

# 特定技能制度及び育成就労制度の 分野別運用方針の作成について

(第9回・第10回有識者会議資料の再掲)



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

## 特定技能制度の分野別運用方針と育成就労制度の分野別運用方針について、分野ごとに、新たに一体的に作成

### 第1 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 1 特定産業分野及び育成就労産業分野  
(入管法第2条の4第2項第1号)(育就法第7条の2第2項第1号)(基本方針第23(1))
- 2 人材の不足の状況  
(入管法第2条の4第2項第2号)(育就法第7条の2第2項第4号)(基本方針第23(2)(3))
  - (1)外国人受入れの趣旨・目的
  - (2)生産性向上や国内人材確保のための取組等
  - (3)受入れの必要性
  - (4)受入れ見込数
- 3 在留資格認定証明書交付停止措置等  
(入管法第2条の4第2項第4号)(育就法第7条の2第2項第5号)(基本方針第55)
- 4 制度の運用に共通する事項  
(入管法第2条の4第2項第5号)(育就法第7条の2第2項第7号)
  - (1)キャリア形成に関する事項(基本方針第42(1)ア)
  - (2)治安への影響を踏まえて講じる措置(基本方針第57)
  - (3)大都市圏に過度に集中しないための措置(基本方針第55(6)、同第61)

### 第2 特定技能制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項(入管法第2条の4第2項第3号)
  - (1)1号特定技能外国人(基本方針第31)
    - ア 技能水準(基本方針第31(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第31(3))
  - (2)2号特定技能外国人(基本方針第32)
    - ア 技能水準(基本方針第32(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第32(3))
- 2 その他重要事項(入管法第2条の4第2項第5号)
  - (1)業務区分及び特定技能外国人が従事する業務(基本方針第31、2)
  - (2)特定技能外国人の雇用形態(基本方針第21(2))
  - (3)特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第53)

### 第3 育成就労制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項  
(育就法第7条の2第2項第2号、同法第9条第1項第2号)
  - (1)就労を開始するまでに求められる日本語能力水準(基本方針第33(3))
  - (2)育成就労開始後1年経過時まで求められる水準
    - ア 技能水準(基本方針第33(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))
  - (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(基本方針第33(2))
    - イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))
- 2 育成に関する事項(育就法第7条の2第2項第3号)  
主たる技能(基本方針第33(2)、同第42(1))
- 3 本人意向転籍に関する事項  
(育就法第7条の2第2項第6号)(基本方針第42(1)エ)
  - (1)本人意向転籍において求められる水準  
(育就法第9条の2第4号ロ)(基本方針第42(1)エ)
    - ア 技能水準
    - イ 日本語能力水準
  - (2)転籍制限期間(育就法第9条の2第4号イ)(基本方針第42(1)エ)
  - (3)待遇向上策(育就法第9条第9号)(基本方針第42(1)エ)  
※1年を超える転籍制限期間を設定した分野のみ
- 4 その他重要事項(育就法第7条の2第2項第7号)
  - (1)業務区分及び育成就労外国人が従事する業務(基本方針第33)
  - (2)育成就労外国人の雇用形態(育就法第2条第3号ロ)(基本方針第22(3))
  - (3)育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第53)

赤字・・・法律  
青字・・・基本方針

# 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に記載する主な内容

特定産業分野 育成就労産業分野	受入れ見込数	人材基準等								その他重要事項				
		1年経過時		本人意向による転籍		育成終了時		特定技能1号		特定技能2号		業務区分	雇用形態	
		技能水準	日本語能力水準	制限期間	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準			
介護		育成就労評価試験(初級)	A2.2相当以上及び日本語学習プラン(B1相当以上)の場合は不要	2年	A2.2相当以上	育成就労評価試験(専門級)	A2.2相当以上及び介護日本語評価試験	特定技能1号評価試験等	A2.2相当以上及び介護日本語評価試験			身体介護等	【1業務区分】	直接
ビルクリーニング		育成就労評価試験(初級)		1年		特定技能1号評価試験 育成就労評価試験(専門級)				特定技能2号評価試験又は技能検定(1級)	B1相当以上	建築物内部の清掃	【1業務区分】	
リネンサプライ												リネンサプライ	【1業務区分】	
工業製品製造業		育成就労評価試験(初級)又は技能検定(基礎級)	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験(専門級)、技能検定(3級)又は特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能2号評価試験及びビジネスキャリア検定3級(生産管理プランニング又は生産管理オペレーション)又は技能検定(1級)	B1相当以上	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RPF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・紡織製品製造 ・縫製 ・電線・ケーブル製造 ・プレハブ住宅製品製造 ・家具製造 ・定形・不定形耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・かばん製造	【17業務区分】	
建設						育成就労評価試験(専門級)又は技能検定(3級)		特定技能1号評価試験又は技能検定(3級)		特定技能2号評価試験又は技能検定(1級)	B1相当以上	・土木 ・建築 ・ライフライン ・設備	【3業務区分】	
造船・船用工業											B1相当以上	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器	【3業務区分】	
自動車整備		育成就労評価試験(初級)				育成就労評価試験(専門級)				特定技能2号評価試験	B1相当以上	・自動車整備 ・車体整備	【2業務区分】	
航空								特定技能1号評価試験		特定技能2号評価試験又は航空従事者技能証明書	B1相当以上	・空港グランドハンドリング ・航空機整備	【2業務区分】	
宿泊		育成就労評価試験(初級)	A1相当以上	1年	A2.1相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当			特定技能2号評価試験	B1相当以上	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	【1業務区分】	
自動車運送業								特定技能1号評価試験及び第一種運転免許(トラック) ・第二種運転免許(バス・タクシー)	A2.2相当以上 ※バス・タクシー運転者はA2.2相当以上(日本語サポーター同乗又は離島半島の場合)			・トラック運転者 ・バス運転者 ・タクシー運転者	【3業務区分】	
鉄道		育成就労評価試験(初級)	A1相当以上 ※運輸係員はA2.2相当以上	1年	A2.1相当以上 ※運輸係員はA2.2相当以上	特定技能1号評価試験又は育成就労評価試験(専門級)	A2.2相当 ※運輸係員はB1相当	特定技能1号評価試験又は技能検定(3級)	A2.2相当以上 ※運輸係員はB1相当以上			・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員 ・駅・車両清掃	【6業務区分】	
物流倉庫		育成就労評価試験(初級)		1年		特定技能1号評価試験 育成就労評価試験(専門級)						物流倉庫において、倉庫内で行われる貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業	【1業務区分】	
農業						特定技能1号評価試験						・耕種農業 ・畜産農業	【2業務区分】	直接又は派遣
漁業						特定技能1号評価試験						・漁業 ・養殖業	【2業務区分】	
飲食品製造業		育成就労評価試験(初級)又は技能検定(基礎級)	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験(専門級)、技能検定(3級)又は特定技能1号評価試験	A2.2相当	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能2号評価試験	B1相当以上	・飲食品製造業 ・水産加工業	【2業務区分】	直接
外食業		育成就労評価試験(初級)				育成就労評価試験(専門級)又は特定技能1号評価試験						外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理)	【1業務区分】	
林業		技能検定(基礎級)		1年		技能検定(3級)		特定技能1号評価試験又は技能検定(3級)				育林、素材生産	【1業務区分】	
木材産業		育成就労評価試験(初級)		2年		特定技能1号評価試験		特定技能1号評価試験				製材業、集成材製造業、合板製造業などに係る木材の加工等	【1業務区分】	
資源循環												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	【1業務区分】	

※受入れ見込数は、特定技能制度及び育成就労制度においてそれぞれ設定されるものである(精査中)。  
 ※特定技能制度及び育成就労制度における労働者派遣は、農業分野及び漁業分野のみ認められる。  
 ※特定技能制度における在籍型出向は、航空分野及び鉄道分野のみ認められる。  
 ※技能水準を測る試験の適正性については専門家会議で検討中。  
 ※工業製品製造業分野においては、「機械金属加工区分」、「電気電子機器組立て区分」及び「金属表面処理区分」のみ特定技能2号へ移行可。  
 【日本語能力水準について】  
 「A2.2」:日本語教育の参照枠A2相当のレベル  
 「A2.1」:日本語教育の参照枠A1に到達し、かつA2.2到達に向けて学習が進展しているレベル

# 分野別運用方針について(案)

(第11回有識者会議資料3-1)

## 目次

1	介護分野	1
2	ビルクリーニング分野	1 1
3	リネンサプライ分野	1 9
4	工業製品製造業分野	2 6
5	建設分野	4 2
6	造船・船用工業分野	5 7
7	自動車整備分野	7 1
8	航空分野	8 1
9	宿泊分野	8 9
1 0	自動車運送業分野	9 7
1 1	鉄道分野	1 0 5
1 2	物流倉庫分野	1 1 5
1 3	農業分野	1 2 4
1 4	漁業分野	1 3 5
1 5	飲食料品製造業分野	1 4 6
1 6	外食業分野	1 5 7
1 7	林業分野	1 6 7
1 8	木材産業分野	1 7 4
1 9	資源循環分野	1 8 1

## 介護分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：介護分野

- 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

介護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介護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

介護人材については、介護人材の処遇改善に加え、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護の仕事の魅力向上等、人材確保のため総合的な取組を進めており、令和元年から令和5年までにかけて、対前年比で平均5,000人程度増加している。

##### ア 生産性向上のための取組

生産性向上のための取組については、介護ロボットやICT等を活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減に引き続き取り組むため、介護テクノロジーの導入費用に対する補助を行ってんでいるほか、働きやすい職場環境づくりの総理大臣・厚生労働大臣表彰の実施等による事例の横展開、生産性の向上に資する様々な支援策を一括し、適切な支援につなぐためのワンストップ型の総合的な事業者支援窓口を各全都道府県に設置促進する等の取組、開発事業者に対し研究開発から上市までを総合的に支援する、CARISOの立ち上げ等を進めている。また、令和5・6年の介護保険法（平成9年法律第123号）の改正報酬改定において、都道府県は、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努めなければならない旨の規定介護テクノロジーを活用した継続的な業務改善の取組を評価する加算が創設されたところであり（令和6年4月に施行）、これに基づき各種取組を

一層促進することとしている。

これらの取組を経て、令和6年度介護労働実態調査によると、介護ソフトとして「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記」を日常的に利用している割合が75.4%となっており、サービス別に見ると、施設系（入所型）では「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」を日常的に利用している割合が70.1%となるなど、介護ロボットやICT等が一定活用されている状況にあるとともに、その効果としても「昼間の業務負担の軽減」49.4%、「夜間の業務負担の軽減」44.6%となっている。

## イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保については、上記に加え、高齢者・女性を含む介護分野の未経験者等の参入促進、介護福祉士養成施設に通う学生への修学資金の支援、介護職の魅力向上、キャリアパス構築に向けた支援、テクノロジーをの活用したやハラスメント対策といった職場環境の改善等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

また、介護人材の処遇改善として、これまでの累次の処遇改善の取組に加え、令和6年度介護報酬改定において、現行の処遇改善関連加算の一本化を行い、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを実施している。加えて、処遇改善加算の更なる取得促進に向けた取得要件の弾力化を行うとともに、生産性向上・職場環境改善等を通じて、更なる賃上げに向けた支援を行っている。

加えて、安全衛生対策として、介護労働者の転倒災害防止対策の周知、介護作業における腰痛防止のためのチェックリストや事例集の作成、ノーリフトケア等の身体の負担軽減のための介護技術の積極的な導入を進めている。

これらの取組を経て、令和6年度介護従事者処遇状況等調査によると、介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、令和5年度と令和6年度を比較すると4.3%（約1.4万円）増加した。また、令和6年度介護労働実態調査によると、介護職員（施設等）の高齢者・女性の割合がそれぞれ7.6%、71.9%となっており、令和3年度から令和6年度にかけて、それぞれ1.6%、3.5%増加しているほか、人材定着の観点から、介護分野における離職率は令和元年度には15.4%であったが、令和6年度には12.4%に減少した。また、労働災害動向調査による労働災害率（度数率）（老人福祉・介護事業）は令和5年度は4.25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。）

「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（令和6年7月12日厚生労働省公表）に基づき、介護分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、【精査中】人となる。

介護分野の有効求人倍率は、令和6年度においては4.08倍と、全国的に人材確

保が困難な状況にある。また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県において2.00倍以上にあり、依然として高い水準にある。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【精査中】程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が見込まれる状況である。

このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できる外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入れに当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしの強化や、国家資格取得に向けた日本語学習等の支援などの取組を進める。

(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 介護分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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) 介護分野をめぐると人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 介護分野の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厚生労働省に提供)
- ② 有効求人倍率
- ③ 介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数と実績値との対比等

(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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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**

厚生労働省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能1号に係る専門技能や日本語能力等の修得を内容とする介護分野における「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。

介護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 基礎的な技能を修得し、上長からの指示に従い現場で単独で業務を行うことができるよう介護育成就労評価試験の合格を目指す。
- ② 自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行し、又は、監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行するために必要な実務経験を得る。

### **(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置**

厚生労働省は、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、厚生労働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**

厚生労働省は、介護分野における特定技能外国人及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送付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**

厚生労働省は、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**

厚生労働省は、地域医療介護総合確保基金を通じて、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等、地域の実情に応じ都道府県が実施する介護人材確保の取組を支援する。

また、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、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。

## **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**

介護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**

介護技能評価試験相当以上の水準と認められるもの（介護育成就労評価試験（専門級）を含む）

#### **(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及び「介護日本語評価試験」

### **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1号特定技能外国人が従事する業務**

介護分野において設定する業務区分は介護とし、当該業務区分において従事する業務は身体介護等（利用者の心身の状態に応じた入浴、食事、排せつの介助等。以下同じ。）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：お知らせ等の掲示物の管理、物品の補充等）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 事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること。
- ② 特定技能所属機関は、厚生労働省が組織する「介護分野における特定技能及び育成就労協議会」(以下「協議会」という。)特定技能制度における介護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。)の構成員になること。
- ③ 特定技能所属機関は、協議会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。
- ④ 特定技能所属機関は、協議会特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関は、厚生労働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。
- ⑥ 特定技能所属機関は、介護保険法施行規則(平成11年厚生省令第36号)第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する1号特定技能外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあつては、次に掲げる事項を遵守すること。
  - i 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。
  - ii 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
  - iii 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
  - iv ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
  - v 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

### 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

介護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(1)に定める試験に合格した者とする。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、(2)及び(3)にそれぞれ定めるとおりとする。

##### (1) 育成就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

「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

介護育成就労評価試験(初級)

###### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA 2. 2相当以上の水準と認められるもの及び日本語学習プランの作成（ただし、「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に合格している場合は、作成不要。）

### (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

介護育成就労評価試験（専門級）

#### 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及び介護日本語評価試験

## 2 育成就労外国人の育成に関する事項

介護分野の介護の業務区分においては、主たる技能として、身体介護等（利用者の心身の状態に応じた入浴、食事、排せつの介助等）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相まって、介護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

介護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、以下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

介護育成就労評価試験（初級）

#### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA 2. 2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。

介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、同一事業所において、継続的な実践により利用者との信頼関係を醸成しながら、疾患や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や看取りなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などを修得することが必要であり、それには一定程度の時間を要する。

加えて、多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては、顔なじみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことは大きな意味がある。

更に、人材確保の観点からも、大都市圏での需要が高い傾向が見られることか

ら、転籍を制限しなければ、地方において就労を開始した育成就労外国人がより賃金の高い都市部へと過度に流出する恐れがあるため、激変緩和措置として、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

1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者は、介護職員等処遇改善加算の取得等の要件を満たすものとするに加えて、育成就労外国人ごとに、育成就労キャリア支援プランを作成するものとする。

## 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

介護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

#### ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 事業所で受け入れることができる育成就労外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とし、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数にすること。
- ② 育成就労実施者は、協議会育成就労制度における介護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。)において協議が調った措置を講じること。
- ③ 育成就労実施者は、協議会育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、厚生労働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 育成就労実施者は、介護保険法施行規則第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する育成就労外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。
  - i 育成就労外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。
  - ii 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
  - iii 育成就労外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
  - iv ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
  - v 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態

が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

- ⑥ 育成就労実施者は次のいずれかを満たす事業所とする。
- i 事業所が開設後3年以上経過していること
  - ii 当該事業所を運営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後3年以上経過しているものであること。
  - iii 当該事業所を運営する法人について、次に掲げるいずれにも該当すること。
    - (i) 当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、育成就労外国人に対する研修体制及びその実施が確保されていること。
    - (ii) 育成就労外国人並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。
    - (iii) 育成就労外国人の受入れについて、受入れ開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。
    - (iv) 育成就労外国人の受入れに関して、当該事業所を運営する法人内における協議体制が確保されていること。
- ⑦ 育成就労実施者は、育成就労外国人に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。
- ⑧ 育成就労指導員のうち1名以上が、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。また、育成就労外国人5名につき、1名以上の育成就労指導員を選任していること。

#### イ 監理支援機関に対して特に課す条件

(ア) 監理支援機関は、次のいずれかに該当する法人とする。

- ① 商工会議所（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会議所の会員である場合に限る。）、商工会（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会の会員である場合に限る。）、中小企業団体（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該中小企業団体の組合員又は会員である場合に限る。）、職業訓練法人、公益社団法人、公益財団法人、社会福祉連携推進法人
- ② 当該法人の目的に介護、医療又は社会福祉の発展に寄与することが含まれる全国的な団体（その支部を含む。）であって、介護又は医療に従事する事業者により構成されるもの。

(イ) 修得させようとする技能について、一定程度の経験又は知識を有する役員又は職員が、5年以上介護の業務に従事した経験を有する介護福祉士その他と同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。

#### ウ 育成就労の内容に対して特に課す条件

- ① 入国後講習の日本語科目については、その授業時間数が240時間（育成就労外国人が試験その他の方法により「日本語教育の参照枠」のB1相当以上の水準と証明されている場合は80時間）以上であることとし、当該科目の講義は、日本語教育に関する課程を修めて大学を卒業した者等により行われることとしていること。
- ② 入国後講習の介護技能の修得に資する知識に係る科目については、その授業時間数が42時間以上であることとし、当該科目の講義は、介護福祉士養成施設等の教員として介護の教育内容を教授した経験を有する者等により行われることとしていること。

## ビルクリーニング分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：ビルクリーニング分野

- 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

ビルクリーニング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ビルクリーニング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

令和4年3月に制定されたJIS規格に適合した清掃ロボットの導入促進のほか、機材のコードレス化・小型化、バックオフィスのデジタル化等によるデジタル技術の活用などを進めている。

厚生労働省においては、「ビルクリーニング分野人材確保及び生産性向上等支援事業」により、これらの生産性向上に係る取組を促進する。

加えて、厚生労働省が令和7年6月に策定した「省力化投資促進プラン」に基づき、政府による生産性向上のための施策や優良事例等を、業界団体等を通じて事業者幅広く周知することで、清掃ロボットやITツールの導入を促進する。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保の取組として、業界団体において、「ビルメンテナンス業高齢者雇用推進ガイドライン」を策定し、同ガイドラインに基づく取組により業界の高齢者雇用を推進している。

また、国、地方公共団体等（以下「官公庁」という。）のビルメンテナンス業務発注者を支援することを目的として厚生労働省が策定する「ビルメンテナンス業務に係る発注関連事務の運用に関するガイドライン」（平成27年6月10日厚生労働省健康局長通知。以下「発注ガイドライン」という。）の中で、障害者

の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく障害者の法定雇用率を達成している者を入札参加資格とすることや、総合評価落札方式の競争入札において実務経験の少ない若年労働者や女性等の登用体制を評価することを推奨している。なお、ビルクリーニング分野（一般清掃）の常勤作業員について、60 歳以上の従業員の比率は 2000 年（平成 12 年）の 34.0%から 2023 年（令和 5 年）の 46.7% に増加し、女性従業員の比率も 2000 年（平成 12 年）の 69.1%から 2023 年（令和 5 年）の 71.6%にそれぞれ増加している（業界調べ）。

安全衛生の向上については、高年齢労働者の転倒防止、リスクアセスメントの実施等を含めて、労働安全衛生法令に基づく事業者における労働災害防止措置の取組を行っている。また、建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和 45 年法律第 20 号。以下「建築物衛生法」という。）の規定による登録事業者においては、従事者全員が一年に一回以上研修を受ける体制を確保することを登録の要件としており、「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」や厚生労働省で策定する母国語対応の分野別の教育教材、業界団体が策定する安全衛生対策のマニュアル等を活用して本研修を行っている。加えて、業界団体において熱中症対策、転倒防止、リスクアセスメントの実施等の普及に取り組んでいる。

また、厚生労働省による「障害者雇用状況」の集計結果によると、ビルクリーニング分野が属する大分類「サービス業」の実雇用率は、令和 4 年に 2.23%、令和 5 年に 2.30%、令和 6 年に 2.39%と増加している。

さらに、処遇改善に向けた方策として、発注ガイドラインにおいて、最新の建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）を的確に反映した積算を行うことを官公庁に求めるなど、ビルメンテナンス業者が品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、適正な発注を働きかけている。官公庁に対しては、令和元年度から毎年度複数回にわたりセミナーを開催し、同ガイドラインの周知徹底を図っている。

このほか、業界団体と連携し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和 5 年 11 月 29 日内閣官房、公正取引委員会）の周知や、同指針に基づく取組の徹底やその状況の調査、改善策の検討等を行うことにより、ビルメンテナンス業における労務費の適切な転嫁を推進している。なお、ビルクリーニング分野（一般清掃）の常勤従業員の平均賃金（月給）は令和 3 年の 198,460 円から令和 5 年の 214,790 円にかけて 8%増加している（業界調べ）。

### （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。）

ビルクリーニング分野については、建築物衛生法の適用対象となる同法第 2 条第 1 項に規定する特定建築物等の数が年々増加しており、今後も同分野のサービス需要は増加していくものと想定される。このような産業需要の見通しに基づき、ビルクリーニング分野において、令和 10 年度に必要となる就業者数を推計すると、【精査中】人となる。

ビル・建物清掃員の令和 6 年度における有効求人倍率は 2.34 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。同分野における令和 10

年度の就業者数は、【精査中】人となる見込みであり、同年度には【精査中】人程度のビル・建物清掃員が不足することになる。こうした深刻化する人手不足に対応するため、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、【精査中】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、引き続き建築物の衛生環境を維持し、国民生活の質の向上を実現するためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、ビル・建物清掃員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 ビルクリーニング分野全体の受入れ見込数**

【精査中】

**イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**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）ビルクリーニング分野をめぐると人手不足状況の把握方法**

