


飲食料品製造業における 外国人の受入れについて



2026年5月

農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部
食品製造課

内容一覽

- 
1. 特定技能制度、特定技能外国人受入れ状況
 2. 特定技能制度・飲食料品製造業分野の概要
 3. 食品産業特定技能協議会について
 4. 育成就労制度について
 5. 優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

1. 特定技能制度、特定技能外国人受入れ状況



制度概要 ① 在留資格について

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、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るため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
 - **特定技能1号**：特定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要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 在留者数：382,341人（令和7年12月末現在、速報値）
 - **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 在留者数：7,955人（令和7年12月末現在、速報値）
- （特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、**リネンサプライ**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船・舶用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、**自動車運送業**、**鉄道**、**物流倉庫**、**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、**林業**、**木材産業**、**資源循環**（19分野）
 （赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。青字は令和8年1月23日閣議決定により新たに追加された分野で特定技能1号のみで受入れ可。産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後に運用開始を予定。）

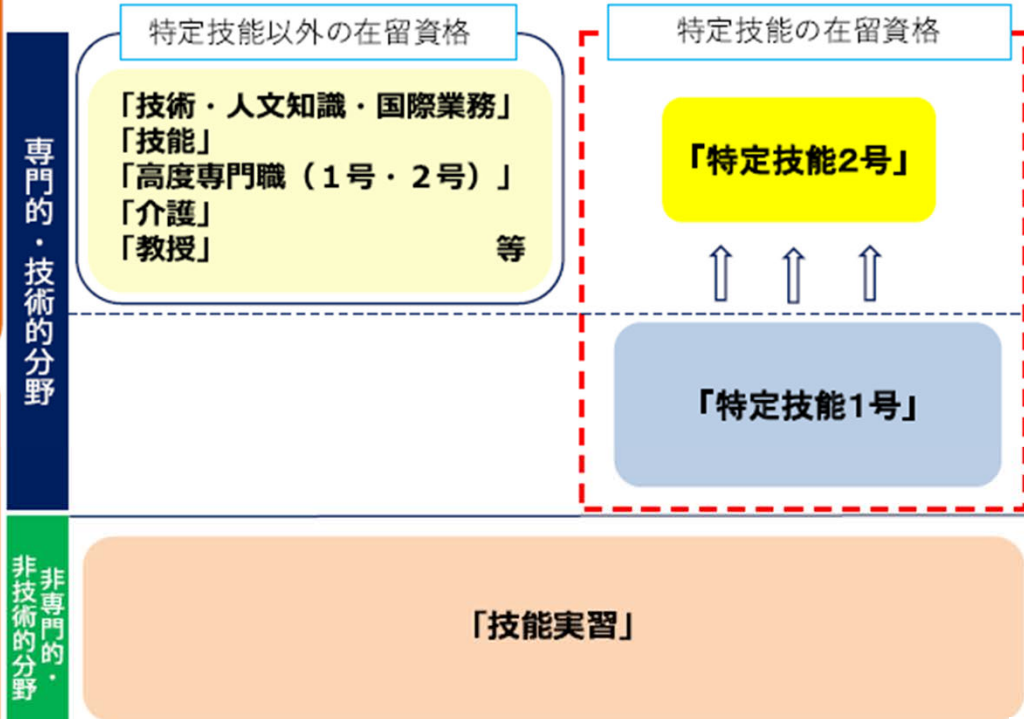
特定技能1号のポイント

在留期間	3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新 <small>※通算（妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く）で上限5年（相当の理由があると認められる場合は6年）まで</small>
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	試験（A2.2相当以上）で確認（技能実習2号修了者は免除） <small>※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり</small>
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象
受入れ見込数(上限)	分野ごとに設定あり（全分野で80万5700人（令和11年3月末まで））

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、2年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験（B1相当以上）で確認 <small>※令和9年4月1日から、当該日本語能力水準に係る省令が施行予定</small>
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外
受入れ見込数(上限)	設定なし

【就労が認められる在留資格の技能水準】



出典：出入国在留管理庁HP「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

制度概要 ②特定技能制度・育成就労制度の人材基準及び業務区分（1/2）

特定産業分野 育成就労産業分野	人材基準等										業務区分			
	1年経過時		本人意向による転籍		向成終了時		特定技能1号		特定技能2号					
	技能水準	日本語能力水準	制限期間	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準				
介護		A2.2相当以上及び日本語学習プラン(B1相当以上の場合は不要)	2年	A2.2相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上及び介護特定技能評価試験（日本語）	介護特定技能評価試験（技能）等	A2.2相当以上及び介護特定技能評価試験（日本語）	/		介護			
	介護	育成就労評価試験（初級）	1年		特定技能1号評価試験		特定技能1号評価試験				特定技能2号評価試験又は技能検定（1級）	B1相当以上	介護	
	介護													
製造業	工業製品製造業	育成就労評価試験（初級）又は技能検定（初級）	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）、技能検定（3級）又は特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能2号評価試験及びビジネスキャリア検定3級（生産管理プランニング又は生産管理オペレーション）又は技能検定（1級）	B1相当以上	<ul style="list-style-type: none"> 機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面処理 部材・成形品製造 コンクリート製品製造 RFP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 			
	建設				育成就労評価試験（専門級）又は技能検定（3級）				特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）				特定技能2号評価試験又は技能検定（1級）	土木・建築
	造船・船用工業													
交通業	自動車整備	育成就労評価試験（初級）	1年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能2号評価試験、2級の自動車整備士の技能検定（自動車整備の業務区分の場合）又は自動車整備、電子制御装置整備士の技能検定（車体整備の業務区分の場合）	B1相当以上	自動車整備			
	航空												特定技能2号評価試験又は航空従事者技能証明書	空港グランドハンドリング
	宿泊	育成就労評価試験（初級）							特定技能1号評価試験				特定技能2号評価試験	宿泊
自動車運送業			1年	A2.1相当以上	特定技能1号評価試験又は育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験及び第一種運転免許（トラック）、第二種運転免許（バス・タクシー）	A2.2相当以上	A2.2相当以上	B1相当以上	トラック運転者			
鉄道	A1相当以上 ※運転係員はA2.2相当以上	A2.1相当以上 ※運転係員はA2.2相当以上			特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）		特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）				軌道整備			
電気業界	A1相当以上	A2.1相当以上			特定技能1号評価試験		特定技能1号評価試験				電気設備整備			

出典：出入国在留管理庁HP「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」

制度概要 ②特定技能制度・育成就労制度の人材基準及び業務区分（2/2）

特定産業分野 育成就労産業分野	人材基準等										業務区分				
	1年経過時		本人意向による転籍		育成就労時		特定技能1号		特定技能2号						
	技能水準	日本語能力水準	制限期間	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準					
農水省	農業	育成就労評価試験（初級）	1年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上		A2.2相当以上		B1相当以上	・耕種農業 ・畜産農業				
	漁業										特定技能1号評価試験	特定技能1号評価試験	・漁業 ・養殖業		
	食品料品製造業	育成就労評価試験（初級）又は技能検定（基礎級）	2年		A2.1相当以上		育成就労評価試験（専門級）、技能検定（3級）又は特定技能1号評価試験				特定技能1号評価試験		特定技能2号評価試験		・食品料品製造業 ・水産加工業
	外食業	育成就労評価試験（初級）					育成就労評価試験（専門級）又は特定技能1号評価試験								特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）
	林業	技能検定（基礎級）	1年		A2.1相当以上		技能検定（3級）				特定技能1号評価試験				林業
	木材産業	育成就労評価試験（初級）					特定技能1号評価試験								特定技能1号評価試験
資源循環		2年								廃棄物処理業（中間処理）					

- ※青字は、新たに特定産業分野及び育成就労産業分野に追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。新規分野の受入れは、産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後、準備が整い次第の開始を予定。
- ※緑字は、既存分野のうち、新たな業務区分等が追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。自動車整備分野及び飲食料品製造業分野における新たな業務区分は、従前の業務区分（自動車整備及び飲食料品製造業）から切り分けたものであるが、令和9年3月31日まで従前の業務区分で受け入れる経過措置を設けることとしている。
- ※特定技能制度及び育成就労制度における労働者派遣は、農業分野及び漁業分野のみ認められる。
- ※特定技能制度における在籍型出向は、航空分野及び鉄道分野のみ認められる。
- ※工業製品製造業分野においては、「機械金属加工区分」、「電気電子機器組立て区分」及び「金属表面処理区分」のみ特定技能2号へ移行可。
- ※育成就労終了時及び特定技能1号に求められる技能水準及び日本語能力水準は同等である。

