

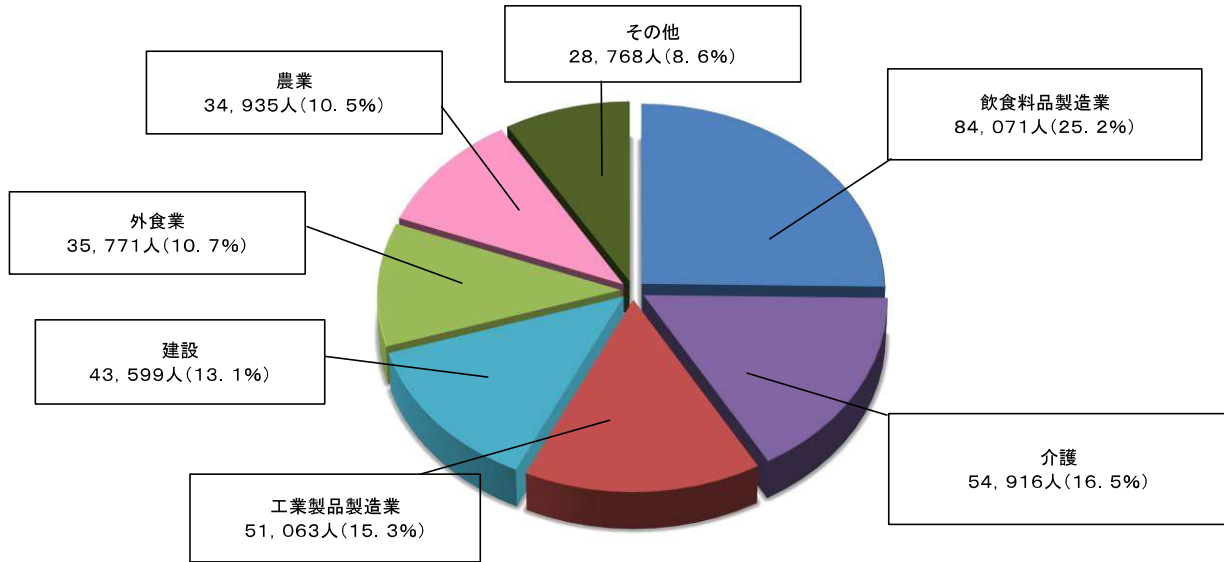
【第1表】主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数

(令和7年6月末現在)

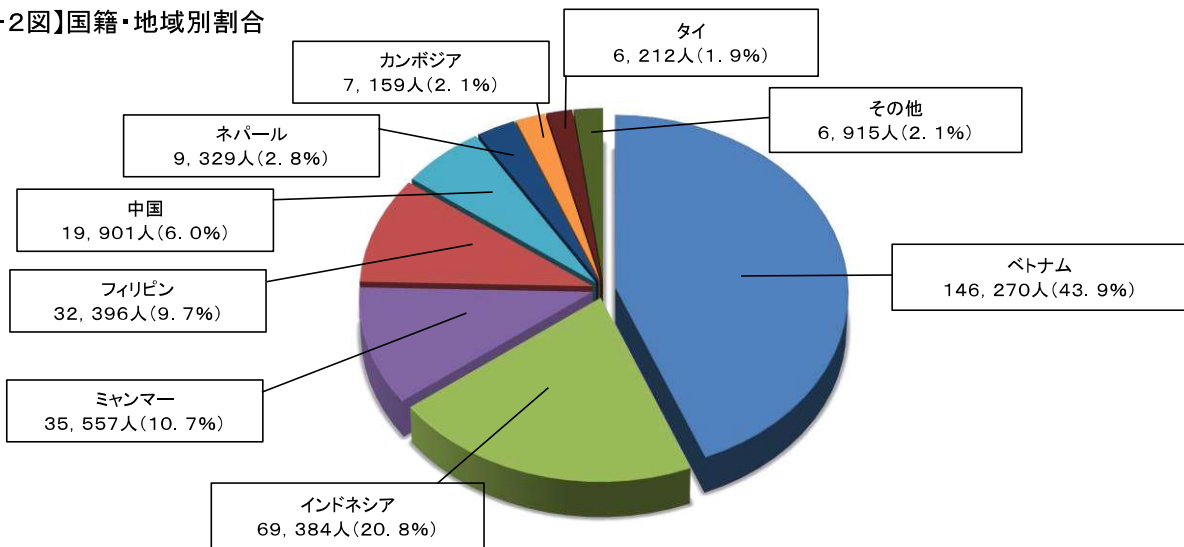
国籍・地域	総数	介護分野	ビルクリーニング分野	工業製品製造業	建設分野	造船・舶用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	自動車運送業分野	鉄道分野	農業分野	漁業分野	飲食物品製造業	外食業	林業分野	木材産業分野
総数	333,123	54,916	7,418	51,063	43,599	10,645	3,747	1,818	1,265	10	21	34,935	3,842	84,071	35,771	0	2
ベトナム	146,270	9,713	2,076	29,327	27,811	1,637	1,540	198	184	1	4	9,221	503	51,590	12,465	0	0
インドネシア	69,384	16,249	1,943	9,388	4,915	2,240	479	186	261	0	14	12,565	3,186	15,403	2,555	0	0
ミャンマー	35,557	15,046	963	643	868	35	253	169	362	1	0	1,184	0	4,264	11,769	0	0
フィリピン	32,396	5,122	486	5,357	4,866	5,763	1,121	800	77	0	0	3,388	19	3,554	1,843	0	0
中国	19,901	1,220	1,381	3,690	2,424	796	25	5	46	4	3	2,585	132	5,468	2,120	0	2
ネパール	9,329	4,713	161	38	205	0	7	301	152	0	0	707	0	172	2,873	0	0
カンボジア	7,159	374	186	290	1,405	13	67	1	3	0	0	3,226	0	1,468	126	0	0
タイ	6,212	375	77	2,057	437	161	67	0	5	0	0	1,143	0	1,685	205	0	0
その他	6,915	2,104	145	273	668	0	188	158	175	4	0	916	2	467	1,815	0	0

注) 本表の数値は速報値である。

【第1-1図】特定産業分野別割合



【第1-2図】国籍・地域別割合



【第2表】都道府県別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数

(令和7年6月末現在)

都道府県	総数	介護分野	ビルクリーニング分野	工業製品製造分野	建設分野	造船・船用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	自動車運送業分野	鉄道分野	農業分野	漁業分野	飲食品製造業分野	外食業分野	林業分野	木材産業分野
総数	333,123	54,916	7,418	51,063	43,599	10,645	3,747	1,818	1,265	10	21	34,935	3,842	84,071	35,771	0	2
北海道	14,569	2,734	383	281	918	33	150	19	107	0	0	4,223	791	3,866	1,064	0	0
青森県	1,625	279	3	11	59	172	15	0	0	0	0	550	68	391	77	0	0
岩手県	2,133	167	12	557	162	51	26	0	1	0	0	274	48	757	78	0	0
宮城県	3,297	517	33	175	392	65	37	0	32	0	0	201	223	1,385	237	0	0
秋田県	613	176	2	54	96	0	6	0	1	0	0	82	11	131	54	0	0
山形県	1,525	287	0	288	113	0	18	0	29	0	0	94	5	647	44	0	0
福島県	2,216	390	10	537	332	1	73	0	7	0	0	280	7	473	106	0	0
茨城県	15,689	1,428	42	2,909	1,043	1	155	0	35	0	0	4,937	62	4,628	449	0	0
栃木県	6,229	639	30	1,430	566	1	62	0	29	0	0	1,178	0	2,010	284	0	0
群馬県	10,294	1,202	88	2,085	566	1	86	0	62	0	0	1,919	1	4,010	274	0	0
埼玉県	21,440	3,558	329	1,978	5,247	5	258	1	14	3	5	522	0	7,409	2,111	0	0
千葉県	20,544	2,694	1,234	1,178	3,685	19	202	563	26	1	0	1,890	165	6,830	2,057	0	0
東京都	22,306	4,399	1,372	367	4,554	5	155	344	61	0	0	80	11	2,736	8,222	0	0
神奈川県	20,042	4,478	789	1,189	4,755	139	170	438	94	0	0	210	1	4,563	3,216	0	0
新潟県	2,851	301	12	459	336	0	36	0	21	0	0	288	3	1,254	141	0	0
富山県	3,019	482	33	1,145	426	1	113	0	8	0	0	40	35	481	255	0	0
石川県	3,208	419	103	1,394	295	4	49	0	13	0	0	55	100	475	301	0	0
福井県	1,916	278	12	572	284	4	26	0	8	0	0	97	93	255	287	0	0
山梨県	2,401	400	23	347	221	0	24	0	28	0	0	292	6	881	179	0	0
長野県	6,954	654	181	1,543	366	1	52	0	53	0	0	2,872	0	942	290	0	0
岐阜県	7,690	1,287	135	2,995	785	5	99	0	53	0	0	489	0	1,328	514	0	0
静岡県	9,815	1,304	96	2,755	957	132	110	0	52	0	0	717	31	2,882	779	0	0
愛知県	25,917	3,672	255	7,785	3,839	318	377	73	22	4	6	1,333	9	5,551	2,673	0	0
三重県	7,042	881	68	2,435	718	393	169	1	27	0	0	324	90	1,511	425	0	0
滋賀県	3,778	572	34	1,533	269	13	72	0	6	1	0	78	0	941	259	0	0
京都府	6,545	1,182	300	1,068	602	6	72	0	30	0	0	273	1	2,147	864	0	0
大阪府	22,242	5,339	785	3,777	3,413	43	169	339	51	1	5	111	12	4,319	3,878	0	0
兵庫県	11,750	2,730	214	2,337	1,245	121	126	1	53	0	4	374	99	3,515	931	0	0
奈良県	2,224	671	8	421	233	5	47	0	3	0	0	59	0	572	205	0	0
和歌山県	1,309	349	21	229	88	2	28	0	36	0	0	113	19	279	145	0	0
鳥取県	827	129	15	123	66	5	15	0	4	0	0	64	48	267	91	0	0
島根県	909	220	5	174	148	13	18	0	3	0	0	87	30	151	60	0	0
岡山県	5,314	746	32	1,035	687	225	59	0	9	0	0	350	110	1,835	226	0	0
広島県	10,830	1,223	82	1,829	1,107	3,046	121	0	23	0	0	363	587	1,963	484	0	2
山口県	2,825	561	18	389	531	191	37	0	13	0	1	64	27	770	223	0	0
徳島県	1,432	311	18	40	157	18	31	0	7	0	0	423	18	315	94	0	0
香川県	5,095	462	24	600	367	1,553	54	0	12	0	0	618	14	1,192	199	0	0
愛媛県	4,395	734	8	414	267	1,661	46	0	2	0	0	186	55	896	126	0	0
高知県	1,491	169	7	31	102	41	24	0	6	0	0	741	139	164	67	0	0
福岡県	11,926	2,211	131	1,262	1,685	70	153	8	20	0	0	1,114	59	3,867	1,346	0	0
佐賀県	2,364	561	2	107	196	259	17	0	7	0	0	202	144	748	121	0	0
長崎県	3,370	392	40	115	134	1,084	14	0	13	0	0	617	291	440	230	0	0
熊本県	6,483	968	45	525	499	361	33	0	36	0	0	2,326	62	1,099	529	0	0
大分県	2,843	500	42	229	255	505	48	7	43	0	0	668	64	244	238	0	0
宮崎県	2,440	530	23	118	156	1	13	0	1	0	0	736	147	575	140	0	0
鹿児島県	4,978	799	16	185	280	29	36	6	28	0	0	1,666	86	1,631	216	0	0
沖縄県	3,489	736	239	14	366	0	43	17	60	0	0	561	53	628	772	0	0
未定・詳不	929	195	64	39	31	42	3	1	16	0	0	194	17	117	210	0	0

