

ヒアリング結果要旨

目次

G T S 協同組合	P. 2
一般財団法人外国人材共生支援全国協会 (NAGOMi)	P. 4
監理団体／実習実施者・特定技能所属機関／特定技能外国人	P. 6
技能実習生	P. 7
技能実習生	P. 8
株式会社 ONODERA USER RUN	P. 9
PERSOL Global Workforce 株式会社	P. 10
E SU HAI COMPANY LIMITED (ESUHAI)	P. 12
N P O 法人日越ともいき支援会	P. 13
N P O 法人移住者と連帯する全国ネットワーク	P. 14
一般社団法人 E D A S	P. 15
日本繊維産業連盟	P. 16
一般社団法人建設技能人材機構 (J A C)	P. 17

主な御意見

【制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について】

- ・労働者として受け入れる制度にするべき。
- ・人材育成や国際貢献という制度目的も一定程度果たされている。
- ・人材育成・人材確保・国際貢献を目的として、技能実習制度と特定技能制度を整合する一貫性のあるものへ改革すべき。

【外国人本人のキャリアパスについて】

- ・外国人がスキルアップしながら長期的に活躍できる制度にするべき。
- ・現行の技能実習制度の職種・作業は細かすぎる。
- ・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は統一的なものとするべき。

【受入れ見込み数の設定の在り方について】

- ・技能実習制度にも根拠のある数値をもって受入れ見込み数を設定することは必要。
- ・特定技能制度における受入れ見込み数の設定はあまり意味がなく、また、技能実習のように企業ごとの人数枠を設けることも基本的には不要。

【転籍の在り方について】

- ・転籍の柔軟化は必要であるが、無制限にすると大都市圏に一極集中したり、人材育成の効果が失われるので、転籍制限は維持すべき。
- ・制度で転籍を制限するのではなく、企業の労務環境や待遇の改善努力によって外国人材の定着を図るべき。

【管理監督や支援体制の在り方について】

- ・監理団体は、技能実習生本人の相談対応や実習実施者の監督に必要である。
- ・悪質な監理団体は排除する必要がある。
- ・管理監督や支援は国などの公的機関が関与するべき。

【外国人の日本語能力の向上に向けた取組について】

- ・入国前に一定の日本語能力を身につけている必要があり、入国後も日本語学習を継続するべき。

【その他】

- ・家族帯同の適否等。

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

G T S 協同組合 濱島専務理事、島袋監査室室長
アジアコンサルティング株式会社 川田代表取締役

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- 技能実習制度は、技能習得の入口からキャリアを積めるという点や、その結果、収入が向上しているという点、帰国後に母国で管理職に就く者もいる点から、「人材育成・国際貢献」という趣旨が果たされていると感じる。
- 実態として、「国内での人材確保」に技能実習制度が使われていると感じる。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 特定技能2号の分野追加について、技能実習の期間中にスキルアップをさせても、特定技能にその分野がなければ更なるスキルアップができなくなるため、特定技能2号に限らず1号ももっと分野を増やすべきである。
- 技能実習3号や特定技能外国人は、工業高校を卒業した者と同等レベルのスキルを保有していると考えられ、技能実習1号・2号は、技能実習生が工業高校卒業レベルの技術を習得する段階だと感じる。

(受入れ見込数の設定の在り方について)

- 日本人労働者の労働市場が奪われてはならず、また、過剰に人材を供給することにより、賃金の上昇の妨げにもなるため、技能実習制度にも受入れ見込数の設定は必要なのではないか。ただし、受入れ見込数の設定数値は、根拠のある正しい数値にすることが必要である。

(転籍の在り方について)

- 転籍の制限をなくすと、地方や中小企業がコストを割いて育てた人材が大都市圏に一極集中してしまうのが加速する。特に、介護分野は、地方から大都市圏に一極集中していると思う。
- 転籍に一定の制限を設けるのであれば、企業が法的問題を起こした又はそれに準ずる行為が認められた場合には、必ず転籍を認めるべきである。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 企業に迎合しすぎた監理団体が一定程度ある。また、当組合は、監査室という、監査を専門に行う部署を設けているが、監理団体によってはきちんと監査をしていないところもあり、適切でない監理団体が一定数存在している。このような適切でない監理団体を排除する仕組みを作るべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 日本語教育について、入国前にはN5程度が望ましいと考え、入国2年以内にN4が取れるようになり、3年間の実習終了時を前提とした場合には、N4もしくはN3レベルの日本語能力が備わっていることが望ましいと思う。
- 入国前における日本語教育に係る一定程度の費用及び入国後における日本語教育に係る費用は、事業主や監理団体が負担するべきである。また、日本人の日本語

