

育成就労制度の関係省令等について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

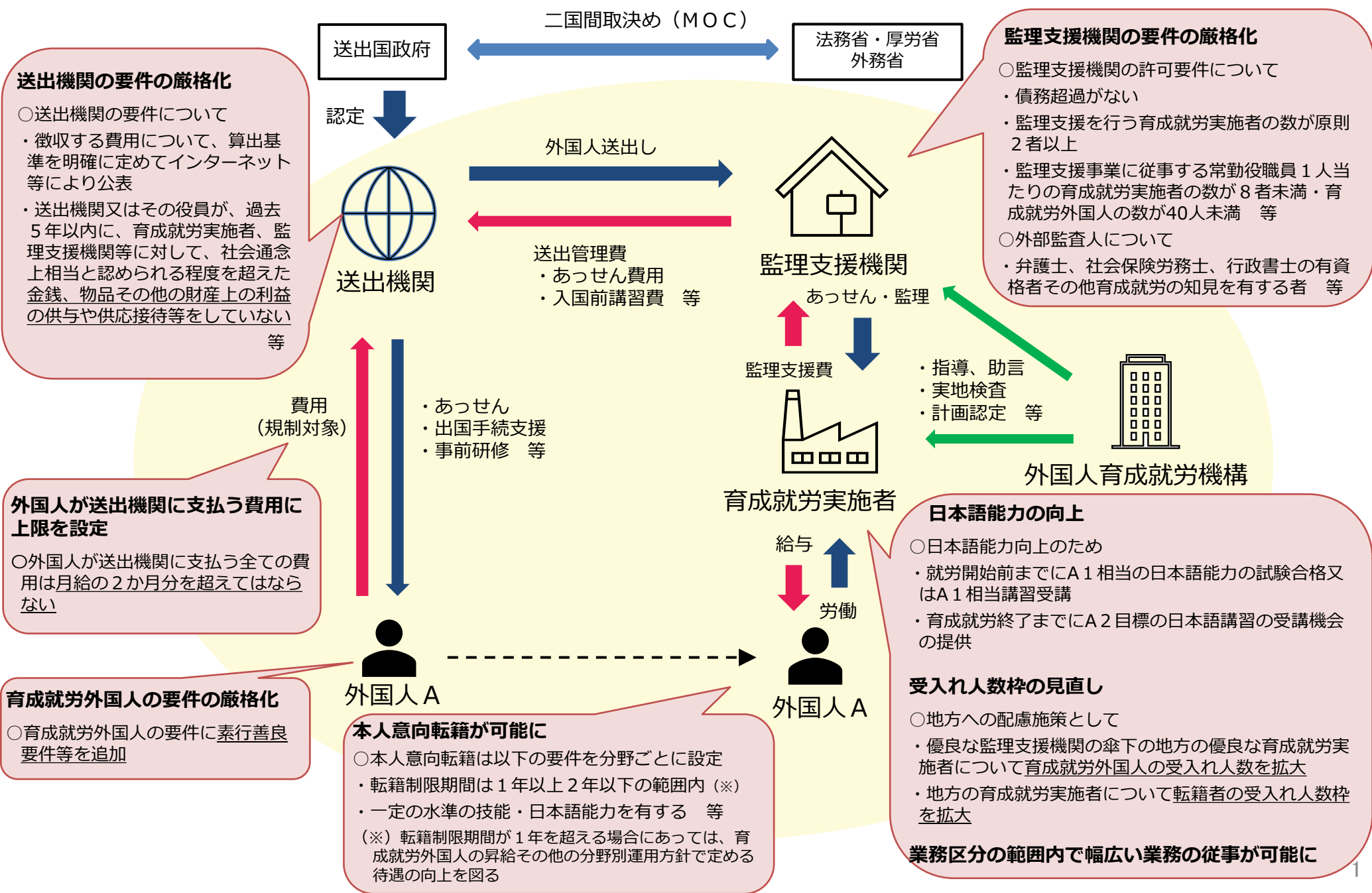
Ministry of Health, Labour and Welfare

目次

- ・ 育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像 P 1
- ・ 育成就労の目標等 P 2
- ・ 育成就労制度における日本語能力向上のための施策 P 3
- ・ 入国後講習・日本語講習 P 4
- ・ 育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件 P 5
- ・ 育成就労実施者の要件等 P 6
- ・ 育成就労外国人の受入れ人数枠 P 8
- ・ 外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件 P 1 1
- ・ 労働者派遣等監理型育成就労 P 1 2
- ・ 本人意向による転籍の要件 P 1 3
- ・ 監理支援機関に係る基準 P 1 5

スライド内の「★」マークは
技能実習制度からの主な変更点を
示すものです。

育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



育成就労の目標等

1. 育成就労の目標等

	就労開始前	1年目試験	就労中	育成就労終了まで
技能	—	技能検定基礎級等の合格	—	技能検定3級、特定技能1号 評価試験等の合格
日本語	A1相当の日本語能力の試験の 合格又は相当する講習の受講	A1相当の日本語能力の 試験の合格	A2相当の日本語能力の 講習の受講	A2相当の日本語能力の試験 の合格

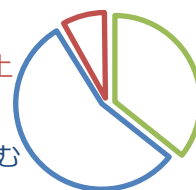
- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可

2. 育成就労の内容

- 育成就労外国人は分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を修得するため、**業務区分の範囲内で業務（関連する業務を含む。）に従事する。**
- 技能を修得するために必ず従事すべき「**必須業務**」の時間が業務に従事させる時間全体の**3分の1以上**でなければならない。
- 従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**10分の1以上**でなければならない。

安全衛生業務：
全体の1/10以上

業務区分内の業務
※関連する業務を含む



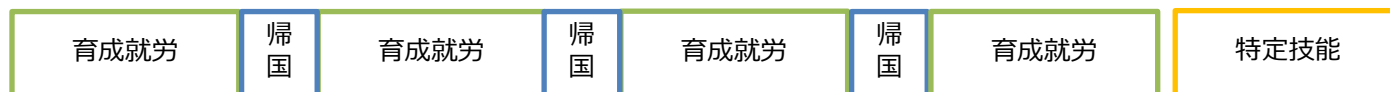
必須業務：
全体の1/3以上

- ・目標等に日本語能力を追加
- ・技能実習にあった1号～3号の区分は廃止され、育成就労の期間の通算が3年となる計画を作成し、機構からの認定を受ける

- ・「職種・作業」から「分野・業務区分」へ
- ・必須業務は「2分の1」から「3分の1」に
- ・技能実習制度の「関連業務」「周辺業務」の区分は廃止

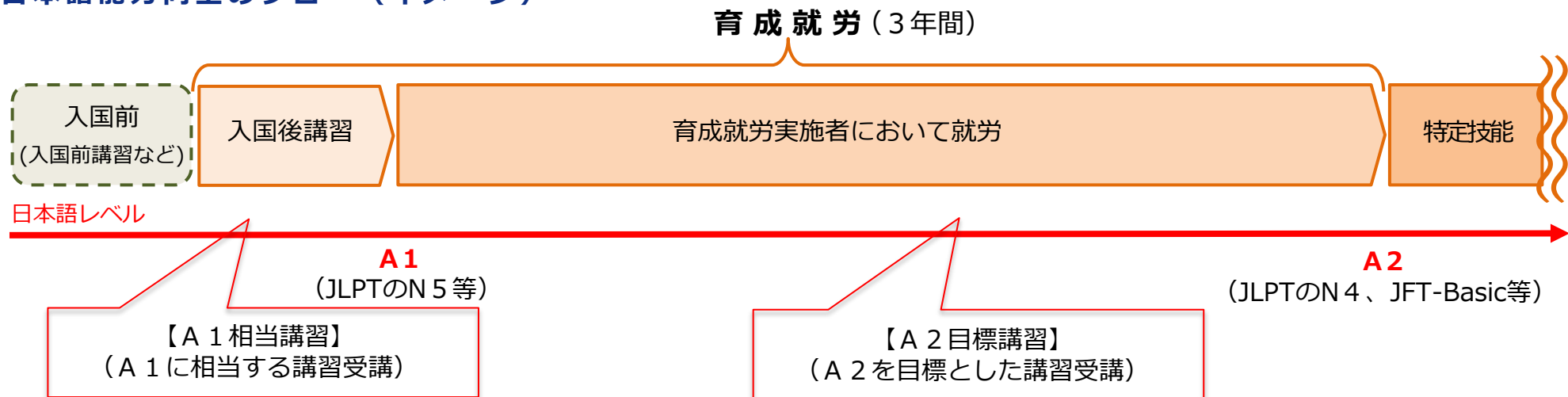
3. 毎年一定の時期に一時帰国する育成就労

- 労働者派遣等監理型育成就労産業分野として設定されている分野（農業・漁業を想定）においては、育成就労外国人が**1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止**することが認められ、育成就労の期間が**通算して3年**となる計画を策定可能。
- ※ 一時帰国の時期及び期間（**6月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
- ※ 一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



育成就労制度における日本語能力向上のための施策★

日本語能力向上のフロー（イメージ）



認定日本語教育機関の「就労」課程
(経過措置として登録日本語教員の講習)



100時間以上

※ 入国後講習においては、日本語のほかにも本邦での生活一般に関する知識等の科目について講習を行う。



認定日本語教育機関の「就労」課程
(経過措置として登録日本語教員の講習)



100時間以上

※ 各段階の日本語能力の水準は分野ごとにより高い水準を設定可



A1 相当講習・A2 目標講習を提供することは
育成就労実施者の義務（費用の負担が必要）

※ A1・A2 相当の試験に事前に合格している者には
受講させる必要はない。



A1 相当講習・A2 目標講習は、オンラインで
受講することも可能だが、双方向で同時に
コミュニケーションを取れるものであるなど
一定の要件を満たす必要がある。

入国後講習・日本語講習

1. 入国後講習の科目・時間★

	総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）
【Aパターン】 A 1 相当の日本語能力の試験に 合格していない 場合	3 2 0 時間以上 （育成就労外国人が、過去 6 月以内に、 1 6 0 時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合 にあつては、 1 6 0 時間以上 ）
【Bパターン】 A 1 相当の日本語能力の試験に 合格している 場合	2 2 0 時間以上 （育成就労外国人が、過去 6 月以内に、 1 1 0 時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合 にあつては、 1 1 0 時間以上 ）

