

特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等(案)について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

上乗せ基準とは

特定技能・育成就労制度では、制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、**分野に特有の事情に鑑み、これに上乗せして当該分野独自の基準**を告示により定めるもの。

	介護	クリーニング ビル サブライ リネン	工業製品 製造業	建設 ※1	船舶・ 造船工業	自動車 整備	(特定技能のみ) 航空	宿泊	(特定技能のみ) 運送業 自動車	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	製造業 飲食品	外食業	林業	木材産業	資源循環
事業者の範囲の 限定(許認可等) ※外国人受入れに特に 求めるもの	育	特・育	特・育	特・育		特・育	特	特・育	特		特・育	特・育		育	特・育	特・育		特・育
受入事業実施法 人への加入等				特・育 ※2	特													
受入れ人数 の上限	特・育			特・育									特・育			育		
労働条件				特・育 ※3	特・育							育	育					
労働安全衛生 対策	特・育 ※4			特・育 ※5		育						育	特			特・育	特・育	特・育
人材育成等 (研修、キャリア アップ、体制等)	特・育 ※4			育 ※6	特・育	特	育		特 ※7					特・育	特	育		
通常より高い 日本語能力水準	特・育 ※8								特 ※9	特・育 ※10								
監理支援機関等 の範囲	育					特・育							育					

凡例: 特: 特定技能制度の上乗せ基準
 育: 育成就労制度の上乗せ基準

※1 国土交通省における検討会で議論中

※2 育成就労については現在調整中

※3 繊維工業のみ

※4 特定技能は訪問介護のみ

※5 育成就労はRPF製造業、ゴム製品製造業(混練り圧延加工)のみ

※6 金属熱処理業のみ

※7 タクシー運送業・バス運送業(新任運転者研修)のみ

※8 育成就労: 入国時A2

特定技能: A2+介護日本語試験

※9 日本語能力要件の見直しを検討中(タクシー運送業・バス運送業)

※10 育成就労: 運輸係員のみ入国時A1、就労開始までにA2相当

特定技能: 運輸係員のみB1

事業者の範囲の限定

介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、建設、自動車整備、**航空**、宿泊、**自動車運送業**、物流倉庫、農業、**飲食料品製造業**、外食業、林業、資源循環



○特定技能・育成就労制度の適正な運用のため、通常許可が必要とされる範囲を超えて、受入れ機関に業法上の許可等を求めること。
【例】自動車整備分野では、受入れ機関は、自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であることとしている。

受入れ事業実施法人への加入等

工業製品製造業、**建設**



○分野別協議会の加入義務に代えて、所管大臣の登録を受けた法人への加入を求めること。
【例】建設分野では、特定技能所属機関は、建設分野における適正かつ円滑な受け入れを目的とする法人に入会することとしている。

受入れ人数の上限

介護、建設、漁業、林業



○受入れ人数について、通常（育成就労制度は常勤職員の一定割合、特定技能制度は制限なし。）よりも限定すること。
【例】介護分野では、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としている。

労働条件

工業製品製造業、建設



○分野の特性に応じた労働者保護のため、特定の労働条件を課すこと。
【例】工業製品製造業分野のうち、「中分類11繊維工業」に該当する事業所は、勤怠管理を電子で管理することなどの要件を満たすこととしている。

農業、漁業



○労働者の要保護性に鑑み、労働基準法の適用除外となっているものにつきその準拠などを求めるもの。
【例】農業分野では、未熟練外国人労働者である育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法に準拠することとしている。

労働安全衛生対策

介護、工業製品製造業、自動車整備、農業、**漁業**、林業、木材産業、資源循環



○労働災害発生の防止のため、通常よりも高い基準を求めること。

【例】林業分野では、育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲に育成就労指導員を配置することとしている。

人材育成等

介護、工業製品製造業、建設、**造船・船用工業**、自動車整備、**自動車運送業**、飲食料品製造業、**外食業**、林業



○分野の特性に応じた人材育成等のため、通常求められる範囲を超えて、受入れ機関が外国人に対し一定の講習等を受講させること。

【例】建設分野では、受入れ機関が、特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させることとしている。

通常より高い日本語能力水準

介護、**自動車運送業**、鉄道（運輸係員）



○業務の特性から、通常（※）より高い日本語能力水準を求めること。

※一般的には、育成就労制度では、入国時に日本語能力なし、育成就労開始時にA1相当、特定技能制度では、入国時（特定技能開始時）にA2相当となっている。

【例】介護分野では、育成就労外国人について、入国時にA2、2年目以降はA2及び日本語学習プラン（ただし、B1を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成就労終了時及び特定技能外国人について、A2及び介護日本語評価試験を求めている。

