

令和 5 年度 第 2 回磐田市多文化共生社会推進協議会 摘録

日 時	令和5年 10 月 20 日(金)午後7時 00 分～午後 8 時 30 分
場 所	磐田市役所 本庁舎4階 大会議室
出席委員	田中副会長、藤原委員、川原委員、相川委員、鈴木委員、 伊藤委員、仲村委員、松井委員、神谷委員、
事務局	ダイバーシティ推進室長、担当職員 2 名
オブザーバー	学校教育課 担当職員 1 名 多文化交流センター センター長

[会議内容]

- 1 開会
- 2 副会長あいさつ
- 3 報告事項
 - (1) 第 1 回協議会の振り返りについて
 - (2) 磐田市版やさしい日本語ガイドブックについて
 - (3) 外国人アンバサダー就任について
- 4 協議事項
 - (1) 次年度開催予定 県西部地域合同
企業向けセミナー事業について
- 5 閉会

[会議概要摘録]

- 1 副会長あいさつ
 - ・キャリア教育について
ブラジル人学校で講話する機会があり、ブラジル籍の高校 3 年生に進路について話をした。卒業を 2 ヶ月後に控える 15 人の内、14 人が卒業後の進路が“わからない”と答えた。学習支援も大切だが、キャリア教育についても適切な支援を検討する必要がある。
- 2 連絡事項
 - ・インターナショナルフェスタについて
令和 5 年 11 月 11 日(土)、12 日(日)に開催する。
これまで「フェア」としていたが、内容を見直し「フェスタ」と改称した。

3 報告事項における主な意見

(1) やさしい日本語×翻訳アプリの周知

- ・外国人としては、やさしい日本語を使ってもらえるとありがたい。
そして、翻訳アプリと一緒に使ってもらえると、コミュニケーションがスムーズに行えるため、ぜひより多くの人に周知をしてもらいたい。

(2) 外国人アンバサダーの構成

- ・現在、若者世代のアンバサダーはいない。
若者に向けたキャリア教育などの情報は、近い世代の方がいた方が良い。

(3) 顔を合わせる情報発信

- ・SNS を活用することも大事ではあるが、互いの顔が見える場を作ることで、「心の距離」を縮めることが大切である。
“伝える”情報発信から、“伝わる”情報発信にしていくには、もっと親近感や興味を持ってもらうための取組みが必要。

