

第3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7年12月4日（木）

15時00分～17時00分

※オンラインにて実施

- 1 開会 15時00分～（10分）
- 2 特定技能制度の現状等について 15時10分～（80分）
 - 【厚生労働省大阪労働局から報告】
 - 技能実習制度の見直しについて
 - 外国人労働者の雇用について
 - 【法務省大阪出入国在留管理局から報告】
 - 特定技能制度における運用改善等について
 - 【警察庁近畿管区警察局から報告】
 - 在留外国人犯罪の情勢
 - 【農林水産省近畿農政局から報告】
 - 農業分野における外国人材の受入れ
- 3 質疑・応答 16:30～（15分）
- 4 その他 16:45～（15分）
- 5 閉会 17:00

第3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	田 北 留 花
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
近畿管区警察局 広域調整部 広域調整第一課 係長	赤 木 孝 平
厚生労働省 大阪労働局 職業安定部 職業対策課 外国人雇用対策担当官	野 村 卓 史

【事業所管省庁】

滋賀県 農政水産部 みらいの農業振興課 主任技師	元 廣 はるな
京都府 農林水産部 経営支援・担い手育成課 主幹兼係長	辻 大 地
京都府 農林水産部 経営支援・担い手育成課 副主査	飛 田 みどり
大阪府 環境農林水産部 農政室推進課経営強化グループ 総括主査	矢 野 早有里
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	小 山 菜 摘
兵庫県 農林水産部 農業経営課 副主任	山 本 楓 子
奈良県 食農部 担い手・農地マネジメント課 主事	松 尾 龍 弥
和歌山県 農林水産部 農業生産局 経営支援課 副主査	柏 本 知 晟
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	神 垣 欣 正
近畿農政局 経営・事業支援部 経営支援課 農業協同組合指導係長	佐 藤 健 太

【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	担い手創造部 経営相談・農人材育成課 課長	渡 邊 昌 英
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		森 川 大 輔
京都府農業協同組合中央会		大 槻 博 信
京都府農業協同組合中央会		松 井 隼 平

(大阪府)

大阪府農業法人協会	農政課 副主幹	沼 田 湧 悟
一般社団法人大阪府農業会議		
大阪府農業協同組合中央会		堤 下 健 太

(兵庫県)

兵庫県農業法人協会	担い手支援指導員	西村 雅也
一般社団法人兵庫県農業会議		
兵庫県農業協同組合中央会	営農支援部 主査	中川 聡司

(奈良県)

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

(和歌山県)

和歌山県農業法人協会	業務班 副主査	田村 健伍
一般社団法人和歌山県農業会議		
和歌山県農業協同組合中央会		(御 欠 席)

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** **令和9年4月1日施行**

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）**に行う。

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。

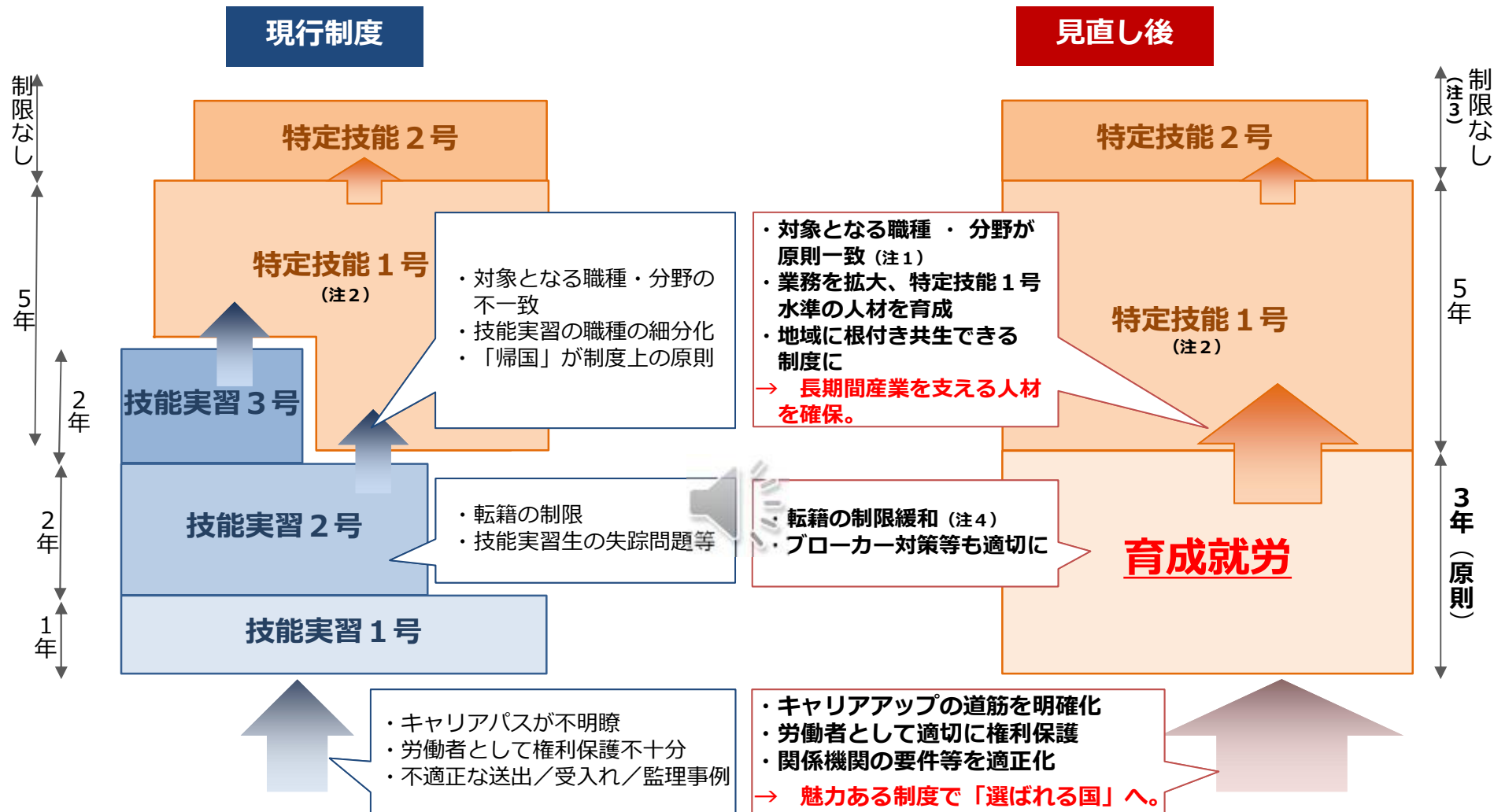
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（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

「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」について

設置目的

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

改正入管法及び育成就労法に基づき、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下、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の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的とする会議。

特定技能制度及び育成就労制度の
技能評価に関する専門家会議

「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の下、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を定めるに当たって、両制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等を検討し、有識者会議に検討結果を報告することを目的とする会議。

構成

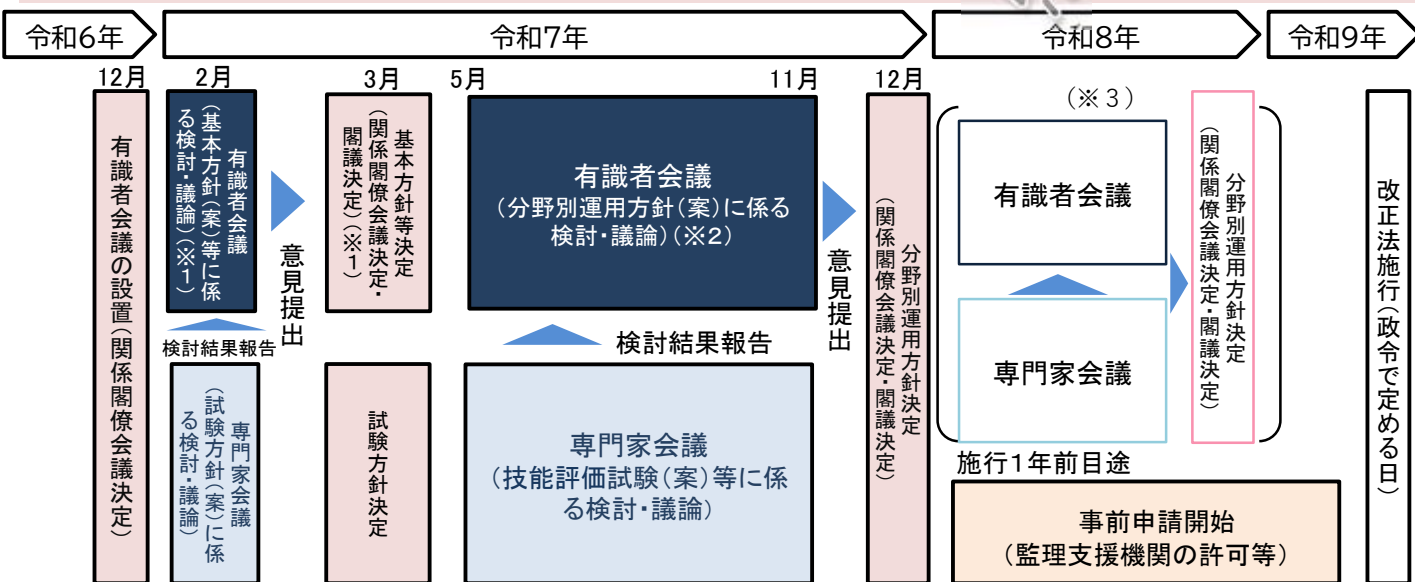
有識者會議

構成員	<u>座長1名、委員13名(計14名)</u> 学者(経済学、労働法・労働政策、職業能力開発関係、社会人口学)、 労使団体、弁護士、その他関係者(支援関係、地方公共団体、実務家)
役 割	・基本方針(案)、分野別運用方針(案)に係る検討・議論 ・各分野所管省庁等へのヒアリング ・関係閣僚会議への意見提出等

專門家會議

構成員	<u>座長1名、委員7名(計8名)</u> 学者(職業能力開発関係)、実務家(職業能力開発関係)、労使団体
役 割	・技能評価に関する方針(案)や試験(案)等に係る検討・議論 ・各分野所管省庁等へのヒアリング ・有識者会議への検討結果報告

スケジュール



＜関係省令の策定について＞

改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令(注)については、関係者から意見を聴取することを目的とする会議を別途開催し、その意見を踏まえて令和7年夏頃に公布する予定。

(注) 関係省令で定める主な事項

- ・ 育成就労計画の認定基準について
- ・ 転籍について
- ・ 監理支援機関の許可基準について
- ・ 送出しについて
- ・ 特定技能制度の適正化 等

※1 現行特定技能制度下における既存3分野(介護・工業製品製造業・外食業)の分野別運用方針についても改正。

※2 新たな受入れ対象分野の追加についても検討予定。

※3 各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する(令和9年度以降も同様に運用予定)。

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

令和7年3月11日閣議・関係閣僚会議決定

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。

特定技能制度の分野別運用方針と育成就労制度の分野別運用方針について、分野ごとに、新たに一体的に作成

第1 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

1 特定産業分野及び育成就労産業分野

2 人材の不足の状況

- (1) 外国人受入れの趣旨・目的
- (2) 生産性向上や国内人材確保のための取組等
- (3) 受入れの必要性

(4) 受入れ見込数

3 在留資格認定証明書交付停止措置等

4 その他重要事項

- (1) キャリア形成に関する事項
- (2) 治安への影響を踏まえて講じる措置
- (3) 大都市圏に過度に集中しないための措置

第2 特定技能制度に関する事項

1 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

(1) 1号特定技能外国人

- ア 技能水準（試験区分）
- イ 日本語能力水準

(2) 2号特定技能外国人

- ア 技能水準（試験区分及び実務経験）
- イ 日本語能力水準

2 その他重要事項

- (1) 特定技能外国人が従事する業務
- (2) 特定技能外国人の雇用形態

(3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

第3 育成就労制度に関する事項

1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

- (1) 就労を開始するまでに求められる日本語能力水準
- (2) 育成就労開始後1年経過時までに求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
- (3) 育成就労を終了するまでに求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準

2 育成に関する事項

- (1) 技能の育成
- (2) 日本語能力の育成

3 本人意向転籍に関する事項

- (1) 本人意向転籍において求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準

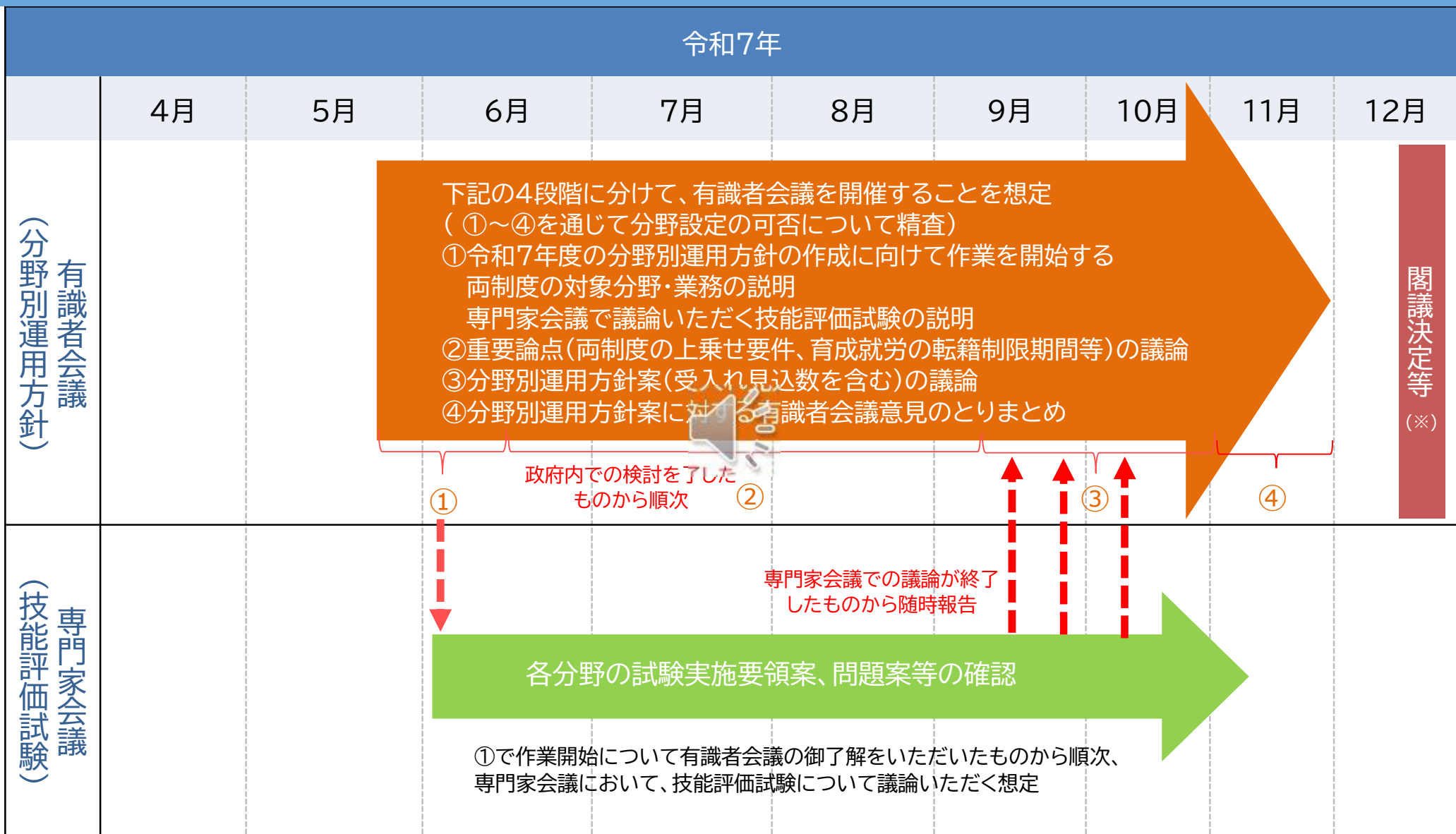
(2) 転籍制限期間及びその理由

(3) 1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

4 その他重要事項

- (1) 育成就労外国人が従事する業務
- (2) 育成就労外国人の雇用形態
- (3) 育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の決定までの
有識者会議及び専門家会議のスケジュール（案）について



※ 分野別運用方針の閣議決定は、必要に応じて令和8年度中にも実施を想定

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に向けた作業開始について①

【対象分野（案）】

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

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

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

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

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

両制度の対象分野イメージ（案）

特定産業分野：19分野（P）（※1・2）

育成就労産業分野：17分野（P）（※1・2）

※3

特定産業分野の概要（案）

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

既存分野のうち新たな業務区分等の追加を検討中である分野

新たに追加を検討中である分野（※5）

工業製品製造業分野

鉄道分野

航空分野

飲食料品製造業分野（※4）

リネンサプライ分野

物流倉庫分野

資源循環分野

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

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

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

※4 自動車整備分野については、業務区分を「自動車整備業務区分」と「車体整備業務区分（仮称）」の2区分に切り分けることを検討中
飲食料品製造業分野については、業務区分を「飲食料品製造業」と「水産加工業」の2区分に切り分け、前者について対象の産業を追加することを検討中

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

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	サブライ	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する）9

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。

外国人労働者の雇用について



(地域農業特定技能協議会運営委員会 資料)

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課

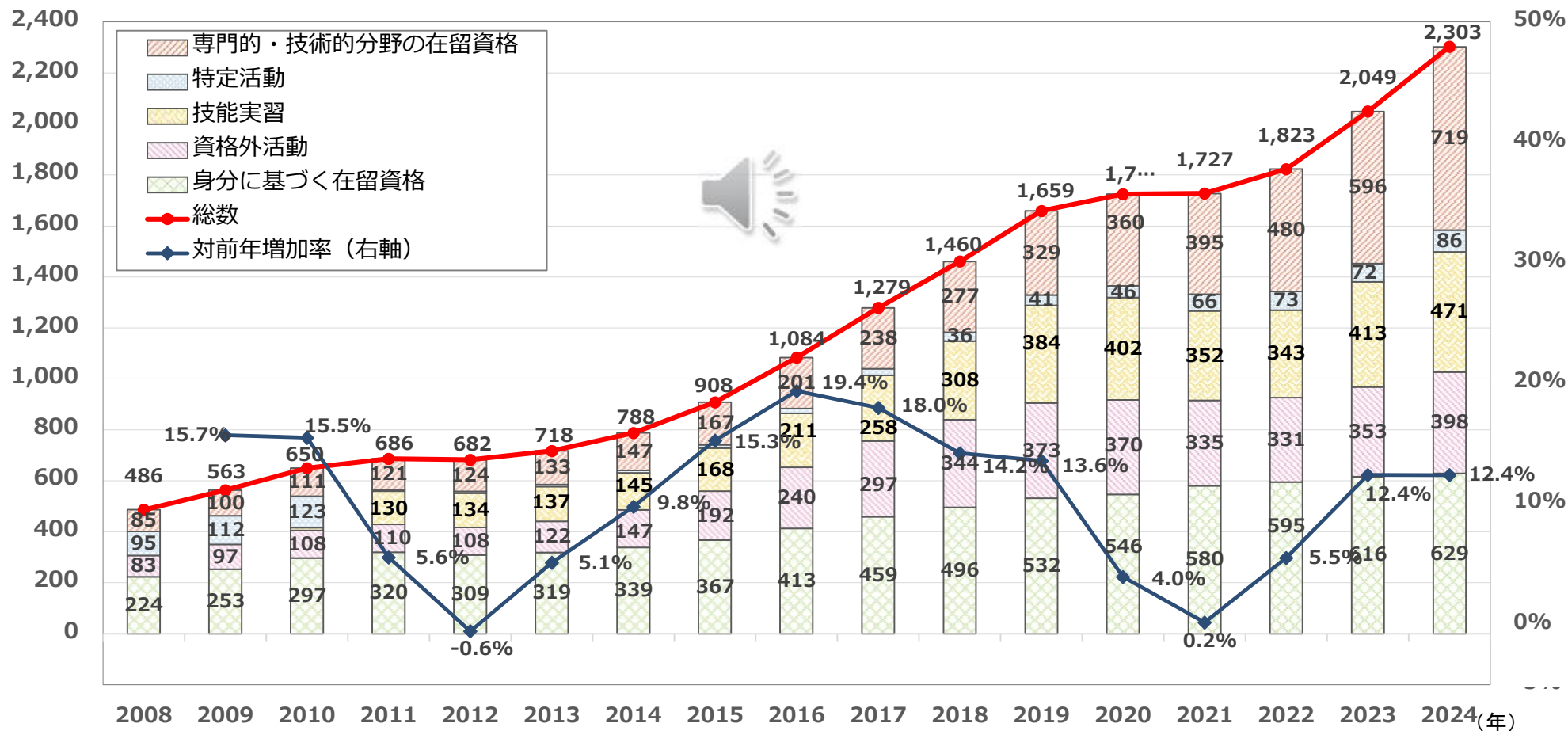
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人労働者の雇用状況 (令和6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、2024年10月末時点で2,302,587人（253,912人増）、増加率は前年比12.4%増となり、前年と同率。
- 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 20.6%、122,908人増）、「特定活動」（同 19.5%、14,010人増）、「技能実習」（同14.1%、58,224人増）となっている。

（単位：千人）

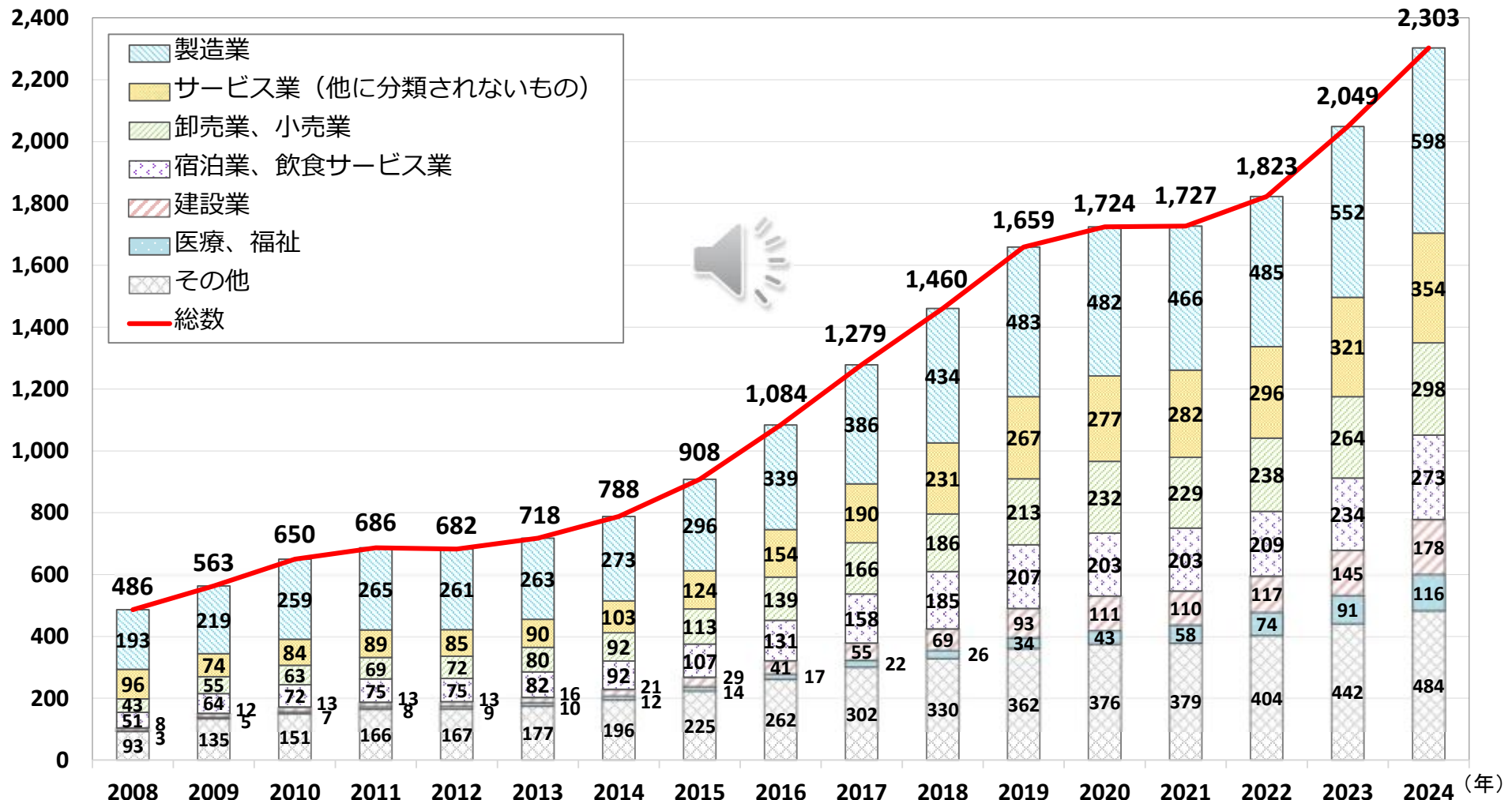


出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

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、「医療、福祉」（前年比 28.1%、25,511人増）、「建設業」（同 22.7%、32,921人増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同 16.9%、39,422人増）、「卸売業、小売業」（同13.2%、34,793人増）となっている。
 （「農業」は58,139人（前年比13.1%、6,716人増））

（単位：千人）

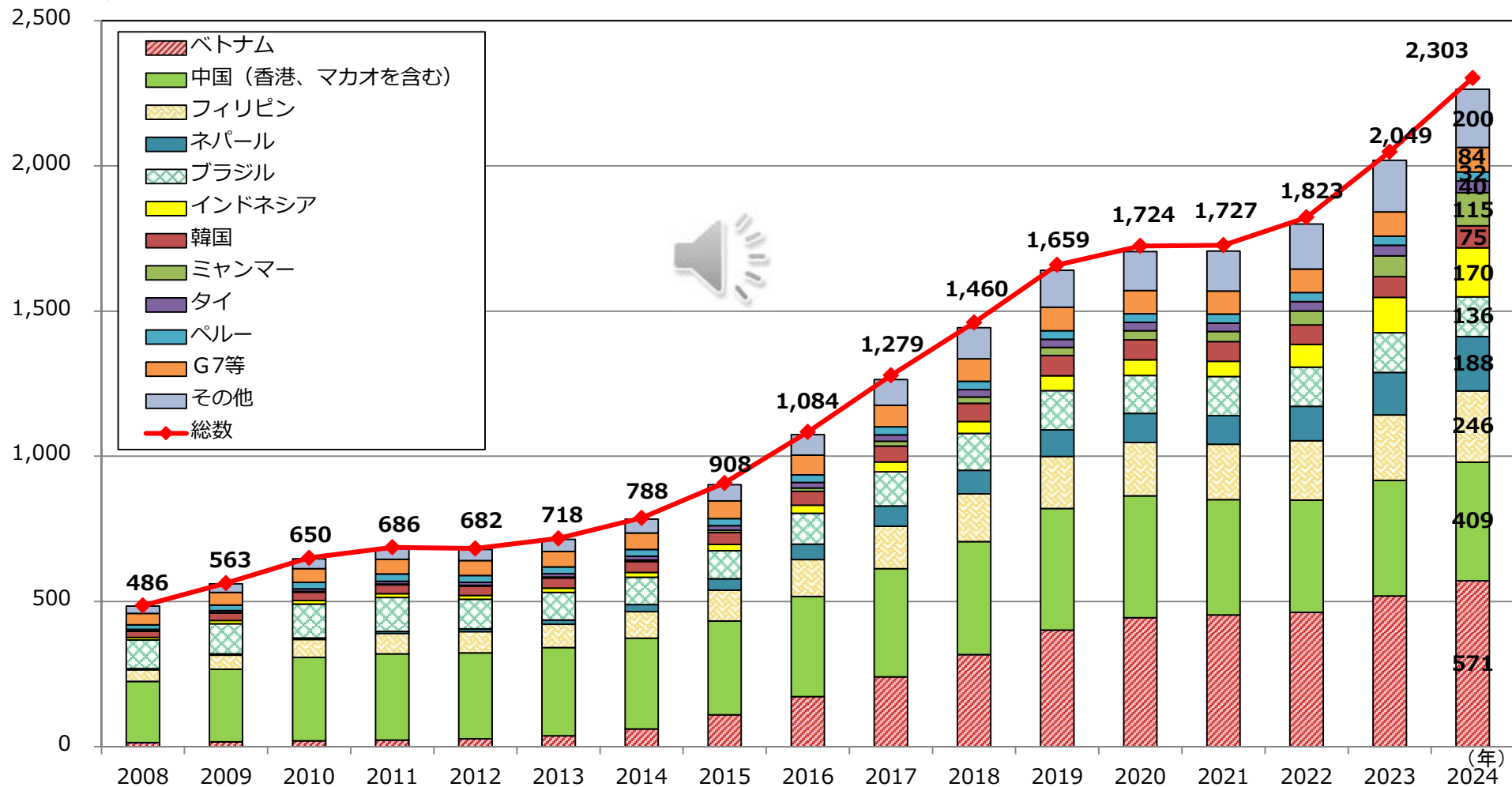


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

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、「ミャンマー」(前年比61.0%、43,430人増)、「インドネシア」(同 39.5%、48,032人増)、「スリランカ」(同33.7%、9,863人増)となっている。
- 割合では、「ベトナム」が570,708人で最も多く、外国人労働者全体の24.8%を占める。次いで、「中国」が408,805人(同 17.8%)、「フィリピン」が245,565人(同 10.7%)となっている。

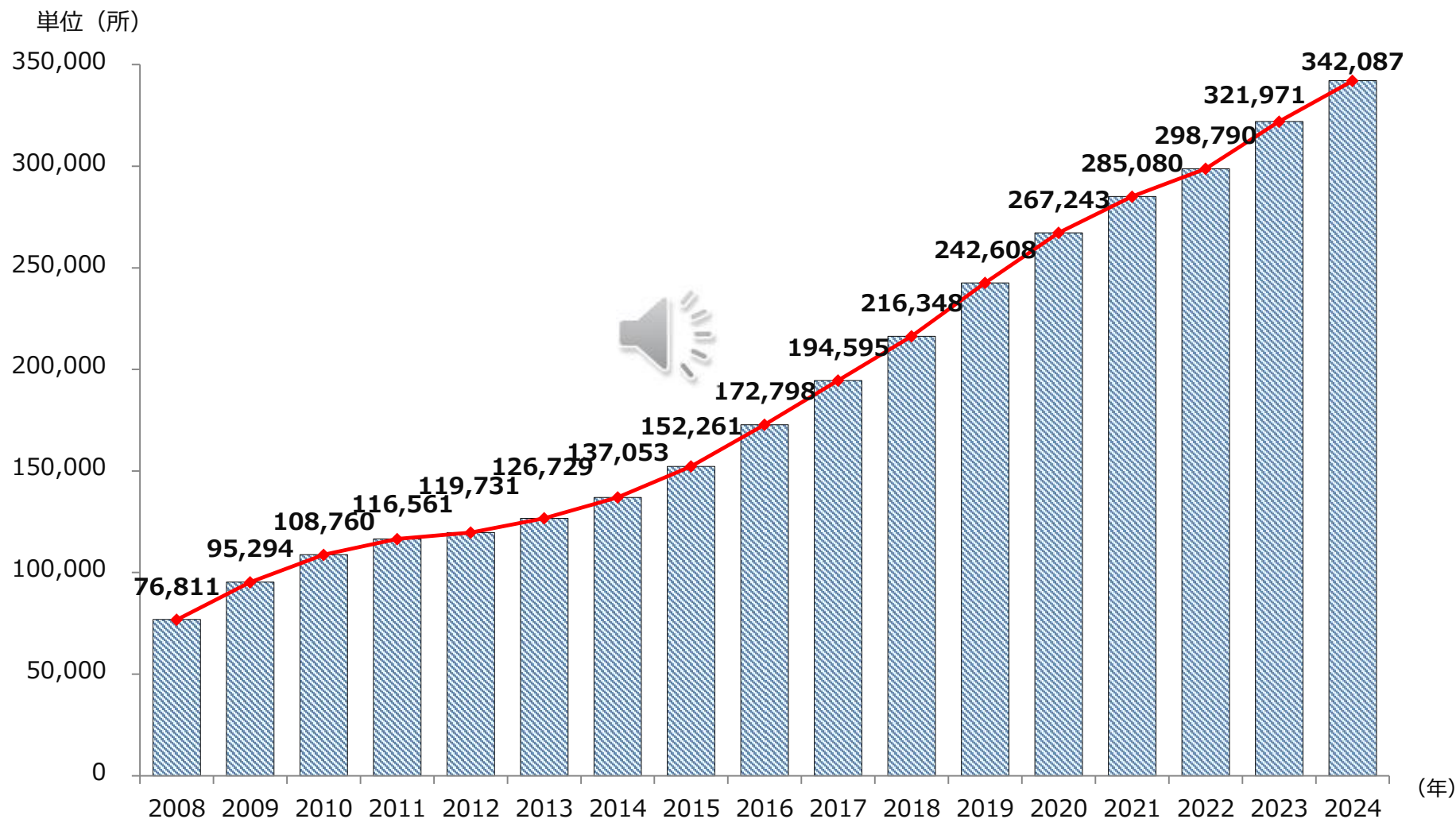
(単位：千人)



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)

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、2024年10月末時点で342,087所（23,312所増）、伸び率は前年比7.3%増となり、前年の6.7%から0.6ポイント上昇。



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）」

外国人を雇用する事業主への支援策等

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】（事業主）

（根拠規定）

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）第28条

2. 外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の援助に関し必要な措置（事業主）

【法に基づく努力義務】

（根拠規定）

同法第7条

3. 外国人雇用管理指針の策定と公表（厚労大臣）

（根拠規定）

同法第8条

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

■外国人雇用管理指針とは

- ・外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの（平成19年策定）。
- ・公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

■平成31年4月の見直し

- ・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（※）において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。

※ 平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

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（旧雇用対策法）

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（第7条）。
- 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする（第8条）。



外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）の主な内容

■労働関係法令（※1）及び社会保険関係法令（※2）上の義務として遵守すべき事項

（※1）職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法 等 （※2）雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

■雇用管理の改善のために努めるべき事項（★は、平成31年4月の見直しにより新たに盛り込んだもの。）

労働条件 賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。（★）

安全衛生 労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人が理解できる方法で行うよう努める。

保険適用 労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人が理解できる用法により周知に努める。

人事管理 社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。（★）

外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。（★）

外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。（★）

■在留資格に応じて留意すべき事項（出入国管理及び難民認定法等による義務）

（例）特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

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。

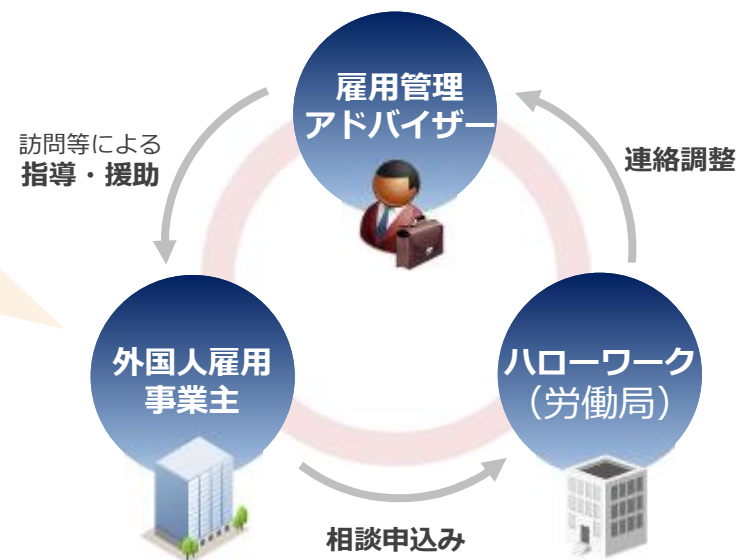
相談事例

〔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、**退職金**、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。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

11021116外01

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

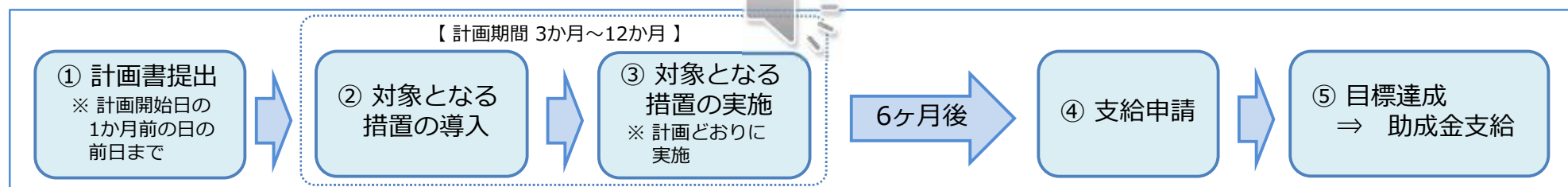
- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等**を図る。

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



＜目 標＞ 計画期間の終了から6ヶ月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）の離職率が原則15%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、6ヶ月経過するまでの期間の外国人離職者が1人の場合は支給可。

3 実施主体等

【実施主体】 国（都道府県労働局）

【助 成 額】 1制度導入につき20万円（上限80万円）

※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 等

（経過措置）支給対象経費の1/2 上限額57万円（令和4年度計画認定分：生産性要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

（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72万円）

【実績(計画認定数)】 令和5年度：7件、令和6年度：6件

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！

具体的な取組（就労環境整備措置）

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

必須メニュー

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、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する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	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	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新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

支給額

1つの措置導入ごと20万円（上限80万円）

対象となる経費 以下の経費を委託した場合にも「支給対象経費」となります。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費 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）

主な支給要件

- ▶ 次の「外国人労働者離職率」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

就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。

※ 外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、6ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。

- ▶ 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（※1）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。

（就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月後※2）

4. 支給申請

就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日から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

- ※1 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。
※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

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、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。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**



外国人の雇用 | 厚生労働省



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

「特定技能制度における運用改善等について」

令和7年12月4日 第3回近畿地域農業特定技能協議会運営委員会資料

大阪出入国在留管理局
就労審査第二部門

2025年(令和7年)4月1日施行 出入国管理及び難民認定法施行規則

特定技能制度における届出のルールが変わります！

2025年4月1日から、特定技能制度における各種届出の届出項目や届出頻度の変更を内容とする、改正出入国管理及び難民認定法施行規則が施行されます。

施行後の届出の主な変更点・注意点は下記のとおりです。

1. 随時届出における注意点・変更点



随時届出は、2025年4月1日以降に提出する届出から新しいルールに基づく届出が必要となります。

① 受入れ困難に係る届出（参考様式第3－4号）【届出対象の追加等】

- 在留資格の許可を受けた日から1か月経過しても就労を開始していない場合や雇用後に1か月活動ができない事情が生じた場合も届出の対象となります。
- 1か月間活動ができない事情が生じた場合や行方不明者発生などの際に添付する参考様式を新規に作成しました。
- 自己都合退職の申出があった場合について、受入れ困難の事由の対象外とします（雇用契約が終了した場合には、引き続き「雇用契約終了に係る届出」は必要）。

② 特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出（参考様式第3－5号）【届出項目変更】

- 届出の対象が「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為」があった場合から「特定技能基準省令第2条第1項各号及び同条第2項各号に適合しない場合」に変更されます。

※ 基準不適合の具体例

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

③ 1号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出（参考様式第3-7号）【新設】

→ 特定技能所属機関による自社支援の場合において、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援について実施困難となる事由が生じた場合に届出が必要となります。

④ 1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告（参考様式第4-3号）【新設】

→ 登録支援機関が支援の全部委託を受けている場合において、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援について実施困難となる事由が生じた場合に報告が必要となります（支援において特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合を含む。）。

2. 定期届出における注意点・変更点



2025年1月から3月までを対象期間とした届出（四半期に1回の届出）は同年4月15日までに提出する必要があります。



新しいルールの定期届出（1年に1回の届出）を最初に提出するのは、2026年4月以降となります。

受入れ・活動・支援実施状況に係る届出（参考様式第3-6号）

【提出頻度変更・様式統合・届出項目変更】



- ・届出の提出頻度が四半期ごとから1年に1回に変更されます。
- ・対象年の4月1日から翌年3月31日までの受入れ・活動・支援実施状況を翌年4月1日から5月31日までに提出する必要があります。

「受入れ・活動状況に係る届出書」と「支援実施状況に係る届出書」を一体化し、「受入れ・活動・支援実施状況に係る届出書」に変更され、届出事項や届出時に提出いただく書類が、以下のとおり変更されます。

主な届出事項：特定技能外国人の労働日数、労働時間数、給与の支給総額、昇給率など
→ 届出書本体に年度の平均を記載

別紙の内容：個人の年間活動日数、給与の総支給額、支援の実施状況等について、特定技能外国人を受け入れている事業所単位で作成

主な添付書類：特定技能所属機関の登記事項証明書、決算関係書類、役員の住民票写し、公的義務の履行証明書など

2025年4月1日施行の入管法施行規則については、届出関係の以外の運用についても変更点があります。詳細については、出入国在留管理庁ホームページの特設ページを確認してください。

https://www.moj.go.jp/isa/10_00225.html



特定技能制度を利用される皆さまへ



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

2025年（令和7年）4月1日から

特定技能制度の提出書類のルールが変更となります！

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

1. 在留諸申請の提出書類

（1）同一年度内に特定技能外国人を既に受け入れている場合

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

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

※1 必要がある場合には、別途、書類の提出をお願いすることがあります。

(2) (1) 以外の場合

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

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

2. 定期届出の提出書類

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

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

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

オンライン申請や電子届出について、詳しくはこちらから↓

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



1 趣旨

今後、特定技能外国人のより一層の増加が見込まれる中、特定技能所属機関においては、

- ・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こと
- ・1号特定技能外国人に対する支援は地域の外国人との共生に係る取組を踏まえて行うことが求められる。

2 制度概要

協力確認書の提出

特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れに当たり、次のいずれかの時点において、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村に対し、「協力確認書」※を提出する。

- ・初めて特定技能外国人を受け入れる場合には、当該外国人と特定技能雇用契約を締結後、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請を行う前
- ・既に特定技能外国人を受け入れている場合には、施行期日以降、初めて当該外国人に係る在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請を行う前

※ 地方公共団体から共生施策に対する協力を求められた場合には、当該要請に応じ、必要な協力をする旨の文書。

在留諸申請における申告

特定技能外国人に係る在留諸申請において、特定技能所属機関は、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体が実施する共生施策について必要な協力をする事としてしている旨を申告する。

1号特定技能外国人支援計画の作成・実施

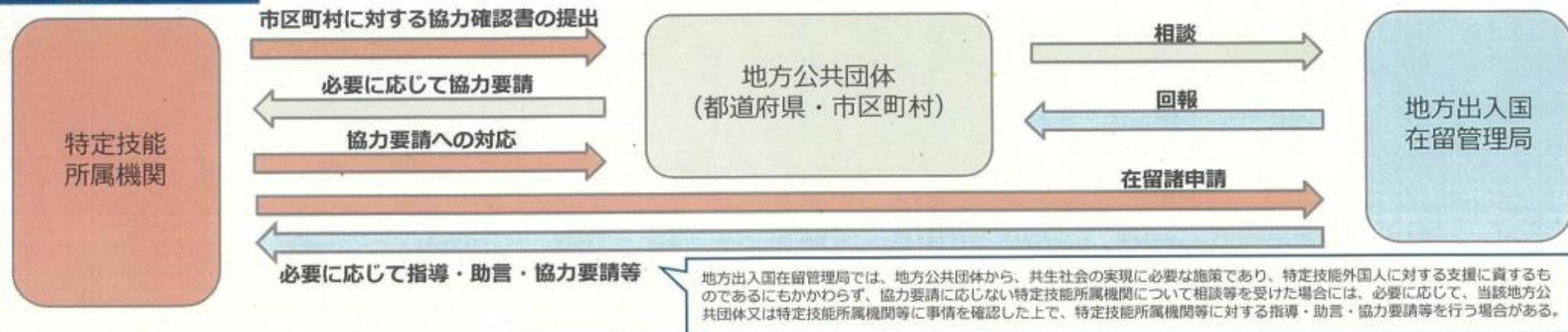
特定技能所属機関は、支援計画の作成・実施において、地方公共団体において実施する共生施策を確認し、これを踏まえた支援計画を作成の上、当該支援を適切に実施する。

地方公共団体からの協力要請への対応

特定技能所属機関は、地方公共団体から共生施策に係る協力を求められれば、それが共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものである場合、当該協力要請に応じる。

※ 本件取組における地方公共団体が実施する共生施策とは、例えば、各種行政サービス、交通・ゴミ出しのルール、医療・公衆衛生や防災訓練・災害対応、地域イベント、日本語教室等に関する施策等が想定される。

3 運用イメージ



にほん はたら
日本で働きたいあなたへ!

