

外国人建設技能者の現状と 育成就労制度について

令和7年6月9日

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

- 1. 外国人建設技能者の現状と育成就労制度について**
 - 1－1. 外国人労働者の受け入れ全般に係る事項について**
 - 1－2. 建設分野における外国人技能者の受入れについて**
 - 1－3. 育成就労制度の概要について**

- 2. 外国人建設技能者の中長期的なキャリアパスについて**
 - 2－1. キャリア育成プランについて**
 - 2－2. JACの支援措置について**

- 3. 育成就労制度の施行等に伴う事項について(分野別運用方針関連)**
 - 3－1. 分野別運用方針の記載事項について**
 - 3－2. 育成就労制度の施行等に伴う事項について**
 - ・特定技能外国人の在籍型出向の考え方**
 - ・育成就労外国人の転籍の考え方**

1. 外国人建設技能者の現状 と育成就労制度について

外国人労働者の受け入れに関する政府方針

専門的・技術的分野の外国人

積極的に受け入れ

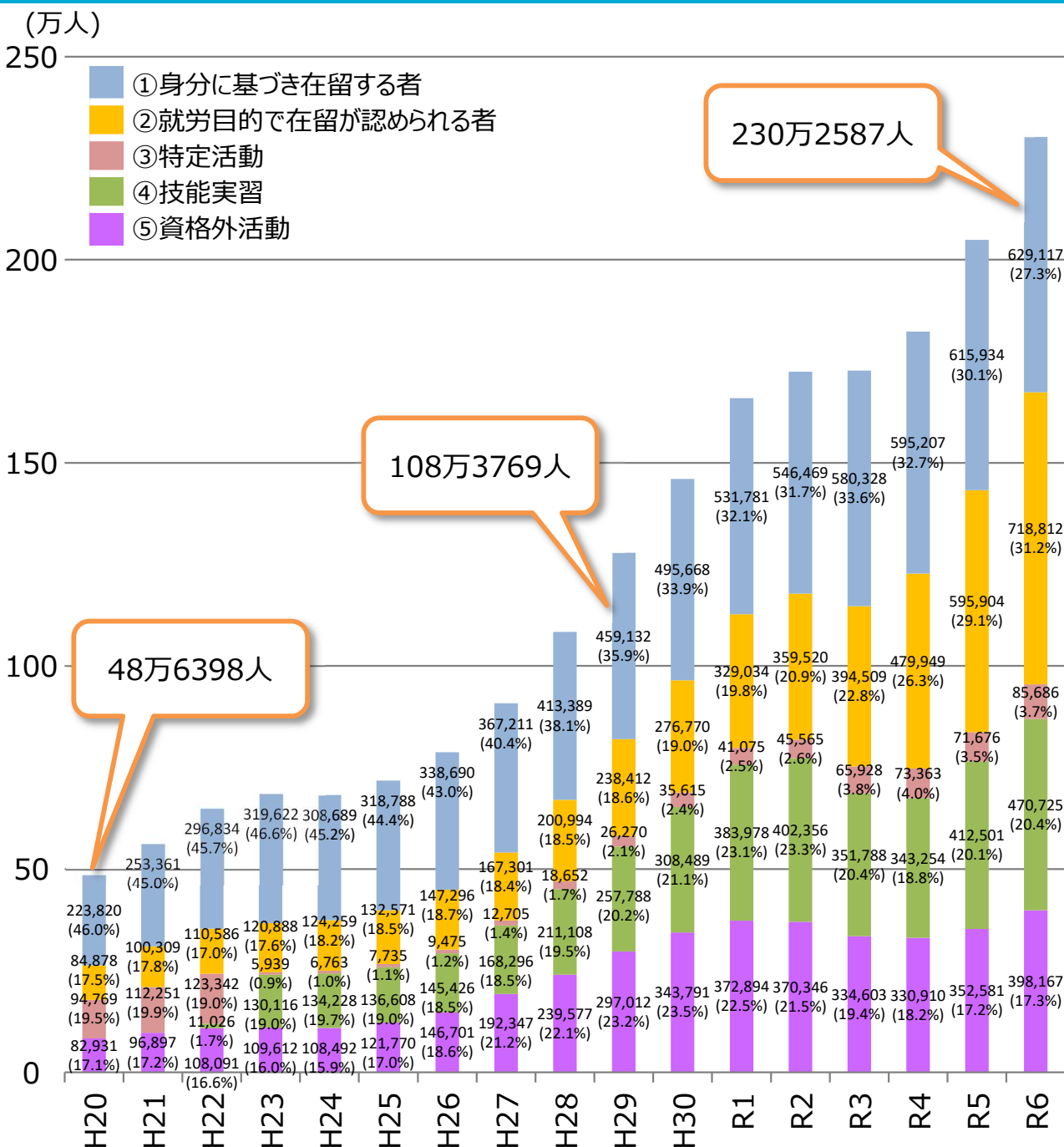
- 我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れをより積極的に推進
(第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定))
- 我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要があり、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受け入れを図っていく。
(出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省))

上記以外の分野の外国人

様々な検討を要する

- 我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応
(第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定))
- 専門的・技術的分野とは評価されない経済的分野の外国人の受け入れについては、ニーズの把握や受け入れが与える効果の検証、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受け入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受け入れに伴う環境整備、治安など、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない。
(出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省))

外国人労働者数の内訳



①身分に基づき在留する者 約62.9万人 (27.3%)
 (「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
 これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

②就労目的で在留が認められる者 約71.9万人 (31.2%)
 (いわゆる「専門的・技術的分野」)
 (「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能」等)
 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

③特定活動 約8.6万人 (3.7%)
 (EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)
 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

④技能実習 約47.1万人 (20.4%)
 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

⑤資格外活動 (留学生のアルバイト等) 約39.8万人 (17.3%)
 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1） 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、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業（令和6年3月29日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注2）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

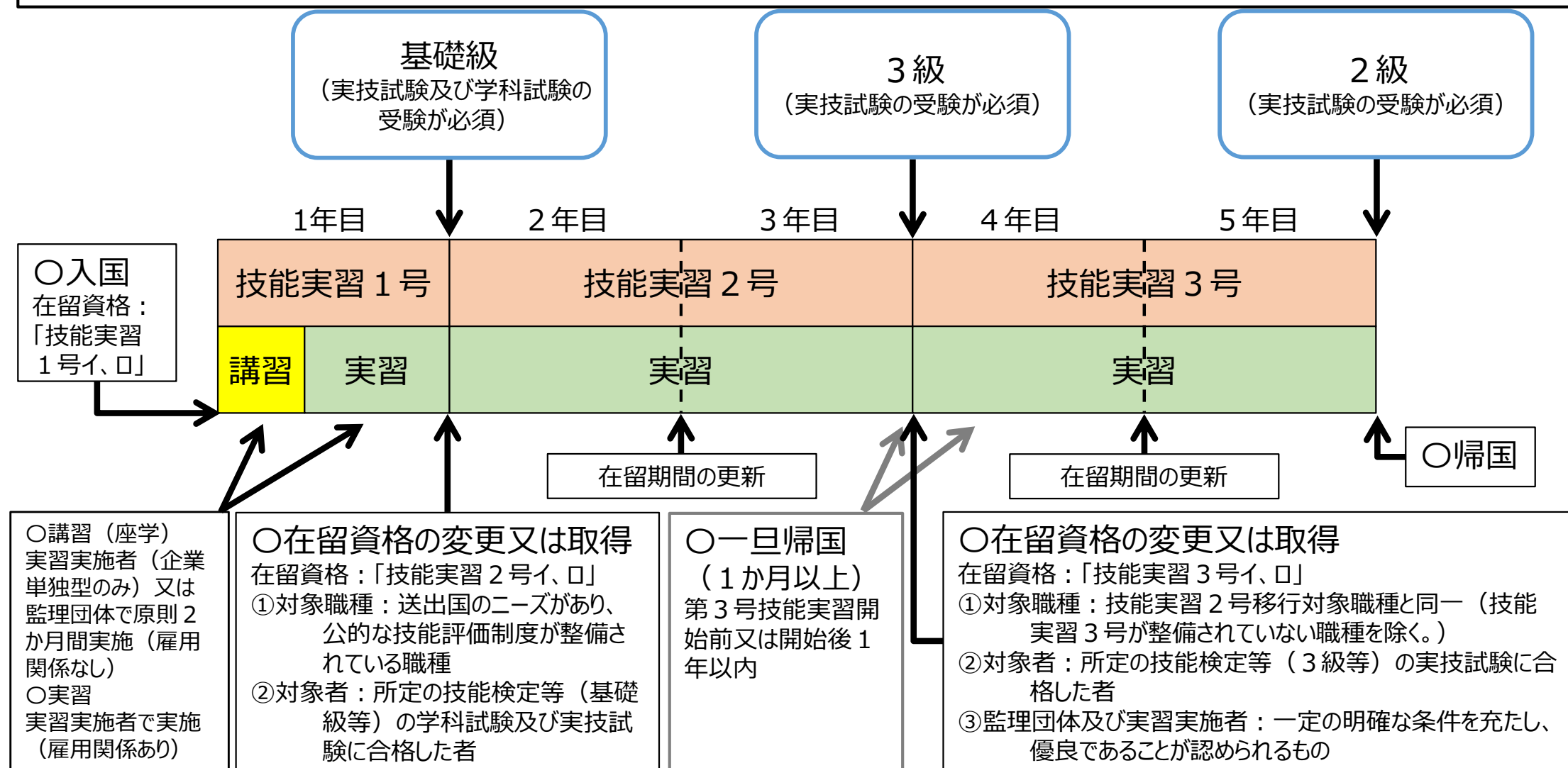
（注2） 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

技能実習制度及び特定技能制度等の沿革

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10	11	12	13	14	15	16~
昭和57年 企業単独型開始(最大1年)【昭和56年改正法施行】 ※在留資格「本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術又は技能を修得しようとする者」	※															
平成2年 団体監理型開始(最大1年)【平成元年改正法施行】 →「研修」の在留資格を創設	研修															
平成5年 技能実習制度の創設【法務省告示】 →「研修」1年+「特定活動(技能実習)」1年で最大2年間	研修	特定活動														
平成9年 技能実習期間を延長(最大3年に)【法務省告示改正】 →「特定活動(技能実習)」の在留期間を最大1年から最大2年へ	研修	特定活動														
平成22年 在留資格「技能実習」創設【平成21年改正法施行】 →「技能実習1号」(1年)+「技能実習2号」(2年)	技能実習1号	技能実習2号														
平成27年 外国人建設就労者受入事業【国交省告示】 →「技能実習1号」(1年)+「技能実習2号」(2年)+「特定活動」(2年又は3年)	技能実習1号	技能実習2号		建設就労												
				帰国	建設就労											
平成29年 技能実習法の施行（労働法令を適用） →「技能実習1号」(1年)+「技能実習2号」(2年)+「技能実習3号」(2年)	技能実習1号	技能実習2号		技能実習3号	帰国	建設就労										
				帰国	技能実習3号	建設就労	技能実習3号									
				建設就労	建設就労	技能実習3号										
				技能実習3号	帰国	技能実習3号										
				帰国	建設就労	建設就労	技能実習3号									
平成31年 在留資格「特定技能」創設 →「特定技能1号」(5年)+「特定技能2号」(更新上限なし)	技能実習1号	技能実習2号		技能実習3号	帰国	建設就労				特定技能1号	2号					
				技能実習3号	建設就労	建設就労				特定技能1号	2号					
				建設就労	建設就労	技能実習3号				特定技能1号	2号					
※令和5年3月 外国人建設就労者受入事業 完全終了				建設就労	帰国	技能実習3号				特定技能1号	2号					
令和7年6月現在 現行制度 「技能実習」(3~5年)+「特定技能1号」(5年)+「特定技能2号」(更新上限なし)	技能実習1号	技能実習2号		技能実習3号	特定技能1号	特定技能1号				特定技能2号						
				特定技能1号	特定技能1号	特定技能2号				特定技能2号						

