

【令和9(2027)年4月1日 施行】

Employment for Skill Development **育成就労制度**

2025年9月30日 関係政省令等公布
2026年1月23日 分野別運用方針閣議決定

公益財団法人 国際人材協力機構 名古屋駐在事務所

出典:出入国在留管理庁HP・外国人技能実習機構HP「育成就労制度」より
令和8年3月10日時点の公表資料より作成していますので、今後変更が生じる可能性もありますので、予めご了承ください。

制度見直しイメージと技能実習経過措置

【参考：出入国在留管理庁HP】

「まずはこれから！育成就労制度解説動画」

https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html



制度見直しのイメージ

出典:入管庁資料「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」を参考にJITCO作成

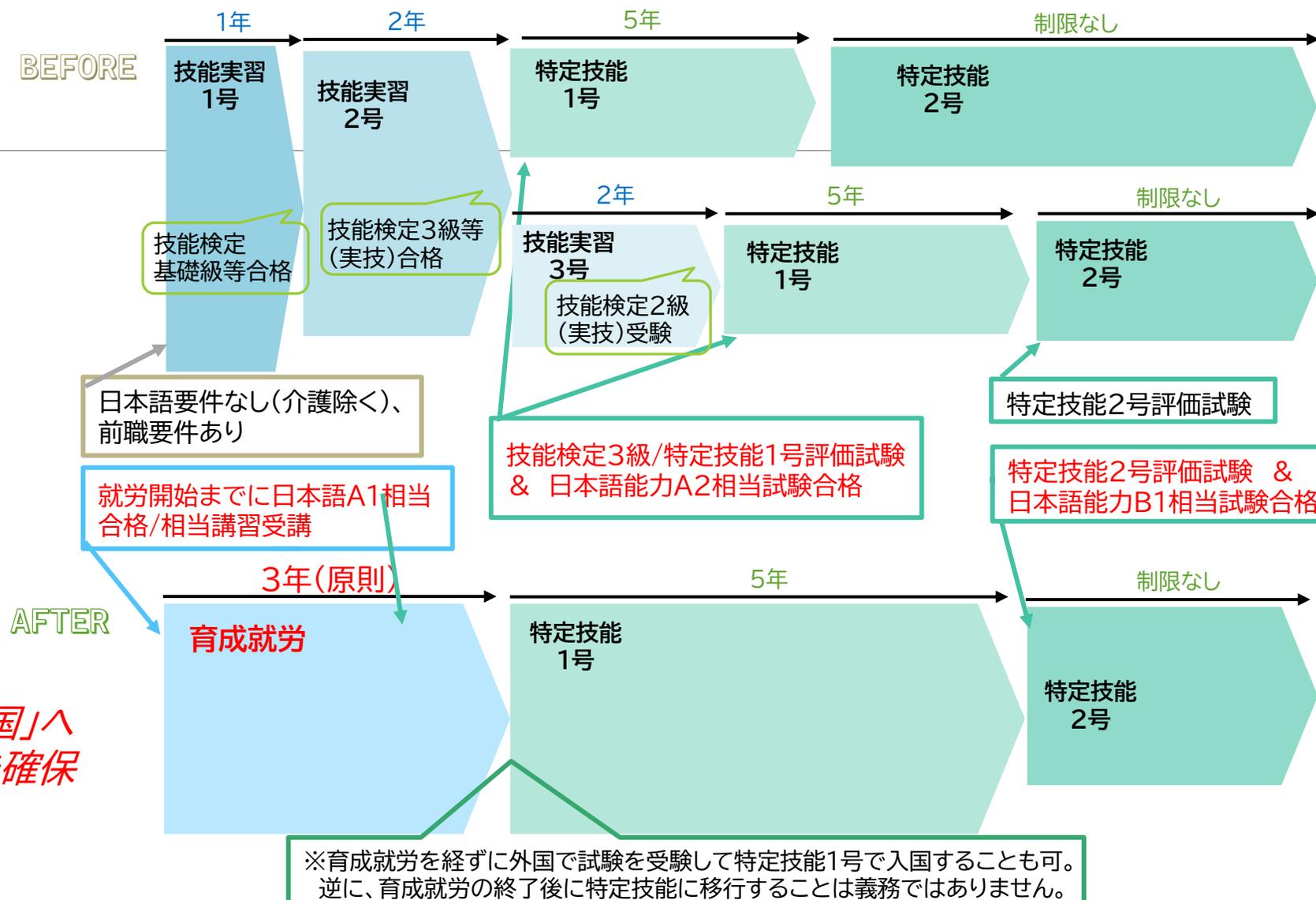
BEFORE

- ・キャリアパスが不明瞭
- ・権利保護が不十分
- ・転籍の制限
- ・両制度で対象職種/分野の不一致

AFTER

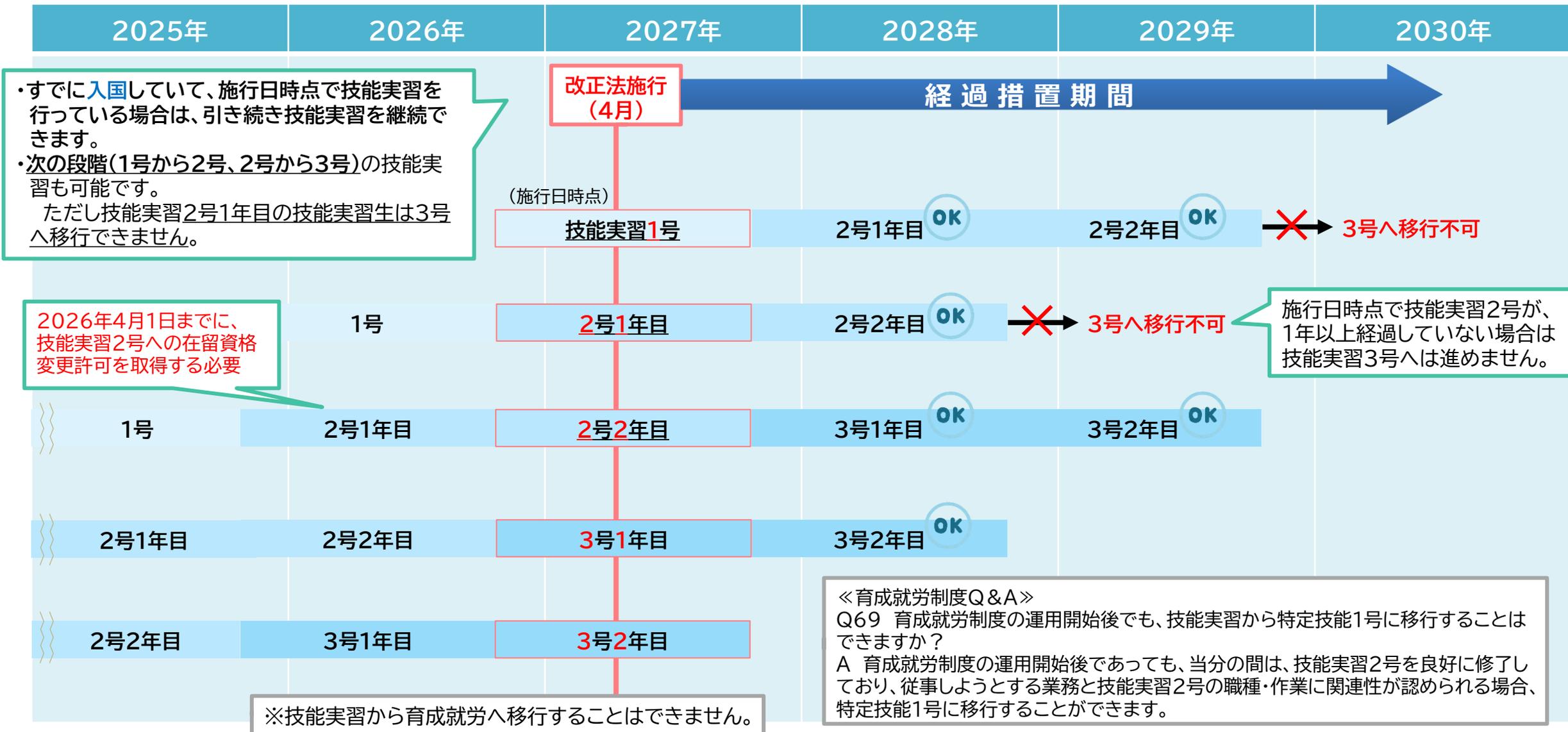
- ・キャリアアップの道筋を明確化
- ・権利保護、関係機関の要件を適正化
- ・転籍の制限緩和
- ・対象分野が原則一致

⇒魅力ある制度で「選ばれる国」へ
⇒長期間産業を支える人材を確保



技能実習に関する経過措置のイメージ①実習中の場合

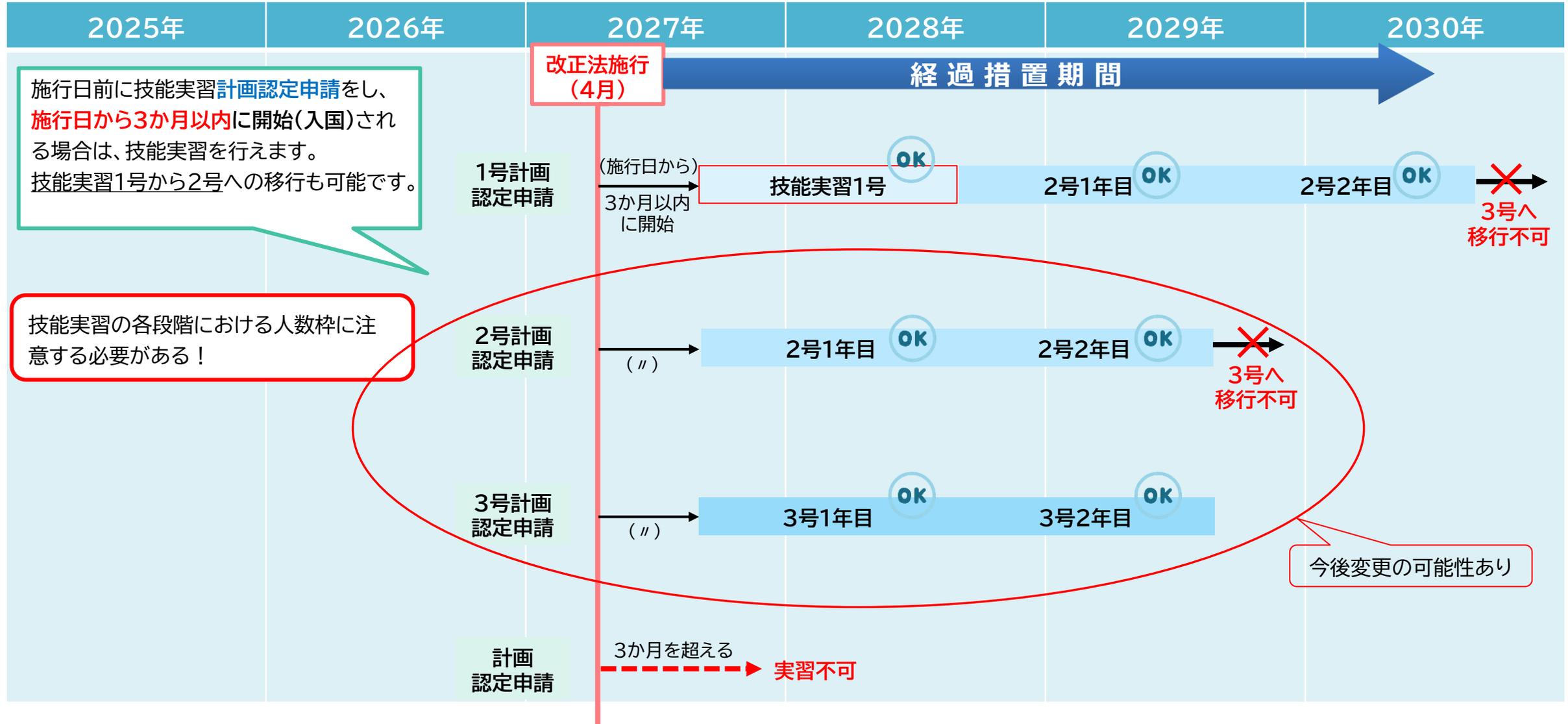
出典:出入国在留管理庁HP「育成就労制度の施行に伴う技能実習の経過措置について」を参考にJITCO作成 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001452771.pdf>