注1) 本表の数値は速報値である。

注2) 本表の都道府県は在留外国人の住居地の都道府県である。

【第1表】主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能2号在留外国人数

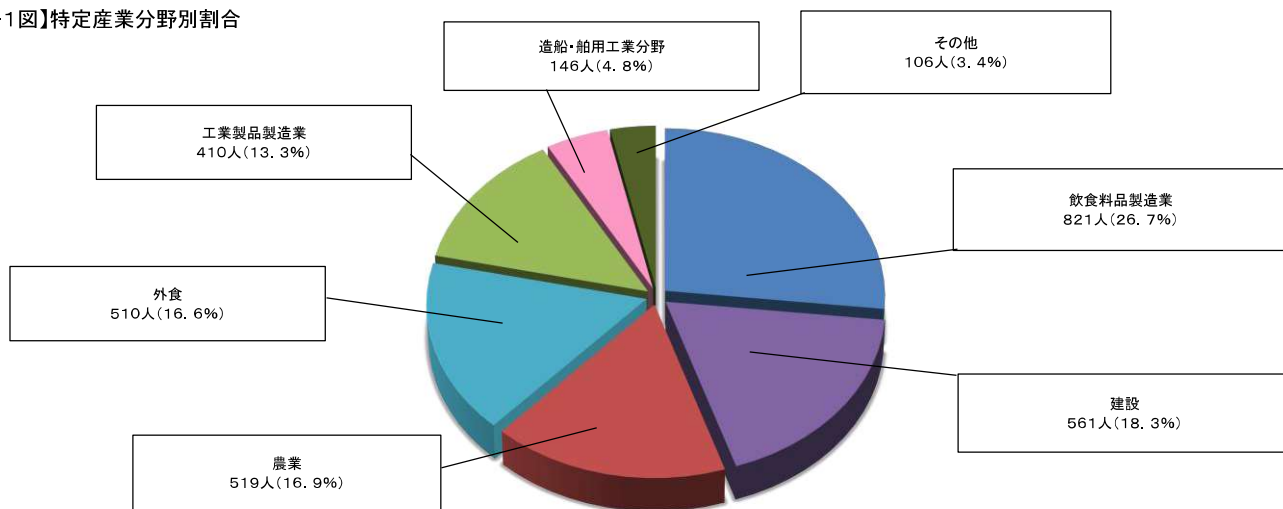
(令和7年6月末現在)

国籍・地域	総数	ビルクリーニング分野	工業製品製造業	建設分野	造船・船用工業分野	自動車整備・自動車分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食物料品製造業	外食業
総数	3,073	5	410	561	146	73	0	17	519	11	821	510
ベトナム	2,216	4	332	462	61	44	0	6	294	1	660	352
中国	303	0	43	77	6	1	0	3	73	0	62	38
インドネシア	153	0	23	12	10	2	0	2	61	10	29	4
フィリピン	122	1	3	5	61	22	0	0	19	0	4	7
ミャンマー	83	0	2	1	1	3	0	3	1	0	39	33
ネパール	52	0	0	3	0	1	0	1	9	0	12	26
カンボジア	49	0	0	0	0	0	0	0	46	0	2	1
台湾	21	0	0	0	0	0	0	1	2	0	4	14
その他	74	0	7	1	7	0	0	1	14	0	9	35

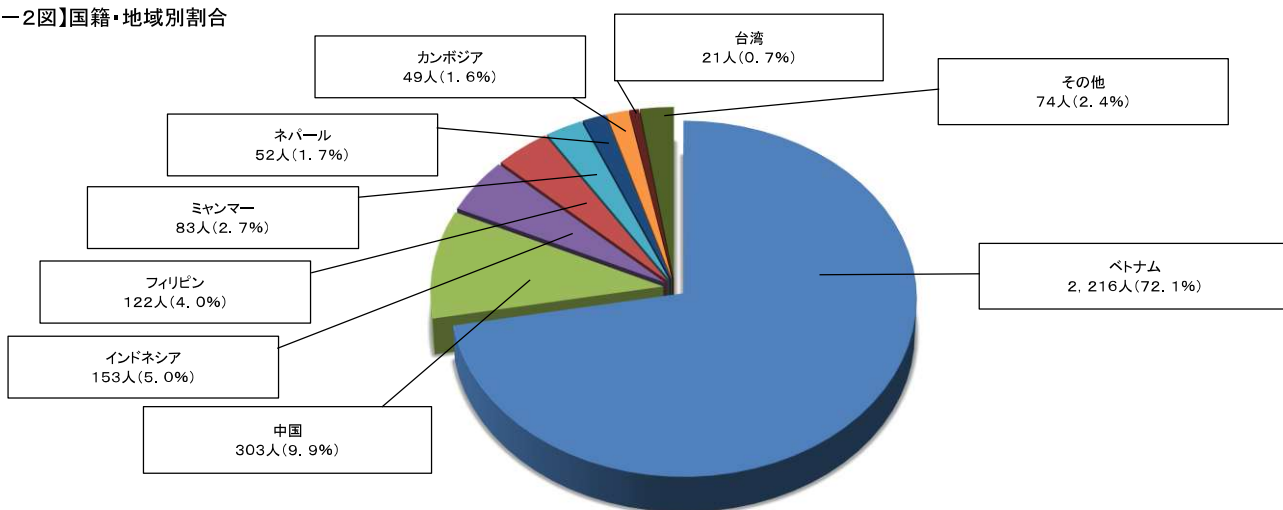
注1) 本表の数値は速報値である。

注2) 特定技能2号外国人の受入れが可能である特定産業分野のみ記載している。

【第1-1図】特定産業分野別割合



【第1-2図】国籍・地域別割合



【第2表】都道府県別 特定産業分野別 特定技能2号在留外国人数

(令和7年6月末現在)

