

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 1 1 日

閣 議 決 定

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 2 条の 3 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第 7 条第 1 項の規定に基づき、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を別紙のとおり定める。

これに伴い、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（平成 30 年 12 月 25 日閣議決定）は、廃止する。

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

特定技能の在留資格に係る制度（以下「特定技能制度」という。）及び育成就労に係る制度（以下「育成就労制度」という。）の適正な運用並びに育成就労外国人の保護を図るため、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 3 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づき、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を定める。

第一 特定技能制度及び育成就労制度の意義等に関する事項

1 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

我が国の外国人受入れの基本的な考え方は、専門的・技術的分野の外国人は、我が国経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要不可欠であり、引き続き積極的な受入れを進めていかなくてはならない一方で、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、現在のみならず将来にわたっても我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすものであるから、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならないとするものである。

今後、上記の対応及び検討が必要とされる中で、現在、我が国は本格的な少子高齢化・人口減少時代を迎え、今後もその傾向は加速度的に進んでいくと予想される中、労働力人口の不足が深刻化の一途をたどり、また国際的な人材獲得競争も一層激化している現状を踏まえれば、我が国が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立ちつつ、専門的・技術的分野における人材の育成・確保を行っていくことが必要不可欠である。

特定技能制度及び育成就労制度は、こうした必要性に応えるものとして、構造的な人手不足に対して、我が国が生産性の向上や国内人材の確保の在り方について幅広い観点からの検討を不断に行い、これを強力に推進することを前提として、両制度の整合性を考慮しつつ、一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保する仕組みを構築するものである。

特定技能制度及び育成就労制度において一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保するに当たっては、外国人の受入れが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ものとする。

2 特定技能制度の意義に関する事項

特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（以下「特定産業分野」という。）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。

3 育成就労制度の意義に関する事項

育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。

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

1 特定産業分野に関する基本的な事項及び特定技能外国人の雇用形態

(1) 特定産業分野に関する基本的な事項

特定技能制度による外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行った上で、なお、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に限って行う。生産性向上や国内人材の確保については、特定技能制度により外国人を受け入れた後も継続して行うべきことである。

(2) 特定技能外国人の雇用形態

特定技能の在留資格をもって本邦に在留する外国人（以下「特定技能外国人」という。）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。特定技能所属機関（入管法第19条の18第1項に規定する「特定技能所属機関」をいう。以下同じ。）が、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、分野の特性に応じ、派遣形態とすることが必要不可欠なものである場合には、例外的に特定技能所属機関が派遣元となり、派遣先へ派遣を行う派遣形態を採用することを認めることとし、特定技能分野別運用方針（3（1）の特定技能分野別運用方針をいう。以下同じ。）に明記する。その場合、派遣元は、派遣先が所定の条件を満たすことを確認しなければならない。

原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。ただし、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約（特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分に属する業務に従事するものに限る。）を許容することとし、その旨を特定技能分野別運用方針に明記することとする。なお、法務省は、不適正な運用実態を把握した場合、速やかに必要な調査等を行い、出入国又は労働に関する不正行為等が確認されたときは、特定技能所属機関等について厳正に処分等を行う。

また、受け入れる外国人に対する報酬は、預貯金口座への振込等支払額が確認できる方法により行う。

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

(1) 育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項

育成就労制度は、「特定技能1号」の在留資格において求められる水準の技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とする制度であることから、育成就労制度による外国人の受入れは、上記1（1）のとおり人材の確保を図るべき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に限って行う。

したがって、業務に従事するに当たり、我が国の法令に基づく免許又は資格の取得が前提となっている等、我が国における就労を通じた人材育成になじまない分野については、育成就労産業分野として選定することは相当ではない。

(2) 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

労働者派遣等育成就労産業分野（育成就労法第2条第3号口の「労働者派遣等育成就労産業分野」をいう。以下同じ。）は、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要し、かつ、当該技能を労働者派遣等（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又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第11項に規定する船員派遣をいう。）による就

労を通じて修得させることができるものと認められるものを選定するものとする。

(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。労働者派遣等育成就労産業分野においては、労働者派遣等監理型育成就労（育成就労法第8条第2項の「労働者派遣等監理型育成就労」をいう。）を行うことができることとする。