とくてい ぎのう
特定技能
せいど せつめいかい
制度説明会

にほん はたら ざいりゅうしかく とくていぎのう
日本で働ける在留資格「特定技能」について知ることができます。

2025年 10月29日 水

第1回 16:00 - 16:45
第2回 17:00 - 17:45

日本語 英語 インドネシア語
日本語 タイ語 ベトナム語

2026年 1月31日 土

第3回 16:00 - 16:45
第4回 17:00 - 17:45

日本語 英語 インドネシア語
日本語 タイ語 ベトナム語

※各回の開催内容は同じです。

オンライン

無料
むりよう



じっしほうほう
実施方法

オンライン (Zoom)

さんか ひと
参加できる人

18歳以上の外国人の方が参加できます。

お問合せ先

特定技能制度説明会運営事務局
(株式会社ライノ・コネクト)

メール: tokuteiginou@plan-sms.co.jp

右の二次元コードからお問合せください。



とくてい ぎのう せいど
特定技能制度について

特定技能は、日本国内での就労を希望される外国人の方のための在留資格です。特定技能には、「特定技能1号」と「特定技能2号」の2種類があります。現在、1号は16分野、2号は介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業を除く11分野です。

さんかもうしこ
参加申込みはこちら

右の二次元コードからお申込みください。

申込み期限

第1回・第2回 2025年 10月22日
第3回・第4回 2026年 1月24日

通訳もいます!



特定技能総合支援サイト

SNS



SSW-3

1 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

●外国人在留総合インフォメーションセンター

Tel 0570-013904
https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html



●地方出入国在留管理局

https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html



2 技能実習制度に関するお問い合わせ

●外国人技能実習機構コールセンター

Tel 03-3453-8000
https://www.otit.go.jp/contact/



※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など頻繁が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所(支所)の各窓口にご連絡ください。

3 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

●外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)

Tel 0570-011000
https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html



※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関する4省庁8機関(東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等)がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

●地域の相談窓口一覧

https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf



●ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター(東京)

Tel 03-3202-5535

外国人総合相談センター(埼玉)

Tel 048-833-3296

多文化共生総合相談ワンストップセンター(浜松)

Tel 053-458-1510

https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html



参考資料

生活・就労ガイドブック

～日本で生活する外国人の皆さんへ～

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html



外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html



在留支援のための

やさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html



不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な強制送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和6年の地方出入国在留管理官署における摘発件数は、1,320件でした。

外国人の 適正な雇用に ご協力ください

日本人と外国人が互いを尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとり外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと



が重要です。

不法就労防止にご協力ください

不法就労とは? 不法就労となるのは、次の3つの場合です。

1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

- (例)・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
- ・退去強制されることが既に決まっている人が働く

2 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

- (例)・観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く
- ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

3 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース

- (例)・外国料理のコックや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く
- ・留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く

注意! 事業主も処罰の対象となります!!

●不法就労させたり、不法就労をあっせんした人(不法就労助長罪)

→3年以下の懲役・300万円以下の罰金

※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。

●不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主

→退去強制の対象

●外国人の雇用又は雇傭について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人

→30万円以下の罰金



在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との結婚などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。その例外も含めて、在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

在留カードの見方



ポイント① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

⇒原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合

⇒制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

①「在留資格に基づく就労活動のみ可」

②「指定書により指定された就労活動のみ可」
(在留資格「特定活動」)

②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合

⇒就労内容に制限はありません。

ポイント② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)

②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)

③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)



外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理法等関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする場合もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫(例:指示に従わなければ解雇する旨の発言等)、暴行(例:殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為は許されません。

異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。



業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です(円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。)

外国人を雇用した時の届出

●事業主の方からハローワークへの届出

外国人(「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。)を雇用する事業主の方は、労働政策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください(この届出を怠ると罰則の対象となります。)

https://www.mhlw.go.jp/stf/selsakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

●外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いいたします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>

監理措置や仮放免は在留資格ではありません。

監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。

ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制手続発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については本人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。

なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、就労の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

※監理措置決定を受けた外国人(被監理者)を雇用する場合も、事業主の方は、労働政策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら ▶ https://www.moj.go.jp/isa/08_00051.html

在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため、確認結果にかかわらず、下記「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介する映像を公開していますので、あわせてご活用ください。

偽造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー
https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuakokukani01_00182.html



在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rc-support.html>



このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽造とされていないかを簡単に確認することができます。アプリは、サポートページ(上記)より各アプリケーションストアから入手できます。

在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。

～外国人を雇用する 事業者の方へ～



住民税の特別徴収にご協力ください！

住民税の特別徴収義務

所得税の源泉徴収義務がある給与支払者^(※)は、原則として、納税義務者である従業員に代わって、毎月支払う給与から住民税を特別徴収し、従業員が居住する市区町村に納入することが義務付けられています。

外国人を雇用する場合でも、日本人の従業員と同様に特別徴収を行っていただく必要があります。

(※) 常時二人以下の家事使用人のみに対し給与の支払をする者以外の給与支払者

◆ 特別徴収になると

従業員の方…毎月の給与から年12回の納付となるため、普通徴収（年4回払い）と比べ、1回当たりの納付額の負担が少なくなります。また、自身で納付する手間が省け、納め忘れの心配がありません。

事業者の方…所得税の源泉徴収事務と異なり、市区町村が納入すべき税額を決定して通知するため、事業者の方が納入額の計算をする必要はありません。

外国人が退職・帰国（出国）するときには

住民税の納め忘れがないよう、事業者の方から以下の手続きをご案内いただきますようお願いいたします。

なお、日本人と外国人で手続きの方法などが異なるものではありません。

■ 残りの住民税（特別徴収税額）の一括徴収

本人から申出がある場合は、退職時に支給する給与や退職金から残りの住民税を一括して徴収することができます。

※ 1～5月に退職する場合は、申出の有無にかかわらず一括徴収を行っていただく必要があります。

■ 納税管理人の選任

帰国する方で、日本から出国するまでの間に住民税を納めることができない場合は、出国する前に、日本に居住する方の中から、自身に代わり税金の手続きを行う方（納税管理人）を定め、市区町村に届け出る必要があります。

【総務省HP】 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_zeisei/czaisei/czaisei_seido/individual-inhabitant-tax.html

【お問い合わせ先】 不明な点がある場合は、従業員の方がお住まいの市区町村の税務担当課までお問い合わせください。



総務省
Ministry of Internal Affairs
and Communications

※事業者の方へ この面は、外国人の従業員向け広報ポスターとなっています。
事業所内に掲出していただくなど、適宜ご活用ください。

外国人の方へ 住民税のお知らせ

住民税の支払いをお忘れなく！



- 住民税は、1月1日時点で日本に住所があり、一定額以上の給料などをもらっている人であれば外国人の方でも住んでいる市区町村に支払う必要がある税金です。1月2日以降に日本から出国した場合でも同じです。
- もし、支払うべき住民税が支払われていない場合は、在留期間の更新申請などが許可されない場合があります。
- 毎月の給料から住民税を差し引かれている人が会社を辞める場合、会社に、支払っていない住民税の全部を給料や退職金から差し引いてもらい、市区町村に支払ってもらうこともできます。
- 日本から出国するまでの間に住民税を支払うことができない場合は、出国する前に、日本に住んでいる人の中から、自分に代わって税金の手続きを行う人（納税管理人）を決めて、住んでいる市区町村に届け出る必要があります。

【お問い合わせ先】 不明な点がある場合は、お住まいの市区町村までお問い合わせください。

Don't forget to pay resident tax!

- The resident tax is a tax that must be paid to the local municipal office for foreigners having a domicile within Japan as of January 1, and earned income that is above a certain amount. The same applies if you leave Japan after January 2.
- If the obligatory resident tax payment due is delinquent, the taxpayer may not be able to renew their foreign residency during the period that they are authorized to stay, etc.
- If an employee whose employer deducts resident taxes from their monthly salary leaves the company, the employee can request the employer to deduct all unpaid resident taxes from their salary or retirement allowance and pay the municipality on behalf of the employee.
- A taxpayer who plans to leave Japan must appoint a resident in Japan (tax agent) who will be responsible for handling tax activities on the employee's behalf, and notify the municipality where the employee lives if unable to pay the resident tax before leaving Japan.

【Contact Information】 If you have any questions, please contact your local municipal office.

请勿忘缴纳住民税！

- 住民税是指，自1月1日起在日本居住，并拥有一定收入的人员，包括外国人在内，需要向所居住的市区町村缴纳的税金。即使1月2日后从日本离开也同样需缴纳住民税。
- 若需缴纳的住民税没有及时缴纳，可能无法通过在留期限更新等的申请。
- 每月工资中扣除住民税的人员在离职后，未缴纳的住民税将从工资或退休金中扣除，并代向市区町村缴纳。
- 若在离开日本前无法缴纳住民税，需在离开前，从居住在日本的人员中，指定代替自己缴纳税金的纳税管理人，并通知所居住的市区町村。

【咨询窗口】 若有不明之处，请咨询所居住的市区町村。

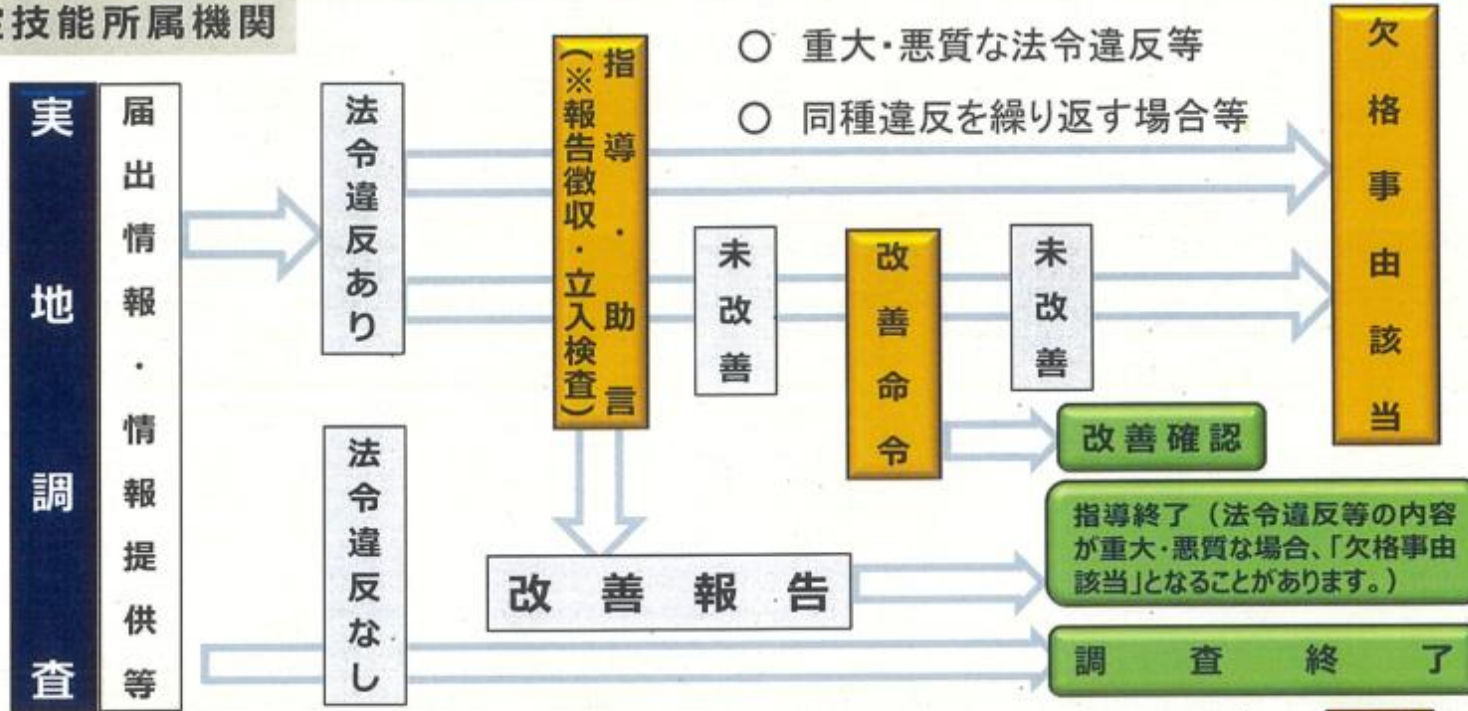
Đừng quên nộp thuế cư trú !

- Thuế cư trú là loại thuế phải nộp cho các thành phố nơi người nước ngoài sinh sống nếu họ có địa chỉ tại Nhật Bản kể từ ngày 1 tháng 1 và nhận được một mức lương nhất định. Trường hợp rời khỏi Nhật Bản từ ngày 2 tháng 1 cũng giống như vậy.
- Nếu như bạn chưa thanh toán khoản thuế phải đóng thì có thể sẽ không được cho phép như là khi bạn xin gia hạn thời gian lưu trú.
- Nếu một người đã khấu trừ thuế cư trú từ tiền lương hàng tháng của họ rồi khỏi công ty, họ có thể yêu cầu công ty khấu trừ tất cả thuế cư trú chưa được trả từ tiền lương và trợ cấp hưu trí của họ và trả cho thành phố.
- Nếu bạn không thể trả thuế cư trú trước khi rời Nhật Bản, hãy quyết định một người sẽ chịu trách nhiệm về thủ tục thuế thay cho bạn (người quản lý nộp thuế) trước khi rời Nhật Bản và bạn cần thông báo cho thành phố nơi bạn sống.

【Thông tin liên hệ】 Nếu có điểm nào chưa rõ, hãy liên hệ tới thành phố địa phương nơi bạn sinh sống.

特定技能制度における行政処分等について

特定技能所属機関



関係法令等

指導・助言

入管法第19条の19

報告徴収・立入検査

入管法第19条の20
※必要に応じて実施

改善命令

入管法第19条の21

欠格事由（該当）

特定技能基準省令において定める受入れの基準（を満たしていない）

指導・助言

入管法第19条の31

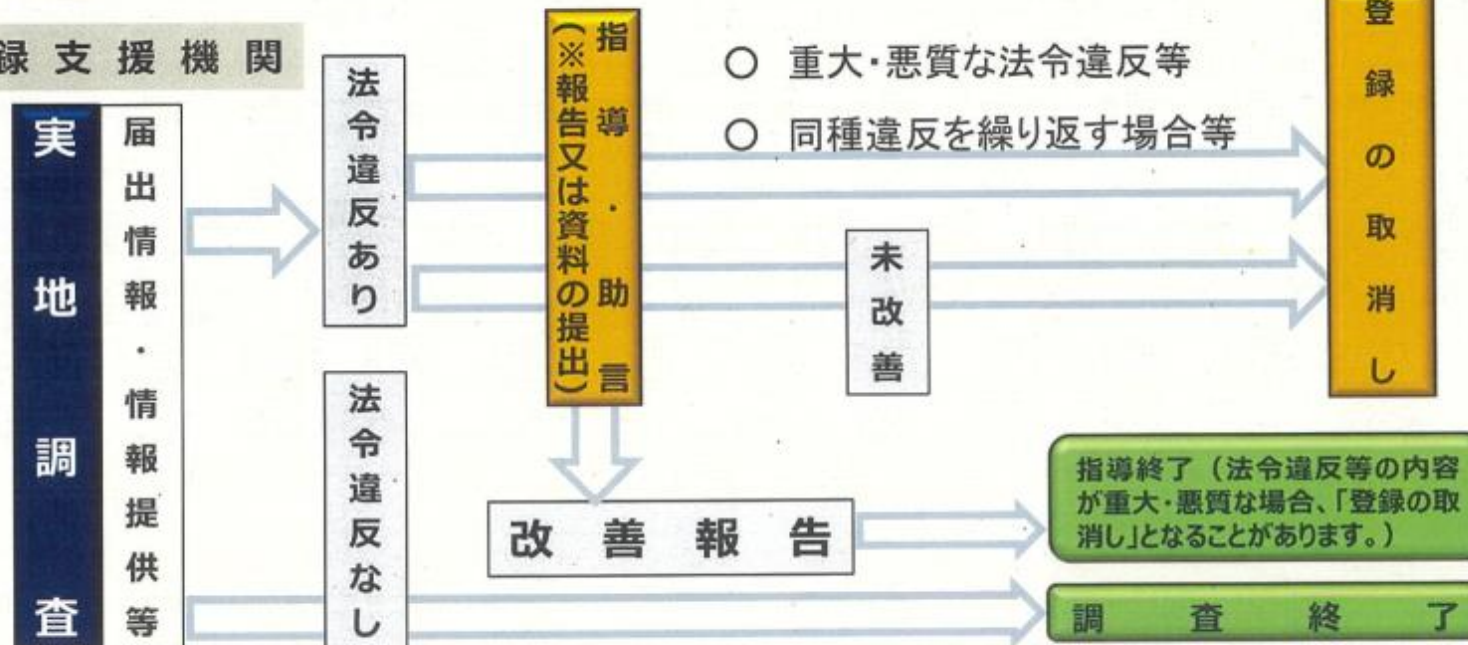
報告又は資料の提出

入管法第19条の34
※必要に応じて実施

登録の取消し

入管法第19条の32
（取消事由）
・登録拒否事由に該当
・委託を受けた支援等を実施していない
・支援に必要な体制を有していない 等

登録支援機関



御参考 農業分野における不適切な事例について

【事例1】

特定技能基準省令（第2条第2項第5号）適合性に疑義があったもの

（特定技能雇用契約の締結前5年以内又は締結以後に、入管法第19条の2第1項の規定に反して適合1号特定技能外国人支援計画に基づいた1号特定技能外国人支援を怠ったこと）

概要：①ある特定技能所属機関は、支援業務の全部を登録支援機関に委託するとした内容の在留資格認定証明書交付申請を行い、同書の交付を受けていたが、当該1号特定技能外国人の入国直後に支援委託契約が打ち切れ、その後、適切な支援が実施されなかったもの。

②ある特定技能所属機関は、支援業務の全部を登録支援機関に委託するとしていたが、当該登録支援機関との間で支援委託料の不払いなどによりトラブルとなり、支援委託契約が終了。その後、当該特定技能所属機関は、自社で支援業務を行うとしたが、自社支援の基準を満たさず、また、他の登録支援機関と支援委託契約を結ぶこともなく、1号特定技能外国人支援計画は提出されなかったもの。

【事例2】

特定技能基準省令（第2条第1項第11号）適合性に疑義があったもの

（特定技能雇用契約を継続して履行する体制が適切に整備されていると認められないもの）

概要：ある特定技能所属機関について、雇用されている中長期在留者の早期退職の発生率が極めて高く、決算報告書上、深刻な財務状況であることが判明するとともに、賃金未払いの労使トラブルが繰り返し発生していることが確認された。

当該機関と支援委託契約を締結した登録支援機関は、支援委託料の不払い等により支援委託契約を終了（以降、支援義務不履行発生）。

また、当該機関によるハラスメント行為に係る訴えが複数あったほか、同ハラスメント行為を理由に1号特定技能外国人が退職している事実もあり。

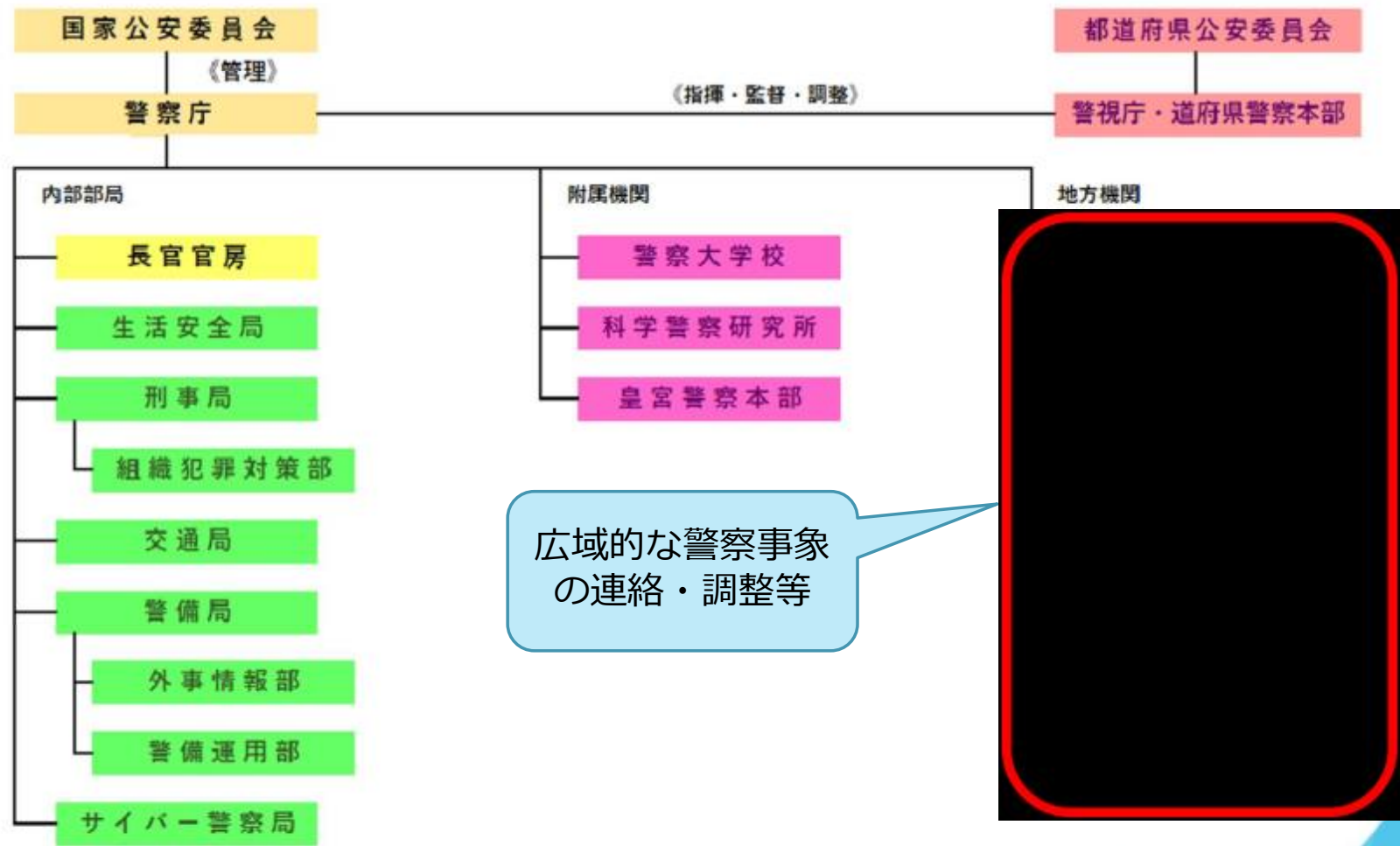
さらに、雇用条件書上、給与を口座振込としているにもかかわらず、実際は給与を現金手渡しとし、給与未払いが発生している状況が確認されたもの。

在留外国人犯罪の情勢

近畿管区警察局

広域調整部 広域調整第一課

警察庁 組織図



管区警察局の管轄区域

近畿管区警察局

滋賀県、京都府、大阪府、
兵庫県、奈良県、和歌山県

中国四国管区警察局

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

九州管区警察局

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

北海道警察

東北管区警察局

青森県、岩手県、宮城県、
秋田県、山形県、福島県

関東管区警察局

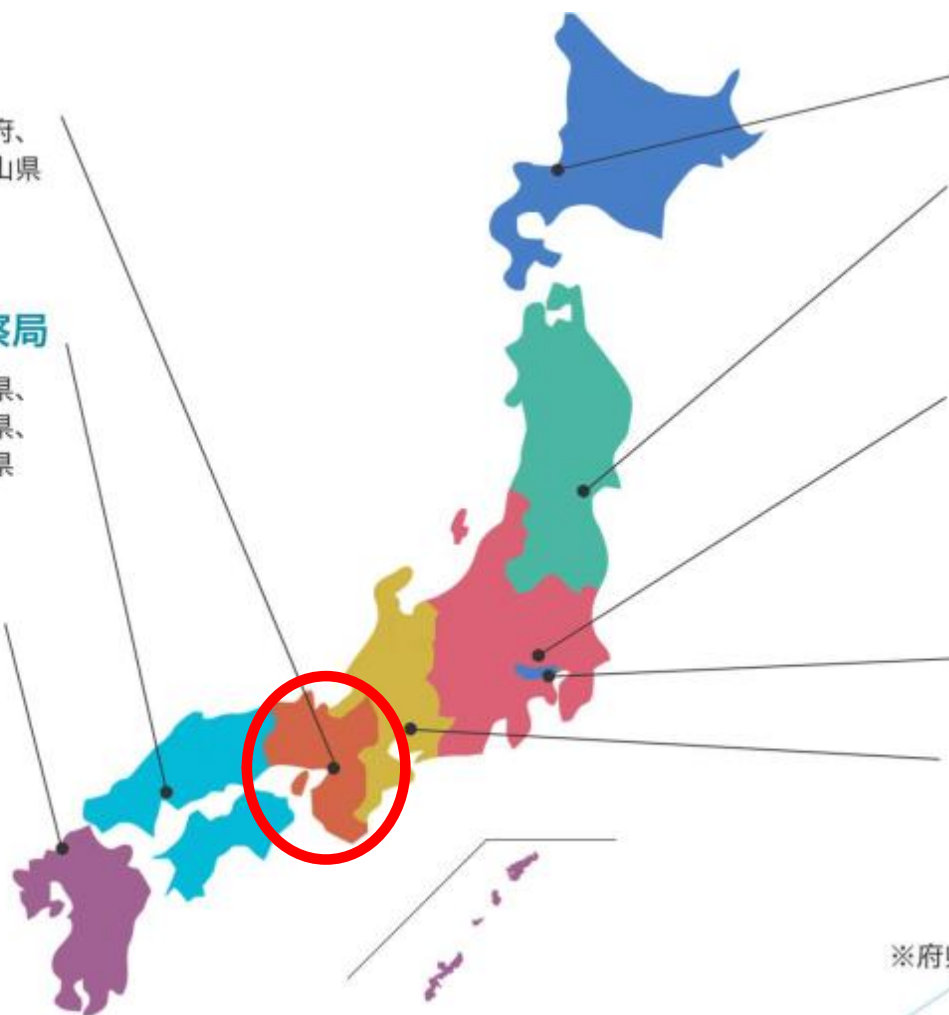
茨城県、栃木県、群馬県、
埼玉県、千葉県、神奈川県、
新潟県、山梨県、長野県、
静岡県

警視庁

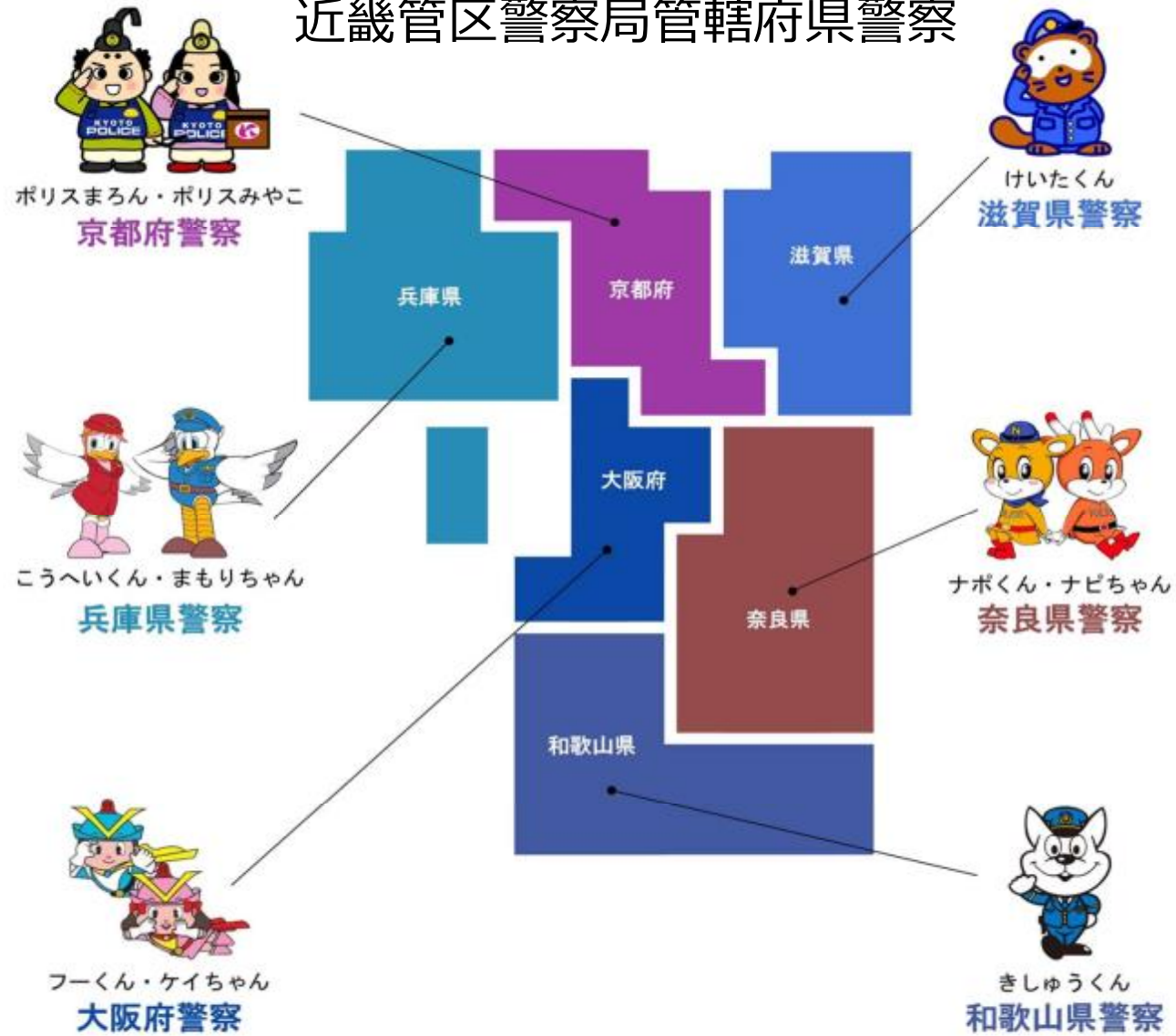
中部管区警察局

富山県、石川県、福井県、
岐阜県、愛知県、三重県

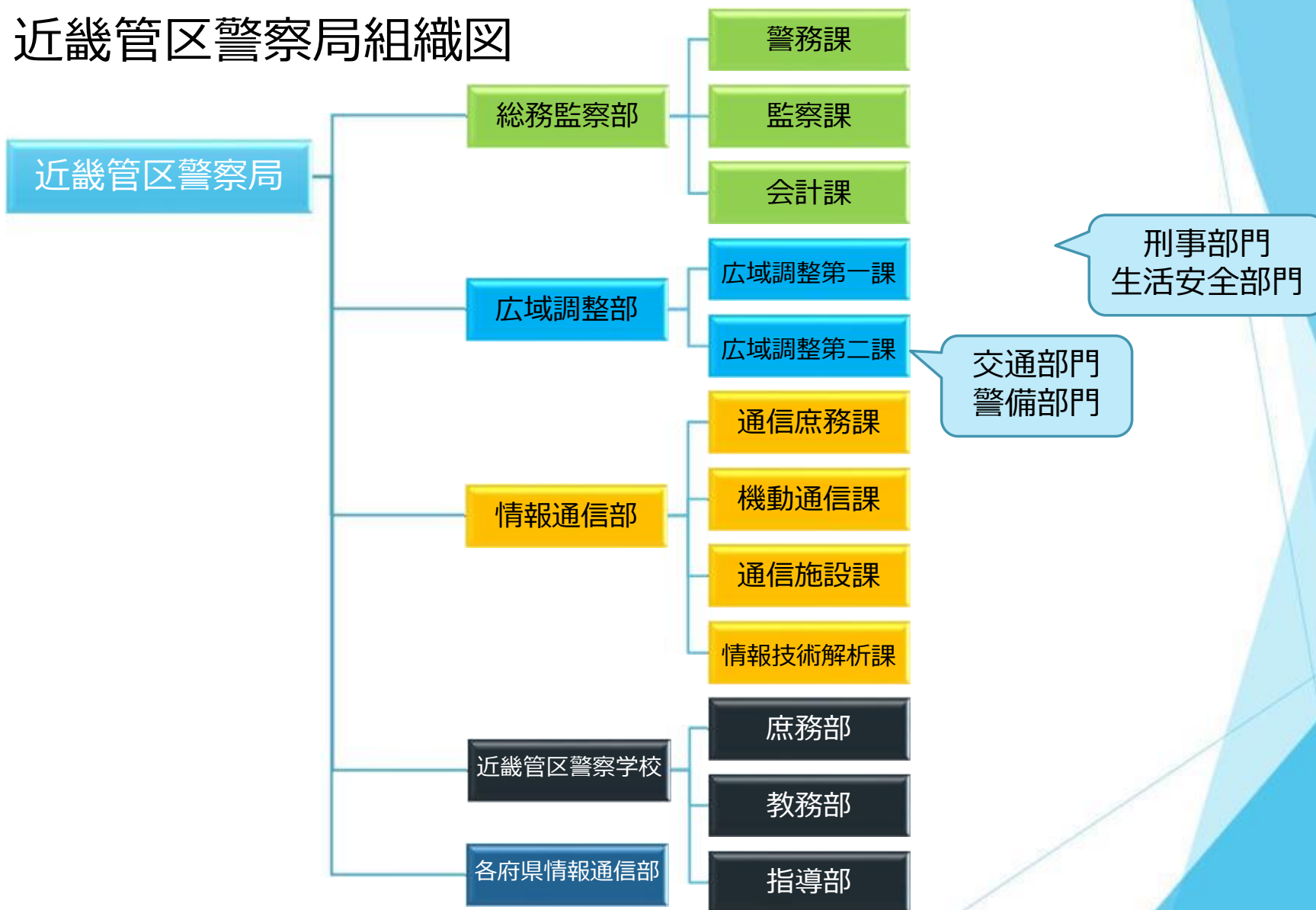
※府県名は、各府県警察を示します。



近畿管区警察局管轄府県警察



近畿管区警察局組織図



入管法違反の検挙状況

1 来日外国人にかかる検挙等の現状

入管法違反の検挙等人員

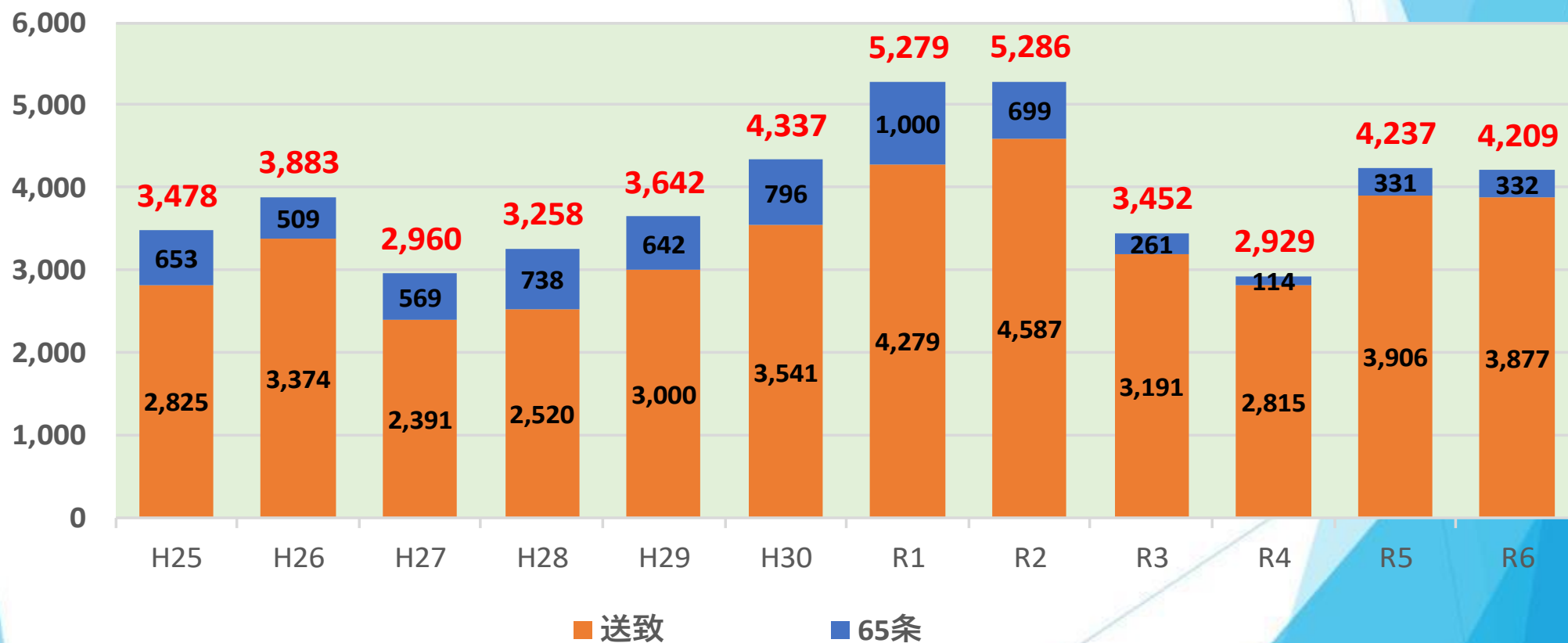
4,209人 (前年比 -28人・-0.7%)

