

育成就労計画の 完全ガイド

技能実習に代わる新制度の仕組みから、
認定基準、申請プロセスまで

監修：加納行政書士事務所（ビザ申請サポートNavi東京）

新制度「育成就労」を読み解く3つのコア指標



目的：3年間の人材育成

単なる労働力確保ではなく、原則3年間の就労を通じて「特定技能1号」レベルの技能人材を育成することが制度の根幹です。



絶対条件：計画の事前認定

外国人材の受け入れには、企業が作成する「育成就労計画」を外国人育成就労機構から事前に認定されることが必須です。



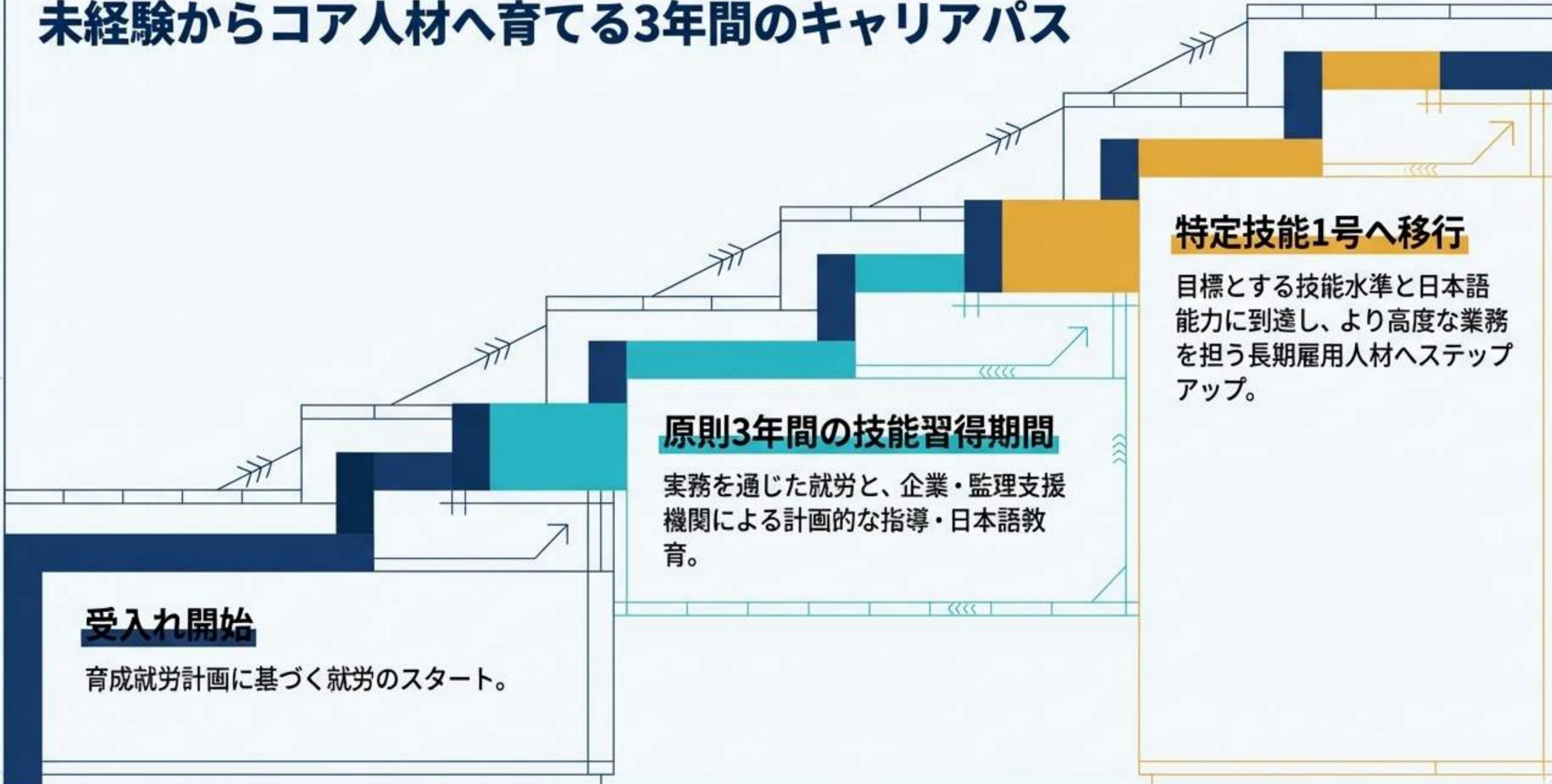
結果：中長期的な戦力化

育成期間終了後は、一定条件を満たすことで「特定技能制度」へ移行し、企業の長期的なコア人材として活躍するキャリアパスが用意されています。

技能実習制度からの発展的解消とパラダイムシフト

	旧制度：技能実習	新制度：育成就労
制度の目的	国際貢献・技術移転（建前上の制約）	人材不足分野の労働力確保と特定技能レベルの育成（実態に即した運用）
転籍（転職）の可否	原則不可	一定条件のもとで転籍が可能（人権保護・キャリア形成の観点）
人権保護の基準	標準的な労働法準拠	厳格化（強制労働・違約金契約・パスポート保管の絶対禁止）
キャリアパス	帰国が原則	特定技能1号へのスムーズな移行を前提とした設計

