

「最終報告書の取りまとめに向けた論点（法務省）」を踏まえたNAGOMiの提言

- 「両制度の整合性の取れた一貫性ある制度へ。」
- 「技能実習は『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、厚労省・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」）
- 両制度とも、魅力ある働き先国として日本が選ばれるに相応しい、真の能力実績主義に基づく公正・公平、客観的評価・報酬に裏打ちされた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。
- 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、個人事業主等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。
- 外国人材受入れ共生に向けた「基本法」の制定（議員立法）

1. 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等【総論】

2. 職種・分野等の在り方

3. 人材育成機能

- 人材育成・人材確保・国際貢献を共通目的とする
- 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)
- 両制度を定める法律は一本化が望ましい。
- 両制度とも、魅力ある働き先、国に相応しい、真の能力実績主義に基づく公平・公正な評価・報酬に裏打ちされたキャリアアップ制度を導入。

- 対象職種を原則すべての業種にする。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、産業界の現状に即した業種の「大きくり化」を進める。
- 零細企業（例：伝統工芸、仏像修理等）、スタートアップ、個人事業主等、業種別団体等がない業務・職種も特例的に利用可能な制度とすべき。

- 技能実習の前職要件を廃止する。
- 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（ただし、バス・タクシー・トラック等の運転手など人手不足が著しい職種に関しては、関連性の深い「自動車整備」からの移行などを柔軟に検討する）。
- 技能実習2号から特定技能への移行時の「試験免除」は、同職種のみに限ることとする。
- 特定技能における習熟段階に応じた技能実技試験（任意）を新たに導入する。
- 同一企業・同一業種での就労継続、N2合格、前項の新たな技能実技試験合格に対してインセンティブを付与する（家族帯同、永住許可、就労資格取得要件緩和等）。

<p>4. 受入れ見込数の設定等の在り方</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●概ね全業種・分野において深刻な労働力不足に陥っている日本経済の現状を踏まえ、成長するに足る人数設定をすべき。
<p>5. 転籍の在り方</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●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、人権侵害行為や企業倒産等が発生した場合の実習生保護と転籍支援措置を拡充したうえで、初めの3年間は、できる限り一企業での実習を基本とする。
<p>6. 監理・支援・保護の在り方</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●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、特定技能においても、監査だけでなく、保護機能も義務化し、雇用関係成立のあっせん機能を持たせる。 ●実地検査は、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外国人が混在しており、行政の効率化にもつながる）。
<p>7. 特定技能制度の適正化方策</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●目的規定に、「人材育成」を明記。キャリアアップ制度（技能評価制度等）を新たに構築。 ●転籍は自由ながら、適正なキャリアアップに資することが原則であり、キャリアアップに反する安易な転籍は回避するよう、公的当局の関与のあり方を検討する。 ●悪質なブローカーの介在による頻繁な転職に対する厳格な対応。
<p>8. 国・自治体の責務等</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●都道府県単位の「グローバル人材共生会議」の設置。 ●大都会集中の防止。大都会への不当引き抜きの防止策強化、処遇を含め、国・自治体による財政支援を含めた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。 ●過疎債はじめ特別措置法の適用。
<p>9. 送出国・機関及び送出しの在り方</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●送出国の人材送出国にかかる責任を当該外国政府も負うよう、国は2国間合意形成に努めるものとする。 ●過剰接待やキックバックの禁止 ●募集に際するブローカーの排除 ●失踪者を多く排出した送出機関へのペナルティ

10. 日本語能力の向上方策



- 技能実習について、入国時に日本語能力N 5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N 4または国際交流基金の日本語基礎テスト）。
- 技能実習から特定技能に移る人についても、外国から初めて訪日する人と同じようにN4レベルを求めるべき（例えば3年ほどの猶予期間を設ける）。
- 新制度での来日後における継続的な日本語学習の実施について、外国人及び受入企業の義務として規定するべき。オンラインを含めた日本語学習環境の整備支援（日本政府が関連経費を負担する）。

11. その他



- 技能実習関連事務手続きは大幅なDX化・簡素化。
- 人権デューディリジェンス（人権DD）の実施
- 「技術・人文知識・国際業務」「留学生」「インターンシップ」の実態（悪用・乱用）の把握と偽造書類等の対策強化。