

＜本運用要領の目的＞

令和6年6月 21 日に育成就労制度の創設等を目的とした「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年法律第 60 号。以下「改正法」という。)が公布され、令和9年4月1日から育成就労外国人の受入れが開始されることとなりました。

この「育成就労制度運用要領」は、育成就労制度の適正な運用を確保するため、関係者の皆様に本制度を正しく理解いただくことを目的とし、法令の解釈や運用上の留意点を明らかにする目的で策定しております。これにより、関係者の皆様が共通の認識を持ち、制度の円滑な運用が図られることを期待しております。

第1章 育成就労制度の趣旨

育成就労制度は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当な分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とし創設された制度です。

我が国では、これまで「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」（改正法による改正前の平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。）に基づき、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度が運用されてきましたが、同制度においては、様々な課題が指摘されていました。他方で、我が国において、人手不足への対応の1つとして外国人材の受入れも欠かせない状況にある中、我が国の深刻な人手不足に対応するため、平成 31 年に特定技能制度の運用が開始されました。

こうした中、改正法が成立し、技能実習法は、「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」（改正法による改正後の平成 28 年法律第 89 号。以下「法」又は「育成就労法」という。）に改められました。これにより、技能実習制度は発展的に解消され、特定技能制度との連続性を有し、外国人の人権を適切に保護しつつ、外国人が我が国でキャリアアップできる分かりやすい制度として育成就労制度が創設されました。