

今回のテーマ「技能実習制度にかわる新たな制度」について-続報

情報通信第224号の続報です。「育成就労制度（仮称）」について、出入国在留管理庁 HP 発表です。 [https://www.moj.go.jp/isa/publications/others/03\\_00086.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/others/03_00086.html)

The screenshot shows the official website of the Immigration Services Agency (ISA). The page title is "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最終報告書を踏まえた政府の対応について" (Government response to the final report of the expert meeting on the skill-based system and the current system). The page includes a navigation menu with categories like "出入国在留管理庁紹介" (Introduction), "公表情報" (Public Information), "各種手続" (Procedures), "在留支援" (Residence Support), "相談窓口・情報受付" (Consultation/Information Reception), "関係法令" (Related Laws), "入管政策・統計" (Immigration Policy/Statistics), and "調達・採用情報" (Procurement/Recruitment Information). The main content area contains the title of the report and two links to download the summary (PDF: 888KB) and the full text (PDF: 262KB).

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最終報告書を踏まえた政府の対応について

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

<p><b>1 総論</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。</li> <li>○ 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするもの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。</li> <li>○ 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。</li> </ul> <p><b>2 外国人の人材確保</b></p> <p><b>(1) 受入れ対象分野</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「特定産業分野」に限定して設定。</li> <li>○ 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能を確保した上で、特定産業分野への追加を検討。</li> </ul> <p><b>(2) 受入れ見込数</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。</li> </ul> <p><b>(3) 設定の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。</li> </ul> <p><b>(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。</li> <li>○ 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。</li> </ul> <p><b>3 外国人の人材育成</b></p> <p><b>(1) 人材育成の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。</li> </ul> <p><b>(2) 人材育成の評価方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 以下の試験合格等を要件とする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 就労開始前 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講 <ul style="list-style-type: none"> <li>※受入れ機関は1年経過時までに同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。</li> <li>※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同。</li> </ul> </li> <li>② 特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格 <ul style="list-style-type: none"> <li>※日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格</li> <li>※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。</li> </ul> </li> <li>③ 特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格</li> </ul> </li> </ul> <p><b>(3) 日本語能力の向上方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。</li> <li>○ A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。</li> </ul>	<p><b>4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上</b></p> <p><b>(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。</li> </ul> <p><b>(2) 本人の意向による転籍</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (1)の場合以外、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいもの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。 <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている</b></li> <li><b>イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）</b></li> <li><b>ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす</b></li> </ul> </li> <li>（注1） 当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点から踏まえた上で1年とするを旨しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。（注2） 各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。</li> <li>○ 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。</li> </ul> <p><b>5 関係機関の在り方</b></p> <p><b>(1) 監理支援機関・登録支援機関</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 監理団体（監理支援機関）について、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、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。</li> <li>○ 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。</li> </ul> <p><b>(2) 受入れ機関</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。</li> </ul> <p><b>(3) 送出国</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。</li> <li>○ 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。</li> </ul> <p><b>(4) 外国人育成就労機構</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。</li> </ul> <p><b>6 その他</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。</li> <li>○ 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。</li> <li>○ 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。</li> <li>○ 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。</li> <li>○ 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。</li> <li>○ 永住許可制度を適正化。</li> </ul>
---	---