

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「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**)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）を行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

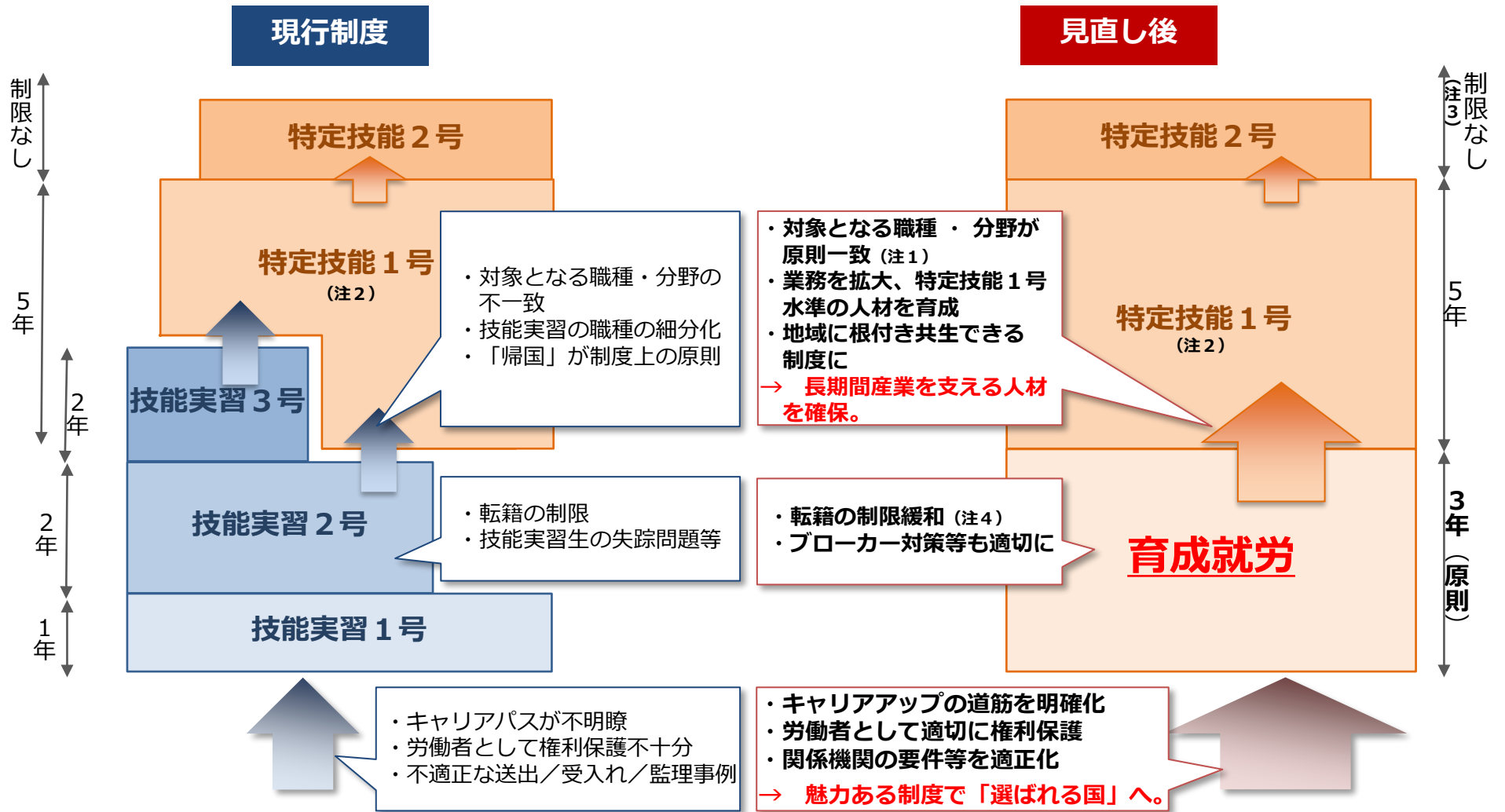
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

