

# 令和7年度 第2回 外国人雇用管理セミナー

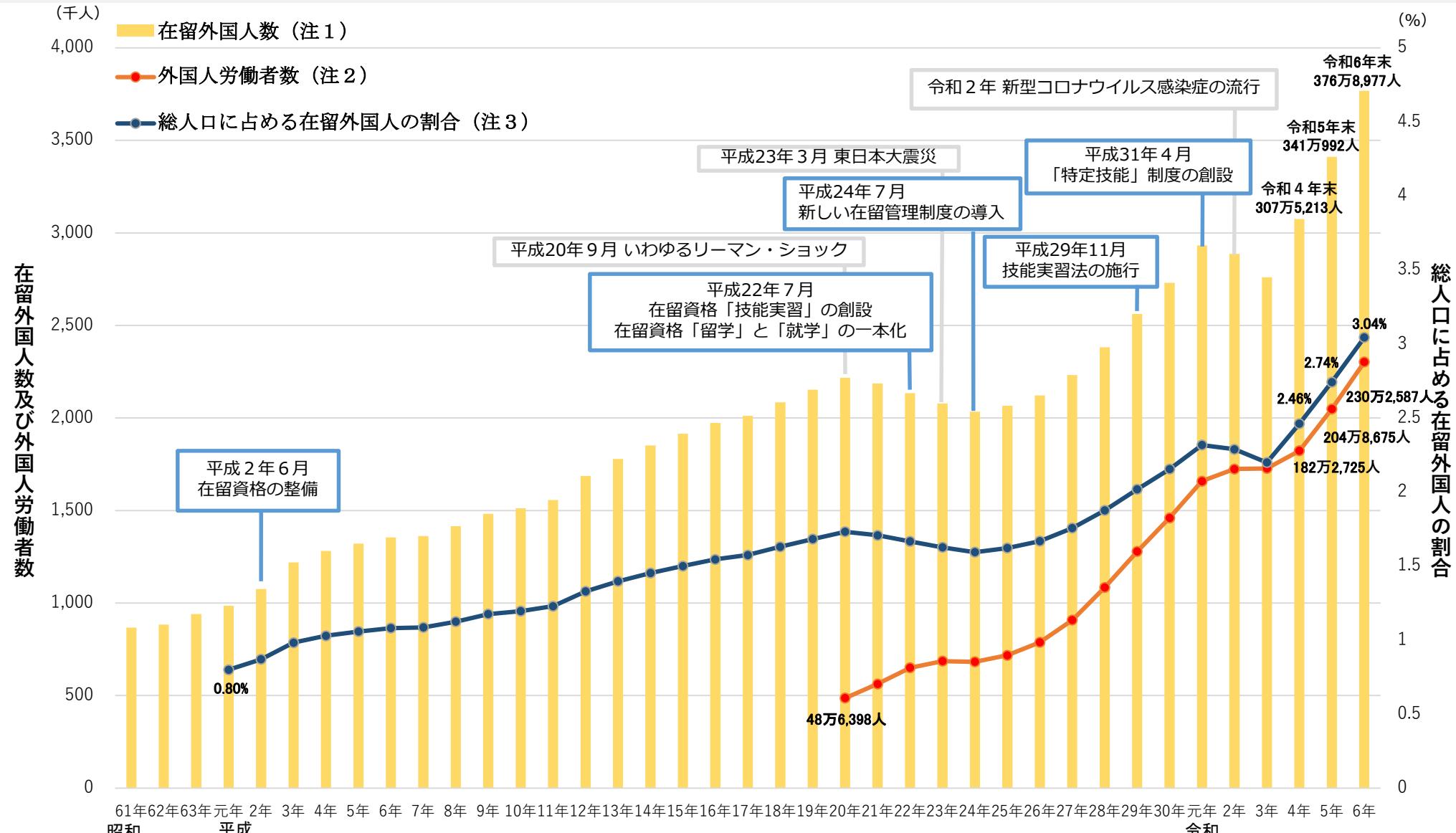
～育成就労制度及び  
就労資格の最新情報について～

---

大阪出入国在留管理局 在留支援部門  
令和8年2月3日・9日



# 在留外国人数及び外国人労働者数の推移



# 出入国管理及び難民認定法(入管法)とは

入管法は以下の2つを目的としています（法第1条）。

- ・ 日本に入国し、又は日本から出国する全ての人の出入国及び日本に在留する全ての外国人の在留の公正な管理を図ること。
- ・ 難民の認定手続を整備すること。

外国人の出入国及び在留の管理は「在留資格制度」を基調として実施しています。

## 出入国及び在留の公正な管理とは

外国人の円滑な受入れと好ましくない外国人の入国・在留の阻止をバランスよく適正に実現させることを意味するものです。この目的を達成するため、入管法は在留資格制度を整備し、高度な専門技術を有する外国人等を円滑に受け入れることとする一方で、退去強制手続を整備し、我が国で犯罪を犯した外国人等に対しては厳正に対処することとしています。

また、平成30年12月14日に公布された入管法等改正法（平成31年4月1日施行）により、法第1条の入管法の目的に「本邦（日本）に在留する全ての外国人の在留」という文言が新たに明記されており、以後外国人の受入環境の整備（在留支援）についても国として取り組んでいくこととなります。



# 在留資格制度とは

日本に入国・在留する外国人は、原則として入管法に定める**在留資格**のいずれかを有することが必要です。

外国人が行うことができる活動等をあらかじめ類型化し、いかなる活動等であれば入国・在留が可能なのかを明らかにする仕組みを**「在留資格制度」**といいます。

**在留資格** = 外国人が日本に在留するための法的地位

# 在留資格について

## 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野の各業務従事者
技能実習	技能実習生

## 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注） 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

（※） 赤字の在留資格については、上陸基準省令の適用があるもの。

# 在留資格の区分

## 在留資格の区分

大きく以下のように区分できます。

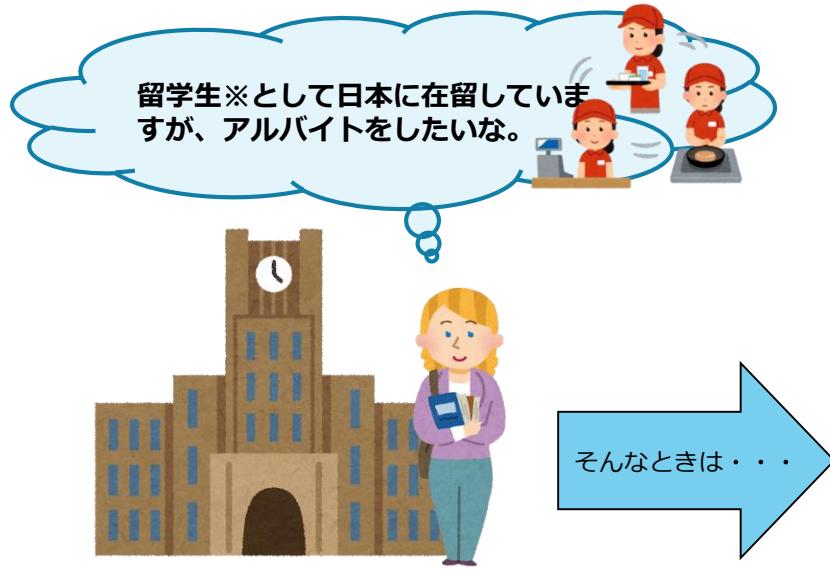
- ① 外国人が我が国で行う活動に着目して分類された在留資格（入管法別表第一の上欄の在留資格（一般的に「**活動資格**」と総称します。））
  - I. 就労活動が認められる在留資格 **（就労資格）**  
（教授、技術・人文知識・国際業務、技能、特定技能、技能実習など）
  - II. 就労活動が原則認められない在留資格 **（非就労資格）**  
（留学、研修、家族滞在など）
- ② 外国人の身分や地位に着目して分類された在留資格（入管法別表第二の上欄の在留資格（一般的に「**居住資格**」と総称します。））  
（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）

※①については、我が国は、専門的な技術、技能又は知識を活かして職業活動に従事する外国人の入国・在留を認めています。これら以外の外国人労働者の入国・在留を認めないこととしているため、収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（以下「就労活動」という。）ができるものと、原則として就労活動が認められないものに分かれています。また、上記②については就労を目的とする在留資格ではありませんが、その活動内容には制限がないことから、就労活動に従事することが可能です。

# 在留資格に関する手続(資格外活動許可)

在留資格を有する外国人は、その在留資格に対応する活動以外の活動で「収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」（就労活動）を行う場合には、あらかじめ資格外活動の許可を受ける必要があります。例えば、留学生が行うアルバイトは、本来の在留目的である教育を受ける活動の遂行を阻害しない範囲内で行われると認められるときに限り許可されます（入管法第19条第2項）。

※留学生については、原則として週28時間までの就労活動が認められますが、風俗営業店等での業務について、収入や報酬を得る活動はできません。また、資格外活動ができるのは、教育機関に在籍している間に限られます。



## ○申請に必要なもの

※参照 <https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-8.html>

- パスポート
- 在留カード ※ 交付を受けている場合
- 資格外活動許可申請書
- 収入又は報酬を得ようとする活動を証する資料
- 手数料 無料



①許可は最寄りの入管局で受けられます。



ただし・・・

②許可を受けている場合は、在留カードの裏面に記載があります。



原則週28時間以上は、働けません。



風俗営業店等でのアルバイトはできません。

# 技術・人文知識・国際業務

## 本邦において行うことができる活動

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学、その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（1の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで、企業内転勤の項及び興行の項の下欄に掲げる活動を除く）

## 具体的な活動内容

- ✓ ソフトウェアエンジニアとしてコンピュータ関連サービスに従事するもの
- ✓ 土木及び建築における研究開発・解析・構造設計に係る業務に従事するもの
- ✓ 取引レポート、損益データベース等の構築に係る業務に従事するもの
- ✓ 会社の海外事業本部において本国の会社との貿易等に係る会計業務に従事するもの
- ✓ 語学教師としての業務に従事するもの

# 技術・人文知識・国際業務

## 上陸基準省令

申請人が次のいずれにも該当していること（ただし、国際仲裁事件の手続等及び国際調停事件の手続についての代理にかかる業務に従事しようとする場合はこの限りでない）

1. 「技術」「人文知識」申請人が次のいずれかに該当し、必要な技術又は知識を取得していること（ただし、IT告示で定める資格を有している場合を除く）
  - イ 当該技術若しくは知識に係る関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと
  - 当該技術又は知識に係る関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了したこと（※専門士又は高度専門士の称号が必要）
2. 「国際業務」申請人が次のいずれにも該当していること
  - イ 翻訳、通訳、語学の指導、海外取引業務等その他これらに類似する業務に従事すること
  - 3年以上の実務経験（大学を卒業した者が、通訳・翻訳等の業務に就く場合を除く）
3. 日本人と同額以上の報酬

