

ヒアリング結果概要

G T S 協同組合

一般財団法人 外国人材共生支援全国協会 (NAGOMI)

監理団体／実習実施者・特定技能所属機関／特定技能外国人

技能実習生

技能実習生

株式会社 ONODERA USER RUN

PERSOL Global Workforce 株式会社

E SU HAI COMPANY LIMITED (ESUHAI)

N P O 法人日越ともいき支援会

N P O 法人移住者と連帯する全国ネットワーク

一般社団法人 E D A S

日本繊維産業連盟

一般社団法人建設技能人材機構 (J A C)

ヒアリング結果概要

1 日時

令和4年12月27日（火）10時00分～12時10分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

GTS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

4 出席者

(1) 有識者

市川委員、黒谷委員、佐久間委員、高橋委員、武石委員、富田委員、樋口委員
(代理出席)

一般社団法人日本経済団体連合会、鈴鹿市

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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、技能の修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)

- 技能実習生及び特定技能外国人のスキルアップ・処遇改善のため、独自に工場を作り、ここでフォークリフト、玉掛けクレーンの免許を取得するための外国人への教育を行っている。同工場は、自社のみならず様々な組合にも利用していただけるようにオープンな状態にしている。
- フォークリフト等の資格取得の講習について、日本人が受講するよりも価格が高く、受講期間も長くなる。外国人は通訳を介した説明が必要であることや、特に、安全上の配慮が必要であることから、通常約2倍の時間を要している。また、講習費用について、通常2万7千円台であるが、外国人が受講する場合、約4万円徴収しており、この費用は企業が負担している。
- 外国人がステップアップしていき、要件を満たした者は長く働けるようにすべきである。前職の評価などを緩和して、外国人本人の資格保持状況やスキ

ルを考慮した時給設定が今後は必要になってくるのではないか。

- 技能実習生には、幅広い技術・スキルを習得させたいと考える。特定技能への移行の際に、一企業の固有技術だけでは本人のスキルアップは図れない。ただし、本人の希望にも沿った上で技術の習得をさせる必要がある。
- 特定技能1号の人材について、技能実習計画に縛られずに日本人と同じように様々な仕事が出来るといえる点が大いと感じる。
- 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1号及び技能実習2号で在留する外国人の賃金は概ね妥当であると感じるが、技能実習3号及び特定技能で在留している者に関しては、賃上げが必要ではないか。
- 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。
- 特定技能外国人は、労働者として位置づけられていることから、技能実習制度のような企業ごとの枠を設けることは不要ではないか。
- 日本は外国人を受け入れても人手不足の状況にあるところ、どの程度足りないかは、業所管省庁がもっと数字を出していくべきである。
- 愛知県では、工業高校を卒業した者の半分は進学をしており、残りの半分が就職となるが、この半分のうち、7割程度を大手の自動車業界が取っていき、残りの3割が中規模程度の業界が取っていくというのが現場の感触。そのため、中小企業(150~200人程度の規模)に就職する者がほとんどおらず、外国人労働者に活躍してもらわないといけないのが現状。

(転籍の在り方について)

- 人材育成するために転籍の制限は必要ではないか。また、特定技能は、契約期間内は転籍できないが、契約を更新するタイミングで転籍を可能とすることが必要ではないか。本人が守られている期間は、転籍の制限は必要であると考えられる。

- 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。
- コロナ禍で帰国できなかった技能実習生が特定技能に移行し、年金脱退一時金の請求期限である5年目を迎えるため、一度帰国して受け取るために離職する人が増えてきている。技能実習制度が3年から5年に引き延ばされた時に年金脱退一時金も5年に引き延ばされたので、特定技能制度の運用に合わせ、年金脱退一時金の請求期限も延ばしてもらいたい。
- 労働力が大都市圏に一極集中する状況について、技能実習生の賃金を全国で統一すれば良いのではないか。地方と都市の賃金が一緒であれば、地方の良さや企業との関係の密接さを利点として、地方に残ってくれる者も一定数いると思っている。

(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。このように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。
- 監査項目のうち、監査権限を有していない項目があるため、監査が適切に実施できない場合がある。例えば、不法就労の有無の確認について、労働者派遣法では、派遣社員を受け入れる企業は、履歴書もとってはいけないが、入管法では、外国人を雇用する場合、在留カードの確認による身元の確認及び管理が求められる。このように適用される法律で齟齬が生じ、監査権限を有しない者が監査項目の一つとして確認をしなければならないにもかかわらず、実際に不法行為があった場合、行政処分を受ける状況があるのはおかしい。監査すべき事項とするのであれば、監査権限の範囲を区切る又は委譲してほしい。
- 特定技能1号の外国人への10項目の支援内容は実態に則していると思うが、これを実施できるだけの権限を有していない状況にあるのではないか。定期面談は監査と同じだと考えており、これを行うことで不法就労等を発見できたりするが、現状の登録支援機関ではきちんとできていないのではないか。
- 技能実習生の監理費は、送出機関への費用を含めて3万円が一つの基準となっている。特定技能制度においては、送出機関を介在させたくないと考えており、委託費用は2万5千円としている。
- 登録支援機関によっては職業紹介のみや事務代行のみしか行わない等存在

するが、当組合は全委託しか受けないようにしている。これは、一部の業務のみを代行すると問題が発生した際に責任のなすりつけあいが起こるためである。

- 入国当初の技能実習生との面談では、技能検定や居住環境、賃金についての相談や日本語が分からず、上司が怖い等の環境に馴染めないことに対する相談が多い。入国後しばらく経つ実習生は、もう少し日本にいられるか、どうしたら長く日本にいられるか、転職・転籍はどうすれば良いか等の悩みが多い。
- 日本にいる技能実習生の多くがどこに相談をすればよいかわからないといったことや、明らかに企業側が悪いのに、企業に迎合して企業と交渉しない監理団体が非常に多いことが問題。
- 外国人技能実習機構について、定期監査等で足繁く通っていただけることで、備え付けておかなければならない書類をきちんと備え付けるようになった点などが非常に良いと考える。
- 特定技能外国人への相談、支援、保護の在り方について、日本人と平等にしてほしい。また、雇用主と外国人のトラブルについて判断をできる機関を作ってもよいと考える。
- ベトナムからの送出しは、ブローカーの中抜きが起きており、日本からの求人情報を操作している者がいると思われる。その対策として、履歴書に求人情報を母国語で本人に書いてもらい、面接時にきちんと聞いたかを確認し、正しい情報を本人に伝えることを行っている。
- 送出機関に辿り着くまでにブローカーが介在していることが非常に多く、これを排除するため、経済産業省からの助成も受けて「ジャパリク」というサイトを立ち上げた。このサイトをリリースしたことにより、外国人本人らがブローカーを介さずに直接送出機関や求人企業へアプローチできる仕組みを開発した。
- 送出機関を活用しないですむ方法として、「ジャパリク」を活用してもらいたいと考えているが、なかなかそこまで広がっていない。また、日本政府又は公的機関が送出しに関して、大いに関与してほしいと考える。
- 送出機関等に支払う手数料について、一定額の本人の負担は問題ないのではないか。
- 送出機関の選定基準として、初めての国から選ぶ場合は、JITCOを介して紹介してもらっている。また、日本での支援も行ってもらえるかも重視している。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 入国前教育としてオンラインでの日本語の勉強を無料で行っている。この

取組により、日本語教育の受講期間を短縮し、技能実習生本人負担額も縮減している。

- 入国後講習は、自社の研修センターにおいて、176時間の集合研修を行っており、日本語学習 118 時間、生活・一般知識 42 時間、法的保護講習 8 時間、技術・技能知識 8 時間となっている。講師は、日本語指導者の資格を所持している。
- 実習開始時の技能実習生の日本語能力について、まだまだ不十分であると感じ、特定技能外国人に関しては人によるといった印象がある。具体的な問題としては、3年目の技能実習生でも勉強していない者は、指示が守れない、一人で病院に行けない等が挙げられる。
- 日本語教育について、入国前にはN 5 程度が望ましいと考え、入国 2 年以内にN 4 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、N 4 もしくはN 3 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。
- 技能実習においても入国時に日本語能力試験の合格を求めるようにすべきではないか。また、日本語レベルは、N 4 レベルが望ましいが、そうすると来日する者は減ると思う。
- 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べきである。また、日本人の言葉遣いにも問題があり、双方で解決していく問題であると考える。
- 当組合では、失踪した技能実習生の支援等を行っているが、技能実習生らは言葉が通じないことがストレスであり、これが一番の失踪原因となっている。これは企業側、実習生側双方の問題であり、お互いにストレスを感じて技能実習生の失踪に繋がっているところがある。
- 建設職種については、N 4 レベルを取得してから実習を行うのが望ましいのではないか。
- 介護職種も日本語要件の設定がなければうまくいっていないと考える。介護はコストが高いが、入国後は手間が掛からない。業界の善し悪しもあるが、日本語の足枷を設けたことにより、入国後は困りごとがなく、大成功したのではないかと考える。

(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が、支弁能力、生活知識がある者には認めるべきである。支弁能力の判断材料としては、日本語能力、技能検定 2 級以上、所属企業の推薦状、過去の納税状況などを確認するのが良いのではないか。
- 外国人材の受入れを巡り、日本は近隣諸国との競合に負けているという事

実を認めるべきである。実習生に日本が選ばれない理由を聞いたところ、日本語能力を求めすぎていることや労働時間の制限がされすぎており、働きたい人のニーズが失われていること、賃金が安いことが挙げられた。

- 日本が選ばれた理由としては、日本が好きだから、帰国後日系企業で働きたいから、実習生として日本に行った親戚に勧められたから等がある。さらに、人権意識が非常に高くわがままを言ってもクビにならない、定期的にわがままを言ってストレスを発散できてなおかつお金を稼げる国は他にはない、他国では居住する場所を破損・汚損した場合、高額な費用を自己負担で請求されるが、日本は住居等が破損・汚損しても費用を全く請求されず自由である等の声もあるのが実情である。
- 日本に行くのには多くの投資が必要なため、安価に行ける台湾や条件の良い中東を目指す者が増えていると聞く。日本は、長い目でみると安全であり、人権も大切にしてくれるというメリットがあると思ってもらえるが、短期的な面から見ると、日本は負けている。日本を選ぶ者は、メインは賃金だが、日本に行くことで自分の人生観を変えたいと思っている者も多い。

6 参考資料（別添）

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関して

以上

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関して

2022年12月27日

GTS協同組合 / アジアコンサルティング(株)

作成： 理事 / 代表取締役 川田 俊介



GTS協同組合
(Global Technology Support)
一般社団法人 1705000619



GTS協同組合は、持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています



アジアコンサルティング
株式会社 SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

アジアコンサルティング株式会社は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています

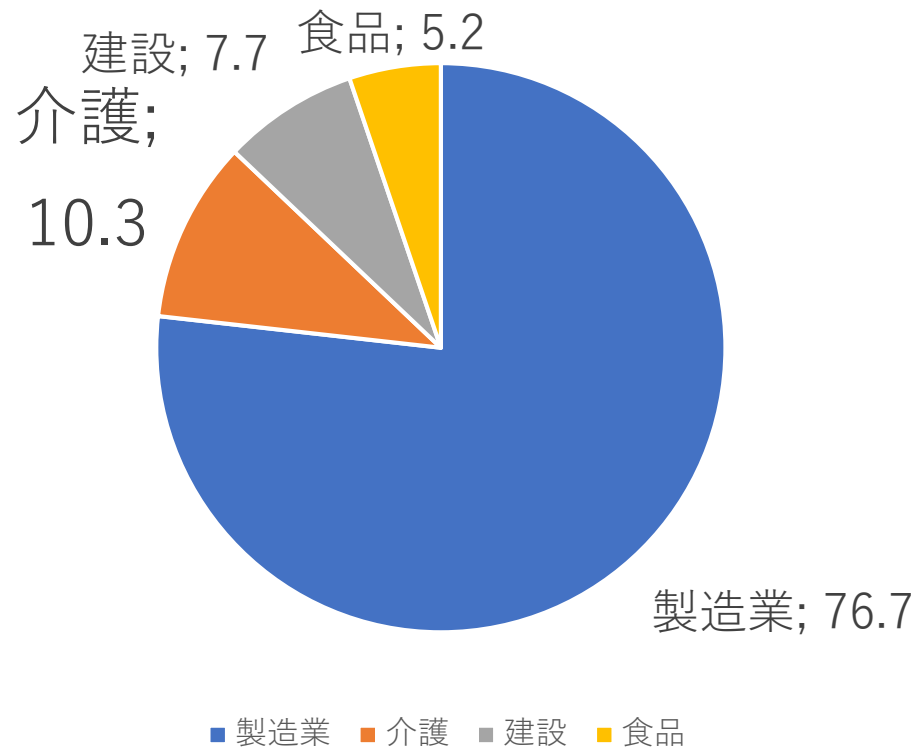
1. 組合、会社概要

技能実習生と特定技能外国人の監理、支援人数

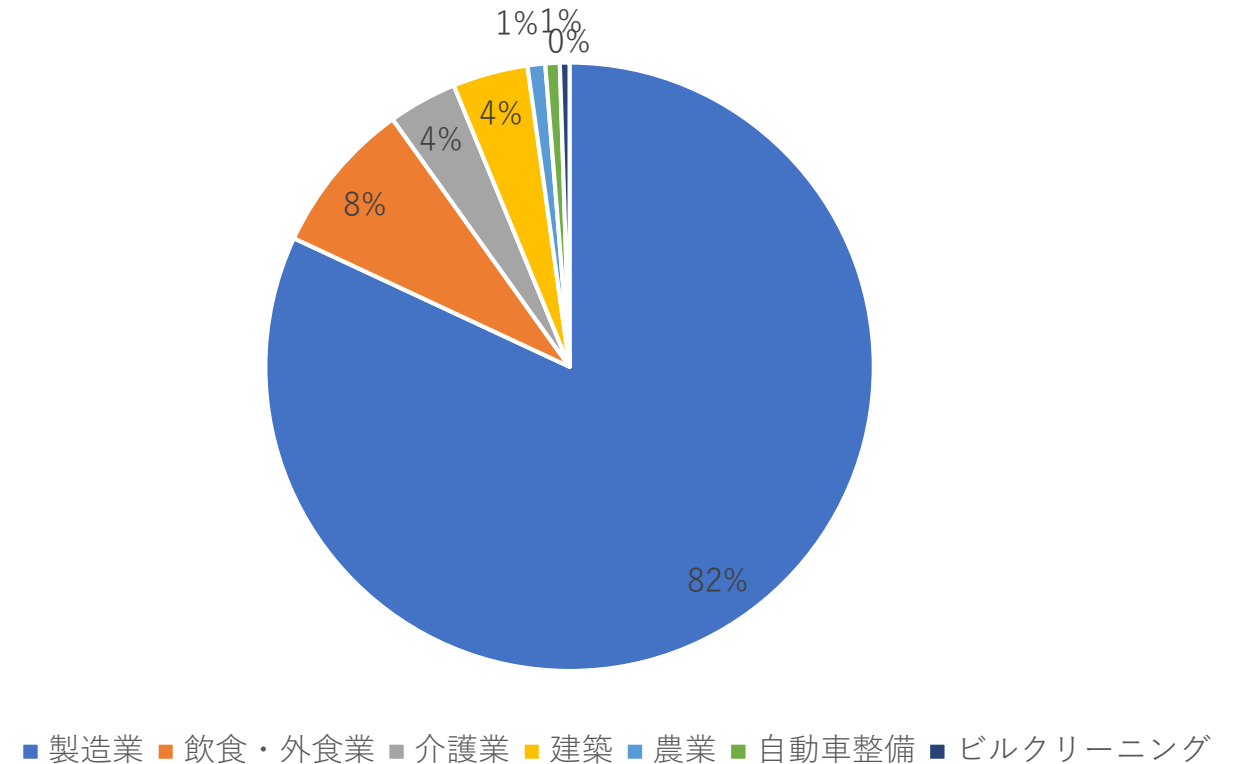
団体名	人数 2022年12月26日在籍人数
GTS協同組合	1,754人
アジアコンサルティング(株)	1,213人 ※特定活動中を含む

職種別受入れ、支援状況

技能実習生

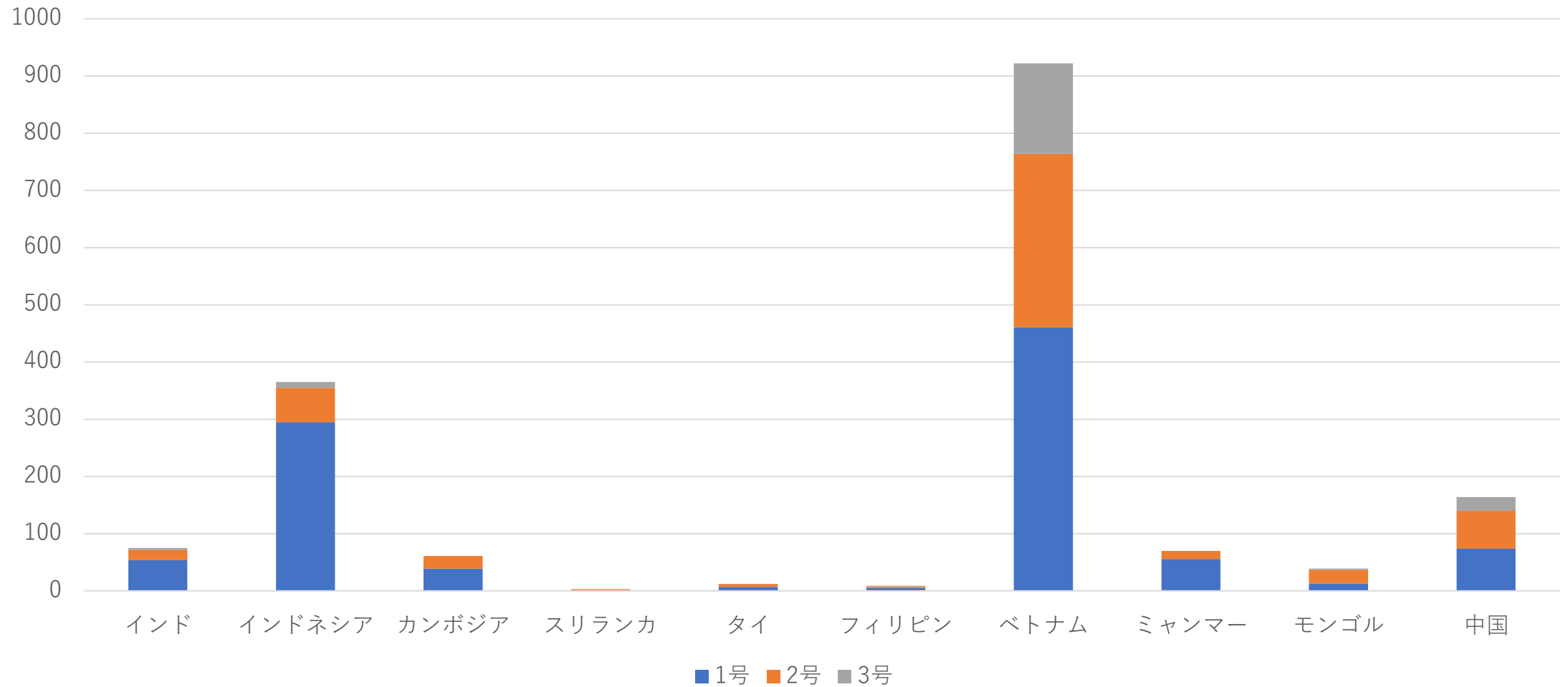


特定技能外国人



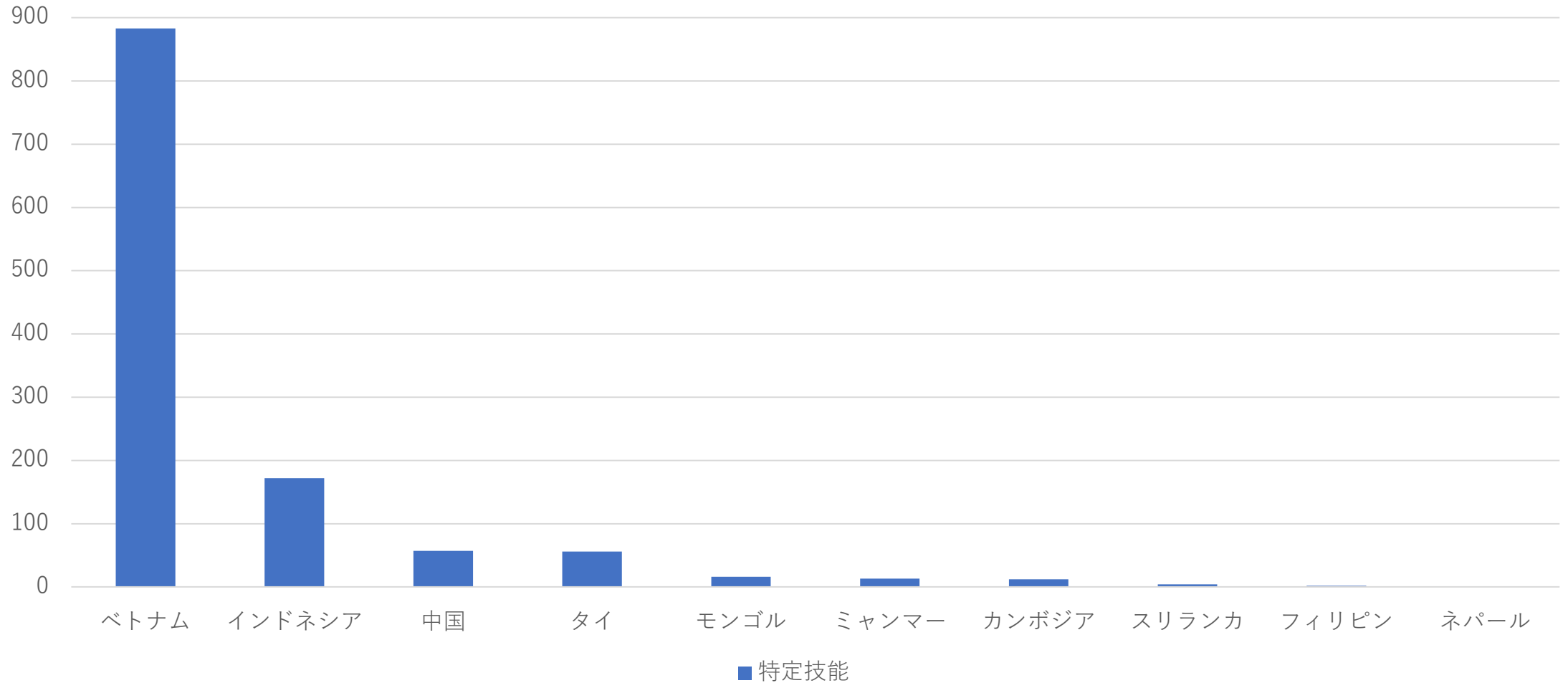
国籍別技能実習生在籍者数

実習生受け入れ実績



国籍別特定技能数

特定技能生受け入れ実績



2. 取組み

ブローカー対策

経産省より補助を受け、外国人がブローカーを介さず直接送出し機関や、求人企業へアプローチが出来る仕組みを開発。更に、動画による日本語を無料で学べることにより、出国前の日本語教育期間を縮減することにより本人の負担を軽減することが可能となった。

Japarec じゃぱりく
夢をかなえるために**スキルアップ**してほしい。そんな願いから「**じゃぱりく**」ができました。

とは…？

- 選ばれる理由1**
日本語無料学習 E-ラーニング
オンラインで好きな時間、好きな場所で日本語が学習できるように「日本語学習E-ラーニング(無料)」を利用できます。日本語学校の講師が監修した実践的なカリキュラムになっています。スマホやパソコンから、毎日コツコツ学習しましょう！
- 選ばれる理由2**
就職先も選んで**マッチング!**
海外や日本で暮らす留学生、実習生で優秀な人材を求めている企業がたくさんあります。そうした双方の条件を**マッチング**できるシステムをじゃぱりくでご提供しています。スキルアップしたあなたの就労をサポートいたします。会員の方なら無料でご利用いただけます。
- 選ばれる理由3**
安心・充実の**サポート体制**
母国で就職したい方や日本で就職したい方など将来の夢はひとりずつ違います。働き方にあわせて必要なスキルもそれぞれ違います。あなたに必要なスキルが身につくように、さまざまなサポートを提供します。

全体の流れ

無料会員登録 として さっそく **はじめよう!**

じゃぱりくサイト QRコード

企業と外国人材つなぐ

マッチングと教育一体化

ARMSが来月から新サイト開設

外国人材 × 企業のマッチングサイト Japarec

求人掲載料金が無料!

経済産業省認定 (新連携支援事業)

外国人の人材紹介サイト 自社に必要な即戦力をご紹介

ARMS株式会社

入国前教育（本人負担額の縮減）

文化庁より補助を受け、来日前の留学生のクラスに意欲のある技能実習生をオンラインで同席させ、来日前の日本語教育期間を短縮する取り組みを行っている。



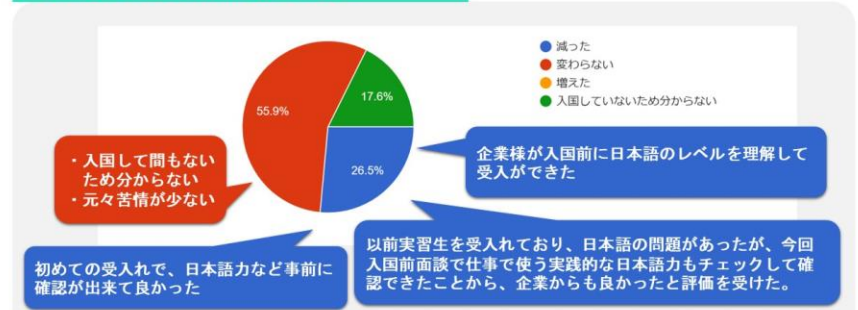
入国前面談（責任ある受入れの実現）

来日する為のエアチケットを購入する1ヵ月前、技能実習生本人、送出し機関職員、組合職員、受入れ企業職員の4方で入国前面談をZoom、及びSkypeにて実施。

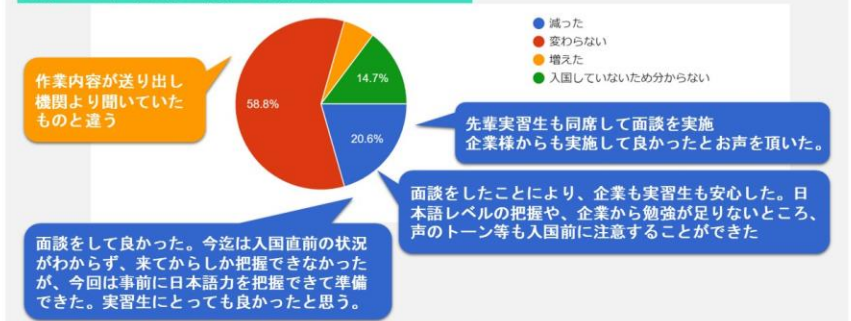
聴きたいこと、不安に思う事等、双方質問をすることにより、ミスマッチを発生させない取組みを実施している。

入国前面談 を行った企業様のご意見

日本語能力に関する苦情は減りましたか？



実習生から仕事内容に関する苦情は減りましたか？



緊急出勤回数は減りましたか？同じですか？



集合研修の環境整備日本の故郷作り

来日後の集合研修は、実習生たちの「故郷」を目指して運営中。

来日後9ヶ月に改めてフォローアップ研修にて
労務教育、日本語作文コンクール、日本語能力
検定合格祝賀会を実施。



スキルアップ（処遇改善）

独自でスキルアップ工場を設置
各種様々な研修を母国語で対応
することにより、3号実習生、
特定技能への移行に際して、更
なるスキルアップを後押し。
業務範囲も拡大し、本人の処遇
向上も実現。

フォークリフト

玉掛クレーン

フルハーネス講習

プレス、溶接、射出成形、旋盤、工業包装

半自動溶接 等



正しい日本語を話すこと（日本語の問題解決）

外国人へ日本語力を求めるだけでは解決しない

日本語がいくら話せる実習生を送っても問題が
起こる受入れ企業

日本語が少ししか話せない実習生を送っても問題
が起こらない受入れ企業（日本語が後から上達す
る）

その差は、受入れ企業の従業員の日本語力が鍵と
なることが多い。

弊組合では、正しい日本語、正しい指示を方法の
普及を図っています。



←サンプルはこちら！

ARMS株式会社

YouTube動画シリーズ 教えて！セイレンさん ～伝える日本語～



実習生に
日本語が
伝わらない…

外国語が
できる社員が
いない…

あきらめていませんか？！
実例から学ぶ日本語のヒントがたくさん！
日本語ができれば、いいんです！！

生産性も
UP!!



無料動画はこちらから！

日本語教師
監修

完全版動画セットご購入による ウクライナ支援プロジェクトご賛同企業募集！

弊社が目指す“日本人と外国人の歩み寄り”の一環として、
本シリーズの完全版セット（本編動画10本セット）を1,000円で販売し、
その売上を「国連UNHCR協会」のウクライナ緊急支援へ寄付いたします。

【申し込み方法】

- ・現金払い：申込書①～④をご記入の上、現金を添えて営業・訪問担当へ直接お渡しください。
- ・銀行振込：担当メールアドレス（oida@arms.co.jp）に、下記の①～④をご連絡ください。
返信にてお振込み先のご案内をいたします。

※大変申し訳ございませんが振込手数料は御社でご負担ください。

①企業名： _____
②ご担当者名： _____ ③弊社担当名： _____
④動画ご案内用メールアドレス： _____ @ _____

申込書と代金の受領確認後、動画視聴用のURLと視聴用パスワードを
本プロジェクト担当より、こちらのメールアドレスへご案内いたします。

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年1月13日（金）10時00分～11時30分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 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
- 4 出席者
 - （1）有識者
市川委員、大下委員、是川委員、佐久間委員、高橋委員、武石議員、富田委員、樋口委員
（代理出席）
独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会
 - （2）関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 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。「アジアの安定と日本の持続的成長のために」入国前のキャリアと日本に来てからの技能習得を一体的に評価するとともに未来を託すのにふさわしいパートナーとして共に活躍できる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、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消し、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」を共通目的として、両制度を整合性、一貫性あるものへ改革すべきである。ここでの「国際貢献」とは、狭い意味での技能移転のみによって達成

されるものではなく、人材を共同して育成し、国際的な環流の仕組みを構築することにより、少子高齢化への対応や産業技術の高度化を含め、アジア各国が共通して抱える社会的諸問題に連携して対応し、もって持続可能性のあるアジア各国の成長と安定に寄与することを意味する。つまり、迎え入れる若者たちの立場に立って、外国人材の受入れを行い、外国人材の受入れ政策を確立しながら共存を実現し、今日のアジア新時代に貢献することが重要である。

- 200万人を超えるアジアの若者たちが、技能実習制度を通じて日本で学んだ技術や知識を生かし、母国の経済発展に貢献し、日本とアジアの共存共栄を支えているということは非常に意義がある。
- 「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」として捉え直すことを原則とすべき。
- 技能実習制度と特定技能制度それぞれに、建前と実態の乖離があり、それを同時に解決して整合性・一貫性のある制度を作り上げていかなければならない。具体的に言えば技能実習制度は、建前は技能移転による国際貢献だが、実態は労働力確保である一方で、特定技能制度においては、技能実習2号よりもワンランク上の技能を求めているが、実際はそうになっていない。そういう意味で、特定技能が技能実習2号よりも高い技能を持っているということを前提にしているにもかかわらず、特定技能制度自体に技能に係る実効性のある評価方法を担保する仕組みがないということが問題。
- 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。
- 特定技能制度も、労働者の保護・育成及び労働市場の問題であるから、技能実習制度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、産業技術の発達に応じ、現状に即した職種等の大きくくり化等を進めるべき。
- 水産加工の技能実習2号を終了後、介護の特定技能として雇った場合、机上の勉強だけで簡単に合格できるペーパーテストを通過したとしても何もできず、3年間働いている技能実習・介護生が、特定技能・介護人材に教えている現状がある。3年間学んだ技能実習・介護生と、試験ルートで入った何も身につけていない特定技能・介護人材が同じ給料というのはおかしいのではないかと。外国人同士の間で、分断・亀裂が起き始めている。
- また、『特定技能・介護』は入国、就労後、その日から介護保険報酬上、人員配置基準に一人としてカウントされるが、「技能実習・介護」の場合は、就

労後6カ月間は人員配置基準にカウントされない。このため、経営者は「技能実習・介護」の場合は、少なくとも6カ月間もう一人雇わないと人員配置基準を満たさないため、若干給料が高いが何もできない「特定技能・介護」の人材を雇った方が、採算上有利なので、技能レベルは下がっても、「特定技能」しか入れないようにした』との流れができつつあり、結果として、就労現場の技能水準向上メカニズム不在の「特定技能」へのシフトによって、現場の介護技能の水準は低下のおそれに直面している。

- 「技能実習3号」については、誰もが3号に進むわけではなく、職種によっては不要なものもあるが、技能実習法の前回改正当時、より高度な技能へのニーズがあるから作られた。その点については良い面を伸ばしていく必要がある。
- 「特定技能」においては、企業側が求めている人材については、職種によっては技能がなくても単純労働として受け入れたいという企業側の本音がありながらも、「技能実習2号」よりもワンランク上の制度という擬制をとって制度設計してしまっているために、様々な問題が生じている。レベルの高い技能がなくても、単純労働として受け入れるということなら、正面から国民に意見をもらい、政治決断していくべき。
- 技能の評価試験について、北海道から沖縄まで、その地域によって特性があるため、グローバル人材共生会議を都道府県単位に設置し、その地域の実情・実態に即した方法で都道府県ごとに実施してほしい。都道府県及び地方自治体が主体性を持ち、格差是正策を含め過疎対策や地方創生事業と連動させてその地域の特性に合わせたやり方を弾力的に行うべき。
- 外国人材のわが国での就労に関しては、広く選択肢を用意し、ニーズに基づいて選べるようにしていくということが大事である。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である。他方で、日本社会としては、人材の地域偏在の防止などという観点で望ましい方向に進んでくれる人材を優遇するということが大事で、例えば、同一職種・同一企業で長期安定的な外国人の就労者を優遇するということを考えていくべき。その際、家族の帯同については、同一職種・同一企業でしっかり安定的に働いている人については、5年から8年で家族帯同、そして10年経過したら永住権を認めていくというインセンティブを設定するという形にすることが考えられる。つまり日本として、外国人材が同一職場で働き、地域社会に定着することを目指して外国人材との共生を実現していかなければならない。

(転籍の在り方について)

- (特定技能への移行のタイミングで、) 地方の中小企業からは、外国人材の不当な引き抜きによる悲鳴があがってきている。
- 「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、転籍基準を明確化した上で柔軟化は必要。
- 大都会への不当引き抜き、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)

- 悪質なブローカーや企業・団体から外国人材を守り、全員が平等に健全な企業等に配属される外国人材就労システムを定着させること。
- 「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。
- 技能実習及び特定技能の実施に係る管理支援事業を一体的に行う機関(管理支援機関)を許可制により設け、当該許可基準及び優良基準を現行の監理団体に係る基準よりも厳格化すべき。この機関は非営利組織であることが望ましい。特定技能外国人に対する現在の義務的支援事項は、特に非自発的離職時などにおいて手薄であり、見直しが必要である。また、支援能力のない登録支援機関が多い。
- 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事も事実。優良な管理支援機関の育成は不可欠だが悪質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)

- 入国時にN5レベルの日本語能力を求める要件を設けることが必要。つまり、日本でなぜトラブルや問題が起こるかと言うと、日本語ができず、コミュニケーション能力がないことが原因の場合が多い。そうした人は、大体母国で入国前にほとんど勉強しておらず、日本に来ている友人を頼ればなんとかなると考えている場合が多い。そして悪質なブローカーを介在し、問題が発生する。また、言葉だけではなく、勉強する過程で日本の生活習慣や文化も学んでいる人は、日本に来て問題を起こす可能性は極めて低いという事実がある。技能実習生が技能修得活動をより円滑に行うとともに、日本において犯罪や違法行為に巻き込まれず自らの身を守り、安心安全な生活を送ることを可能とするために、技能実習に係る入国前講習及び入国後講習の内容をより明確化

するとともに拡充し、講習期間も延長するべきである。また、来日後も日本語学習を継続実施すべきである。

(その他)

- 約 30 年かけて、地方の中小企業や地域社会で試行錯誤を繰り返しながら積み重ねてきた技能実習生受入れ・技能開発のノウハウが活かされる形で、更なる外国人材受入れをどのように進めるかを検討することが大切。
- 住宅、教育、社会保障、職業訓練から宗教上の配慮に至るまで、多様性や社会的コストを受け入れる国民的コンセンサスを作り上げていくべき時である。
- 円安による影響があった上、ベトナムでは昨年 8% 経済成長しており、ベトナム国内でも人手不足になりつつある。一方、わが国では残業手当不払い事案や、暴行事案等といった情報は、SNS 等ですぐに送り出し国側に伝わり、日本は働きにくいというイメージが抱かれ、結果、日本は外国人材が働く国として選ばれにくくなってしまう。
- 外国人材の賃金は、最低賃金に張り付いているという状態が根深く残っている。やはり、公正で公平な処遇が大切であり、同じ地域・職場で働く人材については、能力・実績に基づく賃金を実現するように誘導すべき。
- 全国一律の最低賃金を導入するべきかについては、議論の余地があろうが、私達は、最低賃金が地域ごとに異なるのはやむを得ないと考えている。他方で、同じ地域で同じ仕事をしている方々については外国人・日本人にかかわらず同一の能力評価基準による処遇をするべきである。
- 技能実習生の労働災害における死傷者発生割合は、2021 年においては、全労働者の 2 倍となっている。また、労働安全衛生の不備が、国際的に人権侵害事案とされており、ILO の中核的労働基準にも労働安全衛生項目が追加されている。技能実習生の安全で健康的な労働環境を作ることは、まさに人権を尊重するという事となるため、検討項目の中にも入れていただきたい。
- 「技術・人文知識・国際業務」及び「定住者」といった在留資格、(留学生など) 資格外活動で働く外国人が直面する課題への取り組みも重要。
- 制度改正に向け、幅広い実態調査(特に特定技能)が必要。

6 配布資料(別添)

アジアの安定と日本の持続的成長のために ―アジアの模範的人材育成・確保システムの構築をめざして―

「技能実習制度」・「特定技能制度」整合性、一貫性ある制度への改革
制度の抜本的な改革のための論点 2 4

以上

アジアの安定と日本の持続的成長のために

ーアジアの模範的人材育成・確保システムの構築をめざしてー

一般財団法人外国人材共生支援全国協会
代表理事 会長 武部 勤

制度見直しの視点は「着眼大局、着手小局」を旨とすべし

アジアは日本にとって政治的、経済的、安全保障上、最も重要と考える。
日本は進んで世界やアジアに貢献しながら、自国の存立を図っていくべきであり、

日本の国柄を守りつつ日本人の国際性を高め、

「アジアの安定と日本の持続的成長のために」

日本で学び、働きたいと願う向上心のある若者たちを迎え入れ、

入国前のキャリアと日本に来てからの技能習得を一体的に評価するとともに

未来を託すのにふさわしいパートナーとして共に活躍できる

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である。

グローバル人材共生支援全国協会 (NAGOMi) 設立の経緯と目的

2020年4月、コロナ禍で追い詰められつつあった技能実習生らを保護するため政府・自民党に要請活動を起こした。その際、二階俊博幹事長（当時）のアドバイスにより同年10月、全国8ブロック（各出入管理局管内）からなるグローバル人材共生支援全国協会（NAGOMi）を設立し、以下の目標に向かって活動している。（NAGOMiの趣意書・定款等を添付）

- 1、迎え入れる若者たちの立場に立って、外国人材受け入れ政策を確立し、「共存共栄のアジアの新時代」のために貢献する
- 2、人材育成、人材確保、国際貢献を共通の基本目的とし、技能実習制度を基盤に特定技能制度との一貫性ある制度に改革するとともに、キャリアステージに合わせた選択幅のある在留資格制度にする

- 3、悪質なブローカーや企業・団体から外国人材を守り、健全な企業等に配属される外国人材就労システムを定着させる
- 4、「グローバル人材共生ネットワーク」を全国各地域に展開し、外国人材を適切に育成・保護・支援するとともに、差別のない多文化共生社会の環境整備に寄与する
- 5、地方や中小企業が人口減少と人手不足で最も危うい状況下にあるので、国と地方自治体の連携のもと「地方再生と中小企業の振興のために」グローバル人材共生支援策を重点化する

外国人受け入れ政策の課題

今や日本で就労する5人に1人が実習生、約30年かけて地方の中小企業や地域社会が、試行錯誤を繰り返しながら積み重ねてきた実習生受け入れ経験のノウハウが生かされる形で、外国人材の受け入れをどのように進めるのか、検討する視点が大切（東海大学教授・万城目正雄氏）

1、技能実習制度の貢献度

- 1、累計200万人を超えるアジアの若者たちが、日本で学んだ労働倫理、日本語、技能・知識を活かし母国の経済発展に貢献し、日本とアジアの共存共栄を支えている
- 2、技能実習生の帰国後のキャリアアップや家族の生活改善に貢献している
- 3、実習生の真面目な姿が、日本人社員に刺激と向上心を与え、チームワークの向上に貢献している
- 4、日本の歴史、伝統、文化を再認識し、日本人の国際性を高め、日本の国柄を磨くチャンスになっている
- 5、人口減少・高齢化が進む中、地域の活性化と中小企業の経営安定に貢献し、地方経済を守っている

2、特定技能制度の問題点

特定技能制度ではトラブルが発生した場合、サポート機能を持った仲介あっせん機関がないためブローカーが横行闊歩しているという声が多い。転職は技能が身につけにくいリスクがあり、外国人材が着実に技能を習得できる仕組みにするために悪質な業者の淘汰とともに優良な仲介業者の育成が不可欠(例 管

理・支援機関)

- 1、特定技能1号の技能試験は、相当期間の実務経験等を要する技能とされているが、実際には、同水準を担保する試験内容・難易度になっていない。
技能実習2号修了者よりかなり劣るという声を聞く。従って技能水準を担保する試験内容・難易度に改めるべき
- 2、急ごしらの特定技能制度は、労働者保護の監視体制が不備で、地方の中小企業から不当な引き抜きのために悲鳴が後を絶たない。
技能実習よりも特定技能の方が外国人材にとって不利益や負荷をもたらすのではないか
- 3、特定技能外国人材が所在する地域の偏在が問題化している。
企業の自助努力には限界があり、賃金水準の低い自治体による取り組み（家賃光熱費補助、寮の運営、地方ならではの発信等）が必要
- 4、産業構造上、下請け企業においては、賃金額を上げるのに見合う受注単価が確保できない実情
適正な取引価格となるよう、監督・指導を徹底すべき
- 5、インターネットを用いて日本で許可を有しない事業者が日本で営業を行う等の事例が出てきている。
不適切な国外にわたる職業紹介の事例や国内にいる特定技能外国人を日本での許可を有しない送り出し機関が取り次いでいる事例等がある。

3、技能実習制度見直しの留意点

- (1)「訪れたい・学びたい・働きたい・住みたい」日本(選ばれる国)であるために
 - 1、「技能実習制度を受け入れの本幹としていただきたい」と VAMAS のジェツプ会長は古川法務大臣に提案。
日本で3年間、現場での技能習得、生活習慣、文化、言葉の習得などにより定着することができる。3年後帰国すれば母国に貢献、もっと経験を積みたければ特定技能制度を活用して日本で活躍でき両制度の存在価値が高まっていくと説く。(2022年6月29日)
 - 2、またジェツプ氏は、今までのような海外への労働者輸出・出稼ぎの視点からベトナムの経済発展のためにより優秀な人材育成という視点で海外との関係を発展させていきたいと強調。
 - 3、小さな事では交通標識から住宅、教育、社会保障、職業訓練や宗教上の配慮に至るまで日本の「内なる国際化」に対する社会的コストを受け入れる国民的コ

ンセンサスを求めるべき

- 4、若い未経験の人材（中学、高校卒）を幅広く日本で迎え入れ、基礎から技能習得することで将来に期待が持てる（監理団体による保護と育成が必須）
- 5、技能試験と N4 の合格が必須の特定技能より容易に来日できるルートがないと他の台湾、韓国のような国に流出する
- 6、優れたグローバル人材は、「働きがい・生きがい」、「安全・安心」なところに集まる。

(2) 技能実習制度と特定技能制度を整合性と一貫性のある制度にするために

- 1、監理団体の許可要件や優良基準を改正し、監理・支援事業を一体的に行う機関の制度化(管理・支援機関)
また支援能力のない者を排除するため登録支援機関については許可制にすべき
- 2、前職要件の撤廃
- 3、日本語能力要件(N 5 相当)を新設する
また入国前講習や入国後講習の内容・期間の拡充、継続的な日本語講習の実施義務を規定すべき
- 4、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の特定作業分野・業務区分を統一的なものにし、産業技術の発達(単一作業のみの業務は減少、多能工化)に応じ、現状に即した職種等の区分に改める
それに伴い技能実習計画審査基準や技能検定に改める。
また特定技能所属機関に対し、技能習得・向上配慮義務を課す
- 5、ポイント制の導入を検討する
家族帯同や永住権の要件が緩和される等のインセンティブを検討すべき
- 6、制度のさらなる適正化、労働法上の権利侵害の防止のための措置が必要。
転籍を認める場合の拡大・明確化、その実際的機会を可能な限り多く確保できるようにする措置を講じるべき
- 7、日本の伝統工芸や希少技術の承継のために学歴等にこだわらず人材を受け入れる機会を確保できる措置を講じるべき

(3) キャリアステージに合わせた幅広い選択肢の在留資格制度の創設

日本語能力（を含む一定要件を満たした技能実習修了者について特定活動等での在留継続を認める（外国人材育成マネージャー、国際交流推進員、企業内管理者等）。これにより「外国人材の使い捨て」との非難は当たらないことになる

(4) 都道府県単位のグローバル人材共生会議を設置

国、都道府県のブランド力（信用、安心、提携）、市町村の地域密着力、民間の機動力及び専門家など産学官ワンチームによる「グローバル人材共生会議」を都道府県単位の設置すべき（コロナ対策を見習うべき）

(5) 外国人材に係る実態調査（データ）に基づいた制度改革が必要

技能実習制度及び特定技能制度全般について、制度関係者（受け入れ企業、監理団体、登録支援機関、送り出し機関及び外国人）に対し大規模な実態調査を継続的に行い、多面的な情報収集により実情実態を正確に把握しデータに基づいて制度改革につなげることが重要

（例 実態調査によれば労働法令違反事例は技能実習制度特有の問題でないことが明確、技能実習生の出身比率は大学卒 12.7%、大学院 1.6%、短大・専門学校 23.8%、高卒 53.8%、中卒 7.0%）