① 日本語

⇒ Aパターンの場合は、**認定日本語教育機関の「就労」課程において A 1 相当講習を 1 0 0 時間以上履修しなければならない。**★

⇒ Bパターンの場合は、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

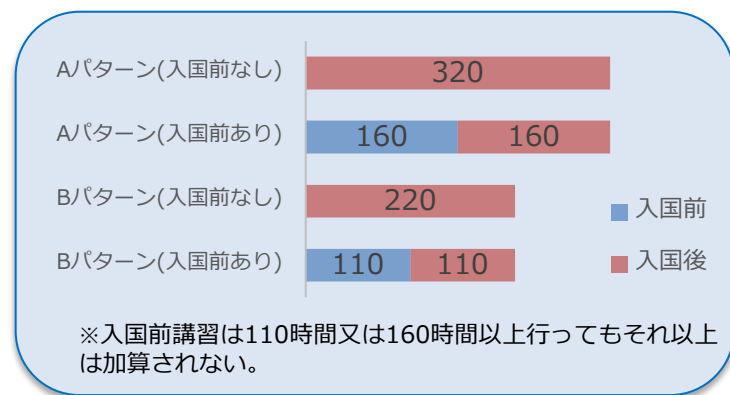
② 本邦での生活一般に関する知識

③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法 その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

※ ③は、専門的な知識を有する者が講義を行うもの（監理型の場合は外部の者）に限り、8時間以上行う必要がある。

※ 監理型の場合は全ての科目について、単独型の場合は③の科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させてはならない。



2. A 2 目標講習★

○ 育成就労実施者において、A 2 相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程において **A 2 目標講習を 1 0 0 時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる。**

※ A 2 相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

(※)日本語講習の経過措置

○ **登録日本語教員による講習**であって、一定の要件（同時に授業を受ける生徒が20人以下であることなど）を満たしたものであれば、施行後当分の間（5年をメド）は、当該講習を**A 1 相当講習又はA 2 目標講習であるものと認める。**

育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件

1. 育成就労外国人の要件

- ① 18歳以上であること。
- ② 健康状態が良好であること。★
- ③ **素行が善良であること**（監理型の場合は送出国が確認）★
- ④ 退去強制令書の円滑な執行に協力するとして法務大臣が告示で定める外国政府等が発行した旅券を所持していること。★
- ⑤ 特定技能外国人であった経験がある者にあつては、特定技能外国人として従事していた業務の内容に照らして、育成就労を行わせることが相当と認められる者であること。★
- ⑥ （単独型の場合）育成就労実施者の外国にある事業所において **1年以上業務に従事している常勤の職員**であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。★
- ⑦ （監理型の場合）本国の公的機関から推薦を受けた者であること。
- ⑧ （監理型の場合）取引上密接な関係を有する外国の公私機関（※）の外国にある事業所の職員である場合にあつては、当該外国にある事業所において **業務に従事していた期間が1年以上であること**。★

★ 前職要件・復職要件は廃止

※ 受入れ機関と引き続き1年以上の国際取引の実績がある機関又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績がある機関

2. 育成就労外国人の待遇の要件

育成就労実施者は、育成就労外国人の待遇に関し以下の要件を守らなければならない。

- ① 育成就労外国人に対する報酬の額が **日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上**であること。
- ② 育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定等の待遇について、**差別的な取扱いをしていないこと**。★
- ③ **育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること**。★
- ④ 育成就労実施者が次のいずれの措置も講じていること（監理型の場合、監理支援機関が講じてよい）。
 - ・ 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
 - ・ 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
 - ・ （監理型の場合）監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。
- ⑤ **転籍制限期間が1年を超える場合**にあつては、育成就労外国人の昇給その他の分野別運用方針で定める **待遇の向上を図る**こととしていること。★

育成就労実施者の要件等

1. 育成就労を行わせる体制



① 育成就労責任者

自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、**過去3年以内に養成講習を修了**した常勤の職員

※ これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。★

監督



② 育成就労指導員

育成就労の指導を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に養成講習を修了した者★



③ 生活相談員

育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、**過去3年以内に養成講習を修了**した者★

2. 業務の運営の基準

- 過去1年以内に、育成就労実施者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の行方不明者を発生させていないこと。★
- 過去1年以内に、育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと（定年その他これに準ずる理由により退職した者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、自発的に離職した者等を除く）。★
- 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること。★
- 送出機関等から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けることなどを行っていないこと。★
- 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力をするとしてしていること。★
- 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。★
- 育成就労外国人に対する指導体制その他の育成就労を継続して行わせる体制が適切に整備されていること。
- 育成就労外国人と雇用契約を締結するに当たり、労働条件等の待遇の説明を直接又はオンラインで行っていること。★

等

(参考) 技能実習制度における企業単独型の育成就労制度での改正内容

技能実習制度における企業単独型

- ・ 海外の子会社、関連会社、取引先からの受入れ
- ・ 送出し海外法人における在職年数の要件なし
- ・ 移行対象職種以外の実施も可能

単独型

- ・ 新たに監査を義務付け★
- ・ 外国の法人での1年以上の在職歴を追加★

監理型（海外の取引先職員等）★

- ・ 送出機関の関与やあっせんはないが、監理支援機関による監査等は必要。
- ・ 入国後講習は育成就労実施者が行う。

企業内転勤2号★

- ・ 新たに創設される在留資格であり、育成就労計画認定申請は不要（機構の関与もない。）。
- ・ 育成就労産業分野以外の分野の業務にも従事可能。

1. 単独型を実施する場合の育成就労実施者の監査の体制の基準★

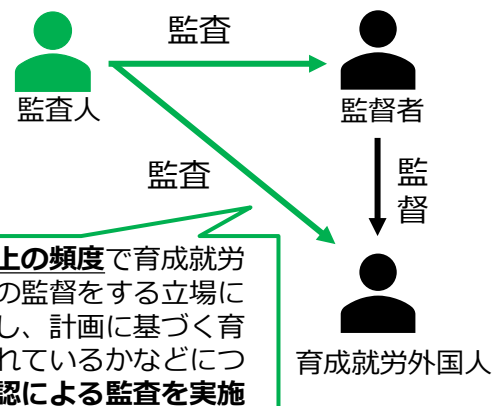
- **単独型の場合は、次に該当する者に育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する事項についての監査を行わせることとしなければならない。**

- ・ 過去3年以内に養成講習を修了した者
- ・ 育成就労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。

2. 企業内転勤2号の在留資格の要件★

- ① 受入れ機関の**常勤職員数が20人以上**であること。
- ② 企業内転勤2号の在留資格で受け入れる外国人は、**受入れ機関の常勤職員人数の5%まで**であること。
- ③ 転勤しようとする外国人が**転勤元で1年以上勤務**していること。
- ④ 外国人の**報酬が日本人と同等以上**であること。
- ⑤ 企業内転勤2号の在留資格をもって在留できる期間は、**通算で1年まで**であること。



育成就労外国人の受入れ人数枠①

1. 受入れ人数枠の基本的考え方★

- 育成就労実施者の常勤職員の数に応じて受け入れられる外国人の人数の上限が定められる。
- 受入れ人数枠は1年目～3年目までの育成就労外国人の合計に対する上限となる（1号、2号、3号の区分が廃止されたため。）★
- やむを得ない事情により転籍した者、3年を超えて育成就労を延長している者等は、受入れ人数枠の規制に含めないものとする。★

★ 監理支援機関が優良であることは要件とならない

2. 監理型の人枠 ★

育成就労実施者の常勤の職員の総数	①一般の育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠)	②優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の2倍)	③優良な監理支援機関の監理支援を受け、かつ指定区域(地方)に住所がある優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の3倍)★
301人以上	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の3(15%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の10分の3(30%)	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の9(45%)
201人以上300人以下	45人	90人	135人
101人以上200人以下	30人	60人	90人
51人以上100人以下	18人	36人	54人
41人以上50人以下	15人	30人	45人
31人以上40人以下	12人	24人	36人
9人以上30人以下	9人	18人	27人
8人	9人	18人	24人
7人	9人	18人	21人
6人	9人	18人	19人
5人	9人	15人	16人
4人	9人	12人	13人
3人	9人	10人	11人
2人	6人	7人	8人
1人	3人	4人	5人

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。なお、特定技能などほかの在留資格の外国人は含む。

育成就労外国人の受入れ人数枠②

3. 単独型的人数枠 ★

	一般（基本人数枠）	優良（基本人数枠の2倍）	指定区域内（地方）に住所がある 優良な育成就労実施者 ★
下記以外のもの	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 20分の3（15%） ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 20名以上である必要がある。	育成就労実施者の常勤の職員の総数の 10分の3（30%） ※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が 10名以上である必要がある。	なし
継続的かつ安定的に育成就 労を実施することができる 体制を有するもの	監理型的人数枠①	監理型的人数枠②	監理型的人数枠③

※ 常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

4. 技能実習生の取扱い

- 施行後も技能実習を行う **1号技能実習生と2号技能実習生の数**は、育成就労外国人の受入れ人数枠の計算の際は、**育成就労外国人の数として計算**する。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習に移行することが可能。
- 施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている2号技能実習生のうち、**2号技能実習を1年以上行っている者**は、**施行後も3号技能実習に移行することが可能**。

(参考) 法務大臣・厚生労働大臣が定める区域（指定区域（地方））[★]

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**以外の道県**
- 上記8都府県の過疎地域**
⇒指定区域