監理支援機関等の範囲

介護、自動車整備、**漁業**



○分野の特有の事情に応じ、監理支援機関となることのできる基準について変更すること。

【例】自動車整備分野では、監理支援機関の計画作成指導者を自動車整備士とすることなどを求めている。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	リネンサプライ	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 業界団体が定めるリネンサプライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準に適合している旨の認定を受けること。 ■趣旨：本来は任意である認定を受けることによって、適切な企業において雇用されるようにする。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p>
国土交通省	物流倉庫	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次のいずれかの事業者であること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 倉庫業の登録を受けた倉庫業者で、倉庫作業を自ら実施する者 ② ①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者 ③ 一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、倉庫作業を自ら実施する者 (例：トラック事業者が自社の倉庫や荷主の配送センターで倉庫作業を行う) ○ 業務委託の場合には、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。 ■趣旨：物流倉庫分野の受入れ機関を明確化しつつ、業務委託の場合の雇用の安定性を確保する。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p>
環境省	資源循環	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次のいずれかの事業者であること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 一般廃棄物処理業の許可等を受けた者、産業廃棄物処理業又は特別管理産業廃棄物処理業の許可を受けた者であって、「優良産廃処理業者認定制度」の認定を受けた者又はそれに相当する者 ② 廃棄物処理法に基づく再生利用認定若しくは広域認定事業者、又は「資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律」に基づく認定高度再資源化事業者等の廃棄物関連法の大臣認定に基づき業を行う事業者 ■趣旨：資源循環分野の受入れ機関を明確化（優良な事業者であることを求め、その範囲を明確化）するため。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働安全衛生対策に関する取組状況やコンプライアンスに関する状況（例：労働安全衛生に関する体制整備状況や行政処分歴等）について、協議会による確認を受けること。 ■趣旨：特定技能外国人を受け入れることができる特定技能所属機関を、安全衛生対策等に適切に取り組んでいる者に限定するため。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p> <p>【労働安全衛生対策】 特定技能制度に同じ</p>

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	介護	<p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所ごとに、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とする。 ■趣旨：ケアの質の担保や適切な指導体制の確保。 <p>【通常より高い日本語能力水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A 2 及び介護日本語評価試験 ■趣旨：対人サービスである介護業務に従事する上で支障ない程度の日本語能力を求める。 	<p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所ごとに、事業所の常勤介護職員（育成就労外国人を除く。）の人数に応じた受入れ人数の上限を設ける。なお、事業所の育成就労外国人の総数は当該事業所の常勤介護職員の総数を超えない。 ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【通常より高い日本語能力水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 入国時に A 2、2 年目以降は A 2 及び日本語学習プラン（ただし、B 1 を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成就労終了時に A 2 及び介護日本語評価試験 ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次の（1）から（3）に掲げる要件のうちいずれかを満たす事業所であること。 <ol style="list-style-type: none"> （1）開設後三年以上経過しているものであること。 （2）当該事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後三年以上経過しているものであること。 （3）当該事業所を経営する法人について、次の（i）～（iv）に掲げる全ての要件を満たすこと。 <ol style="list-style-type: none"> （i）当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、育成就労外国人に対する研修体制及びその実施が確保されていること。 （ii）育成就労外国人並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。 （iii）育成就労外国人の受入れについて、受入れ開始前に当該事業所に所属するの職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。 （iv）育成就労外国人の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること。 ■趣旨：受入れ事業者の経営安定性や、研修・相談等のサポート体制を求める。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人に夜勤や緊急対応業務を行わせる場合は、指導に必要な体制確保等、利用者の安全確保及び外国人保護のために必要な措置を講じる。 ■趣旨：夜勤等の場合は利用者の安全及び外国人の心身への配慮が特に必要となる。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	介護 (続き)	<p>【訪問介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 訪問介護等に従事させる場合には、介護職員初任者研修課程等の修了、実務経験等のほか、以下の事項の遵守を求める。 <ul style="list-style-type: none"> ① 訪問介護等の基本事項等に関する研修 ② 一定期間の責任者等の同行等による必要な訓練 ③ 訪問介護の業務内容等の説明、意向の確認、キャリアアップ計画の作成 ④ ハラスメント防止のための相談窓口設置等の必要な措置 ⑤ 不測の事態発生時に適切な対応ができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な措置 ■趣旨：1対1のサービスである訪問介護の質の担保、労働安全衛生対策、外国人のキャリアアップ。 	<p>【訪問介護】 特定技能制度に同じ</p> <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1名以上の育成就労指導員が介護福祉士等の専門的知識・技術を有する者である。 ○ 育成就労外国人5名につき1名以上の育成就労指導員を選任。 ○ 計画作成指導者が5年以上介護等の実務経験を有する者であって、介護福祉士の資格を有する者等である。 ■趣旨：ケアの質、適正な育成体制の担保。 ○ 以下の要件を満たす入国後講習を行うこと。 <ul style="list-style-type: none"> ① 日本語科目の講義の総時間数が240時間以上であること。（B1取得済の場合は80時間） ② 日本語科目の講義が、日本語教育に関する課程を修めて大学等を卒業した者等によって行われること。 ③ 技能等の修得に資する知識の科目の総時間数が42時間以上であること。 ④ 技能等の修得に資する知識の科目が、介護福祉士養成施設の教員等として介護の領域に区分されることについて講義した経験を有する者等によって行われること。 ■趣旨：（日本語）対人サービスである介護業務では、利用者との日本語でのコミュニケーションが重要である。 （技能）就労開始後に身体介護等の介護業務を実施できるようにする。 <p>【監理支援機関等の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 法人類型として社会福祉連携推進法人及び介護又は医療の事業者団体を追加する（農協・漁協は除く）。 ■趣旨：介護分野に関係する団体に監理支援を行わせるため。
	ビルクリーニング	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県知事より、建築物衛生法に規定する建築物清掃業又は建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において受け入れること。 ■趣旨：本来は任意である事業登録を課すことで、適切な企業において雇用されるようにする。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p>