都道府県	総数	ビルクリーニング分野	工業製品製造分野	建設分野	造船・船用工分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲製食品製造分野	外食業分野
総数	3,073	5	410	561	146	73	0	17	519	11	821	510
北海道	128	0	0	11	0	0	0	2	83	2	25	5
青森県	10	0	1	1	0	0	0	0	7	0	1	0
岩手県	4	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1
宮城県	19	0	0	6	0	0	0	0	2	0	5	6
秋田県	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山形県	22	0	2	4	0	0	0	0	0	0	16	0
福島県	24	0	4	4	0	0	0	1	9	0	3	3
茨城県	141	0	16	11	0	1	0	1	60	0	44	8
栃木県	43	0	12	2	0	2	0	0	16	0	8	3
群馬県	83	0	14	8	0	1	0	0	32	0	26	2
埼玉県	214	1	10	71	0	3	0	0	8	0	84	37
千葉県	220	1	6	47	0	1	0	1	45	4	75	40
東京都	299	2	8	52	0	6	0	2	0	0	60	169
神奈川県	180	0	11	67	1	5	0	0	1	0	53	42
新潟県	20	0	0	4	0	1	0	0	5	0	9	1
富山県	37	0	8	9	0	2	0	0	0	0	9	9
石川県	31	0	15	5	0	3	0	0	0	0	3	5
福井県	10	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	6
山梨県	10	0	4	3	0	0	0	0	3	0	0	0
長野県	35	0	10	1	0	3	0	0	15	0	5	1
岐阜県	70	0	23	13	0	2	0	2	14	0	11	5
静岡県	85	0	14	11	2	1	0	0	15	1	35	6
愛知県	292	0	76	48	0	10	0	0	27	0	80	51
三重県	68	0	11	7	17	2	0	0	7	1	22	1
滋賀県	17	0	9	2	0	0	0	0	2	0	3	1
京都府	64	1	9	11	0	1	0	2	9	0	25	6
大阪府	223	0	67	61	3	5	0	3	5	0	42	37
兵庫県	107	0	34	16	4	5	0	1	12	0	23	12
奈良県	9	0	1	3	0	0	0	0	1	0	3	1
和歌山県	5	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0
鳥取県	7	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	1
島根県	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
岡山県	66	0	7	13	17	1	0	0	12	0	16	0
広島県	136	0	10	24	41	11	0	0	10	1	32	7
山口県	25	0	2	5	7	0	0	1	0	0	10	0
徳島県	24	0	0	6	0	1	0	0	16	0	1	0
香川県	48	0	1	7	12	0	0	0	8	0	19	1
愛媛県	28	0	3	2	17	0	0	0	4	0	2	0
高知県	16	0	1	0	0	2	0	0	11	0	1	1
福岡県	105	0	8	10	4	3	0	0	12	0	39	29
佐賀県	13	0	1	6	1	0	0	0	1	0	3	1
長崎県	22	0	0	2	10	0	0	0	3	1	5	1
熊本県	43	0	1	5	7	0	0	0	17	0	9	4
大分県	22	0	2	0	3	1	0	0	11	0	2	3
宮崎県	8	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0
鹿児島県	19	0	1	1	0	0	0	0	12	0	4	1
沖縄県	18	0	0	0	0	0	0	0	12	0	3	3
未定・詳	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

注1) 本表の数値は速報値である。

注2) 本表の都道府県は在留外国人の居住地の都道府県である。

注3) 特定技能2号外国人の受入れが可能である特定産業分野のみ記載している。

特定技能制度における

定期届出は

2026年4月まで

提出不要です！



- 2025年4月1日から、特定技能制度の定期届出が**1年に1度の提出**に変更となりました。
- 次回の定期届出は、**2026年（令和8年）4月1日から5月31日までの間に提出**が必要です。
- なお、2025年1月から3月までを対象期間とした定期届出がお済みでない場合は、速やかに、最寄りの地方出入国在留管理局まで提出してください。

▶詳細については、入管庁ホームページをチェック！

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri10_00002.html



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

特定技能制度を利用される皆さまへ

2025年（令和7年）4月1日から

特定技能制度の提出書類のルールが変更となります！

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

1. 在留諸申請の提出書類

(1) 同一年度内に特定技能外国人を既に受け入れている場合

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

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

※1 必要がある場合には、別途、書類の提出をお願いすることがあります。

(2) (1) 以外の場合

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

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

2. 定期届出の提出書類

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

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

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

オンライン申請や電子届出について、詳しくはこちらから↓

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



令和 7 年 3 月作成

特定技能外国人受入れに関する運用要領改正のポイント

(令和 7 年 4 月 1 日改正予定)



令和 7 年 2 月 1 7 日に公布された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（以下「特定技能基準省令」という。）の改正と同年 3 月 1 2 日に公布された出入国管理及び難民認定法施行規則（以下「入管法施行規則」という。）の改正等に伴い、在留資格「特定技能」の運用が令和 7 年 4 月 1 日から変更されます。以下、「特定技能外国人受入れに関する運用要領」の構成に沿って変更のポイントについて説明します。

第 1 特定技能外国人受入れに関する運用要領（本体）の改正のポイント

○ 第 2 章 第 3 節 特定技能外国人受入れ手続の流れ

1 機関の適格性に関する書類

(1) 令和 7 年 3 月 3 1 日までに受入れを開始している機関

入管法施行規則の改正に伴い、受入れを開始している機関の適格性については、1 年に 1 度提出する定期届出「特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に関する届出」（以下「定期届出」という）において確認することになります。

そのため、次に掲げる書類については、在留諸申請において提出をする必要はありません。

(特定技能所属機関の適格性に関する書類)

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

(2) 令和 7 年 4 月 1 日以降に初めて特定技能外国人の受入れを開始する機関

令和 7 年 4 月 1 日以降に初めて特定技能外国人の受入れを開始する場合は、当該在留諸申請において、特定技能所属機関の適格性に関する書類を提出する必要があります。在留諸申請をオンライン申請、各届出を電子届出で行い、かつ一定の事業規模があり、適正な受入れを行うことが見込まれる次に掲げる機関等については、(1) で掲げる書類の提出を省略することが可能です。

(対象となる機関)

過去 3 年間に指導勧告書の交付を受けていない機関であって、在留諸申請をオンラ

イン申請、各届出を電子届出で行い（※）、かつ以下のいずれかに該当する機関

※ 令和8年4月1日以降に提出する定期届出において、提出書類の省略をするためには、オンライン申請及び電子届出を行うことが提出書類の省略を認める必須要件となりますので、定期届出において書類の省略を希望される場合には、オンライン申請及び電子届出の利用者登録を行ってください。

- ① 日本の証券取引所に上場している企業
- ② 保険業を営む相互会社
- ③ 高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業（イノベーション創出企業）
- ④ 一定の条件を満たす企業等
- ⑤ 前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表中、給与所得の源泉徴収票合計表の源泉徴収税額が1,000万円以上ある団体・個人
- ⑥ 特定技能所属機関として3年間の継続した受入れ実績を有し、過去3年間に債務超過となっていない法人

なお、提出を省略する場合であっても、必要に応じて地方出入国在留管理局から提出を求められた場合は提出いただく必要があることに留意願います。

○ 第5章 第2節 特定技能所属機関に関する基準等

1 特定技能所属機関に関する不正行為

特定技能所属機関の不正行為の類型として「へ 1号特定技能外国人支援計画に基づく支援に関し、出入国又は労働に関する法令違反や特定技能基準省令の基準不適合等の事実を隠蔽する目的で特定技能外国人の意思表示等を妨げる行為又は必要な記録等を作成しない行為」を追加します。

2 地域における共生社会の実現のために寄与する責務に関すること

特定技能基準省令の改正に伴い、特定技能所属機関の要件に「地方公共団体から共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力をすることとしていること」が加わります。

特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れに当たり、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村に対し、協力確認書を提出する必要があります。

○ 第5章 第3節 1号特定技能外国人支援計画の基準

特定技能基準省令の改正に伴い、1号特定技能外国人支援計画の要件として、地方公共団体が実施する共生社会の実現のための施策を踏まえたものが加わります。

特定技能所属機関は、1号特定技能外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村が実施する共生社会の実現のための施策を確認の上、支援計画を作成し、在留諸申請の際に、地方出入国在留管理局に提出する必要があります。

○ 第7章 第4節 特定技能外国人の受入れ困難時の届出

1 届出事由に関する整理

(1) 自己都合退職の申出があった場合の取扱い

自己都合退職の申出が特定技能外国人側からあった場合については、受入れ困難の事由とはせず、当該申出があった時点での届出の提出は不要とします。ただし、その後、当該外国人が退職した場合には、従前のおり「雇用契約終了の届出」を提出する必要があります。

(2) 1か月以上「特定技能」に基づく活動ができない場合

「特定技能」の許可後、受入れ機関において「特定技能」としての活動ができない場合には、受入れ困難に係る届出を提出する必要があります。

なお、特定技能外国人が雇用後に1か月以上活動ができない事情が生じた場合だけでなく、特定技能外国人が許可を受けた後に1か月経過しても就労を開始できない場合についても届出を提出する必要があります。

(3) 添付用の参考様式

前記(2)の1か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書及び行方不明が判明した際の状況説明書の参考様式を追加します。

○ 第7章 第5節 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基準不適合に係る届出（新設）

1 届出の概要

現行の「出入国又は労働関係法令に関する不正行為等を知ったときの届出」は廃止となり、「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基準不適合に係る届出」に変更されます。

現行は、出入国又は労働関係法令に関する不正行為等（特定技能基準省令第2条第1項第4号り）のみが届出の対象でしたが、改正後は、特定技能基準省令第2条第1項各号又は同条第2項各号の基準を満たさなくなった場合に届出が必要となります。

