

# 海外人材ビジネスセミナー

- 第1部 どうなる？受け入れ新制度
- 第2部 特定技能とカンボジアの今

2023/5/29(月) 開催

◆第1部・第2部 ファシリテーター  
江本 亮  
株式会社クロスリンク 代表取締役

求人・教育・業務システム等の分野にてHR業界に25年の実績。

「google for jobs研究」セミナーを皮切りに、「特定技能制度研究セミナー」など人気セミナーを主催。

コロナ禍になり、WEBセミナーとYouTubeチャンネル『エモトのHR』での情報発信にてHR業界の研究者として多くの方からの支持を得る。



## ◆第1部

末峰 糸織

株式会社クロスリンク アカウントプランナー

株式会社ニチイ学館にて医療介護人材派遣の派遣先営業に携わり、その後、会計人事労部ソフトfreeeのカスタマーサクセスを経験。

本日はなるべく皆さまにご満足いただけるセミナー内容を目指してお話させていただきますので、何卒よろしくお願い申し上げます。



### ◆第2部

### 大平 純

株式会社グローバル・ビジネス・ネットワーク  
営業企画部 部長

大学卒業後、ドイツで勤務（日系ビール企業）  
帰国後外資系ホテルでソムリエとして勤務  
（東京、シンガポール、上海）  
ホテルを退職して、ベトナムでホテル人材の育成  
→現在に至る



## 第1部 どうなる？受け入れ新制度

1. 外国人材の受入制度が変わる
2. 有職者会議とは
3. なぜ技能実習制度が廃止なのか
4. 特定技能制度の今とこれからの違い予測
5. マナベルジャパン
6. クロスラーニングジャパン

マクロ経済で見ると人手不足はこれからますます激しくなり、生産性の向上がなければ今後10年の間に100万人を超えるような外国人材を入れなければ日本経済は回らないというぐらい深刻である。

「技能実習制度廃止」  
「特定技能制度」  
抜本的に変わります！

- 技能実習制度は、国際貢献や日本の労働力不足解消に役立っている一方で、**人権侵害や労働関係法違反などの問題**も指摘されています。
- 2023年4月、政府の有識者会議は、技能実習制度を廃止し、新たに**人材確保と人材育成を目的**とした制度を創設することを提言しました。
- 新たな制度では、技能実習制度で問題視されていた**人権侵害や労働関係法違反を防ぐため**の対策が講じられる予定です。
- 技能実習制度廃止は、**外国人労働者の労働環境の改善**につながることを期待されています。



今年4月の有識者会議にて  
技能実習制度は廃止され、  
特定技能制度を「新制度」へと  
変える方向へ。  
と、議論された。

## 2023年秋頃

最終報告書をまとめその後関係省庁が見直しの具体的な制度設計を進める！

# 有識者会議とは・・・

特定の分野の専門家を集めて、**政策や制度の検討を行う会議**です。

政府や企業が、専門的な意見を参考にして、政策や制度の決定を行うために開催されます。

# 有識者会議、議論の前提

- ① 安心安全な社会でなければならない
- ② 多様性に富んだ活力のある社会でなければならない
- ③ 個人の尊厳と人権を尊重した社会でなければならない

### 開催状況

- ▶ 第1回 (2022年12月14日開催)
- ▶ 第2回 (2023年1月31日開催)
- ▶ 第3回 (2023年2月15日開催)
- ▶ 第4回 (2023年3月8日開催)
- ▶ 第5回 (2023年4月10日開催)
- ▶ 第6回 (2023年4月19日開催)
- ▶ 第7回 (2023年4月28日開催)

