特定の分野に係る育成就労制度運用要領

-ビルクリーニング分野の基準について-

令和8年7月
法務省・厚生労働省編

（制定履歴）
令和8年7月14日公表
令和8年9月30日一部改正

○　法務大臣及び厚生労働大臣は、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「法」という。）第7条の2第1項に基づき、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、「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について」（令和7年3月11日閣議決定。以下「基本方針」という。）にのっとり、分野を所管する行政機関の長等と共同して、分野ごとに育成就労に係る制度（以下「育成就労制度」という。）の運用に関する重要事項等を定めた育成就労に係る制度上の運用に関する方針を定めなければならないとされ、ビルクリーニング分野についても「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」（令和8年1月23日閣議決定。以下「分野別運用方針」という。）が定められました。

○　法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施行規則（令和7年法務省・厚生労働省令第4号。以下「規則」という。）においては、各分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で基準を定めることが可能となっているところ、ビルクリーニング分野についても、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（令和8年厚生労働省告示第180号。以下「告示」という。）において、ビルクリーニング分野固有の基準が定められています。

○　本要領は、告示の基準等の詳細についての留意事項等を定めることにより、ビルクリーニング分野における育成就労制度の適正な運用を図ることを目的としています。

目次

第1　育成就労外国人が従事する業務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

第2　育成就労外国人に求められる技能水準等・・・・・・・・・・・・・・・　7

第3　上乗せ基準等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

第4　育成・キャリア形成プログラム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

第5　技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係・・・・19

第1　育成就労外国人が従事する業務

【関係規定】
出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一
二
（育成就労）
育成就労法第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第二条第二号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動

法
（認定の基準）
第9条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。
一（略）
二　従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。
三～十一（略）

規則
（育成就労の目標及び内容の基準）
第13条（略）
2　法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。
一　従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。
イ　業務区分（従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に規定する業務区分をいう。）に属するものであること。
ロ　同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。
二～九（略）

基本方針（抜粋）
第三　特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項
3　育成就労外国人
（2）育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、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修得していることが求められる。
当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産

業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

第四　特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

2　育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

（1）育成就労実施者の責務

育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労法第3条に定める育成就労制度の基本理念にのっとり、適正な労働条件の下で育成就労が実施され、育成就労外国人の人権が保護されるよう、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

ア　育成就労計画の策定

育成就労制度においては、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及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めることを始めとして計画的な育成・評価を行う必要がある。

育成就労計画は、当該育成・評価及びキャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労（育成就労法第2条第3号に規定する「監理型育成就労」をいう。以下同じ。）における監理支援機関（育成就労法第2条第11号に規定する「監理支援機関」をいう。以下同じ。）には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。

したがって、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人が育成就労期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない。

イ　目標として定めた試験の適正な受験等

育成就労の開始後1年が経過する時まで及び育成就労を終了する時までに育成就労外国人に必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の義務であり、これを通じ育成就労外国人が修得した技能及び日本語能力の評価を行うとともに、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきである。

試験費用については育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があるほか、育成就労実施者は、受け入れている育成就労外国人に確実に試験を受けさせる観点から、試験の実施者から求めがあった場合には、必要な協力をしていくことが望ましい。 なお、育成就労外国人が限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。
分野別運用方針（抜粋） 第三　育成就労制度に関する事項 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において設定する主たる技能は、別表3のa. 業務区分の欄に掲げる業務区分に対応し、それぞれ同表のb. 主たる技能の欄に定めるとおりとする。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。 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）。

【主たる技能及び必須業務】

○ ビルクリーニング分野の育成就労外国人が従事する業務区分において設定する主たる技能、必須業務等については、別紙の育成就労計画審査基準を参照してください。

【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育成就労外国人が従事する業務は、本要領別表の業務区分（従事する業務）の欄に記載のとおりです。

【その他業務関係】

○ 当該育成就労外国人が従事できる具体的な業務の内容は、厚生労働大臣が設置する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する協議会（以下「分野別協議会」という。）において定めています。詳細については、厚生労働省のホームページをご確認ください。
（URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09221.html）

