

Về việc sửa đổi chế độ thực tập kỹ năng và kỹ năng đặc định



Ngày 19 tháng 3 năm 2024

Nagata Yuki, Trưởng phòng Điều phối chính sách, Ban Chính sách,
Tổng Cục Quản lý Xuất nhập cảnh và Lưu trú Nhật Bản

Nội dung

1. Chế độ thực tập kỹ năng

- Cơ chế của chế độ thực tập kỹ năng
- Hiện trạng của chế độ thực tập kỹ năng
- Chế độ thực tập kỹ năng – Công việc thuộc đối tượng chuyển việc/Danh sách công việc
- Về thoả thuận song phương liên quan đến thực tập kỹ năng

2. Chế độ kỹ năng đặc định

- Khái quát về chế độ
- Ngành sản xuất đặc định và danh mục công việc
- Tình trạng vận hành chế độ kỹ năng đặc định
- Tình trạng tổ chức kỳ thi kỹ năng đặc định
- Quy định số lượng dự kiến tiếp nhận
- Quy trình bổ sung ngành nghề
- Thoả thuận song phương về kỹ năng đặc định
- Ưu điểm làm việc tại địa phương

3. Sửa đổi chế độ thực tập kỹ năng và chế độ kỹ năng đặc định

- Tổ chức hội nghị chuyên gia
- Lịch hội nghị chuyên gia
- Báo cáo cuối cùng (khái quát) ※ Có bản dịch tiếng Anh
- Định hướng của Chính phủ (khái quát) ※ Có bản dịch tiếng Việt
- Khái quát Luật sửa đổi ※ Có bản dịch tiếng Việt
- Mô tả về sửa đổi chế độ ※ Có bản dịch tiếng Việt

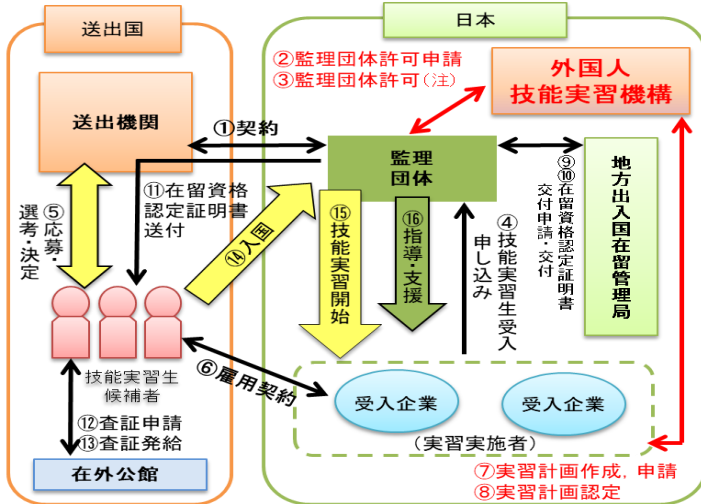
1 技能実習制度

技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約36万人在留している。
※令和5年6月末時点

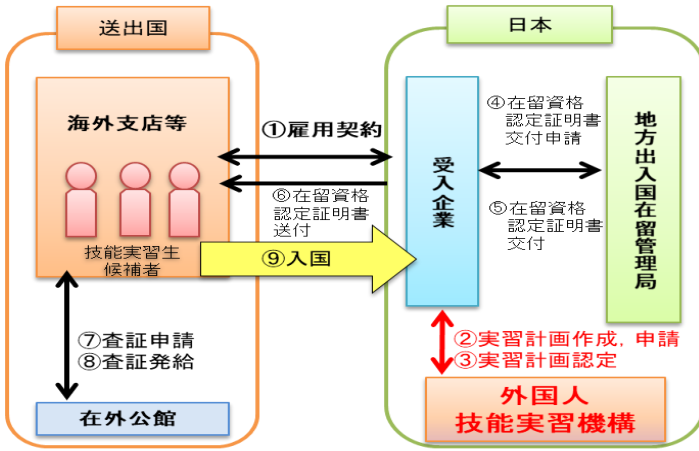
技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

