技能実習事業協議会（第９回）
議事次第

日時：令和６年 11 月５日　13：30～16：00
場所：農林水産省共用第一会議室

開　会

１．技能実習制度の実施状況に関する情報共有
　①漁業・養殖業における技能実習生の人数の推移
　②監理団体の処分について

２．新しい外国人材制度「育成就労」について
　①育成就労制度の概要と今後の予定
　②質疑応答

３．その他

閉　会

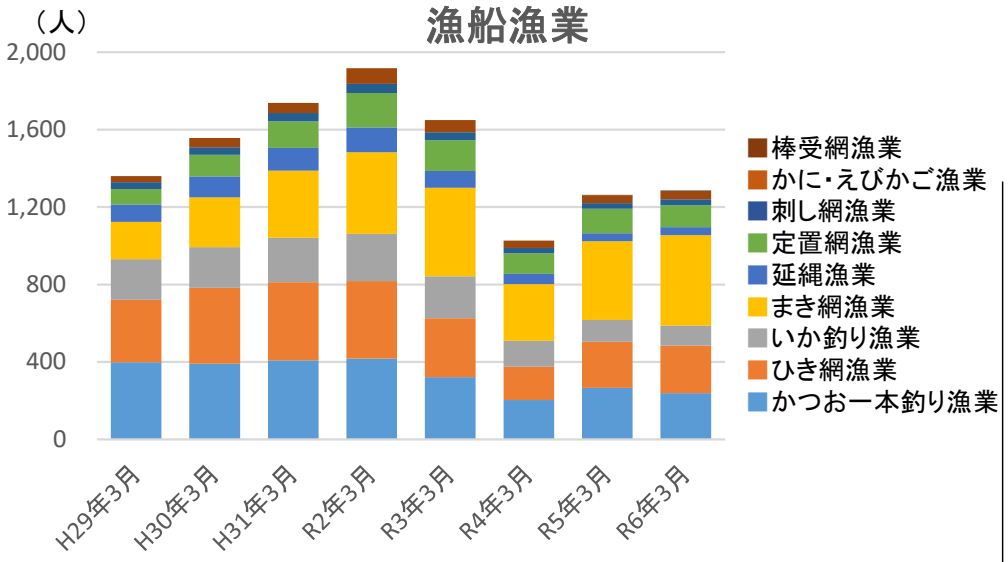
配布資料：
資料１　　漁業における技能実習生の状況
資料 2-1　育成就労制度の概要（入管庁作成資料）
資料 2-2　育成就労制度・特定技能制度Ｑ＆Ａ（入管庁作成資料）
資料 3-1　やむを得ない事情がある場合の転籍
資料 3-2 「漁業・養殖業における外国人材の安全対策等の周知徹底について（注意喚起）」（令和６年７月８日事務連絡）

Fisheries Agency

漁業における技能実習生の状況

資料１

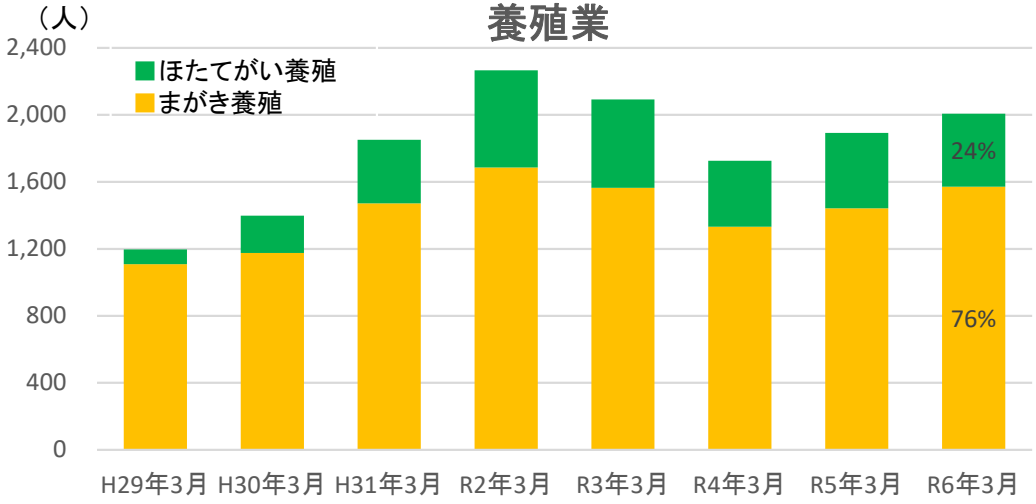
職種・作業別の技能実習生の推移



（単位：人）

漁船漁業職種	H29年3月	H30年3月	H31年3月	R2年3月	R3年3月	R4年3月	R5年3月	R6年3月
かつお一本釣り漁業	398	391	408	417	321	203	266	239
ひき網漁業	323	392	404	401	305	172	238	245
いか釣り漁業	210	210	230	243	217	134	113	104
まき網漁業	192	257	346	422	456	293	407	466
延縄漁業	90	108	117	128	87	53	40	42
定置網漁業	80	112	138	178	159	107	127	113
刺し網漁業	35	39	43	47	41	27	29	31
かに・えびかご漁業	32	48	52	81	63	38	41	43
棒受網漁業						0	2	3
計	1,360	1,557	1,738	1,917	1,649	1,027	1,263	1,286

漁船漁業は技能実習生の大半がインドネシア人

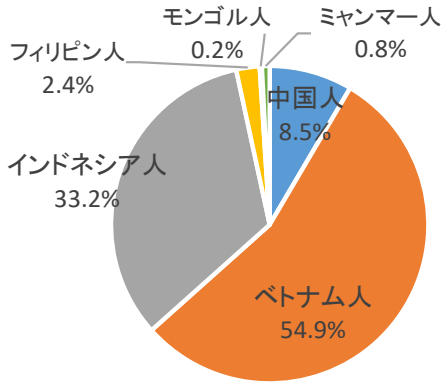


（単位：人）

養殖業	H29年3月	H30年3月	H31年3月	R2年3月	R3年3月	R4年3月	R5年3月	R6年3月
マガキ養殖	1,109	1,176	1,471	1,686	1,564	1,332	1,442	1,571
ホタテガイ養殖	88	222	380	80	528	394	450	436
計	1,197	1,398	1,851	2,266	2,092	1,726	1,892	2,007

