



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

「外国人材の有効活用なくして成長なし」

——「技能実習制度」と「特定技能制度」の一体的改革に向けて——

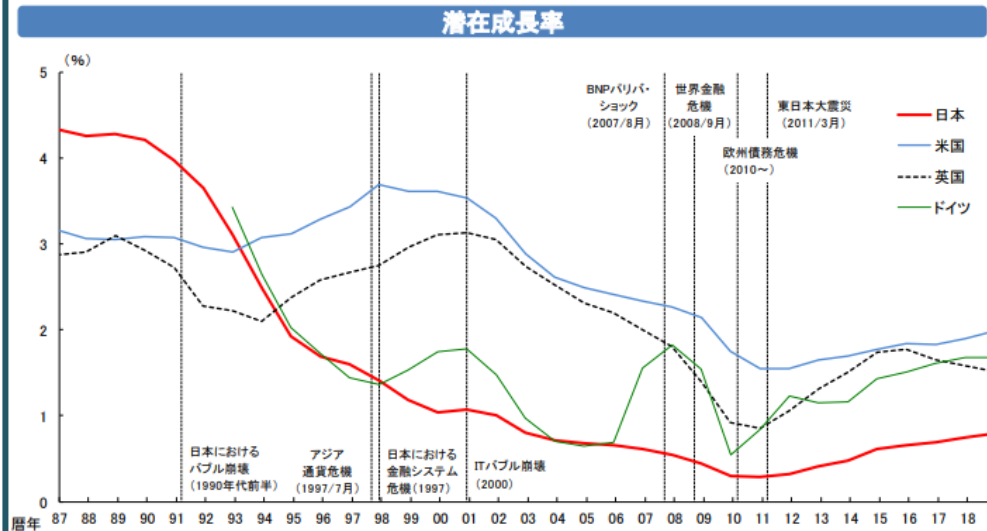
待ったなし！制度改正 4・6緊急オンラインアピール

2023年4月6日

NAGOMi副会長 塩崎 恭久
元厚生労働大臣

失われた30年

過去30年間の潜在成長率



(注) OECDによる推計値。
(出所) OECD, HAVER

世界の時価総額上位50社の変遷

平成元年 世界時価総額上位50社				令和3年 世界時価総額上位50社			
順位	企業名	時価総額 (億米ドル)	本社所在国	順位	企業名	時価総額 (億米ドル)	本社所在国
1	NTT	1,638.6	日本	1	アップル	21,335.1	米国
2	日本興業銀行	715.9	日本	2	サウジアラムコ	19,011.0	サウジアラビア
3	住友銀行	695.9	日本	3	マイクロソフト	18,662.5	米国
4	富士銀行	670.8	日本	4	アマゾン・ドット・コム	16,702.5	米国
5	第一勧業銀行	660.9	日本	5	アルファベット	15,613.0	米国
6	IBM	646.5	米国	6	フェイスブック	9,027.0	米国
7	三菱銀行	592.7	日本	7	Tencent	7,615.4	中国
8	エクソン	549.2	米国	8	テスラ	6,489.0	米国
9	東京電力	544.6	日本	9	パークシャー・ハサウェイ	6,406.5	米国
10	ロイヤル・ダッチ・シェル	543.6	英国	10	アリババグループホールディング	5,730.4	中国
11	トヨタ自動車	541.7	日本	11	TSMC	5,494.2	台湾
12	GE	493.6	米国	12	ビザ	5,105.5	米国
13	三和銀行	492.9	日本	13	サムスン電子	5,081.3	韓国
14	野村證券	444.4	日本	14	J P モルガン・チェース	4,706.5	米国
15	新日本製鐵	414.8	日本	15	ジョンソン・エンド・ジョンソン	4,418.0	米国
16	A T & T	381.2	米国	16	ウォルマート	3,959.1	米国
17	日立製作所	358.2	日本	17	ユナイテッドヘルスグループ	3,882.6	米国
18	松下電器	357.0	日本	18	貴州茅台酒	3,858.6	中国
19	フリップ・モリス	321.4	米国	19	LVMHモヘン・ルイ・ヴィトン	3,833.2	フランス
20	東芝	309.1	日本	20	マスターカード	3,725.4	米国
21	関西電力	308.9	日本	21	ホーム・デポ	3,578.0	米国
22	日本長期信用銀行	308.5	日本	22	エプソン	3,572.8	米国