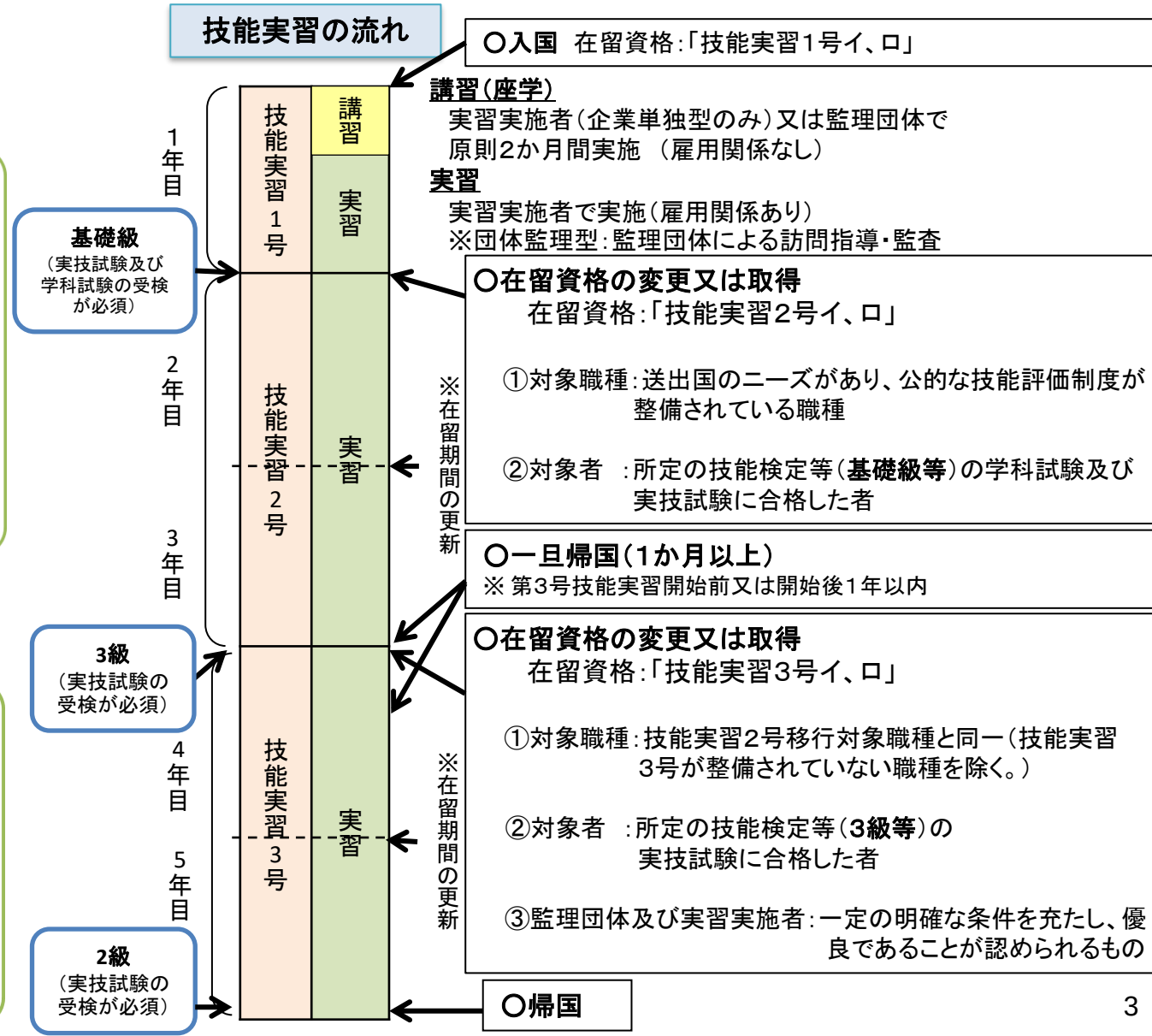


注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

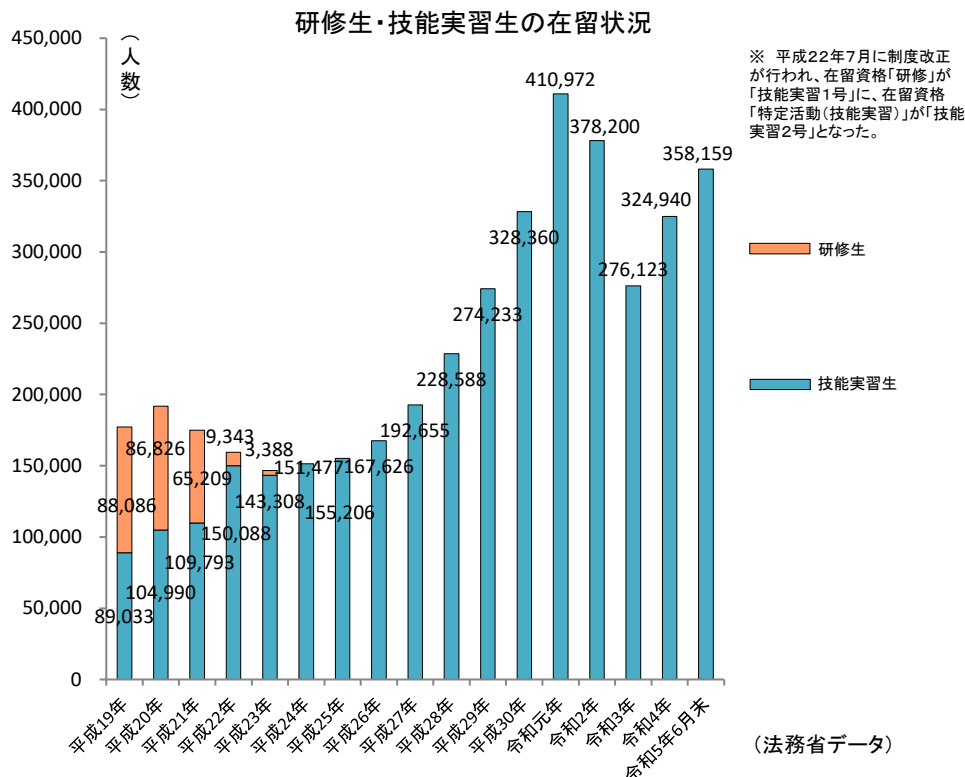


技能実習の流れ

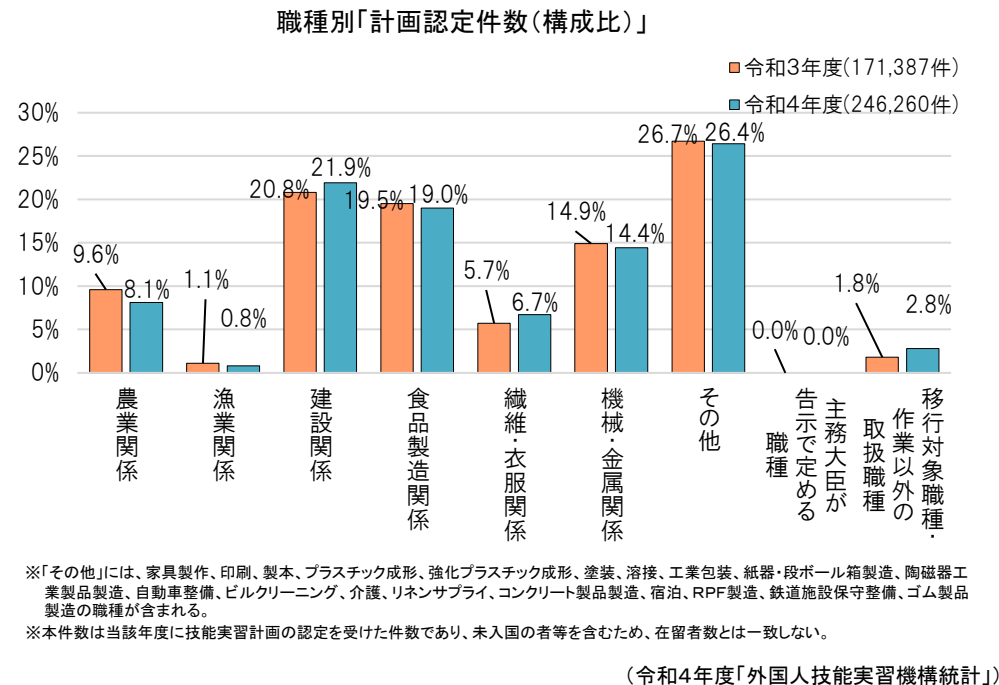


技能実習制度の現状

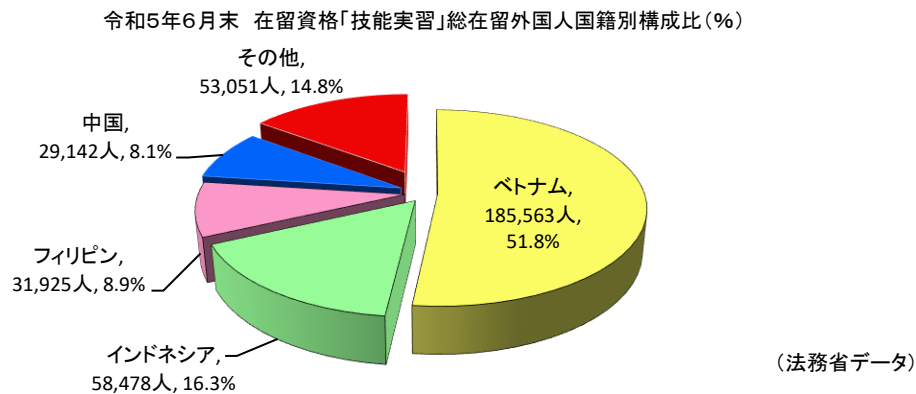
1 令和5年6月末の技能実習生の数は、358,159人



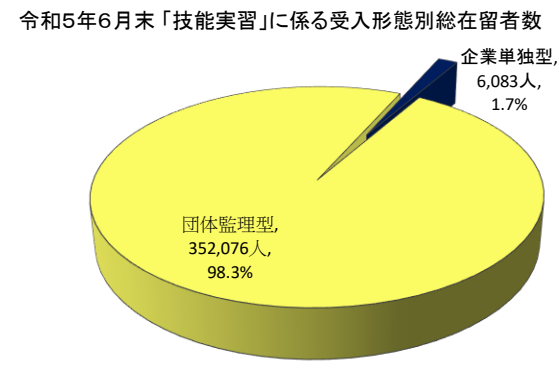
3 職種別では、①建設関係 ②食品製造関係 ③機械・金属関係が多い。



2 受入人数の多い国は、①ベトナム ②インドネシア ③フィリピン



4 団体監理型の受入れが98.3%



特定技能の分野と技能実習の職種の関係

技能実習 2 号移行対象職種・作業一覧
(令和 5 年10月31日時点)

黄色部分：対応する特定産業分野なし

1 農業関係 (2職種6作業)

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸 畑作・野菜
畜産農業●	果 樹 養 豚 養 鶏 酪 農

2 漁業関係 (2職種10作業)

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業 延縄漁業 いか釣り漁業 まき網漁業 ひき網漁業 刺し網漁業 定置網漁業 かに・えびかご漁業 棒受網漁業△
養殖業●	ほたてがい・まがき養殖

3 建設関係 (22職種33作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事 ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金 内外装板金
冷凍空調と機器施工	冷凍空調と機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工 石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき
左 官	左 官
配 管	建築配管 プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上り施工	プラスチック系床仕上げ工事 カーペット系床仕上げ工事 銅製下地工事
	ボード仕上げ工事 カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表 装	壁 装
建設機械施工●	押土・整地 積込み 掘 削 締固め
築 炉	築 炉

4 食品製造関係 (11職種18作業)

職種名	作業名
缶詰巻締●	缶詰巻締
食鳥処理加工業●	食鳥処理加工
加熱性水産加工	節類製造
食品製造業●	加熱乾製品製造 調味加工品製造 くん製品製造 塩蔵品製造 乾製品製造 発酵食品製造 調理加工品製造 生食用加工品製造 かまぼこ製品製造 生豚部分肉製造
非加熱性水産加工	塩蔵品製造
食品製造業●	乾製品製造 発酵食品製造 調理加工品製造 生食用加工品製造 かまぼこ製品製造 生豚部分肉製造
水産練り製品製造	生食用加工品製造
生豚食肉処理加工業●	生豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業●	そう菜加工
農産物漬物製造業●△	農産物漬物製造
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造
●△	

5 繊維・衣服関係 (13職種22作業)

職種名	作業名
紡績運転●	前紡工程 精紡工程 巻糸工程 合ね糸工程
織布運転●	準備工程 製織工程 仕上工程
染 色	糸浸染 織物・ニット浸染
ニット製品製造	靴下製造 丸編みニット製造 たて編ニット生地製造
たて編ニット生地製造●	たて編ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服縫製
下着類製造●	下着類製造
寝具製作	寝具製作
カーペット製造●△	織じゅうたん製造 タフテッドカーペット製造 ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製

6 機械・金属関係 (17職種34作業)

職種名	作業名
鑄 造	鉄鉄鑄物鑄造 非鉄金属鑄物鑄造
鍛 造	ハンマ型鍛造 プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト コールドチャンパダイカスト
機械加工	普通旋盤 フライス盤 数値制御旋盤 マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき 溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理

6 機械・金属関係 (続き)

職種名	作業名
仕上げ	治工具仕上げ 金型仕上げ 機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て 変圧器組立て 配電盤・制御盤組立て 開閉制御器具組立て 回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計 プリント配線板製造
アルミニウム圧延・押出製品製造●△	引拔加工 仕上げ
金属熱処理業●	全体熱処理 表面熱処理 (浸炭・浸炭窒化・窒化) 部分熱処理 (高周波熱処理・炎熱処理)

7 その他 (21職種38作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
印 刷	オフセット印刷 グラビア印刷●△
製 本	製 本
プラスチック成形	圧縮成形 射出成形 インフレーション成形 ブロー成形
強化プラスチック成形	手摺み積層成形
塗 装	建築塗装 金属塗装 鋼橋塗装 噴霧塗装
溶 接●	手溶接 半自動溶接
工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き 印刷箱製箱 貼箱製造 段ボール箱製造
陶磁器工業製品製造●	機械ろくろ成形 圧力鑄込み成形 パッド印刷
自動車整備●	自動車整備
ビルクリーニング	ビルクリーニング
介護●	介護
リネンサプライ●△	リネンサプライ仕上げ
コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造
宿泊●△	接客・衛生管理
RPF製造●	RPF製造
鉄道施設保守整備●	軌道保守整備
ゴム製品製造●△	成形加工 押出し加工 混練り圧延加工 複合積層加工
鉄道車両整備●	走行装置検修・解き装 空気装置検修・解き装
木材加工●△	機械製材
○ 社内検定型の職種・作業 (2職種4作業)	
職種名	作業名
空港グランドハンドリング●	航空機地上支援 航空貨物取扱 客室清掃△
ボイラーメンテナンス●△	ボイラーメンテナンス

(注 1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種
(注 2) このうち81職種147作業については、3号まで実習可能 (△のある職種・作業を除く)。

作成のねらい

- 日本と送出国が技能実習を適正かつ円滑に行うために連携を図ること

取決めの骨子

日本側

- 技能実習法の基準に基づき、監理団体の許可・技能実習計画の認定を適切に行う。
- 送出国側が認定した送出機関及び認定を取り消した送出機関を日本で公表し、送出国側が認定した送出機関からの技能実習生のみを受け入れる。
- 監理団体・実習実施者に対して、許認可の取消や改善命令を行った場合は、その結果を送出国側に通知する。

送出国側

- 本協力覚書の認定基準に基づき、送出機関の認定を適切に行う。
 - ・ 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者を選定すること
 - ・ 帰国した者が技能等を活用できるよう就職先のあっせんその他の支援を行うこと
 - ・ 保証金の徴収、違約金契約をしないこと
 - ・ 技能実習生に対する人権侵害をしないこと
- 送出機関の認定を取り消したときは、日本側に通知する。
- 日本側から不適切な送出機関についての通知を受けたときは、調査を行い適切に対処する。また、その結果を日本側に通知する。

両国共通の事項

- 技能実習制度についての定期的な意見交換

**作成状況：計15か国
(R6.1月時点)**

ベトナム（H29.6月）、カンボジア（H29.7月）、インド（H29.10月）、フィリピン（H29.11月）、ラオス（H29.12月）、モンゴル（H29.12月）、バングラデシュ（H30.1月）、スリランカ（H30.2月）、ミャンマー（H30.4月）、ブータン（H30.10月）、ウズベキスタン（H31.1月）、パキスタン（H31.2月）、タイ（H31.3月）、インドネシア（R1.6月）、ネパール（R6.1月）

