

育成就労制度・特定技能制度の概要

我が国が外国人から「選ばれる国」となり、我が国の産業を支える人材を適切に確保するため、法改正(※)により技能実習制度を発展的に解消して**人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設**し、これまで技能実習制度において指摘されてきた課題を解消するとともに、**育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせる**ことで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、長期にわたり**我が国の産業を支える人材を確保**することを旨とすることとなった。

(※) 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6月21日)

■ 育成就労制度

「育成就労産業分野 (育成就労制度の受入れ分野) 」(※) において、我が国での3年間の就労を通じて**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制度。(令和9年改正法施行)

(※) 特定産業分野 (特定技能制度の受入れ分野) 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。

■ 特定技能制度

深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、**一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる**ための制度。(平成31年創設)

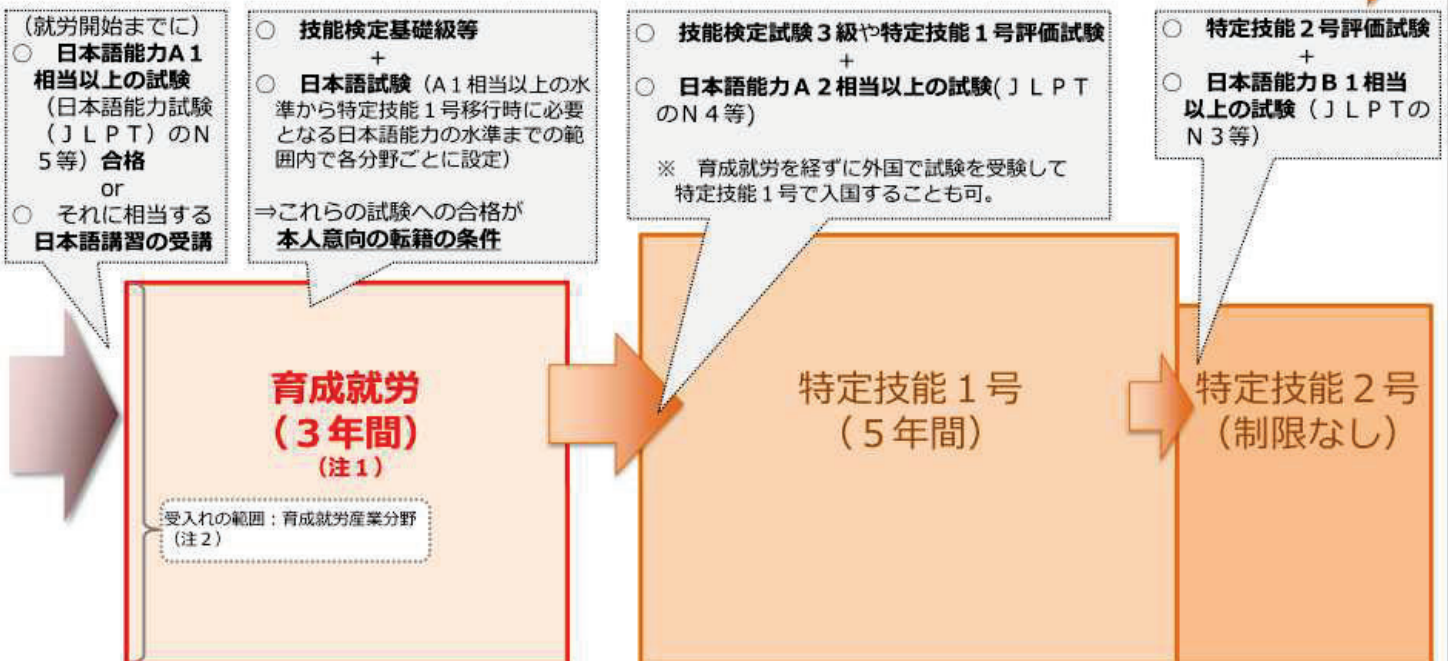
(参考) 技能実習制度

国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間 (最長5年間) に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。人材確保の手段でない旨法定。(平成5年創設)

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ

技能レベル

高



(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。