資料2

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

技能実習制度の見直しについて

厚生労働省人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○技能実習制度　（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（平成28年法律第89号）附則第２条）
政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
※ 平成29年11月１日施行　⇒　見直し時期：令和４年11月１日目途

○特定技能制度　（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第２項）
政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。　※ 平成31年４月１日施行　⇒　見直し時期：令和３年４月１日目途

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

・R4.11.22　**有識者会議の設置**
※ 座長：田中明彦 独立行政法人国際協力機構理事長
※ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（共同議長：法務大臣・官房長官）の下に設置

・R5.11.30　計16回の議論・28回のヒアリングを経て、**最終報告書を法務大臣へ提出**

R6.2.9　**最終報告書を踏まえた政府方針を決定**
※「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）

第213回通常国会において**入管法及び技能実習法の一部改正法が成立**　**令和９年４月１日施行**

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

令和６年６月14日成立、21日公布

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び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事務を行う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

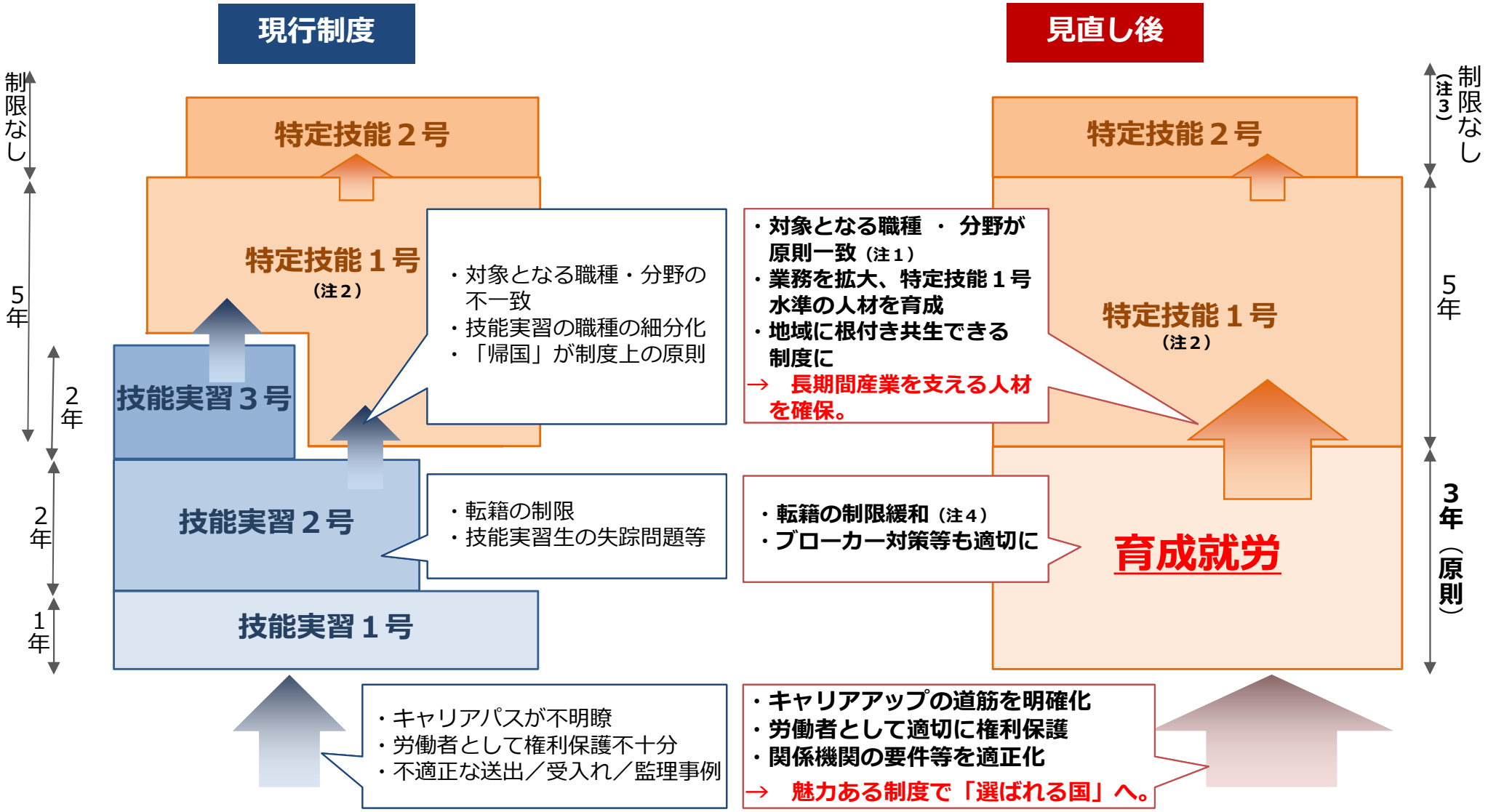
○　監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。

○　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。
（注５）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**
- **技能等の水準については、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



（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、国内での育成にな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

