

## 第1回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

## 議事次第

令和7年2月6日(木) 13:30~15:30  
東京高等検察庁 17階第二会議室

## 1 開会

## 2 議事

- (1) 「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の開催方法について
- (2) 「特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議」の開催について
- (3) 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針(案)について
- (4) 特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正(案)について

## 3 閉会

## 〔配布資料〕

- 資料1-1 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催について
- 資料1-2 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議運営要領(案)
- 資料2 特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議の開催について(案)
- 資料3-1 基本方針の概要(案)について
- 資料3-2 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針並びに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基本方針について(案)
- 資料4-1 特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正について(案)
- 資料4-2 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(介護分野、工業製品製造業分野、外食業分野)の改正について(案)

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する  
有識者会議の開催について

令和 6 年 12 月 17 日  
外国人材の受入れ・共生に関する  
関係閣僚会議決定

- 1 出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 60 号）による改正後の出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）及び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（平成 28 年法律第 89 号）において、特定技能制度及び育成就労制度（以下「両制度」という。）に係る基本方針の案を作成するとき、及び両制度に係る分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、知見を有する者の意見を聴く旨規定されている。このため、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（以下「関係閣僚会議」という。）の下、両制度に係る基本方針及び分野別運用方針の案について有識者の意見を聴取することを目的として、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議（以下「有識者会議」という。）を開催する。
- 2 有識者会議の構成員は、関係閣僚会議の議長が指名する者とする。
- 3 有識者会議に座長及び座長代理を置き、座長及び座長代理は構成員のうちから関係閣僚会議の議長が指名する者とする。
- 4 座長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
- 5 有識者会議の庶務は、内閣官房、法務省及び厚生労働省において処理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、有識者会議の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針並びに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基本方針について

特定技能の在留資格に係る制度（以下「特定技能制度」という。）及び育成就労に係る制度（以下「育成就労制度」という。）の適正な運用並びに育成就労外国人の保護を図るため、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）第2条の3第1項及び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（平成28年法律第89号。以下「育成就労法」という。）第7条第1項の規定に基づき、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針並びに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基本方針を定める。

第四 特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

(1) 育成就労実施者の責務

エ 育成就労実施者の変更（転籍）

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、やむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間（以下「転籍制限期間」という。）を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（以下「転籍」という。）を行うことができる。

転籍は同一の業務区分内に限り認めることとするが、育成就労実施者が転籍を希望する外国人を受け入れ、新たな育成就労を実施するに当たっては、育成する技能の計画的な育成・評価の観点からは転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい。

