

(案)

別紙 1

## 介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣  
国家公安委員会  
外 務 大 臣  
厚生労働大臣

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。）第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、法第 2 条の 3 第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

1 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）

介護分野

2 特定産業分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

（1）特定技能外国人受入れの趣旨・目的

介護分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

（2）生産性向上や国内人材確保のための取組等

介護人材については、介護人材の処遇改善に加え、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護の仕事の魅力向上等、人材確保のため総合的な取組を進めており、令和元年から令和 4 年までにかけて、対前年比で平均 1 万 6,000 人程度増加している。

（処遇改善）

介護人材の処遇改善については、これまでの累次の処遇改善の取組に加え、令和 6 年度介護報酬改定において、現行の処遇改善関連加算の一本化を行い、介護現場で働く方々にとって、令和 6 年度に 2.5%、令和 7 年度に 2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。

（生産性向上のための取組）

生産性向上のための取組については、介護ロボットや ICT 等を活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減に引き続き取り組んでいるほか、組織マネジメント改革を推進するための「生産性向上ガイドライン」の普及・啓発、生産性の向上に資する様々な支援策を一括し、適切な支援につなぐためのワンストップ型の総合的な事業者支援窓口を各都道府県に設置する等の取組

(案)

を進めている。また、令和5年の介護保険法（平成9年法律第123号）の改正において、都道府県は、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努めなければならない旨の規定が創設されたところであり（令和6年4月に施行）、これに基づき各種取組を一層促進することとしている。

#### **(国内人材確保のための取組)**

国内人材確保については、上記に加え、介護分野の未経験者等の参入促進、キャリアパス構築に向けた支援、テクノロジーを活用した職場環境の改善等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

#### **(3) 受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）**

「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（令和3年7月9日厚生労働省公表）に基づき、介護分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、235万9,000人となる。

介護分野の有効求人倍率は、令和4年度においては3.74倍と、全平均の1.19倍と比較し、2.5ポイント以上高く、また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県においておおむね2.00倍以上にあり、依然として高い水準にある。同分野における令和10年度の就業者数は、約213万2,000人となる見込みであり、同年度には22万7,000人程度の介護人材が不足することになる。こうした現状に対応するため、上記(2)の取組を進めているが、それでもなお、令和10年度には相当程度の人手不足が見込まれる。

このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できる即戦力の外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入れに当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしの強化や、国家資格取得に向けた日本語学習等の支援などの取組を進める。

#### **(4) 受入れ見込数**

介護分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は、最大で13万5,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

当該受入れ見込数は、介護分野において、令和10年度には22万7,000人程度の人手不足が見込まれる中、介護ロボット、ICT等の活用などの取組による5年間で2%程度の生産性向上（4万7,000人程度）や、処遇改善、高齢者及び女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（4万5,000人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる最大13万5,000人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

### **3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項**

介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、以下に定める試験等に合格等した者又は介護分野の第2号技能実習を修了した者とする。

(案)

(1) 技能水準（試験区分）

ア 「介護技能評価試験」

イ アに掲げる試験と同等以上の水準と認められるもの

(2) 日本語能力水準

ア 「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」及び「介護日本語評価試験」

イ そのほか、「日本語教育の参照枠」のA2相当以上の水準と認められるもの及び「介護日本語評価試験」

4 法第7条の2第3項及び第4項（これらの規定を同条第5項において準用する場合を含む。）の規定による同条第1項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項

(1) 厚生労働大臣は、有効求人倍率等の公的統計等の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2（4）に掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。

(2) 一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該受入れ分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

(1) 1号特定技能外国人が従事する業務

身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等）と~~し、訪問介護等の訪問系サービスにおける業務は対象としない~~する。

(2) 特定技能所属機関に対して特に課す条件

ア 事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること。

イ 特定技能所属機関は、厚生労働省が組織する「介護分野における特定技能協議会」（以下「協議会」という。）の構成員になること。

ウ 特定技能所属機関は、協議会において協議が調った措置を講じること。

ウエ 特定技能所属機関は、協議会に対し、必要な協力を行うこと。

エオ 特定技能所属機関は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

カ 特定技能所属機関は、介護保険法施行規則（平成11年厚生省令第36号）第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了した1号特定技能外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。

① 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を

(案)

行うこと。

- ② 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
- ③ 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
- ⑤ 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