「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

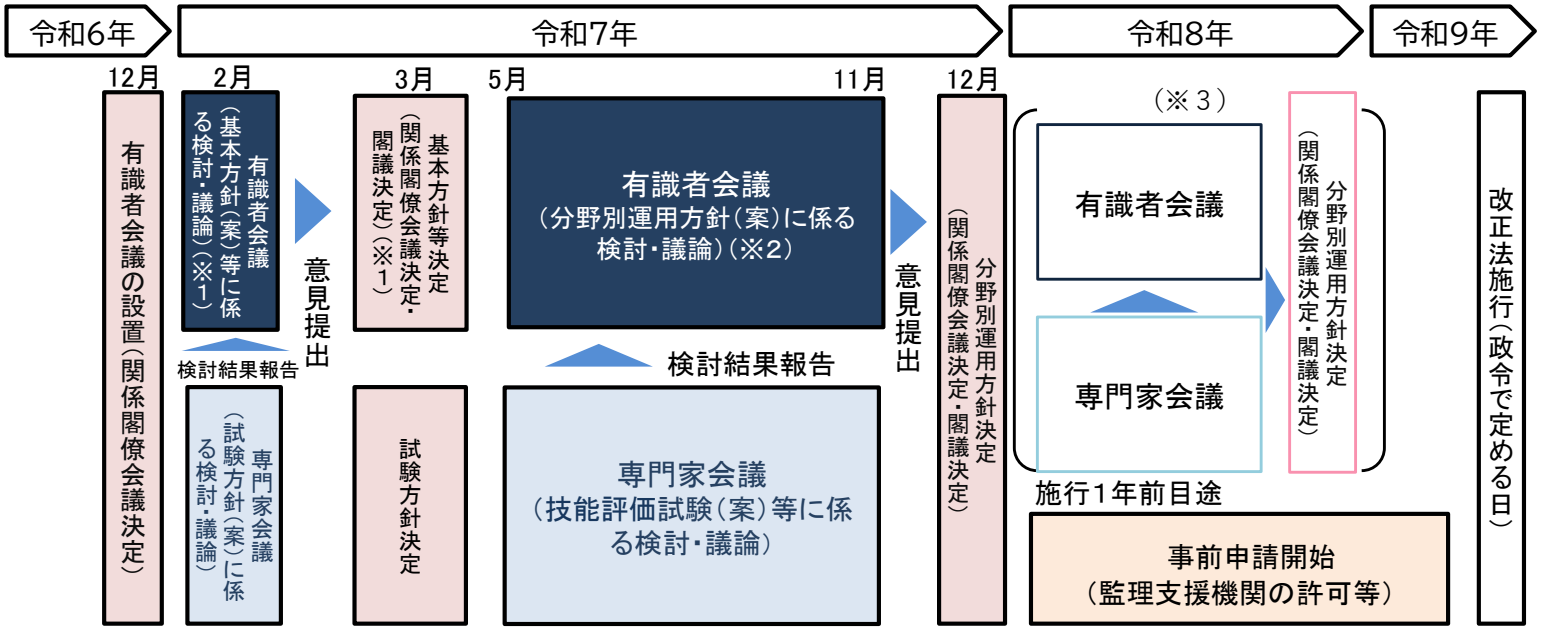
構成員	座長1名、委員13名(計14名) 学者(経済学、労働法・労働政策、職業能力開発関係、社会人口学)、労使団体、弁護士、その他関係者(支援関係、地方公共団体、実務家)
役　割	・基本方針(案)、分野別運用方針(案)に係る検討・議論 ・各分野所管省庁等へのヒアリング ・関係閣僚会議への意見提出等

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。
※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

令和7年3月11日閣議・関係閣僚会議決定

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。

分野別運用方針（案）の記載事項について（概要）

特定技能制度の分野別運用方針と育成就労制度の分野別運用方針について、分野ごとに、新たに一体的に作成

第１　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　特定産業分野及び育成就労産業分野

２　人材の不足の状況
（1）外国人受入れの趣旨・目的
（2）生産性向上や国内人材確保のための取組等
（3）受入れの必要性
（4）受入れ見込数

３　在留資格認定証明書交付停止措置等

４　その他重要事項
（1）キャリア形成に関する事項
（2）治安への影響を踏まえて講じる措置
（3）大都市圏に過度に集中しないための措置

第２　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項
（1）1号特定技能外国人
　ア　技能水準（試験区分）
　イ　日本語能力水準
（2）2号特定技能外国人
　ア　技能水準（試験区分及び実務経験）
　イ　日本語能力水準

２　その他重要事項
（1）特定技能外国人が従事する業務
（2）特定技能外国人の雇用形態
（3）特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

第３　育成就労制度に関する事項

１　育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項
（1）就労を開始するまでに求められる日本語能力水準
（2）育成就労開始後1年経過時までに求められる水準
　ア　技能水準
　イ　日本語能力水準
（3）育成就労を終了するまでに求められる水準
　ア　技能水準
　イ　日本語能力水準

