

# 外国人材の受入れについて 一育成就労制度の運用開始に向けた取組み



育成就労制度ホームページ

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/index\\_00005.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html)

# 基本方針、分野別運用方針及び関係省令について

## 基本方針、分野別運用方針及び関係省令

### 1 基本方針

入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの

### 2 分野別運用方針

入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるもの

### 3 関係法令

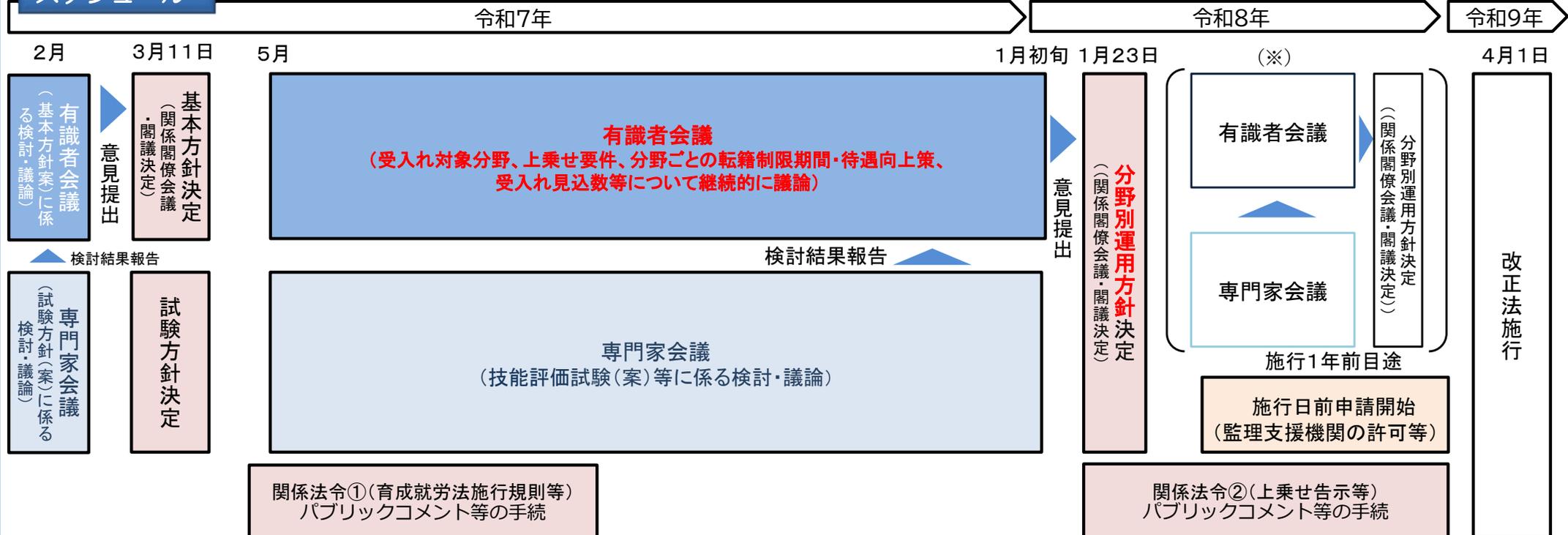
#### ① 育成就労法施行規則等

入管法及び育成就労法からの委任により同法の詳細な内容（育成就労計画の認定基準、監理支援機関の許可基準等）について定めるもの

#### ② 上乗せ告示等

分野の特性に応じて上乗せ要件等を定めようとする特定の分野及び当該上乗せ要件等を定めるもの

## スケジュール



※ 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）。

# 分野別運用方針について

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  
(入管法第2条の4第2項第1号)(育就法第7条の2第2項第1号)(基本方針第23(1))
- 2 人材の不足の状況  
(入管法第2条の4第2項第2号)(育就法第7条の2第2項第4号)(基本方針第23(2)(3))
  - (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  
(入管法第2条の4第2項第4号)(育就法第7条の2第2項第5号)(基本方針第55)
- 4 制度の運用に共通する事項  
(入管法第2条の4第2項第5号)(育就法第7条の2第2項第7号)
  - (1)キャリア形成に関する事項(基本方針第42(1)ア)
  - (2)治安への影響を踏まえて講じる措置(基本方針第57)
  - (3)大都市圏に過度に集中しないための措置(基本方針第55(6)、同第61)

