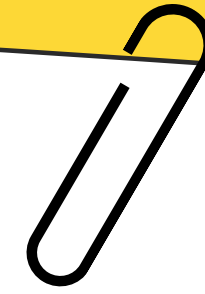
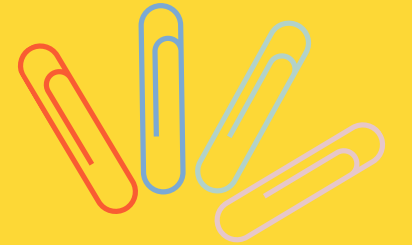
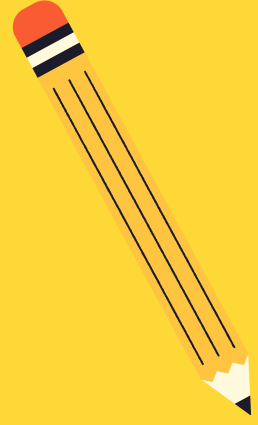
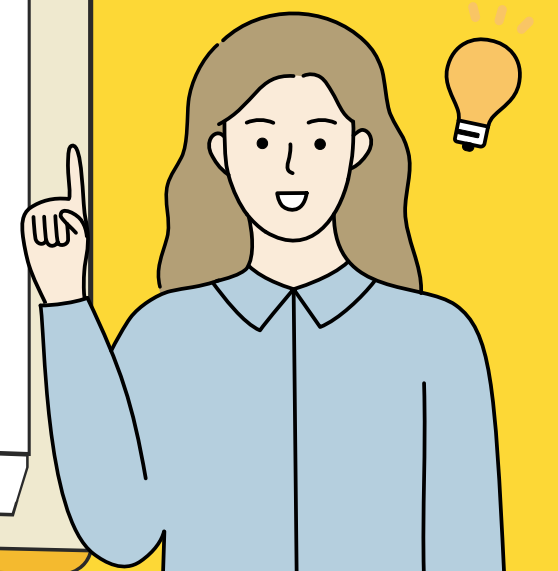


今すぐわかる！

育成就労



はじめに

育成就労制度とは？ わかりやすく



「今すぐわかる！育成就労」とは？

本資料をダウンロードいただき、誠にありがとうございます。

「今すぐわかる！育成就労」とは、技能実習制度に代わり2007年から新しく始まる、「育成就労制度」について、解説した資料になります。

「育成就労制度後とは？」

「結局どんな制度なの？」「企業にはどんな影響があるの？」という疑問をすぐに解消できるよう、ポイントをギュッとまとめました。制度の概要から企業への実務的な影響まで、これ1冊で理解できます。

目次

01 「育成就労制度」について p.4-16

「技能実習制度」がなくなるって本当？ p.4	「育成就労」施行前に技能実習生を雇用し
「育成就労制度」とは？ p.5	た場合はどうなる？ p.12
技能実習制度が廃止になる背景・問題点 p.6	「育成就労制度」のメリットは？ p.13
「育成就労制度」の概要 p.7-8	「育成就労制度」の企業側の課題は？ p.14
「技能実習」と「育成就労」の違い 早見表 p.9	課題への戦略、アプローチ p.15
受け入れ対象業種は？ p.10	まとめ p.16
特定技能への移行イメージ p.11	

02 ガイダブルジョブスについて p.17-20

「技能実習制度」がなくなるって本当？



本当です。

新しく「育成就労制度」が2027年4月から開始予定

外国人材の受け入れに新たな仕組みが加わります。
政府は2027年4月より、技能実習制度に代わる新制度として
「育成就労制度」を導入することを発表しました。

これにより、外国人材の受け入れを検討する企業にとって、制度利用の
選択肢が大きく変化します。

人手不足が深刻化する中で、より長期的かつ安定的な雇用が可能となる
本制度には、多くの企業が注目しています。

「育成就労制度」とは？

従来の「技能実習制度」を見直し、
より人材育成と安定的な雇用に重点を置いた仕組みとして導入されます。

これまでの技能実習制度は「発展途上国への技能移転」を目的としていましたが、実際には人手不足解消の手段として利用され、制度と現場のニーズにギャップがあると指摘されてきました。

新制度では...

