

2 育成就労制度・特定技能制度をはじめ 最近の外国人政策の動き

- 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案に対する附帯決議（抄）

（令和6年6月13日 参議院法務委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一～二十四 （略）

二十五 政府は、外国人労働者をめぐる労働・雇用管理に関する問題が発生している状況に鑑み、外国人雇用管理指針を含め、外国人労働者の雇用管理に関する法令の在り方についての検討を行うこと。その際、労働政策審議会等、労使が参画する会議体において必要な議論を行うものとする。

二十六～二十九 （略）

右決議する。

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

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

(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))

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。

分野別運用方針の主要な記載事項①

(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及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について（令和8年1月23日閣議決定））

1 特定産業・育成就労産業分野

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	

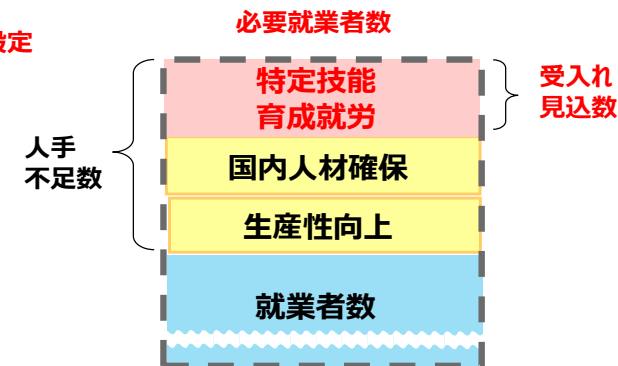
※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

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。

特定技能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・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	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	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	123,500	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	199,500	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

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

分野別運用方針の主要な記載事項②

(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及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について（令和8年1月23日閣議決定））

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 （「-」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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

○ 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）（抄）

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等）

第八条の二 育成就労外国人は、育成就労実施者の変更を希望するときは、主務省令で定めるところにより、書面をもって、育成就労実施者の変更を希望する旨を、次の各号に掲げる育成就労外国人の区分に応じて当該各号に定める者のいずれかに申し出ることができる。

- 一 単独型育成就労外国人 当該単独型育成就労外国人を対象として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣
- 二 監理型育成就労外国人 当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者若しくは当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣

2～7 （略）

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の連絡調整等）

第八条の四 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の二第一項の規定による申出を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める者に通知するものとする。

- 一 単独型育成就労外国人からの申出を受理したとき 当該単独型育成就労外国人を対象として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者
 - 二 監理型育成就労外国人からの申出を受理したとき 当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者及び当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関
- 2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の二第一項の規定による申出又は同条第二項、第六項若しくは第七項の規定による届出を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を機構に通知するものとする。ただし、前条第一項の規定により機構に当該申出及び当該届出の受理に係る事務を行わせているときは、この限りでない。
- 3 機構は、前項の規定による通知を受けたときは、当該申出又は当該届出に係る育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象となること等により当該育成就労外国人の育成就労の継続が可能となるよう、当該育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言、職業紹介その他の援助を行わなければならない。

4・5 （略）

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

○ 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）（抄）

（新たな育成就労計画の認定）

第八条の五 第八条の二第一項の規定による申出をした育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該育成就労外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。
この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

2・3 （略）

（第八条の五第一項の認定の基準）

第九条の二 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の五第一項の認定の申請があった場合において、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。

一～三 （略）

四 次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

イ・ロ （略）

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

（国等の連携）

第百六条 国、地方公共団体及び機構は、育成就労が円滑に行われるよう、必要な情報交換を行うことその他相互の密接な連携の確保に努めるものとする。

2 （略）

3 機構及び公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。次項において同じ。）は、第八条の四第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）並びに第五十一条第一項及び第二項に規定する措置並びに第八十七条第一項第三号の業務が円滑に行われるよう、相互に連携を図りながら協力しなければならない。

4 機構は、前項の規定による連携を図るため、公共職業安定所又は地方運輸局に対し、主務省令で定めるところにより必要な情報の提供を行わなければならない。

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

- 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）（抄）

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

第二十八条 法第九条の二第四号ハ（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。

一～三 （略）

四 法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。第九十三条第三号において同じ。）以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する特定募集情報等提供をいう。次号及び第六号において同じ。）を受けていないこと。

五～七 （略）

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和8年1月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）

I 基本的な考え方

- ・一部の外国人による、我が国の法やルールを逸脱する行為・制度の不適正利用について、国民が感じている不安や不公平感に対処する必要
- ・入国前の日本語教育及び社会規範等の理解促進、法やルールを逸脱する行為に対する公正・厳正な対処、事実・実態を把握した上での制度適正化、正確かつ十分な情報公開、関係機関間の情報共有・相互連携といった取組により、安全・安心な社会を実現
- ・その上で、我が国の法やルールの中で、国民と外国人の双方が安全・安心に生活し、共に繁栄する社会の実現を目指す必要

II 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（1）出入国管理DXの推進を含む出入国管理の適正化