3 協議事項における主な意見

(1) 次年度開催予定 県西部地域合同 企業向けセミナー事業に向けて

- ・ワークショップ形式で、ワークシートを活用して議論を実施した。
議論結果については、別紙ワークシートに取りまとめ。

内容	企業に自分事として考えてもらうために 興味を持ってもらうために・参加したくなるような	派遣企業、派遣労働者受入企業、技能実習生受入企業？ 大企業、中小企業？ どういったターゲットが効果的か・・・	対象
<ul style="list-style-type: none"> 企業が、現時点でどれくらい危機意識があるか知る必要がある。 市役所が、企業を重視しているように、企業も「住みやすさ」を重視している。労働者は、労働条件だけでなく、「住みやすさ」も選択基準としているため、企業側の人材獲得とマッチングしている。相互に協力する体制整備をし、連携を促してはどうか。 ※多文化交流センター卒業生や、磐南（定時制）の学生は、磐田市に対して強い愛着があり、親世代も住みやすさを評価している。 		<ul style="list-style-type: none"> 企業の社長、外国人労働者の同僚・上司など、外国人と関わる方々を分類して募る。 最も意識すべきは、派遣会社。 人材不足を課題とする企業 技能実習生の受入企業 磐南（定時制）卒業生は、正規雇用率が高まっており、企業からは引く手数多である。 ⇒このような情報から、ターゲットを絞るのも良い。 ※このほとんどが、市内企業に就職している。 日本と逆で、子ども世代は地元を選んでいる。 	
広報	どこに、どんなPRが必要か？	企業に届くセミナーにするために より多くの企業に届けるために	その他
<ul style="list-style-type: none"> 各種イベントの際に周知する。 派遣会社にポスターやチラシを配布する。 真面目な内容だけど、ゆるさやユーモアを感じさせる。 			<ul style="list-style-type: none"> セミナーと聞くと、固い場を感じて興味を持ちにくい。そのため、外国人雇用又は雇用予定の企業の社長の集う、交流の場として開く。 外国人雇用のキッカケは「労働力が安いから」しかし、日本人の労働者が減少傾向にあり、将来的に外国人財の獲得競争になる。会社経営の応急処置的な対応をしている企業にこそ聞いてもらいたいが、興味を持ちにくいだろう。
<ul style="list-style-type: none"> 【平野ビニール工業株式会社 平野様より】 技能実習制度見直しについての説明会としてはいかがか。見直し最終案では、大手企業に有利な改正となっている。 新制度では、実習生に対する待遇改善が必須となり、負担が大きく増していく。しかし、この改正を詳しく知らない企業が多くある。 価格や福利厚生では、大手企業と競争できないため、外国人受入環境で競わなければ、生き残っていけないと伝える場としてはどうか。 有識者や、受入事業主によるパネルディスカッションなども面白いかもしれない。当事者の危機意識と関心の高い内容であるため、興味を持って参加する企業が、多くあるかもしれない。 		<ul style="list-style-type: none"> 【株式会社松下工業 松下様より】 他県の取組みや優良企業の取組み事例を紹介する。 人手不足に苦しむ中小企業、小規模事業者を対象とすべき。 ハローワークや実習生管理組合など、外国人材の窓口となっている組織や、実際に同規模で受入れしている事業所の実情を聞ける場が良いと感じる。 	

R5 年度 磐田市日本語教室の実施状況報告

今年度磐田市日本語教室の実施状況について、2月18日時点での結果を、以下のとおり報告します。

I 実績について(受講者数・修了証発行者数など)

(1) 参加人数について

	5月～10月	11月～3月	R5年度	R4年度	増減
申込人数	124人	176人	300人	388人	-88人
1回以上参加した人数	103人	128人	231人	286人	-55人
うち、4回以上参加した人数	56人	65人	121人	134人	-13人
継続受講率(4回以上参加者)	54.3%	50.7%	52.4%	46.9%	+5.5%

(2) 日本語レベルの変化(受講前と受講後の比較)

	合計	上がった	変化なし	下がった	比較不可
R5 5月～10月	31人	19人(61%)	10人(32%)	2人(6%)	0人
R4 5月～10月	32人	11人(34.4%)	12人(37.5%)	7人(21.8%)	2人(6.3%)
増減	-1	+8人	-2人	-5人	-2人

※R4年度受講前のレベル評価は、受講者の自己評価によりレベルを判定しており、R5年度からは、支援者の評価を加えるようにしている。

2 前年度課題に対する改善案の実施結果について

(1) 入門クラスで待機者が多くなってしまった。

⇒改善案:体験会や養成講座で初級クラス支援者を増やし、経験の長い支援者を入門クラスに配置換えする。

⇒結果:33人の新規ボランティア登録。

後期教室から1名配置換えを実施。

(2) 日本語レベル判定において、受講前後で判定方法が異なる。

⇒改善案:事前のレベル評価を自己評価だけでなく、支援者の評価を加える。

⇒結果:レベルが下がった方の割合が大幅に減少し、適正な評価ができるようになった。

(3) 学習者が教室後半に減る傾向がある。

⇒改善案:支援者数の確保と支援能力による配置見直し。体験活動に力を入れる。教室前の連絡を入れる。

⇒結果:地域のお祭り団体と協力した文化体験や、神社へお参りに行く、避難所へ行くなどの体験をした。

教室開催前にLINEなどで連絡を取るなどもしたが、回を重ねるごとに減少傾向であった。

3 次年度に向けた検討事項

○ 企業や地域などとの協力体制構築について

・外国人市民の日本語学習支援だけでなく、地域の住民らと生活に関する話をする、交流の場や社会参画の場としての機能が期待されるため、受講者個人に向けたアプローチだけでなく、所属する企業や地域との協力体制の構築方法を検討する。