2 届出事由

想定される届出事由は、主に、

- ・ 税金や社会保険料等の滞納が発生したとき（第2条第1項第1号不適合）
- ・ 特定技能外国人が従事することとされている業務と同種の業務に従事していた労働者（日本人及び他の在留資格で就労している外国人を含む。）に関し、非自発的離職が発生させたとき（第2条第1項第2号不適合）
- ・ 関係法律による刑罰を受けたとき（第2条第1項第4号不適合）
- ・ 実習認定の取消しを受けたとき（第2条第1項第4号不適合）
- ・ 出入国又は労働関係法令に関する不正行為を行ったとき（第2条第1項第4号不適合）
- ・ 外国人に対する暴行行為、脅迫行為又は監禁行為が発生したとき（第2条第1項第4号不適合）
- ・ 外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為が発生したとき（第2条第1項第4号不適合）

などが想定されます。

○ 第7章 第6節 特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に関する届出

1 提出頻度の変更

届出の提出頻度が四半期ごとから1年に1回に変更され、対象年の4月1日から翌年3月31日までの受入れ・活動・支援実施状況を翌年4月1日から5月31日までに提出いただくことが必要となります。

※ 当該届出を初めて提出する時期は、令和8年4月1日から同年5月31日となります。令和7年1月から同年3月を対象期間とする現行の定期届出については、現行の様式を使用し、同年4月1日から4月15日までに提出する必要がありますので御注意ください。

2 届出様式の統合及び提出方法の変更

現行の「特定技能外国人の受入れ・活動状況に関する届出書」と「支援実施状況に係る届出」を一体化し、「特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に関する届出書」として提出していただくこととなります。

また、当該届出については、特定技能外国人支援計画の実施を登録支援機関に全部委託している場合は、特定技能所属機関が委託先の登録支援機関から支援の実施状況を取りまとめて提出する必要があります。

3 提出書類省略時の留意点

届出時点で基準に適合していることを誓約しており、過去3年間に指導勧告書の交付又は改善命令処分を受けておらず、オンライン申請及び電子届出を活用することを誓約している機関(※)であって、かつ適正な受入れを行うことが見込まれる機関(1頁参照)については、定期届出において添付書類(一部を除く)を省略することが可能です。

※ 定期届出における提出書類の省略をするためには、オンライン申請及び電子届出を行うことが提出書類の省略を認める必須要件となりますので、定期届出において書類の省略を希望される場合には、オンライン申請及び電子届出の利用者登録を行ってください。

※ 定期的な面談は、従前のとおり、3か月に1回以上行う必要があります。

○ 第7章 第7節 1号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出(新設)

1 届出の概要

特定技能所属機関が自社支援をしている場合において、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援について実施困難となる事由が生じた場合には、当該認知の日から14日以内に、1号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出を提出する必要があります。

2 届出事由

主に支援の実施困難として想定される内容は次のとおりです。

- ・ 1号特定技能外国人支援計画に記載された支援について実施することができなかった場合

※ 本人の申出により支援を実施しなかった場合は届出の対象外となりますが、当該申出があったことについては、記録として保管しておく必要があります。

- ・ 定期的な面談や1号特定技能外国人からの相談等の支援を通じて、特定技能外

国人の職業生活上、日常生活上又は社会生活上の問題を把握し、特定技能所属機関内での問題解決が困難であり、問題解決に向けて行政機関等の他機関への相談等（※）を実施した場合（非自発的離職の発生により、公共職業安定所（ハローワーク）への相談を行うなどの転職支援を実施した場合を含む。）

※ 生活上必要な行政手続等を行うための行政機関等への付き添いは含みません。

3 その他の留意点

- ・ 支援を通じて特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合については、本章第5節の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基準不適合に係る届出を提出する必要があります。
- ・ 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した場合には、本届出は不要です。
- ・ その場合、登録支援機関から支援実施状況に関する届出第9章第2節第4（2）の1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告書（参考様式第4－3号）が提出される必要があります。

○ 第9章 第1節 第3 登録拒否事由

登録支援機関に関する不正行為として、以下の類型が追加されます。

- カ 1号特定技能外国人支援計画に基づく支援に関し、出入国又は労働に関する法令違反や特定技能基準省令の基準不適合等の事実を隠蔽する目的で特定技能外国人の意思表示等を妨げる行為又は必要な記録等を作成しない行為
- コ 特定技能所属機関から全部委託を受けた支援の実施について、別の機関に再委託する行為又は再委託を受ける行為
- ク 1号特定技能外国人支援に関し、特定技能所属機関が基準不適合となった事実を隠蔽する目的で地方出入国在留管理局に必要な報告をしない行為又は虚偽の報告を行う行為

○ 第9章 第2節 第4 支援の実施状況等に関する届出・報告

1 支援実施状況の届出

登録支援機関は、1年に1度、支援委託契約の相手方の特定技能所属機関を經由して支援業務の実施状況等を記載した書類を提出して届出を行う必要があります。

同届出については、特定技能所属機関が行う「受入れ・活動・支援実施状況に係る届出」（第7章第3節）と同時に行われるため、特定技能所属機関と登録支援機関との間で支援実施に係る内容を支援の全部委託を受けた特定技能所属機関と共有し、特定技能所属機関と連名で提出してください。

※ 当該届出を初めて提出する時期は、令和8年4月1日から同年5月31日となります。令和7年1月から同年3月を対象期間とする現行の定期届出については、同年4月1日から4月15日までに提出する必要がありますので御注意ください。

2 1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告（新規）

（1）報告の概要

登録支援機関は、支援の全部委託を受けた1号特定技能支援計画に基づく支援を実

施する際、支援の実施困難な事由又は支援の委託を受けた特定技能所属機関が基準不適合となったことを知った場合には、認知の日から14日以内に対象となる特定技能外国人が所属する特定技能所属機関を管轄する地方出入国在留管理局に報告することが求められます。

(2) 報告の事由

ア 支援が実施困難となった場合

同報告について、主に支援の実施困難として想定される内容は次のとおりです。

- ・ 1号特定技能外国人支援計画に記載された支援について実施することができなかった場合

※ 本人の申出により支援を実施しなかった場合は届出の対象外となりますが、当該申出があったことについては、記録として保管しておく必要があります。

- ・ 支援対象の特定技能外国人に関し、行方不明の発生又は死亡を知った場合

※ 今後の定期面談の実施が困難となることから、地方出入国在留管理局に報告を行う必要があります。

- ・ 定期的な面談や1号特定技能外国人からの相談等の支援を通じて、特定技能外国人の職業生活上、日常生活上又は社会生活上の問題を把握し、登録支援機関内での問題解決が困難であり、問題解決に向けて行政機関等の他機関への相談等(※)を実施した場合(非自発的離職の発生により、公共職業安定所(ハローワーク)への相談を行うなどの転職支援を実施した場合を含む。)

※ 生活上必要な行政手続等を行うための行政機関等への付き添いは含みません。

イ 特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合

また、定期面談や相談等の支援業務を通じて、支援の全部委託を受けた特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合についても地方出入国在留管理局に報告を行う必要があります。

第2 参考様式の変更点

今回の運用要領の改正に伴い、以下の様式について改正を行います。新たな様式及び従前の様式からの変更箇所については、出入国在留管理庁ホームページに掲載しますので、詳細についてはそちらを御確認ください。

1 参考様式共通の修正

届出書の様式について「住居地」記載欄を削除

※ 参考様式第3-1-1号及び参考様式第3-2号については、当該修正のみ。

2 従前の様式を廃止し、新たな様式に変更するもの

○ 参考様式第3-5号

- ・ 様式の名称を「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為(不正行為)に係る届出書」から「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基準不適合に係る届出書」に変更した上で様式の内容を変更。
- ・ 届出書の添付書類として参考様式第5-18号「基準不適合に係る説明書(特

定技能所属機関作成用)」を新設。

- 参考様式第3-6号
 - ・ 様式の名称を「受入れ・活動状況に係る届出書」から「受入れ・活動・支援実施状況に係る届出書」に変更した上で様式の内容を変更。
 - ・ 参考様式の別紙1についても内容を変更し、複数の登録支援機関と全部委託をしている場合に使用する参考様式の別紙2（署名欄）を追加。
- ※ 当該様式については、令和8年4月1日以降（令和7年度分を対象とした届出）に使用を開始するもの。
- 参考様式第3-7号
 - ・ 様式の名称を「支援実施状況に係る届出書」から「1号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出書」に変更した上で随時届出として様式の内容を変更。
- 参考様式第4-3号
 - ・ 様式の名称を「支援実施状況に係る届出書」から「1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告書」に変更した上で随時報告として様式の内容を変更。
 - ・ 報告書の添付書類として参考様式第5-19号「基準不適合に係る説明書（登録支援機関作成用）」を新設。

