資料1

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について

令和８年１月２３日
閣議決定

出入国管理及び難民認定法（昭和２６年政令第３１９号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成２８年法律第８９号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針（以下「基本方針」という。）にのっとって、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針を別紙１から別紙７まで、別紙９及び別紙１１から別紙１９までのとおり定める。

また、入管法第２条の４第１項の規定に基づき、基本方針にのっとって、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針を別紙８及び別紙１０のとおり定める。

これに伴い、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（平成３０年１２月２５日閣議決定）は、廃止する。

別紙１

介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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の設置を全都道府県に促進する等の取組、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、CARe Innovation Support Office（ＣＡＲＩＳＯ）の立ち上げ等を進めている。また、令和６年度介護報酬改定において、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、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、介護記録ソフトにおいて「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」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）」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。また、介護ロボットやＩＣＴ等の導入効果については「昼間の業務負担の軽減」の割合が 49.4%、「夜間の業務負担の軽減」の割合が 44.6%と昼夜それぞれについて約半数の事業所が、効果があるとしている。

イ　国内人材確保のための取組

（ア）多様な人材の確保・育成・定着

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等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、テクノロジーの活用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。

（イ）処遇改善

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。

（ウ）安全衛生対策

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。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）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、令和６年度の介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額は、

令和５年度と比較して 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、235 万 7,300 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９万 8,600 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 16 万 700 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

介護分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、16 万 700 人である。

当該受入れ見込数は、介護分野において、令和 10 年度には 25 万 9,300 人程度の人手不足が見込まれる中、介護ロボット、ＩＣＴ等の活用などの取組による５年間で２%程度の生産性向上（令和 10 年度までに４万 7,100 人程度）や、処遇改善、高齢者及び女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに５万 1,500 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

介護分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、12 万 6,900 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

介護分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、３万3,800人であり、これを令和10年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）介護分野をめぐる人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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、育成就労及び特定技能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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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。

そのほか、厚生労働省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、厚生労働省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

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

介護特定技能評価試験（技能）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「介護特定技能評価試験（日本語）」

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

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　介護等の業務を行うものであること。

②　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。

③　特定技能所属機関は、厚生労働省が設置する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。

④　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。

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、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。

⑦　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、その場合にあっては、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次の（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年経過時までに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Ａ２．２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Ｂ１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Ａ２．２相当以上の水準と認められるもの及び介護特定技能評価試験（日本語）

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、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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Ａ２．２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。

さらに、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おそれがあるため、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ことに加えて、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　介護等の業務を行うものであること。

② 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。

③ 育成就労実施者は、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。

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、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 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。

⑦ 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 当該事業所を経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 当該事業所を経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、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること。

⑧　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。

⑨　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

①　監理支援機関は、次のいずれかに該当する法人とする。

ⅰ　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

ⅱ　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

②　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。

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。

別紙２

ビルクリーニング分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、ビルクリーニング分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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―ビルメンテナンス業―」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に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

（ア）女性、高齢者、就業困難者等の就業促進

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こと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。

（イ）処遇改善

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、発注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。

（ウ）安全衛生対策

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）」（令和２年３月 16 日厚生労働省労働基準局安全衛生部通達）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。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、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）。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。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組により、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 19 万 8,460 円から令和５年の 21 万 4,790 円にかけて８％増加している（業界調べ）。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、厚生労働省による「労働災害動向調査（統計表）一般産業 （事業所規模 30 人以上）」の集計結果によると、ビルクリーニング分野が属する産業分類「サービス業（他に分類されないもの）」の産業別労働災害発生状況については、度数率が令和４年 4.51、令和５年 4.50、令和６年 4.28、強度率が令和４年 0.37、令和５年 0.17、令和６年 0.31 と減少傾向にある。

（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。）

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、105 万 2,000 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、94 万 5,600 人となる見込みであり、同年度には 10 万 6,400 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６万 6,900 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、３万 9,500 人程度の人手不足が見込まれる状況である。

かかる状況の下、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

ビルクリーニング分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、３万 9,500 人である。

当該受入れ見込数は、ビルクリーニング分野において、令和 10 年度には 10 万 6,400 人程度の人手不足が見込まれる中、清掃ロボットの導入促進などによる段階的な生産性向上（令和 10 年度までに４万 1,900 人程度）や、女性や高齢者等への就職勧奨等の取組による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに２万 5,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

ビルクリーニング分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、３万 2,200 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

ビルクリーニング分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、7,300 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）ビルクリーニング分野をめぐる人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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号及び特定技能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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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。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、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ないよう、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。

そのほか、厚生労働省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、厚生労働省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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

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：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、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

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

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あいまって、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

（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

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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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Ａ２．１相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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。

別紙３

リネンサプライ分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、リネンサプライ分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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

（ア）女性、高齢者、就業困難者等の就業促進

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。

（イ）処遇改善

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。

（ウ）安全衛生対策

業界団体において、経営者・幹部役職員向けのセミナーを通じて、就業者の就労環境整備に関する優良事例や長時間労働の是正等を全国展開することや、管理職・実務担当者向けの講習会及び工場見学会を通じて、労働安全衛生に関する知識の向上と意識の高揚を図るほか、労働安全衛生手帳及び啓発動画（外国語版を含む。）を作成し、各企業に配布するとともに、ホームページ掲載等により広く周知している。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、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。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると「洗濯・理容・美容・浴場業」における平均賃金は、前年と比べて令和６年は 4.5%上昇した。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、厚生労働省「労働災害動向調査」によると「洗濯業」における度数率は、令和４年には 5.06 であったところ、令和５年には 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 年度に必要となる就業者数を推計すると、11 万 9,800 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、９万 9,700 人となる見込みであり、同年度には２万 100 人程度の人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１万 2,400 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 7,700 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

リネンサプライ分野全体における令和８年度から令和 10 年度までの３年間の受入れ見込数は、7,700 人である。

当該受入れ見込数は、リネンサプライ分野において、令和 10 年度には２万 100 人程度の人手不足が見込まれる中、スタッフの技能向上、システム化による作業の効率化等、業務効率化の取組の促進等による段階的な生産性向上（令和 10 年度までに 5,200 人程度）や、賃上げ、長時間労働の是正等の取組による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 7,200 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

リネンサプライ分野における令和８年度から３年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、4,300 人であり、これを令和 10 年度末までの３年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

リネンサプライ分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、3,400 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）リネンサプライ分野をめぐる人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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、育成就労及び特定技能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、リネンサプライ分野における特定技能外国人又は育成就労外国

人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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。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。

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ないよう、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。

そのほか、厚生労働省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、厚生労働省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

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

リネンサプライ分野特定技能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

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、業界団体が定めた「衛生基準」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、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、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

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）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

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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Ａ２．１相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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、業界団体が定めた「衛生基準」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、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、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。

別紙４

工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
経済産業大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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、ＩｏＴ・ＡＩ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ＩＴ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、製造業の生産性は、直近５年間（平成 30 年から令和５年まで）で、約７％向上している。

イ　国内人材確保のための取組

次の（ア）、（イ）及び（ウ）の取組を実施している。

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

① 各企業及び業界は、女性や高齢者も働きやすい職場環境及び人事制度を整備

② 経済産業省は、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）を普及

（イ）処遇改善

① 各企業及び業界は、適正取引の推進等による適正な賃金水準を確保

② 経済産業省は、賃上げ促進税制や価格転嫁の推進、省力化投資等の生産性向上のための支援による賃上げ等を通じて、企業による国内人材確保の取組を促進

（ウ）安全衛生対策

① 各企業及び業界は、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を実施

② 経済産業省は、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

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組の結果、次の（エ）、（オ）及び（カ）のとおり成果がみられる。