2 特定技能制度

制度概要 在留資格「特定技能」について

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の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限り、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るため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：208,425人（令和5年12月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：37人（令和5年12月末現在、速報値）

（特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・舶用工業、（12分野）自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業
（介護分野以外は特定技能2号でも受入れ可）

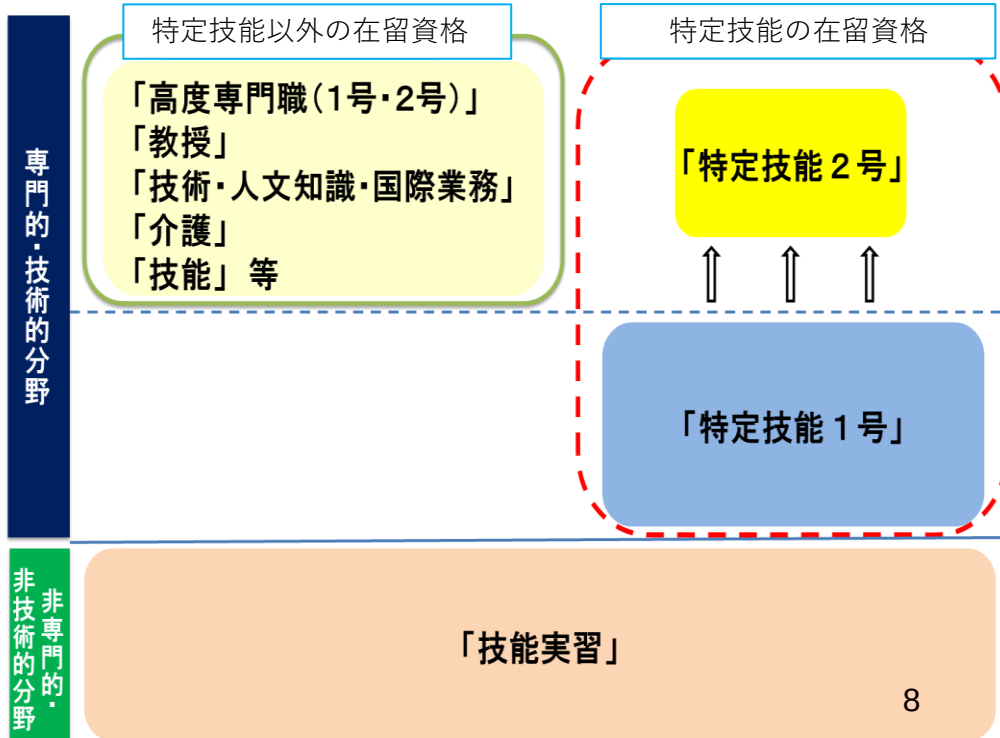
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



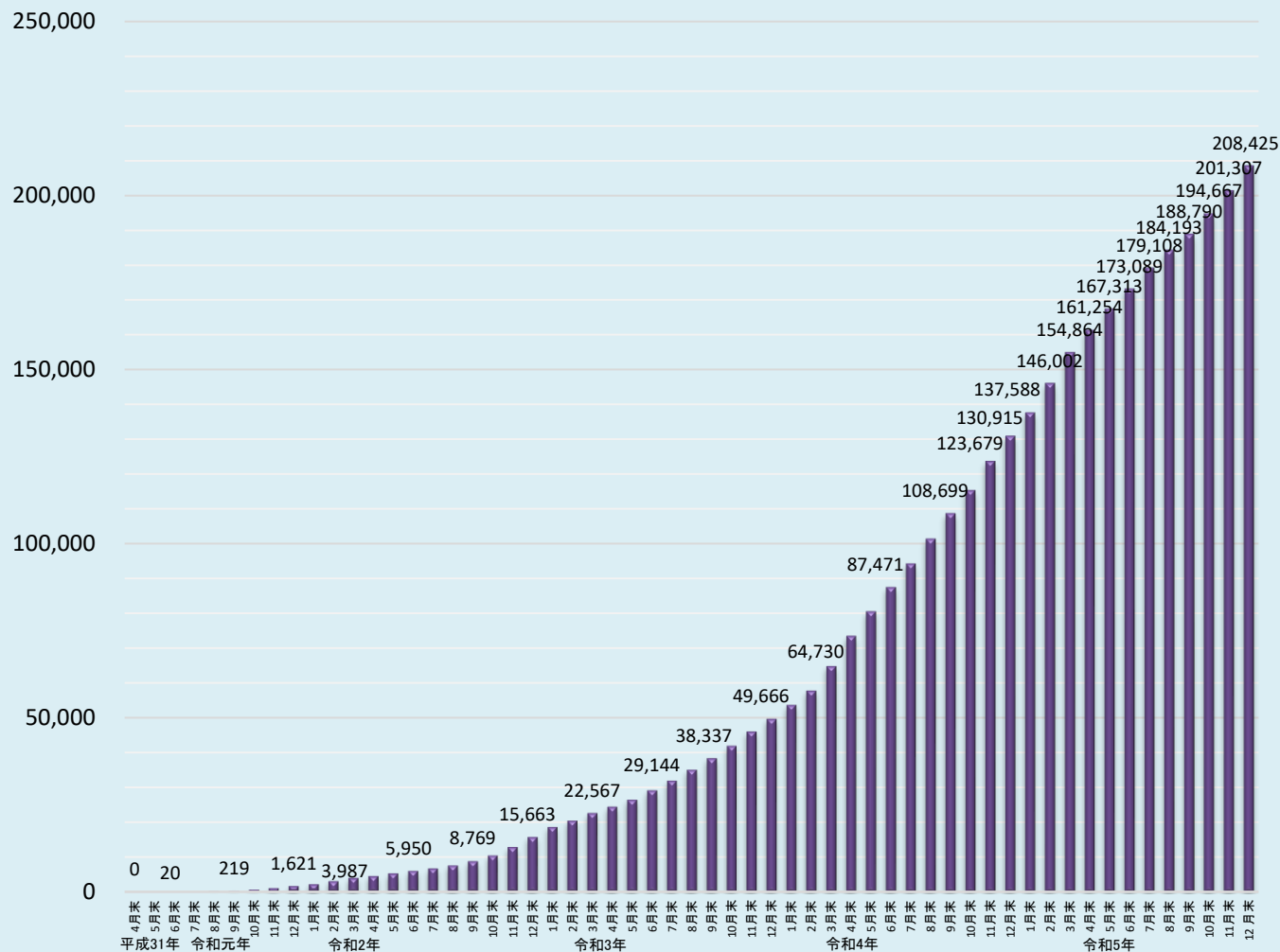
特定産業分野及び業務区分一覧

	分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項	
		受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態
厚労省	介護	50,900人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (上記に加えて) 介護日本語評価試験	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 〔1業務区分〕	直接
	ビルクリーニング	20,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・建築物内部の清掃 〔1業務区分〕	直接
経産省	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	49,750人	製造分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 〔3業務区分〕	直接
国交省	建設	34,000人	建設分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 〔3業務区分〕	直接
	造船・船用工業	11,000人	造船・船用工業分野特定技能1号試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・溶接 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て 〔6業務区分〕	直接
	自動車整備	6,500人	自動車整備分野特定技能評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する業務 〔1業務区分〕	直接
	航空	1,300人	特定技能評価試験 (航空分野:空港グランドハンドリング、航空機整備)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・空港グランドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等) 〔2業務区分〕	直接
	宿泊	11,200人	宿泊業技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供 〔1業務区分〕	直接
農水省	農業	36,500人	農業技能測定試験 (耕種農業全般、畜産農業全般)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) 〔2業務区分〕	直接 派遣
	漁業	6,300人	漁業技能測定試験 (漁業、養殖業)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫(穫)・処理、安全衛生の確保等) 〔2業務区分〕	直接 派遣
	飲食料品製造業	87,200人	飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・飲食料品製造業全般(飲食料品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生) 〔1業務区分〕	直接
	外食業	30,500人	外食業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験	・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) 〔1業務区分〕	直接

