

食品産業育成就労協議会と行動規範等 に関する説明資料



令和8年8月
新事業・食品産業部 新事業・国際グループ

MAFF

Ministry of Agriculture,
Forestry and Fisheries

農林水産省



1. 育成就労制度について	2
2. 食品産業育成就労協議会の設置について	13
3. 特定技能外国人及び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の策定について	16
4. 転籍制限と代償措置としての昇給について	23
5. 水産加工業の業務区分の切り分けについて	29
6. 育成・キャリア形成プログラムの策定について	32

1. 育成就労制度について



分野別運用方針の主要な記載事項①



世界をつぐみ、未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



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	飲食物品製造業分野	

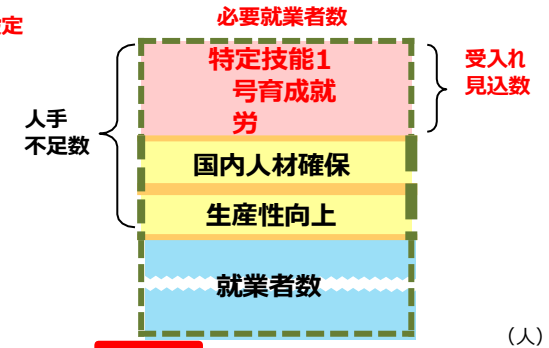
※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

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1号 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	飲食物品製造業	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1号	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



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

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 (「一」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)

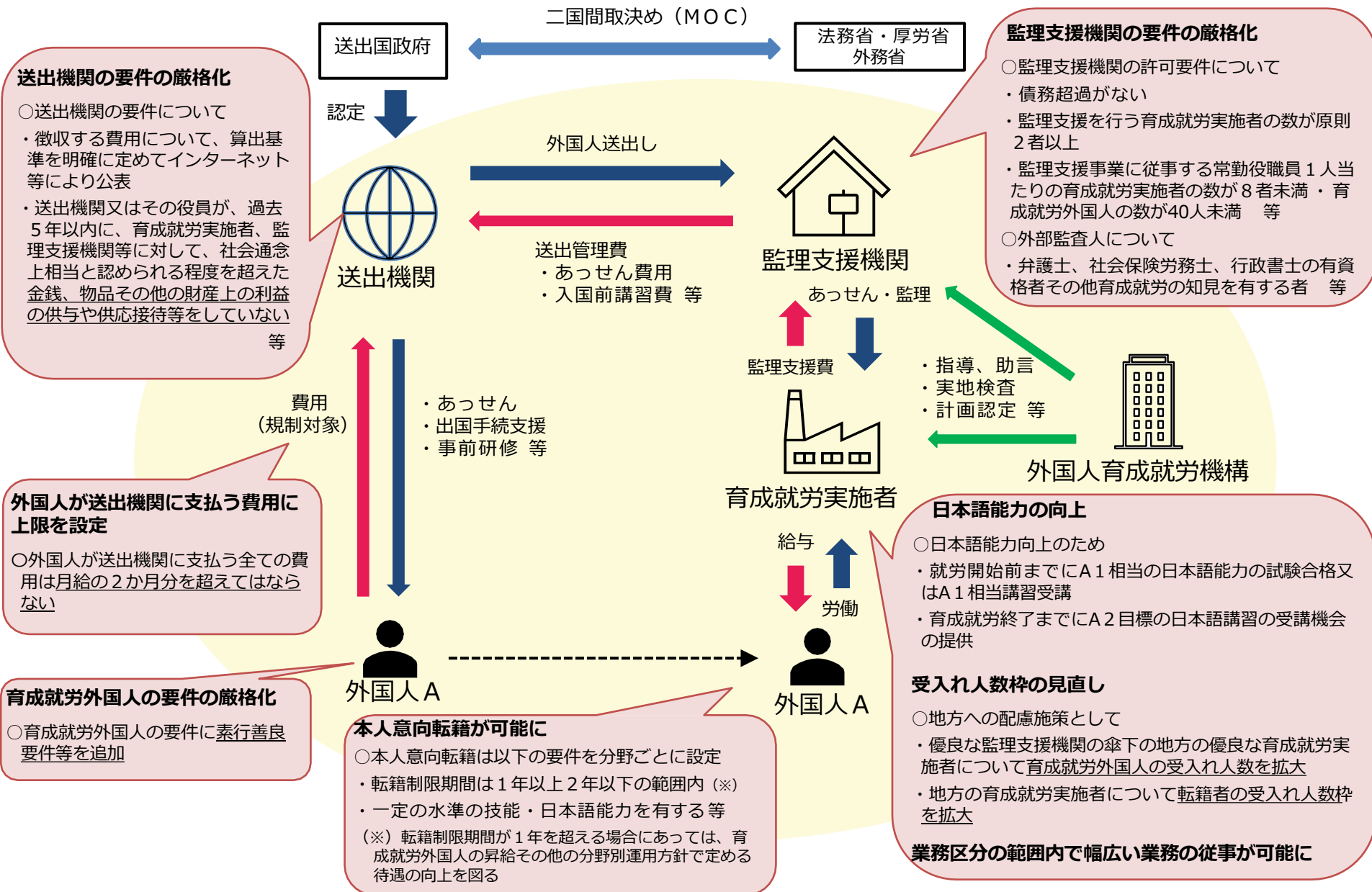
	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
事業者の範囲の限定 (許可等) ※外国人受入れの際 に特に求めるもの	育	特・育	特・育	—	特・育	特・育	特	特・育	—	特・育	特・育	—	—	特	—	育	特・育	特・育	特・育
受入事業実施法人 への加入等	—	—	特	—	—	—	—	—	—	—	—	—	特・育	—	—	—	—	—	—
受入れ機関の 受入人数上限	特・育	—	特・育	—	—	—	—	—	特・育	—	育	—	—	—	—	—	—	—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

技能実習・育成就労・特定技能の制度比較



	技能実習(団体監理型)	育成就労(監理型)	特定技能(1号)
在留期間	技能実習1号: 1年以内、技能実習2号: 2年以内、技能実習3号: 2年以内(合計で最長5年)	通算3年(育成就労終了時の試験不合格者は一定要件の下、再受験のため最長1年間の延長が可能)	通算(妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事できなかった期間を除く)5年(相当の理由があると認められる場合6年)
外国人の技能水準	なし	就労開始時、1年経過時、終了時(特定技能1号移行時)において段階的に技能水準、日本語能力水準を試験等で確認	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし	なし	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。)	なし	なし
支援機関	なし	あり(監理支援機関) (育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや育成就労実施者に対する監理・指導、育成就労外国人への支援・保護等を行う。)	あり(登録支援機関) (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出機関を通して行われる	通常監理支援機関と送出機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号)技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号)(非専門的・技術的分野)	特定技能1号水準の技能を有する人材の育成・確保を目的とした技能修得に従事する活動	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動(専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	やむを得ない場合のほか、育成就労産業分野ごとに設定する転籍制限期間、技能水準及び日本語能力水準を満たす場合に、本人意向による転籍が可能。	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



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

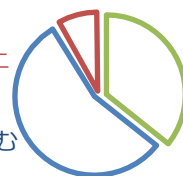
- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可

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。



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っては、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っては、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。

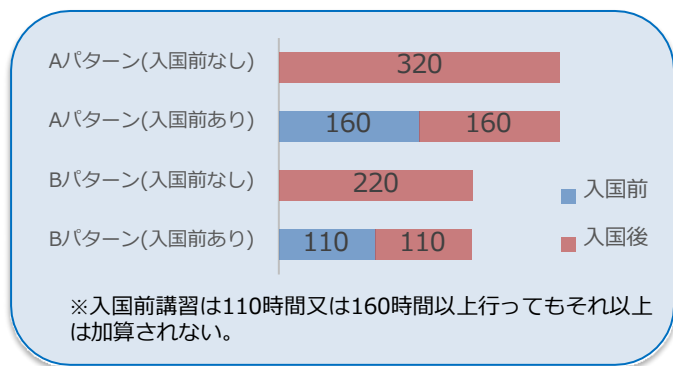
② 本邦での生活一般に関する知識

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。**

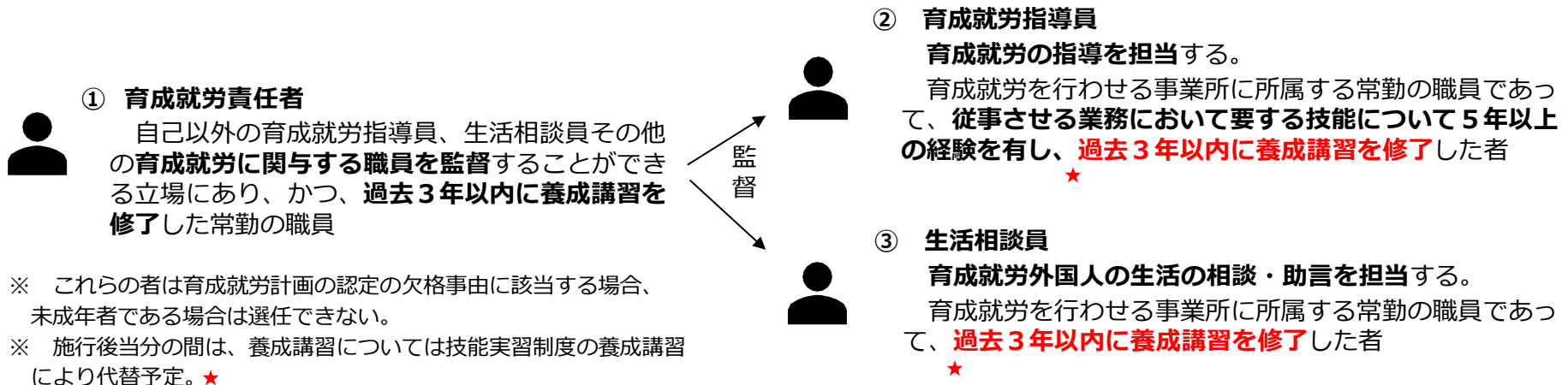
※ A 2 相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

(※) 日本語講習の経過措置

- **登録日本語教員による講習**であって、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。**

育成就労実施者の要件等

1. 育成就労を行わせる体制



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、必要な協力をするとしてしていること。★
 - 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

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	監理型的人数枠①	監理型的人数枠②	監理型的人数枠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**。

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。

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

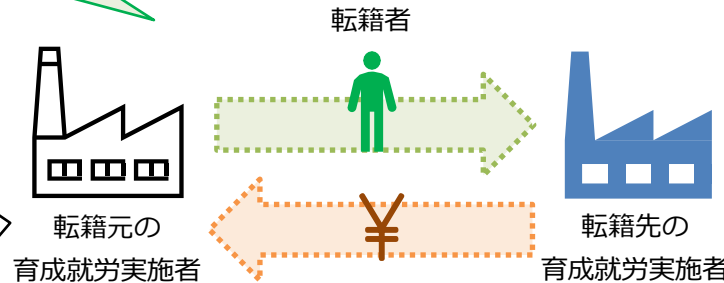
が3分の1を超えないこと。

- 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。

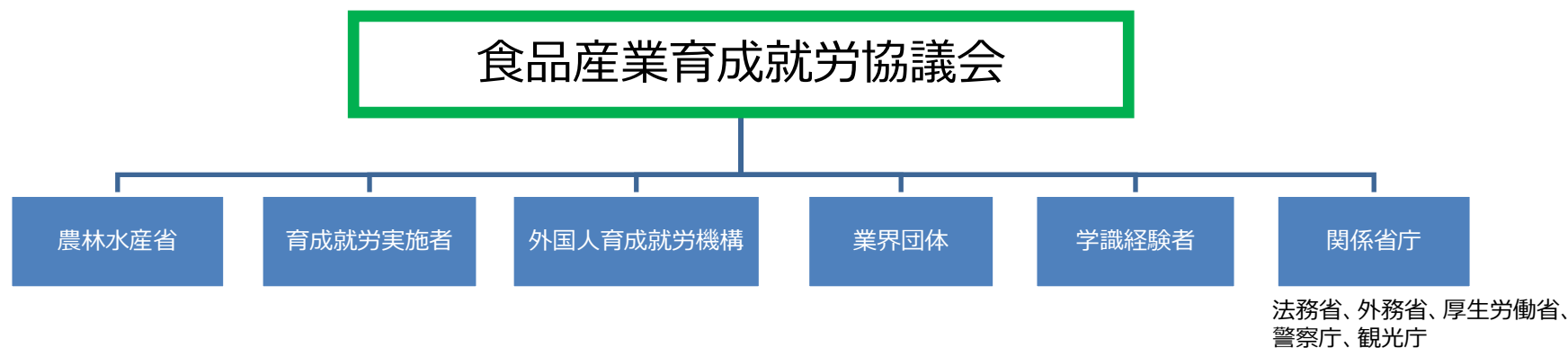
転籍元が育成就労を行わせた期間	按分率
1年6月未満	6分の5
1年6月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6月未満	2分の1
2年6月以上	4分の1

2. 食品産業育成就労協議会の設置について



食品産業育成就労協議会の設置について

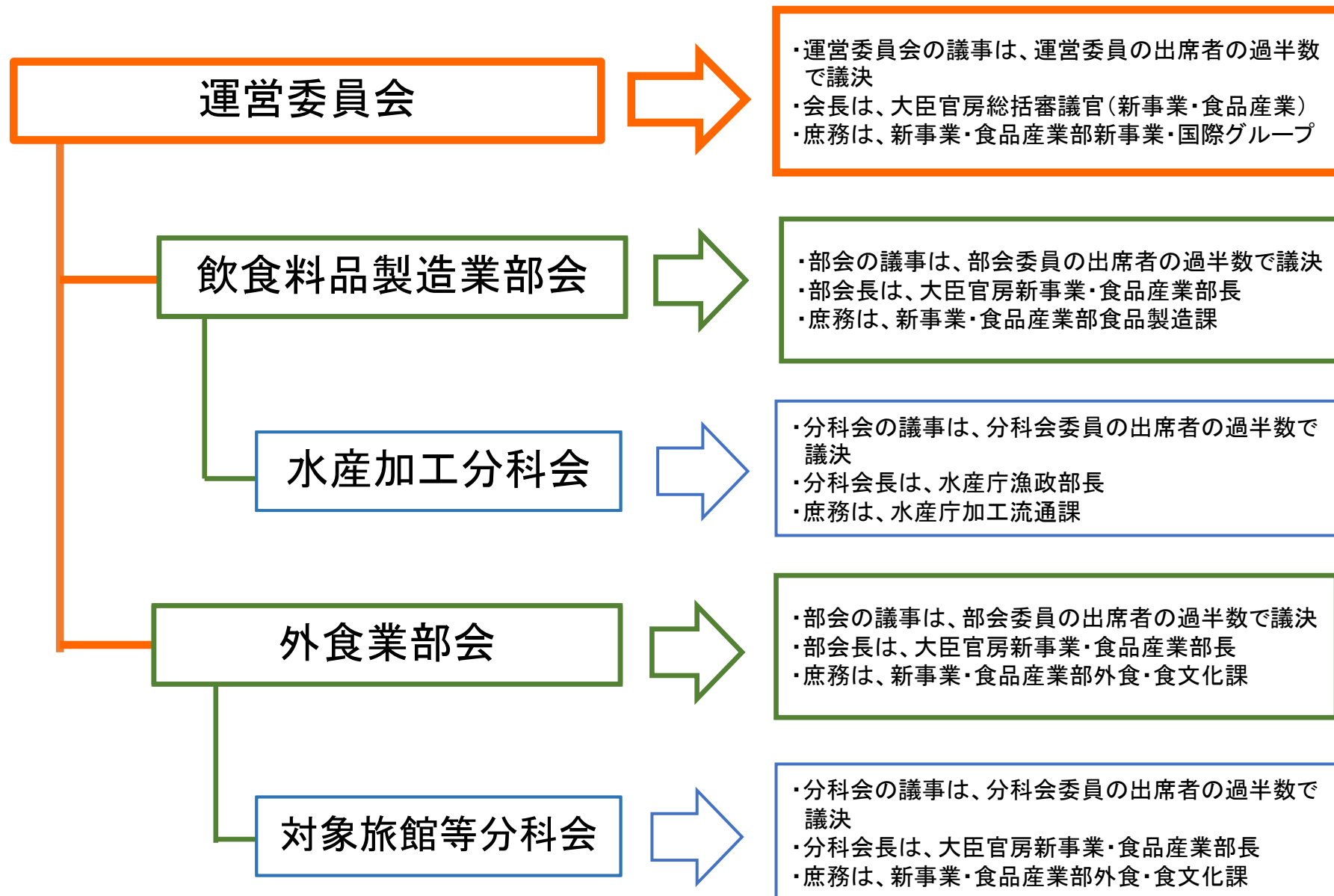
- 育成就労外国人を受け入れようとする事業者は、育成就労産業分野に係る分野別協議会に加入することが必要（育成就労法施行規則第13条第2項第4号）。
- このため、特定技能制度と同様、飲食料品製造業分野及び外食業分野の受入れ事業者及びその業界団体等を構成員とする食品産業育成就労協議会を設立することとする。
- 協議会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な育成就労外国人を受け入れられるよう、制度の趣旨や優良事例の周知、法令遵守の啓発等を行う。



活動内容

- 育成就労外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- 育成就労実施者等に対する法令遵守の啓発
- 就業構造や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析
- 地域別の人手不足の状況の把握・分析
- 人手不足の状況等を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整
- 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要なその他の情報・課題等の共有・協議等
- 1年を超える転籍制限期間を設定した育成就労実施者が遵守すべき昇給率の設定・公表 等

食品産業育成就労協議会の運営体制について



3. 特定技能外国人及び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の策定について



育成就労制度の運用開始に向けて、制度所管省庁と分野所管省庁(※)が連携して分野別協議会に係る下記の取組を推進する。

- ① 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（例えば、定期的な実地調査等）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検討する。
- ② 現行の特定技能制度における分野別協議会において、受入れ機関に対する法令遵守の啓発を行うとともに、受入れ機関等からの相談に応じる窓口を設ける。
- ③ 相談等を端緒に法令違反の疑いのある受入れ機関等を把握した場合には関係機関に情報提供を行う仕組みを確立する（ネットワークの整備等）。
- ④ 制度所管省庁は、分野所管省庁と協力しつつ、定期的に取り組状況を把握し、事例（優良事例、不適切事例等）等を各分野別協議会に横展開するなど、分野別協議会の活性化に向けて積極的に支援する。

※制度所管省庁：出入国在留管理庁及び厚生労働省

分野所管省庁：飲食物品製造業分野及び外食業分野については農林水産省

※※第9回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資料

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①



令和8年6月30日
食品産業特定技能協議会 運営委員会決議

本協議会は、規約及び入会規程並びに本行動規範の遵守を事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関に強く求めるとともに、これに違反する事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関に対しては、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. 飲食料品製造業分野及び外食業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、特定技能所属機関及び登録支援機関は、ここで定める**行動規範を遵守**する。
2. 事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関は、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、特定技能所属機関及び登録支援機関は、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、**飲食料品製造業及び外食業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献**する。
5. 事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関は、**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. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、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. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、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. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、**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②



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、適切な処遇を確保する。
11. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、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. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、農林水産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. 特定技能所属機関及び登録支援機関は、特定技能外国人が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、本協議会が行う取組に協力する。
14. 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、特定技能所属機関及び登録支援機関は、規約若しくは入会規程又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。
16. 事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関は、食品産業特定技能協議会運営委員会において協議が調った事項に関する措置を講ずる。
17. 事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関は、食品産業特定技能協議会（食品産業特定技能協議会から委託を受けた者を含む。）に対し、必要な協力を行う。
18. 事業者団体、特定技能所属機関及び登録支援機関は、飲食料品製造業分野及び外食業分野における特定技能外国人の受入れに関し、農林水産省（農林水産省から委託を受けた者を含む。）が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他の業務に対して必要な協力を行う。

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①



令和8年6月30日
食品産業育成就労協議会 運営委員会決議

本協議会は、規約及び入会規程並びに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. 飲食料品製造業分野及び外食業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、**飲食料品製造業及び外食業の健全な発展や、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。

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②



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、農林水産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、飲食料品製造業分野及び外食業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、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、本協議会において定める昇給率以上の割合によって昇給させる**。
15. 育成就労実施者は、育成就労外国人が**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、本協議会が行う取組に協力**する。
16. 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、**規約若しくは入会規程又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。
18. 事業者団体及び育成就労実施者は、食品産業育成就労協議会**運営委員会において協議が調った事項に関する措置を講ずる**。
19. 事業者団体及び育成就労実施者は、**食品産業育成就労協議会**（食品産業育成就労協議会から委託を受けた者を含む。）**に対し、必要な協力を行う**。
20. 事業者団体及び育成就労実施者は、飲食料品製造業分野及び外食業分野における育成就労外国人の受入れに関し、**農林水産省（農林水産省から委託を受けた者を含む。）が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他の業務に対して必要な協力を行う**。

行動規範の遵守に係る誓約書について

○食品産業特定技能協議会及び食品産業育成就労協議会では、特定技能外国人及び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をそれぞれ策定。各協議会の規約において、特定技能所属機関及び育成就労実施者が行動規範を遵守する旨の誓約書を協議会に提出するよう義務付け。

○これに伴い、本年9月以降、各協議会への加入申請を行う事業者は、申請の際に誓約書を協議会事務局に提出する必要。また、既に特定技能協議会に加入済みの事業者についても誓約書の提出が必要となる。

食品産業特定技能協議会規約(抜粋)

(構成員)

第4条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 特定技能所属機関
- 二～十四(略)

2 前項第一号に掲げる構成員は、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を遵守する旨の誓約書(別紙様式)を協議会に提出する。

食品産業育成就労協議会規約(抜粋)

(構成員)

第4条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 育成就労実施者(育成就労外国人の雇用を予定している者を含む。)
- 二～十四(略)

2 前項第一号に掲げる構成員は、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を遵守する旨の誓約書(別紙様式)を協議会に提出する。

(別紙様式)

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 行動規範に係る誓約書

食品産業特定技能協議会会長殿

記

当社(事業所)は、貴協議会が定めた「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」(以下「行動規範」という。)を確認し、その内容を十分に理解しました。

特定技能外国人を受け入れるに当たっては、行動規範に従い、記載事項を遵守することを誓約いたします。

万が一、行動規範に違反する行為を行ったことにより協議会から除名処分を受けた場合には、当該処分を厳粛に受け止め、異議を申し立てることはありません。

作成日 年 月 日

特定技能所属機関

(企業名)

(事業所名)

代表者

(役職)

(氏名)

以上

4. 転籍制限と代償措置としての昇給について



育成就労制度における転籍制限について



転籍制限に関する基本的考え方

1. 転籍制限の主な考慮要素（転籍制限期間の設定は1年とすることを目指しつつ、当分の間、（1）や（2）等を踏まえて総合的に判断する。）

（1）人材育成の必要性

＜意義＞

育成就労制度は育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成することを目的としていることから（育成就労法第1条）、転籍による人材育成上の懸念（就労環境の変化により技能習得が遅れるなど）を考慮する必要がある。

（2）人材確保の必要性

＜意義＞

育成就労制度は人材育成とともに人材確保を目的としていることから（育成就労法第1条）、本人意向の転籍による人材流出の懸念や地域からの人材流出に伴う育成就労実施者の負担を考慮する必要がある。

2. 待遇向上策の義務付け

＜意義＞

転籍制限がなければ、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるにもかかわらず、1年を超える期間の転籍制限を行うことにより、より良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上が義務づけられる。待遇向上策としては、昇給を行うことが基本となる。

＜昇給率の設定＞

各分野の転籍制限に係る昇給率については、待遇向上策の実効性を高めるためにも、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にして検討・設定し、公表することが基本となる。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が基本となる。

飲食料品製造業分野及び外食業分野における分野別運用方針

- ・毎年、育成就労協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率（※）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。

※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。

昇給に関する誓約書について



○ 1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者は、食品産業育成就労協議会への加入申請を行う際、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、協議会が設定・公表する昇給率以上の割合で昇給させること等を内容とする誓約書を協議会に提出することが必要。

○ 昇給率については、今後、協議会において分野ごとの育成就労実施者の賃上げ率を基準に設定・公表予定。

(別紙4)

育成就労外国人の昇給に関する誓約書

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

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 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、協議会が設定・公表する昇給率以上の割合によって昇給させること。

2 農林水産省又は食品産業育成就労協議会（農林水産省又は食品産業育成就労協議会から委託を受けた者を含む。）が行う賃金、給与等の調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。

3 上記1及び2の誓約事項に反する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 _____

➤ 育成就労実施者の所定内賃金を、1年目から2年目にかけて、協議会が設定・公表する昇給率以上の割合によって昇給させることを誓約。

➤ 昇給させることに加えて農林水産省や協議会が行う賃金、給与等の調査、指導その他の活動に協力することについても誓約。

➤ 誓約内容に反した場合は入会規程第7条(除名処分)の対象。

➤ 転籍制限期間が1年以内の場合は、誓約書の提出は不要。

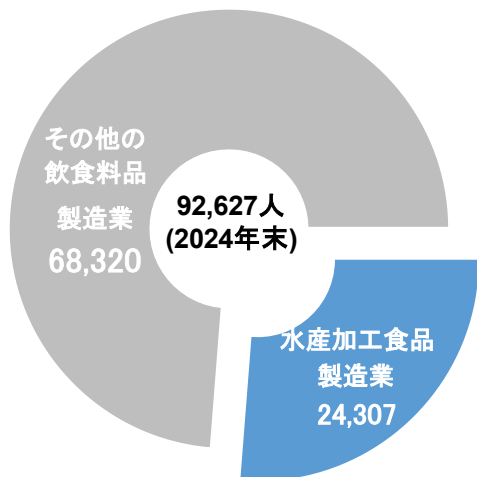
5. 水産加工業の業務区分の切り分けについて



飲食料品製造区分から水産加工区分を切り分ける必要性

- 飲食料品製造業分野の中で、飲食料品製造区分と水産加工区分に共通する基本的な作業はある。
- しかしながら、水産加工品製造だけに求められる高度な技能が多く、一定以上の時間をかけて、経験を積むことで体得し得る専門的な技能である。
- 今後、外国人材には、管理職等の専門人材として水産加工業を担ってもらうために、キャリアパスを明確にした上で、上記技能を効果的に習得させる必要がある。

■ 職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数



資料: 出入国在留管理庁より入手した資料から水産庁にて作成

○ 共通する作業

- **衛生管理作業**
作業着、マスク、手袋、帽子、毛髪等の付着物点検
洗浄・消毒及び殺菌
- **HACCPに基づいた確認**
- **製品の仕上げ作業**

○ 水産加工品製造に求められる高度な技能

- **判別・洗浄作業**
製造する製品規格に合わせた選別、原料魚介藻類の種類分け、原材料魚介藻類のサイズ分け、原料魚介藻類の鮮度判別
- **原料処理作業**
加工に適した形態への処理(ドレス、フィレ等)
- **加工処理作業**
鮮度確認、非可食部分除去

- 水産加工業は、干物、くん製、佃煮、塩辛等の発酵食品、カズノコ等の塩蔵品など、日本の伝統的な食生活を支える多様な食品を提供しており、加工処理や調理の工程も、多様な水産物の特性に応じた方法が用いられているものも多い。
- 均一的で品質が安定した原料を用いる工業製品の製造と異なり、水産加工品の製造は、天然物を原料とするため、種類・サイズ・鮮度を素早く判別して仕分けたり、非可食部を除去する技能が必要となる。
- 特に魚介類は、他の食材と比べて傷みやすく、ヒスタミン中毒等、魚介類に多いリスクへの配慮も極めて重要である。このため、一貫した衛生管理、特に温度管理、迅速な製造工程が求められる。
- 以上のように、水産加工区分は、特有で専門的な技術習得が必要不可欠である。飲食料品製造分野の中から水産加工区分を切り分ける必要がある。

水産加工業におけるキャリアアップ

- 水産加工区分の専門人材を育成するため、水産加工区分独自の特定技能測定試験を実施し、技能習得レベルに基づいた待遇となるように努める。
- 育成就労の期間には、安全・衛生管理に関する知識を深め、指導者の指示等のもと、即戦力となる技能を習得する。
- 特定技能1号の期間には、原料の判別から製品の仕上げまで一連の作業を行う中で、特定技能2号に求められる熟練した技能の習得を図る。指導者としての実務経験を積む。
- 特定技能2号の期間には、自律的に、高度に専門的・技術的な作業を行う。監督者として指導し、管理を行う。

受入体制の整備

- 水産加工区分での専門人材を目指してもらうことへの周知を業界団体を通じて徹底する。
- 受入れに先立って、
 - ・ 給与、労働時間、休み等の労働条件
 - ・ 作業内容、職場環境等の就労環境
 - ・ 住居、生活場所等の生活環境等について、必要な情報の提供を行い、外国人材の納得・了承を得たうえで採用する。

優良事例を共有し、水産加工業界全体での魅力アップに努める



- ・ 女子寮を建てるなど、住環境にも配慮する。
- ・ 受入企業が外国人労働者とスマートフォンで随時連絡が取れるようにするなど、丁寧なコミュニケーションを心がける。

資料 農林水産省HP 外国人材受入総合支援事業より引用

育成就労(3年間)

