

## 特定の分野に係る育成就労制度運用要領

### －林業分野の基準について－

令和8年8月

法務省・厚生労働省・農林水産省編

(制定履歴)

令和8年8月31日公表

- 法務大臣及び厚生労働大臣は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(平成28年法律第89号。以下「法」という。)第7条の2第1項に基づき、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について」(令和7年3月11日閣議決定。以下「基本方針」という。)にのっとり、分野を所管する行政機関の長等と共同して、分野ごとに育成就労に係る制度(以下「育成就労制度」という。)の運用に関する重要事項等を定めた育成就労に係る制度上の運用に関する方針を定めなければならないとされ、林業分野についても「林業分野における特定技能の在留資格にかかる制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針」(令和8年1月23日閣議決定。以下「分野別運用方針」という。)が定められました。
- 法及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則(令和7年法務省・厚生労働省令第4号。以下「規則」という。)においては、各分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で基準を定めることが可能となっているところ、林業分野についても、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の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等(令和8年農林水産省告示第623号。以下「告示」という。)において、林業分野固有の基準が定められています。
- 本要領は、告示の基準等の詳細についての留意事項等を定めることにより、林業分野における育成就労制度の適正な運用を図ることを目的としています。

## 目次

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 第1 育成就労外国人が従事する業務               | 3  |
| 第2 育成就労外国人に求められる技能水準等           | 7  |
| 第3 上乘せ基準等                       | 13 |
| 第4 育成・キャリア形成プログラム               | 31 |
| 第5 技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係 | 32 |

## 第1 育成就労外国人が従事する業務

## 【関係規定】

出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一

二

(育成就労)

育成就労法第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第二条第二号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動

法

(認定の基準)

第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合(同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。)において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 (略)

二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三～十一 (略)

規則

(育成就労の目標及び内容の基準)

第13条 (略)

2 法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一 従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。

イ 業務区分(従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に規定する業務区分をいう。)に属するものであること。

ロ 同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。

二～九 (略)

基本方針(抜粋)

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3 育成就労外国人

(2)育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、育成就労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修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労

産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時まで技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

#### 第四 特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

##### 2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

###### (1) 育成就労実施者の責務

育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労法第3条に定める育成就労制度の基本理念にのっとり、適正な労働条件の下で育成就労が実施され、育成就労外国人の人権が保護されるよう、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

###### ア 育成就労計画の策定

育成就労制度においては、育成就労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及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めることを始めとして計画的な育成・評価を行う必要がある。

育成就労計画は、当該育成・評価及びキャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労（育成就労法第2条第3号に規定する「監理型育成就労」をいう。以下同じ。）における監理支援機関（育成就労法第2条第11号に規定する「監理支援機関」をいう。以下同じ。）には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。

したがって、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人が育成就労期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない。

###### イ 目標として定めた試験の適正な受験等

育成就労の開始後1年が経過する時まで及び育成就労を終了する時までに育成就労外国人に必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の

義務であり、これを通じ育成就労外国人が修得した技能及び日本語能力の評価を行うとともに、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきである。

試験費用については育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があるほか、育成就労実施者は、受け入れている育成就労外国人に確実に試験を受けさせる観点から、試験の実施者から求めがあった場合には、必要な協力をしていくことが望ましい。

なお、育成就労外国人が限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。

#### 分野別運用方針(抜粋)

#### 第三 育成就労制度に関する事項

##### 2 育成就労外国人の育成に関する事項

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

その上で、育成就労計画に沿って、3年間の育成就労期間を通じて当該主たる技能を修得するために必要な業務に一定時間計画的に従事させることにより、当該業務と関連する業務区分の範囲内の業務を経験させることとあいまって、林業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成する。

##### 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)。

#### 【主たる技能及び必須業務】

- 林業分野の育成就労外国人が従事する業務区分において設定する主たる技能、必須業務等については、本要領別紙1の育成就労計画審査基準を参照してください。

#### 【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育成就労外国人が従事する業務は、本要領別表の業務区分(従事する業務)の欄に記載のとおりです。

#### 【相談窓口】

- 育成就労外国人を受け入れようとする場合に当該育成就労外国人に従事させようとする業務が林業分野に該当するか否か不明な場合の問合せ先は次のとおりです。

林野庁林政部経営課林業労働・経営対策室

電話:03-3502-1629

【確認対象の書類】

- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

## 第2 育成就労外国人に求められる技能水準等

### 【関係規定】

#### 法

##### (認定の基準)

第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合(同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。)において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