技能実習に関する経過措置のイメージ

② 施行後に入国する場合

出典: 出入国在留管理庁HP 「育成就労制度の施行に伴う技能実習の経過措置について」
を参考にJITCO作成 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001452771.pdf>



(参考)今後の予定

施行日前申請においては、審査に要する時間等を考慮し、原則として育成就労開始予定日の7か月前から5か月前までに申請を行ってください。


外国人技能実習機構(OTIT)
Organization for Technical Intern Training

(監理支援機関許可の施行日前申請のご案内)

令和9年4月1日から育成就労制度が始まります。

○制度施行に先立ち、**令和8年4月15日(水)**から監理支援機関の許可の申請(施行日前申請)を受け付けます。

- 申請先は機構本部審査課分室です。監理団体の許可申請とは宛先が異なるためご注意ください。
※宛先については3月末に機構ホームページで周知する予定です。
- 多数の申請が集中することが予想されます。施行日以降早期に監理支援事業を行うことを希望する場合は、監理支援事業を行う6か月以上前までに申請いただくことを強く推奨します。例えば、施行日(令和9年4月1日)から監理支援事業を行うことを希望する場合は、令和8年9月30日までに申請していただくようお願いいたします。
- 許可証については、令和9年4月以降に郵送することを予定しています。(一部、令和8年8月31日までの申請については、令和9年3月に郵送することがあります。)

【施行日前申請の注意事項】
機構の調査、主務省庁の内容確認等の手続きは受付順に行いますが、申請書の記載不備や提出すべき書類の不足等、申請内容に不備があった場合は順番が前後することとなるほか、不備を解消するために時間を要するため手続きが遅延し、ご希望の時期までに結果が出ないことがあります。おって機構のホームページに掲載する「監理支援機関の許可申請手続【施行日前申請用】」及び「監理支援機関許可申請に係る提出書類一覧・確認表」をよくお読みいただき、しっかり確認した上で申請するようお願いいたします。

※育成就労計画の認定申請に関しては別途のご案内となります。

○今後の予定
監理支援機関の許可申請にかかるQ&A、申請書等の様式及び記載例、提出書類一覧などを機構ホームページに掲載する予定です。

○「育成就労制度(制度の概要や重要なお知らせ)」
育成就労制度に関する情報は、こちらの二次元コードからご確認ください。

○監理支援機関の許可申請についてのご質問はお電話でご相談ください。
監理支援機関の許可申請に関するコールセンター番号
0570-011-300

～お願い～
監理支援機関の許可申請に関しては機構地方事務所・支所ではなく、コールセンターにご連絡いただけますようお願いいたします。


外国人技能実習機構(OTIT)
Organization for Technical Intern Training

(育成就労計画認定の施行日前申請のご案内)

令和9年4月1日から育成就労制度が始まります

○制度施行に先立ち、**令和8年9月1日(火)**から育成就労計画の認定申請(施行日前申請)を受け付けます。

- 施行日前申請の受付は、令和8年9月1日から機構地方事務所・支所で行います。
- 施行日前申請の結果は、**令和9年4月1日以降、順次、郵送**する予定です。

※育成就労計画の認定申請手続に関する案内につきましては、**令和8年6月頃**に、機構ホームページ等で周知させていただく予定です。その他、育成就労計画の認定申請手続に関する情報について、随時、機構ホームページに掲載していく予定です。

○今後の予定

- 令和8年6月頃に育成就労計画の認定申請に関するコールセンターを設置する予定です。ご質問につきましては、電話でご相談ください。
※コールセンターの電話番号は、後日、機構ホームページに掲載しますので、しばらくお待ちください。
- 令和8年6月頃までに、育成就労計画の認定申請に関するQ&A、申請書等の様式及び記載例などを機構ホームページに掲載する予定です。

○「育成就労制度(制度の概要や重要なお知らせ)」
育成就労制度に関する情報は、こちらの二次元コードからご確認ください。


外国人技能実習機構(OTIT)
Organization for Technical Intern Training

(技能実習計画についてのご案内)

○1号技能実習計画の認定申請は、**令和9年2月まで**に行うようお願いします

※在留資格「技能実習1号イ」又は「技能実習1号ロ」で上陸が許可されるのは、原則として**令和9年6月30日まで**です。
1号技能実習計画の認定申請は、令和9年3月31日まで可能ですが、**令和9年3月以降に計画の認定申請をされた場合、審査や入国するための手続きに時間を要し、令和9年6月30日までに上陸許可を受けることができない可能性があります。**令和9年2月までに申請していただくか、育成就労制度のご利用をご検討ください。

○「技能実習制度の経過措置」について
令和9年4月1日以降も、次の要件に該当する方は、新規に技能実習を行うこと又は次の段階に移行して技能実習を行うことができます。
(該当しない方は、技能実習を行うことができませんので、育成就労制度のご利用をご検討ください。)

【1号技能実習】
令和9年3月31日までに認定申請をした技能実習計画に基づき、令和9年6月30日までに技能実習を開始することができる実習生

【2号技能実習】
令和9年6月30日までに1号技能実習を開始している実習生

【3号技能実習】
令和9年4月1日時点で2号技能実習の実習を1年以上行っている実習生(※)

※詳細は以下のリーフレットをご覧ください。

①「育成就労制度の施行に伴う技能実習の経過措置について」
②「育成就労制度の施行に伴う技能実習2号から3号への移行について」

○注意事項
令和7年4月2日以降に新たに技能実習生として入国した方は、**技能実習3号に移行できない可能性がありますので、ご注意ください。**
(その場合でも、条件を満たせば技能実習から特定技能1号に移行することができます。詳細は出入国在留管理庁ホームページの「特定技能制度」のページをご覧ください。)

育成就労制度においては、他の在留資格から「育成就労」の在留資格への在留資格変更も認められる場合があります。その場合は、現に有している在留期間内に外国人育成就労機構から育成就労計画の認定を受け、同通知書等を添付書類として地方出入国在留管理局に在留資格変更許可申請を行う必要があります。

育成就勞施行規則 概要

育成就労の目標①

(認定の基準) 法第9条	(育成就労の目標及び内容の基準) 規則第13条
<p>二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。</p>	<p>法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。</p> <p>一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標 修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。</p> <p>二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。</p>

○「育成就労の目標」として設定し得る技能試験は、分野別運用方針にその旨定められた試験(分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載)である必要があります。

〈技能に係る育成就労の目標(①から③のいずれか)〉

① 修得させる技能に係る3級の技能検定の合格 ② 修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験の合格

③ 修得させる技能に係る特定技能1号評価試験の合格(※)

※ 規則第13条は、「3級の技能検定」又は「育成就労評価試験」と規定しているところ、分野・業務区分によっては特定技能1号評価試験も当該規定にいう「育成就労評価試験」に該当し得るものです。

※ 分野別運用方針において技能検定等及び特定技能1号評価試験が定められている場合は、いずれか一方を選ぶことが可能ですが、例えば分野別運用方針に技能検定等のみが定められている場合は、特定技能1号評価試験を目標とすることはできません。

※ 業務区分に対応する特定技能1号評価試験に合格すれば育成就労を経ずに特定技能1号の在留資格を得ることができるところ、このようにある業務区分に対応する特定技能1号評価試験が存在していたとしても、当該特定技能1号評価試験が分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載されていない場合は、当該特定技能1号評価試験を「育成就労の目標」に設定することはできませんので注意してください。

※ 特定技能の在留資格への移行希望がない場合でも、育成就労計画の中で設定した目標の達成に向けて受験しなければなりません。

※ 仮に「育成就労の目標」として定めた技能試験に合格できなかった場合でも、特定技能1号への在留資格変更に必要な他の技能試験に合格すれば、特定技能1号への在留資格変更に必要な技能を証明することは可能です。例えば、「育成就労の目標」として技能検定等を設定してこれに不合格となった場合に、同一の業務区分に対応する特定技能1号評価試験に合格したときは、当該業務区分に対応する特定技能1号への在留資格変更に必要な技能を証明したこととなります。ただし、「育成就労の目標」を達成したことにはなりません。

〈日本語能力に係る育成就労の目標〉

本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力の試験等による方法での証明

育成就労の目標②

- **技能に係る目標**とする試験については、**実技試験**の受験及び合格を求めています。学科試験の受験は任意です。
(**育成就労開始から1年目が終了するまで**に受験することとなる技能試験は、**実技試験及び学科試験**の受験を求めています)
- 育成就労の目標となる日本語能力である「本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力」とは、原則として日本語教育の参照枠のA2相当水準であり、育成就労の終了までに試験の合格によってその能力を確認することとなります。また、この水準は、修得しようとする育成就労産業分野ごとに分野別運用方針において設定されるため、A2相当より高い日本語能力の水準が設定されている育成就労産業分野においては、その水準を満たす必要があります。

〈育成就労の開始から1年目までに受験が必要な試験〉

育成就労実施者は、「育成就労の目標」達成に向けた中間的評価として、育成就労の開始から1年以内に、「育成就労の目標」として設定した技能試験及び日本語能力の試験の一定水準の試験を受験させる義務があります。

