

# 第5回東北地域農業特定技能協議会運営委員会

## 議事次第

日時：令和8年1月26日

13:30～15:00

場所：オンライン

(Microsoft Teams)

### 1 開会

### 2 特定技能制度の現状等について

#### 【厚生労働省宮城労働局】

- 技能実習制度の見直しについて
- 外国人労働者の雇用について

#### 【法務省仙台出入国在留管理局】

- 特定技能制度における運用改善等について

#### 【農林水産省】

- 農業分野の特定技能外国人の適正な受入れを行うために講じる措置等
- 令和7年度外国人材受入総合支援事業等について
- 東北地域における農業分野の特定技能外国人受入れの概況について

#### 【青森県からの事例報告】

#### 【岩手県からの事例報告】

### 3 質疑・応答

### 4 閉会

## 第5回東北地域農業特定技能協議会運営委員会

### 配布資料一覧

- 資料1 出席者名簿
- 資料2—1 「東北地域農業特定技能協議会」規約
- 資料2—2 「東北地域農業特定技能協議会」運営要領
- 資料3—1 技能実習制度の見直しについて
- 資料3—2 外国人労働者の雇用について
- 資料4—1 特定技能制度における運用改善等について
- 資料4—2 特定技能制度運用状況
- 資料5—1 農業分野の特定技能外国人の適正な受入れを行うために講じる措置等
- 資料5—2 令和7年度外国人材受入総合支援事業等
- 資料6 東北地域における農業分野の特定技能外国人受入れの概況について

※ 一部、運営委員会構成員限りの資料のため、ホームページには非掲載。

## 第 5 回東北地域農業特定技能協議会運営委員会 出席者名簿

日時：令和 8 年 1 月 26 日（月） 13:30～15:00

場所：オンライン（Microsoft Teams）

No.	所属	役職	備考
1	一般社団法人青森県農業会議	法人・経営担当部長	
2	一般社団法人岩手県農業会議	主任主査	
3	一般社団法人宮城県農業会議	事務局次長兼農政部長	
4	一般社団法人山形県農業会議	主幹	
5	青森県農業法人協会	事務局担当	
6	岩手県農業法人協会	事務局員	
7	宮城県農業法人協会	事務局次長兼農政部長	
8	秋田県農業法人協会	事務局	
9	青森県農業協同組合中央会	副審議役	
10	岩手県農業協同組合中央会	調査役	
11	宮城県農業協同組合中央会	営農担当次長	
12	青森県農林水産部構造政策課	総括主幹	
13	青森県農林水産部構造政策課	主幹	
14	岩手県農林水産部農業振興課	主査	
15	宮城県農政部農業振興課	技術補佐	
16	宮城県農政部農業政策室	技師	
17	秋田県農林水産部農林政策課	副主幹	
18	山形県農林水産部農業経営・所得向上推進課	主事	
19	法務省仙台出入国在留管理局審査部門	統括審査官	
20	東北管区警察局広域調整第一課	課長補佐	
21	厚生労働省宮城労働局職業安定部職業対策課	雇用開発係	
22	東北農政局生産部生産振興課	課長	
23	東北農政局生産部園芸特産課	課長補佐（総務・園芸）	
24	東北農政局生産部畜産課	畜産課長	
25	東北農政局生産部畜産課	農政調整官（畜産振興）	
26	東北農政局生産部畜産課	処理推進係	
27	東北農政局経営・事業支援部経営支援課	課長	事務局
28	東北農政局経営・事業支援部経営支援課	課長補佐（就農促進）	
29	東北農政局経営・事業支援部経営支援課	行政専門員	
30	東北農政局経営・事業支援部経営支援課	農業人材育成係	
31	農林水産省経営局就農・女性課	係員	オブザーバー

東北地域農業特定技能協議会  
令和元年7月3日 制定  
令和7年1月20日 一部改正

## 「東北地域農業特定技能協議会」規約

### (名称)

第1条 本会は、東北地域農業特定技能協議会（以下「地域協議会」という。）と称する。

### (目的)

第2条 地域協議会は、その構成員が相互に連絡を図ることにより、特定技能外国人の適正な受入れ及び保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、東北地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、制度の趣旨や優良事例の周知や地域における人手不足の状況の把握等の必要な対応を協議し、措置を講ずることを目的とする。

### (構成員)

第3条 地域協議会は、別紙1の構成員により組織する。

- 2 地域協議会の構成員は、地域協議会が情報の提供、意見の聴取、現地調査の実施その他の必要な協力を求めたときは、これに協力するものとする。
- 3 地域協議会は、第1項に規定するもののほか、必要と認める者をオブザーバーとして加えることができる。

### (活動)

第4条 地域協議会は、東北地域における次に掲げる取組について協議又は情報共有を行うものとする。

- 一 特定技能外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- 二 受入れに係る人権上の問題等への対応
- 三 特定技能所属機関等に対する法令遵守の啓発
- 四 特定技能所属機関の倒産時等における特定技能外国人に対する転職支援（特定技能所属機関等が支援義務を果たせない場合における情報提供等の必要な協力）
- 五 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握及び分析
- 六 人手不足の状況の把握及び分析
- 七 六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（看過しがたい偏在が生じた場合の協議会による大都市圏での受入れの自粛要請及び大都市圏の特定技能所属機関による特定技能外国人の引抜き等の自粛要請等を含む）
- 八 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

### (運営委員会)

第5条 地域協議会に地域運営委員会を設置し、地域協議会の招集、共有する情報の内容その他の地域協議会の運営に必要な事項の決定を行うものとする。

- 2 地域運営委員会は、別紙2の構成員により組織する。

(事務局)

第6条 地域協議会及び地域運営委員会の庶務は、農林水産省東北農政局経営・事業支援部  
経営支援課において処理する。

(その他)

第7条 本規約に定めるもののほか、地域協議会の組織及び運営に関し必要な事項は地域運  
営委員会が定める。

附 則 (令和元年7月3日付け)

この規約は、令和元年7月3日から施行する。

附 則 (令和7年1月20日付け)

この規約は、令和7年1月20日から施行する。

東北地域農業特定技能協議会 構成員

【東北地域の農業分野の特定技能所属機関】

【構成員】

一般社団法人青森県農業会議  
一般社団法人岩手県農業会議  
一般社団法人宮城県農業会議  
一般社団法人秋田県農業会議  
一般社団法人山形県農業会議  
一般社団法人福島県農業会議

青森県農業法人協会  
岩手県農業法人協会  
宮城県農業法人協会  
秋田県農業法人協会  
山形県農業法人協会  
うつくしまふくしま農業法人協会

青森県農業協同組合中央会  
岩手県農業協同組合中央会  
宮城県農業協同組合中央会  
秋田県農業協同組合中央会  
山形県農業協同組合中央会  
福島県農業協同組合中央会

青森県農林水産部構造政策課  
岩手県農林水産部農業振興課  
宮城県農政部農業振興課  
宮城県農政部農業政策室  
秋田県農林水産部農林政策課  
山形県農林水産部農業経営・所得向上推進課  
福島県農林水産部農業支援総室農業担い手課

法務省仙台出入国在留管理局審査部門  
東北管区警察局広域調整第一課  
厚生労働省宮城労働局職業安定部職業対策課

東北農政局生産部生産振興課  
東北農政局生産部園芸特産課  
東北農政局生産部畜産課  
東北農政局経営・事業支援部担い手育成課  
東北農政局経営・事業支援部経営支援課

東北地域の労働者派遣形態による特定技能所属機関を構成員とする団体その他の東北農政局等が適当と認める団体

東北地域農業特定技能協議会運営委員会 構成員

【構成員】

一般社団法人青森県農業会議  
一般社団法人岩手県農業会議  
一般社団法人宮城県農業会議  
一般社団法人秋田県農業会議  
一般社団法人山形県農業会議  
一般社団法人福島県農業会議

青森県農業法人協会  
岩手県農業法人協会  
宮城県農業法人協会  
秋田県農業法人協会  
山形県農業法人協会  
うつくしまふくしま農業法人協会

青森県農業協同組合中央会  
岩手県農業協同組合中央会  
宮城県農業協同組合中央会  
秋田県農業協同組合中央会  
山形県農業協同組合中央会  
福島県農業協同組合中央会

青森県農林水産部構造政策課  
岩手県農林水産部農業振興課  
宮城県農政部農業振興課  
宮城県農政部農業政策室  
秋田県農林水産部農林政策課  
山形県農林水産部農業経営・所得向上推進課  
福島県農林水産部農業支援総室農業担い手課

法務省仙台出入国在留管理局審査部門  
東北管区警察局広域調整第一課  
厚生労働省宮城労働局職業安定部職業対策課

東北農政局生産部生産振興課  
東北農政局生産部園芸特産課  
東北農政局生産部畜産課  
東北農政局経営・事業支援部担い手育成課  
東北農政局経営・事業支援部経営支援課

東北地域の労働者派遣形態による特定技能所属機関を構成員とする団体その他の東北農政局等が適当と認める団体

東北地域農業特定技能協議会運営委員会

令和元年 7 月 3 日

## 「東北地域農業特定技能協議会」運営要領

東北地域農業特定技能協議会規約第 7 条の規定に基づき、東北地域農業特定技能協議会（以下「地域協議会」という。）の組織及び運営に関し次のように定める。

## （入会）

第 1 条 農業特定技能協議会の構成員である特定技能所属機関であって青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、又は福島県を住所とするものを、地域協議会の構成員とする。

第 2 条 地域協議会の構成員となろうとする東北地域の農業分野の特定技能所属機関を構成員とする団体は、次に掲げる事項を東北農政局に届け出なければならない。

- 一 名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 当該団体の構成員その他組織体制が確認できる書類

2 東北農政局は、前項の届出により、当該団体が東北地域の相当程度の数の特定技能所属機関を構成員としていること等が確認された場合は、当該団体を地域協議会の構成員とするものとする。

## （退会及び除名）

第 3 条 地域協議会の構成員となっている特定技能所属機関は、農業特定技能協議会の構成員でなくなったときは、地域協議会から退会したものとする。

第 4 条 第 2 条第 2 項の規定により地域協議会の構成員となっている団体は、退会する旨を東北農政局に届け出ることができる。

2 地域協議会は、第 2 条第 2 項の規定により地域協議会の構成員となっている団体が次の各号のいずれかに該当するときは、当該団体を構成員から除名することができる。

- 一 当該団体が東北地域の相当程度の数の特定技能所属機関を構成員としていると認められないとき
- 二 東北地域農業特定技能協議会規約第 3 条第 2 項に規定する地域協議会に対する協力を怠ったとき
- 三 地域協議会の運営を妨げる行為又は地域協議会の信用を失わせると認められる行為をしたとき

## （構成員名簿の作成及び公表）

第 5 条 東北農政局は、地域協議会の構成員となっている者の氏名又は名称及び住所等を記載した構成員名簿を作成し、その概要を公表するものとする。

## （地域運営委員会）

第 6 条 地域運営委員会は、地域協議会の招集、共有する情報の内容その他の地域協議会の

運営に必要な次に掲げる事項の決定を行う。

- 一 地域協議会を招集するかどうかの決定
  - 二 地域協議会の構成員に共有する情報の決定
  - 三 情報共有の方法や時期の決定
  - 四 特定技能所属機関、登録支援機関、派遣先事業者に対し、アンケート調査、ヒアリング、現地調査等の協力を要請するかどうかの決定
  - 五 運営要領の制定・変更その他地域協議会の運営に関する重要事項の決定
- 2 東北農政局は、必要があるときに、構成員を招集し、又は議事の内容を記載した書面若しくは電子メールを構成員に送付し、地域運営委員会を開催する。
- 3 東北農政局は、地域運営委員会の議事に鑑みて必要があると認めるときは、学識経験者その他の地域運営委員会の構成員以外の者に地域運営委員会への出席を求めるものとする。

(地域協議会の招集)

第7条 地域運営委員会は、看過しがたい偏在が生じており大都市圏での受入れの自粛を求める必要がある場合等、特に重要な事項を協議する必要がある場合に、地域協議会を招集するものとする。

2 地域運営委員会は、やむを得ない事由により地域協議会を招集できない場合、議事の内容を記載した書面を構成員に送付し、その意見を徴し又は賛否を問うた上、構成員の了承をもって地域協議会における協議に代えることができる。

(議事の公開等)

第8条 地域協議会及び地域運営委員会は、原則として非公開とするが、会議資料及び議事要旨は、原則として公表する。

(その他)

第9条 本運営要領に定めるもののほか、地域協議会及び地域運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、地域運営委員会において定める。

附 則

この要領は、令和元年7月3日から施行する。

## 技能実習制度の見直しについて

厚生労働省人材開発統括官付  
海外人材育成担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯

## 技能実習制度・特定技能制度の検討条項

- 技能実習制度**（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）附則第2条）  
政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。  
※ 平成29年11月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和4年11月1日目途
- 特定技能制度**（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第2項）  
政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 ※ 平成31年4月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和3年4月1日目途

## 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

- ・ R4.11.22 **有識者会議の設置**
  - ※ 座長：田中明彦 独立行政法人国際協力機構理事長
  - ※ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（共同議長：法務大臣・官房長官）の下に設置
- ・ R5.11.30 計16回の議論・28回のヒアリングを経て、**最終報告書を法務大臣へ提出**

### R6.2.9 最終報告書を踏まえた政府方針を決定

※ 「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を踏まえた政府の対応について」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）

第213回通常国会において**入管法及び技能実習法の一部改正法が成立** **令和9年4月1日施行**

# 改正法の概要（育成就労制度の創設等）

令和6年6月14日成立、21日公布

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））

（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

## 入管法

### 1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

### 2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

### 3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

### 4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

### 4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

## 育成就労法（技能実習法の抜本改正）

### 1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「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」(育成就労法)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の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**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

### 2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）に行う。

### 3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

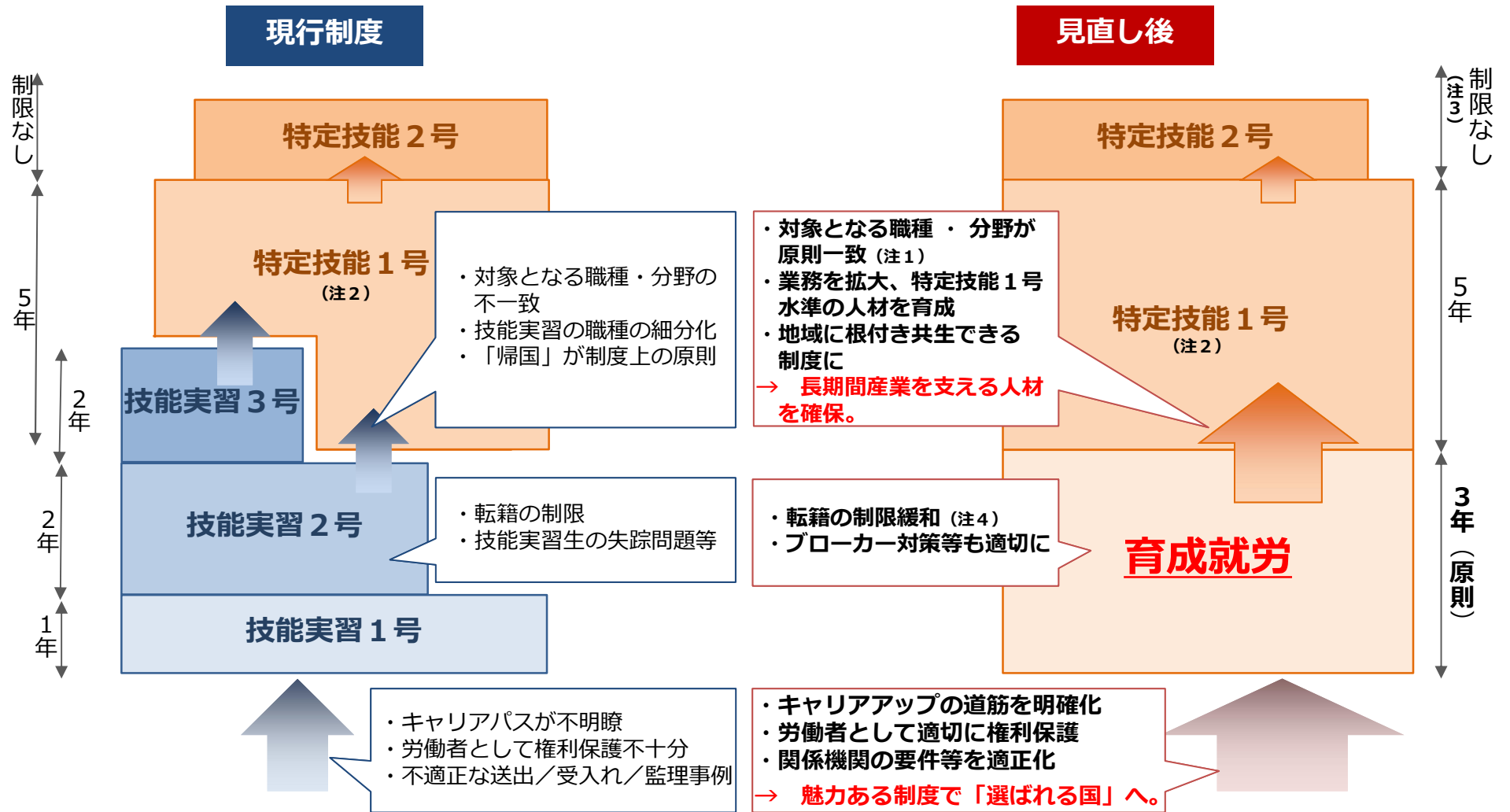
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

