

長崎県・JP-MIRAI共催 外国人材の適正な受入・定着支援セミナー

第1部(1) 育成就労制度について

株式会社ワールドディング

執行役員 池邊 正一郎 (JP-MIRAI アドバイザー)

令和7年(2025年)11月12日(水)

worlding!



ワールドディング概要

会 社 名	株式会社ワールドディング
本 社 所 在 地	東京都新宿区四谷三丁目3-1-3
国 内 研 修 セ ン タ ー	アジア人財キャリアデザインセンター 東京都世田谷区給田4-11-3 アジア人財キャリアデザインセンター柴又 東京都葛飾区柴又7-12-19
国 内 拠 点	愛知県名古屋市中区、大阪府大阪市淀川区
海 外 拠 点	worlding Vietnam Co Ltd. 5F M5 bld., 91 Nguyen Chi Thanh, Lang Ha Ward, Dong Da Dist., Hanoi, Viet Nam
設 立	2013年3月25日
資 本 金	2,000万円
代 表 者	谷口 正俊
社 員 数	298人
事 業 内 容	・ 外国人技能実習生・特定技能外国人受入支援事業 ・ 外国人材 採用代行・有料職業紹介・派遣事業 ・ 外国人技能実習生入国後講習、外国人/日本人向け研修事業 ・ 暮らし支援事業(家具家電レンタル、社宅転貸借・管理代行)
取 引 社 数	541事業者(支援中の外国人数:8,120人(うち技能実習6,412人))
加 入 団 体	・ 一般財団法人外国人材共生支援全国協会(NAGOMi) ・ 東京商工会議所 ・ 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) ・ 公益財団法人ケア・インターナショナル ジャパン(CARE JAPAN) ・ 一般社団法人シルバーサービス振興会(ESPA) ・ ビルクリーニング外国人材受入支援センター(ASCF)(登録会員) ・ 公益社団法人日本メディカル給食協会(賛助会員)

数字は2025年4月1日時点

執行役員(経営企画・サステナビリティ戦略推進担当) 池邊 正一郎

《アドバイザー・委員等実績》

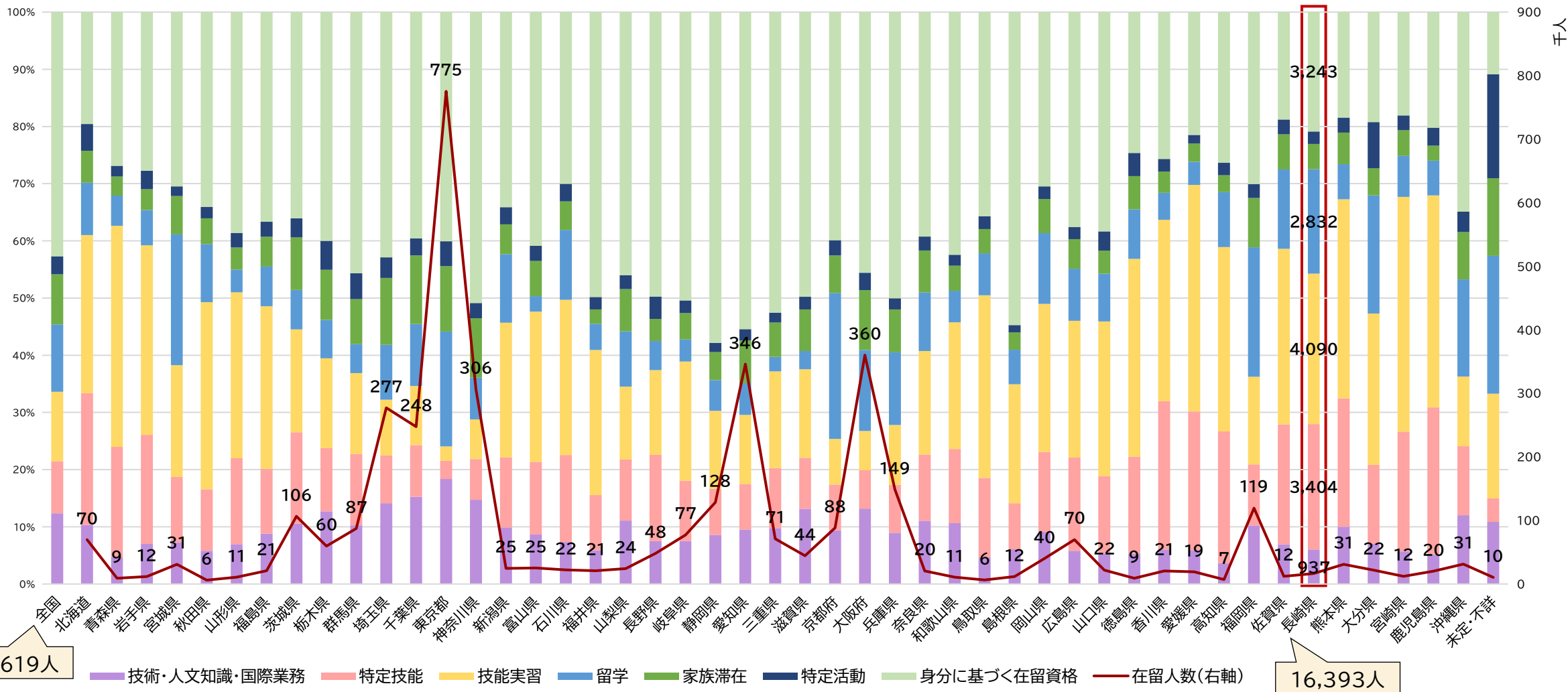
- 令和7年度 特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会) アドバイザー
- 令和7年度 外国人技能実習機構「外国人技能実習生のための雇用環境改善促進事業」企画調整委員
- 令和7年度 愛知県「あいち外国人材受入サポートセンター」伴走型支援コンサルタント
- 令和6年度～現在 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI) アドバイザー
- 令和5～6年度 東京都産業労働局「観光産業外国人材活用支援事業」派遣専門家(コンサルタント)
- 令和4年度～現在 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) 人権教育分科会 共同幹事
- 令和4年度～現在 林野庁「木材産業における外国人材の受入れに関する委託事業検討会」事務局
- 令和4～6年度 名古屋市中小企業外国人材雇用支援事業 派遣専門家(コンサルタント)
- 令和4年度 厚生労働省「外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導(OJT)の実態に関する調査研究事業」検討委員
- 令和4年度 福井県「ふくい雇用創出・定着支援事業」派遣専門家(コンサルタント)
- 令和3年度 東京都外国人材受入総合サポート事業 派遣専門家(コンサルタント)
- 令和2年度～現在 外国人材共生支援全国協会(NAGOMi) 専門アドバイザー
- 平成30年度～現在 公益社団法人日本メディカル給食協会 アドバイザー

《2022～2024年度の登壇実績》

- 日本商工会議所・東京商工会議所
- 東京外国人材採用ナビセンター(外国人材受入総合サポート事業)、東京都観光産業外国人材活用支援事業、東京都特定技能外国人雇用支援事業
- 栃木県・とちぎ外国人材活用促進協議会
- 茨城県外国人材支援センター
- やまなし外国人労働環境適正化推進ネットワーク、やまなし外国人相談支援センター
- ふくい雇用創出・定着支援事業
- 名古屋市中小企業外国人材雇用支援事業
- 滋賀県外国人材受入サポートセンター
- 愛知県外国人介護人材受入セミナー開催事業
- 大阪府外国人留学生等マッチング支援事業 MEET IN OSAKA
- 大阪府外国人材受入加速化支援事業
- 奈良県外国人介護人材受入支援事業
- 福岡市外国人介護人材受入支援事業
- 公益財団法人国際人材協力機構(JITCO)
- HCIJ2024 フード・ケータリングショー、ビルメンヒューマンフェア&クリーンEXPO 2023 等



都道府県別 在留外国人の在留資格構成割合



出入国在留管理庁「令和7年6月末現在における在留外国人数について 公表資料」を基にワールドディングが作成
※内訳に表示させている在留資格は主な在留資格に限定しています。