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
経済産業省	工業製品製造業	<p>【受入事業実施法人への加入等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 工業製品製造分野における適正かつ円滑な受入れを目的とする法人に入会していること。 ■趣旨：今後より多数の外国人が工業製品製造業分野で活躍することが見込まれるなか、今後の大幅な業務拡大やサービスの拡充に対応すべく、受入れ産業の業界団体や受入れ事業所が主体的に関わる形で適正かつ円滑な受入れを推進できる民間団体の経済産業大臣登録制度を整備した。 <p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこと。 <ol style="list-style-type: none"> ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※経済産業省が指定する認証・監査への対応が必要 ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナーシップ構築宣言を実施していること ④ 特定技能外国人の給与を月給制とすること ■趣旨：技能実習制度において、繊維業では賃金の支払いに関する違反が多かったことから、以下のように違反をなくし適正な取引を推進する。 <ol style="list-style-type: none"> ① 繊維業界の人権取組の向上等を図る ② 違法な時間外労働等の賃金支払いに関する違反を防止する ③ 縫製等の受注企業を含むサプライチェーン全体での共存共栄、事業環境の改善を図る ④ 日給制による外国人材の給与のばらつきを抑え、生活基盤の確保を図る <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能外国人が育成就労で従事した業務とは異なる業務に従事する等の場合には、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。 ■趣旨：労働災害を防止する。 	<p>【受入事業実施法人への加入等】 特定技能制度に同じ</p> <p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこととする。 <ol style="list-style-type: none"> ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※繊維産業の実情を踏まえ、以下の（i）に加え、育成就労制度施行後5年間は（ii）も選択できることとする。 <ol style="list-style-type: none"> （i） 経済産業省が指定する認証・監査への対応 （ii） 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナーシップ構築宣言を実施していること ④ 育成就労外国人の給与を月給制とすること ■趣旨（上記※について）：「中分類11繊維工業」の事業者の育成就労制度の支援を行う監理支援機関のうち、監理支援を行う受入れ事業者がJASTIに関する研修及び自己チェックで上乗せ要件に対応する者については、JASTIに関する研修を義務付け、JASTIの知見も踏まえ「中分類11繊維工業」の事業者に対する定期監査を行うことで、受入れ事業者とともに育成就労制度における「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」の確保や繊維業界の人権取組の向上等を図る。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ （RPF製造業）「細分類3299—他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF製造業に限る。）」に該当する事業所は、以下の全ての要件を満たすこと。 <ol style="list-style-type: none"> ① JIS Z7311:2010 認証を受けている工場又は 300 トン/月以上の生産能力を有する工場である。 ② 安全管理者又は安全衛生推進者を選任している。 ③ 安全衛生委員会を設置し、毎月 1 回以上開催するとともに、議事の概要を労働者に周知している。 ④ 日本RPF工業会が定めるひな型に準じた安全衛生規定を制定している。 ○ （ゴム製品製造業）「混練り圧延加工」を主たる技能とする育成就労外国人がゴム製品製造育成就労評価試験（初級）合格までの間に当該技能の作業(注)の就労が可能となる条件は下記のとおりとする。なお、「成形加工」「押し出し加工」「複合積層加工」の関連業務で従事する場合にも適用される。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 育成就労指導員（（一社）日本ゴム工業会が提示した基準の技能を有し（一社）日本ゴム工業会に登録した者）により常時補助を行い、育成就労指導員が育成就労外国人のすぐそばにおり、緊急時の設備停止を保証できること。 ・ （一社）日本ゴム工業会が提示したチェックリストに基づき、育成就労指導員が常時補助を行っていることを育成就労責任者が毎日チェックを行い、その結果を保管すること。(注)作業とは、「材料投入作業」「混練り圧延設備による加工作業」「形状仕上げ作業（シート巾裁断）」を示す。 ■趣旨：労働災害を防止する。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
経済産業省	工業製品製造業 (続き)	<p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 ○ 「小分類 484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること。 ○ 「中分類15 印刷・同関連業」に該当する事業所は、全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会、全日本金属印刷工業協同組合連合会のいずれかに所属していること。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 個社ごとに、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。 <p>■趣旨：真に受け入れが必要な機関のみを制度の対象とする。</p>	<p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 ○ 「小分類 484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること（又はそれと同等の上乗せ基準となるよう検討中）。 ○ 「中分類15 印刷・同関連業」に該当する事業所は、全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会、全日本金属印刷工業協同組合連合会のいずれかに所属していること。 <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「金属熱処理」、「表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）」又は「部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）」を主たる技能とする育成就労外国人を受け入れる事業所は、以下の①又は②の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> ① 専業で金属熱処理を行っている事業所（日本標準産業分類の細分類2465に該当する事業所） ② 事業の一部に金属熱処理の部署等があり、以下の両方の要件を満たす事業所 <ul style="list-style-type: none"> ・ 金属熱処理に専属で従事している常勤職員が10名以上在籍していること ・ 金属熱処理技能士（特級又は1級）が1名以上勤務していること <p>■趣旨：金属熱処理に関する必要事項を網羅した技能を習得させるため。</p>