# 制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
  - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
  - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
  - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

# 「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」について

## 設置目的

### 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

改正入管法及び育成就労法に基づき、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下、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の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的とする会議。

### 特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議

「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」の下、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を定めるに当たって、両制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等を検討し、有識者会議に検討結果を報告することを目的とする会議。

## 構成

### 有識者会議

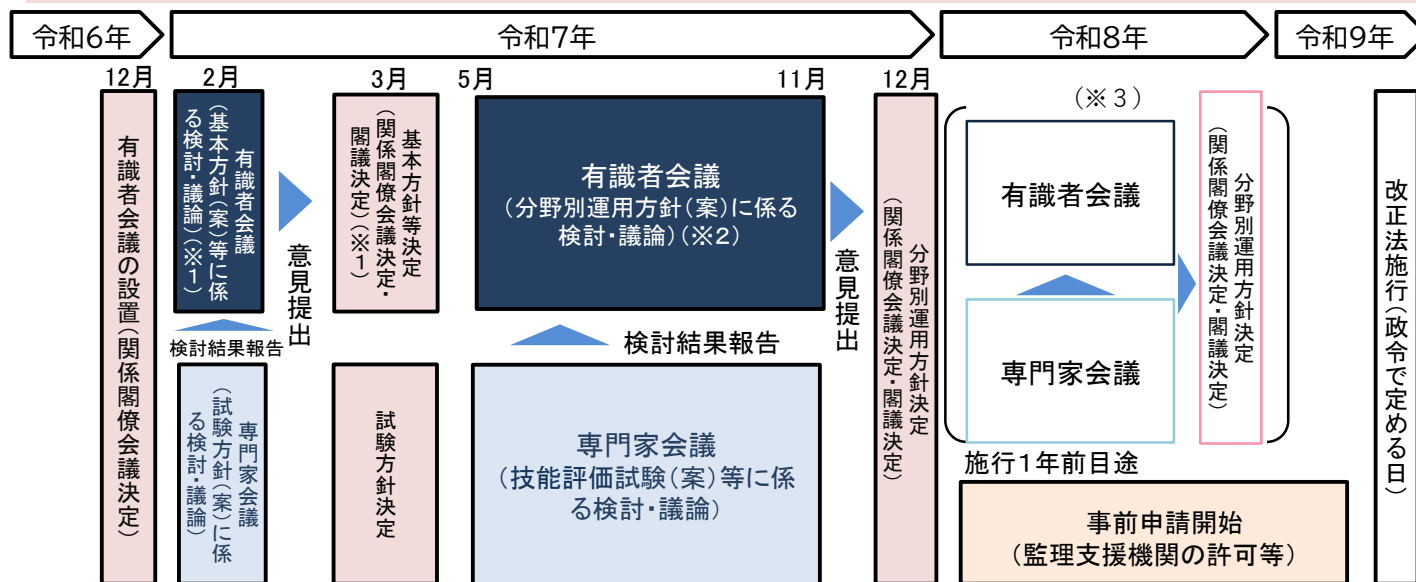
- 構成員** 座長1名、委員13名(計14名)  
 学者(経済学、労働法・労働政策、職業能力開発関係、社会人口学)、労使団体、弁護士、その他関係者(支援関係、地方公共団体、実務家)
- 役割** ・基本方針(案)、分野別運用方針(案)に係る検討・議論  
 ・各分野所管省庁等へのヒアリング  
 ・関係閣僚会議への意見提出等

### 検討結果報告

### 専門家会議

- 構成員** 座長1名、委員7名(計8名)  
 学者(職業能力開発関係)、実務家(職業能力開発関係)、労使団体
- 役割** ・技能評価に関する方針(案)や試験(案)等に係る検討・議論  
 ・各分野所管省庁等へのヒアリング  
 ・有識者会議への検討結果報告

## スケジュール



<関係省令の策定について>  
 改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令(注)については、関係者から意見を聴取することを目的とする会議を別途開催し、その意見を踏まえて令和7年夏頃に公布する予定。

- (注) 関係省令で定める主な事項
- ・ 育成就労計画の認定基準について
  - ・ 転籍について
  - ・ 監理支援機関の許可基準について
  - ・ 送出しについて
  - ・ 特定技能制度の適正化 等

※1 現行特定技能制度下における既存3分野(介護・工業製品製造業・外食業)の分野別運用方針についても改正。  
 ※2 新たな受入れ対象分野の追加についても検討予定。  
 ※3 各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する(令和9年度以降も同様に運用予定)。

# 特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

令和7年3月11日閣議・関係閣僚会議決定

## 1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

### 【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、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）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。
- 特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

### 【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、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）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、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の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）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

### 【両制度の共通事項について】

- 分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。
- 分野別運用方針において、原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用する。

## 2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

- 1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準 ※1	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定)	熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定)
日本語能力水準 ※1	就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 (試験に不合格だった場合、最長1年延長)	通算で5年を上限 一部例外を規定 ※2	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

※2 妊娠・出産等に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能2号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

## 3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

- 特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。
- 育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。
- 育成就労制度における転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める。

## 4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

- 法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。
- 厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。
- 法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。
- 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。
- 分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定する。
- 法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。
- 送出国との間で二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。
- 各分野における人手不足の状況の継続的な把握に努め、その状況等を踏まえて、必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。
- 外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。
- 受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

## 5 その他の重要事項

- 大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。
- 外国人及び受入れ機関は、公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。
- 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。
- 改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。

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
- 2 人材の不足の状況
  - (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
- 4 その他重要事項
  - (1)キャリア形成に関する事項
  - (2)治安への影響を踏まえて講じる措置
  - (3)大都市圏に過度に集中しないための措置

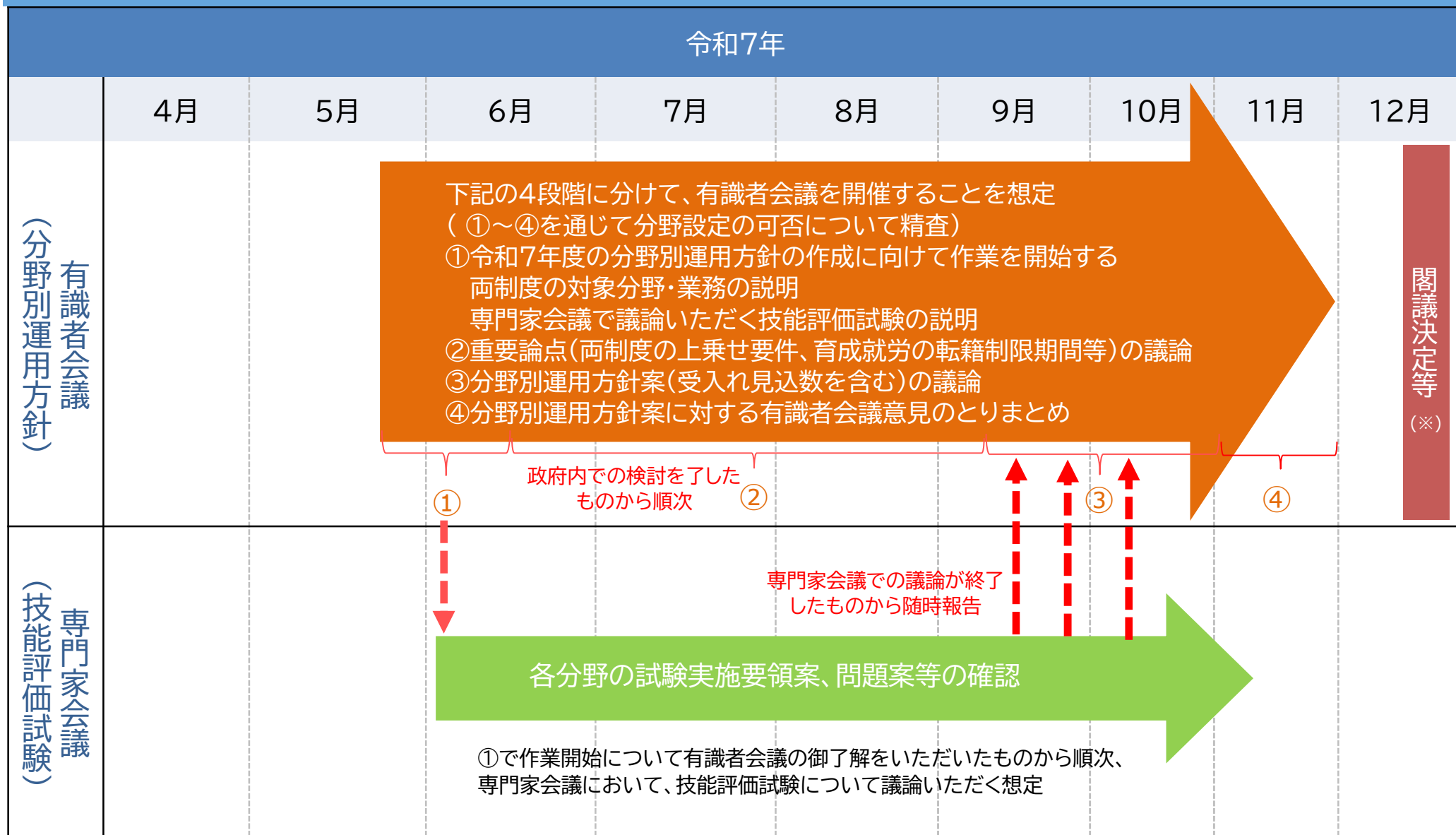
## 第2 特定技能制度に関する事項

- 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
    - ア 技能水準（試験区分）
    - イ 日本語能力水準
  - (2)2号特定技能外国人
    - ア 技能水準（試験区分及び実務経験）
    - イ 日本語能力水準
- 2 その他重要事項
  - (1)特定技能外国人が従事する業務
  - (2)特定技能外国人の雇用形態
  - (3)特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

## 第3 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
  - (1)就労を開始するまでに求められる日本語能力水準
  - (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
    - イ 日本語能力水準
  - (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
    - イ 日本語能力水準
- 2 育成に関する事項
  - (1)技能の育成
  - (2)日本語能力の育成
- 3 本人意向転籍に関する事項
  - (1)本人意向転籍において求められる水準
    - ア 技能水準
    - イ 日本語能力水準
  - (2)転籍制限期間及びその理由
  - (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
- 4 その他重要事項
  - (1)育成就労外国人が従事する業務
  - (2)育成就労外国人の雇用形態
  - (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

# 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の決定までの 有識者会議及び専門家会議のスケジュール（案）について



※ 分野別運用方針の閣議決定は、必要に応じて令和8年度中にも実施を想定

# 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について①

## 【対象分野（案）】

### 両制度における外国人受入れの基本的な考え方・受入れ対象分野の定義（基本方針）

【特定技能制度及び育成就労制度における外国人受入れの基本的な考え方】（基本方針第一の1）

外国人の受入れにより我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお**当該分野における人手不足が深刻**であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行う

【特定産業分野及び育成就労産業分野の定義】（基本方針第二の1（1）、2（1））

- 特定産業分野：**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
- 育成就労産業分野：**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ける3年間の就労を通じて修得させることが相当**である分野

### 両制度の対象分野イメージ（案）

特定産業分野：19分野（P）（※1・2）

育成就労産業分野：17分野（P）（※1・2）

※3

### 特定産業分野の概要（案）

■：既存分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野
造船・船用工業分野	自動車整備分野（※4）	宿泊分野
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野
外食業分野	木材産業分野	林業分野

■：既存分野のうち新たな業務区分等の追加を検討中である分野

■：新たに追加を検討中である分野（※5）

工業製品製造業分野	鉄道分野	
航空分野	飲食料品製造業分野（※4）	
リネンサプライ分野	物流倉庫分野	資源循環分野

- ※1 特定産業分野について、政府として、深刻な人手不足の状況にあることを客観的指標（有効求人倍率）により確認
- ※2 有識者会議や専門家会議等の議論の過程で、**一定の専門性・技能を要する業務であることの確認（技能水準の設定、試験の作成等）**等を行うが、**当該整理ができない分野は、継続検討として対象分野等の追加等が令和8年度以降に先送りとなること**などがある
- ※3 自動車運送業分野（業務に従事するに当たり、我が国の法令に基づく普通自動車運転免許等の取得が前提となっているもの）、航空分野
- ※4 自動車整備分野については、業務区分を「自動車整備業務区分」と「車体整備業務区分（仮称）」の2区分に切り分けることを検討中  
飲食料品製造業分野については、業務区分を「飲食料品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分け、前者について対象の産業を追加することを検討中
- ※5 **新たな分野の追加や業務区分等の追加については、業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中**

# 育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）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



## 転籍とは

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）

## 転籍制限と待遇向上策

- ・転籍制限期間については、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年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。（同上）
- ・また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。（同上）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、育成就労実施者の判断で自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等の義務はかからない。

## 各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	サブライ リネン	工業製品 製造業	建設	船用工業 造船・	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	製造業 飲食料品	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える 転籍制限	2年	—	—	2年 (調整中)	2年	2年	2年	—	—	—	—	—	2年	2年	—	—	2年
日本語能力 要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	—	—	※2 (調整中)	※2 (調整中)	※2	※2	—	—	—	—	—	※2	※2	—	—	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）9

# 分野別協議会について

## 政府方針

### 5 関係機関の在り方

#### (2) 受入れ機関

- 育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、**分野別協議会への加入等の要件を設け**、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。（以下略）

## 条文

- 第54条 分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係る育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他の関係者により構成される協議会（以下この条において「分野別協議会」という。）を組織することができる。
- 2 分野別協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の分野別協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。
  - 3 分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、個別育成就労産業分野の実情を踏まえた育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組について協議を行うものとする。
  - 4 分野別協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。
  - 5 前各項に定めるもののほか、分野別協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、分野別協議会が定める。

## 外国人労働者の雇用について

(地域農業特定技能協議会運営委員会 資料)

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課

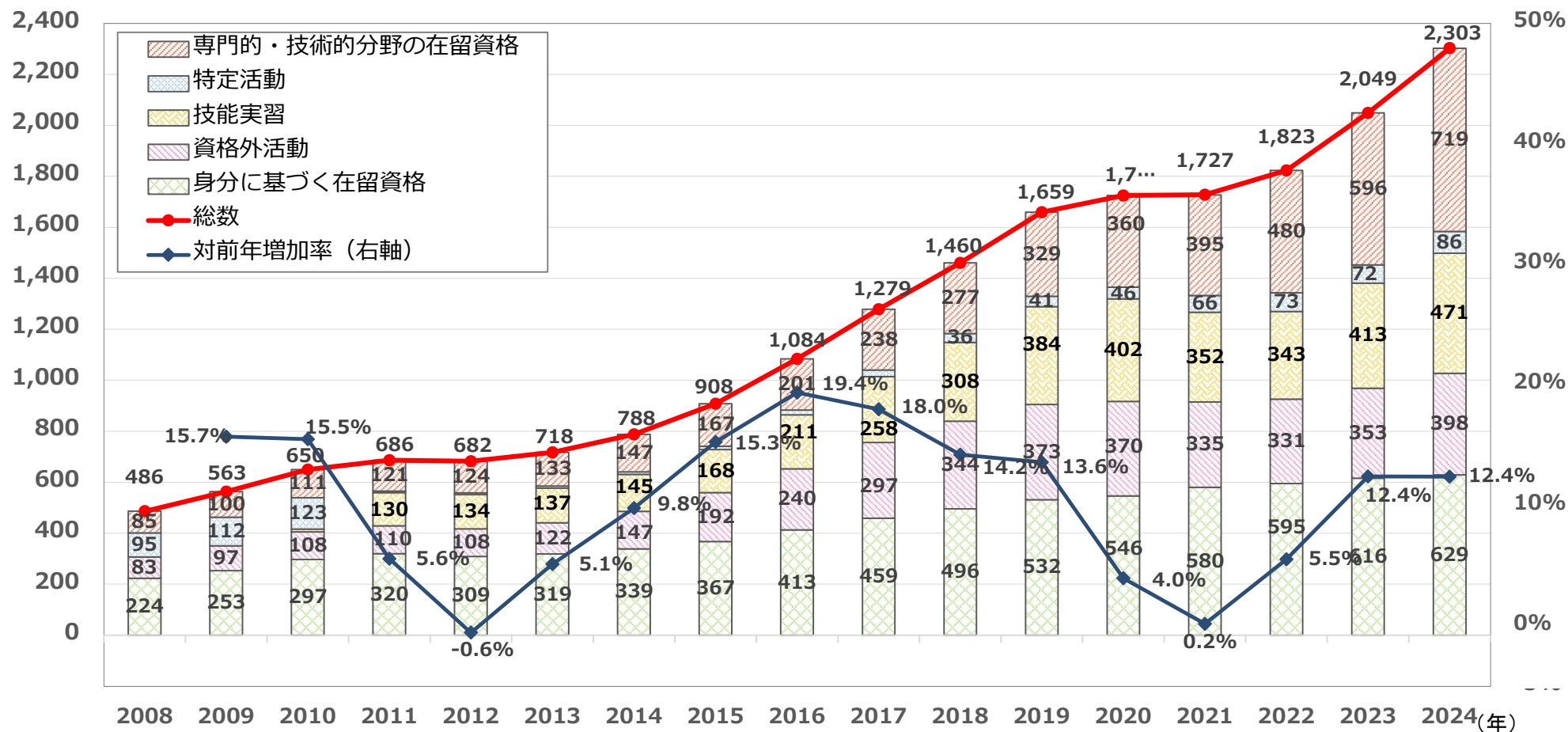
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 外国人労働者の雇用状況 (令和6年10月末時点)