外国人材が段階的に
スキルアップできる仕組み

企業がより長期的に
人材を確保できる環境

日本で働く外国人の生活
キャリアの安定化

が重要視されています！

技能実習制度が廃止になる背景・問題点

本来の目的

国際貢献の一環として、
日本の優れた技術・知識を
移転し、育成する制度

しかし
実際には...

様々な問題が発生

賃金の
未払い

暴力

セクハラ
パワハラ

悪質な労働環境により

MISSING



実習生の失踪は、

累計 **38,321** 人

参考：法務省「技能実習生の失踪者数の推移」（令和6年）

「育成就労制度」の概要

目的

「働きながら学ぶ」ことで、
日本と外国人双方にメリットを
もたらす新制度

育成就労制度は、特定産業分野（特定技能制度の対象分野）の中でも、実際の就労を通じて技能を修得できる業種を対象とした新たな外国人雇用制度です。

日本での最大3年間の就労を通して、将来的に「特定技能1号」として活躍できる水準のスキルを身につけた人材を育成し、同時に日本企業の人材不足解消を目的としています。

制度の基本方針

業界ニーズと国内人材確保
を両立した受け入れ計画

育成就労制度は、各産業分野ごとに策定される「基本方針」「分野別運用方針」に基づいて運用されます。

この運用方針では、有識者や労使団体の意見を踏まえつつ、国内人材確保や生産性向上の取組を前提に、それでも不足する労働力の数を算出。その上で、**分野ごとに受け入れの見込み人数（上限数）を設定し、適正な形で外国人材の受け入れを進めていきます。**

認定制度

一人ひとりに合わせた「育成プラン」で
スキルアップを支援

受け入れ企業は、育成就労外国人ごとに「**育成就労計画**」を作成し、**外国人育成就労機構の認定を受ける**必要があります。

この計画には、育成期間（最長3年）、習得を目指す業務内容・技能・日本語レベルなどが具体的に記載されます。

これにより、企業は計画的・段階的に外国人材を育成できる仕組みが整います。



「育成就労制度」の概要

監理支援機関の許可制度

制度の信頼性を高める 厳格な監理体制

育成就労が適正に行われているかを確認し、企業と外国人双方をサポートするのが「監理支援機関」です。

これらの機関は新たに**許可制**となり、従来の技能実習制度で活動していた監理団体も、基準を満たして許可を受けなければ業務を続けることができません。

より透明で信頼性の高い監理体制を構築することが、この制度の特徴の一つです。

適正な送出しと受入れ環境の整備

安心して働ける環境を 整える新しい仕組み

育成就労制度では、外国人が安心して日本で働けるよう、送出し・受入れの両面で新しいルールが設けられています。

送出国とは**二国間の取り決め（MOC）**を結び、**手数料が不当に高額にならないよう管理を強化**。さらに、一定の要件を満たせば、**外国人本人の意思による転籍（職場変更）も認められる**ようになります。また、地域ごとに**協議会**を設け、外国人材が地域社会に溶け込みやすい環境づくりを促進していきます。

「技能実習」と「育成就労」の違い 早見表

	技能実習制度	育成就労制度（2027年4月～）
制度の目的	発展途上国への技能移転	外国人材の育成・定着、長期就労の実現
在留期間	最長5年	3年が基本
転籍の可否	原則禁止（同一職場で継続）	同一企業で1年以上働いたのち、可能
在留資格	「技能実習」	「育成就労」
監理・運用	企業単独型、団体監理型	単独型育成就労、監理型育成就労
受け入れ企業の要件	実習計画の認定が必要	人材育成計画の提出・認定が必要
日本語要件	要件なし（介護業はN4必須）	日本語能力試験N5等の合格または相当講習を受講
評価・キャリア	修了後は帰国が基本	「特定技能」等への移行を前提にキャリア継続が可能