- 1年目までに受験させる試験(以下「1年目試験」という。)は、分野別運用方針の「育成就労開始後1年経過時までを満たしていることが求められる水準」の「技能水準」及び「日本語能力水準」のそれぞれの項に記載の試験のうち「育成就労の目標」に対応したものとなります。例えば、「育成就労の目標」として技能検定3級を定めた場合、1年目試験は同じ技能検定の基礎級でなければなりません。
- 育成就労外国人が育成就労計画に定められている1年目試験よりも高い水準の試験の受験を希望した場合は、当該高い水準の試験の受験をもって、1年目試験を受験したものと認められます。
ただし、「育成就労の目標」のうち、**技能試験として特定技能1号評価試験を設定している分野・業務区分の場合には、当該試験の受験資格として、1年目試験のうち実技試験の合格を求めています。**⇒ビルクリーニング・リネンサプライ・生コンクリート製造(製造業)・宿泊・物流・飲食料品製造全般・外食全般・木材産業・資源循環
- 育成就労外国人が本人意向の転籍をする際の要件として、分野別運用方針で定める技能試験及び日本語能力試験の合格が要件の1つとしてありますが、これら要件を充足するため、育成就労実施者において、**1年目技能試験に一度不合格となった場合に、2回目を受験させる義務はありません。**
なお、**転籍制限期間までに、A1相当を超える転籍に当たり求められる水準の日本語試験を受験させる義務はありません。**

- ※ 各種試験に要する費用(受験手数料、交通費、材料費等)については、育成就労外国人に負担させることとせず、育成就労実施者又は監理支援機関が負担しなければなりません。
- ※ 育成就労の開始から1年目までに受験が必要な試験や育成就労の目標として定めた試験を育成就労外国人に受験させることは、育成就労法令上で定められた育成就労実施者の義務であり、受験に要する時間は労働時間に該当します。そのため、受験日を欠勤扱いとすることや有給休暇を取得させた上で受験させることは認められません。

育成就労の対象分野

○育成就労と特定技能の対象分野の関係は以下のとおりです。

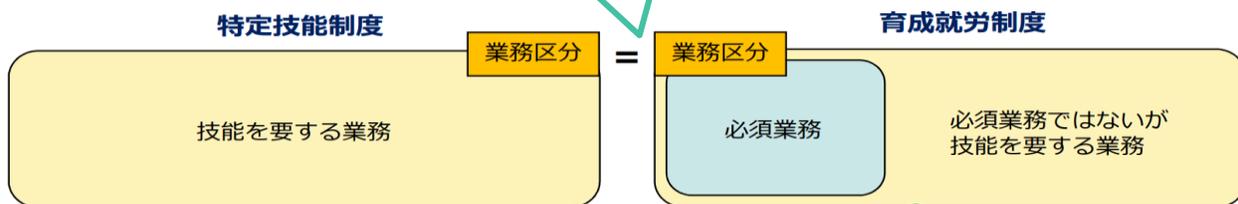
特定産業分野	人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野
育成就労産業分野	特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野

自動車運送業および航空分野は育成就労の対象外

特定産業分野(19分野)

育成就労産業分野(17分野)

業務区分(従事できる業務の範囲)は両制度で同一。



育成就労外国人の育成には、分野別運用方針で定められる「主たる技能」の中から、修得すべき「主たる技能」を選定し、計画的に育成・評価を行っていくことが重要であり、この「主たる技能」の修得のために必須業務へ従事する時間数を定めています。そのため、必須業務として認められない業務に育成就労の期間を通じて専ら従事することは、適切に育成就労を行うものとはいえません。

主たる技能は、業務区分ごとに分野別運用方針で定められており、次の①～③の場合があります。1つの業務区分で複数の主たる技能が定められている場合、育成就労実施者は、いずれかの主たる技能を選択する必要があります。

- ① 業務区分の業務全般を行うために必要な技能が「主たる技能」として1つ定められている場合
- ② 業務区分の業務のうち特定の業務を行うために必要な技能が「主たる技能」として定められている場合
- ③ 上記①及び②が「主たる技能」として定められている場合

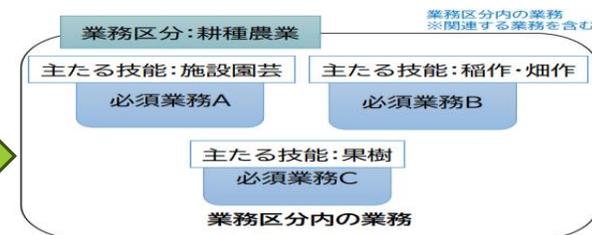
○ 修得させる技能に係る技能検定等の試験範囲に基づき、当該技能の修得のため、必ず行わなければならない業務を「必須業務」といいます。技能修得の促進を図り、効果的な育成就労を可能とする観点から、必須業務に従事する時間が、業務時間の全体に比して1/3以上であることを求めるものです。

○ 安全衛生に係る業務に従事する時間が、業務時間の全体に比して1/10以上であることを求めるものです。

○ 技能実習制度においては、「関連業務」や「周辺業務」といった概念が存在し、これらの業務に従事できる時間の上限がそれぞれ規定されていましたが、育成就労制度においては、これらの概念がなくなり、「必須業務」及び「安全衛生業務」以外の業務に関しては、業務区分内の業務又はこれに関連する業務であれば従事することが認められます。

※ 育成就労制度では、日本人労働者等の通常の労働者と同様に、深夜時間に労働に従事することも可能です。一方で、育成就労外国人は、あくまで未熟練労働者であり、育成就労指導員の指導を受け業務に従事することからも、深夜帯における育成就労においては、原則として育成就労外国人単独で業務を行うことは想定されません。

複数の業務区分で育成就労を行うことは不可。



育成就労の対象分野

○育成就労の対象分野（**育成就労産業分野**）は以下のとおりです（下線は追加等が検討されている分野・区分等）。

分野	業務区分		分野	業務区分	
介護	介護		自動車整備	自動車整備	<u>車体整備</u>
ビルクリーニング	ビルクリーニング		宿泊	宿泊	
工業製品製造業	機械金属加工	電気電子機器組立て	鉄道	軌道整備	電気設備整備
	金属表面処理	紙器・ダンボール箱製造		車両整備	車両製造
	コンクリート製品製造	RPF製造		運輸係員	<u>駅・車両清掃</u>
	陶磁器製品製造	印刷・製本	農業	耕種農業	畜産農業
	紡織製品製造	縫製	漁業	漁業	養殖業
	<u>電線・ケーブル製造</u>	<u>プレハブ住宅製品製造</u>	飲食料製品製造	飲食料品製造業	<u>水産加工</u>
	<u>家具製造</u>	<u>定形・不定形耐火物製造</u>	外食業	外食業	
	<u>生コンクリート製造</u>	<u>ゴム製品製造</u>	林業	林業	
	<u>かばん製造</u>		木材産業	木材産業	
建設	土木	建築	<u>リネンサプライ</u>	<u>リネンサプライ</u>	
	ライフライン・設備		物流倉庫	<u>物流倉庫</u>	
造船・船用工業	造船	船用機械	資源循環	<u>廃棄物処分量(中間処理)</u>	
	船用電気電子機器組立て				

《育成就労制度Q&A》Q25 技能実習2号移行対象職種であっても育成就労産業分野(業務区分)の対象とはならない職種はありますか？

A 現在(令和7年度)検討中の育成就労産業分野においては、技能実習2号移行対象職種のうち、クリーニング職種(一般家庭用クリーニング作業)、空港グランドハンドリング職種及びボイラーメンテナンス職種(ボイラーメンテナンス作業)は育成就労産業分野(業務区分)の対象としておりません。なお、これらの職種に係る分野・業務区分について育成就労産業分野に追加する必要性については、引き続き、分野所管行政機関が検討することとなります。

育成就労の受入れ人数枠

○監理型育成就労の受入れ人数枠は以下のとおりです(施行規則第19条)。

1年目・2年目・3年目の区分は無く、1年目から3年目までの育成就労外国人の合計をもって受入れ人数枠を設定

BEFORE

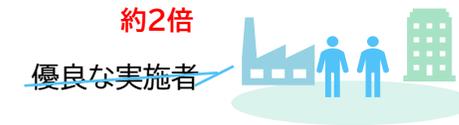
実習実施者の常勤職員総数から上限を算定。監理団体と実施者が優良基準に適合すれば2倍とする。

AFTER

育成就労実施者の常勤職員総数から上限を算定。実施者が優良基準に適合すれば約2倍。監理支援機関と実施者が優良基準に適合し、指定区域(非都市部)であれば約3倍とする。

※表中下線部分:常勤職員総数が少ない場合は2倍・3倍ではなく別途上限数が設定されています。

常勤職員数	受入れ人数	育成就労実施者が基準(※)に適合する場合の受入れ人数	育成就労実施者(監理型の場合は監理支援機関を含む)が基準(※)に適合し、かつ指定区域に該当する場合の受入れ人数		
301人以上	常勤職員数の20分の3	常勤職員数の10分の3	常勤職員数の20分の9		
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		
3人以上30人以下	9人	6人以上30人以下	18人	9人以上30人以下	27人
2人	6人	5人	15人	8人	24人
1人	3人	4人	12人	7人	21人
		3人	10人	6人	19人
		2人	7人	5人	16人
		1人	4人	4人	13人
				3人	11人
				2人	8人
				1人	5人



・人数枠には「やむを得ない事情」による転籍者や育成就労期間を4年に延長した外国人の数は含めない。
 ・施行後も「技能実習1号・2号」を行う外国人がいる場合は、育成就労外国人の数に含める。
 ・常勤職員数には育成就労外国人や技能実習生は含めない。特定技能などのほかの在留資格の外国人は含める。

(「常勤」の職員)
 常勤の職員は、育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に継続的に雇用されている職員(いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務する雇用形態(日給、月給などの給与形態は問いません。)の職員であれば含みます。)としています。例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合は、常勤の職員として扱って差し支えありません。
 ① 所定労働日数が週5日以上及び年間217日以上であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。
 ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。

育成就労制度における「指定区域」

出典: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施行規則第十九条第二項第三号の規定に基づき法務大臣及び厚生労働大臣が定める区域を参考にJITCO作成

○育成就労外国人が大都市圏に過度に集中しないための配慮措置として、受入れ人数枠や転籍の制限において大都市圏とその他の地域を区別する「**指定区域**」が設定されています。

指定区域以外	「指定区域以外(=大都市圏)とされる地域で除外される区域=指定区域
埼玉県	秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、東秩父村及び神川町を除く。
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、大多喜町及び鋸南町を除く
東京都	檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町及び青ヶ島村を除く
神奈川県	真鶴町を除く
愛知県	新城市、設楽町、東栄町及び豊根村を除く
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、伊根町及び与謝野町を除く
大阪府	豊能町、能勢町、岬町及び千早赤阪村を除く
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、佐用町、香美町及び新温泉町を除く

《育成就労制度Q&A》

Q36 指定区域であるかどうかは、受入れ機関(育成就労実施者)の本店所在地又は育成就労外国人の就労先のどちらで判断しますか？

A 指定区域にあるかどうかは、**育成就労実施者の本店所在地**によって判断されます。

○監理支援機関や育成就労実施者が以下の事項について「総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められるとき」、いわゆる優良な監理支援機関・育成就労実施者として受入れ人数枠の拡大等が適用されます(施行規則第19条)。

