

## 海外人材 News Pick Up

Vol.7 (2023.12.11号)

### 技能実習制度廃止→新制度創設、有識者会議から最終報告書取りまとめ、法務大臣に提出へ



技能実習制度の廃止とそれに代わる新制度創設について議論を積み重ねてきた政府の有識者会議が、遂に最終報告書を取りまとめ、それを法務大臣に提出しました。法務省はそれを基に法案を作成し、2024年の国会に提出する方向です。

30年間も長きにわたり続いてきた「外国人技能実習制度」。遂に廃止となります。

それに代わる新制度「育成就労制度」が開始されます。

これまでの技能実習制度で企業と実習生の間でサポートを行ってきた監理団体については、新制度創設により職員配置・相談対応体制・財政基盤に一層の厳格な要件が課され、改めて新しい許可を受ける必要が生じ、ふるいにかけられることとなります。

一番の焦点である「転職」がしやすいルールづくりについて。自己都合転職がしやすいルールに緩和される方向です。

「企業で働き始めて1年間経過した」＋「技能検定試験の基礎級に合格」＋「日本語能力試験N5に合格」＋「前の職場でやった業務と同一の業務」の要件を満たしたら、自分の意思で転職ができます。

ただし、新制度が創設した直後からいきなりそれを完全に可能にすると、技能実習制度から受け入れていた流れから混乱が生じる恐れがあるため、新制度が創設した直後から上記の自己都合転職の要件のひとつである転職可能時期を全ての業種の分野で一律で「1年経過後」というわけではなく、業種の分野によっては「2年経過後」にしたりと、いわゆる経過措置を講じる方向です。でてくる、といったところになりそうな見込みです。

▼出入国在留管理庁：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（第16回）

[https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03\\_00005.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00005.html)



## 実習生・EPA介護福祉士候補者が入職後すぐに「人員配置基準」に含められるように規制緩和



【介護職】技能実習生・EPA介護福祉士候補者が入職後すぐに「人員配置基準」に含められるように規制緩和する方針を厚労省が示しました。来年度から実施へ。社会保障審議会の分科会では既に了承済み。

### ●介護施設の「人員配置基準」とは？

介護施設の運営には、国から、その施設が利用者に対して適切な介護サービスを提供できる体制をしっかりと備えていることを義務付けるべく、介護施設を運営するにあたって配置しなければならない「常勤職員」の人数を定める「人員配置基準」というのを定めています。

もし、介護施設が、利益を出すために人件費を抑えるべく、スタッフをすごく少ない人数にしていたら、利用者にはしっかりしたサービスを提供することが出来なくなりますね。介護サービスは、命に関わる大切なサービスです。最悪の場合、利用者の命に関わる大事故になってしまう可能性もあります。

介護施設というのは、特別養護老人ホームやデイサービスや有料老人ホームなど色々な種類の施設がありますが、その種類によって「人員配置基準」は異なります。

大体の介護施設の「人員配置基準」は、利用者3人につき職員1名以上は置かなければならない、ということになっています。

介護職員と看護職員の「常勤職員」の合計人数が、利用者3人につき1名以上は置かなければなりません。

※介護施設の種類や、要介護者・要支援者かによっても異なってきます。

例えば、30人の利用者の施設には10人の「常勤職員」が在籍していなければならないということです。365日24時間常に10人が施設にでていなければならないということではありません。

ちなみに介護施設の収入は主に国からの介護報酬が占めています。

この「人員配置基準」を下回ってしまうと、国からの介護報酬が減額になってしまい、介護施設の運営にとって大きなダメージになってしまいます。

さらに、最悪の場合、指定の取り消しや効力停止処分などといった、施設の営業にとって深刻な事態になることもあります。

### ●外国人スタッフを「常勤職員」に含められる時期とは？

雇用する外国人スタッフをどの時期から「常勤職員」に含められるか？がポイントになるわけですが、在留資格の種類によって含められる時期が異なります。

#### ◎入職後すぐに含められる

→特定技能・EPA介護福祉士・介護・身分系の在留資格（日本人の配偶者等・永住者など）

#### ◎入職後6カ月経過後から含められる

→技能実習・EPA介護福祉士候補者・留学生

上記のように、技能実習生とEPA介護福祉士候補者については、入職してから6カ月が経過しないと「人員配置基準」にカウントができないことになっていました。多くの介護施設から入職後すぐに含まれるようにして欲しいという要望が行政に集まっていた。

それを受けて、厚生労働省は、技能実習生とEPA介護福祉士候補者についても、すぐに「常勤職員」に含められて「人員配置基準」にカウントできるように緩和する方針を示しました。早くも来年度から実施できるように調整中とのことです

▼朝日新聞2023.12.01：介護の人手不足 外国人受け入れ、ICT化の事業所は配置基準緩和へ  
<https://news.yahoo.co.jp/articles/cf4d612036a2260bed4c7d15dd40363411a61ad9>



## 【IT職の外国人材限定】 在留資格の審査期間が短縮される新制度、福岡市で先駆けて開始へ



IT（情報技術）職に就職しようとする外国人の在留資格の申請について、国家戦略特区に指定された地域限定で、これまでは申請受理から許可が下りるまで長くて3カ月以上かかるものでしたが、2023年秋からそれを最短1カ月くらいに短縮されるとの報道が先般なされていました。

新制度「エンジニアビザ制度」ということで、自治体が審査の一部を出入国在留管理局の代わりにを行い、自治体が受入れ企業の経営状態を事前に把握して太鼓判を押すことで、IT外国人材をスムーズに受入れられるようにしていくという取り組みです。

企業があらかじめ財務諸表などを自治体にメールで提出し、自治体がそれを審査。経営状況に問題がないと判断されたら認定書が交付されます。そして、その認定書を出入国在留管理局への在留資格申請の際に一緒に添えて提出するとのこと。