即戦力となる技能を習得

指導者の指示のもと、原料の判別から製品仕上げまでの一連の作業を行う。

特定技能1号

熟練した技能を習得

原料の判別、洗浄、処理、最終形態への加工処理、製品仕上げ、品質判別までの一連の作業を行う。

指導者としての実務経験を積む。

特定技能2号

熟練した技能を有する監督者として、業務を統括

多様な原料から目標とする最終製品となるよう自らの判断で高度に専門的・技術的な作業を行う。

監督者として作業を指導し、管理を行う。

製品の安全衛生管理に関する知識

労働安全衛生対策の徹底

外国人材にとっても魅力のある水産加工業となるために

これまでの有識者会議での御意見

- 水産加工業を飲食料品製造業分野から切り分けるに当たり、
 - ① 新たな育成就労制度下で来日する外国人材への周知を徹底すること
 - ② 現行制度で来日する労働者の不利益とならないような措置を取ることが必要である。
- ①については、具体的な周知方法を示して欲しい
②については、今後も飲食料品製造業の範囲で転籍できることを資料で示して欲しい等の御意見をいただいた。

※業務区分の切り分けは、令和9年4月を予定。特定技能外国人及び育成就労外国人の両方が対象。

現行制度下で水産加工業務に従事している技能実習生等に係る経過措置

飲食料品製造業分野の中から水産加工区分が切り分けられた後も、現行制度下で入国した技能実習生及び特定技能外国人については、技能実習を修了して特定技能へ移行する際や特定技能での在留時において、現行制度における飲食料品製造業区分内で転職できるよう、経過措置を設けることとする。

技能実習生

技能実習

- 飲食料品製造業務に関連する職種・作業に従事
- 水産加工業務に関連する職種・作業に従事

移行

特定技能

(新)飲食料品製造区分

(新)水産加工区分

転職可能

※いずれの作業に従事していた者も、切り分け前（現行制度）の業務区分内であれば無試験で転職することができる

特定技能外国人

- 現行制度下において、技能実習を修了又は現行区分の特定技能1号試験に合格して特定技能外国人となった者については、現行制度における飲食料品製造区分内での転職が可能。（※新区分の特定技能1号試験に合格した者は、新たな区分内での転職が可能。）

水産加工業の業務区分で育成就労外国人を受け入れる場合の誓約書について



○令和9年4月以降、水産加工業の業務区分で育成就労外国人を受け入れる事業者は、食品産業育成就労協議会への加入申請に当たり、誓約書を提出する必要。

○誓約事項は、「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」等。

(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、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。同じ食料品製造業分野でも、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）

6. 育成・キャリア形成プログラムについて



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

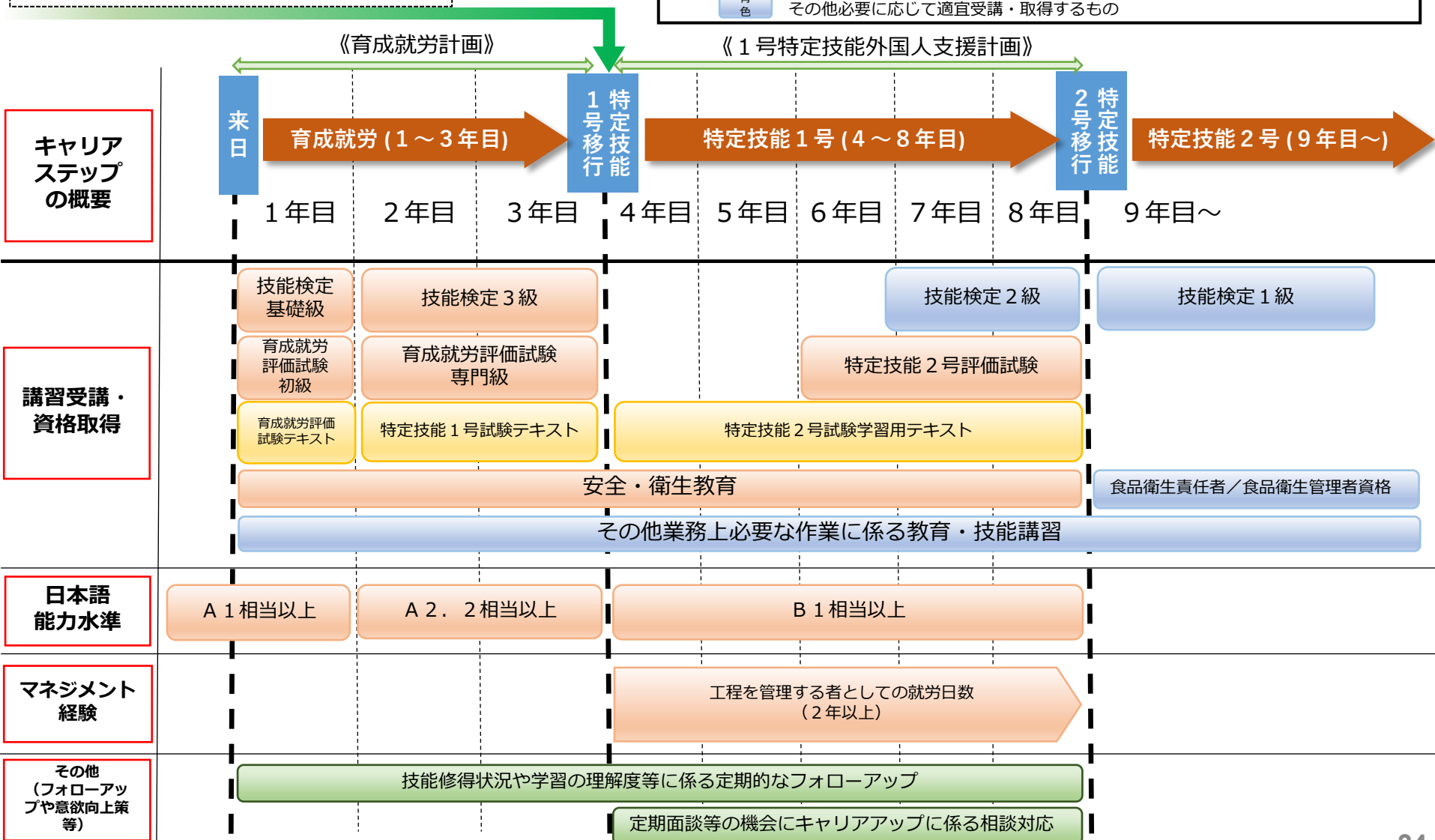
農林水産省

- ・ 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



育成就労制度における育成イメージ（飲食料品製造業分野 飲食料品製造区分）

特定技能 1 号の技能水準 (相当程度の知識又は 経験が必要とする技能)	食品等を衛生的に取り扱う基本的な知識を有しており、飲食料品の製造・加工作業について、特段の育成・訓練を受けることな直ちに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）に沿った衛生管理に対応できる程度の業務に従事できる。
--	---