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

「技能実習制度」・「特定技能制度」 整合性、一貫性ある制度への改革

「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」ヒアリング

2023年1月13日

NAGOMi副会長
元厚生労働大臣 塩崎 恭久

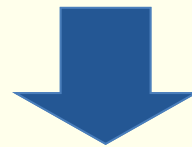
「失われた30年」における2つの失敗

資本： イノベーション政策の失敗(大学改革、DX、GX等)

- ➡資本ストックへの投資不足、潜在成長力低迷、国際競争力低下
- ➡賃金、為替の低迷

労働： 人口政策の失敗(少子化対策およびグローバル人材活用)

- ➡全業種での人手不足、能力人材の不足、との認識が重要
- ➡労働力不足による成長、税収等の低迷



労働市場の深刻な問題⇒労働市場に責任を持つ厚労省の中心課題

両制度の「建前と実態の乖離」を同時解決

	建前	実態
技能実習制度	国際貢献	労働力確保
特定技能制度	技能実習より高い技能	技能の実効ある評価・担保制度なし

「技能実習制度なくして、愛媛県経済なし。」(2013年夏、伊予銀行首脳)

- 現状、技能の実が十分伴わない「特定技能」の制度的歪みが、技能を大事にする「技能実習」の良い面にまで影響（例：介護）。その結果として、受入企業側の「特定技能」選好が進み、外国人労働市場全体の技能レベル低下や外国人材間の「分断」が進行中。
- 「2つの制度の整合性の取れた、一貫性のある制度への改革(NAGOMi)」
 ➔ 両制度の共通目標は、「人材育成・人材確保・国際貢献(NAGOMi)」に一本化。
- 「技能実習制度(3号選択も含む)」（基礎的人材育成期間）を経て「特定技能制度」（実践的人材育成期間）へ、を原則とし、同ルート、とりわけ同職種同士での移行を優遇。
 ➔ あくまで日本は技能を重視（実技試験尊重）。そのため、両制度の職種等は広く統一の要。（場合により、実技試験による「技能重視」は残しつつ、職種限定は廃止も選択肢。）

世界に開かれた日本へ

- 「国の開き方」は、主権国家日本が決定し、実現すべきもの。
- 人権等国際ルールは最大限重視の下、「広く国民、地域が求め、外国人材も日本滞在を堪能できる、向上心豊かな歓迎すべき人材の受入促進」を実現。
- 国内外問わず、**公正な能力評価に基づく公平な処遇**を実現。「外国人労働者は最低賃金」的発想から決別し、同じ地域・職場で働く人材については「**能力・実績に基づく賃金**」実現を推進。
- 特定技能外国人に関しては、地方の技能実習から大都会へ流出・偏在する傾向が顕著であり、受け入れ企業による努力に加え、自治体及び国の公的支援による地方での就労・居住環境の底上げ等を検討すべき。
- **外国人材には、就労に関し、広く選択肢を用意。**その上で、「国民、地域が歓迎すべき向上心豊かな人材の受け入れ」を優遇することで、有能人材の受け入れを促進。
 - ➔ 「**同一職種、同一企業での長期、安定的な外国人就労(例：<技能実習3号の場合を含む>5年、8年、10年)**」を優遇し、「家族帯同」、「永住権」等の取得などにおいて**インセンティブ設定**を法律により明確化、日本の求める歓迎すべき人材の定義を世界にあらかじめ明示すべき。
 - ➔ 同一職場での定着、地域社会との融和の促進を図る事などで、**外国人材との真の共生**を促進する。
 - ➔ 外国人材の**異文化生活支援、社会保障制度の格段の改善、帯同家族への就学・就労支援等**を推進するとともに、**受入企業の事務負担の大幅軽減**を図る。

「技能実習」と「特定技能1号」比較一覧

	技能実習（技能実習法）		特定技能1号（入管法）
目的	技能移転による国際貢献		深刻な人手不足への対応（労働力確保）
主管官庁	法務省、厚生労働省		法務省のみ
在留期間	1号=1年以内 2号=2年以内 3号=2年以内 } 最長5年		最長5年 (2号は期限なし)
対象職種	86職種 158作業		12分野
転籍・転職	原則不可 (企業倒産などやむを得ない場合は監理 団体サポート下で可)		転職可能 (同業種内で)
日本語能力要件	なし (介護のみ日本語要件<1号はN4、2 号・3号はN3>)		あり (JLPTのN4もしくはJFT BasicのA2) (技能実習2号からの移行者は要件なし)
技能要件	なし（前職要件あり）		あり（分野ごとの技能試験合格） (前職要件なし) (技能実習2号修了者は要件なし)
監理団体 ・ 登録支援機関	必要性	必須 (団体監理型)	任意
	設立要件	許可制	登録制
	機能	斡旋、支援、 保護、監査 (生活支援全般、 日本語教育等)	支援のみ 事前ガイダンス、契約支援、日本語学習機会提供 などの支援機能あり。保護機能はなし
	指導	①技能実習機構による 実地検査 (監理団体=1年毎、 実習実施者=3年毎) ②地方入管局による 不定期立ち入り検査あり	地方入管局による不定期立ち入り検査のみ

目指すべき新たな制度

整合性、一貫性ある両制度へ
人材育成・人材確保・国際貢献
法務省、厚生労働省
各最長5年
原則、全ての業種
節度ある柔軟化 (同一企業、同一職種を優遇)
あり (入国時N5、特定技能ではN4 (介護はワンランクアップ))
実技試験による技能重視
必須
許可制
斡旋、支援、保護、監査
①技能実習機構による実地検査 (監理団体=1年毎、実習実施者=3年毎) ②地方入管局による不定期立ち入り検査あり

(参考資料)

■ズン越労働・傷病兵・社会問題省大臣講演における発言要旨

2022年9月6日 グローバル人材共生推進議員連盟、NAGOMi共催 衆議院国際会議室
「ダオ・ゴック・ズン越労働・傷病兵・社会問題省大臣」講演セミナーにて

【1】今年施行されたベトナム人海外労働者派遣法改正（法律69）

- (1)労働対象の拡充
- (2)送出機関のライセンス取得の厳格化
- (3)送出機関による仲介手数料の徴収の禁止及びサービス手数料の50%削減
- (4)ベトナム人労働者に対する事前教育の徹底
- (5)送出機関に対する調査の強化及び不法行為の厳罰化

【2】加藤勝信厚労大臣、葉梨康弘法務大臣との会談での要望事項

- (1)特定技能制度は技能実習を終えたら速やかに特定技能に移行できるよう求める
- (2)ベトナム人労働者は日本人と同様の仕事に従事しているにも関わらず（訓練料・実習料という名目で不当に）低い給料が支払われているケースもあり、処遇や人権面の改善を要望する
- (3)二重課税についての検討をお願いする

【3】梅田邦夫副会長、塩崎恭久副会長の質疑応答

質問：「日本国内に『技能実習制度を廃止しろ』という意見がある。ベトナムの考え方は『技能実習制度が基盤にあって、その延長線上に特定技能制度が繋がっていく』というもの。そういう理解でよろしいか」。
「今日、大臣はまさに技能実習を経て特定技能に進んでほしいと明確に述べたと認識している。
この点はよろしいか」。

ズン大臣：「その通り。基本的にその方向で考えている」。

ある監理団体からの切実な声（その1、2022年9月12日）

お疲れ様です。

私は、ベトナム労働大臣の「特定技能は技能実習からの移行を原則に限定すべき」とのお考えに賛成です。日本に残りたい技能実習生が全員特定技能へ移行となれば、やはり「同職種のみへの移行」とすべきで、海外からや国内からのペーパー試験での移行は今すぐ廃止すべきです。留学生からの特定技能も廃止すべきです。全て技能実習から始め、同職種の特定技能へ移行していく。どうしても私の回答はここに辿り着きます。

当組合についてですが、今週、技能実習を終了し帰国する者がおります。航空券を既に購入済みで帰国準備をしておりますが、突然、帰国しないと言い出しました。日本に残って就労先を探すとの事です。

本件は質の悪い登録支援機関（私の知っている人物）がフィリピンの決まり事も理解せず、勝手に動いており、非常に困っております。入管にも確認したのですが、現在、当組合管理の実習生であっても在留資格変更の申請を行っているかどうか連絡しても教えてくれません。個人情報に当たる為との回答。

もし転職先が決まっておらず、在留資格変更の申請をせず、在留期限が切れればどうなるか？組合の責任になるのか？と尋ねたところ、そうですとの回答。組合を呼んで事情聴取を行うようになるとの事です。

制度上のゆがみで、行政の言っていることが、もう無茶苦茶です。組合職員はこのような問題に毎日振り回され疲労困憊です。見切り発車でこの特定技能制度を創設した政治家の責任は大きいと思っております。

必ず、納得のいく制度改革をしてもらいたいと思います。（原文ママ）

ある監理団体からの切実な声（その2、2022年10月4日）

昨日の講演、お疲れ様でした。会場の皆さんの声が国政に反映される事を期待します。

本日、介護施設に勤務する、ある技能実習卒業生を皮膚科診療所に同行しました。名前は◇◇◇
と言い、「技能実習・介護」を経て、現在は「特定技能・介護」で頑張っており、勤務先にも大変
信頼されています。同施設では人員不足の為、異業種での技能実習から移行する人材でも良いので
人材が欲しいという経営者の意向を受け、当監理組合が異業種（水産加工）での技能実習からの
「特定技能・介護」への移行人材を2名、配属させました。

しかし、◇◇◇も働く同施設の現場の施設長からは、異業種での技能実習から業種を替えて移行
して就労する「特定技能・介護」の外国人材に対し、なぜ「技能実習・介護」で介護の技能をしっ
かり習得して来た外国人材が、基礎から教育を行わなければならないのか、との疑問を呈されてい
ます。

一方、「技能実習・介護」から「特定技能・介護」に移行した◇◇◇からも、「私が3年間、介
護の技能実習生としてハードな仕事をこなしてきても、スキルのない『特定技能・介護』の人材に
対し、介護のイロハを教え、加えて待遇面がその人と私が一緒であることは、おかしくないです
か？」と厳しい指摘を受けています。私は「その通りですね。気持ちは良く分かります」と応える
しかありません。外国人同士の間の亀裂が心配です。

これが「技能実習」と「特定技能」の併存の実情です。働く人から見ても、雇用する側から見
ても、整合性が全く取れていません。実務経験を踏まない、技能が担保されない「特定技能者」をい
とも簡単に許してしまう現行の特定技能の試験制度は廃止すべきです。同じ業種での技能実習を
経ただけ、特定技能に移行できる制度を原則とするよう、全体として整合性のある一体的な制度
改正をお願いしたいと思います。（原文ママ）

人員配置基準上の外国人の扱いの制度間の歪み (介護及び看護助手)

■ ■ 技能実習生、EPA候補者は就労開始後6か月間、保険上は職員としてカウントできず

	技能実習生	EPA候補者	特定技能外国人	(参考)留学生アルバイト
介護報酬 (介護施設)	× (※1)	× (※1)	○	△ (※2)
診療報酬 (病院・診療所)	○ (※3)	○ (※4)	○	△ (※2)

※1：例外は以下2点

- ①実習・就労開始から6月を経過したもの
- ②日本語能力試験N2またはN1に合格しているもの

※2：国レベルでの通達は無く、自治体の判断による

※3：介護職種の技能実習生が看護補助者として看護師長及び看護職員の指導下で療養生活上の世話等を行う場合、カウント可

※4：看護補助者の配置基準について、看護師候補者はカウント可



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

制度の抜本的な改革のための論点 2 4

2022年8月

1. 技能実習制度と特定技能制度の目的をどうするか

(技能実習制度の目的と実態の齟齬の解消等)

技能実習制度の目的と実態の齟齬を解消し、さらなる適正化も図った上で、「人材育成・人材確保・(広義の)国際貢献」を共通目的として、特定技能制度と整合性がとれた形で一元化するべきである。

(広義の)国際貢献とは、狭い意味での技能移転のみによって達成されるものではなく、人材を共同して育成し、国際的な環流の仕組みを構築することにより、少子高齢化への対応や産業技術の高度化を含め、アジア各国が共通して抱える社会的諸問題に連携して対応し、もって持続可能性のあるアジア各国の成長と安定に寄与することを意味する。

2. 技能実習制度と特定技能制度の一元的運用

(外国人材育成制度としての合理的な連結)

技能実習制度と特定技能制度の一元化にあたっては、技能実習を基礎的人材育成期間、その後の特定技能を実践的人材育成期間として捉えた上で、技能実習に係る職種・作業と特定技能に係る特定産業分野・業務区分の統一化を含め、両制度を合理的に連結し、段階的かつ計画的で一貫した人材育成制度として構築するべきである。両制度の「一元化」とは、①制度目的の共通化、②一貫した人材育成システムとしての完成、③対象業務の統一化を意味する。

3. 技能実習制度と特定技能制度の所管法令・主務官庁のあり方

法改正によって技能実習制度及び特定技能制度の各目的を変更し、目的を共通化するにあたっては、両制度の所管法令の一本化（主務大臣は法務大臣及び厚生労働大臣の両省共



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

管)が望ましい。適正な出入国在留管理の観点に加え、労働者の保護・育成等の観点から雇用関係成立の斡旋部分その他労働法関連を含めて実効的で一体的な規制や取り締まりを確保するためである。

4. 監理団体の許可の要件及び優良基準の改正

監理団体は非営利組織のみに限るとの建て付けは維持すべきである。強制労働や中間搾取の防止及び(広義の)国際貢献の観点による。

その上で、人権侵害のない健全な外国人就労システムを構築すべく、監理団体の許可要件及び優良基準を改正すべきである。

監理許可の要件の改正としては、例えば、①監理事業に従事する役職員数によって、実習監理する実習実施者の数又は技能実習生の数に上限を設けること、②監理事業所が、実習監理する実習実施者の事業所の所在地から一定距離内に存在しなければならないとすること、③技能実習生の相談等に対応する通訳が外部委託ではなく監理団体の役職員として存在しなければならないとすること、④監理事業に従事する役職員は、監理責任者以外も全て一定の講習を受講し修了しなければならないとすること等が考えられる。

また、優良基準を厳格化した上で、それを満たす監理団体は受入枠の拡大や提出書類の簡素化等を認め、合理的なインセンティブを付与すべきである。

5. 介護職種以外の技能実習に係る日本語能力要件

後記11のとおり、同種業務従事経験要件(前職要件)の撤廃により、全くの実務未経験者を技能実習生として受け入れることになるので、労災事故の防止、労使間のコミュニケーション不全による種々の問題の防止及び安定的な生活を可能とするために、「技能実習1号」に係る実習計画認定基準として日本語能力要件(N5相当)を新設すべきである。一定以上の日本語能力が実習の成否を左右する。

6. 技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分の統一化 (両制度における対象業務の統一化)と特定技能所属機関による実践的人材育成



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

技能実習と特定技能との間で人材育成としての一貫性を持たせるために、技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分を可能な限り統一化すべきである。両制度の目的を共通化する以上は、これが可能である。その上で、実践的人材育成を行うべき特定技能所属機関に対し、技能修得・向上配慮義務を課すべきである。この技能修得・向上配慮義務を担保すべく、特定技能所属機関に実践的人材育成計画を作成させ、在留審査の際に計画内容の相当性及び当該計画を実際に履行したか否かを審査すべきである。

なお、「技能実習」から「特定技能1号」への移行にあたっては、技能実習の3年間又は5年間に従事した業務（職種・作業）と同一の業務に従事することを原則としつつ、**後記7**の改革後の「特定技能1号」に係る技能試験（「技能実習2号」修了者と同程度以上で、実践的人材育成を行うに足る技能水準の人材であることを実際に担保する試験）に合格した場合は、他の業務に従事することとなる移行も認めることとするべきである。このような場合は、技能実習で従事した業務とは異なる業務であっても、特定技能所属機関において実践的人材育成が可能となるからである。

7. 「特定技能1号」に係る技能試験の改革

「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」において、「特定技能1号」に係る技能試験は、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準にあることを確認するとされているが、実際には、同水準を担保する試験内容・難易度となっていない。よって、「特定技能1号」に係る技能試験について、「技能実習2号」修了者と同程度以上で、実践的人材育成を行うに足る技能水準の人材であることを実際に担保する試験内容・難易度に改めるべきである。

8. 「技能実習3号」のあり方

（「技能実習2号」に続き）「技能実習3号」を経てから「特定技能1号」に移行するか、それとも、「技能実習2号」から「特定技能1号」に移行するかについては、技能実習生及び実習実施者にとって多様な制度上の選択肢を用意するという観点から、実情に応じて、技能実習生及び実習実施者の話し合いによる選択に委ねることとすべきである。

もっとも、「技能実習3号」の独自性や存在意義を前提にした合理的な選択肢の提示があるべきである。そこで、技能実習生及び実習実施者に多様かつ合理的な選択肢の提示が可能とするという観点から、「技能実習3号」のあり方を検討すべきである。例えば、①



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

「技能実習3号」を経てから「特定技能1号」に移行した場合は、「技能実習3号」の2年間の実務経験を踏まえたより高い賃金等の労働条件が制度上確保されるべきこと（入管法の同等報酬基準の遵守の徹底、この点に係る審査の厳格化、同等報酬基準を遵守するために必要なツールとして実効的な賃金規程のモデル例の策定等）、②（後記13の改革後において）「技能実習3号」の修了者は、「技能実習2号」の修了者と異なり、日本語試験（N4又は国際交流基金日本語基礎テスト）の合格なしに「特定技能1号」に移行が認められるべきこと、③「技能実習3号」を経てから「特定技能1号」に移行した場合は、一定の要件のもとで家族の帯同が認められるべきこと、④「技能実習3号」においてしか修得できない教育内容（例えば、行政手続や労務管理に係る知識、医療通訳及びマネジメント手法といった育成内容）を設け、当該教育を受けたことが、後記21の改革後において、企業内管理者等の「特定活動」への在留資格変更の際のポイント制における加点事由とされるべきこと、⑤「技能実習1号」から「技能実習3号」までの5年間及びそれに続く「特定技能1号」での5年間を通じて同一企業において同一業務に従事した場合は、永住要件の一部（国益適合要件としての継続在留要件）を緩和されるべきこと等が考えられる。

9. 監理団体と登録支援機関のあり方

（技能実習及び特定技能の実施に係る監理・支援事業を一体的に行う機関の制度化又は支援能力のない者をより実効的に排除するため登録支援機関の許可制への変更等）

①技能実習及び特定技能の実施に係る監理・支援事業を一体的に行う「監理・支援機関」（仮称）の制度化（現行制度における監理団体と登録支援機関を統合し、主務大臣による許可制）又は②支援能力のない者をより実効的に排除するため登録支援機関の許可制への変更を行うべきである。いずれのスキームであっても、特に特定技能外国人の非自発的離職時において活動を実際に継続できるようにするため、雇用関係成立の斡旋機能を持たせるべきである。

10. 1号特定技能外国人に対する義務的支援事項の見直し

（非自発的離職時における支援の強化等）

上記9の措置を講じた上で、特定技能外国人が非自発的離職時に活動を引き続き行うこ



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

とを希望する場合は、特定技能所属機関や支援機関に対し、転籍が決まるまでの住居の確保等を含め、保護すべき明確な法的義務を課し、円滑な転籍の支援を現行制度よりも積極的に図るべきことを義務付けるべきである。さらに国のセーフティーネットも拡充すべきである。その他、1号特定技能外国人の類型（技能実習2号修了者、元留学生、特定技能試験の合格による新規入国者等）に応じて、必要かつ十分な支援をきめ細かく行えるよう、義務的支援事項を見直すべきである。

1.1. 技能実習に係る同種業務従事経験要件（前職要件）の要否

技能実習に係る同種業務従事経験要件（前職要件）を撤廃するべきである。狭義の技能移転を技能実習制度の目的から削除することによる帰結である。

1.2. 偽造書類対策の強化（1件あたりの購入費数百ドル）

上記1.1の前職要件にも関連し、在留資格審査やビザ審査の緩い部分の悪用が横行している。コロナ前は、勉強したこともする気もない若者が、偽造書類を使って金権主義の日本語学校へ留学することが常態化しており（偽装留学生）、同じ失敗を繰り返すべきではない。特に「技術・人文知識・国際業務」では偽造書類提出の噂が絶えず、「技人国」に該当しない単純業務に就労している者も多いとみられる。

1.3. 技能実習2号から特定技能1号への移行要件の見直し （日本語能力要件N4を求める等）

現行法上、技能実習2号の修了者が特定技能に移行する場合は、日本語試験が免除されている。しかし、実際には、技能実習2号を修了していても、職務及び社会生活の遂行上必要な程度の日本語を理解していない者も多い。そのため、技能実習2号から特定技能1号に移行する場合でも、日本語試験の合格（N4又は国際交流基金日本語基礎テスト）を課すべきである。

また、原則として、認定された技能実習計画を満了してから特定技能1号に移行すべきであり、移行時期についても必要な措置をとるべきである。

さらに、**上記6**の技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分の統一化（両制度における対象業務の統一化）に必要な作業が完了するまでは、1号特定技能外国



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

人が必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う場合における業務内容と技能実習2号移行対象職種において修得する技能との関連性（技能の根幹となる部分の関連性）を可能な限り広く肯定する運用とし、技能実習2号移行対象職種から特定技能1号に、特定技能試験の合格なしに移行できる範囲を拡大すべきである。

1 4. 技能実習に係る入国前講習及び入国後講習のあり方（期間、内容）

技能実習生が技能修得活動をより円滑に行うとともに、日本において犯罪や違法行為に巻き込まれず自らの身を守り、安心安全な生活を送ることを可能とするために、技能実習に係る入国前講習及び入国後講習の内容をより明確化するとともに拡充し、講習期間も延長すべきである。

1 5. 技能実習生来日後の継続的な日本語学習のあり方

一定以上の日本語能力が実習の成否を左右し、安心安全な就労及び充実した社会生活のためにも必要である。よって、技能実習生来日後における継続的な日本語学習の実施について、技能実習生及び実習実施者の義務として規定すべきである。但し、現時点において、全国の市区町村の6割が日本語教室空白地域という実情にあるなど、日本語教育を継続して実施するための環境が整備されているとは必ずしもいえない状況にあることに鑑み、当面は努力義務としつつ、技能実習生及び実習実施者にとって日本語学習の継続を実際に可能とする環境の整備を進め、政府による技能実習生に対する日本語学習継続支援の一層の強化を図るべきである。

1 6. 産業技術の発達等に応じ、現状に即した技能実習職種・作業の区分、技能実習計画審査基準及び技能検定の見直し

産業技術の発達及び業務体系の変化（単一作業のみを行う業務は減少し、多能工化）に応じ、現状に即した職種等の区分、技能実習計画審査基準及び技能検定に改めるべきである。

1 7. 技能実習制度及び特定技能制度のさらなる適正化、労働法上の権利侵害を含む人権侵害の防止のための具体的措置



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

- ・ 送出国への働きかけの強化（違反者に対する摘発の強化及び厳罰化の要請等）
- ・ 送出国への働きかけの強化（違反者に対する摘発の強化及び厳罰化の要請等）
- ・ 外国人技能実習機構や入管庁等による審査、検査、摘発体制の強化
- ・ 法令違反を犯す企業等への罰則等の制裁の強化

制度のさらなる適正化及び人権侵害防止のための措置として、第1に、送出国への働きかけの強化（送出国の法令に関する情報提供、違反者への摘発強化及び厳罰化の要請等）を図るべきである。第2に、外国人技能実習機構や入管庁等による審査、検査及び摘発体制の徹底強化を図るべきである。第3に、法令違反を犯す企業等への制裁を強化するべきである。

18. 技能実習生の転籍を認める場合の拡大・明確化、転籍を認める場合にその実際的な機会を可能な限り多く確保できるようにするための措置

①技能実習生の転籍を認める場合の拡大・明確化及び②転籍を認める場合にその実際的な機会を可能な限り多く確保できるようにするための措置を行うべきである。

技能実習中は、段階的かつ計画的な技能修得の強度の必要（同種業務従事経験要件の撤廃により、実務未経験者による技能修得にあたっての段階制及び計画性がより一層強く求められる。）から、「技能実習2号」から「技能実習3号」への移行時を除き、原則として転籍を認めないとするべきである。もっとも、転籍の自由が原則として認められないことにより労使対等が実質的に実現しにくく、人権侵害の誘因となりうる側面は否定できない。そのため、転籍を（例外的に）認める場合を現行制度よりも拡大、明確化するべきである。即ち、実習実施者において、外国人労働者に関して入管法、技能実習法又は労働法違反があった場合には、（技能実習法に基づき実習認定を取り消されないときでも）転籍を認めることとするべきである。また、行政見解が転籍を認めるとする場合の該当例をより明確化するべきである。さらに、転籍を認める場合にその実際的な機会を可能な限り多く確保できるように措置するべきである。法改正により、監理団体以外の一定要件を満たす「あっせん機関」が、転籍しようとする技能実習生の雇用関係の成立斡旋を行うことを認める仕組みを創設し、転籍を実際に可能とする機会を大幅に増加させるべきである。この「あっせん機関」として、例えば、監理団体ではないが、監理団体、登録支援機関、職業紹介事業者及び外国人受入企業等から構成され、技能実習制度に関する一定の知見及びネットワークを持つ全国的な団体が想定される。



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

19. 特定技能に係る不当な引抜き防止

特定技能に係る不当な引抜き防止を図るべきである。職業安定法による規制強化及び入管法による雇用経緯の適正性の審査強化が必要である。また、特定技能外国人が転職（転籍）した場合には、分野別協議会が転職の経緯等を確実に調査して把握することとし、不当な引き抜きによることが判明した場合には、特定技能所属機関や関与した登録支援機関に対して的確に指導し、それが繰り返されるようであれば、分野別協議会を退会させ、特定技能外国人の受入れをできないようにする等の措置を行う必要がある。

20. 特定技能外国人が所在する地域の偏在防止

特定技能外国人が所在する地域の偏在防止を図るべきである。企業の自助努力には限界があり、賃金水準の低い地域の自治体による独自の取組み（家賃光熱費補助、寮の運営、地方ならではの魅力発信等）が必要である。また、**上記19**の措置により、特定技能に係る不当な引抜き防止を図るべきである。さらに、特定技能所属機関が特定技能外国人に対する賃金額を上げ、流出を防ごうとしても、産業構造上、下請企業においては、賃金額を上げるのみに見合うだけの受注単価が確保できないという実情もある。そこで、各特定産業分野の業所管庁が下請企業等の実態を含む産業構造を正確に把握して、適正な取引価格となるよう、監督・指導を徹底して行うべきである。

21. 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

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在留資格制度に創設するべきである。具体的には、①「特定技能2号」に係る特定産業分野の追加のための条件整備（例えば、帯同が認められる子の教育体制や配偶者の生活基盤の安定の確保を含む受入環境の整備、生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野であると判断するための国内労働市場との調整の観点に基づく客観的指標や受入見込数の算出基準に係る緻密な検討等）、②日本語能力を含む一定要件を満たした技能実習修了者や特定技能1号修了者に対して、「特定活動」（企業内管理者、人材育成マネージャー、国際交流推進員等）での在留継続を認めること（技能実習2号・3号修了者及び特定技能1号修了者向けの入国前



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

の学歴、入国前の職歴及び国内試験資格等によるポイント制導入も検討しうる。) 等である。

技能実習の目的から狭義の技能移転を削除し、段階的かつ計画的な育成による人材確保を図る以上、3～5年限定の循環型労働とすることに必ずしも合理性はなく、技能実習生本人、受入企業（技能実習終了後も雇用を継続できるとした方が人材育成により熱心に取り組む。）及び日本社会いずれもの利益のために、一定要件を満たした技能実習修了者が在留継続できる枠組みを増やすべきであり、これにより「外国人材の使い捨て」との非難はあたらぬこととなる。

2.2. 外国人材に係る実態調査と公表（来日外国人が払う手数料の実態調査、外国人材から見た海外就労先(国)の比較等）

外国人技能実習機構や入管庁に提出すべき書類に、外国人が来日前に送出機関その他の外国の機関に対して支払った費用の項目と内訳金額を記載する欄があるが、実態を正しく反映しているとは言い難い。よって、外国人に対して直接実態調査を行い、その結果を公表し、制度の改善につなげるべきである。また、外国人材から見た海外就労先の比較についても調査し、日本が国際的な人材獲得競争に打ち勝つために必要な要素を具体的に把握した上で、制度に盛り込むべきである。

上記事項の調査に加え、技能実習制度及び特定技能制度全般について、政府の主導により、送出国の協力も得つつ、制度関係者（受入企業、監理団体、登録支援機関、送出機関及び外国人）に対し、両制度の問題点・改善提案・要望等に係る大規模な実態調査（全数調査が望ましい。）を継続的に行い、多面的な情報収集により現状を正確に把握した上で詳細に分析し、制度の改善につなげるべきである。

2.3. 送出国の労働市場法令との接続を踏まえた制度設計の強化

技能実習制度も特定技能制度も、日本側では職業安定法を基本法とし、職業安定法に基づく職業紹介事業及び技能実習法に基づく技能実習職業紹介事業として行われている。そして、いずれの制度においても、必要がある場合、送出国の取次送出機関が関与することになる。しかし、送出国においては、①送出国内の職業紹介の許可、②海外に労働者を送り出すことの許可、③海外に職業訓練生を送り出すことの許可が分かれている国もあり、日本法との概念の統一化も図られていない。

特に特定技能制度では、インターネットを用いて日本での許可を有しない事業者が日本で営業活動を行う等、不適切な国外にわたる職業紹介を行う事例や、国内にいる特定技能



NAGOMi

National Association for
Global & Open Minded
Communities

外国人を、日本での許可を有しない送出国が取り次いでいる事例が出てきている。

そこで、渉外的要素を含む斡旋事案に係る職業安定法の適用範囲を明確化した上で、送出国における送出しに関する労働市場法令と日本法との接続を整理し、国際労働市場に適合するよう制度設計を強化すべきである。

2 4. 日本政府による人権侵害対策等に係る対外発信の強化

米国国務省や国連等に対しては的確な反論を行い、技能実習制度等の実相を十分に説明する必要がある。米国国務省報告において「技能実習制度は、強制労働による人権侵害である」などと指摘される現状を放置すれば、諸外国の日本に対する信用を毀損し、日本企業の国際経済活動にも重大な悪影響がある。人権侵害対策等の日本政府による取組み及び官民連携しての取組み（NAGOMi が法務省、厚生労働省及び外務省と連携して行った不正行為撲滅キャンペーン等）について、対外発信を強化し、誤解を解くための努力を最大限行うべきである。

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年1月12日（木）14時00分～15時50分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 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））
- 4 出席者
 - (1) 有識者
大下委員、是川委員、高橋委員、富田委員、樋口委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、北海道
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 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)
 - 技能移転等を通じて国際貢献は確かに果たされていると思うが、正直なところ、外国人は出稼ぎのために来日している者がほとんどである。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)
 - 技能実習制度を利用する実習実施者の中には、マスコミで報道されるような非人道的なもの、労働環境が劣悪なものがあることは否定できないものの、長年技能実習に携わる者としては、負の部分が誇張されすぎていると感じている。ほとんどの実習実施者や監理団体は真面目に対応している。(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らという点で、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)

- 技能実習の3年間を通して、特定の技術というよりは生産に必要な技術を一定程度覚えてもらい、その後、特定技能でチームリーダー等として活躍してほしいと考えている。また、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)
- 特定の技術やスキルよりは、いろいろな技術・スキルを身につけたい。(特定技能外国人)

(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)
- 現行の転籍の在り方については、技能習得のために必要な制限であるほか、現場の運用は現行の転籍の制限を前提にしているため、転籍の制限は今後も維持してほしい。(実習実施者)
- 技能実習の場合は、仕事で問題があっても他の会社で働くことができないが、特定技能の場合には他の会社にも転職できるため、来日前に勉強して特定技能1号で来日する方が、技能実習生として来日するよりいいと、今は考えている。(特定技能外国人)
- 賃金の高さは転職の理由になると思う。(特定技能外国人)

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 技能実習や特定技能の制度の詳細を実習実施者が把握して使いこなすのは難しい。また、監理団体の密な相談対応や蓄積してきた技能実習等のノウハウ等の情報共有により、これまで大きな問題なく実習等を行えていることから、監理団体や登録支援機関は、サポート機能として有益であり、今後も引き続き必要なものである。(実習実施者)
- 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)

- 実習実施者と外国人技能実習機構との関わりはほとんどなく、技能実習計画の認定や実地検査、法律や書式変更等に関する問合せといった書類提出先の機関という認識である。(実習実施者)
- 仕事で困った時には、会社や監理団体であるセンターの人に相談している。(特定技能外国人)
- 外国人技能実習機構のことは知らない。(特定技能外国人)
- 技能実習生として来日するに当たって、送出機関はいどこに紹介してもらい、手数料として3,300ドルを支払った。(特定技能外国人)
- 送出機関から説明されていた仕事内容と来日して実際に従事した仕事内容が違っていた。(特定技能外国人)
- 今の自分であれば、インターネット等を使って、自分で会社を探すことができると思う。(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)
- 入国前の技能実習生の日本語能力は、送出機関の教育力によるところが大きい。(実習実施者)
- 病院に行く必要がある時、自分だけでは日本語が分からなくて困るが、会社の人や登録支援機関の通訳が付き添ってくれるため、現状、特段困ることはない。(特定技能外国人)
- 以前は来日後に日本語を学べばいいと考えていたが、現在はミャンマーに多くの日本語学校があるので、今は来日前に勉強する方がいいと思っている。(特定技能外国人)

(その他)

- 最低賃金は都道府県ごとで決まっており、東京が一番高く1,072円、静岡県は944円と開きがある。こういった地方と都市部の賃金差により、技能実習生等が簡単に首都圏に流れてしまう。この問題への対策として、技能実習については、全国一律の賃金とすることを提案したい。例えば、全国一律東京の最低賃金に合わせることで、地方から都市へ行くメリットが減るだけでなく、住環境や生活コストを考慮すると地方で働くメリットが高まり、地方からの人材流出に歯止めをかけることができるのではないかと。また、この対策は、労働者全体の賃金の底上げに資するものであり、これからも制度を維

持していくに当たって、中小企業も頑張っただ対応していく必要がある。(監理団体)

- 食品産業特定技能協議会においては、いろいろな引き抜き防止に係る申合せを行っているが、実効性は上がっていない。(監理団体)
- 技能実習生や特定技能外国人のほとんどが、社会保障制度に不満を持っている。当団体で監理する実習実施者は厚生年金に加入しているところ、技能実習生等は、そもそも社会保障制度が母国と異なり制度趣旨を理解できない上、彼らが働くのは3年、特定技能に移行したとしても8年と限られた期間であり、また、脱退一時金で戻ってくるのも支払った金額の8割となるといった理由から、給料から保険料を天引きされることへの理解が低い。そこで、技能実習及び特定技能1号の期間は、学生の猶予期間と同様、外国人の支払義務を免除し、特定技能2号などで引き続き在留する際に、追納等ができるようにしてはどうか。なお、保険料のうち労使折半で、所属機関が負担すべき分については、外国人の雇用保険料として徴収すると、月収20万円の場合、外国人一人あたり月に18,000円ぐらい徴収できるところ、仮に70万人から集めた場合、年間約1,200億円となる。これを予算として、外国人を招へいする際の選抜や面接等入国に当たってサポートする業務をJICA等に委託するほか、国内では、外国人に特化したハローワークを作って、マッチングを行うような組織を作るといいのではないか。(監理団体)
- 技能実習生が一人前と言えるようになるのに、最低でも1年から1年半はかかる。技能実習生は短時間労働のパートより戦力になる。(監理団体)
- 技能習得に要する時間は、国籍というよりは個人によるところが大きいが、これまでの経験を踏まえると、日本人が1年で覚える場合、技能実習生が技能を習得するには環境に慣れるのに半年かかるので、1年半ほど必要である。ただ、日本人と外国人とでは、生活環境や文化が違うのはもちろん、業務に関係するところでは、特に、衛生観念の違いが大きく、そういった違いを理解してもらうのにも半年程度を要する。(実習実施者)
- 日本での生活を通して仕事の技能以外に身につけられたこととして、ゴミの分別などの日本の習慣を身につけることができた。(特定技能外国人)

以上

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月19日（木）15時00分～16時00分

2 場所

オンライン開催

3 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））

4 出席者

（1）有識者

佐久間委員、武石委員、富田委員、樋口委員

（代理出席）

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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。
- 技能の習得だけでなく、地域のお祭りや文化交流のイベントに参加し、日本人とコミュニケーションをとって友達ができたことも良い経験になった。

（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。
- 来日前は、（1名は）縫製会社、（1名は）日系の電気関係の会社で働いていた。
- 一つの技術・スキルだけでなく、様々な仕事にチャレンジしたいと思っている。
- 技能実習終了後は、特定技能1号に移行することを考えている。
（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。
- 実習の内容については、来日前に送出国から説明があったものと違わない。

(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、道に迷ったときなどに、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

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月19日（木）16時00分～16時45分

2 場所

オンライン開催

3 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））

4 出席者

（1）有識者

富田委員、武石委員、樋口委員

（代理出席）

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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、日本で技能実習生として働きたいと思った。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。

- 入国前に送出国から事前に聞いていた話と、実際に日本に来てから感じたことに特段相違はなかった。
- 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の向上に向けた取組について)

- 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。

(その他)

- 日本は人権意識が極めて高く、治安が良いため、安全に生活することができる。また、宗教にとらわれることなく、一人の人間として社会のルールを守っている点は見習いたい。

以上

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月16日（月）16時00分～17時04分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

株式会社 ONODERA USER RUN 加藤代表取締役

4 出席者

(1) 有識者

高橋委員、富田委員、樋口委員、佐久間委員、黒谷委員

(代理出席)

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会、鈴鹿市

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 全体の特定技能外国人のうち7割以上が5年以上の長期にわたって働き続けたいと考えている。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。このため、特定技能2号の追加についても是非ご検討いただきたい。
- 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。
- 特定技能で入国した人材の方が技能実習生よりも日本語レベルが高い。特定技能人材の1年目と技能実習の3年目の終わりが同等程度に感じる。
- 特定技能については、能力に見合った賃金となっている。2、3年後には後輩となる外国人を指導できるリーダーとなって、それに見合った手当が支給される形がよいのではないかと思う。また、給与水準としては、日本人の新卒の方や新人の方と同等とするルールに従っており、例えばフィリピン人は本国の給与チェックが入っているのも実情である。

(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。人手不足の状況に応じて、ニーズがあれば紹介していくので、受入れ数が限定されると苦しい。

(転籍の在り方について)

- 転職・退職はまだ全体の0.3% (587名中2名)。海外から直接紹介している
ので、場所や業務のミスマッチを原因とする転職は未然に防いでいる。
- 共生社会を実現するため、特定技能では、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
受入れ先がしっかりやっていくことが重要である。
- 東京の給与が高いという情報をもとに地方から東京への転職を希望する者
がいるが、物価は地方の方が安いことを理解していない。やはり転職されない
努力は必要で、給与だけでなく、人間関係や生活環境も重要である。
- 受入れ先企業が負担する入国時の費用について、例えば、入国して「一定期
間」or「数か月」以内に転職・退職した場合は、違約金として受入れ先企業に
返金している。

(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
をしっかりととしてあげることで、その後の定着率が変わる。10項目の支援は、
コストに見合わず大変ではあるが、今後も紹介と支援を一気通貫で満足度を
高めるように実施していきたい。
- 業務内容の管理監督については、それぞれ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。当社としても、状況に応じて相談させていただけるので、メリットがある
と感じている。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。そういった部
分はしっかりと相談しながら進めていきたい。
- 送出しについて、全て自社で完結できているので、送出機関はビザの申請な
どの手続部分のみで連結している。したがって、送出機関を活用しないリクル
ートは機能する。

(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。当社では、N3の日本語
レベルを持って入国させることを目標として取り組んでいる。

(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が、韓国は国策として韓国ドラマや音楽を上手く利用しており、韓国に対する好感を集めている。今後は日本も、より知ってもらい、好きになってもらう努力が必要ではないか。

6 参考資料（別添）

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けるヒアリング
以上

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 におけるヒアリング

ONODERA USER RUN 加藤順

2023.1.16 Mon.

介護の未来は
オーユーアール

OUR



ONODERA USER RUN

OUR dream。世界の働きたい、を日本に。



ONODERA
GROUP



部門	役職	名前
• ONODERA USER RUN	代表取締役社長	加藤 順
• 国内支援統括	取締役 専務執行役員	濱田 久雄
• HC営業統括	取締役 専務執行役員	武井 亮二
• BI営業統括	専務執行役員	岩崎 庸介
• 海外第一事業統括	上席執行役員	佐久間 陽介
• 運営支援部	部長	浅賀 純
• 営業管理部	部長	金子 洋之
• 出入国支援部	担当部長	須郷 美咲
• 教務企画部	担当部長	花井 春香
• DX推進部	次長	田中 博基

ONODERA USER RUN

海外学生からのご挨拶



ONODERA USER RUN

当社が特定技能サービス3部門で、「No.1」に選ばれました。



介護事業者が選ぶ、
特定技能介護・
外国人人材紹介会社

No.1



現地無償教育が
魅力の特定技能・外国人
人材紹介サービス

No.1



特定技能人材
育成・紹介・定着支援
一気通貫サービス

No.1

日本マーケティングリサーチ機構調べ

調査概要：2022年9月期ブランドのイメージ調査、2022年12月期ブランドのイメージ調査

① 職業紹介事業者

海外 現地教育事業（7ヶ国）

海外拠点にて志の高い若い外国人を受入
独自の専門教育を実施

他社

通常学費
(約30~40万円)

無償
教育



国内 特定技能外国人紹介

全国各地の企業、病院、介護施設等へ即戦力となる人財をご紹介



一気通貫でのサービスが強み

② 登録支援機関

支援 受入施設・外国人への支援

ご紹介した特定技能外国人が日本で長く働くために、多角的なきめ細かい支援を実施。



入国支援



受入準備
支援



生活/定着/
住居支援



OR 受入 自社グループでの雇用

特定技能制度を利用し人手不足に対応。モデル事例としての活用を図る。



ONODERA
ナーシングホーム
10名(介護)



LEOC
250名(外食)

① 職業紹介事業者

海外教育 + 外国人職業紹介

7ヶ国で事業展開

2022年1月1日時点

パキスタン

中国

ニューデリー

ネパール

ブータン

バングラディッシュ

マンダレー

ハノイ

ビエンチャン

ヤンゴン

タイ

プノンペン

マニラ

セブ

ダバオ

パラオ

スリランカ

ブルネイ

マレーシア

マレーシア

ジャカルタ

東ティモール



ベトナム 1校
(学生数91名)



ラオス 1校
(2023年3月開校予定)



フィリピン 3校
(学生数1,127名)



ミャンマー 2校
(学生1,177名)



カンボジア 1校
(学生26名)



インド 1校
(2023年7月開校予定)



インドネシア 1校
(学生23名)

無償で
海外現地
自社教育

在校生 **2,444** 名 特定技能試験合格者 **2,152** 名(累計)