資料：水産庁調べ（各年3月末現在）
H29年は技能実習評価試験合格者数、その他は協議会証明書交付件数から推計

技能実習生の国別割合
（令和6年度）



資料：水産庁調べ
技能実習評価試験受検者数から推計

育成就労制度の概要

令和６年６月２１日、「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」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和６年６月２１日から起算して３年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の目的

「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での３年間の就労を通じて**特定技能１号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

基本方針・分野別運用方針

育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針を策定**する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

育成就労計画の認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（３年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。

監理支援機関の許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

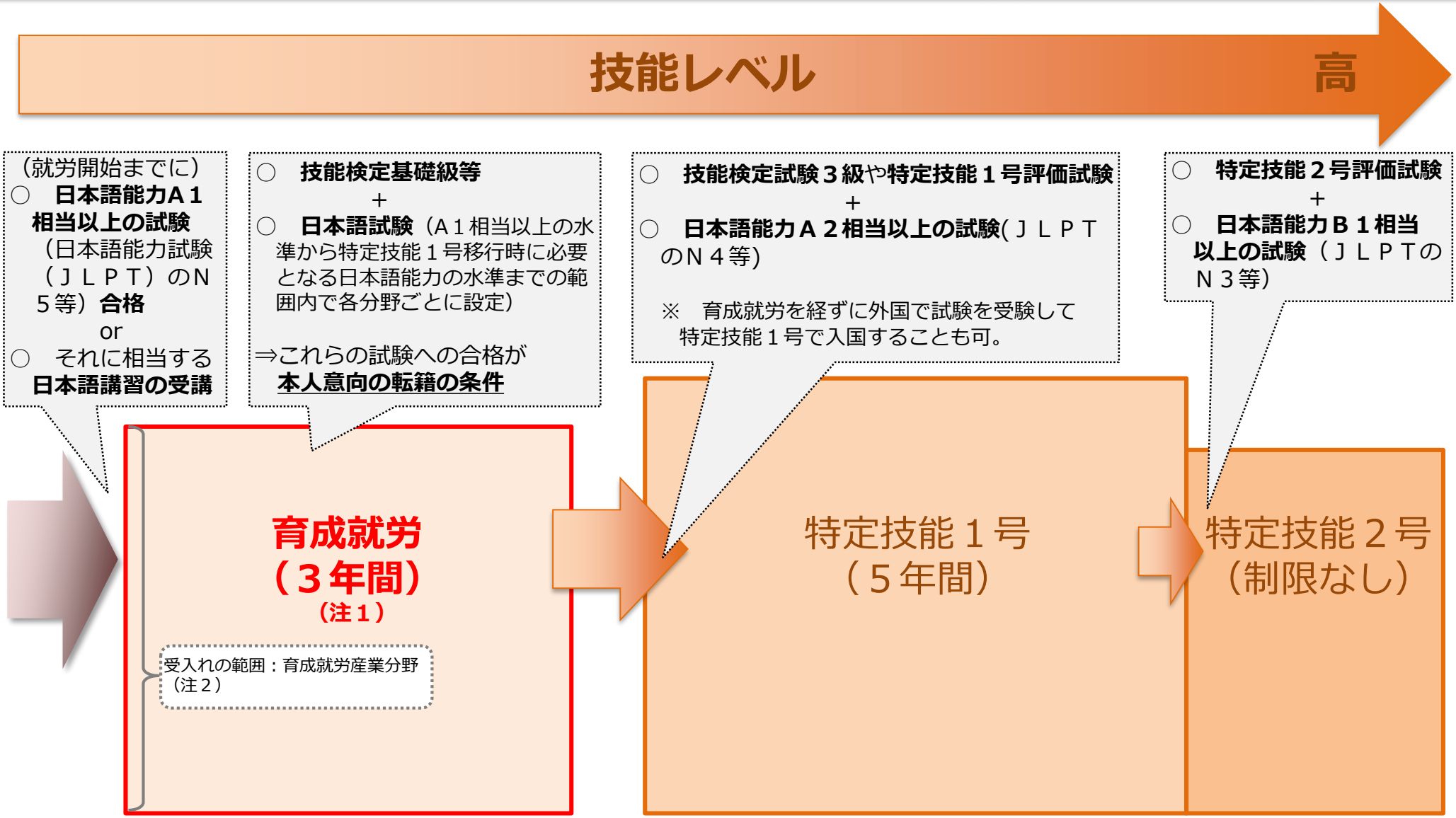
適正な送出しや受入環境整備の取組

・送出国と**二国間取決め（ＭＯＣ）の作成**や**送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など**、送出しの適正性を確保する。

・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。

・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



（注１）特定技能１号の試験不合格となった者には再受験のための最長１年の在留継続を認める。

（注２）育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、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。

育成就労制度の関係機関のイメージ

送出国政府

主務省庁

・新たに二国間取決め（ＭＯＣ）作成

原則としてＭＯＣを作成した国からのみ受入れを行う

地方出入国在留管理局

・連携

外国人育成就労機構

育成就労計画の認定や計画に基づく育成就労が実施されているかの実地検査などを行う

・計画認定、実地検査、指導・助言等

送出機関

監理支援機関

育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや適正な育成就労が実施されているかどうかの監査などを行う
（単独型育成就労においては関与なし）

