

## 技能実習制度の概要

技能実習制度の目的・趣旨は、開発途上地域等への日本の技能・技術・知識等の移転を通じて、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与しようという、**国際協力の推進**にあります。

2017年施行の新技能実習法には、「技能実習は、労働力の需要の調整の手段として行われてはならない。」とされ、技能実習制度の適正化と拡充（**優良な実習実施者に対する受入れ期間の延長・受入れ枠の拡大**など）が図られています。

技能実習制度の内容は、外国人材の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用契約を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。

### 技能実習生受入れの方式

技能実習の受入れには2つの方式がありますが、97%以上が②の団体監理型での受入れです。



日本の企業等 (実習実施者) が海外現地法人などの職員を受入れて技能実習を実施する方式

事業協同組合や商工会等の非営利団体 (監理団体) が技能実習生を斡旋して (無料職業紹介)、その傘下の企業等 (実習実施者) で技能実習を実施する方式

### 職務内容

3年間の技能実習が可能となる2号移行対象職種・作業は、91職種167作業に及びます (2024年9月30日時点)。具体的には、1. 農業・林業関係 2. 漁業関係 3. 建設関係 4. 食品製造関係 5. 繊維・衣服関係 6. 機械・金属関係 7. その他 社内検定型の職種・作業 がありますが、それぞれに詳細な**技能実習計画審査基準**が定められ、必須業務や対象外の業務例も記載されています。実施予定の技能実習内容が基準に該当するかどうかを厚生労働省のHP等で**必ず確認**しましょう。