（エ）（ア）の成果

製造業分野の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（推計値）

（オ）（イ）の成果

製造業分野の平均賃金は、令和元年には約 508 万円だったところ、令和６年には約 535 万円となっており、約 5.3％上昇

（カ）（ウ）の成果

労働災害動向調査の結果による労働災害率（度数率）（製造業）は、令和元年から令和５年まで 2.00 未満で推移し、労働災害動向調査の対象産業全体と比べて低い水準

（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 12 万 7,000 人程度である。今後、年 1.3 %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 576 万 6,900 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 36 万 4,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 31 万 9,200 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

製造業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、31 万 9,200 人である。

当該受入れ見込数は、製造業分野において、令和 10 年度には 68 万 3,700 人程度の人手不足が見込まれる中、工場のデジタル化等の労働効率化による生産性向上（令和 10 年度までに約７％程度の生産性向上により、33 万 900 人程度の省人化）や、職場環境及び人事制度の整備による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに３万 3,600 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

製造業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、19 万 9,500 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

製造業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、11 万 9,700 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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　入管法第 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 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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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、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、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け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的確に対応する。

そのほか、経済産業省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、経済産業省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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

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であり、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

日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場において、自らの判断で業務を遂行できる能力を要す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

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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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、共同して次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。

① 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

② 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、出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて定める基準（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。

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、育成就労制度において従事した業務とは異なる業務に従事する等の場合には、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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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のないよう、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育成就労の協議会において、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れ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。

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、経済産業大臣が定める産業を行っていること。

③　育成就労実施者及び監理支援機関は、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。

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（ＲＰＦ製造）	ＲＰＦ製造（指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、破砕・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	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

	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）	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）

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	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、 機械板金、	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（３級）

		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）
2	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）
3	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）
4	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）
5	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）
6	ＲＰＦ製造	ＲＰＦ製造	ＲＰＦ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（ＲＰＦ製造）
7	陶磁器製品製造	機械ろくろ成形、 圧力鋳込み成形、 パッド印刷、 排泥鋳込み成形	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）
8	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）
9	紡織製品製造	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）
10	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、 ワイシャツ製造	技能検定試験（基礎級）	技能検定試験（３級）
		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）
11	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）

12	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）
13	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、 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）
		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就労評価試験（初級）	マットレス製造育成就労評価試験（専門級）
		家具シート縫製	家具シート縫製育成就労評価試験(初級)	家具シート縫製育成就労評価試験（専門級）
14	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就労評価試験（初級）	定形耐火物製造育成就労評価試験（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）
15	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）
16	ゴム製品製造	成形加工、 押出し加工、 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）
17	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）

別紙５

建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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

（ア）処遇改善

国内人材確保のための具体的な施策として、処遇改善の観点から、次の取組を実施している。

① 公共工事設計労務単価の引上げ

② 賃上げに向けた官民一体となった機運醸成

③ 「労務費に関する基準」及びその実効性確保策に基づく、現場の建設技能者への適正な賃金の支払い

④ 建設キャリアアップシステムの活用拡大

⑤ 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の推進

（イ）若者や女性等に対する情報発信・入職促進

国内人材確保のための具体的な施策として、若者や女性等に対する情報発信・入職促進の観点から、次の取組を実施している。

① 若年者入職促進タスクフォースなどの活動を通じて、建設業の魅力を積極的に発信し、建設業への入職者を増やす取組

② 「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の着実な推進

（ウ）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、安全衛生対策の観点から、「安全衛生対策項目の確認表」や安全衛生経費を内訳明示した「標準見積書」の作成・普及、業界への周知等による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を実施している。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、令和６年における建設業の生産労働者の平均賃金（年間）は 443 万円と近年着実に上昇しており、令和６年度の年間実労働時間は 1,987 時間と、前年度に比べ約 31 時間減少している。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組により、令和５年における建設業の女性の就業者数は約 88 万人と、平成 25 年に比べ約 17 万人増加している。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、令和６年における建設業の死傷年千人率は 4.2 と、前年に比べ 0.2 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。）

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、国土強靭化、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約312万人となる。

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10月の過不足率は 0.8%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約276万人まで減少する見込みであり、同年度には36万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 16 万人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 20 万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

建設分野全体における令和６年度から令和10年度までの５年間の受入れ見込数は、19万9,500人である。

当該受入れ見込数は、建設分野において、令和 10 年度には36万人程度の人手不足が見込まれる中、ＩＣＴ等の活用等による生産性向上（令和10年度までに14万9,000人程度）や、処遇改善等の取組による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに１万1,500人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

建設分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、７万6,000人であり、これを令和10年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

建設分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、12万3,500人であり、これを令和10年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）建設分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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号及び特定技能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

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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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

地方公共団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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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、次のア（ア）及びイに定める試験に合格した者であり、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

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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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、共同して次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、次のとおりとする。

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上記ア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、安全及び技能の修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

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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。

建設業においては、必要な技能の修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、次のとおりとする。

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） 技能検定１級（鉄工（構造物鉄工作業））	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（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） 技能検定１級（配管）	ライフライン・設備（複数の建設技能者を指導しながら、電気通信、ガス、水道、電気その他のラ

	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）	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）

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	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）初級	建設機械施工育成就労評価試験（積込み）専門級
		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）専門級
		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
2	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））
		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
３	ライフライン・設備	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

別紙６

造船・舶用工業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、造船・舶用工業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

造船・舶用工業分野

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・舶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・舶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・舶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・舶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、次の（ア）、（イ）及び（ウ）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・舶用工業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　地方公共団体では、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、福利厚生の充実、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、次の（エ）、（オ）及び（カ）のとおり成果がみられる。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、

① 造船分野の全就業者数に占める女性比率は増加傾向（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 上記の取組を含め、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）の成果

上記（イ）の取組により、

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）の成果

上記（ウ）の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・舶用工業は、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・舶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・舶用工業にあっては、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・舶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・舶用工業分野で 4.43 倍、業務区分ごとには、造船区分 6.08 倍、舶用機械区分 4.52 倍、舶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 18 万 1,500 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４万 2,600 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお３万 6,900 人程度の人手不足が生じると推計される。

造船・舶用工業は、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・舶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・舶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・舶用工業分野全体の受入れ見込数

造船・舶用工業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、３万 6,900 人である。

当該受入れ見込数は、造船・舶用工業分野において、令和 10 年度には７万 9,500 人程度の人手不足が見込まれる中、同分野の事業基盤強化等による５年間で 17%程度の生産性向上（令和 10 年度までに３万 900 人程度）や、新規採用者数の他、過去の退職者も含めた高齢者の再雇用者数、就職氷河期世代や女性を含めた中途採用の促進等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに１万 1,700 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

造船・舶用工業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、２万 3,400 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

造船・舶用工業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、１万 3,500 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）造船・舶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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

① 造船・舶用工業分野の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 特定技能制度における造船・舶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・舶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号及び特定技能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・舶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・舶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・舶用工業分野における特定技能外国人又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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、地方公共団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、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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（１）１号特定技能外国人

造船・舶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・舶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であり、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。

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・舶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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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 造船法（昭和 25 年法律第 129 号）第６条第１項の事業を営む者、小型船造船業法（昭和 41 年法律第 109 号）第２条第１項に規定する小型船造船業を営む者その他の造船・舶用工業分野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、特定技能外国人に対し、必要に応じて、多能工として必要な訓練・研修を通じたスキルアップや、いずれ管理業務に従事することを見据えた研修等を実施すること。

