

○**深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）。

○**特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格在留者数：382,341人（令和7年12月末時点）

○**特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格在留者数：7,955人（令和7年12月末時点）

○**特定産業分野**：介護、**ビルクリーニング**、リネンサプライ、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、物流倉庫、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環（19分野）
（赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。青字は令和8年1月23日閣議決定により新たに追加された分野で特定技能1号のみで受入れ可。産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後に運用開始を予定。）

○**在留資格「特定技能」（ビルクリーニング分野）在留者数**：8,412人

特定技能1号のポイント

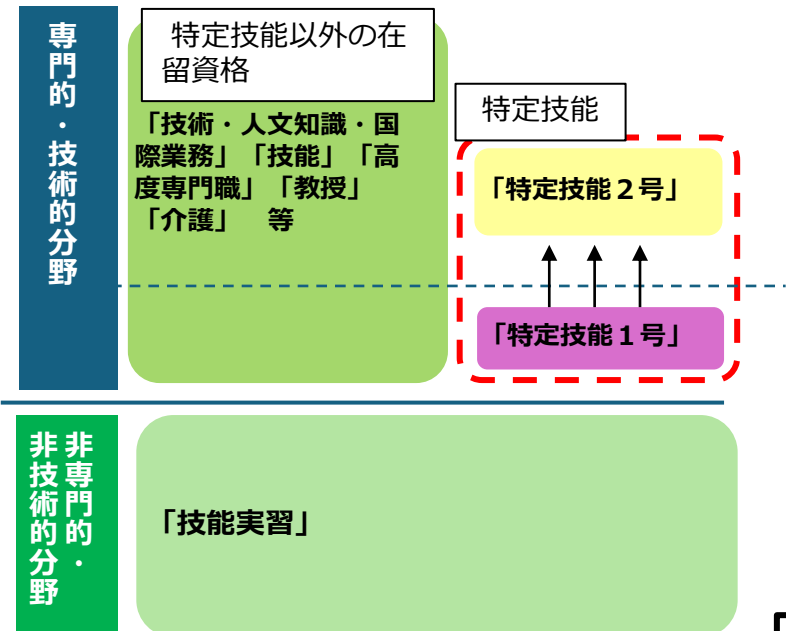
在留期間：3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新
※通算（妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く）で上限5年（相当の理由があると認められる場合は6年）まで
技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準：試験（A2.2相当以上）で確認（技能実習2号修了者は免除）
※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
受入れ見込数：分野ごとに設定あり（全分野で80万5700人（令和11年3月末まで））
家族の帯同：基本的に認めない
支援：受入れ機関又は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

特定技能2号のポイント

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

分野共通の受入れ要件を設定

【就労関係の在留資格の技能水準】



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」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を発展的に解消し、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**されました（育成就労制度は令和9年4月1日から運用開始します。）。

育成就労制度の 目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能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。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）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
基本方針・ 分野別運用方針	育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、学識経験者や労使団体等から構成される有識者会議を立ち上げ、意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。
育成就労計画の 認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。
監理支援機関の 許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。
適正な送出しや 受入環境整備の 取組	・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

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・出産等に係る期間は、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。

