

食品産業特定技能協議会 第25回運営委員会議題

日時：令和8年3月27日（金）

【議題】

- (1) 育成就労制度及び分野別運用方針について
 - ・ 育成就労制度の関係省令について【資料1】（P 2）
 - ・ 分野別運用方針について【資料2-1】（P 19）
 - ・ 特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針に関する有識者会議の主な御意見と対応【資料2-2】（P 47）
- (2) 行動規範について
【資料3】（P 62）
- (3) 育成・キャリア形成プログラムについて
【資料4】（P 68）
- (4) 育成就労協議会について
【資料5】（P 73）
- (5) その他
【資料6】（P 74）

育成就労制度の関係省令等について



目次

- ・ 育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像 P 1
- ・ 育成就労の目標等 P 2
- ・ 育成就労制度における日本語能力向上のための施策 P 3
- ・ 入国後講習・日本語講習 P 4
- ・ 育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件 P 5
- ・ 育成就労実施者の要件等 P 6
- ・ 育成就労外国人の受入れ人数枠 P 8
- ・ 外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件 P 1 1
- ・ 労働者派遣等監理型育成就労 P 1 2
- ・ 本人意向による転籍の要件 P 1 3
- ・ 監理支援機関に係る基準 P 1 5

スライド内の「★」マークは
技能実習制度からの主な変更点を
示すものです。

育成就労の目標等

1. 育成就労の目標等

	就労開始前	1年目試験	就労中	育成就労終了まで
技能	—	技能検定基礎級等の合格	—	技能検定3級、特定技能1号 評価試験等の合格
日本語	A1相当の日本語能力の試験の 合格又は相当する講習の受講	A1相当の日本語能力の 試験の合格	A2相当の日本語能力の 講習の受講	A2相当の日本語能力の試験 の合格

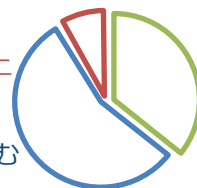
- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可

2. 育成就労の内容

- 育成就労外国人は分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を修得するため、**業務区分の範囲内で業務（関連する業務を含む。）に従事する。**
- 技能を修得するために必ず従事すべき「**必須業務**」の時間が業務に従事させる時間全体の**3分の1以上**でなければならない。
- 従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**10分の1以上**でなければならない。

安全衛生業務：
全体の1/10以上

業務区分内の業務
※関連する業務を含む



必須業務：
全体の1/3以上

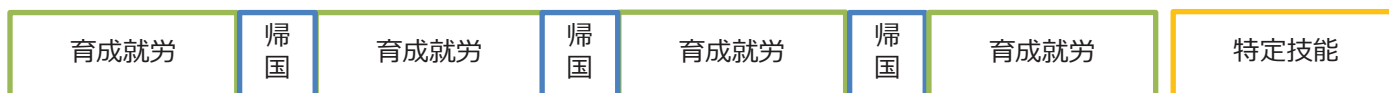
- ・目標等に日本語能力を追加
- ・技能実習にあった1号～3号の区分は廃止され、育成就労の期間の通算が3年となる計画を作成し、機構からの認定を受ける

- ・「職種・作業」から「分野・業務区分」へ
- ・必須業務は「2分の1」から「3分の1」に
- ・技能実習制度の「関連業務」「周辺業務」の区分は廃止

3. 毎年一定の時期に一時帰国する育成就労

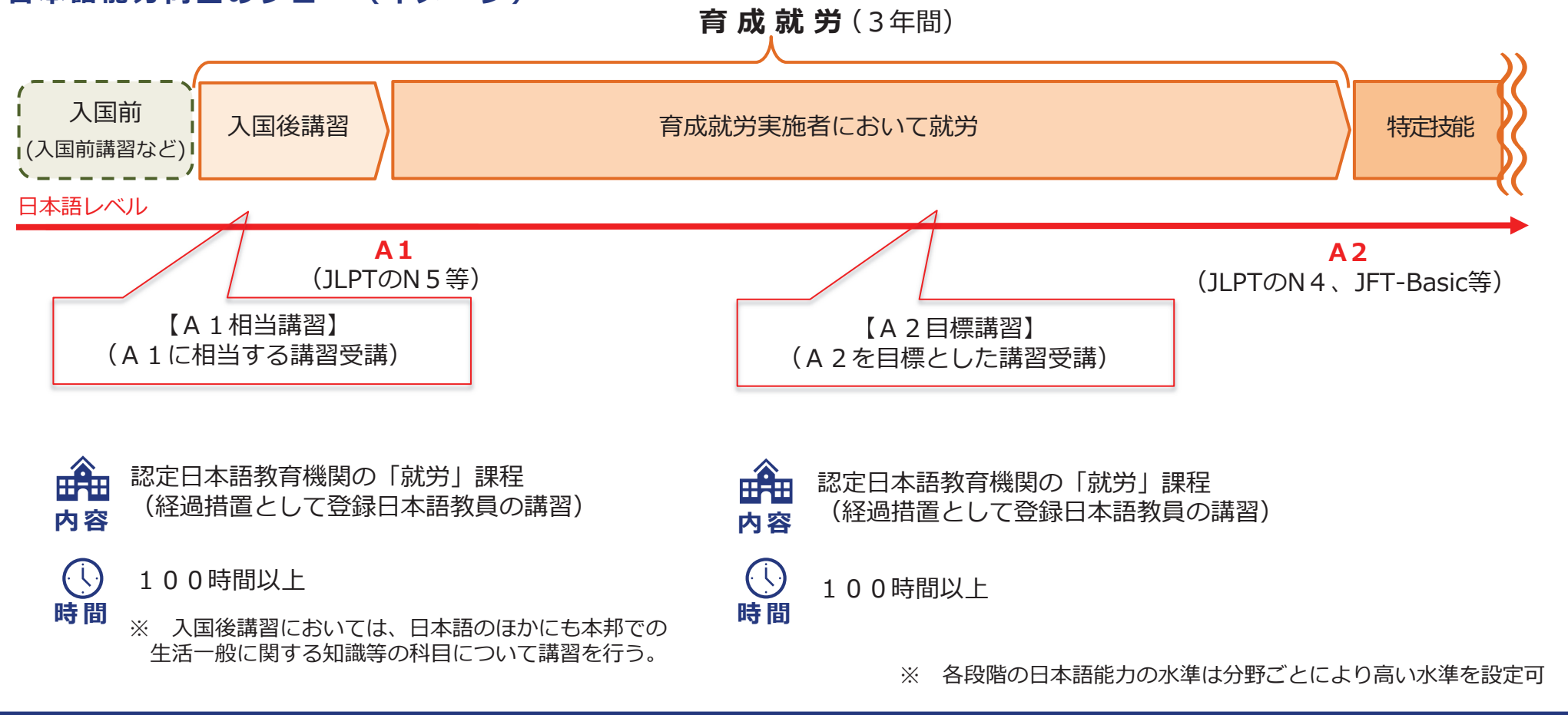
- **労働者派遣等監理型育成就労産業分野として設定されている分野（農業・漁業を想定）**においては、育成就労外国人が**1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止**することが認められ、育成就労の期間が**通算して3年**となる計画を策定可能。

- ※ 一時帰国の時期及び期間（**6月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
- ※ 一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



育成就労制度における日本語能力向上のための施策★

日本語能力向上のフロー（イメージ）



A1相当講習・A2目標講習を提供することは育成就労実施者の義務（費用の負担が必要）

※ A1・A2相当の試験に事前に合格している者には受講させる必要はない。



A1相当講習・A2目標講習は、オンラインで受講することも可能だが、双方向で同時にコミュニケーションを取れるものであるなど一定の要件を満たす必要がある。

入国後講習・日本語講習

1. 入国後講習の科目・時間★

	総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）
【Aパターン】 A 1 相当の日本語能力の試験に合格していない場合	320時間以上 （育成就労外国人が、過去6月以内に、160時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあつては、160時間以上）
【Bパターン】 A 1 相当の日本語能力の試験に合格している場合	220時間以上 （育成就労外国人が、過去6月以内に、110時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあつては、110時間以上）