これまでの外国人受入施策

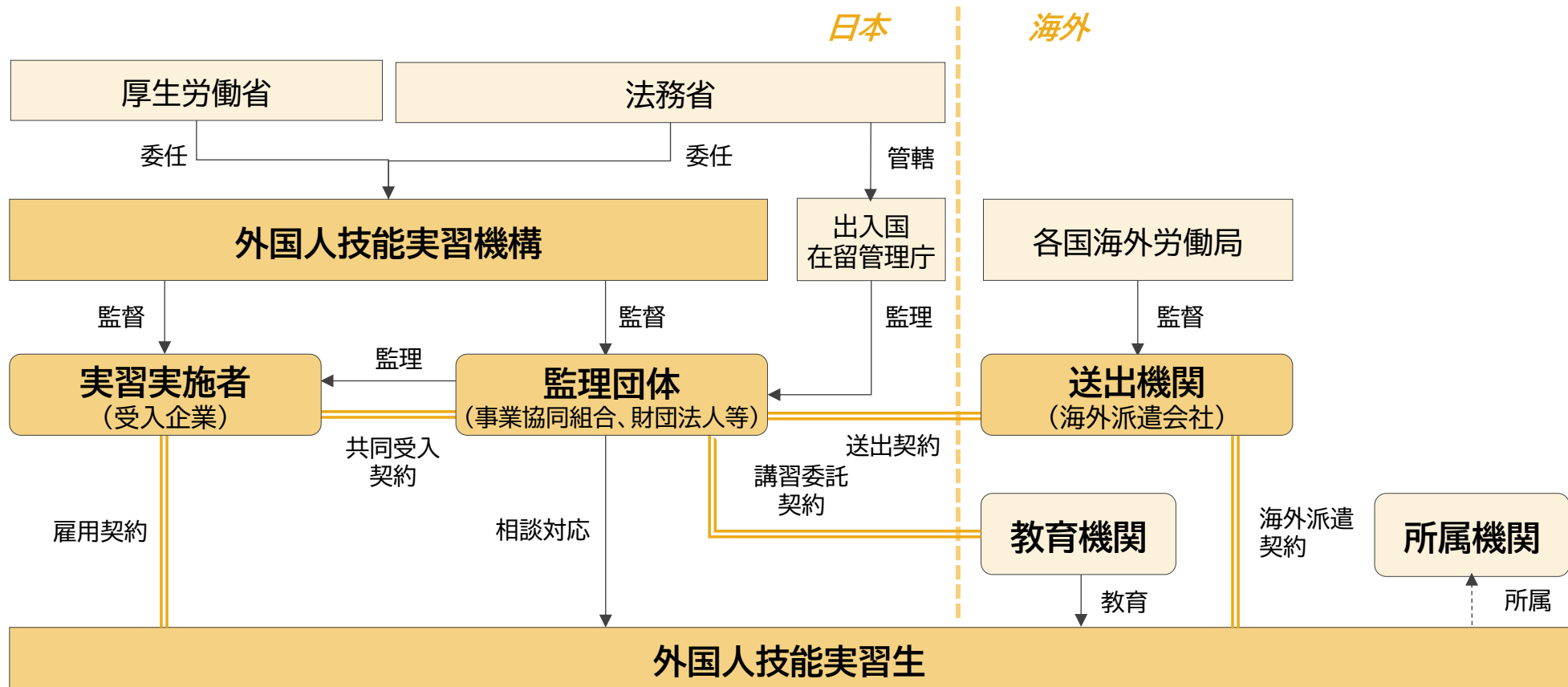
時期	施策の内容
1950年	外務省に入国管理庁設置
1951年	出入国管理令公布
1952年	・外国人登録法公布・施行 ・入国管理庁が法務省内部部局の入国管理局へ移行
1954年	国費留学生受入制度開始
1983年	「21世紀の留学生政策に関する提言(留学生10万人計画)」策定
1990年	入管法改正(在留資格の整理・簡素化、不法就労助長罪新設、日系人入国規制緩和)
1993年	外国人技能実習制度開始(研修1年+特定活動1年)
1997年	技能実習の期間延長(研修1年+特定活動2年)
1998年	永住許可要件緩和
2008年	・留学生30万人計画打出し ・EPA外国人看護師・介護福祉士受入開始(インドネシア2008年～、フィリピン2009年～、ベトナム2014年～)
2010年	在留資格「技能実習」創設(技能実習1号・2号)
2012年	在留カード制度導入(外国人登録と住民票の一本化)
2013年	特定伝統料理海外普及事業外国人受入開始
2015年	・外国人建設・造船就労者受入開始(～2023年3月) ・在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」が一本化 ・在留資格「高度専門職」創設 ・家事支援外国人労働者受入開始
2016年	製造業外国従業員受入開始
2017年	・技能実習法施行(技能実習3号新設) ・在留資格「介護」創設 ・永住許可要件緩和 ・クルー・チャーター・インバウンド 外国専門人材受入開始 ・農業支援外国人労働者受入開始
2018年	・日系四世の更なる受入制度開始 ・本邦高卒者の「家族滞在」からの資格変更要件緩和
2019年	・「特定技能」創設 ・永住許可要件厳格化 ・本邦大卒留学生の就労可能要件拡大(特定活動46号) ・出入国在留管理庁設置
2022年	外国人技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する見直し開始
2023年	日系四世(架け橋人材)受け入れ制度の見直し(定住者への資格変更可、年齢上限の引き上げ、サポーター要件緩和)
2024年	特定技能4分野追加
2027年	育成就労制法・改正入管法施行(予定)

出所：各種資料よりワールドディングが作成。



技能実習制度のスキーム

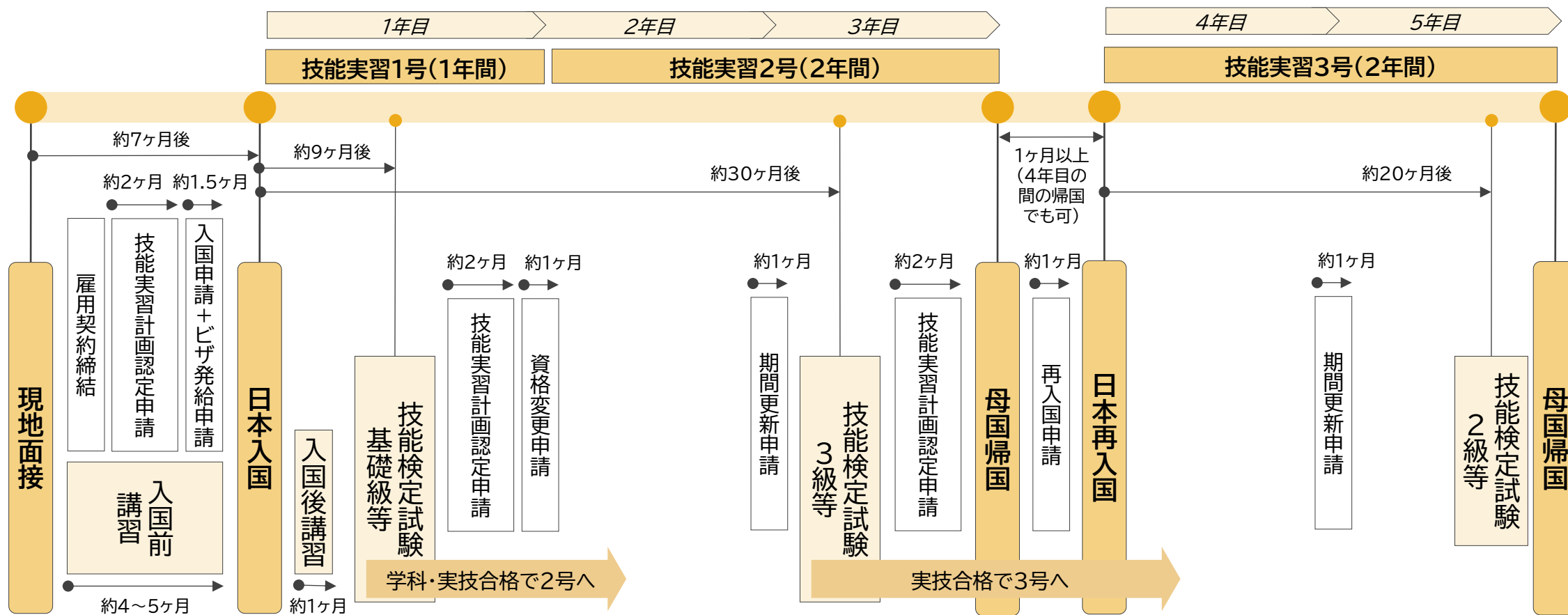
- 外国人技能実習機構が同制度全体を管理し、実習実施者と監理団体、監理団体と送出機関、実習実施者と技能実習生、送出機関と技能実習生がそれぞれ契約を締結して受入れ。
- 監理団体と送出機関が仲介する団体管理型での受入れが全体の98%を占める。



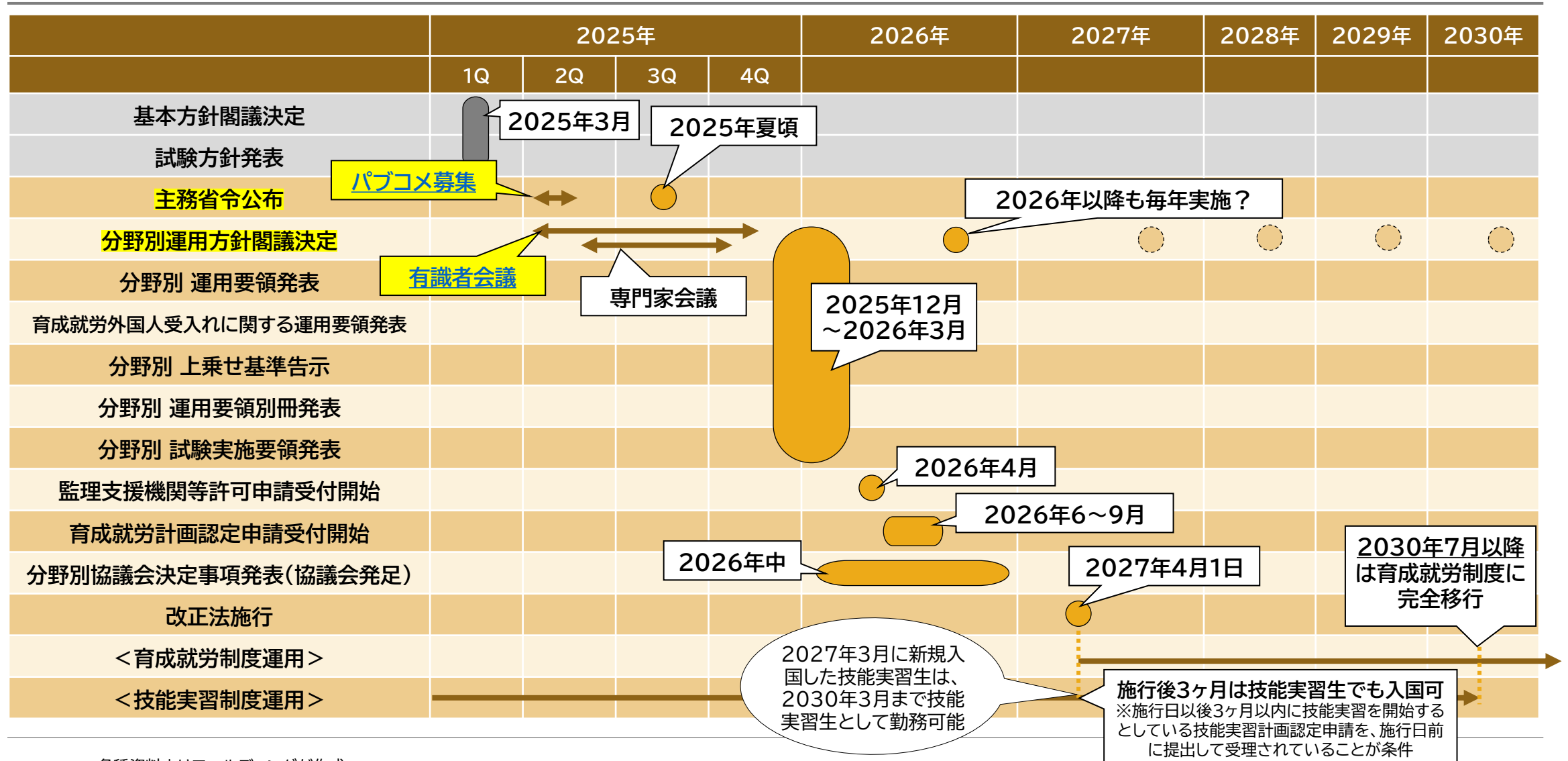


技能実習制度の流れ

- 法務省・厚労省が管轄し、日本に3年間/5年間、技能実習生として受入れることにより、技能・技術・知識を開発途上国へ移転するための育成・社会貢献制度。
- 入国前講習(任意)・入国後講習に加えて、雇用期間中も技能検定試験等への受検・合格等が必要。