【日本語能力水準について】

「A2.2」：日本語教育の参照枠A2相当のレベル

「A2.1」：日本語教育の参照枠A1に到達し、かつA2.2到達に向けて学習が進展しているレベル

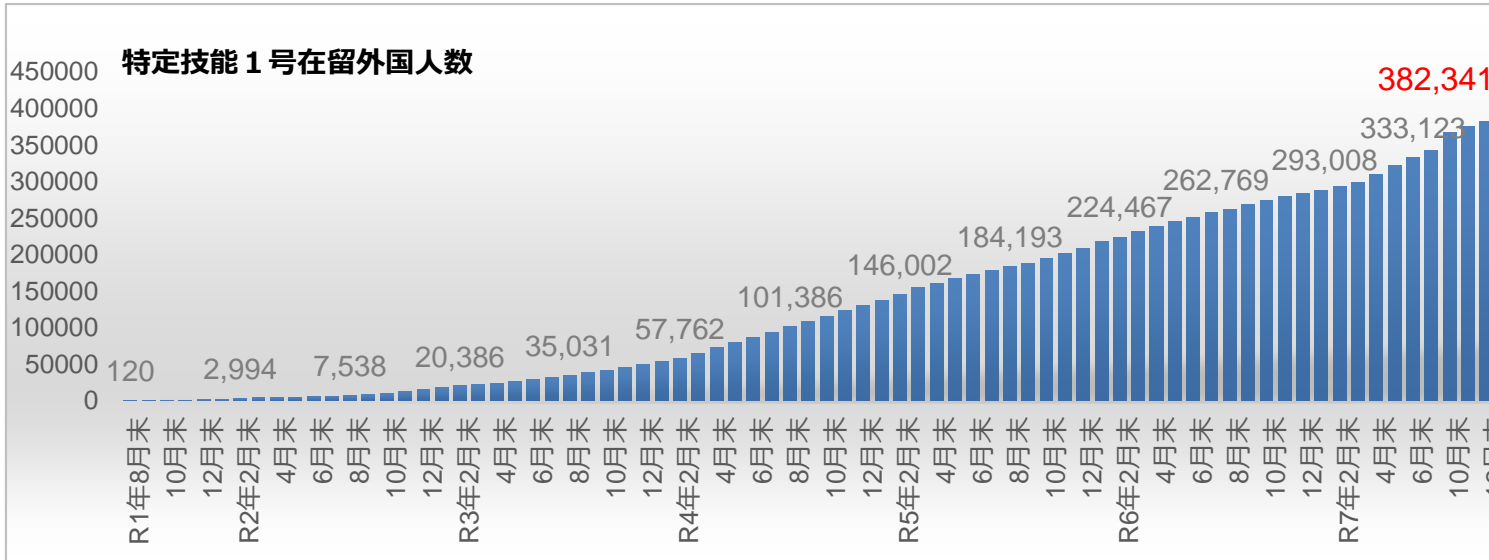
制度概要 ③技能実習・育成就労・特定技能の制度比較

	技能実習(団体監理型)	育成就労(監理型)	特定技能(1号)
関係法令	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/出入国管理及び難民認定法	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/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「育成就労」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算3年（育成就労終了時の試験不合格者は一定要件の下、再受験のため最長1年間の延長が可能）	通算（妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く）5年（相当の理由があると認められる場合は6年）
外国人の技能水準	なし	就労開始時、1年経過時、終了時（特定技能1号移行時）において段階的に技能水準、日本語能力水準を試験等で確認	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし （介護職種のみ入国時A2.2レベルの日本語能力要件あり）	なし （介護分野は「日本語教育の参照枠」A2.2相当、鉄道分野（運輸係員の業務区分）はA1以上の日本語能力要件あり）	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 （技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり （非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制）	なし	なし
支援機関	なし	あり（監理支援機関） （育成就労外国人と育成就労実施者との間の雇用関係の成立のあっせんや育成就労実施者に対する監理・指導、育成就労外国人への支援・保護等を行う。主務大臣による許可制）	あり（登録支援機関） （個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	通常監理支援機関と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし（介護分野、建設分野を除く）
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（1号） 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動（2号、3号）（非専門的・技術的分野）	特定技能1号水準の技能を有する人材の育成・確保を目的とした技能修得に従事する活動	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動（専門的・技術的分野）
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	やむを得ない場合のほか、育成就労産業分野ごとに設定する転籍制限期間、技能水準及び日本語能力水準を満たす場合に、本人意向による転籍が可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

特定技能制度運用状況

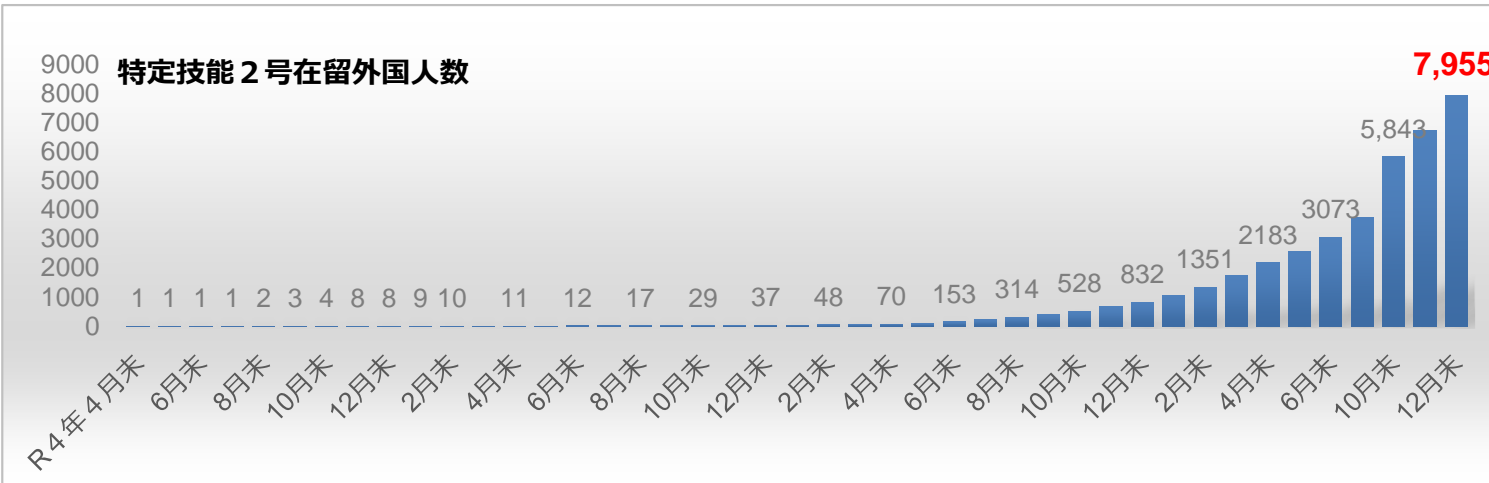
- 特定技能在留外国人数は、令和7年12月末時点（速報値）で、特定技能1号 382,341名、特定技能2号 6,744名。
そのうち飲食料品製造業分野は全分野中で最多の95,644人（特定技能1号及び2号の合計）。
- 令和11年3月末までに13万3,500人の受入れを見込んでいる。

■ 特定技能外国人数（全分野合計）



特定技能1号外国人数

分野	人数
介護	67,871
ビルクリーニング	8,395
工業製品製造業	56,736
建設	49,323
造船・船用工業	11,204
自動車整備	4,560
航空	2,260
宿泊	1,968
自動車運送業	151
鉄道	54
農業	37,952
漁業	4,590
飲食料品製造業	93,393
外食業	43,869
林業	0
木材産業	15



特定技能2号外国人数

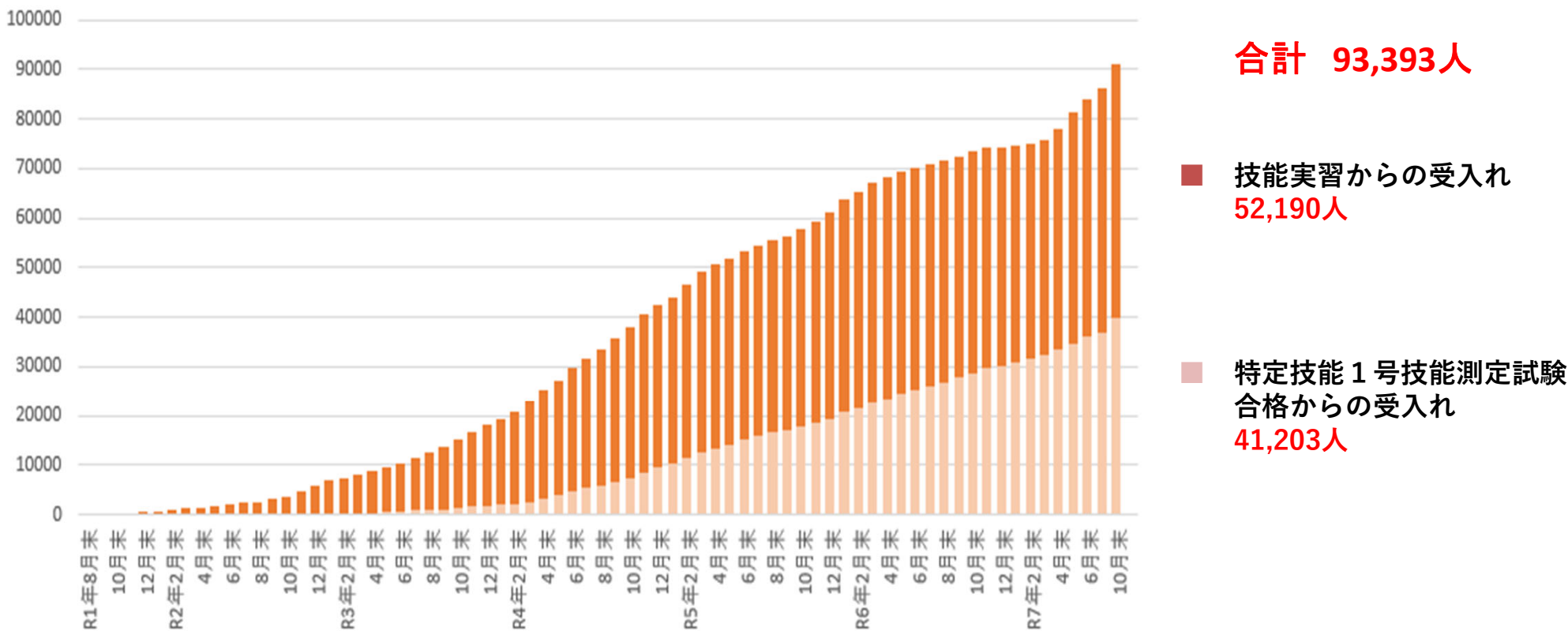
分野	人数
ビルクリーニング	17
工業製品製造業	840
建設	1,799
造船・船用工業	336
自動車整備	320
航空	3
宿泊	30
農業	1,282
漁業	21
飲食料品製造業	2,251
外食業	1,056

<参考> 飲食料品製造業分野の特定技能外国人受入れ状況

<飲食料品製造業分野>

令和7年12月末現在、**特定産業分野中で最多の93,393人**。
飲食料品製造業分野における技能実習2号修了者からの移行は52,190人で、**全体の56%**を占める。

特定技能外国人（試験・技能実習） 受入れ数

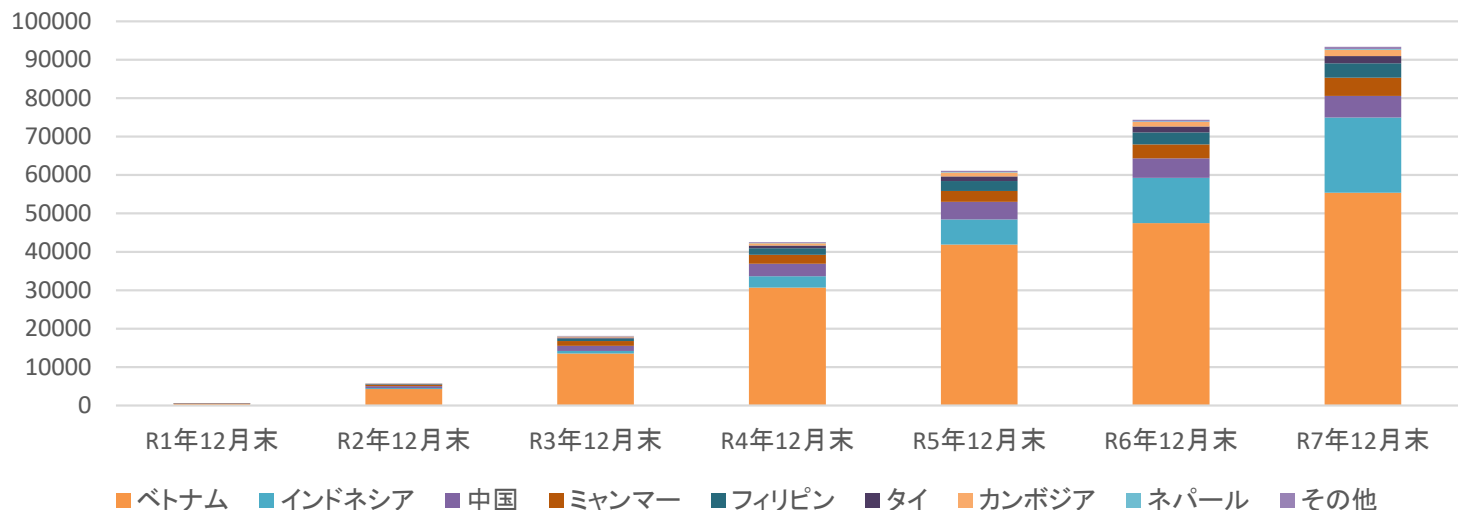


資料：出入国在留管理庁提供データを基に農林水産省で作成

<参考②> 飲食料品製造業分野の特定技能外国人受入れ状況(国別)