# 在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2024年10月末時点で**2,302,587人**（253,912人増）、**増加率は前年比12.4%増**となり、前年と同率。
- 在留資格別に増加率の大きい順でみると、「**専門的・技術的分野の在留資格**」（前年比 20.6%、122,908人増）、「**特定活動**」（同 19.5%、14,010人増）、「**技能実習**」（同14.1%、58,224人増）となっている。

（単位：千人）

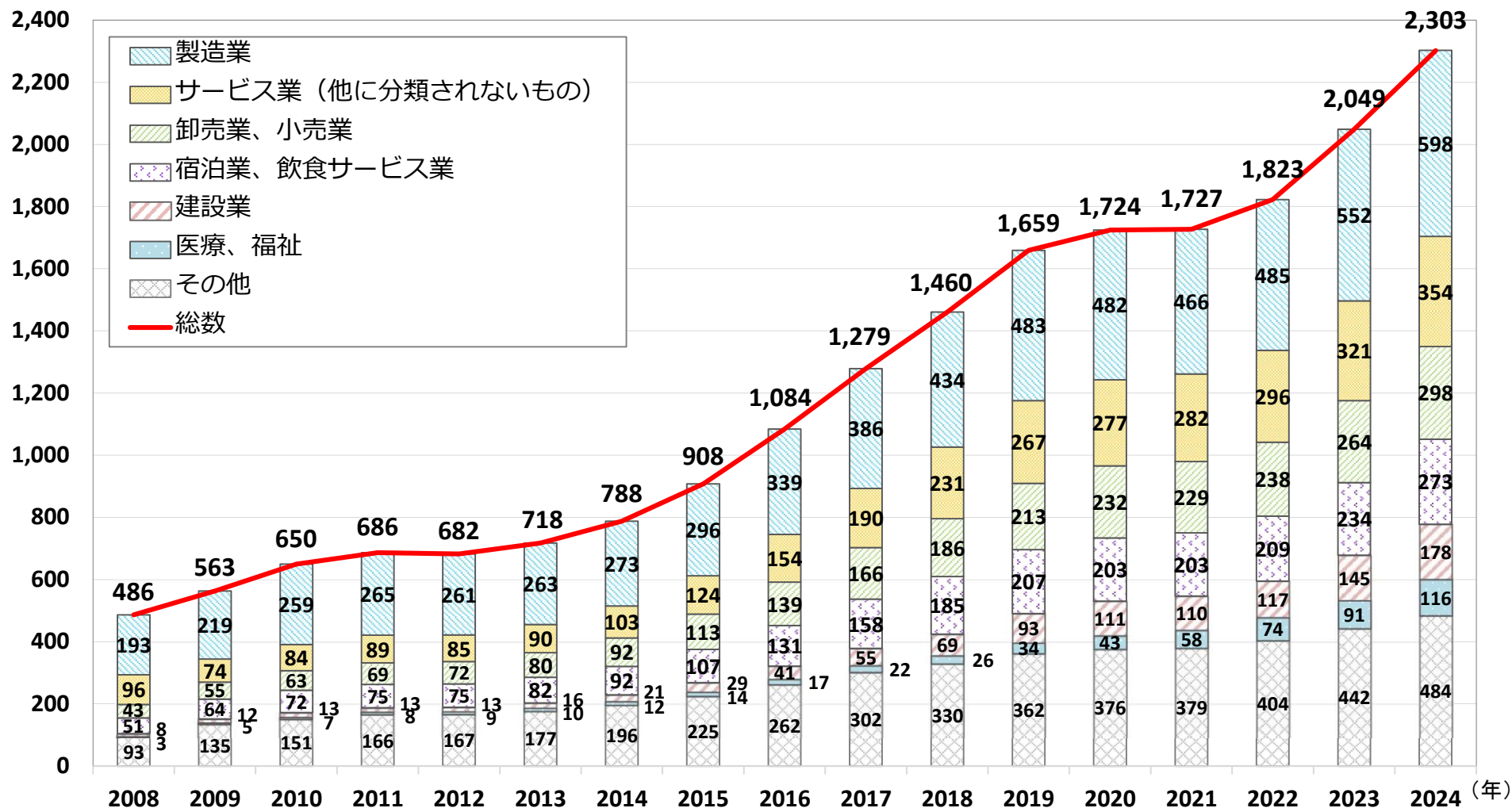


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

# 産業別にみた外国人労働者数の推移

○ 産業別に増加率の大きい順でみると、「医療、福祉」（前年比 28.1%、25,511人増）、「建設業」（同 22.7%、32,921人増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同 16.9%、39,422人増）、「卸売業、小売業」（同13.2%、34,793人増）となっている。  
 （「農業」は58,139人（前年比13.1%、6,716人増））

（単位：千人）

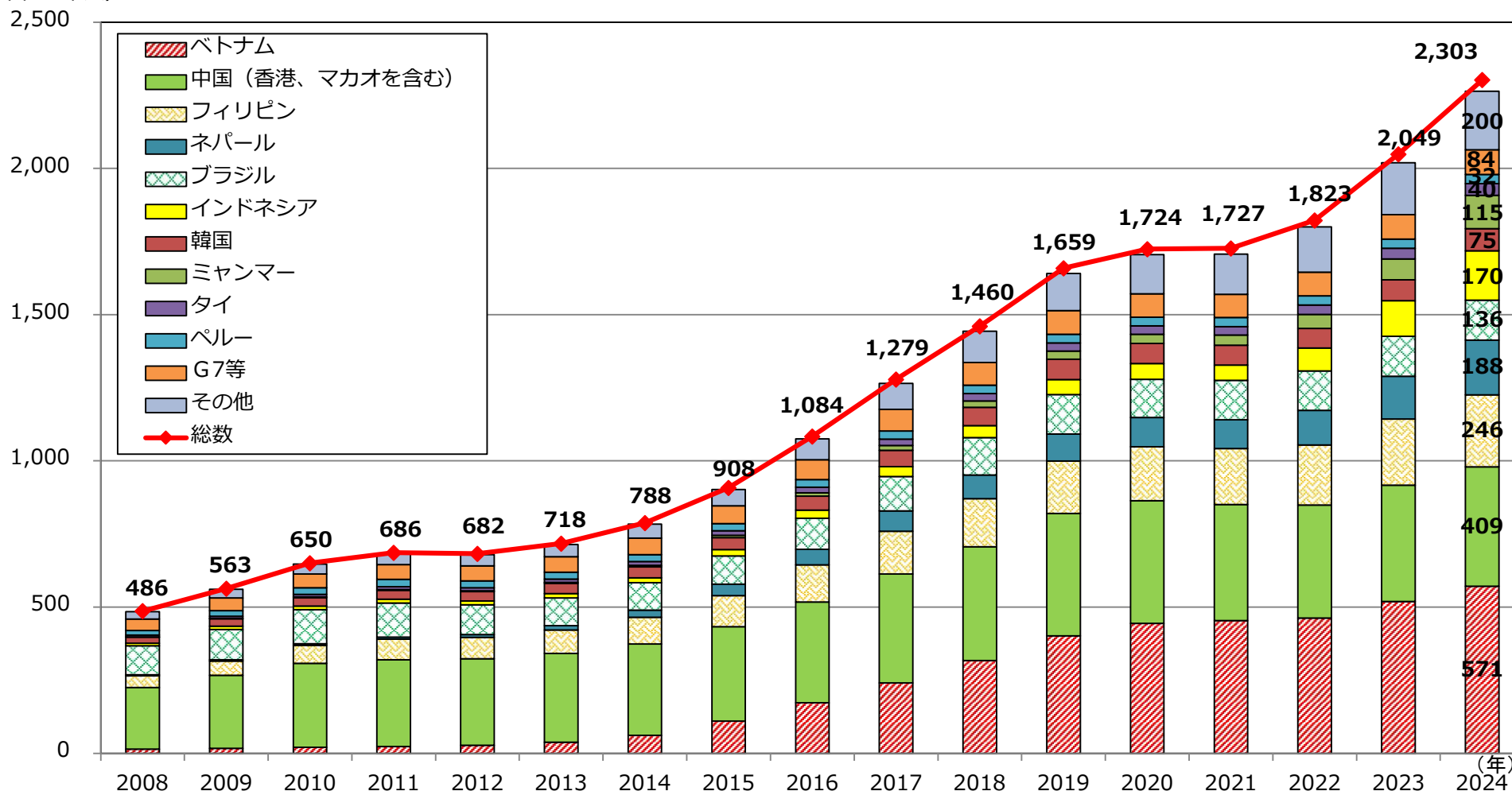


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

# 国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 国籍別に増加率の大きい順でみると、「ミャンマー」（前年比61.0%、43,430人増）、「インドネシア」（同 39.5%、48,032人増）、「スリランカ」（同33.7%、9,863人増）となっている。
- 割合では、「ベトナム」が**570,708人**で最も多く、外国人労働者全体の**24.8%**を占める。次いで、「中国」が**408,805人**（同 17.8%）、「フィリピン」が**245,565人**（同 10.7%）となっている。

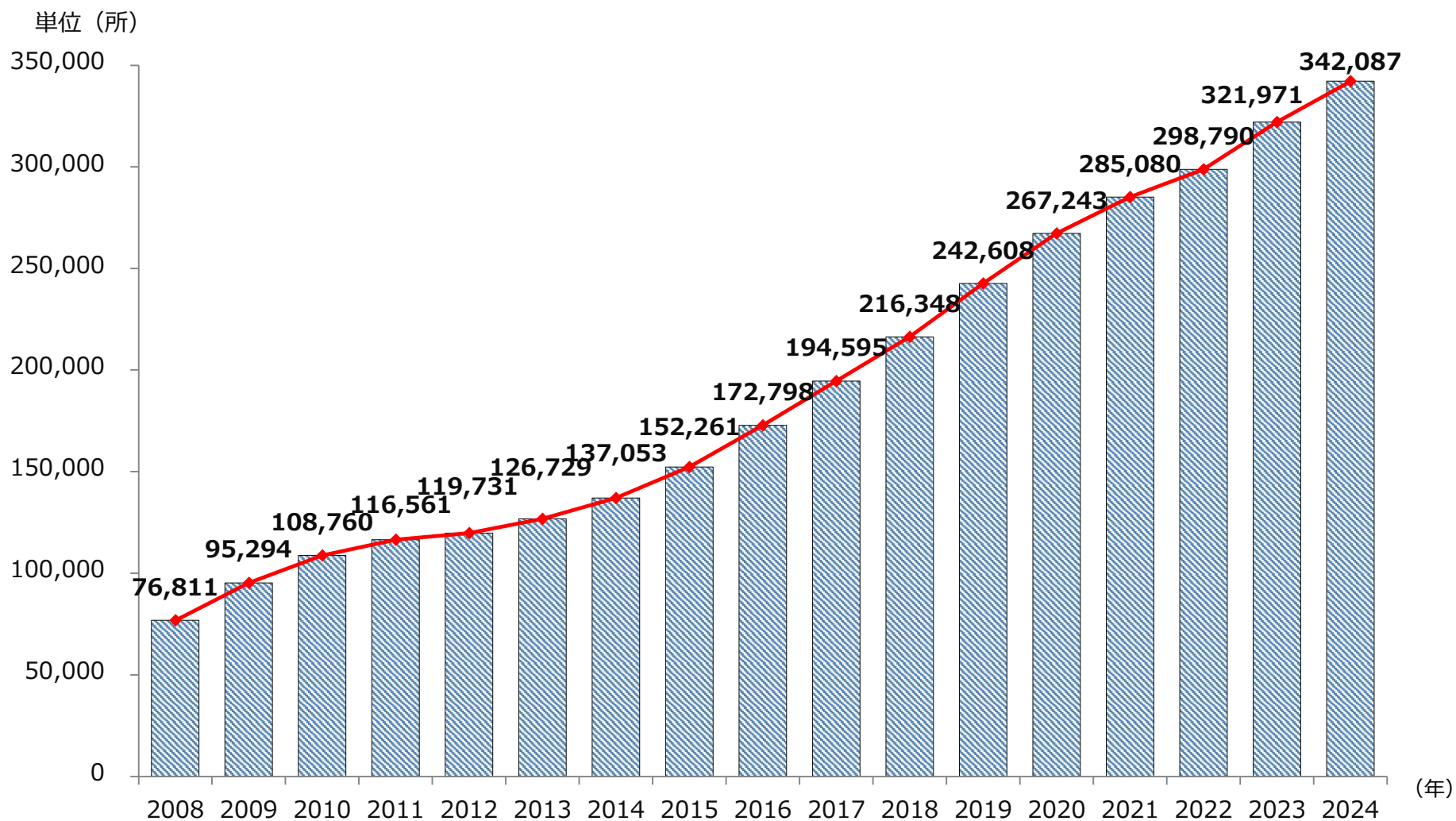
(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

# 外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2024年10月末時点で**342,087所**（23,312所増）、伸び率は前年比7.3%増となり、前年の6.7%から0.6ポイント上昇。



出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

# 外国人を雇用する事業主への支援策等

# 事業主に求められる対応

## 1. 外国人雇用状況の届出【法に基づく義務】（事業主）

（根拠規定）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第28条

## 2. 外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の援助に関し必要な措置（事業主）

【法に基づく努力義務】

（根拠規定）

同法第7条

## 3. 外国人雇用管理指針の策定と公表（厚労大臣）

（根拠規定）

同法第8条

# 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

## ■外国人雇用管理指針とは

- ・外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの（平成19年策定）。
- ・公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

## ■平成31年4月の見直し

- ・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(※)において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。

※ 平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

## 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（旧雇用対策法）

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（第7条）。
- 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする（第8条）。

## 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）の主な内容

### ■労働関係法令（※1）及び社会保険関係法令（※2）上の義務として遵守すべき事項

（※1）職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法 等 （※2）雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

### ■雇用管理の改善のために努めるべき事項（★は、平成31年4月の見直しにより新たに盛り込んだもの。）

**労働条件** 賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。（★）

**安全衛生** 労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人が理解できる方法で行うよう努める。

**保険適用** 労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人が理解できる用法により周知に努める。

**人事管理** 社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。（★）

外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。（★）

外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。（★）

### ■在留資格に応じて留意すべき事項（出入国管理及び難民認定法等による義務）

（例）特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

# 外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

## 概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

## 利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能（相談費用無料）。訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