- 一 (略)
- 二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。
- 三 (略)
- 四 育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと。

五～十一 (略)

#### 2 (略)

#### 規則

##### (育成就労評価試験)

第6条 法第八条第三項第六号の主務省令で指定する試験は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針(法第七条の二第一項に規定する分野別運用方針をいう。以下同じ。)で定める試験とする。

##### (育成就労の目標及び内容の基準)

第13条 法第九条第一項第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

- 一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標 修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。
- 二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

2 法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一～六 (略)

七 イ～ホ (略)

へ 育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために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(令和五年法律第四十一号)第三条第一項に規定する認定日本語教育機関をいう。以下このへ及び次号において同じ。)に置かれた就労のための課程(認定日本語教育機関認定基準(令和五年文部科学省令第四十号)第二条第二項に規定する就労のための課程をいう。以下このへ及び次号において同じ。)において履修する授業科目の授業時間数(育成就労外国人が過去六月以内に、本邦外において、本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得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。)が百時間以上であること。ただし、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合は、この限りでない。

ト(略)

八 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百時間以上の授業時間数(育成就労外国人が、入国後講習において、又は過去六月以内に、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。)の授業科目を履修することができるよう必要な措置を講じていること。ただし、当該目標が達成されている場合は、この限りでない。

九 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

(主務省令で定める評価)

第14条 法第九条第一項第四号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第一項第一号ロにおいて同じ。)の主務省令で定める時期は、次の各号に掲げる時期とし、法第九条第一項第四号の主務省令で定める方法は、当該各号に掲げる時期の区分に応じ、当該各号に定める方法とする。

一 育成就労の対象となっていた期間(法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間)の合計が一年に達するまで 次に掲げる方法

イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

二 育成就労の終了日まで 次に掲げる方法

イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

2 (略)

(法第九条の二第四号イの主務省令で定める期間)

第26条 法第九条の二第四号イ(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める期間は、個別育成就労産業分野ごとに、一年以上二年以下の範囲内でそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める期間(当該期間が一年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を一年とする旨を育成就労計画で定めているときは、一年)とする。

(法第九条の二第四号ロの主務省令で定める基準)

第27条 法第九条の二第四号ロ(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の個別育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

二 (略)

基本方針(抜粋)

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3 育成就労外国人

(2)育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、育成就労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修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時まで技能検定(職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。)基礎級又は相当する育成就労評価試験(育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。)により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

(3)育成就労外国人に対しては、就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠A1相当以

上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

当該日本語能力水準に関しては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験に合格すること又は相当する日本語講習を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。）による就労のための課程の講習（認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第40号）第23条に基づく「特別の日本語教育課程」を含む。）等において受講することが求められる。

就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時までに当該試験に合格することが求められる。

また、育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

育成就労外国人は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語教育の参照枠A2相当以上の日本語能力の試験に合格することを目標として育成就労に従事し、当該日本語能力の修得に努めなければならない。

#### 分野別運用方針（抜粋）

#### 第三 育成就労制度に関する事項

##### 1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

林業分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は次の（1）に定める試験に合格した者又は講習を受講した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時までに満たしていることが求められる水準は、次の（2）及び（3）にそれぞれ定める試験に合格していることとする。

##### （1）育成就労の就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

- ① 「日本語教育の参照枠」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

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

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>技能検定(林業職種)3級</p> <p>イ 日本語能力水準</p> <p>「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</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>林業分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。</p> <p>ア 技能水準</p> <p>技能検定(林業職種)基礎級</p> <p>イ 日本語能力水準</p> <p>「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</p> <p>(2)転籍制限期間</p> <p>転籍制限期間は1年とする。</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- 育成就労外国人として林業分野の業務に従事する場合には、就労を開始するまでに、以下のいずれかの日本語能力水準を満たすことが求められます。
  - ・ 国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A1相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N5以上の合格
  - ・ 認定日本語教育機関の「就労のための課程」等における当該水準に相当する日本語講習100時間以上の受講
- 林業分野において育成就労計画を作成する場合には、本要領別表に定める「育成就労の終了日まで」に受験する技能試験及び日本語能力の試験の合格を目標として定めます。また、同試験及び同表に定める「育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで」に受験する試験をそれぞれ受験させることが必要です。

【確認対象の書類】

- ・ 本要領別表の「日本語能力水準(技能を修得しようとする業務に従事するまで)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