**(3) 特定技能外国人の雇用形態**

直接雇用に限る。

**(4) 治安への影響を踏まえて講じる措置**

厚生労働省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、厚生労働省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

**(5) 特定技能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**

国において、地域医療介護総合確保基金を活用し、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等、地域の実情に応じ都道府県が実施する介護人材確保の取組を支援する。

また、厚生労働省は、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう図っていく。

## 工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣  
国家公安委員会  
外 務 大 臣  
厚生労働大臣  
経済産業大臣

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。）第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、法第 2 条の 3 第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

1 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）

工業製品製造業分野（以下「製造業分野」という。）

2 特定産業分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

(1) 特定技能外国人受入れの趣旨・目的

製造業分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

(2) 生産性向上や国内人材確保のための取組等

(生産性向上のための取組)

各企業及び業界では、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化、I o T・A I 等の活用による生産プロセスの刷新等といった生産現場の改善徹底や、②研修・セミナー等の人材育成等による生産性向上のための取組を実施している。

また、経済産業省としても、企業による設備投資や I T 導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。

こうした取組の結果、製造業（飲食料品製造業を除く。）の生産性は、平成 30 年から令和 4 年まで、年平均約 1 % 向上している（推計値）。

(国内人材確保のための取組)

各企業及び業界では、①女性や高齢者も働きやすい職場環境及び人事制度の整備や、②適正取引の推進等による適正な賃金水準の確保等に取り組んでいる。

また、経済産業省としても、①中小企業の多様な人材活用を促す「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和 5 年 6 月中小企業庁）の普及、②賃上げ促進税制や価格転嫁の推進に加え、省力化投資等の生産性向上のための支援による賃上

(案)

げを通じて、企業による国内人材確保の取組を促進している。

こうした取組の結果、製造業（飲食料品製造業を除く。）の就業者に占める女性及び65歳以上の者の比率は、平成29年には約32.6%であったのに対し、令和3年には約32.7%に微増している。

### (3) 受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

製造業分野に係る職種における有効求人倍率（令和4年度）は、例えば、鋳物製造工6.83倍、金属熱処理工6.03倍、鍛造工5.89倍、計量計測機器組立工7.33倍、プラスチック製品製造工5.21倍、鉄工、製缶工5.72倍となっており、深刻な人手不足の状況にある。

製造業（飲食料品製造業を除く。）については、デジタル化の進展等により、今後も半導体、産業機械、素材産業等を中心に成長が見込まれる中、令和4年度の人手不足数は、製造業分野に関連する有効求人数と有効求職者数の差や未充足人数から算出すると15万1,300人である。今後、年0.73%程度と予測される製造業（飲食料品製造業を除く。）の需要拡大とこれに伴う労働需要の拡大が続くと、令和10年度には426万4,300人の就業者が必要となり、42万4,300人程度の人手不足が生じるものと推計される。

今後も製造業分野における労働需要は増加するものと見込まれ、かかる要因による人手不足が早急に改善できる見通しは立っていない。

製造業分野は、我が国の国民生活に不可欠な分野であり、同分野の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、製造業分野について一定の専門性・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え作業を実施することができる即戦力の外国人を受け入れることが必要不可欠である。

### (4) 受入れ見込数

製造業分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は、最大で17万3,300人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

当該受入れ見込数は、製造業分野において、令和10年度には42万4,300人程度の人手不足が見込まれる中、工場のデジタル化による5年間で3～4%程度の労働効率化による生産性向上（5年間で15万7,900人程度）や、職場環境及び人事制度の整備による追加的な国内人材の確保（5年間で9万3,100人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる最大17万3300人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

## 3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

製造業分野において特定技能の在留資格で受け入れる外国人は、以下に定める試験に合格した者（2号特定技能外国人については、実務経験の要件も満たす者）とする。

また、特定技能1号の在留資格については、製造業分野に関する第2号技能実習を修了した者は、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う。

### (1) 1号特定技能外国人

#### ア 技能水準（試験区分）

(案)

別表1 a. 試験区分(3(1)ア関係)の欄に掲げる試験

イ 日本語能力水準

(ア) 「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験(N4以上)」

(イ) そのほか、「日本語教育の参照枠」のA2相当以上の水準と認められるもの

(2) 2号特定技能外国人

技能水準(試験区分及び実務経験)