○飲食料品製造業分野における特定技能在留外国人数は、令和7年12月末時点(速報値)で、特定技能1号 93,393名、特定技能2号 2,251名。

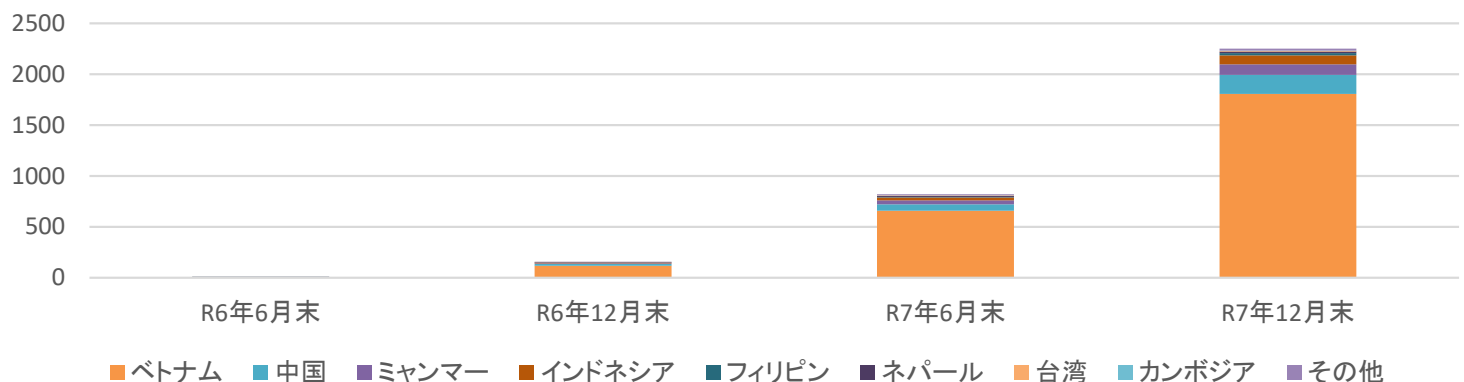
国別 特定技能1号在留外国人数



特定技能1号外国人数 (令和7年12月末現在)

国	人数
ベトナム	55,372
インドネシア	19,593
中国	5,614
ミャンマー	4,739
フィリピン	3,769
タイ	1,860
カンボジア	1,651
ネパール	212
その他	583
総数	93,393

国別 特定技能1号在留外国人数



特定技能2号外国人数 (令和7年12月末現在)

国	人数
ベトナム	1,807
中国	186
ミャンマー	105
インドネシア	87
フィリピン	22
ネパール	17
台湾	5
カンボジア	3
その他	19
総数	2,251

2. 特定技能制度・飲食料品製造業分野の概要



2. 飲食料品製造業分野の特定技能外国人の基準



【1号特定技能外国人】

以下の①及び②の試験の合格者又は、飲食料品製造業分野の技能実習2号を良好に修了した者

①技能水準（試験区分）

「飲食料品製造業特定技能1号評価試験」

②日本語能力水準

「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」

※「日本語教育の参照枠」により、各日本語試験団体が実施する日本語試験について共通の指標による評価が可能となったことを踏まえ、必要に応じて、柔軟に日本語試験を追加できるよう規定を整備（令和4年8月30日）

【2号特定技能外国人】

以下の試験合格及び、**飲食料品製造業分野において複数の作業を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者としての実務経験を2年以上有すること。**

①技能水準（試験区分）：「飲食料品製造業特定技能2号評価試験」

3. 特定技能外国人が従事する業務の範囲

○ 飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生）

飲食料品（酒類を除く）の製造・加工とは、

原料の処理、加熱、殺菌、成形、乾燥等の一連の生産行為等をいう。

* 単なる選別、包装（梱包）の作業は製造・加工にはあたらない

* 特定技能2号は、上記に加えて、飲食料品製造業全般の業務に関する管理業務

＜人材のイメージ＞

飲食料品の製造工程でHACCPに沿った衛生管理ができる人材

- ・ 主な食中毒菌や異物混入に関する基本的な知識・技能
- ・ 食品等を衛生的に取り扱う基本的な知識・技能
- ・ 施設設備の整備と衛生管理に関する基本的な知識・技能

○ 当該業務に従事する日本人が通常従事している関連業務に付随的に従事することは差し支えない（専ら関連業務に従事することは認められない）

関連業務にあたりえるものの例

- 1) 原料の調達、受入れ
- 2) 製品の納品
- 3) 清掃
- 4) 事務所の管理の作業

○ 直接雇用とし、フルタイム*で業務に従事するものであること

* 本制度におけるフルタイムとは、労働日数が週5日以上かつ年間217日以上であって、かつ、週労働時間が30時間以上であることをいう。



4. 飲食料品製造業分野の対象となる事業所の範囲

- **日本標準産業分類を参照し、主たる業務として以下の分類を行っている事業所を対象範囲として決めています。**

・中分類09 食料品製造業	・細分類5621 総合スーパーマーケット（食料品製造を行うものに限る。）
・小分類101 清涼飲料製造業	・細分類5811 食料品スーパーマーケット（食料品製造を行うものに限る。）
・小分類103 茶・コーヒー製造業 （清涼飲料製造業を除く）	・細分類5861 菓子小売業（製造小売）
・小分類104 製氷業	・細分類5863 パン小売業（製造小売）
・小分類583 食肉小売業 （食料品製造を行うものに限る）	・細分類5896 豆腐・かまぼこ等加工食品小売業 （豆腐・かまぼこ等加工食品の製造を行うものに限る。）

- 酒類製造業、各種商品小売業（細分類5621を除く）、飲食料品小売業（小分類583、細分類5861,5863,5896を除く）、飲食料品卸売業、塩製造業、医療品製造業、香料製造業、ペットフードの製造は対象となりません。

- 総合スーパーマーケット及び食料品スーパーマーケットの就労については、青果物加工、鮮魚加工、食肉加工、ベーカリー製造、そう菜製造等の食料品製造部門のバックヤードが対象です。
（注：テナント等、一部対象外有り）

- **食料品、飲料（酒類を除く）を製造加工し、卸売する事業所**が対象となります。

製造業とは、製品の製造加工を行い、卸売する事業者をいいます。この場合の卸売とは、

- 1) 卸売業・小売業・産業用事業者に販売すること、
- 2) 業務用に使用される商品の販売、
- 3) 同一事業者の他事業所への引き渡し をいいます。

また、店舗を介さず通信販売等により直接消費者に販売している場合を含みます。

- 複数の事業を行う場合は、**売上げ等の確認をもって最も大きな割合を占める事業により、その事業所の分野該当性を決定**します。

※ 事業所の分野該当性については、農水省HP (<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/sanki/soumu/tokuteiginou.html>) に掲載されている「**特定技能・飲食料品製造業分野に関するFAQ**」もご確認ください。

<参考> 飲食料品製造業分野の対象となる事業所の範囲

1 業務区分
1 試験区分

食品製造関係の技能実習 2 号対象は10職種

<技能実習 3 号対象職種（5 年間）>

- 缶詰巻締
- 加熱性水産加工食品製造業
- 非加熱性水産加工食品製造業
- 水産練り製品製造
- 食鳥処理加工業
- 牛豚食肉処理加工業
- ハム・ソーセージ・ベーコン製造
- パン製造
- そう菜製造業

<技能実習 2 号対象職種（3 年間）>

- 農産物漬物製造

<技能実習 1 号まで（1 年間）>

- めん類製造業
- 冷凍調理食品製造
- 菓子製造業
- 清涼飲料製造・・・ など

注：技能実習1号は実習可能な対象職種に制限はありません。

技能実習2号を良好に
修了した者は試験免除

試験合格者

<特定技能 1 号・飲食料品製造業分野>

- 食料品製造業
 - ・ 畜産食料品製造業
例) 部分肉・冷凍肉、肉加工品 等
 - ・ 水産食料品製造業
例) 水産缶詰・瓶詰、海藻加工 等
 - ・ 野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業
例) 野菜漬物 等
 - ・ 調味料製造業
例) 味噌、しょう油・食用アミノ酸 等
 - ・ 糖類製造業
例) 砂糖、ぶどう糖・水あめ・異性化糖 等
 - ・ 精穀・製粉業
例) 精米・精麦、小麦粉 等
 - ・ パン・菓子製造業
例) 生菓子、ビスケット類・干菓子 等
 - ・ 動植物油脂製造業
 - ・ その他の食料品製造業
(でんぷん、めん類、豆腐・油揚げ、あん類、冷凍調理食品、惣菜、すし・弁当・調理パン、レトルト食品 等)
- 清涼飲料製造業
- 茶・コーヒー製造業（清涼飲料を除く）
- 製氷業
- 菓子小売業（製造小売）
- パン小売業（製造小売）
- 豆腐・かまぼこ等加工食品小売業

- ・特定技能の飲食料品製造業分野は、技能実習 2 号対象外の飲食料品製造業の業種にも広く適用される。
- ・分野の対象範囲内のすべての業種に就労可能（1つの資格）。