受け入れ対象業種は？

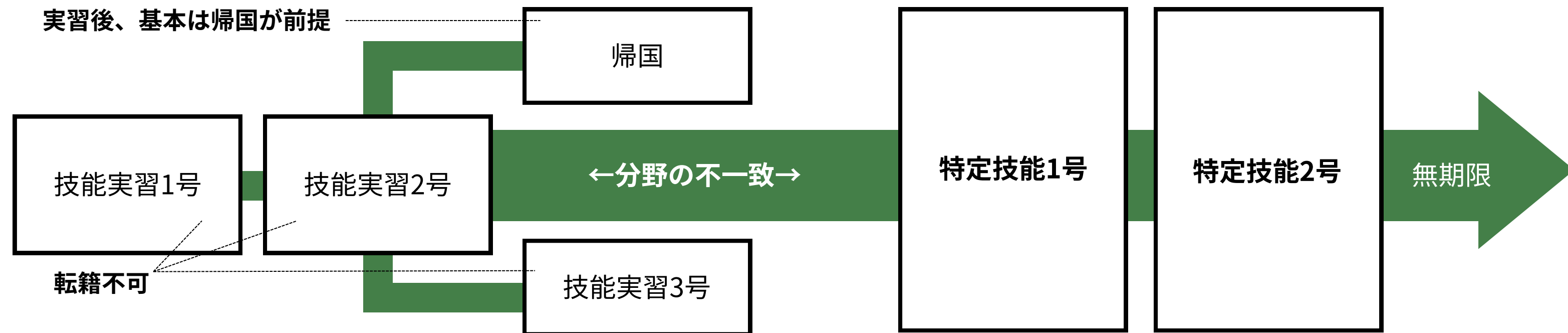
育成就労制度の対象となる業種は特定技能制度と原則一致しているため、
基本的には以下の特定産業分野における16業種が対象となります。

育成就労の対象業種一覧

- 介護
- ビルクリーニング
- 工業製品製造業
- 建設
- 造船・船用工業
- 自動車整備
- 航空
- 宿泊
- 自動車運送業
- 鉄道
- 農業
- 漁業
- 飲食料品製造業
- 外食業
- 林業
- 木材産業

特定技能へ移行のイメージ

現行制度



育成就労



「育成就労」 施行前に技能実習生を雇用した場合はどうなる？

施行日（令和9年予定）

入国



①施行日前に入国し、施行日時点で現に技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことができます。

下記①又は②に該当する場合、施行日後にも技能実習を行うことが可能であり、要件を満たせば、次の段階の技能実習までは引き続き行うことができます（注1）。また、この場合には、技能実習制度のルールが適用され、技能実習から育成就労に移行することはできません。

（注1）施行日時点で技能実習1号で在留する方は技能実習計画の認定を受けた上で技能実習2号への移行ができますが、施行日時点で技能実習2号で在留する方の技能実習3号への移行については、一定の範囲のものに限られます。

申請

入国



②施行日前に技能実習計画（注2）の認定の申請をしている場合は、施行日以後に技能実習生として入国できる場合があります。

（注2）施行日から3か月以内に開始することを内容とする技能実習計画に限ります。また、技能実習計画は、施行日以後に認定される場合があります。

入国

出国



施行日前に既に技能実習を終えて出国している場合は、技能実習生として再度入国することはできません（注3）。

（注3）技能実習を行っていた期間や職種によっては、育成就労外国人として再度入国することができる場合があります。

「育成就労制度」のメリットは？

外国人側

- 長期的に働ける**：最長5年間の就労が可能で、修了後も「特定技能」などへ移行できるため、キャリアを継続できる
- 転職の選択肢が広がる**：一定の条件下で業種内の転職が認められるため、不適切な環境に縛られにくい
- キャリア形成につながる**：単なる労働力ではなく「育成」を前提とした制度のため、スキルアップや職業能力の習得を重視
- 生活の安定性が向上**：制度として労働者保護が強化され、賃金や労働環境の透明性が高まる見込み

