

資源循環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  
環境大臣

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労の適正な実施及び育成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労の適正な実施及び育成労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、資源循環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（育成労産業分野）

資源循環分野

- 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労外国人受入れの趣旨・目的**

**ア 特定技能外国人**

資源循環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資源循環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**

生産性向上のための取組として、各企業及び業界では、ＩＣＴ／ＩｏＴを活用した廃棄物処理設備導入や、実務者研修・検定による人材育成を行っている。ま

た環境省では企業への設備投資支援に加え、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（令和6年法律第41号）において廃棄物処分業者の判断基準として生産性を向上させる技術の導入・人材育成等を挙げることにより、企業の取組を制度面でも支援している。こうした取組により、廃棄物処理業の労働生産性は令和2年度から令和6年度までに6.4%上昇している（公益財団法人日本生産性本部「生産性統計」）。

#### 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

業界団体では業界イメージ向上のための広報用動画の作成を行うとともに、女性の就業促進のため、女性部会設置により女性も働きやすい職場環境作りを目指している。加えて環境省では女性や高齢者、就職困難者といった人材の活用促進に向け、多様な人材の確保と活用について事例を取りまとめ、業界内に周知している。

##### （イ）処遇改善

収益・賃金水準の改善につながる価格転嫁に向けた取組を業界団体を中心に行っている。再生材の一部品目では商慣習により運搬費込みの品代だったが、燃料費高騰のため収益の圧迫要因となっていた運搬費を業界団体を中心とした交渉により別にし、価格転嫁を行えた事例がある。

また、環境省では廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和45年法律第137号）に基づく排出事業者責任を踏まえ、排出事業者が処理事業者に適正な対価を払うよう各種通知等にて周知を行っている。

##### （ウ）安全衛生対策

業界団体では、部会を設けて業界に即した取組や新しい制度、技術情報を学び、適切な対策を講じるよう常に議論を行っている。また、ヒヤリハットデータベースや安全衛生規程作成支援ツール、安全衛生チェックリスト、未熟練労働者向け教育動画等を作成し各社の取組支援を行っている。各企業では安全な就労環境確保に向け、労基署同行による安全衛生パトロール等を行っている。

##### （エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組もあり、令和2年から令和6年までに女性及び60歳以上の就業者数は約3,000人増加している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

##### （オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組もあり、令和2年から令和6年までに賃金は5%、賞与は10%上昇している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

##### （カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組もあり、労災発生率は令和元年の7.25から令和5年には5.76に低下している（厚生労働省「労働災害動向調査」）。

#### （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。）

資源循環分野における令和10年度の必要就業者数は、第五次循環型社会形成推進基本計画の数値目標となっている循環型社会ビジネスの市場規模（令和12年度

の市場規模目標値：80兆円）に基づき、その市場規模を達成するため令和10年度に必要な従事者数を推計すると12万2,000人となる。一方、同年度における就業者数は推計10万5,000人であり、1万7,000人の廃棄物処分業（中間処理）従事者が不足すると見込まれる。

また、廃棄物処理業の令和6年度の有効求人倍率は5.35倍であり、慢性的かつ深刻な人手不足となっており、こうした深刻化する人手不足に対応するため上記（2）の取組を継続することにより人手不足が1万2,500人程度緩和されることが見込まれるものとの、なお4,500人程度の人手不足が見込まれる状況である。

かかる状況の下、生活環境を保全するとともに循環経済への移行を進め、循環型社会を形成するためには、外国人を受け入れることにより、廃棄物処分業（中間処理）従事者を確保す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 資源循環分野全体の受入れ見込数

資源循環分野全体における令和8年度から令和10年度までの3年間の受入れ見込数は、4,500人である。

当該受入れ見込数は、資源循環分野において、令和10年度には1万7,000人程度の人手不足が見込まれる中、ICT/IoTを活用した廃棄物処理設備導入等による毎年2.1%程度の生産性向上（令和10年度までに8,500人程度）や、職場環境の整備等による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに4,000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

資源循環分野における令和8年度から3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3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

資源循環分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、3,600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）資源循環分野をめぐる人手不足状況の変化の把握方法

環境大臣は、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 資源循環分野の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環境省に提供）
- ② 雇用動向調査に基づく欠員率、職業安定業務統計に基づく有効求人倍率
- ③ 環境大臣が設置する特定技能制度における資源循環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資源循環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 環境大臣は、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、環境大臣は、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 環境大臣は、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）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、環境大臣は、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**

環境省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係る必要な技能・知識等を内容とする資源循環分野における「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。

資源循環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・育成を見きわめ得るものとともに、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 特定技能外国人又は育成就労外国人が目指すレベル（求められる役割・作業）
- ② 修得する専門技能
- ③ キャリアアップに向けた経験（現場管理等）

**(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置**

環境省は、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、環境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

環境省は、資源循環分野における特定技能外国人又は育成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 治安上の問題を維持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

環境省は、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

環境省は、本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れに資する取組等の協議を行う。特定技能・育成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れに資する取組を行う。

そのほか、環境省は、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、育成労外国人、特定技能所属機関及び育成労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、環境省は、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

資源循環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

資源循環分野特定技能1号評価試験

#### （2）日本語能力水準

「日本語教育の参考枠」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

資源循環分野において設定する業務区分は廃棄物処分業（中間処理）とし、当該

業務区分において従事する業務は、家庭からの排出及び事業活動に伴って排出される廃棄物の中間処理（廃棄物の減量化、減容化、安定化及び安全化）を行う業務とする。

なお、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：破碎・中和・焼却等設備操作、燃え殻集約作業等）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 特定技能所属機関が別添のいずれかに該当する者であること。
- ② 環境大臣が設置する特定技能の協議会の構成員であること。
- ③ 特定技能の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。
- ④ 特定技能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、必要な協力をすること。
- ⑤ 環境省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力をすること。
- ⑥ 登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を委託する場合にあっては、上記④及び⑤に規定する必要な協力を行う登録支援機関に委託していること。
- ⑦ 特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を資源循環分野の実務に従事させたときは、当該特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該契約に係る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