## 第2 特定技能制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項(入管法第2条の4第2項第3号)
  - (1)1号特定技能外国人(基本方針第31)
    - ア 技能水準(基本方針第31(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第31(3))
  - (2)2号特定技能外国人(基本方針第32)
    - ア 技能水準(基本方針第32(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第32(3))
- 2 その他重要事項(入管法第2条の4第2項第5号)
  - (1)業務区分及び特定技能外国人が従事する業務(基本方針第31、2)
  - (2)特定技能外国人の雇用形態(基本方針第21(2))
  - (3)特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第53)

## 第3 育成就労制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項  
(育就法第7条の2第2項第2号、同法第9条第1項第2号)
  - (1)就労を開始するまでに求められる日本語能力水準(基本方針第33(3))
  - (2)育成就労開始後1年経過時まで求められる水準
    - ア 技能水準(基本方針第33(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))
  - (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(基本方針第33(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))
- 2 育成に関する事項(育就法第7条の2第2項第3号)  
主たる技能(基本方針第33(2)、同第42(1))
- 3 本人意向転籍に関する事項  
(育就法第7条の2第2項第6号)(基本方針第42(1)エ)
  - (1)本人意向転籍において求められる水準  
(育就法第9条の2第4号ロ)(基本方針第42(1)エ)
    - ア 技能水準
    - イ 日本語能力水準
  - (2)転籍制限期間(育就法第9条の2第4号イ)(基本方針第42(1)エ)
  - (3)待遇向上策(育就法第9条第9号)(基本方針第42(1)エ)  
※1年を超える転籍制限期間を設定した分野のみ
- 4 その他重要事項(育就法第7条の2第2項第7号)
  - (1)業務区分及び育成就労外国人が従事する業務(基本方針第33)
  - (2)育成就労外国人の雇用形態(育就法第2条第3号ロ)(基本方針第22(3))
  - (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(基本方針第53)

赤字・・・法律  
青字・・・基本方針

## 1 特定産業・育成就労産業分野

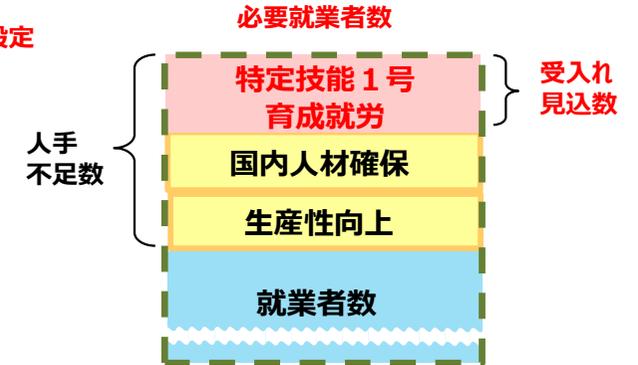
■ : 既存分野			■ : 既存分野のうち新たな業務等を追加する分野			■ : 新たに追加する分野		
介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野				
造船・船用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野				
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野				
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野					

※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

## 2 人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少  
育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

- 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない（基本方針第二3（3））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。
- 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。



**特定技能1号 80万5,700人、育成就労 42万6,200人 計123万1,900人** (令和11年3月末まで)

分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考：特定技能 (R6.3設定)	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能1号	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

# 特定産業分野・育成就労産業分野及び業務区分一覧

所管	分野	業務区分数	業務区分
厚生労働省	介護	1	・介護
	ビルクリーニング	1	・ビルクリーニング
	リネンサプライ	1	・リネンサプライ
経済産業省	工業製品製造業	17	・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 ・プレハブ住宅製品製造 ・家具製造 ・定形・不定形耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・かばん製造
国土交通省	建設	3	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備
	造船・船用工業	3	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器
	自動車整備	2	・自動車整備 ・車体整備
	航空	2	・空港グランドハンドリング ・航空機整備
	宿泊	1	・宿泊
	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
	鉄道	6	・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
	物流倉庫	1	・物流倉庫
農林水産省	農業	2	・耕種農業 ・畜産農業
	漁業	2	・漁業 ・養殖業
	飲食料品製造業	2	・飲食料品製造業 ・水産加工業
	外食業	1	・外食業
	林業	1	・林業
	木材産業	1	・木材産業
環境省	資源循環	1	・廃棄物処分業(中間処理)