基本方針、分野別運用方針及び関係省令

1 基本方針

入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの

2 分野別運用方針

入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるもの

3 關係法令

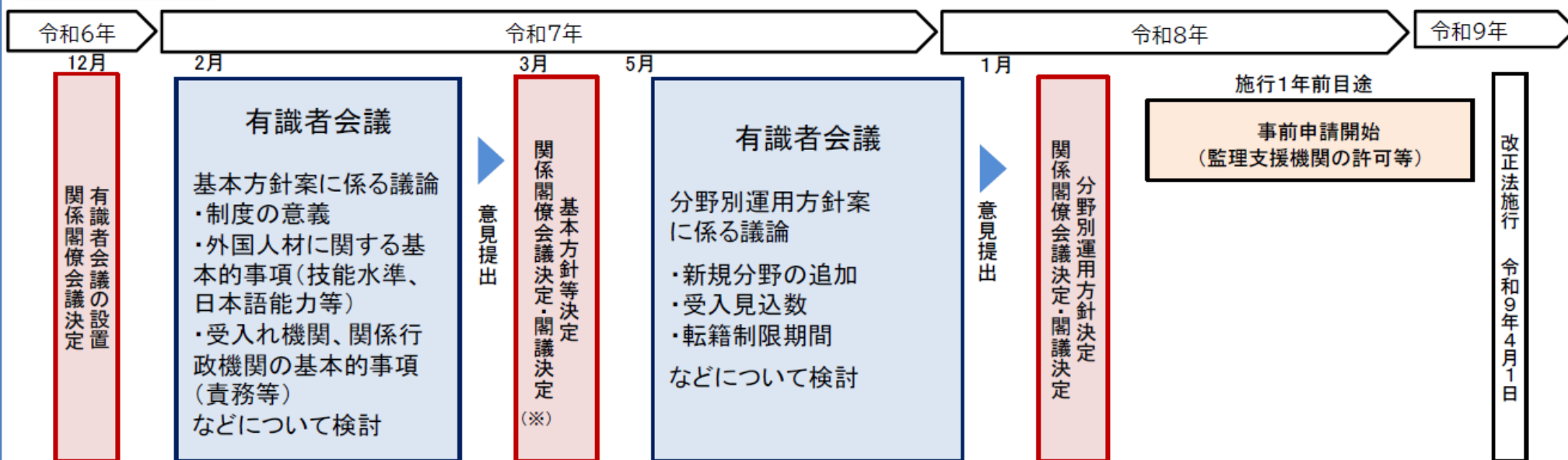
①育成就労法施行規則等

入管法及び育成就労法からの委任により同法の詳細な内容（育成就労計画の認定基準、監理支援機関の許可基準等）について定めるもの

②上乘せ告示等

分野の特性に応じてト乗せ要件等を定めようとする特定の分野及び当該ト乗せ要件等を定めるもの

スケジュール



※ 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。

分野別運用方針について

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

(入管法第2条の4第2項第1号)(育就法第7条の2第2項第1号)(基本方針第23(1))

2 人材の不足の状況

(入管法第2条の4第2項第2号)(育就法第7条の2第2項第4号)(基本方針第23(2)(3))

(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

(入管法第2条の4第2項第4号)(育就法第7条の2第2項第5号)(基本方針第55)

4 制度の運用に共通する事項

(入管法第2条の4第2項第5号)(育就法第7条の2第2項第7号)

(1) キャリア形成に関する事項(基本方針第42(1)ア)

(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置(基本方針第57)

(3) 大都市圏に過度に集中しないための措置(基本方針第55(6)、同第61)

第2 特定技能制度に関する事項

1 人材の基準に関する事項(入管法第2条の4第2項第3号)

(1) 1号特定技能外国人(基本方針第31)

ア 技能水準(基本方針第31(2))

イ 日本語能力水準(基本方針第31(3))

(2) 2号特定技能外国人(基本方針第32)

ア 技能水準(基本方針第32(2))

イ 日本語能力水準(基本方針第32(3))

2 その他重要事項(入管法第2条の4第2項第5号)

(1) 業務区分及び特定技能外国人が従事する業務(基本方針第31、2)

(2) 特定技能外国人の雇用形態(基本方針第21(2))

(3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等(基本方針第53)

第3 育成就労制度に関する事項

1 人材の基準に関する事項

(育就法第7条の2第2項第2号、同法第9条第1項第2号)

(1) 就労を開始するまでに求められる日本語能力水準(基本方針第33(3))

(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(基本方針第33(2))

イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))

(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(基本方針第33(2))

イ 日本語能力水準(基本方針第33(3))

2 育成に関する事項(育就法第7条の2第2項第3号)

主たる技能(基本方針第33(2)、同第42(1))

3 本人意向転籍に関する事項

(育就法第7条の2第2項第6号)(基本方針第42(1)エ)

(1) 本人意向転籍において求められる水準

(育就法第9条の2第4号ロ)(基本方針第42(1)エ)

ア 技能水準

イ 日本語能力水準

(2) 転籍制限期間(育就法第9条の2第4号イ)(基本方針第42(1)エ)

(3) 待遇向上策(育就法第9条第9号)(基本方針第42(1)エ)

※1年を超える転籍制限期間を設定した分野のみ

4 その他重要事項(育就法第7条の2第2項第7号)

(1) 業務区分及び育成就労外国人が従事する業務(基本方針第33)

(2) 育成就労外国人の雇用形態(育就法第2条第3号ロ)(基本方針第22(3))

(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(基本方針第53)

赤字・・・法律

青字・・・基本方針

1 特定産業・育成就労産業分野

：既存分野

：既存分野のうち新たな業務等を追加する分野

：新たに追加する分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野
造船・舶用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野	

※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

2 人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

○ 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない（基本方針第二3（3））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。

○ 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。

必要就業者数

特定技能1号
育成就労

国内人材確保

生産性向上

就業者数

受入れ見込数

人手不足数

特定技能1号 80万5,700人、育成就労42万6,200人 計123万1,900人（令和11年3月末まで）

分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・舶用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考：特定技能（R6.3設定）	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能1号	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	23,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	99,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

3 人材の基準

(1) 一般的 (※) な技能水準、日本語能力水準は次のとおり。

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

※ 分野によっては、より高い日本語能力水準を求める場合もある。

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

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

4 制度の運用に関する重要事項

(1) 転籍

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

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

(2) 上乗せ基準

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

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

○厚生労働省告示第百八十号

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施行規則（令和七年法務省 厚生労働省令 第四号）第十五条第一項第十三号及び同条第二項第二号の規定に基づき、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施行規則の規定に基づきビルクリーニング分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準を次のように定める。

令和八年四月七日 厚生労働大臣上野賢一郎

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施行規則の規定に基づきビルクリーニング分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準（育成就労を行わせる体制の基準）

第一条 ビルクリーニング分野に係る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施行規則（以下「規則」という。）第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、申請者（規則第七十一条第二号に規定する申請者をいう。）が次のいずれにも該当することとする。

一 ビルクリーニング分野に係る分野別協議会（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（平成二十八年法律第八十九号）第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

二 ビルクリーニング分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

三 ビルクリーニング分野における育成就労外国人の受入れに関し、厚生労働大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。

四 育成就労外国人との間で締結された雇用契約に基づき当該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の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、又は提供することとしていること。（育成就労を行わせる事業所の設備の基準）

第二条 ビルクリーニング分野に係る規則第十五条第二項第二号の告示で定める基準は、育成就労を行わせる事業所が建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和四十五年法律第二十号）第十二条の二第一項の登録に係る営業所（同項第一号又は第八号に掲げる事業に係るものに限る。）であることとする。

附則 この告示は、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（令和六年法律第六十号）の施行の日（令和九年四月一日）から適用する。

1. 厚生労働省が実施した施策

●受入れマニュアル／ガイドラインの作成（令和6年度）

（ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査一式事業〔厚生労働省委託〕）

目的： 事業者が特定技能外国人を適正かつ円滑に受け入れるための実務ツール（マニュアル／ガイドライン）を整備

実施内容： 海外情勢、全国・地域の人手不足状況、現場課題等を把握・整理し、協議会での検討に資する基礎資料として取りまとめ

成果物： 特定技能外国人の受入れマニュアル（ビルクリーニング分野）<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001567042.pdf>

外国人受入れガイドライン（ビルクリーニング分野）<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001567073.pdf>

●制度周知の強化および受入れ状況の把握（令和7年度）

（特定技能ビルクリーニング分野に係るオンラインセミナー及び受入れ状況調査実施業務〔厚生労働省委託〕）

目的： 特定技能制度の理解促進（周知）と、構成員の受入れ体制・運用状況の把握を通じ、人手不足状況の改善に資する

実施内容： (1) オンラインセミナーによる情報発信

(2) 協議会構成員に対する現況調査（受入れ状況等）

成果物： 事業実施報告書<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001693082.pdf>

出典：厚生労働省「リーフレット・説明会情報等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/blc_tokuteiginou04.html

※各施策は協議会構成員（受入企業）へメール周知

2. 業界団体が実施した施策

●業界団体による受入れ促進・定着支援の取組

（体験活動／周知・研修／教材整備 等）

目的： 特定技能外国人材の採用促進および受入れ準備・定着支援に資するため、体験活動、情報発信、学習コンテンツ提供、勉強会等を実施。

主な取組： (1) 海外採用に係る体験機会の提供（体験ツアー等）

(2) 制度・実務に関する周知・研修（オンラインセミナー等）

(3) 外国人向け学習コンテンツの提供（教材・動画等）

(4) 企業向け勉強会の開催（雇用実務・受入れノウハウ共有）

【具体例（公表ページ）】

特定技能外国人材 海外採用体験ツアー<https://www.j-bma.or.jp/notice/110201>

厚生労働省主催「特定技能ビルクリーニング分野 受入れ準備・定着支援オンラインセミナー」<https://www.j-bma.or.jp/bm-foreign/113425>