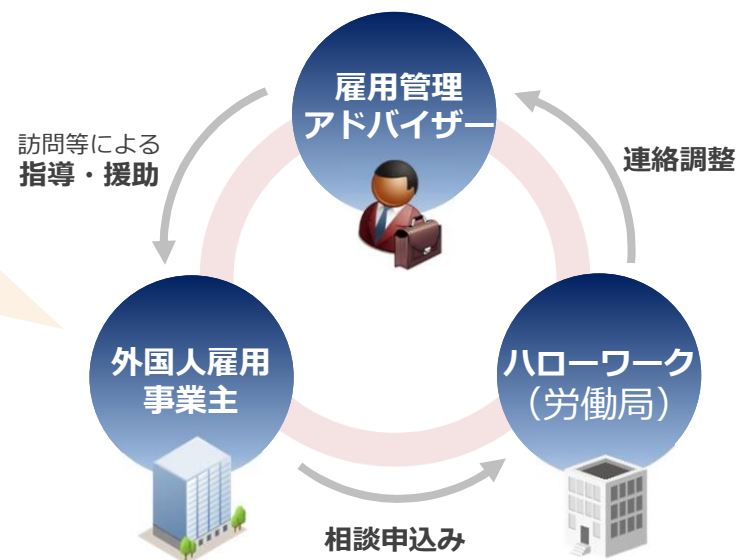
## 相談事例

### 【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

### 【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



外国人労働者の雇用管理についてお悩みなら…

## 外国人雇用管理アドバイザーにご相談ください

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を**無料**で行います。

例えば…

### ■ こんなことでお悩みではありませんか？

- 外国人を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか？
- 現在外国人を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか？
- 日本語の不慣れな外国人へ、どのように職場教育したらよいだろうか？
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点はなんだろうか？

▶ 「外国人雇用管理アドバイザー」が、問題点を把握・分析し、的確で効果的な改善案を提示することによって、雇用管理改善のお手伝いをします。

### ■ 相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。

訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。

- ※ ハローワークで相談日を設定し、来所によるご相談を実施している場合もあります。
- 詳しくは、事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。



このほかにも、都道府県労働局・ハローワークでは、外国人を雇用する事業主の皆さまを援助するための活動を行っております。お近くのハローワークへお気軽にお問い合わせください。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

11021116外01

# 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

## 1 事業の目的

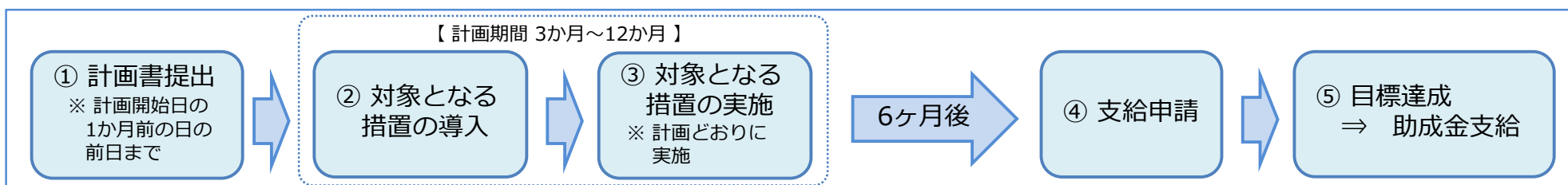
- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。  
⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る**。

## 2 事業の概要・スキーム

### 【対象となる措置】

・ 必須メニュー： ■ 事業所ごとに雇用労務責任者を選任 ■ 就業規則等の多言語化を実施

・ 選択メニュー： 次の①～③のいずれかを実施 ①苦情・相談体制の整備 ②一時帰国のための休暇制度の整備 ③社内マニュアル・標識類等の多言語化



<目標> 計画期間の終了から6ヶ月経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が原則15%以下**であること。  
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、6ヶ月経過するまでの期間の外国人離職者が1人の場合は支給可。

## 3 実施主体等

【実施主体】 国（都道府県労働局）

【助成額】 1制度導入につき20万円（上限80万円）

※支給対象経費等：通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費 等

（経過措置）支給対象経費の1/2 上限額57万円（令和4年度計画認定分：生産性要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

【実績(計画認定数)】 令和5年度：7件、令和6年度：6件

## 外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

### 趣旨

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成するものです。

雇用保険被保険者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く）を雇用している事業主が対象です！

### 具体的な取組（就労環境整備措置）

必須メニューに加え、選択メニューの①～③のいずれかを実施する必要があります。

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
	就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。
選択メニュー	①苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
	②一時帰国のための休暇制度の整備	外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
	③社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

### 支給額

1つの措置導入ごと20万円（上限80万円）

対象となる経費 以下の経費を委託した場合にも「支給対象経費」となります。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費 ③ 翻訳料 ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料  
 （外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る）  
 ⑤ 社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

### 主な支給要件

▶ 次の「外国人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率 就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。

※ 外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、6ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。

▶ 外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている必要があります。

### 支給までの流れ

1. 就労環境整備計画を作成・提出 【計画期間：3か月以上1年以内】

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※1）へ提出してください。

2. 就労環境整備措置の導入

「具体的な取組（就労環境整備措置）」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。

3. 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

（就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月後※2）

4. 支給申請

就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日から2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

5. 助成金の支給

- ※1 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。  
 ※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

### お問い合わせ先

都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

助成金の活用にあたり、このリーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。最寄りの都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）までお問い合わせください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_koyou/kyufukin/gaikokujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koyou/kyufukin/gaikokujin.html)

※ 詳細はポータルサイトの検索窓で検索するか、二次元バーコードからアクセスください。

人材確保等支援助成金 外国人労働者

検索



# 外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

## 外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。 ■ 転勤をしたくありません。

**外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。**

- ✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要です。**



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

### 【支援ツール】

- ① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**  
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② **雇用管理に役立つ多言語用語集**
- ③ **モデル就業規則やさしい日本語版**



外国人の雇用 | 厚生労働省

## 「特定技能制度における運用改善等について」

令和7年7月31日 第6回農業技能実習事業協議会・第10回農業特定技能協議会運営委員会資料

出入国在留管理庁在留管理支援部  
在留管理課特定技能・技能実習運用企画室  
Immigration Services Agency of Japan

2025年(令和7年)4月1日施行 出入国管理及び難民認定法施行規則

## 特定技能制度における届出のルールが変わります！

2025年4月1日から、特定技能制度における各種届出の届出項目や届出頻度の変更を内容とする、改正出入国管理及び難民認定法施行規則が施行されます。

施行後の届出の主な変更点・注意点は下記のとおりです。

### 1. 随時届出における注意点・変更点



**随時届出は、2025年4月1日以降に提出する届出から新しいルールに基づく届出が必要となります。**

#### ① 受入れ困難に係る届出（参考様式第3－4号）【届出対象の追加等】

- 在留資格の許可を受けた日から1か月経過しても就労を開始していない場合や雇用後に1か月活動ができない事情が生じた場合も届出の対象となります。
- 1か月間活動ができない事情が生じた場合や行方不明者発生などの際に添付する参考様式を新規に作成しました。
- 自己都合退職の申出があった場合について、受入れ困難の事由の対象外とします（雇用契約が終了した場合には、引き続き「雇用契約終了に係る届出」は必要）。

#### ② 特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出（参考様式第3－5号）【届出項目変更】

- 届出の対象が「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為」があった場合から「特定技能基準省令第2条第1項各号及び同条第2項各号に適合しない場合」に変更されます。

※ 基準不適合の具体例

税金や社会保険料等の滞納が発生したとき、特定技能外国人が従事することとされている業務と同種の業務に従事していた労働者（日本人及び他の在留資格で就労している外国人を含む。）に関し、非自発的離職が発生させたとき、関係法律による刑罰を受けたとき、実習認定の取消しを受けたとき、出入国又は労働関係法令に関する不正行為を行ったとき、外国人に対する暴行行為、脅迫行為又は監禁行為が発生したとき、外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為が発生したとき など

### ③ 1号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出 (参考様式第3-7号) **【新設】**

→ 特定技能所属機関による自社支援の場合において、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援について実施困難となる事由が生じた場合に届出が必要となります。

### ④ 1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告 (参考様式第4-3号) **【新設】**

→ 登録支援機関が支援の全部委託を受けている場合において、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援について実施困難となる事由が生じた場合に報告が必要となります (支援において特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合を含む)。

## 2. 定期届出における注意点・変更点

**!** 2025年1月から3月までを対象期間とした届出 (四半期に1回の届出) は同年4月15日までに提出する必要があります。

**!** 新しいルールの定期届出 (1年に1回の届出) を最初に提出するのは、2026年4月以降となります。

### 受入れ・活動・支援実施状況に係る届出 (参考様式第3-6号)

**【提出頻度変更・様式統合・届出項目変更】**

**!** ・届出の提出頻度が四半期ごとから1年に1回に変更されます。  
・対象年の4月1日から翌年3月31日までの受入れ・活動・支援実施状況を翌年4月1日から5月31日までに提出する必要があります。

「受入れ・活動状況に係る届出書」と「支援実施状況に係る届出書」を一体化し、「受入れ・活動・支援実施状況に係る届出書」に変更され、届出事項や届出時に提出いただく書類が、以下のとおり変更されます。

主な届出事項：特定技能外国人の労働日数、労働時間数、給与の支給総額、昇給率など  
→ 届出書本体に年度の平均を記載

別紙の内容：個人の年間活動日数、給与の総支給額、支援の実施状況等について、特定技能外国人を受け入れている事業所単位で作成

主な添付書類：特定技能所属機関の登記事項証明書、決算関係書類、役員の住民票写し、公的義務の履行証明書など

2025年4月1日施行の入管法施行規則については、届出関係の以外の運用についても変更点があります。詳細については、出入国在留管理庁ホームページの特設ページを確認してください。

[https://www.moj.go.jp/isa/10\\_00225.html](https://www.moj.go.jp/isa/10_00225.html)



## 特定技能制度を利用される皆さまへ

2025年（令和7年）4月1日から

## 特定技能制度の提出書類のルールが変更となります！

- 2025年4月1日から、改正出入国管理及び難民認定法施行規則が施行されます。
- これにより、特定技能制度の申請及び定期届出時の提出書類のルールが変更されます。
- 施行後の主な変更点・注意点は下記のとおりです。

## 1. 在留諸申請の提出書類

### (1) 同一年度内に特定技能外国人を既に受け入れている場合

- 同一年度内に特定技能外国人を既に受け入れている場合、提出書類のうち、下記(1)から(10)までの10項目の書類の提出が省略できます(※1)。

- (1) 特定技能所属機関概要書（参考様式第1-11-1号）
- (2) 登記事項証明書
- (3) 業務執行に関与する役員の住民票
- (4) 特定技能所属機関の役員に関する誓約書（参考様式第1-23号）
- (5) 労働保険料の納付に係る資料
- (6) 社会保険料の納付に係る資料
- (7) 国税の納付に係る資料
- (8) 法人住民税の納付に係る資料
- (9) 特定技能外国人の報酬に関する説明書（参考様式第1-4号）
- (10) 雇用の経緯に係る説明書（参考様式第1-16号）

※1 必要がある場合には、別途、書類の提出をお願いすることがあります。

## (2) (1) 以外の場合

- 全ての提出書類の提出が必要です。
- ただし、以下の①から⑥の機関等については、過去3年間に指導勧告書の交付、又は改善命令処分を受けておらず、在留諸申請をオンライン申請、各届出を電子届出で行う場合(※3)、上記(1)の10項目の書類を省略することが可能です。
  - ① 日本の証券取引所に上場している企業
  - ② 保険業を営む相互会社
  - ③ 高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業（イノベーション創出企業）
  - ④ 一定の条件を満たす企業等
  - ⑤ 前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表中、給与所得の源泉徴収票合計表の源泉徴収税額が1,000万円以上ある団体・個人
  - ⑥ 特定技能所属機関として3年間の継続した受入れ実績を有し、過去3年間に債務超過となっていない法人

※2 従前の書類省略のルールは、2025年4月1日以降は適用されませんのでご注意ください。

## 2. 定期届出の提出書類

- 特定技能外国人を受け入れている場合、上記1(1)の10項目の書類は、1年に1回提出する定期届出の際に提出することとなります(※3)。
- ただし、上記1(2)の①から⑥の機関等については、過去3年間に指導勧告書の交付、又は改善命令処分を受けておらず、在留諸申請をオンライン申請、各届出を電子届出で行う場合、当該10項目の書類を省略することが可能です(※4)。

※3 受入れ機関が毎年4月1日から5月31日までに提出する「受入れ・活動・支援実施状況に係る届出書」の添付書類として、受入れ機関の適格性に関する書類を提出してください。

※4 定期届出における提出書類の省略を希望される場合は、施行規則改正後の定期届出の提出が始まる令和8年4月までに利用者登録をしていただくようお願いいたします。

オンライン申請や電子届出について、詳しくはこちらから↓

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/online/onlineprocedures.html>



## 1 趣旨

今後、特定技能外国人のより一層の増加が見込まれる中、特定技能所属機関においては、

- ・ 地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務があること
- ・ 1号特定技能外国人に対する支援は地域の外国人との共生に係る取組を踏まえて行うことが求められる。

## 2 制度概要

### 協力確認書の提出

特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れに当たり、次のいずれかの時点において、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村に対し、「協力確認書」※を提出する。

- ・ 初めて特定技能外国人を受け入れる場合には、当該外国人と特定技能雇用契約を締結後、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請を行う前
- ・ 既に特定技能外国人を受け入れている場合には、施行期日以降、初めて当該外国人に係る在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請を行う前

※ 地方公共団体から共生施策に対する協力を求められた場合には、当該要請に応じ、必要な協力をする旨の文書。

### 在留諸申請における申告

特定技能外国人に係る在留諸申請において、特定技能所属機関は、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体が実施する共生施策について必要な協力をすることとしている旨を申告する。

### 1号特定技能外国人支援計画の作成・実施

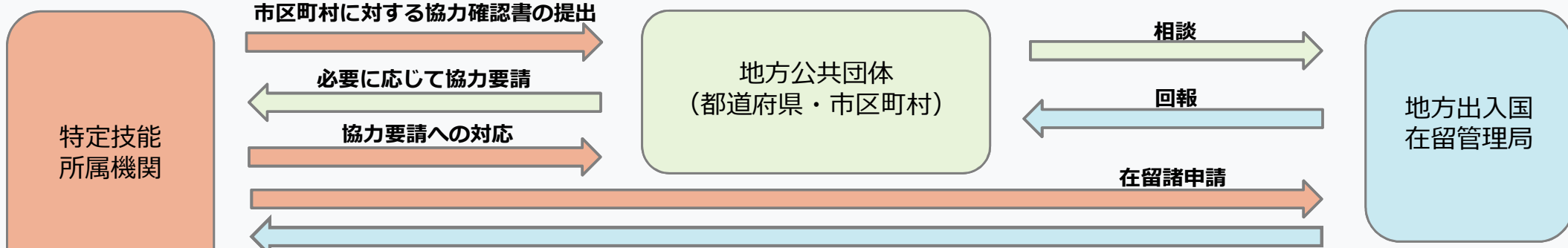
特定技能所属機関は、支援計画の作成・実施において、地方公共団体において実施する共生施策を確認し、これを踏まえた支援計画を作成の上、当該支援を適切に実施する。

### 地方公共団体からの協力要請への対応

特定技能所属機関は、地方公共団体から共生施策に係る協力を求められれば、それが共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものである場合、当該協力要請に応じる。

※ 本件取組における地方公共団体が実施する共生施策とは、例えば、各種行政サービス、交通・ゴミ出しのルール、医療・公衆衛生や防災訓練・災害対応、地域イベント、日本語教室等に関する施策等が想定される。

## 3 運用イメージ



地方出入国在留管理局では、地方公共団体から、共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものであるにもかかわらず、協力要請に応じない特定技能所属機関については、必要に応じて、当該地方公共団体又は特定技能所属機関等に事情を確認した上で、特定技能所属機関等に対する指導・助言・協力要請等を行う場合がある。

にほん はたら  
日本で働きたいあなたへ!

とくてい ぎのう  
**特定技能**  
せいど せつめいかい  
**制度説明会**

にほん はたら ざいりゆうしかく とくていぎのう  
日本で働ける在留資格「特定技能」について知ることができます。

2025年 10月29日 水

第1回 16:00 - 16:45  
第2回 17:00 - 17:45

日本語 英語 インドネシア語  
日本語 タイ語 ベトナム語

2026年 1月31日 土

第3回 16:00 - 16:45  
第4回 17:00 - 17:45

日本語 英語 インドネシア語  
日本語 タイ語 ベトナム語

※各回の開催内容は同じです。

オンライン

無料  
むりよう



とくてい ぎのう せいど  
**特定技能制度について**

とくていぎのう にほんこくない しゅうろう きぼう がいこくじん かのた  
特定技能は、日本国内での就労を希望される外国人の方のた  
ざいりゆうしかく とくていぎのう とくていぎのう ぎのう とくていぎのう  
めの在留資格です。特定技能には、「特定技能1号」と「特定技  
ぎのう しゅるい げんざい ぎのう びんや ぎのう かいご  
能2号」の2種類があります。現在、1号は16分野、2号は介護、  
じどうしゅうんそうぎょう てつどう りんぎょう もくざいざんぎょう のぞ びんや ぎのう  
自動車運送業、鉄道、林業、木材産業を除く11分野です。

さんかもうしこ  
**参加申込みはこちら**

みぎの二次元コードからお申込みください。

もうしこ  
**申込み期限**

第1回・第2回 2025年 10月22日  
第3回・第4回 2026年 1月24日

つうやく  
通訳もいます!