レベルにも問題があり、双方で解決していく問題であると考える。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

一般財団法人 外国人材共生支援全国協会(NAGOMi)
武部勤会長、塩崎恭久副会長、梅田邦夫副会長

2 内容

(基本認識)

- 制度見直しの視点は「着眼大局、着手小局」を旨とすべき。アジアの模範的人材育成・確保システムの構築を「国家戦略プロジェクト」として取り組むべき。
- 「失われた30年」の間の人口政策の失敗により、全産業の人手不足、経済の低成長を招く。
- 「特定技能」に実効性のある技能評価・担保制度がないことの歪みが「技能実習」の長所にも影響を与え、労働市場全体の技能水準を引き下げおそれがある。

(「技能実習」及び「特定技能」の整合的、一体的改革の必要性)

- 「技能実習制度」及び「特定技能制度」双方における目的と実態の齟齬を同時に解結し、それぞれ更なる適正化を図った上で、「人材育成・人材確保・国際貢献」を目的として、両制度を整合性、一貫性あるものへ改革すべき。
- 「技能実習(3年、5年)」を「基礎的人材育成期間」とし、その後の「特定技能」を「実践的人材育成期間」として一体的に捉え直すことを原則とすべき。
- 特定技能試験は技能実習2号相当以上の技能レベルを担保するものとなっておらず、建前と齟齬があるため、改善すべき。
- 特定技能も、労働者の保護・育成及び労働市場の問題であるから、技能実習とあわせて厚生労働省も所管に加わるべき。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 「実技試験」による「技能重視」の下、「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、現状に即した職種等の大きくくり化等を進めるべき。
- 技能実習修了者や特定技能1号修了者についてキャリアステージにあわせた幅広い選択肢を創設するための在留資格に係る措置を設けるべき。

(転籍の在り方について)

- 「技能実習はインターンシップ」との考えの下、技能実習の初めの3年間(3号の場合は5年間)は現行通り一企業での実習を原則とするが、人権重視等の観点から、転籍基準の柔軟化は必要。
- 大都会への不当な引き抜き、大量流出、偏在を伴う技能実習から特定技能への移行は深刻な問題。国・自治体による地方就労環境底上げ支援策は、地方での技能実習の実効性発揮のためにも焦眉の急。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 「監理団体」の許可要件、優良基準改正等を行うとともに、「登録支援機関」の要件等を見直し、「管理支援機関」として一本化した機関を創設し、両制度をみることにする。

- 監理団体の多くは外国人材の人権、地方経済、中小企業の発展に貢献してきているものの、一部に問題先があることも事実。優良な管理支援機関の育成は不可欠だが、悪質な監理団体や不適切な登録支援機関は大胆に整理、淘汰の要。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 生じるトラブルや問題は、日本語ができないことが原因の場合が多いため、入国時にN5レベルの日本語能力を求める要件を新設し、来日後も日本語学習を継続実施すべき。

(その他)

- 同一職種・同一企業で長期安定的に働いている外国人が地域社会に根付いてもらうためには、優遇措置が必要。例えば、5年から8年で家族帯同権、そして10年経過後は永住権を認めるなど、種々のインセンティブを設定し、わが国が求める人材を積極的に招へいすべき。
- 制度改正に向け、幅広い実態調査（特に特定技能）が必要。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

監理団体（静岡県）

実習実施者／特定技能所属機関（水産加工会社）

特定技能外国人（ミャンマー国籍（女性）・特定技能1号（飲食料品製造業））

2 内容

（制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について）

- 来日する際に「日本の技術を母国に伝えたい」と話す技能実習生もいるが、ほとんどは滞在中にいくら稼げるかということを考えているというのが実態である。（監理団体）
- 技能実習を通じて、生産性向上のための手段や方法を学び、帰国後再就職した際にそれを活用してもらえるとという点で、国際貢献は果たされていると考える。（実習実施者）
- 日本で働いてお金を稼ぐため、技能実習生として来日した。シンガポール等日本以外の国で働くこと、日本に学生として留学することも考えたが、家族の経済的負担や渡航までの手続に時間がかかることから、日本での技能実習を選択した。（特定技能外国人）

