

目的：

- ・経済産業省が2026年6月に公表した工業製品製造業分野の育成就労制度運用要領を、受入企業の初動確認に落とす
- ・実際の受入れ可否、育成就労計画の認定、上乘せ基準、提出書類は、施行時点の法令・告示・申請先案内に基

1) まず見る結論

- [] 外国人が活動する事業所の日本標準産業分類を確認した
- [] 配属予定の工程が工業製品製造業分野の業務区分に該当するか確認した
- [] 必須業務が業務時間全体の3分の1以上になる勤務・教育設計を作った
- [] 育成就労計画の作成、認定、教育評価、支援体制の担当者を決めた
- [] 特定技能側のJAIM・協議会・上乘せ基準と、育成就労側の要件を分けて確認した

注意：

- ・技能実習で受け入れていた事業所でも、育成就労制度では産業分類・業務区分・必須業務の設計を改めて確認
- ・特定技能の要件と育成就労の要件は重なる部分があっても同一ではありません。

2) 事業所単位の確認

- [] 本社ではなく、実際に外国人が活動する事業所単位で確認した
- [] 製品、工程、主要取引、設備、許認可、現場写真など、分類判断の根拠を保存した
- [] 複数事業所へ配置する場合、事業所ごとの分類・工程を分けて整理した
- [] 配属変更や工程変更が起きた場合の再確認ルールを決めた

社内メモ：

- ・制度開始前の準備では、候補者単位よりも先に、事業所と工程の棚卸しを行うと判断が早くなります。

3) 業務区分・必須業務・教育計画

- [] 17業務区分のどれに該当するか、工程表と照合した
- [] 主たる技能修得に必要な必須業務を特定した
- [] 必須業務が業務時間全体の3分の1以上になるよう、勤務割と教育計画を整えた
- [] 周辺業務が、主たる技能修得を妨げる雑務化になっていないか確認した
- [] 評価時期、到達基準、教育担当者を計画に落とし込んだ

注意：

- ・必須業務、関連業務、周辺業務の境界は、現場の実態で説明できる形にしておく必要があります。

4) 育成就労計画・支援体制・委託範囲

- [] 育成就労計画の作成主体、確認主体、提出前レビュー担当を決めた
- [] 生活支援、日本語学習、相談対応、記録管理の担当者を決めた
- [] 登録支援機関等へ委託する場合、委託範囲と責任分界を契約前に明文化した
- [] 相談記録、面談記録、教育記録、勤務実績を保存する場所と形式を決めた
- [] 不明点は、申請先・専門家へ確認し、確認日と根拠URLを残した

丸忠物産への相談導線：

- ・産業分類、業務区分、候補者ルート、登録支援機関への委託範囲を一緒に確認し、採用計画に落とし込みます

5) 参照する一次情報

- ・経済産業省：工業製品製造業分野の外国人材制度
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/index.html
- ・経済産業省：工業製品製造業分野における育成就労外国人の受入れについて（2026年6月）

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/kogyoseihin-seizogyo_ikusesyuro.pdf

- ・ 出入国在留管理庁：育成就労制度

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

- ・ 出入国在留管理庁：育成就労制度Q&A

https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa.html