

# かんぽスコープ

Vol.178

緊急  
レポート

## 外国人雇用の 制度変更を先取りする。

今年(2024年)6月21日に改

正入管法と育成就労法が公布。27年に技能実習制度が廃止され、代わりに育成就労制度がスタートすることになります。また、特定技能制度では、昨年から今年にかけて対象分野の拡大が図られています。これらの制度変更を受けて、中小企業経営者は何を知り、どのように備えれば良いか。外国人就労・雇用に詳しい行政書士の若松絵里先生からのアドバイスをお届けします。

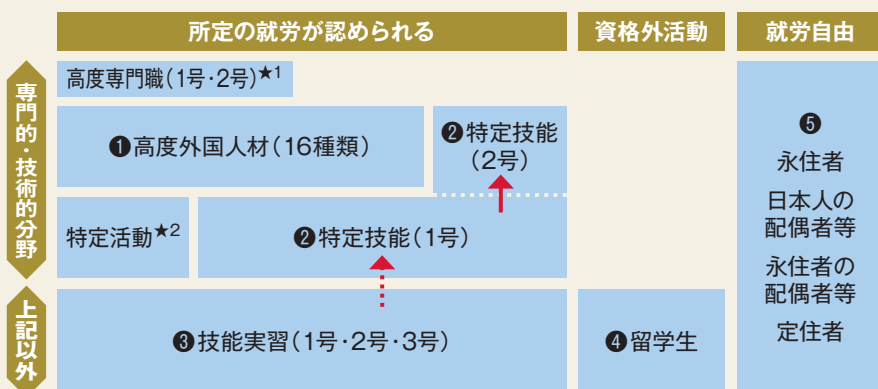
**外国人雇用の全貌を  
まずはおさらい。**

「外国人は、入管法が定める『在留資格』に基づいて日本に滞在・居住しています。ですので、外国人に働いてもらうときは、その人がもつ在留資格により従事できる業務、求められる学歴や職歴などの要件を守ることが大切になります」

そこで、就労可能な在留資格の全体像を見てみよう(下図A参照)。

① 高度外国人材：一定の学歴・職歴、高度な技術・知識を有することが要件。全部で16種類の在留資格があり、就労できる範囲が広い「技術・人文知識・国際業務」「技術国」と略

### A 就労が認められる在留資格



★1 基準以上のポイントを保有する高度外国人材が優遇措置を受けられる資格。

★2 日本の大学等を卒業した留学生がサービス業の現場で就労する46号など、法務大臣が特に指定する活動。

称でよばれる)の資格に基づくケースが圧倒的に多い。

② 特定技能：人手不足が顕著な「特定産業分野」で、一定の専門技術を身につけた外国人が即戦力として

労していることが多い。

**特定技能制度が  
大幅に拡張。**

次に、制度変更の話題に移ろう。

まずは「特定技能」の拡張について。「従来、2号の対象となる特定産業分野は限られていましたが、昨年8月31日からほとんどの分野<sup>※1</sup>で移行できるようになりました」

特定技能2号は、長年の実務経験により熟練した技術を有していることを試験等で確認の上で付与される資格。1号の在留期間が上限5年なのに対し、2号は無制限。要件を満たせば配偶者・子の帯同も認められるので、取得を目標とする1号の人も多いだろう。

「2号になれば、支援計画を作ってサポートする義務が企業に課せられなくなり、日本と同じような感覚で雇用できます。管理職も任せられるので、昇格試験を応援するなど後押ししたいですね」

さらに今年9月30日から、1号の特定産業分野・業務が大幅に拡張された<sup>※2</sup>。従来の「素形材・産業機械」



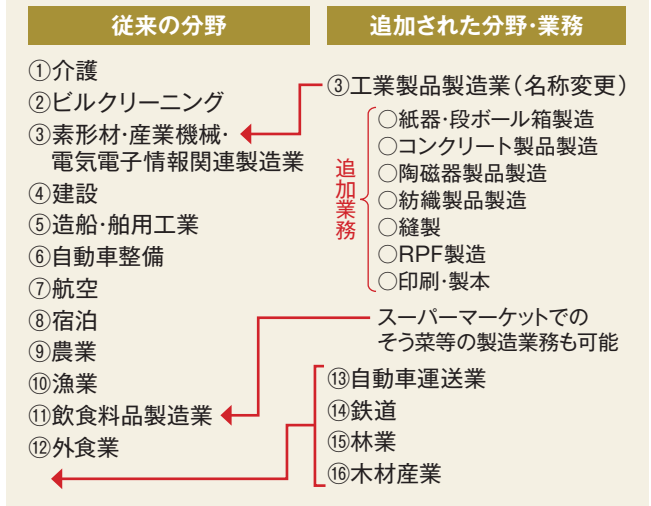
若松氏が執筆した東京外国人材採用ナビセンターの冊子。

若松絵里 若松絵里FP行政書士事務所 代表  
〒174-0064 東京都板橋区中台1-37-2-208  
☎03-3931-7236 <https://we-consul.com/>

