

新制度の改定による「育成就労制度」/「特定技能制度」の「Q&A」 【2025 年 8 月末時点】

「育成就労制度」はこれまでの技能実習生が技能修得を通じて母国の経済社会への貢献する目的から、我が国における労働力不足を補い、産業の持続的発展を確保し、育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人材を育成する目的に改訂されました。

「育成就労制度」の改正は 2027 年4月以降にスタートが見込まれています(2024 年6月交付日から3年以内に公布・施行となる)。現在は分野別に具体的な方針内容について検討が続いています。

< 育成就労について >

Q1 技能実習生を受け入れています、育成就労に制度が改正されても受入れを続けることはできますか？

A: 育成就労制度での受入れには、「育成就労産業分野」のうち就労を通じて技能を修得させることが適当として設定されていることが必要です。「育成就労産業分野」の設定は基本的には維持されますが、それぞれの分野を所管する省庁を中心に検討が進められています。スケジュール等の詳細は検討中。

Q2 育成就労制度は、技能実習制度と何が違いますか？

A: 技能実習制度は技能等の修得等を通じた人材育成により国際貢献を行うことを目的としています。一方育成就労制度は、我が国の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする制度の目的が異なります。

Q3 育成就労制度の大きな特徴、従来の制度との違いは何ですか？

A: ①育成就労制度では、外国人を労働者としてより適切に権利保護するという観点から、技能実習制度では認められなかった本人の意向による転籍が一定の条件の下で認められます。

②育成就労の特定産業分野(外国人の受入れが必要な分野)のうち就労を通じて技能を修得させる必要性が高い分野で、原則3年間の就労を通じた人材育成によって、特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目指しています。

③育成就労制度では、育成就労計画の認定制度や監理支援機関の許可制度など適正な育成就労の実施に係る仕組みや、外国人が送出機関に支払う手数料が不当に高額とならないようにするために、育成就労外国人の保護に係る仕組みが設けられています。一方で、特定技能制度には、特定技能所属機関に支援義務が継続されます。

④育成就労制度では日本語能力がこれまで以上に求められます。就労開始前(入国前)までに日本語能力 CEFA・A1 相当(JIPT 日本語能力試験 N5 等)合格していること。またはそれに相当する日本語講習を受講している要件が必要です。

※日中技能者交流センター(HRsD アジア財団)は日本語支援を行っています。所属機関(企業)と連携して「JAPANY:インタネットツールを利用したオンラインによる日本語教育プログラム」を推奨します。日本語学習者の学習量など確認でき、多彩な学習コースがあります。関心があれば日中技能者交流センター(HRsD アジア財団)へ問い合わせ下さい。

Q4 技能実習生の受入れはいつまでできますか？

A:技能実習生を受け入れる場合、改正法の施行日までに技能実習計画認定申請され、施行日から起算して3か月を経過するまでに技能実習を開始するものまでが対象となります(原則)。

Q5 育成就労制度がスタートした時に既に来日している技能実習生はどうなりますか？

A:改正法の施行日(2027年4月が見込まれる)に既に来日している技能実習生については、引き続き認定計画に基づいて技能実習を続けることができます。技能実習1号は、技能実習2号へも移行することができます。技能実習3号への移行については、施行日時点で技能実習2号で在留している方のうち、一定の範囲のものに限ります。その詳細は検討中です。

Q6 技能実習制度では企業単独型と団体監理型の2種類がありますが、育成就労制度でも変わりませんか？

A:①育成就労制度においても、日中技能者交流センターなど監理支援機関が関与する「監理型育成就労」と、※「単独型育成就労」との2つの区分を設けています。

②技能実習制度における企業単独型技能実習と育成就労制度における単独型育成就労では、受け入れられる外国人の範囲に違いがあります。

※単独型育成就労は外国の支店や子会社の社員等を育成就労外国人として受け入れるタイプ

Q7 育成就労で外国人は何年働くことができますか？

A:原則3年間の就労を通じた人材育成を行うこととなります。

なお、3年を経過した場合であっても、特定技能1号への移行に必要な技能・日本語能力に係る試験に不合格となったときには、最長1年の範囲内で、一定の在留継続を認めることができます。

Q8 育成就労外国人の働くことができる分野はいつ決まるのですか？

A:育成就労制度の受入れ対象分野である育成就労産業分野については、施行日(2027年4月見込み)までの間に、関係者からの意見・協議を経て決定されます。これらの手続については、それぞれの分野を所管する省庁を中心に検討が進められます。スケジュール等の詳細は検討中。

Q9 育成就労制度では、どこの国からでも外国人を受け入れることができますか？

A: 育成就労制度では、悪質な送出機関の排除に向けて、原則として、二国間取決め(協力覚書(MOC))を作成した国からのみ受入れを想定しています。現在の技能実習制度では約16か国とMOCが締結されています(中国はMOC未締結)。