【内訳】・送致人員

3,877人 (前年比 -29人・-0.7%)

・入管法65条措置

332人 (前年比 +1人・+0.3%)



入管法違反の検挙状況

- 2 罪種別検挙人員
- 不法残留が3,136人と全体の約80%を占める。
 - 偽造在留カード所持等では不法滞在者が不法就労をするために在留カードを所持し、または行使した事案が多い。

罪 種 別	人 員
<u>不法残留</u>	<u>3,136人</u>
偽造在留カード所持等	305人
資格外活動	199人
旅券等不携帯・提示拒否	99人

(上位より一部抜粋)

入管法違反の検挙状況

3 国籍別検挙人員

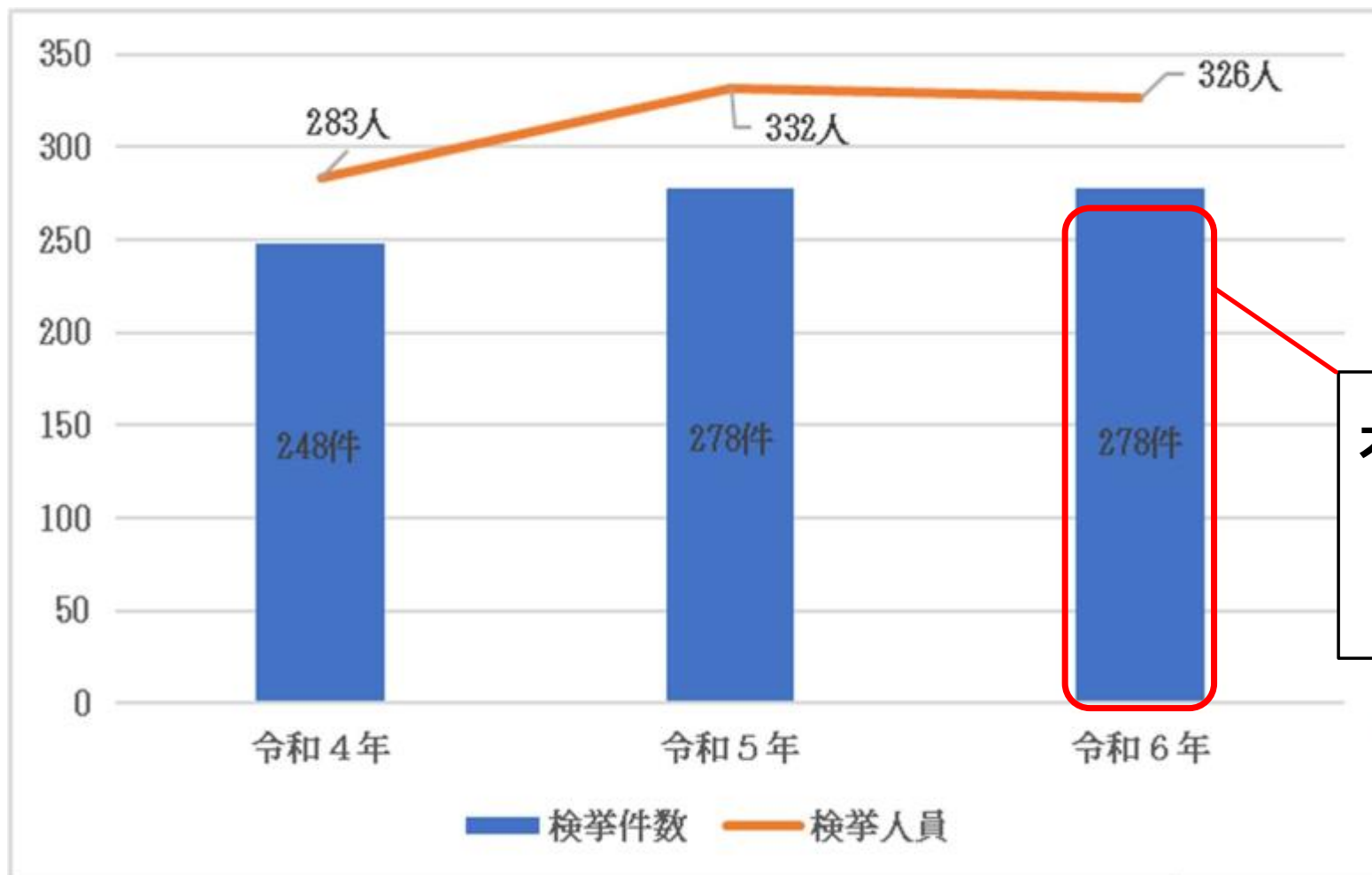
- ベトナムが半数近くを占め、次いで中国、タイと続く。
- 平成30年にベトナムが中国を抜いて1位となっている。

国 籍 別	人 員
<u>ベトナム</u>	<u>1,874人</u>
中国	478人
タイ	476人
インドネシア	285人

(上位より一部抜粋)

外国人労働者に係る雇用関係事犯の検挙状況

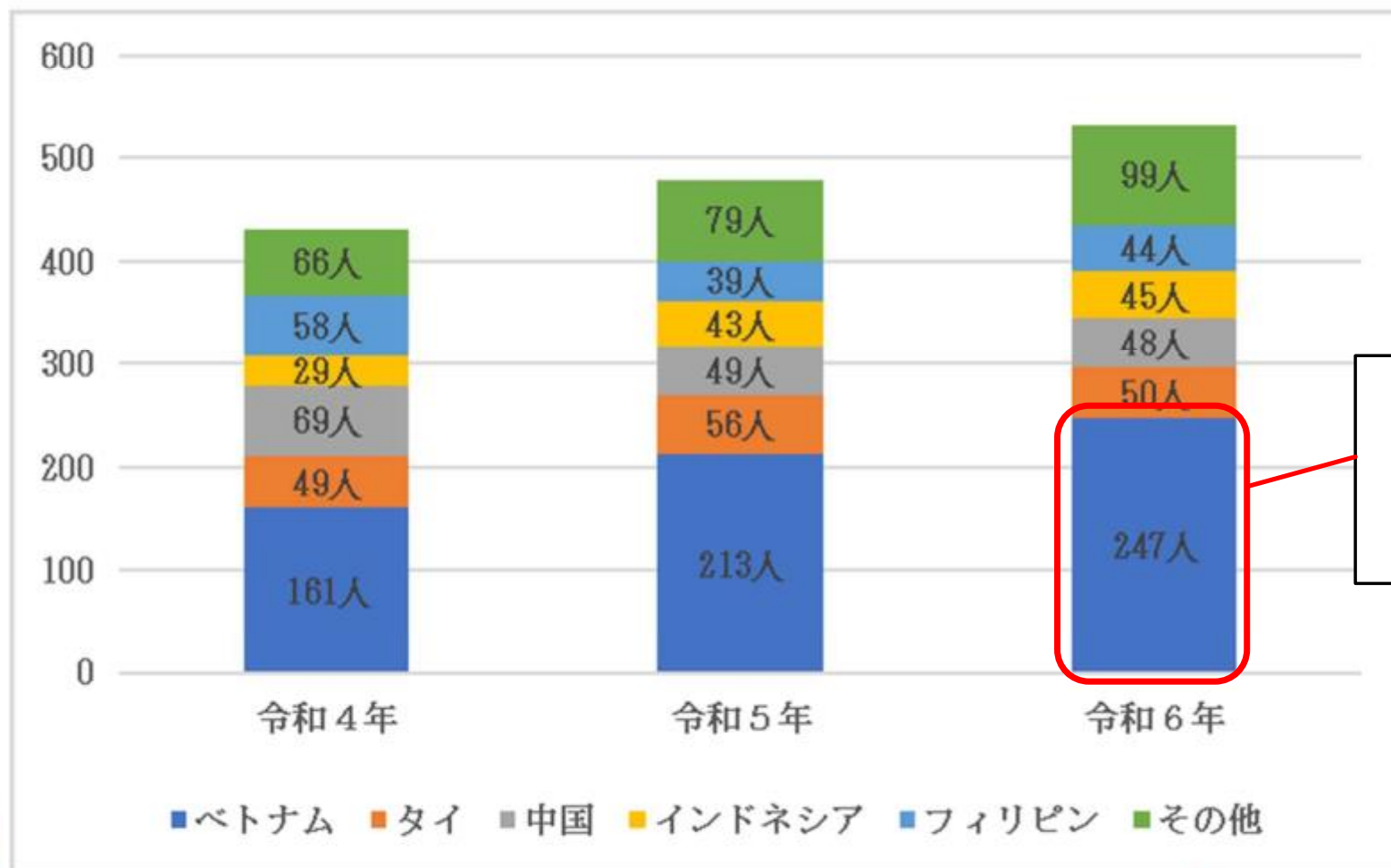
1 過去3年間に於ける検挙状況等の推移



不法就労助長罪
262件
312人

外国人労働者に係る雇用関係事犯の検挙状況

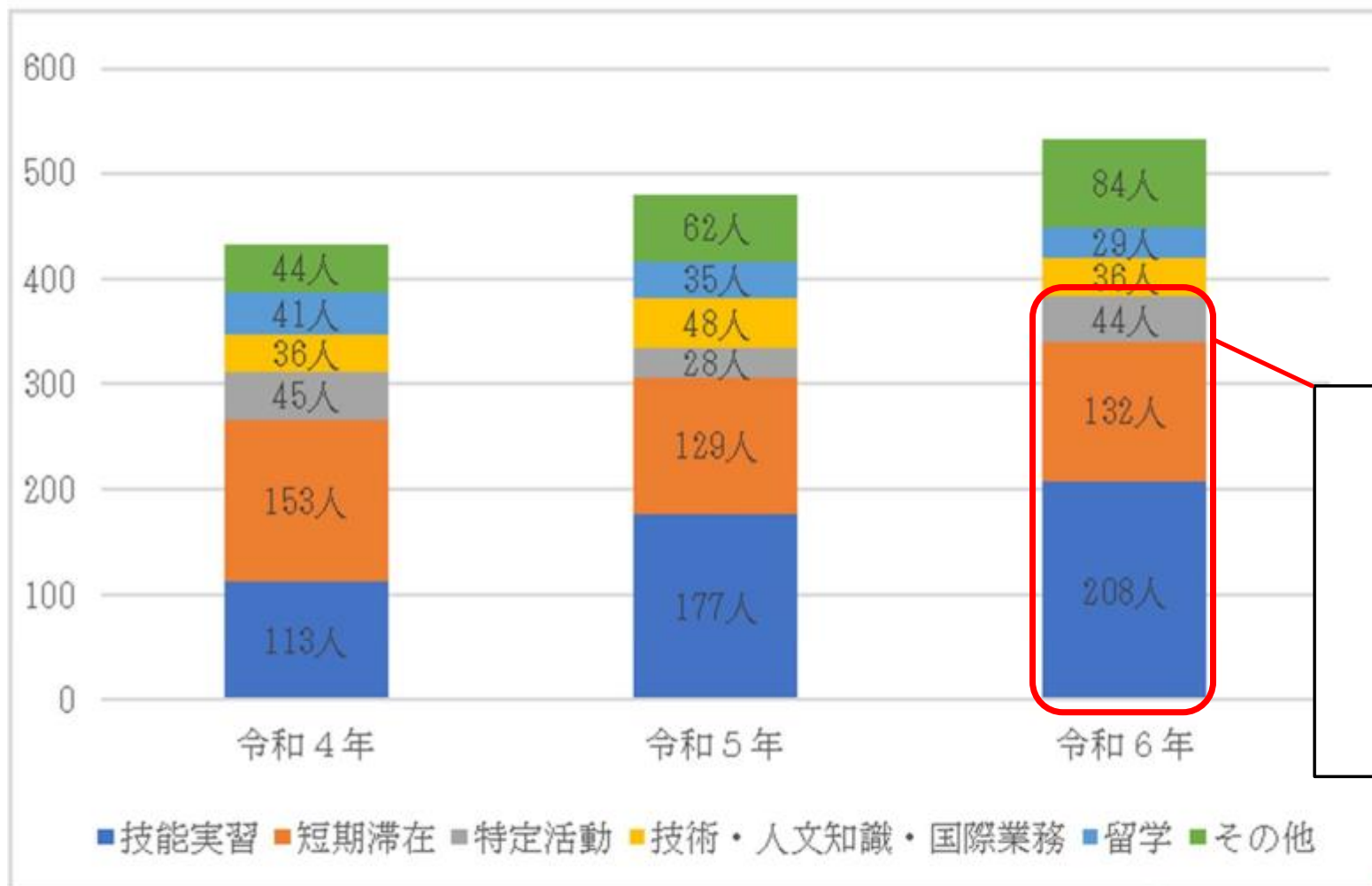
2 被雇用不法就労外国人の国籍・地域別割合



ベトナム
46.3%

外国人労働者に係る雇用関係事犯の検挙状況

3 被雇用不法就労外国人の在留資格別推移



•技能実習
+
•短期滞在
+
•特定活動
72.1%

来日外国人による刑法犯等の検挙状況

1 来日外国人犯罪の検挙件数・人員

(1) 検挙件数 (R5→R6)									
	R元	R2	R3	R4	R5	R6	増減数	増減率	
総検挙件数	17,260	17,865	15,893	14,662	18,088	21,794	3,706	20.5%	
刑法犯検挙件数	9,148	9,512	9,105	8,548	10,040	13,405	3,365	33.5%	
特別法犯検挙件数	8,112	8,353	6,788	6,114	8,048	8,389	341	4.2%	
(2) 検挙人員 (R5→R6)									
	R元	R2	R3	R4	R5	R6	増減数	増減率	
総検挙人員	11,655	11,756	10,677	9,548	11,534	12,170	636	5.5%	
刑法犯検挙人員	5,563	5,634	5,573	5,014	5,735	6,368	633	11.0%	
特別法犯検挙人員	6,092	6,122	5,104	4,534	5,799	5,802	3	0.1%	
(3) 管区別件数									
	北海道	東北	東京都	関東	中部	近畿	中国	四国	九州
令和6年検挙件数	235	707	4,732	9,621	2,806	2,115	446	186	946
令和5年検挙件数	130	496	4,231	7,213	2,679	2,124	420	125	670

来日外国人による刑法犯等の検挙状況

2 国籍等別総検挙件数

(R5→R6)

	R元	R2	R3	R4	R5	R6	増減数	増減率
総検挙件数	17,260	17,865	15,893	14,662	18,088	21,794	3,706	20.5%
ベトナム	6,040	6,855	6,329	6,136	7,950	9,690	1,740	21.9%
	35.0%	38.4%	39.8%	41.8%	44.0%	44.5%		
中国	4,485	4,395	3,536	3,255	2,980	2,866	-114	-3.8%
	26.0%	24.6%	22.2%	22.2%	16.5%	13.2%		
タイ	560	547	463	453	856	1,201	345	40.3%
	3.2%	3.1%	2.9%	3.1%	4.7%	5.5%		
カンボジア	28	94	135	164	415	991	576	138.8%
	0.2%	0.5%	0.8%	1.1%	2.3%	4.5%		
フィリピン	847	844	923	736	743	873	130	17.5%
	4.9%	4.7%	5.8%	5.0%	4.1%	4.0%		

大阪・関西万博会場
7月

奈良県警提供





ご清聴ありがとうございました



農業分野における外国人材の受入れ

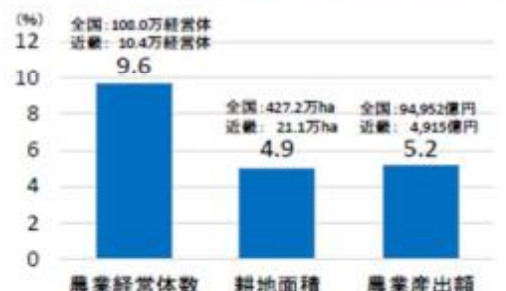
令和 7 年12月

農林水産省 近畿農政局 経営・事業支援部
経営支援課

近畿農業の特徴

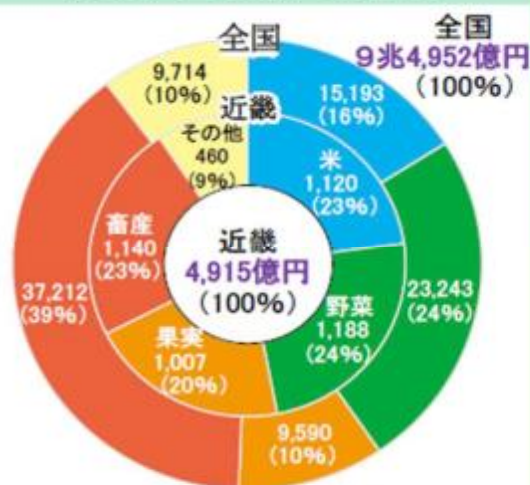
- 近畿の農業経営体数は全国の10%、耕地面積及び農業産出額は5%のシェア。
- 農業産出額は4,915億円。内訳は米23%、野菜24%、果実20%、畜産23%であり、各府県の特徴を活かした農業が行われている。
- 府県別農業産出額は、京都・大阪・奈良・和歌山は野菜や果実、滋賀は米、兵庫は畜産の割合が高い。
- 品目別農業産出額は、和歌山のうめなど、野菜、果実、花きの一部品目で全国順位1位となっている。

近畿地域の全国に占める割合



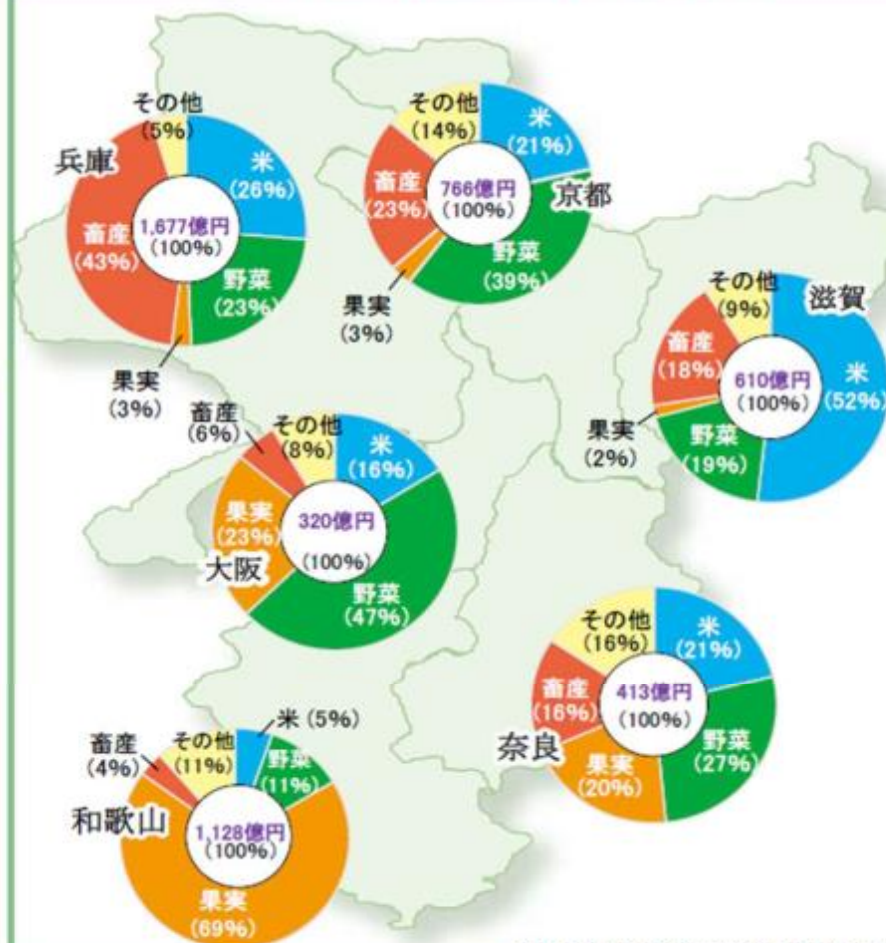
資料:農林水産省「2020年農林業センサス」、「耕地及び作付面積統計」、「令和5年生産農業所得統計」

農業産出額部門別割合



資料:農林水産省「令和5年生産農業所得統計」

府県別農業産出額の構成比



資料:農林水産省「令和5年生産農業所得統計」

主要品目別農業産出額の全国シェア

		単位: %			
部門	品目名	全国シェア (近畿合計)	全国シェア (近畿で上位の府県)		全国 順位
豆類	大豆	8.0	滋賀	4.4	5
野菜	みずな	23.5	京都	11.8	2
	しゅんぎく	21.5	大阪	11.8	1
	さやえんどう	15.4	和歌山	9.5	2
果実	うめ	63.2	和歌山	61.1	1
	いちじく	46.4	和歌山	17.4	2
	かき	39.2	和歌山	23.1	1
			奈良	14.0	2
	みかん	21.0	和歌山	19.3	1
	キウイフルーツ	16.5	和歌山	15.6	3
	しらぬい (デコボン)	12.2	和歌山	12.2	2
花き	スターチス	42.1	和歌山	42.1	1
農作物 工業	茶(荒茶)	16.7	京都	13.9	3
畜産	鶏卵	5.7	兵庫	4.0	9

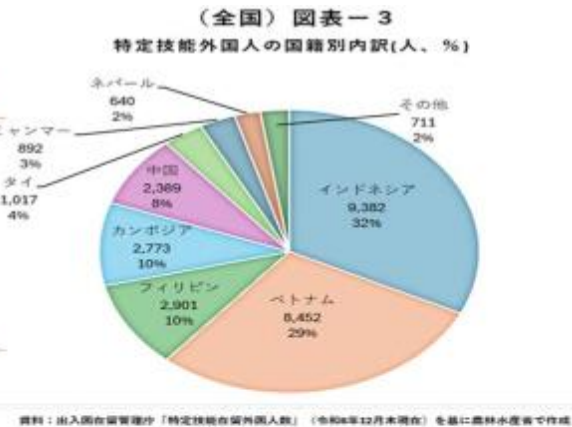
資料:農林水産省「令和5年生産農業所得統計」

農業分野における外国人材に係る事務局と外国人材数の推移

農林水産省は、就農・女性課を事務局として、「農業技能実習事業協議会」・「農業特定技能協議会」を設置し、農業関係の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護、特定技能外国人の適正な受入れ及び保護に関する情報共有等を行っている。

近畿農政局は、経営支援課を事務局として、「近畿地域農業特定技能協議会」を設置し、事業者の協議会への加入手続き、及び加入者への情報提供を行っている。（令和7年3月21日現在・加入事業者数336）

令和6年6月21日、「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」が公布された。これにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設される。（令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行）。



【近畿管内の外国人対策関係協議会】

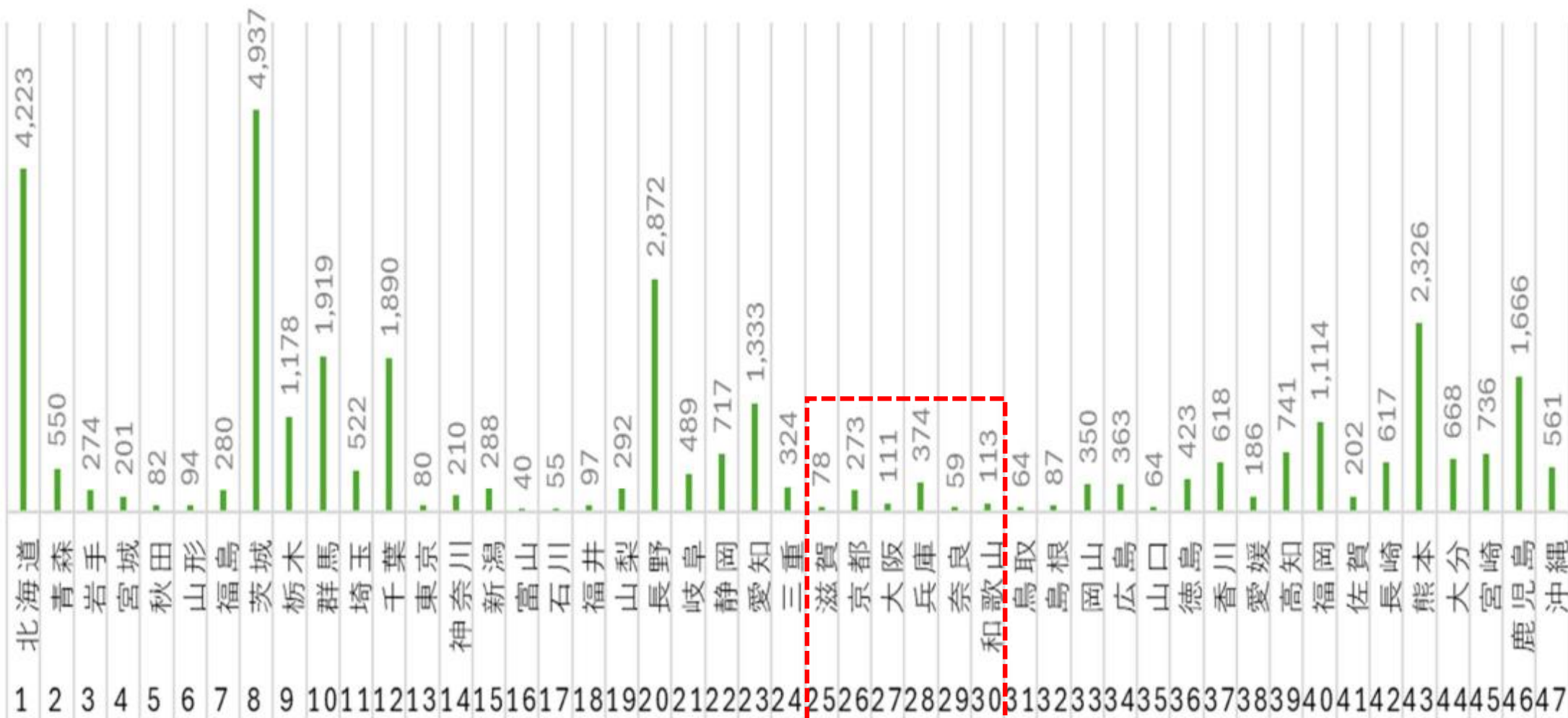
＜近畿農政局は構成員又はオブザーバー＞

◆技能実習法に係る関西地区地域協議会
事務局：大阪労働局

◆京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク
事務局：京都府、京都労働局、
大阪出入国在留管理局

◆OSAKA外国人材受入促進・共生推進協議会
事務局：大阪府、大阪出入国在留管理局

農業分野の特定技能 1 号外国人の在留者数（都道府県別）



出典）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（令和 7 年 6 月末現在）」を基に農林水産省で作成

注）農業分野の特定技能 1 号外国人の在留者数・**総数34,935名**（未定・不詳（手続中など）194名を含む。）

特定技能制度運用状況

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和6年6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6年6月末		令和6年6月末		令和5年12月末		令和5年6月末		令和5年6月末	
介護(注2)	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・タイ・ミャンマー・モンゴル・ベトナム・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア	110,234	特定技能1号 110,234 特定技能2号	87,371	特定技能1号 87,371 特定技能2号	72,018	特定技能1号 72,018 特定技能2号	56,138	特定技能1号 56,138 特定技能2号	56,138	特定技能1号 56,138 特定技能2号
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・タイ・インドネシア・ベトナム	10,859	特定技能1号 10,829 特定技能2号 30	9,104	特定技能1号 9,101 特定技能2号 3	6,340	特定技能1号 6,340 特定技能2号 0	3,749	特定技能1号 3,749 特定技能2号 0	3,749	特定技能1号 3,749 特定技能2号 0
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・ベトナム・タイ	6,640	特定技能1号 6,016 特定技能2号 624	1,272	特定技能1号 947 特定技能2号 325	1,070	特定技能1号 913 特定技能2号 157	829	特定技能1号 829 特定技能2号 0	829	特定技能1号 829 特定技能2号 0
建設	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・タイ・ミャンマー・モンゴル・ベトナム・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア	5,753	特定技能1号 4,400 特定技能2号 1,263	1,973	特定技能1号 1,853 特定技能2号 120	1,581	特定技能1号 1,581 特定技能2号 0	1,275	特定技能1号 1,275 特定技能2号 0	1,275	特定技能1号 1,275 特定技能2号 0
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	324	特定技能1号 233 特定技能2号 91	299	特定技能1号 214 特定技能2号 85	249	特定技能1号 197 特定技能2号 52	160	特定技能1号 160 特定技能2号 0	160	特定技能1号 160 特定技能2号 0
自動車整備	国内・海外2か国 フィリピン・ベトナム	4,924	特定技能1号 4,924 特定技能2号 0	3,365	特定技能1号 3,365 特定技能2号 0	2,543	特定技能1号 2,543 特定技能2号 0	1,918	特定技能1号 1,918 特定技能2号 0	1,918	特定技能1号 1,918 特定技能2号 0
航空	国内・海外5か国 フィリピン・インドネシア・ベトナム・タイ・モンゴル・ベトナム	4,050	特定技能1号 4,050 特定技能2号 0	3,066	特定技能1号 3,066 特定技能2号 0	2,240	特定技能1号 2,240 特定技能2号 0	1,530	特定技能1号 1,530 特定技能2号 0	1,530	特定技能1号 1,530 特定技能2号 0
宿泊	国内・海外7か国 フィリピン・インドネシア・ベトナム・タイ・ベトナム・インドネシア・ベトナム	12,632	特定技能1号 12,599 特定技能2号 33	6,698	特定技能1号 6,694 特定技能2号 4	5,217	特定技能1号 5,217 特定技能2号 0	4,644	特定技能1号 4,644 特定技能2号 0	4,644	特定技能1号 4,644 特定技能2号 0
農業	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・タイ・ミャンマー・モンゴル・ベトナム・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア	64,516	特定技能1号 63,890 特定技能2号 626	56,743	特定技能1号 56,555 特定技能2号 188	49,114	特定技能1号 49,102 特定技能2号 12	37,645	特定技能1号 37,645 特定技能2号 0	37,645	特定技能1号 37,645 特定技能2号 0
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	2,310	特定技能1号 2,310 特定技能2号 0	1,403	特定技能1号 1,403 特定技能2号 0	1,107	特定技能1号 1,107 特定技能2号 0	732	特定技能1号 732 特定技能2号 0	732	特定技能1号 732 特定技能2号 0
飲食品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	99,823	特定技能1号 99,415 特定技能2号 408	68,861	特定技能1号 68,713 特定技能2号 148	58,892	特定技能1号 58,892 特定技能2号 0	49,227	特定技能1号 49,227 特定技能2号 0	49,227	特定技能1号 49,227 特定技能2号 0
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・タイ・ミャンマー・モンゴル・ベトナム	106,181	特定技能1号 105,889 特定技能2号 292	71,728	特定技能1号 71,615 特定技能2号 113	56,749	特定技能1号 56,749 特定技能2号 0	39,432	特定技能1号 39,432 特定技能2号 0	39,432	特定技能1号 39,432 特定技能2号 0
合計		437,046	特定技能1号 433,679 特定技能2号 3,367	311,883	特定技能1号 310,897 特定技能2号 986	257,120	特定技能1号 256,899 特定技能2号 221	197,279	特定技能1号 197,279 特定技能2号 0	197,279	特定技能1号 197,279 特定技能2号 0
日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)	
		令和6年6月末		令和6年6月末		令和5年12月末		令和5年6月末		令和5年6月末	
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・タイ・ミャンマー・モンゴル・ベトナム・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア・インドネシア	205,964		86,726		73,055		49,119		49,119	

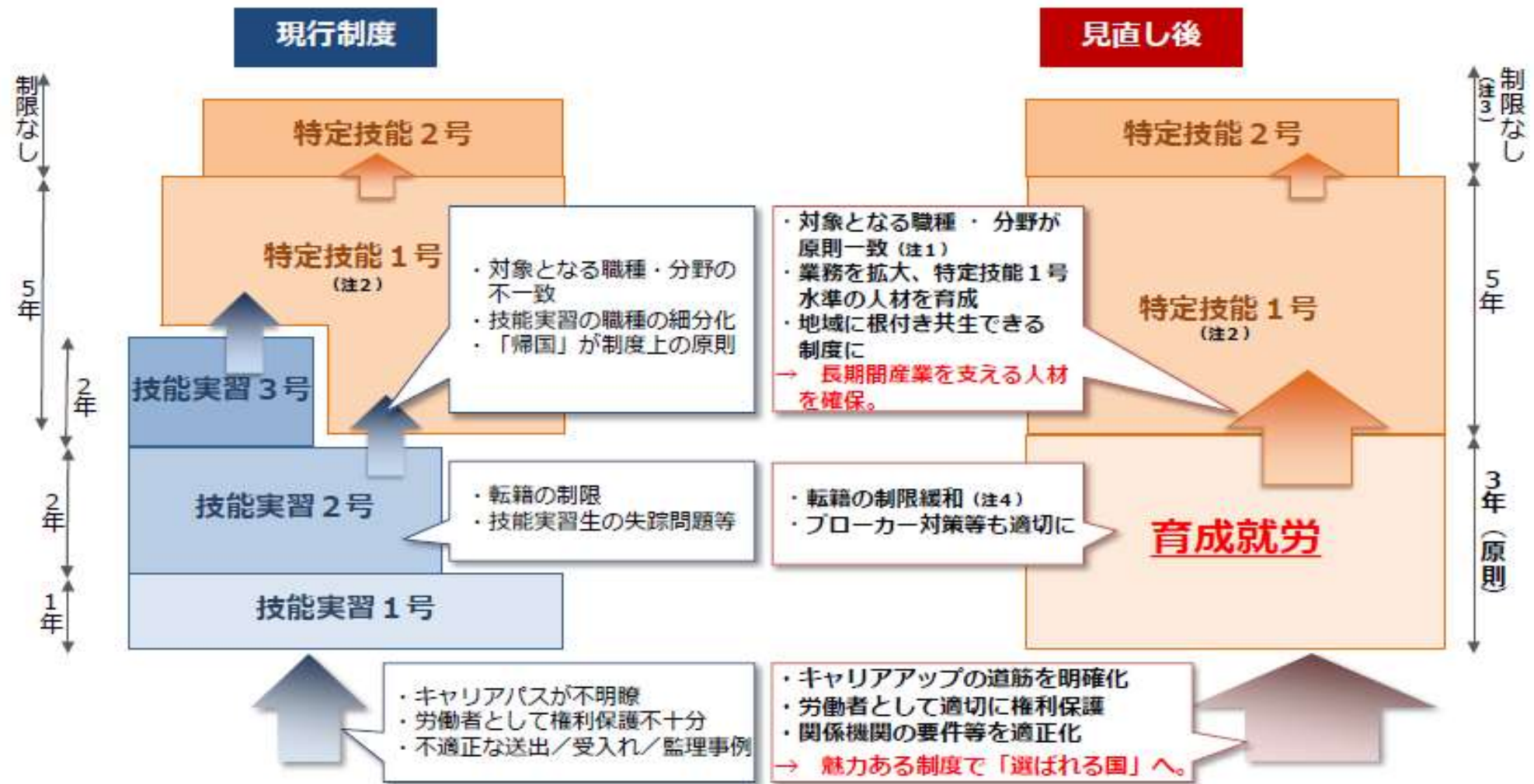
(注1) 受験者数及び合格者数には、令和6年6月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している。

(注2) 介護分野の介護日本語評価試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。

(注3) 令和6年6月末現在、特定技能2号の試験については国内のみで実施。

(注4) 令和6年3月29日、閣議決定により追加が決定された「自動車運送業」、「鉄道」、「林業」及び「木材産業」の4分野の試験については、令和6年6月末現在実施に向けて整備中。

農業分野における外国人材の在留資格制度 ①



(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

農業分野における外国人材の在留資格制度 ②

	技能実習制度 (技能実習法)	特定技能制度 (出入国管理及び難民認定法)
在留資格	「技能実習」 ➤ 実習目的	「特定技能1号」、「特定技能2号」 ➤ 就労目的
在留期間	最長5年 ※第1号(1年)、第2号(2年)、第3号(2年) ※第3号技能実習開始前又は開始後1年以内に、 1か月以上帰国させる必要	特定技能1号：通算5年 (1年を超えない範囲の在留期間を更新) 特定技能2号：上限なし (3年、1年又は6月の在留期間を更新) ※在留期間中の帰国可
従事可能な 業務の範囲	・耕種農業のうち 「施設園芸」「畑作・野菜」「果樹」 ・畜産農業のうち 「養豚」「養鶏」「酪農」 ※農作業以外に、農畜産物を使用した製造・加 工の作業の実習も可能	「特定技能1号」：・耕種農業全般(栽培管理、集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、集出荷・選別等) 「特定技能2号」：1号で従事可能な業務及び当該管理業務 ※日本人が通常従事している関連業務(農畜産物の製造・加工、運搬、販売の作業、冬場の 除雪作業等)に付随的に従事することも可能 ※特定技能2号では現場において複数の従業員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2年以上の実務経験又は現場における3年以上の実務経験が必要
技能水準	—	「特定技能1号」：相当程度の知識又は経験を必要とする技能 「特定技能2号」：熟練した技能 ※業所管省庁が定める試験等により確認。 ただし、1号については、技能実習(3年)を修了した者は試験を免除。
日本語能力 の水準	—	「特定技能1号」： ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の 能力を有することを基本 ※日本語能力試験(N4以上)及び「日本語教育の参照枠」A2相当以上の水準等。 ただし、技能実習(3年)を修了した者は試験を免除。
外国人材の 受入れ主体 (雇用主)	実習実施者(農業者等) ※農協が受入れ主体となり、組合員から農作 業を請け負って実習を実施することも可能	・直接雇用(農業者等) ・ 労働者派遣 (派遣事業者の要件を満たし、法務大臣が農林水産大臣と協議し適当と認め る者)
在留者数	30,171人 (令和5年12月末現在 入管庁公表)	29,331人 (令和6年12月末現在 入管庁公表)

<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

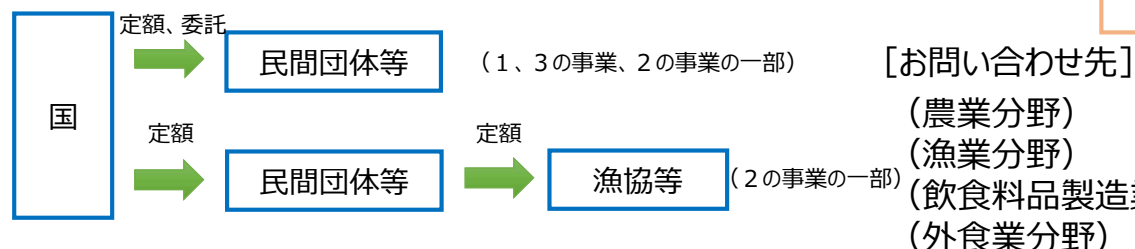
農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の各分野で就労する外国人材が働きやすい環境整備等のために**相談窓口の設置、外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動、優良事例の収集・周知等**の取組を支援します。

また、飲食料品製造業及び外食業分野において特定技能外国人の受入れ体制強化を支援します。

3. （令和6年度補正予算）雇用就農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

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、農業知識や科学的な素養を学習する機会の提供のためのカリキュラム作成・産地講習会の開催等**の取組を支援します。

