

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

2026年10月ニュースレター（入管法関連）

〒160-0003

東京都新宿区四谷本塩町4番15号

さくら共同ビル

さくら共同法律事務所

弁護士 山 脇 康 嗣¹

TEL 03-6384-1137

FAX 03-6384-1121

<目次>

- | | |
|-----|---|
| 第1 | 入管庁「2号特定技能外国人の業務内容について」（誓約書の提出）に係る見直し予定 |
| 第2 | 入管庁「特定技能1号の分野ごとの受入れ見込数や在留者数等」（令和8年6月末時点・速報値）の更新 |
| 第3 | 入管庁「特定技能1号（外食業分野）の在留諸申請の審査状況」の更新 |
| 第4 | 入管庁「特定技能制度における養成講習について」の掲載 |
| 第5 | 物流倉庫分野特定技能制度運用要領別冊の策定 |
| 第6 | 林業分野育成就労制度運用要領別冊の策定 |
| 第7 | 育成就労制度におけるミャンマーの暫定送出機関リストの公表 |
| 第8 | 外国人技能実習機構「よくある質問（育成就労計画の認定申請関係）」の改定 |
| 第9 | 在留資格「医療」に係る上陸基準省令及び入管法施行規則の改正予定（歯科技工士及び言語聴覚士の追加予定） |
| 第10 | 「家族滞在」をもって在留する外国人に係る遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）における資格外活動許可（個別許可）の新たな取扱い |
| 第11 | 令和7年5月15日付出入国在留管理庁在留管理支援部在留企画室法務専門官事務連絡「自習形式による「届出事務研修」の実施について」（住居地の届出や所属機関等に関する届出等の在留管理制度） |
| 第12 | 第14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」の開催 |
| 第13 | 「介護分野における特定技能・育成就労協議会」手続きの流れ |

¹ 慶應義塾大学大学院法務研究科非常勤講師（入管法担当）、第二東京弁護士会国際委員会副委員長、日本弁護士連合会人権擁護委員会特別委嘱委員（出入国在留管理庁との定期協議等担当）、日本弁護士連合会多文化共生社会の実現に関するワーキンググループ委員

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

- | | |
|-----|---|
| 第14 | 経済産業省「【特定技能】工業製品製造業における特定技能外国人受入れに関するFAQ」の改定 |
| 第15 | 2026年8月26日付漁業育成就労協議会決定 |
| 第16 | 2026年8月27日付資源循環分野特定技能・育成就労協議会（第1回）決定 |
| 第17 | 育成就労外国人が育成就労実施者から支払を受ける給与の課税関係（国税庁回答） |
| 第18 | 厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」の改定（AIの利用、スカウト行為、スカウトメールの送信、面接代行） |
| 第19 | インドネシアにおける入国前結核スクリーニングの開始 |

第1 入管庁「2号特定技能外国人の業務内容について」（誓約書の提出）に係る見直し予定

2026年8月31日付ニュースレターの「第1 1」において記載した「入管庁「2号特定技能外国人の業務内容について」に基づく取扱いの問題点」について、入管庁に対して申入れを行ったところ、同年9月10日、「特定技能制度に関するQ&A」が下記のとおり改定（加筆）されました²。見直しが検討されています。

記

Q102 2号特定技能外国人の在留諸申請において「2号特定技能外国人の業務内容に関する誓約書」（参考様式第1－32号）の提出が求められていますが、指導を行う指導対象者がいない場合など、満たすべき要件を満たしていない場合はどうすればよいでしょうか。

本運用に関しては、指導対象者が一時的に不足している、指導対象者がフルタイムではない等の事情がある場合の対応について、問い合わせを頂いています。 <u>現在、指導対象者の考え方を含め、内容の見直しを検討</u> していますので、整い次第速やかにお知らせします。

第2 入管庁「特定技能1号の分野ごとの受入れ見込数や在留者数等」（令和8年6月末時点・速報値）の更新

2026年9月4日、入管庁「特定技能1号の分野ごとの受入れ見込数や在留

² <https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/faq.html#q102>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

者数等」(令和8年6月末時点・速報値)が更新されました³【資料1】。

なお、2026年9月29日に、入管庁HP⁴において、「令和8年6月末の特定技能在留外国人数」が掲載されました。

第3 入管庁「特定技能1号(外食業分野)の在留諸申請の審査状況」の更新

2026年9月10日、入管庁「特定技能1号(外食業分野)の在留諸申請の審査状況」が更新されました⁵【資料2】。

第4 入管庁「特定技能制度における養成講習について」の掲載

2026年9月14日、入管庁HP⁶において、「特定技能制度における養成講習について」が掲載されました【資料3】。

特定技能制度においては、2027年4月1日以降、支援責任者に対する支援能力向上のための講習(以下「養成講習」といいます。)の修了が義務付けられます(特定技能所属機関にあっては令和7年法務省令第45号による改正後の特定技能基準省令2条2項1号イ、登録支援機関にあっては令和7年法務省令第45号による改正後の入管法施行規則19条の21第2号)。

なお、この養成講習の修了義務は、経過措置により、当分の間、適用されないこととされています(特定技能所属機関にあっては特定技能基準省令附則8条、登録支援機関にあっては入管法施行規則附則3条)。経過措置の終了する時期については、おって告知されるとされています⁷。

第5 物流倉庫分野特定技能制度運用要領別冊の策定

1 物流倉庫分野特定技能制度運用要領別冊

2026年9月18日、物流倉庫分野特定技能制度運用要領別冊が策定され

³ <https://www.moj.go.jp/isa/content/001465883.pdf>

⁴ https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html

⁵ https://www.moj.go.jp/isa/10_00259.html

⁶ https://www.moj.go.jp/isa/10_00272.html

⁷ https://www.moj.go.jp/isa/10_00272.html

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

ました⁸【資料4】。特定技能物流倉庫分野は上乗せ要件が複雑なので、熟読して下さい。特に黄色マーカー部分が重要です。

2 外国人材を受け入れられる事業者の類型

物流倉庫分野において、特定技能外国人・育成就労外国人を受入可能な類型は、次のとおりです⁹【資料4-2】¹⁰。

A：倉庫業登録を受けた倉庫業者で、倉庫作業を自ら実施する者

B：倉庫業登録を受けた倉庫業者が現に営業に使用している倉庫において当該倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者

C-(1)：一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、その占有する倉庫において倉庫作業を自ら実施する者

C-(2)：一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、その事業に関連して他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施する者

3 受入事業者求められる条件

特定技能所属機関・育成就労実施者に求められる条件については、上乗せ基準告示及び分野別運用方針が定め、運用要領別冊がこの行政見解を示しています。図示すると【資料4-3】¹¹のとおりです¹²。

4 物流倉庫分野に関する Q&A¹³

○「流通加工業務」にはこういった業務が含まれますか

物流倉庫における流通加工業務は、物資を流通させるために適した状態にするための加工を行うものです。これは、マーケット上で流通させるにあたり物流側の都合で必要な加工を施す行為にとどまります。

⁸ <https://www.moj.go.jp/isa/content/001470697.pdf>

⁹ https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

¹⁰ <https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/002018512.pdf>

¹¹ <https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/002018510.pdf>

¹² https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

¹³ https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

流通させるにあたり必要な加工というのは、代表的なものでいうと、例えば小分け再包装、タグ取付け、ラベル貼り、セット組み等が挙げられます。商品そのものの機能を完成させたり性能を向上させたりすることは製造工程の一環となり、流通加工には含まれません。

○「入庫管理＋在庫管理＋出庫管理の機能を有する情報システム」とは何ですか
いわゆる倉庫管理システム（WMS）を念頭に置いています。

入庫管理・在庫管理・出庫管理の機能が満たされたものであればよく、倉庫管理システムと銘打って製品化されていないものでも構いません。

○情報システムは所有していなければなりませんか

（特定技能所属機関／育成就労実施者が）「システムを【利活用】していること」としているので、特定技能所属機関／育成就労実施者自身がシステムを所有していなくても、特定技能外国人／育成就労外国人が就業する事業所で情報システムが使える状態にあれば構いません。

第6 林業分野育成就労制度運用要領別冊の策定

2026年8月31日、林業分野育成就労制度運用要領別冊が策定されました¹⁴【資料5】。育成就労林業分野は上乗せ要件が複雑なので、熟読して下さい。特に黄色マーカー部分が重要です。

第7 育成就労制度におけるミャンマーの暫定送出機関リストの公表

2026年9月17日、外国人技能実習機構 HP¹⁵において、育成就労制度におけるミャンマーの暫定送出機関リストが公表されました。

育成就労制度においては、①原則として、二国間取決めが締結されている国からのみ育成就労外国人を受け入れること（基本方針）、②育成就労外国人が特定技能除外国告示が定める国（イラン以外）の旅券を所持していること（育成就労法施行規則13条2項3号二）とされています。そして、「旅券」は、日本国政府が承認した外国政府が発行したものである必要があります（入管法2条5号

¹⁴ <https://www.moj.go.jp/isa/content/001469656.pdf>

¹⁵

<https://www.otit.go.jp/news/cat2/aa85291bf7e2d719795d611d4b4cca8badd67c25.html>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

イ)。

②の点に関して、2026年4月1日の参議院「政府開発援助及び国際協力・人道支援等に関する特別委員会」において、石橋通宏参議院議員が日本政府のミャンマー軍事政権の承認の有無に関して質問したところ、茂木敏充外務大臣は、「今、ミャンマーにおきましては、我が国として、大使、これは置かずに臨代という形になっております。これは、アグレマンの承認を求めているということでもあります。」と答弁し、北郷恭子政府参考人（外務省大臣官房参事官）は、「議員御指摘の、今後、今後の議会を、政権を認めるかどうかについては、引き続き情勢を見極めながら適切に対応していきたいと考えております。」と答弁しています¹⁶。これは、日本政府として、ミャンマー軍事政権を明確に否定するものではなく、今後の情勢の変化等によっては、政府として同政権を承認する可能性があることを示唆するものと解されます。

育成就労制度におけるミャンマーの暫定送出機関リストが公表されたということは、ミャンマー軍事政権との間で育成就労に係る二国間取決めの締結に向けた協議が行われていることを意味し、上記の国会答弁にも鑑みれば、ミャンマーからの育成就労外国人の受入れが認められることとなる可能性が相当程度あると解されます。

第8 外国人技能実習機構「よくある質問（育成就労計画の認定申請関係）」の改定

外国人技能実習機構「よくある質問（育成就労計画の認定申請関係）」が改定されました¹⁷【資料6】。黄色マーカー部分が特に重要です。

第9 在留資格「医療」に係る上陸基準省令及び入管法施行規則の改正予定（歯科技工士及び言語聴覚士の追加予定）

¹⁶

<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=122115383X00220260401¤t=1>

¹⁷

<https://www.otit.go.jp/upload/docs/%E3%82%88%E3%81%8F%E3%81%82%E3%82%8B%E8%B3%AA%E5%95%8F%28%E8%82%B2%E6%88%90%E5%B0%B1%E5%8A%B4%E8%A8%88%E7%94%BB%E8%AA%8D%E5%AE%9A%E7%94%B3%E8%AB%8B%E9%96%A2%E4%BF%82%EF%BC%89%20%20%20%20.pdf>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

「医療」の在留資格をもって本邦に在留する外国人は、「医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動」（以下「医療従事活動」といいます。）を行うことができるところ（入管法別表第1の2の表の医療の項の下欄）、現行の上陸基準省令では、医療従事活動として、医師、歯科医師のほか、歯科衛生士や理学療法士等としての業務に従事する活動が認められています（上陸基準省令の医療の項の下欄1号）。

後期高齢者の割合が急激に高まることに伴う地域における医療ニーズの増大に的確に対応するため、「歯科技工士」及び「言語聴覚士」の資格を有する者が本邦において医療従事活動を行うことを可能とすることが適当であるとして、上陸基準省令及び入管法施行規則を改正することが予定されています。

具体的に、上陸基準省令については、医療の項の下欄1号及び3号に「歯科技工士」及び「言語聴覚士」等の文言を追加するなどし、入管法施行規則については、上陸基準省令の当該改正に伴い、在留資格認定証明書交付申請書等の様式に関する規定に「歯科技工士」及び「言語聴覚士」等の文言を追加するほか、所要の改正を行う予定です（公布日及び施行日：2026年11月予定）【資料7】¹⁸。

第10 「家族滞在」をもって在留する外国人に係る遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）における資格外活動許可（個別許可）の新たな取扱い

2026年10月1日から、在留資格「家族滞在」で在留する外国人に限り、個別許可（入管法施行規則19条5項3号）を受ければ、遊技場営業店舗（風営法2条1項4号及び5号の営業許可を受けている店舗に限ります。）における資格外活動（娯楽場等接客員）が認められることとなりました【資料8】。

なお、当該個別許可以外に、包括許可と個別許可のいずれか又はその両方の許可や、追加でほかの店舗分の許可を受けることも可能ですが、全ての資格外活動に係る活動時間の合計が1週について28時間以内であることが必要です¹⁹。

1 対象者

¹⁸ <https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDDETAIL&id=315000145&Mode=0>

¹⁹ https://www.moj.go.jp/isa/10_00274.html?lang=ja

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

在留資格「家族滞在」で在留する外国人

(注)「留学」の在留資格をもって在留する外国人や、外国人の扶養を受ける配偶者若しくは子又はそれに準ずる者として行う日常的な活動を指定されて在留する「特定活動」の在留資格の外国人は、対象外です。

2 遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）における娯楽場等接客員に係る個別的資格外活動許可の要件

以下の（１）～（５）の各要件のいずれにも適合すると認められる場合に、活動を行う本邦の機関の名称及び業務内容、その他必要な事項を定めて個々に許可されます。

（１）資格外活動許可の要件（一般原則）の①、②、⑤及び⑥の要件に適合していること。

＜一般原則＞

- ①申請人が申請に係る活動に従事することにより現に有する在留資格に係る活動の遂行が妨げられるものでないこと。
- ②現に有する在留資格に係る活動を行っていること。
- ⑤収容令書の発付又は意見聴取通知書の送達若しくは通知を受けていないこと。
- ⑥素行が不良ではないこと。

（２）申請に係る活動が法令（刑事・民事を問わない）に違反すると認められる活動に当たらないこと。

（３）申請に係る活動先が風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第３条第１項に規定する風俗営業（同法第２条第１項第４号及び第５号の営業に限る。）の許可を受けていること。

＜風営法＞

（用語の意義）

第二条 この法律において「風俗営業」とは、次の各号のいずれかに該当する営業をいう。

一 キヤバレー、待合、料理店、カフェーその他設備を設けて客の接待をして客に遊興又は飲食をさせる営業

二 喫茶店、バーその他設備を設けて客に飲食をさせる営業で、国家公安委員会規則で定めるところにより計った営業所内の照度を十ルクス以下として営むもの（前号に該当する営

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

業として営むものを除く。)

三 喫茶店、バーその他設備を設けて客に飲食をさせる営業で、他から見通すことが困難であり、かつ、その広さが五平方メートル以下である客席を設けて営むもの

四 まあじやん屋、ぱちんこ屋その他設備を設けて客に射幸心をそそるおそれのある遊技をさせる営業

五 スロットマシン、テレビゲーム機その他の遊技設備で本来の用途以外の用途として射幸心をそそるおそれのある遊技に用いることができるもの（国家公安委員会規則で定めるものに限る。）を備える店舗その他これに類する区画された施設（旅館業その他の営業の用に供し、又はこれに随伴する施設で政令で定めるものを除く。）において当該遊技設備により客に遊技をさせる営業（前号に該当する営業を除く。）

（営業の許可）

第三条 風俗営業を営もうとする者は、風俗営業の種別（前条第一項各号に規定する風俗営業の種別をいう。以下同じ。）に応じて、営業所ごとに、当該営業所の所在地を管轄する都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）の許可を受けなければならない。

（４）以下のア～ウの各事項について誓約する旨の活動先が作成した誓約書（参考様式）が提出されていること。

ア 「外国人雇用状況の届出」等外国人を雇用する事業主に対し義務付けられている法令上の規定を遵守すること。

イ 雇用した外国人（申請人以外の外国人も含む。）に対し特定在留カードの取得を推奨すること。

ウ 雇用した外国人が複数の資格外活動（遊技場営業店舗に限らない。）を行っている場合は、全ての資格外活動に係る活動時間の合計が１週について２８時間以内であることを定期的に確認すること。

（５）全ての資格外活動の許可（包括許可・個別許可を問わない。）に係る活動時間の合計が１週について２８時間以内であること。

３ 必要書類

（１）申請書

（２）活動内容や活動時間、報酬等について説明する文書（任意様式）

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

- (3) 勤務先作成用誓約書（参考様式）【資料9】
- (4) 申請人作成用誓約書（参考様式）【資料10】
- (5) 2の(3)の要件に適合することを証する活動先に係る営業許可証等
- (6) その他の資格外活動状況を説明する文書（申請対象を含めた資格外活動時間が1週について28時間以内であることを立証する資料）

第11 令和7年5月15日付出入国在留管理庁在留管理支援部在留企画室法務専門官事務連絡「自習形式による「届出事務研修」の実施について」（住居地の届出や所属機関等に関する届出等の在留管理制度）

令和7年5月15日付出入国在留管理庁在留管理支援部在留企画室法務専門官事務連絡「自習形式による「届出事務研修」の実施について」【資料11】は、住居地の届出や所属機関等に関する届出等の在留管理制度について、非常に重要な事務連絡です。外国人がこれらの届出義務を適正に履行していないことは永住許可申請に係る不許可理由となるなど、非常に重要な手続ですが、かなり難解です。同事務連絡に付されている「理解度チェックシート」と題する（入管職員向けの）22個の設問を含めて、必ず熟読して緻密に理解して下さい。

第12 第14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」の開催

2026年9月9日、第14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」が開催されました²⁰。同会議は、政府が特定技能制度及び育成就労制度の基本方針や分野別運用方針を作成し又は改正しようとする際の法律上の必要的付議機関です（入管法2条の3第4項、6項、2条の4第3項、第6項、育成就労法7条4項、6項、7条の2第3項、6項）。

特定技能制度及び育成就労制度において、基本方針及び分野別運用方針は、受入対象分野、分野ごとの受入上限数、業務区分の内容、主たる技能、上乘せ要件、求められる技能水準、求められる日本語能力水準、目標として設定すべき試験等を定めることとなっており、法規範（法律、政令、省令、法規的告示）に準ずる重要な機能を有します。

従って、同会議に提出された資料は非常に重要ですので、いずれも必ず参照して下さい。特に、資料3-1「特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の改正に向けた作業開始について」【資料12】、資料3-2「育成就労制度の受

²⁰ https://www.moj.go.jp/isa/03_00202.html

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

入れ対象分野育成イメージ【資料13】、資料3-3「技能評価試験の整備予定一覧（令和8年度新規追加）」【資料14】が重要です。

また、資料2「令和7年度有識者会議のフォローアップについて」²¹の224頁において、「製作等作業試験を実施する自動車整備分野（車体整備業務区分）、航空分野（航空機整備業務区分）、林業分野以外の分野・業務区分の特定技能評価試験については、計画立案等作業試験や実際の工程に即した判断等試験を導入することとしており、令和8年3月26日、6月22日に開催した専門家会議において、一部の試験（※）について、その他の指摘事項含め、その適正性を確認している（令和8年8月21日時点）。

※ビルクリーニング分野、リネンサプライ分野、工業製品製造業分野、航空分野、宿泊分野、林業分野、資源循環分野」と記載されていることも非常に重要です。

第13 「介護分野における特定技能・育成就労協議会」手続きの流れ

2026年8月31日、介護分野における特定技能・育成就労協議会事務局から、「「介護分野における特定技能・育成就労協議会」手続きの流れ」が発表されました²²【資料15】。

育成就労外国人を受け入れるための育成就労認定申請を機構に行う前に協議会に対して入会手続を行うだけでなく、育成就労外国人の就労開始後4か月以内に、協議会に対して必要書類（次頁参照）を提出し、外国人情報を登録しなければならないことに注意して下さい。このことは、特定技能外国人の受入れについても同様です²³【資料16】。

第14 経済産業省「【特定技能】工業製品製造業における特定技能外国人受入れに関するFAQ」の改定

2026年9月18日、経済産業省「【特定技能】工業製品製造業における特

²¹ <https://www.moj.go.jp/isa/content/001470097.pdf>

²² <https://www.mhlw.go.jp/content/001743494.pdf>

https://jicwels.or.jp/fcw/kyogikai/?page_id=146

²³ <https://www.mhlw.go.jp/content/001743548.pdf>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

定技能外国人受入れに関するFAQ」が改定されました²⁴【資料17】。

第15 2026年8月26日付漁業育成就労協議会決定

1 漁業育成就労協議会の構成員

後記2～5の各資料における「●号構成員」とは、それぞれ次のとおりです（漁業育成就労協議会組織運営要領（令和8年4月10日漁業育成就労協議会決定第1号）3条）²⁵。

育成就労漁業分野の上乗せ要件は独特かつ難解であり、正確に理解して下さい。

（1）1号構成員、1号副構成員

ア 1号構成員

漁業分野の育成就労に係る雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（育成就労実施者）

イ 1号副構成員

漁業分野において派遣形態により派遣された育成就労外国人を受け入れることとなる本邦の公私の機関（労働者派遣等監理型育成就労における派遣先たる育成就労実施者）

（2）2号構成員

1号構成員又は1号副構成員（以下「1号構成員等」といいます。）を直接又は間接に構成員とする団体、又は1号構成員等を指導・助言する立場にある団体

（3）4号構成員

1号構成員等に監理支援を行う監理支援機関又は1号構成員等に監理支援を行

²⁴ https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/top/ukeire_faq.pdf

²⁵ <https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/attach/pdf/ikuseikyogikai-5.pdf>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

おうとする者

2 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（令和 8 年 5 月 28 日協議会決定第 3 号/最終改正：令和 8 年 8 月 26 日）【資料 1 8】²⁶

3 漁業区分・育成就労における漁業区分に係る監理型育成就労外国人の待遇について講じる措置等（令和 8 年 8 月 26 日漁業育成就労協議会決定第 4 号）【資料 1 9】²⁷

4 養殖業区分・育成就労における漁業区分に係る監理型育成就労外国人の待遇について講じる措置等（令和 8 年 8 月 26 日漁業育成就労協議会決定第 5 号）【資料 2 0】²⁸

5 漁業育成就労協議会 2 号構成員の責務と指導体制（令和 8 年 8 月 26 日漁業育成就労協議会決定第 6 号）【資料 2 1】²⁹

第 1 6 2026 年 8 月 2 7 日付資源循環分野特定技能・育成就労協議会（第 1 回）決定³⁰

1 資源循環分野特定技能・育成就労協議会 規約（第 1 回協議会決定）【資料 2 2】

2 資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準（第 1 回協議会決定）【資料 2 3】

3 資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準（別表）（第 1 回協議会決定）【資料 2 4】

4 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（第 1 回協議会決定）【資料 2 5】

²⁶ <https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/attach/pdf/ikuseikyogikai-17.pdf>

²⁷ <https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/attach/pdf/ikuseikyogikai-13.pdf>

²⁸ <https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/attach/pdf/ikuseikyogikai-14.pdf>

²⁹ <https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/attach/pdf/ikuseikyogikai-15.pdf>

³⁰ <https://www.s-frc.jp/kyogikai/>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

5 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（第1回協議会決定）【資料26】

6 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（第1回協議会決定）【資料27】

7 【資源循環分野】廃棄物処分業（中間処理）育成・キャリア形成プログラム（第1回協議会決定）【資料28】

第17 育成就労外国人が育成就労実施者から支払を受ける給与の課税関係（国税庁回答）

入管庁及び厚生労働省が、2026年9月3日に、国税庁に対して、育成就労外国人が育成就労実施者から支払を受ける給与の課税関係について、「原則として、租税条約で定める「専ら…訓練を受ける」者に該当せず、育成就労実施者から支払を受ける給与の収入金額については、給与所得として、所得税の課税対象及び源泉徴収の対象になる」との見解に係る是非を照会したところ³¹、国税庁は、同月15日に、「貴見のとおり」と回答しました³²。

（租税条約により免税となる一部の国の）技能実習生と異なることとなる極めて重要な課税関係ですので、必ず参照して下さい。

第18 厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」の改定（AIの利用、スカウト行為、スカウトメールの送信、面接代行）

2026年9月14日から適用される厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」において、募集情報等提供と職業紹介の区分に係る記載が加筆（黄色マーク一部分）されました³³ **【資料29】**。

特に育成就労制度及び特定技能制度において、雇用関係の成立経緯について、入管法令上も厳しく規制されており（育成就労制度においては監理支援機関以

³¹ <https://www.nta.go.jp/law/bunshokaito/gensen/260915/01.htm#a01>

³² <https://www.nta.go.jp/law/bunshokaito/gensen/260915/index.htm>

³³ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001749102.pdf>

【2026年9月30日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

外の民間の職業紹介は不可であり、特定募集情報等提供も不可。特定技能制度においては違法な職業紹介は不可)、必ず参照して下さい (AI の利用、スカウト行為、スカウトメールの送信、面接代行)。

第19 インドネシアにおける入国前結核スクリーニングの開始

厚生労働省は、日本国内における結核対策の推進のため実施している入国前結核スクリーニング（Japan Pre-Entry Tuberculosis Screening (JPETS)）について、2026年11月2日から、インドネシアにおける運用を開始します。

指定健診医療機関における健診受付開始日は2026年11月2日予定であり、在留資格認定証明書交付申請時又は査証申請時における結核非発病証明書の提出義務付け日は2027年1月4日予定です³⁴。

³⁴ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76360.html

特定技能 1 号の受入れ見込数及び在留者数について（令和 8 年 6 月末時点・速報値）

○ 現在の受入れ見込数は、令和 8 年 1 月 23 日に閣議決定（令和 11 年 3 月までの受入れ見込数）

資料 1

(人)

分野	介護	ビル クリーニング	リネン サプライ （※ 2）	工業製品 製造業	建設	造船・ 船用工業	自動車整備	航空	宿泊	自動車運送業 （※ 1）	鉄道 （※ 1）	物流倉庫 （※ 2）
受入れ見込数	126,900	32,200	4,300	199,500	76,000	23,400	9,400	4,900	14,800	22,100	2,900	11,400
在留者数	79,884	10,171	-	62,033	52,132	11,641	5,235	2,803	2,556	558	64	-
受入れ見込数の充足率	63.0%	31.6%	-	31.1%	68.6%	49.7%	55.7%	57.2%	17.3%	2.5%	2.2%	-
年間増加数 （※ 3）	24,968	2,753	-	10,970	8,533	996	1,488	985	1,291	548	43	-

分野	農業	漁業	飲食料品 製造業	外食業	林業 （※ 1）	木材産業 （※ 1）	資源循環 （※ 2）	合計
受入れ見込数	73,300	14,800	133,500	50,000	900	4,500	900	805,700
在留者数	44,050	4,912	100,769	49,060	19	74	-	425,961
受入れ見込数の充足率	60.1%	33.2%	75.5%	98.1%	2.1%	1.6%	-	52.9%
年間増加数 （※ 3）	9,115	1,070	16,698	13,289	19	72	-	92,838

※ 1 令和 6 年 3 月に受入れ対象分野に追加
※ 2 令和 8 年 1 月に受入れ対象分野に追加
※ 3 年間増加数は、令和 7 年 6 月末在留者数と令和 8 年 6 月末在留者数の差（速報値）



組織・採用



出入国手続



在留手続



在留支援



退去強制手続



難民の認定等



政策情報（会議・統計等）



広報・情報公開等

[トップページ](#) > [在留手続](#) > [特定技能制度](#) > [お知らせ・広報資料](#) > 特定技能 1 号（外食業分野）の在留諸申請の審査状況（2026 年 9 月 10 日掲載）

特定技能 1 号（外食業分野）の在留諸申請の審査状況（2026 年 9 月 10 日掲載）

1 在留資格認定証明書交付申請

現状、在留資格変更許可申請を優先して処理しており、毎月の在留者数を踏まえて、在留資格認定証明書交付申請の交付が可能な場合に、受付日順で順次交付しています。

⇒現在は受付日が令和 8 年 1 月 31 日までの申請

2 在留資格変更許可申請

以下の申請については、受入れ見込数を踏まえ、通常どおり審査が終了次第許可しています。

(1) 技能実習（医療・福祉施設給食製造作業）からの変更申請

⇒ 受付日が令和 8 年 8 月 31 日までの申請

(2) 外食業分野に係る特定活動（特定技能 1 号移行準備）からの変更申請

⇒ 受付日が令和 8 年 8 月 31 日までの申請

(3) 特定技能 1 号（外食業分野）からの変更申請（外食業分野内での転職）

⇒ 全ての申請

(4) 上記(1)から(3)以外の在留資格からの変更申請

⇒ 受付日が令和 8 年 4 月 12 日までの申請

※(4)については、令和 8 年 4 月 13 日（在留資格認定証明書の一時的な交付の停止措置開始日）以降に受理した申請については、原則不許可となります。

3 在留期間更新許可申請

通常どおり順次審査が終了次第許可しています。

【留意事項】必ず一読するようお願いいたします。

1 交付・許可停止中であっても、提出書類の修正又は追加の提出を求める場合があります。

2 受入れ見込数の範囲内で、受付日順に交付又は許可をしますが、申請内容や提出書類の状況により、順番が前後する場合があります。

3 在留期限の関係上、受付日が前後して許可される可能性があります。

4 順番が到来するより前に在留期間を満了することが見込まれる申請については、不法残留になることを防ぐため、特定活動（特定技能 1 号準備）（外食業分野）への在留資格変更許可申請又は特定活動（特定技能 1 号準備）（外食業分野）の在留期間更新許可申請の申請内容変更申出を行うよう案内する場合があります（在留期間更新許可は 1 回限り）。

申請内容変更申出により、当該特定活動を許可された方で、在留期間満了後も引き続き同様の活動を希望する場合は、在留期間が満了する前（概ね 3 か月前）に、特定技能 1 号（外食業分野）への在留資格変更許可申請を行うようお願いいたします（その際の申請に係る提出書類については、申請書及び写真のみで差し支えありません。）。

5 交付・許可状況については、出入国在留管理庁、地方出入国在留管理官署及び農林水産省にお問い合わせいただいてもお答えしかねますので、御理解のほどよろしくお願いいたします。

6 技能実習生は、実習計画が修了した後は稼働することができません。技能実習からの変更を希望する場合は、就労開始予定日の 2 か月以上前に在留資格変更許可申請を行っていただくようお願いいたします。



出入国在留管理庁

〒100-8973 東京都千代田区霞が関1-1-1 中央合同庁舎 6 号館

TEL045-370-9755（代表）（法人番号：7000012030004）

※開示請求等の手続については[こちら](#)をご確認ください。

▶ [サイトマップ](#)

▶ [リンク・著作権等について](#)

▶ [ご意見・情報提供](#)



外国人在留支援センター（FRESA）

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階

TEL0570-011000（代表）

- 

anization/Recruitm



Immigration procedures



Residence procedures



Support for residents



Deportation proceedings



Refugee recognition, etc.



Policy information (meetings, statistics, etc.)



Public relations and information disclosure, etc.

[Homepage](#) > [Residence procedures](#) > [Specific skill system](#) > [受入れ機関の方](#) > 特定技能制度における養成講習について

特定技能制度における養成講習について

特定技能制度においては、令和9年4月1日以降、支援責任者に対する支援能力向上のための講習（以下「養成講習」という。）の修了が義務付けられます。特定技能制度における養成講習の詳細、養成講習機関の選定及び養成講習の実施については以下のとおりとなります。なお、この養成講習の修了義務は、経過措置により、当分の間、適用されないこととされています。経過措置の終了する時期は、おってお知らせします。

1 特定技能制度における養成講習について

令和9年4月1日に施行が予定されている出入国管理及び難民認定法施行規則の一部改正及び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一部改正により、支援責任者には養成講習の修了が義務付けられます。

- (1) 養成講習とは

特定技能制度における養成講習とは、法務大臣が適当と認めて告示した機関（以下「養成講習機関」という。）によって実施される講習であり、講習の内容には、入管法や労働関係法令、特定技能制度等が含まれています。
- (2) 養成講習の修了義務の対象者について

養成講習の修了義務の対象となるのは、適合一号特定技能外国人支援計画の実施に関する責任者（支援責任者）です。
令和9年4月1日以降、特定技能所属機関は、常勤の役員又は職員の中から、外国人に特定技能雇用契約に基づく活動をさせる事業所ごとに一名以上の支援責任者を選任する必要があります。
また、特定技能所属機関が登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の全部又は一部の実施を委託する場合は、登録支援機関の常勤の役員または職員の中から、支援業務を行う事業所ごとに一名以上の支援責任者を選任する必要があり、登録支援機関において選任された支援責任者も、養成講習の修了義務の対象となります。
なお、支援担当者は、法令上、養成講習の修了は義務付けられてはいませんが、1号特定技能外国人に対する適正な支援の実施の観点から、養成講習を修了することが推奨されます。
- (3) 養成講習の申込方法等について

養成講習は、養成講習機関によって実施されます。
特定技能制度における養成講習機関は、決定次第、出入国在留管理庁にホームページにおいて公表予定です。また、講習実施日程等も出入国在留管理庁のホームページにおいて案内する予定ですので、受講希望者はホームページを御確認の上、各養成講習機関に受講の申込みを行ってください。
- (4) 養成講習の修了頻度について

支援責任者は、3年ごとに養成講習を修了する必要があります。直近に受講した養成講習の受講修了日（修了証明書の交付日）から3年以内に、養成講習機関が実施する養成講習を再度受講し、修了しなければなりません。
- (5) 経過措置について

出入国管理及び難民認定法施行規則及び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改正に係る経過措置により、支援責任者は、令和9年4月1日以降、当分の間、講習の修了義務は課されないこととされています。
経過措置の終了時期については、入管庁ホームページにおいて改めてお知らせいたします。

2 養成講習機関の選定について

養成講習機関となるための要件や手続、養成講習の科目等については「特定技能制度における養成講習機関選定に係る要領」（以下「要領」という。）において定めています。
養成講習機関となるための応募を希望する機関は、必ず要領を確認の上、応募してください。

【特定技能制度における養成講習機関選定に係る要領】
[特定技能制度における養成講習機関選定に係る要領（令和8年9月策定）](#)

【参考様式】
[参考様式第1号 支援責任者等講習実施申込書](#)
[参考様式第2号 養成講習機関誓約書](#)
[参考様式第3号 支援責任者等講習実施日程書](#)
[参考様式第4号 支援責任者等講習実施変更申込書](#)
[参考様式第5号 養成講習を実施しない旨の届出書](#)
[参考様式第6号 支援責任者等講習修了者名簿](#)
[参考様式第7号 支援責任者等講習修了証明書](#)
[参考様式第8号 支援責任者等講習受講者名簿](#)
[参考様式第9号 理解度テスト実施状況報告書](#)

3 養成講習機関の公募について

令和8年12月7日（月）から令和8年度の特定技能制度における養成講習機関を公募します。
（※）当募集は養成講習の実施機関の募集であり、養成講習の受講についての募集ではありません。養成講習の受講については、上記1（3）をご参照ください。

- (1) 募集期間について

令和8年12月7日（月）から令和9年1月8日（金）
- (2) 説明会について

養成講習機関に応募するには、下記の日時に実施する説明会に参加する必要があります。
説明に参加した機関のみ、上記募集期間に応募することができますので、ご注意ください。
日時：令和8年10月14日（水） 15：00～16：00
実施方法：オンラインによる実施（詳細は、説明会に募集いただいた後に案内いたします。）
参加を希望される方は、令和8年10月6日（火）17時までに下記の問い合わせ先にメールでご連絡ください。
問い合わせ先：出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課
tokugikoshu☆moj.go.jp （☆を@に変えてメール宛先としてください。）

特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領

-物流倉庫分野の基準について-

令和 8 年 9 月

法務省・国土交通省編

(制定履歴)

令和 8 年 9 月 18 日公表

- 出入国管理及び難民認定法(昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。)第 2 条の 4 第 1 項において、法務大臣は基本方針にのっとり、分野所管行政機関の長等と共同して、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針を定めなければならない旨規定されています。これを踏まえ、物流倉庫分野においては、「物流倉庫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」(令和 8 年 1 月 23 日閣議決定。以下「分野別運用方針」という。)が定められました。
- また、法第 2 条の 5 の規定に基づく、特定技能雇用契約及び 1 号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令(平成 31 年法務省令第 5 号。以下「特定技能基準省令」という。)及び出入国管理及び難民認定法第 7 条第 1 項第 2 号の基準を定める省令(平成 2 年法務省令第 16 号。以下「上陸基準省令」という。)においては、各分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で基準を定めることが可能となっているところ、物流倉庫分野についても、出入国管理及び難民認定法第 7 条第 1 項第 2 号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び 1 号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき物流倉庫分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める基準を定める件(令和 8 年国土交通省告示第 787 号。以下「告示」という。)において、物流倉庫分野固有の基準が定められています。
- 本要領は、告示の基準等、運用上の細目及び留意事項を定めることにより、物流倉庫分野における特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図ることを目的としています。

目次

第 1	特定技能外国人が従事する業務・	3
第 2	特定技能外国人が有すべき技能水準等・	6
第 3	特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準・	8
第 4	適合 1 号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係る基準・ . .	13
第 5	上陸許可に係る基準・	15
第 6	育成・キャリア形成プログラム・	17

第1 特定技能外国人が従事する業務

【関係規定】 法別表第1の2「特定技能」の下欄に掲げる活動 一 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（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として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める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 二 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動	特定技能基準省令第1条第1項 出入国管理及び難民認定法（以下「法」という。）第2条の5第1項の法務省令で定める基準のうち雇用関係に関する事項に係るものは、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の労働に関する法令の規定に適合していることのほか、次のとおりとする。 一 出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令（平成31年法務省令第6号）で定める分野に属する同令で定める相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能を要する業務又は当該分野に属する同令で定める熟練した技能を要する業務に外国人を従事させるものであること。 二～七（略）
告示第2条 物流倉庫分野に係る特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第1条第1項第7号の告示で定める基準は、従事させる業務が倉庫作業（貨物の入庫、保管、出庫その他の倉庫内における作業をいう。次条第1号において同じ。）であることとする。	分野別運用方針（抜粋） 第二 特定技能制度に関する事項 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 物流倉庫分野において設定する業務区分は物流倉庫とし、当該業務区分において従事する業務は、物流倉庫において、倉庫内で行われる貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業を実施する業務とする。

なお、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：事務所への連絡や報告、作業場所の整理整頓や清掃、台風等の接近に備えた貨物の移動や雨水侵入防止措置等）に付随的に従事することは差し支えない。

【業務内容】

- 物流倉庫分野において受け入れる 1 号特定技能外国人は、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ことが求められるところ、分野別運用方針により定められた試験等の合格により確認された技能を要する本要領別表に記載された業務に主として従事しなければなりません。また、当該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に付随的に従事することは差し支えありませんが、専ら関連業務に従事することは認められません。なお、関連業務に当たり得るものとして、例えば、次のものが想定されます。
 - ・ 事務所への連絡や報告
 - ・ 作業場所の整理整頓や清掃
 - ・ 台風等の接近に備えた貨物の移動や雨水侵入防止措置
 - ・ 職場で開催される会議体への参加（安全衛生、懇談会、教育訓練等） 等
- 1 号特定技能外国人
 - 分野別運用方針第二 1（1）に定める試験及び分野別運用方針第二 2（1）に定める業務に従い、第二 1（1）の試験合格により確認された技能を要するものであって、物流倉庫において、倉庫内で行われる貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業を実施する業務に従事しなければなりません。
- ただし、包装されていない食品に直接触れる業務に従事することはできません。
- 一般貨物自動車運送事業又は特定貨物自動車運送事業に関連して他人の需要に応じ、有償で引き受けている倉庫作業の場合は、運賃等の輸送に関する対価とは別に作業料金を収受して引き受けている倉庫作業である必要があります。運送に伴う荷役として運賃に含まれて引き受けている作業については「倉庫作業」には当たりません。

【その他業務関係】

- 特定技能外国人が従事する業務内容に関する詳細については、国土交通省物流・自動車局にお問い合わせください。なお、問合せ先は、以下のとおりです。

国土交通省物流・自動車局のホームページ

URL： https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

【確認対象の書類】

- 物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書（分野参考様式第20－1号）（特定技能所属機関）

第2 特定技能外国人が有すべき技能水準等

【関係規定】

上陸基準省令（特定技能1号）

申請人に係る特定技能雇用契約が法第2条の5第1項及び第2項の規定に適合すること及び特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関が同条第3項及び第4項の規定に適合すること並びに申請人に係る1号特定技能外国人支援計画が同条第6項及び第7項の規定に適合することのほか、申請人が次のいずれにも該当していること。

- 一 申請人が次のいずれにも該当していること。ただし、申請人が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）第2条第2項第2号に規定する第2号企業単独型技能実習又は同条第4項第2号に規定する第2号団体監理型技能実習のいずれかを良好に修了している者であり、かつ、当該修了している技能実習において修得した技能が、従事しようとする業務において要する技能と関連性が認められる場合にあっては、ハ及びニに該当することを要しない。

イ～ロ（略）

- ハ 従事しようとする業務に必要な相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること。

- ニ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事しようとする業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること。

ホ～ヘ（略）

二～六（略）

分野別運用方針（抜粋）

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

物流倉庫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

（1）及び（2）に定める試験に合格した者とする。

- （1） 技能水準

物流倉庫分野特定技能1号評価試験

- （2） 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

【1号特定技能外国人の技能水準及び日本語能力水準】

- 「物流倉庫分野特定技能1号評価試験」（分野別運用方針第二1（1）の試験区分）

当該試験は、物流倉庫における保管・荷役、流通加工、安全衛生に関する実践的な知識を有し、機器の取扱いについて理解した上で作業の場面に応じて正しい判断ができることを確認するものであり、この試験の合格者は、物流倉庫分野において、一定の専門性・技能を用いて即戦力として稼働するために必要な知識や経験を有するものと認められます。

○ 「日本語教育の参照枠」 A2.2 相当以上

※ 以下のいずれかの試験の合格

- ・ 国際交流基金日本語基礎テスト（J F T－B a s i c） A2.2 相当以上
- ・ 日本語能力試験（J L P T） N 4 以上

※ 技能実習 2 号を良好に修了したものの、当該技能実習で修得した技能と特定技能 1 号で従事しようとする業務において要する技能に関連性が認められない場合には、当該特定技能 1 号に係る要件として必要な水準の技能を有していることの証明は必要ですが、日本語能力については、当面の間、これらの事実をもって上記日本語能力を有していることが証明されたこととします（別途証明は不要です。）。

【2 号特定技能外国人の技能水準及び日本語能力水準】

○ 物流倉庫分野においては、特定技能 2 号での受入れを行うことはできません。

【確認対象の書類】

○ 物流倉庫分野特定技能 1 号評価試験の合格証明書の写し

○ 日本語能力を証するものとして次のいずれか

- ・ 国際交流基金日本語基礎テストの判定結果通知書（A2.2 相当以上）の写し
- ・ 日本語能力試験（N 4 以上）の合格証明書の写し

＊ただし、修了した技能実習 2 号の職種・作業の種類にかかわらず、技能実習 2 号を良好に修了した者は、この事実をもって物流倉庫分野において特定技能 1 号として業務に従事する上で必要とされる日本語能力を有していることが証明されたこととしますので、別途国際交流基金日本語基礎テスト（A2.2 相当以上）又は日本語能力試験（N 4 以上）を受験し、合格する必要はありません。

第3 特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準

【関係規定】

特定技能基準省令第2条

法第2条の5第3項の法務省令で定める基準のうち適合特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係るものは、次のとおりとする。

一～十二（略）

十三 前各号に掲げるもののほか、法務大臣が告示で定める特定の産業上の分野に係るものにあつては、当該産業上の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該産業上の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

2（略）

告示第3条

物流倉庫分野に係る特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第2条第1項第13号及び第2項第7号の告示で定める基準は、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関が次のいずれにも該当することとする。

一 特定技能外国人を倉庫作業に従事させるものであり、かつ、次のいずれかに該当する者であること。

イ 倉庫業者（倉庫業法（昭和31年法律第121号）第7条第1項に規定する倉庫業者をいう。ロにおいて同じ。）

ロ 倉庫業者が現に営業に使用している倉庫において当該倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者（特定技能外国人の雇用の継続に係る責任を負う旨の協定書を当該倉庫業者と共同して作成している者に限る。）

ハ 一般貨物自動車運送事業者（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）第7条第1項に規定する一般貨物自動車運送事業者をいう。）又は特定貨物自動車運送事業者（同法第21条に規定する特定貨物自動車運送事業者をいう。）

二 国土交通省が設置する物流倉庫分野に係る特定技能外国人の受入れに関する協議会（以下この条において「協議会」という。）の構成員であること。

三 協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

四 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

五 国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこととしていること。

六 登録支援機関に適合1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を委託する場合にあつては、第2号から前号までのいずれにも該当する登録支援機関に委託することとしていること。

七 入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を有する情報システムを利活用してい

ること。

八 生産性及び労働安全衛生の向上に資する機器又は情報システムであって、前号の情報システムと連携することで機能が拡充されるものを継続して利活用するとともに、その利活用の状況について、協議会に加入した日から起算して1年以内に、協議会において定める方法により協議会へ報告することとしていること。

九 特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を物流倉庫分野の実務に従事させたときは、特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該特定技能雇用契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供することとしていること。

【特定技能所属機関及び事業所】

- 特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準として、物流倉庫分野に特有の事情に鑑みて特定技能基準省令第2条第1項第13号に基づき告示をもって定めたものです。
- 特定技能外国人は、次の①～③のいずれかに該当する特定技能所属機関において受け入れることができます。①倉庫業法第7条第1項に規定する倉庫業者、②倉庫業者が現に営業に使用している倉庫において当該倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者（この場合、当該委託を受けて倉庫作業を実施する者が特定技能所属機関となります。）、③一般貨物自動車運送事業者又は特定貨物自動車運送事業者
- ②について、委託先の特定技能所属機関は、特定技能外国人の雇用の継続に係る責任を負う旨の協定書を委託元の倉庫業者と共同して作成する必要があります。
- 委託元の倉庫業者と委託先の特定技能所属機関で共同して作成する協定書には、特定技能外国人の雇用の継続を図るため、倉庫業者が就労支援を行う旨を記載する必要があります。
- 具体的には、倉庫業者と特定技能所属機関の間の業務委託の解消に伴って倉庫作業を実施する特定技能所属機関と特定技能外国人の特定技能雇用契約が解除される場合、業務委託元である倉庫業者は、入管法第2条の5第6項及び第7項並びに第19条の22第1項の規定に基づき特定技能所属機関が行うべき支援（義務的支援）のうち、特定技能基準省令第3条第1項第1号（1号特定技能外国人支援計画において、特定技能外国人がその責めに帰すべき事由によらないで特定技能雇用契約が解除される場合に、転職に係る支援を行うことを定めている。）の規定による特定技能所属機関（適合1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合は当該登録支援機関）が行う支援の補助を行う旨を記載することとなります。なお、

倉庫業者には当該特定技能外国人を直接雇用することや賃金を保証することまでは求められません。

- ③について、一般貨物自動車運送事業者又は特定貨物自動車運送事業者は、その占有する倉庫又はその事業に関連する他人の倉庫において、他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施する者である必要があります。
- 具体的には、一般貨物自動車運送事業若しくは特定貨物自動車運送事業として、自社の自動車が反復継続的に倉庫作業を実施する倉庫に出入りしていること又は、一般貨物自動車運送事業若しくは特定貨物自動車運送事業の許可の範囲内で行われる貨物自動車利用運送（貨物自動車運送事業法第2条第7項に規定する貨物自動車利用運送をいう。）として、自社で運送手配をした他社の自動車（いわゆる庸車）が反復継続的に倉庫作業を実施する倉庫に出入りしていることを指します。

詳細については、国土交通省物流・自動車局にお問い合わせください。なお、問合せ先は、以下のとおりです。

国土交通省物流・自動車局のホームページ

URL： https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

- 特定技能所属機関は、国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査等に必要な協力を行うことなどが求められます。なお、これらはオンラインによる調査などデジタルツールを使うことも含まれます。また、国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査等に必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないことから、特定技能外国人の受入れができないこととなります。

- 物流倉庫分野の特定技能所属機関は、特定技能外国人が就業する倉庫において、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を有する情報システム（いわゆる倉庫管理システム）を利活用していることが必要です。また、倉庫管理システムと連携することでその機能を拡充させる機器又は情報システムの利活用を継続して行うほか、その利活用の状況について、分野別協議会に加入した日から起算して1年以内に分野別協議会へ報告する必要があります。

- 利活用の状況に関する報告の詳細や、分野別協議会に関する問合せについては、国土交通省物流・自動車局にお問い合わせください。なお、問合せ先は、以下のとおりです。

国土交通省物流・自動車局のホームページ

URL： https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

- 特定技能外国人との間で締結された雇用契約に基づき特定技能外国人を物流倉庫分野の実務に従事させたときは、当該特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該契約に係る実務の経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供しなければならないが、これを行わない場合は、基準に適合しないことから、特定技能外国人の受入れができないこととなります。

【協議会】

- 国土交通省は、物流倉庫分野の特定技能所属機関、登録支援機関、業界団体、試験実施主体、制度関係機関その他の関係者により構成される協議会を組織することとされています。
- 協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、外国人の適正な受入れ及び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、物流倉庫分野に特有の事情に応じた固有の措置の設定等について協議を行います。
- 物流倉庫分野の特定技能外国人を受け入れる場合には、特定技能所属機関は、当該特定技能外国人に係る在留諸申請の前に、協議会に加入し、協議会で協議が調った措置を講じるとともに、次の事項について必要な協力を行う必要があります。
 - ① 特定技能外国人の受入れに係る状況の全体的な把握
 - ② 問題発生時の対応
 - ③ 法令遵守の啓発
 - ④ 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
 - ⑤ 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析等
- 協議会において協議が調った事項に関する措置を講じない場合、協議会に対し必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないことから、特定技能外国人の受入れができないこととなります。
- 協議会に関する詳細については、国土交通省物流・自動車局にお問い合わせください。なお、問合せ先は、以下のとおりです。
国土交通省物流・自動車局のホームページ

URL : https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

- 特定技能所属機関が1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託する場合には、当該登録支援機関は、支援を委託される特定技能外国人に係る在留諸申請の前に、物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する協議会に加入し、加入後は協議会のほか、国土交通大臣等が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うものでなければなりません。

【確認対象の書類】

- 物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する協議会の構成員であることの証明書
- 物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書（分野参考様式第20-1号）（特定技能所属機関）
- 物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書（分野参考様式第20-2号）（登録支援機関）

第4 適合1号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係る基準

【関係規定】

特定技能基準省令第2条（略）

2 法第2条の5第3項の法務省令で定める基準のうち適合1号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係るものは、次のとおりとする。

一～六（略）

七 前各号に掲げるもののほか、法務大臣が告示で定める特定の産業上の分野に係るものにあつては、当該産業上の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該産業上の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

告示第3条

物流倉庫分野に係る特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第2条第1項第13号及び第2項第7号の告示で定める基準は、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関が次のいずれにも該当することとする。

一 特定技能外国人を倉庫作業に従事させるものであり、かつ、次のいずれかに該当する者であること。

イ 倉庫業者（倉庫業法（昭和31年法律第121号）第7条第1項に規定する倉庫業者をいう。ロにおいて同じ。）

ロ 倉庫業者が現に営業に使用している倉庫において当該倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者（特定技能外国人の雇用の継続に係る責任を負う旨の協定書を当該倉庫業者と共同して作成している者に限る。）

ハ 一般貨物自動車運送事業者（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）第7条第1項に規定する一般貨物自動車運送事業者をいう。）又は特定貨物自動車運送事業者（同法第21条に規定する特定貨物自動車運送事業者をいう。）

二 国土交通省が設置する物流倉庫分野に係る特定技能外国人の受入れに関する協議会（以下この条において「協議会」という。）の構成員であること。

三 協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

四 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

五 国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこととしていること。

六 登録支援機関に適合1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を委託する場合にあつては、第2号から前号までのいずれにも該当する登録支援機関に委託することとしていること。

七 入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を有する情報システムを利活用していること。

- 八 生産性及び労働安全衛生の向上に資する機器又は情報システムであって、前号の情報システムと連携することで機能が拡充されるものを継続して利活用するとともに、その利活用の状況について、協議会に加入した日から起算して1年以内に、協議会において定める方法により協議会へ報告することとしていること。
- 九 特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を物流倉庫分野の実務に従事させたときは、特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該特定技能雇用契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供することとしていること。

- 適合1号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係る基準として、物流倉庫分野に特有の事情に鑑みて特定技能基準省令第2条第2項第7号に基づき告示をもって定めたものです。
- 基準の内容については、「第3 特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準」と同様のものとなっています。

【確認対象の書類】

- 「第3 特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準」と同様

第5 上陸許可に係る基準

【関係規定】

上陸基準省令（特定技能1号）

申請人に係る特定技能雇用契約が法第2条の5第1項及び第2項の規定に適合すること及び特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関が同条第3項及び第4項の規定に適合すること並びに申請人に係る1号特定技能外国人支援計画が同条第6項及び第7項の規定に適合することのほか、申請人が次のいずれにも該当していること。

一～五（略）

六 前各号に掲げるもののほか、法務大臣が告示で定める特定の産業上の分野に係るものにあっては、当該産業上の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該産業上の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

告示第1条

物流倉庫分野に係る出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令の表の法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動の項の下欄第6号の告示で定める基準は、申請人（同令本則に規定する申請人をいう。以下同じ。）が、申請人を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣の対象とすることを内容とする特定技能雇用契約を締結していないこととする。

- 在留資格「特定技能1号」に係る上陸基準として、物流倉庫分野に特有の事情に鑑みて同在留資格に係る上陸基準省令第6号に基づき、告示をもって定めたものです。

【労働者派遣】

- 特定技能外国人を受け入れるに当たっては、当該外国人は労働者派遣によるものであってはならないとするもので、特定技能外国人を派遣することも派遣された者を受け入れることもできません。
- 特定技能外国人を派遣し、又は、派遣された者を受け入れた場合には、入国・在留諸申請において不正に許可を受けさせる目的での虚偽文書の行使等に該当し、出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為を行ったものとして、以後5年間は、特定技能外国人の受入れができないこととなります。

【確認対象の書類】

- 物流倉庫分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書（分野参考様式第20－1号）（特定技能所属機関）

第6 育成・キャリア形成プログラム

分野別運用方針（抜粋）

第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

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

国土交通省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係るキャリアステップの概要を内容とする物流倉庫分野における「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。

物流倉庫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講習受講・資格取得

②日本語能力

③マネジメント経験

- 物流倉庫分野における育成プログラムは、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、関係業界及び特定技能所属機関等において、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なります。
- 物流倉庫分野における育成プログラムは国土交通省のホームページに掲載されますので、適切に参照し活用してください。