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	建設	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業法第三条第一項の建設業の許可を受けていること。 ○ 建設特定技能受入計画の申請日前五年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分（廃業等による許可取消し）を除く。）を受けていないこと。 ■趣旨：技能実習制度において建設職種の失踪が多いことを踏まえ、建設業の許可行政庁による監督指導や元請企業による下請指導の対象となる企業に限る。また、受入れ機関に対して関係諸法令の遵守及び適正な就労環境確保を求める。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能所属機関は、1号特定技能外国人に対する報酬予定額、安全及び技能の習得計画等を明記した「建設特定技能受入計画」の認定を受けること。 ○ 特定技能所属機関は、国土交通省又は国土交通省が委託する機関により、上記において認定を受けた計画を適正に履行していることの確認を受けること。 ■趣旨：特定技能外国人を受け入れるにあたって建設業界として必要であると認められる事項について、国土交通大臣による認定及びその実施状況の継続的な確認により担保しようとするもの。 <p>【受入事業実施法人への加入等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建設分野における円滑かつ適正な受入れを目的とする特定技能外国人受入事業実施法人（当該法人を構成する建設業者団体を含む。）に所属していること。 ■趣旨：建設分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現する。 <p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。 ただし、優良な特定技能所属機関（※）はこの限りでない。 （※）優良な育成就労実施者たる特定技能所属機関は、優良な特定技能所属機関と扱う。 ■趣旨：建設技能者は様々な現場に出向いて働くことを必要とするので、支援を要する1号特定技能外国人を監督者が適切に指導し、育成するために一定の数の常勤雇用者が必要（優良な育成就労実施者については、育成就労制度からの円滑な移行のため、特定技能所属機関としても優良なものと扱い、この例外とする。）。 	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業法第三条第一項の建設業の許可を受けていること。 ○ 育成就労計画の申請日前五年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分（廃業等による許可取消し）を除く。）を受けていないこと。 ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りでない。（※） （※）主務省令で定める上限の数は引き続き適用される。 ■趣旨：建設技能者は様々な現場に出向いて働くことを必要とするので、支援を要する育成就労外国人を監督者が適切に指導し、育成するために一定の数の常勤雇用者が必要（優良な育成就労実施者についてはこの例外とする。）。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	建設 (続き)	<p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること。 ■趣旨：技能習熟に応じた昇給をさせる。また、日給制の場合季節や工事受注状況に賃金が左右されるため、月給制により毎月安定的に支払う。 ○ 1号特定技能外国人に対し、雇用契約を締結するまでの間に、当該契約に係る重要事項について、当該外国人が十分に理解することができる言語で説明し、その記録を残すこと。 ■趣旨：受入れ企業と外国人が双方に理解した上で契約を締結する。 <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能所属機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。 ■趣旨：日本人と同様の、客観的基準に基づく技能と経験に応じた賃金支払の実現や、工事現場ごとの当該外国人の在留資格・安全資格・社会保険加入状況の確認、不法就労の防止等の効果を得る。 ○ 1号特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習又は研修を受講させること。 ■趣旨：適正な就労環境を確保するため、就労開始に当たって必要な知識、情報等を付与する。 <p>◆個社ごとに求めている国内人材確保の取組については、分野としての取組に統合する。</p>	<p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払うこと。 ■趣旨：日給制の場合季節や工事受注状況に賃金が左右されるため、月給制により毎月安定的に支払う。 <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ
	造船・船用工業	<p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ■趣旨：多能工として必要な訓練・研修を通じたスキルアップや、いずれ管理業務に従事することを見据えた研修等を随時実施させる。 <p>【分野等の外延の画定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 造船法第5条第1項の事業（例：鋼製の船舶の製造又は修繕をする事業）を営む者、小型船造船業法に規定する小型船造船業を営む者その他の造船・船用工業分野に係る事業を営む者であること。 	<p>【分野等の外延の画定】 特定技能制度に同じ</p>