① 日本語

⇒ Aパターンの場合は、認定日本語教育機関の「就労」課程においてA 1相当講習を100時間以上履修しなければならない。★

⇒ Bパターンの場合は、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

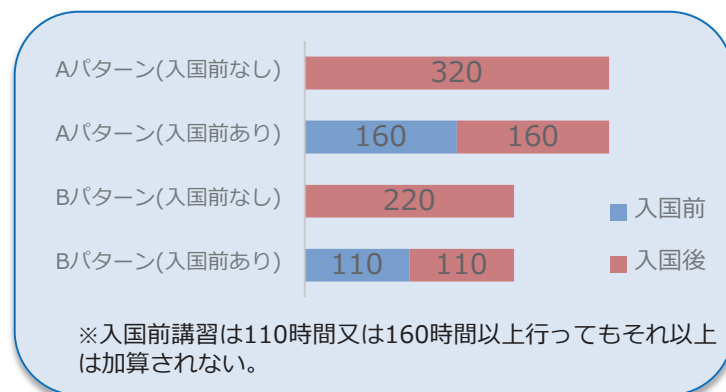
② 本邦での生活一般に関する知識

③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法
 その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

※ ③は、専門的な知識を有する者が講義を行うもの（監理型の場合は外部の者）に限り、8時間以上行う必要がある。

※ 監理型の場合は全ての科目について、単独型の場合は③の科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させてはならない。



2. A 2 目標講習★

○ 育成就労実施者において、A 2 相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程において**A 2 目標講習を100時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる。**

※ A 2 相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

(※)日本語講習の経過措置

○ **登録日本語教員による講習**であつて、一定の要件（同時に授業を受ける生徒が20人以下であることなど）を満たしたものであれば、施行後当分の間（5年をメド）は、当該講習を**A 1 相当講習又はA 2 目標講習であるものと認める。**

育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件

1. 育成就労外国人の要件

- ① 18歳以上であること。
- ② 健康状態が良好であること。★
- ③ **素行が善良であること**（監理型の場合は送出国が確認）★
- ④ 退去強制令書の円滑な執行に協力するとして法務大臣が告示で定める外国政府等が発行した旅券を所持していること。★
- ⑤ 特定技能外国人であった経験がある者にあつては、特定技能外国人として従事していた業務の内容に照らして、育成就労を行わせることが相当と認められる者であること。★
- ⑥ （単独型の場合）育成就労実施者の外国にある事業所において**1年以上業務に従事している常勤の職員**であり、かつ、当該事業所から**転勤し、又は出向する者**であること。★
- ⑦ （監理型の場合）本国の公的機関から推薦を受けた者であること。
- ⑧ （監理型の場合）取引上密接な関係を有する外国の公私の機関（※）の外国にある事業所の職員である場合にあつては、当該外国にある事業所において**業務に従事していた期間が1年以上であること**。★

★ 前職要件・復職要件は廃止

※ 受入れ機関と引き続き1年以上の国際取引の実績がある機関又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績がある機関


2. 育成就労外国人の待遇の要件

育成就労実施者は、育成就労外国人の待遇に関し以下の要件を守らなければならない。

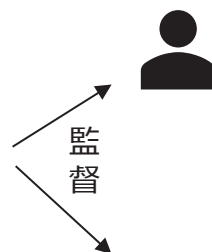
- ① 育成就労外国人に対する報酬の額が**日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上**であること。
- ② 育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定等の待遇について、**差別的な取扱いをしていないこと**。★
- ③ **育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること**。★
- ④ 育成就労実施者が次のいずれの措置も講じていること（監理型の場合、監理支援機関が講じてもよい）。
 - ・ 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
 - ・ 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
 - ・ （監理型の場合）監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。
- ⑤ **転籍制限期間が1年を超える場合**にあつては、育成就労外国人の昇給その他の分野別運用方針で定める**待遇の向上を図る**こととしていること。★

育成就労実施者の要件等

1. 育成就労を行わせる体制

 ① **育成就労責任者**
自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、**過去3年以内に養成講習を修了した常勤の職員**

- ※ これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。
- ※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。★



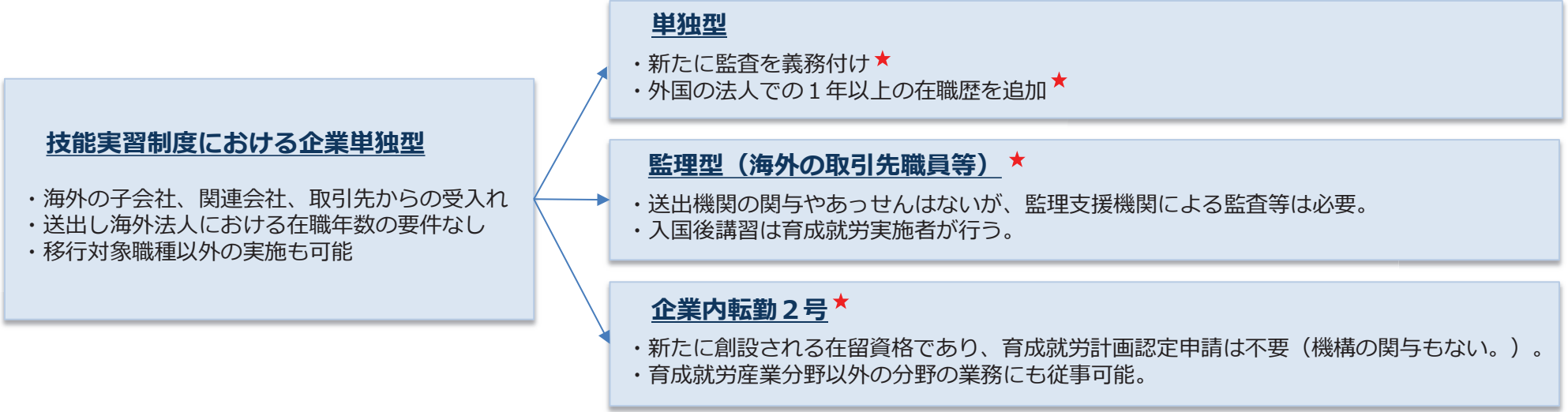
- ② **育成就労指導員**
育成就労の指導を担当する。
育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、**従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に養成講習を修了した者**★
- ③ **生活相談員**
育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する。
育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、**過去3年以内に養成講習を修了した者**★

2. 業務の運営の基準

- ・ 過去1年以内に、育成就労実施者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の**行方不明者を発生させていないこと**。★
- ・ 過去1年以内に、**育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと**（定年その他これに準ずる理由により退職した者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、自発的に離職した者等を除く）。★
- ・ **労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること**。★
- ・ 送出機関等から、**社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けることなどを行っていないこと**。★
- ・ 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力をすることとしていること。★
- ・ 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。★
- ・ 育成就労外国人に対する指導体制その他の育成就労を継続して行わせる体制が適切に整備されていること。
- ・ 育成就労外国人と雇用契約を締結するに当たり、**労働条件等の待遇の説明を直接又はオンラインで行っていること**。★

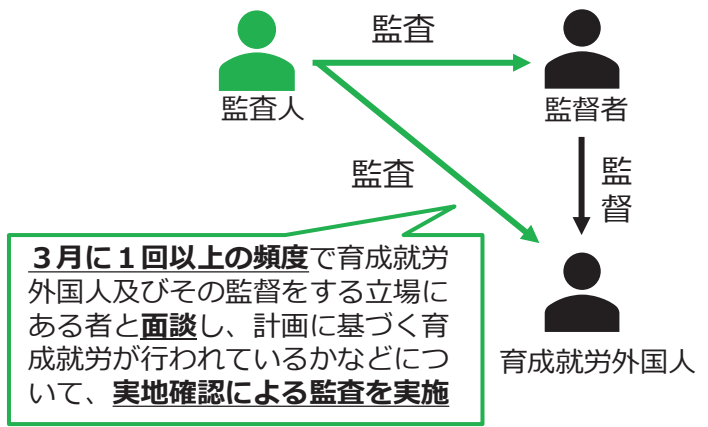
等

(参考) 技能実習制度における企業単独型の育成就労制度での改正内容



1. 単独型を実施する場合の育成就労実施者の監査の体制の基準★

- **単独型の場合は、次に該当する者に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事項についての監査を行わせることとしなければならない。**
 - ・ 過去3年以内に養成講習を修了した者
 - ・ 育成就労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者
- ※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。