ポルトガル語版広報いわたの電子化について

現在、紙媒体で配布しているポルトガル語版広報いわた（以後ポ語広報と称する）を、令和6年6月から電子配布に一本化します。

1 現在の状況

(1) ポ語広報の配布・周知方法

①紙媒体で以下の自治会および企業等に配布（自主申請制）

【A】自治会（187自治会、1,057部）、【B】企業（37社、754部）

【C】市関連施設（36カ所、754部）※A・Bは配布希望に応じて増減

②ポルトガル語版 Facebook による発信（参考：令和4年度 平均閲覧件数 1,504件）

(2) 課題

①自治会分は自治会等が直接配布しており、負担が生じている。

②企業分は人事担当者が配布しており、負担が生じている。

③紙媒体では、ポ語広報が閲覧されているかの数値記録が残らない。

④印刷・郵送に係る手間、費用負担が生じている。（年間作業時間 48時間、費用 90万円）

(3) 関連調査

①在留外国人の99%がインターネット利用（内98.5%がスマホ）

②ポ語広報を毎月読む方の9割以上が、電子媒体による確認で良いと回答

③令和6年1月に実施したポ語広報配布自治会及び企業向け調査にて、電子化への異議0件

※①は平成28年の総務省調査、②は令和5年11月に実施した市調査の結果

2 電子化に向けた事業計画

(1) 電子化スケジュール

・令和6年3月、4月、5月号のポ語広報に電子化情報を掲載し、事前アナウンス。

・令和6年6月より、紙媒体での配布終了。電子配布のみに切り替え。

(2) リスク管理

①紙媒体でしか確認できない方がいた場合の措置

事前アナウンス時に、紙媒体による発行希望調査を行い、希望に応じて紙媒体で配布

②配布者（自治会や企業）が外国人とのコミュニケーションに活用していた場合

令和5年12月～令和6年1月に配布者に対し調査を実施

要望がある場合は、紙媒体を配布

(3) メリット

①印刷・郵送する手間・費用削減、ペーパーレス化

②電子化（多言語版 Facebook）により、閲覧件数を記録し、情報到達度を確認できる。

③自治会や企業の配布事務の負担が削減される。

コスト削減分により、タガログ語・ベトナム語への対応も検討を進める。

自治会向け「テレビ de 通訳機」貸出 検証結果(報告)

1 経緯及び目的

(1) 経緯

- ①各支所へ通訳機を配置したが、豊岡・豊田支所は外国籍利用者が少なく利用が無かった。
- ②自治会から要望を受け、通訳機を貸出したところ、好評で継続及び拡充希望があった。
- ・以上①、②のことから、豊岡・豊田支所分の通訳機 2 台を自治会向けに試験的に貸出開始

(2) 目的

- 自治会など地域単位のコミュニケーション活性化による多文化共生推進
- 具体例:自治会トラブルの解消及び外国籍住民の参画、対話による相互理解促進

2 貸出体制

(1) 期間

- ・令和 5 年 12 月 1 日～令和 6 年 2 月 29 日(3ヶ月間)