【本人意向の転籍が認められる育成就労外国人の技能水準等】

- 林業分野において、本人意向の転籍が認められるために必要な育成就労外国人の技能水準及び日本語能力水準は、本要領別表(本人意向の転籍時)に定める技能水準及び日本語能力水準となります。

- 林業分野における転籍制限期間は1年です。

【確認対象の書類】

＜本人意向の転籍時＞

- ・ 本要領別表の「技能水準(本人意向の転籍時)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 本要領別表「日本語能力水準(本人意向の転籍時)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の写し

### 第3 上乘せ基準等

#### 【関連規定】

法

(認定の基準)

第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合(同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。)において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 (略)

二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三、四 (略)

五 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

六～九 (略)

十 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

十一 (略)

2 (略)

(帳簿の備付け)

第20条 育成就労実施者(その事業所において育成就労を行わせる者に限る。)は、育成就労に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、当該事業所に備えて置かなければならない。

2 (略)

規則

(育成就労の目標及び内容の基準)

第13条 法第九条第一項第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

一、二 (略)

2 法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一～八 (略)

九 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該

特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

第15条 法第九条第一項第五号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～十二（略）

十三 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

（育成就労外国人の数）

第19条

1、2（略）

3 前二項の規定にかかわらず、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、当該特定の分野に係る分野所管行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める数とする。

4（略）

（帳簿書類）

第39条 法第二十条第一項の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

一～四（略）

五 前各号に掲げるもののほか、育成就労実施者の行わせている育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める書類

2、3（略）

告示

（育成就労の内容の基準）

第1条 林業分野に係る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（以下「規則」という。）第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者（規則第七条第二号に規定する申請者をいう。以下同じ。）が次のいずれかに該当する者であること。

イ 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第5条第1項の認

定を受けている者

- ロ 森林経営管理法(平成三十年法律第三十五号)第三十六条第二項又は第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者

二 規則第十三条第二項第二号二に規定する安全衛生に係る業務において、別表の上欄に掲げる時期の区分に応じ、それぞれ同表の中欄に掲げる事項について、同表の下欄に掲げる時間数を標準として、育成就労の対象となっていた期間(外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。)第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあつては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間。別表において同じ。)の合計が一年に達するまでにあつては総時間数が四十六時間以上、当該合計が一年に達した日の翌日から育成就労の終了日までにあつては総時間数が九十七時間以上、一級若しくは二級の技能検定(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定をいい、林業職種に係るものに限る。以下同じ。)に合格した者、又は三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の経験を有するものが育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習(座学、見学及び実地訓練を含む。)を実施することとしていること。

(育成就労を行わせる体制の基準)

第2条 林業分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 育成就労指導員が次のいずれかに該当する者であること。
  - イ 一級又は二級の技能検定に合格した者
  - ロ 三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の実務の経験を有するもの
- 二 申請者が次のいずれにも該当すること。
  - イ 林業分野に係る分野別協議会(法第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。)において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。
  - ロ 林業分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。
  - ハ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。
- 二 育成就労外国人が育林・素材生産作業に従事する現場において、緊急時における連絡体制を整備することとしていること。
- ホ 育成就労外国人が伐木の作業に従事する現場において、緊急時に当該育成就労外国人に対して指示をすることができる場所に育成就労指導員を配置することとしていること。
- ヘ 前条第二号に規定する講習に係る育成就労外国人の習熟度を確認するための書類により、当該習熟度を確認することとしていること。

## (育成就労外国人の数)

第3条 林業分野に係る規則第十九条第三項の告示で定める数は、次のとおりとする。ただし、申請者の常勤の職員(外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び1号特定技能外国人(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一の二の表の特定技能の在留資格(同表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。))をもって在留する外国人をいう。)を除く。以下この条において同じ。)の総数を超えないものとする。

一 単独型育成就労(次号に定めるものを除く。)に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 申請者の常勤の職員の総数に二十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

ロ イの規定にかかわらず、申請者が次の(1)から(6)までに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合は、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

(1) 技能及び日本語能力の修得に係る実績

(2) 育成就労を行わせる体制

(3) 育成就労外国人の待遇

(4) 出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

(5) 育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

(6) 育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組状況

二 単独型育成就労(同時にこの号に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。)又は監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数          |
|--------------|--------------------|
| 三百人以上        | 申請者の常勤の職員の総数の二十分の三 |
| 二百人以上三百人以下   | 四十五人               |
| 百人以上二百人以下    | 三十人                |
| 五十一人以上百人以下   | 十八人                |
| 四十一人以上五十人以下  | 十五人                |
| 三十一人以上四十人以下  | 十二人                |
| 三人以上三十人以下    | 九人                 |

|    |    |
|----|----|
| 二人 | 六人 |
| 一人 | 三人 |

ロ イの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者である場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数         |
|--------------|-------------------|
| 三百一人以上       | 申請者の常勤の職員の総数の十分の三 |
| 二百一人以上三百人以下  | 九十人               |
| 百一人以上二百人以下   | 六十人               |
| 五十一人以上百人以下   | 三十六人              |
| 四十一人以上五十人以下  | 三十人               |
| 三十一人以上四十人以下  | 二十四人              |
| 六人以上三十人以下    | 十八人               |
| 五人           | 十五人               |
| 四人           | 十二人               |
| 三人           | 十人                |
| 二人           | 七人                |
| 一人           | 四人                |

ハ イ及びロの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者(監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次の(1)から(5)までに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められる者に限る。)であり、かつ、申請者の住所が指定区域(規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。)にある場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の区分に応じ同表の下欄に定める数

- (1) 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況
- (2) 監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (3) 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (4) 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (5) 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数          |
|--------------|--------------------|
| 三百一人以上       | 申請者の常勤の職員の総数の二十分の九 |
| 二百一人以上三百人以下  | 百三十五人              |
| 百一人以上二百人以下   | 九十人                |
| 五十一人以上百人以下   | 五十四人               |

|             |      |
|-------------|------|
| 四十一人以上五十人以下 | 四十五人 |
| 三十一人以上四十人以下 | 三十六人 |
| 九人以上三十人以下   | 二十七人 |
| 八人          | 二十四人 |
| 七人          | 二十一人 |
| 六人          | 十九人  |
| 五人          | 十六人  |
| 四人          | 十三人  |
| 三人          | 十一人  |
| 二人          | 八人   |
| 一人          | 五人   |

（帳簿書類）

第4条 林業分野に係る規則第三十九条第一項第五号の告示で定める帳簿書類は、第二条第二号への規定により育成就労外国人の第一条第二号に規定する講習に係る習熟度を確認した結果を記載した書類とする。

附 則

（施行期日）

第1条 この告示は、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第六十号。附則第四条において「改正法」という。）の施行の日（令和九年四月一日）から適用する。

（講習に関する経過措置）

第2条 令和十一年三月三十一日までの間における第一条の規定の適用については、同条第二号中「又は三級」とあるのは「三級」と、「有するもの」とあるのは「有するもの、育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者又は林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第二十五号）第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

（育成就労指導員に関する経過措置）

第3条 令和十一年三月三十一日までの間における第二条の規定の適用については、同条第一号中「次のいずれかに該当する者」とあるのは「次のいずれかに該当する者又は育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者若しくは林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

（育成就労外国人の数に係る経過措置）

第4条 第三条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、改正法附則第九条の規

定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

(令和六年農林水産省告示第千七百七十九号の廃止)

第5条 令和六年農林水産省告示第千七百七十九号(林業職種の育林・素材生産作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等)は、廃止する。

(令和六年農林水産省告示第千七百七十九号の廃止に伴う経過措置)

第6条 技能実習指導員については、なお従前の例による。この場合における廃止前の林業職種の育林・素材生産作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等附則第二項の規定については、同項中「令和九年三月三十一日までの間」とあるのは、「令和十一年三月三十一日までの間」とする。

別表(第一条関係)

| 時期の区分                                             | 事項             | 時間数 |
|---------------------------------------------------|----------------|-----|
| 育成就労の対象となっていた期間<br>の合計が一年に達するまで                   | 育林・素材生産に共通する事項 | 二十一 |
|                                                   | 育林に関する事項       | 十九  |
|                                                   | 素材生産に関する事項     | 六   |
|                                                   | 合計             | 四十六 |
| 育成就労の対象となっていた期間<br>の合計が一年に達した日の翌<br>日から育成就労の終了日まで | 育林・素材生産に共通する事項 | 三十  |
|                                                   | 育林に関する事項       | 九   |
|                                                   | 素材生産に関する事項     | 五十八 |
|                                                   | 合計             | 九十七 |

基本方針(抜粋)

第二 特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

2 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

(3)育成就労外国人の雇用形態

育成就労外国人(育成就労法第2条第4号に規定する「育成就労外国人」をいう。以下同じ。)の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。

分野別運用方針(抜粋)

第三 育成就労制度に関する事項

4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項

(2)育成就労外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(3)育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 育成就労1年経過時まで46時間以上、また育成就労終了時まで追加で97時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学及び実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。
- ② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。
  - i 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者
  - ii 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定により公表されている民間事業者
  - iii 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者
- ③ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。
- ④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。
- ⑤ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。
- ⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑨ 育成就労指導員は1級又は2級の林業技能士等であること。ただし、令和10年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について7年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。

## 1. 育成就労外国人の雇用形態

- 直接雇用に限られます。
- 林業分野は、労働者派遣等育成就労産業分野として定められていないため、労働者派遣等の形態により育成就労外国人を就労させることはできません。

## 2. 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

- 育成就労の内容、育成就労を行わせる体制、育成就労外国人の数及び帳簿書類に係る基準として、林業分野に特有の事情に鑑みて規則第13条第2項第9号、

第15条第1項第13号、第19条第3項及び第39条第1項第5号に基づき告示をもって定めたものです。

(1) 育成就労の内容の基準に関するもの

告示

(育成就労の内容の基準)

第1条 林業分野に係る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(以下「規則」という。)第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者(規則第七条第二号に規定する申請者をいう。以下同じ。)が次のいずれかに該当する者であること。

イ 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)第五条第一項の認定を受けている者

ロ 森林経営管理法(平成三十年法律第三十五号)第三十六条第二項又は第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者

二 規則第十三条第二項第二号二に規定する安全衛生に係る業務において、別表の上欄に掲げる時期の区分に応じ、それぞれ同表の中欄に掲げる事項について、同表の下欄に掲げる時間数を標準として、育成就労の対象となっていた期間(外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。)第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間。別表において同じ。)の合計が一年に達するまでにあつては総時間数が四十六時間以上、当該合計が一年に達した日の翌日から育成就労の終了日までにあつては総時間数が九十七時間以上、一級若しくは二級の技能検定(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定をいい、林業職種に係るものに限る。以下同じ。)に合格した者、又は三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の経験を有するものが育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習(座学、見学及び実地訓練を含む。)を実施することとしていること。

(講習に関する経過措置)

附則第2条 令和十一年三月三十一日までの間における第一条の規定の適用については、同条第二号中「又は三級」とあるのは「三級」と、「有するもの」とあるのは「有するもの、育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者又は林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令(平成八年農林水産省令第二十五号)第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者(フォレストリーダー)の区分で登録されている者」とする。

別表(第一条関係)

| 時期の区分                                             | 事項             | 時間数 |
|---------------------------------------------------|----------------|-----|
| 育成就労の対象となっていた期間<br>の合計が一年に達するまで                   | 育林・素材生産に共通する事項 | 二十一 |
|                                                   | 育林に関する事項       | 十九  |
|                                                   | 素材生産に関する事項     | 六   |
|                                                   | 合計             | 四十六 |
| 育成就労の対象となっていた期間<br>の合計が一年に達した日の翌日か<br>ら育成就労の終了日まで | 育林・素材生産に共通する事項 | 三十  |
|                                                   | 育林に関する事項       | 九   |
|                                                   | 素材生産に関する事項     | 五十八 |
|                                                   | 合計             | 九十七 |

○ 林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、育成就労外国人に対して安全に育成就労を行わせることができる事業者であることが求められます。具体的には、関係法令に基づいて労働環境の改善等に取り組んでいることが都道府県知事に認められている事業者である、①林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者、又は、②森林経営管理法第36条第2項若しくは第44条第2項の規定により公表されている民間事業者であることが求められます。

○ 林業分野に係る育成就労では、規則第13条第2項第2号二に規定する安全衛生に係る業務(以下「安全衛生業務」という。)として

- ① 雇入れ時の安全衛生教育
- ② 作業開始前の保護具の着用
- ③ 作業に必要な機械及び周囲の安全確認
- ④ 異常時の応急措置の習得

を行うことが求められます。その上で、林業分野に係る育成就労では、効果的な技能の修得と労働災害防止を図る観点から、安全衛生業務の内容の一部を告示で定めています。

- 育成就労実施者は、安全衛生業務の中で、育成就労外国人に対して、
- ・ 育成就労の対象となっていた期間の合計が1年に達するまでの間に、総時間数46時間以上
  - ・ 育成就労の対象となっていた期間が1年に達した日の翌日から育成就労終了日までの間に、総時間数97時間以上

の育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習（以下「講習」という。）を実施する必要があります。また、当該講習は次のいずれかに該当する者が実施する必要があります。

- ・ 1級又は2級林業技能士
- ・ 3級林業技能士であり、合格後、育林・素材生産作業について3年以上の実務経験を有する者

○ 林業職種の技能検定は令和6年度に運用が開始されたばかりであることなどの理由から、附則第2条のとおり、令和11年3月31日までは、経過措置として次のいずれかに該当する者も講習を実施することができます。

- ・ 育林・素材生産作業について7年以上の実務の経験を有する者
- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成8年農林水産省令第25号）第1条第1項に基づき、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」と登録されている者

○ 講習は、告示別表に定められた事項について、同表に定められた時間数を標準として、実施する必要があります。当該講習には座学、見学、実地訓練を含みます。

○ 具体的には、本要領別紙2に記載の事項等について、厚生労働省のホームページに掲載している「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等の関連する規定も参照しつつ、以下に記載の教材を使用し、講習を行うことが求められます。

※ 厚生労働省ホームページ 伐木作業・林業における安全対策

「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/111300000/000599584.pdf>

※ 「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」の教材

- ・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.1
- ・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.2
- ・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.3

（一般社団法人全国林業改良普及協会）

- ・ 育林・素材生産作業に関する講習テキスト（全国森林組合連合会ほか）

（林野庁HP(<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/gaikoku.html>)にて随時掲載）

○ 講習は、労働災害発生率が高いといった育林・素材生産作業の労働環境や作業内容等に鑑み、効果的な技能の修得に加え、特に労働災害防止を図る観点から、安全衛生業務の中で、講習項目や時間等を規定して実施することを求めているもの

であり、育成就労外国人に実際の業務を行わせる前にその業務内容に係る項目の講習を行う必要があります。

- 転籍により受け入れた育成就労外国人に対する講習については、当該転籍前に実施が完了した講習及び育林・素材生産作業に係る習熟度を確保するための書類（林業分野参考様式第1号。以下「チェックリスト」という。後記(2)参照。）で確認が完了した事項は、転籍後、改めて実施する必要はありません。

**【確認対象の書類】**

＜申請者の基準＞

- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく改善計画認定通知書の写し
- ・ 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条又は第44条に基づく民間事業者として公表されているホームページ等の写し

＜育林・素材生産作業に係る講習の基準＞

- ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)）
- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

＜講習を実施する者の基準（当該者が育成就労指導員と異なる場合）＞

- ・ 育林・素材生産作業に関する講習を実施する者の履歴書（林業分野参考様式第3号）
  - ・ 技能検定合格証の写し
  - ・ 研修修了者名簿登録証（現場管理責任者（フォレストリーダー））及び研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書（登録証の発行日から起算して満5年を経過する日の属する年度末日を超える場合に限る。）（※）
  - ・ 林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書（※）
- ※ 講習を実施する者が、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」である場合は、いずれかの書類によって確認する。

**【留意事項】**

- 「育成就労実施計画」（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面）の「育成就労の内容」の欄に「安全衛生業務」として「育林・素材生産作業に関する講習」を記載する必要があります。

(2) 育成就労を行わせる体制の基準に関するもの

告示

（育成就労を行わせる体制の基準）

第2条 林業分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 育成就労指導員が次のいずれかに該当する者であること。

イ 一級又は二級の技能検定に合格した者

ロ 三級の技能検定に合格した者であって、その後育林・素材生産作業について三年以上の実務の経験を有するもの

二 申請者が次のいずれにも該当すること。

イ 林業分野に係る分野別協議会（法第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

ロ 林業分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

ハ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。

ニ 育成就労外国人が育林・素材生産作業に従事する現場において、緊急時における連絡体制を整備することとしていること。

ホ 育成就労外国人が伐木の作業に従事する現場において、緊急時に当該育成就労外国人に対して指示をすることができる場所に育成就労指導員を配置することとしていること。

ヘ 前条第二号に規定する講習に係る育成就労外国人の習熟度を確認するための書類により、当該習熟度を確認することとしていること。

（育成就労指導員に関する経過措置）

附則第3条 令和十一年三月三十一日までの間における第二条の規定の適用については、同条第一号中「次のいずれかに該当する者」とあるのは「次のいずれかに該当する者又は育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者若しくは林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第二十五号）第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