※1 「介護」は高度外国人材の在留資格があるため除く。また、9月30日から拡張された1号の分野・業種(裏面の図B参照)は一部を除き含まれない。

※2 10月3日時点で「自動車運送業分野」のみ受け入れが行われていない。

## B 特定産業分野・業務の拡張(概要)



## 育成就労制度について 現在決まっている内容。

電気電子情報関連製造業<sup>※3</sup>が「工業製品製造業」と分野名が変わり、その中に7つの業務を追加。また、新たな分野として「自動車運送業<sup>※4</sup>」「鉄道<sup>※5</sup>」「林業<sup>※6</sup>」「木材産業」が加わった。(右図B参照)

そして抜本的な制度変更が、「技能実習」の廃止と「育成就労」の創設だ<sup>※3</sup>。報道でも取り上げられるように技能実習制度は問題点が多く、解決が求められていた。

「特に切実な問題は、実習生の失踪ですね。技能実習では転籍を原則認めていない<sup>※4</sup>ため、ブラックな職場に耐えられなくなったり、都会に憧

れたりして失踪するケースが本当に多いのです。実態としては、安価な労働力<sup>※5</sup>なのに、国際貢献の建前を続けることの矛盾が現れているのかもしれない

「実態は、この“転籍可能”が企業にとつて頭の痛い問題になります」

若松氏が指摘するのは、特に地方の企業に関してだ。都市部のほうが賃金が高く、娯楽も豊富なため、せっかく育てた人材に転籍されてしまうケースが容易に想像できる。

「外国人の場合、お金を稼ぐことが第一なので、賃金アップの対策は必要です。でも、定着に成功している企業は別の工夫もしています」

例えばイスラム教徒の場合、ハラル食材<sup>※6</sup>の弁当を提供したり、お祈りの時間を確保したりなど、文化的な配慮を行っている企業は定着率が高いという。また、特定技能の社員を、同じ国出身の技能実習生をサポートする班長に指名し、班長手当を支給する取り組みも効果を発揮しているという。ひとつ上の役割を任せることで“やりがい”を感じてもらえるのだそうだ。

「結局、彼らもお金だけじゃないんです。大切にされている感じやモチベーション、それは日本人が定着する理由と共通します。“社員が辞めない会社”なら、育成就労の受け入れもうまくいくと思います」

さらに、異国に来て働く人にとつ

「技能実習でも特定技能へ移行できますが、分野や職種に一部不一致が見られました。その点、育成就労ではスムーズに移行できるようになると思います。また、技能実習は職種が細分化されていますが、育成就労の場合、分野・業務が特定技能と同じなので、少し広い範囲の仕事を担ってもらえる期待がもてます」

外国人の権利保護としても懸案となっている転籍については、やむを得ない事情がある場合のほか、同一

## 転籍可能な制度なので、定着の工夫が大事に。

業務区分内、就労期間<sup>※5</sup>、技能や日本語の水準が一定以上などの要件の下で認めるとしている。

では安心感も大切になる。雇用契約書を出身国の言葉で作成する。キャリアアップのための計画を共有する。面接を定期的に行い達成度を確認する。こうしたコミュニケーションの工夫が安心感を生み、外国人の定着を促進すると若松氏は語る。

## C 技能実習制度と育成就労制度の違い(ポイント) \*育成就労は現在公表されている情報に基づく。

	技能実習	育成就労
目的	途上国への技術移転を通じた国際貢献	特定技能1号水準の技能をもつ人材の育成と確保
資格条件	原則、日本で従事する業務と同種の業務に外国で従事した経験があること	前職の経験は問わないが、日本語能力としてA1相当以上を有すること
在留期間	最長5年(1号1年、2号2年、3号2年)	3年以内に特定技能1号へ移行をめざすが、移行試験に不合格の場合は1年延長可能
転籍	原則不可	一定の要件の下で認める(記事本文参照)
支援機関	監理団体によるサポート	監理支援機関によるサポート

※3 施行は2024年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日。※4 現在、転籍が可能となる要件を明確化するように出入国在留管理庁で検討を進めている。

※5 受け入れ対象分野ごとに1~2年の範囲で定められる予定。※6 イスラム教の教えで食べることが許されている食材。