- 電子渡航認証制度（JESTA）導入（R10年度中）により、事前チェックを通じた厳格な審査と入国審査待ち時間の大幅な削減を着実に実現

（2）在留管理の一層の適正化

ア 在留資格の審査の厳正な運用

① マイナンバー等を活用した関係機関による情報連携の更なる活用を含む在留管理DXの推進等

- 入管庁が関係機関から国民健康保険料及び国民年金保険料の納付情報、地方税の課税情報、医療保険被保険者等資格情報等の提供を受け、また、入管庁が関係機関に対して、国籍、在留資格情報、出入国関連情報等を提供（R9.3以降）

② 在留カード等とマイナンバーカードの原則一体化

- 特定在留カード等の運用を開始後、特定在留カード等の普及促進に向けた積極的な施策を実施（R8.6）
- 運用状況やDXの推進状況を踏まえ、全ての在留外国人が原則として特定在留カード等を取得するための方策を検討する

イ 在留資格等の在り方・帰化の厳格化の検討

① 特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ

- 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化、国内人材確保の取組の推進、状況に応じた受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討

② 在留資格「経営・管理」に係る適正化

- 「経営・管理」について、今後、実態調査や公租公課の履行状況等を踏まえて在留中の者の事業実態の把握に努め、運用状況を踏まえ、更なる改善方策について検討。また、許可基準の改正後の運用状況も踏まえ、制度趣旨に沿った受入れとなるよう、更なる改善方策について検討

③ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る適正化

- 「技術・人文知識・国際業務」について、資格該当性のない業務に従事させている疑いのある受入れ機関や派遣先における活動状況を調査し、審査の厳格な運用を行うとともに許可の在り方を検討

④ 在留資格「留学」に係る適正化

- 留学生の資格外活動の実態等を踏まえつつ、資格外活動許可及びその管理の在り方について検討

⑤ 在留資格「永住者」の在り方の検討

- 「永住者」について、審査の厳格な運用を行うとともに許可の在り方を検討し、「永住者」の在留資格の取消しについて、ガイドラインの策定を含め、運用開始に向けて必要な準備の推進（R9）
- 永住許可基準について、永住許可を行う趣旨を踏まえた独立生計要件や国益要件に関する見直し、日本語や我が国の制度・ルール等を学習するプログラムの受講を条件とすること等の検討、改正法（R9）の施行状況を踏まえ、取消事由の範囲の拡大を含む、更なる検討を推進

⑥ 帰化の厳格化の検討

- 帰化の審査において、永住許可の審査との整合性の観点から、原則として10年以上在留し、日本社会に融和していることが必要であることなど、帰化の厳格化のための審査の在り方の検討を推進

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（3）不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

ア 不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

- 難民認定申請の審査の迅速化のための取組を確実に実施し、A I などデジタル技術の活用も検討しながら難民認定手続の審査手続の迅速化を図るための体制を整備することにより、当面の目標として、全体の平均処理期間について令和12年までに6か月とする
- 不法滞在者ゼロを理念とし、当面の目標として、令和9年までに護送官付き国費送還の件数を令和6年の249人から倍増させることなどにより、退去強制が確定した外国人を令和12年末までに半減
- 退去強制事由の拡大（対象犯罪の拡大）について、海外事例を参考にしながら検討

イ 不法就労対策の強力な推進等

① 偽変造在留カード対策や不法就労を助長する者の取締りの強化等

- 不法就労助長者については、刑事処分の内容にかかわらず、警察等から情報提供を受けるなどして積極的に退去強制手続を執ることとする
- 在留カード等読取アプリケーション及び失効情報照会の普及を促進するとともに、これらの連携を含めて機能を充実させ、不法就労対策及び偽変造在留カード対策を推進

② 外国人雇用状況届出制度の運用改善

- 外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認を厳格化

ウ 外国人犯罪への適切な対応

- 組織的窃盗等の違法行為に関し、国内関係機関が緊密に連携するとともに外国捜査機関等との連携を強化

エ 被仮放免者等の情報共有

- 被仮放免者等の情報について、令和8年度中を目途に、出入国在留管理庁が把握する被仮放免者等の情報の市区町村に対するプッシュ型での提供を開始（R8年度中）

オ 外免切替の厳格な運用等

- 交通違反・事故に関して、警察から出入国在留管理庁への被仮放免者等に係る条件違反等の情報提供について、警察庁と出入国在留管理庁との協議を進め、令和7年度中に運用を開始
- 引き続き、外免切替や免許証更新時の厳格な運用を徹底（R7以降）、海外調査や交通事故実態等を踏まえ、更なる外国人運転者による適正な運転の確保のための方策を検討

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（４）秩序ある共生社会の実現に向けた受入れ環境整備

- 我が国に在留する外国人（帯同家族を含む。）が、日本語や我が国の制度・ルール等を学習するプログラムの創設を検討。創設に当たり、来日前、来日後初期、中期、長期の各段階やライフステージ、出身国・地域に応じて必要な内容（取組）を調査・検討し、各省庁が実施する各種取組を精査の上、省庁横断的な実施を考慮。その上で、当該プログラムを受講の上、内容を理解していることを在留審査における考慮要素とすることについて、対象とする在留資格も含め、検討