監理支援機関

- (ア)監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況
- (イ)監理支援に係る監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (ウ)出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (エ)監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (オ)監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組状況

育成就労実施者

- (ア)技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (イ)育成就労を行わせる体制
- (ウ)育成就労外国人の待遇
- (エ)出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (オ)育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (カ)育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

- ・優良な育成就労実施者として認められるためには、育成就労計画の認定申請時に優良要件適合申告書(参考様式は今後公表)及びその疎明資料を提出し、機構の認定を受ける必要があります。
- ・優良な育成就労実施者として認められた場合は、育成就労計画の認定時に、併せて優良である旨が通知され、当該認定の日から起算して一定期間が経過するまでの間、優良要件適合申告書等の提出を省略することができます。
- ・優良な育成就労実施者の具体的な基準については、今後公表予定。

育成就労の入国後講習と日本語要件①

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

○入国後講習(座学)の科目は従来と変わりません(施行規則第13条)。

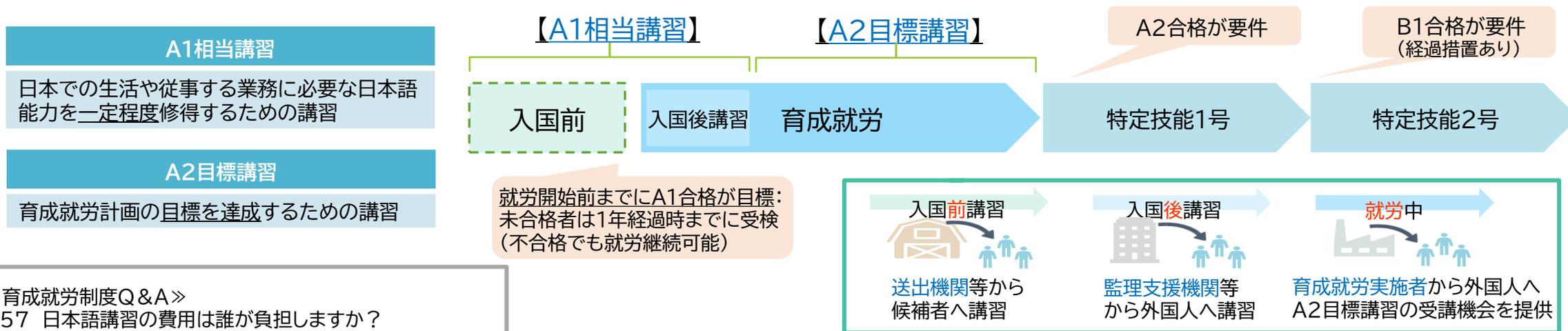
入国後講習で許容される講習内容、許容されない講習内容の具体例が運用要領に明記されています。また、各科目の具体的な講習内容も同様に運用要領に記載されています。

入国後講習の科目……監理支援機関又は委託機関で実施することが原則(1日8時間以内かつ週5日以内)

①日本語(A1相当講習を含む場合あり) ②日本での生活一般に関する知識 ③法的保護講習(出入国・労働関係/8時間以上) ④円滑な技能の修得に資する知識

○入国後講習の実施時期は下記の科目を、業務に従事する期間より前に行われなければならない、上記の科目の入国後講習の期間中に育成就労外国人を業務に従事させることはできません。
 ・単独型育成就労の場合は③の科目について ・監理型育成就労の場合は全ての科目について

○外国人は**育成就労の開始までにA1相当(=N5程度)**、**育成就労の終了までにA2相当(=N4程度)**の試験合格またはそれらに相当する講習を受講する必要があります(同条)。



「育成就労制度Q&A」

Q57 日本語講習の費用は誰が負担しますか？

A 育成就労実施者又は監理支援機関において、費用の負担を含め日本語能力向上のために必要な措置を取っていただくこととなります。

Q60 育成就労実施者は、育成就労外国人がA2目標講習を受講することができるよう機会を提供する義務がありますが、A2目標講習の受講時間は労働時間として扱うこととなりますか？

A 育成就労実施者は育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関等による日本語に係る講習を履修することができるよう必要な措置を講じなければなりません、**当該講習を受講している時間を労働時間として扱うことを義務付けるものではありません。**

育成就労の入国後講習と日本語要件②

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

○入国後講習と日本語要件の関係は以下のとおりです(施行規則第13条)。

(前提条件)		入国後講習		入国後講習外で実施
		講習全体時間数	日本語上乗せ要件① (A1相当講習100時間以上)	日本語上乗せ要件② (A2目標講習100時間以上)
未実施	日本語資格			
	なし	320時間以上	○対象	○対象
	A1合格	220時間以上	×対象外	○対象
A1+A2合格	×対象外			
実施あり	160時間以上	なし	160時間以上	○対象
	110時間以上	A1合格	110時間以上	○対象
		A1+A2合格		×対象外

日本語上乗せ要件のA1相当講習・A2目標講習は「認定日本語教育機関の就労課程」において100時間以上の講習を履修することとされていますが、該当の機関は現在3機関しかなく、当分の間(5年を目標)は登録日本語教員(全国に約1万人)による授業でもよいこととされています(※)。ただし、登録日本語教員による授業の場合は、同時に授業を行う生徒の数を20人以下とし、100時間以上の講習を履修する必要があります。※オンラインで受講することも可。ただし双方向で同時にコミュニケーションを取れること(例:録画視聴NG)など要件を課す可能性あり(入管庁資料より)。

「日本語講習モデルカリキュラム」を公表予定

(参考)

認定日本語教育機関とは	登録日本語教員とは
日本語教育課程を適正かつ確実に実施できると文部科学大臣が認定する機関。提供される課程には「留学」「生活」「就労」のための3種がある。	日本語教員試験に合格し、文部科学大臣の登録を受けた機関による「実践研修」を修了した者は文部科学大臣の登録を受けることができる。(認定日本語教育機関の教員になるための要件でもある。)

○日本語講習について、運用要領では以下のように記載されています。

○ AI相当の日本語能力の試験の合格については、育成就労計画の認定申請時点においてその可否の確認をしますが、**育成就労計画の認定後、入国までの間に外国人がAI相当の日本語能力の試験に合格した場合には**、入国後講習の日本語科目においてAI相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習（AI相当講習）を受講する必要はありません。この場合は、講習時間等の変更が生じるため、**軽微変更届出書**を機構の地方事務所・支所へ提出してください。ただし、入国後講習期間の途中でAI相当の日本語能力の試験に合格した場合は、入国後講習時間を220時間とすることは認められません。

育成就労実施者には、育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、育成就労外国人が**A2相当目標講習**を受講する機会を提供する義務があります。育成就労実施者には、育成就労外国人の希望に応じ、講習を受講させる場合の**講習費用を負担**し、かつ、適切に講習を**受講する環境を整える**ことが求められます。

○ A2相当目標講習の受講時間を労働時間とすることは義務ではなく、**必ずしも就労時間内に行わなければならないものではありません。**

○ 講じなければならない必要な措置について

育成就労実施者は、A2相当目標講習について、受講に係る環境の整備に努め、受講の機会を設けなければなりません。当該機会を意図的に与えなかった場合には育成就労計画に基づく育成就労を行わせていないこととなりますので十分に注意してください。例えば、育成就労の終了時までに必要な措置を講じることなく、単に業務に従事させ、日本語能力の試験の受験機会を与えるのみである場合等については、育成就労計画の認定の取消しの対象となるおそれがあります。

講じなければならない措置の主な例は次のとおりです。

・ **講習に係る事務手続や講習費用等の負担**

例えば講習主体の選定、契約を行い、講習に要する費用を負担する等

・ **講習受講のための環境整備**

例えばオンライン環境が必要な場合、これを適切に用意する等 なお、当然ながら、講習受講を妨害しないことも含みます。

○ 育成就労の**途中で転籍があった場合**

例えば、旧育成就労実施者（転籍元）において30時間の対象講習を終えている場合は、新育成就労実施者（転籍先）において、70時間以上の対象講習を行う必要があります。

○日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの。
日本語の学習・教授・評価を考える際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す(やりとり・発表)」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文(Can do)を示すもの。

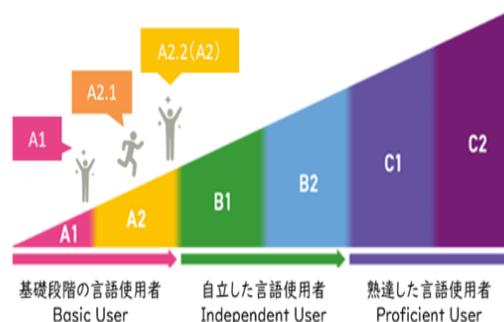
全体的な尺度 (抜粋)		該当する試験レベル	日本語能力試験	JFT-BASIC
国際交流基金 日本語能力試験	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。		
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解ことができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。	N1合格 (142点以上)	
国際交流基金 日本語能力試験	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	N1合格 (141点以下) N2合格 (112点以上)	
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出会うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作成することができる。	N2合格 (111点以下) N3合格 (104点以上)	
国際交流基金 日本語能力試験	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N3合格 (103点以下) N4合格	合格
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N5合格	

○2026年8月からJFT-BasicはA1、A2.1も判定できるようになります。

	A1	A2.1	A2.2(A2)
2026年7月まで	-	-	○
2026年8月以降	○	○	○

A2.2(A2)は、2026年7月までのA2に相当します。A2.1は、A1に到達し、かつA2.2(A2)到達に向けて学習が進展している段階であることを示します。

10点～250点の得点範囲において、145点～174点はA1、175点～199点はA2.1、200点～250点はA2.2(A2)と判定されます。145点未満の場合、判定結果は表示されず、「*」で表示されます。



Copyright © Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization

JFT-Basic SAMPLE 国際交流基金

国際交流基金日本語基礎テスト 判定結果通知書
Japan Foundation Test for Basic Japanese Notification of assessment results

受験者情報
Examinee information

- 顔写真 (Face Photo)
- 受験番号 (Registration Number)
- 氏名 (Name)
- 国籍 (Nationality)
- 生年月日 (Date of Birth)
- 性別 (Sex)

受験情報
Test information

- 受験地 (Test Location)
- 受験日 (Test Date)

総合得点: 155 (Total Score)
得点範囲: 10-250 (Range of Scores)
判定結果: A1 (Assessment Results)
判定基準点: A1: 145, A2.1: 175, A2.2 (A2): 200 (Passing Score)

10 145 175 200 250
A1 A2.1 A2.2 (A2)

セクション毎の正答率:
The percentage of correct answers for each section

- 文字と語彙 (Script and Vocabulary): 100%
- 会話と表現 (Conversation and Expression): 90%
- 聴解 (Listening Comprehension): 80%
- 読解 (Reading Comprehension): 70%