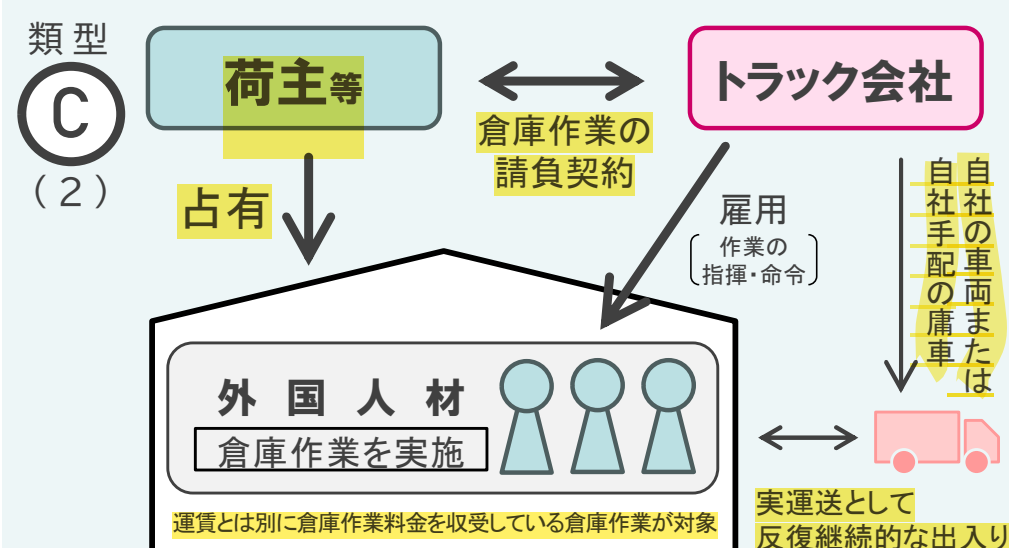
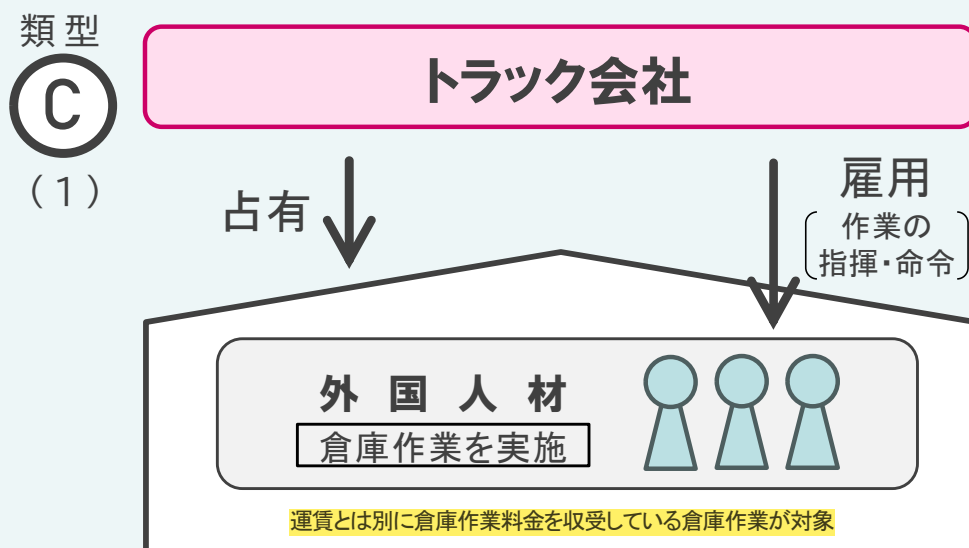
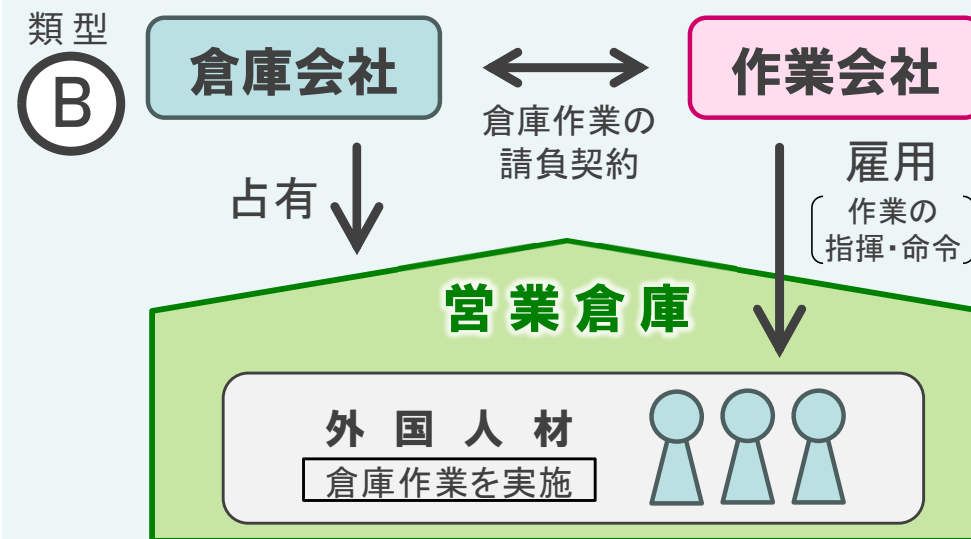
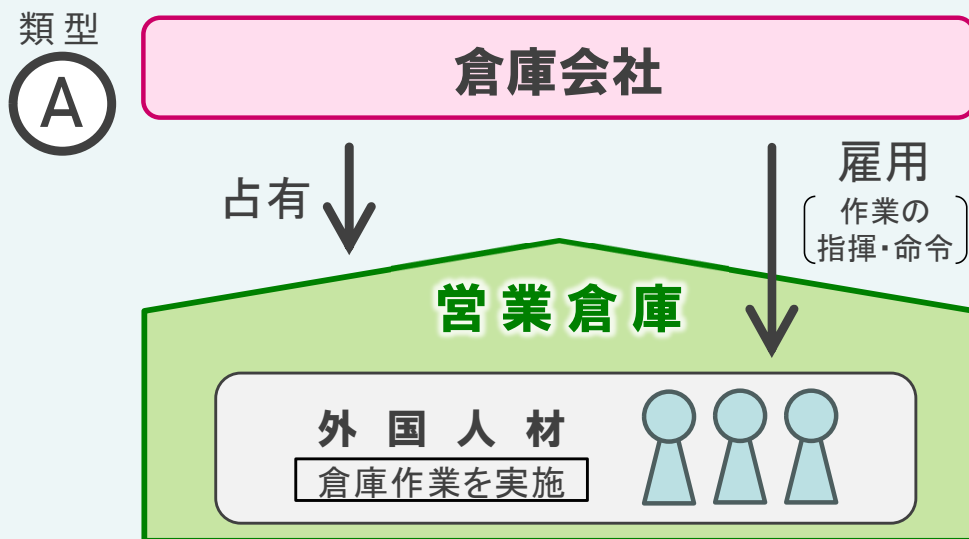
別表（物流倉庫）

業務区分及び特定技能外国人が従事する業務			技能水準及び評価方法等	日本語能力水準及び評価方法等	令和9年4月1日以降も当分の間、 技能水準及び日本語能力水準の試験 の免除となる技能実習2号
特定技能1号	物流倉庫	物流倉庫において、倉庫内で行われる貨物の入出庫、保管その他の倉庫内各種作業を実施する業務	物流倉庫分野 特定技能1号評価試験	【「日本語教育の参照枠」A2.2相当以上】 ・ 国際交流基金日本語基礎テスト（J F T - B a s i c）A2.2相当以上 又は ・ 日本語能力試験（J L P T）N4以上	—

物流倉庫分野で受入れ可能な事業者の類型

物流倉庫分野として特定技能外国人・育成就労外国人を雇用することができるのは、

倉庫会社 **倉庫作業会社** **トラック会社** であり、次のA～Cのタイプのいずれかである必要があります



※上図は主要な要件のみを示した概略図です。上乗せ基準について詳細は告示、分野別運用方針、運用要領別冊等をご覧ください。

◎特定技能制度と育成就労制度のどちらにも当てはまる内容

いずれかの類型に該当していれば受入れが可能				
要件をすべて満たす必要あり	受入れ機関	類型 ① 倉庫業者 ※倉庫業法(昭和31年法律第121号)第7条第1項に規定する倉庫業者	類型 ② “倉庫作業会社” ※倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者	類型 ③ 一般貨物自動車運送事業者 特定貨物自動車運送事業者 ※貨物自動車運送事業法(平成元年法律第83号)第7条第1項に規定する一般貨物自動車運送事業者または同法第21条に規定する特定貨物自動車運送事業者
	就業の場所	受入れ機関(倉庫業者)が占有する営業用の倉庫 ※営業倉庫登録がなされた倉庫	作業委託元の倉庫業者が占有する営業用の倉庫 ※委託元の倉庫業者によって営業倉庫登録がなされた倉庫	(1) 受入れ機関(一般貨物自動車運送事業者または特定貨物自動車運送事業者)が占有する倉庫 (2) 一般貨物自動車運送事業または特定貨物自動車運送事業に関連して他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施している倉庫 ※実運送として自社車両が出入り、または自社手配の庸車が出入りしている倉庫
	従事する業務	倉庫作業(貨物の入庫、保管、出庫その他の倉庫内における作業) ※包装されていない食品に直接触れる業務に従事することはできません		
	倉庫管理システムの利活用	入庫管理＋在庫管理＋出庫管理の機能を有する情報システムを利活用していること		
	機能を拡充する機器・システムの継続的利活用	生産性及び労働安全衛生の向上に資する機器または情報システムであって、「入庫管理＋在庫管理＋出庫管理の機能を有する情報システム」と連携することで機能が拡充される機器または情報システムを利活用することとし、分野別協議会への加入後1年以内に報告することとしていること		
	分野別協議会への加入等	● 協議会の構成員であること ● 協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること ● 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること ● 国土交通省(またはその委託を受けた者)が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこととしていること		
	実務経験証明書の発行	雇用していた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(またはデータを提供)することとしていること		

※この一覧表は、上乗せ基準告示、分野別運用方針、運用要領別冊の内容を基に作成しています

いずれかの類型に該当していれば受入れが可能			
受入れ機関	類 型 ① 倉庫業者 ※倉庫業法(昭和31年法律第121号)第7条第1項に規定する倉庫業者	類 型 ② “倉庫作業会社” ※倉庫業者の委託を受けて倉庫作業を実施する者	類 型 ③ 一般貨物自動車運送事業者 特定貨物自動車運送事業者 ※貨物自動車運送事業法(平成元年法律第83号)第7条第1項に規定する一般貨物自動車運送事業者または同法第21条に規定する特定貨物自動車運送事業者

◎特定技能制度のみに当てはまる内容

要件をすべて満たす必要あり	雇用継続協定書の作成	(不要)	特定技能外国人の雇用の継続について、委託元の倉庫業者と協力して就労支援を行うことを約する旨の協定書の作成	(不要)
	労働者派遣の禁止	雇用契約において、特定技能外国人を労働者派遣の対象としていないこと		
	〈登録支援機関に支援計画の実施を委託する場合のみ〉 登録支援機関の分野別協議会への加入等	登録支援機関が ● 協議会の構成員であること ● 協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること ● 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること ● 国土交通省(またはその委託を受けた者)が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこととしていること		

◎育成就労制度のみに当てはまる内容

監理支援機関の分野別協議会への加入等	監理支援機関が ● 協議会の構成員であること ● 協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること ● 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること ● 国土交通省(またはその委託を受けた者)が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこととしていること
--------------------	--

※物流倉庫分野は「労働者派遣等育成就労産業分野」でないため、雇用契約において、特定技能外国人を労働者派遣の対象とすることは認められていません

特定の分野に係る育成就労制度運用要領

－林業分野の基準について－

令和8年8月

法務省・厚生労働省・農林水産省編

(制定履歴)

令和8年8月31日公表

- 法務大臣及び厚生労働大臣は、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「法」という。)第7条の2第1項に基づき、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、「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について」(令和7年3月11日閣議決定。以下「基本方針」という。)にのっとり、分野を所管する行政機関の長等と共同して、分野ごとに育成就労に係る制度(以下「育成就労制度」という。)の運用に関する重要事項等を定めた育成就労に係る制度上の運用に関する方針を定めなければならないとされ、林業分野についても「林業分野における特定技能の在留資格にかか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」(令和8年1月23日閣議決定。以下「分野別運用方針」という。)が定められました。
- 法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施行規則(令和7年法務省・厚生労働省令第4号。以下「規則」という。)においては、各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、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で基準を定めることが可能となっているところ、林業分野についても、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施行規則の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等(令和8年農林水産省告示第623号。以下「告示」という。)において、林業分野固有の基準が定められています。
- 本要領は、告示の基準等の詳細についての留意事項等を定めることにより、林業分野における育成就労制度の適正な運用を図ることを目的としています。

目次

第1 育成就労外国人が従事する業務	3
第2 育成就労外国人に求められる技能水準等	7
第3 上乗せ基準等	13
第4 育成・キャリア形成プログラム	31
第5 技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係	32

第1 育成就労外国人が従事する業務

【関係規定】

出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一

二

(育成就労)

育成就労法第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第二条第二号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動

法

(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)

規則

(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 従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。

イ 業務区分(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運用方針に規定する業務区分をいう。)に属するものであること。

ロ 同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。

二～九 (略)

基本方針(抜粋)

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3 育成就労外国人

(2)育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、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修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労

産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時まで技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

第四 特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

(1) 育成就労実施者の責務

育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労法第3条に定める育成就労制度の基本理念にのっとり、適正な労働条件の下で育成就労が実施され、育成就労外国人の人権が保護されるよう、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

ア 育成就労計画の策定

育成就労制度においては、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及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めることを始めとして計画的な育成・評価を行う必要がある。

育成就労計画は、当該育成・評価及びキャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労（育成就労法第2条第3号に規定する「監理型育成就労」をいう。以下同じ。）における監理支援機関（育成就労法第2条第11号に規定する「監理支援機関」をいう。以下同じ。）には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。

したがって、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人が育成就労期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない。

イ 目標として定めた試験の適正な受験等

育成就労の開始後1年が経過する時まで及び育成就労を終了する時までに育成就労外国人に必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の

義務であり、これを通じ育成就労外国人が修得した技能及び日本語能力の評価を行うとともに、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきである。

試験費用については育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があるほか、育成就労実施者は、受け入れている育成就労外国人に確実に試験を受けさせる観点から、試験の実施者から求めがあった場合には、必要な協力をしていくことが望ましい。

なお、育成就労外国人が限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。

分野別運用方針(抜粋)

第三 育成就労制度に関する事項

2 育成就労外国人の育成に関する事項

林業分野の林業の業務区分においては、主たる技能として、育林・素材生産を設定する。

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、林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。

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

林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)。

【主たる技能及び必須業務】

- 林業分野の育成就労外国人が従事する業務区分において設定する主たる技能、必須業務等については、本要領別紙1の育成就労計画審査基準を参照してください。

【業務区分及び育成就労外国人が従事する業務】

- 林業分野において設定する業務区分及び育成就労外国人が従事する業務は、本要領別表の業務区分(従事する業務)の欄に記載のとおりです。

【相談窓口】

- 育成就労外国人を受け入れようとする場合に当該育成就労外国人に従事させようとする業務が林業分野に該当するか否か不明な場合の問合せ先は次のとおりです。

林野庁林政部経営課林業労働・経営対策室

電話:03-3502-1629

【確認対象の書類】

- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

第2 育成就労外国人に求められる技能水準等

【関係規定】

法

(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 (略)
- 四 育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと。

五～十一 (略)

2 (略)

規則

(育成就労評価試験)

第6条 法第八条第三項第六号の主務省令で指定する試験は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針(法第七条の二第一項に規定する分野別運用方針をいう。以下同じ。)で定める試験とする。

(育成就労の目標及び内容の基準)

第13条 法第九条第一項第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

- 一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標 修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。
- 二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

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。

一～六 (略)

七 イ～ホ (略)

へ 育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために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(令和五年法律第四十一号)第三条第一項に規定する認定日本語教育機関をいう。以下このへ及び次号において同じ。)に置かれた就労のための課程(認定日本語教育機関認定基準(令和五年文部科学省令第四十号)第二条第二項に規定する就労のための課程をいう。以下このへ及び次号において同じ。)において履修する授業科目の授業時間数(育成就労外国人が過去六月以内に、本邦外において、本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。)が百時間以上であること。ただし、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合は、この限りでない。

ト(略)

八 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において百時間以上の授業時間数(育成就労外国人が、入国後講習において、又は過去六月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。)の授業科目を履修することができるよう必要な措置を講じていること。ただし、当該目標が達成されている場合は、この限りでない。

九 前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

(主務省令で定める評価)

第14条 法第九条第一項第四号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第一項第一号ロにおいて同じ。)の主務省令で定める時期は、次の各号に掲げる時期とし、法第九条第一項第四号の主務省令で定める方法は、当該各号に掲げる時期の区分に応じ、当該各号に定める方法とする。

一 育成就労の対象となっていた期間(法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間)の合計が一年に達するまで 次に掲げる方法

イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

二 育成就労の終了日まで 次に掲げる方法

イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

2 (略)

(法第九条の二第四号イの主務省令で定める期間)

第26条 法第九条の二第四号イ(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める期間は、個別育成就労産業分野ごとに、一年以上二年以下の範囲内でそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める期間(当該期間が一年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を一年とする旨を育成就労計画で定めているときは、一年)とする。

(法第九条の二第四号ロの主務省令で定める基準)

第27条 法第九条の二第四号ロ(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 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個別育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

二 (略)

基本方針(抜粋)

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3 育成就労外国人

(2)育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、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修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時まで技能検定(職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。)基礎級又は相当する育成就労評価試験(育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。)により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

(3)育成就労外国人に対しては、就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠A1相当以

上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

当該日本語能力水準に関しては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験に合格すること又は相当する日本語講習を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。）による就労のための課程の講習（認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第40号）第23条に基づく「特別の日本語教育課程」を含む。）等において受講することが求められる。

就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時までに当該試験に合格することが求められる。

また、育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

育成就労外国人は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語教育の参照枠A2相当以上の日本語能力の試験に合格することを目標として育成就労に従事し、当該日本語能力の修得に努めなければならない。

分野別運用方針（抜粋）

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

林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年経過時までに満たしていることが求められる水準

ア 技能水準

技能検定（林業職種）基礎級

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

技能検定(林業職種)3級 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 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 林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 技能検定(林業職種)基礎級 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 転籍制限期間は1年とする。
--

- 育成就労外国人として林業分野の業務に従事する場合には、就労を開始するまでに、以下のいずれかの日本語能力水準を満たすことが求められます。
 - ・ 国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A1相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N5以上の合格
 - ・ 認定日本語教育機関の「就労のための課程」等における当該水準に相当する日本語講習100時間以上の受講
- 林業分野において育成就労計画を作成する場合には、本要領別表に定める「育成就労の終了日まで」に受験する技能試験及び日本語能力の試験の合格を目標として定めます。また、同試験及び同表に定める「育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで」に受験する試験をそれぞれ受験させることが必要です。

【確認対象の書類】

- ・ 本要領別表の「日本語能力水準(技能を修得しようとする業務に従事するまで)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

【本人意向の転籍が認められる育成就労外国人の技能水準等】

- 林業分野において、本人意向の転籍が認められるために必要な育成就労外国人の技能水準及び日本語能力水準は、本要領別表(本人意向の転籍時)に定める技能水準及び日本語能力水準となります。

- 林業分野における転籍制限期間は1年です。

【確認対象の書類】

＜本人意向の転籍時＞

- ・ 本要領別表の「技能水準(本人意向の転籍時)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 本要領別表「日本語能力水準(本人意向の転籍時)」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の写し

第3 上乘せ基準等

【関連規定】

法

(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、四 (略)

五 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

六～九 (略)

十 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

十一 (略)

2 (略)

(帳簿の備付け)

第20条 育成就労実施者(その事業所において育成就労を行わせる者に限る。)は、育成就労に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、当該事業所に備えて置かなければならない。

2 (略)

規則

(育成就労の目標及び内容の基準)

第13条 法第九条第一項第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

一、二 (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。

一～八 (略)

九 前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

第15条 法第九条第一項第五号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～十二（略）

十三 前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

（育成就労外国人の数）

第19条

1、2（略）

3 前二項の規定にかかわらず、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、法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、当該特定の分野に係る分野所管行政機関の長が、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数とする。

4（略）

（帳簿書類）

第39条 法第二十条第一項の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

一～四（略）

五 前各号に掲げるもののほか、育成就労実施者の行わせてい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書類

2、3（略）

告示

（育成就労の内容の基準）

第1条 林業分野に係る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施行規則（以下「規則」という。）第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者（規則第七条第二号に規定する申請者をいう。以下同じ。）が次のいずれかに該当する者であること。

イ 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第5条第1項の認

定を受けている者

- ロ 森林経営管理法(平成三十年法律第三十五号)第三十六条第二項又は第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者

- 二 規則第十三条第二項第二号二に規定する安全衛生に係る業務において、別表の上欄に掲げる時期の区分に応じ、それぞれ同表の中欄に掲げる事項について、同表の下欄に掲げる時間数を標準として、育成就労の対象となっていた期間(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(平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。)第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあつては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間。別表において同じ。)の合計が一年に達するまでにあつては総時間数が四十六時間以上、当該合計が一年に達した日の翌日から育成就労の終了日までにあつては総時間数が九十七時間以上、一級若しくは二級の技能検定(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定をいい、林業職種に係るものに限る。以下同じ。)に合格した者、又は三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の経験を有するものが育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習(座学、見学及び実地訓練を含む。)を実施することとしていること。

(育成就労を行わせる体制の基準)

第2条 林業分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 育成就労指導員が次のいずれかに該当する者であること。
 - イ 一級又は二級の技能検定に合格した者
 - ロ 三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の実務の経験を有するもの
- 二 申請者が次のいずれにも該当すること。
 - イ 林業分野に係る分野別協議会(法第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。)において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。
 - ロ 林業分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。
 - ハ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。
- 二 育成就労外国人が育林・素材生産作業に従事する現場において、緊急時における連絡体制を整備することとしていること。
- ホ 育成就労外国人が伐木の作業に従事する現場において、緊急時に当該育成就労外国人に対して指示をすることができる場所に育成就労指導員を配置することとしていること。
- ヘ 前条第二号に規定する講習に係る育成就労外国人の習熟度を確認するための書類により、当該習熟度を確認することとしていること。

(育成就労外国人の数)

第3条 林業分野に係る規則第十九条第三項の告示で定める数は、次のとおりとする。ただし、申請者の常勤の職員(外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び1号特定技能外国人(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一の二の表の特定技能の在留資格(同表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。))をもって在留する外国人をいう。))を除く。以下この条において同じ。))の総数を超えないものとする。

一 単独型育成就労(次号に定めるものを除く。))に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 申請者の常勤の職員の総数に二十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

ロ イの規定にかかわらず、申請者が次の(1)から(6)までに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合は、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

(1) 技能及び日本語能力の修得に係る実績

(2) 育成就労を行わせる体制

(3) 育成就労外国人の待遇

(4) 出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

(5) 育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

(6) 育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組状況

二 単独型育成就労(同時にこの号に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。))又は監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三
二百人以上三百人以下	四十五人
百人以上二百人以下	三十人
五十一人以上百人以下	十八人
四十一人以上五十人以下	十五人
三十一人以上四十人以下	十二人
三人以上三十人以下	九人

二人	六人
一人	三人

ロ イの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者である場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の十分の三
二百一人以上三百人以下	九十人
百一人以上二百人以下	六十人
五十一人以上百人以下	三十六人
四十一人以上五十人以下	三十人
三十一人以上四十人以下	二十四人
六人以上三十人以下	十八人
五人	十五人
四人	十二人
三人	十人
二人	七人
一人	四人

ハ イ及びロの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次の(1)から(5)までに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められる者に限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の区分に応じ同表の下欄に定める数

- (1) 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況
- (2) 監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (3) 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (4) 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (5) 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人

四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

（帳簿書類）

第4条 林業分野に係る規則第三十九条第一項第五号の告示で定める帳簿書類は、第二条第二号への規定により育成就労外国人の第一条第二号に規定する講習に係る習熟度を確認した結果を記載した書類とする。

附 則

（施行期日）

第1条 この告示は、出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和六年法律第六十号。附則第四条において「改正法」という。）の施行の日（令和九年四月一日）から適用する。

（講習に関する経過措置）

第2条 令和十一年三月三十一日までの間における第一条の規定の適用については、同条第二号中「又は三級」とあるのは「三級」と、「有するもの」とあるのは「有するもの、育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者又は林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第二十五号）第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

（育成就労指導員に関する経過措置）

第3条 令和十一年三月三十一日までの間における第二条の規定の適用については、同条第一号中「次のいずれかに該当する者」とあるのは「次のいずれかに該当する者又は育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者若しくは林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

（育成就労外国人の数に係る経過措置）

第4条 第三条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、改正法附則第九条の規

定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

(令和六年農林水産省告示第千七百七十九号の廃止)

第5条 令和六年農林水産省告示第千七百七十九号(林業職種の育林・素材生産作業について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等)は、廃止する。

(令和六年農林水産省告示第千七百七十九号の廃止に伴う経過措置)

第6条 技能実習指導員については、なお従前の例による。この場合における廃止前の林業職種の育林・素材生産作業について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等附則第二項の規定については、同項中「令和九年三月三十一日までの間」とあるのは、「令和十一年三月三十一日までの間」とする。

別表(第一条関係)

時期の区分	事項	時間数
育成就労の対象となっていた期間 の合計が一年に達するまで	育林・素材生産に共通する事項	二十一
	育林に関する事項	十九
	素材生産に関する事項	六
	合計	四十六
育成就労の対象となっていた期間 の合計が一年に達した日の翌 日から育成就労の終了日まで	育林・素材生産に共通する事項	三十
	育林に関する事項	九
	素材生産に関する事項	五十八
	合計	九十七

基本方針(抜粋)

第二 特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

2 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

(3)育成就労外国人の雇用形態

育成就労外国人(育成就労法第2条第4号に規定する「育成就労外国人」をいう。以下同じ。)の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。

分野別運用方針(抜粋)

第三 育成就労制度に関する事項

4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項

(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1年経過時まで46時間以上、また育成就労終了時まで追加で97時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学及び実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。
- ② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。
 - i 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者
 - ii 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定により公表されている民間事業者
 - iii 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者
- ③ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。
- ④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。
- ⑤ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。
- ⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑨ 育成就労指導員は1級又は2級の林業技能士等であること。ただし、令和10年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について7年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。

1. 育成就労外国人の雇用形態

- 直接雇用に限られます。
- 林業分野は、労働者派遣等育成就労産業分野として定められていないため、労働者派遣等の形態により育成就労外国人を就労させることはできません。

2. 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

- 育成就労の内容、育成就労を行わせる体制、育成就労外国人の数及び帳簿書類に係る基準として、林業分野に特有の事情に鑑みて規則第13条第2項第9号、

第15条第1項第13号、第19条第3項及び第39条第1項第5号に基づき告示をもって定めたものです。

(1) 育成就労の内容の基準に関するもの

告示

(育成就労の内容の基準)

第1条 林業分野に係る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施行規則(以下「規則」という。)第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者(規則第七条第二号に規定する申請者をいう。以下同じ。)が次のいずれかに該当する者であること。

イ 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)第五条第一項の認定を受けている者

ロ 森林経営管理法(平成三十年法律第三十五号)第三十六条第二項又は第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者

二 規則第十三条第二項第二号二に規定する安全衛生に係る業務において、別表の上欄に掲げる時期の区分に応じ、それぞれ同表の中欄に掲げる事項について、同表の下欄に掲げる時間数を標準として、育成就労の対象となっていた期間(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(平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。)第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあつては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間。別表において同じ。)の合計が一年に達するまでにあつては総時間数が四十六時間以上、当該合計が一年に達した日の翌日から育成就労の終了日までにあつては総時間数が九十七時間以上、一級若しくは二級の技能検定(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定をいい、林業職種に係るものに限る。以下同じ。)に合格した者、又は三級の技能検定に合格した者であつて、その後育林・素材生産作業について三年以上の経験を有するものが育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習(座学、見学及び実地訓練を含む。)を実施することとしていること。

(講習に関する経過措置)

附則第2条 令和十一年三月三十一日までの間における第一条の規定の適用については、同条第二号中「又は三級」とあるのは「三級」と、「有するもの」とあるのは「有するもの、育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者又は林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令(平成八年農林水産省令第二十五号)第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者(フォレストリーダー)の区分で登録されている者」とする。

別表(第一条関係)

時期の区分	事項	時間数
育成就労の対象となっていた期間 の合計が一年に達するまで	育林・素材生産に共通する事項	二十一
	育林に関する事項	十九
	素材生産に関する事項	六
	合計	四十六
育成就労の対象となっていた期間 の合計が一年に達した日の翌日か ら育成就労の終了日まで	育林・素材生産に共通する事項	三十
	育林に関する事項	九
	素材生産に関する事項	五十八
	合計	九十七

- 林業分野の育成就労外国人を受け入れる育成就労実施者は、育成就労外国人に対して安全に育成就労を行わせることができる事業者であることが求められます。具体的には、関係法令に基づいて労働環境の改善等に取り組んでいることが都道府県知事に認められている事業者である、①林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者、又は、②森林経営管理法第36条第2項若しくは第44条第2項の規定により公表されている民間事業者であることが求められます。

- 林業分野に係る育成就労では、規則第13条第2項第2号二に規定する安全衛生に係る業務(以下「安全衛生業務」という。)として

- ① 雇入れ時の安全衛生教育
- ② 作業開始前の保護具の着用
- ③ 作業に必要な機械及び周囲の安全確認
- ④ 異常時の応急措置の習得

を行うことが求められます。その上で、林業分野に係る育成就労では、効果的な技能の修得と労働災害防止を図る観点から、安全衛生業務の内容の一部を告示で定めています。

- 育成就労実施者は、安全衛生業務の中で、育成就労外国人に対して、
- ・ 育成就労の対象となっていた期間の合計が1年に達するまでの間に、総時間数46時間以上
 - ・ 育成就労の対象となっていた期間が1年に達した日の翌日から育成就労終了日までの間に、総時間数97時間以上

の育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を修得させる講習（以下「講習」という。）を実施する必要があります。また、当該講習は次のいずれかに該当する者が実施する必要があります。

- ・ 1級又は2級林業技能士
- ・ 3級林業技能士であり、合格後、育林・素材生産作業について3年以上の実務経験を有する者

○ 林業職種の技能検定は令和6年度に運用が開始されたばかりであることなどの理由から、附則第2条のとおり、令和11年3月31日までは、経過措置として次のいずれかに該当する者も講習を実施することができます。

- ・ 育林・素材生産作業について7年以上の実務の経験を有する者
- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成8年農林水産省令第25号）第1条第1項に基づき、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」と登録されている者

○ 講習は、告示別表に定められた事項について、同表に定められた時間数を標準として、実施する必要があります。当該講習には座学、見学、実地訓練を含みます。

○ 具体的には、本要領別紙2に記載の事項等について、厚生労働省のホームページに掲載している「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等の関連する規定も参照しつつ、以下に記載の教材を使用し、講習を行うことが求められます。

※ 厚生労働省ホームページ 伐木作業・林業における安全対策

「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000599584.pdf>

※ 「育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習」の教材

・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.1

・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.2

・ フォレストワーカー研修テキスト Vol.3

（一般社団法人全国林業改良普及協会）

・ 育林・素材生産作業に関する講習テキスト（全国森林組合連合会ほか）

（林野庁HP(<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/gaikoku.html>)にて随時掲載）

○ 講習は、労働災害発生率が高いといった育林・素材生産作業の労働環境や作業内容等に鑑み、効果的な技能の修得に加え、特に労働災害防止を図る観点から、安全衛生業務の中で、講習項目や時間等を規定して実施することを求めているもの

であり、育成就労外国人に実際の業務を行わせる前にその業務内容に関する項目の講習を行う必要があります。

- 転籍により受け入れた育成就労外国人に対する講習については、当該転籍前に実施が完了した講習及び育林・素材生産作業に係る習熟度を確認するための書類（林業分野参考様式第1号。以下「チェックリスト」という。後記(2)参照。）で確認が完了した事項は、転籍後、改めて実施する必要はありません。

【確認対象の書類】

＜申請者の基準＞

- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく改善計画認定通知書の写し
- ・ 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条又は第44条に基づく民間事業者として公表されているホームページ等の写し

＜育林・素材生産作業に係る講習の基準＞

- ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)）
- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

＜講習を実施する者の基準（当該者が育成就労指導員と異なる場合）＞

- ・ 育林・素材生産作業に関する講習を実施する者の履歴書（林業分野参考様式第3号）
 - ・ 技能検定合格証の写し
 - ・ 研修修了者名簿登録証（現場管理責任者（フォレストリーダー））及び研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書（登録証の発行日から起算して満5年を経過する日の属する年度末日を超える場合に限る。）（※）
 - ・ 林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書（※）
- ※ 講習を実施する者が、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」である場合は、いずれかの書類によって確認する。

【留意事項】

- 「育成就労実施計画」（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面）の「育成就労の内容」の欄に「安全衛生業務」として「育林・素材生産作業に関する講習」を記載する必要があります。

(2) 育成就労を行わせる体制の基準に関するもの

告示

（育成就労を行わせる体制の基準）

第2条 林業分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 育成就労指導員が次のいずれかに該当する者であること。

イ 一級又は二級の技能検定に合格した者

ロ 三級の技能検定に合格した者であって、その後育林・素材生産作業について三年以上の実務の経験を有するもの

二 申請者が次のいずれにも該当すること。

イ 林業分野に係る分野別協議会（法第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

ロ 林業分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

ハ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。

ニ 育成就労外国人が育林・素材生産作業に従事する現場において、緊急時における連絡体制を整備することとしていること。

ホ 育成就労外国人が伐木の作業に従事する現場において、緊急時に当該育成就労外国人に対して指示をすることができる場所に育成就労指導員を配置することとしていること。

ヘ 前条第二号に規定する講習に係る育成就労外国人の習熟度を確認するための書類により、当該習熟度を確認することとしていること。

（育成就労指導員に関する経過措置）

附則第3条 令和十一年三月三十一日までの間における第二条の規定の適用については、同条第一号中「次のいずれかに該当する者」とあるのは「次のいずれかに該当する者又は育林・素材生産作業について七年以上の実務の経験を有する者若しくは林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第二十五号）第一条第一項の規定に基づき農林水産省が備える研修修了者名簿に現場管理責任者（フォレストリーダー）の区分で登録されている者」とする。

○ 育成就労指導員は、育成就労外国人を対象として安全に育成就労を行わせることができるよう必要な指導を行うため、次のいずれかに該当する者を選任することが求められます。

・ 1級又は2級林業技能士

・ 3級林業技能士であり、合格後、育林・素材生産作業について3年以上の実務経験を有する者

○ 林業職種の技能検定は令和6年度に運用が開始されたばかりであることなどの理由から、附則第3条のとおり、令和11年3月31日までは、経過措置として以下の者も育成就労指導員とすることができます。

・ 育林・素材生産作業について7年以上の実務の経験を有する者

・ 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成八年農林水産省令第25号）第1条第1項に基づき、「現場管理責任者（フ

オレストリーダー)」と登録されている者

- 林業分野に係る育成就労外国人を受け入れる育成就労実施者は、当該育成就労外国人に係る育成就労計画の認定申請の前に、農林水産省が設置する林業分野における育成就労の受入れに関する協議会（以下「分野別協議会」という。）に加入している必要があります。
- 分野別協議会では、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、林業分野に特有の事情に鑑み、固有の措置の設定について協議を行います。育成就労実施者は、分野別協議会で協議が調った事項に関する措置を適切に講じることが必要です。
- 育成就労実施者は、分野別協議会に対し、必要な協力を行わなければならないほか、林業分野における育成就労外国人の受入れに関し、農林水産大臣が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行わなければならない。
- 育成就労実施者が、分野別協議会において協議が調った事項に関する措置を講じない場合や、分野別協議会等に対し、必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないこととなります。
- 分野別協議会に関する問合せ先については、林野庁のホームページを参照してください。
(URL: <https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/gaikoku.html>)
- 育成就労外国人が育林・素材生産作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されていることが求められます。厚生労働省のホームページに掲載している「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」を参照し、連絡体制を整備する必要があります。
※厚生労働省ホームページ 伐木作業・林業における安全対策
「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000599927.pdf>
- 育成就労外国人が伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置することが求められます。

- 育成就労実施者は、告示第1条第2号に規定する講習を行ったときは、育成就労外国人が当該講習の内容を理解しているかチェックリストを用いてその習熟度を確認する必要があります。チェックリストのチェックポイントを参照し、育成就労外国人が理解していることを確認した年月日を記載してください。また、全ての項目について育成就労外国人が理解するまでチェックリストでの確認を行ってください。

【確認対象の書類】

＜育成就労指導員の基準＞

- ・ 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書（参考様式第1－11号）
 - ・ 技能検定合格証の写し
 - ・ 研修修了者名簿登録証（現場管理責任者（フォレストリーダー））及び研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書（登録証の発行日から起算して満5年を経過する日の属する年度末日を超える場合に限る。）（※）
 - ・ 林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書（※）
- ※ 育成就労指導員が、「現場管理責任者（フォレストリーダー）」である場合は、いずれかの書類によって確認する。

＜協議会関係＞

- ・ 分野別協議会の構成員であることの証明書

＜緊急時における連絡体制の整備＞

- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

＜伐木作業に従事する現場における育成就労指導員の配置＞

- ・ 林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（林業分野参考様式第2号）

(3) 育成就労外国人の数に関するもの

告示

（育成就労外国人の数）

第3条 林業分野に係る規則第十九条第三項の告示で定める数は、次のとおりとする。ただし、申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び1号特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能の在留資格（同表の特定技能の項の下欄第1号に係るものに限る。）をもって在留する外国人をいう。）を除く。以下この条において同じ。）の総数を超えないものとする。

- 一 単独型育成就労（次号に定めるものを除く。）に係るものである場合は、次に掲げる数とする。
- イ 申請者の常勤の職員の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

ロ イの規定にかかわらず、申請者が次の(1)から(6)までに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合は、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

- (1) 技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (2) 育成就労を行わせる体制
- (3) 育成就労外国人の待遇
- (4) 出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (5) 育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (6) 育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組状況

二 単独型育成就労(同時にこの号に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。)又は監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる数とする。

イ 次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三
二百一人以上三百人以下	四十五人
百一人以上二百人以下	三十人
五十一人以上百人以下	十八人
四十一人以上五十人以下	十五人
三十一人以上四十人以下	十二人
三人以上三十人以下	九人
二人	六人
一人	三人

ロ イの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者である場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の十分の三
二百一人以上三百人以下	九十人
百一人以上二百人以下	六十人
五十一人以上百人以下	三十六人

四十一人以上五十人以下	三十人
三十一人以上四十人以下	二十四人
六人以上三十人以下	十八人
五人	十五人
四人	十二人
三人	十人
二人	七人
一人	四人

ハ イ及びロの規定にかかわらず、申請者が前号ロの基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次の(1)から(5)までに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められる者に限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合は、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の区分に応じ同表の下欄に定める数

- (1) 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況
- (2) 監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績
- (3) 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- (4) 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況
- (5) 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百人以上三百人以下	百三十五人
百人以上二百人以下	九十人
五十人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人

二人	八人
一人	五人

(育成就労外国人の数に係る経過措置)

附則第4条 第三条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、改正法附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

- 林業分野に係る育成就労外国人の数については、規則に規定する上限に加え、育成就労外国人の総数が育成就労実施者の常勤の職員の総数を超えないこととしています。例えば、常勤の職員の総数が5人である育成就労実施者が監理型育成就労を行うときは、5人を超えて育成就労外国人に育成就労を行わせることはできません。
- 常勤の職員には、外国にある事業所に所属する常勤の職員、技能実習生、育成就労外国人に加え、1号特定技能外国人も含まないこととしています。林業は、他産業よりも労働災害発生率が高い産業であるとともに、林業従事者が一つの現場だけでなく、様々な現場に出向いて働くことを必要としますので、育成就労外国人を適切に指導し、育成するためには、育成就労指導員に加えて、一定の経験等を有する常勤雇用者が必要であるためです。

【確認対象の書類】

- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
- ・ 育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第1～12号)

(4)帳簿書類に関するもの

告示

(帳簿書類)

第4条 林業分野に係る規則第三十九条第一項第五号の告示で定める帳簿書類は、第二条第二号への規定により育成就労外国人の第一条第二号に係る習熟度を確認した結果を記載した書類とする。

- 育成就労実施者は育成就労外国人の習熟度を確認したチェックリスト(前記(2)参照。)を事業所に備えて置く必要があります。
- チェックリストが適切に備え置かれているかは、監理支援機関による定期監査等の際に確認されることとなります。

第4 育成・キャリア形成プログラム

分野別運用方針(抜粋)

第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

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、育成就労及び特定技能1号に係る技能や日本語能力の育成及び能力に基づくキャリアステップを内容とする林業分野における「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。

林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 講習受講や資格取得に関する事項

② 日本語能力の育成に関する事項

- 林業分野における育成・キャリア形成プログラムは、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、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、関係業界及び育成就労実施者等において、育成就労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です。

① 講習受講や資格取得に関する事項

② 日本語能力の育成に関する事項

- 林業分野における育成・キャリア形成プログラムは、林野庁のホームページ(<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/241010.html>)に掲載されています。

第5 技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係

- 技能実習の目標となる試験と同一又は相当する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められた試験との関係は、以下の表のとおりです。

なお、技能実習を行っていた期間等に応じ、育成就労の通算期間等に関する基準を満たす必要もあるので注意してください。例えば、技能実習を3年以上行っている場合は、育成就労計画の認定を受けることができず、技能実習を2年を超えて行っている場合は、下表において対応する業務区分以外の育成就労を行わせることができません。

技能実習の目標となる試験	育成就労産業分野	業務区分	育成就労の目標となる試験
技能検定3級(林業)	林業分野	林業	技能検定3級(林業)

業務区分(従事する業務)	主たる技能	技能水準			日本語能力水準			
		育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで	本人意向の転籍時	育成就労の終了日まで	技能を修得しようとする業務に従事するまで	育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで	本人意向の転籍時	育成就労の終了日まで
林業(育林・素材生産)	育林・素材生産	技能検定基礎級(林業職種)	技能検定基礎級(林業職種)	技能検定3級(林業職種)	国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A1相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N5以上又は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	国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A1相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N5以上	国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A2.1相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N4以上	国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)A2.2相当以上又は日本語能力試験(JLPT)N4以上

育成就労計画審査基準
林業分野（林業業務区分）／ 主たる技能：育林・素材生産

技能の定義	刈払機やチェーンソー等を使用し、山林種苗の植付、地拵え及び健全な育成のための下刈り等の手入れや、伐木・造材等を行う技能をいう。	
必須業務	1 年目	2 年目、3 年目
	(1) 育林 ①地拵え 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 ⑤枝打ち 1. のこぎりを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 間伐の準備（指示を受けながらかかり木になる木やつるなどを除去） (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 伐倒の準備（指示を受けながらかかり木になる木やつるなどを除去） ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ	(1) 育林 ①地拵え 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 2. 苗木を良好な状態で保管 3. 捕植、改植 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 2. 除伐木の整理 ⑤枝打ち 1. のこぎりを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 対象木の欠陥や危険を見極めて安全に間伐 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方向によりかかり木処理 (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 対象木の欠陥や危険を見極めて安全に伐倒 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方向によりかかり木処理 ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り 2. 上下から合わせ切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ 2. 集材しやすいように丸太の向き、量、材種を整える
安全衛生業務	(3) 安全衛生業務 ①雇入れ時の安全衛生教育 ②作業開始前の保護具の着用と服装の点検 ③作業に必要な機械及び周囲の安全確認 ④異常時の応急措置の習得 注 1：チェーンソーを使用する業務に就く前に、労働安全衛生規則第36条第 8 号に基づく安全衛生特別教育が計画されていること。 注 2：刈払い機を使用する業務に就く前に、「刈払機取扱い作業者に対する安全衛生教育について」（平成 12 年 2 月 16 日付け基発第 66 号）に基づく、安全衛生教育が計画されていること。 注 3：チェックリスト（林業分野参考様式第 1 号）による習熟度の確認が計画されていること。	

育成就労計画審査基準
林業分野（林業業務区分）／ 主たる技能：育林・素材生産

その他従事する業務の例	(1) その他従事する業務 ①播種、さし付け、堀取り、仮植などの育苗作業 ②獣害防止柵等獣害防止対策資材の設置作業 ③森林作業道作設に係る支障木の除去等補助作業 ④丸太の検知（径級の計測、チョークによる記載） ⑤作業前の蜂の誘因・捕殺、熊よけの爆竹等 ⑥苗木の倒伏防止や雪起こし作業 ⑦ペンキ巻き、境界の刈払いなど作業地の明認作業 ⑧必要な資機材の積み込み、荷下ろし、運搬 ⑨必要な資機材の保守・点検 (2) 安全衛生業務（その他従事する業務を行う場合は必ず実施する業務） ①雇入れ時の安全衛生教育 ②作業開始前の保護具の着用と服装の点検 ③作業に必要な機械及び周囲の安全確認 ④異常時の応急措置の習得 注1：チェーンソーを使用する業務に就く前に、労働安全衛生規則第36条第8号に基づく安全衛生特別教育が計画されていること。 注2：刈払い機を使用する業務に就く前に、「刈払い機取扱い作業者に対する安全衛生教育について」（平成12年2月16日付け基発第66号）に基づく、安全衛生教育が計画されていること。 注3：チェックリスト（林業分野参考様式第1号）による習熟度の確認が計画されていること。
使用する素材、材料等（該当するものを選択すること。）	①を必ず使用し、他は必要に応じて使用すること。 ①立木（スギ、ヒノキ、カラマツ、トドマツ、その他針葉樹、広葉樹） ②竹、笹 ③林業用種苗 苗、コンテナ、セルトレイ、培地、肥料、ビニールシート、寒冷紗
使用する機械、器具等（該当するものを選択すること。）	①チェーンソー ②刈払い機 ③機械用工具 - レンチ、ドライバー ④手工具 - のこぎり、おの（よき）、くさび、ハンマー、かま（下刈り）、なた ⑤木寄せ用 - とび（鳶口）、つる（鶴口）、林業用ロープ、スリング、ワイヤーロープ、シャックル、クリップ、ブロック類、ターンバックル ⑥かかり木処理用 - フェリングレバー、木回し、木回しベルト、林業用ロープ、サイドブロック、チルホール、ハンドウィンチ
製品等の例（該当するものを選択すること。）	素材（丸太、端尺）

告示に定める育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習の事項等

対象者	事項	細目	実施内容	項目の時間数 (時間)	細目の時間数 (時間)	育林・素材生産作業に係る習熟度を 確認した結果を記載した書類名
育 成 就 労 1 年 目	共通	現場作業における安全	安全作業の必要性への理解や労働災害防止の基本的な知識（安全装備、作業手順等）の習得	21.0	5.0	① チェックリスト（資材・設備管理等） ② チェックリスト（転倒・滑落）
		健康管理	屋外労働に必要な健康管理等の知識の習得		1.0	
		刈払機のメンテナンス	刈払機の構造、清掃、目立て、部品交換等の知識や技術の修得		6.0	
		チェーンソーのメンテナンス	チェーンソーの構造、清掃、目立て、部品交換等の知識や技術の修得		6.0	
		道具・資材のメンテナンス	その他の資材・道具（手ノコ、ナタ等）のメンテナンス		3.0	
	育 林	造林作業の種類と目的	地植え、植栽の内容、目的、適期等の知識等の習得	19.0	2.5	③ チェックリスト（育林作業） ④ チェックリスト（刈払機作業）
		安全な造林作業	地植え・植栽作業等の作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得		6.5	
		育林作業の種類と目的	下刈り、つる切り、除伐、枝打ち（地域に応じて雪起こし）の内容、目的、適期等の知識等の習得		2.0	
		安全な育林作業	下刈り、つる切り、除伐、枝打ち（地域に応じて雪起こし）の作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得、刈払機の目立て		8.0	
	生 素 材	チェーンソーによる素材生産の進め方	伐採作業における安全確保、伐採箇所の事前踏査・打合せ、枝払い、玉切りについての知識等の習得	6.0	3.5	⑤ チェックリスト（伐木作業、造材作業）
		安全な造材作業	枝払い、玉切りの作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得		2.5	
	計			46.0	46.0	—

事項の「共通」は告示の別表に定める「育林・素材生産に共通する事項」、事項の「育林」は告示の別表に定める「育林に関する事項」、事項の「素材生産」は告示の別表に定める「素材生産に関する事項」

告示に定める育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習の事項等

対象者	事項	細目	実施内容	項目の時間数 (時間)	細目の時間数 (時間)	育林・素材生産作業に係る習熟度を 確認した結果を記載した書類名
育 成 就 労 2 ・ 3 年 目	共通	現場作業の改善	現場のコミュニケーション技術、作業計画や安全面、技術面等の改善ポイント	30.0	5.0	① チェックリスト（資材・設備管理等） ② チェックリスト（転倒・滑落）
		現場作業の改善（グループ討議）	現場のコミュニケーション技術、作業計画や安全面、技術面等の改善についてのグループ討議		4.0	
		森林整備での労働災害	森林整備の労働災害の事例研究、ヒヤリハット報告等のグループ討議等		3.0	
		素材生産での労働災害	素材生産の労働災害の事例研究、ヒヤリハット報告等のグループ討議等		3.0	
		刈払機のメンテナンス（技術の確認）	刈払機の構造と点検、整備、目立ての修得状況の確認（フォローアップ）		3.0	
		チェーンソーのメンテナンス（技術の確認）	チェーンソーの構造と点検、整備、目立ての修得状況の確認（フォローアップ）		3.0	
		道具・資材のメンテナンス（技術の確認）	ワイヤーロープやその他の資材の点検の修得状況の確認		3.0	
		森林整備の省力化・低コスト化作業	造林、育林、間伐作業の省力化・低コスト化の知識等の習得		6.0	③ チェックリスト（育林作業） ④ チェックリスト（刈払機作業） ⑤ チェックリスト（伐木作業、造材作業）
	育 林	安全な造林作業の確認	地拵え、植栽等の作業前の安全確認、植付けの技術等の修得状況の確認（フォローアップ）	9.0	3.5	③ チェックリスト（育林作業） ④ チェックリスト（刈払機作業）
		安全な育林作業の確認	下刈り、除伐等の作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得状況の確認（フォローアップ）		3.5	
		造林作業における省力化	地拵えの機械の活用、コンテナ苗や低密度植栽等の事例紹介等		1.0	
		育林作業における省力化	下刈りの省力化の事例紹介等		1.0	
	素 材 生 産	安全な造材作業の確認	枝払い、玉切りの作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得状況の確認（フォローアップ）	58.0	3.0	⑤ チェックリスト（伐木作業、造材作業）
		間伐作業の種類と目的	伐り捨て、利用間伐等の内容、目的、適期、間伐率、選木等の知識等の習得		4.0	
		安全な伐倒作業（保育間伐）	保育間伐の作業前の安全確認、選木や伐倒の作業実習による技術等の修得		14.0	
		間伐作業における省力化	強度間伐、列状間伐等の事例研究		2.0	
		安全な伐倒作業（利用間伐・主伐）	伐倒の作業前の安全確認、作業実習による技術等の修得		9.5	
		かかり木等処理の進め方	かかり木処理における安全確認、災害事例研究、遵守事項、かかり木処理の方法の習得		6.0	
		安全なかかり木等処理作業	かかり木処理前の安全確認、作業実習や講義による技術等の修得		12.0	
		安全な集材作業	作業前の安全確認、作業中の安全確保、木寄せ、荷掛け作業の技術の修得		5.5	
		安全な素材生産作業の確認	伐倒・造材・集材作業についての討議・意見交換		2.0	
	計			97.0	97.0	—

事項の「共通」は告示の別表に定める「育林・素材生産に共通する事項」、事項の「育林」は告示の別表に定める「育林に関する事項」、事項の「素材生産」は告示の別表に定める「素材生産に関する事項」

林業分野参考様式第1号 育林・素材生産作業に係る習熟度を確認するための書類

① チェックリスト(資材・設備管理等)

育成就労実施者名	備考
育成就労外国人名	
育成就労指導員名	

作業種	作業内容	チェックポイント	チェックポイントを満たせた月日を記入	指導・指摘事項
資材・設備管理	安全衛生	作業衣・保護具を準備し正しく着用しているか	肌を露出せず、袖じまり、裾じまりのよい作業衣を着用しているか	
			あごひもをしっかり締めるなどヘルメットを正しく着用しているか	
			足に合って、滑りにくく安全に配慮した丈夫な履き物を着用しているか	
			保護具は正しく着用し、作業内容に応じて防蜂網を着用しているか	
			作業現場の危険箇所の把握、具体的な安全対策(標識等)をしているか	
			緊急時の連絡方法(通話可能地点等)、手順を知っているか	
	指差し呼称	合図・指差呼称を適切に行っているか	合図を確実にに行っているか	
			作業中の作業者に近づくときは合図を確実にに行っているか	
			作業の要所要所で確認すべき対象を確認し、指差呼称しているか	
	機具・道具類維持管理	安全にワイヤーロープ等の点検・メンテナンスを行っているか	ワイヤーロープの取扱い時には革手袋等を着用しているか	
			足場の安定した場所で作業しているか	
			ワイヤーロープの径に合った器具・工具を使用しているか	
			工具類を散乱させて作業していないか	
		安全に刈払機、チェーンソーの点検・メンテナンスを行っているか	火気の側で作業していないか	
			燃料を抜いてから分解整備等を行っているか	
			機械に応じた専用の工具を使用しているか	
			取り外した部品類はゴミ等が付着しないように整理しているか	
			目立て角度、刃表の調整、デブスゲージの調整が正しくできているか	

その他特記事項(上記以外の事項を記載、育成就労外国人からの意見等)

② チェックリスト(転倒・滑落)

育成就労実施者名	備考
育成就労外国人名	
育成就労指導員	

チェックポイント		チェックポイント を満たせた 月日を記入	指導・指摘事項
日常からの注意事項	歩行・転落の危険性、注意事項を知っているか		
	育成就労外国人の作業現場に適した歩行練習をしているか		
	作業予定地の中の危険な箇所を把握しているか		
作業開始のチェック事項	当日の作業地の降雨、降雪などの天候予報等から危険地を予想把握しているか		
	スパイク付き靴を着装するなど滑り止め対策をしているか		
	作業前の準備体操を行っているか		
	作業地内の崖の上部など重大災害の危険がある場所では、ロープなどで立入禁止表示がされていることを知っているか		
作業道までの通い道での歩行等	作業に使用する道具は、リュックサック、背負子などで搬送し、両手を自由にしているか		
	作業地までの危険箇所を把握しているか		
	危険な箇所では、設置されている階段、支持ロープなどを使用しているか		
作業実施中でのチェック事項	移動時に倒木、丸太の上を歩いていないか		
	立入禁止の区域で作業を行っていないか		
	降雨、降雪時に危険が予想される傾斜地等は迂回しているか		
刈払機、チェーンソー作業時の足場確認 (刈払機、チェーンソー使用時)	刈払機作業において、山側から谷側に刈らないことに注意しているか		
	刈払機作業において、草等に隠れた根株、石等に注意しているか		
	伐木作業において、退避場所、退避路の支障になる灌木等は除かれているか		
	伐倒後の枝払い作業の場合、足場を確保しているか		
	伐倒後の枝払い作業の場合、伐倒木のうえで歩行・作業をしていないか		
	玉切り作業の場合、足下が不安定な場所で行っていないか		
その他特記事項(上記以外の事項を記載、育成就労外国人からの意見等)			

③ チェックリスト(育林作業)

育成就労実施者名		備考		
育成就労外国人名				
育成就労指導員名				

作業種	作業内容	チェックポイント	チェックポイントを満たせた月日を記入	指導・指摘事項	
育林作業	安全衛生	作業衣・防護衣・保護具等を正しく着用しているか	肌を露出せず、袖じまり、裾じまりのよい作業衣・防護具を着用しているか あごひもをしっかり締めるなどヘルメットを正しく着用しているか 足に合って、滑りにくく安全に配慮した丈夫な履き物を着用しているか 無線通信機器等又は呼子は携帯しているか 緊急時の連絡方法(通話可能地点等)、手順を知っているか		
		合図・指差呼称を適切に行っているか	合図を確実にやっているか 作業中の作業者に近づくときは合図を確実にやっているか 作業の要所要所で確認すべき対象を確認し、指差呼称しているか		
		作業用具の整理整頓は十分か	所定の場所に整理整頓して収納しているか 休憩時、刃物類を安全に置いているか		
		作業用具の点検整備は十分か	使用前に点検し、異常があれば補修しているか 使用后、ドロ、ゴミを落として次回に使えるようにしているか		
		刃物の研ぎ方は正しいか	刃物が砥石のいずれかを固定して研いでいるか 砥石の使用は刃物に応じたものを使用しているか 刃研ぎを行っているときに脇見をするなど、手元から目を離していないか		
	手工具の使い方	安全な歩行移動を行っているか	作業者間の距離は、手工具類の長さの2倍程度確保しているか 刃物の刃部にはカバーを取り付けているか 歩行の支障となるような持ち方はしていないか		
		安全な組作業を行っているか	上下作業を行っていないか 接近作業を行っていないか 作業者に接近する場合は、機械を停止しているか 相手に必ず合図して接近しているか		
		ナタの使い方は安全か	振り下ろす先に足膝等が位置するような姿勢で作業していないか 逆ナタで作業をしていないか 適度な力加減で作業をしているか(力任せの作業をしていないか) 細いかん木等を切る場合は一方の手で固定して切断しているか 刃先が当たるような障害物は取り除いているか		
		カマの使い方は安全か	カマの種類に適した刈り方、振り方をしているか 逆手や逆足をせずに正しい持ち方と足の構え方をしているか 足下よりも下方を刈っていないか 跳ね返るかん木類は安全に処理しているか		
		熱中症・蜂対策は十分か	夏季の熱中症対策(水等の携行)は十分か 蜂刺されの恐れがある場所においては防蜂網を着用して作業しているか 蜂刺されの恐れがある場所においては蜂対策用品(自己注射器、ハチノック、蜂毒吸引器等)を携行するとともに、使用方法を理解しているか		
	育林作業	安全な地拵え作業をしているか	上下作業を行っていないか 接近作業を行っていないか かん木等の刈払いの切り口は低く平滑にしているか 下方を確認し、枝条の跳ね返りに注意して筋置きしているか チェーンソーを使用の場合防護ブーツを着装しているか 筋置きは安定するように落ち着かせているか		
		安全な植栽作業をしているか	上下作業を行っていないか 植穴の根、石等は安全な方法で取り除いているか クワは作業前に点検し、柄ぬけ等のない完全なものを使っているか クワは大振りをしていないか クワで取り除けないものを他の方法で取り除いているか		
		安全な除伐作業をしているか	反発力を弱めて処理しているか 接近作業を行っていないか 刃部に支障となる障害物は事前に処理しているか		
		安全に枝打ち作業をしているか	ハシゴ等は確実に取付け、足場を安定して作業をしているか 道具類は完全なものを使用しているか 高所では安全帯を使用しているか 下方に作業者がいないことを確認しているか 枝打ち機械を使用している場合切創防止の手袋を着装しているか		
		歩道、作業道等の修理は安全に作業しているか	転落、崩落の危険箇所では具体的な安全対策をしているか 通行者等へ危険が及ばないよう配慮しているか 作業者間の距離を十分にとっているか		
		その他特記事項(上記以外の事項を記載、育成就労外国人からの意見等)			

④ チェックリスト(刈払機作業)