（５）在留許可手数料・査証手数料の見直し

- 入管法について所要の改正を行うなどした上で、令和8年度中に在留許可手数料を見直して引上げを実施し、外国人に関わる各種施策・出入国在留管理体制を強化・拡充（R8年度中）

（６）外国人の受入れの基本的な在り方の検討

- 外国人に係る諸課題（社会保障や教育、文化・宗教などを含め）を整理し、具体的な調査・検討課題を明らかにした上で、関係省庁で連携して政府全体での検討を推進、受入れに関する基本的な考え方を検討
- 上記検討において、外国人の受入れに当たっての国・地方公共団体・受入れ機関等との役割分担、関連する将来推計等を踏まえた受入れの在り方等を総合的に検討

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

2 外国人制度の適正化等について

（1）マイナンバー等を活用した情報連携の更なる活用

- 入管庁が関係機関から国民健康保険料及び国民年金保険料の納付情報、地方税の課税情報、医療保険被保険者等資格情報等の提供を受け、また、入管庁が関係機関に対して、国籍、在留資格情報、出入国関連情報等を提供（R9.3以降）（再掲）

（2）税・社会保障・医療に係る制度の適正化

ア 国民健康保険料の収納対策・保険適用の在り方等の検討

- 健康保険（健康保険組合・協会けんぽ）に係るマイナンバーによる情報連携による国籍等の情報取得（R9）

イ 医療費不払への対応

- 医療費不払のある訪日外国人の情報を共有するシステムの基準額引下げ（R8）、対象の中長期在留者への拡大（R9）
- 入国前から民間医療保険への加入を求めるための制度的取組の検討

ウ 出産育児一時金（海外療養費）への対応

- 出産育児一時金及び海外療養費の適正化に向けた対策等の周知

エ 感染症予防と健康診断

- 中長期間滞在する外国人の入国要件として、予防接種記録や健康診断受診結果等の提出を求めることを、他国の状況を調査（R8夏目途）の上、検討

オ 脱退一時金と社会保障協定

- 在留外国人の多い国々との交渉等を含め、社会保障協定の締結促進

カ 生活保護制度の運用の適正化

- 国籍・在留資格等のマイナンバーによる情報連携、外国人の適正な制度利用に向けた入管行政との連携

キ 租税条約の見直し

- 外国人留学生等の給与の免税規定を有する条約の改正を働きかけ、適切に見直す

（3）日本語教育の充実

ア 来日前の日本語教育

- 育成就労制度の開始に向け、現地における日本語教育カリキュラム・教材開発支援、日本語教師の育成等、海外の日本語教育活動を支援

イ 大人（労働者）に対する日本語教育

- 育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラムの開発・普及促進
- 監理支援機関や育成就労実施者において認定日本語教育機関や登録日本語教員による日本語講習が円滑に行われるよう運用

ウ 大人（生活者）に対する日本語教育

- オンライン日本語学習教材の充実、地方公共団体による地域日本語教育の総合的な体制づくりへの財政支援の拡充
- 地域日本語教育に関するガイドラインの作成等を検討

エ 子供に対する日本語教育

- 「プレスクール（仮称）」（初期支援）の方策の検討、ICTや生成AIの活用も含めた指導内容・方法等のガイドラインの提示、日本語指導補助者等への支援の拡充、地方公共団体への財政支援等の拡充

オ 日本語教師の養成・研修及び社会的地位の向上

- 我が国に在留する外国人（帯同家族を含む。）が日本語や我が国の制度・ルール等を学習するためのプログラムなど、留学生の受入れに限らない場での認定日本語教育機関や登録日本語教員の活用方策の検討と登録日本語教員の処遇改善の推進

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

2 外国人制度の適正化等について

（4）福祉・教育・住居等制度の適正化

ア 児童手当の適正化

- 居住実態や監護実態を適切に把握した上での支給を徹底するため、出入国関連情報のマイナンバーによる情報連携を実施（R9.3以降）

イ 就学援助制度の運用の見直し・適正化

- 就学援助について、居住実態を把握した上で、適切な支給となるよう、出入国在留管理庁等の関係省庁が保有する外国人情報との連携の在り方等の検討

ウ 外国人留学生に対する支援に係る運用の適正化

- 主として日本人の博士後期課程への進学を支援する事業における事業目的に照らした外国人留学生への生活費相当額の支援は行わない見直し、また、外国人留学生の在籍管理の適正を欠く大学等の指定・公表、在籍管理の適正性も注視した上での経営に課題を抱える大学等への指導強化

