

—— 特集 ——

育成就労制度の概要と運用の実務

# 育成就労制度の概要とスケジュール について

出入国在留管理庁政策課  
政策調整第一係長

山田尊裕 Takahiro Yamada

出入国在留管理庁政策課

三科璃菜 Rina Mishina

## I はじめに

令和6年6月14日、第213回国会において、「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。以下「本改正法」という。）が成立し、同21日、公布された。

これにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を発展的に解消し、我が国の人手不足分野における人材の育成、確保を目的とする育成就労制度が創設されることとなった。

育成就労制度は、令和9年4月1日の運用開始としており、現在、政府では、制度の運用開始に向けた準備を進めているところである。

本稿では、本制度の創設経緯、目的や概要、今後のスケジュール等について、説明する。

なお、受入れ対象分野や業務区分及びスケジュールに関する情報は、執筆時点（令和8年5月）の情報に基づくものであることに御留意いただきたい。

## II 育成就労制度の創設経緯

近年、我が国の人手不足が深刻化し、外国人材が我が国の産業や地域社会に欠かせない存在となる一方、アジア近隣諸国・地域においても未熟練労働者の受入れが拡大し、国際的な人材

獲得競争も激化している。そのような状況の中で、外国人にとって魅力ある制度を構築することで、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ことが重要となっている。

技能実習制度は、研修・技能実習制度として平成5年に創設されて以降、人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進を目的とする制度として、一定の役割を果たしてきた。他方で、技能実習生が人手不足の解消手段として受け止められ、制度目的と運用の実態にかい離が生じていること、就労先での不適正な取扱いなど一部の実習実施者による人権侵害事案が発生していること、就労先の変更がやむを得ない事情がある場合を除いて認められていないこと、令和元年に創設された特定技能制度と一体的な制度ではなくキャリアアップの道筋が不明瞭であることなど、制度的・構造的な問題が指摘され、見直しを求められる状況にあった。

このような社会情勢を背景に、令和6年6月21日に育成就労制度の創設等を内容とする本改正法が公布され、技能実習制度に替わる新たな外国人受入れ制度として育成就労制度が創設された。

## III 新制度の目的

育成就労制度は、人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際貢献を目的