

外国人労働力を活かすための
社会の支援システムについて

報告書

令和7年6月

エス・ティー・アート

目 次

第1章 外国人労働力を求める背景	1
1-1 国際的な労働移動をめぐる環境の変化	1
1. グローバリゼーションの進展	1
2. 送出国における経済・社会状況の変化	1
3. 他の受入れ国における経済・社会状況の変化	2
1-2 我が国が置かれている環境の変化への対応の必要性	3
1. グローバリゼーションの進展－外国人労働者の流入と高度な人材へのニーズの増大への対応	3
2. 少子・高齢化の進展－労働力不足への懸念－	3
3. 経済の相互依存関係が強まる中での労働力送出圧力の増大への対応	4
1-3 2000年ごろまでの外国人労働者受入れ制度の概要と問題点	4
1. 2000年初頭における外国人労働者受入れ制度の概要	4
2. 現行制度（2002年時点）が想定していた受入れの姿と実態の乖離等	6
第2章 外国人労働者の現状	10
1-1 「外国人雇用状況」の届出状況	10
1. 外国人労働者の状況	10
2. 外国人を雇用する事業所の状況	17
1-2 神戸市の状況	19
1. 在留外国人	19
2. 外国人の労働力人口	21
3. 産業大分類別	23
4. 職業大分類別	24
第3章 国の政策	25
3-1 法律	25
1. 入管法（出入国管理及び難民認定法）	25
2. 出入国在留管理基本計画	41
3-2 制度	52
1. 在留資格	52
2. 技能実習制度及び特定技能制度の沿革	55
3. 技能実習制度	57
4. 育成就労制度	66
5. 特定技能制度	70
3-3 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策等	83
1. 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ	83
2. 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策	84
3. 総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会	89
3-4 外国人受入環境整備交付金	96

第4章 外国人労働者を取りまく環境の問題点と課題	98
4-1. 法・制度上の問題点と課題	98
1. 技能実習制度にかかる問題点・課題	98
2. 外国人が中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築について	102
3. 管理監督や支援体制の在り方	104
4. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組	107
4-2. 失踪問題	110
1. 失踪者の状況	110
2. 失踪者にかかる調査結果	115
3. 技能実習制度の適正化に向けた取組	118
4-3. 外国人労働者と犯罪	120
4-4. 外国人労働者にかかる調査・研究等	125
1. 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査	125
2. 外国人労働者と日本人労働者の賃金格差	133
3. 外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて	136
4. 宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究	143
5. 学識経験者へのインタビュー記事	148
4-5. 外国人労働力を活かすための支援の方向性について	152
1. 外国人労働者への支援	152
2. 受け入れ企業等への支援	153
第5章 外国人労働者への対応例	156
5-1. 国内の事例	156
1. 北海道における外国人材の受入拡大・共生に向けた対応	156
2. 石川県外国人労働者定着支援事業	160
3. 滋賀県外国人材受入サポートセンター	168
4. 大阪外国人材採用支援センター	172
5. 東京都「中小企業の外国人材受入支援事業」	178
6. 群馬県多文化共創カンパニー認証制度	183
7. ふくい外国人コミュニティリーダー	189
8. 豊後高田インターナショナルコントリビューション事業協同組合（B I C）	195
9. 浜松市における在住外国人メンタルヘルス相談等事業	199
10. 特定非営利活動法人 Adovo（アドボ）	204
11. 特定非営利活動法人 日越ともいき支援会	212
12. 特定非営利活動法人 神戸定住外国人支援センター（K F C）	216
5-2. 国外の事例	220
1. 諸外国の外国人労働者の受け入れに関する制度の概要	220
2. 外国人労働者への対応に関する各種施策	224

第1章 外国人労働力を求める背景

資料：「外国人雇用問題研究会報告書」（平成14年7月、厚生労働省）

「外国人雇用問題研究会報告書」（平成14年7月、厚生労働省）によると、外国人労働力が求められる背景として以下の点が挙げられている。

1-1 国際的な労働移動をめぐる環境の変化

1. グローバリゼーションの進展

(1) 産業、企業の国際的な競争の激化と雇用システムの変化

情報通信技術の進歩等を背景に経済のグローバリゼーションが進展し、国際的な競争が激化する時代になっており、各国で、産業構造の転換や、企業の再編が急速に進められていた。

国際競争力を強化するため、新事業の創造、先端分野での技術開発等による高付加価値製品・サービスの開発、既存事業の再構築等の実現に向け、各分野で様々な対応が図られており、各企業において経営戦略・人事戦略の見直しが進められていた。各企業は、より優秀な人材の獲得と労働者の効率的な活用を目指して、国籍にかかわらずより高度な技術・知識を有する労働者に対する需要を高めていた。

(2) 国際的な人の移動の枠組みづくりの進展

グローバリゼーションの進展の中、WTO（世界貿易機関）においては、本格的なサービス貿易交渉が始まり、国際的な人の移動の枠組みについて活発に議論されると考えられていた。APEC（アジア太平洋経済協力）においては、アジア地域における専門的・技術的労働者の移動の円滑化に向けて、技術者資格の相互認証の仕組みの構築等についての議論が進んでいた。

一方、EU（欧州連合）、NAFTA（北米自由貿易協定）など、地域統合の動きが加速しており、その流れを受けて、我が国もシンガポールと経済連携協定を締結したが、今後、世界的な流れの中で、我が国においても関税の相互撤廃を主要な要素とする自由貿易協定や、サービス、投資、競争、人の移動の円滑化等、幅広い分野を対象として経済全般の連携強化を目指す経済連携協定等の締結が進み、国際的な人の移動が活発化することが予想され、外国人労働者の受入れの在り方についても一層大きな課題になることが考えられた。

2. 送出国における経済・社会状況の変化

我が国が位置するアジアにおいては、巨大な人口を有し、かつ経済的に発展途上にある国が多いことから、巨大な潜在的労働力送出圧力が存在していると言えるが、これらの国においては、人口の増加率が先進国を上回る一方で自国の経済発展のスピードが増加する労働力人口を吸収するのに十分でなく、また、日本との間の経済格差が大きいことが、移動や就職に伴うコストを考えても日本に出稼ぎに行こうとするインセンティブにつながり、これらを背景として労働者の海外への移動が起こっている状況にあった。

従来、我が国に労働者を送り出してきた国の労働力送出圧力は、経済開発のための諸施策の進展によって弱まるのではないかとの議論も見られたが、これらの国の経済は、国内の経済社会構造、労働市場の状況や金融危機などの国際的な環境の変化の影響を大きく受けるため、急速に発展するとは言えなかった。

例えば、フィリピンでは、1992年～1998年、財政再建や規制緩和等の経済構造改革を推進しつつ、外資導入と輸出主導による高度成長を実現したものの、米国の景気減速、東南アジア全体の停滞等の影響を受け、舵取りの難しい状況にあった。

また、中国では、1978年から実施された経済改革・開放政策の中、高度経済成長を達成してきたが、1990年代半ばからの国有企業改革に伴う雇用不安等から消費が不振となり、また、相当数の潜在失業者が存在していると見られており、今後も高い経済成長率が持続するかどうか不透明な状況にあった。

以上のような、送出国の人口増加の様態や、経済・社会の状況を見ると、国内の雇用機会の不足や日本との経済格差といった要因が早急に解消されとは考えにくく、依然として強い送出圧力が続くものと考えられた。

3. 他の受入れ国における経済・社会状況の変化

EU域内では、単一通貨の導入等のカネの自由化だけでなく、ヒトの自由化も進められており、1990年にシェンゲン協定が発効されたことに伴い、EU域内の協定加盟国国境でのパスポート審査の廃止、国境管理の協力、共通ビザの発行等によりEU域内の人の移動が自由化されてきていた。その一方で、EU域外からの人の移動については、ドイツ、フランス等に見られるとおり、国内の高い失業率等を背景に家族呼び寄せの場合を除いて外国人労働者の新規受入れを厳しく制限してきたが、最近では政策の転換を図りつつあり、2000年及び2001年にEU域外からの人の移動の自由化に関する指針（EUが採るべき移民施策全般の在り方として欧州委員会の見解を示したもの）を発表して議論を促している状況にあった。なお、域内各国においては、過去に受け入れた外国人労働者と自国民との間の社会的統合や東欧からの移民対策に苦勞していた。

また、北米においては、1994年にNAFTAが発効し、その影響から域内貿易が加速度的に拡大するとともに、NAFTA域内経済の一層の統合とビジネス関係者の人の移動の円滑化、経済の再編が進んでいた。

さらに、グローバリゼーションが進展する中、経済の発展の中核を担う、高度な技術や知識を有する人材の獲得競争が激化し、各国では、IT関連技術者などの受入れ促進のための制度見直しを行っていた。例えば、アメリカではH-1Bビザの発給枠の拡大（2001年から3年間）、ドイツではグリーンカード制度の導入（2000年）、イギリスでは高度な技術・経験を有する労働者の確保を目的としたポイント制度の導入（2002年）が行われていた。

また、先進諸国の共通の課題として少子・高齢化の進展がみられた。

国連「世界人口見通し（2000年）」によると、先進地域の人口は、2000年の11億9100万人から2025年には12億1900万人でピークに達し、その後2050年に11億8100万人まで減少すると推計されていた。年平均人口増加率を見ると、2000～05年には0.16%増加するが、2045～50年には0.19%の減少と、年々減少幅が増加すると見込まれていた。

また、同見通しにより 65 歳以上人口割合を主要国についてみると、アメリカでは 2000 年に 12.3%、2050 年には 21.1%、イギリスでは 2000 年に 15.8%、2050 年には 27.3%、ドイツでは 2000 年に 16.4%、2050 年に 31.0%になる等、年々その割合が高まることが見込まれていた。

このように、先進地域では、少子・高齢化の進展が著しく、人口減少による社会保障制度の不安定化や、労働力不足が懸念されている。ドイツではこうした状況を受け、外国人労働者の受入れが国内の労働力不足を補い、社会保障制度の安定化に貢献するとの基本的認識の下、長期間にわたって外国人労働者が滞在できる仕組みを導入することなどを内容とする新移民法案を連邦議会及び連邦参議院に提出し、2002 年 3 月に可決されていた。

1-2 我が国が置かれている環境の変化への対応の必要性

1. グローバリゼーションの進展－外国人労働者の流入と高度な人材へのニーズの増大への対応

グローバリゼーションの進展を背景として、国際的な労働移動がますます活発化するとともに、企業間の競争激化の中で高度な人材の獲得が世界共通の課題となり、先進国を中心に、高度な人材を受け入れやすくするための制度導入あるいは改正が行われ、世界的な人材獲得競争が続いていた。また、これまで労働力送出国と位置付けられてきたアジアの国々の中にも、単なる送出しだけではなく、専門的・技術的分野の労働者を受け入れる国が出てきており、国際的な労働力の移動は 80 年代と比べると活発化、多様化してきていた。

我が国でも、外国人労働者数が増大し、1990 年には 26 万人だったものが 2000 年には 71 万人（いずれも不法残留者数を含んだ値）となっていたほか、1980 年代と比べて、他の欧米先進国と同様、我が国の経済社会の活性化を担う高度な人材の受入れが大きな課題となっていた。政府は基本方針として専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れを積極的に進めていたが、入国者について数量制限等を課していないにも関わらず、外国人労働者にとって日本での生活にかかるコストが高いことや、日本の労働慣行になじめないこと等社会や職場の魅力が不足していたこと等により、「興行」を除く専門的・技術的分野の外国人労働者の数は不法残留者も含めた外国人労働者全体の 14%と依然として受入れが進まず、優秀な人材の確保が進んでいない状況にあった。このため、企業等の中に、今後我が国が国際的競争力を失うのではないかとの危機意識がみられた。

2. 少子・高齢化の進展－労働力不足への懸念－

我が国の人口は 2006 年をピークに減少するという見通しが発表され、人口が減少するとともに、労働力人口も減少するとの見方から、日本経済の活力と国民の生活水準の低下を危惧する意見も見られた。これについては、当初から日本への永住を前提として入国する移民等の外国人の受入れを考慮すべきとの声もあった一方で、技術開発等による生産性向上等により人口が減少しても国として一定の経済成長が確保され、むしろゆとりあ

る生活が実現できるとする見方もあった。また、経済全体としての労働力不足が起こらなくても、日本人が就きたがらないような分野での労働力不足が一層深刻化するとの懸念もあり、これらの分野に外国人労働者を入れるべきとの意見が出ていた。以上のように、少子・高齢化に伴う労働力不足の状況をどの程度と認識し、また、それに対してどのような対策を講じるのかが大きな課題となっていた。

なお、少子・高齢化の進展は現役世代の減少を意味することから、年金等の社会保障制度の財源の確保・安定化も問題となっており、社会保障の担い手として外国人を移民の形で長期に受け入れるべきであるとの議論もあった。

さらに、他に類を見ない我が国の高齢化のスピードに対しては、医療・社会福祉分野での労働力の不足も問題点として指摘され、介護等を担う人材の育成が急務となっていたほか、将来の課題として、不足する部分を外国人で補うべきだという意見も出てきていた。

3. 経済の相互依存関係が強まる中での労働力送出圧力の増大への対応

我が国の近隣には多くの人口を擁し膨大な労働力送出圧力を持つ国が存在する。2000年末現在における特別永住者を除いた外国人登録者数は、約117万人であったが、うちアジア地域が73万人で約6割を占めており、我が国に様々な資格で入国、在留している外国人の多くがアジアの国々の出身であった。

アジア地域内での貿易拡大など経済の相互依存が強まる中、経済開発が未だ十分に進んでおらず、雇用機会が不足し、我が国との大きな経済格差のある国々からは当分送出圧力の増大が続くものと見られ、これに対する適切な対応が課題であった。

1-3 2000年ごろまでの外国人労働者受入れ制度の概要と問題点

前項のとおり国際的な労働移動をめぐる環境は大きく変化している状況の中で、我が国では外国人労働者の受入れについて、どのような問題が生じ、また、何が課題となっているのかを概観する。

1. 2000年初頭における外国人労働者受入れ制度の概要

ここでは、我が国の2000年初頭の外国人労働者受入れ制度の概要や制度改正の経緯について見ていく。

(1) 我が国の外国人労働者受入れの基本的考え方

1999年に閣議決定された「第9次雇用対策基本計画」において示されている我が国の外国人労働者受入れの基本的考え方は、専門的・技術的分野の外国人労働者については、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から受入れをより積極的に推進することとする一方で、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、

国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠としている。

なお、単純労働者の受入れに慎重であることは以下のような考えによるものである。

①他の労働者の就業機会を減少させるおそれがあること

②労働市場の二重構造化を生じさせること

日本人が就きたがらない職種に外国人労働者を受け入れた場合、日本人と外国人で異なった労働市場が形成され、外国人の多い労働市場で劣悪な労働条件が固定化するなどの労働市場の分断が生じるおそれがある。また、日本人が就きたがらない分野を外国人労働者に押しつけているという国際的批判や差別問題が発生するおそれがある。

③雇用管理の改善や労働生産性の向上の取組を阻害し、ひいては産業構造の転換等の遅れをもたらすおそれがあること

④景気変動に伴い、失業問題が発生しやすいこと

⑤新たな社会的費用の負担を生じさせること

外国人労働者を受け入れることで租税や社会保障費について追加的に収入が得られさらに社会の国際化、活性化が期待できるという意見もあるものの、これらの外国人労働者は低賃金労働者が多く、移動率も高いため、納税額は必ずしも多くないということも考えられる。一方、受入れに伴い、教育、医療・福祉、住宅等各方面にわたり、財政支出が膨大になり、社会的コストが増大する。なお、誰がそれを負担するかについては国民的コンセンサスが必要となる。

⑥送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されること

送出国については、その発展を担う人々が国外に流出することとなるおそれがある。

また、外国人労働者が日本の社会に適応していく上で様々な問題に直面するおそれがある。

(2) 現行(2002年時点)の外国人労働者受入れ制度に至るまでの経緯

1980年代後半から90年代前半にかけ、国際社会における我が国の役割が増大し、国際交流が活発化し、我が国経済、社会等の国際化が進展するのに伴って、我が国に入国・在留し、就労する外国人の数が著しく増加した。他方、バブル経済による好景気を背景に企業の人手不足が深刻であったことや我が国と近隣アジア諸国との間の著しい経済格差、円高による出稼ぎメリットの拡大などを背景として、単純労働分野に大量の不法就労外国人が就労していたことから、単純労働分野への外国人労働者の受入れの是非が国民的議論の対象となった。1988年には、労働省職業安定局長の私的研究会である「外国人労働者問題研究会」が外国人労働者受入れの課題や受入れの方向について提言を行った。

このような中、1990年に入管法が大きく改正され、在留資格が整備され、27種類に大幅に増やされたほか、不法就労対策の強化が行われた。

まず、在留資格の整備については、我が国の経済社会の国際化の進展に伴い我が国で就労する外国人が増加してきたことに対応するため、専門的な技術・知識・技能を生かして職業活動に従事する外国人等の在留資格の整備を行った(創設された10の在留資格のうち「法律・会計事務」「医療」「研究」「教育」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」の6つが就労に関する在留資格)。一方で、いわゆる単純労働者に係る在留資格は

設けられなかった。これは、単純労働者の受入れについては、広く関係各方面の意見を聞きながら、引き続き議論していく必要があると判断されたためである。

一方、不法就労外国人の増加を抑制するためには、不法就労外国人本人のみならず、その雇用主やブローカー等をも取り締まる必要があることから、新たに不法就労助長罪を設け、不法就労者を雇ったものには、3年以下の懲役または200万円の罰金（情状によっては併科）を科すこととされた。

また、我が国で開発され培われた技術、技能または知識の開発途上国等への移転を図り、それらの国等の経済発展を担う人づくりに貢献するという趣旨から、1982年より留学生の一形態としていわゆる技術研修生としての在留資格で受け入れてきたが、1990年の改正後は「研修」の在留資格で受け入れられるようになった。さらに、技術、技能等の移転をより効果的に行うという観点から、1993年には研修により一定水準以上の技術等を修得した外国人について、研修終了後、研修を受けた機関との間で新たに雇用契約を結び、研修で修得した技術等をより実践的に修得することができるようにする技能実習制度が創設された。

2. 現行制度（2002年時点）が想定していた受入れの姿と実態の乖離等

（1）様々な在留資格を持った外国人労働者の増加

1990年の入管法改正を受けて、様々な資格や目的を持った多くの外国人が我が国に滞在し、就労するようになった結果、外国人の就労者数は、不法就労者を含めて、1990年の26万人から2000年には71万人になったと推計されている。我が国が積極的に受入れを推進している専門的・技術的分野の外国人労働者が増加しているのは言うまでもないが、それ以外の資格で入国し就労している外国人の増加も著しい。すなわち就労を目的とした在留資格により在留しているのは約15万人であるが、活動に制限がないため多くの者が生産工程作業などに従事している日系人等の就労者が約23万人、学費や生活費を得るために資格外活動の許可を受けて飲食店等でのアルバイトで就労している留学生・就学生等が約6万人、製造等の現場で実習を行っている技能実習生が約3万人となっている。このように、入管法改正から10年余りが経過して、我が国に滞在し就労している外国人の中に、受入れ制度が想定していた姿と乖離している部分が出てきている。

ア 日系人

1990年の入管法改正を機に、我が国の好況による労働力需要の増加と南米諸国の厳しい経済状況があいまって、南米からの日系人の来日が急増したが、これらの来日就労者は、ブラジルで「デカセギ」と呼ばれているように、家族を帯同せず、収入を得るために比較的短期間日本で就労した後帰国する者が多かった。

しかし、（財）産業雇用安定センターの日系人アンケート調査によると、配偶者・家族と同居している者が2001年には72%となるなど、その後は、家族を伴う者が増加しているほか、在留期間も3年以上の者が66%（2001年）となっており、家族とともに長期にわたり日本に在住する日系人が増加している。さらに、来日が2回以上となる者が56%を占めており、リピーターも多くなっている。

これらの日系人就労者の多くは自動車関連の製造業や食品加工業などの深夜労働や

変則勤務を伴う製造現場、あるいは元請企業からの受注サイクルの短期化や人件費削減に対応した期間工として就労している。また、その半分以上が、業務請負業者に雇用されており、外国人労働者とは直接、雇用契約を交わさない請負先の製造現場で、就労しているとみられている。

このように、日系人労働者は我が国が就労目的の外国人を受け入れていない分野において、補完的な、あるいは雇用量の調整が容易な労働力として機能していると考えられる。

イ 研修生、技能実習生

外国人研修生は、本来、労働者ではなく技能を修得するために在留している「研修生」であり、この制度は途上国に対する技術移転に貢献している。しかし、実態上は日本人の就労が少ない製造業の生産現場等の労働力として機能している面があるという指摘がある。

また、1993年から導入された技能実習制度は、雇用関係の下で、実務を通して技術・技能等を修得させることにより、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力するものであるが、研修生と同様に、我が国が外国人労働者を受け入れていない分野の労働力としての役割を担っているという指摘もなされている。加えて、これらの外国人については、研修、技能実習先から逃走し、不法就労者となる者も出てきている。

ウ 留学生、就学生

留学生及び就学生は、我が国において学問を修得するために在留しているが、在留の目的に反しない範囲で資格外活動として、就労時間数などの一定の制限の下に就労することが可能である。一方で、これらの者の多くは、我が国と本国との間の経済的な格差等を背景として、学業を継続するために、一定程度の就労をせざるを得ない状況に置かれているとも言える。その結果、2001年に発給された資格外活動許可は約6万6千件（留学生・就学生の数は約13万5千人）にのぼっており、非常に多くの外国人留学生及び就学生が就労している。就労先は、風俗営業及び風俗関連営業が除かれているほかは制限がないこともあいまって、飲食店などの単純労働分野での就労が多くなっている。

(2) 定住化に伴う問題の顕在化

前述したように、日系人については、長期にわたり日本に在住している者が多くなっていることや、永住の在留資格を有する南米地域出身者が増加している（1990年：305人→2000年：17,890人）ことから、定住化の傾向がうかがえる。また、日本人と結婚した外国人の数も増加しており、このような状況の変化に伴って、長期にわたって居住している日系人を中心に、外国人が日本社会の一員として日本国民と「共生」する上での様々な問題が表面化しはじめている。

就学年齢に達した児童を親が登校させないことや、日本語が不自由なために授業についていけなくなり不登校となることなどの教育問題、さらにはそうした子どもの非行問題等が日系人社会の大きな問題となっている。

また、手取り所得を極力多くしたいと考える外国人労働者や負担の軽減を狙う事業主がいること等を背景に医療保険、雇用保険等に未加入又は加入未届の者が出てきて

いることや、それに伴って、例えば高額となった治療費が払えなくなるなどの問題が発生していることについての指摘があるほか、外国人が多数居住している自治体が地域で顕在化しつつある様々な問題の解決に積極的に取り組んでいくことを目的として設立された外国人集住都市会議においても、外国人住民の健康問題、国民健康保険制度運営についての自治体間格差や保険料の滞納などの問題の発生が指摘されている。

さらに、外国人が集中して住んでいる区域では近隣住民との文化・生活習慣等をめぐる摩擦等の問題が発生しているところもある。

これらの問題に対し、前述のような外国人が集住している自治体では、南米系日系人を中心とした外国人の集住化に伴う諸問題の解決に向けて取組を模索しはじめているが、日系人の定住化に対する対応は、従来、本格的に多くの外国人労働者を受け入れる機会のなかった我が国の社会にとって外国人との共生の試金石とも言えるものと考えられる。

(3) 景気低迷期における外国人労働者の失業の発生

近年の厳しい雇用情勢が続く中で、特に昨今日系人を中心に外国人労働者の解雇、請負契約打ち切りによる失業が急増している。これに対し、日系人の場合は帰国者も多いものの、その家族を伴い定住化するようになったことに伴い、失業しても帰国せず、日本で仕事を探すという状況が増加している。これらの外国人労働者は日本語を流暢に操れない者も多く、いったん失業した場合に、再就職しにくい傾向にあると見られている。

このような状況を反映して、特に日系人が多い地域の公共職業安定所では、来所する外国人求職者数が最近になって急増しており、2001年度は約2万4千人と前年度に比べて約2.3倍となっている。

これらの問題点に対し、厚生労働省では、通訳の増配置などによる円滑な職業相談、職業紹介の拡充や就労実態の把握に基づく、雇用管理の改善指導を行っているが、そもそも日本人の雇用失業情勢が非常に厳しい中で、日本語が流暢ではないことが多い外国人に対して職業を紹介することは極めて困難な状況にある。

(4) 不法就労の悪質・巧妙化

不法残留者の数は、景気変動の影響や法違反外国人の集中取締り等によって近年減少しているものの、依然として高水準で推移しており、そのほとんどが不法就労者と考えられている。景気が停滞しているにも関わらず不法就労者が絶えないのは、労働者送出国の状況等から労働者送出圧力が依然として強いこと等のためと考えられる。

80年代と比較すると、不法就労者として摘発される者の国籍の多様化が進み、実態がますますつかみにくくなっているほか、悪質なブローカー等の仲介によるものも出てくるなど様々なケースが見られるようになっている。また、不法入国についても巧妙に偽造・変造された旅券等の行使等悪質なケースが増えている。

さらに、大量の不法就労者の存在は、長引く景気低迷による雇用情勢の悪化とあいまって、国際組織犯罪などの外国人がからんだ犯罪の増加、凶悪化等、治安の悪化による社会不安につながることを懸念する声も出ており、その実態の把握と厳正な対処が必

要となっている。

(5) 入国・在留手続に係る問題

企業からは、外国人労働者の入国、就労ビザの更新に関する手続に多数の書類が必要であること、審査に長期間（2か月程度）を要すること、求められる参考書類がその時の窓口担当者によって異なることがあるなど審査基準が不明確であること等、手続が煩雑であることが外国人労働者を雇い入れようとする場合の足かせになっているという指摘がある。

また、当初許可される在留期間が1年と短く、定期的に更新しなければならないことが、外国人労働者自身にとっても、雇用する側にとっても負担となっているという指摘がある。

さらに、例えば「技術」の在留資格の認定要件として、4年制大学卒業程度の学力という条件があるが、大卒資格を持っていなくても優秀な人材は多数存在するという意見や、専門学校卒業者のほうが実践的な技術を身につけたものが多いという意見もあるなど、この条件をニーズにあったものに変えていくべきではないかという意見もある。

第2章 外国人労働者の現状

資料：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）（厚生労働省）

1-1. 「外国人雇用状況」の届出状況

「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）（厚生労働省）によると、外国人雇用状況は次のとおりである。なお、これは事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）で、数値は事業主から提出のあった届出件数である。

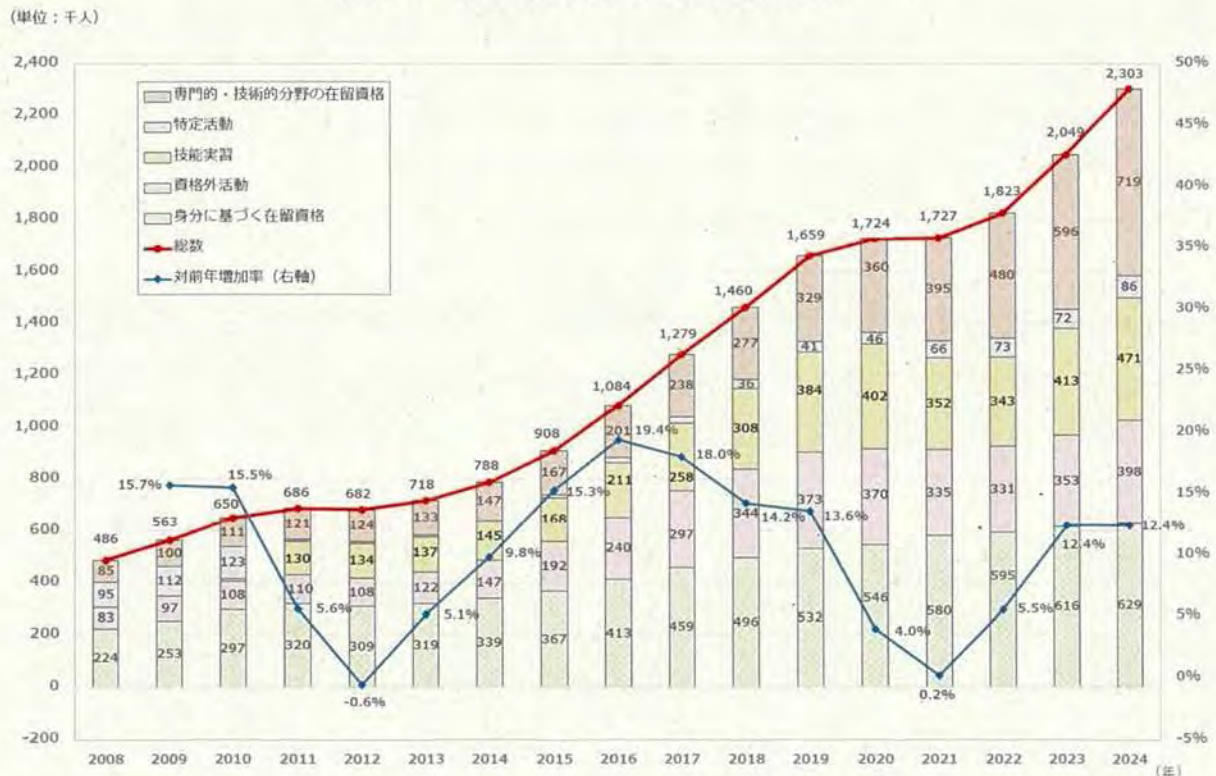
1. 外国人労働者の状況

（1）外国人労働者数

令和6年10月末時点で、外国人労働者数は約230万人（雇用する事業所数は約34.2万事業所）であり、令和5年10月末時点に比べ、約25.3万人（約2.3万事業所）増加している。届出が義務化された平成19年以降、過去最多を更新している。

外国人労働者数の対前年増加率は、12.4%と前年と同率（事業所数では7.3%と前年6.7%から0.6ポイント上昇）であった。

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

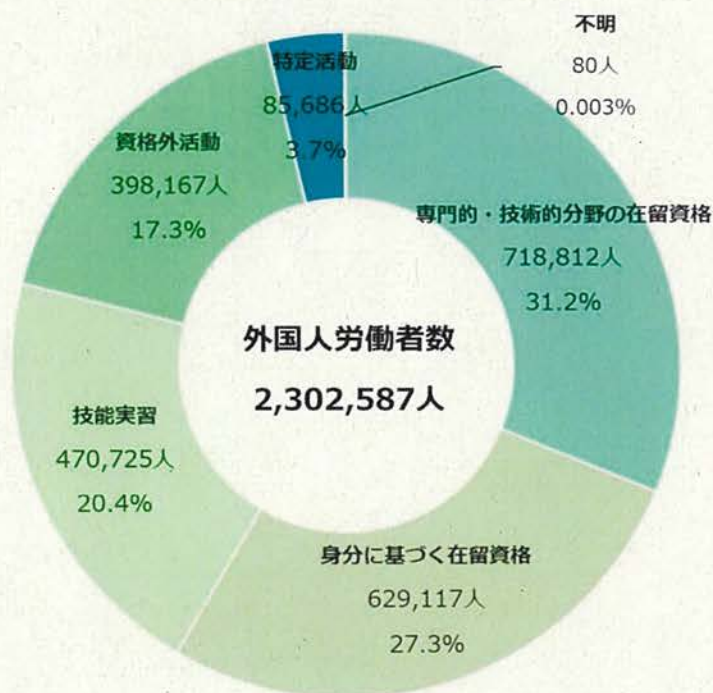


出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）（厚生労働省）、以下、本項同様

(2) 主な在留資格別の外国人労働者数対前年増加率の推移

外国人労働者数を在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が最も多く約 71.9 万人 (31.2%) であり、次いで、「身分に基づく在留資格」が約 62.9 万人 (27.3%)、「技能実習」が約 47.1 万人 (20.4%) となっている。