育成就労制度開始までのスケジュール(予想含む)



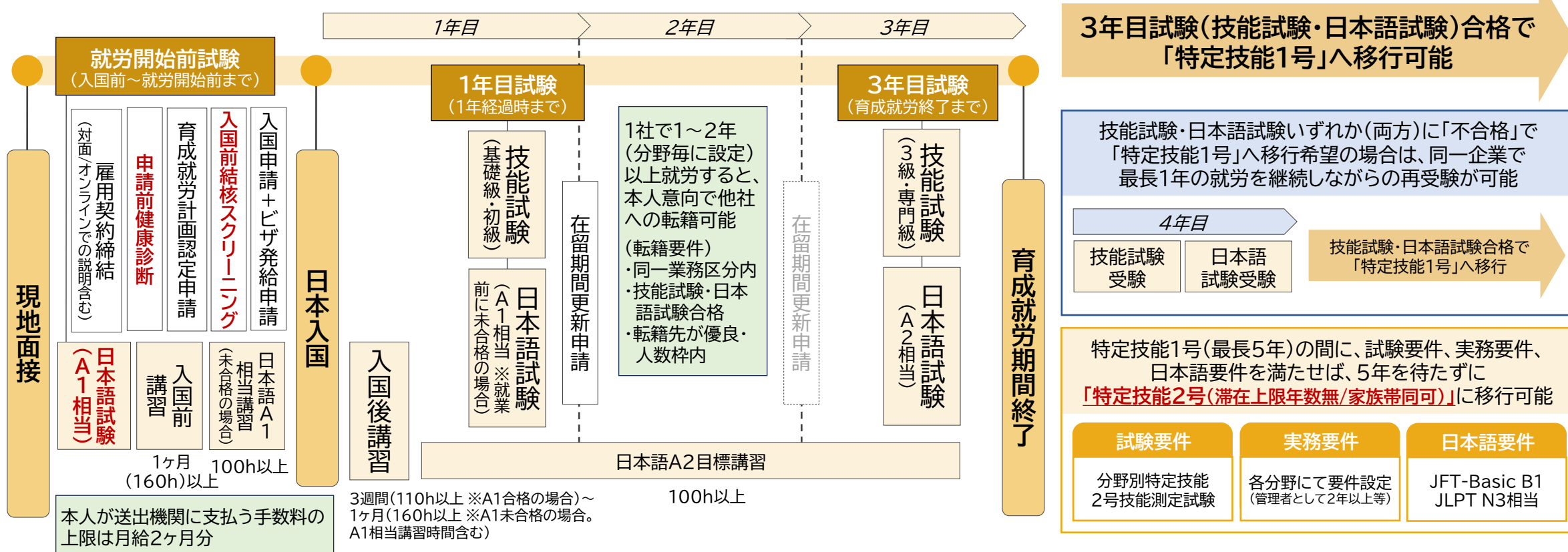
各種資料よりワールディングが作成。

※パブコメ募集:<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=315000105&Mode=0>

※有識者会議:https://www.moj.go.jp/isa/03_00116.html

育成就労制度の流れ

- 就労開始前までに日本語試験(A1相当)の合格が必要だが、合格していない場合は所定時間の講習(A1相当講習)を受講。
- 1年目試験(1年経過時まで)の受験は必須だが、不合格でも就労継続は可能。ただし、転籍する場合は合格が要件。
- 3年目試験(育成就労終了まで)に合格すれば特定技能への移行が可能。不合格の場合は最長1年の就労継続で再受験が可能。



産業分野ごとの現状と方向性(在留状況、合格率、転籍制限期間等)

			在留状況(R.7 6月末時点)		試験合格率(R.6 12月末時点)		育成就労の本人意向転籍(未定)	
分野所管	産業分野	業務区分数(未定)	特定技能1号	特定技能2号	特定技能1号	特定技能2号	制限期間	日本語能力水準
全体			333,123	3,073	70.9%	38.9%	－	－
厚労省	介護	1業務区分	54,916	2号未設定	77.4%	34.8%(※3)	2年	A2.2相当以上
	ビルクリーニング	1業務区分	7,418	5	82.5%	13.1%	1年	A2.1相当以上
	リネンサプライ(※2)	1業務区分					1年	A2.1相当以上
経産省	工業製品製造業	17業務区分	51,063	410	17.7%	48.2%	2年	A2.1相当以上
国交省	建設	3業務区分	43,599	561	39.3%	17.7%	2年	A2.1相当以上
	造船・船用工業	3業務区分	10,645	146	91.9%	88.9%	2年	A2.1相当以上
	自動車整備業	2業務区分	3,747	73	71.4%	32.8%	2年	A2.1相当以上
	航空	2業務区分	1,818	0	62.7%	11.8%	令和8年度以降に育成就労の分野に追加	
	(観光庁) 宿泊業	1業務区分	1,265	17	65.8%	27.0%	1年	A2.1相当以上
	自動車運送業(※1)	3業務区分	10	2号未設定	72.8%	2号未設定	育成就労には設定なし	
	鉄道(※1)	6業務区分	21	2号未設定	76.9%	2号未設定	1年	A2.1相当以上 ※運輸係員はA2.2相当以上
	物流倉庫(※2)	1業務区分					1年	A2.1相当以上
農水省	農業	2業務区分	34,935	519	88.9%	38.4%	1年	A2.1相当以上
(水産庁)	漁業	2業務区分	3,842	11	58.0%	25.4%	1年	A2.1相当以上
(一部水産庁)	飲食料品製造業	2業務区分	84,071	821	61.0%	53.2%	2年	A2.1相当以上
	外食業	1業務区分	35,771	510	67.5%	51.8%	2年	A2.1相当以上
(林野庁)	林業(※1)	1業務区分	0	2号未設定	33.3%	2号未設定	1年	A2.1相当以上
(林野庁)	木材産業(※1)	1業務区分	2	2号未設定	49.6%	2号未設定	1年	A2.1相当以上
環境省	資源循環(※2)	1業務区分					2年	A2.1相当以上

各種資料よりワールディングが作成

※1 令和6年3月の閣議にて特定技能の産業分野への追加が決定されました。

※2 令和7年度中の閣議にて特定技能・育成就労の産業分野への追加が予定されています。

※3 1号特定技能外国人が第36回(令和5年度)、第37回(令和6年度)の介護福祉士国家試験に合格した割合です。
(介護分野は特定技能2号への移行ではなく、介護福祉士国家試験に合格すると在留資格「介護」に変更できます。)

建設業界における主な特定技能・育成就労の分野・業務区分の整理(検討中)

- ・ 現行の技能実習と特定技能とで異なっている業務の区分けが統一される(R7年12月に閣議決定が予定されている)。
- ・ 既存の技能実習職種に加え、基礎ぐい工事業、電気工事施工、鉄筋接手、電気通信、管路更生でも育成就労外国人の雇用を予定。

<現行(技能実習制度・特定技能制度)>

技能実習	職 種		
	さく井	タイル張り	ウェルポイント施工
	建築板金	かわらぶき	表装
	冷凍空気調和機器施工	左官	建築機械施工
	建具製作	配管	築炉
	建築大工	熱絶縁施工	鉄工
	型枠施工	内装仕上げ施工	塗装
	鉄筋施工	サッシ施工	溶接
	とび	防水施工	※他に「管路更生」が現状追加検討中
	石材施工	コンクリート圧送施工	
特定技能	産業分野	業務区分	実施できる工事の範囲
	建設 ・建設業許可 ・CCUS登録	土木	さく井工事業、舗装工事業、しゅんせつ工事業、造園工事業、大工工事業、鉄筋工事業、とび・土工事業、鋼構造物工事業、塗装工事業、防水工事業、石工事業、機械器具設置工事業
		建築	大工工事業、とび・土工事業、鋼構造物工事業、鉄筋工事業、塗装工事業、防水工事業、石工事業、機械器具設置工事業、内装仕上工事業、建具工事業、左官工事業、清掃施設工事業、屋根工事業、ガラス工事業、タイル・れんが・ブロック工事業、解体工事業、板金工事業、熱絶縁工事業、管工事業
		ライフライン・設備	板金工事業、熱絶縁工事業、管工事業、電気工事業、電気通信工事業、水道施設工事業、消防施設工事業

