

育成就労制度の概要



2024年6月16日版

自己紹介・法人紹介

2

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～)、社会保険労務士(2017年～)、海事補佐人(2021年～)
 弁護士法人Global HR Strategy 代表社員、社労士法人外国人雇用総合研究所 代表社員
 JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)、NAGOMi専門アドバイザー

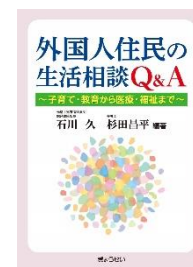


- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師
(ハノイ法科大学内日本法教育研究センター)(～2017年8月)
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所(～2021年5月)
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員(～2017年9月)
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(～2021年3月)
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(～2021年3月)
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員(2020年度より)
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー
- 2021年4月 JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)
- 2023年2月 国土交通省「外国人材とつくる建設未来賞についての検討・審査委員会」委員
- 2023年3月 弁護士法人Global HR StrategyがJETRO高度人材スペシャリスト業務受託(2022年度より)
- 2023年8月 文部科学省令和5年度「専修学校留学生の学びの支援推進事業」連携機関
- 2023年9月 厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員

【単著】



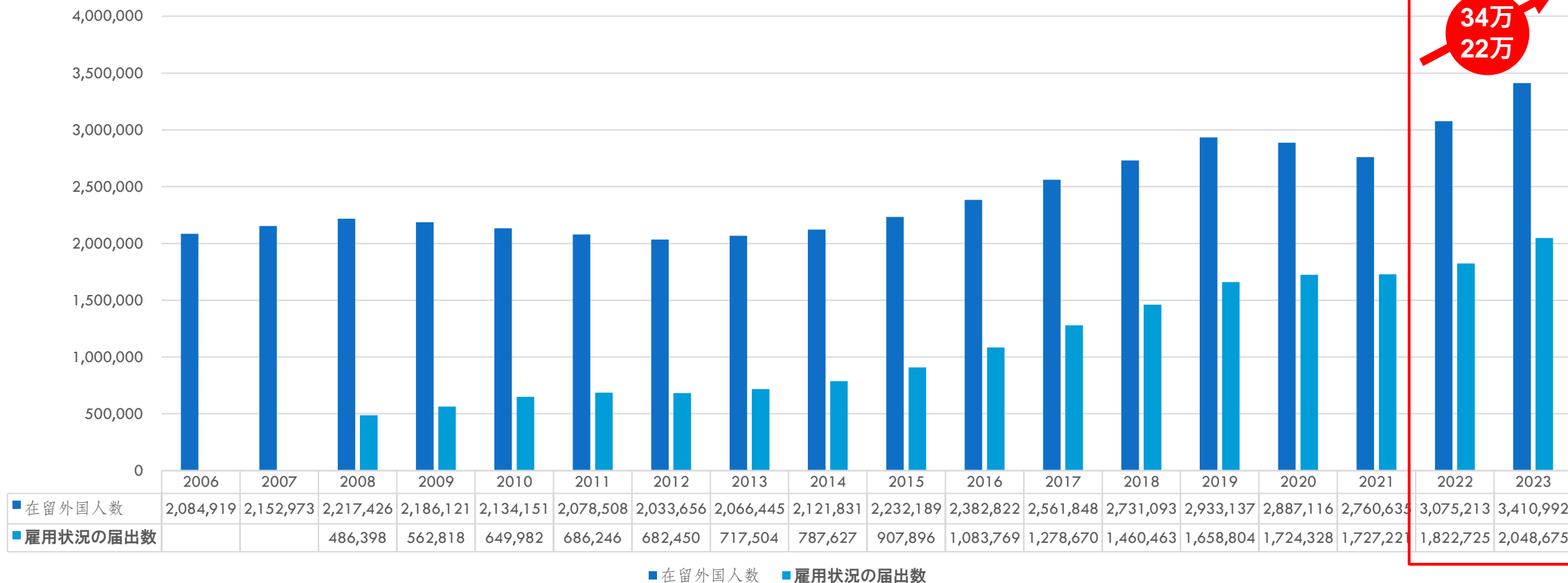
【共著】



日本ではどのくらいの外国人が働いているか

3

在留外国人数・雇用状況届出数



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）
入管庁在留統計（2023年は12月末時点）

人数規模の比較

4

順位	都道府県	人数（人）
1	東京都	14,038,000
2	神奈川県	9,232,000
3	大阪府	8,782,000
4	愛知県	7,495,000
5	埼玉県	7,337,000
～		
10	静岡県	3,582,000
11	茨城県	2,840,000
12	広島県	2,760,000
13	京都府	2,550,000
14	宮城県	2,280,000
15	新潟県	2,153,000
16	長野県	2,020,000
17	岐阜県	1,946,000
18	群馬県	1,913,000
19	栃木県	1,909,000
20	岡山県	1,862,000
～		
43	福井県	753,000
44	徳島県	704,000
45	高知県	676,000
46	島根県	658,000
47	鳥取県	544,000

在留者数
3,410,992人

雇用状況届出数
2,048,675人

順位	市区町村名	人数（人）
1	神奈川県横浜市	3,777,491
2	大阪府大阪市	2,752,412
3	愛知県名古屋市	2,332,176
4	北海道札幌市	1,973,395
5	福岡県福岡市	1,612,392
～		
68	奈良県奈良市	354,630
69	埼玉県川越市	354,571
70	大阪府高槻市	352,698
71	東京都新宿区	349,385
72	滋賀県大津市	345,070
73	東京都中野区	344,880
74	埼玉県所沢市	342,464
75	埼玉県越谷市	341,621
76	福島県いわき市	332,931
77	群馬県前橋市	332,149
78	北海道旭川市	329,306
～		
150	兵庫県宝塚市	226,432
153	青森県八戸市	223,415
154	群馬県太田市	223,014
158	東京都荒川区	217,475
162	広島県呉市	214,592

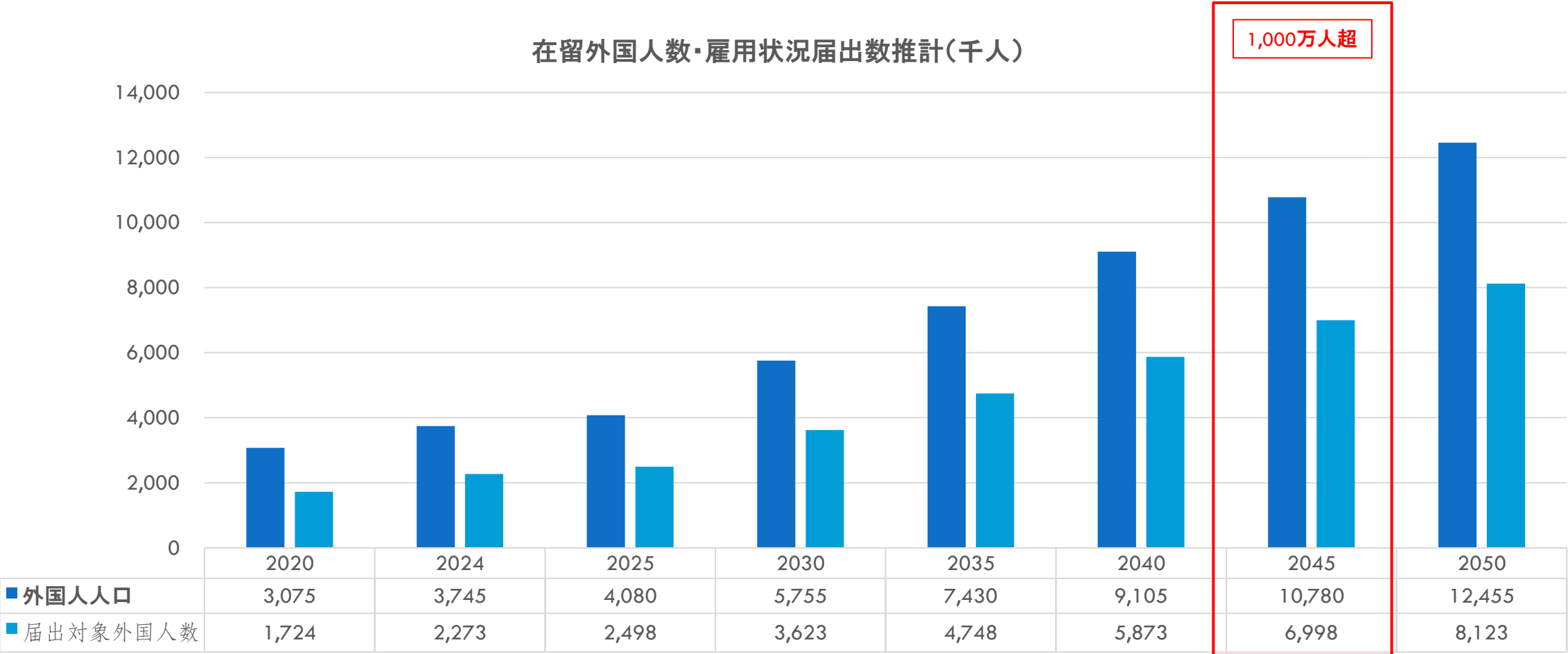
在留者増加数
335,779人

雇用状況増加数
225,950人

仮に現在の増加ペースだった場合 34万 22万

5

在留外国人数・雇用状況届出数推計(千人)



■ 外国人口 ■ 届出対象外国人数

在留資格別増加の内訳

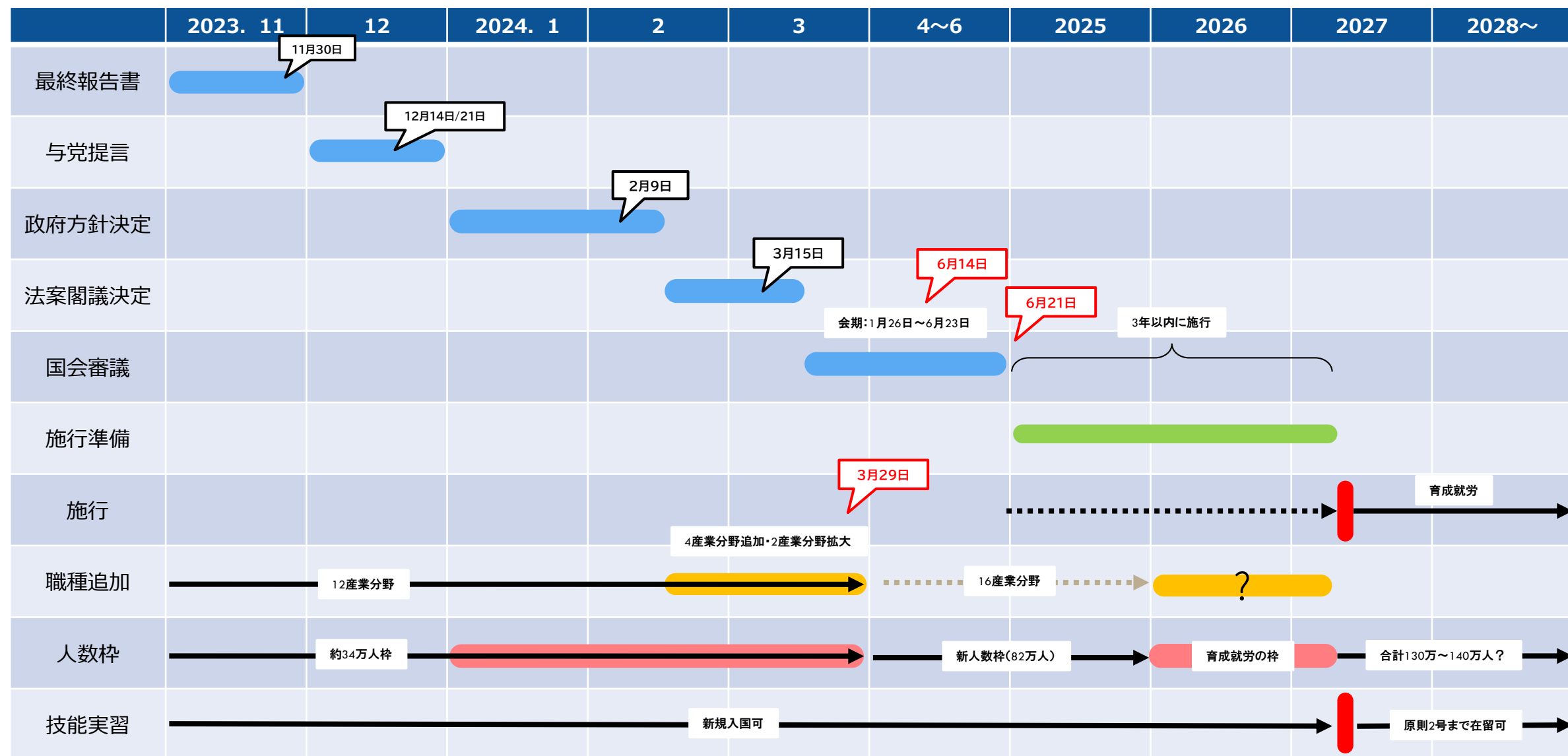
6

順位	在留資格	2019年（人）	2020年（人）	対前年増減	2021年（人）	対前年増減	2022年（人）	対前年増減	2023年（人）	対前年増減
—	総数	2,933,137	2,887,116	-46,021	2,760,635	-126,481	3,075,213	+314,578	3,410,992	+335,779
1	永住者	793,164	807,517	+14,353	831,157	+23,640	863,936	+32,779	891,569	+27,633
2	技能実習	410,972	378,200	-32,772	276,123	-102,077	324,940	+48,817	404,556	+79,616
3	技・人・国	271,999	283,380	+11,381	274,740	-8,640	311,961	+37,221	362,346	+50,385
4	留学	345,791	280,901	-64,890	207,830	-73,071	300,638	+92,808	340,883	+40,245
5	特別永住者	312,501	304,430	-8,071	296,416	-8,014	288,980	-7,436	281,218	-7,762
6	家族滞在	201,423	196,622	-4,801	192,184	-4,438	227,857	+35,673	266,020	+38,163
7	定住者	204,787	201,329	-3,458	198,966	-2,363	206,938	+7,972	216,868	+9,930
8	特定技能	1,621	15,663	+14,042	49,666	+34,003	130,923	+81,257	208,425	+77,539
9	日配	145,254	142,735	-2,519	142,044	-691	144,993	+2,949	148,744	+3,484
10	特定活動	65,187	103,422	+38,235	124,056	+20,634	83,380	-40,676	73,774	-9,606
11	永配	41,517	42,905	+1,388	44,522	+1,617	46,999	+2,477	50,995	+3,996
12	技能	41,692	40,491	-1,201	38,240	-2,251	39,775	+1,535	42,499	+2,724
13	経営・管理	27,249	27,235	-14	27,197	-38	31,808	+4,611	37,510	+5,702
14	高度専門職	14,924	16,554	+1,630	15,735	-819	18,315	+2,580	23,958	+5,643
15	企業内転勤	18,193	13,415	-4,778	8,593	-4,822	13,011	+4,418	16,404	+3,393
16	教育	13,331	12,241	-1,090	12,915	+674	13,413	+498	14,157	+744
17	介護	592	1,714	+1,122	3,794	+2,080	6,284	+2,490	9,328	+3,044
18	教授	7,354	6,647	-707	6,519	-128	7,343	+824	7,226	-117
19	宗教	4,285	3,772	-513	3,034	-738	3,964	+930	4,123	+179
20	文化活動	3,013	1,280	-1,733	821	-459	2,400	+1,579	2,581	+181
21	医療	2,269	2,476	+207	2,482	+6	2,467	-15	2,547	+80
22	興行	2,508	1,865	-643	1,564	-301	2,214	+650	2,505	+291
—	その他	3,511	2,322	-1,189	2,037	-285	2,674	+637	2,756	+82

