



育成就労制度・特定技能の分野別方針が策定される

～外国人雇用管理指針も改定～

2027年4月1日の育成就労制度施行にむけて、2025年の「特定技能制度および育成就労制度の基本方針」（基本方針）の策定に続き、2029年3月末までの受け入れ上限数の設定、分野別方針の策定や外国人雇用管理指針の改定など、受け入れに向けた具体的な制度整備が続いている。

技能実習生や当該産業分野で特定技能外国人を雇用している企業の加盟組合は特に、新制度の施行にむけた自社の対応状況を確認するとともに、外国人労働者の報酬を含む労働条件を日本人と同等以上に設定することや、安全・安心に就労できる権利確保や環境整備の徹底、そして組合として外国人労働者の組織化に取り組むことが重要である。

1. 育成就労制度および特定技能制度の分野別方針が決定

2026年1月、「特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針」が閣議決定された。これは、2029年3月末までの各産業分野における受け入れ上限を設定するとともに、基本方針が定める技能や日本語能力水準（図1）、本人意向の転籍に係る事項などについて、分野ごとの具体的な内容を示すものである。あわせて、各分野の上乗せ基準、分野特有の事情を踏まえ講じる措置なども定められている（図2）。本分野別運用方針をもとに、上乗せ基準の告示が順次公布されている。

なお育成就労制度において、転籍は同一の業務区分内に限られ、本人意向の転籍は、当分の間の対応として、分野ごとに転籍制限期間が1～2年の範囲で設定されている。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者は、あわせて待遇向上策の実施が求められる。

本人意向の転籍については、制限期間を1年とすることを目指しつつも、当分の間、人材育成や人材確保等の観点を踏まえ、分野ごとに1年から2年の間で定めることとされました。一方で、特に1年を超える転籍制限は人権確保の観点からも課題があることから、会社の対応を確認のうえ、育成就労外国人の方々が長く働きたいと思える職場づくりを進めていきましょう。

2. 分野別協議会について

育成就労制度および特定技能制度の分野別協議会は、産業分野ごとに事業者や事業内容の特性が異なることを踏まえ、制度の適切な運用をはかるため当該分野を所管する省庁により設置されているものであり、受入れ機関（特定技能所属機関・育成就労実施者）は原則として該当する分野別協議会への加入が義務付けられている※。分野別協議会の構成および主な活動は以下の通り。

※ 育成就労制度では、告示で定める分野で関係行政機関が示す措置を講じている場合、分野別協議会への直接加入に代えることが可能。また特定技能制度では、受入事業実施法人への加入が求められる工業製品製造業、建設分野を除く。

【分野別協議会の概要】

<構成>

分野所管省庁、制度所管省庁、受入れ機関、業界団体、監理支援機関、登録支援機関、業界団体など

<主な活動内容>

- 制度の趣旨や優良事例の周知
- 受入れ機関・登録支援機関・管理支援機関等に対する法令遵守の啓発
- 人手不足の状況や受入れ状況の把握・分析
- 外国人材の地域偏在防止に向けた検討・調整
- 関係機関間の情報共有、等

3. 外国人雇用管理指針の改定

2026年5月、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（外国人雇用管理指針）が改定された。これは、外国人労働者を雇用する事業主が講ずべき必要な措置を定めたものであり、本年1月に閣議決定された「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」および新たに育成就労制度が創設される予定であることを踏まえ、関係法令の規定を参照し見直されたものである。改正内容は本年6月から2027年4月にかけて順次適用される。

【外国人雇用管理指針改定のポイント】

事業主が講ずべき措置として以下を明記・規定：

- 外国人の雇用管理の改善、および再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めること
- 外国人が共生の理念や日本の文化等を理解し、責任ある行動をとれるよう適切な雇用管理等が重要であること
- 不法就労をさせた場合罰則が適用されうるという認識のもと適切な措置を講ずべきこと
- 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者が同一労働同一賃金ガイドラインの適用を受けること、および通常の労働者との間の待遇の内容及び理由等に関する説明を求めることができること
- 外国人労働者及びその家族への日本語学習の機会提供等の支援に努めること
- 日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めること
- 育成就労外国人の帰国旅費は管理支援機関が負担すること

4. 育成就労制度の施行にむけた流れ

＜受け入れの手続きについて＞

- 育成就労制度で監理型の受け入れを行う場合、育成就労計画の許可申請へ進む前に、まず現行の監理団体は新たな許可基準のもと改めて監理支援機関の許可を受ける必要がある。
- 2027年4月の育成就労制度の施行に先立ち監理支援機関の許可申請の受付が始まっており、①申請は監理支援事業を開始する6か月以上前までに実施すること、②施行日以降早期の監理支援事業開始を希望する場合には、2026年9月30日（水）までに申請を行うこと、が示されている。
- なお、育成就労計画の施行日前申請は2027年9月1日（火）より受付が開始される予定であり、最新の情報については、出入国管理庁や外国人技能実習機構(OTIT)のウェブサイトを通じた確認のこと。