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場合に当たっては、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。

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。

⑧ 特定技能所属機関は、国土交通大臣の認める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

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・舶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あいまって、造船・舶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。

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・舶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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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・舶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・舶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・補助を伴う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、必要な技能の修得のためにも同一の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・舶用工業は、そのほとんどが地方圏に生産拠点を持ち、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・舶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、外国人の技能修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、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・舶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 造船法（昭和 25 年法律第 129 号）第６条第１項の事業を営む者、小型船造船業法（昭和 41 年法律第 109 号）第２条第１項に規定する小型船造船業を営む者その他の造船・舶用工業分野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。

④ 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。

⑤ 育成就労実施者は、国土交通大臣の認める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・舶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・舶用工業分野特定技能１号評価試験（舶用機械） 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）	舶用機械(監督者の指示を理解し、又は自らの判断により舶用機械の製造工程（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、舶用機械加工）の作業に従事する業務)
３	造船・舶用工業分野特定技能１号評価試験（舶用電気電子機器） 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） 技能検定３級（金属プレス加工）	舶用電気電子機器（監督者の指示を理解し、又は自らの判断により舶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、舶用電気電子機器加工)の作業に

	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）	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・舶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・舶用工業分野特定技能２号評価試験（舶用機械） 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）	舶用機械（複数の作業員を指揮・命令・管理しながら、舶用機械の製造工程（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、舶用機械加工）の作業に従事する業務）

3	造船・舶用工業分野特定技能２号評価試験（舶用電気電子機器） 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）	舶用電気電子機器（複数の作業員を指揮・命令・管理しながら、舶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、舶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）

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	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 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）

2	舶用機械	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）

3	舶用電気電子機器	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 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	技能検定基礎級	技能検定３級

別紙７

自動車整備分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、自動車整備分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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、⑤自動車整備業を取り巻く環境変化に対応するための事業規制アップデート（令和７年７月）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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

国内人材の確保に関し、若者・女性の就業促進のため、次の取組を実施している。

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）

（イ）処遇改善

賃上げや賃金水準、労働環境の改善に関しても上記（ア）③及び⑤を基に取り組んでいる。

（ウ）安全衛生対策

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引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を実施している。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、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。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組を含めた、政府・業界等による取組を経て、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。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組を含めた、政府・業界などによる取組を経て、労働災害動向調査の結果による労働災害率（度数率）（自動車整備業）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同年度の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 40 万 2,000 人程度の就業者が必要と推計されるが、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１万 8,600 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお１万 9,300 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

自動車整備分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、１万 9,300 人である。

当該受入れ見込数は、自動車整備分野において、令和 10 年度には３万 7,900 人程度の人手不足が見込まれる中、ガイドラインの策定等による生産性向上（令和 10 年度までに１万 1,600 人程度）や、情報発信等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 7,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

自動車整備分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、9,400 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

自動車整備分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、9,900 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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 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号及び特定技能２号に係る自動車整備業務又は車体整備業務においての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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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

地方公共団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よう、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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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・電子制御装置整備士の技能検定」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（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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、当該技能水準に対応する別表３ａ．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、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、次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まで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級又は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・電子制御装置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機関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

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あいまって、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、次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修得には、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性がある。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（メーカーごとの特殊工具など）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年目で修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修得には、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年目で修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アのとおり技能を修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、外国人自身の技能修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、育成就労の協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率（所定内給与の定期昇給分及びベースアップ分。より高い昇給率となるよう育成就労外国人のみの賃上げ率及び日本人を含む賃上げ率のいずれも考慮する。）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、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又は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級又は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・電子制御装置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。）

⑤　育成就労外国人の当該育成就労実施者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。

イ　監理支援機関に対して特に課す条件

①　育成就労の協議会に加入すること。

②　監理支援機関は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級又は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・電子制御装置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。

第四　経過措置

第二１（１）ア①及び同（２）ア（ア）で定める技能水準並びに第二２（１）ア及び同イで設定する業務区分及び従事する業務については、閣議決定日から令和９年３月31日までの間は、なお従前の例による。

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・電子制御装置整備士の技能検定	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）

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	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）
２	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）

別紙８

航空分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、航空分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

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）

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航空会社ごと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年から令和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、新規雇用の促進、若年離職者の抑制及び裾野拡大に向けて、次の（ア）、（イ）及び（ウ）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　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

②　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する奨学金制度の創設等に取り組んでいる。

また、国土交通省としても、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。

（イ）処遇改善

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等に取り組んでいる。

また、国土交通省としても、処遇改善等に資する取組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月に策定している。

（ウ）安全衛生対策

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、次の（エ）、（オ）及び（カ）のとおり成果がみられる。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、政府・業界等による取組を経て、航空分野における有効求人倍率は、令和６年１月から３月には4.68倍であったが、令和７年１月から３月には4.31倍へと減少している。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組により、政府・業界等による取組を経て、空港グランドハ

ンドリングにおける令和６年の給与水準は、前年と比較し約 15%上昇している。

また、航空機整備における令和６年度の初任給は前年度と比較し、約５％上昇している。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、政府・業界等による取組を経て、労災発生率は近年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。）

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５万 1,500 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、１万 5,300 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１万 400 人程度緩和されることが推測されるものの、なお 4,900 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

航空分野における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、4,900 人である。

当該受入れ見込数は、航空分野において、令和 10 年度には１万 5,300 人程度の

人手不足が見込まれる中、先進技術の導入による作業の効率化等による毎年１％程度の生産性向上（令和 10 年度までに 2,400 人程度）や、労働条件の改善等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 8,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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号及び特定技能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、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

地方公共団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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人及び特定技能所属機関は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に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

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：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、出向期間中における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・監督の下で行う、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）	

別紙９

宿泊分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、宿泊分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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、労働環境改善等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

（ア）処遇改善

宿泊分野では、国内人材確保のための処遇改善に関する具体的な施策として、次の取組を実施している。

① 退職予定自衛官の円滑な再就職支援等に向けた、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

② 自社サイトの整備や宿泊施設管理システム（ＰＭＳ）の導入、労働環境改善等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」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

（イ）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

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するため、次の取組を実施している。

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

（ウ）安全衛生対策

旅館業法（昭和 23 年法律第 138 号）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など、安全衛生対策に努めている。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組の結果、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）においては、「宿泊業」で「強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄がある」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。加えて、労働災害動向調査（厚生労働省）によると、令和６年の宿泊業の労働災害率（度数率）は 3.77、労働災害率（強度率）は 0.06 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。）

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、令和 10 年度には 64 万 1,000 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、８万 1,000 人程度の見込み）。また、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６万 1,000 人程度緩和されることが期待されるものの、なお２万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、今後も更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

宿泊分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、２万人である。当該受入れ見込数は、宿泊分野において、令和 10 年度には８万 1,000 人程度の人手不足が見込まれる中、スマートチェックインの導入等の設備投資に係る取組等による約 5.3%の生産性向上（令和 10 年度までに３万 4,000 人程度）や、賃上げや労働時間等の労働環境の改善等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに２万 7,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

宿泊分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、１万 4,800 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

宿泊分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、5,200 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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　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号及び特定技能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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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

地方公共団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就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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Ａ２．１相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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、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。

別紙１０

自動車運送業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、自動車運送業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

