

宿泊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  
及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣  
厚生労働大臣  
国家公安委員会  
外 務 大 臣  
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 4 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づき、入管法第 2 条の 3 第 1 項及び育成就労法第 7 条第 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及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、宿泊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及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 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）及び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）

宿泊分野

- 2 当該産業上の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）特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア 特定技能外国人

宿泊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。

イ 育成就労外国人

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宿泊分野に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。

（２）生産性向上や国内人材確保のための取組

ア 生産性向上のための取組

宿泊分野では、生産性向上のための具体的な施策として、①スマートチェックイン、清掃ロボット、配膳ロボット等の業務効率化に資する設備導入、②デジタ

ルツールの導入等の支援、③宿泊施設の人手不足解消につながる設備の導入を行った優良事例の公開、④自社サイトの整備や宿泊施設管理システム（PMS）の導入、労働環境改善等の企業的経営に取り組む宿泊施設を認定する制度、⑤経営マネジメントやDX等を内容とするモデルプログラムに基づいた観光経営人材の育成・活用等による生産性向上のための取組を実施している。

## イ 国内人材確保のための取組

### （ア）処遇改善

宿泊分野では、国内人材確保のための処遇改善に関する具体的な施策として、次の取組を実施している。

- ① 退職予定自衛官の円滑な再就職支援等に向けた、国土交通省、防衛省、関係業界での「宿泊業及び自衛隊における人材確保の取組に係る申合せ」の締結
- ② 自社サイトの整備や宿泊施設管理システム（PMS）の導入、労働環境改善等の企業的経営に取り組む宿泊施設を認定する「高付加価値経営旅館等登録制度」の創設
- ③ 休館日設定を中心とした休日数増加に関する取組事例の展開等

### （イ）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

宿泊業の魅力発信を通じて、女性の入職、高齢者の更なる活躍等を促進するため、次の取組を実施している。

- ① 新規採用者や中途採用者等を対象とした就職説明会において、ステージイベント・相談ブースを令和7年に2回出展
- ② 宿泊事業者を対象としたパートや高齢者等の中途採用を促進するためのセミナーを令和6年度に5回実施

### （ウ）安全衛生対策

旅館業法（昭和23年法律第138号）の改正（令和5年12月施行）により、カスタマーハラスメントに当たる特定の要求を行った者の宿泊を拒むことができるようにするなど、安全衛生対策に努めている。

### （エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組の結果、宿泊分野の就業者に占める女性の割合及び65歳以上の者の割合は高水準で推移するとともに、宿泊分野における正社員の人手不足割合は、令和5年1月期の77.8%から令和7年1月期には60.2%へと減少した。また、賃金構造基本統計調査によると、宿泊分野における賃金（きまって支給する現金給与額）の平均は、令和4年は月270.5千円だったが、令和6年には月291.8千円へと増加した。さらに、労働安全衛生調査（実態調査）においては、「宿泊業」で「強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄がある」と回答した労働者の割合は、令和4年は96.4%であったのに対して、令和6年は78.6%と17.8ポイント減少した。加えて、労働災害動向調査（厚生労働省）によると、令和6年の宿泊業の労働災害率（度数率）は3.77、労働災害率（強度率）は0.06となっている。

### （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。）

宿泊分野における職種の有効求人倍率（令和 6 年度）は 4.71 倍であり、有効求人倍率からみても、全国的に人材確保が困難な状況にある。

宿泊業においては、訪日外国人旅行者数について、令和元年には 3,188 万人であったところ、令和 6 年には 3,687 万人となっており、引き続き増加が想定される。今後も労働需要は増加するものと想定され、令和 10 年度には 64 万 1,000 人程度の就業者が必要となる（令和 10 年度の人手不足数は、8 万 1,000 人程度の見込み）。また、上記（2）に掲げた生産性向上や国内人材確保のための取組を継続することにより人手不足が 6 万 1,000 人程度緩和されることが期待されるものの、なお 2 万人程度の人手不足が見込まれる。

宿泊分野は、観光産業の中核として、地域における観光需要の受け皿としての役割を担う重要な産業であり、今後も更に増加する観光需要を着実に取り込み、地方への旅行者数・旅行消費額等の増加といったインバウンドによる経済効果を最大限にするためにも、一定の専門性・技能を有する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（育成就労法第 7 条の 2 第 2 項第 4 号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。）**

##### **ア 宿泊分野全体の受入れ見込数**

宿泊分野全体における令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間の受入れ見込数は、2 万人である。当該受入れ見込数は、宿泊分野において、令和 10 年度には 8 万 1,000 人程度の人手不足が見込まれる中、スマートチェックインの導入等の設備投資に係る取組等による約 5.3%の生産性向上（令和 10 年度までに 3 万 4,000 人程度）や、賃上げや労働時間等の労働環境の改善等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 2 万 7,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

##### **イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数**

宿泊分野における令和 6 年度から 5 年間の 1 号特定技能外国人の受入れ見込数は、1 万 4,800 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。

##### **ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

宿泊分野における令和 9 年度から 2 年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、5,200 人であり、これを令和 10 年度末までの 2 年間の受入れの上限として運用する。

### **3 在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置**

#### **（１）宿泊分野をめぐる人手不足状況の把握方法**

国土交通大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 宿泊分野の 1 号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から国土交通省に提供）
- ② 職業安定業務統計に基づく有効求人倍率、賃金構造基本統計調査に基づく賃金及び労働時間、雇用動向調査に基づく欠員率
- ③ 業界団体を通じた所属企業等への調査

- ④ 特定技能制度における宿泊分野に係る分野別協議会（以下単に「特定技能の協議会」という。）又は育成就労制度における宿泊分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）による状況把握等

