

飲食料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  
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  
農 林 水 産 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、飲食料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）

飲食料品製造業分野

- 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

飲食料品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。

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飲食料品製造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、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

飲食料品製造業分野では、深刻な人手不足の状況にある中、生産性向上のための取組として、ロボット導入などの設備投資、ＩｏＴ・ＡＩ等を活用した省人化

及び低コスト化、専門家による工場診断等が進展し始めている。一般社団法人日本食品機械工業会「2023 年食品機械調査統計資料」によると、食品機械の国内販売額は直近 8 年間で 17%増加（平成 27 年の 5,175 億円から令和 5 年には過去最高の 6,045 億円まで増加）しているほか、先端技術の低コスト化や小型化に関する改良の取組も進展している。

また、健康志向の広まりや高齢化など経済社会の変化に応じた新たな商品の投入や従来の商品に新たな価値を付与した商品の提供など、付加価値向上のための取組も進展し始めている。財務省「法人企業統計調査」を基に農林水産省で算出した食料品製造業の付加価値額は、令和 3 年から令和 5 年にかけて 9.6%増加した。

さらに、農林水産省では、AI・ロボット・IoT等を活用した自動化技術等を実際の現場にモデル的に導入・実証する取組や、先端技術の低コスト化や小型化に関する改良の取組を支援するとともに、これらの成果を研修会の開催等により食品業界全体に普及させる取組を行っており、関係者の理解も浸透しつつある。

こうした食品業界等の取組も相まって、食品製造業における最近の労働生産性は、1 年当たり約 0.5%の伸びとなっている。

## **イ 国内人材確保のための取組**

### **（ア）女性・高齢者・就職困難者等の就業促進**

国内人材の確保に関し、女性・高齢者・障がい者が働きやすい雇用環境とするため、正社員登用制度、女性が出産後に復職しやすい環境整備（提携託児所の整備等）、高齢者の継続雇用制度、一部食品企業では障がい者雇用を積極的に進める等の取組が業界内で進展し始めている。

また、農林水産省では、国内人材の確保に関し、女性・高齢者の就業促進のため、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の作成・周知を行っており、関係者の理解が進みつつある。

### **（イ）処遇改善**

人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇改善に関し、農林水産省では令和 5 年末に決定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、食品業界団体等に周知を行っている。

更に、一部食品企業では、コアタイムなしのフレックス（出勤時間の自由）、転勤時の配偶者同行制度等の取組を進めている。

### **（ウ）安全衛生対策**

農林水産省では、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」の作成・周知を通じて、企業における労働安全対策の取組を推進している。

### **（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果**

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の食品業界等の取組もあいまって、令和 6 年度の女性就業者の割合は 50%と全製造業の平均 30%を上回っており、同年度における 60 歳以上の就業者数の割合についても 22%と全製造業の平均 17%を上回り、令和 6 年における障がい者の割合についても 2.59%で法定雇用率

(2.5%)を上回っている。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、食料品製造業の従業員一人当たりの所定内給与額は増加（平成 29 年の 229 千円から令和 6 年には 251 千円まで増加）しており、総務省「労働力調査」によると、食料品製造業における正社員比率は 3 % 上昇（平成 29 年の 48%から令和 6 年には 51%まで増加）するなど成果が上がっているところである。なお、厚生労働省「労働者死傷病報告」によると、飲食料品製造業における近年の死傷災害の数は 8.9 % 減少（令和 3 年から令和 6 年まで）しているところである。

### （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。）

飲食料品製造業は、地域経済においても、雇用と生産を支える産業として重要な役割を担っているといえる。経済産業省「令和 3 年経済センサス」によれば、食料品製造業の事業所数は金属製品製造業に次いで多く、就業者数は製造業の中では第 1 位である。また、大都市圏とそれ以外の地域において、就業者数比率に大きな偏りはなく、製造業全体に占める食料品製造業の就業者数の比率は、三大都市圏が 11.1%、それ以外の地域が 18.5%となっている。さらに、食料品製造業の製造品出荷額は、製造業の中で 11 道県で第 1 位、26 都道府県で第 3 位までに位置している。食料品製造業の製造品出荷額については、令和 5 年は約 39.3 兆円となっており、過去の推移を踏まえると、令和 10 年には約 49 兆円となる見込みである。

次に、現在の飲食料品製造業分野における労働需給は、他の製造業に比べ雇用人員不足感が高い状況にある。厚生労働省「雇用動向調査」によれば、令和 6 年 6 月末現在の欠員率は 2.8%に達している。また、日銀短観によれば、「食料品製造業」（中小企業）の雇用人員判断（D I）は、令和 7 年 3 月にはマイナス 32 となり、「製造業全般」（中小企業）のマイナス 24 よりも深刻な状況である（令和 7 年 3 月日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）。

この点、令和 10 年度の製造品出荷額予測及び足下の生産性を踏まえると、同年度には 195 万 7,000 人の就業者が必要となるが、上記（２）に掲げた生産性向上のための取組及び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 9 万 3,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、19 万 4,900 人程度の人手不足が見込まれる状況にある。

