

技能実習制度から育成就労制度への移行は、日本における外国人材受け入れ政策の大きな転換点です。これまで長らく続いた技能実習制度が抱えていた課題を解消し、より実態に即した「労働者としての権利保護」と「人材の育成・確保」を両立させる仕組みへと改め

名北協会相談員日誌 189

こが「企業の労働110番」です



られます。両制度の主な違いと移行の背景を以下に詳述します。

1、制度目的の根本的な転換
技能実習制度は「途上国への技術移転による国際貢献」を建前としてきましたが、実態は人手不足を補う労働力としての側面が強く、

おおにし社会保険労務士事務所所長
名北協会ホワイト企業推進室長・医療労務コンサルタント

特定社会保険労務士 大西正高

技能実習制度から育成就労制度への移行

目的と実態の乖離が長年の課題でした。これに対し、育成就労制度は「人材の育成および確保」を制度の目的として明確に掲げています。日本が少子高齢化で深刻な人手不足に直面する中、外国人を重要な労働パートナーとして迎え入れ、中長期的に活躍してもらうことを前提としています。

2、転籍の可否と権利保護

技能実習制度における最大の問題点は「転籍の原則禁止」でした。職場環境が劣悪であったとしても実習先を容易に変えられないことが、外国人材の失踪や人権侵害を招く一因と指摘されてきました。

育成就労制度では、一定の要件（転籍制限期間の経過、技能検定試験や日本語能力試験の合格など）を満たすことで、本人意向による転籍が認められます。これは外国人材の権利保護を強化し、不当な扱いを防ぐための極めて重要な変更です。

3、キャリアパスの明確化

技能実習制度は最長5年で帰国することが前提であり、さらなるキャリアアップの道筋が制度として一体化されていませんでした。一方、育成就労制度は「特定技能制度」へのスムーズな移行を前提に設計されています。育成就労で3年間の経験を積み、特定技能1号、さらには永住に繋がる可能性のある2号へとステップアップする



ことで、外国人が日本で中長期的なキャリアを築ける環境を目指しています。

4、日本語能力と技能要件

技能実習制度では、介護職種を除き、入国時点で高度な日本語能力や技能水準は必須とされていませんでした。これに対し、育成就労制度では、円滑な就労と育成のため、入国後や一定期間後の段階で、日本語能力試験（JLPT）や各分野の技能検定への合格が要

（別掲） 技能実習制度と育成就労制度の違い

項目	技能実習制度	育成就労制度
制度目的	国際貢献(建前)+人材確保(実態)	人材育成+人材確保(明確化)
開始時期	1993年～(2027年に廃止)	2027年4月施行
在留期間	最長5年(1号～3号)	原則3年(育成期間)
求める技能水準	基礎的技能(技能検定3級未満)	特定技能1号水準(技能検定3級相当)へ育成
日本語要件	明確な基準なし	CEFR A1→A2.2へ段階的に向上
評価制度	技能検定(基礎級・随時3級など)	就労前・1年目・3年目の3段階評価
転籍(職場変更)	原則不可(例外のみ)	本人意向でも可能(A2.1以上など条件あり)
受入れ機関	監理団体(許可制ではない)	監理支援機関(許可制)
監督機関	外国人技能実習機構(OTIT)	外国人育成就労機構(新設)
対象分野	87職種・156作業	17分野(特定技能と連動)
送出機関	任意(国による質の差が大きい)	政府間合意に基づく制度化
賃金	最低賃金以上(実態は低水準が課題)	労働者としての待遇を明確化
制度の課題	目的と実態の乖離、転籍制限、権利侵害	課題を是正し、透明性と権利保護を強化
特定技能への移行	制度上は可能だが仕組みが弱い	制度設計上のメインルートとして位置づけ

件として設定される予定です。これは「即戦力」に近い人材を育成し、特定技能へのスムーズな移行を確実にすることを目的としています。

5、費用負担と適正化

の高額な手数料などが実習生の借金となり、失踪の動機の一つとなっていました。育成就労制度では、渡航費や手数料の企業負担分を明確化するなど、外国人材側の経済的負担を軽減し、ブローカーの介入を防ぐ仕組みが強化されます。

【まとめ】

技能実習制度が「国際貢献」という建前のもとで硬直化した運用を余儀なくされていたのに対し、育成就労制度は、外国人材を「労働者」として尊重し、企業の成長と共に歩む人材として確保する仕組みです。受け入れ企業側には、より厳格な労務管理や教育体制の整備が求められますが、これは同時に、意欲ある外国人材の定着率向上や、長期的な安定経営に寄与するものと期待されています。2027年4月の施行に向けて、企業は制度の主旨を正しく理解し、受け入れ準備を進める必要があります。

イラスト・木村武司