【参考】OTIT「[育成就労制度について](#)」 出入国管理庁「[育成就労制度](#)」

＜技能実習制度の経過措置について＞

- 育成就労制度の施行日（2027年4月1日）の時点で既に来日している技能実習生や、2027年3月31日までに技能実習計画の認定の申請がなされ、施行日から起算して3か月を経過するまで（2027年6月30日まで）に技能実習を開始する技能実習生については、原則として技能実習の継続が可能となる。
- 2027年4月1日時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習への移行が可能とされている。また、2027年4月1日時点で技能実習を行っている2号技能実習生のうち、2号技能実習を1年以上行っている者は、施行後も3号技能実習への移行が可能とされている。

【参考】OTIT「[技能実習計画についてのご案内](#)」

出入国在留管理庁「[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](#)」 「[技能実習経過措置Q&A](#)」

外国人労働者の受け入れに関する会社の方針（在留資格、人数、処遇、就業・生活環境整備など）について確認・協議し、在留資格や国籍に関わらず従業員が能力を発揮できる環境づくりにむけて、ニーズや課題の把握につとめていきましょう。

UAゼンセンでは、外国人労働者向けの労働相談窓口（ベトナム語、ミャンマー語、中国語）の運営、外国人労働者の雇用に関する調査などに取り組んでいます。ご関心がありましたらどうぞお問合せください。

以上

【参考資料】

出入国在留管理庁「育成就労制度の関係省令等について」 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001451331.pdf>

（担当：政策政治局 秋山・野老山）

【図1：基本方針等が定める一般的な基準】

	育成就労開始時	育成就労1年経過時	本人意向転籍時	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 ※1	A1相当以上（講習受講も可） 身近な内容について 簡単なやり取りができる	A1相当以上 基本的な会話や 簡単な指示を理解できる	A2.1相当以上 仕事や日常生活で 最低限の意思疎通ができる	A2.2相当以上 仕事や日常生活において基本的なコミュニケーションができる	B1相当以上 職場で自立して コミュニケーションができる

【図2：分野別方針の概要】

所管	分野 ※2	受入上限数（人） ※3	日本語能力水準		育成就労の転籍制限※4	主な上乗せ要件等※5
			育成就労	特定1号		
厚労省	介護	計：160,700 育：33,800/特1：126,900	A2.2相当 ＋日本語 学習プラン 作成	A2.2相当 ＋介護日 本語評価 試験	2年 ・介護職員等処遇改善加算 の取得等要件充足 ・キャリア支援プラン作成	・訪問介護は①介護職員初任者研修課程等を修了し実務経験等を有する者のみ、②受入機関は本人意向の確認、ハラスメント防止措置等の実施 ・受入れは、事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること
	ヘルプクリンク	計：39,500 育：7,300/特1：32,200	A1相当	A2.2相当	1年	—
	リネサプライ	計：7,700 育：3,400/特1：4,300	A1相当	A2.2相当	1年	—
経産省	工業製品 製造業	計：319,200 育：119,700/特1：199,500	A1相当	A2.2相当	2年 昇給（1⇒2年目）	・育成就労/特定技能外国人受入事業実施法人への所属 ＜育成就労で課される要件＞ ①繊維工業：特定技能と同様（a. は経過措置としてJASTI研修・自己チェックを選択可） ②印刷・同関連業、こん包業：特定技能と同様 ＜特定技能1号で課される要件＞ ・以下の業は特段の措置を実施 ①繊維工業：a. 国際的な人権基準への適合、b. 勤怠管理電子化、c. パートナシップ [※] 構築宣言実施、d. 特定技能外国人の月給制 ②印刷・同関連業、こん包業：指定の業界団体への所属
国交省	建設	計：199,500 育：123,500/特1：76,000	A1相当	A2.2相当	2年 ・昇給（1⇒2年目）	・建設キャリアアップ [※] システムへの登録 ・受入れは常勤職員の総数を上限とすること ＜育成就労で課される要件＞ ・育成就労の協議会への所属（特定技能実施法人への所属含む） ・報酬の同等以上払い、就労期間に応じた昇給その他待遇向上の実施 ＜特定技能1号で課される要件＞ ・特定技能外国人受入事業実施法人への所属 報酬の同等以上払い、習熟度に応じた昇給に係る契約の締結
	造船船用 工業	計：36,900 育：13,500/特1：23,400	A1相当	A2.2相当	2年 ・昇給（1⇒2年目）	・巡回確認機関より、育成就労/特定技能外国人の安全と健康の確保及び快適な職場環境に係る確認を受けること
	自動車整備	計：19,300 育：9,900/特1：9,400	A1相当	A2.2相当	2年 ・昇給（1⇒2年目）	・受入れ機関は認証工場に限る ＜育成就労で課される要件＞ ・入国後、自動車整備分野に関する講習の実施
	航空	計：4,900 特1：4,900	設定なし	A2.2相当	設定なし	・雇用形態は在籍型出向含む
	宿泊	計：20,000 育：5,200/特1：14,800	A1相当	A2.2相当	1年	・風営法第2条第6項第4号に規定する施設で就労させないこと ・風営法第2条第3項に規定する接待を行わせず、確実な履行への措置を講じること