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）

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、③荷待ち・荷役時間短縮に向けた自動化・機械化、④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

（ア）トラック運送業における国内人材の確保のための取組

業界団体において、次の取組を実施している。

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

国土交通省としても、次の取組を実施している。

③　標準的運賃の引き上げ

④　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

⑤　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

⑥　「運転者職場環境良好度認証制度」や貨物自動車運送事業安全性評価事業（通称：Ｇマーク制度）において、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることにより、安心で快適な職場環境の整備による就労を促進するとともに、ドライバーの負担を軽減し、ひいては労働災害防止を実現する取組を推進

⑦　国土交通省・防衛省・業界団体間で申し合わせを締結し、全国各地で退職予定の自衛官向けの運送業の合同説明会や運転体験会を開催することで、退職自衛官の自動車運送業等へのさらなる再就職への支援

（イ）タクシー運送業における国内人材の確保のための取組

業界団体において、次の取組を実施している。

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

国土交通省としても、次の取組を実施し、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。

③　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

④　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

⑤　「運転者職場環境良好度認証制度」において、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることにより、安心で快適な職場環境の整備による就労を促進するとともに、ドライバーの負担を軽減し、ひいては労働災害防止を実現する取組を推進

⑥　タクシー業界における女性の新規就労・定着を図るため、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

⑦　国土交通省・防衛省・業界団体間で申し合わせを締結し、全国各地で退職予定の自衛官向けの運送業の合同説明会や運転体験会を開催することで、退職自衛官の自動車運送業等へのさらなる再就職への支援

（ウ）バス運送業における国内人材の確保のための取組

業界団体において、次の取組を実施している。

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

国土交通省としても、次の取組を実施し、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。

④　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

⑤　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

⑥　「運転者職場環境良好度認証制度」において、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることにより、安心で快適な職場環境の整備による就労促進するとともに、ドライバーの負担を軽減し、ひいては労働災害防止を実現する取組を推進

⑦　国土交通省・防衛省・業界団体間で申し合わせを締結し、全国各地で退職予定の自衛官向けの運送業の合同説明会や運転体験会を開催することで、退職自衛官の自動車運送業等へのさらなる再就職への支援

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組により、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、「標準的運賃」に係る実態調査令和３年度調査の 35%から「標準的運賃」に係る実態調査令和６年度調査の 53%へと継続して増加している。一方、令和３年から令和６年にかけての年間賃金の伸び率は、全産業平均の増加率は 7.8%であるのに対し、大型トラックは 6.3%、中小型トラックは 1.4%と、全産業平均を下回っており、かつ、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 倍）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。また、「労働災害動向調査（厚生労働省）」によると、道路貨物運送業における労働災害率（度数率）は、令和６年は 4.13 と前年比 0.26 ポイント改善している。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組により、タクシー運送業では、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。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。令和３年から令和６年にかけての年間賃金の伸び率は、全産業平均の増加率は 7.8%であるのに対し、タクシー運送業は 49.3%と、全産業平均を大きく上回っている。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。一方で、タクシー運送業における有効求人倍率は、令和６年は 3.50 倍と全職業平均（1.25 倍）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。また、「労働災害動向調査（厚生労働省）」によると、道路旅客運送業における労働災害率（度数率）は、令和６年は 4.17 と前年比 0.96 ポイント改善している。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、バス運送業では、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、令和３年から令和６年にかけての年間賃金の伸び率は、全産業平均の増加率は 7.8%であるのに対し、バス運送業は 14.6%と、全産業平均を大きく上回っている。一方で、バス運送業における有効求人倍率は、令和６年は 2.12 倍と全職業平均（1.25 倍）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。また、「労働災害動向調査（厚生労働省）」によると、道路旅客運送業における労働災害率（度数率）は、令和６年は 4.17 と前年比 0.96 ポイント改善している。

（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 158 万 6,000 人程度（トラック運送業：117 万 7,000 人程度、タクシー運送業：28 万 9,000 人程度、バス運送業：12 万人程度）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 26 万 6,000 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 2 万 2,100 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

自動車運送業分野における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見

込数は、２万 2,100 人である。

当該受入れ見込数は、自動車運送業分野において、令和６年度からの５年間で 28 万 8,000 人程度の人手不足が見込まれる中、ＤＸ化の推進等による生産性向上（令和 10 年度までに 14 万 3,000 人程度）や、労働環境整備等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 12 万 3,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

なお、生産性向上の取組については、トラック運送業では年間総労働時間の上限超過分を５年間で９割削減、タクシー運送業では５年間で４％程度の生産性向上、バス運送業では５年間で２％程度の生産性向上を行うものと想定している。

また、国内人材の確保については、トラック運送業では５万 7,500 人程度、タクシー運送業では４万 8,500 人程度、バス運送業では１万 7,000 人程度の人材確保を見込んでいる。

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人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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

地方公共団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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人及び特定技能所属機関は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に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）業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

自動車運送業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、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、 特定のものを行っていること。

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、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（道路運送法第３条第１号ロに規定する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、当該特定技能外国人のＢ１相当以上の日本語能力修得に向けた日本語学習プランを作成すること。

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。

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、離島（離島振興法（昭和 28 年法律第 72 号）第２条第１項の規定に基づき離島振興対策実施地域として指定された離島並びに奄美群島振興開発特別措置法（昭和 29 年法律第 189 号）第１条に規定する奄美群島、小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和 44 年法律第 79 号）第４条第１項に規定する小笠原諸島及び沖縄振興特別措置法（平成 14 年法律第 14 号）第３条第３号に規定する離島をいう。）又は半島振興法（昭和 60 年法律第 63 号）第２条第１項に規定する半島振興対策実施地域において、当該特定技能外国人に運転業務を行わせる場合は、次の措置を講ずること（この場合、２（３）⑩は適用しない。）。

ⅰ　当該特定技能外国人と地域の共生を図るため、当該特定技能外国人に運転業務を行わせる地域に属する地方公共団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地方公共団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、当該特定技能外国人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）

別紙１１

鉄道分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、鉄道分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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、④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の支援、⑤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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

具体的な施策として、次の取組を行っている。

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を実施

②　一般社団法人日本民営鉄道協会において、就業者のライフイベントにより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」を実施

③　国土交通省において、退職自衛官の鉄道業界等への再就職を後押しするため、防衛省・鉄道事業者等と申合せを締結し、関係機関等との連携により駐屯地での説明会やインターンシップの開催等の取組を推進

（イ）処遇改善

具体的な施策として、国土交通省において、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の取組を行っている。

（ウ）労働安全衛生対策

具体的な施策として、次の取組を行っている。

①　国土交通省において、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を実施し、ホーム上の作業員の安全性向上にも寄与するホームドア整備を推進

②　一般社団法人日本民営鉄道協会において、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」を実施

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組等の結果、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 倍であったところ、令和６年度には

3.48 倍となっている。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組等の結果、「賃金引上げ等の実態に関する調査」（厚生労働省）における１人平均賃金の改定率は、鉄道業を含む「運輸業、郵便業」において、令和４年は 1.8%であったところ、令和６年は 3.2%となっている。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組等の結果、「労働災害動向調査」（厚生労働省）における労働災害度数率は、鉄道業（事業所規模 30 人以上）において、令和５年は 1.53 であり、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。）

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、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きていることに加え、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 17 万 5,600 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 1 万 6,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 4,000 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