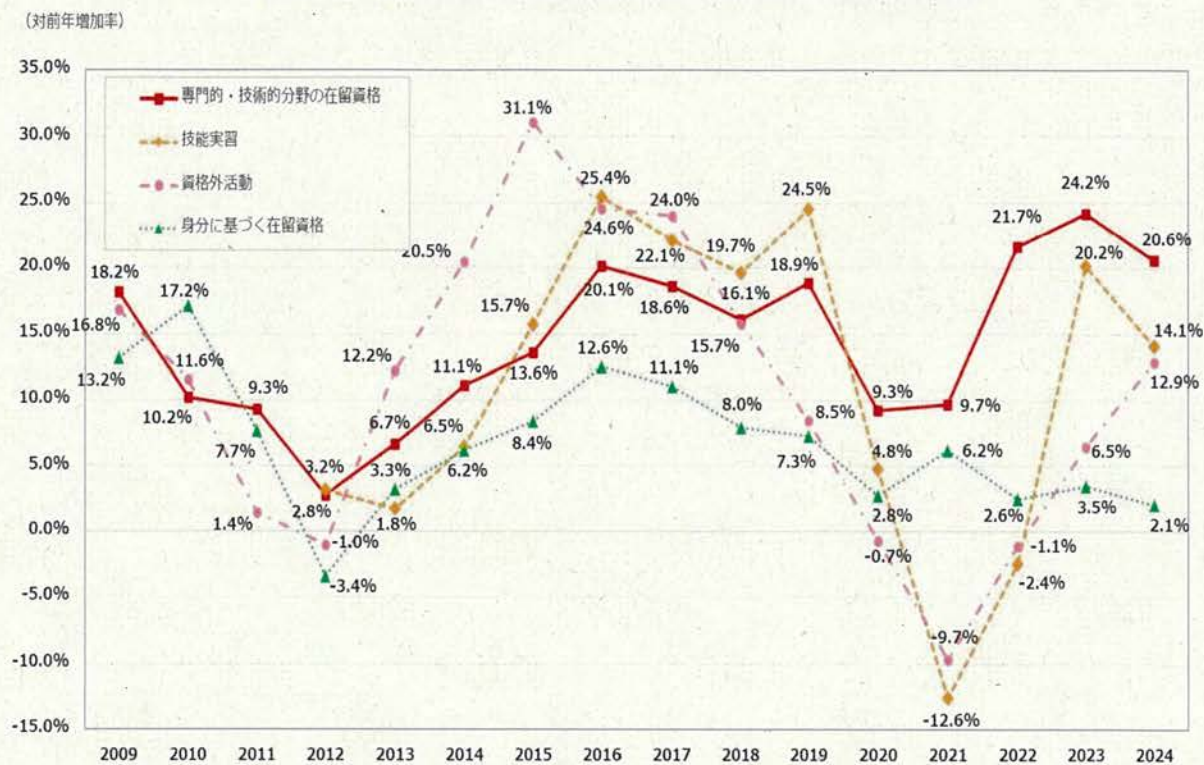
図4 在留資格別外国人労働者の割合



対前年増加率の推移をみると、2015～2017 年ごろは、「資格外活動」や「技能実習」の対前年増加率が大きかったが、2020 年以降は、「専門的・技術的分野の在留資格」の対前年増加率が大きくなっている。

2024 年時点では、「専門的・技術的分野の在留資格」の対前年増加率が 20.6%、「技能実習」14.1%、「資格外活動」12.9%、「身分に基づく在留資格」2.1%となっている。

図 1-2 主な在留資格の外国人労働者数対前年増加率の推移



(3) 産業別外国人労働者数

産業別外国人労働者数をみると、「製造業」が最も多く 59.8 万人 (26.0%) であった。次いで「サービス業 (他に分類されないもの)」(35.4 万人、15.4%)、「卸売業、小売業」(29.8 万人、12.9%) となっている。

対前年増加率をみると、「医療、福祉」が 28.1% と最も高く、次いで、「建設業」22.7%、「宿泊業、飲食業」16.9% となっている。

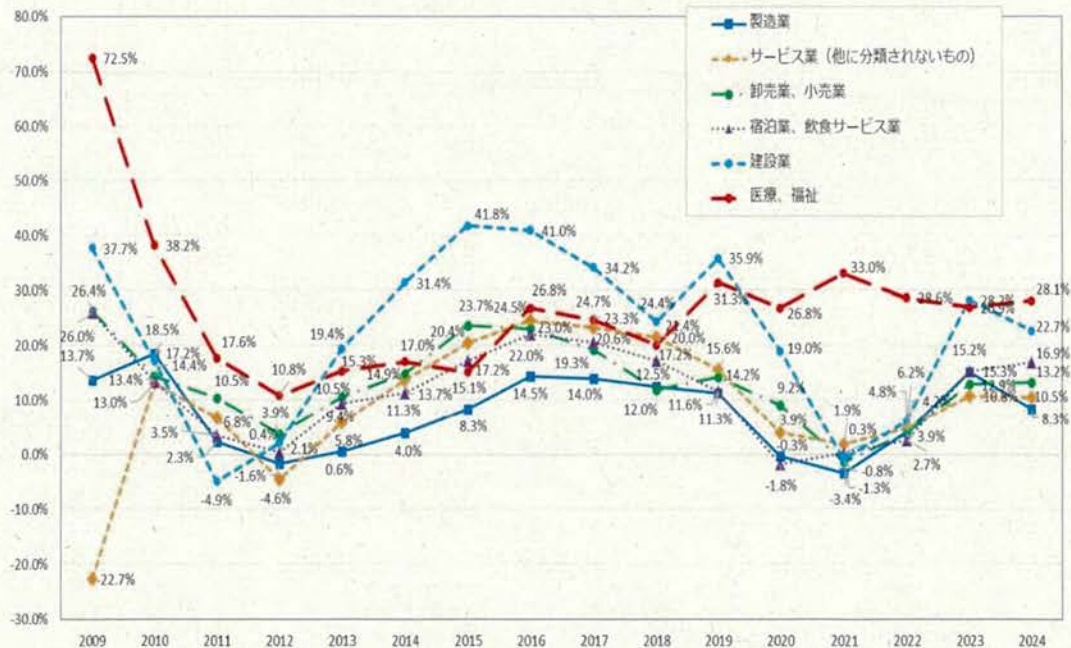
(単位: 千人)

図 2-1 産業別外国人労働者数の推移



(対前年増加率)

図 2-2 主な産業の外国人労働者数対前年増加率の推移

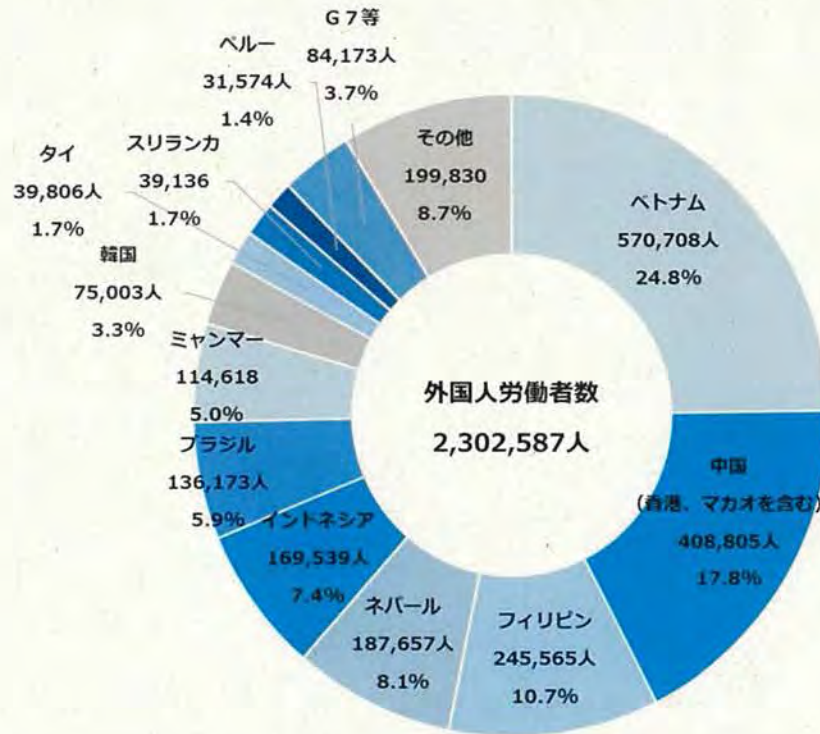


(4) 国籍別外国人労働者数

外国人労働者数を国籍別にみると、ベトナムが最も多く約57万人で外国人労働者数全体の24.3%であり、次いで、中国約41万人(17.3%)、フィリピン約25万人(10.3%)の順となっている。

対前年増加率が大きい主な3か国をみると、ミャンマーが61.0%、インドネシア39.5%、スリランカ33.7%の増加となっている。

図3 国籍別外国人労働者の割合



	令和2年		令和3年		令和4年		令和5年		令和6年	
	対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率	
外国人労働者総数	1,724,328	4.0%	1,727,221	0.2%	1,822,725	5.5%	2,048,675	12.4%	2,302,587	12.4%
ベトナム	443,998	10.6%	453,344	2.1%	462,384	2.0%	518,364	12.1%	570,708	10.1%
中国 (香港、マカオを含む)	419,431	0.3%	397,084	-5.3%	385,848	-2.8%	397,918	3.1%	408,805	2.7%
フィリピン	184,750	2.8%	191,083	3.4%	206,050	7.8%	226,846	10.1%	245,565	8.3%
ネパール	99,628	8.6%	98,260	-1.4%	118,196	20.3%	145,587	23.2%	187,657	28.9%
インドネシア	53,395	4.0%	52,810	-1.1%	77,889	47.5%	121,507	56.0%	169,539	39.5%
ブラジル	131,112	-3.2%	134,977	2.9%	135,167	0.1%	137,132	1.5%	136,173	-0.7%
ミャンマー	31,410	13.0%	34,501	9.8%	47,498	37.7%	71,188	49.9%	114,618	61.0%
韓国	68,897	-0.4%	67,638	-1.8%	67,335	-0.4%	71,454	6.1%	75,003	5.0%
タイ	29,137	3.0%	29,355	0.7%	31,998	9.0%	36,543	14.2%	39,806	8.9%
スリランカ	19,111	5.8%	20,245	5.9%	22,899	13.1%	29,273	27.8%	39,136	33.7%
ベルー	29,054	-1.7%	31,381	8.0%	31,263	-0.4%	31,584	1.0%	31,574	0.0%
G7等 (注2)	80,414	-0.7%	78,621	-2.2%	81,175	3.2%	83,882	3.3%	84,173	0.3%
うちアメリカ	33,697	-2.2%	33,141	-1.6%	34,178	3.1%	34,861	2.0%	34,459	-1.2%
うちイギリス	12,330	-0.2%	11,917	-3.3%	12,470	4.6%	12,945	3.8%	13,017	0.6%
その他	133,991	4.7%	137,922	2.9%	155,023	12.4%	177,397	16.2%	199,830	12.6%

注1：各年10月末時点。

注2：G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

(5) 都道府県別外国人労働者数

都道府県別では、東京が約 58.6 万人 (25.4%)、次いで、愛知約 23.0 万人 (10.0%)、大阪 17.5 万人 (7.6%) となっている。また、都道府県別の対前年増加率をみると、長崎が 28.1%、北海道が 23.8%、福井が 22.5%となっている。

【別表 2】 都道府県別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

令和 6 年 10 月末時点

(単位：所、人)

	事業所数			構成比 (注 3)	外国人労働者数			構成比 (注 3)
	うち派遣・請負事業所	[比率]	(注 1)		うち派遣・請負事業所	[比率]	(注 2)	
全国計	342,087	19,941	[5.8%]	100.0%	2,302,587	399,213	[17.3%]	100.0%
1 北海道	7,802	219	[2.8%]	2.3%	43,881	1,831	[4.2%]	1.9%
2 青森	1,027	20	[1.9%]	0.3%	6,190	58	[0.9%]	0.3%
3 岩手	1,253	43	[3.4%]	0.4%	7,866	272	[3.5%]	0.3%
4 宮城	3,268	177	[5.4%]	1.0%	19,554	2,404	[12.3%]	0.8%
5 秋田	729	10	[1.4%]	0.2%	3,536	54	[1.5%]	0.2%
6 山形	1,279	64	[5.0%]	0.4%	6,661	531	[8.0%]	0.3%
7 福島	2,473	179	[7.2%]	0.7%	13,710	1,777	[13.0%]	0.6%
8 茨城	9,441	453	[4.8%]	2.8%	61,909	10,041	[16.2%]	2.7%
9 栃木	5,150	467	[9.1%]	1.5%	35,569	9,791	[27.5%]	1.5%
10 群馬	6,344	475	[7.5%]	1.9%	56,938	17,952	[31.5%]	2.5%
11 埼玉	17,990	909	[5.1%]	5.3%	120,062	23,804	[19.8%]	5.2%
12 千葉	15,059	651	[4.3%]	4.4%	92,516	11,163	[12.1%]	4.0%
13 東京	82,294	4,785	[5.8%]	24.1%	585,791	87,122	[14.9%]	25.4%
14 神奈川	22,384	1,654	[7.4%]	6.5%	134,101	22,462	[16.8%]	5.8%
15 新潟	2,594	89	[3.4%]	0.8%	14,358	1,535	[10.7%]	0.6%
16 富山	2,499	141	[5.6%]	0.7%	14,930	2,272	[15.2%]	0.6%
17 石川	2,299	191	[8.3%]	0.7%	15,092	2,668	[17.7%]	0.7%
18 福井	1,841	62	[3.4%]	0.5%	13,594	3,585	[26.4%]	0.6%
19 山梨	2,092	126	[6.0%]	0.6%	12,462	2,559	[20.5%]	0.5%
20 長野	4,992	247	[4.9%]	1.5%	27,834	3,778	[13.6%]	1.2%
21 岐阜	5,739	315	[5.5%]	1.7%	43,733	9,830	[22.5%]	1.9%
22 静岡	10,235	1,258	[12.3%]	3.0%	81,560	30,580	[37.5%]	3.5%
23 愛知	26,979	2,546	[9.4%]	7.9%	229,627	62,140	[27.1%]	10.0%
24 三重	4,961	456	[9.2%]	1.5%	37,091	10,648	[28.7%]	1.6%
25 滋賀	2,721	371	[13.6%]	0.8%	24,990	9,300	[37.2%]	1.1%
26 京都	5,837	262	[4.5%]	1.7%	34,786	3,262	[9.4%]	1.5%
27 大阪	28,167	867	[3.1%]	8.2%	174,699	25,283	[14.5%]	7.6%
28 兵庫	11,235	507	[4.5%]	3.3%	66,165	9,772	[14.8%]	2.9%
29 奈良	1,838	51	[2.8%]	0.5%	9,929	568	[5.7%]	0.4%
30 和歌山	1,163	52	[4.5%]	0.3%	5,711	244	[4.3%]	0.2%
31 鳥取	746	25	[3.4%]	0.2%	3,912	71	[1.8%]	0.2%
32 島根	950	31	[3.3%]	0.3%	5,675	1,186	[20.9%]	0.2%
33 岡山	3,649	121	[3.3%]	1.1%	26,676	2,212	[8.3%]	1.2%
34 広島	6,660	402	[6.0%]	1.9%	48,351	4,908	[10.2%]	2.1%
35 山口	2,171	114	[5.3%]	0.6%	12,754	1,185	[9.3%]	0.6%
36 徳島	1,299	51	[3.9%]	0.4%	6,452	395	[6.1%]	0.3%
37 香川	2,165	102	[4.7%]	0.6%	14,428	823	[5.7%]	0.6%
38 愛媛	2,347	229	[9.8%]	0.7%	14,550	1,927	[13.2%]	0.6%
39 高知	1,216	26	[2.1%]	0.4%	5,293	103	[1.9%]	0.2%
40 福岡	12,330	639	[5.2%]	3.6%	76,199	12,371	[16.2%]	3.3%
41 佐賀	1,368	28	[2.0%]	0.4%	8,749	349	[4.0%]	0.4%
42 長崎	2,079	84	[4.0%]	0.6%	11,096	974	[8.8%]	0.5%
43 熊本	3,982	132	[3.3%]	1.2%	21,437	1,517	[7.1%]	0.9%
44 大分	2,223	70	[3.1%]	0.6%	12,176	730	[6.0%]	0.5%
45 宮崎	1,506	21	[1.4%]	0.4%	8,515	134	[1.6%]	0.4%
46 鹿児島	2,427	70	[2.9%]	0.7%	14,240	787	[5.5%]	0.6%
47 沖縄	3,284	149	[4.5%]	1.0%	17,239	2,255	[13.1%]	0.7%

注 1：「事業所数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数及び当該都道府県の外国人雇用事業所数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。

注 2：「外国人労働者数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数及び当該都道府県の外国人労働者数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。なお、労働者派遣事業等を行っている事業所に就労している外国人労働者のすべてが派遣労働者等であるとは限らない。

注 3：「構成比」欄は、事業所総数（全国計）及び外国人労働者総数（全国計）に対する当該都道府県の事業所数及び外国人労働者数の比率を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が 100% にならない場合がある。

[参考-7] 外国人雇用事業所数・外国人労働者数（都道府県別）

（単位：所、人）

	令和4年				令和5年				令和6年10月			
	事業所数	対前年 増加率	外国人 労働者数	対前年 増加率	事業所数	対前年 増加率	外国人 労働者数	対前年 増加率	事業所数	対前年 増加率	外国人 労働者数	対前年 増加率
全国計	298,790	4.8%	1,822,725	5.5%	318,775	6.7%	2,048,675	12.4%	342,087	7.3%	2,302,587	12.4%
1 北海道	6,168	5.5%	27,813	11.1%	6,902	11.9%	35,439	27.4%	7,802	13.0%	43,881	23.8%
2 青森	871	6.2%	4,340	12.4%	927	6.4%	5,584	28.7%	1,027	10.8%	6,190	10.9%
3 岩手	1,107	6.5%	5,747	10.0%	1,200	8.4%	7,082	23.2%	1,253	4.4%	7,866	11.1%
4 宮城	2,717	3.4%	14,778	10.2%	2,872	5.7%	16,586	12.2%	3,268	13.8%	19,554	17.9%
5 秋田	605	6.5%	2,498	11.9%	664	9.8%	3,161	26.5%	729	9.8%	3,536	11.9%
6 山形	1,096	2.2%	4,600	3.9%	1,174	7.1%	5,743	24.8%	1,279	8.9%	6,661	16.0%
7 福島	2,127	5.6%	9,928	4.2%	2,328	9.4%	11,987	20.7%	2,473	6.2%	13,710	14.4%
8 茨城	7,925	7.4%	48,392	11.7%	8,642	9.0%	54,875	13.4%	9,441	9.2%	61,909	12.8%
9 栃木	4,399	1.8%	29,826	2.0%	4,700	6.8%	32,728	9.7%	5,150	9.6%	35,569	8.7%
10 群馬	5,526	6.8%	45,112	-2.9%	5,841	5.7%	50,324	11.6%	6,344	8.6%	56,938	13.1%
11 埼玉	15,512	6.9%	92,936	7.1%	16,734	7.9%	103,515	11.4%	17,990	7.5%	120,062	16.0%
12 千葉	12,805	3.1%	69,106	1.4%	13,645	6.6%	78,854	14.1%	15,059	10.4%	92,516	17.3%
13 東京	76,211	4.2%	500,089	3.0%	79,707	4.6%	542,992	8.6%	82,294	3.2%	585,791	7.9%
14 神奈川	19,503	5.6%	105,973	5.3%	20,884	7.1%	119,466	12.7%	22,384	7.2%	134,101	12.3%
15 新潟	2,237	4.6%	10,705	4.3%	2,404	7.5%	12,462	16.4%	2,594	7.9%	14,358	15.2%
16 富山	2,207	2.0%	12,221	6.6%	2,295	4.0%	13,427	9.9%	2,499	8.9%	14,930	11.2%
17 石川	2,030	3.0%	11,450	8.0%	2,161	6.5%	13,068	14.1%	2,299	6.4%	15,092	15.5%
18 福井	1,636	5.1%	10,565	0.4%	1,734	6.0%	11,101	5.1%	1,841	6.2%	13,594	22.5%
19 山梨	1,763	9.0%	10,433	13.3%	1,900	7.8%	11,227	7.6%	2,092	10.1%	12,462	11.0%
20 長野	4,332	4.4%	22,387	8.1%	4,598	6.1%	24,893	11.2%	4,992	8.6%	27,834	11.8%
21 岐阜	4,999	2.8%	36,192	3.4%	5,397	8.0%	40,028	10.6%	5,739	6.3%	43,733	9.3%
22 静岡	9,016	0.9%	67,841	1.5%	9,523	5.6%	74,859	10.3%	10,235	7.5%	81,560	9.0%
23 愛知	23,850	5.3%	188,691	6.1%	25,225	5.8%	210,159	11.4%	26,979	7.0%	229,627	9.3%
24 三重	4,379	0.3%	31,278	2.9%	4,621	5.5%	33,753	7.9%	4,961	7.4%	37,091	9.9%
25 滋賀	2,576	5.1%	23,096	10.6%	2,752	6.8%	24,791	7.3%	2,721	-1.1%	24,990	0.8%
26 京都	4,784	6.3%	23,218	8.7%	5,237	9.5%	28,506	22.8%	5,837	11.5%	34,786	22.0%
27 大阪	23,413	7.5%	124,570	11.4%	25,450	8.7%	146,384	17.5%	28,167	10.7%	174,699	19.3%
28 兵庫	9,468	6.3%	51,092	12.1%	10,312	8.9%	57,375	12.3%	11,235	9.0%	66,165	15.3%
29 奈良	1,454	4.6%	7,072	10.4%	1,628	12.0%	8,447	19.4%	1,838	12.9%	9,929	17.5%
30 和歌山	957	2.6%	3,816	12.6%	1,034	8.0%	4,682	22.7%	1,163	12.5%	5,711	22.0%
31 鳥取	683	-3.8%	3,072	3.5%	719	5.3%	3,526	14.8%	746	3.8%	3,912	10.9%
32 島根	814	4.6%	4,613	0.5%	873	7.2%	4,978	7.9%	950	8.8%	5,675	14.0%
33 岡山	3,277	2.4%	21,543	4.7%	3,406	3.9%	24,052	11.6%	3,649	7.1%	26,676	10.9%
34 広島	6,005	3.6%	38,698	5.9%	6,328	5.4%	44,093	13.9%	6,660	5.2%	48,351	9.7%
35 山口	1,855	5.5%	9,165	2.6%	1,992	7.4%	10,931	19.3%	2,171	9.0%	12,754	16.7%
36 徳島	1,207	5.3%	5,063	6.0%	1,230	1.9%	5,656	11.7%	1,299	5.6%	6,452	14.1%
37 香川	1,845	-2.7%	10,274	3.2%	1,980	7.3%	12,302	19.7%	2,165	9.3%	14,428	17.3%
38 愛媛	1,986	3.5%	10,201	6.6%	2,131	7.3%	12,476	22.3%	2,347	10.1%	14,550	16.6%
39 高知	1,017	11.4%	3,783	11.6%	1,106	8.8%	4,510	19.2%	1,216	9.9%	5,293	17.4%
40 福岡	10,707	2.8%	57,393	6.4%	11,349	6.0%	64,990	13.2%	12,330	8.6%	76,199	17.2%
41 佐賀	1,038	6.7%	6,054	12.3%	1,179	13.6%	7,350	21.4%	1,368	16.0%	8,749	19.0%
42 長崎	1,609	12.2%	6,951	20.2%	1,837	14.2%	8,663	24.6%	2,079	13.2%	11,096	28.1%
43 熊本	3,189	4.1%	14,522	11.6%	3,578	12.2%	18,226	25.5%	3,982	11.3%	21,437	17.6%
44 大分	1,834	10.5%	8,383	14.6%	1,996	8.8%	9,982	19.1%	2,223	11.4%	12,176	22.0%
45 宮崎	1,252	4.6%	5,616	7.3%	1,357	8.4%	7,021	25.0%	1,506	11.0%	8,515	21.3%
46 鹿児島	2,048	10.0%	9,900	11.5%	2,194	7.1%	12,015	21.4%	2,427	10.6%	14,240	18.5%
47 沖縄	2,751	7.7%	11,729	11.7%	3,029	10.1%	14,406	22.8%	3,284	8.4%	17,239	19.7%

注：事業所数、外国人労働者数ともに、各年10月末時点。

2. 外国人を雇用する事業所の状況

(1) 都道府県別事業所数

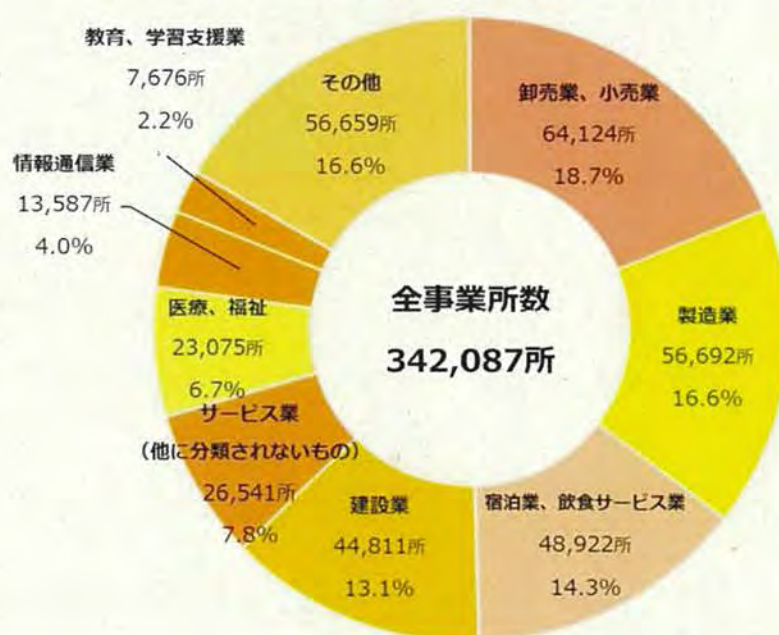
外国人を雇用する事業所数を都道府県別にみると、東京が約 8.2 万事業所 (24.1%)、次いで、大阪約 2.8 万事業所 (8.2%)、愛知 2.7 万事業所 (7.9%) となっている (表は前項参照)。

また、都道府県別の対前年増加率をみると、佐賀が 16.0%、宮城が 13.8%、長崎が 13.2% の増加となっている。(表は前項参照)

(2) 産業別事業所数

外国人を雇用する事業所数の産業別の割合をみると、「卸売業、小売業」が 18.7%、「製造業」が 16.6%、「宿泊業、飲食サービス業」が 14.3% となっている。

図9 産業別外国人雇用事業所の割合

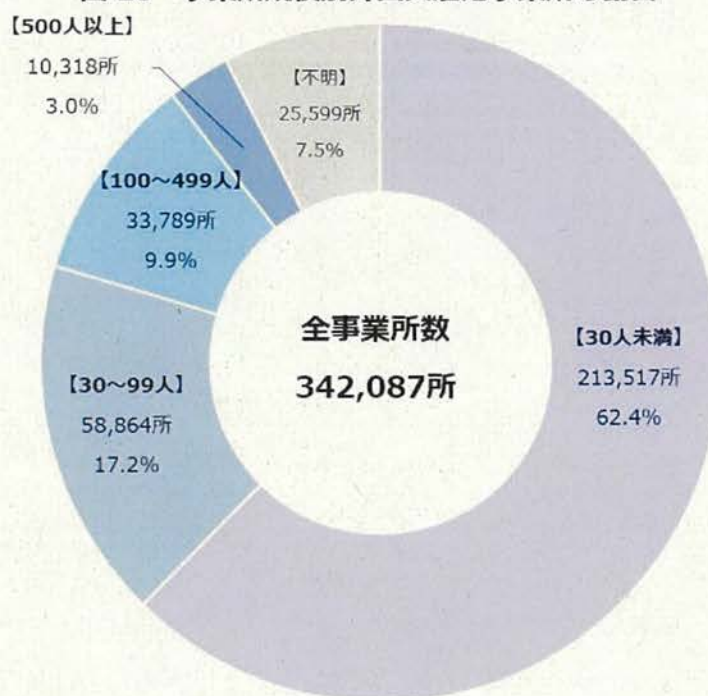


(3) 事業規模別事業数

外国人を雇用する事業所数を事業所規模別にみると、「30 人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の 62.4% となっている。

外国人を雇用する事業所数はいずれの規模においても増加しており、「30 人未満」規模の事業所が前年比で 8.2% 増と、最も大きい増加率となっている。

図 10 事業所規模別外国人雇用事業所の割合



〔参考-3〕外国人雇用事業所数（事業所規模別）

（単位：所）

	令和 2 年		令和 3 年		令和 4 年		令和 5 年		令和 6 年 10月	
	対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率		対前年増加率	
事業所総数	267,243	10.2%	285,080	6.7%	298,790	4.8%	318,775	6.7%	342,087	7.3%
30人未満	161,429	11.3%	174,214	7.9%	183,551	5.4%	197,256	7.5%	213,517	8.2%
30～99人	48,499	9.3%	50,891	4.9%	52,737	3.6%	55,504	5.2%	58,864	6.1%
100～499人	28,917	5.0%	30,288	4.7%	31,208	3.0%	32,336	3.6%	33,789	4.5%
500人以上	9,374	3.0%	9,546	1.8%	9,787	2.5%	10,011	2.3%	10,318	3.1%
不明	19,024	14.6%	20,141	5.9%	21,507	6.8%	23,668	10.0%	25,599	8.2%

注：各年10月末時点。

1-2. 神戸市の状況

1. 在留外国人

神戸市内の在留外国人の国籍及び在留資格の内訳は以下のとおりである。

※ 国籍別で、一番多く在留する区に を表示し、傾向を見る。

神戸市内在留外国人の国籍別内訳

国・地域	神戸市	東灘区	灘区	中央区	兵庫区	北区	長田区	須磨区	垂水区	西区
合計	58,022 100.0%	7,982 13.8%	4,924 8.5%	14,917 25.7%	7,846 13.5%	3,243 5.6%	8,169 14.1%	3,710 6.4%	3,149 5.4%	4,082 7.0%
中国	14,223	1,412	1,256	5,825	2,058	544	969	557	821	781
韓国又は朝鮮	14,101	1,179	1,245	2,342	1,212	892	3,514	1,982	922	813
ベトナム	8,826	1,410	445	1,153	1,943	548	1,677	261	210	1,179
ネパール	4,554	1,408	349	907	982	71	557	79	97	104
フィリピン	1,848	376	132	410	136	152	109	85	164	284
ミャンマー	1,778	146	80	493	468	95	301	68	41	86
台湾	1,357	169	141	600	103	104	62	65	58	55
米国	1,327	319	236	305	55	93	49	69	138	63
インドネシア	1,256	184	105	152	111	116	152	79	121	236
インド	1,070	71	120	618	72	49	60	23	37	20
バングラデシュ	1,016	42	67	450	262	6	167	5	3	14
スリランカ	553	149	66	66	56	38	129	25	5	19
ブラジル	478	132	28	58	15	138	20	31	27	29
タイ	405	42	29	107	46	45	24	17	48	47
パキスタン	306	30	17	172	4	13	35	8	13	14
ロシア	196	47	12	51	12	8	16	24	18	8
モンゴル	184	10	28	54	32	25	12	5	6	12
カンボジア	125	11	5	20	4	36	13	5	10	21
その他	4,419	845	563	1,134	275	270	303	322	410	297

資料：2024年6月 在留外国人統計

神戸市内在留外国人の在留資格別内訳

在留資格	神戸市	東灘区	灘区	中央区	兵庫区	北区	長田区	須磨区	垂水区	西区
全体	58,022	7,982	4,924	14,917	7,846	3,243	8,169	3,710	3,149	4,082
永住者	13,530	1,746	1,137	4,753	1,322	701	1,326	715	1,014	816
特別永住者	13,004	983	1,159	2,029	1,117	807	3,437	1,894	832	746
留学	11,183	1,625	1,139	3,204	2,916	85	1,417	245	151	401
家族滞在	4,261	883	311	1,370	696	186	293	121	236	165
技術・人文知識・国際業務	3,867	583	306	1,191	671	248	322	120	140	286
特定技能1号	2,366	616	127	181	171	312	155	102	150	552
定住者	1,888	171	71	420	239	141	578	99	73	96
日本人の配偶者等	1,615	270	151	357	131	157	114	137	166	132
技能実習2号口	1,159	256	33	73	64	139	88	64	46	396
技能実習1号口	898	182	28	63	54	166	79	41	26	259
特定活動	818	105	83	192	143	75	73	49	43	55
経営・管理	655	91	45	263	97	32	62	22	25	18
永住者の配偶者等	541	53	36	207	64	17	108	21	17	18
技能	472	61	27	220	53	12	36	13	40	10
教育	336	52	19	47	9	91	4	18	85	11
技能実習3号口	226	49	5	15	16	21	28	11	16	65
企業内転勤	218	121	4	54	14	1	5	1	15	3
介護	216	31	16	27	21	29	23	10	46	13
宗教	203	7	136	23	6	6	5	7	7	6
高度専門職1号口	119	19	17	49	9	8	3	4	6	4
教授	111	12	31	40	7	3	2	4	2	10
研究	65	3	5	47	5	0	1	2	1	1
興行	44	35	5	1	0	0	0	1	2	0
高度専門職1号ハ	44	12	0	23	2	1	3	1	1	1
文化活動	44	1	13	22	6	0	2	0	0	0
医療	41	2	3	14	8	2	1	4	4	3
高度専門職1号イ	37	2	15	10	3	0	1	3	2	1
技能実習1号	22	10	0	5	0	0	0	0	0	7
高度専門職2号	17	1	1	7	1	0	1	1	3	2
技能実習2号イ	11	0	0	6	0	0	0	0	0	5
研修	5	0	0	3	0	0	2	0	0	0
特定技能2号	3	0	0	0	1	2	0	0	0	0
芸術	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
法律・会計事務	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

