

ビルクリーニング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  
及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣  
厚生労働大臣  
国家公安委員会  
外 務 大 臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 4 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づき、入管法第 2 条の 3 第 1 項及び育成就労法第 7 条第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、ビルクリーニング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及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 1 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）及び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）

ビルクリーニング分野

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

（1）特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア 特定技能外国人

ビルクリーニング分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

イ 育成就労外国人

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ビルクリーニング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、当該分野における人材を確保する。

（2）生産性向上や国内人材確保のための取組

ア 生産性向上のための取組

令和 4 年 3 月に制定された J I S 規格に適合した清掃ロボットの導入促進のほか、機材のコードレス化・小型化、バックオフィスのデジタル化等によるデジタル技術の活用などを進めている。

厚生労働省においては、「ビルクリーニング分野人材確保及び生産性向上等支援事業」により、これらの生産性向上に係る取組を促進する。

加えて、厚生労働省が令和7年6月に策定した「省力化投資促進プランービルメンテナンス業ー」に基づき、政府による生産性向上のための施策や優良事例等を、業界団体等を通じて事業者幅広く周知することで、清掃ロボットやITツールの導入を促進する。

## イ 国内人材確保のための取組

### (ア) 女性、高齢者、就業困難者等の就業促進

業界団体において、「ビルメンテナンス業高齢者雇用推進ガイドライン」を策定し、同ガイドラインに基づく取組により業界の高齢者雇用を推進している。

また、国、地方公共団体等（以下「官公庁」という。）のビルメンテナンス業務発注者を支援することを目的として厚生労働省が策定する「ビルメンテナンス業務に係る発注関連事務の運用に関するガイドライン」（平成27年6月10日厚生労働省健康局長通知。以下「発注ガイドライン」という。）の中で、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく障害者の法定雇用率を達成していることを入札参加資格とすることや、総合評価落札方式の競争入札において実務経験の少ない若年労働者や女性等の登用体制を評価することを推奨している。

### (イ) 処遇改善

処遇改善に向けた方策として、発注ガイドラインにおいて、最新の建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）を的確に反映した積算を行うことを官公庁に求めるなど、ビルメンテナンス業者が品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、適正な発注を働きかけている。官公庁に対しては、令和元年度から毎年度複数回にわたりセミナーを開催し、発注ガイドラインの周知徹底を図っている。

このほか、業界団体と連携し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和5年11月29日内閣官房、公正取引委員会）の周知や、同指針に基づく取組の徹底やその状況の調査、改善策の検討等を行うことにより、ビルメンテナンス業における労務費の適切な転嫁を推進している。

### (ウ) 安全衛生対策

安全衛生の向上については、高年齢労働者の転倒防止、リスクアセスメントの実施等を含めて、労働安全衛生法令に基づく事業者における労働災害防止措置の取組を行っている。また、建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和45年法律第20号。以下「建築物衛生法」という。）の規定による登録事業者においては、従事者全員が一年に一回以上研修を受ける体制を確保することを登録の要件としており、「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」（令和2年3月16日厚生労働省労働基準局安全衛生部通達）や厚生労働省で策定する母国語対応の分野別の教育教材、業界団体が策定する安全衛生対策のマニュアル等を活用

して本研修を行っている。加えて、業界団体において熱中症対策、転倒防止、リスクアセスメントの実施等の普及に取り組んでいる。

#### **(エ) (ア) の成果**

上記(ア)の取組により、ビルクリーニング分野(一般清掃)の常勤作業員について、60歳以上の従業員の比率は2000年(平成12年)の34.0%から2023年(令和5年)の46.7%に増加し、女性従業員の比率も2000年(平成12年)の69.1%から2023年(令和5年)の71.6%にそれぞれ増加している(業界調べ)。また、厚生労働省による「障害者雇用状況」の集計結果によると、ビルクリーニング分野が属する大分類「サービス業」の実雇用率は、令和4年に2.23%、令和5年に2.30%、令和6年に2.39%と増加している。

#### **(オ) (イ) の成果**

上記(イ)の取組により、ビルクリーニング分野(一般清掃)の常勤従業員の平均賃金(月給)は令和3年の19万8,460円から令和5年の21万4,790円にかけて8%増加している(業界調べ)。

#### **(カ) (ウ) の成果**

上記(ウ)の取組により、厚生労働省による「労働災害動向調査(統計表)一般産業(事業所規模30人以上)」の集計結果によると、ビルクリーニング分野が属する産業分類「サービス業(他に分類されないもの)」の産業別労働災害発生状況については、度数率が令和4年4.51、令和5年4.50、令和6年4.28、強度率が令和4年0.37、令和5年0.17、令和6年0.31と減少傾向にある。