フィリピン/ダバオセンター



ミャンマー/ヤンゴンセンター



カンボジア/ブノンペンセンター



インドネシア/ジャカルタセンター



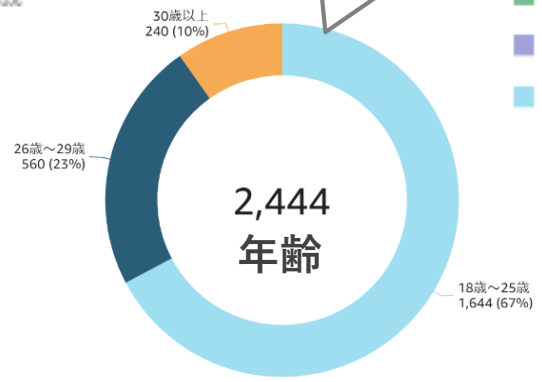
ベトナム/ハノイセンター



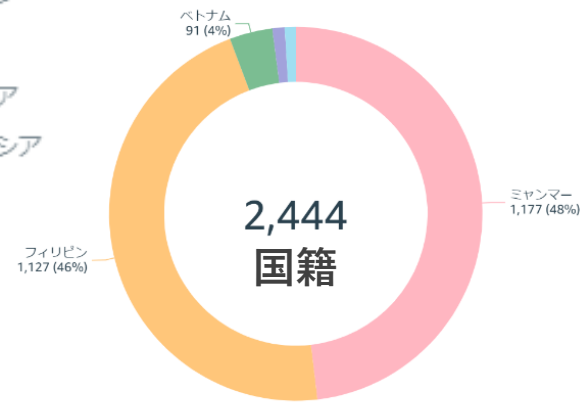
OURの海外教育拠点3 【学生数・合格者】

18歳から25歳の年代を中心に、積極的に入校を推進

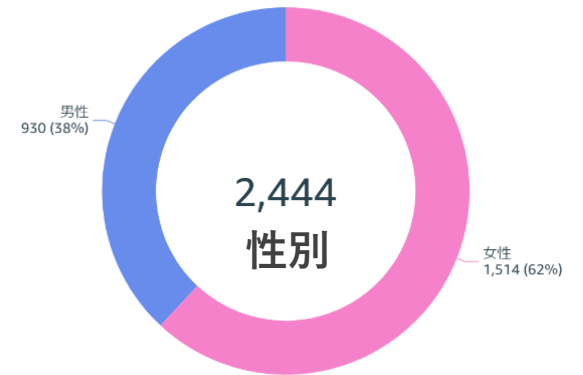
- 18歳～25歳
- 26歳～29歳
- 30歳以上



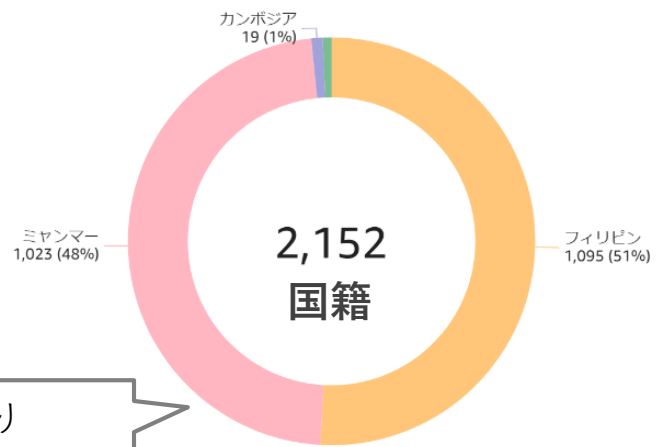
- ミャンマー
- フィリピン
- ベトナム
- カンボジア
- インドネシア



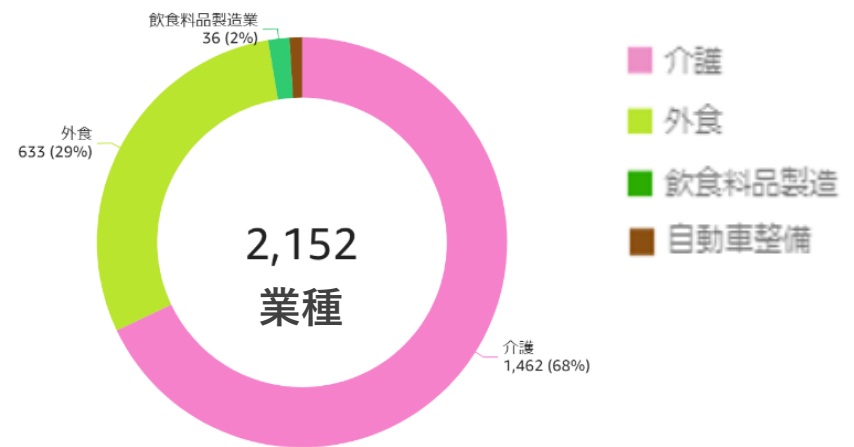
- 女性
- 男性



- フィリピン
- ミャンマー
- カンボジア
- ベトナム



2023年より他業種スタート



合計 **1,630** 名

2023年1月1日現在

中四国地方

島根県	7名
鳥取県	3名
岡山県	37名
広島県	25名
山口県	21名
徳島県	21名
香川県	2名
愛媛県	34名
高知県	9名
計	159 名

九州地方

福岡県	23名
佐賀県	22名
長崎県	21名
熊本県	59名
大分県	17名
宮崎県	18名
鹿児島県	19名
計	179 名

北陸地方

福井県	23名
富山県	6名
計	29 名

関西地方

京都府	14名
滋賀県	10名
大阪府	8名
兵庫県	60名
奈良県	5名
和歌山県	2名
計	99 名

北海道

計	230 名
---	--------------

甲信越地方

新潟県	9名
山梨県	9名
長野県	2名
計	20 名

東海地方

岐阜県	21名
愛知県	48名
静岡県	16名
三重県	2名
計	87 名

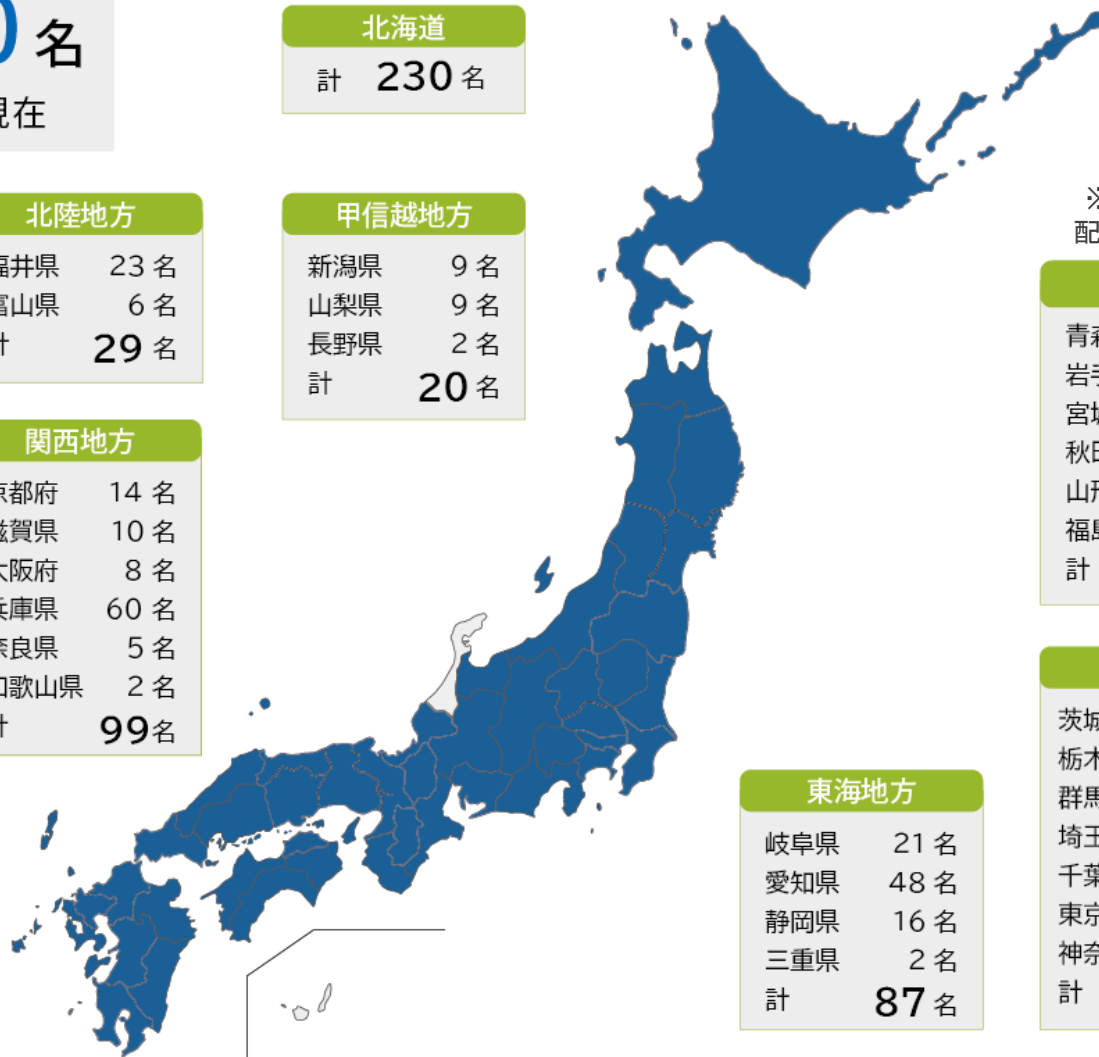
※うち**378**名が
配属先地域未定

東北地方

青森県	8名
岩手県	12名
宮城県	19名
秋田県	2名
山形県	49名
福島県	35名
計	125 名

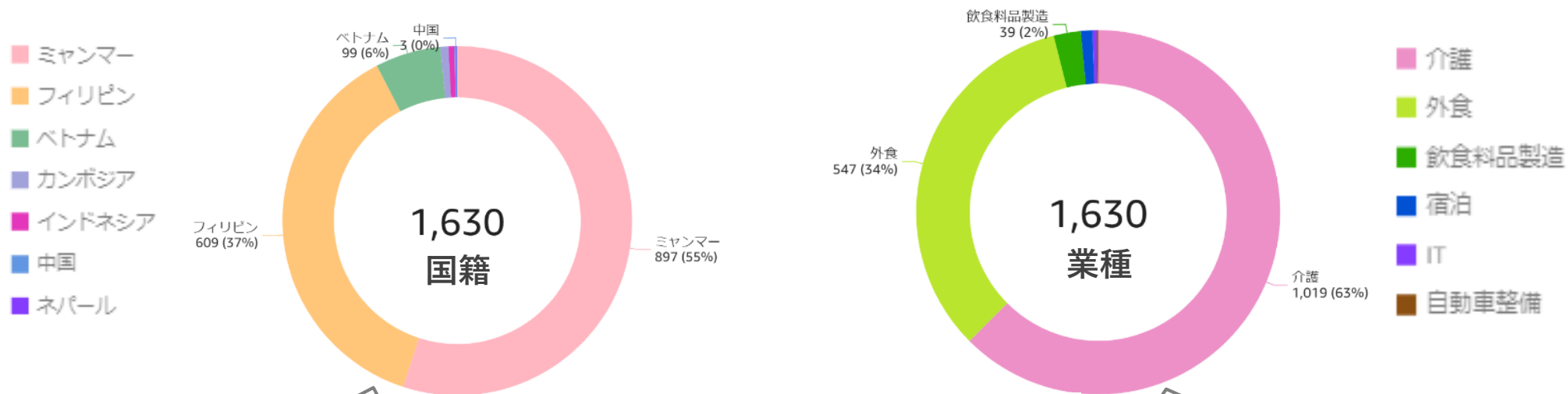
関東地方

茨城県	20名
栃木県	12名
群馬県	8名
埼玉県	58名
千葉県	24名
東京都	136名
神奈川県	66名
計	324 名



全国 **45** 都道府県へ紹介

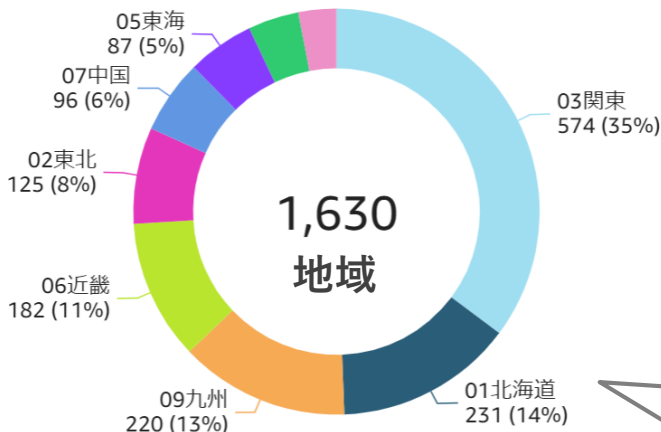
紹介（入国）済み+内定（入国予定）数内訳



①新規進出のため、インドネシア・カンボジアは2023年より増加

②ベトナムは、現地での特定技能試験が課題（未実施）

介護・外食が多いが、2023年より他業種がスタート



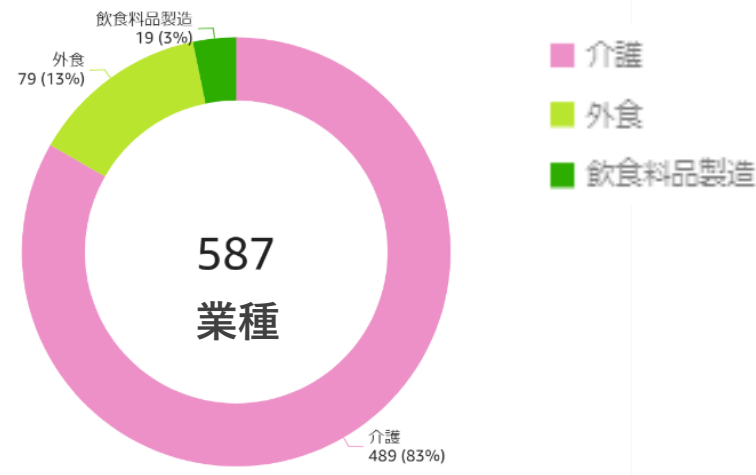
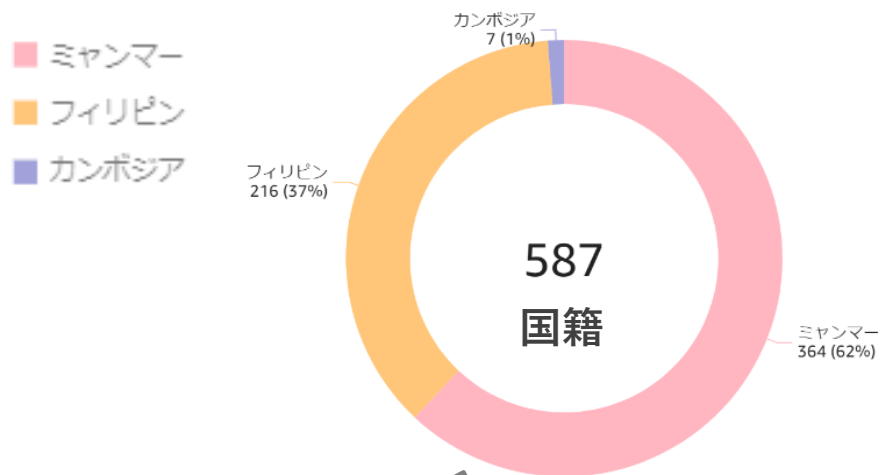
関東に次いで、北海道・九州の割合が高い（人手確保が困難なエリア）

■ 03関東 ■ 01北海道 ■ 09九州 ■ 06近畿 ■ 02東北 ■ 07中国 ■ 05東海 ■ 08四国 ■ 04北陸甲信越 ※2023年1月1日現在

現在、587名が入国し、全国各地で勤務を開始しております



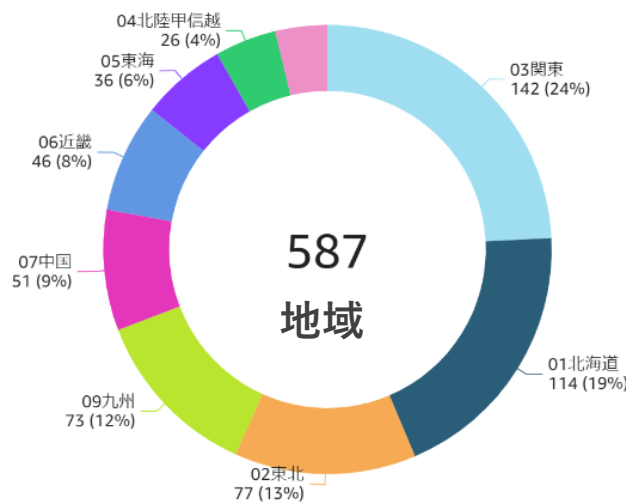
紹介（入国）数内訳



①新規進出のため、インドネシア・カンボジアは2023年より増加。

②ベトナムは、現地での特定技能試験が課題（未実施）

・介護・外食が多いが、2023年より他業種がスタート

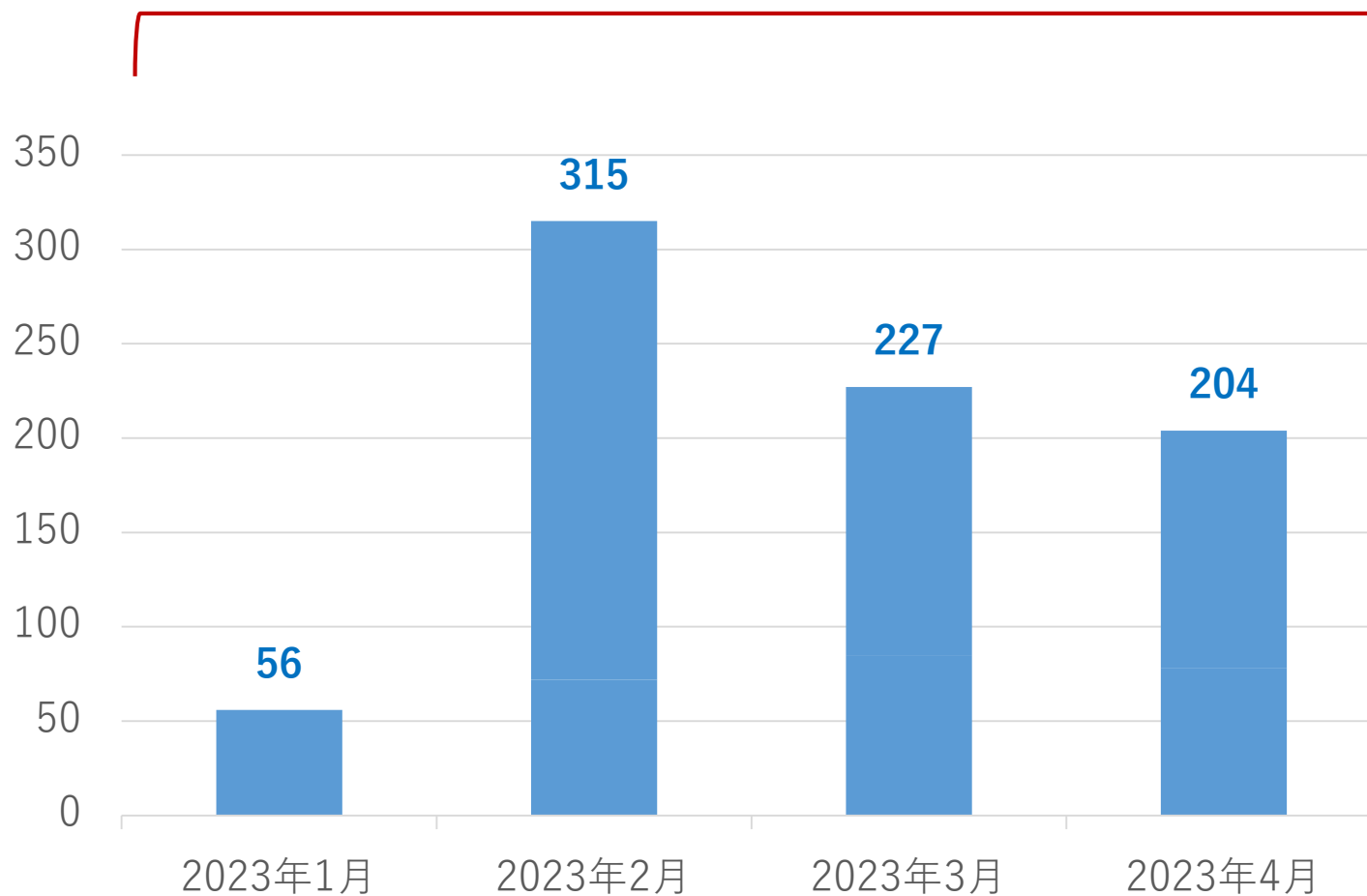


・関東に次いで、北海道・九州の割合が高い（人手確保が困難なエリア）

03関東 01北海道 02東北 09九州 07中国 06近畿 05東海 04北陸甲信越 08四国

※2023年1月1日現在

2023年1月から4月までに、**802名** が入国を予定（累計1,389名）



② 登録支援機関

受入施設・外国人支援 or 自社雇用

合計 **501** 名

2023年1月1日現在

中四国地方

岡山県	16名
山口県	7名
徳島県	2名
香川県	1名
愛媛県	13名
高知県	6名
計	45 名

九州地方

福岡県	2名
佐賀県	3名
長崎県	7名
熊本県	24名
大分県	8名
宮崎県	10名
鹿児島県	7名
計	61 名

北陸地方

福井県	19名
富山県	2名
計	21 名

関西地方

京都府	7名
滋賀県	5名
大阪府	6名
兵庫県	5名
奈良県	2名
計	25 名

北海道

計 **92**名

甲信越地方

新潟県	4名
山梨県	1名
計	5 名

東海地方

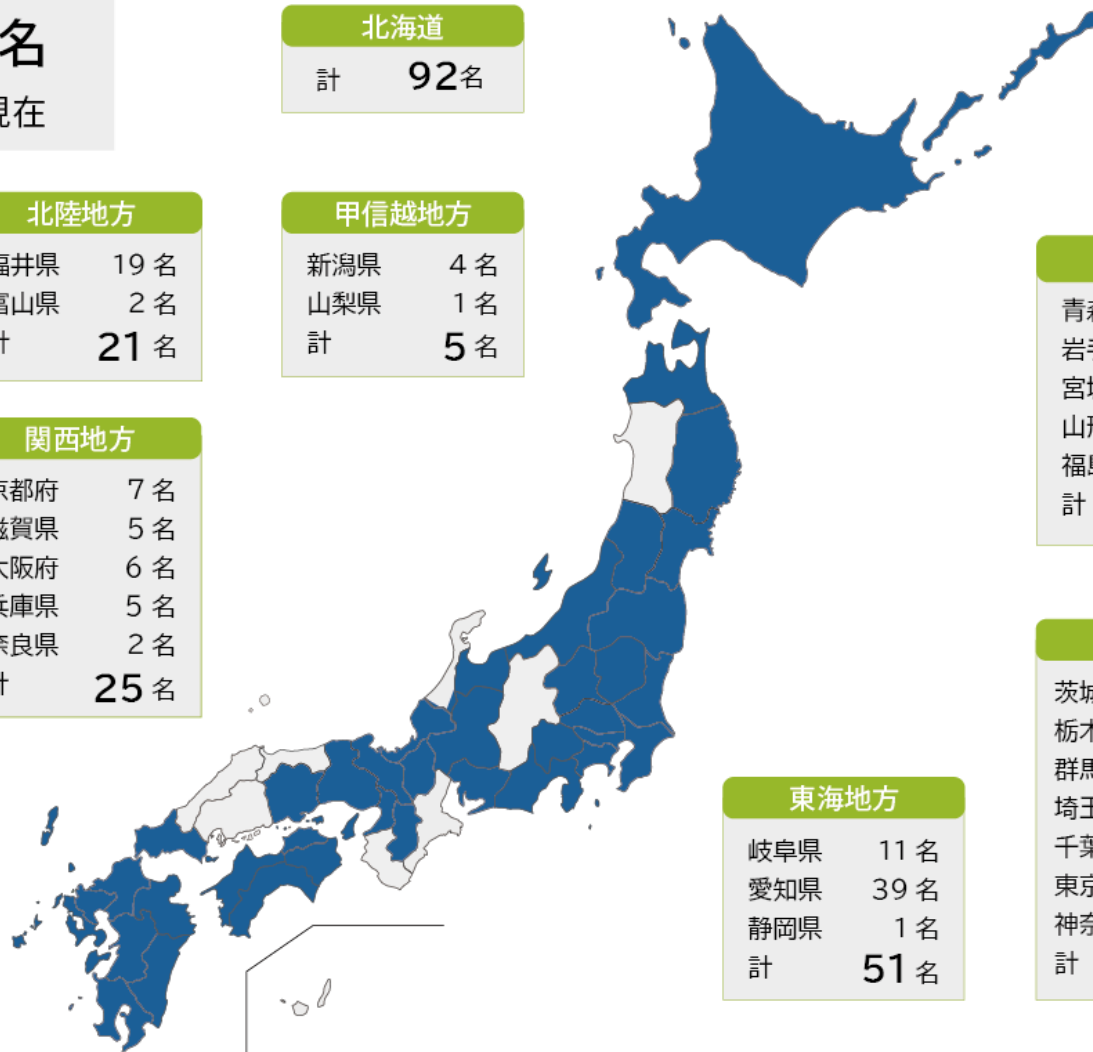
岐阜県	11名
愛知県	39名
静岡県	1名
計	51 名

東北地方

青森県	4名
岩手県	10名
宮城県	17名
山形県	32名
福島県	14名
計	77 名

関東地方

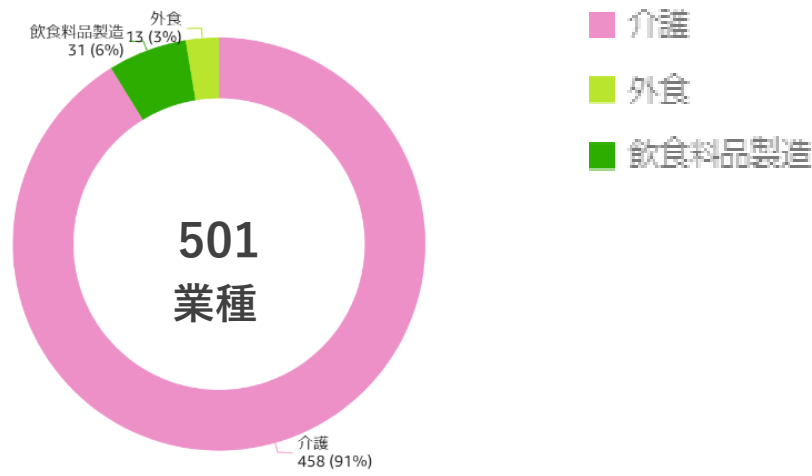
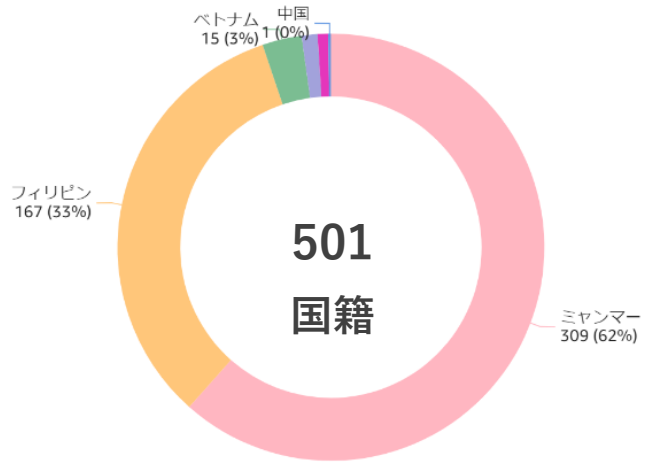
茨城県	12名
栃木県	6名
群馬県	3名
埼玉県	14名
千葉県	8名
東京都	41名
神奈川県	40名
計	124 名



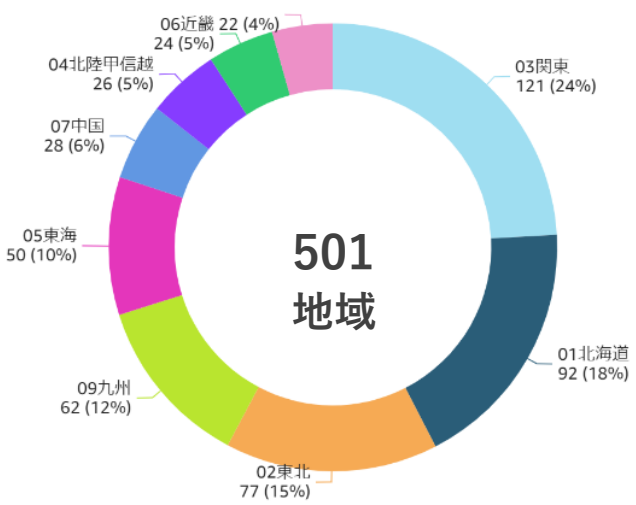
全国 **38** 都道府県にて支援中

特定技能人材 登録支援者数

- ミャンマー
- フィリピン
- ベトナム
- カンボジア
- インドネシア
- 中国



- 介護
- 外食
- 飲食料品製造

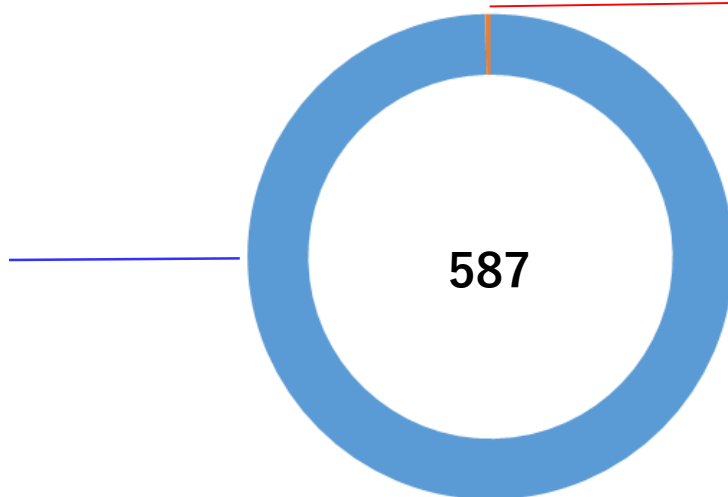


- 03関東
- 01北海道
- 02東北
- 09九州
- 05東海
- 07中国
- 04北陸甲信越
- 06近畿
- 08四国

※2023年1月1日現在

2020年12月～2023年1月1日現在までの実績

現在就労中
585名
(99.7%)



■ 就労中 ■ 退職

退職・転職
2名
(0.3%)

現時点の実績では、弊社紹介人材の退職・転職数は少数

退職・転職事由：

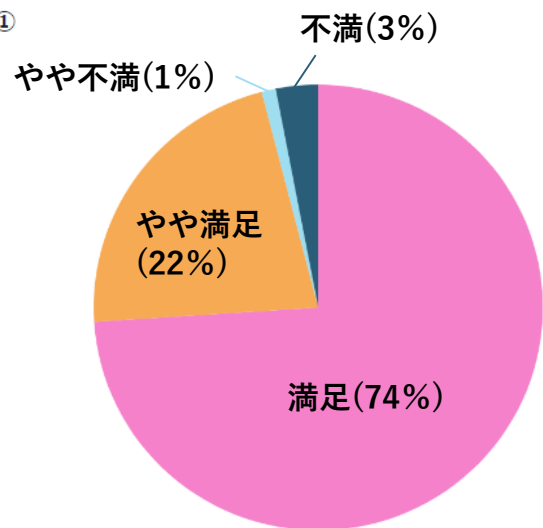
- ① 家庭の都合（日本人と結婚）
- ② 親の介護のため、母国へ帰国

弊社 登録支援中人材の退職率は**0%**

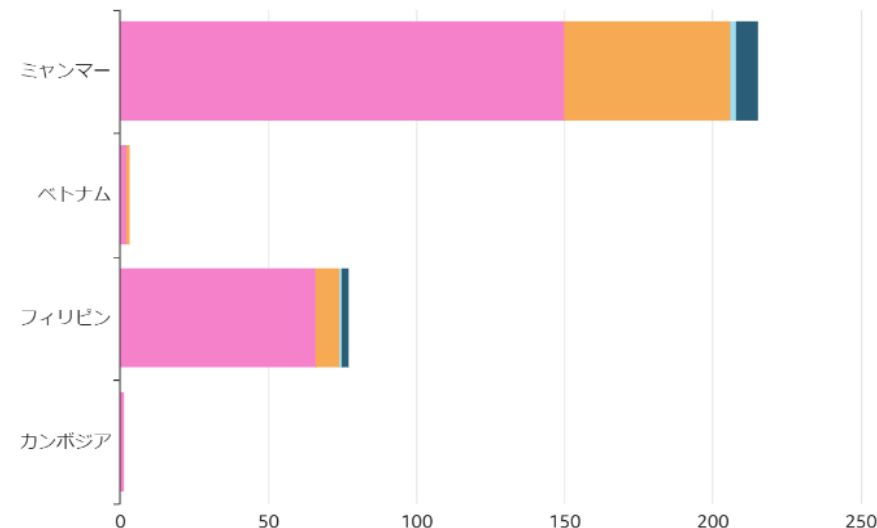
①ONODERA USER RUN（登録支援機関）に満足していますか？

▶満足/やや満足（96%）

満足度調査①



満足度調査①

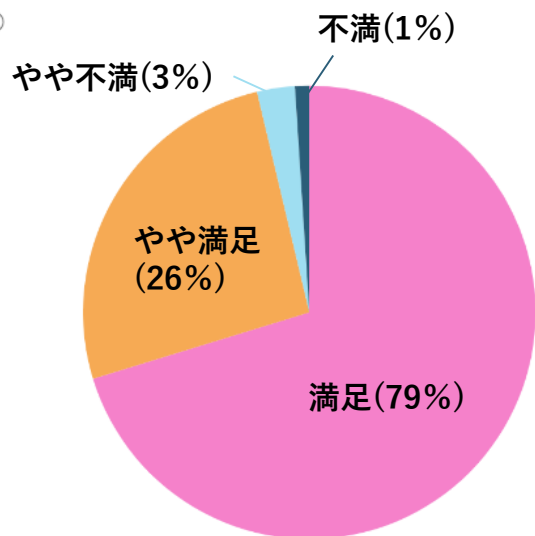


理由	満足/やや満足（96%）	やや不満/不満（4%）
1位	日本での定期的なサポートに感謝している	家賃が高い
2位	日本で働く機会を提供してくれた	Wi-Fi環境がない
3位	無償教育のおかげで仕送りができている	

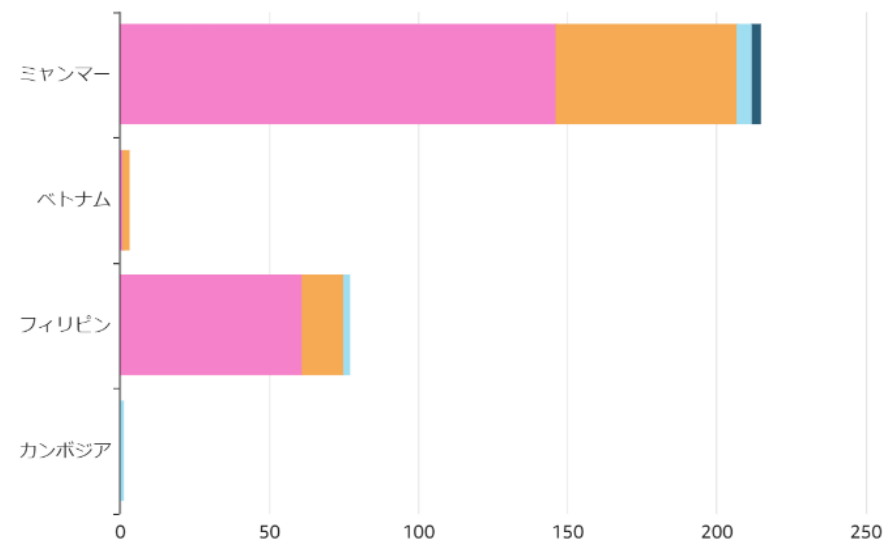
②日本での仕事に満足していますか？

▶満足/やや満足 (96%)

満足度調査②



満足度調査②

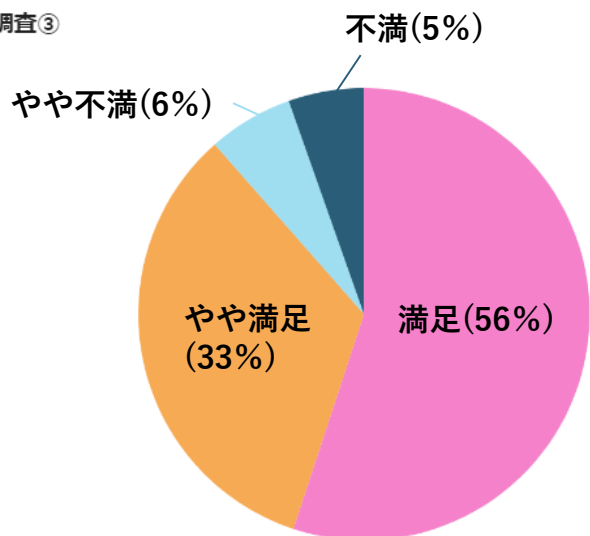


理由	満足/やや満足 (96%)	やや不満/不満 (4%)
1位	職場の先輩がやさしく仕事を教えてくれる	給与面
2位	利用者の笑顔を見れることで仕事が頑張れる	言葉の壁がある (方言等)
3位	多くのスキルを学ぶことができる	

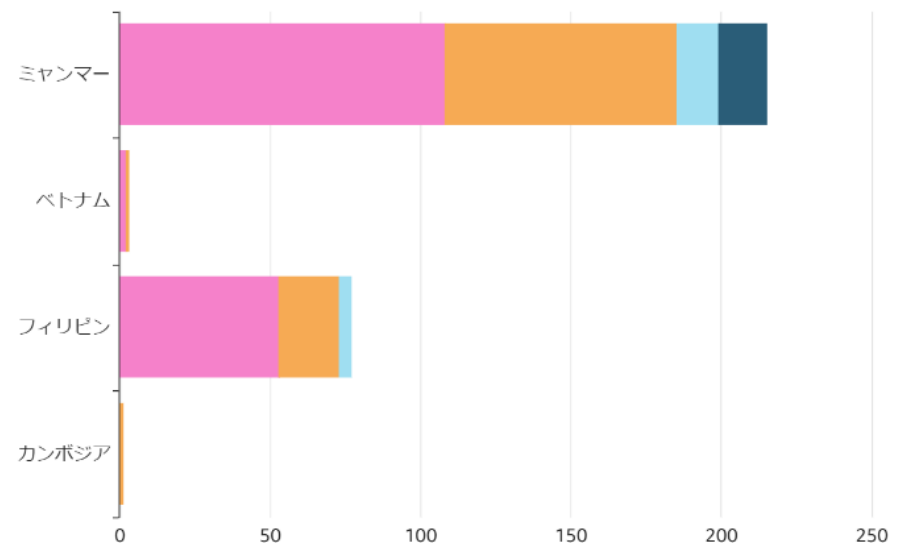
③日本での生活に満足していますか？

▶満足/やや満足 (89%)

満足度調査③



満足度調査③

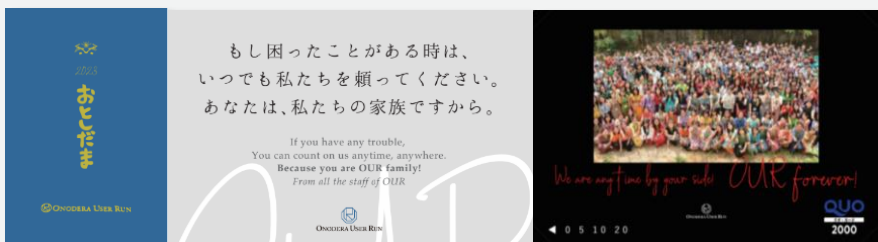


理由	満足/やや満足 (89%)	やや不満/不満 (11%)
1位	日本の生活は便利 (買い物/交通機関)	物価が高い
2位	安全な国	気候に慣れていない
3位	親切な方が多い	時々寂しい

日本での新たな生活の一步を踏み出したOUR人財が日本での生活に慣れ、安心して仕事に取り組み、活躍の場の創出できるよう、安心・安全、確かなクオリティのサービス提供に取り組んでまいります。

～取り組みご紹介（一部抜粋）～

● お年玉配布（実施中）



2023年1月11日

2023年1月11日

日本の文化体験も兼ねて、これからの活躍を期待する思いを込め、QUOカード(2,000円)をOUR支援人財にメッセージを添え、手渡し。

● 印鑑プレゼント



入国時に日本で使用できる印鑑（カタカナ表記）をプレゼント

● 成人式



2023年1月9日

受入れ施設様と協力し、20歳を迎えた人財をお祝い（振袖着付け）

N4 到達
OUR
入校

合格
内定

N3 学習

来日

〈入国～2年以内〉 **N2** 取得
〈入国半年～1年以内〉 **N3** 取得



来日前準備教育



就労後の学習支援

約**70**時間の来日準備研修

- ・オリジナルのスマホ学習アプリで JLPT N3レベルの学習
- ・日本事情・方言教育（日本文化や来日後の文化適応を図るため）
- ・異文化×レジリエンス研修

- ・ICTを活用した学習支援システム
- ・オンラインでの同期型授業
- ・SNSの学習コミュニティ運営

食事のスタイル

フィリピン | Philippines

食事のお祈り
フィリピンでは、食事の前には、一般的な習慣です。目の前にある食事と家族と共に過ごす時間に対して、感謝の祈りをします。

日本 | Japan

「いただきます」「ごちそうさま」
食卓の挨拶は、食事を終えてくれた人や命が食料への感謝と敬意を表すためにします。

ステージ②：カルチャーショック

特徴

- 現実で落ち着いた生活にうつる
- 見える文化—見えない文化へ直面する
- 期待—失望 興奮—落胆

よくあるカルチャーショック

- ・感情の変化、身体の変化
- ・故郷に帰りたくなる
- ・同じ出身国の人と集まり、日本人と話さない
- ・日本語を話すことがいやになり、人と会いたくなくなる

2021年 第5回介護ライブストーリーミング 2021/Ver.2

①感染症(かんせんしょう)って、なに？

●感染症(かんせんしょう)は、病原体(びょうげんたい)が体(からだ)の中(なか)に入り(はいり)、いろいろな症状(しょうじょう)を起こす(おこす)病気(びょうき)です。

その他の動画

登録支援機関としての日本語能力向上の取り組み



来日前準備教育

内定決定～来日までの期間、N4→N3への日本語レベル向上のため、自社開発アプリ「おゆアップ」で学習を継続。

ONODERA USER RUN に
在籍している学生のみが登録できる
日本語学習アプリです。

**わかりやすい
文法解説動画！**

ネイティブの先生が説明し、
学んだ文法がすぐ身につく！

**クイズが多く、
復習ができる！**

語彙、文法、聴解、読解
すべて対策！

ONODERA USER RUN
日本語試験

合格お祝い金制度

特定技能試験に合格したら、次は**N3レベル**を目指しませんか？
みなさんの**合格を応援する制度**があります！

対象者	JLPT N3 以上 or NAT-TEST 3級 以上に 自国にいる間に 合格 したOURの学生
給付額	10,000 JPY
贈呈の流れ	JLPTN3 (NAT 3級) に 合格 ▶ 入国 ▶ 銀行口座開設 ▶ 申請書提出 ▶ お祝い金贈呈
その他	<ul style="list-style-type: none"> お祝い金を受け取るためには入国後にご自身で申請頂く必要がございます。 申請書は入国後にOUR支援担当者より受け取りご提出ください。 お祝い金の贈呈は、OURが申請書を受領した翌月の末日までに口座宛にお支払いします。

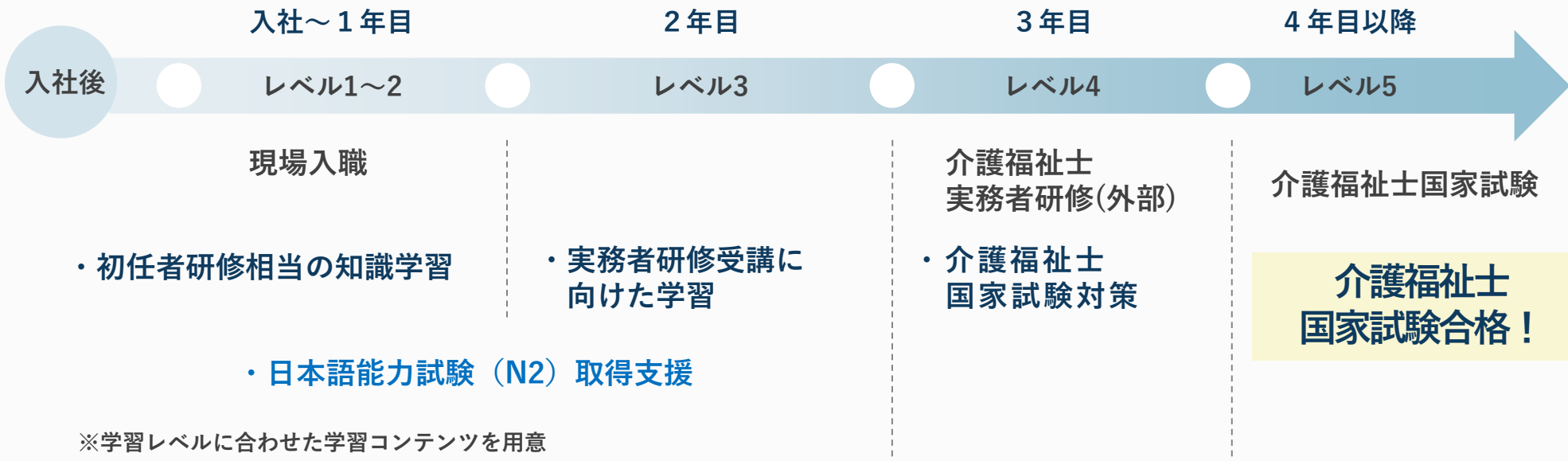
お問い合わせは、XXXXX XXXXX部まで





就労後の学習支援

※特定技能（介護分野）の事例







海外自社教育機関への定期訪問





ONODERA USER RUN

OUR dream。世界の働きたい、を日本に。

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月16日（月）10時30分～11時32分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

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

4 出席者

(1) 有識者

市川委員、大下委員、佐久間委員、武石委員、富田委員、堀内委員
(代理出席)

独立行政法人国際協力機構

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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。少なくとも当社が人材紹介を行っている企業は、ほぼ全てで技能実習生を労働者として見ており、研修で来ているという認識の技能実習生もほとんどいない。また、母国へ戻っても日本で習得した技能を活かせていないのであれば、制度としても実態としても労働者として統一し、本音と建前を一致させることによって、様々なひずみを解消することにつながるのではないかと。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 日本での就業前後に外国人材から取っている多くのアンケートから、外国人材はキャリアアップできるかどうかという点に非常に強い関心があることが判明している。例えば、企業選択や転職の際に、キャリアが形成できるかどうかという点を重視している外国人材が非常に多い。また、転職理由についても、「技能実習で3年、特定技能で5年同じことをやっても自分の能力が上がる余地がないため」とする人が多く、「キャリア」が転職の誘因若しくは企業への定着の要因となっていることを感じている。そもそも給与面での競争力がなくなってきている日本では、今までのように、単に短期的にお金を提供すれば魅力を感じてもらえるということはない。業務を通じた能力向上が待遇につながるような、本人の努力が報われ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、造船を除く)、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。

(受入れ見込み数の設定の在り方について)

- 技能実習で設けているような企業ごとの人数枠を、特定技能においても設けることは、基本的には必要ないとする。ただし、外国人材を増やすのであれば、トラブル防止の観点から、教育担当を人数に応じて配置できるか等、受入れ体制がそれに見合う仕組みになっているかを確認する必要がある。
- 特定技能において分野ごとに受入れ人数に上限を設けていることについても、大手企業が先に人材を確保してしまうので、ない方がいいとする。市場の需給バランスに任せることで受入れ人数は収束していくと思われる。

(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。地方の人手不足の解消のためには、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必要がある。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 現場からみた監理団体や登録支援機関が存在することによる最大のデメリットは、法人の自社社員へのオーナーシップを削ぐことである。日本人社員であれば、何かあれば話を聞き問題を解決するという通常のプロセスを監理団体や登録支援機関に投げることにより、自社社員との関係性ができず、結果的に問題も正確に把握することができなくなってしまう。また、何年も外国人材を活用しても自社内にノウハウが生まれず外部依存を継続させてしまう。
- 監理団体や登録支援機関は企業の定着支援業務を肩代わりするのではなく、受入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。監理団体や登録支援機関は、定着支援の委託先ではなく、法人の受け入れ能力向上を目的とした教育機関とするべき。

(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。

- MOCで縛っても海外での取り締まりは難しいため、人材紹介（二国間紹介締結、無免許あつせんの排除）の枠組みで日本国内で不法なあつせんや費用徴収を取り締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しっかりと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。会話ができればコミュニケーションが出来るので、入国前は、会話に特化した短期集中の日本語教育をすれば良いのではないか。
- 入国時に日本語能力を求めることで外国人材の一定の質が保たれるので、技能実習についても日本語を要件化した方が良いのではないか。
- 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。
- 日本語教育の費用以外にも、最初の受入れ企業のみがコストの負担をして、転籍後の企業は負担しないという不平等をつくらない仕組みを作ることが重要。

（その他）

- 外国人材が地域に定着したら自治体がボーナスを給付したり、空きの多い公営住宅を有効活用すること等により家賃を安くして外国人材の手取りの給与を上げるというような仕組みを作ることも有効ではないか。
- 特定技能制度には技能実習ルートと試験ルートがあるが、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。試験ルートの人材は日本での就業が初めてで、比較対象がないため、最初の就労先で長く働く傾向が技能実習ルートより強いので、地方に行けば行くほど、試験ルートの人材を紹介している。
- 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

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月16日（月）14時00分～15時50分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

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

4 出席者

(1) 有識者

高橋委員、市川委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、富田委員、樋口委員、山川委員

(代理出席) 独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合、日本商工会議所、日本労働組合総連合会

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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)

- ベトナムでは、経済の成長とともに、国内人口が黄金期を迎え、若者の数が増加した一方で、国際的に見ると企業数も産業数もまだ足りていない。そうした社会状況の中で、数十万人もの若者たちが技能実習生として日本に行き、日本における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の日本企業やベトナム企業にもたらした。
- ベトナム国内においては人材育成や国際貢献の目的は一定程度果たされている。送出国の人材育成や国際貢献のニーズには関知せず、「人材育成と国際貢献という名目にも関わらず人材確保が目的ではないか」との批判に対して、日本の人材確保だけを目的とした議論の進め方をすべきではない。
- 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)

- ベトナム国内の所得収入が低い状況の中、技能実習生として日本に行った若者が、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、若者が今後のキャリアにつなげていくうえで、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、海外の未熟練労働者を3年から5年をかけて、保護・育成し、熟練者に成長させていくことが必要であり、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、現在大卒にしか認められていない「技術・人文知識・国際業務」（以下「技人国」という。）の在留資格を、専門学校や短大等を卒業した者にも認めていくべき。
- 技能実習制度において定義されているのは、一つの技能を高めていく単能工であり、技能を3年から5年かけて習得するが、帰国後にベトナムで活かさない職種もあり、ミスマッチが生じている。今後外国人材を受け入れる際は、多能工としてひとつの分野において、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ことが必要。
- 個人的には、技能実習制度・特定技能制度を元にしつつ、それに代わり熟練度に応じてステップアップできる在留資格を設けるべきだと考える。熟練度の指標としては、技能だけではなく、日本語資格、仕事に対する考え方や働き方の姿勢、顧客満足度を意識しているか、社内における信頼関係、地域住民との人間関係や絆、地域で開催されるイベント参加、日本で生活していく上で必要な生活習慣やルールを遵守しているか等があげられる。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- ベトナムでは、ジョブホッピングし、良い条件の企業に積極的に転職するという傾向がある。他方で、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。そのため、企業で受け入れたとしても、文化の違いによりすぐに転職されてしまうと、受入れ費用をかけた企業側が損をしてしまう。どうしても必要な場合には転職もやむを得ないが、少なくとも3年は受け入れた企業で働くべき。
- 送出しに係る費用の30万円～40万円については、技能実習生本人が負担することとなっている。参考だが、近年特に人口が増加しているメコンデルタ地域において、技能実習生個人に対して政策銀行からの融資が行われており、来日時の個人の金銭的負担が軽減している。
- 本人が負担する費用について、主に送出国に支払う手数料と教育費用がある。手数料については、月額給与を16万とすると、3年間で3か月の給与額48万円である。ベトナムの法改正においては、本人が支払う手数料には日本からいただく管理費が含まれることとなったため、実際の本人負担額は、賃金の3か月分から、送出国管理費を差し引いた額となる。そのため、日本の監理団体から月々1万円の監理費を徴収した場合は、3年間で36万円をいただくことになり、その差額の12万円を技能実習生個人が負担することとなる。

- 法遵守については全国で調査を行い、チェック・取り締まりを強化し、相手国とも連携を取っていく必要がある。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 現状、技能実習生として入国するに当たって、日本語要件がないため、勉強しなくても技能実習生として入国できてしまう状態である。
- 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。一方、技人国の在留資格は、大学を卒業していれば、N5要件を満たしていなくても入国できる。その場合、日本語ができる国内の技能実習生や特定技能人材からすると、日本語が話せないにも関わらず、技人国には家族帯同も認められ給料も高く優遇されているため、外国人の間で軋轢を生んでしまう。そのため、N3の要件は、技人国に課せば良いのではないか。

(その他)

- 技能実習制度が批判される中で、技能実習生という名前が傷つけられてしまっているため、ベトナム人技能実習生一人一人に名前があるにも関わらず、「あの技能実習生だ。ベトナム人技能実習生だ。」と、全体として批判されてしまう。そのため、日本に行きたい優秀な人材が、消極的になってしまう。
- 家族帯同については、10年経過した段階で認めるべき。また、全員ではないが、5年経過した段階においても、日本社会である程度の資力を持っており、税金等をしっかりと払っている場合には、外国人としてではなく、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。

6 配布資料 (別添)

長期にわたる日本の外国人材確保及び人材送出し諸外国への貢献のエコシステム基本設計

以上

長期にわたる日本の外国人材確保及び 人材送出し諸外国への貢献の エコシステム基本設計

2023年1月16日
ESUHAI Co.,Ltd.