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	自動車整備	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であること。 ■趣旨：特定技能外国人が実施する主たる業務には特定整備が含まれるため。 <p>【監理支援機関等の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 登録支援機関には次のいずれかに該当する者を置くこと。 <ul style="list-style-type: none"> ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者 ③ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分のみ） ■趣旨：特定技能外国人が道路運送車両法に基づく点検・整備の業務を適切に行えるようにするため。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p> <p>【監理支援機関等の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 計画作成指導者は次のいずれかに該当するものであること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者 ③ 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務経験を有する者（自動車整備業務のみ） ④ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務のみ） ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労指導員は次のいずれかに該当するものであること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分のみ） ③ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分のみ） ■趣旨：育成就労外国人が道路運送車両法に基づく点検・整備の業務を適切に行えるようにするため。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 入国後講習において自動車整備作業に関する講習（国土交通大臣が指定する教材を使用して、自動車整備作業に関する基礎的な知識を習得させるものに限る。）を実施すること。 ■趣旨：基礎自動車整備作業及び安全衛生に関する基礎的な知識を習得させる。
	航空	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 空港管理者により空港管理規則に基づく当該空港における営業の承認等を受けた事業者若しくは航空運送事業者又は航空法に基づき国土交通大臣の認定を受けた航空機整備等に係る事業場を有する事業者若しくは当該事業者から業務の委託を受ける事業者であること。 ■趣旨：グラウンドハンドリング及び航空機整備を営むことを認められた事業者であることを確認するため。 	—
	宿泊	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ、次のいずれにも該当すること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 旅館業法第3条第1項に基づく旅館・ホテル営業の許可を受けていること。 ② 特定技能外国人を、風営法第2条第6項第4号に規定する施設において就労させないこととしていること。 ③ 特定技能外国人に、風営法第2条第3項に規定する接待を行わせないこととしていること。 ■趣旨：適切な場所において適切な業務に従事させるため。 	<p>【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 技能実習で求めていた食品衛生法に基づく飲食店営業の許可については、育成就労外国人にレストランサービスを行わせる場合には当然の前提となるから、上乘せ基準とはしない。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	自動車運送業	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 道路運送法に規定する自動車運送事業（貨物利用運送事業法に規定する第二種貨物利用運送事業を含む。）を経営する者であること。 ■趣旨：特定技能外国人が事業用自動車の運転業務を実施するに当たり、特定技能所属機関に対して事業許可を取得していることを求める。 <p>○ 一般財団法人日本海事協会が実施する運転者職場環境良好度認証制度に基づく認証を受けた者又は全国貨物自動車運送適正化事業実施機関が認定する安全性優良事業所を有する者であること。</p> ■趣旨：運行管理、労務管理が適切になされている機関を所属機関とする。 <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ タクシー運送業及びバス運送業における特定技能所属機関は、特定技能1号の在留資格で受け入れる予定の外国人に対し、新任運転者研修を実施すること。 ■趣旨：乗務開始前に法令上必要な研修を実施する。 <p>【通常より高い日本語能力水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ （水準の見直しに伴い課す条件も含めて調整中） <p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 	—
	鉄道	<p>【通常より高い日本語能力水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 運輸係員についてはB1 ■趣旨：運輸指令とのコミュニケーションや異常時の避難誘導等の緊急時の対応が求められるため。 <p>【分野等の外延の画定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 鉄道事業法に基づく鉄道事業者、軌道法に基づく軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。 	<p>【通常より高い日本語能力水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 運輸係員については入国時にA1、就労開始時にA2相当、育成就労終了時にB1 ■趣旨：1号特定技能外国人にB1を求めるところ、育成就労において主たる技能に関する業務に従事する時間及び日本語講習時間を十分確保するため。 <p>【分野等の外延の画定】 特定技能制度に同じ</p> <p>◆ 技能実習の鉄道施設保守整備職種（軌道保守整備作業）における、作業の仕上がりを確認する有資格者等の配置については、仕上がり不良による重大事故が発生していないこと、鉄道局から軌道管理を厳格に行うよう行政指導をしていること、鉄道事業者の責任の元で厳格な軌道管理が行われていることから、育成就労外国人については日本人と同様、作業の仕上がりを確認する有資格者等は配置せず、鉄道事業者が一元的に管理する。</p>