外国人材がより一層重要に

▶ 我が国の労働力不足は深刻に。

- ✓ 2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少。
- ✓ 総人口は年間100万人ペースで減少。
- ✓ 2100年には人口の4割が高齢者に。

※数値はいずれも推計
 (出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」、
 人口戦略会議「人口ビジョン2100-安定的で、成長力のある「8000万人国家へ」-

▶ 技能実習生・特定技能外国人が、 経済社会の重要な担い手となっ ている実態。

【表1】在留外国人数及び外国人労働者数(2023年概数)
 単位:人

在留外国人数	約341万
技能実習生数	約40万
	ベトナム 約20.3万
	インドネシア 約7.4万
	フィリピン 約3.6万
	中国 約2.9万
特定技能外国人数	約21万
	ベトナム 約11.1万
	インドネシア 約3.4万
	フィリピン 約2.1万
中国 約1.3万	
(参考)外国人労働者数	約205万

(出典) 在留外国人数は出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末現在、暫定値)、外国人労働者数は厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(10月末現在)



各産業分野が生産性向上や国内人材確保のため最大限努力したとしてもなお人手不足となることは避けられず、特に地方経済・地方産業において、**外国人材がより貴重な労働力になっていくことは確実。**

国際的な人材獲得競争の激化

【表2】海外に移動する労働者数(フロー、割合)(注1)

送出国	時点	主要な移動先(国・地域)と日本				
		1	2	3	4	5
ベトナム	2018年	日本48.1%	台湾 42.3%	韓国4.5%	-	-
	2022年	台湾41.5%	日本39.3%	韓国6.6%	-	-
インドネシア	2018年	マレーシア 31.9%	香港26.0%	台湾25.5%	シンガポール 6.4%	韓国2.4%
	2022年	香港29.9%	台湾26.6%	マレーシア 21.5%	韓国5.8%	日本 2.9%
中国	2018年	マカオ14.9%	日本8.0%	香港7.2%	シンガポール 6.4%	アルジェリア 4.6%
	2021年	マカオ17.6%	香港15.2%	シンガポール 9.0%	インドネシア 4.8%	パキスタン 3.7% ※日本(8位) 1.9%

表中の構成比は小数点第二位を四捨五入

▶ 近隣諸国・地域(台湾、韓国)との競争が激化。

- ✓ 台湾・韓国が移動先上位に上昇、日本は相対順位が低下傾向。
- ✓ 低・中熟練外国人労働者の平均月給が最も高いのは、韓国。
- ✓ 台湾・韓国で、低熟練外国人労働者の受入れを拡大。

※台湾: 2023年6月から低熟練外国人労働者の受入れを拡大。

韓国: 低熟練外国人労働者の受入れ上限を2024年に過去最大の16.5万人に。



【表3】低・中熟練外国人労働者の平均月給比較(2022年、円換算)(注2)(注3)

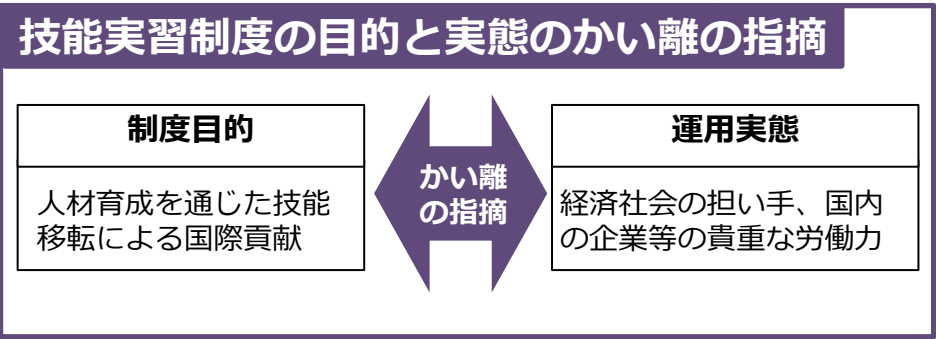
	平均月給
韓国(低熟練労働者、主に製造業)	27.1万円
日本(特定技能)	24.6万円
日本(技能実習)	21.2万円
台湾(低熟練労働者、製造業)	14.3万円
台湾(低熟練労働者、家庭内介護)	9.1万円