ア 試験区分

別表2 a. 試験区分(3(2)ア関係)の欄に掲げる試験

イ 実務経験

日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における実務経験を要件とする。

4 法第7条の2第3項及び第4項(これらの規定を同条第5項において準用する場合を含む。)の規定による同条第1項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項

(1) 経済産業大臣は、有効求人倍率等の公的統計等の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2(4)に掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。

(2) 一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該受入れ分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、経済産業大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

(1) 特定技能外国人が従事する業務

特定技能外国人が従事する業務区分は、上記3(1)ア及び(2)アに定める試験区分に対応し、それぞれ以下のとおりとする。

ア 試験区分(3(1)ア関係)(1号特定技能外国人)

別表1 b. 業務区分(5(1)ア関係)の欄に掲げる業務とする。

イ 試験区分(3(2)ア関係)(2号特定技能外国人)

別表2 b. 業務区分(5(1)イ関係)の欄に掲げる業務とする。

(2) 製造業分野の特性を踏まえて特に講じる措置

ア 製造事業者団体等に対して特に課す条件

製造業分野は多数の専門職種に分かれており、製造事業者団体も多数に分かれていること等から、特定技能外国人の受入れに係る製造事業者団体等は、製造業分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、共同して以下の取組を実施する団体を設けること。

- ・ 製造業分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの策定及び遵守状況の確認
- ・ 海外の現地機関との調整、試験場所の確保、受験者の募集、試験の実施等

(案)

## イ 特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていること。
- ② ア 特定技能所属機関は、外国人の受入れに関するアの団体に所属する「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」(以下「協議会」という。)の構成員になること。
- ③ ㄐ 特定技能所属機関は、「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」(以下「協議会」という。)協議会において協議が調った措置を講じること。
- ④ ウ 特定技能所属機関は、経済産業省又はその委託を受けた者協議会が行う一般的な指導、報告の徴収、資料の要求、意見の聴取、報告又は現地調査等その他業務に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ エ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。
- ⑥ オ 特定技能所属機関は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。

### (3) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

### (4) 治安への影響を踏まえて講じる措置

経済産業省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、経済産業省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

### (5) 特定技能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

経済産業省は、協議会等と連携し、取組に地域差が生じないように、本制度の趣旨や情報、優良事例を全国的に周知する。また、公式統計等を踏まえ、地方における人手不足の状況を把握し、必要な関連施策を講じる等の確に対応する。

## 6 経過措置

### (1) 試験区分について

「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針の一部変更について」(令和4年8月30日閣議決定)による変更前の運用方針別表 a. 試験区分(3(1)関係)の欄に掲げる試験のうち、次の表の左欄に掲げる試験に合格した者は、それぞれ同表の右欄に掲げる試験に合格したものとみなす。

旧試験区分	新試験区分
製造分野特定技能1号評価試験( casting )	製造分野特定技能1号評価試験( mechanical metal processing )

(案)

製造分野特定技能 1 号評価試験 (鍛造)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (ダイカスト)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械加工)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工) 製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (金属プレス加工)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (鉄工)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (工場板金)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (めっき)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (金属表面処理)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (アルミニウム陽極酸化処理)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (金属表面処理)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (仕上げ)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工) 製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械検査)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工) 製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械保全)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工) 製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (電子機器組立て)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気機器組立て)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工) 製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)
製造分野特定技能 1 号評価試験 (プリント配線板製造)	製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)

(案)

製造分野特定技能 1 号評価試験（プラスチック成形）	製造分野特定技能 1 号評価試験（機械金属加工） 製造分野特定技能 1 号評価試験（電気電子機器組立て）
製造分野特定技能 1 号評価試験（塗装）	製造分野特定技能 1 号評価試験（機械金属加工）
製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接）	製造分野特定技能 1 号評価試験（機械金属加工）
製造分野特定技能 1 号評価試験（工業包装）	製造分野特定技能 1 号評価試験（機械金属加工） 製造分野特定技能 1 号評価試験（電気電子機器組立て）

（２）特定技能所属機関に対して特に課す条件について

運用方針 5（２）アに基づき設置される特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するための取組を実施する団体が事業を開始してから経済産業省が定める一定の期間を経過するまでの間は、運用方針 5（２）イ特定技能所属機関に対して特に課す条件については、なお従前の例による。

(案)