地方



大都市圏等



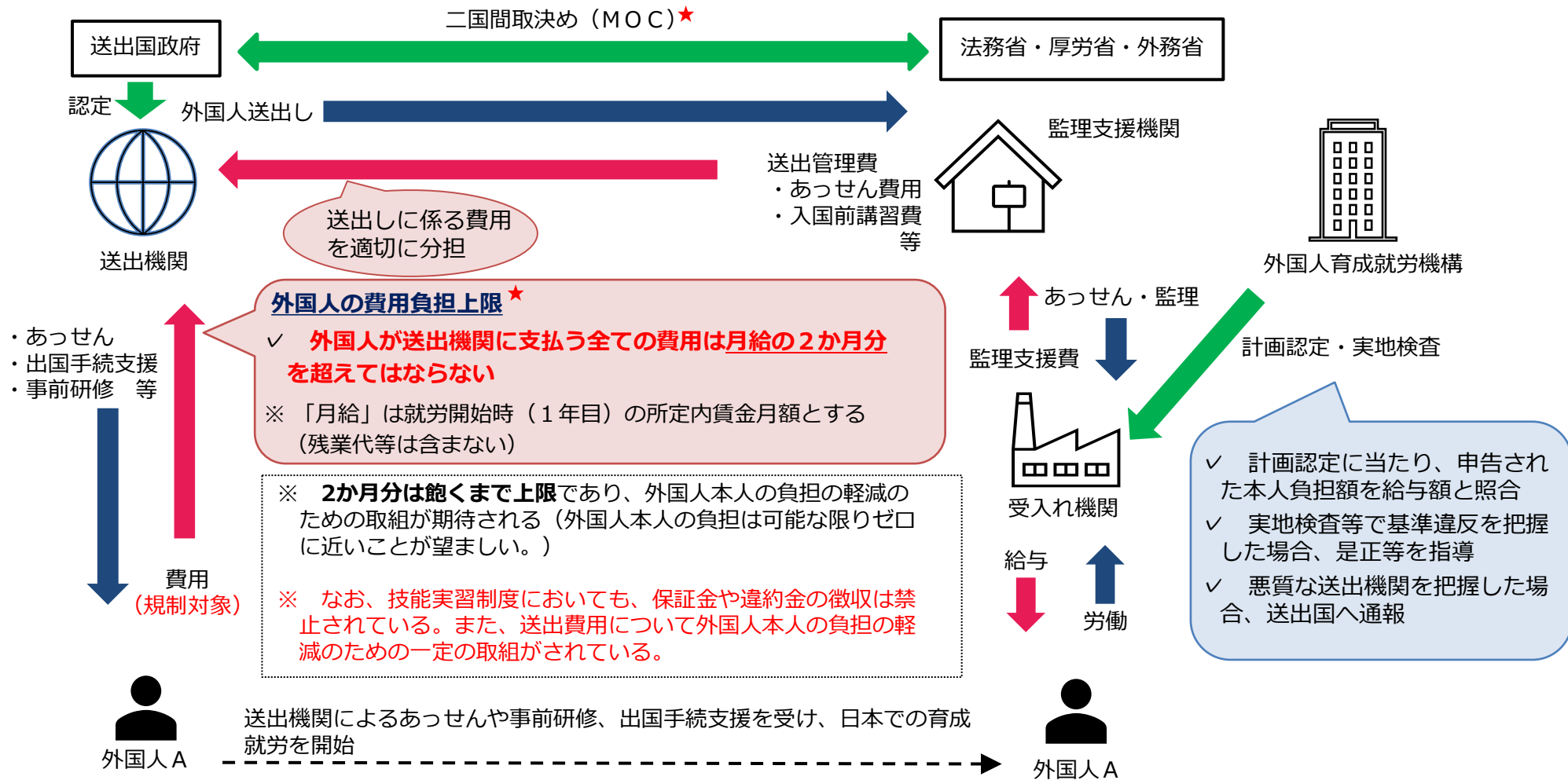
東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**のうち、過疎地域を除く地域**

【8都府県のうち、指定区域（地方）とされる地域】

埼玉県	(秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、東秩父村、神川町)
千葉県	(旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多喜町、鋸南町)
東京都	(檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町、青ヶ島村)
神奈川県	(真鶴町)
愛知県	(新城市、設楽町、東栄町、豊根村)
京都府	(福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町)
大阪府	(豊能町、能勢町、岬町、千早赤阪村)
兵庫県	(洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、多可町、市川町、神河町、佐用町、香美町、新温泉町)

⇒ 8都府県のうち、これらの地域以外の地域は指定区域外（大都市圏等）

外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件



送出機関の要件

- ✓ 送出国政府から育成就労の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができるものとして**送出国政府から推薦を受けている**
- ✓ 外国人の**素行が善良であることを確認している**★
- ✓ 徴収する費用について、**算出基準を明確に定めてインターネット等により公表している**★
- ✓ 日本で受け取る**月給の2か月分を超えた費用を、外国人、その親族等から徴収していない**★
- ✓ 送出機関又はその役員が、過去5年以内に、**育成就労実施者、監理支援機関等に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えた金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供応接待等をしていない**★ 等

労働者派遣等監理型育成就労★

派遣元について

- ① 労働者派遣等監理型育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であるなど一定の要件を満たし、かつ、労働者派遣等監理型育成就労産業分野の所管行政機関の長と協議の上で適当と認める者
- ② 派遣元の労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する常勤の役職員 1 人当たりの育成就労外国人の数が **40 人未満であること**。（2 名以上が必要）
等



労働者派遣等監理型育成就労産業分野については、**季節性のある分野（農業・漁業分野）**を想定しており、分野別運用方針において定める

費用負担について

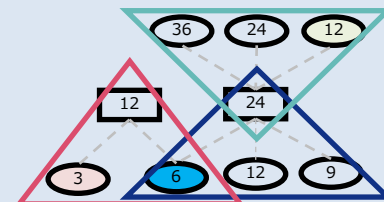
事業所間の移動や転居する場合には、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居が円滑になされるよう費用を負担するなど、必要な措置を講ずること。

受入れることのできる育成就労外国人の数について

労働者派遣の形態で育成就労を共同して行わせる派遣元・派遣先ごとの受入れ人数枠（個別人数枠）のうち最も少ない数とする。各派遣元・派遣先においては、個別人数枠も適用される。なお、派遣元で業務に従事しない場合には当該派遣元の個別人数枠は適用されない。

（人数枠の例）

- △：育成就労計画ごとの派遣単位・赤の派遣単位の人枠は「3」
□：派遣元の個別人数枠・青の派遣単位の人枠は「6」
○：派遣先の個別人数枠・緑の派遣単位の人枠は「12」



監理支援機関の監査について

派遣元・派遣先に対し、これらの事業所において育成就労外国人に業務に従事させている期間中 **3 月に 1 回以上（※）の頻度**で監査を適切に行うこと。

※ 就労期間が 3 月に満たない場合にあっては就労期間中に 1 回以上、派遣元がその事業所において育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあっては 1 年に 1 回以上行うこと。

派遣先について

- ① 派遣先の数は **最大 3**（派遣元で業務に従事する場合は最大 2）
 - ② 派遣先責任者が、派遣就業の適正な管理に必要な知識を習得していると認められること。
 - ③ 業務に従事させるいずれの事業所においても従事させる業務において **要する技能は同一**
- ※ 派遣元、派遣先における就労を通じて全ての必須業務に従事。

その他要件

派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、派遣元が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法第 12 条第 1 項に規定する平均賃金に相当する額の **100 分の 60（60%）以上の手当を支払うこと**としていること。

※ 労働者派遣法上の労働者派遣である場合

本人意向による転籍の要件★

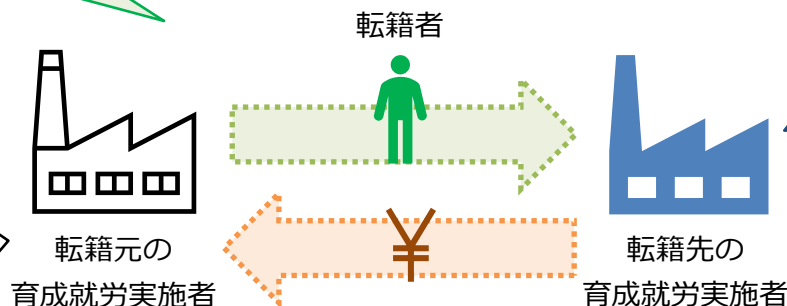
転籍者要件

- 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分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。
- 3年を超えて育成就労の期間が延長されている者でないこと。

転籍制限期間

- **育成就労産業分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で分野別運用方針で定める期間を超えていること。**

※ 育成就労実施者の判断で転籍制限期間を1年とする旨を育成就労計画で定めているときは、1年



民間職業紹介事業者等の関与禁止の要件

- 転籍する育成就労外国人との間での雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、ハローワーク等以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業による情報提供を受けていないなど、民間職業紹介事業者を関与させていないこと。

転籍先要件

- 転籍先が優良（技能・日本語能力の育成の実績等に照らして優良）であること。

転籍者の割合

- ①と②の両方を満たすこと。

①
$$\frac{\text{本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$$

が3分の1を超えないこと。

- ② 育成就労実施者の住所が**指定区域外（大都市圏等）**である場合は、

$$\frac{\text{指定区域内（地方）からの本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$$

が6分の1（※）を超えないこと。

（※）転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は1人まで

初期費用負担

- 育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が**告示で定める額**に、転籍元での就労期間に応じた**按分率をかけた金額**を転籍元の育成就労実施者に支払うこととしていること。

転籍元が育成就労を行わせた期間	按分率
1年6月未満	6分の5
1年6月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6月未満	2分の1
2年6月以上	4分の1

(参考) 育成就労制度における地方への配慮施策[★]

- 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県**以外の道県**
- 上記 8 都府県の過疎地域**

地方



大都市圏等



東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県の**うち、過疎地域を除く地域**

【配慮施策①】

地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが**受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を更に拡大**

	地方	大都市圏等
受入れ機関（一般）	基本人数枠	基本人数枠
受入れ機関（優良）	基本人数枠の 2 倍	基本人数枠の 2 倍
受入れ機関（ 優良 ） 監理支援機関（ 優良 ）	基本人数枠の 3 倍	—

【配慮施策②】

地方の受入れ機関が**転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する育成就労外国人の総数の「3 分の 1 以下」まで緩和する**

転籍元	転籍先	転籍者の割合
地方	大都市圏等	6 分の 1 (※)
大都市圏等	地方	3 分の 1
地方	地方	3 分の 1
大都市圏等	大都市圏等	3 分の 1