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 本人に高い意欲があれば、より高度な技能を習得してもらい、正規職員として登用しても良いと思うが、現状では、賃金の問題で、特定技能への移行の際などに、大都市に流出してしまうことが多いため、外国人に高度な技能を習得してもらう必要性は必ずしも高くないと考えている。（実習実施者）

（転籍の在り方について）

- 4Kと言われる産業では、日本人が来ても1年も持たないのが実情であり、技能実習生等の存在が不可欠である。半年や1年で特定技能へ移行できるようになると、時間をかけて育成した人材が転籍するおそれがあるので、見直し後も3年は、技能実習制度同様、一定の転籍制限を設けるべき。（監理団体）

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 実習実施者が制度の詳細を把握するのは難しく、監理団体等は必要。問題が発生した際、遠隔地の監理団体等では、迅速な支援が難しいと思う。（実習実施者）
- 外国人技能実習機構のことは知らない。（特定技能外国人）

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 入国までにN4程度あると望ましく、日本語教育に力を入れている送出機関を選んでいる。コミュニケーション不足があつれきを生み、特に生活面でトラブルが起こったときに日本語能力が不足していると困ることになる。（実習実施者）

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

- 技能実習生（ベトナム国籍（女性）・技能実習2号（非加熱性水産加工食品製造業））
- 技能実習生（ベトナム国籍（女性）・技能実習2号（非加熱性水産加工食品製造業））

2 内容

（制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について）

- 日本の文化を学びたい、お金を稼ぎたいと思い、技能実習生として来日した。
- 日本は発展している国であり、勉強になることが多いと思ったし、日本の文化にも興味があったため、技能実習生として来日した。
- 日本で身につけた技能は、母国で役に立つと思う。技能以外でも日本人が時間を守り、責任を持って仕事をするという姿勢も役に立つと思う。

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 日本で実習先を選ぶ際には、交通の便や天候がいい場所、自分の能力にふさわしい仕事であることを重視した。
- 技能実習終了後は、特定技能1号に移行したい。
（うち1名）既に就職先が決まっており、弁当を製造する会社で盛り付けやシール貼りなどの仕事をする予定である。
- 就職先は、フェイスブックで求人情報を見つけて応募した。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 日本で困ったことがあった際、仕事面は会社に、生活面は組合の職員に相談すれば全て解決してくれる。外国人技能実習機構については知らず、相談したことはない。
- 送出国は、インターネットやSNSで探したブローカーに連絡して紹介してもらった。手数料は1人当たり約8,000ドルで、銀行や親戚からの借金と貯金を使い、日本に来る前に全て支払った。日本語教室の教材費や書類の作成手数料、ブローカーへの手数料等を含んだ額である。手数料の内訳はよく分かっていない。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 日本語については、日本に来る前に勉強した方がいいと思う。
- 日本に来てから1か月くらいは、日本語が分からないうえに仕事面で慣れずに悩んだことがあったが、慣れていくにつれて問題はなくなった。生活面では、道に迷って日本人に尋ねたが、日本人の説明が分からずに困ったことがある。

（その他）

- ベトナムで実習先として日本を選ぶ人は、円安の影響で減っていると思う。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

技能実習生（ミャンマー国籍（男性）・技能実習3号（牛豚食肉処理加工業））

技能実習生（ミャンマー国籍（男性）・技能実習2号（牛豚食肉処理加工業））

2 内容

（制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について）

- 日本における経験や技術を活かして、将来ミャンマーで働きたいと思い、技能実習生として日本で働きたいと思った。また、日本で学んでいる技術や経験は、母国でも役に立つと感じている。母国では日本で学んだことを皆に広めたい。

