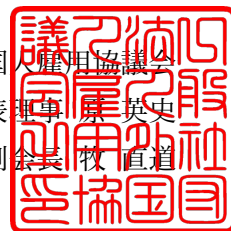


特定技能制度・育成就労制度の運用方針に関する提言

2025 年 4 月 11 日

出入国在留管理庁 様

一般社団法人 外国人雇用協議会
代表理事 原三英史
理事兼政策部会副会長 牧直道



議題 1：監理支援機関の実務担当者 1 名あたりに、監理する受入れ機関を 8 者未満とする政府検討の現方向性に関する妥当性について

【課題】

- ・ 現方向性だと業種分野ごとに差がある受入人数の偏傾を無視した規制になります。
- ・ 現方向性だと監理支援機関にとって、人気の業種分野と不人気の業種分野が生まれる要因になります。

【提言】

- ・ 監理支援機関の実務担当者 1 名あたりの監理支援対象上限設定を、受入れ機関数ではなく育成就労外国人数が妥当である。

【期待される効果】 監理支援対象上限設定を受入れ機関数ではなく人数にすることで、業種分野ごとに差がある 1 受入機関あたりの監理支援人数偏傾を考慮できる。

議題 2：就労企業内だけでなく生活圏において日本人との健全な共存促進について

【課題】

- ・ 外国人に対し、より高度なスキル、より高い日本語力、より深い日本文化を習得させる機関の醸成。

【提言】

- ・ 監理支援機関における優良規定を 2 段階にし、下位優良に認定された機関については上限人数を 2 倍まで。
- ・ 上位に認定された監理支援機関については監理支援上限人数の設定無し。
- ・ 登録支援機関における優良規定を 2 段階にし、下位優良に認定された機関については上限人数を 2 倍まで。
- ・ 上位に認定された登録支援機関については支援上限人数の設定無し。
- ・ なお、手厚い支援上限人数としては以下が適当と考える。

育成就労（監理支援機関）の実務担当 1 人あたりの監理支援対象上限人数：25 名まで

特定技能（登録支援機関）の支援担当 1 人あたりの支援対象上限人数：35 名まで

【期待される効果】

- ・ 監理支援機関及び登録支援機関が上限無しの機関を目指し、高い難易度の優良規定を充たすために、従業員教育、人員増強、システム投資などの自社投資により、多様且つ様々な教育や支援サービスが生まれ、就労企業内及び生活圏における日本人との健全な共存の素地作りに期待ができる。

議題3：育成就労制度における定期面談の運用について

【課題】

・育成就労制度と特定技能制度の一体化運用を背景にしながら、特定技能では認められるオンライン活用による定期面談が育成就労においては認められていない。

【提言】

・育成就労制度においてもオンライン活用による定期面談を認める。

【期待される効果】

・育成就労制度と特定技能制度の一体化運用に準ずる。

議題4：育成就労制度における外国人の送迎について

【課題】

・特定技能では車両を利用して送迎する場合、道路運送法違反とならない具体例（生活支援サービスとの一体運送）が運用に明記されているが、育成就労では明記されていない

【提言】

・育成就労制度においても特定技能制度と同様に、道路運送法違反とならない具体例（生活支援サービスとの一体運送）を運用に明記。

【期待される効果】

・育成就労制度と特定技能制度の一体化運用に準ずる。