また、就業者の約 3 割がバックヤードでの飲食料品製造（そう菜製造等）に従事している食料品スーパーマーケットにおいても、人手不足の傾向が顕著になっている。上記雇用動向調査によれば、「小売業」における令和 5 年 6 月末現在の欠員率は 3.0%となっている。食料品スーパーマーケットにおいては、令和 4 年には約 12.1 兆円を売り上げており、過去の食料品販売額の推移から、令和 10 年には約 16.3 兆円の売上げが見込まれるため、人手不足が見込まれる。

こうした中で、飲食料品製造業分野においては、生産性の向上及び国内人材の確保に向けた最大限の努力を不断に行っている。しかしながら、同分野においては、ある程度目視や手作業に頼らざるを得ない工程もあり、機械化の取組にも限界があること、また、平成 30 年の食品衛生法（昭和 22 年法律第 233 号）改正（令和 3 年 6 月施行）により、全ての飲食料品製造業者に H A C C P（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実施が求められることとなり、HACCPを含む衛生管理の知識を有する人材の確保が急務となっていること等を踏まえれば、人手不足の状況を直ちに改善することは困難である。このため、我が国の飲食料品製造業の持続的な存続・発展を図り、良質で安全な飲食料品を安定的に供給する体制を確保するために、飲食料品製造業について基本的な知識・経験を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、製造・加工等の作業を行うことができる即戦力の外国人や、熟練した技能を持って自ら作業に従事しながら、複数の従業員に指導等を行う管理者としての役割を担う外国人の受入れ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 飲食料品製造業分野全体の受入れ見込数**

飲食料品製造業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、19万4,900人である。当該受入れ見込数は、飲食料品製造業分野において、令和10年度には28万8,400人程度の人手不足が見込まれる中、AI、ロボット、IoT等の先端技術の導入等による業務の省力化・省人化等の取組により、毎年0.5%程度の生産性向上(令和10年度までに3万8,200人程度)や、従業員の賃金水準の引上げ、正社員への登用、託児所の整備、高齢者の継続雇用等により、毎年0.6%程度の追加的な国内人材の確保(令和10年度までに5万5,300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**

飲食料品製造業分野における令和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13万3,500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**

飲食料品製造業分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は6万1,400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) 飲食料品製造業分野をめぐり人手不足状況の把握方法**

農林水産大臣は、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 飲食料品製造業分野の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農林水産省に提供)
- ② 有効求人倍率
- ③ 欠員率、欠員数
- ④ 雇用人員判断(DI)

**(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 農林水産大臣は、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、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。

### （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 農林水産大臣は、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、農林水産大臣は、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

農林水産省は、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 号に係る飲食料品製造業分野における「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。

飲食料品製造業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ことを基本とし、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 各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数
- ② レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など

### （２）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、

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**

農林水産省は、飲食料品製造業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**

農林水産省は、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**

① 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、「飲食料品製造業特定技能1号評価試験」及び「飲食料品製造業特定技能2号評価試験」の国内における試験は、大都市に限らず地方も含めて幅広く実施する観点から、全国数十か所程度で実施する。

② 農林水産省は、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、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特定技能制度における飲食料品製造業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飲食料品製造業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。）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及び育成就労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。

そのほか、農林水産省は、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、農林水産省は、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**

飲食料品製造業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**

次のいずれかの試験

- ① 別表 1 の a. 技能水準の欄に掲げるもの
- ② 別表 3 の d. 技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参照枠」の A 2. 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**

飲食料品製造業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**

別表 2 の a. 技能水準の欄に掲げるもの

**(イ) 実務経験**

飲食料品製造業分野において、複数の従業員を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者としての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 B 1 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**

飲食料品製造業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：原料の調達・受入れ、製品の納品、清掃、事業所の管理の作業）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**

上記 1（1）ア①の技能水準にあつては、当該技能水準に対応し、それぞれ別表 1 の b. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとし、上記 1（1）ア②の技能水準にあつては、当該技能水準に対応する別表 3 の a. 業務区分の欄に掲げる業務区分と同一の別表 1 の b. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

**イ 2号特定技能外国人**

上記 1（2）ア（ア）の技能水準に対応し、それぞれ別表 2 の b. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

**(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 特定技能所属機関は、特定技能の協議会の構成員になること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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、特定技能の協議会の構成員となっており、かつ、農林水産省及び特定技能の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。
- ⑤ 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。
- 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。
- ⑦ 特定技能外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類（令和 5 年総務省告示第 256 号）に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。

### 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

飲食料品製造業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 A 1 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 年経過時まで満たしていることが求められる水準

###### ア 技能水準

別表 3 の c. 技能水準（1 年経過時まで）の欄に掲げるもの

###### 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

別表 3 の d. 技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

###### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」の A 2. 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

