが、以前はその母数が少なく、やむなく海外で日本語を多少勉強している学生を採用してきたという経緯が共有された。今後日本への留学生数が拡大するのであれば、是非そうした層からの採用を積極的に進めたいとの意向が示された。
- 文部科学省が留学生の大学への規制緩和を発表したように、留学生受入れ拡大は大学の生き残りにも重要で、円安環境も留学生受入れにはプラス。その後日本で働くかとの観点で行くと、円安はマイナス要因だが、実際には留学生は「日本で働こう」と決意して来日するよりも、留学中の生活やインターン経験を通じて日本の良さ（住みやすさや安全性）を体感したり、日本でパートナーを見つけたりして日本で就職・定住する傾向も強い。そういう点で、今後海外留学生や卒業後の海外労働者を地域に呼び込むためには、生活・就業環境の整備が重要。
- 日本で働く外国人材を「MRO・グランドハンドリング」だけでなく、産業全体で「面」で受け入れる構想が必要。港湾局だけでなく、産業振興部局や民間企業、学校との連携による展開が期待される。

- 市として、留学生受け入れの「拠点性」を高めることで、留学生を呼び込み、就業定着につなげる取り組み（寮、生活支援、基礎教育、エンタメ環境含む）が求められる。
- 留学生を起点としたパートタイム実習（例：機体清掃等）も有効とされ、外国人材育成の裾野を広げる戦略が必要。
- 姉妹都市やアジア新興国との連携による奨学金制度創設や誘致 PR、各大学・専門学校での PR など、国際人材獲得の切り口として有効。
- 神戸はインド系・ムスリム系外国人が多く、多文化共生の基盤がある地域特性を活かし、インバウンド・留学・就労の三位一体で「神戸に来る・住む理由」を強化すべき。
- 留学生の存在を都市活性化の起点とし、大きな絵を描くべき