<事業の流れ>



○ 令和7年度当初予算

技能試験の円滑な実施

- ・特定技能外国人の受入れに向けて試験を作成。国内47都道府県及び海外で試験を実施。

外国人材が働きやすい環境の整備

<相談窓口の設置>



- ・多言語に対応した電話、メール、対面等により、外国人材等がアクセスしやすい相談体制を整備

<優良事例の収集・周知>



- ・雇用主による就労環境改善等のモデルとなりうる取組事例を周知

○ 令和6年度補正予算

<現地説明・相談会の実施>

- ・日本の農業現場の理解促進、就労意欲の喚起を図るため海外教育機関等と連携し、説明会を実施



<学習機会の提供>

- ・農業生産に必要な知識を学ぶ講習会を実施



農業分野において外国人材向けのユーザビリティを向上

外国人材からの相談対応

・外国人材からの相談に対応したLINEチャット・チャットボットを設置

・チャットボットの内容で解決できない相談内容については、チャットからそのまま電話が可能。

LINEの友達追加はコチラ



＜対応言語＞

やさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、クメール語、シンハラ語、ネパール語

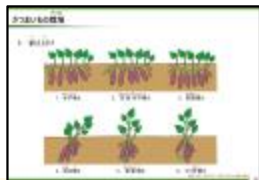
※LINEチャットは、やさしい日本語のみ

学習用eラーニング

・「安全衛生」「耕種農業」「畜産農業」の基礎をオンラインで学ぶことができる外国人材向けのeラーニングシステムを作成・公開

・動画はやさしい日本語で説明しており、テキストは外国語版も公開

【テキスト例】



eラーニング登録はコチラ



＜対応言語＞

やさしい日本語、英語、ベトナム語、インドネシア語、中国語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語

外国人材受入の優良事例集

・農業分野で特定技能外国人を受入れている農業者等の優良事例を紹介し、支援の工夫や受け入れる際の心構え、技能実習生との役割分担など参考となる情報を掲載

・令和6年度版については、英語、ベトナム語、インドネシア語に翻訳



＜対応言語＞

日本語、英語、ベトナム語、インドネシア語

＜資料リンク＞

https://asat-nca.jp/jp/images/jireisyu_2024.pdf

労働安全衛生リーフレット

・農作業現場に就労する外国人材が農作業を安全で衛生的に行うため、農作業安全の教育用リーフレットの外国語版を作成



農作業安全



熱中症対策



＜対応言語＞

日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、クメール語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語、モンゴル語
※クメール語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語、モンゴル語は熱中症対策チラシ

<対策のポイント>

雇用による人材獲得・定着を図るため、働きやすい環境づくりや他産地・他産業との連携による労働力確保、労働関係法制の見直しに対応するための体制整備、雇用就農を促進するための資金の交付とともに、女性の就農環境改善・活躍推進、外国人材の呼び込み体制の強化等の取組を支援します。

<事業目標>

- 農業分野における労働環境の改善
- 女性の農業経営や地域の方針策定への参画の推進
- 農業分野における生産年齢人口のうち49歳以下のシェアを全産業並みに引上げ
- 農業分野における外国人材の確保

<事業の内容>

1. 雇用体制強化事業

①働きやすい環境づくりコース

就業規則策定や作業工程見直し等による就労条件の改善を支援します。

②推進体制整備コース

労働関係法制の見直しに対応するための周知活動や現場のフォロー体制の構築、労災保険の任意加入を促進するための取組を支援します。

③産地間連携等推進コース

繁忙期の異なる他産地・他産業連携による産地の労働力確保を推進します。

2. 雇用就農緊急支援資金

農業法人等が49歳以下の就農希望者を新たに雇用し、農業就業又は独立就農に必要な研修を実施する場合に資金を交付します。

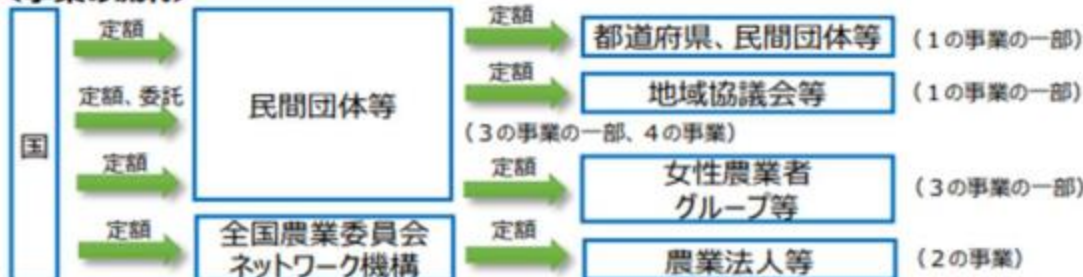
3. 女性の就農環境改善・活躍推進に対する支援

女性が働きやすい環境の整備、全国女性リーダー育成研修の実施、女性登用に向けた地域内ジェンダーギャップ解消等を支援します。

4. 外国人材の呼び込み体制の強化に対する支援

農業分野における外国人材呼び込みのための現地説明・相談会や中長期的な活躍に向けた外国人材育成、食品産業分野における外国人材の受入れを支援します。

<事業の流れ>



<事業イメージ>

雇用される人材が、能力を発揮しつつ、安心して働くことができる環境の整備

就労条件の改善

- 就業規則（労働時間、休憩・休暇、賃金等）の策定
- 生産性向上のための作業工程の見直し
- 人事評価制度の導入
- 労災保険の加入相談会の開催 等

従業員
現場リーダー
農場長
経営者

キャリアプラン、
評価制度の構築



保険加入の
手続支援相談会

労働力確保の推進

- 他産地・他産業との連携を推進するための労働力状況調査・マッチング推進等を実施

<人材不足産地>



情報登録

<実施主体>



情報提供・
マッチング

<人材を送り込みたい産地・企業>



女性の就農環境改善・活躍推進

- 女性が働きやすい環境整備（男女別トイレや更衣室等の確保）
- 全国女性リーダー研修の実施
- 女性登用に向けた地域内ジェンダーギャップ解消事業 等



男女別トイレの確保



アシストスーツの導入

外国人材の呼び込み

<現地説明・相談会の実施>

- 日本の農業現場の理解促進、就労意欲の喚起を図るため海外教育機関等と連携した説明・相談会



<学習機会の提供>

- 農業生産に必要な知識を学ぶe-ラーニングの開発と講習会を実施



<外国人材の適正な受入れ>

- 食品産業特定技能協議会の強化 等

【お問い合わせ先】 経営局就農・女性課

制度見直しの背景と概要

外国人材がより一層重要に

➤ 我が国の労働力不足は深刻に。

- ✓ 2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少。
- ✓ 総人口は年間100万人ペースで減少。
- ✓ 2100年には人口の4割が高齢者に。

※数値はいずれも推計

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」。
人口戦略会議「人口ビジョン2100」- 安定的で、成長力のある「8000万人国家へ」-

➤ 技能実習生・特定技能外国人が、 経済社会の重要な担い手となっ ている実態。

〔表1〕在留外国人数及び外国人労働者数(2023年概数)
単位:人

在留外国人数		約341万
技能実習生数	ベトナム	約20.3万
	インドネシア	約7.4万
	フィリピン	約3.6万
	中国	約2.9万
特定技能外国人数	ベトナム	約11.1万
	インドネシア	約3.4万
	フィリピン	約2.1万
	中国	約1.3万
(参考)外国人労働者数		約205万

(出典) 在留外国人数は出入国管理庁「在留外国人統計」(12月末現在、暫定値)、外国人労働者数は厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(10月末現在)

各産業分野が生産性向上や国内人材確保のため最大限努力したとしてもなお人手不足となることは避けられず、特に地方経済・地方産業において、**外国人材がより貴重な労働力になっていくことは確実。**

国際的な人材獲得競争の激化

〔表2〕海外に移動する労働者数(フロー、割合)(注1)

送出国	時点	主要な移動先(国・地域)と日本				
		1	2	3	4	5
ベトナム	2018年	日本48.1%	台湾42.3%	韓国4.5%	—	—
	2022年	台湾41.5%	日本39.3%	韓国6.6%	—	—
インドネシア	2018年	マレーシア31.9%	香港26.0%	台湾25.5%	シンガポール6.4%	韓国2.4%
	2022年	香港29.9%	台湾26.6%	マレーシア21.5%	韓国5.8%	日本2.9%
中国	2018年	マカオ14.9%	日本8.0%	香港7.2%	シンガポール6.4%	アルジェリア4.6%
	2021年	マカオ17.6%	香港15.2%	シンガポール9.0%	インドネシア4.8%	パキスタン3.7%

表中の構成比は小数点第二位を四捨五入

➤ 近隣諸国・地域(台湾、韓国)との競争が激化。

- ✓ 台湾・韓国が移動先上位に上昇、日本は相対順位が低下傾向。
- ✓ 低・中熟練外国人労働者の平均月給が最も高いのは、韓国。
- ✓ 台湾・韓国で、低熟練外国人労働者の受入れを拡大。
※台湾:2023年6月から低熟練外国人労働者の受入れを拡大。
韓国:低熟練外国人労働者の受入れ上限を2024年に過去最大の16.5万人に。

〔表3〕低・中熟練外国人労働者の平均月給比較(2022年、円換算)(注2)(注3)

	平均月給
韓国(低熟練労働者、主に製造業)	27.1万円
日本(特定技能)	24.6万円
日本(技能実習)	21.2万円
台湾(低熟練労働者、製造業)	14.3万円
台湾(低熟練労働者、家庭内介護)	9.1万円

今後の国際的な人材獲得競争において我が国の外国人材の確保が困難になるおそれがあり、**我が国経済、特に地方経済・地方産業の深刻なリスクに。**

(注1) 出典: ADBI・OECD・ILO「Labor Migration in Asia: Changing Profiles and Processes」(2023)。「『移住労働者』を定義しておらず、その定義は各国により異なる。」から引用。中国は商務部「中国対外労働合作発展報告2019-2020、2022」。

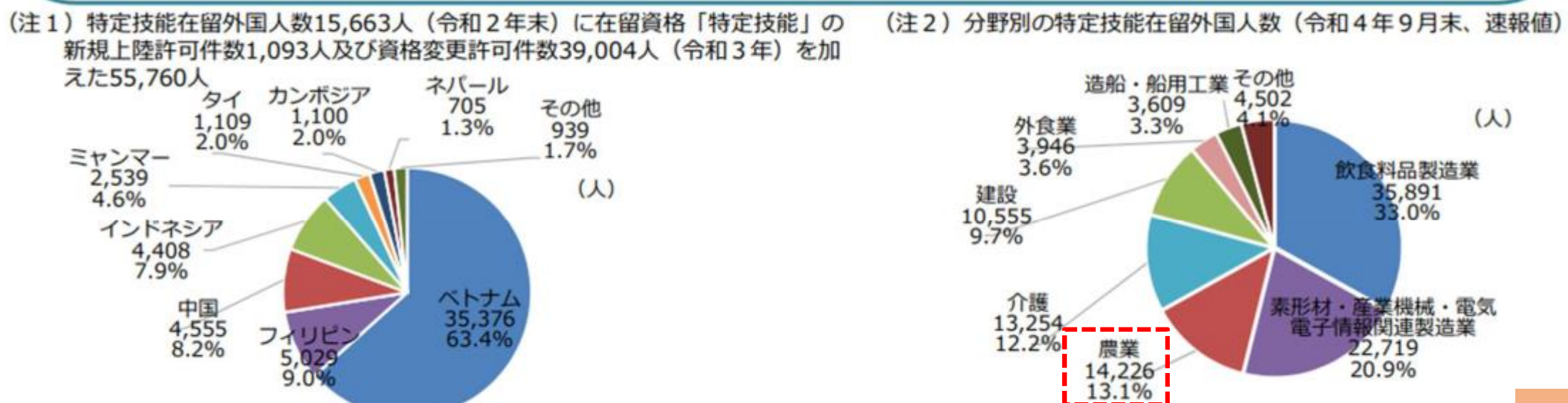
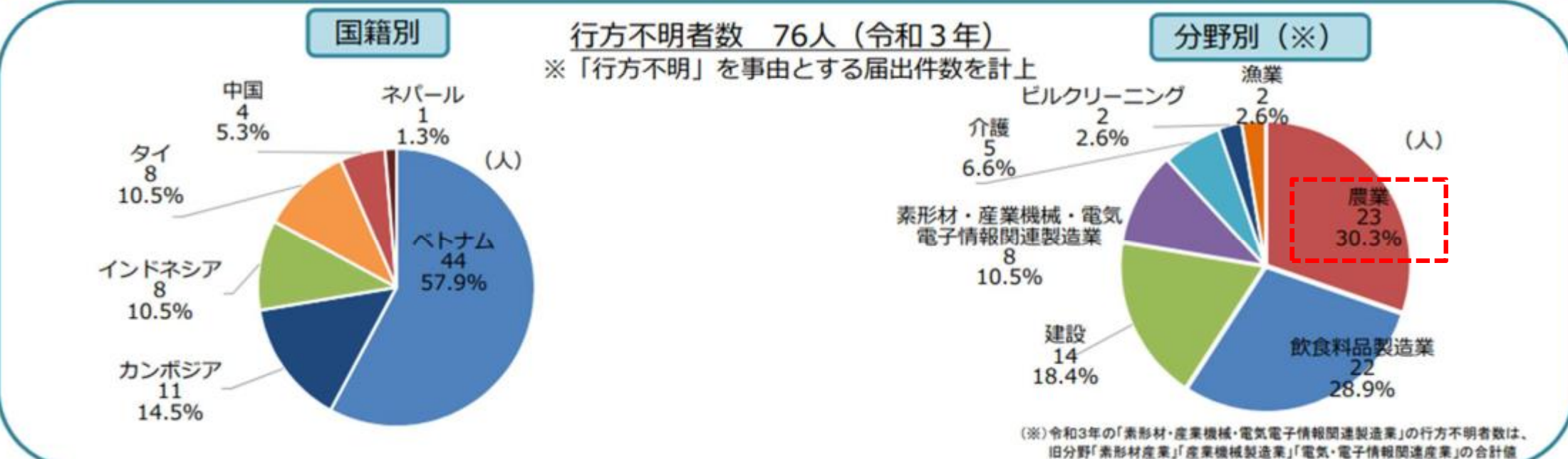
(注2) 調査データ: 日本: 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」、韓国: 中小企業中央会「2022年外国人材雇用実態調査結果」、台湾: 労働部労働力発展署「111年6月移工管理及運用調査統計結果」、時間外手当を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「特定技能(E-9)」、台湾の低熟練労働者は「移工」。

(注3) レート: 日本・韓国: IMF「International Financial Statistics」、台湾: 「中華民国中央銀行統計」を基に作成。各国通貨の1USドル当たりの2022年平均レートをを用いた(日本: 131.50円、韓国: 1,291.45ウォン、台湾: 29.777台湾ドル)。

特定技能外国人の行方不明状況

※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(第1回)の資料3より抜粋

- 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。



(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

農業分野における失踪対策

農林水産省の取組

◆ 相談窓口の設置（外国人受入総合支援事業）

- ・ 株式会社 J T B が外国人材・事業者向けに**13言語**に対応した相談窓口を運営
- ・ 新たにLINEチャット・チャットボットの運用を開始
- ・ 失踪防止や不法就労防止に関する働きかけを特に強化

◆ 受入れ農家等への周知

- ・ 特定技能地域協議会の構成員である**受入農家等**に対して、失踪防止対策や不法就労防止に係るリーフレットを**配布・周知**

◆ 都道府県・市町村等への周知

- ・ 都道府県及び市町村の外国人担当窓口（約1,100）を登録し、失踪防止対策や不法就労防止に係るリーフレット等を**配布・周知**
- ・ **JA系統、農業委員会系統、日本農業法人協会**にも傘下会員に対し**周知を依頼**

◆ 適切な労務管理の分析・とりまとめ（農林水産省の広報資料）

- ・ 農林水産省の補助事業により、以下の資料を作成
 - ① 外国人材を雇用する際の**労務管理上の注意事項等**をまとめたマニュアル
 - ② **処遇や労務管理等の好事例をまとめた優良事例集**
- ・ 併せて**全国9ブロック**において受入農家等に直接説明

◆ 失踪防止セミナーの開催

- ・ 令和6年度は**関東地域や東海地域**において**失踪防止セミナー**を開催（会場はさいたま市、名古屋市）
- ・ **失踪事例に基づいた事案発生後の対応や再発防止**について紹介するなど外国人材受入に係る**適切な配慮を啓発**

農業分野における特定技能外国人の派遣形態による受入れ

- 農業分野では季節性による作業の繁忙など特有の事情があるため、**派遣形態での受入れが可能。**
- 派遣事業者は、Ⅱの4つの要件いずれかに該当し、法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認める者。
(全国国で37社(令和7年8月末時点)が該当)

I 労働者派遣形態により受け入れる必要性 (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)

農業分野においては、

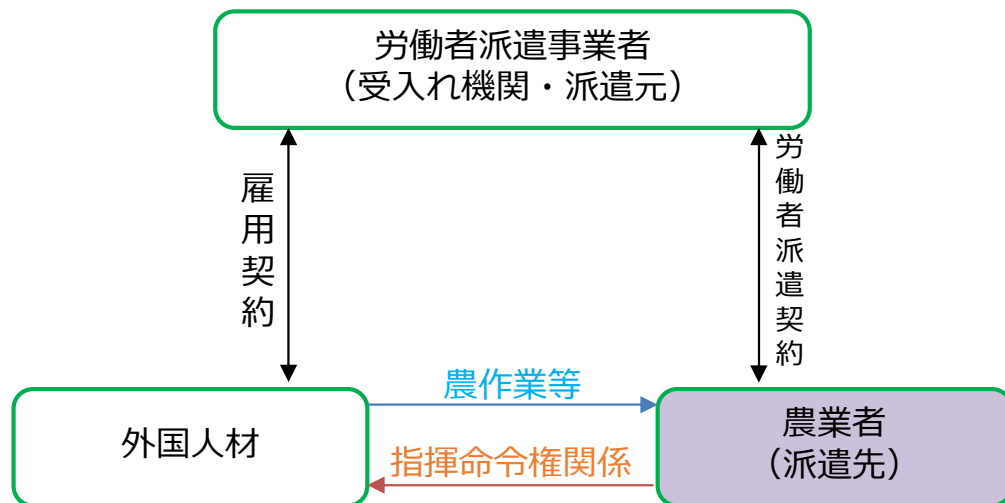
- ① 栽培品目によっては、冬場は農作業ができないなど、**季節による作業の繁忙がある、**
- ② 同じ地域であっても、栽培方法により収穫や定植等の**農作業のピーク時が異なる**といった特性があり、**農繁期の労働力の確保や複数の産地間での労働力の融通**といった**農業現場のニーズに対応する必要がある**

II 派遣事業者の要件 (特定技能基準省令第2条第1項第9号イ)

以下のいずれかに該当し、かつ、法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認める者

- ① 農業又は農業関連業務を行っている事業者
- ② ①又は地方公共団体が資本金の過半数を出資している事業者
- ③ 業務執行に実質的に関与していると認められる者が地方公共団体の職員又は①に掲げる者等
- ④ 国家戦略特区法に規定する特定機関であること

(参考1) 特定技能外国人の派遣形態



(参考2) 特定技能外国人の派遣形態での受入れ事例

YUIME株式会社

- 東京都港区、沖縄県那覇市
- 主な派遣先:北海道、四国、九州・沖縄
- 外国人材:特定技能1号人材 600名
特定技能2号人材 16名
(令和6年9月末時点)



<特徴的な取組>

- ・2013年～農業繁忙期に特化した派遣事業を沖縄から開始
- 2017年～**全国産地間連携**を開始
沖縄:サトウキビ12月～、九州:茶3月、北海道:馬鈴薯6月～、四国:みかん10月～
練度を高めていることでマネージャー、リーダー体制を構築
生産性の高いチーム作りにより生産農家の維持・拡大を強く推進
- 2024年より農業分野における特定技能2号人材を育成

農業分野における特定技能派遣事業者の要件（運用要領別冊関係）

以下のいずれかに該当し、かつ、法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認める者

要件①：農業又は農業関連業務を行っている事業者

「農業を行っている者」とは、農業経営を行う者を指します。これに該当すると認められる場合としては、農業委員会等から発行された耕作証明書、営農証明書のほか、農畜産物の出荷に係る伝票や納品書の写し等が提出されていることが想定されます。また、「農業に関連する業務を行っている者」とは、農畜産物の集荷、加工、販売、営農・技術指導を行う生産者団体等を指し、これに当たり得るものとしては、例えば、農業協同組合、農業協同連合会、農業者が組織する事業協同組合等が想定されます。

要件②：地方公共団体又は①に掲げる者が資本金の過半数を出資していること

地方公共団体及び①に掲げる者の両者が出資している場合には、その合計が資金の過半数になっていれば差し支えありません。

要件③：地方公共団体の職員又は①に掲げる者若しくはその役員若しくは職員が役員であることその他地方公共団体又は①に掲げる者が業務執行に実質的に関与していると認められる者であること

「業務執行に実質的に関与していると認められる」場合としては、例えば、当該事業者の業務方法書等において「地方公共団体の職員又は①に掲げる者若しくはその役員若しくは職員」が農業分野に関する業務の運営に指導や助言等を行うことにより関与することとされていること等が想定されます。

なお、農業分野において、労働者派遣形態により特定技能外国人を受け入れる限りにおいては、「業務執行に実質的に関与していると認められる者」は、継続して業務執行に実質的に関与しなければなりません（そうでない場合、労働者派遣事業者は、労働者派遣事業者としての該当性を失うことになります。）。

要件④：国家戦略特別区域法第16条の5第1項に規定する特定機関であること

「特定機関」は、「国家戦略特別区域農業支援外国人受入事業における特定機関等に関する指針」（平成29年12月25日内閣総理大臣決定）第4による特定機関の基準適合性についての確認を受けており、かつ、適正に外国人農業支援人材を派遣先農業経営体に派遣したことがある特定機関であることが必要です。なお、当該事業の終了をもって④の該当性を失うものではありません。

- 派遣先の対象地域については、派遣先の対象地域が苦情処理を含めた外国人労働者の雇用管理を適正に行うことができる範囲となっていることが必要です。
- 適正な在留管理を図る観点から、労働者派遣事業者として適当と認められる期間は3年間とし、当該期間が経過した場合には、改めて、その該当性について確認することとなります。

農業分野の特定技能派遣事業者コンソーシアム 組織概要

目的

特定技能外国人の派遣を認められた労働者派遣事業者が相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行っていくことにより、**業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指すとともに、農業全体の発展へ寄与**することができるよう活動を行う。

特に、企業活動による人権侵害について企業の責任に関する国際的な議論が活発となっていることを踏まえ、**人権方針の策定・実行を中心に、派遣外国人材のキャリアアップに向けた仕組みづくり等**を通じて事業者の自発的な発展を促進する。

構成員

派遣事業者 9社

・YUIME株式会社（事務局）



・株式会社アルプスアグリキャリア



・株式会社グロップ



・PERSOL Global Workforce株式会社



PERSOL Global Workforce

【オブザーバー】（一社）全国農業会議所

・株式会社ジョブズ・エル



・株式会社ワークマネジメント



・株式会社HRC

株式会社HRC

・株式会社Mプランニング



・スタッフ・パートナーズ株式会社



主な活動

【これまでの取組】

令和6年4月 コンソーシアム発足

令和6年10月 人権保護方針の策定、公表

【今後の取組予定】

・人権デューディリジェンス（DD）に係る取組の具現化

・人権DDの周知徹底と適切な実行

・特定技能外国人材のキャリアプランの仕組みづくり

特定技能派遣事業者コンソーシアム「人権保護方針」概要

第1 はじめに

◇人権保護方針の位置付け

- ・農業分野で特定技能外国人材の派遣を認められた労働者派遣事業者が、相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行うことにより、農業経営者、農業関係事業者、外国人材等から信頼と賛同を得て、業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指す。
- ・関係するビジネスパートナー（派遣先の農業経営体等）などすべての人々に対して、コンソーシアムの信念や見解を共有するために人権保護方針を策定。

◇人権保護方針の適用範囲

- ・本コンソーシアムの構成員である派遣事業者に所属する全ての役員及び農業分野の特定技能外国人を含む従業員
- ・派遣先の農業経営体をはじめとしたビジネスパートナーに対しても方針を遵守いただくことを期待。

第3 推進方法

◇人権DD（デューディリジェンス）

- ・構成員それぞれが人権に対する負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するための措置を講じる。

◇是正・救済

- ・人権への負の影響を受けた外国人材等の視点に立ち、適切な手続きにより是正・救済を行う。
- ・外国人材等が人材に関する相談・通報ができる体制を整備する。

◇ステークホルダーとの対話

- ・対話を通じて人権に対する負の影響の把握と改善を行う。

◇人権保護方針の理解促進

- ・構成員企業内のみならず、関係するビジネスパートナー等への啓発を継続的に行う。

第2 人権保護方針

◇国際的に認められた人権の尊重

- ・「国際人権章典」、ILO宣言に規定されている原則に表明されている人権並びに関連する法令における人権を尊重。

◇人身取引・強制労働の防止

- ・人身取引及び強制労働を禁止し、これらを知った際は適切な対応に努める。

◇差別及びハラスメントの禁止・防止

- ・人種、民族、言語、文化など不合理な差別及びハラスメントを行わず、ビジネスパートナーを含むすべての人々に対して差別及びハラスメントの禁止・防止を求める。

◇プライバシーの尊重

- ・外国人材のプライバシーの権利を尊重し法令に従った取り扱いとし、すべての個人データを適切な方法で管理する。

◇労働条件の確保

- ・外国人材の派遣先での処遇等については関係法令を遵守し、外国人材に対して労働条件を説明する際は、母国語などの言語で適切に説明する。

◇安全衛生環境の整備

- ・外国人材の労働環境及び生活環境において、必要な配慮が日本人同様に行われているか確認し、不具合がある場合は改善を図る。

◇理解の促進

- ・外国人材の宗教や文化の違いによる行動について理解醸成を図る。
- ・外国人材に対して、日本の文化や習慣への理解を促進する。

農林水産省が主催する「農業分野における外国人受入れセミナー」

- 農業分野において、外国人材の適正かつ円滑な受入れと働きやすい環境整備をさらに進めていく必要がある
- セミナーでは就労環境の整備面で秀逸な取組を行う農業経営体や、**現場での課題解決に取り組む地方自治体**、**日本との連携強化を希望する送出し国の取組・魅力等**を紹介

第1回 R6.12.25

- (1) 講演
「外国人労働者の増加と地方自治体支援の必要性について」
北海学園大学 経済学部 教授 宮入 隆氏
- (2) 事例紹介
「外国人材受入れの際に気を付けていること」
株式会社みっちゃん工房 代表取締役社長 光永 カオリ氏
☆令和5年度全国優良経営体表彰「働き方改革部門」で「農林水産大臣賞」を受賞
- 「派遣形態での受入れにおける働き方と定着支援について」
YUIME株式会社 取締役 江城 嘉一氏
- (3) 農林水産省からの情報提供
・農業分野の外国人材受入れ状況、各種制度概要など

第2回 R7.2.25

- (1) ウズベキスタンの紹介
・冒頭挨拶
駐日ウズベキスタン共和国大使 ムクシンジャ・アブドゥラフノモフ氏
ウズベキスタン共和国農業省 副大臣 アリシェフ・シュクロフ氏
「ウズベキスタン人材の魅力と国の支援について」
ウズベキスタン代表 ジュマ・アーリー氏
- (2) 宮崎県における取組と受入事例紹介
「**宮崎県**における農業外国人材受入れ体制構築の取組」
宮崎県農政水産部農村振興局担い手農地対策課 主査 濱砂 裕則氏
「外国人材のリクルートと受入環境整備について」
株式会社くしまアオイファーム代表取締役社長 奈良迫 洋介氏
- (3) 外国人材向けの農業学習コンテンツの紹介

第3回 R7.5.19

- (1) インドの魅力紹介
①ご挨拶 在日インド大使館 Karun Bansal氏
- ②「インド人材の魅力と現状」
在インド日本国大使館 太田 雅美氏、JICA専門家 栗山 明氏
- ③「インド人材の魅力、インド北東部と日本の取組など」
ANA総合研究所主席研究員 片桐 常弥氏
- ④「日本語教育の状況、現地学生へのインタビューなど」
ABMS Incorporation ジャミル・テムジェン・ブルサネン氏
- ⑤「**高知県**における外国人材の活躍、熊谷ファームで活躍する外国人」
高知県商工労働部商工政策課 前田 淑氏
- (2) 地方自治体における外国人向け施策
「**熊本県**における外国人材受け入れ支援の取組
(特定2号合格に向けた支援など)」
熊本県農林水産部担い手支援課 橋本 直樹氏

第4回 R7.6.23

- ①「インドネシア人材の魅力紹介」
在インドネシア日本国大使館 一等書記官 小宮 元晃氏
- ②「優秀な人材の確保(**福岡県**とインドネシア農業省との覚書締結など)」
福岡県庁 農林水産部 園芸振興課 羽生 英二氏
- ③「外国人との共生&共働(受け入れ準備・生活・仕事・語学・人材育成・帰国後の支援の工夫(サマサマ手帳)など)」
株式会社農園たや 代表者 田谷 徹氏
- ④「海外ジョブフェア(インドネシア・バリ州デンパサール)の紹介」
一般社団法人 全国農業会議所 東垣 美穂氏

第5回 R7.9.11

- ①「スリランカ人材の魅力紹介」
JICA専門家 高野 友里氏
- ②「e-ラーニングシステム『日本の農業を学ぼう』の登録及び活用方法」
(一社)全国農業会議所 農林水産省 経営局 就農・女性課
登録はコチラ
- ③「海外ジョブフェアの紹介」
一般社団法人 全国農業会議所 青木 昂平氏

第6回 R7.10.31

- ①「育成就労法に係る省令等の紹介」
厚生労働省海外人材育成担当参事官室 上野 格嗣氏
- ②「カンボジア人材の魅力紹介」
在カンボジア日本国大使館 安藤 賢太氏
カンボジアTSマンパワー 根津 太一氏
- ③「海外ジョブフェアの紹介」
NCA
一般社団法人全国農業会議所 青木 昂平氏

【今後のセミナー実施情報】
下記リンク先に掲載予定

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/index.html#seminar>

次回、第4回近畿地域農業特定技能協議会運営委員会に向けて

○ 開催予定

次回、第4回近畿地域農業特定技能協議会運営委員会は、令和8年8月下旬に開催予定

○ 参加予定者

法務省大阪出入国在留管理局、厚生労働省大阪労働局、警察庁近畿管区警察局等をはじめ、近畿地域6府県（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）及び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

○ 開催項目

特定技能協議会運営委員会の資料等に基づき、必要に応じて各農政局の取組も組み込む（農政局作成の優良事例等）。

各府県における予算措置、独自の取組（研修会等）、農業現場の現状・課題の共有、優良事例の共有、JAにおける取組、協定等について積極的な報告を求めるものとする。

ホームページ・facebookでも情報発信中！

農林水産省HP

「農業分野における外国人の受入れについて」

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/index.html>

一般社団法人全国農業会議HP

「外国人材受入総合支援事業（農業技能測定試験の実施）」

<https://www.nca.or.jp/support/farmers/nogyosien/>

「農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例（令和6年度版）」

https://asat-nca.jp/jp/images/jireisyu_2024.pdf



農 林 水 産 省

近畿農政局 経営支援課

連絡先:075-414-9055(直)

農業分野における 特定技能外国人受入れの 優良事例集

令和6年度版



一般社団法人 全国農業会議所

はじめに

平成 31（2019）年 4 月 1 日施行の「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」により、在留資格「特定技能」が創設されて 6 年が経過します。

特定技能制度は、人手不足が深刻な産業分野にて即戦力となる外国人材を受け入れるもので、農業分野では在留期間が通算 5 年までの「特定技能 1 号」が適用されてきました。さらに令和 5（2023）年 8 月 31 日からは、農業を含めた 11 の特定産業分野において、「特定技能 2 号」が運用開始となりました。

その後も制度は着実に拡大し、全分野の特定技能外国人は 26 万人を超え（令和 6 年 8 月末）、特定技能外国人を雇用する受入れ機関も 1 万を超えています（令和 6 年 10 月末）。

こうしたなか、一般社団法人全国農業会議所では、農林水産省の令和 6 年度「外国人材受入総合支援事業」にて、農業分野で特定技能外国人を受入れている農業者等を調査し、令和 2 年度から優良事例集を 5 年間作成してきました。

具体的には、「農業特定技能協議会」に加入している受入れ農家等に、以下の事項についてアンケートを行ったうえで、個別に取材・調査し結果を取りまとめました。

- ① 制度導入のきっかけ・取り組み
- ② 雇用契約・支援内容
- ③ 外国人材の労働条件とキャリアアップ・処遇
- ④ 受け入れた効果と今後の受入れ国等の考え方
- ⑤ 特定技能外国人の声 など

特に令和 3 年度以降の調査では、特定技能外国人を一定の立場に登用するなど、外国人材の明確なキャリアアップに取り組むといった、モデルとなり得る事例を紹介しています。

また、特定技能外国人への支援の工夫や受入れる際の心構え、働く職場での役割分担など、参考になる内容を掲載しています。

特定技能外国人を受け入れている、あるいは受入れを検討している農業者等の皆さまが適正かつ円滑にこの制度を利用し、また外国人材が働きやすい環境がより一層整備されるため、本事例集をご活用ください。

令和 6（2024）年 12 月

一般社団法人 全国農業会議所

※事例内容の年、月、人数等は調査時点の数値です。

農業分野における 特定技能外国人受入れの 優良事例集

令和6年度版

目次

耕 種	【事例1】 野菜生産と一次加工の通年雇用で安定した職場を 多国籍人材を受け入れ、外国人材のキャリアアップ仕組みも！ 4
	受 入 れ 機 関：株式会社三木田（北海道夕張郡長沼町） 登録支援機関：合同会社竹原
	【事例2】 親会社とともに寒さに強い日本芝を開発して栽培 特定技能外国人に中核的な仕事を任せる！ 10
	受 入 れ 機 関：有限会社丸富研究農場（北海道二世郡八雲町） 登録支援機関：一般社団法人雇用創出支援機関（ECS）
	【事例3】 「いぶりがっこ」の生産で、大根生産から販売まで六次産業化として取り組み、 秋田文化や日本語を勉強し、リーダー層としての活躍を目指す 14
	受 入 れ 機 関：株式会社いぶりの里（秋田県大仙市） 登録支援機関：株式会社 Smart One
	【事例4】 特定技能で5年が経過し、2号試験に4人が合格！ 外国人同士6組のカップルが誕生して、職場は新しい展開へ 20
	受 入 れ 機 関：株式会社八街産直会（千葉県八街市） 登録支援機関：北総農業経営支援事業協同組合
	【事例5】 登録支援機関と二人三脚で歩み、優良な人材確保へ 外国人材が通年働けるモヤシ工場で安定的な生産を目指す 24
	受 入 れ 機 関：三宝化学工業株式会社揖斐川食品事業所（岐阜県揖斐郡揖斐川町） 登録支援機関：LIFE VISION 協同組合
畜 産	【事例6】 ミニトマトを育て、親会社のスーパーで販売 外国人材は全員カンボジア女性、各作業工程でリーダーになり得る 30
	受 入 れ 機 関：中部アグリ株式会社 V ファーム海津 登録支援機関：一般財団法人 国際クラブ
	【事例7】 ブータンの友人同士で来日し、労働力向上に貢献 日本では長期的な滞在を行い、特定技能2号を目指す！ 35
	受 入 れ 機 関：農事組合法人加茂ファーム（愛媛県西予市） 登録支援機関：ゆづき行政書士事務所
	【事例8】 特定技能は実習生と農園の管理者 地域行事にも積極的に参加して交流深める 40
	受 入 れ 機 関：株式会社 Glowble 農人（香川県観音寺市） 登録支援機関：協同組合香川豊南
	【事例9】 安心・安全な食料生産と自給率増加を目指す 共生社会実現には事業の継承も重要、特定技能2号も6人合格！ 45
	受 入 れ 機 関：有限会社四位農園（宮崎県小林市） 登録支援機関：株式会社アジアネイバー（東京都新宿区）
	【事例10】 自社で支援計画を作成して外国人材を雇用、支援 職場が活性化し明るい雰囲気 50
	受 入 れ 機 関：株式会社くしまアオイファーム（宮崎県串間市） 登録支援機関：なし（自社）
	【事例11】 子牛・肥育豚の飼育をベースに SDGs 宣言 外国人同士のつながりは大切に、キャリアアップも目指す！ 55
	受 入 れ 機 関：有限会社タカハシファーム（群馬県安中市） 登録支援機関：I & T 協同組合、国際共生事業協同組合
	【事例12】 人と人をつなぐ一貫体制の大グループで働く 特定技能2号を取得し、日本在留中の彼女と結婚して新たな生活を！ 59
	受 入 れ 機 関：株式会社北越鶏園 登録支援機関：桜協同組合、アジアテクノ協同組合、富山国際研修振興協同組合

野菜生産と一次加工の通年雇用で安定した職場を 多国籍人材を受け入れ、外国人材のキャリアアップ仕組みも!

