

基本方針の概要（案）について

出入国在留管理庁 厚生労働省

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要（案）

方針

入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの
 ⇒ 既存の特定技能制度に係る基本方針と育成就労制度に係る基本方針について、新たに一体的に作成する。

基本方針の骨子案① [現在検討中の内容]

【検討の方向性】

- 真に人手不足の分野においてのみ外国人材を受け入れること
- 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能の受入れ対象分野から選ぶため、技能実習制度よりも従事できる業務の範囲が広がること
- 分野ごとに定める受入れ見込数を受入れ上限数とすること
- 受入れ対象分野の一覧について、現行の特定技能制度では基本方針の別紙で定めているが、新制度では分野別運用方針で定めることを明確化

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、**人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保**を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、**一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく**仕組みを構築することである。
- 特定技能制度の特定産業分野は**生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野**とする。

【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、**特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野**（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する**人材を育成**するとともに、育成就労産業分野における**人材を確保**する仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

- 分野別運用方針で、**人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める**。
- 分野別運用方針において、**原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用**する。

など

【検討の方向性】

育成就労制度と特定技能制度において求められる人材の水準や外国人に関する基本的事項を定めることにより、キャリアアップの道筋を明確化

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

- 1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。
- など

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定)	熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定)
日本語能力水準	就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 (試験に不合格だった場合、最長1年延長)	通算で5年を上限 一部例外を規定	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※ 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

基本方針の骨子案② [現在検討中の内容]

【検討の方向性】

両制度の外国人の受入れ機関等が外国人に対して適切に実施するべき支援等の範囲を明確化

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

- 特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。
 - 育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。
 - 育成就労制度における**転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める。**
- など

【検討の方向性】

- 外国人に対する人権侵害や治安上の問題等が発生しないよう、関係機関が連携して適切に対応すること
 - 送出国とのMOC等に基づき、送出しを適正化すること
 - 人手不足の状況を把握しつつ、適切に対応すること
- を明確化

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

- 法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。
 - 厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。
 - 法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。
 - 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。
 - 分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、**受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定する。**
 - 法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。
 - 送出国との間で**二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。**
 - **各分野における人手不足の状況の継続的な把握**に努め、その状況等を踏まえて、**必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。**
 - 外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。
 - 受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。
- など

5 その他の重要事項

- **大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。**
 - 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。
 - 改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。
- など

特定技能 1 号の通算在留期間の上限の一部例外について

基本方針案の記載（下線部は新規記載）

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

1 1号特定技能外国人

（1）…また、「特定技能 1 号」の在留資格をもって在留することができる期間（①妊娠又は出産に係る期間等を除く。）は、通算して 5 年を超えることができない。②ただし、「特定技能 2 号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長 1 年の在留継続を認める。

見直しの背景と方針について

背景①

妊娠又は出産に係る期間等について、技能実習制度では技能実習の期間に含めないこととしている一方、特定技能制度では在留することができる通算期間に含むこととしている。

方針①

妊娠又は出産に係る期間等を特定技能 1 号で在留することができる期間（通算 5 年）から除外する（詳細は省令で規定）。

なお、技能実習制度における取扱いは育成就労制度においても継続することを予定している。

背景②

令和 5 年 8 月に特定技能 2 号の受入れ対象分野として多くの分野が追加されたことから、難易度の高い特定技能 2 号に係る試験に対応する準備期間が少ないという指摘がある。

方針②

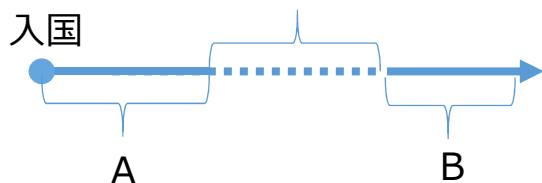
特定技能 2 号評価試験等に不合格になった 1 号特定技能外国人のうち、一定の水準以上の成績を得ているなど、一定の要件を満たす者については、再受験に必要な範囲で最長 1 年の在留継続を認め、例外的に通算 5 年を超えて、特定技能 1 号での在留を可能とする（詳細は省令で規定）。