（参考）技術・人文知識・  
国際業務の明確化について



在留期間:

1号:3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間

2号:3年、2年、1年、6月

就労資格

上陸基準省令の適用あり

# 特定技能

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、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るため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- 特定技能1号：特定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要する業務に従事する外国人向けの在留資格  
在留者数：350,706人（令和7年8月末現在、速報値）
- 特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格  
在留者数：4,407人（令和7年8月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、  
(16分野) 鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業

（赤字は特定技能1号・2号でも受け入れ可。黒字は特定技能1号のみで受け入れ可。）

## 特定技能1号のポイント

在留期間：3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通常で上限5年（相当の理由があると認められる場合は6年）まで）

技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）

日本語能力水準：試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除）  
※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり

家族の帯同：基本的に認めない

支援：受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

## 特定技能2号のポイント

在留期間：3年、2年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）

技能水準：試験等で確認

日本語能力水準：試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N3）を除く。）

家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）

支援：受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

## 【就労が認められる在留資格の技能水準】

### 特定技能以外の在留資格

「技術・人文知識・国際業務」  
「技能」  
「高度専門職（1号・2号）」  
「介護」  
「教授」  
等

### 特定技能の在留資格

「特定技能2号」

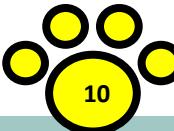
「特定技能1号」

「技能実習」

専門的・技術的分野

非専門的・非技術的分野

## 特定技能制度概要



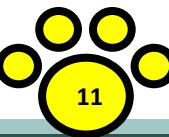
在留期間：1号：1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間

2号及び3号：2年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間

就労資格  
上陸基準省令の適用あり

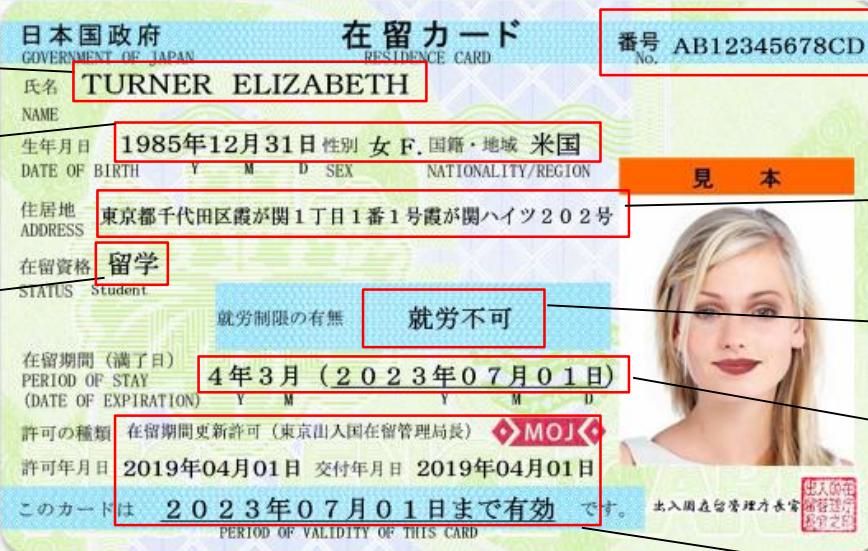
## 技能実習

- ✓ 開発途上国等の外国人を一定期間受け入れ、技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）を修得、習熟又は熟達（以下「修得等」という。）することを可能とし、当該外国人が帰国後に我が国において修得等した技能等を活用することにより、当該国等の発展に寄与する「人づくり」に貢献する制度。「研修」の在留資格も技能実習と同一の趣旨・目的を持つ。
- ✓ 技能実習生は、実習実施者との雇用契約の締結の下に技能等を修得等することとなる。
- ✓ 技能実習生を受け入れる方式には、「企業単独型」と「団体監理型」の2つがある。
  - 企業単独型
    - 日本的企业等が海外の現地法人、合弁企业や取引先企业の職員を受け入れて実習を実施する方式
  - 団体監理型
    - 営利を目的としない監理団体による指導・監督を受けながら日本的企业等が実習を実施する方式



# 在留カードの記載事項

氏名



在留カード番号

生年月日、性別、国籍・地域

1985年12月31日 性別 女 F. 国籍・地域 米国

住居地

在留資格

就労不可

就労制限の有無

4年3月（2023年07月01日）

在留期間及び在留期間の満了日

許可の種類 在留期間更新許可（東京入管在留管理局長） MOJ

許可年月日 2019年04月01日 交付年月日 2019年04月01日

このカードは 2023年07月01日まで有効 です。 PERIOD OF VALIDITY OF THIS CARD

- 許可の種類
- 許可年月日
- 交付年月日
- 在留カードの有効期間の満了日



資格外活動許可の概要

許可: 原則週28時間以内・風俗営業等の從事を除く

在留資格変更許可申請中



在留期間更新許可申請中又は在留資格変更許可申請中である旨が記載されます。  
※「特例期間」（入管法第20条第6項等）に留意

# 在留カード等の確認方法

## (1) 在留カード等の番号の失効情報提供について

在留カード等の番号が失効しているか否かを確認することができます。



詳しくはこちら → <https://lapse-immi.moj.go.jp/html/top.html>



## (2) 在留カード等読み取りアプリケーションについて

在留カード及び特別永住者証明書のICチップに記録された氏名等の情報を表示させ、在留カード等が偽変造されたものでないことを確認できるアプリケーションです。

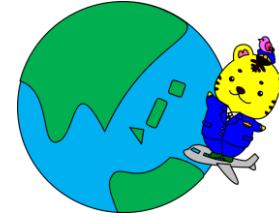


詳しくはこちら → <https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>



# 外国人の採用ルート(就労資格)

① 海外からの呼び寄せ



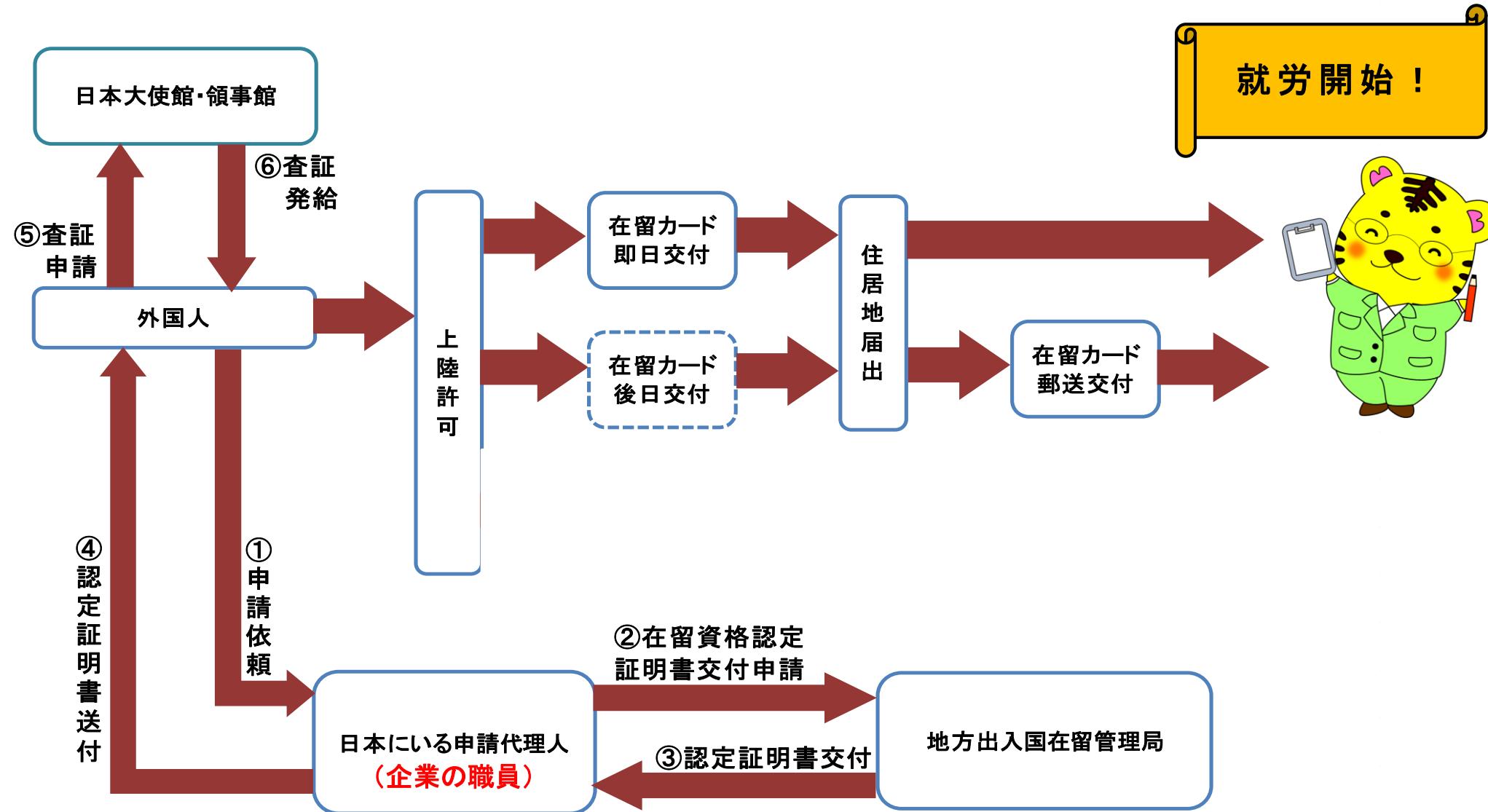
② 日本にいる留学生などの新卒者を採用



③ 就労資格を持つ転職者を中途採用



# 入国事前審査(在留資格認定証明書・査証申請)から入国の流れ



# 留学生を採用するときの手続（4月）

在留資格の変更許可を受けてから働くことができます

採用面接



採用決定



在留資格  
変更許可  
申請

※例年12月受付開始  
※卒業見込み証明書提出

就労開始！



許可

出入国  
在留管理局

※卒業証(明)書確認



# 在留資格に関する手続(在留資格変更許可申請)

我が国に在留する外国人が、在留目的とする活動を変更することを希望する場合には、新たな活動を行う前に在留資格変更許可申請を出入国在留管理局で行い、新たな活動に対応する在留資格への変更の許可を受ける必要があります（入管法第20条）。