育成就労実施者名	備考
育成就労外国人名	
育成就労指導員名	

作業種	作業内容	チェックポイント		チェックポイントを満たせた月日を記入	指導・指摘事項
育林（刈払機）作業	安全衛生	作業衣・保護具等を正しく着用しているか	肌を露出せず、袖じまり、裾じまりのよい作業衣・防護具を着用しているか		
			ヘルメットはあごひもをしっかり締めるなど正しく着用しているか		
			足に合って、滑りにくく安全に配慮した丈夫な履き物を着用しているか		
			防護衣・すね当ての装着、防振手袋の着用をしているか		
			防塵メガネ・フェイスバイザー等を着用しているか		
			イヤマフや耳栓をしているか		
			無線通信機器等又は呼子は携帯しているか		
			作業現場の危険箇所の把握、具体的な安全対策（標識等）をしているか		
			緊急時の連絡方法（通話可能地点等）、手順を知っているか		
	刈払機作業の基本	刈払機の装着は正しいか	肩バンド、腰バンド、股バンド等の適切な装着をしているか		
			刈払機の吊り金具は適切な装着をしているか		
			飛散防止装置を適切な位置に装着をしているか		
		安全にエンジンの始動、停止しているか	エンジンの始動は機体を安定させて行っているか		
			適正な操作でエンジンを停止しているか。移動の際はエンジンを止めているか		
			空ふかしなど不要にエンジンを回転させていないか		
		正しい基本動作を守っているか	バランスのとれた姿勢で作業しているか		
			両手ハンドルの機械を片手で操作していないか		
			足運び、ひざと腰を使った正しい基本動作を守っているか		
		上下作業・接近作業の禁止を守っているか	刈払作業で上下作業をしていないか		
			5m以内の立入禁止を守っているか		
			安全のため15m以上離れて作業しているか		
		合図・指差呼称を適切に行っているか	他の作業者に接近する場合は、合図し、エンジンを停止しているか		
			合図を確実にやっているか		
			作業中の作業者に近づくときは合図を確実にやっているか		
		刈払機の点検・整備は十分か	作業の要所要所で確認すべき対象を確認し、指差呼称しているか		
			外部の清掃は十分か		
			外部から見える異常の有無を確認しているか		
		熱中症・蜂対策は十分か	吊り金具・バンドの損傷の有無を確認しているか		
			緊急離脱装置と飛散防護装置を点検しているか		
			夏季の熱中症対策（水等の携行）は十分か		
	下刈作業	キックバックや刈刃位置に注意しているか	蜂刺されの恐れがある場所においては防蜂網を着用して作業しているか		
			蜂刺されの恐れがある場所においては蜂対策用品（自己注射器、ハチノック、蜂毒吸引器等）を携行するとともに、使用方法を理解しているか		
		刈幅・進行方向は適正か	キックバックを起こしにくい部位（正面から右90度の範囲以外）で切断しているか		
			腰より低い刈刃位置としているか		
		かん木は安全な方法で切断しているか	適正な刈幅（大振りをしない）で刈払っているか		
			急傾斜地で斜面の下方に向かって作業していないか		
			かん木の切断（丸のこ刃）は8cm以下としているか		
		刈刃への接触防止を心掛けているか	樹高の2倍の危険区域に入っていないか		
			跳ね返るおそれのあるかん木等は反発力を弱めてから切っているか		
			刈刃に草等が絡まったときは、エンジンを停止して処理しているか		
			作業中以外はエンジンを停止しているか		
			休憩時等の刈払機の置き方は安全か		

その他特記事項（上記以外の事項を記載、育成就労外国人からの意見等）

⑤チェックリスト(伐木作業、造材作業)

育成就労実施者名		備考		
育成就労外国人名				
育成就労指導員名				

作業種	作業内容	チェックポイント	チェックポイントを満たせた月日を記入	指導・指摘事項	
伐倒・造材	安全衛生	作業衣・防護衣・保護具等を正しく着用しているか	肌を露出せず、袖じまり、裾じまりのよい作業衣を着用しているか		
			ヘルメットはあごひもをしっかりと締めるなど正しく着用しているか		
			足に合った防護ブーツを着装しているか		
			防振手袋は着用しているか		
			防護ズボン(又はチャップス)・すね当ては正しく装着しているか		
			防塵メガネ・フェイスバイザー等を着用しているか		
			イヤマフや耳栓をしているか		
			無線通信機器等又は呼子は携帯しているか		
			作業現場の危険箇所の把握、具体的な安全対策(標識等)をしているか		
			緊急時の連絡方法(通話可能地点等)、手順を知っているか		
	チェーンソー伐倒	支障木等は事前に除去しているか	周囲の支障木等は事前に処理しているか		
			跳ね返るおそれのあるかん木等は反発力を弱めてから切っているか		
		伐倒木の状態を確認し、伐倒方向を決めているか	隣接木とのつる絡み状態等を確認しているか		
			重心等を見極め、適正な伐倒方向を確認しているか		
		立入禁止区域に他の作業者等がいらないか確認しているか	樹高の2倍の範囲内に他の作業者等がいらないことを確認しているか		
			同一斜面で上下作業をしていないか		
		退避場所をあらかじめ選定して、確実に退避しているか	受け口を切る前に、退避場所を選定したか、退避路を確保しているか		
			定めた場所に確実に退避しているか		
		チェーンソーは最良の状態で使用しているか	外部の清掃、異常の有無、安全装置の機能を点検・補修しているか		
			移動時はエンジンを止め、ソーチェーンは正しく目立てしたものを使用しているか		
		受け口切りを正しく行っているか	深さは伐根直径の1/4(1/3)以上となっているか		
			下切りは水平に切り込んでいるか		
			斜め切りは30～45度の角度となっているか		
			下切りと斜め切りの終わりの部分は一致しているか		
		追い口切りを正しく行っているか	受け口の高さの2/3の位置から水平に切り込んでいるか		
			つるの幅は伐根直径の1/10程度確保しているか		
		クサビを正しく使っているか	同じ大きさのクサビを2本以上使用し伐倒方向を確実にしているか		
		合図・指差呼称を適切に行っているか	予告合図、本合図、終了合図を確実にしているか		
			作業中の作業者に近づくときは合図を確実にしているか		
			作業の要所要所で確認すべき対象を確認し、指差呼称しているか		
		安全なかかり木の処理を行っているか	2人以上の組で作業を行っているか		
			20cm未満の小径木は、木回し、ロープ、フェリングレバー等で処理しているか		
			木を回転させるときは押す方向に回しているか		
			20cm以上の中大径木は、牽引器具などを用いて処理しているか		
			牽引器具や機械を使用するときは、ガイドブロックで牽引方向を変えているか		
		かかり木処理の禁止作業を行っていないか	かかられている木を伐倒していないか		
かかられている木の枝切りをしていないか					
投げ倒し(浴びせ倒し)をしていないか					
かかっている木の元玉切りをしていないか					
かかっている木の肩担ぎをしていないか					
かかり木の放置をしていないか					
造材	安全な枝払い作業を行っているか	ため枝、ためしばは反発力を弱めてから切っているか			
		材の山側で元口から先端へ向かって作業しているか			
		ガイドバーの根本部分を使って切っているか			
		同一斜面で上下作業を行っていないか			
		斜面上部で行い、材、チェーンソーの下に足を入れていないか			
	安全な玉切り作業を行っているか	肩より高い位置で玉切り作業を行っていないか			
		同一斜面で上下作業を行っていないか			
		玉切材等は、くい止めなどを行い、材を安定させているか			

その他特記事項(上記以外の事項を記載、育成就労外国人からの意見等)

林業分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書

次の育成就労外国人に育成就労を行わせるに当たり、下記の事項を誓約します。

※誓約事項の各項目を確認の上、□部分に☑を記載すること。

育成就労外国人の氏名 (国籍・地域)	

※ 複数名について記載する場合には適宜欄を追加すること。記載しきれない場合には別紙に記載することも可とし、当欄には「別紙のとおり」と記載すること。

記

【誓約事項】

- ☐ 1 安全衛生に係る業務において、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施行規則の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（以下「告示」という。）第1条第2号に定める基準を満たす講習を下記の者（注1）により実施します。

講習実施者の氏名： _____

- ☐ 2 上記講習に係る育成就労外国人の習熟度を確認するための書類により、当該習熟度を確認します。

- ☐ 3 「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」に記載の事項を遵守します。また、育林・素材生産作業に従事する現場ごとに、緊急時における連絡体制図を作成し、育成就労外国人及び林業従事者に周知します。

- ☐ 4 伐木の作業に従事する現場において、緊急時に当該育成就労外国人に対して指示をすることができる場所に育成就労指導員を配置します。

（注1）育成就労指導員に選任されていない者が講習を実施する場合には、外国人育成就労機構に対して、林業分野参考様式第3号も提出すること。

（注2）誓約事項を遵守することができなくなった場合は、速やかにその旨を外国人育成就労機構及び農林水産大臣に対し、報告を行うこと。

年 月 日 作成

申請者の氏名又は名称

作成責任者 役職・氏名

育林・素材生産作業に関する講習を実施する者の履歴書

(ふりがな) ①氏名			②生年月日	年 月 日
③国籍・地域				
④職歴	年	月	主たる職歴	
⑤資格・免許				
⑥育林・素材 生産作業につ いての経験年 数	職 年 月			

(注意) 本様式は、育林・素材生産作業に関する講習を実施する者が、育成就労指導員ではない場合に作成し、外国人育成就労機構に提出すること。

年 月 日 作成

署名 _____

目 次
①育成就労計画の認定に係る施行日前申請に関するもの
②育成就労計画の認定申請手続に関するもの
③育成就労計画の記載事項に関するもの（別記様式第1～3号への記載事項）
④育成就労計画の添付書類に関するもの
⑤育成就労計画の認定基準に関するもの
⑥育成就労計画の内容に関するもの
⑦育成就労計画の体制に関するもの

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
①育成就労計画の認定に係る施行日前申請に関するもの		
1-1	施行日前申請とはどのような申請のことですか。	育成就労制度の円滑な運用開始のため、育成就労法が施行される2027年4月1日より前に育成就労計画の認定申請の受付を開始することです。詳しくは、リーフレットをご確認ください。（リーフレットは こちら ）
1-2	施行日前申請の受付期間はいつからいつまでですか。	計画認定に係る施行日前申請の受付期間は、2026年9月1日から2027年3月31日までです。
1-3	施行日前申請は、どこで申請できますか。	申請者の住所地（申請者が法人の場合は、当該法人の本店所在地）を担当する外国人技能実習機構地方事務所・支所に申請してください。（機構地方事務所・支所の所在地は こちら ）
1-4	施行日前申請は、育成就労開始予定日の何か月前から申請できますか。	計画認定に係る施行日前申請は、育成就労を開始する予定日の7か月前から5か月前までの間に行ってください。例えば、2027年6月1日に開始する場合は、2026年11月1日から2027年1月1日までに申請してください。
1-5	施行日前申請の結果は、いつに分かりますか。	2027年4月1日以降、順次郵送で通知します。
1-6	施行日前申請では、いつ時点の内容で申請書を作成すればよいですか。	原則として、2027年4月1日以降、実際に育成就労を開始する時点の内容で作成してください。ただし、申請時点や認定時点で満たすことを求めている要件もありますので、運用要領やよくあるご質問を確認してください。
1-7	将来的に会社の合併や分割を予定していますが、合併や分割の前に申請をして、合併や分割をした後に関係書類を追加で提出することはできますか。	会社の合併や分割を予定している場合は、 必ず、合併や分割後に、関係書類を添えて申請してください。
1-8	監理型育成就労に係る計画認定の施行日前申請を行う場合、監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けていなければ申請できませんか。	監理型育成就労に係る計画認定の施行日前申請の場合、監理支援を行う法人が、技能実習制度に基づく「監理団体」として有効な許可を受けており、かつ、育成就労法に基づく「監理支援機関」の許可に係る施行日前申請を行っている必要があります。これを証するため、育成就労計画の認定申請時には 監理支援機関許可申請に係る受理票の写しを提出してください。
1-9	N0.1-8で「技能実習制度に基づく『監理団体』として有効な許可を受けており」とありますが、それはなぜですか。	育成就労法の施行日前（2027年3月31日以前）においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関わる雇用関係の成立のあっせんを行うことができるためです。
1-10	監理支援機関の許可申請を行っていない法人による監理支援が予定されている育成就労計画は、施行日前申請で受理されますか。	監理支援機関の許可申請を行っていない法人による監理支援が予定されている育成就労計画は、 施行日前申請で受理されません。 申請時に同封されたレターバックを使用して申請書類一式を返却します。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
1-11	申請様式が4種類ありますが、施行日前申請ではどの様式を使用すればよいですか。	計画認定による施行日前申請には、下記①②いずれかの様式を使用してください。いずれの様式を使用すればよいのかについては、NO. 2-2から2-3をご確認ください。 ①別記様式第1号 ②別記様式第3号（2）
1-12	誤った申請様式で申請した場合はどうなりますか。	誤った様式の申請書を用いた申請は、受理されません。申請様式を差し替えていただく必要があります。
1-13	育成就労外国人になろうとする者が過去に技能実習を行っていた場合は、別記様式第3号（2）を使用すればよいでしょうか。	ご認識のとおりです。 ただし、過去に技能実習を行っていた者（以下「旧技能実習生」という。）が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験（※）が、「分野別運用方針」に定められていない（育成就労で目標とできない）場合は、別記様式第1号を使用してください。 もっとも、技能実習生であったものが改正法附則第9条の規定により、施行日（2027年4月1日）以降に技能実習を行っていた者の場合は、出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）しない限り育成就労を行うことはできません。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
②育成就労計画の認定申請手続きに関するもの		
2-1	育成就労計画認定に係る申請書は、何種類ありますか。	計画認定に関する申請書が4種類（別記様式第1号、同第2号、同第3号（1）、同第3号（2））、育成就労計画の変更認定に関する申請書（別記様式第8号）が1種類あります。 計画認定に関する申請様式は、こちらからダウンロード可能です。（申請書様式は こちら ）
2-2	別記様式第1号はどのような申請をするときに使用しますか。	下記①②の場合に使用します。 ①育成就労・技能実習の経験のない外国人に係る計画の場合。 ②旧技能実習生が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が、「分野別運用方針」に定められていない（育成就労で目標とできない）場合。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
2-3	別記様式第3号（2）はどのような申請をするときに使用しますか。	旧技能実習生が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が「分野別運用方針」に定められている（育成就労で目標とできる）場合は別記様式第3号（2）を使用してください。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）はこちら）
2-4	育成就労法の施行日時時点で技能実習を行っていた場合、国内に残ったまま育成就労を行うことはできますか。	育成就労法の施行日時時点で技能実習を行っていた場合は、育成就労ではなく技能実習を引き続き行うことができます。 育成就労を行う場合は、別記様式第1号又は別記様式第3号（2）により改めて申請を行い、育成就労計画の認定を受ける必要があります。ただし、いずれの場合も、出国（再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受けて出国している場合を除きます。）しない限りは育成就労を行うことはできません。
2-5	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に監理型育成就労の計画認定申請を行う場合、監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けている必要がありますか。	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に監理型育成就労の計画認定申請を行う場合は、 育成就労実施者に対する監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けている必要があります。
2-6	育成就労計画の認定申請を取り下げる場合、どのような手続が必要ですか。	申請を行った地方事務所・支所認定課宛に、申請取下げ書（参考様式第1-30号）を提出してください。
2-7	労働者派遣等（労働者派遣又は船員派遣）の形態による育成就労は、どの分野・業務区分でも認められますか。	労働者派遣等の形態による育成就労は、季節性のある一定の分野・業務区分でのみで認められます。2026年4月末時点では農業分野及び漁業分野の2分野のみで認められています。
2-8	労働者派遣等の形態による育成就労では、どのような形態が想定されますか。	以下①②が想定されます。 ①派遣元事業主等と派遣先の両方で業務に従事する形態 ②複数の派遣先のみで業務に従事する形態 いずれの場合も、就労先となる育成就労実施者の数は、2者以上最大3者までとされています。
2-9	労働者派遣等の形態による育成就労に係る申請書を作成する場合、別記様式の（第1面）～（第4面）は、派遣元事業主等及び派遣先で別々に作成する必要がありますか。	（第2面）のみ別々に作成する必要があります。 （第1面）、（第3面）及び（第4面）は、連名で記載してください。ただし、育成就労実施者ごとに記載内容が異なる部分については、当該記載がどの育成就労実施者に関する記載か分かるように明示してください（別紙の添付も可能）。記載方法の詳細は、記載例（現在、準備中）をご確認ください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
2-10	労働者派遣等の形態による育成就労を行うとして申請したところ、派遣先の1者が変更となりました。どのような手続が必要ですか。	当該認定申請を取り下げて新たに申請を出し直してください。認定申請の取下げについては、No. 2-6をご確認ください。
2-11	労働者派遣等の形態による育成就労を行う場合、派遣元事業主等及び派遣先のそれぞれにおいて、異なる監理支援機関の監理支援を受けることはできますか。	労働者派遣等の形態による育成就労を行う場合、同一の監理支援機関が当該育成就労計画に係る監理支援を行う必要があります。
③育成就労計画の記載事項に関するもの（別記様式第1～3号への記載事項）		
第2面 育成就労計画		
3-1	【1 申請者 法人 ⑧役員の氏名、役職名及び住所】 全役員の氏名・役職名・住所の記載が必要ですか。	ご認識のとおりです。なお、育成就労に関する業務の執行に直接関与しない役員に関しては住所の記載を省略することができます。
3-2	【1 申請者 法人 ⑧役員の氏名、役職名及び住所】 社会福祉法人等、法人形態によっては、登記事項証明書に記載されていない役員が存在する場合がありますが、このような役員についても申請書に記載する必要がありますか。	登記事項証明書に記載されない役員がいる場合であっても、育成就労計画認定申請書に記載を行う必要があります。 この場合、役員の選任に関する理事会の議事録も提出してください。
3-3	【1 申請者 法人 ⑨単独型育成就労実施者にあつては、内部監査人の氏名及び役職】 内部監査人はどのような人を選任する必要がありますか。	単独型育成就労実施者に対して監査を行うことができるのは、次の①に該当せず、②の要件をすべて満たす者です。 ①該当してはならないもの ・欠格事由に該当する者 ・未成年者（認定時点で18歳未満の者） ②該当しなければならないもの ・認定時点で過去3年以内に主務大臣が告示で定める監査人に対する講習を修了した者 ・育成就労外国人を指導する立場にないなどの監査を中立に実施できる立場である者（育成就労外国人が所属して就労する部署の上司や、異なる部署であっても育成就労外国人に指揮命令し得る立場にある者などは、監査人として認められません。） ※①、②を満たしたとしても、業務の経験が浅い新人職員等を監査の担当者とするのは、当該職員が育成就労を監督している上司等に対し、中立的な立場で監査を実施することは困難と考えられるため、適切ではありません。 ※内部監査人には社内の役職員のほか、外部監査人からの選任も可能です。 ※当面の間は経過措置として、育成就労法の施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を修了した者でも、内部監査人として選任することができます。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
3-4	【1 申請者 法人 ⑩育成就労計画の認定を受けて雇用している育成就労外国人の数（第1号及び第2号技能実習生の数）】 第3号技能実習生は含めなくてもいいのですか。	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に引き続き技能実習を行っている第1号・第2号技能実習生の数は、育成就労外国人の人数枠の計算において育成就労外国人の数として含めることになります。第3号技能実習生の数は、同人数枠の計算に含めないため、申請書に記載する必要はありません。
3-5	【2 育成就労を行わせる事業所 ③④⑤育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の氏名、役職名及び養成講習の受講歴】 養成講習の受講歴を記載する必要がありますが、どのような講習の受講歴を記載すればいいですか。	主務大臣が適当と認めて告示した機関（養成講習機関）によって実施される講習（養成講習）の受講状況に関する記載が必要です。育成就労制度における養成講習の詳細については、運用要領第8章を参照してください。 ※育成就労制度における養成講習が整備されるまでの間は、それぞれ対応する役職に応じて、技能実習責任者講習、技能実習指導員講習、生活指導員講習の受講歴を記載願います。 ※認定時から起算して、過去3年以内に受講していることを確認する必要がありますので、必ず申請ごとに所定の講習を受講したことを証する書類を提出してください（No. 4-5参照）。
3-6	【5 育成就労の内容 ③A1相当の日本語能力の試験の合格・未合格の別】 入国前にA1相当の日本語能力の試験に合格していた場合、未合格の場合と比べて、何か異なる点がありますか。	育成就労計画の認定申請時においてA1相当の日本語能力試験に合格していることが立証できる場合は、入国後講習における「A1相当講習」（A1相当を目標とする「認定日本語教育機関」の「就労のための課程」による講習）を必ずしも実施する必要はありません。これに伴い、必須とされている入国後講習の総時間数は、未合格の場合と比べて短縮することができます。 ※A1相当講習及びA2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」により行う必要がありますが、当面の間の経過措置として、「登録日本語教員」の資格を持つ者による講習でも可能としています。（No. 5-6参照）
3-7	【11 送出機関に支払った費用 育成就労外国人が送出機関に支払った費用の合計】 育成就労制度では月額2か月分を超えてはならないこととされていますが、所定内賃金が時給又は日給で示されている場合、ここでいう月額はどのように計算しますか。	雇用契約書及び雇用条件書において所定内賃金が時給又は日給で示されている場合においては、その月額を以下の算式に当てはめて算出してください。 ＜時給で示されている場合＞ $\text{時給} \times 1 \text{ 日の所定労働時間} \times 1 \text{ か月の平均所定労働日数}$ ＜日給で定められている場合＞ $\text{日給} \times 1 \text{ か月の平均所定労働日数}$
3-8	【5 育成就労の内容 育成就労産業分野】 現在、分野別運用方針に定められていない産業分野・業務に関する育成就労を行わせることはできますか。	育成就労の対象となるのは、分野別運用方針に定められている育成就労産業分野・業務区分のみであり、分野別運用方針に定められていない産業分野・業務において育成就労を行わせることはできません。（分野別運用方針はこちら）
3-9	【5 育成就労の内容 育成就労産業分野】 転籍を行う場合、異なる育成就労産業分野・業務区分に変えることは可能ですか。	3年間で特定技能1号水準の技能を有する人材を育成する観点から、育成就労産業分野・業務区分の変更は認められません。 また、同一の業務区分内であれば転籍前の育成就労計画と異なる主たる技能を設定することは可能ですが、主たる技能及び目標とする技能試験に関しても転籍の前後で変更がないことが望まれます。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
第3面 入国前・入国後講習実施（予定）表		
3-10	【1 入国後講習の実施予定状況 実施場所（施設名・所在地）】 日本語講習を含む入国後講習をオンラインで実施する場合、育成就労外国人が入国後講習を受講する講習場所はどのように記載すればよいですか。	実際に入国後講習を実施した施設名及び所在地を記載してください。なお、オンラインで実施される場合は、「1 入国前講習の実施状況」欄の【実施場所（媒体・施設名・所在地等）】の項目と同様に、使用される媒体についてもご記載ください。
④育成就労計画の添付書類に関するもの		
4-1	添付書類は、育成就労産業分野によっては別途必要となるものはありますか。	育成就労を行わせようとする育成就労産業分野によって必要な書類があります。必ず「運用要領別冊」（分野別の運用要領）のご確認をお願いします。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
4-2	複数の育成就労外国人の育成就労計画の認定申請を行う場合に、共通の添付書類を省略することはできますか。	同時に二つ以上の育成就労計画の認定申請を行う場合、各申請書その他の書類に添付すべき書類の内容が同一であるときは当該添付書類を省略することができます。
4-3	代表取締役であっても、「育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員」であれば住民票の写しを省略できますか。	代表取締役については、本籍の記載のある住民票の写しの提出が必要です。 なお、育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に関しては、住民票の写しに代えて、申請者の役員に関する申告書（参考様式第1-24号）を提出してください。
4-4	育成就労計画の添付書類として、「監理支援機関と申請者の間の監理支援に係る契約の契約書又はこれに代わる書類の写し」が求められていますが、契約書以外ではどのような書類が認められますか。	例えば、監理支援機関が定めた育成就労に関する事業に係る規約と、育成就労実施者が当該監理支援機関の会員又は組合員として属していることが分かる書類が想定されます。
4-5	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員に係る養成講習を修了したことを証明する書類について、「過去3年以内」のものが必要とのことですが、どの時点を基準としているのですか。	認定時を起算日として、「過去3年以内」を判断します。 そのため、申請中に差替えが必要とならないよう、講習を修了したことを証明する書類の講習修了日をよくご確認の上、提出してください。 なお、施行日前申請の場合は、認定日が施行日後の2027年4月1日以降となるため、少なくとも2024年4月1日以降に講習を修了していることが必要です。
4-6	会社を設立したばかりで、直近2事業年度分の貸借対照表・損益計算書又は収支計算書が提出できない場合、どのような資料を提出すればいいですか。	法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、提出できる事業年度のものを提出してください。 設立後最初の決算期を終了していない法人に係る申請の場合は、会社（法人）設立時の貸借対照表を提出してください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
4-7	育成就労制度では、育成就労の対象となろうとする外国人について、健康状態が良好であることが求められていますが、どのような資料を提出すればいいですか。	必要な資料は以下のとおりです。 ・ 育成就労外国人健康診断個人票（参考様式第1-3号） ・ 受診者の申告書（参考様式第1-3号別紙） なお、必ずしも参考様式1-3号を用いる必要はありませんが、異なる様式を使用する場合であっても、参考様式で列挙されている項目を検査し、申告する必要があります。いずれの場合であっても、「安定的かつ継続的に育成就労を行うことについて」担保されていることの証明として医師の署名が求められます。また、当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。 また、受診者の申告書（参考様式第1-3号別紙）は、健康診断を受診するに当たって、通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴の全てを医師に申告したことの確認を求めるものであるため、健康診断受診後に作成することに留意してください。
4-8	育成就労制度では、育成就労の対象となろうとする外国人について、健康状態が良好であることが求められているところ、検査を受けてない項目が判明した場合、どのような手続が必要でしょうか。	検査を受けていない項目について検査を行い、当該検査の結果を示す医師の署名のある資料を提出してください。なお、この場合も当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。
4-9	育成就労制度では、育成就労外国人になろうとする者について、素行が善良であることが求められていますが、どのような資料を提出すればいいですか。	単独型育成就労又は送出機関の取次ぎを受けない監理型育成就労を行わせようとする場合は、育成就労計画の認定申請時に、送出国の公的機関が発行する犯罪経歴証明書等の提出が必要です。 送出機関の取次ぎを受けて監理型育成就労を行わせる場合には、育成就労計画の認定申請時に犯罪経歴証明書等を提出することは不要ですが、入国後等に犯罪歴等に係る疑義が生じた場合には、監理支援機関等を通じて送出機関に対し、当該疑義を払拭するための資料の提出を求めることがあります。
4-10	「育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」（参考様式第1-13号）は、申請書類に添付する必要がありますか。	原則として、提出は不要ですが、育成就労実施者において保管する必要があります（電子データでの保管も可）。 ただし、育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合は、「石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について」（参考様式第1-14号）を作成し、「計画認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」（参考様式第1-13号）とともに提出する必要があります。
⑤育成就労計画の認定基準に関するもの		
講習に関するもの		
5-1	入国後講習で行う科目について、時間数が指定されていない科目がありますが、これらについてはどのように時間設定を行う必要がありますか。	入国後講習では、全ての科目について講習を実施しなければなりません。特段時間数の定めのない科目については、育成就労外国人の個々の能力や技能などを修得するために必要な知識の程度によってそれぞれの科目の必要な時間数が異なることから、分野ごとの上乗せ要件がある場合を除き、育成就労実施者等において適宜設定してください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-2	計画認定後、入国までの間にA1相当の日本語能力の試験に合格した場合、A1相当講習を受講させる必要はありますか。	育成就労計画の認定後、入国までの間に育成就労外国人がA1相当の日本語能力の試験に合格した場合には、必ずしもA1相当講習を受講させる必要はありません。ただし、認定された計画に変更が生じるため、軽微変更届出を機構地方事務所・支所へ提出してください。
5-3	A1相当の日本語能力の試験に合格していない場合であって、入国前・入国後いずれかの講習で、A2相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習（A2目標講習）を受けた場合、A1相当講習を受ける必要はありませんか。	育成就労を行うにあたっての日本語能力を一定程度有していることが証明されていないため、この場合であっても、A1相当講習を受ける必要があります。 ※A1相当講習及びA2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」により行う必要がありますが、当面の間の経過措置として、「登録日本語教員」の資格を持つ者による講習でも可能としています。（No. 5-6参照）
育成就労の日本語の目標達成に必要な措置に関するもの		
5-4	入国前講習で、一定の要件を備えた登録日本語教員の資格を持つ者によるA2目標講習を60時間受けた場合、育成就労終了時までA2目標講習を40時間実施すれば必要な措置を講じたといえるのですか。	育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、原則として100時間以上のA2目標講習の受講機会を提供する義務があります。 なお、入国前講習は、過去6月以内に本邦外において行われたものに限ります。
5-5	入国前にA1相当の日本語能力の試験に合格している場合、入国前・入国後いずれかの講習でA2目標講習を100時間以上受講させれば、必要な措置を講じたといえますか。	A1相当の日本語能力の試験に合格している者について、入国前・入国後いずれかの講習においてA2目標講習を終えている場合には、その後にA2目標講習の受講機会を提供する義務はありません。
5-6	認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習が受講できない場合、どうすればいいですか。	当面の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた「登録日本語教員」による講習でも可としています。この場合、登録日本語教員による講習は、以下①から④までの要件を満たす必要があります。 ＜要件＞ ①講習の目標がA1相当（分野別運用方針においてA1相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）又はA2相当（分野別運用方針においてA2相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）であること。 ②講習の時間が100時間以上であること。 ③登録日本語教員1人に対して同時に講習を受講する生徒が20人以下であること。 ④対面以外で実施する場合は、インターネット環境を整えて、オンラインで同時かつ双方向に行われるものであること。
5-7	育成就労実施者又は監理支援機関の役職員が登録日本語教員である場合、外部委託せず当該役職員が日本語教育を行うことは可能ですか。	可能です。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-8	育成就労制度では、日本語能力の目標として、日本語能力の試験が定められていますが、合格に向けて講習等を行う必要はありますか。	入国後講習では、100時間以上のA1相当講習の受講機会を提供する義務があります。（入国前講習でA1相当講習を受講済みの場合、A1相当の日本語能力の試験に合格している場合を除く。） その後、育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、原則として100時間以上のA2目標講習の受講機会を提供する義務があります。（入国前・入国後講習でA2目標講習を受講済みの場合、A2相当の日本語能力の試験に合格している場合を除く。）
5-9	育成就労を終了するまでに要求される日本語能力の水準は、A2相当のみですか。	分野別運用方針において、A2相当を超える水準を定める育成就労産業分野もあります。詳細は、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
5-10	A1相当講習・A2目標講習に育成就労実施者や監理支援機関の職員が同席する必要はありますか。	必ずしも同席する必要はありません。 ただし、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を残してください。
技能及び日本語能力の評価に関するもの		
5-11	特定技能1号評価試験が育成就労の目標として分野別運用方針に記載されていない場合、当該試験を目標とすることはできますか。	目標とすることはできません。 育成就労の目標として定めることができるのは、分野別運用方針に記載がある試験に限られます。
5-12	特定技能に移行しない場合であっても、試験を受験させる必要はありますか。	特定技能に移行しない場合でも、育成就労計画の中で設定した目標の達成に向けて受験させる必要があります。
育成就労外国人の人数枠に関するもの		
5-13	雇用保険の被保険者であれば、常勤の職員としてカウントできますか。	常勤の職員は、育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に継続的に雇用されている職員（いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務する雇用形態（日給、月給などの給与形態は問いません。）の職員であれば含みます。）としています。 例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合は、常勤の職員として扱って差し支えありません。 ① 所定労働日数が週5日以上及び年間217日以上であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。 ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。 ただし、これらに該当する場合であっても、常勤の職員として扱うことができない場合があります。5-14及び5-15をご確認ください。
5-14	技能実習生や育成就労外国人は、常勤の職員に含めることはできますか。	技能実習生及び育成就労外国人を常勤の職員として計上することはできません。
5-15	派遣先として派遣労働者を受け入れています、派遣労働者は、常勤の職員に該当しますか。	派遣労働者は、派遣先（育成就労実施者）と雇用契約を結んでいないため、派遣労働者を育成就労実施者の「常勤の職員」とすることはできません。
5-16	現在、技能実習生を受け入れています、育成就労外国人も受け入れることができますか。	技能実習生を受け入れていたとしても、育成就労外国人を受け入れることができます。 なお、1号・2号技能実習生は、受入れ中の育成就労外国人とみなして、受入れ可能人数枠を算出する必要があります。（No. 3-4参照）

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
外国の送出機関に支払った費用の額に関するもの		
5-17	育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分の金額とされていますが、外国の送出機関に支払う費用には、どのようなものが含まれますか。	費用上限に係る送出機関に支払う費用としては、その費目・名称を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出機関に支払った一切の費用が含まれます。 費目としては、例えば以下のものが挙げられます。 (例) ・ 送出手数料・職業紹介費 ・ 医療費・保険料、健康診断費用 ・ 技能・資格検定費 ・ 職業訓練・研修・日本語講習費 ・ 旅費・宿泊費（国内移動費） ・ 渡航費 ・ 旅券・査証申請費用 ・ 一般管理費
5-18	育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分の金額とされていますが、「報酬」とは何を指しますか。	育成就労外国人が育成就労実施者と締結した雇用契約で定められた給与等から算出した所定内賃金の月額を指します。月額の算出方法はNo. 3-7を参照ください。
労働者派遣等を活用する場合の認定基準		
5-19	労働者派遣等の形態による育成就労の場合、派遣単位での受入れ可能な人数枠はどのように算出しますか。 ※「派遣単位」とは労働者派遣等の形態による育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先の組合せのことです。	労働者派遣等の形態による育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先において、同時に労働者派遣等の形態による育成就労の対象とできる育成就労外国人の総数は、次のとおりとなります。なお、以下では、個々の育成就労実施者ごとに算出した個々の育成就労外国人の受入れ人数枠を「個別人数枠」といいます。 ＜派遣元事業主等及び派遣先において業務に従事する形態＞ 派遣元事業主等と派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで ＜派遣元事業主等においては業務に従事せず、複数の派遣先において業務に従事させる場合＞ 派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで ※派遣元事業主等の個別人数枠は影響しません。 具体的には次のとおり計算を行います。 ①各法人の常勤職員の総数を元に、それぞれの受入れ人数枠を確認します。 ②①から、各法人で現在受入れ中の育成就労外国人（1号、2号の技能実習生を含む。）の数を引きます。 ③②で算出された数の中で最小の数が、派遣単位での受け入れ可能な人数となります。 例えば、常勤職員1人の派遣元事業主X、常勤職員2人の派遣先A、常勤職員30人派遣先Bがあったとします。ここでは3者とも監理型育成就労での受入れ人数枠は基本人数枠とします。また派遣元事業主Xでも業務に従事する形態とします。 それぞれの受入れ人数枠は、派遣元事業主Xが3人、派遣先Aが6人、派遣先Bが9人です（①）。もし3者とも育成就労外国人（1、2号技能実習生を含む。）を受け入れていなければ、派遣単位での受入れ可能人数は、3者の個別人数枠のうち、最小の人数枠となるので3人となります（③）。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-20	労働者派遣等の形態による育成就労であって、派遣単位を組んでいる他の育成就労実施者の下で育成就労を行わせている期間中は、人数枠の計算から当該育成就労外国人を除外することはできますか。	除外することはできません。 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせている育成就労外国人の数は、その時点において、その育成就労実施者の下で現に育成就労を行わせているか否かにかかわらず、派遣単位を組んでいる他の育成就労実施者の下で育成就労を行わせている育成就労外国人（1、2号技能実習生も含む）の数も含めて数えます。
5-21	育成就労制度では、季節的要因によって業務に従事できない時期がある育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野）に限り、1年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行うことが認められていますが、その際に発生する一時帰国に要する旅費について、誰が負担するのでしょうか。	1年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行う場合の一時帰国に関する費用の負担に関しては、単独型育成就労の場合は育成就労実施者が、監理型育成就労の場合は監理支援機関が負担しなければなりません。
5-22	育成就労制度では、季節的要因によって業務に従事できない時期がある育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野）に限り、1年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行うことが認められていますが、その際に発生する一時帰国に要する旅費とは、日本から送出国への渡航費の他に、送出国から日本へ戻るための渡航費も含まれるのでしょうか。	含まれます。 一時帰国に要する旅費には、送出国へ渡航するための航空券のほか、空港までの送迎、現地到着後の自宅までの帰路等に要する費用や育成就労を再開するために再度本邦に入国するための費用も含まれます。
その他		
5-23	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（技能実習法）施行以前の技能実習制度や研修制度で来日していた方は、育成就労制度の対象となりますか。	技能実習法施行以前に技能実習又は研修を行っていた方は、その期間は育成就労の対象となっていた期間とみなされませんので、3年間の育成就労を行うことができます。育成就労計画認定申請をする場合は、別記様式第1号を使用してください。
⑥育成就労計画の内容に関するもの		
6-1	育成就労の対象となろうとする外国人について、本邦において従事しようとする業務と同種の業務に、外国において従事した経験は必要ですか。	従来の技能実習制度とは異なり、外国における同種の業務の経験は必要としません。
6-2	育成就労外国人になろうとする者が、特定技能外国人として在留歴のある場合は、育成就労の対象となりますか。	当該外国人が、育成就労の対象となるには、特定技能外国人として在留していた期間に従事していた業務の内容に照らし、育成就労の対象となることが相当と認められることが必要です。 ただし、以下に該当する場合は原則として育成就労の対象となることが相当と認められません。 ・ 育成就労を行わせようとする業務区分と同一の業務区分において、特定技能外国人として就労した経験を有する場合 ・ 既に「特定技能1号」の在留資格をもって通算5年在留している場合

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
6-3	技能に係る育成就労の目標は、どのように設定すればよいでしょうか。	技能に係る育成就労の目標としては、基本的に以下①から③までのいずれかの試験の合格を目標として設定します。目標とする試験は、育成就労外国人を受け入れる分野及び業務区分に応じて、分野別運用方針に定められた試験・水準である必要がありますので、目標とする試験を定める際は、必ず分野別運用方針を確認してください。 ①修得させる技能に係る3級の技能検定の合格 ②修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験の合格 ③修得させる技能に係る特定技能1号評価試験の合格
6-4	入国後講習が終了してから雇用契約に基づく就労を開始するまでの間に日本語講習や技能講習等に從事させることはできますか。	育成就労外国人は、原則として、在留中は入国後講習又は認定された育成就労計画に基づく業務に従事している必要があります。したがって、入国後講習が終了してから雇用契約に基づく就労が開始するまでの期間に日本語講習や技能講習等に從事させることはできません。
⑦育成就労計画の体制に関するもの		
7-1	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員を兼任することができますか。	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することができます。
7-2	育成就労指導員は、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ている者を選任する必要がありますが、この5年はどの時点を基準としているのでしょうか。	育成就労計画の認定申請時点が基準となります。
7-3	非自発的離職者を発生させていないことが求められていますが、この非自発的離職者には、特定技能外国人や育成就労外国人を始めとする外国人労働者が離職した場合も含まれますか。	外国人労働者が非自発的離職をした場合も含まれます。 具体的には非自発的労働者が、外国人労働者を含むフルタイムで雇用されている従業員のうち、育成就労外国人が従事する業務と同種の業務に従事していた労働者に該当する場合は、対象の非自発的離職者に含まれます。
7-4	債務超過がある場合に提出が必要となる「改善の見通しについて詳細に評価を行った書面」について、育成就労実施者と顧問契約等を締結している税理士や公認会計士、中小企業診断士等に作成してもらい、それを提出することはできますか。	育成就労実施者と顧問契約等を締結している税理士等が作成した書面は、適当とは認められません。 顧問契約等を締結している税理士等は、間接的に育成就労実施者の影響を受けるため、経営評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者として適切ではないからです。 改善の見通しについて詳細に評価を行った書面の作成者は、育成就労実施者との関係が構築されていないと認められる者に限られます。

○法務省令第 号

出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第七条第一項第二号、第七条の二第一項及び第二項、第二十条第二項並びに第二十一条第二項の規定に基づき、出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び出入国管理及び難民認定法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和八年 月 日

法務大臣 ●●●●

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び出入国管理及び難民認定法施行規則の一部を改正する省令

（出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令の一部改正）

第一条 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成二年法務省令第十六号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定

の傍線を付した部分のように改める。

改正後		改正前	
活動	基準	活動	基準
	〔略〕		
法別表	一 申請人が医師、歯科医師、薬剤師、保	法別表	一 申請人が医師、歯科医師、薬剤師、保
第一の	健師、助産師、看護師、准看護師、歯科	第一の	健師、助産師、看護師、准看護師、歯科
二の表	衛生士、診療放射線技師、 歯科技工士 、	二の表	衛生士、診療放射線技師、理学療法士、
の医療	理学療法士、作業療法士、視能訓練士、	の医療	作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士
の項の	臨床工学技士、義肢装具士又は 言語聴覚	の項の	又は義肢装具士としての業務に日本人が
下欄に	士 としての業務に日本人が従事する場合	下欄に	従事する場合に受ける報酬と同等額以上
掲げる	に受ける報酬と同等額以上の報酬を受け	掲げる	の報酬を受けて従事すること。
活動	て従事すること。	活動	

二 〔略〕	三 申請人が薬剤師、歯科衛生士、診療放射線技師、歯科技工士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士又は言語聴覚士としての業務に従事しようとする場合は、本邦の医療機関、薬局その他の保健医療サービスを提供する施設又は歯科技工所に招へいされること。
二 〔同上〕	三 申請人が薬剤師、歯科衛生士、診療放射線技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士又は義肢装具士としての業務に従事しようとする場合は、本邦の医療機関又は薬局に招へいされること。

備考 表中の「」の記載は注記である。

（出入国管理及び難民認定法施行規則の一部改正）

第二条 出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後		改正前	
別表第四（第六条の二関係）		別表第四（第六条の二関係）	
本邦に上陸しようとする者（以下「本人」という。）	代理人	本邦に上陸しようとする者（以下「本人」という。）	代理人
が本邦において行おうとする活動		が本邦において行おうとする活動	
【略】		【同上】	
法別表第一の二の	本人が契約を結んだ本邦の医療機	法別表第一の二の	本人が契約を結んだ本邦の医療機

表の医療の項の下 欄に掲げる活動（ 医療） 関、薬局その他の保健医療サービ スを提供する施設若しくは歯科技 工所又は本人が所属して医療業務 を行うこととなる本邦の医療機関 、薬局その他の保健医療サービス を提供する施設若しくは歯科技工 所の職員	表の医療の項の下 欄に掲げる活動（ 医療） 関又は本人が所属して医療業務を 行うこととなる本邦の医療機関の 職員
備考 表中の「」の記載は注記である。	

申請人等作成用 2 U (その他)

22 活動内容						
①	☐ 外交	☐ 公用	☐ 弁護士	☐ 司法書士	☐ 土地家屋調査士	
	☐ 外国法事務弁護士	☐ 公認会計士	☐ 外国公認会計士	☐ 税理士		
	☐ 社会保険労務士	☐ 弁理士	☐ 海事代理士	☐ 行政書士		]
②	☐ 医師	☐ 歯科医師	☐ 薬剤師	☐ 保健師	☐ 助産師	
	☐ 看護師(EPA看護師を除く。)		☐ 准看護師	☐ 歯科衛生士		
	☐ 診療放射線技師	☐ 歯科技工士	☐ 理学療法士	☐ 作業療法士		
	☐ 視能訓練士	☐ 臨床工学技士	☐ 義肢装具士	☐ 言語聴覚士		]
③	☐ 家事使用人	☐ 家族と同居(外交官の家族を含む。)				]
④	☐ ワーキング・ホリデー	☐ 外国弁護士				]
⑤	☐ アマチュアスポーツ選手					]
⑥	☐ インターンシップ	☐ サマージョブ	☐ 国際文化交流			]
⑦	☐ 外国人建設就労者		☐ 外国人造船就労者			
	☐ 製造業外国従業員		☐ 家事支援者(国家戦略特区)			
	☐ 耕種農業支援者(国家戦略特区)		☐ 畜産農業支援者(国家戦略特区)			]
⑧	☐ 日系四世					]
⑨	☐ 起業活動					]
⑩	☐ その他()					]
(22で選択した区分に応じ以下の項目について記入)						
☐ ①を選択した場合 23,32及び「署名欄」を記入						
☐ ②を選択した場合 23,24,32及び「署名欄」を記入						
☐ ③を選択した場合 32及び「署名欄」を記入						
☐ ④を選択した場合 27,32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑤を選択した場合 23,25,32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑥を選択した場合 26,32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑦を選択した場合 23,32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑧を選択した場合 27,32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑨を選択した場合 24,28～32及び「署名欄」を記入						
☐ ⑩を選択した場合 27,32及び「署名欄」を記入						

別記第六号の三様式申請人等作成用 2 U (その他) を次のように改める。

別記第六号の三様式別紙 職種一覧を次のように改める。

別紙 職種一覧

1	経営
2	管理業務(経営者を除く)
3	調査研究
4	技術開発(農林水産分野)
5	技術開発(食品分野)
6	技術開発(機械器具分野)
7	技術開発(その他製造分野)
8	生産管理(食品分野)
9	生産管理(機械器具分野)
10	生産管理(その他製造分野)
11	建築・土木・測量技術
12	情報処理・通信技術
13	法律関係業務
14	金融・保険
15	コピーライティング
16	報道
17	編集
18	デザイン
19	教育(教員免許を有する者が行う教育)
20	教育(小学校・中学校・高等学校における語学教育)
21	教育(専修学校)
22	教育(各種学校)
23	教育(インターナショナルスクール)
24	教育(教育機関を除く)
25	翻訳・通訳
26	海外取引業務
27	企画事務(マーケティング、リサーチ)
28	企画事務(広報・宣伝)
29	会計事務
30	法人営業
31	CADオペレーション
32	調理
33	外国特有の建築技術
34	外国特有の製品製造
35	宝石・貴金属・毛皮加工
36	動物の調教
37	石油・地熱等掘削調査
38	パイロット
39	スポーツ指導
40	ソムリエ
41	介護福祉士
42	研究
43	研究の指導
44	教育(大学等)
45	記者
46	報道カメラマン
47	医師
48	歯科医師
49	薬剤師
50	看護師
51	接客(販売店)
52	接客(飲食店)
53	接客(その他)
54	製品製造
55	保潔師
56	助産師
57	准看護師

58	歯科衛生士
59	診療放射線技師
60	理学療法士
61	作業療法士
62	視能訓練士
63	臨床工学技士
64	義肢装具士
65	弁護士
66	司法書士
67	弁理士
68	土地家屋調査士
69	外国法事務弁護士
70	公認会計士
71	外国公認会計士
72	税理士
73	社会保険労務士
74	行政書士
75	商事代理士
76	著述家
77	美術家・写真家
78	音楽家・舞台芸術家
79	宗教家
80	家事使用人
81	プロスポーツ選手
82	アマチュアスポーツ選手
83	インターンシップ
84	ワーキング・ホリデー
85	外国弁護士
86	サマージョブ
87	国際文化交流
88	EPA看護師
89	EPA介護福祉士
90	EPA看護師候補者
91	EPA介護福祉士候補者
92	EPA就学介護福祉士候補者
93	製造業外国従業員
94	家事支援者(国家戦略特区)
95	耕種農業支援者(国家戦略特区)
96	畜産農業支援者(国家戦略特区)
97	起業活動
98	その他のサービス職業従事者(他に分類されないもの)
99	農林漁業従事者
100	製品製造・加工処理従事者(金属製品)
101	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)
102	機械組立従事者
103	機械整備・修理従事者
104	機械検査従事者
105	建設躯体工事従事者
106	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
107	その他の建設・採掘従事者(他に分類されないもの)
108	運輸・清掃・包装等従事者
109	外交
110	公用
111	歯科技工士
112	言語聴覚士
999	その他

申請人等作成用 2 U (その他)

17 活動内容

- ① ☐ 外交 ☐ 公用 ☐ 弁護士 ☐ 司法書士 ☐ 土地家屋調査士
☐ 外国法事務弁護士 ☐ 公認会計士 ☐ 外国公認会計士 ☐ 税理士
☐ 社会保険労務士 ☐ 弁理士 ☐ 海事代理士 ☐ 行政書士 1
- ② ☐ 医師 ☐ 歯科医師 ☐ 薬剤師 ☐ 保健師 ☐ 助産師
☐ 看護師(EPA看護師を除く。) ☐ 准看護師 ☐ 歯科衛生士
☐ 診療放射線技師 ☐ 歯科技工士 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士
☐ 視能訓練士 ☐ 臨床工学技士 ☐ 義肢装具士 ☐ 言語聴覚士 1
- ③ ☐ 家事使用人 ☐ 家族と同居(外交官の家族を含む。) 1
- ④ ☐ ワーキング・ホリデー ☐ 外国弁護士 1
- ⑤ ☐ アマチュアスポーツ選手 1
- ⑥ ☐ インターンシップ 1
- ⑦ ☐ EPA看護師 ☐ EPA介護福祉士 ☐ EPA看護師候補者
☐ EPA介護福祉士候補者 ☐ EPA就学介護福祉士候補者 1
- ⑧ ☐ 外国人建設就労者 ☐ 外国人造船就労者
☐ 製造業外国従業員 ☐ 家事支援者(国家戦略特区)
☐ 耕種農業支援者(国家戦略特区) ☐ 畜産農業支援者(国家戦略特区) 1
- ⑨ ☐ 日系四世 1
- ⑩ ☐ 起業活動 1
- ⑪ ☐ その他 () 1

(17で選択した区分に応じ以下の項目について記入)

- ①を選択した場合 18,27及び「署名欄」を記入
- ②を選択した場合 18,19,27及び「署名欄」を記入
- ③を選択した場合 27及び「署名欄」を記入
- ④を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入
- ⑤を選択した場合 18,20,27及び「署名欄」を記入
- ⑥を選択した場合 21,27及び「署名欄」を記入
- ⑦を選択した場合 18,19,22,27及び「署名欄」を記入
- ⑧を選択した場合 18,27及び「署名欄」を記入
- ⑨を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入
- ⑩を選択した場合 19,23～27及び「署名欄」を記入
- ⑪を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入

別記第三十号様式申請人等作成用 2 U (その他) を次のように改める。

別紙 職種一覧

1	経営
2	管理業務(経営者を除く)
3	調査研究
4	技術開発(農林水産分野)
5	技術開発(食品分野)
6	技術開発(機械器具分野)
7	技術開発(その他製造分野)
8	生産管理(食品分野)
9	生産管理(機械器具分野)
10	生産管理(その他製造分野)
11	建築・土木・測量技術
12	情報処理・通信技術
13	法律関係業務
14	金融・保険
15	コピーライティング
16	報道
17	編集
18	デザイン
19	教育(教員免許を有する者が行う教育)
20	教育(小学校・中学校・高等学校における語学教育)
21	教育(専修学校)
22	教育(各種学校)
23	教育(インターナショナルスクール)
24	教育(教育機関を除く)
25	翻訳・通訳
26	海外取引業務
27	企画事務(マーケティング、リサーチ)
28	企画事務(広報・宣伝)
29	会計事務
30	法人営業
31	CADオペレーション
32	調理
33	外国特有の建築技術
34	外国特有の製品製造
35	宝石・貴金属・毛皮加工
36	動物の調教
37	石油・地熱等掘削調査
38	パイロット
39	スポーツ指導
40	ソムリエ
41	介護福祉士
42	研究
43	研究の指導
44	教育(大学等)
45	記者
46	報道カメラマン
47	医師
48	歯科医師
49	薬剤師
50	看護師
51	接客(販売店)
52	接客(飲食店)
53	接客(その他)
54	製品製造
55	保鮮師
56	助産師
57	准看護師

58	歯科衛生士
59	診療放射線技師
60	理学療法士
61	作業療法士
62	視能訓練士
63	臨床工学技士
64	義肢装具士
65	弁護士
66	司法書士
67	弁理士
68	土地家屋調査士
69	外国法事務弁護士
70	公認会計士
71	外国公認会計士
72	税理士
73	社会保険労務士
74	行政書士
75	商事代理士
76	著述家
77	美術家・写真家
78	音楽家・舞台芸術家
79	宗教家
80	家事使用人
81	プロスポーツ選手
82	アマチュアスポーツ選手
83	インターンシップ
84	ワーキング・ホリデー
85	外国弁護士
86	サマージョブ
87	国際文化交流
88	EPA看護師
89	EPA介護福祉士
90	EPA看護師候補者
91	EPA介護福祉士候補者
92	EPA就学介護福祉士候補者
93	製造業外国従業員
94	家事支援者(国家戦略特区)
95	耕種農業支援者(国家戦略特区)
96	畜産農業支援者(国家戦略特区)
97	起業活動
98	その他のサービス職業従事者(他に分類されないもの)
99	農林漁業従事者
100	製品製造・加工処理従事者(金属製品)
101	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)
102	機械組立従事者
103	機械整備・修理従事者
104	機械検査従事者
105	建設躯体工事従事者
106	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
107	その他の建設・採掘従事者(他に分類されないもの)
108	運輸・清掃・包装等従事者
109	外交
110	公用
111	歯科技工士
112	言語聴覚士
999	その他

別記第三十号様式別紙 職種一覧を次のように改める。

17 活動内容

- ① ☐ 外交 ☐ 公用 ☐ 弁護士 ☐ 司法書士 ☐ 土地家屋調査士
☐ 外国法事務弁護士 ☐ 公認会計士 ☐ 外国公認会計士 ☐ 税理士
☐ 社会保険労務士 ☐ 弁理士 ☐ 海事代理士 ☐ 行政書士 1
- ② ☐ 医師 ☐ 歯科医師 ☐ 薬剤師 ☐ 保健師 ☐ 助産師
☐ 看護師(EPA看護師を除く。) ☐ 准看護師 ☐ 歯科衛生士
☐ 診療放射線技師 ☐ 歯科技工士 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士
☐ 視能訓練士 ☐ 臨床工学技士 ☐ 義肢装具士 ☐ 言語聴覚士 1
- ③ ☐ 家事使用人 ☐ 家族と同居(外文官の家族を含む。) 1
- ④ ☐ ワーキング・ホリデー ☐ 外国弁護士 1
- ⑤ ☐ アマチュアスポーツ選手 1
- ⑥ ☐ インターンシップ 1
- ⑦ ☐ EPA看護師 ☐ EPA介護福祉士 ☐ EPA看護師候補者
☐ EPA介護福祉士候補者 ☐ EPA就学介護福祉士候補者 1
- ⑧ ☐ 外国人建設就労者 ☐ 外国人造船就労者
☐ 製造業外国従業員 ☐ 家事支援者(国家戦略特区)
☐ 耕種農業支援者(国家戦略特区) ☐ 畜産農業支援者(国家戦略特区) 1
- ⑨ ☐ 日系四世 1
- ⑩ ☐ 起業活動 1
- ⑪ ☐ その他 () 1
- (17で選択した区分に応じ以下の項目について記入)
- ①を選択した場合 18,27及び「署名欄」を記入
- ②を選択した場合 18,19,27及び「署名欄」を記入
- ③を選択した場合 27及び「署名欄」を記入
- ④を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入
- ⑤を選択した場合 18,20,27及び「署名欄」を記入
- ⑥を選択した場合 21,27及び「署名欄」を記入
- ⑦を選択した場合 18,19,22,27及び「署名欄」を記入
- ⑧を選択した場合 18,27及び「署名欄」を記入
- ⑨を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入
- ⑩を選択した場合 19,23～27及び「署名欄」を記入
- ⑪を選択した場合 22,27及び「署名欄」を記入

別記第三十号の二様式申請人等作成用 2 U (その他) を次のように改める。

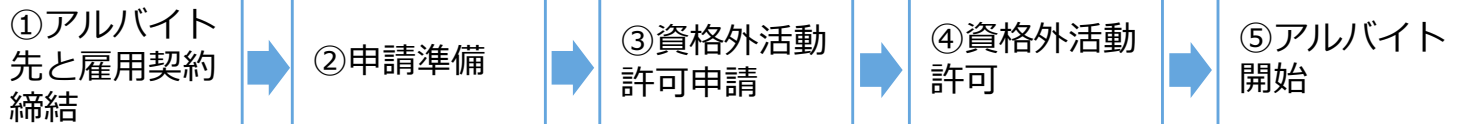
別記第三十号の二様式別紙 職種一覧を次のように改める。

別紙 職種一覧

1	経営
2	管理業務(経営者を除く)
3	調査研究
4	技術開発(農林水産分野)
5	技術開発(食品分野)
6	技術開発(機械器具分野)
7	技術開発(その他製造分野)
8	生産管理(食品分野)
9	生産管理(機械器具分野)
10	生産管理(その他製造分野)
11	建築・土木・測量技術
12	情報処理・通信技術
13	法律関係業務
14	金融・保険
15	コピーライティング
16	報道
17	編集
18	デザイン
19	教育(教員免許を有する者が行う教育)
20	教育(小学校・中学校・高等学校における語学教育)
21	教育(専修学校)
22	教育(各種学校)
23	教育(インターナショナルスクール)
24	教育(教育機関を除く)
25	翻訳・通訳
26	海外取引業務
27	企画事務(マーケティング、リサーチ)
28	企画事務(広報・宣伝)
29	会計事務
30	法人営業
31	CADオペレーション
32	調理
33	外国特有の建築技術
34	外国特有の製品製造
35	宝石・貴金属・毛皮加工
36	動物の調教
37	石油・地熱等掘削調査
38	パイロット
39	スポーツ指導
40	ソムリエ
41	介護福祉士
42	研究
43	研究の指導
44	教育(大学等)
45	記者
46	報道カメラマン
47	医師
48	歯科医師
49	薬剤師
50	看護師
51	接客(販売店)
52	接客(飲食店)
53	接客(その他)
54	製品製造
55	保鮮師
56	助産師
57	准看護師