厚生労働大臣は、以下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 ビルクリーニング分野の 1 号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者（定期的に法務省から厚生労働省に提供）
- ② 有効求人倍率、有効求人者数と有効求職者数の差
- ③ 特定技能所属機関等及び育成就労実施者等への調査等

**（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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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

厚生労働省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能1号、特定技能2号に係る専門技能や日本語能力等の修得を内容とするビルクリーニング分野における「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。

ビルクリーニング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 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 習得する専門技能・日本語能力
- 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

厚生労働省は、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、厚生労働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

厚生労働省は、ビルクリーニング分野における特定技能外国人及び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

厚生労働省は、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ために必要な措置を講じる。把握した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

厚生労働省は、ビルクリーニング分野において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、制度の基本的な仕組みや地域における登録支援機関及び監理支援機関に関する情報の周知等を、特に人材不足が深刻な地域に重点化して、業界団体とも連携して実施する。

また、地域的な人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれまいよう、得られた情報のほか、特定技能制度及び育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、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。

## 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

ビルクリーニング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

ビルクリーニング分野特定技能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

ビルクリーニング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、かつ、ア（イ）に定める実務経験も満たす者とする。

##### ア 技能水準

###### (ア) 技能水準

次のいずれかの試験

- ① ビルクリーニング分野特定技能2号評価試験
- ② 技能検定1級（ビルクリーニング）

###### (イ) 実務経験

建築物衛生法第2条第1項に規定する特定建築物の建築物内部の清掃又は同法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業若しくは同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所が行う建築物（住宅を除く。）内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場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

ビルクリーニング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のとおりとする。

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：建築物と構造上一体と見なせる部分の清掃作業等）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：ビルクリーニング

従事する業務：建築物内部の清掃

#### イ 2号特定技能外国人

業務区分：ビルクリーニング

従事する業務：建築物内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場を管理する業務及び同業務の計画作成、進行管理その他のマネジメント業務

### (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 特定技能所属機関は、都道府県知事より、建築物衛生法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業又は同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において1号特定技能外国人又は2号特定技能外国人を受け入れることとしていること。
- ② 特定技能所属機関は、厚生労働省が設置する、ビルクリーニング分野の業界団体、試験実施主体、制度関係機関その他の関係者で構成する「~~ビルクリーニング分野特定技能協議会~~」（以下「~~特定技能協議会~~」という。）特定技能制度におけるビルクリーニング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。）の構成員になること。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能協議会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。
- ④ 特定技能所属機関は、特定技能協議会特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関は、厚生労働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。
- ⑥ 特定技能所属機関は、特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人をビルクリーニング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（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。

## 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

ビルクリーニング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（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、（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

ビルクリーニング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に掲げる試験

### （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

ビルクリーニング分野特定技能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

ビルクリーニング分野のビルクリーニングの業務区分においては、主たる技能として、ビルクリーニングを設定する。

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相まって、ビルクリーニング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

ビルクリーニング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、以下に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

### （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

#### ア 技能水準

ビルクリーニング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

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

ビルクリーニング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、都道府県知事より、建築物衛生法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業又は同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において育成就労外国人を受け入れることとしていること。
- ② 育成就労実施者は、育成就労協議会育成就労制度におけるビルクリーニング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。）において協議が調った措置を講じること。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労協議会育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、厚生労働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 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人をビルクリーニング分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。

## リネンサプライ分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：リネンサプライ分野

- 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

リネンサプライ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リネンサプライ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、業界団体において、リネンサプライに関する技術及び知識を習得するマルチスキル化を目的に従業者向けの研修会を実施するとともに、環境保全の知識の普及等を目的とする管理職等向けの研修会や工場視察等を実施する。また、厚生労働省から業界団体に対して、研修会や視察等の機会を捉えて、各工場の立地、規模、業態等に応じた、工場レイアウトの変更や機械設備の更新等の効率化・省人化に向けた取組等の好事例の周知を依頼する。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保の取組として、業界団体において、ホームページ等でリネンサプライ業の魅力を発信するほか、就職説明会等を活用し、高校生・大学生、女性、高齢者及び障害者等の新規採用・中途採用の促進等を図る。なお、総務省「労働力調査」によると令和6年における「洗濯・理容・美容・浴場業」に就業している女性比率は71.0%、高齢者（65歳以上）比率は21.5%であった。

また、処遇改善に向けた方策として、厚生労働省から業界団体に対して、適切な価格転嫁及び取引適正化に向けた取組を進めるよう周知を依頼し、リネンサプライ分野の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保でき

るようにする。なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると平均賃金「洗濯・理容・美容・浴場業」は、前年と比べて令和6年は4.5%上昇した。

さらに、業界団体において、管理職等向けの研修会等を通じて、就業者の就労環境整備に関する優良事例を全国へ展開することにより、長時間労働の是正等を図る。なお、厚生労働省「労働災害動向調査」によると度数率「洗濯業」は、令和4年度には5.06であったところ、令和5年度には3.72に減少した。

(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。）

「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成28年3月30日、明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）における政府目標である訪日外国人旅行者数（2030年（令和12年）に6,000万人）等の宿泊需要に対応するためには、当該需要を支える人材の確保が必要不可欠である。

このような産業需要の見通しに基づき、リネンサプライ分野において、令和10年度に必要な就業者数を推計すると、【精査中】人となる。

リネンサプライ分野の令和6年度の有効求人倍率は3.71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。同分野における令和10年度の就業者数は、【精査中】人となる見込みであり、同年度には【精査中】人程度の手手が不足することになる。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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の手手不足が見込まれる。

かかる状況の下、引き続きリネンサプライ業の健全な育成に努め、もって公衆衛生の向上に寄与するためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、リネンサプライ業就業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 リネンサプライ分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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) リネンサプライ分野をめぐり人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① リネンサプライ分野の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厚生労働省に提供）
- ② 有効求人倍率、有効求人者数と有効求職者数の差
- ③ 特定技能所属機関等及び育成就労実施者等への調査等

(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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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、厚生労働大臣は、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

厚生労働省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能 1 号に係るリネンサプライ分野における「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。

リネンサプライ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 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 習得する専門技能・日本語能力
- 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

厚生労働省は、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、厚生労働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

厚生労働省は、リネンサプライ分野における特定技能外国人及び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

厚生労働省は、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ために必要な措置を講じる。把握した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。

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、厚生労働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。

#### (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

厚生労働省は、リネンサプライ分野において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、制度の基本的な仕組みや地域における登録支援機関及び監理支援機関に関する情報の周知等を、特に人材不足が深刻な地域に重点化して、業界団体とも連携して実施する。

また、地域的な人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれまいよう、得られた情報のほか、特定技能制度及び育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、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。

## 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

リネンサプライ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

①—リネンサプライ分野特定技能1号評価試験

②—~~リネンサプライ分野育成就労評価試験(専門級)~~

#### (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

リネンサプライ分野において設定する業務区分はリネンサプライとし、当該業務区分において従事する業務は、リネン類の入荷から出荷までの一連の業務とする。

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：使用資材等の運搬作業及び清掃作業等）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、「リネンサプライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準」（一般社団法人日本リネンサプライ協会）又は「寝具類洗濯業務に関する基準」（一般財団法人医療関連サービス振興会）の認定を受けた施設において1号特定技能外国人を受け入れることとしていること。
- ② 特定技能所属機関は、厚生労働省が設置する、リネンサプライ分野の業界団体、試験実施主体、制度関係機関その他の関係者で構成する「リネンサプライ分野協議会」（以下「協議会」という。）特定技能制度におけるリネンサプライ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。）の構成員になること。
- ③ 特定技能所属機関は、協議会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。
- ④ 特定技能所属機関は、協議会特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関は、厚生労働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。
- ⑥ 特定技能所属機関は、特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人をリネンサプライ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（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。

## 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

リネンサプライ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（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、（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  
リネンサプライ分野育成就労評価試験（初級）
  - イ 日本語能力水準  
上記（1）①に掲げる試験
- (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  
リネンサプライ分野特定技能1号評価試験~~リネンサプライ分野育成就労評価試験（専門級）~~
  - 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

リネンサプライ分野のリネンサプライの業務区分においては、主たる技能として、リネンサプライ仕上げ作業を設定する。

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相まって、リネンサプライ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

リネンサプライ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、以下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

リネンサプライ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

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

リネンサプライ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、「リネンサプライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準」（一般社団法人日本リネンサプライ協会）又は「寝具類洗濯業務に関する基準（認定基準）」（一般財団法人医療関連サービス振興会）の認定を受けた施設において育成就労外国人を受け入れることとしていること。
- ② 育成就労実施者は、協議会育成就労制度におけるリネンサプライ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。）において協議が調った措置を講じること。
- ③ 育成就労実施者は、協議会育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、厚生労働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 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人をリネンサプライ分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。

## 工業製品製造業分野における分野別運用方針について

### 第一 特定技能制度及び育成就労制度に関する基本的な事項

- 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：工業製品製造業分野（以下「製造業分野」という。）

- 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

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

各企業及び業界では、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化、I o T・A I等の活用による生産プロセスの刷新等といった生産現場の改善徹底や、②研修・セミナー等の人材育成等による生産性向上のための取組を実施している。

また、経済産業省としても、企業による設備投資やI T導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。

こうした取組の結果、製造業分野の生産性は、令和元年から令和5年まで、年平均約2.5%向上している（推計値）。

##### イ 国内人材確保のための取組

各企業及び業界では、①女性や高齢者も働きやすい職場環境及び人事制度の整備や、②適正取引の推進等による適正な賃金水準の確保、③安全衛生講習の実施や安全装置の導入などの労働安全衛生対策等に取り組んでいる。

また、経済産業省としても、①中小企業の多様な人材活用を促す「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月中小企業庁）の普及、②賃上げ促進税制や価格転嫁の推進に加え、省力化投資等の生産性向上のための支

援による賃上げ、③労働安全衛生対策に係る業界との連携等を通じて、企業による国内人材確保の取組を促進している。

こうした取組の結果、製造業分野における労働災害の発生頻度を示す度数率は、令和元年から令和5年まで1倍台で推移し労働災害動向調査の対象産業全体と比べて低い水準であり、就業者に占める女性及び65歳以上の者の比率は、近年、約3割の水準を維持している（推計値）。

**(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。）**

製造業分野に係る職種における有効求人倍率（令和6年度）は2.81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。

製造業分野については、デジタル化の進展等により、今後も半導体、産業機械、素材産業等を中心に成長が見込まれる中、令和6年度の人手不足数は、製造業分野の就業者数に欠員率を乗じて算出すると【精査中】人程度である。今後、年0.36～1.03%程度と予測される製造業の需要拡大とこれに伴う労働需要の拡大が続くと、令和10年度には【精査中】人程度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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が生じるものと推計される。

今後も製造業分野における労働需要は増加するものと見込まれ、かかる要因による人手不足が早急に改善できる見通しは立っていない。

製造業分野は、我が国の国民生活に不可欠な分野であり、同分野の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、製造業分野について一定の専門性・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 製造業分野全体の受入れ見込数**

【精査中】

**イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**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) 製造業分野をめぐる人手不足状況の把握方法**

経済産業大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 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経済産業省に提供）
- 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 一般職業紹介状況に基づく有効求人数及び、有効求職者数並びに雇用動向調査に基づく未充足求人数
- ④ 必要に応じて業界団体を通じた所属企業等への調査

- ⑤ 出入国管理及び難民認定法第 19 条の 18 第 1 項に規定する特定技能所属機関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 経済産業大臣は、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、経済産業大臣は、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 経済産業大臣は、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、経済産業大臣は、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

経済産業省は、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。

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 目指すレベル（求められる役割・作業）  
② 必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習

##### (2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

経済産業省は、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、経済産業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

経済産業省は、製造業分野における特定技能外国人及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国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

経済産業省は、上記アの治安上の問題を把握するため、下記第二 2 (3) ア及び第三 4 (3) アで設定する団体（以下「外国人受入事業実施法人」という。）等と連携する等、必要な措置を講じる。また、経済産業省は、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とともに、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、経済産業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。

#### (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

経済産業省は、~~分野別協議会（下記第二 2 (3) イ④及び第三 3 (3) に定める協議会をいう。）~~特定技能制度における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。）や外国人受入事業実施法人等と連携し、本制度の趣旨や地方における優良事例等の情報を全国的に周知することで、地方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入れられるよう図っていく。また、上記 3 (1) に掲げた指標等を踏まえ、地方における人手不足の状況を把握し、その他の必要な関連施策を講じる等の確に対応する。

## 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

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

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、かつ、ア(イ)に定める実務経験も満たす者とする。

#### 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

日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における実務経験を通じ、自らの判断で業務を遂行できる能力を有することを要件とする日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における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

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: 原材料・部品の調達・搬送作業、各業務の前後工程作業、クレーン・フォークリフト等運転作業、清掃・保守管理作業等)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

#### ア 製造事業者団体に対して特に課す条件

製造業分野は多数の専門職種に分かれており、製造事業者団体も多数に分かれていること等から、特定技能外国人の受入れに係る製造事業者団体は、製造業分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、共同し

て以下の取組を実施する団体（以下「特定技能外国人受入事業実施法人」という。）を設けること。

- i 製造業分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの策定及び遵守状況の確認
- ii 海外の現地機関との調整、試験場所の確保、受験者の募集、試験の実施等

#### イ 特定技能所属機関等に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、生産性向上及び国内における人材確保のための取組を行っていること。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能外国人受入事業実施法人に所属すること。
- ③ 特定技能外国人が活動を行う事業所が、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、経済産業省告示（令和4年経済産業省告示第127号）において定める産業を行っていること。
- ④ 特定技能所属機関は、製造業分野における特定技能外国人を受け入れるための関係省庁等で構成された協議会特定技能の協議会において協議が調った措置を講ずること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、経済産業省又はその委託を受けた者が行う指導、報告の徴収、資料の要求、意見の聴取、現地調査その他業務に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、必要に応じて訓練又は研修を実施すること。
- ⑦ 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（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）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

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（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、（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

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相まって、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

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、以下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。

製造業分野内の一部育成就労実施者においては、自己又は他の従業員の安全に配慮するため、取扱いに特段の留意が必要な製造用機械等があり、転籍により職場環境が変わることで安全への配慮不足等により重大事故につながることはないよう、一定の時間をかけて安全衛生教育等を実施していくことが必要である。また、製造業分野内の一部育成就労実施者においては、転籍を認めることにより人材の流動性が高まり、人材が確保できなくなるおそれがあることから、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。

(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、製造業分野における育成就労外国人を受け入れるための関係省庁等で構成された協議会（以下「育成就労協議会」という。）~~育成就労協議会~~において、当該分野における全企業の賃上げ率（所定内給与の定期昇給分及びベースアップ

分)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給与を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。

なお、転籍制限期間を1年と設定する育成就労実施者においては、上記の待遇向上策を講じる義務は生じない。

#### 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

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

###### ア 製造事業者団体に対して特に課す条件

製造業分野は多数の専門職種に分かれており、製造事業者団体も多数に分かれていること等から、育成就労外国人の受入に係る製造事業者団体は、製造業分野における育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、共同して製造業分野における育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの策定及び遵守状況の確認を実施する団体(以下「育成就労外国人受入事業実施法人」という。)を設けること。

i 製造業分野における育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの策定及び遵守状況の確認

###### イ 育成就労実施者等に対して特に課す条件

- ① 育成就労実施者は、育成就労外国人受入事業実施法人に所属すること。
- ② 育成就労外国人が活動を行う事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、別途経済産業省告示において定める産業を行っていること。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労協議会において協議が調った措置を講じること。
- ④ 育成就労実施者は、経済産業省又はその委託を受けた者が行う指導、報告の徴収、資料の要求、意見の聴取、現地調査その他業務に対し、必要な協力を行うこと。

別表

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	製造分野特定技能 1 号評価試験 (機械金属加工)	機械金属加工 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、素形材製品や産業機械等の製造工程の作業に従事する業務)
2	製造分野特定技能 1 号評価試験 (電気電子機器組立て)	電気電子機器組立て (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、電気電子機器等の製造工程、組立工程の作業に従事する業務)
3	製造分野特定技能 1 号評価試験 (金属表面処理)	金属表面処理 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、表面処理等の作業に従事する業務)
4	製造分野特定技能 1 号評価試験 (紙器・段ボール箱製造)	紙器・段ボール箱製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、紙器・段ボール箱の製造工程の作業に従事する業務)
5	製造分野特定技能 1 号評価試験 (コンクリート製品製造)	コンクリート製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、コンクリート製品の製造工程の作業に従事する業務)
6	製造分野特定技能 1 号評価試験 (R P F 製造)	R P F 製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、破碎・成形等の作業に従事する業務)
7	製造分野特定技能 1 号評価試験 (陶磁器製品製造)	陶磁器製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、陶磁器製品の製造工程の作業に従事する業務)
8	製造分野特定技能 1 号評価試験 (印刷・製本)	印刷・製本 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、オフセット印刷、グラビア印刷、製本の製造工程の作業に従事する業務)
9	製造分野特定技能 1 号評価試験 (紡織製品製造)	紡織製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、紡織製品の製造工程の作業に従事する業務)
10	製造分野特定技能 1 号評価試験 (縫製)	縫製 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、縫製工程の作業に従事する業務)
11	製造分野特定技能 1 号評価試験 (電線・ケーブル製造)	電線・ケーブル製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、電線又はケーブルの製造工程の作業に従事する業務)
12	製造分野特定技能 1 号評価試験 (プレハブ住宅製品製造)	プレハブ住宅製品製造 (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、プレハブ住宅製品の製

		造工程の作業に従事する業務)
13	製造分野特定技能1号評価試験 (家具製造)	家具製造(指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、家具製品の製造工程の作業に従事する業務)
14	製造分野特定技能1号評価試験 (定形・不定形耐火物製造)	定形・不定形耐火物製造(指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、耐火物製品の製造工程の作業に従事する業務)
15	製造分野特定技能1号評価試験 (生コンクリート製造)	生コンクリート製造(指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、生コンクリートの製造工程の作業に従事する業務)
16	製造分野特定技能1号評価試験 (ゴム製品製造)	ゴム製品製造(指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、ゴム製品の製造工程の作業に従事する業務)
17	製造分野特定技能1号評価試験 (かばん製造)	かばん製造(指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、かばんの製造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	製造分野特定技能2号評価試験(機械金属加工)及びビジネス・キャリア検定3級(生産管理プランニング又は生産管理オペレーション) 技能検定1級(鋳造) 技能検定1級(鍛造) 技能検定1級(ダイカスト) 技能検定1級(機械加工) 技能検定1級(金属プレス加工) 技能検定1級(鉄工) 技能検定1級(工場板金) 技能検定1級(仕上げ) 技能検定1級(機械検査) 技能検定1級(機械保全) 技能検定1級(電気機器組立て) 技能検定1級(プラスチック成形) 技能検定1級(塗装) 技能検定1級(工業包装) 技能検定1級(金属熱処理)	機械金属加工(複数の技能者を指導しながら、素形材製品や産業機械等の製造工程の作業に従事し、工程を管理する業務)

2	製造分野特定技能2号評価試験（電気電子機器組立て）及びビジネス・キャリア検定3級（生産管理プランニング又は生産管理オペレーション） 技能検定1級（機械加工） 技能検定1級（仕上げ） 技能検定1級（機械検査） 技能検定1級（機械保全） 技能検定1級（電子機器組立て） 技能検定1級（電気機器組立て） 技能検定1級（プリント配線板製造） 技能検定1級（プラスチック成形） 技能検定1級（工業包装）	電気電子機器組立て（複数の技能者を指導しながら、電気電子機器等の製造工程、組立工程の作業に従事し、工程を管理する業務）
3	製造分野特定技能2号評価試験（金属表面処理）及びビジネス・キャリア検定3級（生産管理プランニング又は生産管理オペレーション） 技能検定1級（めっき） 技能検定1級（アルミニウム陽極酸化処理）	金属表面処理（複数の技能者を指導しながら、表面処理等の作業に従事し、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）

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）
機械金属加工	鋳鉄鋳物鋳造、 非鉄金属鋳物鋳造、 ハンマ型鍛造、 プレス型鍛造、 ホットチャンバダイカスト、 コールドチャンバダイカスト、 普通旋盤、 フライス盤、 数値制御旋盤、 マシニングセンタ、 金属プレス、 構造物鉄工、	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（3級）

	機械板金、 治工具仕上げ、 金型仕上げ、 機械組立仕上げ、 機械検査、 機械系保全、 電子機器組立て、 回転電機組立て、 変圧器組立て、 配電盤・制御盤組立て、 開閉制御器具組立て、 回転電機巻線製作、 圧縮成形、 射出成形、 インフレーション成形、 ブロー成形、 手積み積層成形、 建築塗装、 金属塗装、 鋼橋塗装、 噴霧塗装、 工業包装		
	アルミニウム圧延・押出製品製造（引抜加工）、アルミニウム圧延・押出製品製造（仕上げ）	アルミニウム圧延・押出製品製造育成就労評価試験（初級）	アルミニウム圧延・押出製品製造育成就労評価試験（専門級）
	全体熱処理、表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）、部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）	金属熱処理育成就労評価試験（初級）	金属熱処理育成就労評価試験（専門級）
	手溶接、半自動溶接	溶接育成就労評価試験（初級）	溶接育成就労評価試験（専門級）
	ビーズ法発泡スチロール成形	ビーズ法発泡スチロール成形育成就労評価試験（初級）	ビーズ法発泡スチロール成形育成就労評価試験（専門級）
	プラスチック成形材料製造	プラスチック成形材料製造育成就労評価試験（初級）	プラスチック成形材料製造育成就労評価試験（専門級）

電気電子機器組立て	普通旋盤、 フライス盤、 数値制御旋盤、 マシニングセンタ、 治工具仕上げ、 金型仕上げ、 機械組立仕上げ、 機械検査、 機械系保全、 電子機器組立て、 回転電機組立て、 変圧器組立て、 配電盤・制御盤組立て、 開閉制御器具組立て、 回転電機巻線製作、 プリント配線板設計、 プリント配線板製造、 圧縮成形、 射出成形、 インフレーション成形、 ブロー成形、 手積み積層成形、 工業包装	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（3級）
	ビーズ法発泡スチロール成形	ビーズ法発泡スチロール成形育成就労評価試験（初級）	ビーズ法発泡スチロール成形育成就労評価試験（専門級）
	プラスチック成形材料製造	プラスチック成形材料製造育成就労評価試験（初級）	プラスチック成形材料製造育成就労評価試験（専門級）
金属表面処理	電気めっき、 溶融亜鉛めっき、 陽極酸化処理	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（3級）
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き、 印刷箱製箱、 貼箱製造、 段ボール箱製造	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（3級）
コンクリート製品製造	コンクリート製品製造	コンクリート製品製造育成就労評価試験（初級）	コンクリート製品製造育成就労評価試験（専門級）