2. 企業内転勤2号の在留資格の要件★

- ① 受入れ機関の**常勤職員数が20人以上**であること。
- ② 企業内転勤2号の在留資格で受け入れる外国人は、**受入れ機関の常勤職員人数の5%まで**であること。
- ③ 転勤しようとする外国人が**転勤元で1年以上勤務**していること。
- ④ 外国人の**報酬が日本人と同等以上**であること。
- ⑤ 企業内転勤2号の在留資格をもって在留できる期間は、**通算で1年まで**であること。

育成就労外国人の受入れ人数枠①

1. 受入れ人数枠の基本的考え方★

- 育成就労実施者の常勤職員の数に応じて受け入れられる外国人の人数の上限が定められる。
- 受入れ人数枠は1年目～3年目までの育成就労外国人の合計に対する上限となる（1号、2号、3号の区分が廃止されたため。）★
- やむを得ない事情により転籍した者、3年を超えて育成就労を延長している者等は、受入れ人数枠の規制に含めないものとする。★

★ 監理支援機関が優良であることは要件とならない

2. 監理型の人枠★

育成就労実施者の常勤の職員の総数	①一般の育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠)	②優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の2倍)	③優良な監理支援機関の監理支援を受け、かつ指定区域(地方)に住所がある優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の3倍)★
301人以上	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の3 (15%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の10分の3 (30%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の9 (45%)
201人以上300人以下	45人	90人	135人
101人以上200人以下	30人	60人	90人
51人以上100人以下	18人	36人	54人
41人以上50人以下	15人	30人	45人
31人以上40人以下	12人	24人	36人
9人以上30人以下	9人	18人	27人
8人	9人	18人	24人
7人	9人	18人	21人
6人	9人	18人	19人
5人	9人	15人	16人
4人	9人	12人	13人
3人	9人	10人	11人
2人	6人	7人	8人
1人	3人	4人	5人

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。なお、特定技能などほかの在留資格の外国人は含む。

育成就労外国人の受入れ人数枠②

3. 単独型の人数枠 ★

	一般（基本人数枠）	優良（基本人数枠の2倍）	指定区域内（地方）に住所がある 優良な育成就労実施者 ★
下記以外のもの	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 20分の3（15%） ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 20名以上である必要がある。	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 10分の3（30%） ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 10名以上である必要がある。	なし
継続的かつ安定的に育成就 労を実施することができる 体制を有するもの	監理型の人数枠①	監理型の人数枠②	監理型の人数枠③

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

4. 技能実習生の取扱い

- 施行後も技能実習を行う **1号技能実習生と2号技能実習生の数**は、育成就労外国人の受入れ人数枠の計算の際は、**育成就労外国人の数として計算**する。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習に移行することが可能。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている2号技能実習生のうち、**2号技能実習を1年以上行っている者**は、**施行後も3号技能実習に移行することが可能**。

(参考) 法務大臣・厚生労働大臣が定める区域 (指定区域 (地方))^{*}

- 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**
→指定区域



大都市圏等



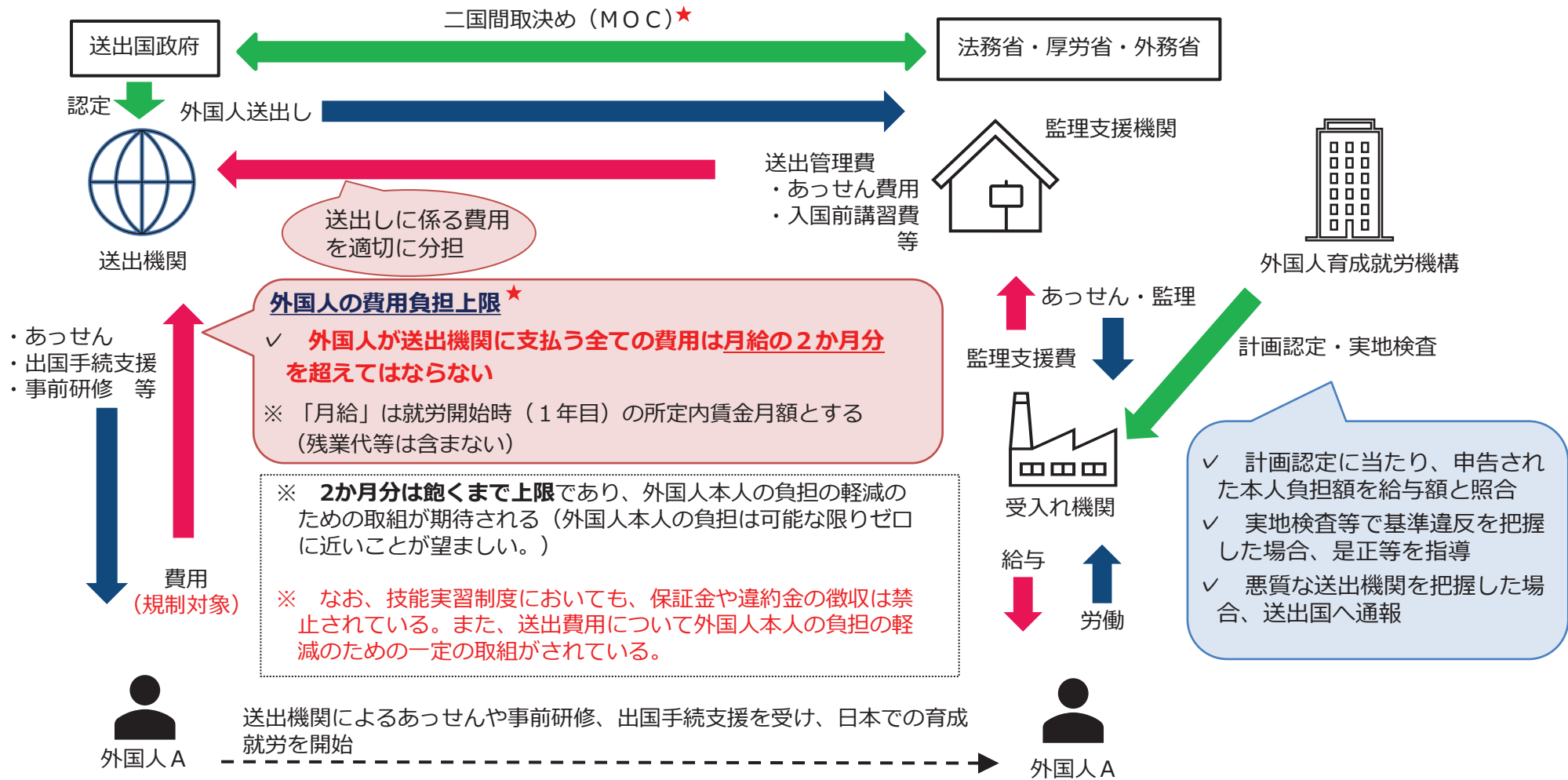
東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、**過疎地域を除く地域**

【8都府県のうち、指定区域 (地方) とされる地域】

埼玉県	(秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、東秩父村、神川町)
千葉県	(旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多喜町、鋸南町)
東京都	(檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町、青ヶ島村)
神奈川県	(真鶴町)
愛知県	(新城市、設楽町、東栄町、豊根村)
京都府	(福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町)
大阪府	(豊能町、能勢町、岬町、千早赤阪村)
兵庫県	(洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、多可町、市川町、神河町、佐用町、香美町、新温泉町)

⇒ 8都府県のうち、これらの地域以外の地域は指定区域外 (大都市圏等)

外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件



送出機関の要件

- ✓ 送出国政府から育成就労の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができるものとして送出国政府から推薦を受けている
- ✓ 外国人の素行が善良であることを確認している★
- ✓ 徴収する費用について、算出基準を明確に定めてインターネット等により公表している★
- ✓ 日本で受け取る月給の2か月分を超えた費用を、外国人、その親族等から徴収していない★
- ✓ 送出機関又はその役員が、過去5年以内に、育成就労実施者、監理支援機関等に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えた金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供応接待等をしていない★ 等

労働者派遣等監理型育成就労★

派遣元について

- ① 労働者派遣等監理型育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であるなど一定の要件を満たし、かつ、労働者派遣等監理型育成就労産業分野の所管行政機関の長と協議の上で適当と認める者
- ② 派遣元の労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する常勤の役職員1人当たりの育成就労外国人の数が**40人未満であること**。(2名以上が必要)等



労働者派遣等監理型育成就労産業分野については、**季節性のある分野（農業・漁業分野）を想定**しており、分野別運用方針において定める

費用負担について

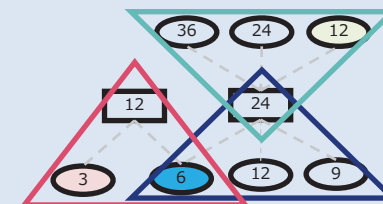
事業所間の移動や転居する場合には、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居が円滑になされるよう費用を負担するなど、必要な措置を講ずること。

受入れることのできる育成就労外国人の数について

労働者派遣の形態で育成就労を共同して行わせる派遣元・派遣先ごとの受入れ人数枠（個別人数枠）のうち最も少ない数とする。各派遣元・派遣先においては、個別人数枠も適用される。なお、派遣元で業務に従事しない場合には当該派遣元の個別人数枠は適用されない。

(人数枠の例)

- △：育成就労計画ごとの派遣単位・赤の派遣単位の人数枠は「3」
- ：派遣元の個別人数枠・青の派遣単位の人数枠は「6」
- ：派遣先の個別人数枠・緑の派遣単位の人数枠は「12」



監理支援機関の監査について

派遣元・派遣先に対し、これらの事業所において育成就労外国人に業務に従事させている期間中**3月に1回以上（※）の頻度**で監査を適切に行うこと。

※ 就労期間が3月に満たない場合にあっては就労期間中に1回以上、派遣元がその事業所において育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあっては1年に1回以上行うこと。

派遣先について

- ① 派遣先の数は**最大3**（派遣元で業務に従事する場合は最大2）
 - ② 派遣先責任者が、派遣就業の適正な管理に必要な知識を習得していると認められること。
 - ③ 業務に従事させるいずれの事業所においても従事させる業務において**要する技能は同一**
- ※ 派遣元、派遣先における就労を通じて全ての必須業務に従事。

その他要件

派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、派遣元が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金に相当する額の**100分の60（60%）以上の手当を支払うこと**としていること。

※ 労働者派遣法上の労働者派遣である場合

本人意向による転籍の要件*

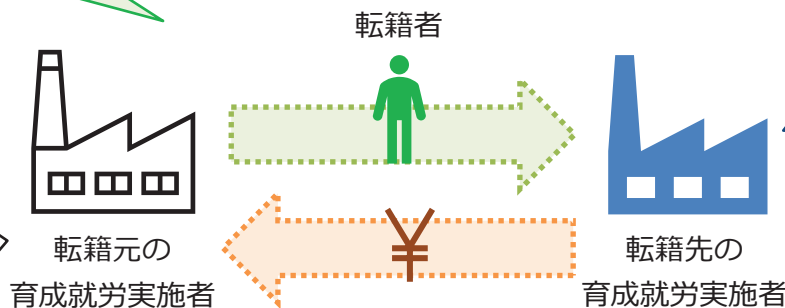
転籍者要件

- 一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。
- 3年を超えて育成就労の期間が延長されている者でないこと。

転籍制限期間

- **育成就労産業分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で分野別運用方針で定める期間を超えていること。**

※ 育成就労実施者の判断で転籍制限期間を1年とする旨を育成就労計画で定めているときは、1年



民間職業紹介事業者等の関与禁止の要件

- 転籍する育成就労外国人との間での雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、ハローワーク等以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業による情報提供を受けていないなど、民間職業紹介事業者を関与させていないこと。

転籍先要件

- 転籍先が優良（技能・日本語能力の育成の実績等に照らして優良）であること。

転籍者の割合

- ①と②の両方を満たすこと。

$$\textcircled{1} \frac{\text{本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$$

が**3分の1**を超えないこと。

- ② 育成就労実施者の住所が**指定区域外（大都市圏等）**である場合は、

$$\frac{\text{指定区域内（地方）からの本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$$

が**6分の1**（※）を超えないこと。

（※）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1人まで

初期費用負担

- 育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が**告示で定める額**に、転籍元での就労期間に応じた**按分率をかけた金額**を転籍元の育成就労実施者に支払うこととしていること。

転籍元が育成就労を行わせた期間	按分率
1年6月未満	6分の5
1年6月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6月未満	2分の1
2年6月以上	4分の1

(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**



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

監理支援機関に係る基準

外部監査人について

- ①養成講習を受講している
- ②弁護士、社会保険労務士、行政書士の有資格者その他育成就労の知見を有する者★
- ③監理支援機関と密接な関係を有さない者



外部監査人

外部監査

禁止事項

送出機関からキックバック・社会通念上相当な範囲を超える**供給等を受けること**、送出機関に**これらを要求等することを禁止**



送出機関

外国人送出し

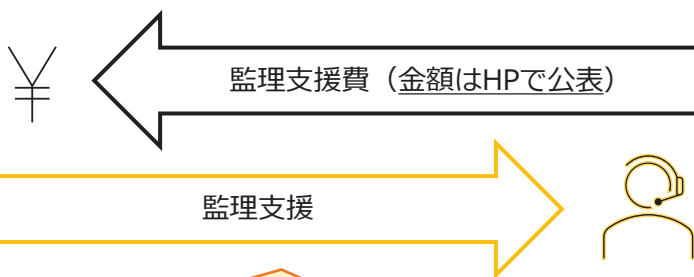


監理支援機関

監理支援機関の許可要件について★

- ①債務超過がないこと。
- ②監理支援を行う育成就労実施者の数が原則として**2者以上であること**。
- ③監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は以下を満たさなければならない。
 - ・ 2人以上いなければならないこと。
 - ・ 当該役職員1人当たりの
 - i **育成就労実施者の数が8者未満**であること。
 - ii **育成就労外国人の数が40人未満**であること。
- ④監理型育成就労外国人からの母国語相談等に対応できる体制を有していること。
- ⑤育成就労外国人の保護の観点から、緊急対応等の能力を有していること。

※ ②と③は、一部の分野においては代替要件を設定可能



育成就労実施者

監理支援責任者について

- ①監理支援機関の**事業所ごと**に、常勤の役職員の中から監理支援責任者を**選任する**。
- ②当該事業所において監理支援を行う育成就労実施者の役職員等の場合は選任できない。
- ③監理支援責任者は、**過去3年以内に養成講習を修了した者でなければならない**。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。

監理支援について

- ①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事項について、監理支援責任者の指揮の下に、**育成就労実施者に対し3月に1回以上の頻度**で実地による監査を適切に行うこと。
- ②**育成就労外国人の育成就労の期間が1年を超えるまでは**、育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているかについて、**1月に1回以上の頻度で、実地による確認等及び育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと**。
- ③監理支援を行う育成就労実施者の出身職員等は、**入国後講習等の一部の業務を除いて、その密接な関係を有する育成就労実施者に対する業務には関与できない**。★

分野別運用方針について



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、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

分野別運用方針について

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

第1 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 1 特定産業分野及び育成就労産業分野
(入管法第2条の4第2項第1号)(育就法第7条の2第2項第1号)(基本方針第二3(1))
- 2 人材の不足の状況
(入管法第2条の4第2項第2号)(育就法第7条の2第2項第4号)(基本方針第二3(2)(3))
 - (1)外国人受入れの趣旨・目的
 - (2)生産性向上や国内人材確保のための取組等
 - (3)受入れの必要性
 - (4)受入れ見込数
- 3 在留資格認定証明書交付停止措置等
(入管法第2条の4第2項第4号)(育就法第7条の2第2項第5号)(基本方針第五5)
- 4 制度の運用に共通する事項
(入管法第2条の4第2項第5号)(育就法第7条の2第2項第7号)
 - (1)キャリア形成に関する事項(基本方針第四2(1)ア)
 - (2)治安への影響を踏まえて講じる措置(基本方針第五7)
 - (3)大都市圏に過度に集中しないための措置(基本方針第五5(6)、同第六1)