受入れ機関

株式会社三木田 (北海道夕張郡長沼町)

(昭和62年創業者が家業の農業を継ぐ、平成19年(株)三木田設立、平成29年から現代表)

登録支援機関

合同会社竹原



1 基本情報

■ 経営規模

- 主な作物 長ネギ、スイートコーン、ブロッコリー、トマト、小麦、大豆他
- 事業内容 **野菜生産、野菜一次加工（玉ねぎ、加工カボチャ、ごぼう）、農家民宿、農作業請負**
- 耕地面積 55ha
- 売上高 4億円 / 23年度
- 従業員 日本人 20人（正社員8、パート12）
外国人 22人（男性14、女性8）



■ 在留資格等

- 特定技能外国人 5人（中国2、モンゴル2、インドネシア1、2022年1月から雇用開始、男性4、女性1）
- 技能実習生 17人（ベトナム、モンゴル、インドネシア）

2 導入のきっかけ・取り組み等

- 人手不足の解消が第一だが、自社の技能実習生3名（3号修了者）が継続して働くことを希望したため、特定技能に移行し継続雇用した。
- 他に他社の技能実習3号修了者が1名、派遣会社から当社での勤務を経て、母国で勉強し試験に合格した人が1名勤務している。

- 外国人材にとっては、働きやすさと通年で仕事があり収入を得られることが、当社の魅力になっている。

■ リクルート方法について

- 自社以外は、監理団体、登録支援機関からの紹介。
- 仕事の内容や旅行・交流などを当社Instagramで海外向けに紹介し、募集を募っている。モンゴルの特定技能外国人は、一時帰国後にこのインスタを見て再入国してきた。
- 株三木田で働き帰国した人材を中心に、インドネシアに日本語学校を創設し、日本で働きたい人材を開拓するビジョンも持っている。将来はこのルートを通じたリクルートも検討していきたい。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 10年ほど前から中国人技能実習生を受け入れ始めたが、冬場は農閑期になることから、春から秋までの半年契約としていた。
- 現在は多品目栽培や加工など通年作業ができるので、1年ごとの契約で、連続して3年間雇用としている。
- 外国人材側も、2～3年先を見越して3年間は居たいと希望しているようだ。

■ 支援計画について

- 計画の作成は登録支援機関に依頼している。
- 事前ガイダンスについては、登録支援機関が中心となって、当社も同席して行う。
- 給与の控除項目などは、きちんと伝えている。
- プリペイドカードで代金のやり取りをして、商品が届かないなどのトラブルがあったため、不明なサイトなどは利用しないよう、注意喚起している。

■ 住環境について

- 宿舎は4カ所で、1軒家を借り上げるなどして、提供している。通勤用に自転車を貸与している。4戸の寮からも同程度の通勤時間である。
- 大まかには国ごとに分けており、多国籍となる場合もあるが、特定技能外国人は日本語で互いに話し合いができるので問題はない。
- 男子寮(3人が特定技能で中国1、モンゴル2とベトナム3号実習生1)、女子寮(中国、モンゴル、



ベトナム、インドネシアで8人)、インドネシア寮、ベトナム寮となっている。女子寮は、全員に個室を提供している。

- 近隣とのトラブルはない。付近に外国人が居住していることはほとんどないため、挨拶などをきちんとするよう、伝えている。近隣の方々はむしろ暖かく接してくれている。

■ コミュニケーション・苦情対応等について

- 定期的なミーティングは行っていない。特定技能外国人は長く当社で勤務しているので、コミュニケーションでの問題はほとんどない。
- 住環境については、布団、冷蔵庫など、生活用品のリクエストがあるくらいで、仕事上の苦情などはない。
- 残業は、希望する人には、率先して働いてもらっているが、そうでない場合は、自由に休めるようにしている。現在のところ特定技能外国人は、週40時間の労働時間以上に働きたいと希望している。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給料は 月給制で、18万5,467円。
- 1日の労働時間は7.5時間で、始業は8時、終業は17時。
- 休憩は10時から15分、12時から60分、15時から15分。
10時と15時の休憩時にはジュースを支給している。
- 賞与は上限62,000円。成果によって、差を設けている。特別給もある。
- 特定技能外国人や特定の実習生には、毎月20,000円/人の住宅手当を支給している。
- 夏の繁忙期4か月間は、社食(昼食)の提供を低価格で行っている。忙しい中で簡単に済ませる人も多いが、きちんと食事をとってもらいたいと考え、取り組んでいる。



■ 安全衛生・労務管理について

- 畑でも、集荷作業場でも、機械を使ったり、作業機を使ったりするので、作業上注意事項がある場合には、その作業場ごとにリーダーとなっている社員(日本人)が、事前に注意を促している。

■ キャリアアップ・能力向上対策について

- 日本人、外国人を問わず、能力があればリーダーに昇格できるよう考えている。

- 能力向上の支援として、自動車関係運転免許資格取得は、100% 補助している。
現時点の取得者は2人。(1名はモンゴルで免許を持っていたので、国際免許への切り替え)
- 日本語能力検定等の合格者にはかかった費用を100%補助する。現時点で、N2を持っている者が1名、N3を持っている者が2名、N4は1名となっている。1名は、N1を取得チャレンジしている。
- 今後、工場長などになった場合は、重機の資格も取ってもらうことを考えている。

■ 昇給等について

- 賃金昇給は年に1度評価による昇給制度がある。

■ 福利厚生について

- 地域の秋祭り（栗山祭り）への参加や、2か月に1回食事会（外食）を実施。
- 年末には毎年札幌などへ一泊の社員旅行を実施している。
- モンゴル人の特定技能外国人が自動車免許を所持し、会社の車を利用して月2回ほど岩見沢市の業務スーパーまで買い物に連れていく。



5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 平成29年から受入れを開始して、売上は倍になっている。
- 栽培面積や作物は変わっていないが、他の農家さんに栽培してもらった長ネギの収穫や、冬季の玉ねぎの1次加工など通年で作業できることが、規模拡大につながっている。長ネギは収穫が作業として一番大変で、高齢化により農家さんが減っていく中、実習生も含め多くの従業員が

就業していることで、栽培農家からの作業委託の依頼が増えている。

- 職場の活性化にも効果があり、年齢差がある日本人従業員も若い実習生や、特定技能外国人に対して孫のように接してくれており、コミュニケーションも上手くとれている。

■ 帰国後の交流について

- 帰国後は母国で農業を活性化してほしいが、トラクターなど機械の関係でも、日本と同じやり方は難しい。
- 現実的にできることとして、覚えた日本語を活用してもらって、日本に興味があり、働きたいと考える後輩や、友達・仲間がいたら、来日してもらえそうな仕組みを当社が作り、運営に携わってもらえればと思っている。日本語の塾・学校などを想定している。現在の話を聞くと日本語を勉強するのに、当地の1か月分の月給程の学費がかかるという。低価格で学べる場所を作り、働き先として当社を選んでもらえるような仕組みづくりを今後のビジョンとして考えている。

■ 今後の採用の増員について

- 今後も採用は増やしていきたい。また在職する技能実習生が希望したら、採用していきたい。
- 転職など人の移動は悪い事だとは思っていない。外国人材が良い会社へ転職できることから、逆に当社に来てもらえるチャンスだと思っている。現在のところ、当社を辞めているのは、母国に帰る希望の者だけで、他所の農家さんから当社へ移ってくれた人材も多い。

■ 特定技能2号の活用意向について

- 現時点では未定であるが、活用していきたい意向はある。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 現在も多国籍であり、面接時点で労働体系など詳しく伝えている。現時点では、お祈りの時間など宗教的な問題もない。
- 今後も多国から受け入れていきたい。

■ 共生社会に向けた取り組み

- かつては草取りなどあって参加していたが、現在は特に地域での共同作業はない。
- この地域で外国人材を雇用しているのは当社だけであり、近隣の方々は「みんなに食べさせて」とお米を持ってきたり、暖かく接していただいている。
- 地域の学校の体育館で、当社のバスケットボールチーム（モンゴル人中心の多国籍）が、高校生のチームと試合をするなど、交流している。



■ 育成就労制度について

- 特定技能1号まで続けてやってもらえる仕組みとして、活用していく事を考えている。

7 特定技能外国人の声



チョウ・タン・タンさん

- 中国吉林省の出身。来日して6年になります。当社へは、今年（令和6年）4月に特定技能1号として、入社しました。
- 最初は三重県で縫製の仕事をしていました。いろいろと経験したかったことと、農業に興味があったので、農業の仕事に変わりました。
- 日本語は、本を読んだりして勉強していました。会社に入ってから、仕事で日本の方と話すのは大変な時もあるので、自分にとっては勉強することが一番大事だと思っています。
- 日本の料理・食べ物は大好きです。一番好きなのは、お寿司、お刺身。嫌いなものは今のところないです。
- 白菜、レタス、タマネギなど、自分で食べる野菜も作っています。
- 今後も長く日本で働きたいと思っています。

親会社とともに寒さに強い日本芝を開発して栽培 特定技能外国人に中核的な仕事を任せる!

受入れ機関

有限会社丸富研究農場

(北海道二海郡八雲町)

(親会社は(有)丸富=北海道建設管理部より工事優良企業を受賞)

登録支援機関

一般社団法人雇用創出支援機関(ECS)



1 基本情報

- 主な作物 芝生、花き
- 耕作面積 芝生 60ha、ハウス 35a (5 棟)
▶ハウスでは花き(マリーゴールド、ペゴニア)を生産している
- 社員構成 日本人 2 人
外国人 3 人



■ 在留資格等

- 特定技能外国人 1 人(ベトナム=男性、2018 年 10 月～技能実習生、3 年後特定技能へ)
- 技能実習生 2 人(ベトナム=男性)

2 導入のきっかけ・取り組み等

- 特定技能の受入をはじめた背景は、人手不足の解消(継続的な雇用)や技能実習生から継続して働きたい方を採用する目的で開始した。
- 特定技能外国人については受け入れて 3 年程度になる。2018 年に技能実習生として受け入れ、2021 年に特定技能になった。
- ベトナム人を採用している理由は、日本人と性格を理解し合い、相性が良いと感じたことが大きな要因である。

- 外国人側は日本での高賃金に期待した。
- 元々技能実習生の管理は、公益社団法人国際人材革新機構（iforce）という監理団体をお願いをしている。
- 現在の技能実習生は、受け入れて2年目である。基本的にはベトナム北部の人材が多い。
- 現在は人材不足であるため、技能実習生にとって有利な条件を提示できるようにしている。
- 現在、技能実習生も入っているため、丸富として人手不足は感じていない。

■ リクルート方法について

- 自社の技能実習生2号からの継続雇用。
- ベトナムから実習生を受け入れた理由としては、社長がベトナムに知人がおり、定期的に渡航の機会があったことが挙げられる。またベトナムの送出機関を視察した経験があり、その機関を経由して技能実習生を入れたいと検討したことが実際の導入に繋がった。
- 監理団体は送出機関が提携している3社～5社から選ぶ必要があったため、条件が合致した公益社団法人国際人材革新機構（iforce）を選んだ。
- 登録支援機関に対する不満はなく、制度全体に関しても問題ない。書類などに関しても苦戦した経験もない。一般社団法人雇用創出支援機構（ECS）は3か月に1回訪問に来るなどのほか、オンラインで必要時に対応してくれるなど、定期的にコミュニケーションを取っている。



3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 連続して5年の契約となっている。雇用期間は外国人の意思により、本人が決めている。
- **技能実習修了後に2か月間一時帰国し、特定技能の雇用契約を結んだ。**

■ 支援計画について

- 支援計画の作成は、登録支援機関に依頼している。
- 事前ガイダンスでは特に年金・税金制度について重点的に説明したが、日本の税金はベトナムと類似制度であるため理解を得ることに苦戦しなかった。

■ 住環境について

- 会社の購入した中古の住宅2棟に、親会社である有限会社丸富と、有限会社丸富研究農場の合わせて6名が居住している。現在は受入人材が男性のみであるため、性別で住居を分けたりはしていない。外国人は快適で気に入っている。

- 外国人はごみの分別についても理解しており、ルールに則ってゴミ出しをしている。
- 広い庭ではサッカーや家庭菜園等を行いながら、生活をしている。



■ コミュニケーションについて

- 仕事面含めて、問題なくコミュニケーションを取れている。
- **道南**の方言に関しても理解しており、標準語よりも慣れている可能性が高い。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給料は月給制で22万円であるが、一定の残業もある。**基本的には日本人と差をつけないよう意識しており、同水準に設定**している。
- 1日の労働時間は7:30～16:00である。7時間労働が基本であり、年間通じて変わらない。

■ 安全衛生・労務管理について

- 農業トラクターを使用する作業は、危険を伴うこともあるため注意している。
- 今まで事故・怪我の発生はない。
- 実習生は運転免許も保有している。仕事でしか運転しておらず、社用車を利用している。

■ キャリアアップ・能力向上対策について

- **特定技能外国人は既にリーダーになっており、中核的な役割を果たしている。**
- 免許を持っていなかった特定技能外国人は、本人の意向もあり自動車学校に通った。実技は問題なかったが、漢字など言葉の面で苦戦し、卒業までに1年ほどかかった。会社にて試験費用を100%負担した。
- **ベトナムの国際免許は日本では運転できなく、日本の免許に切り替える必要がある。**

■ 昇給等について

- 賃金は定期昇給ではないが、パフォーマンスに応じて適切に評価・昇給を行っている。
- 親会社はリーダー手当制度があるが、有限会社丸富研究農場は、建設現場がないためリーダー手当はないが中心的な仕事をしてもらっている。

■ 福利厚生について

- 年末に会社の忘年会として登別に観光に行き、温泉施設に宿泊した。
- 受け入れている技能実習生の数が少ない時期は頻繁に観光したが、受入人数が増えてからは機会が減った。過去には花火やいちご狩りなどへ行った。

5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 労働力の向上に繋がっていることは間違いない。

■ 帰国後の交流について

- SNS での交流が中心になると考えている。機会があればベトナムを訪れたい。

■ 今後の採用の増員について

- 技能実習生から特定技能への意向は、本人の意思を尊重したいと考えている。

■ 特定技能 2 号の活用意向について

- 特定技能 2 号の試験があるため、ハードルの高さを懸念している。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- ベトナムをはじめとした諸外国で賃金が上昇しているため、受入意向があっても実習生が来てくれないのではないかと懸念している。日本以外では台湾・韓国に働きに行っているケースがあるようである。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 自治体に対して、特定技能に関して支援してほしい内容は特にない。
- 育成就労制度に関して、制度が固まっていないため活用の意向などに関しては決められない。外国人従業員がいなくなったら困るため、活用は前向きに考えている。

7 特定技能外国人の声



グエン フン フィさん

- **フィは外国人実習生の一期生です。** 周囲には日本で技能実習生として働いている友人も多いです。特定技能は給料が高いという認識である。残りの契約期間についても、頑張っ取り組んでいきたいと考えています。

「いぶりがっこ」の生産で、大根生産から販売まで六次産業化として取り組み、秋田文化や日本語を勉強し、リーダー層としての活躍を目指す

受入れ機関

株式会社いぶりの里

(秋田県大仙市)

(2013年東日本大震災から東北の名産を復興・支援し、2015年から(有)井上農産、2023年井上農産から事業継承する)

登録支援機関

株式会社Smart One



1 基本情報

- 主な作物 大根（年間 24 万トンの販売）
- 耕作面積 35ha、ハウス 5 棟
- 社員構成 日本人 11 人（役員 2 名、正社員 9 名）
 - ▶ 以前は、有限会社井上農産として経営していた。
 - ▶ 事業継承で 2023 年 1 月 5 日に株式会社化し、株式会社いぶりの里に名称を変更した。



■ 在留資格等

- 特定技能外国人 4 人（ベトナム＝男性 2 人、2021 年から。女性 2 人。2023 年と 2024 年から）
- 技能実習生 1 人（ベトナム）

2 制度導入のきっかけ・取組等

- 人手不足を背景に、外国人材の受け入れを決めた。日本人の応募もあるが、長続きしない。
- 最初は 2 名のベトナム人男性を、技能実習生として受け入れた。1 名は帰国したが、もう 1 名は 3 年が経過し、特定技能外国人材として現在も働いている。
- 受け入れている特定技能外国人は、もともと厚生連の病院で研修を受けていたため、働き始めた最初から特定技能外国人という扱いであった。コロナの影響で帰国していたが、当方の雇用条件書を通知し、2021 年 9 月 15 日に特定技能外国人材として女性が 2 名来日した。
- 特定技能外国人の方が、言語の壁がなく、仕事に慣れているという面で効率よく業務を行える。

- 当初は、秋田の方言が伝わらず、コミュニケーションに苦労した。言葉が伝わらないこともあり、何回も聞き直したり、身振り手振りで対応してきた。

■ リクルート方法について

- 特定技能4人は、自社の技能実習2号修了者1人と、他社の技能実習2号修了者3人である（自社の外国人従業員からの紹介含む）。
- 賃金が高く、残業が可能な点が外国人材にとってメリットである。賃金はベトナムと比較して、3倍程度高いと思われる。
- 特定技能外国人の登録支援機関は株式会社 Smart One であり、技能実習生の監理団体は東北産業である。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 株式会社 Smart One から外国人の紹介を受け、いぶりの里で直接雇用している。在留カードの手続き等は株式会社 Smart One が行う。
- 雇用契約期間は2年であり、その後は互いに合意の上で継続をしている。本人からの希望で2年に設定した。

■ 支援計画について

- 登録支援機関のサポートは適切である。
- 入国前のガイダンスで注意した支援ポイントは、犯罪防止の注意喚起・日本文化の特徴に関する説明である。
- 若い方もいるため、万が一に備えて犯罪防止の注意喚起は常に行っている。
- 休日は神社や祭りなどの日本文化に積極的に触れる機会を作っている。
- 健康診断等での再検査が来た際は必ず病院に診察に行くよう案内をしている。現時点では、免許を持っているため、自身で運転し病院に行っている。

■ 住環境について

- 工場から車で2～3分程度である。
- 住宅環境について、12平米（6畳）を1人1部屋としている。一軒家を男女別（2名ずつ）で借りている。
- ゴミの分別は、自分たちで会社を集めて、一括して処理をするようにしている。
- 近隣住民とのトラブルはない。常に注意するよう指導している。大仙市内の外国人材を受け入れている他の会社でもトラブルは聞いたことがない。

■ コミュニケーションや苦情対応等について

- コミュニケーションの取り方として、外国人の方が喜ぶことをするようにしている。月に2～3回は一緒にレストランで夕飯を食べている。休日が多い。
- 年に2～3回は旅行に行くようにしており、花見や近隣地域の祭りに行くようにしている。過去に鎌倉や男鹿半島、弘前の桜まつり、岩手県のわんこそば体験に行った。
- 外国人からは残業を増やしてほしいとの要望があり、外国人全員が同じように残業している。

- 大根収穫の際は繁忙期になり、1日2時間程度は残業している。



4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 基本的には月給制であり、額は192,000円～(1,000円/時間×24日/月で計算)で契約する。残業した際には残業の割増手当をつけている。
- ボーナスは年20万円程度であり、長期休み(盆・正月)に合わせて支払いをしている。
- 残業手当は20万～50万円/年程度である。SNS等の情報にアクセスしやすい中で、比較的高い関東圏の給与と負けないように取り組んでおり、外国人も喜んでいる。
- 正当な給料を支払うことが、長期的な労働意欲につながると考えている。
- 1日の労働時間は8:00～17:00である。休憩は午前・午後で30分ずつ、昼1時間に設定している。
- 作業が早く終わった際にも、17:00までの勤務としてカウントしている。
- 労働基準法に則り、時間外労働には、日本人と同様に125%支給している。休日労働は基本的にはない。
- 日本人は残業しないが、外国人は残業を希望するため、朝働いていただいている。5:00～7:00まで作業してもらい、3,000円/時を支給している。労使とも、労働力が増えたことにより助かっている。

■ 安全衛生・労務管理について

- 危険な作業は基本的にはない。加工も実施しているため、スライサー等の機械はあるが、注意するよう促している。
- どの部署に行っても、仕事ができるように覚えてもらっている。日によって作業内容も異なる。
- 農水省のGI登録で、「いぶりがっこ」の名称が、真正な日本製品としてブランド化された。

■ キャリアアップ・能力支援について

- 現在雇用している外国人全員に、リーダーとして働いてもらうことを期待している。
- 長期で働いてもらえるのであれば、現場監督などの役職をお願いしたいと考えている。会社としては長く勤務していただきたいが、本人の意思を優先する。
- 4名のうち3名(男性1名、女性2名)は自動車運転免許を取得して業務に取り組んでおり、トラックも運転することが可能である。会社の車を預けており、自由に使えるようにしている。
- 特定技能外国人の男性1名は車を購入したが、購入費用の半分会社で負担した。自動車運転免許の取得費用も会社で負担をした。
- 2名(女性1名・男性1名ずつ)は結婚している。

- 1か月程度里帰りをしていた。長期帰国の際は、有休消化で対応している。

■ 昇給等について

- **スキルアップに伴い、給与も上がっている**。評価制度による昇給のため、大きな違いはないが、支給額は異なっている。外国人同士で賃金の差を把握しているかどうかはわからない。
- 日本語が堪能な人材（1名）には、**リーダーとして手当を給付している。コミュニケーションを取りたい際に通訳として活躍**している。通訳する場合は、資格・技能手当として付与している。
- **住宅については、2万円 / 人のうち1万円を補助**している。毎月1万円（光熱費代等）は納めてもらっている。

■ 福利厚生について

- 積極的に旅行などを実施している。
- 地域のイベントに、多く参加してもらえるように工夫している。秋の紅葉も体験してもらいたいが、作業状況もあり、行けないこともある。

5 効果と今後の動向

■ 受け入れ効果について

- 大根の収穫など、重いものを扱う作業で特に役立っている。大根の生産・収穫をこれまで日本人が担当していたが、高齢化もあり厳しい状況であった。**外国人人材の導入により、作業スピードが2～3倍向上**した。
- 大根はコンバインでの収穫作業となる。**外国人人材は燻製・漬け込み等すべての工程に携わる**。その中でも収穫が大変である。雪が降ると収穫が難しいため、時間との勝負になる。
- **生産から出荷まで、最低でも3か月は要する。基本的には、人力による手作業で手間がかかる**。
- **作業チームは組んでいるが、日本人・外国人も同じレベル・待遇で作業**をしている。**栽培、収穫、加工、殺菌、梱包等の作業がある**。
- **技術的には燻製が一番難しい。外国人人材が担当**してくれており、助かっている。**日本人従業員の模範的な存在にもなっている**。
- 外国人の受け入れで苦勞した点としては、環境に馴染めないことがある。過去には帰国してもらった例もある。
- 他の受け入れを検討している生産者の懸念点として考えられる、泥棒等の犯罪に関するトラブルはない。



■ 帰国後の交流について

- 相手次第だが、継続的に連絡を取りたいと考えている。
- 帰国実習生等に再度働いてもらったり、日本での労働を希望している人材の紹介をお願いしたい。

■ 採用の増員について

- 今後も外国人の採用は継続していきたいと考えている。日本人が集まらない等の課題の解決にも繋がる。

■ 特定技能 2 号の活用意向について

- 活用意向はあるが、特定技能ということもあり、縛りがあることを懸念している。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 今後はベトナム以外の国出身の外国人材も受け入れたいが、多国籍になることには注意したい。
- ベトナム人は考え方が日本人に近いと感じた。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 地域の集まりや焼き肉パーティーに参加し、交流を図っている。
- 外国人材も日本人との交流に興味があるようである。**特定技能外国人たちは、近隣住民には挨拶をしており、トラブルはない。**
- 地域の自治体への要望として、外国人が少ない地域であるため、市内で外国人コミュニティが作れるようにしてほしい。他地域では在住外国人同士で登山などを行う取組があるようだ。
- 役所から定期的に外国人材に関するアンケートが来るが、人材の紹介などはない。

7 特定技能外国人（女性）の声



グエン・ティホアさん（特定技能：エンジニアビザも取得） 38 歳

- 日本に来る際には、6 か月程度日本語の勉強をした。日本に来てからは働きながら、**スマホのアプリを活用して勉強をしている。特に漢字・秋田弁の使い方が難しい。**

- 仕事については、難しくても優しく教えていただけるため助かっている。給与についても満足しており、ベトナムで働くよりも2倍程度賃金が違う。
- 結婚もしており、子ども2人とはスマホでやり取りをしている。
- 土産に持参したいぶりがっこは、みんなから喜ばれた。

ディン・ティ・ジェット・フォンさん（特定技能）28歳

- ベトナム北部から日本に来日した。日本語をもっと勉強して、帰国後には日本語の先生にもなりたい。職場で働きながら日本語を習得しているが、教科書の日本語と実際の日本語（方言・漢字）は異なるため、難しい。職場の方とは、仕事の後でも良く話している。
- ベトナムでは雪がないため、見てみたいというのも日本に来た理由である。

特定技能で5年が経過し、2号試験に4人が合格! 外国人同士6組のカップルが誕生して、職場は新しい展開へ

受入れ機関

株式会社八街産直会

(千葉県八街市)

(設立は42年前、1998年有限会社、2004年株式会社)

登録支援機関

北総農業経営支援事業協同組合



1 基本情報

- 主な作物 **野菜類全般**（ブロッコリー、人参、キャベツ、大根、トマト、サトイモ、落花生、ナス、ピーマン）
周年で収穫できるよう、年間旬カレンダーを作成している。多品種を作付、生協や量販店、加工業者などに出荷している。
- 耕作面積 23ha（**契約農家は約 100 戸、300ha**） ハウス 25 棟
- 従業員 日本人 16 人
外国人 39 人

在留資格等

- 特定技能 1 号外国人 27 人（**2019 年の特定技能制度が発足して半年後から受入れ**、ベトナム、タイ、モンゴル）
うち、**男性 2 名、女性 2 名が特定技能 2 号試験に合格**（ベトナム）
- 技能実習生 12 人（ベトナム、タイ、モンゴル、カンボジア）

2 制度導入のきっかけ・取り組み等

- 技能実習生を継続雇用する為、特定技能制度を活用し、**長期雇用が可能になるよう**に努めている。
- 海外にも常に求人を出している。ベトナムなどの方が、比較的求人募集しやすい。
- 27 人のうち、半分は技能実習生からの継続雇用である。
- 外国人側も、自国での仕事が少ない事に加え、**日本で農業の知識を深めたい希望がある。治安が良く住みやすいこと、食べ物がおいしいことなども日本で働きたい理由**となっている。
- 制度発足当初から受け入れているので、当初は書類の準備等で苦労した。

リクルート方法について

- 実習生からの継続雇用
- 海外の送出機関を通じた帰国実習生（10 名）の受け入れ。
- **当社で働いている従業員の友人。その友人の紹介などもある。**

- ベトナムは自国の賃金が上がってきているが、当社はあまり影響を受けていない。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 直接雇用で、契約は1年ごとの更新。現在5年目が1人、4年目が6人、3年目が5人など、ベテランが多い。
- 八街産直会で働いている外国人同士で6組のカップルが誕生し、さらに継続して働きたい人が多くいる。

■ 支援計画について

- 登録支援機関が作成している。
- 特定技能の資格者は、納税や国民年金などはすでに理解しているので、生活が慣れたところに、犯罪や違法ギャンブルなどの誘いに注意するよう伝えている。



■ 住環境について

- 男性用、女性用、それぞれ一軒家を借り上げ、一人一部屋の個室を確保している。
- 個人負担を2万円/人とし、その他の経費は八街産直会で補助している。
- 共有スペースの掃除などは、週1回持ち回りでするよう指導している。ゴミの分別は、市のカレンダーで説明し、近隣トラブルも特にない。
- 当社で勤務していてカップルになった外国人が、6組あり、それぞれ2DKのアパートで住んでいる。本人同士では借りられないので、契約は当社が行う。
- 通勤に自転車を貸与しているが、自動車免許を取得するようになってから、自身で車を購入する人もでてきている。

■ コミュニケーション

- 毎週金曜日に朝礼を行っている。出荷前の荷物の確認など、業務内容の説明が主。
- 日本人より外国人が多い環境だが、従業員同士のコミュニケーションを心掛け、国籍に関係なく話をしている。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給与は時給制をとっており 1,024 円～ 1,350 円。業績等の評価と機械をどれくらい扱えるか、乗れるかなどで差をつけている。
- 1 日の労働時間は 7.5 時間 + アルファ。

■ 安全衛生について

- 休憩時間は夏季も基本的には一緒だが、熱中症を考慮し、作業の合間に少し休憩時間を増やすなどしている。
- 入社したての時、野菜の包装機でケガをしたケースがあったので、ケガをしやすい作業や場所にはポスターの掲示も含め、とくに注意を促している。

■ キャリアアップ・能力向上について

- 27 人のうち、チームリーダーが 6 人（自動車免許取得者）。グループ分けし、技能実習生を連れて作業をしている。
- 免許取得の際、5 万円の補助をしており、大型機械運転免許取得希望者もある。

■ 昇給

- 評価制度による昇給制をとっている。
- 技能実習生を含め、日本人の農場長が特定技能 27 人全員の評価調書（勤務態度・能力・日本語能力の評価）を作り、点数形式で評価している。
- 大型・特殊免許の取得者には、資格・技能手当がつく。
- 普通免許取得者はベースの賃金を上げている。

■ 福利厚生について

- 技能実習生、社員も含めて会社全体で、3～4 か月に 1 回食事会など懇親会を開催している。

5 効果と今後の動向

■ 受け入れ効果について

- 地域の耕作放棄地の解消。現在は 10ha 位、借り上げている。
- 従業員が休日を取りやすくなった。仕事のペース配分ができるようになり、長期計画が立てやすくなった。
- 規模拡大効果もあり、2012 年に 10ha だったが特定技能の制度ができてから、23ha になった。毎年 1 ha ～ 1.5ha 増加している。
- 日本人のパートさん 10 名は 70 代位なので、代わって力仕事を担ってくれることも助かっている。

■ 受け入れ後の課題・アドバイス

- 稀に転職ありきで入国してくる場合もあり、賃金の高い介護、工場などへの転職が課題となっている。

■ 帰国後の交流について

- 特定技能での帰国者はまだいないが、実習生とは、facebook などでもやりとりしてる。

■ 今後の増員予定・新規国

- 現在勤務している実習生が希望した場合は、採用する。
- 特定技能2号については、4名が試験に合格しており、今後も数名が受験予定。
- 2号になれば、日本人と変わらないので、免許も取ってもらいたいし、長く勤めたいと希望したら、雇用を継続したいと考えている。

■ 共生社会の実現に向けた取組、育成就労制度について

- 地域の祭り、盆踊りなどに参加を促している。
- 外国人側も、積極的に参加したい意向である。
- 育成就労制度に関してはこれから勉強し、特定技能1号を目指して活用は前向きに考えている。
- 育成就労制度になっても、転籍は課題であると思っている。

6 特定技能外国人の声



レ・ティ・アインさん

- 2019年から特定技能として、八街産直会で仕事している。
- ベトナム、ハノイ近くの出身。実家は農家で、ニワトリとブタ、ココナッツ、バナナの栽培、稲作もしていた。
- 長崎県で菊の花の農家で技能実習を受けていた。当社にはベトナムの会社から紹介を受けて来た。
- 当社で働くベトナム人と結婚している。日本で長く働きたいので、2号試験を受験した。
- テキストで、野菜全般を勉強し、ニュースを見たり、分からないところは、自分で調べた。一番難しかったのは漢字。読み方がいろいろあり、調べるにも時間がかかった。
- 日本は生活しやすく、便利。買い物は、スーパーに行ったり、ベトナムの店にも行く。
- これから来日する人には、「まず、仕事を頑張って。仕事の言葉も生活の言葉も話せるように日本語の勉強も頑張ってほしい。」と話している。

登録支援機関と二人三脚で歩み、優良な人材確保へ 外国人材が通年働けるモヤシ工場で安定的な生産を目指す

受入れ機関

三宝化学工業株式会社揖斐川食品事業所
(岐阜県揖斐郡揖斐川町)
(1980年設立)

登録支援機関

LIFE VISION協同組合



1 基本情報

- **主な作物** モヤシ（施設での製造・販売）
「太モヤシ」を中部地区で広め、現在は「伊吹モヤシ」として製造・販売している。
- **施設工場面積** 8,800㎡
- **売上高** 9億円 / 23年度
- **社員構成** 日本人 25人
外国人 23人



■ 在留資格等

- **特定技能外国人** 5人（男性1、女性4）、（インドネシア4、ベトナム1、2022年12月～順次雇用開始）
※2人は実習生から特定技能1号に移行、3人は特定技能1号の試験の合格者
- **技能実習生** 16人（男性6、女性10）（インドネシア7、ベトナム7、2009年～採用開始）
- **技術・人文・国際業務** 2人（フィリピン2）

2 導入のきっかけ・取組等

- 人手不足の解消や事業規模の拡大に向けて、特定技能の受入れは、技能実習から継続して受け

入れている。

- 登録支援機関からの紹介で、コロナ禍に他社で継続困難な人材を受け入れたが、面接での評価が高く、採用後も勤務態度がとても良かった。優秀な外国人材の確保を期待し、積極的に採用している。
- **外国人は、日本での就労経験を通じて、農業における知識・経験を深め、帰国後に事業を立ち上げること等を目標としている。**また、日本を満喫し、SNS を通じて日本の魅力を発信するなど、生活面での充実も図ろうとしている。
- **施設作業のため季節や天候に左右されず、1年を通じて安定した収入があることが会社の魅力である。**そのため、**外国人側が希望している働き方と上手くマッチング**できている。



■ リクルート方法について

- 自社の技能実習生、帰国していた元実習生、国内・海外の試験合格者を受け入れている。
- インドネシアが最初で、ベトナムの採用も行っている。
- 試験合格者は、登録支援機関の紹介を通じて採用している。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 雇用契約は連続して3～5年の雇用期間としている。
- 雇用期間は労働者が安心して働けるように、登録支援機関と相談し、決定している。

■ 支援計画について

- 特定技能外国人に対する支援計画は、登録支援機関が作成し支援している。
- 入国前ガイダンスでは、支援計画に基づき、雇用条件、納税義務や制度、生活環境、生活費用、日本語の教育支援など詳細まで説明している。
- **面接は、会社と登録支援機関が現地に訪れ、現地語に表記された会社パンフレットや写真で案内し、IQ テストを行っている。**そのため、来日後に外国人側、会社側の双方で認識の違いが生じることはない。

■ 住環境について

- 会社が男女別でアパートを借り上げている。部屋は2DKを国別、複数人で使用し、キッチン・風呂は共有している。個室は6畳を2人で使用している。
- 家賃は5千円～1万円を外国人側が負担している。ただし、長期間、労働している外国人には家賃負担を免除する仕組みがある。その他、水道光熱費は各自で負担。

- Wi-Fi 等も完備して、自転車は全員に貸与している。宿舎は自転車で数分圏内である。
- **ゴミの分別や宿舎のルールは母国語表記の書面を準備**している。特に騒音には十分に注意するように徹底している。



■ コミュニケーション・苦情対応等について

- **毎朝の定期的ミーティングで、業務内容の説明等**を行っている。日本人、外国人は関係なく、伝えることははっきり伝えている。**外国人に指示を出す時は、できるだけ単語で、簡潔で分かりやすく、繰り返し話すように意識している。**
- 日本人、外国人とも体調面や仕事での悩み、プライベートなどの話をするほか、会社での BBQ や慰安旅行、外国人側が母国の料理を振る舞うなど、コミュニケーションが取れる環境づくりをしている。
- 同じ国の外国人リーダーが、後輩の面倒を見ることが多い。日本語の指示内容が分からない時は、リーダーが母国語に翻訳し、後輩に正確に理解してもらうようにしている。
- ただし、同じ国の結びつきが強く、外国人同士で問題解決をすることも多いため、日本語の理解度が落ちることがある。また、同じ国の中でコミュニティがあり、他の地域の情報に惑わされることがある。日本人従業員や登録支援機関から何度も説明し、理解を促している。
- 受入開始直後は、文化の違いから、**日本での常識が通じない部分があった。**庭先に裸足で出るため、宿舎の床が真っ黒となり、社員全員で掃除を行った事例があった。**何度も説明することを重ね、徐々に受け入れてもらえた。**
- 円安の影響で、残業の増加や賃金アップの交渉を求められることがある。また、プライバシーの配慮への考え方が変わり、個室を望む声も多くなっている。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給料は時給 1,011 円。
- 特定技能外国人をリーダーとし、生活主任手当を月 5 千円支給している。
- 1 日の労働時間は 7.5 時間が基本であり、月 8 日の休暇を確保している。原則、勤務時間は 9 時～ 17 時半。
- **法令に基づき、36 協定締結や残業時間の管理を行い、不公平感のない同一のシフトにしている。**
- 1 日の休憩は、昼休み 60 分、午後 15 分（午後の休憩は勤務時間扱い）としている。
- **朝礼時に体調不良がないか必ず確認・記録する。**体調不良が分かった場合、仕事内容の変更や欠勤の対応を徹底している。

- 休憩時間は体調のチェック、お茶の提供を行っている。また、社内にある自動販売機の価格を原価に設定し、水分補給が気軽にとれるように努めている。

■ 安全衛生・労務管理について

- 年 1 回安全衛生講習を行い、意識の向上を図っている。
- 施設工場のため、安全・衛生には特に気を遣い、ポスターや母国語表記での書面を 10 種類以上掲示し、注意喚起している。厚労省の食品工場向け安全衛生のマンガ版パンフレットを印刷し、外国人に配布している。
- 新任研修で、外国人側に作業のチェックリストを渡し、出来る、出来ないを○△×で記入してもらう。全項目で○になるまで徹底的に研修を行う。2～3週間はマンツーマンで安全指導も含め、研修を行う。

■ キャリアアップ・能力向上対策について

- 能力に応じたキャリアアップの仕組みがある。特定技能外国人には全体を任せている。生活主任手当の支給のほか、長期にわたる勤務経験があり、継続の意思・能力がある者については日本人従業員と同様の固定給にする場合もある。
- 日本語能力試験合格者に対し、受験料 1 回当たり 6,500 円を全額負担しており、意欲向上につながっている。
- フォークリフトの受講負担も行っている。免許取得費 8 万円を全額負担している。

■ 昇給等について

- 技能実習から特定技能に移行する際に時給の引き上げがある。
- 能力や経験年数に応じた、さらなる賃金昇給の仕組みを検討する余地がある。
- 評価に値する外国人には、個別に説明を行っている。

■ 福利厚生について

- 年に各 1 回、BBQ や、USJ への日帰り旅行を開催している。



登録支援機関が会社で実施した講習会



5 効果と今後の動向

■ 受入れ効果について

- 労働力アップの効果が出ており、職場の活性化も図られている。生産も安定的に維持が出来ている。
- 施設工場を運営する上で **J-GAP のルールがたくさんあるが、特定技能の外国人材は高い意識を持ち、ルール順守にも努めているため、実習生の模範**となっている。また、外国人全体の日本語能力向上にもつながっており、労働環境が安定している。
- 国籍、性別、時期、情勢によって、外国人側の質が大きく変わることがある。
- 外国人との **コミュニケーションが不足すると、孤立して良くないことを考える土壌が生まれる**ため、頑張ったことに対して褒める、御礼をいうなど **ポジティブなコミュニケーションを増やしていく**ようにしている。
- 安価な労働力などのメリットにだけ目を向けると、文化や宗教の違いなど見えていないデメリットが出てきた時に会社側の負担が大きくなる。計画年数、過不足なく働ける **環境を仕事面と生活面の両方で構築できるかを想定し、導入を検討することが必要**である。
- 文化のすれ違いはどれだけ準備しても必ず起こるため、想定しておくことが必要である。日本人、外国人で差別をしないことも大切である。

■ 帰国後の交流について

- SNS 等を通じた連絡等で交流している。結婚や出産等の連絡をもらう。
- 登録支援機関へ連絡が来て、再雇用の連絡をもらうことがある。

■ 今後の採用の増員について

- 増員は未定。安定した人数を確保していきたい。
- 結婚や家庭の事業などによる退職など日本人同様のリスクはあるが、ポジティブな経験があればあるほど定着率が高くなると感じている。
- SNS 上で高賃金だけを見て、悪質なブローカーに捕まって転職をしてしまう可能性が不安要素としてある。

■ 特定技能 2 号の活用意向について

- 特定技能の雇用を開始してから期間が短いため、未定である。日本での長期労働の希望があれば検討する。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 現段階では新規国籍者は考えておらず、今後もインドネシア、ベトナムの採用を継続していきたい。
- 多国籍になることで国民性や宗教観などの不安材料はあるが、登録支援機関と相談の上、慎重に判断する。

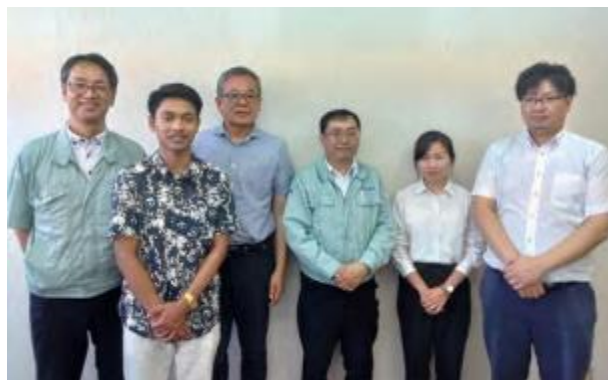
■ 共生社会に向けた取り組み

- 以前は地域のイベントやお祭りへの参加に積極的だったが、現在は同じ国のコミュニティーを優先している。積極的な希望があれば対応するが、仕事や生活、日本語の勉強などで忙しくしているため、休日は本人の意思を尊重している。

■ 育成就労制度に向けた取り組み

- メディアでの情報が最新の情報か判断がつかないため、登録支援機関と相談しながら情報を集め、適切な対応を取っていききたい。

7 特定技能外国人の声



三宝化学工業(株)、特定技能外国人のロニさん、登録支援機関の皆さん



仕送りで建てた母国の家（お堂の様子）

イ・マデ・ロニ・ドイジャ・プトラさん（インドネシア 28 歳）

- 2018 年 8 月～技能実習、2022 年 12 月～特定技能
- **仕事現場では責任者をやっています。外国人全員の面倒をしています。**
- 日本の生活は問題ないです。困ったことはないです。困った時は会社や登録支援機関の方に相談しています。
- 元々工場で働きたかったのがきっかけでこの会社に来ました。
- 日本で働いたお金は家族に仕送りをしています。**母国に家を建て、家の中にはお堂も作りました。家族全員が喜んでいます。**
- 日本の夏は暑いですが、現在は慣れました。冬も問題ないです。
- **将来は母国でビジネスを立ち上げたいです。**

ミニトマトを育て、親会社のスーパーで販売 外国人材は全員カンボジア女性、各作業工程でリーダーになり得る

受入れ機関

中部アグリ株式会社 Vファーム海津
(岐阜県海津市)
(2013年設立、2018年から現体制)

登録支援機関

一般財団法人 国際クラブ



1 基本情報

- 主な作物 ミニトマト（施設での栽培・製造・販売）
東海地方の親会社スーパーマーケット「バロー」で自社販売
- 耕作面積 2.3ha ハウス 4 棟
- 社員構成 日本人 25 人
外国人 11 人

■ 在留資格等

- 特定技能外国人 5 人（全員女性）（カンボジア、2022 年 4 月～）
※全員自社の技能実習生から移行
- 技能実習生 5 人（全員女性で技能実習 2 号）（カンボジア）
- 社員 1 人（中国 技術・人文知識・国際業務）

2 導入のきっかけ・取組等

- 特定技能の受入れは、**人手不足の解消が主な理由**。**自社の技能実習からの移行**であり、**作業内容や作業段取りを把握して業務的にも能力が高く、今後受け入れる技能実習生の模範**となることを期待している。
- 年末やお盆休みに従業員の休みが取れるように、技能実習生と併せて特定技能を活用することに至った。また日本人との交流による職場の活性化にも期待している。
- 外国人側は賃金が理由で、**両親・子供への生活費の仕送りや、帰国後に自身の開業資金**を短期で貯められることなどである。
- **日本は治安の良さも重視**される。日本であれば外国人材の両親が安心感を持って送り出すことが出来る。
- 特定技能の人材は日本での生活が慣れているので、技能実習生の生活のサポート（ゴミ出し、買い物等）をしてもらいたいと考えている。

