



秋冷の候、皆様益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

建設業において人手不足は特に深刻な問題となっています。「技能実習生」「特定技能」といった外国人労働者を現場で見かける機会も増えているのではないのでしょうか。実は昨年の法改正で、制度の見直しを予定しています。そこで今回は「外国人の就労活動と在留資格」について解説していきます。

○そもそも現行の「技能実習制度」・「特定技能制度」とは？

いずれも外国人の「就労が認められる在留資格」の一種。

技能実習制度…平成22年7月に創設。令和6年6月時点で43万人（すべての在留外国人のうち11.9%ほど）
「日本で学んだ技術や知識を持ち帰り、母国の経済発展に貢献する」ことが目的。
1号～3号と段階があり、最大5年間の就労が可能。2号修了以降は特定技能に切り替えができる。

特定技能制度…平成31年4月に創設。令和6年6月時点で25万人（すべての在留外国人のうち7.0%ほど）
「人材確保が困難な産業分野※において、即戦力となる外国人を受け入れる」ことが目的。
特定技能1号は最大5年、特定技能2号は資格更新の制限なしで就労可能。

※特定産業分野…特定技能制度の対象業種は以下のとおりです。

1号…建設分野、ビルクリーニング分野、工業製品製造業分野、造船・船用工業分野、自動車整備分野、航空分野、宿泊分野、農業分野、漁業分野、飲食料製造業分野、外食業分野、介護分野、自動車運送業分野、鉄道分野、林業分野、木材産業分野 **計16分野**

2号…1号の点線部分を除いた**計11分野**

令和6年6月21日に法改正があり、技能実習制度を見直して新たに「**育成就労制度**」が創設されることになりました。それに合わせて特定技能制度についても見直しが実施されます。改正の公布日から3年以内に制度の施行となりますが、現時点において検討段階であり詳細の発表はありません。

○なぜ法改正を行ったのか？

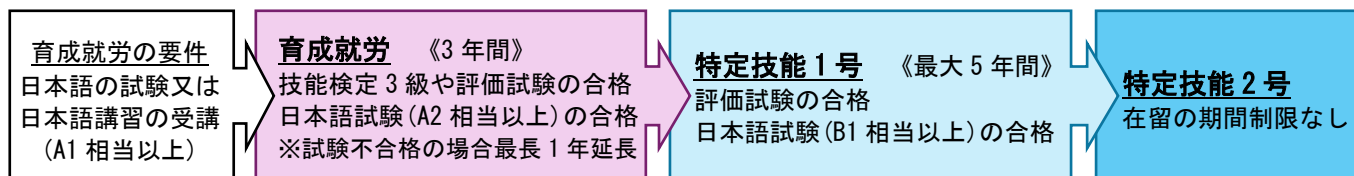
現行の技能実習制度は前述のとおり「人材育成・国際貢献」を目的とした制度ですが、深刻な人手不足を解消するための手段として利用される傾向がありました。また、実習生に対する待遇が問題視されており、度々制度の改正等で対策は取られていますが、失踪・離職件数も未だ少なくありません。

このような**技能実習制度の課題を発展的に解消し**、実態により即した制度とするための法改正です。

○「育成就労制度」はどのような制度になるのか？

日本における人材育成と人材確保を目的とするもので、特定技能制度と連続性を持たせたものになります。

民間企業での就労を通して学び、技能検定や日本語試験に合格して特定技能1号相当になることを目指します。



技能実習制度では原則転籍が出来ませんでしたが、

育成就労制度では技能検定基礎級と分野ごとの日本語検定に合格することで、転籍が可能になります。

また、育成就労を経ず、外国で試験受験して特定技能1号になることも可能です。

対象業種等は現在発表がなく検討中ですが、原則特定技能制度と一致させるものとなります。

しかし国内での育成になじまない分野については育成就労の対象外になる可能性があります。

**当事務所では在留資格取得等の業務は
行っておりません。**

**ご依頼については詳しい先生を
紹介させていただく形になります。**

行政書士 こうべ元町事務所
行政書士 光森 司

〒650-0012 神戸市中央区北長狭通4丁目3番8号
TEL : (078) 332-3911 FAX : (078) 332-3914
E-mail : kobe-m.office@x3.gmob.jp