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	農業	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能外国人を労働者派遣の対象とするものではない場合にあつては、労働者を6月以上継続して雇用した経験又はこれに準ずる経験を有すること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：農業分野においては、事業者の大部分が個人事業主であることにも鑑みて、一定程度の雇用経験を求めることとしたもの。 ○ 特定技能外国人を労働者派遣の対象とする場合にあつては、労働者を6月以上継続して雇用した経験を有する者又は派遣先責任者講習その他これに準ずる講習を受講した者を派遣先責任者として選任している者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：雇用経験がある派遣先に対し特定技能外国人を派遣するよう、派遣元事業者に求めるもの。また、雇用経験がなかったとしても、派遣先の然るべき者が派遣先責任者講習などを受け、労働関係法令の知識や人事・労務管理等についての専門的知識を有し、適切な労務管理ができる者として派遣先責任者に選任される場合に、当該派遣先に派遣することを求めるもの。 ○ 派遣元事業者にあつては、必要な協力を行う者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：農林水産省や分野別協議会に必要な協力を行う派遣先に対し派遣することが、特定技能制度の適切な運用に資するため。 	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人を労働者派遣の対象とするものではない場合にあつては、労働者を6月以上継続して雇用した経験又はこれに準ずる経験を有すること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就労外国人を労働者派遣の対象とする場合にあつては、労働者を6月以上継続して雇用した経験を有する者又は派遣先責任者講習その他これに準ずる講習を受講した者を派遣先責任者として選任している者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働時間、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）について、労基法の準拠を求める。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：未熟練外国人労働者である育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、技能実習制度においても求めていた労働基準法の準拠を上乗せ要件とする。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講すること。 <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：農業分野の労災発生率の状況を踏まえ、未熟練外国人労働者である育成就労外国人に対してはしっかりと安全衛生対策を行う必要性があるため。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	漁業	<p>【派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者派遣事業者は、地方公共団体又は漁業協同組合、漁業生産組合若しくは漁業協同組合連合会その他漁業に関連する業務を行っている者が関与するものに限る。 ■趣旨：漁業分野において派遣形態により特定技能外国人を受け入れることができる派遣事業者を明確にするもの。 <p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 漁船1隻当たり、育成就労外国人と特定技能外国人の合計人数が、それ以外の乗組員の人数の範囲内とする。 ■趣旨：船上での作業では、乗組員が互いに監視し安全確認を行うことが重要であり、場慣れしていない外国人材に対しては、少なくとも日本人とのマンツーマンとなって働く環境とする必要があるため。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 漁船事故を防止するための推進事項として次に掲げる取組について、特定技能外国人に対し指導及び教育を行うこと。 <ol style="list-style-type: none"> ① 漁労設備の操作及び操作手順の確認 ② 作業着の袖口、裾等の締め付けによる巻き込み防止 ③ 命綱等の使用による転落防止及び救命胴衣、救命浮環その他の救命器具の用意による海中転落への対処 ④ ヘルメットその他の保護具の使用による負傷防止 ⑤ その他漁船事故を防止するために必要と判断される事項 ■趣旨：漁船事故を防止するための安全対策を講じることを求めるもの。 	<p>【派遣】 特定技能制度に同じ</p> <p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 漁業区分における漁船に乗り組む育成就労外国人の1隻当たりの人数は、当該漁船に乗り組むこととしている申請者の乗組員（育成就労外国人を除く。）の人数の範囲内で、育成就労の種類や優良性に応じて、最大12人までとする。 ■趣旨：船上での作業では、乗組員が互いに監視し安全確認を行うことが重要であり、場慣れしていない外国人材に対しては、少なくとも日本人とのマンツーマンとなって働く環境とする必要がある。 <p>【労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等について、協議会において協議が調った措置を講じること。 ■趣旨：育成就労外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等に関する措置を適切に講じることを求めるもの。技能実習においては、協議会決定事項として、監理団体は労働組合と協議し、実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇を定めることとしているもの。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	漁業 (続き)		<p>【監理支援機関等の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 漁業区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業紹介の許可を受けた法人（検討中）とする。 ■趣旨： 船員職業紹介の許可を必要とするなど、漁船漁業に特有の事情に鑑みて定めるもの。 ○ 漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数については、次のいずれの数も超えていることとする（養殖区分においては、申請者が法人でなく、監理支援機関が漁業協同組合等である場合に限る。） <ul style="list-style-type: none"> ① 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） ② 監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） ※数字は調整中 ■趣旨： 漁業経営体が零細であることや、監理支援機関が漁協等である場合は監理支援の対象となる受入れ機関が、漁協等の構成員に限定されることから、監理支援の実務に従事する者の負担は軽減されるものと考え、特有の事情として別途基準を設けるもの。 ○ 育成就労外国人が乗り組む漁船と監理支援機関との間で無線その他の通信手段が確保されていること。 ■趣旨： 監理支援機関による監査等のため、育成就労外国人が乗り組む全ての漁船と監理支援機関との間で確実に連絡が取れるよう、漁業無線等の通信手段を確保する必要がある。 ○ 漁業区分における監理型育成就労の実施状況については、以下の方法により確認するとともに、監理事業を行う事務所に、帳簿書類として備え置くこととする。 <ul style="list-style-type: none"> ① 育成就労指導員から、毎日（監理型育成就労が船上において実施されない日を除く。）一回以上、各漁船における監理型育成就労の実施状況について無線その他の通信手段を用いて報告を受けると共に、報告の内容について記録した書類を作成する。 ② 監理型育成就労外国人から、毎月（監理型育成就労が船上において実施されない月を除く。）一回以上、監理型育成就労の実施状況に係る文書の提出を受けること。 ■趣旨： 各漁船における育成就労の船上での実施状況については、実地確認できないため。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	飲食料品製造業	<p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者は、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。 ■趣旨：特定技能外国人が当該受入れ機関で働く場合の将来的なキャリアイメージを明確にし、計画的な知識・技能の習得を図るため。 <p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 	<p>【人材育成等】 特定技能制度に同じ</p> <p>【日本標準産業分類の事業者であること】 特定技能制度に同じ</p> <p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 農産物漬物製造を主たる技能とする場合は、次の（１）から（３）に掲げる要件を満たす事業所であること。 <ul style="list-style-type: none"> （１）農産物漬物製造について、周年操業している施設であること。 （２）漬物製造管理士２級以上の有資格者が在籍している実習実施者であること。 （３）水産物を加えた場合は、水産物の使用量が農産物の使用量より少ないものに限る。 ■趣旨：農産物漬物製造を主たる技能とする事業所の就労環境を整備し、従事する育成就労外国人の知識・技能の習得を図るため。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農 林 水 産 省	外食業	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定技能外国人に対して、風営法に規定する風俗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、旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業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はない。 ■趣旨：特定技能外国人が就労する適切な場所として、接客の範囲を超えた接待や射幸性のある風俗営業を主とする事業所での就労を制限するもの。 ○ 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。 ■趣旨：特定技能外国人が就労する適切な場所として、性風俗関連特殊営業を営む営業所での就労を制限するもの ○ 事業者は、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。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。 ■趣旨：特定技能外国人が従事する接客には、接待が含まれないことを明確にするため。また、風俗営業を行う旅館・ホテルにおいて、特定技能外国人を受け入れる場合は、特定技能外国人に接待を行わせないことの確実な履行を図るための措置を行うことを規定するもの。 <p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者は、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。 ■趣旨：特定技能外国人が当該所属機関で働く場合の将来的なキャリアイメージを明確にし、計画的な知識・技能の習得を図るため。 	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人に対して、風営法に規定する風俗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、旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業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はない。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就労外国人に対して、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。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就労外国人に対して、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。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就労外国人の主たる技能を医療・福祉施設給食製造とする場合には、医学的な管理等を必要とする者に対する食事を継続的に1回100食以上又は1日250食以上提供する施設であり、医療施設又は福祉施設（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く。以下「医療施設等」という。）に設置される特定給食施設であること（※）を原則とする。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>※医学的な管理等を必要とする者とは、医療施設等に入院等する者をいう。 ※医療施設等が直営で製造する食事及び受託業者が医療施設等で製造する食事である。受託業者が所有する給食施設で製造する食事を除く。 ※管理栄養士又は栄養士を配置している医療施設等に限る。</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■趣旨：給食施設は、提供する食事の量及び質の改善等を図り、利用者の健康の維持・増進に寄与することが求められる中で、医療・福祉施設給食製造を主たる技能とする場合は、特に栄養管理等が必要な多くの利用者を有し、大量調理のリスクを有する施設を対象として、適切な食事を提供する技術、知識の習得を図るもの。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	林業	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次のいずれかの事業者であること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者 ② 森林経営管理法第36条第2項の規定により公表されている民間事業者 ③ 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者※ ④ 種苗育成または製炭の作業のみに特定技能外国人を従事させる場合は、「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：林業）事業者向け」に沿って取り組んでいる ※先般の通常国会において成立した改正森林経営管理法に基づき新設された事業者。 ■趣旨：関係法令に基づいて労働安全も含めた労働環境の改善等に取り組んでいることが都道府県知事に認められている事業者であることを求めるもの。 <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者は、安全な伐木作業方法や緊急時の連絡体制など林業における労働災害の防止を図るため、特定技能外国人に対し指導及び教育を行うこと。 ■趣旨：特定技能外国人は、技能測定試験により安全な作業を実施できる技能が担保されているものの、林業における労働災害の防止に当たっては、繰り返し指導等を行うことが重要であり、それを求めるもの。 	<p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次のいずれかの事業者であること。 <ul style="list-style-type: none"> ① 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者 ② 森林経営管理法第36条第2項の規定により公表されている民間事業者 ③ 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者※ ※先般の通常国会において成立した改正森林経営管理法に基づき新設された事業者。 ■趣旨：特定技能制度に同じ <p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 安全作業の必要性への理解や安全装備、作業手順等の知識・技術の修得のため、育成就労1年経過時まで46時間以上、また育成就労終了時まで追加で97時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学、実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。 ■趣旨：林業の労働災害発生率が高いといった労働環境や実習内容等に鑑み、効果的な技能の修得に加え、特に労働災害防止を図る観点から実施させるもの。 ○ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。 ■趣旨：労働災害が発生する危険性が高まった、または万が一実際に起こってしまった場合でも、速やかに指示・連絡がとれる体制を求めるもの。 <p>【受入れ人数の上限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人の総数が常勤職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人、技能実習生及び1号特定技能外国人を含まない）の総数を超えないこと。 ■趣旨：他産業よりも労働災害発生率が高い産業であるとともに、従事者が一つの現場だけでなく様々な現場で働くことから、適切な指導・育成のため、指導員に加えて、一定の常勤雇用者数の確保を求めるもの。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	林業 (続き)		<p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。 ■趣旨： 監理支援機関の定期監査の際の確認資料として、保存を求めるもの。 ○ 育成就労指導員は林業技能士であること。なお、令和10年度末までは経過措置を設ける。 ■趣旨： 育成就労指導員は、育成就労外国人の安全な就労に必要な指導を行うため、一体の技能水準を求めるもの。なお、林業職種の技能検定は、昨年8月末に創設されたところであり、検定場所の数等が当初予定より下回っていることから、技能実習制度でも設けている経過措置を2年延長する。
	木材産業	<p>【労働安全衛生対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ①特定技能外国人を勤務させる事業所において「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」に基づく取組を行うこと ② 当該取組状況について、協議会入会時及び概ね2年ごとに、一般社団法人全国木材組合連合会による確認を受けることを求める。 ■趣旨： 特定技能外国人の労働安全確保の観点から、特定技能外国人を受け入れることができる特定技能所属機関（事業所）を、安全衛生対策に適切に取り組んでいる者（事業所）に限定するため。 <p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 	<p>【労働安全衛生対策】 特定技能制度に同じ</p> <p>【日本標準産業分類の事業者であること】 特定技能制度に同じ</p>