○育成就労の体制として省令で定める基準には以下のようなものがあります(施行規則第15条)。

育成就労責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤の役職員で、育成就労指導員、生活相談員その他育成就労に関与する職員を監督し、育成就労の進捗状況を管理するほか、育成就労計画の作成や修得技能や日本語能力の評価、各種届出や報告等を統括管理する者・過去3年以内に育成就労責任者に対する講習を修了した者
育成就労指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の役職員 ・従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有している者 ・過去3年以内に育成就労指導員に対する講習を修了した者
生活相談員	<ul style="list-style-type: none"> ・育成就労外国人の生活の相談に応じ、必要な助言をする常勤の役職員 ・過去3年以内に生活相談員に対する講習を修了した者
事業所の設備	<ul style="list-style-type: none"> ・技能の修得に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。⇒育成就労計画の審査基準で定められている必須業務に関する基準(必須業務以外の業務は除外)
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出その他これに類する措置を講じていること。 ・労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること。 ・過去1年以内に監理支援機関又は育成就労実施者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(定年退職者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、有期契約満了者、自発離職者を除く)。 ・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、その要請に応じ、必要な協力をすることとしていること。 ・育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあつては、監理支援機関において、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。 ⇒事情により航空券等をキャンセルした場合の費用や、再購入に要する費用についても原則として育成就労外国人に負担させることはできません。 ・取次送出機関又は外国の準備機関から、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ていないこと等。

○ 育成就労制度では、育成就労責任者と同様に、育成就労指導員と生活相談員についても、過去3年以内の養成講習の受講が義務とされました。当分の間は、技能実習制度の養成講習により代替することができる。
○ 育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員は、各々に求められる要件を備えた上で兼務することが可能

《生活相談員の選任》

- 生活相談員は、育成就労外国人の生活面に関する相談対応を行います。育成就労外国人の送出国では違法行為とはならないが、我が国では犯罪等になり得る事項、犯罪行為にはならずともモラルやマナーの観点から我が国での生活において留意すべき事項について助言を行うなどして、様々な問題の発生を未然に防止することが求められます。
- 例えば、以下の事柄等について、日頃から育成就労外国人からの相談に対応したり、確実に周知・注意喚起したりすることが考えられます。なお、生活相談員が全ての相談対応等を自ら行わなければならないものではなく、補助者を付けて行うことも可能です。
 - ・職場の人間関係に関する悩み事に対応を行うこと。 ・ゴミ出し等の地域のルールや役所の手続の方法を周知すること。
 - ・運転免許等の自動車運転に関するルールや、地域によっては自転車の乗車の際にはヘルメットの着用が義務化されていることなどを説明し、交通ルールを遵守し、交通事故の防止に努めるよう注意喚起すること。
 - ・山や川、海などに行く際は転落や水難事故等に留意すること、遊泳禁止区域で泳がないこと、ライフセーバーが監視している海水浴場の利用が望ましいこと、スキー場の滑走禁止区域に立ち入らないこと等を説明し、基本的な事故等の防止に努めるよう注意喚起すること。
 - ・日頃から体調管理に努めるとともに、体調に問題のある場合には早期に病院の受診を心がけるよう促すこと

○育成就労を行わせようとする個人または法人は、育成就労の対象となろうとする外国人ごとに、育成就労の実施に関する計画(育成就労計画)を作成し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣の認定を受けることができる。

計画の種類	<ul style="list-style-type: none">・法第8条第1項の申請(最初の育成就労計画の場合)・法第8条の5第1項の申請(転籍の場合)※・法第8条の6第1項の申請(育成就労計画の認定取消しや育成就労の在留資格を有する者でなくなった後に再度の育成就労を開始する場合)※ ※通常の育成就労計画の記載事項に加え、直近の育成就労実施者の名称や期間、育成就労期間の合計などを記載。	通常:育成就労開始予定日の6か月前から4か月前までに申請(パブコメ)育成就労計画認定手数料:1件6,100円(口座振込)
認定の基準	<ol style="list-style-type: none">①従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること。②従事させる業務や業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、主務省令で定める基準に適合していること。③育成就労の期間が3年以内であること。(3年を6か月以上下回る育成就労計画は、適正な育成を行えるものと認められず、認定を受けられない可能性がある)④育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び日本語の能力の評価を主務省令で定める時期・方法で行うこと。⑤育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。⑥育成就労を行わせる事業所ごとに、育成就労の実施に関する責任者が選任されていること。⑦単独型育成就労の場合は、監査の体制が主務省令で定める基準に適合していること。⑧監理型育成就労の場合は、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること。⑨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その他の待遇が主務省令で定める基準に適合していること。⑩申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。⑪外国の送出国からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、外国人が送出国に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正なものとして主務省令で定める基準に適合していること。	育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができない場合は、「4年以内」まで延長できる場合がある。

《時間外労働について》

- ・育成就労外国人に時間外労働を行わせる必要がある場合には、労働関係法令を遵守して行わせることはもとより、時間外労働の時間帯においても育成就労外国人への指導が可能な体制が構築されていることが必要になります。
- ・時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む。)、複数月平均80時間(休日労働含む。)とされています。育成就労外国人も対象となることに注意してください。
⇒36協定で定める月及び年の時間外労働等の時間数の上限(特別条項適用時)を超える時間外労働等を行わせることは認められず、上限時間超過は外国人育成就労機構への届出が必要となる。

育成就労計画の基準②

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

育成就労計画の内容

- ・従事させる業務において要する技能が**業務区分**に属するものであること。
- ・同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
- ・**必須業務**に従事させる時間が業務時間全体の**3分の1以上**であること
(技能を要しないが日本人等が通常付随的に従事する業務＝**関連業務**にも付随的に従事可)。
- ・安全衛生に係る業務に従事させる時間が業務時間全体の10分の1以上であること。
- ・実施者が、従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る**分野別協議会**に加入していること。



認定の主な欠格事由

- ①拘禁刑以上の刑に処せられた日から起算して5年を経過しない者
- ②育成就労法・入管法・労働関係法等の規定により、罰金刑に処せられた日から起算して5年を経過しない者
- ③暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律の規定または刑法により罰金の刑に処せられた日から起算して5年を経過しない者
- ④健康保険法、船員保険法、労働者災害補償保険法、厚生年金保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律又は雇用保険法の規定により、罰金の刑に処せられた日から起算して5年を経過しない者
- ⑤心身の故障により育成就労実施者としての責務を果たすことができない者として主務省令で定めるもの
- ⑥破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
- ⑦育成就労認定を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
- ⑧育成就労認定を取り消された者が法人である場合において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員であった者で、当該取消しの日から起算して5年を経過しないもの
- ⑨出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して5年を経過しない者
- ⑩暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者
- ⑪営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの⑫法人であって、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるもの
- ⑬暴力団員等がその事業活動を支配する者

その他

- ・育成就労計画は3年分を認定申請することができる。
- ・育成就労の在留期間は**2年**を超えない範囲で法務大臣が個々の外国人について指定する。
- ・転籍を制限する期間をあらかじめ記載する(分野別運用方針で定める期間・分野別運用方針と異なる期間等)

育成就労外国人(本人)の要件

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

○育成就労計画の認定基準のなかで、本人の要件として記載のあるものは以下のとおりです(施行規則第13条・法第6条)。

育成就労外国人の責務	育成就労外国人は、育成就労に専念することにより、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の修得に努めなければならない。
育成就労外国人の要件	<p>① 18歳以上であること。(育成就労の開始予定日時点)</p> <p>② 健康状態が良好であること。(育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内に、医師の診断を受け健康状態が良好であることを証明する資料)</p> <p>③ 素行が善良であること。(母国及び母国外で一定の犯罪歴等がない者であること)</p> <p>④ 退去強制の円滑な執行に協力する外国政府が発行した旅券を所持していること。</p> <p>⑤ 特定技能の在留資格で在留していた期間がある者は、その期間に従事していた業務内容に照らして、育成就労の適正な実施の観点から育成就労の対象となることが相当と認められる者であること。</p> <p>⑥ 単独型育成就労の場合は、育成就労実施者になろうとする者の外国にある事業所において継続して1年以上業務に従事している常勤の職員であり、かつ、その事業所から転勤または出向する者であること。</p> <p>⑦ 監理型育成就労の場合は、次のいずれかに該当すること。</p> <p>(1) 国籍または住所を有する国や地域の公的機関(政府機関・地方政府機関等)から推薦を受けて育成就労の対象となろうとする外国人であること。</p> <p>(2) 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を雇用する場合は、その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。</p>
待遇の要件など	<ul style="list-style-type: none">・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。・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。・育成就労外国人と雇用契約を締結する際に、申請者又は監理支援機関が、労働条件等の待遇の説明を対面又はオンラインで行うこと。・申請者又は監理支援機関が、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。・育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。

≪育成就労制度Q&A≫Q53 過去に「特定技能」の在留資格で在留していましたが、育成就労を行うことはできますか？

A 育成就労外国人になろうとする者が、従前、「特定技能」の在留資格をもって在留していた場合、以下に該当する場合は原則として育成就労の対象となることが相当と認められません。

- ・育成就労を行わせようとする業務区分と同一の業務区分において、特定技能外国人として就労した経験を有する場合
- ・既に「特定技能1号」の在留資格をもって通算5年在留している場合

〈規則第13条第2項第6号ロ(3)・第13条第2項第6号ハ(4)〉(雇用契約内容等の育成就労外国人等への直接説明義務)

○ この規定は、育成就労外国人になろうとする者との雇用契約を締結するに当たり、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労外国人になろうとする者に対して、締結しようとする雇用契約に係る業務内容、労働条件その他の雇用契約の内容

- ・ 入国後講習期間における待遇
- ・ 本人意向の転籍を制限する期間(第3節第2(3)ア参照)
- ・ 育成就労外国人の日本滞在時におけるその他の待遇 について、直接説明することを求めているものです。

○ その方法は、育成就労外国人になろうとする者の理解に資するような方法でなくてはならず、

- ・ 直接会って対面により説明すること
- ・ テレビ電話装置等を利用してオンラインにより、リアルタイムで説明すること のいずれかによる必要があります。

※ 例えば、「録画したものを提供して視聴させる方法」や「テレビ電話装置等を利用せずに電話のみで説明する方法」は認められません。

○ 説明に際しては、

育成就労外国人等の言語に対応する雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)等を提示し、育成就労外国人になろうとする者の母国語で読み聞かせ等した上で確実にその内容を説明してください。

特に、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、例えば、控除される税金・社会保険料や、食費・居住費等を徴収する場合にはその金額や目的、内容等、特に手取り支給額について、雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)の該当箇所を示しながら丁寧に説明してください。

また、**宿泊施設については、宿泊施設の写真を用いた説明や、宿泊施設の周辺環境の説明をするなどして、育成就労外国人になろうとする者が十分に理解できるように説明してください。**

雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)は、育成就労外国人の母国語が併記され、育成就労外国人が内容を十分に理解した上で署名していることが求められます。

○ あわせて、育成就労外国人になろうとする者は、本邦に入国後に従事することとなる就労内容を事前に把握しておく必要があることから、例えば、実際に従事することとなる業務を行っている様子を撮影した動画を視聴させるなど、予定される育成就労における業務の内容や修得等しようとする技能等の内容を説明してください。