特定技能1号在留外国人数(令和5年12月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数

208,425人

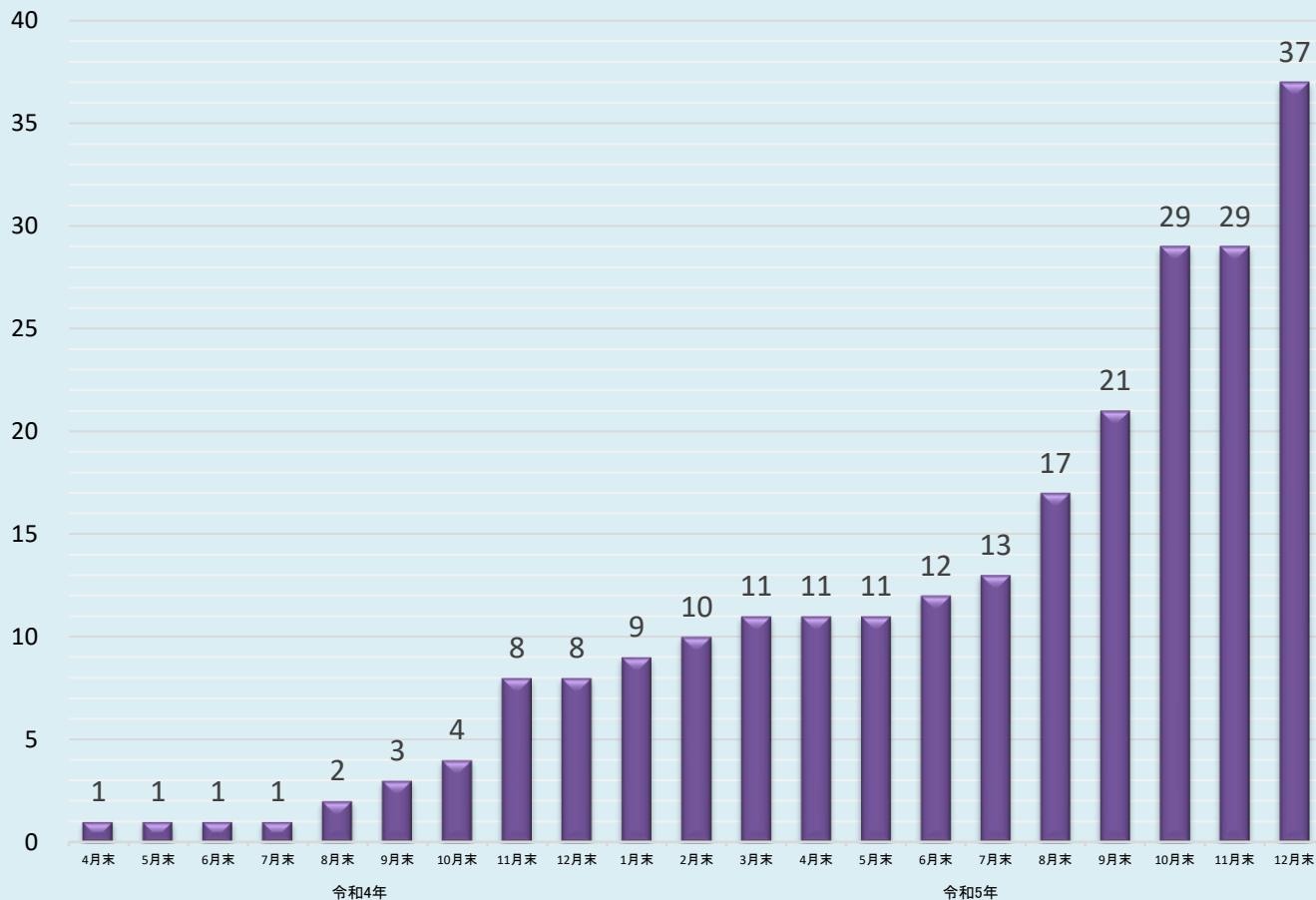


分野	人数
介護	28,400人
ビルクリーニング	3,520人
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	40,069人
建設	24,433人
造船・船用工業	7,514人
自動車整備	2,519人
航空	632人
宿泊	401人
農業	23,861人
漁業	2,669人
飲食料品製造業	61,095人
外食業	13,312人

特定技能2号在留外国人数(令和5年12月末現在:速報値)

特定技能2号在留外国人数

37人



分野	人数
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	1人
建設	30人
造船・船用工業	6人

(注)特定技能2号の在留者が発生するのは令和4年4月以降である。

特定技能制度運用状況④

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和5年12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5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
介護(注2)	国内・海外11か国	95,361	47,654	68,628	32,007	56,138	29,023	44,902	25,686
	フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ		47,707		36,621		27,115		19,216
ビルクリーニング	国内・海外5か国	7,108	4,298	5,757	3,552	3,322	2,094	2,663	1,966
	フィリピン・カンボジア・ インドネシア・ミャンマー・タイ		2,810		2,205		1,228		697
素形材・産業機械・ 電気電子情報関連 製造業	国内・海外4か国	6,082	5,055	1,070	886	829	645	772	591
	フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ		1,027		184		184		181
建設	国内・海外6か国	3,414	3,176	1,551	1,451	1,275	1,251	1,021	997
	フィリピン・インドネシア・モンゴル・ ベトナム・スリランカ・バングラデシュ		238		100		24		24
造船・船用工業	国内・海外1か国	244	230	224	217	160	153	103	96
	フィリピン		14		7		7		7
自動車整備	国内・海外1か国	3,769	3,452	2,484	2,220	1,918	1,785	1,526	1,414
	フィリピン		317		264		133		112
航空	国内・海外4か国	3,659	1,952	2,240	1,142	1,530	902	1,013	624
	フィリピン・インドネシア・ ネパール・モンゴル		1,707		1,098		628		389
宿泊	国内・海外4か国	10,022	9,436	5,068	4,821	4,644	4,431	4,161	3,987
	フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー		586		247		213		174
農業	国内・海外11か国	53,246	25,210	47,070	22,299	37,645	18,662	31,268	15,503
	フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ		28,036		24,771		18,983		15,765
漁業	国内・海外1か国	1,808	632	1,087	234	732	158	385	104
	インドネシア		1,176		853		574		281
飲食料品製造業	国内・海外2か国	83,549	68,332	58,892	48,210	49,227	42,434	36,897	31,915
	フィリピン・インドネシア		15,217		10,682		6,793		4,982
外食業	国内・海外7か国	82,414	53,937	54,163	32,288	39,432	27,628	25,935	20,854
	フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ ミャンマー・タイ・スリランカ		28,477		21,875		11,804		5,081
合計		350,676	223,364 127,312	248,234	149,327 98,907	196,852	129,166 67,686	150,646	103,737 46,909

日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)			
		令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外11か国	163,082	26,538	68,462	12,431	49,119	10,416	35,706	8,250
	フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ		136,544		56,031		38,703		27,456

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和5年12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(令和6年2月末時点で速報値を更新。)。 (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。

受入れ見込数の設定等

受入れ見込数

- 日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点等から、分野別運用方針において、当該分野における向こう5年間の受入れ見込数を記載し、人材不足の見込数と比較して過大でないことを示すもの（政府基本方針2（3））
- 分野別運用方針に記載する向こう5年間の受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、特定技能1号の外国人の受入れの上限として運用（政府基本方針4（4）イ）
- ※ 政府基本方針及び分野別運用方針は閣議決定により定められている。

受入れ見込数を見直す場合の手続

閣議決定による分野別運用方針の変更が必要

受入れ見込数の見直し手続の流れ

A分野において、大きな経済情勢の変化により、人手不足状況等に変化が発生

制度所管省庁（※）及びA分野の所管省庁において今後の受入れ方針等を協議
（※）法務省、外務省、厚生労働省、警察庁

A分野の分野別運用方針改正案を、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議で決定

閣議決定

特定技能の分野追加プロセスについて

1 分野追加の申入れ・検討

分野所管行政機関から法務省に対する分野追加の申入れ

分野所管行政機関は、特定産業分野を判断するための説明項目等を明らかにする資料等を添付し、法務省へ申入れ

(説明項目等)

人手不足の状況、生産性向上のための取組、女性・高齢者の就業促進等の国内人材確保のための取組、処遇改善のための取組、向こう5年間の受入れ見込数、試験制度の整備予定、関連業界から外国人受入れに対する理解が得られていること 等

制度関係機関での検討

法務省を含む制度関係機関は、それぞれの所掌の観点から検討し、問題がある場合は、取りまとめを行う法務省に対して意見を述べる

・法務省 出入国在留管理の観点等 ・警察庁 治安上の観点等
・厚労省 国内労働市場の観点等 ・外務省 外交上の観点等

法務省は、その意見を分野所管行政機関に伝え、分野所管行政機関はこれに適切に対応する

制度関係機関全てに異論がない場合は、法務省から分野所管行政機関へ連絡

2 基本方針の変更・分野別運用方針の作成等

分野所管行政機関において分野別運用方針案を作成

法務省から制度関係機関の異論がない旨の連絡を受けた分野所管行政機関は、制度関係機関と共同して分野別運用方針案を作成

基本方針の変更・分野別運用方針の作成

所定の手続（関係閣僚会議・閣議等）を経て、基本方針を変更（注1）するとともに、分野別運用方針を作成（注2）

（注1）基本方針の別紙において、受入れ対象とする特定産業分野を記載している

（注2）分野別運用方針の作成に合わせて、分野別運用方針の細目的事項を規定した「分野別運用要領」を分野所管行政機関及び制度関係機関間で合意・策定

3 法務省令改正

法務省令を改正し、新たな分野を追加

基本方針の変更・分野別運用方針の作成を受け、法務省令（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令）に規定することで新たな分野が追加される

「特定技能」に関する二国間取決め（MOC）の概要

政府基本方針（平成30年12月25日閣議決定・令和4年4月26日一部変更）

保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者（ブローカー）等の介在防止のため、二国間取決めなどの政府間文書の作成等、必要な方策を講じる。

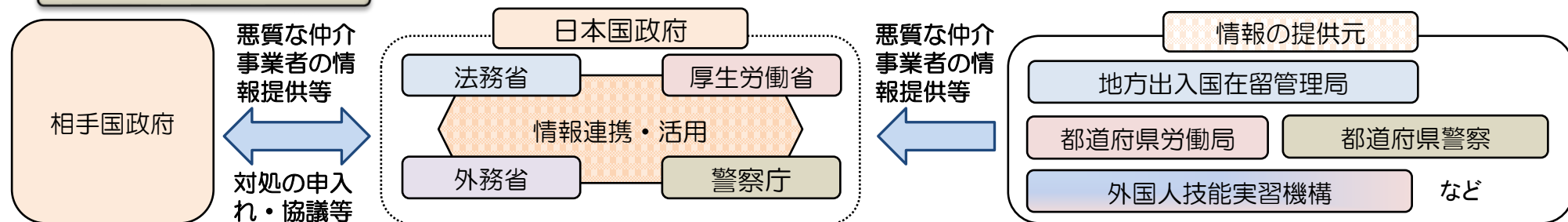
総合的対応策（令和5年度改訂）（令和5年6月9日関係閣僚会議決定）

- 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組み：悪質な仲介事業者等の排除
「特定技能」の在留資格について、悪質な仲介事業者の排除を目的とし、情報共有の枠組みの構築を内容とする二国間取決めのための政府間文書を作成した国について、制度の運用状況等を踏まえ、当該国との情報連携及び協議を着実に進めるとともに、必要に応じ、政府間文書の内容の見直しを行う。また、かかる政府間文書の作成に至っていない国であって送出しが想定されるものとの間では、同様の政府間文書の作成に向けた交渉を引き続き進める。

二国間取決めのポイント

- 情報共有
特定技能外国人の円滑かつ適正な送出し・受入れの確保等のために必要又は有益な情報を速やかに共有する。この情報には、特定技能外国人に係る求人・求職に関与する両国内の機関による以下の行為に関する情報を含む。
 - 保証金の徴収、違約金の定め、人権侵害行為、偽変造文書等の行使及び費用の不当な徴収等
- 問題是正のための協議
定期又は随時に協議を行い、本制度の適正な運用のために改善が必要と認められる問題の是正に努める。

