



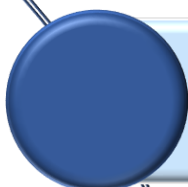
警察庁

National Police Agency

第1回 警備業への外国人材の受入れ に関する検討会

令和 8 年 9 月 1 6 日
警察 庁 生 活 安 全 局

目次 ～ Agenda ～



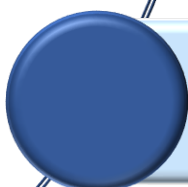
1. 警備業の概要について



2. 特定技能制度・育成就労制度について

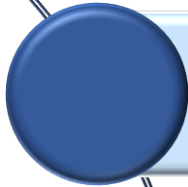


3. 外国人材の受入れの妥当性等について

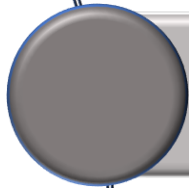


4. 今後議論を深めるべき論点について

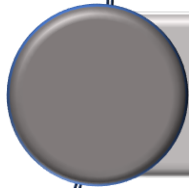
目次 ～ Agenda ～



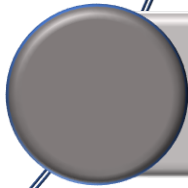
1. 警備業の概要について



2. 特定技能制度・育成就労制度について



3. 外国人材の受入れの妥当性等について



4. 今後議論を深めるべき論点について

警備業務に関する警備業法（昭和47年法律第117号）の規定

目的（法第1条）

- この法律は、警備業について必要な規制を定め、もつて警備業務の実施の適正を図ることを目的とする。

定義（法第2条）

- 1 この法律において「警備業務」とは、次の各号のいずれかに該当する業務であつて、他人の需要に応じて行うものをいう。

一 事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等（以下「警備業務対象施設」という。）における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

→ 施設警備業務等

二 人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務

→ 雑踏、交通誘導警備業務

三 運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

→ 貴重品運搬警備業務

四 人の身体に対する危害の発生を、その身辺において警戒し、防止する業務

→ 身辺警護業務

2～4 （略）

- 5 この法律において「機械警備業務」とは、警備業務用機械装置（警備業務対象施設に設置する機器により感知した盗難等の事故の発生に関する情報を当該警備業務対象施設以外の施設に設置する機器に送信し、及び受信するための装置で内閣府令で定めるものをいう。）を使用して行う第一項第一号の警備業務をいう。

→ 機械警備業務

6 （略）

警備業務の種類①

施設警備業務等（1号警備）

事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等における**盗難等の事故の発生**を警戒し、防止する業務

常駐警備



巡回警備



空港保安警備



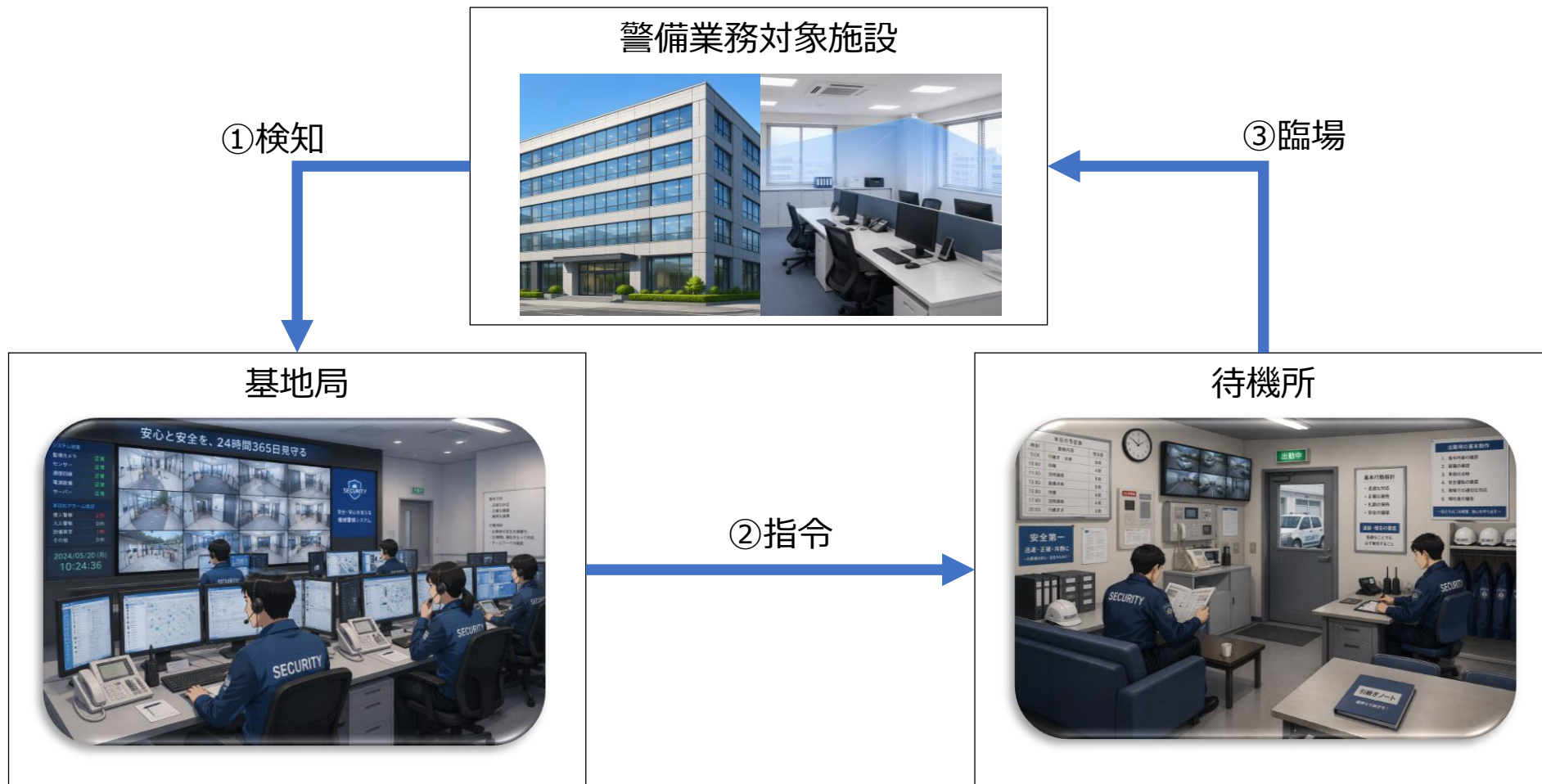
その他

- 保安警備（店舗等において万引き等の犯罪を警戒、防止する業務）
 - 原子力施設警備
- など

警備業務の類型②

機械警備業務（法第2条第5項）

施設警備業務のうち、**警備業務用機械装置を使用して行うもの**



警備業務の類型③

雑踏、交通誘導警備業務（2号警備）

人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における**負傷等の事故の発生**を警戒し、防止する業務

雑踏警備



交通誘導警備



警備業務の種類④

貴重品運搬警備業務（3号警備）

運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

貴重品運搬警備



核燃料物質等危険物運搬警備



画像提供：（一社）全国警備業協会

警備業務の種類⑤

身辺警護業務（4号警備）

人の身体に対する危害の発生を、その身辺において警戒し、防止する業務



警備業法の主な規制①

警備業者の認定（法第4条）

- 警備業を営もうとする者は、第3条（警備業の要件（欠格事由））のいずれにも該当しないことについて、都道府県公安委員会の認定を受けなければならない。

警備員の制限（法第14条）

- 警備員の欠格事由に該当する者は、警備員となってはならない。
- 警備業者は、欠格事由に該当する者を警備業務に従事させてはならない。

警備業務実施の基本原則（法第15条）

- 警備業者及び警備員は、警備業務を行うに当たっては、この法律により特別に権限を与えられているものでないことに留意するとともに、他人の権利及び自由を侵害し、又は個人若しくは団体の正当な活動に干渉してはならない。

警備員教育及び警備員指導教育責任者（法第21条～第22条）

- 警備業者は、その警備員に対し、警備業務を適正に実施させるため、教育を行うとともに、必要な指導及び監督をしなければならない。
- 警備業者は、営業者ごと及び当該営業所において取り扱う警備業務の区分ごとに、警備員指導教育責任者を選任しなければならない。

警備業法の主な規制②

特定の警備業務の実施（法第18条）

- 警備業者は、警備業務のうち、その実施に専門的知識及び能力を要し、かつ、事故が発生した場合には不特定又は多数の者の生命、身体又は財産に危険を生ずるおそれがある種別のものを行うときは、検定合格証明書の交付を受けている警備員に、当該警備業務を実施させなければならない。