58	歯科衛生士
59	診療放射線技師
60	理学療法士
61	作業療法士
62	視能訓練士
63	臨床工学技士
64	義肢装具士
65	弁護士
66	司法書士
67	弁理士
68	土地家屋調査士
69	外国法事務弁護士
70	公認会計士
71	外国公認会計士
72	税理士
73	社会保険労務士
74	行政書士
75	商事代理士
76	著述家
77	美術家・写真家
78	音楽家・舞台芸術家
79	宗教家
80	家事使用人
81	プロスポーツ選手
82	アマチュアスポーツ選手
83	インターンシップ
84	ワーキング・ホリデー
85	外国弁護士
86	サマージョブ
87	国際文化交流
88	EPA看護師
89	EPA介護福祉士
90	EPA看護師候補者
91	EPA介護福祉士候補者
92	EPA就学介護福祉士候補者
93	製造業外国従業員
94	家事支援者(国家戦略特区)
95	耕種農業支援者(国家戦略特区)
96	畜産農業支援者(国家戦略特区)
97	起業活動
98	その他のサービス職業従事者(他に分類されないもの)
99	農林漁業従事者
100	製品製造・加工処理従事者(金属製品)
101	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)
102	機械組立従事者
103	機械整備・修理従事者
104	機械検査従事者
105	建設躯体工事従事者
106	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
107	その他の建設・採掘従事者(他に分類されないもの)
108	運輸・清掃・包装等従事者
109	外交
110	公用
111	園科技工士
112	言語聴覚士
999	その他

アルバイト開始までの流れ



① アルバイト先と雇用契約を締結

「家族滞在」の在留資格の方がアルバイトをすることができるのは、週28時間以内です。また、複数のアルバイトをすることもできますが、全てのアルバイトの合計で週28時間以内です。

② 申請準備

既に包括許可（週28時間まで就労可）を受けている方も、遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）でアルバイトをする場合は、個別に資格外活動許可を受ける必要があります。以下の提出書類を準備してください。

③ 資格外活動許可申請

提出書類が全て準備できたら、最寄りの地方出入国在留管理官署で資格外活動許可申請を行ってください。なお、申請をしても、審査が終了し資格外活動許可を受けるまでは働くことはできません。

④ 資格外活動許可

申請した地方出入国在留管理官署の案内に従って、手続きを行ってください。

⑤ アルバイト開始

資格外活動許可を受けたら、許可された範囲内でアルバイトを行うことができます。

要件

- ① 資格外活動許可に係る活動に従事することにより、「家族滞在」に係る活動の遂行が妨げられるものでないことなど資格外活動許可の一般原則に適合すること
- ② 申請に係る活動が法令（刑事・民事を問わない）に違反すると認められる活動に当たらないこと。
- ③ 申請に係る活動先が風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第3条第1項に規定する風俗営業（同法第2条第1項第4号及び第5号の営業に限る。）の許可を受けていること。
- ④ 以下の事項について誓約する旨の誓約書が提出されていること
 - ・ 「外国人雇用状況の届出」等外国人を雇用する事業主に対し義務付けられている法令上の規定を遵守すること。
 - ・ 雇用した外国人（申請人以外の外国人も含む。）に対し、特定在留カードの取得を推奨すること。
 - ・ 雇用した外国人が複数の資格外活動（遊技場営業店舗に限らない。）を行っている場合は、全ての資格外活動に係る活動時間の合計が1週について28時間以内であることを定期的に確認すること。
- ⑤ 全ての資格外活動（包括許可・個別許可を問わない）に係る活動時間の合計が1週について28時間以内であること。

提出書類

- ① 申請書
- ② 活動内容や活動時間、報酬等について説明した文書（任意様式）
- ③ 勤務先作成用誓約書（参考様式）
- ④ 申請人作成用誓約書（参考様式）
- ⑤ 要件③に適合することを証する活動先に係る営業許可証等
- ⑥ その他の資格外活動状況を説明する文書

<参考>

- ・ 出入国在留管理庁HP「遊技場営業店舗における資格外活動許可について」
https://www.moj.go.jp/isa/10_00274.html



遊技場営業店舗における申請人の資格外活動に関する誓約書

(申請人氏名) の遊技場営業店舗における資格外活動許可に関する申請に当たり、下記の点について誓約します。この誓約が虚偽である場合又はこの誓約に反した場合には、本件申請を含め、当機関が所属機関となる外国人の在留諸申請の許可等を受けることができない可能性があることも理解しています。

記

- 1 「外国人雇用状況の届出」等外国人を雇用する事業主に対し義務付けられている法令上の規定を遵守すること
- 2 雇用した外国人（申請人以外の外国人を含む。）に対して、特定在留カードの取得を推奨すること
- 3 雇用した外国人が複数の資格外活動（本遊技場営業店舗における資格外活動に限らない。）を行っている場合は、全ての資格外活動に係る活動時間の合計が1週について28時間以内であることを定期的に確認すること

年 月 日

勤務先の名称

勤務先の代表者氏名（記名）

勤務先の店舗責任者氏名（署名）

参考様式（申請人作成用）

ゆうぎじょうえいぎょうてんぼ てんとう しかくがいかつどう かん
遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）における資格外活動に関する
せいやくしよ
誓約書

わたし 私 (申請人氏名) は、ゆうぎじょうえいぎょうてんぼ てんとう
遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）
における資格外活動許可に関する申請に当たり、下記の点について誓約します。こ
の誓約が虚偽である場合又はこの誓約に反した場合には、本件申請を含め、今後
ざいりゅうしよしんせい きよかとう う かのうせい ほんけんしんせい ふく こんご
在留諸申請の許可等を受けることができない可能性があること、本件申請に係る
きよか とりけ かのうせい りかい
許可が取消しとなる可能性があることを理解しています。

記

1 ふくすう しかくがいかつどう おこな ぼあい ゆうぎじょうえいぎょうてんぼ てんとう いがい かつどう
複数の資格外活動を行う場合は、遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）以外の活動
も含めた全ての資格外活動に係る活動時間の合計が1週について28時間以内
であること、及び指定された遊技場営業店舗（ぱちんこ店等）以外の遊技場営業
店舗で資格外活動を行うことができないことを理解しており、付された条件を
じゅんしゆ
遵守します。

2 た にゅうかんほうれい じゅんしゆ
その他、入管法令を遵守します。

ねん がつ にち
年 月 日

しんせいにんしよめい
申請人署名

事 務 連 絡
令和 7 年 5 月 1 5 日

地方出入国在留管理局審査管理担当首席審査官 殿
地方出入国在留管理局支局審査管理担当首席審査官 殿
地方出入国在留管理局事実の調査担当首席入国警備官 殿
地方出入国在留管理局支局事実の調査担当首席入国警備官 殿
(空港支局を除く。)

出入国在留管理庁在留管理支援部
在留企画室法務専門官 森 健城

自習形式による「届出事務研修」の実施について

中長期在留者については、その身分事項、居住関係及び活動状況を継続的に把握するため、法令で定めるところにより取得した情報を整理し、正確かつ最新の内容に保つようにすることが義務付けられています。

出入国管理及び難民認定法（入管法）第 19 条の 16（所属機関等に関する届出）を始めとした中長期在留者に係る各種届出については、在留管理制度の根幹に直結する重要な情報であり、職員一人一人が中長期在留者に係る届出を正しく理解し適切に届出事務を遂行することが求められています。

しかしながら、各地方局等が受け付けた届出の一部には、不備や誤りが見られるほか、届出人に対する誤った教示による届出も散見されるところです。

そのため、中長期在留者に係る届出事務について、職員個々の知識を向上させ、円滑な届出事務の遂行を図ることを目的として、今般、研修教材及び理解度チェックテストを作成しましたので、周知いたします。

については、在留管理制度における各種届出の重要性を理解し、各職員が積極的な姿勢で本研修に臨むよう、お取り計らい願います。

なお、同様な研修は、平成 30 年 7 月 25 日付け「自習形式による届出事務研修の実施について」（通知）で行っており、同研修では理解度チェックテストを上司に提出、本庁への報告を義務付けていました。今回の研修においては業務多忙な状況を考慮して、これらの提出や報告は一切不要とします。ただし、今年度中に最低一回、研修テキストの読了と理解度チェックテストの受験を実施願います。

なお、管下出張所には貴職から連絡願います。

【添付物】

(別紙)【研修教材】中長期在留者に係る届出

(別紙)理解度チェックテスト(問題)

(別紙)理解度チェックテスト(解答・解説)

以上



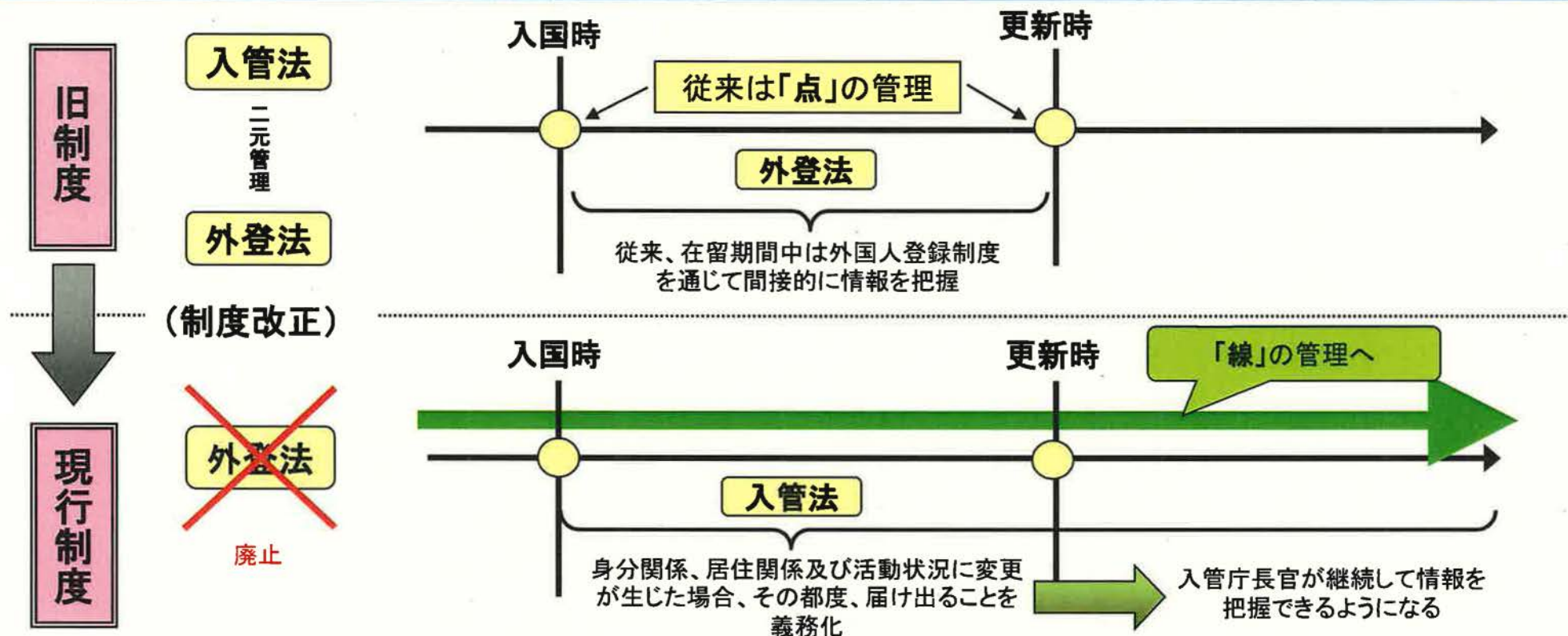
中長期在留者に係る届出

～ 研修教材 ～

研修の目的

- 中長期在留者については、その身分関係、居住関係及び活動状況を継続的に把握するため、法令で定めるところにより取得した情報を整理し、正確かつ最新の内容に保つように努めなければなりません（法第19条の36）。
- 中長期在留者の身分関係、居住関係及び活動状況の把握は、在留管理の根幹をなすものであり、こうした情報は、中長期在留者が適切な行政サービスを受けるための基礎ともなっています。そのため、これらに変更が生じた場合は、入管庁長官への届出が義務付けられ、届出義務を履行しない場合や虚偽の内容の届出をした場合は、不利益処分や刑罰の対象となります。
- 住居地の届出及び所属機関等に関する届出については、中長期在留者がその時に置かれた状況により、届出の要否が決定されることから、こうした届出の要件や範囲等について、正確に理解しておくことが必要です。
- この研修教材により、理解を深め、正確かつ最新の中長期在留者の情報が保たれるよう努めてください。

「点」の管理から「線」の管理へ(法第19条の36)



従前は、入管法と外国人登録法による二元的在留管理



- 外国人登録情報について法務省の調査権限がない
- 在留期間の途中における事情変更について法務省への届出義務がない
- 外登法上の申請義務違反が入管法上の処分と結びついていない
- 不法滞在者にも外登証が交付される

適正な在留管理が不十分

入管法による一元的在留管理
～ 身分関係・居住関係・所属機関の届出 ～





入国・在留審査事務従事者向け資料

1. 住居地の届出
2. 中長期在留者による所属機関等の届出
3. 所属機関による届出



1 住居地の届出



住居地とは

住居地

本邦における主たる住居の所在地（法第19条の4第1項第2号）



具体的には……外形上住居としての実態を備え、継続的に居住することが予定されている場所であって、かつ、海外に生活の本拠があると認められる場合でも、我が国における生活の本拠を表す概念

※ ホテルや旅館など、通常は住所として定めることができないような場所であっても、同一のホテル等に継続して中長期間宿泊するようときは住居地として認められることがある。この場合、外国人住民として住民票が作成されなかったとしても入管法上の住居地の届出が必要。

居住地

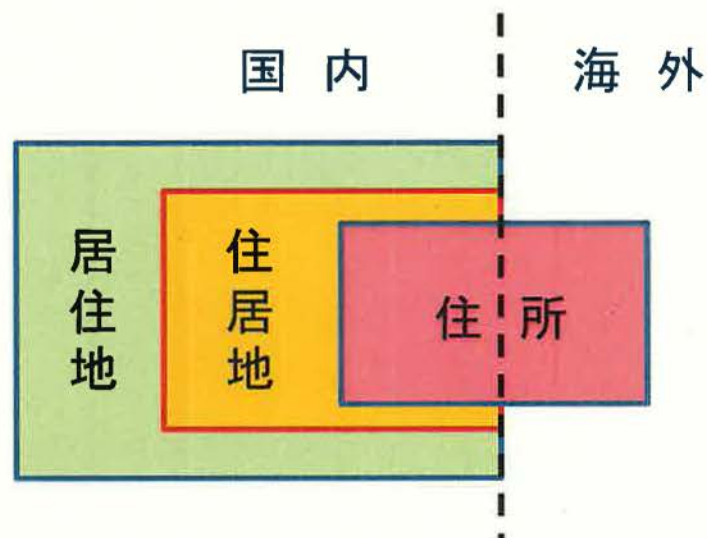
（旧外登法第4条第1項15号）

一時的に滞在する場所を意味する現在地のほか、道路や公園等の社会通念上、生活の本拠とは認められない場所も含む概念

住所

各人の生活の本拠（民法第22条）

イメージは……





住居地の届出①

中長期在留者が住居地の届出をしなければならないのは、以下の場合です。

※ 住居地の届出は市町村の長を経由して入管庁長官に対して届け出なければならない。

I

II

III

新規に上陸許可を受けて
中長期在留者となった場合

在留資格変更許可等を受けて
新たに中長期在留者となった場合

中長期在留者が
住居地を変更した場合



住居地を定めた日から
14日以内



住居地を定めた日
又は許可を受けた日から
14日以内



新住居地に移転した日から
14日以内

※ 新たに中長期在留者となった者（I・II）に交付される在留カードの住居地欄には、「未定（届出後裏面に記載）」と記載される。

ただし、後日交付する旨の記載がある旅券を提出して住居地の届出を行った者に対しては、届け出られた住居地を記載した在留カードを当該住居地宛てに送付することとなる。また、出生等による経過滞在者が、住民票の写し又は住民票記載事項証明書を提出して在留資格取得許可申請をし、同許可を受けた場合は当該住民票の写し等に記載された住所が住居地として在留カードに記載されて交付される。



- 住居地を定めた場合は、入管庁長官への届出義務がある。
- 住居地の届出義務に違反した場合は、在留資格取消しや刑罰の対象となることがある。



住居地の届出②

○ みなし住居地の届出とは・・・

※ 入管法第19条の7第3項、同第19条の8第3項及び同第4項、同第19条の9第3項

住居地の届出は、在留カード又は後日交付する旨記載された旅券（以下「在留カード等」という。）を提出して行わなければならないところ、在留カード等を提出して住民基本台帳法に規定する届出（転入届や転居届など）をした場合は、住居地の届出も併せて行われたものとみなされる。これを「**みなし住居地の届出**」という。

在留カード等を提出せずに住民基本台帳法上の届出をした場合には、住居地の届出をしたことにはならず、後日、在留カード等を提出して入管法上の住居地の届出をしなければならない。

○ FEIS上の住居地に関する表示（フラグ）

○ 転出届出中で住居地未定

・・・市区町村において転出届が受理され、いまだ転入届がない状態のときに表示される。

○ 住居地未届

・・・転入届はあったものの、入管法上の住居地届出（みなしを含む）がない状態のときに表示される。

※ 住居地に係る届出義務は、住居地を定めたとき又は住居地を変更したときに生じるため、例えば、再入国許可（みなし再入国許可を含む。以下同じ。）により出入国を繰り返す中長期在留者が、国外転出届をして住民票が消除され、FEIS上、「転出届出中で住居地未定」と表示されていても、届出住居地を本邦における生活の本拠としている場合には、改めて住居地届出をする必要はない。また、そのような者が、国外転入届により再び住民票が作成された場合でも、転入先が従前（再入国許可による出国前）の住居地と同じときは、住居地に変更はないので、改めて住居地届出をする必要はない。

なお、このような場合、FEIS上は「住居地未届」と表示されることから、当該表示を削除するためデータ補正をする必要がある。

ポイント



□ FEIS上、住居地に関する表示があったとしても、住居地届出が必要とされない場合もある。



(参考) 過誤により中長期在留者の住民票が消除された事例

当庁側の誤った処理によって中長期在留者の住民票が消除されてしまった事例をご紹介します。
中長期在留者は住民登録の対象となりますが、住民登録はあらゆる行政サービスを受ける基礎となるものです。住民登録（住民票）が一度消除されると、マイナンバーカードの失効、国民健康保険や児童手当の支給などに影響を及ぼします。
中長期在留者の不利益になるほか、さらには当庁の信用失墜となるおそれとなるため、適切な処理が求められます。

○ 住民票が消除→マイナンバーカードを失効したケース

みなし再入国許可による入国を許可すべきところ、短期滞在の在留資格を許可したケース

2023年8月●日：新規上陸許可（在留資格：技・人・国）

2024年6月●日：みなし再入国許可による出国

2024年6月●日：再入国時に誤って短期滞在の在留資格を許可→短期滞在者は住民登録の対象者ではないことから、住民票消除の入管庁通知がA市へ

2024年8月●日：単純出国

2024年8月●日：みなし再入国許可による入国→住民票の回復にかかる誤った入管庁通知の訂正をA市に送信

その後、A市から入管庁へ連絡

「『誤った入管庁通知の訂正』の入管庁通知によって、当該者の住民票をさかのぼって回復するのは可能だが、マイナンバーカードは失効してしまっており、有効にするためにはカードを再発行する必要がある。再発行には1,000円必要」

→入管庁側から、当該者に失効した責がない旨の文書をA市に送付し、無料でマイナンバーカードを再発行することで事なきを得た事案。

○ そのほかの過誤事案

○ 「再入国許可による出国」として処理すべきところ、誤って「みなし再入国許可による出国」で処理

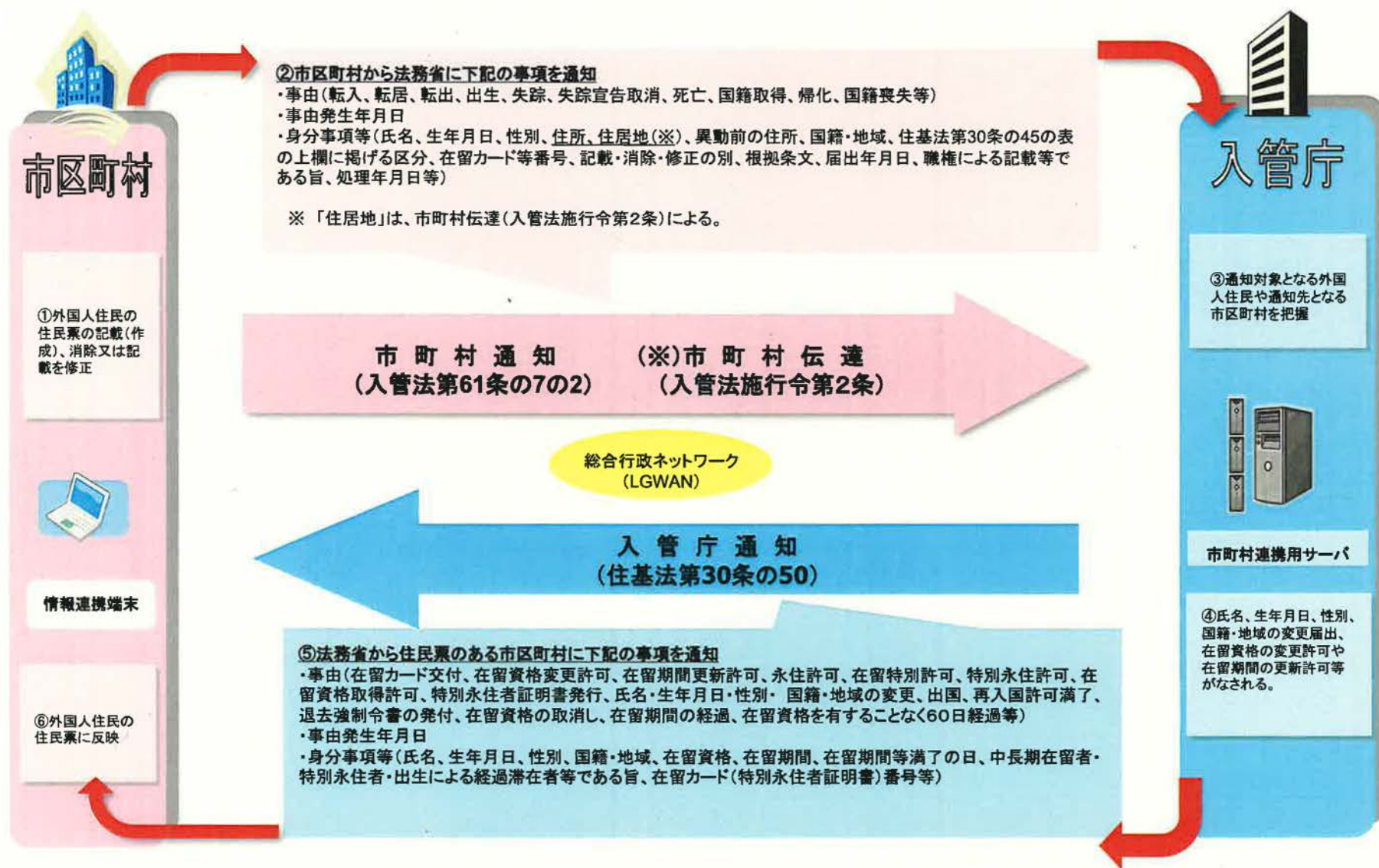
…出国から1年経つと、みなし再入国許可の期間満了により、中長期在留者の資格が喪失
→住民票消除にかかる入管庁通知が市区町村に送信され、当該者の住民票が消除。

○ (市区町村による過誤のケース)

住居地の届出を受け付けたものの、住基法の住所の届出のみの市町村通知を送信

…当該者は住居地未届の状態が続き、事実の調査の対象者となるほか、在留審査にも影響

【参考】出入国在留管理庁と市町村の情報連携





2 中長期在留者による所属機関等の届出



法第19条の16に基づく所属機関等に関する届出①

法第19条の16の規定に基づく届出の要否についての基本的な考え方は以下のとおりです。

「特定の社会的関係」の有無

特定の社会的関係が在留資格の基礎となっている在留資格について、在留期間の途中においても特定の社会的関係が継続しているか否かを把握する必要がある場合に限り、届出義務が生じる。

特定の社会的関係の
変動

届出義務が発生



届出完了

届出の要否

ある社会的関係に変動が生じたとしても、当該社会的関係が在留資格の基礎となっていない場合には、届出義務は生じない。

社会的関係の変動の有無

所属機関において行われる活動の頻度・時間（反覆継続性）、当該活動を行う際の中長期在留者の立場・肩書き、当該活動が契約に基づく場合は、当該契約の内容（契約の当事者は誰か、当該中長期在留者の労働力の使用収益権、当該中長期在留者に対する指揮命令権、報酬支払義務の帰属先等）等諸般の事情を考慮して判断する。

所属機関＝勤務先？

勤務先が所属機関とならない場合がある。



法第19条の16の規定に基づく所属機関等に関する届出②

- 法第19条の16第1項各号の「特定の社会的関係」と届出事項は、以下のとおりです。
- 届出事由が生じてから14日以内に届出をする必要があります（届出義務）。
- 届出義務が生じているか否かは、**現に有する在留資格**の基礎となる社会的関係をもって判断（在留資格を変更した場合、従前の在留資格に生じていた届出義務は消滅。P.16上段1参照）。

在留資格の基礎となる社会的関係

1号

別表第1の下欄に掲げる活動を行う本邦の
公私の機関＝活動機関

2号

契約の相手方である本邦の公私の機関
＝契約機関

3号

配偶者の身分を有する家族滞在、日本人の
配偶者等、永住者の配偶者等の在留資格を
もって在留する者

届出事項

1号 （活動機関について）

- ◆ 名称の変更
- ◆ 所在地の変更
- ◆ 消滅
- ◆ 離脱又は移籍

2号 （契約機関について）

- ◆ 名称の変更
- ◆ 所在地の変更
- ◆ 消滅
- ◆ 契約の終了又は新たな契約の締結

3号 （配偶者について）

配偶者との離婚又は死別



法第19条の16の規定に基づく所属機関等に関する届出③

届出が必要な場合

第19条の16の届出		名称 変更	所在地 変更	消滅	退職	移籍	契約 終了	新たな 契約締結	離婚	死別
第1号 (活動機関)	教授	○	○	○	○	○				
	高度専門職(1号ハ2号(ハに掲げるもの))	○	○	○	○	○				
	経営・管理	○	○	○	○	○				
	法律・会計業務	○	○	○	○	○				
	医療	○	○	○	○	○				
	教育	○	○	○	○	○				
	企業内転勤	○	○	○	○	○				
	技能実習	○	○	○	○	○				
	留学	○	○	○	○	○				
	研修	○	○	○	○	○				
第2号 (契約機関)	高度専門職(1号イ・ロ2号(イ・ロに掲げるもの))	○	○	○			○	○		
	研究	○	○	○			○	○		
	技術・人文知識・国際業務	○	○	○			○	○		
	介護	○	○	○			○	○		
	興行	○	○	○			○	○		
	技能 特定技能	○ ○	○ ○	○ ○			○ ○	○ ○		
第3号	家族滞在								○	○
	日本人の配偶者								○	○
	永住者の配偶者								○	○

<留意点>

- 高度専門職1号ハについては、「併せて」行う活動には届出義務は課されない
- 高度専門職2号(ハに掲げるもの)は、ハの活動に該当する期間が複数ある場合にはすべての機関について届出が必要となる
- 高度専門職1号イ・ロについては、「併せて」行う活動には届出義務は課されない(イの法務大臣が指定する機関以外の本法の公私の機関との契約も届出対象外となる)
- 高度専門職2号(イ・ロに掲げるもの)については、イ又はロの活動に該当する複数の機関がある場合には、すべての機関について届出が必要となる
- 高度専門職1号イ、ロ及びハ並びに特定技能1号が所属機関を変更する場合は、届出ではなく、新たに在留資格変更許可申請が必要となる
- 興行については、一般的に「本邦の公私の機関との契約」が前提とされていないが、契約機関がある場合は届出義務が生じる
- 永住者及び定住者は、第19条の16に基づく届出は不要である



法第19条の16の規定に基づく所属機関等に関する届出④

届出が必要な場合の具体例

○ 活動機関に関する届出

- 1 「留学」の在留資格で在留する外国人が、学校法人Aが経営するa専門学校から同じ学校法人が経営するb専門学校に転入した。
→ a専門学校からの「離脱」及びb専門学校への「移籍」の届出が必要（経営母体ではなく、実際の活動機関で判断。）。
- 2 「医療」の在留資格で在留する外国人が勤務するA駅前診療所は、都市開発計画によってB駅前に移転し、名称もB駅前診療所に改めることになった。
→ 「名称変更」及び「所在地変更」の届出が必要

○ 契約機関に関する届出

- 1 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する外国人が、雇用契約を締結している株式会社Aで働いていたところ、より条件の良い株式会社Bと雇用契約を締結し転職した。
→ 株式会社Aとの「契約の終了」及び株式会社Bとの「新たな契約の締結」の届出が必要（契約を結んだ機関が変更）。
- 2 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する外国人が勤務する株式会社Aは、B株式会社に吸収合併されることになった。
→ 株式会社Aに係る「消滅」の届出が必要。また、労働契約は合併後のB株式会社に承継されるので、「契約の終了」「新たな契約締結」の届出は必要ないが、名称・所在地がA株式会社からB株式会社に変更した旨の届出が必要。



法第19条の16の規定に基づく所属機関等に関する届出⑤

届出が必要でない場合の具体例

○ 活動機関に関する届出

- 1 「留学」の在留資格で在留する外国人が、大学卒業後に在留資格「技術・人文知識・国際業務」への資格変更が許可された。
→ 大学を卒業したことにより「離脱」の届出義務が生じるが、「技術・人文知識・国際業務」に在留資格変更が許可されたため、「留学」で在留していたときの届出義務は消滅する。
※ 届出義務は消滅するものの、14日以内に届出を行っていなかった場合は届出義務違反を問われることがある。
- 2 「留学」の在留資格で在留する外国人が、A大学のaキャンパスからbキャンパスに異動した。
→ 活動機関そのものに変更はない。

○ 契約機関に関する届出

- 1 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する外国人が、株式会社Aと雇用契約を結び、同社a支店で働いていたところ、b支店に異動となった。
→ もともと契約を締結した機関に変更はない。
- 2 「興行」の在留資格でプロ野球選手として稼働する外国人が、所属する球団と年俸契約を更新して引き続き在留することとなった。
→ もともとの契約機関と契約更新したに過ぎず、「新たな契約締結」には当たらない。



3 所属機関による届出



法第19条の17の規定に基づく所属機関による届出

- 中長期在留者（別表第1）を受け入れている機関が努めて行う届出です（努力義務）。
- 労働施策総合推進法（※1）第28条（外国人雇用状況届出（※2））の規定による届出義務のある機関は、そもそも適用除外となっています。

※1 正式名称は「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」で、旧雇用対策法の名称が改められたものです。

※2 外国人雇用状況届出は、事業主が新たに外国人を雇い入れた場合又は外国人が離職した場合に厚生労働大臣に対して行う必要があります。

届出対象

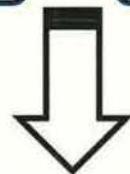
教授、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、留学又は研修の在留資格をもって在留する中長期在留者が受け入れられている機関（施行規則第19条の16第1項）

届出事項

受入れの開始 & 受入れの終了

※ 規則別表第3の4の表の上欄に掲げる受入れの状況に至った日から14日以内の届出を求めている（施行規則第19条の16第2項）。

※ 留学生の受入れ機関については、毎年5月1日及び11月1日現在における受入れ状況が届出事項とされている（施行規則第19条の16第2項別表第3の4）。



本条に基づく届出の大半は、留学生を受け入れている教育機関からのものとなっている。

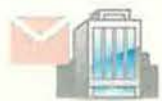
届出方法と届出書の記載例

届出方法

入管の窓口での提出



郵送での提出



情報拠点（東京局
在留調査部門）又
は地方入管

電子届出



出入国在留管理庁

電子届出を行うためには、事前の利用者情報登録が必要。

※ 中長期在留者はインターネット上で登録ができるが、所属機関は地方入国管理官署の窓口あるいは郵送で登録しなければならない。

チェック



- 電算入力（東京入管（情報拠点）で行います。
- 届出書の記載内容は、受け付けた地方局が確認します。
- 届出義務が生じているか、届出書に記載されている内容が正確であるかチェックを徹底！

届出書の正しい記載例

参考様式1の5（新たな契約の締結）
(Contracting organization: new conclusion)

契約機関に関する届出
NOTIFICATION OF THE CONTRACTING ORGANIZATION

① 届出人 Applicant

氏名 **TURNER ELIZABETH** 性別 **女 (Female)**
 生 年 月 日 **1995** 年 **4** 月 **1** 日 国籍・地域 **米国**
 住 居 地 〒 **100-8977** 東京都千代田区有明1丁目1番1号 墨ヶ崎ハイツ202号
 在留カード番号 **A B 1 2 3 4 5 6 7 8 C D**
 在 留 資 格 **訪学・人文知識・国際業務 (Exchange/Student in Human Resource International Service)**

② 届出の事由（新たな契約機関との契約の締結）

Item of notification (Conclusion of a contract with a new organization)

新たな契約を締結した年月日 **2024** 年 **10** 月 **1** 日
 締結の年月日 Date of conclusion
 機関の名称 旧機関 **株式会社NYUKAN** 新機関 **届出システム株式会社**
 Name of the organization Previous Org. New Org.
 機関の法人番号(13桁) 旧機関 **0000000000000** 新機関 **AAAAAAAAAAAAA**
 Corporate number Previous Org. New Org.
 機関の所在地 旧機関 〒 **100-0000** 東京都千代田区有明0-0-0 東京局 03-9562-0000
 Address of the organization Previous Org. New Org. 〒 **108-8255** 東京都港区有明5-5-000 東京局 03-6798-0000
 新たな機関における活動の内容
 Details of activities at the new organization
システムエンジニア

③ 届出人（本人）の署名 Signature of the applicant

TURNER ELIZABETH **2024** 年 **10** 月 **2** 日
 Year Month Day

④ 届出人の連絡先 Contact telephone number of the applicant

電話番号 Telephone No. 携帯電話番号 Cellular phone No. **090-9576-0000**

⑤ 届出者（本人以外の者が届出する場合に記入） Representative (in case of representative, agent or other)

氏 名 **入 籍 花子** 本人との関係 **雇用主**
 Name Relationship with the applicant
 住 所 〒 **100-0000** 東京都千代田区001-2 電話番号 Telephone or Cellular phone No. **090-1234-0000**
 Address

※ 「契約の終了」と「新たな契約の締結」を同時に届け出る場合には、「参考様式1の7」を使ってください。
 ※ If you wish to report both "termination" and "new conclusion" at the same time, please use "Contracting organization: termination, new conclusion".

届出書の記載事項を必ず確認しましょう

届出書のチェックポイント

契約機関(新しい契約機関の場合)
(Contracting organization: new conclusion)

契約機関に関する届出
NOTIFICATION OF THE CONTRACTING ORGANIZATION

① 届出人 (Applicant)

氏名 Name on the residence card	TURNER ELIZABETH		性別 Sex	女 (Female)
生年月日 Date of birth	1985 年 4 月 1 日	国籍・地域 Nationality/Region	米国	
住所 Address in Japan	〒100-8977 東京都千代田区千代田1丁目1番1号 国々ハイイツ202号			
在留カード番号 Residence card no.	A 8 1 2 3 4 5 6 7 8 C D			
在留資格 Status of residence	研修・人文知識・国際業務 (Engineer/Researcher in H...)			

- ・身分事項は正しいですか？
- ・在留カード番号は正しいですか？

② 届出の事由 (新たな契約機関との契約の締結) Date of notification (Conclusion of a contract with a new organization)

新たな契約を締結した年月日 Date of conclusion	2024 年 10 月 1 日
機関の名称 Name of the organization	株式会社 NYUKAN
機関の法人番号(法人) Corporate number	000000000000000000
機関の住所 Address of the organization	〒100-0000 東京都千代田区千代田1丁目1番1号
新たな機関 New Org	〒100-8255 東京都千代田区千代田1丁目1番1号

届出義務は生じていますか？

「未来日」になっていませんか？

機関の「名称」や「所在地」は正確に記載されていますか？

③ 届出人(本人)の署名 (Signature of the applicant)

TURNER ELIZABETH 2024 年 10 月 2 日

④ 届出人の連絡先 (Contact telephone number of the applicant)

電話番号 Telephone No. 携帯電話番号 Cellular

届出人の署名と届出日が記載されていますか？

⑤ 届出者(本人以外)の者が提出する場合に記入 (Submitter in case of representative, agent or other)

氏名 Name	入部 裕子	関係 Relationship with the applicant	雇用主
住所 Address	〒100-8000 東京都千代田区千代田001-2	電話番号 Telephone or Cellular phone No.	090-1234-0000

※「契約の終了」と「新たな契約の締結」を同時に届出する場合は、「契約の終了」の「理由」を「契約の終了」として、「新たな契約の締結」の「理由」を「新たな契約の締結」として記入してください。
※ If you wish to report both "termination" and "new conclusion" at the same time, please use "Contracting organization termination" and "new conclusion".

正しい「受入機関マスタ番号」の記載を忘れずに！

連絡先は記載されていますか？

※チェックリスト

- 届出書の様式はありますか？
 - ・活動機関や契約機関などで届出書の様式は異なります
 - ・届出内容によっても様式は異なります (様式は1の1から1の8まであります)
- わかりやすい文字、数字で記載されていますか？
- 各記載事項に記載漏れはありませんか？
- 氏名や生年月日など身分事項は正しいですか？
- 在留カード番号は正しいですか？
- 届出義務は生じていますか？
- 届出事由発生日が未来日になっていませんか？
- 活動の内容は、記載されていますか？
- 活動の内容に在留資格が記載されていませんか？
- 届出人の署名は記載されていますか？
- 届出日が記載されていますか？
- 届出人本人以外が提出する場合、提出者の連絡先 (電話番号) は記載されていますか？

- 上記のチェックリスト項目を必ず確認しましょう。
- チェックリストの項目が不記載、記載ミスなどの場合、「不備のある届出書」として、情報拠点は受理することはできません。
- 結果として情報拠点の負担が増え、入力作業に支障をきたします (詳細は次ページ参照)。



「不備のある届出書」が増えています！

地方局から東京入管（情報拠点）に送られる届出書（第19条の16及び同17）について、法定届出事項が記載されていないなど、「不備のある届出書」が増加傾向にあります。

こうした「不備のある届出書」は、東京局（情報拠点）の負担が増え、入力作業に支障をきたします。
地方局にあっては、あらためて届出書の内容を確認するようお願いいたします。

不備のある届出書が
送られた場合...



地方入管局



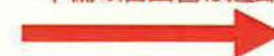
届出書



届出書を送付



不備の届出書は返却



再送付する必要



届出書



情報拠点

不備があるか
確認



時間と労力の
ムダ！



地方局からの「不備のある届出書」で多い事例

- 職務内容や従前の機関の記載欄が空欄
- 受理の押印がされていない
- 窓口・郵送のどちらか未記載（第19条の17）
- タイトルシート、個票のつけ忘れ、不足（第19条の17）
- 書式が相違（新たな契約締結だが、名称変更の書式で提出など）

中長期在留者や所属機関からの「不備のある届出書」で多い事例

- 未来日（予定）を届け出ている
→必ず届出事由（就職、転職、合併など）が発生してから届出
- 活動内容の記載欄が空欄
- 従前の機関の記載欄が空欄
- 署名がない
- 第19条の17に基づく届出で、「受入れの終了」の理由（卒業、退学、除籍、その他）が未記載

チェック



- 「不備のある届出書」は、東京局（情報拠点）の負担が増え、入力作業に悪影響を及ぼします
- 届出書に記載されている内容が正確であるかチェックを徹底してください！



お疲れ様でした

それでは、理解度チェックシートで更なる研鑽を。

理解度チェックシート

氏名	
所属	
記入日	

No	問題	解答欄
問 1	【「住所」と「住居地」】 中長期在留者の中には、住民基本台帳法による転入（転居）届が受理されなくても、住居地の届出は受理される場合がある。	
問 2	【住居地の届出①】 新規の上陸許可を受けて中長期在留者となった者は、当該新規の上陸許可を受けてから 1 4 日以内に住居地の届出をしなければならない。	
問 3	【住居地の届出②】 新規の上陸許可を受けて中長期在留者となり、本邦での住居地を定めたことから、最寄の市町村の窓口に向いた。その際、在留カードを持参するのを忘れたが、住民基本台帳法に基づく転入届が受理されて住民票が作成されたので、住居地の届出も完了したことになる。	
問 4	【住居地の届出③】 「教授」の在留資格を有する父及び「家族滞在」の在留資格を有する母の間に生まれた子について、市町村の窓口で出生届を提出したところ、当該子について住民票が作成された。当該子について、住民票と必要書類を提出して在留資格「家族滞在」の在留資格取得許可を受けた。この場合、当該子に交付する在留カードの住居地欄は「未定（届出後裏面に記載）」となり、あらためて市町村の窓口に向き、住居地の届出をする必要がある。	
問 5	【住居地の届出④】 中長期在留者から在留期間更新許可申請があったところ、電算に登録されている住居地は、在留カードに記載されている最新の住居地より一つ前のものであった。この場合、しばらくすれば、市町村から最新の住居地情報が入管庁に伝達されるので、入国審査官は何もする必要はない。	
問 6	【住居地の届出⑤】 在留カードの再交付申請を受理したことから、申請人の在留情報を電算で確認したところ、申請日前日に住基法のみによる転入に係る市町村通知が認められた。この場合、再交付する在留カードの住居地欄には、当該転入に係る住所を記載する必要がある。	

No	問題	解答欄
問7	【住居地の届出⑥】 「転出届出中で住居地未定」の状態となっている中長期在留者をF E I Sで発見したことから、事実の調査担当が本人に聴取したところ、「みなし再入国許可による出入国を繰り返しており、ほとんど母国にいるため、国外転出の届出をした。日本にいる間は、転出届をした元々の居所で生活している。」とのことであった。 この場合、同居所が住居地と認められることから、再度、同所を住居地とする届出をしなければならない。	
問8	【住居地の届出⑦】 F E I S上「住居地未届出」の表示があれば、必ず、住居地の届出を行う必要がある。	
問9	【住居地の届出⑧】 住民票はあらゆる行政サービスを受ける基礎となるもので、一度消除されると、マイナンバーカードの失効、国民健康保険や児童手当の支給など中長期在留者の生活に直接影響を及ぼすため、住民票消除に係る入管庁通知については、特に適切な処理が求められる。	
問10	【所属機関等に関する届出①】 法第19条の16第1号、第2号及び第3号に掲げる在留資格をもって在留する者は、当該各号に定める事由が実際に生じる前であっても、届出事由が発生することが確実に見込まれる場合は、届出を行ってもよい。	
問11	【所属機関等に関する届出②】 法第19条の16の規定は、特定の社会的関係が在留資格の基礎となっている在留資格について、在留期間の途中においても当該社会的関係が継続しているか否かを把握する必要がある場合に限り、届出義務を課すこととしたものである。 いわゆる就労資格を有する中長期在留者にとっての「特定の社会的関係」は、稼働先であるといえることから、就労資格を有する中長期在留者が稼働先を変更したときは、必ず同条の規定に基づく届出をしなければならない。	
問12	【所属機関等に関する届出③】 在留資格「教育」を有するXは、派遣会社と契約し、A高校に派遣されて英語教師として稼働していたが、今般、A高校での稼働を終え、B高校に派遣されて英語教師として稼働することになった。この場合、派遣会社との契約は終了していないので、所属機関に関する届出をする必要はない。	

No.	問題	解答欄
問13	【所属機関等に関する届出④】 IT技術者として稼働しているXは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」をもって在留しているところ、派遣会社Aと契約し、B会社で稼働していたが、契約期間満了により、AはXとの契約を更新しなかった。しかしながら、Xの勤務成績が非常に良好であったことから、B会社はXと直接雇用契約を締結した。この場合、Xの稼働先はB会社から変更していないので、所属機関に関する届出をする必要はない。	
問14	【所属機関等に関する届出⑤】 Xは、「研究」の在留資格の決定を受けて新規に上陸許可されて中長期在留者となったところ、在留資格認定証明書交付申請において申告したとおり、A社において稼働を開始した。この場合、Xは、法第19条の16の規定に基づきA社についての届出をする必要がある。	
問15	【所属機関等に関する届出⑥】 在留資格「留学」をもって在留していたXは、本邦内のA大学を卒業し、B社から内定を受けたこと等から、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に在留資格変更許可され、同許可を受けて3日後に正式に雇用された。Xは、B社に正式に雇用されたことから、A大学についての「離脱」、B社についての「新たな契約の締結」についての届出をした。しかし、届出書の提出を受けたC入国審査官は、これらの届出を受理しなかった。この場合のC入国審査官が執った措置は適正である。	
問16	【所属機関等に関する届出⑦】 在留資格「留学」をもって在留していたXは、A社に就職が決まったとして在留資格「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更許可を受けたが、A社に入社することなくA社との雇用契約を破棄し、B社と雇用契約を締結し、同様の業務に従事し始めた。この場合、A社との雇用契約は入社前に雇用契約が消滅しているので、Xは、A社との「契約の終了」に係る届出をする必要はなく、B社との「新たな契約の締結」についてのみ届出をすれば足りる。	
問17	【所属機関等に関する届出⑧】 「研究」の在留資格をもって在留するXと「経営・管理」の在留資格をもって在留するYが所属するA社がB社に吸収合併され、A社は消滅した。XとYは、所属機関がB社となった旨の届出をする必要がある。	
問18	【所属機関等に関する届出⑨】 日系2世の配偶者など、配偶者としての在留資格「定住者」をもって在留する外国人は、離婚をした際には届出をしなければならない。	

No	問題	解答欄
問19	【所属機関等に関する届出⑩】 法第19条の16の規定に基づく届出が、窓口又は郵送で提出された場合は、東京局在留調査部門（以下、情報拠点という。）へ送付することとなっているので、記載内容の確認等を行う必要は全くない。	
問20	【所属機関等に関する届出⑪】 法第19条の16の規定に基づく届出に関して、地方局が、不備のある届出書（法定届出事項が記載されていない等）を情報拠点に送付した場合、情報拠点は当該地方局に返却し、地方局は事実確認した上で再送付する必要があるため、必ず正確な内容の届出書を送付しなければならない。	
問21	【所属機関による届出①】 法第19条の17は、所属機関による届出を規定しているところ、同届出は、法第19条の16の規定による届出と異なり「義務」でない。	
問22	【所属機関による届出②】 法第19条の17の規定に基づく届出の大半は、留学生を受け入れている教育機関からのものであるところ、留学生受入れ教育機関は同条の規定に基づく届出が義務付けられている。	

理解度チェックシート 解答・解説

問1	【「住所」と「住居地」】 中長期在留者の中には、住民基本台帳法による転入（転居）届が受理されなくても、住居地の届出は受理される場合がある。	○	入管法において「住居地」とは、「本邦における主たる住居の所在地をいう。」と定義されている（法第19条の4第1項第2号）ところ、具体的には、「外形上住居としての実態を備え、継続的に居住することが予定されている場所であって、かつ、海外に生活の本拠があると認められる場合でも、我が国における生活の根拠を表す概念」である。 「住所」は、「各人の生活の本拠」（民法第22条）とされているところ、通常、「住所」と「住居地」は一致する。しかしながら、「住所」でいう「生活の本拠」については、「海外」も含むとされており、海外に住所を有する場合や、単身赴任や学生が親元を離れて下宿や寮で生活する場合には住民票の異動が認められないことがあるが、その場合であっても、入管法上、上記の「住居地」の定義に該当する場合には、住居地の届出をしなければならない。
問2	【住居地の届出④】 新規の上陸許可を受けて中長期在留者となった者は、当該新規の上陸許可を受けてから14日以内に住居地の届出をしなければならない。	×	<u>住居地を定めた日から14日以内に届け出なければならない</u>（法19条の7第1項）。
問3	【住居地の届出②】 新規の上陸許可を受けて中長期在留者となり、本邦での住居地を定めたことから、最寄りの市町村の窓口へ赴いた。その際、在留カードを持参するのを忘れたが、住民基本台帳法に基づく転入届が受理されて住民票が作成されたので、住居地の届出も完了したことになる。	×	住居地の届出は、住居地の市町村の長に対し、在留カード（又は「後日交付」の旨の記載のある旅券）を提出した上で行わなければならない（法第19条の7第1項）。 なお、中長期在留者が在留カードを提出して、住民基本台帳法第22条、第23条、第30条の4又は第30条の47の届出をしたときは、住居地の届出をしたものとみなされる（法第19条の7第3項、第19条の8第3項、第19条の9第3項）。
問4	【住居地の届出③】 「教授」の在留資格を有する父及び「家族滞在」の在留資格を有する母の間に生まれた子について、市町村の窓口で出生届を提出したところ、当該子について住民票が作成された。当該子について、住民票と必要書類を提出して在留資格「家族滞在」の在留資格取得許可を受けた。この場合、当該子に交付する在留カードの住居地欄は「未定（届出後裏面に記載）」となり、あらためて市町村の窓口へ赴き、住居地の届出をする必要がある。	×	在留資格取得許可申請の際に、申請人の住民票の写し又は住民票記載事項証明書を提出したときは、同許可をした時に住居地の届出があったとみなされる（法19条の8第4項）ので、この場合に交付する在留カードの住居地欄には、住民票の写し等に記載されている住所を記載する。
問5	【住居地の届出④】 中長期在留者から在留期間更新許可申請があったところ、電算に登録されている住居地は、在留カードに記載されている最新の住居地より一つ前のものであった。この場合、しばらくすれば、市町村から最新の住居地情報が入管庁に伝達されるので、入国審査官は何もする必要はない。	×	在留カードの裏面に記載されている住居地と当局の電算上の住居地が異なっている場合、中長期在留者本人が住居地の届出をしているにもかかわらず、市町村から法務省に対する住居地情報の通知が行われていないことが考えられる。この場合は、当該市町村の担当者へ連絡し、最新の住居地情報を直ちに送付するよう依頼する。また、市町村側が誤って住居法のみによる届出（住民票の記載又は変更のみ）として市町村通知を送っていることもあることから、その場合には、誤った市町村通知の訂正をし、正しい届出情報（みなし住居地届出）を入管庁に対して通知するよう依頼する。 このような措置をすることなく、在留カード裏面の情報に基づいて新たな在留カードを交付した場合、入管庁から市町村に送付される情報が連携しないことがある。
問6	【住居地の届出⑤】 在留カードの再交付申請を受理したことから、申請人の在留情報を電算で確認したところ、申請日前日に住居法のみによる転入に係る市町村通知が認められた。この場合、再交付する在留カードの住居地欄には、当該転入に係る住所を記載する必要がある。	×	転出入と住居地に係る届出は、それぞれ、別々の法律に基づく別個の届出である。本問の場合、住居法に基づく届出を行った際に、在留カード紛失等の理由で在留カードを提出していないことから住居地の変更届出は履行されておらず、みなし住居地届出として扱われなかったものと考えられることから、再交付する在留カードの住居地欄には、本件転入に係る住所ではなく、電算上の住居地を記載し、あらためて、市町村の窓口へ赴いて住居地の届出をするよう案内する。

問7	【住居地の届出⑥】 「転出届出中で住居地未定」の状態となっている中長期在留者をF E I Sで発見したことから、事実の調査担当が本人に聴取したところ、「みなし再入国許可による出入国を繰り返しており、ほとんど母国にいたため、国外転出の届出をした。日本にいた間は、転出届をした元々の居所で生活している。」とのことであった。この場合、同居所が住居地と認められることから、再度、同所を住居地とする届出をしなければならない。	×	住居地に係る届出義務が生じるのは、住居地を定めたとき及び住居地を変更したときである。 問7の場合、住基法上の転出届があっても、住居地を退去したわけではなく、住居地に変更がないので届出義務は発生しない。 ただし、本邦滞在中、従前の住居地とは異なる場所で生活しており、同所が住居地と認められる場合には、住居地変更の届出をしなければならない。
問8	【住居地の届出⑦】 F E I S上「住居地未届出」の表示があれば、必ず、住居地の届出を行う必要がある。	×	F E I S上「住居地未届出」が表示されていても、住居地の届出が不要な場合もある。例えば、転出届を提出して再入国許可により出国し、再入国後に同一住居地に再転入した場合には、既に届出済みの住居地と同一の住居地を重ねて届け出ることできないため、住基法の転入届出のみが行われることになる。在留審査等においてこのような事案を発見した場合には、F E I S上の「住居地未届出」を消すため、本庁にデータ補正依頼を行う必要がある。 ※ 平成29年8月4日付け事務連絡「在留審査において住居地の届出義務を履行していない者を把握した場合の対応について（依頼）」を参照。
問9	【住居地の届出⑧】 住民票はあらゆる行政サービスを受ける基礎となるもので、一度消除されると、マイナンバーカードの失効、国民健康保険や児童手当の支給など中長期在留者の生活に直接影響を及ぼすため、住民票消除に係る入管庁通知については、特に適切な処理が求められる。	○	中長期在留者の住民票を誤って消除してしまうと、当該中長期在留者が行政サービス享受できなくなり、不利益を与えてしまい、結果として入管庁全体の信頼失墜につながる。そのため、適切に処理をする必要がある。
問10	【所属機関等に関する届出①】 法第19条の16第1号、第2号及び第3号に掲げる在留資格をもって在留する者は、当該各号に定める事由が実際に生じる前であっても、届出事由が発生することが確実に見込まれる場合は、届出を行ってもよい。	×	法第19条の16の規定に基づく届出は、届出事由が生じた日から14日以内に届け出なければならないとされている。そもそも、届出事由が発生していなければ、届出義務は生じない。
問11	【所属機関等に関する届出②】 法第19条の16の規定は、特定の社会的関係が在留資格の基礎となっている在留資格について、在留期間の途中においても当該社会的関係が継続しているか否かを把握する必要がある場合に限り、届出義務を課すこととしたものである。いわゆる就労資格を有する中長期在留者にとつての「特定の社会的関係」は、稼働先であるといえることから、就労資格を有する中長期在留者が稼働先を変更したときは、必ず同条の規定に基づく届出をしなければならない。	×	法第19条の16第1号に掲げる在留資格をもって在留する者については、「活動機関」について異動があった場合に、同条第2号に掲げる在留資格をもって在留する者については、「契約機関」について異動があった場合に、届出をする必要がある。したがって、就労資格を有する者について、稼働先の変更が必ずしも届出事由となるわけではない。 ※ 令和6年9月5日付け事務連絡「出入国管理及び難民認定法第19条の16及び第19条の17に係る執務参考資料の共有について」を参照。
問12	【所属機関等に関する届出③】 在留資格「教育」を有するXは、派遣会社と契約し、A高校に派遣されて英語教師として稼働していたが、今般、A高校での稼働を終え、B高校に派遣されて英語教師として稼働することになった。この場合、派遣会社との契約は終了していないので、所属機関に関する届出をする必要はない。	×	在留資格「教育」は、法第19条の16第1号に掲げられている在留資格であるところ、第1号に掲げられている在留資格を有する者については、「活動機関」について異動があった場合に届出をしなければならない。 この場合、Xの活動機関は、契約を締結している派遣会社ではなく、英語教師として稼働していたA高校及び（稼働している）B高校となる。Xは、A高校での稼働を終えたことから、A高校からの「離脱」、また、B高校での稼働を開始したことから、B高校への「移籍」について、届出が必要となる（それぞれの事由が生じた日から14日以内。）。 ※ 令和6年9月5日付け事務連絡「出入国管理及び難民認定法第19条の16及び第19条の17に係る執務参考資料の共有について」を参照。