■ リクルート方法について

- 同社で従事する特定技能人材は、全員自社の技能実習生から移行した。技能実習時の勤務態度や、本人の希望や意思を確認して、特定技能への移行を勧めた。
- 帰国していた元実習生を、登録支援機関を通じて聞き取りを実施し、本人希望で再度特定技能として受け入れたケースもある。
- コロナ前は現地で技能実習生のリクルートを行っていた。現在はオンラインで行っている。
- 同社には別に事業所が3か所あり（郡上キノコファーム、東邦産業、北信州きのこファーム）、それぞれで外国人材の母国が異なる。
- Vファーム海津の外国人材は、全員がカンボジア出身の女性だが、それは業務上細かい作業が多いことや、カンボジアは女性がとても勤勉に働いてくれるなどの理由からである。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 雇用契約は、在留資格の更新時期で1年の契約をしている。
- 本人の希望があれば、特定技能2号に移行して長期的に雇用することも可能である。

■ 支援計画や苦情対応等について

- 特定技能外国人に対する支援計画は、登録機関にお願いしている。その他の生活面はVファーム海津で支援を行っている。
- 外国人からは税制や、保険料のことでの問い合わせが多い。人によって額が違うのでその都度説明している。難しい話になると、通訳を通じて話をすることがある。
- 生活面において、スーパー・病院など自転車でいけるところが少ないため、申し出があれば車で送迎している。
- 冬場はシャワー・エアコン等での電気・ガスの金額が高額になり、水道料金・金額の問い合わせが多い。

■ 住環境について

- アパートの部屋を借り上げて、必要な広さを確保している。
- 居住費は会社で借りているので、一人1万円を徴収している。ただし、光熱水費は実費で自己負担としている。人数割りでなく、費用負担が変わらないように、一律にしている。
- Wi-Fi等も完備して、自転車は全員に貸与している。宿舎は自転車で5分程度である。
- 受け入れ当初はゴミの分別が理解できず、管理会社から会社に問い合わせが来ることもあったが、社員が指導して、段ボールなどの資源ごみは会社持参で処理するようにしてトラブルは起きていない。

■ コミュニケーションについて

- 朝礼のミーティングで業務内容等を説明している。技能実習から作業になれているが、注意点が時や、必要があれば個別で説明を行っている。特に夏場の片づけの際は事故やけがにつながるののでわかりやすい日本語で説明を行う。
- 休憩の時は仕事以外の話をして、日本人スタッフとコミュニケーションを取るようにしている。
- 外国人側はYoutube等を活用して日本語を勉強していると聞き、非常に勤勉であると感じている。



4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給与は技能実習生で1,000円/時。特定技能に移行するタイミングで昇給している。後は日本人と同じで、勤務継続年数と能力によって昇給する。
- 年末正月は、通常給与に加えて6,000円手当を出している。
- 閑散期は7:30～16:00の勤務で、繁忙期は30分～1時間ほど勤務時間が延びる。1日の休憩は、昼休み60分、午前15分、午後15分としている。
- 繁忙期は週6日勤務にすることで、外国人側のもっと働きたいという要望に応えるようにしている。
- **外国人側からの希望で基本的に日曜日は休日**にしている。その他に農薬散布等体に負担がかかる仕事をした翌日は休日としている。

■ 安全衛生・労務管理について

- 施設内での作業になるので、**夏は特にスポーツドリンクやアイスを支給するなど、体調管理に注意**している。
- 特に夏は11～16時は自宅に戻り休憩時間として休み、夕方から夜にかけて勤務時間にし、涼しい時間に作業してもらっている。

■ キャリアアップ・能力向上対策について

- **能力があれば、日本人・外国人を問わずリーダー・指導員等へのキャリアアップを考えている。**
畑の仕事、出荷業務、選別業務等の各作業工程でチームリーダーとなり得る。
- **有能な人は、特定技能2号へ支援していく。**そのためには、日本語能力が重要ポイントとなる。
- 能力向上のための支援仕組みもあり、自動車・重機・フォークリフト等の講習や運転免許取得のため、100%の補助がある。また取得すれば、給料アップとなる。

■ 昇給等について

- 時給は1,000～1,150円で、**勤続年数と能力で昇給することが出来る会社全体のフォーマット**がある。
- 手当としてはリーダー手当が1万、副リーダー手当が5,000円を支給するが、特定技能で支給している人はいない。今後必要があればフォークリフト手当の導入を考えている。

- その他、夏場での施設内の作業の為に空調服を貸与している。

■ 福利厚生について

- 年に1回クリスマスパーティーやBBQを開催したり、会社で所有している保養施設に引率していくこともある。
- 基本的にはそういったイベントには全員参加してくれている。

5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 自社の技能実習生が移行して特定技能になったということもあり、生産性が向上したことは間違いない。
- 日本人の中でも**明るく元気に働いてくれるので職場の活性化も感じている。カンボジア人の国柄が明るい**というのも関係していると思う。
- また、外国人材は労働意欲が高く、自主的に仕事をしてもらえるので、年末年始に日本人が休日を取得しやすくなった。

■ 帰国後の交流について

- 連絡する手段がないので基本的に交流はないが、日本にいる外国人から帰国した人も元気になっているという話は聞く。

■ 今後の採用の増員について

- 外国人の採用数を増やすことは考えていないが、労働力確保という意味で欠員が出たときの外国人採用は続けていく。

■ 特定技能2号の活用意向について

- 2名は働きたいという話を聞いているので、**試験に合格した時に会社としても長期的な受け入れ体制を作っていくたい。**

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 多国籍にすると日本人スタッフの労力が大きいので、新規国籍者を増やすことは考えていない。
- カンボジアと日本の文化の違いは、分け与えるという感覚があまりないことだと感じている。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 会社として地域のお祭り等の行事に参加することはない。行事を紹介して本人の意向に任せている。

■ 育成就労制度に向けた取り組み

- 育成就労制度になると転籍が認められると思うが、条件の設定をしっかりと設定してもらいたいと考えている。外国人にとっては仕事の内容より、賃金の方が大切なので、受け入れ態勢を作っ

たとしても出ていく人の方が多くなってしまう。

7 特定技能外国人の声



キアン・ロン・ルンさん

- カンボジア出身で、2017年に日本に来ました。
- ご飯は自分で作るなど、日本の生活は楽しいです。仕事はほかの人が優しいので楽しいです。
- 日本語は先生と話すことで勉強しています。
- カンボジアにお母さんがいるので会いたいです。

ブータンの友人同士で来日し、労働力向上に貢献 日本では長期的な滞在を行い、特定技能2号 を目指す!

受入れ機関

農事組合法人加茂ファーム (愛媛県西予市)

(昭和57年結成、平成17年農事組合法人、平成20年耕畜連携開始)

登録支援機関

ゆづき行政書士事務所



1 基本情報

- **主な作物** 水稻、飼料稲、麦、大豆、野菜など
 ▶ 飼料稲 12ha で、最も多い。
 ▶ 今期から、里芋栽培も開始した。**前に外国人が勤めていた農業法人で、里芋の栽培を経験**していた。
- **耕作面積** 40ha (栽培延べ面積)
- **社員構成** 日本人 5 人
外国人 2 人



■ 在留資格等

- **特定技能1号の外国人** 2人 (ブータン人を、2023年4月から受入れを開始した。)
 - ▶ それまでの2人の就労状況は下記の通り。
 - 2017年～2019年：留学生として日本語学校に通い、アルバイトとして弁当工場に勤めていた。
 - 2019年～2020年：専門学校
 - 2020年～2021年：特定活動ビザで、アルバイトとして、弁当工場に勤めていた。
 - 2021年～2023年：前に勤めていた農業法人 (技能実習)
 - 2023年～2024年：現在の会社 (特定技能)

2 制度導入のきっかけ・取組

- 年齢の高い方が役員を辞められたことで、人手不足となった。
- 元々特定技能外国人が入っていた、**別の農業組合法人が休業するタイミングと、自社での人手不足のタイミングが一致**し、外国人の受け入れを決めた。
- 過去に外国人を派遣でも受け入れたことがあるが、入れ替わりが早く技術が定着しないため、直接雇用で仕事を覚えて作業してもらった方が良いと考えている。

■ リクルート方法について

- 前役員の繋がりがあった別の農業法人が基盤整備のために仕事がなくなってしまう、外国人の雇用先を探していた。自社でも人材を探しているタイミングであり、マッチングに繋がった。
- 外国人自身も、前に勤めていた農業法人が休業することになり、働き先がなくなっていた。年齢も若いことを考えると帰国は考えておらず、日本で継続的に仕事がしたい意向があった。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 直接雇用で、1年ごとの更新契約。
- 雇用契約について、仲介業者を挟んでしまうと中間マージンがかかってしまうため、直接雇用を行い、その分を雇用者に還元したい。

■ 支援計画について

- 雇用条件や相談体制の説明にポイントを置いた。登録支援機関のサポートを中心に受けている。
- 正式な雇用決定前に、雇用条件のすり合わせを行っている。**行政書士と相談しながら、受入れ時に課題・困りごとがないようにクリア**にした。

■ 住環境について

- 現在空き家を自社で借りており、部屋が2部屋ある。大きさは8畳・4畳の部屋がそれぞれある。住宅は集落内近くにあり、徒歩圏内である。
- 過去にテレビを置いたが、スマートフォンで情報収集することが多いため、家主に許可をもらってWi-fiを整備した。
- **家賃は1万円（各自）、電気・ガス、水道は全額を2人で折半してもらっている。**
- 住居については、平屋の一戸建てを使わせてもらうように、事前準備をした。

■ コミュニケーションや苦情対応等について

- 普段支障なく会話もできており、**日ごろから困りごとがないか、気にかけるようにしている。**
- 地域住民との問題がないように努め、これまで地域とのトラブルもなく、地域からも応援してもらえる存在になっている。
- 地域行事（祭り）や土手の草刈り、慰労会に参加している。なお、草刈りは地域から日当が出る。



4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 基本的には月給制で、現在は 180,000 円である。賞与は、年間 2.5 か月分を支給している。
- **賃金を上げられる方法は、常に検討している。賞与は日本人と同様に設けている。**
 - ▶ また休日は繁忙期を例外として、基本的には休みたい日を選択できるようにしている。
 - ▶ 残業は 2 人の作業が早いいため、ほぼない状況である。
- 労働時間は 7.5 時間である。作業時間は、基本 8 : 00 ~ 17 : 00 である。
 - ▶ 休憩時間は、10 : 00 ~ 10 : 15、15 : 00 ~ 15 : 15 と 12 : 00 ~ 13 : 00 に 1 時間休憩と水分補給は確実にしてもらうようにしている。夏時間の勤務は、熱中症にならないように、猛暑が続いた場合休憩時間の調整を考えている。
 - ▶ 繁忙期の田植えがある際は、時間外給与として別途支給をしている。早い時は 7 : 00 から、遅い時間は 19 : 00 まで出勤をしてもらう。
- **就業規則はこれまでなかったが、外国人を入れる際に規則を作った方が働く側も安心できると考え、社労士と相談しながら作成した。**

■ 安全衛生・労務管理について

- これまでも農作業経験があるため、慣れてはいるが、新しい作業を行う際には気を付けるように、安全注意の指導及び安全装備を用意している。
- 具体的な例としては、草刈りは手袋や眼鏡の装着は必須としており、装備の不具合が生じた際には直ぐに交換できるようにしている。



■ キャリアアップ・能力支援について

- 現時点で明確な役職は設けていないが、今後担当作物を持ってもらうなど、希望に添えるようにしていきたいと考えている。**外国人が作ったことのない作物の栽培に挑戦したり、一方で日本人がわからないことを教えてもらったりと、アドバイスをしあえる環境を作っていきたい。**
- 自動車免許について、既に普通免許を取得していたが、作業する上で大型特殊免許が必要なため、取得のための金銭的支援を行った。また、その他重機としてはフォークリフトやユンボがあり、今後取得してもらうことも検討している。
- **特定技能2号を取得するため会社で勉強会を行い、必要な費用も支援している。**外国人のコミュニティが地元にないため、食事会等があると良いと考えている。

■ 昇給等について

- 年度ごとの定期昇給を考えており、**今後は特定技能外国人が責任をもって担当する作物を設けて、能力給の手当を与えていきたい。**

■ 福利厚生について

- 役員の有志が行う食事会等には積極的に参加してもらうように促しており、その際の費用負担は外国人にはかけないようにしている。

5 効果と今後の動向

■ 受入れ効果について

- **仕事を積極的に行ってもらえるため、労働力アップでの貢献が最も大きい。他の地域からも栽培管理をしてほしいとの依頼**が入るが、2人の外国人がいることで対応が可能となっている。結果的に自社の栽培面積の増加にも繋がっている。また、社内メンバーも休みがとりやすくなった。
- 受入に際しては、急遽決まったため、事前の準備期間がなかった。打診があってから1週間もしないうちに、面接の実施及び受け入れの決定をした。
- 早急に就労規則・労働条件通知書等の書類準備を進め、きちんとビザ申請や働いていることが証明できるように対応を行った。しかし、年度替わりに登記の変更があったタイミングと被ってしまったため、ビザ申請時に登記簿謄本の申請ができない期間が2週間あった。
- 今後、外国人を受け入れるための手引きがあると良い。

■ 今後の採用の増員について

- 農地を維持することが一番の目的で運営している。今後生産力が上がり、余裕があれば数人雇用できればと考えている。
- また増員に対する住居対応について、現在は空き家を1件しか借りていない。周りでも空き家の取り壊しが進んでいるため、増員して受け入れる際には住居確保をしなければならない。

■ 特定技能2号の活用意向について

- **会社としては、特定技能2号を取得して長く働いてもらいたい**と考えている。
- 今後特定技能2号の取得を準備しており、現在勉強を進めている。試験が難しいため、例題等の勉強の仕方が分かると良い。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 現在受け入れているブータンは受け入れの段階で、長く日本に住んでいることもあり、日本に慣れていたため、現時点で文化の違いも違和感ない。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 地域の人が集まる場があるときは、本人たちの意思を確認し、可能であれば参加してもらうようにしている。
- 地域の若手がいらないため、草刈りなどの**地域への貢献は、会社として積極的に外国人と一緒に行っていきたい**と考えている。**日当が出ない分は会社から払って、出勤扱いでよい**と考えている。機械が必要であれば、貸し出しを行うことも考えている。
- 自治体の支援について、市の広報誌で外国人の交流会があることが案内されていた。リクルート支援については聞いたことがない。

■ 育成就労制度

- 今後定まることもあり、現時点で内容は理解できていない。

7 特定技能外国人の声



28 歳：プルパさん



33 歳：パジヨさん

- **ブータンの友達と共に日本への憧れを持って、来日**しました。ブータンではアニメもやっているため、日本語が話せる友人がいる等、**日本との接点は深い**です。
- 日本での生活は慣れてきており、食事面等問題がないですが、最初に日本に来た際は、食事は慣れませんでした。現在は、朝と昼は自炊しており、夜は2人で外食をしています。
- **日本語は記述が難しいですが、勉強をつづけながら特定技能2号の取得を目指しています。帰国後は母国で農業をしたい**と考えています。

特定技能は実習生と農園の管理者 地域行事にも積極的に参加して交流深める

受入れ機関

株式会社Glowble農人
(香川県観音寺市)

((2013年法人化) Glowbal (国際化) Grow
up (成長) Vegetable (野菜) から命名)

登録支援機関

協同組合香川豊南



1 基本情報

- 主な作物 レタス、ブロッコリー、玉ねぎ、青ネギ、水稲など
- 栽培面積 40ha
- 社員構成 日本人7人
外国人9人

在留資格等

- 特定技能外国人 3人 (男性2、女性1)、(インドネシア、タイ、2022年5月～順次雇用開始)
- 技能実習生 5人 (インドネシア)
- 配偶者ビザ 1人 (トルコ)

2 導入のきっかけ・取り組み等

- レタス、ブロッコリー、青ネギなど、**時期をずらしながら年間を通して栽培と収穫を行っており、人手不足解消のため。**
- 技能実習生から特定技能に移行した外国人材は、若くて優秀な人材が多い。
- 残業を減らすには、生産性を上げる必要があり、優秀な人材の雇用が労働時間短縮に繋がっている。
- 新型コロナウイルス感染症の流行期に、小麦10haをやめるなど規模縮小した。今後、拡大していく考えがある。

リクルート方法について

- 自社の技能実習生からの移行と、農業分野の他社からの採用。一人はハローワークを通して応募があった。
- 技能実習生が2号になった時点で、特定技能に移行する考えがあるかを聞いている。かしこまった場になると、本音が見えてこないため、休憩時間や移動時間に話すことが多い。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 3年間は在籍してもらいたいため、直接雇用の3年契約が基本となるが、本人から希望があれば、1年ごとの契約となる。実際に3年契約と1年契約で分かれている。

■ 支援計画について

- 支援計画の作成、入国前ガイダンスは登録支援機関の協同組合香川豊南（以下、組合）で行っている。
- 日本語を重視しており、組合には日本語の支援に力を入れてほしいと伝えている。

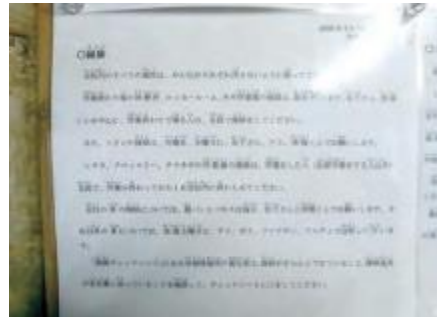
■ 住環境について

- **特定技能の一組は夫婦**であり、間取り3DKのアパートを間借りしている。自転車で5分程度の距離。
- **地域の技能実習生に対しては、組合がアパート一棟を借り上げている**。希望があれば、特定技能でも入居することが可能。
- ゴミの分別に注意することを伝えている。アパートではゴミ出しの当番もあり、協力してもらっている。
- 自転車の貸与は1人に1台ずつ。特定技能は、免許と車を所持していれば、車通勤もできる。



■ コミュニケーション・苦情対応等について

- **作業に関しては、口頭だけではなく、文章化して説明している**。**翻訳アプリを使って会話することもあり、難しい日本語は、翻訳アプリを使って説明することを心がけている**。
- **タイムカードの横に、体調チェックシートを備えていて、日本人、外国人問わずに毎朝記入してもらう**。発熱や腹痛等、体調不良の定義を決めていて、それに該当すると、聞き取りをする。異常があれば、作業は中止し、必要に応じて病院に連れていく。
- 特定技能は管理者であり、技能実習生の指導を行う。日本語が難しい場合など、サポートに入ってもらっている。



4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 月給制で、月額 21 万円。技能実習生は最低賃金プラス 30 円程度なので、特定技能の給与は大幅にアップする。
- 労働時間は 1 日 7 時間程度。朝 6 時から 15 時を基本に、午前中に 30 分、昼休み 60 分、午後 30 分の休憩時間がある。1 時間程度の残業が発生する場合もあるが、できるだけ定時の中で仕事をしてもらうように気をつけている。

■ キャリアアップ・能力向上対策について

- **特定技能の立場は管理者として、技能実習生や農園の管理を行っている。**
- モチベーションアップのため、この作業ができればマネージャーになれば、給料もアップするといった評価制度の導入を検討している。
- 自動車、フォークリフト等の免許取得に半額補助がある。
- **特定技能の人材は、JA や農業改良普及センターが実施する研修セミナーに参加する**ようにしている。

■ 福利厚生について

- 月に一回、社員全員で親睦会を行っている。みんなで食材を持ち寄って、バーベキューなど。強制ではないが、全員が参加してくれるなどアットホームな環境である。
- コロナ以降は控えているが、組合でも外国人材に対し、スポーツ大会や日帰り旅行があった。

5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 外国人材は若いスタッフばかりで、どんどん働いてくれる。耕作面積の規模拡大で売上げアップにつながり、近年は 1 億 2 千万円程度で推移している。
- 日本語が通じるか不安もあったが、日本語教育を受けていて、結果的に心配はいらなかった。
- やってほしいことが伝わらない事もあるため、**しっかりと工程表を作り、担当を明確にして指示を出すことが大切**である。

■ 今後の採用の増員について

- 外国人材を増やしていく意向である。自社内で技能実習 3 年を経て、特定技能に移る流れを作りたい。

- 育成就労制度は活用せざるを得ない。在籍年数が1年か2年になるか現時点で不明だが、なるべく長く続けてもらい、そのまま特定技能1号に移ってもらいたい。
- 帰国した外国人材とSNSで連絡を取り合っている。人材確保に向けた紹介等もあり、良い人材とは関係が続いている。

■ 特定技能2号の活用移行について

- 現在所属する特定技能1号の人材が、特定技能2号になることに期待している。2号移行者に関しては給料アップなどを考えたい。

6 新規受け入れ国等の考え

■ 新規国籍者について

- 現在、在籍している人材の国籍であるインドネシアとタイを優先したい。しかし、**国籍の違う人間の雇用に関してさほど抵抗はない**。逆に、同じ国籍の人間ばかりにすると、母国語で話す環境になり、日本語の上達につながらない。
- 組合がミャンマー国籍の受入れを検討しているため、Glowble 農人でも採用の可能性がある。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 地域の芸能発表会に参加している。バリやスマトラの踊りを地域に披露したり、交流を深めている。積極的に、祭りの準備段階から楽しんで参加してくれている。
- 日本人が不足し、外国人材のニーズが高まっている。採用に関する補助金や手続きの簡素化などを希望する。新規受け入れに関して、半年程度の時間を見ておく必要があり、すぐに動けない。

7 特定技能外国人の声



ジュネディ・ハモナンガン・ルビスさん（インドネシア出身）

- 2015年からGlowble 農人で働いています。3年間、技能自習生として過ごし、**母国で過ごした後に2022年から特定技能**になりました。
- **日本の農業を勉強したい**と考えたことがきっかけです。働いていて、楽しいです。
- 日本語は、実習生として来る前に学校で勉強していました。ひらがな、カタカナは大丈夫ですが、漢字はとても難しいです。
- 休みの日は、車で出かけて、買い物などを楽しんでいます。
- **2号試験の受験も考えています**。



ヌラルマ・アタさん（インドネシア出身）

- Glowble 農人で働き、2年半くらいです。自分で情報を探して、働きたいと思ってきました。
- 日本語は難しいです。特に漢字が難しいと思います。
- 日本の生活では、ゴミの分別に苦労しました。インドネシアでは、ごみを分けることはありません。
- 2号試験の受検も考えています。長く日本で働きたいと考えています。



タワッチャイ・ソンスリさん（タイ出身）

- 特定技能で5年程度、在留しています。
- Glowble 農人で働いて1年半くらいです。ここに来る前は、母国で農業をやっていて、お米やサトウキビを栽培していました。
- 前の会社では、サツマイモやオクラなども作っており、日本の農業を学んでいます。
- 来日した当初は、食事に困りました。今は慣れたので、大丈夫です。

安心・安全な食料生産と自給率増加を目指す 共生社会実現には事業の継承も重要、特 定技能2号も6人合格!

受入れ機関

有限会社四位農園

(宮崎県小林市)

(設立1965年、1978年有限会社、2006年から
直営農場生産野菜の加工・販売)

登録支援機関

株式会社アジアンネイバー

(東京都新宿区)



1 基本情報

- 主な作物 **野菜類全般** (ほうれん草、小松菜、枝豆、ごぼう、サトイモ、茶(オーガニック栽培) 他)
JAS 有機認証、ISO22000、GLOBAL/GAP 認証等を取得。
- 栽培面積 250ha、茶 (34ha、**オーガニック茶として海外輸出もあり**)
- 売上高 21 億円 /23 年度
- 社員構成 日本人 80 人
外国人 51 人 (男 15、女 36)



■ 在留資格等

- 特定技能外国人 **31 人 (ベトナム、カンボジア他、2020 年～雇用開始)**
その内**特定技能 2 号合格者 6 人 (男性 2 人、女性 4 人)**
- 技能実習生 20 人 (ベトナム、ミャンマー)

2 導入のきっかけ・取り組み等

- 外国人材の導入のきっかけは、事業規模拡大と人手不足解消のため。**四位農園には農業分野と冷凍を行う加工分野**があり、特定技能は作業の幅が広く、業務にマッチすること、受け入れ人数に制限がないため採用を始めた。
- **ベトナム・ナムディン地方の日本語教育機関と親しかった**ことが縁となり、同国の農業高校設立に協力。この学校で勉強した学生が来日し、働く予定。学生たちは食料や農業生産に基本的な

考えを持っていて、熱意もある。

- **安心・安全な食料生産を指針に**、ISO22000 など取得。通過点であり、**世界基準を目指す**。

■ リクルート方法について

- **自社の元技能実習生が多く、6割程度**。他、他社の実習生や登録支援機関からの紹介など。
- 新型コロナウイルス感染症の流行期に、渡航ができなくなり、働けなくなった外国人材を受け入れた。しかし、質がよくない人材もいた。履歴書だけで採用するのではなく、やはり**自分の目で見て、熱意を伝えて採用することが大切**だと感じた。
- **四位農園で働いていた外国人材が帰国し、成果を上げている**。母国の行政に携わっている人材や、農業関係の会社を興した人材もいる。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- **直接雇用で、1年単位で契約**している。一時帰国後に働く人材もいる。
- 技能実習、特定技能にかかわらず、**残業の割り増しも付けている**。**お金はしっかりかける**。待遇が悪いなら、人材は出て行ってしまう。

■ 支援計画について

- 社会保険料控除は詳しく説明するが、納得されないこともある。一般の社会道徳やマナーなども伝えている。
- **扱いは平等だが、能力によって差をつけることはしっかりと伝えている**。
- 違法行為が起きないように、不在にしている時間が長かったり、外から訪ねてくる人物に注意を払っている。

■ 住環境について

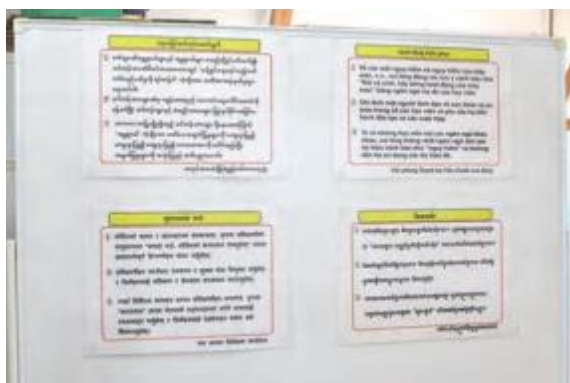
- **宿舎は男女別**にしている。**食事の違いから、ベトナム、インドとネパール、カンボジアと分けている**。基本的に自炊している。
- **特定技能は広めに部屋を準備し、ほぼ全てが個室**となる。広い部屋なので2人でもいいという人もいる。
- 寮の近くに家庭菜園を持たせている。野菜を作り、四位農園で学んだ技術で、いい野菜を作っている。
- **居住費は、技能実習生も特定技能も一律で、月 5,000 円程度**。**会社が負担することで、非常に安く設定**している。
- 共有スペースの掃除は自主性に任せている。





■ コミュニケーション・苦情対応等について

- 社内の**掲示物はベトナム語、ミャンマー語、クメール語に翻訳して注意喚起**している。**スマホの通訳アプリ**を使い、なるべく相対でコミュニケーションをとるように心がけている。
- **5S（整理・整頓・掃除・清潔・躰）、安全三箇条などを徹底**。**みんなで唱和**している。日本語、外国語でやっていたが、今は理解したので日本語のみでやる。
- 残業増加を希望する人が多いが、可能な限り対応している。



4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 技能実習1号が県の最低賃金の水準。技能実習2号になると5%アップ、特定技能ではさらに5%アップとなる。**勤続年数を考慮し、各個人でプラス**もある。
- 賞与として、一カ月分を夏・冬に2回。リーダー手当等は、今後予定している。
- 労働時間は7.5時間が基本。休憩は昼休み45分、午前午後各15分。



■ キャリアアップ・能力向上対策について

- 能力の高い人材が多く、外国人リーダーの登用も考えている。現状で男女とも数名ずつが、2～3年後にはサブリーダーになれる人材がいる。
- 3人が大型機械の資格を取得。会社で支援もある。

■ 福利厚生について

- コロナ以前は一泊の慰安旅行や花見も行っていたが、行く人、行かない人に分かれる。国が異なると、趣向も異なってくる。
- 現在は国別、工場別等、部門別に食事会等を開いている。

5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 労働力が向上し、規模拡大や売り上げ増加の効果が出ている。
- ローテーションがうまくまわりだし、勤務状況に余裕が出てきている。メイン・サブで人材を配置し、メインの人材も休暇を取得できるようになるなど。
- 外国人材を受け入れる前に、こういう人間をいれて、こうなるといいう計画が必要。足りないからいれたではうまくいかない。
- 転職は1割程度いて、転職先は都会の外食産業等。

■ 今後の採用の増員について

- 採用を増やしていきたい。
- 特定技能がベースとなる。制度が存続するなら技能実習1号から受け入れて、長く働いてもらいたい。

■ 特定技能2号の活用移行について

- 特定技能2号の合格者が6人いる。いずれも日本語能力N2レベル。将来は永住権をとり、子供を日本の学校に通わせてと、将来設計がしっかりしている。
- 試験のハードルが高すぎれば、有能な経験者の確保や人手不足解消の意味をなさないと考える。

6 新規受け入れ国等の考え方

- これまで、中国、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、ネパールと受け入れてきた。不安材料はあるものの今後も他国から受け入れていきたい。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 地域のごみ拾いや掃除などの行事に参加する人もいる。
- 外国人材への支援とともに、日本人への事業継承や教育も重要だと思っている。
- 次世代の農業を担う、若者の雇用創出が共生社会成功のポイントだと思う。

7 特定技能外国人の声



レ・フォン・チンさん

- 技能実習生として来日し、四位農園で働いています。特定技能になってもうすぐ4年です。
- 日本語能力検定 N 2を持っています。ベトナムの学校で勉強しました。
- 家族に仕送りすることが目的です。
- 特定技能 2号試験に合格しました。テキストを読んで、分からない言葉はスマートフォンを使って調べて勉強しました。
- 日本語では、カタカナが難しいです。
- 日本で長く働きたいです。

自社で支援計画を作成して外国人材を雇用、支援 職場が活性化し明るい雰囲気

受入れ機関

株式会社くしまアオイファーム
(宮崎県串間市)
(創業1950年、2013年法人化)

登録支援機関

なし (自社)



1 基本情報

- 主な作物 **サツマイモ (生産、加工、販売)**
※独自の取組として、ニーズに合わせた多品種生産 10,200 トン。特殊な包装資材開発、最大 1,150 トン収容可の大型低温貯蔵庫を含み、全体で約 4,500 トンの貯蔵能力を有する・IT ツールの積極的活用、農業者の所得向上
- 栽培面積 30ha (自社 + 借地)、(契約農家 = 280ha、農家の事業継承を支援)
- 売上高 25 億円 / 2024 年 7 月期、(輸出 3 億円 = シンガポール、香港、台湾等がメイン + 欧州、中東)
- 社員構成 日本人 58 人
外国人 56 人 (2024 年 10 月現在)



在留資格等

- 特定技能外国人 **43 人 (男性 17 人、女性 26 人)**、(インドネシア、フィリピン、ベトナム、2022 年 2 月～順次雇用開始)
- 技能実習生 12 人 (インドネシア、フィリピン)
- 技術・人文・国際業務 1 人 (ベトナム、海外営業担当)

2 導入のきっかけ・取り組み等

- 徐々に経営規模が大きくなり、人手不足解消のために採用を始めた。

- **技能実習生より先に、技術・人文・国際業務のベトナム人のエンジニアを受け入れた。**当時、海外生産をベトナムで行っていたためだが、非常に優秀な人材だった。
- このような経緯もあり、ベトナム人の技能実習生を受け入れた。しかし、ベトナム人ばかりだと、会話が母国語になってしまうので、フィリピン人を採用した。インドネシア人も徐々に増やしている。
- **特定技能 1 号は、2022 年 2 月から採用**している。**国籍はベトナム、インドネシア、フィリピン。**実習生はインドネシアとフィリピン。人数が多い順はインドネシア、フィリピン、ベトナム。
- **登録支援機関は通さず、自社で送り出し、所属機関として受入れ**を行っている。
- 外国人材は、外貨を稼ぐことが大きな目的。もちろん、母国に戻った後、実家の農業をしている人材も多くいて、独立希望者もいる。

■ リクルート方法について

- **国内・海外の特定技能試験合格者が多い。**知り合いの農業法人など、他社の技能実習 2 号修了者を紹介されることも増えた。試験合格者と元技能実習生だと、技能実習生が日本の生活に慣れていて、受入れ側の負担は減る。
- 人材紹介会社から紹介されることも多く、紹介料を支払って、来てもらうこともある。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 在留資格を 1 年単位で更新するので、**1 年単位で契約**する。基本的に**会社から雇用を打ち切ることはない。**毎回、**本人に更新する意思があるかをヒアリング**している。

■ 支援計画について

- **支援計画は自社で作成**している。
- 所得税、住民税等の税金と、年金については理解が難しい部分がある。入国前ガイダンスに限らず、都度説明している。外国人材には、分からないことは聞くように伝えている。
- **転職できることを伝えていて、希望があれば会社で協力**している。逆に、**転職した人材から、くしまオイファームに戻りたいという相談を受けることも**ある。

■ 住環境について

- 男性寮と女性寮に分かれている。**一戸建てをはじめ、複数を賃貸契約。写真は、購入してリフォームした一戸建て+新設した建屋の女性寮。特定技能には、個室を準備**している。社宅は、自転車で 5 分以内。
- 自転車は全員に貸与。Wi-Fi 設備は完備している。
- 家庭ゴミは、全て会社で処分している。串間市は分別が厳しいので、指導するより、持ってきてもらって処分するほうがよい。



■ コミュニケーション・苦情対応等について

- **朝礼は業務開始前に毎朝行っている**。各セクションに、日本語能力が高いリーダーがいて、分からない時は確認してもらうようにしている。**連絡のメインは、スマホのチャットツールで、翻訳アプリを使っている**。人数が多いため、一人一人への声かけが難しい。
- **多く働きたいという要望もあるが、基本的に残業はしない方針であることを伝えている**。
- 苦情対応等では、個室の住環境確保についての要望があったので、個室確保に努めた。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- **給与は月給制。2024年8月に給与改定**があり、180,600 円になった。時給換算で 1,050 円の設定（特定技能の初任給）。
- 年数により昇給する。
- **賞与は、本人の実績により5～10万円を年2回支給**する。
- **有休は100%消化を促している**。長期休暇は1～2カ月単位で取得可能。
- **土日休みにプラス1日で、月9日の休日を基本**としている。
- かつて**リーダー手当があったが、外国人材側の要望もあり、現在は基本給に盛り込んでいる**。
- 一人暮らしの場合は、家賃手当がある。



■ キャリアアップ・能力向上対策について

- **日本語検定のN3やN2の取得に対して、報奨金**がある。
- リーダーへの抜擢は、指導する際に日本語能力がないと難しく、ハードルが高い。しかし今後、外国人材の割合が高くなってくることが予想され、**外国人材に対しての指導員という立ち位置も**用意されると思われる。
- 特定技能2号になれば、給与プラスのメリットがある。技・人・国へ在留資格を変更しないかという案内もしている。
- 各セクションでリーダーを決めており、寮生活のため、私生活でもリーダーがいる。車やフォークリフトの免許を取得すれば、業務の幅が広がり、その分、給与もアップすると伝えている。

■ 福利厚生について

- コロナ前は3ヶ月に一度、持ち回りでイベントをしていた。今は、部署ごとに食事会等を実施している。最近は旅行に行きたい人は少ない。



5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 労働力アップ、職場活性化。性格が明るい人材が多く、雰囲気が良くなっている。ベテラン社員との関係も良好。
- 他社で働いていた人材が転職する際に、住む場所がなくなり、2週間程度待機してもらうことがある。
- 登録支援機関任せにすることなく、制度を学んで採用することが大切。

■ 今後の採用の増員について

- 人手不足のため、今後、外国人材を増やしていく意向。
- 元技能実習生には、監理組合や外国人技能実習機構で管理されていて、そのまま、同じような対応をしてもらえと思っている人材もいる。特定技能は、基本的に自分でやることを理解してもらう必要がある。

■ 特定技能2号の活用移行について

- 特定技能2号に興味がある人材も4～5人いる。試験が難しいことは伝えている。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- どの国でも、やる気があれば採用したいが、優先は、カンボジア、ネパール国籍。
- 基本的に海外で面接を行っている。現地の送出国と連携して人材を集めている。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 地元のお祭りの前の準備や、浜辺があるため、海の清掃活動などへ参加している。串間市の企業なので、地元からお声がけいただいた時には参加できるようにしている。



ニカデク・ノビ・アンタリさん

- インドネシアのバリ島の出身です。
- 日本に来る前に、日本語学校で勉強をしました。日本語能力検定は N4 を持っています。
- 日本語で難しいのは、漢字が難しいと思います。読み方が難しい。
- 来日し、くしまアオイファームで4年働いています。工場で袋詰めや箱詰めの作業に従事しています。
- 最初はなれなかったけど、頑張れば大丈夫です。
- 給料は、親に仕送りをしています。
- 日本で長く働きたいと考えています。

子牛・肥育豚の飼育をベースにSDGs宣言 外国人同士の手ながりは大切に、キャリアアップも目指す!

受入れ機関

有限会社タカハシファーム
(群馬県安中市)

登録支援機関

I&T協同組合
国際共生事業協同組合



1 基本情報

- 主な畜種 養豚・酪農（肥育豚）
- 飼育頭数 乳用牛 520 頭 肥育豚 14,000 頭 母豚 1,250 頭（育成豚 450 頭含む）
循環型農業牛の餌 トウモロコシ、牧草を生産（37ha）
- 社員構成 日本人 10 人
外国人 22 人

■ 在留資格等

- 特定技能外国人 1 号 14 人（男性 11 人、女性 3 人）（ベトナム 8 名、フィリピン 6 名）
- 技能実習 2 号 5 人 1 号 3 人（外国人材全体の内女性 3 名、フィリピン 2 名、ベトナム 1 名）

2 制度導入のきっかけ・取組等

- 現在、支援機関として、I & T 協同組合・国際共生事業協同組合の 2 社に依頼、今後も継続して支援をお願いしている。
- 最初は技能実習生を受け入れたが、人手を増やすために即戦力として特定技能を採用している。
- 技能実習生も毎年 3 人程度受け入れているが、特定技能人材の方が手続きの上で雇いやすいと感じている。
- 特定技能の受入を始めた背景は、人手不足の解消のため。そして、技能実習生より日本で生活していた時間が長く、日本語レベルも高いため。
- 外国人側は、高賃金への期待とともに、農業における知識・経験を深めるため、日本での就職希望があったため、給与・福利厚生面の説明にポイントを置いた。

■ リクルート方法について

- 現在の特定技能外国人のうち、**自社の技能実習修了者は 2 人**。年金の一時金を受け取るために、帰国する人が多い。
- **特定技能の友達から紹介や、夫婦で特定技能として移住してきたケースがある。**外国人のコミュ

ニティの繋がりは強いと感じている。

- 人材の見極めが困難なため、支援機関から紹介された人を面接して採用している。面接をしないと、どういう人材か判断するのが難しいので行っている。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 直接雇用で、1年契約が基本。本人の意思により継続可能である。
- 現時点で2号の資格を持っている人はいないが、取得希望の人もいるため、長期契約も考えている。
- 毎年10月の最低賃金改定時に、技能実習生を含め、全ての外国人の査定、昇給を行っている。

■ 支援計画について

- 支援計画は、登録支援機関と当社で協力して作成している。
- 給与、納税義務などのほかに、生活・手続き面の支援や相談体制の説明にポイントを置いた。また必要なポイントは、登録支援機関の通訳を通して説明し、問題点・不明点については都度対応するようにしている。

■ 住環境について

- 内装をリフォームした寮をそれぞれの農場の近くに設置しており、14～21㎡程度の広さの2人部屋を用意している。
- 個人負担を25,500円/人としている。
- WiFi環境が必須なので、最初から完備している。
- 農場が近い人には自転車を貸与しており、少し遠い人には車で送迎を行っている。
- 市の方でゴミ出し・分別の案内が外国語対応しているので、それを活用して説明をしている。



■ コミュニケーションについて

- 定期的なコミュニケーションに努め、登録支援機関が来ない日は、午後に部長が農場を回り、コミュニケーションをとるようにしている。
- 外国人側から食事会に招待されるなど、円滑な関係を築けている。

4 労働条件とキャリアアップについて

■ 労働条件

- 給与は時給制で、1,000円～1,200円。その他にリーダー手当や運転免許手当などを出している。月給換算すると30万円を超える人もいる。
- 群馬県の最低賃金（985円）以上の給料を、特定技能には支払っている。
- 農業なので労働時間は8～9時間と多いが、労働法に準じた休日及び残業手当を支給している。
- 賃金昇給については、毎年10月に各農場長とヒアリングを実施し、査定を行っている。
- 賃金以外の手当としては、資格・能力手当のほか、作業着及び作業に必要な物品は、全て無償で支給している。

■ 安全衛生について

- 夏場は熱中症対策として、飲み物を会社負担で提供している。
- 会社として SDGs 宣言をしており、循環型農業に取り組んでいる。
- その具体的な取り組みとしては、自動搾乳機等の導入と生産性向上、高性能カメラの導入による家畜の健康状態把握、自社独自の配合飼料と生産管理、品質・安全性の醸成、よりよい職場環境の構築等である。

■ キャリアアップ・能力向上について

- 会社が必要とする人材に対しては、キャリアアップの仕組みがある。本年度に、ベトナム人の一人が全額会社負担で自動車運転免許を取得した。その他で自発的に免許を取得した人には月 5,000 円の手当を支給している。
- 外国人従業員が多いためリーダー制度を導入し、グループ毎にリーダーを決め、技能実習生の指導等を任せている。
- 社長を中心に作業の指導を行って教育している。
- 外部機関による作業教育の実施など、能力向上の仕組みがある。当社はその費用等の補助を実施している。

■ 福利厚生について

- 今年は新年会を日帰り温泉施設を行った。
- その他に地域の祭りへの参加や、バーベキュー等の食事会や懇親会を定期的に開催している。

5 効果と今後の動向

■ 受入れ効果について

- 労働力が向上したことが非常に大きい。
- 外国人材がいなければ、経営継続できなかったと考えている。

■ 受け入れ後の課題・アドバイス

- 特定技能外国人に、長期的に働いてもらえるか不安だった。
- 自社でのリクルートは個人の能力や人柄まで分からないため、登録支援機関から紹介してもらうことをお勧めする。また、費用は掛かるが、事務手間や、フォローアップ等を踏まえると、登録支援機関は欠かせない。

■ 帰国後の交流について

- 帰国した外国人材との交流はない。

■ 今後の増員予定・新規国

- 会社として規模拡大をする予定がないので、増員は考えていない。(欠員が出れば増員を検討)
- 特定技能 2 号の希望者がいれば、今後採用を検討していきたい。

■ 共生社会の実現に向けた取組、育成就労制度について

- 地域行事に参加できるように休日調整をしているが、参加の強制はしていない。共生社会を考

えているわけではないが、折角日本で働いてもらっているので、日本文化にできるだけ触れてもらおうと考えている。

- 育成就労制度に関してはこれから勉強して、活用する必要性を感じている。
- 農業は経験がものを言うので期間は長い方がいいと考えている。

6 特定技能外国人の声



ダン・クアン・ホアンさん

- ベトナム出身で、日本に来て6年になります。
- 3年前まで沖縄で養豚の仕事をしていた。今は子豚の繁殖農場のリーダーをしています。
- 日本の生活に不満はないが、家族が本国にいるので最初は寂しかったです。
- ベトナムで調理師免許を持っているので、帰国後はレストランをしたいと考えています。

事例
12人と人をつなぐ一貫体制の大グループで働く
特定技能2号を取得し、日本在留中の彼女と
結婚して新たな生活を!