R P F 製造	R P F 製造	R P F 製造育成就労 評価試験（初級）	製造分野特定技能 1 号評価試験（R P F 製造）
陶磁器製品製 造	機械ろくろ成形、 圧力鑄込み成形、 パッド印刷、 排泥鑄込み成形	陶磁器工業製品製造 育成就労評価試験 （初級）	陶磁器工業製品製造 育成就労評価試験 （専門級）
印刷・製本	オフセット印刷、 製本	技能検定試験（基礎 級）	技能検定試験（3級）
	グラビア印刷	グラビア印刷育成就 労評価試験（初級）	グラビア印刷育成就 労評価試験（専門級）
繊維製品製造	糸浸染、 織物・ニット浸染、 靴下製造、 丸編みニット製造	技能検定試験（基礎 級）	技能検定試験（3級）
	紡績運転（前紡工程）、 紡績運転（精紡工程）、 紡績運転（巻糸工程）、 紡績運転（合ねん糸工 程）	紡績運転育成就労評 価試験（初級）	紡績運転育成就労評 価試験（専門級）
	織布運転（準備工程）、 織布運転（製織工程）、 織布運転（仕上工程）	織布運転育成就労評 価試験（初級）	織布運転育成就労評 価試験（専門級）
	たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製 造育成就労評価試験 （初級）	たて編ニット生地製 造育成就労評価試験 （専門級）
	織じゅうたん製造、 タフテッドカーペット 製造、 ニードルパンチカーペ ット製造	カーペット製造育成 就労評価試験（初級）	カーペット製造育成 就労評価試験（専門 級）
	製網	製網育成就労評価試 験（初級）	製網育成就労評価試 験（専門級）
	染色（捺染）	染色（捺染）育成 就労評価試験（初級）	染色（捺染）育成 就労評価試験（専門 級）
	縫製	婦人子供既製服縫製、 紳士既製服製造、 寝具製作、 帆布製品製造、	技能検定試験（基礎 級）

	ワイシャツ製造		
	下着類製造	下着類製造育成就労 評価試験（初級）	下着類製造育成就労 評価試験（専門級）
	自動車シート縫製	自動車シート縫製育 成就労評価試験（初 級）	自動車シート縫製育 成就労評価試験（専 門級）
	タオル製造	タオル製造育成就労 評価試験（初級）	タオル製造育成就労 評価試験（専門級）
	カーテン縫製	カーテン縫製育成就 労評価試験（初級）	カーテン縫製育成就 労評価試験（専門 級）
電線・ケーブル 製造	電線・ケーブル製造	電線・ケーブル製造 育成就労評価試験 （初級）	電線・ケーブル製造 育成就労評価試験 （専門級）
プレハブ住宅 製品製造	大工工事、 タイル張り、 普通旋盤、 金属プレス、 構造物鉄工、 機械板金、 建築塗装、 金属塗装、 噴霧塗装	技能検定試験（基礎 級）	技能検定試験（3級）
	手溶接、 半自動溶接	溶接育成就労評価試 験（初級）	溶接育成就労評価試 験（専門級）
	コンクリート製品製造	コンクリート製品製 造育成就労評価試験 （初級）	コンクリート製品製 造育成就労評価試験 （専門級）
家具製造	金属プレス、 機械板金、 家具手加工、 圧縮成形、 射出成形、 インフレーション成形、 ブロー成形、 金属塗装、 噴霧塗装、 工業包装	技能検定試験（基礎 級）	技能検定試験（3級）
	手溶接、	溶接育成就労評価試	溶接育成就労評価試

	半自動溶接	験（初級）	験（専門級）
	家具組立て	家具組立て育成就労 評価試験（初級）	家具組立て育成就労 評価試験（専門級）
	マットレス製造	マットレス製造育成 成就労評価試験（初 級）	マットレス製造育成 成就労評価試験（専門 級）
	家具シート縫製	家具シート縫製育成 成就労評価試験（初級）	家具シート縫製育成 成就労評価試験（専門 級）
定形・不定形耐 火物製造	定形耐火物製造	定形耐火物製造育成 成就労評価試験（初級）	定形耐火物製造育成 成就労評価試験（専門 級）
	不定形耐火物製造	不定形耐火物製造育 成就労評価試験（初 級）	不定形耐火物製造育 成就労評価試験（専 門級）
生コンクリー ト製造	生コンクリート製造	生コンクリート製造 育成就労評価試験 （初級）	製造分野特定技能1 号評価試験（生コン クリート製造）
ゴム製品製造	成形加工、 押し出し加工、 混練り圧延加工、 複合積層加工	ゴム製品製造育成就 労評価試験（初級）	ゴム製品製造育成就 労評価試験（専門級）
かばん製造	かばん製造	かばん製造育成就労 評価試験（初級）	かばん製造育成就労 評価試験（専門級）

## 建設分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：建設分野

- 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

建設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建設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具体的な施策として、令和7年度までに建設現場の生産性を2割向上させるという目標等を踏まえながら、建設生産・管理システムのあらゆる段階におけるICT等の活用や、建設キャリアアップシステム等を活用した工事書類の簡素化といった現場管理の効率化、これら優良事例の横展開等の取組を進めている。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための具体的な施策として、平成25年度以降13年連続での公共工事設計労務単価の引上げや、賃上げに向けた官民一体となった機運醸成、建設工事における安全衛生経費の適切な支払いのための取組等の建設技能者の処遇改善に向けた取組のほか、建設業の魅力を積極的に発信し、建設業を希望する入職者を増やす取組を行っている。

さらに、現場の建設技能者に適正な賃金が支払われる仕組みづくりや建設キャリアアップシステムの活用拡大により処遇改善の一層の促進を図るとともに、建設産業における女性の定着促進、適正な工期設定・施工時期の平準化等による長時間労働の是正といった働き方改革についても推進している。

こうした取組の結果、建設業における令和6年度の年間実労働時間は前年度

に比べ約 31 時間減少しており、令和 5 年の女性の就業者数は平成 25 年に比べ約 17 万人増加している。

~~を通じて、若者・女性の入職、高齢者の更なる活躍等を促進していく。~~

(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。）

建設投資は、民間投資を中心に年 2 % 程度の増加が続いており、また、今後も老朽化するインフラのメンテナンスや防災・減災、国土強靱化、都市の国際競争力の強化等を確実に推進していく必要があることから、引き続き建設産業需要が見込まれる。さらに、令和 6 年 4 月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されている。このような産業需要の見通し等を踏まえ、令和 10 年度に必要となる建設技能者数を推計すると【精査中】人となる。

この点、現在の建設技能者の需給状況等の指標である建設労働需給調査（国土交通省）によると、令和 7 年 8 月の過不足率は 0.9% となっており、全国的・全職種的には総じて落ち着いた水準となっている。一方で、令和 10 年度の建設技能者数は【精査中】人まで減少する見込みであり、同年度には【精査中】人程度の建設技能者が不足することになる。こうした深刻化する人手不足に対応するため、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、【精査中】人程度の人手不足が見込まれる。

かかる状況の下、引き続き建設産業需要に対応し、建設分野を存続・発展させていくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、建設技能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 建設分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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) 建設分野をめぐり人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下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 建設分野の 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 有効求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）
- ③ 労働力調査（総務省）
- ④ 建設労働需給調査（国土交通省）
- ⑤ 建設投資見通し（国土交通省）

⑥ その他人手不足状況の変化の把握が可能な指標

**(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、特定技能2号に係る育成を内容とする建設分野における「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。

建設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・育成を予定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**

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、建設分野における特定技能外国人及び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**

自治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、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率や建設労働需給調査等により定期的な把握を行うとともに、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、必要な措置を講じること等により、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。

## **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**

建設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**

建設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、以下に次のア（ア）及びイに定める試験に合格した者、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**

建設現場において複数の建設技能者を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者（班長）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**

建設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：作業準備、運搬、片付けのような試験等によって専門性を確認されない業務）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**

**ア 建設業者団体及び元請企業に対して特に課す条件**

① 建設業は多数の専門職種に分かれており、建設業者団体も多数に分かれていること等から、特定技能外国人の受入れに係る建設業者団体は、建設分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、共同して以下の取組を実施する団体を設けること。

- i 建設分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの新規策定及び遵守状況の確認
- ii 海外の現地機関との調整、試験場所の確保、受験者の募集、試験の実施等
- iii 試験合格者に対する必要に応じた訓練・各種研修の実施等
- iv 試験合格者の就職先の斡旋・転職支援等

② 建設現場では、元請企業が現場管理の責任を負うことから、特定技能所属機関が下請企業である場合、元請企業は、特定技能所属機関が受け入れている特定技能外国人の在留・就労の資格及び従事の状況（従事させる業務の内

容、従事させる期間)について確認すること。

#### イ 特定技能所属機関に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、以下のとおりとする。

- ① 特定技能所属機関は、建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 3 条の許可を受けていること。
- ② 建設特定技能受入計画の申請日前 5 年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第 29 条第 1 項第 5 号による処分を除く。）を受けていないこと。
- ③ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること。
- ④ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、雇用契約を締結するまでの間に、当該契約に係る重要事項について、当該外国人が十分に理解することができる言語で説明すること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。
- ⑥ 特定技能所属機関は、外国人の受入れに関するア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属すること。
- ⑦ 特定技能 1 号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び 1 号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、第三の 4（3）ア⑥に定める優良な育成就労実施者たる特定技能所属機関はこの限りでない。
- ⑧ 特定技能所属機関は、国土交通省の定めるところに従い、1 号特定技能外国人に対する報酬予定額、安全及び技能の習得計画等を明記した「建設特定技能受入計画」の認定を受けること。
- ⑨ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、当該外国人を受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習又は研修を受講させること。
- ⑩ 特定技能所属機関は、国土交通省又は国土交通省が委託する機関により、⑧において認定を受けた計画を適正に履行していることの確認を受けること。
- ⑪ ⑩のほか、特定技能所属機関は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑫ 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。
- ⑬ そのほか、建設分野での特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。

### 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

建設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（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、（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

建設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相まって、建設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

建設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、以下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。

建設業においては、~~日本語能力の習得に一定の期間を必要とするほか~~、必要な技能の習得に相応の時間を有する、工事の施工期間が1年を超えることもある、都市部と比べて地方部の離職者率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の受入企業の環境下で継続して就業する必要性が高い。

加えて、建設分野においては、他の産業と比して外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要がある。

このため、当面は2年の転籍制限期間とする必要がある。

## (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、育成就労制度における建設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。）において、建設業の前年の平均賃金の上昇率を基準に、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、当該昇給率以上の昇給をすることとする。

## 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

建設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

#### ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、以下のとおりとする。

- ① 育成就労実施者は、建設業法第3条の許可を受けていること。
- ② 育成就労計画の申請日前5年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分を除く。）を受けていないこと。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。
- ⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が組織する育成就労の分野別協議会に加入すること。ただし、外国人の受入れに関する第二2（3）ア①の団体（当

該団体を構成する建設業者団体を含む。)に所属している育成就労実施者は育成就労の分野別協議会に加入しているものとみなす。

- ⑥ 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りではない。
- ⑦ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ そのほか、建設分野での育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。

#### イ 育成就労の内容に対して特に課す条件

育成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習において、育成就労外国人に労働安全衛生に関する講習を受講させること。

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	建設分野特定技能 1 号評価試験 (土木) 技能検定 3 級 (型枠施工) 技能検定 3 級 (鉄筋施工) 技能検定 3 級 (とび) 技能検定 3 級 (造園) 技能検定 3 級 (塗装)	土木 (指導者の指示・監督を受けながら、土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等に従事する業務)
2	建設分野特定技能 1 号評価試験 (建築) 技能検定 3 級 (型枠施工) 技能検定 3 級 (左官) 技能検定 3 級 (かわらぶき) 技能検定 3 級 (鉄筋施工) 技能検定 3 級 (内装仕上げ施工) 技能検定 3 級 (とび) 技能検定 3 級 (建築大工) 技能検定 3 級 (建築板金) 技能検定 3 級 (塗装) 技能検定 3 級 (ブロック建築) 技能検定 3 級 (広告美術仕上げ) 技能検定 3 級 (シャッター施工)	建築 (指導者の指示・監督を受けながら、建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等に従事する業務)
3	建設分野特定技能 1 号評価試験 (ライフライン・設備) 技能検定 3 級 (配管) 技能検定 3 級 (建築板金) 技能検定 3 級 (冷凍空気調和機器施工)	ライフライン・設備 (指導者の指示・監督を受けながら、電気通信、ガス、水道、電気その他のライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理に係る作業等に従事する業務)

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	建設分野特定技能 2 号評価試験 (土木) 技能検定 1 級 (型枠施工) 技能検定 1 級 (コンクリート圧送施工) 技能検定 1 級 (鉄筋施工) 技能検定 1 級 (とび) 技能検定 1 級 (ウェルポイント施工)	土木 (複数の建設技能者を指導しながら、土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等に従事し、工程を管理する業務)

	技能検定1級（鉄工（構造物鉄工作業）） 技能検定1級（塗装） 技能検定1級（さく井） 技能検定1級（造園） 技能検定単一等級（路面標示施工）	
2	建設分野特定技能2号評価試験（建築） 技能検定1級（型枠施工） 技能検定1級（左官） 技能検定1級（コンクリート圧送施工） 技能検定1級（かわらぶき） 技能検定1級（鉄筋施工） 技能検定1級（内装仕上げ施工） 技能検定1級（表装） 技能検定1級（とび） 技能検定1級（建築大工） 技能検定単一等級（枠組壁建築） 技能検定単一等級（エーエルシーパネル 施工） 技能検定単一等級（バルコニー施工） 技能検定1級（建築板金） 技能検定1級（熱絶縁施工（吹付け硬質 ウレタンフォーム断熱工事作業）） 技能検定1級（石材施工） 技能検定1級（タイル張り） 技能検定1級（築炉） 技能検定1級（鉄工（構造物鉄工作業）） 技能検定1級（塗装） 技能検定1級（防水施工） 技能検定1級（建具製作） 技能検定1級（カーテンウォール施工） 技能検定1級（自動ドア施工） 技能検定1級（サッシ施工） 技能検定1級（ガラス施工） 技能検定1級（ブロック建築） 技能検定1級（樹脂接着剤注入施工） 技能検定1級（広告美術仕上げ） 技能検定1級（厨房設備施工） 技能検定1級（シャッター施工）	建築（複数の建設技能者を指導しながら、建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等に従事し、工程を管理する業務）
3	建設分野特定技能2号評価試験（ライフライン・設備）	ライフライン・設備（複数の建設技能者を指導しながら、電気通

技能検定 1 級 (配管) 技能検定 1 級 (建築板金) 技能検定 1 級 (熱絶縁施工 (保温保冷工事作業)) 技能検定 1 級 (冷凍空気調和機器施工)	信、ガス、水道、電気その他のライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理の作業等に従事し、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)

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)
土木	パーカッション式さく井工事	技能検定基礎級 (さく井 (パーカッション式さく井工事作業))	技能検定 3 級 (さく井 (パーカッション式さく井工事作業))
	ロータリー式さく井工事	技能検定基礎級 (さく井 (ロータリー式さく井工事作業))	技能検定 3 級 (さく井 (ロータリー式さく井工事作業))
	型枠工事	技能検定基礎級 (型枠施工 (型枠工事作業))	技能検定 3 級 (型枠施工 (型枠工事作業))
	鉄筋組立て	技能検定基礎級 (鉄筋施工 (鉄筋組立て作業))	技能検定 3 級 (鉄筋施工 (鉄筋組立て作業))
	とび	技能検定基礎級 (とび (とび作業))	技能検定 3 級 (とび (とび作業))
	コンクリート圧送工事	技能検定基礎級 (コンクリート圧送施工 (コンクリート圧送工事作業))	技能検定 3 級 (コンクリート圧送施工 (コンクリート圧送工事作業))
	ウェルポイント工事	技能検定基礎級 (ウェルポイント施工 (ウェルポイント工事作業))	技能検定 3 級 (ウェルポイント施工 (ウェルポイント工事作業))
	構造物鉄工	技能検定基礎級 (鉄工 (構造物鉄工作業))	技能検定 3 級 (鉄工 (構造物鉄工作業))
	建築塗装	技能検定基礎級 (塗装 (建築塗装作業))	技能検定 3 級 (塗装 (建築塗装作業))
	鋼橋塗装	技能検定基礎級 (塗装 (鋼橋塗装作業))	技能検定 3 級 (塗装 (鋼橋塗装作業))
	建設機械施工 (押土・整地)	建設機械施工育成就労評価試験 (押土・整地) 初級	建設機械施工育成就労評価試験 (押土・整地) 専門級
	建設機械施工 (積込み)	建設機械施工育成就労評価試験 (積込み) 初	建設機械施工育成就労評価試験 (積込み) 専

	級	門級
建設機械施工 (掘削)	建設機械施工育成就労 評価試験(掘削)初級	建設機械施工育成就労 評価試験(掘削)専門 級
建設機械施工 (締固め)	建設機械施工育成就労 評価試験(締固め)初 級	建設機械施工育成就労 評価試験(締固め)專 門級
手溶接	溶接育成就労評価試験 (手溶接)初級	溶接育成就労評価試験 (手溶接)専門級
半自動溶接	溶接育成就労評価試験 (半自動溶接)初級	溶接育成就労評価試験 (半自動溶接)専門級
管路更生	管路更生育成就労評価 試験初級	管路更生育成就労評価 試験専門級
鉄筋継手(圧 接)	鉄筋継手育成就労評価 試験(圧接)初級	鉄筋継手育成就労評価 試験(圧接)専門級
建築		
内外装板金	技能検定基礎級(建築 板金(内外装板金作 業))	技能検定3級(建築板 金(内外装板金作 業))
ダクト板金	技能検定基礎級(建築 板金(ダクト板金作 業))	技能検定3級(建築板 金(ダクト板金作 業))
木製建具手加 工	技能検定基礎級(建具 製作(木製建具手加 工作業))	技能検定3級(建具製 作(木製建具手加 工作業))
大工工事	技能検定基礎級(建築 大工(大工工事作 業))	技能検定3級(建築大 工(大工工事作 業))
型枠工事	技能検定基礎級(型枠 施工(型枠工事作 業))	技能検定3級(型枠施 工(型枠工事作 業))
鉄筋組立て	技能検定基礎級(鉄筋 施工(鉄筋組立て作 業))	技能検定3級(鉄筋施 工(鉄筋組立て作 業))
とび	技能検定基礎級(とび (とび作業))	技能検定3級(とび (とび作業))
石材加工	技能検定基礎級(石材 施工(石材加工作 業))	技能検定3級(石材施 工(石材加工作 業))
石張り	技能検定基礎級(石材 施工(石張り作 業))	技能検定3級(石材施 工(石張り作 業))

タイル張り	技能検定基礎級（タイル張り（タイル張り作業））	技能検定3級（タイル張り（タイル張り作業））
かわらぶき	技能検定基礎級（かわらぶき（かわらぶき作業））	技能検定3級（かわらぶき（かわらぶき作業））
左官	技能検定基礎級（左官（左官作業））	技能検定3級（左官（左官作業））
プラスチック系床仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業））	技能検定3級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業））
カーペット系床仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業））	技能検定3級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業））
鋼製下地工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事））	技能検定3級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事））
ボード仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事））	技能検定3級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事））
カーテン工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（カーテン工事））	技能検定3級（内装仕上げ施工（カーテン工事））
壁装	技能検定基礎級（表装（壁装作業））	技能検定3級（表装（壁装作業））
ビル用サッシ施工	技能検定基礎級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業））	技能検定3級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業））
シーリング防水工事	技能検定基礎級（防水施工（シーリング防水工事作業））	技能検定3級（防水施工（シーリング防水工事作業））
コンクリート圧送工事	技能検定基礎級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））	技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））
築炉	技能検定基礎級（築炉（築炉作業））	技能検定3級（築炉（築炉作業））

ライフライン・設備

構造物鉄工	技能検定基礎級（鉄工（構造物鉄工作業））	技能検定3級（鉄工（構造物鉄工作業））
建築塗装	技能検定基礎級（塗装（建築塗装作業））	技能検定3級（塗装（建築塗装作業））
鋼橋塗装	技能検定基礎級（塗装（鋼橋塗装作業））	技能検定3級（塗装（鋼橋塗装作業））
手溶接	溶接育成就労評価試験（手溶接）初級	溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級
半自動溶接	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）初級	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級
鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手育成就労評価試験（圧接）初級	鉄筋継手育成就労評価試験（圧接）専門級
内外装板金	技能検定基礎級（建築板金（内外装板金作業））	技能検定3級（建築板金（内外装板金作業））
ダクト板金	技能検定基礎級（建築板金（ダクト板金作業））	技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業））
冷凍空気調和機器施工	技能検定基礎級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業））	技能検定3級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業））
建築配管	技能検定基礎級（配管（建築配管作業））	技能検定3級（配管（建築配管作業））
プラント配管	技能検定基礎級（配管（プラント配管作業））	技能検定3級（配管（プラント配管作業））
保温保冷工事	技能検定基礎級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業））	技能検定3級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業））
手溶接	溶接育成就労評価試験（手溶接）初級	溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級
半自動溶接	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）初級	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級
電気設備施工	電気設備施工育成就労評価試験初級	電気設備施工育成就労評価試験専門級

## 造船・船用工業分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：造船・船用工業分野

- 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

造船・船用工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造船・船用工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

造船・船用工業分野における生産性向上の取組として、①海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律（令和3年法律第43号）に基づく事業基盤強化計画の認定制度による生産性向上や業界再編を通じた同分野の事業基盤強化、②経済安全保障重要技術育成プログラムによるデジタル技術を用いた高性能次世代船舶開発技術の研究開発の支援、③GX経済移行債によるゼロエミッション船等の建造に係る生産設備導入の支援に取り組んでいる。事業基盤強化計画の認定制度については、令和7年5月末時点で、43グループの計画を認定し、認定した事業に係る税制特例及び政府系金融機関からの長期・低利融資等の支援措置を講じている。経済安全保障重要技術育成プログラムによるデジタル技術を用いた高性能次世代船舶開発技術の研究開発支援については、船舶の開発・設計・建造に要する期間の3割短縮を目標に掲げ、今後5年間で最大120億円を措置することとしている。今後も、引き続き造船・船用工業全体の生産性を向上させるための支援を行うとともに、開発した技術の普及に向けた取組を進めることにより、生産性向上の取組を進めていく。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための取組として、①造船工学の教材の作成や造船に係る若