3. 食品産業特定技能協議会について

次頁以降で御紹介する協議会の詳細は以下のアドレスから御確認いただけます。

農林水産省HP内

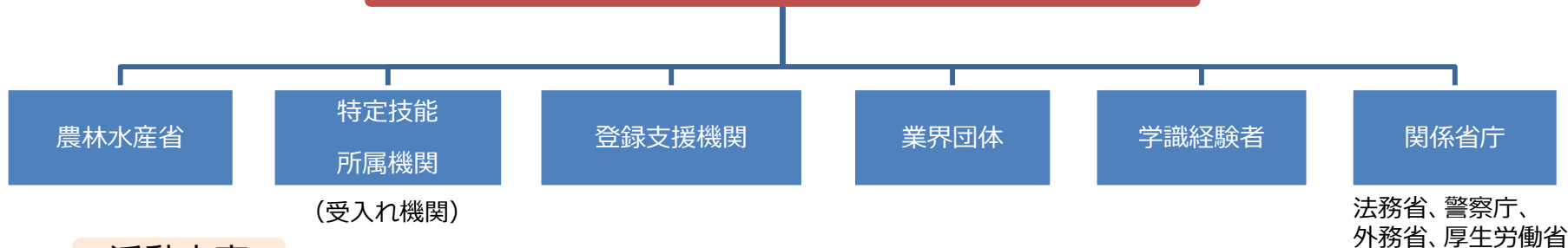
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/sanki/soumu/kyougikai.html>



食品産業特定技能協議会

- 飲食料品製造業分野及び外食業分野における制度の適切な運用を図るため、食品産業特定技能協議会を設置。（2019.3.29設置）
- 協議会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、制度や情報の周知、法令遵守の啓発のほか、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応等を行う。

食品産業特定技能協議会



活動内容

- 特定技能外国人の受入れにかかわる制度の趣旨や優良事例の周知
- 特定技能所属機関(受入機関)等に対する法令遵守の啓発
- 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
- 地域別の人手不足の状況把握・分析
- 人手不足状況、受入れ状況等を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整（特定地域への過度な集中が認められる場合の構成員に対する必要な要請等を含む）
- 特定技能所属機関（受入機関）の外国人労働者引き抜き防止の申合せ
- 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要なその他の情報・課題等の共有・協議等 等

特定技能所属機関（受入機関）、当該分野の事業者に支援する登録支援機関は、協議会の構成員になり、農林水産省及び協議会に対して必要な協力をすることが課せられています。

(参考) 特定技能所属機関による外国人労働者の引き抜き防止に係る申し合わせ



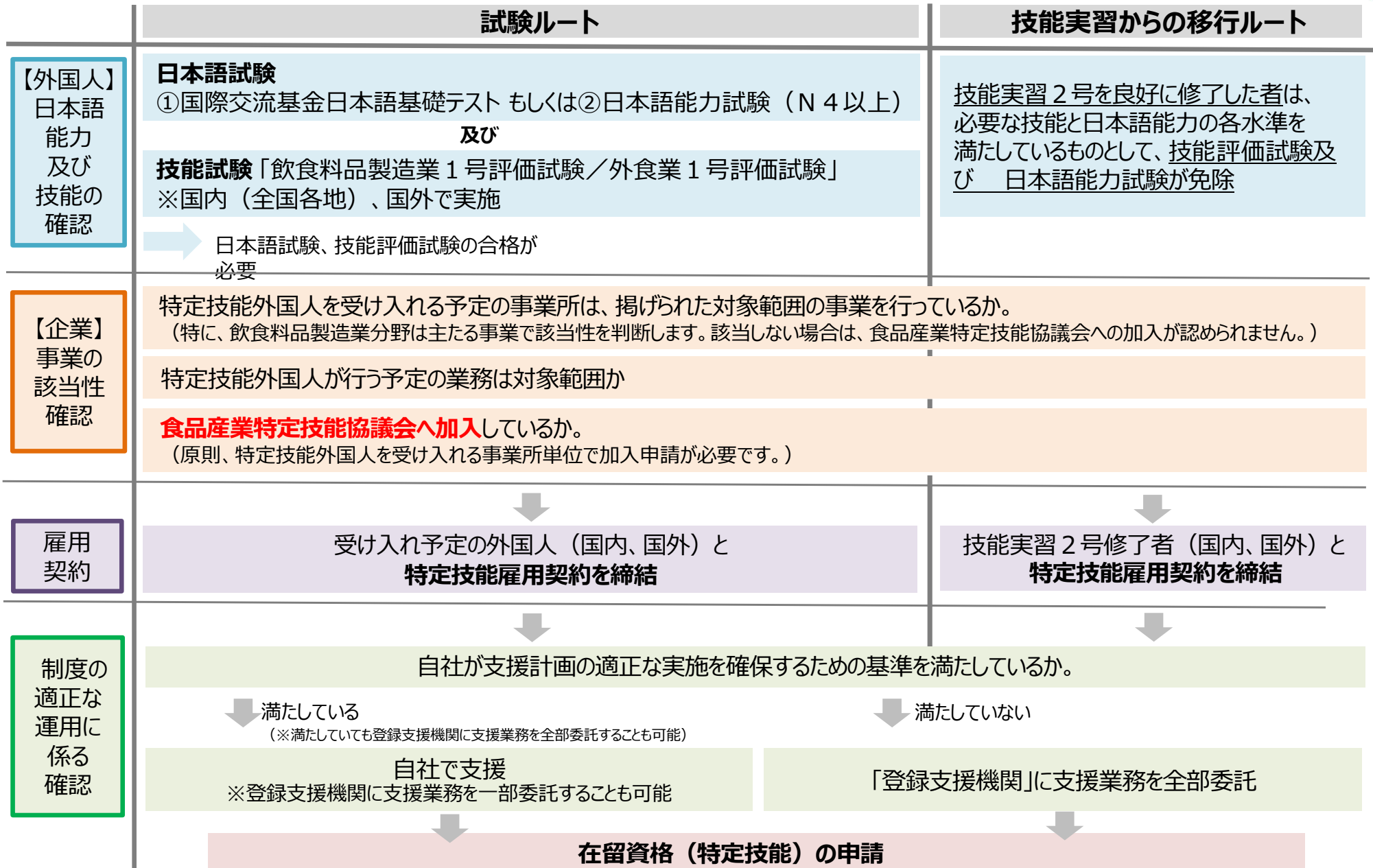
飲食料品製造業分野については、幅広い業種から構成されており、企業規模も多様であるといった特性があるところ、今般の新たな外国人材の受入れ制度においては、H A C C Pに沿った衛生管理等の専門的スキルに着目した仕組みとすることで、業種や規模に関わらず業全体として幅広く利用できるようになっており、**飲食料品製造業分野の範囲内であれば、企業間、業種間の転職が可能**となっている。

他方、新たな外国人材の受入れ制度を施行することにより、**大都市圏等特定地域に外国人が過度に集中することや大企業への偏在が生じることが強く懸念されている**。特に、飲食料品製造業分野においては、技能実習2号対象職種（水産加工、食肉加工、惣菜製造等）とそうでない職種が混在し、**受入れ機関の間で無秩序な外国人労働者の引き抜きが行われれば、業界内の雇用秩序を乱すとともに、大都市への過度な集中を助長する可能性がある**。

こうした点を踏まえ、大都市圏等特定地域に外国人が過度に集中することを予防する観点から、**他地域で雇用されている外国人労働者を積極的に引き抜き雇用することを自粛することを申し合わせる**。

食品産業特定技能協議会の構成員である各特定技能所属機関は、安全で良質な食料を安定的に供給するという役割を担う食品企業の社会的使命を改めて認識し、本申し合わせを踏まえ、引き続き飲食料品製造業分野の健全な発展に資するよう努めていく。