これまで1か月毎の開催だった有識者会議が  
**2023年4月は3回も開催**されている。

**迅速に制度改正が必要**とされていることを物語っているのではないかと？

## なぜ、技能実習制度が廃止なのか？

国連から**現代の奴隷制度**だと批判されてきた「技能実習制度」。

### 3. なぜ技能実習制度が廃止なのか

①2021年のアメリカ国務省『人身売買報告書』で日本が外国人労働者を『搾取』するために悪用していると厳しく非難された。

②2022年にアメリカは中国のウイグル地区で多国籍の労働者に強制的に労働させ生産された製品の輸入を、人権侵害に値するとみなし、輸入を禁止した。

このような背景から議論されたのが「技能実習制度廃止」だと思われる

つまり、今後は外国人材を  
「実習生」としてではなく

**労働者**として受け入れなければならない！

そして、労働者として受け入れる以上、

**転職**も可能にしなければならない！



今回議論されている新しい制度の参考に行っているのが、韓国の**雇用許可制度**だと思われる。

# 3. なぜ技能実習制度が廃止なのか

## 韓国の『雇用許可制度』とは

- 日本の『研修生制度』を参考に作られた制度
- 少子高齢化や労働力不足など日本と共通点が多い
- 2004年に「雇用許可制」に変換

引用：福島大学  
韓国の「雇用許可制」と外国人労働者の現況

### 1.日本との共通点

- 少子高齢化による長期的な労働力人口の減少と潜在成長率の低下(図1, 図2参照)
- 3K(韓国3D)業種における深刻な労働力不足
- 外国人比率が少なく「単一民族」的情緒
- 「大陸型」(ヨーロッパ)⇔「島国・半島型」(日本・韓国・台湾)

### 2.「日本モデル」から「韓国モデル」へ

- 日本をモデルとした「研修生制度」から、2004年8月に「雇用許可制」に転換
- 雇用許可制に対する高い国際的評価⇔日本の技能実習制度
- 2010年, ILO, アジアの「先導的移住管理システム」
- 2011年, 「国連公共行政大賞」を受賞

### 3.労働許可制に比べ、制度移行が容易

- ドイツのように事業場移動が自由な「労働許可制」に比べ、制限付きのローテーションシステムである「雇用許可制」は、技能実習生制度からの移行が容易。

### 4.雇用許可制施行10年目の成果と課題

- 外国人労働者の導入が韓国の経済・社会に与えたプラス、マイナス両面の影響が表れてきており、韓国の経験を日本の外国人労働者政策に活かすことが可能。

有識者会議では、**単なる人手不足対応ではなく、**  
長期的な視野を持って議論する必要がある。  
また、諸外国の事例を含めエビデンスを踏まえた  
政策、**EBPMを進めるべき。**と論じられた。

※EBPM（エビデンス・ベスト・ポリシー・メイキング）

政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする

外国人労働者を受け入れるための制度の見直しに際しては、次の4点を踏まえるべき。

- ①受け入れた際のデメリットが顕在化しないよう、また、**社会の分断を招かないような制度設計**。
- ②**日本人労働者と同じ処遇**、生活者としても必要な支援を受けられること。
- ③外国人労働者の就労ニーズは多様化しており、在留の条件は明確化しつつ、**長期滞在の道が開かれること**。
- ④有期契約から無期契約への転換など 外国人についてひょうそくがとれているなど、**日本の労働市場改革とひょうそくを合わせた制度設計**。

## 4. 特定技能制度の今とこれからの違い予測

項目	新制度	特定技能制度
目的	人手不足が深刻な特定産業分野において、即戦力となる外国人材を受け入れること	人手不足が深刻な特定産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れること
在留資格	特定技能1号	特定技能1号・2号
受け入れ可能な業種	建設、介護、外食、宿泊、農業、漁業、製造、清掃、情報通信、運輸、電気・電子、建設	建設、造船、自動車整備、航空、介護、外食、宿泊、農業、漁業、水産養殖、飲料製造、医薬品製造、化学工業、繊維製造、食品製造、金属製造、機械製造、電気機器製造、電子機器製造、情報通信、運輸、倉庫・運輸関連サービス、清掃、ビル設備管理、人材派遣、警備、保育、教育、医療、福祉、介護
受け入れ可能人数	上限なし	業種ごとに定められている受け入れ可能人数
日本語能力	特定技能1号：N4以上	特定技能1号：N4以上、特定技能2号：N2以上
技能試験	特定技能1号：受験不要	特定技能1号：受験必要、特定技能2号：受験必要
家族帯同	特定技能1号：受入可能	特定技能1号：受入可能、特定技能2号：受入可能