特定技能外国人材向け「ビルクリーニング紹介マンガ動画」<https://www.j-bma.or.jp/movie/95510>

～はじめての特定技能人材～ 雇用なんでも勉強会<https://www.j-bma.or.jp/bm-foreign/104291> など

▼雇用なんでも勉強会の様子



1. 各種概要

育成就労初級評価試験（準備中）	特定技能 1 号評価試験	特定技能 2 号評価試験
【令和9年度からの制度開始に向け準備中】 ・試験開始時期は令和9年度以降の予定	【令和7年度の実施状況】 ○各国テストセンターでCBT方式により通年実施 ○受検者数8,074名、合格者5,234名（合格率64.8%） 【令和8年度の予定】 ○各国テストセンターでCBT方式により通年実施 【累計（令和8年度6月末時点）】 ○受検者数27,643名、合格者21,356名（合格率77.3%）	【令和7年度の実施状況】 ○集合方式により4回実施 ○受検者数252名、合格者33名（合格率13.1%） 【令和8年度の予定】 ○集合方式により4回程度実施予定 【累計（令和8年度6月末時点）】 ○受検者数358名、合格者46名（合格率12.8%）
【試験内容（要点）※予定】 ○受験資格：育成就労の対象となっていた期間6か月以上 ○試験言語：日本語（原則として平仮名で分かち書きし、ヘボン式ローマ字を併記） ○学科試験：真偽法。問題数25問、配点50点、合格基準点33点以上 ○実技試験：制作等作業試験、問題数1問、配点50点、合格基準点40点以上 ○試験時間：学科60分、実技15分	【試験内容】 ○受験資格：試験日において17歳以上（インドネシア国籍の場合18歳以上） ○試験言語：日本語（漢字にルビ） ○学科試験：真偽・選択。問題数20問、配点40点、合格基準60% ○実技試験：真偽・選択・並替。問題数30問、配点60点、合格基準60% ○試験時間：学科20分・実技30分 ○試験日程：テストセンター営業日に通年実施。 ○試験場所：日本、フィリピン等各国の試験会場	【試験内容】 ○受験資格：現場管理の実務経験2年以上 ○試験言語：日本語（漢字にルビ） ○学科試験：真偽・組合せ・多肢択一。現場責任者に必要な知識。問題数50問、配点100点、合格基準65% ○実技試験：清掃業務・業務管理・人材管理・財務管理（多肢択一・並べ替え・論述・計算）問題数10問、配点100点、合格基準65% ○試験時間：学科60分・実技90分 ○試験日程：年に3回～4回実施 ○試験場所：日本（東京・大阪等）

委員の御意見

【本人意向による転籍制限に係る待遇向上策について】

- 1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき
- 「分野における育成就労実施者（日本人含む）の昇給率」、「分野における全事業所の昇給率」、「分野における育成就労外国人の昇給率」の中で最も高い昇給率を基準とすべき
- 転籍制限に係る昇給率の設定については、中小企業や小規模事業者を含む賃上げの実態や分野別の実情を踏まえて、各分野所管省庁が基準を設定すべき
- 制度所管省庁においては、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や業所管省庁に働きかけるべき

委員の御意見

【分野別協議会】

- 分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき
- 地域における共生社会の取組について、地域協議会で議題として取り上げるべきであり、当該議題について議論する場合にあっては、例えば、国際交流協会、外国人支援のNGOなどの各種相談対応機関を加えるべき

分野別運用方針等への反映等

- 制度所管省庁としては、昇給率の設定方法について、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが基本となることを示した
- 昇給率の基準を統一的に設定することは、分野の実情を踏まえない昇給率となる恐れがあり、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野の実情を踏まえて設定することが適切と考える
- より高い昇給率により待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していく

今後の対応

- 外国人の適切かつ円滑な受入れのため、各分野別協議会において法令遵守を含む遵守事項（行動規範等）を策定し、各構成員に遵守を求める
また、協議会において自主的なチェックを実施し、遵守事項に従わない構成員を除名・退会させることが可能な実効性のある仕組みを構築することについて、制度の施行までに検討する
- 地域における共生社会の取組については、国の機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される地域協議会において議論し、その結果を踏まえて、外国人の支援等を行っている民間の機関等とも連携し、外国人材の受入環境整備に取り組んでいく