二国間取決めのイメージ



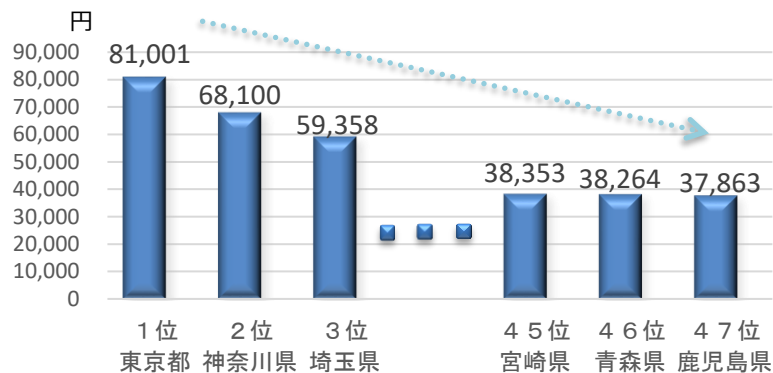
署名状況（16か国）

（令和5年7月6日時点）

フィリピン（H31.3.19）、カンボジア（H31.3.25）、ネパール（H31.3.25）、ミャンマー（H31.3.28）、モンゴル（H31.4.17）、スリランカ（R1.6.19）、インドネシア（R1.6.25）、ベトナム（R1.7.1文書交換）、バングラデシュ（R1.8.27）、ウズベキスタン（R1.12.17）、パキスタン（R1.12.23）、タイ（R2.2.4）、インド（R3.1.18）、マレーシア（R4.5.26）、ラオス（R4.7.28）、キルギス（R5.7.6）

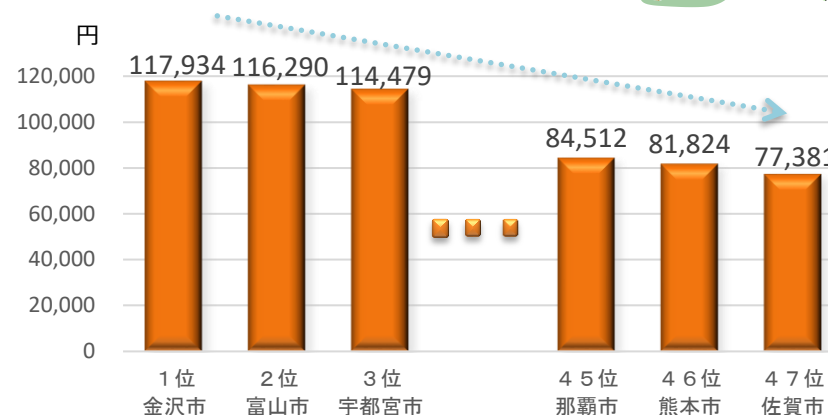
地方で就労することのメリット(生活費の水準等)

1 か月当たり家賃



※総務省統計局住宅・土地統計調査（2018年）により作成

1 か月当たり生活費



※総務省統計局家計調査（2022年、都道府県庁所在市別1世帯当たりの1か月の収入と支出（総世帯）により作成
※生活費は食料・光熱・水道・被服及び履物、保健医療の合計

1 か月に得られる所得（手元に残る金額）

- 家賃についての全国比較
東京都（1位）：81,001円 …①
鹿児島県(47位)：37,863円
差額：43,138円
- 生活費についての全国比較
東京都区部(5位)：112,587円 …②
佐賀市（47位）：77,381円
差額：35,206円
- 1か月の報酬から上記数値（家賃、生活費）を減算することにより、1か月に得られる所得（手元に残る金額）をある程度予測することが可能
例1(都市部の場合)：229,700円（注1）（1か月の報酬）－（①（家賃）+②（生活費））＝36,112円（手元に残る金額）
例2(地方の場合)：184,400円（注1）（1か月の報酬）－（38,353円（注2）（家賃）+96,924円（注3）（生活費））＝49,123円（手元に残る金額）



（注1）厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」に基づき作成。東京都（1位）及び宮崎県（47位）における20～24歳の場合の所定内給与額。

（注2）宮崎県（45位）における1か月当たり家賃。（注3）宮崎県（30位）における1か月当たり生活費。

- 地方は、都市部に比べ家賃・生活費が少ないため、賃金面でも就労するメリットがある。

3 技能実習制度及び特定技能制度の見直し

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の開催について

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○技能実習制度

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号） 附則
（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成 29 年（2017 年）11 月 1 日） ⇒ 令和 4 年（2022 年）11 月 1 日 目途

○特定技能制度

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 102 号） 附則
（検討）

第十八条

2 政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成 31 年（2019 年）4 月 1 日） ⇒ 令和 3 年（2021 年）4 月 1 日 経過

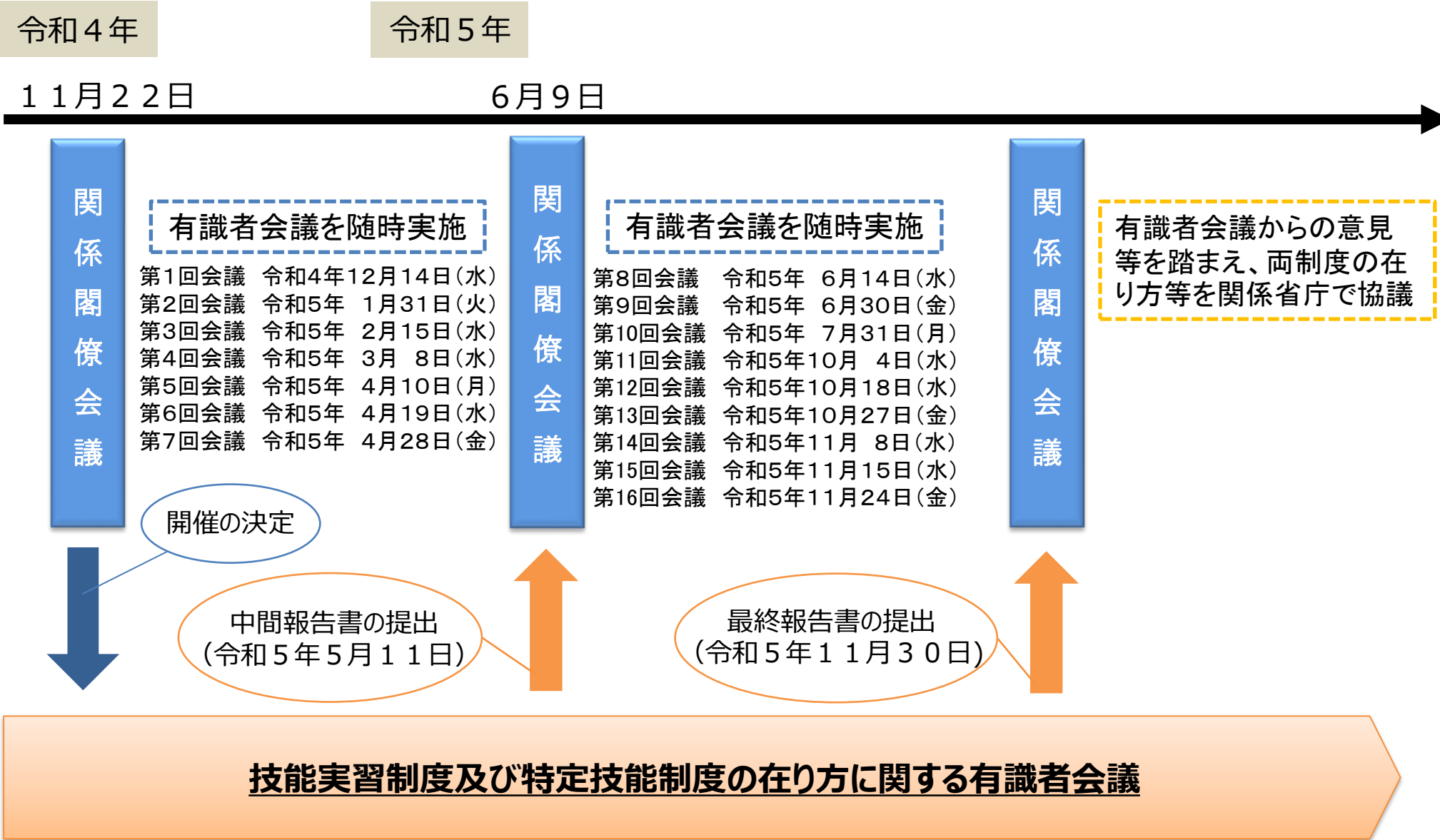


有識者会議の開催

上記 2 つの法律の附則に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討し、同関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として、「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」を開催する。

（令和 4 年 11 月 22 日 関係閣僚会議決定）

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の開催スケジュール



① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

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

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

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

見直しの四つの方向性

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

留意事項

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

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

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

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ・ 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- ・ 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時までに試験を義務付け)。
- ・ 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

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

4 新たな制度における転籍の在り方

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

5 監理・支援・保護の在り方

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

6 特定技能制度の適正化方策

- ・ 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ① 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ② 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- ・ 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- ・ 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- ・ 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- ・ 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- ・ 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- ・ 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- ・ 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- ・ 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

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

9 日本語能力の向上方策

- ・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- ・ 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- ・ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

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

(I) Basic Concept behind Review

Three Perspectives (Vision) for Review

The Technical Intern Training Program and Specified Skilled Worker System shall be reviewed with emphasis on the following three perspectives in order to gain international understanding and to make Japan the country of choice for foreign human resources.

Protection of Human Rights of Foreign Nationals

Protect human rights of foreign nationals and improve their labor rights.

Career Advancement for Foreign Nationals

Create an easy-to-understand system that allows foreign nationals to play an active role while improving their careers.

Safe, Secure, and Cohesive Society

Contribute to the realization of a cohesive society where all people, including foreign nationals, can live safely and securely.

Four Directions for Review

1. Review the Technical Intern Training Program in line with the actual situation, by the ways such as creating a new system aimed at securing and developing human resources.
2. To make sure Japan is chosen by foreign human resources, create a system that foreign human resources can improve their skills and knowledge step by step and the results of human resources development can be checked objectively, thereby clarifying career paths available to them and ensuring a smooth transition to the Specified Skills Workers System through the new system.
3. From the perspective of protecting human rights, allow workers to change employers based on their intention under certain conditions, and take measures such as tightening requirements for supervising organizations, accepting organizations, and registered support organizations and clarifying the roles of related organizations.
4. Aim to realize a cohesive society by building a system to gradually improve Japanese language proficiency of foreign nationals and working to improve the accepting environment.

Consideration

1. Consideration for users of the current program and system

Give careful consideration to ensure that the review does not cause unnecessary confusion or problems to users of the current Technical Intern Training Program and the Specified Skills Workers System, and that no one suffers undue disadvantages or adverse effects.

2. Consideration for local areas and SMEs

Give careful consideration to securing human resources, especially in rural areas and small- and medium-sized enterprises where labor shortages are serious.