育成就労を行いたい外国人の募集や事前研修などを行う

育成就労を行いたい外国人からの求職の申込みの取次ぎを行う

育成就労実施者（受入れ機関）

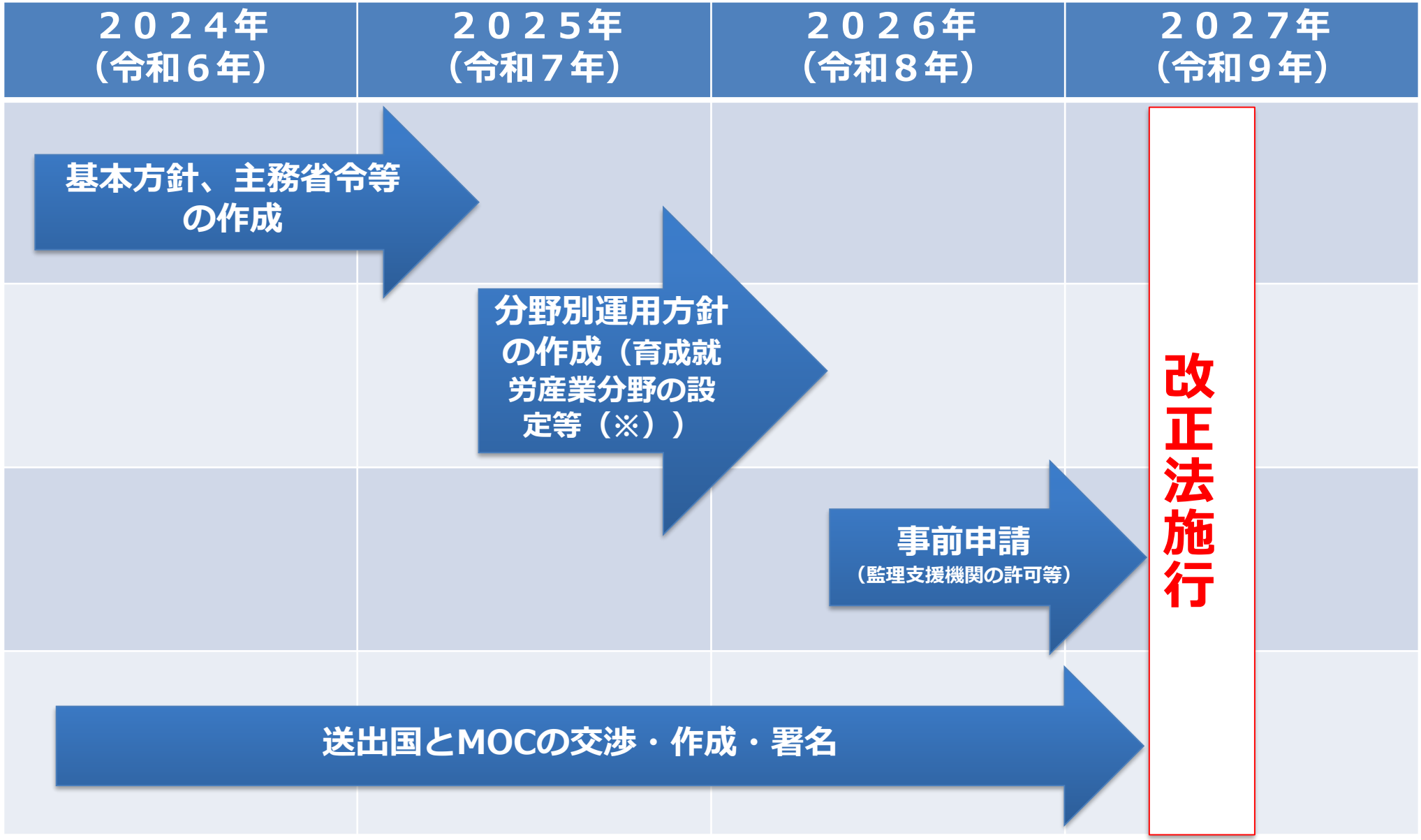
・長期にわたって産業を支える人材として育成・雇用（人手不足分野における人材育成及び人材確保を目的）