資料：2024年6月 在留外国人統計

2. 外国人の労働力人口

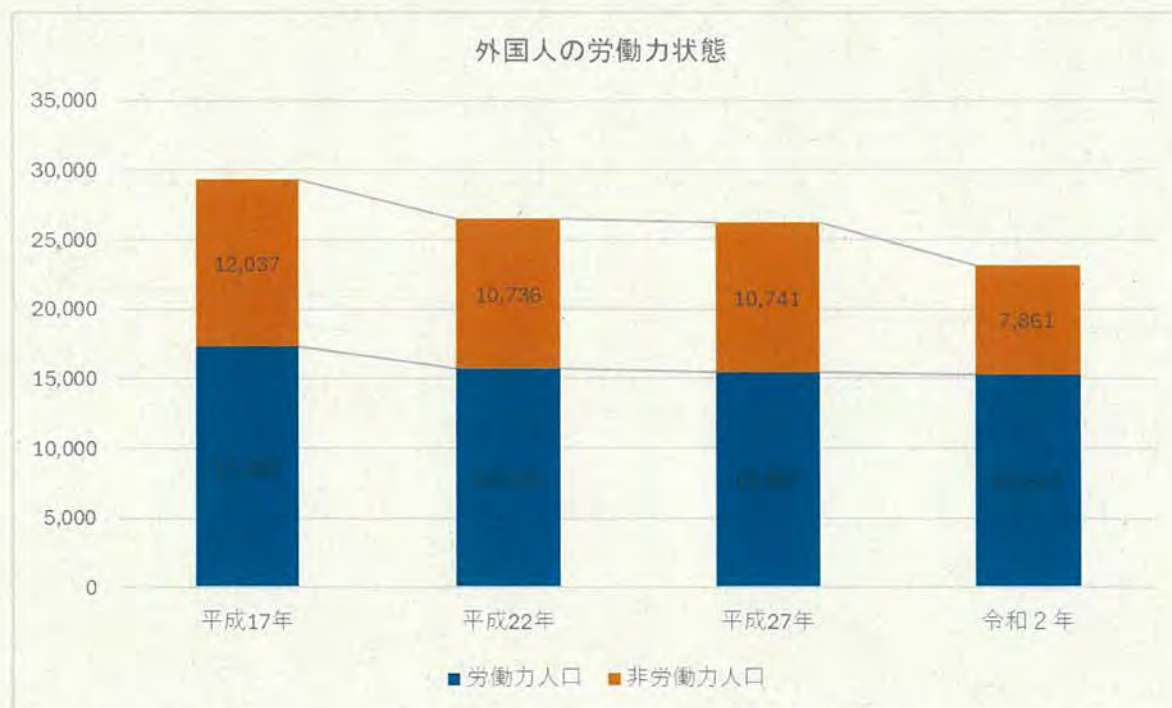
神戸市に住む外国人の労働力人口は 15,312 人、このうち就業者数は 14,353 人であった。外国人就業者数は神戸市の就業者総数 631,826 人の 2.3%を占めている。

時系列でみると、平成 17 年以降、労働力人口、非労働力人口ともに減少している、労働力人口は、平成 22 年以降 15,000～16,000 人で推移している。

神戸市の労働力状態（令和 2 年）

	総数	労働力人口	就業者	完全失業者	非労働力人口	労働力状態不詳
総数	1,262,806	660,231	631,826	28,405	440,091	162,484
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
日本人	1,231,183	644,903	617,458	27,445	432,017	154,263
	97.5%	97.7%	97.7%	96.6%	98.2%	94.9%
外国人	30,434	15,312	14,353	959	7,861	7,261
	2.4%	2.3%	2.3%	3.4%	1.8%	4.5%
国籍不詳	1,189	16	15	1	213	960
	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%

資料：令和 2 年（2020 年）国勢調査（就業状態等基本集計）



資料：令和 2 年（2020 年）国勢調査（就業状態等基本集計）

神戸市の国籍別労働力状態（令和２年）

国籍	総数	労働力人口	就業者	完全失業者	非労働力人口	労働力状態不詳
韓国、朝鮮	12,185	5,756	5,315	441	3,721	2,708
中国	8,881	4,464	4,165	299	2,686	1,731
フィリピン	870	530	510	20	152	188
タイ	168	77	76	1	48	43
インドネシア	267	153	153	-	64	50
ベトナム	3,371	1,722	1,648	74	322	1,327
インド	418	233	221	12	88	97
ネパール	467	202	193	9	30	235
イギリス	238	162	155	7	41	35
アメリカ	680	404	394	10	149	127
ブラジル	344	258	249	9	50	36
ペルー	129	85	78	7	21	23
その他	2,416	1,266	1,196	70	489	661
日本人・外国人の国籍不詳	1,189	16	15	1	213	960
合 計	30,434	15,312	14,353	959	7,861	7,261

資料：令和２年（2020年）国勢調査（就業状態等基本集計）

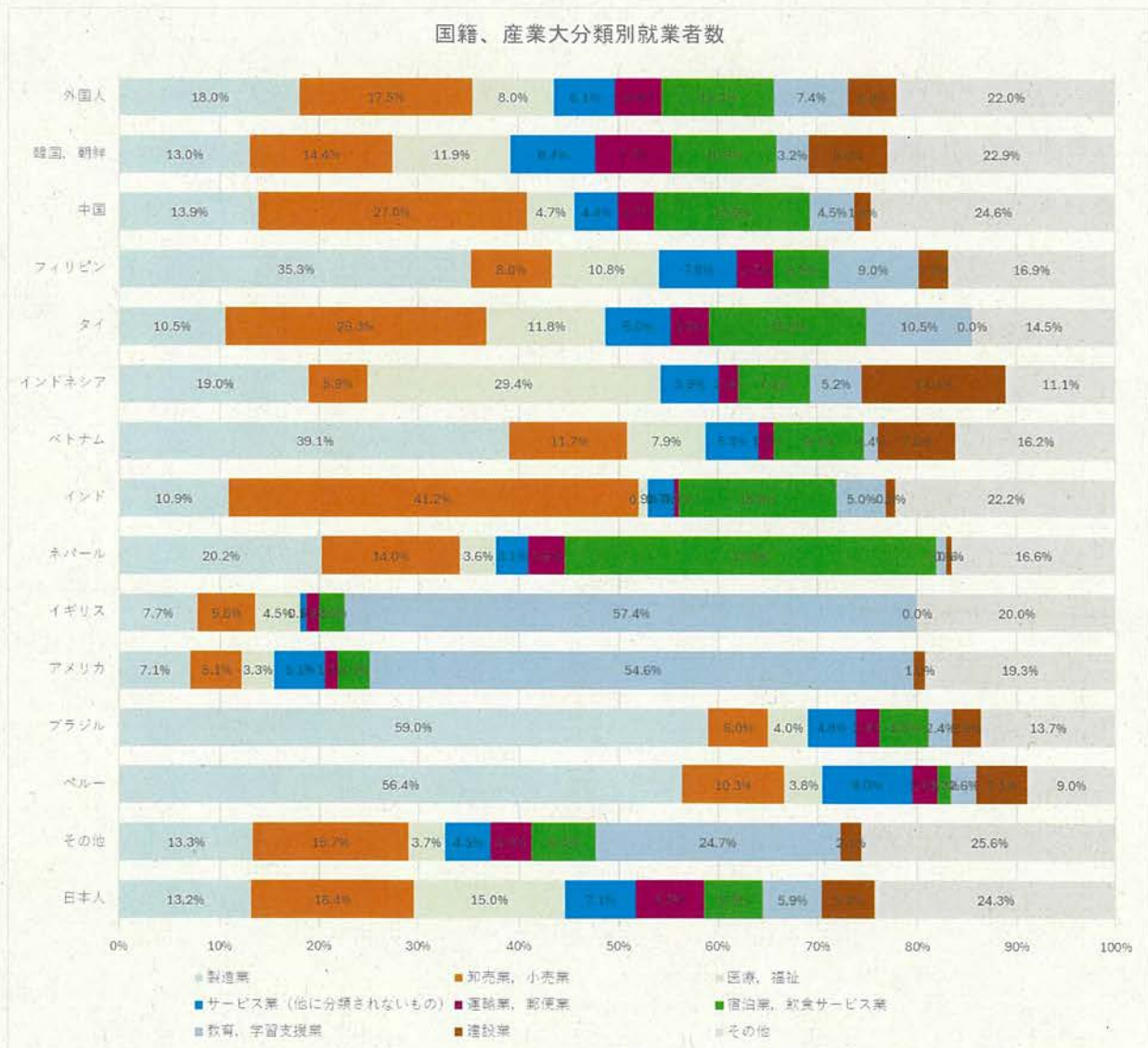
3. 産業大分類別

外国人就業者数を産業大分類別にみると、最も多いのは「製造業」（外国人就業者総数の18.0%）、次いで「卸売業、小売業」（17.5%）となっている。

国籍別にみると、「製造業」の割合が高いのは、「ブラジル」（59.0%）や「ペルー」（56.4%）などとなっており、両国では過半数を占めている。

「卸売業、小売業」の割合が高いのは、「インド」（41.2%）である。「宿泊、飲食サービス業」では、「ネパール」（37.3%）、「医療、福祉」では、「インドネシア」（29.4%）である。

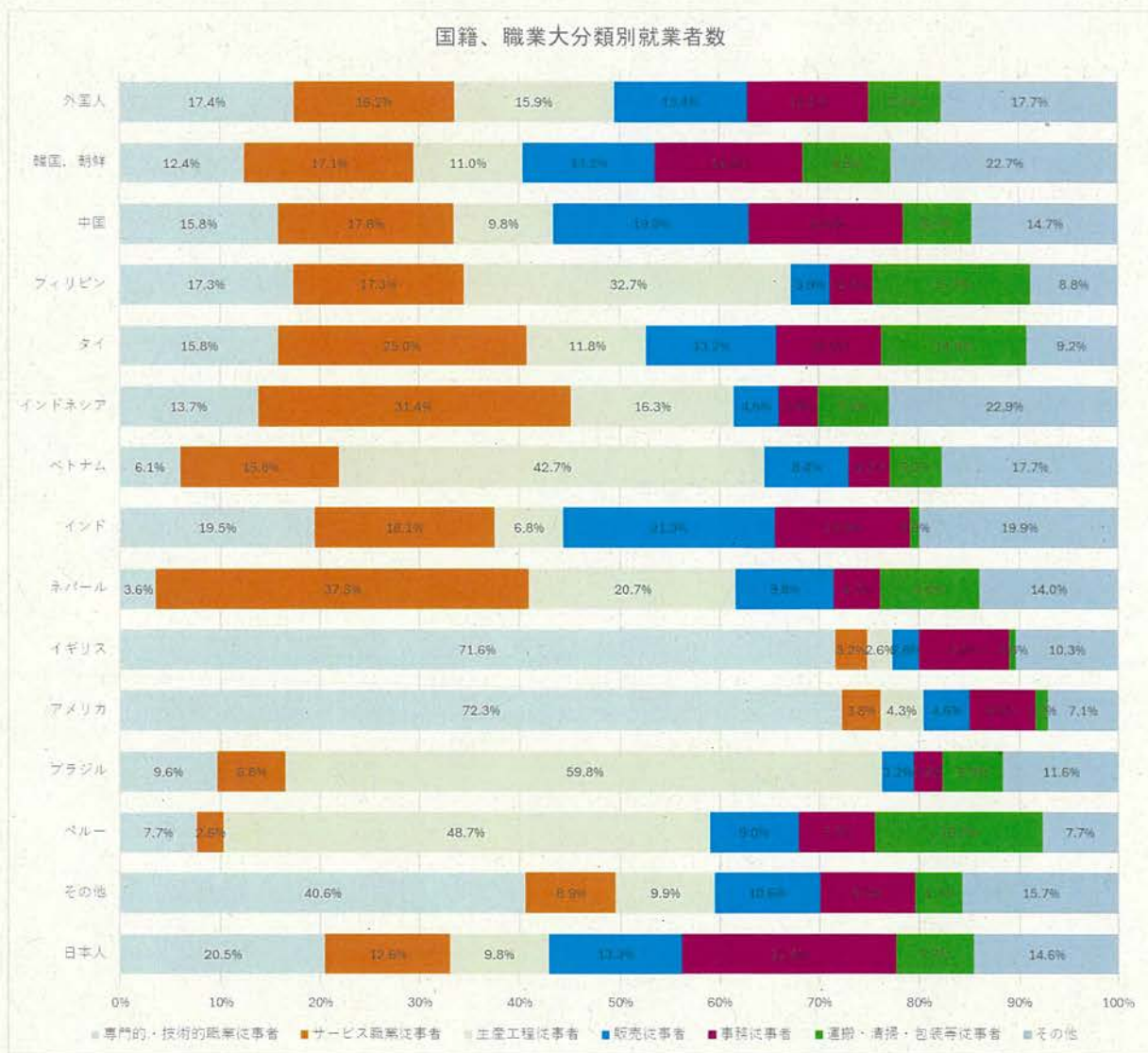
また、「教育、学習支援業」の割合が高いのは、「イギリス」（57.4%）と「アメリカ」（54.6%）であり、両国では半数を超えているが、他の国では概ね10%未満となっている。



4. 職業大分類別

外国人就業者数を職業大分類別にみると、最も多いのは「専門的・技術的職業従事者」（外国人就業者総数の17.4%）であり、次に「サービス職業従事者」（16.2%）となっている。

国籍別にみると、「専門的・技術的職業従事者」の割合が高いのは、「アメリカ」（就業者総数の72.3%）と「イギリス」（71.6%）となり、両国では約7割を占めている。また、「サービス業従事者」の割合が高いのは、「ネパール」（37.3%）、「インドネシア」（31.4%）であり、「生産工程従事者」の割合が高いのは、「ブラジル」（59.8%）、「ペルー」（48.7%）、「ベトナム」（42.7%）となっている。



第3章 国の政策

3-1. 法律

1. 入管法（出入国管理及び難民認定法）

（1）概要

出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）は、日本に入国し、又は日本から出国する全ての人の出入国及び日本に在留する全ての外国人の在留の公正な管理を図るとともに、難民の認定手続を整備することを目的とする法律である。

所管官庁は、法務省およびその外局出入国在留管理庁である。

（2）規定の概要

章	節	概要
第1章 総則		・ 目的及び定義 ・ 在留資格及び在留期間 ・ 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針 ・ 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する分野別の方針 ・ 特定技能雇用契約等
第2章 入国及び上陸	第1節 外国人の入国	・ 外国人の入国
	第2節 外国人の上陸	・ 上陸の拒否及び拒否の特例
第3章 上陸の手続	第1節 上陸のための審査	・ 上陸の申請 ・ 入国審査官の審査 ・ 在留資格認定証明書 ・ 船舶等への乗込 ・ 上陸許可の証印 ・ 特定登録者カード
	第2節 口頭審理及び異議の申出	・ 口頭審理、異議の申出、法務大臣の裁決の特例
	第3節 仮上陸等	・ 仮上陸の許可、退去命令を受けた者がとどまることができる場所
	第4節 上陸の特例	・ 寄港地上陸、船舶観光上陸、通過上陸、乗員上陸、緊急上陸、遭難による上陸、一時庇護のための上陸の許可
第4章 在留及び出国	第1節 在留 第1款 在留中の活動	・ 活動の範囲 ・ 就労資格証明書
	第1節 在留 第2款 中長期の在留	・ 中長期在留者 ・ 在留カードの記載事項等及び有効期間 ・ 新規上陸に伴う在留カードの交付 ・ 新規上陸後の住居地届出 ・ 在留資格変更等に伴う住居地届出 ・ 住居地及び住居地以外の記載事項の変更届出 ・ 在留カードの有効期間の更新 ・ 紛失、汚損等による在留カードの再交付 ・ 在留カードの失効、返納 ・ 所属機関等に関する届出

		・所属機関による届出 ・特定技能所属機関による届出 ・特定技能所属機関に対する指導及び助言 ・報告徴収等 ・改善命令等 ・特定技能所属機関による一号特定技能外国人支援等 ・登録支援機関の登録 ・登録の申請、実施及び登録の拒否 ・変更の届出等 ・登録支援機関登録簿の閲覧 ・支援業務の休廃止の届出 ・支援業務の実施等 ・登録支援機関に対する指導及び助言 ・登録の取消し、抹消 ・報告又は資料の提出 ・法務省令への委任 ・中長期在留者に関する情報の継続的な把握 ・事実の調査
	第2節 在留資格の変更及び取消し等	・在留資格の変更 ・高度専門職の在留資格の変更の特則 ・在留期間の更新 ・永住許可 ・在留資格の取得、取消し及び取消しの手続における配慮
	第3節 在留の条件	・旅券等の携帯及び提示 ・退去強制 ・出国命令
	第4節 出国	・出国の手続 ・出国確認の留保 ・再入国の許可 ・みなし再入国許可 ・短期滞在に係るみなし再入国許可
第5章 退去強制の手続	第1節 違反調査	・違反調査、違反調査について必要な取調べ及び報告の要求、容疑者の出頭要求及び取調、証人の出頭要求、領置、臨検、搜索又は差押え等、通信事務を取り扱う者に対する差押え、通信履歴の電磁的記録の保全要請、電磁的記録に係る記録媒体の差押えに代わる処分、臨検、搜索又は差押え等に際しての必要な処分、処分を受ける者に対する協力要請、許可状の提示、証票の携帯、立会い、時刻の制限、出入禁止、執行を中止する場合の処分、搜索証明書の交付、領置目録等の作成等、領置物件等の処置、還付等、移転された電磁的記録に係る記録媒体の交付等、鑑定等の嘱託、調書の作成
	第2節 容疑者の身柄に関する措置	・主任審査官の審査、收容、收容令書の方式、收容の期間及び場所並びに留置の嘱託、收容の手続、要急事件、容疑者の引渡し、收容に代わる監理措置、監理人、監理措置決定の取消し、報酬を受ける活動の許可等、被監理者による届出、違反事件の引継ぎ、監理措置決定の失効、事実の調査
	第3節 審査、口頭審理及び異議の申出	・入国審査官の審査、容疑者の立証責任、審査後の手続、口頭審理、異議の申出
	第3節の2	・在留特別許可

	在留特別許可	
	第4節 退去強制令書の執行	・退去強制令書の方式、退去強制令書の執行、収容に代わる監理措置、監理人、監理措置決定の取消し、被監理者による届出、監理措置決定の失効、事実の調査、退去のための計画、送還先
	第5節 仮放免	・仮放免、仮放免の取消し等
	第6節 退去の命令	・退去の命令
第5章の2 被収容者の 処遇	第1節 総則	・入国者収容所等の事務、処遇の原則、活動の援助、宗教上の行為、書籍等の閲覧、被収容者の分離、実地監査、入国者収容所等視察委員会、組織等、委員会に対する情報の提供及び委員の視察等、委員会の意見等の公表、出国待機施設の視察等、参観、研修及び訓練、医師等職員の国家公務員法等の特例
	第2節 収容の開始	・収容開始時の告知、識別のための身体検査、起居動作の時間帯
	第3節 金品の取扱い等	・物品の貸与等、自弁の物品の使用等、補正器具等の自弁等、物品の貸与等の基準、金品の検査、収容時の所持物品等の処分、差入物の引取り、金品の引渡し及び領置、保管私物等、物品の購入、保管私物等の交付、差入れ等に関する制限、領置物の引渡し、出所者の遺留物、逃走者等の遺留物、死亡者の遺留物
	第4節 保健衛生及び医療	・保健衛生及び医療の原則、運動、被収容者の清潔義務、入浴、健康診断等、診療等、指名医による診療、調髪及びひげそり、感染症予防上の措置、養護のための措置等
	第5節 規律及び秩序の維持	・入国者収容所等の規律及び秩序、遵守事項等、身体検査等、被収容者の隔離、制止等の措置、捕縄及び手錠の使用、保護室等への収容、災害時の避難及び解放
	第6節 外部交通	・面会の相手方、領事官等以外の者との面会の立会い等、面会の一時停止及び終了、面会に関する制限、発受を許す信書、信書の検査、信書の内容による差止め等、信書に関する制限、発信に要する費用、発受を差し止めた信書等の取扱い、被収容者作成の文書図画、電話等による通信、通信の確認等
	第7節 不服申立て	・審査の申請、審査の申請期間、行政不服審査法の準用、調査、裁決、再審査の申請、出入国在留管理庁長官に対する事実の申告、通知、法務大臣に対する事実の申告、法務大臣に対する苦情の申出、監査官に対する苦情の申出、入国者収容所長等に対する苦情の申出、秘密申立て、不利益取扱いの禁止
	第8節 死亡	・死亡の通知、死体に関する措置
第5章の3	出国命令	・出国命令に係る審査、出国命令、出国命令書の方式、出国期限の延長、出国命令の取消し
第6章	船舶等の長及び運送業者の責任	・協力の義務、旅券等の確認義務、報告の義務、上陸防止の義務、送還の義務
第6章の2	事実の調査	・事実の調査
第7章	日本人の出国及び帰国	・日本人の出国と帰国
第7章の2	難民の認定等	・難民の認定、在留資格に係る許可、仮滞在の許可、仮滞在の許可を受けた者の在留資格の取得、仮滞在の許可の取消し、活動の範囲と活動の状況の届出、退去強制手続との関係、難民の認定等の取消し、難民の認定等を受けた者の在留資格の取消し、審査請求、難民等に関する永住許可の特則、難民旅行証明書、

	退去強制令書の発付に伴う難民認定証明書等の返納、事実の調査、難民の認定等を適正に行うための措置
第8章 補則	(略)
第9章 罰則	(略)
附則	(略)

(3) 最近の主な改正概要

資料：出入国在留管理庁HP

最近の入管法改正は次のとおりである。

改正年	概要
平成9年改正	集団密航に係る罪の創設、営利目的等不法入国援助罪の創設、不法入国者等蔵匿・隠避罪の創設 など
平成10年改正	入管法上の「旅券」の意義の拡大
平成11年改正	不法在留罪の創設、退去強制された者に係る上陸拒否期間の伸長、再入国許可の有効期間の伸長 など
平成13年改正	サッカーワールドカップの開催に向けたフーリガン対策等としての上陸拒否事由及び退去強制事由の整備 など
平成16年改正	在留資格取消制度の創設、仮滞在許可制度の創設、出国命令制度の創設、不法入国罪等の罰則の強化 など
平成17年改正	人身取引議定書の締結に伴う人身取引等の定義規定の創設等、密入国議定書の締結等に伴う罰則・退去強制事由の整備 など
平成18年改正	上陸時における個人識別情報の提供義務付け、自動化ゲートの導入、一定の要件に該当する外国人研究者及び情報処理技術者を在留資格「特定活動」により受け入れる規定の整備 など
平成21年改正	在留カード・特別永住者証明書の交付など新たな在留管理制度の導入、外国人登録制度の廃止、在留資格「技能実習」の創設、在留資格「留学」と「就学」の統合、入国収容所等視察委員会の設置 など
平成26年改正	在留資格「高度専門職」の創設、船舶観光上陸許可の制度の創設、自動化ゲート利用対象者の拡大、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」の統合、在留資格「投資・経営」から「経営・管理」への変更、PNR（乗客予約記録）に係る規定の整備 など
平成28年改正	在留資格「介護」の創設、偽装滞在者対策の強化のための罰則・在留資格取消事由の整備 など
平成30年改正	在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設 など
令和5年改正	送還停止効の例外規定の創設、罰則付き退去命令制度の創設、収容に代わる監理措置の創設、「補完的保護対象者」認定制度の創設、在留特別許可の申請手続の創設 など
令和6年改正	マイナンバーカードと在留カード等の一体化、育成就労制度の創設 など

(4) 外国人労働者と関連が深い改正の内容

ア 平成 18 年改正

構造改革特別区域法による特例措置等を全国において実施するための規定の整備として、構造改革特別区域において講じられている外国人研究者受入れ促進事業及び外国人情報処理技術者受入れ促進事業等を全国において実施するための措置を行ったもの。

イ 平成 21 年改正

改正法においては、在留カードの交付など新たな在留管理制度の導入を始めとして、特別永住者証明書の交付、在留資格「技能実習」の創設、在留資格「留学」と「就学」の一本化、入国者収容所等視察委員会の設置などが盛り込まれている。

「新たな在留管理制度に関する提言」の概要について

1 在留管理制度見直しのねらい

法務大臣が外国人の在留管理に必要な情報を一元的、正確かつ継続的に把握する制度を構築し、的確な在留管理を行う一方で、市区町村において整備される予定の適法な在留外国人の台帳制度により、地域における外国人住民に対する各種行政サービスの向上を図る。そして、これらの制度を通じて、外国人を支援する各種施策が講じられるなど、外国人が生活しやすい温かい環境が醸成されていくことで、共生社会の実現を目指す。

2 新たな在留管理制度（特別永住者等を除く）

法務大臣が外国人の在留状況をより正確に把握するため下記制度を構築する。

- ① 上陸許可等各種許可に伴う在留カード（仮称）の交付
- ② 外国人から法務大臣への在留期間の途中における変更事項の届出（居住地は市区町村を経由した届出）
- ③ 外国人の留・就学先、研修先等から法務大臣への情報提供
- ④ 関係行政機関における情報の相互照会・提供

3 適法な在留外国人の台帳制度の整備

市区町村において、住民基本台帳制度を参考とした適法な在留外国人の台帳制度を整備する。特別永住者も対象とすべきとされている。法務大臣は、必要な情報を提供し、協力する。

4 適法に在留する外国人の利便性の向上

出入国管理行政上、①在留期間の上限の伸長（3年→5年）、②再入国許可制度の見直し、③取次申請手続の簡素化といった施策を検討する。

そのほか、①適法な在留外国人の台帳制度の整備による教育、医療、福祉等各種行政サービスの円滑な提供、②日本語教育の充実、就学促進等の外国人の子供の教育の充実といった生活者としての外国人を支援する各種施策の推進などが期待される。

出典：総務省HP

入管法が変わります

新しい研修・ 技能実習制度 について



はじめに

平成21年7月15日、「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が公布され、新しい研修・技能実習制度が平成22年7月1日から施行されます。

改正のポイント

どうして
変わるの？

研修・技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されたものですが、研修生・技能実習生を受け入れている機関の一部には、本来の目的を十分に理解せず、実質的に低賃金労働者として扱う等の問題が生じており、早急な対応が求められていました。

新しい研修・技能実習制度では、研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るための様々な措置が講じられています。

何が
変わるの？

1 在留資格「技能実習」の創設

技能実習 1号

「講習による知識修得活動」及び「雇用契約に基づく技能等修得活動」

- ※ 在留資格「技能実習」は、受入れ形態により次の2種類に分けられます。
- イ 海外にある合併企業等事業上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動（企業単独型）
- ロ 商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う活動（団体監理型）



技能実習 2号

技能実習1号の活動に従事し、技能等を修得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき修得した技能等を要する業務に従事する活動

※ 技能実習2号も、1号と同様にイ又はロのどちらかに分類されることになります。

技能実習の期間

技能実習期間は技能実習1号、技能実習2号の期間を合わせて最長3年です。

技能実習2号への移行

技能実習2号へ移行する場合、技能検定基礎2級等の検定試験に合格する必要があります。
技能実習2号への移行対象職種は現在65職種です。（平成22年1月1日現在）

新制度における在留資格「研修」

国の機関、JICA等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修は、引き続き在留資格「研修」で入国・在留することができます。



出典：出入国在留管理庁HP

図1



2 保証金・違約金等による不当な金品徴収等の禁止

失踪防止を名目として、送出し機関が研修生本人から高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが研修生の経済的負担となって研修時の時間外作業や不法就労を助長していると指摘されており、これらを踏まえ、新制度では、不当な金品の徴収等を禁止しています。

送出し機関等が技能実習生から保証金等を徴収していたり、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われてはなりません。

技能実習に関係する機関相互の間で、技能実習に関連して、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われてはなりません。

不適正な取決めがないかを確認するため、送出し機関等と技能実習生本人との間の契約書等を入国の審査の際に提出していただきます。

3 講習

○講習の期間

技能実習1号の活動期間全体の1/6以上の期間を充てることになります。
(海外で1月かつ160時間以上の講習等を受けた場合は、技能実習1号の活動期間全体の1/12以上の期間)

○講習の内容

項目3に係る講義については、専門的知識を有する者から受けることになります。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 日本語 | 3 技能実習生の法的保護に必要な情報 |
| 2 日本での生活一般に関する知識 | 4 円滑な技能等の修得に資する知識 |



○講習を実施する上でのポイント

「講習」は座学(見学を含む)により実施しなければならず、実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育は含めることができません。

団体監理型である「技能実習1号口」では、法務省令に規定する時間数以上の「講習」を終了した後、技能実習生と実習実施機関との間に雇用関係が生じることとなります。

4 監理団体による指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化

新制度では、技能実習生の本邦における技能等の修得活動が終了するまで監理団体が技能実習・監督・支援を行うことになります。監理団体の主な要件は次のとおりです。

- 技能等に関する一定の経験および知識を有する管理団体の役職員による技能実習計画の策定
- 1月に1回以上監理団体の役職員による実習実施機関への訪問指導
- 3月に1回以上管理団体の役員による監査の実施及び地方入国管理局への報告
- 技能実習生からの相談に対応する体制の構築（相談員の配置等）
- 監理団体による技能実習生の帰国担保措置（帰国旅費の確保等）
- 実習実施機関での技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力
- 監理に要する費用を撤収する場合は撤収する機関に対する金額及び使途の明示
- 管理用に要する費用を技能実習生に直接又は間接に負担させることの禁止

5 監理団体等が重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の延長、欠落要件の新設

○受け入れ停止期間は、不正行為の内容によって5年、3年又は1年となります。また、以下の重大な不正行為については、研修生・技能実習生の受入れ停止期間を5年間に延長します。

「暴力・脅迫・監禁行為」「旅券・外国人登録証明書の取り上げ」「賃金等の不払い」「人権を著しく侵害する行為」「偽変造文書等の行使・提供」

○次の要件に該当している場合は、研修生・技能実習生の受入れが認められません。

- 受け入れ側の機関又はその役員等が、入管法や労働関係法令の罪により刑に処せられたことがある場合で、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過していないとき
- 受け入れ側の機関の役員等が、過去5年間に他の機関で役員等として技能実習の監理等に從事していたことがあり、その従事期間中に当該他の機関が不正行為を行い技能実習生等の受入が認められなくなった場合で、当該期間が経過していないとき
- 送り出し側の機関又はその経営者等が、過去5年間に、外国人に不正に在留資格認定証明書の交付等を受けさせる目的で、偽変造文書等の行使又は提供を行っていた場合

6 その他新設された要件

○実習実施機関は、技能実習の実施状況に係る文書を作成し、技能実習が終了した後1年間は当該文書を保存しなければなりません。

○監理団体は、講習の実施状況に係る文書、訪問指導に係る報告書を作成し、技能実習が終了した後1年間は当該文書を保存しなければなりません。

○技能実習生が技能等修得活動を開始する前に、実習実施機関等が労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出等の指導を講じている必要があります。

○企業単独型において、実習実施機関での技能実習の継続が不可能となった場合は、直ちに、実習実施機関が地方入国管理局に当該事実と対応策を報告しなければなりません。

○団体監理型において、技能実習が終了して帰国した場合又は技能実習の継続不可能となった場合は、直ちに監理団体が地方入国管理局に当該事実と対応策を報告しなければなりません。

出典：出入国在留管理庁HP

適正な技能実習生受け入れのための留意点

1 監理団体の役割

監理の在り方

新制度における「監理」とは、監理団体が実習実施機関において、計画に基づき適正に技能実習が実施されているかについて確認・指導することを言います。また、技能実習1号口だけでなく技能実習2号口の期間も「監理」の対象となります。

講習の実施

監理団体は、技能実習生が実習実施機関において技能等の修得活動を実施する前に、一定期間以上の講習を実施することが求められています。講習を実施する際には、技能実習生を、机といすが備えられている学習に適した研修施設に集めて実施しなければなりません。