企業側

- 人材不足への安定的な対応**：従来より長期的に人材を雇用できるため、慢性的な人手不足の解消につながる
- 育成投資が無駄になりにくい**：短期間で帰国するリスクが減り、育成した人材を長期に活用可能
- 定着率の向上**：転職制度の柔軟化により、企業側も働きやすい環境づくりを意識せざるを得ず、結果的に職場定着率が上がる可能性
- 将来の戦力化**：特定技能などへの移行を見据えて人材育成ができ、単なる「労働力」ではなく将来の中核人材を確保できる

「育成就労制度」の企業側の課題は？

▲ 採用コストが増加する可能性

育成就労では外国人就労者の負担を軽減する方針があり、これまで外国人人材が負担していた渡航費用などの費用が企業負担となり、1人あたりの採用コストが増加する可能性があります。

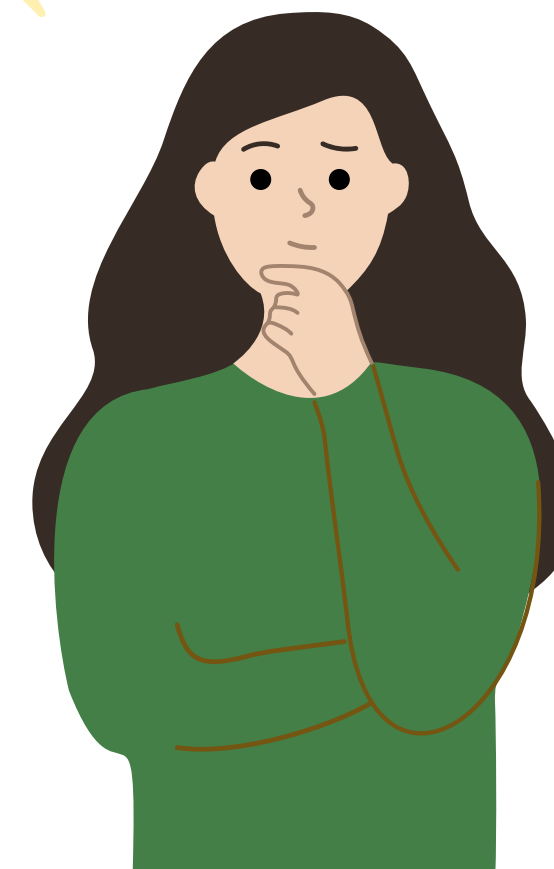
▲ 転籍条件の緩和による人材流出リスク

育成就労では、外国人本人の意向による転籍（職場変更）が一定の条件下で認められるようになります。これにより、他社への移籍が起こりやすくなり、せっかく育成した人材が途中で離職してしまうリスクが高まる懸念があります。

▲ 対象職種が縮小される

育成就労制度では、特定産業分野と一致する16業種に絞られるため、従来は技能実習制度で受け入れ可能だった一部職種が対象外となる可能性があります、企業の採用計画に影響することが想定されます。