今後の国際的な人材獲得競争において我が国の外国人材の確保が困難になるおそれがあり、**我が国経済、特に地方経済・地方産業の深刻なリスクに。**

(注1) 出典: ADBI・OECD・ILO「Labor Migration in Asia: Changing Profiles and Processes」(2023)。「移住労働者」を定義しておらず、その定義は各国により異なる。)から引用。中国は商務部「中国対外労働合作発展報告2019-2020、2022」。

(注2) 調査データ: 日本: 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」、韓国: 中小企業中央会「2022年外国人材雇用関連総合課題実態調査」、台湾: 労働部労働力発展署「111年6月移工管理及運用調査統計結果」。時間外手当等を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「非専門就業(E-9)」、台湾の低熟練労働者は「移工」。

(注3) レート: 日本・韓国: IMF「International Financial Statistics」、台湾: 「中華民國中央銀行統計」を基に作成。各国通貨の1USドル当たりの2022年平均レートをを用いた(日本: 131.50円、韓国: 1,291.45ウォン、台湾: 29.777台湾ドル)。



技能実習制度から「育成就労制度」へ

➤ **「育成就労制度」を創設**

- ✓ 技能実習制度を発展的に解消し、**人材確保及び人材育成を目的とする「育成就労制度」を創設。**

※特定技能制度については、支援等の在り方の適正化を図った上で存続。
 ※現行の企業単独型技能実習のうち、上記と目的を異にするものの実施の意義があるものは、別形態で受入れ。

長期にわたり産業を支える人材の確保が困難

➤ **対象となる職種・分野の特定技能との不連続**

- ✓ 技能実習2号移行対象職種（全90職種165作業）のうち、**29職種・51作業は、対応する特定産業分野なし（注1）。**

➤ **職種が細分化**

- ✓ 技能実習制度の**職種が細分化**されているため、従事できる業務が限られる。

➤ **実習終了後は「帰国」するのが制度上の原則**

- ✓ 制度目的から、修得させた技能を本邦内で役立てる前提とはなっておらず、**実習修了後は帰国するのが制度上の原則。**
- ✓ 現に、技能実習生として入国した者のうち、**多くは帰国してしまっている**（下記表4、5参照）。

（注1） 繊維・衣服関係、アルミニウム圧延・押出製品製造、リネンサプライ、鉄道施設保守整備等。

長期にわたり産業を支える人材を確保

➤ **特定技能1号水準の人材を育成するための制度に**

- ✓ **原則3年間の就労を通じ、特定技能1号水準の人材を育成。**
- ✓ 受入れ対象分野は、**特定産業分野と原則一致。**
- ✓ 従事できる業務の範囲を特定技能の「**業務区分**」や関連する業務に**拡大**（主たる技能を定めて育成・評価）。

※季節性のある分野において、業務の実情に応じた受入れ形態を認める。

➤ **受入れ見込数を適切に設定**

- ✓ 人手不足の状況等を適切に把握し、有識者等からなる会議体の意見を踏まえ、受入れ対象分野、**受入れ見込数等を適切に設定。**

➤ **外国人が地域に根付き、共生できる制度に**

- ✓ **日本語能力の向上方策**を講じる。
- ✓ **地域協議会を組織し、地方公共団体も参画して受入れ環境整備等に取り組むこと**で、**地域への定着**を図る。