<2027年4月以降(育成就労制度・特定技能制度)>

育成就労・特定技能	産業分野	業務区分	主たる技能(育成就労のみ) ※整備予定含む ★は育成就労評価試験の対象技能、それ以外は技能検定試験の対象技能		
	建設 ・建設業許可 ・CCUS登録	土木 さく井工事業、舗装工事業、しゅんせつ工事業、造園工事業、大工工事業、鉄筋工事業、とび・土工事業、鋼構造物工事業、塗装工事業、防水工事業、石工事業、機械器具設置工事業	さく井(土木)	かわらぶき(建築)	建築機械施工 ★(土木)
			建築板金(建築、ライフライン・設備)	左官(土木、建築)	築炉(建築)
			冷凍空気調和機器施工(ライフライン・設備)	配管(建築、ライフライン・設備)	鉄工(建築)
			建具製作(建築)	熱絶縁施工(ライフライン・設備)	塗装(土木、建築)
		建築 大工工事業、とび・土工事業、鋼構造物工事業、鉄筋工事業、塗装工事業、防水工事業、石工事業、機械器具設置工事業、内装仕上工事業、建具工事業、左官工事業、清掃施設工事業、屋根工事業、ガラス工事業、タイル・れんが・ブロック工事業、解体工事業、板金工事業、熱絶縁工事業、管工事業	建築大工(建築)	内装仕上げ施工(建築)	溶接 ★(土木、建築、ライフライン・設備)
			型枠施工(土木、建築)	サッシ施工(建築)	基礎ぐい工事業 ★(土木、建築)
			鉄筋施工(土木、建築)	防水施工(建築)	電気設備施工 ★(ライフライン・設備)
			とび(土木、建築)	コンクリート圧送施工(土木、建築)	鉄筋接手(圧接) ★(土木、建築)
		ライフライン・設備 板金工事業、熱絶縁工事業、管工事業、電気工事業、電気通信工事業、水道施設工事業、消防施設工事業	石材施工(建築)	ウェルポイント施工(土木)	電気通信 ★(ライフライン・設備)
			タイル張り(建築)	表装(建築)	管路更生 ★(土木)

自動車整備業界における主な特定技能・育成就労の分野・業務区分の整理(検討中)

- ・ 現行の技能実習と特定技能とで異なっている業務の区分けが統一される(R7年12月に閣議決定が予定されている)。
- ・ 育成就労制度施行後は、自動車整備分野に「自動車整備」と「車体整備」の2つの業務区分が設定され、日常点検と修理に分かれる。

<現行(技能実習制度・特定技能制度)>

技能実習

職種	作業	業務内容
自動車整備		道路運送車両法に基づく、日常点検整備、定期点検整備、特定整備、新規検査における整備、継続検査における整備、構造等変更検査における整備、一般整備の作業 ※地方運輸局長から認証を受けた自動車特定整備事業場(認証工場)のみ。 なお、対象とする自動車の種類が二輪自動車のみの自動車特定整備事業場は除く。 ※1～2級自動車整備士が技能実習指導員を務める必要がある
工場 板金	機械 板金	板金加工用機械(パンチングマシン、レーザマシン、ベンディングマシン、シャーリングマシン等)を使用し、金属の平板(厚さ6mm程度まで)で筐体製品・部品を形作る作業
塗装	金属 塗装	金属性素材や非鉄金属・合金材及びめっき材等で構成される対象物に対して行う塗装及びこれに関連する作業
	噴霧 塗装	噴霧塗装用の機械、噴霧塗装用設備等を使用して工業塗装作業等における被塗装物及び塗料の種類に応じた噴霧塗装の方法により行う作業

特定技能

産業 分野	業務 区分	業務内容
自動車整備		日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備の付随業務 ※地方運輸局長から認証を受けた自動車特定整備事業場(認証工場)のみ。 地方運輸局長から指定自動車整備事業の指定を受けた工場(指定工場)も可能。

<2027年4月以降(育成就労制度・特定技能制度)>

育成就労・特定技能	産業 分野	業務 区分	主たる 技能(育成就 労のみ)	業務内容
	自動車 整備	自動車 整備	自動車整備	自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する業務
		車体 整備	車体整備	自動車の板金、塗装、ボデー・フレームの修正及びこれらに付随する特定整備

育成就労制度では「業務区分」内での転籍が許可

【育成就労指導員】次のいずれかに該当する者
① 1級/2級の自動車整備士の技能検定合格者
② 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者(自動車整備業務区分のみ)
③ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者(車体整備業務区分のみ)

【育成就労の入国後講習】
入国後講習において自動車整備作業に関する講習(国土交通大臣が指定する教材を使用して、自動車整備作業に関する基礎的な知識を習得させるものに限る。)を実施すること。

航空業界における主な特定技能・育成就労の分野・業務区分の整理(検討中)

- ・ 現行の技能実習と特定技能とで異なっている業務の区分けが統一される(R7年12月に閣議決定が予定されている)。
- ・ 航空分野の空港グランドハンドリング業務区分は、R7年度に特定産業分野に、R8年度に育成就労産業分野に追加予定。

<現行(技能実習制度・特定技能制度)>

技能実習	職種	作業	業務内容
	空港グランドハンドリング	航空機地上支援作業	貨物・手荷物取扱い、航空機搭載・取降し等
		航空貨物取扱作業	貨物選定確認・仕分け、荷役準備・荷役
		客室清掃作業	機体内部クリーニング及び機用品の補充
	ビルクリーニング	ビルクリーニング作業	不特定多数の利用者が利用する建築物内部の清掃
	そう菜製造業	そう菜加工作業	大量製造用調理機械による惣菜加工品製造

特定技能	特定産業分野	業務区分	業務内容
	航空	空港グランドハンドリング	航空機地上走行支援、手荷物・貨物取扱、手荷物・貨物の搭降載取扱、航空機内外の清掃整備
		航空機整備業務	運航整備、機体整備、装備品・原動機整備
	ビルクリーニング	ビルクリーニング	不特定多数の利用者が利用する建築物内部の清掃
	飲食料品製造業	飲食料品製造業	飲食料品(酒類を除く)の製造・加工
	外食業	外食業	飲食物調理、接客、店舗管理

<2027年4月以降(育成就労制度・特定技能制度)>

育成就労・特定技能	産業分野	業務区分	業務内容
	航空	空港グランドハンドリング	航空機地上走行支援、手荷物・貨物取扱、手荷物・貨物の搭降載取扱、航空機内外の清掃整備 <以下の追加を検討> ○旅客ハンドリング ○機内食等運搬・搭降載 ○航空燃料取扱
	※R8年度に育成就労産業分野へ追加を検討中(R7年度は特定産業分野のみへの追加予定) ※航空機整備業務区分は育成就労産業分野の設定なし		
	ビルクリーニング		不特定多数の利用者が利用する建築物内部の清掃
	飲食料品製造業 ※水産加工業は業務区分を独立		飲食料品(酒類を除く)の製造・加工
	外食業		飲食物調理、接客、店舗管理
	物流倉庫		倉庫等での搬入搬出、仕分、流通加工、入出荷検品、積卸し、積直し、在庫管理、機器・施設操作・点検・管理、作業全般の管理等

育成就労制度では「業務区分」内での転籍が許可

水産物業界における主な特定技能・育成就労の分野・業務区分の整理(検討中)

- ・ 現行の技能実習と特定技能とで異なっている業務の区分けが統一される(R7年12月に閣議決定が予定されている)。
- ・ 分野は飲食料品製造業に一本化、業務区分は飲食料品製造業と水産加工とに分化。

<現行(技能実習制度・特定技能制度)>

技能実習	職 種		作 業	
	加熱性水産加工食品製造業	節類製造	調味加工品製造	
		加熱乾製品製造	くん製品製造	
	非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造	調理加工品製造	
		乾製品製造	生食用加工品製造	
		発酵食品製造		
	水産練り製品製造		かまぼこ製品製造作業	

特定技能	産業分野	業務区分	実施できる工事の範囲
	飲食料品製造業	飲食料品製造業	飲食料品(酒類を除く)の製造・加工 ○中分類09 食料品製造業 ○小分類101 清涼飲料製造業 ○小分類103 茶・コーヒー製造業(清涼飲料製造業を除く) ○小分類104 製氷業 ○細分類5621 総合スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5811 食料品スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5861 菓子小売業(製造小売) ○細分類5863 パン小売業(製造小売) ○細分類5896 豆腐・かまぼこ等加工食品小売業(ただし、豆腐・かまぼこ等加工食品の製造を行うものに限る。)

<2027年4月以降(育成就労制度・特定技能制度)>

育成就労・特定技能	産業分野	業務区分	主たる技能	
	飲食料品製造業	飲食料品製造業 (飲食料品・(酒類を除く。))の製造・加工及び安全衛生の確保)	飲食料品製造業	惣菜製造
			缶詰巻締	農産物漬物製造
			食鳥処理加工	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
			牛豚部分肉製造	
			牛豚精肉商品製造	パン製造
	水産加工業 (水産加工業(水産加工品の製造・加工及び安全衛生の確保))		水産練り製品製造	
			加熱処理	
			乾燥処理	
			低温処理	

給食業界における主な特定技能・育成就労の分野・業務区分の整理(検討中)

- ・ 現行の技能実習と特定技能とで異なっている業務の区分けが統一される(R7年12月に閣議決定が予定されている)。
- ・ 給食事業所や飲食料品製造事業所全般で育成就労外国人の受入れが可能となるが、受験する試験は現行制度を基に分類される。