未経験からコア人材へ育てる3年間のキャリアパス



受入れ開始

育成就労計画に基づく就労のスタート。

原則3年間の技能習得期間

実務を通じた就労と、企業・監理支援機関による計画的な指導・日本語教育。

特定技能1号へ移行

目標とする技能水準と日本語能力に到達し、より高度な業務を担う長期雇用人材へステップアップ。

「育成就労計画」の事前認定がすべてのスタートライン

企業が外国人を育成就労として受け入れるための絶対条件です。



- 外国人ごとに個別の計画作成が必須
- 原則3年間を見据えたロードマップ
- 「外国人育成就労機構」による厳格な事前認定
- 認定を受けない限り、一切の受け入れは不可

育成就労計画に組み込むべき9つの必須項目

業務と目標設定



1. 業務内容

育成就労産業分野に該当する技能であること



2. 技能習得の目標

特定技能1号レベルの到達を明確に設定



3. 就労期間

原則3年間としての計画策定

評価と労働条件



4. 日本語能力の目標

業務と生活に必要な語学力の向上計画



5. 技能評価試験

目標到達を測るための適切な評価プロセス



6. 労働条件

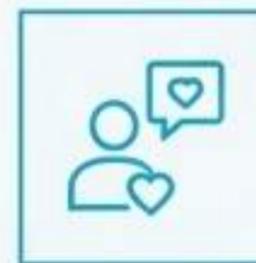
賃金、労働時間、福利厚生
の適正な設定

支援と体制構築



7. 指導体制

育成就労責任者、指導員、
生活相談員の確実な配置



8. 生活支援体制

健康管理、相談窓口、日
本語教育の提供



9. 宿泊施設

安全で適切な外国人の住
居環境の確保

機構の審査をクリアする6つの認定基準

産業分野の一致

対象となる「育成就労産業分野」に該当する業務・技能であること。

適正な労働条件 (最重要)