妊娠・出産に係る期間等の取扱いについて（参考）

技能実習・育成就労の期間のイメージ

本邦での妊娠・出産の期間等

（技能実習・育成就労の期間に算入しない）



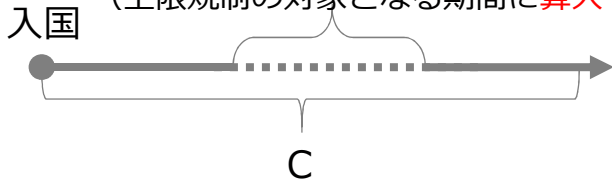
A+Bの期間が3年

（計画に基づき実際に就労している期間を通算）

特定技能1号の在留期間のイメージ（現行）

本邦での妊娠・出産の期間等

（上限規制の対象となる期間に算入する）



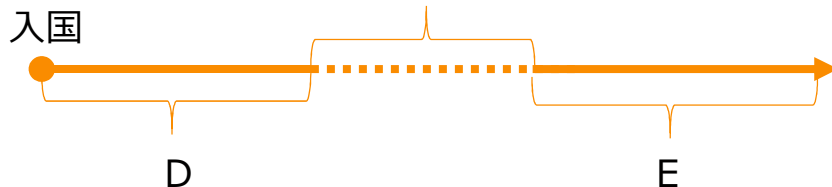
Cの期間が5年

（就労していなくとも、本邦に在留している期間を通算）

特定技能1号の在留期間のイメージ（新制度）

本邦での妊娠・出産の期間等

（上限規制の対象となる期間に算入しない）



D+Eの期間が5年

（技能実習・育成就労の取扱いに一致）

「特定技能1号」の通算在留期間の上限5年を迎える者の発生時期について(参考)
 (令和6年9月末現在の在留者に係る速報値)

	通算在留期間の上限5年を迎える者の数(※1, ※2)						総計
	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	
総計	1,500	10,800	35,500	90,600	87,500	42,700	268,756
介護		900	3,900	11,200	15,200	9,400	40,594
ビルクリーニング		100	500	1,500	1,900	1,300	5,296
工業製品製造業	300	2,200	8,000	17,200	12,800	4,600	45,054
建設	100	1,400	5,000	13,600	10,600	4,300	34,896
造船・船用工業		300	1,000	3,300	3,200	1,500	9,338
自動車整備		200	600	1,200	800	300	2,977
航空				100	700	200	1,058
宿泊				100	200	100	548
自動車運送業							0
鉄道							0
農業	300	1,300	3,400	9,100	9,800	5,600	29,384
漁業		100	300	1,100	1,100	600	3,354
飲食品製造業	600	3,700	11,200	26,600	22,400	7,800	72,344
外食業	100	600	1,700	5,600	9,000	7,000	23,913
林業							0
木材産業							0

※1 各年度の通算在留期間の上限5年を迎える者の数は概数であり、合計は一致しない。

※2 100名未満の場合は斜線としている。

特定技能制度試験運用状況（参考）

技能試験及び日本語試験の実施状況について（令和6年6月末現在）（速報値）（注1）

技能試験	実施国	受験者数(人)				合格者数(人)											
		令和6年6月末				令和6年6月末				令和5年12月末				令和5年6月末			
		118,234	特定技能1号 118,234	特定技能2号 /	87,371	87,371	特定技能1号 87,371	特定技能2号 /	72,018	特定技能1号 72,018	特定技能2号 /	56,138	特定技能1号 56,138	特定技能2号 /			
介護(注2)	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・ インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	118,234	特定技能1号 118,234	特定技能2号 /	87,371	87,371	特定技能1号 87,371	特定技能2号 /	72,018	特定技能1号 72,018	特定技能2号 /	56,138	特定技能1号 56,138	特定技能2号 /			
ビルクリーニング	国内・海外5か国 フィリピン・カンボジア・ インドネシア・ミャンマー・タイ	10,859	特定技能1号 10,829	特定技能2号 30	9,104	9,101	特定技能1号 9,101	特定技能2号 3	6,340	特定技能1号 6,340	特定技能2号 0	3,749	特定技能1号 3,749	特定技能2号 0			
工業製品製造業	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ	6,638	特定技能1号 6,014	特定技能2号 624	1,272	947	特定技能1号 947	特定技能2号 325	1,070	特定技能1号 913	特定技能2号 157	829	特定技能1号 829	特定技能2号 0			
建設	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・ インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	5,753	特定技能1号 4,490	特定技能2号 1,263	1,973	1,853	特定技能1号 1,853	特定技能2号 120	1,581	特定技能1号 1,581	特定技能2号 0	1,275	特定技能1号 1,275	特定技能2号 0			
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	324	特定技能1号 233	特定技能2号 91	299	214	特定技能1号 214	特定技能2号 85	249	特定技能1号 197	特定技能2号 52	160	特定技能1号 160	特定技能2号 0			
自動車整備	国内・海外2か国 フィリピン・ベトナム	4,924	特定技能1号 4,924	特定技能2号 0	3,365	3,365	特定技能1号 3,365	特定技能2号 0	2,543	特定技能1号 2,543	特定技能2号 0	1,918	特定技能1号 1,918	特定技能2号 0			
航空	国内・海外5か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ モンゴル・スリランカ	4,850	特定技能1号 4,850	特定技能2号 0	3,066	3,066	特定技能1号 3,066	特定技能2号 0	2,240	特定技能1号 2,240	特定技能2号 0	1,530	特定技能1号 1,530	特定技能2号 0			
宿泊	国内・海外7か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー・ ベトナム・スリランカ・インド	12,632	特定技能1号 12,599	特定技能2号 33	6,698	6,694	特定技能1号 6,694	特定技能2号 4	5,217	特定技能1号 5,217	特定技能2号 0	4,644	特定技能1号 4,644	特定技能2号 0			
農業	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・ インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	64,516	特定技能1号 63,890	特定技能2号 626	56,743	56,555	特定技能1号 56,555	特定技能2号 188	49,114	特定技能1号 49,102	特定技能2号 12	37,645	特定技能1号 37,645	特定技能2号 0			
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	2,310	特定技能1号 2,310	特定技能2号 0	1,403	1,403	特定技能1号 1,403	特定技能2号 0	1,107	特定技能1号 1,107	特定技能2号 0	732	特定技能1号 732	特定技能2号 0			
飲食品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	99,823	特定技能1号 99,415	特定技能2号 408	68,861	68,713	特定技能1号 68,713	特定技能2号 148	58,892	特定技能1号 58,892	特定技能2号 0	49,227	特定技能1号 49,227	特定技能2号 0			
外食業	国内・海外7か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ ミャンマー・タイ・スリランカ	106,181	特定技能1号 105,889	特定技能2号 292	71,728	71,615	特定技能1号 71,615	特定技能2号 113	56,749	特定技能1号 56,749	特定技能2号 0	39,432	特定技能1号 39,432	特定技能2号 0			
合計		437,044	特定技能1号 433,677	特定技能2号 3,367	311,883	310,897	特定技能1号 310,897	特定技能2号 986	257,120	特定技能1号 256,899	特定技能2号 221	197,279	特定技能1号 197,279	特定技能2号 0			