<現行(技能実習制度・特定技能制度)>

技能実習	職種	作業	業務内容
	医療・福祉施設給食製造		医療施設等での医学的な管理等を必要とする者への食事製造 ※特定給食施設であることが原則(継続的に1回100食以上又は1日250食以上提供、管理栄養士又は栄養士の配置) ※食品衛生法施行令許可(飲食店営業)の関係営業許可が必要 ※加熱調理(炊く、茹でる、揚げる、炒める、煮る、焼く、蒸す)、非加熱調理(あえる)を全ておこなう
	そう菜製造業		大量製造用調理機械による惣菜加工品製造 ※1回300食以上又は1日750食以上を提供 ※食品衛生法に基づく営業許可(そうざい製造業、複合型そうざい製造業、冷凍食品製造業、複合型冷凍食品製造業または、飲食店営業)が必要
特定技能	産業分野	業務区分	業務内容
	外食業	外食業	飲食物調理、接客、店舗管理 ※食品衛生法施行令許可(飲食店営業)の関係営業許可が必要
	飲食料品製造業	飲食料品製造業	飲食料品(酒類を除く)の製造・加工 ○中分類09 食料品製造業 ○小分類101 清涼飲料製造業 ○小分類103 茶・コーヒー製造業(清涼飲料製造業を除く) ○小分類104 製氷業 ○細分類5621 総合スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5811 食料品スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5861 菓子小売業(製造小売) ○細分類5863 パン小売業(製造小売) ○細分類5896 豆腐・かまぼこ等加工食品小売業(ただし、豆腐・かまぼこ等加工食品の製造を行うものに限る。)

<2027年4月以降(育成就労制度・特定技能制度)>

育成就労・特定技能	産業分野	業務区分	主たる技能(育成就労のみ)	業務内容
	外食業 ※食品衛生法施行令許可(飲食店営業)の関係営業許可が必要	外食業全般	外食業全般	飲食物調理、接客、店舗管理 ※医療福祉施設給食製造にあたらぬ事業所での従事
	飲食料品製造業 ※水産加工業は業務区分を独立	飲食料品製造業全般	飲食料品製造業全般	飲食料品(酒類を除く)の製造・加工 ○中分類09 食料品製造業 ○小分類101 清涼飲料製造業 ○小分類103 茶・コーヒー製造業(清涼飲料製造業を除く) ○小分類104 製氷業 ○細分類5621 総合スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5811 食料品スーパーマーケット(ただし、食料品製造を行うものに限る。) ○細分類5861 菓子小売業(製造小売) ○細分類5863 パン小売業(製造小売) ○細分類5896 豆腐・かまぼこ等加工食品小売業(ただし、豆腐・かまぼこ等加工食品の製造を行うものに限る。)
		そう菜製造		大量製造用調理機械による惣菜加工品製造 ※1回300食以上又は1日750食以上を提供 ※食品衛生法に基づく営業許可(そうざい製造業、複合型そうざい製造業、冷凍食品製造業、複合型冷凍食品製造業または、飲食店営業)が必要

・小規模の医療施設等
・一部作業のみの施設
・医療施設以外の給食事業所での業務が可能

育成就労制度では「業務区分」内での転籍が許可

育成就労制度の1年目試験・3年目試験は「主たる技能」単位で実施予定

1. 育成就労外国人の日本語能力向上のための要件について

政府対応抜粋	関係政省令のポイント
○育成就労制度では、外国人が就労開始までに日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格すること又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講することを要件とする。 ○外国人の技能修得状況等を評価するため、受入れ機関は、育成就労制度による受入れ後1年経過時までに技能検定試験基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等。ただし、既に試験に合格している場合を除く。)を外国人に受験させる。 ○育成就労制度から特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる。 ○特定技能1号から特定技能2号への移行時には、従前の特定技能2号評価試験等の合格に加え、日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)の合格を要件とする。	① 育成就労外国人として就労開始までに日本語A1(=JLPT N5相当)合格(不合格者は相当講習受講100時間以上)が必要 ※A1相当講習の実施主体は、認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員(施行後一定の期間/同時に授業を行う生徒の数が20人以下であるものであること等)に限る。フルオンラインによる受講も可。 ※A1相当講習は、入国前(入国前6月以内)の実施も認める。 ② 日本語A1に合格して入国した場合は、(110時間以上の入国前講習を受けている前提として)入国後講習110時間以上(約3週間) ※日本語A1に合格していない場合は、(160時間以上の入国前講習を受けている前提として)160時間以上の入国後講習が必要 ③ 育成就労の1年経過時までに、技能試験(学科+実技)+(入国時A1未合格の場合)日本語A1試験の受験が必要 ※技能試験は、基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験 ※不合格でも、育成就労は継続 ④ 育成就労の終了までに、日本語A2(=JLPT N4相当)目標講習(100時間以上)が必要 ※日本語A2(=JLPT N4相当)目標講習(100時間以上)の実施主体は、認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員(施行後一定の期間/同時に授業を行う生徒の数が20人以下であるものであること等)に限る。フルオンラインによる受講も可。 ※「100時間以上」には、入国後講習において履修した日本語A2目標授業科目及び過去6月以内に本邦外において履修した当該授業科目の授業時間数を含む(実施主体は、認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員に限る。) ⑤ 育成就労から特定技能1号への移行のためには、育成就労の終了までに、技能試験(3年目試験)+日本語試験A2の合格が必要 ※技能試験は、3級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験 ※不合格でも、一定条件下で最長1年の就労継続可 ⑥ 特定技能2号を取得(特定技能1号から特定技能2号への移行等)するためには、技能試験要件と実務経験要件に加えて、B1合格(=JLPT N3相当)が必要 ※但し、施行(27年4月1日)から3年間は経過措置として、特定技能1号から特定技能2号への在留資格変更においてはB1合格(=JLPT N3相当)を求めない。

育成就労制度・特定技能制度の関係政省令等の主な論点

2. 育成就労制度における転籍について

政府対応抜粋	関係政省令のポイント								
○3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的であり望ましいものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、同一業務区分内に限り、外国人本人の意向による転籍を認める。 ア 同一の受入れ機関において就労した期間が1年以上2年以下の範囲内で主務省令で定める期間を超えていること イ 技能検定試験基礎級等及び一定の水準以上の日本語能力に係る試験に合格していること ウ 転籍先となる受入れ機関が、育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力含め、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすこと ○本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにする。	①「やむを得ない事情」がある場合を除き、転籍が制限される期間(自己都合転籍制限期間)は、分野ごとに1～2年で設定(分野別運用方針で定める。) ※但し、1年を超える自己都合転籍制限期間を設定した分野においても、各育成就労実施者の判断で、制限期間を1年とすることも認められる。また、育成就労実施者が1年を超える自己都合転籍制限期間を定める場合は1年超の転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を行うことを義務付ける。 ※「やむを得ない事情」は、次の(1)～(6)の事情をいう。 (1) 育成就労外国人の都合以外の理由で従前の育成就労計画に基づく育成就労の継続が困難となったこと (2) 育成就労外国人と育成就労実施者との間で締結された雇用契約において定められた事項について当該育成就労実施者による重大な違反があったこと (3) 育成就労実施者が育成就労外国人に対して暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為をしたこと (4) 育成就労実施者が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こと (5) 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従前の育成就労計画に基づく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こと ②上記①の自己都合転籍制限期間中は、育成就労から特定技能1号に移行することも不可 ③民間の職業紹介事業者のみならず、民間の特定募集情報等提供事業を行う者の関与も認めない ④自己都合転籍の場合(「やむを得ない事情」がない場合)は、転籍先にも制限が設けられる。 (転籍者の上限人数は在籍育成就労外国人数の1/3以下、「地方→大都市圏」の転籍上限は在籍人数の1/6以下) ※転籍先は、受け入れ機関として優良要件を満たしている必要がある。 ※受入機関としての優良基準は、現行の技能実習制度における優良な実習実施者に係る基準をベースとしつつ、日本語能力の修得の実績や、優良な監理支援機関の監理支援を受けていることを評価項目として追加するとともに、外国人の待遇や相談・支援体制の比重を上げること検討中。 ⑤事業者が負担した初期費用は転籍時に、転籍先から転籍元に補填することとされている。 ※転籍のための育成就労認定申請までに支払いの完了が求められるかは不明。 ※(転籍先から転籍元への直接の支払いのほかに、)監理支援機関を通じての支払いが認められるか否かは不明。 ※補填額は、{有形コスト40万円(仮):職業紹介費・入国前後の講習費、来日渡航費など取次ぎ及び育成に係る費用として告示で定める額} + (無形コスト40万円(仮):準備や育成にかけた時間)} × (半年刻みで傾斜をつけた按分、5/6～1/4) ※補填額算出例 <table><tr><td>1年以上1.5年未満での転籍:</td><td>(80万円(仮) + 上乗せ) × 5/6</td><td>1.5年以上2年未満での転籍:</td><td>(80万円(仮) + 上乗せ) × 2/3</td></tr><tr><td>2年以上2.5年未満での転籍:</td><td>(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/2</td><td>2.5年以上3年未満での転籍:</td><td>(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/4</td></tr></table> ※来日渡航費等の一部については、「実費を勘案して標準額への上乗せ可」とされるが、具体的に何が上乗せの対象となるかは不明(技術訓練費や送出機関への本人支払手数料の日本負担分などが考えうる)	1年以上1.5年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 5/6	1.5年以上2年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 2/3	2年以上2.5年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/2	2.5年以上3年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/4
1年以上1.5年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 5/6	1.5年以上2年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 2/3						
2年以上2.5年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/2	2.5年以上3年未満での転籍:	(80万円(仮) + 上乗せ) × 1/4						

3. 育成就労制度における地方への配慮施策について

政府対応抜粋

(政府方針頭書) 今後の両制度の在り方については、当該最終報告書を踏まえつつ、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、両制度を外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍で分かりやすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進めることとする。

改正法附則第24条
「政府は、…育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講ずるものとする。」

関係政省令のポイント

①地方の育成就労実施者に係る受入人数枠の優遇

※「育成就労実施者が優良基準を満たす場合:基本人数枠の2倍」(地方と大都市圏で共通のルール)に加えて、「地方の育成就労実施者が優良基準を満たし、かつ、優良な監理支援機関の監理支援を受ける場合:基本人数枠の3倍」という地方のみに適用されるルールを設ける。

②地方の育成就労実施者が自己都合転籍者を受け入れられる割合を拡大

※「地方→大都市圏」の自己都合転籍の場合における自己都合転籍在籍者の上限は1/6以下
「地方→地方」、「大都市圏→地方」、「大都市圏→大都市圏」の自己都合転籍の場合における自己都合転籍在籍者の上限は1/3以下

