

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。）にのっとり、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

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と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（D I）

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

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

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

- ① 農林水産大臣は、上記（1）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2（4）ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第16条第1項の規定により取り消されたことにより育成就労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、悪質な送出国機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

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

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

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

- 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の技能水準にあつては、当該技能水準に対応し、それぞれ別表1のb.業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとし、上記1(1)ア②の技能水準にあつては、当該技能水準に対応する別表3のa.業務区分の欄に掲げる業務区分と同一の別表1のb.業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

イ 2号特定技能外国人

上記1(2)ア(ア)の技能水準に対応し、それぞれ別表2のb.業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

(2) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第1項に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館・ホテル営業（旅館業法（昭和23年法律第138号）第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業をいう。）の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りでない。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対して、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A 1相当以上の水準と認められるもの
- ② 認定日本語教育機関（日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和5年法律第41号）第3条第1項の「認定日本語教育機関」をいう。）等における当該水準に相当する日本語講習の受講

（２）育成就労の開始後1年経過時まで満たしていることが求められる水準

ア 技能水準

別表3のc. 技能水準（1年経過時まで）の欄に掲げるもの

イ 日本語能力水準

上記1（1）①に掲げるもの

（３）育成就労を終了するまでに求められる水準

ア 技能水準

別表3のd. 技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA 2. 2相当以上の水準と認められるもの

2 育成就労外国人の育成に関する事項

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・アレルギー等に依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)