3 従前の様式の内容に変更を加えるもの（修正箇所は省略）

- 参考様式第1-5号（特定技能雇用契約書）
- 参考様式第1-17号（1号特定技能外国人支援計画書）
- 参考様式第3-1-2号（特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出書）
- 参考様式第3-3-1号（支援委託契約の変更に係る届出書）
- 参考様式第3-3-2号（支援委託契約の終了又は締結に係る届出書）
- 参考様式第3-4号（受入れ困難に係る届出書）
- 参考様式第5-5号（定期面談報告書（1号特定技能外国人用））
- 参考様式第5-6号（定期面談報告書（監督者用））

4 新規様式として作成するもの

- 参考様式第5-14号（1か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書）
- 参考様式第5-15号（行方不明が判明した際の状況説明書）
- 参考様式第5-16号（基準適合性に係る誓約書・特定産業分野に係る説明書）
- 参考様式第5-17号（基準適合性及び特定産業分野に係る説明書）
- 参考様式第5-18号（基準不適合に係る説明書（特定技能所属機関作成用））
- 参考様式第5-19号（基準不適合に係る説明書（登録支援機関作成用））

5 廃止となる様式

- 参考様式第1-9号（徴収費用の説明書）
 - ・ 必要な事項を参考様式「1号特定技能外国人支援計画書」（参考様式第1-17号）に組み込んだため廃止とするもの。

- 参考様式第1-30号（出入国在留管理庁電子届出システムに関する誓約書）
 - ・ 提出書類省略のルールが変更となるため廃止とするもの。

第3 1号特定技能外国人支援に関する運用要領の改正のポイント

○ 第1（1）1号特定技能外国人支援計画の基準等

特定技能基準省令の改正により、1号特定技能外国人支援計画の要件として、地方公共団体が実施する共生社会の実現のための施策を踏まえたものであることが加わります。

特定技能所属機関は、1号特定技能外国人支援計画の作成・実施に当たっては、1号特定技能外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体が実施する共生社会の実現のために実施する施策（以下「共生施策」という。）を確認し、これを踏まえて作成した1号特定技能外国人支援計画の下、適切に実施しなければなりません。1号特定技能外国人支援計画には、確認した市区町村名、その確認日及び確認方法を記入する必要があります。

○ 第2（2）出入国する際の送迎

従前の記載では、「留意事項」について、特定技能所属機関から委託を受けた登録支援機関が、車両を利用して送迎する場合には、道路運送法違反となる可能性があることが示されていたところ、当該記載を充実させ、「生活支援サービスなどとの一体運送」であれば違反には当たらないことを説明する内容を追加するもの。

○ 第2（9）定期的な面談の実施、行政機関への通報

これまで対面により直接話をするとしていた定期面談について、オンラインを活用する際に、一定のルール内においてオンライン面談を実施可能とします。

活用の際のルールの概要は下記のとおりです。

- ・ オンライン面談の実施について面談対象者の同意があること
 - 特定技能外国人の同意の確認については、支援計画書において行うことができるよう参考様式を改正。
 - 特定技能外国人の監督をする立場にある者については、任意の様式で同意の確認をして差し支えありません。
- ・ 面談対象者の同意がない場合や、（過去に同意をしても）面談対象者が対面による面談を希望した場合は、対面による面談を実施する必要があります。
- ・ オンライン面談の様子を録画して、一定期間（特定技能雇用契約の終了の日から1年以上）保管し、地方出入国在留管理局から録画記録の閲覧の求めがあれば、これに応じる必要があります。
- ・ オンライン面談の結果、1号特定技能外国人の業務内容、待遇及び保護に関する事項において問題があることが疑われる場合や第三者による面談への介入が疑われる場合には、改めて対面による面談を行う必要があります。
- ・ オンライン面談の実施には、次の①から③の内容に留意して実施してください。
 - ① 円滑な支援の実施のためには、面談対象者との信頼関係を構築する必要があることから、受入れ後初めての面談及び面談担当者変更後の初めての面談については、

対面による面談を実施することが望まれます。

- ② オンライン面談を活用する場合であっても、1年に1回以上は対面による面談を実施することが望まれます。
 - ③ オンライン面談を実施する場合、周囲に面談対象者以外の者がおらず、面談対象者が第三者の影響を受けずに発言していることを確認し、その際には、
 - ・ 開始前に面談対象者に部屋全体を映してもらい、周囲に人がいないことを確認する。
 - ・ 開始前に面談対象者がイヤホン等を装着していないこと、別のモニターやマイクがないことを確認する。
 - ・ 面談対象者には、正面（カメラ）を向いて話すよう依頼する。
 - ・ 不審な点があった場合には、面談実施後に面談対象者に個別に連絡を取り、当時の状況を確認する。
 - ・ 面談時に毎回同じ質問を繰り返すのではなく、質問の順番を変える、質問の仕方を変えるなどして面談対象者の様子を確認する。 など
- ※ 定期的な面談は、従前のおり、3か月に1回以上行う必要があります。

育成就労制度の関係省令等について

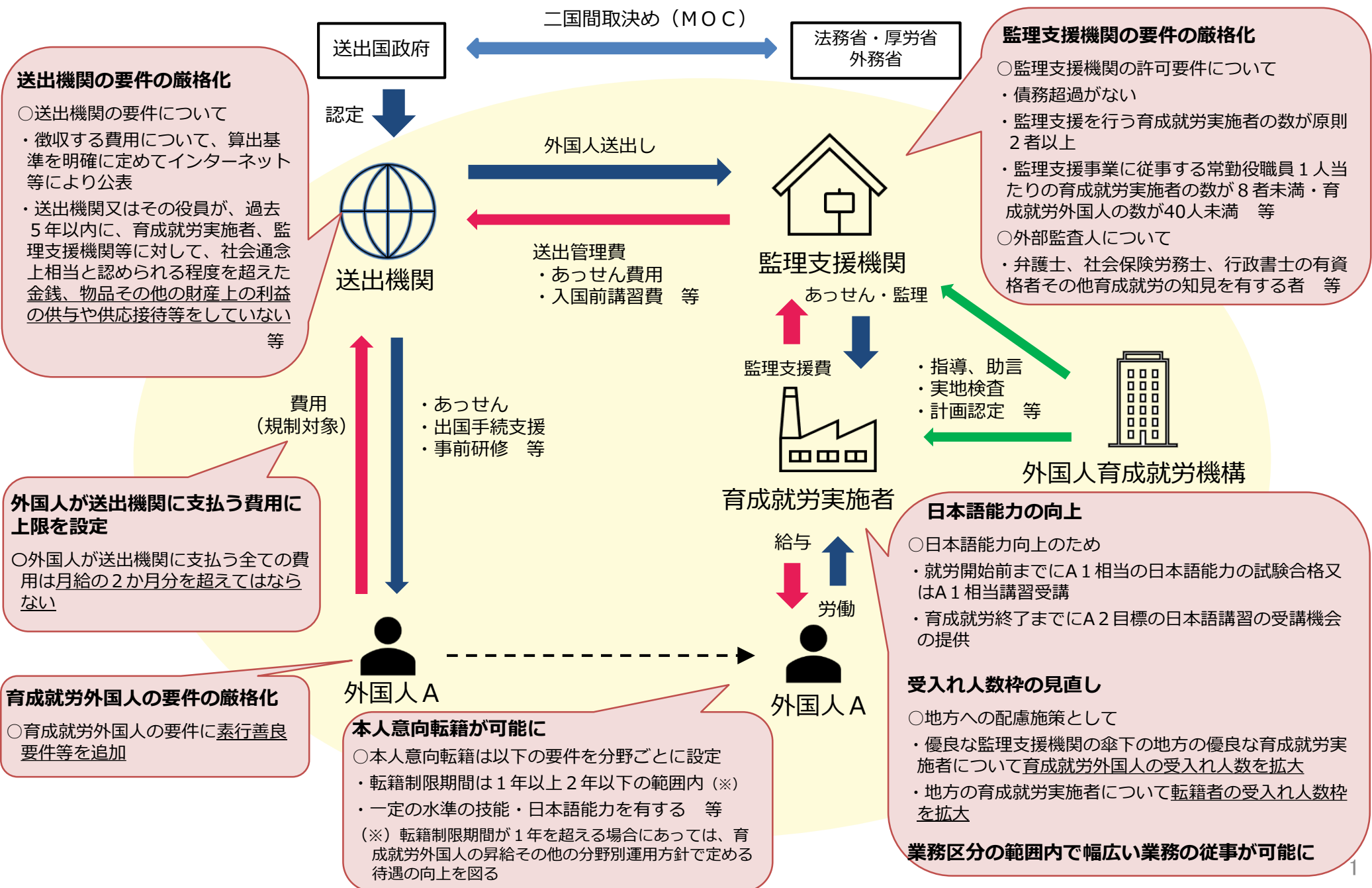


目次

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

スライド内の「★」マークは
技能実習制度からの主な変更点を
示すものです。

育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



送出機関の要件の厳格化

- 送出機関の要件について
 - ・徴収する費用について、算出基準を明確に定めてインターネット等により公表
 - ・送出機関又はその役員が、過去5年以内に、育成就労実施者、監理支援機関等に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えた金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供応接待等をしていない等