○ 大都市圏等として告示で定める地域・・・東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県の一部の地域

- 過去3年の転入超過率の平均が100%を超えている8都府県は転出する外国人よりも転入する外国人の方が多く、これらの8都府県への転入は全国の転入者全体の約半数を占める。
- 当該8都府県は最低賃金上位8都府県に該当する。
- 8都府県の以下の過疎地域も地方配慮施策の対象地域(＝大都市圏とはみなさず地方)とする。
東京都・・・青ヶ島村、大島町、奥多摩町、新島村、八丈町、檜原村、三宅村
神奈川県・・・足柄下郡真鶴町
千葉県・・・大多喜町、勝浦市、鋸南町、九十九里町、長南町、東庄町、南房総市、旭市、いすみ市、香取市、鴨川市、山武市、匝瑳市
埼玉県・・・小鹿野町、ときがわ町、長瀬町、東秩父村、皆野町、神川町、秩父市
愛知県・・・設楽町、東栄町、豊根村、新城市
大阪府・・・千早赤阪村、豊能町、能勢町、岬町
京都府・・・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
兵庫県・・・淡路市、市川町、神河町、香美町、佐用町、宍粟市、新温泉町、洲本市、多可町、養父市、朝来市、たつの市、丹波篠山市、丹波市、豊岡市、南あわじ市

○ 監理型育成就労の基本人数枠(在籍育成就労外国人の上限人数)(案)

常勤の職員の総数	育成就労外国人の数の上限数	常勤の職員の総数	育成就労外国人の数の上限数
301人以上	常勤の職員の総数の20分の3(15%)	31人以上40人以下	12人
201人以上300人以下	45人	3人以上30人以下	9人
101人以上200人以下	30人	2人	6人
51人以上100人以下	18人	1人	3人
41人以上50人以下	15人		

育成就労制度・特定技能制度の関係政省令等の主な論点

4. 監理支援機関の許可基準について

政府対応抜粋	関係政省令のポイント
○育成就労制度の下での監理団体(監理支援機関)については、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない。	①監理支援を行う育成就労実施者の数が2者以上、又は2者以上となることが見込まれること ②体制要件…監理支援の実務に従事する常勤の役職員1人あたり受入機関8社未満かつ育成就労外国人40人未満、監理支援の実務に従事する常勤の役職員が2人以上必要 ③母国語での適正対応要件…省令案では「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」 ※母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定、夜間・休日においても母国語相談の対応など ※母国語通訳について業務委託が認められるか(雇用でなければならないか)は不明 ④保護の観点からの適正遂行能力要件…省令案では「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申請者が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」 ※地理的要件・保護の緊急対応など ※地理的要件等として具体的に何が求められるかは不明 ⑤財務要件…債務超過がないことを許可要件とした上で、2年連続で債務超過があれば指導等の対象 ⑥外部監査人の氏名の公表 ※外部監査人は、弁護士、社労士、行政書士その他育成就労の知見を有する者等 ⑦キックバック・供応等を受けること、送出機関への要求等の禁止 ⑧監理支援機関の役職員が育成就労実施者と密接な関係(育成就労実施者の役職員、5年以内に役職員であった者、その配偶者・親族等)がある場合には、当該育成就労実施者に対する監査・指導、紹介、受入れ準備、計画作成支援、連絡調整、技能評価指導、各種届出等の業務への関与禁止(個人情報管理、入国後講習の実施は可)

5. 外国人が送出機関に支払う費用の上限について

政府対応抜粋	関係政省令のポイント
○各送出機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなどとして送出機関に係る情報の透明性を高め、監理支援機関等かより質の高い送出機関を選択できるようにする。 ○外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。 ※育成就労法9条1項11号において、「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」が育成就労計画の認定基準として定められています。	①送出機関に支払った費用の額が基準額(育成就労計画に記載された報酬の月額2ヶ月分)を超えた場合、育成就労実施者も手数料等の負担が必要になる。 ※何をもって「送出機関に支払った費用」として扱うこととするのかは不明(例えば、送出機関を通じて準備機関(教育機関等)に支払った場合の扱いや、送出国の法令上送出機関が行うことができる役務を準備機関が代わりに行った場合に準備機関に対して直接支払った費用の扱いは不明)。なお、育成就労計画の認定申請時に、「外国人が外国の準備機関に支払った費用の額及び内訳並びに外国人がこれを十分に理解したことを明らかにする書類」を機構に提出することとなっている。 ※どの時点の為替によるかも不明 ②送出機関に係る情報を透明化・・・インターネット等で手数料その他費用の算出基準を公表すること、外国人と監理支援機関に費用を明示すること ③送出機関によるキックバックや供応の禁止・・・送出機関又はその役員が5年以内に違反行為をしていないこと ※省令において、「育成就労実施者若しくは育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関若しくは監理支援事業を行おうとする者に対して」のキックバックや供応の禁止は規定されているが、育成就労実施者や監理支援機関の役職員個人に対するキックバックや供応も禁止対象に含まれるのかは不明

6. 1号特定技能外国人への支援体制や通算期間等に係る要件の主な改正

政府対応抜粋	関係政省令のポイント
○特定技能外国人に対する支援が適切になされるよう、受入れ機関が支援業務を他に委託する場合の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録支援機関及び受入れ機関の要件の厳格化・適正化を行う。	①登録支援機関が支援業務の委託を受けることができる特定技能所属機関の数は、支援担当者(支援を行う事務所ごとに選任)1人当たり10機関未満 ②登録支援機関が支援を行うことができる1号特定技能外国人の数は、支援担当者(支援を行う事務所ごとに選任)1人当たり50人未満 ③支援責任者に対して支援能力向上のための養成講習受講を義務付け(支援担当者には義務付けなし) ④支援業務に係る実績及び費用の内訳等をインターネットで公表義務付け ⑤登録支援機関から支援業務の再委託は不可 ⑥1号特定技能外国人に対する義務的支援事項として、1号特定技能外国人が特定技能2号の在留資格への変更を希望する場合に必要な支援を行うことを追加する。 ⑦特定技能1号の自社支援の要件として、事業所ごとに選任している支援担当者の数が、支援に係る1号特定技能外国人の数を50で除して得た数を超えていることを求める。 ⑧特定技能1号の在留資格をもって在留した期間について、妊娠、出産、育児等のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く。 ⑨特定技能1号の在留資格をもって在留した期間の上限を通算5年としているところを、5年を超えて在留することについて相当の理由がある場合には6年とする。 ⑩特定技能の在留資格に伴う在留期間を3年以内で法務大臣が定める期間とする(※育成就労の在留資格に伴う在留期間は2年以内で法務大臣が定める期間とする)。

7. その他

関係政省令のポイント

- ①育成就労実施者において、**育成就労指導員**(現行制度の技能実習指導員に相当)及び**生活相談員**(現行制度の生活指導員に相当)もそれぞれ**養成講習の受講が必須**になる。
- ②育成就労計画認定申請時に、特定技能同様に、**健康状態が良好**であることを証する書類が求められる。
- ③育成就労認定の要件として、必須業務(修得させる技能に係る技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の試験範囲に基づき、当該技能を修得するために必ず行わなければならない業務)に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の3分の1以上であることが求められる。
- ④育成就労計画の認定要件として、特定技能と同様に、育成就労実施者が、1年以内に、同種の業務に従事する労働者に係る**非自発的離職者(一定の例外を除く。)**を発生させていないことが求められる。
- ⑤育成就労計画の認定要件として、特定技能と同様に、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る行方不明者を発生させていない**ことが求められる。
- ⑥監理支援機関の許可の有効期間は3年又は5年であるところ、長期の有効期間(5年)が認められる要件は、従前の監理支援事業に係る許可の有効期間において改善命令又は事業停止命令を受けていないこととする。
- ⑦単独型育成就労にも監査の義務が課せられる。

<労働者派遣等監理型育成就労>

- ⑧労働者派遣等監理型育成就労の場合の派遣先の上限数は2(派遣元でも業務従事する場合)又は3とする。
- ⑨労働者派遣等監理型育成就労については、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、派遣元事業主が、当該休業期間中、育成就労外国人に、労働基準法12条1項に規定する平均賃金に相当する額の100分の60以上の手当を支払うこととしていることが求められる。
- ⑩育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合は、次のいずれにも該当することが求められる。
 - a 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が労働者派遣等育成就労産業分野と同一の分野に係るものであること
 - b 一時帰国の時期及び期間(**6月以内に限る。**)が毎年同一であること
 - c 当該一時帰国に要する旅費を監理支援機関又は育成就労実施者が負担すること
- ⑪労働者派遣等監理型育成就労については、派遣元又は派遣先の育成就労を行わせる事業所間を移動し又は転居する必要がある場合にあつては、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居に要する費用を負担するとともに、当該移動及び転居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が求められる。
- ⑫労働者派遣等監理型育成就労については、派遣元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労働者派遣等監理型育成就労を行わせる場合にあつては、当該派遣遣元の常勤の役職員(労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する者に限る。)の数が、当該育成就労外国人の数を40で除して得た数を超えていることが求められる。

<企業内転勤2号>

- ⑬企業内転勤2号の要件として、企業内転勤1号(現行制度における企業内転勤)と同様、転勤の直前に、**外国の事業所における継続して1年以上の業務従事経験**が求められる。
また、企業内転勤2号の在留上限は1年とする。
- ⑭企業内転勤2号の要件として、本邦の公私の機関に係る基準を次のとおり定める。
 - (1)常勤の職員(外国にある事業所の常勤の職員及び企業内転勤2号の活動を行っている者を除く。)の総数が20人以上であること
 - (2)公私の機関の本邦にある事業所において企業内転勤2号の活動を行っている者の数が、当該公私の機関の常勤の職員の総数の20分の1を超えないこと