(※) 転籍者を含めて外国人受入れが 6 人未満の小規模な受入れ機関は 3 分の 1

監理支援機関に係る基準

外部監査人について

- ①養成講習を受講している
- ②弁護士、社会保険労務士、行政書士の有資格者その他育成就労の知見を有する者★
- ③監理支援機関と密接な関係を有さない者



外部監査人

外部監査

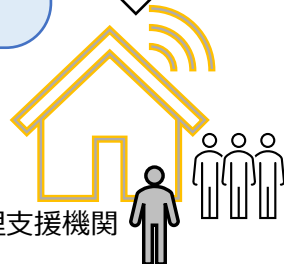
禁止事項

送出機関から**キックバック**・社会通念上相当な範囲を超える**供応等を受けること**、送出機関に**これらを要求等することを禁止**



外国人送出し

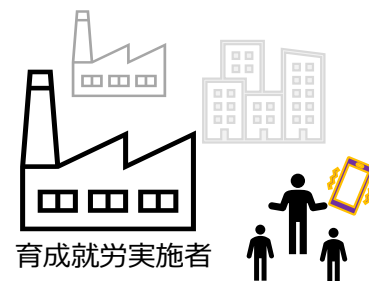
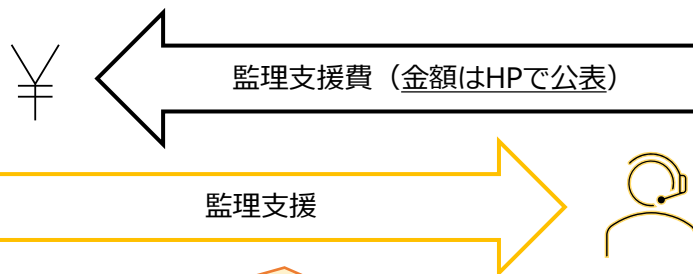
監理支援機関



監理支援機関の許可要件について★

- ①債務超過がないこと。
- ②監理支援を行う育成就労実施者の数が原則として**2者以上であること**。
- ③監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は以下を満たさなければならない。
 - ・**2人以上**いなければならないこと。
 - ・当該役職員1人当たりの
 - i **育成就労実施者の数が8者未満**であること。
 - ii **育成就労外国人の数が40人未満**であること。
- ④監理型育成就労外国人からの母国語相談等に対応できる体制を有していること。
- ⑤育成就労外国人の保護の観点から、緊急対応等の能力を有していること。

※ ②と③は、一部の分野においては代替要件を設定可能



育成就労実施者

監理支援責任者について

- ①監理支援機関の**事業所ごと**に、常勤の役職員の中から監理支援責任者を**選任する**。
- ②当該事業所において監理支援を行う育成就労実施者の役職員等の場合は選任できない。
- ③監理支援責任者は、**過去3年以内に養成講習を修了した者でなければならない**。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。

監理支援について

- ①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事項について、監理支援責任者の指揮の下に、**育成就労実施者に対し3月に1回以上の頻度**で実地による監査を適切に行うこと。
- ②**育成就労外国人の育成就労の期間が1年を超えるまでは**、育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているかについて、**1月に1回以上の頻度で、実地による確認等及び育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと**。
- ③監理支援を行う育成就労実施者の出身職員等は、**入国後講習等の一部の業務を除いて、その密接な関係を有する育成就労実施者に対する業務には関与できない**。★

育成就労制度における建設分野の 上乘せ措置等について

令和8年6月23日

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

育成就労制度における建設分野の上乗せ措置等

○ 分野別運用方針及び上乗せ告示において、以下のような建設分野の上乗せ措置を講じている。

■ 主な上乗せ基準等

受入企業	・建設業法第3条に基づく許可 ・受入企業の建設キャリアアップシステムへの登録 ・国土交通大臣や分野別協議会への必要な協力 ・建設工事において元請企業の指導に従うこと
処遇	・育成就労外国人の建設キャリアアップシステムへの登録 ・日本人と同等以上の報酬の安定的支払い(月給制) ・母国語での書面を用いた重要事項の説明 ※就労期間に応じた昇給の実施は基本方針で規定
受入れ枠	・育成就労外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと ※なお、常勤職員の数には、外国にある事業所に所属する常勤の職員、1号特定技能外国人、育成就労外国人、技能実習生の数を含めない ※優良な育成就労実施者には適用されない
安全衛生	・入国後講習における労働安全衛生対策についてのオリエンテーションの実施
その他	・特定技能受入事業実施法人に所属する受入企業は分野別協議会に加入したものと扱って運用 ・本人意向による転籍の制限期間は、当面、2年と設定

(参考)建設分野における育成就労外国人の受入れ人数枠

監理型育成就労の人数枠

	①一般の育成就労実施者	②優良な育成就労実施者 (①の2倍)	③優良な監理支援機関 かつ地方に住所がある 優良な育成就労実施者 (①の3倍)
301人以上	常勤職員数の 20分の3	常勤職員数の 10分の3	常勤職員数の20分の9
201人～300人	45人	90人	135人
101人～200人	30人	60人	90人
51人～100人	18人	36人	54人
41人～50人	15人	30人	45人
31人～40人	12人	24人	36人
9人～30人	9人	18人	27人
8人	8人	18人	24人
7人	7人	18人	21人
6人	6人	18人	19人
5人	5人	15人	16人
4人	4人	12人	13人
3人	3人	10人	11人
2人	2人	7人	8人
1人	1人	4人	5人

単独型育成就労の人数枠

	一般の 育成就労実 施者	優良な 育成就労実 施者	地方に住所がある 優良な育成就労実 施者
通常	常勤職員数 の 20分の3	常勤職員数 の 10分の3	なし
継続的かつ安 定的に育成就 労を実施する ことができる体 制を有する者	監理型育成就 労の人数枠①	監理型育成就 労の人数枠②	監理型育成就労 の人数枠③

※常勤職員の数には、外国にある事業所に所属する常勤の職員、1号特定技能外国人、育成就労外国人、技能実習生の数を含めない

建設分野育成就労協議会

- 育成就労実施者は、育成就労外国人の受入れにあたり、育成就労協議会への加入が必要とされており、協議会において建設分野全体での育成就労の実施状況の調査・把握や転籍制限に伴う待遇向上策の設定・周知等を実施

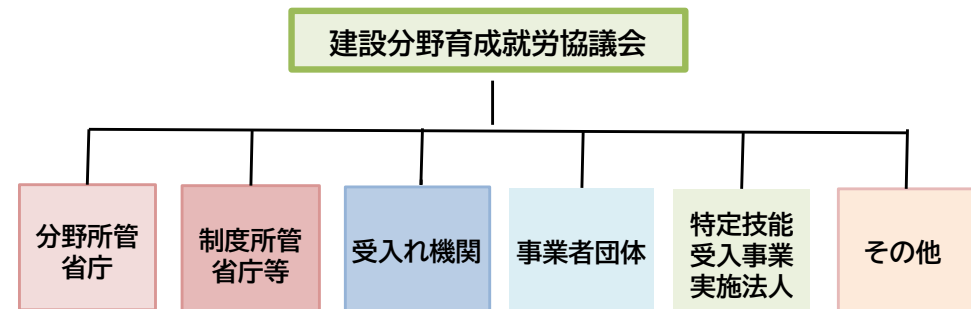
目的

- ・ 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報の共有
- ・ 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組についての協議 等

活動内容

- ・ 育成就労外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- ・ 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析
- ・ 地域別の人手不足の状況の把握・分析
- ・ 人手不足状況、受入れ状況等を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整
- ・ 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要な情報の共有 等

構成員



※ 育成就労協議会は、特定技能受入事業実施法人である（一社）建設技能人材機構（JAC）も構成員として参画するため、JACに所属している育成就労実施者等は、既に育成就労協議会に加入しているものと扱われる。

加入手続き等

- ・ 事業者は、Webフォームを用いて必要な情報を入力し、加入の届出を行う。
- ・ 事務局が、当該事業者の届出情報に不備がないことが確認できた際に構成員名簿を更新する。
- ・ 育成就労計画の認定申請時に要する構成員資格証明については、事業者は構成員名簿を印刷・提出することとする。

建設分野育成就労協議会規約（案）

（名称）

第 1 条 本協議会の名称は、建設分野育成就労協議会（以下「協議会」という。）とする。

（目的）

第 2 条 協議会は、構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、構成員の連携の緊密化を図るとともに、建設分野の実情を踏まえた育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組について協議を行い、必要な措置を講じることを目的とする。

（活動内容）

第 3 条 協議会は、前条の目的を達成するため、次に掲げる活動を行う。

- 一 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に係る制度や関連情報等の周知
- 二 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析
- 三 育成就労外国人の受入状況、育成就労の実施状況及び地方における人手不足の状況の把握・分析
- 四 前二号の分析を踏まえた大都市圏等への育成就労外国人の集中回避に係る対応策の検討・調整（看過しがたい偏在が生じた場合の協議会による大都市圏等での受入れの自粛要請や育成就労実施者による他の機関に雇用されている育成就労外国人の引き抜きの自粛要請等を含む。）
- 五 育成就労に係る優良事例の普及・展開
- 六 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に構成員が遵守すべき行動規範の策定・更新
- 七 育成就労実施者等が育成就労外国人の計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針（育成・キャリア形成プログラム）の策定・更新・運用

- 八 転籍制限に係る待遇向上策の設定・周知
- 九 育成就労実施者に対する法令遵守の啓発、助言及び指導
- 十 育成就労実施者が構成員であることの確認・証明
- 十一 その他協議会の目的を達成するために必要な活動

(構成員)

第4条 協議会は、別表1に掲げる構成員をもって構成する。

- 2 協議会は、前項に規定する者のほか、前条の活動を行うため必要と認める者を構成員として加えることができる。

(構成員の遵守事項)

第5条 構成員は、本規約を遵守するとともに、第3条に規定する協議会の活動に対し、必要な協力を行う。

- 2 構成員のうち、育成就労実施者は、次に掲げる事項を遵守するものとする。
 - 一 別途協議会が定める行動規範を遵守すること
 - 二 次条に規定する定期報告を実施すること
 - 三 第7条第1項、第2項及び第4項に規定する届出を適切に行うこと（特定技能外国人受入事業実施法人に所属する育成就労実施者を除く。）
 - 四 第7条第5項に規定する届出を適切に行うこと（特定技能外国人受入事業実施法人に所属する育成就労実施者に限る。）
 - 五 協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずること
- 3 構成員のうち、事業者団体は、別途協議会が定める行動規範を遵守するものとする。

(定期報告)

第6条 構成員のうち、育成就労実施者は、事務局の依頼に応じて、定期的に育成就労外国人の受入状況や育成就労の実施状況等を報告しなければならない。

- 2 事務局は、前項に規定する定期報告の結果をとりまとめて、協議会に報告するものとする。

(加入及び退会等)