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

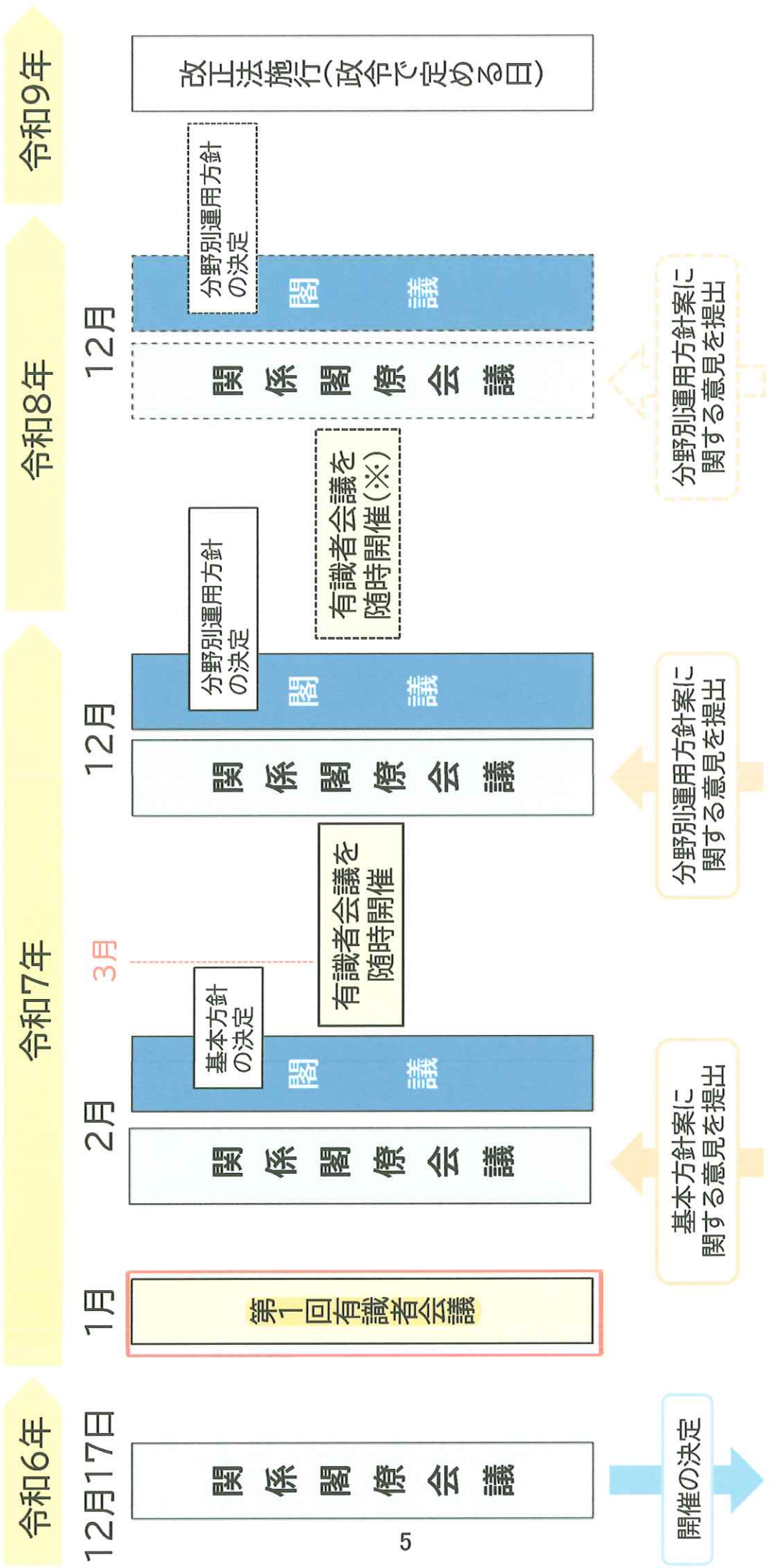
1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める待遇の向上等を図らなければならない。また、各育成就労実施者はその判断で転籍制限期間を1年とすることができる。

(案)

また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。

育成就労実施者は、転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害すること、育成就労外国人から育成就労法第8条の2第1項の申出があった場合に、その申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇することなどの不利益な取扱いをしてはならない。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催スケジュール(案)



特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

※ 令和8年度以降も基本方針や分野別運用方針の変更や特定技能制度及び育成就労制度の運用状況の報告のため、必要に応じて開催する。



# 第1回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会

## 議事次第

### 1 日時

令和7年2月6日（木）10時00分～12時00分

### 2 場所

法務省 東京高等検察庁 17階第二会議室（オンライン併用）

### 3 議題


- （1）懇談会の開催について
- （2）改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について

### 4 配布資料

 [（資料1）特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会開催要綱 \[87KB\]](#) 

 [（資料2-1）技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯 \[551KB\]](#) 

 [（資料2-2）改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点 \[680KB\]](#) 

 [（構成員提出資料1）高井構成員提出資料 \[711KB\]](#) 

 [（構成員提出資料2）山脇構成員提出資料 \[1.1MB\]](#) 



PDFファイルを見るためには、[Adobe Reader](#)というソフトが必要です。[Adobe Reader](#)は無料で配布されていますので、[こちらからダウンロードしてください。](#)

## 特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談 開催要綱

### 1 趣旨

令和6年6月に成立した出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実  
の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令  
和6年法律第60号）の施行に当たり、関係者から意見を聴取した上、関係省  
令の案を作成するため、特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運  
用に向けた有識者懇談会（以下「懇談会」という。）を開催する。