○ 育成就労指導員は、育成就労外国人を対象として安全に育成就労を行わせることができるよう必要な指導を行うため、次のいずれかに該当する者を選任することが求められます。

- ・ 1級又は2級林業技能士
- ・ 3級林業技能士であり、合格後、育林・素材生産作業について3年以上の実務経験を有する者

○ 林業職種の技能検定は令和6年度に運用が開始されたばかりであることなどの理由から、附則第3条のとおり、令和11年3月31日までは、経過措置として以下の者も育成就労指導員とすることができます。

- ・ 育林・素材生産作業について7年以上の実務の経験を有する者
- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第25号）第1条第1項に基づき、「現場管理責任者（フ

オレストリーダー)」と登録されている者

- 林業分野に係る育成就労外国人を受け入れる育成就労実施者は、当該育成就労外国人に係る育成就労計画の認定申請の前に、農林水産省が設置する林業分野における育成就労の受入れに関する協議会（以下「分野別協議会」という。）に加入している必要があります。
- 分野別協議会では、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、林業分野に特有の事情に鑑み、固有の措置の設定について協議を行います。育成就労実施者は、分野別協議会で協議が調った事項に関する措置を適切に講じることが必要です。
- 育成就労実施者は、分野別協議会に対し、必要な協力を行わなければならないほか、林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行わなければならない。
- 育成就労実施者が、分野別協議会において協議が調った事項に関する措置を講じない場合や、分野別協議会等に対し、必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないこととなります。
- 分野別協議会に関する問合せ先については、林野庁のホームページを参照してください。  
(URL: <https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/gaikoku.html>)
- 育成就労外国人が育林・素材生産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いることが求められます。厚生労働省のホームページに掲載している「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」を参照し、連絡体制を整備する必要があります。  
※厚生労働省ホームページ 伐木作業・林業における安全対策  
「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000599927.pdf>
- 育成就労外国人が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が求められます。

- 育成就労実施者は、告示第1条第2号に規定する講習を行ったときは、育成就労外国人が当該講習の内容を理解しているかチェックリストを用いてその習熟度を確認する必要があります。チェックリストのチェックポイントを参照し、育成就労外国人が理解していることを確認した年月日を記載してください。また、全ての項目について育成就労外国人が理解するまでチェックリストでの確認を行ってください。

【確認対象の書類】

＜育成就労指導員の基準＞

- ・ 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書（参考様式第1－11号）
  - ・ 技能検定合格証の写し
  - ・ 研修修了者名簿登録証（現場管理責任者（フォレストリーダー））及び研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書（登録証の発行日から起算して満5年を経過する日の属する年度末日を超える場合に限る。）（※）
  - ・ 林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書（※）
- ※ 育成就労指導員が、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」である場合は、いずれかの書類によって確認する。

＜協議会関係＞

- ・ 分野別協議会の構成員であることの証明書

＜緊急時における連絡体制の整備＞

- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

＜伐木作業に従事する現場における育成就労指導員の配置＞

- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

(3) 育成就労外国人の数に関するもの

告示

（育成就労外国人の数）

第3条 林業分野に係る規則第十九条第三項の告示で定める数は、次のとおりとする。ただし、申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び1号特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能の在留資格（同表の特定技能の項の下欄第1号に係るものに限る。）をもって在留する外国人をいう。）を除く。以下この条において同じ。）の総数を超えないものとする。

- 一 単独型育成就労（次号に定めるものを除く。）に係るものである場合は、次に掲げる数とする。
- イ 申請者の常勤の職員の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

ロ イの規定にかかわらず、申請者が次の(1)から(6)までに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合は、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

- (1) 技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (2) 育成就労を行わせる体制
- (3) 育成就労外国人の待遇
- (4) 出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (5) 育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (6) 育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組状況

二 単独型育成就労(同時にこの号に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。)又は監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数          |
|--------------|--------------------|
| 三百一人以上       | 申請者の常勤の職員の総数の二十分の三 |
| 二百一人以上三百人以下  | 四十五人               |
| 百一人以上二百人以下   | 三十人                |
| 五十一人以上百人以下   | 十八人                |
| 四十一人以上五十人以下  | 十五人                |
| 三十一人以上四十人以下  | 十二人                |
| 三人以上三十人以下    | 九人                 |
| 二人           | 六人                 |
| 一人           | 三人                 |