密接関係法人育成就労（育成就労法第8条の2第4項の「密接関係法人育成就労」をいう。）の場合を除き、複数の育成就労実施者（育成就労法第2条第7号に規定する「育成就労実施者」をいう。以下同じ。）との雇用に関する契約は認めない。

また、受け入れる外国人に対する報酬は、預貯金口座への振込等支払額が確認できる方法により行う。

3 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に定める主要事項

(1) 特定産業分野は、入管法第2条の4第1項に基づき、法務大臣が分野所管行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣及び厚生労働大臣と共同して定める分野別運用方針（以下「特定技能分野別運用方針」という。）において定める。

また、育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野は、育成就労法第7条の2第1項に基づき、法務大臣及び厚生労働大臣（以下「育成就労制度の主務大臣」という。）が分野所管行政機関（育成就労産業分野を所管するものに限る。）の長並びに国家公安委員会及び外務大臣と共同して定める分野別運用方針（以下「育成就労分野別運用方針」という。）において定める。

特定技能分野別運用方針案及び育成就労分野別運用方針案は、有識者等の意見を聴取した上で、関係閣僚会議（「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の開催について」（平成30年7月24日閣議口頭了解））及び閣議に諮るものとする。

(2) 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、現在、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であることを有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計又は業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的な指標等により具体的に示す。その際、地方及び中小・小規模事業者における人手不足の状況を把握し、地域における深刻な人手不足に適切に対応する。

(3) 特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、日本人の雇

用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点並びに外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、特定産業分野及び育成就労産業分野における5年（新たに特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針を定めるなどの場合にあつては、既存の特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針が定めている受入れ見込数に係る期間の終期までの期間）ごとの受入れ見込数について示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならぬものとし、それぞれの受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、「特定技能1号」の在留資格をもって在留する外国人（以下「1号特定技能外国人」という。）及び育成就労外国人の受入れの上限として運用するものとする。

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

1 1号特定技能外国人

- (1) 1号特定技能外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。

また、「特定技能1号」の在留資格をもって在留することができる期間（妊娠又は出産に係る期間等を除く。）は、通算して5年を超えることができない。ただし、「特定技能2号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

- (2) 1号特定技能外国人に対しては、相当程度の知識又は経験を必要とする技能が求められる。これは、相当期間の実務経験等を要する技能であつて、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のものをいう。当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験又はそれと同水準と認められる試験等により確認する。

特定技能評価試験と同水準と認められる資格等、特定技能評価試験以外の方法により当該技能水準を確認することができる場合には、その方法を当該特定技能分野別運用方針において規定することとする。確認手法の適正な実施を確保するため、特定産業分野を所管する行政機関が具体的な機関、確認の方法等を定める場合には、法務省に協議した上で定めるものとする。

- (3) 1号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、特定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は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験等により確認する。

(4) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験は、特定技能制度により受け入れる外国人の利便性の確保の観点から、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関において、原則として国外においても実施する。

(5) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省は、厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験問題の作成、試験の実施方法、実施場所、実施回数等について基本事項を記載した試験の方針（以下「試験方針」という。）を定める。特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書類とともに法務省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省は、試験方針の作成、特定技能評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

また、特定産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は、各事業年度終了後、法務省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容を含む。）を提出するものとする（法務省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

法務省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省は、特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

(6) 第2号技能実習（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（平成28年法務省・厚生労働省令第3号）第1条第2号に規定する「第2号技能実習」をいう。）を良好に修了した者については、当分の間、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語教育の参照枠A2相当の日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う。

2 2号特定技能外国人

(1) 「特定技能2号」の在留資格をもって在留する外国人（以下「2号特定技能外国人」という。）については、在留期間の更新の回数に上限を設けず、また、その配偶者及び子に要件が満たされれば在留資格を付与する。

(2) 2号特定技能外国人に対しては、熟練した技能が求められる。これは、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する

技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいう。当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験等により確認する。

(3) 2号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠B 1相当以上を基本としつつ、特定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は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験等により確認する。この確認は、1号特定技能外国人の日本語能力の向上の状況に照らして相当と認められる時期から行うものとする。