ハローワーク

監理支援機関や機構と連携して転籍を支援

育成就労外国人

施行までのスケジュール（予定）

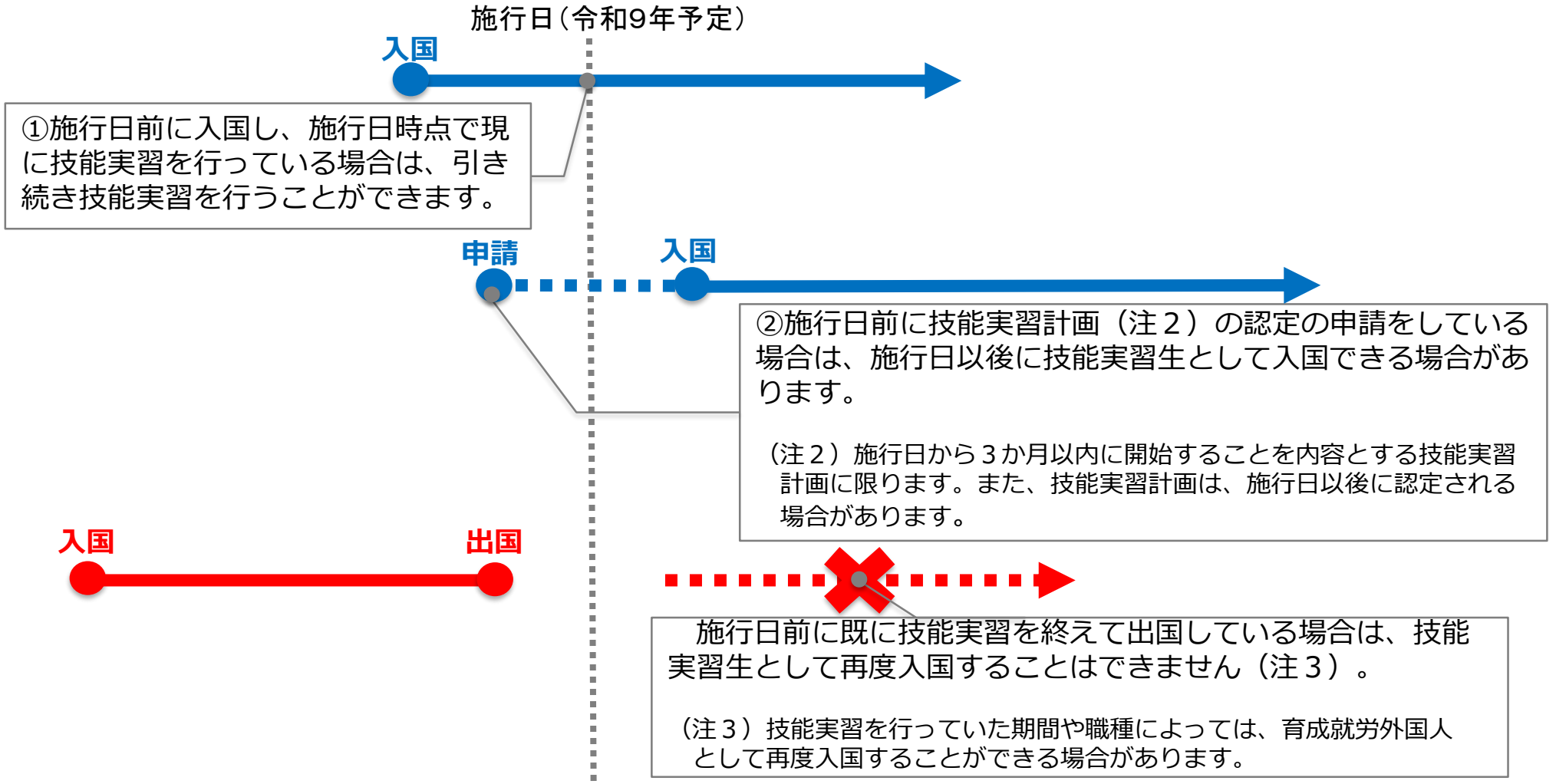


※　育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

技能実習に関する経過措置のイメージ

下記①又は②に該当する場合、**施行日後にも技能実習を行うことが可能**であり、要件を満たせば、**次の段階の技能実習までは引き続き行う**ことができます（注１）。また、この場合には、**技能実習制度のルールが適用**され、**技能実習から育成就労に移行することはできません。**

（注１）施行日時点で技能実習１号で在留する方は技能実習計画の認定を受けた上で技能実習２号への移行ができますが、施行日時点で技能実習２号で在留する方の技能実習３号への移行については、一定の範囲のものに限られます。



参考資料

「日本語教育の参照枠」のレベル尺度（日本語能力の熟達度について６レベルで示したもの）

- CEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。
- 日本語の学習・教授・評価を考える際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す（やりとり・発表）」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文（Can do）を示すもの。

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度（抜粋） 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの			<参考>日本語能力試験（JLPT）	<参考>日本語基礎テスト（JFT-Basic）	<参考>就労場面での「できることリスト」【厚労省・外国人就労・定着支援事業】		<参考>英検とCEFRとの対応（英検協会HPより）
熟達した言語使用者	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	―	―	―		―
自立した言語使用者	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテクストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。	（N1～N3）※	―	―		1級
	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテクストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。			―		1～準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテクストを作ることができる。		―	―		準1～2級
基礎段階の言語使用者	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N4 ※	合格	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けてくれれば実施可能な業務	レジ打ち等の接客、配達、介護、調理　など	2～準2級
					顧客等とのやりとり有り 限定的・定型的なやりとりで実施可能な業務	機械オペレーター顧客が少ない場所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務　など	
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	（N5）※	―	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	検品・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯　など	3級

各レベルについての説明は、CEFR日本語版（追補版）の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※日本語能力試験のN5～N1のレベルと「日本語教育の参照枠」の各レベルとは対応付け実証作業中で上記対応付けは暫定表示（2025年第1回（7月）試験より発表予定）。

Ｑ１　今回の法改正は、何のために行われたのですか？

近年、我が国の人手不足が深刻化している一方で、国際的な人材獲得競争も激化しています。また、これまでの技能実習制度では、制度目的と実態のかい離や外国人の権利保護などの課題が指摘されていました。人手不足への対応の一つとして外国人の受入れも欠かせない状況にある中、外国人にとって魅力ある制度を構築することで、我が国が外国人から「選ばれる国」となり、我が国の産業を支える人材を適切に確保することが重要です。

そこで、今回の法改正は、技能実習制度を発展的に解消して人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設し、これまで技能実習制度において指摘されてきた課題を解消するとともに、育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、長期にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目指すものです。

Ｑ２　育成就労制度の創設と特定技能制度の改正がスタートするのはいつですか？

育成就労制度と改正後の特定技能制度は、改正法の公布日（令和６年６月２１日）から起算して３年以内に施行されることとなりますが、施行日は現時点では未定です。施行日が決まりましたら、ホームページ等でお知らせします。

Ｑ３　育成就労制度に関する主務省令はいつ公表されるのですか？

主務省令の公表時期は、現時点では未定です。施行までに十分な準備期間を確保した上で、制度利用者の皆様が育成就労制度を十分に理解して円滑に利用できるよう、速やかに検討を進めてまいります。

Ｑ４　技能実習生を受け入れていますが、育成就労に制度が改正されても受入れを続けることはできますか？

育成就労制度での受入れを行うには、育成就労外国人を受け入れる産業分野が「育成就労産業分野」（特定産業分野（生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受入れが必要な分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの）として設定されていることが必要です。また、育成就労産業分野の設定は、それぞれの分野を所管する省庁を中心に検討が進められることとなりますが、スケジュール等の詳細についてはおってお知らせします。

なお、施行日に我が国に在留する技能実習生については、一定の範囲内で引き続き技能実習を行うことができますが、詳細はＱ７やＱ２７を御覧ください。

Ｑ５　技能実習制度では企業単独型と団体監理型の２種類がありますが、育成就労制度でも変わりませんか？

育成就労制度においても、技能実習制度の受入れ形態を踏まえて、外国の支店や子会社の社員等を育成就労外国人として受け入れる「単独型育成就労」と、監理支援機関が関与する「監理型育成就労」の２つの区分を設けています。技能実習制度における企業単独型技能実習と育成就労制度における単独型育成就労では、Ｑ６のとおり、受け入れられる外国人の範囲に違いがありますので、御注意ください。

Ｑ６　技能実習制度で外国の子会社等から研修目的などの受入れを行っていますが、今後はどうなりますか？

技能実習制度において、外国の支店や子会社の社員等を、研修等のために比較的短期間、企業単独型の１号技能実習で受け入れているようなものについては、制度見直し後は、一定の要件の下、新たに創設される在留資格「企業内転勤２号」により受け入れることを想定しています。また、外国の支店や子会社の社員等を受け入れる場合で原則３年間の就労を通じた人材育成という育成就労制度の趣旨に沿うものについては、受入れ機関（育成就労実施者）が監理支援機関による監理支援を受けない、「単独型育成就労」の形態での受入れが可能です。