### 2号移行対象職種・作業

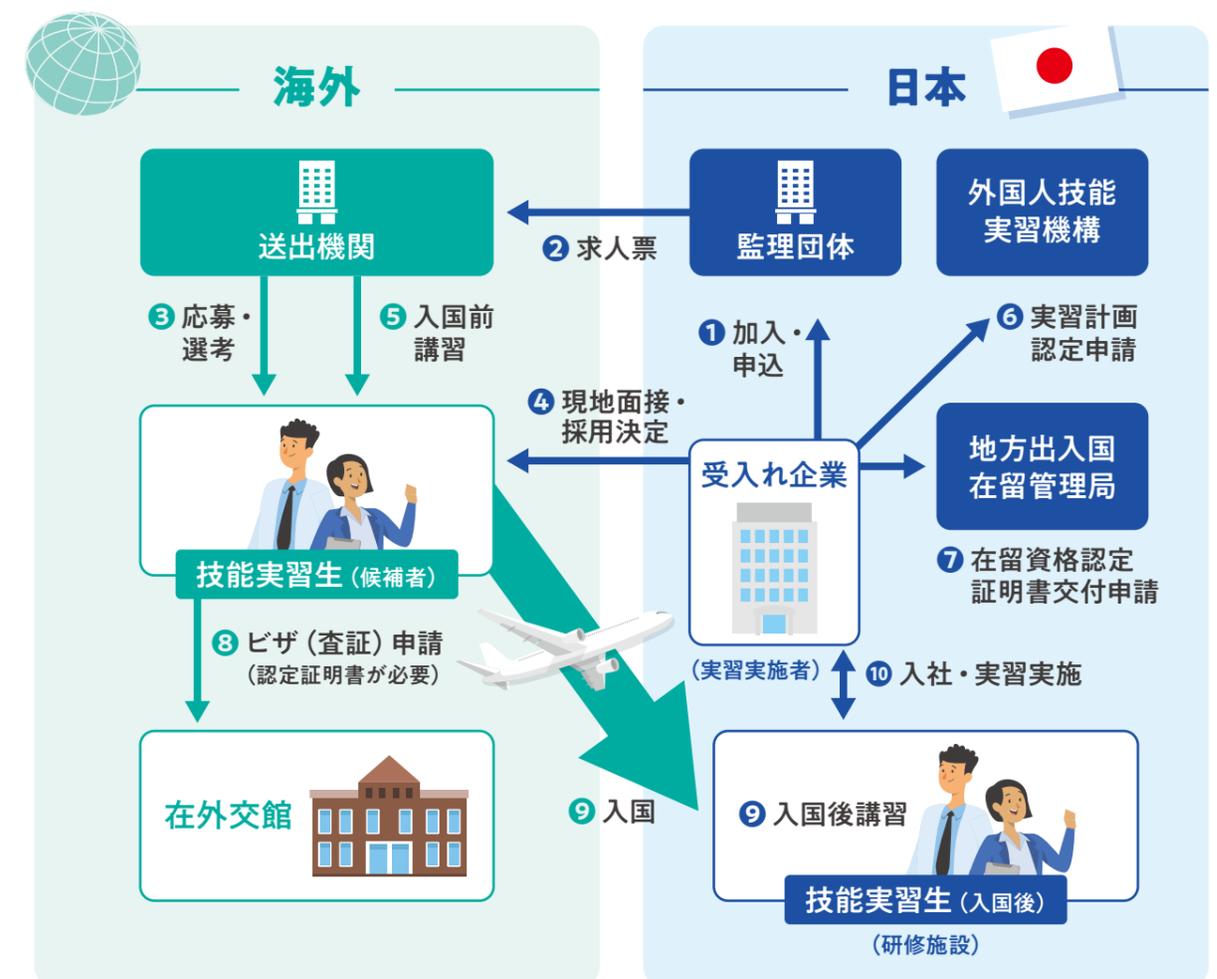


## 技能実習生の受入れの流れ

### 入社までの手続き

企業等 (実習実施者) が実際に団体監理型で技能実習生を受け入れる場合、以下のようになります。それぞれの手続きを海外の送出機関や監理団体が支援します。

- ① 監理団体への加入
- ② 求人票 (募集要項) の作成・提出
- ③ 送出機関による応募・選考
- ④ 現地面接・採用決定
- ⑤ 海外送出機関による入国前講習実施
- ⑥ 実習計画認定申請
- ⑦ 在留資格認定証明書交付申請
- ⑧ ビザ (査証) 申請
- ⑨ 技能実習生入国・監理団体研修施設にて入国後講習実施
- ⑩ 入社・企業 (実習実施者) による技能実習の実施・実習計画や在留資格の更新手続

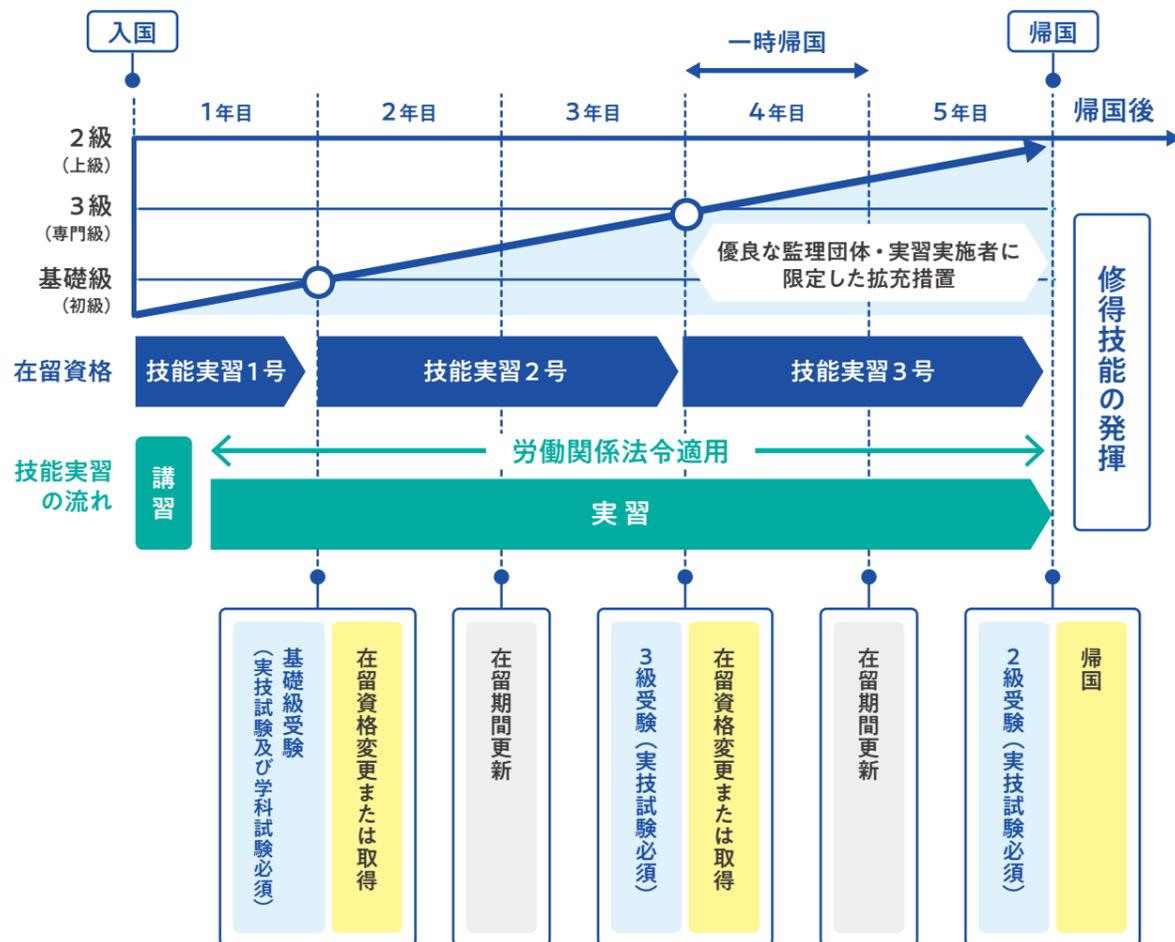


(参考：出入国在留管理庁HP)