### **(3) 受入れの必要性(人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。)**

ビルクリーニング分野については、建築物衛生法の適用対象となる同法第2条第1項に規定する特定建築物等の数が年々増加しており、今後も同分野のサービス需要は増加していくものと想定される。このような産業需要の見通しに基づき、ビルクリーニング分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、105万2,000人となる。

ビル・建物清掃員の令和6年度における有効求人倍率は2.34倍であり、有効求人倍率からみても、全国的に人材確保が困難な状況にある。同分野における令和10年度の就業者数は、94万5,600人となる見込みであり、同年度には10万6,400人程度のビル・建物清掃員が不足することになる。こうした深刻化する人手不足に対応するため、上記(2)に掲げた生産性向上のための取組及び国内人材確保のための取組を継続することにより人手不足が6万6,900人程度緩和されることが見込まれるものの、なお、3万9,500人程度の人手不足が見込まれる状況である。

かかる状況の下、引き続き建築物の衛生環境を維持し、国民生活の質の向上を実現するためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、ビル・建物清掃員を確保することが必要不可欠である。

### **(4) 受入れ見込数(育成就労法第7条の2第2項第4号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。)**

#### **ア ビルクリーニング分野全体の受入れ見込数**

ビルクリーニング分野全体における令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間の受入れ見込数は、3 万 9,500 人である。

当該受入れ見込数は、ビルクリーニング分野において、令和 10 年度には 10 万 6,400 人程度の人手不足が見込まれる中、清掃ロボットの導入促進などによる段階的な生産性向上（令和 10 年度までに 4 万 1,900 人程度）や、女性や高齢者等への就職勧奨等の取組による追加的な国内人材の確保（令和 10 年度までに 2 万 5,000 人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

#### **イ 1 号特定技能外国人の受入れ見込数**

ビルクリーニング分野における令和 6 年度から 5 年間の 1 号特定技能外国人の受入れ見込数は、3 万 2,200 人であり、これを令和 10 年度末までの 5 年間の受入れの上限として運用する。

#### **ウ 育成就労外国人の受入れ見込数**

ビルクリーニング分野における令和 9 年度から 2 年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、7,300 人であり、これを令和 10 年度末までの 2 年間の受入れの上限として運用する。

### **3 在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置**

#### **（１）ビルクリーニング分野をめぐると人手不足状況の把握方法**

厚生労働大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① ビルクリーニング分野の 1 号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から厚生労働省に提供）
- ② 有効求人倍率、有効求人者数と有効求職者数の差
- ③ 特定技能所属機関等及び育成就労実施者等への調査等

#### **（２）入管法第 7 条の 2 第 3 項及び第 4 項（これらの規定を同条第 5 項において準用する場合を含む。）の規定による同条第 1 項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び交付の再開の措置に関する事項**

- ① 厚生労働大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記 2（４）イに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。
- ② 一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

#### **（３）育成就労法第 12 条の 2 の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項**

- ① 厚生労働大臣は、上記（１）の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記 2（４）ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣

に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第16条第1項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置を求める。

- ② 一時的に育成就労認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、育成就労認定の再開の措置を求める。

#### 4 その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項

##### （1）特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項

厚生労働省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能1号及び特定技能2号に係る専門技能や日本語能力等の修得を内容とするビルクリーニング分野における「育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）」を策定する。

ビルクリーニング分野における育成プログラムは、次の事項を含む特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとするを基本とし、特定技能外国人又は育成就労外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人への計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針とする。

- ① 特定技能外国人又は育成就労外国人が目指すレベル（求められる役割・作業）
- ② 習得する専門技能・日本語能力
- ③ キャリアアップに向けた経験（現場管理等）

##### （2）治安への影響を踏まえて講じる措置

厚生労働省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、厚生労働省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、分野別運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

##### ア 治安上の問題に対する措置

厚生労働省は、ビルクリーニング分野における特定技能外国人又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

##### イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

厚生労働省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するために必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

##### （3）大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

厚生労働省は、ビルクリーニング分野において各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう、制度の基本的な仕組みや地域における登録支援機関及び監理支援機関に関する情報の周知等を、特に人材不足が深刻な地域に重点化して、業界団体とも連携して実施する。

また、地域的な人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、業界内において取組の地域差が生まれないよう、得られた情報のほか、特定技能制度及び育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、厚生労働省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