手教員の専門指導力向上のための研修プログラムの開発等による若者の造船・舶用工業への進出・定着や、②女性が働きやすい現場環境の改善、③多様な勤務形態の確保を通じた積極的な高齢者の再雇用や、就職氷河期世代も含めた中途採用の促進等として、以下に取り組んでいる。

(ア) 女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

- ① 官民が連携し、小中高生を含めた幅広い層を対象に造船所見学会等を実施
- ② 女性の採用促進のための各社の取組や造船・舶用分野で活躍する女性の声を「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」として国土交通省HP等で紹介
- ③ 多様な勤務形態の確保を通じた高齢者の再雇用や就職氷河期世代も含めた中途採用促進
- ④ 業界でも大学生・高校生向けPR動画を作成し、各社独自のTVCMやSNS等を通じて造船・舶用の魅力を発信
- ⑤ 業界としても女性活躍の推進を図っており、一部の事業者では「えるぼし認定」を取得
- ⑥ 自治体では、地域を支える造船・舶用産業の振興と人材確保に取り組むため、産学官による「造船教育推進協議会(今治・多度津)」や「長崎県造船振興連絡会議(長崎県)」を設置

(イ) 処遇改善

- ① 国土交通省は、造船・舶用事業者が行った処遇改善の取組事例を集約し関連業界に周知
- ② 事業者は、従業員の職場環境改善、生産効率の向上、就活生へのPR等のため、人事制度や給与の見直し、勤務形態の柔軟化、福利厚生の実施、工場オフィスの新築等を実施

(ウ) 安全衛生対策

- ① 業界団体が共同で設立した「全国造船安全衛生対策推進本部」では、労働災害防止のためのアクションプランを策定・見直し
- ② 溶接や高所作業等の危険な業務があるため、上記のアクションプランにのっとり、官民が連携し、造船所の巡回により安全衛生対策の徹底の呼びかけを実施

こうした取組の結果、以下のとおり成果がみられる。造船・舶用工業分野の就業者に占める女性の割合は令和元年(約4.7%)と比較して令和7年では約6.1%に増加している。

(エ) (ア) について

- ① 造船分野の全就業者数に占める女性比率は増加傾向にある(令和元年に約4.7%(3,670人)から令和7年に約6.1%(3,776人)に増加)
- ② 左記の取組を含め、官民連携により様々な取組を進めているものの、造船・舶用工業分野における有効求人倍率は4倍を超えて高止まりの状態であり、継続して取り組むことが必要

(オ) (イ) について

① 各社の取組を水平展開・共有することで、処遇改善等に取り組む事業者が増加

② 令和7年の春闘では、主要造船会社において1万円以上の高水準の賃金改善を実施

(カ) (ウ) について

官民連携した取組を進めることにより、労働災害率(度数率)は減少傾向であり、令和元年には3.08であったところ、令和5年には1.65に減少

(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。）

造船・船用工業は、裾野の広い労働集約型産業として、国内に生産拠点を維持しており、そのほとんどが地方圏に存在している。特に瀬戸内や九州には、造船・船用工業が主要産業として経済、雇用において中核的な役割を担っている地域が多数存在している。地方に立地する造船・船用工業にあつては、少子高齢化・生産年齢人口減少が急激に進んでいることに加えて、若者の地方から都市部への流出により、日本人の若手就業者の確保が困難な状況にある。足下の人手不足の状況について、造船・船用工業分野における主な職種の令和6年度の有効求人倍率は、造船分野の有効求人倍率は4.43倍、業務区分ごとには、造船区分6.08倍、船用機械区分4.52倍、船用電気電子機器区分4.09倍となっている。

また、船舶の代替需要、新燃料船への前倒し需要により、今後、世界の建造需要は大きく増大する見通しであり、こうした建造需要の見通し等からすれば、令和10年度には【精査中】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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が生じると推計される。造船・船用工業は、四面を海に囲まれた我が国にとって不可欠な海上輸送に要する船舶を安定的に供給し、また、裾野が広い労働集約型産業として地方の経済・雇用にも貢献している非常に重要な産業である。造船・船用工業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、造船・船用工業について一定の専門性・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 造船・船用工業分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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) 造船・船用工業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 造船・船用工業分野の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国土交通省に提供)
- ② 有効求人倍率
- ③ 特定技能所属機関、登録支援機関等に対する調査
- ④ ~~「造船・船用工業分野育成就労・特定技能協議会」(以下「協議会」という。)~~  
特定技能制度における造船・船用工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造船・船用工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
- ⑤ 関係業界団体へのヒアリング等

(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、特定技能2号

に係る専門技能や日本語能力等の修得を内容とする造船・船用工業分野における「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。

造船・船用工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 基礎的な技能を修得し、上長からの指示に従い現場で単独で業務を行うことができるよう技能検定や溶接育成就労評価試験の合格を目指す。
- ② 自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行し、又は、監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行するために必要な実務経験をj得る。

## (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、造船・船用工業分野における特定技能外国人及び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

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

国土交通省は、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、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。また、自治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、国土交通省は特定技能・育成就労の協議会等と連携し、業界内において取組の地域差が生じないように、本制度の趣旨をはじめ、本制度に係る情報や優良事例を全国的に周知することにより、

外国人が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配慮する。

## 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

造船・船用工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

造船・船用工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、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

複数の作業員を指揮・命令・管理する監督者としての実務経験を要件とする。

（注）令和5年6月9日の運用要領改正の時点で、造船・船用工業分野の1号特定技能外国人として本邦に在留する者（業務区分「溶接」として在留する者を除く。）については、同日以前の期間に関しては、造船・船用工業において複数の作業員を指揮・命令・管理する監督者として就労していたかに関わらず、当該者に該当していたものとして取り扱う。

##### 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

造船・船用工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：読図作業、作業工程管理、機器・装置・運搬機の検査（外観、寸法、非破壊、耐圧気密等）、機器・装置・工具の保守管理、機器・装置・運搬機の運転、資材の材料管理・配置、部品・製品の養生、廃材処理、梱包・出荷、資材・部品・製品の運搬、清掃）に付随的に従事することは差し支えない。

また、国土交通省は、別に定めるところにより、当該特定技能外国人が従事する

業務が、造船・舶用工業分野に属する技能を要する業務であることの確認を行う。

#### ア 1号特定技能外国人について

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(試験)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、国土交通省が設置する協議会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、協議会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、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。

④ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。

⑤ 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。

⑥ 特定技能所属機関は、巡回確認機関により、職場における特定技能外国人の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成について確認を受けること。

### 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

造船・舶用工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(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、(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**

造船・船用工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業務区分の範囲内の業務を経験させることと相まって、造船・船用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**

造船・船用工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、以下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。

造船・船用工業分野においては、一人で溶接等の作業を行うことが求められる。溶接等の作業を行うための技能の修得に加え、安全衛生業務の十分な理解が必要であるため、同一の受入れ機関において2年の育成を継続する必要がある。

造船・船用工業分野で受け入れ実績の多い溶接職種の技量取得状況を調査したところ、1年目で60%以上を占める初級レベルでは限定された作業しか対応できず、一人で溶接作業を行えるようになるためには概ね中級レベル以上が必要であることが判明した。このレベルに到達するまでは、指導員による補佐・補助を行いながらOJTによる指導が行われており、一定の時間を要する。人材の確保が困難な中では、必要な技能の習得のためにも同一受入れ機関の研修システム内で就労することが必要である。

また、造船・船用工業は、そのほとんどが地方圏に生産拠点をもち、国内生産に占める地方圏での生産比率は9割を超えているところ、都市部を含む日本全体と比べ、地方部では人口流出等によってより早く人口減少が進むと見込まれており、人材確保が困難である。また、造船・船用工業分野における有効求人倍率は4倍と高く、深刻な人手不足に直面している中で、外国人材の確保が重要である。

2年間の一貫した育成により、安全に作業することができる技能を有する者を確保することが必要である。また、外国人の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。

**(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、協議会育成就労の協議会において、当該分野における中小企業の賃上げ率を基準に、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**

造船・船用工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、協議会育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ② 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。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。
- ④ 育成就労実施者は、巡回確認機関により、職場における育成就労外国人の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成について確認を受けること。

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	造船・船用工業分野特定技能1号評価試験 (造船) 溶接育成就労評価試験 (専門級) 技能検定3級 (塗装) 技能検定3級 (鉄工) 技能検定3級 (とび) 技能検定3級 (配管) 技能検定3級 (建築板金) 技能検定3級 (建具製作) 技能検定3級 (左官) 技能検定3級 (熱絶縁施工) 技能検定3級 (内装仕上げ施工) 技能検定3級 (工場板金) 技能検定3級 (家具製作)	造船 (監督者の指示を理解し、又は自らの判断により、船舶の製造工程 ( (溶接、塗装、鉄工、とび、配管、船舶加工) ) の作業に従事する業務)
2	造船・船用工業分野特定技能1号試験 (船用機械) 溶接育成就労評価試験 (専門級) 技能検定3級 (機械保全) 技能検定3級 (塗装) 技能検定3級 (鉄工) 技能検定3級 (仕上げ) 技能検定3級 (機械加工) 技能検定3級 (配管) 技能検定3級 (鋳造) 技能検定3級 (金属プレス加工) 技能検定3級 (強化プラスチック成形) 技能検定3級 (建築板金) 技能検定3級 (熱絶縁施工) 技能検定3級 (工場板金) 技能検定3級 (機械検査)	船用機械 (監督者の指示を理解し、又は自らの判断により船用機械の製造工程 ( (溶接、塗装、鉄工、仕上げ、機械加工、配管、鋳造、金属プレス加工、強化プラスチック成形、機械保全、船用機械加工) ) の作業に従事する業務)
3	造船・船用工業分野特定技能1号試験 (船用電気電子機器) 技能検定3級 (機械保全) 技能検定3級 (機械加工) 技能検定3級 (電気機器組立て)	船用電気電子機器 (監督者の指示を理解し、又は自らの判断により船用電気電子機器の製造工程 (機械加工、電気機器組立て、金属プレス加工、電子機器組立て、プリント配線板製造、配管、機械保全、船用電気電子機器加工) )

技能検定 3 級 (金属プレス加工) 技能検定 3 級 (電子機器組立て) 技能検定 3 級 (プリント配線板製造) 技能検定 3 級 (配管) 技能検定 3 級 (工場板金) 技能検定 3 級 (機械検査)	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	造船・船用工業分野特定技能 2 号 評価試験 (造船) 技能検定 1 級 (塗装) 技能検定 1 級 (鉄工) 技能検定 1 級 (とび) 技能検定 1 級 (配管) 技能検定 1 級 (建築板金) 技能検定 1 級 (建具製作) 技能検定 1 級 (左官) 技能検定 1 級 (熱絶縁施工) 技能検定 1 級 (内装仕上げ施工) 技能検定 1 級 (工場板金) 技能検定 1 級 (家具製作)	造船 (複数の技能者を指導しながら、船舶の製造工程(溶接、塗装、鉄工、とび、配管、船舶加工)の造船作業に従事)
2	造船・船用工業分野特定技能 2 号 試験 (船用機械) 技能検定 1 級 (機械保全) 技能検定 1 級 (塗装) 技能検定 1 級 (鉄工) 技能検定 1 級 (仕上げ) 技能検定 1 級 (機械加工) 技能検定 1 級 (配管) 技能検定 1 級 (鋳造) 技能検定 1 級 (金属プレス加工) 技能検定 1 級 (強化プラスチック成形) 技能検定 1 級 (建築板金) 技能検定 1 級 (熱絶縁施工) 技能検定 1 級 (工場板金) 技能検定 1 級 (機械検査)	船用機械 (複数の作業員を指揮・命令・管理しながら、船用機械の製造工程(溶接、塗装、鉄工、仕上げ、機械加工、配管、鋳造、金属プレス加工、強化プラスチック成形、機械保全、船用機械加工)の作業に従事する業務)

3	造船・船用工業分野特定技能2号 試験（船用電気電子機器） 技能検定1級（機械保全） 技能検定1級（機械加工） 技能検定1級（電気機器組立て） 技能検定1級（金属プレス加工） 技能検定1級（電子機器組立て） 技能検定1級（プリント配線板製造） 技能検定1級（配管） 技能検定1級（工場板金） 技能検定1級（機械検査）	船用電気電子機器（複数の作業員を指揮・命令・管理しながら、船用電気電子機器の製造工程（機械加工、電気機器組立て、金属プレス加工、電子機器組立て、プリント配線板製造、配管、機械保全、船用電気電子機器加工）の作業に従事する業務）
---	--	--

別表3（第二1，2，第三1及び2関係）

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）
造船	建築塗装 金属塗装 鋼橋塗装 噴霧塗装 構造物鉄工 とび 建築配管 プラント配管 ダクト板金 内外装板金 木製建具手加工 左官 保温保冷工事 プラスチック系 床仕上げ工事 カーペット系床 仕上げ工事 鋼製下地工事 ボード仕上げ工事 カーテン工事 機械板金 家具手加工	技能検定基礎級	技能検定3級
	手溶接	育成就労評価試験（初	育成就労評価試験（専門

	半自動溶接	級)	級)
船用機械	機械系保全 建築塗装 金属塗装 鋼橋塗装 噴霧塗装 構造物鉄工 治工具仕上げ 金型仕上げ 機械組立仕上げ 普通旋盤 フライス盤 数値制御旋盤 マシニングセン タ 建築配管 プラント配管 鋳鉄鋳物鋳造 非鉄金属鋳物鋳 造 金属プレス 手積み積層成形 ダクト板金 内外装板金 保温保冷工事 機械板金 機械検査	技能検定基礎級	技能検定3級
	手溶接 半自動溶接	育成就労評価試験（初級)	育成就労評価試験（専門級)
船用電子機器	機械系保全 普通旋盤 フライス盤 数値制御旋盤 マシニングセン タ 回転電機組立て 変圧器組立て 配電盤・制御盤 組立て	技能検定基礎級	技能検定3級

	開閉制御器具組 立て 回転電機巻線製 作 金属プレス 電子機器組立て プリント配線板 設計 プリント配線板 製造 建築配管 プラント配管 機械板金 機械検査		
--	---	--	--

## 自動車整備分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：自動車整備分野

- 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

自動車整備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自動車整備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

国土交通省では、補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、①中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）に基づく経営力向上計画の認定、②自動車整備業における生産性向上のためのガイドラインの策定、③国の窓口への訪問を不要とする車検証電子化、④故障箇所の効率的な特定に必要な「外部故障診断装置」（スキャンツール）の導入補助等に取り組んでいるところ、スキャンツール導入支援を適用した台数の着実な増加（平成25年度より延べ約2万6,600台）等の成果を挙げている。

こうした取組の結果、自動車整備分野の労働生産性上昇率は、2011年（24.0%）から2021年（36.9%）にかけて約13%向上している。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材の確保に関し、若者・女性の就業促進のため、①運輸支局長等による高等学校訪問、②自動車整備士のPRポスターや動画の作成、インターネットを活用した情報発信、③自動車整備工場の経営者に対する人材確保セミナーの開催、④高校生等を対象とした仕事体験事業の実施、⑤「自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン」の策定（令和6年3月、令和7年6月改訂）等に取り組んでいるところ、高等学校訪問実施回数の着実な

増加（平成 26 年度より延べ 6,463 回）等の成果を挙げている。

また、賃上げや賃金水準、労働環境の改善に関しても上記③及び⑤を基に取り組んでおり、これらの取組みを含めた、政府・業界等による取組みを経て、整備要員 1 人当たりの年間平均給与は 12 年連続で増加（令和 5 年度は前年比 2.0% 増）している。

安全衛生対策については、業界団体が作成した安全整備の手びきの活用促進を図るとともに、電気自動車等の整備業の実施に際しては業界団体による特別教育の実施を行っており、これらの取組を含めた、政府・業界などによる取組を経て、自動車整備業における労働災害率（度数率）は、概ね横ばいで推移している。

**（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。）**

自動車整備分野における労働力需要は、近年の自動車の保有台数が、地域・全国ともにほぼ横ばいで推移し、当面、全国的に底堅い需要が見込まれる。

他方、供給においては、自動車整備士を志す若者の減少に加え、高齢の自動車整備士の引退が増えつつあり、令和 6 年度における自動車整備分野の有効求人倍率は 5.09 倍であるなど、深刻な人手不足の状態にあると評価できる。また、地域ごとに見ても、自動車台数の多寡にかかわらず有効求人倍率が高くなっており（例えば、自動車保有台数が多い愛知県及び埼玉県における有効求人倍率はそれぞれ 5.70 倍及び 7.54 倍、自動車保有台数が少ない島根県及び福井県における有効求人倍率はそれぞれ 9.44 倍及び 8.80 倍）、全国的に人手不足が生じている状態にあると評価できる。

これらより、令和 10 年度には【精査中】人程度の人手不足が生じると推計されるが、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が見込まれる状況である。

このような状況において、自動車整備分野は自動車の安全・環境性能の維持に係る基幹的役割を担い、我が国の国民生活に不可欠な分野であることに鑑みれば、一定の専門性・技能を有し、その能力を用いた自動車整備に従事する外国人を受け入れることで、必要な知識・技能を有する自動車整備要員の確保を実現することが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。

**（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 自動車整備分野全体の受入れ見込数**

【精査中】

**イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**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) 自動車整備分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 自動車整備分野の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 有効求人倍率
- ③ 業界団体を通じた特定技能所属機関等への調査
- ④ ~~「自動車整備分野育成就労・特定技能協議会」（以下「協議会」という。）~~  
特定技能制度における自動車整備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自動車整備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 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、特定技能2号に係る自動車整備業務又は車体整備業務におけるキャリアを形成するために必

要な事項を内容とする自動車整備分野における「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。

自動車整備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 専門的な技能

② 日本語能力その他キャリア形成に必要な事項

## (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、自動車整備分野における特定技能外国人及び育成就労外国人に関わる犯罪、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

自治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、**特定技能・育成就労**の協議会等と連携し、地域別の有効求人倍率や自動車保有台数等により地域的な人手不足の状況について定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれないう、得られた情報のほか、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、必要な措置を講じることによって、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。

## 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

自動車整備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

自動車整備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、かつ、ア（イ）に定める実務経験の要件も満たす者（「2級の自動車整備士技能検定」又は「自動車車体整備士の技能検定」に合格した者を除く。）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

道路運送車両法（昭和26年法律第185号）第78条第1項に基づく地方運輸局長の認証を受けた事業場（以下「認証工場」という。）におけるおいて、自らの判断により専門的・技術的な整備作業に従事した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

自動車整備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：整備内容の説明、関連部品の販売、清掃等）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 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、国土交通省が設置する協議会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、協議会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、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。

④ 特定技能所属機関は、認証工場であること。

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、以下の全ての条件を満たす登録支援機関に委託すること。

i 上記①から③の条件を満たすこと。

ii 次のいずれかに該当する者を置くこと。

(i) 1級若しくは2級の自動車整備士の資格を有する者

(ii) 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者

(iii) 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分のみ）。

⑥ 特定技能外国人の当該期間における自動車整備分野に係る実務経験を証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

自動車整備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(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、(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**

自動車整備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相まって、自動車整備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**

自動車整備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、以下に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

**(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**

**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。

**ア 人材育成の観点**

自動車整備業務においては、自動車の重要保安部品の特定整備等の作業を行うことが求められる。その作業を行うための技能の習得には、一般的に同一の受入れ機関において2年間の育成を継続する必要がある。具体的には、1年目で自動車点検整備作業を基礎から学び、2年目に入ると、自動車の重要保安部品の分解整備を含む特定整備を学んでいくこととなる。

この場合、2年目に他の自動車整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器(メーカー毎の特殊工具など)に違いがでるため、特に日本語能力が万全ではない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせなくなるなどの混乱が生じる。

車体整備業務においては、板金塗装やボデー・フレームの修正、溶接作業、損傷診断及び特定整備作業等の作業が求められる。その作業を行うための技能の習

得には、一般的に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。具体的には、1年目で板金・塗装作業を基礎から学び、2年目に入ると、エーミング計測等を含む特定整備を学んでいくこととなる。

この場合、2年目に他の車体整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器（エーミング計測機器やターゲット）に違いがでるため、特に日本語能力が万全ではない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせなくなるなどの混乱が生じる。

#### イ 人材確保の観点

2年間の一貫した育成により上記の通り技能を習得することができることにより、しっかりとした技能を有する者を増加させ、必要な整備人材の確保に資する。また、外国人自身の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。

### (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、分野別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、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

自動車整備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

#### ア 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、協議会育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。
- ② 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。
- ③ 育成就労実施者は、認証工場であること。ただし、対象とする業務区分が自動車整備である場合には、当該認証工場は対象とする自動車が二輪車のみでないこと及び対象とする装置に制限がないこと。
- ④ 育成就労指導員は次のいずれかに該当するものであること。
  - i 1級又2級の自動車整備士の技能検定に合格した者
  - ii 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分に限る。）

iii 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分に限る。）

**イ 監理支援機関に対して特に課す条件**

- ① 協議会育成就労の協議会に加入すること。
- ② 監理支援機関は協議会育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。
- ③ 監理支援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。
- ④ 育成就労計画作成指導者は次のいずれかに該当するものであること。
  - i 1級又2級の自動車整備士の技能検定に合格した者
  - ii 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者
  - iii 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分に限る。）
  - iv 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分に限る。）

**ウ 育成就労の内容に対して特に課す条件**

入国後講習において、自動車整備分野に関する講習（国土交通大臣が指定する教材を使用して、自動車整備に関する基礎的な知識を習得させるものに限る。）を実施すること。

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	自動車整備業務特定技能 1 号評価試験又は 3 級の自動車整備士の技能検定	自動車整備 (自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備及び特定整備に付随する基礎的な業務)
2	車体整備業務特定技能 1 号評価試験	車体整備 (車体の板金、塗装、ボデー・フレームの修正及びこれらに付随する特定整備の基礎的な業務)

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	自動車整備業務特定技能 2 号評価試験又は 2 級の自動車整備士の技能検定	自動車整備 (他の要員への指導を行いながら従事する自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備及び特定整備に付随する一般的な業務)
2	車体整備業務特定技能 2 号評価試験又は自動車車体整備士の技能検定	車体整備 (他の要員への指導を行いながら従事する車体の板金、塗装、ボデー・フレームの修正及びこれらに付随する特定整備の一般的な業務)

別表 3 (第二 1、2、第三 1、2 及び 3 関係)