監理支援機関の要件の厳格化

- 監理支援機関の許可要件について
 - ・債務超過がない
 - ・監理支援を行う育成就労実施者の数が原則2者以上
 - ・監理支援事業に従事する常勤役職員1人当たりの育成就労実施者の数が8者未満・育成就労外国人の数が40人未満 等
- 外部監査人について
 - ・弁護士、社会保険労務士、行政書士の有資格者その他育成就労の知見を有する者 等

外国人が送出機関に支払う費用に上限を設定

- 外国人が送出機関に支払う全ての費用は月給の2か月分を超えてはならない

日本語能力の向上

- 日本語能力向上のため
 - ・就労開始前までにA1相当の日本語能力の試験合格又はA1相当講習受講
 - ・育成就労終了までにA2目標の日本語講習の受講機会の提供

育成就労外国人の要件の厳格化

- 育成就労外国人の要件に素行善良要件等を追加

本人意向転籍が可能に

- 本人意向転籍は以下の要件を分野ごとに設定
 - ・転籍制限期間は1年以上2年以下の範囲内 (※)
 - ・一定の水準の技能・日本語能力を有する 等
- (※) 転籍制限期間が1年を超える場合にあつては、育成就労外国人の昇給その他の分野別運用方針で定める待遇の向上を図る

受入れ人数枠の見直し

- 地方への配慮施策として
 - ・優良な監理支援機関の傘下の地方の優良な育成就労実施者について育成就労外国人の受入れ人数を拡大
 - ・地方の育成就労実施者について転籍者の受入れ人数枠を拡大

業務区分の範囲内で幅広い業務の従事が可能に

育成就労の目標等

1. 育成就労の目標等

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

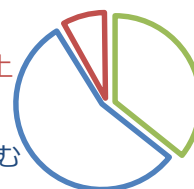
- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可

2. 育成就労の内容

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

安全衛生業務：
全体の1/10以上

業務区分内の業務
※関連する業務を含む



必須業務：
全体の1/3以上

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

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

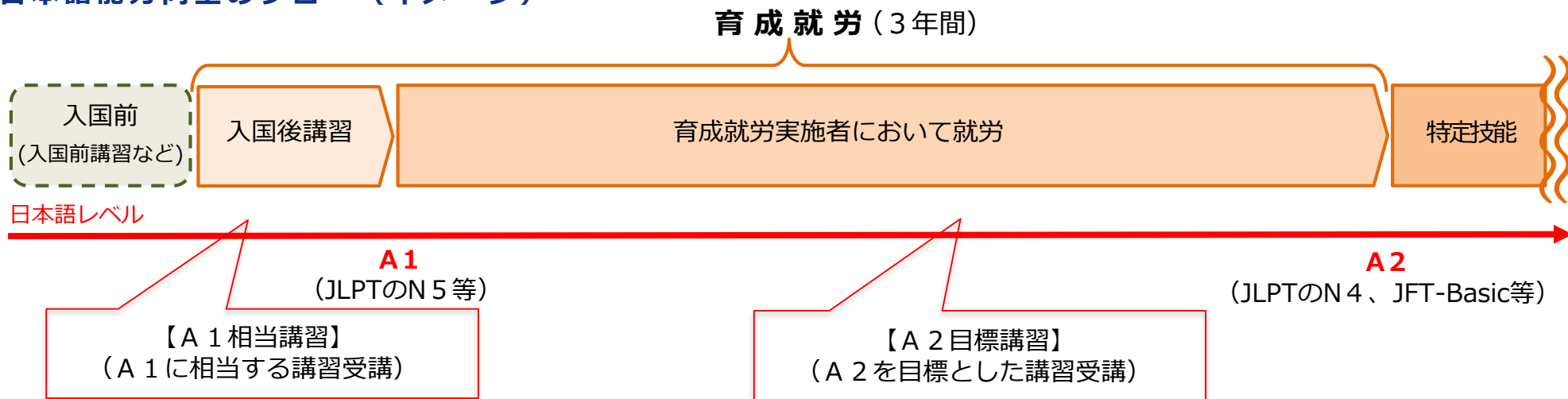
3. 毎年一定の時期に一時帰国する育成就労

- **労働者派遣等監理型育成就労産業分野として設定されている分野（農業・漁業を想定）**においては、育成就労外国人が**1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止**することが認められ、育成就労の期間が**通算して3年**となる計画を策定可能。
 - ※ 一時帰国の時期及び期間（**6月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
 - ※ 一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



育成就労制度における日本語能力向上のための施策*

日本語能力向上のフロー（イメージ）



認定日本語教育機関の「就労」課程
(経過措置として登録日本語教員の講習)



100時間以上

※ 入国後講習においては、日本語のほかにも本邦での生活一般に関する知識等の科目について講習を行う。



認定日本語教育機関の「就労」課程
(経過措置として登録日本語教員の講習)



100時間以上

※ 各段階の日本語能力の水準は分野ごとにより高い水準を設定可



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

※ A1・A2相当の試験に事前に合格している者には受講させる必要はない。



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

入国後講習・日本語講習

1. 入国後講習の科目・時間★

総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）

【Aパターン】

A 1 相当の日本語能力の試験に合格していない場合

320時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、160時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、160時間以上）

【Bパターン】

A 1 相当の日本語能力の試験に合格している場合

220時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、110時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、110時間以上）

① 日本語

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

⇒ Bパターンの場合、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

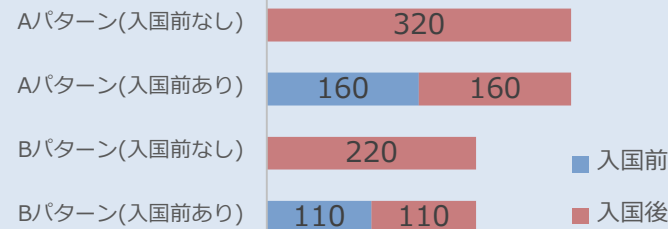
② 本邦での生活一般に関する知識

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

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

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

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



※入国前講習は110時間又は160時間以上行ってもそれ以上は加算されない。

2. A 2 目標講習★

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

※ A 2 相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

(※)日本語講習の経過措置

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

育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件

1. 育成就労外国人の要件

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

★ 前職要件・復職要件は廃止

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

2. 育成就労外国人の待遇の要件

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

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

育成就労実施者の要件等

1. 育成就労を行わせる体制



① 育成就労責任者

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

※ これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

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

監督



② 育成就労指導員

育成就労の指導を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、**従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に養成講習を修了した者**★



③ 生活相談員

育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、**過去3年以内に養成講習を修了した者**★

2. 業務の運営の基準

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

等

(参考) 技能実習制度における企業単独型の育成就労制度での改正内容

技能実習制度における企業単独型

- ・海外の子会社、関連会社、取引先からの受入れ
- ・送出し海外法人における在職年数の要件なし
- ・移行対象職種以外の実施も可能

単独型

- ・新たに監査を義務付け★
- ・外国の法人での1年以上の在職歴を追加★

監理型（海外の取引先職員等）★

- ・送出機関の関与やあっせんはないが、監理支援機関による監査等は必要。
- ・入国後講習は育成就労実施者が行う。

企業内転勤2号★

- ・新たに創設される在留資格であり、育成就労計画認定申請は不要（機構の関与もない。）。
- ・育成就労産業分野以外の分野の業務にも従事可能。

1. 単独型を実施する場合の育成就労実施者の監査の体制の基準★

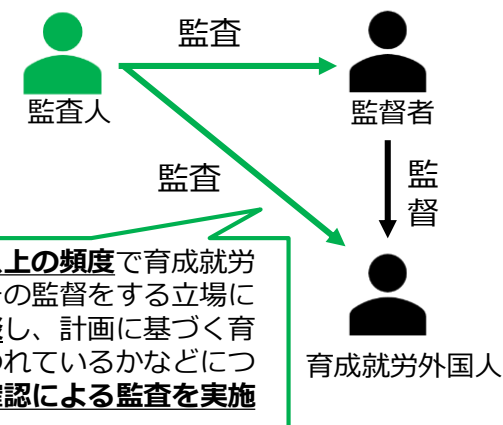
- **単独型の場合は、次に該当する者に育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する事項についての監査を行わせることとしなければならない。**

- ・ 過去3年以内に養成講習を修了した者
- ・ 育成就労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者

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

2. 企業内転勤2号の在留資格の要件★

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



育成就労外国人の受入れ人数枠①

1. 受入れ人数枠の基本的考え方★

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

★ 監理支援機関が優良であることは要件とならない

2. 監理型の人枠★

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

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

育成就労外国人の受入れ人数枠②

3. 単独型の人枠 ★

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

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

4. 技能実習生の取扱い

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

(参考) 法務大臣・厚生労働大臣が定める区域 (指定区域 (地方))[★]

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**以外の道県**
- 上記8都府県の**過疎地域**
→指定区域