Q10 育成就労制度で外国人を受け入れるための手続きは、技能実習制度と変わりますか？

A: 育成就労計画(技能実習計画)の認定手続きといった基本的な流れは変わりません。育成就労制度では、当初から3年間の計画を作成し認定を受けることとなります(技能実習制度では1～3号の各段階で計画認定が必要)。

Q11 育成就労制度では、例えば、「夏は農業、冬は漁業」のように、外国人が複数の分野で働くことはできますか？

A: 育成就労制度では、人材育成の一貫性を確保する観点から、分野をまたいで働くことはできません(例「農業」と「漁業」)。

Q12 派遣の形態で育成就労を実施することはできますか？

A: 季節性の分野(例 農業や漁業)において、派遣元と派遣先が育成就労計画を作成し、その認定を受けることで、派遣形態での育成就労を実施することができます。なお、育成就労計画の認定を受ける際は、あらかじめ派遣先ごとに派遣時期を定めて育成就労計画を作成します。

Q13 育成就労外国人が転職希望した場合はどのようにすればよいですか？

A: 育成就労制度では、転籍を希望する申出があった際、日中技能者交流センター(HRsD アジア財団)などの監理支援機関は、関係機関との連絡調整等の役割を担うことになります。具体的には、以下のような要件を新たに設ける方針ですが、詳細は今後検討されます。

- ① 受入機関(企業)と密接な関係を有する役職員の監理への関与を制限する
- ② 外部監査人の設置を義務付ける
- ③ 受入機関(企業)数に応じた職員の配置を義務付ける

< 特定技能制度について >

Q14 特定技能制度は何が変わりますか？

A: 1号特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、登録支援機関や受入機関(企業)について、要件を厳格化・適正化が予定。また、外国人育成就労機構が、育成就労外国人だけでなく1号特定技能外国人への相談援助業務も行うこととしています。

Q15 登録支援機関の登録を受けていない機関に支援の一部を委託していますが、どうすればよいですか？

A:①改正法により、1号特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定することとしているため、改正法の施行後は登録支援機関に支援をすべて委託するか、受入機関(企業)自らが支援業務を行う必要があります。

②経過措置として、改正法が施行された際に登録支援機関以外の機関に1号特定技能外国人の支援を委託している場合であっても、最初に在留期間の更新申請を行うまでの間は、引き続き従前の委託先に支援を委託することは可能。なお、当該更新の申請をする際には、登録支援機関に支援を委託しなければなりません。

Q16 育成就労から特定技能1号に移行する際の要件は、現行の技能実習から移行する場合と変わりますか？

A:①現行の特定技能制度では、技能実習2号良好修了者であれば、技能実習から特定技能1号への移行に際して、技能に係る試験及び日本語能力に係る試験の合格を免除するものとしています。育成就労制度では、技能に係る試験(技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験)及び日本語能力試験(CEFA 日本語能力A2相当以上の試験(JLPT 日本語能力試験N4等))の合格が特定技能1号への移行の要件です。

②特定技能1号への移行に必要な技能・日本語能力に係る試験に不合格となった場合には、最長1年の範囲内で、一定の在留継続が認められます。

Q17 育成就労の途中で、特定技能1号に移行することはできますか？

A:特定技能への移行要件(技能や日本語能力試験の合格)を満たすことに加え、現に在籍している育成就労の受入機関(企業)における就労期間が一定の期間を超えている場合に限り、特定技能1号への移行を認めます。

< 受入機関(企業)について >

Q 18 育成就労外国人を何名まで受入可能ですか？

A:受入人数は受入企業(育成就労実施者)の優良要件の基準に適合するか、または監理支援機関の優良要件かつ指定区域に該当するかなどによって異なります。(政省令案より)

常勤職員数	受入人数	常勤職員数	優良要件適合の場合（2 倍）
301 人以上	常勤職員数の 20 分の 3	301 人以上	常勤職員数の 10 分の 3
201 人～300 人以下	45 人	201 人～300 人以下	90 人
101 人～200 人以下	30 人	101 人～200 人以下	60 人
51 以上 100 人以下	18 人	51 以上 100 人以下	36 人
41 人以上 50 人以下	15 人	41 人以上 50 人以下	30 人
31 人以上 40 人以下	12 人	31 人以上 40 人以下	24 人
3 人以上 30 人以下	9 人	6 人以上 30 人以下	18 人
2 人	6 人	5 人	15 人
1 人	3 人	4 人	12 人
		3 人	10 人
		2 人	7 人
		1 人	4 人

※受入企業が基準(優良要件)に適合しかつ「指定区域」に該当すれば受入人数の 3 倍が可能。(政省令案)

※「指定区域」とは都市部でない地域。都市部は以下を指す。

- 埼玉県(秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、東秩父村、神川町 除く)
- 千葉県(旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多喜町、鋸南町 除く)
- 東京都(檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町、青ヶ島村 除く)
- 神奈川県(真鶴町 除く)
- 愛知県(新城市、設楽町、東栄町、豊根村 除く)
- 京都府(福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町 除く)
- 大阪府(豊能町、能勢町、岬町、千早赤阪村 除く)
- 兵庫県(洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、多可町、市川町、神河町、左用町、香美町、新温泉町 除く)

