

介護分野における特定技能協議会運営委員会 「育成就労制度の概要等」について 令和7年3月28日

育成就労制度の概要

令和6年6月21日、「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」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

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。

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ

技能レベル

高

- (就労開始までに)
- **日本語能力A 1 相当以上の試験**
(日本語能力試験(JLPT)のN 5等) **合格**
or
 - それに相当する**日本語講習の受講**

- **技能検定基礎級等**
+
 - **日本語試験**(A 1 相当以上の水準から特定技能 1 号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で各分野ごとに設定)
- ⇒これらの試験への合格が
本人意向の転籍の条件

- **技能検定試験 3 級**や**特定技能 1 号評価試験**
+
 - **日本語能力 A 2 相当以上の試験**(J L P T の N 4 等)
- ※ 育成就労を経ずに外国で試験を受験して
特定技能 1 号で入国することも可。

- **特定技能 2 号評価試験**
+
- **日本語能力 B 1 相当以上の試験**(J L P T の N 3 等)

**育成就労
(3 年間)**
(注 1)

受入れの範囲：育成就労産業分野
(注 2)

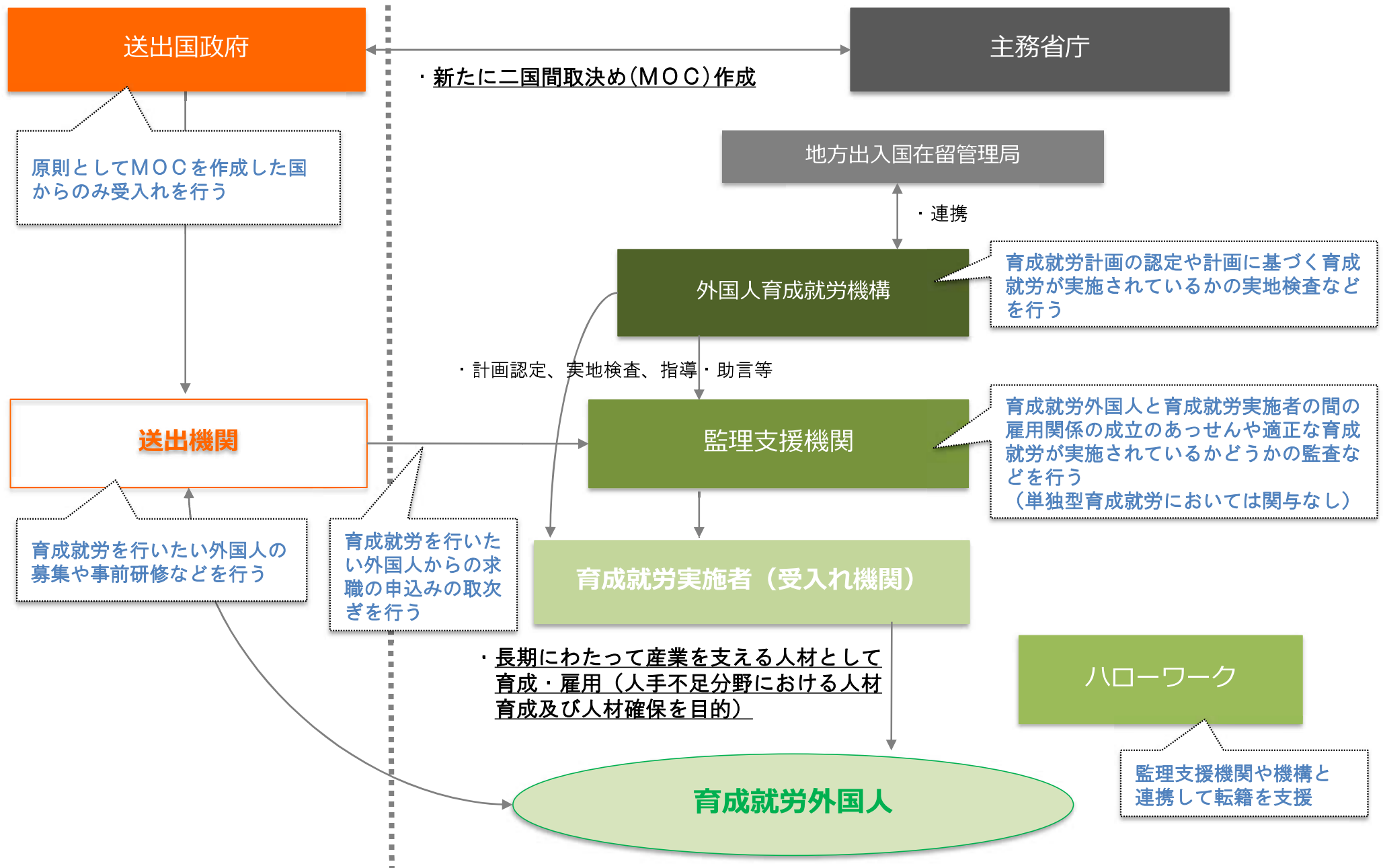
**特定技能 1 号
(5 年間)**

**特定技能 2 号
(制限なし)**

(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、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

育成就労制度の関係機関のイメージ



技能実習に関する経過措置のイメージ

下記①又は②に該当する場合、**施行日後にも技能実習を行うことが可能**であり、要件を満たせば、**次の段階の技能実習までは引き続き行うことができます**（注1）。また、この場合には、**技能実習制度のルールが適用**され、**技能実習から育成就労に移行することはできません**。

（注1）施行日時点で技能実習1号で在留する方は技能実習計画の認定を受けた上で技能実習2号への移行ができますが、施行日時点で技能実習2号で在留する方の技能実習3号への移行については、一定の範囲のものに限られます。