技能実習制度について(概要)

- 技能実習制度は、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、O J Tを通じて技能を移転する制度。（平成 5 年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約 4 6 万人在留している（令和 6 年末時点）。



在留資格「特定技能」について(概要)

- **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、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：293,008人（令和7年2月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：1,351人（令和7年2月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船・舶用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、自動車運送業、鉄道、（16分野）**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、林業、木材産業
（赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）

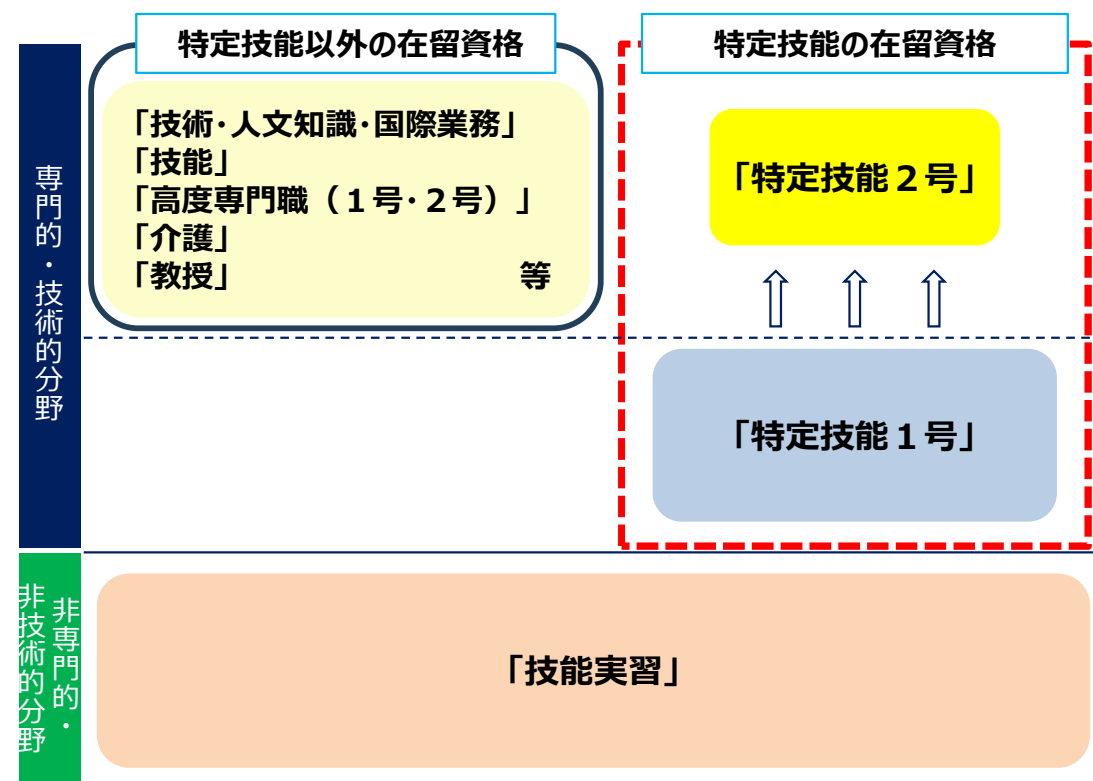
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※ 介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N3）を除く。）
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



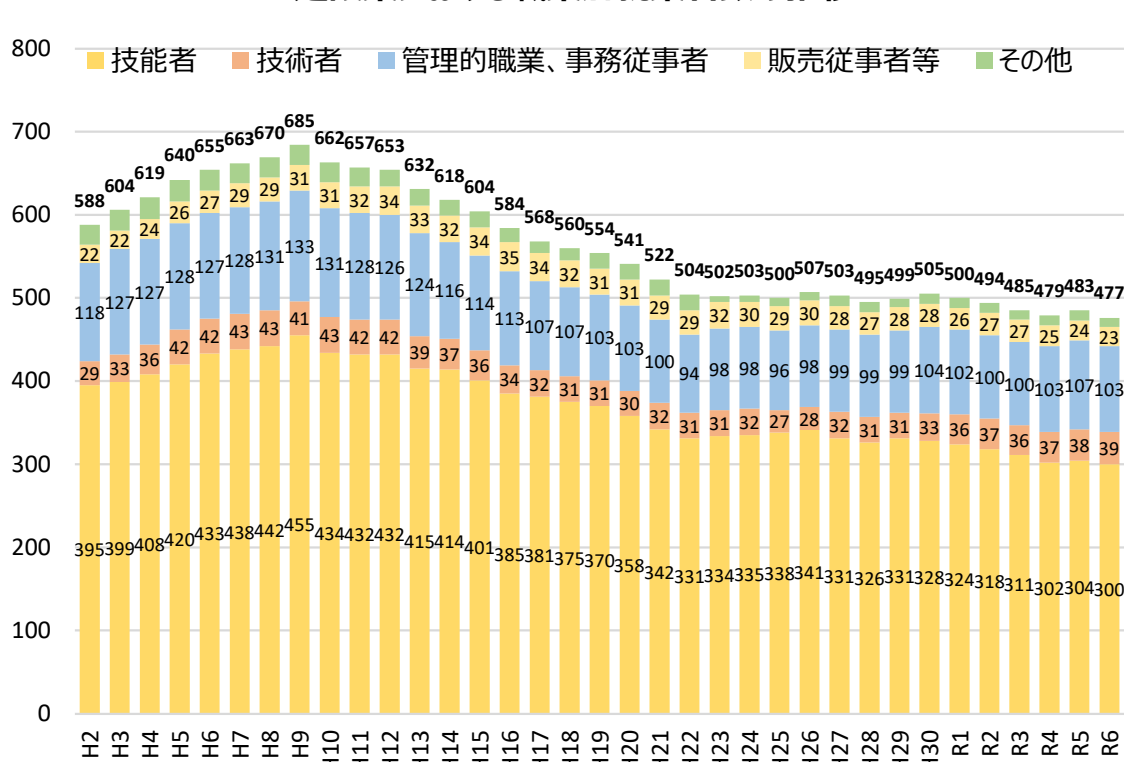
建設業就業者の現状

技能者等の推移

- 建設業就業者：685万人(H9) → 504万人(H22) → 477万人(R6)
- 技術者：41万人(H9) → 31万人(H22) → 39万人(R6)
- 技能者：455万人(H9) → 331万人(H22) → 300万人(R6)

(万人)

建設業における職業別就業者数の推移

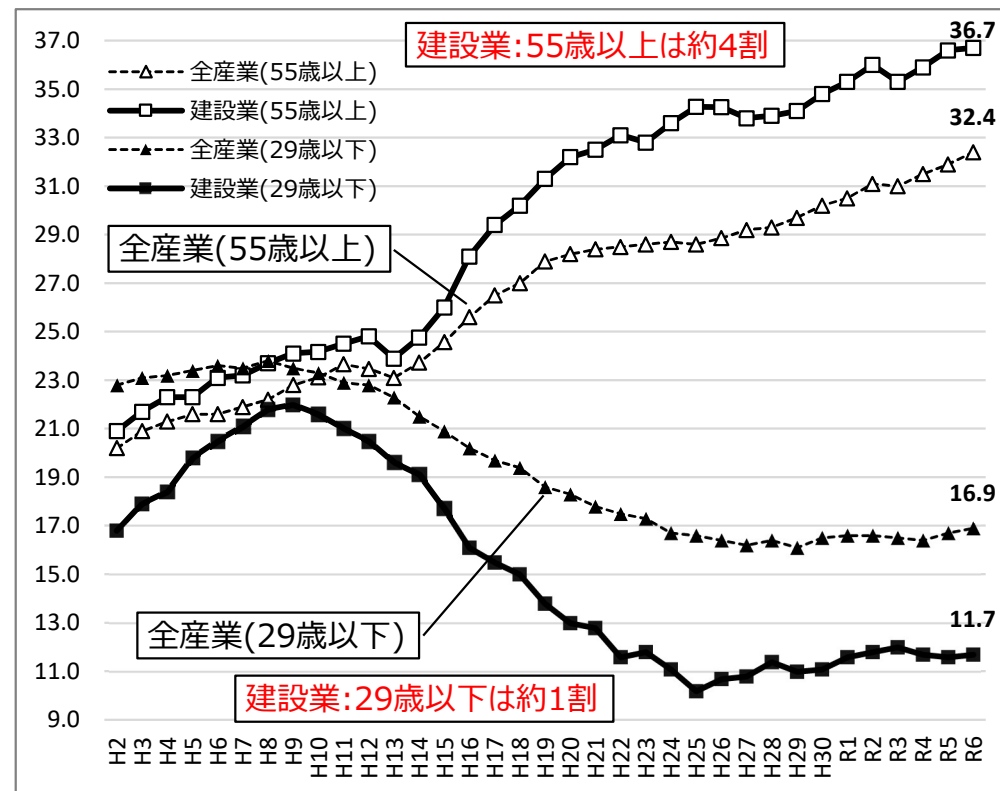


出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1※2

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。

(%)



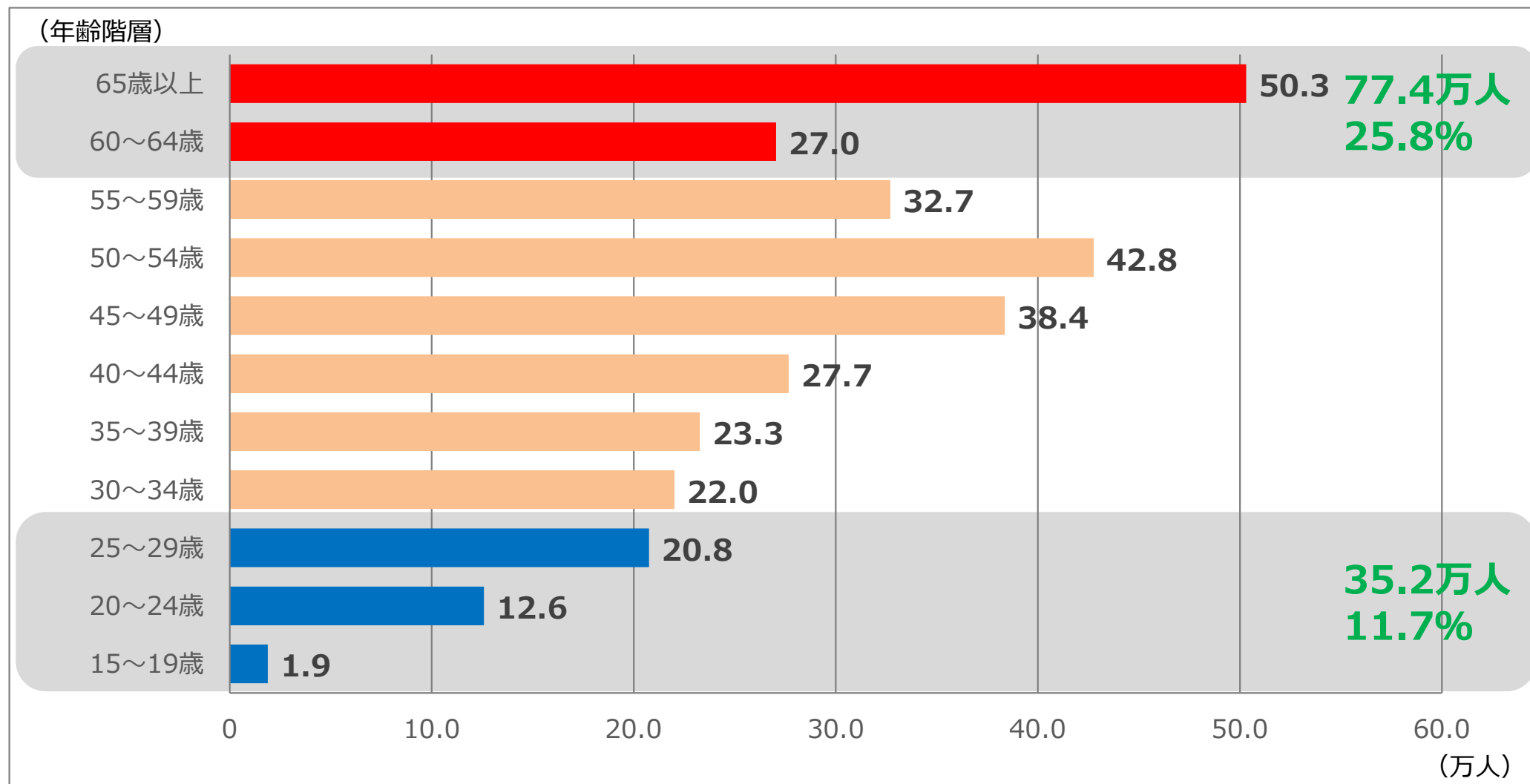
出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1