鉄道分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、4,000 人である。

当該受入れ見込数は、鉄道分野において、令和 10 年度には２万 500 人程度の人手不足が見込まれる中、技術開発等による５年間で１％強（駅・車両清掃区分は３年間で２％強）の生産性向上（令和 10 年度までに 2,400 人程度）や、処遇の改善の取組等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 1 万 4,100

人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

鉄道分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、2,900 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

鉄道分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、1,100 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）鉄道分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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、育成就労及び特定技能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

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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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

地方公共団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。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

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、出向期間中における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（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年経過時までに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あいまって、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）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４ その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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 鉄道事業法による鉄道事業者、軌道法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、運輸係員の業務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」Ｂ１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、入国時に「日本語教育の参照枠」のＡ１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Ａ２．２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Ａ２．２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Ａ２．２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Ａ２．２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Ｂ１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Ａ２．２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）

別紙１２

物流倉庫分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
国土交通大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、物流倉庫分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業推進

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。

（イ）処遇改善

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。

（ウ）安全衛生対策

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・訓練を定期的に実施するとともに、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。

（エ）（ア）の成果

上記（ア）の取組もあり、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。

（オ）（イ）の成果

上記（イ）の取組もあり、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）。

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組もあり、「労働災害動向調査（厚生労働省）」によると、倉庫業における労働災害率（度数率）は、令和５年には 3.24 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。）

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１万 9,000 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 34 万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３万 6,800 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお１万 8,300 人程度の人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月から 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

物流倉庫分野全体における令和８年度から令和 10 年度までの３年間の受入れ見込数は、１万 8,300 人である。

当該受入れ見込数は、物流倉庫分野において、令和 10 年度には５万 5,100 人程度の人手不足が見込まれる中、倉庫管理システム等活用による生産性向上（令和 10 年度までに２万 300 人程度）や、女性及び高齢者の起用による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに１万 6,500 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

物流倉庫分野における令和８年度から３年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、１万 1,400 人であり、これを令和 10 年度末までの３年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

物流倉庫分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込

数は、6,900 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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及び育成就労実施者等への調査

④　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、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、育成就労及び特定技能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

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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

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及び育成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、国土交通省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、国土交通省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

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、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、特定技能の

協議会において定める方法により、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特定技能の協議会へ報告し、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、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、特定技能の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。

⑥　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。

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　特定技能の協議会の構成員であること。

ⅱ　特定技能の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。

ⅲ　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

物流倉庫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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

物流倉庫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

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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、倉庫作業を自ら実施する者、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、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、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、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、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じること。

③ 監理支援機関は、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。

別紙１３

農業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、農業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野（育成就労法第２条第３号ロの「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、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 年度の 48.7%から令和６年度には 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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

業界では、次の取組を行っている。

①　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

農林水産省としては、次の取組を行っている。

②　次世代を担う農業者の研修に対する資金の交付

③　女性の活躍支援や、多様な人材の雇用が進んでいる農福連携等の推進等

これらの取組により、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。

（イ）処遇改善

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。

（ウ）安全衛生対策

農作業中の事故を防止するため、各地域において農業者に向けた農作業安全に関する研修の実施を推進している。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組により、49 歳以下の新規雇用就農者は 2015 年から 2023 年まで平均約 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、農福連携に取り組む主体数は 2019 年度から 2024 年度で約 4,000 主体増加などとなっている。また、農業における死傷年千人率は、令和４年 5.6、令和５年 5.8、令和６年 5.6 となっており、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。）

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にあっても、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さ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、136 万 8,000 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、普段仕事として主に自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 138 万 7,000 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 97 万 9,000 人となる見込みであり、同年度には 38 万 9,000 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 28 万 9,400 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお９万 9,600 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

農業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、９万 9,600 人である。

当該受入れ見込数は、農業分野において、令和 10 年度には 38 万 9,000 人程度の人手不足が見込まれる中、経営規模拡大等による生産性向上（これまでの生産性向上のペースを維持したと仮定すると令和 10 年度までに 20 万 9,400 人程度）や、農業への人材の呼び込みと定着に向けた取組等により追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに８万人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

農業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、７万 3,300 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

農業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、２万 6,300 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）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、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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　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、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号及び特定技能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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

農林水産省は、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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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、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、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、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

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア 技能水準

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

転籍制限期間は１年とする。

４ その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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、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１号評価試験（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	育成就労評価試験（初級）（養牛）	育成就労評価試験（専門級）（養牛）

別紙１４

漁業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、漁業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野（育成就労法第２条第３号ロの「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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

農林水産省では、次の取組を実施している。

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

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・啓発の推進

（イ）処遇改善

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取り組んでいる。

（ウ）安全衛生対策

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、「農林水産業・食品産業の安全作業のための規範」の周知・啓発などの安全衛生対策の取組を行っている。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）及び（イ）の取組を含めた、政府・業界等の取組を経て、全体として就業者が減少する中にあっても、おおむね毎年 2,000 人程度の新規就業者を確保している。女性の新規就業者数は令和元年の 67 人から令和５年は 98 人に増加している。

加えて上記（ウ）の取組を含めた、政府・業界等の取組を経て、労働災害動向調査の結果による漁業の労働災害率（度数率）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 年度の生産目標を 460 万トンと設定すると、漁業分野において令和 10 年度に必要となる就業者数は 17 万人と推計される。

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。同分野における令和４年度の就業者数 12 万 6,000 人は、高齢者等の離職が進めば、令和 10 年度には 10 万 7,300 人まで減少する見

込みであり、同年度には6万2,700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4万5,300人程度緩和されることが見込まれるものの、なお1万7,400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

漁業分野全体における令和６年度から令和10年度までの５年間の受入れ見込数は、１万7,400人である。

当該受入れ見込数は、漁業分野において、令和10年度には６万2,700人程度の人手不足が見込まれる中、高齢者の代替わりによる若年層比率の向上や、ＩＣＴ等を活用した効率化などの生産性向上のための取組により年 4.8%の効率化（令和10年度までに３万7,000人程度）や、新規就業者支援対策に加え、漁業の成長産業化に向けた様々な取組による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに8,300人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

漁業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、１万4,800人であり、これを令和10年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

漁業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、2,600人であり、これを令和10年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）漁業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

農林水産大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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　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号及び特定技能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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

農林水産省は、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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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：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①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まえた労働力の融通、雇用・支援の一元化といった漁業現場のニーズに対応するため、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

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

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まえた労働力の融通、雇用・支援の一元化といった漁業現場のニーズに対応するため、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　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、育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。

③　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　漁業の業務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。

⑥　漁業の業務区分における監理型育成就労の実施状況については、次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　漁業の業務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 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 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 漁業の業務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（ⅲ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（ⅳ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。）第 19 条第１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１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 養殖の業務区分において、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っては、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）にあっては、次に定めるとおりとする。

ⅰ 単独型育成就労（ⅲ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（ⅳ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１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１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号漁業特定技能評価試験（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号漁業特定技能評価試験（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号漁業特定技能評価試験（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号漁業特定技能評価試験（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（初級）	１号漁業特定技能評価試験（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（初級）	１号漁業特定技能評価試験（養殖業）

別紙１５

飲食料品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、飲食料品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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、ＩｏＴ・ＡＩ等を活用した省人化

及び低コスト化、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、ＡＩ・ロボット・ＩｏＴ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 0.5%の伸びとなっている。

イ　国内人材確保のための取組

（ア）女性・高齢者・就職困難者等の就業促進

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。

（イ）処遇改善

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。

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。

（ウ）安全衛生対策

農林水産省では、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」の作成・周知を通じて、企業における労働安全対策の取組を推進している。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の食品業界等の取組もあいまって、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。