【表4】2022年度における技能実習2号及び3号修了者の進路（割合）（注2）

	技能実習2号	技能実習3号
帰国（注3）	30.2%	43.7%
特定技能1号	36.4%	39.0%
技能実習3号	24.2%	-
その他	9.2%	17.2%

表中の構成比は小数点第二位を四捨五入

【表5】2018年に「技能実習1号」で新規入国した者（約14万人）の2024年2月14日現在の状況

帰国済みの者（注4）	62.3%
特定技能1号で在留中の者	27.1%
その他	10.6%

（注2）当該在留資格の許可を受けた日から1年10月以後に帰国した者又は在留資格を変更した者が対象（行方不明に係る届出があった者を除く。）。
 （注3）帰国後に改めて入国し、2023年6月末時点で「特定技能1号」又は「技能実習3号」の在留資格で在留していた者は含まない。
 （注4）「特定技能1号」に在留資格を変更した後に帰国した者も含む。

外国人にとって魅力を感じにくい現行制度

➤ キャリアパスが不明瞭

- ✓ 実習終了後は帰国が制度上の原則であるため、特定技能1号への移行等によって長期間にわたって日本で働き、キャリアアップしていくイメージが描きにくい。
- ✓ 前職要件(注)等、「技能移転」を理由とする要件が支障に。

➤ 労働者としての権利保護が不十分

- ✓ 技能実習生は実習中の立場として、**転籍は原則不可**。「やむを得ない事情」による転籍の範囲も不明瞭。
- ✓ 転籍が制限されていることが失踪問題の原因となる場合も。

➤ 不適正な送出し、受入れ、監理事例の存在

- ✓ 不適正な受入れ機関や監理団体による人権侵害事案の発生等。
- ✓ 送出機関による高額な手数料徴収等、送出しの適正に係る問題。

➤ 失踪問題、ブローカーの介入の問題

- ✓ 我が国の国民にとっても不安、改善の必要。

【表6】技能実習生の失踪者数

2020年	2021年	2022年
5,885人	7,167人	9,006人
ベトナム 3,741人	ベトナム 4,772人	ベトナム 6,016人
中国 964人	中国 896人	中国 922人
インドネシア 240人	インドネシア 208人	インドネシア 367人

(注) 技能実習で従事しようとする業務と同様の業務に外国で従事した経験があることや、帰国後、修得した技能等を要する業務への従事が予定されていること。

外国人に魅力のある制度で「選ばれる国」へ

➤ キャリアアップの道筋を明確化

- ✓ 分野や業務の連続性の強化により、特定技能への移行を見据えたキャリアアップの道筋を描くのが容易に。
- ✓ 前職等に縛られないキャリア形成を可能に。
- ✓ 業所管省庁によるキャリア形成プランの策定。

➤ 労働者としての権利性の向上

- ✓ 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- ✓ 3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を要件に、同一業務区分内での**本人意向による転籍**を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
※人材育成の観点から1年とすることを目指しつつも、1年を超える場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図る仕組みを検討する。
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす。

➤ 関係機関の要件等を適正化

- ✓ 受入れ機関や監理団体（監理支援機関）の要件を適正化し、適切な受入れ・育成を実現。
- ✓ 原則として二国間取決め（MOC）作成国からのみ受入れを行い、悪質な送出機関を排除。送出手数料の透明化等により負担を軽減。
- ✓ 外国人技能実習機構を「**外国人育成就労機構**」に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせ、支援・保護機能等を強化。

➤ ブローカー対策を適切に

- ✓ 転籍仲介状況の把握や、不法就労助長罪の法定刑の引上げによりブローカーを排除。
- ✓ 当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めない。

➤ 受入れ機関における人材流出等への懸念にも配慮

- ✓ 転籍の際、転籍前の受入れ機関が負担した初期費用等について、正当な補填がなされるようにする。
- ✓ 分野別協議会による過度の引き抜き防止のための取組を促進。