

第2回近畿地域農業特定技能協議会運営委員会 議事次第

日時：令和6年12月18日（水）

15時00分～16時30分

※オンラインにて実施

1 開会

2 特定技能制度の現状等について

【大阪出入国在留管理局、厚生労働省から報告】

○ 出入国在留管理行政の現状 (資料1)

○ 「技能実習制度の見直しについて」及び「最新の雇用状況等について」

(資料2-1、2-2)

【農林水産省近畿農政局から説明・報告】

○ 近畿地域における特定技能外国人の受入れ状況 (資料3-1)

○ 農業特定技能外国人材満足度アンケート調査結果 (資料3-2)

○ 令和6年度外国人材受入総合支援事業について (資料3-3)

○ 農業分野における受入れ見込数の見直し (資料3-4)

○ 上乗せ告示の一部改正及び農業特定技能協議会の加入フォームの変更 (資料3-5)

○ 「近畿地域農業特定技能協議会」規約の一部改正について (資料3-6)

【大阪府から報告】

3 質疑・応答

4 閉会

第2回「近畿地域農業特定技能協議会運営委員会」出席者名簿

[順不同・敬称略]

【制度所管省庁】

法務省 大阪出入国在留管理局 就労審査第二部門 統括審査官	中村 修治
近畿管区警察局 広域調整部 広域調整第一課 課長補佐	石田 将
厚生労働省 大阪労働局 職業安定部 職業対策課 地方職業指導官	野村 卓史

【事業所管省庁】

滋賀県 農政水産部 미래の農業振興課 参事	濱中 正人
滋賀県 農政水産部 未来の農業振興課 主査	西田 阿斗
京都府 農林水産部 経営支援・担い手育成課 主幹兼係長	太田 典宏
京都府 農林水産部 経営支援・担い手育成課 副主査	本谷 勝
大阪府 環境農林水産部 農政室推進課経営強化グループ 課長補佐	岡崎 宏樹
大阪府 環境農林水産部 農政室推進課経営強化グループ 技師	嶋本 さつき
兵庫県 農林水産部 農業経営課 主任	谷川 智規
奈良県 食農部 担い手・農地マネジメント課 主事	東 辰朗
和歌山県 農林水産部 農業生産局 経営支援課 主任	桑原 あき
近畿農政局 生産部 園芸特産課 課長補佐(総務・園芸)	赤松 弘敏
近畿農政局 生産部 畜産課 農政調整官	爲 季誠
近畿農政局 経営・事業支援部 経営支援課長	寺田 泰弘
近畿農政局 経営・事業支援部 経営支援課 課長補佐(就農促進)	井伊 茂雄
近畿農政局 経営・事業支援部 経営支援課 外国人材受入管理係	紋田 吉教

【近畿地域の農業分野の特定技能所属機関を構成員とする団体その他の関係者】

(滋賀県)

滋賀県農業法人協会		(御欠席)
一般社団法人滋賀県農業会議		
滋賀県農業協同組合中央会		(御欠席)

(京都府)

京都府農業法人経営者会議		(御欠席)
一般社団法人京都府農業会議		
京都府農業協同組合中央会	農業対策部農業支援課	松井 隼平

(大阪府)

大阪府農業法人協会		沼田 湧悟
一般社団法人大阪府農業会議	農政課副主幹	
大阪府農業協同組合中央会		(御欠席)

(兵庫県)

兵庫県農業法人協会		西村 雅也
一般社団法人兵庫県農業会議	経営支援課指導員	
兵庫県農業協同組合中央会	営農支援部主査	井谷 大記

(奈良県)

奈良県農業法人協会		山脇 英人
一般社団法人奈良県農業会議	農政課長	
奈良県農業協同組合中央会	総括部長	小山 剛史

(和歌山県)

和歌山県農業法人協会		松井 隆幸
一般社団法人和歌山県農業会議	総務・業務班長	
和歌山県農業協同組合中央会	JAグループ和歌山農業振興センター 営農企画課次長	小栗 正之
和歌山県農業協同組合中央会	JAグループ和歌山農業振興センター 営農企画課課長代理	大畑 圭弘

出入国在留管理行政の現状

特定技能制度の運用状況等について

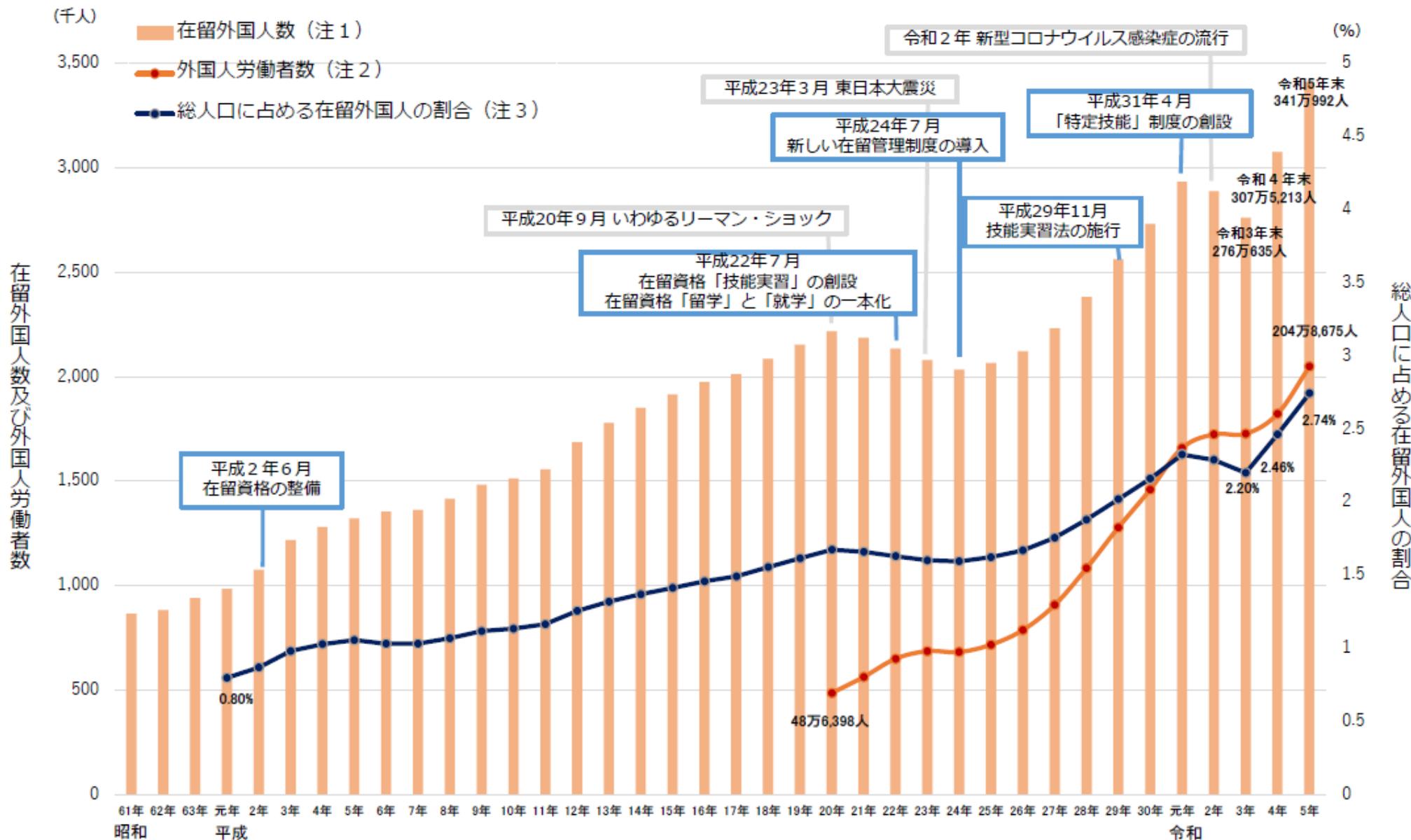
令和6年12月18日

第2回近畿地域農業特定技能協議会運営委員会

大阪出入国在留管理局

Osaka Regional Immigration Services Bureau

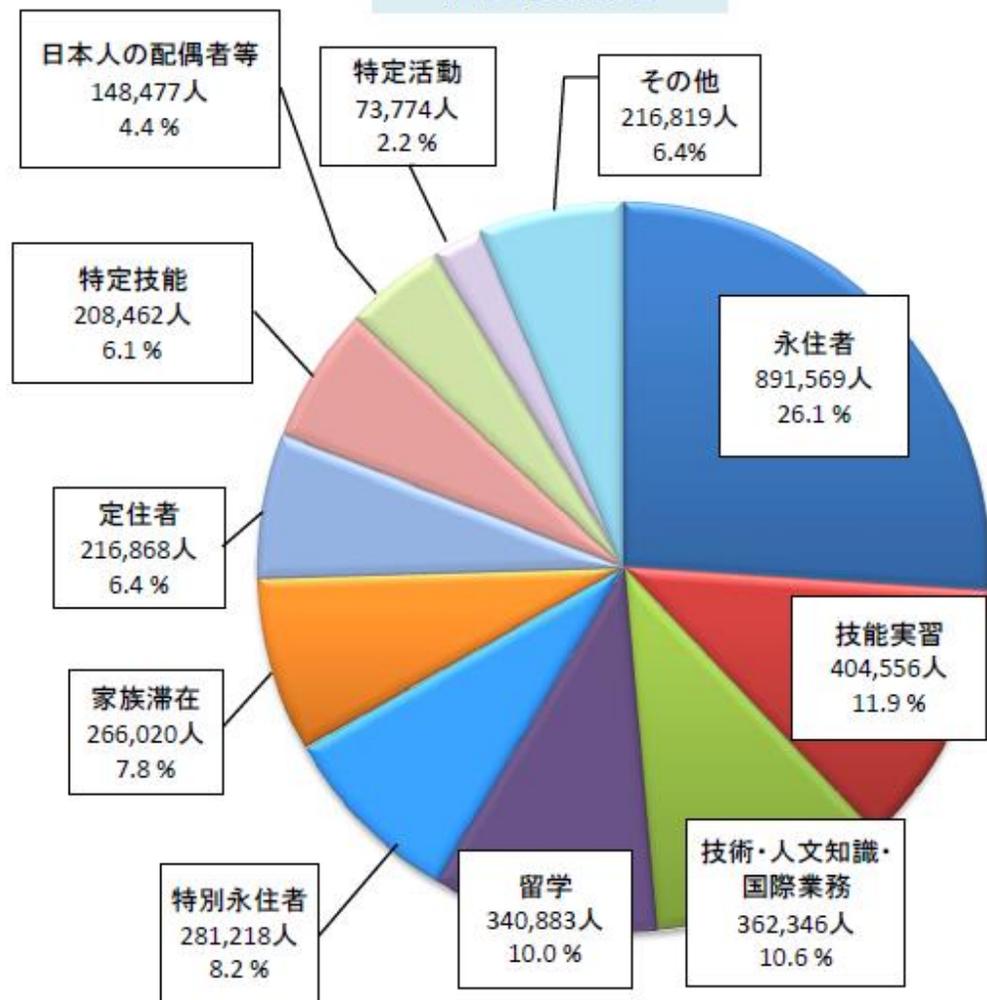
在留外国人数及び外国人労働者数の推移



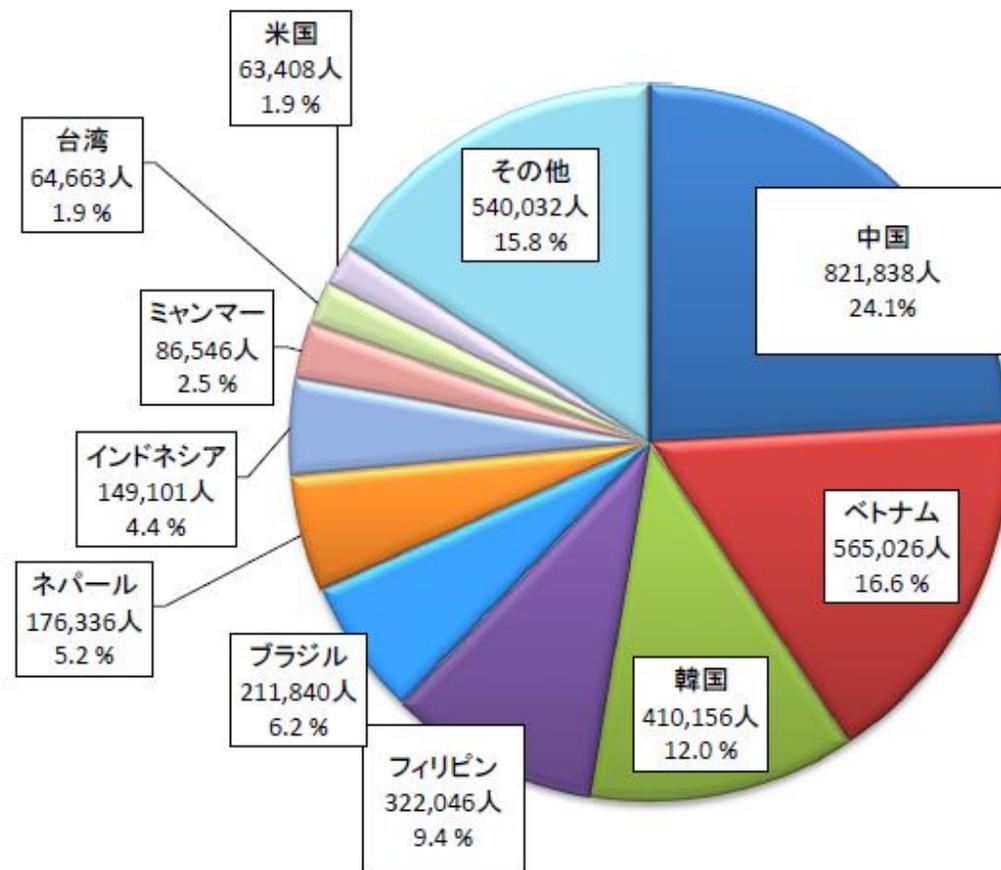
(注1) 平成23(2011)年までは法務省入国管理局(当時)「(旧)登録外国人統計」(12月末現在)に、平成24(2012)年以降は出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末現在)に基づく。
 (注2) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末現在の統計)に基づく(外国人雇用状況の届出制度は、平成19(2007)年10月1日から開始されているため、平成20(2008)年以降の推移を示している。)
 (注3) 総人口は、総務省「人口推計」(各年10月1日現在の統計)に基づく。

