

林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、林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）

林業分野

- 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

我が国の森林の約 4 割を占める人工林の多くが資源として利用可能な段階を迎え、国民からの国産材原木等の安定供給に対する期待が高まっており、「森林・林業基本計画」（令和 3 年 6 月 15 日閣議決定）において、木材供給量を増加させていくこととしている。また、「花粉症対策の全体像」（令和 5 年 5 月 30 日花粉症に関する関係閣僚会議決定）において、花粉症の発生源対策として、林業の生産性の向上及び労働力の確保が位置付けられている。

このような中、林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林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

森林経営管理制度を通じた森林の経営管理の集積、施業集約化等を担う森林施業プランナー等の育成、路網と高性能林業機械を適切に組み合わせた作業システムの導入、新技術を活用した「新しい林業」の実現に向けた「林業イノベーション」等に取り組んでおり、素材生産の生産性は、平成22年度：主伐5.00、間伐3.45 (m<sup>3</sup>/人日) から令和2年度：主伐6.67、間伐4.35 (m<sup>3</sup>/人日) に向上するなど、この10年間で3割の生産性向上の成果を挙げている。

さらに、上記(1)の「森林・林業基本計画」において、林業・木材産業が内包する持続性を高めながら成長発展させることを通じて、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現することとしており、我が国の令和12年における木材供給量の目標を4,200万m<sup>3</sup>と設定していることから、当該目標を達成するために引き続き生産性向上に取り組んでいく。

### イ 国内人材確保のための取組

#### (ア) 多様な国内人材の就業促進

通年雇用化、月給制導入や社会保険の加入促進等による林業技能者の処遇改善の取組のほか、「緑の雇用」事業等による新規就業者への体系的な研修や林業大学校等で学ぶ青年への給付金による支援、女性の活躍支援等により、若者・女性・高齢者等の多様な国内人材の確保にも努めている。

#### (イ) 処遇改善

令和4年10月には、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）に基づく「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を改正し、複数の作業や作業工程、デジタル技術等を学ぶ研修の実施や、就業ガイダンスの開催、林福連携の推進等のほか、他産業等との連携による労働力のマッチング、各種施策による賃上げの促進等に取り組むこととしている。

#### (ウ) 安全衛生対策

林業従事者向けの安全研修、安全衛生装備・装置の導入や労働安全コンサルタントによる経営層向けの安全診断等を支援している。

#### (エ) (ア) の成果

上記(ア)の取組の成果としては、特に、「緑の雇用」事業の成果が大きく、それまで毎年2,000人程度であった新規就業者が事業開始後は毎年約3,000人確保し続けており、また、女性の新規就業者についても、令和元年度122名であったものが、令和5年度182名に増加しているなどの成果を挙げている。

#### (オ) (イ) の成果

上記(イ)の取組により、賃金については、平成25年から令和4年の伸び率が約18%と、全産業平均約11%よりも高い伸び率となっている。

#### (カ) (ウ) の成果

上記(ウ)の取組により、林業における死傷年千人率は、令和2年25.4で

あったところ、令和6年23.3と減少傾向となっており、直近で改定された労災保険率も60%から52%と、8ポイント低下している。

**(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。）**

林業においては、木材需要が拡大している中で、適正な伐採と再造林の確保を図る必要があるが、林業従事者数は平成22年の5万1,000人から令和2年の4万4,000人と、この10年間で14%減少しており、令和6年度の林業分野の有効求人倍率は2.25倍となっている。また、山村地域では、全国を超えるペースで人口減少が進むとともに、高齢化率が非常に高くなっており（令和2年全国：28.0%、山村地域：40.6%）、人材の確保が困難になってきている。

一方、上記(2)の令和12年における木材供給量の目標（4,200万m<sup>3</sup>）を令和10年度時点に換算すると4,120万m<sup>3</sup>であり、これを現在の生産性で実施すると推計すると、同年度には5万8,000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1万9,100人程度緩和されることが見込まれるものの、なお1,400人程度の人手不足が見込まれる。

このような中、林業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、林業について基本的な知識・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、育林や素材生産等の作業を行うことができる外国人材の育成・確保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 林業分野全体の受入れ見込数**

林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、1,400人である。

当該受入れ見込数は、林業分野において、令和10年度には2万500人程度の人手不足が見込まれる中、森林の経営管理の集積等による生産性向上（これまでの生産性向上のペースを維持したと仮定すると令和10年度までに1万5,000人程度）や、林業の担い手対策による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに4,100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**

林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、900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**

林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、500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) 林業分野をめぐる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 林業分野の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 林業従事者数、新規就業者数
- ④ 林業分野における特定技能制度における林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林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。）による特定技能所属機関、育成就労実施者等からの状況把握等

**（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 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、育成就労及び特定技能1号に係る技能や日本語能力の育成及び能力に基づくキャリアステップを内容とする林業分野における「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。

林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 講習受講や資格取得に関する事項

② 日本語能力の育成に関する事項

## **(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、林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**

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**

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、特定技能・育成就労の協議会を組織し、特定技能・育成就労の協議会において、外国人が不足している地域について、外国人の不足の状況及び課題の把握並びに対応方策の検討、外国人の適正な受入に資する取組等の協議を行う。

特定技能・育成就労の協議会の構成員は、協議の結果に基づき、外国人の適正な受入に資する取組や関係する制度関係機関等に対する働きかけを行う。

さらに、林業の次世代を担う人材の確保・育成、スマート林業の推進等による生産性の向上等の施策を通じて、林業を就業者にとってやりがいのある魅力的な産業とし、山村地域の維持・発展を図る。

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

林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（１）及び（２）に定める試験に合格した者とする。

#### （１）技能水準

次のいずれかの試験

- ① 林業特定技能評価試験
- ② 技能検定（林業職種）3級

#### （２）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 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

林業分野において設定する業務区分は林業とし、当該業務区分において、従事する業務は、育林、素材生産等に係る業務とする。

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：林内で行う林産物の製造・加工、冬期の除雪作業等）に付随的に従事することは差し支えない。

#### （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おいて協議が調った措置を講じること。
- 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、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導等に対し、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、特定技能の協議会及び農林水産省に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。

## 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

林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**  
技能検定（林業職種）基礎級
  - 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**  
技能検定（林業職種）3級
- 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**

林業分野の林業の業務区分においては、主たる技能として、育林・素材生産を設定する。

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、林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**

林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**  
技能検定（林業職種）基礎級
- イ 日本語能力水準**  
「日本語教育の参照枠」のA 2. 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**

林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 育成就労1年経過時までに46時間以上、また育成就労終了時までに追加で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、見学及び実地訓練を含む。）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。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。
- ② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。
  - i 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
  - ii 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定により公表されている民間事業者
  - iii 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
- ③ 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。
- ④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。
- ⑤ 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。
- ⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑨ 育成就労指導員は1級又は2級の林業技能士等であること。ただし、令和10年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について7年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。