施行日（令和9年予定）

入国

①施行日前に入国し、施行日時点で現に技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことができます。

申請

入国

②施行日前に技能実習計画（注2）の認定の申請をしている場合は、施行日以後に技能実習生として入国できる場合があります。

（注2）施行日から3か月以内に開始することを内容とする技能実習計画に限りです。また、技能実習計画は、施行日以後に認定される場合があります。

入国

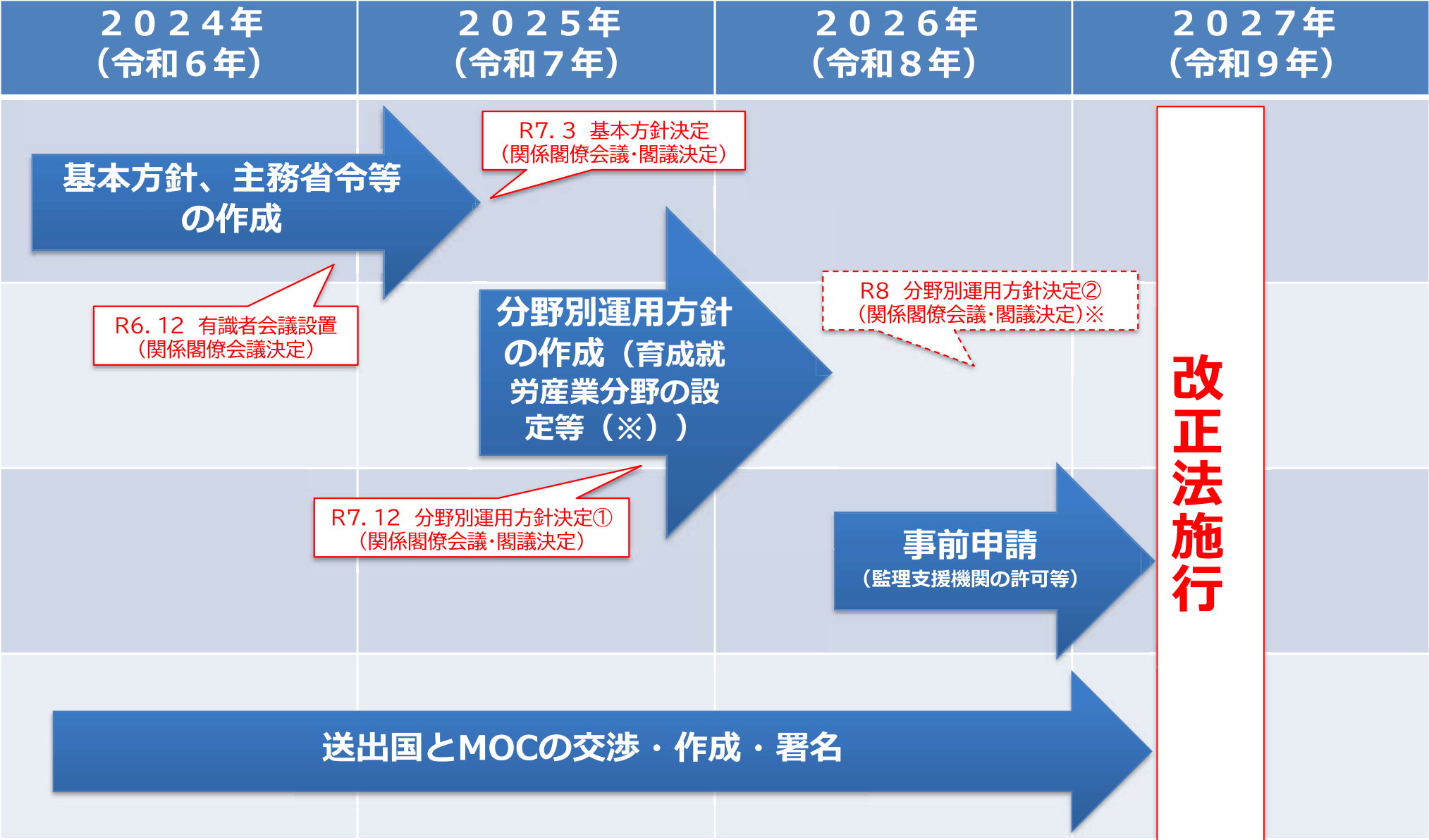
出国



施行日前に既に技能実習を終えて出国している場合は、技能実習生として再度入国することはできません（注3）。

（注3）技能実習を行っていた期間や職種によっては、育成就労外国人として再度入国することができる場合があります。

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。

「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」について

設置目的

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

改正入管法及び育成就労法に基づき、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的とする会議。

特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議

「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の下、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を定めるに当たって、両制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等を検討し、有識者会議に検討結果を報告することを目的とする会議。