(II) Recommendations

1. Positioning of the new program and SSWS and the relationship between the program and the system, etc.

- Dissolve the existing Technical Intern Training Program and establish a new program aimed at securing and developing human resources.
 - Develop human resources at the level of Specified Skilled Worker (i) basically within the period of three years of human resources development.
 - Maintain the Specified Skilled Worker System while making necessary improvements.
- * Among the technical training programs provided by individual companies, as for those that conform to the purpose and objective of the new program, they will continue to be implemented while making necessary improvements, and as for those that have different aims and objectives from those of the new program, but are still worth implementing, they will be considered to be accepted under a different framework from the new program.

2. Scope of fields where foreign nationals will be accepted and the function to develop human resources under the new program

- Specify the fields where foreign nationals will be accepted, rather than automatically maintaining the job categories under the existing Technical Intern Training Program, and limit the scope of such fields to those designated as the Specified Industry Fields under the Specified Skilled Worker System.
 - * Exclude fields that are not appropriate for human resources development through working in Japan.
- Align the scope of jobs which foreign nationals will be permitted to engage in with the job categories of specified skills workers system, and develop and evaluate foreign nationals for their "main skills" (requiring foreign nationals to take an exam at the time when one year has passed since the start of human resources development).
- Consider the acceptance of foreign nationals and their engagement in work depending on the situation in the fields of seasonal work (agriculture, fisheries).

3. How to decide the expected number of foreign nationals to be accepted

- Decide the expected number of foreign nationals to be accepted for each field where foreign nationals will be accepted under the new program as in the case of the Specified Skilled Worker System (as the maximum number of foreign nationals to be accepted).
- Review the expected number of foreign nationals to be accepted under the new program and the Specified Skilled Worker System and the fields where foreign nationals will be accepted in a timely and appropriate manner, depending on changes in circumstances such as economic situation. The government will decide these matters including the evaluation of exam level in light of the opinions of a panel consisting of experts.

4. Employer changes under the new program

- Expand and clarify the scope of "cases of unavoidable circumstances to permit employer changes of foreign nationals", and make the procedure more flexible.
 - Permit employer changes of foreign nationals based on their intention under the following conditions.
- From the perspective of planned human resource development, establish requirements for employer changes (whether the foreign national has engaged in work at the same organization for more than one year, whether the foreign nationals has passed the basic grade of trade skill test, and the A1 or higher level of a Japanese language proficiency test (e.g., Japanese - Language Proficiency Test (JLPT) N5) ; whether the organization which the foreign nationals would be accepted is appropriate (e.g., the number of foreign nationals accepted from other organizations as employer changes), and permit employer changes only in the same job category.
- Take measures to ensure that the organization for which the foreign national originally worked can receive reasonable compensation for the payment of the initial costs from the new employer.
- Ensure that support for employer changes will be provided by supervising organizations, public employment service centers, or Organization for Technical Intern Training (OTIT).
- For foreign nationals who have returned to their home country before the completion of human resources development, permit their re-entry into Japan for a different field or job category from the previous human resources development, if the foreign national has stayed in Japan for not more than two years under the new program.
- Use the rate of successful foreign nationals in tests as an indicator for granting permission to accepting organizations or supervising organizations and recognizing them as excellent organizations.

5. Supervision, support, and protection

- Strengthen OTIT's functions to supervise accepting organizations and supervising organizations and to support and protect foreign nationals, and its cooperation with labour standards inspection offices and regional immigration services bureaus; introduce the consultation service for specified skilled foreign workers as an additional service of OTIT.
 - Tighten the requirements for permission for supervising organizations.
- Restrict officers of supervising organizations who are closely related to accepting organizations from being involved in the supervision of the accepting organizations; ensure the independence and neutrality of supervising organizations by strengthening external supervision.
 - Tighten the requirements for permission in terms of staffing, financial base, consultation system, etc.
- Establish requirements applicable to accepting organizations, such as improving the human resources development and support system (including the quota of foreign nationals to be accepted per accepting organization) and joining field-specific councils.

* Preferential treatment (e.g., simplified procedures) will be applied to excellent supervising or accepting organizations.

6. Measures to improve the Specified Skilled Worker System

- Allow transition from the new program to Specified Skilled Worker (i) under the following conditions.
 - (1) Pass Grade 3 of the trade skill test or Specified Skilled Worker (i) evaluation test
 - (2) Pass the A2 or higher level of a Japanese language ability test (e.g., JLPT N4)
 - * For the time being, attendance of a Japanese language course equivalent to the above requirement will be allowed as a transitional measures.
- Allow those who have failed in the tests to continue to stay in Japan for up to one year for the purpose of taking a test again.
- Allow only registered support organizations to undertake the support service and tighten the requirements for registration (e.g., staffing); require these organizations to disclose the records of their support service and service fees. Career building support will be also covered.
 - Permit transition of foreign nationals to Specified Skilled Worker (i) during training under the new program in consideration of the requirements for employer change based on their intention.

7. Roles of national and local governments

- Prevent inappropriate acceptance and employment through cooperation among Regional Immigration Services Bureaus, the reorganized OTIT, and labour standards inspection offices.
- Ensure the ministries and agencies having jurisdiction over the program and system should play central roles in operating the program and system and act as liaisons and coordinators with ministries having jurisdiction over the business.
- The ministries and agencies having jurisdiction over the business will formulate acceptance guidelines and a career building program, and leverage field-specific councils.
- Ensure proper and reliable implementation of Japanese language education by Japanese language education institutions and maintain and improve the level of education.
- Ensure local governments will actively take part in regional councils under the new program and promote initiatives to improve the environment for accepting foreign human resources from the perspective of achieving an inclusive society and implementing regional industrial policy.

8. Sending organizations and how foreign nationals should be sent

- Strengthen regulation on sending organizations by means of bilateral arrangements (Memorandum of Cooperation).
- Enhance the transparency of information on sending organizations and accepting organizations, promote competition among sending countries and prevent mismatch in employment after foreign nationals come to Japan.
- Hold down the fees and introduce a system for ensuring appropriate sharing of fees between foreign nationals and accepting organizations.

9. Measures to improve Japanese language proficiency

- Improve Japanese language proficiency in stages through continuous learning.
- Pass the A1 or higher level of a test (e.g., JLPT N5) or take a Japanese language course equivalent to the level of the test before starting.
 - Pass the A2 or higher level of test (e.g., JLPT N4) upon transition to Specified Skilled Worker (i).
 - * For the time being, attendance of a Japanese language course equivalent to the above requirement will be allowed as a transitional measures.
 - Pass the B1 or higher level of test (e.g., JLPT N3) upon transition to Specified Skilled Worker (ii).
 - * It is possible to make it a requirement to pass a higher level test for each field for which foreign nationals are accepted.
- Effort to support Japanese language education should be a requirement of accreditation of excellent organization.
- Leverage the mechanism of the Act on the Accrediting of Japanese-Language Institutes to Ensure Appropriate and Reliable Implementation of Japanese-Language Education and improve the quality of education.

10. Others (for the new program)

- Ensure the government should promptly deal with human rights infringements as much as possible even under the current program.
- Ensure the government should secure sufficient transition period and carry out careful public relations activities in advance.
- Ensure the government should consider providing necessary transitional measures, including permission to set a period longer than one year depending on the field as the period of work that is a requirement for employer changes based on their intention foreign nationals for the time being, to avoid any unreasonable disadvantage suffered by relevant parties, such as users of the current program and to mitigate sudden changes.
- Ensure the government should provide information on the new program and the specified skilled worker system properly and promote understanding by relevant parties.
- Even after the implementation of the new program, ensure the government should constantly verify and review its operation.

Giải pháp của Chính phủ dựa trên Báo cáo cuối kỳ Hội nghị Chuyên gia về chế độ thực tập kỹ năng và kỹ năng đặc định

Đối với hình thức lý tưởng của hai hệ thống, dựa trên Báo cáo cuối cùng của Hội nghị chuyên gia, với mục tiêu hiện thực hoá một xã hội cộng sinh và đưa Nhật Bản trở thành quốc gia được lựa chọn là nơi làm việc hấp dẫn, đồng thời cân nhắc tới việc đảm bảo nhân lực tại địa phương và các doanh nghiệp vừa và nhỏ, Chính phủ tiến hành xem xét dựa trên các định hướng sau:

- 1. Tổng quan**
 - ❖ Chế độ thực tập kỹ năng hiện nay sẽ dần được bãi bỏ phù hợp với tình hình thực tế và hình thành chế độ đào tạo lao động với mục đích đảm bảo nhân lực và đào tạo nhân lực ở những ngành thiếu hụt lao động.
 - ❖ Trong số các chương trình thực tập kỹ năng dạng công ty đơn lẻ, những chương trình có kỳ vọng và mục đích khác với chế độ đào tạo lao động nhưng có ý nghĩa tiếp tục thực hiện, sẽ được xem xét tiếp nhận bằng một khung khác.
 - ❖ Chế độ kỹ năng đặc định sẽ tiếp tục tồn tại với những tối ưu hơn.