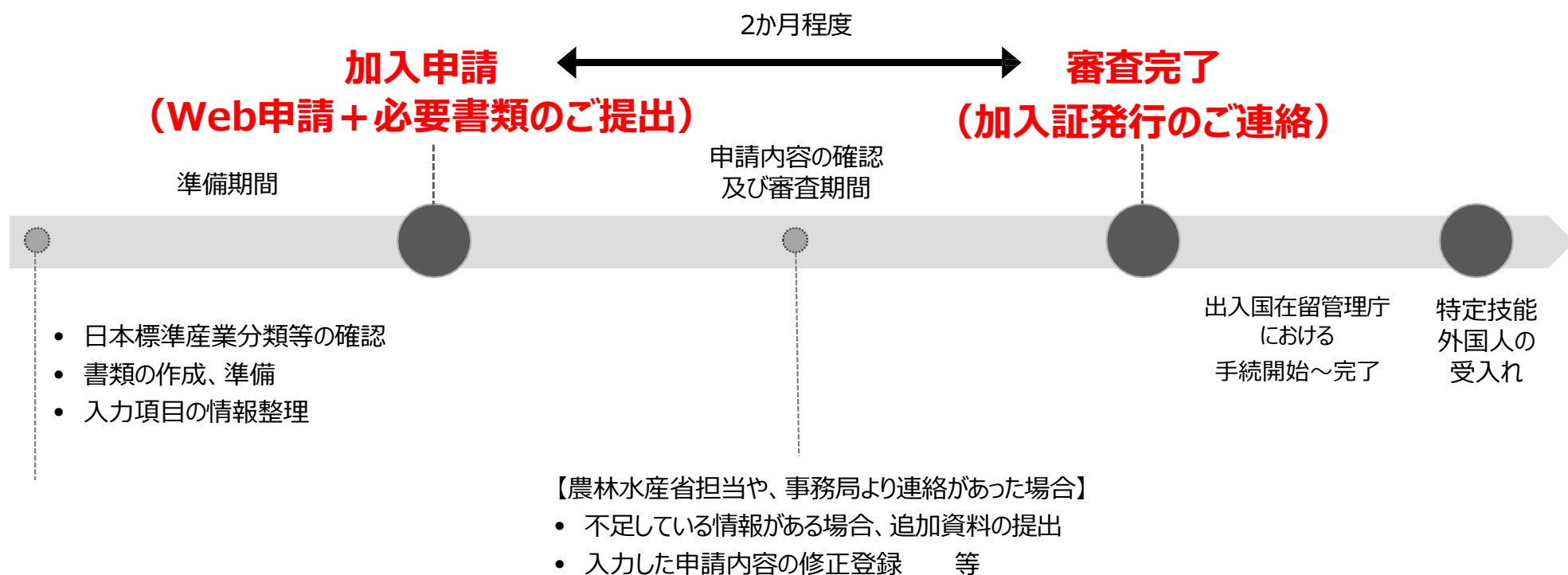
(1号) 特定技能外国人を受入れるには



海外から来日する外国人の場合：在留資格認定証明書交付申請 / 日本国内に在留している外国人の場合：在留資格変更許可申請

食品産業特定技能協議会への加入手続の流れについて

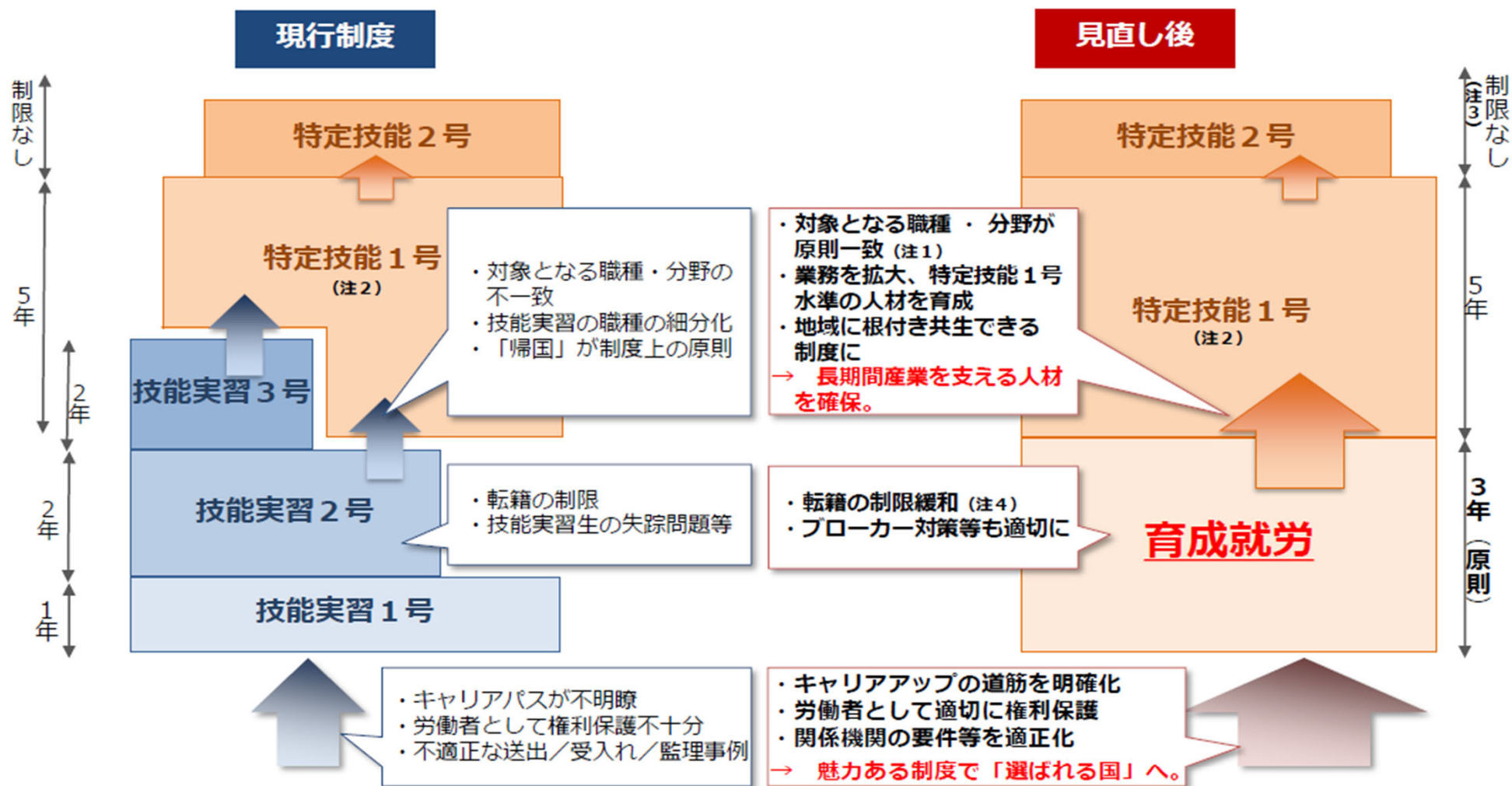
- 特定技能外国人材を受け入れようとする事業者は、出入国在留管理庁への在留諸申請前に、原則、受入れを行う事業所ごとに、食品産業特定技能協議会（以下、「協議会」という。）への加入が必須です。
- 加入手続は、Web申請にて行うことができます。
- 申請内容の確認及び審査完了（必要書類のご提出から加入証発行のご連絡）まで、現在、2か月程度お時間をいただいております。



4. 育成就労制度について



制度見直しのイメージ図



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

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

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

(注4) 転籍の制限緩和の内容

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

特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野

所管	分野	業務区分
厚生労働省	介護	・介護
	ビルクリーニング	・ビルクリーニング
	リネンサプライ	・リネンサプライ
経済産業省	工業製品製造業	・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 ・繊維製品製造 ・縫製 ・電線・ケーブル製造 ・プレハブ製造 ・家具製造 ・定形耐火物製造 ・不定形耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・航空機・同附属品製造 ・かばん製造
国土交通省	建設	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備
	造船・船用工業	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器
	自動車整備	・自動車整備 ・車体整備
	航空	・空港グランドハンドリング ・航空機整備
	宿泊	・宿泊
	自動車運送業	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者
	鉄道	・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	・物流倉庫
農林水産省	農業	・耕種農業全般 ・畜産農業全般
	漁業	・漁業 ・養殖業
	飲食料品製造業	・飲食料品製造業 ・水産加工業
	外食業	・外食業
	林業	・林業
	木材産業	・木材産業
環境省	資源循環	・廃棄物処分業（中間処理）

※飲食料品製造業区分については、対象の産業に食肉小売業を追加

3 人材の基準

(1) 一般的(※)な技能水準、日本語能力水準は次のとおり。

	育成就労の就労開始時	育成就労1年経過時	本人意向による転籍時	育成就労終了時・特定技能1号	特定技能2号
技能水準	—	育成就労評価試験 (初級)	育成就労評価試験 (初級)	特定技能1号評価試験 育成就労評価試験(専門級)	特定技能2号評価試験
日本語能力水準	A1相当以上又は A1に相当する講習の受講	A1相当以上	A2.1相当以上	A2.2相当以上	B1相当以上

※ 分野によっては、より高い日本語能力水準を求める場合もある。

(2) 自動車運送業分野において、特定技能1号のバス・タクシー運転者の業務区分に求められる日本語能力水準は原則としてB1である。

➡ 日本語サポーターの同乗により、イレギュラー事象に適切に対処できることなどの条件を満たす場合、A2.2に引き下げる。

4 制度の運用に関する重要事項

(1) 転籍 育成就労制度においては、本人意向による転籍が認められているが、転籍制限期間は、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定することとなっている(基本方針第四2(1)工)。

	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
1年を超える転籍制限 (「一」は転籍制限期間が1年の分野)	2年	—	2年	2年	2年	—		—	—	2年	—	—	2年		—	2年	—	—	2年

(2) 上乗せ基準 制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。 ※上乗せ基準については一例(特：特定技能 育：育成就労)

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

飲食料品製造業分野上乘せ基準



省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	飲食料品製造業	<p>【人材育成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。 ■ 趣旨：特定技能外国人が当該受入れ機関で働く場合の将来的なキャリアイメージを明確にし、計画的な知識・技能の習得を図るため。 <p>【日本標準産業分類の事業者であること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 	<p>【人材育成等】 特定技能制度に同じ</p> <p>【日本標準産業分類の事業者であること】 特定技能制度に同じ</p> <p>【事業者の範囲の限定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 農産物漬物製造を主たる技能とする場合は、次の（１）から（３）に掲げる要件を満たす事業所であること。 <ul style="list-style-type: none"> （１）農産物漬物製造について、周年操業している施設であること。 （２）漬物製造管理士２級以上の有資格者が在籍している実習実施者であること。 （３）水産物を加えた場合は、水産物の使用量が農産物の使用量より少ないものに限る。 ■ 趣旨：農産物漬物製造を主たる技能とする事業所の就労環境を整備し、従事する育成就労外国人の知識・技能の習得を図るため。

資料：第 8 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より抜粋

青字：新規に設ける基準等

受入れ見込み数



受入れ見込み数の設定

○特定技能及び育成就労に関する基本方針（閣議決定）において、分野別運用方針で、特定産業分野及び育成就労産業分野における5年ごと（※）の受入れ見込み数について示し、人手不足の見込み数と比較して過大でないことを示さなければならない旨定めている。

※現在、特定産業分野において、令和6年4月から5年後（令和10年度末）までの受入れ見込み数を設定。

受入れ見込み数の算出方法

○受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な分野であるため、令和10年度末の産業需要等を踏まえ、以下の計算で算出。

受入れ見込数 = 令和10年度末の人手不足数 - (生産性向上による人材確保相当数 + 国内人材確保数)

令和10年度末までの受入れ見込み数(農林水産省関連)

	農業	漁業	飲食料品製造	外食	林業	木材産業
特定技能 (R6年設定)	78,000	17,000	139,000	53,000	1,000	5,000
特定技能	73,300	14,800	133,500	50,000	900	4,500
育成就労	26,300	2,600	61,400	5,300	500	2,200

育成就労制度における本人意向による転籍の制限

転籍とは

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

転籍制限と待遇向上策

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

各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	リネンサプライ	工業製品製造業	建設	船舶・造船工業	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 (調整中)	2年	2年	2年	—	—	—	—	—	2年	2年	—	—	2年
日本語能力要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸係員:A2 その他:※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	—	—	※2 (調整中)	※2 (調整中)	※2	※2	—	—	—	—	—	※2	※2	—	—	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