在留外国人数 (総数) 341万992人

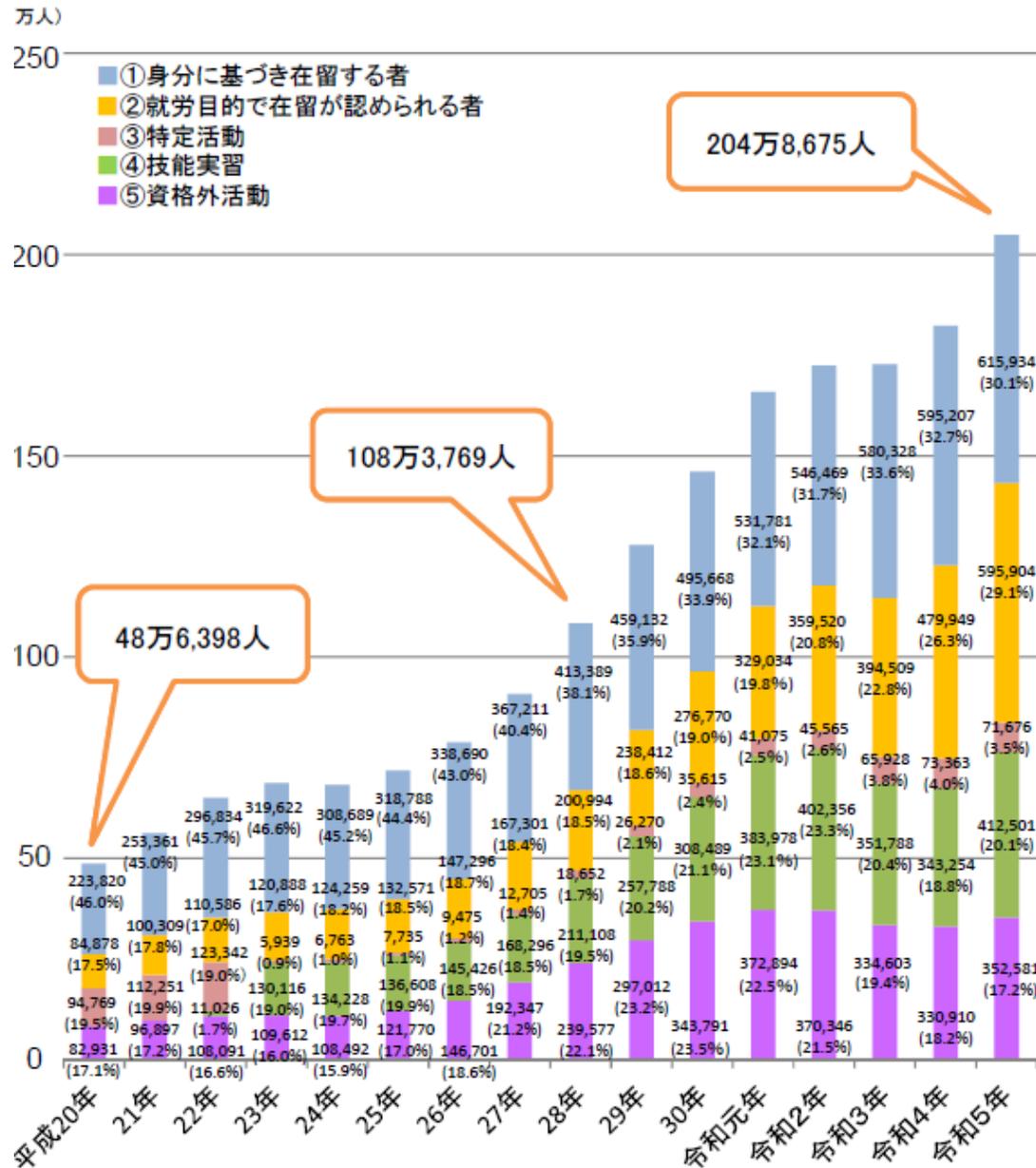
在留資格別



国籍・地域別



外国人労働者数の内訳



①身分に基づき在留する者 約61.6万人(30.1%)
 (「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
 これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

②就労目的で在留が認められる者 約59.6万人(29.1%)
 (いわゆる「専門的・技術的分野」)
 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

③特定活動 約7.2万人(3.5%)
 (EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)
 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

④技能実習 約41.3万人(20.1%)
 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約35.3万人(17.2%)
 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」に基づく集計(各年10月末現在の統計)

専門的・技術的 分野の外国人

積極的に受入れ

- 我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進（第9次雇用対策基本計画（平成11年8月13日閣議決定））
- 我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要がある、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。（出入国在留管理基本計画（平成31年4月法務省））

上記以外の 分野の外国人

様々な検討を要する

- 我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応（第9次雇用対策基本計画（平成11年8月13日閣議決定））
- 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、ニーズの把握や受入れが与える経済的効果の検証、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受入れに伴う環境整備、治安など、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。（出入国在留管理基本計画（平成31年4月法務省））

特定技能 1号 Specified Skilled Worker (i)

在留期間：法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）

本邦において行うことができる活動

- ▶ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野（※）であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動

特定産業分野（16分野）

- ▶ 介護分野、ビルクリーニング分野、工業製品製造業分野、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、飲食料品製造業分野、外食業分野、林業分野、木材産業分野

特定技能 1号 Specified Skilled Worker (i)

在留期間：法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）

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
 - ▶ 深刻な人手不足の状況に対応するため、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制度
- ▶ 在留期間：**通算で上限 5 年**まで
- ▶ 技能水準：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）
- ▶ 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習 2 号を良好に修了した者は試験等免除）
- ▶ 家族の帯同：基本的に認められない
- ▶ 受入れ機関又は登録支援機関による**支援の対象**

※ 在留資格「特定技能」には、特定技能 1号と特定技能 2号の 2種類がある。
特定技能 2号は、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

- **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：224,467人（令和6年2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：48人（令和6年2月末現在、速報値）
- （特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、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、**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、**林業**、**木材産業**（16分野）
（赤字は特定技能2号でも受入れ可。青字は特定技能1号で受入れ可とする方針であり、省令等を改正する予定。）
（「工業製品製造業」は省令等を改正するまでは引き続き「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」として受入れ可。）

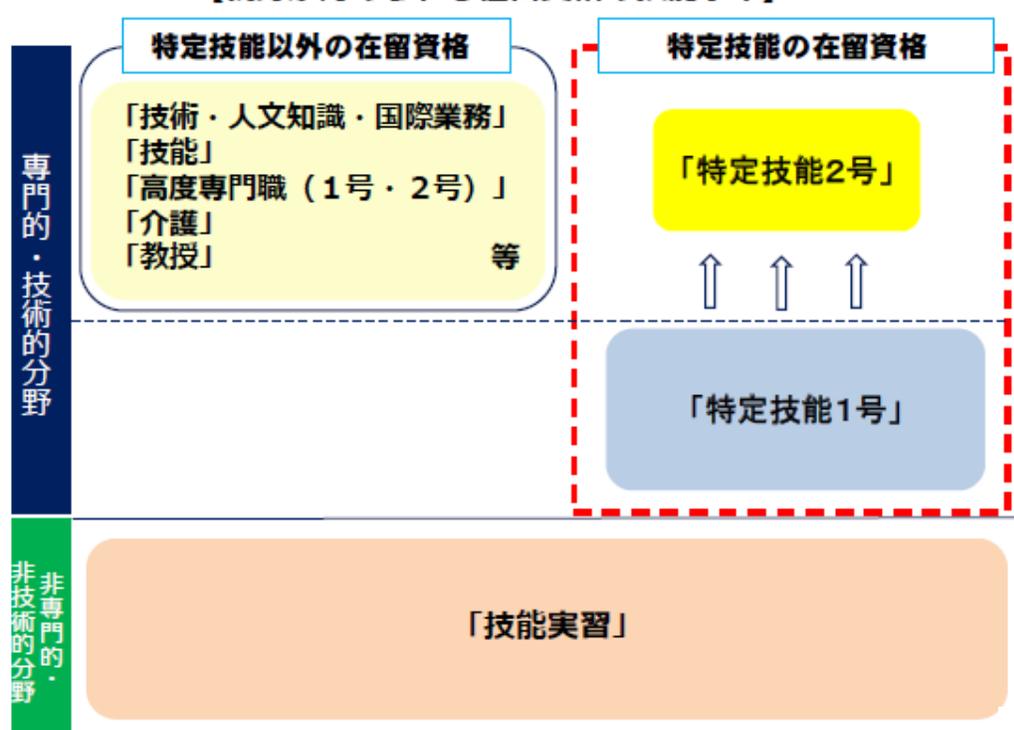
特定技能1号のポイント

在留期間	1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（通算で上限5年まで）
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	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
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

特定技能2号のポイント

在留期間	3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	試験等での確認は不要
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

【就労が認められる在留資格の技能水準】



受入れ機関について

1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施
→ 支援については、登録支援機関に委託も可。
全部委託すれば1③も満たす。
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

（注）①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

登録支援機関について

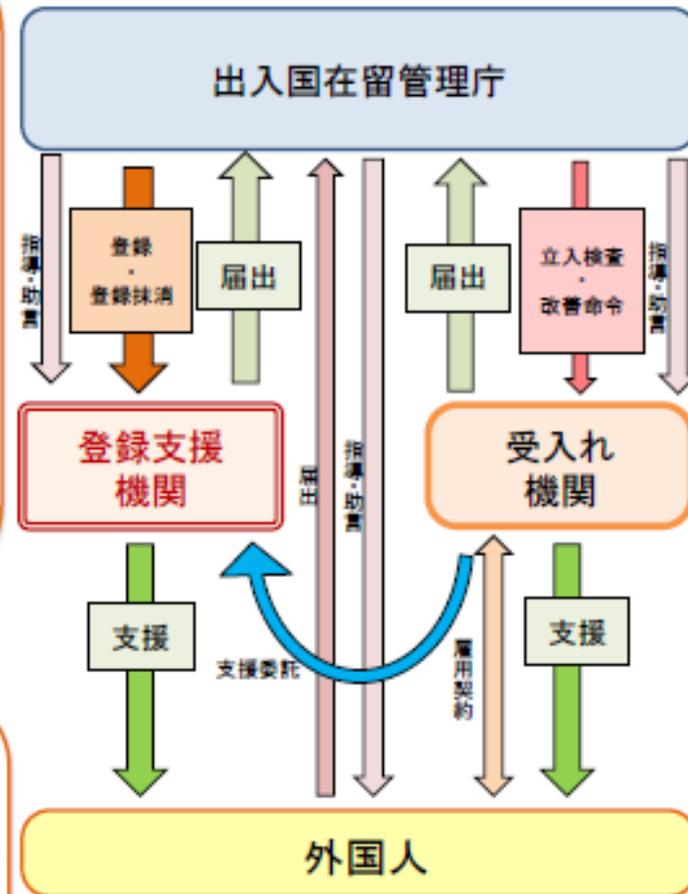
1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出

（注）①②を怠ると登録を取り消されることがある。



受入れ見込数の再設定

- 特定技能制度の運用に関する基本方針（閣議決定）において、「分野別運用方針において、当該分野における向こう5年間の受入れ見込数について示し、人材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ない。」と定め、分野別運用方針（閣議決定）において、分野ごとの受入れ見込数を記載。
- 制度開始時に設定した、令和元年度から5年間の受入れ見込数の期限が、令和5年度末に到来。
- 令和6年3月29日、各分野の人手不足状況等を踏まえ、令和6年4月から5年間の受入れ見込数を設定（関係閣僚会議決定・閣議決定による分野別運用方針の変更）。

受入れ見込数の算出方法

- 各分野において、5年後（令和10年度）の産業需要等を踏まえ、以下の計算で算出。

$$\text{受入れ見込数} = \text{5年後の人手不足数} - (\text{生産性向上} + \text{国内人材確保})$$

令和6年4月からの受入れ見込数等

(人)