なお、技能実習制度では外国の取引先企業の社員等についても企業単独型の形態で受け入れることを可能としていましたが、育成就労制度においては、取引先企業の社員等の受入れについては、「単独型育成就労」の形態での受入れは認めず、「監理型育成就労」の形態で受け入れることとなります。

Ｑ７　技能実習生の受入れはいつまでできますか？

外国から技能実習生を受け入れる場合、改正法の施行日までに技能実習計画の認定の申請がなされ、原則として施行日から起算して３か月を経過するまでに技能実習を開始するものまでが対象となります。なお、制度の移行に当たって、技能実習計画の認定申請に関する詳細については、今後お知らせします。

また、施行日時点で既に受け入れている技能実習生については、引き続き認定計画に基づいて技能実習を続けることができますが、詳細はＱ２７を御覧ください。

Ｑ８　育成就労制度は、技能実習制度と何が違いますか？

技能実習制度が我が国での技能等の修得等を通じた人材育成により国際貢献を行うことを目的とする制度であるのに対し、育成就労制度は、我が国の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする制度であり、制度の目的が異なります。

そして、このような制度目的の違いを踏まえ、育成就労制度では、外国人を労働者

としてより適切に権利保護するという観点から、技能実習制度では認められなかった外国人本人の意向による転籍を一定の条件の下で認めることに加え、受入れ対象分野を特定産業分野（生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受入れが必要な分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なものに限り、原則３年間の就労を通じた人材育成によって特定技能１号の技能水準の人材を育成することを目指すものとしています。

Ｑ９　育成就労制度は、特定技能制度と何が違いますか？

育成就労制度と特定技能制度は、深刻な人手不足に対応するための制度である点では共通していますが、特定技能制度で受け入れられる外国人が、一定の専門性や技能を有し「即戦力となる人材」を想定しているのに対し、育成就労制度で受け入れられる外国人は、入国時点ではそのような専門性や技能は求められないという点で異なります。

また、育成就労制度は原則３年、特定技能１号は５年を上限とする在留が可能であり、特定技能２号については在留可能な期間の上限はありません。

加えて、育成就労制度では、育成就労計画の認定制度や監理支援機関の許可制度など適正な育成就労の実施に係る仕組みや、外国人が送出機関に支払う手数料が不当に高額とならないようにするための仕組みの導入など育成就労外国人の保護に係る仕組みが設けられています。一方で、特定技能制度には、特定技能所属機関に支援義務が課されています。

Ｑ１０　育成就労で外国人は何年働くことができますか？

育成就労制度を利用する外国人については、原則３年間の就労を通じた人材育成を行うこととなります。

なお、３年を経過した場合であっても、特定技能１号への移行に必要な技能・日本語能力に係る試験に不合格となったときには、最長１年の範囲内で、一定の在留継続を認めることができる方針としています。

Ｑ１１　育成就労外国人がどの分野で働くことができるのかが決まるのはいつですか？

育成就労制度の受入れ対象分野である育成就労産業分野については、施行日（改正法の公布日（令和６年６月 21 日）から起算して３年以内）までの間に、有識者や労使団体等で構成する新たな会議体の意見を聴いて決定されることとなります。これらの手続については、それぞれの分野を所管する省庁を中心に検討が進められることとなりますが、スケジュール等の詳細についてはおってお知らせします。

Ｑ１２　育成就労制度では、どこの国からでも外国人を受け入れることができますか？

育成就労制度では、悪質な送出機関の排除に向けた取組を強化するために、原則として、二国間取決め（協力覚書（ＭＯＣ））を作成した国からのみ受入れを行うことを想定しています。詳細については、ホームページ等でお知らせします。

Ｑ１３　育成就労制度で外国人を受け入れるための手続は、技能実習制度と変わりませんか？

育成就労計画（技能実習計画）の認定手続といった基本的な流れは変わりません。ただし、技能実習制度では１～３号の各段階で計画の認定が必要ですが、育成就労制度では、当初から３年間の計画を作成し認定を受けることとなります。

Ｑ１４　育成就労制度では、例えば、「夏は農業、冬は漁業」のように、外国人が複数の分野で働くことはできますか？

育成就労制度では、人材育成の一貫性を確保する観点から、例えば「農業」と「漁業」のように分野をまたいで働くことはできません。

Ｑ１５　派遣の形態で育成就労を実施することはできますか？

季節性のある分野（農業や漁業の分野を想定）において、派遣元と派遣先が共同で育成就労計画を作成し、その認定を受けることで、派遣の形態での育成就労を実施することができます。なお、育成就労計画の認定を受ける際は、あらかじめ派遣先ごとに派遣時期を定めて育成就労計画を作成する必要があります。

Ｑ１６　育成就労制度の監理支援機関は、技能実習制度の監理団体と何が違いますか？

監理支援機関は監理団体と同様に、主務大臣の許可を受けた上で、国際的なマッチング、受入れ機関（育成就労実施者）に対する監理・指導、育成就労外国人の支援・保護等を行うことになります。その上で、育成就労制度では、これらの機能をより適切に果たすことができるよう、監理・支援・保護機能を強化する方向で許可の要件を見直す（注）こととしています。

また、育成就労制度では、新たに外国人本人の意向による転籍が可能となりますが、転籍を希望する申出があった際、監理支援機関は、関係機関との連絡調整等の役割を

担うことになります。
（注）具体的には、以下のような要件を新たに設ける方針ですが、詳細は今後検討してまいります。
・受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与を制限する
・外務監査人の設置を義務付ける
・受入れ機関数に応じた職員の配置を義務付ける

Ｑ１７　監理支援機関の許可の申請は、いつからすることができますか？

育成就労外国人の受入れを円滑に行えるよう、制度の施行前にあらかじめ申請を受け付ける予定ですが、具体的な申請開始日は、現時点では未定です。決まり次第ホームページ等でお知らせします。

