

- 「両制度の整合性の取れた一貫性ある制度へ。」
- 「新制度は『基礎的人材育成期間』、特定技能は『実践的人材育成期間』とし、一貫した人材育成の制度へ。」  
⇒⇒⇒両制度の法律は一本化し、厚生労働省・法務省共管の新法とする。  
——「両制度を、外国人がキャリアアップしつつ、国内で就労し、活躍できる、分かり易いもの、とする」(「骨太の方針2023」)
- 両制度は地方の「人材確保」につながる仕組みとすべき。
- 両制度とも、魅力ある働き先国として、真の能力実績主義に基づくキャリアアップを徹底する仕組みとすべき。
- とりわけ、特定技能を名実ともに人材育成に相応しい制度とすべく、その目的規定に「人材育成」を明記するとともに、特定技能におけるキャリアアップ制度(技能評価制度等)を新たに構築すべき。
- 長期安定就労、日本語能力、高度技能等を兼ね備える者には、家族帯同等においてインセンティブを付与し、人材力向上、地域共生を支援。
- 対象職種を原則全ての業種とする際、中小企業に止まらず、零細企業、スタートアップ、個人事業主・小規模企業等における深刻な労働力不足の解決にも資するよう、業種別団体等がない業務・職種の経済主体も利用可能な制度となるよう、社会経済的安定の維持、確保を前提に、特例的な外国人材活用に関する取り扱いを制度化すべき。
- 「やむを得ない場合の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続きを実効性のあるもの」とすることを前提として、少なくとも2年超、「3年の育成期間」は、できる限り同一企業での就労を基本とすべき。仮に、本人の意向による転籍を認める場合は技能検定3級+日本語能力A2(N4)合格を要件とすべき。
- 新たな制度における転籍時の民間職業紹介事業者の関与は、一貫した人材育成や人権保護等の観点から、撤回すべき。
- 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、特定技能制度においても、監査及び雇用関係成立のあっせんだけでなく、迎え入れる外国人材の立場に立って、保護・支援・育成を行う機能も義務化すべき。
- 外国人材受入れ共生に向けた「基本法」の制定(議員立法)

## 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。

## NAGOMi提言

- 新たな制度は「基礎的人材育成期間」、特定技能は「実践的人材育成期間」とし、一貫した人材育成の制度へ。
- 「特定技能制度」の目的にも「人材育成」を明示し、キャリアアップ制度(技能評価制度等)を新設。
- 両制度の法律を一本化し、「法務省」及び「厚生労働省」共管とすべき。

## NAGOMi提言

- 新制度の受入れ対象分野は、「特定産業分野」限定ではなく、原則として全ての業種とし、少なくとも現行技能実習制度上の「対象職種」は含めるべき。「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」としていることについては、そもそも人材育成になじまない分野は存在せず、また、日本の人材不足の深刻さの認識が大きく不足しており、撤回すべき。
- 原則として新制度の3年間を終了し、技能及び日本語能力要件を満たした人材は、全ての業種において特定技能1号に移行可能とすべきであるが、仮に移行できない業種が残る場合の例外的措置として、当該業種に関しては、少なくとも現行技能実習制度同様に最長5年間、新制度で就労できるようにすべき。
- 長期安定就労者等の外国人材かつ、地域共生社会作りの中核人材候補は優遇し、人材の育成に資するインセンティブ(優遇策)を示すべき。

### 【インセンティブの例】

同一企業かつ同一職種での就労(長期安定就労)で

【家族帯同】→5年超(新制度3年+特定技能1号2年超)/技能検定2級+日本語N2

【永住許可】→計8年間/技能検定1級合格+N2+居住する地方自治体からの推薦

## 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(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、同一業務区分内に限る。

※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、受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等、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。

## NAGOMI提言

●来日当初の3年間は、「人への投資」による「人材育成」が最重要。「1年後以降、いつでも転籍可能」では、「人への投資」不足を招き、労働の質が低下。

●(当分の間に限定せず、かつ、分野を問わず)少なくとも2年超、「3年の育成期間」はできる限り同一企業での就労を基本とすべき。(1年毎の待遇向上等は義務付ける)