エ 外国人学校に対する支援に係る運用の適正化

- 各補助金の趣旨や目的に沿った適正かつ透明性のある執行の確保を促進

オ 公営住宅・UR賃貸住宅等への外国人の入居

- 公営住宅・UR賃貸住宅等への新規入居者の国籍等の把握、追加的な対応の検討

カ 土葬に関する整理・検討

- 土葬を含む墓地経営の許可事務等の実情調査（R7年度）
- 地域の状況に応じて自治体が事務を滞りなく行う観点から、参考となる他地域の条例を周知するなど必要な整理・検討

キ 外国法人等による予報業務に関する規制の強化

- 許可申請時の外国法人等に対する国内代表者等の指定義務付けや、許可を取得せずに予報業務を行う者等の氏名等の公表などの取組の実施

（5）民泊・オーバーツーリズムへの対応

ア 各種民泊の適切な運営確保

- 命令・罰則などの事例の周知等による無届民泊に対する厳正な取締りや抑止の推進、生活環境の悪影響を防止する一定の規制の考え方の周知
- 各種民泊データの一元管理を通じた仲介サイトからの違法民泊の確実な排除、地域の実情に応じた条例制定等のためのガイドライン見直し検討
- 不適切な民泊への厳正な処分・規制方策の検討、出入国管理等との連携方策の検討、事業者のDX推進方策の検討、各種民泊制度の差異への対応検討

イ オーバーツーリズム対策の強化等

- 各地における生活道路の渋滞対策や公共交通の混雑対策、マナー違反対策などを支援
- オーバーツーリズム対策の集中的実施・抜本的強化、特定の都市・地域への集中の是正と観光客の分散の推進
（令和8年度税制改正大綱に基づく所要の法改正を経た上で、国際観光旅客税の税率引上げにより確保する財源等も活用）
- オーバーツーリズムへの点的な取組に加えて、地方誘客を促進することによりインバウンドのフローを構造的に変革

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第2 土地取得等のルールの中身を含む、国土の適切な利用及び管理に向けた取組

1 土地所有等情報の透明性向上

- 不動産登記、森林法をはじめ、土地関連制度において国籍を把握
- 多額の現金による不動産取得の事例が指摘される中、不動産取得に係るマネロン対策を強化
- 取引がない土地等（ストック）の所有者の国籍把握（登記名義人から試算）を検討
- 土地所有等情報の更なる透明性向上に向け、法人の実質的支配者の把握強化の検討（FATF（金融活動作業部会）対日審査対応との連携）

2 土地所有等情報の公開性確保

- 土地所有等情報を集約したデータベースとして不動産ベース・レジストリを整備し、行政機関等や国民が適切にアクセスできる仕組みの構築を検討（R9年度以降実施予定）

3 マンションの取引実態の把握

- 大都市部の新築マンションを対象に、短期売買や国外からの取得に関する実態調査を実施
- 不動産登記の国籍把握を踏まえ、国内居住者を含む外国人によるマンション取得実態を把握

4 地下水採取に関する実態把握

- 地下水採取を規制している条例及び外国人等による地下水採取事例に関する調査を実施
- メディアやSNS等で発信される外国人の地下水採取への具体的な懸念について情報収集や事実関係の確認を行い、必要に応じ対応策を検討（R7年度実施予定）
- 国土全域で実態把握・適切な地下水管理をするため、国籍情報を含め、統一的な考え方による地下水採取の実態把握や地下水の適正な保全と利用について、実効性のある仕組みの検討を開始（R7年度実施予定）
- 地下水を採取する法人の実質的支配者の把握についても検討

5 外国人の土地取得等のルールの中身等

- 安全保障の観点からの土地取得等のルールについて、立法事実を整理し、他国の例も参考に、国際約束との関係の具体的な精査を含め、対象者（日本人・外国人を問わず対象とするか、外国人に限定するか等）、規制内容（許可制、審査付事前届出制、立入検査等）、対象となる土地等を検討し、骨格をとりまとめ（R8年夏）

（参考）土地取得等のルールにおける諸外国の例

- ① 内外無差別の形で、安全保障等の観点から不動産の取得・利用を規制するケース（イギリス、フランス、イタリア）
- ② 外国人に対して、安全保障等の観点から不動産の取得を規制するケース（アメリカ、オーストラリア、韓国）
- ③ 外国人に対して、住宅の取得を規制するケース（カナダ、オーストラリア、韓国、シンガポール）

- 国内居住者を含む外国人によるマンション取得の実態が明らかになれば、諸外国の取組も参考に、必要な対応策を検討
- 無主の離島の国有財産化や、安全保障の観点から必要な場合には離島の土地の取引等のルール化を含めて対策を検討

Ⅲ 外国人が日本社会に円滑に適応するための取組

1 日本語教育の充実（再掲）

2 秩序ある共生社会の実現に向けた受入れ環境整備（再掲）

3 情報発信・相談体制の強化

（1）外国人の目線に立った情報発信の強化

- 安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報を掲載した「生活・就労ガイドブック」の作成及び「外国人生活支援ポータルサイト」への掲載

（2）外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化

- 外国人在留支援センター（FRESC）型の相談窓口の地方展開など相談窓口の更なる体制整備

（3）情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語化の更なる促進

- やさしい日本語の普及に向けた研修の実施

4 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

（1）「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- 子育て中の親子同士の交流、子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施