Google Birdより

技能実習制度を廃止した上で、国内産業にとって①人材確保の制度として再出発することが必要。

それにより、日本のどの産業にどれくらいの人数の受け入れが必要かという議論や検証ができるようになり、②特定技能制度と整合性がとれた、キャリアパスを見通すことのできる制度になる。

5/11有識者会議の座長は、「技能実習制度」を廃止し「新たな制度」の創設を求める中間報告書を法務大臣に手渡した。

新しい制度では、外国人が日本でより長く働けるよう専門知識を持つ外国人を受け入れている特定技能制度に移行しやすくするほか、外国人に対する人権侵害の“温床”とも指摘される③転職の制限も緩和される見通しである。

技能実習制度の廃止は、日本社会にとって大きな転換点となるでしょう。新たな制度が、④人権を尊重し、実習生にとってもメリットのある制度になることを期待されている。

こんなお悩みはございませんか？

- ・外国人スタッフの情報管理ができずに困っている  
↳ 支援実施状況、ビザ更新などスタッフや受け入れ企業の情報をまとめて管理できればご担当者さまの工数が削減できます！
- ・外国人スタッフへの日本語教育に困っている  
↳ 外国人が日本で、どれだけスキルアップしながら定着するかが日本の経済と産業の発展に重要かということです！

上記お悩みに関しまして、弊社サービスのご紹介をさせていただきます。

MANABEL JAPAN (マナベルジャパン)

Cross Learning Japan (クロスラーニングジャパン)

## 日本で働く外国人のための 教育支援 + 人材管理サービス



### ◆教育支援

- ① eラーニング搭載機能：自社の日本語教育・試験対策講座を掲載できる
- ② 日本語オンラインレッスン管理機能：日本語オンラインレッスンのスケジュール管理、連絡管理ができる
- ③ 日本語レベルチェック機能：日本語学習のスタートレベルがわかる
- ④ 学習報告書の自動出力：日本語学習のビフォーアフターを可視化





## 日本で働く外国人のための 教育支援 + 人材管理サービス



### ◆人材管理

- ①情報管理：支援業務に特化した外国人スタッフの管理ができる
- ②ファイル管理：煩雑な書類管理も1箇所。各機能に紐づけて保管ができる
- ③タスク管理：御社独自の業務フローに沿ってタスクを設定できる
- ④支援内容の保存：面倒な書類作成を自動化できる
- ⑤ダッシュボード機能：全社・各部署の対応状況を俯瞰して把握できる



## 外国人労働者向け、 母国語で日本語教育を学べる教材



### 日本語系コンテンツ一覧

レベル	コース名称	本数	言語
未学習	Basic for newbies	5	英語
初級 (N5,A1)	JLPT N5 Basic	51	日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4,A2)	JLPT N4 Basic	50	日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
中級 (N3)	JLPT N3 Basic	50	日本語、ベトナム語
上級 (N2)	JLPT N2 Basic	50	日本語、ベトナム語
上級 (N1)	JLPT N1 Basic	50	日本語
初級 (N5,A1)	JFT-Basic A1	12	日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4,A2)	JFT-Basic A2	36	日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語