- 2. Đảm bảo nhân lực người nước ngoài**
 - Ngành thuộc đối tượng tiếp nhận
 - ❖ Quy định giới hạn ở “ngành sản xuất đặc định”.
 - ❖ Trong số các nghề thuộc đối tượng thực tập kỹ năng số 2, xem xét theo hướng cho phép những nghề thuộc ngành sản xuất đặc định được tiếp nhận về nguyên tắc. Trong số các ngành nghề đang thực hiện thực tập kỹ năng, những nghề chưa có ngành nghề sản xuất đặc định tương ứng sẽ được bổ sung vào ngành nghề đặc định sau khi xác nhận thực trạng chức năng đảm bảo nhân lực mà hệ thống hiện tại đã đáp ứng được cho những ngành tương ứng.
 - Số lượng tiếp nhận dự kiến
 - ❖ Quy định số lượng dự kiến cho từng lĩnh vực mục tiêu và sử dụng làm số lượng tiếp nhận tối đa
 - Cách xác định
 - ❖ Chính phủ sẽ đưa ra quyết định dựa trên ý kiến của Hội nghị mới bao gồm các chuyên gia, tổ chức quản lý lao động, v.v.
 - Đảm bảo nhân lực dựa trên đặc điểm địa phương
 - ❖ Chính quyền địa phương sẽ tích cực tham gia và các Hội nghị địa phương và nỗ lực cải thiện môi trường tiếp nhận
 - ❖ Với ngành mang tính thời vụ, xem xét hình thức tiếp nhận phù hợp với tình hình công việc

- 3. Đào tạo nhân lực người nước ngoài**
 - Cách thức đào tạo nhân lực
 - ❖ Về cơ bản, trong thời gian đào tạo thông qua làm việc trong 3 năm, đào tạo nhân lực có trình độ kỹ năng của kỹ năng đặc định số 1. Quy định, đào tạo và đánh giá theo kế hoạch kỹ năng chính trong số các nhóm ngành.
 - Phương pháp đánh giá đào tạo nhân lực
 - ❖ Điều kiện là đạt các kỳ thi sau:
 - Trước khi bắt đầu làm việc
 - Đạt kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương A1 trở lên (kỳ thi năng lực tiếng Nhật N5) hoặc học tiếng Nhật tương đương tại các cơ sở đào tạo tiếng Nhật
 - Cơ quan tiếp nhận sau khi kết thúc 1 năm sẽ cho tham gia kỳ thi này (tuy nhiên, trừ trường hợp đã đạt) và kiểm tra kỹ năng cấp độ cơ bản
 - Đối với năng lực tiếng Nhật, các ngành có thể quy định trình độ cao hơn dựa trên áp dụng hiện hành. Tương tự như bên dưới
 - Khi chuyển sang kỹ năng đặc định số 1
 - Đạt kiểm tra kỹ năng bậc 3 hoặc đạt kiểm tra đánh giá kỹ năng đặc định số 1
 - Đạt kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương A2 trở lên (N4)
 - Những người không đạt kiểm tra, v.v., được phép kéo dài lưu trú tối đa 1 năm
 - Khi chuyển sang kỹ năng đặc định số 2: Đạt kiểm tra đánh giá kỹ năng đặc định số 2/Dạt kiểm tra năng lực tiếng Nhật tương đương B1 trở lên (N3)
 - Chính sách nâng cao năng lực tiếng Nhật
 - ❖ Sử dụng cơ chế luật pháp liên quan đến công nhận cơ quan đào tạo tiếng Nhật nhằm đảm bảo thực hiện một cách hợp lý và thiết thực hơn đào tạo tiếng Nhật, đồng thời đưa ra khuyến khích để cơ quan tiếp nhận tham gia tích cực vào hoạt động hỗ trợ
 - ❖ Xem xét chính sách áp dụng kỳ thi mới bao gồm kỳ thi của tiêu chuẩn được quy định trong phạm vi từ tương đương A1 đến A2 và đảm bảo cơ hội được tham gia thi, đồng thời thực hiện hỗ trợ học tiếng Nhật để chuẩn bị thi tại nước sở tại như phát triển tài liệu giảng dạy tiếng Nhật

- 4. Đảm bảo nhân quyền của người nước ngoài và nâng cao quyền lợi của người lao động**
 - Chuyển việc “trong trường hợp tình thế bất buộc”
 - ❖ Cùng với việc mở rộng và làm rõ hơn phạm vi chuyển việc trong “trường hợp tình thế bất buộc”, thủ tục cũng sẽ mềm dẻo hơn. Ngay cả dưới cơ chế hiện hành cũng sẽ cải tiến vận dụng để nhanh chóng hơn.
 - Chuyển việc theo nguyện vọng của bản thân
 - ❖ Ngoài trường hợp (1), kỳ vọng làm việc tại một cơ quan tiếp nhận trong 3 năm, tuy nhiên cho phép chuyển việc theo nguyện vọng của bản thân giới hạn tại một số công việc giống nhau trong trường hợp thoả mãn điều kiện sau:
 - Thời gian làm việc tại cùng một cơ quan vượt quá thời gian nhất định (lưu ý 1)
 - Đạt kỳ thi kiểm tra năng lực cấp cơ sở/kỳ thi liên quan tới năng lực tiếng Nhật trên tiêu chuẩn nhất định (lưu ý 2)
 - Nơi chuyển việc đảm bảo điều kiện nhất định và dựa công nhận là phù hợp(Lưu ý 1) Hiện tại, thời hạn sẽ được quy định trong khoảng từ 1 đến 2 năm cho từng lĩnh vực, căn cứ vào nội dung công việc của các lĩnh vực. Mặc dù đang hướng tới thời hạn một năm dựa trên quan điểm phát triển nhân lực, nhưng trường hợp quy định thời gian trên 1 năm thì sau khi trải qua 1 năm sẽ xem xét cơ chế để đảm bảo tăng lương và nâng cao đãi ngộ khác.
 - (Lưu ý 2) Ở các lĩnh vực, quy định trình độ tương đương năng lực tiếng Nhật A1 đến trình độ năng lực tiếng Nhật cần thiết khi chuyển sang kỹ năng đặc định số 1
 - Xem xét một cơ chế cho phép các cơ quan tiếp nhận trước khi chuyển việc được nhận một khoản bồi thường phù hợp đối với các khoản chi phí ban đầu mà các cơ quan tiếp nhận đã phải trả trước khi chuyển việc.
 - Nắm bắt thông tin về tình trạng môi giới về chuyển việc. Tăng và thực hiện các hình phạt pháp lý đối với các hành vi tạo điều kiện cho việc làm bất hợp pháp. Hiện tại chưa cho phép các công ty giới thiệu việc làm tư nhân tham gia.

- 5. Các tổ chức liên quan**
 - Cơ quan hỗ trợ tiếp nhận, cơ quan hỗ trợ đăng ký
 - ❖ Đối với nghiệp đoàn quản lý (cơ quan hỗ trợ tiếp nhận), hạn chế sự tham gia của lãnh đạo có quan hệ mật thiết với cơ quan tiếp nhận vào việc quản lý, đảm bảo tính độc lập và trung lập thông qua việc bắt buộc bố trí giám sát viên thuê ngoài.
 - ❖ Giới hạn nơi uỷ thác nghiệp vụ hỗ trợ của kỹ năng đặc định nước ngoài cho một số cơ quan hỗ trợ đăng ký
 - Cơ quan tiếp nhận
 - ❖ Hợp lý hoá điều kiện của cơ quan tiếp nhận. Áp dụng biện pháp cần thiết để tiếp nhận thoả đáng.
 - Cơ quan phái cử
 - ❖ Xây dựng thoả thuận song phương mới (MOC), tăng cường các giải pháp hướng tới loại bỏ cơ quan phái cử kém chất lượng, đồng thời về nguyên tắc sẽ chỉ tiếp nhận từ quốc gia đã xây dựng MOC.
 - ❖ Nâng cao tính minh bạch về thông tin chi phí, đồng thời áp dụng cơ chế để chia sẻ phù hợp chi phí giữa cơ quan tiếp nhận và người nước ngoài, nhằm giảm gánh nặng cho người nước ngoài.
 - Cơ quan Đào tạo lao động người nước ngoài
 - ❖ Cơ cấu Cơ quan thực tập kỹ năng cho người nước ngoài (OTIT) thành Cơ quan Đào tạo lao động người nước ngoài, thực hiện công việc hỗ trợ tư vấn cho kỹ năng đặc định người nước ngoài và tăng cường chức năng hướng dẫn giám sát, chức năng hỗ trợ bảo vệ.

- 6. Các tổ chức liên quan**
 - ❖ Bộ chủ quản có vai trò trọng tâm trong vận hành hợp lý toàn bộ chế độ
 - ❖ Bộ chủ quản ngành triển khai các hoạt động cho môi trường tiếp nhận cần thiết
 - ❖ Đối với các hành vi xâm hại nhân quyền, nhanh chóng xử phạt ngay cả theo cơ chế hiện hành
 - ❖ Đảm bảo thời gian chuyển tiếp, thực hiện tuyên truyền rộng rãi trước khi thực hiện, áp dụng các biện pháp chuyển tiếp cần thiết
 - ❖ Ngay cả khi chế độ mới đi vào thực hiện, tiếp tục kiểm chứng và xem xét điều chỉnh nếu cần thiết.
 - ❖ Phù hợp hơn nữa chế độ cấp phép vĩnh trú

Khái quát về Luật sửa đổi (xây dựng mới hệ thống đào tạo lao động)

Dựa trên tình trạng của chế độ thực tập sinh kỹ năng và chế độ kỹ năng đặc định, tạo tư cách lưu trú đào tạo lao động với vai trò là tư cách lưu trú mới nhằm mục đích đào tạo nhân lực và đảm bảo nguồn nhân lực thông qua việc làm, đồng thời ngoài việc thiết lập hệ thống cấp phép kế hoạch đào tạo lao động và cho phép người thực hiện hỗ trợ giám sát, còn thành lập Cơ quan Đào tạo lao động người nước ngoài giải quyết các vấn đề có liên quan, cũng như áp dụng các biện pháp để hạn chế uy thác liên quan đến hỗ trợ cho người nước ngoài có kỹ năng đặc định bậc 1 và làm rõ các yêu cầu về cho phép vĩnh trú. (Có hiệu lực trong vòng 3 năm kể từ ngày công bố (Lưu ý 1))

(Lưu ý 1) Quy định về hành động chuẩn bị sẽ có hiệu lực ngay khi ban hành

Luật nhập cảnh

1. Tạo ra tư cách lưu trú mới

- Hủy bỏ tư cách lưu trú thực tập kỹ năng, tạo tư cách lưu trú “**đào tạo lao động**” với nội dung làm các công việc cần kỹ năng thuộc “**ngành sản xuất đào tạo lao động**” (là những công việc học được kỹ năng thông qua lao động trong một số ngành sản xuất nhất định) (Lưu ý 2)

2. Tối ưu hoá kỹ năng đặc định

- Khi một tổ chức thuộc về kỹ năng đặc định (Cơ quan tiếp nhận) uỷ thác dịch vụ bên ngoài việc hỗ trợ cho Người nước ngoài có tay nghề đặc định bậc 1, thì địa chỉ uỷ thác chỉ giới hạn ở Cơ quan hỗ trợ đăng ký

3. Nghiêm khắc hơn với tội hỗ trợ lao động bất hợp pháp

- Tăng hình phạt đối với tội hỗ trợ lao động bất hợp pháp như cho phép người nước ngoài làm việc bất hợp pháp, v.v. (phạt tù từ dưới 3 năm hoặc phạt tiền từ dưới 3 triệu yên -> lên đến 5 năm hoặc lên đến 5 triệu yên ※có thể áp dụng cả hai)

4. Tối ưu hoá chế độ cho phép vĩnh trú

- Chi tiết hơn các yêu cầu cho phép vĩnh trú, thêm lý do hủy bỏ các trường hợp không đạt yêu cầu. Tuy nhiên, nếu không có lý do đặc biệt, cho phép thay đổi tư cách lưu trú và tiếp tục lưu trú.