第7条 協議会の構成員になろうとする育成就労実施者は、国土交通省のホームページに掲載している WEB フォーム（以下「WEB フォーム」という。）を用いて、以下の届出情報を入力し、加入の届出を行うものとする。

- 一 事業者名、建設業許可番号、代表者名、所在地、特定技能外国人受入事業実施法人に所属していない旨
 - 二 担当者名、所属部署、連絡先
 - 三 本協議会規約及び別途協議会が定める行動規範を遵守する旨
- 2 育成就労実施者は、前項第一号又は第二号の届出情報に変更があるときは、WEB フォームを用いて、変更すべき届出情報を入力し、変更の届出を行うものとする。
 - 3 事務局は、第1項の届出に係る事項に不備がないことが確認できた場合は、当該届出を行った者を協議会の構成員とするものとする。
 - 4 育成就労外国人の受入れを終了した等の理由により育成就労実施者でなくなった者は、WEB フォームを用いて、退会の届出を行うものとする。
 - 5 協議会への加入の届出を行った日以後に特定技能外国人受入事業実施法人に所属した育成就労実施者は、WEB フォームを用いて、その旨の届出を行うものとする。
 - 6 事務局は、本協議会規約又は別途協議会が定める行動規範を遵守しない育成就労実施者の除名を決定することができるものとする。

(運営委員会)

第8条 協議会の円滑な運用を図るため、協議会に運営委員会を設置し、組織及び運営に関し必要な協議を行うものとする。

- 2 運営委員会は、別表2に掲げる委員をもって構成する。

- 3 運営委員会で協議が整った事項については、協議会の構成員はその結果に基づき、必要な協力を行わなければならない。

（会議の招集）

第9条 協議会及び運営委員会、必要に応じ、事務局が招集して開催する。

- 2 協議会は、事務局の判断により、書面その他の簡易な方法に開催することができる。
- 3 事務局が必要であると認めるときは、構成員以外の者に協議会及び運営委員会の出席を求めることができる。

（資料及び議事の公開）

第10条 協議会及び運営委員会は、原則として非公開とし、会議資料及び議事概要を国土交通省ホームページで会議開催後日公表する。

（事務局）

第11条 協議会及び運営委員会の事務は、国土交通省不動産・建設経済局国際市場課において処理する。

（雑則）

第12条 運営委員会は、必要に応じて、本規約の規定の見直しを行うとともに、協議会及び運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

附 則

本規約は、令和8年6月23日から施行する。

建設分野育成就労協議会構成員（別表 1）

【受入機関】

- 本規約第 7 条に規定する手続により協議会に加入した育成就労実施者
- 一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）に所属する育成就労実施者

【事業者団体等】

- 一般社団法人 日本建設業連合会
- 一般社団法人 全国建設業協会
- 一般社団法人 全国中小建設業協会
- 一般社団法人 建設産業専門団体連合会
- 一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）

【制度所管省庁等】

- 出入国在留管理庁
- 厚生労働省
- 警察庁
- 外務省
- 外国人技能実習機構（外国人育成就労機構が設立された時以降にあっては、外国人育成就労機構）

【分野所管省庁】

- 国土交通省

【オブザーバー】

- 一般財団法人 国際建設技能振興機構（FITS）

建設分野育成就労協議会運営委員会構成員（別表２）

【事業者団体】

- 一般社団法人 日本建設業連合会
- 一般社団法人 全国建設業協会
- 一般社団法人 全国中小建設業協会
- 一般社団法人 建設産業専門団体連合会
- 一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）

【制度所管省庁等】

- 出入国在留管理庁
- 厚生労働省
- 警察庁
- 外務省
- 外国人技能実習機構（外国人育成就労機構が設立された時以降にあっては、外国人育成就労機構）

【分野所管省庁】

- 国土交通省

【オブザーバー】

- 一般財団法人 国際建設技能振興機構（FITS）

育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた行動規範 (案)

建設分野育成就労協議会

本協議会は、本行動規範の遵守を育成就労実施者、事業者団体及び特定技能外国人受入事業実施法人（以下「育成就労実施者等」という。）に強く求めるとともに、これに違反する育成就労実施者に対しては、本協議会からの除名を含め厳正に対処し、もって建設分野における円滑かつ適正な外国人の受入れを実現する。

1. 建設分野における育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れを実現するため、育成就労実施者等は、ここで定める行動規範を遵守する。
2. 育成就労実施者は、育成就労計画に沿って計画的な育成・評価を行うとともに、国土交通省が関係業界等と協働して策定する育成・キャリア形成プログラムを参照し、技能習得や資格取得を促すなど、育成就労外国人が適切にキャリアアップできるように努める。
3. 育成就労実施者等は、育成就労外国人の来日準備や入国に関連して不当に高い金銭的負担を求める者、実勢水準以下の低賃金で育成就労外国人を雇い競争環境を不当に歪める者及び反社会的勢力との一切の関係を遮断する。
4. 育成就労実施者等は、育成就労外国人の受入れの前提として、生産性向上や国内人材確保の取組（適正な賃金水準の確保、社会保険加入徹底、長時間労働の是正、女性・若年者の就業促進、安全衛生対策等）を最大限推進する。
5. 育成就労実施者等は、育成就労外国人の受入れに関し、労働関係法令その他の法令を遵守するとともに、育成就労外国人との相互理解を深め、それぞれの文化や慣習を尊重し、育成就労外国人、建設産業及び地域社会の健全な発展に貢献する。
6. 育成就労実施者は、育成就労外国人が在留資格を適切に有しているこ

と（在留資格取得後にあっても在留期間の更新を適切に行っていること等を含む。）を常時確認する。

7. 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の技能を有する日本人と同等の報酬を、月給制・固定給の設定などの方法によって確実に支払うとともに、就労期間に応じて昇給を行うことにより、技能と経験に見合った適切な処遇を確保する。
8. 育成就労実施者は、自ら社会保険への加入義務を果たし、外国人を含め、被雇用者を必要な社会保険に加入させるなど自ら納付すべき公租公課を適切に支払うとともに、育成就労外国人に対して納付すべき公租公課を適切に支払うよう指導する。
9. 育成就労実施者は、育成就労外国人との雇用契約において、契約締結時に、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間における待遇、転籍制限期間その他の待遇を母国語で説明し（監理支援機関が当該説明を行う場合を含む。）、かつ、書面にて契約を締結する。
10. 育成就労実施者は、転籍制限期間を1年とする場合を除き、本協議会において定める基準を満たす待遇向上策を確実に実施する。
11. 育成就労実施者は、外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、労災保険の適用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
12. 育成就労実施者は、社内及び現場において、育成就労外国人の人権を尊重し、暴力、暴言、いじめ及びハラスメントを根絶する。
13. 育成就労実施者等は、人材育成上の懸念の解消に努めるなど、建設分野において転籍制限期間1年を目指すための取組に協力する。
14. 育成就労実施者は、建設キャリアアップシステムに加入し、受け入れた育成就労外国人の登録を確実なものとするとともに、建設キャリアアップシステムの活用を通じた技能習得や資格取得を促し、特定技

能1号水準へのキャリアアップや中長期的なキャリアの形成に努める。

15. 育成就労実施者は、育成就労外国人が現場における指示等を的確に理解できるなど、技能レベルに合わせた日本語能力が身につけられるように配慮し、安全確保に必要な技能、知識等の向上を支援するとともに、安全の確保その他の要請に基づき元請企業が行う指導に従う。
16. 育成就労実施者は、育成就労外国人が日本国内で安定的かつ円滑に就労し、生活できるよう、宿舎、通勤、相談等の日常生活上及び社会生活上の支援を行うとともに、育成就労制度への理解を深め、育成就労外国人が法令や社会生活上のルール等を遵守して本邦に在留できるよう指導を行う。
17. 育成就労実施者は、育成就労外国人が有する能力を有効に発揮できるよう、日常的に密接なコミュニケーションを図りながら、良好な職場環境を保ち、適切な処遇を行うとともに、他事業者が雇用している外国人に対し、直接的、間接的な手段を問わず、悪質な引抜行為を行わない。
18. 育成就労実施者等は、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、本協議会が行う措置に対して必要な協力を行う。
19. 育成就労実施者等は、本協議会の構成員資格に係る基準に適合しないこととなったときは、その旨を本協議会に報告する。
20. 育成就労実施者及び事業者団体は、本行動規範に違反する事案を把握したときは、当該事案について本協議会に報告する。

建設分野の育成・キャリア形成プログラム(案)について

令和8年6月23日

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

育成・キャリア形成プログラムの位置づけ

○育成・キャリア形成プログラムについては、建設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)において、以下の記載がされている。

■建設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(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