資源循環分野 補足説明資料

外国人材の適正な受入れ及び保護を図るため、資源循環分野に特有の事情に鑑み、**協議会加入のための基準を協議会において設定し、確認**する。これにより、認定等の取得状況の確認では分からない**実際の取組状況等を評価し、適正な事業者による外国人材受入れ**につなげる。

【基準案】

- 過去5年以内に廃棄物処理業に係る事業停止命令や廃棄物処理施設に係る改善命令・使用停止命令等を受けていないこと。
 - 過去3年以内に労働関係法令の重大な違反がないこと。
 - 労働安全衛生に関する社内体制が整備されていること。
 - 安全確認等を定期的に行っていること。
- 等

具体的な確認事項（案）

- 過去5年以内に廃棄物処理業に係る事業停止命令を受けていないか。
 - 過去5年以内に廃棄物処理施設に係る改善命令・使用停止命令、設置許可の取り消しを受けていないか。
 - 過去5年以内に再生利用認定の取消しを受けていないか。
 - 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないか。
 - 過去3年以内に労働関係法令の重大な違反により、企業名の公表又は認定の取消しをされていないか。
 - 労働安全衛生法令の重大な違反により是正指導を受けたものについて、改善されているか。
 - 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないか。
 - 安全衛生委員会、安全協議会等の体制を設け活動をしているか。
 - 安全衛生方針、安全衛生管理計画等を定め、周知しているか。
 - 入社時や配置転換時に安全衛生教育を実施しているか。
 - 作業手順書を作成しているか。
 - 安全確認等のパトロールを定期的実施し、記録を保存しているか。
 - 熱中症対策を講じているか。
 - 重機類等について作業開始前点検、定期自主検査を実施しているか。
 - 安全朝礼、危険予知訓練等を行っているか。
- 等