日本人と同等以上の賃金を満たし、すべての労働法令を遵守していること。

徹底した人権保護

強制労働、違約金契約、パスポートの保管が一切行われていないこと。

適切な目標設定

3年後の目標が「特定技能1号レベル」の技能習得に設定されていること。

日本語教育の実施

外国人の日本語能力向上のための具体的な措置が講じられていること。

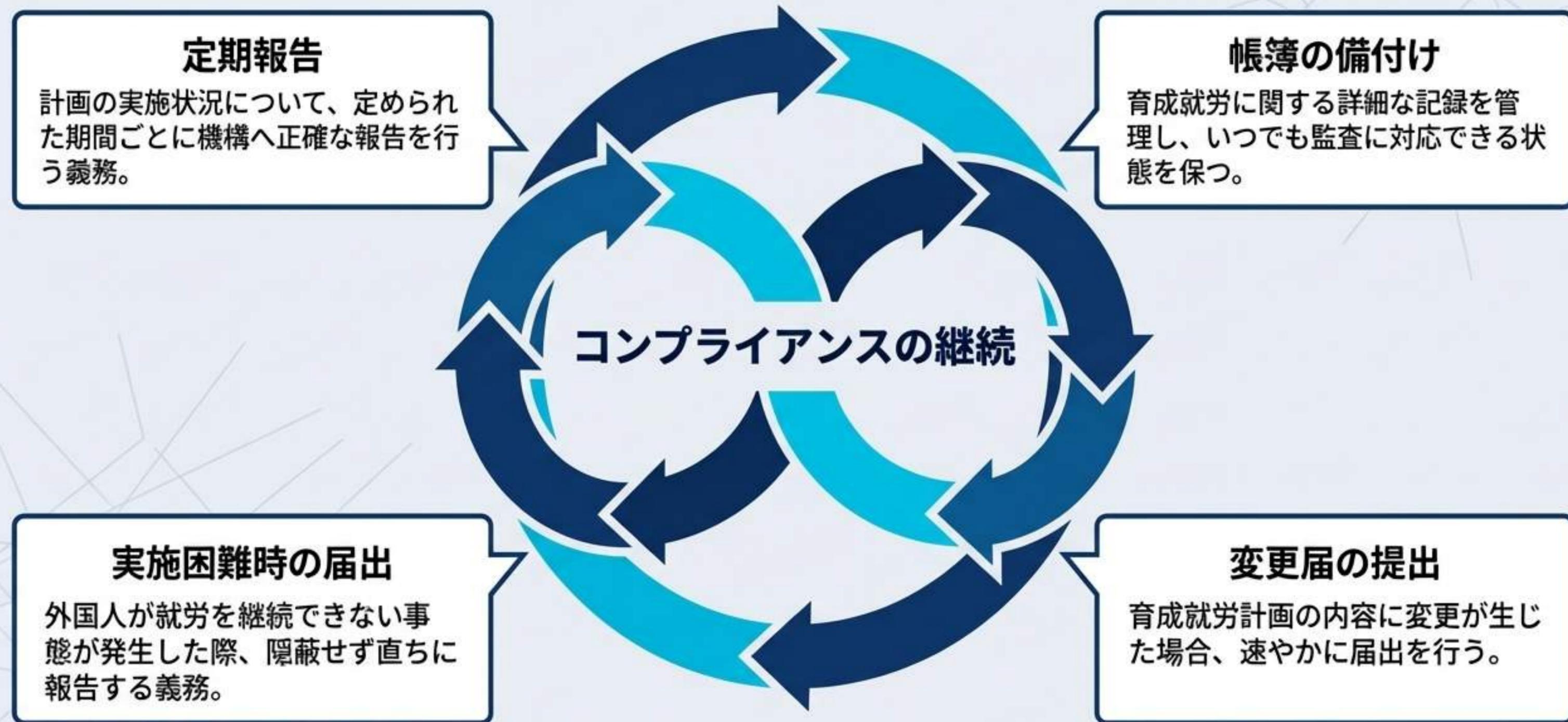
協議会への加入

該当する分野別協議会への加入義務を果たしていること。

受け入れ開始までの申請タイムライン（最短4～6ヶ月前）



認定後も続く、雇用主の4つの絶対義務



認定取消しリスク：受け入れ停止につながる4つのレッドフラッグ

労働法違反

賃金未払い、違法な長時間労働など、労働基準法をはじめとする各種法令からの逸脱。

虚偽申請

計画書の内容や報告事項に偽りがある、または実態と著しく乖離している場合。

人権侵害

暴言・暴力、パスポートの強制保管、不当な行動制限などの重大なコンプライアンス違反。

計画不履行

認定された育成就労計画に基づく指導や生活支援、日本語教育が適切に実施されていない場合。

「転籍（転職）」の条件と受け入れ企業のハードル

新制度では、一定の条件下で外国人の転籍が認められています。

転籍が認められるケース

- 現企業の法令違反や人権侵害
- 企業の経営悪化による雇用継続困難
- その他、やむを得ない正当な事由



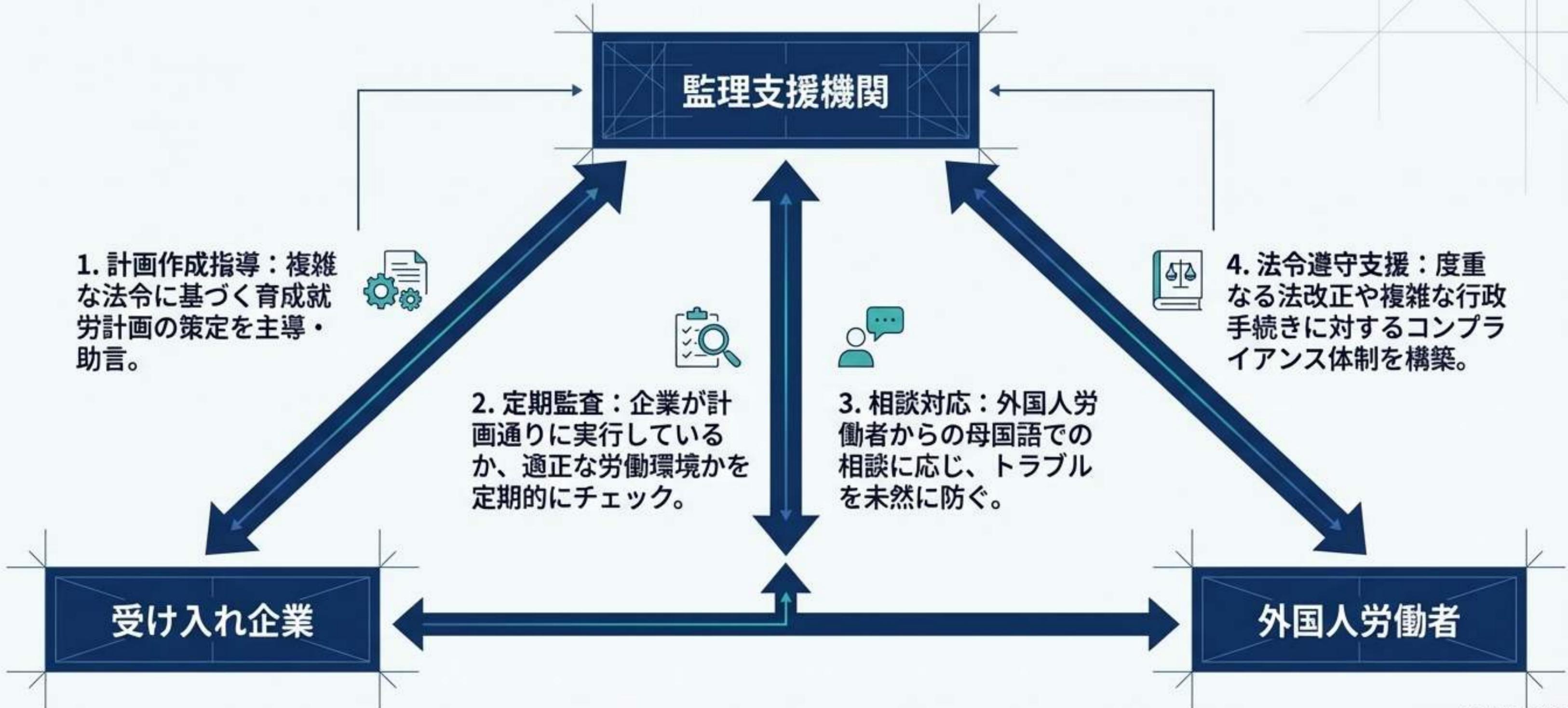
新しい受け入れ企業の義務

転籍人材を受け入れる場合でも、新しい企業はゼロから「新たな育成就労計画」を作成し、機構の認定を受け直す必要があります。

必須プロセス：
新たな育成就労計画の認定

適正運用の鍵を握る「監理支援機関」の役割

監理型育成就労において、企業をサポートする主務大臣許可の専門機関です。



経営者が押さえるべき4つのゴールデンルール

「最低賃金」ではなく 「日本人と同等以上」

外国人であることを理由とした賃金格差は厳禁。同等の業務を行う日本人従業員と同等以上の給与水準が絶対条件です。

労働力である前に 「生活者」としての 支援体制