適正な技能実習生の選抜

技能実習生の受け入れに当たって、監理団体は、技能実習生、送出し機関、実習実施機関それぞれの適格性を確認するだけでなく、本制度の趣旨について監理団体を含むそれぞれの機関が理解しているかを監理団体自らが確認する必要があります。

管理体制の整備

技能実習1号実施計画の策定、1月につき1回以上の訪問指導、3月につき1回以上の監査等を実施できる体制と規模を組織として備えることが必要です。また、業務量に応じた常勤職員を配置することが望まれ、傘下の実習実施機関数等を勘案して、管理業務を的確に行える人員を確保する必要があります。

2 実習実施機関の役割

計画に沿った技能実習の実施

技能実習生は、技能等の修得を目的に入学することから、技能実習計画の内容を実習実施前に十分に説明し、理解させることが必要です。また、計画の達成の度合いを確認するために、技能実習日誌を作成する必要があります。

不適切な方法による管理の禁止

技能実習生の失踪等問題事例の発生防止を口実として、技能実習生に対し宿舍からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書を預かったりしてはなりません。また、技能実習生に対して、携帯電話の所持や来客との面会等を禁止することにより親族や友人等との連絡を困難にさせることも不適切な方法による管理に当たります。

賃金の支払い

技能実習生に対しては最低賃金法をはじめ労働関係法令を遵守した賃金の支払いを行う必要があります。時間外労働や休日労働などを行わせたときは、所定の割増賃金を支払うことになり、また、食費や家賃等を賃金から控除する場合は、労働基準法にのっとりた労使協定の締結が必要であり、控除額は実費を超えてはなりません。

3 不正行為について

基本的な考え方

「不正行為」の具体的な内容は、上陸基準省令に規定されており、「技能実習の適正な実施を妨げるもの」が「不正行為」の対象となります。「不正行為」を行ったと認定された期間は、研修生・技能実習生の受入が一定期間停止されます。

留意点の詳細な内容については「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」をご覧ください。

出典：出入国在留管理庁HP

施行日前後の入国について(団体監理型での受入れ)

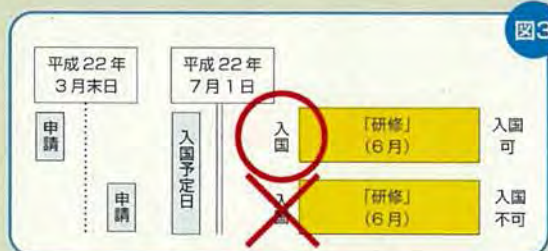
1 施行日前(6月30日以前)の研修生の入国について

1 申請から入国まで

施行日より前に、実務研修を伴う研修を目的として入国する予定の研修生については、現行の「研修」の在留資格認定証明書交付申請を行い、「研修」(6月)で入国することとなります。申請書は平成22年3月末日までに地方入国管理局に提出してください。(図2参照)

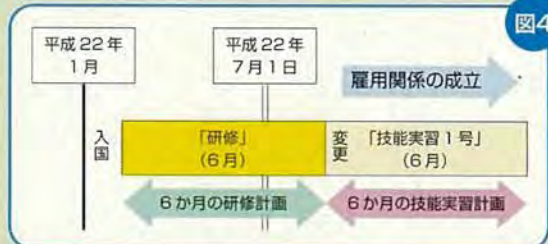
平成22年1月から6月までに入国予定の研修生については、研修予定期間が6か月を超える場合であっても、原則として「研修」(6月)の在留資格認定証明書を交付しますので、あらかじめ6か月の研修計画を提出してください。(図4参照)

平成22年3月末日までの申請に基づき、現行の「研修」の在留資格認定証明書の交付を受けた場合は、入国予定日を過ぎ、7月以降に入国することは可能です。なお、4月以降の申請に基づき、現行の「研修」の在留資格認定証明書の交付を受けた場合は、7月以降に現行の在留資格「研修」での入国はできません。(図3参照)



2 入国から在留資格の変更まで

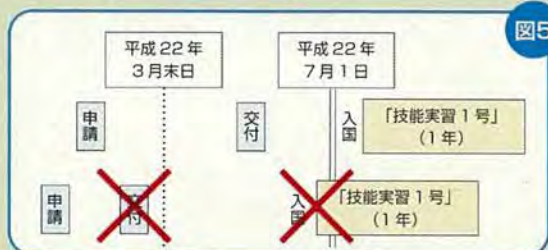
「研修」(6月)で入国した研修生は、改正法が施行され在留期限が到来する前に、実習実施機関との間で、「技能実習1号」変更後の講習終了後に発効する雇用契約を締結し、「技能実習1号」への在留資格変更許可を受け、技能実習生として在留を継続することになります。(図4参照)



2 施行日後(7月1日以後)の技能実習生の入国について

平成22年7月以降に入国する研修生は、新制度により「技能実習1号」の在留資格で入国することとなります。「技能実習1号」の在留資格認定証明書交付申請は1月から可能となり、認定証明書が交付されるのは、4月1日になります。

「技能実習1号」の在留資格認定証明書を取得した方は、7月より前に本邦へ入国することができません。



施行日前後の在留資格変更・在留期間更新申請について

1 施行日より前に在留期限が到来する場合

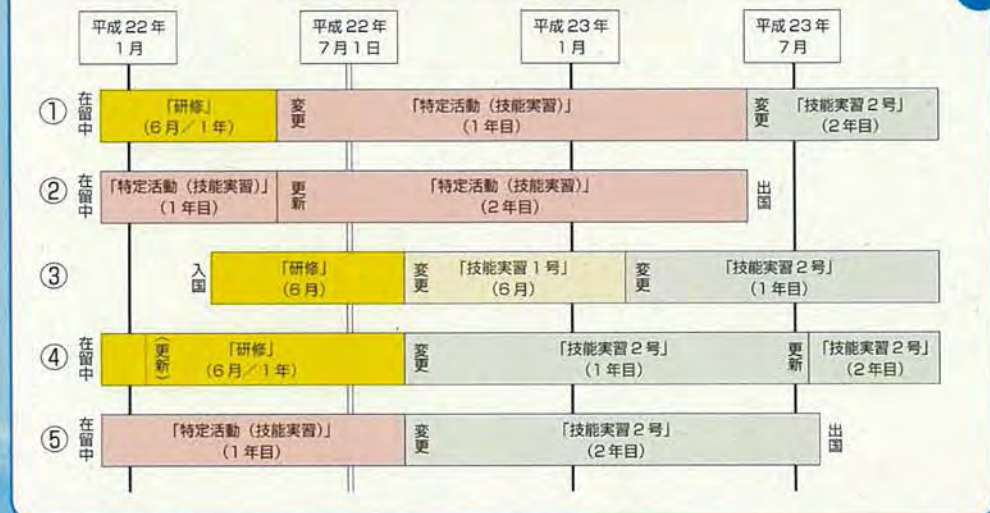
現行制度によって在留期間更新申請及び在留資格変更申請を行うこととなります。(図6①～②参照)

2 施行日後に在留期限が到来する場合

新制度の施行に伴い、「研修」を継続する場合は「技能実習1号」「特定活動(技能実習)」へ移行若しくは継続する場合は「技能実習2号」への在留資格変更の申請を行うこととなります。(図6③～⑤参照)

改正法施行前後の在留資格について(イメージ)

図6



札幌入国管理局	〒060-0042	北海道札幌市中央区大通西12丁目	TEL 011-261-7502(代)
仙台入国管理局	〒983-0842	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20	TEL 022-256-6076(代)
東京入国管理局	〒108-8255	東京都港区港南5-5-30	TEL 03-5796-7111(代)
成田空港支局	〒282-0004	千葉県成田市古込字古込1-1 成田国際空港第2旅客ターミナルビル6階	TEL 0476-34-2222(代)
横浜支局	〒236-0002	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7	TEL 045-769-1720(代)
名古屋入国管理局	〒455-8601	愛知県名古屋市中区正保町5-18	TEL 052-559-2150(代)
中部空港支局	〒479-0881	愛知県常滑市セントレア1-1CIC棟内	TEL 0569-38-7410(代)
大阪入国管理局	〒559-0034	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53	TEL 06-4703-2100(代)
関西空港支局	〒549-0011	大阪府泉南郡田尻町泉州空港中1番地	TEL 072-455-1453(代)
神戸支局	〒650-0024	兵庫県神戸市中央区海岸通り29	TEL 078-391-6377(代)
広島入国管理局	〒730-0012	広島県広島市中区上八丁堀6-30	TEL 082-221-4411(代)
高松入国管理局	〒760-0033	香川県高松市丸の内1-1	TEL 087-822-5852(代)
福岡入国管理局	〒812-0003	福岡県福岡市博多区下臼井778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内	TEL 092-623-2400(代)
那覇支局	〒900-0022	沖縄県那覇市桶川1-15-15	TEL 098-832-4185(代)

	〒983-0842	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20(仙台入国管理局内)	TEL 022-298-9014
	〒108-8255	東京都港区港南5-5-30(東京入国管理局内)	TEL 03-5796-7112
外国人在留総合 インフォメーション センター	〒236-0002	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7(東京入国管理局横浜支局内)	TEL 045-769-0230
	〒455-8601	愛知県名古屋市中区正保町5-18(名古屋入国管理局内)	TEL 052-559-2151~2
	〒559-0034	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53(大阪入国管理局内)	TEL 06-4703-2150
	〒650-0024	兵庫県神戸市中央区海岸通り29(大阪入国管理局神戸支局内)	TEL 078-326-5141
	〒730-0012	広島県広島市中区上八丁堀6-30(広島入国管理局内)	TEL 082-502-6060
	〒812-0003	福岡県福岡市博多区下臼井778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内(福岡入国管理局内)	TEL 092-626-5100
新着外国人センター	〒160-0021	東京都新宿区歌舞伎町2-44-1 東京都健康センター「ハイジア」11階	TEL 03-3209-6177
法務省入国管理局	〒100-8977	東京都千代田区霞が関1-1-1	TEL 03-3580-4111(代)

ホームページのご案内 改正法・関係省令・指針等の内容については ◆ <http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact/newimmiact.html>

法務省 <http://www.moj.go.jp/>

入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/>

出典：出入国在留管理庁HP

ウ 平成 26 年改正

改正法は、経済のグローバル化の中で、我が国の経済の発展に寄与する外国人の受入れを促進するため、高度の専門的な能力を有する外国人に係る在留資格を設ける等の在留資格の整備を行うほか、上陸審査の手続の一層の円滑化のための措置等を講ずるものがある。

その1 在留資格を整備します。

以下のとおり在留資格を整備します。その結果、在留資格は 33 種類となります。

1 高度人材のための新たな在留資格「高度専門職」を創設します。

高度の専門的な能力を有する外国人材の受入れの促進のための措置として、現在「特定活動」の在留資格を付与し、各種の出入国管理上の優遇措置を実施している高度人材の方を対象とした新たな在留資格「高度専門職 1 号」を設けるとともに、この在留資格をもって一定期間在留した方を対象とした、活動制限を大幅に緩和し在留期間が無期限の在留資格「高度専門職 2 号」を設けます。

なお、改正法の施行時点において「特定活動」（高度人材）の在留資格を有している方は、引き続き、従前の在留機関の満了日まで「特定活動」の在留資格をもって、従前と同じ範囲の活動を行うことができます。また、このような方については、一定の基準を満たせば、「高度専門職 1 号」の在留資格を経ることなく、直接、「高度専門職 2 号」の在留資格への変更許可申請をすることができます。

2 在留資格「投資・経営」が「経営・管理」へ変わります。

日本国内企業において事業の経営・管理活動を行う外国人を広く迎え入れることができるよう。現行の「投資・経営」の在留資格の名称を「経営・管理」に改め、これまでの外国資本との結び付きの要件をなくしました。

これにより、国内資本企業の経営・管理を行うことも同在留資格によってできるようになります。

3 在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」を一本化します。

専門的・技術的分野における外国人の受入れに関する企業とのニーズに柔軟に対応するため、業務に必要な知識の区分（理系・文系）に基づく、「技術」と「人文知識・国際業務」の区分をなくし、包括的な在留資格「技術・人文知識・国際業務」へと一本化します。

4 在留資格「留学」が付与される方の範囲を中学生や小学生まで広げます。

学校教育の場における、低年齢からの国際交流促進に資するため、中学生、小学生の留学生にも在留資格「留学」が付与されます。

その2 上陸審査の円滑化に向けた手続を新しく設けます。

1 クルーズ船の外国人旅客に係る入国審査手続について、円滑化を図ります。

法務大臣が指定するクルーズ船の外国人乗客を対象として、簡易な手続で上陸を認める「船舶観光上陸許可」制度を設けます。

また、航空機で入国し、「短期滞在」の留意資格を与えられた外国人が、我が国から他国に渡って我が国に戻る航路のクルーズ船に乗り、一定期間内に当該クルーズ船で再入国する場合（いわゆるフライ・アンド・クルーズの場合）には、原則として再入国許可を要しないものとします。

2 信頼できる渡航者について、出入国手続の円滑化を図ります。

自動化ゲートを利用できる対象者の範囲を、頻繁に来日し、我が国に短期間滞在する外国人のうち、事前に諮問等の個人識別情報を提供して審査を受け、出入国管理上、問題を生じるおそれが少ないと認められて登録したものに拡大し、その外国人の上陸許可の証印を省略できるようにするとともに、上陸許可の証印に代わる上陸許可の証明手段（特定登録者カード）を設けます。

出典：出入国在留管理庁HP

エ 平成 28 年改正

この改正は、介護福祉士の資格を有する外国人が介護業務に従事するための在留資格を設けること並びにいわゆる偽装滞在者の問題に対処するため、罰則の整備及び在留資格取消制度の強化を行うことを内容とするものである。

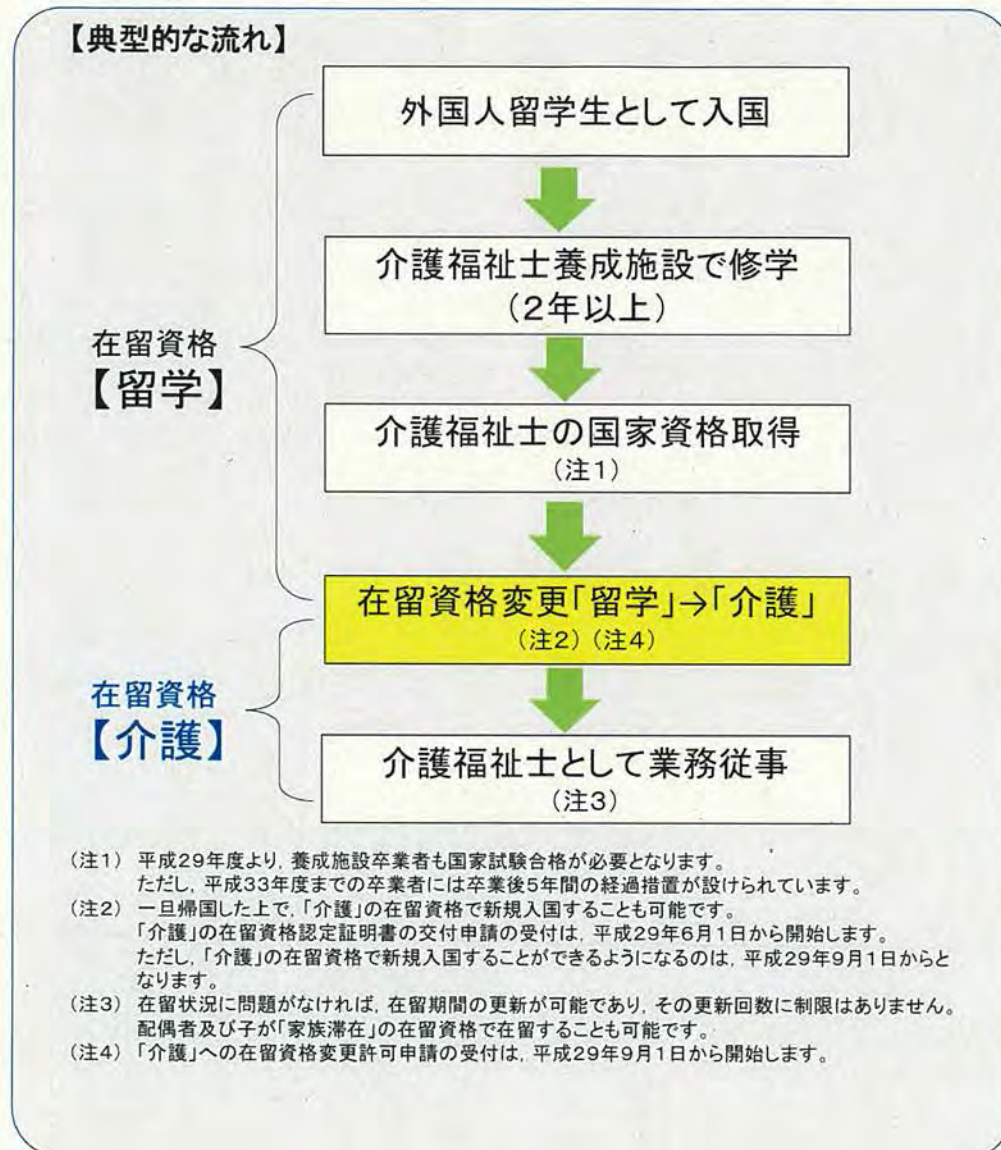
① 在留資格「介護」の創設

介護福祉士の資格を有する外国人が介護施設等との契約に基づいて介護（又は介

護の指導)の業務に従事するための在留資格が創設された。

在留資格「介護」の対象者は、日本の介護福祉士養成施設(都道府県知事が指定する専門学校等)を卒業し、介護福祉士の資格を取得した人である。

在留資格「介護」の在留期間は、5年、3年、1年又は3月となっている。



出典：出入国在留管理庁HP

② 偽装滞在者対策の強化

近年、偽造した卒業証明書や虚偽の雇用証明書等を提出して不正に在留資格を得る者や実習先から無断で立ち去り他の職に就く失踪技能実習生等の偽装滞在者の存在が問題となっていることから、偽装滞在者への対策を強化するための改正が行われた。

○偽装滞在者に係る罰則が整備された。

【新たな罰則の対象となる者】

偽りその他不正の手段により

- ・上陸許可を受けて上陸した者
- ・在留資格の変更許可を受けた者
- ・在留期間の更新許可を受けた者
- ・永住許可を受けた者 等

③ 在留資格取消制度が強化

○ 在留資格取消事由の新設

日本において行うことができる活動が定められている在留資格（入管法別表第一の在留資格）によって在留しながら、実際はその活動をしていない外国人に対する在留資格取消事由として、在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留している場合という新しい取消事由が定められた（第22条の4第1項第5号）。

これまででは、在留資格に応じた活動を3か月以上行っていない場合に初めて在留資格の取消しが可能とされていましたが、今回新設する取消事由により、3か月経たない場合においても、在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとしている場合には、在留資格を取り消すことが可能となった（ただし、正当な理由がある場合は除かれている。）。

○ 調査主体の追加

在留資格を取り消すかどうかを判断する前提となる事実の調査を入国審査官だけでなく入国警備官も行えるようになった。

オ 平成30年改正

この改正は、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設、出入国在留管理庁の設置等を内容とするものである。

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の概要 新たな外国人材受入れのための在留資格の創設	
1	在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設 (1) 特定技能1号：不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験を要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 (2) 特定技能2号：同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
2	受入れのプロセス等に関する規定の整備 (1) 分野横断的な方針を明らかにするための「基本方針」（閣議決定）に関する規定 (2) 受入分野ごとの方針を明らかにするための「分野別運用方針」に関する規定 (3) 具体的な分野名等を法務省令で定めるための規定 (4) 特定技能外国人が入国する際や受入れ機関等を変更する際に審査を経る旨の規定 (5) 受入れの一時停止が必要となった場合の規定
3	外国人に対する支援に関する規定の整備 (1) 受入れ機関に対し、支援計画を作成し、支援計画に基づいて、特定技能1号外国人に対する日常生活上、職業生活上又は社会生活上の支援を実施することを求める。 (2) 支援計画は、所要の基準に適合することを求める。
4	受入れ機関に関する規定の整備 (1) 特定技能外国人の報酬額が日本人と同等以上であることを確保するため、特定技能外国人と受入れ機関との間の雇用契約は、所要の基準に適合することを求める。 (2) ①雇用契約の適正な履行や②支援計画の適正な実施が確保されるための所要の基準に適合することを求める。

5	登録支援機関に関する規定の整備
(1)	受入れ機関は、特定技能1号外国人に対する支援を登録支援機関に委託すれば、4(2)②の基準に適合するものとみなされる。
(2)	委託を受けて特定技能1号外国人に対する支援を行う者は、出入在留管理庁長官の登録を受けることができる。
(3)	その他登録に関する諸規定
6	届出、指導・助言、報告等に関する規定の整備
(1)	外国人、受入れ機関及び登録支援機関による出入国在留管理庁長官に対する届出規定
(2)	出入国在留管理庁長官による受入れ機関及び登録支援機関に対する指導・助言規定、報告徴収規定等
(3)	出入国在留管理庁長官による受入れ機関に対する改善命令規定
7	特定技能2号外国人の配偶者及び子に対し在留資格を付与することを可能とする規定の整備
8	その他関連する手続・罰則等の整備

出典：出入国在留管理庁HP

カ 令和6年改正

この改正では、マイナンバーカードと在留カードの一体化及び育成就労制度の創設等が行われた。

改正法の概要（マイナンバーカードと在留カードの一体化）

現状・課題	
✓ 3月を超えて在留する外国人（原則） ・在留カードが交付され、常時携帯義務あり。 ・住民登録され、マイナンバーカードも発行可能。 ✓ 今後、<u>マイナンバーカードの機能拡充が図られる予定。</u> ✓ 在留カードに関する手続は地方入管、<u>マイナンバーカードに関する手続は市町村の窓口</u>となっており在留期間の更新などがあった場合に、<u>それぞれの手続場所へ赴く必要あり。</u>	現行在留カード  現行マイナンバーカード 

入管法	
1. マイナンバーカードと在留カードを一体化（任意） ○ 外国人の利便性を向上させることにより、共生社会の実現を目指す。 ○ 義務ではなく、一体化しないことも可能。	特定在留カード（券面イメージ） 
2. 一体化したカード（特定在留カード）の交付申請・交付手続 ○ 地方入管における在留手続（在留期間更新など）又は市町村窓口における住所地届出と同時にワンストップで特定在留カードの申請をし、交付を受けることを可能に。 ※ 特別永住者が特別永住者証明書とマイナンバーカードを一体化した場合は、手続場所は引き続き市町村の窓口	
3. 券面・有効期間 ○ 在留カードの記載事項のうち、即時視認の必要が高い項目を券面に記載。 ※ その他はICチップに記録 ○ 永住者の在留カードの有効期間をマイナンバーカードなどと同様に変更。	
4. 電磁的記録の取扱いに関する規定を整備	

出典：出入国在留管理庁HP

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1：準備行為に係る規定は公布即施行）

入管法

1. 新たな在留資格創設

○技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」（特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの）に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設（注2：さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。）。

2. 特定技能の適正化

○特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

○外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引き上げ。（拘禁刑 3年以下又は罰金 300万円以下→5年以下又は500万円以下※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

○永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

○法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）に改める。
○育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする。
○政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

○育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
○転勤の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人以降の転籍）に行う。

3. 関係機関の在り方

○監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
○外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

4. その他

○季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める
○制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
○施行までに技能実習として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。

・同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること

・技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格

・転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

2. 出入国在留管理基本計画

資料：「出入国在留管理基本計画」（2019年4月、法務省）

（1）概要

「出入国在留管理基本計画」は、出入国管理及び難民認定法に基づき、出入国及び在留の公正な管理を図るため、外国人の入国及び在留に関する施策の基本となるべき計画について法務大臣が定めるものである。

概要は以下の通り。

出入国在留管理基本計画
○出入国管理及び難民認定法に基づき、法務大臣が出入国在留管理行政の施策の基本となる計画について定めるもの。 ○平成30年（2018年）12月に成立した入管法等改正法により、法務省が出入国に加えて「外国人の在留」の公正な管理を図る任務を負うことが明記され、基本計画の名称も「出入国管理計画」から「出入国在留管理基本計画」に改称された。
これまでの策衛履歴 ○第1次 出入国在留管理基本計画（平成4年5月策定） ○第2次 出入国在留管理基本計画（平成12年3月策定） ○第3次 出入国在留管理基本計画（平成17年3月策定） ○第4次 出入国在留管理基本計画（平成22年3月策定） ○第5次 出入国在留管理基本計画（平成27年9月策定）
出入国管理及び難民認定法（抜粋）（2019年4月施行反映） 第61条の10 法務大臣は、出入国及び在留の公正な管理を図るため、外国人の入国及び在留の管理に関する施策の基本となるべき計画（以下「出入国在留管理基本計画」という。）を定めるものとする。 第61条の11 法務大臣は、出入国在留管理基本計画に基づいて、外国人の出入国及び在留を公正に管理するよう努めなければならない。
第5次出入国管理法計画策定後の状況の変化 ◎深刻な人手不足対策としての在留資格「特定技能」の新設 ◎外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の策定及び法務省による総合調整機能の下での施策推進体制の構築 ◎出入国在留管理庁の設置による体制整備 ◎技能実習生の保護等を目的とする技能実習法の施行 ○その他 ・出入国審査におけるバイオカード、顔認証ゲートの導入 ・「出入国管理インテリジェンス・センター」の新設 ・難民認定申請における濫用・誤用対策の強化 等
出入国在留管理基本計画の基本方針について ○我が国経済社会に活力をもたらす外国人を積極的に受け入れていくこと ○開発途上国等への国際貢献の推進を図るとともに、技能実習生の保護の観点から、技能実習制度の適正化を推進すること ○受け入れた外国人との共生社会の実現に向けた環境を整備していくこと ○訪日外国人旅行者の出入国手続を迅速かつ円滑に実施することで観光立国の実現に寄与すること ○安全・安心な社会の実現のため、厳格かつ適切な出入国審査及び在留管理と不法滞在者等に対する対策を強化していくこと ○難民問題については、国際社会の一員として、適正かつ迅速な保護の推進を図っていくこと

出典：出入国在留管理庁HP

(2) 基本方針

出入国在留管理基本計画における基本方針及び対応策（今後の方針）は、次の通り。

出入国在留管理基本計画における基本方針及び対応策（今後の方針）
基本方針 ○我が国経済社会に活力をもたらす外国人を積極的に受け入れていくこと ○開発途上国等への国際貢献の推進を図るとともに、技能実習生の保護の観点から技能実習制度の適正化を推進すること ○受け入れたが外国人との共生社会の実現に向けた環境を整備していくこと ○訪日外国人旅行者の出入国手続を迅速かつ円滑に実施することで観光立国の実現に寄与すること ○安全安心な社会の実現のため、厳格かつ迅速な保護の推進を図っていくこと ○難民問題については、国際社会の一員として、適正かつ迅速な保護の推進を図っていくこと 以上の6点を基本方針とし、全ての取り組みを通じて外国人の人権への十分な配慮を行いつつ、必要な施策を展開していく。
対応策（今後の方針） 1 我が国経済社会に活力をもたらす外国人の円滑な受入れ ○専門的・技術的分野の外国人の受入れの推進（運用の明確化、手続負担の軽減） ○高度外国人材の受入れの推進（関係行政機関等との連携、積極的な広報） ○在留資格「特定技能」の受入れ制度の適切・円滑な運用（関係行政機関と連携して在留状況や人手不足地域の状況との正確・継続的な把握、届出等情報の収集・分析・入国審査官等による調査・指導等の実施、悪質なブローカー等排除のための二国間取り決め等による送出国との協力、外国人材を見守る仕組みの定着、社会保険・納税義務の履行の促進、入管法等改正法附則第18条第2項の規定に基づく検討の準備等） ○我が国における起業の促進（起業家受入れ促進制度の円滑な運用） ○留学生の就職支援（大卒が就職できる業務の拡大、クールジャパン分野への就職等） ○日本語教育機関の適正化（告示からの抹消基準の厳格化、定期的な点検・報告の義務化、悪質なブローカー等を排除するための外国政府との情報交換、日本語能力試験の結果等の報告・公表の義務化、適正性判断に係る基準の見直し、在留申請に係る提出書類の見直し等）
2 少子高齢化の進展を踏まえた外国人の受入れについての国民的議論の活性化 ○外国人の受入れの在り方については、生産性の向上、女性、若者や高齢者などの潜在的な労働力の活用等、幅広い分野の施策に実効的かつ精力的に取り組むことが必要であり、そうした取組がなされることを前提に検討 ○新たに人材のニーズが生じてくる分野が専門的・技術的分野と評価できる分野の場合、産業への影響等を踏まえつつ検討 ○それ以外の分野への受入れについては、社会的コスト、雇用全体に及ぼす影響、産業構造への影響等幅広い観点から国民的コンセンサスを踏まえつつ検討 ○今後の外国人の受入れについては、人手不足対策としての在留資格、「特定技能」の運用状況等も踏まえつつ、政府全体での幅広い検討が必要
3 技能実習制度の適正化に向けた取組 ○二国間取り決めの作成推進及び運用の強化（送出国への通報等による不適正な送出国機関の排除、実習実施者等に係る不正行為等の通報等を受けた所要の対応等） ○技能実習生に対する支援・保護の強化（外国人技能実習機構が実施している母国語相談等の技能実習生に対するサポートメカニズムの周知徹底、相談を端緒とする失踪等の防止及び不正行為等の是正のための取組の充実等） ○関係機関の連携の下での審査及び実地検査等の実施態勢の強化（失踪等発生届出受理時の初動対応強化、速やかな実施検査等の実施などによる原因調査、不正行為等に対する厳正な対応、審査や実地検査等の厳正な実施の徹底、監理団体の許可の取り消しや技能実習計画の認定の取消等の厳格な運用、技能実習生法以外の法令による対応を含めた複合的かつ重層的な取組の実施等）
4 外国人の受入れ・共生のための取組 ○「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の推進（関係施策の着実な実施、実施状況の的確な把握とフォローアップ、受入れ環境調整の担当官を窓口とした地方公共団体等との連携・国民・外国人の声等の運用と在留管理基盤の強化（住民基本台帳制度との情報連携、情報収集・分析能力の強化、外国人雇用状況届出情報との突合を行うなど関係行政機関との適切な情報連携のための在留カード番号の活用、在留申請手続のオンライン化による利便性の向上等）
5 観光立国実現に向けた取組 ○最新技術の活用による審査業務の効率化（バイオカート導入空港の拡大、顔認証ゲートの外国人出国手続への活用）

○2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等への対応（バイオカート等の機器の活用や職員の機動的配置等による円滑・迅速な出入国手続の実施、関係行政機関との協力による徹底したテロ対策等の水際対策） ○クルーズ船の外国人旅客に係る入国審査手続の円滑化（船舶観光上陸許可制度の円滑な運用等） ○その他の観光立国実現に資する取組（自動化ゲートによる審査対象の拡大、出入国記録カード・在留資格認定証明書の電子化、出発国における事前スクリーニング、出発時点の空港でのプレクリアランスの検討。旅行保険加入促進、医療費不払い外国人の入国審査の厳格化等）
6 安全・安心な社会の実現に向けた水際対策及び不法滞在者対策等の推進 ○厳格な出入国等水際対策の実施（個人識別情報を活用した上陸審査の効果的運用、関係機関との連携による情報（PNR等）の活用、ICO紛失・盗難旅券データベース検索システムの活用、沿岸等のパトロール等） ○不法滞在者・偽装滞在者対策等の推進（積極的な摘発等の実施、外国人雇用状況届出情報を含む各種情報の活用、在留カードの偽変造対策の強化、関係機関との連携強化、送還忌避者等に対する実効性のある送還の実施、視察委員会の意見を踏まえた処遇改善、人道上の配慮が必要な場合における仮放免制度の活用による長期收容の回避、被收容者に対するカウンセリング等） ○出入国在留管理に関するインテリジェンス機能の強化（『出入国インテリジェンス・センター』を中心とする情報分析の推進、職員の育成等） ○在留特別許可の適正な運用
7 難民の適正かつ迅速な保護の推進 ○真に庇護を必要とする者の迅速・確実な保護のための取組（難民該当性の的確な解釈による保護対象の明確化、退避機会としての在留許可対象の明確化の検討、脆弱な申請者へのインタビュー時の代理人等立会いの検討、濫用・誤用的申請の抑制策の効果を踏まえた更なる対策の検討（再申請事由の制限、送還停止効果の例外等））
8 その他 ○出入国在留管理体制の整備、職員の人材育成、国際協力の更なる推進、人身取引被害者等への配慮、永住許可の在り方の検討