日付	会議等	議事等
2022年12月14日	第1回有識者会議	有識者会議の開催について
2023年1月31日	第2回有識者会議	技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する論点
2023年2月15日	第3回有識者会議	ヒアリング結果について
2023年3月8日	第4回有識者会議	ヒアリング結果について
2023年4月10日	第5回有識者会議	中間報告書（たたき台）
2023年4月19日	第6回有識者会議	中間報告書（案）
2023年4月28日	第7回有識者会議	中間報告書（案）
2023年5月11日	中間報告書	
2023年6月14日	第8回有識者会議	最終報告書の取りまとめに向けた論点（案）の提示
2023年6月30日	第9回有識者会議	最終報告書の取りまとめに向けた論点（案）の修正
2023年7月31日	第10回有識者会議	最終報告書の取りまとめに向けた論点
2023年10月4日	第11回有識者会議	最終報告書の取りまとめに向けた論点に関する委員意見一覧
2023年10月18日	第12回有識者会議	最終報告書（たたき台）概要、最終報告書（たたき台）（提言部分）
2023年10月27日	第13回有識者会議	最終報告書（たたき台）概要、最終報告書（たたき台）（提言部分等）
2023年11月8日	第14回有識者会議	最終報告書（たたき台）概要、最終報告書（たたき台）（提言部分等）
2023年11月15日	第15回有識者会議	最終報告書（たたき台）概要、最終報告書（たたき台）
2023年11月24日	第16回有識者会議	最終報告書（案）概要、最終報告書（案）
2023年11月30日	最終報告書	
2023年12月14日	与党提言（自民党）	技能実習制度・特定技能制度見直しに向けた提言
2023年12月21日	与党提言（公明党）	提言
2024年2月9日	第17回外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議	技能実習制度及び特定技能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
2024年3月15日	閣議	技能実習法等の改正法案閣議決定
2024年5月21日	衆議院本会議	修正
2024年6月14日	参議院本会議	可決
2024年6月21日	—	公布

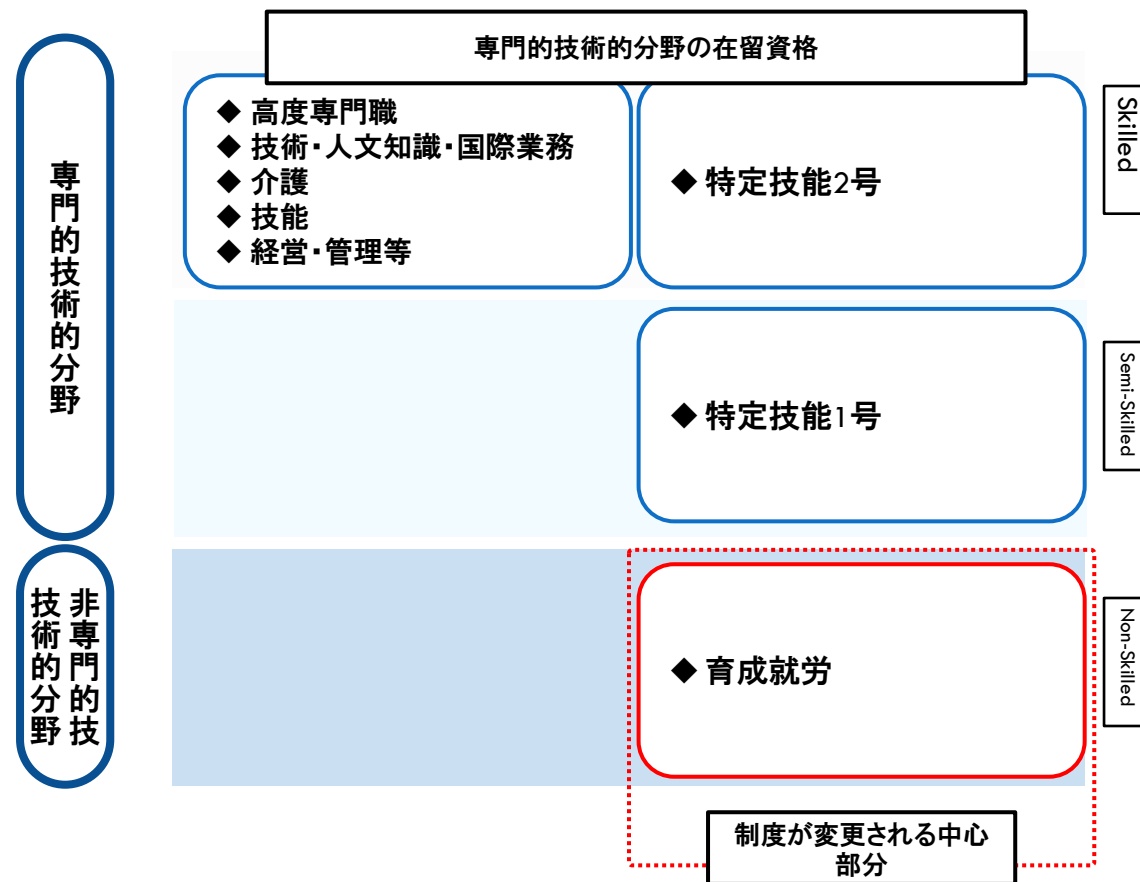
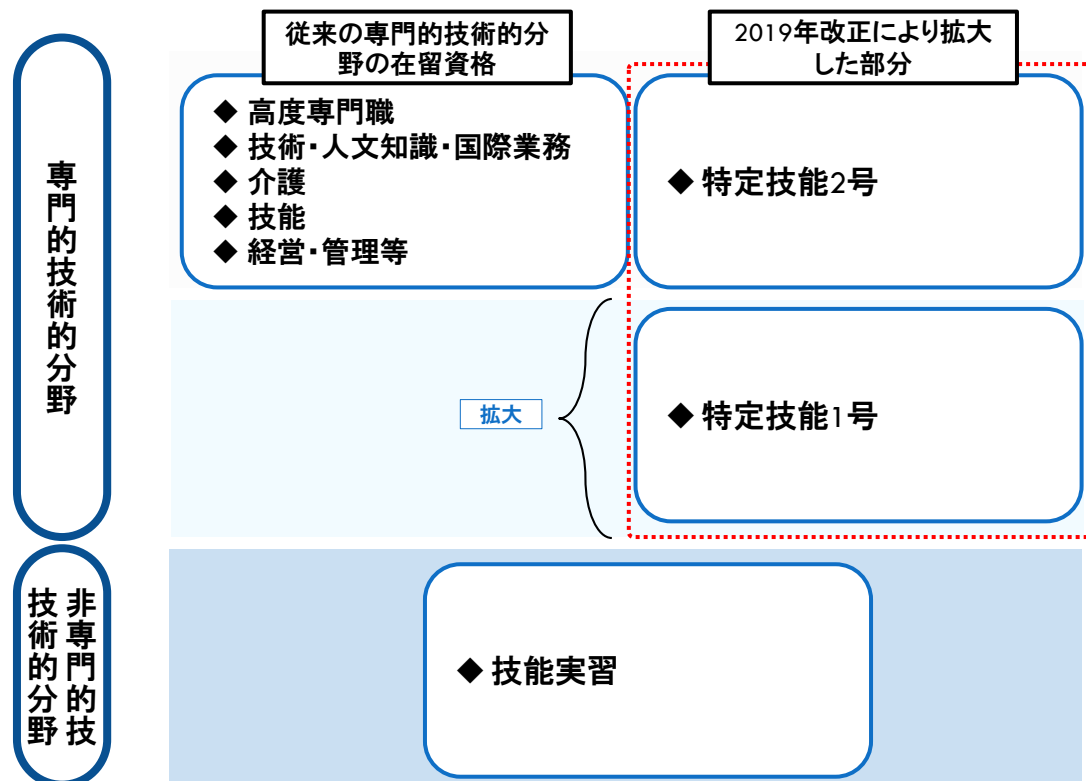
これまでの経過

8



従来の在留資格制度との関係

9



これまでの政策との関係

10

専門的・技術的分野

- ◆ 高度専門職
- ◆ 技術・人文知識・国際業務
- ◆ 介護
- ◆ 技能
- ◆ 経営・管理等

◆ 特定技能2号

Skilled

◆ 特定技能1号

Semi-Skilled

積極的に受け入れる

[第9次雇用対策基本計画※]

「専門的、技術的分野の労働者は積極的に受け入れることとする」

※雇用対策基本計画は旧雇用対策法の改正により廃止されている。

[出入国在留管理基本計画]

「我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく」

非専門的・技術的分野

◆ 育成就労

Non-Skilled

慎重な検討を要する

[第9次雇用対策基本計画]

「いわゆる単純労働者の受入れについては、十分慎重に対応する」

[出入国在留管理基本計画]

「幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない」

専門的・技術的分野の在留資格である「特定技能1号」へ進むための在留資格であるという位置づけが必要となる。

育成就労制度の運命

11

[最終報告書(6頁提言部分)]

「基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指す新たな制度を創設」

[政府方針(1頁)]

「育成就労制度は、人手不足分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目指すものである」

[育成就労法1条]