（2）「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等

- 日本語指導の「特別的教育課程」を編成・実施している事例の周知・普及

（3）「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等

- 高度外国人材活躍地域コンソーシアムによる外国人留学生の就職・活躍の推進
- 日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や手引きの周知及び活用促進
- 国土交通分野における外国人材の受入れに係る共生の取組

（4）「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- 外国人に対する年金制度に関する周知・広報の継続と充実の検討

（5）ライフステージに共通する取組

- 外国人が犯罪被害者になることや外国人コミュニティ等に対する犯罪組織の浸透の防止に向けた取組
- 金融機関における外国人の口座開設等（送金・口座振替・デビットカードの利用を含む。）の金融サービスの利便性向上に係る取組等

5 その他

（1）秩序ある共生社会の実現に向けた、日本社会の意識醸成

- 外国人との共生に係る啓発月間の推進、各種啓発イベント等の実施

（2）外国人に対する支援や在留管理のための情報収集及び関係機関間の連携

- 民間支援団体等が行う外国人に対するアウトリーチ支援事業の実施による情報発信等の充実、強化

（3）交付金の在り方の見直しを含む、支援策の拡充

- 一元的相談窓口の相談員が、地域の団地や公民館等に出向き、「生活オリエンテーション動画」や「外国人生活支援ポータルサイト」を活用して、日本の制度や生活マナーをアウトリーチ型で情報発信する取組を試行的に実施
- 受入環境整備に取り組む地方公共団体への支援を一層充実させるため、上記のアウトリーチ型のオリエンテーションの試行実施の実施状況等を踏まえつつ、地方公共団体からの意見・要望等を整理し、外国人受入環境整備交付金についての見直し等、一元的相談窓口の改善に向けた方策を検討するなど、国と地方公共団体が連携して課題に取り組む

（4）外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等

- 出入国在留管理庁が保有する行政記録の活用の在り方に関するニーズ調査の結果を踏まえ、実現可能な統計表から、順次作成・公表等の実施
- 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和8年1月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）のうち、主な外国人雇用対策部分

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

- 特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ
 - ・ 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化、国内人材確保の取組の推進、状況に応じた受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討《施策番号19》
- 外国人雇用状況届出制度の運用改善
 - ・ 在留カード等読取アプリケーションの使用の徹底を促す広報資料の作成・周知《施策番号74》
 - ・ 外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認を厳格化《施策番号75》
 - ・ 令和9年開始予定のマイナンバーを活用した情報連携に係る在留管理DXの推進等と並行して、手続の在り方を検討《施策番号76》
- 大人(労働者)に対する日本語教育
 - ・ 国内での就労を希望する外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とする研修（総研修時間 100 時間）及び修了者に対する就労・定着支援を実施《施策番号147》

Ⅲ 外国人が日本社会に円滑に適応するための取組

- 外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化
 - ・ FRESC/フレスクにおいて、外国人からの相談対応のほか、入居機関をはじめとした関係機関の連携による外国人の採用・定着に向けた企業等向けのセミナー等を開催《施策番号254》
- 「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等
 - ・ ハローワークの「外国人雇用サービスセンター」や「留学生コーナー」において、担当者制によるきめ細かな相談・支援を行うほか、地方企業、地方公共団体等関係機関と連携し、インターンシップの充実や留学生向け求人の掘り起こし、就職ガイダンス等のセミナー、合同企業説明会の開催等に取り組むことで、留学生と企業の更なるマッチングを推進《施策番号289》
- 就労場面における支援
 - ・ ハローワークへの通訳員の配置や 14 言語に対応した多言語コンタクトセンター、多言語音声翻訳機器、求人票の自動英訳、職員による外国人雇用事業所データベースの活用等により、外国人求職者に対する丁寧な相談対応を実施《施策番号304》
 - ・ ハローワークの「外国人雇用サービスコーナー」等において、専門相談員の配置による職業相談や、定住外国人等が応募しやすい求人情報の提供、地方公共団体が設置する一元的な窓口との連携等により、安定的な就労の促進及び職場定着を推進《施策番号305》
- 適正な労働環境等の確保
 - ・ 事業主における雇用管理改善の取組及び外国人労働者の職場定着の促進を図るために、外国人労働者を雇用する事業主等に対して、雇用管理全般に関する知識やノウハウなどを取得するための雇用労務責任者講習を実施《施策番号310》
- 外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等
 - ・ 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施《施策番号369》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和 8 年 1 月 23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、特定技能及び育成就労部分

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第 1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1. 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（2）在留資格の一層の適正化