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 技能実習生として日本に来る際、食品製造の技術を身に付けたいと考えていたため、今の会社を選んだ。
- 給料がよく、家族のために働きたいから今の会社を選んだ。
- 技能実習を終えたら、特定技能に移行したいと考えている。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 困ったことがあった際は、社長をはじめとした会社の社員や、組合に相談している。また、相談することで悩みは解決している。
- 外国人技能実習機構の存在は知っているが、会社や組合がサポートしてくれるため実際に利用したことはない。
- 送出国に手数料を入国前に支払った（注：1名は2,800ドル、もう1名は2,950ドル）。それ以外の費用については多額ではないが、日本語を学習するに当たって日本語学校に通っていたため、学校へ費用を支払った。
- スマートフォンでSNS等を活用できるため、自分自身で就職先を探せると思う。
- 技能実習2号の途中で職場が変わったが、失業が原因ではなく、仕事が少なくなったことにより会社が縮小したため、転籍した。その際は組合が転籍を支援してくれた。

（外国人の日本語能力について）

- 日本語能力が十分でないために、公共交通機関を利用する際などに困ったことがあった。
- 日本語については、日本に入国前に学んだほうがいいが、入国後も学習し続けることが望ましい。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

株式会社 ONODERA USER RUN 加藤代表取締役

2 内容

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 5年以上の長期にわたって働き続けたいと考えている特定技能外国人が多い。こうした希望に沿って、長く働き続けることができるような環境を作っていきたいと考えている。
- そもそも、特定技能と技能実習の考え方自体をしっかりと分けた方がいい。

(受入れ見込数の設定の在り方について)

- 特定技能には受入れ見込数の設定は必要ないと考えている。

(転籍の在り方について)

- 特定技能制度は、共生社会を実現するものであるため、日本人と同等の雇用を実現すべき。転職ができるとしても待遇を日本人と同等にするなど、転職されない努力をしっかりとやっていくことが重要。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 登録支援機関による支援の制度は非常に重要。入国したときの最初の対応をしっかりとすることでその後の定着率が変わる。
- 業務内容の管理監督に関しては各分野の所管省庁に關与していただきたい。一つ一つの専門分野をしっかりと見ていただける体制だと認識している。一方で、試験については、一部では数カ国で行われていたり、一方では全く海外で行われていなかったりと、ばらつきがある。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 日本語能力は必須であり、特定技能の試験に合格してから入国するまでの6か月から8か月の間、どの程度勉強するかが重要。

(その他)

- 家族滞在については、現状維持が望ましい。登録支援機関として、特定技能外国人本人の支援だけで手いっぱいであり、家族の管理まで行うことは難しい。
- 近隣諸国の競合先として、韓国には行きやすいとよく聞く。今後は日本も、日本をより知ってもらい、好きになってもらう努力も必要ではないか。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

PERSOL Global Workforce 株式会社 多田代表取締役社長

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- 技能実習生に対しても、しっかりと労働者としての環境を整えることが重要。制度としても実態としても、労働者として統一することによって、様々なひずみを解消することにつながるのではないか。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 企業選択や転職の際に、キャリアが形成できるかという点を重視している外国人材が非常に多い。業務を通じた能力向上が待遇につながる仕組みを構築することが、企業に定着する重要な要因になる。
- 企業側が外国人材のキャリア形成に取り組まないのは、特定技能1号（建設、造船以外）、技能実習生が2号を修了すれば帰国するという前提があり、人材育成のインセンティブが働かないためである。長期で働けるように制度が整備されないと問題は解決できない。

(受入れ見込数の設定の在り方について)

- 特定技能制度にあっては、技能実習のような企業ごとの人数枠は基本的には必要なく、分野ごとの受入れ人数上限もない方がいいと考える。

(転籍の在り方について)

- 制度で転籍を制限するのではなく、企業の労務環境や待遇改善等の努力によって、外国人材の定着を図るべき。ただし、地方の企業が労務環境を改善しても、給与格差により都会に人材が流出してしまう。企業の労務環境改善支援や、介護処遇改善手当のような長期定着のための手当補助などの公的な施策を講じることが必要である。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 監理団体や登録支援機関は企業の定着支援を肩代わりするのではなく、受入れ企業が日本人と同様に人材管理の責任を負い、自立して外国人材の受入れができることを目指すべき。

(送出機関等に支払う手数料について)

- 人材あっせん禁止されている個人側の手数料負担が常態化している。そして個人側に負担させた方が法人へは低価格のサービスとなり市場に広まっていく。人材あっせんの基本に立ち返り個人側の費用負担をなくし、適正事業が市場に広まる仕組みを作るべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 入国前に最低限の日本語を、会話を中心にしっかりマスターさせておくことが重要。これにより、受入れ企業の負担が大幅に減り、特に住民とのトラブルも減る。
- 入国前の日本語教育の費用は本人負担として、奨学金やマイクロファイナンスでカバーしてはどうかと考えている。