構成

有識者会議

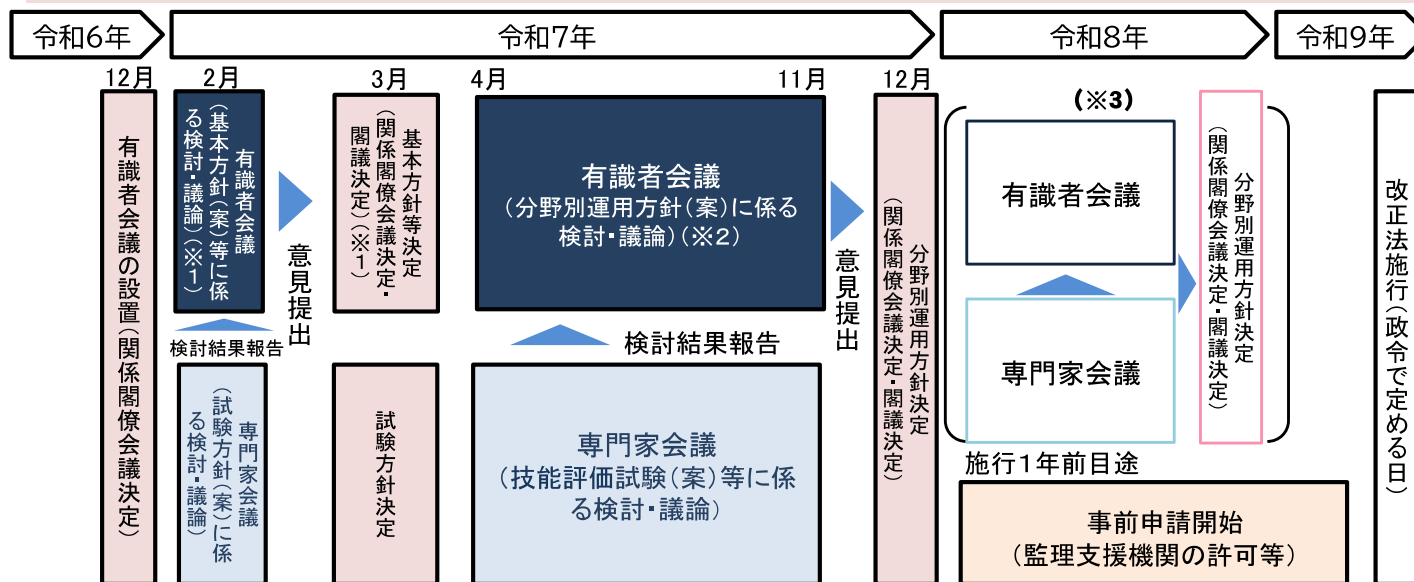
- | | |
|-----|--|
| 構成員 | 座長1名、委員13名(計14名)
学者(経済学・労働法・労働政策・職業能力開発関係、社会人口学)、労使団体、弁護士、その他関係者(支援関係、地方公共団体、実務家) |
| 役割 | ・基本方針(案)、分野別運用方針(案)に係る検討・議論
・各分野所管省庁等へのヒアリング
・関係閣僚会議への意見提出等 |

検討結果報告

専門家会議

- | | |
|-----|---|
| 構成員 | 座長1名、委員7名(計8名)
学者(職業能力開発関係)、実務家(職業能力開発関係)、労使団体 |
| 役割 | ・技能評価に関する方針(案)や試験(案)等に係る検討・議論
・各分野所管省庁等へのヒアリング
・有識者会議への検討結果報告 |

スケジュール



<関係省令の策定について>

改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令(注)については、関係者から意見を聴取することを目的とする会議を別途開催し、その意見を踏まえて令和7年夏頃に公布する予定。

(注) 関係省令で定める主な事項

- ・ 育成就労計画の認定基準について
- ・ 転籍について
- ・ 監理支援機関の許可基準について
- ・ 送出しについて
- ・ 特定技能制度の適正化 等

※1 現行特定技能制度下における既存3分野(介護・工業製品製造業・外食業)の分野別運用方針についても改正予定。

※2 新たな受入れ対象分野の追加についても検討予定。

※3 各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する(令和9年度以降も同様に運用予定)。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、**人材を確保することが困難な状況に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（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こと**である。
- 特定技能制度の特定産業分野は**生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野**とする。

【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、**特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）**に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する**人材を育成**するとともに、育成就労産業分野における**人材を確保する**仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

- 分野別運用方針で、**人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める**。
- 分野別運用方針において、**原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用**する。

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

- 1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準 ※1	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能（特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定）	熟練した技能（特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定）
日本語能力水準 ※1	就労開始前：A1相当（相当講習でも可） 終了時点：A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 （試験に不合格だった場合、最長1年延長）	通算で5年を上限 一部例外を規定 ※2	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

※2 妊娠・出産等に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能2号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

- 特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。
- 育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。
- 育成就労制度における**転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める**。

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

- 法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。
- 厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。
- 法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。
- 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。
- 分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、**受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定**する。
- 法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。
- 送出国との間で**二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進**する。
- **各分野における人手不足の状況の継続的な把握**に努め、その状況等を踏まえて、**必要な時は外国人の受入れを停止又は再開**する。
- 外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。
- 受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

5 その他の重要事項

- **大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める**。
- 外国人及び受入れ機関は、**公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる**。
- 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。
- 改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。