HOCHIMINH
Vietnam

日本における外国人受け入れの、 今後10年以上にわたる長期的視点に立った戦略が必須

日本の少子高齢化という人口構造の変化の中で今以上に日本の国力を高めていく為に、それぞれ産業分野の未熟練者、熟練者、管理者、研究者、専門家などの人材が今後どの分野でどれくらい不足するかについて検討の上、各人材層の外国人材の受け入れの仕組みを整え、どの国からその外国人材を受け入れていくかについて、それぞれの国に対する戦略を持って協力して進めるべきと考える。

日本における外国人受け入れ戦略の核心7項目

1. 外国人材像

日本はどのような外国人をイメージして受け入れたいか？
→ 新しい5段階の外国人材のレベル設定をする。

2. 諸外国へ着目

日本が受け入れたい外国人は、どこにどのくらいいるか？

3. 諸外国と良好な関係構築

人材供給国それぞれとの関係作り及び戦略
→ 供給国は人数は多いが未熟練者が多く、育成が急務。

4. 戦略①海外人材開拓

人材供給国それぞれにおける、来日する人材の開拓
→ 日本の若手人材を守り育成する文化は、他国にない強み！

5. 戦略②国内受入制度

日本に入国する際の規定・制度・体制
入国審査→保護・育成・チェック(取り締まり強化)

6. 戦略③国内及び海外キャリア

日本継続滞在・帰国の各キャリアと体制・戦略
＝人材確保・国際貢献

7. 法遵守状況調査及び罰則規定

実態調査による違反処理運用の整備

核心1 外国人材像

日本はどのような外国人をイメージして受け入れたいか？

外国人材の出身の様々な国、異なる言語から、日本独自の（他の国にない長年日本でつちかわれてきた）文化を守る。

外国人の入国増加により日本社会が乱されず発展していけるよう、受け入れる外国人材の層と外国人材像を明確にして、基準を設ける。

=外国人材を、「日本の産業と社会を新たに構成する一員」として想定する。

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

「日本の産業と社会を新たに構成する一員」として外国人材を見る

= 「**彼女は／彼はうちの技能実習生です。**」 と無個性かつ一緒くたに外国人材を
言い表すのではなく、

「**彼女は／彼は、リンさんです（例）。**

わが社の社員で今まで3年間働いてくれていて、今や～業務ができます。

日本人社員とも仲がよくて日曜日と一緒に出かけしていますよ」

と**言い表せることが重要。**

→ 外国人材を、「**職業と日本社会生活の熟練度」「在日期間」「日本語力」**などにより
「外国人熟練度」として外国人材を測る5段階の熟練度基準を作り、
在留資格もそれに対応させることを提案します。

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

外国人材を測る5段階の熟練度基準

- 熟練度は、日本においての実務経験年数と、各産業の中で成長させるべき「技能」や「業務スキル」全般である。
 - * 技能は一つの技能「単能工」だけではなく、その業務を行うために必要な複数の技能「多能工」も含める。
 - * 業務スキルとは、日本での5Sや報連相、社会人としての意識やマナー、職場での人間関係作りなども含まれ、母国においては価値あるスキルとなる。
 - * 「日本語力」、「日本の社会への理解」、「日本の法律」、「日本の商習慣」、「日本の生活」など日本での生活者としても未熟であり、このことも考慮すべき。
- 未熟練者を受け入れその人材を熟練者に育成することは、長期的に安定して人材を確保するために必要な送り出し国への戦略となり、責任ともなる（既存の技能実習制度はその役割を十分担ってきている）。
- 受け入れた外国人材の熟練度を高め、日本で活躍し、母国に帰国しても活躍できるためには、一定期間「育成及び保護」が必要である。育成が不要となったのちも、自立した生活者となるまでに必要な一定期間の保護は必要である。
- 労働者として受け入れる以上、賃金や社会保険への加入など、日本人労働者同様の待遇は遵守すべきである
- 日本の仕事や生活においては日本語は必須であり、日本語が全くできないことで日本社会になじめず、失踪・犯罪の一因ともなるため、来日前の日本語N5取得は条件とする
- 日本の製品の品質及びサービスの質の高さは、諸外国からも大変関心があり、日本の大きな魅力の一つである。

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

本案のメリット

- 「技能実習」「特定技能」どちらにするか、という議論ではなく、整合性のある新しい5段階の外国人材の熟練度レベル設定により、両制度のスムーズな統合が可能。
- 「人材育成と国際貢献という名目にも関わらず人材確保が目的ではないか」と議論したり、「日本の人材確保だけを目的として、送出し国の人材育成や国際貢献には関知しない」のではなく、

日本の人材確保の名目で外国人材の日本への就職を誘致しながら、

同時に送出し国の人材育成ニーズに最大限協力することで、

人材本人が日本で就労中は日本でのキャリアを発展させて日本産業・社会に貢献することができ、

本人が本国に帰国後は本国でのキャリアも発展させて本国の産業・社会に貢献することができるようにする。

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

外国人熟練度1号(J-1) 在留期間：1年間

- 1) 学歴：中卒以上（中卒・高卒・専門学校卒・大学卒・院卒）
- 2) 同分野実務経験：不問
- 3) 日本語力：日本語能力検定N5資格以上を有する（介護のみN4資格以上）
- 4) 日本の法律・文化等講習：基礎知識（1か月間）

育成

保護

J-1

外国人熟練度2号(J-2) 在留期間：2年間

- 1) 学歴：中卒以上（中卒・高卒・専門学校卒・大学卒・院卒）
- 2) 同分野実務経験：日本において1年以上且つJ-1修了時技能試験合格
- 3) 日本語力：日本語能力検定N4レベル同等以上
- 4) 日本の法律・文化等講習：既に受講済が前提のためなし

技能試験

育成

保護

J-2

外国人熟練度3号(J-3) 2年間

- 1) 学歴：中卒以上（中卒・高卒・専門学校卒・大学卒・院卒）
- 2) 同分野実務経験：日本において3年以上且つJ-2修了時技能試験合格
- 3) 日本語力：日本語能力検定N4レベル同等以上（介護のみN3資格以上）
- 4) 日本の法律・文化：既に受講済が前提のためなし

技能試験

育成

保護

J-3

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

保護

J-4

外国人熟練度4号(J-4) 5年間

- 1) 学歴: 中卒以上(中卒・高卒・専門学校卒・大学卒・院卒)
- 2) 同分野実務経験: J-2修了者(中卒・高卒・専門学校除く)
J-3修了者
一部海外での試験合格者

* J2,J3修了者で同分野での経験者は実技試験を免除

- 3) 日本語力: 日本語能力検定N4資格以上を有する
- 4) 日本の法律・文化講習: 既に受講済の場合はなし、未受講の場合は一定期間受講

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

技術・人文知識・国際業務(J-5) 5年間・更新可能

J-5

a. 学歴が中卒・高卒・専門学校卒の場合

- 1) 同業種実務経験: J4修了・J-4修了時技能試験合格、且つ同分野での10年以上の経験
- 2) 日本語力: 日本語能力検定N3資格以上

b. 学歴が大学や短大卒の場合

- 1) 同業種実務経験: J-3修了者且つ自身の専門と同分野での業務予定であること
- 2) 日本語力: 日本語能力検定N3資格以上

c. 学歴が大学や短大卒の場合

- 1) 同業種実務経験: 自身の専門と同分野での業務予定であること
- 2) 日本語力: 日本語能力検定N3資格以上

* 現在、技人国は日本語資格が要件になっていないことから、一部の人材は、日本語能力N5程度かそれ以下で入国しており、技人国が求める相当レベルの業務に従事せず、単純作業や未熟練のような業務（技能実習生同等）をしている実情がある。技人国の在留資格に該当せず、違法な就労といえる。技能実習制度や特定技能などと整合性がとれていない。よって、技人国には日本語N3資格以上を課すべきである

受け入れたい外国人労働者の定義（案）

【日本で活躍する人の例】

1) 専門学校卒業者：同分野で活躍

N5以上取得後来日 → 食品加工（J-1～J-4 合計10年） + N3以上取得 ⇒ 技人国（食品分野）

2) 専門学校卒業者：異分野に転職

N5以上取得後来日 → 食品加工（J-1～J-3 合計5年）

⇒ 介護に転職希望：介護J2修了時技能試験合格 + N4以上取得 → J-3 → J-4

*新分野では未経験者だが、日本での生活者としては経験者であることを加味し、一つ前のJ-3段階から経験を積む

【母国に帰国し活躍する人の例】

1) N5以上取得後来日 → 食品加工（J-1・J-2 合計3年間） + N3取得 → 帰国

→ 帰国後就職 ラインリーダー・品質管理部門・総務管理部門スタッフ

2) N5以上取得後来日 → 食品加工（J-1・J-2 合計3年間） + N2以上取得 → 帰国

→ 帰国後就職 ラインリーダー以上・工場通訳・社長秘書・人事スタッフなど

核心2 諸外国への着目

日本が受け入れたい外国人は、どこにどのくらいいるのか？

全世界各国では11億人以上が英語を学び仕事や生活をしているが、海外で日本語を学んでいる人はわずか約380万人。外国人労働者は非英語圏よりも英語圏を選択する傾向にある。

日本での仕事や生活には日本語が必要であるため、日本での就労や生活する人材がどこにいるか、その国の就労現状がどのなっているか知り、日本語学習と日本企業キャリアのPRを行っていくことが重要である。

【例】ベトナムの実情

- 日本語学習者：約17万人（世界第6位） 国際交流基金2021 年度「海外日本語教育機関調査」
来日希望者、国内日系企業就職希望者など理由は様々。
- [全国44省・市で4万1500人余りが失業、労働総連盟が報告 \[社会\] - VIETJOベトナムニュース \(viet-jo.com\)](#)
- [22年の海外派遣労働者数は前年比3倍の14.3万人、派遣先最多は日本の6.7万人 \[統計\] - VIETJOベトナムニュース \(viet-jo.com\)](#)
- 30歳以降の工業団地の単純労働者は、今後10年間で約200万人から300万人が失業するという予測。
[新ハノイ新聞\(2021年9月11日\)](#)
- 現状、ベトナムの人口は5,654万人（世界銀行 2021年末時点）で、ベトナムの人口は2054年まで増加予測（*UN, World Population Prospects: 2020*）、ただし、国内企業数は75万8千社（ベトナム統計総局 2019年末時点）

核心3 諸外国との良好な関係構築

人材供給国それぞれとの関係作り及び戦略

それぞれの国には、発展させたい産業、人材戦略、人材育成方針があり、海外に人材を送り出す仕組みも適用される法律も異なる。それぞれの国に適した戦略を展開し、協力しやすく且つ有益な形となることは、長期的に海外からいい人材が来日し続けるポイントとなる。

【例】ベトナムのニーズと、日本に期待される取り組み

ベトナムは人材の黄金時代。若い人材も豊富だが未熟練者が多く、国の発展のために今後高度な人材を育成することが急務となっている。

ベトナム労働省DAO NGOC DUNG大臣は、2022年来日時、「日越両国間において、ベトナム国内の各分野の専門学校、短大、大学などの若者に、出国前に日本語教育及び基礎的スキルなどを実施して、その上、日本に技能実習制度や特定技能制度、一部高度人材、エンジニア、専門職などで受け入れていただき、日本において育成していただきたい。」と述べている。

VAMAS(ベトナム海外労働者派遣協会) DOAN MAU DIEP会長は、「ベトナムは、今後ベトナムの経済発展のため、ベトナムの人材という資源をどうやって生かすべきか、付加価値をつけていくべきかを考え、海外と協力してベトナムの優秀な人材を育成するという視点で、海外との関係を発展させていきたい」と述べている。

→今後日本がベトナムに協力的にベトナム人材を受け入れることは、両国の長期的な国益につながっていく。

核心4 戦略①海外人材開拓

人材供給国にそれぞれおける来日人材の開拓
= 人材育成の協力

日本への来日を希望する層の外国人材を増やし、人材を長期的に安定して確保していくためには、日本企業は海外の未熟練者を一定期間保護しながら育成し、3～5年の間に熟練者に成長させることが必要である。(=送り出し国との良好な関係づくりの重要なポイント。)

日本企業は未熟練の労働者受け入れにより不足分の人材を補うことができるが、日本国政府としては受入れ企業による外国人材の保護と育成を提唱して、各受入れ企業がその意識をもって外国人材をそれぞれしっかり育てていくことを促進する必要がある。

※日本にはそもそも若手人材を守り、育成する文化があり、それは外国人材獲得競争において他国と差別化できる日本の大きな強み。

【例】

既存の技能実習制度において、日本企業は海外の人材を「ご家族からお預かりする」という意識が強く、面接した後企業が合格者の家族を訪問する、家族向けの説明会をする、一緒に食事会をする、などは頻繁に行われている。
これは他国への送り出しでは見ない光景である。

日本国における外国人材熟練度向上を主眼に置いた在留資格の基本設計（案）

- 日本と送出し国のWin-Win関係に：日本と送出し国をつなぐブリッジ人材を生み出していくことで、日本は国際貢献をしながら同時に送出し国に経済圏を拡充＝日本の国力の向上に。

ベトナム産業界による
熟練人材に
よる
ベトナム産業発展への寄与

(日本で育成された熟練人材)

(ブリッジ人材)

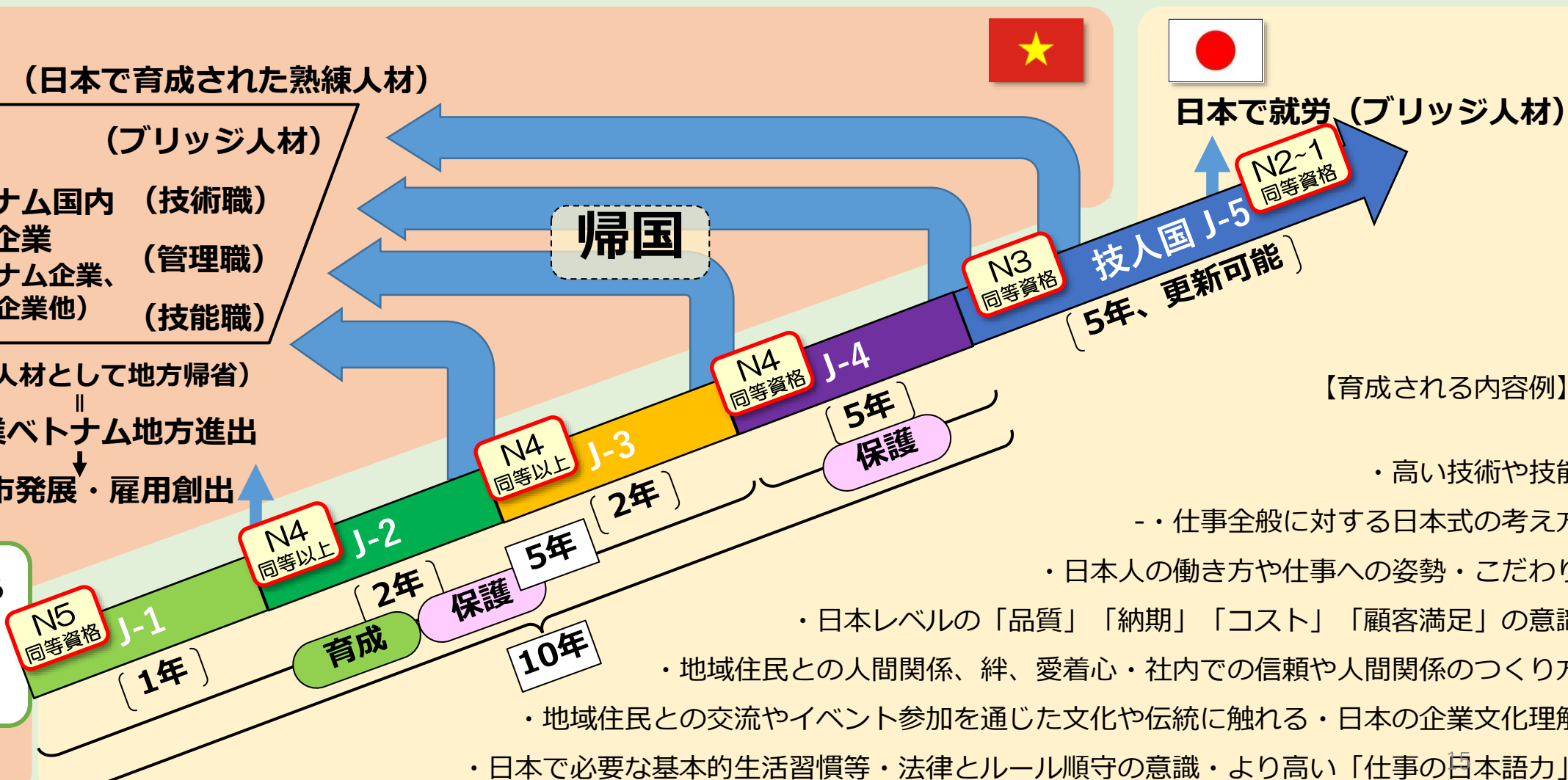
ベトナム国内 (技術職)
企業 (管理職)
(ベトナム企業、
日本企業他) (技能職)

(日本語人材として地方帰省)

日系企業ベトナム地方進出

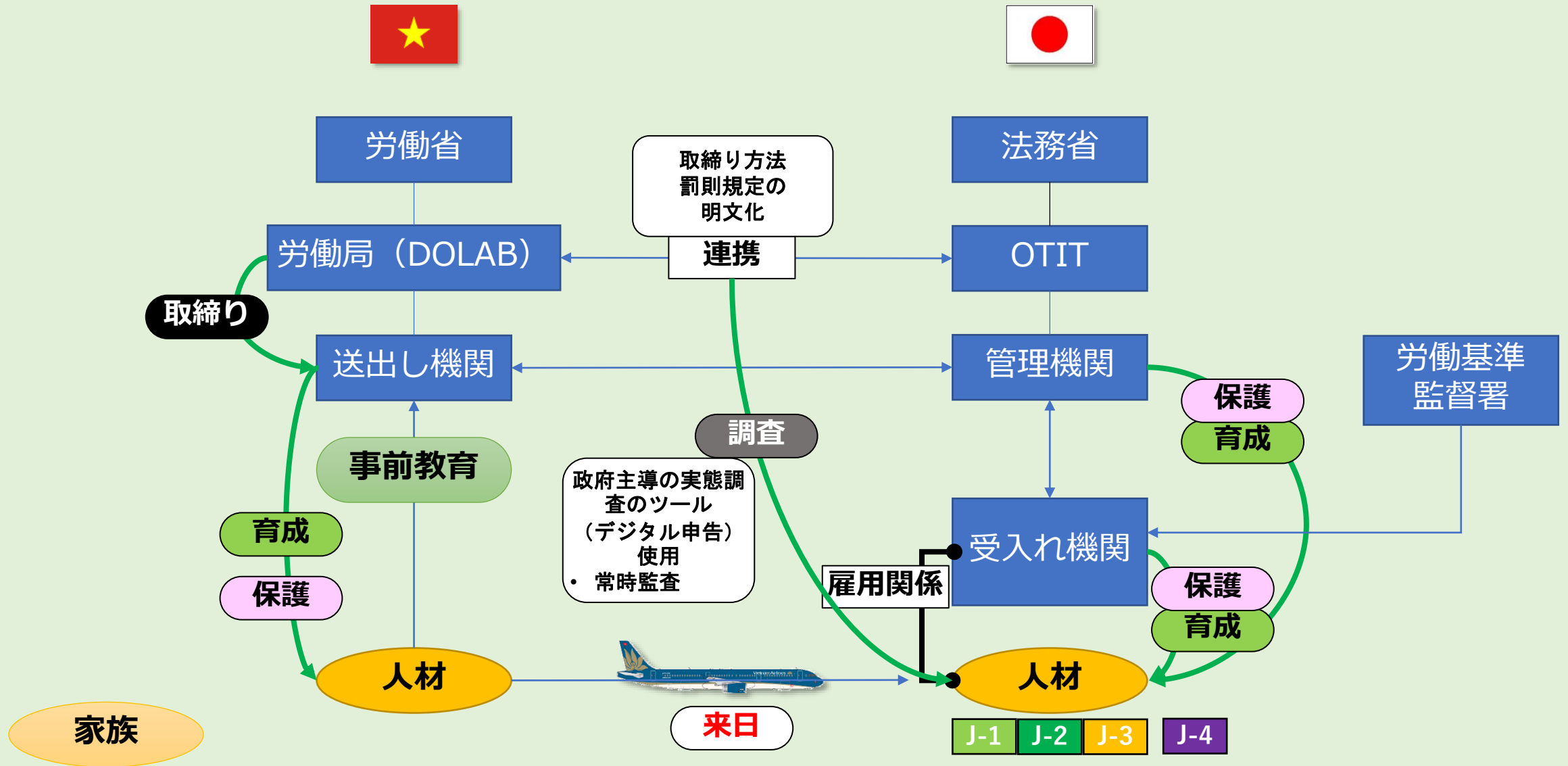
↓
地方都市発展・雇用創出

送出し国による
事前教育
・推薦



核心6 戦略②国内受入制度

日本に入国する際の規定・制度・体制



送出し機関・管理機関・受入れ企業の「保護・育成」内容

送出し機関

- ・ 啓蒙活動
- ・ 募集
- ・ 選考

【育成】

- ・ 事前教育
- 【保護】
- ・ 送出し
- ・ 帰国までの管理責任

【保護】内容

J-4

送出し機関

- ・ 送出し
- ・ 帰国までの管理責任

管理機関

- ・ 送出し国が求める保護義務実施
- ・ 適正な人材選抜の実施と送出しの確認
- ・ 定期巡回と監査
- ・ 災害時緊急サポート
- ・ 病気・けが緊急対応
- ・ 相談員配置
- ・ 入国時空港出迎え
- ・ 役所銀行手続き支援
- ・ 本人来日のための書類作成補助や申請業務
- ・ 本人の転職・帰国時の移動、住居確保、手続き支援

受入れ企業

- ・ 入国時移動費負担
- ・ 住まいの事前確保
- ・ 生活指導員設置
- ・ 災害時緊急サポート
- ・ 病気・けが緊急対応
- ・ 相談員設置
- ・ 社会保険・雇用保険加入
- ・ 入国後講習負担
- ・ 任意保険加入
- ・ 転職先変更手続き支援
- ・ 一時帰国協力
- ・ 帰国サポート

管理機関

【保護】

- ・ 送出し国が求める保護義務実施
- ・ 適正な人材選抜の実施と送出しの確認
- ・ 定期巡回と監査
- ・ 災害時緊急サポート
- ・ 病気・けが緊急対応
- ・ 相談員配置
- ・ 入国時空港出迎え
- ・ 役所銀行手続き支援
- ・ 本人来日のための書類作成補助や申請業務
- ・ 本人の転職・帰国時の移動、住居確保、手続き支援

【育成】

- ・ 入国後講習の実施
- ・ 定期巡回時の生活・業務指導
- ・ 日本語学習支援
- ・ 地域社会交流参加促進・情報提供

受入れ企業

【保護】

- ・ 入国時移動費負担
- ・ 住まいの事前確保
- ・ 生活指導員設置
- ・ 災害時緊急サポート
- ・ 病気・けが緊急対応
- ・ 相談員設置
- ・ 社会保険・雇用保険加入
- ・ 入国後講習負担
- ・ 任意保険加入
- ・ 転職先変更手続き支援
- ・ 一時帰国協力
- ・ 帰国サポート

【育成】：熟練度養成

- ・ 育成計画（実施計画と評価方法含む）策定、国の認定
- ・ 育成指導員の配置
- ・ 毎年社内での面談、年次評価と次年度目標確認
- ・ 検定試験参加
- ・ 国が実施する外国人育成講習受講
- ・ 日本語学習支援
- ・ 地域社会交流参加促進・情報提供

J-1

J-2

J-3

- 【送出し機関に対する調査と取締り】
 - **日本政府主導の実態調査のツール(オンライン調査システムなど)を使用して常時監査。**
 - 外国人材の毎回の入国者全員に対して入国1か月後に回答を義務付け、回答結果を日本政府に集約。
 - 毎年定期的に関係者(外国人材、受入れ企業、管理機関、送出し機関)に対しても調査を実施する。
 - 結果を各送出し機関ごとに分別し、回答の内容の傾向など統計を出して、疑わしい割合がないかを調査。高額費用徴収やブローカーの介在などの疑義があれば、実態調査。
 - **日越両国連携による取り締まりの方法と罰則規定を明文化し、健全な運営を可能に。**
※交通違反の取り締まりのように、明文化された罰則規定により取り締まる。
 - **日本政府はベトナムの労働省・公安省にベトナム送出し機関の取り締まりを依頼。**
 - 罰則規定に基づき、日本側でもペナルティ。
(例)法外な費用、違法な費用の徴収に対する取り締まりの場合：
違反1回目：厳重注意、2回目：警告、3回目：送出し停止 など

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月6日（金）16時00分～17時30分

2 場所

オンライン開催

3 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

4 出席者

(1) 有識者

市川委員、大下委員、是川委員、佐久間委員、富田委員、樋口委員
(代理出席)

一般社団法人日本経済団体連合会

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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、技能実習に対する技能実習生の意識として、我々は支援団体であり、トラブルを抱えた人たちと多く接するという事情はあるものの、我々が見ている範囲では、スキル向上のため来日する者はおらず、出稼ぎのための制度になっている。そして、受け入れる側も即戦力を欲しがっているところが多く、受け入れて、育ててあげようという気持ちを持っているような余裕のある実習実施者にはめったに会ったことがない。
- 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。その場合、転籍の制限は緩和する必要がある。
- 現状では技能実習生に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。特に会社都合の転籍の場合は行政が積極的にマッチングを行う必要があるのではないか。

特定技能についても同様に、元の就労先に退職届を出した後、転職のために入管への在留資格変更許可申請が必要であるため、その手続に時間がかかり、その間就労ができないという問題がある。これについては、法改正等により、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と考えます。また、外国人が退職した際に登録支援機関との関係がそこで切れてしまうので、

支援を得られなくなってしまう。

さらに、技能実習から移行した特定技能外国人については、求職活動をするにしても、1人では対応できず、通訳人が欠かせないほどに日本語能力が低いということがあり、それが転職を困難にしている。特定技能制度では、第2号技能実習の修了者は日本語試験を免除される。このため、退職して従前の受入れ機関等との関係が切れると、日本語能力が低い者が登録支援機関による支援を受けられない状況になってしまい、我々のところに支援を求めてくる。退職することにより従前の就労先の寮も出なくてはいけなくなるので、住居を失うケースもあり、我々としてはこれは危険が大きいと考えている。そのため、我々の保護活動の中では、特定技能を目指す者に対して必ず日本語能力試験のN4の資格を取るよう指導している。加えて、必ず特定技能試験等に合格してからの転籍・転職を行わせている。

- 有期雇用であっても、特定技能は転職が容易にできるという誤解が特定技能外国人の間に蔓延しているので、外国人に対する基礎的な法制度の周知が必要である。
- 当会に寄せられる相談としては、コロナの影響で海外から直接特定技能で来る者が少ないこともあり、技能実習生や元技能実習生からのものが多い。○技能実習を経ていない特定技能外国人から相談を受けることもあり、これらの者については、雇用先との間でミスマッチがあった際にトラブルが発生することもある。転職の際の雇用契約や寮費などの賠償責任に関するトラブルも頻発している。転職時の受入れ機関、国内ブローカー等との間のトラブルについては、日本の職業紹介関係の法令を外国人にもしっかり適用すべき。
- 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）

- 監理団体、登録支援機関の質にはばらつきがあり、中には悪質な団体も存在する。また、外国人労働者の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。このため、監理団体や登録支援機関は、受入れ企業に対して毅然とした対応が取れない。外国人労働者を保護する第三者的な立場からの支援が必要である。
- 外国人技能実習機構はマンパワー不足もあるのか、対応が遅いと感じる。加えて、例えば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。技能実習生はそもそも携帯電話のSIMカードを持っておらず、電

話を使えない者が多い。外国人技能実習機構は、監理団体の対応に問題があるために支援しているのだから、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、主導的に動いてもらいたい。

- 技能実習制度はまず監理団体が技能実習生の支援を行い、その上で必要があれば外国人技能実習機構が動くという建付けになっているが、マッチング等の面からも、監理団体に適切な支援が期待できないような場合には、外国人技能実習機構をはじめとした行政に前面に出てきて欲しい。
- 技能実習・特定技能にとどまらず、「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格で在留している方も対象として、外国人の就労や生活を専門的にきめ細かくサポートするワンストップの公的機関の設置が必要である。例えば、妊娠、出産等についてもサポートできるのが望ましい。また、1号特定技能外国人に求められている日本語能力試験N4相当というレベルも、トラブルを解決するために通訳人が必要であり、日常生活を送る上では不十分と感じる。母国語相談窓口などの支援の充実と本人たちの日本語能力向上の両面が必要である。
- 送出機関等に支払う手数料について、労働者側からの費用の徴収は禁止すべきである。また、送出機関が技能実習生に過大な手数料を要求する要因となっている各種の必要書類を削減すべきである。
- 外国人労働者の支援に当たっては、行政の力だけでは限界があり、民間の力も借りていくことも確かに必要だが、その場合、当該民間機関については、受入れ機関との利害関係や、通訳体制が整っているか等の点を確認する必要がある。
- 例えば、技能実習手帳の母国語での情報でさえも本人が正確に理解できないこともよくあることから、外国人の理解力も考慮して情報提供すべき。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 技能実習生の日本語能力については、介護職種を除き、入国時に日本語試験が課されないことが問題であると考え。技能実習から試験を免除されて特定技能1号に移行する者についても同様である。日本語能力が低すぎるために起こってしまう無用なトラブルが非常に多い。
- 日本語能力が低すぎて、自分の会社名や監理団体の名前すら言えない外国人もおり、母国語相談窓口につながっても意味がないレベルである。それ以前に、技能実習手帳に書いてあるベトナム語も理解が難しい教育レベルの者もいる。「この状態で日本に入って来て、お互いに大丈夫なのか」という観点が必要である。
- 解決策として、ドイツのように行政がそれぞれの地域で公費により日本語学校、日本語教室を開いて、外国人の参加をある程度義務化するという形にしてはどうか。また、技能実習についても入国段階ではN4を必須とし、その後、

例えば家族の帯同を認めるといった場合のインセンティブも兼ねて、N3程度の日本語能力を求めるのもよいかと思う。

- 入国前の日本語教育について、技能実習生の候補者が現地の仕事を辞めて受入れ企業が見つかるまで送出国の寮に住み込んで勉強を続ける現在のスタイルではなく、入国段階で日本語能力を求めることとし、日本で働く気持ちのある人が、現地で働きながら勉強し、日本語能力試験等の合格後に送出国等に登録する形がよいのではないか。
- その場合、来日のハードルが上がるため希望者は一時的に減るかもしれないが、来日する人たちのレベルは向上し、それに見合った労働条件が日本側で整えられれば、再び多くの人々が日本を目指すようになることが期待できる。

(その他)

- 外国人労働者の日本語などのスキルを高めた上で、特に専門的・技術的分野とされる特定技能外国人には家族の帯同を認めるべきである。ただ、日本語能力試験N4レベルでは行政相談や通院など日常生活を通訳人なしで送ることはできないので、例えば、日本語能力試験のN3又はN2相当に達した場合に家族の帯同を認める等の方式が妥当ではないか。
- 例えば、保育園の手続でも「通訳はいますか」と必ず園の方から聞かれる。家族の帯同を認めるに当たっては、外国人の受入れに対応できる保育園の整備等、日本側で体制を構築することも必要であるが、非常に時間もかかる話で、現時点では外国人本人たちの日本語能力が必須だろう。
- 外国人労働者の自己防衛や自立のためにも、外国人自身の技術水準や日本語能力の向上が必要である。外国人労働者に限ったことではないが、労働者のキャリアがきちんと形成されるような雇用の仕方を実現する必要がある。
- 技能実習生や1号特定技能外国人は日本に滞在できる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。
- 当協会は15名の体制で全国をカバーしており、活動には寄付、助成金等を資金として年間4000万円を要している。

6 参考資料 (別添)

ヒアリング項目についての意見書

以上

ヒアリング項目についての意見書

NPO法人日越ともいき支援会

(転籍の在り方について－「前職要件」)

- 我々の見てきた範囲ではスキル向上のために来日する技能実習生はならず、技能実習はほとんどの実習生にとって専ら出稼ぎのための制度になっている。このため、母国での前職で身に付けた技能を日本でさらに伸ばすという建前は現実にはほとんど実現しておらず、逆に、技能実習の前職要件を満たすために「職歴偽装」という違法行為がまん延する結果となっている。これは、送出国が実習候補者の履歴書を日本の入管当局に提出する際に、前職要件に合致する虚偽の職歴を記載することであるが、非常に広範に行われており、職歴偽装に伴う労力（履歴書に実習候補者の職歴として実在する会社名を記載するが、入管当局等からの問い合わせに対応できるように口裏合わせを依頼するなど）への高額の対価を実習生側に支払わせる事態が常態化している。そして、履歴書に書かれた虚偽の職歴の内容を知らされていない実習生も多く、彼らが技能実習を終えて帰国し一定期間が経過した後に留学など他の目的で日本に再渡航しようとする際に在留資格取得の妨げになる（技能実習の在留資格申請時と新たな在留資格申請時とで履歴書の内容が違うため、申請が通らない）事態も多発している。技能実習生たちのこのような深刻な不利益を解消するためにも前職要件は撤廃または緩和すべきである。

(技能実習の転籍の在り方について)

- 技能実習生の転籍については世間にあまり知られておらず、「転籍ができない」という指摘が技能実習撤廃論の大きな論拠になっている。しかし、この点は事実と異なっており、転籍は事実上の転職であり、現行の転籍制度を利用して実際に転籍した実習生は年々増えている。

- 1) そこで、世間の誤った認識を修正する上でも、転籍制度や転籍事例を世間や技能実習候補者らにしっかり周知すべきである。現行の技能実習手帳では、「技能実習を行うことが困難になった場合」「帰国を強制されそうになった場合」などの章に「外国人技能実習機構に相談を」との趣旨の記載はあるが、場合によっては転籍できることについては明記されていないので、これを明確化し周知を徹底することが必要である。また、技能実習手帳のベトナム語訳は難解な文章になっており、翻訳の見直しも求められよう。
- 2) 転籍に関してさらに大きな問題は、技能実習生が監理団体や外国人技能実習機構に相談して転籍を求めても、監理団体や機構が転籍先を見つけられないことが多いことである。支援団体が技能実習生の転籍を支援するのは、残業代不払いや帰国強

要など実習実施機関の不法行為によって切羽詰まった実習生たちが監理団体に相談しても助けってもらえず、支援団体に駆け込むというケースが大半だが、支援団体がサポートして実習生が機構に状況を申告し機構が監理団体に転籍先探しを促しても、監理団体が転籍先を探してくることは経験上ほとんどない。これは、転籍の申し出は実習生にとっては正当な権利の行使であるが、監理団体にとってはこうした実習生は「トラブルメーカー」という位置付けとなり、身内のトラブルを同業者に説明することや「トラブル人材」の受け入れを同業者に依頼することに大きな抵抗があるためである。実習生の訴えを正当な権利行使と受け止めることのできるまともな監理団体のもとでは、そもそも転籍を必要とするようなトラブルはほとんど起きないが、機構の介入を必要とするような監理団体は転籍先探しの指導を受けた後でも、強制力やペナルティを伴う指導でない限り、転籍先探しにまともに取り組みすることはまず期待できない。その結果、転籍手続きに支援団体が関与している場合、多くは支援団体が転籍先を探して提案するという実態になっている。これでは転籍制度が正常に機能しているとは言えず、転籍制度に実効性を持たせるために、転籍先を探すための公的な仕組み作りが必要である。

- 3) 転籍先探しを困難にしている要因には、技能実習の細かすぎる職種分類もある。機構や監理団体、支援団体が技能実習生の転籍先を探そうとしても、たとえば建設関係だけでも「建築板金」「建具製作」「建築大工」「型枠施工」「鉄筋施工」「とび」等22の職種があり、この職種が一致しないと転籍できない。しかし、現実社会では、このような細かい職種に合致する求人がそう簡単に見つかるわけではなく、職種が合致する転籍先を見つけることは困難性が極めて高い。このように、技能実習の細か過ぎる職種分類が実習生の転籍を妨げる大きな要因になっている。また、技能実習生が日本に来る前の一般的な流れとして、「送出機関に登録」→「日本の監理団体から現地の送出機関にもたらされた求人に対して応募」→「面接に合格したら日本語学習を始め、数ヶ月後に訪日」という流れがあるが、求人の細かい職種に合致する前職を持つ実習候補者がいない場合が多いため、職歴偽装を常態化させる要因にもなっている。技能実習の職種分類の見直しが必要である。
- 現状では、転籍が認められても転籍手続きに長い時間がかかる上、その間就労できない。また、転籍が完了するまでは、元の監理団体が当該技能実習生の住居を確保するなど生活を守る義務があるが、退職の申し出と同時に保護を打ち切り、巷に放出する事例が後を絶たない。こうした実習生が支援団体に駆け込んだ場合、監理団体に掛け合っても対応せず、やむを得ず支援団体が保護（自前のシェルターに住ませるなど）するケースも多い。また、長期間転籍先が見つからなければ、そのまま帰国となる事例も多い。転籍制度に実効性を持たせる取り組みに加え、転籍手続きの簡素化・迅速化が必要である。

(特定技能外国人の転職の在り方について)

- 特定技能外国人は退職すると元の登録支援機関や受け入れ会社との関係が切れ、再就職までの支援（再就職支援や住居確保など）を得られなくなる。現行制度では、人員整理など会社都合の退職の場合以外、登録支援機関による再就職支援は義務付けられていない。また、仮に外国人が自分で再就職先を見つけても、その会社に紐づいた新たな在留資格（特定技能）を取得するまでに2、3ヶ月かかり、その間、原則としてアルバイトすらできない。このため、特定技能外国人が無収入状態で住居を失って困り果て、当会が保護（シェルターで保護）したケースも2022年4月からの約8ヶ月間で20件近くある。「転職が可能」とはいえ、入管行政や登録支援機関の支援の実態との関係で円滑な転職が困難な制度となっている。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 在留資格にかかわらず、働く外国人の受け入れ企業が監理団体や登録支援機関、派遣会社等にとって単なる「顧客」になっている。受け入れ企業にお願いして求人してもらい、その企業から毎月の監理費やサポート費、派遣費用等をもたらう立場なので、求人条件と実際の待遇に相違があったり労働関係法令違反などがあったりした場合も、一般には、監理団体や登録支援機関等が受け入れ会社に強い立場で是正を求めることが困難な関係ではある。そこで、監理団体や登録支援機関等が法律で決められた役割を果たしていないことが発覚した場合、許可や登録の継続・更新等に関して不利益を課すなど、受け入れ企業への管理監督や外国人労働者に対する保護の役割を正常に実行させるための具体的な施策が必要である。
- 外国人技能実習機構は対応が遅い上、SNS等（チャットや画像送信、ビデオ通話を含む）を活用した相談が出来ず、外国人が頼りにくい実態がある。機構には、技能実習に関する入管行政及び労働行政のワンストップ窓口として、主体的、主導的に動いてほしい。
- 技能実習制度において送出機関等に支払う手数料について、技能実習生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やキャリア形成に向けた取組について)

- 非専門的・非技術的分野の外国人労働者には入国段階で一定の日本語能力を求める必要がある。技能実習を巡るトラブルにおいては、技能実習生が日本語をほとんど理解できないために実習現場で意思疎通が極めて困難となり、雇用者や同僚日本人が嫌気をさすという背景も否定できない。特定技能外国人においても、JLPT（日本語能力試験）N4相当が条件とされているにもかかわらず、ほとんど話せない人材が散見される。こうした場合、雇用する側にとっても外国人に仕事を教えたり指示したりする上で困難が非常に大きい。母国で働きながら勉強（または高

校の卒業後などに勉強) し、JLPT 等の合格後に送出国等に登録する形がよいのではないか。

- 技能実習の場合、滞在期間が限られ、家族の帯同も認められないために、出稼ぎマインドが改善されない側面もある。技能実習修了後のキャリアアップ(技能や日本語のレベルに応じて在留期間の延長や家族の帯同が認められるなど)の道筋を制度化すれば、日本語能力向上や技能習得への大きなモチベーションになるのではないか。

(その他)

- 在留資格にかかわらず、日本の労働関係法令をしっかりと適用することが肝要で、加えて、外国人労働者特有の事情に配慮した特別な保護施策も検討すべきである。例えば、来日前に示された雇用条件と来日後の実際の雇用条件(特に手取り給料の額など)が違うケースが在留資格にかかわらず非情に多く、特に技能実習制度においては失踪を引き起こす最も大きな要因となっている。来日前に労働契約を締結する場合に労働条件を明示することは義務ではあるが、虚偽の条件説明が非常に多いので、是正のための仕組み作りやトラブル発生時の行政対応の改善(言葉のハードルへの対処や労働関係法令など救済制度の外国人への周知など)が必要である。来日前の労働条件説明については、具体的には、受入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ように、技能実習の監理団体や送出国、特定技能外国人やその他の人材を送り出す人材会社などに周知し、監理団体や登録支援機関等については違反時のペナルティも検討すべきである。
- 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ワンストップの公的機関の設置が必要である。

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月18日（水）13時00分～14時05分

2 場所

オンライン開催

3 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（以下「移住連」という。）
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

4 出席者

（1）有識者

市川委員、是川委員、佐久間委員、武石委員、富田委員、樋口委員
（代理出席）

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

（移住連の取組について）

- NPO法人として、団体会員約118団体、個人会員645人で構成。サブネットワークを持ち、「ネットワーキング・政策提言・情報発信」という3つの柱に基づき活動している。
- サブネットワークには、外国人技能実習生権利ネットワーク、医療・福祉ネットワーク、女性プロジェクト、子ども・若者プロジェクトなどがある。
- 外国人技能実習生権利ネットワークは、1998年に千葉県銚子市で中国人研修生・技能実習生の貯金を組合のトップが私的に横領した事件を契機として、技能実習の問題への対応を開始し、以降、パスポートの取り上げや低賃金労働、強制帰国、労災隠し等の様々な人権・労働問題に対応してきた。また、本ネットワークでは、毎月、全国各地の労組ユニオンやNGOなど支援団体で事例報告と支援対策の検討を行っているほか、外国人技能実習機構との意見交換も実施している。

（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。

- 技能実習制度では、人権侵害や労働問題など様々な問題が生じており、これらの問題のうち当法人が把握しているのは、あくまで氷山の一角だと考えている。
- 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。
- 特定技能外国人が仕事を探す際、友人や知人のほか、ブローカー等を経由して探すことが多く、そこでトラブルが発生することがあるため、特定技能外国人に対し、公的機関が求人情報を収集し、提供することが必要である。
- 技能実習制度は、特定技能への移行するための試用期間ともなっているものと考えている。

(転籍の在り方について)

- 転籍支援については、技能実習では監理団体等に一定の義務が課されているものの、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、十分なものはなっていない。
- 入管庁の調査において、技能実習生が来日する際、例えば、ベトナムだと約70万円も借金をしているとのことだが、こういった借金と転籍ができないことが主な要因となって、技能実習生は言いたいことも言えない状況になる等、権利が抑圧される構造となっている。
- 転職の自由が認められると、地方ではなかなか人材を確保できないため、あまり認めてほしくないのが本音としてあるかと思うが、転職の自由を制度的あるいは実体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。
- 特定技能では、公的機関が求人情報を収集し、提供すべきである。