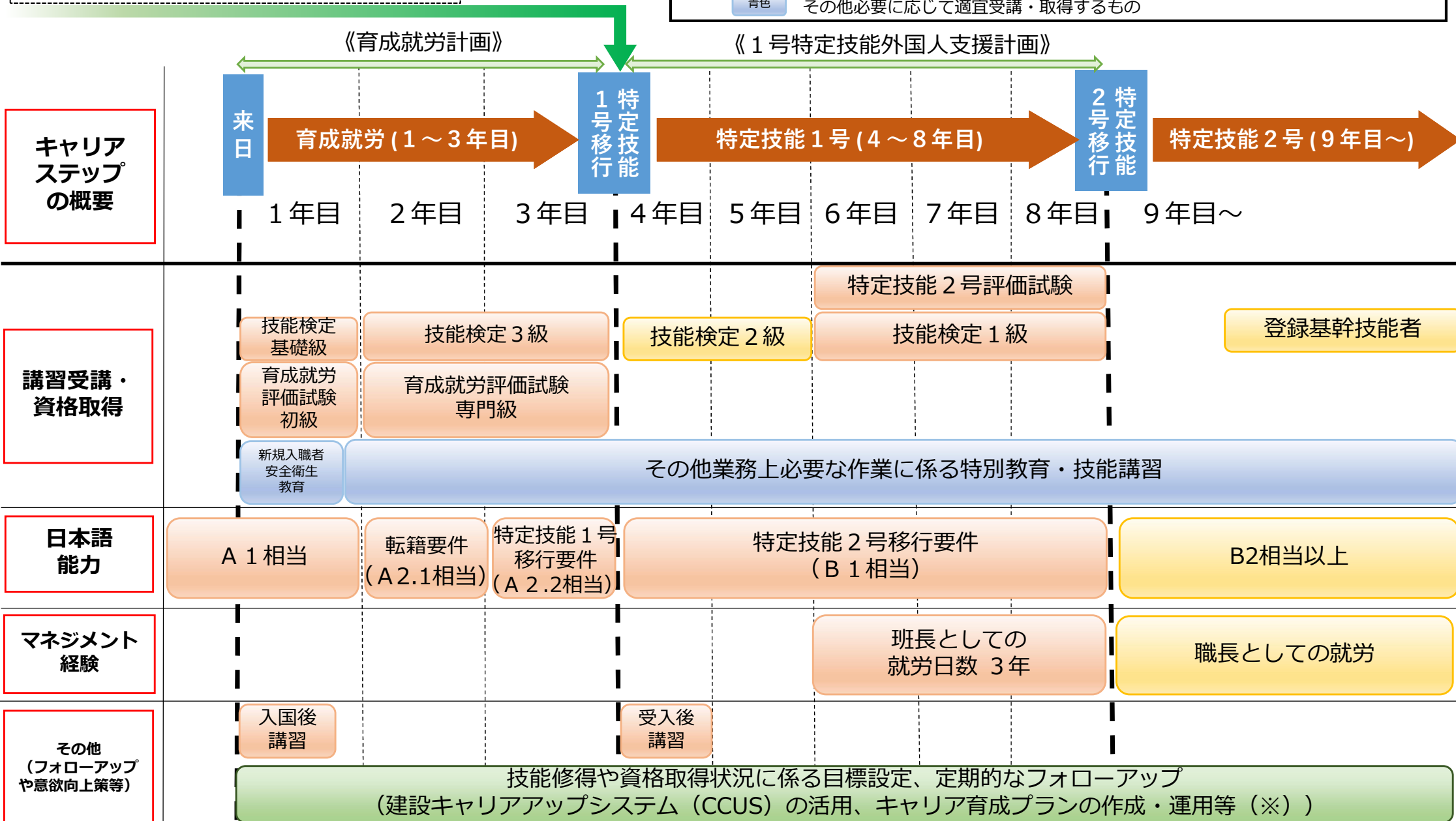
国土交通省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能1号及び特定技能2号に係る育成を内容とする建設分野における「育成・キャリア形成プログラム(以下「育成プログラム」という。)」を策定する。建設分野における育成プログラムは、特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとするを基本とし、特定技能外国人又は育成就労外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人への計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針とする。

【建設分野】 育成・キャリア形成プログラム（案）

- ・留学から特定技能1号への移行
- ・育成就労を経ずに特定技能1号で入国 等

凡例

- 黄色 技能の修得・向上に資するもの
- 赤色 在留資格の移行に係る要件
- 青色 その他必要に応じて適宜受講・取得するもの
- 緑色 フォローアップや意欲向上策



(※) 本プログラムを踏まえて、各専門工事業団体が各職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表するとともに、各受入企業がこれを参考にして「キャリア育成プラン」を作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましい。

別紙 5

建設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
国土交通大臣

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、建設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）

建設分野

- 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

建設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建設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具体的な施策として、令和 7 年度までに建設現場の生産性を 2 割向上させるという目標等を踏まえながら、建設生産・管理システムのあ

らゆる段階におけるＩＣＴ等の活用や、建設キャリアアップシステム等を活用した工事書類の簡素化といった現場管理の効率化、これら優良事例の横展開等の取組を進めている。

イ 国内人材確保のための取組

(ア) 処遇改善

国内人材確保のための具体的な施策として、処遇改善の観点から、次の取組を実施している。

- ① 公共工事設計労務単価の引上げ
- ② 賃上げに向けた官民一体となった機運醸成
- ③ 「労務費に関する基準」及びその実効性確保策に基づく、現場の建設技能者への適正な賃金の支払い
- ④ 建設キャリアアップシステムの活用拡大
- ⑤ 適正な工期設定・施工時期の平準化等による長時間労働の是正といった働き方改革の推進

(イ) 若者や女性等に対する情報発信・入職促進

国内人材確保のための具体的な施策として、若者や女性等に対する情報発信・入職促進の観点から、次の取組を実施している。

- ① 若年者入職促進タスクフォースなどの活動を通じて、建設業の魅力を積極的に発信し、建設業への入職者を増やす取組
- ② 「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の着実な推進

(ウ) 安全衛生対策

国内人材確保のための具体的な施策として、安全衛生対策の観点から、「安全衛生対策項目の確認表」や安全衛生経費を内訳明示した「標準見積書」の作成・普及、業界への周知等による建設工事における安全衛生経費の適切な支払いのための取組を実施している。

(エ) (ア) の成果

上記(ア)の取組により、令和6年における建設業の生産労働者の平均賃金(年間)は443万円と近年着実に上昇しており、令和6年度の年間実労働時間は1,987時間と、前年度に比べ約31時間減少している。

(オ) (イ) の成果

上記(イ)の取組により、令和5年における建設業の女性の就業者数は約88万人と、平成25年に比べ約17万人増加している。

(カ) (ウ) の成果

上記(ウ)の取組により、令和6年における建設業の死傷年千人率は4.2と、前年に比べ0.2減少している。

(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。)

建設投資は、民間投資を中心に年2%程度の増加が続いており、また、今後も老朽化するインフラのメンテナンスや防災・減災、国土強靱化、都市の国際競争力の強化等を確実に推進していく必要があることから、引き続き建設産業需要が見込まれる。さらに、令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されて

いる。このような産業需要の見通し等を踏まえ、令和 10 年度に必要な建設技能者数を推計すると約 312 万人となる。

この点、現在の建設技能者の需給状況等の指標である建設労働需給調査（国土交通省）によると、令和 7 年 10 月の過不足率は 0.8%となっており、全国的・全職種的には総じて落ち着いた水準となっている。一方で、令和 10 年度の建設技能者数は約 276 万人まで減少する見込みであり、同年度には 36 万人程度の建設技能者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 16 万人程度緩和されることが見込まれるものの、なお 20 万人程度の人手不足が見込まれる。

かかる状況の下、引き続き建設産業需要に対応し、建設分野を存続・発展させていくためには、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、建設技能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 建設分野全体の受入れ見込数

建設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、19 万 9,500 人である。

当該受入れ見込数は、建設分野において、令和 10 年度には 36 万人程度の人手不足が見込まれる中、ICT 等の活用等による生産性向上（令和 10 年度までに 14 万 9,000 人程度）や、処遇改善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 1 万 1,500 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

建設分野における令和 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、7 万 6,000 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

建設分野における令和 9 年度から 2 年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、12 万 3,500 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）建設分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、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 建設分野の 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国土交通省に提供）
- ② 有効求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）
- ③ 労働力調査（総務省）
- ④ 建設労働需給調査（国土交通省）
- ⑤ 建設投資見通し（国土交通省）

⑥ その他人手不足状況の変化の把握が可能な指標

(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 国土交通大臣は、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、国土交通大臣は、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 国土交通大臣は、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、国土交通大臣は、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

国土交通省は、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号に係る育成を内容とする建設分野における「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。

建設分野における育成プログラムは、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。

(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

国土交通省は、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、国土交通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

国土交通省は、建設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

国土交通省は、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など、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

地方公共団体における一元的な相談窓口の設置、ハローワークによる地域の就職支援等を着実に進める等の業種横断的な措置・方策に加え、国土交通省は、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率や建設労働需給調査等により定期的な把握を行うとともに、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知し、必要な措置を講じること等により、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、国土交通省は、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、国土交通省は、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

建設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

次のいずれかの試験

- ① 別表1のa. 技能水準の欄に掲げるもの
- ② 別表3のd. 技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

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) 2号特定技能外国人

建設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

別表2のa. 技能水準の欄に掲げるもの

（イ）実務経験

建設現場において複数の建設技能者を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者（班長）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

建設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：作業準備、運搬、片付けのような試験等によって専門性を確認されない業務）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

上記1（1）ア①の技能水準にあつては、当該技能水準に対応し、それぞれ別表1のb. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとし、上記1（1）ア②の技能水準にあつては、当該技能水準に対応する別表3のa. 業務区分の欄に掲げる業務区分と同一の別表1のb. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

イ 2号特定技能外国人

上記1（2）ア（ア）の技能水準に対応し、それぞれ別表2のb. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

(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

ア 建設業者団体及び元請企業に対して特に課す条件

① 建設業は多数の専門職種に分かれており、建設業者団体も多数に分かれていて、いること等から、特定技能外国人の受入に係る建設業者団体は、建設分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、共同して次の取組を実施する団体を設けること。

i 建設分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けた共同ルールの方策及び遵守状況の確認

ii 海外の現地機関との調整、試験場所の確保、受験者の募集、試験の実施

等

iii 試験合格者に対する必要に応じた訓練・各種研修の実施等

iv 試験合格者の就職先の斡旋・転職支援等

- ② 建設現場では、元請企業が現場管理の責任を負うことから、特定技能所属機関が下請企業である場合、元請企業は、特定技能所属機関が受け入れている特定技能外国人の在留資格及び従事の状況（従事させる業務の内容、従事させる期間）について確認すること。

イ 特定技能所属機関に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、次のとおりとする。

- ① 特定技能所属機関は、建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 3 条の許可を受けていること。
- ② 建設特定技能受入計画の申請日前 5 年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第 29 条第 1 項第 5 号による処分を除く。）を受けていないこと。
- ③ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること。
- ④ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、雇用契約を締結するまでの間に、当該契約に係る重要事項について、当該外国人が十分に理解することができる言語で説明すること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。
- ⑥ 特定技能所属機関は、外国人の受入れに関する上記ア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属すること。
- ⑦ 特定技能 1 号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び 1 号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、第三の 4（3）ア⑥に定める優良な育成就労実施者たる特定技能所属機関はこの限りでない。
- ⑧ 特定技能所属機関は、国土交通省の定めるところに従い、1 号特定技能外国人に対する報酬予定額、安全及び技能の修得計画等を明記した「建設特定技能受入計画」の認定を受けること。
- ⑨ 特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対し、当該外国人を受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習又は研修を受講させること。
- ⑩ 特定技能所属機関は、国土交通省又は国土交通省が委託する機関により、⑧において認定を受けた計画を適正に履行していることの確認を受けること。
- ⑪ ⑩のほか、特定技能所属機関は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