(2) 貸出場所

- ・磐田市役所本庁舎 2 階 自治デザイン課ダイバーシティ推進室

(3) 取組みの周知方法

- ①12月1日付の文書配布日に、全自治会長向けに発信
- ②12月15日付けのポルトガル語版広報いわた配布日に案内チラシを同封

(4) 貸出方法

- ・スプレッドシートによる事前予約→窓口で端末授受&利用説明→利用→窓口へ返却
- ※利用期間は、独占利用を避けるため1週間の上限設定。

3 実施結果

- ・令和 5 年 12 月 1 日～令和 6 年 2 月 29 日(3ヶ月間)における、利用件数は0件
- ・利用方法などに関する問い合わせは期間中1件

(1) 原因の推測

- ・書面による案内を行ったが、電子機器に不慣れなことや過去に無いサービスであることから、活用イメージを持っていただけなかった可能性がある。

(2) 今後に向けて

- ・自治会向けの貸出サービスは、継続実施する。(貸出は問い合わせがあった場合のみ対応)
- ・次年度、自治会向けに行う「やさしい日本語講座」にて当サービスの説明を実施する。
- 説明したうえで、ニーズが無かった場合は庁内窓口に設置とする。

静岡産業大学留学生連携事業の結果（報告）

1 事業概要

(1) 経緯

- ①令和 4 年度、学術交流基金を使い切り、学術交流振興事業費補助金を廃止。
- ②令和 5 年度からも、他の形で外国人留学生の金銭的支援を継続し、市事業に対して協力を得られるような新規事業を計画し、令和 4 年度中に予算確保。
- ③令和 5 年度、静岡産業大学（※以降静産大と表記）と協議のうえ、事業発足。

(2) 目的

○日本と母国の 2 つの文化や言語を知る外国人留学生ならではの発想による、多文化共生イベントの企画及び運営を行い、日本人と外国人の交流を促す。

(3) 内容

- ・静産大留学生が多文化共生課題を認識し、興味関心のある分野について、解決に向けた企画提案・実施を行う。
- ・留学生の活動補助、市との連絡調整を一般社団法人学び舎フレンドシップへ委託
- ・複数回のミーティングを実施し、2 月 10 日（土）実施

2 実施結果

(1) 様々な団体によるブース展示

- ・多文化交流センターや磐田国際交流協会の活動紹介や、静岡国際言語学院の学生による異国言語でお名前書きますブース、着物の着付けブース、留学生による自国紹介ブースなど。

(2) 留学生らによる自国文化プレゼンテーション

- ・アメリカ、ブラジル、台湾、ミャンマー、ペルー国籍の留学生が、自国の文化や考え方などを紹介

(3) チアホーザの学生や近隣のダンスチームによるステージ発表

- ・ペルーの伝統的な踊りの披露、子どもらによるサンバ、カポエイラを取り入れたダンス、ピアノと歌の披露、多言語による絵本読み聞かせなど、様々な活動を実施

- 当日の来場者は 150 人以上となり、市長も視察しました。



4 市 1 町の多文化共生広域連携促進会議の結果(報告)

1 第1回会議(令和5年8月8日(火))結果まとめ

・袋井市役所にて、対面形式で開催

(1) 各市の取組み報告及び連携事業案の協議

【A】日本語教室の情報交換 【B】災害時の多言語指差しツールの共同作成

【C】企業向け多文化共生意識啓発セミナー

【D】外国人向け介護人材育成サポート事業の広域化(袋井市が既に取組み)