### 入国後の手続き

- ① 入国後講習受講後、入社
- ② 住所地の届出、健康保険等諸手続
- ③ 実習実施者で実習実施・監理団体による訪問指導、監査
- ④ 基礎級受検
- ⑤ 在留資格変更許可申請 (基礎級等試験の合格)
- ⑥ 在留期間更新許可申請
- ⑦ 3級受検
- ⑧ 一時帰国 (技能実習3号開始後1年以内も可)
- ⑨ 在留資格変更許可申請 (3級等試験の合格)
- ⑩ 在留期間更新許可申請
- ⑪ 2級受検
- ⑫ 帰国

### 技能実習の流れ



(参考：出入国在留管理庁 HP)

### 技能実習法等で定める違法行為

技能実習制度が適正に実施され技能実習生の保護が図られるように、不正行為等が上陸基準省令（出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令）によって定められています。項目は多いですが、重要な事項ですので、実習実施者として正しい理解が必要です。

たとえば下記の違反行為の罰則として、1年から5年の一定期間の受入れを停止にすることが規定されています。尚、違法行為による罰則は、30万円以下罰金から1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金まで量刑が定められています。決して違反することのないようにしてください。

- ① 書類の齟齬：二重契約、技能実習計画と違う内容の実施、名義貸し、虚偽文書の作成・行使
- ② 悪質な人権侵害行為：暴行・脅迫・監禁、違約金の請求、強制的な貯金、旅券・在留カードの取上げ、外出の制限、研修手当・賃金等の不払い、人権を著しく侵害する行為
- ③ 不正行為の未報告：報告義務違反、監査未実施
- ④ 就労関係の違法行為：不法就労者の雇用、労働関係法規違反、外国人の就労の不正な行為
- ⑤ 不正行為の再発：改善指導の対象の不正行為を3年以内に行うこと
- ⑥ その他の不正行為：保証金の徴収、講習期間中の仕事、営利目的の仲介行為、日誌等の作成の不履行、帰国報告の不履行 (上陸基準省令の技能実習1号の項の第16号の表の上欄より)

### 新制度「育成就労」が2027年に開始予定 **New!**

ここまで説明してきた技能実習制度は2027年を目途に廃止され、新制度「育成就労」がスタートします。育成就労制度には、現行制度の問題を解消するための様々な変更点が存在します。

#### 技能実習からの主な変更点

	技能実習 (現行制度)	育成就労 (新制度)
制度の目的	国際協力 (開発途上地域等への技能移転)	人材確保 (特定技能へ移行可能な人材の育成)
対象職種 (分野)	91職種 167作業	16分野 ※特定技能の分野と共通
在留資格 (在留期間)	技能実習1号 (1年)→2号 (2年)→3号 (2年)	育成就労 (最長3年)
日本語要件	原則なし (「介護」職種はあり)	あり
転籍・転職の可否	不可 ※転籍は条件付きで可能	条件付きで可能

新制度の目的は、在留資格「特定技能」で長期的に活躍してくれる外国人材を育成することです。企業は人手不足への対抗策として制度を活用できるようになり、外国人材側も日本で長く働く選択肢を選びやすくなるでしょう。また、日本語に関する要件が追加されたことで、実習中のコミュニケーションの改善も期待されています。

上記以外に、受入れ企業と監理支援機関の要件が明確になり、適正な育成・支援体制が求められるようになります。

#### これから技能実習制度を活用する企業への影響

既に廃止が決定している技能実習制度ですが、法改正が施行されるまでは現行制度のまま技能実習生の受入れが可能です。それでは、これから制度を活用する企業にはどのような影響があるのでしょうか。

最大の影響は対象職種の変更です。育成就労制度を活用可能な職種は「特定技能」の16分野に限定されるため、一部の事業所は対象から外れてしまいます。この問題を解決すべく、2025年を目途に分野拡大を含めた対応策が検討されます。また、法改正が施行された時点で既に入国している技能実習生は、制度廃止後も職務を継続できます。(最長3年間)。

(参考：出入国在留管理庁 HP)