出典：出入国在留管理庁HP

出入国在留管理基本計画（本文抜粋）

Ⅲ 出入国在留管理行政の主要な課題と今後の方針

（略）

1 我が国経済社会に活力をもたらす外国人の円滑な受入れ

（１）これまでの主な取組（主に前回の基本計画策定後の取組について記載。以下同じ。）

ア 経済成長に寄与する人材の受入れ

専門的・技術的分野の外国人は、我が国経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要不可欠な人材である。

このような人材を積極的に受け入れていくための施策の一つとして、2012年（平成24年）5月から高度人材ポイント制の運用を開始し、2014年（平成26年）6月には、入管法改正により、それまで在留資格「特定活動」が付与されていた高度外国人材について、在留資格「高度専門職1号」及び「高度専門職2号」が新設された（2015年（平成27年）4月施行）。

さらに、2017年（平成29年）4月には、高度外国人材の永住許可に要する在留期間を5年から大幅に短縮し世界最速級とする「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設するとともに、高度人材ポイント制に新たな加算項目を追加するなどして、高度外国人材の受入れを推進した。

こうした取組の結果、2018年（平成30年）12月末までに、高度外国人材として累計で15,386人を認定し、「日本版高度外国人材グリーンカード」による永住許可件数も同年6月末までの累計で815件となった。

その後も、高度外国人材の受入れに関しては、国家戦略特別区域制度において、「高度人材外国人受入促進事業」を新設し、関係地方公共団体が補助金の交付等により支援する企業等で就労する外国人を対象としたポイントの特別加算（2019年（平成31年）3月）や、我が国の大学等を卒業した外国人が、地方を含む幅広い地域で高度外国人材として活躍し定着することを促進するためのポイントの特別加算対象大学の拡大（2019年（平成31年）3月）等、高度外国人材の受入れを促進するための施策を実施している。

また、介護分野での外国人の受入れに関しては、介護福祉士養成施設に指定されている我が国の高等教育機関を卒業し、介護福祉士の資格を取得した者が、我が国の介護施設等との契約に基づき介護福祉士として就労できるよう在留資格「介護」を創設し2017年（平成29年）9月に運用を開始した。同在留資格による在留外国人数は、2018年（平成30年）12月末時点で185人となっている。

イ 深刻な人手不足対策としての外国人材の受入れ

東日本大震災からの復興事業の加速化及び2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連の建設需要に対応するための緊急的かつ時限的措置として、2015年4月から、建設分野における外国人建設就労者の受入れ及び建設業との間で人材相互流動が大きい造船分野における外国人造船就労者の受入れが行われた（2017年（平成29年）11月、受入れ期間を最長で2022年（令和4年）度末までに延長する等の制度の一部見直しが行われた。）。

その後、全国的な人手不足の深刻化を背景として、2018年（平成30年）2月の経済財政諮問会議において、内閣総理大臣から、専門的・技術的分野における外国人受入れの制度の在り方について、真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討を早急に進めるよう指示があり、同年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2018（骨太の方針）」（2018年（平成30年）6月15日閣議決定）において、人手不足対策を目的とする新たな外国人材の受入れ制度の方向性が示された。

新たな外国人材の受入れ制度は、生産性向上や国内人材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であるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れることを目的とするものである。この制度を実現するための措置として、同年12月に成立した入管法等改正法により、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が新設され、2019年（平成31年）4月から、14分野を対象に運用が開始されている。

ウ 留学生の適正な受入れの推進

① 留学生の就職支援

法務省では、留学生の卒業後の就職支援として、卒業後の就職活動期間の在留を認めるなどの措置をとってきた。2018年（平成30年）11月からは、地方出入国在留管理局に留

学生の就職支援に係る専用の相談窓口を設置する取組を開始した。

② 日本語教育機関の適正化

在留資格「留学」に係る日本語教育機関については、民間組織の審査を参考にして法務省告示をもって定めていたが、法的により明確な制度に改めるべく、2016年（平成28年）7月に、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和56年法務省令第54号。以下「入管法施行規則」という。）及び出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16号）の規定の改正を行い、法務大臣が文部科学大臣の意見を聴いて日本語教育機関に係る告示を行う制度を導入し、2017年（平成29年）8月から、新たな日本語教育機関の告示基準に基づく運用を開始した。

エ 日系四世の更なる受入れ

日系四世については、在留資格「定住者」により在留する日系三世の扶養を受ける未成年で未婚の実子に限り我が国への入国・在留が認められていたところ、日系四世の若者を受け入れ、日本文化を習得する活動等を通じて我が国に対する理解や関心を深めてもらい、我が国と外国の日系社会との結び付きを強める架け橋になる人材を育成することを目的として、2018年（平成30年）7月から、在留資格「特定活動」による受入れが行われている。

オ 国家戦略特区による特例的な受入れ

国家戦略特別区域制度は、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進することを目的とするものであるところ、外国人の受入れに関しても、同制度の下で累次の特例措置がとられている。具体的には、2015年（平成27年）9月に施行された「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律（平成27年法律第56号）」により、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るための「外国人創業活動促進事業」、女性の活躍推進や家事支援ニーズに対応するための「家事支援外国人受入事業」が導入され、更に、2017年（平成29年）9月に施行された「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律（平成29年法律第71号）」により、「強い農業」を実現し農業の国際競争力の強化を図るための「農業支援外国人受入事業」、クールジャパン・インバウンド対応等に係るニーズに対応するための「外国人海外需要開拓支援等活動促進事業」が導入されている。

(2) 現状の課題

「専門的・技術的分野の外国人については、我が国の経済社会の活性化に資することから積極的に受け入れる。」、これが、外国人受入れに関する政府の現在の基本方針である。我が国は、本格的な少子高齢化、人口減少時代を迎え、2040年には人口が2015年と比べ1,600万人以上減少するという推計もある（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」）。そのような中、特に、専門的・技術的分野の外国人は、我が国経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要・不可欠な人材であり、引き続き積極的な受入れを進めていく必要がある。

特に、人手不足対策でもある在留資格「特定技能」による外国人の受入れについては、賃金水準を含む適切な就労環境や、適切な支援の実施等を確保し、円滑な受入れを実現していく必要がある。また、外国人やその家族から保証金を徴収したり、外国人等との間で違約金の定めをしたりするなどの送出国の悪質な仲介事業者等の介在防止を図る必要がある。

なお、在留資格「特定技能」の運用に関しては、人材の不足している地域の状況に配慮し、当該在留資格の外国人が大都市圏等に過度に集中して就労することとならないよう必要な措置を講じることが求められている。

また、留学生は、我が国の教育機関における教育を通じて高度な専門性や日本語能力を身につけているのみならず、その留学期間中、日本人学生や地域住民と様々な形で交流することを通じて我が国を深く理解してくれている貴重な存在であるが、2017年（平成29年）度中に大学（学部・院）を卒業・修了した留学生のうち国内に就職した者は4割に満たないとの調査結果があり（独立行政法人日本学生支援機構による「平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」）、留学修了後に地域で活躍できるよう留学生に対する支援をより適切に行っていく必要がある。

一方で、日本語教育機関については、告示された後の告示基準への適合性に係る継続的な確認・評価を行う仕組みがないこと、留学に関して不当に高額な手数料等を徴収する悪質な仲介事業者が存在することなどの課題が存在している。加えて、留学生の側にも、十分な経費支弁能力を有していないことや入国時に多額の借金をしていること、当初から就労を目的

として入国していることなどにより、資格外活動許可の制限時間を大幅に超えて稼働している実態が確認されており、真に日本語学習を目的とする外国人の選別や適切な学習環境の確保等に取り組んでいく必要がある。

(3) 対応策（今後の方針）

ア 経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人の受入れの推進

我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要があり、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。

なお、経済社会の状況の変化により、新たに専門的・技術的分野の外国人が必要とされた際には、我が国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、幅広い視点で在留資格や上陸許可基準の在り方について検討していく。

また、その際には、海外の関係機関、受入れ機関、対象となる外国人等に分かりやすく利用しやすい制度設計に努める。

イ 高度外国人材の受入れの推進

高度外国人材は、我が国の産業にイノベーションをもたらすことが期待できる人材である。これにより、我が国の経済成長や新たな需要と雇用創出も期待できることから、関係行政機関等とも連携し、高度外国人材の受入れの推進に取り組んでいく。

また、この制度をより広く利用してもらうため、効果的な広報にも積極的に取り組んでいく。

ウ 新たな外国人材の受入れ制度の適切・円滑な運用

新設された在留資格「特定技能」による外国人の受入れは、本格的な少子高齢化・人口減少時代を迎える中で、必要な人手不足対策を講じ、我が国の経済社会の活力を維持・発展させていくための措置であり、関係行政機関等と連携して、制度の適切かつ円滑な運用を実現していく。

そのため、関係行政機関と連携して、受入れ分野における人材不足の状況、特定の地域への集中状況や人材不足が深刻化している地域の状況、在留資格「特定技能」で受け入れられている外国人（以下「特定技能外国人」という。）の在留状況等を正確かつ継続的に把握し、必要な措置について多角的な視点に立って検討していく。

また、受入れ機関による受入れ状況や登録支援機関による支援状況を継続的に把握し、不適切な機関に対して必要な対応を行うことは、制度の適正な運用を担保する上で不可欠であることから、各種届出や報告内容に係る情報の収集や分析に努めるとともに、入国審査官等による調査や指導等を的確に実施していく。特に、特定技能外国人の賃金水準を含む就労環境が適切であることについては、客観的な資料により判断し、問題がある場合には関係行政機関とも連携して適切に対処する。

あわせて、送出国の悪質な仲介事業者の排除等のため、二国間取決めの作成等を進め、送出国政府との間で緊密な協力関係を構築していく。

一方で、在留資格「特定技能1号」で入国・在留する外国人について、「支援する仕組み」が、出入国在留管理に制度として導入されることとなった。このような仕組みを日本社会の中に制度として定着させ、更に発展させることで、外国人本人の保護のみならず社会の安心の醸成にも資するものとしていく。特定技能外国人の受入れに関する審査に当たっては、受入れ機関における社会保険制度上の義務及び納税義務の履行状況を確認することとし、一定程度滞納等をした受入れ機関については特定技能外国人の受入れを認めないこととする。さらに、特定技能外国人が国民健康保険・国民年金の保険料を一定程度滞納したり、所得税等について自己の責めに帰すべき事由により一定程度滞納している場合は在留資格変更許可申請や在留期間更新許可申請を不許可とする。加えて、関係機関との情報連携等により、社会保険の加入促進及び納税義務の履行促進に取り組む。

その上で、その他の在留資格を有する外国人についても同様の措置を講ずることを検討していく。

なお、入管法等改正法附則第18条第2項の規定により、同法の施行後2年を経過した時点で制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、特定技能外国人の技能判定方法の在り方、技能実習制度との関係等）について広く関係者の意見を踏まえて検討を加え、所要の措置を講じることとされており、制度の運用状況を的確に把握し、十分な検討を行うことができるよう準備を進める。

エ 我が国における起業の促進

我が国の国際競争力の強化や国際的経済活動の拠点形成を進める観点から、外国人起業家の積極的な受入れが求められている。外国人起業家の受入れに関しては、前述のとおり、2015年（平成27年）9月に、国家戦略特別区域制度において、地方公共団体が起業のための計画を審査し、事業の安定性・継続性に係る要件を満たすことを確認した場合には、在留資格「経営・管理」の上陸許可要件を、上陸後6か月が経過するまでに満たせばよいものとして、特例的に入国を認める「外国人創業活動促進事業」が導入された。その後、外国人起業家の更なる受入れ拡大を目的として、2018年（平成30年）12月から、地方公共団体が策定した外国人起業活動促進事業に関する計画を経済産業大臣が認定し、当該計画に基づいて外国人が起業に向けた準備を行う場合には、在留資格「特定活動」により最長1年間の在留期間を付与する措置を運用しているところ、引き続き、外国人起業家の受入れを促進するため、これらの制度の円滑な運用を図っていく。

オ 留学生の適正な受入れの推進

① 留学生の就職支援

留学生の受入れは、日本を理解し、親しみを持つ外国人を増やすことにつながり、国際的な相互理解と友好関係の強化に資するほか、我が国企業の海外進出や貿易の促進にもつながり得る。また、留学生が卒業後に我が国企業に就職することによって、将来的に我が国の経済発展を担う、高度人材の卵を育てることにもつながると考えられる。

このようなことから、引き続き、留学生の積極的な受入れに取り組んでいく。そのための施策として、我が国の大学・大学院を卒業・修了し高い日本語能力を持つ者が、より幅広い分野で活躍することができるよう、これらの者が就職できる業務の幅を拡大するための措置を講じていく。

また、クールジャパン分野等の専門学校等を卒業する留学生についても、将来的に海外で我が国の生活文化に関する情報発信や海外展開等を担う人材を育成する観点から、就職できる業務の幅を広げるための措置を講じていく。

② 日本語教育機関の適正化

前述のように、外国人留学生については、当初から就労を目的として入国する者や留学生の在籍管理が不十分な日本語教育機関が存在するなどの問題が生じており、これに厳正に対処していくため、外国人留学生を受け入れる日本語教育機関において、適切な学習環境を継続的に確保するなど教育機関としての適正化が図られていることが必要である。

かかる観点から、告示基準に定める抹消基準について全生徒の出席率や全生徒に占める不法残留者等の割合等の基準を厳格化するとともに、告示基準適合性等に係る定期的な点検・報告を義務化する。

なお、前述のように、留学に関して不当に高額な手数料等を徴収する悪質な仲介事業者等が存在することから、外国人留学生が入国時に多額の借金を抱え、入国後に就労せざるを得ないという実態があることにも鑑み、国内外の悪質な仲介事業者等を排除するための外国政府との情報交換等も併せて行い、適正な管理を推進する。

また、日本語教育の質の確保の観点から、日本語能力に係る試験の結果等の地方出入国在留管理局に対する報告や公表の義務化等の措置をとる。

さらに、日本語教育機関の適正性判断に係る選定基準の見直しや、在留資格認定証明書交付申請に係る提出書類の見直し等の施策も併せて実施していく。

2 少子高齢化の進展を踏まえた外国人の受入れについての国民的議論の活性化 (略)

3 技能実習制度の適正化に向けた取組

(1) これまでの主な取組

技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転による国際貢献を目的とした制度である。同制度については、2009年（平成21年）の入管法改正により入国当初から労働者としての法的保護の対象とするなどの改善が重ねられてきたが、依然として、不適正な受入れを行う監理団体や実習実施者が存在する等、制度本来の趣旨に沿った運用が徹底されているとは言い難い状況にあった。その一方で、対象職種拡大、実習期間の延長等の技能実習制度の拡充に関する要望も寄せられる状況にあった。

そこで、法務省及び厚生労働省は、学識経験者や関係団体等の有識者からの提言等も踏まえて制度の見直しを検討し、2016年（平成28年）11月には技能実習法が成立し、2017年（平成29年）11月に施行された。

新たな技能実習制度においては、監理団体の許可制、実習実施者の届出制及び技能実習計画の認定制が導入されたほか、同法により、新たに創設された機構による監理団体等に対する実地検査等の実施、技能実習生に対する人権侵害行為に関する禁止規定・罰則が整備され、制度の適正化が図られた。

また、技能実習生に対する保護策として、機構による母国語相談の実施や実習先変更支援等の援助業務が実施されている。

さらに、保証金を徴収するなどの不適正な送出機関の排除を主な目的として、送出国政府との間で二国間取決めの作成・協議が進められており、2019年（平成31年）3月末時点で13か国との間で二国間取決めが作成されている。

加えて、優良な監理団体等については技能等に熟達するための在留資格「技能実習3号」の受入れを可能とし、受入れ期間を最長5年に伸長するなどの制度の拡充策も図られている。

(2) 現状の課題

前述のとおり、技能実習法の施行により技能実習制度の適正化に努めているところではあるが、依然として、技能実習制度にはいくつかの問題が見られ、中でも、近年、実習先から失踪する技能実習生の数は、2016年（平成28年）を除き、一貫して増加傾向にある。失踪の原因には様々なものが考えられるが、例えば、本国において送出機関等から不当に高額な手数料等を徴収され、その借金の返済の必要性から、別の就労先を求めて失踪するケースが考えられる。新たな技能実習制度の下では、送出国との間の二国間取決めにより、不当に高額な手数料等を徴収する送出機関の排除に努めているところではあるが、依然として、悪質な仲介事業者が介在する実情があると指摘されている。

また、長時間労働や賃金等の不払等の労働関係法令違反や、本来の技能実習計画とは異なる作業の実施、帰国を強制するなどの不正行為等を行う実習実施者等が存在しており、この点も失踪の原因と考えられるところ、このような不正行為等を行う実習実施者等に対して、より迅速・厳正な是正措置を講ずることを含め、一層の制度の適正化が求められている。

(3) 対応策（今後の方針）

以下の取組を行うことを含め、技能実習法の規定に基づいて技能実習生の保護、監理団体・実習実施者に対する管理・監督等のための措置を的確に実施し、技能実習制度の一層の適正化を図る。

ア 二国間取決めの作成推進及び運用の強化

前述のとおり、送出国政府との間で二国間取決めを作成して送出機関の適正化に努めているが、今後も外交交渉を加速させるなどして二国間取決めの作成を進めるとともに、各国との取決めに基づき、送出国への通報等により不適正な送出機関の排除に努めるほか、我が国の実習実施者等に係る不正行為等の通報等を受けた場合は、速やかに所要の対応を行う。また、不適正な送出機関の排除への取組が不十分な送出国については、当該送出国からの技能実習生の技能実習計画の認定申請に係る審査を厳格に行うことを通じて取決めが実効性あるものとなるよう取り組む。

イ 技能実習生に対する支援・保護の強化

機構が実施している母国語相談や宿泊支援等の技能実習生に対するサポートメカニズムの周知をより徹底し、その活用の拡大を図るとともに、相談を端緒とする失踪等の防止や不正行為等の是正のための取組を一層充実させる。また、技能実習生の責めによらない事由によって、技能実習の継続が困難となった場合には、監理団体等は、技能実習生の転籍を支援しなければならないが、監理団体等が転籍先を確保できない場合には、機構は、新たな監理団体の情報を提供する支援を迅速に行う。

さらに、行政・生活全般の情報提供・相談を多言語で行う一元的相談窓口等、総合的対応策に基づく各種施策との接続・連携により、技能実習生との共生を推進し、こうした側面から失踪等の問題の改善を図るという観点も採り入れる。

ウ 関係機関の連携の下での審査及び実地検査等の実施態勢の強化

技能実習生の失踪等、技能実習継続困難事由が発生した旨の届出受理時の初動対応を強

化し、速やかな実地検査等の実施などにより、原因の調査及び関係資料の収集・保全を行い、不正行為等が認められる場合は厳正な対応を行う。

また、機構や厚生労働省等の関係機関との間の情報交換その他の平素からの連携を強化し、実習実施者、監理団体及び悪質な仲介事業者等に関する情報を迅速かつ広範に把握した上で、審査や実地検査等の厳正な実施を徹底し、監理団体の許可の取消しや技能実習計画の認定の取消し等の厳格な運用を通じた不正な受入れ機関の排除に努めるほか、技能実習法以外の法令による対応も含めた複合的かつ重層的な取組を行う。

4 外国人の受入れ・共生のための取組

(1) これまでの主な取組

ア 外国人との共生社会の実現に向けた取組

我が国に在留する外国人は、近年増加しており、2018年（平成30年）12月末時点の在留外国人数は約273万人と過去最高を記録し、今後も増加していくことが見込まれている。

政府は、外国人との共生社会の実現に向けて、2006年（平成18年）12月に外国人労働者問題関係省庁連絡会議で取りまとめられた『生活者としての外国人』に関する総合的対応策を抜本的に見直し、前述のとおり、2018年（平成30年）12月、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において、総合的対応策が了承された。

総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して、目指すべき方向性を示すものである。

総合的対応策には、政府全体で126の施策が盛り込まれ、関連予算（2018年（平成30年）度補正予算及び2019年（令和元年）度予算）として合計約211億円（この他にも地方創生推進交付金、独立行政法人日本学生支援機構運営費交付金（留学生の就職等支援関連）、人材開発支援助成金（地域での安定就労支援関連）、不法滞在者対策等の関連予算がある。）が措置されるなど財政面においても充実した内容となっており、多くの施策の実施主体となる地方公共団体の負担にも配慮したものとなっている。

そして、法務省は、自らが担当する施策を確実に実施するほか、関係施策を着実に推進していくための総合調整機能を担っている。

総合的対応策には、①外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等、②生活者としての外国人に対する支援、③外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組、④新たな在留管理体制の構築に関する施策が盛り込まれており、そのうち②に関する施策としては、主として次のようなものが含まれている。

i 行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備

- ・行政・生活全般の情報提供・相談を多言語で行う一元的相談窓口に係る地方公共団体への支援制度の創設（全国約100か所、11言語対応）
- ・安全・安心な生活・就労のための新たな「生活・就労ガイドブック」（11言語対応）の作成・普及
- ・多言語音声翻訳システムのプラットフォームの構築と多言語音声翻訳システムの利用促進
- ・消費生活センター、日本司法支援センター（法テラス）、人権擁護機関、生活困窮相談窓口等への対応の多言語対応
- ・行政・生活情報の提供におけるソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の利用を想定した対応の推進

ii 地域における多文化共生の取組の促進・支援

- ・地域における外国人材の活躍と共生社会の実現を図るための地方公共団体の自主的・主体的で先導的な取組の地方創生推進交付金による支援

iii 医療・保険・福祉サービスの提供環境の整備等

- ・電話通訳や多言語翻訳システムの利用促進等により全ての居住圏において外国人患者が安心して受診できる体制の整備
- ・地域の基幹的医療機関における医療通訳の配置・院内案内図の多言語化の支援
- ・外国人子育て家族からの相談受理、子育て支援に関する情報提供等

iv 災害発生時の情報発信・支援等の充実

- ・気象庁HP、Jアラートの国民保護情報等を発信するプッシュ型情報発信アプリ等を通

じた防災・気象情報の多言語化・普及（11言語対応）、外国人にも分かりやすい情報伝達に向けた改善・普及（地図情報、警告音等）

v 住宅確保のための環境整備・支援

- ・賃貸人・仲介事業者向け実務対応マニュアル、外国語版の賃貸住宅標準契約書等の普及（8言語対応）
- ・外国人を含む住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録や住宅情報の提供、居住支援等の促進

vi 金融・通信サービスの利便性の向上

- ・金融機関における外国人の口座開設に係る環境整備（受入れ企業によるサポートを含む。）、多言語対応の推進、これらの取組みの周知
- ・携帯電話の契約時の多言語対応の推進

vii 日本語教育、外国人児童生徒の教育等の充実

- ・生活のための日本語の標準的なカリキュラム等を踏まえた日本語教育の全国展開
- ・日本語指導に必要な教員定数の義務標準法の規定に基づく着実な改善と支援員等の配置への支援
- ・地方公共団体が行う外国人児童生徒等への支援体制整備（ICT活用、多様な主体との連携）
- ・地域企業やNPO等と連携した高校生等のキャリア教育支援、就学機会の確保
- ・我が国を訪れる外国人の日本語学習に係る日本語教育コンテンツについてのウェブサイトの充実等

viii 適正な労働環境等の確保

- ・「外国人労働者相談コーナー」、「外国人労働者向け相談ダイヤル」における多言語対応の推進、相談体制の拡充
- ・地域ごとの在留外国人の状況を踏まえた情報提供・相談の多言語対応
- ・定住外国人を対象とした日本語等を習得するための研修事業の拡充、日本語能力に配慮した職業訓練の実施

ix 社会保険への加入促進等

- ・法務省から厚生労働省等への情報提供等による社会保険への加入促進
- ・納税義務の確実な履行の支援等の納税環境の整備

イ 在留管理制度の的確な運用と在留管理基盤の強化

2012年（平成24年）7月から導入された在留管理制度により、法務大臣が我が国に中長期在留する外国人（以下「中長期在留者」という。）の在留管理に必要な情報を一元的に把握することができるようになり、併せて導入された外国人住民に係る住民基本台帳制度によって、総合行政ネットワーク（L GWAN）を利用した法務省と市区町村との情報連携体制が構築され、市区町村が行政サービスを実施するために必要な外国人の基本情報を速やかに提供できるようになった。

在留管理制度は、外国人との共生社会の基盤となるものであり、法務省では、その適正な運用に取り組んできている。

（2）現状の課題

既に述べたように、外国人材の受入れの拡大に伴って、在留外国人数は更に増加していくと考えられる。そうした中で、我が国で働き、学び、生活する外国人の受入れ環境の整備のために、法務省が、出入国在留管理行政と外国人との共生社会に向けた施策を車の両輪として推進していく体制が整備されたところであり、法務省が適切に総合調整機能を果たしつつ、総合的対応策の実施状況を的確に把握し、関係施策の着実な実施を推進していくことが求められている。

また、総合的対応策の在り方については、各施策の実施状況、国民及び外国人からの声、更には国内外の情勢の変化を踏まえ、政府全体で継続的に検討し、更に充実させていく必要がある。

次に、外国人の在留管理に関しては、総合的対応策の適切な推進の観点からも、法務省における情報収集・分析機能の強化を図っていく必要がある。

また、行政の効率化や外国人・受入れ機関の利便性を高める観点から、2018年（平成30年）1月eガバメント閣僚会議において決定された「デジタル・ガバメント実行計画」に基づき、手続のオンライン化の検討を進めていく必要がある。

(3) 対応策（今後の方針）

ア 外国人との共生社会の実現に向けた取組

我が国に適法に在留する全ての外国人を、孤立させることなく社会の構成員として受け入れていくとともに、外国人が日本人と同様に公共サービスを享受し、安心して生活することができる環境を整備していくため、総合的対応策について、関係行政機関、地方公共団体、更には民間分野からの協力も得て、関係施策の着実な実施を推進していくとともに、実施状況の的確な把握とフォローアップを行う。特に、総合的対応策には地方公共団体が実施主体となる関係施策が多く含まれていることに鑑み、地方出入国在留管理局に配置した受入環境調整担当官を窓口として外国人の受入れ環境整備に係る意見聴取や情報提供を行うなど、地方公共団体との連携を図るための取組を積極的に行っていく。

また、総合的対応策の在り方に関する政府全体での検討に資するよう、各関係施策の実施状況、国民及び外国人の声、関係施策の実施に影響し得る国内外の情勢等に関する情報を把握し、関係行政機関等と共有するための取組を行う。

さらに、総合的対応策及びその実施状況について積極的に情報発信を行い、国民及び外国人の幅広い理解を得るよう努める。その際には、共生社会の実現のため、受け入れる側の日本人が共生の理念を理解するだけでなく、受け入れられる側の外国人においても、その理念や日本の風土・文化の理解に努めていくことが重要であることに十分留意する。

イ 在留管理制度の的確な運用と在留管理基盤の強化

現行の在留管理制度は、住民基本台帳制度との情報連携により、市区町村における住民サービスを円滑に提供する上で不可欠なものとなっており、外国人との共生社会の実現という観点からも重要な意義を有していることから、引き続きその適正な運用を確保していく。

今後、外国人材の受入れが拡大し、我が国での活動の範囲や態様が一層幅広く多岐にわたるものとなっていくと考えられるところ、外国人の在留状況や就労状況等に加え、所属機関等に関する情報を正確かつ確実に把握し、それを踏まえた的確な在留管理を行うため、体制面、人材育成面から情報収集・分析能力の強化を図っていく。

また、的確な在留管理を行うため、雇用主が厚生労働省に対して届け出る外国人雇用状況届出の記載事項に在留カード番号を追加し、同番号を含めた外国人雇用状況届出情報の提供を受けることにより、法務省が保有する情報とのより正確な突合を行うなど、関係行政機関との間で、適切な情報連携を図るための措置を推進していく。

加えて、政府では、行政分野への情報通信技術の活用と業務等の見直しにより、行政の合理化、効率化及び透明性の向上並びに国民の利便性の向上を図る電子政府を推進している。法務省においても、外国人の在留状況に関する届出のオンライン化に加え、2019年（平成31年）3月から、在留申請をオンラインで行うための手続を開始したところであり、利用者の利便性の向上を図るためのシステムの整備を行っていく。

5 観光立国実現に向けた取組

（略）

6 安全・安心な社会の実現に向けた水際対策及び不法滞在者対策等の推進

（略）

7 難民の適正かつ迅速な保護の推進

（略）

8 その他

（略）

3-2. 制度

1. 在留資格

資料：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（出入国在留管理庁）」、資料：外務省 HP

(1) 査証（ビザ）と「在留資格」

「査証」（ビザ）とは、日本に入国しようとする外国人が所持する旅券（パスポート）が真正であり、かつ日本への入国に有効であることを外務省・在外公館が確認するもので、それぞれ定められた条件の下で、当該の外国人の本邦への入国（滞在）が適当であることについての「推薦」という性質を持つ。したがって、「査証」は、上陸審査を通過すればその役割も終わる。

これに対して、「在留資格」とは、外国人が日本で行うことができる活動等を類型化したもので、法務省（出入国在留管理庁）が外国人に対する上陸審査・許可の際に付与する資格である。

(2) 在留資格の種類

在留資格の種類は、以下のとおりである。

ア 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野 ^{注1} の各業務従事者
技能実習	技能実習生

(注1) 介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業（令和6年3月29日閣議決定）

イ 身分、地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

ウ 就労の可否は指定される活動のもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

エ 就労が認められない在留資格

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

2. 技能実習制度及び特定技能制度の沿革

資料：「技能実習制度及び特定技能制度の現状について」（出入国在留管理庁）

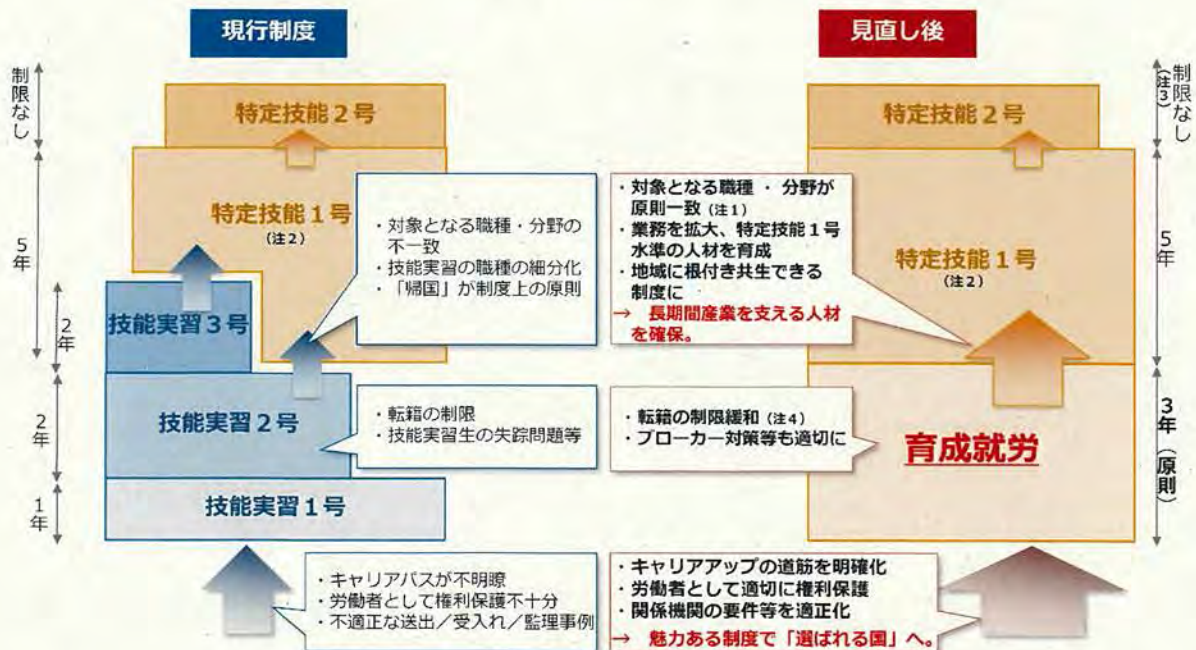
技能実習制度及び特定技能制度の沿革及び技能実習制度と特定技能制度の違いは、次のとおりである。