日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)			
		令和6年6月末		令和6年6月末		令和5年12月末		令和5年6月末	
		205,964	86,726	86,726	73,055	73,055	49,119		
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	205,964	86,726	86,726	73,055	73,055	49,119		

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和6年6月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している(令和6年10月末時点で速報値を更新。)
 (注2) 介護分野の介護日本語評価試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。
 (注3) 令和6年6月末現在、特定技能2号の試験については国内のみで実施。
 (注4) 令和6年3月29日、閣議決定により追加が決定された「自動車運送業」、「鉄道」、「林業」及び「木材産業」の4分野の試験については、令和6年6月末現在実施に向けて整備中。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の骨子（案）

1 特定技能制度及び育成就労制度の意義に関する事項

- 特定技能制度の意義は、**人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保**を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。
- 育成就労制度の意義は、**特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野**（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する**人材を育成**するとともに、育成就労産業分野における**人材を確保**する仕組みを構築することである。

2 特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

1 特定産業分野に関する基本的な事項及び特定技能外国人の雇用形態

- 特定技能制度の**特定産業分野**は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお**人材を確保することが困難な分野**とする。
- 特定技能外国人の雇用形態については、フルタイムとした上で、原則として直接雇用とする。分野の特性に応じ、派遣形態とすることが必要不可欠なものである場合には、例外的に特定技能所属機関が派遣元となり、派遣先へ派遣を行う派遣形態を採用することを認める。

2 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

- **育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野**に限って行う。
- 育成就労外国人の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。育成就労において派遣形態での受入れができる分野は、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

3 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に定める主要事項

- **特定産業分野及び育成就労産業分野は、分野別運用方針において定める。**
- 分野別運用方針において、**日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点並びに外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点**から、特定産業分野及び育成就労産業分野において**原則5年ごとの受入れ見込数**を示し、それぞれの受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、1号特定技能外国人及び育成就労外国人の**受入れの上限として運用**するものとする。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の骨子（案）

3 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

1 1号特定技能外国人

- 1号特定技能外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。また、「特定技能1号」の在留資格をもって在留することができる期間（妊娠又は出産に係る期間等を除く。）は、通算して5年を超えることができない。ただし、「特定技能2号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。
- 1号特定技能外国人に対しては、相当程度の知識又は経験を必要とする技能が求められる。
- 1号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠A 2相当以上を基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準が求められる。
- 特定技能評価試験及び日本語能力の試験は、原則として国外でも実施することとし、その適正な実施を確保するため、試験問題の作成、試験の実施方法、実施場所、実施回数等について基本事項を記載した試験方針を定める。
- 第2号技能実習を良好に修了した者については、当分の間、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語教育の参照枠A 2相当の日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う。