第2 特定技能制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項(入管法第2条の4第2項第3号)
 - (1)1号特定技能外国人(基本方針第三1)
 - ア 技能水準(基本方針第三1(2))
 - イ 日本語能力水準(基本方針第三1(3))
 - (2)2号特定技能外国人(基本方針第三2)
 - ア 技能水準(基本方針第三2(2))
 - イ 日本語能力水準(基本方針第三2(3))
- 2 その他重要事項(入管法第2条の4第2項第5号)
 - (1)業務区分及び特定技能外国人が従事する業務(基本方針第三1、2)
 - (2)特定技能外国人の雇用形態(基本方針第二1(2))
 - (3)特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第五3)

第3 育成就労制度に関する事項

- 1 人材の基準に関する事項
(育就法第7条の2第2項第2号、同法第9条第1項第2号)
 - (1)就労を開始するまでに求められる日本語能力水準(基本方針第三3(3))
 - (2)育成就労開始後1年経過時まで求められる水準
 - ア 技能水準(基本方針第三3(2))
 - イ 日本語能力水準(基本方針第三3(3))
 - (3)育成就労を終了するまでに求められる水準
 - ア 技能水準(基本方針第三3(2))
 - イ 日本語能力水準(基本方針第三3(3))
- 2 育成に関する事項(育就法第7条の2第2項第3号)
主たる技能(基本方針第三3(2)、同第四2(1))
- 3 本人意向転籍に関する事項
(育就法第7条の2第2項第6号)(基本方針第四2(1)エ)
 - (1)本人意向転籍において求められる水準
(育就法第9条の2第4号ロ)(基本方針第四2(1)エ)
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (2)転籍制限期間(育就法第9条の2第4号イ)(基本方針第四2(1)エ)
 - (3)待遇向上策(育就法第9条第9号)(基本方針第四2(1)エ)
※1年を超える転籍制限期間を設定した分野のみ
- 4 その他重要事項(育就法第7条の2第2項第7号)
 - (1)業務区分及び育成就労外国人が従事する業務(基本方針第三3)
 - (2)育成就労外国人の雇用形態(育就法第2条第3号ロ)(基本方針第二2(3))
 - (3)育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第五3)

赤字・・・法律
青字・・・基本方針

分野別運用方針の主要な記載事項①

1 特定産業・育成就労産業分野

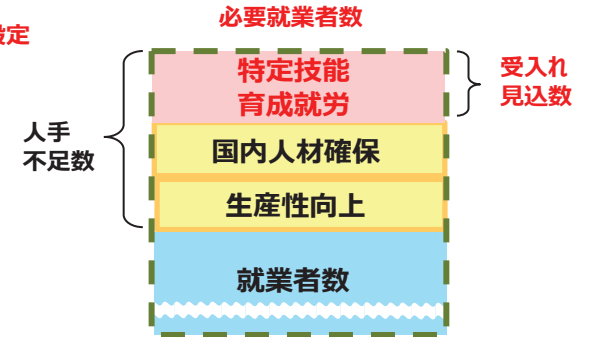
■ : 既存分野			■ : 既存分野のうち新たな業務等を追加する分野			■ : 新たに追加する分野		
介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野				
造船・船用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野				
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野				
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野					

※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

2 人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

- 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない（基本方針第二3（3））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。
- 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。



特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人 計123万1,900人 (令和11年3月末まで)

分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計	
参考：特定技能 (R6.3設定)	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000					820,000
特定技能	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900		805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600		426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500		1,231,900

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

分野別運用方針の主要な記載事項②

3 人材の基準

(1) 一般的(※)な技能水準、日本語能力水準は次のとおり。

	育成就労の就労開始時	育成就労1年経過時	本人意向による転籍時	育成就労終了時・特定技能1号	特定技能2号
技能水準	—	育成就労評価試験 (初級)	育成就労評価試験 (初級)	特定技能1号評価試験 育成就労評価試験(専門級)	特定技能2号評価試験
日本語能力水準	A1相当以上又は A1に相当する講習の受講	A1相当以上	A2.1相当以上	A2.2相当以上	B1相当以上

※ 分野によっては、より高い日本語能力水準を求める場合もある。

(2) 自動車運送業分野において、特定技能1号のバス・タクシー運転者の業務区分に求められる日本語能力水準は原則としてB1である。

➡ **日本語サポーターの同乗により、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、A2.2に引き下げる。**

4 制度の運用に関する重要事項

(1) 転籍

育成就労制度においては、本人意向による転籍が認められているが、転籍制限期間は、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定することとなっている(基本方針第四2(1)工)。

	介護	ビルク リーニン グ	建設	造船・船 用工業	自動車 整備	宿泊	自動車 運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品 製造業	航空	鉄道	飲食料品 製造業	リネンサ プライ	物流倉庫	資源循環
1年を超える転籍制限 (「ー」は転籍制限期間 が1年の分野)	2年	—	2年	2年	2年	—		—	—	2年	—	—	2年		—	2年	—	—	2年

(2) 上乗せ基準

制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。 ※上乗せ基準については一例(特：特定技能 育：育成就労)

	介護	ビルク リーニン グ	建設	造船・船 用工業	自動車 整備	宿泊	自動車 運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品 製造業	航空	鉄道	飲食料品 製造業	リネンサ プライ	物流倉庫	資源循環
事業者の範囲の限定 (許認可等) ※外国人受入れの際 に特に求めるもの	育	特・育	特・育	—	特・育	特・育	特	特・育	—	特・育	特・育	—	—	特	—	育	特・育	特・育	特・育
受入事業実施法人 への加入等	—	—	特	—	—	—	—	—	—	—	—	—	特・育	—	—	—	—	—	—
受入れ機関の 受入人数上限	特・育	—	特・育	—	—	—	—	—	特・育	—	育	—	—	—	—	—	—	—	—
監理支援機関等の範囲	育	—	—	—	特・育	—	—	—	育	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

特定産業分野・育成就労産業分野及び業務区分一覧

所管	分野	業務区分数	業務区分
厚生労働省	介護	1	・介護
	ビルクリーニング	1	・ビルクリーニング
	リネンサプライ	1	・リネンサプライ
経済産業省	工業製品製造業	17	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RPF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・紡織製品製造 ・縫製 ・電線・ケーブル製造 ・プレハブ住宅製品製造 ・家具製造 ・定形・不定形耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・かばん製造
国土交通省	建設	3	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備
	造船・船用工業	3	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器
	自動車整備	2	・自動車整備 ・車体整備
	航空	2	・空港グランドハンドリング ・航空機整備
	宿泊	1	・宿泊
	自動車運送業	3	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者
	鉄道	6	・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員 ・駅・車両清掃
	物流倉庫	1	・物流倉庫
農林水産省	農業	2	・耕種農業 ・畜産農業
	漁業	2	・漁業 ・養殖業
	飲食料品製造業	2	・飲食料品製造業 ・水産加工業
	外食業	1	・外食業
	林業	1	・林業
	木材産業	1	・木材産業
環境省	資源循環	1	・廃棄物処分業(中間処理)

※ 1 青字は、令和 8 年 1 月 2 3 日閣議決定された分野別運用方針において新規追加した分野・業務区分（航空、自動車運送業各分野は特定産業分野のみ）

※ 2 緑字は、令和 8 年 1 月 2 3 日閣議決定された分野別運用方針において既存の業務区分の中で業務等を追加した業務区分

「業務区分」とは、特定産業分野又は育成就労産業分野内で、従事させる業務において要する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の範囲を画するとともに、転職の範囲を画するものとして当該分野に係る分野別運用方針において規定されるもの

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。）にのっとり、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、I o T・A I 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 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、悪質な送出国の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

