

製造業向けガイド

製造業の外国人受入れ、ここが変わる！ 3/3

育成就労制度の施行

技能実習との違い、受入れ対象（業務区分×事業所の産業分類）
日本語・技能要件、転籍と昇給、企業が新たにやること、
スケジュールと経過措置

行政書士法人タッチ

本資料は公表資料に基づく一般的な情報です。個別の案件については無料相談をご利用ください。



製造業の育成就労、押さえるべきことは3つ

1

育成就労は、3年で特定技能1号の水準まで育てて確保する制度

技能実習の最長5年から3年へ。その3年の中に、日本語と技能の目標が組み込まれています。

2

製造業の受入れ可否は「業務区分」×「事業所の産業分類」の両方で判断

産業分類の要件は育成就労で新たに加わったものです。技能実習生を受け入れている事業所でも、産業分類×業務区分の両方に該当しなければ育成就労は使えません。

3

企業が新たに負うのは、JAIM加入・日本語講習の機会提供・昇給・送出機関費用の一部負担

育成就労計画の施行日前申請は2026年9月1日から受付中。技能実習の新規受入れは2027年6月30日開始分までです。

技能実習からの変更点を、製造業の受入れ企業の視点で整理します

1

技能実習と育成就労、何が変わるか

10項目の比較と、製造業に効く4点

2

受入れ対象の判断軸

業務区分（17区分）×事業所の産業分類

3

段階的な日本語・技能要件

就労前A1、A2目標講習100時間、終了時A2.2

4

転籍と昇給

製造業の制限期間は2年。2年なら昇給義務

5

技能実習と比べて、企業が新たにやること

JAIME加入・計画・日本語・費用・監理

6

スケジュールと経過措置

受付は開始済み。技能実習は2027年6月30日開始分まで

7

まとめ

6章の要点

2027年4月1日、技能実習制度が終わり、育成就労制度が始まる



技能実習制度は2027年4月1日に終了し、同日から育成就労制度が始まります



製造業は、技能実習生を最も多く受け入れてきた業種です



本資料は、技能実習から育成就労への変更点のうち、製造業（工業製品製造業分野）の受入れ企業に関するものに絞って整理しています

119,700人

工業製品製造業の育成就労
受入れ見込数（2027年4月～2029年3月末
）

分野別運用方針（2026年1月23日閣議決定）

制度の枠組みの違い（1／2）

項目	技能実習（団体監理型）	育成就労（2027年4月～）
制度目的	技能移転による国際貢献	人手不足分野で3年就労させ、特定技能1号水準の人材を育成・確保
在留期間	1号1年＋2号2年＋3号2年（最長5年）	最長3年。修了後は特定技能1号へ
受入れの範囲	移行対象の職種・作業に該当するか	業務区分（17区分）に該当し、かつ事業所が告示の産業分類に該当（特定技能と同じ考え方）
受入れ見込数	分野の枠なし（受入れ機関ごとの枠のみ）	分野ごとに上限。工業製品製造業は119,700人（2027年4月～2029年3月末）
派遣	不可	不可（農業・漁業のみ可）

期間は5年から3年へ。制度の目的が「国際貢献」から「特定技能1号水準の人材の育成・確保」に変わり、その3年の中に日本語と技能の目標が組み込まれました。