別表 1

項番	a. 試験区分 (3 (1) ア関係)	b. 業務区分 (5 (1) ア関係)
1	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)	機械金属加工 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、素形材製品や産業機械等の製造工程の作業に従事。)
2	製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)	電気電子機器組立て (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、電気電子機器等の製造工程、組立工程の作業に従事。)
3	製造分野特定技能 1 号評価試験 (金属表面処理)	金属表面処理 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、表面処理等の作業に従事。)
4	製造分野特定技能 1 号評価試験 (紙器・段ボール箱製造)	紙器・段ボール箱製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、紙器・段ボール箱の製造工程の作業に従事。)
5	製造分野特定技能 1 号評価試験 (コンクリート製品製造)	コンクリート製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、コンクリート製品の製造工程の作業に従事。)
6	製造分野特定技能 1 号評価試験 (RPF 製造)	RPF 製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、破碎・成形等の作業に従事。)
7	製造分野特定技能 1 号評価試験 (陶磁器製品製造)	陶磁器製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、陶磁器製品の製造工程の作業に従事。)
8	製造分野特定技能 1 号評価試験 (印刷・製本)	印刷・製本 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、オフセット印刷、グラビア印刷、製本の製造工程の作業に従事。)
9	製造分野特定技能 1 号評価試験 (紡織製品製造)	紡織製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、紡織製品の製造工程の作業に従事。)
10	製造分野特定技能 1 号評価試験 (縫製)	縫製 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、縫製工程の作業に従事。)

(案)

別表 2

項番	a. 試験区分 (3 (2) ア関係)	b. 業務区分 (5 (1) イ関係)
1	製造分野特定技能 2 号評価試験 (機械金属加工) 及びビジネス・キャリア検定 3 級 (生産管理プランニング又は生産管理オペレーション) 技能検定 1 級 (鋳造) 技能検定 1 級 (鍛造) 技能検定 1 級 (ダイカスト) 技能検定 1 級 (機械加工) 技能検定 1 級 (金属プレス加工) 技能検定 1 級 (鉄工) 技能検定 1 級 (工場板金) 技能検定 1 級 (仕上げ) 技能検定 1 級 (機械検査) 技能検定 1 級 (機械保全) 技能検定 1 級 (電気機器組立て) 技能検定 1 級 (プラスチック成形) 技能検定 1 級 (塗装) 技能検定 1 級 (工業包装) 技能検定 1 級 (金属熱処理)	機械金属加工 (複数の技能者を指導しながら、素形材製品や産業機械等の製造工程の作業に従事し、工程を管理。)
2	製造分野特定技能 2 号評価試験 (電気電子機器組立て) 及びビジネス・キャリア検定 3 級 (生産管理プランニング又は生産管理オペレーション) 技能検定 1 級 (機械加工) 技能検定 1 級 (仕上げ) 技能検定 1 級 (機械検査) 技能検定 1 級 (機械保全) 技能検定 1 級 (電子機器組立て) 技能検定 1 級 (電気機器組立て) 技能検定 1 級 (プリント配線板製造) 技能検定 1 級 (プラスチック成形) 技能検定 1 級 (工業包装)	電気電子機器組立て (複数の技能者を指導しながら、電気電子機器等の製造工程、組立工程の作業に従事し、工程を管理。)
3	製造分野特定技能 2 号評価試験 (金属表面処理) 及びビジネス・キャリア検定 3 級 (生産管理プランニング又は生産管理オペレーション) 技能検定 1 級 (めっき) 技能検定 1 級 (アルミニウム陽極酸化処理)	金属表面処理 (複数の技能者を指導しながら、表面処理等の作業に従事し、工程を管理。)

## 外食業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣  
国家公安委員会  
外 務 大 臣  
厚生労働大臣  
農 林 水 産 大 臣

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。）第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、法第 2 条の 3 第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、外食業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

1 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）

外食業分野

2 特定産業分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

(1) 特定技能外国人受入れの趣旨・目的

外食業分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

(2) 生産性向上や国内人材確保のための取組等

(生産性向上のための取組)

生産性向上のための取組として、店舗内調理等の機械化や作業動線の見直しによる省力化、食券販売機・セルフオーダーシステム・セルフレジ等の導入やキャッシュレス化によるサービスの省力化、その他店舗運営に係る各種業務の I C T 化等による業務の省力化・省人化を進めている。また、これらの効率化によって得られた余力人員や資金などを基に新たな価値やサービスの創出（新しいメニューや業態の開発等）及び付加価値向上（国産食材の積極的な使用、高付加価値食材の使用等）につながる取組を各企業の規模や業態に応じて行っている。