- ⑫ 特定技能所属機関は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。
- ⑬ そのほか、建設分野での特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。

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

建設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年経過時まで満たしていることが求められる水準

ア 技能水準

別表３のｃ．技能水準（１年経過時まで）の欄に掲げるもの

イ 日本語能力水準

上記１（１）①に掲げるもの

（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

別表３のｄ．技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

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

建設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それぞれの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、建設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

建設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

別表 3 の c. 技能水準（1 年経過時まで）の欄に掲げるもの

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」の A 2. 1 相当以上の水準と認められるもの

（２）転籍制限期間及びその理由

転籍制限期間は 2 年とする。

建設業においては、必要な技能の修得に相応の時間を有する、工事の施工期間が 1 年を超えることもある、都市部と比べて地方部の離職者率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の受入企業の環境下で継続して就業する必要性が高い。

加えて、建設分野においては、他の産業と比して外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要がある。

このため、当面は 2 年の転籍制限期間とする必要がある。

（３）1 年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

毎年、育成就労制度における建設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、建設業の前年の平均賃金の上昇率を基準に、昇給率を設定・公表する。1 年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を 1 年目から 2 年目にかけて、当該昇給率以上の昇給をすることとする。

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

建設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

ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、次のとおりとする。

- ① 育成就労実施者は、建設業法第 3 条の許可を受けていること。
- ② 育成就労計画の申請日前 5 年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第 29 条第 1 項第 5 号による処分を除く。）を受けていないこと。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャ

リアアップシステムに登録すること。

- ⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が組織する育成就労の協議会に加入すること。ただし、外国人の受入れに関する第二２（３）ア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属している育成就労実施者は育成就労の協議会に加入しているものとみなす。
- ⑥ 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び１号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りではない。
- ⑦ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ そのほか、建設分野での育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。

イ 育成就労の内容に対して特に課す条件

育成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習において、育成就労外国人に労働安全衛生に関する講習を受講させること。

別表 1 (第二 1 及び 2 関係)

項番	a. 技能水準	b. 業務区分 (従事する業務)
1	建設分野特定技能 1 号評価試験 (土木) 技能検定 3 級 (型枠施工) 技能検定 3 級 (鉄筋施工) 技能検定 3 級 (とび) 技能検定 3 級 (造園) 技能検定 3 級 (塗装)	土木 (指導者の指示・監督を受けながら、土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等に従事する業務)
2	建設分野特定技能 1 号評価試験 (建築) 技能検定 3 級 (型枠施工) 技能検定 3 級 (左官) 技能検定 3 級 (かわらぶき) 技能検定 3 級 (鉄筋施工) 技能検定 3 級 (内装仕上げ施工) 技能検定 3 級 (とび) 技能検定 3 級 (建築大工) 技能検定 3 級 (建築板金) 技能検定 3 級 (塗装) 技能検定 3 級 (ブロック建築) 技能検定 3 級 (広告美術仕上げ) 技能検定 3 級 (シャッター施工)	建築 (指導者の指示・監督を受けながら、建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等に従事する業務)
3	建設分野特定技能 1 号評価試験 (ライフライン・設備) 技能検定 3 級 (配管) 技能検定 3 級 (建築板金) 技能検定 3 級 (冷凍空気調和機器施工)	ライフライン・設備 (指導者の指示・監督を受けながら、電気通信、ガス、水道、電気その他のライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理に係る作業等に従事する業務)

別表 2 (第二 1 及び 2 関係)

項番	a. 技能水準	b. 業務区分 (従事する業務)
1	建設分野特定技能 2 号評価試験 (土木) 技能検定 1 級 (型枠施工) 技能検定 1 級 (コンクリート圧送施工) 技能検定 1 級 (鉄筋施工) 技能検定 1 級 (とび) 技能検定 1 級 (ウェルポイント施工) 技能検定 1 級 (鉄工 (構造物鉄工作業))	土木 (複数の建設技能者を指導しながら、土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業等に従事し、工程を管理する業務)

	技能検定1級（塗装） 技能検定1級（さく井） 技能検定1級（造園） 技能検定単一等級（路面標示施工）	
2	建設分野特定技能2号評価試験（建築） 技能検定1級（型枠施工） 技能検定1級（左官） 技能検定1級（コンクリート圧送施工） 技能検定1級（かわらぶき） 技能検定1級（鉄筋施工） 技能検定1級（内装仕上げ施工） 技能検定1級（表装） 技能検定1級（とび） 技能検定1級（建築大工） 技能検定単一等級（枠組壁建築） 技能検定単一等級（エーエルシーパネル 施工） 技能検定単一等級（バルコニー施工） 技能検定1級（建築板金） 技能検定1級（熱絶縁施工（吹付け硬質 ウレタンフォーム断熱工事作業）） 技能検定1級（石材施工） 技能検定1級（タイル張り） 技能検定1級（築炉） 技能検定1級（鉄工（構造物鉄工作業）） 技能検定1級（塗装） 技能検定1級（防水施工） 技能検定1級（建具製作） 技能検定1級（カーテンウォール施工） 技能検定1級（自動ドア施工） 技能検定1級（サッシ施工） 技能検定1級（ガラス施工） 技能検定1級（ブロック建築） 技能検定1級（樹脂接着剤注入施工） 技能検定1級（広告美術仕上げ） 技能検定1級（厨房設備施工） 技能検定1級（シャッター施工）	建築（複数の建設技能者を指導しながら、建築物の新築、増築、改築若しくは移転又は修繕若しくは模様替に係る作業等に従事し、工程を管理する業務）
3	建設分野特定技能2号評価試験（ライフライン・設備） 技能検定1級（配管）	ライフライン・設備（複数の建設技能者を指導しながら、電気通信、ガス、水道、電気その他のラ

技能検定 1 級（建築板金） 技能検定 1 級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業）） 技能検定 1 級（冷凍空気調和機器施工）	イフライン・設備の整備・設置、 変更又は修理の作業等に従事し、 工程を管理する業務）
---	--

別表 3（第二 1、2、第三 1、2 及び 3 関係）

項番	a. 業務区分	b. 主たる技能	c. 技能水準（1 年経過時まで）	d. 技能水準（育成就労終了まで）
1	土木	パーカッション式さく井工事	技能検定基礎級（さく井（パーカッション式さく井工事作業））	技能検定 3 級（さく井（パーカッション式さく井工事作業））
		ロータリー式さく井工事	技能検定基礎級（さく井（ロータリー式さく井工事作業））	技能検定 3 級（さく井（ロータリー式さく井工事作業））
		型枠工事	技能検定基礎級（型枠施工（型枠工事作業））	技能検定 3 級（型枠施工（型枠工事作業））
		鉄筋組立て	技能検定基礎級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業））	技能検定 3 級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業））
		とび	技能検定基礎級（とび（とび作業））	技能検定 3 級（とび（とび作業））
		コンクリート圧送工事	技能検定基礎級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））	技能検定 3 級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））
		ウェルポイント工事	技能検定基礎級（ウェルポイント施工（ウェルポイント工事作業））	技能検定 3 級（ウェルポイント施工（ウェルポイント工事作業））
		構造物鉄工	技能検定基礎級（鉄工（構造物鉄工作業））	技能検定 3 級（鉄工（構造物鉄工作業））
		建築塗装	技能検定基礎級（塗装（建築塗装作業））	技能検定 3 級（塗装（建築塗装作業））
		鋼橋塗装	技能検定基礎級（塗装（鋼橋塗装作業））	技能検定 3 級（塗装（鋼橋塗装作業））
		建設機械施工（押土・整地）	建設機械施工育成就労評価試験（押土・整地）初級	建設機械施工育成就労評価試験（押土・整地）専門級

		建設機械施工 (積込み)	建設機械施工育成就 労評価試験 (積込み) 初級	建設機械施工育成就 労評価試験 (積込み) 専門級
		建設機械施工 (掘削)	建設機械施工育成就 労評価試験 (掘削) 初級	建設機械施工育成就 労評価試験 (掘削) 専門級
		建設機械施工 (締固め)	建設機械施工育成就 労評価試験 (締固め) 初級	建設機械施工育成就 労評価試験 (締固め) 専門級
		手溶接	溶接育成就労評価試験 (手溶接) 初級	溶接育成就労評価試験 (手溶接) 専門級
		半自動溶接	溶接育成就労評価試験 (半自動溶接) 初級	溶接育成就労評価試験 (半自動溶接) 専門級
		管路更生	管路更生育成就労評価 試験初級	管路更生育成就労評価 試験専門級
		鉄筋継手 (圧接)	鉄筋継手育成就労評価 試験 (圧接) 初級	鉄筋継手育成就労評価 試験 (圧接) 専門級
2	建築	内外装板金	技能検定基礎級 (建築 板金 (内外装板金作 業))	技能検定3級 (建築 板金 (内外装板金作 業))
		ダクト板金	技能検定基礎級 (建築 板金 (ダクト板金作 業))	技能検定3級 (建築 板金 (ダクト板金作 業))
		木製建具手加工	技能検定基礎級 (建具 製作 (木製建具手加 工作業))	技能検定3級 (建具 製作 (木製建具手加 工作業))
		大工工事	技能検定基礎級 (建築 大工 (大工工事作 業))	技能検定3級 (建築 大工 (大工工事作 業))
		型枠工事	技能検定基礎級 (型枠 施工 (型枠工事作 業))	技能検定3級 (型枠 施工 (型枠工事作 業))
		鉄筋組立て	技能検定基礎級 (鉄 筋施工 (鉄筋組立て 作業))	技能検定3級 (鉄筋 施工 (鉄筋組立て作 業))
		とび	技能検定基礎級 (とび (とび作業))	技能検定3級 (とび (とび作業))