Ｑ１８　技能実習制度の監理団体は、育成就労制度でもそのまま監理支援機関になることができますか？

監理団体が監理支援機関として育成就労制度に関わる業務を行うためには、新たに監理支援機関の許可を受ける必要があります。

Ｑ１９　技能実習制度にある監理団体の優良要件は、育成就労制度でもありますか？

育成就労制度においても、監理支援機関にとってより良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良な監理支援機関に対して、手続の簡素化等の優遇措置を設けることを予定しています。優良要件や優遇措置の具体的な内容については、今後主務省令等において具体化していく予定です。

Ｑ２０　施行日後にも技能実習生の受入れを行う際に、施行日後に監理団体の許可の有効期限が切れてしまう場合にはどうなりますか？

施行日（改正法の公布日（令和６年６月 21 日）から起算して３年以内）後に引き続き技能実習生を受け入れている場合には、施行日後においても、監理団体の許可の有効期間の更新が必要となりますが、育成就労制度の監理支援機関の許可を受けている場合には、技能実習制度における一般監理事業に係る許可を受けたものとみなされますので、別途監理団体の許可の有効期間を更新する必要はありません。

Ｑ２１　技能実習制度にある受入れ機関（実習実施者）の優良要件は、育成就労制度でもありますか？

育成就労制度においても、受入れ機関にとってより良い受入れのインセンティブとなるよう、優良な受入れ機関に対して、手続の簡素化等の優遇措置を設けることを予定しています。優良要件や優遇措置の具体的な内容については、今後主務省令等において具体化していく予定です。

Ｑ２２　育成就労制度の創設に伴って、受入れ機関（育成就労実施者）の要件はどのようなものになりますか？

育成就労制度の創設に伴う受入れ機関の要件の変更点の概要は次のとおりです。

育成就労制度も、技能実習制度と同じく人材育成を目的とする観点から、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件については、適正化して維持する方向です。

次に、人材確保を目的とした上で、特定技能制度との連続性を持たせる観点から、特定技能制度と同じく、受入れ対象分野別の協議会への加入等の要件を新たに設ける予定です。

また、制度目的を改める観点から、前職要件や帰国後の業務従事要件等の国際貢献に由来するものは廃止する予定です。

Ｑ２３　育成就労外国人は、どのような要件を満たせば転籍ができますか？

育成就労制度においては、パワハラや暴力などの人権侵害を受けた場合等「やむを得ない事情」がある場合の転籍を認めるほか、一定の要件の下、本人の意向による転籍も認めることとしています。

当該一定の要件としては、

(1)転籍先の育成就労実施者の下で従事する業務が転籍元の育成就労実施者の下で従事していた業務と同一の業務区分であること

(2)転籍元の育成就労実施者の下で業務に従事していた期間が、育成就労産業分野ごとに１年以上２年以下の範囲内で定められる所定の期間を超えていること

(3)育成就労外国人の技能及び日本語能力が一定水準以上であること

(4)転籍先の育成就労実施者が適切と認められる一定の要件に適合していること

などがあり、その詳細については、今後主務省令等において具体化していく予定です。

Ｑ２４　育成就労制度では、家族の帯同はできますか？

原則として、家族の帯同を認めないこととしています。

Ｑ２５　外国人に関して入国時に必要な技能や日本語能力の要件はありますか？

技能に係る要件はありませんが、日本語能力に係る要件として、就労開始前に、日

本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格又はこれに相当する認定日本語教育機関等による日本語講習の受講が求められます。
なお、必要となる日本語能力レベルについては、技能実習制度における取扱いを踏まえ、育成就労産業分野ごとに、より高い水準とすることも可能とする予定です。

Ｑ２６　元技能実習生が再度来日して育成就労制度で働くことはできますか？

過去に技能実習を行った期間は育成就労を行った期間とみなされ、２年以上の技能実習を行った外国人が再度来日して育成就労制度で働くことは基本的にできません。

ただし、技能実習を行った職種・作業に対応する育成就労の受入れ対象分野がない場合など、一定の場合には育成就労で働くことを認めることを予定していますが、その詳細については、今後主務省令で定めることとなります。

Ｑ２７　育成就労制度がスタートした時に既に来日している技能実習生はどうなりますか？

改正法の施行日（改正法の公布日（令和６年６月 21 日）から起算して３年以内）に既に来日している技能実習生（注）については、引き続き認定計画に基づいて技能実習を続けることができます。

技能実習１号で在留する技能実習生は、技能実習計画の認定を受けた上で、技能実習２号へも移行することができますが、技能実習３号への移行については、施行日時点に技能実習２号で在留している方のうち、一定の範囲のものに限ることとしており、その詳細は、今後主務省令で定める予定です。

（注）Ｑ７の対象者も含みます。

Ｑ２８　特定技能制度は何が変わりますか？

１号特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、登録支援機関や受入れ機関について、要件を厳格化・適正化することを予定しています。また、外国人育成就労機構が、育成就労外国人だけでなく１号特定技能外国人への相談援助業務も行うこととしています。

Ｑ２９　現在、登録支援機関の登録を受けていない機関に支援の一部を委託していますが、どうすればよいですか？

今回の改正法により、１号特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定することとしているため、改正法の施行後は登録支援機関に支援を委託するか受入れ機関自らが支援業務を行う必要があります。

なお、経過措置として、改正法が施行された際に登録支援機関以外の機関に１号特定技能外国人の支援を委託している場合であっても、当該支援に係る１号特定技能外国人が改正法の施行後、最初に在留期間の更新申請を行うまでの間は、引き続き従前の委託先に支援を委託していても差し支えありません。ただし、当該更新の申請をする際には、登録支援機関に支援を委託しなければなりません。

Ｑ３０　育成就労から特定技能１号に移行する際の要件は、現行の技能実習から移行する場合と変わりませんか？

現行の特定技能制度では、技能実習２号良好修了者であれば、技能実習から特定技能１号への移行に際して、技能に係る試験及び日本語能力に係る試験の合格を免除するものとしていますが、育成就労制度では、技能に係る試験（技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験）及び日本語能力に係る試験（日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等））の合格を特定技能１号への移行の要件とする方針です。