23	東海銀行	305.4	日本	23	バンク・オブ・アメリカ	3,513.4	米国
24	三井銀行	296.9	日本	24	ネスレ	3,480.3	スイス
25	メルク	275.2	米国	25	ウォルト・ディズニー	3,344.6	米国
26	日産自動車	269.8	日本	26	P & G	3,293.9	米国
27	三菱重工業	266.5	日本	27	ペイパル	2,937.5	米国
28	デュポン	260.8	米国	28	ロシュ・ホールディングス	2,936.5	スイス
29	GM	252.5	米国	29	中国工商银行	2,677.5	中国
30	三菱信託銀行	246.7	日本	30	ASMLホールディング	2,633.2	オランダ
31	B T	242.9	英国	31	コムキャスト	2,601.7	米国
32	ペル・サウス	241.7	米国	32	エイクンモービル	2,505.8	米国
33	B P	241.5	米国	33	ペライソン・コミュニケーションズ	2,426.1	米国
34	フォード・モーター	239.3	米国	34	ロレアル	2,354.0	フランス
35	アモコ	229.3	米国	35	アドビシステムズ	2,345.5	米国
36	東京銀行	224.6	日本	36	コカ・コーラ	2,334.3	米国
37	中部電力	219.7	日本	37	インテル	2,297.6	米国
38	住友信託銀行	218.7	日本	38	A T & T	2,286.2	米国
39	コカ・コーラ	215.0	米国	39	オラクル	2,264.4	米国
40	ウォルマート	214.9	米国	40	美团点评	2,262.5	中国
41	三菱地所	214.5	日本	41	ネットフリックス	2,231.1	米国
42	川崎製鉄	213.0	日本	42	ファイザー	2,228.5	米国
43	モービル	211.5	米国	43	シスコ・システムズ	2,140.9	米国
44	東京ガス	211.3	日本	44	トヨタ自動車	2,087.9	日本
45	東京海上火災保険	209.1	日本	45	アポット・ラボラトリーズ	2,082.3	米国
46	N K K	201.5	日本	46	ナイキ	2,078.4	米国
47	アルコ	196.3	米国	47	シエロン	2,045.9	米国
48	日本電気	196.1	日本	48	招商銀行	2,031.1	中国
49	大和証券	191.1	日本	49	アプワイ	2,010.1	米国
50	旭硝子	190.5	日本	50	中国平安保険	2,009.5	中国

出所：週刊ダイヤモンド (2018年8月25日号) 45ページ掲載の表
『米ビジネスウィーク誌 (1989年7月17日号) 『THE BUSINESS WEEK

出所：SPEEDA, Bloomberg (2021年5月6日データ取得)より作成

2020年の世界の時価総額ランキング50社のうち **日本企業は1社**
(1989年は31社)

