

參考資料

「日本語教育の参照枠」のレベル尺度（日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの）

- CEFR(ヨーロッパ言語共通参照枠)を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関する全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。
- 日本語の学習・教授・評価を考える際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す(やりとり・発表)」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文(Can do)を示すもの。

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度(抜粋) 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		<参考>日本語能力試験 (JLPT)	<参考>日本語基礎テスト (JFT-Basic)	<参考>就労場面で「できることリスト」【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	<参考>英検とCEFRとの対応 (英検協会HPより)
熟達した 言語使用者	C2	—	—	—	—
	C1	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。 いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができる。含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に合った、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。 自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	(N1~N3) ※	—	1級
自立した 言語使用者	B2	—	—	—	1~準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出会うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	—	—	準1~2級
基礎段階の 言語使用者	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に際することができる。 具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表现と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N4 ※	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けてくれれば実施可能な業務 顧客等とのやりとり有り 限定的・定型的なやりとりで実施可能な業務	2~準2級
	A1	—	(N5) ※	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	3級

各レベルについての説明は、CEFR日本語版(追補版)の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※日本語能力試験のN5~N1のレベルと「日本語教育の参照枠」の各レベルとは対応付け実証作業中で上記対応付けは暫定表示(2025年第1回(7月)試験より発表予定)。

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、就労を通じて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））

（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）。

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。

（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。

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生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。

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。
- 転籍の際には、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（本人意向の転籍）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。（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。具体的には、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（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。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。

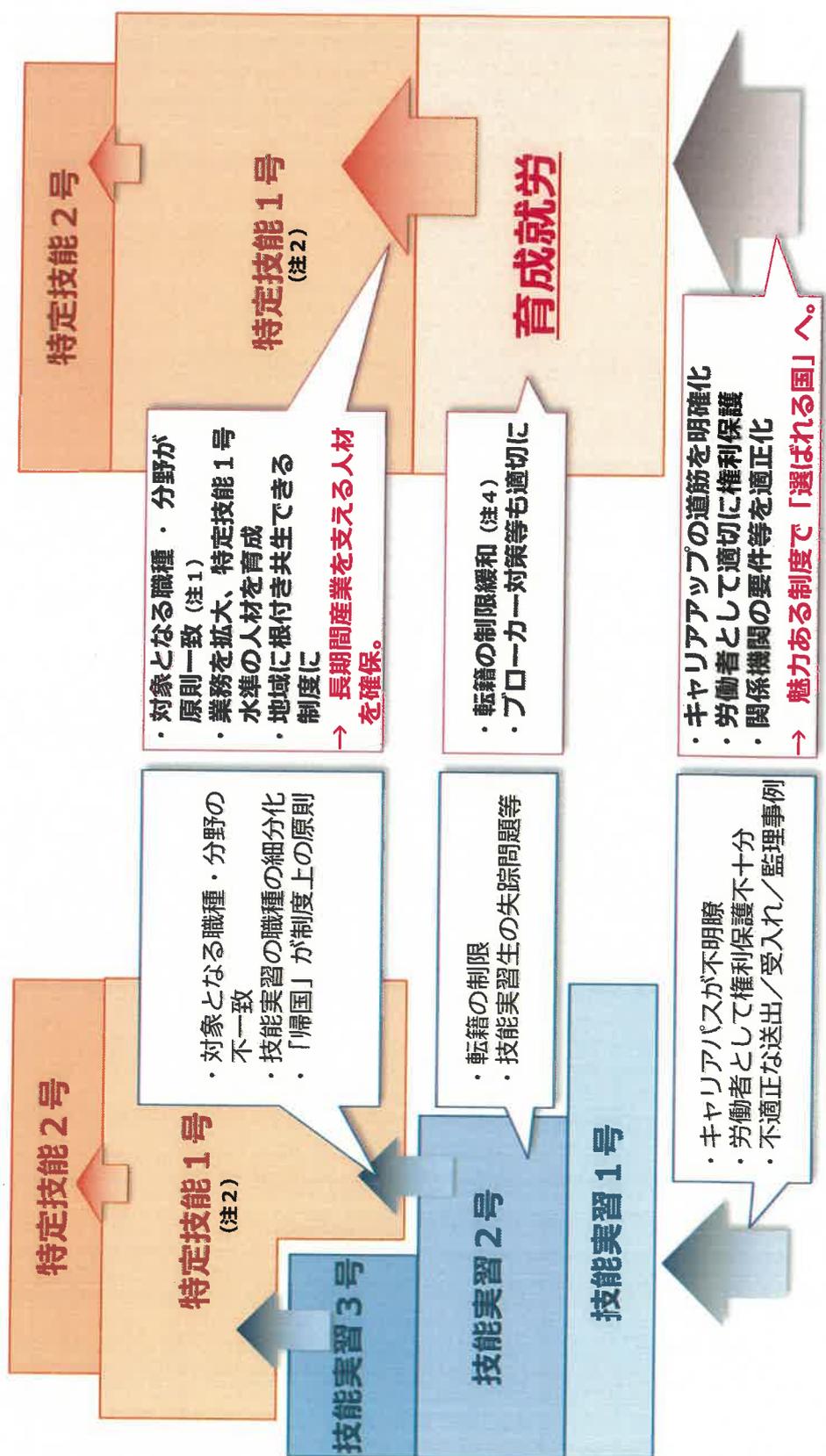
制度見直しのイメージ図

現行制度

制限なし
5年
2年
2年
1年

見直し後

制限なし
5年
3年(原則)



- (注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成にまじまない分野は育成就労の対象外。
- (注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。
- (注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。
- (注4) 転籍の制限緩和の内容
 - 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
 - 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす