

令和7年度有識者会議のフォローアップについて



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【生産性向上・国内人材確保（全分野）】

- 生産性向上と国内人材確保の取組とその成果について、客観的かつ標準化した指標を用いるべき
- 各分野における生産性向上の目標設定については、生産性向上に向けた不断的な努力を前提としつつ、現実から乖離した数値を設定することにならないよう留意すべき

今後の対応

今後、より客観的かつ標準化した指標の作成について引き続き検討していく

委員の御意見

【受入れ見込数（全分野）】

- 受入れ見込数の設定に当たって算出の根拠とした国内人材確保・生産性向上等の数値についての検証を行い、その結果を将来的な受入れ見込数に反映できるようなPDCAサイクルを確立すべき
- その際、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れ見込数の算出の考え方や根拠を丁寧に示すべき
- 受け入れた育成就労外国人が特定技能外国人の受入れ見込数を超過して特定技能に移行できないような事態が生じないよう受入れ見込数の見直しを柔軟に行うべき

今後の対応

- 令和11年度から向こう5年間の受入れ見込数の設定に向け、各分野において、今次受入れ見込数の設定に当たり算出の根拠とした国内人材確保・生産性向上等の実績も検証しつつ、設定の在り方を検討していく
- その際、算出の考え方等を丁寧に示すことを検討する
- 受入れ数が上限に近づいているか等の受入れ状況については、適切に情報提供を行う。その上で、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れ見込数の各配分等については、今後の受入れ状況等を踏まえ、基本方針に示された考え方に沿って、分野別運用方針の改正により必要な見直しを行うことはあり得る

フォローアップ状況

- 生産性向上・国内人材確保の取組の推計値の算出については、現時点では、分野に特有の事情に鑑みて、分野ごとに行っているが、より客観的かつ標準化した指標の作成をすることができるか等について、検討を継続している。
- 令和10年度には、令和11年から向こう5年間の受入れ見込数を設定する予定であるところ、受入れ見込数の算定に当たっては、分野ごとの産業の需要・就業者数や、生産性向上・国内人材確保の取組を始めとして、どのような統計データに基づき、どのような算出方法が適当か検討しているところであり、令和9年度中には一定の結論を得ることを目指している。

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【業務区分の切り分け】

転籍制限を目的とした業務区分の切り分けは認めるべきではない

今後の対応

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

フォローアップ状況

- 業務区分の切り分けをする場合にあっては、転籍制限を目的とすることのないよう、適切に対応する。

委員の御意見

【大都市圏集中防止のための取組】

育成就労制度における地方配慮施策の周知を徹底するとともに、大都市圏と地方の受入れ状況を毎年度モニタリングしながら大都市圏集中防止のための取組について不断の見直しを行うべき

今後の対応

育成就労制度が円滑に運用開始できるよう地方配慮策を含めて制度内容の周知・広報を徹底する

また、地方における人手不足の状況を把握し、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するなど、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にする

フォローアップ状況

- 主務省庁HPにおける制度説明資料、Q & A及び各種講演等において、地方配慮施策の内容を含めた制度概要の説明を行っているほか、各関係者（監理支援機関、育成就労実施者及び外国人）向けに5分程度の制度説明動画を作成・公開するなどして制度に関する周知・広報を図っているところ。引き続き育成就労制度の円滑な運用開始に向けて、制度の周知・広報に努める。
- また、地方における人手不足の状況を把握するとともに、地方の魅力ある企業で地域のサポートを受けながら、外国人材が活躍している事例など優良事例を全国的に周知することとし、出入国在留管理庁HPにおいて、各地域・各分野における特定技能外国人の受入れ事例を公表した。
- 令和9年4月1日の施行後の状況を踏まえ、適切にフォローアップしていく。

育成就労制度ホームページ



URL: https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

監理支援機関向け制度解説動画



URL: <https://www.youtube.com/watch?v=y1KrOmk-UnE>

受入れ機関向け制度解説動画



URL: <https://www.youtube.com/watch?v=-HdWFRgSkvo>

外国人向け制度解説動画



URL: <https://www.youtube.com/watch?v=MrbN9tfuc9M>

(参考) 育成就労制度における地方への配慮施策

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**以外**の道県
- 上記 8 都府県の過疎地域**

地方



大都市圏等



東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県の**うち、過疎地域を除く地域**

【配慮施策①】

地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが**受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を更に拡大**

	地方	大都市圏等
受入れ機関（一般）	基本人数枠	基本人数枠
受入れ機関（優良）	基本人数枠の 2 倍	基本人数枠の 2 倍
受入れ機関（ 優良 ） 監理支援機関（ 優良 ）	基本人数枠の 3 倍	—

【配慮施策②】

地方の受入れ機関が**転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する育成就労外国人の総数の「3分の1以下」まで緩和する**

転籍元	転籍先	転籍者の割合
地方	大都市圏等	6分の1 (※)
大都市圏等	地方	3分の1
地方	地方	3分の1
大都市圏等	大都市圏等	3分の1

(※) 転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は3分の1

※全22例のうち4例を参考掲載

株式会社府中テンパール

【分野】 工業製品製造業分野
【本社所在地】 広島県広島市
【従業員数】 166人 (うち1号特定技能外国人が5人、2号特定技能外国人が1人(国籍:ベトナム))
【主な製造品】 配線用遮断器、漏電遮断器、住宅用分電盤等の配線器具製造

採用ルート : ☒ 自社技能実習修了 / ☒ 他社技能実習修了 / ☐ 試験合格
登録支援機関 : ☒ 利用あり / ☐ 利用なし

【2026年2月時点】

採用方法・業務内容

- 自社で技能実習を修了した者の中から、特に即戦力として期待したい人材について、特定技能1号への在留資格変更を行っている。
- 特定技能として引き続き受け入れるにあたり、対象となる外国人材の意欲を複数回にわたる面談により確認するとともに、母国にいる家族の同意についても確認している。
- 特定技能外国人材の主な業務は、技能実習時代からの継続となる電気機器組立て(開閉制御器具組立て、配電盤・制御盤組立て)及び、電子機器組立てを行っている(従事する工場により異なる)。

定着・活躍に向けた取組等

- 地域の清掃活動や、お祭りへの参加、社内イベントの企画・運営等、企業内外の活動にも積極的に関わってもらっている。特に、少子高齢化により地域のお祭りが存続危機になっていたが、町内会から相談を受け、10年以上前から外国人材たちが参加して、地域の方との交流を深めるとともに、地域の文化を支えることにも貢献している。
- 日本語能力向上のため、毎年7月と12月に実施される日本語能力試験を受験する技能実習生、特定技能外国人材を対象に、試験の3か月前から、N2・N3にクラス分けをして、週2〜3回の日本語勉強会を開催している。
- 給与支給時には、給与明細とあわせて、社長から労いの気持ちを込めたメッセージを日本語および母国語で添え、感謝の意を伝えていた。その後、給与明細の電子化に伴い一旦廃止したが、外国人材たちからの要望を受け、現在は再開している。

受入れによる効果、活躍ぶり

本人の声

- 日本に来たことは苦勞ばかりでしたが、仕事をしながら自分が強くなり、家族を助けていることに気づくことができました。仕事に慣れた今、次の目標は、より速く良い製品を作れるようになることです。
- 日本人の考え方やマナー、サービス等も学んでベトナムに持ち帰りたいです。日本に来て、自分が思っていた能力以上のことができるようになって成長できたと感じます。



宿泊分野における特定技能外国人材の受け入れ企業の取組み例

国土交通省

受入企業の紹介

・所在地: 長野県
・特定技能外国人材の出身国: ミャンマー、ネパール等
・受入開始: 平成27年度頃より

受入企業の取組み、工夫

- 〇個々のビジョン・目的に合わせたキャリアプランの作成・業務の割り当て
✓ 従事する業務は、帰国後のビジョンや日本でのキャリア展望に合わせてカスタマイズする。例えば、5年で帰国を考えている場合、極力帰国後のビジョンに軸にした業務を、日本で長期的に宿泊業の経験が積みたい場合はローテーションを軸にしたつづも、専門性も身につけられるようキャリアプランを作成し、業務を割り当てている。
- 〇きめ細やかな生活サポート
✓ 社員寮を完備。
✓ 生活必需品の買い出しは社員用バスを用意し支援。
- 〇1人1人の日本語教育
✓ 自社で週1回、日本語研修を実施。日本語能力検定前には対策授業を行っている。
✓ 日々の会話の中から、日本語能力向上に繋がるよう、日本人スタッフが積極的に会話を実施。

取組の効果と今後の展望

- 〇 キャリアアップのための特定技能の積極的活用と外国人材の学びのモチベーションにつながる制度づくり
✓ 特定技能制度によって、外国人材の携わることができる業務の幅が広がったことは、国内人材同様に、外国人材を育成できるチャンスと捉えている。宿泊業界で働くことで身に付けられるスキルを明確に、学びのモチベーションアップ、キャリアアップにつながる制度づくりとともに、様々な業務で貢献してくれる貴重な人材としてより一層育成に力を入れている。
- ✓ 外国人材は仕事に対する価値観が日本人とは大きく異なる。意見の食い違いが生じることもあるが、対話を重視し、都度面談をして互いの理解を深めている。日本人も同世代のグローバル人材に刺激を受け、相互に尊重し、理解しあえる関係を構築している。今後は、帰国した元スタッフが母国で立ち上げた事業との協業など、人とのつながりによりグローバル展開も目指したい。

外国人材の声

- ✓ 主にレストランサービス業務等に従事している。役職に登用されるチャンスがあり、やりがいがある。
- ✓ お客様から直接声を掛けられたり、アンケートで自分の名前を挙げて評価を受けたりする機会が多く、モチベーションになっている。
- ✓ 生活で困ったことがある場合は、同僚がサポートしてくれるため、生活に満足している。
- ✓ スタッフみんなが仕事をしやすく楽しめるところを作る必要がある。お客様の満足できるサービス提供したいので、やりがい大きい。
- ✓ 日本の接客業を自分の国でも広げていきたい。
- ✓ お客様がどういふことを考えているかの想像しながら働くのは難しいですが、やりがいがあり楽しんでいます。
- ✓ 全て教えてもらってから勉強するのではなく、自分が分からないときは隣の先輩に聞いたり自分で見て勉強して頑張りたい。



木材産業分野における外国人受け入れ優良事例

特定技能 1号 技能実習 特定活動 (緊急避難措置)

業務内・業務外両面でのコミュニケーションを重視し、日本人・外国人の垣根を越えたチームワークを醸成。

事業者名	株式会社ネクスト 朝倉工場
事業	製材加工
事業所所在地	福岡県朝倉市杷木久喜839
雇用外国人	特定技能2人(インドネシア)、技能実習2人(ミャンマー)、特定活動1人(ミャンマー)
採用要件	技能習得意欲や具体的な貯金意欲など、来日の目的がはっきりしていること等
登録支援機関等の取引基準	これまでの支援実績、入国の日本語・生活等の教育内容、来日後の母国語によるサポート体制等
宗教等への配慮	イスラム教が多いインドネシア人に配慮し、社員寮にキッチンを増設した
不法就労対策	在留カード等の確認を実施する
安全管理・対策	毎朝、朝礼で注意喚起を行っている
定着・育成施策	・日本人社員との面談を定期的に実施するなど、相談できる環境を形成している ・プライベートでも祭りや観光に参加・引率し、地域に対する愛着を持ってもらうような取り組みをおこなっている
日本語学習支援	日本語での会話を率先することが第一だが、スマホの翻訳アプリも活用している
生活支援	・工場敷地内に社員寮を構えて個室を提供している ・宿舍内のゴミは産業廃棄物として会社で処理をしている
自社が選ばれる要因	日本人・外国人共に仲間意識が強く、働きやすさを感じているのではないかと(これまでも失踪は発生していない)

上記情報はインタビュー実施(2025年12月17日(水))時点のものとなります。



工場敷地内の社員寮では個室を提供



地元名所観光や祭りへの参加も積極的

林野庁

美濃工業株式会社

採用ルート : ☒ 自社技能実習修了 / ☒ 他社技能実習修了 / ☐ 試験合格
登録支援機関 : ☒ 利用あり / ☐ 利用なし

【分野】 工業製品製造業分野
【本社所在地】 岐阜県中津川市
【従業員数】 855人 (うち1号特定技能外国人が154人(国籍:タイ、フィリピン))
【主な製造品】 アルミダイカスト製品、その他ダイカスト製品

【2026年1月時点】

採用方法・業務内容

- 特定技能外国人材は、自社で技能実習2号修了者を中心に採用している。
- また、外国籍の正社員として、①日本の大学留学経験者を採用すると共に、②日本人と結婚した元技能実習生等を採用し、特定技能外国人材と一緒に働いてもらうことにより、外国人材の良好な関係性が構築できるように工夫している。
- 特定技能外国人材は制度が認める範囲で多能工に働いている。主業務がダイカストの者は金型設計、機械検査にも従事している。主業務が溶接の者は仕上げ、金型加工、機械検査工程にも従事している。こうした結果、前後工程を考えて業務にあたるようになっている。

定着・活躍に向けた取組等

- 日本語能力の高い特定技能外国人材が作業要領書をタイ語へ翻訳すると共に、業務上のマニュアルもタイ語で整備している。
- 技能実習生と特定技能外国人材をはじめ、外国人をラインに混在させることにより、外国人材同士で技能伝承ができるようになっている。
- 日本に不慣れな技能実習生が体調不良になったときには、特定技能外国人材が親身になって付き添い等をしていく。
- 社内外の行事にも、分け隔てなく積極的な参加を促し、社内運動会や社員旅行、地域のお祭り等で交流を図っている。
- 日本語能力向上のため、社員が日本語学習会を開催し、多数の特定技能外国人材が参加している。N2合格を始め著実に成果が現れている。

受入れによる効果、活躍ぶり

- 特定技能外国人材は、生産要員レベルでは正社員に次いで技能レベルが高く、技能実習生時代に比べ格段に生産性向上に寄与してくれている。
- 特定技能外国人材自身が技能実習生への指導も行っている。業務面だけではなく生活面のフォローも含めて対応してくれており、定着・活躍に寄与している。
- 作業効率向上・改善に向けた問題意識を常に持って業務にあたってくれており、改善提案書も提出してくれる人も多い。

本人の声

- ・Aさん: 日本人は皆優しく、会社のイベントも多く、仕事もプライベートも充実しています。
- ・Bさん: 日本に来るまではとても不安でしたが、先輩や上司が丁寧に教えてくれたので、今は順りにできています。



令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

- 1年を超える転籍制限期間の設定は制度の移行による激変緩和措置のための経過措置として位置付けるべきであり、新規追加分野は激変緩和措置の必要性はないことから、原則1年とすべき
- 転籍制限期間の設定に当たっては、各分野における法令違反等の発生状況を考慮すべき
- 工業製品製造業分野、飲食料品製造業分野及び外食業分野については、人材育成に1年を超える期間を要する理由等に乏しいため、転籍制限期間を1年とすべき
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野は、今後、どのようにして1年を目指していくのか示すべき



今後の対応

- 転籍制限期間は人材育成及び人材確保の観点から考慮することとしており、激変緩和措置の必要性のみをもって設定するものとは考えていないが、今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしていく
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野においては、育成就労制度の施行後においても転籍制限期間1年を目指すための取組みを不断に検討・実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、制度施行から3年の経過後、転籍制限期間の見直しを検討する
 当該分野において1年を超える転籍制限期間を継続するかの検討に当たっては、基本方針においては「1年を目指し」とされていることを念頭に、当該分野における人材育成及び人材確保の状況を適切に検証の上、継続の必要性を丁寧に検討する
 その際、当該分野における法令違反等の不適正事案の発生状況についても可能な限り確認・検証し、当該状況が他分野と比較して顕著であるなどの場合には、その原因分析の結果を踏まえ、労働者の権利保護の観点から当該状況も適切に勘案することとする

フォローアップ状況

- 令和9年4月1日の育成就労法施行後の状況を踏まえ、各分野ごとの取組も含め、適切にフォローアップしていく。

<参考掲載>

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

転籍のために必要な知識・技能習得のために2年の期間が必要だとして、2年の転籍制限期間を設定した分野において、転籍制限期間1年を目指すために、具体的にどのように取り組んでいくのか、1年間で当該知識・技能を修得させるための体制や育成カリキュラムなどの検討内容を示すべき

今後の対応

【介護分野】

介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、利用者の多様な状態像の変化に対応できる専門職としての技術や倫理などの修得には同じ職場で一定程度の時間を要することから転籍制限期間を2年としているところ、引き続き介護現場における育成就労外国人の技能・知識の修得状況の実態把握に努め、分野別協議会を通じて優良事例を共有するとともに、育成就労外国人が1年で技能等を習得できる環境を整えていく

【工業製品製造業分野】

育成就労実施者に対して、JAIM（一般社団法人工業製品製造技能人材機構）を通じて、育成就労実施者の優良事例を共有したり安全衛生教育に関するセミナー等を開催したりすることで、同じ職場で育成就労外国人が1年で技能等を習得できる環境を整えていく

【建設分野】

同じ職場で一定の時間をかけて必要な技能の習得や安全衛生教育等を実施する必要があることから転籍制限期間を2年としているところ、育成就労実施者の優良事例や安全衛生教育に関するセミナーの開催情報等を分野別協議会等を通じて共有していく

【造船・舶用工業分野】

一定の時間をかけて必要な技能の習得や安全衛生教育等を実施する必要があることから転籍制限期間を2年としているため、育成就労実施者の優良事例や安全衛生教育に関するセミナー等を分野別協議会や業界団体等を通して共有していくことで、育成就労外国人が同じ職場で1年で技能等を習得できるように取組を進める

<参考掲載>

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】（再掲）

転籍のために必要な知識・技能習得のために2年の期間が必要だとして、2年の転籍制限期間を設定した分野において、転籍制限期間1年を目指すために、具体的にどのように取り組んでいくのか、1年間で当該知識・技能を修得させるための体制や育成カリキュラムなどの検討内容を示すべき

今後の対応

【自動車整備分野】

育成就労制度の施行後において、分野別協議会等を通じ、育成就労計画と実際のカリキュラムの進行状況、1年経過した育成就労外国人が習得している技能の実態等についての調査を行い、当該調査の結果を踏まえ育成カリキュラム等を検討していく

【飲食料品製造業分野】

今後作成する育成就労外国人向けの学習用テキストを充実させるとともに、特定技能1号の学習用テキストなども活用しながら効果的な育成を図るなど、早期に知識や技能を習得できるよう業界団体や食品企業などと連携して環境整備を図っていく

【外食業分野】

2年目で技能を習得する業務に関し、1年目において必要な知識を習得できるよう育成就労外国人向けのテキストの充実を図るとともに特定技能1号の学習用テキストも活用しながら効果的な育成を図るなど、業界団体や受入企業と連携し、早期に技能を習得できる環境を整備していく

【資源循環分野】

特定技能1号試験勉強用テキスト（今後作成）を育成就労における養成にも活用するとともに、外国人労働者の就労後に分かる課題や実践的な教育方法等を協議会の場等でフィードバック・議論し、更に体系立てて教育を行えるようにすることにより、労働安全衛生の確保を前提に、効率的・効果的な育成を目指していく

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【分野別協議会】

- 分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき
- 地域における共生社会の取組について、地域協議会で議題として取り上げるべきであり、当該議題について議論する場合にあっては、例えば、国際交流協会、外国人支援のNGOなどの各種相談対応機関を加えるべき



今後の対応

- 外国人の適切かつ円滑な受入れのため、各分野別協議会において法令遵守を含む遵守事項（行動規範等）を策定し、各構成員に遵守を求める
また、協議会において自主的なチェックを実施し、遵守事項に従わない構成員を除名・退会させることが可能な実効性のある仕組みを構築することについて、制度の施行までに検討する
- 地域における共生社会の取組については、国の機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される地域協議会において議論し、その結果を踏まえて、外国人の支援等を行っている民間の機関等とも連携し、外国人材の受入環境整備に取り組んでいく

フォローアップ状況

- 9月1日現在、特定技能の分野別協議会は19分野中18分野で設置済みであり、14分野が行動規範や育成・キャリア形成プログラムの策定を議題として開催済みである。育成就労の分野別協議会は17分野中16分野において設置済みであり、同16分野において、行動規範や育成・キャリア形成プログラムの策定を議題として開催済みである。未設置又は未開催の分野においても設置及び開催の準備を進めている。
- 現在、各分野別協議会（分野所管省庁）において、法令遵守、生産性向上・国内人材確保のための取組の推進などについて定める「行動規範」の策定が進んでおり、これらに違反すれば、除名等も可能となる仕組みとなっている。制度所管省庁としても、外国人の適正かつ円滑な受入れのため、これらの取組について支援している。
- 地域協議会については、令和9年度から特定技能制度及び育成就労制度の地域協議会を一体的に実施するとともに、新たな取組事項として、地域における育成就労外国人等の人材育成・人材確保に関する協議や日本語教育を含む受入れ環境整備等の地域共生施策に関する協議等を実施することとしている。
- 現在、新たな取組事項を踏まえ、技能実習制度の地域協議会の構成員である各省庁の地方支分部局に加えて、総務省、文部科学省や基礎自治体などを新規構成員（オブザーバー参加を含む。）とすることのほか、令和9年度以降の具体的な取組事項として、今後必要に応じて外国人支援を行っている民間機関からのヒアリング等の実施を検討。

(参考) 分野別協議会における行動規範のひな形

特定技能外国人の円滑かつ適正な受入れの実現に向けた行動規範（ひな形）

本協議会は、本行動規範の遵守を事業者団体及び特定技能所属機関に強く求めるとともに、これに違反する事業者団体及び特定技能所属機関に対しては、本協議会からの除名を含め厳正に対処し、もって本分野における円滑かつ適正な外国人の受入れを実現する。

- 〇〇分野における特定技能外国人の円滑かつ適正な受入れを実現するため、当該分野の事業者団体及び特定技能所属機関は、ここで定める行動規範を遵守する。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れに当たり、出入国管理関係法令、労働関係法令、社会保険関連法令等を遵守するとともに、特定技能外国人の人権を尊重し、適正な雇用環境の確保を推進する。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、特定技能制度の意義を理解し、特定技能外国人受入れの前提として、生産性向上のための取組や国内人材の確保のための取組（処遇改善や安全衛生対策を含む。）を推進する。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、特定技能外国人との相互理解を深め、それぞれの文化や慣習を尊重し、〇〇業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、悪質な仲介事業者（ブローカー）及び反社会的勢力との関係遮断を徹底する。
- 特定技能所属機関は、特定技能制度への理解を深め、特定技能外国人が法令や社会生活上のルール等を遵守して本邦に在留できるよう指導、相談対応及び助言を行う。この際、「やさしい日本語」を用いるなど、特定技能外国人と適切なコミュニケーションを図るよう努める。
- 特定技能所属機関は、自ら納付すべき公租公課を適切に支払うとともに、特定技能外国人が納付すべき公租公課を適切に支払うよう指導する。
- 特定技能所属機関は、特定技能外国人が外国人であることを理由として差別的な取扱いを受けない就労環境を確保する。
- 特定技能所属機関は、暴力、暴言、いじめ及びハラスメントがない就労環境を確保する。
- 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、雇用期間や技能の習熟等に応じて昇給を行うこと等により、技能と経験に見合った適切な処遇を確保する。
- 特定技能所属機関は、労働安全衛生の重要性を理解し、文化及び言語が異なる特定技能外国人の背景事情を踏まえた適切な労働安全衛生教育及び労働安全衛生管理を行うことにより、労働災害の防止に努める。
- 特定技能所属機関は、〇〇省が関係業界等と協働して策定する育成・キャリア形成プログラムを参照し、技能修得や資格取得を促すなど、特定技能外国人が適切にキャリアアップできるように努める。
- 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、・・・・・・。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、本協議会の構成員資格に係る基準に適合しないこととなったときは、その旨を本協議会に報告する。
- 事業者団体及び特定技能所属機関は、ここで定める行動規範に違反する事案を把握したときは、必要な措置を講じるとともに、当該事案について本協議会に報告する。

育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れの実現に向けた行動規範（ひな形）

本協議会は、本行動規範の遵守を事業者団体及び育成就労実施者に強く求めるとともに、これに違反する事業者団体及び育成就労実施者に対しては、本協議会からの除名を含め厳正に対処し、もって本分野における円滑かつ適正な外国人の受入れを実現する。

- 〇〇分野における育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れを実現するため、当該分野の事業者団体及び育成就労実施者は、ここで定める行動規範を遵守する。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、育成就労外国人の受入れに当たり、育成就労関係法令のほか、出入国管理関係法令、労働関係法令、社会保険関連法令等を遵守するとともに、育成就労外国人の人権を尊重し、適正な雇用環境の確保を推進する。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、育成就労制度の意義を理解し、育成就労外国人受入れの前提として、生産性向上のための取組や国内人材の確保のための取組（処遇改善や安全衛生対策を含む。）を推進する。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、育成就労外国人との相互理解を深め、それぞれの文化や慣習を尊重し、〇〇業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、悪質な仲介事業者（ブローカー）及び反社会的勢力との関係遮断を徹底する。
- 育成就労実施者は、育成就労制度への理解を深め、育成就労外国人が法令や社会生活上のルール等を遵守して本邦に在留できるよう指導、相談対応及び助言を行う。この際、「やさしい日本語」を用いるなど、育成就労外国人と適切なコミュニケーションを図るよう努める。
- 育成就労実施者は、自ら納付すべき公租公課を適切に支払うとともに、育成就労外国人が納付すべき公租公課を適切に支払うよう指導する。
- 育成就労実施者は、育成就労外国人が外国人であることを理由として差別的な取扱いを受けない就労環境を確保する。
- 育成就労実施者は、暴力、暴言、いじめ及びハラスメントがない就労環境を確保する。
- 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、雇用期間や技能の習熟等に応じて昇給を行うこと等により、適切な処遇を確保する。
- 育成就労実施者は、労働安全衛生の重要性を理解し、文化及び言語が異なる育成就労外国人の背景事情を踏まえた適切な労働安全衛生教育及び労働安全衛生管理を行うことにより、労働災害の防止に努める。
- 育成就労実施者は、育成就労計画に沿って計画的な育成・評価を行うとともに、〇〇省が関係業界等と協働して策定する育成・キャリア形成プログラムを参照し、技能修得や資格取得を促すなど、育成就労外国人が適切にキャリアアップできるように努める。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、人材育成上の懸念の解消に努めるなど、〇〇分野において転籍制限期間1年を目指すための取組に協力する。
- 育成就労実施者は、転籍制限期間を1年とする場合を除き、本協議会において定める基準を満たす待遇向上策を確実に実施する。（※ 13、14は1年を超える転籍制限期間を設定した分野を想定）
- 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、・・・・・・。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、本協議会の構成員資格に係る基準に適合しないこととなったときは、その旨を本協議会に報告する。
- 事業者団体及び育成就労実施者は、本行動規範に違反する事案を把握したときは、必要な措置を講じるとともに、当該事案について本協議会に報告する。

令和 7 年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【在籍型出向】

在籍型出向は、出向元と出向先の間で、責任の所在が曖昧になり、外国人労働者保護に欠けることが懸念される

制度所管省庁および業所管省庁は、在留審査の際に出向協定を確認することや、運用状況を的確に把握し、不正行為等が確認された場合は厳正な処分を行うことなど、定期的な実地検査による確認も含め、これらの運用を厳格に行うべき