(4) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省は、厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験方針を定める。特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書類とともに法務省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省は、試験方針の作成、特定技能評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

また、特定産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は、各事業年度終了後、法務省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容を含む。）を提出するものとする（法務省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

法務省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省は、特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

3 育成就労外国人

(1) 育成就労外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。

育成就労の期間は3年とし、育成就労に適正に従事したものの「特定技能1号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合等においては、従前と同一の育成就労実施者が継続して育成就労を行わせることなど一定の要件の下で再受験に必要な範囲で最長1年の育成就労の継続を認める。

(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年経過時までには技能検定（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年経過時までには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。

- (4) 育成就労評価試験（上記1（5）の特定技能評価試験を除く。以下この（4）において同じ。）及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省及び厚生労働省は、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験方針を定める。育成就労産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書

類とともに法務省及び厚生労働省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省及び厚生労働省は、試験方針の作成、育成就労評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（法務省及び厚生労働省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

また、育成就労産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は各事業年度終了後、法務省及び厚生労働省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容を含む。）を提出するものとする（法務省及び厚生労働省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

法務省及び厚生労働省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省及び厚生労働省は、育成就労評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、育成就労産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

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

1 特定技能所属機関に係る施策に関する基本的な事項

(1) 特定技能所属機関の責務

特定技能所属機関は、出入国管理関係法令・労働関係法令・社会保険関係法令等を遵守することはもとより、上記第一の2の特定技能制度の意義を理解し、特定技能制度がその意義に沿って適正に運用されることを確保し、また、特定技能制度により受け入れる外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保するとともに、地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務がある。

そこで、特定技能所属機関と外国人との間の雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項に定める「特定技能雇用契約」をいう。以下同じ。）について、外国人の報酬額が日本人と同等額以上であることを含め所要の基準に適合していることや、特定技能所属機関について、当該基準に適合する特定技能雇用契約の適正な履行が確保されるものとして所要の基準に適合していることを求める。

特定技能所属機関は、1号特定技能外国人の就労が合わせて5年を迎えること等による特定技能雇用契約の終了時には、確実な帰国のための措置を行う必要がある。

また、入管法第2条の5第6項及び第19条の22第1項の規定により、特定技能所属機関は、1号特定技能外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようするための職業生活上、日常生活

上又は社会生活上の支援（以下「1号特定技能外国人支援」という。）を実施する義務がある。

そのため、特定技能所属機関については、1号特定技能外国人支援計画（入管法第2条の5第6項に規定する「1号特定技能外国人支援計画」をいう。以下同じ。）を作成するほか、当該支援計画が所要の基準に適合していることや、当該基準に適合する1号特定技能外国人支援計画の適正な実施が確保されているものとして所要の基準に適合していることが求められる。

（2）1号特定技能外国人支援

ア 1号特定技能外国人支援は、特定技能所属機関又は登録支援機関（入管法第19条の27第1項に規定する「登録支援機関」をいう。以下同じ。）が主体となり、地域の外国人との共生に係る取組も踏まえつつ、1号特定技能外国人支援計画に基づき、これを実施する。

イ 特定技能所属機関又は登録支援機関は、1号特定技能外国人の受入れに当たり、適正な在留活動を確保するため、当該外国人が自らの活動内容等を的確に理解するための情報を提供するなど、在留中のみならず入国前においても必要な支援を行う。

ウ 1号特定技能外国人が上記第一の2の特定技能制度の意義に沿った「特定技能」の在留資格に基づく活動を適切に行い、また、円滑な社会生活を送ることが可能となるよう、法務省、厚生労働省、外務省その他の関係行政機関は、連携して、当該外国人に対する支援体制を構築する。

エ 1号特定技能外国人が転職（特定技能所属機関を変更することをいう。以下同じ。）する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークにおいて当該外国人の希望条件、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、適切に職業相談・職業紹介を行う。