日本以外は世界に開かれた労働市場

各国の人口動態の変化率

日本

米国

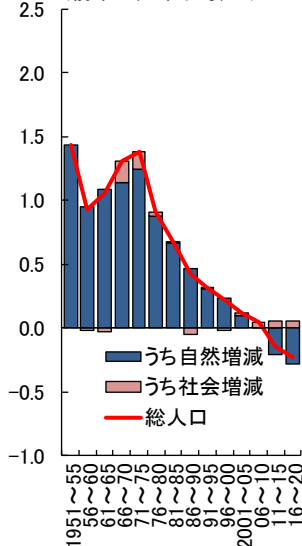
ドイツ

英国

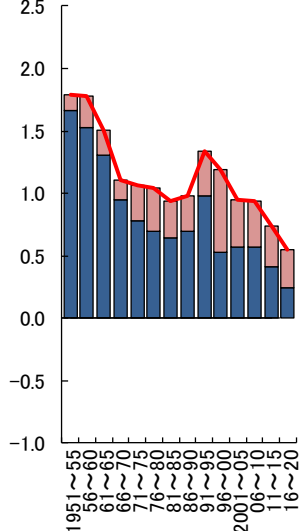
豪州

ニュージーランド

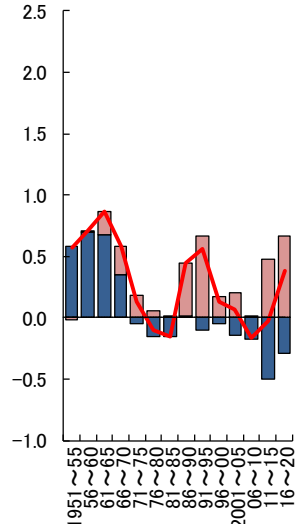
(前年比、5年平均、%)



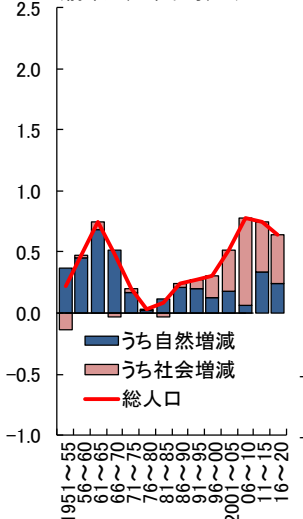
(前年比、5年平均、%)



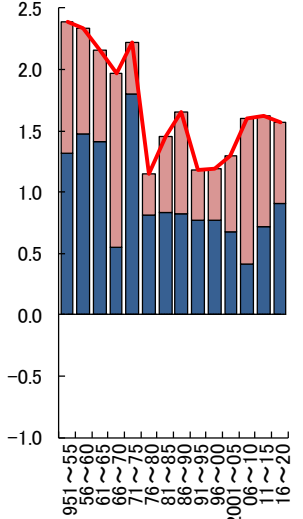
(前年比、5年平均、%)



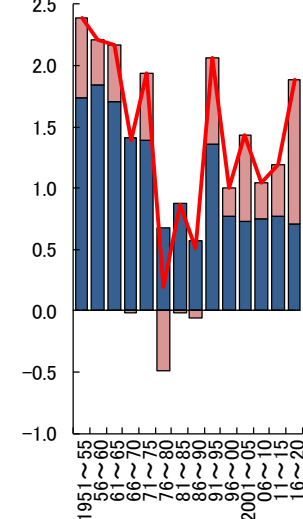
(前年比、5年平均、%)



(前年比、5年平均、%)



(前年比、5年平均、%)



(出所) 総務省、世界銀行等

実質経済成長率2%の達成には、生産性改善と働く人の増加が不可欠

	日本			英国	米国	
	実績 1990～ 2021年	シミュレーション（2022～2040年）				
		就業者数減少 トレンド継続 シナリオ	女性、高齢者 就業促進 シナリオ			労働生産性 上昇率横ばい シナリオ
実質経済成長率 （年平均）	0.9%	2.0% （目標）			1.8%	2.4%
労働生産性上昇率	0.6%	2.9%	2.3%	0.6%	1.2%	1.5%
就業者数増加率	0.3%	▲0.9%	▲0.3%	1.4%	0.6%	0.8%