なお、特定技能１号への移行に必要な技能・日本語能力に係る試験に不合格となった場合には、最長１年の範囲内で、一定の在留継続を認めることができる方針としています。

Ｑ３１　育成就労の途中で、特定技能１号に移行することはできますか？

特定技能への移行要件（技能や日本語能力に係る試験の合格）を満たすことに加え、現に在籍している育成就労の受入れ機関における就労期間が一定の期間を超えている場合に限り、特定技能１号への移行を認める方針です。

技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について

資料3-1

現行の「やむを得ない事情」の例

・　実習実施者の経営上・事業上の都合　・　実習認定の取消し
・　実習実施者における労使間の諸問題　・　実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題　　など

現行の運用の課題

①該当性に関する課題：実習実施者における労使間の諸問題や対人関係の諸問題にどのような場合が当たるか不明確
②手続に関する課題：技能実習生と実習実施者の意見が食い違う場合には、転籍の手続に時間を要する
③生活支援に関する課題：転籍先を確保するまでの期間が長期化する場合の技能実習生に対する生活支援が不十分　など

改善のポイント

①該当性に関する課題への解決策⇒やむを得ない事情を明確化する

・　暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合
　※　直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象
・　重大悪質な法令違反行為があった場合
・　重大悪質な契約違反行為があった場合
　※　雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続し難いと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合
⇒　上記については、外国人技能実習機構において技能実習計画の認定審査に際し、適切に判断

②手続に関する課題の解決策⇒手続を明確化・柔軟化する

・　技能実習生から実習実施者等へ転籍の申入れを行うための母国語で記した様式を整備
・　事実関係の調査については、事案に即して、技能実習生から提出された録音や写真等の資料により、やむを得ない事情があると認められる場合には、転籍可

③生活支援に関する課題への解決策⇒在留管理制度上の措置を行う

・　転籍に向けた手続の期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週２８時間以内に限り、一般的な就労を認める
・　転籍先の確保ができなかった場合で、「特定技能」への移行を希望する場合などには、「特定技能」へ移行するための特定活動を付与

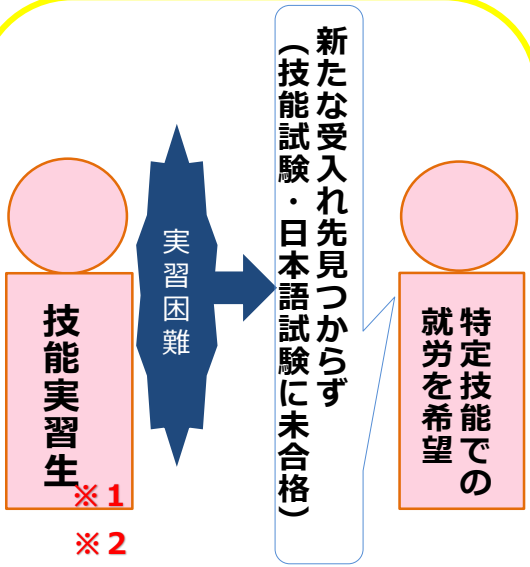
やむを得ない事情により活動継続が困難な外国人に対する特例措置について

世界をつなぐ。未来をつくる。
ISA 出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

目　的

受入れ機関における経営上・事業上の都合や労使間の諸問題などのやむを得ない事情（注）により、就労が継続できなくなった外国人が特定技能への移行を目指す場合に、技能試験や日本語試験を受験するまでの間、移行後の就労予定先で就労できるよう在留資格上の措置を講ずるもの。

（注）監理団体、外国人技能実習機構が転籍支援に努めても転籍が困難であると認められる場合に限る。



※１　技能実習生については、監理団体等が３か月以上実習先変更に係る措置を講じた上で、転籍困難と判断した場合等に限る。

※２　以下の者についても本措置の対象とする。
- 就労資格の外国人のうち、会社の倒産・解雇により活動の継続が困難となってから、３か月を経過しても新たな雇用先が確保されていない者
- 留学生のうち、卒業した又は卒業見込の者で、就労資格への変更を予定していたものの、内定取消し等された者

雇用契約締結

許可の要件

- 外国人に技能試験・日本語試験を受験させること
- 特定技能外国人を１年以上受け入れた実績のある機関での雇用
- 日本人と同等以上の報酬
- 新たな受入れ機関が出入国・労働に関する法令を遵守しており、適正な受入れが見込まれる
- 技能、日本語の修得の支援に加え、日常生活等に係る支援が見込まれる

など

※　技能実習の職種に関連して次の内容も要件とする。
- 技能実習を行っていた職種と同じ業務区分での就労であること
- 同じ職種での技能実習生を受け入れていない機関での就労であること

新たな受入れ機関で就労しながら技能試験・日本語試験合格

特定活動（就労可）
在留期間：１年
（試験不合格等の場合、一定の場合に限り更新可）

特定技能外国人

更新の要件

１回目
- 新たな受入れ機関における勤務状況が良好
- 試験合格のための十分な支援が行われたにも関わらず技能試験・日本語試験に合格できなかったと認められる

２回目
- 上記の２要件に加え、技能試験又は日本語試験のいずれかに合格

※　更新後の在留期限が、本来予定していた技能実習２号までの在留期限を超えない場合に限る

資料3-2

事　務　連　絡
令和６年７月８日

漁業技能実習事業協議会構成員
漁業特定技能協議会構成員　　各位

漁業技能実習事業協議会事務局
漁業特定技能協議会事務局
（水産庁漁政部企画課）

漁業・養殖業における外国人材の安全対策等の周知徹底について（注意喚起）

漁業・養殖業における技能実習生や特定技能外国人等、外国人材の安全対策については、これまでも協議会等で議題としてきており、毎年、協議会構成員に対する事務連絡により、外国人材の漁労作業中の事故（機械への巻き込まれ事故、海中転落による死亡事故等）防止に向けた注意喚起を行っているところです。

海難事故を防止するためには、発航前検査や気象・海象情報の事前確認に加え、作業中の安全確保、ライフジャケットの着用などを確実に実施し、安全対策の徹底を図ることが極めて重要です。

特に、ライフジャケットの着用につきましては、小型船舶での着用が義務付けられているにも関わらず、未着用による死亡事故が未だ絶えないのは、遺憾と言わざるを得ません。

また、労働者を雇い入れた際には、雇用形態や国籍にかかわらず、労働安全衛生法で定める安全衛生教育を行うことが事業者に義務付けられていることにも、留意していただく必要があります。