今後の対応

運用方法の詳細については、引き続き検討の上、分野別運用要領等に記載、周知の上、適正な運用を図る

フォローアップ状況

- 基本方針及び分野別運用方針の記載内容並びに有識者会議における議論の内容も踏まえて、現在、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への確実な支援の実施を図るために必要な措置を講ずるなどのための関係省令の改正に向けた作業中である。

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【自動車運送業分野④】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、現行要件を維持し、一定期間検証してから見直しを検討すべき

今後の対応

地域公共交通は担い手不足等により路線の廃止・減便が相次ぐなど、地域の足の確保が危機的状況であり、生産性向上や国内人材確保を進めてもなお運転士が不足することから、業界や地域の声を踏まえ、イレギュラー事象への適切な対応などを前提に見直しを実施する

フォローアップ状況

- 日本語サポーターの同乗等、イレギュラー事象に適切に対処できることなどの条件を満たす場合に、日本語能力水準をA2.2に引き下げる旨を分野別運用方針で決定し、4月に上乗せ告示を公布・施行している。また、告示の基準等の詳細について示した運用要領別冊を出入国在留管理庁と調整しているところである。
- A2.2相当の1号特定技能外国人の実際の受け入れが開始されたのち、日本語サポーターや翻訳機器の活用が必要となった状況について、フォローアップを実施する方向で検討を進めている。

委員の御意見

【自動車運送業分野⑤】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、賃上げなどの国内人材確保の取組及び取組への支援の強化が必要

今後の対応

賃上げや国内人材確保の取組については適宜状況を確認するとともに、働きやすい職場認証制度を通じた支援の強化などにも取り組む

フォローアップ状況

- 令和7年度補正予算において、二種免許取得等に関する経費や女性用控室等の整備経費等、バス・タクシー事業における人手不足対策支援を措置している。
- バス・タクシーにおける運賃改定の実施状況や、運賃改定を踏まえた賃上げの実施状況について、随時フォローアップを実施している。
- 働きやすい職場認証の認証事業者数としては、399社（令和7年6月）→ 496社（令和8年6月）（バス）、1011社（令和7年6月）→ 1246社（令和8年6月）（タクシー）と増加している。

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【自動車運送業分野⑥】

指令所・乗客とのコミュニケーションエラーが乗客の生命の危険に直結する可能性があるため、乗客の安全を確保するために一定程度の語学力と専門知識が必要

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、新任運転者研修の理解度や日本語サポーターの適格性を判断する試験の導入など質を担保できる運用が必要

今後の対応

面談やヒアリングなどにより、新任運転者研修の理解度や日本語サポーターの適格性を確認できる仕組みを構築し、適切に運用する

フォローアップ状況

- 新任運転者研修の修了については、業界団体（一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会又は公益社団法人日本バス協会）の効果測定を経る必要があるところ、A2.2による乗務を行う場合にあっては、効果測定において1号特定技能外国人に直接ヒアリングを行うことにより、新任運転者研修の理解度などを把握する運用とすることを検討している。
- 日本語サポーターの適格性については、上乗せ告示において、①受入機関に雇用されているもの、②運転業務に従事もしくは不測の事態に適切な対応ができるように指導を受けたものと規定している。その上で、これらの要件を充足しているかを、新任運転者研修の修了書を発行する際に業界団体において確認する運用とすることを検討している。

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【工業製品製造業分野】

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

今後の対応

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

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

フォローアップ状況

- 令和8年7月16日に、製造業育成就労外国人材受入れ協議・連絡会決定第1号として、育成就労外国人受入事業実施法人の構成員となることの要件を決定した中で繊維工業について御意見を反映した内容を決定している（下記の※3・4が該当）。
- （参考）「事業所が行っている産業の特性を踏まえて特に講じる措置について」（製造業育成就労外国人材受入れ協議・連絡会決定第1号）（抜粋）
- ・「中分類11繊維工業」に該当する事業所で、育成就労外国人を受入れる場合には、経済産業省が別に定める審査事項に則り、次に掲げる事項を全て満たしていることとします。

- 一 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること
- 二 勤怠管理を電子化していること
- 三 パートナーシップ構築宣言を実施していること
- 四 育成就労外国人の給与を月給制とすること

なお、上記一に関しては、以下の(i)に加え、育成就労法施行日から5年が経過するまでの間（2027年4月1日～2032年3月31日）は(ii)も選択可能とします。

- (i) 経済産業省が指定する認証・監査への対応
- (ii) 育成就労責任者及び監理支援機関の「繊維産業の監査要求事項・評価基準（以下「JASTI」という。）」に関する研修の受講並びに育成就労責任者による自己チェック

- ※1：育成就労法施行日から5年が経過するまでの間に(ii)を選択した事業所は、毎年研修を受講し自己チェックを行うことを条件に、1回目の自己チェックを行った日から3年間は(ii)の活用が可能。
- ※2：過去に技能実習法及び育成就労法等の違反実績がある事業者は、(i)の認証・監査への対応が必須((ii)は選択不可)。
- ※3：監理支援機関は、(ii)を選択した繊維事業者に対して監理支援を行う場合は、JASTIに関する研修を毎年受講するとともに、JASTIの知見も踏まえ繊維事業者に対する定期監査を行う。なお、(i)を選択した繊維事業者のみに対して監理支援を行う場合は、JASTIに関する研修の受講は不要。
- ※4：自己チェックの内容は、工場(事業所)の責任者及び労務管理を行う者（中小企業等において特定ができない場合には労働者を代表する者）による署名を行い、従業員が確認できる場所へ掲示する。

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【飲食料品製造業分野】

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

今後の対応

水産庁は待遇向上や就労環境の改善等により外国人にとって魅力ある水産加工業となるよう業界に対して指導を行い、業界団体とともに日本の水産加工で就労する魅力の発信に努める

フォローアップ状況

- 令和8年3月、制度所管省庁が分野別運用方針の閣議決定について各送出国政府に周知する際に、令和9年4月以降、飲食料品製造業分野については飲食料品製造業区分と水産加工業区分で業務区分を分けること及び飲食料品製造業区分と水産加工業区分の間での転籍はできないことも併せて情報提供した。
- 水産庁は、水産加工食品製造業の技能実習生に対し監理支援を行っている主要な5つの監理団体（北海道、宮城県、千葉県、鹿児島県）と、令和8年2月から3月にかけて面会し、水産加工業区分の切り分け後の変更点や外国人材への説明と同意の手順（案）を丁寧に説明した。また、令和8年3月、水産加工食品製造業技能実習評価試験の受験者数の多い監理団体20者に対しオンライン形式で全国説明会を実施し、同様の内容を説明した。
- 現行制度で既に在留している外国人に不利益にならないよう、分野別運用方針に経過措置を設け、水産加工業の切り分けは令和9年度から開始することとした。併せて、告示の基準等の詳細について示した運用要領別冊（令和8年8月28日公表）に特定技能評価試験の試験合格日が令和8年度内であれば分野内で転職が可能となることについて記載した。
- 食品産業育成就労協議会の入会規程を令和8年6月に策定し、水産加工業の業務区分で外国人を受け入れる場合は、雇用契約を結ぶ際に水産加工業の業務区分以外には転籍ができない旨を説明し、同意を得ることについて誓約する誓約書（次葉）を、提出させることとした。今後、食品産業特定技能協議会の入会規程においても、同様の内容を記載することとしている。

協議会加入申請時に提出する誓約書

育成就労外国人の同意書（下部）

（別紙 3 の 1）

水産加工業の業務区分における育成就労外国人の受入れ に関する誓約書

食品産業育成就労協議会長殿

育成就労実施者
名称
住所
代表者

記

水産加工業の業務区分において育成就労外国人を受け入れるに当たり、以下の事項について誓約します。

【誓約事項】

- 1 水産加工業業務区分で育成就労外国人を受け入れる際は、雇用契約の締結時に「水産加工業の業務区分における育成就労外国人の育成方針」及び「同意書」の内容について丁寧に説明し、同意を得ること。
- 2 上記 1 の誓約事項に反する（説明を十分に行わず、同意を得ないまま雇用した）ことが確認された場合は、本入会規程第 7 条の適用を受けるものと理解していること。

年 月 日

作成責任者 _____

（別紙 3 の 2）

水産加工業の業務区分における育成就労外国人の育成方針（参考例）

当社は、飲食料品製造業分野のうち水産加工業の業務区分における育成就労外国人の受入れに当たり、下記の方針で当該区分の専門人材を育成します。

記

第 1 条 専門人材の育成について

水産加工業は、フードバリューチェーン上、生産と食品製造をつなぐ役割を担っています。育成就労外国人の方には、今後、我が国の水産加工業において担い手として働き続けていただき、水産加工業の専門人材になっていただくため、専門的な技術の修得を目指していただきます。

第 2 条 採用後のキャリアパスについて

育成就労外国人として当社との雇用契約に基づく活動を行う際は、安全・衛生管理に関する知識を深め、指導者の指示や自らの判断のもと、水産加工工程の作業において即戦力となれる技能を修得していただきます。

なお、1 号特定技能外国人として就労する際は、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を行っていただくこととなります。

おつて、2 号特定技能外国人として就労する際は、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を行っていただくこととなります。

第 3 条 待遇について

当社では、水産加工業の専門人材を育成するため、水産加工育成就労評価試験（専門級）及び技能検定 3 級（水産練り製品製造）に合格した方に対しては、技能修得レベルに基づいた待遇となるよう努めることとしています。当該試験等の合格を目指して業務に励んでいただくこととなります。

育成就労実施者

（住所）

（氏名）

〇〇 〇〇

同意書（参考例）

育成就労実施者

〇〇 〇〇 殿

私は、上記「水産加工業の業務区分における育成就労外国人の育成方針」及び下記について説明を受け、その内容について理解した上で、貴社と雇用契約を締結することに同意します。

転籍について

水産加工業の業務区分における育成就労外国人の方は、水産加工業の業務区分内であれば転籍は可能です。同じ飲食料品製造業分野でも、飲食料品製造業の業務区分への転籍はできません。

年 月 日

（自署）

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【労働安全衛生の取組について】

外国人労働者が安心して就業するためには、安全衛生対策の取り組みが十分になされ、労働災害リスクを低減しているかどうか非常に重要

労働災害の発生率が高い分野においては、リスクマネジメントシステムの導入・実施など、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定すべき

今後の対応

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

フォローアップ状況

- 職場における安全確保に向けて、分野における周知啓発及び既存の労働安全衛生に係る取組の強化等を引き続き行っている。

委員の御意見

【技能評価試験について】

育成就労3年目試験については、労働安全衛生に関する理解も含めた技能水準を測るためには、本来は実際に体を動かす製作等作業試験を行うことが有効と考える

製作等作業試験を実施しないことへの対応として計画立案等作業試験を導入するに当たっては、製作等作業試験で測る技能を十分に確認ができるような試験問題とすべき

今後の対応

専門家会議での指摘事項への対応状況は、具体的な試験問題の修正案も含め各試験の開始までに改めて専門家会議において確認・了承を得ることとしており、御指摘の点も踏まえご確認いただく