就業者数増減数 （百万人）	+6	▲11	▲4	+20	+6	+35
「就業者数減少トレンド 継続シナリオ」との差分 （百万人）	-	-	+7	+31	-	-

+24

- 〈注釈〉
- **就業者数減少トレンド継続シナリオ**：各年齢・各性別の労働力率が、2021年の水準のまま横ばいで推移すると仮定。
 - **女性、高齢者就業促進シナリオ**：①30～59歳の女性労働力率が、2040年までに概ね2010年時点のスウェーデン並みの水準まで上昇すること、②高齢者の労働力率が、2040年までに、60～64歳について55～59歳と同じ水準まで上昇し、65歳以上についてもそれに見合って上昇すること、③失業率が2025年までに1%程度改善することを仮定。
 - **労働生産性上昇率横ばいシナリオ**：労働生産性が過去（1990～2021年）平均並みで推移すると仮定。



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

「技能実習制度」・「特定技能制度」 整合性、一貫性ある制度への改革

「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」ヒアリング

2023年1月13日

NAGOMi副会長
元厚生労働大臣 塩崎 恭久

「失われた30年」における2つの失敗

資本： イノベーション政策の失敗(大学改革、DX、GX等)

- ➡資本ストックへの投資不足、潜在成長力低迷、国際競争力低下
- ➡賃金、為替の低迷

労働： 人口政策の失敗(少子化対策およびグローバル人材活用)

- ➡全業種での人手不足、能力人材の不足、との認識が重要
- ➡労働力不足による成長、税収等の低迷



労働市場の深刻な問題⇒労働市場に責任を持つ厚労省の中心課題

両制度の「建前と実態の乖離」を同時解決

	建前	実態
技能実習制度	国際貢献	労働力確保
特定技能制度	技能実習より高い技能	技能の実効ある評価・担保制度なし

「技能実習制度なくして、愛媛県経済なし。」(2013年夏、伊予銀行首脳)

- 現状、技能の実が十分伴わない「特定技能」の制度的歪みが、技能を大事にする「技能実習」の良い面にまで影響（例：介護）。その結果として、受入企業側の「特定技能」選好が進み、外国人労働市場全体の技能レベル低下や外国人材間の「分断」が進行中。
- 「2つの制度の整合性の取れた、一貫性のある制度への改革(NAGOMi)」
 ➔ 両制度の共通目標は、「人材育成・人材確保・国際貢献(NAGOMi)」に一本化。
- 「技能実習制度(3号選択も含む)」（基礎的人材育成期間）を経て「特定技能制度」（実践的人材育成期間）へ、を原則とし、同ルート、とりわけ同職種同士での移行を優遇。
 ➔ あくまで日本は技能を重視（実技試験尊重）。そのため、両制度の職種等は広く統一の要。（場合により、実技試験による「技能重視」は残しつつ、職種限定は廃止も選択肢。）

世界に開かれた日本へ

- 「国の開き方」は、主権国家日本が決定し、実現すべきもの。
- 人権等国際ルールは最大限重視の下、「広く国民、地域が求め、外国人材も日本滞在を堪能できる、向上心豊かな歓迎すべき人材の受入促進」を実現。
- 国内外問わず、**公正な能力評価に基づく公平な処遇**を実現。「外国人労働者は最低賃金」的発想から決別し、同じ地域・職場で働く人材については「**能力・実績に基づく賃金**」実現を推進。
- 特定技能外国人に関しては、地方の技能実習から大都会へ流出・偏在する傾向が顕著であり、受け入れ企業による努力に加え、**自治体及び国の公的支援による地方での就労・居住環境の底上げ等**を検討すべき。
- **外国人材には、就労に関し、広く選択肢を用意**。その上で、「国民、地域が歓迎すべき向上心豊かな人材の受け入れ」を優遇することで、有能人材の受け入れを促進。
 - ➔ 「**同一職種、同一企業での長期、安定的な外国人就労(例：<技能実習3号の場合を含む>5年、8年、10年)**」を優遇し、「家族帯同」、「永住権」等の取得などにおいて**インセンティブ設定**を法律により明確化、日本の求める歓迎すべき人材の定義を世界にあらかじめ明示すべき。
 - ➔ 同一職場での定着、地域社会との融和の促進を図る事などで、**外国人材との真の共生**を促進する。
 - ➔ 外国人材の**異文化生活支援、社会保障制度の格段の改善、帯同家族への就学・就労支援等**を推進するとともに、**受入企業の事務負担の大幅軽減**を図る。