## ◎ 申請に必要なもの

※参照 <https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-2.html>



- ✓ パスポート
- ✓ 在留カード ※ 交付を受けている場合
- ✓ 顔写真1葉（縦4センチ×横3センチ。6ヶ月以内に撮影したもの。16歳未満の方は不要）
- ✓ 在留資格変更許可申請書
- ✓ 予定する活動を明らかにする資料など  
(参考) 「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」  
[https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07\\_00058.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00058.html)
- ✓ 手数料 窓口の場合は6,000円、オンラインの場合は5,500円



## 在留期間の特例（特例期間）

在留資格の変更・更新の申請があった場合において、その申請の時に当該外国人が有する在留資格に伴う在留期間の満了日までに当該申請に対する処分がされないときは、当該外国人は、当該在留期間の満了後も処分がされる時又は従前の在留期間の満了日から2月を経過する日のいずれか早い日まで、引き続き外国人自身が申請時点で有している在留資格をもって日本に在留することが可能です。これを特例期間といいます。

このような特例期間が設けられたのは、申請時に有していた在留期間内に処分が行われない場合に、申請時の在留期間の経過により不法残留状態となることがないようにするためです。



# 転職者を中途採用する場合

手続は在留資格によって異なる



- ✓ 「技術・人文知識・国際業務」の方が同職種に転職する場合  
⇒「届出」のみ。変更許可申請は不要
- ✓ 「介護」の方が別の介護会社に転職する場合  
⇒「届出」のみ。変更許可申請は不要
- ✓ 「特定技能1号・2号」の方が建設業の別会社に転職する場合  
⇒**変更許可申請が必要**
- ✓ 「高度専門職1号」の方がシステムエンジニアとして別会社に転職する場合  
⇒**変更許可申請が必要**

# 所属機関等に関する届出

## 中長期在留者本人による出入国在留管理庁長官への届出(義務)

区分	在留資格	届出が必要な場合	届出事項	根拠条文	罰則
所属機関に関する届出	教授、高度専門職1号 ハ・2号(ハ)、経営・管理、法律・会計業務、医療、教育、企業内転勤、技能実習、留学、研修	活動を行う機関の名称・所在地変更、消滅、離脱、移籍	届出に係る中長期在留者の ①氏名 ②生年月日 ③性別 ④国籍・地域 ⑤住居地 ⑥在留カード番号 ⑦事由に応じた届出事項	・入管法第19条の16	・入管法第71条の2第1号 (虚偽の届出)
	高度専門職1号イ・ロ・2号(イ・ロ)、研究、 <b>技術・人文知識・国際業務</b> 、介護、興行、技能、特定技能	契約機関の名称変更、所在地変更、消滅、契約終了、新たな契約締結		・入管法施行規則第19条の15、別表第3の3	・入管法第71条の5第3号 (届出義務違反)

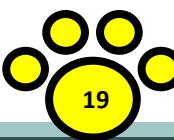
### 届出期間

- ✓ 届出事由が生じた日から**14日以内**

### 届出方法

- ✓ 出入国在留管理庁HPにおいてインターネットで届出(別途「電子届出システム」利用者情報登録が必要)
- ✓ 地方出入国在留管理官署への出頭
- ✓ 東京出入国在留管理局在留調査部門への郵送

※ 届出書参考様式は、出入国在留管理庁HP「出入国管理及び難民認定法関係手続(<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/index.html>)」に掲載。



# 指定書について

指定書(パスポートに添付)の有無を確認

指定書に所属機関が記載されている場合は、  
転職時に在留資格変更許可申請が必要  
例:特定技能、高度専門職1号、特定活動(告示第46号)

パスポートに指定書が  
あるかな?



別記第三十一号の四様式 (第七条 第二十条 第四十四条関係)  
日本国政府法務省

## 指 定 書 DESIGNATION

氏 名  
NAME

国籍・地域  
NATIONALITY/REGION

出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の特定技能の項の  
下欄第1号の規定に基づき、同号に定める活動を行うことのできる  
本邦の公私の機関及び特定産業分野を次のとおり指定します。

・本邦の公私の機関  
氏名又は名称  
所 在 地

・特定産業分野

介護

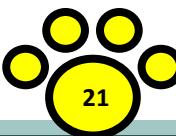
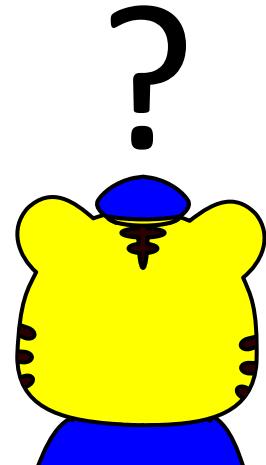
日本国法務大臣  
MINISTER OF JUSTICE, JAPANESE GOVERNMENT

特定技能の指定書

# 転職者を中途採用する場合

- ✓ 「技術・人文知識・国際業務」の方が同職種に転職する場合  
⇒「届出」のみ。変更許可申請は不要
- ✓ 「介護」の方が別の介護会社に転職する場合  
⇒「届出」のみ。変更許可申請は不要
- ✓ 「特定技能1号・2号」の方が建設業の別会社に転職する場合  
⇒変更許可申請が必要
- ✓ 「高度専門職1号」の方がシステムエンジニアとして別会社に転職する場合  
⇒変更許可申請が必要

では、違う職種に転職する場合は  
どうかな…？



# 外国人の採用方法（まとめ）



## 海外から呼び寄せて採用

### 在留資格認定証明書（COE）交付申請

日本に入国しようとする外国人の方が、日本で行おうとする活動内容がいずれかの在留資格（「短期滞在」及び「永住者」を除く）に該当するものであるか等、上陸のための条件に適合しているかを事前に審査し、証明するものです。本証明書を提示・提出することにより、速やかに査証（VISA）発給や上陸許可を受けることができます。

- ① 受入機関の所在地を管轄する地方出入国在留管理局において在留資格認定証明書交付申請
- ② 在留資格認定証明書が交付されたら、外国人が日本大使館・領事館に行き、査証（ビザ）申請
- ③ 外国人が入国したら雇用開始

※ 雇入れしたら、ハローワークにも「外国人雇用状況届出」が必要です（特別永住者除く）。

## 日本に住む外国人を採用



- ✓ 留学生を新卒で採用

### 在留資格変更許可申請

- ✓ 既に就労している外国人（就労資格）を中途採用

#### 1. 所属機関に関する届出

外国人が入管に届出（義務）

#### 2. 中長期在留外国人の受け入れの届出

雇用主が入管に届出（努力義務）

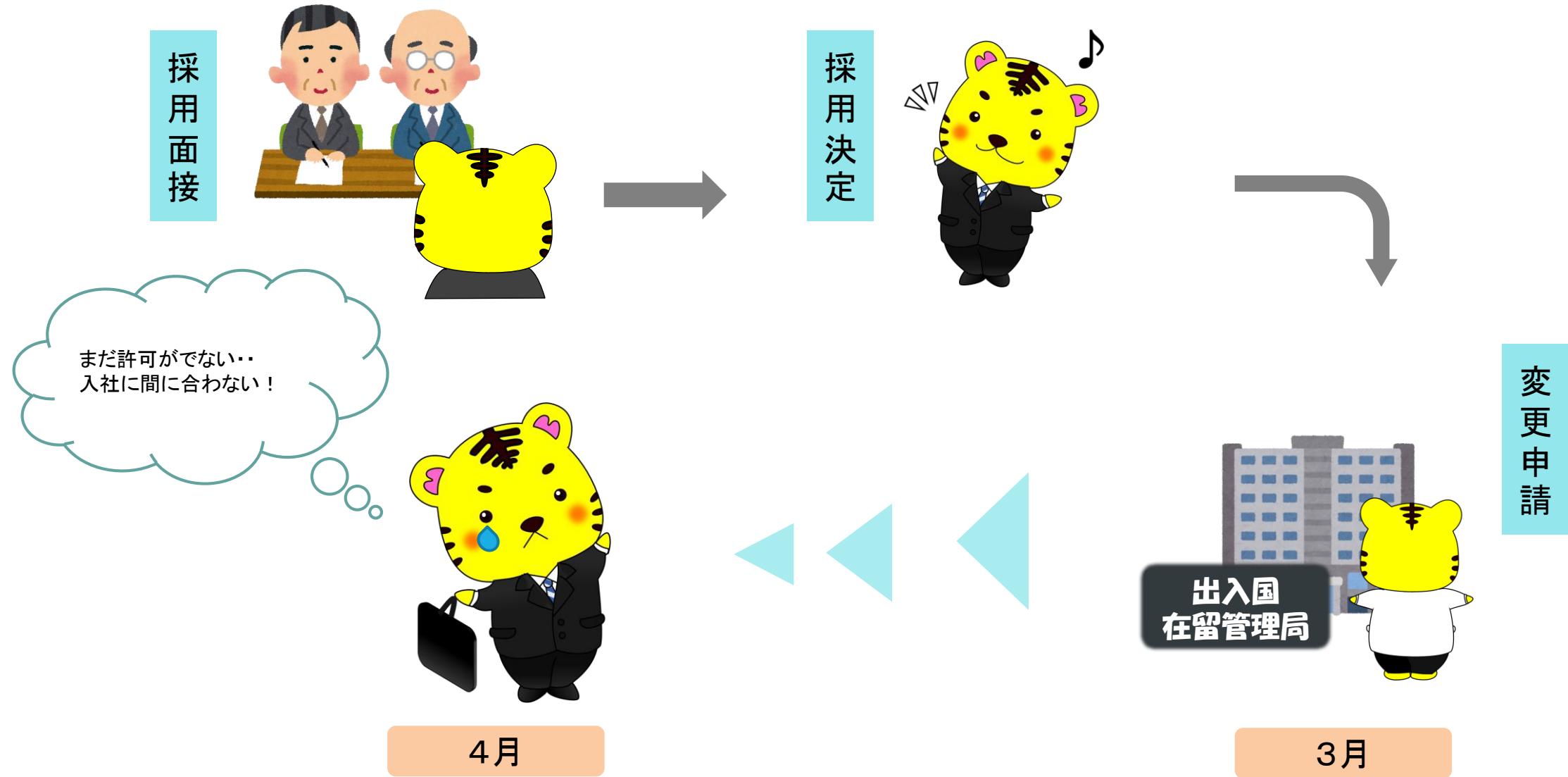


※場合によっては、在留資格変更許可申請が必要です。

- ✓ 永住者などの活動内容に制限がない外国人を採用



# 注意とお願い



# リーフレット



## 在留資格「留学」から就労資格への変更申請を予定されている皆様へ

2026年4月1日から就労を希望される方は、  
2025年12月1日から2026年1月末までの間に申請をお願いします。



書類の不足や審査過程において確認すべき事項がある場合は希望日までに結果が出ないことがあります。

以下の点に注意して、申請をお願いします。

**必要書類がそろっているか、必ずご確認ください。**

書類に不足があると、結果が出る日が遅くなります。

※提出資料のご確認はこちらから

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/index.html>



→ 変更を希望する在留資格を選択してください。

### 2025年12月1日開始 提出書類の省略

「留学」から「技術・人文知識・国際業務」又は「研究」への在留資格変更許可申請において、従前の所属機関のカテゴリーによる省略に加えて以下のいずれかに該当する場合も提出書類の省略が認められます。

