

1 新制度及び特定技能制度の位置付けと関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
 - 基本的に3年の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
 - 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
- ※現行の企業単独型技能実習のうち、新制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、沿わないものは、新制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。 ※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価（育成開始から1年経過・育成終了時まで）に試験を義務付け）。
- 季節性のある分野（農業・漁業）で、業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認める。【P】

3 受入れ見込数の設定等の在り方

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

4 新制度での転籍の在り方

- 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件（同一機関での就労が1年超／技能検定試験基礎級・日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格／転籍先機関の転籍者数等）【P】を設け、同一業務区分内に限る。
 - 転籍前機関の初期費用負担につき、不平等が生じないための措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
 - 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
 - 受入れ機関につき、受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
- ※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）合格

※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け／キャリア形成も支援。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件と併せて検討。【P】

7 国・自治体の役割

- 入管、機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、地域協議会の組織等を含む制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会に積極的に参加し、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

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

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - ※就労開始前にA1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当講習受講
 - 特定技能1号移行時にA2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）合格 ※当分の間は相当講習受講も可
 - 特定技能2号移行時にB1相当以上の試験（日本語能力試験N3等）合格
- 日本語支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。