↑ 特定技能 1 号評価試験に合格（注）

育成イメージ	特定技能制度でのみ従事可能となっている業務も含めた飲食料品製造業全般に係る必須業務を新たに設定し 育成・評価（注）
2～3 年目	1 年目で目標とする作業に加えて、調理作業において品質管理基準に沿ったHACCPシステム（重要管理点（CCP）を設定し、そのモニタリングと管理記録・改善（是正）措置を行うこと）に基づく管理作業、成型及び整え作業、並び製品の仕上がり確認作業が行えるようになる。
1 年目	指導者の監督下でHACCPシステムに基づく衛生管理作業、下処理作業、調理作業を標準作業書通りに行えるようになる。

注）上記のほか、業務区分に紐付く技能実習 2 号移行対象職種の作業単位（※）で主たる技能を設定し、技能実習同様の育成・評価を行うことも認める
※ 缶詰巻締、食鳥処理加工、牛豚部分肉製造、牛豚精肉商品製造、そう菜加工、農産物漬物製造、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、パン製造



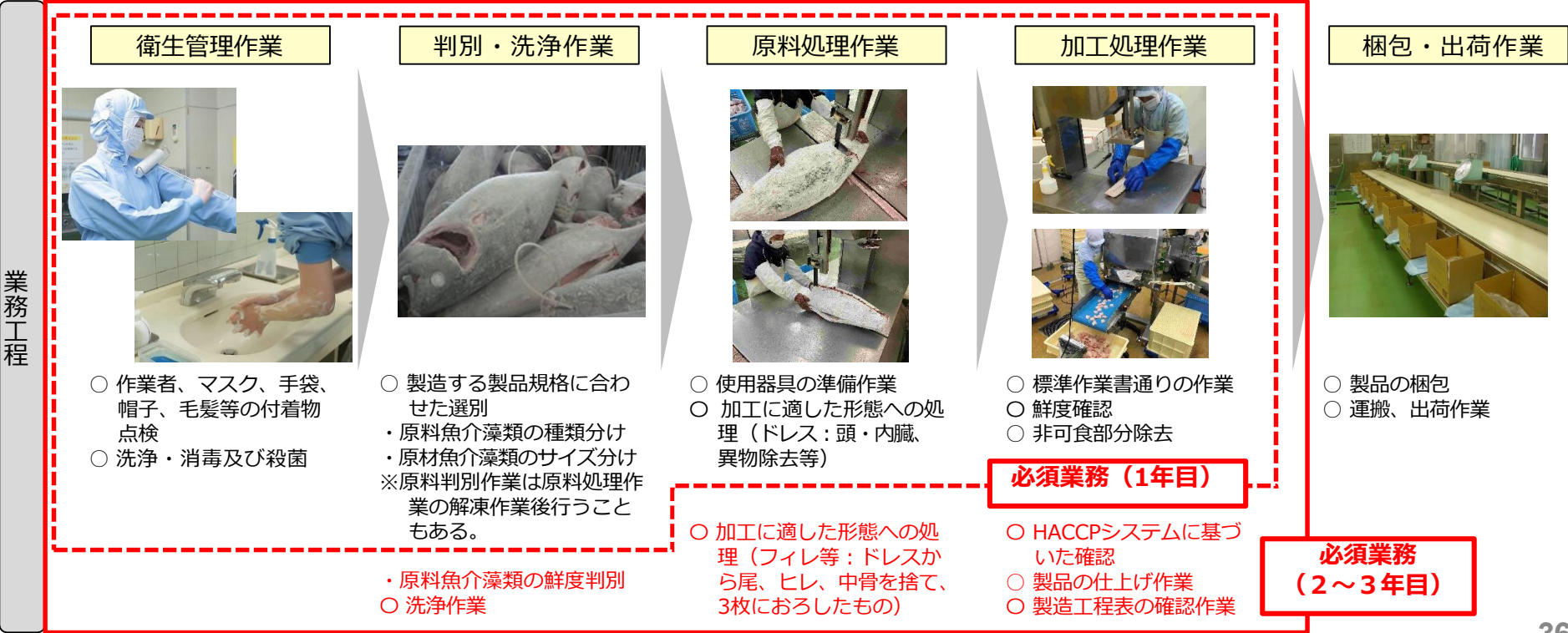
育成就労制度における育成イメージ（飲食料品製造業分野 水産加工区分）

特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、原料の判別、洗浄、処理、最終形態への加工処理、製品仕上げ、品質判別までの一連の作業に従事できること。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格（注）

育成イメージ	技能実習 2 号移行対象職種（※）を大括り化する形で必須業務を設定 し 育成・評価（注） ※節類製造、加熱乾製品製造、調味加工品製造、くん製品製造、塩蔵品製造、乾製品製造、発酵食品製造、調理加工品製造、生食用加工品製造
2 ～ 3 年目	1 年目でを行う作業に加えて、加工処理作業において加工度の高い処理（2 次加工：フィレ等）ができるようになる。また、製造作業において品質管理基準に沿った HACCP システム（重要管理点（CCP）を設定し、そのモニタリングと管理記録・改善（是正）措置を行うこと）に基づく温度や時間、加工状況の確認、製品の品質判別作業が行えるようになる。
1 年目	指導者の監督下で HACCP システムに基づく、衛生管理作業、判別・洗浄、加工処理（1 次加工：ドレス等）作業が標準作業書通りに行えるようになる。