※派遣形態による雇用の場合は対象外となります。

- ①本邦の大学卒業（予定）者（大学院及び短期大学卒業者を含む。）
- ②海外の優秀大学卒業者  
3つの世界大学ランキング中、2つ以上で上位300位にランクインしている外国の大学が対象となります。
- ③「留学」から就労資格への在留資格に変更許可を受けた者を現に受け入れている機関において就労する場合  
申請人が希望する在留資格を有する外国人（「留学」の在留資格から変更許可を受けた者に限る。）が現に当該所属機関に雇用されており、同外国人が当該所属機関において就労中に少なくとも1度の在留期間更新許可を受けている場合が対象となります。

詳細はこちら→



[https://www.moj.go.jp/isa/10\\_00240.html](https://www.moj.go.jp/isa/10_00240.html)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001450569.pdf>



# ● まとめ ●

- ◇ 外国人には「**在留資格**」によって活動可能な範囲が異なる。
- ◇ 現在の在留資格は**在留カード**を確認
- ◇ 採用ルートによって、手続の種類が変わる場合があるので、ご不明な点はどうぞ入管に相談してください。

# 育成就労制度について



# 技能実習と育成労の制度比較

	技能実習(団体監理型)	育成労
目的	我が国での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	我が国の人手不足分野における人材育成と人材確保
認定を受ける計画	技能実習計画	育成労計画
計画認定機関	外国人技能実習機構	外国人育成労機構
監査監理機関	監理団体	監理支援機関
在留期間	技能実習 1号：1年以内、 技能実習 2号：2年以内、 技能実習 3号：2年以内 (合計で最長5年)	通算3年
転籍	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	やむを得ない場合及び一定の要件下で本人の意向による転籍可能

# 育成就労制度の関係省令等の概要について

1. 育成就労計画の認定基準 →必須業務 3 分の 1 以上 関連・周辺作業区別撤廃
2. 日本語能力に関する規定 →開始前は A1 相当、期間中の努力目標あり
3. 育成就労外国人の人数枠 →優良実施者 2 倍、地方<sup>(※)</sup> の優良実施者 3 倍
4. 育成就労実施者等の要件 →分野別協議会加入、地方公共団体への協力
5. 外国の送出機関への支払 →育成就労外国人の月額給与の 2 倍が上限
6. 本人意向による転籍の要件
  - ✓ 転籍制限期間→1 年以上 2 年未満
  - ✓ 転籍者要件→一定の技能・日本語能力
  - ✓ 職業紹介→監理支援機関、機構に加え、ハローワークや運輸局も追加
  - ✓ 転籍者の割合→基本 1/3 未満 地方から大都市圏<sup>(※)</sup> は 1/6 未満
  - ✓ 初期費用補填
7. 監理支援機関の要件
  - ✓ 実施者数 2 以上
  - ✓ 実務に従事する役職員 2 人以上、1 人当たりの実施者 8 未満かつ育成就労外国人 40 人未満
8. 外部監査人の要件規定 →弁護士、社会保険労務士、行政書士等

※ 法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域

# 育成就労制度の関係省令等について

---

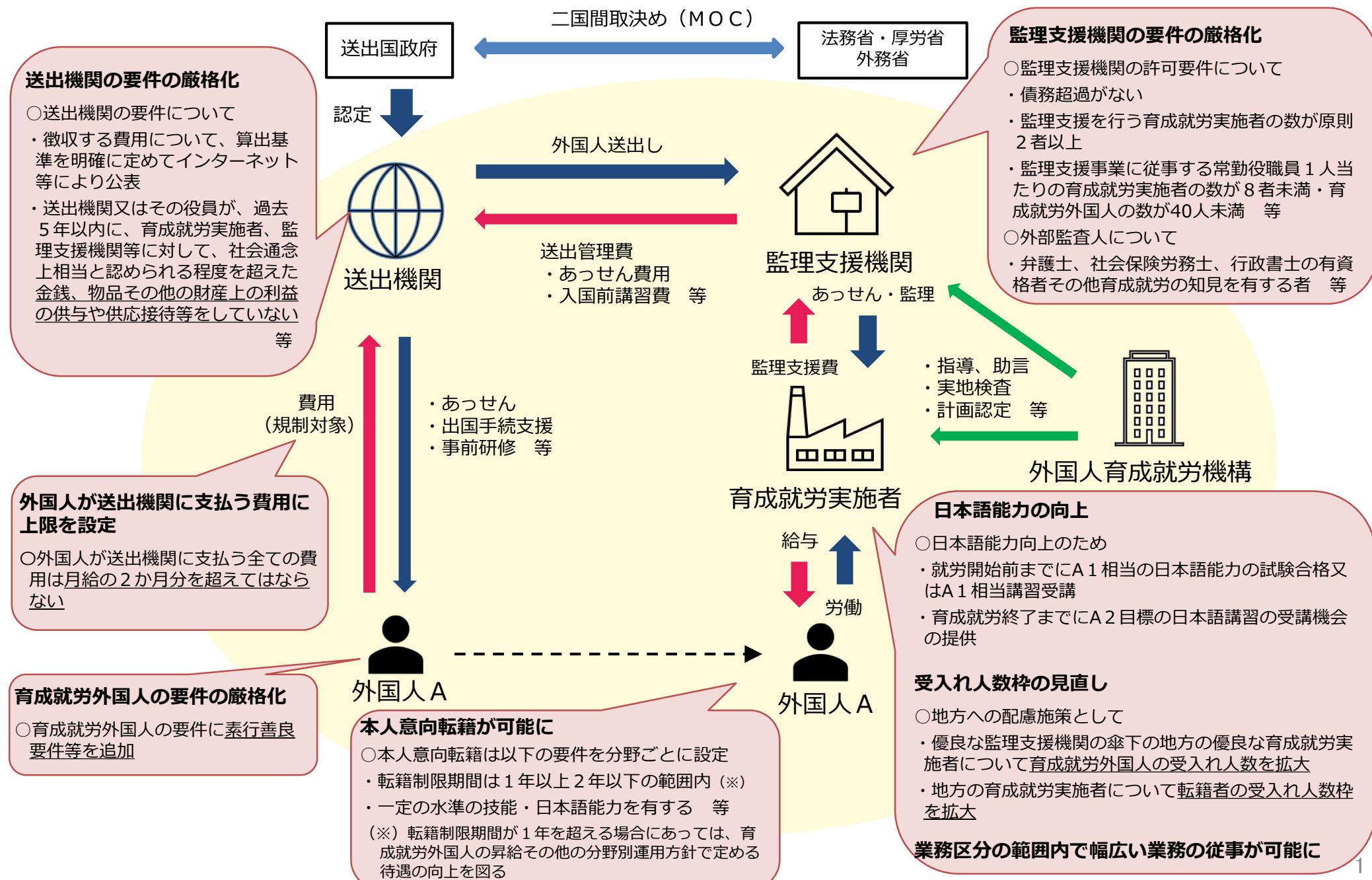


世界をつなぐ。未来をつくる。  
**出入国在留管理庁**  
Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために  
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



# 育成労の目標等

## 1. 育成労の目標等

	就労開始前	1年目試験	就労中	育成労終了まで
技能	—	技能検定基礎級等の合格	—	技能検定3級、特定技能1号評価試験等の合格
日本語	A1相当の日本語能力の試験の合格又は相当する講習の受講	A1相当の日本語能力の試験の合格	A2相当の日本語能力の講習の受講	A2相当の日本語能力の試験の合格

- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成労の継続可

## 2. 育成労の内容

- 育成労外国人は分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を修得するため、**業務区分の範囲内で業務（関連する業務を含む。）に従事する。**
- 技能を修得するために必ず従事するべき「**必須業務**」の時間が業務に従事させる時間全体の**3分の1以上**でなければならない。
- 従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**10分の1以上**でなければならない。



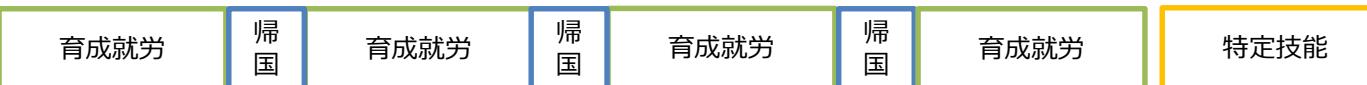
- ・目標等に日本語能力を追加
- ・技能実習にあった1号～3号の区分は廃止され、育成労の期間の通算が3年となる計画を作成し、機構からの認定を受ける