(その他)

- 技能実習ルートの人材は、前にいた場所と比較するので、生活が不便な地方の企業での受入れが難しい。
- 特定技能1号については、少なくとも本人が完全に日本語を修得し、家族のフォローができる状態にならない限りは、家族帯同を認めるべきではないと考える。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

E SU HAI COMPANY LIMITED (ESUHAI) LE LONG SON 代表取締役

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- これまで数十万人ものベトナムの若者たちが技能実習生として日本に行き、日本での生活の中で身につけた語学力、スキル、経験をベトナム国内にもたらしてきた。
- 送出国の人材育成ニーズに最大限協力しつつ、日本での人材確保も名目とすることで、海外から来日した人材が、日本でキャリアを発展させて日本の産業や社会に貢献することができ、また、帰国後はベトナム本国でのキャリアを発展させて産業・社会に貢献することができるようになるのではないかと。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 技能実習生として来日した若者が、経験や能力を磨くだけでなく、経済力も豊かになったことは、若者の今後のキャリアにおいて、非常に有り難く、評価している。
- 日本が外国人材を長期的に安定して確保するためには、海外の未熟練者を一定期間保護しながら育成し、3年から5年をかけて、熟練者に成長させていくことが必要。
- 一つの技能を高める単能工を育成する技能実習制度では、帰国後に活かさない職種もあり、ミスマッチが生じている。今後は多能工として一つの分野において、マネジメントも含め様々な業務・技能を身につけて、熟練度を高めていくため、既存の技能実習制度・特定技能制度を基にしつつ、それに代わり熟練度を軸にした新たな在留資格が必要。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 一社で長く働く傾向のある日本企業では、その会社で必要な業務スキル全般を身につけるのに3年以上かかるため、少なくとも3年は受け入れた企業で働くべき。
- 10年間技能・スキル・日本語力・文化理解と法律・ルールへの遵守意識等を熟練させた場合は、大卒者でなくても、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を専門学校や短大等の卒業者にも認めていくべき。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 入国の際の日本語要件は最低N5レベルが望ましい。日本語は世界的に見ても難しい言語と言われており、日本にとっては、N3、N4レベルを習得していることが望ましいかもしれないが、レベルが高くなればなるほど相当程度優秀な人材でなければ難しく、来日にあたっての障壁となってしまう。

(その他)

- 家族帯同については、10年経過した段階で認めるべきであり、5年経過した段階においても、日本社会である程度の資金力を持っており、税金等をしっかりと払っている場合には、日本における生活者として家族帯同を認めてもいいのではないかと。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

NPO法人日越ともいき支援会 吉水慈豊代表理事、斉藤善久顧問

2 内容

(転籍の在り方について)

- 技術を身につける制度である以上、転籍が制限されるのは当然である。しかし、我々の見ている範囲ではスキル向上のため来日する技能実習生はおらず、出稼ぎのための制度になっている。受入れ側も即戦力を欲しがっているところが多く、育てる余裕はない。前職要件や技能実習計画による無意味な転籍制限はやめ、転籍・転職可能な就労のための制度に変えていくべきである。
- 現状では転籍が認められても転籍手続には長い時間がかかる上、その間就労できない。さらに、転籍先が見つからなければそのまま帰国となる。転籍・転職制限の緩和に加えて、手続の簡素化・迅速化及び積極的なマッチングの支援が必要である。また、雇用契約を結んだ段階で就労できるようにする制度にすべきである。外国人の日本語能力が低すぎて1人では対応できないことや、いざ転職しようにも受け入れ先がないことも転籍を困難にしていると感じる。特定技能外国人等が退職すると受入れ先等との関係が切れ、支援を得られなくなる。住居を失うケースもあり、危険が大きいと考えている。
- 日本の労働保護法令を全面適用することは当然だが、加えて、外国人労働者特有の事情に配慮した特別な保護が必要な面もある(来日前に労働契約を締結する場合の労働条件明示義務の効果など)。トラブルの防止のために来日前の外国人に対し受入れ先の具体的な労働条件や生活環境、仕送り可能な金額などを正確に周知する必要がある。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 受入れ企業が監理団体や登録支援機関にとって顧客のような立場になってしまっている。
- 外国人技能実習機構は対応が遅い上、SNSでの相談が出来ないなど、技能実習生からのアクセスも困難である。入管行政及び労働行政のワンストップの窓口として、主体的、主導的に動いてほしい。
- 在留資格にかかわらず外国人の就労や生活を専門的にサポートする公的機関の設置が必要である。
- 送出機関等に支払う手数料について、労働者側からの徴収は禁止すべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 技能実習についても入国段階で日本語能力を求めることとし、母国で働きながら勉強し、日本語能力試験等の合格後に送出機関等に登録する形がよいのではないかと。