つきましては、下記について貴管下の技能実習実施者、技能実習関係者、特定技能関係者に周知・指導していただきますようお願いいたします。

記

１．　気象・海象情報の事前確認
　発航前には、気象情報等を十分に確認するとともに、荒天時の出航は避けるなど、無理のない航海計画や操業計画を立ててください。

２．　航海・操業時の安全確保

航海・操業時は常に周囲の見張りを励行するとともに、漁労作業中の乗組員（20 トン未満の小型漁船の乗組員を含む。）に対するヘルメット等の保護具、ライフジャケット等の着用を徹底させてください。

特に、20 トン未満の小型漁船については、暴露甲板上にいる全ての乗船者にライフジャケットの着用を徹底させてください。

また、天候の変化に関する情報等を常時入手し、事故や遭難等が生じる危険性がある場合には、操業を中止し安全確保を最優先としてください。

荒天時には、重量物の固定やドア・ハッチなど開口部の閉鎖などを行い、重心を安定させ、船の復元性を確保することが転覆防止につながります。

３．　配乗人数の遵守の徹底

漁船漁業の技能実習においては、適正な実習の実施及び海上作業の安全を確保する観点から、技能実習生の人数は、漁船一隻あたり、技能実習生を除く乗組員の人数の範囲内等と定められています。加えて、経験の浅い技能実習生を独りで作業に従事させないようにし、技能実習指導員の下で計画に沿って実習させること、技能実習生に対し安全教育を徹底すること等を、いま一度ご確認いただきますようお願いいたします。

また、特定技能外国人材においても、日本人船員の確保・育成とともに漁船内の秩序維持及び漁船の安全性確保を図ることが肝要との観点から、外国人材の配乗人数に関する漁業特定技能協議会の漁業分科会申し合わせにより、漁船一隻あたりの外国人材の配乗人数を定めているところです。本件につきましても、いま一度ご確認をいただき、申し合わせが適切に遵守されるよう最大限のご努力をお願いいたします。

４．　雇い入れ時等の安全衛生教育の義務

労働安全衛生法では、雇用形態や国籍にかかわらず、全ての労働者に対し、雇い入れ時や作業内容の変更時に、以下の８項目に係る安全衛生教育を行うことが事業者に義務付けられています（同法第 59 条）ので、十分にご留意ください。

1. 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取り扱い方法に関すること
2. 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取り扱い方法に関すること
3. 作業手順に関すること
4. 作業開始時の点検に関すること
5. 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及びその予防に関すること
6. 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
7. 事故時等における応急措置及び退避に関すること
8. 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

以 上

技能実習生等乗船中の海難事故事例

発生日時	事故種類	漁業種類	死亡者等	備考
2023 年 6 月 19 日	海中転落	定置網	インドネシア国籍 特定技能 １名負傷	・ヘルメットを着用せず、船上で定置網の整備中にクレーンの作業用フックが頭部にあたり海中転落。
2023 年 5 月 20 日	海中転落	かつお一本釣り	インドネシア国籍 特定技能 １名死亡	・ライフジャケットを着用せず、船上で漁労作業中に横波を受け海中転落。乗組員により救助されるも死亡。
2023 年 3 月 17 日	ドラム巻き込まれ	ほたて養殖	インドネシア国籍 特定技能 １名死亡	・ロープを引き上げる作業中に、漁労機械ドラムに巻き込まれて死亡。
2022 年 9 月 29 日	海中転落	沖合底びき	インドネシア国籍 技能実習生 １名死亡	・ライフジャケットを着用せず、船上で作業していた（転落する様子は未確認）。
2022 年 4 月 7 日	巻き揚げローラー挟まれ	まき網	インドネシア国籍 特定技能 １名死亡	・当時の乗組員は日本人４名、インドネシア人４名の計８名。 ・ローラーの操作を担当していたところ、手を挟まれて上半身を引き込まれた。
2021 年 11 月 21 日	火災	いか釣り	全員 無事救助	・当時の乗組員は日本人１名、インドネシア国籍技能実習生２名。 ・出火当時は休憩中だった。
2020 年 8 月 24 日	転覆	まぐろ はえ縄	船長１名ほか インドネシア国籍 技能実習生 ２名行方不明	・当時の乗組員は日本人１名、インドネシア国籍技能実習生３名の計４名。 ・台風８号接近の影響を受け、海上は大荒れ。 ・ライフジャケットは全員未着用。
2019 年 10 月 23 日	海中転落	まき網	インドネシア国籍 技能実習生 １名死亡	・ライフジャケットを着用せず、船の後方部分で作業していた（転落する様子は未確認）。

2019 年 10 月 19 日	海中転落	沖合底びき	インドネシア国籍 技能実習生 １名行方不明	・当時の乗組員は合計 11 名、うち４名が技能実習生。 ・揚網中、ロープにまきこまれ、海中転落（転落する様子は未確認）。 ・ライフジャケットを着用していたが、救助を試みた際に外れた。
2019 年 9 月 8 日	転覆	まぐろ はえ縄	全員 無事救助	・当時の乗組員は日本人２名、インドネシア国籍技能実習生４名の計６名。 ・現場付近の海域では濃霧注意報が発令。
2019 年 8 月 28 日	転覆	大目流し網	全員 無事救助	・当時の乗組員は日本人３名、インドネシア国籍技能実習生４名の計７名。 ・横波を受けて転覆、波の高さは３メートル。 ・ライフジャケットは全員未着用。
2019 年 5 月 24 日	転覆	小型底びき	インドネシア国籍 技能実習生 １名死亡	・当時の乗組員は日本人１名、インドネシア国籍技能実習生３名の計４名。 ・揚網中、網の負荷に耐えきれず転覆。 ・ライフジャケットは全員着用。
2019 年 1 月 16 日	座礁	いか釣り	船長 １名負傷	・当時の乗組員は日本人４名、インドネシア国籍技能実習生４名の計８名。 ・波の高さは３メートル。 ・技能実習生が単独で船橋当直を行っていた。