(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。

- 機構による実地検査について、現行の監理団体や実習実施者への検査の頻度及び手法が実習状況を把握するのに十分なのか疑問。また、3年に1回程度しかない機構職員との面談において、実習生が本当のことを言うのは容易ではないのではないか。
- 特定技能制度において、登録支援機関は必須としておらず、管理的な要素を加えても、全ての特定技能所属機関が利用する訳ではない点について、技能実習制度と異なることを認識する必要がある。
- 現在の社会においては、NPO法人やボランティアの社会的地位が低いように感じる。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。
- 日本はILO181号を批准しているが、送出国の大部分は批准しておらず、実習生が来日する際や特定技能へ移行する際の債務労働の要素を拭えていない。外交的手段を強力に用いて送出国等による手数料や経費の徴収禁止を協力覚書で確認すべきである。
- 送出国と日本国政府との間で、公的職業紹介を行い、ハローワークなどを活用すべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 技能実習生に限らず、日本語を母国語としていない外国人が、日本で暮らし学び働くためには、一定の日本語能力を有していることが必要だと考えている。
- 十分な日本語能力がないため、様々な困難に直面した際、外国人本人は自らの権利を正確に理解することができず、権利を主張できないために、様々な権利が侵害されたり、間違った情報に翻弄され、搾取的な状況に追い込まれることが少なくない。
- 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。
- 日本語能力を習得するためのコストが本人の借金になることは望ましくないので、日本が必要としている労働者であるならば、公的に支援する仕組みが求められる。国際貢献を目的とする受入れであるならば、公的に支援するのは当然であることは言うまでもない。
- 2019年に日本語教育推進法が制定・施行されたが、日本では、日本語を公的に学ぶシステムがいまだに整備されていない。ドイツや韓国、フランス、オ

ーオトラリア、カナダなどでは公的な公用語学習支援制度が無償あるいは少額で利用できるよう整備されている。

- 総合的対応策にもあるとおり、海外における日本語教育基盤の充実を推進していただきたい。

(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。
- 技能実習や特定技能に限らず、支援団体には専門的・技術的労働者や就労に制限のない日系南米人などからの相談が多数届いている。支援は全ての外国人に対して必要である。
- 労働者がどれだけ自由に声を上げられる仕組み、労働三権の実質的担保を作っていくことが重要。
- 外国人本人がただ支援を受けるだけでなく、支援を必要としないような力を付けるために、日本語習得あるいは職業訓練の機会が等しく提供されるべきである。

6 参考資料 (別添)

- ① 新たな外国人労働者受入れにかかわる意見
- ② 鳥井共同代表理事資料
- ③ 旗手運営委員資料

以上

新たな外国人労働者受入れにかかわる意見

NPO 法人 移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）

2022年11月22日、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（以下「有識者会議」）の開催が閣議決定されました。有識者会議の目的は、技能実習法と18年改定入管法の附則に基づき、両制度の施行状況を検証し、課題を明らかにし、外国人労働者（「外国人材」）を適正に受け入れる方策を検討し、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議に対して意見を述べることとなっています。

しかしながら、外国人労働者を適正に受け入れる方策を検討するならば、両制度に限らず、専門的・技術的労働者や身分に基づく在留資格をもつ外国人など、日本で働くすべての外国人を含めて、受入れのあり方全体を議論する必要があります。結論ありきの小手先の見直しでは、問題解決は不可能です。議論を先送りせず、持続可能な視点から、日本社会のグランドデザインを討議することが求められています。

私たち移住連は、移民・難民の権利と尊厳の保障を求める立場から、すでに移民社会となっている日本の現実を踏まえて、以下、新たな外国人労働者受入れにかかわる意見を述べます。

1. 構造的な人権侵害を内包する技能実習制度は、速やかに廃止すべきです。
2. 地域社会や産業が外国人労働者を求めている実態に即して、労働者としての尊厳や差別の禁止など国際人権基準にもとづく新たな外国人受入れ制度を創設すべきです。人権の視点は、企業活動においても極めて重要になっています。なお、その際には、現行制度（技能実習制度及び特定技能制度）で働く労働者が不利益を被ることがないように、新制度への移行を支援する施策が不可欠です。
3. 新たな外国人労働者受入れ制度においては、現行の専門的・技術的労働者と同様に、転職の自由や家族の帯同を認めるとともに、在留期間の更新や在留資格の変更を可能とし、定住を妨げないものとすべきです。
4. 新たな外国人労働者受入れ制度においては、外国人労働者の債務奴隷化を排除するため、送出国との間で政府機関同士による公的職業紹介を実施し、ハローワークなどを活用すべきです。なお、すべての職業紹介に関わる事業者は、外国人労働者からいかなる手数料又は経費について、その全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならないものとすべきです。
5. 国及び地方自治体は、すべての外国人労働者に対して、その技能向上・人権保障・社会生活の便宜を確保するため、日本語習得及び職業訓練の機会を提供すべきです。

6. 国及び地方自治体は、すべての外国人労働者に対して、可能な限りその母語を含む理解可能な言語で、労働・社会保障・教育等、日本での生活に必要な情報を提供すべきです。
7. すべての外国人労働者の権利を確実に保障するため、相談対応・問題解決機能等をもつ新たな公的機関を創設すべきです。なお、その際には、当該機関の職員として、外国人（外国ルーツの日本国籍者も含む）を積極的に採用する必要があります。
8. 外国人労働者を含む多様な外国人とともに暮らし、働き、学ぶ、豊かな移民社会の実現の基盤となる基本法を制定すべきです。
9. 新たな外国人労働者受入れ制度の創設にあたっては、現行制度において在留資格をもたない者に対して、正規化の機会（アムネステイ）を提供すべきです。

2023年1月18日

どうして 人身売買、奴隷労働 と言われるのか 外国人技能実習制度

技能実習制度は法の正義に反している
まっとうな移民政策を
労働者を労働者として

移住者と連帯する全国ネットワーク
共同代表理事 鳥井一平

1

SMT **移住連** 移住者と連帯する
全国ネットワーク
Solidarity Network with Migrants Japan

移住連の成り立ち

移住外国人支援運動の流れ

1980年代後半

「ニューカマー」の来日増加、支援NGO発足

1991年 関東外国人労働者フォーラム

以後毎年、地域を広げながら

支援NGOが集まる場として開催

ネットワークの恒常化の必要性高まる

1996年 第1回

移住労働者と連帯する全国フォーラム

2

移住連の結成と展開

1997年結成

移住労働者と連帯する全国ネットワーク

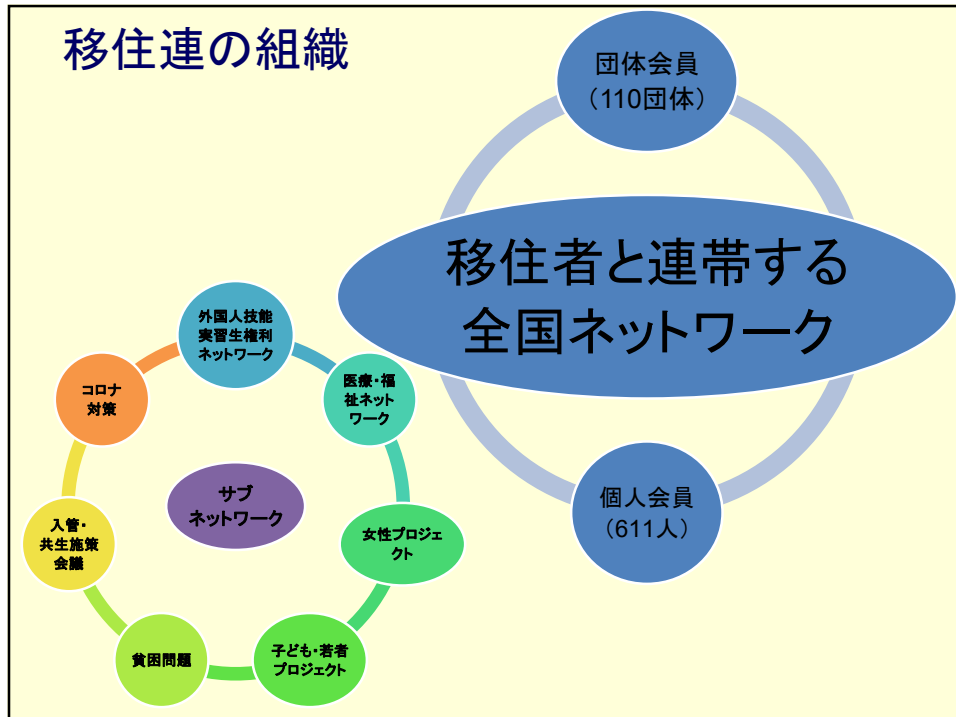
- ・ネットワークNGOとしてアドボカシー、情報発信、ネットワーキングを行う。
- ・2年に一度、支援NGOが集うフォーラム開催
(福岡・愛知・東京・大阪・福山・北海道・神奈川・名古屋・神戸・関門・福井・東京…)
- ・各分野ごとのサブネットワークが創設される。

2015年NPO法人として再スタート

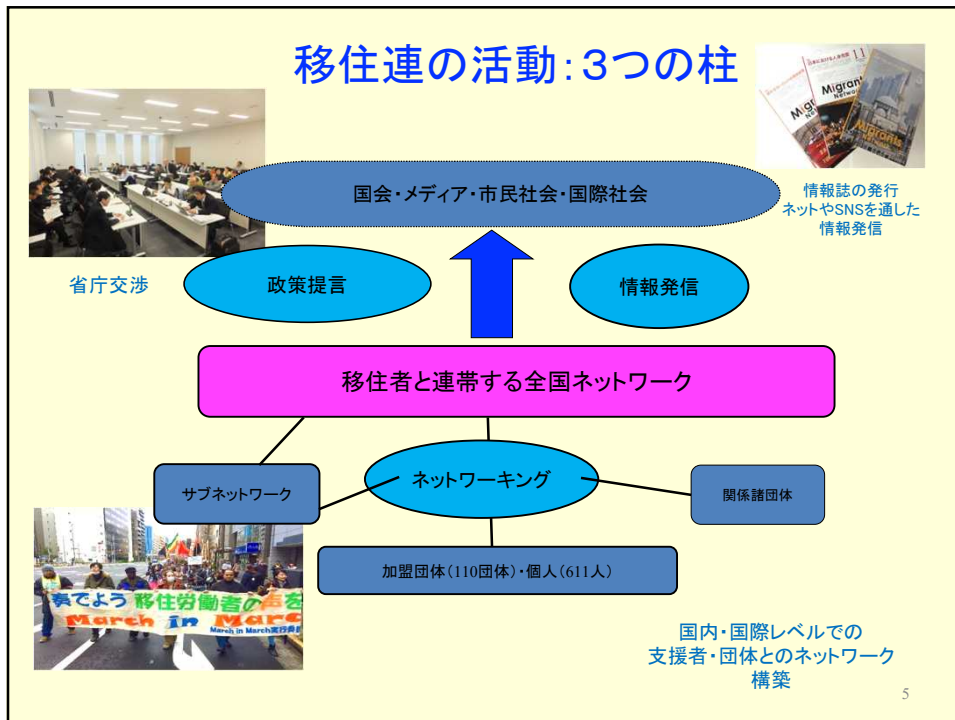
移住者と連帯する全国ネットワーク

3

移住連の組織



4



5

移住連ホームページ

SMT・移住連

Open the Gate for ALL

移民の尊厳と権利のために
For Migrants' dignity and rights

ここにいる
I am here. You are here. We are here

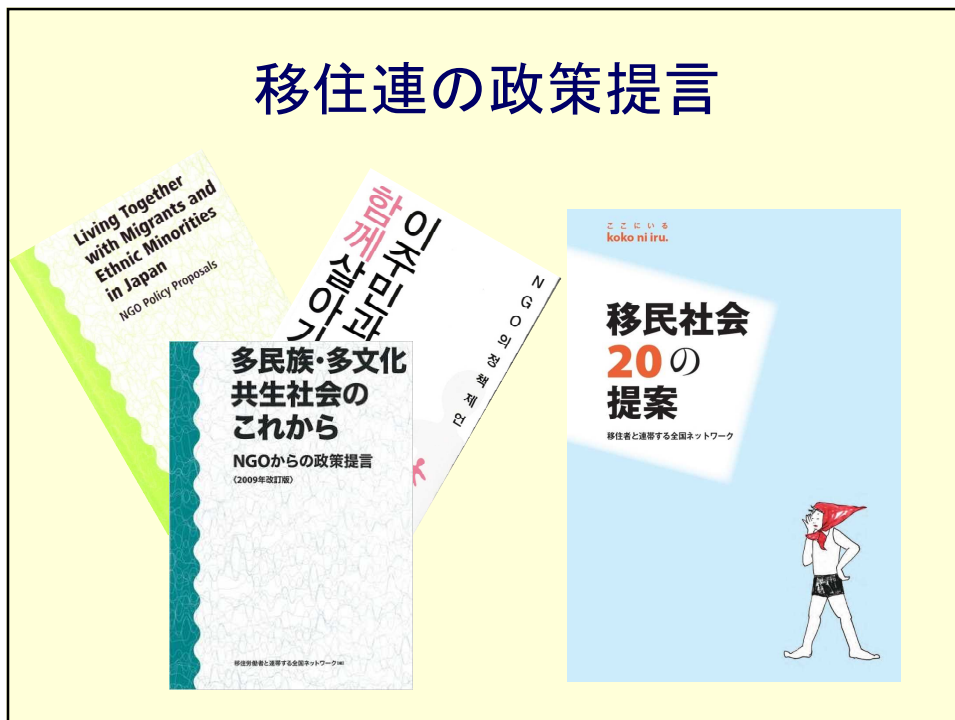
お知らせ

すべて	イベント	声明・意見	事務局から	メディア掲載	ブログ	その他
2020.11.20	イベント	[12/19・オンライン] 「国際移住者デマンド2.0.2.0」開催のお知らせ				
2020.11.13	イベント	[11/19 旗内集会] デジタル時代の旗ヘイト 政策実現とその対策				
2020.11.13	事務局から	「日本に暮らす移民・難民カレンダー2021」販売のご案内				
2020.11.13	声明・意見	国連自由権規約委員会にE国ネットNGO共同レポート提出				
2020.11.10	新聞掲載	新型コロナ「移民・難民緊急支援基金」開始のお知らせ				

6



7



8

外国人技能実習生権利ネットワーク

外国人研修生問題ネットワーク

2000年



外国人研修生権利ネットワーク



外国人技能実習生権利ネットワーク

2010年

毎月、全国各地の労組(ユニオン)、NGOなど支援団体で事例報告と支援対策の検討を行ってきている。

9

前史: 1970年代 80年代

1998年 ロジスティック協同組合事件

2000年 武生事件、アイムジャパン問題

KSD事件 ものづくり協同組合

2005年 岐阜行動、豊田事件、木更津事件

富山妊娠強制帰国

2008年 とちおとめ事件、山梨事件

2009年 日中韓シンポジウム

2010年 制度改定 在留資格技能実習

2017年 技能実習法施行

2018年 除染労働事件

今も絶えぬ変わらぬ労働問題、人権侵害

10

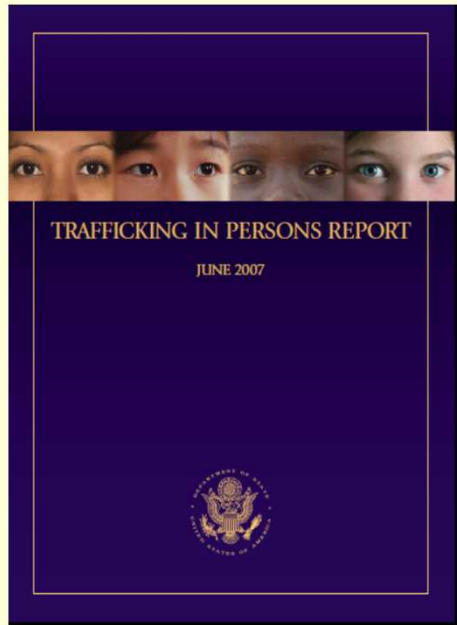
賃金未払い、時給300円、解雇、
強制帰国、前借金、セクハラ、性搾取、
暴力、労働災害(労災隠し)、過労死、
メンタルヘルス、住環境、強圧的支配
病気 殺傷事件「加害者」「被害者」
結婚 恋愛 妊娠 孤立出産
除染労働、新型コロナ感染拡大

11

相次ぐ不正行為、人権侵害

奴隷労働 人身売買

12



アメリカ国務省
「人身売買報告書」
2007年版

US State Department 2007 “Trafficking in Persons Report”

13

米国務省2007年版「人身売買報告書」

US State Department 2007 “Trafficking in Persons Report”

Japan (Tier 2)

- 「移住労働者の中には、『外国人研修』制度を通して強制労働的な状況におかれているという報道されている。」
 - “Some migrant workers are reportedly subjected to conditions of forced labor through a ‘foreign trainee’ program.”
- 「日本政府は、人身売買の構造としての『外国人研修』制度下における労働者の強制労働的な状況、日本女性や子どもの家庭内の性的搾取、偽装結婚について調査をするために、より一層の努力をするべきである。」
 - “The government should make greater efforts to investigate the possible forced labor conditions of workers in the ‘foreign trainee’ program, the domestic sexual exploitation of Japanese women and children, and the use of fraudulent marriage as a mechanism for human trafficking.”

14

国連などからの勧告と批判

アメリカ国務省人身売買年次報告書 2007年版～2022年版
国連自由権規約委員会勧告 2008年10月30日
国連女性差別撤廃委員会総括所見 2009年8月7日
国連女性と子どもの人身売買特別報告者勧告
2010年6月3日
移住者の人権に関する国連の特別報告者勧告
2011年3月21日
国連自由権規約委員会総括所見・勧告 2014年7月25日
国連人種差別撤廃委員会勧告 2018年8月31日
国連自由権規約委員会総括所見 2022年10月28日

15

TIP Report Heroes 2013

The U.S. State Department



16

1989年 入管法改正
1990年 在留資格「研修」の独立施行
在留資格「日系」施行
1993年 技能実習制度創設
2009年 入管法改正
2010年 在留資格「技能実習」施行
2015年 「技術・人文・国際」統合
建設・造船就労者受入
2017年 技能実習法施行 「介護」施行
2018年 入管法改正
2019年 在留資格「特定技能」

17

給料支払明細書 (15年 3月分)	支払明細書 (15年 7月分)	給料支払明細書 (16年 1月分)	給料支払明細書 (17年 3月分)
労働日数 3日 労働時間 24時 所定時間外労働 2時 基本給 24000 所定時間外賃金 2400 交通費 2400 健康保険料 1200 介護保険料 1200 厚生年金 1200 雇用保険料 1200 所得税 1200 前払金 1200 差引支給額 24000	労働日数 7日 労働時間 56時 所定時間外労働 2時 基本給 28000 所定時間外賃金 2800 交通費 2800 健康保険料 1400 介護保険料 1400 厚生年金 1400 雇用保険料 1400 所得税 1400 前払金 1400 差引支給額 28000	労働日数 3日 労働時間 24時 所定時間外労働 2時 基本給 24000 所定時間外賃金 2400 交通費 2400 健康保険料 1200 介護保険料 1200 厚生年金 1200 雇用保険料 1200 所得税 1200 前払金 1200 差引支給額 24000	労働日数 3日 労働時間 24時 所定時間外労働 2時 基本給 24000 所定時間外賃金 2400 交通費 2400 健康保険料 1200 介護保険料 1200 厚生年金 1200 雇用保険料 1200 所得税 1200 前払金 1200 差引支給額 24000

18

支払明細書
(年 / 月分)

給料支払明細書
(17 年 3 月分)

() 殿

() 殿

自	月	日	日
至	月	日	日
労働時間 228 時 30 分			
所定時間外労働 227 時 分			
給			
金	250	29,900	
	900	31,050	
費			
計		60,550	
料			

労働日数	自	月	日	日
労働時間	至	月	日	日
所定時間外労働				
基本時給			300	
所定時間外賃金			4,900	
給			7,232	
交通費				
合計			7,232	
健康保険料				

19

(16 年 / 月分)

(17 年 3 月分)

() 殿

殿

労働日数	自	月	日	日
労働時間	至	月	日	日
所定時間外労働				
基本時給			300	
所定時間外賃金			4,900	
給			7,232	
交通費				
合計			7,232	
健康保険料				
介護保険料				
厚生年金料				
雇用保険料				
所得税				
住民税				
前払金				
合計			15,200	
差引支給額			8,232	

労働日数	自	月	日	日
労働時間	至	月	日	日
所定時間外労働				
基本時給			300	
所定時間外賃金			4,900	
給			7,232	
交通費				
合計			7,232	
健康保険料				
介護保険料				
厚生年金料				
雇用保険料				
所得税				
住民税				
前払金				
合計			15,200	
差引支給額			8,232	

20



21



22



23

2019年

Phải tìm hiểu phong tục, tập quán của người Nhật Bản và hòa mình vào đó trong thời gian lưu trú tại Nhật Bản.

2 帰国 / 帰国 / Về Nước

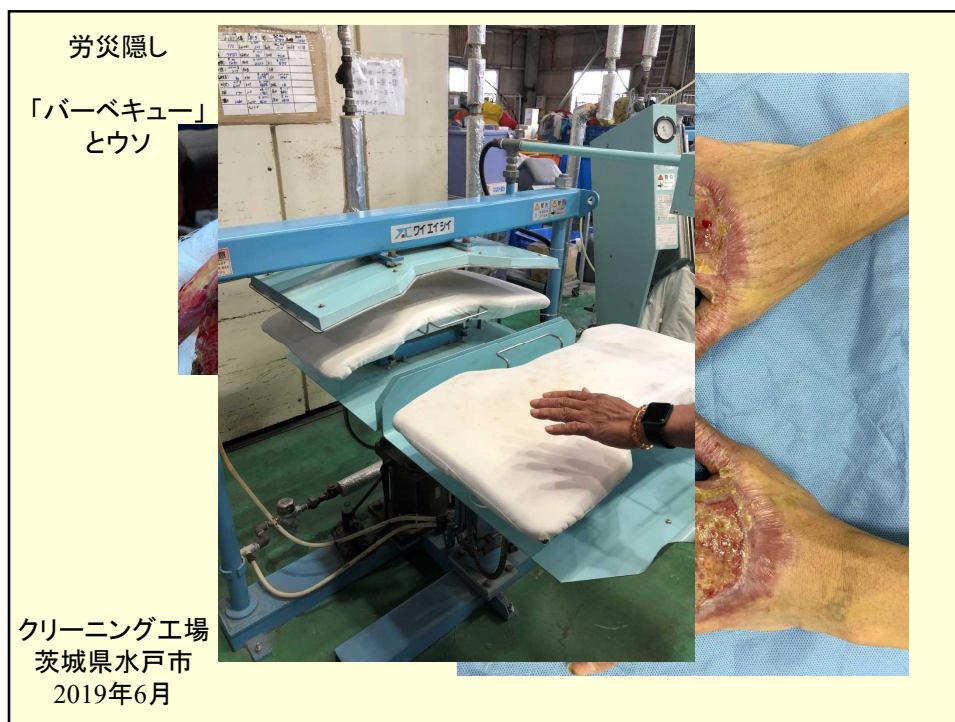
2.1) 強制送還の場合 / Trường hợp bị cưỡng chế về nước:
 次のいずれかに該当した場合には乙の技能実習中止及び帰国される。
 Các trường hợp sau đây sẽ bị đình chỉ thực tập kỹ năng và bị cho về nước:

- 窃盗、盗品使用若しくは販売、不正乗車、不法滞在の外国人との交流等の日本国現行法令に違反した場合。
 Ăn cắp, sử dụng và buôn bán hàng gian, đi lậu tàu xe, quan hệ với những người nước ngoài lưu trú bất hợp pháp, vi phạm pháp luật Nhật Bản.
- 技能実習の継続が不可能又は不適当な場合。
 Không có khả năng hoặc là không thích hợp để tiếp tục thực tập kỹ năng.
- 犯罪歴のあった場合。
 Có tiền sử phạm tội hình sự.
- 慢性病やAIDSにかかり、妊娠等の場合。
 Nữ mang thai hoặc bị các bệnh mãn tính, bệnh AIDS.
- 第2条乙の2項(義務)に違反した場合。
 Vi phạm Điều 2 mục 2 qui định về nghĩa vụ của Bên B.

2.2) 満了で帰国の場合 / Trường hợp mãn hạn về nước:
 技能実習期間満了して帰国する場合は、受け入れ企業が負担する。
 Trường hợp trở về nước sau khi hết hạn hợp đồng thực tập kỹ năng sẽ được xí nghiệp tiếp nhận trả chi

新生児放置 実習生有罪

24



25

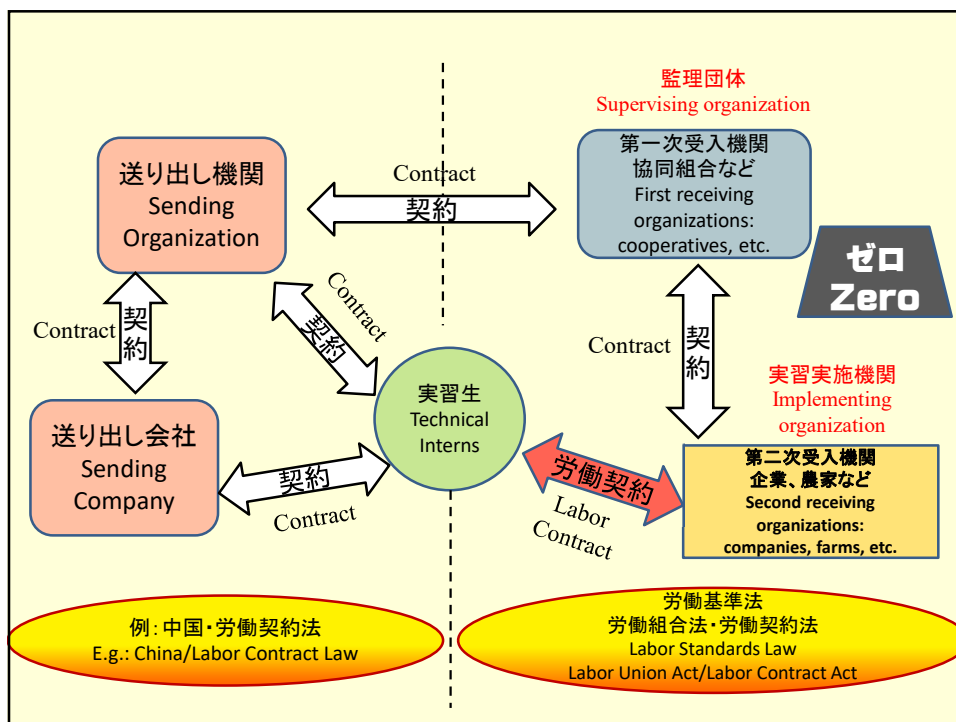
なぜ強制帰国が起きるのか。
なぜ時給300円がまかり通るのか。
なぜ不正行為が絶えないのか。
なぜ居直りが許されるのか。

制度を理解しない一部の不心得者によるものなのか？

邪悪な欲望に変貌する社長

モノ扱いが「許される」労使関係
著しい支配従属

26



27

なぜ強制帰国が起きるのか。
 なぜ時給300円がまかり通るのか。
 なぜ不正行為、セクハラが絶えないのか。
 なぜ居直りが許されるのか。

制度を理解しない一部の不心得者によるものなのか？

人を変えてしまう恐ろしい制度

邪悪な欲望に変貌する社長

28

適正化はあるのか 適正化とは何か



法令遵守
賃金、労働時間など労働基準の適正化
人権侵害をなくす

ちょっとおかしい！制度の目的は？

29

外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としております。

(厚労省ホームページ)

30

賛否両論のマジック

廃止反対のほとんどは「受入れをどうするのか」であり、「技術移転をどうするのか」という主張は出てこない。すでに「受入れ制度」となってしまっている技能実習制度は目的が名実共に終焉している。

「技能実習生自身にも『成果』がある」かのような主張も、**出稼ぎ労働の成果**であり、技能実習制度独自の成果ではない。誤魔化しているに過ぎない。

また、仮に「技術移転」を論じるならば、現行の研修制度をいかに充実化させるかが検討されるべきであろう。

31

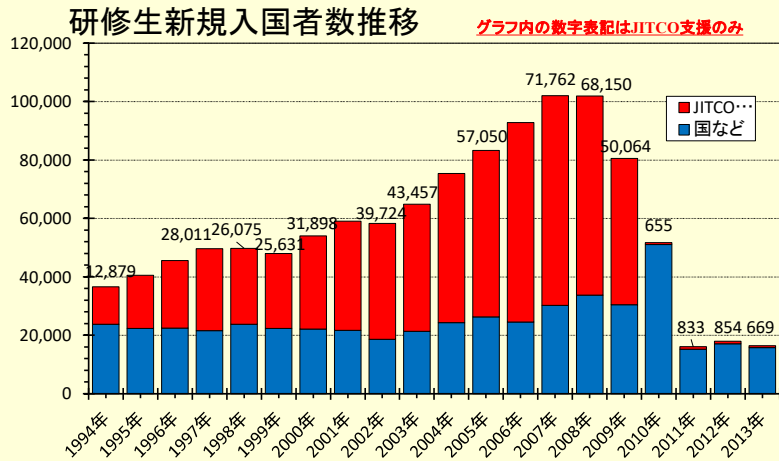
誰もが知っている事実

実際は、労働者受入制度

32

研修・技能実習制度で開発途上国への技術移転と偽装してきたことは数字で明らか。

2010年の制度改定で技能実習制度を使った労働者受入れに転換、舵を切った。



2022年6月時点での研修の在留数は425人

33

外国人技能実習制度とは何か

研修制度とは異なる偽装した目的

**開発途上国への
国際貢献を偽装した
労働者受入れ制度**

34

外国人技能実習制度は、 法の正義に反している

特定技能はどうなのか！？

35

2019年5月22日

東電、国通達翌日に転換

福島原発「特定技能」就労見送り

東電が、福島第一原発での復興作業に「特定技能」の外国人労働者の受け入れを、「当面の間」は見送ると発表した。厚生労働省から「極めて慎重な検討」を求める異例の通達を受けてわずか1日、世論や行政の反応がうかづいて引き急いだ格好だ。

▼1面参照

原発に特定技能外国人 東電 福島廃炉に受け入れ

「新資格なら可能」

福島第一原発の廃炉作業に、特定技能外国人を受け入れることが可能になる。東電は、福島第一原発の廃炉作業に、特定技能外国人を受け入れることが可能になる。東電は、福島第一原発の廃炉作業に、特定技能外国人を受け入れることが可能になる。

廃炉外国人就労見送り 東電「当面の間」

東電が「特定技能」外国人を受け入れない理由が、1日に厚労省から送られてきた通達にある。東電は、福島第一原発の廃炉作業に、特定技能外国人を受け入れることが可能になる。東電は、福島第一原発の廃炉作業に、特定技能外国人を受け入れることが可能になる。

2019年4月18日

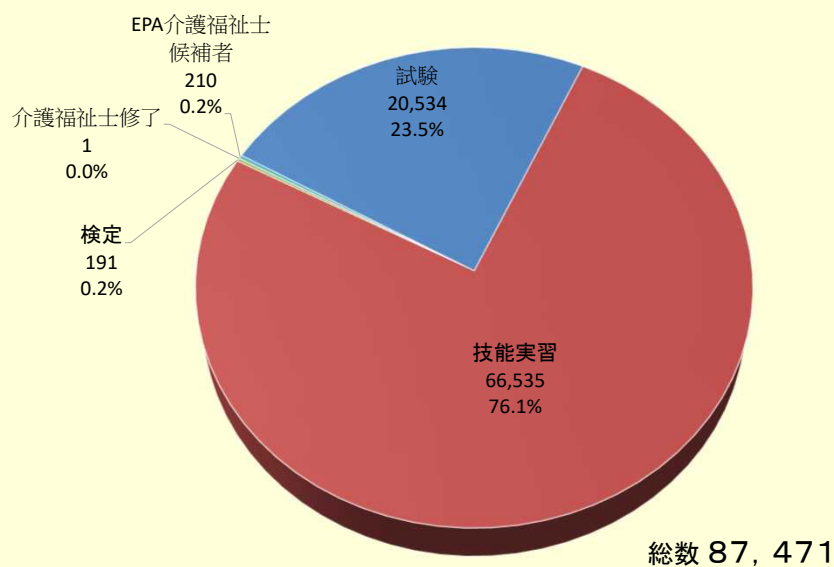
36

技能実習制度の 更なる活用・変質

- ・特定技能への試用期間
- ・はじめからの偽装の居直り
- ・大手企業の団体管理型活用
(派遣会社的活用)

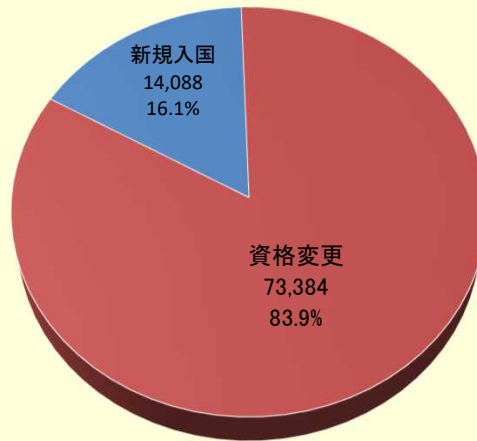
37

特定技能 2022年6月30日



38

特定技能 2022年6月30日



総数 87,472

39

では、どうするのか？

14年前にチャンスはあった。

40

国立国会図書館
「人口減少社会の外国人問題」総合調査報告書

2008年1月

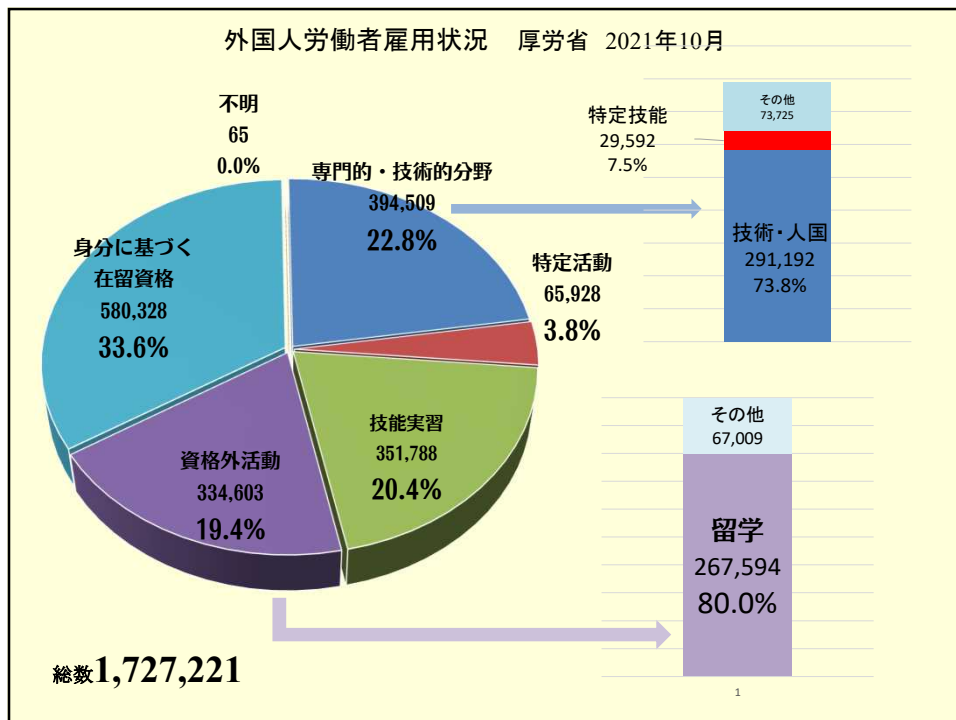
自民党国家戦略本部 日本型移民国家への道プロジェクトチーム
あ 6月20日

「人材開国！日本型移民国家への道
世界の若者が移住したいと憧れる国の構築に向けて」
座長：木村義雄 * 自民党外国人材交流推進議員連盟

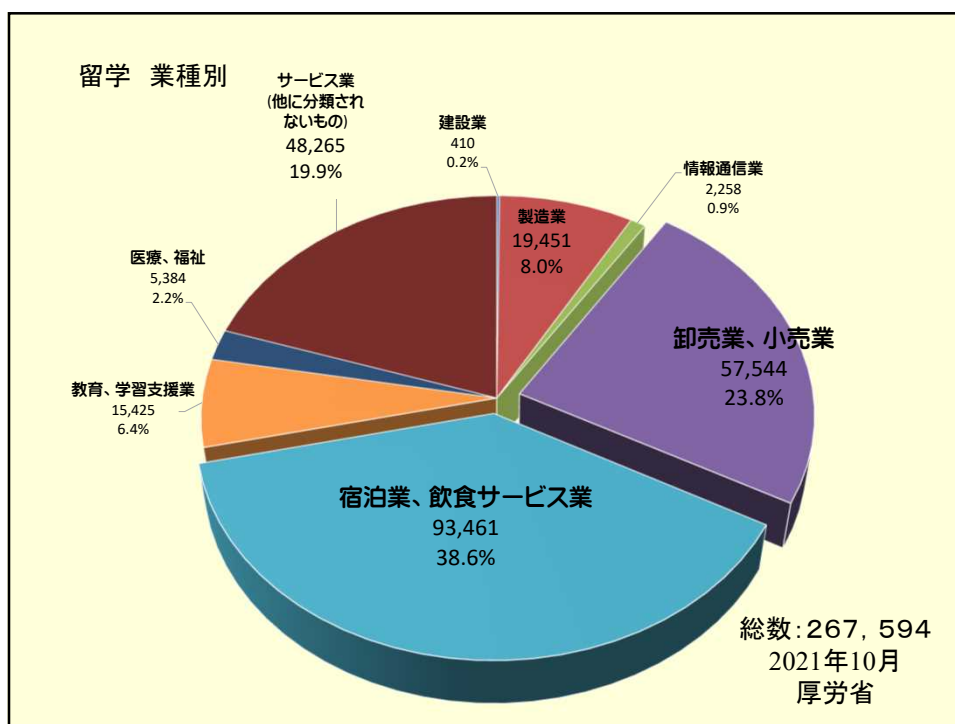
厚生労働省 6月20日
「研修・技能実習制度研究会報告書」

自民党国家戦略本部 外国人労働者問題PT 7月22日
「『外国人労働者短期就労制度』の創設の提言」
座長：長勢甚遠 事務局長：河野太郎 筆頭幹事：塩崎恭久

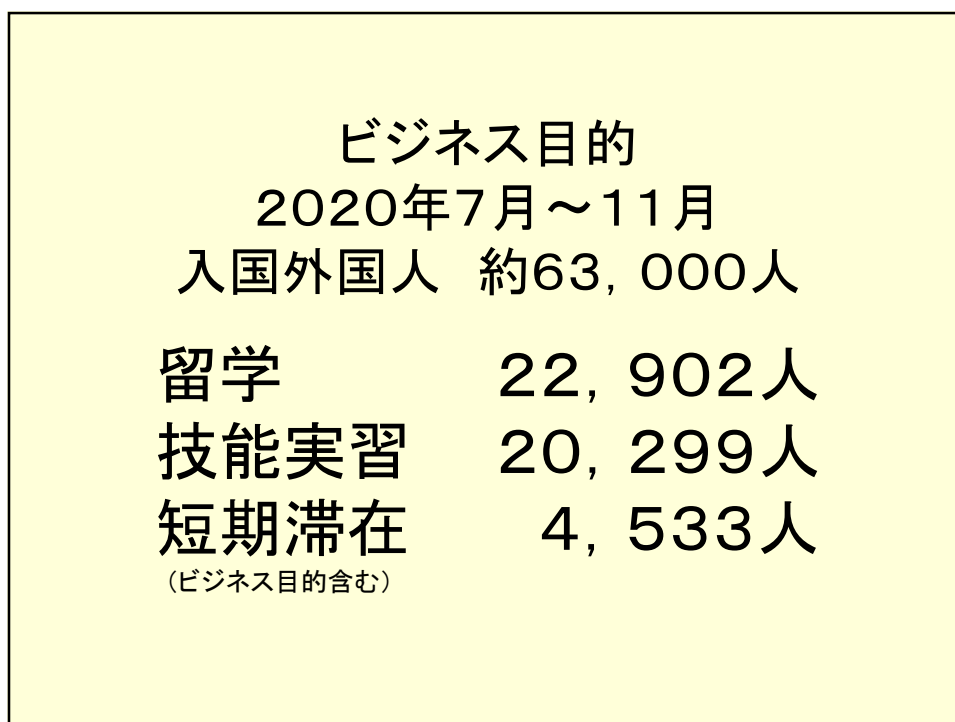
41



42



43



44

外国人技能実習制度 廃止しかない

45

奴隷時代や主従時代の労働者の移動

民主主義社会の労働者の移動

労使対等原則が担保される

労働者の移動

46

壊れる人権と労働基準
30年変わらぬ奴隷労働構造
例外ではない、一部ではなく象徴的事例
時給300円、強制帰国、暴力事件、性搾取、
セクハラ、パワハラ、孤立出産、殺傷事件、
劣悪な住環境、労働環境、強圧的な支配
人を変えてしまう恐ろしい制度
産業、地域社会の荒廃を結果的に促進。
「騙された」社長や農家、船主たち
「担い手」をつくれぬ、育てられない、
ごまかしの社会を壊す制度。構造的問題

47

民主主義、これからの社会のあり方を
論じていることを忘れてはならない

廃止反対の無意識な罪

技能実習という「足かせ」で県外への移動を防ごうという発想は民主主義をやめるということ。問題の解決を武力で行う戦争と同じ次元の民主主義否定である

「技能実習をやめるともっと（人権、労働基準が）悪くなる」というのは労働行政の否定である。また、労働三権の否定であり、同じく民主主義の否定である。

48

外国人技能実習制度は、
法の正義に反している

受入れ制度として
「是正」、「適正化」を論じること自体
法の正義に反している

まずは廃止をして、
適正な「受入れ制度」をつくる

49

**外国人技能実習制度
廃止しかない**

50

**使ってはならない
外国人技能実習制度
労働者を
労働者として**

51

最後に一言

オリンピックパラリンピック
オリンピック憲章
SDGs
ビジネスと人権の行動計画(NAP)
サプライチェーン

ずるをしてはいけない。
子どもたちに言えない。
ウソやごまかしはもうやめる。
次世代に引き継がしてはいけない。
民主主義を壊してはいけない。

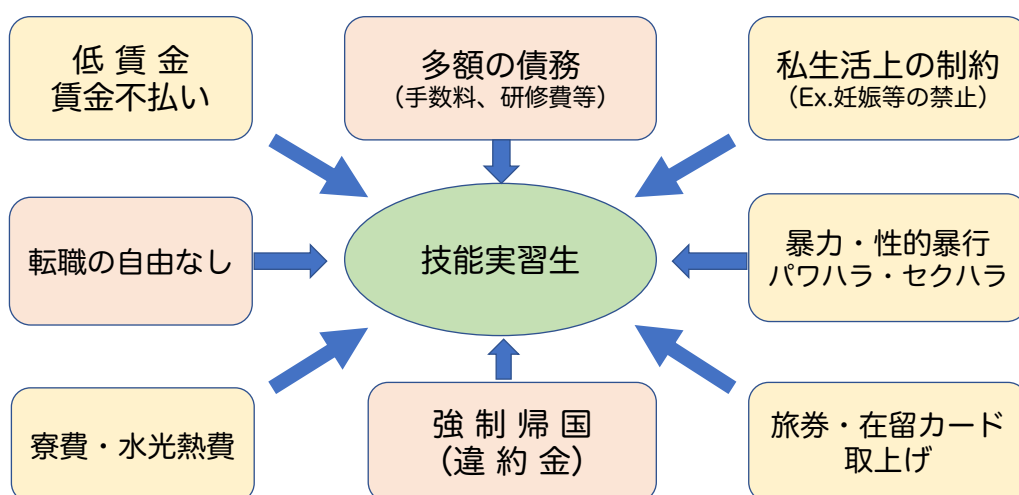
52

技能実習・特定技能 に関する参考資料

移住者と連帯する全国ネットワーク 運営委員
公益社団法人 自由人権協会 理事
旗手明

1

<技能実習生をめぐる問題>



2

③ 転職の在り方について

< 転職の自由なし > (実習先の変更が認められる例外的取扱い)

* 技能実習基本方針 (主務大臣：法務大臣・厚生労働大臣)

「第二号技能実習から第三号技能実習に進む段階では、技能実習生本人に異なる実習先を選択する機会を与える」「実習実施者から人権侵害行為等を受けた場合はもとより、実習先の変更を求めることについてやむを得ない事情があると認められる場合」

* 技能実習制度運用要領

「実習実施者の経営上・事業上の都合、実習認定の取消し、実習実施者における労使間の諸問題、実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題等、現在の実習実施者の下で技能実習を続けさせることが、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護という趣旨に沿わないと認められる事情による実習先の変更」

* ILO：強制労働と人身取引 (労働監督官ハンドブック) 「強制労働の可能性の兆候リスト」

～ 特定の雇用主だけに固定されていないか?

➔ **転職の自由をより柔軟に認めるべき!**

3

実習先変更の支援

< 技能実習法第51条 >

・実習実施者及び監理団体は、… (技能実習を行わせることが困難となったときは) …引き続き技能実習を行うことを希望するものが技能実習を行うことができるよう、他の実習実施者又は監理団体その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じなければならない。

・入管庁及び主務大臣は、…必要な指導及び助言を行うことができる。

< 技能実習制度運用要領 >

機構は、…実習先の変更を求めることについてやむを得ない事情があると認められる場合には、技能実習生からの相談に丁寧に応じるとともに、他の実習実施者又は監理団体の下で技能実習を行えるように調整する等の実習先変更支援を行う。

< 実習先変更支援ポータルサイト >

実習生向けサイト：<https://www.support.otit.go.jp/index2.html> (8カ国語)

登録して利用者IDをもらう。(技能実習生を募集している監理団体の情報)

実習生向けサイトへの登録：162件、監理団体向けサイトの登録：2,553件 (’22.8.31現在)

4

特定技能に関する求人情報の収集・提供

<厚生労働省文書回答> 2022年11月

- ・職業安定法第3条により、外国人のみを対象とする求人や外国人が応募できないという求人を出すことはできません。
- ・特定技能に限定して求人情報を提供することにより、他の在留資格で就職を希望する方の求職活動に悪影響を及ぼす恐れがあります。

*職業安定法第3条（均等待遇）

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

5

技能実習→特定技能の移行条件について

<原則>

- ・各分野の業務区分に応じた技能試験合格（'22.6 合格率67.7%） *試験情報の取得困難性
- ・日本語試験合格（日本語能力試験N4以上、日本語基礎テスト：合格率41.1%）

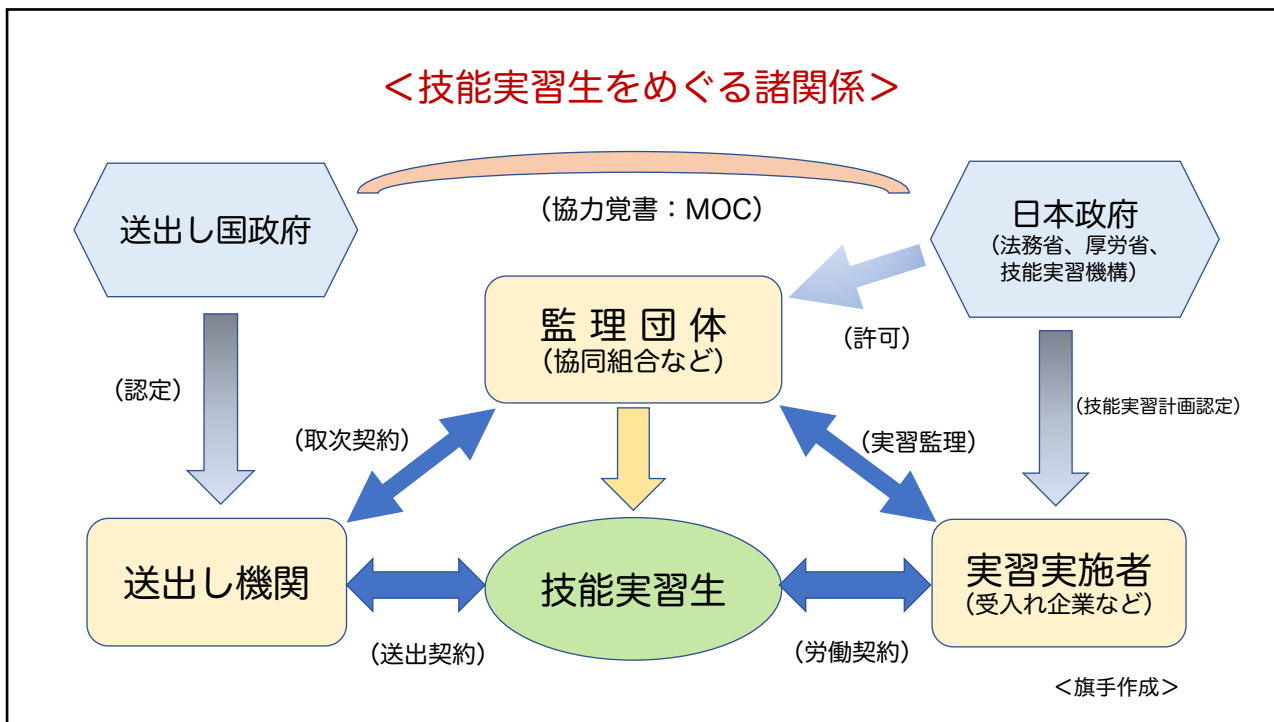
<例外：技能実習> ～「技能実習2号を良好に修了」：無試験（上陸基準省令）

- ① 技能検定3級又は技能実習評価試験（専門級）の実技試験合格
- ② 技能実習生に関する評価調書（出勤状況や技能等の修得状況、生活態度等）
- ③ 評価調書をもらえない場合、その理由書+技能実習実施状況説明書
- ④ 実習実施者=特定技能所属機関の場合は、実技試験合格&評価調書なしで可

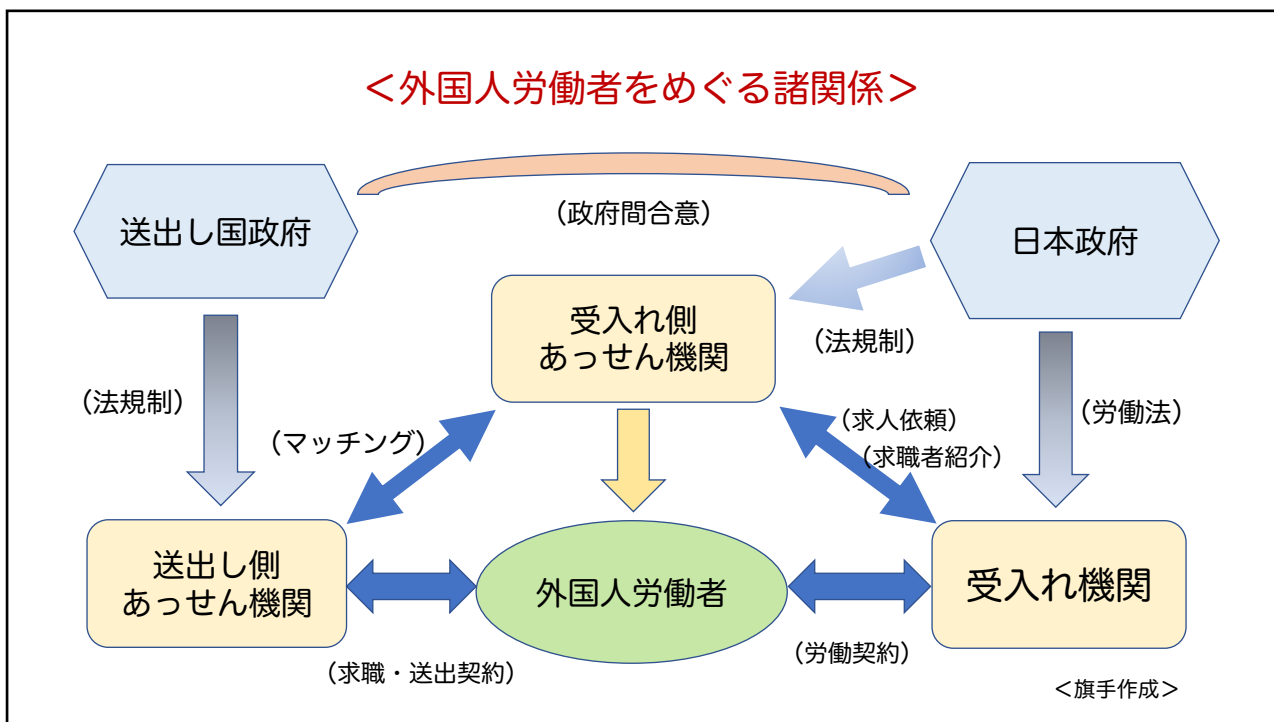
<在留資格変更の可否>

特定技能1号への在留資格変更自体は、上記を踏まえた上で、在留の状況、在留の必要性等から総合的に勘案して判断されることは、通常の場合と変わらない。

6



7



8

④管理監督や支援体制の在り方について

	監理団体	登録支援機関
設置	団体監理型：必置	支援計画実施できない場合のみ
認可	許可制	登録制
費用	監理費	委託料（一部/全部）
権限	実習実施者への指導・助言	受入れ機関への法的指導権限なし
責任	実習実施者への監理責任、 技能実習生の保護、相談体制	生活サポート、公的手続等への同行 相談・苦情への対応、定期的面談
責任者	監理責任者の選任	支援責任者及び支援担当者の選任
監査	3ヶ月に1回以上＋臨時監査	監査権限なし
講習	入国後講習（原則2ヶ月）	事前ガイダンス
転職支援	実習先変更に必要な措置義務	受入れ機関都合の転職の際、支援
帰国旅費	帰国旅費の負担	なし

9

監理団体の役割＝実習監理

- ・ 入国後講習の実施
- ・ 技能実習計画の作成指導
- ・ 帰国旅費の負担
- ・ 監理責任者の選任
- ・ 技能実習生の受入れ準備
- ・ 実習実施者への指導及び助言、連絡調整
- ・ 技能実習生の保護、相談体制の整備、個人情報 の適正な管理
- ・ 労働関係法令に違反しないよう必要な指導、是正のため必要な指示
- ・ 監査：実習実施者に対し3ヶ月に1回以上の頻度
 - ～ 技能実習生との面談も
- ・ 臨時監査：実習認定の取消し事由に該当する可能性がある場合
- ・ 訪問指導（技能実習1号）：1か月につき少なくとも1回以上、実習実施者に赴いて技能実習の実施状況を実地に確認し、必要な指導を行う

(技能実習法25条、39条、40条)

10

監理費等の費用に係るアンケート調査 (技能実習機構 2021年)

(単位：円)

監理費	初期費用 (一人あたりの徴収額) (n=631)	定期費用 (1号) (一人あたりの月額) (n=631)	定期費用 (2号) (一人あたりの月額) (n=631)	定期費用 (3号) (一人あたりの月額) (n=386)	不定期費用 (一人あたりの月額) (n=631)
<合計額>	341,402	30,551	29,096	23,971	154,780
職業紹介費	88,350	8,467	8,011	6,479	2,259
監査指導費	802	14,554	13,742	11,522	272
講習費	159,579	614	228	37	4,079
その他諸経費	92,671	6,916	7,114	5,934	148,171

* 端数処理の関係で一致しない数値もある。

11

強制帰国について

<強制帰国>

* 技能実習基本方針 (法務省・厚生労働省告示)

「倒産等のやむを得ない場合を除いては、実習実施者や監理団体の一方的な都合により、技能実習生が実習期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない」

* 技能実習生手帳

<帰国を強制されそうになった場合>

「監理団体や実習実施者の一方的な都合により、技能実習生が実習期間の途中で、その意に反して、帰国させられることは許されません。もし、皆さんが、意に反して帰国を強制された場合には、機構に相談や申告の申出を行ってください。」

「また、実習期間の途中で本国に帰国するようなケース（再入国の予定がある場合を除く。）においては、空港などでの出国手続において、入国審査官が、皆さんに対して、強制帰国ではないかどうか確認をとりましますので、意に反して帰国させられそうになっている場合には、その旨を申し出てください。」

➔ 技能実習法において強制帰国を禁止し、罰則規定を設けるべき！

12

途中帰国者に対する意思確認票

	意思確認数	強制帰国 申告件数	出国取りやめ	みなし再入国 許可での出国	再入国許可 での出国	単純出国
2018年	約1.7万件	14件	4件	2件	—	8件
2019年	約1.86万件	12件	3件	1件	1件	7件
2020年	約1.1万件	1件	—	1件	—	—
2021年	約1.29万件	1件	—	—	—	1件
計	約5.95万件	28件	7件	4件	1件	16件

(移住連・省庁交渉回答より作成)

13

支援計画の概要② (特定技能・基本方針)



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

①事前ガイダンス

・雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明



②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行



③住居確保・生活に必要な契約支援

・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助



④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応

・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等



⑧日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内、参加の補助等



⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報



14

特定技能所属機関・登録支援機関への監督

<特定技能所属機関への監督> (入管法第19条の19～21)

- ・指導・助言：必要に対応・措置等がないと改善命令の対象になり得る
- ・報告徴収：帳簿提出、出頭、質問、立入検査等～拒否や虚偽回答には罰則（30万円以下の罰金）
- ・改善命令：公示される 違反には罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

<登録支援機関への監督> (入管法第19条の31、32、34)

- ・指導・助言
- ・報告 or 資料の提出：これに応じない or 虚偽報告等は、登録取消しの対象になり得る
- ・登録の取消し：5年間は再登録できない

*登録支援機関には、特定技能所属機関を法令上指導する権限はない。
法令違反については、入管局や労基署に通報することになる。

15

特定技能所属機関・登録支援機関の皆様へ

**特定技能外国人を雇用・支援するときは、
「届出」が義務付けられています。**

定期届出

特定技能外国人の
・受入れ・活動状況
・支援実施状況
を年4回、定期的に入管局に
お知らせいただく届出です。

提出期間

第1四半期：
4月1日～4月15日
第2四半期：
7月1日～7月15日
第3四半期：
10月1日～10月15日
第4四半期：
1月1日～1月15日

それぞれの四半期に対応する対象期間

第1四半期：1月1日～3月31日
第2四半期：4月1日～6月30日
第3四半期：7月1日～9月30日
第4四半期：10月1日～12月31日

この時期の受入れ・活動状況、支援状況
を入管に提出してください。

詳しくはP2をご覧ください。

随時届出

特定技能外国人の
・雇用条件が変わった
・退職した(雇用契約の終了)
・新たな雇用契約を結んだ
・雇用を続けることが困難な
事由が生じた
・支援計画が変わった
・支援の委託先が変わった
など

登録支援機関の

・登録事項が変わった
・登録支援機関としての活動
をやめた(休止・廃止した)
・登録支援機関としての活動
を再開した

ときにその内容を入管局に
お知らせいただく届出です。

事由が発生したときから、
14日以内
に提出してください。

詳しくはP3をご覧ください。

P 1

定期届出

○受入れ・活動状況に係る届出

特定技能外国人の受入れ状況・報酬の支払状況などを
入管局にお知らせいただく届出です。

特定技能所属機関が提出する届出

○支援実施状況に係る届出

特定技能外国人の支援状況などを入管局へお知らせ
いただく届出です。

支援の実施を
自社支援している
(一部委託を含む)

支援の実施を
登録支援機関に
全部委託している

**特定技能所属機関
が提出する届出**

**登録支援機関
が提出する届出**

届出書の参考様式、具体的な記載方法、提出資料一
覧などは、入管庁ホームページに掲載しています。

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri10_00002.html



P 2

16

外国人技能実習機構について

- * 外国人技能実習機構（13地方事務所・支所） 2021年度
 - ・ 定数：587人（うち、省庁出向者254人、検査要員218人）、定数外：159人（相談員25人）
 - ・ 予算：70.4億円（うち 国庫補助金61.9億円）
- * 監理団体許可数：3,615団体（'22.12.1現在）一般1,912団体 + 特定1,703団体
- * 実習実施者数：66,817件（2020年度）
- * 実地検査：監理団体4,162件、実習実施者24,105件（延件数） 2021年度
 - ・ 指導件数10,339件（うち、監理団体2,056件：指導率49.4%、実習実施者8,283件：指導率34.4%）
- * 申告・相談：申告104件、相談23,701件（2021年度）
- * 緊急一時宿泊施設 2021年度：利用24件（1,206泊）、384施設（'22.8.31現在）
- * 外国人技能実習移行対象職種 86職種：158作業（'22.4.25現在）
- * 二国間取決め（協力覚書）：14力国（中国は未締結）'19.6

17

技能実習機構の相談体制について

母国語相談ホットライン 11:00~19:00（月~金）
9:00~17:00（土、日）

ベトナム語	毎週：月曜日~金曜日・土曜日	TEL: 0120-250-168
中国語	毎週：月曜日・水曜日・金曜日・土曜日	TEL: 0120-250-169
インドネシア語	毎週：火曜日・木曜日	TEL: 0120-250-192
フィリピン語	毎週：火曜日・木曜日・土曜日	TEL: 0120-250-197
英語	毎週：火曜日・木曜日・土曜日	TEL: 0120-250-147
タイ語	毎週：木曜日・日曜日	TEL: 0120-250-198
カンボジア語	毎週：木曜日	TEL: 0120-250-366
ミャンマー語	毎週：火曜日	TEL: 0120-250-302

外国人技能実習機構地方事務所・支所相談窓口
毎週：月曜日~金曜日 9:00~17:00

※祝日・年末年始（12月29日~1月3日）はお休みです。
※通訳人が必要な場合については、相談開始にお時間をいただく場合があります。

札幌事務所	: 011-596-6470	仙台事務所	: 022-399-6326
水戸支所	: 029-350-8852	東京事務所	: 03-6433-9211
長野支所	: 026-217-3556	名古屋事務所	: 052-684-8402
富山支所	: 076-471-8564	大阪事務所	: 06-6210-3351
広島事務所	: 082-207-3123	高松事務所	: 087-802-5850
松山支所	: 089-909-4110	福岡事務所	: 092-710-4070
熊本支所	: 096-223-5372		

18

技能実習法に基づく行政処分等の状況

2022年12月16日現在

	監理団体		実習実施者		
	許可取消 (団体数)	改善命令 (団体数)	認定取消		改善命令 (実習実施者数)
			実習実施者数	取り消した 計画認定数	
合計	39	23	360	4,507	15
平成30年度	1	0	8	151	1
令和元年度	4	0	23	244	2
令和2年度	13	2	77	1,001	6
令和3年度	13	10	177	2,080	6
令和4年度	8	11	75	1,031	0

19

来日費用に関わる問題

<多額の債務> (手数料、研修費用、渡航費等)

*ILO「民間職業仲介事業所条約」第181号(1999年批准)

- ・第7条1項「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」
- ・技能実習法施行規則第10条第2項第6号ニ：送出し機関等に「支払う費用につき、その額及び内訳を十分に理解してこれらの機関との間で合意していること」つまり、手数料や経費等の徴収を認めている。

*ILO：強制労働と人身取引（労働監督官ハンドブック）「強制労働の可能性の兆候リスト」
～ 高額な職業斡旋手数料または旅費を返さなければならない状況か？

<厚生労働省回答> '19.11

技能実習での外国の取次送出国機関や準備機関は、その国の労働者から手数料・経費等を徴収できるとなっているが、批准国の国内で適用されるこの条約には必ずしも抵触するものではない。

➔ 送出し機関等による手数料や経費の徴収禁止を協力覚書で確認すべき！

20

技能実習におけるあっせん費用 (制度と実態)

対象：2017年1月～2018年9月に当局から聴取された「失踪」技能実習生

	中国	ベトナム	インドネシア	フィリピン	全体
総回答数	1,499	1,063	123	34	2,778
斡旋料 (万円)	83.7	102.8	40.8	22.2	88.2
法定斡旋料	上限なし	USD 3,600	上限なし	基本給1ヶ月まで。 対日本はゼロ	

出所：法務省「実習実施者等から失踪した技能実習生に係る聴取票」

(京都大学安里和晃准教授の資料に基づき作成)

21

技能実習生の支払い費用・実態調査 (入管庁)

支払費用総額	平均値 (円)	【参考】母国通貨
ベトナム (n=659)	688,143	136,374,030 (ドン)
中国 (n=281)	591,777	32,614 (元)
カンボジア (n=68)	573,607	20,268,795 (リエル)
ミャンマー (n=80)	287,405	4,432,520 (チャット)
インドネシア (n=242)	235,343	29,148,238 (ルピア)
フィリピン (n=39)	94,821	41,975 (ペソ)
全体 (n=1,369)	542,311	—

(2022年)

22

契約に基づいて外国で働く ベトナム人労働者に関する法律

<第23条 サービス料>

(2022年1月1日施行)

4. 労働者から収受されるサービス料の上限額は、以下のように規定される。
- a) 契約期間 12 か月毎に賃金 1 か月分を超えない。海上輸送船で働く士官及び乗組員の場合には契約期間 12 か月毎に賃金 1.5 か月分を超えない。ベトナム人労働者を 36 か月以上の期間で外国に派遣する契約に合意した場合、サービス料は契約に基づく労働者の賃金の 3 か月分を超えてはならない；
 - b) 外国で働くベトナム人労働者を派遣する契約に契約期間を延長する場合にサービス料を収受する合意がある場合は、延長期間 12 か月毎のサービス料は労働者の賃金の 0.5 か月分を超えてはならない；
 - c) 労働・傷病兵・社会問題省の大臣は、一部の特定の市場、産業、職業及び仕事について、本項 a 及び b 号における規定よりも低いサービス料の上限額を規定する。

(在ベトナム日本大使館・仮訳)

23

特定技能におけるあっせん費用 (ベトナム)

送出機関が労働者から徴収するサービス手数料は、横断的な省庁通達第 16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC 号の規定に従い、具体的には以下のとおりとする。

- a) 労働者本人から送出機関に納付するサービス手数料は 1 年の契約につき 1 ヶ月分の給料を超えないこととし、契約ごとに 3 か月分の給料を超えないものとする。
ただし、日本側が少なくとも 1 ヶ月分の給料を送出機関に支払うため、労働者から徴収するサービス手数料は 3 か月分の給料以下の金額から日本側が送出機関に支払った分を差し引いた金額とする。
- b) 技能実習 2 号、3 号を修了した者は、特定技能労働者としての受入条件を満たしているため、送出機関は労働者本人からサービス手数料を徴収しない。

(2020.3.27 ベトナム海外労働管理局)

24

雇用許可制で働くベトナム人労働者のインタビュー抜粋

- ・ 韓国に来るために、ブローカーに支払わなければならない費用がとても高いです。私が来るときは、10,000ドルでした。...その個人が出した10,000ドルのうち、500ドルが地方の人材紹介会社の分け前になります。残り9,500ドルのうち5000ドルは、中央労働部に行き、4500ドルは、地方労働部がもらいました。...もしハノイから離れた地方で申請する場合、さらなるブローカーや送出国の段階を経る必要があります。そのようなステップが複数回あるほど多くのお金が必要になります。
- ・ ベトナムでブローカーを介さず韓国に来られる方法はありません。ブローカー費用は少なくとも6~700万ウォン(筆者注:約60~70万円)、通常は1,000万ウォン(筆者注:約100万円)以上です。もし個人的に、ベトナムの労働部に直接申請をしようとすれば、はなから申請を受け付けてくれないか、申請を受け付けても処理をしてくれません。製造業でも、農業でも、漁業でも同様です。ブローカーは「出国するとき、空港で、お金をいくら必要だったか聞かれたら、1,000ドルだったと答える。そうでなければ出国できない。」と言います。だからみんな、実際に支払った費用を隠すでしょう。

(出所)韓国国家人権委員会(2013)をもとに作成 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

25

技能実習生の賃金 (2020年度)

業種別平均月額		全産業	農業・林業	建設業	製造業	医療・福祉
技能実習1号	きまって支給する現金給与額	169,501	167,042	165,546	172,226	166,049
	うち超過労働給与	22,230	27,585	15,746	26,452	2,936
	特別給与額(期末手当等)	4,825	4,129	2,910	5,637	9,391
	控除総額	42,026	31,429	44,225	43,281	42,372
	うち居住費	17,354	16,499	18,928	17,158	15,247
	うち税・社会保険料	23,234	14,143	24,034	24,427	25,518
技能実習2号	きまって支給する現金給与額	183,987	175,339	188,726	184,256	185,113
	うち超過労働給与	29,058	30,516	23,243	32,396	11,770
	特別給与額(期末手当等)	21,990	15,009	25,372	20,283	84,018
	控除総額	46,783	33,468	50,573	47,607	45,436
	うち居住費	19,004	17,647	20,370	18,848	16,440
	うち税・社会保険料	26,333	15,079	28,705	27,226	27,232

技能実習機構「技能実習の状況」より旗手作成

26

在留技能実習生数の推移

年	2012年		2014年		2016年		2018年		2020年	
総数	151,477	100%	167,626	100%	228,588	100%	328,360	100%	378,200	100%
中国	111,395	73.5%	100,093	59.7%	80,857	35.4%	77,806	23.7%	63,741	16.9%
ベトナム	16,715	11.0%	34,039	20.3%	88,211	38.6%	164,499	50.1%	208,879	55.2%
フィリピン	8,842	5.8%	12,721	7.6%	22,674	9.9%	30,321	9.2%	31,648	8.4%
インドネシア	9,098	6.0%	12,222	7.3%	18,725	8.2%	26,914	8.2%	34,459	9.1%
タイ	3,464	2.3%	4,923	2.9%	7,279	3.2%	9,639	2.9%	10,735	2.8%
その他	1,963	1.3%	3,628	2.2%	10,842	4.7%	19,181	5.8%	28,738	7.6%

(出所：法務省在留外国人統計) 旗手作成

27

技能実習と特定技能の制度比較

比較項目		技能実習	特定技能
根拠法		技能実習法	入管法
制度の目的		技能移転	労働力不足
ローテーション期間		3年 or 5年	通算5年
受入れ機関の監理・支援		監理団体	登録支援機関
転職の自由		×	○ or △
家族の帯同		×	×
二国間取決め(協力覚書)		○	○
送出し機関の要否		○	× or ○
保証金・違約金の禁止		○	○
多額債務の可能性		○	△
強制帰国の可能性		○	○
日本語要件		×	○
権利等に関する告知・研修	講習の有無	○	△
	手帳の交付	○	×

28

特定技能と技能実習の論点別比較

論点	課題	特定技能	技能実習	コメント
債務奴隷的状況は変えられるか	悪質な仲介事業者等の排除	二国間取決めにより悪質な仲介事業者等を排除しているが、相手国政府の対応に依存しており、実効性は確保されていない。	保証金・違約金等の徴収を禁止し、二国間取決めで送出し機関を認定制としているが、実態は改善されていない。	国際的な労働力移動に民間事業者が関与する限り、悪質事業者の排除は困難である。他方、韓国の雇用許可制度のように、募集・採用ルートを政府間に限定しても制度的な保障とはならない可能性もある。
低賃金労働は改善できるか	賃金の水準	入管法で報酬等の差別的取扱いを禁止し、法務省令で報酬を日本人と比べ「同等以上」としている。	技能実習法で報酬は日本人と比べ「同等以上」とされているが、実際には各地の最低賃金レベルにとどまっている。	抽象的な定め方では、低賃金労働を回避することは難しい。客観的かつ具体的な数値基準を定めないと有効でない。技能実習では監理費負担、特定技能では登録支援機関への委託料が重石になっている。
強制帰国を阻止できるか	監理団体・送出し機関の規制	問題意識は感じられない。	監理団体を許可制としたが、効果はみられない。送出し機関の規制は、事実上ほとんどできていない。	技能実習の送出し機関が特定技能でも送出し機関となっている場合が多い。また、監理団体が「登録支援機関」を兼ねることも多いと思われる。
職場変更は可能か	転職の自由	「同一の業務区分内」での転職が可能とされているが、必要な求人・求職情報が特別に提供されるわけではない。	原則として転職の自由はない。技能実習2号から3号への移行時のみ転職が可能である。	特定技能では、技能実習とは異なり技能修得が目的ではないので、転職の自由は認められる。実際に転職ができるよう情報提供の体制整備が必要である。

29

特定技能1号受入れルート (2022年6月末)

	総数	受入れルート				
		試験ルート	技能実習ルート	検定ルート	EPA介護福祉士候補者ルート	介護福祉士養成施設修了ルート
全分野	87,471	20,534	66,535	191	210	1
	100%	23.48%	76.07%	0.22%	0.24%	0.00%
介護	10,411	9,191	1,009		210	1
ビルクリーニング	1,133	299	834			
素形材産業・産業機械・電気・電子情報	17,865	198	17,667			
建設	8,492	119	8,198	175		
造船・船用工業	2,776	8	2,768	—		
自動車整備	1,220	138	1,066	16		
航空	79	79	—			
宿泊	160	160	—			
農業	11,469	2,411	9,058			
漁業	1,050	30	1,020			
飲食品製造業	29,617	4,703	24,914			
外食業	3,199	3,198	1			

30

特定技能試験の実施体制

		試験実施機関	使用言語
日本語 試験	日本語基礎テスト	国際交流基金	
	日本語能力試験	国際交流基金&日本国際教育支援協会	
	介護日本語評価試験	厚生労働省（作成）、Prometric（実施）	
技能 試験	介護	厚生労働省（作成）、Prometric（実施）	現地語
	外食業	外国人食品産業技能評価機構	日本語
	飲食料品製造業	外国人食品産業技能評価機構	日本語（専門用語は他言語併記可）
	素形材・産業機械・電気電子情報関連	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 日本溶接協会（2021年度）	現地語
	宿泊業	宿泊業技能試験センター	日本語（専門用語は現地語・英語注釈可）
	農業	全国農業会議所	現地語、日本語
	漁業	大日本水産会	ひらがな、カタカナ、ひりがな付き漢字
	ビルクリーニング	全国ビルメンテナンス協会	日本語（専門用語は現地語・英語注釈可）
	造船・船用工業	日本海事協会	日本語（専門用語は他言語併記可）
	航空	日本航空技術協会	日本語（専門用語は他言語併記可）
	日本自動車整備	日本自動車整備振興会連合会	日本語（漢字はルビ付き）

31

技能試験及び日本語試験の実施状況について（令和4年6月末現在）（速報値）（注1）

技能試験	実施国	受験者数（人）		合格者数（人）					
		令和4年6月末	上席：国内 下席：海外	令和4年6月末	上席：国内 下席：海外	令和3年12月末	上席：国内 下席：海外	令和3年6月末	上席：国内 下席：海外
介護（注2）	国内・海外10か国 <small>フィリピン・カンボジア・インドネシア、 スリランカ・インドネシア・タイ、 スリランカ・インドネシア・タイ</small>	51,035	31,668 19,367	34,371	21,041 13,330	27,101	16,409 10,692	19,769	11,572 8,197
ビルクリーニング	国内・海外3か国 <small>フィリピン・インドネシア</small>	2,492	1,875 617	1,902	1,444 458	1,503	1,045 458	1,057	766 291
製造3分野	国内・海外4か国 <small>インドネシア・フィリピン・タイ、 タイ</small>	2,954	2,233 721	402	280 122	206	136 70	41	37 4
建設	国内・海外2か国 <small>フィリピン・タイ</small>	1,189	1,160 29	730	706 24	443	419 24	127	103 24
造船・船用工業	国内・海外1か国 <small>フィリピン</small>	58	44 14	48	41 7	43	36 7	22	15 7
自動車整備	国内・海外1か国 <small>フィリピン</small>	1,811	1,732 79	1,130	1,069 61	651	604 47	266	234 32
航空	国内・海外2か国 <small>モロコシ・フィリピン</small>	993	838 155	537	435 102	414	312 102	343	241 102
宿泊	国内・海外1か国 <small>モロコシ</small>	7,306	7,068 238	3,718	3,633 85	3,125	3,040 85	2,835	2,750 85
農業	国内・海外8か国 <small>フィリピン・カンボジア・インドネシア、 スリランカ・タイ・モロコシ・インドネシア、 スリランカ・タイ・モロコシ・インドネシア</small>	21,457	10,137 11,320	19,234	9,023 10,211	13,125	5,434 7,691	5,933	1,950 3,983
漁業	国内・海外1か国 <small>インドネシア</small>	377	141 236	177	55 122	117	42 75	72	19 53
飲食料品製造業	国内・海外2か国 <small>フィリピン・インドネシア</small>	26,922	23,087 3,835	20,033	17,010 3,023	11,601	8,906 2,695	7,431	5,177 2,254
外食業	国内・海外7か国 <small>フィリピン・カンボジア・インドネシア、 スリランカ・タイ・モロコシ・インドネシア</small>	28,699	25,058 3,641	16,023	13,666 2,357	13,610	11,672 1,938	10,388	8,892 1,496
合計		145,293	105,041 40,252	98,305	68,403 29,902	71,939	48,055 23,884	48,284	31,756 16,528

(合格率 67.7%)

日本語試験	実施国	受験者数（人）		合格者数（人）					
		令和4年6月末	上席：国内 下席：海外	令和4年6月末	上席：国内 下席：海外	令和3年12月末	上席：国内 下席：海外	令和3年6月末	上席：国内 下席：海外
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外10か国 <small>フィリピン・カンボジア・インドネシア、 スリランカ・タイ・モロコシ・インドネシア、 スリランカ・タイ・モロコシ・インドネシア</small>	56,149	10,637 45,512	23,101	5,308 17,793	19,264	4,159 15,105	13,097	2,453 10,644

(合格率 41.1%)

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和4年6月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している。(注2) 介護分野の介護日本語評価試験は、受験者数及び合格者数に計上していない。
(出典) 入管庁：特定技能制度運用状況

32

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年1月12日（木） 11時00分～12時00分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

一般社団法人EDAS 田村拓理事長

4 出席者

(1) 有識者

高橋委員、黒谷委員、是川委員、富田委員、樋口委員

(代理出席)

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 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)

- 制度目的がどの程度満たされているかは、技能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わからないが、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。技能実習生を国内に留めおきつつ、国際貢献というのは、股裂き状態になっているということだし、実際に聞く話でも、例えば農業をやっていた方が、実習を終えて帰国した後、農業ではなく農薬向けの人材派遣をしているなどのケースもあるので、やはりそのような実態があるのではないかと考えている。
- 技能実習制度において、人材育成や国際貢献がされていないことによる直接的な弊害はないと考える。一方、人権デューディリジェンスに対する関心の高まりや、EU内部におけるESG（環境・社会・ガバナンス）監査の拡大によって、サプライチェーンにおける海外からの評価に影響を与える可能性があるため、技能実習制度における人権侵害をめぐる問題は弊害を生じさせると理解している。
- 国際貢献を目的に技能実習生を受け入れている会社は非常に少ないと思う。技能実習生を多く受け入れている大企業であっても、国際貢献をしているという自覚をもっている企業は少ない。外国人に活躍する場を持ってほしいということについて前向きに考えている企業は多いと感じるが、受け入れていた元実習生たちの帰国後の状況については、我々同様にあまり把握していないと感じる。

- 人権問題について、それが大多数なのか、少数なのか、というのは感覚の違いであるが、実習実施者と監理団体も全部を把握していないのに少数の監理団体・実習実施者に問題があるだけだと声高に言うのはどうかという意見と、問題がある以上、その問題を解決すべきという意見は、両方とも正しいと考える。

(外国人本人のキャリアパスについて)

- 技能実習の職種・作業については、細かく決めれば決めるほど、それに従って技能実習計画を作らなければならない、そうすると、本来必要のない作業まで行わなければいけなくなり、かえって生産性を低下させていたり、制度的な監視強化などの仕組みに余計な金銭的コストがかかっていると感じている。職種・作業はおおまかでよく、問題のない外国人材を招いて日本で実習をしてもらい、帰国後に経験をいかすことができれば、それでいいのではないか。より多く外国人材を受け入れたいということに対し合目的的であるべき。
- 特定技能への移行について、新型コロナウイルス感染症の影響も大きくあるため、技能実習からの移行が現時点で多数を占めるからといって、試験を受けての移行より優位だとは評価していない。
- 技能実習と特定技能ともに、最初の1年くらいは研修的な色合いを強く持つ必要があると感じるが、特定技能への移行について、「技能実習ルート」という考え方を所与のものにしてしまうと、最低でも技能実習の期間を終えてからの移行ということが固定してしまうので良くないと感じている。
- 制度の設計の仕方を、最初の1、2年とその後という時間軸で考えてみては如何か。最初の1、2年を終えて、日本で働きたいと思う方もいるだろうし、もうやめて帰りたいと思う方もいると思うので、時間軸を中心にキャリアパスを考えていくべきではないか。
- 企業側の教育訓練に関するインセンティブについて、せっかく育成しても転職してしまうとか、日本人であれば必要ないトレーニングをしなければならないといった事情は理解できるが、日本人であっても外国人であっても、育成後にロイヤリティーを持てるかどうかは企業側の努力次第である。制度を人質にその企業へとどまることを強制するのは良くない。外国人であっても日本人と同等の処遇で企業内に受け入れていけば、簡単には辞めないと思うし、住と職の環境が良ければ定着すると思う。

さらに言えば、大企業ほど人事体系が大卒一括採用で終身雇用、年功序列であり、不利益変更や解雇規制の強い日本では簡単に人事制度を変更できない。このため外国人は別枠という考えになってしまう。外国人にとっても、日本人と同じような人事処遇を受けられると思うかでモチベーションも違っ

てくると思う。また、人事制度を変えていく因子として外国人材を受け入れていくことは意味があると考える。

- 試験の合格を目標とする現行の技能実習制度の仕組みについては、あくまで人材育成という構造が本当であるならば、現状の建付けで問題ないと考えるが、実態が必ずしもそうでないのであれば、試験で評価すること自体、あまり実態に即していないのではないかと考える。試験があることで外国人にとってのハードルが高くなり、多くの外国人を受け入れることが難しくなっていると考える。

(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、あまり意味がないと思う。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。一方、企業の延命のために外国人労働者を安く投入したいというケースを実際に見たこともあるが、そのようにしても結局効果はないので、産業の革新や発展の観点から産業別に外国人労働者の受入れの在り方・可否を考えることが産業政策であると思う。技能実習においても、受入れ見込数や企業ごとの人数枠は不要だと考えている。それは企業がキャパシティの範囲で決めれば良いことである。
- 市場原理、経営上の判断に任せた方が結局は上手くいくのではないかと考えている。(マクロの) 目標値に対してはP D C Aの観点が重要であると考える。

(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。人的資本の価値を評価するというのを、企業のスタンスとして外国人にも適用して、例えば、企業側がトレーニングをしたら、それがキャリアにいけるということを見せなくてはいけない必要がある。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)

- 労働関係の法令違反が顕在化した事案をみても、監理団体または実習実施者の認定に係る制度基準に問題があったというよりは、コンプライアンス意識の問題ではないかと感じている。
- 監理団体については、許可の段階とその後の監査(調査)プロセスを分けて考えた方が良い。
- 所属機関の倒産などで転職が必要になった場合には、市場メカニズムを最大限活用することが大事であり、ハローワークなどの紹介をすることが必要

である。企業単体がアウトプレースメント（再就職支援）をすることは難しいと感じる。

- 本来、登録支援機関は補助的な役割であったはずだが、現状では登録支援機関無しには機能しない事業所が多い。基本的にはそれぞれの雇用先の企業が外国人を支援できる能力を持つ必要があると考える。
- 国から登録支援機関や監理団体を介して雇用主や実習実施者にアンケートを取ったり、監査したりということではなくて、「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。監理団体に対する監査が適切に行われているのは当然だが、より上の組織が実習実施者を監督する方が大切なのではないか。
- 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。
- 「送出機関を活用しないリクルーティング」のようにゼロイチで考えるのではなく、併用で運用するためにどうするかというように考えていただきたい。
- 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。
- 例えば特定技能の場合、地方に居住している外国人が、合格する保証がないにもかかわらず、都市部まで出かけて日本語能力試験や技能試験を受けるということは金銭的負担が大きい。自宅のスマートフォンで受験できるようにするためにはどうしたらいいか、というデザイン設計を目指すべき。本人認証、試験問題、カンニングなど色々な問題が出てくるが、実際にはDXで対応できる。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 外国人にとっ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。ただし、日本語教師の育成やその国家資格といったことばかりを問題にするのではなく、日本語教育というものがどうあるべきか、ということを広く議論していただきたい。また、国のサポートという点に関して、官庁別にそれぞれに対応するということは二次的には大事であるが、取りまとめ役は必ず必要。
- 技能実習については入国時の日本語能力と、入国後の日本語教育については基準が定められており、入国前（時）の評価基準はあるが、その後の在留中の期間にどうサポートするかが明確になっていないことは問題。

- 日本語教育において必要となる支出は国がすべき。母国語別の教育方法を取り入れたり、言語学習用アプリケーションを併用したり、DXを活用すべき。その際には、費用負担は国が一定程度負担すべき。これから日本から外に出ていく人材が日本語を話せて、母国に帰ってもビジネスの相手になるという可能性があり、日本語の資質は重要で戦略的なものだと考えている。

(その他)

- 家族帯同を認めるべきか否かという点は、帯同家族が入国後に就労できるようになるのか、在留支援の面でどのように設計するのかによって変わってくる。特に子供に関しては、20年後、30年後に問題が噴出すると思うので、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。
- 社会保険や生活保護などのセーフティネットについて、外国人材も社会保険料を支払っており、サービスを受ける権利があることや、生活保護は身分地位系の在留資格保有者に限定されるなどの事実を国民に広く周知していただきたい。
- 家族が引き離されるという問題を避けるためには、若年齢で未婚の人材をそれなりの規模で受け入れることも一案である。そういう人たちにとっての日本の魅力とは何か、という視点を持った方が良い。
- 外国人材を巡り、近隣諸国とは競合が発生していると考え。円安になれば日本の魅力が減ると思うが、外国人に対する帰国後のチャンネル維持とピアールが大切だと考える。
- 特定技能制度については、建前として一定の技能を持っている外国人を呼び入れるようなニュアンスだが、実態としては、技能が一定程度に満たなくても、試験に合格さえすれば、必要な技能を持っているという証明となる。これでは必ずしも即戦力とは言えないし、日本人同様に、会社に入ってから戦力にすることで良いのではないか。
- 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いて分かりづらく、どちらを選ぶかは偶発的に決まってくるころがある。例えば、技能実習は特定技能と比較して多少報酬が低いということが来日してからわかるというのは良いことではない。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。

6 参考資料 (別添)

EDASのご紹介

以上

EDASのご紹介

2023年1月12日

田村拓

(一般社団法人 EDAS 理事長)

田村 拓（たむら たく）

一般社団法人 EDAS（イーダス）理事長

NTT・NTTデータを経て、故・大川功氏に誘われて株式会社CSKに移籍。
CSKホールディングス常務執行役員、CSK-IS（CVC）COO（最高執行責任者）、
SCSK執行役員、クオカード常務執行役員などを歴任。
経営企画、CIO（DX責任者）、研究開発、新規事業開発、海外事業、人事・人材育成、CSRを担当。



2016年1月に「～来た時よりも、もっと日本を好きに。」をスローガンに、就労目的で来日する外国人と予備軍の留学生と、彼ら／彼女らを受入れる企業や地域社会をつなぐコミュニティとして、**一般社団法人EDAS（イーダス）**を創設。G1外国人イニシアティブ主宰。

ダイバーシティ（多様性）＆インクルージョン（尊重）を融合したインクルシティ®を標榜し、「お互い様（OTAGAISAMA）」の考え方に基づき、ひとびとがインクルシティ・マインドを持てる「心理的安全性」の高い社会の実現のために活動中。

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）理事の経験から、SDGsの前身であるMDGsよりサステナブル社会の実現をライフワークとする。

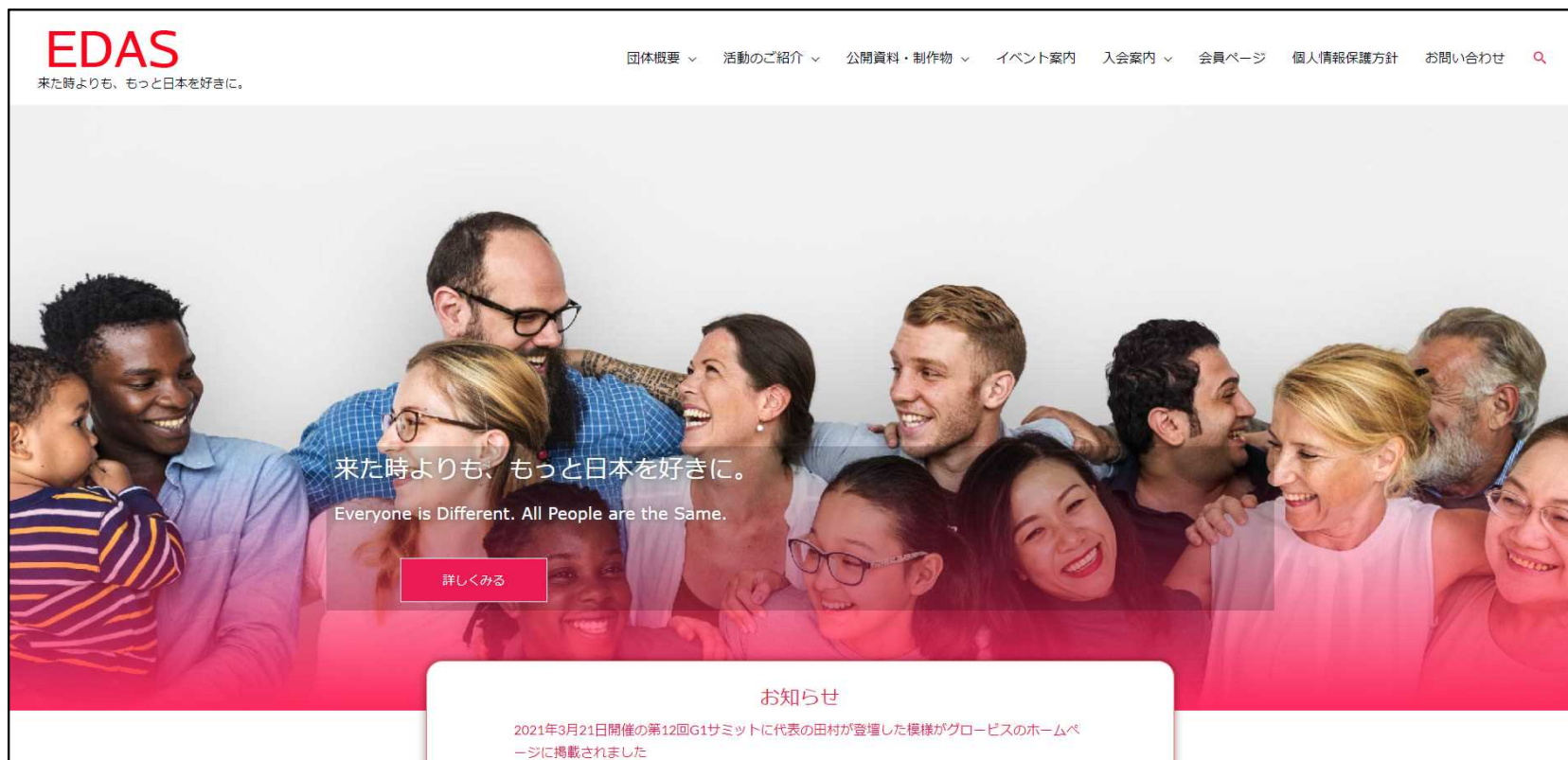
一般社団法人日本外国人材協会（JFHRA）特別アドバイザー、JILA（Japan Immigration Lawyer's Association）顧問。

NPO法人CANVAS評議員、ダイアログ・ミュージアム・対話の森アンバサダー、その他企業や団体の顧問・アドバイザーなど。

2019年～2021年 青山学院大学社会情報学部プロジェクト教授（デザイン思考・ワークショップデザイン）。

一般社団法人 EDAS

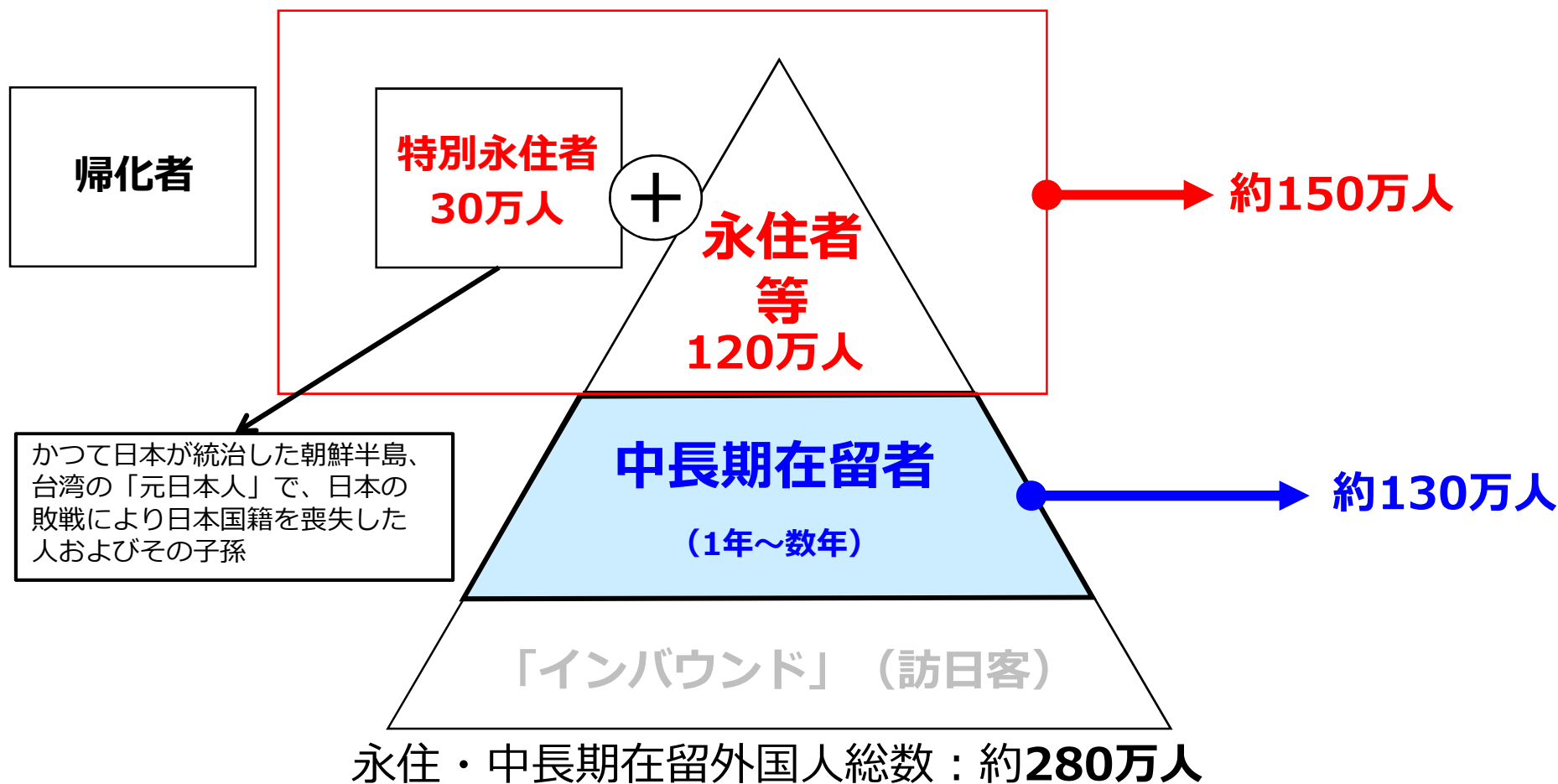
- ・外国人に関わる諸分野で活動する人、外国人問題に関心のある人の会員制コミュニティ
- ・互助的教育機関、人的ネットワーク、民間シンクタンク
- ・16歳から75歳までのさまざまなメンバーが参加



「来た時よりも、もっと日本を好きに。」
Everyone is **D**ifferent. **A**ll people are the **S**ame.