**（２）入管法第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及び交付の再開の措置に関する事項**

- ① 国土交通大臣は、上記（１）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分野別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）イ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、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。
- ② 一時的に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、当該特定産業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、国土交通大臣は、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。

**（３）育成就労法第１２条の２の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項**

- ① 国土交通大臣は、上記（１）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分野別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）ウ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、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第１６条第１項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置を求める。
- ② 一時的に育成就労認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業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、国土交通大臣は、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、育成就労認定の再開の措置を求める。

**４ その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項**

**（１）特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項**

国土交通省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能１号及び特定技能２号に係る日本で働きながら目指すべき姿を見据えた中長期的なキャリアパスに合わせた育成・支援に向けて、宿泊分野における「育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）」を策定する。

宿泊分野における育成プログラムは、次の事項を含む特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとするを基本とし、特定技能外国人又は育成就労外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人への計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針とする。

- ① 資格取得
- ② 日本語能力

### ③ マネジメント経験

#### (2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

国土交通省は、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、国土交通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、分野別運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

##### ア 治安上の問題に対する措置

国土交通省は、宿泊分野における特定技能外国人又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

##### イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

国土交通省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

#### (3) 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

地方公共団体における一元的な相談窓口の設置、ハローワークによる地域の就職支援等を着実に進める等の業種横断的な措置・方策に加え、国土交通省は、地域における人手不足の状況について、特定技能・育成就労の協議会等の場を活用して、地域別の有効求人倍率及び欠員率や業界団体を通じた調査等により定期的な把握を行うとともに、関係省庁や宿泊業界と連携して、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、各地域の宿泊施設による生活支援の充実を促すことや、地域の宿泊施設から送出国に対し、地域の魅力や受入れ環境についての情報発信を促すことを含め、必要な措置を講じることにより、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

#### (4) 公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

## 第二 特定技能制度に関する事項

## 1 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

### (1) 1号特定技能外国人

宿泊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、次のア及びイに定める試験に合格した者とする。

#### ア 技能水準

宿泊分野特定技能1号評価試験

#### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2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

宿泊分野において特定技能2号の在留資格で受け入れる外国人は、次のア（ア）及びイに定める試験に合格した者であり、かつ、ア（イ）に定める実務経験の要件も満たす者とする。

#### ア 技能水準

##### （ア）技能水準

宿泊分野特定技能2号評価試験

##### （イ）実務経験

宿泊施設において複数の従業員を指導しながら、フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務に従事した実務経験を要件とする。

#### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のB1相当以上の水準と認められるもの

## 2 その他特定技能制度の運用に関する重要事項

### (1) 業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

宿泊分野において設定する業務区分及び当該業務区分において従事する業務は、それぞれ次のア及びイに定めるとおりとする。

なお、いずれの場合も、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：客室清掃、ベッドメイキング、館内販売）に付随的に従事することは差し支えない。

#### ア 1号特定技能外国人

業務区分：宿泊

従事する業務：宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供に従事する業務

#### イ 2号特定技能外国人

業務区分：宿泊

従事する業務：複数の従業員を指導しながら、宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供に従事する業務

### (2) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

### (3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

#### 特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 旅館・ホテル営業（旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業をいう。以下同じ。）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。
  - i 旅館業法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けていること。
  - ii 1号特定技能外国人及び2号特定技能外国人を、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「風営法」という。）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。
  - iii 1号特定技能外国人及び2号特定技能外国人に、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。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。
- ② 特定技能所属機関は、国土交通省が設置する特定技能の協議会の構成員になること。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 特定技能所属機関は、国土交通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。
- ⑤ 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、上記②、③及び④の条件を全て満たす登録支援機関に委託すること。
- ⑥ 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。

### 第三 育成就労制度に関する事項

#### 1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

宿泊分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は次の（1）に定める試験に合格した者又は講習を受講した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時までを満たしていることが求められる水準は、次の（2）及び（3）にそれぞれ定める試験に合格していることとする。

##### (1) 育成就労の就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

- ① 「日本語教育の参照枠」のA1相当以上の水準と認められるもの
- ② 認定日本語教育機関（日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和5年法律第41号）第3条第1項の「認定日本語教育機関」をいう。）等における当該水準に相当する日本語講習の受講

##### (2) 育成就労の開始後1年経過時までを満たしていることが求められる水準

###### ア 技能水準

宿泊分野育成就労評価試験（初級）

###### イ 日本語能力水準

上記1（1）①に掲げるもの

**(3) 育成就労を終了するまでに求められる水準**

**ア 技能水準**

宿泊分野特定技能1号評価試験

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの

**2 育成就労外国人の育成に関する事項**

宿泊分野の宿泊の業務区分においては、主たる技能として、宿泊を設定する。

その上で、育成就労計画に沿って、3年間の育成就労期間を通じて当該主たる技能を修得するために必要な業務に一定時間計画的に従事させることにより、当該業務と関連する業務区分の範囲内の業務を経験させることとあいまって、宿泊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。

**3 育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項**

**(1) 本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準**

宿泊分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

**ア 技能水準**

宿泊分野育成就労評価試験（初級）

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参照枠」のA2.1相当以上の水準と認められるもの

**(2) 転籍制限期間**

転籍制限期間は1年とする。

**4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項**

**(1) 業務区分及び育成就労外国人が従事する業務**

宿泊分野において設定する業務区分及び従事する業務は、特定技能制度と同一とする（第二2（1）参照）。

**(2) 育成就労外国人の雇用形態**

直接雇用に限る。

**(3) 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等**

**育成就労実施者に対して特に課す条件**

- ① 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。
  - i 旅館業法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けていること。
  - ii 育成就労外国人を、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。
  - iii 育成就労外国人に、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。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。
- ② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ③ 育成就労実施者は、国土交通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。