オ 特定技能所属機関による1号特定技能外国人に対する支援の実施状況等（労働基準監督署への通報及びハローワークへの相談の状況を含む。）については、基本的に特定技能所属機関から出入国在留管理庁長官に届け出なければならないが、登録支援機関が特定技能所属機関から所要の基準に適合する1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を委託された場合は、登録支援機関から届出等を行う。この場合、特定技能所属機関は、出入国在留管理庁長官に対し、登録支援機関に適合1号特定技能外国人支援計画（入管法第2条の5第3項第2号に規定する「適合1号特定技能外国人支援計画」をいう。）の全部の実施を委託した旨を届け出る。

カ 特定技能所属機関又は登録支援機関は、問題が発生した場合及び適切な支援の実施に当たり必要がある場合には、直接、法務省以外の関係行政機関へ

の連絡や情報提供を行うことができる。

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、育成就労外国人に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。

ウ 育成就労を行わせる環境の整備

育成就労実施者は、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・社会保険関係法令等を遵守することはもとより、上記第一の3の育成就労制度の意義を理解し、育成就労制度がその意義に沿って適正に運用されることを確保し、また、育成就労外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保するとともに、地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務がある。

育成就労外国人の待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要であるほか、育成就労を行わせる環境を確保するため、適正な労務管理や恒常的な長時間労働の防止、労働災害の防止等について特に留意すべきである。また、育成就労外国人の雇用契約の内容が明示され、当該契約が適切に締結されていることが求められる。

さらに、育成就労実施者は、育成就労外国人が健康で快適な生活を送ることができるようにするため、快適な住環境を確保するとともに、食生活、医療等についての適切な助言及び援助を行うことができる体制を整備する必要がある。

なお、監理型育成就労にあつては、監理支援機関と育成就労実施者とが連携して上記体制の整備に取り組むものとする。

エ 育成就労実施者の変更（転籍）

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つ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（以下「転籍制限期間」という。）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（以下「転籍」という。）を行うことができる。

転籍は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同一の業務区分内に限り認めることとするが、育成就労実施者が転籍を希望する外国人を受け入れ、新たな育成就労を実施するに当たっては、育成する技能

の計画的な育成・評価の観点からは転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい。

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

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年を経過した後に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。

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。

育成就労実施者は、転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害することなどの転籍への不当な制限や育成就労法第8条の2第1項の申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇することなどの不利益な取扱いをしてはならない。

また、転籍支援はまずは監理支援機関が中心となって行いつつ、外国人育成就労機構（以下「機構」という。）及びハローワークにおいても連携して転籍先の情報の収集、提供などの支援を行う。

（2）監理支援

監理支援機関は、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重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を適切に果たすとともに、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。

監理支援機関は、営利を目的として監理支援事業を行うことは認められない一方で、財産的基盤、職員体制その他の監理支援事業を適正に遂行するための体制を有する必要がある。具体的には、育成就労実施者からの独立性・中立性を確保し、育成就労計画の作成の指導、その後の監理型育成就労の実施の監理支援等を通じて監理型育成就労実施者を適正に監理するほか、母国語による相談の応需や転籍の支援その他の外国人に対する支援を適正に行うことが求められる。また、監理支援機関が、取次送出機関を用い、育成就労外国人の受入れを行う場合には、選抜方法や入国前後の講習等について、育成就労実施者及び外国の送出機関と綿密に連携することが必要である。

なお、監理支援機関がこうした役割を適切に果たすためには、取り扱う育成

就労産業分野について高い知見を有している必要があり、育成就労計画の作成の指導や監理型育成就労の実施の監理支援を十分に行う能力を有しない育成就労産業分野については、取り扱うことができない。