(参考資料)

■ズン越労働・傷病兵・社会問題省大臣講演における発言要旨

2022年9月6日 グローバル人材共生推進議員連盟、NAGOMi共催 衆議院国際会議室
「ダオ・ゴック・ズン越労働・傷病兵・社会問題省大臣」講演セミナーにて

【1】今年施行されたベトナム人海外労働者派遣法改正（法律69）

- (1)労働対象の拡充
- (2)送出機関のライセンス取得の厳格化
- (3)送出機関による仲介手数料の徴収の禁止及びサービス手数料の50%削減
- (4)ベトナム人労働者に対する事前教育の徹底
- (5)送出機関に対する調査の強化及び不法行為の厳罰化

【2】加藤勝信厚労大臣、葉梨康弘法務大臣との会談での要望事項

- (1)特定技能制度は技能実習を終えたら速やかに特定技能に移行できるよう求める
- (2)ベトナム人労働者は日本人と同様の仕事に従事しているにも関わらず（訓練料・実習料という名目で不当に）低い給料が支払われているケースもあり、処遇や人権面の改善を要望する
- (3)二重課税についての検討をお願いする

【3】梅田邦夫副会長、塩崎恭久副会長の質疑応答

質問：「日本国内に『技能実習制度を廃止しろ』という意見がある。ベトナムの考え方は『技能実習制度が基盤にあって、その延長線上に特定技能制度が繋がっていく』というもの。そういう理解でよろしいか」。
「今日、大臣はまさに技能実習を経て特定技能に進んでほしいと明確に述べたと認識している。
この点はよろしいか」。

ズン大臣：「その通り。基本的にその方向で考えている」。

ある監理団体からの切実な声（その1、2022年9月12日）

お疲れ様です。

私は、ベトナム労働大臣の「特定技能は技能実習からの移行を原則に限定すべき」とのお考えに賛成です。日本に残りたい技能実習生が全員特定技能へ移行となれば、やはり「同職種のみへの移行」とすべきで、海外からや国内からのペーパー試験での移行は今すぐ廃止すべきです。留学生からの特定技能も廃止すべきです。全て技能実習から始め、同職種の特定技能へ移行していく。どうしても私の回答はここに辿り着きます。

当組合についてですが、今週、技能実習を終了し帰国する者がおります。航空券を既に購入済みで帰国準備をしておりますが、突然、帰国しないと言い出しました。日本に残って就労先を探すとの事です。

本件は質の悪い登録支援機関（私の知っている人物）がフィリピンの決まり事も理解せず、勝手に動いており、非常に困っております。入管にも確認したのですが、現在、当組合管理の実習生であっても在留資格変更の申請を行っているかどうか連絡しても教えてくれません。個人情報に当たる為との回答。

もし転職先が決まっておらず、在留資格変更の申請をせず、在留期限が切れればどうなるか？組合の責任になるのか？と尋ねたところ、そうですとの回答。組合を呼んで事情聴取を行うようになるとの事です。

制度上のゆがみで、行政の言っていることが、もう無茶苦茶です。組合職員はこのような問題に毎日振り回され疲労困憊です。見切り発車でこの特定技能制度を創設した政治家の責任は大きいと思っております。