技能実習・育成就労・特定技能の制度比較表

在 留 資 格	技能実習(現行)	育成就労(新)	特定技能1号(現行)	特定技能1号(新)	特定技能2号(現行)	特定技能2号(新)
目 安	2030年3月まで	2027年4月以降	2027年3月まで	2027年4月以降	2027年3月まで	2027年4月以降
関 係 法 令	技能実習法、入管法	育成就労法、改正入管法	入管法	改正入管法	入管法	改正入管法
所 管 省 庁	法務省、厚生労働省		制度所管省庁:法務省、業所管省庁:分野ごとに担当			
委 託 先	外国人技能実習機構(OTIT)	外国人育成就労機構(旧外国人技能実習機構)	－	外国人育成就労機構(特定技能外国人の相談対応)	－	外国人育成就労機構(特定技能外国人の相談対応)
目 的	人材育成を通じた開発途上国への国際貢献	人材育成と日本国内の人材確保	人材確保、人材育成(建設分野のみ)			
在 留 期 間	5年(1・2号3年+3号2年)	原則3年(4～5年目は廃止)	5年		制限なし	
従 事 業 務	91職種168作業	17分野	16分野	19分野	11分野	
受 入 人 数 枠	毎年常勤職員の5%	常勤職員の15%	受入れ総数は常勤職員数まで			制限なし
斡 旋・支 援	監理団体	監理支援機関	・斡旋:直接採用／職業紹介事業者 ・支援:10の支援義務(登録支援機関への委託可)			・斡旋:直接採用／職業紹介事業者 ・支援:義務なし
転 籍	原則不可(2号から3号への移行時や、やむを得ない場合は可)	就業1～2年、日本語・技能試験合格等で同一区分内で可 ※分野毎の制限年数等は2025年12月頃公表	各業務区分の技能試験への合格等の条件を満たしていれば可能			
転 籍 斡 旋	監理団体	監理支援機関、OTIT	直接採用／職業紹介事業者			
語 学 要 件	なし	JFT-Basic A1・JLPT N5相当合格又は講習受講(転籍時や、特定技能1号への移行時にも試験合格が必要)	JFT-Basic A2・JLPT N4相当合格(技能実習3年修了者は不要)	JFT-Basic A2・JLPT N4相当合格	なし	JFT-Basic B1・JLPT N3相当合格
技 能 要 件	なし(1号から2号、2号から3号への移行時には試験合格が必要)	なし(転籍時や、特定技能1号への移行時には試験合格が必要) ※1年目の試験の合格は必須ではない。	特定技能1号評価試験相当合格(同種業務の技能実習修了者は不要)	特定技能1号評価試験相当合格	・特定技能2号評価試験相当合格 ・管理者等としての実務経験	
賃 金 水 準	未経験の日本人と同等		業務経験3年の日本人と同等			なし
家 族 帯 同	不可					可(配偶者、子に限る)
永 住 要 件	永住権取得要件の実務経験5年への参入不可					永住権取得要件の実務経験5年への算入可

新しい育成就労制度・特定技能制度に向けての課題

- ・ 現在、この施策・取組によって定着に繋がっているといった定量的・客観的な事実に基づく事例が示されていない。
- ・ 一時的・限定的・属人的な対応も必要ではあるが、それに加えて、各種取組の可視化・仕組み化(+改善のサイクル)が重要。

項目	受入れ企業	監理支援機関・登録支援機関
制度運用	・ 正しい制度理解に基づいた適正な制度運用、受入れ状況の開示 ・ 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員等の役割の明確化 ・ 監理支援機関・登録支援機関・送出機関等の取引基準の設定、委託内容の明確化	・ 職員の制度・法令の理解促進 ・ 監理支援状況・実績の開示、監理支援費の明示 ・ 受入れ企業との役割分担・支援内容の明確化
採用	・ 自社のアピールポイント・課題の抽出、就業環境・業務内容の説明資料制作 ・ 基本的人権の尊重、応募者の適性・能力に基づいた基準での公正な採用選考 ・ ILO民間職業仲介事業所条約(第181号)を参照した採用 ・ 国内外におけるアルムナネットワークの構築	・ 海外の募集経路、手数料徴収状況の把握・是正 ・ 海外での監理支援機関主導型の日本語学習支援 ・ 送出機関との適正な取引 ・ 提携国からの継続的な受入れの推進
雇用管理 在留管理	・ 日本人と同等の雇用条件・評価の適用、社内のルール・制度の明文化 ・ 一時帰国期間の存在も考慮した形でのシフト管理・調整 ・ 日本の労働関係法令等についての本人への理解促進 ・ 不法就労助長の可能性の排除	・ 職員の労働・入管法令の理解促進、有資格者の配置 ・ 外国人1人1人の行動予定等のヒアリング・事前把握 ・ 労務・在留管理に関する本人への説明機会設定 ・ 積極的な不法就労助長者・不法滞在者の通報
育成	・ 資格取得や評価等、向上した技能・技術に対する可視化の推進 ・ 試験合格と実務能力を併せ持つ効果的な日本語学習支援	・ 技能、語学、キャリア等に関する指導者の育成・配置 ・ 専門分野特化型の支援(事前教育、伴走支援)
生活管理	・ 自治体、学校、近隣住民等の地域コミュニティとの連携 ・ 健康管理、防犯・防災、その他生活関連トラブルに対する予防・対策	・ 各地域に根付いた地元密着型の支援→全国ネットワーク化 ・ 協力先・連携先・支援団体等の確保・連携・対話
人権尊重	・ 人権尊重に関する国際規範、サプライヤー規範等の理解・対応の促進 ・ 人権デュー・ディリジェンスの実施 ・ 第三者機関を介する救済メカニズムの整備	・ 行動ベースではない規範ベースの人権尊重施策運用 ・ 属人的な相談対応・不測事態対応からの脱却 ・ 人権尊重のための取り組み状況の開示



現状の外国人労働者の雇用状況の可視化の必要性

- ・ 自社で雇用している外国人の受入れ実態を定量的・定性的に把握することが肝要。
- ・ 設定した指標が全国平均よりも悪い数値でないだけでなく、どこに強みがあるかの把握も必要。

	モニタリングする指標の例	参照・比較先
現状の雇用状況の可視化 ※定量調査に加えて、本人たちへのエンゲージメント調査・インタビューも有効	本人負担手数料、借金額	令和4年7月 入管庁「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」
	勤続年数別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額、昇給率 平均時間外労働・休日労働時間、平均時間外手当・休日手当	技能実習機構「技能実習の状況について」 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
	労働災害の発生状況(発生数・発生率)	職場のあんぜんサイト:労働災害統計
	技能実習における失踪率	厚生労働省「技能実習生の失踪者数に関する各種統計」
	特定技能における離職率・失踪率、技能実習生の転職希望率	特定技能外国人の自己都合による離職状況(暫定値)、行方不明状況
	転籍(異動含む)、転職(実習先変更)、帰国後の就職の状況	グループ内や提携監理団体・登録支援機関等と他社相場等を随時確認
	年次有給休暇取得日数	
	宿舍の状況(本人負担家賃額・光熱費、1人当り寝室/居室平米数、防犯・防災のための準備状況)	
	本人からの相談対応件数・解決までの期間	
	技能実習評価試験・日本語能力試験等の合格者数・合格率	日本語能力試験(JLPT)試験データ
	実地検査/立入検査の結果	外国人技能実習機構「実習実施者・監理団体別 実地検査及び指導件数、実習実施者における主な違反指摘内容別件数」

参考) 技能実習生の区分別・産業別 平均給与額・残業代・居住費・賞与等

全産業や各業種の平均の金額・時間と比較して、自社が上回っているか/下回っているかを確認することが可能。

	項目	全産業	農業・林業	漁業	建設業	製造業	医療・福祉	サービス業	その他
技能実習1号	現金給与額(円/月)	185,579	176,987	174,203	180,111	190,294	178,629	176,720	189,022
	うち超過労働給与(円/月)	28,802	30,470	20,388	19,782	34,875	5,369	22,220	29,774
	超過実労働時間(時間/月)	21.5	26.1	16.8	14.4	25.6	2.9	17.2	22.3
	居住費控除額(円/月)	18,679	17,081	7,138	20,085	18,579	16,851	19,736	19,155
	特別給与額(期末手当等)(円/年)	9,770	7,396	6,097	8,792	9,373	32,290	6,918	6,272
技能実習2号	現金給与額(円)	196,272	183,659	180,907	198,870	197,816	200,086	193,268	193,690
	うち超過労働給与(円)	33,264	33,873	23,572	24,455	39,702	15,467	26,575	31,310
	超過実労働時間(時間/月)	24.2	29.1	19.1	16.9	29.0	5.6	19.8	23.4
	居住費控除額	19,151	17,835	5,663	20,557	19,132	16,897	21,369	19,172
	特別給与額(期末手当等)(円/年)	28,773	17,655	20,778	29,423	23,727	103,039	23,229	16,801
技能実習3号	現金給与額(円)	222,179	196,744	202,652	247,877	214,578	216,528	213,495	213,572
	うち超過労働給与(円)	40,509	36,850	21,033	34,071	44,736	19,503	33,350	38,474
	超過実労働時間(時間/月)	27.0	29.8	16.7	19.7	30.5	6.0	23.1	26.5
	居住費控除額	19,513	17,287	5,900	20,637	19,359	17,410	21,193	20,206
	特別給与額(期末手当等)(円/年)	40,245	26,538	16,004	51,636	37,220	117,365	36,910	30,439

定着のための取組事例

外国人一人一人とのコミュニケーションの質と量を担保し、「この会社においていいんだ」「この会社の居心地がいい」と思い続けてもらい、かつ、他社との定量的・定性的な違いをアピールし続けることが重要。

