

【最新版まとめ】Grtimanレポート

特定技能制度・育成就労制度 — 最新有識者会議 (第10回)での変更点・追加点・今後の方向性

(引用: 資料1-1~3、資料2-1~4、資料3)
(各引用: ほか全資料)

【1】今回の有識者会議で示された「全体の方向性」

■① 政府は「特定技能+育成就労」を一本の制度体系として再構成

資料3の構成を見ると、特定技能制度と育成就労制度の運用方針を「一体的に」作成すると明記。
→ 両制度は別物ではなく、「人材育成 → 戦力化 → 長期定着」までの一本の仕組みとして運用する方向へ。

■② 受入れ拡大ではなく「質と秩序の強化」がテーマ

第9回指摘(資料2-1)では、

- 転職データの透明化
- 漁業分野の監理基準の厳格化
- 日本語要件(バス・タクシー)の慎重さ
- 国内人材確保・生産性向上を必須条件化
など、「拡大」ではなく秩序・質・安全・教育に軸が移動している。

【2】分野横断で新しく決まった / 強化された主要ポイント

◆① 転籍(転職)関連: 1~2年の制限を明確化

資料2-3より

■●「転籍制限期間」＝原則1年、分野により1～2年

- 人材育成・技能定着の観点で、当分の間は1～2年で運用
- ただし最終目標は「全分野1年」に収斂

■●1年を超える分野は「昇給義務」

- 1年超の転籍制限を課す企業は、
→ 1年経過後、必ず昇給(率は分野協議会で毎年決定)
→ 介護は加算取得を条件に扱われる

■●3年後に制度見直し

- 制度開始後3年を目安に、転籍制限の妥当性を再検証。
→ 長期的には制限の短縮・緩和方向。

→【重要】企業側に「昇給＋待遇改善」を義務づける方向が明確になった。

◆② 日本語要件(特にバス・タクシー)で大幅な新基準(案)

資料2-4より

■●N4(A2.2)での単独乗務を認める方向(路線バス・タクシー)

ただし条件あり:

- 離島・半島でのニーズが強い
- 貸切バスは 慎重に検討(現時点では除外)

■●自治体の支援・協力宣誓書の実効性向上

- 多文化共生体制の整備を国が後押し
- 日本語教育体制の構築へ文科省が支援

◆③ 漁業分野: 監理支援機関(漁協)の基準の特別扱い

資料2-2より

■●漁業は「漁協」しか監理支援機関になれない理由を明確化

- 海上作業の安全性
- 船員職業紹介の許可の必要性
- 組合員の住所制限・距離的近接

■●受入上限の「特別枠」

- 監理支援機関1名あたり 16者・32人
(標準:8者・40人)
→ 遠隔監理が困難なため、「人数ではなく実効性」で判断

◆④ 特定技能1号の転職データ公開(透明化)

資料2-3より

■●初公表レベルの詳細データ

- 転職経験者 22.4%
- 資格取得後1~2年での転職が最多
- 分野別の転職比率を可視化
→ 外食(32.9%)、宿泊(約33%)、農業(28%)は高い

■●地域間移動、帰国者数などの追加データも今後提供

(資料2-1の指摘)

→ 透明性の向上=送り出し機関・監理団体の評価制度の強化につながる。

◆⑤ 分野別運用方針の内容が具体化(資料3)

資料3より

■●共通して求められる内容

1. 人材不足の状況(数値)
2. 国内人材確保の取組(必須)
3. 受入れの必要性(エビデンス)
4. キャリア形成の仕組み
5. 大都市集中の防止策
6. 治安対策

→ 今後、数値根拠のない受入れ要求は認められない方向。

【3】今回の資料から読み取れる「制度の本質的な変化」

◆①「技能実習の廃止 → 育成就労」への本格移行

- 転籍制限はあるが、
→ 本人の意向による転籍が制度上明確に認められた
- 不適切監理は「やむを得ない理由の転籍」で対応

→ 旧技能実習の「転籍禁止」が完全に終わり、
“外国人の権利保護”が制度の中心に来た。

◆② 日本語教育の国レベルでの整備へ

資料2-4・資料2-1より

- 文科省が「地域の日本語教育体制」を支援
- 外国人を育てるインフラ整備が中央政策になった

→ 今後は企業任せではなく、自治体+国の役割が増す。

◆③ 分野別協議会の権限が拡大

- 転籍制限期間の設定
- 昇給率の毎年の決定
- 特定技能2号への移行区分の選定

→「分野ごとの自主規制」が強まり、
業界による“セルフガバナンス(自己統治)”が前進。

【4】GRITMAN視点：今後必要となる戦略・アクション(書評)