イ 在留資格等の在り方・帰化の厳格化の検討

① 特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ

i 現状と問題点

- ・ 特定技能制度及び育成就労制度については、令和 7 年 3 月に基本方針を策定し、これを踏まえた育成就労制度の関係省令を同年 9 月に公布しており、令和 8 年度に施行日前申請を実施予定としている。
- ・ 分野別運用方針の策定に当たって、省人化を含む生産性向上及び国内人材確保の取組について厳密に精査し、特定技能制度や育成就労制度における受入れ対象分野や受入れ見込数を適切に設定する必要がある。
- ・ また、育成就労制度における転籍制限期間等についても、人材育成・人材確保や地方配慮の観点から踏まえ、適切に設定する必要がある。
- ・ 特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造が疑われる事案が発生している。

ii 実施中の施策

- ・ 特定技能制度及び育成就労制度における受入れ対象分野や受入れ見込数、育成就労制度における転籍制限期間等を定める分野別運用方針について検討している。
関係省令等を踏まえた運用要領の整備や令和 8 年度から開始する監理支援機関の許可、育成就労計画の認定に係る施行日前申請に向けた準備をしている。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕《施策番号 15》

iii 速やかに実施する施策

- ・ 上記 i に記載した観点を十分踏まえた上で、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を速やかに策定する。
育成就労制度の関係省令や運用要領等の周知・広報を徹底するなどして、令和 8 年度からの施行日前申請、令和 9 年度からの施行に向けて円滑に運用開始できるよう必要な準備を着実に進める。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕《施策番号 16》
- ・ 中小・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化に対応するため、特定技能外国人が地域において速やかに就労を開始できるよう、地方出入国在留管理官署においては、「特定技能」の在留資格に係る在留諸申請及び登録支援機関登録申請に係る標準処理期間内の処理を励行し、迅速な処理を行う・ 特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造防止のための措置を講じるべきである。〔法務省〕《施策番号 17》
- ・ 在留資格「特定技能」に係る在留諸申請の審査においては、これまでも偽造の疑いのある特定技能評価試験等の合格証明書の真偽確認を行ってきたところ、より厳正な審査に向け、特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造防止のための更なる措置を講じる。〔法務省〕《施策番号 18》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和 8 年 1 月 23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、特定技能及び育成就労部分

- iv 今後の課題
- ・ 育成就労制度の運用開始に向け、施行日前申請に適切に対応できるよう、着実に準備を進めるとともに、外国人育成就労機構において、育成就労外国人等の支援・保護業務や相談援助業務を適切に行える体制を確保する。
 - ・ また、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。以下「日本語教育機関認定法」という。）の仕組みも活用して日本語教育の質の向上が図られるよう取り組む。具体的には、原則として認定日本語教育機関の「就労のための課程」において実施される育成就労外国人に対する日本語講習の適正な実施を図るための取組を進めるとともに、受入れ企業が日本語能力の向上を図るようインセンティブ方策等を検討する。
 - ・ 加えて、国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）を着実に実施するとともに、日本語教材の開発、現地日本語教師の育成のための日本語専門家等の各国への派遣、日本語教材購入助成等の支援の実施等、来日前における日本語学習支援の実施等の取組を進める。
 - ・ 育成就労制度の運用に当たり、人手不足の地域で人材確保が適切に行われ、地域経済の活性化等に資するよう、地域産業政策の観点から、地域協議会の設置及び活用や、地方公共団体の地域協議会への積極的な関与を促しつつ、受入れ環境の整備等を進めるとともに、地方の受入れ機関に対する配慮施策を着実に実施する。
 - ・ 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化の取組や国内人材確保の取組を推進する。
 - ・ また、外国人の受入れ状況や転籍状況等を継続的かつ的確に把握した上で、受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討する。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕
《施策番号 19》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和 8 年 1 月 23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、外国人雇用状況届出部分

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第 1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（3）不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

イ 不法就労対策の強力な推進等

② 外国人雇用状況届出制度の運用改善

i 現状と問題点

- ・ 事業主には外国人労働者の雇入れ時と離職時に、氏名・在留資格等を在留カード等により確認し、厚生労働大臣に届け出る義務が課されている（未届又は虚偽の届出に対しては 30 万円以下の罰金）一方、摘発はごく僅かにとどまっている。
- ・ 外国人雇用状況の届出義務及び適正な届出が徹底されなければ、不法就労状態の是正も困難であることが課題となっている。

ii 実施中の施策

- ・ 在留カード等読取アプリケーションの使用の徹底を促す広報資料を作成し、周知している。〔厚生労働省〕《施策番号 74》

iii 速やかに実施する施策

- ・ 外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化する。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認の厳格化を図る。〔厚生労働省、警察庁、法務省〕《施策番号 75》

iv 今後の課題

- ・ 今後、令和 9 年開始予定のマイナンバーを活用した情報連携に係る在留管理 D X の推進等と並行して、手続の在り方を検討する。〔厚生労働省、（法務省）〕《施策番号 76》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和 8 年 1 月 23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、日本語教育部分

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第 1 既存のルールへの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