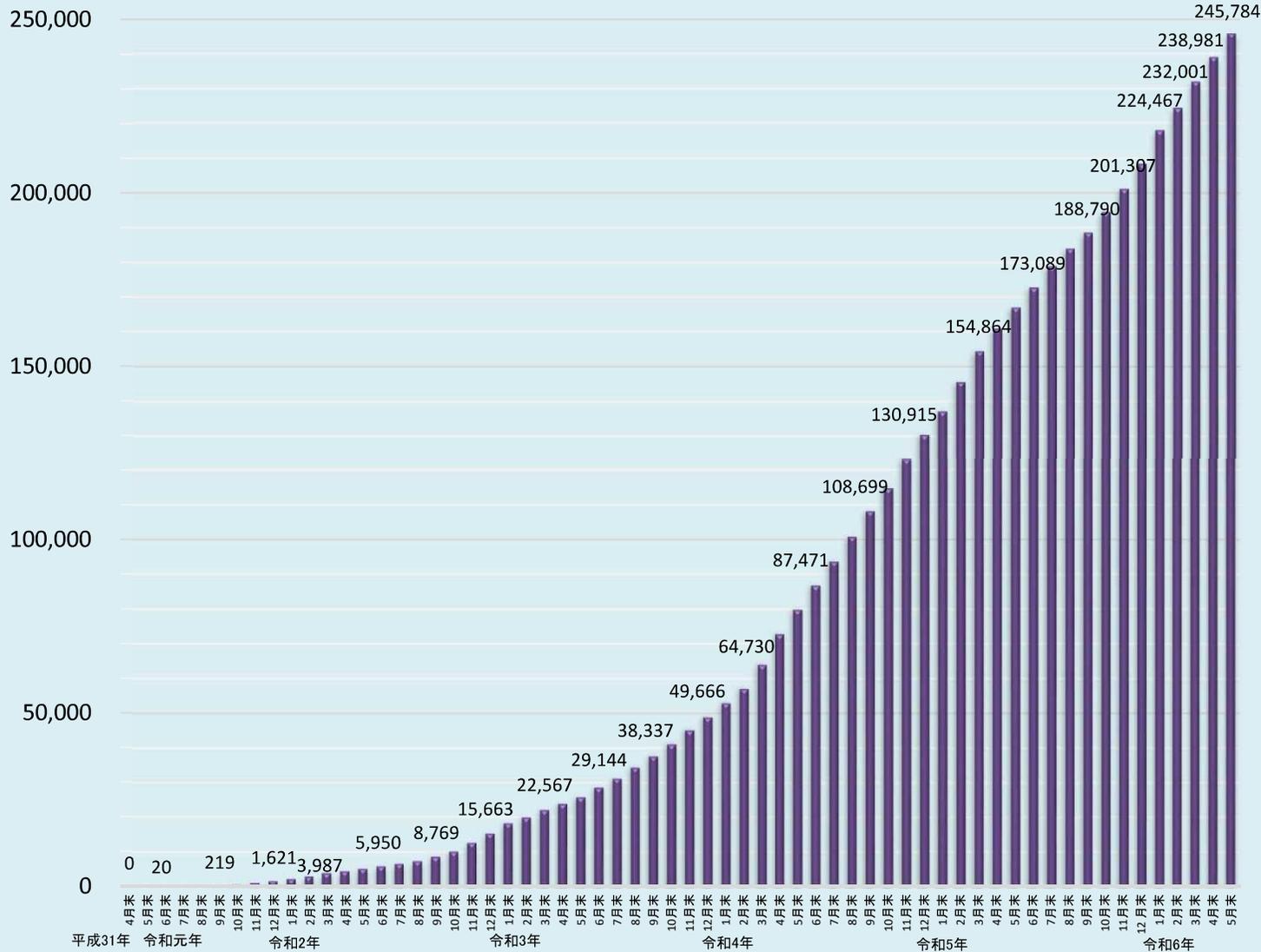
	介護	ビルクリーニング	工業製品製造業	建設	造船・船用工業	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	飲食料品製造業	外食業	自動車運送業	鉄道	林業	木材産業	合計
特定技能1号在留者数 (令和5年12月末現在：速報値)	28,400	3,520	40,069	24,433	7,514	2,519	632	401	23,861	2,669	61,095	13,312					208,425
制度開始時の受入れ見込数	60,000	37,000	31,450	40,000	13,000	7,000	2,200	22,000	36,500	9,000	34,000	53,000					345,150
令和5年度末までの受入れ見込数 (※1)	50,900	20,000	49,750	34,000	11,000	6,500	1,300	11,200	36,500	6,300	87,200	30,500					345,150
令和6年4月から5年間の受入れ見込数 (※2)	135,000	37,000	173,300	80,000	36,000	10,000	4,400	23,000	78,000	17,000	139,000	53,000	24,500	3,800	1,000	5,000	820,000

※1 コロナ禍の影響による大きな経済情勢の変化を踏まえ、令和4年8月に見直した受入れ見込数。

※2 受入れ見込数が増加することを踏まえ、受入れ機関が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ことが当該機関の責務であること等を明記（基本方針に追記）。

特定技能1号在留外国人数(令和6年5月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数 245,784人



分野	人数
介護	35,636人
ビルクリーニング	4,459人
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	43,604人
建設	30,835人
造船・船用工業	8,507人
自動車整備	2,839人
航空	935人
宿泊	469人
農業	27,272人
漁業	2,982人
飲食料品製造業	69,287人
外食業	18,959人

特定技能2号在留外国人数(令和6年5月末現在:速報値)

特定技能2号在留外国人数 98人



分野	人数
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	17人
建設	47人
造船・船用工業	17人
農業	11人
飲食料品製造業	3人
外食業	3人

(注)「特定技能2号」の在留資格は令和4年4月に初めて許可。

特定技能制度運用状況③

特定技能在留外国人数(令和6年3月末現在:速報値)

特定技能在留外国人数 232,056人 (注2)

都道府県別特定技能在留外国人数

都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	9,052	1,091	1,618	2,246	372	1,072	1,666	12,283	4,323	7,422	14,403	14,117	13,353	12,341	1,826	2,215	2,459	1,301	1,770	4,604	5,578	7,186	19,167	5,376
構成比	3.9%	0.5%	0.7%	1.0%	0.2%	0.5%	0.7%	5.3%	1.9%	3.2%	6.2%	6.1%	5.8%	5.3%	0.8%	1.0%	1.1%	0.6%	0.8%	2.0%	2.4%	3.1%	8.3%	2.3%
都道府県	滋賀県	京都市府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定・不詳
在留数	2,758	4,545	14,962	8,349	1,595	850	587	703	3,932	8,297	2,033	1,073	3,629	3,387	1,037	8,451	1,607	2,493	4,794	1,944	1,549	3,630	2,299	711
構成比	1.2%	2.0%	6.4%	3.6%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%	1.7%	3.6%	0.9%	0.5%	1.6%	1.5%	0.4%	3.6%	0.7%	1.1%	2.1%	0.8%	0.7%	1.6%	1.0%	0.3%

特定産業分野別特定技能在留外国人数

分野	介護	クリーニング	ビル	製造業 情報関連 電気・電子 産業機械 素形材	建設	船用工業 造船	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	製造業 飲食品	外食業
在留数	32,934	4,166		42,456	28,155	8,194	2,745	864	441	25,641	2,883	67,001	16,576
構成比	14.2%	1.8%		18.3%	12.1%	3.5%	1.2%	0.4%	0.2%	11.0%	1.2%	28.9%	7.1%

国籍・地域別特定技能在留外国人数

国籍・地域	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	カンボジア	ネパール	タイ	その他
在留数	121,279	38,998	23,308	15,073	14,732	5,051	4,862	4,759	3,994
構成比	52.3%	16.8%	10.0%	6.5%	6.3%	2.2%	2.1%	2.1%	1.7%

(注1)小数点第二位で四捨五入。

(注2)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者(55人)を含む。

特定技能制度運用状況④

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和5年12月末現在)(速報値) (注1)

技能試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)					
		令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
介護(注2)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	95,361	47,654	68,628	32,007	56,138	29,023	44,902	25,686
			47,707		36,621		27,115		19,216
ビルクリーニング	国内・海外5か国 フィリピン・カンボジア・ インドネシア・ミャンマー・タイ	7,108	4,298	5,757	3,552	3,322	2,094	2,663	1,966
					2,810		2,205		1,228
素形材・産業機械・ 電気電子情報関連 製造業	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ	6,082	5,055	1,070	886	829	645	772	591
					1,027		184		184
建設	国内・海外6か国 フィリピン・インドネシア・モンゴル・ ベトナム・スリランカ・バングラデシュ	3,414	3,176	1,551	1,451	1,275	1,251	1,021	997
					238		100		24
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	244	230	224	217	160	153	103	96
					14		7		7
自動車整備	国内・海外1か国 フィリピン	3,769	3,452	2,484	2,220	1,918	1,785	1,526	1,414
					317		264		133
航空	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ ネパール・モンゴル	3,659	1,952	2,240	1,142	1,530	902	1,013	624
					1,707		1,098		628
宿泊	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー	10,022	9,436	5,068	4,821	4,644	4,431	4,161	3,987
					586		247		213
農業	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	53,246	25,210	47,070	22,299	37,645	18,662	31,268	15,503
					28,036		24,771		18,983
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	1,808	632	1,087	234	732	158	385	104
					1,176		853		574
飲食料品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	83,549	68,332	58,892	48,210	49,227	42,434	36,897	31,915
					15,217		10,682		6,793
外食業	国内・海外7か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ ミャンマー・タイ・スリランカ	82,414	53,937	54,163	32,288	39,432	27,628	25,935	20,854
					28,477		21,875		11,804
合計		350,676	223,364	248,234	149,327	196,852	129,166	150,646	103,737
			127,312		98,907		67,686		46,909

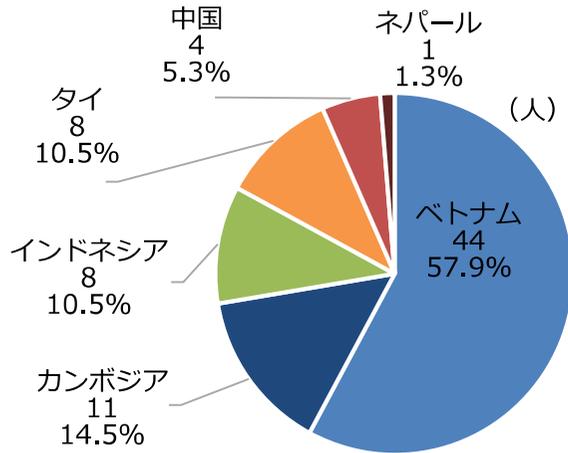
日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)			
		令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	163,082	26,538	68,462	12,431	49,119	10,416	35,706	8,250
			136,544		56,031		38,703		27,456

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和5年12月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している(令和6年2月末時点で速報値を更新。)。 (注2) 介護分野の介護日本語評価試験は、受験者数及び合格者数に計上していない。

特定技能外国人の行方不明状況

- 令和3年における特定技能外国人の行方不明者数は76人であり、特定技能外国人数（注1）に占める割合は0.14%
- 国籍別では、特定技能外国人数が2番目に多い「フィリピン」の行方不明者は発生していない。
- 分野別では、特定技能在留外国人数（注2）と比較して「農業」や「建設」の行方不明者全体に占める割合が高い傾向にある。

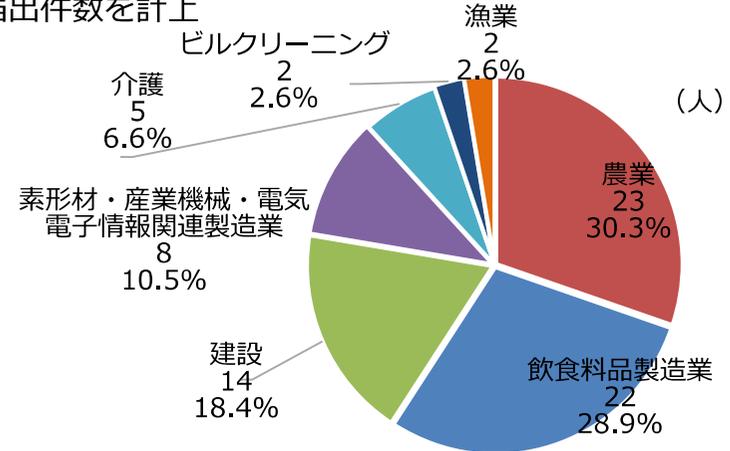
国籍別



行方不明者数 76人（令和3年）

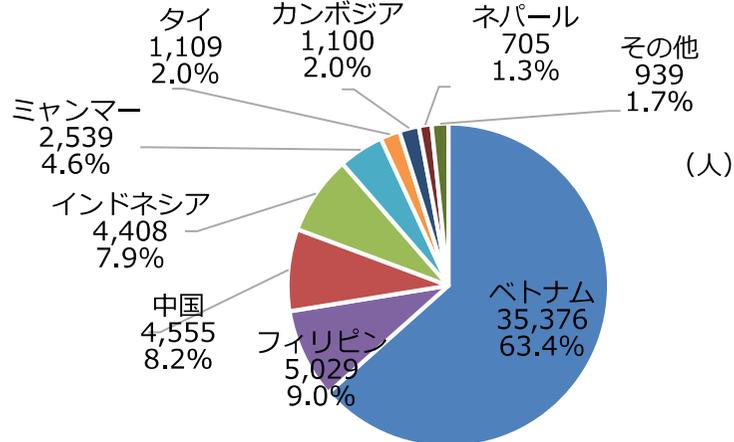
※「行方不明」を事由とする届出件数を計上

分野別（※）

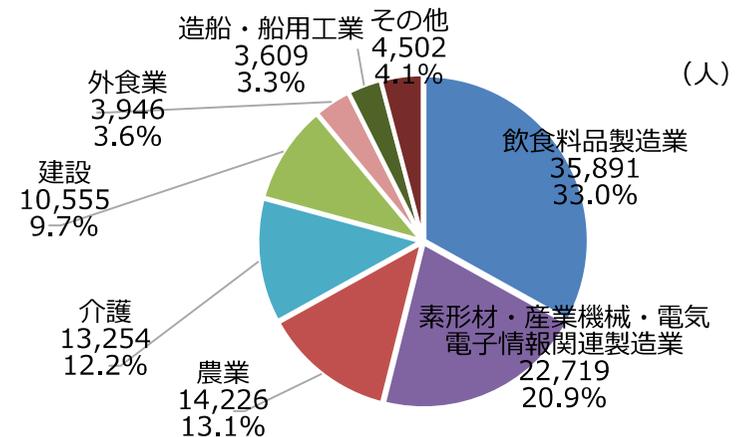


（※）令和3年の「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」の行方不明者数は、旧分野「素形材産業」「産業機械製造業」「電気・電子情報関連産業」の合計値