必ず、納得のいく制度改革をしてもらいたいと思います。（原文ママ）

ある監理団体からの切実な声（その2、2022年10月4日）

昨日の講演、お疲れ様でした。会場の皆さんの声が国政に反映される事を期待します。

本日、介護施設に勤務する、ある技能実習卒業生を皮膚科診療所に同行しました。名前は◇◇◇
と言い、「技能実習・介護」を経て、現在は「特定技能・介護」で頑張っており、勤務先にも大変
信頼されています。同施設では人員不足の為、異業種での技能実習から移行する人材でも良いので
人材が欲しいという経営者の意向を受け、当監理組合が異業種（水産加工）での技能実習からの
「特定技能・介護」への移行人材を2名、配属させました。

しかし、◇◇◇も働く同施設の現場の施設長からは、異業種での技能実習から業種を替えて移行
して就労する「特定技能・介護」の外国人材に対し、なぜ「技能実習・介護」で介護の技能をしっ
かり習得して来た外国人材が、基礎から教育を行わなければならないのか、との疑問を呈されてい
ます。

一方、「技能実習・介護」から「特定技能・介護」に移行した◇◇◇からも、「私が3年間、介
護の技能実習生としてハードな仕事をこなしてきても、スキルのない『特定技能・介護』の人材に
対し、介護のイロハを教え、加えて待遇面がその人と私が一緒であることは、おかしくないです
か？」と厳しい指摘を受けています。私は「その通りですね。気持ちは良く分かります」と応える
しかありません。外国人同士の間の亀裂が心配です。

これが「技能実習」と「特定技能」の併存の実情です。働く人から見ても、雇用する側から見
ても、整合性が全く取れていません。実務経験を踏まない、技能が担保されない「特定技能者」をい
とも簡単に許してしまう現行の特定技能の試験制度は廃止すべきです。同じ業種での技能実習を経
てからだけ、特定技能に移行できる制度を原則とするよう、全体として整合性のある一体的な制度
改正をお願いしたいと思います。（原文ママ）

人員配置基準上の外国人の扱いの制度間の歪み (介護及び看護助手)

■ ■ 技能実習生、EPA候補者は就労開始後6か月間、保険上は職員としてカウントできず

	技能実習生	EPA候補者	特定技能外国人	(参考)留学生アルバイト
介護報酬 (介護施設)	× (※1)	× (※1)	○	△ (※2)
診療報酬 (病院・診療所)	○ (※3)	○ (※4)	○	△ (※2)

※1：例外は以下2点

- ①実習・就労開始から6月を経過したもの
- ②日本語能力試験N2またはN1に合格しているもの

※2：国レベルでの通達は無く、自治体の判断による

※3：介護職種の技能実習生が看護補助者として看護師長及び看護職員の指導下で療養生活上の世話等を行う場合、カウント可

※4：看護補助者の配置基準について、看護師候補者はカウント可

出入国管理庁への不信感を示す某監理組合からの書簡（2023年3月29日）

各位

昨日、当組合の客先である障害者施設の社福より、技能実習より特定技能へ移行したフィリピン人介護人材3名が「退職する」と突然言ってきました。まだ特定技能へ移行して半年しか経過していませんが、一体どのようなになっているのか、と当惑しました。受け入れ事業所側も「突然退職といわれても困る。本人たちと話をして欲しい」との事でした。

昨日夜、退職希望の3名と会って面談。結論は法務省の出入国在留管理庁が行っている特定技能のマッチングイベント（別紙参照）に参加、結果、群馬および埼玉に転職するとの事でした。

言うまでもなく、この3名の転職理由は、「地方と中央との給与格差」です。加えて、介護分野は、技能実習生の「配置基準繰り入れ6か月間猶予問題」の解消がまだの状態。国は、深刻な人手不足に苦しむ地方を見捨てるつもりなのではないでしょうか？事業所によるこのような不平不満は、必ず選挙にも影響が出てくると思います。

このようなことを、なぜ国が率先して行うのでしょうか？地方は人材を中央に取られ、本当に困っています。私は毎日の業務に追われ、仕事が追い付かない状況ですから、余分は業務はできない状況であるにも拘らず、このような問題ばかりが発生してしまっており、国には、いよいよ不信感しかありません。