	自動車運送業	計:22,100 特1:22,100	設定なし	タクシー・バスはB1相当	設定なし	・タクシー/バス運送業の場合：①1号特定技能外国人に対する新任運転者研修、②日本語能力水準がA2.2相当の場合、B 1 相当以上の日本語能力修得に向けた日本語学習プランの作成・補助要員の同乗(離島・半島振興対策地域は別途規定あり)
	鉄道	計:4,000 育:1,100/特1:2,900	運輸係員はA2.2相当	輸送係員はB1相当	1年	＜育成就労で課される要件＞ ・運輸係員の場合入国時にA1相当以上の試験に合格していること。また日本語能力がB1に満たない場合、認定日本語教育機関の就労過程で50時間追加講習を受講させること ・＜特定技能1号に課される要件＞ ・雇用形態は在籍型出向含む
	物流倉庫	計:18,300 育:6,900/特1:11,400	A 1 相当	A2.2相当	1年	・入庫、在・出庫管理システム、および省力化、労働安全衛生向上に資する機器等を利活用し、その状況を育成就労の協議会に報告すること
農水省	農業	計:99,600 育:26,300/特1:73,300	A 1 相当	A2.2相当	1年	・雇用形態は労働者派遣含む(派遣の場合、派遣事業者・派遣先事業者に特段の要件あり) ・＜育成就労で課される要件＞ ・労働時間、休日、休憩及び時間外割増賃金が労働基準法に準拠していること ・入国後「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講すること
	漁業	計:17,400 育:2,600/特1:14,800	A 1 相当	A2.2相当	1年	・雇用形態は労働者派遣含む(派遣形態の場合、派遣事業者に特段の要件あり) ・＜育成就労で課される要件＞ ・育成就労外国人が乗り組む漁船と監理支援機関との間で通信手段が確保されていること
	飲食物品製造業	計:194,900 育:61,400/特1:133,500	A 1 相当	A2.2相当	2年 昇給(1⇒2年目)	・雇用契約締結前に、キャリアアッププランのイメージを書面交付・説明すること
	外食業	計:55,300 育:5,300/特1:50,000	A 1 相当	A2.2相当	2年 昇給(1⇒2年目)	・風俗営業を営む営業所で就労を行わせないこと(旅館・ホテル営業の許可を受けている場合を除く) ・接待を行わず、履行確保の措置を講じること ・＜特定技能1号で課される要件＞ ・雇用契約締結前に、キャリアアッププランのイメージを書面交付・説明すること
	林業	計:1,400 育:500/特1:900	A 1 相当	A2.2相当	1年	・＜育成就労で課される要件＞ ・育林・素材生産作業の基礎的な知識を習得させる講習を実施し、習熟度をチェックリストで確認すること ・受入れは常勤職員の総数を上限とすること
	木材産業	計:6,700 育:2,200/特1:4,500	A 1 相当	A2.2相当	1年	—
	資源循環	計:4,500 育:3,600/特1:900	A 1 相当	A2.2相当	2年 昇給(1⇒2年目)	—
環境省						

特定技能及び育成就労制度の分野別運用方針(2026年1月23日閣議決定)他よりU A ゼンセン作成

※1：日本語能力の目安について、詳細は文部科学省「日本語教育の参照枠」概要を参照 (https://www.nihongo-ews.mext.go.jp/information/framework_of_reference)。

※2：特定技能2号は下線の11分野（工業製品製造業については一部業務区分が対象）で受け入れ可。

※3：受入れ上限数（受入れ見込数）は2029年年3月末までのもの。分野別の特定技能在留外国人数は6か月に1回公表されるため、出入国在留管理庁のHPを確認のこと (https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html)。なお、各産業分野の受け入れ見込数は5年ごとに設定され、業所管省庁が算出のうえ（受入れ見込数＝5年後の人手不足数－（生産性向上＋国内人材確保））、議論を経て閣議決定される。

※4：1年を超える転籍制限期間を設定する場合には、賃上げ等処遇向上策の実施が求められる。

※5：記載の上乗せ要件等は一例。詳細は分野別運用方針や各分野の上乗せ告示を参照のこと。なお①育成就労、特定技能1号外国人の求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付又は提供すること、②特定技能1号については、工業製品製造業及び建設業を除き分野別協議会の構成員になるよう求められている。