2 2号特定技能外国人

- 2号特定技能外国人については、在留期間の更新に上限を付さず、また、その配偶者及び子に要件が満たされれば在留資格を付与する。
- 2号特定技能外国人に対しては、熟練した技能が求められる。
- 2号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠B 1相当以上を基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準が求められる。

3 育成就労外国人

- 育成就労外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。
育成就労の期間は3年とし、育成就労に適正に従事したものの「特定技能1号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合等においては、一定の要件の下で再受験に必要な範囲で最長1年の育成就労の継続を認める。
- 育成就労外国人に対しては、育成就労が終了した時に、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得していることが求められる。当該技能の修得には、各育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。
- 育成就労外国人に対しては、就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠A 1相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準が求められる。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の骨子（案）

4 特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

1 特定技能所属機関に係る施策に関する基本的な事項

- 特定技能所属機関は、特定技能雇用契約について、**外国人の報酬額が日本人と同等額以上**であることや特定技能雇用契約の適正な履行の確保等所要の基準に適合していることを求める。
- 特定技能所属機関は、1号特定技能外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための**職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援（1号特定技能外国人支援）を行う義務**がある。
- 1号特定技能外国人支援は、**特定技能所属機関又は登録支援機関が主体**となり、支援計画に基づき実施する。
- 特定技能所属機関による1号特定技能外国人に対する支援の実施状況等を、基本的に特定技能所属機関から出入国在留管理庁長官に届け出なければならない。

2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

- 原則として、育成就労実施者には育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理支援機関には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。
- 育成就労外国人に**必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の義務**である。
- 育成就労外国人の待遇については、**同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保**する必要があるほか、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要である。
- やむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間（転籍制限期間）を超えている等の**一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。**
- **転籍制限期間**については、当分の間、分野ごとに、**1年から2年までの範囲内で分野別運用方針において設定**する。
- 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者は、就労開始から1年を経過した後には転籍の制限を理由とした昇給その他分野ごとに定める待遇の向上等を図らなければならない。
- **各育成就労実施者はその判断で転籍制限期間を1年とすることができる。**
- 転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A 1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。
- 監理支援機関は、営利を目的として監理支援事業を行うことは認められない一方で、財産的基盤、職員体制その他の監理支援事業を適正に遂行するための体制を有する必要がある。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の骨子（案）

5 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

- 法務省は、在留資格に基づく活動を適切に行うための措置が講じられること等を確認するほか、必要な情報を収集し、必要に応じて関係行政機関と共有する。
- 厚生労働省は、国内労働市場の動向を注視するほか、労働条件の確保及び雇用管理の改善が適切に図られるよう、特定技能所属機関等を指導・監督する。
- 法務省及び厚生労働省は、育成就労制度の主務省庁として、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用し、不正事案に対しては、改善命令、認定・許可の取消し等の監督権限を適時適切に行使する。
- 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、その指導監督機能や支援・保護機能を適切に果たすことができるよう必要な体制整備に努める。
- **受入れ分野を所管する行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、受入れ機関等に対して特に課す要件を設定する**ほか、受入れ機関等に必要な指導・助言を行うなどして適切に対応する。
- 法務省、厚生労働省等の関係機関は、その連携を更に強化し、国内における悪質なブローカー等の排除を徹底する。
- 法務省及び厚生労働省は、二国間取決め（MOC）などの政府間文書の作成・公表等、必要な方策を講じ、**育成就労制度では、原則として、二国間取決めを作成した国から育成就労外国人を受け入れることとする。**
- 受入れ分野を所管する行政機関の長は、**受入れ分野における人手不足の状況について継続的に把握することとし、**就業構造や経済情勢の変化等を踏まえ、人手不足の状況に変化が生じたと認められる場合には、それらの状況を的確に把握・分析し、状況に応じた必要な措置を講じなければならない。
- 関係機関は、**人手不足の状況に変化が生じた場合には、特定技能外国人又は育成就労外国人の受入れの停止（在留資格認定証明書の交付又は育成就労計画の認定の停止）等の必要な措置をとる。**
- 法務省及び厚生労働省は、外国人の国別の受入れ状況を継続的に把握し、我が国の外交上又は人権上の問題があると認められる場合には、外務省と連携して、必要な措置を講じる。
- 外国人の受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないように、関係機関は、情報の連携及び把握に努めるとともに、必要な措置を講じる。

6 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項

- 制度の運用に当たっては、**人材が不足している地域の状況に配慮し、外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講じるよう努めるものとする。**
- 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。