「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ことを目的とする。」

◆特定技能2号

「熟練した技能」

Skilled

◆特定技能1号

「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」

Semi-Skilled

◆育成就労

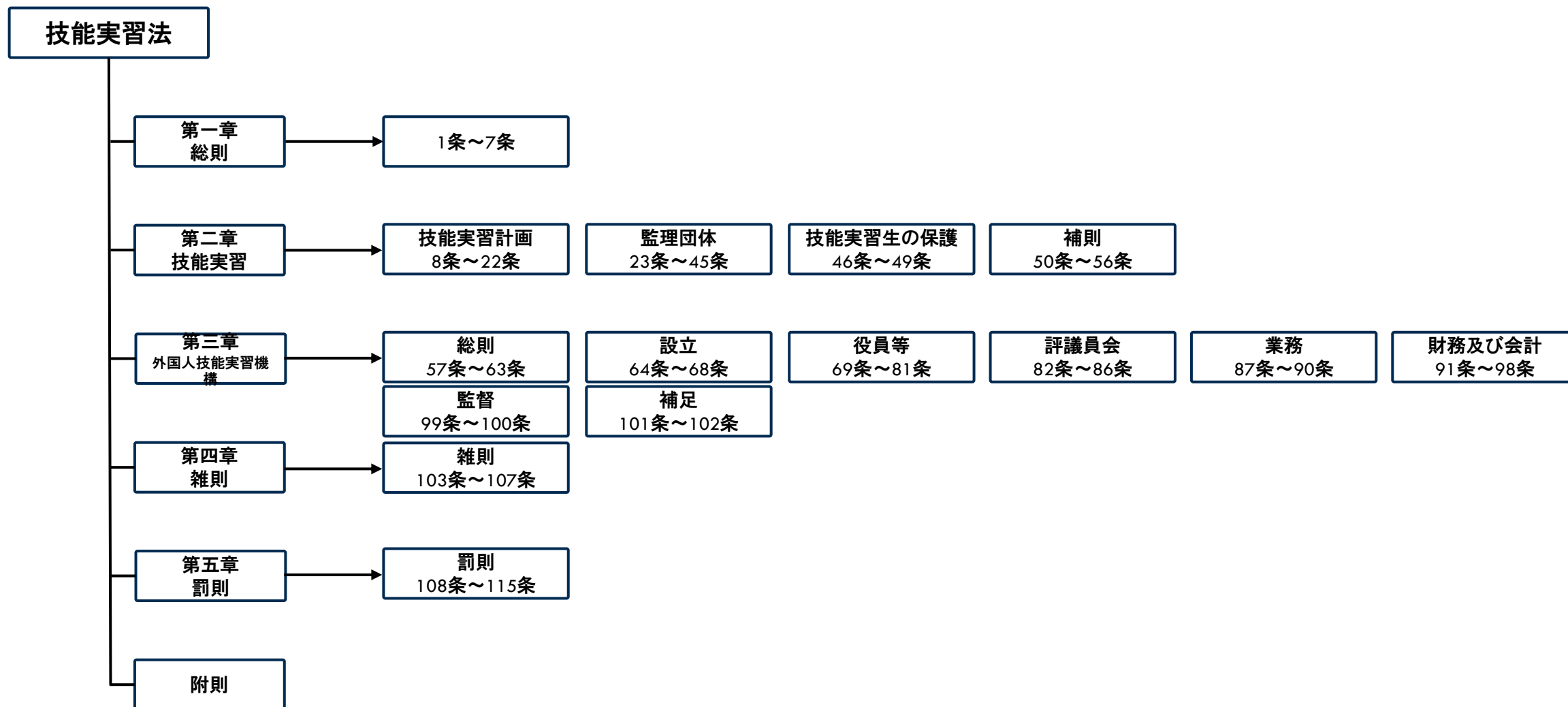
「育成就労産業分野に属する技能」

Non-Skilled

技能実習法の構造

12

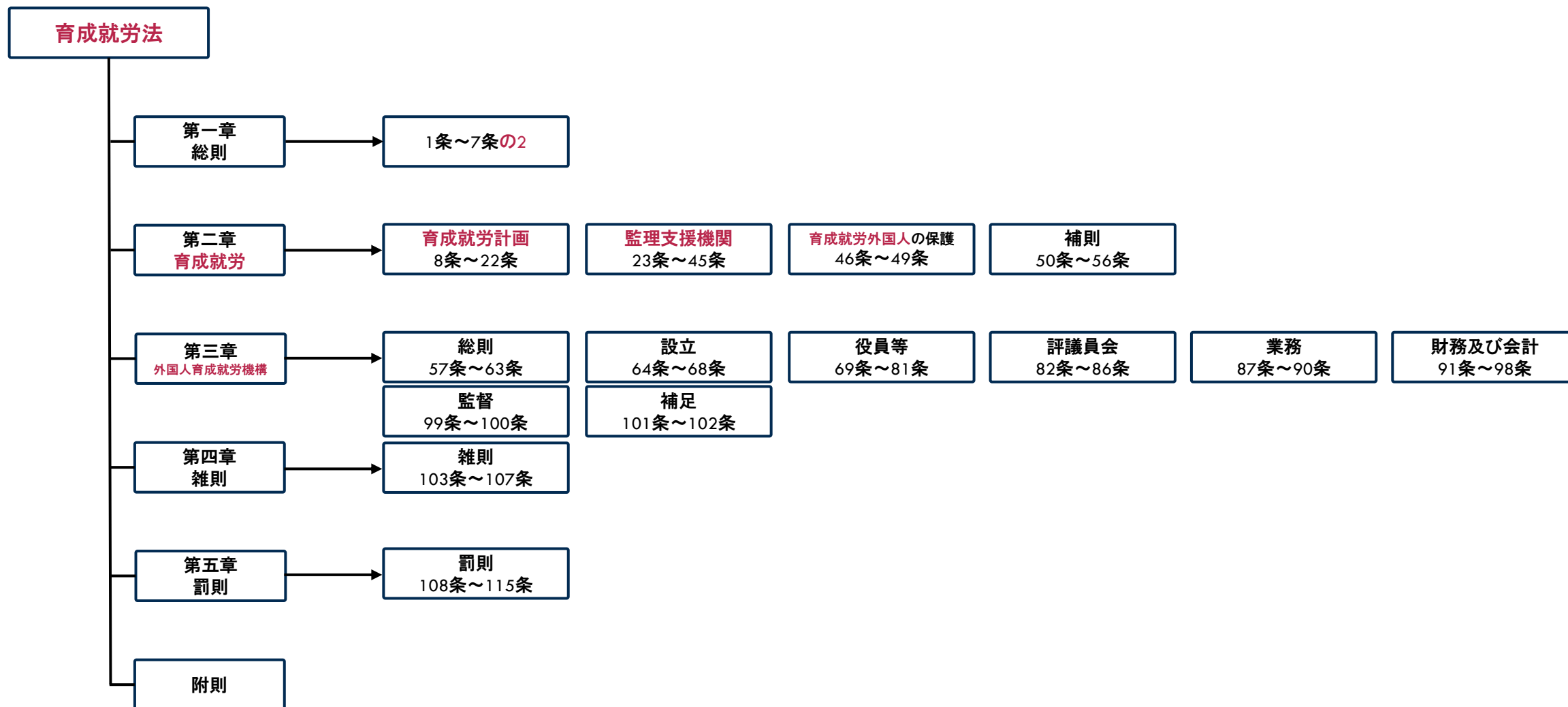
外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)



育成就労法の構造

13

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)



技能実習制度及び育成就労制度の基本的制度枠組みの共通性と相違

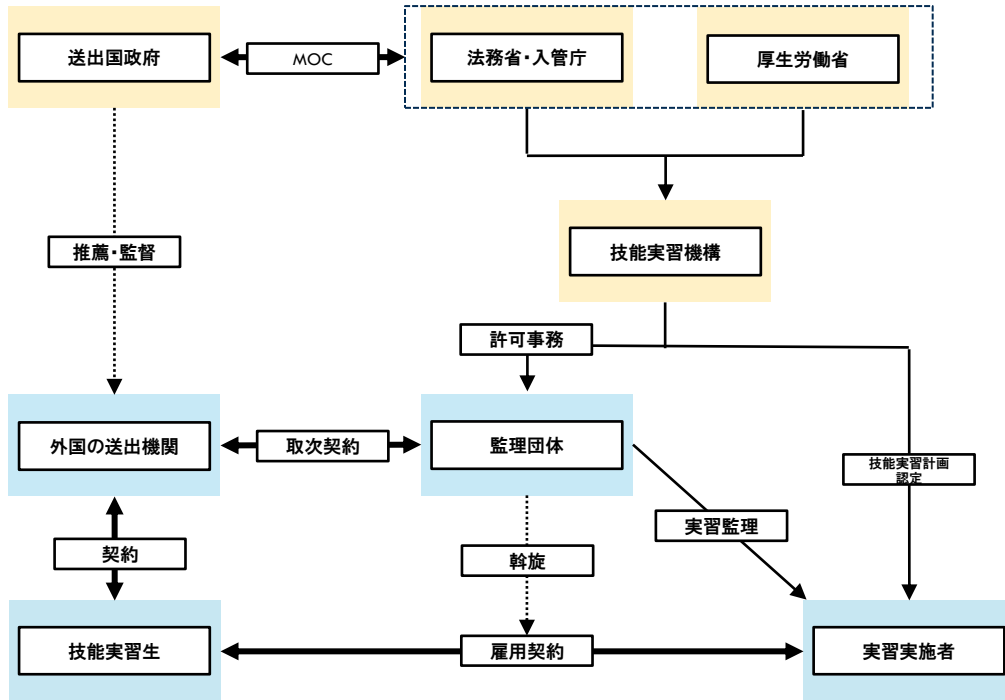
14

	技能実習制度	育成就労制度
雇用許可制類似の制度	労働条件や仕事内容を記載した技能実習計画について入管庁長官及び厚生労働大臣の認定を受ける。	労働条件や仕事内容を記載した育成就労計画について入管庁長官及び厚生労働大臣の認定を受ける。 ⇒内容は国際貢献から人材育成へ
移住仲介機能の独占	技能実習職業紹介事業を監理団体の独占とし（法2条9項・10項、27条）、監理団体に移住仲介機能を担わせている。	育成就労職業紹介事業を監理支援機関の独占とし（法2条9項・10項、27条）、監理支援機関に移住仲介機能を担わせている。 ⇒独占する監理支援機関の厳格化 農業
計画による活動規律性	活動が技能実習計画に基づくため、活動内容が計画に規律され、また、在留資格変更許可の相当性の判断においても計画により規律的効力が相当性が認められる範囲を画する。	活動が育成就労計画に基づくため、活動内容が計画に規律され、また、在留資格変更許可の相当性の判断においても計画により規律的効力が相当性が認められる範囲を画する。 ⇒転籍の場面での計画による活動規律性を緩和 農業

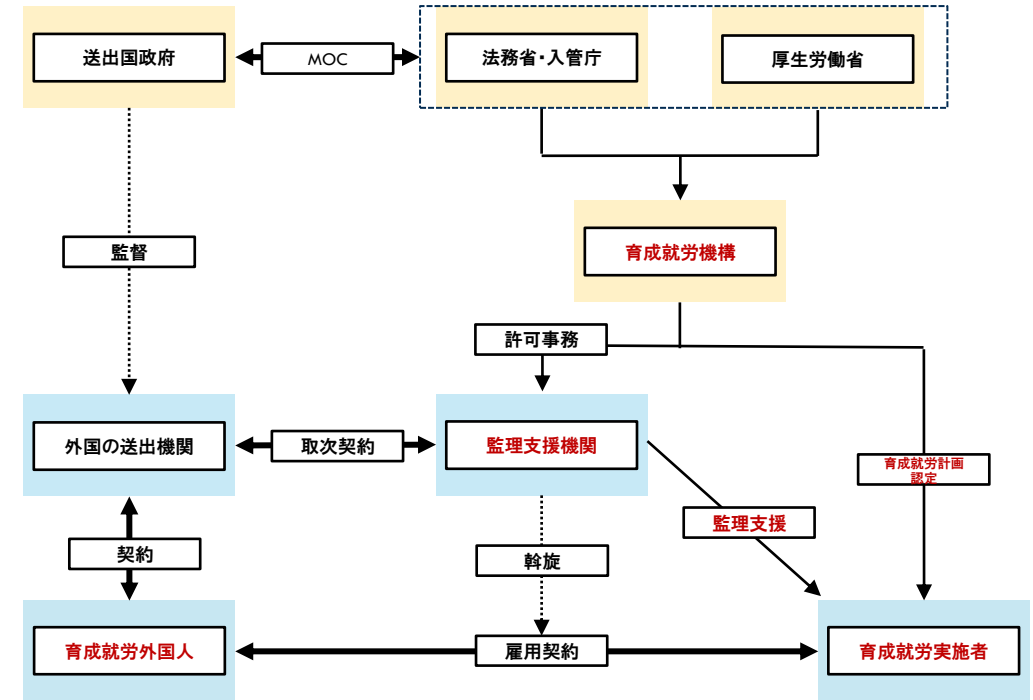
育成就労制度における関係者図

15

技能実習制度



育成就労制度



育成就労法の概要

16

第1章 総則（第1条～7条の2）

- 目的として「育成就労産業分野」における人材確保が目的となり、「技能の移転による国際協力の推進」が削除された(1条)。
- 定義として「育成就労」、「単独型育成就労」、「育成就労産業分野」、「監理型育成就労」、「労働者派遣等育成就労産業分野」、「育成就労外国人」、「単独型育成就労外国人」、「監理型育成就労外国人」、「育成就労実施者」、「単独型育成就労実施者」、「監理型育成就労実施者」、「監理支援」、「監理支援機関」が定義されている(2条)。
- 基本理念において、**技能実習法の際に定められていた「労働力の需給の調整手段」の禁止が削除された(3条)**。
- 育成就労産業分野について分野別運用方針が定められる(7条の2)

第2章 育成就労（第8条～56条）

- 技能実習計画の代えて「育成就労計画」が設けられ、個々の育成就労外国人ごとに育成就労実施者が育成就労計画を策定し、入管庁長官及び厚労大臣(機構)の認定を受ける(8条)。
- 労働者派遣等監理型育成就労の場合には、派遣元及び派遣先が共同して育成就労計画を策定する(8条1項)。
- 監理型育成就労の場合、育成就労計画は監理支援機関の指導に基づいて作成する必要がある(8条5項)。
- **転籍について「育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等」として定められ(8条の2～8条の5)、2年未満で一度本帰国した場合の再度の育成就労等について「育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定」として定められている(8条の6)。**
- 新規の育成就労の計画認定申請(8条1項の申請)、転籍の場合の計画認定申請(8条の5第1項の申請)、再度の育成就労の場合の計画認定申請(8条の6第1項の申請)ごとに、計画認定の基準が設けられている(9条、9条の2、9条の3)。
- 育成就労計画の認定欠格事由について、密接関係法人育成就労及び労働者派遣等監理型育成就労という他の育成就労実施者と共同して実施者となるケースが想定されるようになったため、育成就労計画の認定取消時に、共同して実施者となっている者について、欠格事由にならないようにするための手当が設けられた(10条7項)。

第2章 育成就労（第8条～56条）

- 育成就労産業分野の分野別運用方針に定められた人数枠の人材が確保された場合、計画認定を停止する措置が設けられている(12条の2)。
- 監理支援機関については許可制となっており、技能実習法の際の一般・特定の区分はなくなっている(23条)。
- 監理支援機関の許可基準において、外部監査人の設置が義務づけられている(25条1項5号)。
- 育成就労外国人の斡旋については、育成就労職業紹介事業として、監理支援機関が行う(27条)。
- 監理支援機関は、監理型育成就労実施者等から監理支援費を徴収することができる(28条)。
- 技能実習評価試験は育成就労評価試験へと名称が変更される(52条)。

第3章 外国人育成就労機構（第57条～102条）

- 技能実習機構が改組して、育成就労機構となる(57条)。
- 機構は、育成就労については、従前の計画認定や許可の手続の他、機構実施職業紹介事業を行うようになる(87条の2)。
- 機構は、育成就労以外についても、特定技能外国人についての相談対応、情報提供、助言等の援助業務を行う(87条2項、入管法69条の2の2)。

第5章 罰則（第108条～115条）

- 監理支援機関の秘密保持義務(44条)に対する違反への罰則が厳格化された(100条1項)。
- **転籍を受け付けた後の届出・通知に対する罰則が設けられた(112条第1号、2号)。**

