



議題①

育成就労制度を見据えた技能実習制度の  
試験内容の見直し

2026.04.07

# 新経済連盟の主張（骨子）

- 技能実習制度においては、技能等の適正な修得等を目的とし、当該目的達成を評価するための手段として、技能評価試験（技能検定、技能実習評価試験）が設けられ、この試験への合格が技能実習の目標とされている。
- しかしながら、現状は、**実務で要求される技能等と技能評価試験との間で乖離が生じており**<sup>(※1)</sup>、**試験対策のためだけの不要な実習が発生し、受入れ企業等と実習生の双方に不要なコスト等をもたらしている**。  
2027年4月1日以降、技能実習制度は育成就労制度に移行するが、同制度においても、これらの試験は引き続き活用が見込まれるところ<sup>(※2)</sup>。
- このため、育成就労制度への移行後も見据えて、実務で要求される技能等を踏まえた制度となるよう、**技能評価試験（技能検定、技能実習評価試験（制度移行後は育成就労評価試験））の抜本的な見直しを行うべき**。

※1 現在実施している技能評価試験は91職種168作業（うち、技能検定に係る職種は56職種89作業、技能実習評価試験に係る職種は35職種79作業）

【技能検定で乖離が生じている職種（作業）の例】

■とび（作業：とび） ■建築大工（作業：大工工事） ■表装（作業：壁装） ■建築板金（作業：ダクト板金） など

【技能実習評価試験で乖離が生じている職種（作業）の例】

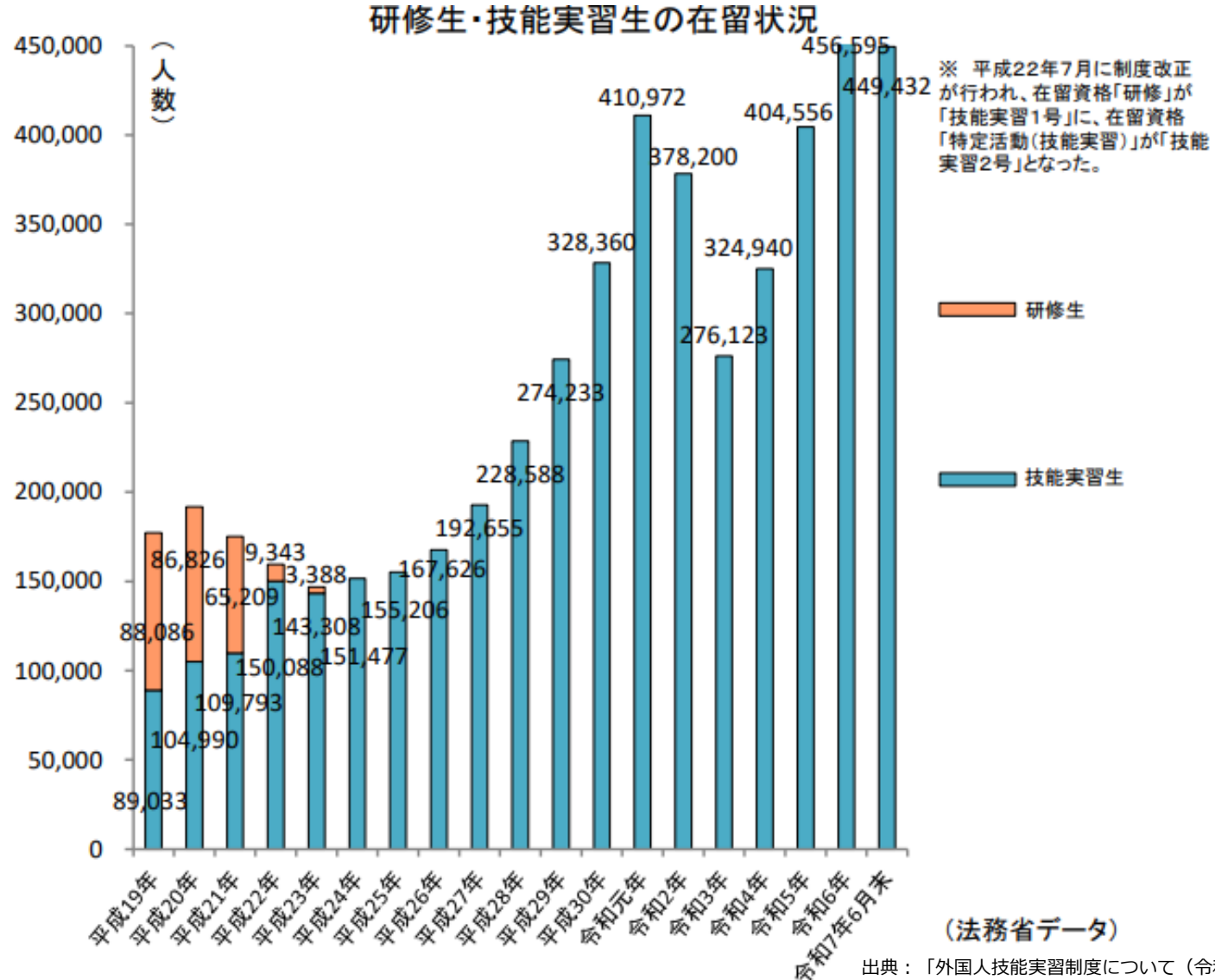
■建設機械施工（作業：掘削） など

※2 育成就労制度移行後も、多くの業務区分の技能評価において、技能検定や育成就労評価試験（注：技能実習評価試験を名称変更）が活用される見込み（2025年6月11日「第4回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」参考資料2参照）

# 技能実習制度は企業の人材育成・確保において不可欠

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う一時的な減少はみられるものの、

**日本に在留する技能実習生は増加傾向であり、企業の人材育成・確保において技能実習制度は不可欠**



# 現行試験では、実習生・受入企業等の双方に各種コスト等が発生

## 【現在発生している各種コスト等】 ※具体例は次頁

- ✓ 実務では用いない資材・工具等の調達費用の発生（金銭的成本）
- ✓ 試験対策だけのための訓練に対する工数（時間、人日）の発生やモチベーションの低下（時間的・人的コスト）
- ✓ 指導体制の限界に伴う外部指導員手配等のための工数の発生や修得技術の質の不確かさ など

# 【事例】試験・実務で乖離が生じている職種（作業）とその課題

		とび（作業：とび） ※技能検定職種	建築大工（作業：大工工事） ※技能検定職種	表装（作業：壁装） ※技能検定職種