また、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。なお、厚生労働省「労働者死傷病報告」によると、飲食料品製造業における近年の死傷災害の数は 8.9％減少（令和３年から令和６年まで）しているところである。

（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。）

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 11 道県で第１位、26 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 195 万 7,000 人の就業者が必要となるが、上記（２）に掲げた生産性向上のための取組及び国内人材確保のための取組を継続することにより人手不足が９万 3,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、19 万 4,900 人程度の人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

飲食料品製造業分野全体における令和６年度から令和10年度までの５年間での受入れ見込数は、19万4,900人である。当該受入れ見込数は、飲食料品製造業分野において、令和10年度には28万8,400人程度の人手不足が見込まれる中、ＡＩ、ロボット、ＩｏＴ等の先端技術の導入等による業務の省力化・省人化等の取組により、毎年0.5%程度の生産性向上（令和10年度までに３万8,200人程度）や、従業員の賃金水準の引上げ、正社員への登用、託児所の整備、高齢者の継続雇用等により、毎年0.6%程度の追加的な国内人材の確保（令和10年度までに５万5,300人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

飲食料品製造業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は13万3,500人であり、これを令和10年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

飲食料品製造業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は６万1,400人であり、これを令和10年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）飲食料品製造業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

農林水産大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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（ＤＩ）

（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号及び特定技能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 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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

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、「飲食料品製造業特定技能１号評価試験」及び「飲食料品製造業特定技能２号評価試験」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、全国数十か所程度で実施する。

②　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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（１）１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であり、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：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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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、特定のものを行っていること。

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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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月までの有効求人倍率は、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。より高い昇給率となるよう育成就労外国人のみの賃上げ率も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、特定のものを行っていること。

第四　経過措置

第二１（１）ア①及び同（２）ア（ア）で定める技能水準並びに第二２（１）ア及び同イで設定する業務区分及び従事する業務については、閣議決定日から令和９年３月31日までの間は、なお従前の例による。

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（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）	飲食料品製造業全般	飲食料品製造業育成就労評価試験（初級）	飲食料品製造業特定技能１号評価試験
		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成就労評価試験（初級）	牛豚食肉処理加工育成就労評価試験（専門級）
		牛豚精肉商品製造		

		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

別紙１６

外食業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、外食業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

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 32.8％であったのに対し、令和６年調査では 51.0％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」）。

（イ）処遇改善

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。

（ウ）安全衛生対策

食品産業における労働安全のためのハンドブック等の作成・配布を通じて、企業における労働安全対策の取組を推進している。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組により、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」）。

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、客のし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 481 万 1,000 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 455 万 5,000 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 20 万 700 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお５万 5,300 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

外食業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、５万 5,300 人である。

当該受入れ見込数は、外食業分野において、令和 10 年度には 25 万 6,000 人程度の人手不足が見込まれる中、ＩＣＴ化等による業務の省力化・省人化等の取組による毎年 0.6%程度の生産性向上（令和 10 年度までに 15 万 7,700 人程度）や、従業員の賃金水準の引上げの取組、育児・介護に配慮した取組等による女性・高齢者を含む多様な人材確保、労働参加率の段階的な引上げによる毎年 0.2%程度の追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに４万 3,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

外食業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、５万人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

外食業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は 5,300 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）外食業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

農林水産大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　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（ＤＩ）

（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号及び特定技能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 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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

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号評価試験」及び「外食業特定技能２号評価試験」の国内における試験は、大都市圏以外の地方を含めた全国数十か所で実施する。

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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

（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であり、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

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

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の技能水準にあっては、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の技能水準にあっては、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、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

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あいまって、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、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

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修得には、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ほか、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修得には、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月から３月までの有効求人倍率は、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。より高い昇給率となるよう育成就労外国人のみの賃上げ率も考慮する。）を基準に、昇給率を設定・公表する。１年を超える転籍制限期間を設定する育成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、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号評価試験	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号評価試験	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）

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	外食業	外食業	外食業育成就労評価試験（初級）	外食業特定技能１号評価試験
		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）

別紙１７

林業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、林業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

林業分野

２　当該産業上の分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

（１）特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア　特定技能外国人

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

このような中、林業分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

イ　育成就労外国人

特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である林業分野に属する相当程度の知識又は経験

を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。

（２）生産性向上や国内人材確保のための取組

ア　生産性向上のための取組

森林経営管理制度を通じた森林の経営管理の集積、施業集約化等を担う森林施業プランナー等の育成、路網と高性能林業機械を適切に組み合わせた作業システムの導入、新技術を活用した「新しい林業」の実現に向けた「林業イノベーション」等に取り組んでおり、素材生産の生産性は、平成 22 年度：主伐 5.00、間伐 3.45（㎥/人日）から令和２年度：主伐 6.67、間伐 4.35（㎥/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㎥と設定していることから、当該目標を達成するために引き続き生産性向上に取り組んでいく。

イ　国内人材確保のための取組

（ア）多様な国内人材の就業促進

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

（イ）処遇改善

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

（ウ）安全衛生対策

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

（エ）（ア）の成果

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

（オ）（イ）の成果

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

（カ）（ウ）の成果

上記（ウ）の取組により、林業における死傷年千人率は、令和２年 25.4 で

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

（３）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

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

一方、上記（２）の令和 12 年における木材供給量の目標（4,200 万㎥）を令和 10 年度時点に換算すると 4,120 万㎥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５万 8,000 人の就業者が必要となるが、上記（２）に掲げた生産性向上のための取組及び国内人材確保のための取組を継続することにより人手不足が１万 9,100 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 1,400 人程度の人手不足が見込まれる。

このような中、林業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、林業について基本的な知識・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、育林や素材生産等の作業を行うことができる外国人材の育成・確保が必要不可欠である。

（４）受入れ見込数（育成就労法第７条の２第２項第４号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。）

ア　林業分野全体の受入れ見込数

林業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、1,400 人である。

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

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

林業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、900 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

林業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、500 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）林業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

農林水産大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

① 林業分野の１号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から農林水産省に提供）
② 有効求人倍率
③ 林業従事者数、新規就業者数
④ 林業分野における特定技能制度における林業分野に係る分野別協議会（以下単に「特定技能の協議会」という。）又は育成就労制度における林業分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）による特定技能所属機関、育成就労実施者等からの状況把握等

（２）入管法第７条の２第３項及び第４項（これらの規定を同条第５項において準用する場合を含む。）の規定による同条第１項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び交付の再開の措置に関する事項

① 農林水産大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）イに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。
② 一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、農林水産大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

（３）育成就労法第 12 条の２の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項

① 農林水産大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第 16 条第１項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置を求める。
② 一時的に育成就労認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、農林水産大臣は、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、育成就労認定の再開の措置を求める。

４ その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項

（１）特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項

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

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

人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人への計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針とする。

① 講習受講や資格取得に関する事項

② 日本語能力の育成に関する事項

（２）治安への影響を踏まえて講じる措置

農林水産省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、農林水産省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、分野別運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

ア 治安上の問題に対する措置

農林水産省は、林業分野における特定技能外国人又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

農林水産省は、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、特定技能・育成就労の協議会を組織し、特定技能・育成就労の協議会において、外国人が不足している地域について、外国人の不足の状況及び課題の把握並びに対応方策の検討、外国人の適正な受入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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要