(2) 次回【D】について、広域連携に向けた協議を予定

2 臨時会議(令和5年9月27日(水)オンライン開催)結果まとめ

○企業向けセミナーの次年度開催に向けた協議

・各市の本事業案に対する意向調査と予算要求の可否

各市事業案に対して意欲的であり、予算要求も可能と確認し、次年度開催として企画

3 第2回会議(令和5年12月18日(月))結果まとめ

・袋井市役所にて、対面形式で開催

○外国人向け介護人材育成サポート事業の広域化について

(1) 事業実施者の(一社)グローバル人財サポート浜松の代表者からの事業紹介

・グローバル人財サポート浜松が、外国籍の方を対象に介護職員初任者研修を実施

・袋井市が、①研修会場の確保、②外国人材受入介護サービス事業所の確保

③研修説明会、④市内介護サービス事業所に就労した修了者に対する奨励金交付を行っている。

(2) 各市、多文化共生担当課と介護保険担当課から係長級が集まり協議

・実施に向けた主な論点

①開催会場について

・会場を固定して実施するパターンと、各市会場を持ち回り制とするパターン。

・会場市は、会場管理や当日従事などの事務負担が生じる。

②奨励金の取扱いについて

・奨励金は各市足並みを揃えて実施することで、事業説明をしたい。

・外国人に限って奨励金を支払うことは公平性に欠けるため、不可能

(3) これからに向けて

・今回あがった①、②の論点について、協議内容を踏まえて各市で意向をまとめる。

令和6年3月中に、オンライン会議により各市の意向を共有し、令和6年度に向けた取組みの方向性を確定していく。

・3月11日~19日に、第3回会議開催に向けて調整中

① 見直しに当たっての基本的な考え方

資料7

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人々が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないように、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないように、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

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

- 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年間の育成期間で、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、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな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。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「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/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 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、それまでの新たな制度による滞在が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、受入れ機関ごとの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の要件を設定。
※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。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能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・委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。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、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、業所管省庁との連絡調整等、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、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講特定技能1号移行時に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
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※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(4, 6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

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。

1 総論

- 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。
- 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。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

2 外国人の人材確保

(1) 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 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の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

(2) 受入れ見込数

- 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。

(3) 設定の在り方

- 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。

(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 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。
- 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。

3 外国人の人材育成

(1) 人材育成の在り方

- 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。

(2) 人材育成の評価方法

- 以下の試験合格等を要件とする。

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

※受入れ機関は1年経過時までと同試験（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。

※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。以下同じ。

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
日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格

※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。

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

(3) 日本語能力の向上方策

- 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。
- 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。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「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きを柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

(2) 本人の意向による転籍

- (1)の場合以外は、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。

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

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）

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

（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。人材育成の観点踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、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。

- 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。

- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助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。

5 関係機関の在り方

(1) 監理支援機関・登録支援機関

- 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。

- 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。

(2) 受入れ機関

- 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。

(3) 送出国機関

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国機関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。

- 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。

(4) 外国人育成就労機構

- 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。

6 その他

- 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。
- 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。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 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。
- 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。
- 永住許可制度を適正化。

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

令和 6 年 2 月 9 日
外国人材の受入れ・共生に関する
関係関係会議決定

技能実習制度及び特定技能制度の在り方については、令和 4 年 11 月 22 日、外国人材の受入れ・共生に関する関係関係会議（平成 30 年 7 月 24 日閣議口頭了解）（以下「関係関係会議」という。）の下に設置された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において議論が重ねられ、令和 5 年 11 月 30 日、最終報告書が関係関係会議に提出された。

今後の両制度の在り方については、当該最終報告書を踏まえつつ、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、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やすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、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こととする。

1 総論

- 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する。
- 現行の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の、引き続き実施する意義のあるものは、育成就労制度とは別の枠組みでの受入れを検討する。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続させる。

2 外国人の人材確保

(1) 受入れ対象分野

- 育成就労制度の受入れ対象分野は、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、育成就労制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。
- 育成就労制度は、人手不足分野における特定技能 1 号への移行に

向けた人材育成を目指すものであることから、受入れ対象分野を特定技能制度における「特定産業分野」に限るものとする。

- 技能実習 2 号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、当該分野が特定技能制度において外国人材による人材確保が必要な分野と認められていることを前提に、育成就労制度においても、原則として受入れ対象分野として認める方向で検討する。

それ以外の職種については、育成就労制度の趣旨・目的を踏まえ、特定産業分野への追加の要否や対応等について、業所管省庁と業界団体等との連携、調整を政府全体で促進していく。その際、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設定されていないものについては、現行の技能実習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の実態を確認した上で、特定産業分野への追加について検討を進める。