育成就労法の概要

17

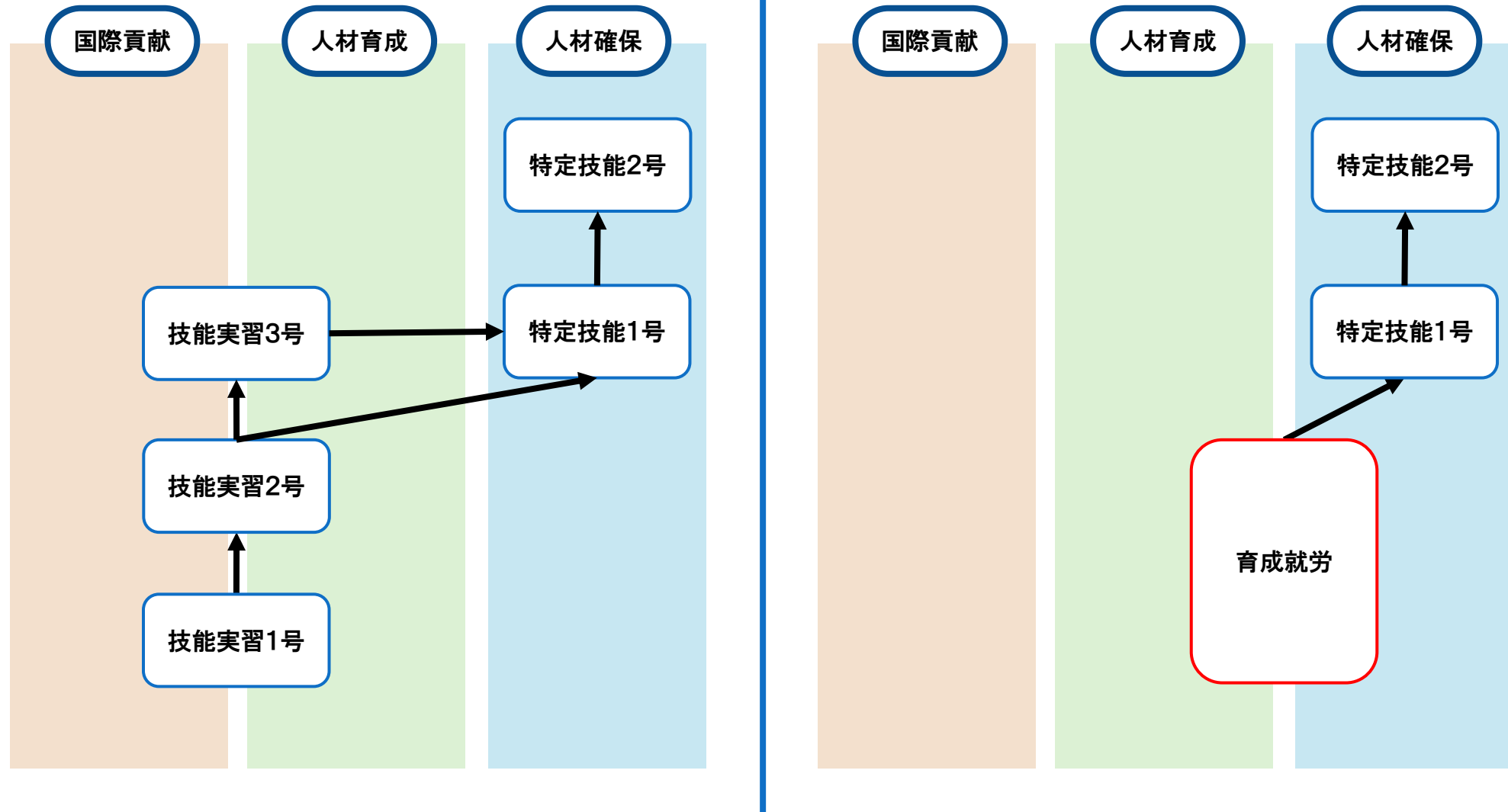
第1章 総則（第1条～7条の2）

- 目的として「育成就労産業分野」における人材確保が目的となり、「技能の移転による国際協力の推進」が削除された(1条)。
- 定義として「育成就労」、「単独型育成就労」、「育成就労産業分野」、「監理型育成就労」、「労働者派遣等育成就労産業分野」、「育成就労外国人」、「単独型育成就労外国人」、「監理型育成就労外国人」、「育成就労実施者」、「単独型育成就労実施者」、「監理型育成就労実施者」、「監理支援」、「監理支援機関」が定義されている(2条)。
- 基本理念において、**技能実習法の際に定められていた「労働力の需給の調整手段」の禁止が削除された(3条)**。
- 育成就労産業分野について分野別運用方針が定められる(7条の2)

- 定義規定である2条に「単独型育成就労」があるとおり、海外の事業所に属する職員である外国人を日本へ招聘し、育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させる形態の育成就労も認められる。
- 労働者派遣等育成就労産業部分野（農業と漁業と思われる）が設定され、派遣形態での育成就労が可能となる。
- 技能実習法3条2項にあった「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」という文言は削除されている。

育成就労制度の概要

18



育成就労法の概要

19

第2章 育成就労（第8条～56条）

- 技能実習計画の代えて「育成就労計画」が設けられ、個々の育成就労外国人ごとに育成就労実施者が育成就労計画を策定し、入管庁長官及び厚労大臣（機構）の認定を受ける（8条）。
- 労働者派遣等監理型育成就労の場合には、派遣元及び派遣先が共同して育成就労計画を策定する（8条1項）。
- 監理型育成就労の場合、育成就労計画は監理支援機関の指導に基づいて作成する必要がある（8条5項）。
- 転籍について「育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等」として定められ（8条の2～8条の5）、2年未満で一度本帰国した場合の再度の育成就労等について「育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定」として定められている（8条の6）。
- 新規の育成就労の計画認定申請（8条1項の申請）、転籍の場合の計画認定申請（8条の5第1項の申請）、再度の育成就労の場合の計画認定申請（8条の6第1項の申請）ごとに、計画認定の基準が設けられている（9条、9条の2、9条の3）。
- 育成就労計画の認定欠格事由について、密接関係法人育成就労及び労働者派遣等監理型育成就労という他の育成就労実施者と共同して実施者となるケースが想定されるようになったため、育成就労計画の認定取消時に、共同して実施者となっている者について、欠格事由にならないようにするための手当が設けられた（10条7項）。

- 育成就労外国人ごとに育成就労計画を策定し、育成就労機構の認定を受ける。
- 新規の育成就労計画の認定の他、転籍の際の育成就労計画の認定、再度の育成就労計画の認定手続が定められている。
- また、育成就労外国人からの希望による育成就労実施者変更の希望の申出を認める設計としている。
- 希望の申出が行われた場合、機構に対して通知・届出をすることになるが、それを行わなかった場合に罰則が設けられている（112条1項1号、2号）。

育成就労法の概要

20

第2章 育成就労（第8条～56条）

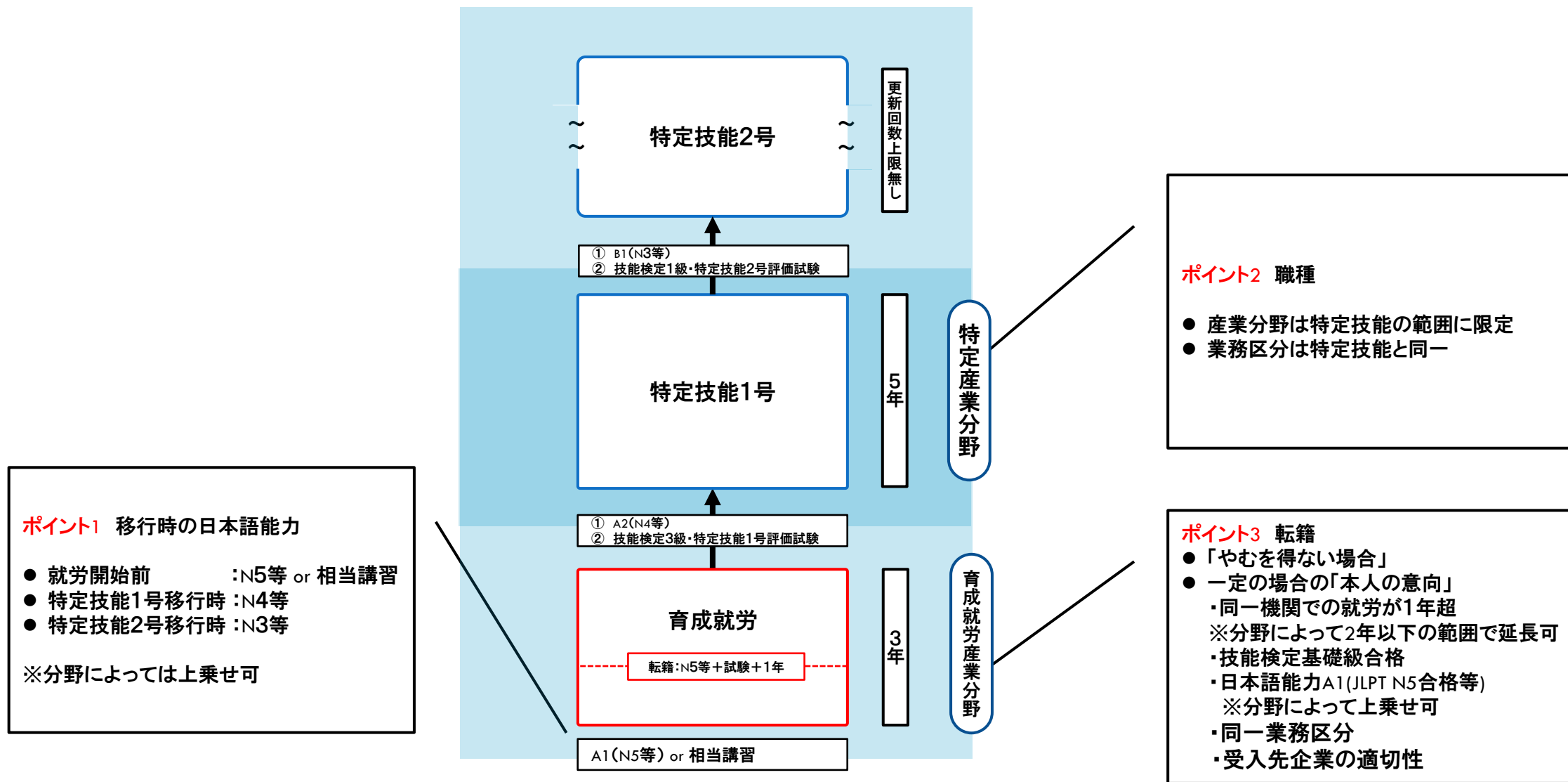
- 育成就労産業分野の分野別運用方針に定められた人数枠の人材が確保された場合、計画認定を停止する措置が設けられている（12条の2）。
- 監理支援機関については許可制となっており、技能実習法の際の一般・特定の区分はなくなっている（23条）。
- 監理支援機関の許可基準において、外部監査人の設置が義務づけられている（25条1項5号）。
- 育成就労外国人の斡旋については、育成就労職業紹介事業として、監理支援機関が行う（27条）。
- 監理支援機関は、監理型育成育成就労実施者等から監理支援費を徴収することができる（28条）。
- 技能実習評価試験は育成就労評価試験へと名称が変更される（52条）。

- 監理支援機関の許可基準は次のとおり。

- ① 本邦の営利を目的としない法人であって主務省令で定めるものであること。
- ② 監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。
- ③ 監理支援事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。
- ④ 個人情報(略)を適正に管理し、並びに監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の秘密を守るために必要な措置を講じていること。
- ⑤ 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成 就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。
- ⑥ 外国の送出機関から監理型育成就労の対象となろうとする外国人らの監理型育成就労に係る求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあっては、外国の送出機関との間で当該取次ぎに係る契約を締結していること。
- ⑦ 前各号に定めるもののほか、申請者が、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するものであること