(その他)

- 外国人労働者の自己防衛や自立のために、技能水準や日本語能力の向上が必要である。
- 滞在期間が限られているために出稼ぎマインドから切り替わらない面もある。キャリアがきちんと形成される雇用の仕方を実現し、技能や日本語能力に応じて在留期間の延長や家族の帯同を認めれば、日本語能力、キャリア形成についても自覚的になるのではないかと。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

NPO法人移住者と連帯する全国ネットワーク

鳥井共同代表理事、鈴木共同代表理事、旗手運営委員、山岸事務局長

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- 技能実習制度は、開発途上国への国際貢献を偽装した労働者受入れ制度であることから、同制度を廃止し、適正な外国人労働者の受入れ制度を作るべきである。
- 高額すぎる借金や転籍の制限などにより、著しく支配従属的な労使関係となり、本来、善良な経営者も変貌してしまう。民主主義社会に相応しい対等な労使関係が築けるようにすべき。

(転籍の在り方について)

- 技能実習では、実習先の変更が認められる事由について技能実習生ばかりでなく、監理団体等にも十分に周知されていない。また、特定技能においても、転職支援が受入れ側の都合による契約解除の場合に限定されており、十分なものとはなっていない。
- 転籍の自由を制度的あるいは実態的に制限するのではなく、地域や産業の魅力を作り上げていくことにより、地方に人材を定着させる取組が必要なのではないか。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 海外から日本に働きに来るに当たって、送出国側及び受入れ国側の双方にあっせん機関が必要となると思うが、その機能を公的な機関が担う仕組みも含めて、構造的な問題の改善をどのように図っていくかという議論をするべきである。
- 監理団体は技能実習制度を健全に運用するための中核的組織である一方、様々な問題を引き起こす要因ともなっており、監理団体の機能を公的な機関が担うといった、ドラスティックな変更も必要ではないか。
- 行政が、困っている者全てに出前型で支援を届けるのは、コスト的にも難しい。本人が声を上げやすくしたり、市民団体や労働組合とタスクフォースのような形で協力し合うことが重要ではないか。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 母語による相談体制は欠かせないが、自らの権利を正確に理解し、権利を主張するためにも、N4程度、日本語教育の参照枠のA2レベル程度の日本語能力は必要だと考えている。ただし、日本語能力試験は、読み書きによる測定しかなく、話すことの測定がない点が大きな問題である。

(その他)

- 技能実習や特定技能1号では、外国人本人が支援を受ける立場であるため、家族帯同を認めていないと言うが、支援を受ける人にとっては、家族帯同する権利が認められないという説明は納得できるものではない。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

一般社団法人EDAS 田村拓理事長

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- 実習生の帰国後の職業等についての調査が無いためによく分からないが、直感的には人材育成、国際貢献にはなっていないと感じる。国際貢献を目的に受け入れている会社も非常に少ないと思う。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 現行の職種・作業は細かすぎ、生産性の低下を招いている。問題のない外国人材を招いて日本で実習をしてもらい、帰国後、経験をいかすことができればそれでいいのではないか。より多くの外国人材を受け入れたいということに対し合目的であるべき。

(受入れ見込数の設定の在り方について)

- 特定技能制度における受入れ見込数は、あまり意味がない。国内の経済状況に非常に影響されるため、固定的に目標を作るということは、実態からかい離するだけなのではないか。

(転籍の在り方について)

