

アジアの模範となる人材育成・確保の構築をめざして ～信頼され選ばれる国であるために～

2024 年 2 月 6 日

一般財団法人外国人材共生支援全国協会 (NAGOMi)

会長 武部 勤

(1) 育成就労制度における「業種の大括り化」

①同時に複数の「特定の産業分野」や複数の「業務区分」に従事することを認める（「特定技能 1 号」への在留資格変更のために求められる技能試験に合格すれば良い）

②複数の法人が共同して育成就労外国人を受け入れることを認める

③スタートアップ企業をはじめ独自技術やシステムを持つ企業、日本の伝統や文化を支えている企業等にも「特定産業分野」や「業務区分」等への追加のためのプロセスを明確にし、官民連携して支援する体制を整えるべき

④業界団体主導の技能評価試験は、根本的に見直すべき

1. 「業種大括り化」の必要性

①技能実習制度は発展的解消

- 「技能移転による国際貢献」から「人材育成・確保」に軸足
- 細かい職種と括りは不要→多能工育成を可能にする「業種の大括り化」にすべき
- 地方と中小企業における人材不足への対応

②育成就労制度は、「基礎的人材育成・確保」が主目的

- 育成就労期間内に「特定技能 1 号」の水準をマスターして引き続き在留するケース
- 3 年間の育成就労期間を経て母国に帰国し、自らのライフプランに応じて活動するケース

2. 迎え入れる外国人材の立場に立った視点で

①帰国後のキャリアアップに役立ち、送り出し国の期待にも応えられる育成就労制度とすべき～日本型マネジメント試験〈仮称〉の創設

- 育成就労制度期間中に、任意に、日本型マネジメント試験(仮称)を受験できるようにする。当該試験は、労働者(将来の管理者、経営者も含む)としてのリベラルアーツという観点から試験内容を決定すべき

→①日本の社会、文化、経済、生活、日本語(日本のファンづくりの観点から重要)

②基礎的マネジメント技術

②社会経験の少ない若者たちをより多く迎え入れ、幅広い見地で日本の文化や言語、生活や働き方を修得できる育成就労制度にすべき

●就職、結婚等、若者たちのライフプランに沿って入国できる育成就労制度にすべき

●より長期に在留し、未来を託するにふさわしい人材に育て上げ、将来日本がアジアに出て行くための基礎づくりととらえるべき

*ベトナム労働者の夢「ワーカーとして旅立つ、オーナーとして戻る」
ダオゴックズン大臣

*「日本での生活や仕事を通じて、日本人の働き方、マナーを学び、帰国後ベトナムに貢献して欲しい」フアンミンチン首相

*特定技能制度は、「実践的・専門的人材育成・確保」が主目的

(2) 管理支援機関の創設

①特定技能制度における受け入れ企業への監査・指導及び特定技能外国人の保護の義務づけ

②管理支援機関は、政府、地方自治体及び受け入れ企業と連携しつつ、育成就労制度及び特定技能制度において一貫した責任を持つこと(あつせん、監査・指導、支援及び保護)

③特に外国人の育成・保護・支援を円滑に進め、新制度が健全に定着し、機能させるための鍵は、国・地方の行政機関や受け入れ企業及び外国人材等と緊密に連携でき、地域事情のみならず送り出し国関係者との連絡も可能な管理支援機関の創設にかかっている

(3) 日本の良き伝統・文化を守り、国益に適う制度に

①日本の国柄や日本の伝統・文化に理解があり、日本で学び、働きたいと願う向上心のある若者たちを幅広く迎え入れ、差別のない共に活躍できるパートナーとしての育成就労システムを構築すべき

②日本の独立と安全は、領土・領海・領空のみならず、歴史と伝統に根ざした日本の精神文化や日本の国柄にこそ守るべき根幹がある

③日本人の国際性を高め、日本の内なる国際化のために、教育、社会保障、言語など一定の社会的コストを負担する国民的コンセンサスを求めるべきである～外国人材共生基本法の制定が不可欠