技能実習制度及び特定技能制度の沿革

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan



出典：「技能実習制度及び特定技能制度の現状について」（出入国在留管理庁）



技能実習制度と育成就労制度の比較

	技能実習制度	育成就労制度
関係法令	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／ 出入国管理及び難民認定法	外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律／ 出入国管理及び難民認定法
公布、改正等	2016 年（平成 28 年）11 月公布 注）育成就労制度は、技能実習制度を実態に即して発展的に解消する新たな制度。 2027 年の施行後 3 年間の移行期間が設けられる。概ね 2030 年までは、技能実習制度と育成就労制度が併存（技能実習生と育成就労外国人が混在）することとなる。	2024 年令和 6 年 改正
制度目的	国際貢献のため、開発途上国等の外国人を受入れ OJT を通じて技能を移転するもの	育成就労産業分野（介護、建設、農業）において、3 年間で特定技能 1 号水準の技能を有する人材を育成し、当該分野における人材を確保すること。
関係省庁の関与	制度所管省庁（法務省・厚生労働省）	制度所管省庁（法務省・外務省・厚生労働省）及び分野所管省庁
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「育成就労」
在留期間	技能実習 1 号：1 年以内、 技能実習 2 号：2 年以内、 技能実習 3 号：2 年以内（合計で最長 5 年）	原則 3 年
外国人の技能水準	なし	なし
入国時の試験	なし （入国後講習および前職要件、介護職種のみ入国時 N4 レベルの日本語能力要件あり）	A 1 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
監理団体支援機関	監理団体（R7 年 6 月現在） 一般監理（全国 2,142 団体、神戸市内 11 団体） 特定監理（全国 1,627 団体、神戸市内 18 団体） （非営利の事業協同組合等が受入れ機関からの委託を受け、①監査業務、②訪問指導、③入国後講習の実施、④技能実習計画の作成指導、⑤外国の送り出し機関との契約、求人・求職の取次、⑥技能実習生の保護・支援などの管理事業を行う。主務大臣の許可制）	監理支援機関（旧監理団体） （「育成就労機構」による許可）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常、監理団体と送出機関を通して行われる（技能実習 1 号ロ（団体監理型））	監理支援機関が、外国人と受け入れ機関とのマッチングを支援（監理支援機関は外部監査人の設置が必要で、受け入れ機関と密接な関係を持つ職員は受け入れ機関と関わる業務にはタッチできないとしている。）
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり 常勤職員数に対して→基本人数枠は 30 名以下→3 名、31 名～40 名→4 名 41 名～50 名→5 名、51 名～100 名→6 名 101 名～200 名→10 名、201 名～300 名→15 名 301 名以上→常勤社員の 1/20 名	常勤職員の総数に応じた人数枠が、想定される見込み
受け入れ後の移行条件（3 年後）	同職種であれば無試験で特定技能 1 号へ移行が可能。 特定技能にない職種であれば技能実習 3 号への移行	特定技能へ移行時、下記の合格が必須 ・ N4 レベルの日本語能力。 ・ 技能検定 3 級等もしくは特定技能 1 号評価試験
支援計画	技能実習生ごとに「技能実習計画」を作成。「外国人技能実習機構」に認定を受ける。	育成就労外国人ごとに「育成就労計画」を作成。外国人育成就労機構に認定を受ける。
転籍・転職	原則不可。 ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2 号から 3 号への移行時は転籍可能	転籍可能。 やむを得ない事情がある場合や、同一業務区分内であること、就労期間・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件を満たす場合

注）「技能実習制度及び特定技能制度の現状について」（出入国在留管理庁）の資料を加工する。

3. 技能実習制度

(1) 概要

外国人技能実習制度は、日本が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としている。

平成 28 年 11 月 28 日に公布され、平成 29 年 11 月 1 日に施行された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）に基づいて、現在の技能実習制度が実施されている。

(2) 技能実習の分類

活動内容による分類

名称	活動内容	期間
技能実習 1 号	「講習による知識修得活動」及び「雇用契約に基づく技能等修得活動」	1 年以内
技能実習 2 号	「技能実習 1 号」の活動内容に従事し、技能等を修得した者がその技能等に習熟するため、雇用契約に基づき修得した技能等を要する業務に従事する活動	2 年以内
技能実習 3 号	優良な監理団体・実習実施日に限定した拡充措置	2 年以内

受入形態による分類

名称	受入形態
技能実習 イ	企業単独型：日本の企業等（実習実施者）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する方式
技能実習 ロ	団体監理型：事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式

(3) 技能実習計画

技能実習を行わせようとする方は、技能実習生ごとに、技能実習計画を作成し、その技能実習計画が適当である旨の認定を受ける必要がある。この認定は、外国人技能実習機構が担っている。

実習実施者は、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせなければならない。仮に違反があった場合には、改善命令や認定の取消しの対象となる。

また、実習実施者は、初めて技能実習を開始したときに、届出が必要である。そのほか、技能実習継続困難時の届出、帳簿の備付け、実施状況報告等の義務を負う。

(4) 監理団体

- ・監理事業を行おうとするものは、事前に「外国人技能実習機構」に許可を受ける必要がある。監理事業を適正に運営する。違反があった場合には改善命令や許可の取消し

の対象となる。

- ・ 監理団体は、次の業務を行う。

監査業務（定期監査・臨時監査）

実習生を受け入れる企業などが事前に提出した「技能実習計画」に沿って実習が行われているか、その進め方に問題がないかなどを確認する。3 か月に 1 回行う定期監査のほか、実習が適正に行われていないと判断される場合には臨時監査を行う。

訪問指導

定期監査とは別に行う指導。管理団体職員が日本入国初年度の技能実習生がいる受け入れ企業を訪問し、技能実習の状況の確認や、当初の計画通りに実習を実施するための指導などを行う。

入国後講習の実施

入国後、企業に配属される直前の技能実習生に対して、日本語や日本での生活全般に関する指導、入管法や労働基準法などの説明、現場見学といった、これからの暮らしや業務をサポートするさまざまな講習を行う。

技能実習計画の作成指導

実習生の受け入れを検討する企業は、外国人技能実習機構から認可を得るために技能実習計画を提出する。その作成に関する指導を行う。

外国の送り出し機関との契約、求人・求職の取次など

技能実習生を送り出す現地機関との契約の取り交わしや現地での求人活動、面接同行などとする。

技能実習生の保護・支援

技能実習生が母国語で相談できる生活相談の窓口業務や、その内容に応じた対応など、実習生が安心して暮らせる現況整備全般を支援する。

特定監理事業

第 1 号団体監理型技能実習または第 2 号団体監理型技能実習のみを行わせる団体監理型実習実施者（団体監理型実習実施者とは、非営利の監理団体が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する者）について実習監理を行う事業。

技能実習 1 号（1 年目）、技能実習 2 号（2～3 年目）の管理をする事業

全国 1,627 団体、神戸市内 18 団体（令和 7 年 6 月）

一般監理事業

特定監理事業以外の監理事業。

一定の要件を満たした優良な監理団体として、第 3 号団体監理型技能実習を行わせることができる。

5 年間実習が可能な技能実習 3 号で外国人に働いてもらいたい場合は、一般監理事業の許可を得ている監理団体である必要がある。

技能実習 1 号（1 年目）、技能実習 2 号（2～3 年目）+技能実習 3 号（4～5 年目）を監理する事業

全国 2,142 団体、神戸市内 11 団体（令和 7 年 6 月）

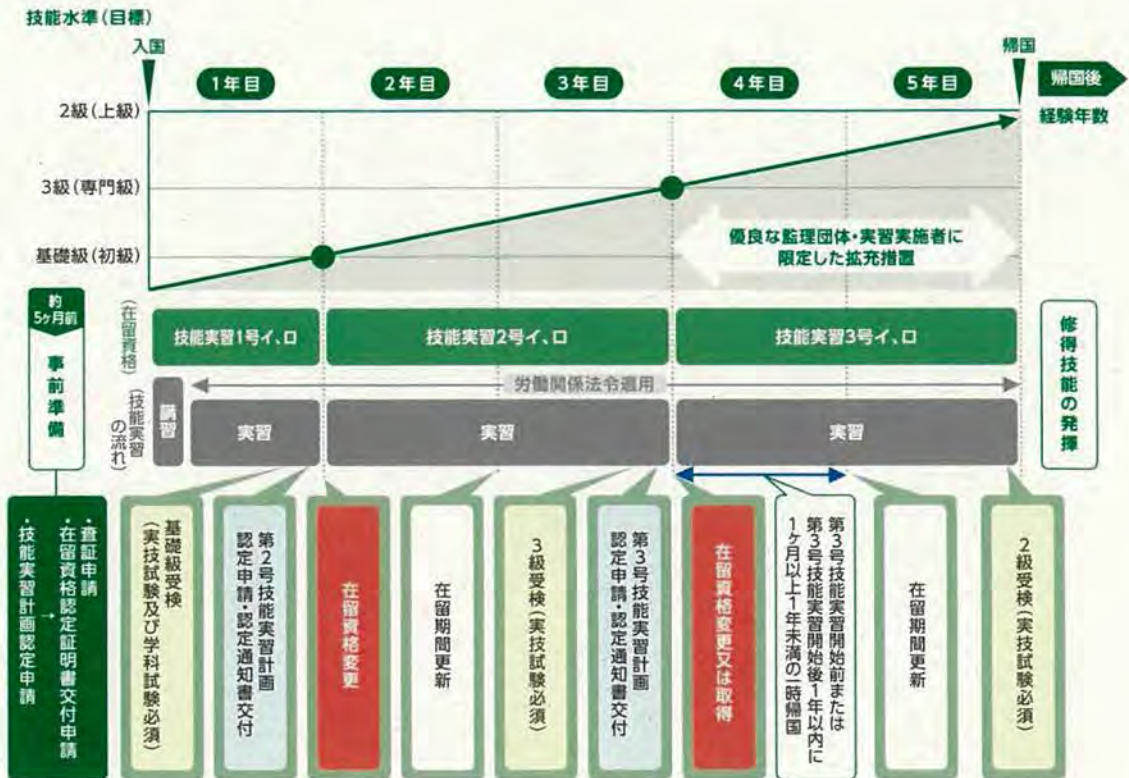
（５）技能実習制度の在留期間

- ・ 在留期間 1 年目を「技能実習 1 号（1 年間）」、2・3 年目を「技能実習 2 号（2 年間）」
- ・ 新たに技能実習 3 号（2 年間）を創設した。現行の 3 年間から最長 5 年間になった。



(6) 技能実習生の入国から帰国までの流れ

技能実習法における技能実習生の入国から帰国までの主な流れは次のとおりである。



出典：公益財団法人 国際人材協力機構 HP

(7) 技能実習生の保護等

技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定や罰則を設けるほか、技能実習生による申告が可能となっている。

国による技能実習生に対する相談・情報提供体制を強化するとともに、実習実施者・監理団体による技能実習生の転籍の連絡調整等の措置が講じられている。

また、関係行政機関とも連携し、事業所管大臣への協力要請や、事業協議会を用いて、政府全体で技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に取り組むこととなっている。さらに、地域協議会を設け、地域レベルでも関係行政機関が連携することとしている。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律の概要

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

※法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価

を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消等を規定する。 【第8条から第16条まで関係】 (3)実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】 (4)監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取り消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】 (5)技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】 (6)事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域毎に関係行政機関等による地域協議会を設置する。【第53条から第56条まで関係】 (7)外国人技能実習機構を認可法人として新設し、【第3章関係】 ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】 ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】 ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】 ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】 等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】 2. 技能実習制度の拡充 優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習世の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】 3. その他 技能実習の在留資格を規定する出入国及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。	
施行日 平成29年11月1日 公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日 ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日（平成28年11月28日） 平成28年11月18日成立 同年11月28日公布	

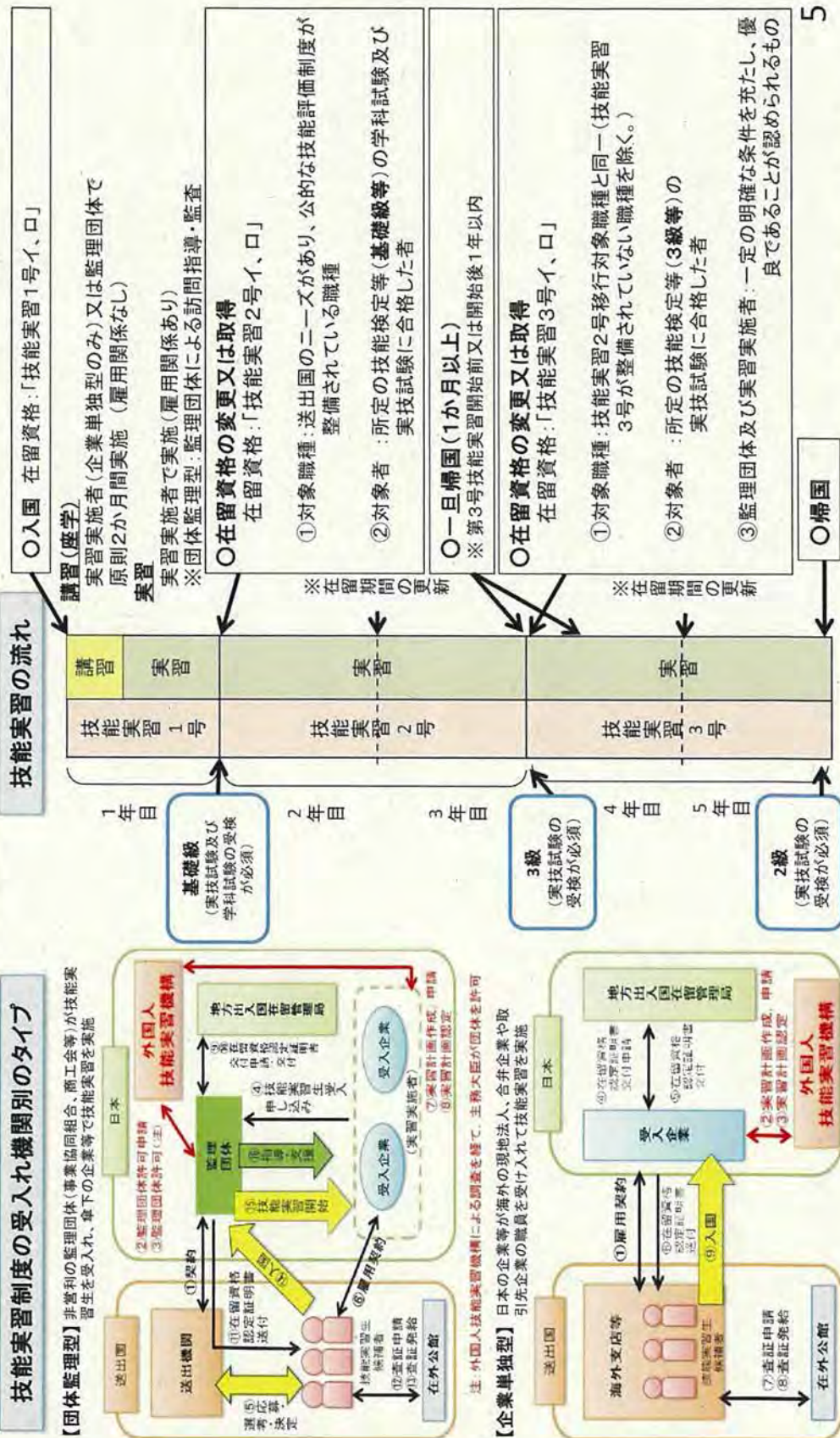
技能実習制度の見直しの内容について	
開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという制度趣旨を徹底するため、管理監査体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図る。	
旧制度	見直し後（法務省・厚生労働省共管）
①監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習大勢が不十分	①監理団体については許可制 実習実施者については届出制、 技能実習計画は個々に認定制とする。
②民間機関である（公財）国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導	②新たに外国人技能実習機構（認可法人）を設立し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
③技能実習生の保護体制が不十分	③通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。実習先変更支援を充実。
④業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分	④業所管省令、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築。
⑤政府（当局）間の取り決めがない 保証金を徴収している等の不適正な送出機関の存在	⑤技能実習生の送出しを希望する国との間で政府（当局）間取り決めを順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出機関の排除を目指す。
優良な団体等に対する拡充策のポイント ※優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能検定等の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。	
①優良な監理団体等への実習期間の延長	3年間→5年間（一旦帰国後、最大2年間の実習）
②優良な監理団体等における受入れ人数枠の拡大	常勤従業員等に応じた人数枠を倍増（最大5%まで→最大10%まで等）
③対象職種の拡大	地域限定の職種・企業独自の職種（社内検定の活用）・複数職種の実習の措置 職種の随時追加

出典：「外国人技能実習制度について」（出入国在留管理庁、厚生労働省）

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、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46万人在留している。

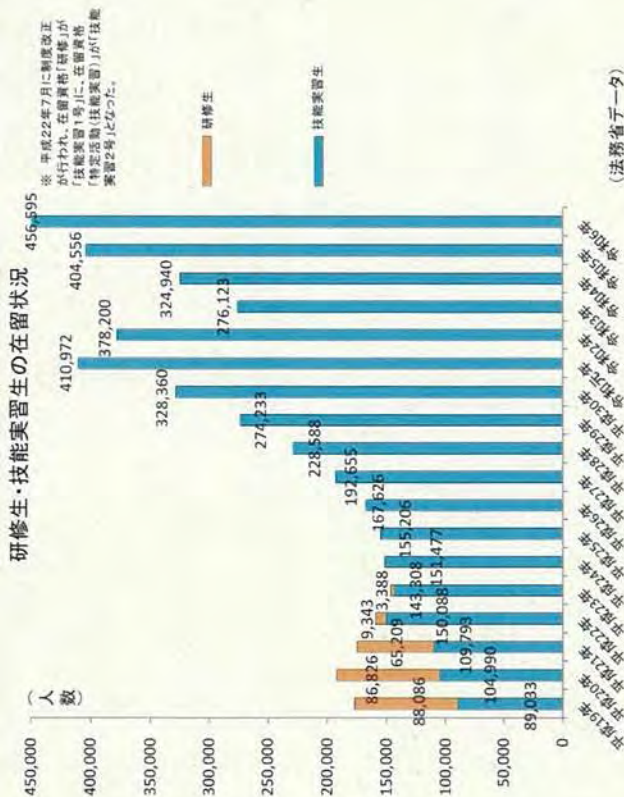
※令和6年末時点



出典：「外国人技能実習制度について」（出入国在留管理庁、厚生労働省）

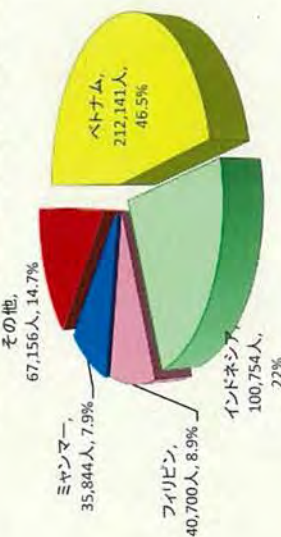
技能実習制度の現状

1 令和6年末の技能実習生の数は、456,595人

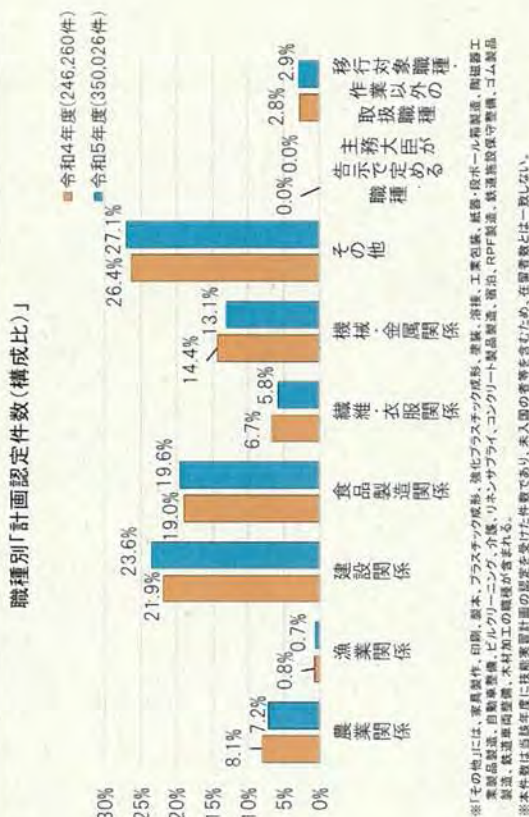


2 受入人数の多い国は、①ベトナム ②インドネシア ③フィリピン

令和6年末 在留資格「技能実習」在留外国人国籍別構成比(%)



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。



4 団体監理型の受入れが98.4%

令和6年末「技能実習」に係る受入形態別在留者数



出典：「外国人技能実習制度について」(出入国在留管理庁、厚生労働省)

技能実習制度・移行対象職種・作業一覧(91職種168作業)

7 その他(21職種39作業)	職種名		作業名		職種名		作業名	
	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	従業員製作 印刷	
6 機械・金属関係(17職種34作業)	職種名		作業名		職種名		作業名	
	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	製造 製造 製造 ダイカスト 機械加工	
4 食品製造関係(11職種19作業)	職種名		作業名		職種名		作業名	
	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造 食品製造	
3 建設関係(22職種33作業)	職種名		作業名		職種名		作業名	
	建設関係 建設関係							

(注1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種
(注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。

(令和7年3月7日時点)

出典：「外国技能実習制度について」（出入国在留管理庁、厚生労働省）

(6) 育成就労制度への移行

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）が、令和6年6月21日に公布された。（一部規定を除き、施行日は公布から3年を超えない範囲（令和6年6月20日まで）で政令で定める日。）

これにより、技能実習制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とした「育成就労制度」を創設することとなった。（制度の詳細はP66～69）

【参考資料】

「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」最終報告書（概要）

出入国在留管理庁、令和5年11月30日

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。

- ①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
- ②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
- ③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り組みにより、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

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・育成終了時までには試験を義務付け）。
 - ・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 管理・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、財務基盤、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

※分野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講のための最長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 送出機関及び送り出しの在り方

- ・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。
- ・支払手数料を迎え、外国人と受け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（〃N4等）合格※当分の間は相当機構受講も可
 - 特定技能2号移行時にB1相当以上の試験（〃N3等）合格

※各分野でより高い水準の試験の合格を要検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け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。

4. 育成就労制度

(1) 趣旨

育成就労制度は、これまでの技能実習制度にかわるものとして、令和6年入管法改正において導入が決まった（2027年6月までに施行）。

これまでの技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術又は知識を開発途上地域等へ移転することによって、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として1993年に創設された制度であるが、実際には、厳しい実習環境などにより失踪者が相次ぐなど、目的と実態がかけ離れているとの指摘があがっていた。

そのため新たな育成就労制度は、介護、建設、農業などの育成就労産業分野において、原則3年で特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材確保を目的としている。

技能実習制度では、別の企業などに移る転籍が原則できないが、育成就労制度では、1年以上働いた上で一定の技能がある人などは同じ分野に限って認められることとなっている。また、育成就労制度のもとで日本語能力が試験で規定の水準に達したと認められるなどすれば、特定技能1号にキャリアアップし、長く在留して就労することが可能となっている。

(2) 育成就労制度が創設された背景

技能実習制度が廃止され、育成就労制度が創設されたのには次のような背景がある。

ア 技能実習制度の目的と実態が乖離している

技能実習制度は、開発途上国に技能を移転することで国際貢献をすることを目的に作られた制度であるが、実態としては、技能実習生を人手不足を補うための労働力として扱っており、目的と実態が乖離していることが問題視されていた。

イ 技能実習生の権利が十分に保護されていない

技能実習制度では、「やむを得ない事情」を除き、技能実習生の転籍が認められていない。これにより、受け入れ企業ではパワハラや超過労働が横行し、耐えかねた実習生が失踪するなどの問題が発生していた。

ウ 特定技能制度との制度上のつながりが薄い

技能実習制度と特定技能制度は制度の目的が異なる。技能実習生が特定技能人材に移行して日本で働き続けることが制度上困難だったため、企業が長期的に人材を確保することが難しかった。

エ 国際的な人材獲得競争が激化している

近年、多くの先進国で人手不足が進行している。世界中で人材獲得競争が行われているため、日本も他国に負けない魅力ある制度を作る必要があった。

(3) 概要

育成就労制度の概要は、以下のとおりである。

育成就労制度の目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・分野別運用方針	育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。
育成就労計画の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。
監理支援機関の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。
適正な送出しや受入環境整備の取組	・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

(4) 育成就労制度のメリット

育成就労制度には、企業と外国人材の双方にとって大きなメリットがある。特に、日本語能力の高い人材を採用できることや、長期的な人材確保が可能になることは企業にとって魅力的である。また、外国人材にとっても、転籍が可能になることで、より良い労働環境を選択できるようになる。

ア 企業側のメリット

- ①日本語能力の高い人材を確保できる
 - ・職場でのコミュニケーションがスムーズに行える
 - ・業務指示や安全確認が確実に行える
 - ・就労開始時点でN5レベル以上が必須のため、最初からレベルの高い人材を確保できる
- ②長期的な人材確保が可能になる
 - ・最長3年間の在留期間があり、特定技能への移行が可能になる
 - ・特定技能2号への移行で在留期間の上限がなくなる（更新手続きは必要）
 - ・特定技能2号は家族帯同が可能になるため、日本への在留が期待できる
- ③幅広い業務に従事できる
 - ・技能実習のような作業制限が緩和される
 - ・日本人従業員と同様の業務が可能になる
 - ・より柔軟な人員配置を実現できる

イ 外国人材側のメリット

①経済負担の軽減

- ・ 渡航費用が企業負担になる
- ・ 送り出し機関への手数料も企業負担になる
- ・ 借金を抱えるリスクが減り、安心して来日できる
- ・ 早期に生活基盤を安定させられる

②職場選択の自由度向上

- ・ 一定条件下で転籍が可能になる（より良い労働条件を選択できる）
- ・ 不当な扱いから逃れることができる

③労働環境の改善

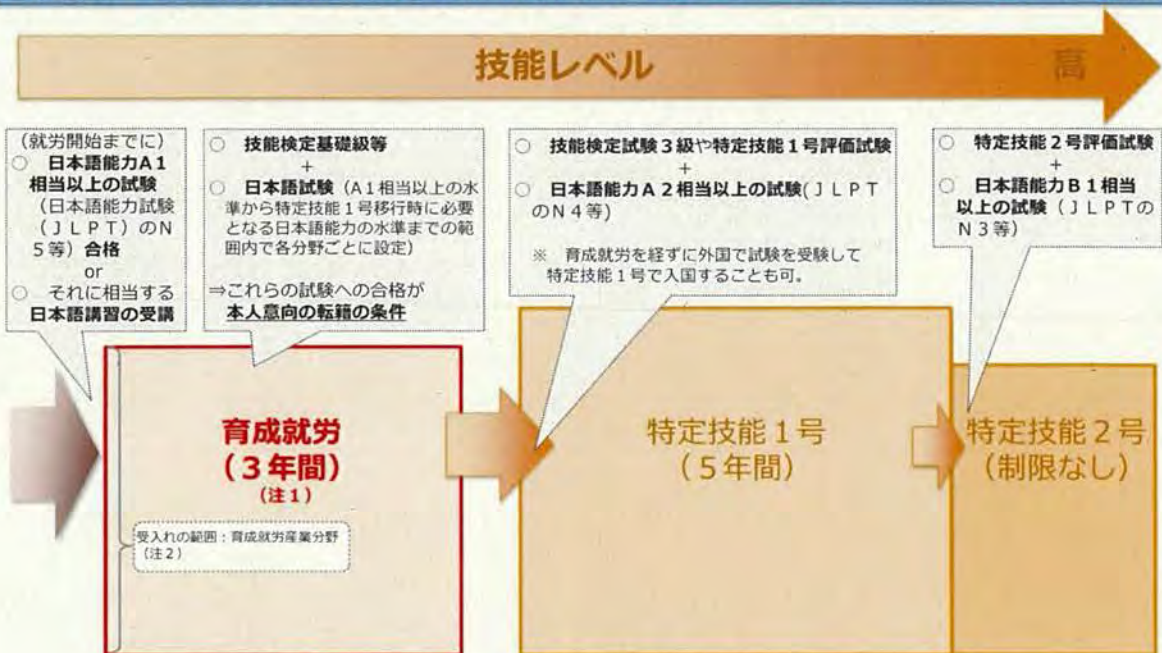
- ・ 適切な労働時間が確保される
- ・ 日本人と同等の賃金水準になる
- ・ 労働者としての権利が保護される

④キャリアパスの明確化

- ・ 特定技能2号へステップアップできる
- ・ 永住を視野に入れた将来設計が可能になる

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ

出入国在留管理庁 厚生労働省
Immigration Service Agency Ministry of Health, Labour and Welfare



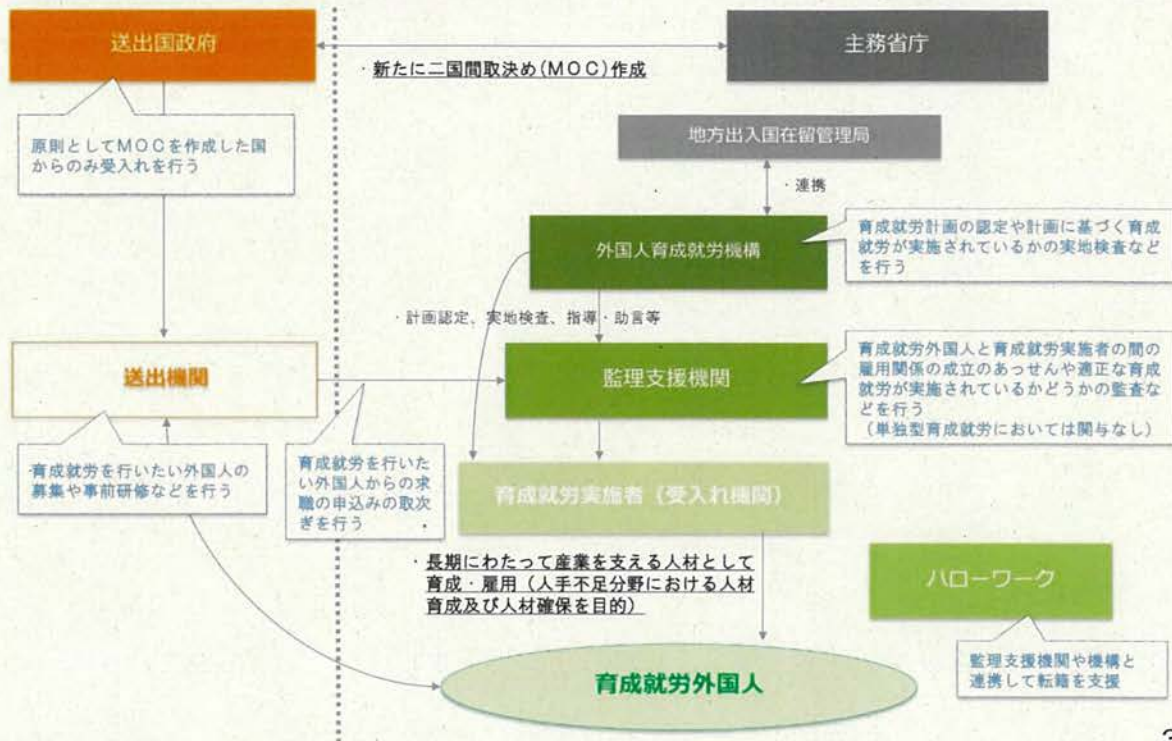
(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成にじままない分野については、育成就労の対象外。

2

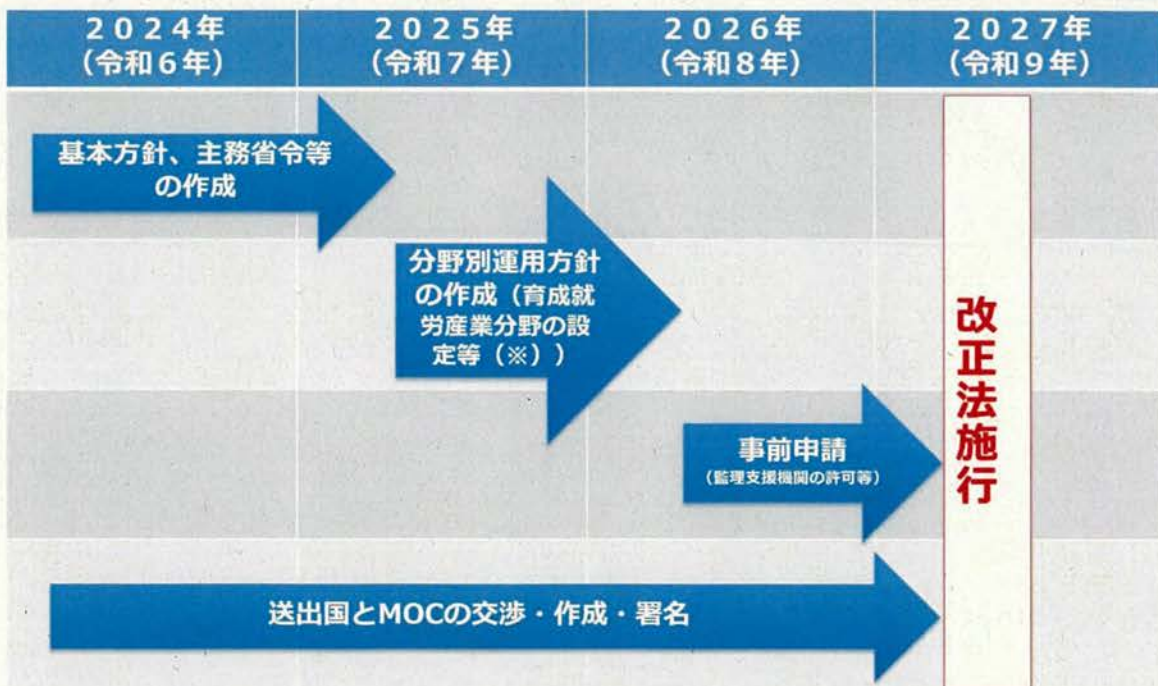
出典：出入国在留管理庁資料

育成就労制度の関係機関のイメージ



3

施行までのスケジュール (予定)