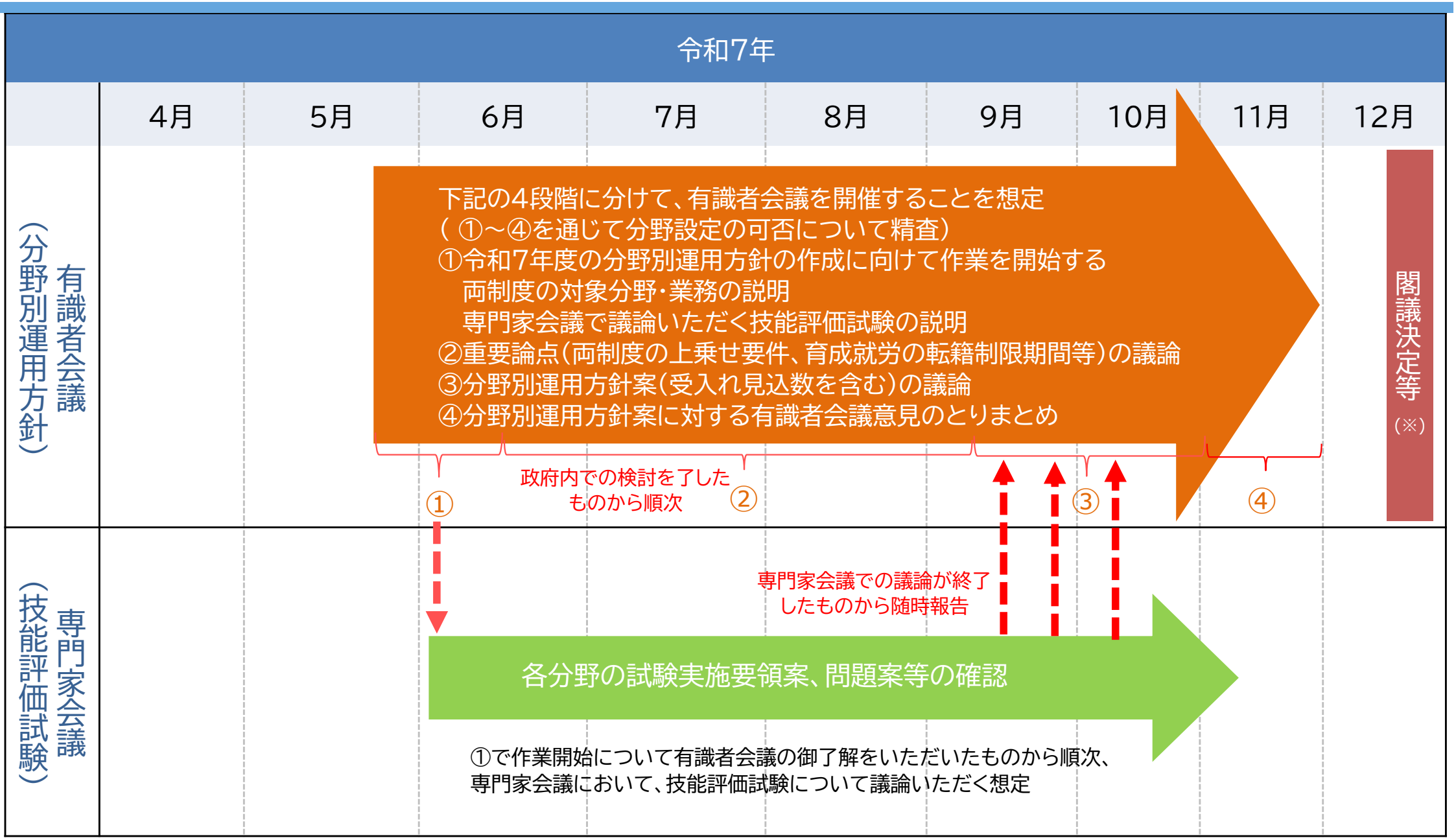
２　育成に関する事項
（1）技能の育成
（2）日本語能力の育成

３　本人意向転籍に関する事項
（1）本人意向転籍において求められる水準
　ア　技能水準
　イ　日本語能力水準
（2）転籍制限期間及びその理由
（3）1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

４　その他重要事項
（1）育成就労外国人が従事する業務
（2）育成就労外国人の雇用形態
（3）育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等

赤字・・・主要な論点として想定されるもの

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の決定までの有識者会議及び専門家会議のスケジュール（案）について



※　分野別運用方針の閣議決定は、必要に応じて令和８年度中にも実施を想定

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就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就労産業分野の定義】（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
○ 育成就労産業分野：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）

育成就労産業分野：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**

育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）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 ISA

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

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下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下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）エ）**

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）エ）**
- 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らない。

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	ビルクリーニング	リネンサプライ	工業製品製造業	建設	造船・舶用工業	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 (調整中)	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 (調整中)	※2 (調整中)	※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、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）

分野別協議会について

政府方針

5 関係機関の在り方

（2）受入れ機関

○　育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、**分野別協議会への加入等の要件を設け**、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。（以下略）

条文

第54条　分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係る育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他の関係者により構成される協議会（以下この条において「分野別協議会」という。）を組織することができる。

2　分野別協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の分野別協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。

3　分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、個別育成就労産業分野の実情を踏まえた育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組について協議を行うものとする。

4　分野別協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

5　前各項に定めるもののほか、分野別協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、分野別協議会が定める。