（注1）特定技能在留外国人数（令和2年末）に在留資格「特定技能」の上陸許可件数及び資格変更許可件数（令和3年）を加えたもの



（注2）分野別の特定技能在留外国人数（令和4年9月末、速報値）



（注3）表中の構成比は、小数点第二位以下を四捨五入。

（出典）出入国在留管理庁において業務上集計したもの

～にほんで はたらく みなさんへ～

にほんではたらくまえに、
かならずかくにん☑



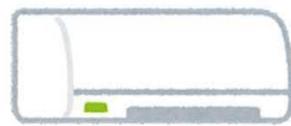
☑きゅうりょう



☑しごとですること



☑にほんのいえ



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

～外国人を雇用する受入機関の皆さんへ～
職場での
コミュニケーションにおすすめ



こうかんノート



日本語能力の向上

信頼関係ができて
悩みを相談しやすい

考えや気持ちの言語化

↓こうかんノートのサンプルはこちら↓



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



世界をつなぐ。未来をつくる。

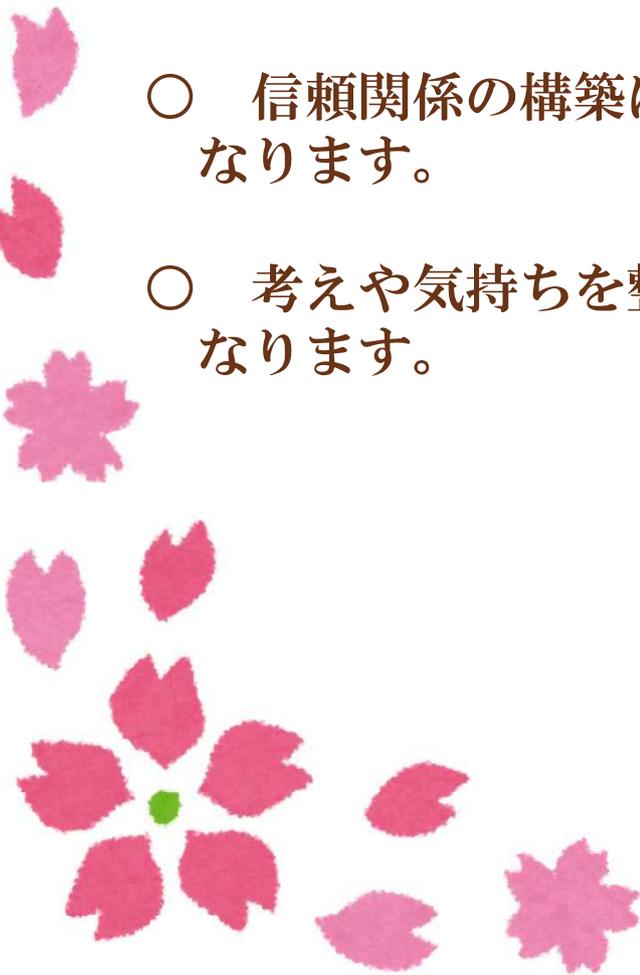
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

～外国人を雇用する受入機関の皆さんへ～

こうかんノート 始めてみませんか

- 日本語に慣れるので読み書きが上達します。
- 信頼関係の構築につながり悩みを相談しやすくなります。
- 考えや気持ちを整理し、言語化できるようになります。

↓こうかんノートのサンプルはこちら↓



らんぼう

乱暴はダメ!!!



↓このリーフレットの掲示場所はこちら↓



必要なのは

思いやり。

※ 暴行等の人権侵害行為があると、技能実習生等の受入れができなくなります。



ISA

世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

～にほんで はたらく みなさんへ～

わるい さそいは きけんです!!

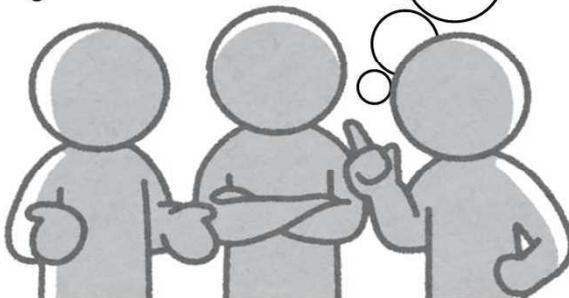
給料(きゅうりょう)
から税金(ぜいきん)
がひかれないように
できるよ

みんなにひみつで
アルバイトしようよ

ギャンブルしようよ!

べつの会社
(かいしゃ)で
働(はたら)くこと
ができるように
在留(ざいりゅう)
カードをあげるよ!

↓このリーフレットの掲示場所はこちら↓





技能実習制度の見直しについて

厚生労働省人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○**技能実習制度**（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）附則第2条）

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

※ 平成29年11月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和4年11月1日目途

○**特定技能制度**（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第2項）

政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 ※ 平成31年4月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和3年4月1日目途

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

・ R4.11.22 有識者会議の設置

※ 座長：田中明彦 独立行政法人国際協力機構理事長

※ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（共同議長：法務大臣・官房長官）の下に設置

・ R5.11.30 計16回の議論・28回のヒアリングを経て、最終報告書を法務大臣へ提出

R6.2.9 最終報告書を踏まえた政府方針を決定

※ 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）

第213回通常国会において入管法及び技能実習法の一部改正法が成立 公布後3年以内に施行予定

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」名簿

座長、座長代理及び構成員

[座長]	田中 明彦	独立行政法人国際協力機構理事長
[座長代理]	高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
[構成員]	市川 正司	弁護士
	大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
	黒谷 伸	一般社団法人全国農業会議所経営・人材対策部長
	是川 夕	国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長
	佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
	末松 則子	鈴鹿市長
	鈴木 直道	北海道知事
	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
	富田 さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局総合政策推進局長
	樋口 建史	元警視總監
	堀内 保潔	一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部長
	山川 隆一	明治大学法学部教授

(座長及び座長代理以外 50 音順)

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人々が安全安心に暮らすことのできる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないように、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないように、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付け。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限/外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ① 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ② 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化/支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本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って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

1 総論

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

2 外国人の人材確保

- (1) 受入れ対象分野
- 「特定産業分野」に限定して設定。
 - 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。
- (2) 受入れ見込数
- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。
- (3) 設定の在り方
- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。
- (4) 地域の特性等を踏まえた人材確保
- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
 - 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

3 外国人の人材育成

- (1) 人材育成の在り方
- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。
- (2) 人材育成の評価方法
- 以下の試験合格等を要件とする。
 - ①就労開始前 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講
 - ※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。
 - ※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。
 - ②特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - 日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格
 - ※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。
 - ③特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格
- (3) 日本語能力の向上方策
- 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の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
 - A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

- (1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍
- 「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。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。
- (2) 本人の意向による転籍
- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。
 - ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている
 - イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）
 - ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす
- （注1）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。
- （注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。
- 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。
 - 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

5 関係機関の在り方

- (1) 監理支援機関・登録支援機関
- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
 - 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。
- (2) 受入れ機関
- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。
- (3) 送出機関
- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
 - 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。
- (4) 外国人育成就労機構
- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

6 その他

- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
- 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
- 永住許可制度を適正化。

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

入管法

1. 新たな在留資格創設

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

2. 特定技能の適正化

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

3. 不法就労助長罪の厳罰化

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

4. 永住許可制度の適正化

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

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

4. その他

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

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(**育成就労法**)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

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

3. 関係機関の在り方

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

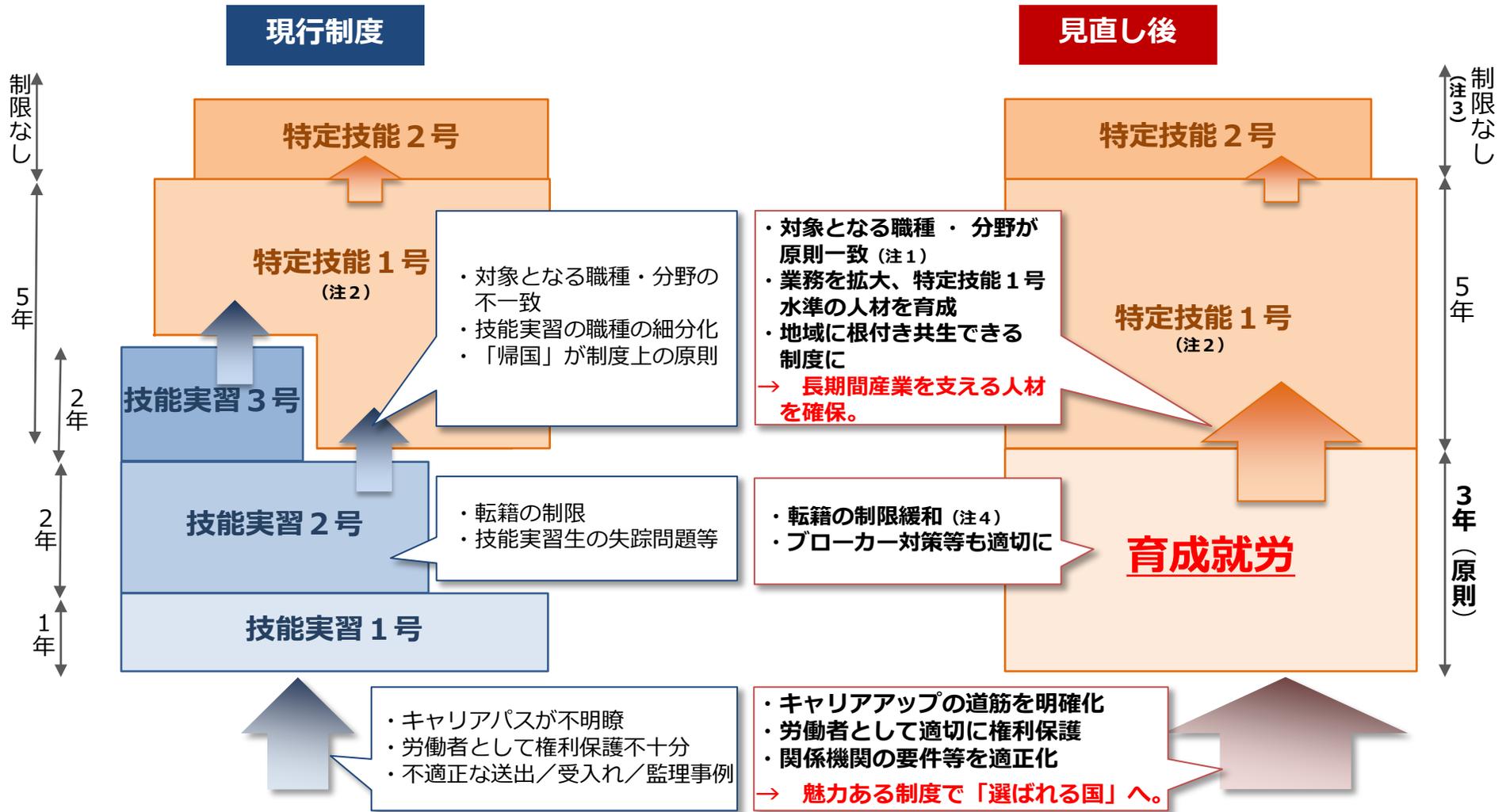
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

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

制度見直しのイメージ図



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

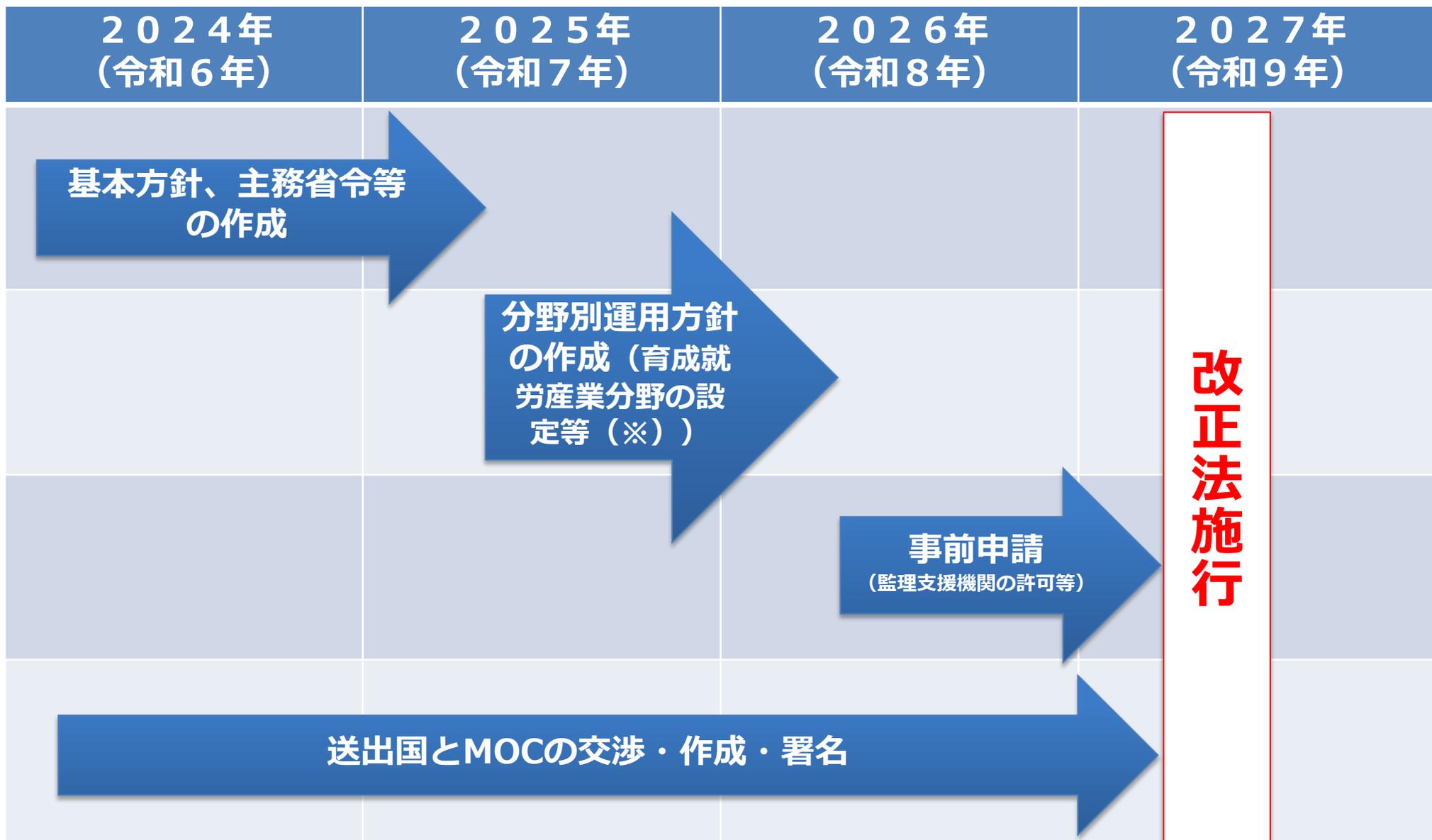
(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