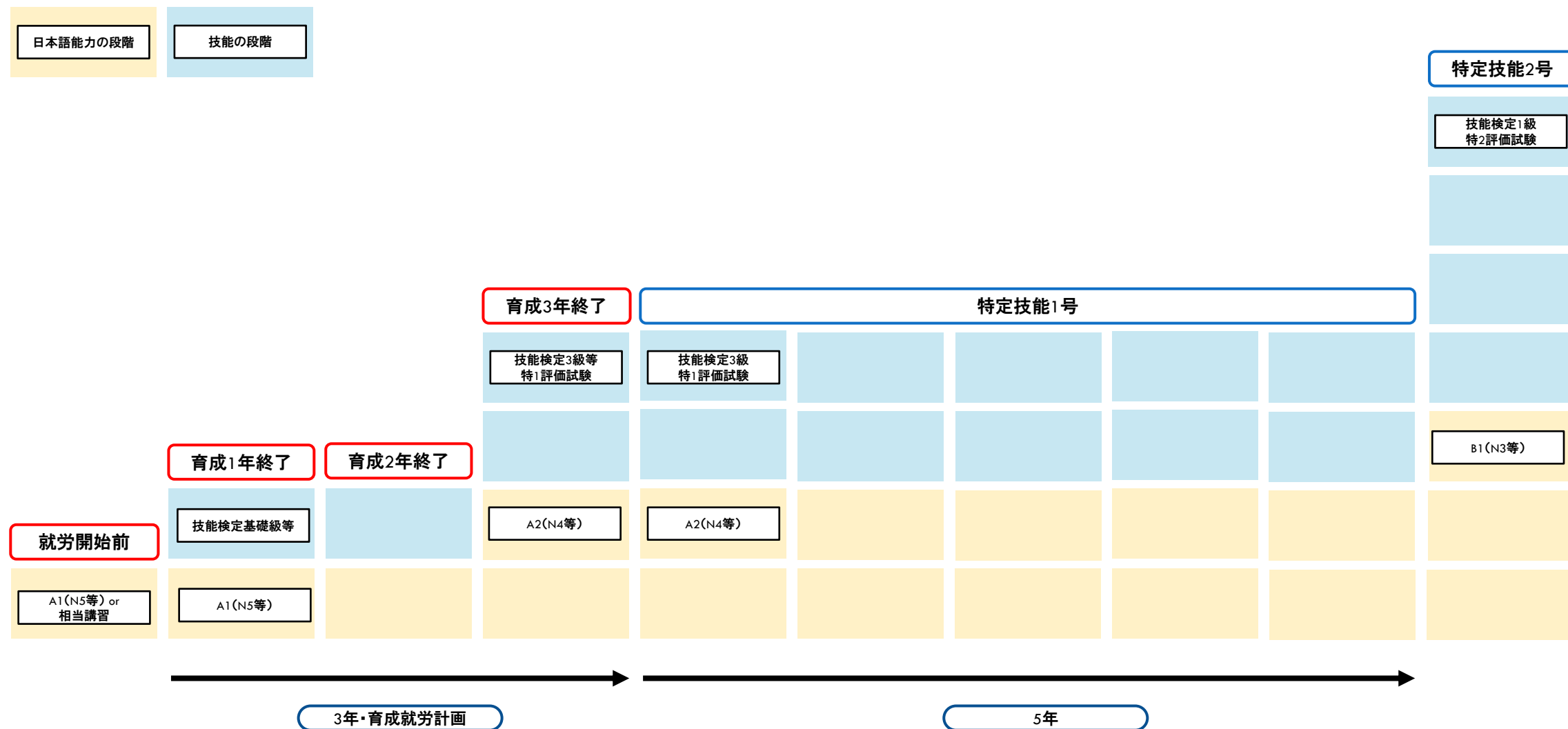
育成就労制度の概要

21



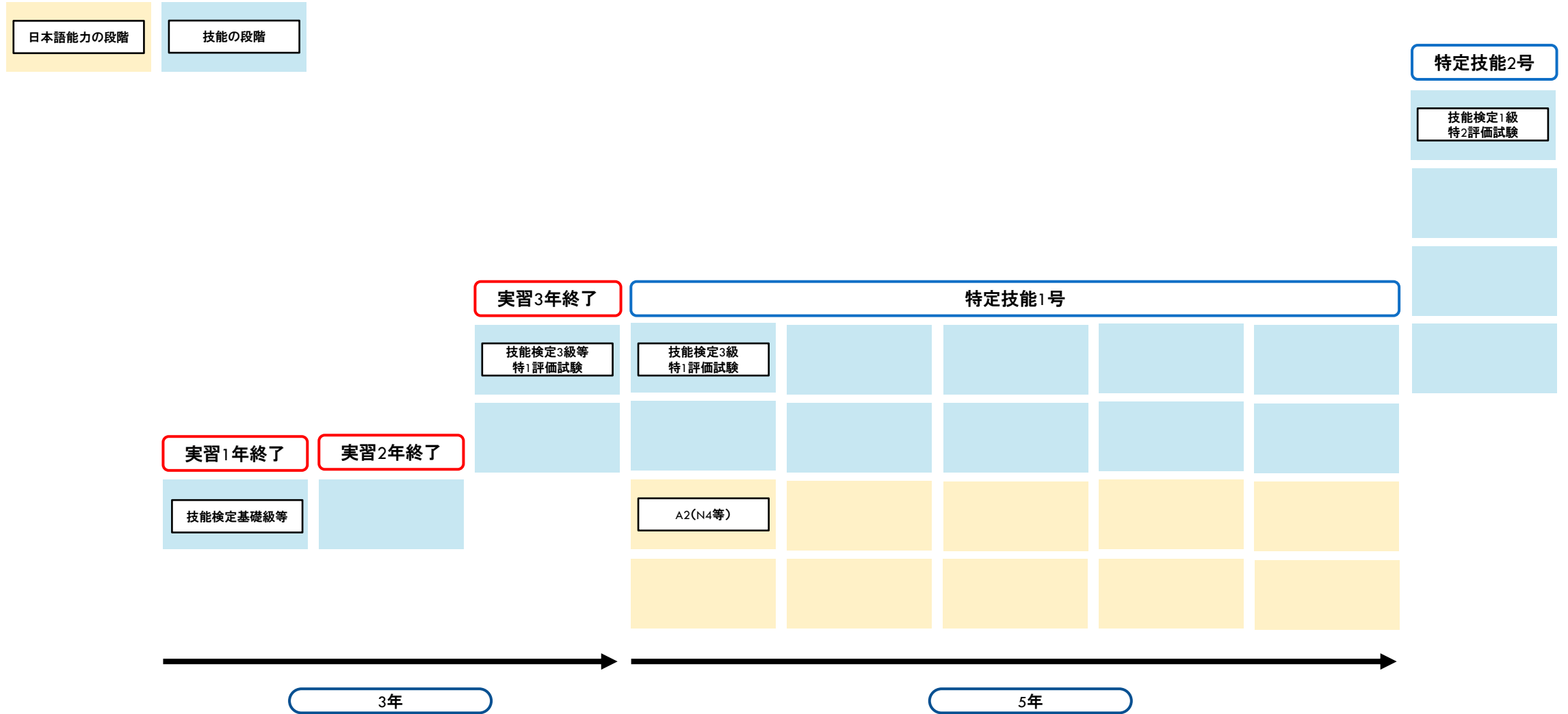
育成就労制度の人材育成の内容

22



人材育成の段階(技能実習)

23



職種・作業と産業分野・業務区分の考え方

24

技能実習制度

産業分野

原則限定なし
(一部許可取得等はある)

これまで技能実習制度では、「産業分野」は要件となっていなかった。

職種・作業

仕事の内容

原則として、「職種・作業」という、どのような仕事を行うかによって受け入れの可否が決まる。

特定技能制度

産業分野

特定産業分野
日本標準産業分類

特定技能制度の対象となっている特定産業分野に該当する必要がある。
加えて、一定の特定産業分野によっては、事業所等が一定の日本標準産業分類に該当することが必要となる。

業務区分

仕事の内容

それぞれの特定産業分野ごとに行うことができる仕事としての「業務区分」がある。
しかし、業務区分だけでは受け入れの可否は決まらない。

育成就労制度は特定技能制度の考え方に統一される。

この範囲での一致、すなわち

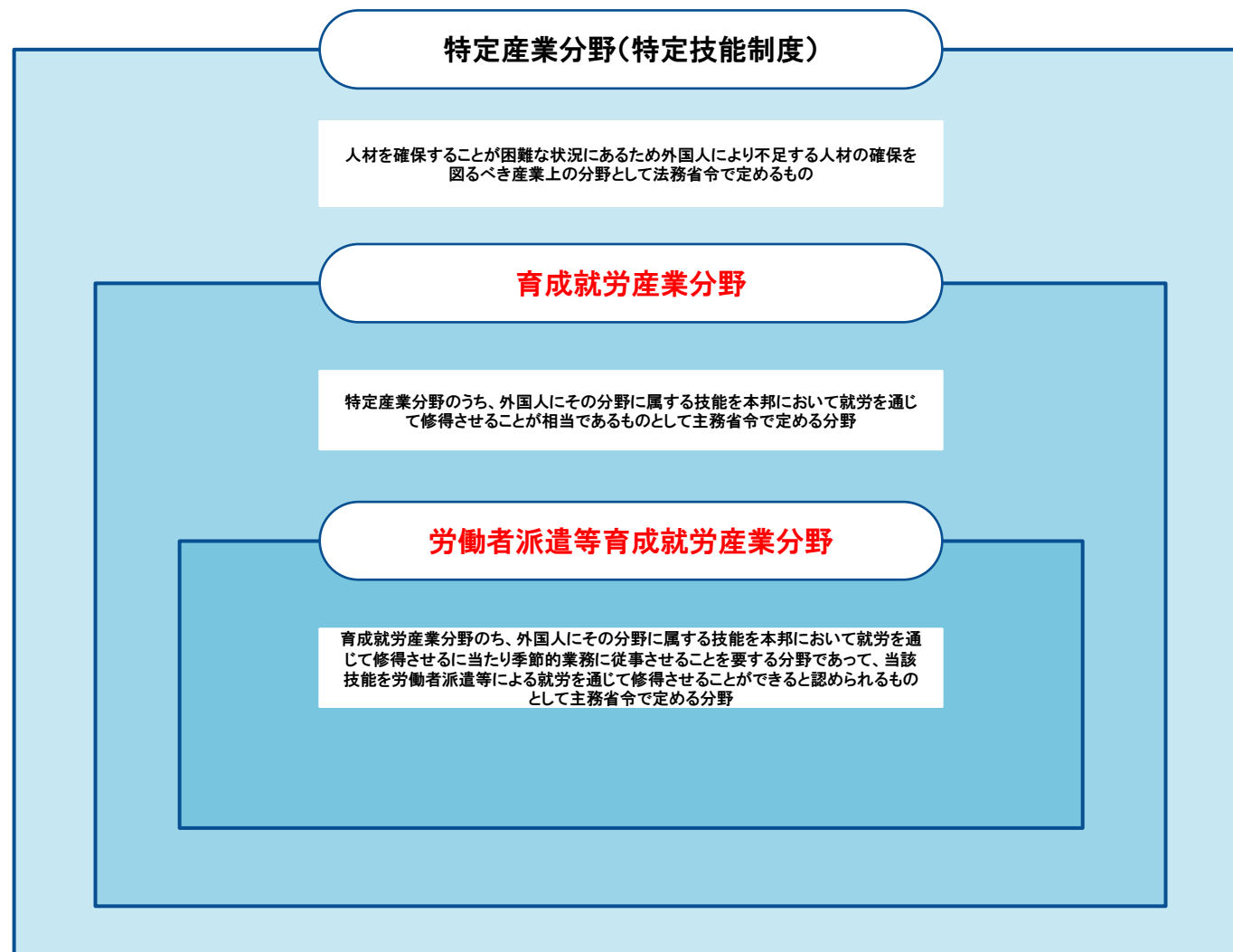
- ① 職種・作業と業務区分の一致
- ② 職種・作業が行われている事業場等と産業分野（日本標準産業分類）の一致

の2つの一致がなければ特定技能へ移行できない。
特に②-1として特定産業分野の一致と、②-2日本標準産業分類の一致が必要。

この範囲が一致するだけでは、受け入れの可否(移行の可否)は判断できない(受け入れられないことがある)。

産業分野の分類

25



2024年3月29日

入管法改正
第197回国会で改正
入管法が成立。

制度開始

製造分野の統合

「素形材産業分野」、
「産業機械製造業分
野」及び「電気・電
子情報関連産業分
野」を統合。

各産業分野の人数枠の見直し、製造・建設分野業区分の統合
製造・建設分野の業務区分を統合。

**特定技能2号の
対象分野追加**
介護を除く11産業
分野に2号を追加。

新たな人数枠の設定及び 産業分野の追加・拡大

全産業分野の人数枠を設定し、4
産業分野の追加・2産業分野の拡
大。

厚労省	介護	業務区分:1業務区分 人数枠:60,000人	介護	業務区分:1業務区分 人数枠:50,900人	ビルクリ	特定技能2号追加	ビルクリ	業務区分:1業務区分 人数枠:135,000人	
	ビルクリ	業務区分:1業務区分 人数枠:37,000人		業務区分:1業務区分 人数枠:20,000人				業務区分:1業務区分 人数枠:37,000人	
経産省	素形材	業務区分:13業務区分 人数枠:21,500人	素形材 産業機械 電気電子	業務区分:3業務区分 機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面処理 人数枠:49,750人	素形材 産業機械 電気電子	特定技能2号追加	業務区分: 10業務区分 工業製品 製造業 人数枠:173,300人		
	産業機械	業務区分:18業務区分 人数枠:5,250人							
	電気電子	業務区分:13業務区分 人数枠:4,700人							
国土交通省	建設	業務区分:19業務区分 人数枠:40,000人	建設	業務区分:3業務区分 人数枠:34,000人	建設	特定技能2号あり	建設	業務区分:3業務区分 人数枠:80,000人	
	造船 船用工業	業務区分:6業務区分 人数枠:13,000人		業務区分:6業務区分 人数枠:11,000人		造船 船用工業	特定技能2号拡大	造船 船用工業	業務区分:3業務区分 人数枠:36,000人
	自動車 整備	業務区分:1業務区分 人数枠:7,000		業務区分:1業務区分 人数枠:6,500人		自動車 整備	特定技能2号追加	自動車 整備	業務区分:1業務区分 人数枠:10,000人
	航空	業務区分:2業務区分 人数枠:2,200		業務区分:2業務区分 人数枠:1,300人		航空	特定技能2号追加	航空	業務区分:2業務区分 人数枠:4,400人
	宿泊	業務区分:1業務区分 人数枠:22,000人		業務区分:1業務区分 人数枠:11,200人		宿泊	特定技能2号追加	宿泊	業務区分:1業務区分 人数枠:23,000人
								自動車 運送業	業務区分:3業務区分 人数枠:24,500人
農林水産省	農業	業務区分:2業務区分 人数枠:36,500人	農業	業務区分:2業務区分 人数枠:36,500人	農業	特定技能2号追加	農業	業務区分:2業務区分 人数枠:78,000人	
	漁業	業務区分:2業務区分 人数枠:9,000人		業務区分:2業務区分 人数枠:6,300人		漁業	特定技能2号追加	漁業	業務区分:2業務区分 人数枠:17,000人
	飲食料品 製造	業務区分:1業務区分 人数枠:34,000人		業務区分:1業務区分 人数枠:87,200人		飲食料品 製造	特定技能2号追加	飲食料品 製造	業務区分:1業務区分 人数枠:139,000人
	外食	業務区分:1業務区分 人数枠:53,000人		業務区分:1業務区分 人数枠:30,500人		外食	特定技能2号追加	外食	業務区分:1業務区分 人数枠:53,000人
								林業	業務区分:1業務区分 人数枠:1,000人
									木材