フォローアップ状況

- 製作等作業試験を実施する自動車整備分野（車体整備業務区分）、航空分野（航空機整備業務区分）、林業分野以外の分野・業務区分の特定技能評価試験については、計画立案等作業試験や実際の工程に即した判断等試験を導入することとしており、令和8年3月26日、6月22日に開催した専門家会議において、一部の試験（※）について、その他の指摘事項含め、その適正性を確認している（令和8年8月21日時点）。

※ビルクリーニング分野、リネンサプライ分野、工業製品製造業分野、航空分野、宿泊分野、林業分野、資源循環分野

令和7年度有識者会議のフォローアップ状況

委員の御意見

【外国人の受入れと共生社会の取組について】

- 特定技能制度及び育成就労制度を始めとした外国人の受入れの議論のみが先行しており、外国人の受入れに関する全体議論が進んでいない
外国人の受入れ・共生に関する全体議論を早急に進めていくべき
- 外国人が地域の一員として共に暮らしていくために多文化共生の取組が必要であるが、マンパワーや財源が限られる地方公共団体の負担が過大となっている
国として多文化共生施策の支援充実を図るべき

今後の対応

- 特定技能制度の適正化及び育成就労制度の円滑な運用開始に向け、本有識者会議において引き続き御議論いただくとともに、現下の情勢に十分に対応できていない制度・施策の見直し等、外国人をめぐる様々な課題については、政府一体となって総合的な検討・対応を行っていく
- 政府において情報連携や財政支援など地方公共団体との適切な役割分担を踏まえながら、関係省庁間で連携し、外国人との秩序ある共生社会の実現に向けた取組を進める

フォローアップ状況

- 政府においては、外国人との秩序ある共生社会を実現するため、令和8年1月、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」を新たに取りまとめた。総合的対応策においては、個別の在留資格制度に限らず、外国人の受入れの基本的な在り方について、中長期的かつ多角的観点から検討することの必要性が指摘された。
- 外国人の受入れの基本的な在り方について、入管庁において、必要な基礎資料の収集やヒアリング等を実施するなど、基礎的な調査・検討を可能な限り実施した。また、上記基礎的な調査・検討を受け、省庁横断的に更に具体的な調査・検討、将来推計等を行った上で、基本的な在り方を検討するため、令和8年4月には、取りまとめを担う内閣官房の体制を強化した。そして、骨太の方針においては、外国人の受入れの基本的な在り方について、有識者会議での議論を開始し、令和8年度中に、基本方針を取りまとめることとされた。
- 令和8年7月には、「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のためのワーキンググループ」の開催が決定され、現在、同ワーキンググループでの議論を踏まえながら、政府全体での検討を進めている。

(参考) 外国人の受入れの基本的な在り方について

外国人の受入れの基本的な在り方の検討をめぐる経緯等

資料3

外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議

議長：内閣官房長官
副議長：外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣
法務大臣
構成員：その他20閣僚

特定技能制度及び
育成就労制度の基本方針及び
分野別運用方針に関する有識者会議

外国人との
秩序ある共生社会の
実現のための有識者会議

外国人の受入れ・
秩序ある共生社会実現に
関する関係閣僚会議幹事会

新設

外国人の受入れの基本的な
在り方の検討のためのWG

新設

日本語・生活学習プログラム
(仮称)の検討のためのWG

今後のスケジュール

R9. 3月中 「外国人の受入れの基本的な在り方に関する基本方針」の策定
R10.4月以降 日本語・生活学習プログラム(仮称)試行開始

5

出典：外国人の受入れの基本的な在り方の検討のためのワーキンググループ資料3

国民の安全・安心の確保（外国人政策の推進）

- 「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」に基づく取組を推進し、国民の安全・安心を確保。
- 在留許可手数料やJESTAの手数料収入により確保した財源を最大限活用。

外国人政策

出入国在留管理の一層の適正化等

- 電子渡航認証制度（JESTA）の導入を含めた入管DXの推進による審査の迅速化・高度化。
- 「不法滞在者ゼロプラン」の強力な推進。
- 育成就労制度の円滑な施行・不法就労対策。
- 外国人の受入れの基本的な在り方について、基本方針を2026年度中に取りまとめ。

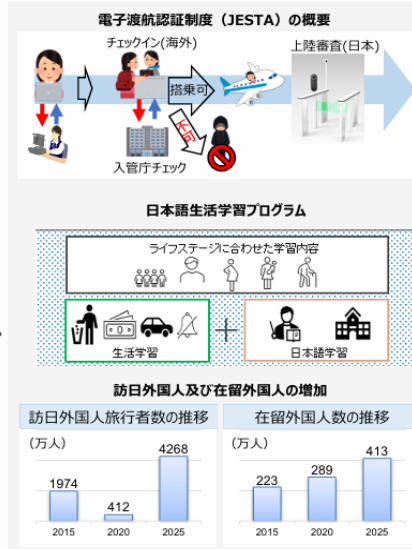
各種制度の適正な運用等

- 外国人が日本社会の一員として責任ある行動をとれるよう、日本語及び我が国の制度・ルール等の教育を強化。
 - 「日本語・生活学習プログラム（仮称）」の創設に向けた取組。
 - フレックス等の全国展開に向けた取組。地域や学校の体制整備の充実。
- 各種民泊の適切な運営確保の徹底。

国土の適切な利用及び管理

- 安全保障等の観点から、外国人の土地取得等のルールの骨格を取りまとめ。（2026年夏）
- 重要土地等調査法の執行体制強化。
- 地下水の適正な保全・利用を確保する仕組みや、土地の取得・利用に関する情報把握強化と監督のための制度を整備。

※注：訪日外国人旅行者数の推移は「訪日外客統計」（JNTO）より、在留外国人数の推移は「在留外国人統計」（法務省）より作成。



出典：骨太方針2026PR資料～政策ファイル～