資源循環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に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 「日本語教育の参考枠」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年経過時までに満たしていることが求められる水準

##### ア 技能水準

資源循環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**

資源循環分野特定技能 1 号評価試験

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参考枠」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**

資源循環分野の廃棄物処分業（中間処理）の業務区分においては、主たる技能として廃棄物処分業（中間処理）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、資源循環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**

資源循環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**

資源循環分野育成就労評価試験（初級）

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参考枠」の A 2. 1 相当以上の水準と認められるもの

**（2）転籍制限期間及びその理由**

転籍制限期間は 2 年とする。

廃棄物処分業（中間処理）は「受入」、「選別」、「処分」、「搬出」といくつもの工程がある業務であり、一連の業務を理解し、業務（技能）の修得に加え十分な労働安全教育を受け、安全に配慮した作業を身に付けるため、同一の受入れ機関において 2 年程度の育成を継続する必要がある。廃棄物の危険性に関する知識を身に付け、かつ体系立てて一連の業務に習熟し、ある程度一人で安全に作業が行えるようになるまでには 2 年程度を要する。

また、廃棄物処理業の令和 6 年度有効求人倍率は 5.35 倍と高く、業界団体が四半期ごとに調査する景況動向調査では経営上の問題点は「人手不足」とする回答が依然として最も多い回答の一つとなっている。廃棄物処理業は生活・産業を支える存在として地域にかかわらず全国各地にあるため、地方部から都市部への流出が考えられることから、過度な人材流出を避けるためにも、当分の間、転籍制限期間を 2 年とする必要がある。

**（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労実施者においては、在籍する育成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 その他育成労制度の運用に関する重要事項

##### (1) 業務区分及び育成労外国人が従事する業務

資源循環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) 育成労外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

##### (3) 育成労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

育成労実施者に対して特に課す条件

- ① 育成労実施者が別添のいずれかに該当する者であること。
- ② 育成労の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。
- ③ 育成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、必要な協力をを行うこと。
- ④ 環境省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力をを行うこと。

## 別添（第二2及び第三4関係）

- 1 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和45年法律第137号。以下「廃棄物処理法」という。）第7条第12項に規定する一般廃棄物処分業者（廃棄物処理法第7条第6項ただし書の廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行規則（昭和46年9月23日厚生省令第35号）第2条の3第1号及び第2号で定める者を含む。）、廃棄物処理法第14条第12項に規定する産業廃棄物処分業者又は廃棄物処理法第14条の4第12項に規定する特別管理産業廃棄物処分業者であつて、廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行令（昭和46年政令第300号）第6条の11第2号又は第6条の14第2号に掲げる者又はこれに相当する者
- 2 廃棄物処理法第9条の8第1項又は第15条の4の2第1項に規定する再生利用認定業者
- 3 廃棄物処理法第9条の9第1項又は第15条の4の3第1項に規定する広域的処理認定業者又はその委託を受けて当該認定に係る処理（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（廃棄物処理法第9条の9第2項第2号又は第15条の4の3第2項第2号に規定する者である者に限る。）
- 4 廃棄物処理法第9条の10第1項又は第15条の4の4第1項に規定する無害化処理認定業者
- 5 容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（平成7年法律第112号）第16条第1項に規定する認定特定事業者、同法第21条第1項に規定する指定法人（以下8において「指定法人」という。）又はこれらの者の委託を受けて分別基準適合物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物の再生に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定特定事業者から委託を受ける者にあっては、同法第15条第2項第6号に規定する者である者に限る。）
- 6 特定家庭用機器再商品化法（平成10年法律第97号）第23条第1項の認定を受けた製造業者等、同法第32条に規定する指定法人又はこれらの者の委託を受けて特定家庭用機器廃棄物の再商品化等に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定を受けた製造業者等から委託を受ける者にあっては、同法第23条第2項第2号に規定する者である者に限る。）
- 7 使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律（平成24年法律第57号）第11条第1項に規定する認定事業者又はその委託を受けて使用済小型電子機器等の再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（同法第11条第4項第1号に規定する認定計画に記載された同法第10条第2項第6号に規定する者に限る。）
- 8 プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（令和3年法律第60号。以下「プラスチック資源循環促進法」という。）第32条の規定により市町村の委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するもの

に限る。)を実施する指定法人又はその再委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者

- 9 プラスチック資源循環促進法第34条第4項第1号の認定に係る再商品化計画(以下「認定再商品化計画」という。)に従って分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者(認定再商品化計画に記載された第33条第2項第6号に規定する者に限る。)
- 10 プラスチック資源循環促進法第40条第1項に規定する認定自主回収・再資源化事業者又はその委託を受けて使用済プラスチック使用製品の再資源化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(プラスチック資源循環促進法第40条第4項に規定する認定自主回収・再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第39条第2項第5号に規定する者に限る。)
- 11 プラスチック資源循環促進法第49条第1項に規定する認定再資源化事業者又はその委託を受けてプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に必要な行為(産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(プラスチック資源循環促進法第49条第4項に規定する認定再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第48条第2項第6号に規定する者に限る。)
- 12 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(令和6年法律第41号)第12条第1項に規定する認定高度再資源化事業者若しくはその委託を受けて再資源化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(同法第12条第3項に規定する認定高度再資源化事業計画に記載された同法第11条第2項第6号に規定する者に限る。)又は同法第17条第1項に規定する認定高度分離・回収事業者