年齢階層別の建設技能者数

○60歳以上の技能者は全体の約4分の1 (25.8%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。

○これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

 **担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上**を一体として進めることが必要

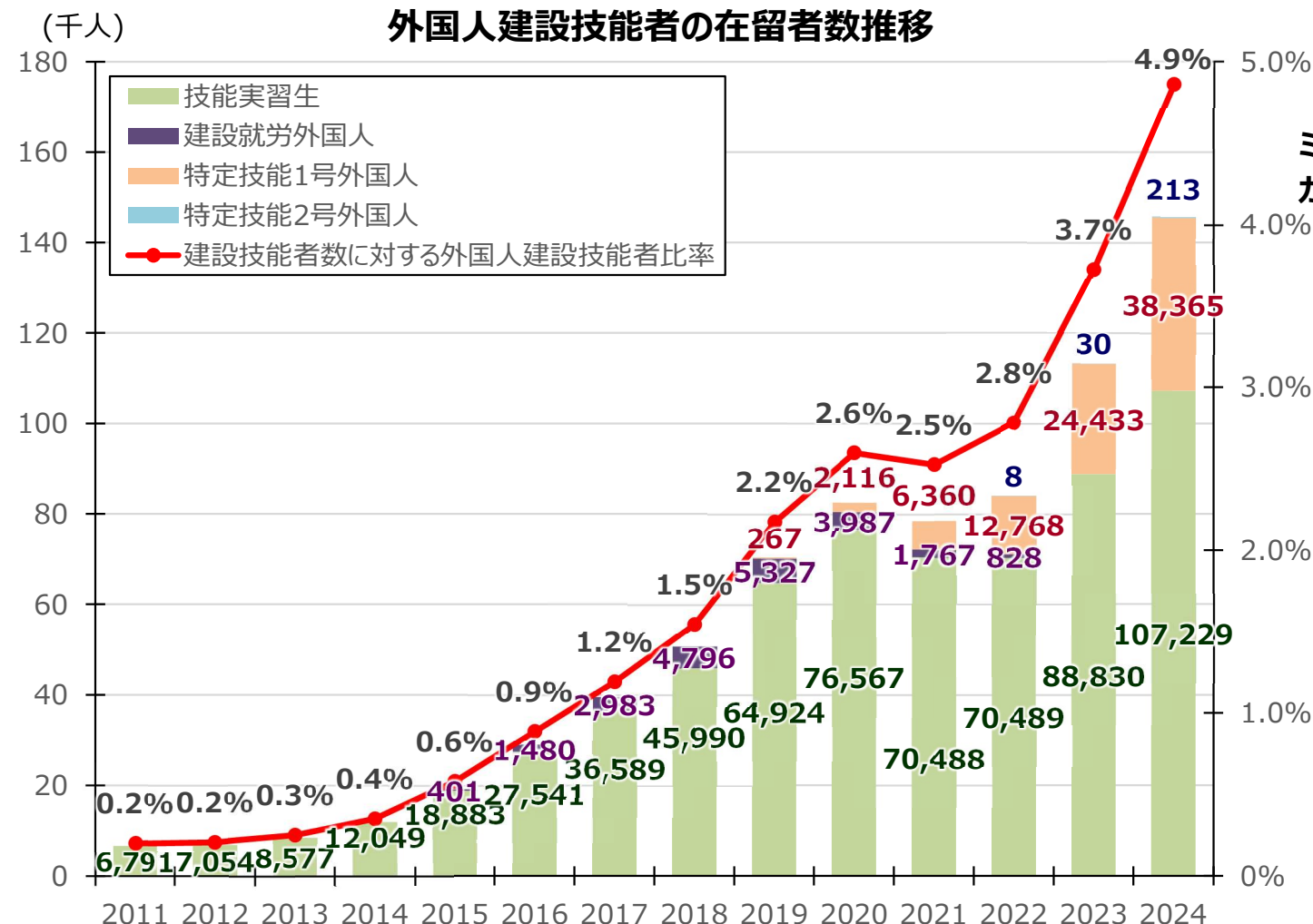


出典：総務省「労働力調査」（令和6年平均）をもとに国土交通省で作成※

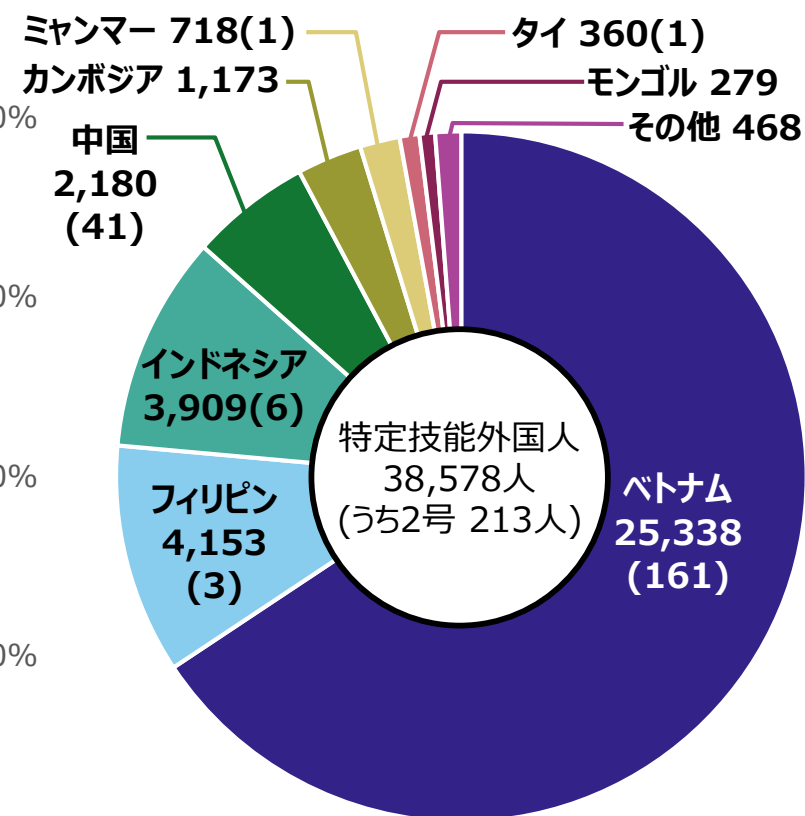
（※ グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない）

外国人建設技能者の現状

- 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人で、全建設技能者数の約4.9%
- 在留資格別では技能実習が最多(2024年：約11万人) (ただし、技能実習制度は人材育成により国際貢献を行うことを目的とした制度)
- 特定技能2号外国人は現在213人が在留 (2024年12月末時点)



国籍・地域別特定技能在留外国人人数
(2024年12月末時点)



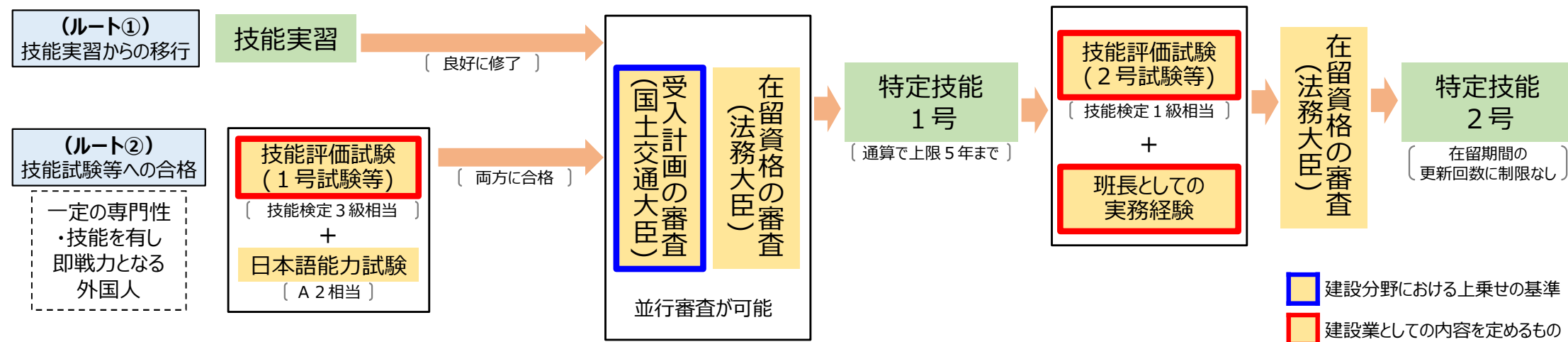
※ 出所 以下公表値を基に国土交通省で作成 (外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数)

- ・全建設技能者数 : 総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成
- ・特定技能外国人数 : 入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」(在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点)
- ・技能実習生数 : 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点)
- ・外国人建設就労者数 : 国土交通省による集計(各年度末時点、2015年度から2022年度まで)

建設分野における特定技能制度の概要

- 建設分野における特定技能制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた上乗せの基準として、国土交通大臣が定める告示(※1)において、受入企業の基準を設定しており、1号特定技能外国人の雇用にあたっては、国土交通大臣による建設特定技能受入計画の認定を受けることを求めています。

○ 建設分野における「特定技能」の在留資格の取得及び就労の開始に必要な手続き



○ 建設分野における受入企業の基準及び受入計画の認定要件【告示第2条、第3条】

- ① 建設業法第3条第1項の許可を受けていること
- ② 受入企業及び1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録していること
- ③ 特定技能外国人受入事業実施法人(※2)又は当該法人を構成する建設業者団体に所属し、その行動規範を遵守すること
- ④ 1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払い、技能の習熟に応じて昇給を行うこと
- ⑤ 賃金等の雇用契約に係る重要事項について、所定の様式による書面で、外国人が十分に理解することができる言語で事前に説明していること
- ⑥ 1号特定技能外国人に対し、受入れ後、国土交通大臣が指定する講習又は研修を受講させること
- ⑦ 国又は適正就労監理機関(※3)による巡回訪問等による受入計画の実施状況の確認、情報収集、指導・助言に対し、必要な協力を行うこと 等