【相談窓口】

○　育成就労外国人の受入れを希望する場合で、事業内容からビルクリーニング分野で認められた業務に該当するか否か不明な場合の問合せ先は次のとおりです。

厚生労働省健康・生活衛生局生活衛生課

電話：03-5253-1111

【確認対象の書類】

・　育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

第2　育成就労外国人に求められる技能水準等

【関係規定】

法

（認定の基準）

第9条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一（略）

二　従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三（略）

四　育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと。

五～十一（略）

2（略）

規則

（育成就労評価試験）

第6条　法第八条第三項第六号の主務省令で指定する試験は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針（法第七条の二第一項に規定する分野別運用方針をいう。以下同じ。）で定める試験とする。

（育成就労の目標及び内容の基準）

第13条　法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

一　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標　修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。

二　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

2　法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一～六（略）

七　イ～ホ（略）

へ　育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために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（令和五年法律第四十一号）第三条第一項に規定する認定日本語教育機関をいう。以下このへ及び次号において同じ。）に置かれた就労のための課程（認定日本語教育機関認定基準（令和五年文部科学省令第四十号）第二条第二項に規定する就労のための課程をいう。以下このへ及び次号において同じ。）において履修する授業科目の授業時間数（育成就労外国人が過去六月以内に、本邦外において、本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）が百時間以上であること。ただし、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合は、この限りでない。

ト（略）

八　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において百時間以上の授業時間数（育成就労外国人が、入国後講習において、又は過去六月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）の授業科目を履修することができるよう必要な措置を講じていること。ただし、当該目標が達成されている場合は、この限りでない。

九　前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

（主務省令で定める評価）

第14条　法第九条第一項第四号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第一項第一号ロにおいて同じ。）の主務省令で定める時期は、次の各号に掲げる時期とし、法第九条第一項第四号の主務省令で定める方法は、当該各号に掲げる時期の区分に応じ、当該各号に定める方法とする。

一　育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間）の合計が一年に達するまで　次に掲げる方法

イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程

度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

二　育成就労の終了日まで　次に掲げる方法

イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

2（略）

（法第九条の二第四号イの主務省令で定める期間）

第26条　法第九条の二第四号イ（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める期間は、個別育成就労産業分野ごとに、一年以上二年以下の範囲内でそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める期間（当該期間が一年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を一年とする旨を育成就労計画で定めているときは、一年）とする。

（法第九条の二第四号ロの主務省令で定める基準）

第27条　法第九条の二第四号ロ（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の個別育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

二（略）

基本方針（抜粋）

第三　特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3　育成就労外国人

（2）育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、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修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

（3）育成就労外国人に対しては、就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠A1相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

当該日本語能力水準に関しては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験に合格すること又は相当する日本語講習を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。）による就労のための課程の講習（認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第40号）第23条に基づく「特別の日本語教育課程」を含む。）等において受講することが求められる。

就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時までに当該試験に合格することが求められる。

また、育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

育成就労外国人は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語教育の参照枠A2相当以上の日本語能力の試験に合格することを目標として育成就労に従事し、当該日本語能力の修得に努めなければならない。

分野別運用方針（抜粋）

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に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A2．2相当以上の水準と認められるもの

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。

○　育成就労外国人としてビルクリーニング分野の業務に従事する場合には、就労を開始するまでに、以下のいずれかの日本語能力水準を満たすことが求められます。

- 国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）A1相当以上又は日本語能力試験（JLPT）N5以上の合格
- 認定日本語教育機関の「就労のための課程」等における当該水準に相当する日本語講習100時間以上の受講

○ ビルクリーニング分野において育成就労計画を作成する場合には、本要領別表に定める「育成就労の終了日まで」に受験する技能試験及び日本語能力の試験の合格を目標として定めます。また、同試験及び同表に定める「育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで」に受験する試験をそれぞれ受験させることが必要です。

○　主たる技能を「ビルクリーニング」とする育成就労外国人は、本要領別表に定める「育成就労の終了日まで」に受験する技能試験である特定技能1号評価試験の受験要件として、育成就労の期間において、当該主たる技能に係る育成就労評価試験（初級）の実技試験に合格することが必要です。