※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

4

出典：出入国在留管理庁資料

5. 特定技能制度

資料：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」（出入国在留管理庁）、資料：出入国管理庁 HP

（１）特定技能制度とは

生産性向上や国内人材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（＝特定産業分野）において、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ていく仕組みを構築するために特定技能制度が創設された。「特定技能」の在留資格は、1号と2号に分かれおり、概要は以下のとおりである。

特定技能（1号）と（2号）の比較

	特定技能（1号）	特定技能（2号）
関係法令	出入国管理及び難民認定法	
公布、改正等	2018年（平成30年）改正	
制度目的	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入れるもの	
関係省庁の関与	制度所管省庁（法務省・外務省・厚生労働省・国家公安委員会）及び分野所管省庁	
在留資格	在留資格「特定技能」	
在留期間	通算5年	在留期間の更新を受ければ上限なく滞在可能 配偶者と子の帯同可能（「家族滞在」の在留資格を得る必要あり）
外国人の技能水準	相当程度の知識又は経験が必要	特定産業分野に属する熟練した技能が必要 特定技能1号より高度な技能試験に合格する必要があるほか、一定の実務経験が求められる。
入国時の試験	技能水準（試験項目 P71 参照）、日本語能力水準（N4）を試験等で確認、（技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）	—
監理団体支援機関	登録支援機関（R7年6月現在） 全国 10,293 件、神戸市内 146 件 （個人又は団体が受入れ機関からの委託を受け、特定技能外国人に公私にわたり支援（P73 参照）を行う。出入国在留管理庁長官による登録制）	所属機関または登録支援機関による支援の対象外
外国人と受入れ機関のマッチング	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能	—
受入れ機関の人数枠	人数枠なし（介護分野、建設分野を除く） 企業ごとの人数制限はないが、各分野ごとに受け入れ見込数を設定している。	人数枠なし （介護分野、建設分野を除く）
受け入れ後の移行条件	特定技能2号へ移行時 ・ 特定産業分野の高度な技能試験 ・ N3 レベルの日本語能力。	—
支援計画	特定技能1号の外国人ごとに「1号特定技能外国人支援計画」を作成。	—
転籍・転職	転籍可能。 同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において可能。	転職可能。 転職先が同じ特定産業分野で、かつ、必要な技能水準を満たしている必要がある。

注）「技能実習制度及び特定技能制度の現状について」（出入国在留管理庁）の資料を加工する。

制度概要 ①在留資格について

- **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まな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：283,634人（令和6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：832人（令和6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**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船**・**船用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、**自動車運送業**、**鉄道**、**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、**林業**、**木材産業**）
（赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）

特定技能1号のポイント

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）

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）

試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除）

※介護、自動車運送業（タクシードライバー）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり

基本的に認めない

受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

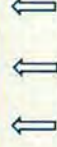
【就労が認められる在留資格の技能水準】

特定技能以外の在留資格

「技術・人文知識・国際業務」
「技能」
「高度専門職（1号・2号）」
「介護」
「教授」
等

特定技能の在留資格

「特定技能2号」



「特定技能1号」

専門的・技術的分野

「技能実習」

非専門的・非技術的分野

特定技能2号のポイント

3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）

試験等で確認

試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N3）を除く。）

要件を満たせば可能（配偶者、子）

受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

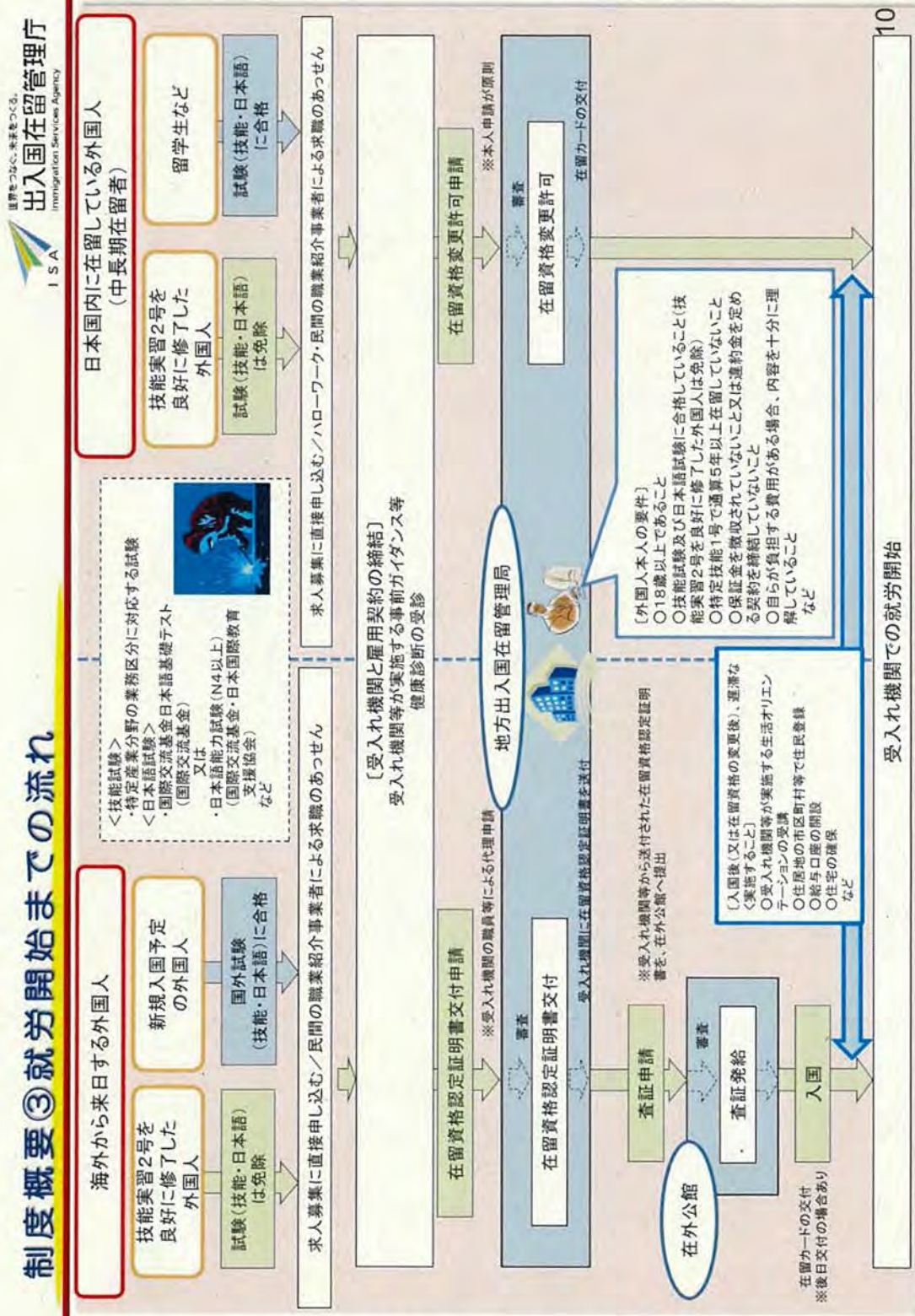
特定技能1号の対象分野及び業務区分一覧

分野	1 人手不足状況 受入れ見込数 (5年間の上限)	2 人材基準		3 その他重要事項	雇用 形態
		技能試験	日本語試験		
厚労省	介護	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(N4以上) (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) (主)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	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験		・建築物内部の清掃 〔1業務区分〕	直接
経産省	工業製品製造業	製造分野特定技能1号評価試験		・機械金属加工・電気電子機器組立て・金属表面処理・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造・RPF製造・陶磁器製品製造・印刷・製本・紡織製品製造・縫製 〔10業務区分〕	直接
	建設	建設分野特定技能1号評価試験等		・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 〔3業務区分〕	直接
国交省	造船・船用工業	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(N4以上)	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 〔3業務区分〕	直接
	自動車整備	自動車整備分野特定技能1号評価試験等		・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基礎的な業務 〔1業務区分〕	直接
	航空	航空分野特定技能1号評価試験		・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	宿泊分野特定技能1号評価試験		・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
	自動車運送業	自動車運送業分野特定技能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(N4以上) ※「従事する業務」のうち、青字について は日本語能力試験(N3以上)	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者 〔3業務区分〕	直接
	鉄道	鉄道分野特定技能1号評価試験等		・軌道整備 ・電気設備整備・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員(駅係員、車掌、運転士) 〔5業務区分〕	直接
農水省	農業	1号農業技能測定試験		・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〕	派遣
	漁業	1号漁業技能測定試験		・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁業機械の操作、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(種)・処理、安全衛生の確保等) 〔2業務区分〕	派遣
	飲食料品製造業	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(N4以上)	・飲食料品製造業全般(飲食料品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生の確保) 〔1業務区分〕	直接
	外食業	外食業特定技能1号技能測定試験		・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) 〔1業務区分〕	直接
	林業	林業技能測定試験		・林業(育林、素材生産等) 〔1業務区分〕	直接
	木材産業	木材産業特定技能1号測定試験		・製材業、合板製造業等に係る木材の加工等 〔1業務区分〕	直接

出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

(2) 雇用までの流れ

技能実習・留学など、その他の在留資格をもって日本国内に既に在留している外国人を雇用する場合と、海外から、特定技能の在留資格をもって新規で日本で就労する外国人を雇用する場合がある。



出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

(3) 支援計画

1号特定技能外国人を受け入れる受入れ機関は、1号特定技能外国人支援計画を作成し、計画に基づいて当該外国人が「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を行わなければならない。1号特定技能外国人支援計画の実施は、受入れ機関が行うほか、登録支援機関に委託して実施することもできる。

1号特定技能外国人支援計画は、在留申請時に提出する必要がある、変更があった場合は届出を行う必要がある。

1号特定技能外国人支援計画の主な記載内容は、支援責任者の氏名及び役職等、登録支援機関（登録支援機関に委託する場合のみ）及び下記の義務的支援10項目

【義務的支援10項目】

① 事前ガイダンス ・雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明	② 出入国する際の送迎 ・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎 ・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行
③ 住居確保・生活に必要な契約支援 ・連帯保証人になる・社宅を提供する等 ・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助	④ 生活オリエンテーション ・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明
⑤ 公的手続等への同行 ・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助	⑥ 日本語学習の機会の提供 ・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等
⑦ 相談・苦情への対応 ・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等	⑧ 日本人との交流促進 ・自治会等の地域住民との交流の場、地域のお祭りなどの行事の案内や参加の補助等
⑨ 転職支援（人員整理等の場合） ・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供	⑩ 定期的な面談・行政機関への通報 ・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的（3か月に1回以上）に面談し、労働基準法違反等があれば通報

(4) 登録支援機関

受入れ機関は、特定技能外国人への支援を実施しなければならないが、当該支援業務については、登録支援機関に支援計画の全部又は一部を委託することができる。

登録支援機関は、受入れ機関との支援委託契約により、支援計画に基づき受入れ機関と特定技能外国人への支援を行う。

登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要がある。その他受入れ機関と同様に、登録を受けるための基準と義務がある。登録を受けた機関は、登録支援機関登録簿に登録され、出入国在留管理庁ホームページに掲載される。

ア 登録を受けるための基準

①機関自体が適切であること

法令等を遵守し「禁錮以上の刑に処せられた者」などの欠格事由に該当しないこと

②外国人を支援する体制があること

登録を受けるためには支援計画の全部を実施できる必要があり、支援の一部のみを行うものとして登録を受けることはできない。

イ 登録支援機関の義務

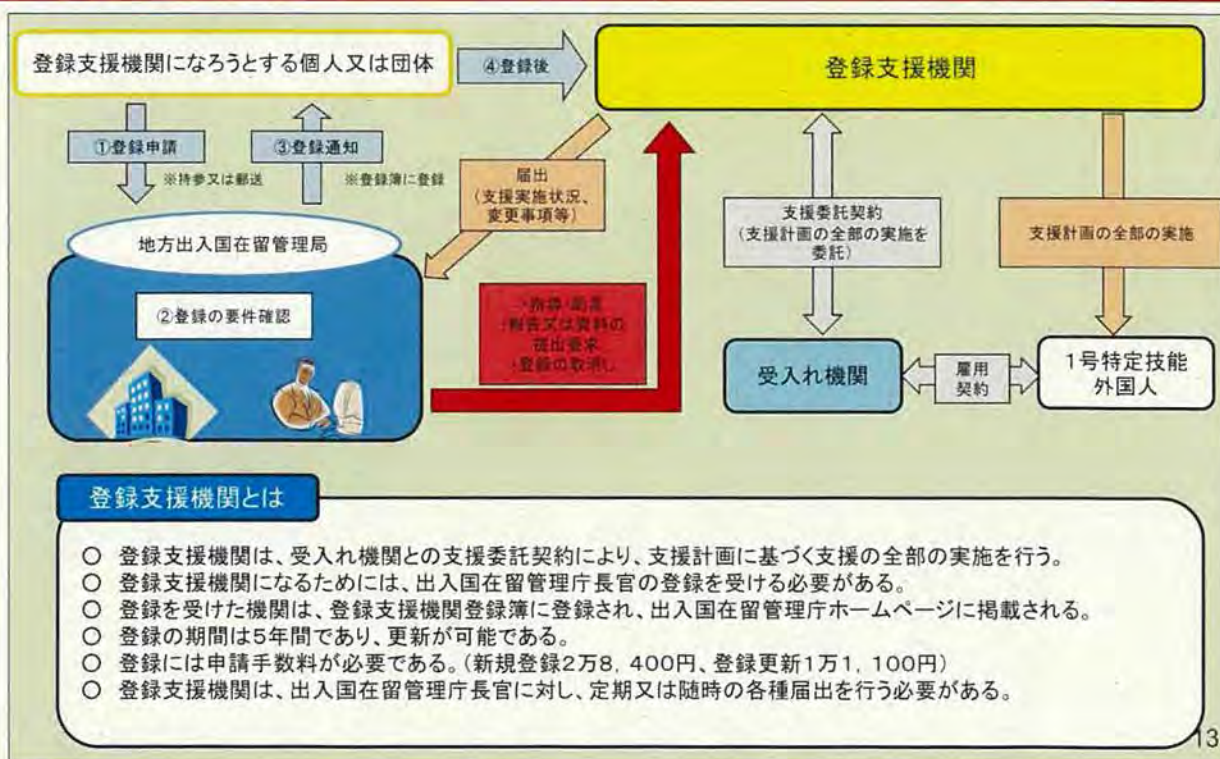
①外国人への支援を適切に実施すること

②出入国在留管理庁への各種届出を行うこと

ウ 登録支援機関数

全国 10,293 件、神戸市内 146 件 (2025 年 6 月現在)

登録支援機関とは

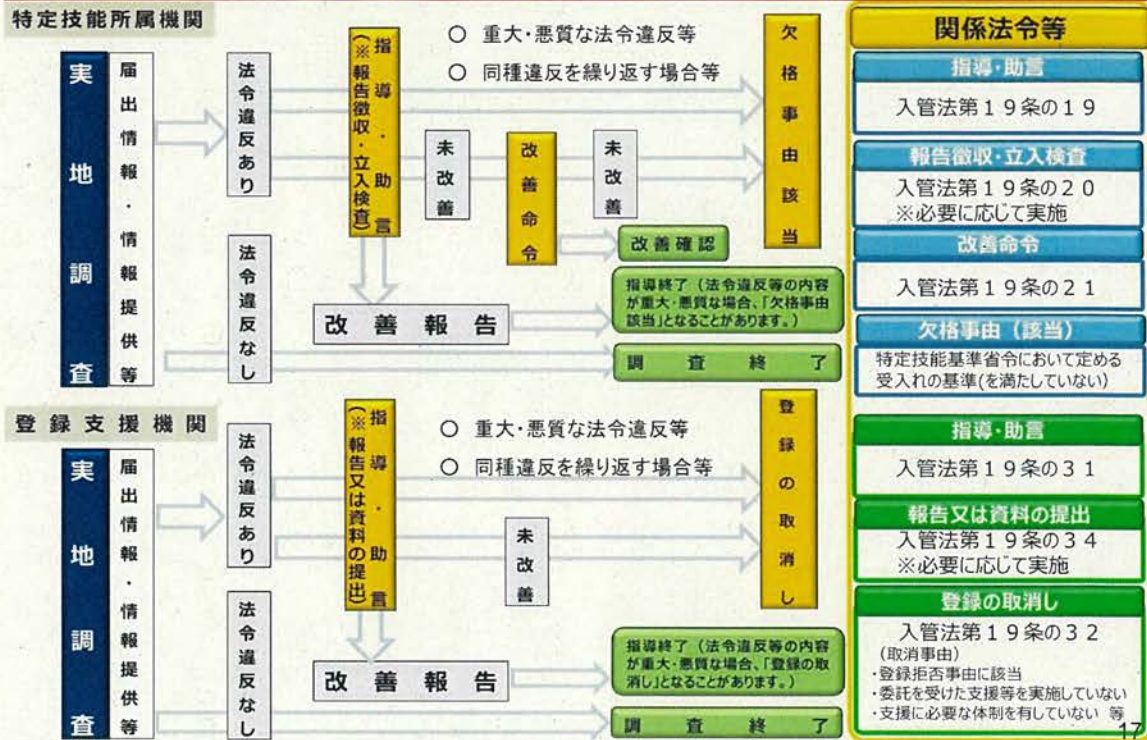


出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

(5) 法令違反等への対応

特定技能所属機関及び登録支援機関に法令違反があった場合は、次図のと通りの対応となる。

特定技能制度における行政処分等について



出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

特定技能制度運用状況①

(6) 特定技能制度運用状況

平成6年末現在の特定技能制度運用状況は以下のとおりである。

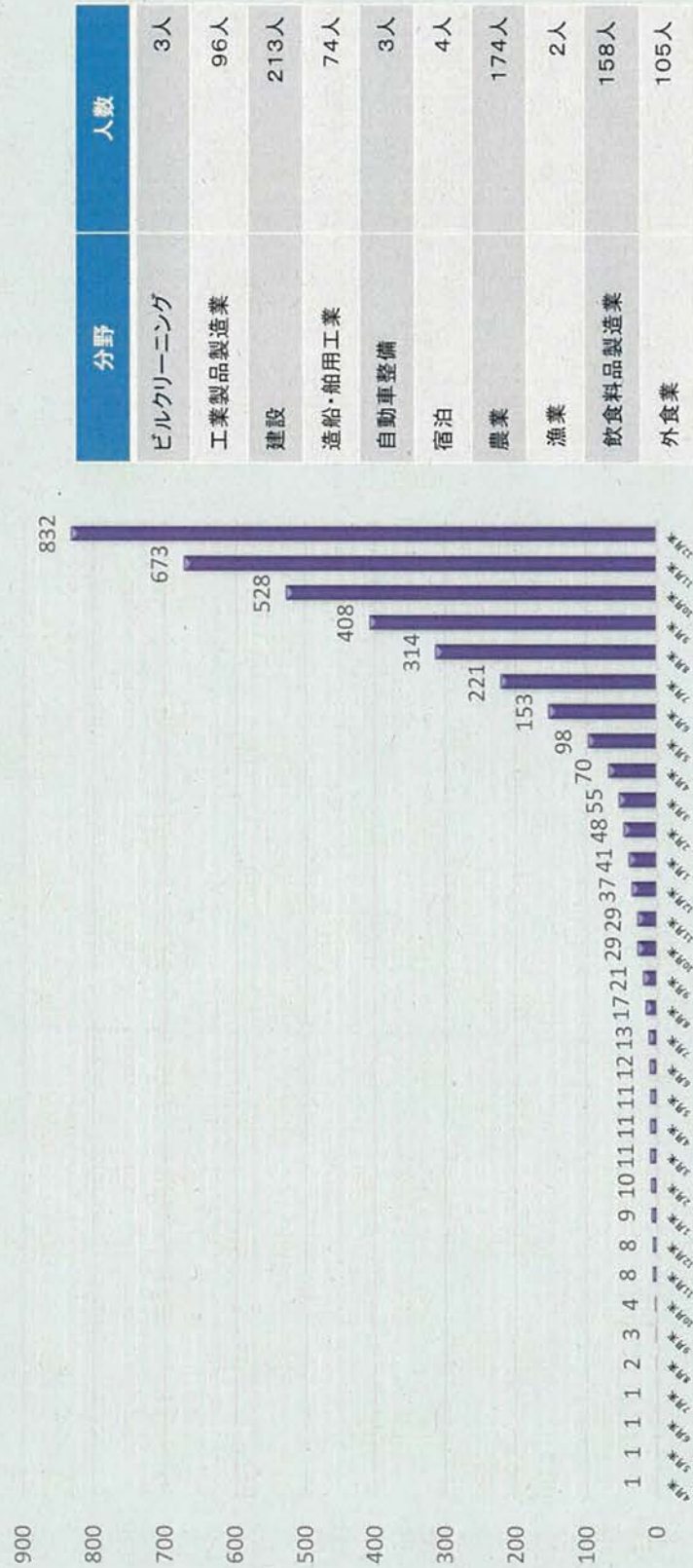


出典:「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

特定技能制度運用状況②

特定技能2号在留外国人数(令和6年12月末現在:速報値)

特定技能2号在留外国人数 832人



(注)「特定技能2号」の在留資格は令和4年4月に初めて許可。

特定技能制度運用状況③

特定技能在留外国人人数(令和6年12月末現在:速報値)

特定技能在留外国人人数 284,466人(注2)

都道府県別特定技能在留外国人人数

都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	11,909	1,349	1,766	2,672	505	1,414	1,981	13,967	5,310	8,590	18,234	17,627	18,558	16,961	2,381	2,512	2,782	1,652	2,039	5,163	6,546	8,619	22,805	6,123
構成比	4.2%	0.5%	0.6%	0.9%	0.2%	0.5%	0.7%	4.9%	1.9%	3.0%	6.4%	6.2%	6.5%	6.0%	0.8%	0.9%	1.0%	0.6%	0.7%	1.8%	2.3%	3.0%	8.0%	2.2%
都道府県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定・不詳
在留数	3,336	5,658	18,739	10,101	1,863	1,063	674	784	4,644	9,523	2,455	1,268	4,420	3,983	1,218	10,135	2,057	3,091	5,722	2,357	2,139	4,159	3,128	484
構成比	1.2%	2.0%	6.6%	3.6%	0.7%	0.4%	0.2%	0.3%	1.6%	3.3%	0.9%	0.4%	1.6%	1.4%	0.4%	3.6%	0.7%	1.1%	2.0%	0.8%	0.8%	1.5%	1.1%	0.2%

特定産業分野別特定技能在留外国人人数

分野	介護	ニク シニア	工業製品 製造業	建設	造船・ 船用工業	自動車整備	航空	宿泊	鉄道	農業	漁業	飲 食 料 品 製 造 業	外 食 業
在留数	44,367	6,143	45,279	38,578	9,739	3,079	1,382	675	1	29,331	3,490	74,538	27,864
構成比	15.6%	2.2%	15.9%	13.6%	3.4%	1.1%	0.5%	0.2%	0.0%	10.3%	1.2%	26.2%	9.8%

国籍・地域別特定技能在留外国人人数

国籍・地域	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	ネパール	カンボジア	タイ	その他
在留数	133,478	53,538	28,234	27,348	17,761	7,014	6,008	5,571	5,514
構成比	46.9%	18.8%	9.9%	9.6%	6.2%	2.5%	2.1%	2.0%	1.9%

(注1)小数点第二位で四捨五入。
(注2)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者(832人)を含む。

20

出典:「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

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6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	
		令和6年12月末	令和6年6月末	令和6年12月末	令和6年6月末	令和5年12月末	令和5年6月末
介護(注2)	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・タイ・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・タイ・ラオス・ベトナム	149,116	149,116	113,582	87,371	113,582	87,371
ビルクリーニング	国内・海外7か国 タイ・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	14,593	14,522	12,346	9,104	12,338	9,101
工業製品製造業	国内・海外4か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー	8,972	6,575	2,313	1,272	1,126	947
建設	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	9,426	6,052	2,903	1,973	2,381	1,853
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	436	261	409	299	242	214
自動車整備	国内・海外2か国 フィリピン・カンボジア	6,967	6,570	4,679	3,365	4,595	3,365
航空	国内・海外5か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	6,549	6,549	4,071	3,066	4,071	3,066
宿泊	国内・海外7か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	20,173	20,092	12,881	6,698	12,861	6,694
自動車運送業	国内 フィリピン	64	64	47	4	47	4
農業	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	86,359	84,297	75,495	56,743	74,757	56,555
漁業	国内・海外1か国 フィリピン	3,573	3,511	2,176	1,403	2,160	1,403
飲食料品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・カンボジア	136,237	134,185	86,462	68,861	85,403	68,713
外食業	国内・海外8か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	142,335	141,319	97,476	71,728	96,941	71,615
木材産業	国内 フィリピン	20	20	20		20	
合計		584,820	573,133	414,860	311,883	410,524	257,120

日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)	
		令和6年12月末	令和6年6月末	令和6年12月末	令和5年12月末
日本語基礎テスト(JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・ラオス・ベトナム	311,790	86,726	135,568	73,055

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和6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。

(注2) 介護分野の介護士日本語試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。

(注3) 令和6年3月28日、閣議決定により追加が決定された4分野のうち、「鉄道」、「林業」の2分野の試験については、令和6年12月末現在実施に向けて準備中。

出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(出入国在留管理庁)

(7) 地方公共団体の共生施策への協力

令和7年2月17日、特定技能制度において地域の共生施策に関する連携を図ることを目的として、特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の一部を改正する省令及び出入国管理及び難民認定法施行規則の一部を改正する省令が公布（令和7年4月1日施行）された。

ア 趣旨

令和6年3月29日の閣議決定により、「特定技能」の対象分野を12分野から16分野に拡大するとともに、1号特定技能外国人の向こう5年間の受入れ見込数を約34.5万人から82万人に再設定された。その際、今後、特定技能外国人のより一層の増加が見込まれることを踏まえ、特定技能所属機関が地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務があること、及び1号特定技能外国人に対する支援は、地域の外国人との共生に係る取組を踏まえて行うことが「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（平成30年12月25日閣議決定。令和6年3月29日一部変更）に明記された。

これを踏まえ、特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の一部を改正する省令及び出入国管理及び難民認定法施行規則の一部を改正する省令では、特定技能所属機関は、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策（以下「共生施策」という。）に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力をするを、特定技能所属機関の基準として規定された。また、1号特定技能外国人支援計画（以下「支援計画」という。）の基準として、支援計画の作成・実施に当たっては、地方公共団体が実施する共生施策を踏まえることも規定された。

イ 概要

① 協力確認書の提出

特定技能所属機関は、市区町村に対し、特定技能外国人の受入れに当たり、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体から、共生施策に対する協力を求められた場合には、当該要請に応じ、必要な協力をする旨の「協力確認書」を提出する必要がある。

協力確認書は、受け入れる（又は受け入れている）特定技能外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村のそれぞれに提出する必要がある。

協力確認書は、基本的に一度、該当する市区町村に提出すれば、その後、同一の事業所で活動する他の特定技能外国人を受け入れる等の際に再提出する必要はない。

ただし、当該別の特定技能外国人が異なる市区町村に転出する場合は、転出先の市区町村に対して協力確認書を提出する必要がある。また、特定技能外国人を受け入れる事業所の所在地や住居地、特定技能所属機関の担当者連絡先等に変更が生じた場合にも、改めて該当する市区町村に協力確認書を提出する必要がある。

② 在留諸申請における申告

特定技能外国人に係る在留諸申請において、特定技能所属機関は、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体（都道府県及び市区町村）が実施する共生施策について必要な協力をするとしている旨を申告する。

③ 1号特定技能外国人支援計画の作成・実施

特定技能所属機関は、支援計画の作成・実施において、地方公共団体において実施する共生施策を確認し、これを踏まえた支援計画を作成の上、当該支援を適切に実施しなければならない。

ウ 地方公共団体からの協力要請への対応

地方公共団体が実施する共生施策とは、例えば、各種行政サービス、交通・ゴミ出しのルール、医療・公衆衛生や防災訓練・災害対応、地域イベント、日本語教室等に関する施策等を想定している。

特定技能所属機関は、地方公共団体から共生施策に係る協力を求められれば、それが共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものである場合、協力する必要がある。

① 本件取組の趣旨を踏まえた協力要請の例

- ・ 条例等の法的根拠があるもの
- ・ アンケート調査、ヒアリング等への協力
- ・ 各種情報（各種行政サービス、交通・ゴミ出しのルール、医療・公衆衛生や防災訓練・災害対応等に関する案内、地域イベント、日本語教室等の開催案内等）の周知等

② 本件取組において想定していない協力要請の例

- ・ 条例等の法的根拠がないにもかかわらず、特定技能外国人に対する地域イベントへの参加を強制させる、又は地方公共団体への拠出金を求めるもの
- ・ 地方公共団体以外の機関等に対する協力を要請するもの
- ・ 共生施策や特定技能外国人の支援とは明らかに関係性がないもの
- ・ 特定技能所属機関の協力がなくても、地方公共団体のみで実施可能であるもの又は実施することが相当であるもの
- ・ 社会通念上、特定技能所属機関及び特定技能外国人にとって過大な負担が生じるもの

エ 地方出入国在留管理局の指導等

地方出入国在留管理局では、地方公共団体から、共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものであるにもかかわらず、協力要請に応じない特定技能所属機関について相談等を受けた場合には、必要に応じて、当該地方公共団体又は特定技能所属機関等に事情を確認した上で、特定技能所属機関等に対する指導・助言・協力要請等を行う場合がある。

3-3. 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策等

1. 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ

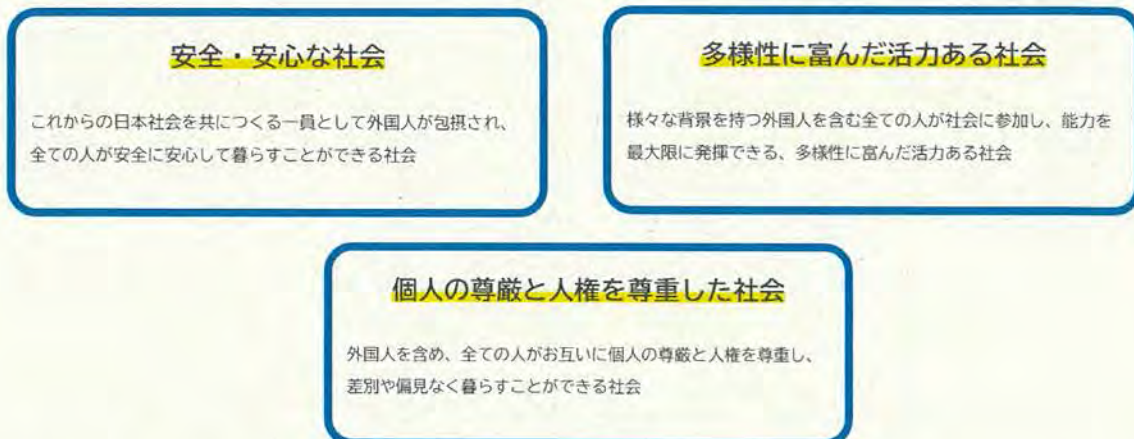
資料：出入国在留管理庁 IIP

「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」は、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」（以下「関係閣僚会議」という。）の下に開催された「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」から関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された意見書を踏まえ、政府において、我が国の目指すべき外国人との共生社会のビジョン、その実現に向けて取り組むべき中長期的な課題及び具体的施策等を示すものである。