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

(注4) 転籍の制限緩和の内容

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

施行までのスケジュール（予定）



※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

分野別協議会について

政府方針

5 関係機関の在り方

(2) 受入れ機関

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

条文

第54条 分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係る育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他の関係者により構成される協議会（以下この条において「分野別協議会」という。）を組織することができる。

- 2 分野別協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の分野別協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。
- 3 分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、個別育成就労産業分野の実情を踏まえた育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組について協議を行うものとする。
- 4 分野別協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。
- 5 前各項に定めるもののほか、分野別協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、分野別協議会が定める。

最新の雇用状況等について

(農業特定技能協議会運営委員会 説明資料)

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課

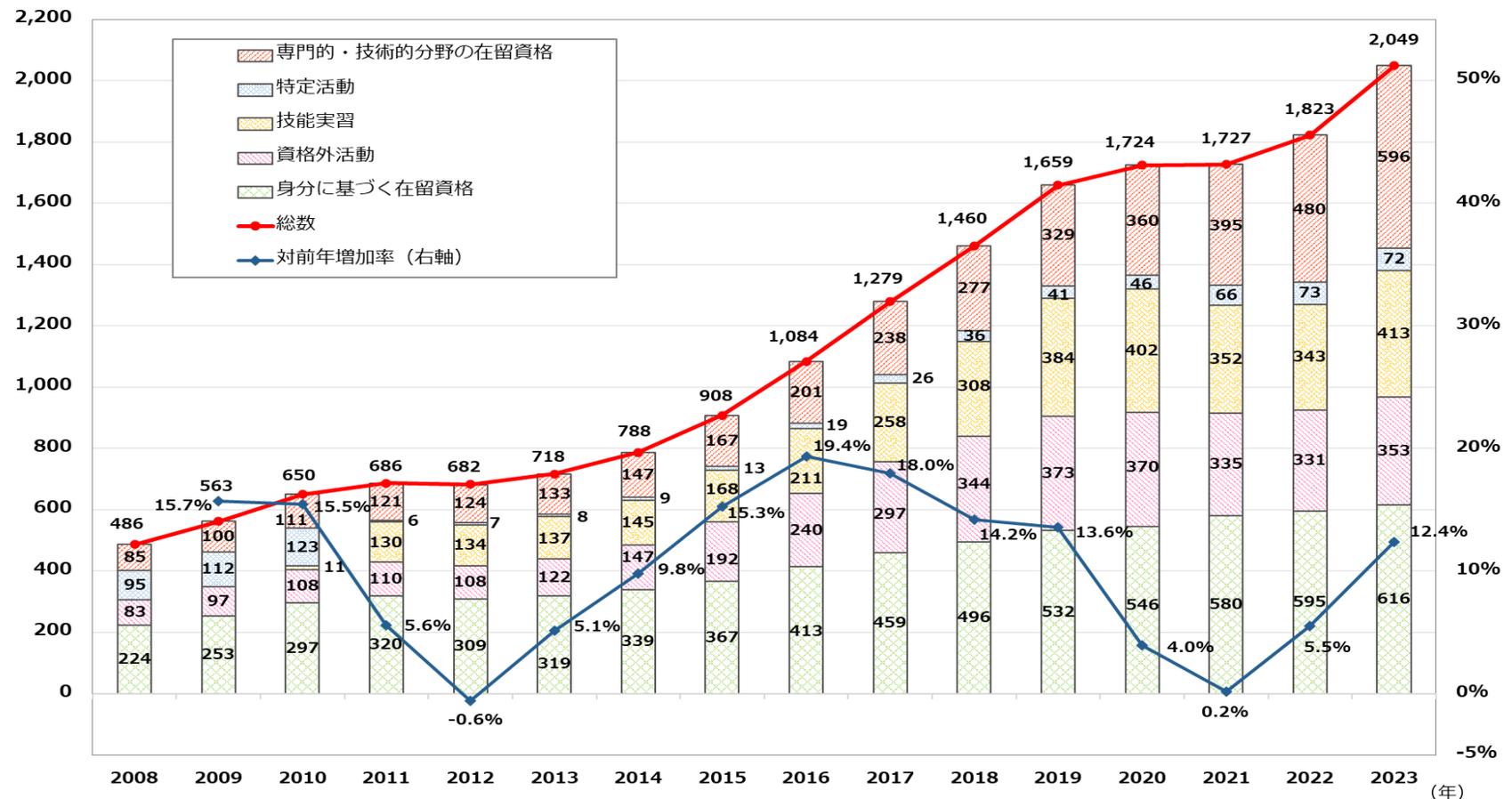
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人労働者の雇用状況 (令和5年10月末時点)

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2023年10月末時点で**2,048,675人**（225,950人増）、**増加率は前年比12.4%増**となり、前年の5.5%から6.9ポイント上昇。
- 在留資格別に増加率の大きい順でみると、「**専門的・技術的分野の在留資格**」（前年比24.2%、115,955人増）、「**技能実習**」（同20.2%、69,247人増）、「**資格外活動**」（同6.5%、21,671人増）となっている。

（単位：千人）

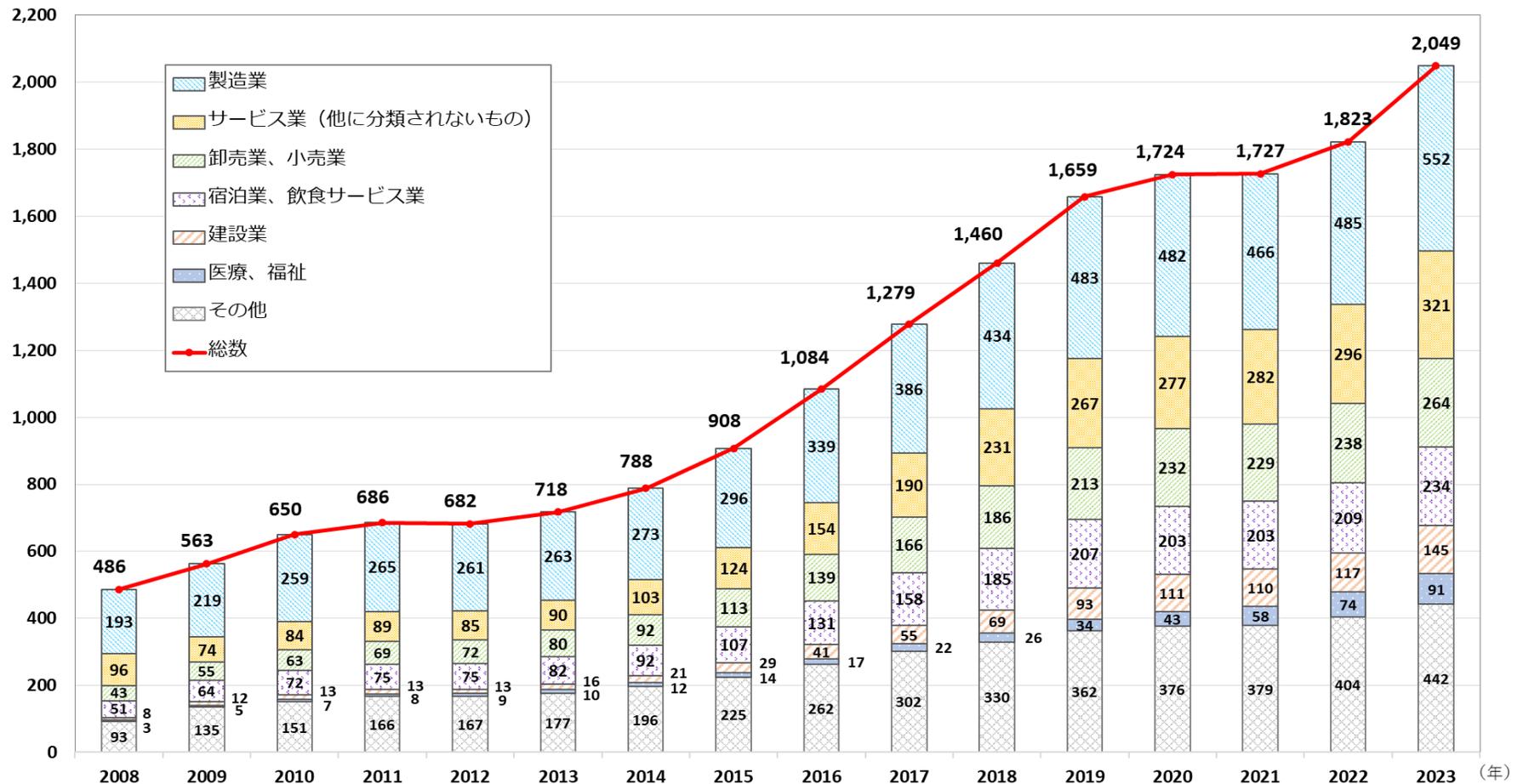


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

産業別にみた外国人労働者数の推移

- 産業別に増加率の大きい順でみると、「建設業」（前年比 24.1%、28,192人増）、「医療、福祉」（同 22.2%、16,500人増）、「製造業」（同 13.9%、67,271人増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同11.9%、24,930人増）となっている。
 （「農業」は 51,423人（前年比18.0%、7,861人増））

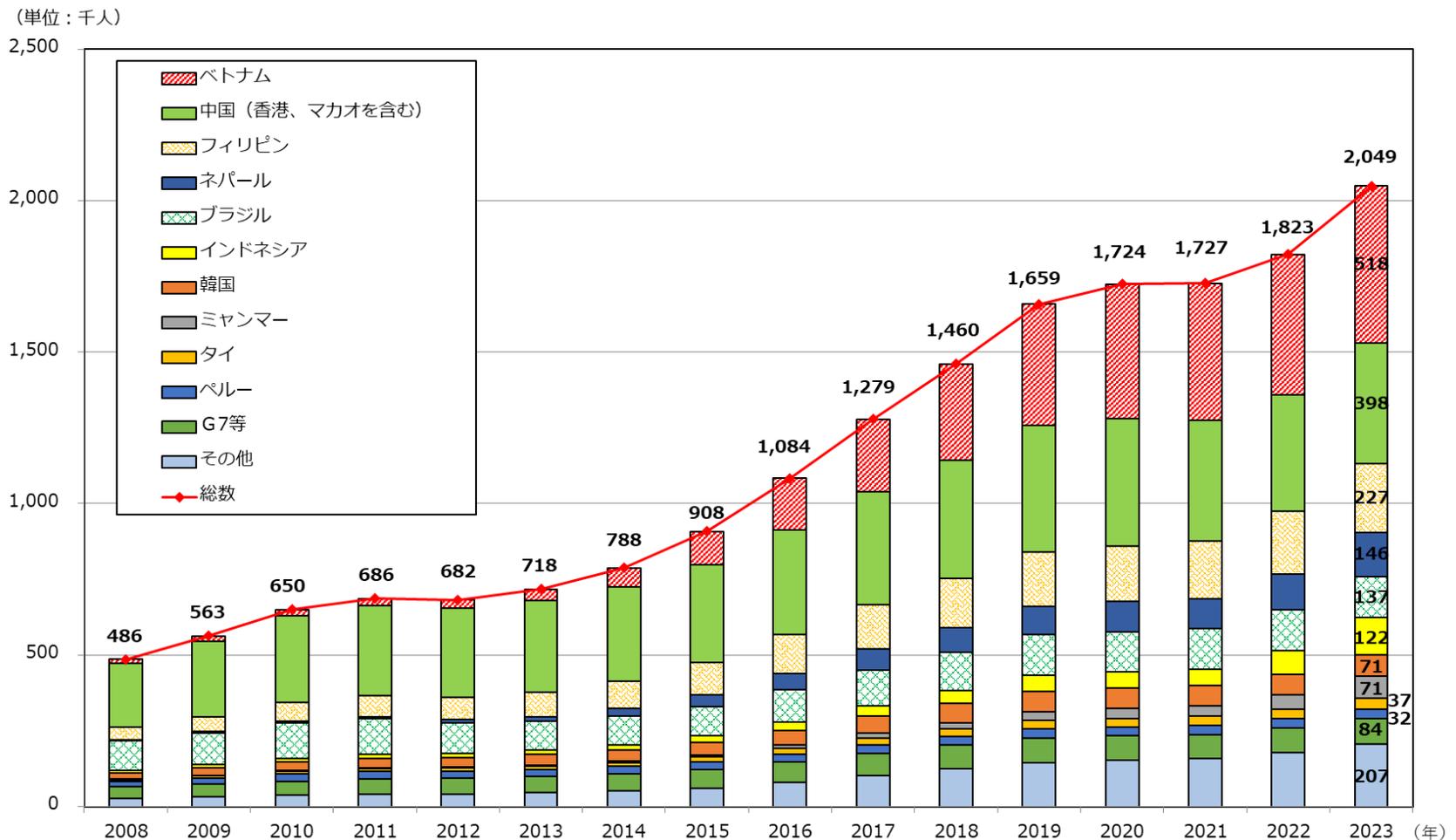
(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