【確認対象の書類】

- 本要領別表の「日本語能力水準（技能を修得しようとする業務に従事するまで）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
- 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

【本人意向の転籍が認められる育成就労外国人の技能水準等】

○ ビルクリーニング分野において、本人意向の転籍が認められるために必要な育成就労外国人の技能水準及び日本語能力水準は、本要領別表（本人意向の転籍時）に定める技能水準及び日本語能力水準となります。

○ ビルクリーニング分野における転籍制限期間は1年です。

【確認対象の書類】

＜本人意向の転籍時＞

・ 本要領別表の「技能水準（本人意向の転籍時）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
・ 本要領別表の「日本語能力水準（本人意向の転籍時）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）の写し

第3 上乗せ基準等

【関係規定】

法

（認定の基準）

第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～四 （略）

五 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

六～十一 （略）

規則

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

第15条 法第九条第一項第五号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～十二 （略）

十三 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

2 法第九条第一項第五号の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる事業所の設備に係るものは、次のとおりとする。

一 （略）

二 前号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

告示

（育成就労を行わせる体制の基準）

第1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2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。

基本方針（抜粋）

第二　特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

2　育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

（3）育成就労外国人の雇用形態

育成就労外国人（育成就労法第2条第4号に規定する「育成就労外国人」をいう。以下同じ。）の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。

分野別運用方針（抜粋）

第三　育成就労制度に関する事項

4　その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（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。

1. 育成就労外国人の雇用形態

○ 直接雇用に限られます。

○ ビルクリーニング分野は、労働者派遣等育成就労産業分野として定められていないため、労働者派遣等の形態により育成就労外国人を就労させることはできません。

2. 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

○ 育成就労を行わせる体制及び育成就労を行わせる事業所の設備の基準として、ビルクリーニング分野に特有の事情に鑑みて規則第15条第1項第13号及び同条第2項第2号に基づき告示をもって定めたものです。

（1）育成就労を行わせる体制の基準に関するもの

告示

（育成就労を行わせる体制の基準）

第1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。

○　育成就労実施者は、ビルクリーニング分野の育成就労外国人を受け入れる場合には、当該育成就労外国人に係る育成就労計画の認定申請の前に、分野別協議会に加入していることが必要です。

○　分野別協議会では、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、ビルクリーニング分野に特有の事情に鑑み、固有の措置の設定について協議を行います。育成就労実施者は、分野別協議会において協議が調った事項に関する措置を適切に講じることが必要です。

○　育成就労実施者は、分野別協議会に対して必要な協力を行わなければならないほか、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、必要な協力を行わなければなりません。なお、これらにはオンラインによる調査などデジタルツールを使うことも含まれます。

○ 分野別協議会において協議が調った事項に関する措置を講じない場合や、分野別協議会等に対し、必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないこととなります。

○ 分野別協議会に関する詳細は、以下の厚生労働省のホームページ※をご覧ください。

※ ビルクリーニング分野における新たな外国人材の受入れ（在留資格「育成就労」について）

（URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/blc_tokuteiginou01.html）

○　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、又は提供しなければなりません。

【確認対象の書類】

・ 分野別協議会の構成員であることの証明書（以下「協議会構成員資格証明書」という。）

（2）育成就労を行わせる事業所の設備の基準に関するもの

告示

（育成就労を行わせる事業所の設備の基準）

第2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。

○　育成就労外国人に育成就労を行わせる事業所は、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。）第12条の2第1項第1号に規定する建築物清掃業の登録又は同項第8号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録（以下「登録」という。）に係る営業所であることが必要です。

なお、当該登録は、育成就労実施者が、法人単位ではなく、育成就労を行わせる事業所となる営業所単位で受ける必要があります。

○　上記の登録は都道府県知事が行うものであるため、登録の手続については、登録を受けようとする営業所の所在地を管轄する都道府県の生活衛生担当部署にお問合せください。なお、当該登録の有効期間は、建築物衛生法第12条の2第4項により6年と定められています。継続して育成就労外国人を受け入れるためには、当該登録の有効期間を更新することが必要であり、更新をしない場合は、基準に適合しないこととなります。