じっしほうほう  
**実施方法**

あんらいん  
オンライン (Zoom)

さんか ひと  
**参加できる人**

さいいじょう がいこくじん かのた さんか  
18歳以上の外国人の方が参加できます。

といあわ さき  
**お問合せ先**

とくていぎのうせいどせつめいかいりゆうんえいじむきよく  
特定技能制度説明会運営事務局  
かぶしきがいしゃ らいの こねくと  
(株式会社ライノ・コネクト)

メール : tokuteiginou@plan-sms.co.jp

みぎ にじげんコード といあわ  
右の二次元コードからお問合せください。



SNS



## 1 | 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

- 外国人在留総合インフォメーションセンター

**TEL 0570-013904**  
<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



- 地方出入国在留管理局

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



## 2 | 技能実習制度に関するお問い合わせ

- 外国人技能実習機構コールセンター

**TEL 03-3453-8000**  
<https://www.otit.go.jp/contact/>



※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所(支所)の各窓口にご連絡ください。

## 3 | 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

- 外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)

**TEL 0570-011000**  
<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関(東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等)がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

- 地域の相談窓口一覧

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf>



- ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター(東京)  
**TEL 03-3202-5535**

外国人総合相談センター(埼玉)  
**TEL 048-833-3296**

多文化共生総合相談ワンストップセンター(浜松)  
**TEL 053-458-1510**

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



### 参考資料

#### 生活・就労ガイドブック

～日本で生活する外国人の皆さんへ～

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。

[https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook\\_all.html](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html)



#### 外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。

<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



#### 在留支援のための

やさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。

[https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese\\_guideline.html](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html)



## 不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な強制送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和6年の地方出入国在留管理官署における摘発件数は、1,320件でした。

# 外国人の 適正な雇用に ご協力ください

日本人と外国人が互いを尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとり外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと

が重要です。



## 不法就労防止にご協力ください

**不法就労とは?** 不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

- |          |  |   |
|----------|--|---|
| <b>1</b> | 不法滞在者や被退去強制者が働くケース                               | (例) ・ 密入国した人や在留期限の切れた人が働く<br>・ 退去強制されることが既に決まっている人が働く                               |
| <b>2</b> | 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース | (例) ・ 観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く<br>・ 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く                       |
| <b>3</b> | 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース              | (例) ・ 外国料理のシェフや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場作業員として働く<br>・ 留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く |

### 注意! 事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人(不法就労助長罪)  
**→ 3年以下の懲役・300万円以下の罰金**  
 ※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主  
**→ 退去強制の対象**
- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人  
**→ 30万円以下の罰金**



### 在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。その例外も含めて、在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

# 在留カードの見方



## ポイント① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

→原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合

→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

①「在留資格に基づく就労活動のみ可」

②「指定書により指定された就労活動のみ可」  
(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合

→就労内容に制限はありません。

## ポイント② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

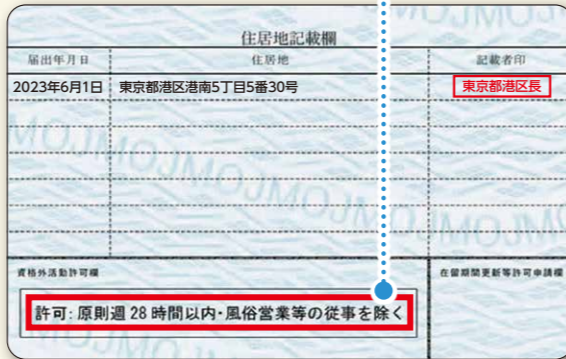
ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」  
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)

②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」  
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)

③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」  
(資格外活動許可書を確認してください。)



## 在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、下記「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介しますので、あわせてご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等番号失効情報照会ページ  
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー  
[https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01\\_00182.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html)



在留カード等読取アプリケーション

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>



このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。

## 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、**資格外活動許可を受けていない限り就労できません**のご注意ください。

# 外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

## 雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

## パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫(例:指示に従わなければ解雇する旨の発言等)、暴行(例:殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為は許されません。

## 異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。



業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です(円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です)。

## 外国人を雇用した時の届出

### ● 事業主の方からハローワークへの届出

外国人(「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。)を雇用する事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。**外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください(この届出を怠ると罰則の対象となります)。**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html)



### ● 外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>



## 監理措置や仮放免は在留資格ではありません。

監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。

ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。

なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、就労の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

※監理措置決定を受けた外国人(被監理者)を雇用する場合も、事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら ▶ [https://www.moj.go.jp/isa/08\\_00051.html](https://www.moj.go.jp/isa/08_00051.html)



# 外国人を雇用する 事業者の方へ



## 住民税の特別徴収にご協力ください！

### 住民税の特別徴収義務

所得税の源泉徴収義務がある給与支払者<sup>(※)</sup>は、原則として、納税義務者である従業員に代わって、毎月支払う給与から住民税を特別徴収し、従業員が居住する市区町村に納入することが義務付けられています。

外国人を雇用する場合でも、日本人の従業員と同様に特別徴収を行っていただく必要があります。

(※) 常時二人以下の家事使用人のみに対し給与の支払をする者以外の給与支払者

#### ◆ 特別徴収になると

**従業員の方**…毎月の給与から年12回の納付となるため、普通徴収（年4回払い）と比べ、1回当たりの納付額の負担が少なくなります。また、自身で納付する手間が省け、納め忘れの心配がありません。

**事業者の方**…所得税の源泉徴収事務と異なり、市区町村が納入すべき税額を決定して通知するため、事業者の方が納入額の計算をする必要はありません。

### 外国人が退職・帰国（出国）するときには

住民税の納め忘れがないよう、事業者の方から以下の手続きをご案内いただきますようお願いいたします。

なお、日本人と外国人で手続きの方法などが異なるものではありません。

#### □ 残りの住民税（特別徴収税額）の一括徴収

本人から申出がある場合は、退職時に支給する給与や退職金から残りの住民税を一括して徴収することができます。

※ 1～5月に退職する場合は、申出の有無にかかわらず一括徴収を行っていただく必要があります。

#### □ 納税管理人の選任

帰国する方で、日本から出国するまでの間に住民税を納めることができない場合は、出国する前に、日本に居住する方の中から、自身に代わり税金の手続きを行う方（納税管理人）を定め、市区町村に届け出る必要があります。

【総務省HP】 [https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_zeisei/czaisei/czaisei\\_seido/individual-inhabitant-tax.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_zeisei/czaisei/czaisei_seido/individual-inhabitant-tax.html)

【お問い合わせ先】 不明な点がある場合は、従業員の方がお住まいの市区町村の税務担当課までお問い合わせください。



総務省  
Ministry of Internal Affairs  
and Communications

※事業者の方へ この面は、外国人の従業員向け広報ポスターとなっています。  
事業所内に掲出していただくなど、適宜ご活用ください。

## 外国人の方へ 住民税のお知らせ

### 住民税の支払いをお忘れなく！



- 住民税は、1月1日時点で日本に住所があり、一定額以上の給料などをもらっている人であれば外国人の方でも住んでいる市区町村に支払う必要がある税金です。1月2日以降に日本から出国した場合でも同じです。
- もし、支払うべき住民税が支払われていない場合は、在留期間の更新申請などが許可されない場合があります。
- 毎月の給料から住民税を差し引かれている人が会社を辞める場合、会社に、支払っていない住民税の全部を給料や退職金から差し引いてもらい、市区町村に支払ってもらうこともできます。
- 日本から出国するまでの間に住民税を支払うことができない場合は、出国する前に、日本に住んでいる人の中から、自分に代わって税金の手続きを行う人（納税管理人）を決めて、住んでいる市区町村に届け出る必要があります。

【お問い合わせ先】 不明な点がある場合は、お住まいの市区町村までお問い合わせください。

### Don't forget to pay resident tax!

- The resident tax is a tax that must be paid to the local municipal office for foreigners having a domicile within Japan as of January 1, and earned income that is above a certain amount. The same applies if you leave Japan after January 2.
- If the obligatory resident tax payment due is delinquent, the taxpayer may not be able to renew their foreign residency during the period that they are authorized to stay, etc.
- If an employee whose employer deducts resident taxes from their monthly salary leaves the company, the employee can request the employer to deduct all unpaid resident taxes from their salary or retirement allowance and pay the municipality on behalf of the employee.
- A taxpayer who plans to leave Japan must appoint a resident in Japan (tax agent) who will be responsible for handling tax activities on the employee's behalf, and notify the municipality where the employee lives if unable to pay the resident tax before leaving Japan.

【Contact Information】 If you have any questions, please contact your local municipal office.

### 请勿忘缴纳住民税！

- 住民税是指，自1月1日起在日本居住，并拥有一定收入的人员，包括外国人在内，需要向所居住的市区町村缴纳的税金。即使1月2日后从日本离开也同样需缴纳住民税。
- 若需缴纳的住民税没有及时缴纳，可能无法通过在留期限更新的申请。
- 每月工资中扣除住民税的人员在离职后，未缴纳的住民税将从工资或退休金中扣除，并代向市区町村缴纳。
- 若在离开日本前无法缴纳住民税，需在离开前，从居住在日本的人员中，指定代替自己缴纳税金的纳税管理人，并通知所居住的市区町村。

【咨询窗口】 若有不明之处，请咨询所居住的市区町村。

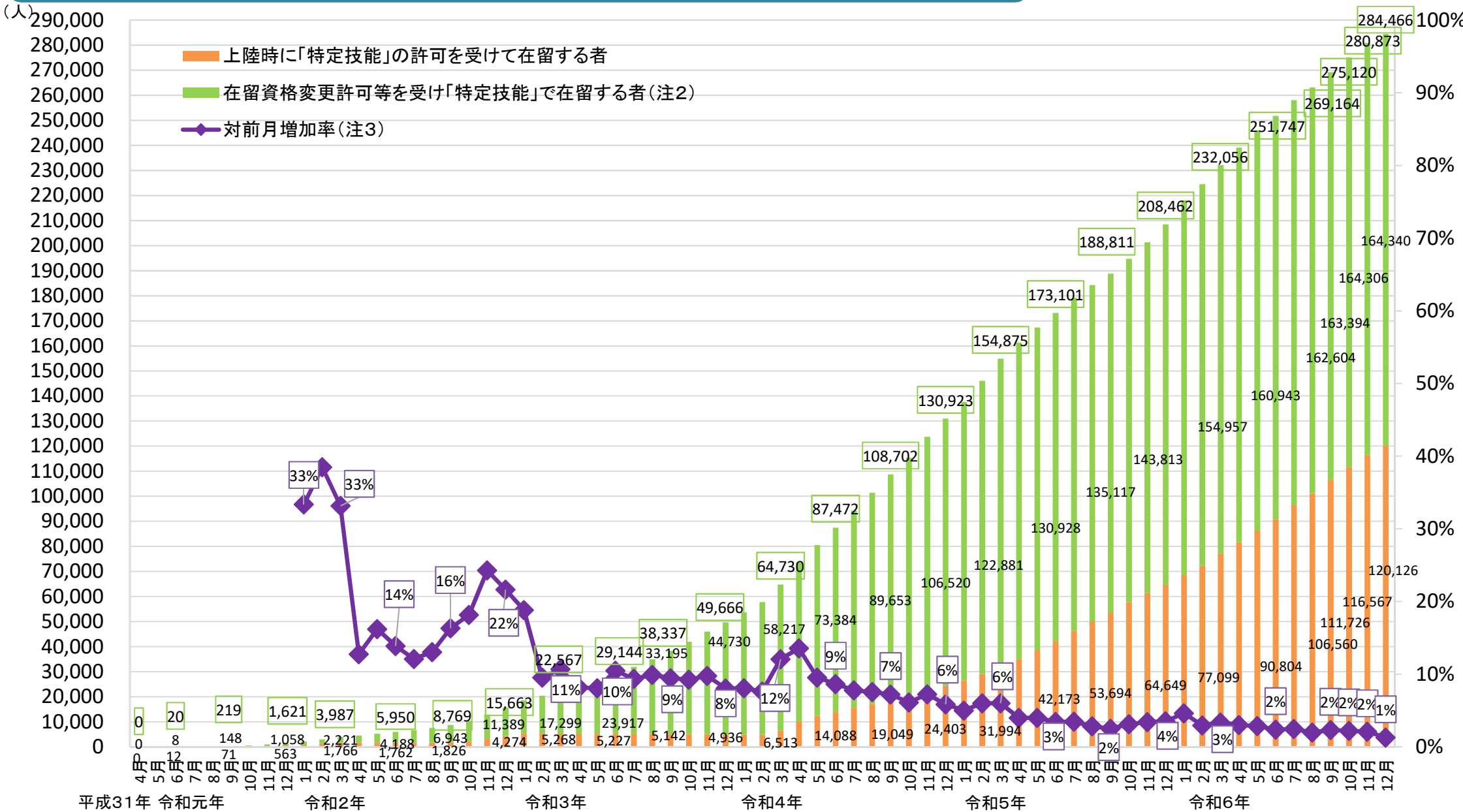
### Đừng quên nộp thuế cư trú !

- Thuế cư trú là loại thuế phải nộp cho các thành phố nơi người nước ngoài sinh sống nếu họ có địa chỉ tại Nhật Bản kể từ ngày 1 tháng 1 và nhận được một mức lương nhất định. Trường hợp rời khỏi Nhật bản từ ngày 2 tháng 1 cũng giống như vậy.
- Nếu như bạn chưa thanh toán khoản thuế phải đóng thì có thể sẽ không được cho phép như là khi bạn xin gia hạn thời gian lưu trú.
- Nếu một người đã khấu trừ thuế cư trú từ tiền lương hàng tháng của họ rời khỏi công ty, họ có thể yêu cầu công ty khấu trừ tất cả thuế cư trú chưa được trả từ tiền lương và trợ cấp hưu trí của họ và trả cho thành phố.
- Nếu bạn không thể trả thuế cư trú trước khi rời Nhật Bản, hãy quyết định một người sẽ chịu trách nhiệm về thủ tục thuế thay cho bạn (người quản lý nộp thuế) trước khi rời Nhật Bản và bạn cần thông báo cho thành phố nơi bạn sống.

【Thông tin liên hệ】 Nếu có điểm nào chưa rõ, hãy liên hệ tới thành phố địa phương nơi bạn sinh sống.