ロードマップの推進に当たっては、施策の着実な実施を図るため、施策の実施状況について、有識者の意見を聴きつつ、毎年点検を行い、進捗の確認を行うとともに、必要に応じて施策の見直しを行っていくこととなっている。

(1) 三つのビジョン

ロードマップでは、我が国が目指すべき外国人との共生社会の三つのビジョンを示している。



(2) 四つの重点事項

ロードマップでは、上記三つのビジョンを実現するために取り組むべき中長期的な課題として、四つの重点事項を掲げている。

- ア 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組
- イ 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化
- ウ ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援
- エ 共生社会の基盤整備に向けた取組

2. 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

資料：出入国在留管理庁 HP

「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」（以下「関係閣僚会議」という。）で決定される「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安全に安心して暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して、目指すべき方向性を示すものである。

総合的対応策には、外国人材の受入れ・共生のための取組を政府一丸となって推進していく観点から、労働環境、教育、医療、住宅など生活の様々な場面に関する施策が盛り込まれている。

なお、ロードマップとの関係は、ロードマップの施策について単年度に実施すべき施策を示すとともに、必ずしも中長期的に取り組むべき施策でないためにロードマップには記載されていないものの、共生社会の実現のために政府において取り組むべき施策も示している。

「ロードマップ」と「総合的対応策」との関係性について



1. 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ	2. 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策
<策定経緯> 「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」から関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された意見書を踏まえ、政府において、ロードマップを策定。 <概要> - 我が国の目指すべき外国人との共生社会のビジョン、その実現に向けた中長期的な課題・施策を示すもの。 <対象期間> 5年間（令和4年度から令和8年度まで） ※ 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じた施策の見直し ・令和4年6月14日 ロードマップ策定 ※101施策 ・令和5年6月 9日 ロードマップ（令和5年度一部変更）※101施策 ・令和6年6月21日 ロードマップ（令和6年度一部変更）※104施策	<策定経緯> - 在留資格「特定技能」の創設を踏まえつつ、外国人材の受入れ・共生のための取組を、政府一丸となって、より強力に、かつ、包括的に推進していくという観点から策定。 <概要> - 受入れ環境を整備する観点から、短期的な課題に対応するため、改訂を重ねながら内容の充実を図るもの。 <対象期間> - 毎年改訂 ・平成30年12月25日 総合的対応策策定 ※126施策（以後、毎年改訂） ・令和 6年 6月21日 総合的対応策（令和6年度改訂）※218施策

令和4年度版からロードマップを踏まえ記載を整理

【外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策】

- ロードマップと重複する施策
ロードマップで示した施策・工程を踏まえ単年度に実施すべき施策を示す。
- ロードマップと重複しない施策
中長期的に取り組むべき施策には含まれないものの、必要な施策を示す。

（1）円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

ア 外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備

- 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりの推進、市区町村が都道府県と連携して行う日本語教育の支援、「日本語教育の参照枠」を活用した地域日本語教育の水準向上
- 「日本語教育の参照枠」に示された日本語教育の内容等に対応した分野別の教育モデル

ルの開発・普及

- ・日本語教室空白地域解消推進事業による日本語教室の開設・安定化に向けた支援及び生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等
- ・日本語教育及び社会にスムーズに定着するための生活オリエンテーションの受講支援

イ 日本語教育の質の向上等

- ・日本語教育機関認定の開始及び登録日本語教員の資格制度の円滑な運用

ウ 育成就労外国人の日本語能力の向上

- ・日本語教育の質の向上が図られるよう、育成就労計画に盛り込むべき日本語能力の育成目標等の基準の検討等

(2) 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

ア 外国人の目線に立った情報発信の強化

- ・「関係者ヒアリング」や「御意見箱」等を通じた共生施策の企画・立案・実施に資する意見の聴取
- ・「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針の検討
- ・防災・気象情報の多言語での発信等に係る環境整備等

イ 外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化

- ・外国人受入環境整備交付金の見直し等の地方公共団体における一元的相談窓口の設置を促進する方策の検討及び育成就労外国人に対する支援等を適切に行うための外国人育成就労機構の体制整備
- ・F R E S C / フレスクにおける効果的・効率的な外国人の受入れ環境整備のための支援、外国人支援を行う地域の関係機関による合同相談会の実施等
- ・多言語翻訳技術に係る実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の21言語への拡大に向けた取組

ウ 情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語化の更なる促進

- ・やさしい日本語の翻訳ツールの活用等についての検討

(3) ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

ア 「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- ・子育て中の親子同士の交流、子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施
- ・外国人材にとって魅力的な子供の教育環境のモデルの開発及び全国の自治体や学校等への横展開の実施

イ 「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等

- ・日本語指導の「特別の教育課程」を編成・実施している事例の編集及び周知・普及

ウ 「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等

①留学生の就職等の支援

- ・専修学校における留学生の戦略的受入れの促進や定着を見据えた就職先企業との連

携に関するモデル構築

- ・高度外国人材活躍地域コンソーシアムの形成による外国人留学生の就職・活躍の推進

②就労場面における支援

- ・日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や手引きの周知及び活用促進
- ・ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員・通訳の配置による職業相談の実施
- ・定住外国人を対象とした日本語能力に配慮した職業訓練の実施等

③適正な労働環境等の確保

- ・外国人雇用管理指針上選任が求められている雇用労務責任者に係る講習の試行的実施
- ・妊娠・出産等した技能実習生が利用できる制度等の周知・啓発活動

エ 「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- ・外国人に対する年金制度に関する周知・広報の継続と充実の検討

オ ライフステージに共通する取組

- ・「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等
- ・外国人が犯罪被害者になることや外国人コミュニティ等に対する犯罪組織の浸透の防止に向けた取組
- ・金融機関における外国人の口座開設等（送金・口座振替・デビットカードの利用を含む）の金融サービスの利便性向上に係る取組等

（４）外国人材の円滑かつ適正な受入れ

ア 特定技能外国人のマッチング支援策等

- ・分野別協議会等を通じた情報提供及び外国人材の就労環境整備

イ 育成就労制度及び特定技能制度の円滑な運用に向けた取組等

- ・育成就労制度の創設等に伴う日本語能力をも向上させる仕組みを含む外国人材の受入れ環境の整備
- ・ODAを活用した送出機関及び現地の教育機関等への支援等による来日前の人材育成

ウ 悪質な仲介事業者等の排除

- ・ODAを活用した途上国の関係機関との連携強化、外国人労働者への支援等

エ 海外における日本語教育基盤の充実等

- ・国際交流基金を通じた日本語教育基盤の強化や我が国の文化及び社会の魅力発信等の取組の推進
- ・JICAが実施する講師派遣等の支援による「日系四世受入れ制度」の活用促進

（５）共生社会の基盤整備に向けた取組

ア 共生社会の実現に向けた意識醸成

- ・外国人との共生に係る啓発月間の推進、各種啓発イベント等の実施
- ・散在地域における児童生徒の実態把握のネットワーク構築に向けた調査研究の実施

イ 外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等

- ・在留外国人統計等を活用した外国人の生活状況の実態把握のための新たな統計の作成・公表
- ・外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施

ウ 共生社会の基盤整備のための情報収集強化及び関係機関間の連携強化等

- ・専門性の高い受入環境調整担当官の育成による外国人の支援や受入れ環境整備の促進
- ・民間支援団体等が行う外国人に対するアウトリーチ支援事業の実施による情報発信等の充実、強化
- ・相談窓口における関係機関間の連携強化及び外国人在留総合インフォメーションセンターの相談機能を強化した運用
- ・在留資格手続上の利便性向上と正確な情報に基づく円滑な審査の実施による適正な在留管理を目的とした関係機関間の情報連携に向けた取組
- ・オンライン申請の利便性向上に向けたシステムの改修や検討及びマイナポータルの自己情報取得APIによる取得対象の拡大の検討
- ・マイナナンバーカードの取得環境整備及びマイナナンバーカードと在留カードの一体化の実現に向けた検討
- ・生活上の困りごとを抱える外国人を支援する専門人材の育成等に係る検討
- ・外国人に関する共生施策の企画・立案に資する情報の搭載の在り方の検討及び搭載する情報等の収集
- ・国民健康保険が適用されない在留資格に変更された被保険者に対する適正な資格管理
- ・職員に対する研修の充実や、電子渡航認証制度（JESTA（仮称））の導入等、必要な出入国管理システムの改修を含む人的・物的体制の整備

エ 外国人も共生社会を支える担い手となるような仕組みづくり

- ・介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生への奨学金の給付等の支援の実施
- ・先導的な地方公共団体の取組に対するデジタル田園都市国家構想交付金による支援の実施
- ・日系四世受入れ制度の見直しの実施
- ・地方公共団体等との連携による外国人材の地域への定着に向けた地域おこし協力隊員等の活躍促進

オ 共生社会の基盤としての在留管理体制の構築

①在留管理基盤の強化

- ・永住者の在留資格の独立生計要件等の明確化及び取消しに係るガイドラインの策定に向けた取組
- ・迅速かつ確実な難民等の保護及び支援の実施
- ・外国人のマイナナンバーカードの普及促進のためのマイナナンバーカードの申請支援等

②留学生の在籍管理の徹底

- ・日本語教育機関に対する実地調査、各種基準等適合性の確認等による日本語教育機関

の適正化

③技能実習制度の更なる適正化

- ・技能実習制度における相談業務と指導業務を一体的に実施するための体制整備及び申請等の手続のオンライン化に向けた検討
- ・失踪技能実習生対策としての実地検査の強化、失踪者の多い送出機関からの新規受入れ停止及び失踪防止に係るリーフレットの周知等の関係機関と協力した取組の推進

④不法滞在者等への対策強化

- ・事案に応じた送還形態の一層の充実等による送還及び自発的な出国の促進

3. 総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会

資料：出入国在留管理庁 HP

「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」及び「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」では、外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の育成・認証制度の検討を行うこととされている。

これに基づき、出入国在留管理庁では、生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援につなげることでできる人材を育成するために必要な研修の内容や研修修了者の配置を促進する措置及び専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等について検討するため、出入国在留管理庁では、「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」を設置し検討を行った。

検討会での議論を踏まえた検討結果を、令和5年3月24日、報告書が取りまとめとめられた。同報告書の概要は以下のとおりである。

「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等について（検討結果報告書）」 の概要

1 外国人を適切な支援につなげるに当たっての課題と対応策

(1) 課題

ア 必要な専門性を備えた人材の不足

- ・複雑・複合的な問題に対応することができる人材がいない
- ・人材を育成するノウハウがない
- ・有期雇用が多く、社会的評価や組織内でのステータスも低いため、専門人材が育たない

イ 必要な専門性を備えた人材を見つけることの困難さ

- ・生活上の困りごとを抱えた外国人の相談への対応や支援に関する専門的な知識や技術等を有していることを認証する制度がないため、困りごとを抱えて相談先を探している外国人からも、また、そうした専門人材を確保・配置したいと考えている相談窓口の運営者等からも、外国人が抱える複雑・複合的な問題に対応できる専門性を備えている人材を見つけれない

ウ 生活上必要な情報の不足

- ・入国初期の段階で、生活上必要な制度や手続、困りごとが生じた場合の相談先等に係る情報が十分に提供されないため、様々な課題を抱える外国人が存在する

エ 支援の受け皿となる連携先の不足等

- ・適切な支援を提供することができるつなぎ先（連携先）が地域に存在しているものの外国人や相談対応・支援を行っている者がその存在を認知できていない、又は、そもそも存在しないことにより、外国人を適切な支援につないで解決に導くことができない

(2) 対応策

ア 専門人材を育成する研修の実施

イ 専門人材の認証制度の創設

ウ 専門人材等による適切な情報提供

エ 専門人材による連携先の拡充（地域を超えた連携を含む）

2 外国人支援コーディネーターの役割

外国人支援コーディネーターの役割には、「相談対応支援」と「予防的支援」等があります。

（1）相談対応支援

相談対応部署等において、外国人相談者からの相談に応じて、次のアからエまでを実施することにより、「外国人相談者」と「連携先」を最短でつなぎ、解決まで導く役割。

ア 複雑・複合的な困りごとの状況の見極め、分野横断的な支援プランの作成、適切な連携先の検討・選定、（他にも相談対応者が配置されている場合）他の相談対応者が担当している複雑・複合的な相談案件に関する助言・指導

イ 連携先との間における連絡・調整及び相談案件の引継ぎ

ウ 利用可能な支援プランの提示や連携先の協力により相談者を解決まで導く能力

エ 連携先に引き継いだ相談案件の結果の収集及びノウハウとしての蓄積並びに蓄積されたノウハウ等についての他の外国人支援コーディネーター等との情報共有

（2）予防的支援

専門的知識に基づき、また、相談対応支援において把握した外国人が抱える生活上の困りごとの状況を踏まえ、次のア又はイを実施することにより、外国人に対し、あらかじめ日本の制度等の概要や出身国の制度等との違い等の留意事項を教示し、困りごとが発生した場合の相談先等の周知・提供して、困りごとに直面した場合に相談先へ円滑に到達できるようにする役割。

ア 外国人支援コーディネーター自身又はその配置先が実施する外国人向けのオリエンテーションやイベント等における情報提供

イ 外部機関等が実施するオリエンテーション等における情報提供

3 外国人支援コーディネーターに必要な能力（四つの能力）

外国人支援コーディネーターは、次の四つの能力を備えている能力があります。

（1）外国人の在留状況を正確に把握する能力

（2）異なる文化や価値観を理解する能力

（3）外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力

（4）外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力

4 外国人支援コーディネーターの育成等（養成研修の全体像）

養成研修は、以下の過程を想定しています。

（1）オンライン研修

2か月間、基本的となる専門的知識及び技術等に関するオンデマンド講義及び確認テストを実施する。

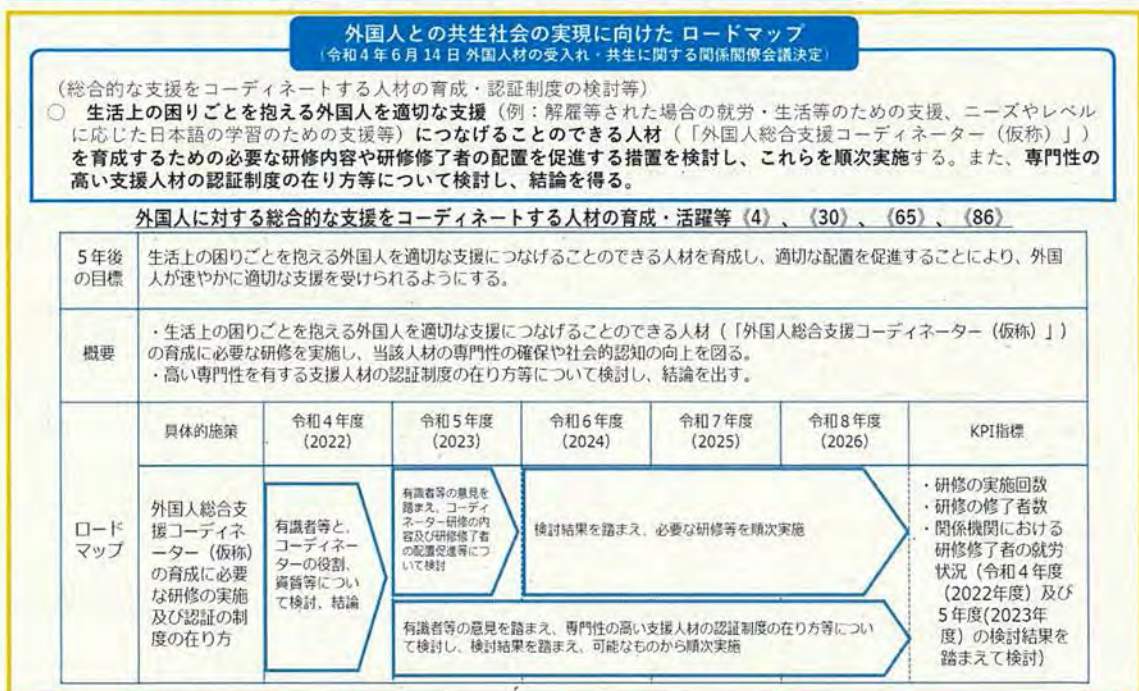
(2) 実践研修

3 か月間、オンライン研修で習得した基本的となる専門的知識及び技術等を用いた実践と与えられた課題に取り組むとともに、日々の振り返りと省察を実施する。

(3) 集合研修

2 日間、グループ討議等を含む、事例検討等に取り組む研修を実施し、2 日目に修了認定テストを実施する。

2-2 基本的考え方(外国人支援コーディネーターの育成・認証等の制度を創設する意義②)



出典：出入国在留管理庁資料 (以下、同様)

3-1 基本的考え方(在留外国人に対する調査結果等①)

在留外国人に対する基礎調査(令和4年2月～3月 出入国在留管理庁実施)(※1)

質問項目	回答(複数回答)	割合
年金制度に関する困りごと	制度の詳しい内容がよくわからない	42.9% (n=7,982) (※1)
介護保険制度に関する困りごと	制度の詳しい内容がよくわからない	42.1% (n=7,812) (※2)
公的機関(市区町村・都道府県・国)に相談する際の困りごと	どこに相談すればよいか分からなかった	31.5% (n=7,538) (※3)
子育てについての困りごと	教育や子育てについての悩みを相談できる場所や人がいない	13.3% (n=1,367) (※4)

* 上記以外でも、病院で診察・治療を受ける際の困りごと、妊娠・出産についての困りごと、災害時の困りごと等の質問に対して、「どこに相談すればよいか分からない」という回答が一定数ある

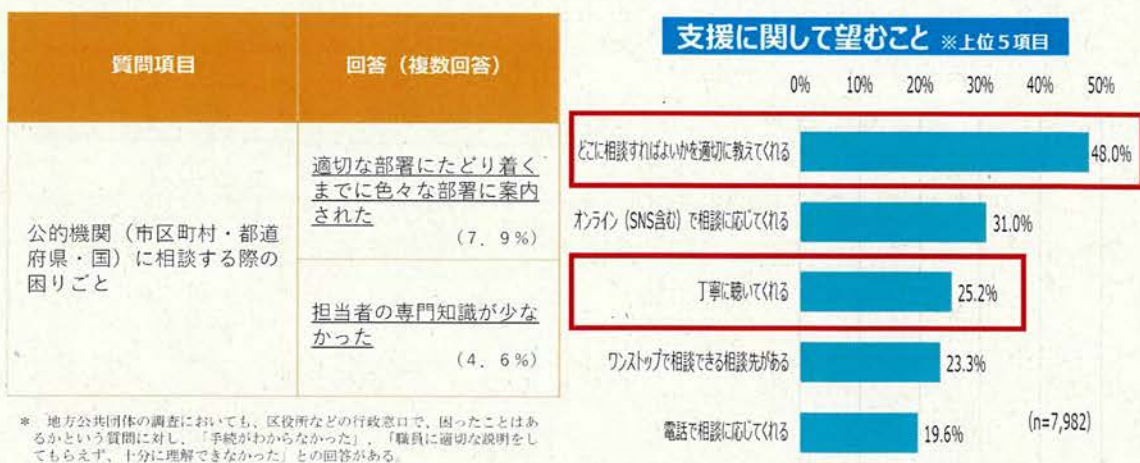
※1 18歳以上の在留外国人(中長期在留者及び特別永住者)計40,000人を調査し、有効回答者数が7,982人であったもの(以下同じ。)

※2 ※1で回答があった中で、10歳以上の回答者

※3 ※1で回答があった中で、特別永住者144人を除く回答者

※4 ※1で回答があった中で、0～6歳の子どもが日本国内にいる在留外国人の回答者

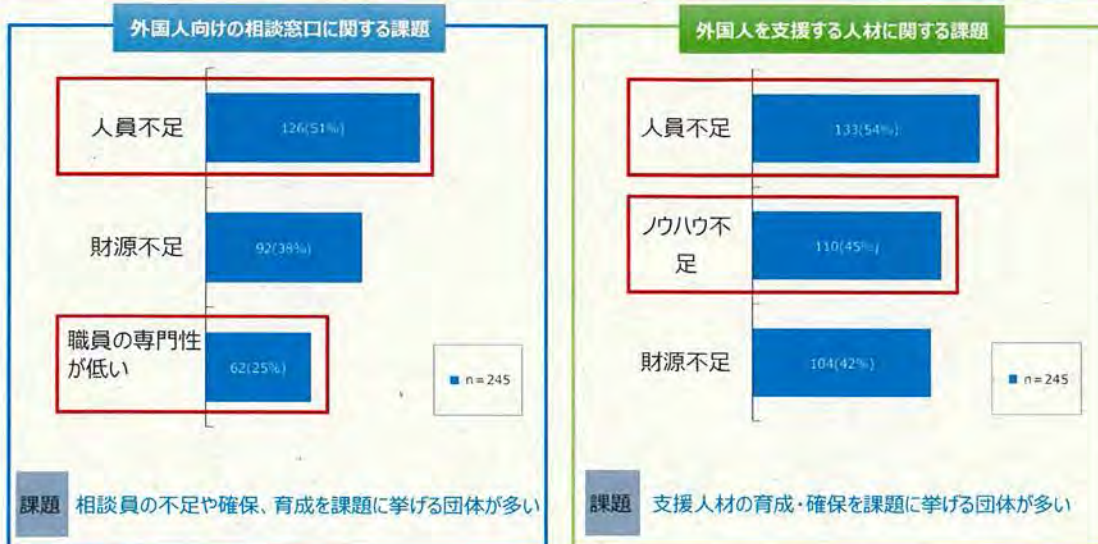
在留外国人に対する基礎調査(令和4年2月～3月 出入国在留管理庁実施)



* 地方公共団体の調査においても、区役所などの行政窓口で、困ったことはあるかという質問に対し、「手続がわからなかった」、「職員に適切な説明をしてもらえず、十分に理解できなかった」との回答がある。

3-2 基本的考え方(在留外国人に対する調査結果等②)

「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」(令和3年7月 出入国在留管理庁実施)(※1)



※1 地方公共団体に係る調査対象309団体(都道府県:171団体・市区町村:261団体)(※2)のうち、215団体から回答を得たもの。

※2 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(令和2年1月1日現在)における「外国人住民数上位150団体」又は「総人口に占める外国人住民割合上位150団体」若しくは中核市を抽出

5 基本的考え方(外国人支援コーディネーターの人材像)

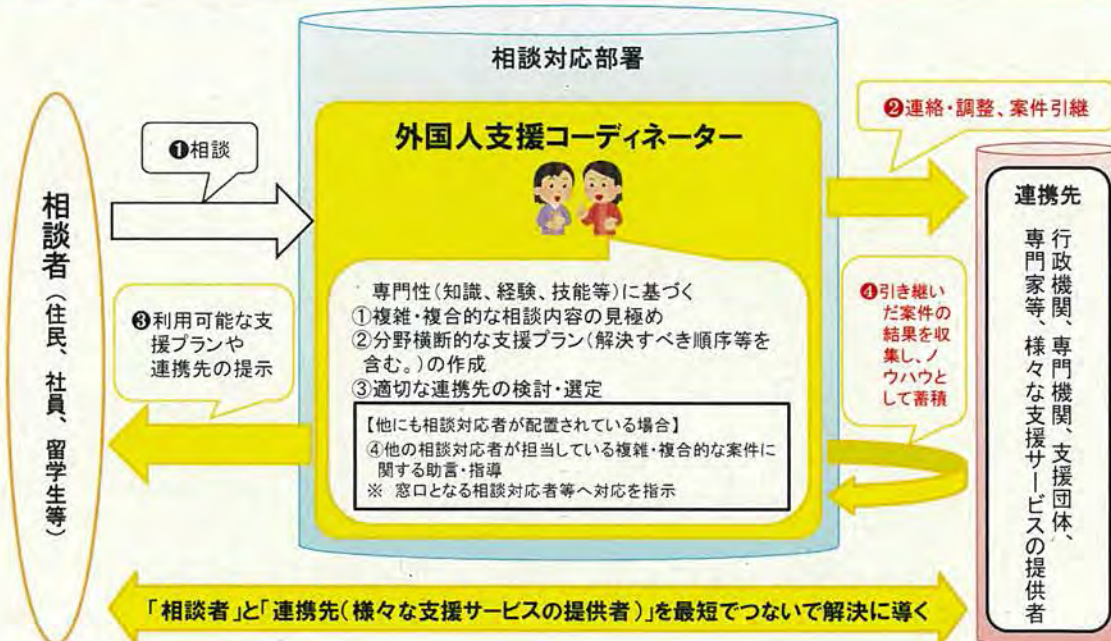
日本の法令や制度等(※1)及び外国人が受けることができる様々な支援サービスに関する専門的知識並びに相談支援に関する技術をもって、次の①及び②に掲げる業務を行うことができる人材をいう(※2)。

(※1) 「等」には、外国の制度を含む。

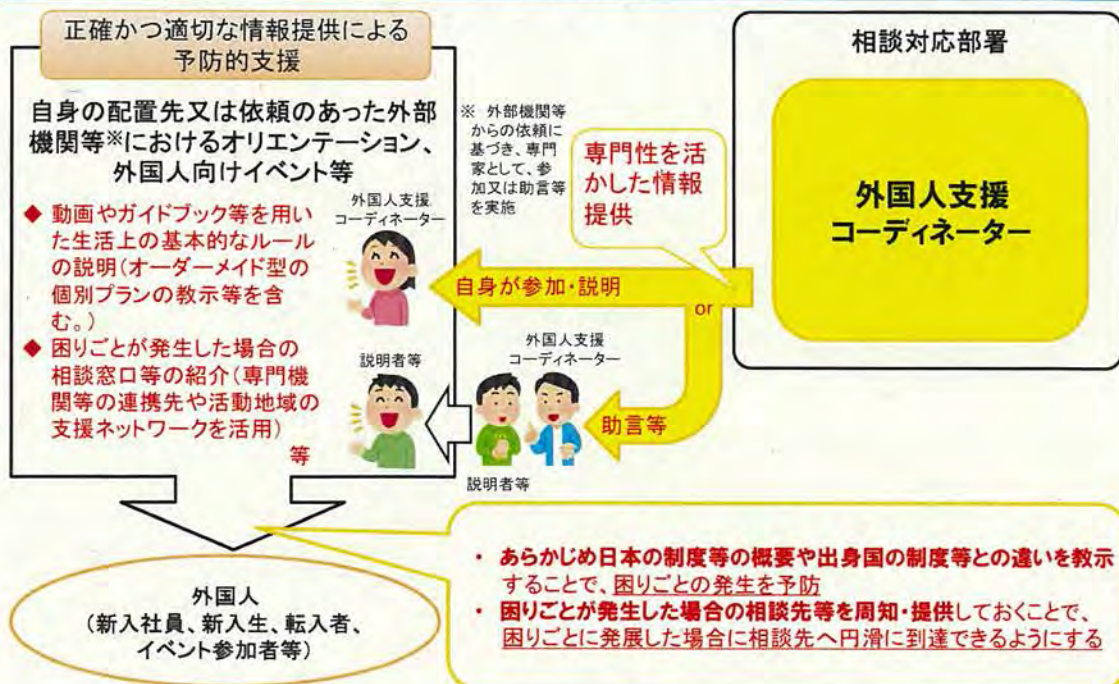
(※2) 外国人支援コーディネーターの配置先としては、国、地方公共団体、外国人の受入れ機関等を想定。

- ① 複雑・複合的な生活上の困りごとを抱えた外国人相談者と信頼関係を構築し、当該相談者からの相談に応じ、問題状況の見極め、適切な支援プランの作成、状況に即した助言、連携先との連絡及び調整等の支援を行い、外国人相談者の理解を得ながら、解決まで導く。
 なお、他に相談対応者が配置されている場合は、それら他の相談対応者が担当する複雑・複合的な案件の対応に関して必要な助言及び指導を行う。
- ② 生活上の困りごとの発生を未然に防ぐとともに、困りごとが発生した場合に外国人が相談先へ円滑に到達できるよう、生活オリエンテーション等において、自身の参加又はそれらの実施者に対する事前の助言・指導により、あらかじめ日本の制度等の概要や出身国の制度等との違いを教示するとともに、困りごとが発生した場合の相談先等の周知・提供を行う。

6-2 外国人支援コーディネーターの役割(相談対応支援)



6-3 外国人支援コーディネーターの役割(予防的支援)



7 外国人支援コーディネーターに必要な能力(四つの能力)

外国人の在留状況を正確に把握する能力

⇒「入管関係法令」等

異なる文化や価値観を理解する能力

⇒「異文化理解」等

外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力

- ①外国人相談者との信頼関係に基づいた相談者が抱える複雑・複合的な問題の適切な把握
- ②問題状況の見極め
- ③分野横断的な観点に基づく解決に向けた適切な支援プランの作成、状況に即した助言、連携先との連絡及び調整

外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力

- ①「国の機関等の設置目的、根拠(法令)及び役割」及び「外国人の生活・就労に関する日本の法令・制度及び外国の類似制度」
- ②「関係機関との関係構築及び連携に関する技術」

8 外国人支援コーディネーターの育成等(養成研修の全体像)



3-4. 外国人受入環境整備交付金

(1) 交付金の目的

交付金は、都道府県及び市町村が在留外国人に対し、在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て・こどもの教育等の生活に係る適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、情報提供及び相談を多言語で行うワンストップ型の相談窓口（以下「一元的相談窓口」という。）の設置・拡充又は運営のためにこれらの経費の全部又は一部を負担する場合において、必要な経費の一部を交付し、もって、地域における外国人の受入環境整備を促進し、多文化共生社会の実現に資することを目的とする。

(2) 交付対象経費

交付金は、上記の事業の目的を実現するために行われる次に掲げる事業に必要となる経費のうち、交付対象が負担する経費について、予算の範囲内で交付する。

この場合において、交付対象は、同事業を交付対象が単独で行う方式のほか、都道府県及び市町村又は複数の市町村が共同で行う方式により行うものとする。

ア 一元的相談窓口体制の設置・拡充に係る事業（整備事業）

設置とは窓口の新設等新たな体制を構築すること、拡充とは既存の窓口の拡大等、体制の拡大、充実を図ることとし、単に既存の体制を同規模で置き換えることは設置又は体制の拡充とはしない。

イ 一元的相談窓口体制の運営に係る事業（運営事業）

外国人受入環境整備交付金の概要	
交付対象	
全ての地方公共団体	
→事業実施主体	・地方公共団体が直接行う ・民間団体等に委託する ・民間団体等に補助金を交付（間接補助）
	・民間団体等の例：国際交流協会、NPO 法人等
	※一部の業務（通訳等）の委託も可能
一元的相談窓口の条件（以下は取扱要領に定める条件の一部）	
・交付金事業実施者等が、事業の履行に当たり得た秘密を他に漏らし、又は他の目的に使用してはならないこと ・通年にわたり、無料で相談に応じること ・在留外国人の使用言語に応じ多言語で情報提供及び相談が行われること ・交付金事業実施者等が国及び関係機関との連携に努めること ・広報・周知の取組を積極的に行うこと	
多言語対応について	
11 言語以上に対応することとしています。	
なお、多言語対応の方法としては、①通訳人を雇う、②電話通訳を委託する、	

③翻訳機を導入するなどの手段があります。

対象事業・対象経費

交付目的を実現するために行われる整備事業及び運営事業で、交付対象がその経費の全部又は一部を負担する経費が対象となる（下表は一例）。

①整備事業：一元的相談窓口体制の設置・拡充に係る事業

機器購入等経費	翻訳タブレット、複合機等購入費
窓口整備経費	相談カウンター、椅子等購入費
広報・通信運搬等事業経費	広報用パンフレット等作成費（整備関係）

②運営事業：一元的相談窓口体制の運営に係る事業

相談員経費	窓口相談員費・通訳業務委託費
研修・連携会議経費	研修会出席旅費、研修会開催会場借料、研修講師謝金
導入機器等運用経費	翻訳タブレット月額使用料・保守料、電話回線利用料
広報・通信運搬等事業経費	広報用パンフレット等作成費（運営関係）

交付率

- ・整備事業：必要経費の10分の10
- ・運営事業：必要経費の2分の1

交付限度額

- ・整備事業：運営事業共通

区分	外国人住民数	限度額
都道府県	—	1,000万円
市町村（特別区を含む）	5,000人以上	1,000万円
	1,000人～4,999人	500万円
	500人～999人	300万円
	500人未満	200万円

外国人受入環境整備交付金の交付先及び交付決定額

（令和7年度：令和7年4月1日現在）

交付決定額	整備事業	5,889千円
	運営事業	992,498千円
	合計	998,387千円

神戸市は、運営事業に	令和5年度	9,313千円（ウクライナ特例措置分1,969千円）
	令和6年度	8,144千円
	令和7年度	6,043千円