石材加工	技能検定基礎級（石材施工（石材加工作業））	技能検定３級（石材施工（石材加工作業））
石張り	技能検定基礎級（石材施工（石張り作業））	技能検定３級（石材施工（石張り作業））
タイル張り	技能検定基礎級（タイル張り（タイル張り作業））	技能検定３級（タイル張り（タイル張り作業））
かわらぶき	技能検定基礎級（かわらぶき（かわらぶき作業））	技能検定３級（かわらぶき（かわらぶき作業））
左官	技能検定基礎級（左官（左官作業））	技能検定３級（左官（左官作業））
プラスチック系床仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業））	技能検定３級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業））
カーペット系床仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業））	技能検定３級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業））
鋼製下地工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事））	技能検定３級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事））
ボード仕上げ工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事））	技能検定３級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事））
カーテン工事	技能検定基礎級（内装仕上げ施工（カーテン工事））	技能検定３級（内装仕上げ施工（カーテン工事））
壁装	技能検定基礎級（表装（壁装作業））	技能検定３級（表装（壁装作業））
ビル用サッシ施工	技能検定基礎級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業））	技能検定３級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業））
シーリング防水工事	技能検定基礎級（防水施工（シーリング防水工事作業））	技能検定３級（防水施工（シーリング防水工事作業））

		コンクリート圧送工事	技能検定基礎級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））	技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））
		築炉	技能検定基礎級（築炉（築炉作業））	技能検定3級（築炉（築炉作業））
		構造物鉄工	技能検定基礎級（鉄工（構造物鉄工作業））	技能検定3級（鉄工（構造物鉄工作業））
		建築塗装	技能検定基礎級（塗装（建築塗装作業））	技能検定3級（塗装（建築塗装作業））
		鋼橋塗装	技能検定基礎級（塗装（鋼橋塗装作業））	技能検定3級（塗装（鋼橋塗装作業））
		手溶接	溶接育成就労評価試験（手溶接）初級	溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級
		半自動溶接	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）初級	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級
		鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手育成就労評価試験（圧接）初級	鉄筋継手育成就労評価試験（圧接）専門級
3	ライフライン・設備	内外装板金	技能検定基礎級（建築板金（内外装板金作業））	技能検定3級（建築板金（内外装板金作業））
		ダクト板金	技能検定基礎級（建築板金（ダクト板金作業））	技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業））
		冷凍空気調和機器施工	技能検定基礎級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業））	技能検定3級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業））
		建築配管	技能検定基礎級（配管（建築配管作業））	技能検定3級（配管（建築配管作業））
		プラント配管	技能検定基礎級（配管（プラント配管作業））	技能検定3級（配管（プラント配管作業））
		保温保冷工事	技能検定基礎級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業））	技能検定3級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業））
		手溶接	溶接育成就労評価試験（手溶接）初級	溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級

		半自動溶接	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）初級	溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級
		電気設備施工	電気設備施工育成就労評価試験初級	電気設備施工育成就労評価試験専門級

○国土交通省告示第七百八十四号

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）第十三条第二項第九号、第十五条第一項第十三号、第十八条第九号及び第十九条第三項の規定に基づき、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建設分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等を次のように定める。

令和八年六月二十三日

国土交通大臣 金子 恭之

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建設分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等

（育成就労の内容の基準）

第一条 建設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。）第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者が次のいずれにも該当する者であること。

イ 建設業法（昭和二十四年法律第百号）第三条第一項の許可を受けていること。

ロ 建設業法に基づく監督処分（同法第二十九条第一項第五号による処分を除く。）を受けた日から

ら起算して五年を経過しない者でないこと。

ハ 建設キャリアアップシステム（一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであつて、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。次号において同じ。）に登録していること。

二 育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

三 単独型育成就労に係るものである場合は、別記様式により単独型育成就労外国人等が十分に理解することができ言語で規則第十三条第二項第六号ロ(3)に規定する説明を行っていること。

四 監理型育成就労に係るものである場合は、別記様式により監理型育成就労外国人等が十分に理解することができ言語で規則第十三条第二項第六号ハ(4)に規定する説明を行っていること。

五 入国後講習において、労働災害の防止並びに労働者の安全及び健康の確保その他の労働安全衛生に関する講習を実施することとしていること。

（育成就労を行わせる体制の基準）

第二条 建設分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、申請者が次のいずれにも該当することとする。

一 育成就労外国人が従事する建設工事において、申請者が下請負人である場合には、発注者から直接当該工事を請け負った建設業者の指導に従うこととしていること。

二 建設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。

三 建設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。

四 建設分野における育成就労外国人の受入れに関し、国土交通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。

（育成就労外国人の待遇の基準）

第三条 建設分野に係る規則第十八条第九号の告示で定める基準は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払うこととする。

（育成就労外国人の数）

第四条 建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（次項に規定するものを除く。）に係るものである場合における規則第十九条第三項の告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一 申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び一号特定技

能外国人（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）別表第一の二の表の特定技能の在留資格（同表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。）をもって在留する外国人をいう。）を含まない。以下この条において同じ。）の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

二 前号の規定にかかわらず、申請者が次のイからへまでに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合にあつては、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

イ 技能及び日本語能力の修得に係る実績

ロ 育成就労を行わせる体制

ハ 育成就労外国人の待遇

ニ 出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ホ 育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ヘ 育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

2 建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができるとを有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。）又は監理型育成就労に係るものである場合における規則第十九条第三項の告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一 次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三
二百人以上三百人以下	四十五人
百人以上二百人以下	三十人
五十一人以上百人以下	十八人
四十一人以上五十人以下	十五人
三十一人以上四十人以下	十二人
十人以上三十人以下	九人
一人以上九人以下	申請者の常勤の職員の総数と同数

二 前号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者である場合にあつては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の十分の三
二百一人以上三百人以下	九十人
百一人以上二百人以下	六十人
五十一人以上百人以下	三十六人
四十一人以上五十人以下	三十人
三十一人以上四十人以下	二十四人
六人以上三十人以下	十八人
五人	十五人
四人	十二人
三人	十人
二人	七人
一人	四人

三 前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあつては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合にあつては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

イ 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況

ロ 監理支援に係る監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績

ハ 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ニ 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ホ 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

附 則

（適用期日）

第一条 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。

（育成就労外国人の数に係る経過措置）

第二条 第四条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、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附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

（令和元年国土交通省告示第二百六十九号の廃止）

第三条 令和元年国土交通省告示第二百六十九号（建設関係職種等に属する作業について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等）は、廃止する。

別記様式（第1条関係）

育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書

____ 殿

育成就労の期間中の待遇について、以下のとおり説明します。この内容は重要ですから、十分理解されるようお願いします。

1 育成就労中の待遇

雇用契約期間、就業（育成就労）の場所、従事すべき業務（育成就労産業分野及び業務区分）の内容、労働時間等、休日、休暇、賃金、退職に関する事項、宿泊施設に関する事項、その他の事項については、「雇用契約書及び雇用条件書」のとおりです。

（注意）宿泊施設の概要を明らかにするため、当該施設の見取り図、周辺地図を添付すること。

2 入国後講習中の待遇（入国後講習を実施しない場合は省略）

1 講習手当 （1か月当たり）	①支給の有無	☐ 有（支給額・支給内容） ☐ 無
	②備考	
2 食費 （1か月当たり）	①支給の有無	☐ 有（支給内容） ☐ 無
	②育成就労外国人の負担の有無	☐ 有（負担内容） ☐ 無
	③備考	
3 居住費 （1か月当たり）	①支給の有無	☐ 有（支給内容） ☐ 無
	②育成就労外国人の負担の有無	☐ 有（負担内容） ☐ 無
	③形態	☐ 寮（寄宿舍） ・ ☐ 賃貸住宅 ・ ☐ その他（ ）
	④名称	
	⑤所在地	〒 — — (電話 — —)
	⑥規模	面積（ m ² ）、収容人員（ 人）、 1人当たり居室（ m ² ）
4 その他		

（注意）4欄は、1欄から3欄まで以外の諸手当等が支給される場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

3 育成就労実施者の変更

育成就労実施者の変更は、やむを得ない事情がある場合（※1）を除き、育成就労外国人が従事すべき業務の分野において定められた転籍制限期間（※2）並びに技能及び日本語能力の要件を満たしており、かつ、優良な育成就労実施者が育成就労外国人の受入れを希望する場合に可能となります。

※1 育成就労実施者の経営上・事業上の都合、育成就労認定の取消し、育成就労実施者における労使間の諸問題、育成就労実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題等、現在の育成就労実施者の下で育成就労を続けさせることが、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護という趣旨に沿わないと認められる事情による育成就労先の変更の場合が該当します。

※2 育成就労実施者が業務の分野において定められた転籍制限期間より短い転籍制限期間を定めている場合があります。詳細は、雇用契約書及び雇用条件書を確認してください。

4 石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務への従事について

☐ 石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事することはありません。

☐ 石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事することがあります。

↓
留意点や補償制度等については、別紙「石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について」のとおりです。

5 個人情報の提供に係る同意について

育成就労制度の適正な運用を図るため、建設キャリアアップシステムを運営する一般財団法人建設業振興基金へ当該外国人の在留情報（個人情報を含む。）を提供することについて、当該外国人の同意を得ること

☐ 同意した

6 その他の事項

（注意）特記すべき事項がある場合に記載すること。

以上の内容について説明しました。

年 月 日

説明者の氏名

（申請者（育成就労実施者）との関係）

以上の内容について上記の説明者から説明を受け、その内容を十分に理解しました。

年 月 日

育成就労外国人になろうとする者／育成就労外国人の署名

別記様式（第1条関係）
（別紙）

石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合
の留意点や補償制度等について

1 石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合
の留意点について

あなたは今回の育成就労において、石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事することがありますが、育成就労実施者は、あなたに健康障害を発生させないための措置を講ずるほか、あなたの健康管理のための健康診断を実施する義務があります。

あなたは、自身の健康障害を防止するため、作業手順を守り、保護具を適切に装着するなど、ルールを守って育成就労を行うほか、育成就労実施者が実施する健康診断を受ける義務があります。

育成就労の申込みは、これらの内容について十分に理解した上で決定してください。

2 労災保険給付について

石綿にばく露することによって、将来、肺がんや中皮腫等の疾病を発症する可能性があります。

石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事したことがあり、肺がんや中皮腫等を発症し、それが日本で労働者として従事していたことが原因である（業務上の疾病）と認められた場合には、労災保険給付を受けることができます。

なお、労災保険給付については、あなたが母国に帰国した場合であっても請求することができます。

以上の内容について説明しました。

年 月 日

説明者の氏名 _____

（申請者（育成就労実施者）との関係 _____）

以上の内容について、上記の説明者から説明を受け、その内容を十分理解しました。

年 月 日

育成就労外国人になろうとする者／育成就労外国人の署名 _____