- ・「職種・作業」から「分野・業務区分」へ
- ・必須業務は「2分の1」から「3分の1」に
- ・技能実習制度の「関連業務」「周辺業務」の区分は廃止

## 3. 每年一定の時期に一時帰国する育成労

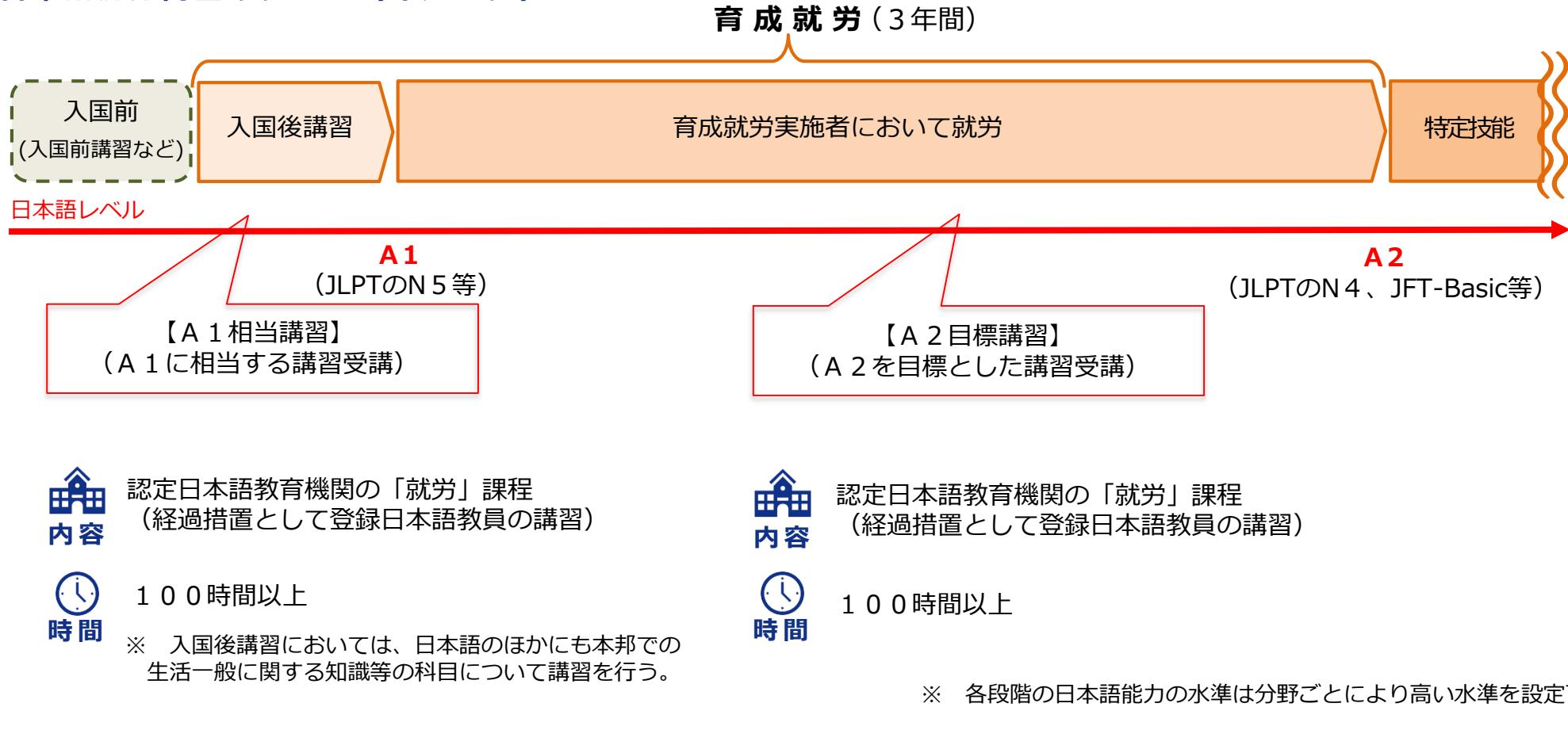
- 労働者派遣等監理型育成労産業分野として設定されている**分野（農業・漁業を想定）**においては、育成労外国人が**1年ごとに本国に一時帰国して育成労を一定期間休止**することが認められ、育成労の期間が**通算して3年**となる計画を策定可能。

- ※ 一時帰国の時期及び期間（**6月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
- ※ 一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



# 育成就労制度における日本語能力向上のための施策\*

## 日本語能力向上のフロー（イメージ）



A1相当講習・A2目標講習を提供することは育成就労実施者の義務（費用の負担が必要）

※ A1・A2相当の試験に事前に合格している者には受講させる必要はない。



A1相当講習・A2目標講習は、オンラインで受講することも可能だが、双方向で同時にコミュニケーションを取れるものであるなど一定の要件を満たす必要がある。

# 入国後講習・日本語講習

## 1. 入国後講習の科目・時間★

総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）	
<b>【Aパターン】</b> A 1相当の日本語能力の試験に <b>合格していない</b> 場合	<b>320時間以上</b> (育成就労外国人が、過去6月以内に、 <b>160時間以上</b> の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、 <b>160時間以上</b> )
<b>【Bパターン】</b> A 1相当の日本語能力の試験に <b>合格している</b> 場合	<b>220時間以上</b> (育成就労外国人が、過去6月以内に、 <b>110時間以上</b> の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、 <b>110時間以上</b> )

### ① 日本語

⇒ Aパターンの場合は、**認定日本語教育機関の「就労」課程においてA 1相当講習を100時間以上履修しなければならない。**★

⇒ Bパターンの場合は、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

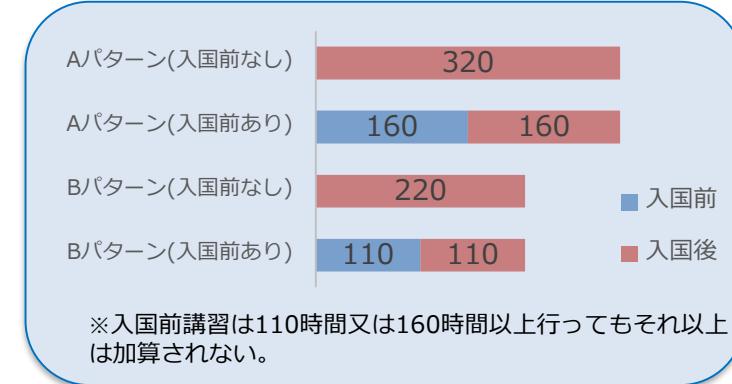
### ② 本邦での生活一般に関する知識

③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法  
その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報

### ④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

※ ③は、専門的な知識を有する者が講義を行うもの（監理型の場合は外部の者）に限り、8時間以上行う必要がある。

※ 監理型の場合は全ての科目について、単独型の場合は③の科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させてはならない。



## 2. A 2目標講習★

○ 育成就労実施者において、A 2相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程において**A 2目標講習を100時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる。**

※ A 2相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

### (※)日本語講習の経過措置

○ **登録日本語教員による講習**であって、一定の要件（同時に授業を受ける生徒が20人以下であることなど）を満たしたものであれば、施行後当分の間（5年をメド）は、当該講習を**A 1相当講習又はA 2目標講習**であるものと認める。

# 育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件

## 1. 育成就労外国人の要件

- ① 18歳以上であること。
- ② 健康状態が良好であること。★
- ③ 素行が善良であること（監理型の場合は送出機関が確認）★
- ④ 退去強制令書の円滑な執行に協力するとして法務大臣が告示で定める外国政府等が発行した旅券を所持していること。★
- ⑤ 特定技能外国人であった経験がある者にあっては、特定技能外国人として従事していた業務の内容に照らして、育成就労を行わせることが相当と認められる者であること。
- ⑥ （単独型の場合）育成就労実施者の外国にある事業所において1年以上業務に従事している常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向すること。★
- ⑦ （監理型の場合）本国の公的機関から推薦を受けた者であること。
- ⑧ （監理型の場合）取引上密接な関係を有する外国の公私の機関（※）の外国にある事業所の職員である場合にあっては、当該外国にある事業所において業務に従事していた期間が1年以上であること。★

※ 受入れ機関と引き続き1年以上の国際取引の実績がある機関又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績がある機関

★  
前職要件・復職要件は廃止

## 2. 育成就労外国人の待遇の要件

育成就労実施者は、育成就労外国人の待遇に関し以下の要件を守らなければならない。

- ① 育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること。
- ② 育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定等の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。★
- ③ 育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。★
- ④ 育成就労実施者が次のいずれの措置も講じていること（監理型の場合、監理支援機関が講じてもよい）。
  - ・ 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
  - ・ 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
  - ・ （監理型の場合）監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。
- ⑤ 転籍制限期間が1年を超える場合にあっては、育成就労外国人の昇給その他の分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。★

# 育成就労実施者の要件等

## 1. 育成就労を行わせる体制

### ① 育成就労責任者

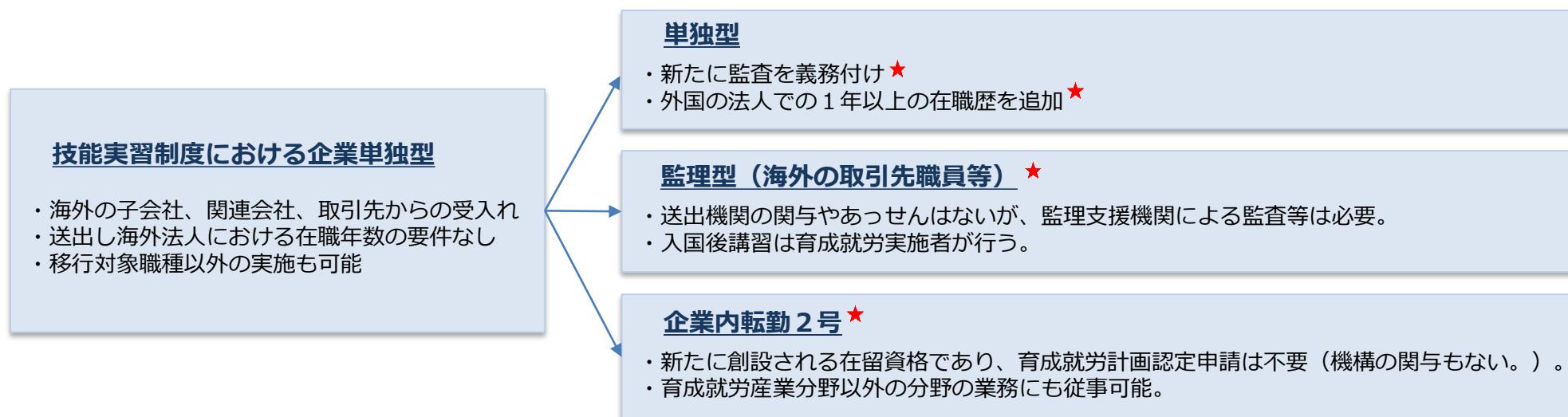
自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の**育成就労に関する職員を監督することができる立場**にあり、かつ、**過去3年以内に養成講習を修了した常勤の職員**

※ これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。★

### 2. 業務の運営の基準

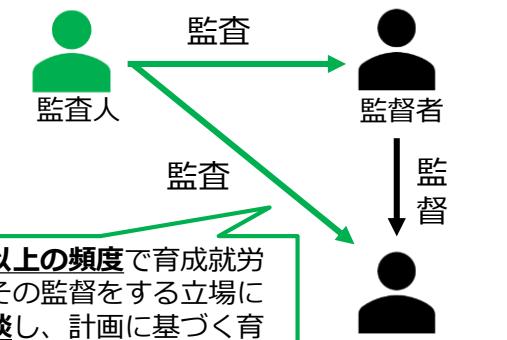
- 過去1年以内に、育成就労実施者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の行方不明者を発生させていないこと。★
- 過去1年以内に、育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと（定年その他これに準ずる理由により退職した者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、自発的に離職した者等を除く）。★
- 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること。★
- 送出機関等から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けることなどを行っていないこと。★
- 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力することとしていること。★
- 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。★
- 育成就労外国人に対する指導体制その他の育成就労を継続して行わせる体制が適切に整備されていること。
- 育成就労外国人と雇用契約を締結するに当たり、労働条件等の待遇の説明を直接又はオンラインで行っていること。★ 等