な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

林業分野において特定技能１号の在留資格で受け入れる外国人は、次の（１）及び（２）に定める試験に合格した者とする。

（１）技能水準

次のいずれかの試験

①　林業特定技能評価試験

②　技能検定（林業職種）３級

（２）日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のＡ２．２相当以上の水準と認められるもの

２　その他特定技能制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

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

なお、いずれの場合も、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：林内で行う林産物の製造・加工、冬期の除雪作業等）に付随的に従事することは差し支えない。

（２）特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

（３）特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能所属機関に対して特に課す条件

①　特定技能所属機関は、特定技能の協議会の構成員になること。

②　特定技能所属機関は、特定技能の協議会において協議が調った措置を講じること。

③　特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。

④　特定技能所属機関は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導等に対し、必要な協力を行うこと。

⑤　特定技能所属機関は、登録支援機関に１号特定技能外国人支援計画の実施を委託するに当たっては、特定技能の協議会及び農林水産省に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。

第三　育成就労制度に関する事項

１　育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

林業分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は、次の（１）に定める試験に合格した者又は講習を受講した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時まで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

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

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

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

３ 育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項

（１）本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準

林業分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア 技能水準

技能検定（林業職種）基礎級

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のＡ２．１相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４ その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

林業分野において設定する業務区分及び従事する業務は、特定技能制度と同一とする（第二２（１）参照）。

（２）育成就労外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

（３）育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

育成就労実施者に対して特に課す条件

① 育成就労１年経過時までに 46 時間以上、また育成就労終了時までに追加で 97 時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学及び実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。

② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。

ⅰ 林業労働力の確保の促進に関する法律第５条第１項の認定を受けている者

ⅱ 森林経営管理法（平成 30 年法律第 35 号）第 36 条第２項の規定により公表されている民間事業者

ⅲ 森林経営管理法第 44 条第２項の規定により公表されている民間事業者

③ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。

④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。

⑤ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。

⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。

⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。

⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。

⑨ 育成就労指導員は１級又は２級の林業技能士等であること。ただし、令和 10 年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について７年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。

別紙１８

木材産業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
農林水産大臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、木材産業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

木材産業分野

２　当該産業上の分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

（１）特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア　特定技能外国人

「森林・林業基本計画」（令和３年６月 15 日閣議決定）に基づく木材産業の競争力強化等といった林産物の供給及び利用の確保や、「花粉症対策の全体像」（令和５年５月 30 日花粉症に関する関係閣僚会議決定）に基づくスギ材需要の拡大等を推進していくためには、木材産業の持続的な発展が不可欠となっている。

このような中、木材産業分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

イ　育成就労外国人

特定産業分野のうち、外国人にその分野の属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である木材産業分野に属する相当程度の知識又は

経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。

（２）生産性向上や国内人材確保のための取組

ア　生産性向上のための取組

近年、製材工場、合板工場等の大規模化・集約化が進展しており、大規模な製材工場等がなかった地域においても、林野庁の木材加工流通施設導入の支援等が活用され、大規模工場の進出や、地元の製材工場等の連携による新たな工場の建設が進んでいる。この 10 年間で、年間原木消費量５万㎥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㎥と設定していることから、当該目標を達成するために引き続き大規模化等による生産性向上に取り組んでいく。

イ　国内人材確保のための取組

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

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

（イ）処遇改善

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

（ウ）安全衛生対策

木材産業分野においては、他の業種と比較すると労働災害発生率が高い水準で推移していることを踏まえ、同分野の労働力確保のためには、若者が未来を託せる安全な職場環境にしていくことが必要不可欠となっている。このため、業界団体においては、労働災害の防止に関し、外部有識者による安全診断やその普及啓発等を行ってきているほか、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。

（エ）（ア）の成果

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

（オ）（イ）の成果

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

（カ）（ウ）の成果

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

（３）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

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

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

一方、上記の令和 12 年における木材供給量の目標（4,200 万㎥）を令和 10 年度時点に換算すると 4,120 万㎥であることから、木材産業分野において、同年度には 13 万 6,000 人の就業者が必要となるが、上記（２）に掲げた生産性向上のための取組及び国内人材確保のための取組を継続することにより人手不足が５万 2,500 人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 6,700 人程度の人手不足が見込まれる。

このような中、木材産業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、木材加工等の作業を行うことができる外国人材の育成・確保が必要不可欠である。

（４）受入れ見込数（育成就労法第７条の２第２項第４号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。）

ア　木材産業分野全体の受入れ見込数

木材産業分野全体における令和６年度から令和 10 年度までの５年間の受入れ見込数は、6,700 人である。

当該受入れ見込数は、木材産業分野において、令和 10 年度には５万 9,200 人程度の人手不足が見込まれる中、大規模な製材工場等の整備等による生産性向上（これまでの生産性向上のペースを維持したと仮定すると令和 10 年度までに４万 4,000 人程度）や、労働負荷の軽減等の人材確保等の取組による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 8,500 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

木材産業分野における令和６年度から５年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、4,500 人であり、これを令和 10 年度末までの５年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

木材産業分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込

数は、2,200 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）木材産業分野をめぐる人手不足状況の把握方法

農林水産大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　木材産業分野の１号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から農林水産省に提供）

②　有効求人倍率

③　就業者数

④　木材産業分野における特定技能制度における木材産業分野に係る分野別協議会（以下単に「特定技能の協議会」という。）又は育成就労制度における木材産業分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）による特定技能所属機関及び育成就労実施者等からの状況把握等

（２）入管法第７条の２第３項及び第４項（これらの規定を同条第５項において準用する場合を含む。）の規定による同条第１項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び交付の再開の措置に関する事項

①　農林水産大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）イに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。

②　一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、農林水産大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

（３）育成就労法第 12 条の２の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項

①　農林水産大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第 16 条第１項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置を求める。

②　一時的に育成就労認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、農林水産大臣は、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、育成就労認定の再開の措置を求める。

４　その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項

（１）特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項

農林水産省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能１号に係る中長期

的なキャリアパスを示した木材産業分野における「育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）」を策定する。

木材産業分野における育成プログラムは、特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとすることを基本とし、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又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ　治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

農林水産省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

（３）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

農林水産省は、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、特定技能・育成就労の協議会を組織し、特定技能・育成就労の協議会において、外国人材が不足している地域について、外国人材不足の状況及び課題の把握並びに対応方策の検討、外国人材の適正な受入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。

そのほか、農林水産省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、農林水産省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要

な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

木材産業分野において特定技能１号の在留資格で受け入れる外国人は、次の（１）及び（２）に定める試験に合格した者とする。

（１）技能水準

木材産業特定技能１号評価試験

（２）日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のＡ２．２相当以上の水準と認められるもの

２　その他特定技能制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

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

なお、いずれの場合も、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：原材料の調達・受入れ、製品の結束・梱包・出荷、運搬、積込み、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、特定のものを行っていること。

第三　育成就労制度に関する事項

１　育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

木材産業分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は、次の（１）に定める試験に合格した者又は講習を受講した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時まで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

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

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

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

３　育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項

（１）本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準

木材産業分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

木材産業育成就労評価試験（初級）

イ　日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のＡ２．１相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間

転籍制限期間は１年とする。

４　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（１）業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

木材産業分野において設定する業務区分及び従事する業務は、特定技能制度と同一とする（第二２（１）参照）。

（２）育成就労外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

（３）育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

育成就労実施者に対して特に課す条件

① 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。

② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。

③ 育成就労実施者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。

④ 育成就労外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、特定のものを行っていること。

別紙１９

資源循環分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法　務　大　臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外　務　大　臣
環　境　大　臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第２条の４第１項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第７条の２第１項の規定に基づき、入管法第２条の３第１項及び育成就労法第７条第１項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとって、資源循環分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