○ これらの説明を行った担当者の氏名や説明の日時、状況等は文書にして保管することが必要です。

○外国の送出機関について定められている基準は以下のとおりです(施行規則第20条・第21条)。

送出機関の主な要件

- ・所在する国又は地域の公的機関から監理型育成就労の申込みを適切に日本の監理支援機関に取り次ぐことができるものとして推薦を受けていること。
- ・取り次ぐ外国人について素行が善良であることを確認していること。
- ・外国人及び監理支援機関から徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法で公表するとともに、費用について外国人及び監理支援機関に対して明示し、十分に理解させること。
- ・育成就労を終了した者による修得した技能の国内外における活用状況等について機構等が行う調査に協力し、機構等から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要請に応じること。
- ・送出機関又はその役員が拘禁刑以上の刑に処せられた日から5年を経過しない者でないこと。
- ・送出機関又はその役員が過去5年以内に次の行為をしていないこと。
(育成就労に関連する保証金・財産管理・契約不履行の違約金を定める契約等、人権侵害行為など)
- ・育成就労実施者や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て金銭、物品その他の財産上の利益の供与もしくは供応接待をし、又は社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の申込み若しくは約束をする行為をしていないこと。

外国人が支払う費用の要件

- ・外国人が送出機関に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正(=育成就労計画に記載された報酬の月額 \times 2倍を超えない)であること。

- 二国間取決めを作成していない国の送出機関から育成就労外国人を受け入れることはできません。また、受け入れる際に取次ぎを行う送出機関は、二国間取決めに基づき作成される認定送出機関リストに掲載された送出機関である必要がある。
- 監理支援機関の許可の施行日前申請の時点で二国間取決めが作成されていない国の場合は、機構ホームページの暫定送出機関リストに掲載された機関を、取次ぎを受ける送出機関として申請を行うことが可能です。ただし、前述のとおり取次ぎを行う送出機関は認定送出機関リストに掲載された送出機関である必要があることから、暫定送出機関リストに掲載されていたとしても、認定送出機関リストに掲載されていない機関については取次ぎを受ける送出機関としては認められません。この場合、改めて他の送出機関を探すことが必要となる。
- 送出機関リストが掲載されていない国・地域からの受入れはできません。送出機関リストが掲載されるまで待つか、送出機関リストが掲載されている国・地域からの受入れを検討する。
- 監理支援機関許可申請を施行期日前に申請した場合の送出し機関の追加については、令和8年12月28日までに監理支援機関許可申請書記載事項の変更申出書(機構様式)と添付資料を提出する必要があります。本期限経過後は、許可後(令和9年4月1日以降)に送出し機関の追加手続きを行う必要があります。

○外国人が送出国に支払う費用の金額について、運用要領では以下のように記載されています。

- ・この規定は、送出国による育成就労外国人からの不当に高額な費用の徴収を防止した上で、送出しに要した費用が法定された上限を超える場合には、**超過分を受入れ側が負担**することにより、本邦に入国しようとする育成就労外国人の経済的負担を軽減するとともに、当該費用の適正化に資することを目的としています。
- ・この規定にかかわらず、育成就労外国人が送出国に支払う費用は、**最小限に抑えることが望まれます**。
- ・費用の確認に当たっては、送出国が育成就労外国人に発行した**領収書等を確認する**などして、当該費用が育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分を超過していないことを確実に確認してください。

・この規定による規制の対象となる費用の範囲については、**その費目を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出国に支払った一切の費用が対象**となります。

例: 送出手数料・職業紹介費、医療費・保険費、健康診断費用、技能・資格検定費、職業訓練・研修・日本語講習費、旅費・宿泊費(国内移動費)、
渡航費、旅券・査証申請費用、一般管理費

・育成就労外国人が送出国に直接支払っていない費用でも、送出国と実質的に一体となって活動する機関への支払いなど、送出国への支払いと同視できる費用はこの規定による規制の対象となります。

例: 送出国からの委託や送出国との連携により実施される教育機関における育成就労外国人の職業訓練・研修

・講習のための費用として、当該育成就労外国人が教育機関に支払った費用

・送出国からの委託や送出国との連携により実施される仲介人による人材募集に係る費用として、育成就労外国人が仲介人に支払った費用

・外国通貨で支払われた費用の円換算は、各年度における**財務省支出官レート**(一覧表を機構ホームページに掲載予定)に基づき行ってください。

BEFORE

やむを得ない事情がある場合や
3号移行時のみ転籍可

AFTER

要件を満たせば本人希望による転籍可

○技能実習では受入れ企業の倒産などのやむを得ない事情がある場合や、2号から3号へ移行するタイミング以外では実習実施者の変更ができませんでしたが、育成就労では以下の要件を満たせば**本人希望による転籍**が可能です。

本人希望による転籍の要件(育成就労法第9条の2)

- ①新たな育成就労計画が通常計画認定の要件を満たしていること。
- ②育成就労の期間が**通算3年以内**であること。
- ③従事させる業務において要する**技能**及び**育成就労産業分野**が以前の育成就労計画に定めていたものと**同一**であること。
- ④次の(1)～(3)に適合すること(次頁へ。やむを得ない事情があると認められる場合を除く)。

※新制度施行後に経過措置で技能実習を行う技能実習生や、育成就労を4年目に延長した外国人には適用されません。

(1)転籍の**制限期間**

(2)技能や日本語能力の修得状況など**転籍者の要件**

(3)受入れ実績や費用負担など**転籍先の要件**

《育成就労制度Q&A一部省略》

Q40 育成就労外国人は、どのような要件を満たせば受入れ機関(育成就労実施者)の変更、いわゆる転籍ができますか？

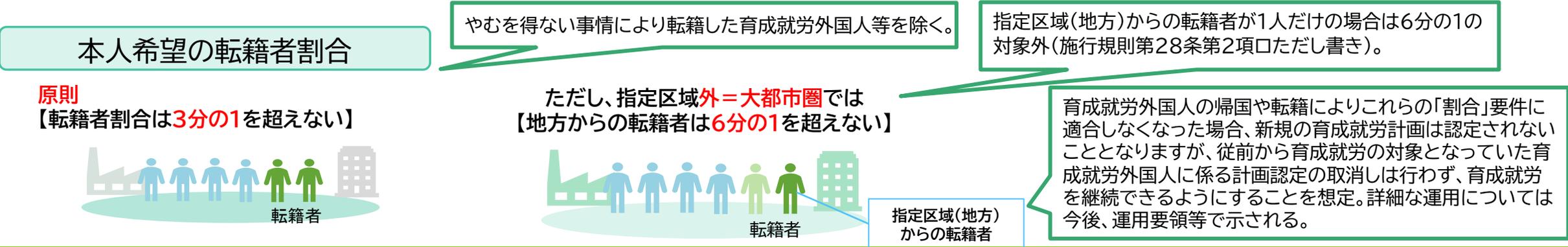
A 育成就労制度においては、技能実習制度から引き続き、暴力やパワーハラスメントなどの人権侵害を受けた場合等、やむを得ない事情がある場合の転籍を認めるほか、新たに、一定の要件の下、本人の意向による転籍も認めることとしています。

転籍先については、いずれの場合でも、転籍は同一の業務区分内に限られます。

育成就労における転籍②

<p>(1) 転籍制限期間</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・転籍前の企業で育成就労を行っていた期間が原則1年を超えていること。 ・ただし、次の分野ではこの期間を2年とする(個別の育成就労計画で1年とすることも可): 介護、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、飲食料品製造業、外食業、資源循環 <p>さらに、上記分野で1年を超える制限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年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他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。</p>
<p>(2) 転籍者要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の水準の技能を修得していること⇒技能検定基礎級等 ・一定の水準の日本語能力を有すること⇒A1相当～A2.1(特定技能移行時に必要な水準の範囲内で分野ごとに規定)
<p>(3) 転籍先の要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の計画認定による(転籍でない)育成就労を行っていること。 ・優良基準に合致すること。 ・監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けていないこと等。 ・育成就労外国人の総数のうち転籍者の割合が3分の1を超えないこと。実施者の住所が指定区域外の場合(=大都市圏)は、指定区域(=地方)からの転籍者の割合が6分の1を超えないこと。⇒運用要領4-178参照 ・転籍者の取次ぎ及び育成にかかった初期費用を転籍前の育成就労実施者に支払うこと(次頁)。

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させること

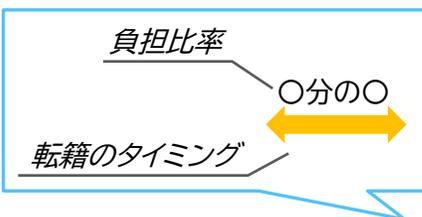


育成就労における転籍③

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

初期費用の支払い

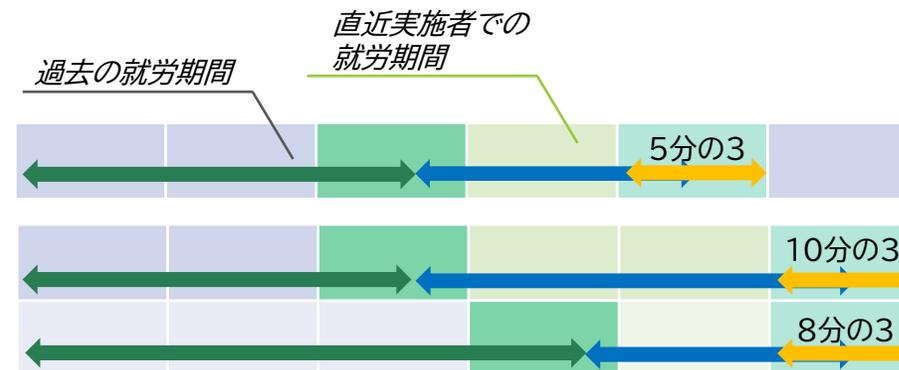
① 初めての 転籍	転籍前の就労期間	比率	
	1年以上1年6月未満	6分の5	
	1年6月以上2年未満	3分の2	
	2年以上2年6月未満	2分の1	
	2年6月以上	4分の1	



途中帰国したのちに改めて育成就労計画の認定申請をする者等については初期費用の支払いを含め、本人希望による転籍の要件は適用されません。

	1年目	2年目	3年目	
転籍制限期間		6分の5		
			3分の2	
				2分の1

② 2回目以降の 転籍	転籍者の育成就労期間の合計から直近実施者での期間を差し引いた期間	転籍者の育成就労期間の合計	比率	
	1年以上1年6月未満	2年以上2年6月未満	5分の3	
		2年6月以上	10分の3	
	1年6月以上2年未満	2年6月以上	8分の3	



按分額の算出方法:

【有形コスト(職業紹介費や入国前後の講習費等の初期費用)+来日渡航費等の一部は実費を勘案して標準額への上乗せ可】

+【無形コスト(算出が困難であるため有形コストと同額とみなす)】 × 上記比率 (千円未満切り捨て)