さらに、農林水産省では、「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」（平成 29 年農林水産省）の作成・配付を通じて優良事例の普及等を図るとともに、顕在化している労働力不足等に対応するため、セルフオーダーシステムの導入等の省力化に係る取組等への支援を行っている。

(国内人材確保のための取組)

国内人材確保のための取組として、女性や高齢者を含む多様な人材を確保・維持

(案)

する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、転勤のない地域限定正社員制度の導入といった育児・介護に配慮した働き方や有給休暇取得の推進、定年延長や再雇用制度の設定等の取組が行われている。例えば、厚生労働省の調査によれば、「宿泊業, 飲食サービス業」における有給休暇の取得日数について、前年1年間に取得した平均日数は、平成29年調査では5.4日であったのに対し、令和5年調査では6.7日となっている。また、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度や再雇用制度を導入した企業割合は、平成29年調査では85.4%であったのに対し、令和4年調査では91.7%となっている（平成29年、令和4年、令和5年厚生労働省「就労条件総合調査」）。

こうした取組により、外食業分野においては、多様な人材確保が図られており、外食業の女性従業員比率は60.5%と、全産業平均(44.7%)の1.4倍であり、また、高齢者従業員比率は、65歳以上の従業員割合が飲食店で13.6%と、全産業平均(13.7%)と同等程度となっている（令和3年総務省「労働力調査」）。

#### (処遇改善のための取組)

人手不足を踏まえた処遇改善のための取組として、給与の引上げや正社員化の推進等の取組が行われている。例えば、直近5年間の「宿泊業, 飲食サービス業」の常用労働者の時間当たりの給与額（現金給与総額を総実労働時間数で除したもの）は一貫して増加傾向にあり、令和元年と令和5年を比較すると14.2%増と全産業の増加率(4.3%)と比べて高い水準で増加している（令和元年、令和5年厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。

#### (3) 受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う水際対策の終了後、外食需要は回復傾向にあり、今後5年間においても引き続き増加していくと想定される。他方、外食業では、客の嗜好に応じた食事を提供するなど、臨機応変に作業内容を変える判断が必要となること、また、手作り感やホスピタリティといった外食業ならではの付加価値が求められること等から、機械化による省力化には限界がある。

令和4年度の外食業の有効求人倍率は、「飲食店主・店長」が7.11倍、「飲食物給仕係」が5.06倍、「調理人」が3.12倍、「外食（各職業分類を加重平均したもの）」が3.57倍であり、全体の有効求人倍率1.19倍の約3倍となっている。さらに、日銀短観によれば、「宿泊・飲食サービス」の雇用人員判断(DI)は、令和5年12月の実績がマイナス75、令和6年3月の予測がマイナス74と、どちらも全調査対象業種中最低となっている（令和5年12月日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）。

また、外食業は、訪日外国人旅行者を我が国に呼び込む上での魅力の一つであり、特に集客力のある観光地等においては飲食サービスの一層の提供が求められている一方で、北陸地方や中四国地方など、大都市圏以外の地域においては、人手不足の傾向が見受けられる。

加えて、平成30年に食品衛生法（昭和22年法律第233号）が改正され、令和3年6月に施行されたことにより、全ての飲食店にHACCP（原材料の受入れから最終製品までの工程ごとに、微生物による汚染、金属の混入等の潜在的な危害要因

(案)

を分析し、特に重要な工程を継続的に監視、記録する工程管理システム)に沿った衛生管理の制度化への対応が求められ、今後も外食業においてHACCPを含む衛生管理の知識を有する人材を確保していくことが急務な状況となっている。

これらの状況を踏まえると、外食業分野においては、令和10年度には481万1,000人の就業者が必要になると推計されるが、同年度の就業者数は455万8,000人となる見込みであり、同年度には25万3,000人程度が不足することになる(総務省「サービス産業動向調査」を元に農林水産省で算出)。

こうした深刻化する人手不足に対応するため、上記(2)の取組を進めているが、それでもなお人手不足が完全に解消される見込みとはなっていない。

そのため、今後も安全で質の高い商品・サービスを提供し、また、外国人観光客の集客力を確保するためには、一定の専門性・技能を有する即戦力の外国人を受け入れることにより、十分な人手を確保することが必要不可欠である。