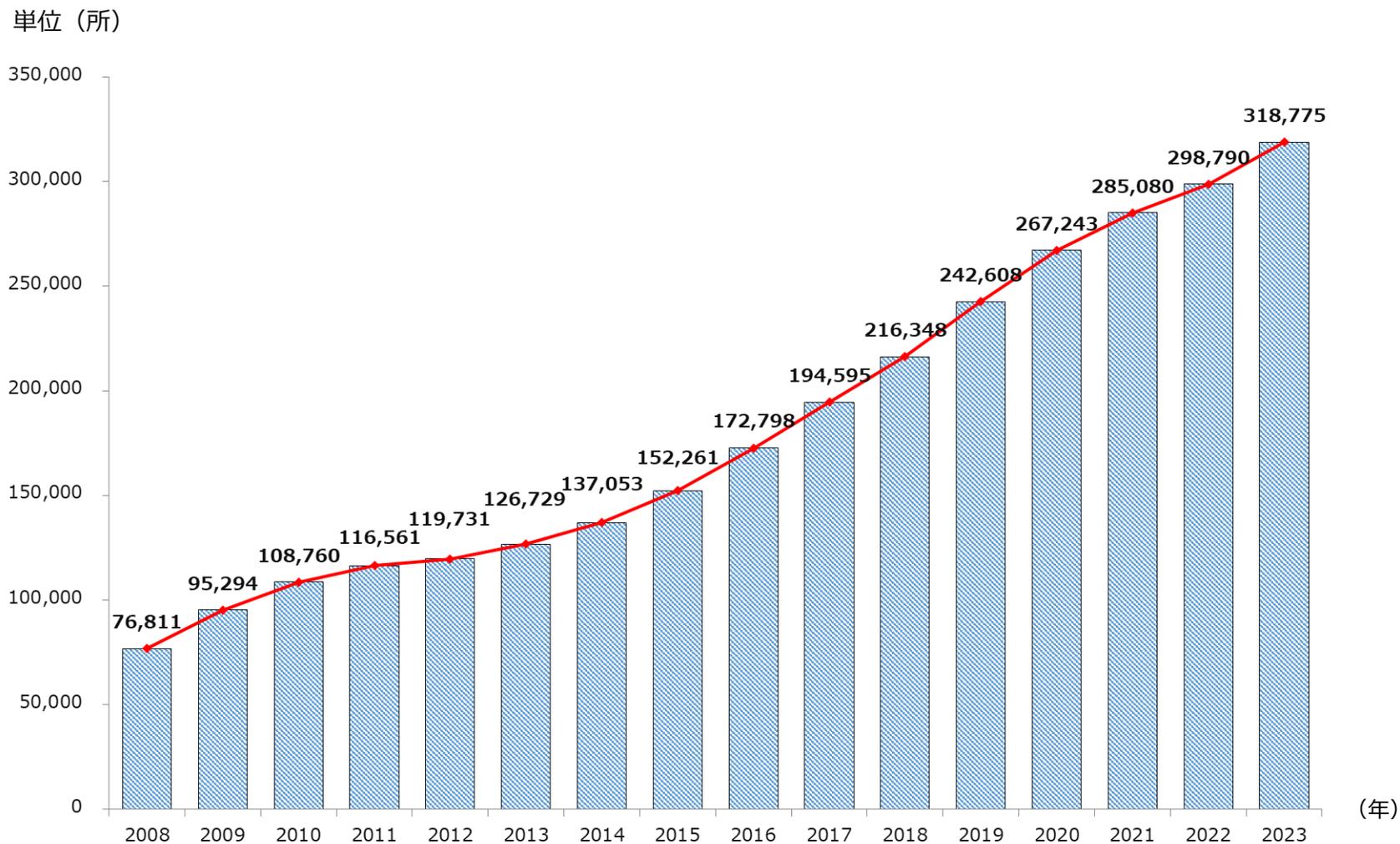
国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 国籍別に増加率の大きい順でみると、「インドネシア」（前年比56.0%、43,618人増）、「ミャンマー」（同 49.9%、23,690人増）、「ネパール」（同 23.2%、27,391人増）となっている。
- 割合では、「ベトナム」が518,364人で最も多く、外国人労働者全体の25.3%を占める。次いで、「中国」が397,918人（同 19.4%）、「フィリピン」が226,846人（同 11.1%）となっている。



外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2023年10月末時点で318,775所（19,985所増）、伸び率は前年比6.7%増となり、前年の4.8%から1.9ポイント上昇。



外国人を雇用する事業所への支援策等

事業主に求められる対応

1. 外国人雇用状況の届出 **【法に基づく義務】**

- ・外国人の雇入時と離職時に公共職業安定所(ハローワーク)に届出をしていただく必要があります。

2. 外国人労働者の雇用管理の改善・再就職の支援 **【法に基づく努力義務】**

- ・事業主が遵守すべき事項や努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人雇用管理指針」を定めております。
- ・この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

事業主への支援

1. 外国人雇用管理アドバイザー
2. 助成金（人材確保等支援助成金<外国人労働者就労環境整備助成コース>）
3. 外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツール

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

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

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

利用方法

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

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

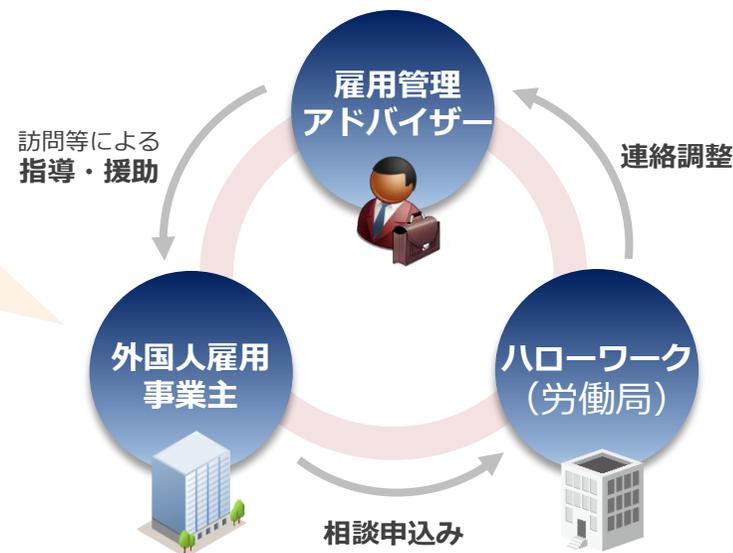
相談事例

【雇用管理面での相談】

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

【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



外国人労働者の雇用管理についてお悩みなら・・・

外国人雇用管理アドバイザーにご相談ください

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

例えば・・・

■ こんなことでお悩みではありませんか？

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

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

■ 相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。

訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。

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



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



人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

【対象となる措置】

- ・ 必須メニュー： ■ 事業所ごとに「**雇用労務責任者**」を選任 ■ 「**就業規則等の社内規程の多言語化**」を実施
- ・ 選択メニュー： 次の①～③のいずれかを実施
 - ① **苦情・相談体制の整備** ② **一時帰国のための休暇制度の整備** ③ **社内マニュアル・標識類等の多言語化**

【計画期間 3か月～12か月】

① 計画書提出

※ 計画開始日の
1か月前の日の
前日まで

② 対象となる 措置の導入

③ 対象となる 措置の実施

※ 計画どおりに
実施

1年後

④ 支給申請

⑤ 目標達成

⇒ 助成金支給

- <目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。
- ② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと。

3 実施主体等

【実施主体】

国（都道府県労働局）

【助成額】

支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3）

※ 上限額57万円（生産性要件を満たした場合は72万円（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は72万円）

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

外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

趣旨

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

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

支給額

賃金要件（※）を満たした場合

要件（※）を満たしていない場合

支給対象経費の2/3
(上限額72万円)

支給対象経費の1/2
(上限額57万円)

※ 賃金要件については、厚生労働省HPをご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

対象となる経費

以下の経費を「支給対象経費」とします。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費（上限10万円） ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料
(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

具体的な取組（就労環境整備措置）

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

必須メニュー

A 雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレビ電話による面談を含む）を行う。
B 就業規則等の社内規程の多言語化 ※	就業規則等の社内規程の全てを多言語化し、計画期間中に、雇用する全ての外国人労働者に周知する。

選択メニュー

① 苦情・相談体制の整備	全ての外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
② 一時帰国のための休暇制度の整備	全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化 ※	社内マニュアルや標識類等を多言語化し、計画期間中に、それを使用する全ての外国人労働者に周知する。

※ 同一事業主の下で5年以上継続雇用されている外国人労働者については、当該外国人労働者が日本語の表記でも十分に理解でき、本人が多言語化を希望しない場合には、多言語化を不要とすることもできる。ただし、日本語での周知は必要。

主な支給要件

▶ 次の「外国人労働者離職率」と「日本人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	計画期間の終了から1年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が10%以下であること。ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、1年経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。
日本人労働者の離職率	計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の日本人労働者の離職率が上昇していないこと。

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

支給までの流れ

1. 就労環境整備計画を作成・提出 【計画期間：3か月以上1年以内】

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

2. 就労環境整備措置の導入

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

3. 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

(計画期間終了から1年)

4. 支給申請

算定期間（計画期間終了後1年）が終了して2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出してください。

5. 助成金の支給

※ 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html

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



外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

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



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

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

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



厚生労働省では、新たに、

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

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

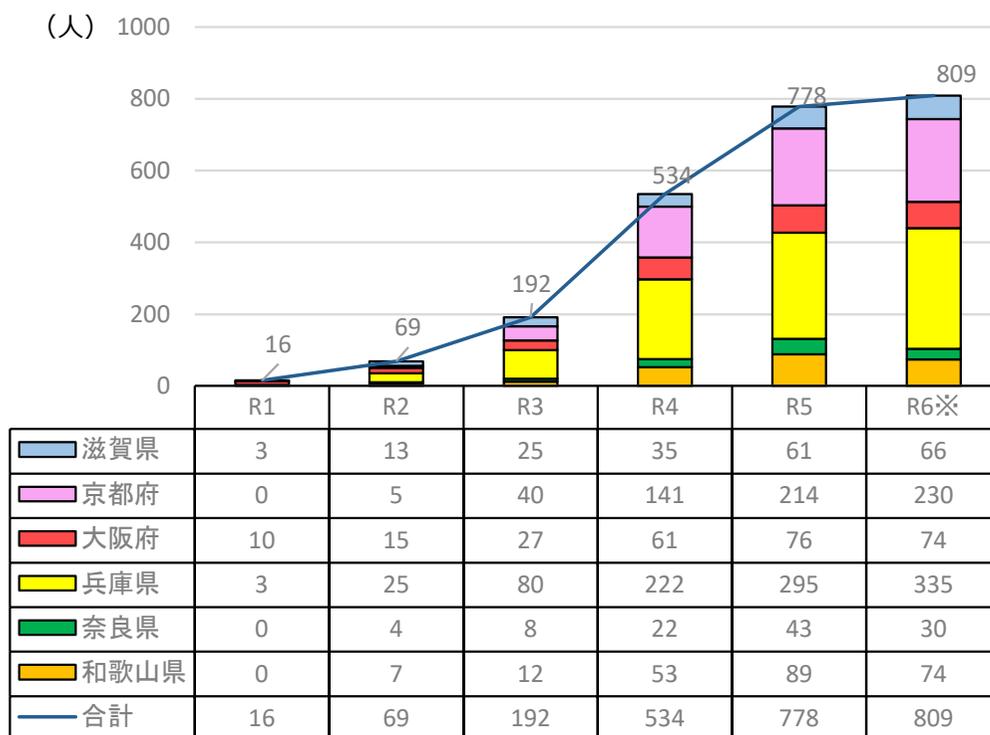
- ① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② **雇用管理に役立つ多言語用語集**
- ③ **モデル就業規則やさしい日本語版**



近畿地域における特定技能外国人の受入れ状況

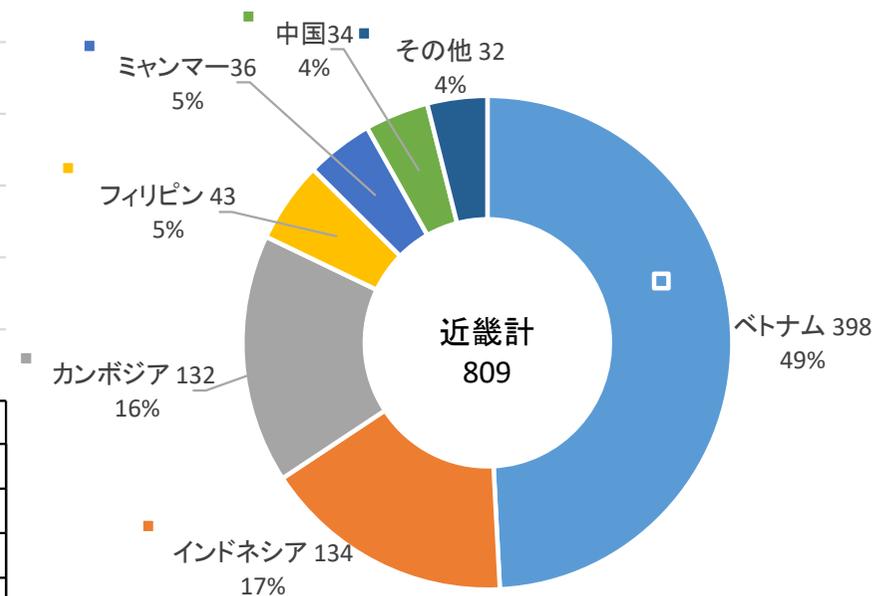
- 近畿農政局管内の農業分野における特定技能1号外国人の受入れ状況は、受入を開始した令和元年の12月末は16人でしたが、年々増加し令和6年6月末現在では809人となっている。
- 管内府県別では、兵庫県が335人（41%）と最も多く、次いで京都府230人（29%）となっている。
- 出身国別では、ベトナムが398人（49%）と約半数を占め、インドネシア134人（17%）、カンボジア132人（16%）となっている。
- なお、「近畿地域農業特定技能協議会」の令和6年11月末現在の加入事業者数（受入機関）は、293機関となっている。

近畿農政局管内府県別受入人数推移



※R1～R5は12月末、R6は6月末現在

出身国別（R6.6月末現在）（人・%）



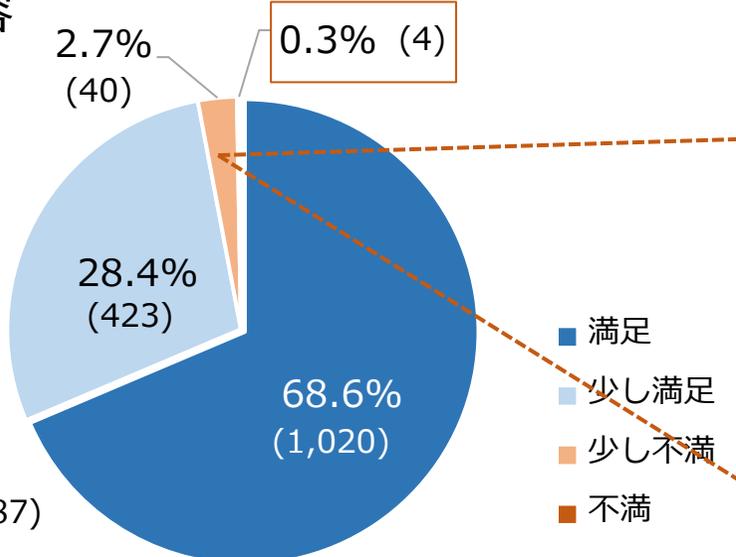
資料：出入国在留管理庁（特定技能1号在留外国人数）
 ※その他：タイ、インド、スリランカ、ネパール、モンゴル、台湾、パラグアイ