●「やむを得ない場合」の転籍につき、その範囲(人権侵害行為・労働契約違反等)を拡大・明確化すると共に、手続も柔軟化した上で、周知を徹底し、実効力あるものにする~~ことは不可欠~~。

●「本人の意向による転籍」を認める場合の要件

①技能検定試験基礎級合格→技能検定試験3級合格(分野問わず)

②日本語能力A1相当(N5)合格→日本語能力A2相当(N4)合格(分野問わず)

●転籍前の受入れ機関の初期費用負担への「正当な補填」については、具体的な仕組み、対象の範囲、決定プロセス等を明確にすべき。

●「最終報告書(たたき台)提言部分等」の4-⑤(P.15)、解説部分(5)(P.19)にて新制度の転籍時に、民間職業紹介事業者による関与を認めているが、監理団体以外の民間職業紹介事業者に関与させることは、新制度における一貫した人材育成や人権保護等の観点から不適切であるため撤回すべき。

●利益重視の安易な転籍を助長し、外国人材にとって望ましい中長期的なキャリア形成を阻害することがないよう、監理団体は、現行制度同様に「非営利組織に限る」べき。

## NAGOMI提言

●両制度をカバーする許可制かつ非営利の「管理支援機関(仮称)」を導入し、特定技能制度においても、監査及び雇用関係成立のあっせんだけでなく、迎え入れる外国人材の立場に立って、保護・支援・育成を行う機能も義務化すべき。

●監理団体を、現行の技能実習制度と同様に「非営利組織に限る」と明示すべき。(再掲)

●特定技能所属機関及び登録支援機関に対する実地検査も「技能実習機構」が担うべき。(多くの職場において、新たな制度と特定技能制度の外国人材が併存することになり、行政の効率化にもつながる)

## 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・依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。



## NAGOMi提言

- 「特定技能1号評価試験」は、政府基本方針に従い、現状の「誰でも複数回の受験で合格」する実効性なき試験ではなく、技能実習2号修了以上(技能検定3級以上)の「即戦力」人材であることを実際に担保する実効性ある試験とし、実技試験については、原則として「作業を伴う試験(製作等作業試験)」にすべき。
- 送出国における現行の「特定技能1号評価試験」は廃止し、「基礎的人材育成期間」となる「新制度」での3年間の実務経験を通じた技能習得を経て、「実践的人材育成期間」である「特定技能1号」に移行すべき。
- 技能修得は基礎的段階を経て実践的段階に進むのが効果的であるから、新制度から「特定技能1号」への移行は同一職種を原則とすべき。職種を変更する場合は、実践的人材育成が可能な「即戦力」人材であることを実際に担保する実技試験を伴う特定技能1号評価試験に合格することを条件とすべき。
- 両制度をカバーする許可制かつ非営利の「管理支援機関(仮称)」を導入し、特定技能制度においても、監査及び雇用関係成立のあっせんだけでなく、迎え入れる外国人材の立場に立って、保護・支援・育成を行う機能も義務化すべき。(再掲)