※ 1 青字は、令和8年1月23日閣議決定された分野別運用方針において新規追加した分野・業務区分（航空、自動車運送業各分野は特定産業分野のみ）

※ 2 緑字は、令和8年1月23日閣議決定された分野別運用方針において既存の業務区分の中で業務等を追加した業務区分

「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

# 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数の算出方法について

○現行(特定技能)の受入れ見込数が令和6年度から令和10年度までの設定であるため、令和10年度末を基準時点とし、分野ごとに算出。

(A)必要就業者数:産業需要等を踏まえた基準時点の必要就業者数

(B)就業者数:基準時点の就業者数(経過措置中の技能実習生を含む。)

※(F)②イ参照。

(C)人手不足数:  $C = A - B$

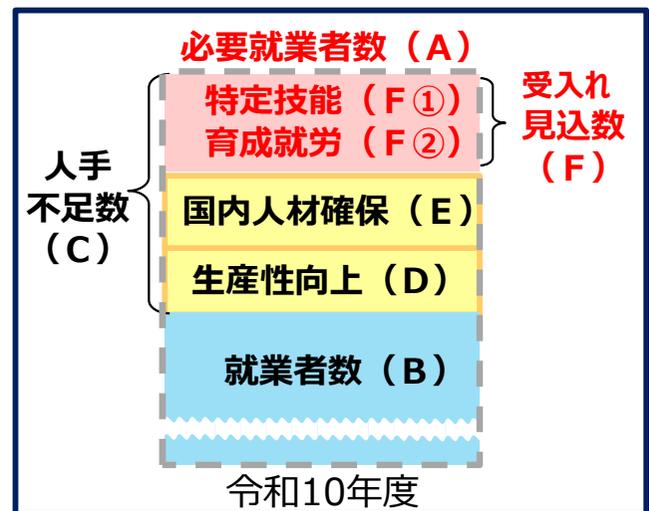
(D)生産性向上:基準時点までの生産性向上の取組による省人化(人材確保相当数)を推計

(E)国内人材確保:基準時点までの高齢者、女性等の就業促進や処遇改善の取組による国内人材確保数を推計

※A、D及びEは、業務区分等の追加のない既存分野では、令和6年3月の受入れ見込数設定時に算出しており、基本的にはその数値となる(当該分野に係る政府計画において目標の変更等がある場合は変更し得る。)

(F)受入れ見込数:生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人手不足が深刻な分野に外国人を受け入れることから、 $F = C - (D + E)$

今次設定においては、特定技能と育成就労それぞれの受入れ見込数で構成



## ①特定技能

ア 既存分野では、令和6年3月に設定した受入れ見込数が基礎

イ 新規分野や業務区分等の追加がある分野(追加に係る部分)では、令和8年度から令和10年度までの3年間の受入れ見込数を算出

## ②育成就労

ア 令和9年度から令和10年度までの2年間の受入れ見込数を算出

イ 技能実習生の受入れがある既存分野では、基本的に、基準時点に推計される技能実習生数は育成就労での受入れに替わると想定(経過措置により技能実習で入国・在留する者は含まない。)

※分野の特性を踏まえ、特定技能・育成就労の構成比を調整する場合あり。

# 分野別運用方針の主要な記載事項②

## 3 人材の基準

(1) 一般的(※)な技能水準、日本語能力水準は次のとおり。

	育成就労の就労開始時	育成就労1年経過時	本人意向による転籍時	育成就労終了時・特定技能1号	特定技能2号
技能水準	—	育成就労評価試験 (初級)	育成就労評価試験 (初級)	特定技能1号評価試験 育成就労評価試験(専門級)	特定技能2号評価試験
日本語能力水準	A1相当以上又は A1に相当する講習の受講	A1相当以上	A2.1相当以上	A2.2相当以上	B1相当以上

※ 分野によっては、より高い日本語能力水準を求める場合もある。

(2) 自動車運送業分野において、特定技能1号のバス・タクシー運転者の業務区分に求められる日本語能力水準は原則としてB1である。

➡ **日本語サポーターの同乗により、イレギュラー事象に適切に対処できることなどの条件を満たす場合、A2.2に引き下げる。**

## 4 制度の運用に関する重要事項

### (1) 転籍

育成就労制度においては、本人意向による転籍が認められているが、転籍制限期間は、1年とすることを旨しつつも、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年までの範囲内で設定することとなっている(基本方針第四2(1)工)。

	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
1年を超える転籍制限 (「—」は転籍制限期間が1年の分野)	2年	—	2年	2年	2年	—		—	—	2年	—	—	2年		—	2年	—	—	2年