問1 3	【所属機関等に関する届出④】 IT技術者として稼働しているXは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」をもって在留しているところ、派遣会社Aと契約し、B会社で稼働していたが、契約期間満了により、AはXとの契約を更新しなかった。しかしながら、Xの勤務成績が非常に良好であったことから、B会社はXと直接雇用契約を締結した。この場合、Xの稼働先はB会社から変更していないので、所属機関に関する届出をする必要はない。	×	在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、法第19条の16第2号に掲げられている在留資格であるところ、第2号に掲げられている在留資格を有する者については、「契約機関」について異動があった場合に届出をしなければならない。 この場合、Xの稼働先はB会社から異動はないが、契約機関は、派遣会社AからB会社に変更している。したがって、Xは派遣会社Aとの「契約の終了」及びB会社との「新たな契約の締結」について、届出をする必要がある（それぞれの事由が生じた日から14日以内。）。 ※ 令和6年9月5日付事務連絡「出入国管理及び難民認定法第19条の16及び第19条の17に係る執務参考資料の共有について」を参照。
問1 4	【所属機関等に関する届出⑤】 Xは、「研究」の在留資格の決定を受けて新規に上陸許可されて中長期在留者となったところ、在留資格認定証明書交付申請において申告したとおり、A社において稼働を開始した。この場合、Xは、法第19条の16の規定に基づきA社についての届出をする必要がある。	×	法第19条の16の規定に基づく届出は、特定の社会的関係が在留資格の基礎となっている在留資格について、在留期間の途中においても、現に有する在留資格の基礎となる社会的関係が継続しているか否かを把握する必要がある場合に限り、届出義務を課しているものである。 当該在留の開始時点における社会的関係については、上陸許可申請や在留資格の変更許可申請といった在留資格の決定を伴う申請の審査を通じて把握できるので、在留資格の決定を受けた後、改めて届出をする必要はない。なお、在留資格決定時には、未だ当該社会的関係が確定的に生じていなかった場合でも、当該社会的関係が将来確実に生じることを前提として在留資格が付与されることから、当局との関係では、当該社会的関係は当該在留資格決定の時から生じたと考えることができる。他方、在留資格の決定を伴わない在留期間の更新許可や就労資格証明書の交付等においては、現に有する在留資格での在留が継続し、又は延長されたものであることから、仮に同申請のタイミングで在留資格の基礎となる社会的関係に変動が生じていたとしても、在留資格決定を伴う場合と同様に扱うことはできず、社会的関係に変動が生じた日から14日以内に届け出なければならない。
問1 5	【所属機関等に関する届出⑥】 在留資格「留学」をもって在留していたXは、本邦内のA大学を卒業し、B社から内定を受けたこと等から、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に在留資格変更許可され、同許可を受けて3日後に正式に雇用された。Xは、B社に正式に雇用されたことから、A大学についての「離脱」、B社についての「新たな契約の締結」についての届出をした。しかし、届出書の提出を受けたC入国審査官は、これらの届出を受理しなかった。この場合のC入国審査官が執った措置は適正である。	○	法第19条の16の規定により届け出なければならないとされているのは、中長期在留者が現に有する在留資格の基礎となっている社会的関係の異動であり、過去に有していた在留資格の基礎となっていた社会的関係ではないので、在留資格が変更した場合には、従前の在留資格において生じていた届出義務は消滅したと考えられる。したがって、本件については、A大学の卒業の事実についての届出義務は消滅している。なお、在留資格変更許可前にA大学の卒業事実の届出期間が経過していた場合は、届出義務違反となり、同違反は在留資格の変更許可を受けた後であっても消滅しない。
問1 6	【所属機関等に関する届出⑦】 在留資格「留学」をもって在留していたXは、A社に就職が決まったとして在留資格「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更許可を受けたが、A社に入社することなくA社との雇用契約を破棄し、B社と雇用契約を締結し、同様の業務に従事し始めた。この場合、A社との雇用契約は入社前に雇用契約が消滅しているので、Xは、A社との「契約の終了」に係る届出をする必要はなく、B社との「新たな契約の締結」についてのみ届出をすれば足りる。	×	就職予定であったA社から内定を受けたことで、XはA社との間で近い将来社会的関係が生じることが見込まれることを前提に在留資格が決定されたものである。したがって、XとA社との間で雇用契約の効力が実際に生じていなかったとしても、当局との関係においては、Xは在留資格の変更許可を受けた時点でA社と特定の社会的関係が生じていたこととなり、A社に入社しなかったことをもって「契約の終了」に係る届出が必要となる。
問1 7	【所属機関等に関する届出⑧】 「研究」の在留資格をもって在留するXと「経営・管理」の在留資格をもって在留するYが所属するA社がB社に吸収合併され、A社は消滅した。XとYは、所属機関がB社となった旨の届出をする必要がある。	×	A社が有していた全ての権利義務は、合併の効力が生じた時点で存続会社に承継されるところ、労働契約も承継される。 「研究」の在留資格は、法第19条の16第2号に掲げられている在留資格であるところ、本件の場合、XとA社との間の労働契約は、合併によりB社に承継されたこととなる。よって、「契約の終了」及び「新たな契約の締結」に係る届出は必要ない。ただし、A社の「消滅」に係る届出は必要となり、合併に伴い所属機関の「名称」や「所在地」がA社からB社に変更した場合は、その旨の届出も必要となる。 他方、「経営・管理」の在留資格は、法第19条の16第1号に掲げられている在留資格であるところ、活動機関に異動があった場合に届出が必要となる。本件の場合、合併により、Yの活動機関はA社からB社に変更したことから、A社の「消滅」、B社への「移籍」の届出をする必要がある。

問1 8	【所属機関等に関する届出⑨】 日系2世の配偶者など、配偶者としての在留資格「定住者」をもって在留する外国人は、離婚をした際には届出をしなければならない。	×	「定住者」の中には、配偶者としての身分を有する者もいるが、それらの者は配偶者の身分を有することのみをもって在留資格が認められたわけではなく、その他種々の事情も考慮した結果、「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の期間を指定して居住を認める者」という地位に基づいて在留が認められているのであり、届出の対象からは除かれている。
問1 9	【所属機関等に関する届出⑩】 法第19条の16の規定に基づく届出が、窓口又は郵送で提出された場合は、東京局在留調査部門（以下、情報拠点という。）へ送付することとなっているので、記載内容の確認等を行う必要は全くない。	×	中長期在留者から提出された届出情報は、当該中長期在留者の個人記録として電算入力しているところ、各地方局において受理した届出については、入国・在留審査要領において、 ①届出事項が記載されているか ②届出期間内に届け出られたものであるか を確認し、東京局在留調査部門に送付するよう規定している。 ※ 令和6年9月26日付け事務連絡「地方出入国在留管理局等の窓口において中長期在留者に係る届出を受け付ける際の留意事項について（依頼）」参照。
問2 0	【所属機関等に関する届出⑪】 法第19条の16の規定に基づく届出に関して、地方局が、不備のある届出書（法定届出事項が記載されていない等）を情報拠点に送付した場合、情報拠点は当該地方局に返却し、地方局は事実確認した上で再送付する必要があるため、必ず正確な内容の届出書を送付しなければならない。	○	問の説明にあるとおり、不備のある届出書は、情報拠点だけでなく地方局にとって時間と労力の無駄になることに加え、届出人が届出していない状態として、事実の調査や在留審査などに影響を及ぼしかねない。そのため、正確な届出書を送付する必要がある。
問2 1	【所属機関による届出⑫】 法第19条の17は、所属機関による届出を規定しているところ、同届出は、法第19条の16の規定による届出と異なり「義務」でない。	○	法第19条の17の規定に基づく届出は、「届け出るよう努めなければならない。」とされており、「努力義務」となっている。したがって、労働施策推進法（旧雇用対策法）による届出義務のない事業主であっても、本条に基づく届出をする義務はない。 本条による届出は、届け出るよう努めるべき義務はある。
問2 2	【所属機関による届出⑬】 法第19条の17の規定に基づく届出の大半は、留学生を受け入れている教育機関からのものであるところ、留学生受け入れ教育機関は同条の規定に基づく届出が義務付けられている。	×	問21の解説参照。 留学生を受け入れる教育機関についても、本条に基づく届出は「努力義務」となる。

資料3－1

令和8年度 特定技能制度及び育成就労制度の 分野別運用方針の改正に向けた作業開始について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

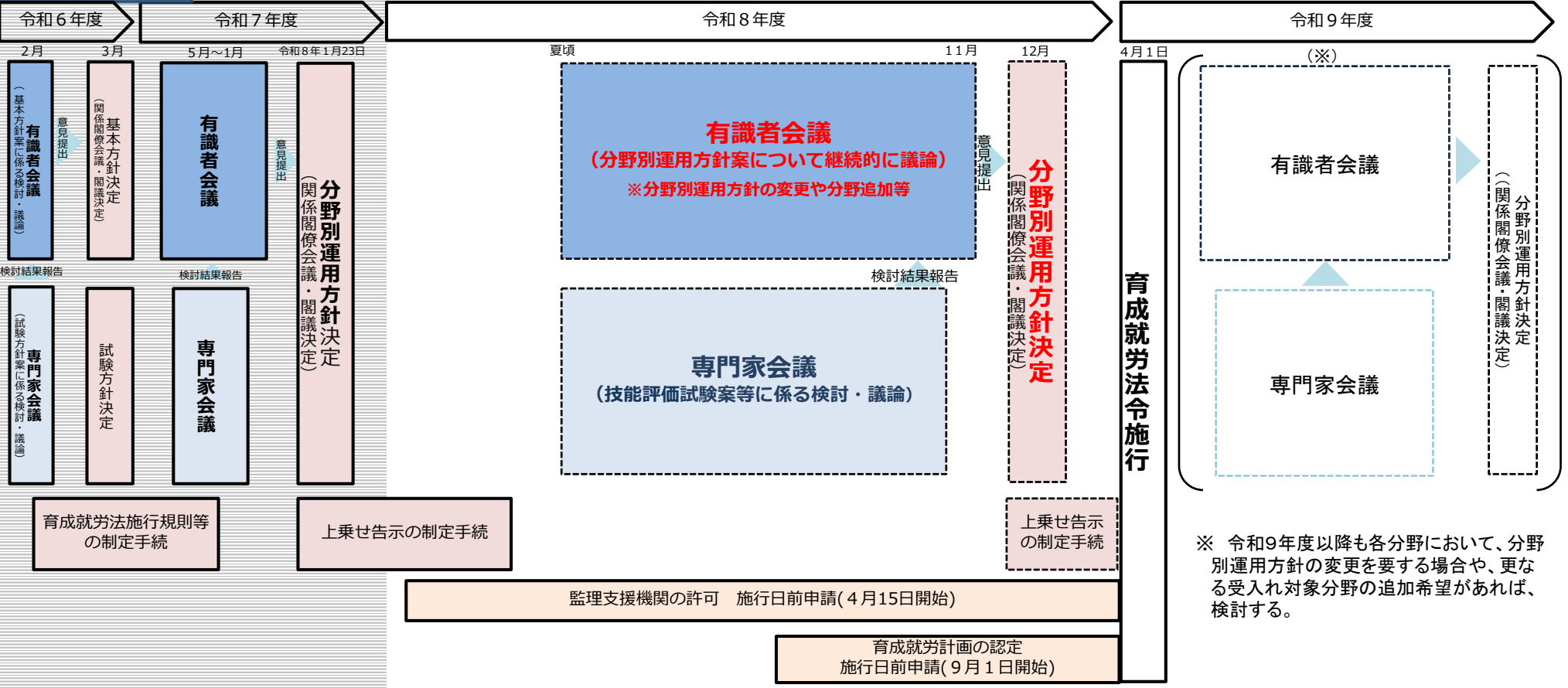
Ministry of Health, Labour and Welfare

基本方針、分野別運用方針及び有識者会議等について

基本方針及び分野別運用方針並びに有識者会議等

- 1 基本方針
入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの
- 2 分野別運用方針
入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるもの
- 3 有識者会議(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)
入管法、育成就労法に基づき、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、「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」のもと設置
- 4 専門家会議(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)
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して、有識者会議のもと設置

スケジュール



※ 令和9年度以降も各分野において、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。

受入れ対象分野一覧（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

特定産業分野・育成就労産業分野の概要（案）

【特定産業分野】：19分野

【育成就労産業分野】：17分野→**18分野**（※1）

：既存分野（変更なし）

介護分野	ビルクリーニング分野	リネンサプライ分野
造船・舶用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野
自動車運送業分野※2	鉄道分野	物流倉庫分野
農業分野	外食業分野	林業分野
木材産業分野	資源循環分野	

：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（※1）

：既存分野のうち新たに育成就労産業分野の追加を検討中である分野（※1）

工業製品製造業分野

建設分野

飲食料品製造業分野

漁業分野

航空分野

※1 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等は、継続検討として対象分野等の追加等が**令和9年度以降に先送り**となることなどがある。

※2 自動車運送業分野は、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であるため、育成就労産業分野の設定はない。

受入れ対象分野・業務区分一覧（案）

所管	分野	業務区分数	受入れ見込数(人)			業務区分
			特定技能1号	育成就労	分野全体	
厚生労働省	介護	1	126,900	33,800	160,700	・介護
	ビルクリーニング	1	32,200	7,300	39,500	・ビルクリーニング
	リネンサプライ	1	4,300	3,400	7,700	・リネンサプライ
経済産業省	工業製品製造業	17→19	199,500 (±0)	119,700 (±0)	319,200 (±0)	・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 ・板ガラス加工 ・ガラス溶融成形
国土交通省	建設	3	76,000 (±0)	123,500 (±0)	199,500 (±0)	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備
	造船・船用工業	3	23,400	13,500	36,900	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器
	自動車整備	2	9,400	9,900	19,300	・自動車整備 ・車体整備
	航空(※2)	2	4,600 (-300)	300 (+300)	4,900 (±0)	・空港グランドハンドリング(育成就労産業分野の設定) ・航空機整備
	宿泊	1	14,800	5,200	20,000	・宿泊
	自動車運送業	3	22,100		22,100	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者
	鉄道	6	2,900	1,100	4,000	・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	11,400	6,900	18,300	・物流倉庫
農林水産省	農業	2	73,300	26,300	99,600	・耕種農業 ・畜産農業
	漁業	2→3	14,800 (±0)	2,600 (±0)	17,400 (±0)	・漁業 ・養殖業 ・水産物産地卸売市場業
農林水産省 財務省	飲食料品製造業	2	133,500 (±0)	61,400 (±0)	194,900 (±0)	・飲食料品製造業 ・水産加工業
農林水産省	外食業	1	50,000	5,300	55,300	・外食業
	林業	1	900	500	1,400	・林業
	木材産業	1	4,500	2,200	6,700	・木材産業
環境省	資源循環	1	900	3,600	4,500	・廃棄物処分業(中間処理)
			805,400 (-300)	426,500 (+300)	1,231,900 (±0)	

※ 1 赤字は、新規追加を検討中の分野・業務区分。緑字は、既存の業務区分の中で業務等（主たる技能、業務又は産業分類）の追加を検討中の業務区分。
※ 2 航空分野は育成就労産業分野の設定を検討中。

新たに追加を検討する受入れ対象分野、業務区分等の詳細(案)

所管	対象分野	新たに追加を検討する種別	概要	受入れ見込数の変更			業務区分・産業分類ごとの有効求人倍率
				特定技能1号	育成就労	合計	
経済産業省	工業製品製造業 (2.80)	業務区分の追加	板ガラス加工の業務区分を追加するもの	変更なし			4.34
			ガラス溶融成形の業務区分を追加するもの				4.90
		業務の追加 主たる技能の追加	機械金属加工の業務区分に「航空機部品組立て」の業務を追加し、主たる技能としてもこれを追加するもの				2.90
			機械金属加工の業務区分及び電気電子機器組立ての業務区分に「真空成形」の業務を追加し、主たる技能としてもこれを追加するもの				2.90
			紙器・段ボール箱製造の業務区分に「貼合工程（上流工程）」及び「貼合工程（下流工程）」の業務を追加し、主たる技能としてもこれらを追加するもの				5.13
			縫製の業務区分に「手袋製造」の業務を追加し、主たる技能としてもこれを追加するもの				3.02
		主たる技能の追加	機械金属加工の業務区分及び電気電子機器組立ての業務区分に主たる技能として、「フィルム加工（ドライラミネート）」、「フィルム加工（押出ラミネート）」、「フィルム加工（スリット）」、「フィルム加工（製袋）」及び「フィルム加工（フラットヤーン）」を追加するもの				2.90
			金属表面処理の業務区分に主たる技能として「バフ研磨」を追加するもの				2.90
			陶磁器製品製造の業務区分に主たる技能として「タイル製造」及び「衛生陶器製造」を追加するもの				4.95
国土交通省	建設 (5.02)	主たる技能の追加	建築の業務区分に主たる技能として「エクステリア施工」及び「ブロック建築」を追加するもの	変更なし			6.41
	航空 (3.59)	育成就労産業分野の設定	航空分野を育成就労産業分野として設定し、空港グランドハンドリングの業務区分を設定するもの	-300	+300	±0	3.61
水産省 農林省	漁業 (1.91)	業務区分の追加	水産物産地卸売市場業の業務区分を追加するもの	変更なし			1.91
農林水産省 財務省	飲食料品製造業 (2.84)	主たる技能の追加	飲食料品製造業の業務区分に主たる技能として「豆腐製造」を追加するもの	変更なし			2.79
		産業分類の追加 分野所管省庁の追加	飲食料品製造業の業務区分における業務の従事できる産業分類に塩製造業（食塩製造業に限る。）を追加するもの 産業分類の追加に伴い、農林水産省が所管する飲食料品製造業分野の共管省庁として新たに財務省を加える				4.32

※ 「業務区分」：特定技能外国人・育成就労外国人が従事できる業務の範囲

※ 「主たる技能」：育成就労制度において、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を育成するために、業務区分の範囲内で定めて計画的に育成する技能の単位

※ 「産業分類」：当該分野で受入れた外国人が就労活動を行う事業所を限定する「上乗せ基準」の一つであって、日本標準産業分類に基づく産業別に、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることができる事業所を定めるもの（工業製品製造業分野、飲食料品製造業分野、木材産業分野の3分野のみ）

※ 対象分野のうち、括弧書きは分野全体の有効求人倍率を示す。なお、表中の有効求人倍率はいずれも直近年度（令和7年度）の数値

資料3-2

育成就労制度の受入れ対象分野 育成イメージ



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

目次

分野	業務区分	主たる技能	対応する技能実習職種	備考	頁
工業製品製造業	板ガラス加工	単一	×	新たに板ガラス加工を主たる技能として設定	235
	ガラス溶融成形	複数	×	新たにガラス容器製造及びガラス容器品質管理を主たる技能として設定	236～237
	機械金属加工	複数	19職種41作業	新たに航空機部品組立て、真空成形、フィルム加工（ドライラミネート）、フィルム加工（押出ラミネート）、フィルム加工（スリット）、フィルム加工（製袋）及びフィルム加工（フラットヤーン）を主たる技能として設定	238～244
	電気電子機器組立て	複数	10職種23作業	新たに真空成形、フィルム加工（ドライラミネート）、フィルム加工（押出ラミネート）、フィルム加工（スリット）、フィルム加工（製袋）及びフィルム加工（フラットヤーン）を主たる技能として設定	239～244
	金属表面処理	複数	2 職種 3 作業	新たにバフ研磨を主たる技能として設定	245
	紙器・段ボール箱製造	複数	1 職種 4 作業	新たに貼合工程（上流工程）及び貼合工程（下流工程）を主たる技能として設定	246～247
	縫製	複数	8 職種 8 作業	新たに手袋製造を主たる技能として設定	248
	陶磁器製品製造	複数	1 職種 4 作業	技能実習職種（タイル製造）に加え、衛生陶器製造を主たる技能として設定	249
建設	建築	複数	19職種27作業	新たにエクステリア施工及びブロック建築を主たる技能として設定	251～252
航空	空港グランドハンドリング	複数	1 職種 3 作業	特定技能の業務区分として設定されている空港グランドハンドリングを育成就労の業務区分にも追加し、手荷物・貨物の航空機搭降業務、手荷物取扱業務、貨物取扱業務、航空機内清掃業務、旅客取扱業務を主たる技能として設定	253～257
漁業	水産物産地卸売市場業	単一	×	新たに水産物産地卸売市場業を主たる技能として設定	259
飲食料品製造業	飲食料品製造	複数	7 職種 8 作業	技能実習職種（豆腐製造）同様の育成	-

（注）表中の「技能実習職種」の語は技能実習 2 号移行対象職種・作業を指す。
「分野」「業務区分」「備考」欄の赤字は新たに追加するもの（主たる技能の整備予定は令和 8 年度時点でのもの）。
「業務区分」欄の緑字は、特定技能 2 号への移行が可能な業務区分。

経済産業省関係

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野板ガラス加工区分）

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、又は自らの判断により、材料受入から、加工準備、加工、品質検査・容器詰め、出荷梱包
までの板ガラス加工工程の一連の作業に従事できる。

育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	業務区分全般に係る必須業務を設定し育成・評価
2～3年目	板ガラス加工の知識および作業手順の理解を深め、指示に基づき一定の作業を独力で遂行し、板ガラス加工工程全体に係る品質および安全を意識して、加工準備から加工、品質検査・容器詰めの一連の作業を実践できる技能を習得する。
1年目	板ガラス・使用材料の特性を理解したうえで、ガラスの安全な取り扱いに関する基礎知識および作業方法を習得し、指導者の指示・監督のもと、加工準備、加工（ガラスの取扱い）、容器詰め作業が行えるようになる。

必須業務

材料受入



○荷卸し
○開梱

加工準備



○加工準備
①設備・用具の日常点検・清掃
②加工指示の確認
③材料・部品準備

加工



○加工機へのローディング
①容器から安全にガラスを取り出す
②ガラスの外観確認
③ガラスを作業台・加工機に載せる
④各加工機の監視、又は手加工

○アンローディング
⑤ガラスを作業台・加工機から取出す
⑥ガラスの外観確認
⑦容器に安全にガラスを入れる

品質検査・容器詰め



①品質検査
・代表的な不良の識別（キズ、欠け、気泡、クラック等）
②容器詰め
・顧客の指定順に並び替え（順建入れ）、容器にガラスを安全に入れる

出荷梱包・積込



○出荷梱包
○積み込み

（赤は1年目、青は2・3年目） 加工の種類として、切断、面取、孔あけ、プリント、熱処理、合わせ、複層、アッセンブリー、エッチング、サンドブラスト、コーティング等があるが、習得すべき技能は共通して加工の①～⑦。

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 ガラス溶融成形区分）（1／2）

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、又は自らの判断により、ガラスおよびガラス容器の特性を理解した上で、設備や機械の設定や調整を行い、品質確認により良否判断ができガラス容器製造に従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにガラス容器製造を主たる技能に設定し育成・評価
--------	---------------------------

【ガラス容器製造】

2～3 年目	1 年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、製びん機の点検や金型・部品の品種替え、品質確認ができガラス容器製造の作業が行えるようになる。
1 年目	指導者の指示・監督のもと、ガラスおよびガラス容器の特性を理解した上で、金型交換・塗油作業の基本作業が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 ガラス溶融成形区分）（2／2）

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、又は自らの判断により、ガラスおよびガラス容器の特性を理解した上で、設備や機械の設定や調整を行い、品質確認により良否判断ができガラス容器品質管理の作業に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに「ガラス容器品質管理」を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-------------------------------

【ガラス容器品質管理】

2～3 年目	1 年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、検査機・包装設備の点検や品種替え、選別・品質管理ができガラス容器品質管理の作業が行えるようになる。
1 年目	指導者の指示・監督のもと、ガラスおよびガラス容器の特性を理解した上で、目視検査作業の基本作業が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（1／7）

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、又は自らの判断により、航空機部品組立てを行うための図面及び作業手順書を読み解き、組立準備、組付け、検査などの航空機部品組立ての作業に従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに航空機部品組立てを主たる技能に設定し育成・評価
--------	----------------------------

【航空機部品組立て】

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、航空機部品組立てを行うために必要なタッチアップやワイヤー、配管等の取り付けなどの組付け作業、及び機能試験などの検査工程が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、航空機部品組立てを行うための穴開けの加工、強度を高めるためのバリ取りなどの組立の準備、リベット打鉚やボルト締結などの組付け作業、及び組立後の動作確認などの検査工程が行えるようになる

業務工程

必須業務

組立準備



組み付け作業をする為に必要な部材の加工作業

- ボルトナットをつけるための穴開け加工
- 組み付け時の強度を高めるためのバリ取り
- 穴径の確認

組付け



複数の部素材を結合する作業

- リベット打鉚
- ボルト締結
- シールの塗布
- 接着
- タッチアップ
- 電気抵抗計測
- ワイヤー、配管、配線等の取り付け

検査



組み付けた製品が図面や指示書に記載された品質を満たしているか確認する作業

- 外観確認
- 動作確認
- 公差確認
- 機能試験
- リーク試験

周辺作業



組立工程に付随して発生する作業

- 材料の運搬
- 清掃作業
- 作業手順書記録

(赤は1年目、青は2・3年目)

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（2／7）

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、又は自らの判断により、真空成形作業の主な工程である成形前準備作業、加熱・成形・トリミング・スクラップ処理作業、工程内検査・包装・梱包作業、金型／トリミング機（治具）の交換・調整作業までの一連の作業に従事できる。
--	--

技能検定（3 級）に合格

育成イメージ	新たに真空成形を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------

【真空成形】※電気電子機器組立て区分でも同様

2 ～ 3 年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、各種作業（各関連機器の試運転作業、成形条件設定作業・型出／トリミング調整作業、金型／トリミング機＜治具＞の交換・空運転作業・安全装置復帰・設備点検作業）の技能と知識を習得して安全に作業が行えるようになる。
1 年目	指導者の指示・監督のもと、初歩的な真空成形作業（成形前準備、シート挿入／繋ぎ・製品取出・スクラップ処理、工程内検査・包装・梱包、安全装置確認）の技能と知識を習得して安全に作業が行えるようになる。

必須業務

業務工程

成形前準備



- ・ 清掃（各機内外／床等）
- ・ 搬入・資材準備
- ・ 外装外し・ロール取付

金型交換他作業



- ・ 運搬／取付／取外
- ・ 交換金型／トリミング＜治具＞の試運転
- ・ 安全装置作動／復帰確認
- ・ 設備点検（景気／繰りUP）

加熱・成形・打抜の条件や調整作業



- ・ 各関連機器の試運転
- ・ 成形機／トリミングの条件設定
- ・ シートの挿入／繋ぎ
- ・ 成形機型出調整
- ・ トリミング機＜治具＞調整（叩出し／水平）
- ・ 製品取出
- ・ スクラップ処理

工程内検査/包装/梱包作業



- ・ 製品・仕掛品等検査
- ・ 製品包装／ラベル貼り
- ・ 箱詰め梱包

（赤は 1 年目、青は 2・3 年目）

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（3／7）

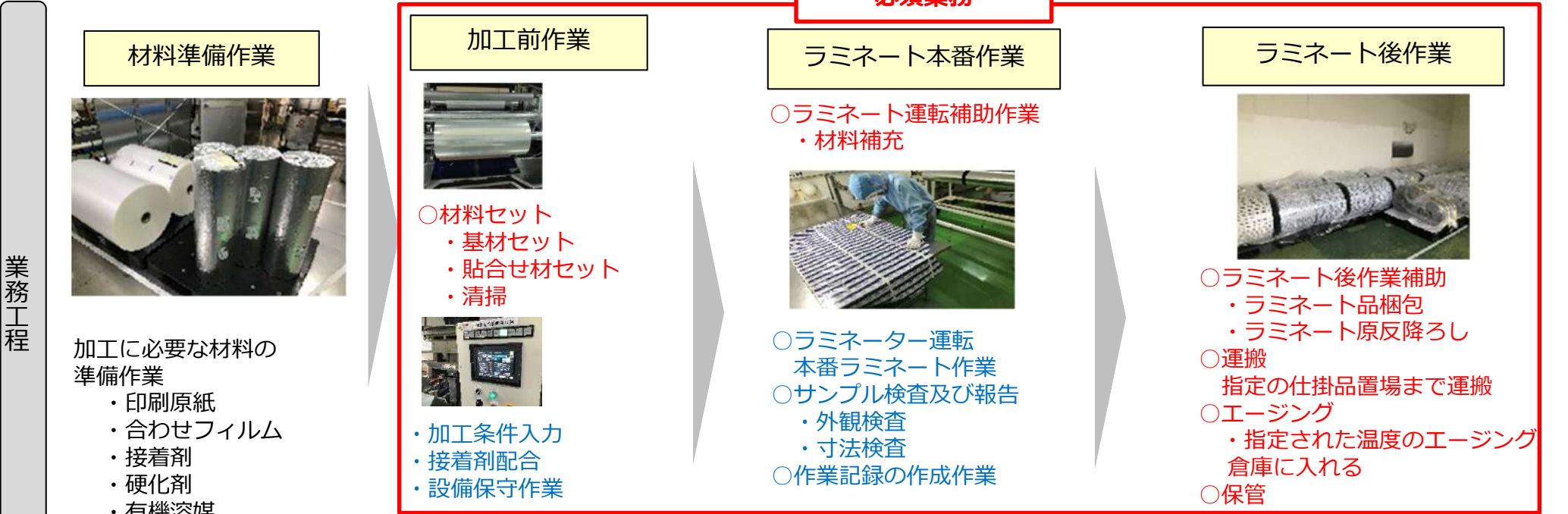
特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、ドライラミネート加工において、加工準備、機械運転、製品の良否判定、作業記録の作成、設備の保守、トラブルの対処作業などに従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにフィルム加工（ドライラミネート）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------------------

【フィルム加工（ドライラミネート）】※電気電子機器組立て区分でも同様

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、加工前準備作業として、加工条件の入力、接着剤の配合、設備保守作業、ラミネート本番作業として機械運転、製品検査、作業記録の作成作業が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、加工前作業としてラミネート機への材料セット、清掃、ラミネート本番補助作業として材料補充、ラミネート後作業として梱包、運搬、エージング、保管等作業が行えるようになる。



※ドライラミネートは、フィルム同士を接着剤により貼り合わせるラミネート方法で、洗剤の詰め替えやレトルト食品等の包装材で使用される。接着剤の配合や塗布量管理、乾燥管理、及び材質の異なるフィルム同士を適切な張力を掛けてしわなく貼り合わせる作業において技能が必要。

（赤は1年目、青は2・3年目）

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（4 / 7）

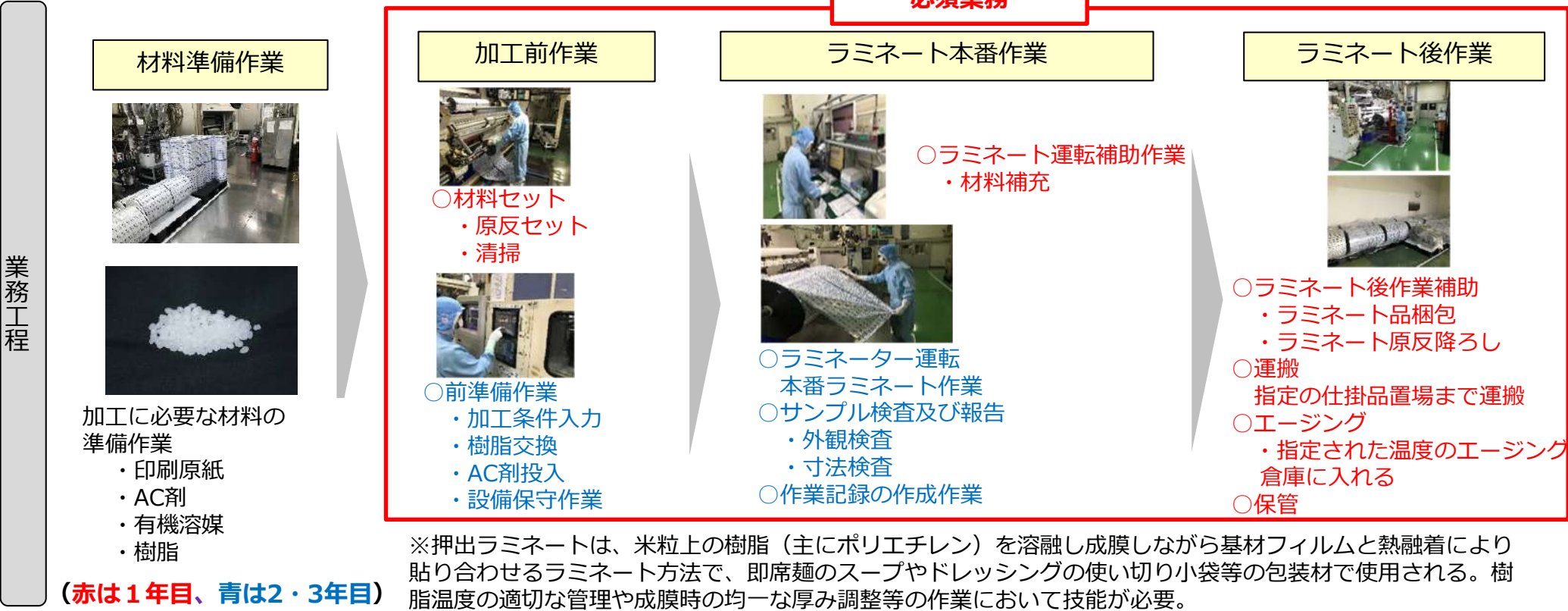
特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、押出ラミネート作業において、加工準備、機械運転、製品の良否判定、作業記録の作成、設備の保守、トラブルの対処作業などに従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにフィルム加工（押出ラミネート）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【フィルム加工（押出ラミネート）】※電気電子機器組立て区分でも同様

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、加工前準備作業として、加工条件の入力、接着剤の配合、設備保守作業、ラミネート本番作業として機械運転、製品検査、作業記録の作成作業が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、加工前作業としてラミネート機への材料セット、清掃、ラミネート本番助作業として材料補充、ラミネート後作業として梱包、運搬、エージング、保管等作業が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（5／7）

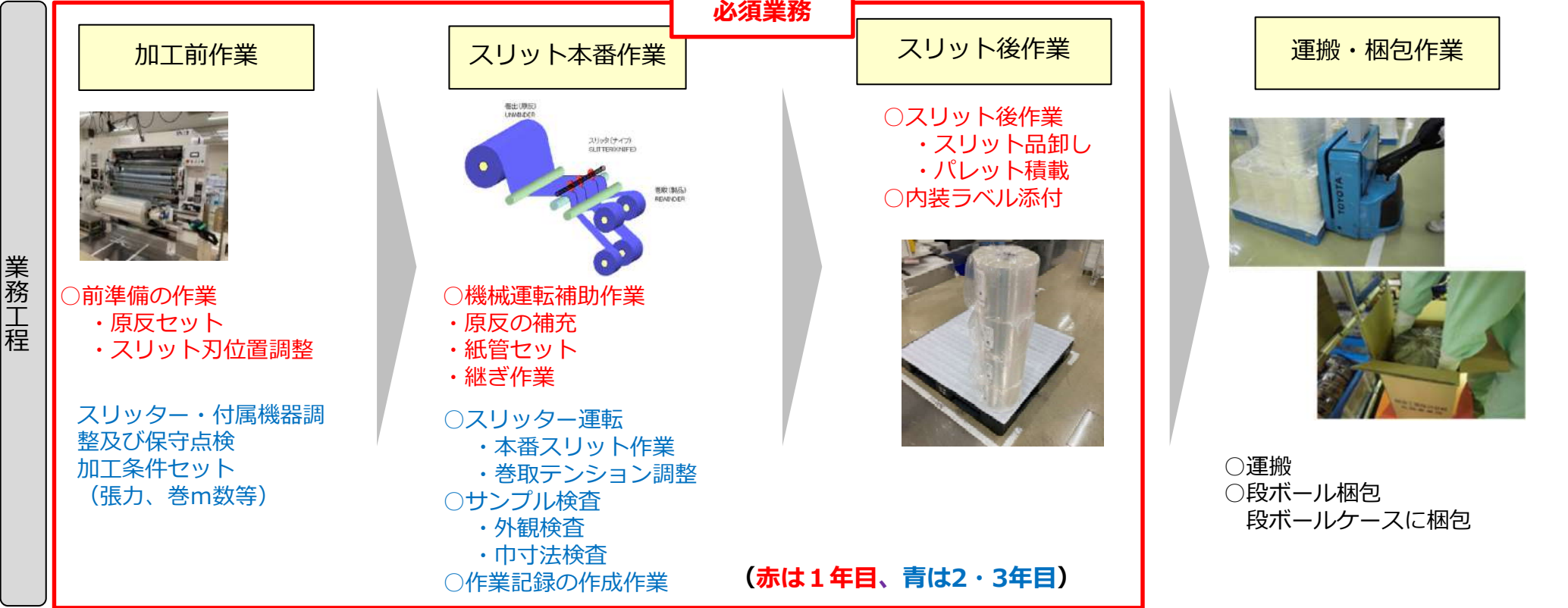
特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、スリット作業において、加工準備、機械運転、製品の良否判定、作業記録の作成、設備の保守、トラブルの対処作業などに従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにフィルム加工（スリット）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	--------------------------------

【フィルム加工（スリット）】 ※電気電子機器組立て区分でも同様

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、加工前準備作業として、スリッター、付属機器の調整、保守、加工条件セット作業、スリット本番作業として、張力調整、サンプル検査作業、作業記録の作成が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、加工前作業としてスリッターへの原反セット、刃の位置調整、本番補助作業として原反交換、紙管セット、継ぎ作業、スリット後作業として、スリット品卸し、ラベル添付作業が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（6／7）

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、又は自らの判断により、製袋作業において、加工準備、機械運転、製品の良否判定、作業記録の作成、設備の保守、トラブルの対処作業などに従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにフィルム加工（製袋）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------------

【フィルム加工（製袋）】※電気電子機器組立て区分でも同様

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、加工前準備作業として、加工条件入力、設備保守作業、本番作業として、機械運転、検査、張力調整、サンプル検査作業、作業記録の作成が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、加工前作業として、原反の取り付け、機械清掃作業、製袋本番補助作業として原反交換、袋受取作業、本番後作業として、段ボールケース作成、製品の箱詰め作業が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 機械金属加工区分）（7／7）

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、又は自らの判断により、フラットヤーン製造の主な工程において、生産設備の設定調整、製品の良否の判定、トラブルの対処などを、指示や特段の育成・訓練を受けることなく直ちに行うことができる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにフィルム加工（フラットヤーン）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【フィルム加工（フラットヤーン）】※電気電子機器組立て区分でも同様

2～3年目	1年目の内容に加えて、指導者の指示・監督のもと、より高度な技能が求められる作業である、ヤーン工程におけるスリット作業に必要な準備や延伸作業、適性な条件設定、ウィービング工程における製織作業、経糸切れ対処、原反卸し作業が行えるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、基本的な業務である、ヤーン工程における巻き取り作業や織度の測定、ウィービング工程における織機への緯糸のセットや緯糸切れの対応が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 金属表面処理区分）

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、又は自らの判断により、バフ選択・研磨剤の組合せ等の知識、経験を通じて、金属バフ研磨仕 上げの一連の作業に従事することができる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにバフ研磨を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------

【バフ研磨】

2～3年目	バフ研磨に関する知識及び作業手順の理解を深め、指導者の指示に基づき一定の作業を独力で遂行。バフ選択・研磨剤の組み合わせ 等の知識を習得し、経験を通じて、様々な形状・材質のものに対応した各種表面仕上げを含む、金属バフ研磨全般の技術を習得する。
1年目	指導者の指導・監督のもと、表面処理手法の研修や実務経験を通じて、バフ準備、磨き、二カワ塗り等の基礎的な技術を習得する。

業務工程

バフ準備



- バフの表面を固いもので全体的に叩き（クラッキング）、バフに弾力を持たせる。その後、ならしを行う。
- 素材の状態から、様々なバフ（エメリーバフやザイザルバフ、パイヤスバフ等）、及び研磨剤を選択する。

磨き



- バフに天然接着剤の二カワを塗布し、研磨剤を付けて乾燥させた後、研磨機（回転モーター機）に取り付け、回転させ、対象商品を押し当てながら磨き上げる。

必須業務（1年目）

必須業務（2-3年目）

確認



- 光沢の程度、磨き残しやキズが無いかな等を検査・確認する。

二カワ塗り



- バフをドレスサし、二カワをバフ表面全体に塗布し、バフをたたき回しながら、エメリー粉を付着し、乾燥させる。

必須業務（1年目）

育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 紙器・段ボール箱製造区分）（1 / 2）

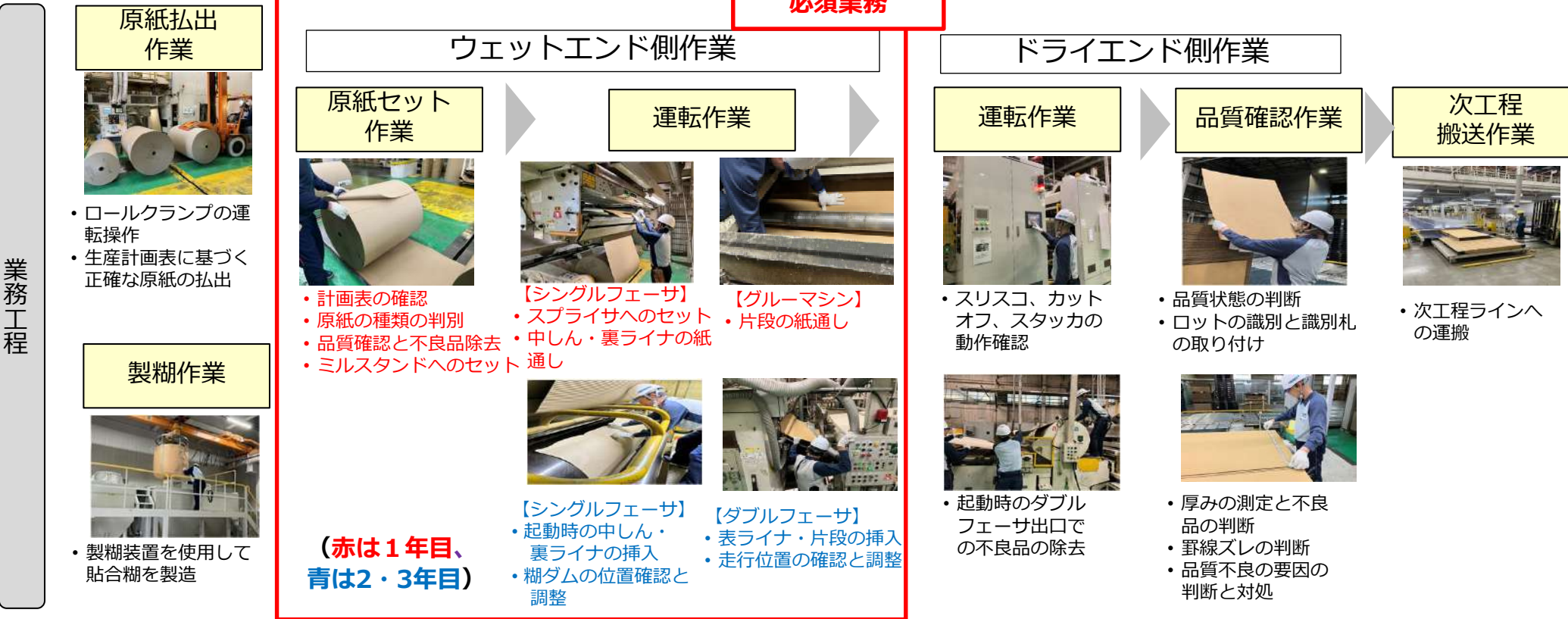
特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、貼合工程（上流工程）全般における一連の作業に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに貼合工程（上流工程）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------------

【貼合工程（上流工程）】

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、生産計画表に基づいてウェットエンドにおける原紙セット作業及び運転作業が独力で遂行できるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、生産計画表を理解して、ウェットエンドにおける原紙セット作業及び運転作業における基本的な準備、運転操作が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 紙器・段ボール箱製造区分）（2／2）

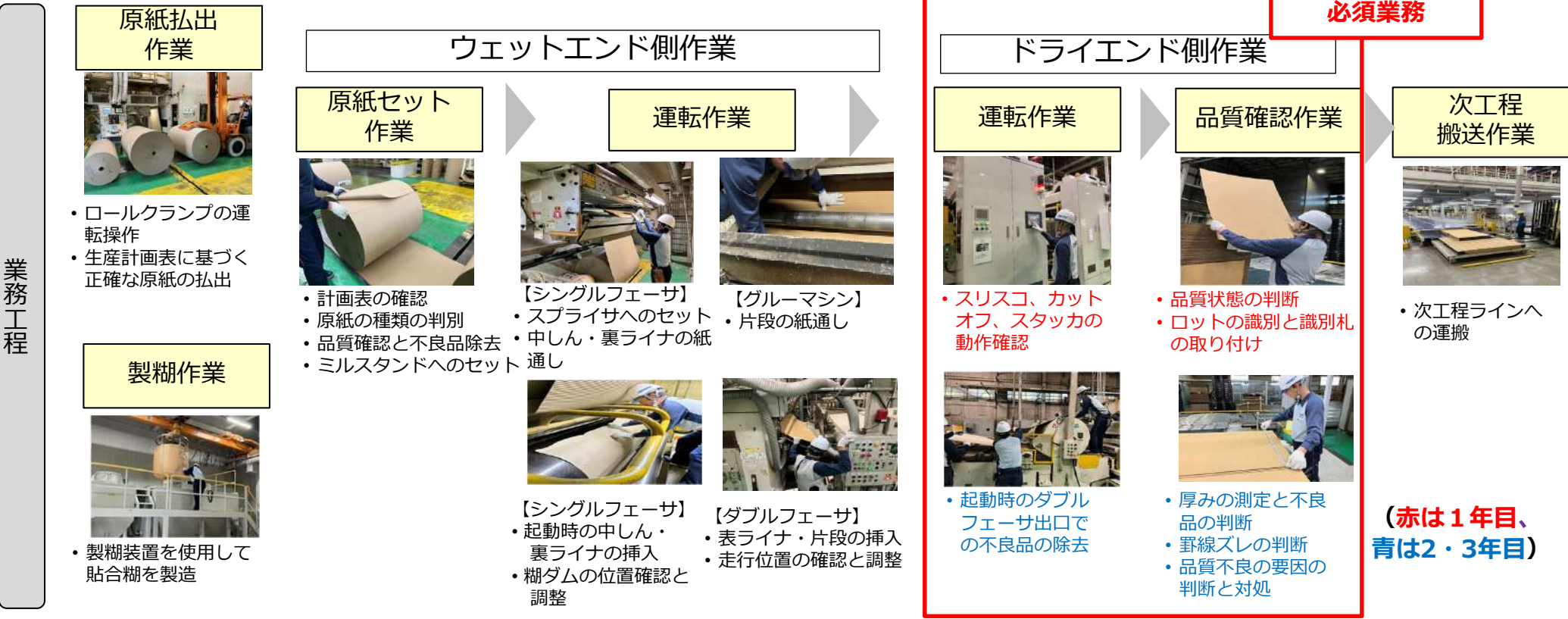
特定技能 1 号の技能水準 （相当程度の知識又は 経験を必要とする技能）	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、貼合工程（下流工程）全般における一連の作業に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに貼合工程（下流工程）を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------------

【貼合工程（下流工程）】

2～3年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、生産計画表に基づいてドライエンドにおける運転作業及び品質管理作業が独力で遂行できるようになる。
1年目	指導者の指示・監督のもと、生産計画表を理解して、ドライエンドにおける運転作業及び品質管理作業における基本的な準備、運転操作が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 縫製区分）

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、又は自らの判断により、縫製工程の一連の作業に従事できるようになる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに手袋製造を主たる技能に設定し育成・評価
--------	------------------------

【手袋製造】

2 ～ 3 年目	1年目の作業に加え、指導者の指示・監督のもと、手首と甲部分の縫付けが行えるようになる。
1 年目	指導者の指揮・監督のもと、縫製作業のうち縫い回し（親指とマチの縫付け）が行えるようになる。



育成就労制度における育成イメージ（工業製品製造業分野 陶磁器製品製造区分）

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）	指導者の指示を理解し、または自らの判断により、衛生陶器製品の型組み作業、成形作業及び製品の品質診断作業に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに衛生陶器製造を主たる技能に設定し育成・評価
--------	--------------------------

【衛生陶器製造】

2 ～ 3 年目	型組み作業、成形作業及び品質診断作業の機器・用具等の専門的な知識と技能を修得し、指示に基づき一定の作業を独力で遂行し、不具合の原因の推定も行えるようになる。
1 年目	型組み作業及び成形作業の機器・用具等の基礎的な知識と技能の修得、安全装置・保護具等の知識の習得により、指導者の指揮・監督のもと、機器・用具等の適正な使用及び操作が行えるようになる。



（赤は 1 年目、青は 2・3 年目）

国土交通省関係

育成就労制度における育成イメージ（建設分野 建築区分）（1／2）

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)	インターロッキングブロック舗装施工、フェンス施工、植栽施工に関して、作業内容を理解し単独で行うことができる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たにエクステリア施工を主たる技能に設定し育成・評価
--------	----------------------------

【エクステリア施工】

2～3年目	インターロッキングブロック舗装、フェンス施工及び植栽施工について一連の作業を自立して行うことができるようになる。
1年目	インターロッキングブロック舗装、フェンス施工及び植栽施工について一連の補助作業を行うことができるようになる。

業務工程

エクステリア施工について



- 住宅外構の全体を一体施工するもの
- 主としてインターロッキングブロック舗装、フェンス施工、植栽施工等の一式を受注して施工

インターロッキングブロック舗装



- 敷砂均し
- インターロッキングブロック割付
- 敷設
- 目地砂充填・転圧
- 舗装勾配確認

フェンス施工



- 墨出し
- 支柱位置確認
- 支柱建込み
- 支柱鉛直確認
- パネル取付
- 固定確認

植栽施工



- 植栽位置確認
- 植穴掘削
- 客土投入
- 根鉢固定
- 支柱設置
- 初期灌水
- 枯損原因確認

必須業務（1年目）： 基礎的作業を理解し、指導者の下で補助作業ができる。

必須業務（2～3年目）

育成就労制度における育成イメージ（建設分野 建築区分）（2／2）

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)	施工場所の特定、部材の加工、モルタル練り、鋺扱い、組積、鉄筋配筋を行うことができる。
--	--

技能検定（3 級）に合格

育成イメージ	新たに ブロック建築 を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【ブロック建築】

2 ～ 3 年目	施工計画立案や施工図の作成等を学び、施工場所の特定や部材の加工を行うことができるようになる。
1 年目	モルタル練り、鋺扱い、組積、鉄筋配筋を行うことができるようになる。

業務工程

施工場所の特定



墨出作業

- 施工計画立案や施工図の作成
- 敷地境界線や基準点、施工図等の照合
- 遣り方作業
- 墨出し作業

部材の加工



加工作業

- 施工図を用いたコンクリートブロックの寸法確認及び加工
- 施工図を用いた鉄筋の寸法確認及び加工

モルタル練り



- 材料の準備
- モルタルの調合
- ミキサーでの混練

鋺扱い



- ブロック鋺を用いたモルタル敷設

組積



- コンクリートブロックの組積

鉄筋配筋



- 鉄筋の組入れ

必須業務（1 年目）

必須業務（2 ～ 3 年目）

※ 墨出作業及び加工作業の写真は、試験の様態を撮影した写真を掲載しているため屋内での作業となっているものの、実際の作業は屋外の施工現場等で実施

育成就労制度における育成イメージ（航空分野 空港グランドハンドリング区分）（1／5）

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）	社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、航空貨物及び旅客手荷物などの搭載物の航空機への搭載、航空機からの取り降ろしに係る作業全般に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに手荷物・貨物の航空機搭降載業務を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【手荷物・貨物の航空機搭降載業務】

2～3年目	機器・備品の取り扱い作業、出発手荷物作業、航空機への搭載・航空機からの取り降ろし作業、到着手荷物作業について、基本的な取扱いが行えるようになるとともに、安全や航空保安等に関する知識が必要な業務が行えるようになる。
1年目	機器・備品の取り扱い作業、出発手荷物作業、航空機への搭載・航空機からの取り降ろし作業、到着手荷物作業について、補助作業や初歩的な取扱いが行えるようになる。

※上記以外に『育成就労計画審査基準』に記載の安全衛生業務も設定。



育成就労制度における育成イメージ（航空分野 空港グランドハンドリング区分）（2／5）

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）	社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、旅客手荷物の選定・仕分け・積付（又は返却）・保管・登録までの作業全般に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

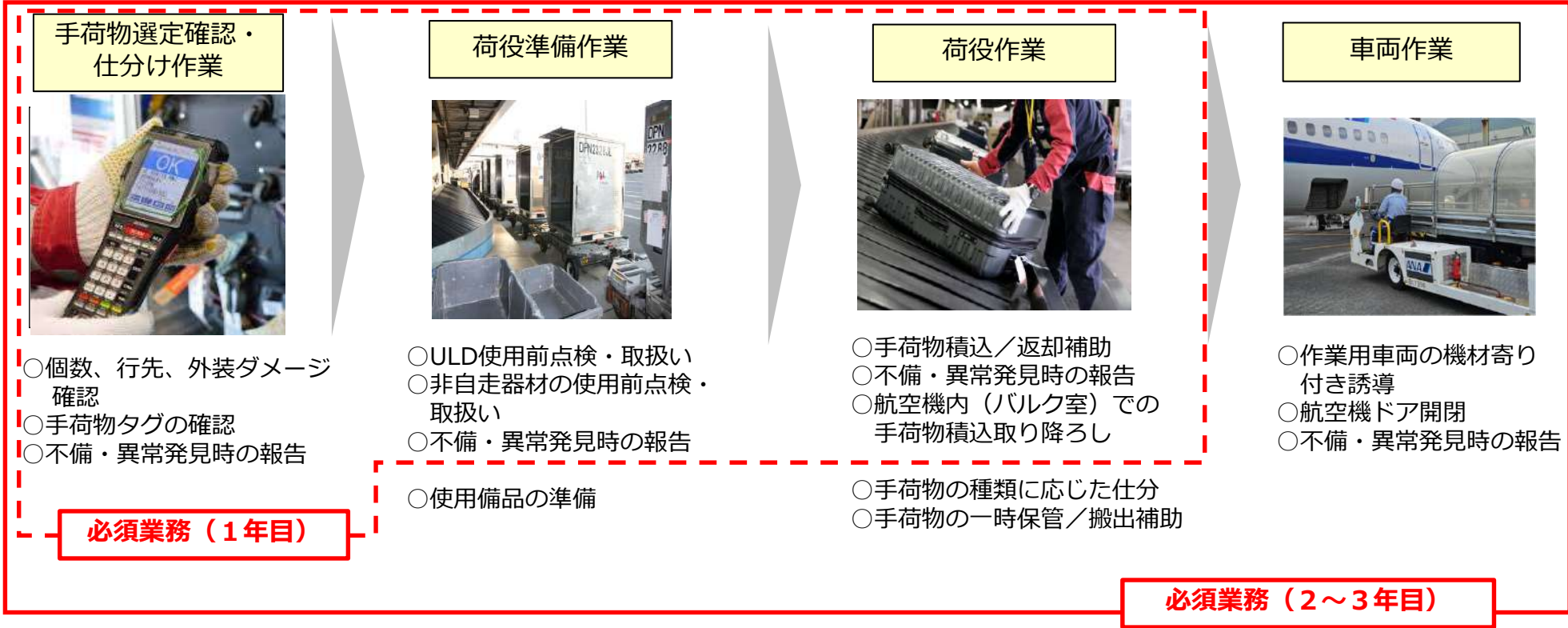
新育成イメージ	新たに手荷物取扱業務を主たる技能に設定し育成・評価
---------	---------------------------

【手荷物取扱業務】

2～3年目	手荷物選定確認仕分け作業、荷役準備作業、荷役作業、車両作業について、基本的な取扱いが行えるようになるとともに、安全や航空保安等に関する知識が必要な業務が行えるようになる。
1年目	手荷物選定確認仕分け作業、荷役準備作業、荷役作業について、補助作業や初歩的な取扱いが行えるようになる。

※上記以外に『育成就労計画審査基準』に記載の安全衛生業務も設定。

業務工程



育成就労制度における育成イメージ（航空分野 空港グランドハンドリング区分）（3／5）

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）	社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、航空貨物の選定・仕分け・積付（又は解体）・登録までの作業全般に従事できる。
--	--

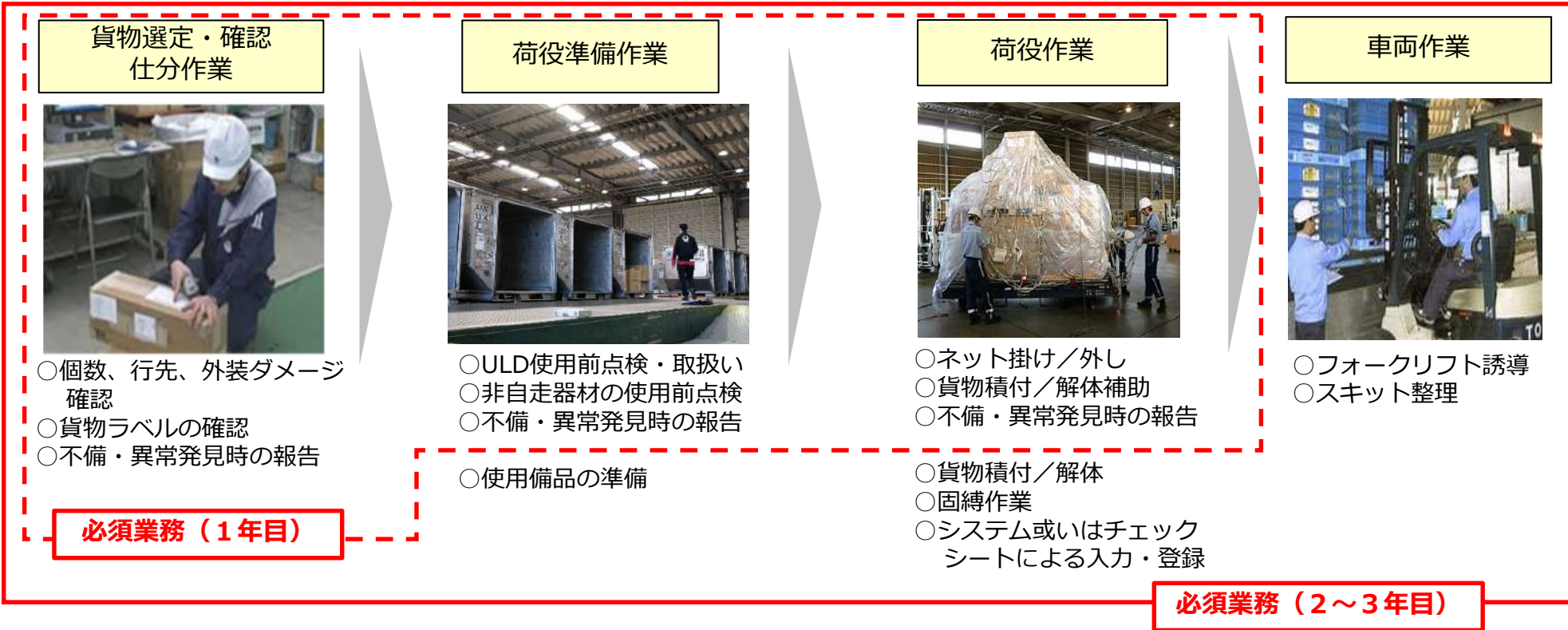
育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに 貨物取扱業務 を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【貨物取扱業務】	
2 ～ 3 年目	貨物選定・確認仕分け作業、荷役準備作業、荷役作業、車両作業について、基本的な取扱いが行えるようになるとともに、安全や航空保安等に関する知識が必要な業務が行えるようになる。
1 年目	貨物選定・確認仕分け作業、荷役準備作業、荷役作業について、補助作業や初歩的な取扱いが行えるようになる。