(2) 受入れ見込数

- 育成就労制度においても、特定技能 1 号と同様に、受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定して受入れ上限数として運用する。

(3) 設定の在り方

- 育成就労制度及び特定技能制度においては、受入れ見込数や受入れ対象分野は適時・適切に変更できるものとし、それらの設定や特定技能評価試験のレベルの評価等は有識者・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するものとする。

(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 育成就労制度及び特定技能制度においては、技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織し、業所管省庁だけでなく自治体も積極的に参画して、地域産業政策としての外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む。
- 各自治体は、共生社会の実現や地域産業政策の観点からの受入れ環境の整備、外国人相談窓口の整備や、外国人の生活環境等を整備するための取組を推進する。
- 季節性のある分野について、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認めることなどを検討する。

3 外国人の人材育成

(1) 人材育成の在り方

- 育成就労制度は、基本的に 3 年間の就労を通じた育成期間におい

て、対象となる外国人ごとに育成就労計画を定めた上で計画的に特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとし、適正化方策を講じた特定技能制度と連続性を持たせる。

- 育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行う。
- 業所管省庁は、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムを策定する。
- 特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援を加える。

(2) 人材育成の評価方法

- 育成就労制度では、外国人が就労開始前までに日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格すること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することを要件とする。
- 外国人の技能修得状況等を評価するため、受入れ機関は、育成就労制度による受入れ後1年経過時までには技能検定試験基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等。ただし、既に試験に合格している場合を除く。）を外国人に受験させる。
- 育成就労制度から特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる。
- 特定技能1号から特定技能2号への移行時には、従前の特定技能2号評価試験等の合格に加え、日本語能力B1相当以上の試験（日本語能力試験N3等）の合格を要件とする。
- 上記各段階における日本語能力に関しては、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、各受入れ対象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。
- 育成就労制度で育成を受けたものの、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認める。

(3) 日本語能力の向上方策

- 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して日本語教育の質の向上

を図るとともに、受入れ機関が日本語教育支援に積極的に取り組むためのインセンティブとなる優良な受入れ機関の認定要件等を設ける。

- 育成就労において必要となる日本語能力を測る試験について、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、外国人の十分な受験機会を確保する方策を検討するとともに、母国における日本語学習支援として、日本語教材の開発、現地日本語教師の育成のための日本語専門家等の各国への派遣、日本語教材購入助成等の支援の実施等の取組を進める。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 育成就労制度において、現行の技能実習制度で認められている「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、例えば、労働条件について契約時の内容と実態との間で一定の相違がある場合について、労働法理や慣行に照らし、改善状況等を考慮しつつ対象とすることを明示するなど、その範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化するものとし、現行制度下においても、可能な限り速やかに運用の改善を図る。

(2) 本人の意向による転籍

- 上記(1)の場合以外は、計画的な人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的であり望ましいものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、同一業務区分内に限り、外国人本人の意向による転籍を認める（注）。
 - ア 同一の受入れ機関において就労した期間が一定の期間を超えていること
 - イ 技能検定試験基礎級等及び一定の水準以上の日本語能力に係る試験に合格していること
 - ウ 転籍先となる受入れ機関が、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすこと
 - なお、アの「一定の期間」については、当分の間、各受入れ対象分野の業務内容等を踏まえ、受入れ対象分野ごとに1年から2年までの範囲内で設定するものとする。
 - ただし、アの「一定の期間」については、人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定

する場合には、当該期間を選択する受入れ機関において、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する。

また、育成就労制度において育成途中の外国人による特定技能1号への在留資格変更については、育成就労を経ないで特定技能1号の在留資格を得るために必要となる試験に合格し、かつ、アの要件を満たす場合に限り認める。

イの「一定の水準以上の日本語能力に係る試験」については、各受入れ対象分野の業務内容等を踏まえ、各受入れ対象分野において、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号への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するものとする。

