

組 合 報

協同組合アキュミュレーション 広報委員会

2026年6月 VOL. 119



組合員の皆様へ

拝啓

新緑の候、貴社におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

貢献・人材育成事業に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、現行の技能実習制度に代わり、2027年4月から新たな「育成就労制度」がスタートします。

今回の改革で、受入れ企業の皆様が最も注目すべき変更点の一つが「日本語能力要件の厳格化」です。

これまでは「日本語学習の継続」という努力義務の側面が強かったのに対し、新制度では特定の段階で一定の日本語レベルに達していない場合、日本での就労継続やステップアップができなくなる

「法的な必須要件」へと変わります。「まだ先のこと」と思われがちですが、現在受け入れている

実習生やこれから面接を行う候補者にも直結する極めて重要な変更です。本号では外国人に求められる段階的な日本語要件の全体像と、今から企業が取り組むべき具体策を分かりやすく解説します。

【重要】「外国人技能実習生等総合共済」の補償期間と「180日ルール」に関するご注意

受入れ企業の皆様におかれましては、技能実習生等の万が一のケガや病気、第三者への賠償責任に備え日常生活を包括してサポートする「外国人技能実習生等総合共済」にご加入いただいております。

本共済は実習生が安心して生活し、貴社の労務リスクを軽減するために極めて有効ですが、共済金のお支払い要件には「180日」を基準とした重要な期限設定がございます。

トラブルを未然に防ぐため、以下の実務ポイントを必ずご確認ください。

■ 共済金お支払いにおける「180日ルール」の要点 ■

- ・ 傷害（ケガ）の補償： 事故の発生日からその日を含めて180日以内に死亡・後遺障害が生じた場合または医師の治療を必要とし負担した治療費用が補償対象となります
- ・ 疾病（病気）の補償： 所定の病気で医師の治療を開始した場合、その治療開始から180日以内に負担した治療費用が補償対象となります

⚠ 企業様への重大な注意点（責任開始前の発病について）

日本での「責任開始前（入国前など）にすでに発病していた病気」については、原則として疾病治療費用・疾病死亡共済金のお支払い対象外（免責）となります

入国初期に実習生の持病や体調不良が発覚した場合、共済金が支払われず、企業様や本人に予期せぬ大きな医療費負担が発生するリスクがあります。

特に配属後6ヶ月（約180日）の間は、実習生の健康状態や異変の有無に通常以上のご配慮をお願いいたします。

※なお、業務上および通勤途中の傷病は本共済の対象外（労災保険等の対象）となります。

詳細な免責事由につきましては、お手元の普通共済約款を必ずご参照ください。

お手元に見当たらない場合はメールまたは郵送にて再発行いたします。

お気軽に事務局までご連絡ください。

緊急連絡先

【事務局】 TEL : 048-755-9591 FAX : 048-755-9827

【組合職員携帯】 * 日水 070-1229-0925 * 杉戸 070-3667-8667

* 尾崎 090-7019-4221 * モクタン 080-9677-1678

* 高橋 080-3088-1839

■ 育成就労制度「日本語力は「努力義務」から「必須要件」へ！ ■

■ 育成就労制度における「日本語要件の3ステップ」

新制度では、国際的な言語基準「CEFR（セファール）」をベースに、段階的なハードルが設定されています。

【ステップ1：入国時】

- ・必要なレベル：CEFR A1（日本語能力試験 N5 相当）
- ・詳細：入国前に合格、または一定の講習（100時間等）を修了していることが必須です。

【ステップ2：1年経過時（転籍要件）】

- ・必要なレベル：CEFR A1（日本語能力試験 N5 相当）
- ・詳細：本人意向による転籍（転職）を希望する場合、このレベルの合格が必須要件となります。

【ステップ3：3年目（特定技能1号移行時）】

- ・必要なレベル：CEFR A2（日本語能力試験 N4 相当）
- ・詳細：育成就労（3年間）を修了し、「特定技能1号」へ移行するために合格が必須となります。

※上記の要件は、日本語能力試験（JLPT）のほか、国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）などの代替試験も認められる見込みです。

■ 現場の疑問：各レベルで「何ができる」の？ ■

試験の級だけでは、現場でどれだけ動けるのかイメージしにくいと思います。具体的な業務習得レベルの目安をご紹介します。

◆ CEFR A1（N5相当）：「定型文でのやり取りができる」レベル

- ・現場でのイメージ：挨拶、お礼、謝罪がスムーズに言えます。指示された短い定型句（例：「これを持ってきて」「ここに置いて」）を理解し、行動に移せます。
- ・業務の限界：複雑な指示や、「なぜその作業が必要か」という理由の説明を理解することはまだ困難です。

◆ CEFR A2（N4相当）：「日常的な身の回りの会話ができる」レベル

- ・現場でのイメージ：ゆっくり話してもらえれば、日常の定型業務指示をほぼ理解できます。自分の体調不良や、作業中の簡単なトラブルを自発的に報告できます。
- ・業務の目安：特定技能1号へ移行する基準であり、指示を自ら理解して動ける「一人前の作業員」としての基礎が整うレベルです。

■ 企業が今から取り組むべき「3つの先手対策」 ■

新制度のスタートに向けて、受入れ企業様側での受け入れ環境のアップデートが必要です。次の3つの対策を段階的に進めましょう。

1. 「日本語講習（100時間等）の提供義務」への備え

新制度では、入国前または入国直後に一定時間以上の日本語講習を提供する体制が企業（および監理団体）に義務付けられます。勤務時間内の学習時間の確保や、オンライン教材の活用など、業務スケジュールに日本語学習を組み込むシミュレーションを今から始めてください。

2. 「本人意向の転籍（転職）リスク」を防ぐ社内環境づくり

1年経過後、A1（N5）以上の日本語力を持つ人材は、一定の条件（同一職種など）を満たせば他社への転籍が可能になります。せっかく育てた人材の流出を防ぐため、日本人社員と変わらない公平な評価制度、孤立させないメンター体制、安心できる生活環境の整備が、これまで以上に定着の鍵を握ります。

3. 日本人社員側の「やさしい日本語」への意識改革

外国人の日本語力を上げるだけでなく、指示を出す日本人（現場責任者や先輩社員）が「伝わる話し方」を身につける方が、現場の生産性は圧倒的に早く向上します。「ハサミで切って」を「カットして」と言い換える、二重否定（～しないとイケない）を使わないなど、社内研修を通じた「やさしい日本語」の普及を推奨します。

■ 組合から ■

育成就労制度への移行に伴い、日本語が「在留資格の生命線」になる時代がやってきます。これは企業様にとって一見ハードルが高く感じられますが、裏を返せば「言葉が通じる優秀な人材が現場に定着する」大きなチャンスです。過渡期を共に乗り越え、貴社のさらなる発展へ貢献できるよう、組合一丸となって伴走いたします。些細なことでもお気軽にご相談ください。