- 制度によって人を縛るような在り方には限界が来ている。日本人も外国人も育成後に人材をつなぎ止めるのは企業側の努力であるべき。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 「PDCAを回す外国人政策」の観点からは、実習実施先での成果、結果を国に直接フィードバックする仕組みを以て、監理団体のような中間的な組織を牽制することが大事。
- 高い評価はしないが、送出機関を利用することは致し方ない。「悪質なブローカー」という言葉がよく出てくるが、悪質というのは我々日本人の視点・感覚であり、相手国では必ずしも違法ではないケースもある。全ての排除には限界がある。送出機関による紹介と、ダイレクトリクルーティングの併用で運用を考えていただきたい。後者の実現にはDXの活用が重要である。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 日本語の習得は極めて重要で、一定の日本語教育のサポートを国が行うことが必要。

(その他)

- 帯同家族がその後働いて自立できるようになるための道筋が重要。
- 外国人の側から見ると技能実習制度と特定技能制度は、二つの似た制度が併存しており、分かりづらい。どちらが良いかではなく、一本化を柱に再設計されるべき。特定技能は雇用であるということを正面から認めている点は評価できる。最初の1、2年とその後という時間軸で制度設計しては如何か。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

日本繊維産業連盟 富吉副会長、上田常任幹事、田村事務局長

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた技能実習制度の在り方について)

- 技能実習制度のような人材育成制度は必要であると考え。現在、繊維産業は、特定技能制度の対象となっておらず、技能実習を修了した技能実習生は帰国させなければならないが、育成した人材をそのまま国内でも活用したいというニーズが多いことから、人材育成制度とそれを活用する制度の一体的な整備を行っていただきたい。
- 技能実習制度の制度趣旨に反して人材育成ではなく労働力の確保という形で実習生を利用している企業も実態として存在するとの声もあり、この点、制度趣旨に反する企業の抑制をどのようにするかが課題であると考え。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 人材育成を図り、さらに国内でも活用できる制度を創ることにより、長期的に技能を身に付けて活躍できるようにしていただきたい。

(転籍の在り方について)

- 国際規範と整合性を取るため、原則として転籍を認める制度とすべき。一方、人材育成制度において3年未満で転籍を認める制度となった場合、人材育成の効果が薄まり、最低賃金で労働力確保の手段として制度が使われかねない事態となるため、人材育成という視点で整理をしていただきたい。ただし、企業の倒産、パワハラ、法令違反等が認められる場合には人材育成上問題があり、転籍が認められるべきであると考え。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 政府が関与して、より良い制度づくりをしてほしい。特に、二国間協定等で送出国の規制をお願いしたい。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 生活に必要な日本語までを個々の企業で教育するのは難しいため、都市圏であっても地方であっても同じような日本語教育を受けられるようなシステムの構築が必要であると考え。

(その他)

- 家族の帯同は、外国人側からのニーズも踏まえて考えるべきである。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

一般社団法人建設技能人材機構（JAC）山本専務理事、渡瀬管理部長

2 内容

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 建設分野の特定技能1号の人材は、現状は技能実習ルートが全体の96%、試験ルートが全体の4%程度を占めており、現場経験の違いは多少あるものの、試験とセットで各業界団体と連携して講習や研修を行うことで実践的なスキルを担保している。
- 特定技能外国人については、必ず建設キャリアアップシステム（CCUS）に登録されている。しっかりと経験を見える化させ、賃金アップにつなげていくような制度が重要だと考える。

（受入れ見込み数の設定の在り方について）

- 建設業全体の労働者数は減少しているが、外国人の労働者数は増加しており、足りない部分は外国人材に支えられてもらっているのが現状。建設業における深刻な人手不足に対応する観点から、外国人材の受入れ人数規模の確保にはご留意いただきたい。

（転籍の在り方について）

- 特定技能外国人の転職や離職を防止するためには、受入れ先企業とのコミュニケーションの活性化、信頼関係の構築が大事ではないかと考えている。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 日常生活や現場におけるコミュニケーションの円滑化は非常に重要である。コミュニケーションがしっかり取れないと安全確保の問題が生じるリスクが高まるのではないかと考えている。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- JACでは、無料の日本語研修を提供しており、同研修で修得した日本語能力は、技能検定試験（日本語で実施）をはじめとした資格取得や2号評価試験（日本語で実施）などで活かされてくる。

（その他）

- JACが実施している無料の職業紹介事業は、自由な転籍ができる特定技能外国人、特定技能試験に合格した留学生などで、まだ就職が決まっていない外国人、特定技能試験に合格して他分野からの転職を希望する外国人などに利用されている。

以上