2 外国人制度の適正化等について

（3）日本語教育の充実

イ 大人（労働者）に対する日本語教育

i 現状と問題点

- ・ 外国人労働者をはじめとする在留外国人が増加し、日本語教育機関においては就労を目的とする生徒割合が増加するなど、我が国における日本語教育のニーズは増加するとともに多様化している。
- ・ 令和 9 年度から開始する育成就労制度では外国人労働者に対する認定日本語教育機関による日本語講習が制度化されるなど、就労分野をはじめとする多様なニーズに対し専門的な日本語教育機関が質の高い教育を提供することが求められている。

ii 実施中の施策

- ・ 国内での就労を希望する外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とする研修（総研修時間 100 時間）及び修了者に対する就労・定着支援を実施している。〔厚生労働省〕《施策番号 147》
- ・ 技能実習生が入国前講習、入国後講習、実習期間中等に行う日本語学習として、日本語教材を開発、提供する。〔厚生労働省〕《施策番号 148》
- ・ 特定技能制度については、国内及びMOC作成国における日本語試験及び技能試験の実施を推進している。日本語試験について、技能試験の実施状況や人材受入れニーズ等を踏まえて実施を推進している。技能試験について、分野所管省庁等と連携の上、海外では試験実施国・試験実施回数を拡大し、国内では地方都市での実施・試験実施回数を拡大している。〔厚生労働省〕《施策番号 149》
- ・ 特定技能外国人として我が国での就労を希望する者の技能試験及び日本語試験の受験を促進するための周知・広報を推進している。

「日本語教育の参照枠」によって、各試験団体が実施する日本語試験について共通の指標による評価が可能となったことを踏まえ、必要に応じて、分野所管省庁において、新たな日本語試験の活用を検討するとともに、その際、出入国在留管理庁等においては、公表されている試験の実施に関する方針を踏まえ、関係省庁等と連携の上、試験水準の適正性（参照枠との対応関係を含む。）や不正受験防止策の確認など当該試験の適正性を確認する。〔法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、農林水産省、文部科学省〕《施策番号 150》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和 8 年 1 月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、日本語教育部分

- iii 速やかに実施する施策
 - ・ 育成就労制度においては、育成就労外国人の効率的な技能修得や、外国人本人の権利保護、入国後の地域社会との共生といった観点を踏まえ、段階的に日本語能力を向上させることとしている。監理支援機関や育成就労実施者による日本語講習が円滑に行われ、育成就労外国人が効果的に日本語を習得できるようモデルカリキュラムの開発・普及促進を実施する。〔厚生労働省、法務省〕《施策番号 151》
- iv 今後の課題
 - ・ 育成就労制度の施行後に、監理支援機関や育成就労実施者において認定日本語教育機関や登録日本語教員による日本語講習が円滑に行われるよう運用する。〔厚生労働省、法務省〕《施策番号 152》

外国人雇用状況の届出制度

届出制度の概要

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（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

●届出事項

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域

⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号（※）、⑨雇入れ又は離職年月日

⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など （※）令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

在留カード等読取アプリケーション

導入目的

近年、券面の偽造技術の精巧化、有効な在留カード番号を使用した偽変造在留カード作成事案が発生するなど、これまで以上に偽変造在留カード対策が必要。

在留カード等読取アプリケーションは、在留カード等のICチップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報を読み取るためのもの。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により、容易に偽変造の有無を確認することが可能。

アプリケーションの概要

在留カード及び特別永住者証明書が真正なものであることを認証するとともに、在留カード等のICチップ内に記録された氏名等の情報をもとに在留カード等の券面上に印字されている内容をそのまま画面に表示するためのアプリケーション。

法令で定めるもの以外に雇用契約や諸取引などの場で、身分確認を行う必要がある場合に利用することを想定。

利用の際には、他の身分証明書と同様、本人の同意を得た上で在留カード等の提示を受けることが必要。

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

在留カード等 読取アプリケーションを
積極的にご活用ください！

無料

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード等の提示を求め、届け出る事項を確認することが法令で義務づけられています。
確認に当たって、**在留カード等読取アプリケーションを積極的にご活用いただき、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。**

在留カード等読取アプリケーションとは？

- 在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。
- 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、在留カードが偽変造されていないかを確認することができます。



簡単

使用方法

STEP 1
在留カード等番号を入力又はカメラで読み取る

STEP 2
在留カード等を読み取る

STEP 3
読み取った画像とカード券面の記載内容を見比べて、相違ないか確認

注: ICチップが読み取れない場合は、画像確認はできません。住所地を管轄する入管局で再交付申請をお願いします。

在留カード等読取アプリケーション サポートページ
操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。
アプリの操作方法については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問合せください。

アプリを使用して在留カード等を確認した際、不明点がある場合(読み取った情報が券面と異なる、カードを読み取れない等)は、お近くの都道府県労働局・ハローワークまたは地方出入国在留管理官署へご相談ください。

アプリケーションの
入手はこちらから

パソコン端末
Windows/
Mac版



iPhone版



Android版



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL071208外01

在留カードとマイナンバーカードの一体化

在留カードとマイナンバーカードが ひとつになったカードが利用 できるようになります！

Coming soon—A card that integrates residence card and
My Number card functions!