### 2 検討事項

- (1) 育成就労計画の認定基準について
- (2) 転籍について
- (3) 監理支援機関の許可基準について
- (4) 送出しについて
- (5) 特定技能制度の適正化等について

### 3 参集者

別紙のとおり。

### 4 その他

- (1) 懇談会は、出入国在留管理庁次長及び厚生労働省人材開発統括官が、構  
成員の参集を求め、開催する。
- (2) 懇談会には、構成員の互選により座長を置く。
- (3) 懇談会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座  
長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その  
職務を代行する。
- (4) 懇談会には、必要に応じ、別紙構成員以外の有識者等の参集を依頼する  
ことができる。
- (5) 懇談会の庶務は、出入国在留管理庁及び厚生労働省が行う。
- (6) 懇談会の会議、議事録及び資料は、原則として公開とする。ただし、座  
長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認め  
るときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。  
この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (7) この要綱に定めるもののほか、懇談会の開催に必要な事項は、出入国在  
留管理庁次長及び厚生労働省人材開発統括官が座長と協議の上、定める。



令和7年2月7日(金) 建設通信新聞

# 育成就労制度基本方針案 転籍制限 企業判断で1年可

## 1年超は昇給など義務付け

### 入管庁と厚労省

出入国在留管理庁と厚生労働省は、改正入管法と育成就労法に基づき、2027年6月までに施行する育成就労制度の基本方針案をまとめた。転籍制限期間は、1年を目指しつつ、受け入れ対象分野ごとに1年から2年までの範囲内で当分設定する。その期間を分野内の全受け入れ企業に一律適用するのではなく、各企業が自らの判断で1年とすることも可能にする。分野ごとに定めた1年超の転籍制限期間を選択する企業には、就労開始から1年経過した後に育成就労外国人の昇給などを実施することを義務付ける。

関係関係会議の下に置いて「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の初会合を6日に開き、基本方針案を提示した。写真。初会合で座長の高橋進日本総合研究所チエマン・エメリタスは、両制度の大きな方向性を示す基本方針と受け入れ対象分野を定める分野別運用方針について、「制度が適正に運用されるよう、法の趣旨、目的に沿ったものにする」と同時に、温かい血の通ったものにするのが大事」と述べた。



「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」及び「育成就労外国人の保護に関する基本方針」として、運用中の特定技能制度と一体的に定め、3月の閣議決定を目指す。初会合で座長の高橋進日本総合研究所チエマン・エメリタスは、両制度の大きな方向性を示す基本方針と受け入れ対象分野を定める分野別運用方針について、「制度が適正に運用されるよう、法の趣旨、目的に沿ったものにする」と同時に、温かい血の通ったものにするのが大事」と述べた。

また、育成就労外国人に必要な技能と日本語能力の試験を受けさせることを受け入れ企業の義務とする。待遇に関しては、受け入れ企業が「同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を支払いの担保」や「就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上」を行う必要があると規定する。育成就労外国人に求められる日本語能力水準は、就労開始前まででA1相当以上、育成就労期間(3年間)の終了時で特定技能1号の必要水準であるA2相当以上を基本とする。転籍要件にも日本語能力の水準を定め、A1相当の水準からA2相当以上までの範囲内で分野別運用方針において設定する日本語能力試験の合格を求める。

### 特定技能2号試験不合格者 最長1年の在留継続可

特定技能制度では、特定技能1号の在留期間(通算5年が上限)に関する二つの例外措置を基本方針で規定する。一つ目は、特定技能2号への在留資格変更に必要な試験

などに合格できなかった1号特定技能外国人の取り扱い。一定水準以上の成績を得ているなど一定要件を満たす場合、通算5年の在留期間を超えても、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認められる。特定技能2号の技能試験に合格した受験者の割合が、24年6月末時点で29・3%(建設分野は9・5%)にとどまっているためだ。特定技能制度の運用開始から23年度末まで5年が経過し、通算5年の上限を迎える1号特定技能外国人が今後増加することを踏まえ、例外を設ける。もう一つは、妊娠または出産に関する期間を在留の通算期間から除外する。技能実習制度と特定技能制度の運用が異なるためで、この期間を含めない運用をしている技能実習制度に合わせる。育成就労制度では技能実習制度の取り扱いを継続する予定だ。