# 特定技能制度運用状況①

特定技能在留外国人数の推移(平成31年4月～令和6年12月末現在)(速報値) (注1)

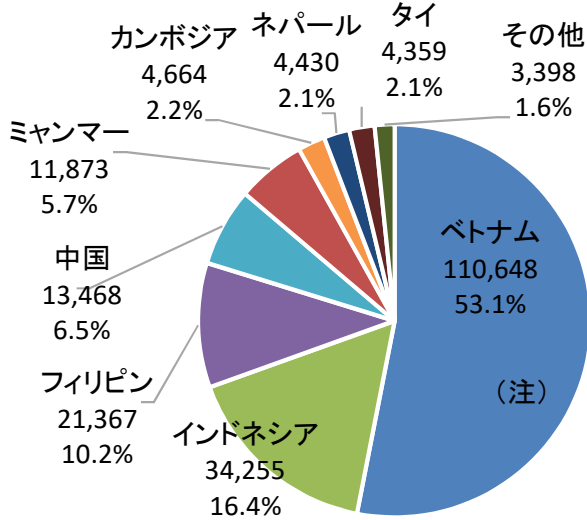


(注1)本資料において、「特定技能在留外国人」は、「特定技能1号」及び「特定技能2号」の許可を受けて在留する者とする。(注2)在留特別許可を受けて「特定技能」で在留する者を含む。  
 (注3)対前月増加率は小数点第一位で四捨五入。

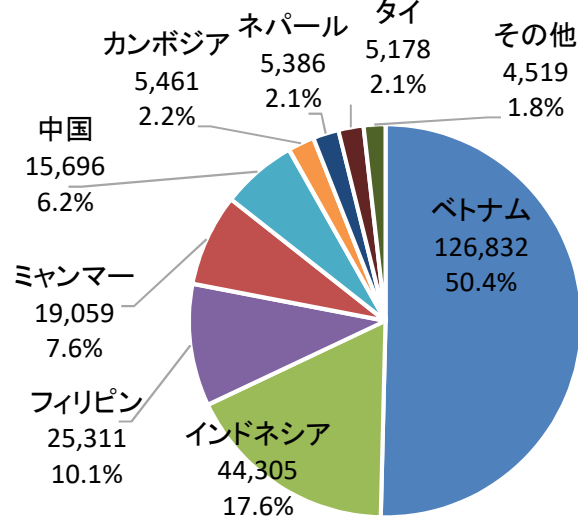
# 特定技能制度運用状況②

## 国籍・地域別特定技能在留外国人数の推移

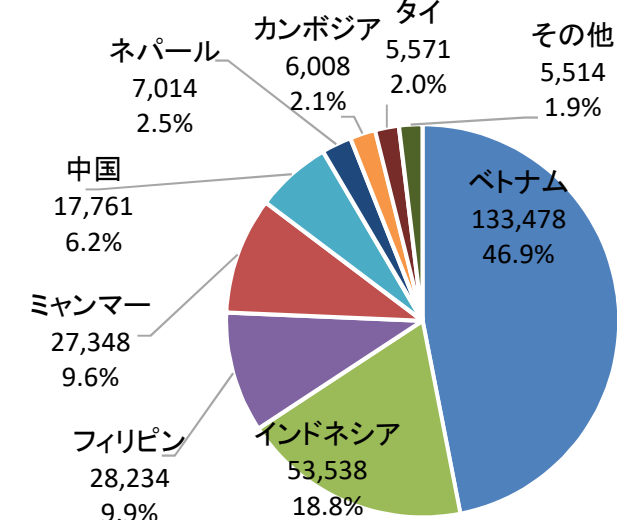
令和5年12月末:208,462人



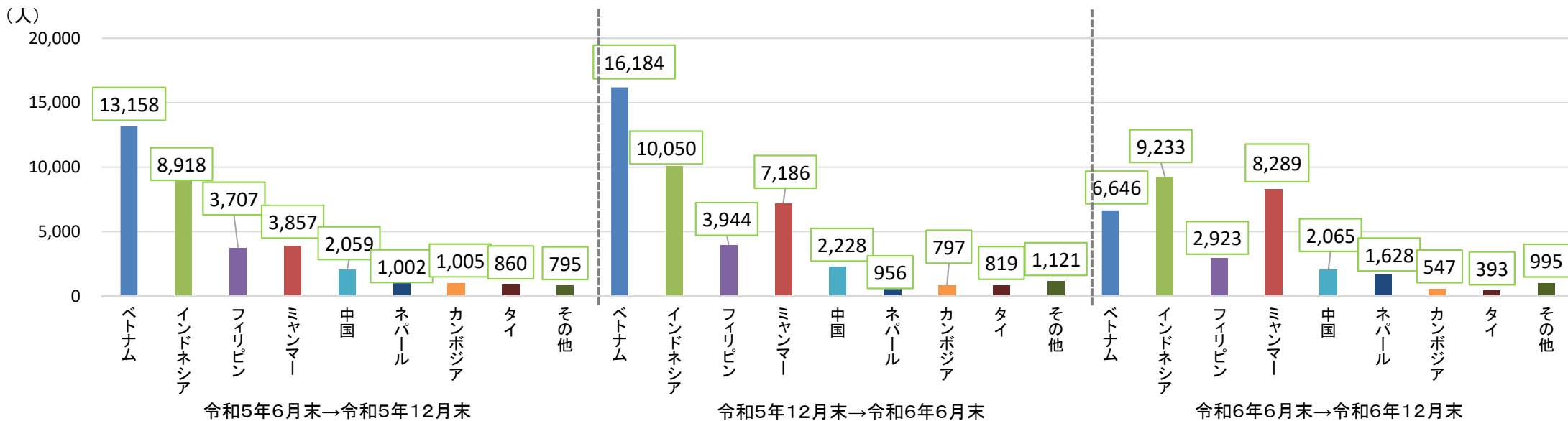
令和6年6月末:251,747人



令和6年12月末:284,466人(速報値)



## 国籍・地域別特定技能在留外国人増加数

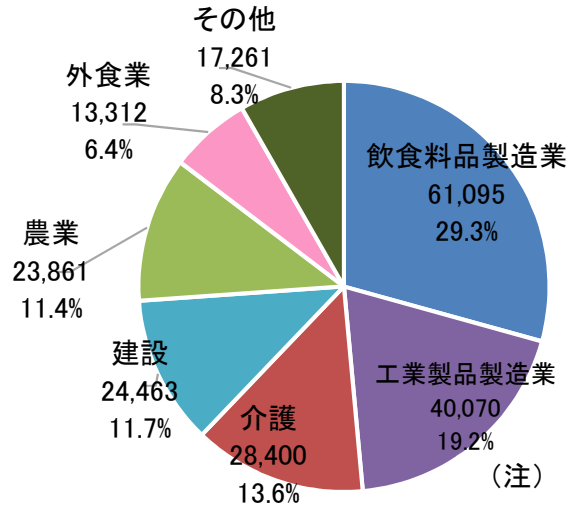


(注) 構成比は小数点第二位で四捨五入。

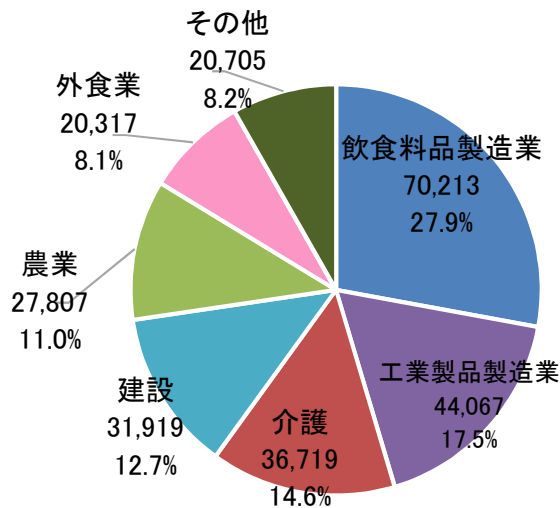
# 特定技能制度運用状況③

## 分野別特定技能在留外国人数の推移

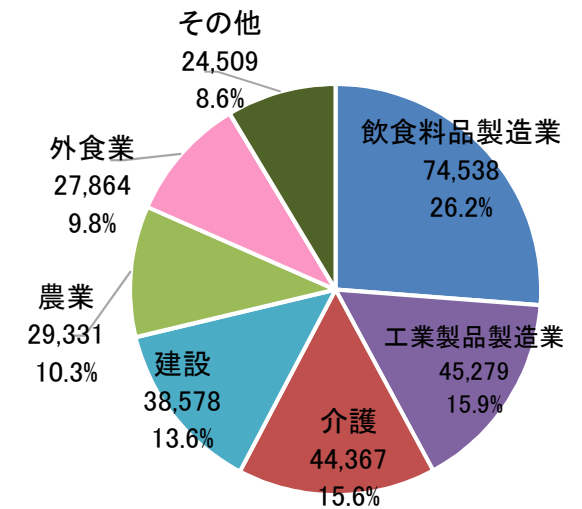
令和5年12月末:208,462人



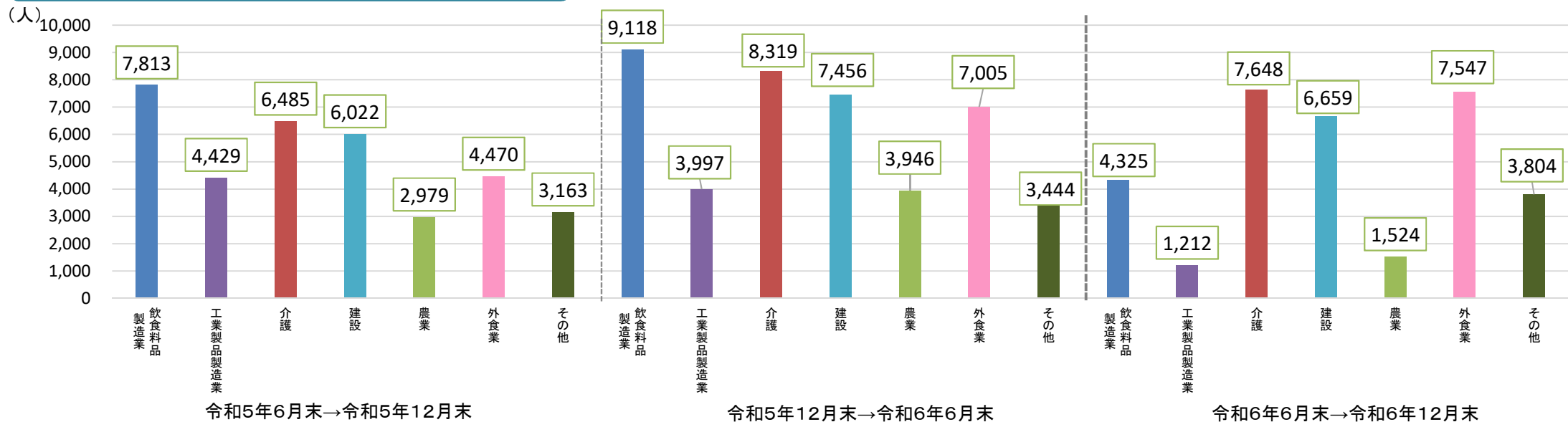
令和6年6月末:251,747人



令和6年12月末:284,466人(速報値)



## 分野別特定技能在留外国人増加数



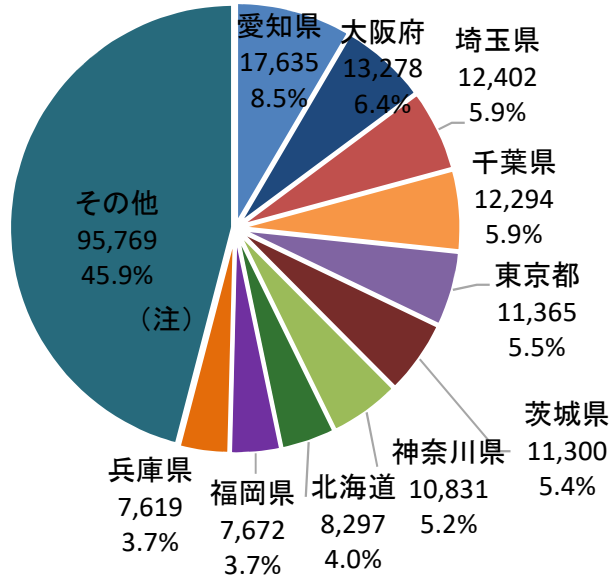
(注1) 構成比は小数点第二位で四捨五入。

(注2) 令和5年12月末及び令和6年6月末の「工業製品製造業」の在留者数は、分野名変更前の「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」の在留者数。

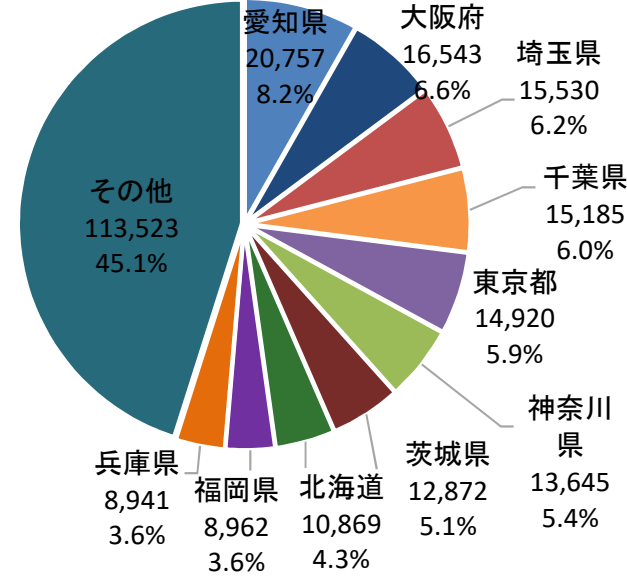
# 特定技能制度運用状況④

## 都道府県別特定技能在留外国人数の推移

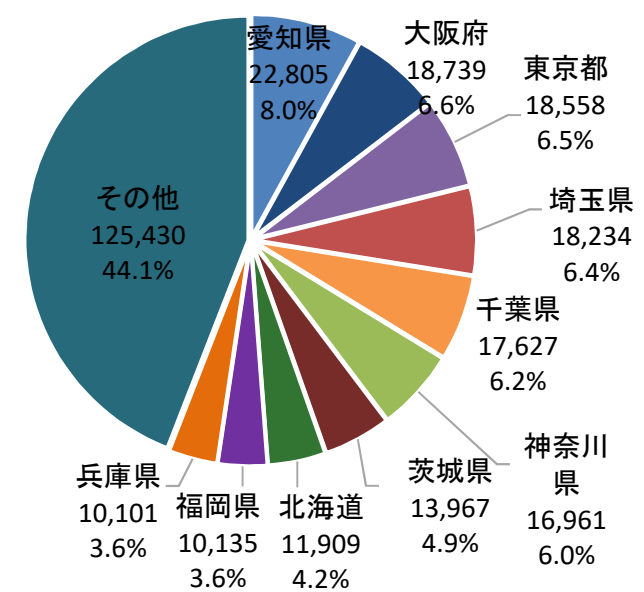
令和5年12月末: 208,462人



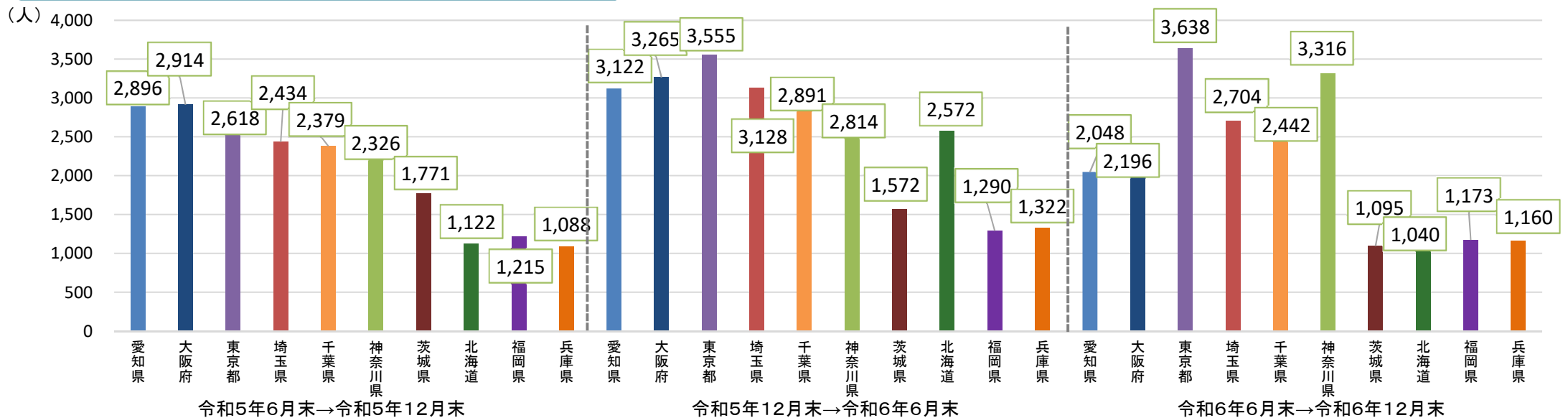
令和6年6月末: 251,747人



令和6年12月末: 284,466人(速報値)



## 都道府県別特定技能在留外国人増加数



(注) 構成比は小数点第二位で四捨五入。

# 特定技能制度運用状況⑤

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和6年12月末現在)(速報値)(注1)