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

資料：第8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より抜粋

技能試験を整備（特定技能）



省庁	分野名	業務区分名	試験名（仮称を含む）	等級	特記事項
厚生労働省	リネンサプライ	リネンサプライ仕上げ作業	リネンサプライ特定技能評価試験	1号	新規作成
経済産業省	工業製品製造業	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
		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
		金属表面処理	製造分野特定技能評価試験(金属表面処理)	1号、2号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更
		紙器・段ボール箱製造 ※令和8年度に「パルプ・紙・紙加工品・紙製容器製造」に変更を予定	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変更なし ※令和8年度に試験範囲の変更を予定
		コンクリート製品製造	製造分野特定技能評価試験(コンクリート製品製造)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
		RPF製造	製造分野特定技能評価試験(RPF製造)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
		陶磁器製品製造	製造分野特定技能評価試験(陶磁器製品製造)	1号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更
		印刷・製本	製造分野特定技能評価試験(印刷・製本)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
		繊維製品製造	製造分野特定技能評価試験(繊維製品製造)	1号	現行の特定技能評価試験から試験範囲を変更
		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
		電線・ケーブル製造	製造分野特定技能評価試験(電線・ケーブル製造)	1号	新規作成
		プレハブ住宅製品製造	製造分野特定技能評価試験(プレハブ住宅製品製造)	1号	新規作成
		家具製造	製造分野特定技能評価試験(家具製造)	1号	新規作成
		かぼん製造	製造分野特定技能評価試験(かぼん製造)	1号	新規作成
		定形耐火物製造	製造分野特定技能評価試験(定形耐火物製造)	1号	新規作成
		不定形耐火物製造	製造分野特定技能評価試験(不定形耐火物製造)	1号	新規作成
		生コンクリート製造	製造分野特定技能評価試験(生コンクリート製造)	1号	新規作成
		ゴム製品製造	製造分野特定技能評価試験(ゴム製品製造)	1号	新規作成
		国土交通省	航空	空港グランドハンドリング	航空分野特定技能評価試験(空港グランドハンドリング)
航空機整備	航空分野特定技能評価試験(航空機整備)			1号・2号	現行の特定技能評価試験から変更なし
鉄道	軌道整備		鉄道分野特定技能1号評価試験(軌道整備)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
	電気設備整備		鉄道分野特定技能1号評価試験(電気設備整備)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
	車両整備		鉄道分野特定技能1号評価試験(車両整備)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
	車両製造		鉄道分野特定技能1号評価試験(車両製造)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
	運輸係員		鉄道分野特定技能1号評価試験(運輸係員)	1号	現行の特定技能評価試験から変更なし
	駅・車両清掃		鉄道分野特定技能1号評価試験(駅・車両清掃)	1号	新規作成
物流倉庫	物流倉庫		物流倉庫分野特定技能1号評価試験	1号	新規作成
農林水産省	飲食料品製造業		飲食料品製造業	飲食料品製造業特定技能評価試験	1号、2号
		水産加工業	水産加工業特定技能評価試験	1号、2号	新規作成
環境省	資源循環	中間処理業務	資源循環分野特定技能評価試験	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 資料：第4回特定技能制度及び育成成就労働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より抜粋
農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部 / New Business and Food Industry Department, Minister's Secretariat, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries

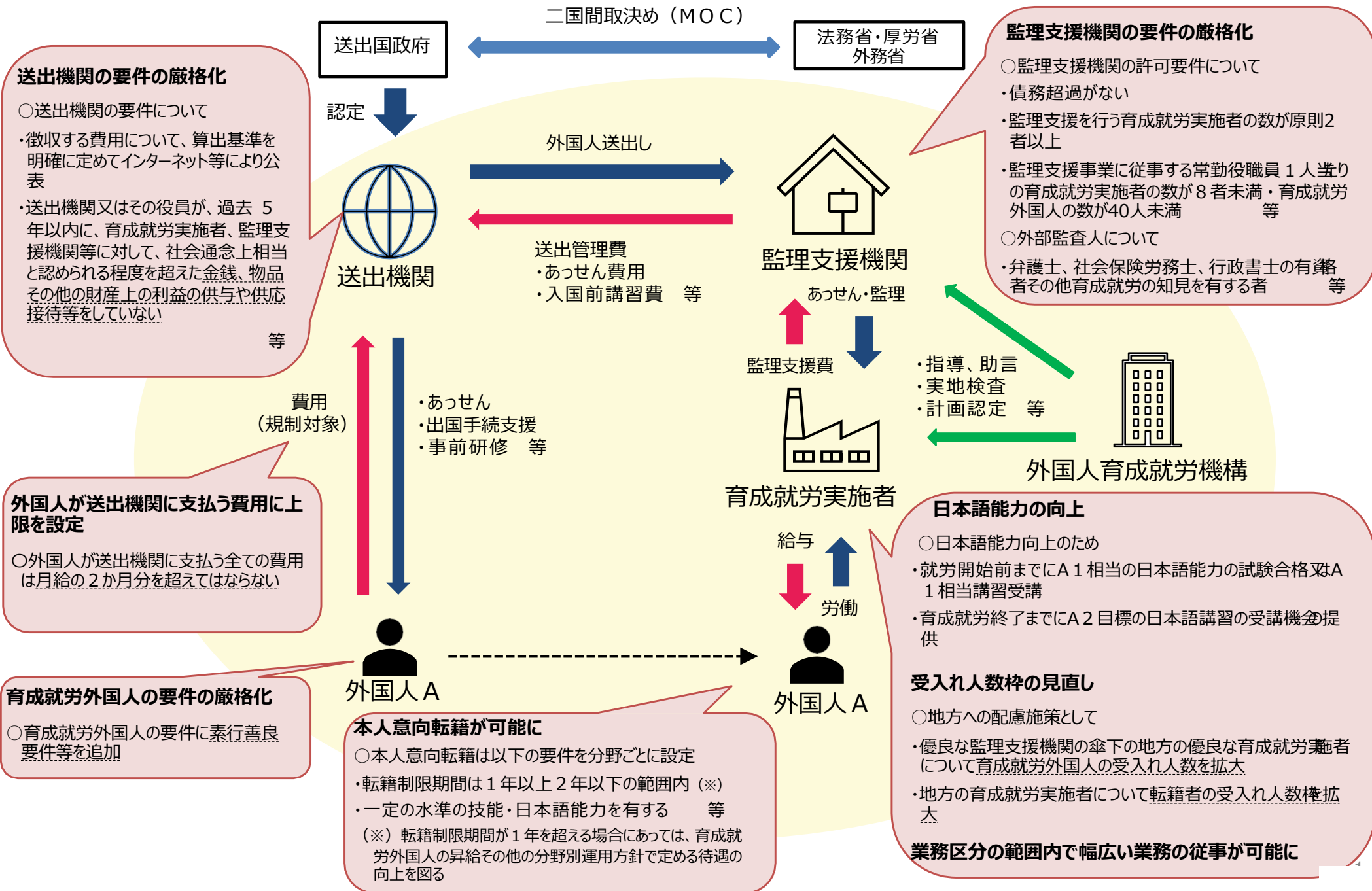
技能試験を整備（育成就労）



省庁	分野名	業務区分名	主たる技能		試験名（仮称を含む）	特記事項	対応する技能実習移行対象職種・作業		
			名称	概要			職種	作業	
農林水産省	食料品製造業分野	食料品製造業	飲食料品製造業 全般	飲食料品（酒類を除く。）の製造・加工及び安全衛生の確保に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務）育成就労評価試験（初級）	特定技能評価試験の試験範囲に対応した1年目試験として新規作成	次行以降に記載の7職種8作業		
			缶詰巻締	二重巻締機を用いた巻締作業及び安全衛生業務に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務・缶詰巻締技能）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名称変更	缶詰巻締	缶詰巻締
			食鳥処理加工	食鳥処理加工作業及び安全衛生業務に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務・食鳥処理加工技能）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名称変更	食鳥処理加工業	食鳥処理加工
			牛豚食肉処理加工	牛豚部分肉製造作業及び安全衛生業務に必要な技能、又は牛豚精肉商品製造作業及び安全衛生業務に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務・牛豚食肉処理加工関係技能）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名称変更	牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造 牛豚精肉商品製造
			そう菜製造	そう菜加工作業及び安全衛生業務に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務・惣菜製造技能）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名称変更	そう菜製造業	そう菜加工
			農産物漬物製造	農産物漬物製造作業及び安全衛生業務に必要な技能	飲食料品製造業分野（飲食料品製造業務・農産物漬物製造技能）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名称変更	農産物漬物製造業	農産物漬物製造
			ハム・ソーセージ・ベーコン製造、パン製造		技能検定			ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
		水産加工業	水産加工食品製造	水産加工業の製造・加工及び安全衛生の確保に必要な技能	飲食料品製造業分野（水産加工食品製造業務・水産加工食品製造技能）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	加熱性水産加工食品製造業	節類製造 加熱乾製品製造 調味加工品製造 くん製品製造	
			水産練り製品製造	技能検定			非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造 乾製品製造 発酵食品製造 調理加工品製造 生食用加工品製造	
				水産練り製品製造	技能検定		水産練り製品製造	かまぼこ製品製造	

資料：第4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より抜粋

育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



送出国の要件の厳格化

- 送出国の要件について
- ・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
- ・送出国又はその役員が、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

外国人が送出国に支払う費用に上限を設定

- 外国人が送出国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っては、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



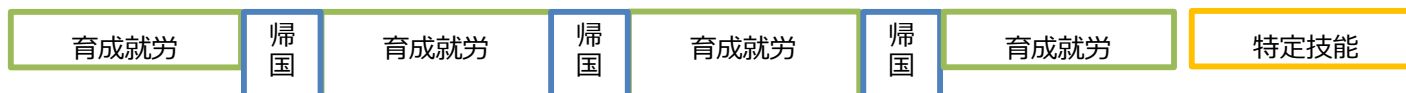
必須業務：
全体の1/3以上

・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

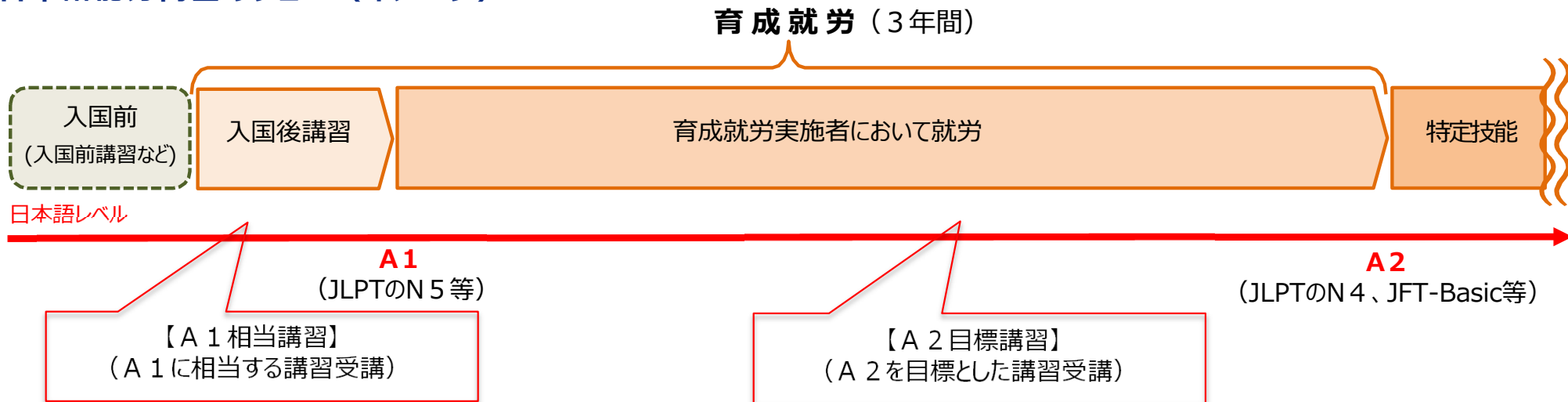
3. 毎年一定の時期に一時帰国する育成就労

- **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(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 にあつては、 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 にあつては、 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。