(Lưu ý 2) Ngoài ra, thiết lập mới tư cách lưu trú “Chuyển việc bậc 2 trong nội bộ công ty”, để nhân viên của văn phòng kinh doanh nước ngoài của doanh nghiệp phù hợp với một tiêu chuẩn nhất định, có thể học tập được kỹ năng.

4. Nội dung khác

- Đối với lĩnh vực có tính thời vụ, cho phép thực hiện đào tạo lao động theo hình thức phái cử.
- Bộ, ngành quản lý chế độ có thể tổ chức hội nghị thảo luận của địa phương, tiến hành thảo luận về các giải pháp thực hiện dựa trên tình hình của địa phương.
- Những người nhập cảnh với tư cách là thực tập kỹ năng cho tới khi quy định có hiệu lực, sẽ được chấp nhận thay đổi tư cách ở thời điểm hiện tại (Vd: bậc 1 ->2, bậc 2->3) ở một phạm vi nhất định sau khi quy định có hiệu lực

Luật Đào tạo lao động (Sửa đổi căn bản Luật Thực tập kỹ năng)

1. Mục đích, phương châm cơ bản của chế độ đào tạo lao động

- Tên luật được đổi thành “Luật thực hiện phù hợp đào tạo lao động người nước ngoài và bảo vệ người lao động nước ngoài được đào tạo lao động” (**Luật Đào tạo lao động**)
- Chế độ đào tạo lao động có mục đích **đào tạo nhân lực có kỹ năng tiêu chuẩn kỹ năng đặc định bậc 1** trong những ngành sản xuất đào tạo lao động và **đảm bảo nhân lực trong những ngành này**.
- Chính phủ quy định phương châm cơ bản và phương châm vận dụng cho từng lĩnh vực, đối với phương châm vận dụng cho từng lĩnh vực sẽ quy định số chỉ tiêu dự kiến tiếp nhận cho từng lĩnh vực.

2. Chế độ công nhận kế hoạch đào tạo lao động

- Khi công nhận kế hoạch đào tạo lao động, thời gian đào tạo lao động là dưới 3 năm (Lưu ý 3), đồng thời đưa ra các yêu cầu phù hợp với tiêu chuẩn như nghiệp vụ, kỹ năng, năng lực tiếng Nhật, mục tiêu và các nội dung khác, cơ chế của cơ quan tiếp nhận, mức phí mà người nước ngoài phải trả cho công ty phái cử, v.v. (Lưu ý 4).
- Khi chuyển việc, kế hoạch đào tạo lao động cần được công nhận tại nơi chuyển đến, và việc công nhận đó được thực hiện cho (1) **những trường hợp có lý do bất khả kháng** và (2) **trường hợp thuộc cùng một loại hình công việc, thời gian làm việc** (quy định tư của Bộ chủ quản có tính đến nội dung công việc trong phạm vi 1 ~ 2 năm) và đảm bảo điều kiện về tính phù hợp của trình độ kỹ năng, nơi chuyển đến (**chuyển việc theo nguyện vọng bản thân**) (Lưu ý 5).

3. Mối quan hệ giữa các tổ chức liên quan

Đối với “**Cơ quan hỗ trợ quản lý**” thay thế cho Nghiệp đoàn quản lý, điều kiện cho phép là bố trí người giám sát thuê ngoài. **Cơ quan hỗ trợ quản lý** không được phép cho **cán bộ quản lý/lãnh đạo có quan hệ mật thiết với các công ty tiếp nhận** tham gia vào các công việc có liên quan đến công ty tiếp nhận này.

Thành lập “**Cơ quan Đào tạo lao động người nước ngoài**” thay thế cho Tổ chức Thực tập kỹ năng Nhật Bản (OTIT). Thêm hoạt động hỗ trợ chuyển việc cho người nước ngoài đào tạo lao động và công việc hỗ trợ tư vấn cho người nước ngoài kỹ năng đặc định bậc 1

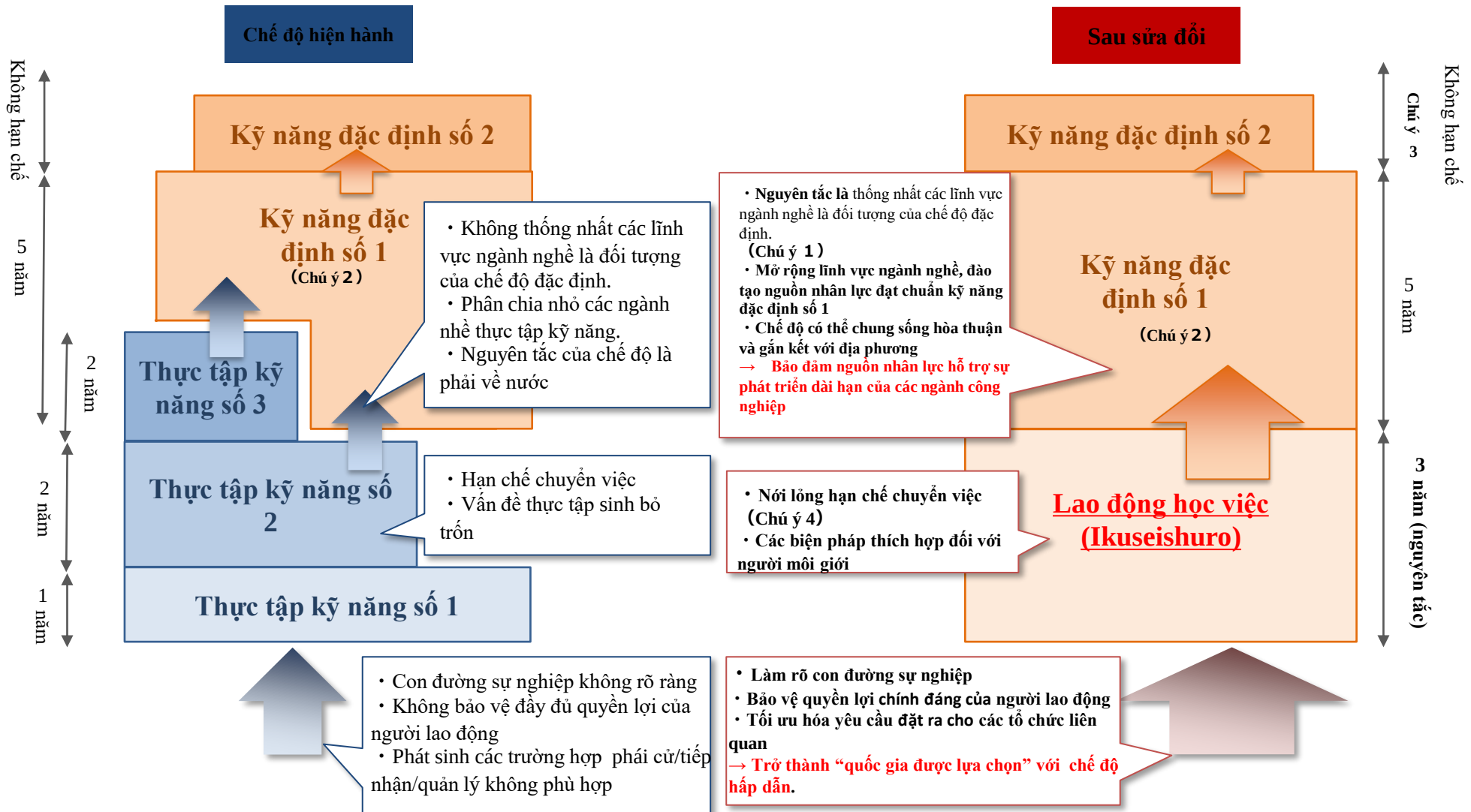
(Lưu ý 3) Trường hợp có lý do phù hợp được quy định tại Thông tư của Bộ chủ quản (không đồ tại kỳ thi), có thể gia hạn tối đa 1 năm

(Lưu ý 4) Điều kiện chi tiết được quy định tại Thông tư của Bộ chủ quản

(Lưu ý 5) Điều kiện chi tiết được quy định tại Thông tư của Bộ chủ quản. Chi tiết như sau:

- Thời gian làm việc tại cùng một tổ chức/công ty quy định trong phạm vi từ 1 đến 2 năm cho mỗi lĩnh vực
- Trình độ kỹ năng, v.v, là đạt tại kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương với A1 ~ A2 quy định cho từng lĩnh vực và kỳ thi đánh giá kỹ năng cấp độ cơ bản.
- Nơi chuyển đến dự kiến yêu cầu là phải đạt tiêu chuẩn thực hiện đào tạo lao động một cách phù hợp.

Mô tả về sửa đổi chế độ



(Chú ý 1) Về nguyên tắc, các lĩnh vực được tiếp nhận của chế độ lao động học việc cũng thống nhất với các lĩnh vực công nghiệp đặc định, loại trừ những lĩnh vực không phù hợp với việc đào tạo trong nước.

(Chú ý 2) Đối với lao động kỹ năng đặc định số 1, cũng có thể có được tư cách lưu trú thông qua việc dự thi đặc định.

(Chú ý 3) Trong trường hợp có liên quan đến giấy phép vĩnh trú, các yêu cầu về xin cấp phép vĩnh trú sẽ được làm rõ hơn.
Bổ sung lý do hủy bỏ tư cách vĩnh trú đối với những trường hợp không còn đáp ứng đủ các điều kiện cấp phép.

(Chú ý 4) Nội dung nói lỏng hạn chế chuyển việc

- Ngoài việc mở rộng và làm rõ phạm vi chuyển việc “trong trường hợp bất khả kháng,” còn linh hoạt về thủ tục.
- Cho phép chuyển việc theo nguyện vọng của của người lao động trong cùng lĩnh vực ngành nghề nếu thỏa mãn các điều kiện sau đây:
 - Đã làm việc tại cùng một đơn vị tiếp nhận từ trên 1 năm đến 2 năm (tùy theo lĩnh vực)
 - Đã thi đỗ kỳ thi kiểm định kỹ năng cấp độ cơ bản, v.v. và kỳ thi năng lực tiếng Nhật ở một cấp độ nhất định
 - Đơn vị tiếp nhận mới được xác nhận là đáp ứng một số yêu cầu nhất định.