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)
自動車整備	自動車整備	自動車整備業務育成就労評価試験 (初級)	自動車整備業務育成就労評価試験 (専門級)
車体整備	車体整備	車体整備業務育成就労評価試験 (初級)	車体整備業務育成就労評価試験 (専門級)

## 航空分野における分野別運用方針について

### 第一 特定技能制度に関する基本的な事項等

#### 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）

特定産業分野：航空分野

#### 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）特定技能外国人受入れの趣旨・目的

航空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。

##### （2）生産性向上や国内人材確保のための取組等

航空分野では、令和5年2月に空港業務（空港グランドハンドリング等）の持続的な発展に向けた、学識経験者や関係業界による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を設置した。

同年6月には、同検討会において、人材確保等に資する「処遇改善」や「生産性向上」などを盛り込んだ「空港業務の持続的な発展に向けたビジョン」の中間とりまとめを公表し、生産性向上や人材確保に取り組んでいる。

##### ア 生産性向上のための取組

生産性向上のための具体的な施策として、①業務のマルチタスク化、②空港におけるGSE車両等資機材の共有化、③先進技術の導入による作業の効率化、④航空会社毎の作業資格を相互に承認する仕組みの運用、⑤従来機よりも定期点検間隔等が延長された新型航空機の導入、⑥整備記録の電子化、⑦空港制限区域内の自動運転レベル4による搬送作業の効率化等による生産性向上のための取組を実施している。

国土交通省としても、学識経験者や関係業界による「空港グランドハンドリング作業の生産性向上に関する技術検討会」の設置や、生産性向上に向けた取組に対する支援を行うとともに、令和7年6月に整備士制度を大幅に見直し、資格の業務範囲拡大や型式別資格の共通化を行うことにより、企業による生産性向上の取組を支援している。

こうした取組の結果、令和4年から6年にかけて日本での航空旅客数は約1.5倍増加する一方で、就業者数は約1.2倍の増加でもって対応している。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための具体的な施策として、①賃金水準の改善や諸手当の拡充、公休日数の引上げ、育児休業制度の拡充等の労働条件の改善に関する取組、②国による支援事業を活用しつつ、空港内の休憩スペースの確保等職場環境の改善に取り組むことにより、新規雇用の促進、若年離職者の抑制、③業界におけ

る男女間賃金格差の解消など、男女ともに安心して長く働き続けられる環境を整備する観点に基づく業界団体による女性活躍推進アクションプランを令和7年7月に公表、④令和5年12月より航空従事者指定養成施設等の整備士養成課程の学生に対して奨学金制度の創設等、裾野拡大に向けて取り組んでいる。

国土交通省としても、人材確保の取組について、退職自衛官の活用の観点から、駐屯地での説明会やインターンシップを実施する等の採用に向けた取組を推進するため、国土交通省・防衛省・業界団体において申合せを令和7年6月に締結、また、処遇改善等に資する取組みとして適正取引等の推進のためのガイドラインを令和7年12月に策定(P)するとともに、「航空広報戦略推進協議体」を設置し、裾野拡大に向けて継続的な広報活動、育休等に配慮した国家資格制度の見直しを通じて、女性の入職、高齢者の更なる活躍等を促進している。

加えて、安全衛生対策として、国土交通省において、空港の制限区域内で発生した事故等に関する情報を収集し、分析結果及び安全情報を空港関係者に共有する等、再発防止に向けた取組を推進している。

こうした取組の結果、航空分野の就業者は、令和4年から令和6年にかけて約1.2倍増加している。

### (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。）

近年の訪日外国人旅行者の増加に伴い、我が国の航空需要は拡大を続けている。さらに、今後「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成28年3月30日明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）における訪日外国人旅行者数の政府目標（2030年に6,000万人）の達成に向けた国際線旅客の更なる増加等に的確に対応していくためには、これを支える航空分野の人材確保が極めて重要であり、令和10年度には【精査中】人の就業者が必要であると見込まれる。

現在、航空分野においては、生産性向上や国内人材確保の取組を進めており、就業者数は新型コロナウイルス感染症拡大前の水準に回復している一方、一定数の退職者が生じており、また、整備士の高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっている。令和6年度における航空分野の主な職種の有効求人倍率は3.95倍（陸上荷役・運搬作業員、旅客・貨物係事務員、他に分類されない輸送の職業は3.99倍、輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く。）は3.62倍）となっており、また、令和6年（6月末現在）の雇用動向調査では「運輸業、郵便業」の欠員率は3.1%となっているほか、今後も更に航空需要が拡大し、令和10年度には、【精査中】人程度の人手不足が生じると見込まれるが、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【精査中】人程度緩和されることが推測されるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が見込まれる状況である。

また、航空分野における業務は日本全国の空港で行われているところ、地方部の空港においても航空需要が拡大し、地方部の人手不足も深刻化していくことが見込まれる。

航空輸送は我が国の経済社会活動や国民生活を支える基盤であり、航空分野の現場で即戦力となる人材は、安全で安定的な輸送の確保のための重要な役割を担

っている。訪日外国人旅行者の増加等による航空需要の増加に的確に対応していくことが求められる中、航空分野の基盤を維持し、今後も発展させていくためには、空港内での作業の制約を理解し、航空機用の特殊な機材や工具を用いて作業を行うという一定の専門性・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

【精査中】

### 3 在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び再開の措置

#### (1) 航空分野をめぐる人手不足状況の変化の把握方法

国土交通大臣は、以下の指標により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 航空分野の1号特定技能外国人の在留者数（定期的に法務省から国土交通省に提供）
- ② 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 関係業界への調査
- ④ 国土交通省が設置する「~~航空分野特定技能協議会~~（以下「~~協議会~~という。）  
特定技能制度における航空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。）」における特定技能所属機関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 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）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。

### 4 その他特定技能制度に係る制度の運用に関する重要事項

#### (1) 特定技能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、特定技能1号、特定技能2号に係る講習受講・資格取得等を内容とする航空分野における「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。

航空分野における育成プログラムは、次の事項を基本とし、特定技能外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予測できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関等において、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・資格取得
- ② 日本語能力
- ③ マネジメント経験
- ④ その他（フォローアップや意欲向上策等）

## （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、航空分野における特定技能外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国の介入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

自治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、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、**特定技能**の協議会等と連携し、本制度の趣旨や優良事例の情報を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、地方部の中小事業者も含めた各特定技能所属機関に採用活動や生活支援の充実を促し、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう図っていく。

## 第二 特定技能制度において求められる人材等に関する事項

### 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

航空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

別表1のa. 技能水準の欄に掲げるもの

#### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2. 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

航空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又は資格を取得した者であり、かつ、ア（イ）に定める実務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

① 空港グランドハンドリング業務においては、現場において技能者を指導しながら作業に従事した実務経験を要件とする。

② 航空機整備業務においては、現場において専門的な知識・技量を要する作業を実施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

航空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：事務作業、作業場所の整理整頓や清掃、積雪時における作業場所の除雪等）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）アの技能水準に対応し、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

#### ア 雇用形態

航空分野の事業者を特定技能所属機関とする直接雇用形態（同時に航空分野の原則2事業者を特定技能所属機関とする在籍型出向形態を含む。）とする。

#### イ 在籍型出向の形態により受け入れる必要性

航空分野においては、従前から相互に密接に関連する企業間において技能を要する業務（航空分野において受け入れる特定技能外国人に必要とされる技能を要する業務を含む。）を委託等するに当たり、在籍型出向形態により当該技能に係る教育・研修を行っている実態があり、特定技能制度においても特定産業分野に属する技能の一層の向上のためを目的として、安定的な業務委託等の関係のある機関間において、一定期間在籍型出向形態により航空分野の同一の業務区分に属する業務に従事させるために、特定技能外国人を受け入れることが必

要不可欠である。

#### ウ 在籍型出向を活用して受け入れる場合における懸念を払拭するために講じる措置

航空分野において特定技能外国人の在籍型出向形態を認めるに当たり、特定技能外国人の雇用の安定や1号特定技能外国人への支援を確実に担保するため、国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関同士が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で、出向期間中所定内賃金等の待遇が出向元におけるものに比べ維持又は向上される低下しないことや在籍型出向に係る期間（1号特定技能外国人については1年につき通算4月を超えない期間とする。）における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する。

#### (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 空港管理者により空港管理規則（昭和27年運輸省令第44号）に基づく当該空港における営業の承認等を受けた事業者若しくは航空運送事業者又は航空法（昭和27年法律第231号）に基づき国土交通大臣の認定を受けた航空機整備等に係る事業場を有する事業者若しくは当該事業者から業務の委託を受ける事業者であること。
- ② 特定技能所属機関は、国土交通省が設置する協議会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、協議会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。

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	航空分野特定技能 1 号評価試験 (空港グランドハンドリング)	空港グランドハンドリング (社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下行う、航空機地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務、手荷物・貨物の航空機搭降載業務、航空機内外の清掃整備業務、旅客ハンドリング業務、機内食等の運搬・搭降載業務、航空燃料取扱業務)
2	航空分野特定技能 1 号評価試験 (航空機整備)	航空機整備 (運航整備、機体整備、装備品・原動機整備等において行う航空機の機体及び装備品又は部品等の整備業務)

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	航空分野特定技能 2 号評価試験 (空港グランドハンドリング)	空港グランドハンドリング (社内資格等を有する指導者やチームリーダーとして行う、航空機地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務、手荷物・貨物の航空機搭降載業務、航空機内外の清掃整備業務、旅客ハンドリング業務、機内食等の運搬・搭降載業務、航空燃料取扱業務 (これら工程を管理する業務))
2	航空分野特定技能 2 号評価試験 (航空機整備) 航空従事者技能証明のうち以下のもの 一等航空整備士 (飛行機) 一等航空整備士 (回転翼航空機) 二等航空整備士 (飛行機) 二等航空整備士 (回転翼航空機) 一等航空運航整備士 (飛行機) 一等航空運航整備士 (回転翼航空機) 二等航空運航整備士 (飛行機) 二等航空運航整備士 (回転翼航空機) 航空工場整備士 (機体構造関係) 航空工場整備士 (ピストン発動機関係)	航空機整備 (自らの判断により行う、運航整備、機体整備、装備品・原動機整備等において行う航空機の機体及び装備品又は部品等の整備の専門的・技術的な業務)

航空工場整備士 (タービン発動機関係)	
航空工場整備士 (プロペラ関係)	
航空工場整備士 (計器関係)	
航空工場整備士 (電子装備品関係)	
航空工場整備士 (電気装備品関係)	
航空工場整備士 (無線通信機器関係)	

## 宿泊分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：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

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、労働環境改善など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

宿泊分野では、国内人材確保のための具体的な施策として、①退職予定自衛官の円滑な再就職支援等に向けた、採用に関する広報の積極的な実施、業種説明会の実施やインターンシップの機会の設定、職業訓練等の充実等について国土交通省、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」の締結の一層の連携強化、②自社サイトの整備や宿泊施設管理システム（PMS）の導入、労働環境改善など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」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の取組を実施している。

また、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回実施する等、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している。

さらに、旅館業法の改正（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等、旅館業法の改正を始めとした安全衛生対策に努めている。

こうした取組の結果、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、高水準で推移しているほかするとともに、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）におけるいは、「宿泊業」で「強い不安、悩み、ストレスとを感じる事柄がある」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。

(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見込まれる中、令和10年度には【精査中】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、【精査中】人程度の見込み）となっており、また、今後の訪日外国人旅行者の増加等を踏まえると、令和10年度には【精査中】人程度の就業者が必要となるが、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【精査中】人程度緩和されることが期待さ見込まれるものの、なお【精査中】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、今後もさら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

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数  
【精査中】

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、以下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 「~~宿泊分野特定技能・育成就労協議会~~」（以下「協議会」という。）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、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 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及び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

自治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  
成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

## 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、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（昭和23年法律第138号）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協議会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、協議会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（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、（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 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

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相まって、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、以下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 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

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、協議会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。

## 自動車運送業分野における分野別運用方針について

### 第一 特定技能制度に関する基本的な事項等

#### 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）

特定産業分野：自動車運送業分野

#### 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）特定技能外国人受入れの趣旨・目的

自動車運送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。

##### （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

トラック運送業における生産性向上のための取組として、業界団体において、①貨物自動車運送適正化事業実施機関の巡回指導によるドライバーの労働時間に関する指導、②帰り荷確保等輸送効率の向上のための求荷求車情報ネットワークシステムの運営が行われており、国土交通省としても、①荷待ち・荷役時間短縮に向けた自動化・機械化、②令和7年4月に施行された流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和6年法律第23号。以下「改正物流法」という。）や、令和7年5月に公布された下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律（令和7年法律第41号。以下「改正下請法」という。）を契機として、荷主等に対する一層の価格転嫁や、構造的な賃上げ環境の整備に取り組んでいる。

タクシー運送業における生産性向上のための取組として、事業者による配車アプリやキャッシュレス決済の導入等DX化の推進が行われており、国土交通省としても、そのような省人化や経営改善に資する取組に対して支援を行っている。

バス運送業における生産性向上のための取組として、事業者によるキャッシュレス決済や乗務日報自動作成システム、運行管理支援システムの導入等DX化の推進が行われており、国土交通省としても、そのような省人化や経営改善に資する取組に対して支援を行っている。

###### イ 国内人材確保のための取組

トラック運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①全国のトラック運送事業者の求人情報サイトの構築、②高校生向けのパンフレットの作成・配布やドライバー業務紹介動画等の作成等の取組が行われており、国土交通省としても、①標準的運賃の引き上げ、②トラック・物流Gメンについて、令和6年11月に改組・拡充し、現在、総勢360名規模で是正指導

を強化、③令和7年4月に施行された改正物流法や、令和7年5月に公布された改正下請法を契機として、荷主等に対する一層の価格転嫁や、構造的な賃上げ環境の整備、④「運転者職場環境良好度認証制度」の普及による安心で快適な職場環境の整備による就労促進等に取り組んでいる。

こうした取組の結果、賃上げの原資となる適正運賃の収受については、標準的運賃と比べて、運賃を概ね収受できている契約の割合が、は令和3年度調査の35%から令和6年度調査の53%へと継続して増加している。一方、道路貨物運送業における有効求人倍率は、令和5年度には2.18倍と全職業平均(1.17)より約2倍高い状況であり、引き続き継続した取組が必要である。

タクシー運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①運転者の労働条件の改善・働きやすい労働環境の整備等、働き方改革の実現に向けた各種取組、②タクシー業界の魅力を伝える人材確保セミナー等が行われている。国土交通省としても、①運賃改定の迅速化といった制度改正を行い、早期の賃上げ等を促進しているほか、②ドライバーの採用活動や第二種運転免許取得費用の負担に対する支援など、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。また、③「運転者職場環境良好度認証制度」の普及を通じて、職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」し、求職者のイメージ刷新を図り運転者への就職を促進することや、④女性ドライバーの採用に向けた取組や子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行う事業者を認定・PRする「タクシー事業における女性ドライバー応援企業認定制度」を活用し、タクシー業界における女性の新規就労・定着を図っている。

こうした取組の結果、タクシーでは、令和2年以降、順次運賃ブロック単位で運賃改定が実施されてきた。また、令和6年度の女性運転者の人数は、令和3年度と比較し、約38%増加(9,608人増加)した。さらに、令和5年度の日車営収(1日1両あたりの営業収入)は、令和元年度と比較して、約18%増加した。一方で、タクシーにおける有効求人倍率は、令和6年は3.50と全職業平均(1.25)より高い状況であり、地域の交通の足を確保するために、引き続き継続した取組が必要である。

バス運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①運転者の労働条件の改善・働きやすい労働環境の整備等、働き方改革の実現に向けた各種取組、②バス業界の魅力を伝える人材確保セミナー、③女性運転者に関する情報発信や、女性のためのバス運転者専門求人サイトのHP掲載等が行われている。【P】国土交通省としても、①運賃算定手法の見直しや運賃改定の迅速化により、早期の賃上げ等を促進しているほか、②ドライバーの採用活動や第二種運転免許取得費用の負担に対する支援など、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。また、③「運転者職場環境良好度認証制度」の普及を通じて、職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」し、求職者のイメージ刷新を図り運転者への就職を促進している。

こうした取組の結果、バスでは、令和2年度以降、約9割の事業者で運賃改定に向けた取組を実施しており、バス運転者の年間所得も令和4年度から令和6

年度にかけて約2割改善した。一方で、バスにおける有効求人倍率は、令和6年は2.12と全職業平均(1.25)より高い状況であり、地域の交通の足を確保するために、引き続き継続した取組が必要である。

(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。)

自動車運送業分野では、コロナ禍での離職及び自動車運送事業における時間外労働規制の見直し、いわゆる「2024年問題」も踏まえ、物流・人流を支えるエッセンシャルワーカーたるドライバーの確保が喫緊の課題となっている。令和10年度までの輸送需要の推移を考慮した必要就業者数が合計【精査中】人と想定されるが、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、令和10年度にはなお【精査中】人の人手不足が生じると推計している。

また、令和6年度の自動車運送業分野の有効求人倍率は2.99倍となっていることを踏まえても、自動車運送業分野における人手不足は深刻な状況であるといえる。

以上のような自動車運送業分野において深刻化する人手不足に対応するため、当該分野においては、官民を挙げて上記(2)の取組を進めることとしているが、それでもなお生じる人手不足について、一定の専門性・技能を有する外国人の受入れで充足することが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。

(4) 受入れ見込数

【精査中】

3 在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び再開の措置

(1) 自動車運送業分野をめぐると人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下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 自動車運送業分野の1号特定技能外国人の在留者数(定期的に法務省から国土交通省に提供)
- ② 有効求人倍率
- ③ 業界団体を通じた特定技能所属機関等への調査
- ④ 国土交通省が設置する「自動車運送業分野特定技能協議会」(以下「協議会」という。)特定技能制度における自動車運送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。)による特定技能所属機関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 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)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。

#### 4 その他特定技能制度に係る制度の運用に関する重要事項

##### (1) 特定技能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、特定技能1号に係るキャリアステップの概要を内容とする自動車運送業分野における「キャリア形成プログラム（以下「キャリアプログラム」という。）」を策定する。

自動車運送業分野におけるキャリアプログラムは、次の事項を基本とし、特定技能外国人が、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・資格取得
- ② 日本語能力
- ③ マネジメント経験
- ④ その他（フォローアップや意欲向上策等）

##### (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、自動車運送業分野における特定技能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、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するために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

自治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、協議会特定技能の協議会等と連携し、地域別の有効求人倍率等により地域的な人手不足の状況

について定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれないよう、得た情報のほか、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、必要な措置を講じることによって、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう図っていく。

## 第二 特定技能制度において求められる人材等に関する事項

### 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

自動車運送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及び資格を取得した者とし、タクシー運送業及びバス運送業においては、これらの試験の合格に加え、新任運転者研修(旅客自動車運送事業運輸規則(昭和31年運輸省令第44号)第38条第1項、第2項及び第5項並びに第39条に規定する事項についての指導、監督及び特別な指導を受け、並びに適性診断を受診することをいう。以下同じ。)を修了した者とする。

#### (1) 技能水準

別表のa. 技能水準の欄に掲げるもの

#### (2) 日本語能力水準

別表のb. 日本語能力水準の欄に掲げるもの

### 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1号特定技能外国人が従事する業務

自動車運送分野において設定する業務区分及び1号特定技能外国人が従事する業務は、上記1(1)に定める技能水準に対応し、別表のc. 業務区分(従事する業務)の欄に掲げる業務とする。

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:車両の清掃、運行前後の準備片付けなど試験等によって専門性を確認されない業務)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、国土交通省が設置する協議会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、協議会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、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。

④ 特定技能所属機関は、道路運送法(昭和26年法律第183号)第2条第2項に規定する自動車運送事業(貨物利用運送事業法(平成元年法律第82号)第2条第8項に規定する第二種貨物利用運送事業を含む。)を経営する者であること。

- ⑤ 1号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256号）に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。
- ⑥ 特定技能所属機関は、一般財団法人日本海事協会（明治32年11月15日に帝国海事協会という名称で設置された法人をいう。）が実施する運転者職場環境良好度認証制度に基づく認証を受けた者、又はトラック運送業における特定技能所属機関においては、全国貨物自動車運送適正化事業実施機関（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）第43条に規定する全国貨物自動車運送適正化事業実施機関をいう。）が認定する安全性優良事業所を有する者であること。
- ⑦ タクシー運送業及びバス運送業における特定技能所属機関は、特定技能1号の在留資格で受け入れる予定の外国人に対し、新任運転者研修を実施すること。
- ⑧ 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、協議会特定技能の協議会の構成員となっており、かつ、国土交通省及び協議会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。
- ⑨ タクシー運送業及びバス運送業（道路運送法（昭和26年法律第183号。）第3条の一般貸切旅客自動車運送事業を除く。以下⑩、⑪において同じ。）における特定技能所属機関は、1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA2.2相当の水準の場合にあって当該特定技能外国人に運転業務を行わせる場合は、当該1号特定技能外国人のB1相当以上の日本語能力習得に向けた日本語学習プランを作成すること。【P】
- ⑩ タクシー運送業及びバス運送業における特定技能所属機関は、1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA2.2相当の水準の場合にあって当該特定技能外国人に運転業務を行わせる場合は、当該特定技能所属機関に雇用され、乗客対応に関する必要な指導を受けた者を、乗客、関係機関等との意思疎通を補助する要員として同乗させること。【P】
- ⑪ バス運送業における特定技能所属機関は、1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA2.2相当の水準の場合にあって、~~かつ、当該特定技能外国人に~~離島（離島振興法第2条第1項の規定に基づき指定された同項の離島振興対策実施地域に含まれる島、奄美群島振興開発特別措置法第1条に規定する奄美群島に属する島及び小笠原諸島振興開発特別措置法第2条第1項に規定する小笠原諸島に属する島並びに沖縄振興特別措置法第3条第3号に規定する島）及び半島（半島振興法第2条第1項に規定する半島振興対策実施地域）の地域内において、当該特定技能外国人に運転業務を行わせる場合は、以下の措置を講ずること。（この場合、2（3）⑩は適用しない。）【P】
- i 運転者と地域の共生を図るため、自治体が特定技能所属機関と協力し実施する取組について記載した文書を当該自治体から受領すること
  - ii 事故対応等の緊急事態が生じた場合に、運転者が特定技能所属機関や関係機関への連絡等を含めた適切な対応を行うために必要な、情報通信技術