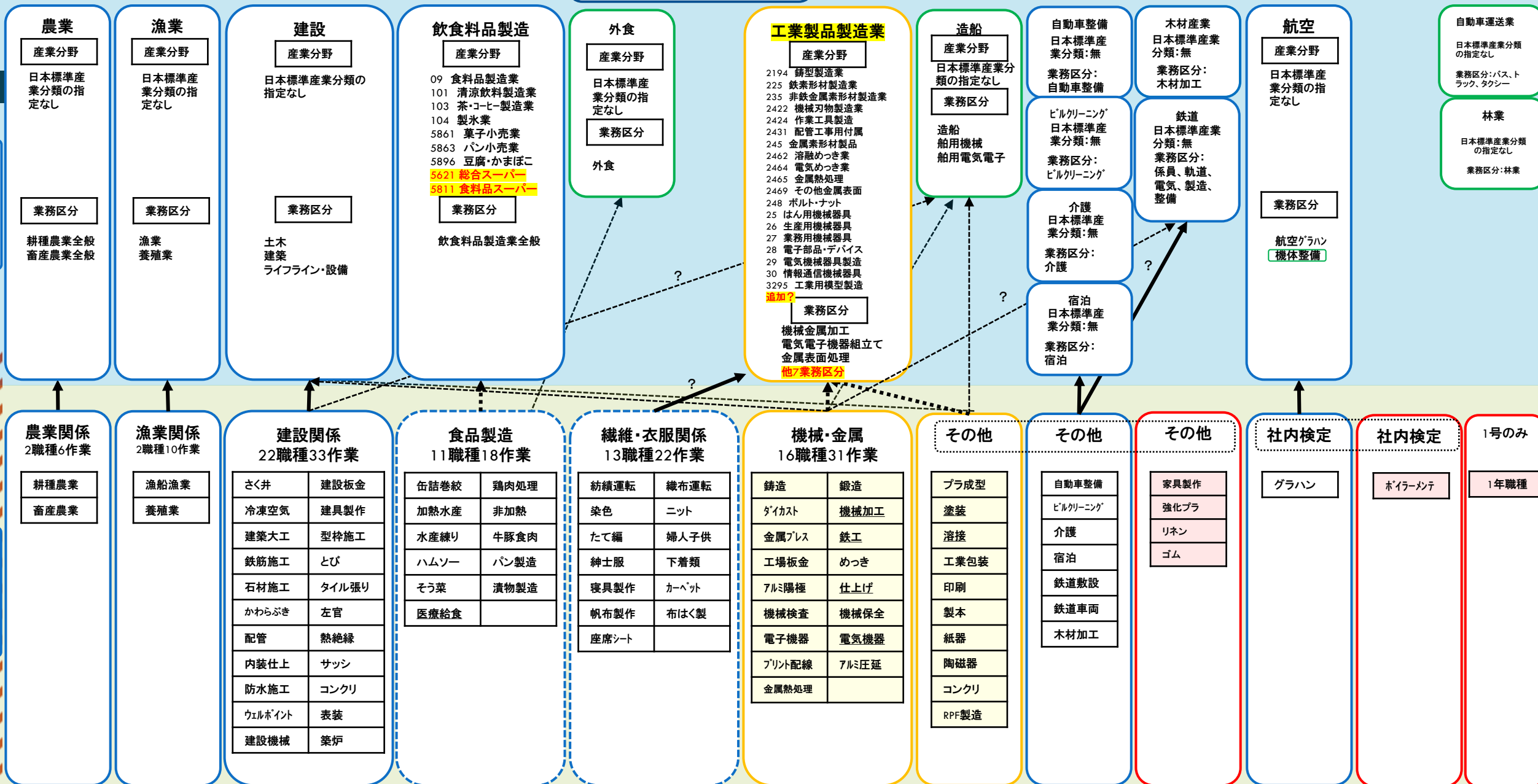
特定技能1号の産業分野まとめ表

	産業分野	業所管庁	人数枠（人） （2024.4～）	業務区分	試験（技能）	試験（日本語）	2号	日本標準産業分類の 利用	備考
27	介護	厚労省	135,000	〈1業務区分〉 ・身体介護等	・介護技能評価試験	A2及び介護日本語 評価試験	×	×	
	ビルクリーニング		37,000	〈1業務区分〉 ・建築物内部の清掃	・ビルクリーニング分野特定技能 1 号評 価試験	A2	○	×	・所属機関は、建築物衛生法12条の2第1項1号または8号 の登録を受けている事業所で受けれを行う必要がある。
	工業製品製造業	経産省	173,300	〈10業務区分〉 ・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	・製造分野特定技能 1 号評価試験	A2	○	○	
変更	建設	国交省	80,000	〈3業務区分〉 ・土木 ・建築 ・ライフライン・設備	・建設分野特定技能 1 号評価試験 ・技能検定3級	A2	○	×	・所属機関は、建設業法3条の許可を受けているうこと等 の条件がある。
	造船・船用工業		36,000	〈3業務区分〉 ・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器	・造船・船用工業分野特定技能 1 号試験 ・技能検定3級	A2	○	×	・所属機関が船舶法上の一定の事業を営んでいることが必 要。
	自動車整備		10,000	〈1業務区分〉 ・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基礎的な業務	・自動車整備分野特定技能 1 号評価試験 ・自動車整備士技能検定試験 3 級	A2	○	×	・所属機関が認証工場である必要がある。
追加	航空		4,400	〈2業務区分〉 ・空港グランドハンドリング ・航空機整備	・航空分野特定技能 1 号評価試験	A2	○	×	・所属機関が空港管理者により営業を行うことを認められ た者等であることを要する。
	宿泊	農水省	23,000	〈1業務区分〉 ・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客、 レストランサービス等の宿泊サービスの提供に従事 する業務	・宿泊分野特定技能 1 号評価試験	A2	○	×	・所属機関が、旅館業法の旅館・ホテル営業の許可を有す る必要がある。
	自動車運送業		24,500	〈3業務区分〉 ・事業用自動車（トラック）の運転、運転に付随す る業務全般 ・事業用自動車（タクシー）の運転、運転に付随す る業務全般 ・事業用自動車（バス）の運転、運転に付随する業 務全般	・自動車運送業分野特 定技能 1 号評価試験 ・第一種運転免許（トラック） ・第二種運転免許（バス、タクシー）	A2(トラック) B1（バス、タク シー）	×	×	・所属機関は道路運送法に規定する自動車運送事業者、か つ、安全性優良事業所を有する者 ・タクシー、バスはの外国人に対し、新任運転者研修を実 施する
追加	鉄道		3,800	〈5業務区分〉 ・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車輛製造 ・運輸係員	・鉄道分野特定技能 1 号評価試験 ・技能検定3級（車両製造）	A2 B1（運輸係員）	×	×	・所属機関は鉄道事業者、軌道経営者、その他鉄道事業、 軌道事業、車両の整備、車両の製造を営む事業者
拡大	農業	農水省	78,000	〈2業務区分〉 ・耕種農業全般 ・畜産農業全般	・ 1 号農業技能測定試験	A2	○	×	
	漁業		17,000	〈2業務区分〉 ・漁業 ・養殖業	・ 1 号漁業技能測定試験	A2	○	×	
	飲料料品製造		139,000	〈1業務区分〉 ・飲料料品製造業全般（飲料料品（酒類を除く。） の製造・加工及び安全衛生の確保）	・飲料料品製造業特定技能 1 号技能測定 試験	A2	○	○	・スーパーでの惣菜製造等が追加
追加	外食		53,000	〈1業務区分〉 ・外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）	・外食業特定技能 1 号技能測定試験	A2	○	×	
	林業		1,000	〈1業務区分〉 ・林業（育林、素材生産等）	・林業技能測定試験	A2	×	—	
	木材産業		5,000	〈1業務区分〉 ・製材業、合板製造業等に係る木材の加工等	・木材産業特定技能 1 号測定試験	A2	×	—	

産業分野・業務区分の世界

特定技能制度

技能実習制度



認定基準	新規(8条1項)	転籍(8条の5①)	再度(8条の6①)
共通の認定基準			
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(9条1項1号)。	○		
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(9条1項2号)。	○		
育成就労の期間が三年以内であること(9条1項3号)。	○	×(9条の2第1項1号)	×(9条の3第1項1号)
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育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと(9条1項4号)。	○		
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(9条1項5号)。	○		
育成就労を行わせる事業所ごとに、主務省令で定めるところにより育成就労の実施に関する責任者が選任されていること(9条1項6号)。	○		
単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する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(9条1項7号)。	○		
監理型育成就労に係るものである場合は、申請者が、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条1項8号)。	○		
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育成就労外国人の待遇が主務省令で定める基準に適合していること(9条1項9号)。	○		
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(9条1項10号)。	○		
外国の送出機関(略)からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該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(9条1項11号)。	○	×(9条の2第1項1号)	○
転籍の場合の認定基準			
育成就労の期間が、第八条の五第二項第五号の期間と通算して三年以内(第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内)であること(9条の2第1項2号)。	—	○	—
従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること(9条の2第1項3号)。	—	○	—
次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて 主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない (9条の2第1項4号)。 イ 第八条の五第二項第四号の期間が、一年以上二年以下の範囲内で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して 主務省令で定める期間 を超えていること。 ロ 育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し 主務省令で定める基準 に適合していること。 ハ 育成就労を行わせようとする者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その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して 主務省令で定める基準に適合 していること。	—	○	—
再度の場合の認定基準			
育成就労の期間が、第八条の六第二項第四号の期間と通算して三年以内(第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内)であること(9条の3第1項2号)。	—	—	○
次のイ及びロのいずれにも適合すること(9条の3第1項3号)。 イ 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。 ロ 当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。 ※8条の6第二項第五号イの事実があり、同号ロの期間が二年を超えず、同号ハの事実がない場合において、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、第三号に適合することを要しない。	—	—	○
Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.			

転籍の際のメカニズム(監理型育成就労)

30

ポイント

- 監理支援機関や実施者が申出を受けたら、関係機関に通知・届出が必要で、**通知・届出を怠ったら、罰則がある(オレンジ部分)**。

ポイント

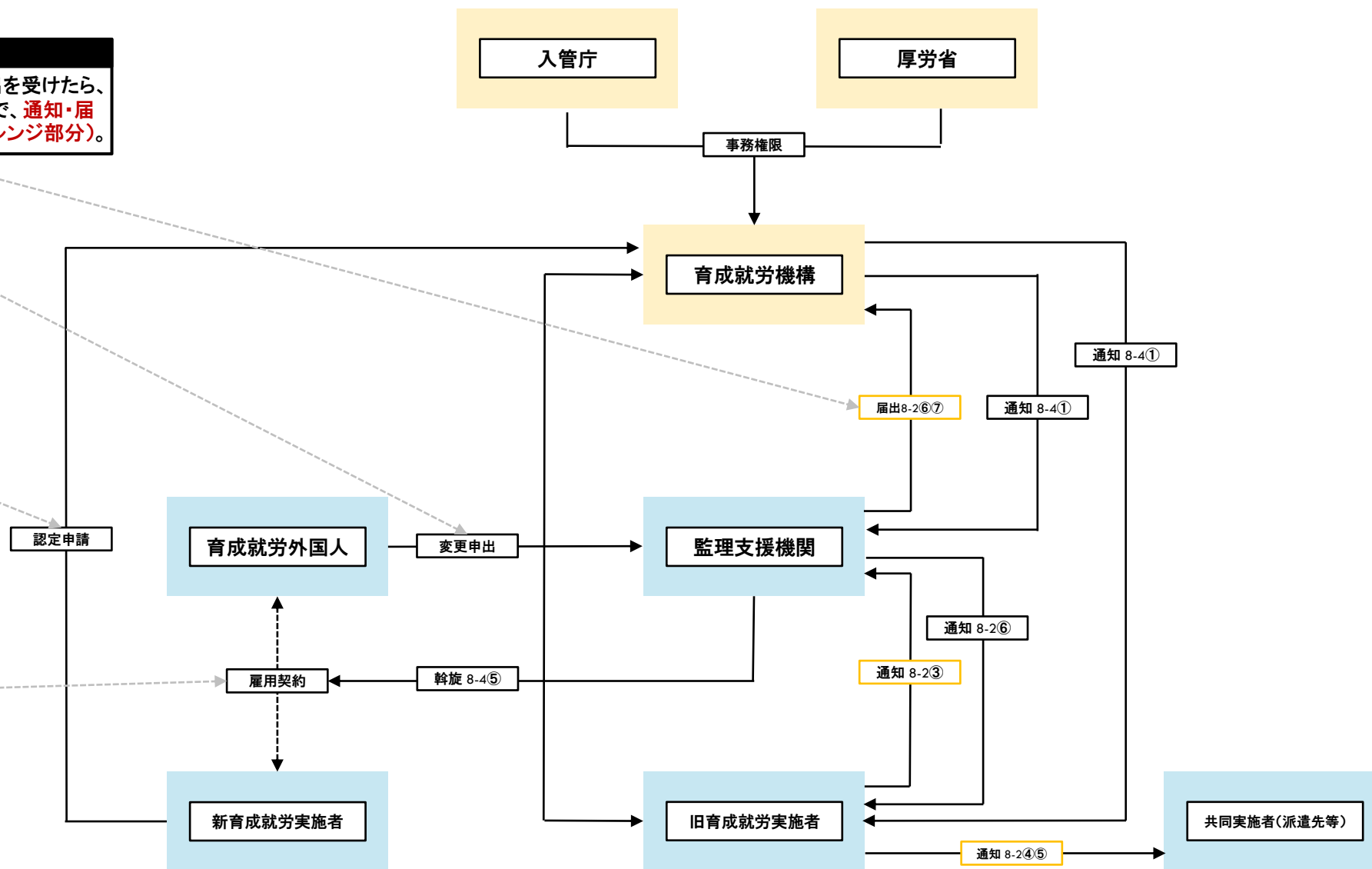
- 育成就労外国人から、機構・監理支援機関・育成就労実施者のいずれに対しても、育成就労実施者の申出ができる。

ポイント

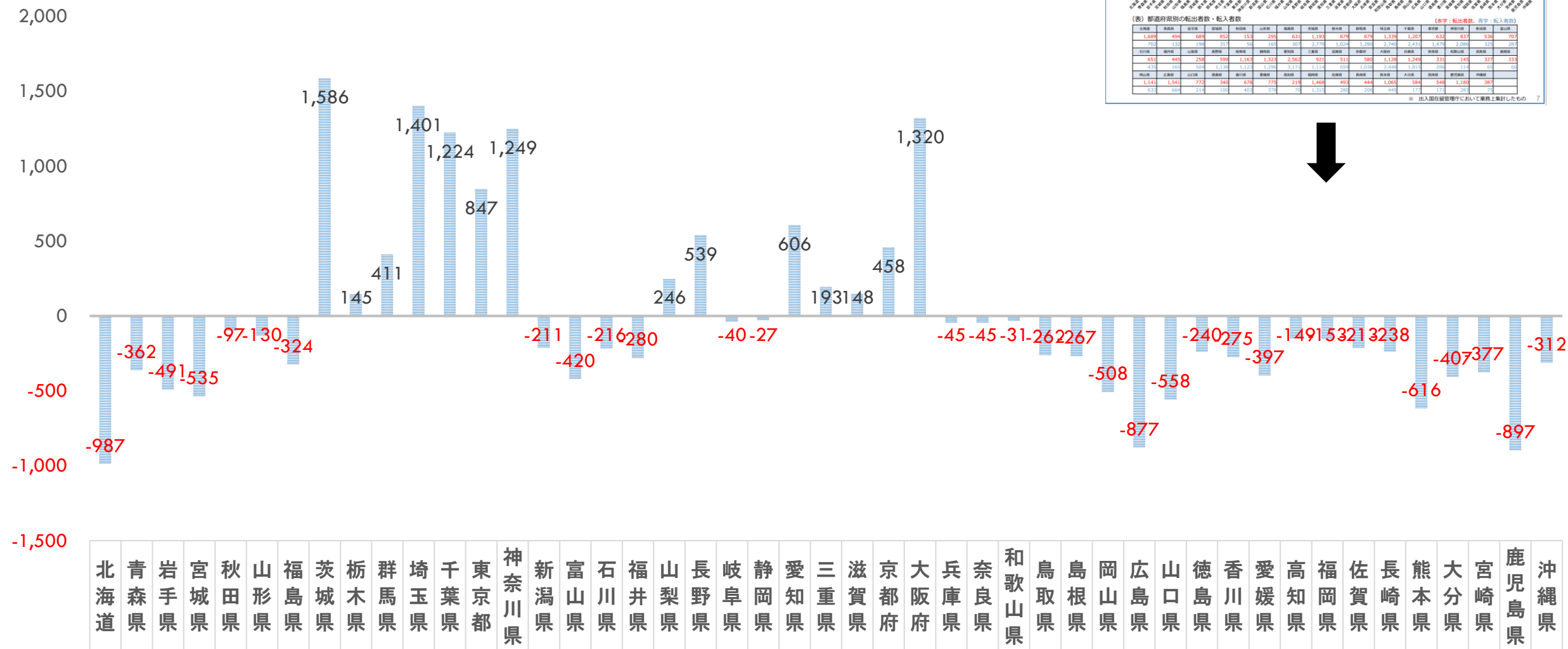
- 新たな育成就労実施者は、新しい育成就労計画について、機構への認定申請を行う。

