

# 東日本経友会通信

## 「育成就労制度」日本語能力向上が重視

技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労制度」を2027年4月に導入することを決定しました。この制度改正の目的は、日本の特定産業分野での人材確保を図るとともに、実習生の労働環境とキャリアパスを改善することにあります。現在の技能実習制度では「技術移転」を目的としていましたが、新制度ではより明確に「特定技能への移行」を前提とし、在留資格や転籍の柔軟性が見直されています。

この変化に伴い、実習生の日本語学習要件も強化され、監理支援団体や受入れ企業に求められる役割が大きくなり変わります。

育成就労制度では、実習生の日本語能力向上がこれまで以上に重視されています。具体的には、

- ・ 入国前後で日本語能力試験A1(N5)程度の基礎力を習得することが必須
- ・ 1年目終了時A1(N5)相当、

### A2(N4)相当目標講習とは

特定技能1号の移行の必須要件であるA2相当の講習とは、

- ・ 認定日本語教育機関で100時間以上の授業時間数の授業科目
- ・ 現時点では認定日本語教育機関が少ないため、当面は登録日本語教員による授業で対応

日本語教育機関は認定校及び日本語教師の国家資格が必須となります。

3年目終了時にはA2(N4)合格が標準的なゴール

この基準は、特定技能1号へ移行するための要件に対応するものです。そのため、監理支援団体や受入れ企業は試験対策だけでなく、実習生が日常生活や業務で実践的に活用できる日本語スキルを学ぶ機会・環境を整備することが求められます。

- ・ 日本語学習環境の整備(教室・オンライン教材の提供)
- ・ 日本語教師の確保、または外部教育機関との連携

・ 業務中の日本語サポートの充実  
といった取り組みを強化する必要があります。

技能実習制度から育成就労制度への移行により、日本語教育の重要性がこれまで以上に高まります。特に、特定技能1号への移行に直結する日本語能力試験の合格が必須となるため、日本語教育支援の役割はますます重要になります。

### 3年連続で5%超え

連合は今年の春闘の賃上げ率の平均が5.26%だったと発表しました。3年連続で5%を超えました。

中小企業については、大企業との格差を埋めるため6%以上の目標を掲げていましたが、5.05%にとどまりました。パートや契約社員などの時給の引上げ率も、6.89%で時給アップが継続しております。

### 特定技能合格証偽造

特定技能外国人の採用において、「特定技能評価試験の合格証」を提出するケースは多く見られます。しかし、最近では偽装された合格証を使った不正事案が相次いで報道されています。

SNSや仲介業者を通じて偽造証が売買され、企業が知らずに不正な合格証をもとに採用してしまうケースも確認されています。こうしたトラブルは、企業の信頼を損ねるだけでなく、在留資格申請が不許可となるリスクもありますので対策が必要です。

- ・ 不正が起きる背景には、
- ・ 特定技能の人気上昇による受験倍率の上昇
- ・ 非公式仲介業者の存在
- ・ 企業の確認体制の甘さなどが上げられます。

本物の合格証を確認する正しい方法は、特定技能の合格証は出入国在留管理庁および各分野の試験実施機関が公式に公表する合格者リストで確認できます。また、出入国在留管理庁が監督する「特定技能制度ポータルサイト」でも、各試験機関の最新情報が一覧で確認できます。

特定技能外国人の受入れ(採用)では、最終確認責任は企業側にあります。登録支援機関が関与していても、書類提出主体は企業であり、虚偽提出は企業側の責任となります。

特定技能評価試験の合格証偽造は、「悪意ある第三者」だけではなく、「確認不足の企業」も巻き込まれるリスクがあります。受入れ(採用)の現場では、提出書類をそのまま信用せず、必ず公式サイトで照合・確認を行うことが基本です。