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

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

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

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

イ 2号特定技能外国人

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

(2) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、特定技能の協議会の構成員になること。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ③ 特定技能所属機関は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 特定技能所属機関は、登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の実施を委託するに当たっては、特定技能の協議会の構成員となっており、かつ、農林水産省及び特定技能の協議会に対して必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。
- ⑥ 特定技能所属機関は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。
- ⑦ 特定技能外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類（令和5年総務省告示第256号）に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。

第三 育成就労制度に関する事項

1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

飲食物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は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年経過時までには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

飲食物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

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

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年間に於いても引き続き増加していくと想定される。他方、外食業では、客の嗜好に合わせ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)

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



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

委員の御意見

【生産性向上・国内人材確保（全分野）】

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

分野別運用方針等への反映等

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

今後の対応

今後、より客観的かつ標準化した指標の作成について引き続き検討していく

委員の御意見

【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

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

委員の御意見

【共生社会の実現に向けた取組】

共生社会の実現に向けた取組は、重要な視点と考えるため、国や受入れ機関が自治体等と連携して共生社会の実現に向けて推進することを分野別運用方針に記載すべき



分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、「分野所管省庁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。」ことを明記

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

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を考慮することとしており、激変緩和措置の必要性のみをもって設定するもの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

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・船用工業分野】

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

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

委員の御意見

【本人意向による転籍制限に係る待遇向上策について】

- 1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき
- 「分野における育成就労実施者（日本人含む）の昇給率」、「分野における全事業所の昇給率」、「分野における育成就労外国人の昇給率」の中で最も高い昇給率を基準とすべき
- 転籍制限に係る昇給率の設定については、中小企業や小規模事業者を含む賃上げの実態や分野別の実情を踏まえて、各分野所管省庁が基準を設定すべき
- 制度所管省庁においては、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や業所管省庁に働きかけるべき

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

分野別運用方針等への反映等

- 制度所管省庁としては、昇給率の設定方法について、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準として検討・設定し、公表することが基本となることを示した
- 昇給率の基準を統一的に設定することは、分野の実情を踏まえない昇給率となる恐れがあり、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野の実情を踏まえて設定することが適切と考える
- より高い昇給率により待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していく

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

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

委員の御意見

【自動車運送業分野①】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス・タクシー運転者については、特定技能所属機関が、一定期間内にB 1相当（N 3等）を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランを作成・提出すべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、バス・タクシー運転者について、「1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA 2. 2相当（N 4等）の水準の場合にあっては、1号特定技能外国人のB 1相当（N 3等）以上の日本語能力習得に向けた日本語学習プランを作成する」ことを明記

委員の御意見

【自動車運送業分野②】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し離島・半島地域において、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス運転者に単独乗務を行わせる場合にあっては、離島・半島地域の自治体の責任をもった関与を必須とすべき

分野別運用方針等への反映等

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

委員の御意見

【自動車運送業分野③】

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

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス運転者の乗務を可能とするバス運送業の対象について、貸切バスを単独乗務の対象外とするため、「一般貸切旅客自動車運送事業を除く」ことを明記

委員の御意見

【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処などを前提に見直しを実施する

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

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

委員の御意見

【物流倉庫分野①】

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

分野別運用方針等への反映等

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

委員の御意見

【物流倉庫分野②】

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

分野別運用方針等への反映等

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

委員の御意見

【工業製品製造業分野】

育成就労制度における上乘せ基準として、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

委員の御意見

【漁業分野】

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

分野別運用方針等への反映等

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

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

委員の御意見

【飲食料品製造業分野】

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

分野別運用方針等への反映等

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

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

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

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

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

分野別運用方針等への反映等

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

今後の対応

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

委員の御意見

【検討事項のフォローアップについて】

有識者会議におけるこれまでの議論で「今後検討」となった事項の検討状況等について、次年度以降の有識者会議において報告・議論すべき

今後の対応

「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」は、法律の規定に従い、両制度に係る基本方針及び分野別運用方針の案について有識者の意見を聴取することを目的として、関係閣僚会議下で開催されるものであるところ、御指摘のフォローアップ等については、同有識者会議を開催するタイミングにおいて、必要な報告等を行うこと等を想定している

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

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、マンパワーや財源に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

○行動規範について

(注意事項)

- 本ひな形は、有識者会議における委員の御意見に対して「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」との対応方針を示したことに基づき、各分野別協議会において遵守事項を策定する際の参考として作成したものです。
- 「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」としているところ、構成員が遵守すべき規範を定めたことを明確にする観点から、原則として「行動規範」との名称に統一願います。
- 本ひな形は、特定技能の各分野別協議会における既存の行動規範、構成員資格取扱要領、入会規程等における定めを基に作成しています。
- 協議会ごとに、構成員や構成員の対応能力、遵守すべき事項について差異があると考えられるところ、本ひな形はあくまで参考として作成したものであるため、本ひな形の条項の一部のみを採用することや、条項を追加すること、内容を変更することも差し支えありません。
- 行動規範違反を把握した場合、その内容に応じて処分を行うことを可能とするなど、実効性を確保するための仕組みが必要となります（現時点では、積極的な巡回指導まで必須とするものではなく、情報提供等により行動規範違反を把握した場合に処分を可能とする体制があれば差し支えありません）。
- 基本方針において、「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、労働者の権利保護等に十分配慮した上で必要な措置を講じるよう努める」とされていることを踏まえ、分野の実情に応じて大都市集中防止策について規定することを御検討願います。なお、特定技能の各分野別協議会においては、引抜行為の自粛や看過し難い偏在が生じた場合の協議会による自粛要請に従うことなどが規定されている例があります。

○○分野特定技能協議会 総会決議

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

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。

1. ○○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。

2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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に努める。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 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。

12. 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。
13. 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、・・・・・・・・。
14. 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。
15. 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。

(注意事項)

- 本ひな形は、有識者会議における委員の御意見に対して「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」との対応方針を示したことに基づき、各分野別協議会において遵守事項を策定する際の参考として作成したものです。
- 「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」としているところ、構成員が遵守すべき規範を定めたことを明確にする観点から、原則として「行動規範」との名称に統一願います
- 本ひな形は、特定技能の各分野別協議会における既存の行動規範、構成員資格取扱要領、入会規程等における定めを基に作成しています。
- 協議会ごとに、構成員や構成員の対応能力、遵守すべき事項について差異があると考えられるところ、本ひな形はあくまで参考として作成したものであるため、本ひな形の条項の一部のみを採用することや、条項を追加すること、内容を変更することも差し支えありません。
- 行動規範違反を把握した場合、その内容に応じて処分を行うことを可能とするなど、実効性を確保するための仕組みが必要となります（現時点では、積極的な巡回指導まで必須とするものではなく、情報提供等により行動規範違反を把握した場合に処分を可能とする体制があれば差し支えありません）。
- 基本方針において、「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、労働者の権利保護等に十分配慮した上で必要な措置を講じるよう努める」とされていることを踏まえ、分野の実情に応じて大都市集中防止策について規定することを御検討願います。なお、特定技能の各分野別協議会においては、引抜行為の自粛や看過し難い偏在が生じた場合の協議会による自粛要請に従うことなどが規定されている例があります。

〇〇分野育成就労協議会 総会決議

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

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。

1. 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。

2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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に努める。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 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。

12. 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。
13. 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。
14. 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)
15. 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、・・・・・・・・・・。
16. 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。
17. 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。

育成・キャリア形成プログラムについて

○政府の有識者会議の最終報告書（※）において、技能実習制度の見直しに当たっては、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、特定技能制度への円滑な移行を図ることとされた。（※R5.11.30技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書）

○分野別運用方針において以下を規定。

- ・ 分野ごとに農林水産省が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・キャリア形成プログラム」を策定すること及びその基本的な要件。
- ・ 特定技能所属機関及び育成就労実施者は、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、特定技能外国人及び育成就労外国人に対し書面を交付して説明すること。

（※外食業分野においては特定技能のみ義務付け）

育成・キャリア形成プログラムの基本的な要件

- (1) 各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数
・ レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など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。
- (2) 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こと。
- (3) 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こと。