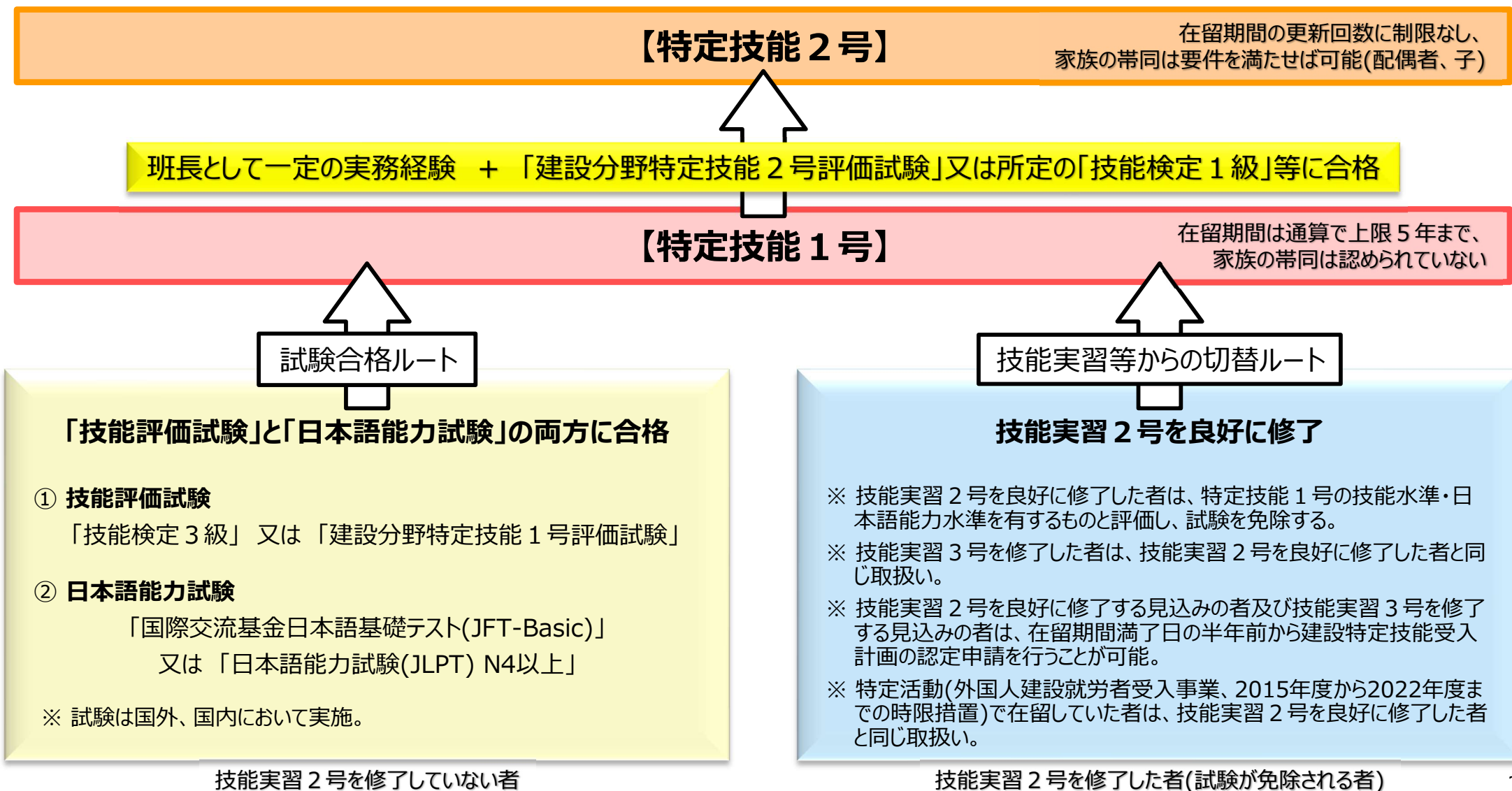
※1：出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき建設分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める基準を定める件(平成31年国土交通省告示第357号)

※2：一般社団法人 建設技能人材機構(JAC)が特定技能外国人受入事業実施法人として登録されています。

※3：一般財団法人 国際建設技能振興機構(FITS)が適正就労監理機関として認められています。

特定技能制度における外国人材のキャリアパス(イメージ)

- **特定技能 1 号**：在留期間は通算で**上限 5 年**まで、家族の帯同は認められていない
在留資格を得るためには、「試験合格ルート」と「技能実習等からの切替ルート」の 2 通りの方法がある。
- **特定技能 2 号**：在留期間の更新回数に**制限なし**、家族の帯同は要件を満たせば可能(配偶者、子)
在留資格を得るためには、所定の試験への合格及び班長として一定の実務経験等が必要。



建設分野における業務区分について

- 建設分野で特定技能外国人が従事する業務は、「**土木**」・「**建築**」・「**ライフライン・設備**」の3つの区分に分類。
- 建設業に係る全ての作業を3つの業務区分に整理・統合。（令和4年8月30日閣議決定）
- 各業務区分ごとに要する**技能の水準**と**従事する業務**の内容が規定されており、特定技能外国人はそれぞれの業務区分に対応した業務に従事。

業務区分	特定技能 1 号	特定技能 2 号	補足
土木 	従事する業務 指導者の指示・監督を受けながら、 <u>土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等</u> に従事 （作業の例）コンクリート圧送、とび、建設機械施工、塗装 等	従事する業務 複数の建設技能者を指導しながら、 <u>土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等</u> に従事し、工程を管理	「土木施設」とは、一般に、土地に定着する工作物のうち建築物以外のものを広く含む概念であると解されており、道路、公園、河川堤防、港湾施設、空港滑走路等がその代表的なものです。
建築 	従事する業務 指導者の指示・監督を受けながら、 <u>建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等</u> に従事 （作業の例）建築大工、鉄筋施工、とび、屋根ふき、左官、内装仕上げ、塗装、防水施工 等	従事する業務 複数の建設技能者を指導しながら、 <u>建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等</u> に従事し、工程を管理	「建築物」は、一般に、土地に定着する工作物のうち、屋根及び柱又は壁を有するものをいいます。
ライフライン・設備 	従事する業務 指導者の指示・監督を受けながら、 <u>電気通信、ガス、水道、電気その他のライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理に係る作業等</u> に従事 （作業の例）配管、保温保冷、電気工事、電気通信工事 等	従事する業務 複数の建設技能者を指導しながら、 <u>電気通信、ガス、水道、電気その他のライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理の作業等</u> に従事し、工程を管理	本業務で行う作業は、電気通信、ガス、水道、電気等をネットワークとして整備、変更又は修理等行う作業と、それらを住宅等のいわゆる付帯設備として設置・接続等行う作業の、異なる2種類の作業で大きく構成されますが、どちらの作業も行うこともできます。

(一社)建設技能人材機構(JAC)について

- 建設分野の特定技能外国人の受入れにあたっては、**外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するための取組**を建設業者団体が共同して実施することが必要。

- **建設技能者全体の処遇改善**
- 低賃金・保険未加入・劣悪な労働環境等のルールを守らない**ブラック企業の排除**
- **失踪・不法就労の防止**



(一社)建設技能人材機構(JAC)概要

- 特定技能外国人の受入れに関する**専門工事業団体**及び**元請建設業者団体**等により構成。
- 国土交通大臣により「**特定技能外国人受入事業実施法人**」として登録。

2025年4月2日現在

名称	一般社団法人 建設技能人材機構 (JAC) Japan Association for Construction Human Resources			
理事長	三野輪 賢二 (一社) 日本型枠工事業協会 会長			
設立日	2019年4月1日			
正会員	55団体			
賛助会員	(建設企業) 2,960社、(建設業者団体) 1団体			
主な事業	適正就労監理	教育訓練・技能試験	無料職業紹介事業	制度周知 グッドプラクティスの普及

JACの行動規範について

○ 特定技能外国人の適切かつ円滑な受入れの実現に向けた建設業界共通行動規範

2019年4月1日

(一社) 建設技能人材機構 総会決議

I. 総則

1. 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、**行動規範の遵守に一致協力**
2. 低賃金雇用により競争環境を不当に歪める者等との関係遮断
3. 生産性向上や国内人材確保の取組を最大限推進
4. **労働関係法令等の遵守**、特定技能外国人との相互理解、文化や慣習の尊重

II. 受入企業（雇用者）の義務

5. 特定技能外国人が在留資格を適切に有していることを常時確認
6. **同等技能・同等報酬、月給制等、技能の習熟に応じた昇給等の適切な処遇**
7. 外国人を含め被雇用者を必要な社会保険に加入
8. 契約締結時に雇用関係に関する重要事項の母国語説明、書面での契約締結
9. 外国人であることを理由とした**待遇の差別的取扱の禁止**
10. 暴力、暴言、いじめ及びハラスメントの根絶、職業選択上の自由の尊重
11. **建設キャリアアップシステムへの加入、技能習得・資格取得の促進**
12. 安全確保に必要な技能・知識等の向上支援、元請企業が行う安全指導の遵守
13. 日常生活上及び社会生活上の支援
14. 直接的、間接的な手段を問わず**悪質な引抜行為を禁止**
15. 機構の行う同事業の費用を負担

III. 元請企業の役割

16. **建設キャリアアップシステムの活用等による在留資格等の確認の徹底、不法就労者・失踪者等の現場入場禁止**
17. 正当な理由なく、特定技能外国人を工事現場から排除することを禁止
18. 特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理
19. 自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底

IV. 同事業の実施

20. **事前訓練及び技能試験、試験合格者や試験免除者の就職・転職支援の実施**
21. 日本の建設現場未経験の特定技能外国人に対する安全衛生教育を実施
22. 受入企業による労働関係法令の遵守、理解促進等を推進
23. 受注環境変化時の特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋
24. (一財) 国際建設技能振興機構に委託して、**巡回訪問等による指導・助言業務、苦情・相談への対応を実施**
25. **地方部の求人情報発掘、都市部と地方部の待遇格差是正のため**の助言・指導等、建設特定技能協議会からの地域偏在対策に関する要請に応じて必要な措置を実施
26. 会費徴収や同事業等の事業運営を実施

V. 実効性確保措置

27. 本規範の違反者に対する除名等
28. 必要に応じた国土交通省、法務省その他関係機関と連携

VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い

29. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者についても特定技能外国人への取扱いに準じて適正な就労環境を確保

(一財)国際建設技能振興機構(FITS)について

- **(一財)国際建設技能振興機構(FITS)**は、平成27年に、「外国人建設就労者受入事業※」において受入建設企業等に対し巡回指導その他の業務を行う「制度推進事業実施機関」として設立。
※現在は終了
- 現在は、国土交通大臣が建設分野における特定技能外国人の適正な就労環境を確保するための業務を行う能力を有する者と認めた「**適正就労監理機関**」として以下の業務を行う。

一般財団法人国際建設技能振興機構 (FITS) Foundation for International Transfer of Skills and Knowledge in Construction

① 特定技能外国人の受入企業に対する巡回訪問その他の方法による指導及び助言(巡回指導等)