◆①「転籍時代」における企業定着モデルの確立

転籍が可能となった今、企業側には次が必須：

●必要アクション

- 日本語学習の仕組み(N4→N3)
 - 昇給制度(1年経過後の自動昇給)
 - キャリアマップの作成

 - 定着面談・巡回支援の強化
-

◆② 日本語教育体制との連携モデル構築

文科省の方針から、
→ 地域日本語教育＋企業内教育の両輪での仕組みが課題解決の鍵。

●必要アクション

- 自治体と連携した日本語教育モデル

- オンライン日本語学習＋現場実地会話訓練
 - 介護・外食・製造向け専門語彙カリキュラムの構築
-

◆③ 送り出し機関～企業までの「コンプライアンス一体化」

制度全体が「透明性」と「不適切排除」へ動いている

●必要アクション

- 送り出し機関費用の上限遵守
 - 監理支援機関・企業の遵法チェックシート化
 - 特定技能移行時のスコアリング(実地評価)
 - 監理支援回数の標準化(例:月1回→週次ToDo管理)
-

◆④ 分野別協議会情報を踏まえた職種特化型サービス

分野別で要件が大きく異なるため、
「分野別・地域別・企業規模別」の個別戦略が不可欠

例:

- バス:N4での採用支援＋自治体連携
 - 介護:加算取得支援(処遇改善加算)＋キャリアラダー
 - 外食:転職率が高いので“辞めない仕組み”が価値
 - 漁業:漁協との連携必須、個社での参入不可
-

【5】まとめ(結論)

●制度の大方針:

「人材育成 → 定着 → 戦力化」への一本化。
外国人の権利保護と日本の地域社会維持を両立する制度へ進化。

●変わった本質:

- 転籍解禁(1~2年後)
- 昇給義務
- 日本語教育の国家的整備
- 漁業の特別扱い(厳格化)
- 数値根拠を必須とする受入れ判断
- 透明性の高い転職データ公開

● GRITMAN & 現場向けアクション:

1. “日本語教育+巡回支援+キャリア形成”の一体型パッケージを開発
2. 送り出し機関~企業のコンプライアンス可視化ツールを構築
3. 自治体連携を強化
4. 分野別運用指針に即したセクター別サービスラインを拡張

1. 新制度「育成就労」と「特定技能」の決定事項まとめ

今回の資料で明らかになった最大のポイントは、「転籍制限期間の設定」と「日本語能力要件の具体化」です。

① 転籍制限期間の設定(分野ごとの濃淡)

「育成就労制度」では、原則「本人意向の転籍」が認められますが、分野ごとに制限期間(1年~2年)が設定されました

転籍制限期間	対象分野(案)	理由・背景
2年間	工業製品製造業、建設、造船・船用工業、飲食料品製造業、林業、木材産業	技能習得に時間を要する、設備・環境の継続性が重要
1年間	介護、宿泊、自動車整備、航空、農業、漁業、外食業	人材確保の流動性が必要、または早期の技能習得が見込まれる

- 注意点: 1年を超える(2年)制限を設ける分野では「昇給などの処遇向上策」が義務付けられます

② 日本語能力要件の階層化

「育成就労」から「特定技能」へのステップアップにおいて、日本語要件が明確なマイルストーンとして設定されました

- 入国時: 原則「A1相当以上」(※介護・バス・タクシー等はA2.2やN4相当など高め)
- 就労1年後: 「A2.1相当以上」(※A2.2に向けて学習が進んでいるレベル)
- 転籍時・修了時: 「A2.2相当(N4相当)以上」

③ バス・タクシー分野の緩和(特定技能)

深刻な人手不足を受け、要件緩和が議論されています

- 原則: N3(B1)レベルが必要。
- 緩和案: N4(A2.2)レベルでも可とするケースを設定。
 - 条件: 「日本語サポーター」の同乗、または「離島・半島地域」での運行で、かつドライブレコーダーや翻訳機の活用など安全措置が講じられている場合。