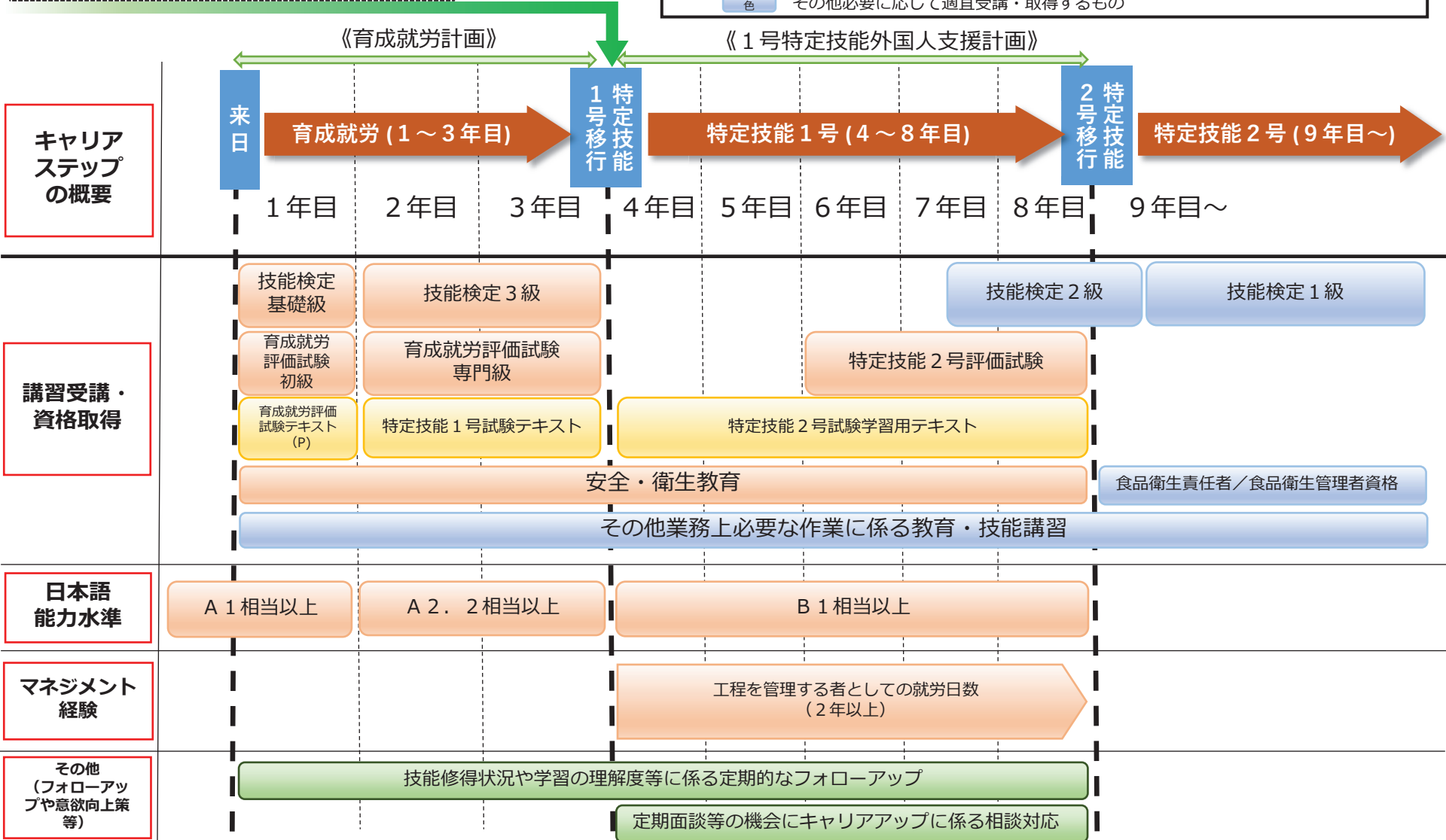
【飲食料品製造業分野】 育成・キャリア形成プログラム

農林水産省

- ・ 留学から特定技能1号への移行
- ・ 育成就労を経ずに特定技能1号で入国 等

凡例

- 黄色: 技能の修得・向上に資するもの
- 赤色: 在留資格の移行に係る要件
- 青色: その他必要に応じて適宜受講・取得するもの
- 緑色: フォローアップや意欲向上策



育成・キャリア形成のイメージ（飲食料品製造業務区分）

在留資格	目指すレベル (求められる役割・作業)	必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習			
		専門技能	日本語能力水準	マネジメント経験	その他
育成就労	<p>基礎的な技能を修得し、上長からの指示があれば現場で単独でも働けるようになる。 特定技能1号への移行を目指す。</p>	<p>就労中の取組： (1年目) 技能検定基礎級 育成就労評価試験初級</p> <p>(3年目) 技能検定3級 育成就労評価試験専門級 ※育成就労初級試験テキスト(P) ※特定技能1号試験学習用テキスト</p>	<p>就労開始までに必須： 日本語教育の参照枠A1相当以上又はそれに相当する日本語講習の受講</p> <p>就労中の取組： 日本語教育の参照枠A2.2相当以上</p>	—	
特定技能1号	<p>特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行する。 特定技能2号への移行を目指す。</p>	<p>就労開始に必須： 技能検定3級、育成就労評価試験専門級、または特定技能1号評価試験</p> <p>就労中の取組： 特定技能2号評価試験 ※特定技能2号学習用テキスト</p>	<p>就労開始に必須： 日本語教育の参照枠A2.2相当以上</p> <p>就労中の取組：日本語教育の参照枠B1相当以上</p>	工程を管理する者としての 就労年数：2年	労働安全・衛生教育 その他業務に関連する資格の取得（食品衛生責任者：9年目～）
特定技能2号	<p>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。</p>	<p>就労開始に必須： 特定技能2号評価試験</p>	<p>就労開始に必須： 日本語教育の参照枠B1相当以上</p>	—	