※上記以外に『育成就労計画審査基準』に記載の安全衛生業務も設定。

業務工程



育成就労制度における育成イメージ（航空分野 空港グランドハンドリング区分）（4／5）

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)	社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、航空機の機体内部クリーニング及び機用品の補充に係る作業全般に従事できる。
--	---

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに航空機内清掃業務を主たる技能に設定し育成・評価
--------	----------------------------

【航空機内清掃業務】

2～3 年目	1 年目の作業に加え、上位・最上位クラスの清掃及び各作業の最終点検や作業内容の指導が行えるようになる。
1 年目	エコノミークラスの清掃、ハンディークリーナー掛け作業、ギャレー清掃、ラバトリー清掃に関し、最終点検を除いた各作業が行えるようになる。

※上記以外に『育成就労計画審査基準』に記載の安全衛生業務も設定。

業務工程

準備作業



- 使用する素材・物品・機械・器具等の準備、確認

エコノミークラス清掃



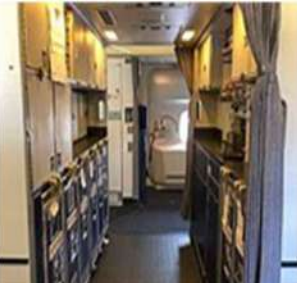
- 不備、不審物、遺失物の確認及び発見時の報告・判断
- 座席全般の清掃
- ガラス面の清掃
- 機内品補充
- 最終点検

ハンディークリーナー掛け作業



- フロア全般の清掃
- 最終点検

ギャレー清掃



- ギャレー清掃
- 付属カートの取扱確認
- 最終点検

ラバトリー清掃



- ラバトリー全般の清掃
- 備品補充・交換
- 最終点検

上位・最上位クラスの清掃



- 不備、不審物、遺失物の確認及び発見時の報告・判断
- 座席全般の清掃
- ガラス面の清掃
- 機内品補充
- 最終点検

必須業務（1 年目）

必須業務（2～3 年目）

育成就労制度における育成イメージ（航空分野 空港グランドハンドリング区分）（5／5）

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）	社内資格等を有する指導者やチームリーダーの指導・監督の下、旅客取扱業務（旅客カウンター業務、搭乗ゲート業務、旅客搭乗等サポート業務）全般に従事できる。
--	---

育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	新たに 旅客取扱業務 を主たる技能に設定し育成・評価
--------	-----------------------------------

【旅客取扱業務】

2～3 年目	保安検査場内案内作業、旅客案内及び乗り継ぎ案内作業、サービスユニットアシスト作業、特別旅客アシスト作業、アサイン管理作業について、基本的な対応が行えるようになる。
1 年目	保安検査場内案内作業のうち搭乗券確認や翳し確認といった初歩的な旅客対応や、旅客案内及び乗り継ぎ案内の補助作業、サービスユニットアシスト作業の補助作業が行えるようになる。

※上記以外に『育成就労計画審査基準』に記載の安全衛生業務も設定。

業務工程

準備作業



- 使用機材の日常点検・移動搬送

サービスユニット
アシスト作業



- 自動チェックイン機、自動手荷物預け機、顔認証システム操作案内

旅客案内及び
乗り継ぎ案内作業



- 出発便、到着便、乗り継ぎ便案内
- 特別旅客案内

保安検査場内
案内作業



- 搭乗券確認
- 翳し確認
- お手伝いが必要な旅客の振り分け
- 保安検査締切時刻案内

特別旅客アシスト
作業



- 車椅子、電動カート操作
- 電動車椅子アシスト
- 視覚・聴覚障害旅客アシスト

アサイン管理作業



- 担当者配置確認
- 業務終了確認
- 旅客案内全般のイレギュラー時の対応

必須業務（1 年目）
各作業の補助等

必須業務（2～3 年目）

農林水産省関係

育成就労制度における育成イメージ（漁業分野 水産物産地卸売市場業区分）

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、又は自らの判断により、水揚物の選別（目利き）作業、HACCPの考えを取り入れた鮮度維持管理、計量作業、陳列・販売業務に従事できる。
--	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

育成イメージ	業務区分全般に係る必須業務を設定し育成・評価
2～3 年目	初級の職員が通常行う水揚物の選別（目利き）作業、HACCPの考えを取り入れた鮮度維持管理、計量作業、箱詰め・陳列・販売業務が行えるようになる。
1 年目	基本的な水揚物の選別（目利き）作業、HACCPの考えを取り入れた鮮度維持管理、計量作業、箱詰め・陳列業務が行えるようになる。



資料3-3

技能評価試験の整備予定一覧 (令和8年度新規追加)



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

【工業製品製造業分野関係】

○特定技能制度に係る試験

省庁	分野	業務区分	試験名	等級	特記事項
経産省	工業製品製造業分野	機械金属加工	製造分野特定技能評価試験(機械金属加工)	1号、2号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更（真空成形及び航空機部品組立てを追加）
		電気電子機器組立て	製造分野特定技能評価試験(電気電子機器組立て)	1号、2号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更（真空成形を追加）
		紙器・段ボール箱製造	製造分野特定技能評価試験(紙器・段ボール箱製造)	1号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更（貼合工程（上流工程）及び貼合工程（下流工程）を追加）
		縫製	製造分野特定技能評価試験(縫製)	1号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更（手袋製造を追加）
		板ガラス加工	製造分野特定技能評価試験(板ガラス加工)	1号	新規作成
		ガラス溶融成形	製造分野特定技能評価試験(ガラス溶融成形)	1号	新規作成

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

○育成就労制度に係る試験

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能	試験名・等級	特記事項
経産省	工業製品製造業	機械金属加工	真空成形	技能検定	プラスチック成形職種（真空成形作業）の技能検定に随時3級・基礎級を追加
			フィルム加工（ドライラミネート）	フィルム加工（ドライラミネート）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（押出ラミネート）	フィルム加工（押出ラミネート）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（スリット）	フィルム加工（スリット）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（製袋）	フィルム加工（製袋）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（フラットヤーン）	フィルム加工（フラットヤーン）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			航空機部品組立て	航空機部品組立て育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
		電気電子機器組立て	真空成形	技能検定	プラスチック成形職種（真空成形作業）の技能検定に随時3級・基礎級を追加
			フィルム加工（ドライラミネート）	フィルム加工（ドライラミネート）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（押出ラミネート）	フィルム加工（押出ラミネート）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（スリット）	フィルム加工（スリット）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（製袋）	フィルム加工（製袋）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			フィルム加工（フラットヤーン）	フィルム加工（フラットヤーン）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

技能評価試験の整備予定（工業製品製造業分野（3/3））

○育成就労制度に係る試験（続き）

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能	試験名・等級	特記事項
経産省	工業製品製造業	金属表面処理	バフ研磨	バフ研磨育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
		紙器・段ボール箱製造	貼合工程（上流工程）	貼合育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			貼合工程（下流工程）		
		陶磁器製品製造	タイル製造（※）	陶磁器工業製品製造育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能評価試験に、タイル製造及び衛生陶器製造の内容を追加
			衛生陶器製造		
		縫製	手袋製造	手袋製造育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
		板ガラス加工	板ガラス加工	板ガラス加工育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
		ガラス溶融成形	ガラス容器製造	ガラス容器製造育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			ガラス容器品質管理	ガラス容器品質管理育成就労評価試験（初級、専門級）	

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

※タイル製造は技能実習移行対象職種に追加済（令和8年7月29日）

【建設分野・航空分野関係】
○育成就労制度に係る試験

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能名	試験名・等級	特記事項
国交省	建設	建築	エクステリア施工	エクステリア施工育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			ブロック建築	技能検定（基礎級、3級）	新規作成
	航空	空港グランドハンドリング	手荷物・貨物の航空機搭降載業務	手荷物・貨物の航空機搭降載業務育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成
			手荷物取扱業務	手荷取扱業務育成就労評価試験（初級、専門級）	
			貨物取扱業務	貨物取扱業務育成就労評価試験（初級、専門級）	
			航空機内清掃業務	航空機内清掃業務育成就労評価試験（初級、専門級）	
			旅客取扱業務	旅客取扱業務育成就労評価試験（初級、専門級）	

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

【漁業分野関係】

○特定技能制度に係る試験

省庁	分野	業務区分名	試験名	等級	特記事項
農水省	漁業	水産物産地卸売市場業	1号漁業特定技能評価試験(水産物産地卸売市場業)	1号	新規作成

○育成就労制度に係る試験

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能名	試験名・等級	特記事項
農水省	漁業	水産物産地卸売市場業	水産物産地卸売市場業全般	育成就労評価試験（水産物産地卸売市場業）（初級）	新規作成

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

【飲食料品製造業分野関係】

○育成就労制度に係る試験

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能名	試験名・等級	特記事項
農水省	飲食料品製造業分野	飲食料品製造業	豆腐製造	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業業務・豆腐製造技能）育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を活用（変更なし）

注：既存試験に変更を加える場合は青字、新規に試験を作成する場合は赤字で記載

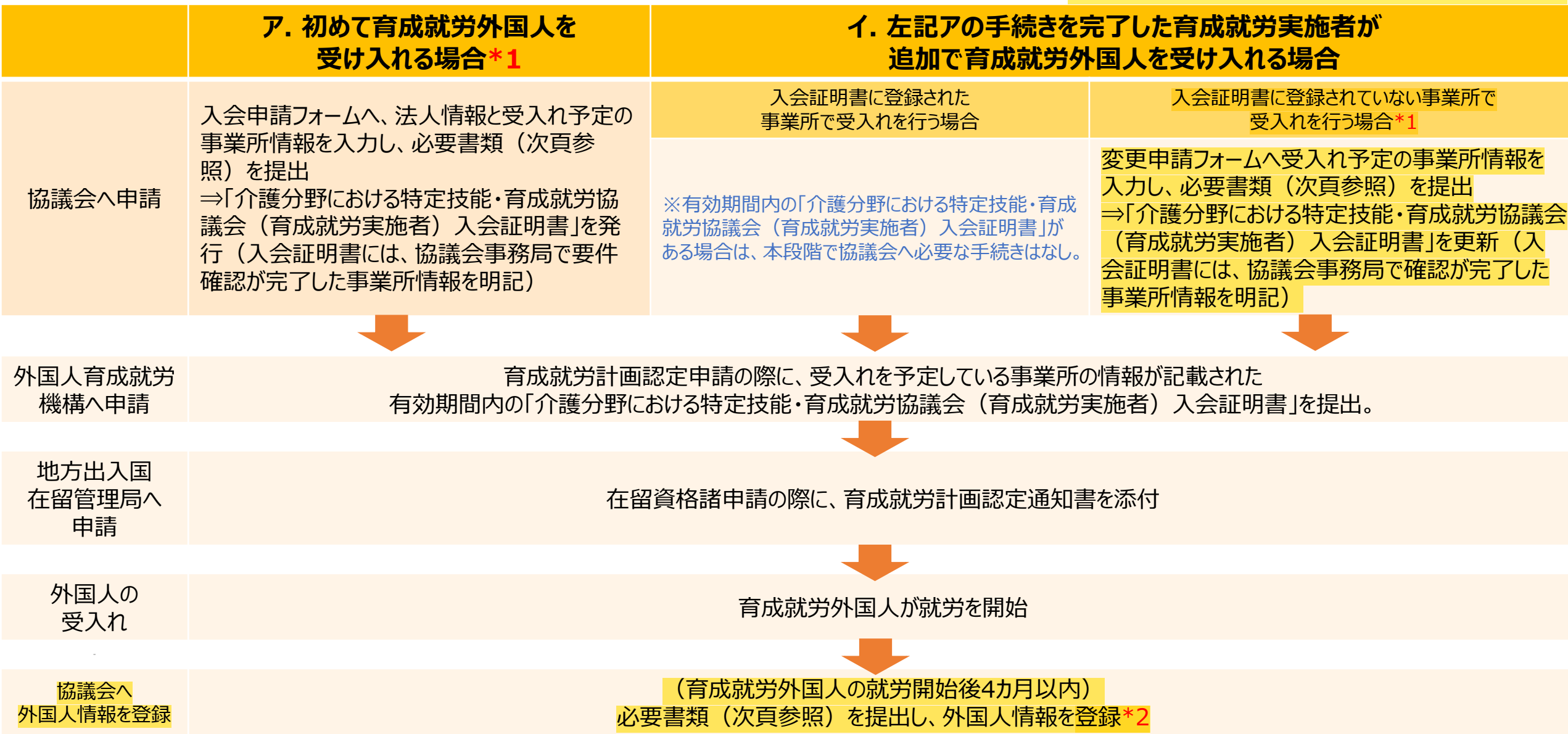
※豆腐製造は技能実習移行対象職種に追加済（令和8年7月29日）

「介護分野における特定技能・育成就労協議会」手続きの流れ

資料15

令和8年8月31日

介護分野における特定技能・育成就労協議会事務局



*1：特定技能の受入事業所として登録されている場合でも、育成就労制度で外国人材の受入れを行う場合は、申請フォームより手続きを行っていただく必要があります。

*2：外国人情報の登録は令和9年5月末以降を予定しております。詳細は準備でき次第掲載します。

次頁も併せてご確認ください。

「介護分野における特定技能・育成就労協議会」への手続きの留意事項・提出書類について

手続きに関する留意事項

1. 手続きの方法について

すべてオンライン上（申請フォーム）での手続きとなります。FAXや郵送でのやり取りは受け付けておりませんので、ご了承ください。

2. 受入事業所の確認について（入会規程第4条 第4項に基づく）

協議会で確認が完了した事業所の情報は、入会証明書に登録されます。入会証明書に登録されていない事業所での育成就労外国人の受入れ（異動を含む）はできません。入会証明書に登録されていない事業所での受入れを予定している場合、育成就労外国人の受入れ前に、協議会へ当該事業所の情報を申請（事業所の追加登録）し、更新された入会証明書の発行をお願いいたします。

3. 定期的な情報更新について（入会規程第9条に基づく）

入会証明書に登録された法人情報・事業所情報に変更が生じた場合は、速やかに情報の更新をお願いいたします。

4. 入会証明書の有効期間更新について（入会規程第5条に基づく）

入会証明書には有効期間を設けます。有効期間を過ぎた入会証明書は無効となります。

提出書類

1. 入会申請時の必要書類（受入れ予定の事業所ごとに1点）：

・「事業所の指定通知書」

2. 外国人登録時の必要書類（外国人ごとに計4点）：

①「雇用条件書」

②「申請者の概要書」

③「育成就労計画」

④「在留カード写し」

⇒①②③については、外国人育成就労機構または地方出入国在留管理局へ提出した最新書類の写しをご提出ください。

<補足>

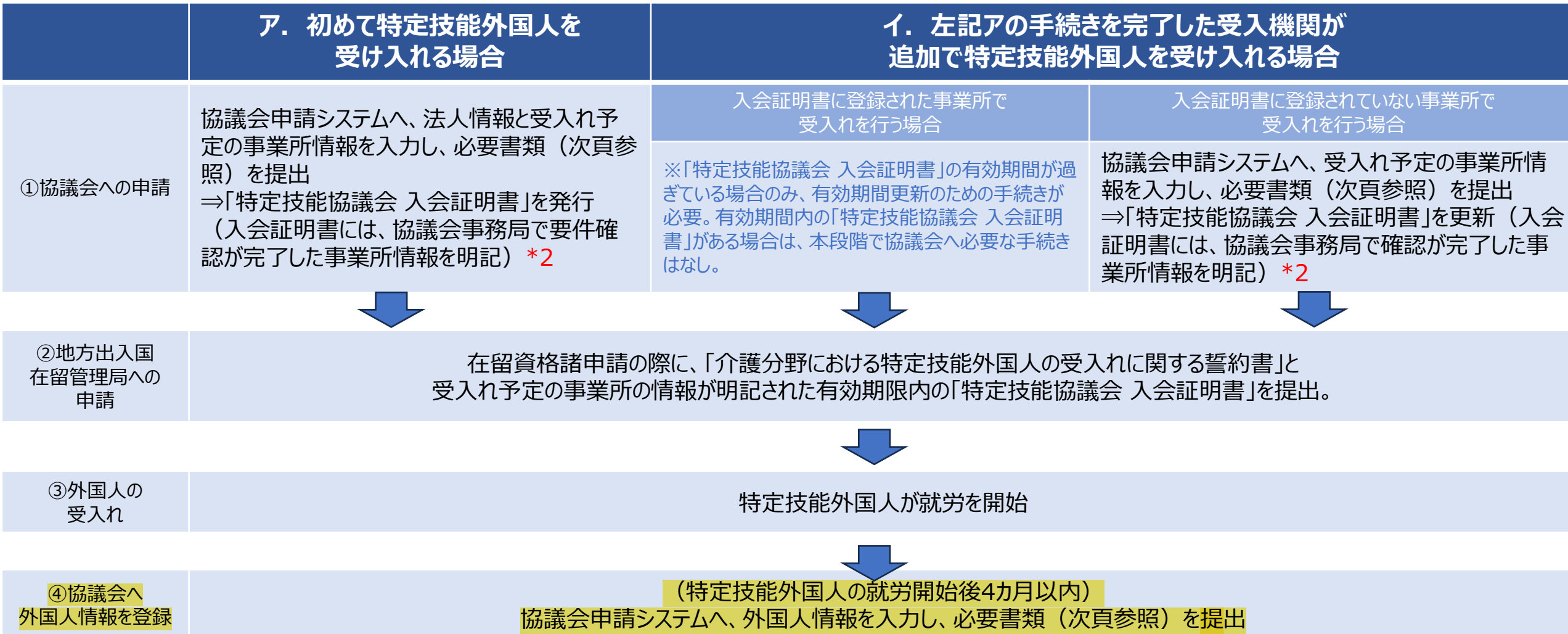
- ・上記1は協議会申請フォームへ、電子データ（PDFファイル）をアップロードいただきます。
- ・必要書類のアップロードの他に、法人・事業所・外国人の基本情報をご入力いただきます。
- ・添付書類については、必要に応じて追加書類の登録をお願いする場合があります。
- ・協議会へ登録される育成就労実施者および監理支援機関の担当者情報は、必ず連絡がとれる電話番号とメールアドレスをご登録ください。
- ・上記2は令和9年5月末以降を予定しております。詳細は準備でき次第掲載します。

「介護分野における特定技能協議会*1」手続きの流れ

資料16

令和8年9月1日

介護分野における特定技能・育成就労協議会事務局



*1：本資料は、介護分野における特定技能・育成就労協議会入会規程附則第2条第1項および第2項の規定に基づき作成したものです。

*2：訪問系サービスで特定技能外国人を受け入れる場合は、入会証明書に加えて外国人毎に「適合確認書」が必要となります。詳細は、国際厚生事業団ホームページをご確認ください。

次頁も併せてご確認ください。

「介護分野における特定技能協議会」への手続きの留意事項・提出書類について

手続きに関する留意事項

1. 手続きの方法について

すべてオンライン上（協議会申請システム上）での手続きとなります。FAXや郵送でのやり取りは受け付けておりませんので、ご了承ください。

2. 受入事業所の確認について（入会規程第4条 第4項に基づく）

協議会で確認が完了した事業所の情報は、入会証明書に登録されます。入会証明書に登録されていない事業所での特定技能外国人の受入れ（異動を含む）はできません。入会証明書に登録されていない事業所での受入れを予定している場合、特定技能外国人の受入れ前に、協議会へ当該事業所の情報を登録し、申請をお願いいたします。

3. 定期的な情報更新について（入会規程第9条に基づく）

協議会申請システム上に登録された法人情報・事業所情報・外国人情報に変更が生じた場合は、速やかに情報の更新をお願いいたします。

4. 入会証明書の有効期間更新について（入会規程第5条に基づく）

入会証明書には有効期間を設けます。有効期間を過ぎた入会証明書は無効となります。有効期間更新手続きは、有効期限の4カ月前から可能です。有効期間更新手続きの際に、協議会に登録されている特定技能外国人の情報と当該外国人の受入事業所の情報についても合わせて更新をお願いします。

提出書類

1. 入会申請時の必要書類（受入れ予定の事業所ごとに提出） … P1「①協議会への申請」における必要書類

・「事業所の指定通知書」

2. 外国人登録時の必要書類（外国人ごとに提出） … P1「④協議会へ外国人情報を登録」における必要書類

①「雇用条件書（別紙「賃金の支払」含む）（参考様式第1-6号）」

②「1号特定技能外国人支援計画書（参考様式第1-17号）」

③「在留カード写し」

⇒①②については、地方出入国在留管理局へ提出した最新書類の写しをご提出ください。

<補足>

・いずれも協議会申請システムへ、電子データ（PDFファイル）をアップロードいただきます。

・必要書類のアップロードの他に、法人・事業所・外国人の基本情報をご入力いただきます。

・添付書類については、必要に応じて追加書類の登録をお願いする場合があります。

・上記2に記載された外国人登録時の必要書類は、変更が生じた場合に最新書類への差し替えをお願いいたします。

・協議会へ登録される受入機関および登録支援機関の担当者情報は、必ず連絡がとれる電話番号とメールアドレスをご登録ください。

【特定技能】工業製品製造業における特定技能外国人受入れに関する FAQ
--

令和8年9月18日（金）時点版

【特定技能】工業製品製造業における特定技能外国人受入れに関する FAQ	1
1. 受入れ人数、雇用について	4
(1) 受入れ機関ごとの受入れ人数の制限	4
(2) 受入れ状況、受入れ順番	4
(3) 引き抜き防止について	4
2. 特定産業分野・業務区分への該当性	5
(1) 該当性判断の方法	5
(2) 日本標準産業分類上の産業分類と特定産業分野の関係性①	5
(3) 日本標準産業分類上の産業分類と特定産業分野の関係性②	6
(4) 特定技能外国人を新しい業務に従事させる場合の訓練や研修について（令和4年8月30日閣議決定）	6
(5) 該当性判断の個別相談ケース①（めっきの該当事業所）	6
(6) 該当性判断の個別相談ケース②（プレス製品の溶接加工による組み立て）	8
(7) 該当性判断の個別相談ケース③（自動車車体部品プレス）	8
(8) 該当性判断の個別相談ケース④（自動車用シート・シートフレームの製造）	8
(9) 該当性判断の個別相談ケース⑤（自動車組立て製造）	9
(10) 該当性判断の個別相談ケース⑥（修理業における塗装、溶接等）	9
(11) 該当性判断の個別相談ケース⑦（建設業における溶接）	9
(12) 該当性判断の個別相談ケース⑧（板金加工の精密製品製造業の該当業種）	9
(13) 該当性判断の個別相談ケース⑨（建築用・建設用の金属製品製造業の該当業種）	10
(14) 該当性判断の個別相談ケース⑩（建築用・建具用の金具類製造業の該当業種）	10
(15) 該当性判断の個別相談ケース⑪（金属製サッシ・ドア製造業）	11
(16) 該当性判断の個別相談ケース⑫（階段・手摺り製造業の該当業種）	11
(17) 該当性判断の個別相談ケース⑬（ダクト製造業の該当業種）	11
(18) 該当性判断の個別相談ケース⑭（眼鏡フレーム製造業の該当業種）	11
(19) 該当性判断の個別相談ケース⑮（調理用器具製造業の該当業種）	12
(20) 該当性判断の個別相談ケース⑯（洋食器製造業の該当業種）	12
(21) 該当性判断の個別相談ケース⑰（金属製家具製造業の該当業種）	12
(22) 該当性判断の個別相談ケース⑱（積荷用の治具製造業の該当業種）	12
(23) 該当性判断の個別相談ケース⑲（鋳鋼製造業における対象職種）	13
(24) 該当性判断の個別相談ケース⑳（鋳物の賃加工）	13
(25) 該当性判断の個別相談ケース㉑（第2次製錬・精製業の該当業種）	13
(26) 該当性判断の個別相談ケース㉒（コンクリート流込み用の型枠製造業の該当業種）	13
(27) 該当性判断の個別相談ケース㉓（金属熱処理業の該当性（塗装における乾燥工程））	13

(28) 該当性判断の個別相談ケース②④（熱処理工程の内製）	14
(29) 該当性判断の個別相談ケース②⑤（プラスチック製品製造業）	14
(30) 該当性判断の個別相談ケース②⑥（研磨業）	17
(31) 該当性判断の個別相談ケース②⑦（ちゅう房機器の部分品製造）	17
(32) 該当性判断の個別相談ケース②⑧（鉄骨製造業）	17
(33) 該当性判断の個別相談ケース②⑨（鋼管製造業）	17
(34) 該当性判断の個別相談ケース③⑩（工業包装）	17
(35) 該当性判断の個別相談ケース③⑪（コンクリート製品製造業）	17
(36) 該当性判断の個別相談ケース③⑫（陶磁器製品製造業）	18
(37) 該当性判断の個別相談ケース③⑬（繊維工業）	18
(38) 該当性判断の個別相談ケース③⑭（金属製品塗装業）	20
(39) 該当性判断の個別相談ケース③⑮（RPF 製造業）	20
(40) 該当性判断の個別相談ケース③⑯（印刷・同関連業）	20
(41) 該当性判断の個別相談ケース③⑰（こん包業）	21
(42) 該当性判断の個別相談ケース③⑱（パルプ製造業）	21
(43) 該当性判断の個別相談ケース③⑲（アルミニウム・同合金圧延業（抽伸、押出しを含む））	21
(44) 該当性判断の個別相談ケース④⑩（その他のセメント製品製造業）	21
(45) 該当性判断の個別相談ケース④⑪（建築用木製組立材料製造業）	22
(46) 該当性判断の個別相談ケース④⑫（パレット製造業）	22
(47) 該当性判断の個別相談ケース④⑬（運動用具製造業）	22
3. 技能実習からの移行、技能実習修了者の受入れ	23
(1) 技能実習の職種と特定技能 1 号の業務区分との関係	23
(2) 技能実習の作業と特定技能 1 号の関係	23
(3) 「技能実習 2 号を良好に修了した」と判断する要件	23
(4) 2 年 10 か月未満での技能実習修了者の扱い	24
(5) 「評価調書」を準備できない場合の対応	24
(6) 一時帰国の必要有無	24
(7) 技能実習中の移行可否	24
(8) 技能実習修了職種以外への従事	24
4. 業務範囲について	26
(1) 作業内容	26
(2) 複数の製造ライン時の対応	26
(3) 日本人従業員が通常従事する関連業務の扱い	27
(4) 異動の可否	27
(5) 出張の可否	28
(6) 出向の可否	28
5. 請負契約について	29
(1) 請負契約での受入れ	29

6. 特定技能 2 号について（制度全般、実務経験に関する内容）	31
(1) 制度全般.....	31
(2) 実務経験について.....	31
7. 製造分野特定技能評価試験について（特定技能 1 号と 2 号に共通する内容）	33
(1) 試験日程.....	33
(2) 受験資格.....	33
(3) 合否等.....	33
(4) 合格証明書.....	34
(5) 試験問題例・学習用参考テキスト	35
(6) 受験の申込み.....	35
8. 製造分野特定技能 1 号評価試験等について.....	36
(1) 工業製品製造業分野以外の技能実習修了者の扱い	36
(2) 複数の業務区分で共通して対象となっている技能を選択した場合の従事可能な業務区分につい て	36
9. 製造分野特定技能 2 号評価試験等について.....	38
(1) 特定技能 2 号評価試験ルートについて	38
(2) 技能検定ルートについて	38
(3) 「受験資格確認番号・実務経験証明書」について	39
10. 特定活動について	41
(1) 在留資格の変更.....	41

注）本資料に掲載の内容には、一部「工業製品製造業における育成就労外国人受入れに関する FAQ」と重複する箇所があります。

1. 受入れ人数、雇用について

(1) 受入れ機関ごとの受入れ人数の制限

(質問 1-1) 特定技能外国人を受け入れる際、受入れ機関ごとの人数制限はありますか。

(回答 1-1) 受入れ機関ごとの受入れ人数に制限はありませんが、1号特定技能外国人を受け入れるに当たっては、1号特定技能外国人支援計画に基づく受入れ機関としての義務を果たすことに支障がないことが前提となります。

(2) 受入れ状況、受入れ順番

(質問 1-2) 特定技能外国人の受入れ状況を教えてください。また、受入れの順番は、申請が認められた順ということですか。

(回答 1-2) 1号特定技能外国人の受入れ状況は、定期的に最新の特定産業分野別の特定技能外国人数が出入国在留管理庁のホームページにて公表されています(分野別の国籍・地域別、都道府県別、試験ルート・技能実習ルート別などの詳細版については6か月ごとに更新しています。)。また、受入れは申請が認められた順となります。

【制度説明資料「外国人労働者に関する制度概要」(随時更新)】

<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

【特定技能在留外国人数の公表(6か月ごとに更新)】

http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00215.html

(3) 引き抜き防止について

(質問 1-3) 外国人材制度(特定技能・育成就労)で自粛すべき「引き抜き」とは、具体的にどのような行為が該当するのでしょうか。

(回答 1-3) 既に日本国内の他地域・他企業で就労している外国人を、積極的に引き抜いてきて自社で受け入れるといった企業側の悪質性の高い内容を想定しております。

外国人の引き抜きによって、業界内の受入れ秩序の乱れや大都市圏への過度な集中、大企業への偏在が懸念されることから、引き抜きの自粛をお願いしているところです(ただし、労働者側に転職の自由は認められるため、純粋に賃金や労働環境を比べて個人の意思で転職すること自体を引き留められるものではありません。)

なお、育成就労制度においては、一定の要件の下で本人の意向による転籍も認めることとされています。

2. 特定産業分野・業務区分への該当性

(ご注意) 日本標準産業分類の該否については、一般社団法人工業製品製造技能人材機構（以下「JAIM」という。）の入会審査時に確認させていただきます。

また、最終的に外国人が在留資格を得られるかは、各地方の出入国在留管理局への申請手続時に判断されます。

(1) 該当性判断の方法

(質問 2-1-1) 受入れ可能な事業所であるかどうか分かりません。何をみて判断したらよいですか。

(回答 2-1-1) 工業製品製造業分野については、日本標準産業分類に基づき該当性を確認していただく必要があります。以下 URL の「対象となる産業分類一覧」から、受入れを希望する事業所で製造している製造品を検索いただき、対象かどうか御確認ください。なお、該当の製造品は、直近 1 年間に「製造品出荷額等」が発生している必要がございます（該当性の確認は事業所毎に行いますので、事業所単位で御確認いただく必要がございます。）

対象となる産業分類一覧

<https://www.jaim-skill.or.jp/entry/classification/>

なお、外国人の受入れにあたっては、外国人の従事する業務が対象の業務区分に該当していることが必要です。事業所の日本標準産業分類が本制度の対象であっても、業務区分が該当しない場合は外国人の受入れが認められません。

そのため、JAIM 入会申請審査の過程で、外国人の従事する業務について事務局から確認を行う場合があります。

(質問 2-1-2) 自事業所の日本標準産業分類に照らして特定技能外国人・育成就労外国人が従事可能な業務区分が何か分かりません。何をみて判断したらよいですか。

(回答 2-1-2) 以下に「特定技能外国人が活動を行う事業所が行う産業の分類と特定技能外国人が従事する業務区分で想定する組合せ」をまとめています。こちらを参考に確認いただけると幸いです。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/sangyobunrui_gyomukubun_soteikumawase.pdf

なお、育成就労外国人についての資料はありませんが、特定技能制度と育成就労制度は連続的な制度であることから、上記の資料を参考に御確認ください。

(2) 日本標準産業分類上の産業分類と特定産業分野の関係性①

(質問 2-2-1) 当社の主たる事業は、日本標準産業分類をもとにすると工業製品製造業分野に該当しますが、事業の一部で、工業製品製造業分野で受入れが認められる事業区分を扱っており、その売上があります。この場合、受入れが可能な特定産業分野に該当しますか。

(回答 2-2-1) 主たる事業でなくても、工業製品製造業分野のうち受入れ可能な日本標準産業分類に該当

した製造品の出荷額が発生している場合は、特定産業分野に該当する、と判断できます。ただし、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れられるのは、受入れ可能な日本標準産業分類に該当する製品の製造工程のみとなりますので御注意ください。

(質問 2-2-2) 現在、工業製品製造業分野において外国人材制度（特定技能・育成就労）対象となっている産業分類は、どのような基準で定められたのですか。

(回答 2-2-2) 業界団体から外国人材制度（特定技能・育成就労）の対象とする御要望があった産業分類のうち、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等での議論を経て、生産性向上及び国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足が深刻な産業分類であると認められた産業分類を、経済産業省の告示において定めています。

(3) 日本標準産業分類上の産業分類と特定産業分野の関係性②

(質問 2-3) 当社は塗装業です。機械部品の塗装を行っており加工賃収入があります。業務区分「機械金属加工」で受け入れることは可能ですか。

(回答 2-3) 日本標準産業分類 2461 金属製品塗装業に該当する場合、当該工程において、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることが可能です。

(4) 特定技能外国人を新しい業務に従事させる場合の訓練や研修について（令和 4 年 8 月 30 日閣議決定）

(質問 2-4-1) 日本人従業員に行うものと同等の訓練や研修を行うことで、特定技能外国人が複数の技能を要する業務に従事することが可能になりましたが（例：機械金属加工区分に含まれる技能「機械加工」、「仕上げ」、「溶接」等を要する業務に併せて従事可能になった）、このときの訓練や研修の実施項目や規定はありますか。

(回答 2-4-1) 訓練や研修内容について定めた規定等はありません。事業所ごとに、必要に応じた訓練・研修を実施してください。特に、1号特定技能外国人材が技能実習を修了した職種や、育成就労制度において従事した業務とは異なる技能を要する業務に従事する等の場合には、労働災害を防止するために、十分な訓練や安全衛生教育を含む研修を実施する必要があります。

(質問 2-4-2) 日本人従業員に行うものと同等の訓練や研修について、実施した証明書や記録は必要ですか。また、特定技能外国人本人へ研修実施済の証明書などを発行する必要はありますか。

(回答 2-4-2) 受入れ事業所の責任においてしっかりと訓練や研修を実施いただければ、訓練や研修の実施証明や記録は必要ありません。また、特定技能外国人本人に向けた訓練及び研修実施証明書などの発行も不要です。

(5) 該当性判断の個別相談ケース①（めっきの該当事業所）

(質問 2-5-1) 当社はめっき業です。機械部品のめっきを行っており加工賃収入があります。特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることは可能でしょうか。また、どの業務区分で受け

入れることが可能でしょうか。

(回答 2-5-1) 日本標準産業分類の 2462 溶融めっき業（表面処理鋼材製造業を除く）、2464 電気めっき業（表面処理鋼材製造業を除く）、2469 その他の金属表面処理業（ただし、アルミニウム陽極酸化処理業及びバフ研磨業に限る。）に該当する場合、当該工程において、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることが可能です。また、業務区分「金属表面処理」で受け入れることが可能です。

(質問 2-5-2) 製造工程の一部でめっき加工を行っています。産業分類は 2462 溶融めっき業、2464 電気めっき業のいずれかで申請できますか。

(回答 2-5-2) 産業分類 2462 溶融めっき業、2464 電気めっき業で申請する場合、事業所の主な事業が「めっき業」であることが必要です。

溶融めっき、電気めっき以外の製造・加工を行っている事業所であり、当該めっき加工がその製造工程の一部として行われている場合には、2462 溶融めっき業、2464 電気めっき業の産業分類ではなく、当該製造品の産業分類を確認の上で申請してください。

(質問 2-5-3) 当社はめっき加工業です。製造品は、産業機械の部品以外でも制度に該当しますか。

(回答 2-5-3) 日本標準産業分類に記載されているとおり、金属製品にめっきを行う事業所が該当します。産業機械に限らず、窓のサッシやアルミ食器などへのめっき加工についても対象となります。

(質問 2-5-4) 当社はめっき加工のみを行っている事業所です。金属製品のほか、プラスチック製品へのめっき加工においても、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることは可能でしょうか。

(回答 2-5-4) 主な事業が「めっき業」である事業者で、金属製品のほか、プラスチック製品へめっきを施している場合はめっき業（日本標準産業分類 2462、2464 など）で申請ができます。また、金属表面処理区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれるめっきに関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人を受入れ可能です。

(質問 2-5-5) 当社は金属製品へのめっき加工は行わず、プラスチック製品へのめっき加工のみを行っている事業所です。特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることは可能でしょうか。

(回答 2-5-5) 主な事業が「めっき業」である事業者で、プラスチック製品にのみめっきを施している場合は産業分類 18 プラスチック製品製造業（プラスチック製品へめっき加工のみを行う事業所に限る。）で申請ができます。また、金属表面処理区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれるめっきに関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人を受入れ可能です。

(質問 2-5-6) 当社はプラスチック製品を製造しており、製品工程の一部としてめっき加工を行っています。どの産業分類に該当しますか。また、当該めっき工程において特定技能外国人・育

成就労外国人を受け入れることはできますか。

(回答 2-5-6) プラスチック製品の製造事業者で、プラスチック製品を製造し、更にめっきも施している場合は、プラスチック製品製造業（日本標準産業分類 18）に該当する可能性があります（質問 2-5-2 参照）。

ただし、めっきに関わる業務には金属表面処理区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれるめっきに関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人が従事可能です。プラスチック製造に関わる業務には機械金属加工区分又は電気電子機器組立て区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれるプラスチック製造に関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人が従事可能です。

外国人の業務に応じて必要となる業務区分や主たる技能が異なる点にご注意ください。

(6) 該当性判断の個別相談ケース②（プレス製品の溶接加工による組み立て）

(質問 2-6) 当社は自動車関係のプレス製品を製造した後、溶接加工により、組み立てを行っていません。日本標準産業分類 311－自動車・同附属品製造業又は 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

(回答 2-6) プレス製品を溶接加工により組み合わせて自動車関係の製品を製造している場合、3113 自動車部分品・附属品製造業に該当します。245 金属素形材製品製造業（2451・2452）における「プレス製品」及び「金属プレス製品」とは、金型を用いたプレス機にて、金属板を打ち抜き・加工した打ち放しの「自動車部品」や「機械部品」などの製品を指します。プレス製品を溶接加工により組み立てた製品は含まれません。

(7) 該当性判断の個別相談ケース③（自動車車体部品プレス）

(質問 2-7) 当社は自動車車体部品のプレスを行っています。日本標準産業分類 311－自動車・同附属品製造業又は 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

(回答 2-7) スタンプ加工品（プレス加工品）が組み合わさった自動車車体部分品は、3113 自動車部分品・附属品製造業に該当します。自動車車体部品（ドアパネル、ボンネット等）であっても、スタンプ加工（プレス加工-機械仕上げをしないもの（製品の形状変更を伴わない後加工（塗装、めっき、研磨、バリ取りなど））は 245 金属素形材製品製造業（2451・2452）に該当します。

(8) 該当性判断の個別相談ケース④（自動車用シート・シートフレームの製造）

(質問 2-8-1) 自動車シート縫製を行う事業所は、日本標準産業分類 11-繊維工業又は 311－自動車・同附属品製造業のいずれかで申請を行うことになりますか。

(回答 2-8-1) 特定技能外国人・育成就労外国人が自動車シート縫製として縫製の業務のみに従事する場合は、11-繊維工業で申請を行うことになり、上乗せ要件を満たすことが必要になります。

(質問 2-8-2) 当社はプレス加工した製品を、溶接や機械加工等を施し、自動車用のシートフレームを製造しています。日本標準産業分類 311－自動車・同附属品製造業又は 245 金属素形材製

品製造業に該当しますか。

(回答 2-8-2) シートフレームの製造業は、3113 自動車部分品・附属品製造業に該当します。245 金属素形材製品製造業(2451・2452)は、自動車等の機械部品は打ち放しのプレス製品を対象としているため、溶接や機械加工等を施した製品の製造業は該当しません。

(9) 該当性判断の個別相談ケース⑤(自動車組立て製造)

(質問 2-9) 当社は自動車の組立て製造をしています。日本標準産業分類 311ー自動車・同附属品製造業に該当しますか。

(回答 2-9) 自動車の組立てを行う事業所は、311 自動車・同附属品製造業に該当しますが、工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分内の業務に「組立て」にかかる業務が該当しないことから、自動車組立ての製造ラインでの外国人の受入れはできません。

なお、自動車組立ての「組立て」業務とは、車体にエンジンやタイヤ、バンパー、シート等を取り付けて完成車として仕上げる全てまたは一部の業務のことを指します。自動車・同附属品製造業の事業所において、製造を行わず「組立て」、「研磨」又は「検査」の業務のみに従事する場合にあっては、それぞれの業務が、機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、縫製、ゴム製品製造で掲げるいずれかの技能に該当しない場合、受入れはできません。

(10) 該当性判断の個別相談ケース⑥(修理業における塗装、溶接等)

(質問 2-10) 当社は中古の機械類を仕入れて、修理及び塗装を行っています。業務区分「機械金属加工」で受入れ可能ですか。

(回答 2-10) 修理のための塗装や溶接、機械加工等での売上は修理料収入となり、修理業であるため対象外となります。ただし、申請事業者が PSE マーク(電気用品安全法)を取得している場合は、対象となる可能性がありますので、証明書類に記載をしてください。

(11) 該当性判断の個別相談ケース⑦(建設業における溶接)

(質問 2-11) 当社は建設関連の会社です。現場での溶接作業で特定技能外国人・育成就労外国人の受入れは可能ですか。

(回答 2-11) 建設・建築(工事・据付)の代金は建設業収入に該当するため受け入れることはできません。

(12) 該当性判断の個別相談ケース⑧(板金加工の精密製品製造業の該当業種)

(質問 2-12) 板金設備(プレスプレーキやタレットパンチプレス等)を用いて薄い金属板を板金加工する精密な製品を製造する事業は、どのような日本標準産業分類に当てはまるでしょうか。

(回答 2-12) 2451 アルミニウム・同合金プレス製品製造業や 2452 金属プレス製品製造業(アルミニウム・同合金を除く)に当てはまる可能性があります。なお、建設用・建築用の金属製品製造業などの用途に特化した製造業の場合、これに当てはまらない可能性もあるため留意が必要です。

(13) 該当性判断の個別相談ケース⑨（建築用・建設用の金属製品製造業の該当業種）

（質問 2-13-1）プレス機（板金設備を含む）を用いて薄い金属板を加工し、建築用や建設用の金属製品を製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

（回答 2-13-1）製造品が、金属製サッシ・ドアの場合、2443 金属製サッシ・ドア製造業に当てはまる可能性があります。2451 アルミニウム・同合金プレス製品製造業や 2452 金属プレス製品製造業（アルミニウム・同合金を除く）は、自動車車体や機械部分品を製造する事業を指します。建築用や建設用の金属製品の製造業は、2442 建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）や 2445 建築用金属製品製造業（サッシ、ドア、建築用金物を除く）に分類されます。

（質問 2-13-2）建設用の金属製仮設資材（足場）を製造しています。日本標準産業分類 2442 建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）に該当しますか。

（回答 2-13-2）該当します。足場や支保工等の仮設用金属製品の製造は、2442 建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）に分類されます。

（質問 2-13-3）金属製はしごの組立てのみを行っています。2499 他に分類されない金属製品製造業（ドラム缶更生業、金属製はしご製造業（可搬式のもの）及び脚立製造業に限る。）に該当しますか。

（回答 2-13-3）事業所においてプレス加工や溶接等を行い金属製はしごの製造を行う場合、2499 他に分類されない金属製品製造業（ドラム缶更生業、金属製はしご製造業（可搬式のもの）及び脚立製造業に限る。）に該当しますが、すでに加工された部品を受け入れて組立てのみを行う場合については、工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分内の業務に「組立て」にかかる業務が該当しないことから、外国人の受入れはできません。

なお、建設現場において金属製はしごを組み立てて設置する場合は 0721 とび工事業に該当する可能性があります。建設業のため対象外となります。

(14) 該当性判断の個別相談ケース⑩（建築用・建具用の金具類製造業の該当業種）

（質問 2-14）プレス機（板金設備を含む）を用いて薄い金属板を加工し、建築用や建具用の金具類を製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

（回答 2-14）製造品が金属製サッシ・ドアの場合、2443 金属製サッシ・ドア製造業に当てはまる可能性があります。建築用・建具用の金具類の製造は、2429 その他の金物類製造業に分類されます。

（参考）2429 その他の金物類製造業

主として普通金物と呼ばれ他に分類されない種々の製品を製造する事業所をいう。主な製品は、扇錠、組かぎ、戸車及びその他の建築用・建具用金具類、架線金物、自動車及びその他の輸送車両用の金具類、小箱、家具、トランク、スーツケース、袋物などの金具類、南京錠などである。ただし、主としてボルト、ナットを製造する事業所は小分類 248 [2481] に、くぎ、靴くぎなどを製造する事業所は小分類 247 [2471] に、機械刃物を製造する事業所は細分類 2422 に分類される。

(15) 該当性判断の個別相談ケース⑪（金属製サッシ・ドア製造業）

（質問 2-15-1）建物に使用するアルミのドア・サッシの製造をしています。日本標準産業分類 2443 金属製サッシ・ドア製造業に該当しますか。

（回答 2-15-1）該当します。2443 金属製サッシ・ドア製造業では「建築用の金属製サッシ、ドア」と記載されており、アルミやスチール、ステンレス製のサッシ・ドアなどの製造業が該当します。

（質問 2-15-2）サッシを組み立てガラスを取り付けて納品している場合、日本標準産業分類 2443 金属製サッシ・ドア製造業に該当しますか。

（回答 2-15-2）サッシを組み立てガラスを取り付ける作業のみでは、2443 金属製サッシ・ドア製造業には該当しません。ガラスやサッシの取付工事を行う場合は 0791 ガラス工事業や 0792 金属製建具工事業に分類される可能性があります、建設業に該当するため対象外となります。

(16) 該当性判断の個別相談ケース⑫（階段・手摺り製造業の該当業種）

（質問 2-16）板金設備（プレスブレーキやタレットパンチプレス等）を用いて薄い金属板を板金加工し、溶接加工により工場内の階段や手摺を製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業又は 2442 建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）に該当しますか。

（回答 2-16）階段の製造は、2442 建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）に分類されます。

(17) 該当性判断の個別相談ケース⑬（ダクト製造業の該当業種）

（質問 2-17）板金設備（プレスブレーキやタレットパンチプレス等）を用いて薄い金属板を板金加工し、溶接加工によりダクトを製造しています。日本標準産業分類ではどれに該当するでしょうか。

（回答 2-17）ダクトの製造は、2446 製缶板金業に分類されます。ただし、本制度では 2446 製缶板金業は、高圧ガス溶接容器・バルク貯槽製造業及びドラム缶・ペール缶製造業に限り対象となるため、ダクトの製造は対象外となります。

(18) 該当性判断の個別相談ケース⑭（眼鏡フレーム製造業の該当業種）

（質問 2-18）プレス機（板金設備を含む）を用いて眼鏡のフレームを製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

（回答 2-18）該当しません。眼鏡のフレームの製造は、3297 眼鏡製造業（枠を含む）に分類されます。

（参考）3297 眼鏡製造業（枠を含む）

主として眼鏡レンズの研磨を行う事業所及び眼鏡枠又は完成した眼鏡を製造する事業所をいう。個人の注文により眼鏡を調製する事業所は大分類 I－卸売業、小売業 [6082] に分類される。

○眼鏡レンズ製造業（個人の注文によるものを除く）；眼鏡枠製造業；眼鏡製造業；サングラス製造業 ×眼鏡店（個人の注文により調製するもの）[6082]

(19) 該当性判断の個別相談ケース⑮（調理用器具製造業の該当業種）

（質問 2-19）プレス機（板金設備を含む）を用いて鍋やフライパンを製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

（回答 2-19）該当します。2451 アルミニウム・同合金プレス製品製造業及び 2452 金属プレス製品製造業（アルミニウム・同合金を除く）では「調理用器具」と記載されており、プレス加工された鍋、フライパン、やかん、ボウル、ざるなどの製造業が該当します。なお、類似の製品であっても、製造方法がプレス加工ではない場合、対象となる分類が異なるため、留意が必要です。例えば、ざるの場合、金属線から製造する場合は 2479 その他の金属線製品製造業に分類されますが、本制度では 2479 その他の金属線製品製造業は溶接材料製造業に限り対象となるため、金属線からざるを製造する場合は対象外です。

(20) 該当性判断の個別相談ケース⑯（洋食器製造業の該当業種）

（質問 2-20）プレス機（板金設備を含む）を用いて洋食器を製造しています。日本標準産業分類 245 金属素形材製品製造業に該当しますか。

（回答 2-20）該当しません。洋食器の製造は、2421 洋食器製造業に分類されます。

（参考）2421 洋食器製造業

主として食卓用刀物及びその他の洋食器（貴金属製を除く）を製造する事業所をいう。

○食卓用刀・フォーク・スプーン製造業；盆製造業

×洋食器製造業（貴金属製品）[3219]

(21) 該当性判断の個別相談ケース⑰（金属製家具製造業の該当業種）

（質問 2-21）プレス機（板金設備を含む）を用いて家具の部品を製造し、溶接等により組み合わせることで金属製の家具を製造しています。日本標準産業分類 1312 金属製家具製造業に該当しますか。

（回答 2-21）金属製の家具の製造は、1312 金属製家具製造業に分類されます。なお、プレス加工により家具の部品を製造している場合、245 金属素形材製品製造業に分類される可能性があります。

(22) 該当性判断の個別相談ケース⑱（積荷用の治具製造業の該当業種）

（質問 2-22）棒鋼を鍛造加工後に溶接を行い、積荷用の治具を製造しています。日本標準産業分類 2254 鍛工品製造業に該当しますか。

（回答 2-22）該当しません。2254 鍛工品製造業における「鍛工品」とは、熱した棒鋼等の金属材料に対して、ハンマやプレス機等により圧力を加え、金型の製品形状に成形した鍛造製品そのものを指します。鍛造加工後に溶接を施す製品を製造する事業は 2254 鍛工品製造業に該当しません。

(23) 該当性判断の個別相談ケース⑱（鋳鋼製造業における対象職種）

（質問 2-23）2253 鋳鋼製造業に該当する事業所です。工業製品製造業分野の業務区分に鋳造や鍛造の技能を含む業務区分はありますが、鋳鋼を含む業務区分がありません。特定技能外国人・育成就労外国人の受入れはできないのですか。

（回答 2-23）2253 鋳鋼製造業に該当している事業所であれば、鋳鋼製品の製造工程に存在する「機械加工」や「溶接」を含む機械金属加工区分での受入れが想定されます。
例えば、「機械加工」の職種により技能実習 2 号を修了した技能実習生がいれば、所定の手続後、鋳鋼品製造工程における機械加工に従事することができますので御検討下さい。

(24) 該当性判断の個別相談ケース㉑（鋳物の賃加工）

（質問 2-24）当社は、鋳物を他社から受け入れて、機械加工の二次加工やバリ取り等の賃加工の事業を行っています。これらの事業は、2251 鋳鉄鋳物製造業や 2252 可鍛鋳鉄製造業に該当しますか。

（回答 2-24）該当しません。2251 鋳鉄鋳物製造業や 2252 可鍛鋳鉄製造業は、鋳物そのものを製造する事業（鋳鉄を熔融し、それを鋳型に流し込み、鋳物を製造する事業）を指します。他社から鋳物そのものを製造する行為を依頼され、鋳物の製造代金を加工賃として受ける賃加工の事業は含まれますが、鋳物の機械加工やバリ取り等を行う行為は、鋳物そのものを製造するものでないことから、これらの日本標準産業分類には該当しません。なお、塗装作業においては、2461 金属製品塗装業として対象になる可能性があります。

(25) 該当性判断の個別相談ケース㉒（第 2 次製錬・精製業の該当業種）

（質問 2-25）当社は、鉛のくず等処理し、鋳造工程により材料（インゴット）を製造しています。2352 非鉄金属鋳物製造業（銅・同合金鋳物及びダイカストを除く）に該当しますか。

（回答 2-25）該当しません。鉛を再生する作業を行う事業は 2321 鉛第 2 次製錬・精製業（鉛合金製造業を含む）に分類されます。インゴットのように金属材料として用いられる製品は鋳物製品に該当しません。

(26) 該当性判断の個別相談ケース㉓（コンクリート流込み用の型枠製造業の該当業種）

（質問 2-26）板金加工等によりコンクリート流込み用の型枠を製造しています。日本標準産業分類 2692 非金属用金型・同部分品・附属品製造業に該当しますか。

（回答 2-26）コンクリート流込み用の型枠の製造は、2446 製缶板金業に分類されます。ただし、本制度では 2446 製缶板金業は、高圧ガス溶接容器・バルク貯槽製造業及びドラム缶・ペール缶製造業に限り対象となるため、コンクリート流込み用の型枠製造は対象外です。

(27) 該当性判断の個別相談ケース㉔（金属熱処理業の該当性（塗装における乾燥工程））

（質問 2-27-1）当社は、塗装業を行っています。塗装工程において、温室等により乾燥を行う工程がありますが、本工程は 2465 金属熱処理業に該当しますか。

（回答 2-27-1）該当しません。2465 金属熱処理業は、工業炉等を用いて、金属製品の形状を変えること

なく、金属の性質（組織）そのものに変化を加えるもので、一般熱処理（焼入れや焼きなまし等）や表面熱処理（高周波焼き入れや浸炭焼き入れ等）を行う事業を指します。単に、表面の塗装を乾燥させる工程は 2465 金属熱処理業には該当しません。塗装業の場合、2461 金属製品塗装業であれば該当します。

（質問 2-27-2）金属塗装前に金属加工や組み立てをしている場合も、日本標準産業分類 2461 金属製品塗装業に該当しますか。

（回答 2-27-2）主として他から受け入れた金属製品に塗装を行い、塗装のみによる加工収入がある場合には 2461 金属製品塗装業に該当しますが、自らが金属加工、組み立てを行った製品への塗装を行っている場合は 2461 金属製品塗装業に該当しません。

（28）該当性判断の個別相談ケース②④（熱処理工程の内製）

（質問 2-28）当社は、切削加工により機械部品の製造を行っています。機械部品の製造工程においては、切削加工後の機械部品に対して熱処理加工を行うことにより付加価値を付けています。この場合、熱処理加工部分は、2465 金属熱処理業に該当しますか。

（回答 2-28）該当しません。2465 金属熱処理業は、「他から受け入れた金属製品、機械部分品の焼入れ、焼きなましなどの熱処理を行う事業所」とされているとおり、他社から受け入れた製品に対し、熱処理を行う事業を指します。内製化の場合、熱処理を行う対象は、自社で製造した機械部品について、付加価値を付けるために当該製品の製造工程の一つとして熱処理加工を行っているものであるため、2465 金属熱処理業には該当しません。

（29）該当性判断の個別相談ケース②⑤（プラスチック製品製造業）

（質問 2-29-1）当社はプラスチック製品製造業です。各種プラスチック製品を製造しております。特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることは可能ですか。

（回答 2-29-1）日本標準産業分類の中分類 18 プラスチック製品製造業に該当する製造品を製造している場合は、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている場合に受入れ可能です。

プラスチック製品製造に関わる業務区分、従事する業務及び主たる技能は以下の通りです。

＜業務区分＞

・機械金属加工区分、電気電子機器組立て区分

＜従事する業務・主たる技能＞

・圧縮成形

・射出成形

・インフレーション成形

・ブロー成形

・手積み積層成形

・ビーズ法発泡スチロール成形

- ・プラスチック成形材料製造
- ・フィルム加工（ドライラミネート、押出ラミネート、スリット、製袋、フラットヤーン）※特定技能のみ。育成就労は対象への追加を検討中。

なお、プラスチック製品製造を行っている場合であっても、産業分類の説明にあるように、プラスチック製歯車を製造する事業所は中分類 25－はん用機械器具製造業、プラスチック製計量器を製造する事業所は中分類 27－業務用機械器具製造業、また、プラスチック製ボビンを製造している事業所は、26－生産用機械器具製造業に該当します。

製造品によって[日本標準産業分類（令和 5 年 7 月版）](#)が異なりますので、対象となる産業分類一覧を御確認ください。

（質問 2-29-2）ビニールハウスの廃材を材料にして、再生ペレットを製造しています。日本標準産業分類の 1852 廃プラスチック製品製造業に該当しますか。

（回答 2-29-2）1851 プラスチック成形材料製造業に該当します。特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-1 を御確認願います。