※初期費用の標準額について、令和4年度の事業報告書を前提とした初期費用として算入すべき金額は約40万円であった。

今後、より直近の事業報告書を勘案して補填額の対象となる金額を算定の上、令和8年以降にパブコメを実施し、告示で定める予定。

出典:JITCO交流大会入管庁講演資料等

育成就労外国人であった者に係る育成就労計画の認定

区分	状況
育成就労計画の認定の取消しがあつた場合等に同一の業務区分で育成就労を行う場合	① 国内に在留する外国人が、育成就労計画の認定を取り消された後も、引き続き同一の業務区分で育成就労の継続を希望する場合
	② 国内に在留する外国人が、「育成就労」の在留資格をもって在留する者でなくなった後、再び同一の業務区分で育成就労を行う場合(例えば「特定活動」の在留資格で在留している者など) ※ 妊娠・出産等により育成就労を中断した後に再開の手続をする場合は除く。
	③ 国外にいる外国人(※)が、従前と同一の業務区分で残りの育成就労の期間を他の育成就労実施者の下で育成就労に従事するとき
帰国した外国人が異なる業務区分で育成就労を行う場合	④ 国外にいる外国人(※)が、従前とは異なる業務区分で3年間新たに育成就労を行うとき

○ 過去に育成就労の対象となつた際に業務とミスマッチがあり育成就労の継続を断念したことや、負傷により育成就労の継続を断念したことなどのやむを得ない事情がある場合において、

- ・ 出国(再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。)し、「育成就労」の在留資格を喪失している
- ・ 過去の育成就労の合計期間(業務区分が同一か否かを問わない全ての期間)が**2年以内**である

ときに限り、従前とは異なる業務区分において3年間育成就労の対象となることができまふ。この場合でも、通常 の法第9条の育成就労計画の認定基準のうち、育成就労計画の期間に関する基準以外の基準を満たすことが必要です。

○この場合の育成就労外国人であった者を受け入れる育成就労実施者は、通常の育成就労計画と同様、入国後講習を行う必要がある。

出国(再入国許可(みなし再入国許可を含む)を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても出国中に再入国許可が失効している場合は含みます)して「育成就労」の在留資格を喪失している場合をいいます。

○ 技能実習生であった者が育成就労を行おうとする場合、基本的に、技能実習を行っていた期間を育成就労の対象となつていた期間として計算して、法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定申請を行うこととなる。

○ 過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が、育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められていない(育成就労で目標とできない)場合は、技能実習を行っていた期間を考慮せずに育成就労を行わせることができ、法第8条第1項に基づく育成就労計画の認定申請を行うことができる。

○なお、従来のおりやむを得ない事情による転籍も認められます。

ア 育成就労実施者から暴行、暴言、各種ハラスメント等の人権侵害行為を受けたと認められる場合

イ 育成就労実施者から雇用関係を打ち切られたと認められる場合等

ウ 育成就労実施者と育成就労外国人との間で雇用契約を合意解除したと認められる場合

エ 育成就労実施者が重大悪質な法令違反行為を行ったと認められる場合

オ 育成就労実施者が重大悪質な契約違反行為を行ったと認められる場合

カ 育成就労外国人が雇用契約締結時に雇用契約書及び雇用条件書等を交付されていない場合、又は雇用条件や待遇について育成就労外国人の母国語で説明を受けていない場合

キ その他育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から育成就労を継続することが相当でない事情が認められる場合

胸ぐらを掴む等の暴行／「国に帰れ」と帰国を迫る、「バカ」、「使えない」などと言って名誉を毀損・侮辱する、差別的な言動をする、母国語を話したら罰金を取るに注意する、土下座や丸刈りを強要する等のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等

経営上・事業上の都合(倒産、廃業、事業縮小など)を理由とした整理解雇(雇い止め)等

育成就労実施者の役職員と育成就労外国人との間でトラブルが発生するなどして信頼関係の修復が困難となり、互いの合意の上で雇用契約を解除する場合等

認定を受けた育成就労計画と育成就労に齟齬がある場合、賃金不払いが生じた場合、二重契約を結んだ場合、育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、育成就労法令・出入国関係法令・労働基準関係法令に違反した場合

雇用条件書や重要事項説明書に記載された雇用条件のとおり、賃金(※)を払わなかったり正当な理由なく年次有給休暇を取得させなかったりすること、食費等の過剰徴収を行うこと等

育成就労実施場所で取り扱う原材料に対するアレルギーや疾病を発症し、育成就労継続が困難になった場合や日常生活に支障をきたすようになった場合等

○ 解雇が法的に無効な場合にも、形式的に解雇を通知されていることをもって、やむを得ない事情に該当します。
なお、そのような場合には、育成就労実施者が正当な理由なく一方的に育成就労を打ち切ったとして、別途育成就労計画の認定の取消事由に該当する可能性がある。
○ 育成就労実施者が育成就労外国人に対して、退職に合意する旨の書面へのサインを強要した場合など、合意解除が無効(取り消し得る)と認められる場合にも、形式的に解除の意思が合致していることをもって、やむを得ない事情に該当します。
なお、そのような場合には、育成就労実施者が正当な理由なく一方的に育成就労を打ち切ったとして、別途育成就労計画の認定の取消事由に該当する可能性がある。

《育成就労制度Q&A》

Q43 分野別運用方針において1年を超える転籍制限期間を設定している分野において、受入れ機関(育成就労実施者)が自主的に転籍制限期間を短くすることはできますか？

A 分野別運用方針で1年を超える転籍制限期間を定められた分野にあつては、育成就労実施者の判断でその期間を1年とすることが可能です。

なお、転籍制限期間が1年を超える場合は、分野別運用方針において定める育成就労外国人の待遇の向上措置を講ずる必要があります。

Q44 同じ業務区分内で転籍する場合に、同じ業務区分内であれば、異なる主たる技能に変更することはできますか？

A 効率的・効果的な人材育成の観点からも、転籍の前後で主たる技能を変更することは好ましくないものの、変更することは可能です。

監理支援機関の主な要件①

出典:育成就労法施行規則を参考にJITCO作成

- 育成就労における監理支援機関となるためには主務大臣による許可が必要です。許可の期間は3年間(更新時に以前の許可期間内で改善命令や事業停止命令を受けていなければ5年間)です(育成就労法第31条・施行規則第58条)。
- 令和8年4月15日から外国人技能実習機構本部審査課分室にて、施行日前申請の受け付けが開始されます。(原則として許可証は令和9年4月以降に郵送予定)施行日(令和9年4月1日)から監理支援事業を行うことを希望する場合は、令和8年9月30日までに申請を行うよう案内されています。

監理支援機関の要件

介護、自動車整備、物流倉庫、漁業のいずれかの育成就労産業分野を取り扱う監理支援機関には、上乘せ基準が設定

- ・営利を目的としない法人であること。
(商工会議所、商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人等)
 - ・育成就労外国人からの相談に応じ、当該育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。
 - ・育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していること。
 - ・債務超過の状態にないこと。
- ※育成就労実施者に監理支援を行おうとする監理支援機関が取り扱うことができる育成就労産業分野及び業務区分の範囲内であることが必要

緊急時においても育成就労外国人の保護等を迅速かつ確実に行えるよう、監理支援機関の事業所と育成就労実施場所の距離が、迅速に対応できる位置関係にあることが必要です。その目安として、監理支援機関の役職員が監理支援機関の事業所から育成就労実施者の事業所や育成就労外国人の居住地まで赴き、保護等の必要な対応を行った上で帰所するといった一連の対応が、通常の業務時間内で可能な位置関係にあることが求められます。

主な欠格事由

- ・一定の前科がないこと。
- ・5年以内に監理支援機関の許可取消しを受けていないこと。
- ・5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正等をしていないこと。

育成就労実施者数

監理支援を行う育成就労実施者の数が2以上であること(監理支援機関許可申請時点では見込み可。施行規則第45条)。

監理支援責任者

- ・事業所ごとに、監理支援機関の常勤の役職員の中から、当該事業所に所属する者で監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有するものを選任しなければならない。
- ・監理支援責任者は、過去3年以内に講習を修了した者でなければならない。

育成就労計画作成指導者

(監理支援責任者との兼務は、両方の業務を適正に実施できるのならば兼任可)

- ・監理支援機関の役職員(常勤・非常勤は問わないが雇用契約が必要)のうち、「取扱職種(育成就労外国人に育成就労を行わせる業務区分をいう。)について5年以上の実務経験を有する者」又は「直近過去3年以内に技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成指導経験を有する者」
- ※「5年以上の実務経験」として求められる範囲について、主たる技能の単位まで一致する経験を求められるわけではなく、業務区分単位で一致する経験であれば技能の単位で異なる経験であったとしても認められる

役職員の要件

(施行規則
第45条・
68条)

・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。

① 2人以上

② 当該役職員1人あたりの
〔 育成就労実施者の数が8者未満であること
育成就労外国人の数が40人未満であること

・監理支援を受ける育成就労実施者の役職員等、監理支援を受ける育成就労実施者と密接な関係(次頁)を有する者は個人情報管理、入国後講習の実施以外の業務に関与してはならない。

※監理支援の実務に従事する役員又は職員の数、許可申請の時点で条件を満たしている必要がある。(施行日前申請においても同様)

実施者8者未満



実務従事者一人あたり



外国人40人未満



「監理支援の実務に従事する」役職員は、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用契約の成立のあつせん、育成就労実施者への監査・訪問指導に従事する者のほか、入国後講習に係る事務に従事する者や相談対応に従事する者も含まれます。監理支援以外の業務と兼務して従事することも認められます。例えば、監理支援の実務に従事しつつ、総務や経理に係る事務に従事している者も「実務に従事する者」として計算することが可能です。ただし、専ら総務や経理に係る事務に従事している者は、「監理支援の実務に従事する」者とはいえません。

常勤とは、継続的に雇用されている職員としています(いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務する雇用形態(日給、月給などの給与形態は問いません。)の職員であれば含みます)。例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合は、常勤の職員として扱って差し支えありません。

① 所定労働日数が週5日以上及び年間217日以上であつて、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。

② 雇用保険の被保険者であつて、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。

なお、外国にある事業所に所属する職員等は、常勤の職員に含めることはできません。

また、法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等の代表者は、原則として、法人の役員であり、職員として取り扱うことはできませんが、法人から労働の対価として報酬を受けている場合であつて、法人に使用される者(例:取締役部長)については、役員が職員も兼ねるものとして、上記の①又は②のいずれかに該当する場合には、常勤の職員に含めて差し支えありません。

常勤性を確認する資料:①社会保険の加入を証明する書類 および② 賃金台帳の写し及び出勤簿等の写し

監理支援機関の主な要件③

○育成就労実施者と密接な関係を有する役職員とは、以下の者をいいます(施行規則第68条)。

- ア 監理支援を受ける監理型育成就労実施者、その役職員または過去5年以内にこれらの者であったもの
- イ アに規定する者の配偶者または二親等以内の親族
- ウ 社会生活において密接な関係を有する者であって、監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの

【密接な関係を有する役職員が関与できない主な業務の例】
育成就労職業紹介、受入れ準備、育成就労計画の作成指導、監査を行い当該監査に係る報告書を作成すること、労働関係法令に違反しないようにするための指導、違反しているときの是正のための指示、行政機関との連絡調整

○育成就労制度では外部監査人の設置が監理支援機関の許可要件となりました(法第25条、施行規則第47条)。

外部監査人の要件	<ul style="list-style-type: none">① 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員等でないこと。② 外部監査を行う監理支援機関の役職員等(過去5年以内にこれらの者であった者※)でないこと。③ 過去3年以内に指定の講習を修了した者であること。④ 弁護士/弁護士法人、社会保険労務士/社会保険労務士法人または行政書士/行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者であること。⑤ 外部監査人の氏名を機構がHPに公表することに同意していること。	※施行日前に監理団体の非常勤の指定外部役員であった者については適用しない(施行規則附則第5条)。
外部監査人の業務	<ul style="list-style-type: none">① 監理支援機関の各事業所(監理支援事業を行う事業所)につき3月に1回以上の頻度で確認。② 監理支援機関が育成就労実施者に対して行う監査に1年に1回以上同行することにより確認し、その結果を記載した書類を監理支援機関に提出。	その他→① 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者 ② 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって相当の実績がある者

【経過措置(施行規則附則第2条)】

・改正法の施行日前に、育成就労計画の認定を受けようとする者は、経過措置として、(技能実習法に基づく)監理団体が育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんを業として行うことができることとする。

業務の実施に関する基準

① 監査・臨時監査

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事項について、監理支援責任者の指揮の下に、育成就労実施者に対し3月に1回以上の頻度で監査を適切に行うこと。

② 訪問指導

育成就労外国人の育成就労の期間が1年を超えるまでは、育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているかについて、監理支援責任者の指揮の下に、1月に1回以上の頻度で、実地による確認等及び育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと。

③ 取次送出機関又は外国の準備機関に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の要求をし、又はその申込みの承諾をしていないこと(これらを実際に受けることは育成就労法第28条第1項により禁止)。

④ 帰国旅費負担

育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあっては、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずること。

⑤ 監理支援機関の業務の運営(監理支援費の徴収を含む。)に係る規程及び徴収する監理支援費の内訳をHPに公表すること。

⑥ 監理支援機関の代表者の氏名を機構がHPに公表することに同意していること。

技能実習計画の作成指導について:

・修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有すると認められる育成就労計画作成指導者は、監理支援機関の役職員(常勤・非常勤は問わない。)であって、「取扱職種について5年以上の実務経験を有する者」又は「直近過去3年以内に技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成指導経験を有する者」である必要があります。

・「5年以上の実務経験」として求められる範囲について、主たる技能の単位まで一致する経験を求められるわけではなく、業務区分単位で一致する経験であれば技能の単位で異なる経験であったとしても認められることとなります。

・「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。

・監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する者は、当該育成就労実施者が作成する育成就労計画の作成指導をすることはできません。

《在留管理の一層の適正化》

③ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る適正化

i 現状と問題点

- 近年、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の在留者数が増加しているところ、派遣による就労の具体的活動内容の実態が十分に把握できていないことや、認められた活動内容に該当しない業務に従事するなど、受け入れた外国人が資格該当性のない業務に従事する事案への対策が必要となっている。

ii 実施中の施策

- 在留諸申請のうち、活動の実態に疑義がある案件については、審査を担当する地方出入国在留管理局の職員が勤務先に調査に赴くなどの実態調査を行った上で慎重な審査を行い、不適切な就労の防止を図っている。

iii 速やかに実施する施策

- 資格該当性のない業務に従事させている疑いのある受入れ機関や派遣先における活動状況を調査し、審査の厳格な運用を行うとともに許可の在り方を検討する。
- 「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格について、資格該当性のない活動に従事することを防止するなど、適正な在留管理を図る観点から、申請書類の見直しを含めた在留審査等に係る運用の改善に取り組む。

iv 今後の課題

- 外国人の適正な受入れを図るため、「技術・人文知識・国際業務」で受け入れた外国人の活動の実態を踏まえながら、受入れ機関の責任の在り方を含め、受入れ機関において専門的な業務に従事することを確保するための方策を検討する。

在留資格「技術・人文知識・国際業務」と「特定技能」の違いについて



令和8年1月現在

	特定技能1号	特定技能2号	技術・人文知識・国際業務
活動内容	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	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務	<ul style="list-style-type: none"> 自然科学の分野又は人文科学の分野に属する技術又は知識を要する業務 外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務（国際業務）
許可基準（注1） （学歴・職歴、日本語能力等）	<ul style="list-style-type: none"> 技能水準 特定技能1号評価試験合格 等 日本語能力水準 日本語能力試験N4以上合格 等（分野によってはN3以上合格等が必要） 	<ul style="list-style-type: none"> 技能水準 特定技能2号評価試験合格 等 日本語能力水準 日本語能力N3以上合格が必要（漁業及び外食業分野） 	<ul style="list-style-type: none"> 大卒程度又は実務経験10年以上（国際業務に従事する場合は、3年以上）
【想定される主な活動】（注2・注3）			
宿泊業（ホテル・旅館）	フロント、企画・広報、接客、レストランサービス業務	複数の従業員を指導しながら行うフロント、企画・広報、接客、レストランサービス業務	フロント、企画・広報
外食業（飲食店）	飲食物調理、接客、店舗管理	飲食物調理、接客、店舗管理、店舗経営	複数店舗の店舗管理、店舗経営、企画業務
工業製品製造業	製造工程・組立工程の作業	複数の作業員を指導しながら行う製造工程・組立工程の作業、工程管理	設計、プログラミング、技術開発
自動車整備業	自動車の日常点検整備等の基礎的な業務	他の要員への指導を行いながら行う自動車の日常点検整備等の一般的な業務	整備士・整備工の指導監督、自動車整備主任者
建設業	指導者の指示・監督を受けながら行う土木作業等	複数の建設技能者を指導しながら行う土木作業等、工程管理	建築設計、設計監理、建築積算

(注1) 在留資格「特定技能」に係る許可基準は、分野により異なります。詳しくは特定技能運用要領を御確認ください。(https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00201.html)
 (注2) 表内の記載は対比する目的で概略を整理したものであり、申請に際しての具体的な不明点は地方出入国在留管理官署に御相談ください。
 (注3) 特定技能各分野の仕事内容の詳細については、入管庁HPを御確認ください。(特定技能1号: https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/10_00179.html)
 (特定技能2号: https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/10_00180.html)

福利厚生

- 作業着等の購入負担補助
- 自動車免許取得の補助
- 一時帰国の旅費補助
- 個人旅行への金銭補助
- 社内食事会の開催
- 日本語能力試験テキストの購入全額補助 等



住環境

- 1人部屋の提供
- 職場への通勤や買い物に配慮した立地
- ヒアリングによる調理器具等の購入
- Wi-Fi、冷暖房完備 等



待遇・相談者・その他

- リーダー手当
- 定期昇給や賞与
- 業務における資格取得の学習支援、補助金
- 社内相談者の育成と補助
- 地元小学校等における、地域との交流事業
- 自治体と連携した、地域コミュニティ、イベントの情報提供 等

(参考) 養成講習

開催場所	講習名	開催日(3/2受付開始)	開催日(11/2受付開始)
富山県民会館 (富山県富山市新総曲輪4-18)	技能実習責任者講習	2026年5月12日(火)	2027年1月26日(火)
	技能実習指導員講習	2026年5月13日(水)	2027年1月27日(水)
	生活指導員講習	2026年5月14日(木)	2027年1月28日(木)

開催場所	講習名	開催予定日
福井県織協ビル (福井県福井市大手3丁目7-1)	技能実習責任者講習	2026年8月26日(水)
	技能実習指導員講習	2026年8月27日(木)
	生活指導員講習	2026年8月28日(金)

開催場所	講習名	開催日
石川県文教会館 (石川県金沢市尾山町10-5)	技能実習責任者講習	2026年10月14日(水)
	技能実習指導員講習	2026年10月15日(木)
	生活指導員講習	2026年10月16日(金)

- オンラインは、毎月開催(監理責任者講習も実施)
- 愛知県(JITCO名古屋駐在)は、原則毎月開催予定

お申し込みはこちらから→



【ご案内】

監理団体(監理支援機関)傘下企業様が30名以上参加される場合は、原則として、ご希望の時期及び場所で、実習実施者(育成就労実施者)向けの講習が開催可能です。
30名未満の場合は、ご相談ください。

◇運用要領

- 経過措置として、育成就労法施行前に技能実習制度における養成講習を受講した者も監理支援責任者、外部監査人、育成就労責任者、育成就労指導員、生活相談員又は単独型育成就労の監査人に選任することができます。この場合における役職ごとの講習の詳細は以下の表を確認してください。

〈経過措置において育成就労制度の養成講習とみなされる技能実習制度の養成講習〉

育成就労制度で選任する役職	育成就労制度の養成講習とみなされる技能実習制度の養成講習
監理支援責任者	監理責任者等講習
監理型育成就労の外部監査人 単独型育成就労の監査人	監理責任者等講習
育成就労責任者	技能実習責任者講習
育成就労指導員	技能実習指導員講習
生活相談員	生活指導員講習

(参考) 多文化共生とやさしい日本語

○受入れにあたっては、受入れ企業内での事前準備や**多文化への配慮**が必要です。
宗教や慣習について内容を理解し、外国人材の同意を得て柔軟に対応しましょう。

JICAや地方自治体等の共生に関する資料も参考になります。

インドネシアなどに多いイスラム教徒を受け入れるとしたら…？

➡1日5回のお祈りや断食、ハラール食など、日本でどうするか採用前に確認しましょう。

受入れる外国人材の母国や宗教、母国語などについて、学んでみましょう。

日本人従業員に外国人材の受入れについて事前に説明し理解を得ましょう。



○受入れ企業の皆さんで「**やさしい日本語**」を意識しましょう。

JITCOホームページで各国事情について紹介しています。

やさしい日本語とは、文法・言葉のレベルや文章の長さに配慮し、わかりやすくした日本語のことです。1995年の阪神淡路大震災の際、緊急速報や避難指示を理解できずに多くの外国人が被災したことをきっかけに、外国人にも迅速に正しい情報を伝えるための手段として、「やさしい日本語」の取り組みが広まっています。

ポイントは...

はっきりと

ゆっくりと

ていねいに

一文を短く、二重否定は使わない、カタカナ言葉を避ける

書くときは「分かち書き」、ルビを付ける、「ですます」調にする、箇条書きにする



日本語学習の支援の例

- ・仕事や日常生活で使う日本語の勉強会を会社で実施したり、外部講師に依頼して実施
- ・地域で開催されている無料の日本語教室への参加促進(国際交流協会や市民団体など)
- ・日本語教材の費用を負担
- ・日本語資格取得の手当/報酬を支出 など