単なる業務指導だけでなく、住居確保、健康管理、日本語教育など、日本社会での生活相譔体制の整備が問われます。

労働基準法・税法・ 社会保険の完全準拠

入管法だけでなく、労基法、社会保険加入、適切な納税など、企業としての基礎的なコンプライアンスが厳格に審査されます。

労働基準法・税法・ 社会保険の完全準拠

入管法だけでなく、労基法、社会保険加入、適切な納税など、企業としての基礎的なコンプライアンスが厳格に審査されます。

監査に耐えうる緻密な 「記録管理」

口頭での指導や支援は評価されません。全ての指導記録、労働時間、賃金支払い状況を帳簿として保管し、監査に対応する義務があります。

育成就労に関するよくある質問（FAQ）

Q: 育成就労計画は誰が作成するのですか？

A: 原則として受け入れ企業が作成します。ただし、監理型の場合は「監理支援機関」の綿密な指導・サポートを受けながら作成を進めます。

Q: 計画の対象期間はどのくらいですか？

A: 原則として「3年間」の計画となります。この期間内に特定技能1号レベルへの到達を目指します。

Q: 技能実習制度との決定的な違いは何ですか？

A: 「一定条件下の転籍（転職）が可能になった点」「人権保護の徹底」「特定技能へのスムーズな移行を前提としている点」の3つが大きな違いです。

新制度の複雑な手続きは、ビザ申請の専門家へ



育成^規就^制労^度制度は法令要件が極めて複雑であり、計画の不備は受け入れの遅延や認定取消しに直結します。加納行政書士事務所は、企業のコンプライアンスを守りながら、確実な人材確保をサポートします。

【提供するサポート内容】

- ・ 育成就労計画の作成および認定申請サポート
- ・ 在留資格（ビザ）申請の完全代行
- ・ 法令遵守体制の構築・コンプライアンス対応アドバイス

初回無料相談を実施中

まずは貴社の状況をお聞かせください。

監修：加納行政書士事務所（特定行政書士 加納裕之）

運営：ビザ申請サポートNavi東京

受付時間：平日10:00 - 20:00

電話番号：03-6403-5295

東京都千代田区平河町1-3-6 BIZMARKS麹町510（半蔵門駅 徒歩3分）