試験/実務 の乖離	試験	使用する足場： くさび式等従来の足場 作業方法： ドライバー等（手動）	使用する資材： 木材から加工して使用 作業方法： のこぎり（手動）	使用する資材：和紙 作業方法： 刷毛（手作業）
	実務	使用する足場：次世代足場※ ※国推奨「手すり先行工法」標準装備 作業方法： インパクトドライバー（電動）	使用する資材： プレカット材を使用 作業方法： 電動のこぎり	使用する資材：洋紙が大半 作業方法： 電動工具
受入先企業等の 課題		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>金銭的成本</b> 実務で用いない資材・工具（旧式設備や試験用工具等）等のレンタル・購入費が発生</li> <li>● <b>時間的・人的コスト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 試験対策のためだけの訓練に対する工数が発生 事例) 建築大工（大工工事）では、2時間/日×2か月かけて試験対策を実施している企業も存在</li> <li>- 形骸化した試験対策によるモチベーションの低下（指導しても実務で活かさない）</li> </ul> </li> <li>● <b>指導体制確保のコスト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 指導能力・体制の限界により、外部指導員の確保をはじめとした指導体制確保に追加的な工数が発生</li> </ul> </li> </ul>		
実習生の 課題		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>時間的・人的コスト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 試験対策のためだけの訓練に対する工数が発生</li> <li>- 形骸化した試験対策によるモチベーションの低下（修得しても実務で活かさない）</li> </ul> </li> <li>● <b>十分な試験対策を受けられず、適切な技術の習得ができないリスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 受入先が試験対策をカバーしきれず、中途半端な技術の習得となるリスクが発生 事例) とび（とび）では、指導員を確保できず、YouTubeのみで試験対策を行っている企業も存在</li> </ul> </li> </ul>		

**より実務適合性の高い技能習得に割く時間を増やすことにより、  
外国人材の生産性向上や人材定着率向上への寄与が期待される。**

**真に現場で求められる実務能力の育成・評価に資する制度となるよう、  
技能評価試験における試験内容の見直しとともに、  
日々進歩する技術に後れを取ることがないように、  
試験の見直しに係る仕組みの再検討をお願いしたい。**



新経済連盟  
Japan Association of New Economy