等の活用を始めとした環境の整備を実施すること

#### (4) 在留資格「特定活動」による入国・在留

上記2(1)に掲げる業務を行うに当たっては、その前提として、運転免許の取得に加え、タクシー運送業及びバス運送業においては、新任運転者研修を修了する必要があるところ、運転免許の取得や新任運転者研修の受講のため、一定期間我が国での在留が必要となることから、運転免許の取得や新任運転者研修の受講以外の要件を満たした者については、受入れ機関との雇用契約の下、在留資格「特定活動」による入国・在留を認める（在留期間の上限は、トラック運送業については6月、タクシー運送業及びバス運送業については1年とする。なお、当該在留資格をもって在留する期間は、「特定技能1号」の在留資格をもって在留する通算在留期間に算入しない。）。

また、当該在留資格による在留中には、上記手続等のほか、受入れ機関における車両の清掃といった関連作業に従事することを認める。

別表 (第二1及び2関係)

項番	a. 技能水準	b. 日本語能力水準	c. 業務区分(従事する業務)
1	自動車運送業分野特定技能1号評価試験(トラック)及び第一種運転免許	「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	トラック運転者(事業用自動車(トラック)の運転、運転に付随する業務)
2	自動車運送業分野特定技能1号評価試験(タクシー)及び第二種運転免許	ア 「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 イ 「日本語教育の参照枠」のA2.2相当の水準と認められるもの(第二2(3)⑨及び⑩の措置が講じられている場合に限る。)	タクシー運転者(事業用自動車(タクシー)の運転、運転に付随する業務)
3	自動車運送業分野特定技能1号評価試験(バス)及び第二種運転免許	ア 「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 イ 「日本語教育の参照枠」のA2.2相当の水準と認められるもの(第二2(3)⑨の措置が講じられていること及び2(3)⑩又は⑪の措置が講じられている場合に限る。)	バス運転者(事業用自動車(バス)の運転、運転に付随する業務)

## 鉄道分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：鉄道分野

- 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

鉄道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鉄道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具体的な施策として、①人手を介さずにデジタル技術を活用して各種施設等のデータ収集等を行うCBM型（状態を把握して最適な時期に補修を実施）のメンテナンス手法の導入、②一連のレール交換作業の大半を1つの機械で施工出来るシステム、自動清掃ロボット、駅改札におけるAIを活用した案内システム等の導入、③鉄道関係機関等との連携により、鉄道のメンテナンス業務に携わる人材に対する技術講習会の実施等による生産性向上のための取組を実施している。

国土交通省としても、①自動運転や軌道等の保守業務の省力化等、デジタル技術を活用した現場業務の効率化・省力化に資する技術開発へ支援、②地域鉄道事業者における軌道や電車線検測のデジタル化等の省力化に資する設備導入への支援等により、企業による生産性向上の取組を支援している。

こうした取組等の結果、鉄道分野では業務の効率化・省力化等による生産性向上が推進されている。

##### イ 国内人材確保のための取組 ~~（女性、高齢者、就業困難者等の就業推進・処遇改善・安全衛生対策）~~

国内人材確保のための具体的な施策として、①初任給、基本給等の増額、出産

祝い金の支給、女性用宿泊施設の整備や女性職員の比率に関する目標設定、ジョブリターン制度や大規模中途採用の実施、②（一社）日本民営鉄道協会による、就業者のライフイベントにより勤務場所の都合で就労が困難となった社員を民鉄各社で相互に受け入れる「民鉄キャリアトレイン」等により国内人材確保の取組を実施しているほか、③同協会による各社の職場の安全衛生に関する様々な活動事例を写真により広く普及する「安全衛生フォトコンテスト」等により、安全衛生の取組を推進している国内人材確保のための取組を実施している。

国土交通省としても、①退職自衛官の活用に関し、国土交通省・防衛省・鉄道事業者等と申合せを締結し、駐屯地での説明会やインターンシップを実施する等、採用に向けた取組を推進、②鉄道運賃水準の算定の根拠となる「総括原価」の算定方法を定める「収入原価算定要領」を改定し、鉄道事業者における人件費上昇率のみならず、他の事業者も含めた人件費上昇率の実績値等も反映できるよう算定方法の見直し等により企業による国内人材確保の取組を支援しているほか、④③鉄道事業者が利用者から収受した料金をバリアフリー設備の整備に充てられる鉄道駅バリアフリー料金制度の整備や予算等の支援によるホームドア整備の推進等は、ホーム上の作業員の安全性向上にも寄与している。するホームドア整備の推進等により、企業による国内人材確保の取組を支援している。

こうした取組等の結果、鉄道分野における有効求人倍率（駅・車両清掃区分を除く）は、令和4年度では3.59倍だったところ、令和6年度には3.563.48倍となっている。

### （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。）

鉄道分野における業務量を示す指標として、旅客鉄道が輸送した旅客の総人員数である「輸送人員」がある。輸送人員は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により令和2年度には大きく減少したものの、同感染症感染拡大前と同程度まで回復している。また、「観光立国推進基本計画」（令和5年3月31日閣議決定）において、インバウンド回復や国内交流拡大は同感染症感染拡大前を超える水準を目標としており、鉄道需要やそれに伴う各施設の保守量等は今後も継続、拡大することが見込まれることから、これを支える鉄道分野の人材確保が極めて重要である。しかし、鉄道分野においては、生産性向上や国内人材確保の取組を進めているものの、少子化等により若手の採用が困難となっており、高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっている。令和6年度の鉄道分野の有効求人倍率は2.60倍となっているなど今後も鉄道需要は維持、拡大し、令和10年度には【精査中】人の就業者が必要となる中、令和6年度の鉄道分野の有効求人倍率は2.60倍となっており、少子化等により若手の採用が困難となっていることに加え、高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっているが、今後も鉄道需要は維持、拡大し、令和10年度には【精査中】人の就業者が必要となる。鉄道は我が国の経済社会活動や国民生活を支える基盤であり、鉄道分野の現場で即戦力となる人材は、安全で安定的な輸送の確保のための重要な役割を担っている。鉄道需要の増加に的確に対応していくことが求められる中、チームリーダー等の指導・監督の下で、鉄道特有の制約を理解し、特殊な機材や工具等を用いて作業を行うとい

う一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が見込まれる状況である。

（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 鉄道分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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）鉄道分野をめぐると人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下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 鉄道分野の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 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 関係業界への調査
- ④ 特定技能制度における鉄道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鉄道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 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**育成就労外国人**の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号に係る鉄道分野における「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。

鉄道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・育成を予測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

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、鉄道分野における特定技能外国人及び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

自治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、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、特定技能・育成就労の協議会等と連携し、本制度の趣旨や優良事例の情報を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、地方部の中小事業者も含めた各特定技能所属機関及び育成就労実施者に採用活動や生活支援の充実を促し、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。

## 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

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

#### (2) 日本語能力水準

別表1のb. 日本語能力水準の欄に掲げるもの

### 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1号特定技能外国人が従事する業務

鉄道分野において設定する業務区分及び1号特定技能外国人が従事する業務は、上記1(1)①の技能水準にあっては当該技能水準に対応し、それぞれ別表1のc. 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)②の技能水準にあっては、当該技能水準に対応する別表2のa. 業務区分の欄に掲げる業務区分と同一の別表1のc. 業務区分（従事する業務）の欄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

##### ア 雇用形態

鉄道分野の事業者を特定技能所属機関とする直接雇用形態（同時に鉄道分野の原則2事業者を特定技能所属機関とする在籍型出向形態を含む。）とする。

##### イ 在籍型出向の形態により受け入れる必要性

鉄道分野においては、従前から相互に密接に関連する企業間において技能を要する業務（鉄道分野において受け入れる特定技能外国人に必要とされる技能を要する業務を含む。）を委託等するに当たり、在籍型出向形態により当該技能に係る教育・研修を行っている実態があり、特定技能制度においても特定産業分野に属する技能の一層の向上のためを目的として、安定的な業務委託等の関係

のある機関間において、一定期間在籍型出向形態により鉄道分野の同一の業務区分に属する業務に従事させるために特定技能外国人を受け入れることが必要不可欠である。

#### ウ 在籍型出向を活用して受け入れる場合における懸念を払拭するために講じる措置

鉄道分野において特定技能外国人の在籍型出向形態を認めるに当たり、特定技能外国人の雇用の安定や1号特定技能外国人への支援を確実に担保するため、国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関同士が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で、出向期間中所定内賃金等の待遇が出向元におけるものに比べ維持又は向上される低下しないことや在籍型出向に係る期間（1号特定技能外国人については1年につき通算4月を超えない期間とする。）における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する。

#### (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 鉄道事業法（昭和61年法律第92号）による鉄道事業者、軌道法（大正10年法律第76号）による軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。
- 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おいて協議が調った措置を講じること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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、④及び⑤の条件を満たす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

鉄道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(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、(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（ただし、運輸係員の業務区分については「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 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。以下同じ。）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2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2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A2. 2相当以上の水準と認められるもの（ただし、運輸係員の業務区分については「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 育成就労外国人の育成に関する事項**

鉄道分野において設定する主たる技能は、別表2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相まって、鉄道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**

鉄道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、以下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2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（ただし、運輸係員区分については「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）転籍制限期間**

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

鉄道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

###### ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 鉄道事業法（昭和 61 年法律第 92 号）による鉄道事業者、軌道法（大正 10 年法律第 76 号）による軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 育成就労実施者は、運輸係員区分の育成就労外国人に対し、日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において、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施行規則（令和 7 年法務省・厚生労働省令第 4 号）第 13 条第 2 項第 8 号に規定する授業時間数に加え、追加で 50 時間以上の授業時間数（合計して 150 時間以上の授業時間数。入国後講習において、又は過去 6 か月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）授業科目を受講させること。ただし、試験その他の評価方法により「日本語教育の参照枠」B 1 相当以上の水準を有していることが証明されている者に対しては、この限りではない。

###### イ 育成就労外国人に対して特に課す条件

運輸係員の業務区分の育成就労外国人は、「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試験に合格していること。

別表 1 (第二 1 及び 2 関係)

項番	a. 技能水準	b. 日本語能力水準	c. 業務区分 (従事する業務)
1	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (軌道整備)	「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	軌道整備 (軌道検測作業、レール交換作業、まくらぎ交換作業、バラストを取り扱う作業、保安設備を取り扱う作業等、軌道等の新設、改良、修繕に係る作業・検査業務等)
2	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (電気設備整備)	「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	電気設備整備 (電路設備、変電所等設備、電気機器等設備、信号保安設備、保安通信設備、踏切保安設備等の新設、改良、修繕に係る作業・検査業務等)
3	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (車両整備)	「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	車両整備 (列車検査、定期検査、臨時検査、構内入換、駅派出対応、改造工事、在庫・予備品管理、工場設備取扱い、定期・臨時清掃業務等)
4	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (車両製造) 技能検定 3 級 (機械加工) 技能検定 3 級 (仕上げ) 技能検定 3 級 (電子機器組立て) 技能検定 3 級 (電気機器組立て) 技能検定 3 級 (塗装)	「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	車両製造 (素材加工、部品組立て、構体組立て、塗装、溶接、ぎ装、台車枠製造、台車組立て、電子機器組立て、電気機器組立て、試験・検査、部品検収・配膳業務等)
5	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (運輸係員)	「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	運輸係員 (ポイント操作、入換え合図、駅設備管理・取扱業務、旅客案内・貨物取扱業務、運行管理業務、車掌業務、運転士業務等)
6	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (駅・車両清掃)	「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	駅・車両清掃 (車両内部清掃 (折り返し清掃含む)、車両外部清掃、コンコース清掃・駅舎清掃、ホーム清掃 (駅務機器、エレベータ、エスカレータ清掃含む)、休憩室清掃 (駅員・乗務員用等) 等)

別表2（第二1，2，第三1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	軌道整備	軌道整備	鉄道分野育成就労評価試験（軌道整備）（初級）	鉄道分野特定技能1号評価試験（軌道整備）
2	電気設備整備	電気設備整備	鉄道分野育成就労評価試験（電気設備整備）（初級）	鉄道分野特定技能1号評価試験（電気設備整備）
3	車両整備	車両整備	鉄道分野育成就労評価試験（車両整備）（初級）	鉄道分野特定技能1号評価試験（車両整備）
4	車両製造	車両製造	鉄道分野育成就労評価試験（車両製造）（初級）	鉄道分野特定技能1号評価試験（車両製造）
5	運輸係員	駅係員作業	鉄道分野育成就労評価試験（駅係員作業）（初級）	鉄道分野育成就労評価試験（駅係員作業）（専門級）
6	駅・車両清掃	駅・車両清掃	鉄道分野育成就労評価試験（駅・車両清掃）（初級）	鉄道分野特定技能1号評価試験（駅・車両清掃）

## 物流倉庫分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：物流倉庫分野

- 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

物流倉庫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物流倉庫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

各企業において、ピッキングやパレタイズを自動で行うロボットや無人フォークリフト、無人搬送車（AGV）の活用など、様々な機器やシステムの導入により、庫内作業の省力化に取り組んでいる。

業界団体において、業界全体に向けた優良事例の横展開や自動化・機械化機器等の普及を図るため、先進的なDXの取組をしている事業者や販売事業者を講師としたDXセミナー・説明会を開催している。

国土交通省では、昨今の物流分野における労働力不足や荷主や消費者ニーズの高度化・多様化による多頻度小口輸送の進展等に対応するため、流通業務の効率化を図り、省力化に資する事業計画を認定し、認定された事業に対して、財政投融資等の支援を行っている。また、「物流施設におけるDX推進実証事業」において、物流倉庫のDX化による省力化の取組を支援している。

##### イ 国内人材確保のための取組

~~各企業において、現場作業における安全教育・訓練を定期的実施するとともに、厚生労働省作成の安全衛生に係る教材を用いた研修を実施しているほか、企業によっては、従業員の要望を取り入れ、休憩室や食堂、自社送迎バス等を導入している事例がある。さらに、託児所やパウダールームを設置する事例もあり、~~

~~性別問わず働きやすい職場環境の整備を進めている。こうした取組みの結果、倉庫業における全就業者数に対する女性の割合は、令和元年度は40.7%であったところ、令和6年度には42.8%に上昇した。(総務省「労働力調査」)~~

~~業界団体において、物流倉庫の業務内容や企業を紹介するPR動画を複数製作し、物流倉庫の魅力を発信しているほか、事業者向けに「倉庫業高齢者雇用推進ガイドライン」を作成しており、倉庫業における高齢者の活用に向けた考え方や指針を示している。定年後再雇用の上限年齢を70歳以上としている企業の割合は、令和4年度は15.1%であったが、令和6年度は20.2%に上昇した。(業界団体調べ) また、安全衛生対策に関しては、労働災害防止に資する実務マニュアルを策定し、安全実務講習会を実施している。~~

~~また、国土交通省と業界団体が連携し、倉庫業においても、賃金引上げに向けた価格転嫁や取引適正化を進めている。具体的には、内閣官房及び公正取引委員会の連名で策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守徹底している。また、国土交通省設置の「トラック・物流Gメン」を活用するとともに、業界団体が事業者向けの相談窓口を設置することにより、倉庫業者からの意見聴取や情報収集を実施し、荷主と倉庫業者との取引の適正化を推進している。~~

性別や年齢等を問わない多様な方の就業推進に向けて、指針の提示や広報の充実、職場環境の改良等が進められており、具体的には、業界団体により事業者へ向けて倉庫業における高齢者の活用に向けた考え方や指針を示す「倉庫業・高齢者雇用推進ガイドライン」や物流倉庫の業務内容や事業者を紹介するPR動画が製作されている。事業者においても、従業員の要望を取り入れ、休憩室や食堂、自社送迎バスを導入する事例や託児所、パウダールームを設置する事例が出てきている。

こうした取組みもあり、定年後再雇用の上限年齢を70歳以上としている事業者の割合は、業界団体の調査によると、令和4年度は15.1%であったが、令和6年度は20.2%に上昇した。また、倉庫業における全就業者数に対する女性の割合は、「労働力調査(総務省)」によると、令和元年度は40.7%であったが、令和6年度は42.8%に上昇した。

処遇改善に向けては、国土交通省と業界団体が連携し、賃金引上げに向けた価格転嫁や取引適正化を進めているところであり、具体的には、内閣官房及び公正取引委員会の連名で策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守徹底を呼びかけている。

また、「トラック・物流Gメン」や業界団体による事業者向けの相談窓口からの意見聴取や情報収集を通じ、荷主との取引の適正化を推進している。

こうした取組みもあり、倉庫業における春闘賃上げ率は令和元年度に1.87%であったところ、令和6年度には5.69%に上昇した(全日本倉庫運輸労働組合同盟の集計による)。

安全衛生対策については、各事業者において、現場作業における安全教育・訓練を定期的実施するとともに、厚生労働省作成の安全衛生に係る教材を用いた研修を実施している。また、業界団体において、労働災害防止に資する実務マニュアルを策定しているほか、安全実務講習会を実施している。

こうした取組みもあり、「労働災害動向調査（厚生労働省）」によると、倉庫業における「度数率（死傷合計）」は、令和元年度に3.79であったところ、令和6年度には2.72となり、労働災害の発生は減少した。

(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。）

近年、EC市場の拡大等による保管需要の増加等に伴い物流倉庫の面積及び稼働率が増加していることを背景に、人手不足が深刻化している。例えば、普通倉庫における従業員1人あたりの所管面積は、令和元年度633㎡から令和5年度674㎡となり、直近5年間で約6%伸張している。（国土交通省「倉庫事業経営指標（概況）」）

業界団体が令和6年2月にそれぞれの会員事業者向けに行ったアンケートによると、令和6年時点での物流倉庫分野の人手不足数は19,000人程度となっている。これに近年の倉庫面積の伸張と新規採用者及び離職者数の推移傾向を加味すると、令和10年度には【精査中】人程度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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の手不足が見込まれる状況である。

また、業界団体がそれぞれの会員事業者向けに行ったアンケートによると、ハローワーク経由の求人数/応募人数の値は2.54（令和6年1～12月）となっており、人手不足の状況にあるといえる。業界全体で生産性向上や国内人材確保に取り組んでいるが、定年退職者数の多さや新規採用の厳しさにより、人手不足は深刻な課題となっている。

物流倉庫分野は、我が国の国民生活に不可欠な分野であり、引き続き物流倉庫産業需要に対応し、物流倉庫分野を存続・発展させていくためには、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 物流倉庫分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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) 物流倉庫分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、以下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 物流倉庫分野の1号特定技能外国人及び育成就労外国人在留者の数（定期的に法務省から国土交通省に提供）
- ② 有効求人倍率
- ③ 業界団体を通じた特定技能所属機関及び育成就労実施者等への調査
- ④ 「物流倉庫分野特定技能協議会」又は「物流倉庫分野育成就労協議会」特定技能制度における物流倉庫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物流倉庫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又は育成就労実施者等からの状況把握

**（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~~育成就労外国人~~の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号に係るキャリア

ステップの概要を内容とする物流倉庫分野における「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。

物流倉庫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 講習受講・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、物流倉庫分野における特定技能外国人及び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

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、特定技能・育成就労の協議会等と連携し、地域別の有効求人倍率等により地域的な人手不足の状況について定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれないう、得た情報のほか、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、必要な措置を講じることによって、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。

## 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

物流倉庫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

物流倉庫分野特定技能 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1号特定技能外国人が従事する業務

物流倉庫分野において設定する業務区分は物流倉庫とし、当該業務区分において従事する業務は、物流倉庫において、倉庫内で行われる貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業を実施する業務とする。

なお、当該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：事務所への連絡や報告、作業場所の整理整頓や清掃、台風等の接近に備えた貨物の移動や雨水侵入防止措置等)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、倉庫業法(昭和31年法律第121号)の規定に基づき国土交通大臣による倉庫業の登録を受けた倉庫業者であって、貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業(以下「倉庫作業」という。)を自ら実施する者、当該倉庫業者との間の業務委託に基づき当該倉庫業者が占有する営業用の倉庫において倉庫作業を実施する者又は貨物自動車運送事業法(平成元年法律第83号)の規定に基づき国土交通大臣による一般貨物自動車運送事業の許可若しくは特定貨物自動車運送事業の許可を受けた者であって、その占有する倉庫において倉庫作業を自ら実施する者若しくはその事業に関連して他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施する者であること。
- ② 特定技能所属機関は、生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利活用すること。併せて、当該システムと連携することでその機能を拡充させ、一層の作業の省力化及び労働安全衛生の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について、「物流倉庫分野特定技能協議会」特定技能の協議会において定める方法により、協議会特定技能の協議会の入会から概ね1年を目途に事業者から協議会特定技能の協議会へ報告し【P】、確認を受けること。
- ③ 倉庫業者との間の業務委託に基づき当該倉庫業者が占有する営業用の倉庫において倉庫作業を実施する者が特定技能所属機関となる場合には、受け入れる特定技能外国人の雇用の継続性につき、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で、両者が共同で責任を持つ内容の協議書を作成し、取り交わすこと。

- ④ 特定技能所属機関は、「物流倉庫分野特定技能協議会」特定技能の協議会の構成員であること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、「物流倉庫分野特定技能協議会」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ずること。
- ⑥ 特定技能所属機関は、「物流倉庫分野特定技能協議会」特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑦ 特定技能所属機関は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ 特定技能所属機関は、特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を物流倉庫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（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。
- ⑨ 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、次のいずれにも該当する登録支援機関に委託していること。
  - i 「物流倉庫分野特定技能協議会」特定技能の協議会の構成員であること。
  - ii 「物流倉庫分野特定技能協議会」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ずること。
  - iii 「物流倉庫分野特定技能協議会」特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
  - iv 国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

### 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

物流倉庫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（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、（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年経過時まで満たしていることが求められる水準

###### ア 技能水準

物流倉庫分野育成就労技能評価試験（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**

物流倉庫分野特定技能 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**

物流倉庫分野の物流倉庫の業務区分においては、主たる技能として、物流倉庫を設定する。

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相まって、物流倉庫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**

物流倉庫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、以下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**

物流倉庫分野育成就労技能評価試験（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**

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**

物流倉庫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**

**ア 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、倉庫業法の規定に基づき国土交通大臣による倉庫業の登録を受けた倉庫業者であって、貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業（以下「倉庫作業」という。）を自ら実施する者、当該倉庫業者との間の業務委託に基づき当該倉庫業者が占有する営業用の倉庫において倉庫作業を実施する者又は貨物自動車運送事業法の規定に基づき国土交通大臣による一般貨物自動車運送事業の許可若しくは特定貨物自動車運送事業の許

可を受けた者であって、その占有する倉庫において倉庫作業を自ら実施する者若しくはその事業に関連して他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施する者であること。