### (2) 上乗せ基準

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、分野の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。 ※上乗せ基準については一例(特：特定技能 育：育成就労)

	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
事業者の範囲の限定 (許認可等) ※外国人受入れの際に特に求めるもの	育	特・育	特・育	—	特・育	特・育	特	特・育	—	特・育	特・育	—	—	特	—	育	特・育	特・育	特・育
受入事業実施法人への加入等	—	—	特	—	—	—	—	—	—	—	—	—	特・育	—	—	—	—	—	—
受入れ機関の受入人数上限	特・育	—	特・育	—	—	—	—	—	特・育	—	育	—	—	—	—	—	—	—	—
監理支援機関等の範囲	育	—	—	—	特・育	—	—	—	育	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

# 転籍制限期間の設定について

## 1. 転籍の考慮要素

(転籍制限期間の設定は、1年とすることを旨しつつ、当分の間、(1)から(3)を踏まえて総合的に判断する。)

### (1) 人材育成の必要性

#### <意義>

育成就労制度は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ことを目的としていることから(育成就労法第1条)、転籍による人材育成上の懸念(就労環境の変化により技能習得が遅れるなど)を考慮する必要がある。

#### <1年を超える期間とする具体例>

- ・一人で安全に作業を行える水準の技能を修得するために同一の設備、機器等を扱う同一の受入れ企業の環境下で1年以上継続した育成を行う必要があるため。
- ・1年を超える施工期間を通じて必要な技能を習得することが望ましいため。

### (2) 人材確保の必要性

#### <意義>

育成就労制度は人材育成とともに人材確保を目的としていることから(育成就労法第1条)、本人意向の転籍による人材流出の懸念や地域からの人材流出に伴う育成就労実施者の負担を考慮する必要がある。

#### <1年を超える期間とする具体例>

- ・地方部から都市部への過度な人材流出が懸念され、急激な変化を緩和するため。

### (3) その他

#### <意義>

上記(1)(2)の観点以外にも、育成就労制度を適切に実施する上で必要なものについては、考慮する必要がある。

#### <1年を超える期間とする具体例>

- ・(例えば介護分野において)継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、また、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことの意味は大きい。

#### <特定の分野で失踪者や法令違反が多いことを考慮要素としない理由について>

- 1年を超える転籍制限期間の設定は、各分野がその業務内容等を踏まえて行うものであり、失踪や法令違反が直接の考慮要素となるものではない。
- 失踪や法令違反の課題は制度全体として、主に以下のような対応によって適正化を図る。
  - ・監理支援機関の要件の厳格化
  - ・育成就労外国人が送出機関に支払う費用の上限設定
- なお、育成就労実施者による不適切な行為はやむを得ない事情による転籍で対応可能。

## 2. 待遇向上策

### <意義>

転籍制限に係る待遇向上策を義務づける意義は、転籍制限がなければ他の育成就労実施者への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるにもかかわらず、1年を超える期間の転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるもの。このため、待遇向上策として昇給を行うことが基本となる。

### <昇給率の設定>

各分野の転籍制限に係る昇給率については、待遇向上策の実効性を高めるためにも、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが基本となる。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することが基本となる。（※）

（※）ただし、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、介護職員等处遇改善加算の取得等を要件とする。

## 3. 転籍制限期間の見直しについて

1年を超える転籍制限期間を設定した分野については、運用開始後の運用状況を十分に把握し、それを踏まえて、一定期間後、例えば、施行後3年を目途とする制度の見直しなども念頭に置きながら設定期間の見直し等を検討し、その結果に基づいて、必要な措置を講じることとする。

# 育成就労制度解説動画紹介

- 育成就労制度について、どのような制度であるかを対象者別（外国人、監理支援機関、受入れ企業）に分かりやすく解説しています。



まずはこれから！育成就労制度～外国人向け解説～  
<https://www.youtube.com/watch?v=DZipPImqVkw>



まずはこれから！育成就労制度～監理支援機関向け解説～  
[https://www.youtube.com/watch?v=kiSbh5h\\_dLo](https://www.youtube.com/watch?v=kiSbh5h_dLo)



まずはこれから！育成就労制度～受入れ機関／受入れ企業向け解説～  
<https://www.youtube.com/watch?v=MxqSj0F78no>



育成就労制度ホームページ  
[https://www.moj.go.jp/isa/applications/index\\_00005.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html)