#### (4) 公租公課に関する必要な措置

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

## 第二 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

ビルクリーニング分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、次のア及びイに定める試験に合格した者とする。

##### ア 技能水準

ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験

##### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの

#### (2) 2号特定技能外国人

ビルクリーニング分野において特定技能2号の在留資格で受け入れる外国人は次のア（ア）及びイに定める試験に合格した者であり、かつ、ア（イ）に定める実務経験の要件も満たす者とする。

##### ア 技能水準

###### (ア) 技能水準

次のいずれかの試験

- ① ビルクリーニング分野特定技能2号評価試験
- ② 技能検定1級（ビルクリーニング）

###### (イ) 実務経験

建築物衛生法第2条第1項に規定する特定建築物の建築物内部の清掃又は同法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業若しくは同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所が行う建築物（住

宅を除く。)内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場を管理する者としての実務経験を要件とする。

#### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のB 1 相当以上の水準と認められるもの

## 2 その他特定技能制度の運用に関する重要事項

### (1) 業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

ビルクリーニング分野において設定する業務区分及び当該業務区分において従事する業務は、それぞれ次のア及びイに定めるとおりとする。

なお、いずれの場合も、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務(例:建築物と構造上一体と見なせる部分の清掃作業等)に付随的に従事することは差し支えない。

#### ア 1号特定技能外国人

業務区分:ビルクリーニング

従事する業務:建築物内部の清掃

#### イ 2号特定技能外国人

業務区分:ビルクリーニング

従事する業務:建築物内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場を管理する業務及び同業務の計画作成、進行管理その他のマネジメント業務

### (2) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

### (3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

#### 特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、都道府県知事より、建築物衛生法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業又は同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において1号特定技能外国人又は2号特定技能外国人を受け入れることとしていること。
- ② 特定技能所属機関は、厚生労働省が設置する、ビルクリーニング分野の業界団体、試験実施主体、制度関係機関その他の関係者で構成する特定技能制度におけるビルクリーニング分野に係る分野別協議会(以下単に「特定技能の協議会」という。)の構成員になること。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ④ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 特定技能所属機関は、特定技能雇用契約に基づき特定技能外国人をビルクリーニング分野の実務に従事させたときは、当該特定技能外国人からの求めに応じ、当該特定技能外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面(その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。)を交

付し、又は提供すること。

### 第三 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

ビルクリーニング分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は次の（１）に定める試験に合格した者又は講習を受講した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時まで満たしていることが求められる水準は、次の（２）及び（３）にそれぞれ定める試験に合格していることとする。

##### （１）育成就労の就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

- ① 「日本語教育の参照枠」の A 1 相当以上の水準と認められるもの
- ② 認定日本語教育機関（日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和 5 年法律第 41 号）第 3 条第 1 項の「認定日本語教育機関」をいう。）等における当該水準に相当する日本語講習の受講

##### （２）育成就労の開始後 1 年経過時まで満たしていることが求められる水準

###### ア 技能水準

ビルクリーニング分野育成就労評価試験（初級）

###### イ 日本語能力水準

上記 1（１）①に掲げる試験

##### （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

ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験

###### イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」の A 2. 2 相当以上の水準と認められるもの

#### 2 育成就労外国人の育成に関する事項

ビルクリーニング分野のビルクリーニングの業務区分においては、主たる技能として、ビルクリーニングを設定する。

その上で、育成就労計画に沿って、3 年間の育成就労期間を通じて当該主たる技能を修得するために必要な業務に一定時間計画的に従事させることにより、当該業務と関連する業務区分の範囲内の業務を経験させることとあいまって、ビルクリーニング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。

#### 3 育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項

##### （１）本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準

ビルクリーニング分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

###### ア 技能水準

ビルクリーニング分野育成就労評価試験（初級）

###### イ 日本語能力水準



「日本語教育の参照枠」のA2. 1相当以上の水準と認められるもの

**(2) 転籍制限期間**

転籍制限期間は1年とする。

**4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項**

**(1) 業務区分及び育成就労外国人が従事する業務**

ビルクリーニング分野において設定する業務区分及び従事する業務は、特定技能制度と同一とする（第二2（1）参照）。

**(2) 育成就労外国人の雇用形態**

直接雇用に限る。

**(3) 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等**

**育成就労実施者に対して特に課す条件**

- ① 育成就労実施者は、都道府県知事より、建築物衛生法第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業又は同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において育成就労外国人を受け入れることとしていること。
- ② 育成就労実施者は、育成就労制度におけるビルクリーニング分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）において協議が調った措置を講じること。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人をビルクリーニング分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。