一貫して私が主張してきているように、外国人材の職業紹介の取り扱いは、ハローワークないしは、民間にあっても厚労省が正式に認めるような公益的、能力担保された「無料職業紹介所」のみに限り、外国人の人権に配慮するべきです。（原文ママ）

マッチングイベント等の実施目的・効果

- 特定技能に係る求人・求職の情報を求めている企業や外国人に対し、マッチングイベント・説明会をはじめとする各種取組を実施することにより、特定技能の在留資格を活用した円滑な就労を実現する。
- 特定技能での就労を希望する外国人、特定技能外国人の雇用を希望する企業が、各都道府県でマッチングイベント等に参加することにより、雇用・就労の機会を得ることが可能となるほか、多言語によるコールセンターやポータルサイトを活用することにより、必要な情報を一元的かつ多言語で入手することが可能となり、特定技能制度の活用が促進される。

施策概要

マッチングイベント等の開催

- 特定技能での就労を希望する外国人や、特定技能外国人の雇用を希望する企業向けに、特定技能制度全般に関する説明会のほか、外国人と企業が対面（又はオンライン）で相談等することができるマッチングイベントを、全国47都道府県で本年度中に各2回開催

マッチングイベントのイメージ



※参加受付開始予定時期：令和2年9月30日

コールセンターの運営

- 特定技能制度に関する申請手続や試験情報等各種の問合せに対応（13言語、土曜日も対応可）

※電話番号：03-6633-2539（外国人の方）

03-6625-4702（企業の方）

運用開始予定時期：令和2年9月23日



特定技能ポータルサイトの運営

- 特定技能の制度説明、マッチングイベント情報等、特定技能での就労を希望する外国人等に対し必要な情報を一元的かつ多言語（13言語）で提供

※アドレス：<http://www.ssw.go.jp>

ポータルサイト開設予定時期：令和2年9月30日





NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

NAGOMiの基本的な考え

——「技能実習制度」と「特定技能制度」の一体的改革に向けて——

技能実習と特定技能の整合性のとれた一貫性のある制度に改革する

【なぜ？】

- ①社会経験の浅い非熟練の段階からの外国人材確保の必要性があるため
→安全・安定就労のために監理団体の保護支援は必須
- ②現実に、特定技能外国人の80%以上は技能実習経由
- ③特定技能より容易に来日できるルートを設け、他国への人材流出を防ぐ

【両制度の“一元化”の意味は？】

- 1) 両制度の目的を「人材育成・人材確保・国際貢献」に共通化する
- 2) 技能実習3年間を基礎的人材育成期間、特定技能5年間を実践的人材育成期間と位置づけ、一貫した人材育成システムとする
- 3) 技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分を可能な限り統一する

「技能実習と特定技能の整合性の取れた一貫性のある制度への改革」 (10のポイント)