## 1. 単独型を実施する場合の育成労実施者の監査の体制の基準★

- **単独型の場合は**、次に該当する者に育成労の適正な実施及び育成労外国人の保護に関する事項についての監査を行わせることとしなければならない。
- 過去3年以内に養成講習を修了した者
  - 育成労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。



**3月に1回以上の頻度**で育成労外国人及びその監督をする立場にある者と面談し、計画に基づく育成労が行われているかなどについて、実地確認による監査を実施

## 2. 企業内転勤2号の在留資格の要件★

- 受入れ機関の**常勤職員数が20人以上**であること。
- 企業内転勤2号の在留資格で受け入れる外国人は、**受入れ機関の常勤職員人数の5%まで**であること。
- 転勤しようとする外国人が**転勤元で1年以上勤務**していること。
- 外国人の**報酬が日本人と同等以上**であること。
- 企業内転勤2号の在留資格をもって在留できる期間は、**通算で1年まで**であること。

# 育成就労外国人の受け入れ人数枠①

## 1. 受入れ人数枠の基本的考え方★

- 育成就労実施者の常勤職員の数に応じて受け入れられる外国人の人数の上限が定められる。
- 受入れ人数枠は1年目～3年目までの育成就労外国人の合計に対する上限となる（1号、2号、3号の区分が廃止されたため。）★
- やむを得ない事情により転籍した者、3年を超えて育成就労を延長している者等は、受入れ人数枠の規制に含めないものとする。★

★監理支援機関が優良であることは要件とならない

## 2. 監理型の人数枠 ★

育成就労実施者の常勤の職員の総数	①一般的育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠)	②優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の2倍)	③優良な監理支援機関の監理支援を受け、かつ指定区域(地方)に住所がある優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の3倍)★
301人以上	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の3(15%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の10分の3(30%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の9(45%)
201人以上300人以下	45人	90人	135人
101人以上200人以下	30人	60人	90人
51人以上100人以下	18人	36人	54人
41人以上50人以下	15人	30人	45人
31人以上40人以下	12人	24人	36人
9人以上30人以下	9人	18人	27人
8人	9人	18人	24人
7人	9人	18人	21人
6人	9人	18人	19人
5人	9人	15人	16人
4人	9人	12人	13人
3人	9人	10人	11人
2人	6人	7人	8人
1人	3人	4人	5人

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。なお、特定技能などほかの在留資格の外国人は含む。

# 育成就労外国人の受け入れ人数枠②

## 3. 単独型の人数枠 ★

	一般（基本人数枠）	優良（基本人数枠の2倍）	指定区域内（地方）に住所がある 優良な育成就労実施者 ★
下記以外のもの	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 20分の3(15%)  ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 20名以上である必要がある。	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 10分の3(30%)  ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 10名以上である必要がある。	なし
継続的かつ安定的に育成 労を実施することができる 体制を有するもの	監理型の人数枠①	監理型の人数枠②	監理型の人数枠③

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

## 4. 技能実習生の取扱い

- 施行後も技能実習を行う1号技能実習生と2号技能実習生の数は、育成就労外国人の受け入れ人数枠の計算の際は、  
育成就労外国人の数として計算する。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習に移行することが可能。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている2号技能実習生のうち、2号技能実習を1年以上行っている者は、  
施行後も3号技能実習に移行することが可能。

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県以外の道県
- 上記8都府県の過疎地域

→指定区域

地方



大都市圏等



東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、過疎地域を除く地域

#### 【8都府県のうち、指定区域(地方)とされる地域】

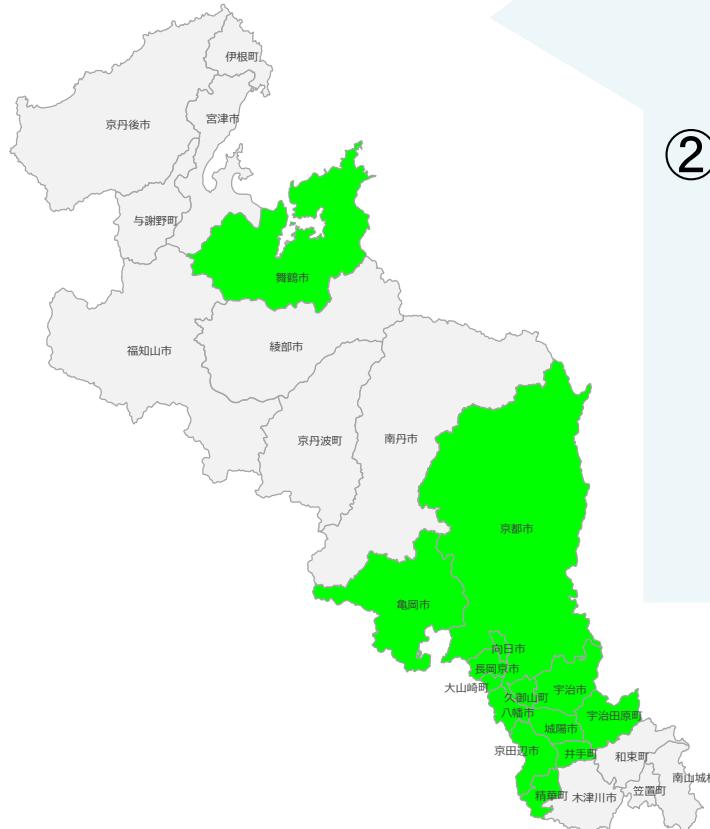
埼玉県	(秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、東秩父村、神川町)
千葉県	(旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多町、鋸南町)
東京都	(檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町、青ヶ島村)
神奈川県	(真鶴町)
愛知県	(新城市、設楽町、東栄町、豊根村)
京都府	(福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町)
大阪府	(豊能町、能勢町、岬町、千早赤阪村)
兵庫県	(洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、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

⇒ 8都府県のうち、これらの地域以外の地域は指定区域外(大都市圏等)