ポイント

- 監理支援機関は、他の実施者との職業紹介を行う等の必要な措置を講じる必要がある。



31

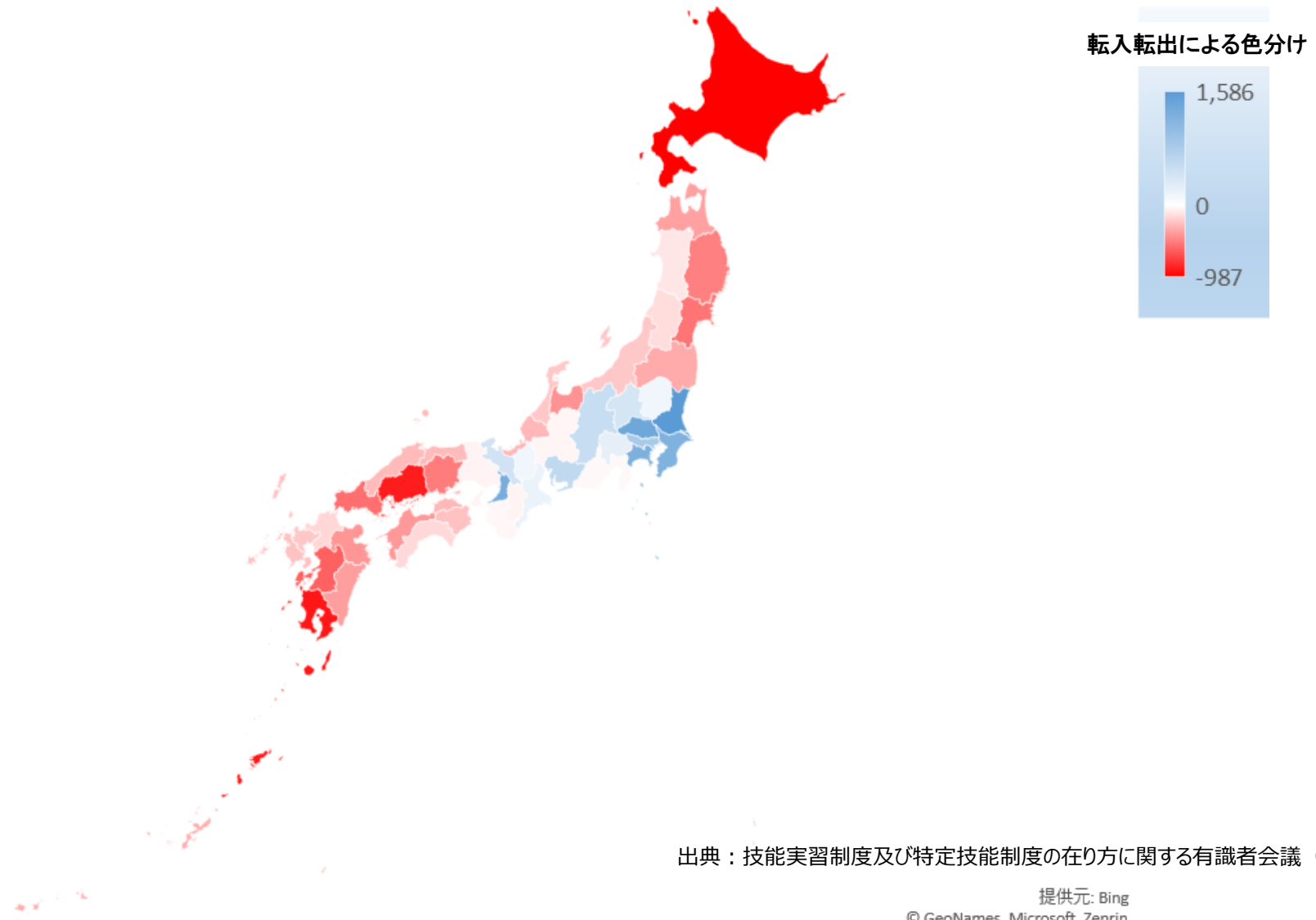


出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第10回）資料より作成

転籍の影響

32

転入転出色分け図



出典：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（第10回）資料より作成

提供元: Bing

© GeoNames, Microsoft, Zenrin

育成就労法の概要

33

第3章 外国人育成就労機構（第57条～102条）

- 技能実習機構が改組して、育成就労機構となる(57条)。
- 機構は、育成就労については、従前の計画認定や許可の手続の他、機構実施職業紹介事業を行うようになる(87条の2)。
- 機構は、育成就労以外についても、特定技能外国人についての相談対応、情報提供、助言等の援助業務を行う(87条2項、入管法69条の2の2)。

- 機構実施職業紹介事業については、公共職業安定所及び地方運輸局と連携を図りながら行われる(106条)。

育成就労法の概要

34

第5章 罰則（第108条～115条）

- 監理支援機関の秘密保持義務(44条)に対する違反への罰則が厳格化された(100条1項)。
- 転籍を受け付けた後の届出・通知に対する罰則が設けられた(112条第1号、2号)。

- 転籍受付後の届出義務違反、通知義務違反の罰則は30万円以下の罰金となる。

未確定な重要論点

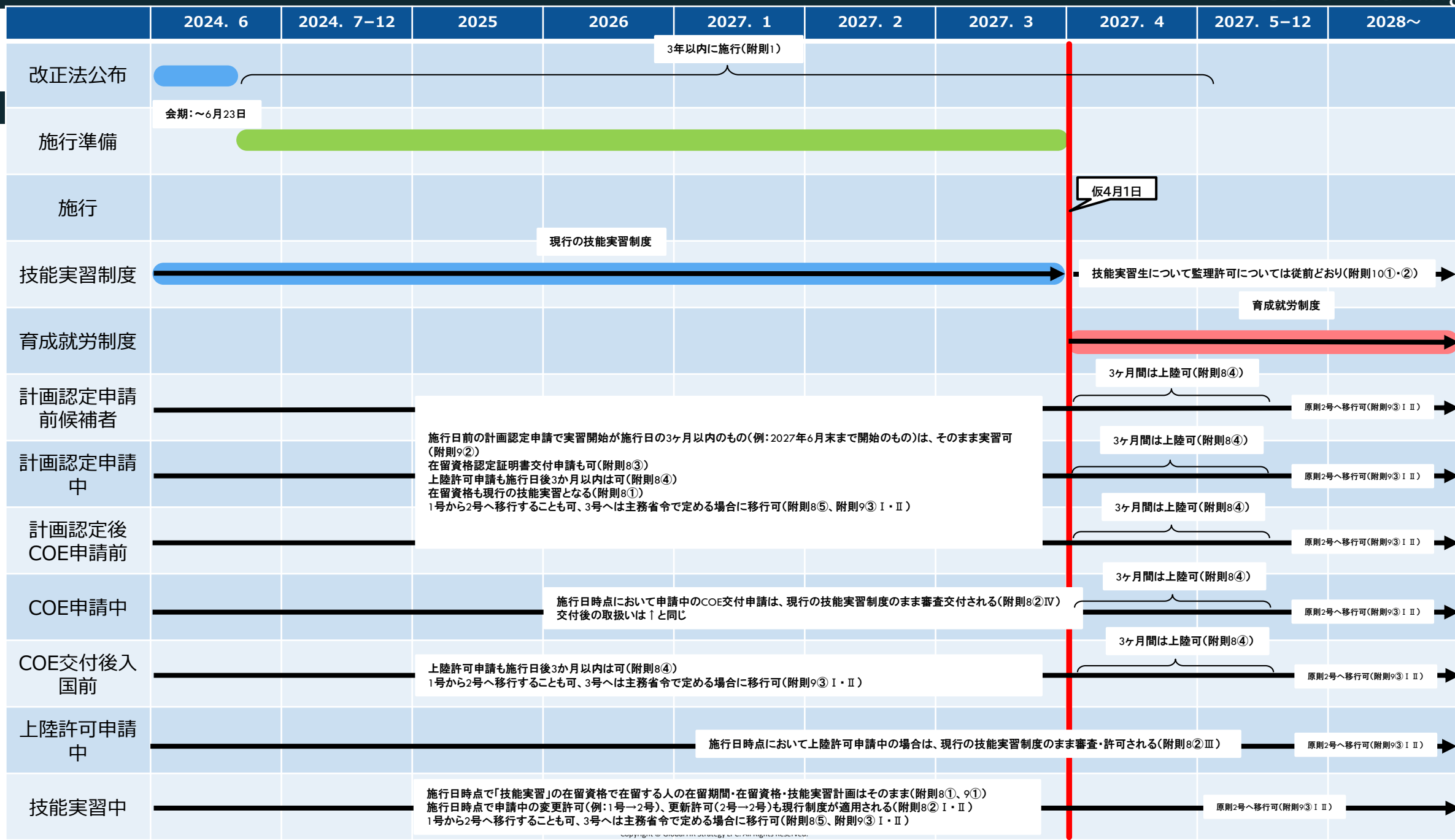
35

論点	条文	内容
育成就労産業分野	2条2号	主務省令で定める分野
労働者派遣等育成就労産業分野	2条3号ロ	主務省令で定める分野
入国後講習の有無・内容	9条1項2号	主務省令で定める基準
法人毎の人数枠	9条1項10号	主務省令で定める数
移籍金の方法	9条の2第1項4号ハ	主務省令で定める基準
訪日費用の分担方式	9条1項11号	主務省令で定める基準
転籍の際の「やむを得ない」事情	9条の2第1項4号	主務省令で定める
本人意向転籍の雇用期間の上乗せの有無	9条の2第1項4号イ	主務省令で定める基準
本人意向転籍の日本語・技能の上乗せの有無	9条の2第1項4号ロ	主務省令で定める基準
監理支援機関の許可の具体的な内容	25条	主務省令で定める基準

「技能実習」と「育成就労」の制度比較

36

項目	技能実習（団体監理型）	育成就労
制度目的	国際貢献、人材育成（「人材確保」がない）	人材育成、人材確保（「国際貢献」がない）
在留資格	「技能実習」	「育成就労」
在留期間	1号：～1年、2号：～2年、3号～2年	原則通算3年
監督機関	あり（外国人技能実習機構）	あり（外国人育成就労機構）
職種	移行対象職種・作業（または1年職種）	育成就労産業分野、業務区分の範囲
計画	あり（技能実習計画）	あり（育成就労計画）
就労開始時点の技能	なし	なし
就労開始時点の日本語	なし（介護はN4）	原則A1（N5等）（分野により上乘せ可能） or 相当講習
人材育成の内容	1号の修了時：技能検定基礎級 2号の修了時：技能検定随時三級	1年目の終了時：A1（N5等）、技能検定基礎級等 3年目の終了時：A2（N4等）、技能検定随時三級等
送出機関	政府認定送出機関	職安法に基づき必要な範囲となり、政府認定送出機関である必要はないと思われる。
監理団体	あり（監理団体）	あり（監理支援機関）
マッチング	監理団体	監理支援機関
産業分野の人数枠	なし	あり
受入機関の人数枠	あり	あり
転籍	原則不可（やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は可能）	以下の、2つの方式による転籍が可能 ・「やむを得ない事情がある場合」の転籍 ・本人の意向による転籍
国内で他の在留資格からの変更	想定されていない。	可能と思われる。
派遣	不可	農業・漁業では可能。



まとめ

38

ポイント1 育成就労制度の創設

- 育成就労制度が創設された。
- 30年以上技能労働者の受入れ制度の中核だった「技能実習制度」から「特定技能制度」及び「育成就労制度」での受入れ体制へ移行していく。

ポイント2 育成就労制度と技能実習制度の異動

- 制度の枠組みは技能実習制度と共通するが、内容は変更されている点が多い。
- 今後は主務省令による「内容」の具体化に注目する必要がある。

法人概要

39



“Business Immigration Law Firm”

私たちは、東南アジア・南アジアを中心とした諸外国と日本との間の人の国際移動を円滑に行うための一切の手続を行います。

少子高齢化に伴い、日本における産業・サービスの担い手は不足しています。

このような背景を受けて、2022年においては約182万人の外国人が働いてくれています。

しかし、日本の外国人雇用制度は発展段階にあり変化も早く、また、手続も複雑です。

私たちは、在外経験のある専門家が集まり、企業活動に関わる入管業務や外国人雇用に関する法務・労務を従来の企業法務のレベルで提供することを目的に設立しました。

外国人雇用をとりまく状況は、様々で、望ましくない状況で就労している場合もあります。私たちは、自分たちの業務を通じて、法令遵守を第一に、働く人にも雇用する人にとっても望ましい就労場所を増やしたいと考えています。そして、その先にある、日本が多様性に満ちた社会になることに貢献したいと考えています。