# 育成就労外国人の従事期間

## 必須業務3分の1以上

### 省令検討で方向性示す

出入国在留管理庁と厚生労働省は、特定技能制度の適正化と、改正入管法・育成就労法に基づく育成就労制度の2027年6月までの施行に向け、今夏の公布を目指す関係省令の検討に当たって意見を聞くための有識者会議を設置し、6日に初会合を開いた。

育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、特定技能制度の業務区分と同一にしつつ、受け入れ対象分野の業務区分内で受け入れ企業が必須業務を設定し、その従事期間を育成就労期間の3分の1以上にすることを育成就労計画の認定基準にする方向性を示した。

「特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会」(座長・山川隆一、明治大学法学部教授)の初会合を開き、育成就労制度上の「育成就労計画の認定基準」「転籍」「監理支援機関の許可基準」「送り出し」と「特定技能制度の適正化など」の計5点について、検討の方向性を提示した。有識者懇談会の意見を踏まえて、5点の詳細を位置付けた関係省令案を3月にまとめる。

主な方向性を見ると、育成就労外国人の業務範囲は、受け入れ企業が定める育成就労計画の認定基準として、受け入れ対象分野の業務区分内で必須業務と安全衛生業務を設定し、それぞれの従事期間は必須業務を育成就労期間(3年)の3分の1以上、安全衛生業務を10分の1以上とする方向性を示した。必須業務の従事期間は技能実習制度で要件としている2分の1以上より短くなる。安全衛生業務は技能実習制度の要件と変わらない。技能実習制度で設けて

いる関連業務と周辺業務は育成就労制度で設定しない。育成就労外国人に求める日本語能力は、A1相当の日本語能力試験の合格またはA1に相当する日本語講習の100時間以上受講を就労開始前までの要件とする方向性を示した。要件を満たす講習は、認定日本語教育機関による就労課程の講習でA1を目標とするものを基本にしつつ、施行後一定期間は日本語教育機関認定法に基づく登録日本語教員の講習を認める。講習費用は受け入れ企業が負担する。

育成就労期間が終了して特定技能1号に移行する際に求める日本語能力の要件は、A2相当の日本語能力試験の合格とする方向で両省庁が検討している。合格に向け、育成就労期間内で100時間以上の日本語教育機会を提供する

ことと、その費用負担を受け入れ企業に求める方向性を示した。育成就労制度は技能実習制度で不可の「外国人本人の意向による転籍」を一定要件下で認め、その実施に当たっては転籍元の受け入れ企業が支払った初期費用を転籍先の受け入れ企業が補填(はてん)する仕組みを検討することになっている。これに関し、入国前後の講習費や来日渡航費などの有形コストと、金銭による負担ではないが、無形コストと同額と評価した上で、その合算額を外国人の在籍期間に応じて案分(案分割合は1年目1、2年目2、3年目3)する方法を提案した。この計算方法では、就労

開始後1年で転籍した場合に案分率が6分の5、2年の場合に2分の1(6分の3)となる。

特定技能制度の適正化では、特定技能2号の在留資格取得に当たって、新たにB1相当の日本語能力試験の合格を要件に課す方向で、両省庁が検討している。この取り扱いは27年6月までの法施行と同時に始めた場合、現在は特定技能2号に日本語能力試験の要件を課していないことから、1号から2号へ円滑に移行できない外国人が現れると想定されるため、激変緩和措置としてB1相当の日本語能力試験の合格は施行後一定期間が経過した後を求める方向性を示した。

育成就労期間が終了して特定技能1号に移行する際に求める日本語能力の要件は、A2相当の日本語能力試験の合格とする方向で両省庁が検討している。合格に向け、育成就労期間内で100時間以上の日本語教育機会を提供する