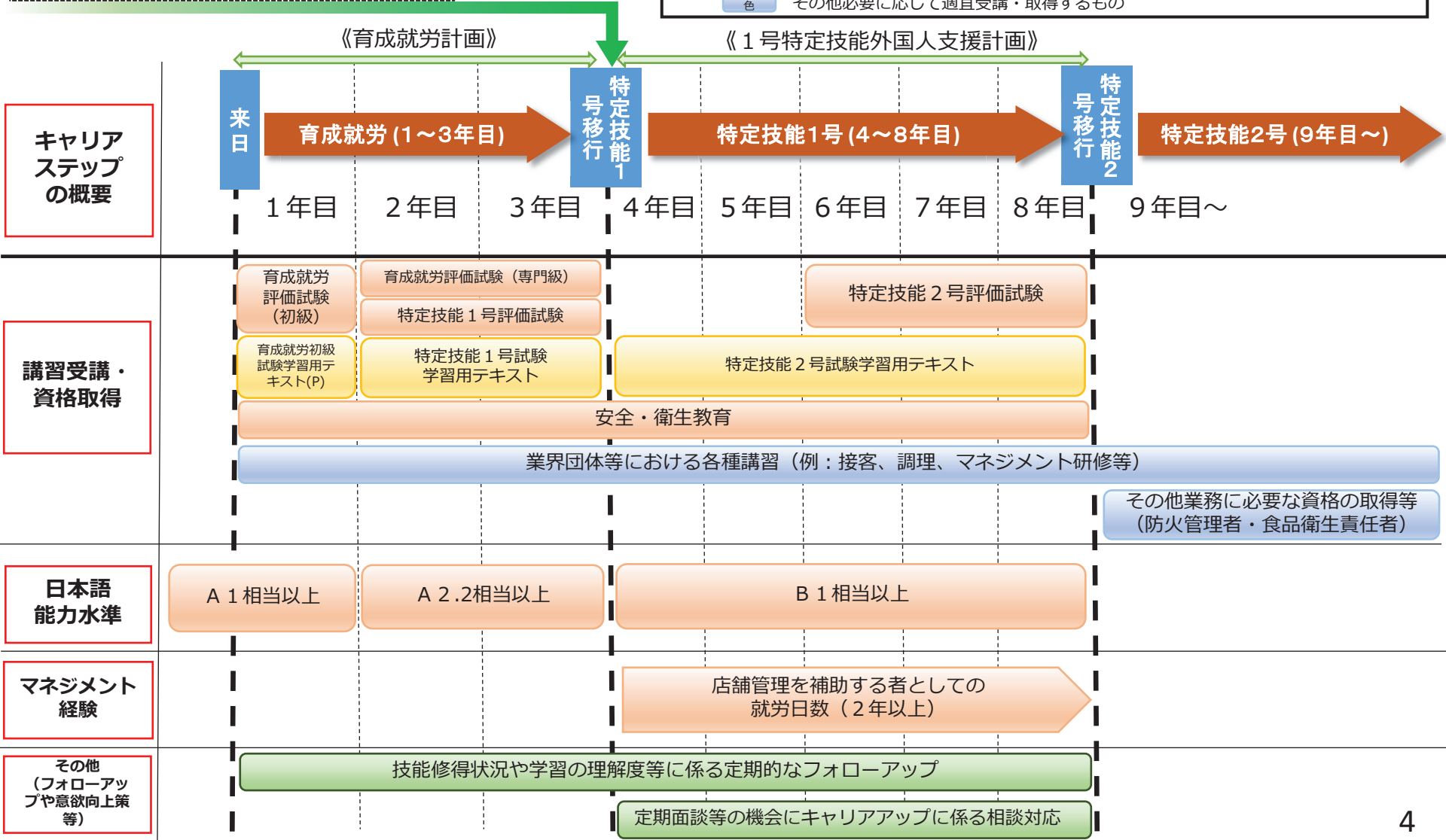
【外食業分野】育成・キャリア形成プログラム

農林水産省

- ・ 留学から特定技能1号への移行
- ・ 育成就労を経ずに特定技能1号で入国 等

凡例

- 黄色: 技能の修得・向上に資するもの
- 赤色: 在留資格の移行に係る要件
- 青色: その他必要に応じて適宜受講・取得するもの
- 緑色: フォローアップや意欲向上策



育成・キャリア形成のイメージ（外食業分野）

在留資格	目指すレベル (求められる役割・作業)	必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習			
		専門技能	日本語能力 水準	マネジメン ト経験	その他 経験等
育成就労	基礎的な技能を修得し、指導責任者からの指示があれば飲食店等で単独でも働けるようになる。特定技能1号への移行を目指す。	就労中の取組： 育成就労評価試験初級（1年目） 育成就労評価試験専門級（3年目） 特定技能1号評価試験（3年目） ※育成就労初級試験学習用テキスト（P） ※特定技能1号試験学習用テキスト	就労開始までに必須：日本語教育の参照枠A1相当以上又はそれに相当する日本語講習の受講 就労中の取組：日本語教育の参照枠A2.2相当以上	—	その他業務に関連する資格の取得（防火管理者、食品衛生責任者：9年目～）
特定技能1号	特段の育成・訓練を受けることなく直ちに飲食店等で食品衛生に配慮した飲食物の取扱い、調理及び給仕に至る一連の業務を遂行する。特定技能2号への移行を目指す。	就労開始に必須： 育成就労評価試験専門級または特定技能1号技能測定試験 就労中の取組： 特定技能2号評価試験 ※特定技能2号試験学習用テキスト	就労開始に必須：日本語教育の参照枠A2.2相当以上 就労中の取組：日本語教育の参照枠B1相当以上	店舗管理を補助する者としての就労日数（2年以上）	
特定技能2号	飲食店等で複数の従業員を指導・監督しつつ、熟練した技能を要する飲食物調理、接客、店舗管理及び店舗経営の業務を遂行する。	就労開始に必須： 特定技能2号評価試験	就労開始に必須：日本語教育の参照枠B1相当以上		

食品産業育成就労協議会（仮称）の設立について

- 育成就労外国人を受け入れようとする事業者は、育成就労産業分野に係る分野別協議会に加入することが必要（育成就労法施行規則第13条第2項第4号）。
- このため、特定技能制度と同様、飲食料品製造業分野及び外食業分野の受入れ事業者及びその業界団体等を構成員とする食品産業育成就労協議会（仮称）を設立することとしたい（本年6月目途）。
- 協議会の規約等については、今後、事務局にて案を作成し運営委員の皆様にお諮りした上で決定。
(※事前に就任の内諾をいただくことを想定)

育成就労法（抜粋）

（認定の基準）

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

一（略）

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

三～十一（略）

2（略）

育成就労法施行規則（抜粋）

（育成就労の目標及び内容の基準）

第13条（略）

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

一～三（略）

四 申請者が、従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別協議会に加入していること。ただし、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める分野別協議会への加入に代わる措置を講じているときは、この限りでない。

五～九（略）

特定技能「外食業分野」における受入れ上限の運用について

1 現状

外食業分野における特定技能1号の在留者数(以下「在留者数」という)は、本年2月末現在で約4万6千人(速報値)となっており、本年5月頃に受入れ見込数(受入れ上限。5万人)を超えることが見込まれる状況です。

2 対応方針

出入国管理及び難民認定法においては、在留者数が受入れ見込数を超えることが見込まれる場合、同法第7条の2第3項及び同条第4項に基づき、在留資格認定証明書の一時的な交付の停止措置を講じることとされています。

そのため、外食業分野においては、上記の現状を踏まえ、農林水産省及び出入国在留管理庁において本年4月13日に同措置をとる方針としました。

これを踏まえ、受入れ見込数を受入れの上限として運用する観点から、外食業分野の特定技能1号に係る在留諸申請について、以下の対応とします。

(1) 特定技能1号(外食業分野)の在留資格認定証明書交付申請について

- 本年4月13日以降に受理した申請は、不交付とします。
- 本年4月13日より前に受理した申請は、審査の上、受入れ見込数の範囲内で順次交付します。ただし、現に在留している方からの在留資格変更許可申請を優先的に処理するため、交付までに相当な遅延が生じることが見込まれます。

(2) 特定技能1号(外食業分野)への在留資格変更許可申請について

- 本年4月13日以降に受理した申請は、原則として不許可とします。ただし、同日以降も、外食業分野で特定技能1号として在留する方からの申請(転職等に伴う申請)は通常どおり審査するほか、次の①、②に該当する場合は、審査の上、受入れ見込数の範囲内で順次許可します(①を優

先して処理)。

- ① 技能実習(医療・福祉施設給食製造作業)を修了し、特定技能1号(外食業分野)に移行する方
- ② 既に外食業分野に係る特定活動(特定技能1号移行準備)の許可を受けており、特定技能1号(外食業分野)に移行する方

※これらについて、許可する時点での在留者数の状況によっては、特定技能1号でなく、特定活動(特定技能1号移行準備)への変更又は同在留資格での在留期間更新(更新は1回まで)を案内する場合があります。

- 本年4月13日より前に受理した申請は、審査の上、受入れ見込数の範囲内で順次許可します。

※許可する時点での在留者数の状況によっては、特定技能1号でなく、特定活動(特定技能1号移行準備)への変更又は同在留資格での在留期間更新(更新は1回まで)を案内する場合があります。

(3) 特定活動(特定技能1号移行準備)への在留資格変更許可申請について

- 外食業分野に係る特定活動(特定技能1号移行準備)への在留資格変更許可申請は不許可とします。ただし、①外食業分野で特定技能1号として在留する方からの申請(転職等に伴う申請)、②技能実習(医療・福祉施設給食製造作業)を修了した方からの申請、及び③本年4月13日より前に受理した申請であって本日(3月27日)までに食品産業特定技能協議会の加入申請を行っているものについては、通常どおり審査します。

(4) 在留期間更新許可申請について

- 通常どおり審査します。

○ 本件対応方針に係るお問合せ

・ 出入国在留管理庁政策課 政策企画2係 045
- 370-9755 (内線4465)

・ 農林水産省大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課
03-6744-2053 (直通)

○ 在留諸申請に係るお問合せ

地方出入国在留管理官署

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>