それが適用される国家戦略特区の第1号として福岡市が名乗りを挙げ、まずは福岡市限定で開始されました。

対象は全てのIT企業が対象というわけではなく、未上場のIT企業が対象ということです。

▼NHK NEWS WEB2023.11.13：福岡市 全国初「エンジニアビザ」制度 入国審査期間短縮へ  
<https://www3.nhk.or.jp/fukuoka-news/20231113/5010022434.html>



## 【コロナ禍の特例措置終了】特定技能外国人への定期面談はオンライン不可に



特定技能ビザの外国人を雇用する企業は、その外国人に対してまるで身元保証人のように様々な支援を実施することが義務付けられています。

その義務的支援の一つとして、3カ月に1回外国人に対して支援担当者が面談を行わなければならないというものがあります。

本来なら対面で面談を行わなければなりません。それがコロナ禍において特例的にオンラインで面談を行うことも実施したことで認められることになっていました。

先日、出入国在留管理庁からその特例的措置を2023年12月末で終了する旨が発表されました。

2024年1月からは、雇用している特定技能ビザの外国人に対して行う面談は、対面のみで行わなければなりません。オンラインで面談を実施することは、実施したことに認められません。

▼出入国在留管理庁：新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に伴う取扱い  
[https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07\\_00050.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00050.html)



※本資料を無断で複製・改変・転載・翻訳することを禁じます。本資料は信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、その正確性・完全性・最新性・網羅性・適時性等を保証するものではありません。また、本資料は外国人雇用に関心をお持ちの企業様等への情報提供のみを目的としており、本資料の利用に起因する利用者及び第三者の損害について責任は一切負いません。

# 関係閣僚 コメントPick Up

(技能実習制度の見直しに関する質疑について)  
先週24日金曜日に有識者会議が開かれまして、取りまとめに向け、座長に一任いただきました。

今月末を目途ということですので、もう近々まとまってくると思います。

その中身はまたよく確認したいと思っておりますけれども、論点の一つとして、本人の意向による転籍の在り方が大きなテーマになっていることは事実です。人権保護や労働者としての権利性を高めるという基本的な観点と、一方で、地方における人材が中央へシフトしてしまうのではないかとということをご心配される議論もあります。人材確保、人材育成の観点から、そういうことを御心配される意見もありまして、原則1年で転籍を認める当初案は維持しつつも、経過措置を設けて調整していこうという趣旨が盛り込まれております。

これから報告書がまとまってくれば、それを踏まえて政府全体で検討するわけでありましてけれども、様々な御意見がこれからも引き続き出てくると思いますので、そういった御意見をなるべく幅広く踏まえて、具体的な制度設計に入っていければというふうに思います。

(日本が外国人材から)選ばれる国になるというのが、やはり重要な要素だというふうに思いますので、関係省庁とともに、丁寧に検討してまいりたいと思います。

▶ [https://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho08\\_00465.html](https://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho08_00465.html)



法務大臣会見  
2023.11.28

「不法就労助長罪」に注意！

外国人は、  
就労が許可された  
者だけが  
働ける。

採用時は適正か慎重に要確認

外国人NEWS

外国人は、国（出入国在留管理局）から、日本で働くことが認められている場合だけ、日本の会社などで働くことが出来ます。

つまり、日本の会社にとっては、外国人を雇用しようとするとき、入管から働くことが認められている外国人だけを雇用することが出来るというわけです。

しかも、働くこと自体ではありません。どのような業務内容でどのような機関でなら働いてもいいと、業務内容や働く環境についても極めて限定的な許可を受けてはじめて働けるものなのです。

つまり、会社にとっては、外国人を雇用しようとするとき、入管から働くことが認められて、なおかつ、許可されている業務内容など、厳密な許可内容が合致している外国人だけを雇用することができるというわけです。

一般的には、「働く会社」＋「働く業務内容」という風に、働く会社と業務内容は紐付きで許可されているもの。

だから、外国人を採用したら、その外国人がその会社で従事予定の業務内容を行って働いてもいいか入管に申請して許可を受けてはじめて働けるということになります。

もし、その会社で働くことが認められていない外国人を雇用して働かせていた場合は「不法就労助長罪」と犯罪になってしまいます。

外国人雇用というのは一歩間違えて法律違反などになってしまうと企業として大きなダメージになってしまうもの。慎重に慎重を重ねて、この外国人を我が社のこの業務で働かせることは大丈夫なのか確認をしなければなりません。

以下のサイトを参考にしてください。外国人を雇用するときに確認すべきことや、不法就労とは？不法就労助長罪とは？などについて記載されています。

▶警視庁：外国人の適正雇用について



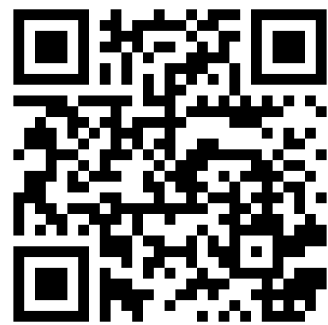
外国人NEWS

外国人雇用に関する  
注目ニュースやお役立ちトピックなど  
初心者の方にも分かりやすく解説。



フォロワー  
3500突破!

外国人を雇用する事業主、外国人雇用に関心がある事業主、日本在住の外国人の方々に親しんでいただいております。



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

※本資料を無断で複製・改変・転載・翻訳することを禁じます。本資料は信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、その正確性・完全性・最新性・網羅性・適時性等を保証するものではありません。また、本資料は外国人雇用に関心をお持ちの企業様等への情報提供のみを目的としており、本資料の利用に起因する利用者及び第三者の損害について責任は一切負いません。