大都市圏等



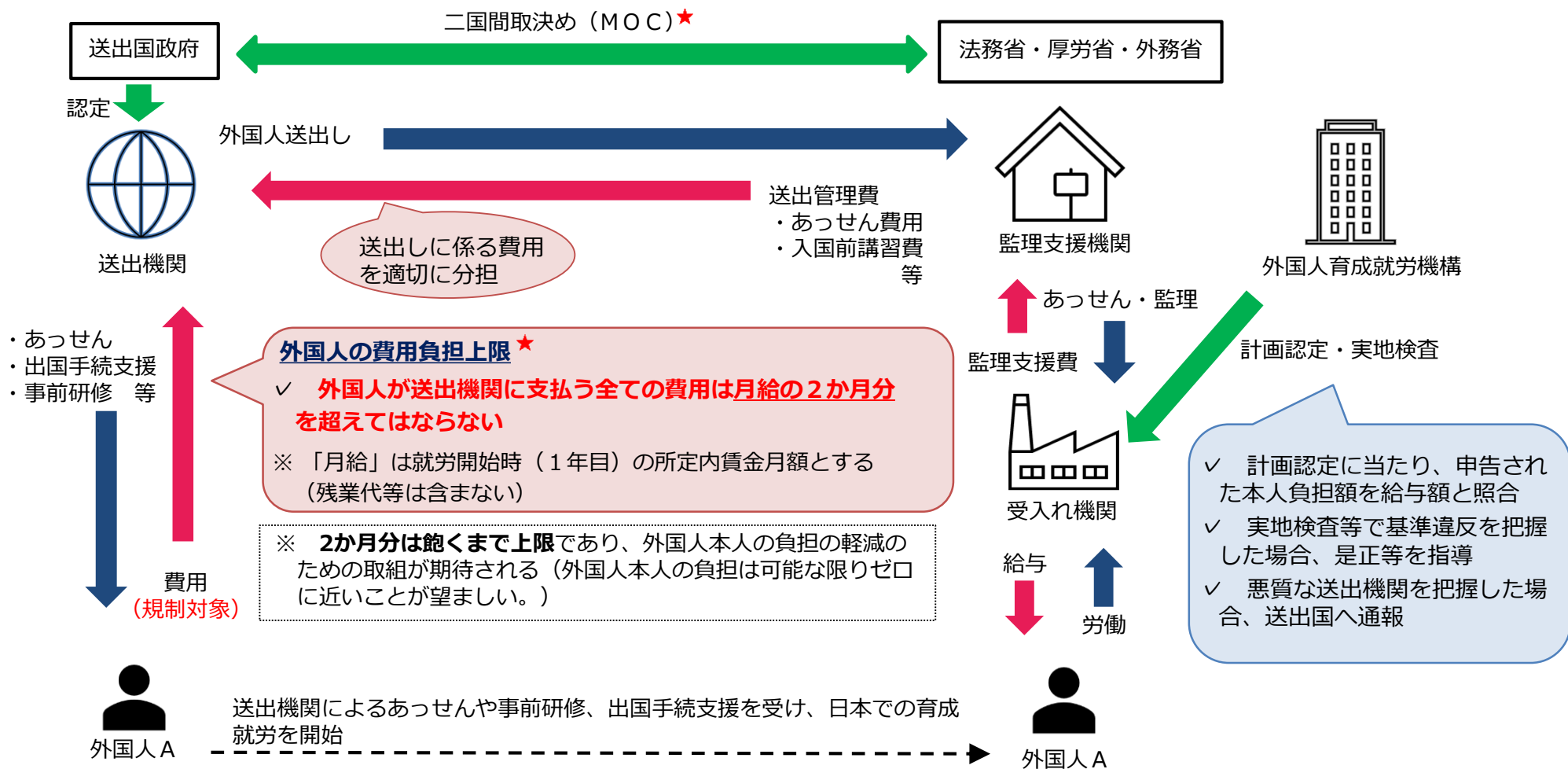
東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、**過疎地域を除く地域**

【8都府県のうち、指定区域 (地方) とされる地域】

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

⇒ 8都府県のうち、これらの地域以外の地域は指定区域外 (大都市圏等)

外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件



送出機関の要件

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

等

労働者派遣等監理型育成就労

派遣元について

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



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

費用負担について

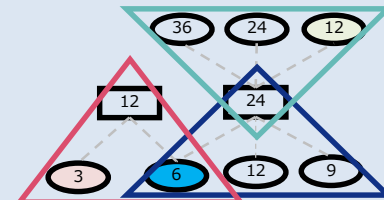
事業所間の移動や転居する場合には、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居が円滑になされるよう費用を負担するなど、必要な措置を講ずること。

受入れることのできる育成就労外国人の数について

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

(人数枠の例)

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



監理支援機関の監査について

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

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

派遣先について

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

その他要件

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

※ 労働者派遣法上の労働者派遣である場合

本人意向による転籍の要件*

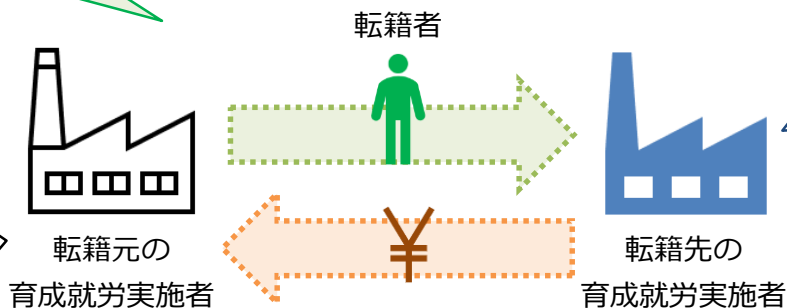
転籍者要件

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

転籍制限期間

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

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



民間職業紹介事業者等の関与禁止の要件

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

転籍先要件

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

転籍者の割合

- ①と②の両方を満たすこと。

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

が**3分の1**を超えないこと。

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

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

が**6分の1**（※）を超えないこと。

（※）転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は1人まで

初期費用負担

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

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

(参考) 育成就労制度における地方への配慮施策[★]

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**以外の道県**
- 上記8都府県の過疎地域**



大都市圏等



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

【配慮施策①】

地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが**受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を更に拡大**

	地方	大都市圏等
受入れ機関（一般）	基本人数枠	基本人数枠
受入れ機関（優良）	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍
受入れ機関（ 優良 ） 監理支援機関（ 優良 ）	基本人数枠の3倍	—

【配慮施策②】

地方の受入れ機関が**転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する外国人の総数の「3分の1以下」まで緩和する**

転籍元	転籍先	転籍者の割合
地方	大都市圏等	6分の1 (※)
大都市圏等	地方	3分の1
地方	地方	3分の1
大都市圏等	大都市圏等	3分の1

(※) 転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は3分の1

監理支援機関に係る基準

外部監査人について

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



外部監査人

外部監査

禁止事項

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



送出機関

外国人送出し

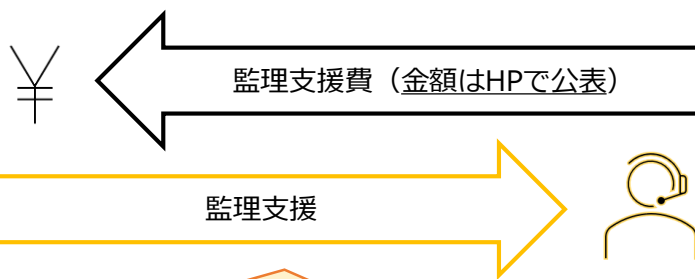
監理支援機関



監理支援機関の許可要件について★

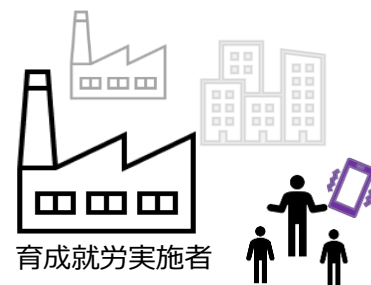
- ①債務超過がないこと。
- ②監理支援を行う育成就労実施者の数が原則として**2者以上であること**。
- ③監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は以下を満たさなければならない。
 - ・ 2人以上いなければならないこと。
 - ・ 当該役職員1人当たりの
 - i **育成就労実施者の数が8者未満**であること。
 - ii **育成就労外国人の数が40人未満**であること。
- ④監理型育成就労外国人からの母国語相談等に対応できる体制を有していること。
- ⑤育成就労外国人の保護の観点から、緊急対応等の能力を有していること。

※ ②と③は、一部の分野においては代替要件を設定可能



監理支援費（金額はHPで公表）

監理支援



育成就労実施者

監理支援責任者について

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

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

監理支援について

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

育成就労制度の検討状況について



特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について①

【対象分野（案）】

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

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

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

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

- 特定産業分野：**人材を確保することが困難な状況にあるため**外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野
- 育成就労産業分野：**特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて修得させることが相当**である分野

両制度の対象分野イメージ（案）

特定産業分野：19分野（P）（※1・2）

育成就労産業分野：17分野（P）（※1・2）

※3

特定産業分野の概要（案）

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

■：既存分野のうち新たな業務区分等の追加を検討中である分野

■：新たに追加を検討中である分野（※5）

工業製品製造業分野

鉄道分野

航空分野

飲食物品製造業分野（※4）

リネンサプライ分野

物流倉庫分野

資源循環分野

※1 特定産業分野について、政府として、深刻な人手不足の状況にあることを客観的指標（有効求人倍率）により確認

※2 有識者会議や専門家会議等の議論の過程で、**一定の専門性・技能を要する業務であることの確認（技能水準の設定、試験の作成等）**等を行うが、**当該整理ができない分野は、継続検討として対象分野等の追加等が令和8年度以降に先送りとなること**などがある