注）上記のほか、水産練り製品製造については、技能実習制度同様技能検定を活用した育成・評価を行うことも認める。



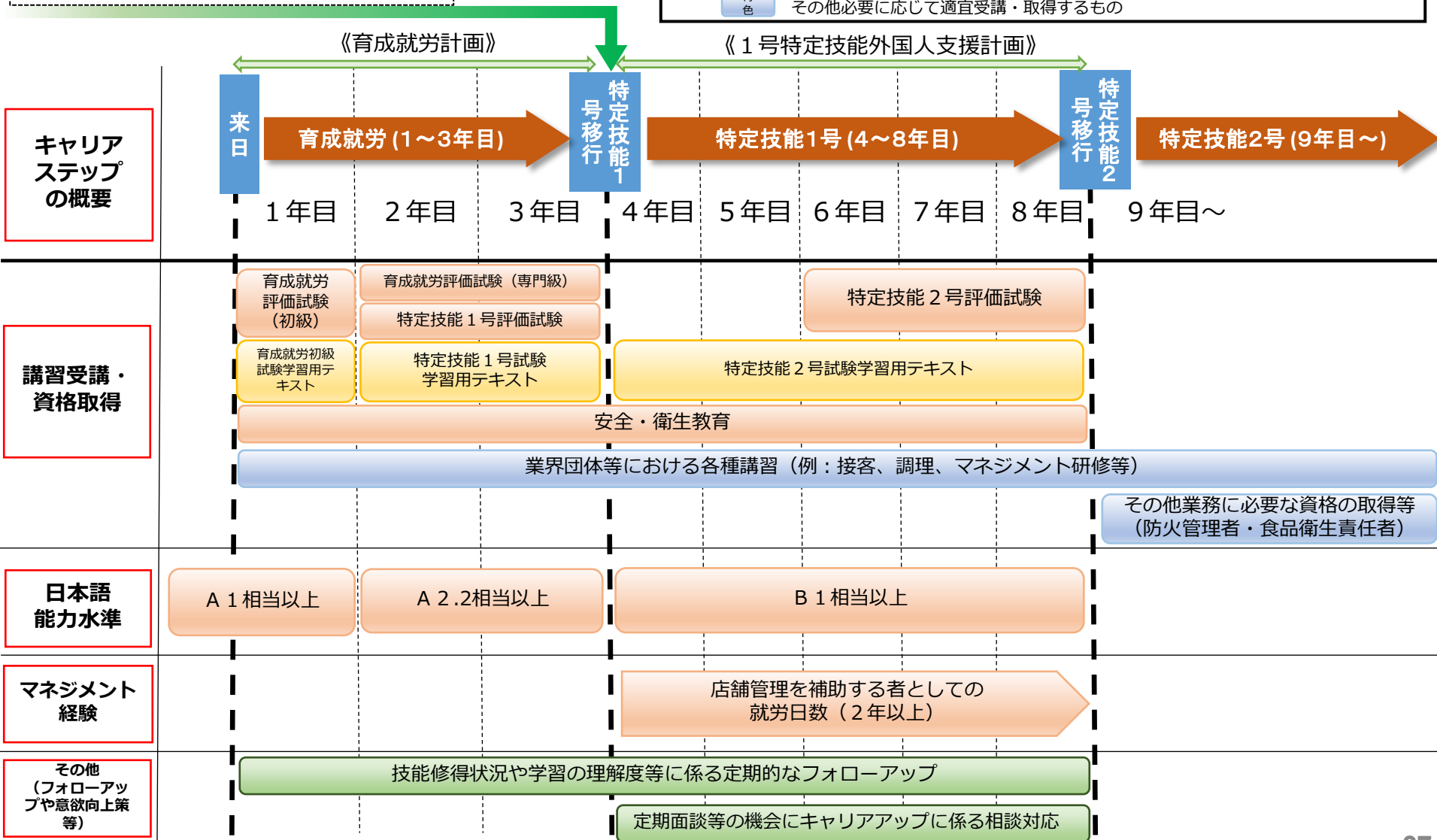
【外食業分野】 育成・キャリア形成プログラム

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



育成就労制度における育成イメージ（外食業分野）

特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	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に従事することができる知識技能を有し、外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）の業務の従事できる。
--	--

↑ 特定技能 1 号評価試験に合格（注）

育成イメージ	外食業（業務区分全般）を主たる技能として設定し育成・評価（注）
2～3 年目	1 年目で目標とする作業のほか、接客業務（注文伺い、メニュー説明及び要望対応等）、飲食物調理業務（品質管理基準に沿った温度管理作業及び調理状態確認作業）及び店舗管理業務（食材等の検品・数量管理）が行えるようになる。
1 年目	衛生管理作業が行えるようになる。飲食物調理業務（下処理作業、調理作業、計量・盛付作業）及び店舗管理業務（店舗内の衛生管理全般等）が行えるようになる。

注）上記のほか、医療・福祉施設給食製造について技能実習同様の育成・評価を行うことも認める

業務工程

必須業務（1 年目）

飲食物調理業務



- 下処理作業
- 調理作業
- 計量・盛付作業

<衛生管理作業>

- 施設、設備等、ネズミ及び昆虫対策作業
- 作業着、マスク、手袋、帽子、毛髪等の付着物点検作業

- 調理作業のうち、品質管理基準に沿った温度管理作業
- HACCPの考え方を取り入れた衛生管理作業

店舗管理業務



- 店舗内の衛生管理全般
- 店舗内外・全体の環境整備

- 食材・消耗品・備品の検品・数量管理

- 発注管理
- 各種機器・設備のメンテナンス

など

必須業務（2～3 年目）

接客業務



- 注文伺い・献立確認
- メニュー・献立説明
- 客からの要望対応
- 障がい者等への配慮・対応

- 席への案内
- 配膳・下膳
- 代金受取り、商品受渡し

など