１　人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

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業者の判断基準として生産性を向上させる技術の導入・人材育成等を挙げることにより、企業の取組を制度面でも支援している。こうした取組により、廃棄物処理業の労働生産性は令和２年度から令和６年度までに 6.4%上昇している（公益財団法人日本生産性本部「生産性統計」）。

イ　国内人材確保のための取組

（ア）女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

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

（イ）処遇改善

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

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

（ウ）安全衛生対策

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

（エ）（ア）の成果

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

（オ）（イ）の成果

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

（カ）（ウ）の成果

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

（３）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

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

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

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

かかる状況の下、生活環境を保全するとともに循環経済への移行を進め、循環型社会を形成するためには、外国人を受け入れることにより、廃棄物処分業（中間処理）従事者を確保することが必要不可欠である。

（４）受入れ見込数（育成就労法第７条の２第２項第４号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。）

ア　資源循環分野全体の受入れ見込数

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

当該受入れ見込数は、資源循環分野において、令和 10 年度には１万 7,000 人程度の人手不足が見込まれる中、ＩＣＴ／ＩｏＴを活用した廃棄物処理設備導入等による毎年 2.1%程度の生産性向上（令和 10 年度までに 8,500 人程度）や、職場環境の整備等による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 4,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ　１号特定技能外国人の受入れ見込数

資源循環分野における令和８年度から３年間の１号特定技能外国人の受入れ見込数は、900 人であり、これを令和 10 年度末までの３年間の受入れの上限として運用する。

ウ　育成就労外国人の受入れ見込数

資源循環分野における令和９年度から２年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、3,600 人であり、これを令和 10 年度末までの２年間の受入れの上限として運用する。

３　在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

（１）資源循環分野をめぐる人手不足状況の変化の把握方法

環境大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

①　資源循環分野の１号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から環境省に提供）

②　雇用動向調査に基づく欠員率、職業安定業務統計に基づく有効求人倍率

③　環境大臣が設置する特定技能制度における資源循環分野に係る分野別協議会（以下単に「特定技能の協議会」という。）又は育成就労制度における資源循環分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）による特定技能所属機関・育成就労実施者からの状況把握等

（２）入管法第７条の２第３項及び第４項（これらの規定を同条第５項において準用する場合を含む。）の規定による同条第１項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び交付の再開の措置に関する事項

① 環境大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）イに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。

② 一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、環境大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

（３）育成就労法第 12 条の２の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項

① 環境大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記２（４）ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第 16 条第１項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）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、育成就労及び特定技能１号に係る必要な技能・知識等を内容とする資源循環分野における「育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）」を策定する。

資源循環分野における育成プログラムは、次の事項を含む特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとすることを基本とし、特定技能外国人又は育成就労外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を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 修得する専門技能

③ キャリアアップに向けた経験（現場管理等）

（２）治安への影響を踏まえて講じる措置

環境省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、環境省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、分野別運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

ア　治安上の問題に対する措置

環境省は、資源循環分野における特定技能外国人又は育成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。

そのほか、環境省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

（４）公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、環境省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二　特定技能制度に関する事項

１　特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

資源循環分野において特定技能１号の在留資格で受け入れる外国人は、次の（１）及び（２）に定める試験に合格した者とする。

（１）技能水準

資源循環分野特定技能１号評価試験

（２）日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」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、安定化及び安全化）を行う業務とする。

なお、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：破砕・中和・焼却等設備操作、燃え殻集約作業等）に付随的に従事することは差し支えない。

（２）特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

（３）特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能所属機関に対して特に課す条件

① 特定技能所属機関が別添のいずれかに該当する者であること。

② 環境大臣が設置する特定技能の協議会の構成員であること。

③ 特定技能の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。

④ 特定技能の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。

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あっては、上記④及び⑤に規定する必要な協力を行う登録支援機関に委託していること。

⑦ 特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を資源循環分野の実務に従事させたときは、当該特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面を交付すること。

第三　育成就労制度に関する事項

１　育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

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

（１）育成就労の就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

① 「日本語教育の参照枠」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

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）の業務区分においては、主たる技能として廃棄物処分業（中間処理）を設定する。

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

３　育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項

（１）本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準

資源循環分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア　技能水準

資源循環分野育成就労評価試験（初級）

イ　日本語能力水準

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

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

（３）１年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

毎年、育成就労の協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率（所定内給与の定期昇給分及びベースアップ分。より高い昇給率となるよう育成就労外国人のみの賃上げ率も考慮する。）を基準に、昇給率を設定・公表する。１

年を超える転籍制限期間を設定する育成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じること。

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。

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９条の８第１項又は第 15 条の４の２第１項に規定する再生利用認定業者

３　廃棄物処理法第９条の９第１項又は第 15 条の４の３第１項に規定する広域的処理認定業者又はその委託を受けて当該認定に係る処理（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（廃棄物処理法第９条の９第２項第２号又は第 15 条の４の３第２項第２号に規定する者である者に限る。）

４　廃棄物処理法第９条の 10 第１項又は第 15 条の４の４第１項に規定する無害化処理認定業者

５　容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（平成７年法律第 112 号）第 16 条第１項に規定する認定特定事業者、同法第 21 条第１項に規定する指定法人（以下８において「指定法人」という。）又はこれらの者の委託を受けて分別基準適合物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物の再生に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定特定事業者から委託を受ける者にあっては、同法第 15 条第２項第６号に規定する者である者に限る。）

６　特定家庭用機器再商品化法（平成 10 年法律第 97 号）第 23 条第１項の認定を受けた製造業者等、同法第 32 条に規定する指定法人又はこれらの者の委託を受けて特定家庭用機器廃棄物の再商品化等に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定を受けた製造業者等から委託を受ける者にあっては、同法第 23 条第２項第２号に規定する者である者に限る。）

７　使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律（平成 24 年法律第 57 号）第 11 条第１項に規定する認定事業者又はその委託を受けて使用済小型電子機器等の再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（同法第 11 条第４項第１号に規定する認定計画に記載された同法第 10 条第２項第６号に規定する者に限る。）

８　プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（令和３年法律第 60 号。以下「プラスチック資源循環促進法」という。）第 32 条の規定により市町村の委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するもの

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

9　プラスチック資源循環促進法第 34 条第４項第１号の認定に係る再商品化計画（以下「認定再商品化計画」という。）に従って分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者（認定再商品化計画に記載された第 33 条第２項第６号に規定する者に限る。）

10　プラスチック資源循環促進法第 40 条第１項に規定する認定自主回収・再資源化事業者又はその委託を受けて使用済プラスチック使用製品の再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（プラスチック資源循環促進法第 40 条第４項に規定する認定自主回収・再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第 39 条第２項第５号に規定する者に限る。）

11　プラスチック資源循環促進法第 49 条第１項に規定する認定再資源化事業者又はその委託を受けてプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に必要な行為（産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（プラスチック資源循環促進法第 49 条第４項に規定する認定再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第 48 条第２項第６号に規定する者に限る。）

12　資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律（令和６年法律第 41 号）第 12 条第１項に規定する認定高度再資源化事業者若しくはその委託を受けて再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。）を業として実施する者（同法第 12 条第３項に規定する認定高度再資源化事業計画に記載された同法第 11 条第２項第６号に規定する者に限る。）又は同法第 17 条第１項に規定する認定高度分離・回収事業者