全ての受入企業に対し、原則として1年に1回以上、巡回訪問を実施し、指導及び助言を行う。

 **ポイント：巡回指導等に必要な協力を行うことは受入企業の義務となっています。**
受入企業は、適正就労監理機関の行う巡回指導等に必要な協力を行う必要があります。



② 母国語相談ホットライン業務

建設分野の特定技能外国人に対する支援として、7つの言語（※）での相談に対応。

※中国語、ベトナム語、インドネシア語、フィリピン語、英語、クメール語、ミャンマー語



③ 受入れ後講習（特定技能スタートアップセミナー）

建設分野で就労を開始する全ての1号特定技能外国人のために講習会を実施。

 **ポイント：受入れ後講習を受講させることは受入計画の認定要件となっています。**
受入企業は、1号特定技能外国人の受入れ後、概ね3か月～6か月の間に当該外国人に対し受入れ後講習を受講させる必要があります。

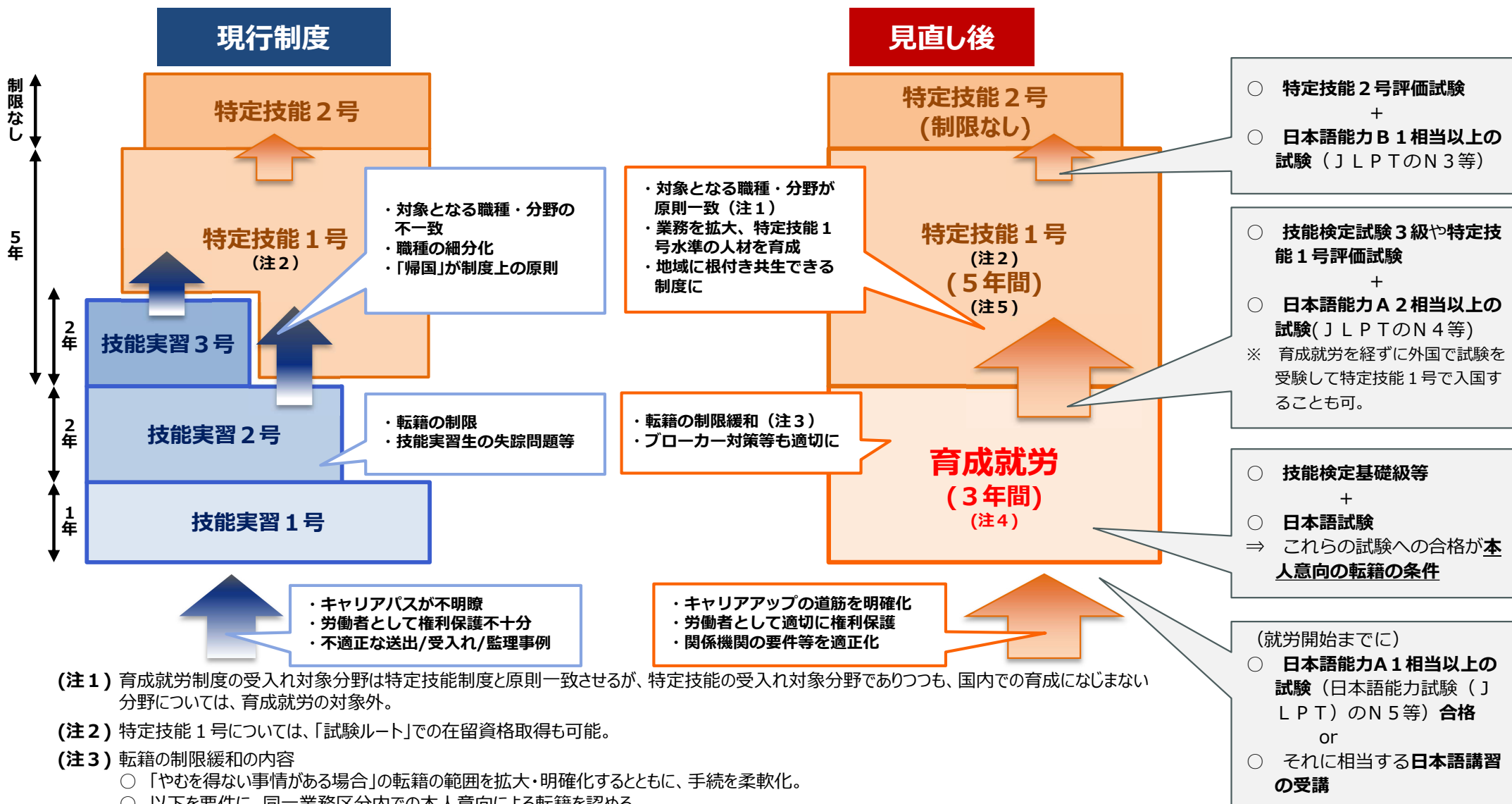


育成就労制度の概要について

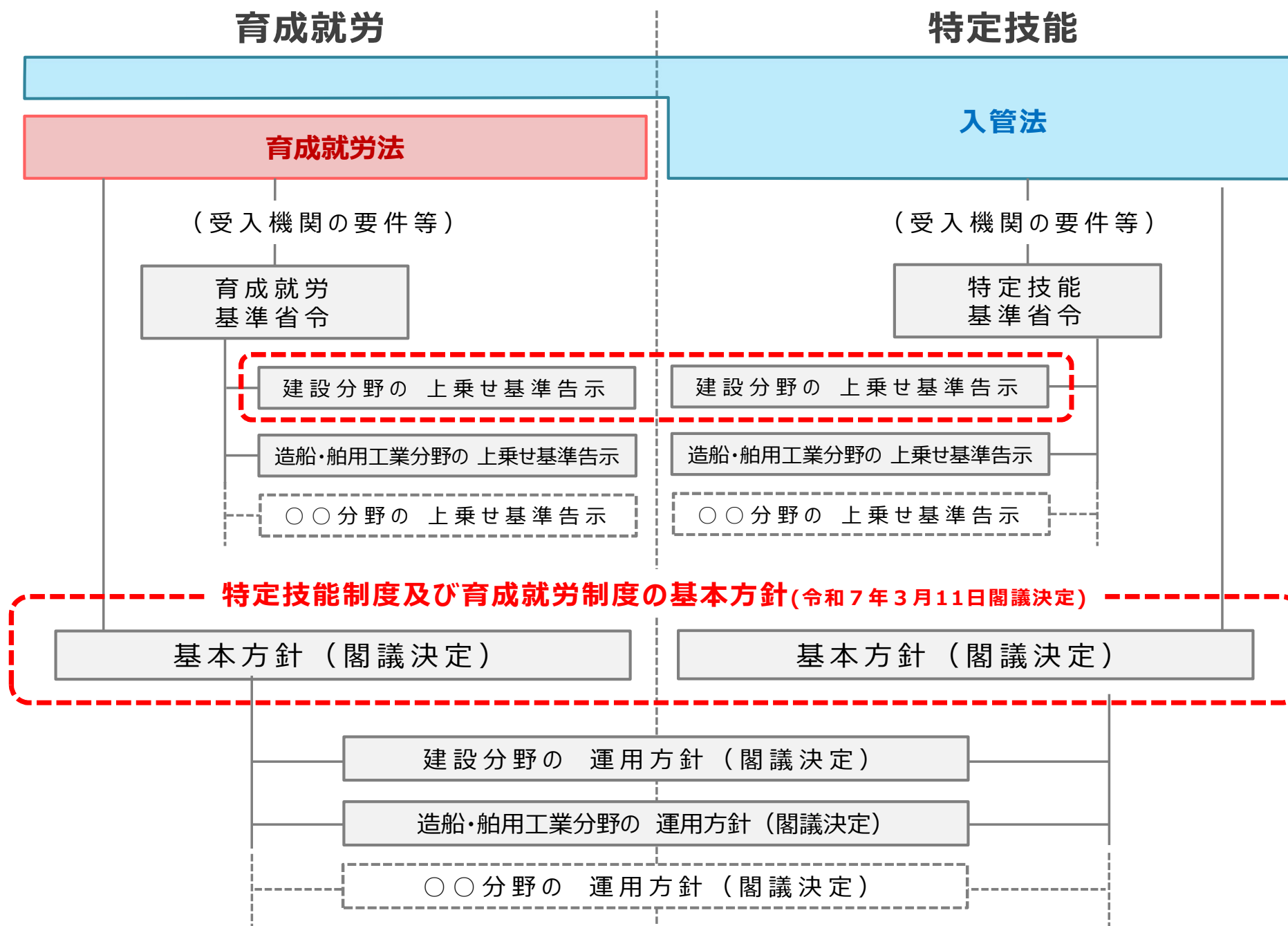
- 令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布された。
- それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設される。（令和9年4月1日改正法施行予定）

育成就労制度の目的	「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。 （※）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
基本方針・分野別運用方針	育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。
育成就労計画の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。
監理支援機関の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない）。
適正な送出しや受入環境整備の取り組み	・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

育成就労制度のイメージ図



特定技能制度・育成就労制度の法体系



技能評価試験の整備予定(育成就労制度で活用する試験①)

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能		試験名（仮称を含む）	特記事項	対応する技能実習移行対象職種・作業	
			名称	概要			職種	作業
国土省	建設	土木	パーカッション式さく井工事、ロータリー式さく井工事、型枠工事、鉄筋組立て、とび、コンクリート圧送工事、ウェルポイント工事、構造物鉄工、建築塗装、鋼橋塗装		技能検定		8 職種10 作業	
			建設機械施工（押土・整地）	押土・整地機械（ブルドーザ）を使用して走行操作、施工作业及び点検作業を行う技能	建設機械施工育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	建設機械施工	押土・整地
			建設機械施工（積込み）	積込み機械（トラクタショベル）を使用して走行操作、施工作业及び点検作業を行う技能				積込み
			建設機械施工（掘削）	掘削機械（油圧ショベル：バックホウ）を使用して走行操作、施工作业及び点検作業を行う技能				掘削
			建設機械施工（締固め）	締固め機械（ロードローラ）を使用して、施工作业（特別教育の受講修了証が必要）及び点検作業を行う技能				締固め
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			管路更生	管路更生に関する技能	管路更生育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし（現在技能実習2号移行対象職種・作業への追加申請中）	
			基礎ぐい工事業	基礎ぐい工事に関する技能	基礎ぐい工事業育成就労評価試験（初級、専門級）	令和8年度以降に新規作成予定	なし	
			鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手（圧接）に関する技能	鉄筋継手（圧接）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	

技能評価試験の整備予定(育成就労制度で活用する試験②)

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能		試験名（仮称を含む）	特記事項	対応する技能実習移行対象職種・作業	
			名称	概要			職種	作業
国土省	建設	建築	内外装板金、ダクト板金、木製建具手加工、大工工事、型枠工事、鉄筋組立て、とび、石材加工、石張り、タイル張り、かわらぶき、左官、プラスチック系床仕上げ工事、カーペット系床仕上げ工事、鋼製下地工事、ボード仕上げ工事、カーテン工事、壁装、ビル用サッシ施工、シーリング防水工事、コンクリート圧送工事、築炉、構造物鉄工、建築塗装、鋼橋塗装		技能検定		18職種25作業	
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			基礎ぐい工事業	基礎ぐい工事に関する技能	基礎ぐい工事業育成就労評価試験（初級、専門級）	令和8年度以降に新規作成予定	なし	
			鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手（圧接）に関する技能	鉄筋継手（圧接）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	
		ライフライン・設備	内外装板金、ダクト板金、冷凍空気調和機器施工、建築配管、プラント配管、保温保冷工事		技能検定		4職種6作業	
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			電気設備施工	電気設備施工に関する技能	電気設備施工育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	