<p>①共通目的 人材育成・人材確保・国際貢献を共通目的とする（実態との乖離をなくす）。『技能実習』を『基礎的人材育成期間』とし、『特定技能』を『実践的人材育成期間』と位置付ける。</p>	<p>⑥技能要件 技能実習の前職要件を廃止する。技能実習関連事務手続きは簡素化する。特定技能については、当初在留資格取得時の現行「技能試験」は同職種の技能実習2号修了レベルであることを実技試験を含めて確認する方式とする。また、技能実習2号からの移行時の「試験免除」は、同職種の場合に限ることとする。加えて、習熟段階に応じた技能実技試験（任意）を新たに導入する。</p>
<p>②主管官庁 両制度の主務官庁を法務省及び厚労省とする（現在特定技能は法務省のみ）。</p>	<p>⑦監理団体・登録支援機関 両制度をカバーする許可制の「管理支援機関（仮称）」を導入し、監査だけでなく、保護機能も義務化する。</p>
<p>③対象職種 原則すべての業種。同時に「技能実習制度」の職種作業と「特定技能制度」の特定産業分野を統一的なものにし、産業技術の発達に応じ、現状に即した業種の「大きくくり化」を進める。</p>	<p>⑧実地検査 両制度とも技能実習機構が実施する（多くの職場において、技能実習生と特定技能労働者が混在しており、行政の効率化につながる）。</p>
<p>④転籍・転職 人権重視等の観点から、転籍基準を明確化した上で柔軟化する。「技能実習は基礎的人材育成期間」との考えの下、初めの3年間（職種により短期化）は、できる限り一企業での実習を基本とする。</p>	<p>⑨大都会集中の防止 大都会への不当引き抜き防止策強化、処遇を含め、国・自治体による地方就労環境底上げ支援策（地方創生・中小企業振興）の実施。</p>
<p>⑤日本語能力要件 技能実習について、入国時に日本語能力N5要件を設ける（技能実習では、介護を除き日本語要件なし、特定技能はN4）。</p>	<p>⑩インセンティブ付与 同一職種、同一企業で技能実習・特定技能を一定期間（例：5年以上、8年以上、10年以上、などの節目を設ける）継続的に行い、同時に、日本語能力N2合格者及び上記⑥の技能実技試験等に合格した人材に対するインセンティブ付与（家族帯同、永住権の付与、就労資格取得要件緩和、など）。</p>

「技能実習」と「特定技能1号」比較一覧

	技能実習（技能実習法）	特定技能1号（入管法）	
目的	技能移転による国際貢献	深刻な人手不足への対応（労働力確保）	
主管官庁	法務省、厚生労働省	法務省のみ	
在留期間	1号 = 1年以内 2号 = 2年以内 3号 = 2年以内 } 最長5年	最長5年 (2号は期限なし)	
対象職種	86職種 158作業	12分野	
転籍・転職	原則不可 (企業倒産などやむを得ない場合は 監理団体サポート下で可)	転職可能 (同業種内で)	
日本語能力要件	なし (介護のみ日本語要件 < 1号はN4、2号・3号はN3 >)	あり (JLPTのN4もしくはJFT BasicのA2) (技能実習2号からの移行者は要件なし)	
技能要件	なし (前職要件あり)	あり (分野ごとの技能試験合格) (前職要件なし) (技能実習2号修了者は要件なし)	
監理団体 ・ 登録支援機関	必要性	必須 (団体監理型)	任意
	設立要件	許可制	登録制
	機能	斡旋、支援、 保護、監査 (生活支援全般、 日本語教育等)	支援のみ 事前ガイダンス、契約支援、日本語学習機会提供 などの支援機能あり。保護機能はなし
	指導	①技能実習機構による 実地検査 (監理団体 = 1年毎、 実習実施者 = 3年毎) ②地方入管局による 不定期立ち入り検査あり	地方入管局による不定期立ち入り検査のみ
インセンティブ付与	-	-	

目指すべき新たな制度

整合性、一貫性ある両制度へ
人材育成・人材確保・国際貢献
法務省、厚生労働省
各最長5年
原則、全ての業種。技能実習の職種作業と特定技能の産業分野を統一的なものとし、現状に即した業種の「大きくくり化」を進める
転籍基準を明確化した上で柔軟化
あり (技能実習は入国時N5を義務化、特定技能ではN4 (介護はワンランクアップ))
実技試験による技能重視 (技能実習では前職要件をなくし、特定技能は技能実技試験 (任意)を導入)
必須 (仮称：管理支援機関)
許可制
斡旋、支援、保護、監査
①技能実習、特定技能とも技能実習機構による 実地検査 (管理支援機関 = 1年毎、技能実習と特定技能の実習実施者 = 3年毎) ②地方入管局による不定期立ち入り検査あり
同一職種、同一企業での技能実習・特定技能を一定期間継続的に行い、加えて、日本語能力N2合格者及び習熟段階に応じた技能実技試験等に合格した人材に対するインセンティブ付与