#### (4) 受入れ見込数

外食業分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は、最大で5万3,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

当該受入れ見込数は、外食業分野において、令和10年度には25万3,000人程度の人手不足が見込まれる中、ICT化等による業務の省力化・省人化等の取組による毎年0.6%程度の生産性向上(5年間で15万7,000人程度)や、従業員の賃金水準の引上げの取組、育児・介護に配慮した取組等による女性・高齢者を含む多様な人材確保、労働参加率の段階的な引上げによる毎年0.2%程度の追加的な国内人材の確保(5年間で4万3,000人程度)を行ってもなお不足すると見込まれる最大5万3,000人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

### 3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

外食業分野において特定技能の在留資格で受け入れる外国人は、以下に定める試験に合格した者(2号特定技能外国人については、実務経験の要件も満たす者)とする。

また、特定技能1号の在留資格については、外食業分野に関する第2号技能実習を修了した者は、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う。

#### (1) 1号特定技能外国人

##### ア 技能水準(試験区分)

「外食業特定技能1号技能測定試験」

##### イ 日本語能力水準

(ア) 「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験(N4以上)」

(イ) そのほか、「日本語教育の参照枠」のA2相当以上の水準と認められるもの

#### (2) 2号特定技能外国人

##### 技能水準(試験区分及び実務経験)

##### ア 試験区分

(案)

「外食業特定技能2号技能測定試験」及び「日本語能力試験（N3以上）」

#### イ 実務経験

食品衛生法の営業許可を受けた飲食店において、複数のアルバイト従業員や特定技能外国人等を指導・監督しながら接客を含む作業に従事し、店舗管理を補助する者（副店長、サブマネージャー等）としての実務経験（ただし、当該経験を終えてから、別途農林水産大臣が定める期間を経過していない者に限る。）を要件とする。

#### 4 法第7条の2第3項及び第4項（これらの規定を同条第5項において準用する場合を含む。）の規定による同条第1項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項

- (1) 農林水産大臣は、有効求人倍率等の公的統計等の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2（4）に掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。
- (2) 一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該受入れ分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、農林水産大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

#### 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

##### (1) 特定技能外国人が従事する業務

特定技能外国人が従事する業務区分は、上記3（1）ア及び（2）アに定める試験区分に対応し、それぞれ以下のとおりとする。

##### ア 試験区分（3（1）ア関係）（1号特定技能外国人）

外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）

##### イ 試験区分（3（2）ア関係）（2号特定技能外国人）

外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）及び店舗経営

##### (2) 特定技能所属機関に対して特に課す条件

ア 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号。以下「風俗営業法」という。）第2条第1項に規定する風俗営業及び同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館・ホテル営業（旅館業法(昭和23年法律第138号)第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業をいう。）の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りでない。

イ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。

イウ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第3項に規定する「接待」を行わせないこと。

(案)

**ウエ** 特定技能所属機関は、農林水産省、関係業界団体、登録支援機関その他の関係者で構成される「食品産業特定技能協議会」（以下「協議会」という。）の構成員になること。

**エオ** 特定技能所属機関は、協議会に対し、必要な協力を行うこと。

**ホカ** 特定技能所属機関は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。

**ホキ** 特定技能所属機関は、登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の実施を委託するに当たっては、協議会の構成員となっており、かつ、農林水産省及び協議会に対して必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。

**キク** 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。

**クケ** 特定技能所属機関は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。

### (3) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

### (4) 治安への影響を踏まえて講じる措置

農林水産省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、農林水産省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

### (5) 特定技能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

ア 特定技能外国人の就労が大都市圏等の地域に過度に集中することがないように、「外食業特定技能1号技能測定試験」の国内における試験は、大都市圏以外の地方を含めた全国10か所程度で、「外食業特定技能2号技能測定試験」の国内における試験は複数か所で実施する。

イ 農林水産省は、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、協議会での協議も踏まえ、生産性向上のための取組や国内人材確保のための取組が行われていてもなお外国人材を含む人手不足が顕著である地域が認められる場合には、その地域において特定技能外国人の就業が円滑に行われるよう、試験の開催場所・頻度等の調整に努めるとともに、その他必要な支援等について、制度関係機関、関係業界団体等とも連携して取り組む。