※3 自動車運送業分野（業務に従事するに当たり、我が国の法令に基づく普通自動車運転免許等の取得が前提となっているもの）、航空分野

※4 自動車整備分野については、業務区分を「自動車整備業務区分」と「車体整備業務区分（仮称）」の2区分に切り分けることを検討中

飲食物品製造業分野については、業務区分を「飲食物品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分け、前者について対象の産業を追加することを検討中

※5 **新たな分野の追加や業務区分等の追加については、業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中**

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について②

【受入れ対象分野概要（案）】

所管	分野 (※1)	業務区分数	業務区分 (※2)	有効求人倍率 (※3)
厚生労働省	介護	1	・介護	4.32
	ビルクリーニング	1	・ビルクリーニング	2.43
	リネンサプライ(P)	1(P)	・リネンサプライ(P)	4.30
経済産業省	工業製品製造業 (※4)	10 → 18(P)	・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(P) ・プレハブ製造(P) ・家具製造(P) ・定形耐火物製造(P) ・不定形耐火物製造(P) ・生コンクリート製造(P) ・ゴム製品製造(P) ・かばん製造(P)	2.85
国土交通省	建設	3	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備	5.48
	造船・船用工業	3	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器	4.63
	自動車整備	1 → 2(P) (※5)	・自動車整備 ・車体整備(P)	5.29
	航空	2	・空港グランドハンドリング ・航空機整備	4.50
	宿泊	1	・宿泊	4.83
	自動車運送業	3	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者	3.13
	鉄道	5 → 6(P)	・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(P)	3.66
	物流倉庫(P)	1(P)	・物流倉庫(P)	1.92

※1 グレー字は、新規追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の分野・業務区分

※2 緑字は、既存の業務区分の中で業務を追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の業務区分

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

※3 既存の分野は、令和6年10月から12月の間の有効求人倍率であり、令和7年度に新規追加する分野は、直近年度（令和5年度）時点において算出した有効求人倍率

※4 工業製品製造業分野の既存の業務区分については、対象の産業に15産業を追加すること等を検討中

※5 自動車整備分野については、1つの業務区分を「自動車整備」と「車体整備」の2区分に切り分けることを検討中

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について②

【受入れ対象分野概要（案）】

所管	分野 (※1)	業務区分数	業務区分 (※1)	有効求人倍率 (※2)
農 林 水 産 省	農業	2	・耕種農業全般 ・畜産農業全般	2.01
	漁業	2	・漁業 ・養殖業	2.15
	飲食料品製造業	1 → 2(P) (※3)	・飲食料品製造業(※4) ・水産加工業(P)	2.98
	外食業	1	・外食業	4.28
	林業	1	・林業	2.41
	木材産業	1	・木材産業	2.73
環境省	資源循環(P)	1(P)	・廃棄物処分量(中間処理)(P)	3.06

※1 グレー字は、新規追加することについて**業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中**の分野・業務区分

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

※2 既存の分野は、令和6年10月から12月の間の有効求人倍率であり、令和7年度に新規追加する分野は、直近年度（令和5年度）時点において算出した有効求人倍率

※3 飲食料品製造業分野については、1つの業務区分を「飲食料品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分けることを検討中

※4 飲食料品製造業業務区分については、対象の産業に1産業を追加することを検討中

育成就労制度における転籍制限について(案)

転籍とは

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

転籍制限と待遇向上策

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

各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	リネンサプライ	工業製品製造業	建設	造船・船舶工業	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食品製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える転籍制限	2年	—	—	2年	2年	2年	2年	—	—	—	—	—	2年	2年	—	—	2年
日本語能力要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸係員:A2 その他:※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	—	—	※2	※2	※2	※2	—	—	—	—	—	※2	※2	—	—	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する(介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする) 4

上乘せ基準等の概要（案）

上乘せ基準とは

特定技能・育成就労制度では、制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、**分野に特有の事情に鑑み、これに上乘せして当該分野独自の基準**を告示により定めるもの。

	介護	クリーニング ビル サブライ リネン	工業製品 製造業	建設 ※1	船舶工業 造船・ 工業	自動車 整備	(特定技能のみ) 航空	宿泊	(特定技能のみ) 運送業 自動車	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	製造業 飲食品	外食業	林業	木材産業	資源循環
事業者の範囲の 限定(許認可等) ※外国人受入れに特に 求めるもの	育	特・育	特・育	特・育		特・育	特	特・育	特		特・育	特・育		育	特・育	特・育		特・育
受入事業実施法 人への加入等				特・育 ※2	特													
受入れ人数 の上限	特・育			特・育									特・育			育		
労働条件				特・育 ※3	特・育							育	育					
労働安全衛生 対策	特・育 ※4			特・育 ※5		育						育	特			特・育	特・育	特・育
人材育成等 (研修、キャリア アップ、体制等)	特・育 ※4			育 ※6	特・育	特			特 ※7					特・育	特	育		
通常より高い 日本語能力水準	特・育 ※8								特 ※9	特・育 ※10								
監理支援機関等 の範囲	育					特・育							育					

凡例: 特: 特定技能制度の上乗せ基準
育: 育成就労制度の上乗せ基準

※1 国土交通省における検討会で議論中

※2 育成就労については現在調整中

※3 繊維工業のみ

※4 特定技能は訪問介護のみ

※5 育成就労はRPF製造業、ゴム製品製造業(混練り圧延加工)のみ

※6 金属熱処理業のみ

※7 タクシー運送業・バス運送業(新任運転者研修)のみ

※8 育成就労: 入国時A2

特定技能: A2+介護日本語試験

※9 日本語能力要件の見直しを検討中(タクシー運送業・バス運送業)

※10 育成就労: 運輸係員のみ入国時A1、就労開始までにA2相当

特定技能: 運輸係員のみB1

主な上乗せ基準等について（1 / 2）（案）

事業者の範囲の限定

介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、建設、自動車整備、**航空**、宿泊、**自動車運送業**、物流倉庫、農業、**飲食料品製造業**、外食業、林業、資源循環



○特定技能・育成就労制度の適正な運用のため、通常許可が必要とされる範囲を超えて、受入れ機関に業法上の許可等を求めること。
【例】自動車整備分野では、受入れ機関は、自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であることとしている。

受入れ事業実施法人への加入等

工業製品製造業、**建設**



○分野別協議会の加入義務に代えて、所管大臣の登録を受けた法人への加入を求めること。
【例】建設分野では、特定技能所属機関は、建設分野における適正かつ円滑な受け入れを目的とする法人に入会することとしている。

受入れ人数の上限

介護、建設、漁業、林業



○受入れ人数について、通常（育成就労制度は常勤職員の一定割合、特定技能制度は制限なし。）よりも限定すること。
【例】介護分野では、事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすることとしている。

労働条件

工業製品製造業、建設



○分野の特性に応じた労働者保護のため、特定の労働条件を課すこと。
【例】工業製品製造業分野のうち、「中分類11繊維工業」に該当する事業所は、勤怠管理を電子で管理することなどの要件を満たすこととしている。

農業、漁業



○労働者の要保護性に鑑み、労働基準法の適用除外となっているものにつきその準拠などを求めるもの。
【例】農業分野では、未熟練外国人労働者である育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法に準拠することとしている。

【凡例】赤: 特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等
青: 育成就労制度にのみ設けられている上乗せ基準等

主な上乗せ基準等について（2 / 2）（案）

労働安全衛生対策

介護、工業製品製造業、自動車整備、農業、**漁業**、林業、木材産業、資源循環



○労働災害発生の防止のため、通常よりも高い基準を求めること。

【例】林業分野では、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に育成就労指導員を配置することとしている。

人材育成等

介護、工業製品製造業、建設、**造船・船用工業**、自動車整備、**自動車運送業**、飲食料品製造業、**外食業**、林業



○分野の特性に応じた人材育成等のため、通常求められる範囲を超えて、受入れ機関が外国人に対し一定の講習等を受講させること。

【例】建設分野では、受入れ機関が、特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させることとしている。

通常より高い日本語能力水準

介護、**自動車運送業**、鉄道（運輸係員）



○業務の特性から、通常（※）より高い日本語能力水準を求めること。

※一般的には、育成就労制度では、入国時に日本語能力なし、育成就労開始時にA1相当、特定技能制度では、入国時（特定技能開始時）にA2相当となっている。

【例】介護分野では、育成就労外国人について、入国時にA2、2年目以降はA2及び日本語学習プラン（ただし、B1を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成就労終了時及び特定技能外国人について、A2及び介護日本語評価試験を求めている。

監理支援機関等の範囲

介護、自動車整備、**漁業**



○分野の特有の事情に応じ、監理支援機関となることのできる基準について変更すること。

【例】自動車整備分野では、監理支援機関の計画作成指導者を自動車整備士とすることなどを求めている。

【凡例】赤：特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等

青：育成就労制度にのみ設けられている上乗せ基準等