### 技能系コンテンツ一覧

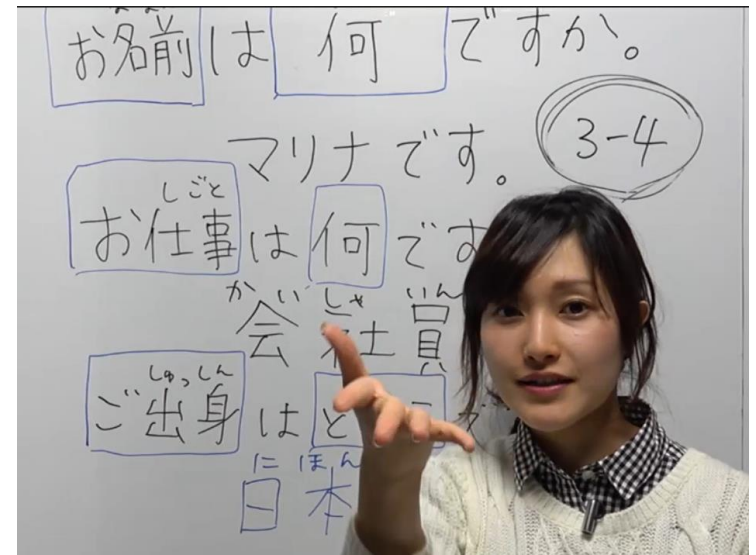
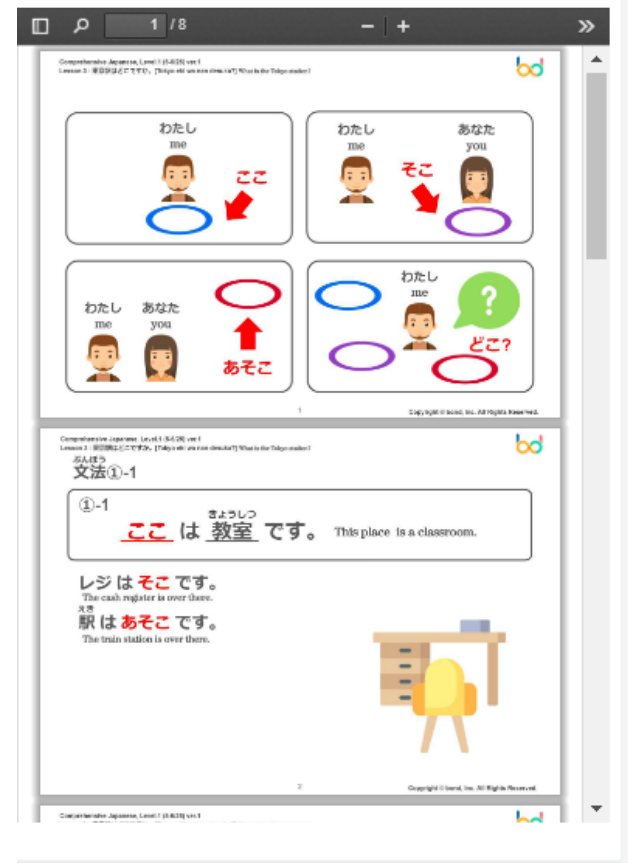
レベル	コース名称	本数	言語
初級 (N4, A2)	外食：特定技能試験対策	36	日本語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4, A2)	宿泊：特定技能試験対策	36	日本語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4, A2)	飲食料品製造：特定技能試験対策	12	日本語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4, A2)	介護：特定技能試験対策 (技能/日本語)	30/18	日本語、中国語、ベトナム語、インドネシア語
初級 (N4, A2)	農業：特定技能試験対策 (耕種/畜産)	17/24	日本語
中級 (N3)	介護のための日本語	40	日本語
中級 (N3)	Business Speaking for intermediate	21	日本語
中級 (N3)	Business KEIGO for intermediate	20	日本語

日本語を母国語で学ぶことができる  
(6カ国語対応)

日本語・英語・インドネシア語  
中国語・ベトナム語・ミャンマー語



日本語教育検定 (JLPT) の  
レベルに沿った講義



**「外国人労働者が日本でどれだけスキルアップしながら定着するか」**

**これが日本の経済と産業の発展に重要！！**

そのためには、

**日本語を習得する**

**日本の文化や社会に適応する**

**このような外国人材の能力が必要となります！**

日本で働く外国人材がこれらの課題を克服する為に我々に何ができるのか、今一度お考えいただくきっかけとなれば幸いです！！