農業特定技能外国人材満足度アンケート調査結果

○回答数：1,487件（前年度：711件）
 ○回答期間：令和6年2月2日～2月25日
 ○対応言語：英語、タイ語、インドネシア語、中国語、ミャンマー語、カンボジア語、ベトナム語

【資料3-2】

1 仕事の内容

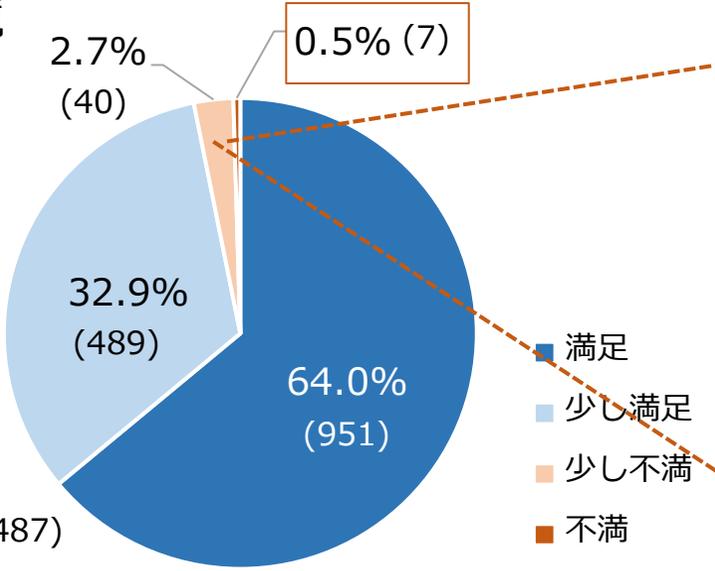


(回答数：計1,487)

★97.0%が満足又は少し満足と回答

【少し不満・不満の理由】（複数回答）	回答数
仕事の量が多い	12
仕事の量が少ない	15
仕事内容がむずかしすぎる	6
仕事内容が簡単すぎる	5
指導が分かりにくい	4
仕事に面白みがない	16
合計	58

2 労働環境



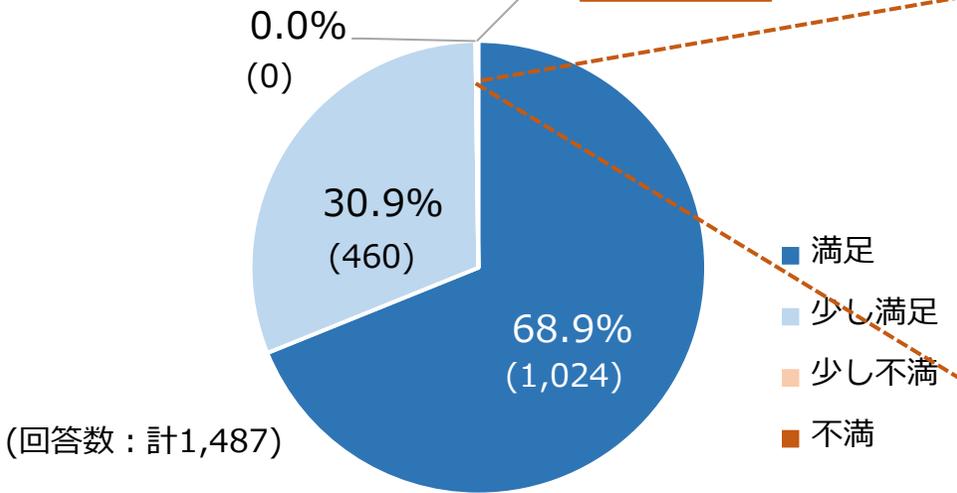
(回答数：計1,487)

★96.9%が満足又は少し満足と回答

【少し不満・不満の理由】（複数回答）	回答数
残業が多い	4
残業が少ない	32
労働時間が長い	4
労働時間が短い	12
休日が多い	10
休日が少ない	13
昇給・キャリアパスがない	27
給料が少ない	29
合計	131

農業特定技能外国人材満足度アンケート調査結果

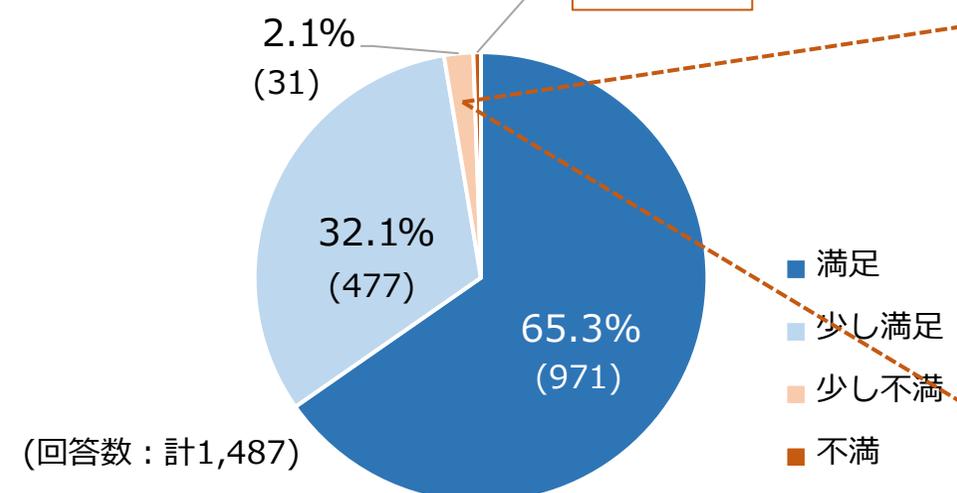
3 雇用主との人間関係



★99.8%が満足又は少し満足と回答

【少し不満・不満の理由】（複数回答）	農業分野
パワハラ	1
セクハラ	1
暴力・暴言・脅迫	1
外国人差別	1
異文化習慣に対する理解が得られない	0
日本文化を強要されたことがある	1
コミュニケーションがとれない	2
合計件数	7

4 同僚との人間関係



★97.4%が満足又は少し満足と回答

【少し不満・不満の理由】（複数回答）	農業分野
パワハラ	12
セクハラ	2
暴力・暴言・脅迫	4
外国人差別	7
異文化習慣に対する理解が得られない	13
日本文化を強要されたことがある	3
コミュニケーションがとれない	13
合計件数	54

<対策のポイント>

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

<事業目標>

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

<事業の内容>

<事業イメージ>

1. 技能試験の円滑な実施

外国人材の知識及び技能を評価・確認するための**試験の作成・更新・実施**を支援します。

2. 外国人材が働きやすい環境の整備

農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の各分野で就労する外国人材が働きやすい環境整備等のために**相談窓口の設置、外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動、優良事例の収集・周知等**の取組を支援します。

3. （令和5年度補正予算）働きやすい環境づくり緊急対策のうち外国人材の呼び込み体制の強化に対する支援

上記1、2のほか、農業分野において、海外の教育機関等と連携した**現地説明・相談会の開催**及び国内の外国人材に対して、農業知識や科学的な素養を学習する機会の提供に取り組む際に必要な**カリキュラム・コンテンツの開発や講習会開催等**の取組を支援します。

○ 令和6年度予算

1. 日本で即戦力となり得る知識及び技能を有しているかを確認するために必要な試験の作成・更新、国内外での試験の拡大・実施
2. 外国人材等がアクセスしやすい相談体制の整備、外国人材の労働環境の実態把握と改善のための助言、雇用主による就労環境改善の取組事例の周知等

民間団体等

1. 試験の作成・更新

試験の実施（農業・漁業）

2. 相談窓口の設置

外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動

優良事例の収集・周知 等

○ 令和5年度補正予算

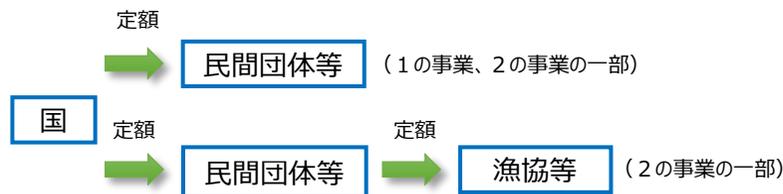
1. 海外で働く意向のある外国人材に対する、受験の促進と日本の農業現場への就労支援のため、現地説明・相談会を開催
2. 国内の外国人材への学習機会の提供

民間団体等

現地説明・相談会の開催

学習機会の提供（農業）

<事業の流れ>



【お問い合わせ先】

（農業分野）	経営局就農・女性課	（03-6744-2159）
（漁業分野）	水産庁企画課	（03-6744-2340）
（飲食料品製造業分野）	大臣官房新事業・食品産業部食品製造課	（03-6744-1869）
（外食業分野）	外食・食文化課	（03-6744-2053）

外国人材向け・事業者向け相談窓口の設置

- 日本の農業現場で就労する外国人材が働きやすい環境を整備するため、外国人材受入総合支援事業において、外国人材及び事業者向け相談窓口の設置を支援。（事業実施主体は株式会社JTB）
- 相談窓口は電話とメール、オンライン対面の3種類を設置し、外国語13言語に対応。
- 外国人材の労働環境の調査・分析を行い、回答内容に応じ外国人材へ助言活動を実施。

特定技能として働いている／働きたい 外国人材の皆様向けの相談窓口について

※受入れ事業者または登録支援機関等各種支援を行っている外国人の方（特定技能1号で在留していない方）は、上記「事業者向け相談窓口」にご連絡ください。

対応言語

英語・中国語・タイ語・インドネシア語・ベトナム語・
ミャンマー語・カンボジア語・ネパール語・シンハラ語・ヒンディー語・
モンゴル語・ベンガル語・ウズベク語

事業者 株式会社JTB

☎ 03-6628-8605

※受付時間は、平日10:00~17:30（JST/日本標準時）となります。
※三者間通訳（通訳者をはさんで、同時に3人で話す）を利用した通話となります。
※ウズベク語については、メール相談のみ承ります。

✉ maff-gaikokujinzai@jtb.com

メールで相談する際には、必ず以下の内容をお知らせください。

①氏名 ②国籍 ③現在住んでいる国 ④在留資格（日本に住んでいる人のみ） ⑤従事したい分野（※次から選んでください【農業/その他】） ⑥お問合わせ内容

オンラインでの相談について

相談窓口では、インターネットのシステム（Microsoft Teamsを予定しています）を使ったオンライン相談もできます。
オンラインで相談したい方は、はじめにお電話かメールでお問い合わせください。

事業者様向けの相談窓口について

対応言語

日本語

事業者 株式会社JTB

☎ 03-6630-8179

✉ maff-gaikokujinzai@jtb.com

メールでのお問い合わせの際には、必ず以下の項目・内容をご記載ください。

【件名】企業向け農林水産省特定技能外国人相談窓口問い合わせ

①企業名 ②住所 ③電話番号 ④氏名（ふりがな）⑤受入れを検討している分野（※次よりご選択ください【農業/その他】）⑥お問い合わせ内容

オンライン対面窓口について

相談窓口では、オンラインコミュニケーションツール（Microsoft Teamsを予定しております）を利用したオンライン対面相談も受け付けております。ご希望の方は、お電話またはメールでお問い合わせください。

<今後の取組>

日本国内の外国人材がより相談しやすい手段として、LINEを活用したチャット・チャットボットの設置を検討。

相談窓口特設ページはこちら





農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例

向井農園

耕種

～リスク分散しながら経営規模拡大～

- 北海道倶利伽羅郡真狩村
- 耕作面積：43ha（露地）、ハウス1棟
- 主な作物：ばれいしょ、ダイコン、ニンジン等
- 外国人材：特定技能2人、技能実習1人



<特徴的な取組>

- ・農園の敷地内に従業員宿舎を建設し6畳間を1人1部屋としている。住宅手当を月に1万円支給。
- ・外国人材に対し、年2回のストレスチェックを行っている。
- ・日本語の勉強やコミュニケーションのため、1日の仕事を日本語で日記に書いてもらうようにしている。

株式会社グリーンファーム落合

耕種

～100年以上の幅広い野菜栽培でちば野菜エコ認証を取得～

- 千葉県八街市
- 耕作面積：6ha ハウス：水耕1棟、土耕11棟
- 主な作物：水耕栽培小ネギ、パクチー等20品目
- 外国人材：特定技能3人、技能実習1人



<特徴的な取組>

- ・耕作ノウハウを伝授しつつ、可能な限りのIT化、自動化、可視化によりスムーズな業務を実現。
- ・指導役の男性には、人材育成手当（1万円）を支給。
- ・今後は、外国人材を主体とした労働環境になることを想定し、特定技能の3人とも何等かのリーダーにしていける予定。

株式会社Farm大越

耕種

～キャリアアップ、昇給は実力主義～

- 栃木県宇都宮市
- 耕作面積：28ha（露地）、ハウス72棟
- 主な作物：イチゴ、オクラ、水稻等
- 外国人材：38人（うち特定技能29人、技能実習6人）



<特徴的な取組>

- ・就業規則により待遇は日本人と同じ。就労開始後6カ月後には、時給アップにつながる自己アピールの機会を設けている。
- ・外国人リーダーを配置。農場長や管理職への昇格も検討。
- ・GAP（JGAP、グローバルGAP）やHACCP等を取得し教育している。