第五 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

- 1 特定技能外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善
法務省及び厚生労働省は、外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るため、以下のとおり、その所掌事務を的確に行うほか、必要な通報を相互に行う仕組みを構築し、効果的に運用するなど緊密な連携を図る。
 - (1) 法務省は、特定技能制度が上記第一の2の特定技能制度の意義に沿って適切に運用されるようにするため、入国・在留審査において、外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を適切に行うための措置が講じられること等を確認するほか、在留中においても、特定技能外国人のみならず、特定技能所属機関や登録支援機関からの届出、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）に基づく情報の提供（同法第29条）、事実の調査権限等を用いた実態把握等により、必要な情報を収集し、これを必要に応じて厚生労働省その他の関係行政機関と共有するとともに、問題があれば、これらの関係行政機関と連携して、適切に対応する。
 - (2) 厚生労働省は、国内労働市場の動向を注視するほか、外国人が在留資格に基づく活動を適切に行い、その有する能力を有効に発揮できる環境の整備として、賃金、労働時間、安全衛生その他の労働条件の確保及び労働条件、安全衛生、社会保険等に関する雇用管理の改善が適切に図られるよう、都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク等を通じて特定技能所属機関や人材あっせん機関を指導・監督する。また、厚生労働省は、法務省や分野所管行政機関が把握した、特定技能所属機関等による労働関係法令違反の疑いがある情報等の提供を受けたときは、これを指導・監督等の端緒として活用するなどして、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図る。
- 2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の適正な保護
育成就労法においては、国、地方公共団体及び機構のそれぞれの責務やその相互の密接な連携が求められることが規定されている。
特に、法務省及び厚生労働省は、育成就労制度の主務省庁として、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用し、育成就労外国人からの申告

を受理する等により把握した不正事案に対しては、改善命令、認定・許可の取消し等の監督権限を適時適切に行使する。

また、機構は、育成就労制度の主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、育成就労制度の主務大臣等とあいまって育成就労外国人の保護に当たる主体として位置づけられていることを踏まえ、その指導監督機能や支援・保護機能、1号特定技能外国人に対する相談援助機能を適切に果たすことができるよう必要な体制等を整備する。

育成就労については、育成就労法による規制のほか、出入国管理関係法令、労働関係法令等の様々な法令に基づき、出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関を始めとした多くの関係行政機関が関与することとなる。育成就労制度の主務省庁及び機構は、これら関係行政機関との間で必要な通報等を相互に行う仕組みを構築するなど、緊密な連携を図る。

3 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関による指導の責務

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関又は育成就労実施者等に対して特に課す要件を設定するほか、分野別の協議会の組織等、各特定産業分野及び育成就労産業分野において特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用を図るための取組を推進する。

特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針と異なる運用がなされている状況を認めるときは、特定技能所属機関、育成就労実施者等に対し、必要な指導・助言を行うなどして適切に対応する。

4 国内外における取組等

法務省、厚生労働省等の関係機関は、その連携を更に強化し、国内における悪質な仲介事業者（ブローカー）等の排除を徹底する。

その上で、有為な外国人の送出しを確保するため、外務省や在外公館等を通じ、国外において、特定技能制度及び育成就労制度の周知や広報、送出国における日本語教育の充実等、我が国で働く意欲を喚起するための取組等を行うとともに、必要に応じこれら取組に係る協力について、送出国政府に対する政府レベルでの申入れを実施する。また、特定技能制度及び育成就労制度について、就労を終えた外国人が帰国する場合に帰国後も本邦で修得した技能等を生かすことができるような制度とすることは、有為な外国人の送出しにもつながるとともに、人材育成を通じた国際貢献にも資することから、修得した技能等の国内外における活用状況の調査その他必要な取組を、必要に応じて送出国政府その他の関係者の協力も得つつ推進する。

さらに、法務省及び厚生労働省（特定技能制度については法務省）は、外務省

や在外公館等と連携して、外国人の保護等を図り、外国人やその家族（以下「外国人等」という。）から保証金を徴収したり、外国人等との間で違約金の定めをしたりするなどの悪質な仲介事業者等の介在を防止するため、二国間取決めなどの政府間文書の作成・公表等、必要な方策を講じる。

そのため、育成就労制度では、原則として、二国間取決めを作成した国から育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めを通じて、送出国政府と協力し、不適正な送出国機関の排除や外国人が送出国機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、送出しに係る費用を含めた送出国機関に係る情報の透明性の向上を図る。二国間取決めを作成した国との間では、送出国政府から認定を受けた送出国機関のみから育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めに違反する行為が認められた場合は、当該送出国機関に関して認定の取消し等厳格な対応を行うよう送出国政府に要請することとする。