基本方針、分野別運用方針及び関係省令について

基本方針、分野別運用方針及び関係省令

1 基本方針

入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの

2 分野別運用方針

入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるもの

3 関係法令

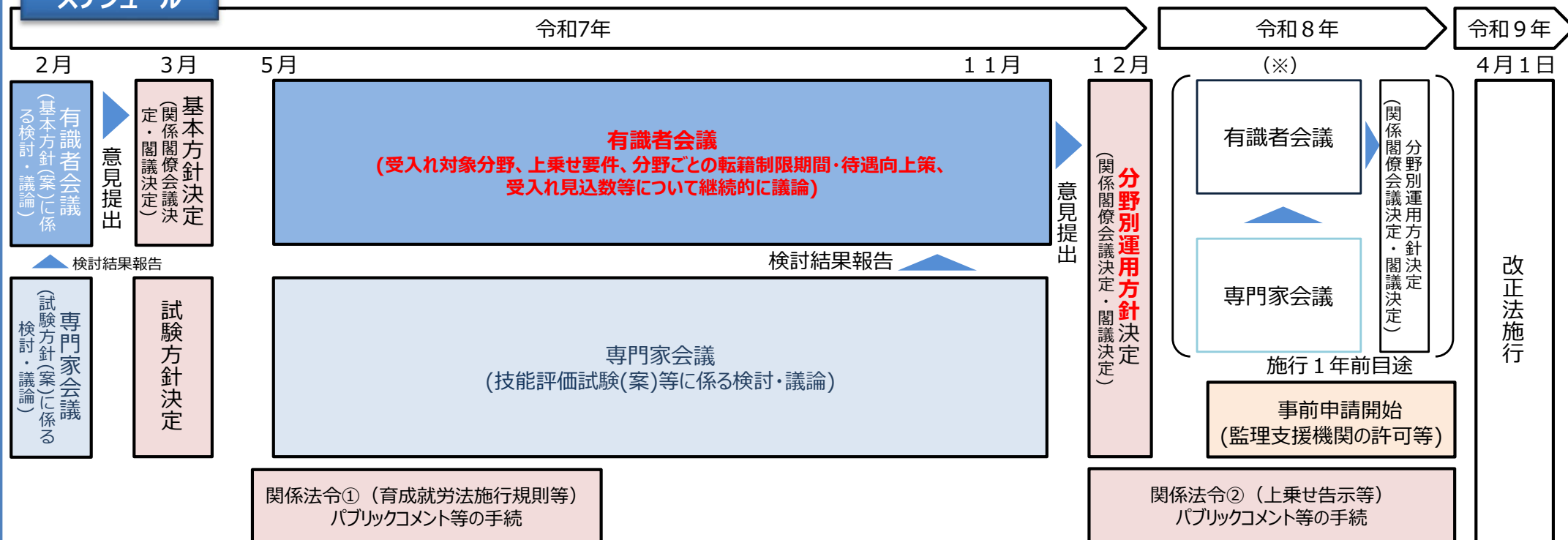
① 育成就労法施行規則等

入管法及び育成就労法からの委任により同法の詳細な内容（育成就労計画の認定基準、監理支援機関の許可基準等）について定めるもの

② 上乗せ告示等

分野の特性に応じて上乗せ要件等を定めようとする特定の分野及び当該上乗せ要件等を定めるもの（分野別運用方針を踏まえて令和7年12月頃から必要な告示等を整備していく予定）

スケジュール



※ 各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する（令和9年度以降も同様に運用予定）。

分野別運用方針(案)の記載事項について(概要)

特定技能制度の分野別運用方針と育成就労制度の分野別運用方針について、分野ごとに、新たに一体的に作成

第1 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 1 特定産業分野及び育成就労産業分野
- 2 人材の不足の状況
 - (1) 外国人受入れの趣旨・目的
 - (2) 生産性向上や国内人材確保のための取組等
 - (3) 受入れの必要性
 - (4) 受入れ見込数
- 3 在留資格認定証明書交付停止措置等
- 4 その他重要事項
 - (1) キャリア形成に関する事項**
 - (2) 治安への影響を踏まえて講じる措置
 - (3) 大都市圏に過度に集中しないための措置

外国人建設技能者の
中長期的なキャリアパス
についての主な論点

第2 特定技能制度に関する事項

- 1 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項
 - (1) 1号特定技能外国人
 - ア 技能水準（試験区分）
 - イ 日本語能力水準
 - (2) 2号特定技能外国人
 - ア 技能水準（試験区分及び実務経験）
 - イ 日本語能力水準
- 2 その他重要事項
 - (1) 特定技能外国人が従事する業務
 - (2) 特定技能外国人の雇用形態**
 - (3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

育成就労制度の施行
等に伴う主な論点

第3 育成就労制度に関する事項

- 1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項
 - (1) 就労を開始するまでに求められる日本語能力水準
 - (2) 育成就労開始後1年経過時までに求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (3) 育成就労を終了するまでに求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
- 2 育成に関する事項
 - (1) 技能の育成**
 - (2) 日本語能力の育成**
- 3 本人意向転籍に関する事項
 - (1) 本人意向転籍において求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (2) 転籍制限期間及びその理由**
 - (3) 1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策**
- 4 その他重要事項
 - (1) 育成就労外国人が従事する業務
 - (2) 育成就労外国人の雇用形態
 - (3) 育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等

2. 外国人建設技能者の 中長期的なキャリアパスについて

キャリア育成プランの必要性

- 育成就労制度は、特定技能 1 号水準の技能を有する人材を育成すること等を目的とする制度であることから、受入企業には、**3 年間の就労を通じて、当該技能の修得に向けて計画的な育成を行うこと**が求められる。また、同制度の施行に合わせて、業所管省庁は、**キャリア形成に係る事項**等を含む「特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針」を策定し、制度の円滑な運用に向けた取り組み等を行っていくこととなっている。
- これを受けて、育成就労外国人及び特定技能外国人の受入企業は、育成ターゲット（当該外国人が日本で働きながら目指すべき姿）を見据えた中長期的なキャリアパスやその過程で求められる技能習得や資格取得等についての**当該外国人との共通理解を踏まえた「キャリア育成プラン」**を策定し、それを着実に実行することが求められると考えられる。
- 育成就労期間における目標を記載した「育成就労計画」と合わせて、建設分野では、建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価基準に従い、中長期的なキャリアパスの見通しを示し、これに合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していく。
- また、受入企業に推奨すべき「キャリア育成プラン」策定の際の留意点を取りまとめた手引きの作成等に取り組むべきと考えられる。

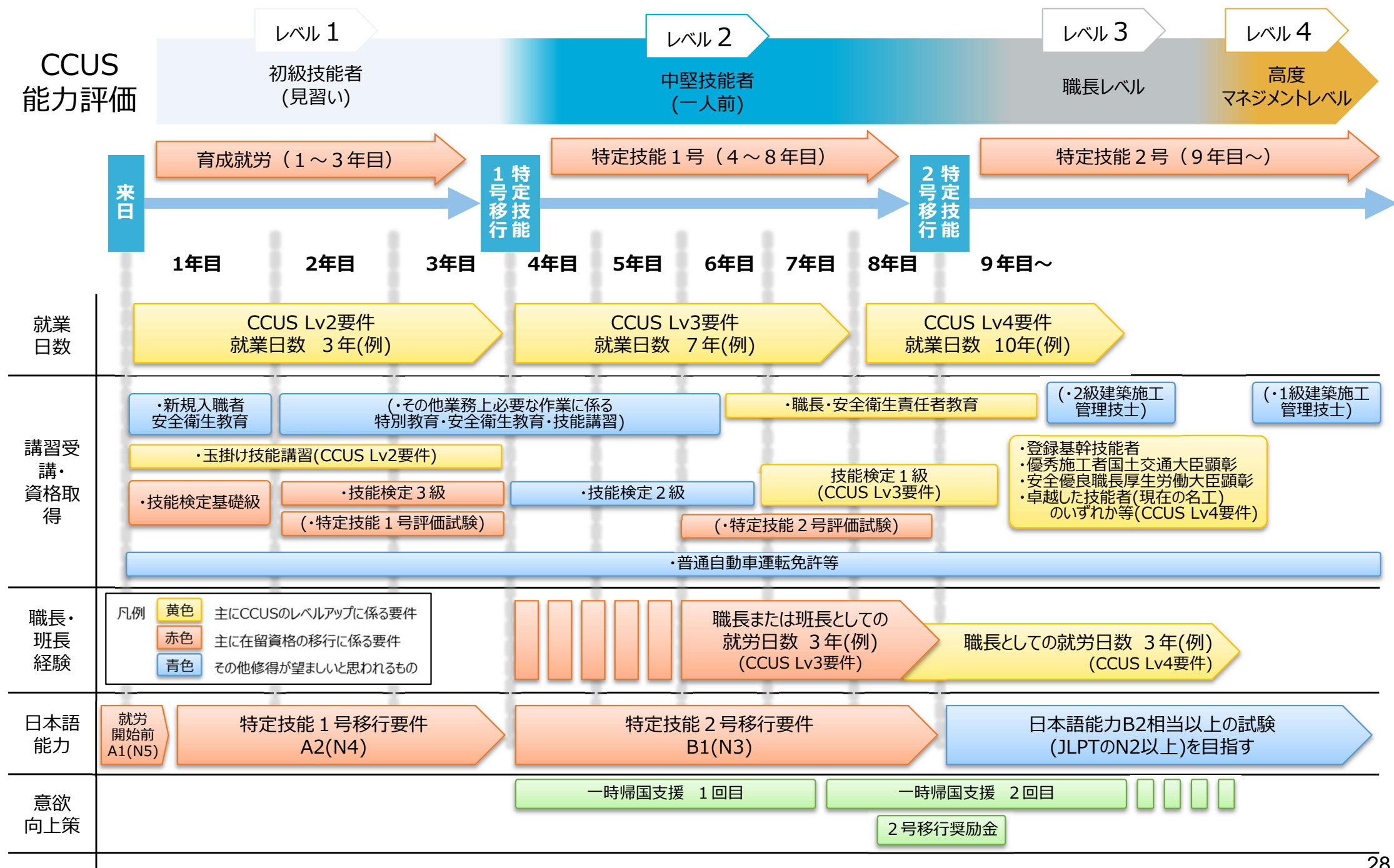
キャリア育成プランと育成就労計画の概要

	育成就労計画	キャリア育成プラン
対象期間	育成就労のみ	育成就労、特定技能
記載内容	事業所の名称、従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標、育成就労の実施に関する責任者の氏名、報酬その他の待遇、等 ※ 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(平成28年法律第89号)第8条の規定による。 OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を中心に記載する。(日常業務につきながら行われる教育訓練を中心に記載する。)	目指すべきターゲット、ターゲットに至るまでに求められる技能・知識とその資格、その習得のために必要な研修・講習、その育成体制、等 ※ 育成就労期間においては、OFF JT(オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)を中心に記載する。(研修・講習の内容や指導体制を中心に記載する。) 特定技能の期間においては、OJT、OFF JTいずれも記載する。

外国人材の中長期的なキャリアパスと求められる能力レベル

	レベル 1 初級技能者 (見習い)	レベル 2 中堅技能者 (一人前)	レベル 3 職長レベル	レベル 4 高度マネジメント レベル
CCUSの 能力評価				
キャリアパス	育成就労	特定技能 1 号	特定技能 2 号	
技能の水準	技能検定 基礎級程度	技能検定 3 級程度	技能検定 1 級程度	
日本語能力の 水準	A 1 相当	A 2 相当	B 1 相当	
職種ごとの 要件	職長・班長経験が別途求められる（現場での作業やCCUSの能力評価では、講習受講・資格取得が必要）			

キャリア育成プランの概念図



「キャリア育成プランの手引き」のイメージ1

※注：赤字は記入例

一人ひとり異なるプランを作成するものですので、対象となる外国人の氏名欄があります

氏名

キャリア育成プラン（鉄筋）

育成就労～特定技能までを見据えた長期的な目標を記載してください

目標（ターゲット）

現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積み、特定技能2号として働き、CCUSレベル4を取得する。

JACにて実施している日本語講座、技能講習は以下を参照ください。

- 【受講者募集中】無料で学べる「JAC日本語講座」 | 建設技能人材機構【JAC】
- JAC 技能講習 | JAC安全衛生教育サポート

期間ごとに目指すレベル（求められる役割・作業）と、それに必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習