受入れ機関

株式会社北越鶏園

(新潟県村上市)

(株式会社タカムラグループ、令和4年農事組合法人から株式会社に組織変更)

登録支援機関

桜協同組合、アジアテクノ協同組合、富山国際研修振興協同組合



1 基本情報

- 主な畜種 採卵鶏（育雛、育成、成鶏）
- 飼育羽数 成鶏 350 万羽 育雛育成 180 万羽（タカムラグループ = 新潟 + 栃木）
- 従業員数 日本人 350 人（タカムラグループ）
外国人 43 人



■ 在留資格等

- 特定技能外国人 2 人（北越鶏園） 3 人（タカムラ）
ベトナム人男性 1 人：2021 年 9 月技能実習生から特定技能 1 号へ移行
2023 年 12 月特定技能 2 号試験合格
ベトナム人男性 2 人：2022 年 2 月から特定技能 1 号
1 人：2024 年 6 月特定技能 2 号試験合格
1 人：2024 年 4 月から特定技能 1 号
- 技能実習生 38 人（タカムラグループ全体で、ベトナム、ミャンマー、インドネシア）

2 導入のきっかけ・取組等

- 人手不足の解消。技能実習生から継続して雇用するため、導入。
- 一番長い特定技能外国人（ソンさん）については、受け入れてから 9 年程度になる。2015 年に技能実習生で受け入れ、2021 年に特定技能 1 号となった。
- 外国人側としては、高賃金と、整理整頓されたごみのない環境や生活など、**日本の文化に憧れがあった。**

- 登録支援機関の桜協同組合を中心に、特定技能外国人材を受け入れている。
- ネット交流が活発に行われているため、同業他社との労働条件の比較による引き抜きを懸念している。

■ リクルート方法について

- 自社の技能実習生 3 号から、特定技能 1 号として継続雇用している。

3 雇用契約・支援内容

■ 雇用契約

- 雇用契約は**外国人の意思を確認して、1 年ごとの契約**で、連続して 5 年間雇用としている。
- 北越鶏園では 2 人が特定技能 2 号に合格したが、この二人はさらに雇用期間を拡大したい。



■ 支援計画について

- 支援計画は、登録支援機関に依頼している。
- 事前ガイダンスでは特に給与と納税の関係や年金について、説明した。
- 技能実習生との違いを説明し、**日本人従業員と同等の立場になり、1 鶏舎 12 万羽を担当してもらうことから、責任感とリーダーシップを持つことの重要性を伝えた。**

■ 住環境について

- 共同住宅（一人 8 畳の個室にキッチン・押し入れがあり、バス・トイレは共同）を用意している。
- 現在外国人 5 名が居住しており、社歴の一番長い**ソンさんが、住人の取りまとめ役**をしている。
- Wi-Fi 等インターネットを完備し、通勤に自転車を貸与している。
- 受入れ当初は、花火等で近隣とトラブルがあったが、現在はない。
- ゴミの分別等も理解しており、ルールに則ってゴミ出しをしている。
- 外国人は家庭菜園等を行いながら、生活をしている。



■ コミュニケーション・苦情対応等について

- 毎日、朝・夕に朝礼やミーティング等で、業務内容の説明等を行っている。
- 夕方は、一日の作業の振り返りと、翌日の作業の段取りなど情報を共有する。
- 分かりやすい日本語での説明や、従業員同士のコミュニケーションを心掛けている。
- アパートの設備などについての要望はあるが、苦情は特にない。

4 労働条件とキャリアアップ・処遇

■ 労働条件

- 給料は時給制で 1,200 円～ 1,400 円 / としており、**タカムラグループの関東地区と、賃金差は設けていない。**
- 賞与は特定技能外国人には支給している。
- 1 日の労働時間は 7.5 時間、年間通じて変わらない。



■ 安全衛生・労務管理について

- 安全衛生基準の順守は、**母国語のポスターや掲示により、注意喚起**している。
- 作業工程で使う機械は、除糞機、給餌機などで、特に危険な作業はない。
- コンベアー・給餌機があるが、機械の修理等メンテナンスも行う。



■ キャリアアップ・能力向上対策について

- 今後新規に来るベトナム人の指導・教育などを担ってもらいたい。能力さえあれば、日本人・外国人を問わずリーダーになり得る。
- 2号合格のソンさんは責任感があり、既に中核的な役割を果たしている。現在鶏舎管理担当者として、1つの鶏舎（12万羽）の管理を任されている。特に職務手当はないが、ボーナスに反映している。
- 日本語能力検定等の合格者には、ランクに応じて祝い金などを支給している。北越鶏園では、ソンさんともう3人の4人がN2に合格している。
- 本人の希望があれば運転免許取得の支援をしていく。群馬県の教習所にベトナム人の教習員がいるため、取得希望者は、そこに通って教習をうけている。

■ 昇給等について

- 今後賃金は評価制度による定期昇給制を導入する。
- 賃金以外の手当支給は、住宅補助・手当、日本語検定手当、作業着購入補助・手当を検討、リーダー手当でも考えていきたい。

■ 福利厚生について

- 感染症拡大のため、コロナ以降は忘年会等はやっていない。

5 効果と今後の動向

■ 受入効果について

- 労働力の向上と、規模拡大等効果が出ており、技能実習生の模範となっている。
- 一方で、技能実習3号から他の業種（食品関係・レストラン等）や、関東地区への転籍もあり、人材計画が狂ってしまうため、懸念材料もある。

■ 今後の採用の増員について

- 人手不足の解消のため、今後も特定技能外国人の採用を増やしていきたい。
- 在職する技能実習生が希望した場合は、採用したい。

■ 特定技能2号の活用意向について

- すでに特定技能2号試験には2名が合格しているが、1号の在留期間が残っているので、申請手続きは今後となる。
- ソンさんは、2号試験合格のため特定技能2号テキストを中心に勉強したが、日本語の読解力やニワトリ以外の他の畜産動物の勉強が難しかったと説明する。
- 特定技能2号に合格したので、今年9月に技能実習で日本に在留している女性と結婚し、家族帯同が認められる特定技能2号の在留申請手続きを進めていきたいと力説する。

6 新規受け入れ国等の考え方

■ 新規国籍者について

- 現在は技能実習生として在籍しているインドネシア人も、希望があれば、特定技能として採用していきたいと考えている。
- 多国籍となる事への不安等はあるが、受入れ拡大していきたい。

■ 共生社会に向けた取り組み

- 外国人は、地域の祭り等を見に行ったりしている。
- 近隣の農家の方とは仲良しになり、自家野菜をもらったりする。
- かつて新潟県においては、自治体の交流支援等があったが、今は特にない。

■ 育成就労制度について

- 1年間は移動が制限されてはいるというが、仕事を覚えたところに転出されるのでは、厳しいのではないかと。
- 地方から都会への流失など懸念材料はあるが、**特定技能1号への移行を目指して積極的に活用**はしていきたい。

7 特定技能外国人の声



レ・ファン・ソンさん

- **この聞き取り調査に終始同席しており、日本語は不自由なく、日本文化や習慣を会得**している。特定技能2号試験に合格している。
- 2号試験については、テキストを中心に勉強したが、ニワトリ以外の他の畜産動物の勉強と、日本語が難しかった。特に質問の意味をとらえるのに苦労したと語る。
- **令和6年9月に技能実習生として日本に在留している女性と結婚予定。家族帯同が認められる特定技能2号の在留申請手続きを進めて、今後も長く働きたい**と考えている。
- **実家はベトナム北部のハノイ近郊**で、もともとは豚や鳥を飼育するなど、農業をやっていた。高校卒業後は、洋服関係の仕事に就いていたが、技能実習生として来日し日本で働いて、**ベトナムの両親の家を新築**している。

参 考 資 料

優良事例調査に見る先進的取り組み

～ 5カ年のアンケート集計とその特徴～

○ アンケート集計について

（一社）全国農業会議所では、農林水産省の補助事業「外国人受入総合支援事業」にて、特定技能制度の適切な運用を目的に、令和2年度～同6年度の5年間で、農業分野の特定技能外国人材受入れに関する、優良事例の収集・周知を実施しました。

その手順は、①優良事例調査の基準策定、②優良事例の選定・確認、③優良事例の現地収集、④事例集の作成・周知で進めました。

その一環として、農業特定技能協議会に加入している受入れ機関に対し、農林水産省協力のもとにアンケートを実施しました。アンケート結果は、①特定技能制度における農業分野の受入れ状況としてとりまとめ、併せて、②優良事例集の作成に活用しました。

アンケート集計結果について、以下のとおり説明します。

※数値は、（令和2年度⇒令和3年度⇒令和4年度⇒令和5年度⇒令和6年度）

※グラフは令和6年度を使用

※必要に応じて、その他のデータも挿入

1 アンケート調査の実施概要

アンケート調査の実施概要について説明します。主なポイントは、① 特定技能制度活用理由と人材のリクルート方法 ② 特定技能外国人に対する雇用契約や支援内容 ③ 特定技能外国人の労働条件とキャリアアップ・処遇 ④ 受入れた効果と今後の受入れ意向 ⑤ 新規受入れ国の検討や共生社会に向けた取組（3年度～6年度） ⑥ 育成就労制度について（6年度）です。

※農業特定技能協議会に加入している、受入れ機関からの回答状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
調査機関数	318	約1,500	約3,000	約6,000	約8,000
回答機関数	84	174	307	527	348
回収率	26%	約12%	約10%	約9%	約4%

（参考）農業特定技能協議会の受入れ機関の耕種・畜産の割合は、以下のとおり

調査年月	耕種農業	畜産農業
令和2年1月	72%	28%
令和3年3月	71%	29%
令和4年1月	73%	27%

2-1 調査対象の経営規模など

特定技能外国人を受け入れている農業者等は、個人経営から大規模経営までありますが、当初のアンケート対象では、耕種・畜産とも、大規模経営の農家や農業法人が多くを占めていました。その後

個人経営農家の参画も増えたため、令和4年度からは可能な限り、調査に取り入れていきました。

また耕種・畜産とも、特定技能外国人とともに、技能実習生も受け入れている機関が多くを占めています。

耕種農業では野菜栽培が大半で、野菜全般から単一栽培まであります。そのほか、果樹や花卉やキノコ栽培も一定数あります。

畜産農業では、酪農を始め、養豚、養鶏などです。

また技能実習では同2号や同3号への移行対象職種・作業となっていない、水稻、肉用牛肥育、ブロイラー飼育、種鶏・孵卵業務なども含まれています。

2-2 特定技能外国人の受入れ状況

令和2、3年調査の**受入れ人数**では耕種・畜産とも、1機関あたり1人～2人が大半（78%⇒73%）でした。これは、新たに創設された特定技能制度に対し、慎重に取り組んだ姿勢の現れだと思われます。その後も、個人経営農家の範囲では、少人数雇用の傾向が続いていますが、令和4年度からは、10人以上の受入れ機関も47機関⇒86機関⇒19機関に増え、大規模経営体では20人以上の受入れ機関も一定数あります。

また令和4年度調査では、特定技能外国人を**雇用開始した時期**は、令和元年度後半から7.6%、令和2年度前半が6.7%、令和2年度後半が12.6%、令和3年度前半が14.3%、令和3年度後半が27.0%、令和4年度前半が31.8%で、特定技能制度がしり上がりに定着していることを示しています。

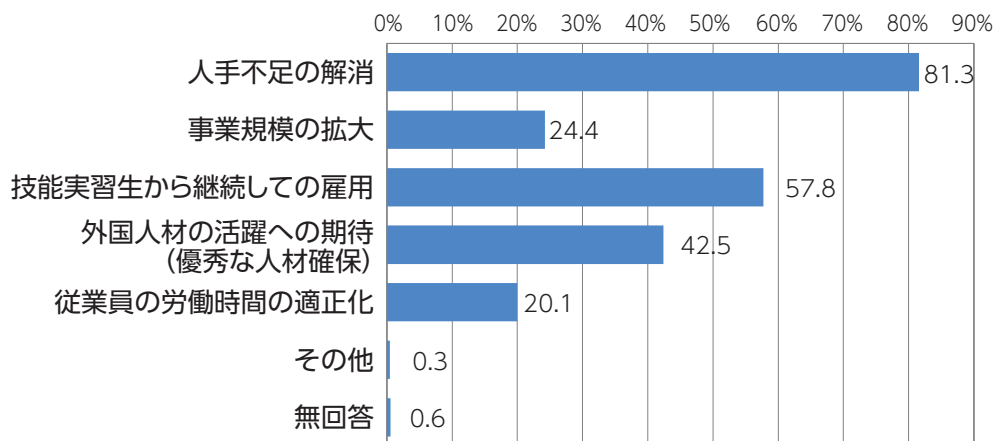
3 特定技能制度を活用した理由について

（全てのアンケートは、複数回答を選択可となっている）

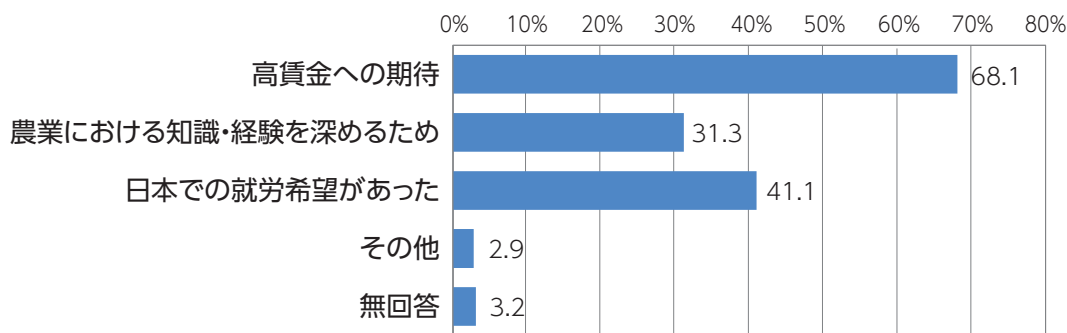
（グラフは、すべて令和6年度調査による）

受入れ機関側が受け入れにあたって期待したことでは、人手不足の解消（78%⇒83%⇒73%⇒81%⇒81%）が圧倒的に多く、人材不足を受け制度趣旨のとおり、特定技能外国人を農作業現場の即戦力として期待していることがわかります。また事業規模が拡大するにつれ、受入れ人数は増加しています。

さらに、技能実習生時代からの取組姿勢や仕事ぶりを信頼し、継続して働いてもらう事例（令和4年=64%⇒54%⇒58%）も多くあります。



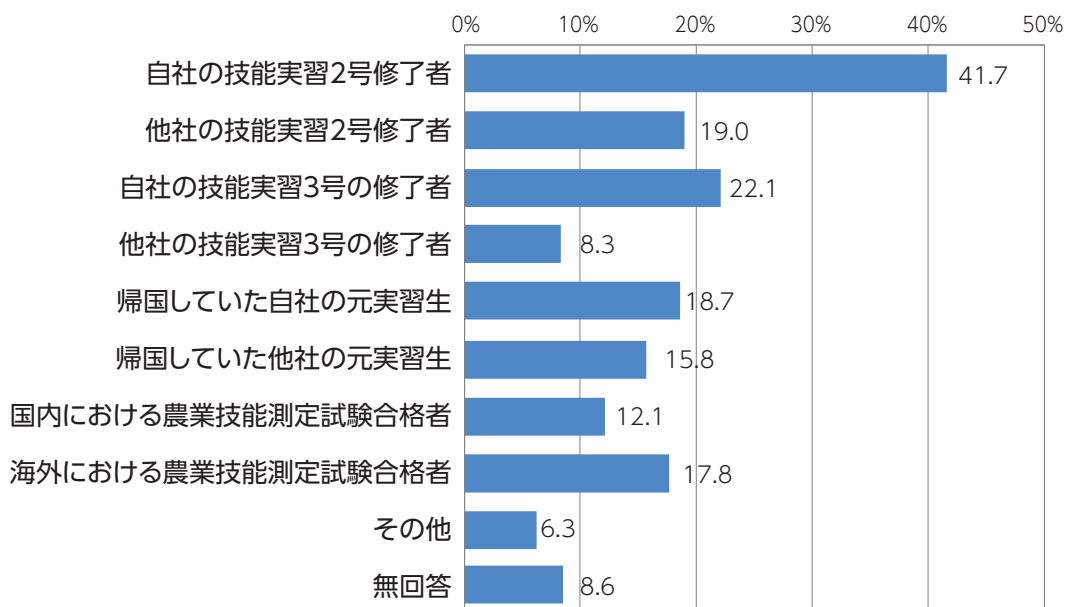
外国人材側が期待したと思われることは、多くが日本での就労希望があり（87%⇒93%⇒72%⇒51%⇒41%）、特に高賃金に期待している（36%⇒58%⇒67%⇒61%⇒68%）ことが年々明白となっています。各人が、母国との賃金格差や帰国後の資金活用など、それぞれの理由や目標のもとに仕事に臨んでいます。さらに、受入れ機関側との技能実習期間中にできた人間関係（信頼関係）を重視し、いったん帰国した後も含めて、慣れ親しんだ農業現場に再度従事している事例も相当数ありました。



4 特定技能外国人の**リクルート方法**について

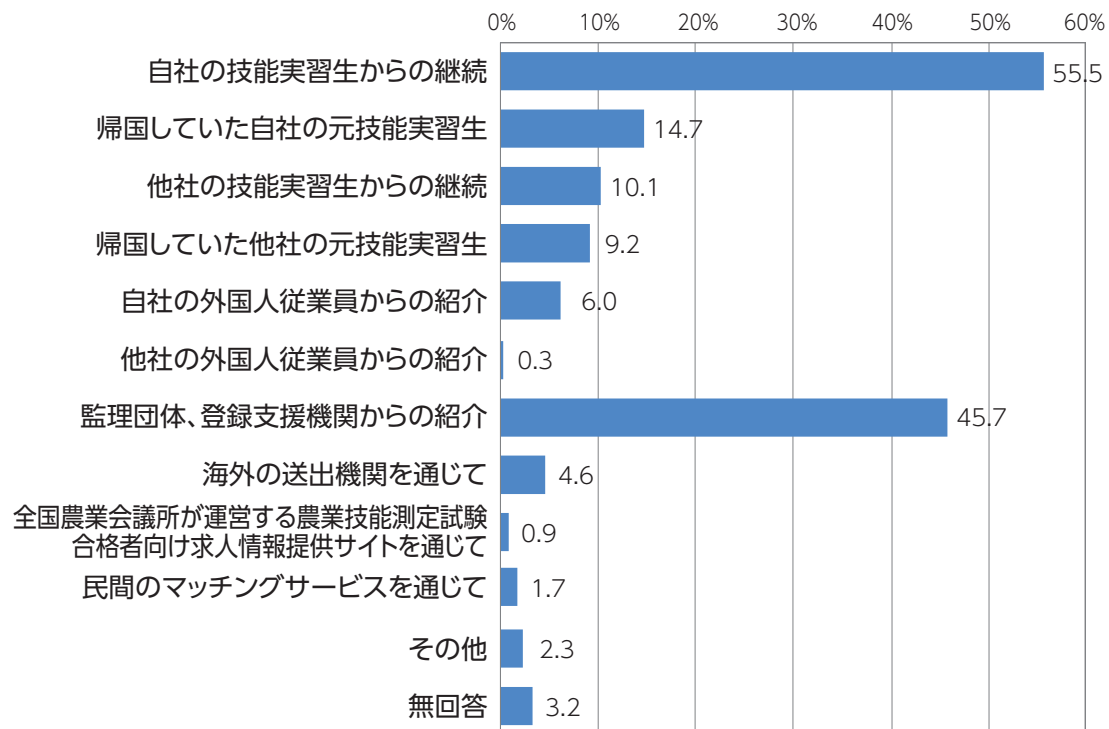
多くが技能実習2号や同3号の修了者（95%⇒72%⇒72%⇒延100%⇒延100%）であり、中でも同2号修了者が多くを占めていますが、同3号修了者も一定数あり、かつ自社ルートでの採用が多くを占めています。さらに自社・他社問わず、帰国実習生の再雇用も相当数あります。

また国内・海外の技能測定試験の合格者ルートが、着実に増えて（6%⇒13%⇒11%⇒25%⇒30%）来ました。



リクルート方法では、関係する監理団体や登録支援機関から紹介を受けた事例（52%⇒51%⇒50%⇒38%⇒46%）が多い中、自前でリクルートした機関（23%⇒25%⇒25%⇒23%⇒21%）も少しずつ増え、中でも自社の技能実習修了から移行する外国人材（令和5年=60%+15%⇒55%+15%）が多くを占めています。海外の送出機関を通じて採用した機関（7%⇒3%⇒3%⇒3%⇒3%）や、雇用している外国人材からの紹介事例も一定数あります。

また令和4、5年度では、コロナ禍で帰国できない国内在留の外国人材を、特定技能で採用した機関も多くありました。

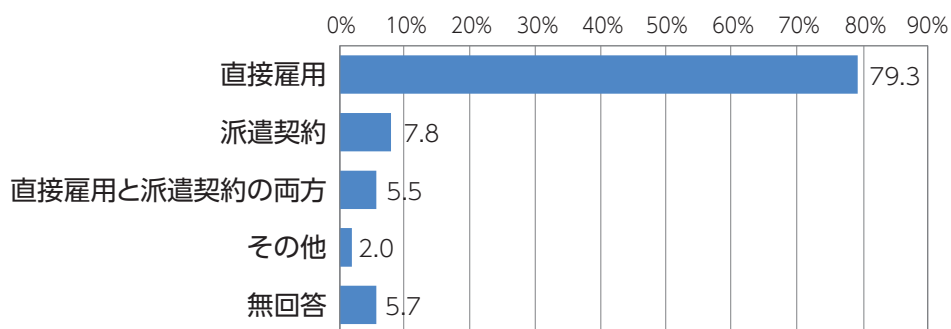


※（制度開始初期に、受入れ側が課題としたこと）

- 申請書類が多く、準備に時間がかかった（約半数）
（当局自体が混乱、内容が日々更新される、審査に時間がかかりすぎる、評価調書を断られた等）
- 制度が複雑でわかりづらかった（30%）
- 外国人材に給与の控除項目（税金や年金）を納得してもらうまでが大変だった（多数）

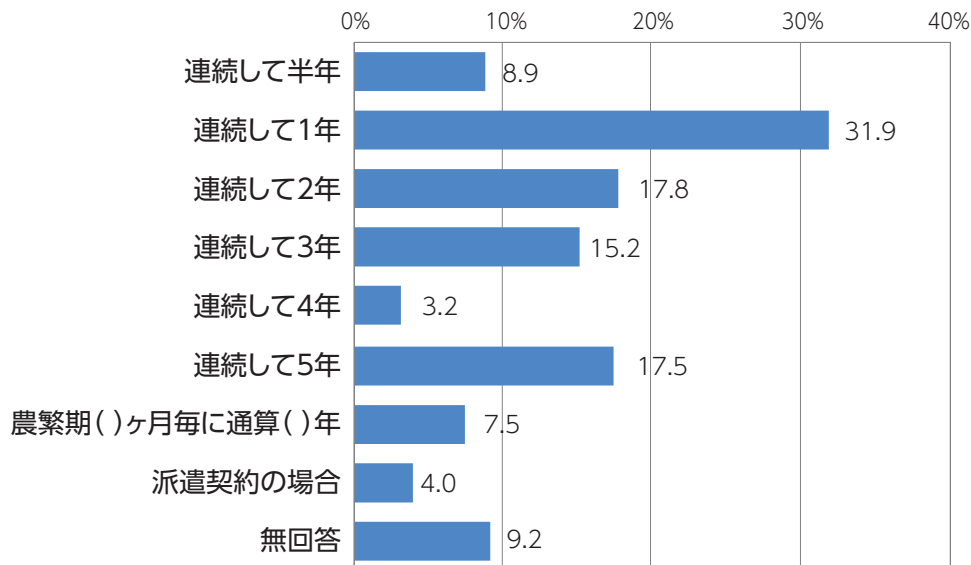
5 特定技能外国人材との雇用契約について

調査では、ほとんどが直接雇用（100%⇒95%⇒89%⇒89%⇒79%）と回答しましたが、回答内容からすると、実態は農業者の直接雇用が9割強で、派遣方式が1割弱と思われます。



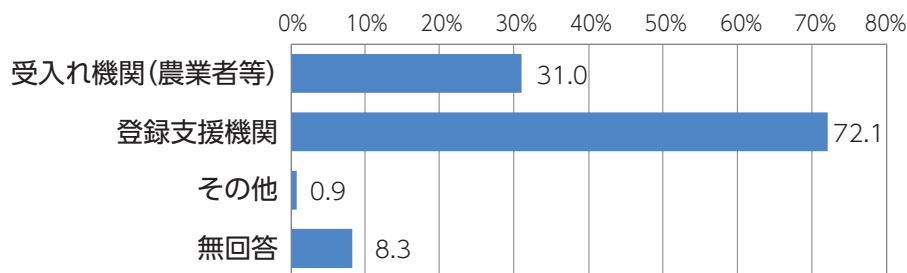
雇用期間は、大半が特定技能1号の最長5年まで雇用したいと考えていますが、労使双方の事情を踏まえ、1年毎の更新とした機関（46%⇒25%⇒41%⇒43%⇒32%）と、3～5年間の連続雇用契約とした機関（44%⇒59%⇒35%⇒34%⇒36%）に分かれます。また農繁期（繁忙期）に雇用し

て農閑期は雇用しないタイプは、(1 機関⇒3 機関⇒1 機関⇒5.9%⇒7.6%)と増えています。また令和6年度に特定技能2号を輩出した機関では、さらなる雇用期間の延長も望んでいます。



6 特定技能外国人への支援内容について

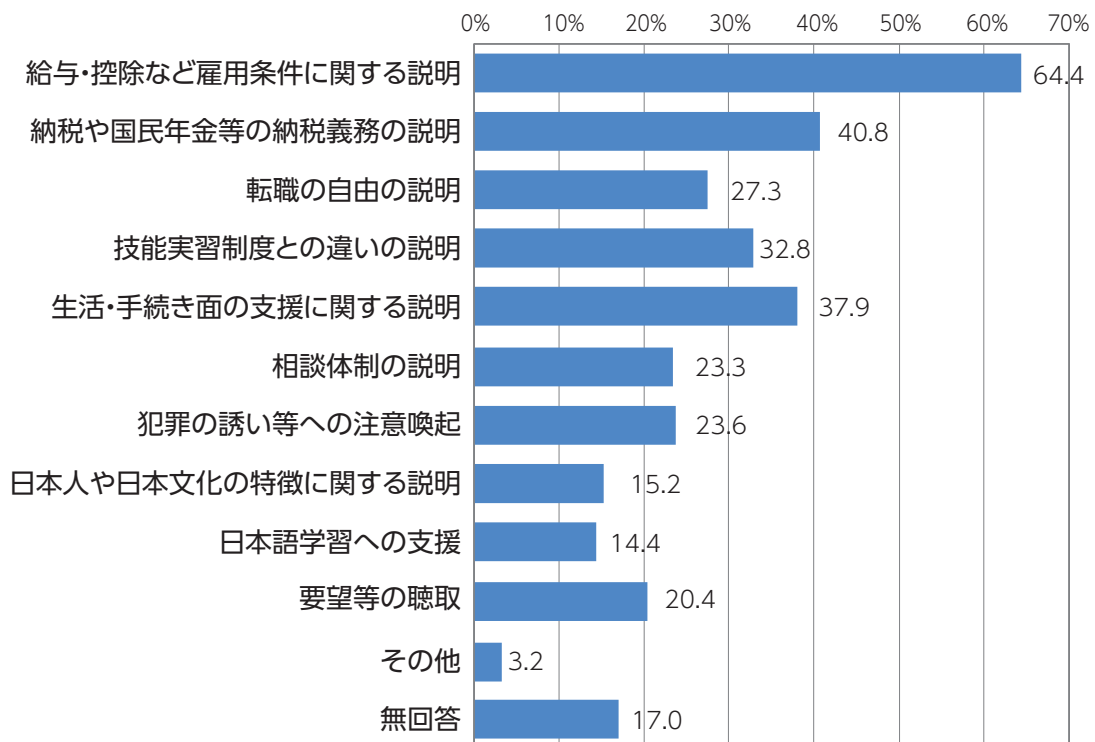
1号特定技能外国人に対しては、支援計画の作成と支援が必要となっていますが、支援計画は8割が登録支援機関で作成(81%⇒82%⇒79%⇒77%⇒72%)しています。一方、受入れ機関自らが作成(13%⇒18%⇒25%⇒35%⇒31%)した機関も、着実に増えてきて来しました。特に、大規模農業経営体では、自前の支援計画作成が増加しています。



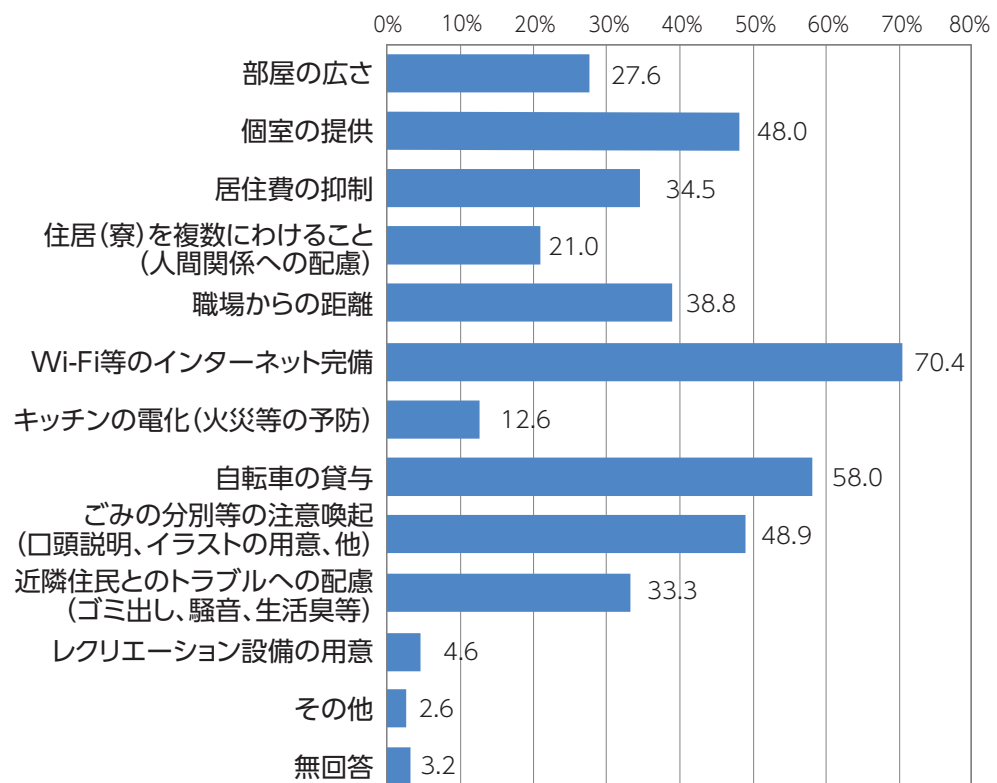
※ (参考) **登録支援機関への委託料** (農業特定技能協議会でアンケート)

月 額	(平成2年1月)	(平成3年3月)	(平成4年1月)
～ 1万円	18%	9%	5%
1.1 ～ 2.0万円	35%	41%	37%
2.1 ～ 3.0万円	21%	36%	46%
3.1 ～ 4.0万円	26%	14%	12%

入国前のガイダンスでは、自社の技能実習生からの移行が大半を占めるため、技能実習との違いや責任の度合いについて、特に給与や労働などの雇用条件、税金と年金加入等、生活・手続き等の説明に力点を置いて説明しています。さらに労働者としての心構えや転職、生活面では日本での過ごし方や注意点、犯罪などへの注意喚起、日本人との交流支援などについて説明しています。

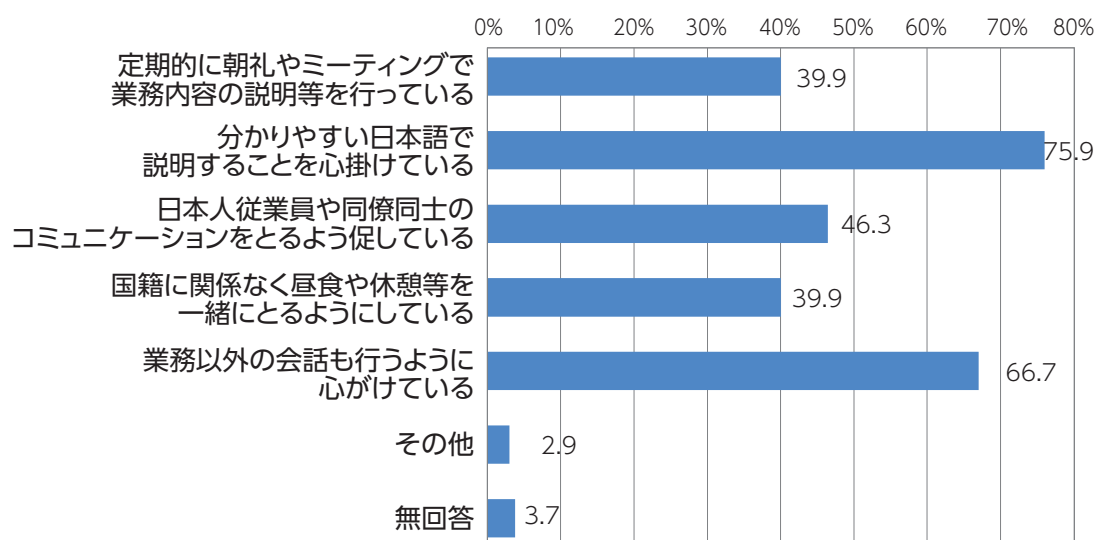


用意した住環境では、職場から近隣でかつ日常生活に必要なスーパー等の距離などを重視して決めています。さらに、Wi-Fi設備環境を整え、1人1部屋など個室の確保や部屋の広さの重視、プライバシーの確保や生活備品の充実も図っています。また宿舎を新築・改築した事例なども、複数機関ありました。そして社宅・寮・戸建てに複数人の外国人材が住む場合、ごみの分別ルールを徹底し、近隣とのトラブル回避に努めるとともに、受入れ機関側が事前あいさつなどを実施している事例も多くあります。

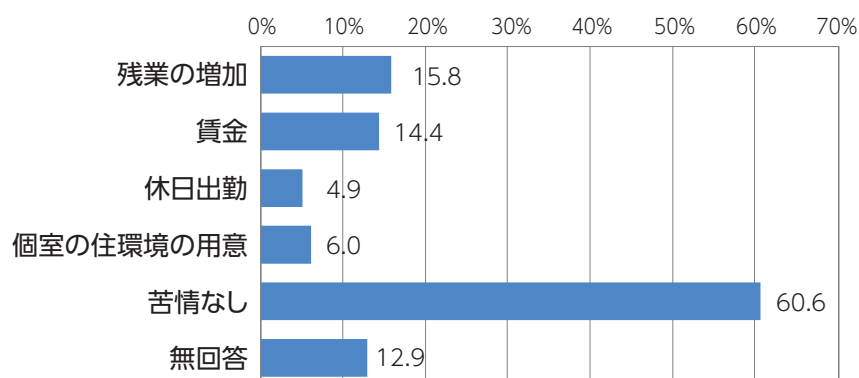


一方で、祭りや地域行事などを通じた**日本人社会との交流支援**を企画・実行しようとしています。新型コロナウイルス感染症予防などのため、一定時期実施できなかった機関が数多くありました。さらに特定技能外国人が道路や水路掃除、草刈り作業などの環境美化活動や地域の共同作業に参加するケースも相当数あります。

コミュニケーションの充実については、わかりやすい日本語やスマホ等も使用し、業務以外の会話も行い、また国籍区別なくコミュニケーションに努めている機関が多くを占めています。



苦情対応や面談では、労働面では外国人材側が残業や休日出勤などの収入増加を求める意見が多い中、生活面では住環境の改善、ごみ分別などの生活ルールの難しさ、コロナ禍での生活の厳しさを訴える人もいます。一方、苦情なしと答えた機関も多くあります。