5 人手不足状況の変化等への対応

- (1) 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針を定める際に示した人手不足の状況を判断するための客観的な指標及び動向並びに法務省から提供する特定産業分野及び育成就労産業分野における在留外国人数等に照らして、当該特定産業分野又は育成就労産業分野における人手不足の状況について継続的に把握することとし、当該客観的な指標及び動向の変化や受入れ見込みとのかい離、当該特定産業分野又は育成就労産業分野に係る就業構造や経済情勢の変化等を踏まえ、人手不足の状況に変化が生じたと認められる場合には、それらの状況を的確に把握・分析し、状況に応じた必要な措置を講じなければならない。
- (2) 特定技能制度においては、法務大臣、外務大臣、厚生労働大臣及び国家公安委員会（以下「制度関係機関の長等」という。）並びに特定産業分野を所管する行政機関の長は、人手不足の状況の変化の程度その他の受入れをめぐる状況を踏まえて、今後の受入れ方針等について協議することとし、必要に応じて、関係閣僚会議において、特定技能分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止又は特定産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。
- (3) 上記(2)で在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び必要とされる人材が不足すると認める場合には、制度関係機関の長等及び特定産業分野を所管する行政機関の長は協議をし、必要に応じて、関係閣僚会議において、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。
- (4) 育成就労制度においては、育成就労制度の主務大臣、外務大臣及び国家公安

委員会並びに育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、人手不足の状況の変化の程度その他の受入れをめぐる状況を踏まえて、今後の受入れ方針等について協議することとし、必要に応じて、関係閣僚会議において、育成就労分野別運用方針の見直し、育成就労計画の認定の停止又は育成就労産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。

(5) 上記(4)で育成就労計画の認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び必要とされる人材が不足すると認める場合には、育成就労制度の主務大臣、外務大臣及び国家公安委員会並びに育成就労産業分野を所管する行政機関の長は協議をし、必要に応じて、関係閣僚会議において、育成就労計画の認定の再開の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。

(6) 特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することを防止する上で、必要な措置を講じるに当たっては、法務省、厚生労働省等の関係機関及び特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、必要な情報連携を図り、特定技能外国人及び育成就労外国人の地域への集中状況や、人材が不足している地域の状況の把握に努め、多角的な視点に立った検討を行うものとする。

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう、特定技能制度及び育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況を把握し、分野別の協議会を組織するなど必要な措置を講じる。

6 外交上又は人権上の問題が生じた場合の対応

法務省は、特定産業分野を所管する行政機関とともに特定技能外国人の国別の受入れ状況を継続的に把握する。我が国の外交上又は人権上の問題があると認められる場合には、外務省と連携して、必要な措置を講じる。

法務省及び厚生労働省は、育成就労産業分野を所管する行政機関とともに育成就労外国人の国別の受入れ状況を継続的に把握する。我が国の外交上又は人権上の問題があると認められる場合には、外務省と連携して、必要な措置を講じる。

7 治安上の問題が生じた場合の対応

特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう、法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁（以下「制度関係機関」という。）並びに特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、情報の連携及び把握に努めるとともに、必要な措置を講じる。

また、制度関係機関及び特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、治安への影響に関し必要があると認めるときは、それらの状況を的確に把握・分析し、関係閣僚会議に報告し、必要な措置を講じる。

第六 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項

1 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項

特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために、労働者の権利保護等に十分配慮した上で必要な措置を講じるよう努めるものとする。特に、特定技能所属機関及び育成就労実施者の就業環境の改善に努め、地方公共団体と適切に連携するなど特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援するものとする。

特定技能外国人については、特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている範囲内において転職を認める。なお、退職から3月を超えた場合には、特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除き、在留資格の取消手続の対象となり得る。

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、制度を所管する行政機関は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じるものとする。

2 出入国在留管理上の支障による措置

(1) 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。

(2) その他我が国の出入国管理上支障を生じさせている（注）国からの受入れについては慎重に対応する。

（注）不法滞在、送還忌避、濫用・誤用的な難民等の認定申請、悪質な仲介事業者等の放置、人身取引その他出入国管理上支障となるべき事象が生じている場合をいう。

3 基本方針の見直し

本基本方針については、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6年法律第60号）の施行後3年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは見直しを行う。

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。
- 特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

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

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

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

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

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

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

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

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

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

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

5 その他の重要事項

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