- ② 育成就労実施者は、生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利活用すること。併せて、当該システムと連携することで機能を拡充させ、一層の作業の省力化及び労働安全性の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について、「物流倉庫分野特定技能協議会」育成就労の協議会において定める方法により、協議会の入会から概ね1年を目途に事業者から協議会へ報告し、確認を受けること。
- ③ 育成就労実施者は、「物流倉庫分野育成就労協議会」育成就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ずること。
- ④ 育成就労実施者は、「物流倉庫分野育成就労協議会」育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人を物流倉庫分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。

#### イ 監理支援機関に対して特に課す条件

- ① 監理支援機関は、「物流倉庫分野育成就労協議会」育成就労の協議会の構成員であること。
- ② 監理支援機関は、「物流倉庫分野育成就労協議会」育成就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ずること。
- ③ 監理支援機関は、「物流倉庫分野育成就労協議会」育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 監理支援機関は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

## 農業分野における分野別運用方針について

### 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（育成就労法第2条第3号口の「労働者派遣等育成就労産業分野」を含む。））

特定産業分野及び育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野を含む。）：  
農業分野

- 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

農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農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

生産性向上のための取組として、業界では、生産性向上につながる品種や栽培技術の普及・拡大等、農業者の多様なニーズに対応した様々な取組を行っている。また、農林水産省としても、こうした業界の取組に対して補助事業等による支援を実施するとともに、都道府県知事が指定する農地中間管理機構（農地バンク）等を通じた農業の担い手への農地の集積・集約化を推進している。その結果、全耕地面積に占める担い手の利用面積のシェアは、平成25年の48.7%から令和6年には61.5%に増加している。このほか、ロボット、AI、IoT等の先端技術の活用によるスマート農業の実用化に取り組んでいる。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための取組として、業界では、地域の企業等と連携し、人手不足に悩む農家と農作業に従事したい人材のマッチング等の取組を行っている。また、農林水産省としても、①次世代を担う農業者の研修に対する資金の交付、②女性の活躍支援や農福連携の推進等により、若者・女性・高齢者等の多様な農業人材の確保・育成等にも努めている。

これらによりおり、49歳以下の新規雇用就農者は2015年から2023年まで平均が約8,000人程度で推移、基幹的農業従事者に占める女性割合は2020年から2024年まで約4割程度で推移、農福連携に取組み主体数は2019年度から2023年度で約3,000主体増加するなどの成果を挙げている。

また、農業従事者の減少が加速する中、安定的な労働力を確保するため、就労条件の改善等に取り組んでいるほか、農作業中の事故を予防するため、「農作業安全研修実施強化期間」等を設定し、各地域で農業者に向けた研修の実施を推進している。

(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。）

農業分野では「食料・農業・農村基本計画」（令和7年4月11日閣議決定）において、「農地が限られた面積しかなく、農業者の急速な減少や高齢化が見込まれることに加え、気候変動の農業生産への影響が顕在化している中であっても、農地、人や生産資材等の資源を確保し、それらと、農業生産基盤の整備・保全、先端的技術の開発・普及とが効率的に組み合わせられた農業構造へ転換し、土地生産性及び労働生産性を向上させることにより、食料自給力を確保する。」としており、農地面積の確保目標に向けて、令和10年度の農地面積を417万haと見込んだ場合、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、【精査中】人となる。

この点、令和6年度における農業分野の有効求人倍率は2.03倍（農耕作業員1.72倍、畜養作業員3.83倍）と、全平均の1.25倍と比較し、0.78ポイント高く、同分野の人材確保は困難な状況にあるといえる。さらに、基幹的農業従事者（15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営営業に従事している者）は、平成12年の240万人から令和6年には111万人と半減し、その年齢構成のピークは70歳以上の層となっており、農業者の減少・高齢化が進展している。

同分野における現時点（令和5年度）の就業者数【精査中】人は、将来的な就業者数の減少見込みを踏まえると、令和10年度の就業者数は【精査中】人となる見込みであり、同年度には【精査中】人程度の人材が不足することとなるが、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】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、食料安全保障を確保しつつ、持続的な食料供給を行っていくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、我が国の農業の存続・発展を図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 農業分野全体の受入れ見込数

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

### 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) 農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、以下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 農業分野の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、雇用農業者数、新規就農者数
- ④ 「農業特定技能協議会」及び「農業育成就労協議会」特定技能制度における農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農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、一時的な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、特定技能2号に係る講習受講や資格取得等を内容とする農業分野における「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。

農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・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

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、農業分野における特定技能外国人及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国の介入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ために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、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、~~「農業特定技能協議会」及び「農業育成就労協議会」~~特定技能・育成就労の協議会を組織し、~~「農業特定技能協議会」及び「農業育成就労協議会」~~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れに資する取組等の協議を行う。

~~「農業特定技能協議会」及び「農業育成就労協議会」~~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れ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、農業の次世代を担う人材の確保・育成、スマート農業の推進等による生産性の向上等の施策を通じて、農業を就業者にとってやりがいのある魅力的な産業とし、農村地域の維持発展を図る。

## 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

農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

農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、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

次のいずれかを満たすこと。

- ① 農業の現場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（職長）としての実務経験
- ② 農業の現場における実務経験

##### 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

農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：農畜産物の製造・加工、運搬、販売の作業、冬場の除雪作業等）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

#### ア 雇用形態

農業分野の事業者を特定技能所属機関とする直接雇用形態及び労働者派遣事業者を特定技能所属機関として外国人を農業分野の事業者に派遣する労働者派遣形態とする。

#### イ 労働者派遣形態により受け入れる必要性

農業分野においては、①冬場は農作業ができないなど、季節による作業の繁閑がある、②同じ地域であっても、作目による収穫や定植等の農作業のピーク時が異なるといった特性があり、農繁期の労働力の確保や複数の産地間での労働力の融通といった農業現場のニーズに対応するため、農業分野の事業者による直接雇用形態に加えて、労働者派遣形態により特定技能外国人を受け入れることが不可欠である。

### （3）特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

#### 特定技能所属機関等に対して特に課す条件

- ① 直接雇用形態の場合、特定技能所属機関となる事業者は、労働者を6月以上雇用した経験又はこれに準ずる経験があること。
- ② 労働者派遣形態の場合、次の要件を満たすこと。
  - i 特定技能所属機関となる労働者派遣事業者は、農業現場の実情を把握しており特定技能外国人の受入れを適正かつ確実に遂行するために必要な能力を有していること。
  - ii 外国人材の派遣先となる事業者は、労働者を6月以上雇用した経験がある者又は派遣先責任者講習等を受講した者を派遣先責任者とする者であること。
- ③ 特定技能所属機関は、「農業特定技能協議会」特定技能の協議会の構成員になること。
- ④ 特定技能所属機関及び派遣先となる事業者は、「農業特定技能協議会」特定技能の協議会に対し必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関及び派遣先となる事業者は、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。
- ⑥ 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、「農業特定技能協議会」特定技能の協議会に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。
- ⑦ 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

農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（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、（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年経過時までを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）アに掲げるもの

##### （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

農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相まって、農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

農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、以下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

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

農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

#### ア 雇用形態

農業分野の事業者を育成就労実施者とする直接雇用形態及び労働者派遣事業者を育成就労実施者として外国人を農業分野の事業者に派遣する労働者派遣形態とする。

#### イ 労働者派遣形態により受け入れる必要性

農業分野においては、①冬場は農作業ができないなど、季節による作業の繁閑がある、②同じ地域であっても、作目による収穫や定植等の農作業のピーク時が異なるといった特性があり、農繁期の労働力の確保や複数の産地間での労働力の融通といった農業現場のニーズに対応するため、農業分野の事業者による直接雇用形態に加えて、労働者派遣形態により育成就労外国人を受け入れることが不可欠である。

### (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

#### ア 育成就労実施者等に対して特に課す条件

- ① 労働時間、休日、休憩及び時間外の割増賃金に係る待遇について、労働基準法（昭和22年法律第49号）に準拠していること
- ② 直接雇用形態の場合、育成就労実施者となる事業者は、労働者を6月以上雇用した経験又はこれに準ずる経験があること。
- ③ 労働者派遣形態の場合、次の要件を満たすこと。
  - i 育成就労実施者となる労働者派遣事業者は、農業現場の実情を把握しており育成就労外国人の受入れを適正かつ確実に遂行するために必要な能力を有していること。
  - ii 外国人材の派遣先となる事業者は、労働者を6月以上雇用した経験がある者又は派遣先責任者講習等を受講した者を派遣先責任者とする者であること。
- ④ 育成就労実施者及び派遣先事業者は、「農業育成就労協議会」育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。
- ⑤ 育成就労実施者及び派遣事業者は、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。
- ⑥ 育成就労実施者は、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。

イ 育成就労の内容に対して特に課す条件

入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講させること。

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	農業特定技能 1 号評価試験 (耕種農業全般)	耕種農業 (栽培管理及び農産物の集出荷・選別等の農作業) (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、栽培管理等の作業に従事する業務)
2	農業特定技能評価 1 号試験 (畜産農業全般)	畜産農業 (飼養管理及び畜産物の集出荷・選別等の農作業) (指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、飼養管理等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	農業特定技能 2 号評価試験 (耕種農業全般)	耕種農業 (耕種農業 (栽培管理、農産物の集出荷・選別等) 及び当該業務に関する管理業務) (複数の技能者を指導しながら、栽培管理等の作業に従事し、工程を管理する業務)
2	農業特定技能 2 号評価試験 (畜産農業全般)	畜産農業 (畜産農業 (飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) 及び当該業務に関する管理業務) (複数の技能者を指導しながら、飼養管理等の作業に従事し、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	耕種農業	施設園芸	育成就労評価試験 (初級) (施設園芸)	育成就労評価試験 (専門級) (施設園芸)
		稲作・畑作	育成就労評価試験 (初級) (稲作・畑作)	育成就労評価試験 (専門級) (稲作・畑作)
		果樹	育成就労評価試験 (初級) (果樹)	育成就労評価試験 (専門級) (果樹)
2	畜産農業	養豚	育成就労評価試験 (初級) (養豚)	育成就労評価試験 (専門級) (養豚)
		家きん	育成就労評価試験 (初級) (家きん)	育成就労評価試験 (専門級) (家きん)

		養牛	育成就勞評価試験（初級） （養牛）	育成就勞評価試験（専門級） （養牛）
--	--	----	----------------------	-----------------------

## 漁業分野における分野別運用方針について

### 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（育成就労法第2条第3号口の「労働者派遣等育成就労産業分野」を含む。））

特定産業分野及び育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野を含む。）：  
漁業分野

- 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

漁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漁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

生産性向上のための取組として、業界では、①漁業現場での作業の省人・省力化、自動化に向けた機器（自動釣り機、給餌機、網掃除ロボット等）の導入・普及、②近年技術革新が著しいICT・IoT・AI等の情報技術を活用した操業の効率化（沿岸漁業における漁場探索や、沖合・遠洋漁業における漁場形成予測の利用）等に取り組んでいる。また、農林水産省としても、こうした業界の取組に対して補助事業等による支援を実施しており、その結果、労働効率化が一定程度図られている。

これらを含む政府・業界等による取組を経て、平成24年から令和3年までの10年で1人当たりの生産量は28%上昇している。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための取組として、農林水産省では、①新規漁業就業者確保に向け漁業学校で学ぶ若者への就業準備資金の交付、漁業就業相談会の開催、漁業現場での長期研修の実施、海技士養成支援など、段階に応じた支援を実施しているほか、②漁村コミュニティにおける女性の様々な活動の推進、活動を支援する

拠点の整備、③水福連携の取組事例の収集や普及・啓発を推進している。

また、休日の確保や操業回数の低減、居住環境の改善等による処遇改善にも取り組んでいる。

こうした取組を含めた、政府・業界等の取組を経ての結果、全体として就業者が減少する中であっても、おおむね毎年 2,000 人程度の新規就業者を確保している。

加えて、ライフジャケット着用等の周知・啓発や、安全推進員等の養成などの安全衛生対策の取組を行っており、こうした取組を含めた、政府・業界等の取組を経て、漁業における労働災害発生率は減少している。

### (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。）

漁業分野では、「水産基本計画」（令和 4 年 3 月 25 日閣議決定）において、令和 14 年度の魚介類の生産目標を 535 万トンとしている。この生産目標と令和 4 年度の実績（348 万トン）を踏まえ、令和 10 年度の実績を 460 万トンと設定すると、漁業分野において令和 10 年度に必要な就業者数は【精査中】人と推計される。この点、漁業分野の有効求人倍率は、沖合・遠洋漁業で 6.54 倍（令和 6 年「船員職業安定年報」）、沿岸漁業で 1.38 倍、養殖業で 2.07 倍（令和 6 年度「職業安定業務統計」）と高い水準にある。同分野における現時点（令和 4 年度）の就業者数【精査中】人は、高齢者等の離職が進めば、令和 10 年度には【精査中】人まで減少する見込みであり、同年度には【精査中】人程度が不足することになる。こうした深刻化する人手不足に対応するため、上記（2）の取組を進めることにより人手不足が【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の人手不足が見込まれる。

かかる状況の下、国民のニーズに応じた水産物を安定的に供給する体制を確保し、また、将来にわたり、海洋環境保全等といった漁業の多面的な機能が十分に発揮されるためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、我が国漁業の存続・発展を図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 漁業分野全体の受入れ見込数

【精査中】

#### イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

#### ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

## 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) 漁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、以下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 漁業分野の 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 公的統計等による漁業就業者数
- ④ ~~「漁業特定技能協議会」(以下、「特定技能協議会」という。)~~による特定技能所属機関、~~「漁業育成就労協議会(仮)」(以下、「育成就労協議会」という。)~~特定技能制度における漁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漁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、特定技能1号、特定技能2号に係る漁業分野における「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。

漁業分野における育成プログラムは、必要な技術・知識・資格（専門技能・日本語能力等）等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。

## （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、漁業分野における特定技能外国人及び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、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方に点在する漁村における人手不足の状況を適切に把握し、外国人を受け入れる環境を整えるため、漁業活動やコミュニティ活動の核となっている漁業協同組合等が、受入れ外国人との円滑な共生において適切な役割を果たすために必要な支援を行う。

また、漁村地域の漁業を支える人材の育成・確保、適切な資源管理措置の下で居住性・安全性・作業性の高い漁船の導入や漁村における地域活動への支援等の施策を通じて、漁業生産力を向上させるとともに、漁業を就業者にとってやりがいのある魅力的な産業とし、漁村地域の維持・発展を図る。

さらに、漁業の特性に鑑み、かつ、漁業の時期等年間を通じた漁業生産が期待できない漁村地域の事情を考慮し、特定技能外国人や育成就労外国人が従事可能な漁業関連業務の範囲について柔軟に対応する。

## 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

漁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**

別表1のa. 技能水準の欄に掲げるもの

**イ 日本語能力水準**

「日本語教育の参照枠」のA2. 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**

漁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、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**

次のいずれかを満たすこと

- ① 漁船法（昭和25年法律第178号）上の登録を受けた漁船において、操業を指揮監督する者を補佐する者又は作業員を指導しながら作業に従事し、作業工程を管理する者としての実務経験
- ② 漁業法（昭和24年法律第267号）及び内水面漁業の振興に関する法律（平成26年法律第103号）に基づき行われる養殖業の現場において、養殖を管理する者を補佐する者又は作業員を指導しながら作業に従事し、作業工程を管理する者としての実務経験

**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**

漁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（漁業に係る漁具の積込み・積下し、漁獲物の水揚げ、漁労機械の点検、船体の補修、自家原料を使用した製造・加工・出荷・販売等、養殖業に係る梱包・出荷、自家原料を使用した製造・加工・出荷・販売等）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）アの技能水準に対応し、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

### ア 雇用形態

漁業分野の事業者を特定技能所属機関とする直接雇用形態及び労働者派遣事業者（下記（3）ア（ア）に定める労働者派遣事業者に限る。）を特定技能所属機関として外国人を漁業分野の事業者に派遣する労働者派遣形態（船員派遣形態を含む。以下同じ。）とする。

### イ 労働者派遣形態により受け入れる必要性

漁業分野においては、同じ地域であっても、対象魚種や漁法等によって繁忙期・閑散期の時期が異なるとともに、漁業分野の事業者の多くが零細で半島地域や離島地域等に存在していること等の特性があり、地域内における業務の繁閑を踏一元化といった漁業現場のニーズに対応するまえた労働力の融通、雇用・支援のため、漁業分野の事業者による直接雇用形態に加えて、労働者派遣形態により特定技能外国人を受け入れることが不可欠である。

## (3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

### ア 特定技能所属機関等に対して特に課す条件

- ① 労働者派遣形態の場合、特定技能所属機関となる労働者派遣事業者（船員派遣事業者を含む。以下同じ。）は、地方公共団体又は漁業協同組合、漁業生産組合若しくは漁業協同組合連合会その他漁業に関連する業務を行っている者が関与するものに限る。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能協議会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、特定技能協議会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。
- ④ 特定技能所属機関は、特定技能協議会特定技能の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 漁業分野の1号特定技能外国人を受け入れる特定技能所属機関が登録支援機関に支援計画の全部又は一部の実施を委託するに当たっては、漁業分野に固有の基準に適合している登録支援機関に限る。
- 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。

### イ 外国人材の派遣先となる事業者に対して特に課す条件

派遣先事業者は、特定技能協議会特定技能の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。

## 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

漁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（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、（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

漁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相まって、漁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

漁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、以下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

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

漁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

### ア 雇用形態

漁業分野の事業者を育成就労実施者とする直接雇用形態及び労働者派遣事業者を育成就労実施者として外国人を漁業分野の事業者に派遣する労働者派遣形態とする。

### イ 労働者派遣形態により受け入れる必要性

漁業分野においては、同じ地域であっても、対象魚種や漁法等によって繁忙期・閑散期の時期が異なるとともに、漁業分野の事業者の多くが零細で半島地域や離島地域等に存在していること等の特性があり、地域内における業務の繁閑を踏一元化といった漁業現場のニーズに対応するまえた労働力の融通、雇用・支援のため、漁業分野の事業者による直接雇用形態に加えて、労働者派遣形態により育成就労外国人を受け入れることが不可欠である。

## （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

### ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

~~① 漁業分野の育成就労外国人を受け入れる育成就労実施者は、育成就労協議会の構成員になること。~~

②① 育成就労実施者は、育成就労協議会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。

③② 育成就労実施者は、育成就労協議会育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。

④③ 労働者派遣形態の場合、育成就労実施者となる労働者派遣事業者は、地方公共団体又は漁業協同組合、漁業生産組合若しくは漁業協同組合連合会その他漁業に関連する業務を行っている者が関与するものに限る。

### イ 監理支援機関に対して特に課す条件

① 育成就労外国人が乗り組む漁船と監理支援機関との間で無線その他の通信手段が確保されていること。

② 監理支援機関は、育成就労協議会育成就労の協議会の構成員になること。

③ 監理支援機関は、育成就労外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等について、育成就労協議会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。

④ 監理支援機関は、育成就労協議会育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。

⑤ 漁業区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 34 条に基づく船員職業紹介事業の許可を有する法人とする。【P】

⑥ 漁業区分における監理型育成就労の実施状況については、以下の方法により確認するとともに、監理事業を行う事務所に、書類（電磁的記録を含む。以下同じ。）として備え置くこととする。

i 育成就労指導員から、毎日（監理型育成就労が船上において実施されな

い日を除く。) 1回以上、各漁船における監理型育成就労の実施状況について無線その他の通信手段を用いて報告を受けると共に、報告の内容について記録した書類を作成する。

ii 監理型育成就労外国人から、毎月(監理型育成就労が船上において実施されない月を除く。) 1回以上、監理型育成就労の実施状況に係る文書の提出を受けること。

⑦ 漁業区分における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員(監理支援の実務に従事する者に限る。)の数については、次のいずれの数も超えていることとする。

i 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を 16【P】で除して得た数(その数が1未満である場合には、1とする。)

ii 監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を 32【P】で除して得た数(その数が1未満である場合には、1とする。)

#### ウ 外国人材の派遣先となる事業者に対して特に課す条件

派遣先事業者は、育成就労協議会育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。

#### エ その他義務を課すべき主体(育成就労外国人など)

① 漁業区分における漁船に乗り組む育成就労外国人の1隻当たりの人数は、当該漁船に乗り組むこととしている申請者の乗組員(育成就労外国人を除く。)の人数の範囲内で、次に定めるとおりとする。

i 単独型育成就労(第3号に掲げる単独型育成就労を除く。)について  
6人

ii 監理型育成就労(第4号に掲げる監理型育成就労を除く。)について  
6人

iii 単独型育成就労(申請者が規則第19条第2項第2号の基準に適合する者である場合に限る。)について12人

iv 監理型育成就労(申請者が規則第19条第2項第2号の基準に適合する者であり、かつ、監理支援機関が規則第19条第2項第3号の基準に適合する者である場合に限る。)について12人

② 養殖区分において、申請者が法人でない場合(監理型育成就労に係るものである場合にあつては、申請者が法人でなく、監理支援機関が漁業協同組合である場合)にあつては、次に定めるとおりとする。

i 単独型育成就労(第3号に掲げる単独型育成就労を除く。)について  
6人

ii 監理型育成就労(第4号に掲げる監理型育成就労を除く。)について  
6人

iii 単独型育成就労(申請者が規則第19条第2項第2号の基準に適合する者である場合に限る。)について12人

iv 監理型育成就労(申請者が規則第19条第2項第2号の基準に適合す

る者であり、かつ、監理支援機関が規則第19条第2項第3号の基準に適合する者である場合に限る。) について12人

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	1号漁業技能測定試験 (漁業)	漁業 (監督者の指示を理解し、又は自らの判断により、漁具の作成・補修、漁具・漁労機器の操作、漁獲物の処理、安全衛生等の作業に従事する業務)
2	1号漁業技能測定試験 (養殖業)	養殖業 (監督者の指示を理解し、又は自らの判断により、養殖水産物の取扱い、漁具の作成・補修・管理、漁具の整理・整頓、安全衛生等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	2号漁業技能測定試験 (漁業)	漁業 (自らの判断により業務を遂行し、又は作業員を指導しながら作業に従事し、漁業の作業工程を管理する業務)
2	2号漁業技能測定試験 (養殖業)	養殖業 (自らの判断により業務を遂行し、又は作業員を指導しながら作業に従事し、養殖業の作業工程を管理する業務)