私たちのフォーカス ～おもに就労目的で来日する外国人と留学生

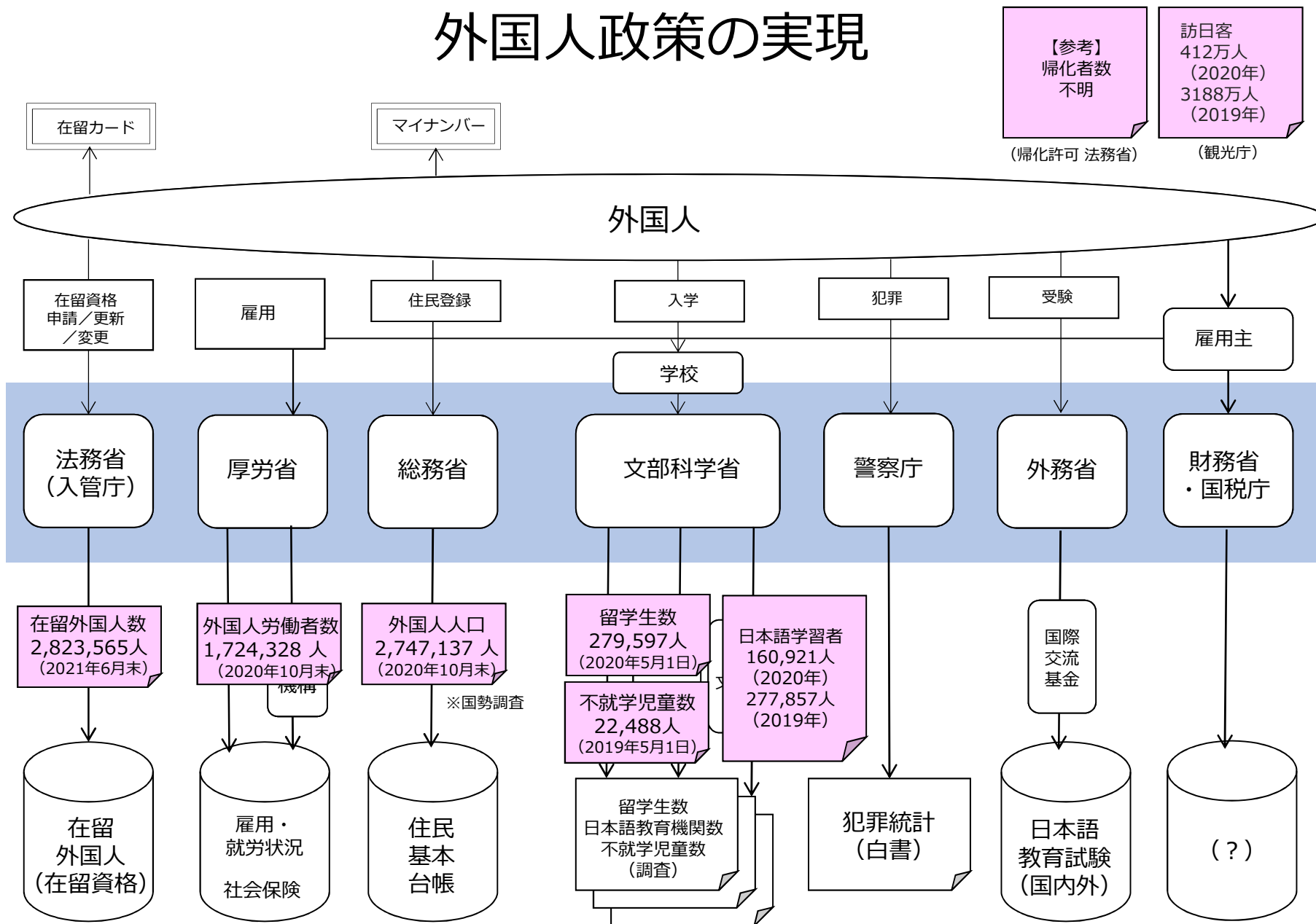


永住・中長期在留外国人総数：約280万人

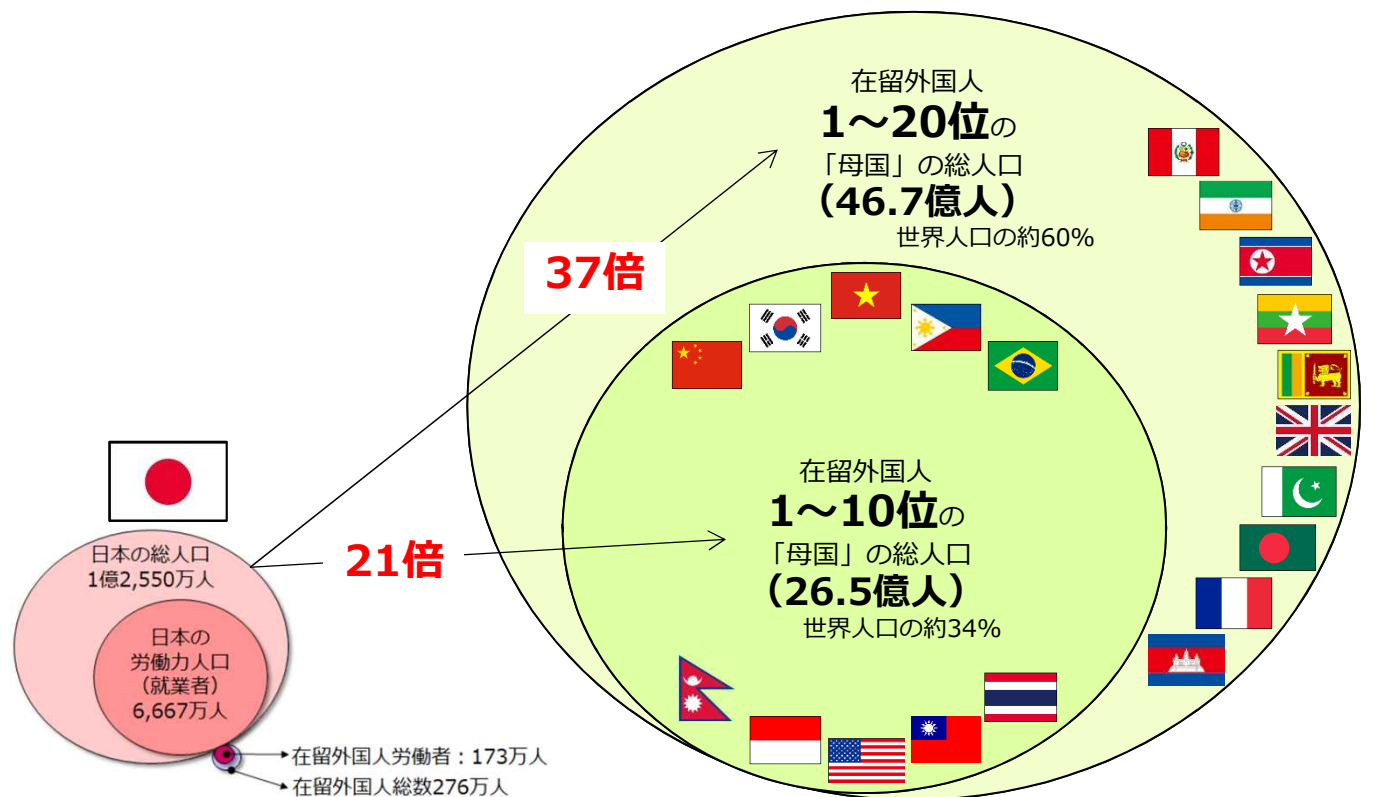
日本における外国人の状況（2021年6月時点）

問題意識

データドリブン・エビデンスベースの 外国人政策の実現



在留外国人の母国がもつ巨大なポテンシャル ～グローバルパートナーとしての外国人



日本人の就業者+在留外国人労働者 (②) : 6,667万人
在留外国人労働者 (③) : 173万人
働いている人に占める外国人比率 (③/②) : 2.6%

日本の総人口 (①) : 1億2550万人
在留外国人総数 (④) : 276万人
総人口に対する中長期在留外国人比率 : 2.2%
※2021年

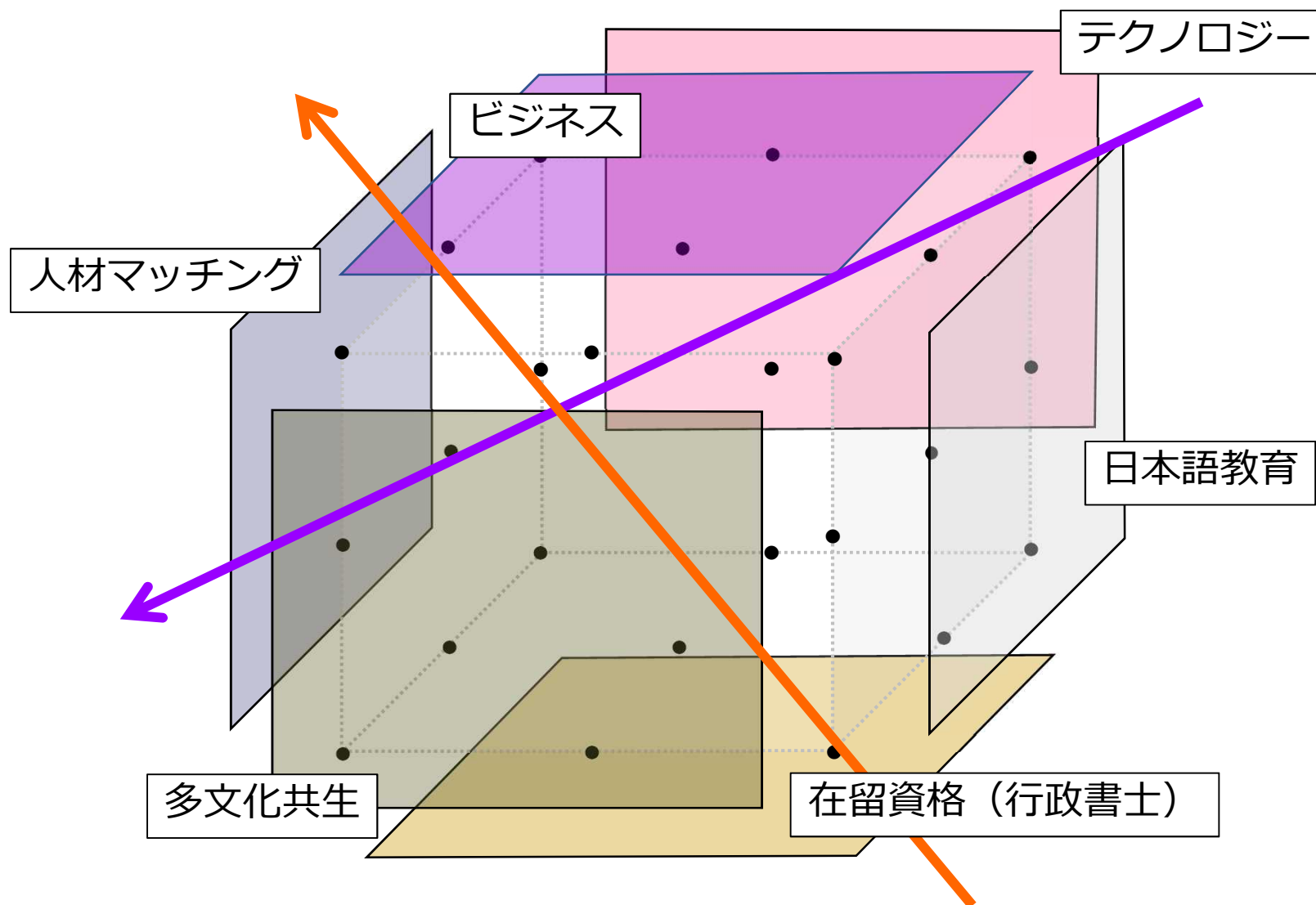
国連 DESA (国連経済社会局) による推計 (2019年7月)
世界の総人口は77.1億人

2021年12月 国籍別在留外国人数 (人)

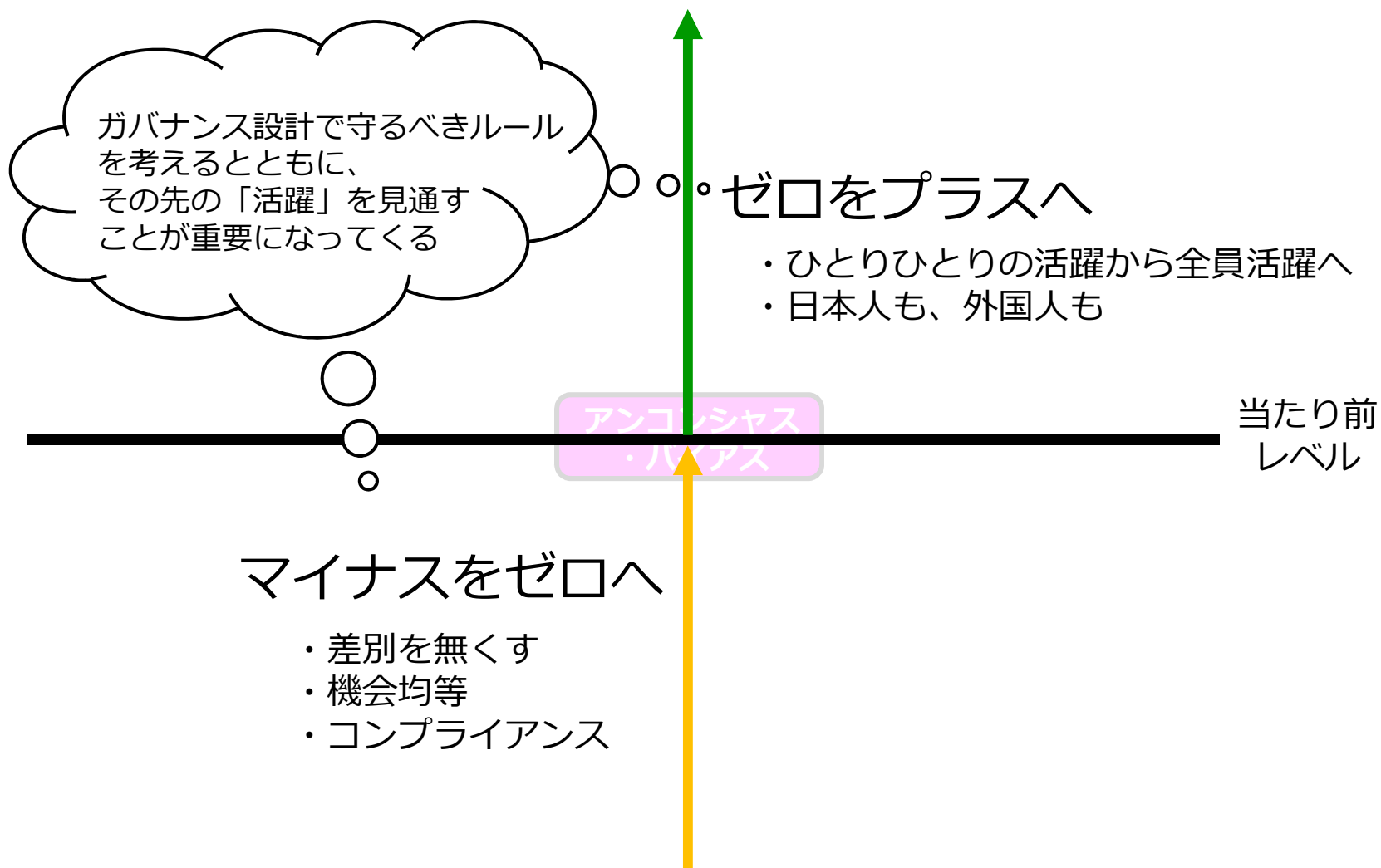
1	中国	716,606
2	ベトナム	432,934
3	韓国	409,855
4	フィリピン	276,615
5	ブラジル	204,879
6	ネパール	97,109
7	インドネシア	59,820
8	米国	54,162
9	台湾	51,191
10	タイ	50,324
11	ペルー	48,291
12	ミャンマー	37,246
13	インド	36,058
14	スリランカ	28,986
15	朝鮮	26,312
16	パキスタン	19,120
17	バングラデシュ	17,538
18	英国	16,163
19	カンボジア	14,736
20	モンゴル	12,425

261万人
/276万人

デザイン思考によるハイブリッドな視点



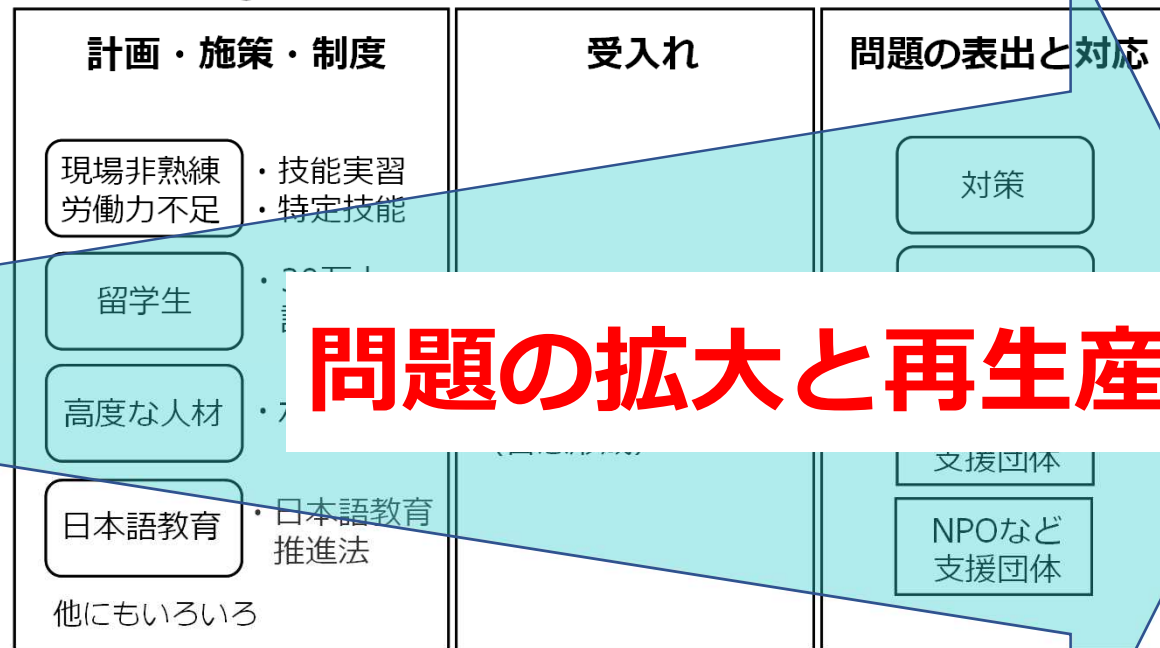
差別ゼロと活躍を連続線上に置く ～日本人・外国人双方の満足追求



イベントドリブンな外国人受入れ ～問題の「根」を解決するには？

- ・業界からの要請
- ・政治的リーダーからの要請

受入れ数の増加



問題の拡大と再生産

建前

- ・いわゆる移民政策はとらない・・・
- ・単純労働者は受け入れない・・・
- ・**(技能実習)** 我が国が**先進国としての役割**を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の**開発途上国等への移転**を図り、開発途上国等の**経済発展を担う「人づくり」**に協力する。
- ・**(特定技能)** 生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、**一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人**を受け入れていく。

活動事例

Day 1 パッケージについて



ウクライナから日本に入国した際に以下のようなアクションを取ることで、入国後の対応の質とスピードに大きな違いがでると考えられる。

できれば入国当日は必ず指定のホテルに無料で滞在させ、説明会を行う。

(→出国時に説明するのがベター)

1) 今後のロードマップについての概説文書 (ウクライナ語)

- ・ 短期滞在 (就労不可) から特定活動 (就労可) への切り替えが可能であること
- ・ そのための手続き
- ・ 日本のWiFi事情、SIM
- ・ 学校への入学 (こどものための教育、日本語教育、ウクライナ語での教育)
- ・ 転入手続き

2) スマホ持参の確認→なければ無償貸与、ブックマーク (ウクライナ語) のプリセット SIMカード提供・通信料無料の実現

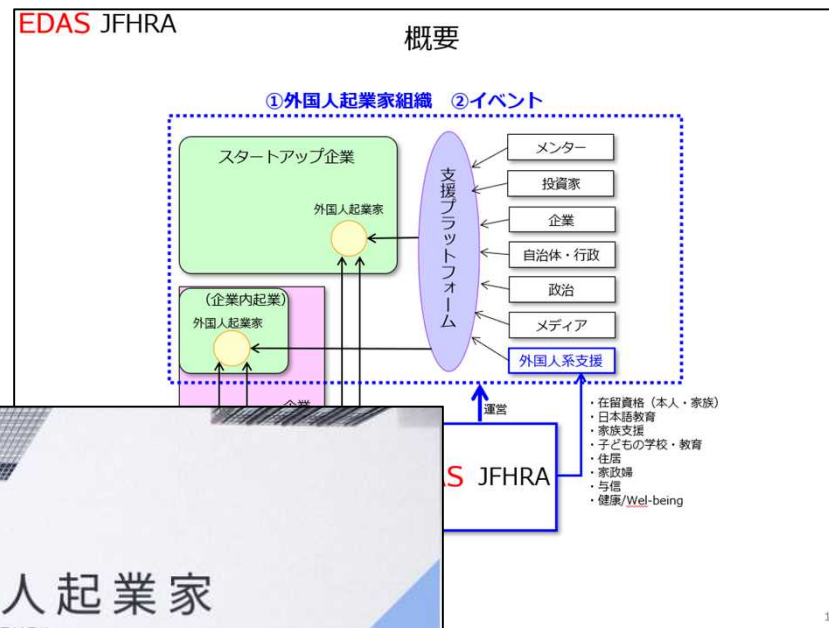
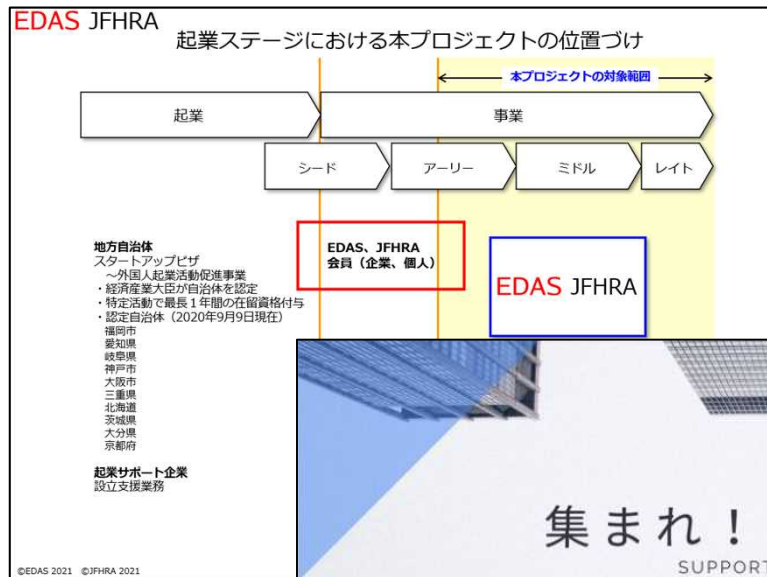
- ・ FRESC
- ・ ウクライナコミュニティ (KRAIANY、Stand with Ukraine Japanなど)
- ・ コミュニケーションツール (LINEなど)
- ・ ポータル (Yahoo!など)

3) 招聘者 (親族、知人など) 以外のサポートパートナーの紹介・マッチング

→外国人対応に慣れた行政書士・弁護士

- ・ 2) に連絡先登録

外国人起業家支援



集まれ！外国人起業家

SUPPORTED BY EDAS & JFHRA

編集

集まれ、外国人起業家！

プライベートグループ・メンバー11人

参加済み + 招待する

情報 ディスカッション ルーム トピック メンバー イベント メディア

テキストを入力...

ライブ動画 写真・動画 ルーム

グループ情報

こんにちは。

私たちは、日本に本拠地をおく「集まれ、外国人起業家！」というグループです。... もっと見

外国人受入れについての年表 ～渡来人から2020年まで



外国人受入れ年表

EDASでは、日本における外国人受入を、断片的でなく、また特定の時期に限定することなく、歴史の大きな文脈として理解しようと努めております。

さまざまな分野に軸足を置きながら、本業として外国人受入問題に関り、学び、外国人受入についての関心を共有するEDASメンバーの中から、2019年夏に有志が集まり、勉強もかねて、渡来人の時代から現代までの歴史を網羅してみようということになりました。

ワークショップを重ねてまとめたのが、この「決定版 外国人受入れについての年表～渡来人から2020年まで」です。

今後ともアップデートを行ってまいりたいと思います。

内容についてはさまざまな角度から正確を期そうと努力しましたが、もしも事実誤認などがありましたらご指摘頂ければ幸いです。

歴史については、歴史認識や元になる史料などの違いで異なる理解が存在すると思います。これからもメンバーとともに外国人受入の歴史的な理解を深めて参りたいと考えます。

EDAS年表作成プロジェクト参加メンバー：
神吉宇一、朱栢蒼、鳥井匡、新井純一、真殿修治、赤坂真穂、田村拓

Ver 2.0
2020年5月25日版

※PCでご覧ください。

先史～太平洋戦争

時期・年	日本国内における外国人関連のできごと	日本に関わる海外のできごと	在留外国人 (万人)	総人口 (万人)
旧石器時代 ～縄文時代	日本人の祖先がユーラシア大陸東部より渡来。樺太を経由して北海道に至る北方ルート、朝鮮半島を経由する北西ルート、南西諸島などを経由する南方ルートなど複数の渡来経路が考えられる。			
旧石器時代 ～縄文時代	DNA分析からは弥生時代以降も多くの人が大陸から流入し混血が進んだと見られる。			
旧石器時代 ～縄文時代	紀元前57年に成立後、朝鮮半島中部以南をほぼ統一し、その後の半島国家形成の祖型となった新羅との関係構築は早かったと考えられる。(三国志記)			
397	三国志記に日本と百済の関係が初めて登場。			
3世紀～4世紀	古代の日本(倭国)には中国大陸及び朝鮮半島から渡来人が移住、同化人となったが、その多くは朝鮮半島の出身者であった。彼らは日本への定住にあたり氏族を形成し、氏族内の私的信仰として仏教を信奉したものとされる。仏教公伝以前から、仏教や経典がもたらされていたと考えられる。			

<https://edas.global/nenpyo/>

技能実習制度の段階的廃止を

EDAS理事長 田村 拓

外国人労働者の受け入れは、少子化が進む日本にとって非常に重要なテーマである。現場で働く非熟練労働者の受け入れには、技能実習と特定技能という2つの制度が用意されている。両制度は類似の産業分野をカバーしている。

技能実習は「技能、技術または知識の発展途上国などへの移転を図り、人づくりに協力すること」を目的に掲げる。しかし実習が建前にすぎず労働者の受け皿になっている現実をよく知られる。これに対し特定技能は、外国人を正面から労働者としてとらえて2019年から創設された。主導したのは官房長官時代の菅義偉首相とされる。技能実習は「実習」という建前のもとで不幸を生む温床になっている。私は裁判を傍聴に行くこと

があるが、実習生として来日し、その後被告となった外国人に検察官が「技能実習制度は実習であって就労ではない。知らずに来たのか」と詰問する様子は見るに堪えない。ほとんどの実習生は出稼ぎに来ている。それを「実習」とごまかしているのは日本なのだ。

技能実習は制度運用のために公的機関がつくれ社会的コストが発生している。外国人労働者を必要とする産業を、税金による公的負担で支える構図だ。技能実習生を受け入れているのは低賃金で働く日本人の若年労働者を確保できない産業が多く、衰退産業の延命であるとするれば納得感は少ない。両制度で重複する産業分野では受け入れを特定技能に一本化し、それ以外の分野でも技能実習制度

は廃止に向けて期限を決めて実行すべきである。技能実習には、比較的規模の大きな企業が海外の現地法人や取引先などから従業員を受け入れる「企業単独型」と呼ばれるジャンルがある。実習についてはこれのみを残せばよい。

技能実習は多くの不幸な外国人労働者を生み続けてはいるが、雇用主や監理団体の全てが悪質なものではない。制度をより良く運用するため努力を重ねてきた関係者も多く、技能実習で得たノウハウは特定技能に生かすべきである。監理団体は特定技能の登録支援機関として、年限を定め優先的に業務を継続できるようにしてはどうか。公的機関も特定技能分野に専念すればよい。そのためには政治のリーダーシップが不可欠だ。

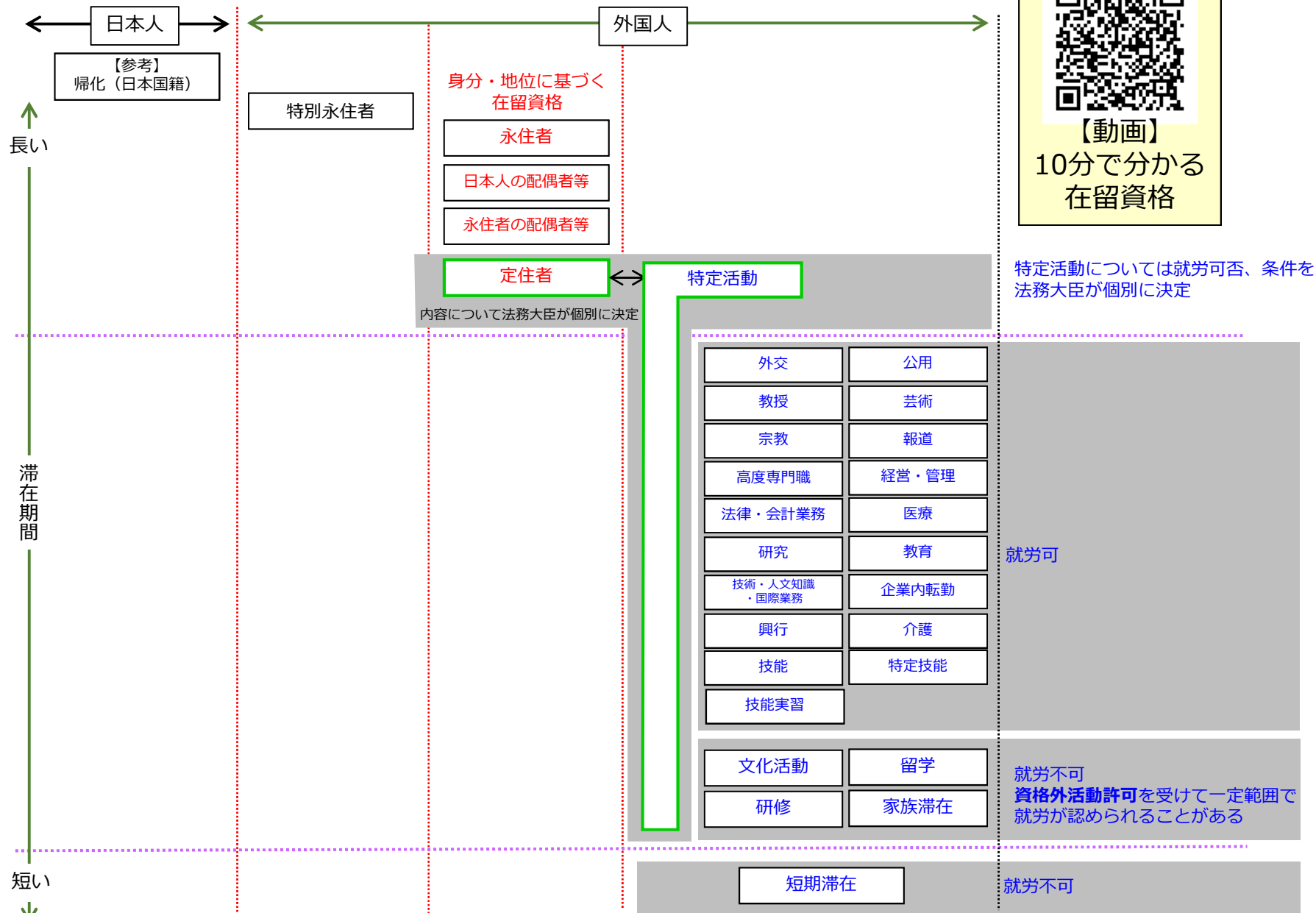
当欄は投稿や寄稿を通じて読者の参考になる
意見を紹介します。〒100-8066東京都
千代田区大手町1-3-7日本経済新聞社東京
本社「私見卓見」係または kaisetsu@nex.nik

Kei.comまで。原則1000字程度。住所、氏
名、年齢、職業、電話番号を明記。添付ファイ
ルはご遠慮下さい。趣旨は変えずに手を加える
ことがあります。電子版にも掲載します。

2021年3月24日
日本経済新聞
私見卓見

参考

【参考】在留資格マップ



ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年1月18日（水）15時00分～15時55分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 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
- 4 出席者
 - (1) 有識者
富田委員、富高委員、堀内委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、全国中小企業団体中央会
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省、経済産業省
- 5 内容
(日本の繊維産業の現状について)
 - 日本の繊維産業の構造の特徴として、一つの産地の中で各工程が分業化され、サプライチェーンが長い。かつ、欧米諸国と違って各工程を別の企業が担っていることが多い。
 - 製造品出荷額は、バブル景気の91年をピークにバブル崩壊後急速に縮小したが、リーマンショック以降は約4兆円程度で推移している。
 - 85年のプラザ合意後の円高で衣料品などの最終製品は競争力を失い、輸入が急増。現在輸入浸透率が98%超。一方、衣料品の輸出単価は上昇しており、縫製産業は、高価格帯に特化した形で生き残ってきている。繊維の国内市場は人口減少、少子高齢化により縮小傾向にあるが、世界的に見れば、アジアを中心とする人口増加・経済成長に伴い、成長産業であると言える。したがって、日本の繊維産業は、生き残りや成長を目指して、得意とする高付加価値品の海外市場への展開が必須である。
 - 繊維産業は古くから女性の雇用比率が高く、過半数以上。さらに、高齢者比率も高い状況にあり、政府が目指している女性活用・高齢者活用は実施済みである。
 - 日本繊維産業連盟は、2020年1月に「2030年にあるべき繊維業界への提言（2030提言）」をまとめ、その中で、より高付加価値品にシフトしつつ、海外展開を目指し、それに必要な人材を確保するために、外国人材の活用が必要であること、また、技能実習生をはじめとする労働者の人権保護への対

応が必要であるとした。

- 技能実習制度は、米国政府からも問題視されており、少なくとも制度の適正利用が図られなければ国際的なサプライチェーンから排除され、生き残ることができないと考えている。
- 労働者の人権については、厳しい取引条件が課されることで、サプライヤーによる労働者への人権侵害が助長されるという視点から、取引適正化が重要なポイントの1つであるが、この点、繊維産業は20年以上前から取引適正化という形で取り組んでいる。
- また、技能実習制度そのものについても、2018年に官民共同で繊維産業技能実習事業協議会を立ち上げ、適正運用に向けた取組を進めている。その結果、業界団体に属している企業では、それまで多かった、制度を知らないことによる違反がなくなってきており、この取組は一定の成果があったと考えている。
- 繊維業界の特徴として、業界団体に属さない非加盟企業が多数を占め、業界の取組が届いていない。加盟企業と取引がある非加盟企業については、サプライチェーンを通じて地道に普及活動をしているが、取組の程度は様々である。もちろん頑張っている非加盟企業もあるが、問題となる違反事案はほぼ非加盟企業によるというのが現状。
- 感覚的には、企業の3割が加盟、7割が非加盟。加盟企業には伝統的に加入している企業が多く、非加盟企業が多い理由は、中小零細企業や新規参入企業が団体活動に参加するメリットを感じていないということではないか。
- 非加盟企業へは、経済産業省が、地元自治体等の協力を得て、非加盟企業も参加するセミナー等を開き、技能実習制度の適正運用を図っており、日本繊維産業連盟も協力している。
- さらに、経済産業省の「繊維産業のサステナビリティに関する検討会」の報告書において、責任あるサプライチェーンの管理に向けたガイドラインを作成すべきという提言がされたことから、技能実習生も含めた労働者の人権対応を図るために、日本繊維産業連盟では今年の夏に、繊維産業用業種別のガイドラインである「責任ある企業行動ガイドライン」を作成した。現在、普及を図っている。
- 縫製工場の多くは、人口減少、少子高齢化が顕著な地域に多く立地している。若手人材の採用を積極的に行っているが、急速に採用が難しくなっている状況にある。女性、高齢者も活用しているが、若年層がおらず、高齢者が辞めていく中で、日本人だけで事業を継続するのが困難。外国人材に頼らざるを得ないのが現状。しかし、現在、繊維産業が活用可能な外国人材の受入れ制度は、技能実習制度しかなく、高いレベルの外国人材を雇用できる特定

技能制度は対象外。労働者が高齢化し、高付加価値品の生産拡大・維持ができない状況であり、特定技能の分野追加を求めたい。

- 「2030 提言」試算では、2030 年時点で最大 27,000 人の人手不足が見込まれる。

(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、特定技能制度において活用できる分野がなく、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。他方、アジアのサプライチェーンとの関係からも人材育成は必要である。
- 一方で、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聞く。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。

(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、技能を身に付けて長期的に活躍できるようにしていただきたい。
- 技能実習 1 号、2 号、3 号と上がっていくにつれて、各企業も賃金を上げていく傾向にあり、スキルアップに伴い賃金を上げていく形で外国人のキャリアアップにも繋がると考える。

(転籍の在り方について)

- 技能実習制度が国際規範に必ずしも沿っていないという海外からの批判があるため、我々は、海外のサプライチェーンに参画していく際のリスクを下げる視点から人権ガイドラインを作った。国際規範に沿った制度になっていないとすればリスクが高いままとなるため、是非国際規範に沿った制度にしていただきたい。そのような場合、原則として、転籍可能な制度が必要となってくるのではないかと思う。
- 一方、人材育成の観点から見ると、人材育成に少なくとも 3 年は必要であるとの声が企業から寄せられている。3 年未満で転籍を認めた場合、人材育成の効果が薄まり、最低賃金で労働力を確保する手段として制度が使われかねない事態となり、問題。このような制度の使われ方をしないためにも、人材育成とのバランスの観点から、3 年程度は転籍を制限し、人材育成期間とする制度を創っていただきたい。ただし、企業の倒産、パワハラ、法令違反等人材育成

上の問題が認められる場合は当然転籍を認めるべきであると考える。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 技能実習制度を活用している企業のほとんどが中小企業であることから、自ら現場に行って求人し、採用するということは現実的ではなく、送出機関の存在は大変有り難い。しかし、一方で法外な手数料を取る送出機関があり、入国前借金の問題を生み、強制労働のようになってしまうという指摘があることも承知しており、この点が、国際規範に合致しないとの指摘に繋がっているのではないかと考える。
- 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。
- 監理団体については、法律上必要とされる実習実施先への訪問等を電話で済ませているところもあるなどの話を聞く。きちんと対応しているところとそうでないところの差が大きいのではないかと。また、地方では、監理団体の数が少なく、選択肢が限られる、実習先訪問のための出張等コストがかかるなどの問題がある。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 業務に必要な日本語はOJTの中で教育できるが、費用を監理団体や企業がある程度用意できたとしても、生活に必要な日本語まで個々の企業で教育するのは難しい。これは繊維産業だけの問題ではなく、外国人共通の問題であり、共通の日本語教育システムの構築が必要なのではないかと。特に、繊維産業は、日本語教育機関が少ない地方にあるため、都市圏であっても地方であっても同じような教育を受けられるシステムの構築が必要であると考える。

(その他)

- 企業ヒアリングを実施した際に、計8年もの間、家族と離れて暮らすのは厳しいのではないかと意見があった。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。
- 近隣諸国との競合において、日本が選ばれる理由は、やはり安心・安全なのではないかと考える。安全という面では、治安の良さが挙げられるところ、安心という面では、日本のおもてなしが重要で、現在もNPOや自治体が様々な取組をされているが、企業と地元が連携・協力して住み心地の良い環境を作ったり、NPOと企業とのマッチングを図ったり、といった仕掛けがあると良いのではないかと。
- 海外に生産拠点を持っている企業が現地会社の技能工を教育のために日本

に連れてきたくても、技能工は中卒や高卒が多く、現行の在留資格制度では、「技能実習」でしか日本に呼ぶことができない。「企業内転勤」で呼べるような仕組みを創ってほしい。

以上

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年1月18日（水） 11時00分～12時01分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 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
- 4 出席者
 - (1) 有識者
富田委員、市川委員、樋口委員、佐久間委員、黒谷委員、末松委員、堀内委員、是川委員、武石委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、日本商工会議所、日本労働組合総連合会
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省、国土交通省
- 5 内容
(外国人本人のキャリアパスについて)
 - 特定技能と技能実習の在り方の見直しに関する検討については、技能実習から特定技能のルートも踏まえたキャリアパスを見据えた人材育成の必要性にご留意いただきたい。
 - 技能実習から特定技能1号、2号へのキャリアを想定して、外国人にも受入れ先にもプラスとなるような仕組み作りをご検討いただきたい。
 - 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により、実践的なスキルを担保している。なお、旧区分の1号評価試験で入ってきた方々は実技試験も実施している。
 - 技能実習の期間で本人の能力や会社との信頼関係が築いていけるか、日本に馴染めるかといった点を見極められていると思うので、技能実習には重要な役割がある。また、外国人で現場作業に不安のある人は、先輩職員の指導の下で段階的に訓練していると聞いている。建設分野では実務経験がやはり重要。経験を積みスキルを向上させ、長期間日本で活躍したい意欲のある方には特定技能2号を目指して活躍してほしい。
 - 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）に登録される。しっかりと経験を見える化させて、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。今後は、こうしたシステムを有効活用すること

により、さらに信頼関係を構築させ、企業にも外国人にもよりよい方向に進めていきたい。

(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、外国人材の受入人数規模の確保に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や信頼関係の構築が大事。そのために、まず外国人に賃金や給与体系をしっかりと説明し理解してもらう取組が重要だと感じる。また、将来のキャリアパスを話し、先を見据えてコミュニケーションを活性化させることが、信頼関係の構築、更にはが転職の防止にもつながっていくものと考えている。

(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と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。今年度から日本語講座を無料で実施しており、支援メニューの更なる充実を図り、中長期的に活躍できるキャリアパスの構築の支援を行っていきたい。
- 現在、建設分野における特定技能制度においては、技能実習制度において外国人技能実習機構が担う監査や巡回と似た役割をJACが担っている。これまでの実績やノウハウといった部分が蓄積されているので、外国人技能実習機構や登録支援機関と連携して外国人目線でこういった形の支援が必要かという部分をしっかりと考えていくことが重要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については、自由な転職が出来る特定技能外国人、特定技能試験に合格した留学生などで、まだ就職先が決

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。

- 2022年8月30日から、建設分野の特定技能については、19の業務区分が3つに変わった。技能実習の25職種は、全て新区分への移行が可能。
- 当機構の財源は、会員企業からの年会費と、企業からの特定技能外国人受入負担金である。

6 参考資料（別添）

建設技能人材機構における取組等について

以上

建設技能人材機構における取組等について

一般社団法人 建設技能人材機構





INDEX

- はじめに 建設分野の特定技能人材制度について P. 4~P. 18
- 第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について P. 19~P. 22
- 第2 人権侵害の防止とその他外国人にとっても我が国にとっても
プラスとなる仕組みとするための方策について P. 23~P. 26