ロ イの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者である場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数         |
|--------------|-------------------|
| 三百一人以上       | 申請者の常勤の職員の総数の十分の三 |
| 二百一人以上三百人以下  | 九十人               |
| 百一人以上二百人以下   | 六十人               |
| 五十一人以上百人以下   | 三十六人              |

|             |      |
|-------------|------|
| 四十一人以上五十人以下 | 三十人  |
| 三十一人以上四十人以下 | 二十四人 |
| 六人以上三十人以下   | 十八人  |
| 五人          | 十五人  |
| 四人          | 十二人  |
| 三人          | 十人   |
| 二人          | 七人   |
| 一人          | 四人   |

ハ イ及びロの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次の(1)から(5)までに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められる者に限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の区分に応じ同表の下欄に定める数

- (1) 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況
- (2) 監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (3) 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (4) 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (5) 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

|              |                    |
|--------------|--------------------|
| 申請者の常勤の職員の総数 | 育成就労外国人の数          |
| 三百人以上        | 申請者の常勤の職員の総数の二十分の九 |
| 二百人以上三百人以下   | 百三十五人              |
| 百人以上二百人以下    | 九十人                |
| 五十一人以上百人以下   | 五十四人               |
| 四十一人以上五十人以下  | 四十五人               |
| 三十一人以上四十人以下  | 三十六人               |
| 九人以上三十人以下    | 二十七人               |
| 八人           | 二十四人               |
| 七人           | 二十一人               |
| 六人           | 十九人                |
| 五人           | 十六人                |
| 四人           | 十三人                |
| 三人           | 十一人                |

|    |    |
|----|----|
| 二人 | 八人 |
| 一人 | 五人 |

(育成就労外国人の数に係る経過措置)

附則第4条 第三条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、改正法附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

- 林業分野に係る育成就労外国人の数については、規則に規定する上限に加え、育成就労外国人の総数が育成就労実施者の常勤の職員の総数を超えないこととしています。例えば、常勤の職員の総数が5人である育成就労実施者が監理型育成就労を行うときは、5人を超えて育成就労外国人に育成就労を行わせることはできません。
- 常勤の職員には、外国にある事業所に所属する常勤の職員、技能実習生、育成就労外国人に加え、1号特定技能外国人も含まないこととしています。林業は、他産業よりも労働災害発生率が高い産業であるとともに、林業従事者が一つの現場だけでなく、様々な現場に出向いて働くことを必要としますので、育成就労外国人を適切に指導し、育成するためには、育成就労指導員に加えて、一定の経験等を有する常勤雇用者が必要であるためです。

【確認対象の書類】

- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
- ・ 育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第1～12号)

(4)帳簿書類に関するもの

|                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 告示<br>(帳簿書類)                                                                             |
| 第4条 林業分野に係る規則第三十九条第一項第五号の告示で定める帳簿書類は、第二条第二号への規定により育成就労外国人の第一条第二号に係る習熟度を確認した結果を記載した書類とする。 |

- 育成就労実施者は育成就労外国人の習熟度を確認したチェックリスト(前記(2)参照。)を事業所に備えて置く必要があります。
- チェックリストが適切に備え置かれているかは、監理支援機関による定期監査等の際に確認されることとなります。

## 第4 育成・キャリア形成プログラム

### 分野別運用方針(抜粋)

#### 第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

##### 4 その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項

##### (1)特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項

農林水産省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係る技能や日本語能力の育成及び能力に基づくキャリアステップを内容とする林業分野における「育成・キャリア形成プログラム(以下「育成プログラム」という。)」を策定する。

林業分野における育成プログラムは、次の事項を含む特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとするを基本とし、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

- 林業分野における育成・キャリア形成プログラムは、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、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、関係業界及び育成就労実施者等において、育成就労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です。

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

- 林業分野における育成・キャリア形成プログラムは、林野庁のホームページ(<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/241010.html>)に掲載されています。

## 第5 技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係

- 技能実習の目標となる試験と同一又は相当する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められた試験との関係は、以下の表のとおりです。

なお、技能実習を行っていた期間等に応じ、育成就労の通算期間等に関する基準を満たす必要もあるので注意してください。例えば、技能実習を3年以上行っている場合は、育成就労計画の認定を受けることができず、技能実習を2年を超えて行っている場合は、下表において対応する業務区分以外の育成就労を行わせることができません。

| 技能実習の目標となる試験 | 育成就労産業分野 | 業務区分 | 育成就労の目標となる試験 |
|--------------|----------|------|--------------|
| 技能検定3級(林業)   | 林業分野     | 林業   | 技能検定3級(林業)   |