飲食料品製造業分野において設定する主たる技能は、別表 3 の a. 業務区分の欄に掲げる業務区分に対応し、それぞれ同表の b. 主たる技能の欄に定めるとおりとす



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それぞれの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、飲食料品製造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。

### 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

飲食料品製造業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

別表3のc. 技能水準（1年経過時まで）の欄に掲げるもの

##### 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) 転籍制限期間及びその理由

転籍制限期間は2年とする。

食の安全は、食品衛生、適正な製造加工、品質管理等の技能を有する人材が作業に従事するからこそ保たれており、生活者の命にも直結することから、特に食品の安全性を確保するための衛生管理の手法であるHACCPの理解・実践には、一定の育成期間と経験が必要である。業務の特性上、HACCPの管理手法の習熟等を行う必要があることに加えて、各種製造品目への適応力及び応用力を身につけるため、同一の受入れ機関において2年間育成を継続する必要性がある。

さらに、飲食料品製造業分野の令和7年1月から3月までの有効求人倍率は、都市部2.40倍、地方部3.71倍で、地方部が高い状況であり、転籍を制限しなければ、外国人材が都市部に過度に流出しかねないことから、激変緩和措置として、当面の間、転籍制限期間を2年とする必要がある（厚生労働省「職業安定業務統計」2025年1-3月を基に農林水産省にて算出）。

#### (3) 1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

毎年、育成就労の協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率（所定内給与の定期昇給分及びベースアップ分。より高い昇給率となるよう育成就労外国人のみの賃上げ率も必要に応じて考慮する。）を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

### 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

飲食料品製造業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 農産物漬物製造を主たる技能とする場合は、次に掲げる要件を満たす事業所であること。
  - i 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。
  - ii 漬物製造管理士２級以上の有資格者が在籍している育成就労実施者であること。
  - iii 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。
- 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、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。
- ④ 育成就労実施者は、育成就労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。
- ⑤ 育成就労外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。

**第四 経過措置**

第二１（１）ア①及び同（２）ア（ア）で定める技能水準並びに第二２（１）ア及び同イで設定する業務区分及び従事する業務については、閣議決定日から令和９年３月３１日までの間は、なお従前の例による。

別表 1（第二 1 及び 2 関係）

項番	a. 技能水準	b. 業務区分（従事する業務）
1	飲食料品製造業特定技能 1 号評価試験	飲食料品製造業（飲食料品（酒類を除く。）の製造・加工及び安全衛生の確保（指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、飲食料品製造工程の作業に従事する業務））
2	水産加工業特定技能 1 号評価試験	水産加工業（水産加工品の製造・加工及び安全衛生の確保（指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、水産加工工程の作業に従事する業務））

別表 2（第二 1 及び 2 関係）

項番	a. 技能水準	b. 業務区分（従事する業務）
1	飲食料品製造業特定技能 2 号評価試験	飲食料品製造業（飲食料品製造業（飲食料品（酒類を除く。）の製造・加工及び安全衛生の確保）に加え、飲食料品製造業に関する管理業務（複数の技能者を指導しながら、飲食料品製造の作業に従事し、工程を管理する業務））
2	水産加工業特定技能 2 号評価試験	水産加工業（水産加工業（水産加工品の製造・加工及び安全衛生の確保）に加え、水産加工業に関する管理業務（複数の技能者を指導しながら、水産加工の作業に従事し、工程を管理する業務））

別表 3（第二 1、2、第三 1、2 及び 3 関係）

項番	a. 業務区分	b. 主たる技能	c. 技能水準（1 年経過時まで）	d. 技能水準（育成就労終了まで）
1	飲食料品製造業（飲食料品（酒類を除く。）の製造・加工及び安全衛生の確保）	飲食料品製造業全般	飲食料品製造業育成就労評価試験（初級）	飲食料品製造業特定技能 1 号評価試験
		缶詰巻締	缶詰巻締育成就労評価試験（初級）	缶詰巻締育成就労評価試験（専門級）
		食鳥処理加工	食鳥処理加工育成就労評価試験（初級）	食鳥処理加工育成就労評価試験（専門級）
		牛豚部分肉製造	牛豚食肉処理加工育成就労評価試験（初級）	牛豚食肉処理加工育成就労評価試験（専門級）
		牛豚精肉商品製造		

		惣菜製造	惣菜製造育成就労 評価試験（初級）	惣菜製造育成就労 評価試験（専門級）
		農産物漬物製造	農産物漬物製造業 育成就労評価試験 （初級）	農産物漬物製造業 育成就労評価試験 （専門級）
		ハム・ソーセージ・ ベーコン製造	技能検定基礎級	技能検定3級
		パン製造	技能検定基礎級	技能検定3級
2	水産加工業 （水産加工品の製造・加工 及び安全衛生の確保）	水産加工品製造 （保蔵のための処理 として加熱処理 ・脱水処理・低温処 理の3つから選 択）	水産加工育成就労 評価試験（初級）	水産加工育成就労 評価試験（専門級）
		水産練り製品製造	技能検定基礎級	技能検定3級