技能試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)	
		令和6年12月末		令和6年12月末		令和6年6月末		令和5年12月末		令和6年6月末		令和5年12月末	
介護(注2)	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	149,116	特定技能1号 149,116 特定技能2号	113,582	特定技能1号 113,582 特定技能2号	87,371	特定技能1号 87,371 特定技能2号	72,018	特定技能1号 72,018 特定技能2号				
ビルクリーニング	国内・海外7か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ・スリランカ	14,593	特定技能1号 14,522 特定技能2号 71	12,346	特定技能1号 12,338 特定技能2号 8	9,104	特定技能1号 9,101 特定技能2号 3	6,340	特定技能1号 6,340 特定技能2号 0				
工業製品製造業	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ	8,972	特定技能1号 6,575 特定技能2号 2,397	2,313	特定技能1号 1,126 特定技能2号 1,187	1,272	特定技能1号 947 特定技能2号 325	1,070	特定技能1号 913 特定技能2号 157				
建設	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	9,426	特定技能1号 6,052 特定技能2号 3,374	2,903	特定技能1号 2,381 特定技能2号 522	1,973	特定技能1号 1,853 特定技能2号 120	1,581	特定技能1号 1,581 特定技能2号 0				
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	436	特定技能1号 261 特定技能2号 175	409	特定技能1号 242 特定技能2号 167	299	特定技能1号 214 特定技能2号 85	249	特定技能1号 197 特定技能2号 52				
自動車整備	国内・海外2か国 フィリピン・ベトナム	6,967	特定技能1号 6,570 特定技能2号 397	4,679	特定技能1号 4,595 特定技能2号 84	3,365	特定技能1号 3,365 特定技能2号 0	2,543	特定技能1号 2,543 特定技能2号 0				
航空	国内・海外5か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・モンゴル・スリランカ	6,549	特定技能1号 6,549 特定技能2号 0	4,071	特定技能1号 4,071 特定技能2号 0	3,066	特定技能1号 3,066 特定技能2号 0	2,240	特定技能1号 2,240 特定技能2号 0				
宿泊	国内・海外7か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー・ベトナム・スリランカ・インド	20,173	特定技能1号 20,092 特定技能2号 81	12,881	特定技能1号 12,861 特定技能2号 20	6,698	特定技能1号 6,694 特定技能2号 4	5,217	特定技能1号 5,217 特定技能2号 0				
自動車運送業	国内	64	特定技能1号 64 特定技能2号	47	特定技能1号 47 特定技能2号		特定技能1号 特定技能2号		特定技能1号 特定技能2号				
農業	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	86,359	特定技能1号 84,297 特定技能2号 2,062	75,495	特定技能1号 74,757 特定技能2号 738	56,743	特定技能1号 56,555 特定技能2号 188	49,114	特定技能1号 49,114 特定技能2号 12				
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	3,573	特定技能1号 3,511 特定技能2号 62	2,176	特定技能1号 2,160 特定技能2号 16	1,403	特定技能1号 1,403 特定技能2号 0	1,107	特定技能1号 1,107 特定技能2号 0				
飲食品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	136,237	特定技能1号 134,185 特定技能2号 2,052	86,462	特定技能1号 85,403 特定技能2号 1,059	68,861	特定技能1号 68,713 特定技能2号 148	58,892	特定技能1号 58,892 特定技能2号 0				
外食業	国内・海外8か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ミャンマー・タイ・スリランカ・ベトナム	142,335	特定技能1号 141,319 特定技能2号 1,016	97,476	特定技能1号 96,941 特定技能2号 535	71,728	特定技能1号 71,615 特定技能2号 113	56,749	特定技能1号 56,749 特定技能2号 0				
木材産業	国内	20	特定技能1号 20 特定技能2号	20	特定技能1号 20 特定技能2号		特定技能1号 特定技能2号		特定技能1号 特定技能2号				
<b>合計</b>		<b>584,820</b>	特定技能1号 573,133 特定技能2号 11,687	<b>414,860</b>	特定技能1号 410,524 特定技能2号 4,336	<b>311,883</b>	特定技能1号 239,282 特定技能2号 873	<b>257,120</b>	特定技能1号 200,150 特定技能2号 221				

日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)	
		令和6年12月末		令和6年12月末		令和6年6月末		令和5年12月末	
日本語基礎テスト(JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	<b>311,790</b>		<b>135,568</b>		<b>86,726</b>		<b>73,055</b>	

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和6年12月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している。

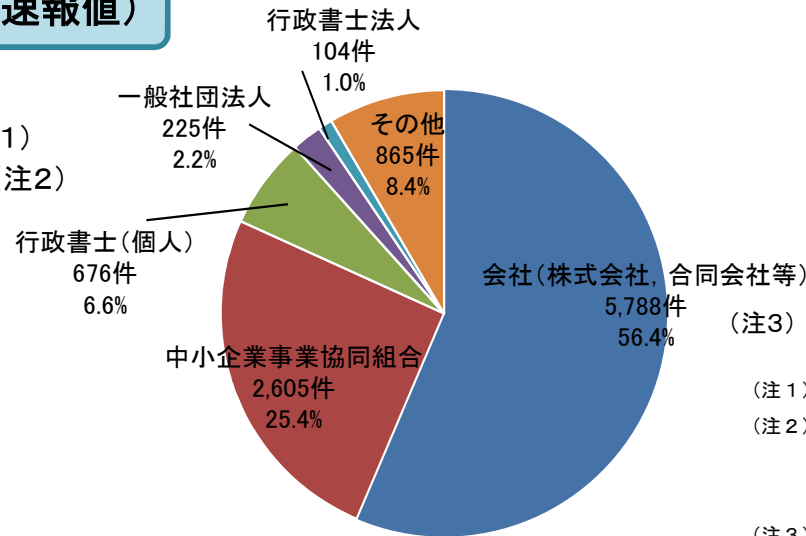
(注2) 介護分野の介護日本語評価試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。

(注3) 令和6年3月29日、閣議決定により追加が決定された4分野のうち、「鉄道」、「林業」の2分野の試験については、令和6年12月末現在実施に向けて整備中。

# 特定技能制度運用状況⑥

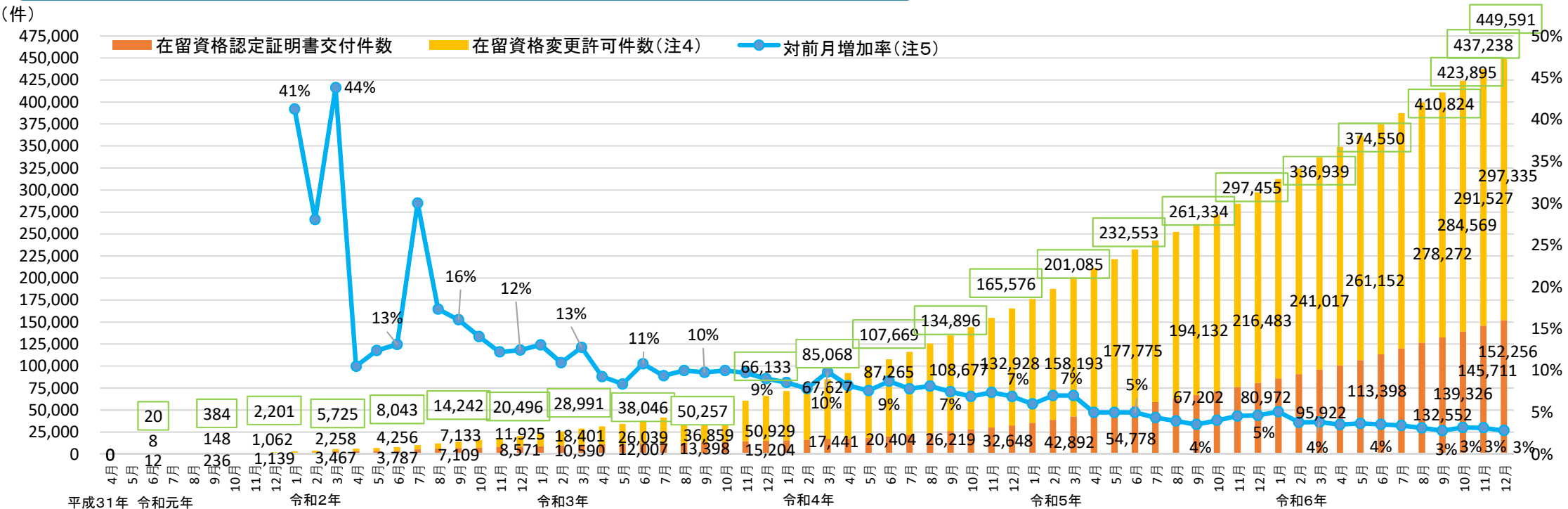
## 登録支援機関(令和6年12月末現在:速報値)

登録支援機関登録件数: 10, 213件(注1)  
 (登録支援機関類型別件数: 10, 263件)(注2)



- (注1) 集計時点で登録支援機関として登録されている機関の数。
- (注2) 個人の登録支援機関につき、複数の類型に該当する者についても各項目に計上した数。  
左図のグラフは類型別件数の内訳を示したものである。
- (注3) 小数点第二位で四捨五入。

## 特定技能外国人の許可状況等について(令和6年12月末現在:速報値)



(注4)「特定技能2号」の許可を含む。(注5)増加率は小数点第一位で四捨五入。

運営委員会決定第 4 号

令和 7 年 7 月 31 日

農業分野の特定技能外国人の適正な受入れを行うために講じる措置等

本協議会は、出入国在留管理庁から農林水産省に提供された情報の活用方法を下記の第 1 条から第 2 条で、本協議会が把握した情報を農林水産省を通じて出入国在留管理庁に情報提供することを第 3 条から第 5 条までで定める。

記

第 1 条 協議会は、出入国在留管理庁から本協議会の事務局である農林水産省経営局就農・女性課に提供された農業分野における改善命令又は欠格事由認定を受けた特定技能所属機関の情報のうち、特に当該協議会における各種取組の促進に寄与すると認められる情報を、特定技能所属機関への指導・助言並びに農業分野における不適正な受入れの防止のための取組及びその周知・啓発に活用する。

第 2 条 協議会は、出入国在留管理庁から本協議会の事務局である農林水産省経営局就農・女性課に提供された農業分野における行方不明となった特定技能外国人の所属する特定技能所属機関の情報のうち、特に当該協議会における各種取組の促進に寄与すると認められる情報を、特定技能所属機関への指導・助言並びに農業分野における特定技能外国人の行方不明防止のための取組及びその周知・啓発に活用する。

第 3 条 協議会構成員は、特定技能所属機関に関する不適正な受入れの疑いに関する情報を把握した場合は、協議会事務局に対し、当該情報の提供を行う。

第 4 条 協議会は、特定技能所属機関に関する不適正な受入れの疑いに関する情報を把握した場合は、農林水産省を通じて出入国在留管理庁に対し、当該情報の提供を行う。

第 5 条 協議会は、本協議会から構成員が除名された場合は、農林水産省を通じて出入国在留管理庁に対し、当該構成員に関する情報の提供を行う。

第 6 条 協議会は、第 1 条又は第 2 条に基づき提供を受けた情報について、農業

分野における特定技能外国人の適正な受入れの促進を図ることのみを目的として利用し、法令の規定による場合を除き、その他の目的で利用することや、他者に提供は行わないこと及び提供を受けた情報の機密性の保持を確保するものとする。



外国人材受入  
に関する情報は  
こちら



# 農業分野における外国人材の受け入れ

令和8年1月26日

経営局 就農・女性課



農林水産省



# 外国人材受入総合支援事業

【令和8年度予算概算決定額 247百万円(前年度 196百万円)  
(令和7年度補正予算額1,275百万円の内数)

## <対策のポイント>

農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の各分野における外国人材の確保と適正かつ円滑な受入れに向けて、**外国人材の知識・技能を確認する試験の実施や現地説明・相談会の開催、働きやすい環境の整備等**に加えて、**外国人材に対する学習機会の提供の取組**を支援します。

## <事業目標>

- 農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の分野における外国人材の確保
- 外国人材が働きやすい労働環境の整備の推進

## <事業の内容>

## <事業イメージ>

### 1. 技能試験の円滑な実施

外国人材の知識及び技能を評価・確認するための**試験の作成・更新・実施**を支援します。令和9年度から施行予定の育成就労試験実施の準備をします。

○ 令和8年度当初予算

#### 技能試験の円滑な実施

- ・ 特定技能外国人材の受入れに向けて特定技能試験の作成及び実施
- ・ 令和9年度の育成就労制度開始に向けて、育成就労試験実施の準備

### 2. 外国人材が働きやすい環境の整備

- ① 農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の各分野で就労する外国人材が働きやすい環境整備等のために**相談窓口の設置、外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動、優良事例の収集・周知等**の取組を支援します。
- ② 農業分野において、外国人材向けの情報発信を強化する取組を支援します。
- ③ 飲食料品製造業及び外食業分野において特定技能外国人の受入れ体制強化を支援します。

#### 外国人材が働きやすい環境の整備

##### <外国人向け情報発信>

- ・ 令和9年度に施行される育成就労制度に係る周知徹底
- ・ 国内外の外国人材に向け、多言語により日本農業の魅力を発信



##### <相談窓口の設置>

- ・ 多言語に対応した電話、メール、対面等により、外国人材等がアクセスしやすい相談体制を整備



##### <優良事例の収集・周知>

- ・ 就労環境改善のモデル例については、多言語化することで就労前後でのミスマッチを防止



### 3. 【令和7年度補正予算】

#### 雇用就農緊急対策のうち外国人材の呼び込み体制の強化に対する支援

農業分野において、海外の教育機関等と連携した**現地説明・相談会の開催**の取組、農業知識や科学的な素養を学習する機会の提供のための**カリキュラム作成・産地講習会の開催等**の取組を支援します。

○ 令和7年度補正予算

##### <現地説明・相談会の実施>

- ・ 日本の農業現場の理解促進、就労意欲の喚起を図るため海外教育機関等と連携し、説明会を実施



##### <学習機会の提供>

- ・ 農業生産に必要な知識を学ぶe-ラーニングの開発と講習会を実施



## <事業の流れ>

定額、委託



民間団体等

(1、3の事業、2の事業の一部)

定額



民間団体等

定額



漁協等

(2の事業の一部)

## 【お問い合わせ先】

(農業分野)

経営局就農・女性課

(03-6744-2159)

(漁業分野)

水産庁企画課

(03-6744-2340)

(飲食料品製造業分野)

大臣官房新事業・食品産業部食品製造課

(03-6744-1869)

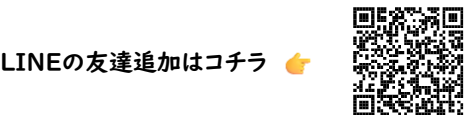
(外食業分野)

大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課 (03-6744-2053)

# 農業分野において外国人材向けのユーザビリティを向上

## 外国人材からの相談対応

- ・外国人材からの相談に対応したLINEチャット・チャットボットを設置
- ・チャットボットの内容で解決できない相談内容については、チャットからそのまま電話が可能。



<対応言語>  
 やさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、クメール語、シンハラ語、ネパール語  
 ※LINEチャットは、やさしい日本語のみ

## 外国人材受入の優良事例集

- ・農業分野で特定技能外国人を受入れている農業者等の優良事例を紹介し、支援の工夫や受け入れる際の心構え、技能実習生との役割分担など参考となる情報を掲載
- ・令和6年度版については、英語、ベトナム語、インドネシア語に翻訳



<対応言語>  
 日本語、英語、ベトナム語、インドネシア語

## 学習用eラーニング

・「安全衛生」「耕種農業」「畜産農業」の基礎をオンラインで学ぶことができる外国人材向けのeラーニングシステムを作成・公開

・動画はやさしい日本語で説明しており、テキストは外国語版も公開【テキスト例】



<対応言語>  
 やさしい日本語、英語、ベトナム語、インドネシア語、中国語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語

eラーニング登録はコチラ



## 労働安全衛生リーフレット

・農作業現場に就労する外国人材が農作業を安全で衛生的に行うため、農作業安全の教育用リーフレットの外国語版を作成



農作業安全



熱中症対策



<対応言語>  
 日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、クメール語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語、モンゴル語  
 ※クメール語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語、モンゴル語は熱中症対策チラシのみ

# 農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例

## 株式会社Farm大越

～キャリアアップ、昇給は実力主義～

### <基本情報>

- 栃木県宇都宮市
- 耕作面積:28ha(露地)、ハウス72棟
- 主な作物:イチゴ、オクラ、水稻等
- 外国人材:38人(うち特定技能29人)



### <外国人材の受入れについて>

- ・深刻な人手不足をきっかけに受入れを開始。
- ・多種・多様な人材を採用している。
- ・日本でどのような生活がしたいか、帰国してやりたいこと等の目標設定を大切にしている。

### <特徴的な取組>

- ・就業規則により待遇は日本人と同じ。
- ・3カ月ごとの面談時に目標を設定し、3カ月後に達成できれば給与アップとしている。
- ・外国人リーダーを配置。農場長や管理職への昇格も検討。
- ・GAP (JGAP、グローバルGAP) やHACCP等を取得し教育している。

※令和5年度優良事例集に掲載

## 株式会社みっちゃん工房

～国籍を隔てず働くすべての人が幸せになる職場づくり～

### <基本情報>

- 熊本県上益城郡益城町
- 耕作面積:3ha(ハウス66棟)
- 主な作物:ベビーリーフ
- 外国人材:特定技能6人



### <外国人材の受入れについて>

- ・平成28年から受入れ開始。
- ・ベトナムに赴き、現地で面接を行った。
- ・外国人材はみんな努力家でお互いに成長できていると感じている。

### <特徴的な取組>

- ・加工場のリーダーに外国人材を登用。工場の責任者として、品質管理や作業全体の流れの管理、作業人員のシフトの管理などを担う。
- ・希望者へ週1回、勤務終了後に日本語学習の場を設けている。現在は日本語能力試験N2に合格した者が2名。
- ・運転免許取得の際は費用を負担。
- ・日本を好きになってほしいとの思いから研修旅行に参加してもらっている。

※九州農政局事例(令和6年度)に掲載

### 事例掲載ページ

・R6年度事例集  
[https://asat-nca.jp/jp/images/jireisyu\\_2024.pdf](https://asat-nca.jp/jp/images/jireisyu_2024.pdf)