Q19 技能実習制度にある受入機関(企業)の優良要件は、育成就労制度でもありますか？

A:育成就労制度においても、受入機関(企業)にとってより良い受入れのインセンティブ

となるよう、優良な受入機関(企業)に対して、手続の簡素化等の優遇措置を設けることが予定されています。優良要件や優遇措置の具体的な内容については、今後主務省令等において具体化される予定です。

Q20 育成就労制度での受入機関(企業)の要件はどのようなものになりますか？

A:①育成就労制度も、技能実習制度と同じく人材育成を目的とする観点から、受入機関(企業)ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件は維持される方向です。
②特定技能制度との連続性を持たせる観点から、特定技能制度と同じく、「受入れ対象分野別の協議会への加入」等の要件が設けられます。
③制度目的が改正され前職要件や帰国後の業務従事要件等の国際貢献は廃止されます。

Q21 育成就労外国人は、どのような要件を満たせば転籍ができますか？

A:転籍の詳細は主務省令等において具体化予定。
育成就労制度においては、パワハラや暴力などの人権侵害を受けた場合等「やむを得ない事情」がある場合、転籍が認められます。また、以下の要件で本人の意向による転籍も認められます。
①転籍先の育成就労実施者(旧企業)の下で従事する業務が転籍元の育成就労実施者(新企業)の業務と同一の業務区分であること
②転籍元(旧企業)の育成就労実施者で業務に従事していた期間が、育成就労産業分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で定められる所定の期間を超えていること
③育成就労外国人の技能及び日本語能力が一定水準以上であること
④転籍先(新企業)育成就労実施者が適切と認められる一定の要件に適合していること

Q22 育成就労制度では、家族の帯同はできますか？

A:家族の帯同は認められていません。(原則)

Q23 外国人に関して入国時に必要な技能や日本語能力の要件はありますか？

A:技能に係る要件はありません。日本語能力に係る要件として、就労開始前に、CEFA日本語能力「A1相当以上」の試験(JIPT日本語能力試験N5等)の合格又はこれに相当する認定日本語教育機関等による日本語講習の受講が求められます。
なお、必要となる日本語能力レベルについては、育成就労産業分野ごとにより高い水準とすることも可能となる予定です。

Q24 元技能実習生が再度来日して育成就労制度で働くことはできますか？

A:①過去に技能実習を行った期間は育成就労を行った期間とみなされ、2年以上の技能実習を行った外国人が再度来日して育成就労制度で働くことは基本的にできません。
②技能実習を行った職種・作業に対応する育成就労の受入れ対象分野がない場合には

育成就労で働くことが認められる予定。

③技能実習1号で在留する技能実習生は、技能実習計画の認定を受けた上で、技能実習2号へも移行することができます。「技能実習3号」への移行については、施行日時点に技能実習2号で在留している方のうち、一定の範囲のものに限定され、その詳細は検討中。

< 監理支援機関について >

Q25 育成就労制度の監理支援機関は、技能実習制度の監理団体と何が違いますか？

A: さほど違いはありません。監理支援機関は監理団体と同様に、主務大臣の許可を受け、国際的なマッチングの上で受入機関(企業)(育成就労実施者: 企業)に対する監理・指導、育成就労外国人の支援・保護等を行います。そして育成就労制度ではこれらの機能をより適切に果たすために監理・支援・保護機能の強化を要件とします。

Q26 技能実習制度の監理団体は、育成就労制度でもそのまま監理支援機関になることができますか？

A: 監理団体が監理支援機関として継続することはできますが、育成就労制度に関わる業務を行うためには、新たに監理支援機関の許可を受ける必要があります。

Q27 技能実習制度にある監理団体の優良要件は、育成就労制度でもありますか？

A: 育成就労制度においても、監理支援機関にとってより良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良な監理支援機関に対して、手続の簡素化等の優遇措置を設けることを予定しています。優良要件や優遇措置の具体的な内容は、検討中。

※日中技能者交流センターは「優良団体」としてこれまで認定されています。今後も許可要件に適合するように取り組みを進めています。

Q28 施行日(2027年4月見込み)後にも技能実習生の受入れを行う際に、施行日後に監理団体の許可の有効期限が切れてしまう場合にはどうなりますか？

A: 施行日(2027年4月見込み)予定後に引き続き技能実習生を受け入れている場合には、施行日後においても、監理団体の許可の有効期間の更新が必要となりますが、育成就労制度の監理支援機関の許可を受けている場合には、技能実習制度における一般監理事業に係る許可を受けたものとみなされますので、別途監理団体の許可の有効期間を更新する必要はありません。

以 上

※出所資料: 出入国在留管理庁 HP、その他資料から一部編集