【確認対象の書類】

・ 協議会構成員資格証明書

【留意事項】

○　協議会構成員資格証明書には、登録の有効期間が記載されます。

○　育成就労計画の認定申請に当たっては、協議会構成員資格証明書に記載された登録の有効期間が経過していないことを確認するとともに、必要に応じて、あらかじめ登録先の都道府県に対して、更新申請の受付時期等を確認してください。なお、申請時に登録の有効期間の終期が差し迫っている証明書を提出した場合には、登録の有効期間が更新された協議会構成員資格証明書を改めて提出いただくこととなります。

○　登録の有効期間が経過している場合は、当該登録の有効期間を更新の上、再交付された協議会構成員資格証明書を提出してください。

第4　育成・キャリア形成プログラム

分野別運用方針（抜粋）

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

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ことを基本とし、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）

○ 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ことを基本とし、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、関係業界及び育成就労実施者等において、育成就労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です。

① 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）

○ 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は、厚生労働省のホームページに掲載されます。

第5　技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係

○　技能実習の目標となる試験と同一又は相当する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められた試験との関係は、以下の表のとおりです。

　なお、技能実習を行っていた期間等に応じ、育成就労の通算期間等に関する基準を満たす必要もあるので注意してください。例えば、技能実習を3年以上行っている場合は、育成就労計画の認定を受けることができず、技能実習を2年を超えて行っている場合は、下表において対応する業務区分以外の育成就労を行わせることができません。

技能実習の目標となる試験	育成就労産業分野	業務区分	育成就労の目標となる試験
技能検定3級（ビルクリーニング）	ビルクリーニング分野	ビルクリーニング	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験

別表

業務区分（従事する業務）	主たる技能	技能水準			日本語能力水準			
		育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで	本人意向の転籍時	育成就労の終了日まで	技能を修得しようとする業務に従事するまで	育成就労の対象となった期間の合計が1年に達するまで	本人意向の転籍時	育成就労の終了日まで
ビルクリーニング（ビルクリーニングを行う業務）	ビルクリーニング	ビルクリーニング分野育成就労評価試験（初級）	ビルクリーニング分野育成就労評価試験（初級）	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）A1相当以上若しくは日本語能力試験（JLPT）N5以上 又は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	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）A1相当以上又は日本語能力試験（JLPT）N5以上	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）A2．1相当以上又は日本語能力試験（JLPT）N4以上	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）A2．2相当以上又は日本語能力試験（JLPT）N4以上

【別紙】

育成就労計画審査基準
ビルクリーニング分野（ビルクリーニング業務区分）／ 主たる技能:ビルクリーニング

<table>
<tr><td>技能の定義</td><td colspan="2">不特定多数の利用者が利用する建築物（注1）の内部を対象に、衛生的環境の保護、美観の維持、安全の確保及び保全の向上を目的として、場所、建材、汚れ等の違いに対し、方法、洗剤及び用具を適切に選択して場所別及び部位別（注2）の清掃作業（注3）を行い、建築物に存在する環境上の汚染物質を排除し、清潔さを維持する作業を行うための技能をいう。

(注1) 住宅（戸建て、共同住宅の専有部分等)を除く建築物をいう。
(注2) 場所別とは、玄関ホール、通路、トイレ、昇降機、事務室等の区分をいい、部位別とは、床、壁面、天井、立体面等の区分をいう。
(注3) 清掃作業のうち、日常清掃作業は、毎日1回以上等の頻度で行う作業をいい、定期清掃作業は、年又は月等の単位で定期的に行う作業をいう。</td></tr>
<tr><td>必須業務</td><td>１年目

ビルクリーニング作業
(1)作業の段取り
①器具及び資材の準備及び片付け
②什器及び備品等の移動及び原状復帰

(2)クリーニング作業
下記の「(1)主な器具」に掲げる器具及び「(2)主な資材」に掲げる資材の使い方を修得するための各種清掃作業の補助</td><td>２年目、３年目