（質問 2-29-3）プラスチックでラミネート加工をする事業者です。18 プラスチック製品製造業のいずれかに該当しますか。

（回答 2-29-3）主としてプラスチックフィルム・シート等を元に各種加工を行っている場合、1825 プラスチックフィルム・シート・床材・合成皮革加工業に該当します。なお、主として購入し又は委託された紙に、ろう、油、プラスチックなどを塗装、浸透又は積層加工を行いラミネート紙を製造する場合、1431 塗工紙製造業に分類される可能性があります。

特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-1 を御確認願います。

（質問 2-29-4）プラスチックで食品用容器・包装資材を製造しています。プラスチック製品製造業のいずれかに該当しますか。

（回答 2-29-4）製造品がプラスチック製の容器の場合は 1892 プラスチック製容器製造業に、包装資材の場合は 1897 他に分類されないプラスチック製品製造業に該当します。

特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する

業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-1 を御確認願います。

(質問 2-29-5) プラスチックで自動車部品を製造しています。1832 輸送機械器具用プラスチック製品製造業に該当しますか。

(回答 2-29-5) 1832 輸送機械器具用プラスチック製品製造業（加工業を除く）又は 3113 自動車部分品・附属品製造業に該当します。

なお、1832 輸送機械器具用プラスチック製品製造業として受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-1 を御確認願います。

(質問 2-29-6) プラスチックの原料の製造をしています。1851 プラスチック成形材料製造業に該当しますか。

(回答 2-29-6) 主として、プラスチックに充てん剤の配合等を行い成形材料を製造する場合、1851 プラスチック成形材料製造業に該当します。なお、主としてポリエチレン等のプラスチックを粉末、粒状等の形で製造する場合は 1635 プラスチック製造業に該当するため、対象外となります。

特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-1 を御確認願います。

(質問 2-29-7) プラスチック製の眼鏡、サングラス等の製造はプラスチック製品製造業に該当しますか。

(回答 2-29-7) プラスチック製の眼鏡・サングラスは、日本標準産業分類の中分類 18 プラスチック製品製造業に該当しません。3297 眼鏡製造業（枠を含む）に該当するため、特定技能制度及び育成就労制度の対象外となります。

(質問 2-29-8) 射出成形でプラスチックの部品を作り、車のサンルーフ部分に取り付けるまでが製造工程にある場合、日本標準産業分類 18 プラスチック製品製造又は 311 自動車・同附属品製造業に該当しますか。

(回答 2-29-8) 射出成形技能を用いて輸送用機械器具用のプラスチック製品を製造する事業所及び銅製品の加工品を一貫して製造する事業所の場合は、日本標準産業分類 18 プラスチック製品製造業（細分類：1832 輸送用機械器具用プラスチック製品製造業（加工業を除く）」に該当する可能性があります。

(30) 該当性判断の個別相談ケース②⑥（研磨業）

（質問 2-30）当社は、産業機械部品を研磨加工している研磨業です。2469 その他の金属表面処理業に該当しますか。

（回答 2-30）バフ研磨業に限り、該当します。2469 その他の金属表面処理業（ただし、アルミニウム陽極酸化処理業及びバフ研磨業に限る。）の場合、括弧内にあるアルミニウム陽極酸化処理業及びバフ研磨業のみが受入れ可能です。それ以外は受け入れることができません。日本標準産業分類の内容と異なりますので御注意ください。

(31) 該当性判断の個別相談ケース②⑦（ちゅう房機器の部分品製造）

（質問 2-31）家庭用炊飯器や電子レンジの部分品を製造して出荷しています。出荷後に、他の事業所で本体と組み合わせて商品となりますが、部品製造でも 2931 ちゅう房機器製造業に該当しますか。

（回答 2-31）該当します。部分品のみの製造であっても、その部品が本体となる製造品に必要な部品であると認められれば、該当します。

(32) 該当性判断の個別相談ケース②⑧（鉄骨製造業）

（質問 2-32）建設現場で鉄骨の溶接をしています。2441 鉄骨製造業に該当しますか。

（回答 2-32）該当しません。2441 鉄骨製造業は、工場内で鋼材を加工、溶接等をして鉄骨を製造した上で建設現場等に出荷する事業を指し、事業所内で鋼材の溶接等を行う場合は該当しますが、出荷された鉄骨を建設現場で溶接する作業の場合は該当しません。

(33) 該当性判断の個別相談ケース②⑨（鋼管製造業）

（質問 2-33）車のパイプ製造は日本標準産業分類 311－自動車・同附属品製造業又は 2234 鋼管製造業に該当しますか。

（回答 2-33）車のパイプは 3112－自動車車体・附随車製造業又は 3113－自動車部分品・附属品製造業に該当します。自動車用部品になるため、2234 鋼管製造業には該当しません。

(34) 該当性判断の個別相談ケース③⑩（工業包装）

（質問 2-34）段ボールの工業包装を行っています。紙器・段ボール箱製造業の対象になりますか。

（回答 2-34）該当しません。段ボール箱の製造は行わず、工業包装のみを行っている場合は、484 こん包業に該当します。なお、484 こん包業は、JAIM への入会にかかる上乗せ要件等として日本梱包工業組合連合会に所属していることが必要です。

(35) 該当性判断の個別相談ケース③⑪（コンクリート製品製造業）

（質問 2-35-1）建築用の壁や柱をコンクリートで製造しています。2123 コンクリート製品製造業に該当しますか。

（回答 2-35-1）コンクリート製品として建築用の壁や柱を製造している場合、2123 コンクリート製品製

造業に該当します。なお、生コンクリートを製造している場合は、2122 生コンクリート製造業に該当します。

(質問 2-35-2) コンクリート製品に対する金属加工をしています。2123 コンクリート製品製造業に該当しますか。

(回答 2-35-2) 該当しません。2123 コンクリート製品製造業は、コンクリート製品を製造する事業所を対象としているため、コンクリート製品の製造も行っている場合は該当しますが、金属加工のみを行っている場合は該当しません。

(質問 2-35-3) 日本標準産業分類 2123 コンクリート製品製造業として認められ JAIM 賛助会員となっている事業所が特定技能外国人を受け入れる場合、「溶接」で技能実習 2 号を良好に修了した外国人を特定技能 1 号として「コンクリート製品製造」に移行させ、当該事業所に従事させることは可能ですか。

(回答 2-35-3) 「溶接」職種で技能実習 2 号を良好に修了していても、特定技能 1 号で業務区分「コンクリート製品製造」として従事させたい場合は、コンクリート製品製造区分の特定技能 1 号評価試験合格が必要です。「溶接」職種で技能実習 2 号を良好に修了した場合、業務区分「機械金属加工」では技能評価試験が免除されて移行が可能です。

(36) 該当性判断の個別相談ケース③② (陶磁器製品製造業)

(質問 2-36) セラミックス製の食器を製造しています。2142 食卓用・ちゅう房用陶磁器製造業に該当しますか。

(回答 2-36) 「機械ろくろ成形」、「圧力鋳込み成形」及び「パッド印刷」のいずれかの作業によりセラミックス製の食器を製造する場合、2142 食卓用・ちゅう房用陶磁器製造業に該当します。

(37) 該当性判断の個別相談ケース③③ (繊維工業)

(質問 2-37-1) カーペット、カーテン、布団、ホテルリネンのクロスを製造しています。繊維工業のいずれかに該当しますか。

(回答 2-37-1) 羊毛、レーヨン、スフ、合成繊維、硬質麻類繊維などの繊維で、じゅうたん、だん通又はその他の繊維製の床敷物を製造する場合、1193 じゅうたん・その他の繊維製床敷物製造業に、購入した織物又はレース地（ドロンワーク、カットワークなどを含む）などからカーテン及びどん帳、テーブル掛、テーブルセンター、ドイリー、ナプキン、旗、のぼり、引幕、脚はん（ゲートル、スパッツなど）、そのほか他に分類されない縫製雑品を製造する場合、1199 他に分類されない繊維製品製造業に、布団（掛布団、敷布団、座布団）、夜着、寝具用カバーなどを製造する場合、1191 寝具製造業に該当すると思われ、受入れ可能となる見込みですが、実際には JAIM 入会申請時に判断させていただきます。

(質問 2-37-2) 雨合羽の製造をしている事業者です。紳士服製造（塩化ビニール製のプラスチックを

縫い付ける作業）を行う場合、繊維工業での受入れは可能ですか。

（回答 2-37-2）雨合羽製造については、日本標準産業分類 1161 織物製成人男子・少年服製造業の中でレインコートの製造も含まれ、繊維工業に該当します。紳士服製造は工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分に該当しているので、所要の要件を満たす場合には受入れ可能となります。

（質問 2-37-3）日本標準産業分類 1152 漁網製造業の事業者ですが、繊維工業で特定技能外国人・育成就労外国人の受入れは可能ですか。

（回答 2-37-3）可能です。令和 8 年 1 月 23 日閣議決定「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」等により、工業製品製造業分野（繊維工業）において、「製網」に係る作業が対象業務に含まれることが明記されたため、所要の要件を満たす場合には特定技能外国人・育成就労外国人の受入れが可能となります。

（質問 2-37-4）日本標準産業分類 1185 手袋製造業の事業者ですが、繊維工業で特定技能外国人・育成就労外国人の受入れは可能ですか。

（回答 2-37-4）1185 手袋製造業は日本標準産業分類では繊維工業に該当しておりますが、「手袋製造」に係る作業が対象業務に含まれていないため、特定技能外国人・育成就労外国人の受入れはできません。

（質問 2-37-5）自動車の内装等に使用するフェルト材の製造をしています。日本標準産業分類 11 繊維工業又は 311 自動車・同附属品製造業に該当しますか。

（回答 2-37-5）フェルト材の製造は、11 繊維工業に該当しますが、工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分内の業務に該当しないため、外国人の受入れはできません。一方で、当該フェルト材が自動車部品として用いられる場合には、結果として 3113 自動車部分品・附属品製造業に該当する可能性もあります。

（質問 2-37-6）不織布製マスクの製造において、裁断・機械による製造・検品・こん包作業等を行う場合、1198 繊維製衛生材料製造業に該当しますか。

（回答 2-37-6）不織布製の衛生マスク製造業は、1198 繊維製衛生材料製造業に該当しますが、工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分内の業務に該当しないため、外国人の受入れはできません。

（質問 2-37-7）他工場で製造した紳士服・婦人服の検品業務を行っています。当該工場では製造は行っておらず、検品作業のみを行っています。検品も製造工程の一貫として捉え、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れることはできますか。

（回答 2-37-7）特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れ、従事させることができる業務は、分野別運用方針に定められている範囲に限られます。紳士服・婦人服製造業の分野では、縫製の業務区分の外国人を受け入れることが想定されます。検品作業は、紳士服・婦人服製造業の工程の 1

つではありますが、縫製の業務区分において外国人の従事する業務及び主たる技能に「検品作業」は含まれていません。そのため、専ら「検品作業」のみに従事する外国人の受入れは認められません。

(38) 該当性判断の個別相談ケース④（金属製品塗装業）

（質問 2-38-1）船体の塗装をしています。2461 金属製品塗装業に該当しますか。

（回答 2-38-1）該当しません。船体の塗装は、0771 塗装工事業（船舶塗装業）や 3131 船体製造・修理業等に該当します。ただし、船舶部分品の塗装を行っている場合は、2461 金属製品塗装業に分類される可能性があります。

（質問 2-38-2）自動車の車体や、修理が必要な車や中古車の車体、部品の塗装を行っています。2461 金属製品塗装業又は 311 自動車・同附属品製造業に該当しますか。

（回答 2-38-2）自らが製造した自動車の車体への塗装は、3112 自動車車体・附随車製造業に該当します。また、修理が必要な車や中古車の車体への塗装は、8919 その他の自動車整備業（自動車再塗装業）に該当します。ただし、自動車の車体や自動車部品が、2461 金属製品塗装業の定義における「主として他から受け入れた金属製品」である場合は、2461 金属製品塗装業に分類される可能性があります。

（質問 2-38-3）建物資材を塗装する事業者です。2461 金属製品塗装業に該当しますか。

（回答 2-38-3）建物資材が 2461 金属製品塗装業の定義における「主として他から受け入れた金属製品」である場合、2461 金属製品塗装業に該当します。

(39) 該当性判断の個別相談ケース⑤（RPF 製造業）

（質問 2-39）固形燃料を製造しています。3299 他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF 製造業及び人体保護具製造業に限る。）に該当しますか。

（回答 2-39）3299 他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF 製造業及び人体保護具製造業に限る。）は、対象の固形燃料を RPF に限っているため、RPF ではない固形燃料の場合は対象外となります。

(40) 該当性判断の個別相談ケース⑥（印刷・同関連業）

（質問 2-40）プラスチック製の袋への印刷をする業者です。1513 紙以外の印刷業に該当しますか。

（回答 2-40）プラスチックフィルムへ印刷する場合、1513 紙以外の印刷業に該当します。なお、プラスチック製袋の製造は 1821 プラスチックフィルム製造業もしくは 1825 プラスチックフィルム・シート・床材・合成皮革加工業に分類される可能性があります。ただし、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れが可能になるためには、事業所が日本標準産業分類の中分類 18 に該当することに加えて、特定技能外国人については業務区分及び従事する業務が、育成就労外国人については主たる技能が制度の対象となっている必要があります。プラスチック製品製造に関して制度の対象となっている業務区分、従事する業務及び主たる技能については、質問 2-29-

1 を御確認願います。

※業務区分が印刷・製本区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれる印刷に関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人を当該製品の印刷工程に従事させることは差支えありません。

(41) 該当性判断の個別相談ケース⑳ (こん包業)

(質問 2-41) 製造品はなく、こん包のみを行う事業者です。484 こん包業に該当しますか。

(回答 2-41) こん包のみの場合でも 484 こん包業に該当します。また、組立て・外装等を行わない場合は、4841-こん包業（組立こん包業を除く）に該当します。なお、484 こん包業は、JAIM への入会にかかる上乗せ要件等として日本梱包工業組合連合会に所属していることが必要です。

(42) 該当性判断の個別相談ケース㉑ (パルプ製造業)

(質問 2-42) 日本標準産業分類 1411 パルプ製造業で JAIM に加入できた際は、紙製造の作業は可能ですか。

(回答 2-42) 以下の 2 つを満たす場合には、対象となる可能性があります。

- ・事業所が日本標準産業分類の小分類 144 紙製品製造業を行っており
 - ・かつ外国人が従事する業務区分が紙器・段ボール箱製造区分に該当し、紙器・段ボール箱製造のうち印刷箱打抜き、印刷箱製箱、貼箱製造、段ボール箱製造の技能を用いて従事する
- なお、紙製造の作業へ従事することは認められていません。

(43) 該当性判断の個別相談ケース㉒ (アルミニウム・同合金圧延業（抽伸、押出しを含む）)

(質問 2-43) アルミニウム押出製品の製造を行っています。製造工程が 2 事業所にまたがっていて、A 工場ではアルミニウムの溶解・押出用ピレット鑄造を行っています。B 工場では押出・切断・表面処理（陽極酸化処理や塗装など）を行っています。この場合、A 工場・B 工場ともに日本標準産業分類 2332 アルミニウム・同合金圧延業（抽伸、押出しを含む）に該当しますか。

(回答 2-43) 完成品（最終製品）がアルミニウム及びその合金から圧延、抽伸、押出しなどにより製造された板、条、棒、型材、線、はく（箔）、管等であれば、2 事業所とも 2332 アルミニウム・同合金圧延業（抽伸、押出しを含む）に該当します。アルミニウム押出材で自動車部品を製造する場合は 3113 自動車部分品・附属品製造業、航空機部品を製造する場合は 3149 その他の航空機部分品・補助装置製造業に該当する可能性があります。

(44) 該当性判断の個別相談ケース㉓ (その他のセメント製品製造業)

(質問 2-44-1) 気泡コンクリート製品を製造しています。2129 その他のセメント製品製造業に該当しますか。

(回答 2-44-1) 気泡コンクリート製品の製造を行う事業所は、2129 その他のセメント製品製造業に該当しますが、工業製品製造業分野の外国人が従事する業務区分内の業務に「気泡コンクリート製品製造」にかかる業務が該当しないことから、気泡コンクリート製品の製造ラインでの外国人の受入れはできません。

なお、「コンクリート製品製造」の業務は、社会基盤施設に用いるコンクリート製品（レディーミクストコンクリート（生コンクリート）を除く。）を製造工程が一貫して管理された工場
で製造する作業であり、珪石、セメント、生石灰、アルミ粉末を主原料とする気泡コンクリ
ート製品の製造は該当しません。

（質問 2-44-2） 2129 その他のセメント製品製造業にはどのような事業所が該当しますか。

（回答 2-44-2） プレハブ住宅製品の製造を行う事業所のうち、木片セメント板等のセメント板に対して塗
装を行ったり、セメント板のタイル張り作業を行ったりする事業所が該当します。

（45） 該当性判断の個別相談ケース⑪（建築用木製組立材料製造業）

**（質問 2-45） 1224 建築用木製組立材料製造業は木材産業分野においても対象の産業分類に含まれてい
ますが、工業製品製造業分野における受入れはどのような事業所が該当しますか。**

（回答 2-45） 工業製品製造業分野においては、工場内で現場に出荷されるプレハブ住宅製品を製造する
事業者のうち、大工工事の技能により木製組立建築材料の製造等を行う事業者が該当します。

（46） 該当性判断の個別相談ケース⑫（パレット製造業）

**（質問 2-46） 木材のパレットを製造している場合、3293－パレット製造業に該当しますか。該当する
場合、想定される業務区分はどのようなものになりますか。**

（回答 2-46） 材料の如何を問わず、荷役・運搬用パレットを製造する場合は 3293－パレット製造業に該
当します。外国人の受入れにおいては、原則、外国人の従事する業務が、機械金属加工、電気
電子機器組立で掲げるいずれかの業務区分に該当する必要があります。

（47） 該当性判断の個別相談ケース⑬（運動用具製造業）

**（質問 2-47） 釣り竿やスキー板等、3253-運動用具製造業に該当する製造品に対する塗装（噴霧塗装）
のみを行っている場合は、3253-運動用具製造業に該当しますか。**

（回答 2-47） 事業所において製造を行わず噴霧塗装のみを行っている場合は該当しません。

ただし、釣り竿やスキー板が金属製品に当てはまり、他から受け入れた金属製品に塗装を行っ
ている場合、2461 金属製品塗装業に該当する可能性があります。

3. 技能実習からの移行、技能実習修了者の受入れ

(1) 技能実習の職種と特定技能 1 号の業務区分との関係

(質問 3-1) 技能実習 2 号を修了した職種からの移行が認められた業務区分で特定技能 1 号を取得した場合、他の業務区分の技能を要する業務に従事することは可能ですか。

(回答 3-1) 在留資格を得た業務区分に含まれる技能を要する業務であれば認められます。ただし、当該区分に含まれない技能を要する業務への従事を希望する場合は、希望する技能を含む製造分野特定技能 1 号技能評価試験に合格することが必要です。

技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号における分野（業務区分）との関係については、以下の資料を御確認ください。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001465881.pdf>

(2) 技能実習の作業と特定技能 1 号の関係

(質問 3-2-1) 技能実習では【職種：プラスチック成形】のブロー成形作業を行っていました。特定技能 1 号では、技能実習 2 号の他の作業（圧縮成形、射出成形、インフレーション成形）も行うことは可能ですか。

(回答 3-2-1) 可能です。「プラスチック成形」で技能実習 2 号を良好に修了した場合、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分の特定技能 1 号への移行が可能となり、区分の範囲内の技能を要する業務であれば従事することが可能です（詳細は質問 4-1 を御参照下さい）。

なお、特定技能制度と技能実習制度は別の制度であり、特定技能外国人が従事できる業務は、技能実習生の従事できる業務とは別個に定められていますので、御注意願います。

(質問 3-2-2) 技能実習では、【職種：強化プラスチック成形】の手積み積層成形作業を行っていました。特定技能に移行する場合、試験は必要ないですか。

(回答 3-2-2) 「強化プラスチック成形」で技能実習 2 号を良好に修了した場合、機械金属加工区分又は電気電子機器組立て区分の特定技能 1 号への移行が可能となります。

(質問 3-2-3) 技能実習では【職種：機械加工】の普通旋盤作業を行っていました。特定技能 1 号では、研削盤作業を行うことは可能ですか。

(回答 3-2-3) 可能です。「機械加工」で技能実習 2 号を良好に修了した場合、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分の特定技能 1 号への移行が可能となり、区分の範囲内の技能を要する業務であれば従事することが可能です（詳細は質問 4-1 を御参照下さい）。

なお、特定技能制度と技能実習制度は別の制度であり、特定技能外国人が従事できる業務は、技能実習生の従事できる業務とは別個に定められていますので、御注意願います。

(3) 「技能実習 2 号を良好に修了した」と判断する要件

(質問 3-3) どのような要件を満たせば「技能実習 2 号を良好に修了した」と判断されますか。

(回答 3-3) 以下の 1) と、2-1) または 2-2) の要件を満たす必要があります。

1) 技能実習 2 年 10 か月以上の修了

2-1) 技能検定 3 級若しくは相当する技能実習評価試験の実技試験への合格

2-2) 「評価調書」に基づき、技能実習 2 号を良好に修了したと認められること

ただし、当該外国人を技能実習生として受け入れていた実習実施者である場合、かつ、過去 1 年以内に技能実習法の「改善命令」(技能実習法施行前の旧制度における「改善指導」を含む)を受けていない場合は 2-1) に係る合格証書及び 2-2) に係る「評価調書」の提出を省略できます。詳細については最寄りの地方出入国在留管理官署へお問い合わせください。

(4) 2 年 10 か月未満での技能実習修了者の扱い

(質問 3-4) 技能実習 2 号として在留時、技能検定 3 級を取得し、3 年を待たず 2 年 6 か月で帰国した元技能実習生を特定技能 1 号に移行する場合、「技能実習 2 号を良好に修了した」と判断されますか。

(回答 3-4) 技能実習を 2 年 10 か月以上修了することが必須要件になっています。そのため、日本語試験及び特定技能 1 号評価試験免除には該当せず、特定技能外国人として受け入れるには、日本語試験、特定技能 1 号評価試験のどちらも合格が必要です。

(5) 「評価調書」を準備できない場合の対応

(質問 3-5) 他社で技能実習を行った技能実習修了者の受入れを希望していますが、元実習実施先から協力が得られず、実習中の出勤状況や生活態度等を記載した評価調書が作成できません。

(回答 3-5) 以下の 2 点を提出することで、地方出入国在留管理官署から、技能実習 2 号を良好に修了したか否か総合的に評価することも可能です。

1) 「評価調書」を提出することができないことの経緯を説明する理由書 (任意様式)。

2) 「評価調書」に代わる文書 (例えば、当時の技能実習指導員等の当該外国人の実習状況を知り得る立場にある者が作成した技能実習の実施状況を説明する文書 (任意様式))。

詳細については最寄りの地方出入国在留管理官署へお問い合わせください。

(6) 一時帰国の必要有無

(質問 3-6) 技能実習 2 号から特定技能へ移行する際、一時帰国しなければならないのですか。

(回答 3-6) 技能実習 2 号を修了した外国人が特定技能へ移行する際、一時帰国することは法令上の要件とはなっていません。

(7) 技能実習中の移行可否

(質問 3-7) 現在、技能実習 3 号の実習中です。特定技能 1 号への移行は可能ですか。

(回答 3-7) 技能実習中の移行はできません。技能実習 3 号を修了してから可能となります。

(8) 技能実習修了職種以外への従事

(質問 3-8) 技能実習 2 号を修了後、特定技能 1 号を取得し就労している特定技能外国人が、他の業

務区分の技能試験を受験して合格した場合、両方の業務区分に携わることは可能ですか。

(回答 3-8) 製造分野特定技能 1 号評価試験に合格した業務区分にも従事することが可能です。

なお、令和 4 年 8 月の制度改正により 1 つの業務区分で従事できる業務の幅が広がりました。

4. 業務範囲について

(1) 作業内容

(質問 4-1) 特定技能外国人・育成就労外国人が従事する業務内容について教えてください。

(回答 4-1) 特定技能制度・育成就労制度における各運用要領に、業務区分別に記載しています。

例) 機械金属加工：指導者の指示を理解し、又は、自らの判断により、素形材製品や産業機械等の製造工程の作業に従事

- ・ 特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001465355.pdf>

- ・ 特定の分野に係る育成就労制度運用要領

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001463736.pdf>

また、特定技能外国人においては、分野別運用要領に記載されているとおり、当該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に付随的に従事することは差し支えありません。関連業務に当たり得るものとして、例えば、次のものが想定されます。

- ①原材料・部品の調達・搬送作業、②前後工程作業、③クレーン・フォークリフト等運転作業、④清掃・保守管理作業

(2) 複数の製造ライン時の対応

(質問 4-2-1) 製造ラインで、受入れ対象の日本標準産業分類に該当するものと該当しないものを製造しています。受入れ対象の日本標準産業分類で特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れた場合、受入れ対象の日本標準産業分類に該当しない製造品の製造作業に携わることは可能ですか。

(回答 4-2-1) 同じ事業所／製造ライン内であっても、受入れ対象の日本標準産業分類に該当しない製品の製造に関わる業務に従事することはできません。

(質問 4-2-2) 受入れ対象の日本標準産業分類に該当する製造品が複数あります。そのうち JAIM には、一つの製造品しか届け出ていません。受入れ対象の日本標準産業分類に該当することが分かっているならば、特定技能外国人・育成就労外国人が製造作業に携わっても良いでしょうか。

(回答 4-2-2) 製造品が受入れ対象の日本標準産業分類に該当するか否かは、JAIM が判断します。既に入会が認められているものと同じような製造品であっても、新たな製造品のラインに従事させる場合は、申請をしてください。

なお、特定技能外国人の作業は、同じ業務区分内であれば従事させることが可能です。

育成就労外国人においては、業務区分ごとに設定された「主たる技能」修得のために従事が必要な業務（必須業務）への従事が必須となっており、必須業務に従事させる時間は業務時間全体の 1/3 以上であることが必要です。

(質問 4-2-3) 日本標準産業分類 144 紙製品製造業・145 紙製容器製造業に該当する事業者ですが、そ

の工程に印刷工程がある為、印刷・同関連業の上乗せ要件である団体へ加入しようとしたところ、対象でないとのことでした。144・145 で入会した場合に、特定技能外国人・育成就労外国人を印刷工程に従事させることは可能ですか。

(回答 4-2-3) 外国人が従事する業務が、紙器・段ボール箱製造区分のうち印刷箱打抜き、印刷箱製箱、貼箱製造、段ボール箱製造のいずれかの技能を用いる業務である場合には、特定技能制度・育成就労制度の対象となる可能性があります。なお、当該業務に従事する日本人が通常従事する関連業務に印刷工程が含まれる場合は、その他従事する業務として、特定技能外国人及び育成就労外国人も当該工程に付随的に従事することが可能です。ただし、業務区分が紙器・段ボール箱製造区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれる技能を主たる技能とする育成就労外国人がもっぱら印刷工程にのみに従事することは認められません。

一方、業務区分が印刷・製本区分の特定技能外国人及び当該区分に含まれる印刷に関わる技能を主たる技能とする育成就労外国人を当該製品の印刷工程に従事させることは差支えありません。

(3) 日本人従業員が通常従事する関連業務の扱い

(質問 4-3-1) 自動車部品と生産用機械部品の製造ラインがあり、日本人は交代で双方のラインでの作業に従事しています。同じ職場の日本人と同様、交代で作業することは可能ですか。

(回答 4-3-1) 可能です。なお、特定技能外国人・育成就労外国人が従事できるのは、受入れ可能な日本標準産業分類に該当する製造品のラインのみであるため、対象外の製造品の場合は不可となります。

(質問 4-3-2) 現在、技能実習 2 号が【溶接】職種で従事しています。技能実習 2 号を良好に修了した後、特定技能 1 号では「溶接」を中心に従事してほしいと思っていますが、当事業所で「溶接」をしている他の日本人従業員は、通常「機械加工」にも従事しています。この場合、同じように「機械加工」にも従事させて良いですか。

(回答 4-3-2) 「溶接」職種の技能実習 2 号を良好に修了した場合、特定技能 1 号では「機械金属加工」の業務区分に移行することができます。この「機械金属加工」の区分内の技能に該当するため、日本人従業員同様に「機械加工」や「仕上げ」の技能を要する業務に従事させることが可能です。ただし、新しい技能を要する業務に従事させる場合には、労働災害を防止するため、日本人従業員に行うものと同等の訓練や研修を実施しなければなりません。

なお、主に従事する業務と併せて、当該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（原材料・部品の調達・搬送作業等）に付随的に従事することも差し支えありません。

(4) 異動の可否

(質問 4-4-1) 特定技能外国人が関連会社へ異動することは可能ですか。

(回答 4-4-1) 特定技能外国人と雇用契約を結んでいない関連会社等の他社、他社事業所への異動は認められておりません。

(質問 4-4-2) 海外拠点を保有しています。当該海外工場で勤務している現地の従業員を、特定技能外国人として同社の国内工場で受け入れ、勤務させることは可能ですか。

(回答 4-4-2) 現地の外国人従業員を工業製品製造業分野の特定技能外国人として受け入れ、国内工場（事業所）で就労させる場合、当該事業所が JAIM 賛助会員として入会する必要があります。また、外国人と特定技能外国人としての雇用契約を結ぶためには出入国在留管理庁の管轄となる事項があります。こちらについては地方出入国在留管理官署へ事前に御確認ください。

(5) 出張の可否

(質問 4-5-1) 特定技能外国人が国内出張することは可能ですか。

(回答 4-5-1) 下記、1) ,2) をともに満たす場合、国内出張が可能です。

1) 地方出入国在留管理官署との関係

特定技能外国人の受入れにあたっては、地方出入国在留管理官署への在留諸申請に際して、「雇用条件書」で就業の場所を記載する必要があり、原則として、特定技能外国人は申請が受理された場所でのみ就業が可能です。ただし、出張等、「雇用条件書」で示された場所以外での就業を希望する場合「特定技能雇用契約の変更に係る届出書」を申請し、受理されれば就業が可能になります。

2) JAIM との関係

出張先の事業所（工場）も、JAIM 賛助会員となっており、特定技能外国人が就労可能な業務に従事できることが必要です。

(質問 4-5-2) 特定技能外国人が海外出張することは可能ですか。

(回答 4-5-2) 「みなし出国」の手続をしていただければ可能です。海外における活動は、特定技能制度の範囲外の活動であるため、出張先の事業所（海外工場等）による JAIM への入会も不要です。

(6) 出向の可否

(質問 4-6) 自事業所で受け入れている特定技能外国人を、別の企業へ出向させることは可能ですか。

(回答 4-6) 工業製品製造業分野において、特定技能外国人の雇用形態は、原則、直接雇用に限っており、在籍型の出向（出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結ぶ形態）は不可となっています。

（御参考）工業製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「第二 2 その他特定技能制度の運用に関する重要事項 （2）特定技能外国人の雇用形態」を参照

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001454691.pdf>

5. 請負契約について

(1) 請負契約での受入れ

(質問 5-1-1) 構内請負を行っております。外国人材制度（特定技能・育成就労）の利用は可能でしょうか。

(回答 5-1-1) 工業製品製造業分野において、条件を満たしていれば請負での受入れが可能です。請負会社が工業製品製造業分野に該当する（製造品出荷額が発生している）こと、業務区分が該当すること、直接雇用契約を結んでいること、JAIME の賛助会員又は育成就労会員であること、派遣契約ではないことが条件です（※製造業では派遣契約は認められておりません）。また、いわゆる偽装請負（請負契約はあるものの発注者から直接、業務の指示や命令をされるといった場合など）も対象外です。なお、請負による製造の場合は、『請負事業所判断チェックシート』と『請負契約書の写し』の提出が必須です。

提出が必要な証明書類は、届け出る日本標準産業分類によって異なります。以下 URL の【書き方見本ファイル】を御確認の上、作成をお願いいたします。

○11 繊維工業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_11.pdf

○繊維工業_人権基準認証手続中の代替書類

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_11_02.pdf

○15 印刷・同関連業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_15.pdf

○18 プラスチック製品製造業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_18.pdf

○19 ゴム製品製造業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_19.pdf

○484 こん包業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_484.pdf

○2462・2464・2469 めっき業・金属表面処理業への申請、

311・314 のうち製造工程に金属表面処理加工が含まれている事業所の申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_2462-2464-2469.pdf

○2465 金属熱処理業への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_2465.pdf

○3299 他に分類されないその他の製造業（RPF 製造業及び人体保護具製造業に限る。）

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_3299.pdf

○その他のほかの日本標準産業分類への申請

https://www.jaim-skill.or.jp/assets/files/entry/sample_other.pdf

(質問 5-1-2) 請負による製造の場合、『請負事業所判断チェックシート』の提出が必須とありますが、『請負事業所判断チェックシート』のチェック項目全てに「○」が付く場合には、必ず

申請が受理され JAIM へ入会できるのでしょうか。

(回答 5-1-2)『請負事業所判断チェックシート』の提出は必須ですが、それだけで必ず申請が受理されるものではありません。証明書類内容を確認し、製造品情報等の申請内容に応じて入会の可否を判断いたします。なお、必要に応じて追加書類の提出を依頼することがあります。

6. 特定技能 2 号について（制度全般、実務経験に関する内容）

(1) 制度全般

（質問 6-1-1）特定技能 2 号については、特定技能 1 号のような通算の在留期間の上限が設けられていませんが、実質的に永住者と同じということですか。

（回答 6-1-1）特定技能 2 号は、専門的・技術的分野の在留資格である「技能」や「技術・人文知識・国際業務」等と同様、一定期間ごとに在留期間の更新が必要であり、退職等により特定技能 2 号の活動を終了した場合は更新が認められません。この点、在留期間の更新の必要がなく、本邦での活動内容に制限のない永住者とは異なります。

なお、退職等の後、新たな企業に就職する場合や他の在留資格に該当する活動を行う場合は、在留資格の変更が許可される可能性があります。

（質問 6-1-2）特定技能 2 号は、要件を満たせば家族の帯同が可能とのことですが、具体的にどのような要件が必要ですか。

（回答 6-1-2）特定技能 2 号の方が扶養する家族（配偶者、子）は、在留資格「家族滞在」による在留が認められます。

要件等については、最寄りの地方出入国在留管理官署にお問い合わせください。

（御参考）在留資格「家族滞在」

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/dependent.html>

（質問 6-1-3）特定技能 2 号でも、各種届出や定期面談は必要ですか。

（回答 6-1-3）特定技能 2 号の方は、受入れ機関又は登録支援機関による支援の実施が義務とはなっていないため、定期面談及び定期の「支援実施状況に係る届出」の提出は不要です。

一方で、出入国在留管理庁長官に対する随時の各種届出及び定期の「受入れ活動状況に係る届出」は、特定技能 1 号の際と同様に必要です。

(2) 実務経験について

（質問 6-2-1）「日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における 3 年以上の実務経験」について、具体的に教えてください。

（回答 6-2-1）「日本国内に拠点を持つ企業」とは、日本国内に登録している本店又は主たる事務所等がある企業をいいます。また、「製造業の現場における実務経験」とは、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、大分類 E-製造業（ただし、「中分類 09-食料品製造業」及び「中分類 10-飲料・たばこ・飼料製造業」を除く。）に掲げるものを行っている事業所にて、製造品の加工等に従事した経験を指します。

（質問 6-2-2）工業製品製造業分野において特定技能の対象になっていない製造業での従事経験も実務経験の対象になりますか。

（回答 6-2-2）工業製品製造業分野において特定技能の制度対象になっていない製造業における経験も、

「製造業の現場における実務経験」に含まれます。

(質問 6-2-3) 飲食料品製造業での従事経験も実務経験の対象になりますか。

(回答 6-2-3) 飲食料品製造業における経験は、「製造業の現場における実務経験」には含まれません。

(質問 6-2-4) 造船業で鉄工や溶接に従事した経験も実務経験の対象になりますか。

(回答 6-2-4) 日本標準産業分類 313 (船舶製造・修理業, 船用機関製造業) に該当する事業所における経験は、「製造業の現場における実務経験」に含まれます。

(質問 6-2-5) 技能実習生としての従事経験も実務経験の対象になりますか。また、技能実習 1 号の最初の監理団体による研修期間や、一時帰国していた期間も実務経験年数に含まれますか。

(回答 6-2-5) 技能実習生として「日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場」に従事していた期間も、実務経験に含まれます。

また、業務に従事していない期間がある場合には、その期間を除いた上で、就業していた期間が 3 年以上必要となります。

(質問 6-2-6) 特定技能 1 号で従事している業務区分と特定技能 2 号で従事したい業務区分が違う場合でも、特定技能 1 号での従事経験は実務経験として認められますか。

(回答 6-2-6) 特定技能 1 号で従事している業務区分と特定技能 2 号で従事したい業務区分が異なる場合であっても、“製造業”の現場における実務経験が 3 年以上あれば要件を満たします。

(質問 6-2-7) 同一企業における実務経験が 3 年以上ではなく、複数企業での実務経験を合算すると 3 年以上となる場合でも認められますか。

(回答 6-2-7) 必ずしも同一企業である必要はありません。複数企業で業務に従事している場合でも、製造業の現場における実務経験が合算して 3 年以上あれば要件を満たします。

(質問 6-2-8) 技能実習 1 号修了後に特定技能 1 号に移行した場合で、技能実習 1 号と特定技能 1 号で業種が異なる場合でも、両方の従事経験を合算して 3 年以上となる場合には認められますか。

(回答 6-2-8) 違う業種に転職したとしても、両方とも製造業である場合には、両方の実務経験を合算して 3 年以上あれば要件を満たします。

(質問 6-2-9) 3 年間の「就労」ではなく、「在籍」(休職期間や帰国期間を含める)でも認められますか。

(回答 6-2-9) 業務に従事していない期間がある場合には、その期間を除いた上で、就業していた期間が 3 年以上必要となります。

7. 製造分野特定技能評価試験について（特定技能 1 号と 2 号に共通する内容）

(1) 試験日程

（質問 7-1）試験日程・開催場所は決まっていますか。

（回答 7-1）最新の試験日程・開催場所は、JAIM 及びプロメトリックの HP にて随時情報更新をしています。

・JAIM HP

製造分野特定技能評価試験：

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/>

製造分野特定技能 1 号評価試験：

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/about-ssw1/>

製造分野特定技能 2 号評価試験：

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/about-ssw2/>

・プロメトリック HP

製造分野特定技能 1 号評価試験：https://www.prometric-jp.com/ssw/test_list/archives/17

製造分野特定技能 2 号評価試験：https://www.prometric-jp.com/ssw/test_list/archives/18

(2) 受験資格

（質問 7-2）特定技能に係る試験の受験資格者の対象を教えてください。

（回答 7-2）受験資格者は、令和 2 年 4 月 1 日以降については、国内試験についても過去に中長期在留者として在留した経験がない方であっても受験を目的として「短期滞在」の在留資格により入国し、受験することが可能となりましたので、試験日当日において満 17 歳以上の外国人（ただし、インドネシア国籍の方は満 18 歳以上）であり、試験に合格した場合に日本国内で就業する意思のある者であれば対象となります。なお、国籍を問わず、日本上陸時点では 18 歳以上であることが必須です。

また、製造分野特定技能 2 号評価試験の受験に当たっては、「日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における 3 年以上の実務経験を有すること」が試験の申込時に必要となります。実務経験につきましては、質問・回答 6-2-1～6-2-9 も御覧ください。

(3) 合否等

（質問 7-3-1）合否はいつ分かりますか。

（回答 7-3-1）試験結果は、プロメトリックのマイページの「結果通知書」にて確認できます。受験翌日から 5 営業日以内に確認可能で、E メールでの結果通知は行いません。

（質問 7-3-2）合否は試験画面で表示されますか。

（回答 7-3-2）試験結果は、試験会場のパソコン上では表示されません。受験翌日から 5 営業日以内にプロメトリックのマイページから確認できます。

(質問 7-3-3) 合格したあとの手続はどうなりますか。

(回答 7-3-3) 製造分野特定技能評価試験の合格者が、地方出入国在留管理官署に工業製品製造業分野の特定技能に係る在留諸申請を行う際は、「結果通知書」又は「合格証明書」が必要です。
受験年度によって提出可能な書類が異なりますので、詳細については以下のページからご確認ください。

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/procedure/>

(質問 7-3-4) 合格しなかった理由を教えてください。

(回答 7-3-4) 可否の問い合わせには応じられません。

(質問 7-3-5) 再試験はありますか。

(回答 7-3-5) ありません。次の回以降で受験申込をしてください。

(質問 7-3-6) 試験に合格しなかった場合、同一回の試験期間中に、同じ試験区分の試験を複数回受験できますか。

(回答 7-3-6) できません。試験日の翌日より起算して 45 日間は同じ試験を受けることができませんので、次の回までお待ちください。

(質問 7-3-7) 受験回数に制限はありますか。

(回答 7-3-7) ありません。

(質問 7-3-8) 合格した試験を再度受験することはできますか。

(回答 7-3-8) できません。

(4) 合格証明書

(質問 7-4) 令和 7 年度以前に発行された合格証明書は、令和 8 年度以降も有効ですか。

(回答 7-4) 有効です。

(5) 試験問題例・学習用参考テキスト

(質問 7-5) 試験の過去問や学習用のテキストはありますか。

(回答 7-5) 特定技能 1 号評価試験については、過去に出題された試験問題の例や学習用参考テキストを公開しています。特定技能 2 号評価試験については、過去に出題された試験問題の例を公開しているほか、賛助会員限定で学習用参考テキストを提供しています。

特定技能 1 号評価試験：過去に出題された試験問題の例、学習用参考テキスト

特定技能 2 号評価試験：過去に出題された試験問題の例

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/materials/>

※特定技能 2 号評価試験の学習用参考テキストは賛助会員マイページから閲覧できます。

(6) 受験の申込み

(質問 7-6-1) 団体予約は可能ですか。

(回答 7-6-1) 団体予約はできません。

※団体予約サービスは 2026 年 3 月をもって終了しました。

(<https://www.prometric-jp.com/ssw/news/archives/306>)

(質問 7-6-2) 登録に使用したメールアドレスを別の受験者の登録にも使えますか。

(回答 7-6-2) 受験者単位でのメールアドレスを御準備ください。

一つのメールアドレスを複数の受験者の登録に使用することはできません。

8. 製造分野特定技能 1 号評価試験等について

(1) 工業製品製造業分野以外の技能実習修了者の扱い

(質問 8-1) 工業製品製造業分野以外の職種・作業で、技能実習 2 号を良好に修了している場合でも、日本語試験に合格する必要がありますか。

(回答 8-1) 工業製品製造業分野以外の職種・作業（宿泊を除く。）で技能実習 2 号を良好に修了している場合、職種・作業の種類にかかわらず、技能実習生として良好に 3 年程度日本で生活したことにより、ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の日本語能力水準を有する者と評価し、日本語試験が免除されます。その場合でも、別途、工業製品製造業分野において相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有しているかを確認するための製造分野特定技能 1 号評価試験の合格が必要となります。

(2) 複数の業務区分で共通して対象となっている技能を選択した場合の従事可能な業務区分について

(質問 8-2-1) 複数の業務区分で共通して対象となっている技能について、ある試験区分で合格してその業務区分で従事している場合でも、他の業務区分で従事するためには、改めてその試験区分で合格する必要がありますか。例えば、「機械金属加工」と「電気電子機器組立て」の業務区分では「機械加工」の技能が共通して対象となっていますが、機械金属加工区分（「機械加工」の技能を選択）の試験に合格している場合でも、「電気電子機器組立て」の業務区分で「機械加工」の技能を要する業務に従事するためには、改めて電気電子機器組立て区分の試験に合格する必要がありますか。

(回答 8-2-1) 製造分野特定技能 1 号評価試験は、業務区分に対応する 17 の試験区分（機械金属加工区分、電気電子機器組立て区分、金属表面処理区分、紙器・段ボール箱製造区分、コンクリート製品製造区分、陶磁器製品製造区分、紡織製品製造区分、縫製区分、RPF 製造区分、印刷・製本区分、電線・ケーブル製造区分、プレハブ住宅製品製造区分、家具製造区分、定形・不定形耐火物製造区分、生コンクリート製造区分、ゴム製品製造区分、かばん製造区分）に分かれており、それぞれ異なる試験となります。そのため、機械金属加工区分の試験に合格された方は「機械金属加工」の業務区分でのみ従事可能であり、「電気電子機器組立て」の業務区分で従事するためには、「機械加工」のように両業務区分で技能が共通する場合であっても、改めて電気電子機器組立て区分の試験に合格していただくことが必要となります。

※技能実習の職種と特定技能の業務区分との関係については、質問・回答 3-1 を御覧ください。
例えば、機械加工職種の技能実習 2 号を良好に修了された方は、特定技能の「機械金属加工」と「電気電子機器組立て」のどちらの業務区分でも、在留資格を得れば従事することができます。また、「機械金属加工」の業務区分で在留資格を得て従事していたが、「電気電子機器組立て」の業務区分に変更して従事しようとする場合も、在留資格上の手続は必要となりますが、電気電子機器組立て区分の試験に合格していただく必要はありません。

(質問 8-2-2) 機械金属加工区分、電気電子機器組立て区分に従事している方に、強化プラスチック成型、金属熱処理で従事してもらいたい場合は、再度テストが必要ですか。または、必要な

研修を行えば従事させることは可能ですか。

（回答 8-2-2）製造分野特定技能評価試験等の再受験は不要ですが、必要に応じた訓練・研修の実施をお願いいたします。なお、新たな製造品のラインに従事させる場合は、受入れ対象の産業分類に該当するか判断する必要がありますので、JAIM へ申請をお願いいたします。

9. 製造分野特定技能 2 号評価試験等について

(1) 特定技能 2 号評価試験ルートについて

(質問 9-1-1) 製造分野特定技能 2 号評価試験の試験区分は 3 区分とのことですが、各試験区分の中でさらに技能を選択する形式ですか。

(回答 9-1-1) 製造分野特定技能 2 号評価試験は、機械金属加工区分、電気電子機器組立て区分、金属表面処理区分の 3 区分で実施します。各試験区分の中でさらに技能を選択する形式ではありません。

(質問 9-1-2) 製造分野特定技能 2 号評価試験とビジネス・キャリア検定 3 級の試験問題は、いずれも日本語のみですか。また、日本語のみの場合、漢字に振り仮名は振られますか。

(回答 9-1-2) 製造分野特定技能 2 号評価試験とビジネス・キャリア検定 3 級のいずれも、試験問題は日本語のみです。漢字への振り仮名は、どちらの試験も対応します。

(質問 9-1-3) ビジネス・キャリア検定 3 級を受験する際、選択する区分によって、特定技能として従事できる業務範囲に違いはありますか。

(回答 9-1-3) 受験者の判断で、「生産管理プランニング区分」、「生産管理オペレーティング区分」のいずれかを選択し、受験してください。出題範囲に関しましては、以下のリンクを御参照ください。

<https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/business/ssw2.html>

(2) 技能検定ルートについて

(質問 9-2-1) 必要要件である「技能検定 1 級取得」は、実技試験と学科試験の両方に合格する必要があるですか。

(回答 9-2-1) 実技試験と学科試験の両方に合格いただく必要があります。

(質問 9-2-2) 技能検定 1 級は、申請すれば随時実施していただけますか。

(回答 9-2-2) 技能検定 1 級は、随時試験の対象ではありませんので、決められた試験日程により受検いただくようお願いいたします。

(質問 9-2-3) 「技能検定ルート」(技能検定 1 級合格) で、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分の両方に含まれる技能(“機械加工”や“プラスチック成形”等)の検定に合格した場合には、機械金属加工区分と電気電子機器組立て区分のいずれの業務区分でも就労が可能ですか。

(回答 9-2-3) いずれの業務区分でも就労が可能です。

(質問 9-2-4) “溶接”は技能検定 1 級の実施対象になっていませんが、“溶接”の技能で特定技能 2 号を取得するためには、“溶接”が含まれる機械金属加工区分の製造分野特定技能 2 号評価試験に合格する必要があるということですか。

(回答 9-2-4) “溶接”は技能検定 1 級の実施対象ではないため、“溶接”の技能で特定技能 2 号を取得す

るためには、機械金属加工区分の製造分野特定技能 2 号評価試験に合格していただく必要があります。

(質問 9-2-5) 技能実習から特定技能 1 号への移行の場合、技能実習 2 号対象職種・作業ごとに特定技能 1 号への移行可否が決まっております。例えば、「鉄工」職種では、3 つある作業のうち、「構造物鉄工作業」のみが特定技能 1 号への対象となっており、「製缶作業」及び「構造物現図作業」は対象になっておりません。こうしたなかで、技能検定ルートで特定技能 2 号を取得するにあたり、「製缶作業」や「構造物現図作業」の技能検定 1 級試験合格でも、特定技能 2 号を取得できますか。

(回答 9-2-5) 技能検定ルートで特定技能 2 号を取得する場合は、職種単位で技能検定 1 級合格を判断するため、対象となる職種に紐づくいずれの作業の試験であっても合格すれば認められます。

(3) 「受験資格確認番号・実務経験証明書」について

(質問 9-3-1 「受験資格確認番号」とは何ですか。

(回答 9-3-1) 「受験資格確認番号」は、製造分野特定技能 2 号評価試験を受験するために必要な実務経験（質問・回答 6-2-1～6-2-9 御参照）を有することについて発行されるものであり、試験の申込時に必ず必要です。詳細は以下のリンクを御参照ください。

<https://www.jaim-skill.or.jp/exam/certificate/>

(質問 9-3-2) 受験資格確認番号は、いつ利用するものですか。

(回答 9-3-2) プロメトリックの製造分野特定技能 2 号評価試験の試験申込み画面で入力する必要があります。なお、受験資格確認番号等が一致しない場合は、試験の申込みができません。

(質問 9-3-3) 自分自身の受験資格確認番号に、有効期限はありますか。

(回答 9-3-3) 原則としてありません。2024 年度以降にすでに受験資格確認番号を取得された方は、次回受験時にも同じ受験資格確認番号を利用可能です。

(質問 9-3-4) 現在特定技能で雇用している外国人、または、以前特定技能として雇用していた外国人から実務経験証明書の記載を求められた場合、作成義務はありますか。

(回答 9-3-4) 退職者も含めて、特定技能外国人として雇用していた場合、出入国在留管理庁の告示（上乗せ基準告示）にて、本人からの求めに応じて、実務経験証明書の作成について定められた条文がありますので、御対応をお願いいたします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001462457.pdf>

（第三条第六項）

特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人を製造業分野の実務に従事させたときは、当該特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付すること。

(質問 9-3-5) 実務経験証明書の有効期限はありますか。

(回答 9-3-5) 過去の就業期間について証明する書類のため、特に期限を設けてはおりません。

(質問 9-3-6) 実務経験証明書には、就業した会社すべてを記さなければいけませんか。

(回答 9-3-6) 「日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における実務」の就業期間が合計 3 年以上あることを証明していただくものですので、社数は問いません。

(質問 9-3-7) 実務経験証明書は、誰が「作成責任者」になればよいのでしょうか。

(回答 9-3-7) 基本的には、申請人（受験者）が申込時点で所属している事業者の方で、当該実務経験証明書の作成責任者となりうる立場の方であれば、役職等は問いません。なお、実務経験証明書に記載された内容について、事務局から問合せをさせていただく場合があります。

現在、申請人（受験者）が製造業の事業者には所属していない場合は、直近で所属している事業者の方で、当該実務経験証明書の作成責任者となりうる立場の方であれば、問題ありません。

(質問 9-3-8) 「実務経験証明書作成システム」を使用して実務経験証明書を作成・ダウンロードすれば、受験資格確認番号の申請も行ったことになりますか。

(回答 9-3-8) 「実務経験証明書作成システム」を使用して実務経験証明書を作成・ダウンロードしただけでは、受験資格確認番号の申請を行ったことにはなりません。受験資格確認番号の申請は別途「受験資格確認番号申請システム」から行う必要があります。実務経験証明書を作成したうえで、「受験資格確認番号申請システム」から必ず申請を行ってください。

10. 特定活動について

(1) 在留資格の変更

(質問 10-1) 「特定技能 1 号」の在留資格に変更を希望していますが、在留期間の満了日までに必要な申請書類を揃えることができないなどの理由で、移行のための準備に時間を要する場合には、「特定技能 1 号」で就労を予定している受入れ機関で就労しながら移行のための準備を行うことができるでしょうか。

(回答 10-1) 「特定技能 1 号」に移行予定の方に関する特例措置については、
(出入国在留管理庁 HP) http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/10_00025.html を御確認ください。

漁業育成就労協議会決定第3号

令和8年5月28日

最終改正：令和8年8月26日

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

漁業育成就労協議会は、本行動規範の遵守を漁業育成就労協議会運営要領（令和8年4月10日漁業育成就労協議会決定第1号）第3条第1項第1号のイ、ロに規定する構成員（以下「1号構成員等」とする。）及び第4号に規定する構成員（以下「4号構成員」とする。）に強く求めるとともに、これに違反する場合は、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。

また、同条第1項第2号に規定する構成員（以下「2号構成員」とする。）は、自ら関与する1号構成員等及び4号構成員に対し、本行動規範を遵守させなければならない。

1. 漁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、1号構成員等及び4号構成員は、関与する2号構成員の指導のもと、ここで定める行動規範を遵守する。
2. 1号構成員等は、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、漁業分野における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。
3. 1号構成員等は、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、日本で働くための労働関連法令、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、以下により適正な雇用環境の確保を推進する。また、4号構成員は、自ら関与する1号構成員等が当該規定を遵守できるよう支援する。
 - ✓ 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、漁業分野の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
 - ✓ 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、当該育成就労外国人に対し指導、相談対応及び助言を行う。この際、「やさしい日本語」を用いるなど、育成就労外国人と適切なコミュニケーションを図るよう努める。

✓ 育成就労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。

✓ 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。

4. 1号構成員等及び4号構成員は、育成就労外国人の行方不明事案の発生防止に向けた十分な対策を講じるとともに、行方不明とならざるを得ない状況に到らないよう、育成就労外国人に対する適切なサポートを行う。また、行方不明事案が生じた際の対応について、監理支援機関、送出機関等の関係者と取り決めておく。

5. 1号構成員等及び4号構成員は、制度上予定されていない又は不適正な形で職業紹介を行う悪質な仲介事業者（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. 1号構成員等は、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とともに、自らも納付すべき公租公課を適切に支払う。

7. 1号構成員は、当該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、技能と経験に見合った適切な処遇を確保する。また、4号構成員は、自ら関与する1号構成員に当該規定を遵守させなければならない。

8. 1号構成員等は、ヘルメット、ライフジャケットの確実な着用といった労働安全衛生対策の重要性を理解し、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。特に、育成就労外国人を雇い入れたとき、または作業内容を変更したときには、従事させる業務に関する以下の項目に係る労働安全衛生教育を行わなければならない。また、4号構成員は、自ら関与する1号構成員等に当該規定を遵守させなければならない。

✓ 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取り扱い方法に関すること。

✓ 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取り扱い方法に関すること。

✓ 作業手順に関すること。

✓ 作業開始時の点検に関すること。

- ✓ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及びその予防に関すること。
- ✓ 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
- ✓ 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- ✓ その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。

9. 1号構成員等は、育成就労計画に沿って育成就労外国人の計画的な育成・評価を行うとともに、水産庁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。
10. 大都市圏等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、地域住民と育成就労外国人との円滑な共生も含め、受入れ先や地域において育成就労外国人の適切な受入れ環境を整える。
11. 1号構成員等及び4号構成員は、漁業育成就労協議会構成員資格取得要領で定める構成員資格に適合しないこととなったときは、その旨を、1号構成員等においては2号構成員を通じて、4号構成員においては直接、本協議会の事務局に報告する。
12. 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。
13. 1号構成員等及び4号構成員は、育成就労外国人の日常生活における怪我や疾病に対しても、十分な対策を講じる。

漁業育成就労協議会決定第4号

令和8年8月26日

育成就労における漁業区分に係る監理型育成就労外国人の待遇について講じる措置等

漁業分野の育成就労のうち、漁業区分での実施にあたっては、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施行規則の規定に基づき、漁業分野に特有の事情に鑑みて農林水産大臣が定めた告示（農林水産省告示第575号）第2条で規定する、育成就労外国人の労働時間、休日、休憩その他の待遇について監理型育成就労実施者（以下「育成就労実施者」という。）及び監理支援機関が講じる措置について、次のように定める。

（監理支援機関が講じる措置）

- 第1条 監理支援機関は、協議会が認めた労働組合と協議し、監理型育成就労外国人（以下「育成就労外国人」という。）の労働時間、休日、休憩その他の待遇を定め、労働協約を締結しなければならない。
- 2 監理支援機関は、前項で締結した労働協約を踏まえた雇用契約を、育成就労実施者と育成就労外国人との間で締結させることとする。

（育成就労実施者が講じる措置）

- 第2条 育成就労実施者は、育成就労外国人との雇用契約の締結に際し、前条の規定により定められた育成就労外国人の待遇を確保しなければならない。

（2号構成員の責務）

- 第3条 漁業育成就労協議会（以下「協議会」という。）の2号構成員（漁業育成就労協議会組織運営要領（令和8年4月10日漁業育成就労協議会決定第1号）第3条第1項第2号で規定する構成員をいう。以下同じ。）は、協議会2号構成員の責務と指導体制（令和8年8月26日漁業育成就労協議会決定第6号）に基づき、直接又は間接に自らに属する育成就労実施者に対し指導及び助言を行うとともに、育成就労が円滑に行われるよう、監理支援機関と相互に協力を行わなければならない。

