

木材産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、木材産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）

木材産業分野

- 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

「森林・林業基本計画」（令和 3 年 6 月 15 日閣議決定）に基づく木材産業の競争力強化等といった林産物の供給及び利用の確保や、「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）に基づくスギ材需要の拡大等を推進していくためには、木材産業の持続的な発展が不可欠となっている。

このような中、木材産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、外国人にその分野の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木材産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

近年、製材工場、合板工場等の大規模化・集約化が進展しており、大規模な製材工場等がなかった地域においても、林野庁の木材加工流通施設導入の支援等が活用され、大規模工場の進出や、地元の製材工場等の連携による新たな工場の建設が進んでいる。この10年間で、年間原木消費量5万 $\text{m}^3$ 以上の製材工場等が全国で21箇所新設されており、製材工場を例にとると、一工場当たりの原木消費量は約1.6倍と大きく増加している。

さらに、林野庁は、木材産業経営者向けの働き方改革の手引きの作成（平成31年3月）等、木材産業における働き方改革の実現に向けた取組も行っている。

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 $\text{m}^3$ 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大規模化等による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) 女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

木材加工流通施設等の整備への支援を通じ、労働負荷の軽減を図り、女性や高齢者等が働きやすい労働環境づくりを進めている。

#### (イ) 処遇改善

木材加工流通施設等の整備への支援を通じ、労働生産性の向上や省力化を進め、利益向上による処遇改善を図っている。

#### (ウ) 安全衛生対策

木材産業分野においては、他の業種と比較すると労働災害発生率が高い水準で推移していることを踏まえ、同分野の労働力確保のためには、若者が未来を託せる安全な職場環境にしていくことが必要不可欠となっている。このため、業界団体においては、労働災害の防止に関し、外部有識者による安全診断やその普及啓発等を行ってきたほか、林野庁においても、作業安全対策の推進に向けた「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：木材産業）事業者向け」（令和3年2月26日林野庁）の策定・普及、作業安全のウェビナーの開催、実態の分析を踏まえた事故体験VR映像等の研修資材の作成・普及等を行っている。

#### (エ) (ア) の成果

上記(ア)の取組を通じ、森林資源に近い地域に工場等の多くが立地する産業特性を背景に、人口減少や高齢化の影響を受けるなか、労働者全体に占める若年者率、高齢化率及び女性比率とも約2割の水準で推移している。

#### (オ) (イ) の成果

上記（イ）の取組を通じ、令和 2 年から令和 6 年にかけての所定内給与額の上昇率についても、全産業と同水準の 7.3%となっている。

**（カ）（ウ）の成果**

上記（ウ）の取組により、木材産業における労働災害の発生は長期的に減少傾向であり、令和元年から令和 6 年にかけての死傷者数は、10%以上の減少が見られており、労災保険率についても令和 6 年の改定により 14‰から 13‰に引き下げが行われた。

**（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。）**

木材需要が拡大している中、木材・木製品製造業（家具を除く。）の就業者数は平成 22 年の 12 万 3,000 人から令和 2 年には 10 万 3,000 人と、この 10 年間で約 16%減少している。また、令和 6 年度の有効求人倍率は 2.61 倍と、全産業の有効求人倍率（1.25 倍）の約 2.1 倍となっており、木材産業の人材不足は深刻である。

さらに、令和 2 年の就業者総数に占める 35 歳未満の割合は、全産業では 22.8%であるが、木材・木製品製造業（家具を除く。）では 17.6%であり、将来的に木材産業を担う人手も他産業と比較して少ない状況となっている。

一方、上記の令和 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>であることから、木材産業分野において、同年度には 13 万 6,000 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 5 万 2,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 6,700 人程度の人手不足が見込まれる。

このような中、木材産業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、木材加工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 木材産業分野全体の受入れ見込数**

木材産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、6,700 人である。

当該受入れ見込数は、木材産業分野において、令和 10 年度には 5 万 9,200 人程度の人手不足が見込まれる中、大規模な製材工場等の整備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 4 万 4,000 人程度）や、労働負荷の軽減等の人材確保等の取組による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 8,500 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**

木材産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、4,500 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**

木材産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、2,200 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) 木材産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 木材産業分野の 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 就業者数
- ④ 木材産業分野における特定技能制度における木材産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木材産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及び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 号に係る中長期

的なキャリアパスを示した木材産業分野における「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。

木材産業分野における育成プログラムは、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。

## **（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、木材産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**

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、外国人材が不足している地域について、外国人材不足の状況及び課題の把握並びに対応方策の検討、外国人材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、外国人材の適正な受入に資する取組を行う。

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

木材産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

木材産業特定技能1号評価試験

#### （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

木材産業分野において設定する業務区分は木材産業とし、当該業務区分において従事する業務は、製材業、合板製造業、集成材製造業などに係る木材の加工等の業務とする。

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：原材料の調達・受入れ、製品の結束・梱包・出荷、運搬、積み込み、清掃等）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、農林水産省が設置する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、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。
- ⑥ 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

木材産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**

木材産業育成就労評価試験（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**

木材産業特定技能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**

木材産業分野の木材産業の業務区分においては、主たる技能として、木材加工を設定する。

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、木材産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**

木材産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**

木材産業育成就労評価試験（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**

木材産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。
- 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、特定のものを行っていること。