カテゴリー	取組事例	カテゴリー	取組事例
雇用条件	- 正社員(無期契約)・月給での雇用 - 家賃や水光熱費等の控除額の低減	モチベーション管理	- 責任ある立場としての一定範囲の業務の一任 - 新入社員教育の一部を担当 - 管理部門に同じ国籍の社員を雇用 - 自社の強み(他社よりも働きやすい点/他社にない取り組み等)の明確化・アピール - 改善提案や日頃の成果等の発表の機会の設定 - 毎月の定期的な面談(意見聴取、メンタルケア等) - 同世代の日本人との交流機会の提供 - 社内報での紹介、特定技能外国人による寄稿 - 経営者からの直接的なメッセージ、食事会(会社の方針や計画の伝達、感謝の意の共有、日頃の悩みや感じていることのヒアリング等) - 対外的なPR・セミナー・企業交流の場への参加 - 地域や母国関係のボランティア活動への参加 - 警察等と連携した犯罪被害予防のための啓発 - 日本人への異文化理解研修・ハラスメント研修 - 日本人への外国語教室の開催
管理・支援体制	- 規則、作業手順書、掲示物等の母国語翻訳 - 相談対応者の明確化 - 多言語対応可能な相談窓口の設置 - 賃金・控除額の変動時の説明会の開催		
キャリア支援、評価制度	- 能力・役職手当等の設定 - 目標設定と昇給額の明確化 - 社内検定(日本語、技能)、表彰の実施 - 社内研修の開催、社外研修・講習への積極参加 - 公的資格取得支援、日本語試験受験支援 - 業務時間内の日本語教室開催		
福利厚生	- 特定技能外国人保険への加入 - 社内外の食事会・交流イベントの開催・参加 - 入社時からの年次有給休暇付与 - 一時帰国時の渡航費の企業負担		
生活支援	- 家具家電・生活備品などの貸与 - 毛布や衣服、食糧などの無償提供・差入れ - 家賃・Wifi環境の無償提供 - 多言語相談不動産会社との契約 - 病院等への通訳者の同行 - 自動車免許取得支援	収入・海外送金の配慮	- 一定の範囲内での時間外労働・休日労働の実施 - 円安への配慮(賞与での差額支給、為替変動調整給の導入)
		外国人家族との交流	- 採用・入社時の会社説明会の開催 - 定期報告会/交流会の開催 - 特定技能外国人の母国への社員旅行 - 短期滞在での家族の日本招へい(観光等)

定着のための取組事例～定期研修ラインナップ例

- 外国人材向け、日本人向けに多角的な研修等を揃えて定期的実施することは、外国人だけでなく日本人の定着にも寄与する。
- 日本人向けの研修は、管理責任者/指導員/担当者の新規就任時にも実施することで、知識が均質化される。

	研修名	内容	対象	所要時間	推奨頻度	
1	日本語コミュニケーション講座	それぞれの場面でどのような言葉を使うと良いか、事例を交えて学ぶ。	外国人全般	1h×10回	入社後半年	
2	安全衛生管理研修	現場の安全衛生管理に関して、危険予知シート等で実践的に学ぶ。		3～4h ×1回	1回/年	
3	健康管理研修	日本特有の病気・生活を学び、病気予防の体づくりを目指す。				
4	女性向け保健研修	性知識、避妊、妊娠事例等を学び、正しい知識を習得する。				
5	ハラスメント研修	セクハラ・パワハラについて正しい対処法、防止方法を学ぶ。				
6	5S・報連相研修	現場写真を用いたグループワークを通じて実践的に学ぶ。				
7	行動指針研修	日本でやってはいけない行動／推奨される行動を習得する。				
8	コンプライアンス研修	貴社グループの「求める人財像」「行動基準」に沿うための知識を学ぶ。				
9	現場リーダー研修	帰国後/特定技能移管後の活躍に向けた知識・技術を学ぶ。		4h×3回	母国帰国前	
10	外国人材受入制度理解研修	各受入制度に関するメリット・ポイントなどの正しい知識を学ぶ。	日本人 管理者・従業員・ 指導員	2h×1回	1回/年 異動時 特に責任者、指導 員の異動があつ た際	
11	実地検査研修	技能実習機構による実地検査への具体的な準備・対応方法を学ぶ。				
12	異文化理解・外国人マネジメント研修	日本文化と異なる点を背景とともに学び、異文化への耐性を高める。				
13	外国人受入実務研修	受入準備、在留申請、不測事態等、具体的な方法を学ぶ。	日本人 実務担当者・指導員			1回/年
14	外国人母語講座	普段業務やプライベートで使っている言葉について、外国人の母語を学ぶ。				
15	やさしい日本語の話し方研修	外国人材に伝わりやすい/受け入れやすい日本語の話し方を学ぶ。	日本人指導員			
16	日本人向けハラスメント研修	特に外国人に対して注意すべきハラスメント事例を具体的に学ぶ。	日本人 管理者・従業員			
17	日本人向け安全管理・衛生管理研修	特に外国人に対して現場で注意すべき管理・指導方法を学ぶ。				
18	初めて外国人を雇用する方へ	受入から3年間、1年の季節、貴社の年間計画と連動して、都度発生する具体的な事象／トラブル例を学び、外国人材の入社に備える。	日本人実務担当者・ 指導員	4h×1回	外国人 入社前	
19	外国人受入動向情報提供	直近の受入制度改正や行政指導/処分事例、世界的な人権尊重政策を具体的に把握することで、今後の受入方針の参考にする。	役員・管理者	1～1.5h ×1回	1回/半年	

定着のための取組事例～外国人労働者への安全・衛生研修

株式会社 ＊＊＊＊＊様 安全研修 御報告書 ①

日時	2023/9/6 及び 9/7 (二日間) 10:00-17:00	講習内容
実施場所	株式会社 ＊＊＊＊＊会議室 東京都 ＊＊＊＊＊＊	
講師 及び 通訳	講師： ＊＊＊＊＊ (ワールディング/アジア人材キャリアデザインセンター) 通訳：インドネシア語、ベトナム語、 タイ語、英語	
参加者	～ 9/6：25人 (インドネシア11人、ベトナム8人、 フィリピン6人) ～ 9/7：29人 (インドネシア14人、タイ15人)	

研修内容

- Part1 安全管理
 - ・実習生の様々な事故事例を紹介し(例①)、安全意識を高めました。
 - ・動画や写真を使って危険予知トレーニングを行い、危険を避けるための対策をワーク形式で学習しました(例②)。
 - ・危険を避けるための日本語を、テスト形式で学習しました。
- Part2 事例紹介
 - ・実習生のトラブル事例とGOOD事例を紹介しました。
 - ・失踪して後悔している実習生の事例を紹介し、失踪防止を図りました(例③)。
- Part3 まとめ
 - ・実習終了後にどの様な仕事をしたいか(将来の夢)を具体的に発表していただきました。

研修の様子と所感

- ・二日間とも終日の研修に関わらず、参加者は最後まで熱心且つ協力的な態度で研修に臨んでくれました。
- ・一部消極的な実習生もいましたが、多くの実習生がしっかりとメモをとるなど全体的に真面目さが感じられました。
- ・指導員の 様から危険を避けるポイント等について何度か説明をしていただきました。リアルな事故事例の共有など、参加者の記憶に残ったものと思われます。
- ・今回の研修が参加者の安全意識を高め、油断をなく、事故の予防につながることを心より願います。

テキストより

まるノコで指を切断！



例①



例②

失踪を後悔している実習生

例③

- ・「2021年3月、友人に誘われて失踪したが、2か月間は全仕事で忙しかつ、4か月後に帰国したが友達に帰国前の状況を知らず、帰国後苦労を知らず、金銭的にも苦労した。」
- ・「失踪した理由は、友人に誘われて失踪したから。」
- ・「失踪して後悔している時は、親友や仲間の様に相談できる人がいなかった。自分で決断して失踪した結果、後悔しています。」



甘い言葉に誘われて失踪し、後悔する実習生が増えています！

株式会社 ＊＊＊＊＊様 安全研修 御報告書 ③ (9/8写真)



株式会社 ＊＊＊＊＊様 安全研修 御報告書 ② (9/7写真)



定着のための取組事例～日本人指導員の方々への外国人マネジメント研修(&相談会)

株式会社 ****様 向け

外国人材をどう受け入れるか

～ 選ばれる企業になるために～

2023/9
株式会社ワールドディング
(アジア人材キャリアデザインセンター)

＜お願い＞
・本資料は社内教育にのみご利用いただきたく
・本資料の無断複写（転用・転載）はご遠慮ください

「非常識」ではなく「異常識」

日本で仕事や生活をする外国人材は、
「日本人の常識」を知ることが大切です。

一方で、
私達日本人が「外国人材の常識」を知ること、
必要なのではないのでしょうか。

©アジア人材キャリアデザインセンター 13

5. 外国人材と日本人、お互いの印象は？

日本人から見た外国人材

■ポジティブ

1. 熱心で向上心がある
2. 手先が器用、目が良い
3. 明るく親切で家族的

■ネガティブ

1. 時間やルールを守らない
2. 社会人としての常識を知らない
3. プライドが高く言い訳が多い



外国人材からみた日本人

■ポジティブ

1. 勤勉（仕事が一番？）
2. 技術力が高い（ミスは許されない？）
3. 時間を守る（1分の遅刻も許されない？）
4. 丁寧に礼儀正しい（マナーが多い！）

■ネガティブ

1. 本音が分からない、冷たい
2. 時間やルールに厳しい
3. シャイで大人しい（話かけづらい？）



©アジア人材キャリアデザインセンター

27



定着のための取組事例～日本の高校生・大学生との連携



ご清聴いただき、誠にありがとうございます。

《お問い合わせ先》

株式会社ワールドディング 執行役員 池邊 正一郎 ikebe@worlding.asia

当社が運営する技能実習生の入国後講習施設「アジア人財キャリアデザインセンター」が技能実習向けに毎月発行している KIZUNA 便(冊子3種類)の2025年11月号をサンプルとして共有させていただきます。技能実習生を雇用されている 事業者さまにおかれましては、ぜひご活用ください。

KIZUNA通信 2025年11月号



健康通信 2025年11月号



日本語上達の道 2025年11月号