・過去の事例集  
<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/new.html#jirei>

・九州農政局事例  
<https://www.maff.go.jp/kyusyu/seiryuu/keiei/gaikokujinzai.html>

・沖縄総合事務局事例  
<https://www.ogb.go.jp/nousui/keiei/foreigner>

# 外国人材の呼び込みのための現地説明・相談会（海外ジョブフェア）の取組み

- 日本農業への就労意欲の喚起・技能試験の受験促進を目的に、現地の教育機関等と連携した海外ジョブフェアを開催
- 日本側からは農業経営者も参加し、外国人材採用の足がかりとするほか、日本での働き方や暮らし方を紹介
- 令和6年度では、インド、カンボジア、ネパール、インドネシア、ベトナムにおいて開催

## <開催概要>

### (主なプログラム)

- ① 政府関係者・来賓あいさつ
- ② 日本での就労・生活の様子を動画で紹介
- ③ 特定技能制度(SSW)の説明
- ④ 受入れ機関・地方自治体の経営紹介(動画など)
- ⑤ 農業経営体と参加者との個別相談会  
(カンボジアでは、先輩の体験談・心構えを紹介)

実施場所	教育機関等	参加人数
インド デヒマプール	ナガランド大学農業科学 スクール	インド側:360名、日本側:8社
カンボジア プノンベン	カンボジア王立農業大学	カンボジア側:400名、日本側:2社
ネパール カトマンズ	—	ネパール側:200名、日本側:5社
インドネシア ジョグジャカルタ	ガジャマダ大学	インドネシア側:650名、日本側:8社
ベトナム ハノイ	ベトナム国立農業大学	ベトナム側:400名、日本側:5社



特定技能制度の説明



帰国実習生の講演



## <参加者の声>

- ・参加者は、57.3%(63名)が「日本の農業分野で働きたい」、71.8%(79名)が「特定技能試験を受験したい」と回答(インドネシア)。
- ・農業経営体は、「日本の農業の関心を持ってきて嬉しい」「内定につながった」「今後も積極的に採用したい」と回答(複数国)。
- ・送り出し機関は、「日本の受入れ機関も外国人材を雇いたい経営体が多くいることを知れて良かった」と回答。

## 農林水産省の取組

### ◆ 相談窓口の設置（外国人受入総合支援事業）

- ・ 株式会社JTBが外国人材・事業者向けに13言語に対応した相談窓口を運営
- ・ 新たにLINEチャット・チャットボットの運用を開始
- ・ 失踪防止や不法就労防止に関する働きかけを特に強化

### ◆ 受入れ農家等への周知

- ・ 特定技能地域協議会の構成員である受入農家等に対して、失踪防止対策や不法就労防止に係るリーフレットを配布・周知

### ◆ 都道府県・市町村等への周知

- ・ 都道府県及び市町村の外国人担当窓口（約1,100）を登録し、失踪防止対策や不法就労防止に係るリーフレット等を配布・周知
- ・ JA系統、農業委員会系統、日本農業法人協会にも傘下会員に対し周知を依頼

### ◆ 適切な労務管理の分析・とりまとめ（農水省の広報資料）

- ・ 農水省の補助事業により、以下の資料を作成
  - ① 外国人材を雇用する際の労務管理上の注意事項等をまとめたマニュアル
  - ② 処遇や労務管理等の好事例をまとめた優良事例集
- ・ 併せて全国9ブロックにおいて受入農家等に直接説明

### ◆ 失踪防止セミナーの開催

- ・ 令和6年度は関東地域や東海地域において失踪防止セミナーを開催（会場はさいたま市、名古屋市）
- ・ セミナーでは、失踪事例に基づいた事案発生後の対応や再発防止について紹介するなど外国人材受入れに係る適切な配慮を啓発

## 農業者等に提供している資料リスト （出入国在留管理庁）

### ◆ 技能実習生の失踪者の状況（データ）

出入国在留管理庁が技能実習制度及び特定技能制度における、失踪者数の推移を公表（職種別・国籍別のデータ等）

### ◆ 失踪防止に向けた主な施策

①不適切な監理団体・実習実施者等を制度に関与させないための施策、②技能実習生を失踪させないための施策、③失踪した技能実習生の不法就労を防止する施策等を記載

### ◆ 失踪を発生させないための取組（事業者向け）

受入れ機関を対象に、失踪が発生してしまった場合に行う対応や失踪を発生させないために配慮すべきこと等を記載

### ◆ 失踪を発生させないための取組（外国人向け）

外国人を対象に、①来日前の確認事項、②「こうかんノート」の活用、③乱暴防止、④危険な誘いなどの各種リーフレット

### ◆ 不法就労防止の啓発（事業者向け）

外国人を雇用する事業主向けに、不法就労となるケース、法令上の罰則、外国人を雇用した際の届出等を掲載併せて、在留カードの真偽判断のポイントについても注記

# 農業分野における特定技能外国人の派遣形態による受入れ

- 農業分野では季節性による作業の繁忙など特有の事情があるため、派遣形態での受入れが可能となっている。
- 派遣事業者は、Ⅱの4つの要件いずれかに該当し、法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認める者。  
現在37社（令和7年12月末時点）が該当。

## I 労働者派遣形態により受け入れる必要性 (農業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針)

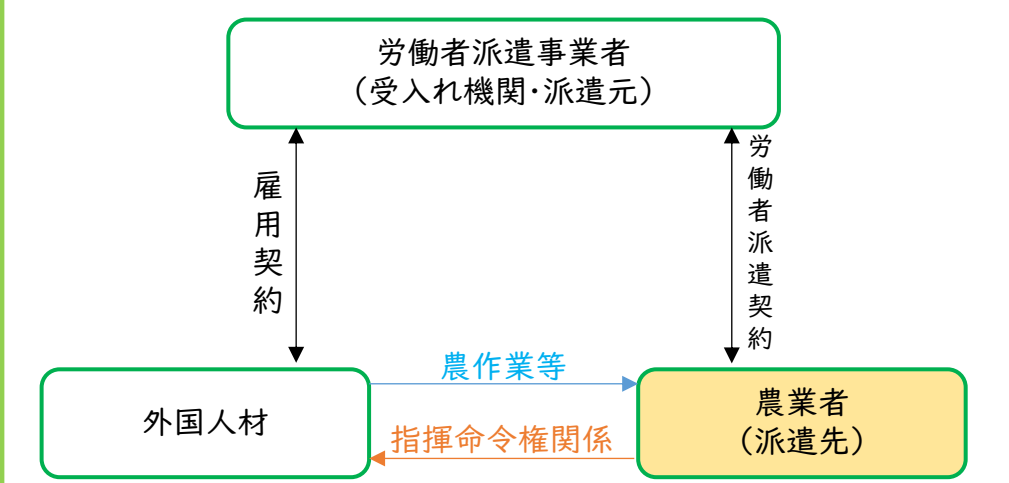
農業分野においては、

- ① 冬場は農作業ができないなど、季節による作業の繁忙がある、
- ② 同じ地域であっても、作目による収穫や定植等の農作業のピーク時が異なるといった特性があり、農繁期の労働力の確保や複数の産地間での労働力の融通といった農業現場のニーズに対応する必要がある

## Ⅱ 派遣事業者の要件 (特定技能基準省令第2条第1項第9号イ)

- 以下のいずれかに該当し、かつ、法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認める者
- ① 農業又は農業関連業務を行っている事業者
  - ② ①又は地方公共団体が資本金の過半数を出資している事業者
  - ③ 業務執行に実質的に関与していると認められる者が地方公共団体の職員又は①に掲げる者等
  - ④ 国家戦略特区法に規定する特定機関であること

### (参考1) 特定技能外国人の派遣形態




### (参考2) 特定技能外国人の派遣形態での受入れ事例

**YUIME株式会社**

- 東京都港区、沖縄県那覇市
- 主な派遣先: 北海道、四国、九州・沖縄
- 外国人材: 特定技能1号人材 600名  
特定技能2号人材 16名  
(令和6年9月末時点)

<特徴的な取組>

- ・2013年～農業繁忙期に特化した派遣事業を沖縄から開始
- 2017年～全国産地間連携を開始  
沖縄: サトウキビ12月～、九州: 茶3月、北海道: 馬鈴薯6月～、四国: みかん10月～  
練度を高めていることでマネージャー、リーダー体制を構築  
生産性の高いチーム作りにより生産農家の維持・拡大を強く推進
- 2024年より農業分野における特定技能2号人材を育成



# 農業分野の特定技能派遣事業者コンソーシアム 組織概要

## 目的

特定技能外国人の派遣を認められた労働者派遣事業者が相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行っていくことにより、業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指すとともに、農業全体の発展へ寄与することができるよう活動を行う。


特に、企業活動による人権侵害について企業の責任に関する国際的な議論が活発となっていることを踏まえ、人権方針の策定・実行を中心に、派遣外国人材のキャリアアップに向けた仕組みづくり等を通じて事業者の自発的な発展を促進する。

## 構成員

### 派遣事業者 8社

・YUIME株式会社(事務局)



・株式会社アルプスアグリキャリア 

・PERSOL Global Workforce株式会社



・株式会社ジョブズ・エル

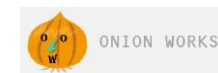


【オブザーバー】(一社)全国農業会議所

・株式会社ワークマネジメント



・株式会社Mプランニング



・スタッフ・パートナーズ株式会社



・株式会社グローバルヒューマニー・テック



グローバルヒューマニー・テック

## 主な活動

### 【これまでの取組】

令和6年4月 コンソーシアム発足

令和6年10月 人権保護方針の策定、公表

令和7年5月 企画運営委員会等の設置

### 【今後の取組予定】

・人権デューディリジェンス(DD)に係る取組の具現化

・人権DDの周知徹底と適切な実行

・特定技能外国人材のキャリアプランの仕組みづくり

# 特定技能派遣事業者コンソーシアム「人権保護方針」概要

## 第1 はじめに

### ◇人権保護方針の位置付け

- ・農業分野で特定技能外国人材の派遣を認められた労働者派遣事業者が、相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行うことにより、農業経営者、農業関係事業者、外国人材等から信頼と賛同を得て、業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指す。
- ・関係するビジネスパートナー（派遣先の農業経営体等）などすべての人々に対して、コンソーシアムの信念や見解を共有するために人権保護方針を策定。

### ◇人権保護方針の適用範囲

- ・本コンソーシアムの構成員である派遣事業者に所属する全ての役員及び農業分野の特定技能外国人を含む従業員
- ・派遣先の農業経営体をはじめとしたビジネスパートナーに対しても方針を遵守いただくことを期待。

## 第3 推進方法

### ◇人権DD（デューディリジェンス）

- ・構成員それぞれが人権に対する負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するための措置を講じる。

### ◇是正・救済

- ・人権への負の影響を受けた外国人材等の視点に立ち、適切な手続きにより是正・救済を行う。
- ・外国人材等が人材に関する相談・通報ができる体制を整備する。

### ◇ステークホルダーとの対話

- ・対話を通じて人権に対する負の影響の把握と改善を行う。

### ◇人権保護方針の理解促進

- ・構成員企業内のみならず、関係するビジネスパートナー等への啓発を継続的に行う。

## 第2 人権保護方針

### ◇国際的に認められた人権の尊重

- ・「国際人権章典」、ILO宣言に規定されている原則に表明されている人権並びに関連する法令における人権を尊重。

### ◇人身取引・強制労働の防止

- ・人身取引及び強制労働を禁止し、これらを知った際は適切な対応に努める。

### ◇差別及びハラスメントの禁止・防止

- ・人種、民族、言語、文化など不合理な差別及びハラスメントを行わず、ビジネスパートナーを含むすべての人々に対して差別及びハラスメントの禁止・防止を求める。

### ◇プライバシーの尊重

- ・外国人材のプライバシーの権利を尊重し法令に従った取り扱いとし、すべての個人データを適切な方法で管理する。

### ◇労働条件の確保

- ・外国人材の派遣先での処遇等については関係法令を遵守し、外国人材に対して労働条件を説明する際は、母国語などの言語で適切に説明する。


### ◇安全衛生環境の整備

- ・外国人材の労働環境及び生活環境において、必要な配慮が日本人同様に行われているか確認し、不具合がある場合は改善を図る。


### ◇理解の促進


- ・外国人材の宗教や文化の違いによる行動について理解醸成を図る。
- ・外国人材に対して、日本の文化や習慣への理解を促進する。


# 農林水産省が主催する「農業分野における外国人受入れセミナー」

- 農業分野において、外国人材の適正かつ円滑な受入れと働きやすい環境整備をさらに進めていく必要
  - セミナーでは就労環境の整備面で秀逸な取組を行う農業経営体や、現場での課題解決に取り組む地方自治体、日本との連携強化を希望する送出し国の取組・魅力等を紹介
- <https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/250828.html> 過去のセミナーはこちら 

**第1回 R6.12.25 プログラム**


(1) 講演  
 「外国人労働者の増加と地方自治体支援の必要性について」  
 北海学園大学 経済学部 教授 宮入 隆氏



(2) 事例紹介  
 「外国人材受入れの際に気をつけていること」  
 株式会社みっちゃん工房 代表取締役社長 光永 カオリ氏  
 ☆令和5年度全国優良経営体表彰「働き方改革部門」で「農林水産大臣賞」を受賞


 「派遣形態での受入れにおける働き方と定着支援について」  
 YUIME株式会社 取締役 江城 嘉一氏

(3) 農林水産省からの情報提供  
 ・農業分野の外国人材受入れ状況、各種制度概要など

**第2回 R7.2.25 プログラム**


(1) ウズベキスタンの紹介  
  
 ・冒頭挨拶  
 駐日ウズベキスタン共和国大使 ムクシクジャ・アブドゥラフノモフ氏  
 ウズベキスタン共和国農業省 副大臣 アリシェフ・シユクロフ氏  
 「ウズベキスタン人材の魅力と国の支援について」  
 ウズベキスタン代表 ジュマ・アーリー氏

(2) 宮崎県における取組と受入事例紹介   
  
 「宮崎県における農業外国人材受入れ体制構築の取組」  
 宮崎県農政水産部農村振興局担い手農地対策課 主査 濱砂 裕則氏

 「外国人材のリクルートと受入環境整備について」  
 株式会社くしまアオイファーム代表取締役社長 奈良迫 洋介氏

(3) 外国人材向けの農業学習コンテンツの紹介

**第3回 R7.5.19 プログラム**

(1) インドの魅力紹介 


①ご挨拶 在日インド大使館 Karun Bansal氏

②「インド人材の魅力と現状」  
 在インド日本国大使館 太田 雅美氏、JICA専門家 栗山 明氏


③「インド人材の魅力、インド北東部と日本の取組など」  
 ANA総合研究所首席研究員 片桐 常弥氏


④「日本語教育の状況、現地学生へのインタビューなど」  
 ARMS Incorporation ジャミル・テムジェン・プルサナン氏


⑤「高知県における外国人材の活躍、熊谷ファームで活躍する外国人」  
 高知県商工労働部商工政策課 前田 淑氏


(2) 地方自治体における外国人向け施策  
  
 「熊本県における外国人材受入れ支援の取組  
 (特定2号合格に向けた支援など)」  
 熊本県農林水産部担い手支援課 橋本 直樹氏

**第4回 R7.6.23 プログラム**

①「インドネシア人材の魅力紹介」  
  
 在インドネシア日本国大使館 一等書記官 小宮 元晃氏

②「優秀な人材の確保(福井県とインドネシア農業省との覚書締結など)」  
  
 福井県庁 農林水産部 園芸振興課 羽生 英二氏

③「外国人との共生&共働(受け入れ準備・生活・仕事・語学・人材育成・帰国後の支援の工夫(サマサマ手帳)など)」  
  
 株式会社農園たや 代表者 田谷 徹氏

④「海外ジョブフェア(インドネシア:パリ州デンパサール)の紹介」  
  
 一般社団法人 全国農業会議所 東垣 美穂氏


**第5回 R7.9.11 プログラム**

①「スリランカ人材の魅力紹介」  
  
 JICA専門家 高野 友里氏


②「e-ラーニングシステム『日本の農業を学ぼう』の登録及び活用方法」  
  
 登録はコチラ   
 (一社)全国農業会議所  
 農林水産省 経営局 就農・女性課

③「海外ジョブフェアの紹介」  
 一般社団法人 全国農業会議所 青木 昂平氏

**第6回 R7.10.31 プログラム**

①「育成就労法に係る省令等の紹介」  
  
 厚生労働省海外人材育成担当参事官室 上野 格嗣氏

②「カンボジア人材の魅力紹介」  
 在カンボジア日本国大使館 安藤 賢太氏  
 カンボジアTSMンパワー 根津 太一氏

③「海外ジョブフェアの紹介」  
  
 一般社団法人全国農業会議所 青木 昂平氏