今までとは違う**新たな戦略や、アプローチ**が必要になってきます！



課題への戦略、アプローチ

コスト増大に対応する



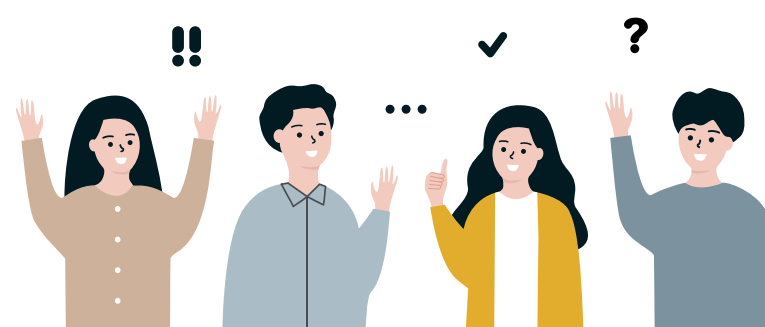
・信頼できる監理支援機関の選定：

適正なサポート体制を持つ機関を選ぶことで、手続きや教育にかかる無駄なコストを削減することができます。

・助成金制度の活用：

外国人材受け入れや教育体制整備を支援する国や自治体の助成金を活用し、初期費用の負担を軽減することができます。

人材流出を防ぐ



・職場環境・待遇の改善：

労働条件や福利厚生を整備し、外国人材が長期的に働きたいと思える職場を整備しましょう。

・社内コミュニケーション体制の強化：

メンター制度や相談窓口を設け、定期的なフォローで離職を防止することができます。

対象職種の縮小への備え



・他の在留資格制度との併用検討：

「身分系」や「技術・人文知識・国際業務」などの制度も視野に入れ、柔軟な採用を。

・業務内容や職種の再整理：

新制度の対象に合わせ、職務設計や人員配置を見直すことで、受け入れを継続可能に。

まとめ

育成就労制度をチャンスに変えるために

2027年4月に始まる「育成就労制度」は、単なる制度変更ではなく、外国人材の“育成と定着”を目的とした新しい人材戦略の枠組みです。企業にとっては、採用コストや転籍リスクなどの新たな課題も生まれますが、その一方で、長期的に活躍できる人材を育てるチャンスでもあります。

これから求められるのは、「制度対応」ではなく「人材育成」を中心に据えた経営視点です。教育体制の整備、日本語支援、職場環境の改善など、“人を育てる企業”としての取り組みが、採用力と定着率の両立につながります。



外国人採用の導入やお困りごとはGuidableにお任せください！



※調査方法：インターネット調査 調査概要：2022年3月 サイトのイメージ調査
調査提供：日本トレンドリサーチ

外国人採用なら **ガイダブルジョブズ**

ガイダブルジョブズは、外国人材に特化した採用・支援プラットフォームです。日本で働きたい外国人材47万人以上が登録。企業様のニーズに合った人材とのマッチングから、採用までを徹底支援しています。

外国人ユーザー数

47万人



導入企業数

4,000

社以上



採用決定率

75%

※サポートプランが対象



外国人採用の導入やお困りごとはGuidableにお任せください！

外国人採用のプロが**1社1名担当**で
安心のサポート体制。



カテゴリ	サポート内容
事前説明、 ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

Guidableでは「外国人採用」に役立つ記事や資料を掲載中！

お役立ち資料

外国人採用で活用できる助成金・補助金まとめ



外国人採用で使える9つの助成金・補助金を概要から活用イメージ、メリットまでまとめました。

特定技能まるわかりガイド



特定技能の制度概要や16業種それぞれの特徴、受け入れの流れやコストまで、徹底解説



画像をタッチして詳細に飛べます

お役立ち記事



2024/11/15

【最新情報】新制度「育成就労」について | 技能実習制度との違い、何が変わるのか、今後の動きを詳しく解説



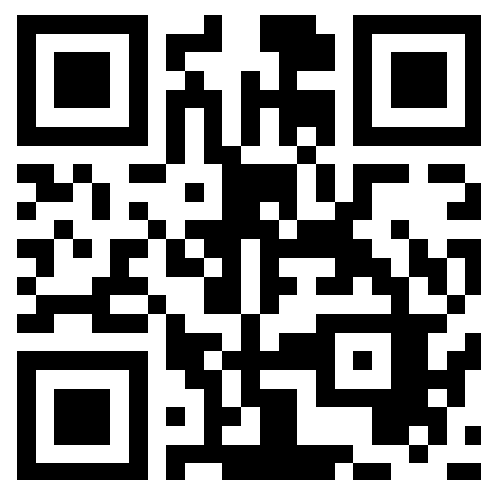
2025/09/17

特定技能の採用コストを補助金で削減！
プロが教える賢い活用術

御社の採用活動にお役立て頂けると幸いです。

「この機会に外国人採用をはじめたい！」
という企業様はぜひ一度ご相談ください。

↓お問い合わせ・サービス関連の資料請求はこちらから↓



<https://guidablejobs.jp/#contact>