希望する方は、特定在留カードを申請することができます！

※特別永住者の方も、マイナンバーカードとひとつになった「特定特別永住者証明書」を申請することができます。

You can apply for a specified residence card!

Note: Special permanent residents can also apply for a specified special permanent resident certificate that integrates the My Number card function.



マイナンバーカードに関する
お問い合わせはこちら
Inquiries about the My Number card:
<https://www.kojinbango-card.go.jp/contact/tel/>



申請方法等、詳細については
当庁ウェブサイトをご確認ください
For details on how to apply and other info,
please visit our website.
<https://www.moj.go.jp/isa/tokutel.html>



特定在留カード交付申請(=特定在留カードの申し込み)は、これらの手続きと一緒にできます。

市区町村の役所で

- 新規上陸後の住居地届出(=日本に住み始めるときに、住む場所を役所に届けること)
 - 住居地の変更届出(=住んでいる場所を変えたときに役所に届けること)
 - 在留資格変更等に伴う住居地の届出(=在留資格を変えて日本に住むことになった人が、住所を役所に届けること)
- ※入管法で決まっている住居地の届出をするときだけです。

近くの入管(地方入管)で

- 在留期間更新許可申請(=在留期間を長くしたいときの申請。在留資格は変わりません。)
- 在留資格変更許可申請(=在留資格を変えたいときの申請)
- 永住許可申請(=永住したいときの申請)
- 在留カードの有効期限の更新申請(=在留カードが使える期間を長くしたいときの申請)
- 汚損等による在留カードの再交付申請(=在留カードを汚したり壊したときに、もう一度カードをつくってもらうための申請)
- 交換希望による在留カードの再交付申請(=在留カードを取り換えたいときの申請)
- 住居地以外の在留カード記載事項の変更届出(=住んでいる場所以外の在留カードの内容を変えたいときの申請)

Q & A

Q1 特定在留カードの良いところは何か。

A1 特定在留カードをつくると、在留カードとマイナンバーカードの手続きが一度で終わります。地方出入国在留管理局と市区町村の役所のどちらかで手続きができます。(一度でできないものもあります)

Q2 特定在留カードは必ずつくらなければいけませんが。

A2 特定在留カードは、マイナンバーカードと同じで、必ずつくらなくても良いです。

Q3 特に入管で手続きをする予定がないのですが、特定在留カードをつくることはできますか。

A3 近くの入管(地方入管)で、在留カード再交付申請と一緒に希望すれば特定在留カードをつくることができます。

Q4 特定在留カードの交付申請をすれば、必ず特定在留カードをつくることはできますか。

A4 事情があるときは、マイナンバーカードとして使えない普通の在留カードをわたすことがあります。

Q5 在留申請オンラインシステムを使って、特定在留カードをもらうことはできますか。

A5 しばらくの間、在留申請オンラインシステムを使って特定在留カードをもらうことはできません。

Q6 特定在留カードを持っていれば、特例期間(審査の結果がわかるまで、在留期間から2か月間、日本にいてもいい期間)にマイナンバーカードとして使うことができますか。

A6 できません。特定在留カードをマイナンバーカードとして使えるのは在留期間が終わる日までです。その日まで、市区町村の役所でマイナンバーカードの期限を変える手続きをしてください。

2026年6月14日から、特定在留カードではない、
普通の在留カードも、書かれている内容が変わります。



※特別永住者証明書も、同じように新しくなります。

「在留期間」、「許可の種類」、
「許可年月日」、「交付年月日」
がカードの表面に書かれなくな
ります。

※これらはICチップに記録します。IC
チップに記録した内容は、在留カード
等級版アプリ(無料)で見ることが
できます。



3 今後の外国人雇用対策の論点（案）

論点

論点①

257万人の外国人労働者が我が国で就労しており、これら外国人労働者が在留資格の範囲内で活躍してもらうためには事業主の雇用管理が重要である。秩序ある共生社会を実現する観点から、どのような方策を講じるべきか。

論点②

事業主全体としては、外国人労働者を雇用する理由としては「労働力不足の解消・緩和のため」と回答するものが多く、在留資格に関する以外の課題として「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」と回答するものが多い。こうしたことをどのように考えるか。

また、外国人労働者の就労上のトラブルとして「紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった」「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」と回答するものが多い。こうしたことをどのように考えるか。

論点③

事業主は外国人労働者の雇入れ時と離職時に外国人雇用状況届出を厚生労働大臣（都道府県労働局長・公共職業安定所長）に届け出る義務がある。事業主は届出にあたっては、在留カードを確認することとされているが、偽造在留カード等の犯罪が一定程度みられる状況である。また、外国人雇用状況届出違反の摘発はごく僅かに留まっている。こうした外国人雇用状況届出制度を巡る状況をどのように考えるか。

論点④

ハローワークの利用状況や育成就労の施行を踏まえ、どのようにハローワークは対応すべきか。また、育成就労という新しい在留資格ができることを受け、在留資格ごとの留意点を記載している外国人雇用管理指針を見直す必要はないか。