## 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、外国人材受け入れ環境整備等の取り組みを推進。



## NAGOMi提言

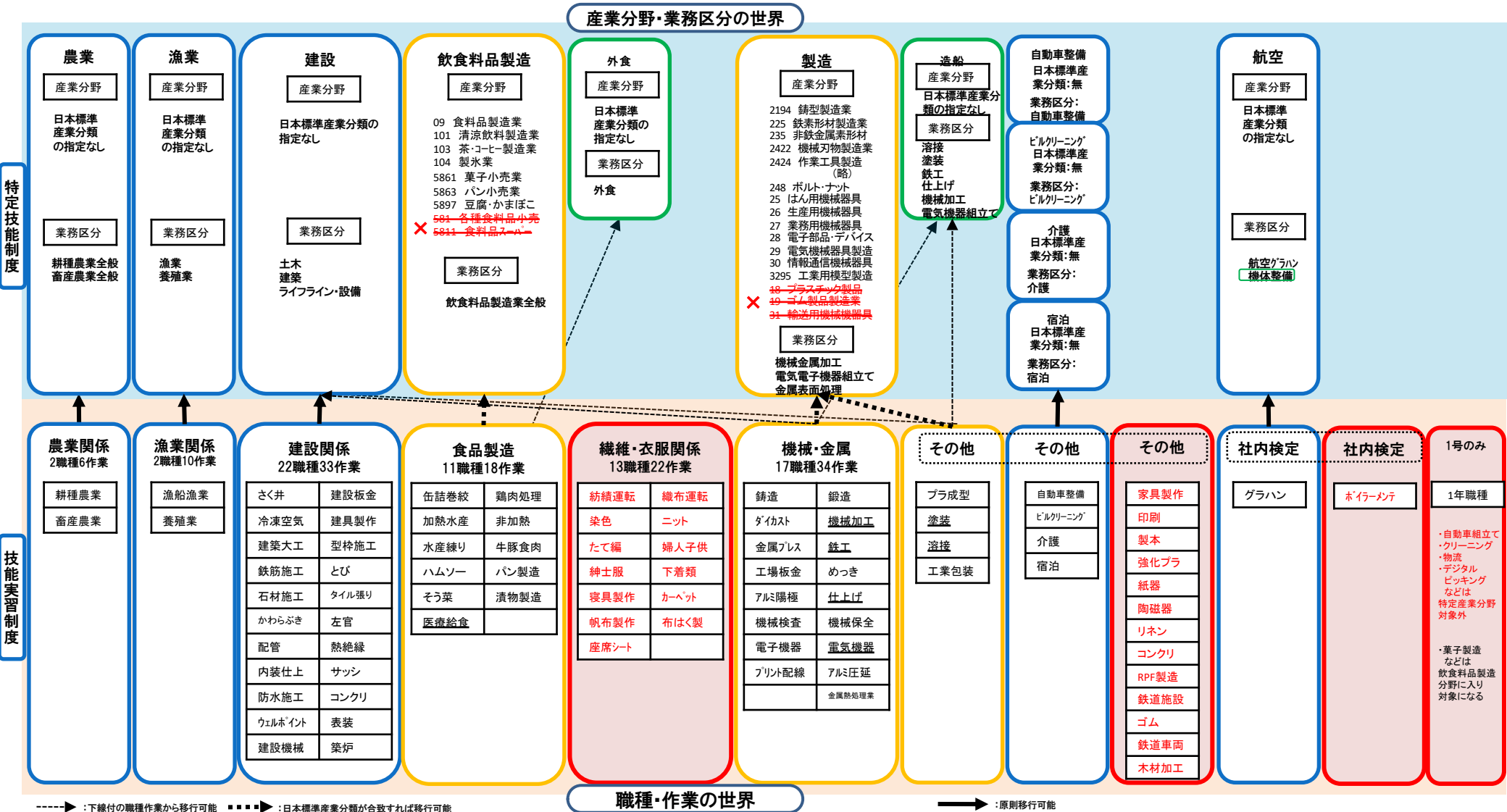
- 国、都道府県のブランド力(信用、安心、連携)、市町村との地域密着力、民間の機動力及び専門家の知見等を結集した産学官ワンチームによる「グローバル人材共生会議」を、都道府県単位にて設置すべき。
- 「地域協議会」とは何を行うのか、その役割、責任を明確にすべき。

## 明らかにすべき重要事項

- 最終報告書(たたき台)提言部分等の1—①(P.6)「人材確保に関しては、人権の保護を前提とした上で、地方における人材確保も図られるようにする」とある一方、「地方における人材確保のための具体的な措置」について示されておらず、どのように対応するか明示すべき。
- 項目4「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。」とあるが、先行重点投資を行う当初受け入れ企業に不利とならないことを大前提に、①具体的な仕組み、②対象費用の特定、③算出方式、④費用の透明化、⑤転籍元企業と転籍先企業との合意プロセス、などを具体的に明示すべき。
- 当初の3年間の「新制度の育成期間」の満了を待たずに、試験により特定技能に早期移行することを可能とするのかどうかを明示すべき。

# 職種・作業/産業分野・業務区分対応関係図

※技能実習制度の赤色文字部分は新たな制度の対象外(現状のままでは新たな制度で受け入れができない)



-----▶: 下線付の職種作業から移行可能    ■■■▶: 日本標準産業分類が合致すれば移行可能

————▶: 原則移行可能