期間と目安となる CCUS レベル	目指すレベル (求められる役割・作業)	必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習			
		日本語	専門技能	安全衛生知識	その他経験等
育成就労期間 目安：CCUS レベル 1	CCUS レベル 2 取得 (基礎的な技能を習得し、職長・班長からの指示があれば現場で単独でも働けるようになる、特定技能 1 号への移行を目指す)	JLPT N4 (〇年目) ●●「建設現場で使える日本語」(〇年目)、●●「N4 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	技能検定基礎級 (1 年目) 玉掛技能講習 (〇年目) 技能検定 3 級または特定技能 1 号評価試験 (3 年目)	●●「新規入職者安全衛生教育」(〇年目)	就業日数 3 年
育成就労、特定技能 1 号、同 2 号の 3 つの期間ごとに記載してください		各期間で目指す日本語レベルと、そのための研修・講習等の取組を記載してください			各期間で目指す安全衛生知識に関する資格や研修・講習等の取組を記載してください ※専門技能と安全衛生知識を分けた記載のほうがわかりやすいかどうか
特定技能 1 号期間 目安：CCUS レベル 2	CCUS レベル 3 取得 (班長としての経験を積む、特定技能 2 号への移行を目指す)	JLPT N3 (〇年目) ●●「N3 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	技能検定 2 級 (〇年目) 1 級鉄筋施工技能士 (〇年目) 技能検定 1 級または特定技能 2 号評価試験 (8 年目)	●●「職長・安全衛生責任者教育」(〇年目)	就業日数 7 年 職長または班長としての就労日数 3 年
				次の CCUS レベルの取得に必要な就業日数等を記載してください	
特定技能 2 号期間 目安：CCUS レベル 3	CCUS レベル 4 取得 (現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積む)	JLPT N2 (〇年目) ●●「N2 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	登録鉄筋基幹技能者 (〇年目)		就業日数 10 年 職長としての就労日数 3 年
	各期間で目指す次の CCUS レベル及び在留資格と、そのイメージを記載してください ※団体の特性を踏まえ記載してください		各期間で目指す専門技能に関する資格や試験や、そのための取組を記載してください ※協会において、協会主体又は JAC 支援事業による技能検定講習等の専門技能講習が実施されている場合には、活用を検討して頂くと良いと思われます		

各期間で目指す安全衛生知識に関する資格や研修・講習等の取組を記載してください
※専門技能と安全衛生知識を分けた記載のほうがわかりやすいかどうか

「キャリア育成プランの手引き」のイメージ2

キャリア育成プラン（左官）

氏名 _____

目標（ターゲット）

現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積み、特定技能2号として働き、CCUS レベル4を取得する。

期間ごとに目指すレベル（求められる役割・作業）と、それに必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習

期間と目安となる CCUS レベル	目指すレベル (求められる役割・作業)	必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習			
		日本語	専門技能	安全衛生知識	その他経験等
育成就労期間 目安：CCUS レベル1	CCUS レベル2取得 (基礎的な技能を習得し、職長・班長からの指示があれば現場で単独でも働けるようになる、特定技能1号への移行を目指す)	JLPT N4 (○年目) ●●「建設現場で使える日本語」(○年目)、「N4を目指す日本語講座」(○～○年目)	技能検定基礎級(1年目) 2級左官技能士(○年目) 研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て等作業主任者技能講習(○年目) 研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て等作業従事者特別教育(○年目)	●●「新規入職者安全衛生教育」(○年目)	就業日数3年
特定技能1号期間 目安：CCUS レベル2	CCUS レベル3取得(班長としての経験を積む、特定技能2号への移行を目指す)	JLPT N3 (○年目) ●●「N3を目指す日本語講座」(○～○年目)	1級左官技能士(○年目) 技能検定1級または特定技能2号評価試験(8年目)	●●「職長・安全衛生責任者教育」(○年目)	就業日数5年 職長または班長としての就労日数1年
特定技能2号期間 目安：CCUS レベル3	CCUS レベル4取得(現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積む)	JLPT N2 (○年目) ●●「N2を目指す日本語講座」(○～○年目)	登録左官基幹技能者(○年目) 1級建築施工管理技士(○年目)		就業日数10年 職長としての就労日数3年

(一社)建設技能人材機構(JAC)の事業活動(令和7年度事業計画)

- 育成就労制度の施行(令和9年度予定)に伴う育成就労制度と特定技能制度の一体的運用を見据え、特定技能外国人が中長期的に活躍できるキャリアパスの構築支援を図るための事業を実施

(1) 2号移行も見据えた1号特定技能外国人等のスキルアップ支援

(2) 海外における建設業務説明会・スキルアップ研修の展開

(3) 特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援



2号移行も見据えた1号特定技能外国人等のスキルアップ支援

無料日本語講座

(受入企業の技能実習生を含む)

- ・ 対面を含め8コースの講座（オンライン日本語講座、サンデー日本語教室、N5～N2を目指す日本語講座、日本語のもしとごい、日曜リアル日本語教室、母国語で学ぶ日本語講座、建設現場で使える日本語、生活の漢字）を提供

無料母国語安全衛生教育

(受入企業の技能実習生を含む)

- ・ 特別教育・技能講習の受講支援強化。特定技能外国人等に対し、母国語で安全衛生教育（特別教育：17科目、技能講習：6科目）をオンライン又は実地で提供

2号移行も見据えたスキルアップ支援強化

(受入企業の技能実習生を含む)

- ・ 国内外における評価試験の実施体制拡充に加え、過去問の公表や翻訳版サンプル問題の提供等により、受験環境の改善を図る
- ・ 正会員団体等による国内における専門技能スキルアップ研修、テキスト理解度向上講座等の支援

スキルアップ意欲喚起に資するインセンティブの付与

- ・ 建設分野特定技能2号評価試験・技能検定1級合格者等に対する奨励金（外国人・企業に各10万円）や、CCUSへの資格・就業履歴の蓄積促進支援制度（カードリーダー導入支援、外国人履歴促進支援等）等、スキルアップ意欲を喚起するインセンティブ制度を創設

海外における建設業務説明会・スキルアップ研修の展開

現地教育機関との連携による説明会の開催

- ・ 海外現地（インドネシア、ベトナム等）における建設業への関心喚起と人材確保を目的に、建設短期大学・工業高校等の教員等を対象とした「建設業務説明会」を実施。現地政府、教育機関、送り出し機関と連携し、日本の建設業の魅力やキャリアパスを広く紹介

正会員団体による入国前研修等の支援

- ・ 正会員団体が実施する、入国前の外国人技能者に対する「スキルアップ技能研修」（専門技能教育、日本語教育、安全衛生教育等）をJACが支援し、即戦力人材の確保と定着を図る
- ・ 正会員団体が海外現地で実施する、職種説明会などの採用活動、基礎的な技能・日本語講習の実施をJACが支援し、特定技能外国人材の確保等を図る



油圧ショベルの実技講習の様子

(2023年度実績)

- ・ 計14か国、延べ41団体、延べ2,368人

(2024年度実績)

- ・ 計13か国、延べ74団体、延べ3,617人

特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援

一時帰国支援の強化

- ・ 特定技能外国人の母国への一時帰国にかかる費用を一定額支援する「一時帰国支援制度」を強化。支援上限額を5万円から8万円に増額、利用回数を1人1回から2回に拡大

補償制度等の更なる充実化

- ・ 労災事故等に備えた政府労災の上乗せ「特定技能外国人補償制度」（死亡・後遺障害・休業補償）の充実
- ・ 日本人従業員等を対象とした「外国人共生講座」を提供し、外国人に伝わるやさしい日本語等の研修を実施

CCUS支援による企業負担軽減

- ・ CCUSの利用に係る費用のうち、管理者ID利用料（11,400円/年）、能力評価手数料（4,000円/人）を全額補助する「CCUS手数料支援制度」の利用促進を図る



JACの「特定技能受入支援サービス」
詳しくはこちら

<https://jac-skill.or.jp/support-service/>

3. 育成就労制度の施行等に 伴う事項について （分野別運用方針関連）

分野別運用方針の記載事項について

受入れ見込数

特定技能・育成就労基本方針（抜粋）

特定産業分野及び育成就労産業分野における5年ごとの受入れ見込数について示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならないものとし、それぞれの受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、「特定技能1号」の在留資格をもって在留する外国人及び育成就労外国人の受入れの上限として運用するものとする。

建設分野については、既に令和6年3月の閣議決定によって令和10年度末の1号特定技能の受入れ見込数が設定されていることを踏まえ、育成就労の受入れ見込数の設定期間を令和9年4月から令和11年3月までの2年間とした上で、令和6年3月に1号特定技能の受入れ見込数を再設定する際に算出した令和10年度の就業者数のうちの技能実習生数(2年分)を令和11年3月までの受入れ見込数とする。

特定産業分野及び育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等(上乗せ措置)

特定技能・育成就労基本方針（抜粋）

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する**行政機関の長**は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関又は育成就労実施者等に対して**特に課す要件**を設定

転籍制限期間及びその理由

育成就労法（抜粋）

(新たな育成就労計画の認定)

第8条の5 第8条の2第1項の規定による申出をした育成就労外国人を対象として**新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人**は、…**新たに**当該育成就労外国人を育成就労の対象とする**育成就労計画を作成**し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。

(第8条の5第1項の認定の基準)

第9条の2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第8条の5第1項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

4 次のイからハまでのいずれにも適合すること。

イ 第8条の5第2項第4号の期間が、**1年以上2年以下の範囲内**で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して**主務省令で定める期間**を超えていること。

ロ 育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し主務省令で定める基準に適合していること。

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

特定技能・育成就労基本方針（抜粋）

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は**転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない**。

分野に特有の事情に鑑みて講じる上乗せ措置

特定技能・育成就労基本方針（抜粋）

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する**行政機関の長**は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関又は育成就労実施者等に対して**特に課す要件**を設定

今後、有識者会議で議論する項目

分野特有の事情に鑑みて、受入れ機関（事業所）に求める要件（＝**上乗せ要件**）を各分野ごとに設定

	育成就労	特定技能（注1）	技能実習（注2）
受入企業に 関する基準	- 建設業法第3条の許可を受けていること - 建設キャリアアップシステムに登録していること 等	- 建設業法第3条の許可を受けていること - 建設キャリアアップシステムに登録していること - 特定技能外国人受入事業実施法人（（一社）建設技能人材機構）に所属していること - 国土交通大臣又は適正就労監理機関（（一財）国際建設技能振興機構）が行う調査又は指導に対し必要な協力を行うこと 等	- 建設業法第3条の許可を受けていること - 建設キャリアアップシステムに登録していること 等
処遇に 関する基準	- 育成就労外国人に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を - 安定的に支払うこと（月給制） - 雇用条件書等について、育成就労外国人が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること - 育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること 等	1号特定技能外国人に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を - 安定的に支払い（月給制）、 - 技能習熟に応じて昇給を行うこと 1号特定技能外国人に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること 1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること 等	- 技能実習生に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を - 安定的に支払うこと（月給制） - 雇用条件書等について、技能実習生が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること - 技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録すること 等
その他	育成就労外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良な育成就労実施者が育成就労を行わせる場合を除く。）	1号特定技能外国人の数が、常勤職員の数を超えないこと	技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良実習実施者である場合を除く。）

（注1） 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき建設分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める基準を定める件（平成31年国土交通省告示第357号）

（注2） 建設関係職種等に属する作業について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等（令和元年国土交通省告示第269号）

特定技能外国人の在籍型出向の考え方

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。ただし、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約（特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分に属する業務に従事するものに限り。）を許容することとし、その旨を特定技能分野別運用方針に明記することとする。なお、法務省は、不適正な運用実態を把握した場合、速やかに必要な調査等を行い、出入国又は労働に関する不正行為等が確認されたときは、特定技能所属機関等について厳正に処分等を行う。

（中略）

密接関係法人育成就労（育成就労法第8条の2第4項の「密接関係法人育成就労」をいう。）の場合を除き、複数の育成就労実施者（育成就労法第2条第7号に規定する「育成就労実施者」をいう。以下同じ。）との雇用に関する契約は認めない。