別表 3 (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	漁業	漁船漁業における、漁具の作成・補修、漁具・漁労機器の操作、漁獲物の処理、安全衛生	漁業育成就労評価試験	1号漁業技能測定試験 (漁業)
2	養殖業	養殖業における、養殖水産物の取扱い、漁具の作成・補修・管理、漁具の整理・整頓、安全衛生	養殖業育成就労評価試験	1号漁業技能測定試験 (養殖業)

## 飲食料品製造業分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：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、I o T・A I 等を活用した省人化・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、A I・ロボット・I o T 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0.4%の伸びとなっている。

#### イ 国内人材確保のための取組

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・高齢者の就業促進や、安全衛生対策のため、「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。

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。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。

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。

こうした食品業界等の取組も相まって、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。

#### （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~~1110~~道県で第1位、~~264~~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（DI）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【精査中】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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、【精査中】人程度の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HACCP(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

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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、以下の指標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（D I）

**（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、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及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国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

ア 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号技能測定試験」及び「飲食料品製造業特定技能2号技能測定試験」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~~10か所程度で実施する。

イ 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協議会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。

## 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**

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、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**

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（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、（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

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相まって、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、以下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、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。

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	飲食料品製造業育成就労評価試験 (初級)	<u>飲食料品製造業 1 号特定技能測定試験</u> <u>飲食料品製造業育成就労評価試験 (専門級)</u>
		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	牛豚食肉処理加工育

		牛豚精肉商品製造	成就労評価試験（初級）	成就労評価試験（専門級）
		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

## 外食業分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：外食業分野

- 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

外食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外食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

生産性向上のための取組として、店舗内調理等の機械化や作業動線の見直しによる省力化、食券販売機・セルフオーダーシステム・セルフレジ等の導入やキャッシュレス化によるサービスの省力化、その他店舗運営に係る各種業務のICT化等による業務の省力化・省人化を進めている。また、これらの効率化によって得られた余力人員や資金などを基に新たな価値やサービスの創出（新しいメニューや業態の開発等）及び付加価値向上（国産食材の積極的な使用、高付加価値食材の使用等）につながる取組を各企業の規模や業態に応じて行っている。

さらに、農林水産省では、「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」（平成29年農林水産省）の作成・配付を通じて優良事例の普及等を図るとともに、顕在化している労働力不足等に対応するため、セルフオーダーシステムの導入等の省力化に係る取組等への支援を行っている。

##### イ 国内人材確保のための取組

国内人材確保のための取組として、女性や高齢者を含む多様な人材を確保・維持する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、転勤のない地域限定正社員制度の導入といった育児・介護に配慮した働き方や有給休暇取得の推

進、定年延長や再雇用制度の設定等の取組が行われている。例えば、厚生労働省の調査によれば、「宿泊業, 飲食サービス業」における有給休暇の取得率について、前年1年間に取得した平均取得率は、平成29年調査では32%であったのに対し、令和6年調査では51%となっている。また、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度や再雇用制度を導入した企業割合は、平成29年調査では85.4%であったのに対し、令和4年調査では91.7%となっている（平成29年、令和4年、令和6年厚生労働省「就労条件総合調査」）。

こうした取組により、外食業分野においては、多様な人材確保が図られており、外食業の女性従業員比率は63.3%と、全産業平均（45.5%）の1.4倍であり、また、高齢者従業員比率は、65歳以上の従業員割合が飲食店で13.2%と、全産業平均（13.7%）と同等程度となっている（令和6年総務省「労働力調査」）。

（処遇改善のための取組）

人手不足を踏まえた処遇改善のための取組として、給与の引上げや正社員化の推進等の取組が行われている。例えば、直近6年間の「宿泊業, 飲食サービス業」の常用労働者の時間当たりの給与額（現金給与総額を総実労働時間数で除したもの）は一貫して増加傾向にあり、令和元年と令和6年を比較すると26.5%増と全産業の増加率（10.7%）と比べて高い水準で増加している（令和元年、令和6年厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。

### （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。）

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う水際対策の終了後、外食需要は回復傾向にあり、今後5年間においても引き続き増加していくと想定される。他方、外食業では、客の嗜好に応じた食事を提供するなど、臨機応変に作業内容を変える判断が必要となること、また、手作り感やホスピタリティといった外食業ならではの付加価値が求められること等から、機械化による省力化には限界がある。

令和6年度の外食業の有効求人倍率は、4.15倍であり、全体の有効求人倍率1.25倍の約3倍となっている。さらに、日銀短観によれば、「宿泊・飲食サービス」の雇用人員判断(DI)は、令和7年6月の実績がマイナス60、令和7年9月の予測がマイナス62と、どちらも全調査対象業種中最低となっている（令和7年6月日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）。

また、外食業は、訪日外国人旅行者を我が国に呼び込む上での魅力の一つであり、特に集客力のある観光地等においては飲食サービスの一層の提供が求められている一方で、北陸地方や中四国地方など、大都市圏以外の地域においては、人手不足の傾向が見受けられる。

加えて、平成30年に食品衛生法（昭和22年法律第233号）が改正され、令和3年6月に施行されたことにより、全ての飲食店にHACCP（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制度化への対応が求められ、今後も外食業においてHACCPを含む衛生管理の知識を有する人材を確保していくことが急務な状況となっている。

これらの状況を踏まえると、外食業分野においては、令和10年度には【精査中】

人の就業者が必要になると推計されるが、同年度の就業者数は【精査中】人となる見込みであり、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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度が不足することになる（総務省「サービス産業動向調査」を基に農林水産省で算出）。

そのため、今後も安全で質の高い商品・サービスを提供し、また、外国人観光客の集客力を確保するためには、一定の専門性・技能を有する即戦力の外国人を受け入れることにより、十分な人手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 外食業分野全体の受入れ見込数**

【精査中】

**イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

【精査中】

**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）外食業分野をめぐると人手不足状況の把握方法**

農林水産大臣は、以下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 外食業分野の 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 雇用人員判断（D I）

**（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

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、特定技能2号に係る外食業分野の人材育成を内容とする外食業分野における「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。

外食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、外食業分野における特定技能外国人及び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、情報共有の手続きを定めるなど、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、「外食業特定技能1号技能測定試験」及び「外食業特定技能2号技能測定試験」の国内における試験は、大都市圏以外の地一方を含めた全国数十10か所程度で、「外食業特定技能2号技能測定試験」の国内における試験は複数か所で実施する。
- ② 農林水産省は、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、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「食品産業協議会」（以下「協議会」という。）特定技能制度における外食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外食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材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。

## 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

外食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、次のア及びイに以下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

外食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、かつ、ア（イ）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

食品衛生法の営業許可を受けた飲食店等において、複数のアルバイト従業員や特定技能外国人等を指導・監督しながら接客を含む作業に従事し、店舗管理を補助する者（副店長、サブマネージャー等）としての実務経験（ただし、当該経験を終えてから、農林水産大臣が別途定める期間を経過していな

い者に限る。)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

外食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:店舗において原材料として使用する農林水産物の生産、客に提供する調理品等以外の物品の販売)に付随的に従事することは差し支えない。また、いずれの場合も、関連業務を含め、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「風俗営業法」という。)第2条第3項に規定する「接待」(以下「接待」という。)に従事してはならない。

#### 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、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第1項に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館・ホテル営業(旅館業法(昭和23年法律第138号)第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業をいう。)の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りでない。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第3項に規定する「接待」を行わせないこと。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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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

外食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(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、(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年経過時までに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

外食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習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相まって、外食業分野に属する相

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

外食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、以下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。

外食業分野においては、業務の特性上、調理、接客、店舗管理のそれぞれが一連の業務となっている中で、接客については日本語や日本の慣習・文化を習熟した上で、それぞれ受入れ機関によって異なる提供メニューや調理・店舗設備等に関する一定の理解、業務経験が求められる。これら一連の技能の習得には、一般的に、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。

また、特に外食業分野のうち医療・福祉施設給食製造においては、下処理を含む一般的な調理の他、患者・利用者ごとの症状・嚥下機能・薬剤の影響・アレルギー等に応じた米飯の炊き分けや食品の刻み作業、調味料等の調理方法の分別が求められる。これらの技能は人の健康への影響が大きく、より細心の注意を払う必要があり、専門用語の理解や患者・利用者に応じた対応等の技能の習得には、一般的に、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、外食業分野の令和7年1-3月の有効求人倍率は、都市部3.89倍、地方部4.61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、外食業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。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

外食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、育成就労外国人に対して、風俗営業法第 2 条第 1 項に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、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。）の形態で旅館業を営み、かつ、同法第 3 条第 1 項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りでない。
- ② 育成就労実施者は、育成就労外国人に対して、風俗営業法第 2 条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対して、風俗営業法第 2 条第 3 項に規定する「接待」を行わせないこと。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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

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	外食業特定技能1号技能測定試験	外食業 (飲食物調理、接客及び店舗管理)
2	医療・福祉施設給食製造育成就労評価試験 (専門級)	外食業 (飲食物調理、接客及び店舗管理)

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	外食業特定技能2号技能測定試験	外食業 (飲食物調理、接客、店舗管理及び店舗経営)

別表3 (第二1, 2, 第三1, 2及び3関係)

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)
外食業	外食業	外食業育成就労評価試験 (初級)	外食業 <b>特定技能1号技能測定試験育成就労評価試験 (専門級)</b>
外食業	医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造育成就労評価試験 (初級)	医療・福祉施設給食製造育成就労評価試験 (専門級)

## 林業分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：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（ $\text{m}^3/\text{人日}$ ）から令和2年度：主伐6.67、間伐4.35（ $\text{m}^3/\text{人日}$ ）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 $\text{m}^3$ 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

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。ところであり、このような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。

これらに加えて、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おり、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。

さらに労働安全対策として、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おり、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料率も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、適正な伐採と再生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 $\text{m}^3$ ）を令和10年度時点に換算すると4,120万 $\text{m}^3$ であり、これを現在の生産性で実施するとして推計すると、同年度には【精査中】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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】人程度の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

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

### 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、以下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~~特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れに関する協議会（仮称）~~（以下「協議会」という。）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、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及び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、農林水産省は、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れ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れ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。

## 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 林業技能測定試験
- 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1号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ずること。
- 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、(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、(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年経過時までに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相まって、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、以下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

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

###### ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 育成就労1年経過時までには46時間以上、また育成就労終了時までには追加で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、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、以下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（平成8年法律第45号）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。

###### イ 育成就労指導員に対して特に課す条件

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。

## 木材産業分野における分野別運用方針について

### 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：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m<sup>3</sup>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

林野庁では、安定供給体制の構築に向けた木材加工流通施設等の整備への支援を通じ行っており、これにより新しい施設等の導入が促進されることで、労働生産性の向上や省力化、者の安全が守られるとともに、労働負荷の軽減をが図られ、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につながっている。こうした取組を通じ、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おり、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。

また、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ているほか、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。これらの取組により、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2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 $\text{m}^3$ ）を令和10年度時点に換算すると4,120万 $\text{m}^3$ であることから、木材産業分野において、同年度には【精査中】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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】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

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

### 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、以下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外国人及び育成就労外国人の受入れに関する協議会(以下「協議会」という。)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、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」と言う。)」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。

##### (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及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国の介入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れ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れに資する取組を行う。

## 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1号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、集成材製造業、合板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、(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、(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相まって、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、以下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**

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、特定のものをやっていること。

## 資源循環分野における分野別運用方針について

### 第一 特定技能制度及び育成就労制度に関する基本的な事項

- 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）

特定産業分野及び育成就労産業分野：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就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量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（公財）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

国内人材確保のための取組として、各企業及び業界では、業界イメージ向上のための広報用動画作成等を行っている。~~や、また安全な就労環境確保に向け、た~~労基署同行による安全衛生パトロール等を行うことにより、~~などを行っている。~~労災発生率は令和元年度の7.25から令和5年度には5.76に低下している（厚生労働省「労働災害動向調査」）。また環境省では価格転嫁について業界団体や都道府県に文書を発出し改善を促すとともに、女性や高齢者など多様な人材の確保と活用について事例を取りまとめ周知している。こうした取組により、令和

2年度から令和6年度までに賃金は5%、賞与は10%上昇し、女性及び60歳以上の就業者数は令和2年度から令和6年度までに約3,000人増加している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

(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【精査中】人となる。一方、同年度における就業者数は推計【精査中】人であり、【精査中】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【精査中】人程度緩和されることが見込まれるものの、なお【精査中】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

【精査中】

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

【精査中】

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

【精査中】

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と人手不足状況の変化の把握方法

環境大臣は、以下の指標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 環境省が設置する「資源循環分野協議会」（以下、「協議会」という。）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、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 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 習得する専門技能
- 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及び育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国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れ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れに資する取組を行う。

## 第二 特定技能制度において求められる人材等に関する事項

### 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

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、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 環境省が設置する**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ずること。
- 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、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 環境省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- 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業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 育成就労制度において求められる人材等に関する事項**

**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(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、(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**

資源循環分野の廃棄物処分業（中間処理）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相まって、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、以下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。

廃棄物処分業は「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）の習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つけるため、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着け、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。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

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 育成就労実施者が別添のいずれかに該当する者であること。
- ② 育成就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ずること。
- ③ 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。
- ④ 環境省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 監理型育成就労にあつては、上記③及び④に規定する必要な協力を行う監理支援機関に委託していること。

## 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って、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 18 条第 2 項に規定する再生利用認定業者
- 3 廃棄物処理法第 18 条第 2 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 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 7 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つては、同法第 15 条第 2 項第 6 号に規定する者である者に限る。）
- 5 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つては、同法第 23 条第 2 項第 2 号に規定する者である者に限る。）
- 6 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。）
- 7 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
- 8 プラスチック資源循環促進法第 33 条第 3 項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。)
- 9 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。)
- 10 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。)
- 11 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

# 特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針に関する 有識者会議の主な御意見と対応（案）

（第11回有識者会議資料3-1）

※第10回有識者会議までの御議論を踏まえ、現時点案として作成したものであり、  
今後の御議論を踏まえ、追記修正があり得るものです。



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

### 委員の御意見

#### 【生産性向上・国内人材確保（全分野）】

- 受入れの前提として各分野で取り組む必要のある生産性向上及び国内人材確保の取組とその成果については、分野別運用方針に可能な限り定量的に記載すべき
- 生産性向上と国内人材確保の取組とその成果について、客観的かつ標準化した指標を用いるべき

### 分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、生産性向上と国内人材確保の取組とその成果を、可能な限り定量的に記載した

### 今後の対応

今後、より客観的かつ標準化した指標の作成について引き続き検討していく

### 委員の御意見

#### 【業務区分の切り分け】

転籍制限を目的とした業務区分の切り分けは認めべきではない

### 今後の対応

一度、同一の業務区分と整理したものの、当該業務区分内で用いる「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあっては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」に基づく業務区分として整理し直すことは、許容され得ると考えているが、一方で、業務区分の切り分けが転籍制限を目的として行われることのないよう、今後も適切に対応する

### 委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

- 1年を超える転籍制限期間の設定は制度の移行による激変緩和措置のための経過措置として位置付けるべきであり、新規追加分野は激変緩和措置の必要性はないことから、原則1年とすべき
- 転籍制限期間の設定に当たっては、各分野における法令違反等の発生状況を考慮すべき
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野は、今後、どのようにして1年を目指していくのか示すべき

### 今後の対応

- 転籍制限期間は人材育成及び人材確保の観点を考慮することとしており、激変緩和措置の必要性のみをもって設定するものではなく、また、法令違反等の発生状況が直接の考慮要素となるものとは考えていないが、今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしていく
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野においては、育成就労制度の施行後、転籍制限期間1年を目指すための取組を不断に実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、施行後3年後を目途とした制度の見直し時期などを念頭に置きつつ、転籍制限期間の見直しを検討する

### 委員の御意見

【本人意向による転籍制限に係る待遇向上策について】

- 1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき
- 「分野における育成就労実施者（日本人含む）の昇給率」、「分野における全事業所の昇給率」、「分野における育成就労外国人の昇給率」の中で最も高い昇給率を基準とすべき
- 制度所管省庁においては、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や業所管省庁に働きかけるべき

### 分野別運用方針等への反映等

- 制度所管省庁としては、昇給率の設定方法について、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが基本となることを示した
- 昇給率の基準を统一的に設定することは、分野の実情を踏まえない昇給率となる恐れがあり、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野の実情を踏まえて設定することが適切と考える
- より高い昇給率により待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していく

## 委員の御意見

### 【分野別協議会】

分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき

## 今後の対応

外国人の適切かつ円滑な受入れのため、各分野別協議会において法令遵守を含む遵守事項（行動規範等）を策定し、各構成員に遵守を求める

また、協議会において自主的なチェックを実施し、遵守事項に従わない構成員を除名・退会させることが可能な実効性のある仕組みを構築することについて、制度の施行までに検討する

### 委員の御意見

#### 【自動車運送業分野①】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス・タクシー運転者については、特定技能所属機関が、一定期間内にB1相当（N3等）を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランを作成・提出すべき

### 分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、バス・タクシー運転者について、「1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA2.2相当（N4等）の水準の場合にあっては、1号特定技能外国人のB1相当（N3等）以上の日本語能力習得に向けた日本語学習プランを作成する」ことを明記

### 委員の御意見

#### 【自動車運送業分野②】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、離島・半島地域において、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス運転者に単独乗務を行わせる場合にあっては、離島・半島地域の自治体の責任をもった関与を必須とすべき

### 分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「自治体が特定技能所属機関と協力し実施する取組について記載した文書を当該自治体から受領すること」を明記

### 委員の御意見

#### 【自動車運送業分野③】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、貸切バスと乗合バスは通常のサービス利用者や通信手段が異なること、貸切バスは既定路線がないことを踏まえると、貸切バスは単独乗務の対象外とすべき

### 分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス運転者の乗務を可能とするバス運送業の対象について、貸切バスを単独乗務の対象外とするため、「一般貸切旅客自動車運送事業を除く」ことを明記

委員の御意見

【物流倉庫分野①】

物流倉庫分野における業界全体の魅力向上の観点から、DX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組むとともに、継続的な投資が行われるようなインセンティブを検討すべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度及び育成就労制度における上乗せ基準として、「生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利活用すること。・・・当該システムと連携することでその機能を拡充させ、一層の作業の省力化及び労働安全衛生の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について・・・事業者から特定技能及び育成就労の協議会へ報告し、確認を受ける」ことを明記

委員の御意見

【物流倉庫分野②】

倉庫業者が業務委託した事業者が1号特定技能外国人の受入れ機関となることを認めるのであれば、雇用の継続性が不安定になるおそれがあることから、一定の上乗せ基準が必要ではないか

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「受け入れる特定技能外国人の雇用の継続性につき、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で、両者が共同で責任を持つ内容の協議書を作成し、取り交わす」ことを明記

## 委員の御意見

### 【漁業分野】

監理支援機関の監理・支援対象とすることができる育成就労実施者の数及び育成就労外国人の数は、監理支援機関の常勤役職員一人当たり「8者未満40人未満」が共通の基準とされているが、漁業分野において設定する代替基準については、分野に特有の事情を鑑みつつも、一方的な制限緩和とならないようにすべき

## 分野別運用方針等への反映等

漁業分野において、監理支援機関は漁協等の漁業を熟知した者しかねないこと、育成就労実施者は事実上、当該漁協の傘下の組合員（雇主）であり、漁協は組合員（雇主）の経営内容を始めとした監査に必要な実情を正確に知り得る立場にあること、漁協は漁村の経済活動を支援しているため、距離的に近接（組合員に住所要件あり）しており、アクセスが容易であることなどからすれば、通常よりも多くの育成就労実施者等に対する監査等を円滑に行い得るといえる

したがって、育成就労制度における上乗せ基準として、通常の倍の育成就労実施者数とした上、漁業分野では零細な経営体が多いため、1者2人までの受入れを前提とし、「8者未満40人未満」の代替基準として「16者未満32人未満」とする旨を記載

## 委員の御意見

### 【飲食料品製造業分野】

水産加工業を業務区分として飲食料品製造業分野から切り分けるのであれば、少なくとも、新たに来日する外国人材へ転籍できる範囲等を十分に理解した上で来日できるよう、事前周知等を徹底すること、また、現行制度で既に在留する外国人にとって不利益となることのないような措置をとることが必要

## 分野別運用方針等への反映等

水産庁から受入れ機関等に対して、外国人材への説明と同意を得る手順を示し、雇用契約を締結する際に水産加工業で受け入れる外国人材に対し、転籍できる範囲を含むキャリアパスや待遇等の説明と同意を得ることを徹底させるとともに、雇用契約書に説明に同意を得たことを確認する項目を盛り込むなどの担保措置を指導する

現行制度下で入国した技能実習生については、特定技能に移行した後も現行区分（飲食料品製造業区分）内で転職できるよう経過措置を設ける

また、現行区分の特定技能1号評価試験に合格して特定技能外国人となった者についても現行区分内で転職できるよう経過措置を設ける

## 委員の御意見

### 【工業製品製造業分野】

育成就労制度における上乗せ基準として、繊維業の育成就労実施者は国際的な人権基準に適合した事業を行っていることを確認する必要があるが、経済産業省が指定する認証・監査に対応できない場合における経過措置として育成就労実施者が選択できる「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI) に関する研修及び自己チェック」について、実効性を担保するための措置が必要ではないか

## 今後の対応

経済産業省が指定する認証・監査の一つである「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」に関する研修の受講を監理支援機関にも義務付け、当該監理支援機関が育成就労実施者への定期的な監査を行うこととする

また、育成就労実施者において労務管理を行う者による自己チェックシートへの署名や自己チェックシートを従業員が確認できる場所へ掲示させる措置を講じる

### 委員の御意見

#### 【労働安全衛生の取り組みについて】

労働災害の発生率が高い分野においては、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定すべき

### 分野別運用方針等への反映等

対象分野の一部について、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定するなどの対応を行った

### 今後の対応

上乗せ基準を設定しなかった分野についても、周知啓発や既存の労働安全衛生にかかる取組を強化するなどの対応を実施し、今後も職場における安全が確保されるよう労働災害の発生防止に向けて取り組んでいくこととしている

### 委員の御意見

#### 【外国人の受入れと共生社会の取組について】

特定技能制度及び育成就労制度を始めとした外国人の受入れの議論のみが先行しており、外国人の受入れに関する全体議論が進んでいない。外国人の受入れ・共生に関する全体議論を早急に進めていくべき

### 今後の対応

特定技能制度の適正化及び育成就労制度の円滑な運用開始に向け、本有識者会議において引き続き御議論いただくとともに、現下の情勢に十分に対応できていない制度・施策の見直し等、外国人をめぐる様々な課題については、政府一体となって総合的な検討・対応を行っていく