（一般社団法人大日本水産会による支援）

- 第4条 一般社団法人大日本水産会は、2号構成員が前条に規定する責務を果たせるよう、全国団体等からの相談に対して適切に応じるとともに、必要な指導及び助言をしなければならない。

(労働組合の協力等)

第5条 第1条に規定する労働組合は、次の各号に掲げる基準に適合していることを協議会が確認した労働組合とする。

- 一 育成就労制度その他外国人の受入れに関する制度等を正しく理解するとともに、漁業労働に精通し国際的な漁業労働問題に対応できること。
- 二 漁船・事業場への訪問活動、苦情・相談窓口の設置その他の育成就労外国人の保護を図るための体制を確保していること。
- 三 協議会において協議が調った事項に関する措置を講じていること。

2 協議会は、前項で定める基準に適合していることを確認するために、審査委員会を設置することができる。

3 第1条に規定する労働組合は、第3条に規定する責務が果たされ、監理型育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護が図られるよう、育成就労外国人の待遇の確保及び関係法令の遵守の状況について監理支援機関及び全国団体等と情報を共有し、不適正行為が認められるときは、監理支援機関及び協議会に速やかに通知し適切な措置が講じられるよう協力する。

漁業育成就労協議会決定第 5 号

令和 8 年 8 月 26 日

育成就労における養殖業区分に係る監理型育成就労外国人の待遇について講じる措置等

漁業分野の育成就労のうち、養殖業区分での実施に当たっては、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施行規則の規定に基づき、漁業分野に特有の事情に鑑みて農林水産大臣が定めた告示（農林水産省告示第 575 号）第 2 条で規定する、育成就労外国人の労働時間、休日、休憩その他の待遇について、監理型育成就労実施者（以下「育成就労実施者」という。）及び監理支援機関が講じる措置を、次のように定める。

（監理支援機関が講じる措置）

第 1 条 監理支援機関は、自らが構成員となっている地域監理委員会（漁業育成就労協議会構成員資格取扱要領（令和 8 年 4 月 10 日漁業育成就労協議会決定第 2 号）第 1 条第 6 項第 2 号のロに規定する地域監理委員会をいう。以下同じ。））が定める措置を講じなければならない。

（育成就労実施者が講じる措置）

第 2 条 育成就労実施者は、監理型育成就労外国人（以下「育成就労外国人」という。）との雇用契約の締結に際し、前条の規定により定められた措置に沿った育成就労外国人の待遇を確保しなければならない。

（2 号構成員の責務）

第 3 条 漁業育成就労協議会（以下「協議会」という。）の 2 号構成員（漁業育成就労協議会組織運営要領（令和 8 年 4 月 10 日漁業育成就労協議会決定第 1 号）第 3 条第 1 項第 2 号で規定する構成員をいう。以下同じ。））は、漁業育成就労協議会 2 号構成員の責務と指導体制（令和 8 年 8 月 26 日漁業育成就労協議会決定第 6 号）に基づき、直接又は間接に自らに属する育成就労実施者に対し指導及び助言を行うとともに、監理支援機関に対し、育成就労が円滑に行われるよう、相互に協力を行わなければならない。

（地域監理委員会）

第 4 条 地域監理委員会は、第 1 条及び第 2 条で規定する措置と相まって、自らに属する監理支援機関による適切な監理の下で、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護が図られるよう、措置を講じるものとする。

（一般社団法人大日本水産会による支援）

第5条 一般社団法人大日本水産会は、地域監理委員会が前条に規定する責務を果たせるよう、地域監理委員会からの相談に対して適切に応じるとともに、必要な指導及び助言をしなければならない。

漁業育成就労協議会決定第 6 号

令和 8 年 8 月 2 6 日

漁業育成就労協議会 2 号構成員の責務と指導体制

漁業分野において育成就労を実施するにあたって、漁業育成就労協議会組織運営要領（令和 8 年 4 月 10 日漁業育成就労協議会決定第 1 号、以下「運営要領」という。）第 3 条第 1 項第 2 号で規定する構成員（以下「2 号構成員」という。）の責務及び漁業育成就労協議会構成員資格取扱要領（令和 8 年 4 月 10 日漁業育成就労協議会決定第 2 号）第 1 条第 4 項第 2 号に基づく必要な指導及び助言を行うための体制について、次のように定める。

（2 号構成員の責務）

第 1 条 2 号構成員は、直接又は間接に自らに属する育成就労実施者（運営要領で定める 1 号構成員及び 1 号副構成員をいう。以下「1 号構成員等」という。）が行う監理型育成就労において、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護が図られるよう、1 号構成員等に対し以下の指導及び助言を行うものとする。

- 一 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護
- 二 制度への理解促進に向けた情報の周知・助言、行動規範の遵守の指導
- 三 育成就労の不適正行為に関する報告の徴収及び事実関係の確認
- 四 不適正行為の是正及び再発防止
- 五 その他

2 監理型育成就労の実施にあたっては、1 号構成員等を監理する監理支援機関（運営要領第 3 条第 1 項第 4 号で定める 4 号構成員をいう。以下「4 号構成員」という。）に対し、育成就労が円滑に行われるよう、相互に協力を行うものとする。

3 2 号構成員は、育成就労外国人の円滑な受入れの実現に向けた行動規範（令和 8 年 5 月 28 日漁業育成就労協議会決定第 3 号）の趣旨を理解したうえで、4 号構成員等を通じて自らに属する 1 号構成員等に対し周知するとともに、遵守するよう指導する。

（指導体制の整備）

第 2 条 2 号構成員は、別紙の外国人育成就労制度の適正な運用の確保に関するモデル規則を参考に、4 号構成員の監理の下で実施される監理型育成就労の実情に応じ、前条に規定する責務に係る事務を適切に行うための体制を確保するものとする。

- 2 2号構成員は、直接又は間接に属する傘下1号構成員に、前項に掲げる体制整備・事務を行うために要する費用を請求することができる。

（一般社団法人大日本水産会による支援）

第3条 一般社団法人大日本水産会は、2号構成員が第1条に規定する責務を果たせるよう、2号構成員からの相談に適切に応じ、必要な指導及び助言をしなければならない。

(別 紙)

外国人育成就労制度の適正な運用の確保に関するモデル規則

(団体名) は、漁業育成就労協議会 2 号構成員の責務と指導体制（令和 8 年 8 月 26 日漁業育成就労協議会決定第 6 号）第 2 条の規定に基づき、2 号構成員としての責務を的確に遂行するため、監理型育成就労の適正な運用について、次のように定める。

(目的)

第 1 条 本規則は、(団体名) の会員（組合員）又は会員に所属する育成就労実施者「以下、会員（組合員）という」が実施する監理型育成就労について、育成就労を通じて特定技能 1 号水準の技能を有する人材を育成するとともに、漁業分野における人材を確保するという制度の趣旨に則った適正な実施及び育成就労外国人の保護を確保することを目的とする。

(指導体制の確立)

第 2 条 (団体名) は、〇〇部〇〇課に担当者を置き、次に掲げる事務を行う。

- 一 育成就労計画の認定に係る進達等の実施
- 二 育成就労に関する情報の収集及び育成就労の関係者への周知
- 三 会員（組合員）に対する、育成就労に関する相談窓口の設置及び運営
- 四 監理支援機関を通じた育成就労に関する指導の実施
- 五 育成就労の関係者との連絡調整
- 六 その他育成就労の適正な運用に関すること

2 (団体名) は、会員（組合員）に、前項に掲げる事務を行うために要する費用を請求することができる。

(制度への理解促進)

第 3 条 (団体名) は、育成就労制度を所管する法務省及び厚生労働省又は外国人育成就労機構が公表する情報を、必要に応じ、会員（組合員）（その役員及び職員を含む。以下同じ。）に周知する。

- 2 (団体名) は、水産庁、漁業育成就労協議会、育成就労評価試験の実施者（又は上位団体）から通知その他の指導を受けたときは、会員（組合員）に速やかに周知する。
- 3 (団体名) は、育成就労に関する会員（組合員）からの相談に対し、育成就労制度の趣旨に沿った適切な助言を行う。

(説明会の開催)

第4条 （団体名）及び会員（組合員）は、相互に協力し、育成就労制度の趣旨に沿った正しい理解を得るための説明会を開催する。この場合において、（団体名）は、漁業育成就労協議会の協力を求めることができる。

- 2 （団体名）及び会員（組合員）は、育成就労制度を初めて活用しようとする者に対しては、前項の説明会への参加を義務付けるとともに、説明会への参加の機会を確保する。
- 3 （団体名）及び会員（組合員）は、育成就労制度の更なる理解の促進が必要と認める場合、説明会への参加その他必要な指導を行う。

（報告の徴収）

第5条 （団体名）は、会員（組合員）が次に掲げる行為を行っているおそれがあるときは、育成就労を適正に実施していないものとして、当該者から速やかに報告を徴収する。

- 一 育成就労、出入国又は労働に関する法令の規定に関する違反、不当又は不正な行為
- 二 漁業における育成就労への信用又は品位を貶める行為
- 三 その他社会通念上適正と認められない行為

- 2 （団体名）は、報告の徴収に当たり、必要に応じ、関係資料の提出を受け又は現地調査を実施し、会員（組合員）による育成就労が適正に行われていたかという観点を含め、可能な限り客観的に事実関係を確認する。
- 3 （団体名）は会員（組合員）に対し、第1項及び第2項で規定する報告の徴収や事実関係の確認を行うに当たり誠実に対応するよう指導する。
- 4 （団体名）は監理支援機関に対し、第1項及び第2項に規定するところにより（団体名）が行う報告の徴収に協力することを確保する。
- 5 （団体名）は会員（組合員）に対し、監理支援機関が第1項に掲げる行為を行っているおそれがあるときは、（団体名）にその旨速やかに報告するよう指導する。
- 6 （団体名）は、会員（組合員）又は監理支援機関から第1項に掲げる行為の報告を徴収したときは、（上位団体を経由して、）水産庁、一般社団法人大日本水産会に随時報告し、関係資料を共有する。

（不適正行為の是正）

第6条 （団体名）は、前条の規定により報告を徴収した結果、会員（組合員）又は監理支援機関が育成就労を適正に実施していないと認めるときは、育成就労制度上の指導又は処分の有無にかかわらず、それぞれの事案に応じた効果的な再発防止策及び信頼回復に向けた対応を講じる。

- 2 （団体名）は、次に掲げる者に対し本規則に規定する事務を提供せず、（上位団体を経由して、）漁業育成就労協議会に、その旨を申し出る。
 - 一 本規則に基づく事務に要する費用の請求に応じない者
 - 二 育成就労制度に関する正しい理解が得られない者

- 三 報告を怠たり、又は虚偽の報告をした者
- 四 関係資料を提出せず、又は虚偽の記載をした関係書類を提出した者
- 五 現地調査を拒み、妨げ、又は忌避した者
- 六 再発防止に関する指導に応じない者
- 七 不適正行為の是正が見込まれない者
- 八 その他報告の徴収又は不適正行為の是正に関し不誠実な対応をした者

3 前項の場合において、育成就労の実施を中止することとなった会員（組合員）は、希望する育成就労外国人に引き続き育成就労を行う機会を与えるため、外国人育成就労機構への育成就労先変更に関する相談等の必要な措置を講じなければならない。

資源循環分野特定技能・育成就労協議会 規約

資源循環分野特定技能・育成就労協議会（以下「本協議会」という。）の目的並びに組織及び運営等に関し、次のように定める。

（目的）

第1条 本協議会は、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。）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。）の趣旨に基づき、資源循環分野での特定技能制度及び育成就労制度（以下「特定技能制度及び育成就労制度」という。）における特定技能外国人及び育成就労外国人（以下「特定技能外国人等」という。）の適正な労働環境の整備を推進するとともに、本協議会の構成員が相互の連絡及び連携の緊密化を図り、分野特有の技能習得の促進、制度運用上の課題の把握及び改善に関する協議等を行い、必要な措置を講じることにより、特定技能制度及び育成就労制度の円滑かつ適正な実施に寄与することを目的とする。

（活動内容）

第2条 本協議会は、前条の目的を達成するため、次に掲げる活動を行う。

- (1) 特定技能制度及び育成就労制度の周知
- (2) 特定技能外国人等の受入れに関する優良事例及び不適正事案の防止に向けた取組事例の共有
- (3) 特定技能外国人等の受入れに係る人権上の問題等への適応策の検討及び特定技能外国人等に対し特に配慮すべき事項の共有
- (4) 特定技能外国人等のキャリア形成の促進に関する事項の共有（特定技能外国人等に係る「育成・キャリア形成プログラム」の策定・更新を含む）
- (5) 特定技能所属機関又は育成就労実施者の倒産時等における特定技能外国人等に対する転職支援
- (6) 治安への影響を踏まえて講ずべき措置
- (7) 地域別の人手不足の状況の把握・分析を踏まえて大都市圏その他特定の地域に特定技能外国人等が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の措置（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等での受入れの自粛要請や、特定技能所属機関又は育成就労実施者による他の機関に雇用されている特定技能外国人等の引抜き等の自粛要請等を含む。）
- (8) 特定技能外国人等の公租公課の適正な履行を確保するために必要な措置
- (9) 構成員の加入要件及び加入手続の協議並びに決定
- (10) 特定技能所属機関及び育成就労実施者が構成員であることの証明
- (11) その他資源循環分野に特有の事情並びに就業構造や経済情勢等の変化に応じて講ずべき措置

(12) 行動規範の策定・更新

(13) 転籍制限に係る待遇向上策の設定・周知

(14) 前各号のほか、本協議会の目的達成に必要な事項の協議・決定・共有

2 本協議会が前条の目的を達成するために定める各種規程等、前項第7号に規定する措置（自粛要請等）、前項第9号及び第13号で定める協議及び決定、その他の事務局が特に必要と認める事項に関しては、次条第1号、第2号及び第3号に掲げる構成員で協議し、決議する。

3 前項に定める事項は、次条第1号、第2号及び第3号に掲げる構成員による有効投票数の半数以上の賛成を得て決議することができる。その場合において、有効投票数は、構成員の過半数でなければならない。

(構成員)

第3条 構成員は、次に掲げる者とする。

(1) 環境省（以下「1号構成員」という。）

(2) 警察庁、出入国在留管理庁、外務省、厚生労働省及び外国人技能実習機構（出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）施行日後は「外国人育成就労機構」。）（以下「2号構成員」という。）

(3) 公益社団法人全国都市清掃会議、一般社団法人日本環境保全協会、全国一般廃棄物環境整備協同組合連合会、全国環境整備事業協同組合連合会、一般社団法人全国清掃事業連合会、公益社団法人全国産業資源循環連合会、公益財団法人産業廃棄物処理事業振興財団、公益財団法人日本産業廃棄物処理振興センター、一般財団法人日本環境衛生センター及び公益財団法人廃棄物・3R研究財団（以下「3号構成員」という。）

(4) 別に定める優良機関認証を受けることなどの入会基準（以下「入会基準」という。）に基づき本協議会への入会を認める特定技能所属機関及び育成就労実施者（特定技能外国人の雇用を予定している者及び育成就労実施者となろうとする者を含む。）（以下「4号構成員」という。）

(5) その他本協議会が必要と認める者（以下「5号構成員」という。）

(構成員の義務)

第4条 3号構成員、4号構成員及び5号構成員は、本協議会の目的等を踏まえ、入管法、育成就労法及びその他関連する法令並びに本協議会で定めた各種規程及び行動規範等を遵守すること。

2 前項に加え、4号構成員は次に掲げる事項を行うものとする。

(1) 特定技能外国人等を受け入れるときは、その受入れの開始時及び終了時において、第5条第2項に定める事務局（以下「事務局」という。）が定める様式及び方法により、事務局にその旨を届け出ること。

- (2) 看過しがたい偏在が生じた場合の本協議会による大都市圏等での受入れの自粛要請等に従うこと。
 - (3) 入会手続き、変更手続き及び退会手続きを適切に実施すること。
 - (4) 本協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずること。
 - (5) 本協議会に対し、必要な協力を行うこと。
 - (6) 資源循環分野における特定技能外国人等の受入れに関し、環境大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導その他の活動に対して、必要な協力を行うこと。
- 3 3号構成員、4号構成員又は5号構成員が前2項の規定に違反するおそれがあると事務局が判断し、当該構成員に通知したときは、その通知を受けた当該構成員は速やかに改善に必要な措置を講じ、その改善結果を事務局へ連絡しなければならない。

(主宰及び事務局)

第5条 本協議会は、環境省環境再生・資源循環局資源循環課が主宰する（以下「主宰者」という。）。

- 2 本協議会の運営に関する事務を処理するため、本協議会に事務局を置く。事務局は一般財団法人日本環境衛生センターとし、主宰者の指示のもと、次に掲げる業務を行う。
- (1) 次条で定める会議の開催に係る調整
 - (2) 構成員への連絡調整
 - (3) 次条に定める会議の関連資料（議事次第、議事録等）の作成及び管理
 - (4) その他本協議会の運営に必要な事務

(会議の招集)

第6条 事務局は、必要に応じ、構成員を招集し、会議を開催することができる。

- 2 前項の場合において、事務局は、構成員のうち、会議の議事に関係する者（以下「参加者」という。）のみを招集することができる。
- 3 事務局は、会議の議事に鑑みて必要があると認めるときは、構成員以外の者を会議に参加させることができる。
- 4 事務局は、議事の内容を記載した書面等を構成員に送付し、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協議会における協議に代えることができる。
- 5 事務局は、必要があると認めるときは、構成員以外の者に、協議会への出席（オブザーバー含む。）及び資料の提出を求めることができる。

(議事の公開等)

第7条 本協議会は、原則として非公開とするが、会議資料及び議事概要を資源循環分野外国人材受入れ支援サイト（以下「専用サイト」という。）で公開する。ただし、公開することにより個人又は法人の権利利益を著しく害する資料、その他公益を損なうおそれがある資料については、非公開とすることができる。

- 2 事務局は、本協議会の構成員の名簿を専用サイトにおいて公表できるものとする。

(入会等)

第8条 4号構成員又は5号構成員として本協議会の構成員になろうとする者は、事務局が定める様式及び方法により、事務局にその旨を届け出なければならない。

2 前項に加え、4号構成員の入会については、入会基準に基づく確認等（以下「確認等」という。）を経るものとする。

3 事務局は、前項の確認等の結果、構成員とすることが適当でないと判断した場合には、構成員となることを拒否することができる。

4 4号構成員は、協議会への入会后2年に一度、確認等を受けなければならない。

(証明書発行)

第9条 事務局は、前条の確認等により4号構成員として本協議会への入会を認める場合その他証明書の発行を必要とする場合、事務局が定める様式及び方法により、その証明書を交付するものとする。

(変更)

第10条 第8条により構成員となった者は、第8条第1項により事務局に届け出た事項を変更しようとするときは、事務局が定める様式及び方法により、事務局にその旨を届け出なければならない。

(退会)

第11条 構成員は、本協議会を退会する場合には、事務局が定める様式及び方法により、事務局にその旨を届け出なければならない。

(除名)

第12条 本協議会は、3号構成員、4号構成員又は5号構成員が、次の各号のいずれかに該当したとき、また、その他本協議会の目的に鑑み著しく適当でない行為を行ったときは、これを除名することができる。

(1) 虚偽の記載または不正な手段により本協議会に加入したとき。

(2) 第4条第1項又は第2項に違反したと認められるとき。

(3) 第4条第3項の改善結果報告で改善がみられないと認められるとき。

(4) 前各号のほか、特定技能外国人等の適正な受入れ及び保護を図るために構成員を除名すべき正当な理由があるとき。

2 前項に加え、本協議会は、4号構成員が本協議会入会后、入会基準に適合しなくなったと認められるときは、これを除名することができる。

(雑則)

第13条 本協議会は、必要に応じて、本規約の見直しを行う。

付則

- 1 この規約は、本協議会が設立された日から施行する。
(設立日：令和8年8月27日)

資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準

資源循環分野特定技能・育成就労協議会規約（以下「規約」という。）第3条第4号の入会基準について、次のように定める。

出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令並びに特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき資源循環分野に特有の事情に鑑みて定める基準（令和8年環境省告示第36号。以下「特定技能制度上乗せ基準告示」という。）第2条第3号、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施行規則の規定に基づき資源循環分野に特有の事情に鑑みて定める基準（令和8年環境省告示第37号。以下「育成就労制度上乗せ基準告示」という。）第1第1号に定める「分野別協議会による優良機関認証を受けた者」とは、以下の第1第3項（1）の基準適合性を認められた者をいう。

第1 規約第8条の規定により4号構成員として本協議会へ入会又は2年に一度の確認等を受けようとする者は、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

1 特定技能制度上乗せ基準告示第2条第1号又は育成就労制度上乗せ基準告示第1条第2号のいずれかに該当する者であること

2 廃棄物の中間処理（減量化、減容化、安定化及び安全化）を行っていること

3 次の（1）から（3）をいずれも満たしていることについて本協議会の認証を受けること

（1）廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行令第6条の11第2号又は第6条の14第2号に基づき都道府県又は政令市により優れた能力及び実績を有する者として環境省令で定める基準に適合すると認められている者（以下「優良産廃処理業者」という。）であること、又は別紙基準に基づき優良産廃処理業者に相当する者として認められた者であること

（2）労働安全衛生法第12条の2で定める安全衛生推進者又は衛生推進者を選任していること。ただし、常時使用する従業員が10人以上の場合は、安全管理者を選任していること。

（3）次のいずれか一つ以上に該当すること

ア 厚生労働省の安全衛生優良企業公表制度において認定を受けていること

イ ISO45001の認証を受けていること

ウ JISQ45100の認証を受けていること

第2 本協議会は、必要に応じて、本基準の見直しを行う。

「優良産廃処理業者に相当する者」についての基準

(入会基準第1条第3号関係)

入会基準第1条第3号に定める優良産廃処理業者に相当する者（以下「優良産廃処理業者に相当する者」という。）の基準は、次のように定める。

1. 廃棄物の処理及び清掃に関する法律第14条第6項又は第14条の4第6項の許可を有する者が優良産廃処理業者に相当する者として認められるための基準
別表1のとおり
2. 前項以外の者が優良産廃処理業者に相当する者として認められるための基準
別表2のとおり

別表 1：廃棄物の処理及び清掃に関する法律第14条第6項又は第14条の4第6項の許可を有する者の読み替え表

廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行規則 第10条の4の2若しくは第10条の16の2に定める基準（以下「優良基準」という。）を、次のとおり読み替える。下表記載以外は、優良基準をそのまま当該基準とする。

廃棄物処理法施行規則	資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準	資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準 「処理施設を有さずに作業のみ受託している業者」
第十条の四の二 令第六条の十一第二号の環境省令で定める基準は、次のとおりとする。 一 従前の法第十四条第六項の許可に係る許可の有効期間（同条第八項に規定する許可の有効期間をいう。）又は当該有効期間を含む連続する五年間（同条第六項の許可を受けている期間に限る。）のいずれか長い期間において特定不利益処分を受けていないこと。	「優良認定業者に相当する者」の基準は、次のとおりとする。 入会申請日の前五年間において特定不利益処分を受けていないこと。	（同左）
第十条の十六の二 令第六条の十四第二号の環境省令で定める基準は、次のとおりとする。 一 従前の法第十四条の四第六項の許可に係る許可の有効期間（同条第八項に規定する許可の有効期間をいう。）又は当該有効期間を含む連続する五年間（同条第六項の許可を受けている期間に限る。）のいずれか長い期間において特定不利益処分を受けていないこと。	「優良認定業者に相当する者」の基準は、次のとおりとする。 入会申請日の前五年間において特定不利益処分を受けていないこと。	（同左）

別表 2：前項以外の者の読み替え表

優良基準を次のとおり読み替え、当該基準とする。

廃棄物処理法施行規則	資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準	資源循環分野特定技能・育成就労協議会 入会基準 「処理施設を有さずに作業のみ受託している業者」
第十条の四の二 令第六条の十一第二号の環境省令で定める基準は、次のとおりとする。 一 従前の法第十四条第六項の許可に係る許可の有効期間（同条第八項に規定する許可の有効期間をいう。）又は当該有効期間を含む連続する五年間（同条第六項の許可を受けている期間に限る。）のいずれか長い期間において特定不利益処分を受けていないこと。	「優良認定業者に相当する者」の基準は、次のとおりとする。 入会申請日の前五年間において、入会基準第1条第1項第1号及び第2号に定める中で申請者に該当する許可、認定又は受託の根拠法令に基づき、許可・認定の取消、業務停止その他の重大な行政処分を受けていないこと。	（同左）
二 次表の上欄に掲げる事項に係る情報について、当該許可の更新の申請の日前六月間（申請者が優良産業廃棄物処分業者である場合にあっては従前の法第十四条第六項の許可を受けた日から当該申請の日までの間）、インターネットを利用する方法により公表し、かつ、それぞれ同表の下欄に掲げるところに従って更新していること。	二 次表の上欄に掲げる事項に係る情報について、入会審査受審のための申請日前六月間、インターネットを利用する方法により公表し、かつ、それぞれ同表の下欄に掲げるところに従って更新していること。	（同左）
イ 申請者が法人である場合には、当該法人に関する次に掲げる事項（（１）、（４）又は（６）に掲げる事項を変更した場合にあっては、当該変更に係る履歴を含む。） （１） 名称 （２） 事務所又は事業場の所在地 （３） 設立年月日 （４） 資本金又は出資金 （５） 代表者等の氏名及び就任年月日 （６） 事業（他に法第十四条第一項若しくは第六項又は第十四条の四第一項若しくは第六項の許可を受けている場合にあっては、これらの許可に係るものを含む。以下この表及び第八号において同じ。）の内容	イ 申請者が法人である場合には、当該法人に関する次に掲げる事項（（１）、（４）又は（６）に掲げる事項を変更した場合にあっては、当該変更に係る履歴を含む。） （１） 名称 （２） 事務所又は事業場の所在地 （３） 設立年月日 （４） 資本金又は出資金 （５） 代表者等の氏名及び就任年月日 （６） 事業の内容	（同左）
ロ 申請者が個人である場合には、氏名、住所及び事業の内容（事業の内容を変更した場合にあっては、当該変更に係る履歴を含む。）	（同左）	（同左）
ハ 事業計画（他に法第十四条第一項若しくは第六項又は第十四条の四第一項若しくは第六項の許可を受けている場合にあっては、これらの許可に係る事業に関するものを含む。）の概要	ハ 事業計画の概要	（同左）
ニ 申請者が受けている法第十四条第一項若しくは第六項又は第十四条の四第一項若しくは第六項の許可（他にこれらの許可を受けている場合にあっては、当該許可を含む。）に係る第十条の二若しくは第十条の六又は第十条の十四若しくは第十条の十八に規定する許可証の写し	ニ 入会基準第1条第1項第1号及び第2号に定める中で申請者に該当する許可、認定又は受託を証するものの写し	（同左）
ホ 事業の用に供する産業廃棄物の処理施設に関する当該施設ごとの次に掲げる事項 （１） 設置場所 （２） 設置年月日 （３） 当該施設の種類 （４） 当該施設において処理する産業廃棄物の種類（当該産業廃棄物に石綿含有産業廃棄物、水銀使用製品産業廃棄物又は水銀含有ばいじん等が含まれる場合は、その旨を含む。） （５） 処理能力（当該施設が産業廃棄物の最終処分場である場合にあっては、埋立地の面積及び埋立容量） （６） 処理方式 （７） 構造及び設備の概要 （８） 当該施設について産業廃棄物処理施設の設置の許可を受けている場合には、当該許可に係る第十二条の五に規定する許可証の写し	ホ 事業の用に供する処理対象物（（４）で定義）の処理施設に関する当該施設ごとの次に掲げる事項 （１） 設置場所 （２） 設置年月日 （３） 当該施設の種類 （４） 当該施設において処理する物（以下「処理対象物」という。）の種類 （５） 処理能力 （６） 処理方式 （７） 構造及び設備の概要 （８） 当該施設について処理対象物の処理施設の設置の許可を受けている場合には、当該許可に係る許可証の写し	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
ヘ 事業の用に供する産業廃棄物の処理施設が設置されている事業場ごとの産業廃棄物の処理工程図	ヘ 事業の用に供する処理対象物の処理施設が設置されている事業場ごとの処理工程図	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、「申請者が行う処理の工程図」と読み替える
ト 情報公表日の属する月の前々月までの一年間（以下「直前一年間」という。）において事業者から引渡しを受けた産業廃棄物の最終処分が終了するまでの一連の処理の行程（次に掲げる事項を含み、当該産業廃棄物に石綿含有産業廃棄物、水銀使用製品産業廃棄物又は水銀含有ばいじん等が含まれる場合は、石綿含有産業廃棄物、水銀使用製品産業廃棄物又は水銀含有ばいじん等に係るこれらの事項を含む。） （１） 当該産業廃棄物の種類ごとの受入量 （２） 当該産業廃棄物の処分方法ごとの処分量 （３） 情報公表日の属する月の前々月の末日における当該産業廃棄物の保管量 （４） 当該産業廃棄物の処分（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の産業廃棄物の持出先ごとの持出量及び当該持出先における当該産業廃棄物の処分方法 （５） 当該産業廃棄物を再生することにより得た物の持出先ごとの持出量及び当該持出先における当該物の利用方法	ト 情報公表日の属する月の前々月までの一年間（以下「直前一年間」という。）において引渡しを受けた処理対象物の処理が終了するまでの一連の処理の行程（次に掲げる事項を含む） （１） 当該処理対象物の種類ごとの受入量 （２） 当該処理対象物の処分方法ごとの処分量 （３） 情報公表日の属する月の前々月の末日における当処理対象物の保管量 （４） 当該処理対象物の処理（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の廃棄物の持出先ごとの持出量及び当該持出先における当該廃棄物の処分方法 （５） 当該処理対象物を再生することにより得た物の持出先ごとの持出量及び当該持出先における当該物の利用方法	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、（１）及び（２）のみ適用
チ 直前三年間の各月において事業者から引渡しを受けた産業廃棄物に関する次に掲げる事項（当該産業廃棄物に石綿含有産業廃棄物、水銀使用製品産業廃棄物又は水銀含有ばいじん等が含まれる場合は、当該石綿含有産業廃棄物、当該水銀使用製品産業廃棄物又は当該水銀含有ばいじん等に係るこれらの事項を含む。） （１） 当該産業廃棄物の種類ごとの受入量 （２） 当該産業廃棄物の種類ごと及び処分方法ごとの処分量 （３） 当該産業廃棄物の処分（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の産業廃棄物の持出先ごと及び処分方法ごとの処分量	チ 直前三年間の各月において引渡しを受けた処理対象物に関する次に掲げる事項 （１） 当該処理対象物の種類ごとの受入量 （２） 当該処理対象物の種類ごと及び処分方法ごとの処分量 （３） 当該処理対象物の処分（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の廃棄物の持出先ごと及び処分方法ごとの処分量	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、（１）及び（２）のみ適用

リ 直前三年間の事業の用に供する産業廃棄物処理施設の維持管理の状況に関する情報（次の（１）から（９）までに掲げる当該施設の種類に応じ、当該（１）から（９）までに定める事項に限る。） （１） 令第七条第三号、第五号、第八号、第十二号及び第十三号の二に掲げる施設（ガス化改質方式の焼却施設及び電気炉等を用いた焼却施設を除く。） 第十二条の七の二第一号ハ及びニに掲げる事項 （２） 令第七条第三号、第五号、第八号及び第十三号の二に掲げる施設（ガス化改質方式の焼却施設に限る。） 第十二条の七の二第二号ハ及びニに掲げる事項 （３） 令第七条第三号、第五号、第八号、第十二号及び第十三号の二に掲げる施設（電気炉等を用いた焼却施設に限る。） 第十二条の七の二第三号ハ及びニに掲げる事項 （４） 令第七条第十号の二に掲げる施設 第十二条の七の二第三号の二に掲げる事項 （５） 令第七条第十一号の二に掲げる施設 第十二条の七の二第四号ハからへまでに掲げる事項 （６） 令第七条第十二号の二及び第十三号に掲げる施設 第十二条の七の二第五号ハからホまでに掲げる事項 （７） 令第七条第十四号イに掲げる施設 第十二条の七の二第六号ロからへまでに掲げる事項 （８） 令第七条第十四号ロに掲げる施設 第十二条の七の二第七号ロからへまでに掲げる事項 （９） 令第七条第十四号ハに掲げる施設 第十二条の七の二第八号ロからリまでに掲げる事項	リ 直前三年間の事業の用に供する処理施設の維持管理の状況に関する情報（処理対象物の処理施設が次の（１）から（６）に該当又はこれと同等の施設を有する場合は、当該施設の種類に応じ、当該（１）から（６）に定める事項に準じる） （１） 令第七条第三号、第五号、第八号、第十二号及び第十三号の二に掲げる施設（ガス化改質方式の焼却施設及び電気炉等を用いた焼却施設を除く。） 第十二条の七の二第一号ハ及びニに掲げる事項 （２） 令第七条第三号、第五号、第八号及び第十三号の二に掲げる施設（ガス化改質方式の焼却施設に限る。） 第十二条の七の二第二号ハ及びニに掲げる事項 （３） 令第七条第三号、第五号、第八号、第十二号及び第十三号の二に掲げる施設（電気炉等を用いた焼却施設に限る。） 第十二条の七の二第三号ハ及びニに掲げる事項 （４） 令第七条第十号の二に掲げる施設 第十二条の七の二第三号の二に掲げる事項 （５） 令第七条第十一号の二に掲げる施設 第十二条の七の二第四号ハからへまでに掲げる事項 （６） 令第七条第十二号の二及び第十三号に掲げる施設 第十二条の七の二第五号ハからホまでに掲げる事項	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
ヌ 直前三年間の各月における事業の用に供する産業廃棄物の焼却施設ごとの熱回収により得られた熱量（当該熱の全部又は一部を電気に変換した場合にあつては、当該電気の量及び当該熱量から電気に変換された熱量を減じて得た熱量）及び当該焼却施設において熱回収がされた産業廃棄物の量	ヌ 直前三年間の各月における事業の用に供する処理対象物の焼却施設ごとの熱回収により得られた熱量（当該熱の全部又は一部を電気に変換した場合にあつては、当該電気の量及び当該熱量から電気に変換された熱量を減じて得た熱量）及び当該焼却施設において熱回収がされた処理対象物の量	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
ル 申請者が法人である場合には、直前三年の各事業年度における貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書及び個別注記表	（同左）	（同左）
ヲ 事業者がその産業廃棄物の処分を申請者に委託するに当たって支払う料金を提示する方法	ヲ その処理対象物の処理を申請者に委託するに当たって委託者が申請者に支払う料金を提示する方法	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
ワ 業務を所掌する組織及び人員配置	（同左）	（同左）
カ 産業廃棄物の処分を申請者に委託しようとする者に対して、申請者が当該産業廃棄物の処分（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の産業廃棄物の持出先の氏名又は名称及び住所を開示することの可否	カ 処理対象物の処分を申請者に委託しようとする者に対して、申請者が当該処理対象物の処分（埋立処分及び海洋投入処分を除く。）後の廃棄物の持出先の氏名又は名称及び住所を開示することの可否	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
ヨ 事業の実施に関し生活環境の保全上利害関係を有する者に対する事業場の公開の有無及び公開している場合にあつては公開の頻度	（同左）	事業の用に供する処理対象物の処理施設が申請者の所有でない場合は、適用無し
三 その事業活動に係る環境配慮の状況が国際標準化機構が定めた規格第一四〇〇一号に適合している旨の認証を受けていること又はその事業活動に係る環境配慮の状況について一般財団法人持続性推進機構による認証を受けていること。	（同左）	（同左）
四 その使用に係る入出力装置が情報処理センターの使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。）と電気通信回線で接続されていること。	（適用無し）	（同左）
五 申請者が法人である場合には、直前三年の各事業年度における自己資本比率が零以上であること。	（同左）	（同左）
六 申請者が法人である場合には、次のイ又はロのいずれかの基準に該当すること。 イ 直前三年の各事業年度のうちいずれかの事業年度における自己資本比率が百分の十以上であること。 ロ 前事業年度における営業利益金額等が零を超えること。	（同左）	（同左）
七 申請者が法人である場合には、直前三年の各事業年度における経常利益金額等の平均額が零を超えること。	（同左）	（同左）
八 法人税等を滞納していないこと。	（同左）	（同左）
九 事業の用に供する特定廃棄物最終処分場について積み立てるべき維持管理積立金の積立てをしていること。	（適用無し）	（同左）

資源循環分野特定技能協議会 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特定技能所属機関及び事業者団体（資源循環分野特定技能・育成就労協議会規約第3条第3号に定める3号構成員）に強く求めるとともに、これに違反する特定技能所属機関及び事業者団体（以下「特定技能所属機関等」という。）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. 資源循環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、当該分野の特定技能所属機関等は、ここで定める行動規範を遵守する。
2. 特定技能所属機関等は、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. 特定技能所属機関等は、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. 特定技能所属機関等は、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、資源循環業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
5. 特定技能所属機関等は、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、環境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. 特定技能所属機関は、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、本協議会が行う措置に対して必要な対応を行う。
14. 特定技能所属機関等は、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. 特定技能所属機関等は、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。

資源循環分野育成就労協議会 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育成就労実施者及び事業者団体（資源循環分野特定技能・育成就労協議会規約第3条第3号に定める3号構成員）に強く求めるとともに、これに違反する育成就労実施者及び事業者団体（以下「育成就労実施者等」という。）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. 資源循環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、当該分野の育成就労実施者等は、ここで定める行動規範を遵守する。
2. 育成就労実施者等は、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. 育成就労実施者等は、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. 育成就労実施者等は、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、資源循環業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
5. 育成就労実施者等は、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、環境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. 育成就労実施者等は、人材育成上の懸念の解消に努めるなど、資源循環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。
15. 育成就労実施者は、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、本協議会が行う措置に対して必要な対応を行う。
16. 育成就労実施者等は、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. 育成就労実施者等は、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。

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

資源循環分野においては、育成就労外国人の転籍制限期間が2年とされている（ただし、雇用主である育成就労実施者が希望する場合は、転籍制限期間を1年とすることができる）。

1年を超える転籍制限期間を設定した育成就労実施者は、待遇向上策として、在籍する育成就労外国人の所定内給与を1年目から2年目にかけて、協議会において設定された昇給率以上の昇給をさせることが必要となる。

当該昇給率については、資源循環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。）を基準として毎年協議会において設定・公表することとされているが、育成就労制度は令和9年度から施行予定であり、現時点では制度運用の実績が存在しない。

このため、令和9年度における資源循環分野等における賃金動向等の状況を調査し、これを踏まえ、協議会において令和10年度以降に適用する昇給率等の待遇向上策について今後決定することとする。

（参考）

資源循環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（令和8年1月23日 閣議決定）（関連部分を抜粋）

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 （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。

【資源循環分野】 廃棄物処分量業（中間処理） 育成・キャリア形成プログラム

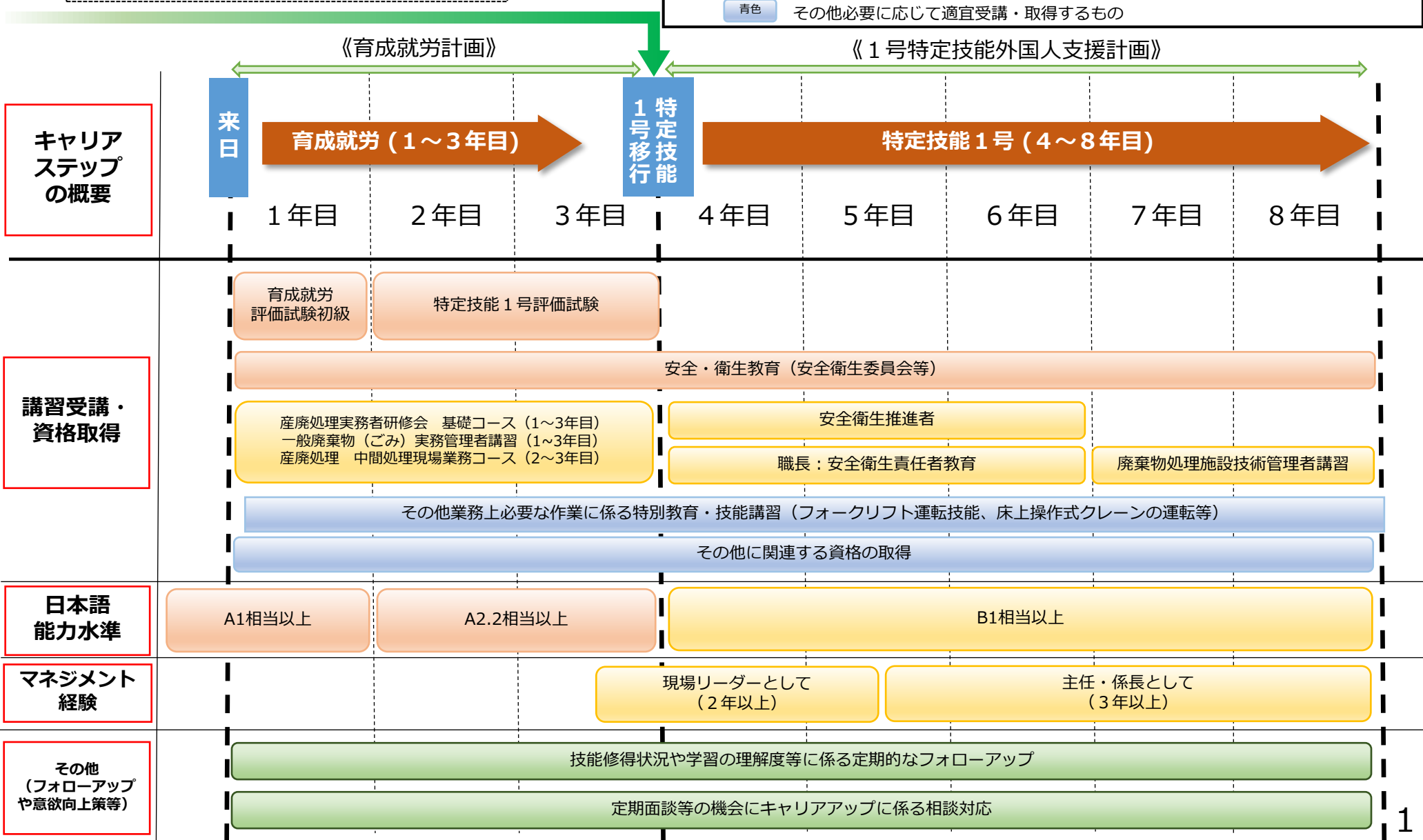


- ・留学から特定技能1号への移行
- ・育成就労を経ずに特定技能1号で入国 等

- 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

資料28



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 ※業務上必要な作業に係るものを選択	日本語能力水準	マネジメント経験
育成就労	・基礎的な技能を習得し、指導者の指示により現場で単独で働くことができ、特定技能1号移行を目指す。 ・自己の職務範囲で求められる、法的対応、業務基準を遂行し、進捗や結果の報告と記録ができる。	・産業廃棄物処理実務者研修会基礎コース：1年目～ ・一般廃棄物（ごみ）実務管理者講習：1年目～ ・フォークリフトの運転：1年目～ ・床上操作式クレーンの運転：1年目～ ・車両系建設機械の運転：1年目～ ・はい作業技能講習：1年目～ ・玉掛け作業技能講習：1年目～ ・巻上機運転特別技能：1年目～ ・産業廃棄物処理 現場業務コース（中間処理）：2年目～	就労開始までに必須：日本語教育の参照枠A1相当以上の試験(JFT-Basic(A1)、JLPTのN5)合格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相当以上の試験(JFT-Basic(A2.2)、JLPTのN4)合格	・現場リーダー：3年目～
	・特段の育成・訓練を受けることなく、指導者の指示を理解し、また自らの判断により、直ちに一定程度の業務を遂行する。 ・自己の職務範囲で求められる法的対応、業務基準に沿って業務改善ができる。	・安全衛生推進者：4年目～ ・職長安全衛生責任者：4年目～ ・高所作業、タンク内等作業の安全確認作業：4年目～ ・機械電気設備の定期整備作業：4年目～ ・各処理施設の操作：4年目～ ・廃棄物処理施設技術管理者講習：7年目～	就労開始に必須：日本語教育の参照枠A2.2相当以上の試験(JFT-Basic(A2.2)、JLPTのN4)合格 就労中の取組：日本語教育の参照枠B1相当以上の試験(JLPTのN3)合格	・係長主任：5年目～

第 1 職業紹介事業の概要

第 1 職業紹介事業の概要

1 職業紹介

(1) 職業紹介の意義

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」と定義されている。また、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。なお、「あっせん」とは、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいう。

(2) 職業紹介への該当性

イ 自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことは、職業紹介に該当しない。また、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ求人者がある旨の情報提供を行うことは職業紹介に該当しない。

ロ 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要である。

また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要である（職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号。以下「指針」という。）第 6 の 6）。

(3) 職業紹介事業

①職業紹介事業の役割

職業紹介事業については、無料で勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を果たしている政府機関である公共職業安定所（以下「安定所」という。）の職業紹介事業と活力及び創意工夫を活かし労働力需給調整の役割を果たしている民間及び地方公共団体の職業紹介事業とが相まって、効果的な労働力需給調整が行われることが望まれるものである。

②職業紹介を「事業」として行うということ

イ 職業紹介を「事業」として行うこととは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1 回限りの行為であったとしても反復継続の意思を持って行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思を持って行われていなければ、事業性は認められない。

ロ 具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものである。

ハ しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業として独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にとって重要な要素となる。例えば、①職業紹介を行う旨宣伝、広告している場合、②事務所を構え職業紹介を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として事業性ありと判断されるものである。

2 職業紹介事業の種類等

(1) 有料職業紹介事業

有料職業紹介事業は、法第 30 条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、法第 32 条の 11 に規定する求職者に紹介してはならないとされる職業以外の職業について、労働者保護のルールを踏まえた適正な職業紹介の実施に必要な能力等についての審査を伴う許可制の下で認められているもので

ある。具体的には、無料職業紹介以外の職業紹介を行う事業、すなわち、営利を目的とするか否かにかかわらず、職業紹介に関し、対価を徴収して行う職業紹介事業をいう。

(2) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業を一般の者が行う場合には、法第 33 条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、また、学校教育法第 1 条の規定による学校、専修学校等の施設の長又は特別の法律により設立された法人のうち一定のもの（以下「学校等」という。）が行う場合には、法第 33 条の 2 又は法第 33 条の 3 の規定により厚生労働大臣に届け出ることにより、無料職業紹介事業を行うことができるものである。なお、地方公共団体は法第 29 条の規定により無料職業紹介事業を行うことができる。法第 33 条の 2 の規定に基づき学校等が行う無料職業紹介事業については「学校の行う無料職業紹介事業取扱要領」に、法第 29 条の規定により地方公共団体が行う無料職業紹介事業については「特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業の業務運営要領」に、それぞれ必要な手続等を記載しているので、適宜参照すること。

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも、対価を受けないで行う職業紹介事業をいう。

例えば、会費を徴収している会員事業主に対してのみ料金を徴収せずに職業紹介を行ったり、会員であるか否かにかかわらず料金を徴収せずに職業紹介を行っているが、紹介に伴うサービスの内容について会費を徴収している会員と会員外で差があるようなケースや委託費等を徴収して職業紹介事業を行うケースであって、委託費等の額が紹介実績または雇用関係の成立実績により変動する方法により支払われているものや委託事業の内容が明らかに職業紹介事業のみであると判断できるものについては「有料職業紹介事業」を行っているものと判断されることとなる。

(3) 許可番号

許可に基づく職業紹介事業の事業主について、有料、無料の区分によりそれぞれの事業主に固有の許可番号を設定している。

この許可番号の設定については、都道府県を示す番号（2 桁）、事業の種類を示す記号、事業主の一連番号（6 桁）によって構成され、これらを組み合わせたものをもって許可番号としている。

①有料職業紹介事業の例

「01-ユ-300005」の場合、「01」が都道府県番号（北海道）、「ユ」が業種の種類（有料職業紹介事業）、「300005」が事業主の一連番号となる。

②無料職業紹介事業の例

都道府県番号、事業主の一連番号は有料職業紹介事業と同様であるが、業種の種類を「ム」と表記する。

また、特別の法人が行う届出による無料職業紹介事業（法第 33 条の 3）については、届出受理番号が付与されており、都道府県番号、事業主の一連番号は許可番号と同様であるが、業種の種類については、特別の法人においては「特」と表記される。

なお、これら許可番号等の付与の有無については、都道府県労働局や「人材サービス総合サイト」において確認することができる。

(4) 国外にわたる職業紹介に関する法の適用

国外にわたる職業紹介とは、国外に所在する求人者と国内に所在する求職者との間又は国外に所在する求職者と国内に所在する求人者との間における雇用契約の成立のあっせんを行うことをいう。

法は、他の行政法規と同じく、原則として日本国内で行われる行為に適用されるものであるが、職業紹介については、労働者の保護と国内労働市場の秩序維持を図る観点から規制の必要が高く、さらに、国内に及ぼす影響が非常に大きいところから、当該職業紹介の行為の一部が日本国内で行われる場合については、法の規制が及ぶものである。

第1 職業紹介事業の概要

3 許可の有効期間

(1) 有料職業紹介事業

新規許可の場合は3年、許可の有効期間の更新の場合は5年である（法第32条の6）。

(2) 無料職業紹介事業

新規許可の場合及び許可の有効期間の更新の場合ともに5年である（法第33条）。

4 労働者派遣事業等との区別

(1) 労働者派遣事業

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第2条第1号）。

したがって、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令するというものである。

なお、労働者派遣事業については、労働者派遣法に基づき許可制で行うこととされている。

(2) 労働者供給事業

労働者供給とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（法第4条第8項）。

したがって、労働者供給における供給元、供給先、供給労働者の三者の関係は、①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む）の下に労働に従事させる。または、①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させるというものである。

なお、労働者供給事業は、法第44条及び第45条により労働組合等が許可を受けて無料で行うものを除き禁止されている。

(3) 労働者募集

労働者募集とは、「労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対してその被用者となることを勧誘すること」をいう（法第4条第5項）。

法においては、労働者募集については当事者間の私的自治に委ねる立場からこれを原則自由に行うことができるとしているが（文書募集及び直接募集）、第三者が介在する委託募集については、労働者保護の観点からその適格性を事前チェックする必要があることから許可制又は届出制としている。

(4) 募集情報等提供事業

イ 募集情報等提供事業の意義

募集情報等提供とは、次に掲げる行為をいう（法第4条第6項）。

(イ) 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（※）（以下「職業紹介事業者等」という。））の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

（※）募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者をいう（職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号。以下「則」という。）第4条第1項）。

(ロ) (イ)に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又

は職業紹介事業者等をいう。)に提供すること。

(ハ) 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

(ニ) (ハ)に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

ロ 募集情報等提供と職業紹介の区分

(イ) 次の①から③までのいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織(人工知能関連技術(AI)を活用したものを含む。)により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要である。宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要である。

①求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

②求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

③求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

(ロ) 募集情報等提供と職業紹介の区分の例については、次のとおりとする。

① 「宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うもの」の例

【例1-1】

求人者に求職者からの応募があることを確約するような宣伝広告をする場合は、職業紹介に該当する。

【例1-2】

提供している求人に応募・連絡した時点において、原則として雇用契約が成立するような仕組みを設ける場合は、職業紹介に該当する。

【例1-3】

広告上は募集情報等提供事業であっても、実態として、当該募集情報等提供事業を行う者が、求人者に代わって採用候補者の選定や求人者の判断によらず選考に関するメールの返信等を行っている場合は、職業紹介に該当する。なお、採用以外を目的とした一般的な問い合わせ対応の中で単に求人事業者に関する情報が含まれるだけの場合は、雇用仲介を行っておらず、職業紹介には該当しない。

【例1-4】

求人者に紹介するため求職者を探索した上で当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあつせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、求職者が当該勧奨に応じたことをもって求職の申込みがされたとみなし、職業紹介に該当する。求職の申込みはあつせん行為の先後を問うものではない。なお、いわゆるスカウト行為をメールにより行う場合も同様であり、勧奨に応じたことをもって求職の申込みがされたとみなす。

② 「(イ)① 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。」の例

【例2-1】

全ての求人に関する情報を全ての求職者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の

第1 職業紹介事業の概要

配信によりその一部の求人に関する情報を、一部の求職者にのみ送付することは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

【例2-2】

全ての求職者に関する情報（匿名化されたものを含む。）を全ての求人者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の配信によりその一部の求職者に関する情報を、一部の求人者に対してのみ送付することは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

【例2-3】

会員登録をした求人企業や求職者等の利用者にのみ求人又は求職者に関する情報を提供することは、利用者が、あらかじめ会員登録の有無や会員区分によって提供される情報が異なることについて認識しており、会員登録の有無や会員区分を変更することができる場合には、「当該者の判断により」選別することには該当しない。

【例2-4】

特定の資格を保有している求職者に対してのみ求人に関する情報を配信することを求人者から依頼され、当該依頼に基づき、当該資格を保有している求職者にのみ当該求人に関する情報を提供する（他の求職者は当該求人に関する情報を得ることができない）ことは、「当該者の判断により」選別した提供相手に対してのみ提供を行うことに該当しない。

【例2-5】

求人企業からは、情報提供の方法について特段限定なく依頼があった場合に、事業者が、求人情報や求職者の属性等に基づき情報提供先を検討するようなものは、「当該者の判断により」選別が行われているものと解される。

【例2-6】

求職者が登録した職歴等の内容をもとに、事業者が選別した求人に関する情報のみを当該求職者に提供する（他の求人に関する情報を当該求職者は得ることができない）ことは、「当該者の判断により」選別した情報のみ提供を行うことに該当する。

【例2-7】

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の求人や内容が法令に違反する求人に関する情報の提供を取りやめることや、これらの情報の提供を依頼する者に対して求職者に関する情報の提供を行わないことは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

- ③ 「(イ)② 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。」の例

【例3-1】

掲載開始後一定の期間、求人に関する情報に「新着情報」という見出しを付して全ての求職者に提供することは、「求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当しない。

【例3-2】

求職者に関する情報又は求人に関する情報を求人者又は求職者が検索した場合に、求人者又は求職者の閲覧履歴等に基づき、単に求人者又は求職者によって異なる表示順で求職者に関する情報又は求人に関する情報を提供することは、当該情報に新たに情報を加えているものではないことから「加工し、提供を行うこと」には該当しない。

【例3-3】

給与額に幅がある求人に関する情報について、求職者の登録した情報に応じて「今までの職歴等を踏まえると、月額〇〇万円の給与額で採用される可能性がある」等の文言を付して当該求職者に提供することは、「当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当する。

【例3-4】

求職者に関する情報について、一律に匿名化して全ての求人者に提供することは、「求人者又

は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当しない。

- ④ 「(イ)③ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。」の例

【例 4-1】

求職者又は求人者に対し、メッセージ機能等により求職者又は求人者が直接連絡をすることができる仕組みを設けることは、「意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例 4-2】

求職者が登録した履歴書を当該求職者の応募に基づき送付される仕組みを設けることや、求職者のプロフィール、履歴書等に一般的な記載の添削やアドバイスをすることは、「意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例 4-3】

提供された求職者情報をもとに求人者が指定した求職者に対してスカウトメールを送信する際、どの求職者にも共通の定型文によるスカウトメッセージを作成して送信する場合や、求人者から依頼された内容及び求人情報に加えて、形式的な挨拶文や宛名など個別の求人情報や応募の勧奨に関係のない情報を書き込む場合は、「当該者の判断により意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例 4-4】

提供された求職者情報をもとに求人者が指定した求職者に対してスカウトメッセージを送信する際、求人者から依頼された内容及び求人情報だけでなく、求職者の登録した情報に応じて「いままでの職歴等を踏まえると、月額〇〇万円の給与額で採用される可能性がある」等の文言を付す場合は、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当する。

【例 4-5】

求職者と求人者との間に入って面接の日程調整を行う場合やメッセージ機能等により求職者と求人者が直接連絡をすることができる仕組みを設ける場合に、特定の求職者が優先的に面接や連絡を受けられるようにする等、当該者の判断により意思疎通の到達に先後をつける等の差配をすることは、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当する。

【例 4-6】

求人者に代わって求職者の面接を行う際、当該求人者が予め設定した質問に対する当該求職者の回答の趣旨を明確化する範囲を超えて、当該求人者が予め設定していない質問をすることは、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当する。

【例 4-7】

求人者に代わって求職者の面接を行い、当該面接を録画又は録音し、やりとりの文字起こしや当該録画データへの日付の付記をしたうえで当該求人者に提供することは、当該面接内容に変更を加えるものでないことから「意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例 4-8】

求人者に代わって求職者の面接を行い、当該面接内容を評価して「貴社において採用すべき人材です」等の面接内容を評価する文言とともに当該求人者に提供すること又は当該提供の要否を判断することは、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当する。

(5) 請負事業

請負事業とは、「労働の結果としての作業の完成を目的とする」(民法第 632 条)のものであり、注文主との請負契約に従い、当該事業者が自らの業務として自己の裁量と責任の下に、自己の雇用する当該労働者を直接使用して業務の完成にあたるものである。

したがって、請負においては、注文主と労働者の間に指揮命令関係が生じず、①当該労働者の労働力を当該事業者が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督の全てを行い、②当該業務を自己の業務として相手方から独立して処理すること、す

第 1 職業紹介事業の概要

なわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理される必要がある。

なお、請負契約については、当事者間の自由意思により自由に結ぶことが出来る。