## 京都府

### 【地方配慮施策の対象市町村】

綾部市、伊根町、笠置町、京丹後市、京丹波町、南山城村、宮津市、与謝野町、和束町、木津川市、福知山市、南丹市



※ 緑色の地域が大都市圏等であり、灰色が地方配慮施策の対象地域（令和2年国勢調査結果に基づき過疎（全部過疎、一部過疎、みなし過疎）とされた地域を有する市町村）

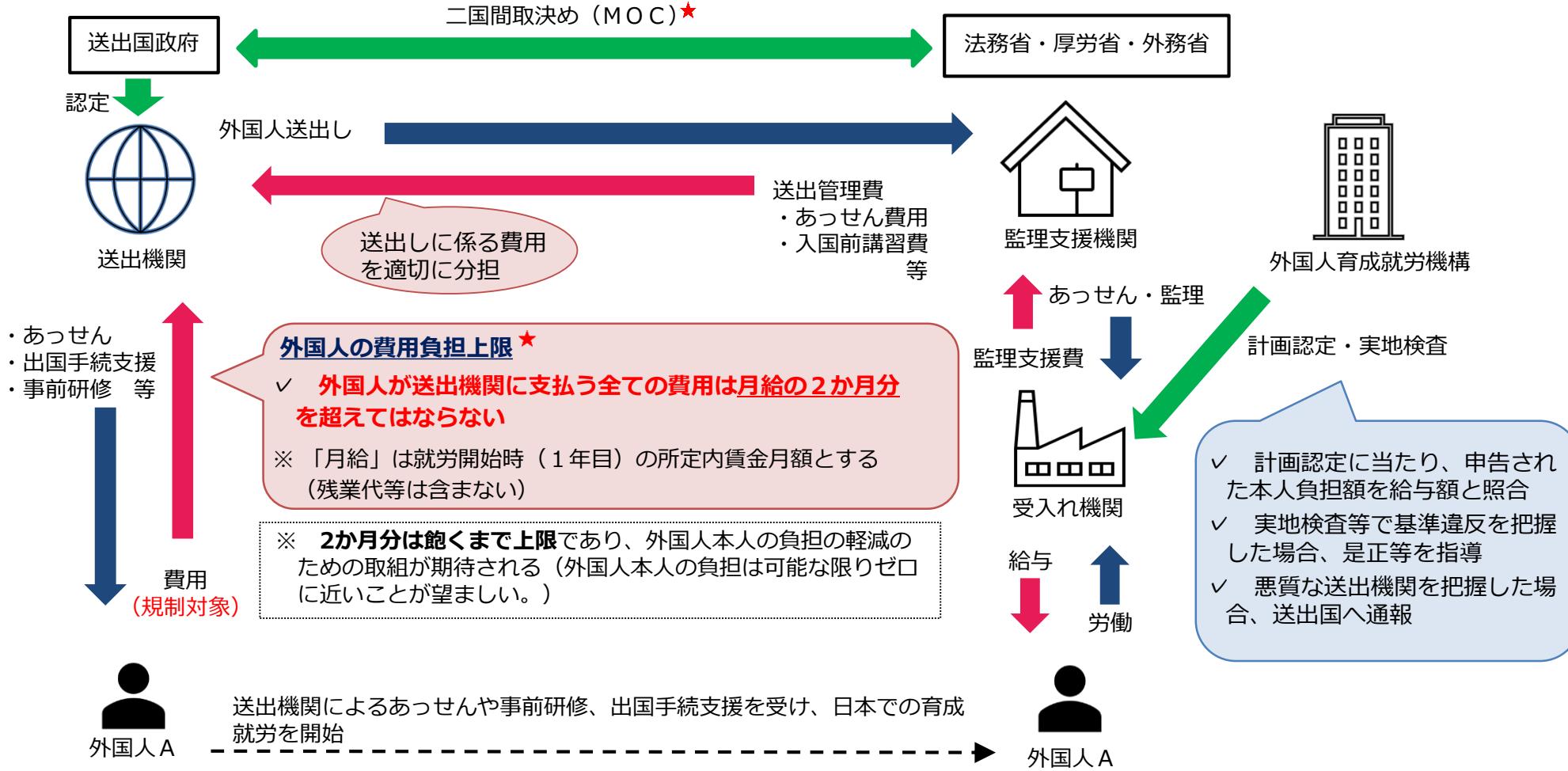
①配慮対象地域における優良実施者による育成就労

②優良な監理支援機関による監理



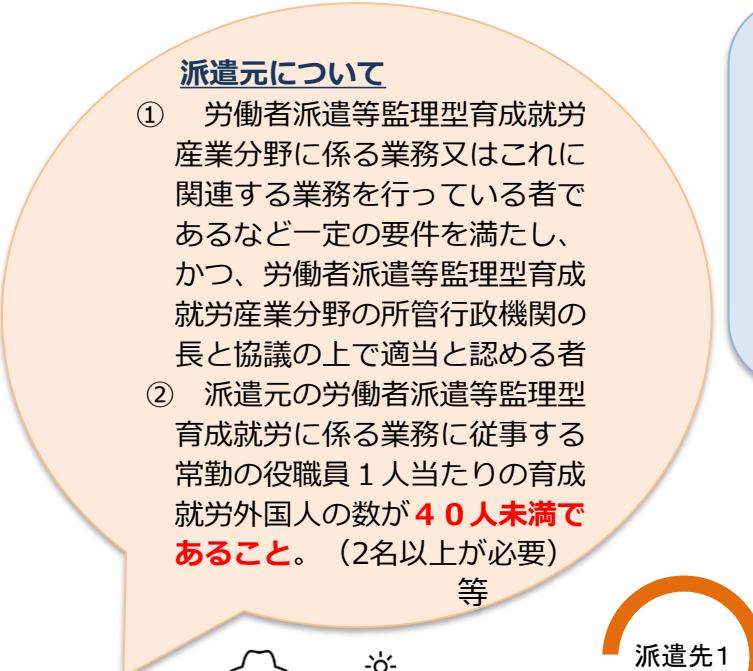
人数枠の優遇

# 外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件



## 送出機関の要件

- ✓ 送出国政府から育成就労の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができるものとして送出国政府から推薦を受けている
- ✓ 外国人の素行が善良であることを確認している ★
- ✓ 徴収する費用について、算出基準を明確に定めてインターネット等により公表している ★
- ✓ 日本で受け取る月給の2か月分を超えた費用を、外国人、その親族等から徴収していない ★
- ✓ 送出国機関又はその役員が、過去5年以内に、育成就労実施者、監理支援機関等に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えた金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供應接待等をしていない ★



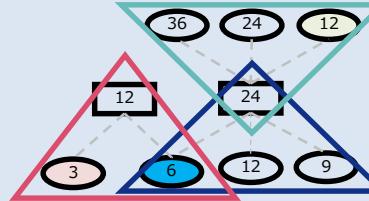
労働者派遣等監理型育成労産業分野については、季節性のある分野（農業・漁業分野）を想定しており、分野別運用方針において定める

## 受入れることのできる育成労外国人の数について

労働者派遣の形態で育成労を共同して行わせる派遣元・派遣先ごとの受入れ人数枠（個別人数枠）のうち最も少ない数とする。各派遣元・派遣先においては、個別人数枠も適用される。なお、派遣元で業務に従事しない場合には当該派遣元の個別人数枠は適用されない。

### （人数枠の例）

- △：育成労計画ごとの派遣単位・赤の派遣単位の人数枠は「3」
- ：派遣元の個別人数枠
  - ・青の派遣単位の人数枠は「6」
  - ・緑の派遣単位の人数枠は「12」
- ：派遣先の個別人数枠



## 監理支援機関の監査について

派遣元・派遣先に対し、これらの事業所において育成労外国人に業務に従事させている期間中**3月に1回以上**（※）の頻度で監査を適切に行うこと。

※ 就労期間が3月に満たない場合にあっては就労期間中に1回以上、派遣元がその事業所において育成労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあっては1年に1回以上行うこと。

## 派遣先について

- ① 派遣先の数は**最大3**（派遣元で業務に従事する場合は最大2）
- ② 派遣先責任者が、派遣就業の適正な管理に必要な知識を習得していると認められること。
- ③ 業務に従事させるいづれの事業所においても従事させる業務において**要する技能は同一**

※ 派遣元・派遣先における就労を通じて全ての必須業務に従事。

## その他要件

派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、派遣元が、当該休業期間中、監理型育成労外国人に、労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金に相当する額の**100分の60（60%）以上の手当を支払うこと**としていること。

※ 労働者派遣法上の労働者派遣である場合

# 本人意向による転籍の要件\*

## 転籍者要件

- 一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。
- 3年を超えて育成労の期間が延長されている者でないこと。

## 転籍制限期間

- 育成労産業分野ごとに  
**1年以上2年以下**の範囲内で  
分野別運用方針で定める期間  
を超えていること。

※ 育成労実施者の判断で転籍制限期間を1年とする旨を育成労計画で定めているときは、1年

## 民間職業紹介事業者等の関与禁止の要件

- 転籍する育成労外国人との間での雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、ハローワーク等以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業による情報提供を受けていないなど、民間職業紹介事業者を関与させていないこと。

## 転籍先要件

- 転籍先が優良（技能・日本語能力の育成の実績等に照らして優良）であること。

## 転籍者の割合

- ①と②の両方を満たすこと。

$$\text{①} \frac{\text{本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成労外国人の総数（転籍後）}}$$

が**3分の1**を超えないこと。

- ② 育成労実施者の住所が**指定区域外（大都市圏等）**である場合は、

$$\frac{\text{指定区域内（地方）からの本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成労外国人の総数（転籍後）}}$$

が**6分の1**(\*)を超えないこと。

(\*) 転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は1人まで

## 初期費用負担

- 育成労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が**告示で定める額**に、転籍元での就労期間に応じた**按分率をかけた金額**を転籍元の育成労実施者に支払うこととしていること。

転籍元が育成労を行わせた期間	按分率
1年6月末満	6分の5
1年6月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6月末満	2分の1
2年6月以上	4分の1

# (参考) 育成就労制度における地方への配慮施策\*

- ・ 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県以外の道県
- ・ 上記 8 都府県の過疎地域



大都市圏等



東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、過疎地域を除く地域

## 【配慮施策①】

地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れができる育成就労外国人の人数枠を更に拡大

	地方	大都市圏等
受入れ機関（一般）	基本人数枠	基本人数枠
受入れ機関（優良）	基本人数枠の 2 倍	基本人数枠の 2 倍
受入れ機関（優良） 監理支援機関（優良）	基本人数枠の 3 倍	—

## 【配慮施策②】

地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する外国人の総数の「3分の1以下」まで緩和する

転籍元	転籍先	転籍者の割合
地方	→ 大都市圏等	6 分の 1 (※)
大都市圏等	→ 地方	3 分の 1
地方	→ 地方	3 分の 1
大都市圏等	→ 大都市圏等	3 分の 1

(※) 転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は3分の1

# 監理支援機関に係る基準

## 外部監査人について

- ①養成講習を受講している
- ②弁護士、社会保険労務士、行政書士の有資格者その他育成労の知見を有する者★
- ③監理支援機関と密接な関係を有さない者

## 禁止事項

送出機関からキックバック・社会通念上相当な範囲を超える供應等を受けること、送出機関にこれらを要求等することを禁止

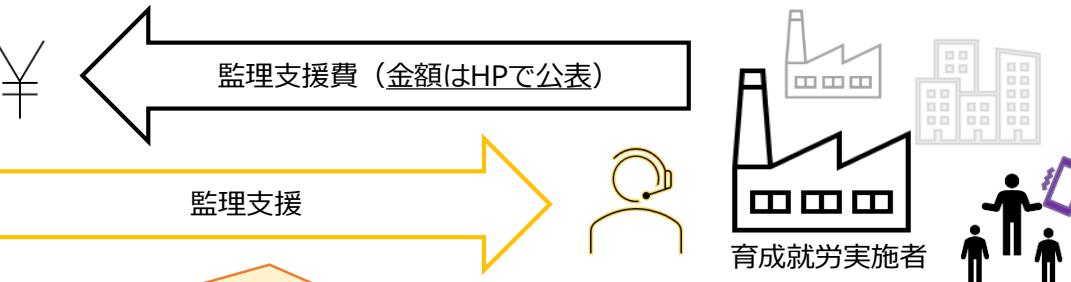


外国人出し



## 監理支援機関の許可要件について\*

- ①債務超過がないこと。
  - ②監理支援を行う育成労実施者の数が原則として**2者以上であること**。
  - ③監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は以下を満たさなければならない。
    - ・ 2人以上いなければならないこと。
    - ・ 当該役職員 1人当たりの
      - i 育成労実施者の数が**8者未満**であること。
      - ii 育成労外国人の数が**40人未満**であること。
  - ④監理型育成労外国人からの母国語相談等に対応できる体制を有していること。
  - ⑤育成労外国人の保護の観点から、緊急対応等の能力を有していること。
- ※ ②と③は、一部の分野においては代替要件を設定可能



## 監理支援責任者について

- ①監理支援機関の事業所ごとに、常勤の役職員の中から監理支援責任者を選任する。
- ②当該事業所において監理支援を行う育成労実施者の役職員等の場合は選任できない。
- ③監理支援責任者は、過去3年以内に養成講習を修了した者でなければならない。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。

## 監理支援について

- ①育成労の適正な実施及び育成労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、**育成労実施者に対し3月に1回以上の頻度**で実地による監査を適切に行うこと。
- ②**育成労外国人の育成労の期間が1年を超えるまでは**、育成労実施者が認定育成労計画に従って育成労を行わせているかについて、**1月に1回以上の頻度**で、実地による確認等及び育成労実施者に対する必要な指導を行うこと。
- ③監理支援を行う育成労実施者の出身職員等は、**入国後講習等の一部の業務を除いて、その密接な関係を有する育成労実施者に対する業務には関与できない**。★

# 育成就労制度の検討状況について

---



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁  
Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 特定技能制度及び育成労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について①

## 【対象分野（案）】

### 両制度における外国人受入れの基本的な考え方・受入れ対象分野の定義（基本方針）

【特定技能制度及び育成労制度における外国人受入れの基本的な考え方】（基本方針第一の1）

外国人の受入れにより我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお当該分野における人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行う

【特定産業分野及び育成労産業分野の定義】（基本方針第二の1（1）、2（1））

- 特定産業分野：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
- 育成労産業分野：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ける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

### 両制度の対象分野イメージ（案）

特定産業分野：19分野（P）（※1・2）

育成労産業分野：17分野（P）（※1・2）

※3

### 特定産業分野の概要（案）

：既存分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野
造船・舶用工業分野	自動車整備分野（※4）	宿泊分野
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野
外食業分野	木材産業分野	林業分野

