

別紙3

リネンサプライ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、リネンサプライ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）

リネンサプライ分野

- 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

リネンサプライ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リネンサプライ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

生産性向上のための取組として、業界団体において、リネンサプライに関する技術及び知識を習得するマルチスキル化を目的に従業者向けの研修会を実施するとともに、環境保全の知識の普及等を目的とする管理職等向けの研修会や工

場視察等を実施する。また、厚生労働省から業界団体に対して、研修会や視察等の機会を捉えて、各工場の立地、規模、業態等に応じた、工場レイアウトの変更や機械設備の更新等の効率化・省人化に向けた取組等の好事例の周知を依頼する。

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、ホームページ等でリネンサプライ業の魅力を発信するほか、就職説明会等を活用し、高校生・大学生、女性、高齢者及び障害者等の新規採用・中途採用の促進等を図る。

(イ) 処遇改善

処遇改善に向けた方策として、厚生労働省から業界団体に対して、適切な価格転嫁及び取引適正化に向けた取組を進めるよう周知を依頼し、リネンサプライ分野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にする。

(ウ) 安全衛生対策

業界団体において、経営者・幹部役職員向けのセミナーを通じて、就業者の就労環境整備に関する優良事例や長時間労働の是正等を全国展開することや、管理職・実務担当者向けの講習会及び工場見学会を通じて、労働安全衛生に関する知識の向上と意識の高揚を図るほか、労働安全衛生手帳及び啓発動画（外国語版を含む。）を作成し、各企業に配布するとともに、ホームページ掲載等により広く周知している。

(エ) (ア) の成果

上記(ア)の取組により、総務省「労働力調査」によると令和6年における「洗濯・理容・美容・浴場業」に就業している女性比率は71.0%、高齢者(65歳以上)比率は21.5%であった。

(オ) (イ) の成果

上記(イ)の取組により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると「洗濯・理容・美容・浴場業」における平均賃金は、前年と比べて令和6年は4.5%上昇した。

(カ) (ウ) の成果

上記(ウ)の取組により、厚生労働省「労働災害動向調査」によると「洗濯業」における度数率は、令和4年には5.06であったところ、令和5年には3.72に減少した。

(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。）

「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成28年3月30日、明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）における政府目標である訪日外国人旅行者数（2030年（令和12年）に6,000万人）等の宿泊需要に対応するためには、当該需要を支える人材の確保が必要不可欠である。

このような産業需要の見通しに基づき、リネンサプライ分野において、令和10年度に必要な就業者数を推計すると、11万9,800人となる。

リネンサプライ分野の令和6年度の有効求人倍率は3.71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、9万9,700人となる見込みであり、同年度には2万100人程度の手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)の取組を継続することにより人手不足が1万2,400人程度緩和されることが見込まれるものの、なお7,700人程度の手不足が見込まれる。

かかる状況の下、引き続きリネンサプライ業の健全な育成に努め、もって公衆衛生の向上に寄与するためには、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、リネンサプライ業就業者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 リネンサプライ分野全体の受入れ見込数

リネンサプライ分野全体における令和8年度から令和10年度までの3年間の受入れ見込数は、7,700人である。

当該受入れ見込数は、リネンサプライ分野において、令和10年度には2万100人程度の手不足が見込まれる中、スタッフの技能向上、システム化による作業の効率化等、業務効率化の取組の促進等による段階的な生産性向上(令和10年度までに5,200人程度)や、賃上げ、長時間労働の是正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7,200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

リネンサプライ分野における令和8年度から3年間の1号特定技能外国人の受入れ見込数は、4,300人であり、これを令和10年度末までの3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

リネンサプライ分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、3,400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) リネンサプライ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 リネンサプライ分野の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、育成就労及び特定技能1号に係るリネンサプライ分野における「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。

リネンサプライ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・育成を予測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、リネンサプライ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、悪質な送出国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。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。

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。

(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、リネンサプライ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ぬよう、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り、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

リネンサプライ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(1)及び(2)に定める試験に合格した者とする。

(1) 技能水準

リネンサプライ分野特定技能1号評価試験

(2) 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 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

リネンサプライ分野において設定する業務区分はリネンサプライとし、当該業務区分において従事する業務は、リネン類の入荷から出荷までの一連の業務とする。

なお、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：使用資材等の運搬作業及び清掃作業等）に付随的に従事することは差し支えない。

(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、業界団体が定めた「衛生基準」の認定を受けた施設において1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、リネンサプライ分野の業界団体、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リネンサプライ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リネンサプライ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

リネンサプライ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には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A1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年経過時までには満たしていることが求められる水準

ア 技能水準

リネンサプライ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

リネンサプライ分野特定技能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 育成就労外国人の育成に関する事項

リネンサプライ分野のリネンサプライの業務区分においては、主たる技能として、リネンサプライ仕上げ作業を設定する。

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、リネンサプライ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

リネンサプライ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

リネンサプライ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

リネンサプライ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、業界団体が定めた「衛生基準」の認定を受けた施設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リネンサプライ分野に係る分野別

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リネンサプライ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。