総括すれば、新型コロナ対策やプライバシーの確保に留意して、双方のコミュニケーション充実に努め、日本人と特定技能外国人材との信頼構築を目指している姿が見えます。

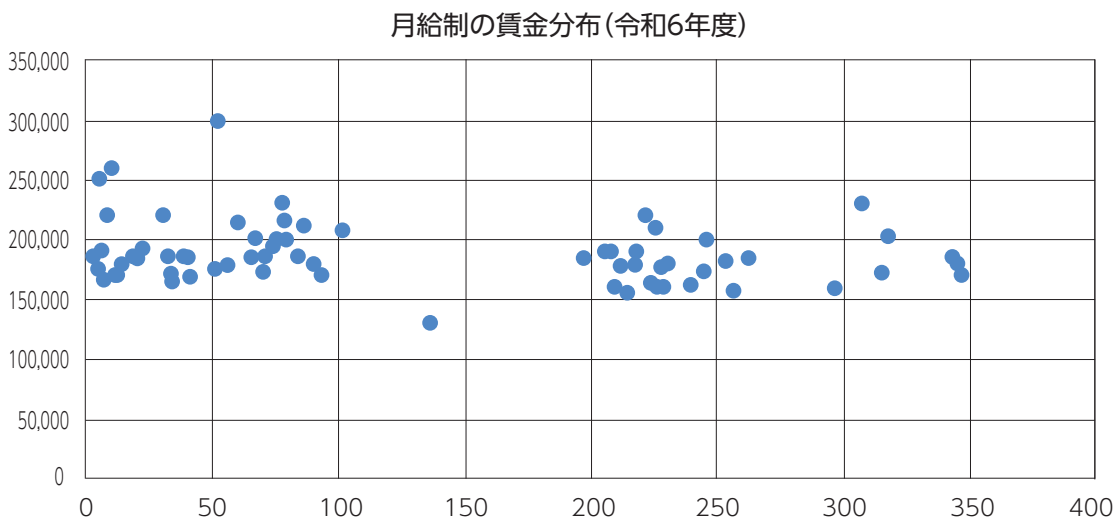
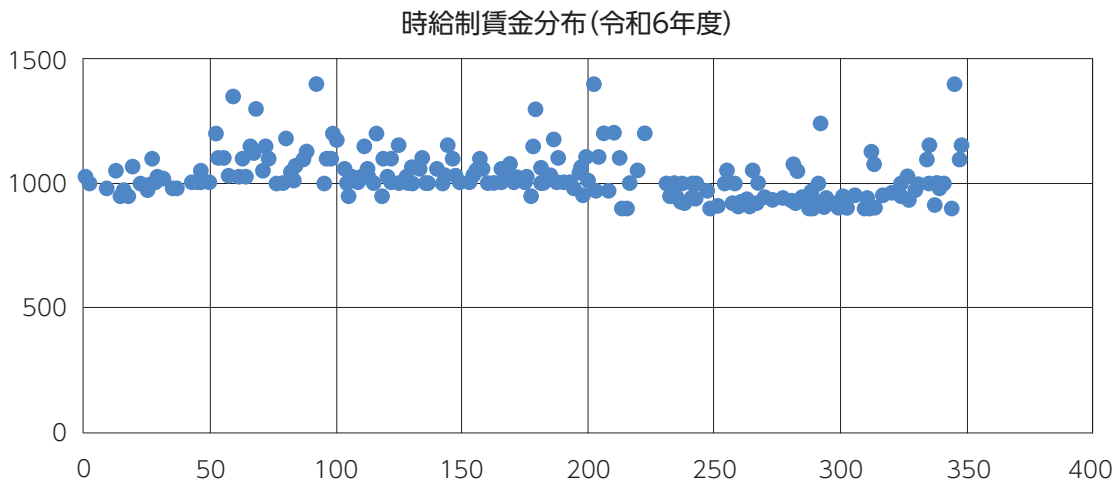
7 特定技能外国人材の労働条件について

時給か月給かでは、時給制(52%⇒68%⇒80%⇒71%⇒79%)と月給制(48%⇒32%⇒20%⇒29%⇒21%)となりました。時給制が増えたのは、農作業が天候等に左右される事や、個人経営農家の特定技能外国人の雇用増加を反映した形となっています。

賃金は調査したすべての受入れ機関が技能実習生より高く設定していますが、令和6年度の中心帯は、時給では900円～1,400円、月給では16～22万円になっています。また令和4度からは月給20

万円以上の賃金も増え、30万円支給の畜産農家も存在します。

さらに個人経営農家を含めて、令和5～6年度では、賞与（30%⇒23%）やその他の手当等（17%⇒14%）を出すケースも増えてきました。



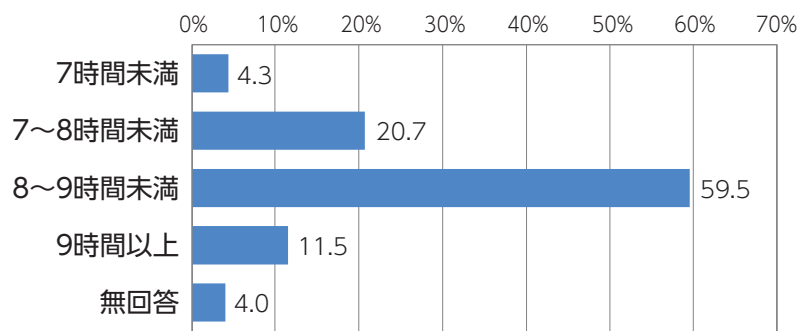
(参考)厚生労働省の在留資格別賃金調査では、以下のとおり(円)

	令和2年6月	令和3年6月	令和4年6月	令和5年6月
特定技能	174,600 (勤続1.1年)	194,900 (同2.0年)	205,700 (同2.4年)	198,000 (同2.4年)
技能実習	161,700 (勤続1.7年)	164,100 (同2.0年)	177,800 (同2.4年)	181,300 (同1.7年)
外国人労働者平均	218,100 (勤続2.7年)	228,100 (同3.4年)	248,400 (同3.6年)	232,600 (同3.2年)

1日の労働時間は8時間程度が大半でしたが、(畜産・栽培等の)職種や作業形態及び経営規模により幅がありました。

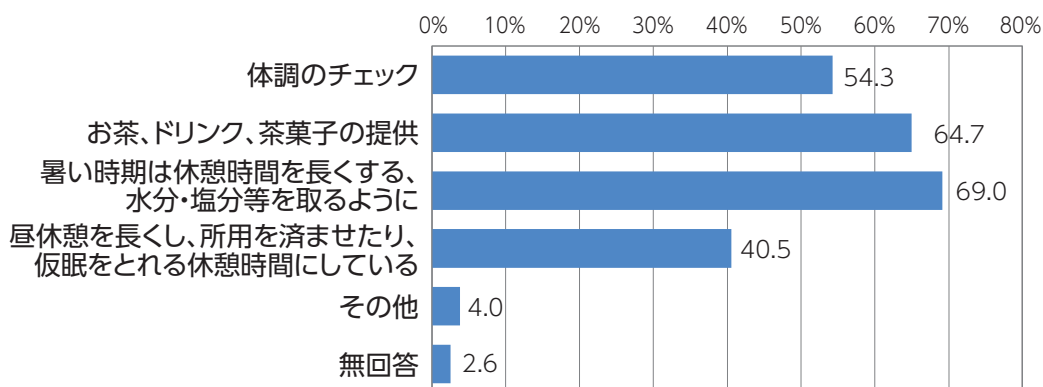
労働時間で気を付けていることは、農業は時間管理等の一部規定が労基法41条で適用除外ですが、労働基準法を遵守・準拠して適切な労働時間管理に努めています。

一方で、外国人材側ができるだけ多く働きたいとの要望に対し、特定技能外国人の体調管理や他従業員とのバランス等を考えて、残業を抑制している一面もあります。

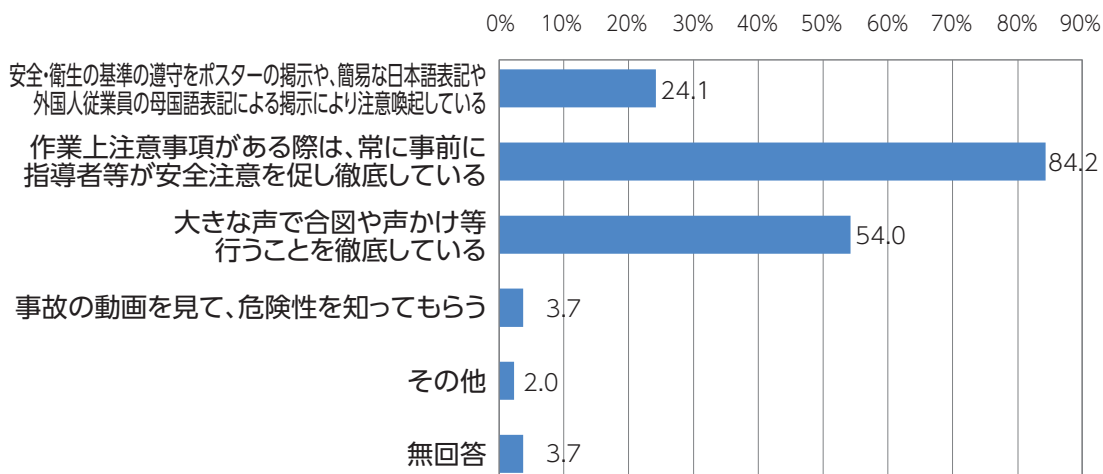


1 か月の休日は4～5日が大半でしたが、職種・作業により幅があり、10日以上もありました。休日に関しては、心身ともに休息してもらうことを第一とし、プライベートな時間として受入れ側は余計な干渉はしないことを基本にしています。

1 日の休憩時間は1.5時間程度（昼休み1時間、午前15～30分と午後に15～30分）が多くありましたが、酪農などではその作業形態から4時間以上の事例もあります。作業や季節に応じてこまめに取り、水分補給や体調管理に注意しています。また、作業形態から全員が一律に休憩取得できない受入れ機関もありました。



作業時の安全衛生面では、多くが作業開始時などに注意喚起するとともに、定期や随時のミーティング等で、安全面や衛生面の指導を徹底している事例も、直接雇用・派遣形態とも一定数あります。基本的には、危険な作業はさせないとの方針ですが、お互いの声掛け徹底や慣れによる危険性を注意喚起している機関は多くありました。職場環境等を踏まえ、ほとんどの機関がさまざまな注意や安全指導を心掛けています。

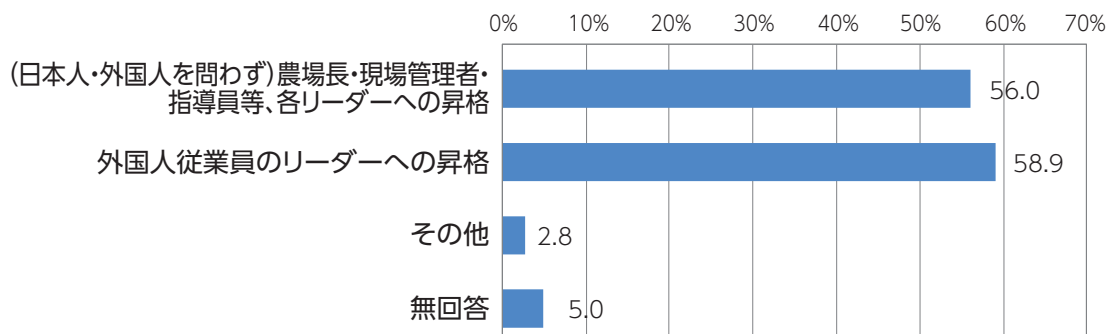
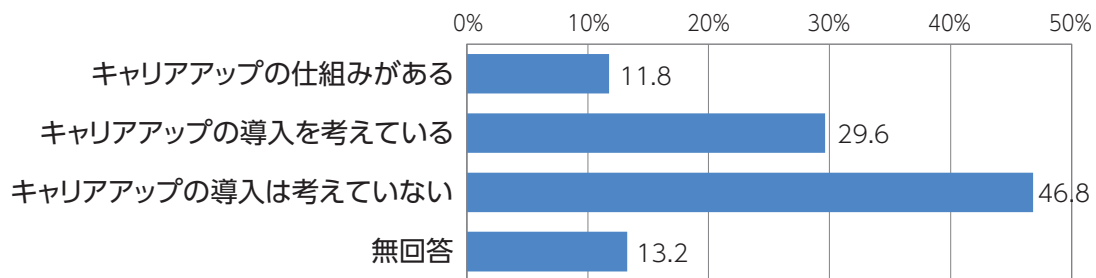


8 特定技能外国人材のキャリアアップや処遇について

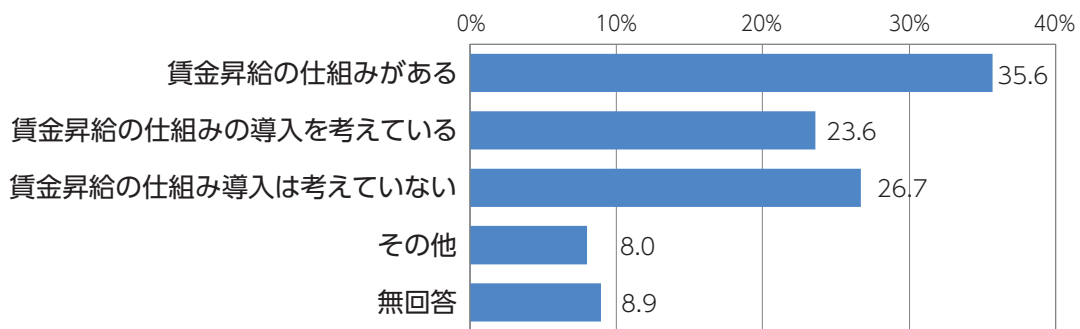
この調査の重要ポイントですが、特定技能外国人のキャリアアップや能力向上の仕組みがある機関や、今後導入を考えている機関は相当数あり（30%⇒48%⇒48%⇒49%⇒48%）、しかも数・割合とも確実に増えています。

具体的には、作業員（スタッフ）から（日本人を含めたリーダー＝56%、或いは外国人のリーダー＝59%）、及び指導員や現場監督者などで、能力に応じた昇格・昇給・手当を考えています。そのため（直接雇用者・派遣事業者とも）受入れ機関側は、現場指導に加え、知識や実技の研修・研鑽に励んでいます。

その一方で、個人経営農家を中心に職場の雇用実態及び労働者の平等性から、キャリアアップは考えていない機関も一定数＝47%あります。

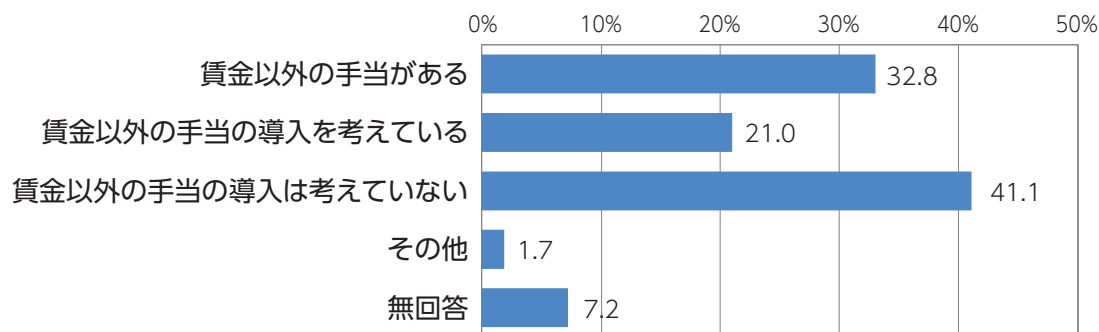


賃金昇給の導入については、仕組みがある（48%⇒52%⇒33%⇒36%⇒36%）と相当数が答え、その他も導入を検討している機関は一定数あります。具体的には、定期昇給を基本としながらも、日本語能力、自動車運転免許や農作業機械の資格取得など、能力や要件に応じた評価による手当支給やボーナス支給等があります。



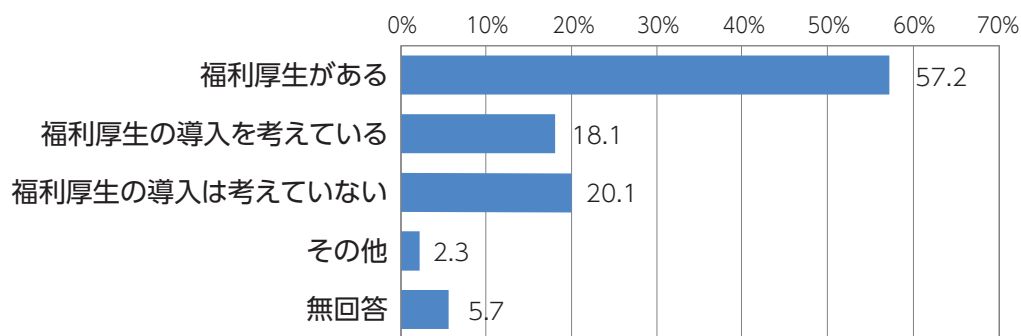
賃金以外の手当がある機関も多く（48%⇒39%⇒35%⇒44%⇒44%）、皆勤手当、繁忙（酷暑）期手当、通勤手当、日本語検定手当、リーダー手当、技能手当、運転免許手当などに加え、住宅費の補助や作業着の支給など、様々な手当や現物支給等がありました。

また技能実習からの移行に際しては、すべてが賃金を引き上げています。



福利厚生面の導入機関は多く（57%⇒39%⇒54%⇒57%⇒57%）あり、大半が誕生日会や皆での会食や旅行などを通じた親睦会でした。

しかし、コロナ感染症防止などのため、実施できていない機関も数多く見られました。

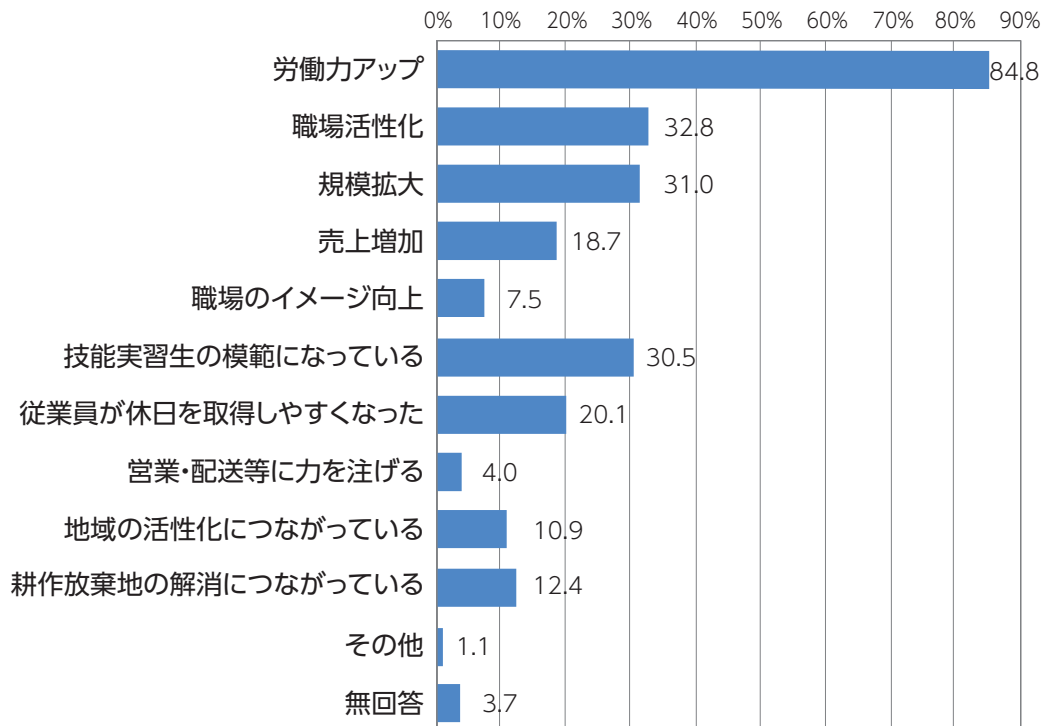


9 特定技能外国人を**受け入れた効果**について

大半が労働力アップにつながった（88%⇒92%⇒83%⇒86%⇒85%）と答え、次に職場の活性化（44%⇒41%⇒30%⇒33%⇒33%）や規模拡大（37%⇒26%⇒22%⇒26%⇒31%）と続き、その結果、売上増加（15%⇒22%⇒17%⇒21%⇒19%）した、イメージ向上した（17%⇒14%⇒5%⇒10%⇒8%）となっています。

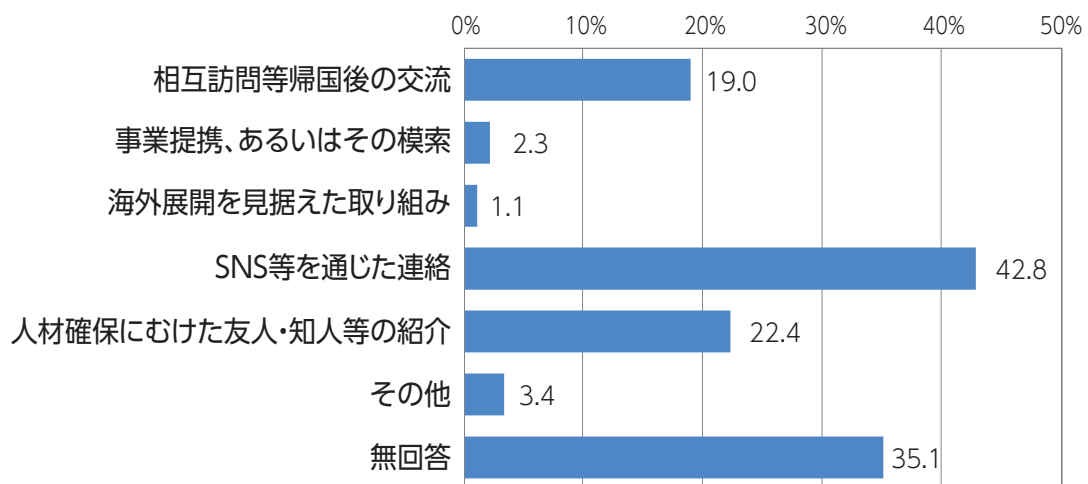
また、職場の生産性向上や、現場全体の仕事に取り組む姿勢や活気が向上した、休日等を取得しやすくなったとの報告も多くあり、最近では地域活性化や耕作放棄地の解消に役立っているとの回答も一定数あります。

さらに令和4年～令和6年度では、特定技能外国人が技能実習生の模範（30%⇒33%⇒31%）や目標になっているとの報告も、多く出てきています。

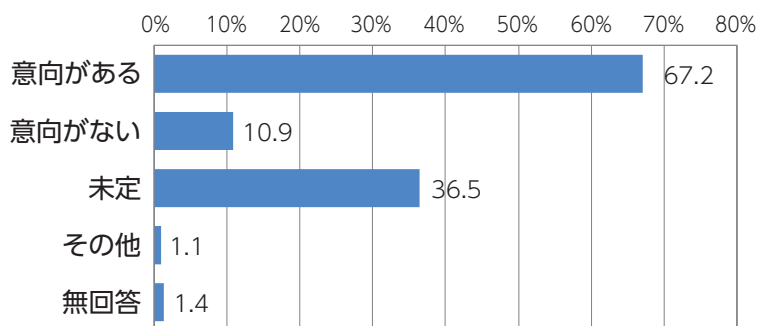


10 帰国後のフォローや今後の特定技能外国人材の採用について

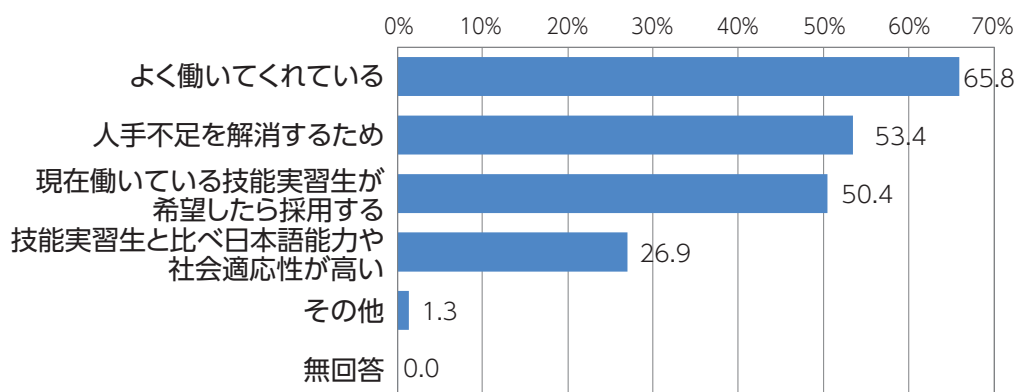
SNS等での連絡や相互訪問等の**帰国者との交流**を企画している機関（43%⇒34%⇒22%+ α ⇒57%⇒62%）のほか、知人等の紹介を期待したり、一部には事業提携や海外展開を模索していく機関（5%⇒4%⇒7%⇒7%⇒3%）もあります。



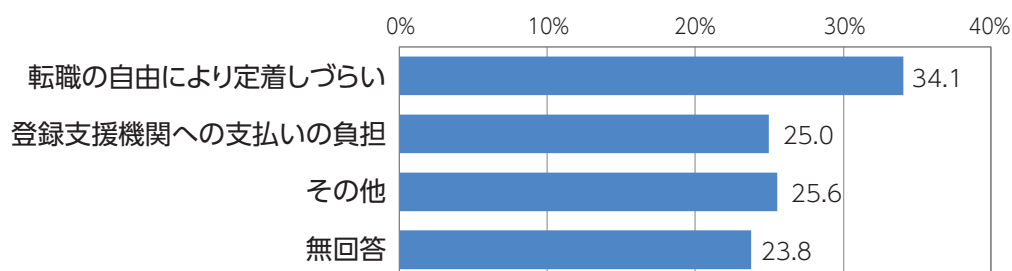
今後の採用は、特定技能外国人を増やしていくという機関（76%⇒66%⇒54%⇒67%⇒67%）が圧倒的に多く、その意向がない（5%⇒1%⇒7%⇒8%⇒11%）とした機関は少数でした。また、今後の情勢がわからないので、動向を見守りたい又は分からない（19%⇒33%⇒35%⇒33%⇒37%）との意見も相当数あります。



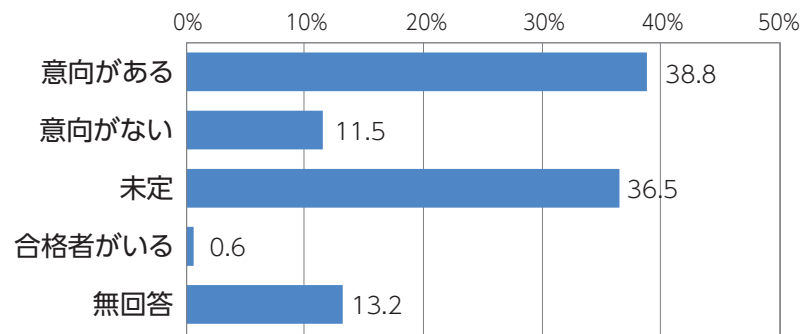
特定技能外国人材を増やす理由としては、日本人労働者の確保が難しい中、スキルや意欲のある外国人材を、即戦力として積極的に活用していくとの姿勢が明確に見られます。



その一方で、転職等の事由により特定技能外国人が定着しづらい（36%）一面から、慎重に取り組みたいとの意見も一定数あります。

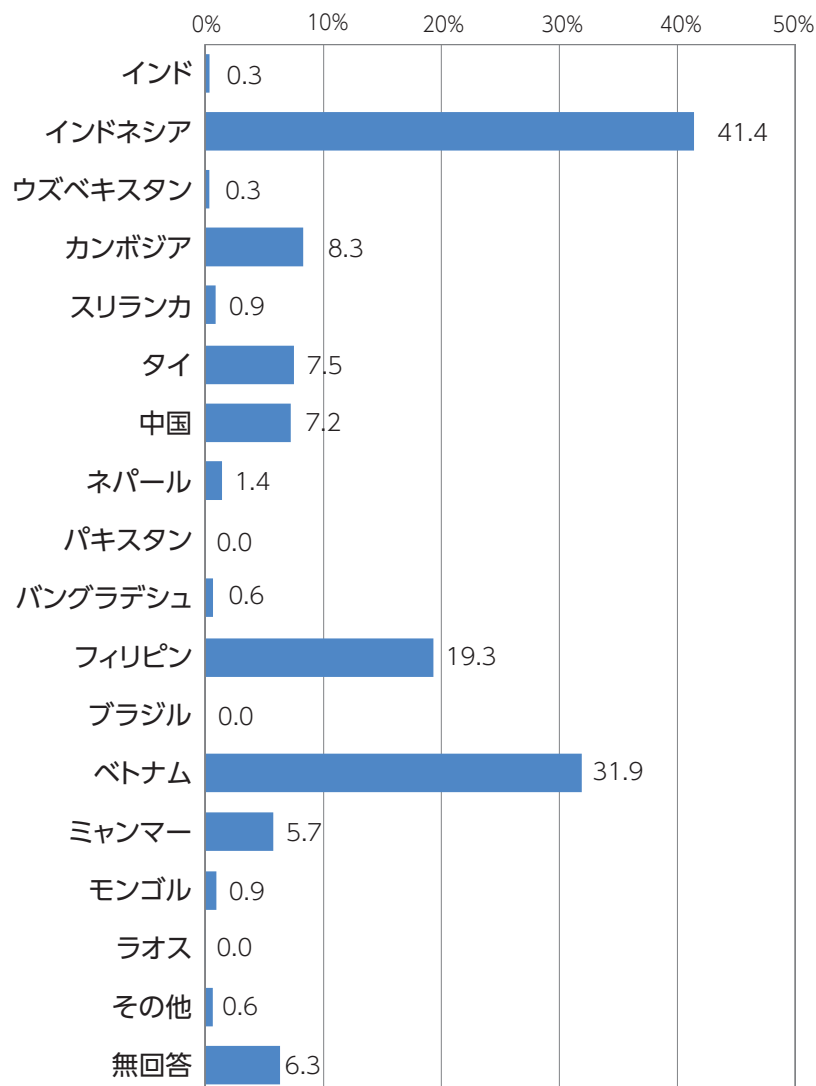


さらに特定技能2号の設定にも、半数程度から期待が寄せられている一方、未定との回答も一定数あります。そして令和6年度では、2号合格者がいる（0.6%）中、農業分野で特定技能2号合格者を、実際に200人余輩出しています。

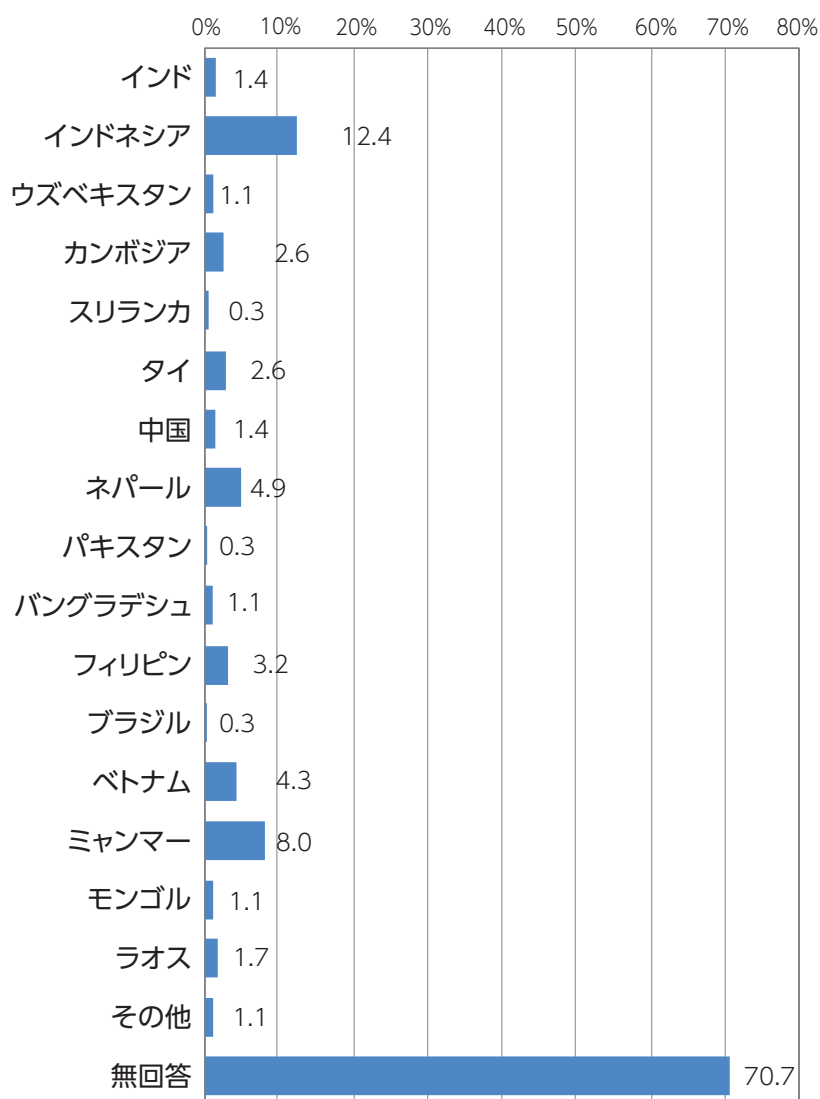


11 新たな受入国の需要について

現在受け入れている国では、今まではベトナムが一番でしたが、インドネシアがトップになりました。その他はフィリピン、カンボジア、タイ、中国、ミャンマーなどの順となっています。

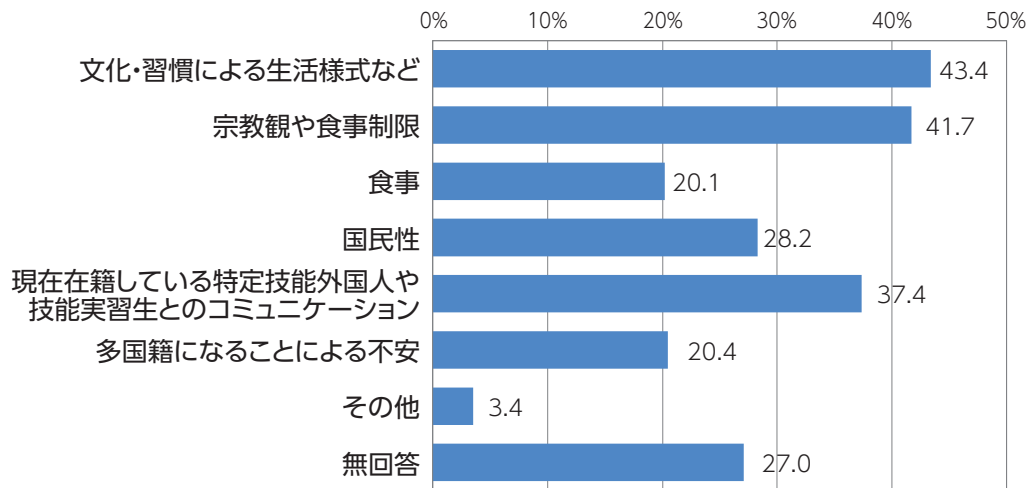


今後新規に受入れを検討している国としては、令和6年では、インドネシア、ミャンマー、ネパール、ベトナム、フィリピン、カンボジア、タイ、ラオス、中国、インド、バングラデシュ、ウズベキスタン、モンゴル、スリランカ、パキスタンなどの順となりました。



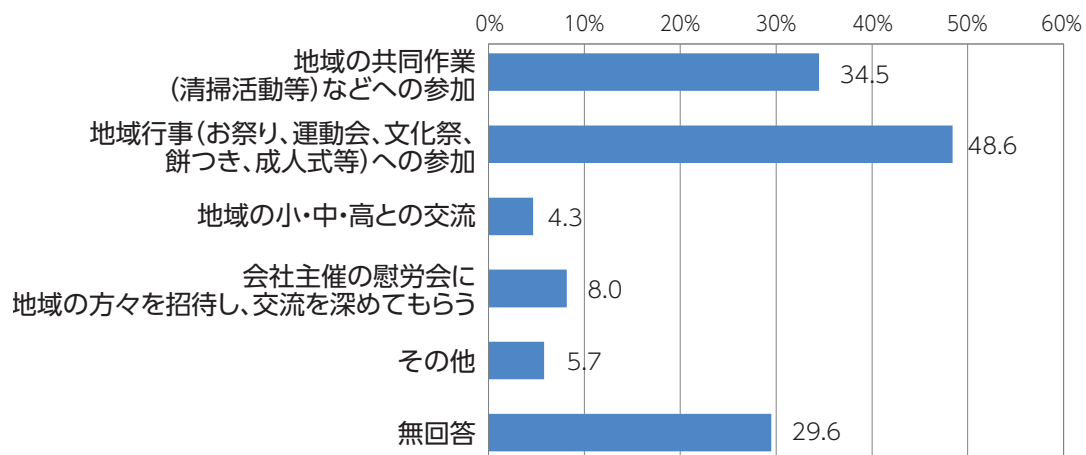
新規受入れ国の検討にあたり、異なる文化、宗教、食事、慣習を懸念し、多国籍人材間の共生やコミュニケーションに気遣っています。

その結果、**受入れニーズ**としては、積極的に受け入れたいとする一方、不安はあるが受け入れたい、新規国はあまり受け入れたくないとの回答も相当数ありました。

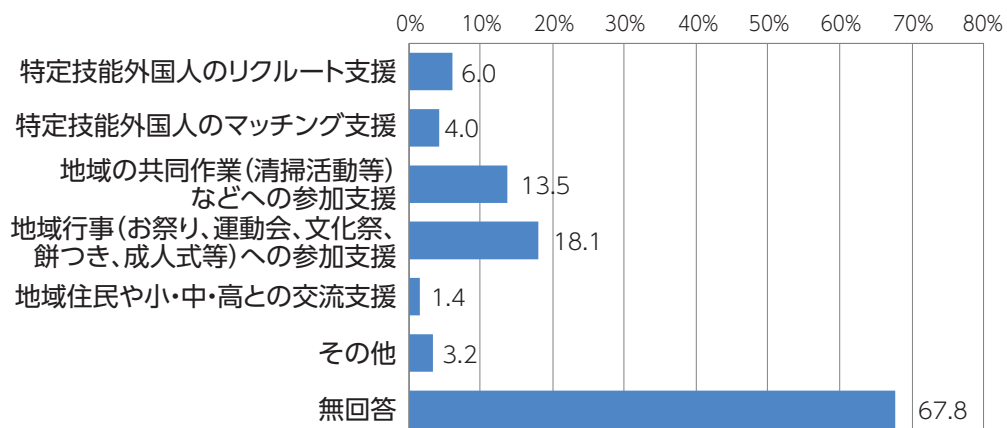


12 共生社会に向けた取り組み

地域の行事やイベント（祭り、運動会、文化祭、日本語教室、小学校等との交流会など）に、特定技能外国人を参加させたりする一方、地域の共同作業など（除雪、草刈り、道路清掃等）に参加して地域交流を深めていく取り組みも進んでいます。



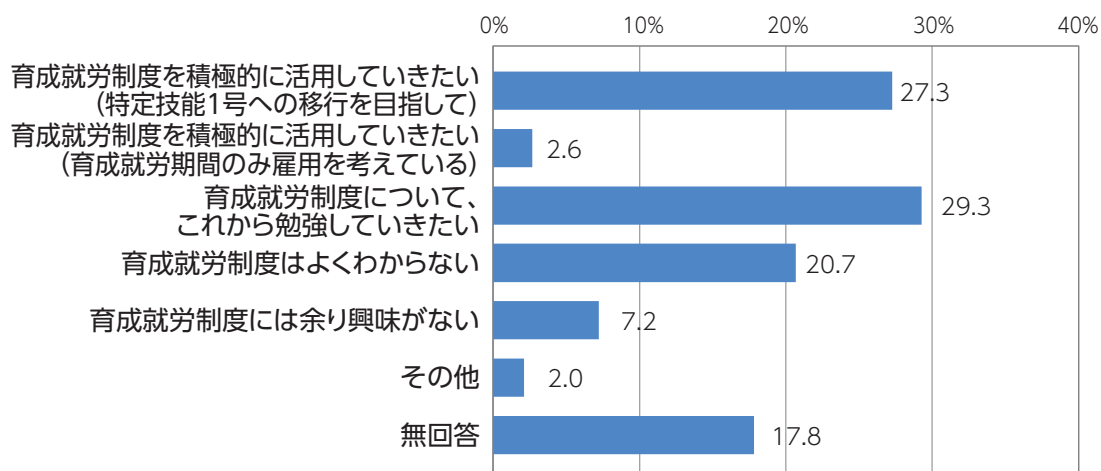
受け入れる特定技能外国人について、自治体のリクルート支援やマッチング支援、地域社会や交流に関する支援等は、いろいろな支援を自治体へ期待していますが、実現できているのは一部地域に限られています。



13 育成就労制度への考え方や取り組み

有識者会議等の意見を踏まえ、令和6年度国会審議で入管法や育成就労法の改正が成立しましたが、令和6年度調査では育成就労制度に対して受入れ機関の考え方を聞きました。

育成就労制度になっても、外国人材が特定技能1号への移行を目指していく（27%）、積極的に取り組む（3%）考えだとの意見が相当程度ありましたが、まだ制度をよく理解していないので、これから制度について勉強する（29%）、育成制度はよくわからない（21%）との意見も一定数を占めています。



農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例集（令和 6 年度版）

発行日 2024 年 12 月

発行者 一般社団法人全国農業会議所

〒102-0084 東京都千代田区二番町 9-8 中央労働基準協会ビル

URL <https://asat-nca.jp/>

令和 6 年度「外国人材受入総合支援事業」（農林水産省）にて制作

©無断転写を禁ず