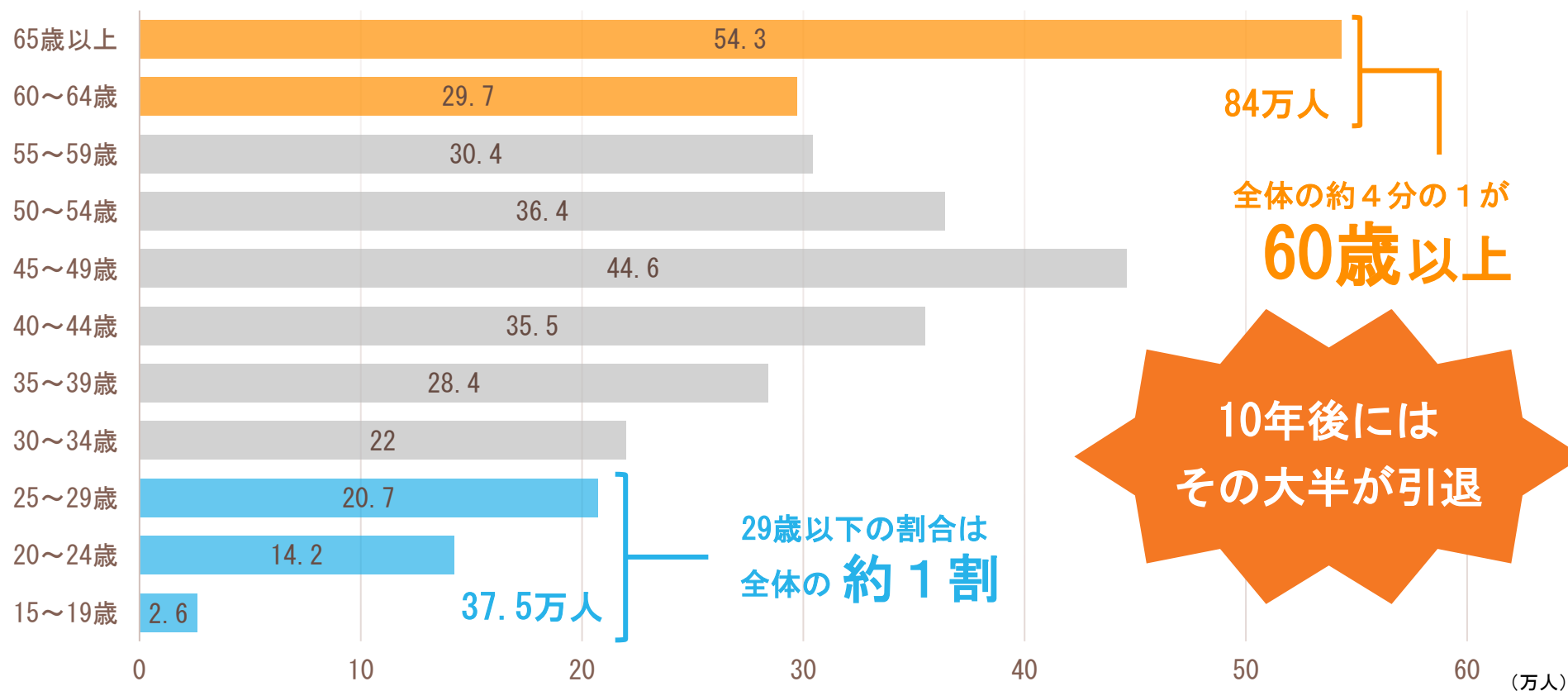


はじめに 建設分野の特定技能外国人制度について

建設分野の外国人材受入れの背景

建設業界の就業者数は1997年の685万人をピークに、2020年11月時点では505万人に減少しています。特に技能者の高齢化が進んでおり、将来にわたって担い手を確保していくことが業界全体の課題です。

年齢階層別の建設技能者数



出所：総務省「労働力調査」（令和2年平均）をもとに国土交通省で推計

建設分野における外国人材の種類

技能実習

我が国の技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として受け入れている。

外国人 建設就労者

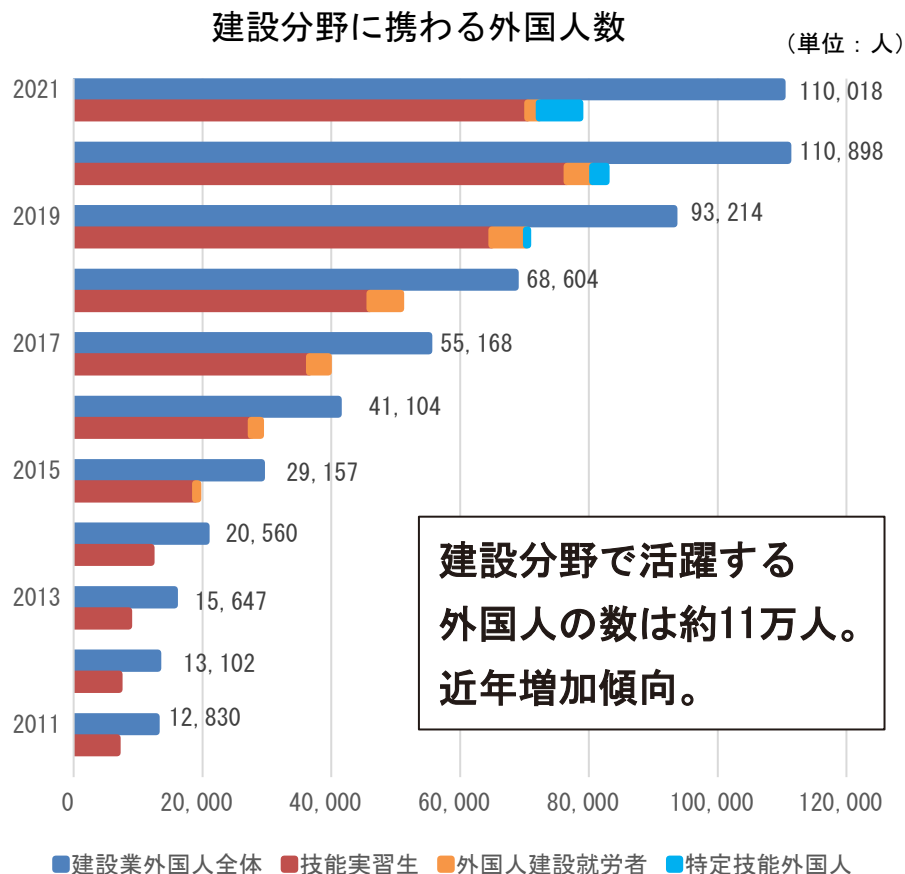
東日本大震災の復興事業の更なる加速を図りつつ、オリパラ関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置（在留期限は2022年度末まで）として受け入れている。

特定技能

相当程度の知識又は経験を有する外国人労働者を、我が国の人手不足が深刻な特定産業分野（建設、介護、製造、農業等の12分野）に受け入れている。

建設分野の外国人材の受入れ状況

建設分野では、外国人材が増加しています。



建設分野で活躍する外国人の数は約11万人。近年増加傾向。

(単位：人)

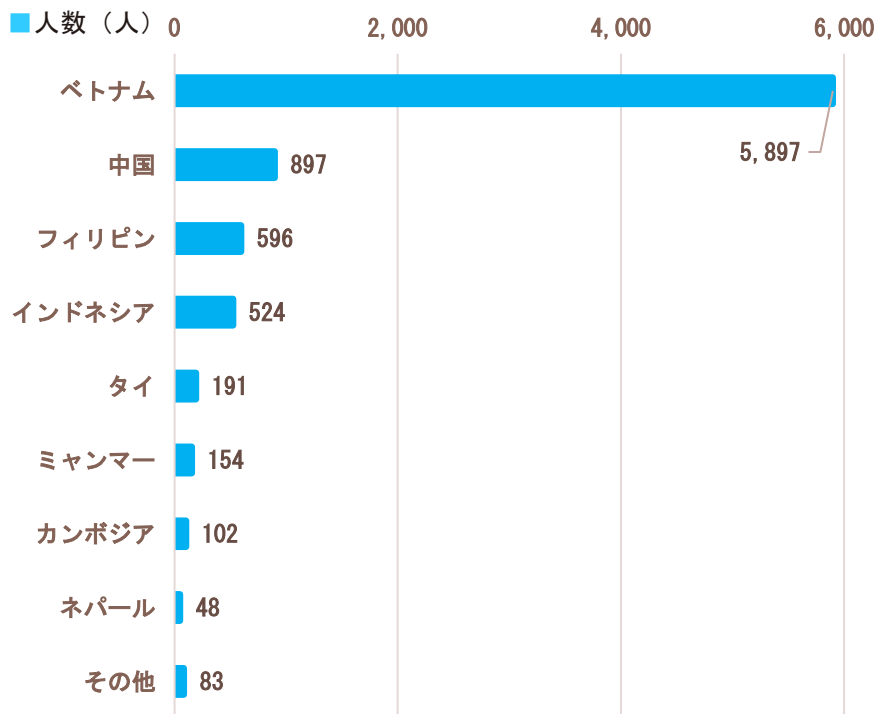
年度	建設業外国人全体	在留資格別の内訳		
		技能実習生	外国人建設就労者	特定技能外国人
2021	110,018	70,488	1,767	6,360
2020	110,898	76,567	3,987	2,116
2019	93,214	64,924	5,327	267
2018	68,604	45,990	4,796	
2017	55,168	36,589	2,983	
2016	41,104	27,541	1,480	
2015	29,157	18,883	401	
2014	20,560	12,049		
2013	15,647	8,577		
2012	13,102	7,054		
2011	12,830	6,791		

出典：外国人建設就労者は国交省調べ、特定技能外国人は入管庁調べ、
 その他は「外国人雇用状況」の届出状況（厚生労働省）外国人建設就労者・特定技能外国人は年度末時点、その他は10月末時点の人数

建設分野の1号特定技能外国人の受入れ状況

合計8,492人（2022年6月末時点）

国籍別の状況



職種別の状況

職種	人数（人）
とび	2,027
建設機械施工	1,394
鉄筋施工	1,335
型枠施工	1,286
内装仕上げ	533
建築大工	528
左官	486
配管	339
コンクリート圧送	155
建築板金	117

職種	人数（人）
表装	73
保温保冷	64
土工	55
屋根ふき	50
鉄筋継手	28
電気通信	20
トンネル推進工	2
吹付ウレタン断熱	0
海洋土木	0

特定技能外国人になるルート

建設分野のほとんどの職種の技能実習生が、試験なしに在留資格「特定技能」への切替えが可能となりました。特定技能外国人になるルートは以下の2つがあります。



ルート1：技能実習等を経験していない外国人の場合（試験合格者）

ルート2：技能実習等を経験している外国人の場合（試験免除者）

ルート1：技能実習等**未経験者**

技能評価試験

「建設分野特定技能1号評価試験」又は「技能検定3級」

日本語試験

「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」

ルート2：技能実習等**経験者**

- 技能実習2号を良好に修了した者※
- 外国人建設就労者

特定技能1号

●在留期間は通算5年

●家族の帯同不可

班長として一定の実務経験＋「建設分野特定技能2号評価試験」又は「技能検定1級」に合格

特定技能2号

●在留期間の更新に上限なし

●家族（配偶者・子）の帯同可

※技能実習を2年10か月以上修了し、随時3級もしくは評価調書が提出できる者。

2022年8月30日より 業務区分が「土木」「建築」「ライフライン・設備」の3つに変わりました！

旧業務区分		新業務区分		
		土木	建築	ライフライン・設備
1	型枠施工	○	○	
2	左官		○	
3	コンクリート圧送	○	○	
4	トンネル推進工	○		
5	建設機械施工	○		
6	土工	○	○	
7	屋根ふき		○	
8	電気通信			○
9	鉄筋施工	○	○	
10	鉄筋継手		○	

旧業務区分		新業務区分		
		土木	建築	ライフライン・設備
11	内装仕上げ/表装		○	
12	表装		○	
13	とび	○	○	
14	建築大工		○	
15	配管			○
16	建築板金		○	○
17	保温保冷			○
18	吹付ウレタン断熱		○	
19	海洋土木工	○		

- ・ 2022年8月30日時点で特定技能1号の在留資格を有している1号特定技能外国人（建設特定技能受入計画申請中の者も含む）は、新業務区分に対応する1号特定技能外国人とされます。
- ・ 旧業務区分の技能評価試験は、2022年度末まで実施します。新業務区分の技能評価試験は、2022年12月12日より実施しています。以降のスケジュール等、詳しくは、JACのHPをご確認ください。

技能実習等から「特定技能」へ移行する場合

技能実習・外国人建設就労者の受入対象である25職種は、
特定技能では以下の表に対応する3業務区分への切替えが可能です。

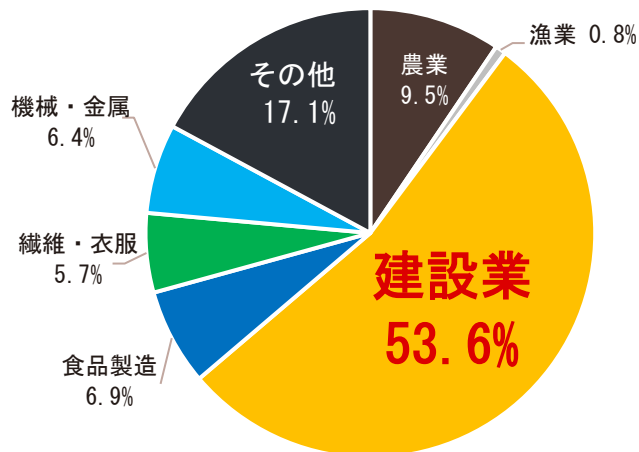
	技能実習 外国人建設就労者	特定技能 新業務区分		
		土 木	建 築	ライフライン・設備
1	さく井	○		
2	建築板金		○	○
3	冷凍空気調和機器施工			○
4	建具製作		○	
5	建築大工		○	
6	型枠施工	○	○	
7	鉄筋施工	○	○	
8	とび	○	○	
9	石材施工		○	
10	タイル張り		○	
11	かわらぶき		○	
12	左官		○	

	技能実習 外国人建設就労者	特定技能 新業務区分		
		土 木	建 築	ライフライン・設備
13	配管			○
14	熱絶縁施工			○
15	内装仕上げ施工		○	
16	表装		○	
17	サッシ施工		○	
18	防水施工		○	
19	コンクリート圧送施工	○	○	
20	ウェルポイント施工	○		
21	建設機械施工	○		
22	築炉		○	
23	鉄工	○	○	
24	塗装	○	○	
25	溶接	○	○	○

建設分野独自の仕組みの必要性

新たな外国人材を受け入れるにあたり、業界として賃金や社会保険、安全衛生のルールをしっかりと整備して、ルールを守らない企業を排除していく必要があります。

技能実習制度では、建設分野の失踪者数が全体の失踪者数の約54%を占めます！



全分野の失踪者数7,167人 (2012年度)

全分野の技能実習生

年度	技能実習生数	失踪者数	失踪率
2021	276,123人	7,167人	約2.6%

建設分野の技能実習生

年度	技能実習生数	失踪者数	失踪率
2021	61,260人	3,838人	約6.3%

建設業での技能実習実施企業の約8割に、労働法令違反が発覚！

技能実習生受入企業への監督指導結果

年度	指導実施事業場数	違反事業場数	主な違反事項		
			割増賃金の支払	安全基準	賃金の支払
2020	1,122社	888社 (79.1%)	272件 (24.2%)	240件 (21.4%)	210件 (18.7%)

【参考】建設業企業全体の約8割に労働法令違反が発覚

※労働基準監督署による建設企業への定期監督指導結果 (2020) 指導実施事業場数8,124社のうち、違反事業場数5,752社 (70.8%)

J A C の役割

- ・ **建設技能者全体の処遇改善**
- ・ 低賃金・保険未加入・劣悪な労働環境等のルールを守らない**ブラック企業の排除**
- ・ **失踪・不法就労の防止**

(一社) 建設技能人材機構 (J A C)

- 特定技能外国人の受入れに関する専門工事業団体及び元請建設業者団体により、2019年4月1日に設立された。
- 国土交通大臣により**特定技能外国人受入事業実施法人**として登録。

理事長：三野輪 賢二 (一社) 日本型枠工事業協会 会長
正会員：46団体
賛助会員：賛助会員 (企業) 1,724社 (2022年10月4日現在)

適正就労監理

教育訓練・技能試験

無料職業紹介事業

制度周知
グッドプラクティスの普及

J A C 正会員団体

正会員（46建設業者団体）

令和4年10月1日現在

- （一社）全国建設業協会
- （一社）全国中小建設業協会
- （一社）プレストレスト・コンクリート建設業協会
- （一社）マンション計画修繕施工協会
- （一社）日本型枠工事業協会
- （一社）全国コンクリート圧送事業団体連合会
- （一社）日本機械土工協会
- （一社）日本基礎建設協会
- （一社）日本発破・破碎協会
- （一社）全日本漁港建設協会
- （一社）全日本瓦工事業連盟
- （公社）全国鉄筋工事業協会
- 日本室内装飾事業協同組合連合会
- 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- （一社）日本鳶工業連合会
- （一社）日本ツーバイフォー建築協会
- （一社）全国住宅産業地域活性化協議会
- （一社）日本金属屋根協会
- （一社）全国ダクト工業団体連合会
- （一社）日本ウレタン断熱協会
- （一社）全国防水工事業協会
- （一社）日本冷凍空調設備工業連合会
- （一社）日本築炉人材育成協会
- （一社）日本道路建設業協会
- （一社）日本電設工業協会
- （一社）日本空調衛生工事業協会
- （一社）全国中小建設工事業団体連合会
- （一社）日本左官業組合連合会
- （公社）日本推進技術協会
- （一社）日本建設機械レンタル協会
- （一社）全国基礎工事業団体連合会
- （一社）プレストレスト・コンクリート工事業協会
- （一社）全国特定法面保護協会
- （一社）情報通信エンジニアリング協会
- 全国圧接業協同組合連合会
- （一社）全国建設室内工事業協会
- （一社）日本建設躯体工事業団体連合会
- 全国建設労働組合総連合
- （一社）日本在来工法住宅協会
- 全国管工事業協同組合連合会
- （一社）日本建築板金協会
- （一社）日本保温保冷工業協会
- 日本港湾空港建設協会連合会
- （一社）日本塗装工業会
- （一社）日本配管工事業団体連合会
- （一社）日本建設業連合会

J A C の事業活動

制度周知 グッド プラクティスの 普及

受入希望企業への説明会実施

外国人材と企業の表彰

- 特定技能外国人の受入れを希望する建設企業への説明会の開催等を通じた、企業への制度周知。
- 国土交通省と共催により「優秀外国人建設就労者表彰」を実施し、優れた技能を持つ外国人材と、企業を表彰し、グッドプラクティスを普及。

特定技能評価試験の実施

研修・講習の支援

- 海外・国内において関係機関等の協力を得て、特定技能外国人となる外国人に対し、特定技能評価試験を実施。
- 海外・国内において正会員団体等が実施する試験合格者に対する研修・講習の実施に係る支援事業を実施。

技能試験 研修・講習の支援



一般社団法人
建設技能人材機構
Japan Association for Construction Human Resources

適正就労監理

受入企業の巡回指導、 外国人労働者の相談窓口設置

- 特定技能外国人からの苦情・相談への母国語での対応、巡回指導等を適正就労監理機関（FITS）への委託により実施。

無料職業 紹介事業

受入希望企業と

外国人労働者のマッチング支援

- 特定技能外国人の受入れを希望する建設企業からの求人情報等を集約し、建設分野特定技能1号評価試験の合格者や技能実習2号修了者等の外国人材とマッチングを実施。

J A Cの外国人受入れに係る行動規範

I. 総則

1. 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、**行動規範の遵守に一致協力**
2. 低賃金雇用により競争環境を不当に歪める者等との関係遮断
3. 生産性向上や国内人材確保の取組を最大限推進
4. **労働関係法令等の遵守**、特定技能外国人との相互理解、文化や慣習の尊重

II. 受入企業（雇用者）の義務

5. 特定技能外国人が在留資格を適切に有していることを常時確認
6. **同等技能・同等報酬、月給制等、技能の習熟に応じた昇給等の適切な処遇**
7. 外国人を含め被雇用者を必要な社会保険に加入
8. 契約締結時に雇用関係に関する重要事項の母国語説明、書面での契約締結
9. 外国人であることを理由とした**待遇の差別的取扱の禁止**
10. 暴力、暴言、いじめ及びハラスメントの根絶、職業選択上の自由の尊重
11. **建設キャリアアップシステムへの加入、技能習得・資格取得の促進**
12. 安全確保に必要な技能・知識等の向上支援、元請企業が行う安全指導の遵守
13. 日常生活上及び社会生活上の支援
14. 直接的、間接的な手段を問わず**悪質な引抜行為を禁止**
15. 機構の行う共同事業の費用を負担

III. 元請企業の役割

16. **建設キャリアアップシステムの活用等による在留資格等の確認の徹底**、不法就労者・失踪者等の現場入場禁止
17. 正当な理由なく、特定技能外国人を工事現場から排除することを禁止
18. 特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理
19. 自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底

IV. 共同事業の実施

20. **事前訓練及び技能試験、試験合格者や試験免除者の就職・転職支援の実施**
21. 日本の建設現場未経験の特定技能外国人に対する安全衛生教育を実施
22. 受入企業による労働関係法令の遵守、理解促進等を推進
23. 受注環境変化時の特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋
24. （一財）国際建設技能振興機構に委託して、**巡回訪問等による指導・助言業務、苦情・相談への対応を実施**
25. **地方部の求人情報発掘、都市部と地方部の待遇格差是正のため**の助言・指導等、建設特定技能協議会からの地域偏在対策に関する要請に応じて必要な措置を実施
26. 会費徴収や共同事業等の事業運営を実施

V. 実効性確保措置

27. 本規範の違反者に対する除名等
28. 必要に応じた国土交通省、法務省その他関係機関と連携

VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い

29. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者についても特定技能外国人への取扱いに準じて適正な就労環境を確保

事例紹介（現場で活躍する特定技能外国人の皆さん）



2021年度

優秀外国人建設就労者表彰式

2022年4月7日（木）、霞が関にて建設現場で活躍する外国人就労者の表彰式が開催されました。受賞者の一部の方の声を紹介いたします。詳しくはYouTubeでcheck！



株式会社岡興産（三重県）
建設機械施工
ソアン シナット

SORN SINAT
CAMBODIA



今後の目標

日本は冬には真っ白な雪が積もり、春にはたくさんの緑がしげり、夏は水のきれいな川があり、秋は木が赤く染まります。そんな四季があるこの国で笑って仕事ができることは幸せです。カンボジアにいる家族の生活は経済的にまだ不安定ですが、今以上にがんばって家族を支えていきたいと思えます。そのためにも、仕事のなかでもっといろいろなことに挑戦してみたいです。



株式会社兼藤（東京都）
秀装
ソー カン モウ

SOE KHANT MAW
MYANMAR



受賞について一言

日常会話もできなかった私を育ててくれた社長や専務、常務には本当に感謝しています。また、現場での仕事ぶりを信用してくれて、技術や日本語などを丁寧に教えてくれた現場の先輩たちにも大変お世話になりました。そして、日本でのがんばりを信じ、応援してくれた母や父にもありがとうございます。

受入企業の事例紹介（柏倉建設株式会社）

企業紹介

- ・所在地：北海道札幌市
- ・業種：型枠工事

- ・従業員数：107名
 - 内) 特定技能10名
 - 特定活動3名
 - 技能実習13名
 - (すべてベトナム人)

企業の取組み・受入れの工夫

世界から優秀な人材が集まる会社になりたい！

- 2013年から外国人を受入れ開始
- 相手の国の文化や習慣を事前に調べ、社内で共有することでコミュニケーションを徹底
- 外国人の採用で、高まる社内の技術競争力
- 日本でのキャリアアップを実現し、外国人が末永く働ける環境づくり
- 親睦を深めるため、社内で催しものを開催



給料体系

- ・ 特定技能（総支給額）
～33万円/月
賞与～40万円/年
（6月～20万円、12月～20万円）
- ・ 特定活動（総支給額）～30万円/月
賞与～36.8万円/年
（6月～18.4万円、12月～18.4万円）
- ・ 技能実習（総支給額）～28万円/月
賞与～2.5万円/年
（6月～1.25万円、12月～1.25万円）



ベトナム人は明るい性格の人が多いのだとか



職場の仲間との食事会



社内イベントとして芋掘りを開催

初期導入

- ・ 寮の確保（従業員用の寮を活用）
 - ・ 調理器具（炊飯器 / IHコンロ）の提供
- など

特定技能
1号



家族の期待に応えるため、
まずは型枠施工技能検定2級の取得を目指す！
日本の建設技術の高さを知り、それを学びたくて来日を決意。「図面をコピーして持ち帰り、わからないところを職長に聞いて教えてもらっています！」
(特定技能1号 ソンさん)

労務安全部・
資材センター
部長



「彼らを自分の班に入れてほしい」という職長からの声も少なくありません！
ベトナムの方は真面目で仕事を少しでも早く覚えようと熱心に取組んでくれています。これからの活躍に期待しています。
(労務安全部・資材センター 部長 鈴木 直樹氏)

受入企業の事例紹介（武田建設株式会社）

企業の実績・受入れの工夫

『日本で働き続けたい』 彼らの夢を全力でサポート！

- 2014年からベトナム人を受入れ開始
- 独身寮や社宅のすぐ近くに会社の人間も住むことで、なにかあってもすぐに対応できる環境づくり
- 言葉の壁も問題なし！身振り手振りや、困った時はすぐに通訳の方に電話を。意思疎通はみんなで協力してはかる



仕事の内容も身振り手振りで十分伝わる



社員食堂は大事なコミュニケーションの場



楽しかった沖縄旅行

企業紹介

- ・ 所在地：香川県木田郡
- ・ 業種：鉄筋工事
- ・ 従業員数：70名
内) 特定技能3名
技能実習4名
(すべてベトナム人)

給料体系

- ・ 特定技能（月額基本給）
約20万円/月（1年目）
※現場手当
技能習熟等に応じた昇給あり
- ・ 外国人建設就労者（月額基本給）
約17.3万円/月
- ・ 技能実習（月額基本給）
約14.4万円/月

初期導入

- ・ 寮、社宅の確保
- ・ 生活家電
- ・ インターネット環境 など

特定技能
1号

故郷を感じる香川でこれからも暮らしていきたい！
香川はとても静かで故郷に似ています。
この土地でずっと暮らしていくために仕事をがんばっていきたいです。

(特定技能1号 トウオンさん)

代表取締役
会長

今ではなくてはならない存在です

彼らは感心するほど真面目に働いてくれます。
日本語の勉強にも熱心で、社内で彼らの働きぶりに文句を言う人はいません。

(代表取締役会長 武田 美治氏)



第 1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

外国人が成長しつつ中長期的に活躍できるキャリアパスの構築等について

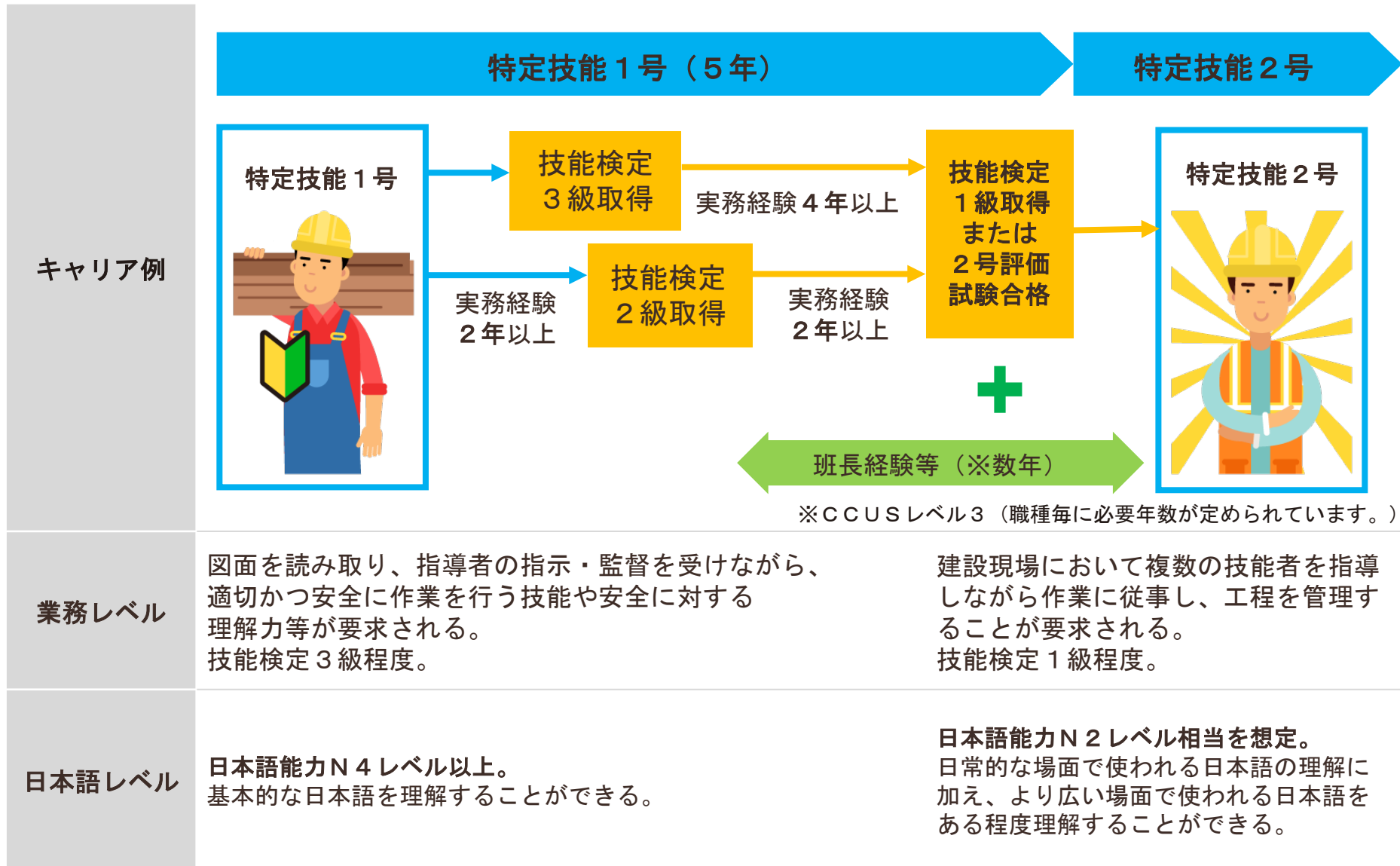
JACにおける取組

- JACは、1号特定技能外国人がスキルアップを図りつつ、2号取得を通じて、我が国の建設業界において中長期的に活躍できるキャリアパスの構築が重要と認識。
- この観点から、1号特定技能外国人のスキルアップに資する講習・研修等の実施支援に取り組んでおり、例えば、昨年9月には、
 - ・ 資格取得を目的とした特別教育・技能講習
 - ・ 技術・技能等の向上を目指すスキルアップ技能研修(技能検定2級相当)等に対する支援スキームを構築し、これらの取組の普及に努めているところ。
- これらに加え、日常生活、現場におけるコミュニケーションの円滑化の観点から、特定技能外国人に対する日本語講座(無料)も、今年度から実施している。
- 今後、これらのような支援メニューの更なる充実に取り組むことにより、外国人が成長しつつ中長期的に活躍できるキャリアパスの構築支援を行いたい。

制度の検討に際しご留意頂きたいこと

- 既に、多くの外国人が、技能実習から特定技能に移行し、様々な分野で活躍しており、建設業においても人手不足への対応や技能承継につながっているのが実態であることから、以下の点にご留意頂きたい。
 - ・ 技能実習制度と特定技能制度の在り方の検討に際しては、「技能実習⇒特定技能」のルートも踏まえたキャリアパスを見据えた人材育成の必要性にご留意頂きたい。
 - ・ 建設業における深刻化する人手不足への対応等の観点から、今後も必要な外国人材の人数規模の確保にご留意頂きたい。

「特定技能 1号」から「特定技能 2号」へのキャリア例



※CCUSレベル3（職種毎に必要な年数が定められています。）

無料 やさしい 日本語講座



全20回/各1時間

スムーズなコミュニケーションで現場を安全に

外国人スタッフとの対話不足、感じていませんか？

円滑なコミュニケーションで信頼関係を築くことは、仕事の効率化はもちろん、現場の安全にも非常に重要です。

JACでは、特定技能外国人が日常生活や現場でのコミュニケーションをスムーズにさせていただき、また日本語を学ぶことへのモチベーションを高めて自立をしていただけるよう、日本語の学習機会を提供しております。

2022年度の第2回やさしい日本語講座（全20回／各1時間）を11月2日よりスタートいたします。この機会にぜひ、御社の特定技能外国人の方に受講いただけますよう、ご案内申し上げます。

※資格を付与する試験や語学講座ではありません。

対象

- 建設分野において「在留資格：特定技能」で企業に就業中の外国人

※企業が、講座を受講する外国人の受入れ負担金を支払っている必要があります。

募集人数

- 各コース10名

料金

- 無料

カリキュラム概要

- 初級コース（N4相当の方）
- 準中級コース（N3相当の方）

受講条件

- メールアドレスを持っていること（学習管理システム利用時に必要）。
- スマホを使ったオンライン講座となるため、スマートフォン等を用意できること。また、オンライン環境にあること。
- ひとりで受講できる環境を整えられること。
- 全日程（20日間／各1時間を予定）に参加できること。

申込み方法

- JACのWebサイトからマイページにログインして、「第2回やさしい日本語講座」の申込みフォームに必要事項を入力してお申し込みください。マイページに参加者のアカウントがない方は、新規に登録してください。

マイページ入口：<https://jac-skill.or.jp/exam/index.php>

受付開始は9月23日（金）、申込締切は10月7日（金）です。

各コース定員に達した時点で募集を締め切りますので、ご了承ください。



注意事項

- プレースメントテスト（受講コース確認のための実力テスト）を受けていただきます。その結果次第で、ご希望の受講コースの変更をお願いする場合がありますが、変更先コースの申込人数が上限を超えていた場合、参加をお断りさせていただく可能性があります。その際は次回開催予定の講座への参加をご検討ください。
- 同じコースを2回受講することはできません。1人1回までの受講となります。
- ネット接続にかかる費用は受講者負担となります。



初級コース N4相当の方向け

対象

- 聞き力：非常にゆっくりと話されれば、日常生活でよく使う日本語を理解することができる。
- 話す力：短いやりとりや簡単な語句であれば話すことができる。

日常生活で使用する基本的な日本語を学習します。リスニング練習や会話練習をおこない、簡単なコミュニケーションができるレベルを目指しましょう。

10月11日（火）
～10月18日（火）
プレースメントテスト

カリキュラム概要

11月2日(水) 11月7日(月)	● 久しぶりに会った人とのあいさつ ● 自分の近況や日本でしている仕事	12月12日(月) 12月14日(水)	● 道のたすね方 ● 目的地までの行き方
11月9日(水) 11月14日(月)	● 自分の趣味や好きなこと ● 休みの日の過ごし方	12月19日(月) 12月21日(水)	● 待ち合わせの時間と場所 ● 遅刻するときの伝え方
11月16日(水) 11月21日(月)	● 日本の季節の特徴 ● 母国の季節の特徴	12月26日(月) 12月28日(水)	● 食事や買い物に誘う ● 外出の予定を決める
11月28日(月) 11月30日(水)	● 天気の話 ● 天気予報の内容	1月4日(水) 1月11日(水)	● 日本語の学習経験 ● 勉強についての感想
12月5日(月) 12月7日(水)	● 住んでいる町の感想 ● 町のおすすめの場所	1月16日(月) 1月18日(水)	● 役所の窓口での講座案内 ● 日本語教室への参加



準中級コース N3相当の方向け

対象

- 聞き力：ゆっくりと話されれば、日常生活や仕事でよく使う日本語を理解することができる。
- 話す力：身近な話題なら、短い基本的な日常会話ができる。

日常生活や仕事でよく使用する日本語について学びます。リスニング練習や会話練習を通じて、自分にとって身近な事柄について、自分の考えや情報を伝えることができるレベルを目指しましょう。

10月11日（火）
～10月18日（火）
プレースメントテスト

カリキュラム概要

11月2日(水) 11月9日(水)	● 職場での自己紹介 ● 自分の出身地	11月7日(月) 11月14日(月)	● 標示の意味の調べ方 ● 職場の注意事項やルール
11月16日(水) 11月30日(水)	● 人の特徴（見た目や様子の伝え方） ● 好きな有名人	11月21日(月) 11月28日(月)	● 災害発生のアナウンス ● 工場見学の説明
12月7日(水) 12月14日(水)	● レストランでの食事 ● 座席や注文方法、予約	12月5日(月) 12月12日(月)	● 予定や指示の聞き方 ● 予定の共有方法
12月21日(水) 12月28日(水)	● おすすめの飲食店 ● 料理の食べ方 ● 自分の国の料理の特徴	12月19日(月) 12月26日(月)	● 予定を確認する ● ものの使い方について質問する
1月4日(水) 1月11日(水)	● 日本の観光地について ● 旅行の計画を立てる	1月16日(月) 1月18日(水)	● 体調不良を伝える ● 遅刻の連絡をする ※水曜開催

本講習は一般社団法人建設技能人材機構より株式会社パソナに運営を委託しております。



一般社団法人
建設技能人材機構

Japan Association for Construction Human Resources


〒105-8444 東京都港区虎ノ門3-5-1 虎ノ門37森ビル9階

<https://jac-skill.or.jp>

0120-220353

nippongo@jac-skill.or.jp



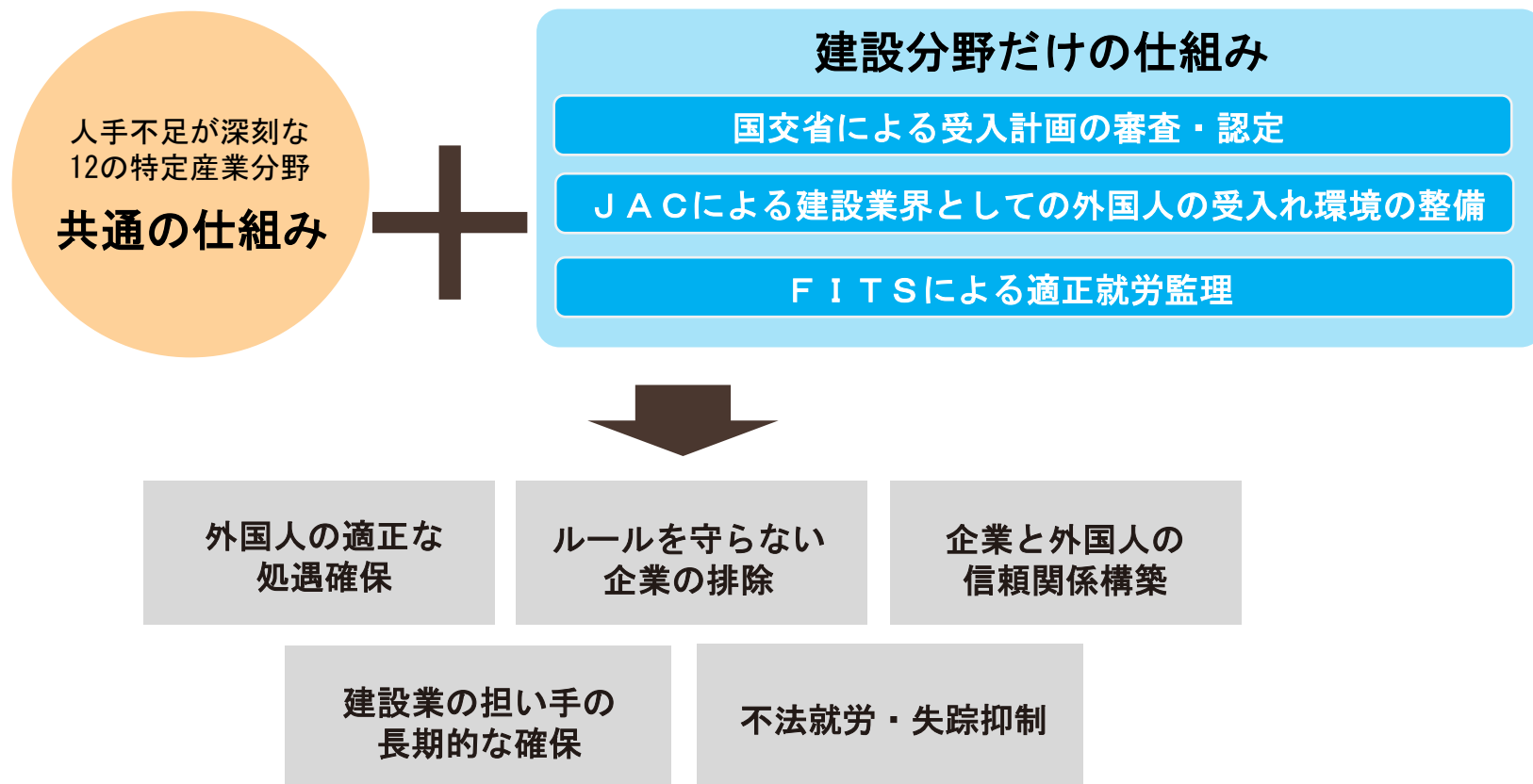


第2 人権侵害の防止とその他外国人にとっても 我が国にとってもプラスとなる仕組みとするため の方策について

建設分野における独自の適正な就労環境確保の仕組みについて①

「技能実習制度」において、建設分野が他分野に比して多くの失踪者や労働法令違反を出したことの反省に立ち、「特定技能制度」においては独自の適正な就労環境確保の仕組みを設けています。

建設業の健全な発展のために



建設分野における独自の適正な就労環境確保の仕組みについて②

①JAC入会(業界共通の行動規範の遵守の徹底)

【行動規範の趣旨(例)】

- ・同等技能・同等報酬の原則、公正な競争の確保
- ・外国人の人権尊重と必要な支援(日本語教育、技能・安全教育、労災適用 等)
- ・ルールを守らない企業の除名等の措置 等

②国交省による受入計画認定

【主な認定基準】

- ・建設業法第3条許可の取得
- ・建設キャリアアップシステムへの登録
- ・特定技能受入事業実施法人(JAC)への加入
- ・同等技能・同等報酬(同等の技能を有する日本人と同等以上の賃金)、月給制(安定的な賃金支払い)、技能習熟に応じた昇給
- ・重要事項について母国語・書面での事前説明
- ・受入れ後講習を受講させること
- ・巡回指導による確認を受けること 等

③受入れ後講習

○適正就労監理機関(FITS)は、就労開始後に特定技能外国人に対し受入れ後講習を実施

【講習の内容】

- ・特定技能制度とは
- ・建設分野特定技能外国人への支援の仕組み
- ・賃金、業務内容など雇用条件の理解度確認
- ・キャリアパスを考える

【講習の主な効果】

- ・企業と外国人の信頼関係を構築
- ・外国人とのトラブル・引き抜きの防止
- ・外国人の技能と日本語能力向上への意欲促進

建設分野における独自の適正な就労環境確保の仕組みについて③

④受入れ状況確認

- 適正就労監理機関(FITS)は、JACから委託を受け、受入れを開始した企業に対し、認定受入計画に基づき適切な受入れがされているか等について、給与明細書、出勤簿等により確認

⑤巡回訪問

- 適正就労監理機関(FITS)は、JACから委託を受け、受入企業に対し巡回訪問を実施
- 巡回訪問における指導の結果は、国土交通省とJACに報告

【巡回訪問等の主な内容】

- ・FITSが受入企業を訪問し、役員、受入れの責任者と面会
- ・賃金台帳等、関係書類の提出を求め、認定受入計画どおりの就労がなされているか等を確認
- ・企業への外国人受入れに関するアドバイスの実施
- ・外国人と母国語で面談し、就労環境、賃金の支払状況、悩みについて確認(企業は同席しない)
- ・労働法令、建設業等に通じた全国の指導相談員が巡回訪問

⑥母国語相談ホットライン

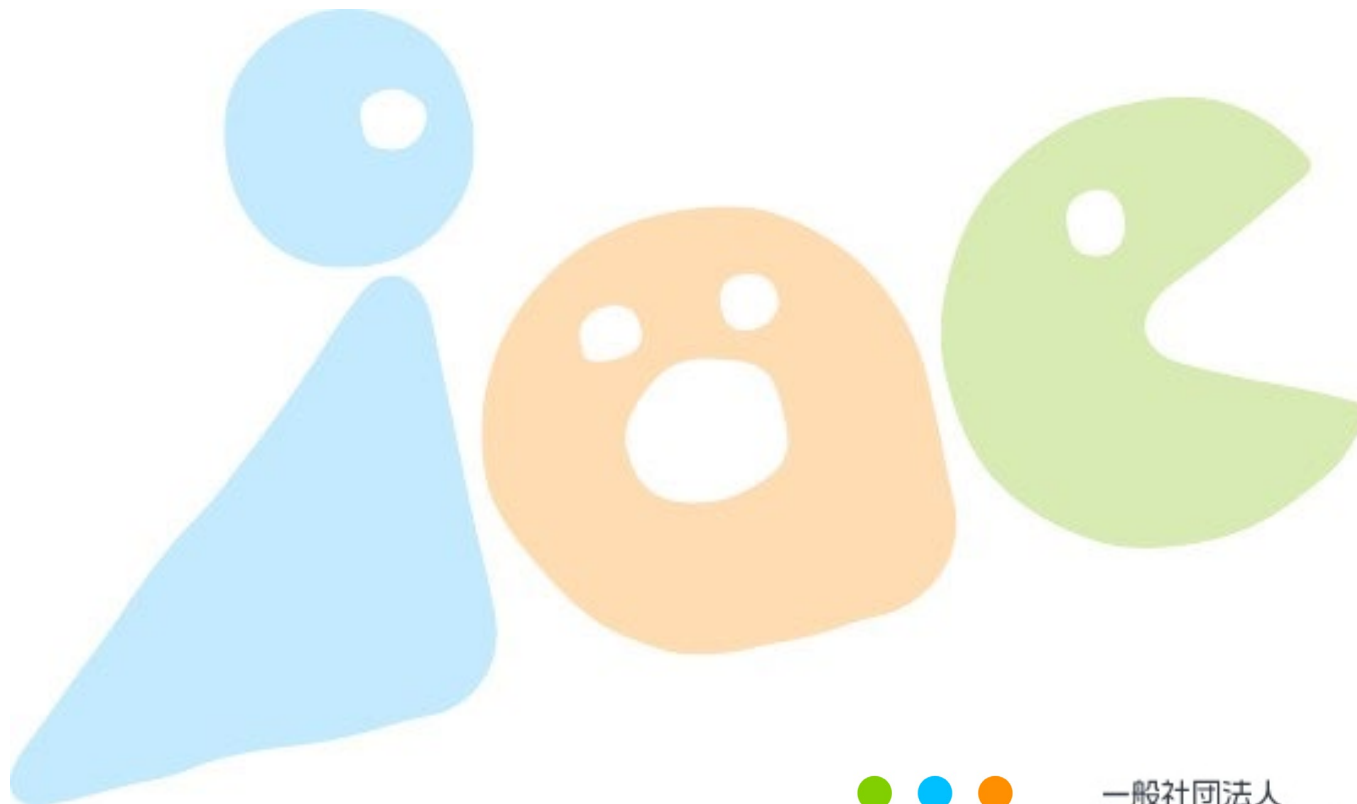
- 適正就労監理機関(FITS)は、JACから委託を受け、母国語相談ホットラインによる苦情又は相談対応(中国語、ベトナム語、インドネシア語、フィリピン語、英語)を実施

【実施方法】

- ・電話、メール、FAX等

【主な内容】

- ・特定技能の仕組み、労働条件 等



一般社団法人
建設技能人材機構
Japan Association for Construction Human Resources



〒105-8444 東京都港区虎ノ門3丁目5番1号 虎ノ門37森ビル9階
フリーダイヤル:0120-220353 TEL:03-6453-0220 FAX:03-6453-0221



<https://jac-skill.or.jp>



<https://www.facebook.com/kensetsutokuteiginou/>



<https://www.instagram.com/kensetsutokuteiginou/>



<https://www.youtube.com/channel/UCxlot6C1zhIMsh36XGUqzww>