ビルクリーニング作業
(1)作業の段取り
①資機材（器具、資材及び機械）の迅速な準備及び片付け
②什器及び備品等の迅速な移動及び原状復帰

(2)クリーニング作業
①日常清掃作業
②定期清掃作業</td></tr>
<tr><td>安全衛生業務</td><td colspan="2">安全衛生作業
①雇入れ時等の安全衛生教育
②作業開始前の安全確認作業
③整理・整頓・清掃・清潔・習慣の遵守
④作業者間の安全確認作業
⑤保護具及び安全標識・装置の確認作業
⑥服装の安全点検作業（身だしなみを含む。）
⑦ビルクリーニングにおける事故・疫病予防
⑧労働衛生上の有害性を防止するための作業
⑨異常時の応急措置を修得するための作業
⑩報告・連絡・相談（ホウ・レン・ソウ）の遵守</td></tr>
<tr><td>その他従事する業務の例</td><td colspan="2">(1)ビルクリーニング業務区分に属する業務のうち、必須業務及び安全衛生業務以外の業務
①資機材倉庫の整備作業
②建物外部洗浄作業(外壁、屋上等)

(2)ビルクリーニング業務区分に関連する業務
①建築物内外の植栽管理作業（灌水作業等）
②資機材の運搬作業（他の現場に移動する場合等）
※　(2)の業務は付随的に従事することが可能です。</td></tr>
<tr><td>使用する素材、材料等（該当するものを選択すること。）</td><td colspan="2">※作業対象項目
（１）部位別作業（ただし、育成就労１年目では、少なくとも1～4は全て作業ができること。）
1.床面(弾性、硬性、繊維系、木質系等)
2.壁面(壁、窓、窓枠等)
3.立体面(扉、柱、便器、洗面台、ブラインド等)
4.什器及び備品(机、椅子、ロッカー等)
5.天井面(換気扇、空調吸排口、照明器具等)

（２）場所別作業
1.玄関ホール
2.事務室
3.会議室、役員室及び応接室
4.客室、病室等(ベッドメイク作業やアメニティ交換等を含む一連の清掃作業)
5.通路及びエレベータホール
6.湯沸室及び給湯室
7.昇降装置
8.階段
9.食堂
10.更衣室、浴室及びシャワールーム
11.喫煙スペース
12.ごみ集積所
13.駐車場
14.屋上及びベランダ
15.外周及び犬走り
16.トイレ(日常清掃に限る。)及び洗面所
17.資機材倉庫</td></tr>
<tr><td>使用する機械、器具等（該当するものを選択すること。）</td><td colspan="2">(1)主な器具（必要に応じて使用すること。ただし、育成就労１年目では、少なくとも1～25は全て使用すること。）
1.ほうき(自在、シダ等)
2.文化ちり取り
3.モップ（乾式、湿式、T字型、フラット型、ダストクロス型）
4.静電気ほこり取り
5.タオル
6.ダストクロス
7.超極細繊維クロス
8.ハンドパッド
9.フロアパッド
10.デッキブラシ
11.ウインドスクイジー
12.シャンパー
13.フロアースクイジー
14.汚水取り
15.パテナイフ
16.毛かき
17.プランジャー
18.廃棄物コレクター
19.作業カート
20.保護手袋・保護マスク
21.作業標示板
22.計量カップ
23.ベッド
24.マットレス
25.シーツ
26.漏電・過電流防止装置

(2)主な資材（必要に応じて使用すること。ただし、育成就労１年目では、少なくとも1～3は全て使用すること。）
1.洗剤（酸性、アルカリ性及び中性）
2.水石けん
3.衛生消耗品
4.床維持剤
5.帯電防止剤
6.金属保護剤
7.そのほか汚染防止剤

(3)主な機械、設備(附属品を含む。)等（必要に応じて使用すること。ただし、育成就労１年目では、少なくとも1及び2は使用すること。）
1.真空掃除機
2.吸水バキューム
3.ポリッシャー
4.自動床洗浄機
5.エクストラクター
6.高圧洗浄機
7.送風機</td></tr>
<tr><td>製品等の例（該当するものを選択すること。）</td><td colspan="2">ビルクリーニング作業の結果そのものが製品である。</td></tr>
</table>