(注) 転籍が認められる要件の概要については法律で規定した上、上記アの「一定の期間」の具体的な数値や上記イ及びウの要件の具体的な内容等については主務省令等で規定予定。

- 本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、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する。
- 転籍については、受入れ機関、送出国機関及び外国人の間の調整が必要となることに鑑み、転籍支援は、まずは監理支援機関（下記5（1）参照）が中心となって行うこととしつつ、ハローワークは外国人育成就労機構（下記5（4）参照）等と連携するなどして行うこととする。なお、当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。
- 転籍ブローカー等の排除を担保するため、転籍の仲介状況等に係る情報を把握できる仕組みを設けるとともに、不法就労助長罪の法定刑を引き上げつつ適切な取締りを行う。
- 転籍を認めるに当たっては、外国人を3年間の育成期間内に特定技能1号の技能水準の人材に育成するとの観点から、当該外国人の転籍先の受入れ機関における育成就労計画の適否を審査するものとし、転籍を認めた後においても、当該転籍先の受入れ機関が当該計画に基づき当該外国人を育成するよう監理支援機関とともに監督するものとする。
- 転籍等に係る制度の悪用を防止し、適切な人材育成を促すため、受け入れた外国人の技能検定試験、日本語能力を測る試験等の合格率等を受入れ機関及び監理支援機関の許可等の要件や優良認定の

指標とする。

5 関係機関の在り方

(1) 監理支援機関・登録支援機関

- 育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、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・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない。
- 特定技能外国人に対する支援が適切になされるよう、受入れ機関が支援業務を他に委託する場合の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録支援機関及び受入れ機関の要件の厳格化・適正化を行う。
- 手続全般の簡素化・合理化を進めた上で、優良な監理支援機関及び登録支援機関に対しては更に簡素化等の措置を講じる。

(2) 受入れ機関

- 育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、分野別協議会への加入等の要件を設け、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。また、受入れ機関において、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上、生活文化研修や日本語能力の向上方策の実施、相談対応体制の確保、外国人本人の連絡先や預金口座等の適正な把握等、外国人の適正な受入れに必要な方策を講ずる。
- 手続全般の簡素化・合理化を進めた上で、優良な受入れ機関に対しては更に簡素化等の措置を講じる。
- 来日後のミスマッチや労働条件等に係る外国人と受入れ機関等の認識のそごを防止するため、受入れ機関に係る情報の透明性を高め、外国人が安心して働ける受入れ機関をより直接的に選択できるようにする。

(3) 送出国機関

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国機関の排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、当該取決めを作成した国の送出国機関からのみ受入れを行うものとする。
- 各送出国機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなどして

送出機関に係る情報の透明性を高め、監理支援機関等がより質の高い送出機関を選択できるようにする。

- 外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該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、外国人の負担の軽減を図る。

(4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組し、育成就労制度の対象となる外国人に対する支援・保護業務を行わせるとともに、特定技能外国人への相談援助業務も行わせる。
- 外国人育成就労機構の監督指導機能や支援・保護機能を強化し、そのために必要な体制等を整備するとともに、労働基準監督署、地方出入国在留管理局等との連携を強化する。

6 その他

- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整、業所管省庁や関係機関への助言、送出国との連携の強化等、制度全体を適正に運用する上での中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、受入れガイドラインや育成・キャリア形成プログラムを策定するなどして受入れの適正化を促進するほか、相談窓口の設置、不適切な引き抜きを防止するための措置等、各受入れ対象分野において必要な外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては、現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行い、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、必要な経過措置を設ける。
- 育成就労制度及び特定技能制度について、適切な情報発信等を行い、関係者の理解を促進する。
- 育成就労制度の施行後も、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。
- 育成就労制度を通じて、永住に繋がる特定技能制度による外国人の受入れ数が増加することが予想されることから、永住許可制度の適正化を行う。

以上