法人名	弁護士法人Global HR Strategy
本社所在地	東京都港区赤坂1丁目12番32号 アーク森ビル32階
代表者	杉田 昌平
専門家数	4名（弁護士4名内社会保険労務士登録者2名、設置するGHRSL法律事務所所属者を含む）
事業内容	1.外国人雇用に関する入管業務を含む企業法務 2.外国人雇用に関する労務 3.外国人雇用に関する戦略業務 4.外国人雇用に関する事業創造、コンサルティング 5.外国人雇用に関する調査研究事業 6.外国人雇用に関するメディア、研修、施設運営事業
URL	https://www.ghrs.law/
関連法人等	社会保険労務士法人外国人雇用総合研究所 株式会社COMPL（コンプラ）

MISSION

40

MISSION :

Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



外国人雇用の法務部クラウド

41

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報やセミナー資料の即時配信等サイト内の様々なコンテンツによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**

外国人雇用の法務部クラウド 概要

内容:外国人雇用関連の情報提供ポータルサイト

対象:顧問契約を結んでいるクライアント様

料金:無料 ※契約プランによって配布アカウント数に制限あり。

最大配布数以上のアカウントをご希望の場合は有料で提供。

URL:<https://globalhrstrategy.commmune.com>

※ユーザー以外閲覧不可。



各コンテンツのご紹介

・新着一覧

厚生労働省や出入国在留管理庁などの公的機関から公開される最新の外国人雇用関連情報を時系列でまとめて発信。カテゴリやタグでの検索で、業務に必要な情報を効率的に入手可能。

・外国人雇用の法務アップデート

弊法人専門家実施の研修・セミナー資料の即時掲載に加え、法令情報をわかりやすく解説した資料も随時掲載。ウェブ上での閲覧だけではなく、ダウンロードも可能。

・セミナー・イベント情報

外国人雇用関連業務等に役立つセミナーやイベントの情報を発信。多くのセミナー・イベントは参加費が無料で、ウェブ上で簡単に参加申し込み可能。

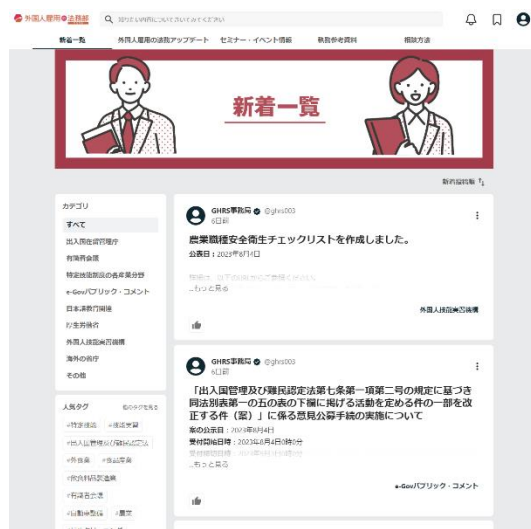
・動画コンテンツ

法令の改正情報を動画で解説しています。

・相談方法

弊法人専門家への相談方法を掲載。外国人雇用関連の法律のエキスパートに相談可能。
※相談の受付は、相談対応の契約(顧問契約等)がある方のみ。

今後さらに有益な外国人雇用関連情報提供コンテンツを追加予定！



e-Learningコンテンツのカテゴリーをオープン！

42

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報やセミナー資料の即時配信等サイト内の様々なコンテンツによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**



e-Learningコンテンツのご紹介



・構成

弊法人の専門家が外国人雇用の複雑な制度や手続等をわかりやすく解説した36本の動画教材があり、第1回～第12回が一つのシリーズになっている。各回3本の動画で構成されており、各動画は15分程度で、効率的なナレッジの取得が可能！

・対象

スタンダードプラン(月額10万円)以上のご契約をいただいているクライアント様は何アカウントでも無料で利用可能。新入社員の方でも一通り外国人雇用の全体像を理解するのに適している。

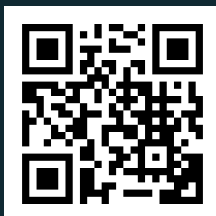
・e-Learningのメリット

統一された教育内容を提供するため、社内のコンプライアンス意識の向上に役立つ。24時間いつでも、どこでもアクセス可能であり、複数のデバイス(スマートフォンを含む)で利用可能で、非常に便利！

今後、e-Learningの「中級編」、「上級編」を提供予定！
ぜひご活用いただけますようお願い申し上げます。

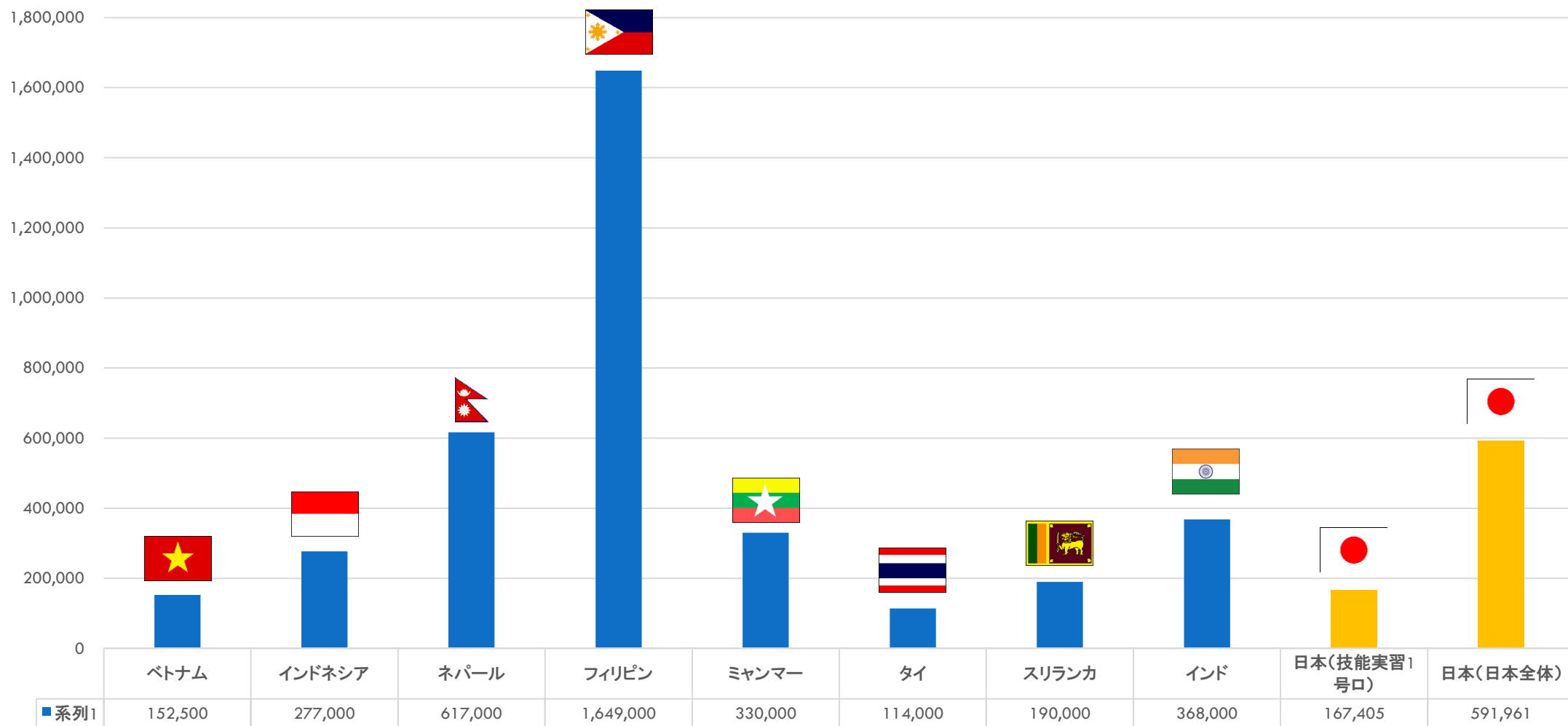
ご質問

弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所
杉田 昌平 03-6441-2996
Sugita.shohei@ghrs.law



各国の年間送出数(日本以外を含む)と日本の受入数の規模

2019年における送出数と日本の受入数(単位:人)



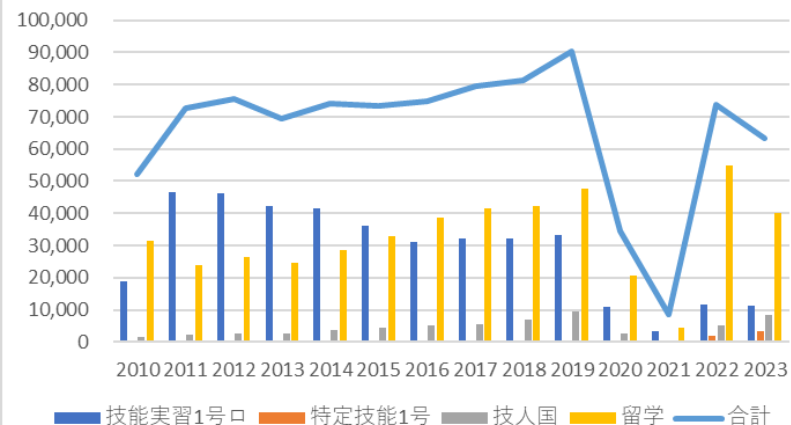
主要国の1年あたりの送出しポテンシャル

合計: 3,697,500

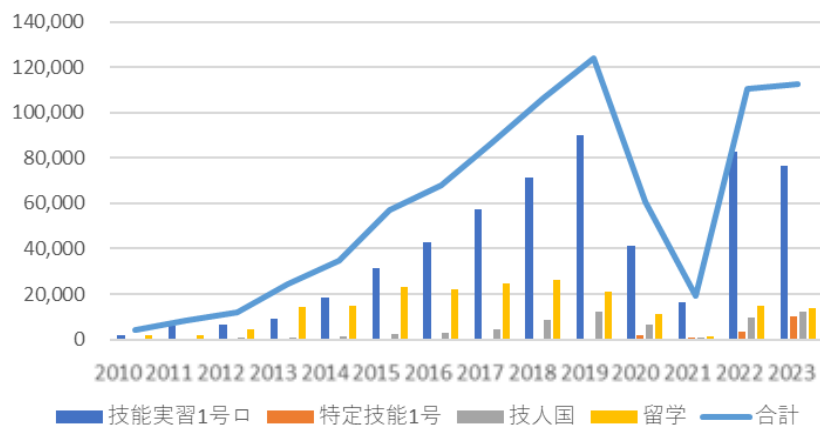
出典: 「Labor Migration in Asia: Changing Profiles and Processes」より作成

主要国の日本向け送出しトレンド(2010年→2023年)

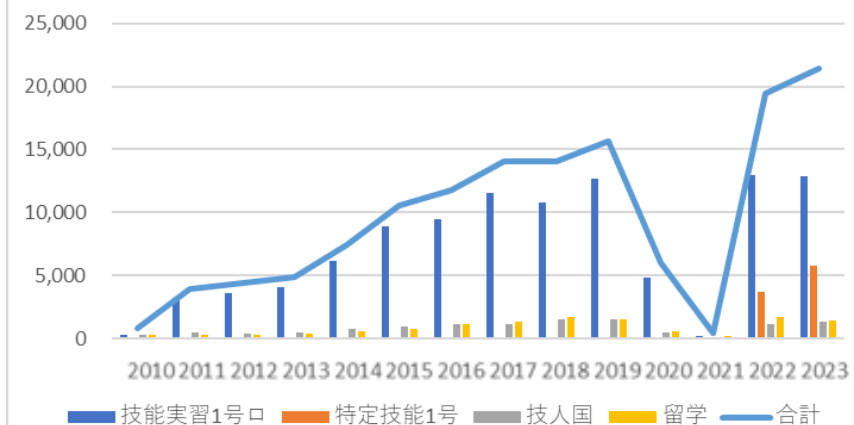
中国からの新規入国者数



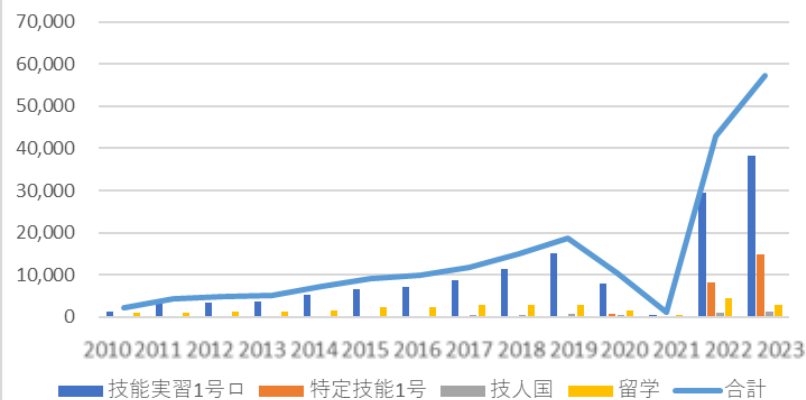
ベトナムからの新規入国者数



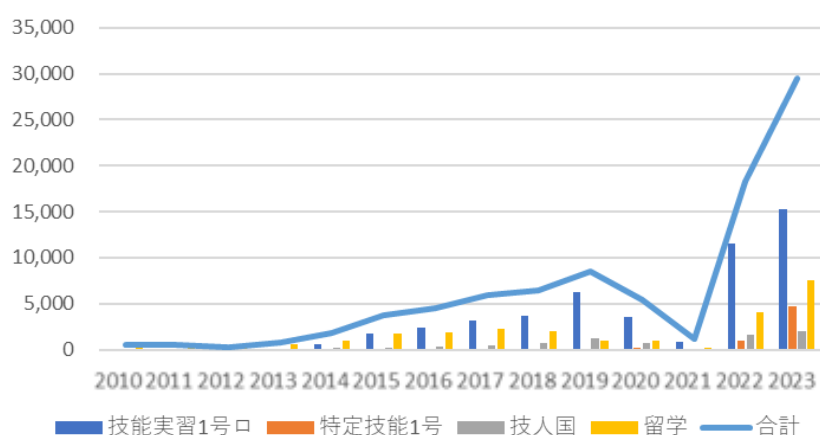
フィリピンからの新規入国者数



インドネシアからの新規入国者数



ミャンマーからの新規入国者数



インドからの新規入国者数