育成のために在籍型出向が不可欠であることについて整理が必要

【在籍型出向 4 要件】（厚生労働省）

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断される。

育成就労外国人の転籍制限期間及びその理由

○ 育成就労制度の趣旨（出入国在留管理庁「育成就労制度・特定技能制度 Q & A」より抜粋）

育成就労制度では、**外国人を労働者としてより適切に権利保護するという観点から、技能実習制度では認められなかった外国人本人の意向による転籍を一定の条件の下で認める**ことに加え、受入れ対象分野を特定産業分野（生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受入れが必要な分野）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限り、**原則 3 年間の就労を通じた人材育成によって特定技能 1 号の技能水準の人材を育成すること**を目指すものとしています。

育成就労法（抜粋）

（新たな育成就労計画の認定）

第 8 条の 5 第 8 条の 2 第 1 項の規定による申出をした育成就労外国人を対象として**新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人**は、…**新たに**当該育成就労外国人を育成就労の対象とする**育成就労計画を作成**し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。

（第 8 条の 5 第 1 項の認定の基準）

第 9 条の 2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第 8 条の 5 第 1 項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

4 次のイからハまでのいずれにも適合すること。

イ 第 8 条の 5 第 2 項第 4 号の期間が、**1 年以上 2 年以下の範囲内**で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して**主務省令で定める期間**を超えていること。

ロ 育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し主務省令で定める基準に適合していること。

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

育成就労法施行規則（抜粋）

20 法第 8 条の 2 第 4 号イの主務省令で定める期間

法第 9 条の 2 第 4 号イの主務省令で定める期間は、**個別育成就労産業分野ごとに、1 年以上 2 年以下の範囲内でそれぞれ当該分野に係る分野別運用方針で定める期間**（当該期間が 1 年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を 1 年とする旨育成就労計画で定めているときは、1 年）とすること。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

転籍は育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の**同一の業務区分内に限り認める**こととするが、育成就労実施者が転籍を希望する外国人を受け入れ、新たな育成就労を実施するに当たっては、育成する技能の計画的な育成・評価の観点からは**転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい**。

転籍制限期間については、1 年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて 1 年から 2 年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

1 年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、**当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から 1 年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない**。

育成就労外国人の転籍制限に伴う待遇向上策

特定技能・育成就労基本方針（抜粋）

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、**当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。**

昇給その他の待遇の向上等の具体的な方策について、特定技能及び技能実習における待遇向上策を踏まえて検討する。

転籍制限期間を1年を超える期間とする場合、
就労開始から1年を経過した後は
転籍の制限を理由とした
昇給による待遇の向上を義務とする等。

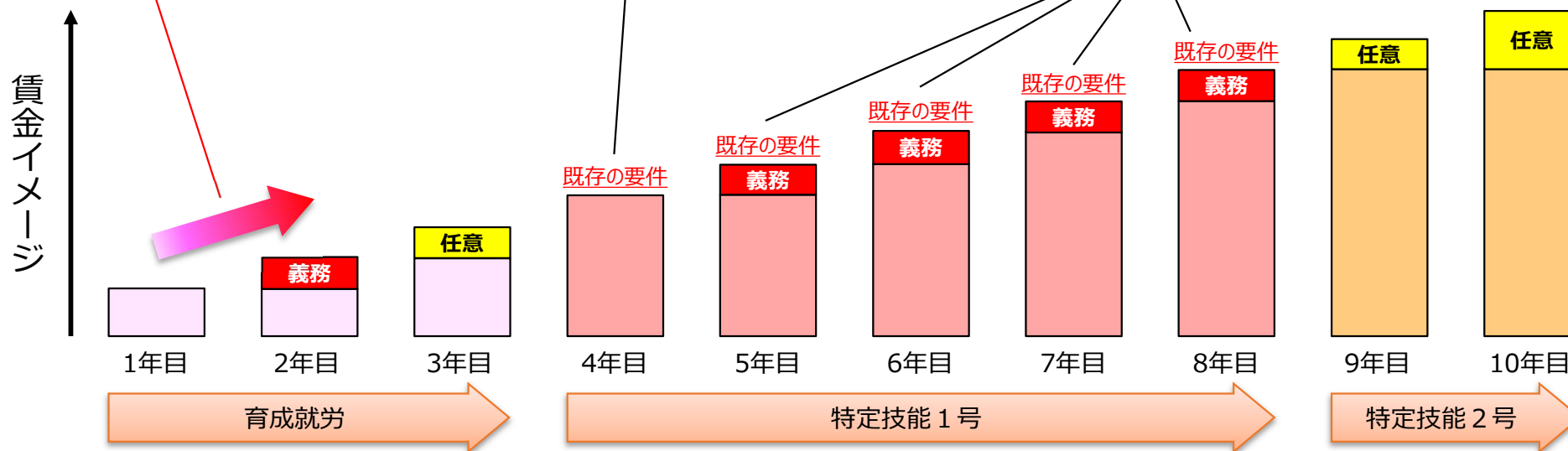
○受入計画の認定要件(既存の要件)：

1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等額以上の報酬を支払うこと。

※ 1号特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人であることから、3年分の昇給が加算された額に相当するものでなければ、同等の技能を有する日本人と同等額以上の報酬とは認められない。

○受入計画の認定要件(既存の要件)：

技能の習熟に応じて昇給を行うこと。



第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会 資料

(1) 本人意向転籍の要件の検討の方向性について

【主な論点】

① 育成就労評価試験の合格率などを考慮して優良なものに限るべきか。

(現時点での検討内容)

- 本人意向による転籍先を、試験合格率や育成体制、法令遵守状況等の基準を満たす優良な受入れ機関に限ってはどうか。

② 他の受入れ機関からの転籍者の割合についてどのように考えるか。

(現時点での検討内容)

- 受入れ機関に在籍する育成就労外国人に占める本人意向による転籍者の割合を、1 / 3 以下としてはどうか。

③ 転籍者が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。

(現時点での検討内容)

- 都市部の受入れ機関が都市部以外の受入れ機関から受け入れることができる転籍者数を、②のとおり算出した転籍者数の上限の 1 / 2 以下としてはどうか。

④ どのようにして民間職業紹介事業者が転籍手続に関与しないようにするか。

(現時点での検討内容)

- 育成就労計画の認定要件として、監理支援機関、外国人育成就労機構又はハローワーク若しくは地方運輸局以外からの育成就労外国人に係る職業紹介を認めないこととしてはどうか。

※ 転籍後の育成就労計画の添付書類において、転籍に係る職業紹介の主体を記載させることを想定。

②・③のとおりとした場合の転籍者数・都市部以外からの転籍者数の上限 (例)

a:在籍する育成就労外国人の数		
	b(aの 1 / 3 以下):うち転籍者数 (※ 1)	
		c(bの 1 / 2 以下): うち都市部以外からの 転籍者数 (※ 2)
24	8	4
18	6	3
6	2	1

※ 1 別途、受入れ人数枠の上限もかかる。例えば、受入れ人数枠が24人で、非転籍者を既に20人受け入れている受入れ機関については、転籍者数の上限は24-20 = 4 人となる。

※ 2 都市部の受入れ機関についてのみ上限が設けられる。

(参考)育成就労外国人の転籍の運用について2(有識者懇談会での方向性)

第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会 資料

(2) 転籍時の初期費用の補填の仕組みの検討の方向性について

【主な論点】

- ① 転籍の際に転籍先が支払うべき初期費用として一律の標準（固定）額（いわゆる有形コスト）を定めるとした場合、どのような費用を標準額として評価すべきか。

(現時点での検討内容)

- 受入れに必要な費用のうち、職業紹介費、入国前後の講習費、来日渡航費等が初期費用に当たると考え、これらの総額を一律の標準（固定）額として評価することとしてはどうか。
- 初期費用のうち、例えば、来日渡航費及び送出管理費の一部に限っては、実費を勘案して初期費用に含めることとしてはどうか。

- ② 金銭による負担ではない初期の育成コスト（いわゆる無形コスト）をどのように評価すべきか。

(現時点での検討内容)

- 客観的把握が困難であるため、例えば、一律で標準額と同額の無形コストがかかっていると評価してはどうか。

- ③ 転籍先が補填すべき初期費用について、外国人が在籍した期間に応じて按分することとした場合、その際の按分割合をどのようにするべきか。

(現時点での検討内容)

- 外国人の生産性向上に鑑み、例えば、按分割合を一律1年目：2年目：3年目＝1：2：3と傾斜をつけて設定してはどうか。
- この場合、転籍先は、1年で転籍した場合には初期費用の $5/6$ を、2年で転籍した場合には $3/6 = 1/2$ を補填することになる（※）。

※按分率計算方法：
$$\frac{X-Y}{X}$$
 X：育成就労期間各年の総和＝1年＋2年＋3年＝6年
Y：転籍までの期間の各年の総和＝1年＋…＋転籍した年

- その上で、このように計算された補填額を、転籍先が転籍元に支払うことを約束すれば転籍可能としてはどうか。

①～③のとおりとした場合の補填額の計算（金額は飽くまで一例）

(有形コスト	+	無形コスト	)	×	按分率	=	補填額
標準額：40万円（固定）		+40万円			1年転籍：5/6		1年転籍：83万円
上乗せ：20万円（例）					2年転籍：1/2		2年転籍：50万円

(参考)受入れ人数枠について(有識者懇談会での方向性)

第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会 資料

(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性について

【主な論点】

① 各受入れ機関ごとの受入れ人数枠（1つの受入れ機関が受け入れる育成就労外国人の上限）についてどのように考えるか。

(現時点での検討内容)

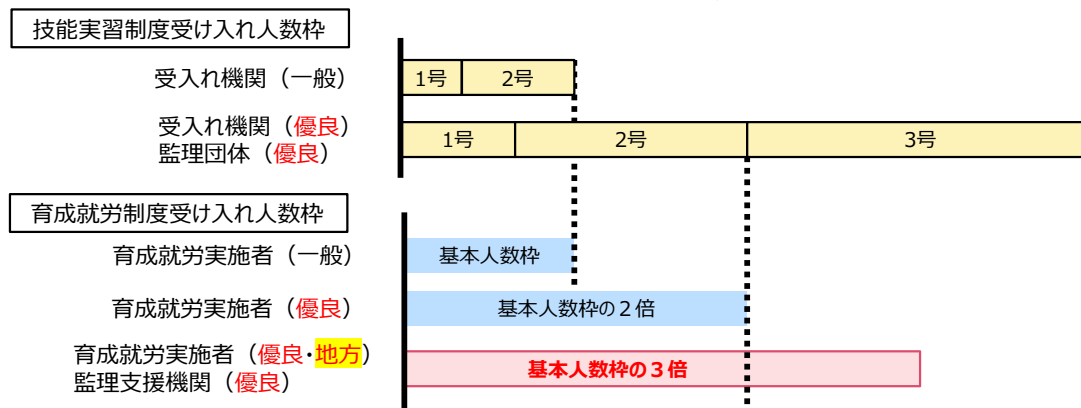
- 技能実習制度（技能実習1号及び2号）を参考とした基本人数枠とした上で、監理団体（監理支援機関）の許可要件を厳格化することも踏まえ、受入れ機関や監理支援機関が優良な場合には受入れ人数枠を拡大する仕組みとしてはどうか。

② 育成就労外国人が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。

(現時点での検討内容)

- 上記の措置に加え、特に人材流出の懸念が大きい地方の受入れ機関においては、受入れ機関及び監理支援機関が優良であることを条件として、大都市圏に比べて受入れ人数枠を拡大してはどうか。

※受入れ人数枠のイメージ（設定方法及び数値等については飽くまで一例）



※ 建設分野の技能実習計画の認定に当たっては、技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないことが要件となっている（優良な実習実施者・監理団体は免除）