：既存分野のうち新たな業務区分等の追加を検討中である分野

：新たに追加を検討中である分野（※5）

工業製品製造業分野

鉄道分野

航空分野

飲食料品製造業分野（※4）

リネンサプライ分野

物流倉庫分野

資源循環分野

※1 特定産業分野について、政府として、深刻な人手不足の状況にあることを客観的指標（有効求人倍率）により確認

※2 有識者会議や専門家会議等の議論の過程で、一定の専門性・技能を要する業務であることの確認（技能水準の設定、試験の作成等）等を行うが、当該整理ができない分野は、継続検討として対象分野等の追加等が令和8年度以降に先送りとなることなどがある

※3 自動車運送業分野（業務に従事するに当たり、我が国の法令に基づく普通自動車運転免許等の取得が前提となっているもの）、航空分野

※4 自動車整備分野については、業務区分を「自動車整備業務区分」と「車体整備業務区分（仮称）」の2区分に切り分けることを検討中

飲食料品製造業分野については、業務区分を「飲食料品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分け、前者について対象の産業を追加することを検討中

※5 新たな分野の追加や業務区分等の追加については、業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中

# 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について②

## 【受入れ対象分野概要（案）】

所管	分野 (※1)	業務区分数	業務区分 (※2)	有効求人倍率 (※3)
厚生労働省	介護	1	・介護	4.32
	ビルクリーニング	1	・ビルクリーニング	2.43
	リネンサプライ(P)	1(P)	・リネンサプライ(P)	4.30
経済産業省	工業製品製造業 (※4)	10 → 18(P)	・機械金属加工　・電気電子機器組立て　・金属表面処理　・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造　・RPF製造　・陶磁器製品製造　・印刷・製本　・紡織製品製造　・縫製 ・電線・ケーブル製造(P)　・プレハブ製造(P)　・家具製造(P)　・定形耐火物製造(P) ・不定形耐火物製造(P)　・生コンクリート製造(P)　・ゴム製品製造(P)　・かばん製造(P)	2.85
国土交通省	建設	3	・土木　・建築　・ライフライン・設備	5.48
	造船・船用工業	3	・造船　・船用機械　・船用電気電子機器	4.63
	自動車整備	1 → 2(P) (※5)	・自動車整備　・車体整備(P)	5.29
	航空	2	・空港グランドハンドリング　・航空機整備	4.50
	宿泊	1	・宿泊	4.83
	自動車運送業	3	・トラック運転者　・タクシー運転者　・バス運転者	3.13
	鉄道	5 → 6(P)	・軌道整備　・電気設備整備　・車両整備　・車両製造　・運輸係員　・駅・車両清掃(P)	3.66
	物流倉庫(P)	1(P)	・物流倉庫(P)	1.92

※ 1 グレー字は、新規追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の分野・業務区分

※ 2 緑字は、既存の業務区分の中で業務を追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の業務区分

「業務区分」とは、特定産業分野又は育成就労産業分野内で、従事させる業務において要する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の範囲を画するとともに、転職の範囲を画するものとして当該分野に係る分野別運用方針において規定されるもの

※ 3 既存の分野は、令和6年10月から12月の間の有効求人倍率であり、令和7年度に新規追加する分野は、直近年度（令和5年度）時点において算出した有効求人倍率

※ 4 工業製品製造業分野の既存の業務区分については、対象の産業に15産業を追加すること等を検討中

※ 5 自動車整備分野については、1つの業務区分を「自動車整備」と「車体整備」の2区分に切り分けることを検討中

## 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について② 【受入れ対象分野概要（案）】

所管	分野 (※1)	業務区分数	業務区分 (※1)	有効求人倍率 (※2)
農林水産省	農業	2	・耕種農業全般　・畜産農業全般	2.01
	漁業	2	・漁業　・養殖業	2.15
	飲食料品製造業	1 → 2(P) (※3)	・飲食料品製造業(※4)　・水産加工業(P)	2.98
	外食業	1	・外食業	4.28
	林業	1	・林業	2.41
	木材産業	1	・木材産業	2.73
環境省	資源循環(P)	1(P)	・廃棄物処分業(中間処理)(P)	3.06

※ 1 グレー字は、新規追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の分野・業務区分

「業務区分」とは、特定産業分野又は育成就労産業分野内で、従事させる業務において要する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の範囲を画するとともに、転職の範囲を画するものとして当該分野に係る分野別運用方針において規定されるもの

※ 2 既存の分野は、令和6年10月から12月の間の有効求人倍率であり、令和7年度に新規追加する分野は、直近年度（令和5年度）時点において算出した有効求人倍率

※ 3 飲食料品製造業分野については、1つの業務区分を「飲食料品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分けることを検討中

※ 4 飲食料品製造業業務区分については、対象の産業に1産業を追加することを検討中

# 育成就労制度における転籍制限について(案)

## 転籍とは

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の中で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の中で育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）

## 転籍制限と待遇向上策

- ・転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後には転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。（同上）
- ・また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。（同上）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、育成就労実施者の判断で自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等の義務はかかるない。

## 各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	サプライライン	製造業 工業製品	建設	舶用工業 造船・	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食料品 製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える 転籍制限	2年	—	—	2年	2年	2年	2年	—	—	—	—	—	2年	2年	—	—	2年
日本語能力 要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸係員 :A2 その他 :※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	—	—	※2	※2	※2	※2	—	—	—	—	—	※2	※2	—	—	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等待遇改善加算の取得等を要件とする）。<sup>4</sup>

# 上乗せ基準等の概要（案）

## 上乗せ基準とは

特定技能・育成労制度では、制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、分野に特有の事情に鑑み、これに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。

	介護	クリーニング	ビル	サプライ	リネン	工業製品	建設※1	船用工業	造船・造船・	自動車整備	(特定技能のみ)	航空	宿泊	(特定技能のみ)	運送業	自動車	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食料品	製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
事業者の範囲の限定(許認可等) ※外国人受入れに特に求めるもの	育	特・育	特・育			特・育			特・育		特	特・育		特		特・育		特・育		育	特・育	特・育			特・育	
受入事業実施法人への加入等					特・育※2		特																			
受入れ人数の上限	特・育					特・育													特・育			育				
労働条件					特・育※3		特・育											育	育							
労働安全衛生対策	特・育※4				特・育※5				育								育	特			特・育	特・育	特・育		特・育	
人材育成等(研修、キャリアアップ、体制等)	特・育※4				育※6		特・育	特	育			特※7						特・育	特	育						
通常より高い日本語能力水準	特・育※8											特※9	特・育※10													
監理支援機関等の範囲	育								特・育									育								

凡例:特:特定技能制度の上乗せ基準  
育:育成労制度の上乗せ基準

※1 國土交通省における検討会で議論中

※2 育成労については現在調整中

※3 織維工業のみ

※4 特定技能は訪問介護のみ

※5 育成労はRPF製造業、ゴム製品製造業(混練り圧延加工)のみ

※6 金属熱処理業のみ

※7 タクシー運送業・バス運送業(新任運転者研修)のみ

※8 育成労: 入国時A2

特定技能: A2+介護日本語試験

※9 日本語能力要件の見直しを検討中(タクシー運送業・バス運送業)

※10 育成労: 運輸係員のみ入国時A1、就労開始までにA2相当

特定技能: 運輸係員のみB1

# 主な上乗せ基準等について（1／2）（案）

## 事業者の範囲の限定

介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、建設、自動車整備、**航空**、宿泊、**自動車運送業**、物流倉庫、農業、**飲食**料品製造業、外食業、林業、資源循環

- ○特定技能・育成労制度の適正な運用のため、通常許可が必要とされる範囲を超えて、受入れ機関に業法上の許可等を求めること。  
【例】自動車整備分野では、受入れ機関は、自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であることとしている。

## 受入れ事業実施法人への加入等

工業製品製造業、**建設**

- ○分野別協議会の加入義務に代えて、所管大臣の登録を受けた法人への加入を求める事。  
【例】建設分野では、特定技能所属機関は、建設分野における適正かつ円滑な受け入れを目的とする法人に入会することとしている。

## 受入れ人数の上限

介護、建設、漁業、林業

- ○受入れ人数について、通常（育成労制度は常勤職員の一定割合、特定技能制度は制限なし。）よりも限定すること。  
【例】介護分野では、事業所で受け入れができる1号特定技能外国人は、事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすることとしている。

## 労働条件

工業製品製造業、建設

- ○分野の特性に応じた労働者保護のため、特定の労働条件を課すこと。  
【例】工業製品製造業分野のうち、「中分類11繊維工業」に該当する事業所は、勤怠管理を電子で管理することなどの要件を満たすこととしている。

農業、漁業

- ○労働者の要保護性に鑑み、労働基準法の適用除外となっているものにつきその準拠などを求めるもの。  
【例】農業分野では、未熟練外国人労働者である育成労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法に準拠することとしている。

【凡例】赤：特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等

青：育成労制度にのみ設けられている上乗せ基準等

# 主な上乗せ基準等について（2／2）（案）

## 労働安全衛生対策

介護、工業製品製造業、自動車整備、農業、漁業、林業、木材産業、資源循環



○労働災害発生の防止のため、通常よりも高い基準を求めるこ。

【例】林業分野では、育成労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲に育成労指導員を配置することとしている。

## 人材育成等

介護、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、自動車運送業、飲食料品製造業、外食業、林業



○分野の特性に応じた人材育成等のため、通常求められる範囲を超えて、受入れ機関が外国人に対し一定の講習等を受講させること。

【例】建設分野では、受入れ機関が、特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させることとしている。

## 通常より高い日本語能力水準

介護、自動車運送業、鉄道（運輸係員）



○業務の特性から、通常（※）より高い日本語能力水準を求めるこ。

※一般的には、育成労制度では、入国時に日本語能力なし、育成労開始時にA1相当、特定技能制度では、入国時（特定技能開始時）にA2相当となっている。

【例】介護分野では、育成労外国人について、入国時にA2、2年目以降はA2及び日本語学習プラン（ただし、B1を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成労終了時及び特定技能外国人について、A2及び介護日本語評価試験を求めてい。

## 監理支援機関等の範囲

介護、自動車整備、漁業



○分野の特有の事情に応じ、監理支援機関となることのできる基準について変更すること。

【例】自動車整備分野では、監理支援機関の計画作成指導者を自動車整備士とすることなどを求めている。

【凡例】赤：特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等

青：育成労制度にのみ設けられている上乗せ基準等

かとうこざりあ