ゆうき青森農業協同組合酪農振興センター 畜産

～外国人材とともに進める町営畜産振興センター～

- 青森県上北郡六ヶ所村
- 飼育頭数：乳用牛育成 700頭
- 外国人材：特定技能2人、技能実習1人

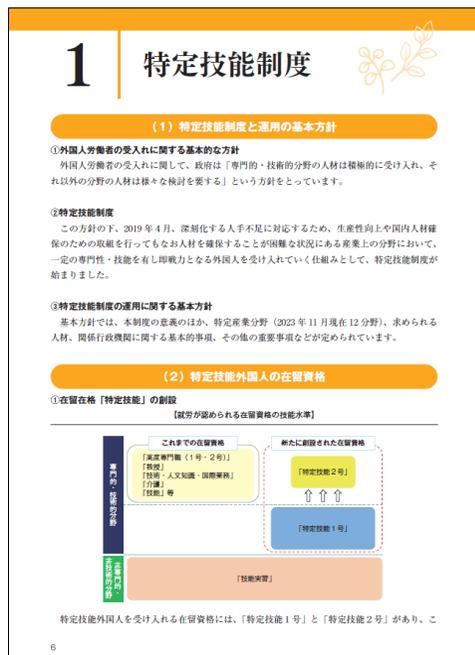


<特徴的な取組>

- ・作業上必要な大型機械等の資格は、JAが全額補助し取得。
- ・時間外労働は一般企業と同様に割増し、時間外労働は125%、休日出勤は135%としている。
- ・3カ月に1度位、農協の職員全体を対象とした研修に参加し、作業中の事故や交通規則、交通事故等に関する講義を受けている。

農業分野における特定技能外国人受入れマニュアル

- 一般社団法人全国農業会議所が「外国人材受入総合支援事業」により、農業分野で特定技能外国人を受け入れる際の農業者等のマニュアルを作成。
- 在留資格の概要、制度を活用するために外国人材及び受入れ機関が満たすべき基準、外国人材の雇用や労務管理で注意すべきことなどについて説明。
- 令和5年6月に農業分野も対象となった「特定技能2号」に関する情報も掲載。
- 作成したマニュアルを説明資料として、農業者に対し外国人材を受け入れる際及び受入れ後に必要となる知識やノウハウ等を伝える説明会を全国9ブロックにおいて実施。



<目次>

1. 特定技能制度
特定技能外国人の在留資格、家族帯同に関する情報等
2. 特定技能外国人受入れに際し農業者が押さえるべきポイント
受入れの形態・期間、受入れまでのプロセス等
3. 特定技能外国人雇用と労務管理の注意点
賃金水準、社会保険、安全衛生管理のポイント等
4. 外国人材とのコミュニケーションや注意事項
日本語能力向上の取組、生活支援情報の提供等
5. 農業技能測定試験と各国の送出手続き
試験の概要や実施方法について
6. 全国農業会議所が対応した相談のQ&A
7. 事例調査に見る優良な受入れ事例の紹介
特定技能外国人の声等

受入れマニュアルはこちら→
[外部リンク (全国農業会議所)]



外国人材呼び込みのための現地説明・相談会の取組

- 農業分野の特定技能試験実施国において、日本の農業現場への就労意欲の喚起、特定技能試験の受験の促進を図るため、外国人材受入総合支援事業において令和5年度から開催。
- 外国人材の雇用に関心のある日本の農業経営体も参加し、外国人材雇用の足がかりとしてもらうほか、日本の農業の魅力を伝える講演も実施。
- 令和5年度はインド、インドネシア、フィリピンで開催し、日本での就労を希望する外国人750人以上（オンライン含む）が参加。（事業実施主体は全国農業会議所）

<現地説明・相談会の内容>

- ① 日本の農業、特定技能制度などの説明
- ② 農業経営体の講演
- ③ 農業経営体と参加者との個別相談会

<参加した日本の農業経営体の声>

- ・ 学生とSNSでつながり、今後の採用に向けて足掛かりができた。
- ・ 引き続き面談を行って採用を検討したい人材と出会えた。
- ・ 現地の送り出し機関とつながりができ、今後の採用活動に幅が生まれた。
- ・ インド人の採用も積極的に受け入れたいと思った。



説明会の様子



農業経営体の講演



農業経営体と参加者との
個別相談会

<開催実績>

開催日	実施国	開催場所
令和5年 10月25日～10月27日	インド	①ハリヤナ州パルフルの SUSV（教育機関） ②アッサム州グワハティ
令和6年1月20日	インドネシア	バンテン州タンゲラン （インドネシア農業工学 ポリテック）
令和6年3月22日	フィリピン	マニラ

農業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（抜粋）

法務大臣
国家公安委員会
外務大臣
厚生労働大臣
農林水産大臣

「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「法」という。）第2条の4第1項の規定に基づき、法第2条の3第1項の規定に基づき定められた「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」（以下「基本方針」という。）にのっとり、農業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

2 特定産業分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

（3）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

農業分野では、「食料安全保障強化政策大綱（改訂版）」（令和5年12月27日食料安定供給・農林水産業基盤強化本部決定）において、「平時から食料安全保障を確保し、いつでも必要な食料を供給できるようにするためには、農地・水等の農業資源、担い手、技術等の生産基盤を確保する必要がある。一方で、国内全体の人口減少が不可避となる中、持続的な食料供給を確保するためには、食料供給を担う者の確保を図りつつも、それでもなお少ない人数となった場合に備え、これに対応可能な生産基盤に転換していく必要がある。」としており、今後も現在の農地の総量確保を見込むこととした場合、令和10年度に必要な就業者数（基幹的農業従事者）を推計すると、約124万人となる。

この点、令和4年度における農業分野の有効求人倍率は1.85倍（農耕作業員1.59倍、畜養作業員2.72倍）と、全平均の1.19倍と比較し、0.66ポイント高く、同分野の人材確保は困難な状況にある。同分野における現時点（令和5年度）の就業者数116万人は、将来的な就業者数の減少見込みを踏まえると、令和10年度には91万人となる見込みであり、同年度には32万8,000人程度が不足することになる。

こうした現状に対応するため、上記（2）の取組を進めているが、それでもなお相当程度の人手不足が見込まれる。かかる状況の下、食料安全保障を確保しつつ、持続的な食料供給を行っていくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、我が国の農業の存続・発展を図ることが必要不可欠である。

（4）受入れ見込数

農業分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は最大で7万8,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。当該受入れ見込数は、農業分野において、令和10年度には32万8,000人程度の人手不足が見込まれる中、生産性向上や国内人材確保の取組（5年間で25万人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる最大7万8,000人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

○農林水産省告示第三百二十二号

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成二年法務省令第十六号）の表の法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動の項の下欄第六号及び法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第二号に掲げる活動の項の下欄第七号並びに特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（平成三十一年法務省令第五号）第二条第一項第十三号及び第二項第七号の規定に基づき、平成三十一年農林水産省告示第五百二十四号（特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第二条第一項第十三号及び第二項第七号の規定に基づく農業分野に特有の事情に鑑みて定める基準）等の一部を次のように改正する。

令和六年二月十五日

農林水産大臣 坂本 哲志

（平成三十一年農林水産省告示第五百二十四号の一部改正）

第一条 平成三十一年農林水産省告示第五百二十四号の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）を削る。

改正後	改正前
<p>農業分野に係る特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第二条第一項第十三号及び第二項第七号に規定する告示で定める基準は、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の私の機関（第一号にあつては、当該機関が法人である場合は、当該機関又はその業務を執行する役員）が次のいずれにも該当することとする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 農林水産省が設置する農業分野における特定技能外国人の受入れに関する協議会（以下「協議会」という。）の構成員であること。</p> <p>四〇七（略）</p>	<p>農業分野に係る特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第二条第一項第十三号及び第二項第七号に規定する告示で定める基準は、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の私の機関（第一号にあつては、当該機関が法人である場合は、当該機関又はその業務を執行する役員）が次のいずれにも該当することとする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 農林水産省が設置する農業分野における特定技能外国人の受入れに関する協議会（以下「協議会」という。）の構成員であること。ただし、特定技能外国人を受け入れていない場合にあつては、特定技能外国人を受け入れた日から四月以内に協議会の構成員となること。</p> <p>四〇七（略）</p>

事務連絡
令和6年6月7日

公益社団法人日本農業法人協会
全国農業協同組合中央会
全国農業会議所

} 御中

農林水産省経営局就農・女性課

農業特定技能協議会の加入フォームの変更について（お知らせ）

令和6年2月15日の告示改正により、特定技能協議会への加入時期が見直され、同年6月15日以降、初めて特定技能外国人を受け入れる場合であっても、地方出入国在留管理局に対する在留諸申請の際に、特定技能協議会の構成員であることを明らかにする書類の提出が必要になります。

これに伴い、農業分野における特定技能協議会の加入について、入力フォームのリニューアルを行い、令和6年6月14日（金）13時00分より運用を開始いたします。

つきましては、上記に係る御案内を農林水産省ホームページに掲載いたしましたのでお知らせいたします。また、関係機関等への周知をお願いいたします。

掲載先

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/new.html#kyougikai>

（本件連絡先）

農林水産省経営局就農・女性課 小笠原、岩崎 多川

Tel : 03-6744-2159（直通）

E-mail : takashi_ogasawara180@maff.go.jp

kenichi_iwasaki790@maff.go.jp

ryunosuke_tagawa590@maff.go.jp

農業特定技能協議会への入会の流れ

令和6年2月15日の告示改正により、特定技能協議会への加入時期が見直され、受入れ企業が初めて特定技能外国人を受入れようとする場合には、受入れの前に特定技能協議会に加入することが義務付けられることになりました。

ステップ 1

入会申請フォーム(※)への入力

- 農林水産省ホームページの協議会入会申請フォームに、必要事項(氏名・名称、住所等)を入力・申請

(※) 入会申請フォームは、農林水産省ホームページ(<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/new.html>)にて公開中

ステップ 2

申請内容の確認

- 農林水産省において申請内容を確認するとともに、必要に応じ、入力者宛に連絡(電話又は電子メール)

ステップ 3

協議会への入会完了(※地域協議会にも同時加入)

- 申請者宛に「**加入通知書**」を電子メールで送付

地方出入国在留管理局への申請

(案)

近畿地域農業特定技能協議会決定第1号

令和元年7月4日

令和6年12月18日一部改正

「近畿地域農業特定技能協議会」規約

(名称)

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

(目的)

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

(構成員)

第3条 地域協議会は、別紙1の構成員により組織する。

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

(活動)

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

- 一 特定技能外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- 二 受入れに係る人権上の問題等への対応
- 三 特定技能所属機関等に対する法令遵守の啓発
- 四 特定技能所属機関の倒産時等における特定技能外国人に対する転職支援（特定技能所属機関等が支援義務を果たせない場合における情報提供等の必要な協力）
- 五 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握及び分析
- 六 人手不足の状況の把握及び分析
- 七 六を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整（看過しがたい偏在が生じた場合の協議会による大都市圏での受入れの自粛要請及び大都市圏の特定技能所属機関による特定技能外国人の引抜き等の自粛要請等を含む）
- 八 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要なその他の情報、課題等の共有、協議等

(運営委員会)

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

- 2 地域運営委員会は、別紙2の構成員により組織する。

(案)

(事務局)

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

(その他)

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

附 則

この規約は、令和元年7月4日から施行する。

近畿地域農業特定技能協議会 構成員

【近畿地域の農業分野の特定技能所属機関】

【事業所管官庁】

近畿農政局経営・事業支援部経営支援課
近畿農政局生産部園芸特産課
近畿農政局生産部畜産課
滋賀県農政水産部農業経営課 みらいの農業振興課
京都府農林水産部経営支援・担い手育成課
大阪府環境農林水産部農政室推進課
兵庫県農政環境部 農政企画局 農林水産部 農業経営課
奈良県農林部 食農部 担い手・農地マネジメント課
和歌山県農林水産部農業生産局経営支援課

【制度所管官庁】

法務省大阪出入国在留管理局就労審査第二部門
近畿管区警察局広域調整部広域調整第一課
厚生労働省大阪労働局職業安定部職業対策課

【近畿地域の農業分野の特定技能所属機関を構成員とする団体その他の関係者】

滋賀県農業法人協会
京都府農業法人経営者会議
~~JAグループ~~ 京都農業法人協会
大阪府農業法人協会
兵庫県農業法人協会
奈良県農業法人協会
和歌山県農業法人協会
滋賀県農業協同組合中央会
京都府農業協同組合中央会
大阪府農業協同組合中央会
兵庫県農業協同組合中央会
奈良県農業協同組合中央会
和歌山県農業協同組合中央会
一般社団法人滋賀県農業会議
一般社団法人京都府農業会議
一般社団法人大阪府農業会議
一般社団法人兵庫県農業会議
一般社団法人奈良県農業会議
一般社団法人和歌山県農業会議

近畿地域の労働者派遣形態による特定技能所属機関を構成員とする団体その他の近畿農政局が適当と認める団体

近畿地域運営委員会 構成員

【事業所管官庁】

近畿農政局経営・事業支援部経営支援課
近畿農政局生産部園芸特産課
近畿農政局生産部畜産課
滋賀県農政水産部農業経営課みらいの農業振興課
京都府農林水産部経営支援・担い手育成課
大阪府環境農林水産部農政室推進課
兵庫県農政環境部農政企画局農林水産部農業経営課
奈良県農林部食農部担い手・農地マネジメント課
和歌山県農林水産部農業生産局経営支援課

【制度所管官庁】

法務省大阪出入国在留管理局就労審査第二部門
近畿管区警察局広域調整部広域調整第一課
厚生労働省大阪労働局職業安定部職業対策課

【近畿地域の農業分野の特定技能所属機関を構成員とする団体その他の関係者】

滋賀県農業法人協会
京都府農業法人経営者会議
~~JAグループ京都農業法人協会~~
大阪府農業法人協会
兵庫県農業法人協会
奈良県農業法人協会
和歌山県農業法人協会
滋賀県農業協同組合中央会
京都府農業協同組合中央会
大阪府農業協同組合中央会
兵庫県農業協同組合中央会
奈良県農業協同組合中央会
和歌山県農業協同組合中央会
一般社団法人滋賀県農業会議
一般社団法人京都府農業会議
一般社団法人大阪府農業会議
一般社団法人兵庫県農業会議
一般社団法人奈良県農業会議
一般社団法人和歌山県農業会議

近畿地域の労働者派遣形態による特定技能所属機関を構成員とする団体その他の近畿農政局が適当と認める団体