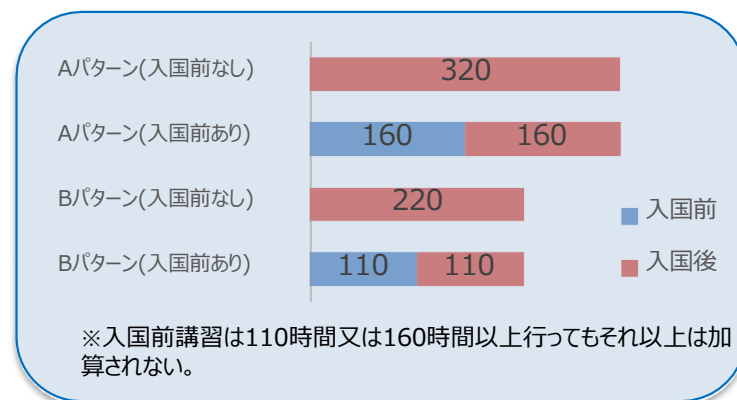
② 本邦での生活一般に関する知識

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。



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**であつて、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

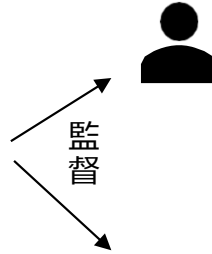
1. 育成就労を行わせる体制



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。★



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って、**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って、**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。★
- 送付機関等から、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 ★

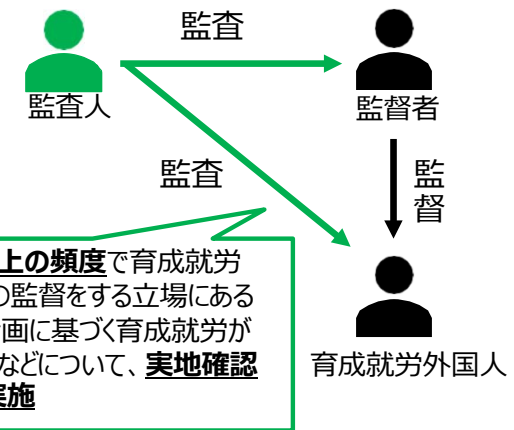
○ **単独型の場合**は、次に該当する者に育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する事項についての監査を行わせることとしなければならない。

- ・ 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. 単独型の人数枠 ★

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

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

4. 技能実習生の取扱い

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

（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

地方



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、大多喜町、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)

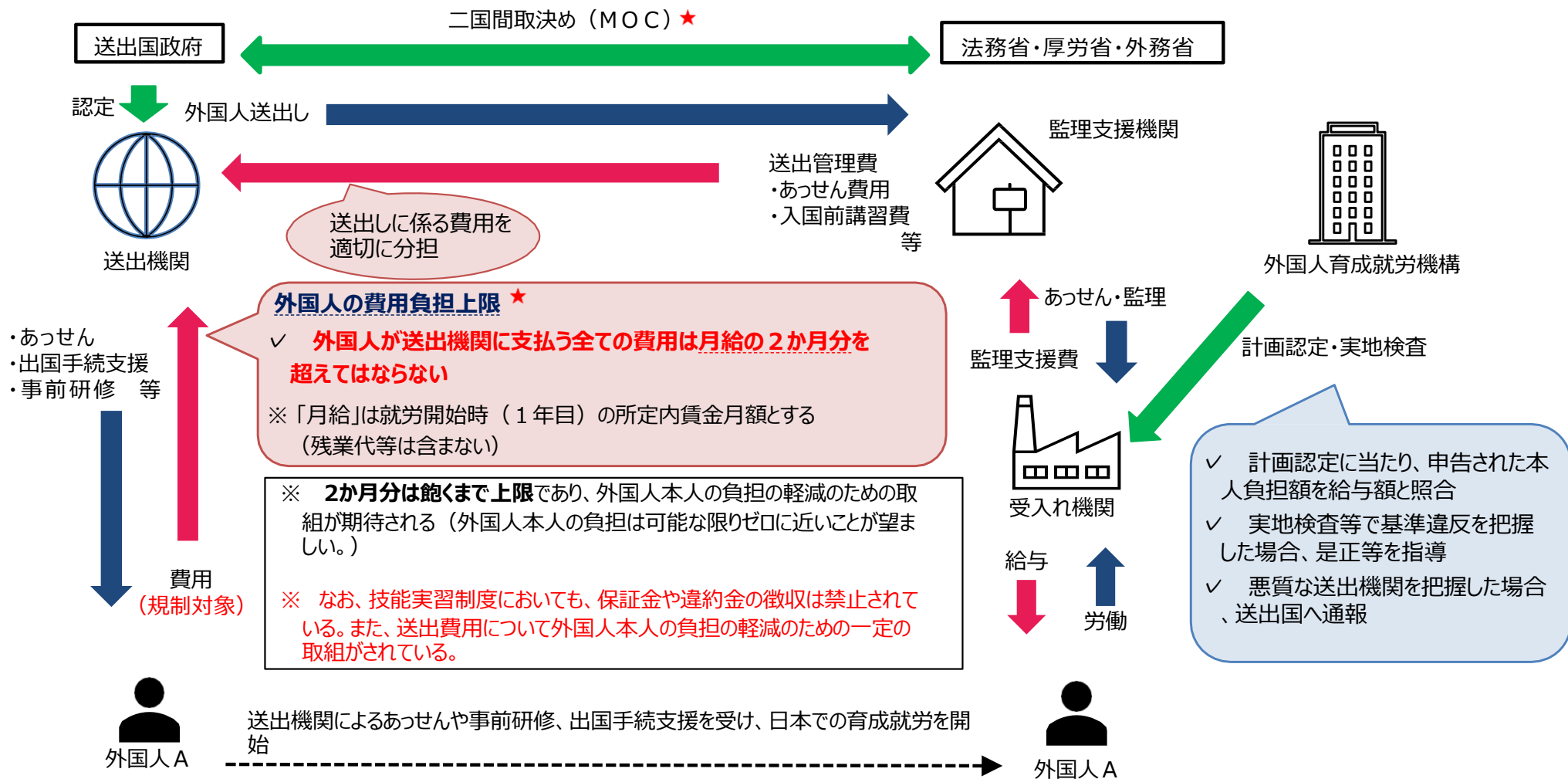
京都府 (福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町)

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

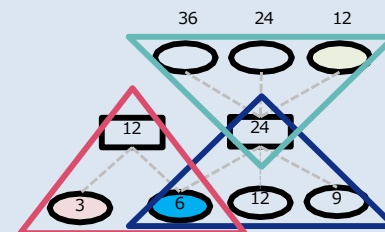
事業所間の移動や転居する場合には、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居が円滑になされるよう費用を負担するなど、必要な措置を講ずること。

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・赤の派遣単位の数枠は「3」
- ：派遣元の個人数枠 ・青の派遣単位の数枠は「6」
- ：派遣先の個人数枠 ・緑の派遣単位の数枠は「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っては就労期間中に 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っては 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 ★

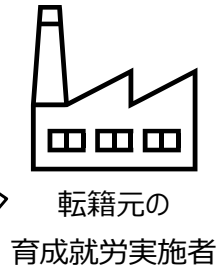
転籍者要件

- 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。

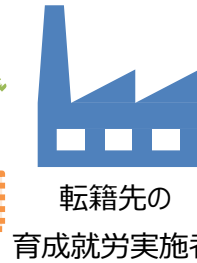
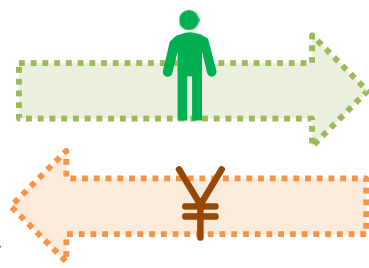
転籍制限期間

- 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



転籍者



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。

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

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かせた期間	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

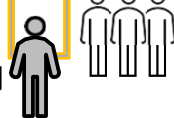
送出機関からキックバック・社会遡上相当な範囲を超える**供給等を受けること**、送出機関に**これらを要求等することを禁止**



送出機関

外国人送出し

監理支援機関



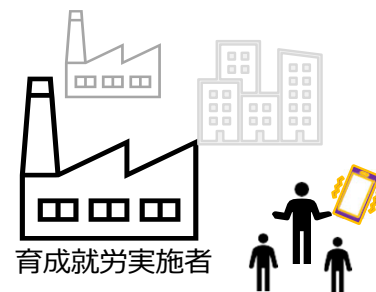
監理支援機関の許可要件について★

- 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**。★

5. 優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

次頁以降で御紹介する事例の詳細は以下のアドレスから御確認いただけます。

日本企業グローバルビジネスサポートLAPITA（JTB）HP内
<https://www.lapita.jp/sghr/maff/foodindustry/index.html#example>

優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

飲食料品製造業（食品製造）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：ネギの加工、製造
- 従業員数：35名
- 特定技能受入者数：1号 13名（ベトナム7名、インドネシア4名、タイ2名）
2号 1名（ベトナム）

外国人材の受入れ目的

主に京都産九条ネギのカット製品を製造。事業拡大を見据え、長年の習慣や自己流のやり方に固執せず、決められた手順を確実に実行できる人材を確保するために、外国人材の採用を開始しました。



外国人材の勤務、生活状況

ネギの選別に始まり、洗浄、下処理、カット、殺菌、包装、各種検査機器の操作やメンテナンス、分解洗浄まで、ほぼ全ての製造工程に従事。容器の入出庫管理、ロット番号の記録など食品衛生に関する管理業務でも中心的役割を担っています。自分が身を置く会社がかまくらに貢献したい、高いレベルのパフォーマンスを発揮して評価されたいという気概を持って働いてくれています。

フォロー体制 外国人材のみなさんはダイヤモンドの原石であり、それを磨き上げて本物のダイヤモンドに仕上げるのは、雇用する企業の責任だとの考えから外国人材をフォロー。特定技能2号の希望者は、毎月行う衛生管理とマネジメントに関する研修に参加し、管理者としての知識を深めています。賃金や待遇などの制度をさらに整え、仕事のモチベーションが上がる環境を築いていきたいと考えています。

※ 掲載内容は取材時点の情報。

飲食料品製造業（食肉・惣菜製造）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：食肉生産、精肉加工・販売、惣菜加工
- 従業員数：150名
- 特定技能者受入数：1号 48名、2号 11名（ベトナム）

外国人材の受入れ目的

15年以上前から技能実習生の受入れを行っていましたが、人材確保と長期的な雇用を目的に特定技能外国人の採用を開始しました。技能実習制度では数年で帰国してしまうため、本人の希望があれば特定技能外国人として長く働いてもらいたいと考えています。特に支援担当者・通訳・生産管理者等、ベトナム人スタッフによる支援体制が整っているため、ベトナム人材のスムーズな受入れ・定着を促進しています。



外国人材の勤務、生活状況

惣菜部門では、特定技能外国人が3つのラインのリーダー、サブリーダーとして活躍しています。リーダー職は、原料の下処理などの製造・加工や検品作業といった実務だけでなく、パートへの指示、人員配置、先入れ先出しの確認、記録表の作成といった人員管理や品質管理業務も行います。

フォロー体制

「外国人サポート課」を設置し、生活や業務のきめ細やかな支援に尽力。休日でもSNSのメッセージ機能で連絡できる体制を取り、急な病気やけがにもすぐに対応。ここ数年は多くの外国人材が産休・育休を取得しており、職場に復帰してからも保育園に合わせて勤務時間を調整するなど、子育てしながら働きやすい環境を整えています。



※ 掲載内容は取材時点の情報。

優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

飲食料品製造業（麺類、惣菜製造）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：麺類（調理麺・スナック麺等）の製造
- 従業員数：社員54名、パート424名、派遣200名
（2024年12月現在）
- 特定技能受入者数：1号 227名（ベトナム199名、
ミャンマー26名、カンボジア1名、ネパール1名）
2号 25名（ベトナム、ミャンマー）

外国人材の受入れ目的

主にコンビニエンスストア向けの調理麺、スナック麺、惣菜等を製造。365日24時間の生産体制を取っているため、特に夜間の人員の確保に苦勞し、10年ほど前から積極的に外国人材の雇用を開始しました。



外国人材の勤務、生活状況

製麺、具材作り、計量、盛り付け、出荷、納品等の製造工程全般に従事し、現場のまとめ役となる管理責任者、班長、副班長、リーダー、といった管理者としての役割に就いています。毎日元気に

あいさつし、休憩時間も楽しそうに笑い声を上げてくれるので、社内に活気と明るさが生まれています。

フォロー体制 年2回の人事査定、HACCPに関する社内資格の取得などによって継続的なキャリア形成をサポート。また日本人との公平性を確保することはもちろん、外国人の中での公平性、たとえば国ごと、役職ごとの公平性もしっかり保っていくことが大切です。自治体が主催する交流イベントにお誘いいただくことが多く、地域住民の方々との交流の機会もつくっていきたいです。

※ 特定技能受入数は2025年8月時点、その他掲載内容は取材時点の情報。

飲食料品製造業（菓子製造）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：菓子（羊羹、和洋菓子等）の製造・販売、
流通事業
- 従業員数：668名
- 特定技能者受入数：1号 32名、2号 1名（ベトナム）

外国人材の受入れ目的

外国人材の受入れは10年ほど前から行っており、現在の特定技能外国人の半数以上が、当社で技能実習を終えて就労しています。働きぶりは日本人スタッフと同じように真面目で、手が空いた時には率先して掃除を始めるなど、能動的に仕事をしてくれるので、とても頼もしく思っています。



外国人材の勤務、生活状況

羹、最中、きんつばなどの製造ラインに従事し、加えて、長く勤務している方は製造実績の集計、記録の入力、トラブル時の初動対応なども担当しています。また、当社は「世界を魅了する和菓子屋」をビジョンに掲げ、社内で選抜された特定技能外国人は、上生菓子を作る和菓子職人にもチャレンジしています。

フォロー体制

技能検定や日本語能力試験の合格者には資格手当を支給しています。頑張りや給与に反映されるため、より高いスキルを身に付けるモチベーションにつながっています。また、外国人材への理解をより深めるため、日本人社員向けにベトナム語の勉強会も開催しています。



※ 掲載内容は取材時点の情報。

優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

飲食料品製造業（スーパーのバックヤード）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：スーパーマーケットの経営
- 従業員数：2,134人（うち外国人材は約170名）
- 特定技能者受入数：8名（内訳：ベトナム人）※2025年6月現在

外国人材の受入れ目的

さまざまな国籍の人とともに働くことが従業員にとって良い刺激になり、多様な考え方を受け入れる職場づくりにつながると考えたことが受入れのきっかけです。バックヤードでの食料品製造が特定技能制度の対象になったことを機に、現在は特定技能外国人の採用を積極的に進めています。



外国人材の勤務、生活状況

バックヤードで天ぷらやフライ、寿司の製造などの業務に就いています。外国人材のみなさんは作業が正確で、覚えが早く、いつも真面目に仕事に取り組む姿が周りの日本人にも良い影響を与えています。また、日本人があいまいにしてしまう労働契約に関する

こともしっかり主張してくれるため、会社を律する面でも彼らの考え方が刺激になっています。

フォロー体制 住居、家電、通勤用自転車などの提供などを行っており、住居は自社寮を建設中です。会社全体のレクリエーションとして毎月ボーリングなどのイベントを企画し、さまざまな機会を通して日本人と外国人材のコミュニケーションを図っています。一方で、残念ながら社内でも外国人材に対する心ない言葉が聞かれることもあり、その都度人事部が指導を行うなど、厳しい対応を取って再発防止に努めています。

※ 特定技能受入数は2025年6月時点、その他掲載内容は取材時点の情報。

飲食料品製造業（豚食肉製造業）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：豚食肉製造業
- 従業員数：108人
- 特定技能者受入数：2名（内訳：インドネシア2名）

外国人材の受入れ目的

社員の高齢化も進む中、工場の安定稼働のために若い働き手を増やしたいと考え、2022年5月に特定技能外国人を採用しました。

当地域には外国人がまだ少ないため、私たちが外国人を雇用してともに働くことで、会社や地域で異文化コミュニケーションが広がり、新たな刺激になるのではないかと期待も持っていました。



外国人材の勤務、生活状況

現在は、豚部分肉（ロース、バラ）の脱骨作業を担当してもらっています。通常、新人スタッフが加工ラインに入るまでに2、3カ月かかりますが、特定技能の2人は向上心を持って真摯に仕事を覚え、1カ月でラインに入ること

ができました。今後は、より難しい肩などの部位の脱骨もできるように指導していきたいと考えています。

フォロー体制

特定技能外国人の2人はムスリム※ですが、当社では豚肉の加工がメイン業務となるため、採用面接時に確認を取り、その上で採用しています。また、受入れ前には、管理職や総務部門の担当者がイスラム教やムスリム対応の基礎について学び、一般社員に分かりやすく伝えました。体を清めやすいシャワールームのある場所に礼拝室を設け、設備面も整えています。

※ムスリム：イスラム教を信仰している人々のこと。ムスリムには信仰、告白、毎日5回の礼拝、喜捨、年1回の断食および一生に一度の聖地巡礼が戒律とされている。また、豚肉やアルコール類の飲食は禁じられている。

今は、外国人と日本人がお互いいろいろな経験をし、知識を身につけ、高め合うことの意義を感じています。これからも、日本人と同じように意欲を持って働きたいという特定技能外国人を一人でも多く採用していきたいと考えています。

※ 掲載内容は取材時点の情報。

優良事例（特定技能外国人材の受入れ）

飲食料品製造業（サケ・マス類の養殖・加工等）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：サケ・マス類の養殖・加工及び販売、その他魚類の販売
- 従業員数：45人
- 特定技能者受入数：8名（内訳：ベトナム4名、ミャンマー4名）

外国人材の受入れ目的

当社では、現在工場働く人の約8割を外国人材が占めています。水産加工業は水仕事や立ち仕事が多く、従業員の高齢化の進展で技能伝承が困難になるため、次世代育成にむけて、活力ある人を職場のコア人材として育成したいと考え、即戦力として活躍してもらうことができる特定技能外国人を採用しました。

外国人材の勤務、生活状況

特定技能外国人は現在、サーモン加工の基本作業である骨取り、血合い取り、切り身の計量、パッキングなどを担当しています。8人とも遅刻や早退、無断欠勤は一切なく、勤務時間の5分前には準備を終え、明るく前向きに一生懸命仕事をしてくれる彼らの姿は、ほかの外国人従業員の模範になっています。特定技能を受け入れたことがほかの外国人ワーカーに良い刺激を与え、職場全体の規律や雰囲気が悪くなったのは、私たちにとってうれしい驚きでした。



フォロー体制 工場では今、7カ国の外国人材が働いており、多様な外国人材へのフォローで特に重視しているのがD&I※（ダイバーシティ&インクルージョン）教育です。

特定技能外国人は、日本の製造業のノウハウを勉強しながら働き、夢を叶えるための技術や資金を蓄える、私たちは、彼らに優秀なスタッフとして会社に貢献してもらう、このWin-Winの関係が築けるところに、特定技能制度の良さがあると思います。これからも彼らが夢を叶える手伝いができるよう、できる限りサポートしたいと考えています。

※D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）：年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること（引用元：厚生労働省）

※ 掲載内容は取材時点の情報。

農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部 / New Business and Food Industry Department, Minister's Secretariat, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries

飲食料品製造業（調理麺、調理済みレンジ商品、惣菜等の製造）

【特定技能受入機関概要】

- 事業内容：食品製造（調理麺、調理済みレンジ商品、惣菜等）
- 従業員数：484人
- 特定技能者受入数：62名（内訳：ミャンマー62名）

外国人材の受入れ目的

特定技能外国人の8割ほどは、当社の工場で過去に技能実習を経験した方です。技能実習期間中に高めた業務スキルと日本語能力を生かし、特定技能として引き続き働いてもらうことで、安定した工場運営に必要な人材の確保を図っています。

外国人材の勤務、生活状況



調理麺などにトッピングする具材の調理、準備、盛付け、麺作り、原材料の荷受けなど、製造現場のほとんどの作業に特定技能外国人が入っています。中でも十分なスキルを備えている人には、盛付けラインでの他の作業への指示出しなども任せ、現場スタッフの中心となって活躍してもらっています。今後、業務スキルと日本語能力の高い特定技能外国人には、「惣菜管理士」の資格取得を推奨したいと考えています。

フォロー体制 将来日本語を生かして活躍する人材になってほしいという思いから、日本語能力試験のN1、N2レベルを目標とする日本語教育に力を入れ、レベルに応じた昇給制度も設けています。

また、年2回個別面談も行い、業務や職場に対する要望を聞き取る機会を設けています。その際、仕事ぶりに対する同僚からの評価を本人にフィードバックし、モチベーションアップや業務改善につなげています。

さらに、安全衛生教育では、必ず身に付けてほしい事柄は母国語で伝え、確実に理解してもらうよう努めています。以前、こちらからの情報が正しく理解されず、軽いやけどなどの労災が起きてしまったことがありました。その反省から、母国語での説明や掲示物の翻訳を徹底し、再発防止を心掛けています。

※ 掲載内容は取材時点の情報。