書面の交付（法第19条）

- 警備業者は、警備業務の依頼者と警備業務を行う契約を締結しようとするときは、当該契約の概要について記載した書面をその者に交付しなければならない。

監督（法第45条～51条）

- 公安委員会は、この法律の施行に必要な限度において、警備業者に対し、その業務の状況に関し報告又は資料の提出をさせることができる。
- 公安委員会は、この法律の施行に必要な限度において、警察職員に警備業者の営業所、基地局又は待機所に立ち入り、業務の状況又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
- 公安委員会は、警備業者又はその警備員が、この法律、この法律に基づく命令若しくは第十七条第一項の規定に基づく都道府県公安委員会規則の規定に違反し、又は警備業務に関し他の法令の規定に違反した場合において、警備業務の適正な実施が害されるおそれがあると認められるときは、当該警備業者に対し、当該警備員を警備業務に従事させない措置その他の必要な措置をとるべきことを指示することができる。
- 公安委員会は、警備業者又はその警備員が、この法律、この法律に基づく命令若しくは第十七条第一項の規定に基づく都道府県公安委員会規則の規定に違反し、若しくは警備業務に関し他の法令の規定に違反した場合において、警備業務の適正な実施が著しく害されるおそれがあると認められるとき、又は警備業者が前条の規定による指示に違反したときは、当該警備業者に対し、六月以内の期間を定めて当該公安委員会の管轄区域内における警備業務に係る営業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

警備員の欠格要件等

警備員の欠格要件（法第3条、第14条）

○ 第3条（警備業の欠格要件）

次の各号のいずれかに該当する者は、警備業を営んではならない。

- 一 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
- 二 拘禁刑以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定に違反して罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
- 三 最近五年間に、この法律の規定、この法律に基づく命令の規定若しくは処分に違反し、又は警備業務に関し他の法令の規定に違反する重大な不正行為で国家公安委員会規則で定めるものをした者
- 四 集团的に、又は常習的に暴力的不法行為その他の罪に当たる違法な行為で国家公安委員会規則で定めるものを行うおそれがあると認めるに足りる相当な理由がある者
- 五 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第十二条若しくは第十二条の六の規定による命令又は同法第十二条の四第二項の規定による指示を受けた者であつて、当該命令又は指示を受けた日から起算して三年を経過しないもの
- 六 アルコール、麻薬、大麻、あへん又は覚醒剤の中毒者
- 七 心身の障害により警備業務を適正に行うことができない者として国家公安委員会規則で定めるもの

○ 第14条（警備員の制限）

18歳未満の者又は第3条第1号から第7号までのいずれかに該当する者は、警備員となつてはならない。

【参考】上陸拒否事由（入管法第5条）

上陸を認めることが好ましくない外国人の類型が出入国管理及び難民認定法第5条に示されており、次のような類型の外国人が我が国への入国を拒否されています。

- 保健・衛生上の観点から上陸を認めることが好ましくない者
- 反社会性が強いと認められることにより上陸を認めることが好ましくない者
 - ・ 日本国又は日本国以外の国の法令に違反して、一年以上の拘禁刑又はこれに相当する刑に処せられたことのある者
 - ・ 麻薬、大麻、あへん、覚醒剤又は向精神薬の取締りに関する日本国又は日本国以外の国の法令に違反して刑に処せられたことのある者 等
- 我が国から退去強制を受けたこと等により上陸を認めることが好ましくない者
- 我が国の利益又は公安を害するおそれがあるため上陸を認めることが好ましくない者
- 相互主義に基づき上陸を認めない者

警備員教育

警備業者等の責務（法第21条）

- 警備業者及び警備員は、警備業務を適正に行うようにするため、警備業務に関する知識及び能力の向上に努めなければならない。
- 警備業者は、その警備員に対し、警備業務を適正に実施させるため、この章の規定によるほか、警備業法施行規則（昭和58年総理府令第1号）で定めるところにより教育を行うとともに、必要な指導及び監督をしなければならない。

教育（規則第38条第1項）

- 法第21条第2項の規定による警備員に対する教育(以下「警備員教育」という。)は、基本教育、業務別教育並びに必要に応じて行う警備業務に関する知識及び技能の向上のための教育とする。

警備員に対する教育には、以下の3つの教育がある。

基本教育

警備業務に関する基本的な知識及び技能

(○資質の向上 ○憲法、刑法、刑訴法、遺失物法 ○警察機関への連絡、負傷者の手当、避難誘導等 ○護身用具の使用方法)

業務別教育

主として従事させる警備業務の区分に応じ、当該警備業務を適正に行うために必要な知識、技能

(施設警備業務、雑踏・交通誘導警備業務、貴重品運搬業務、身辺警護業務、機械警備業務 それぞれの教育事項)

必要に応じて行う教育

警備業務に関する知識及び技能の向上

(具体的な教育事項、時間数、教育方法の定めなし)

警備員に対する教育時間（年度）

新任教育

新たに警備業務に従事させようとする警備員 … 基本教育及び業務別教育を合わせて原則**20**時間以上

現任教育

現に警備業務に従事させている警備員 … 基本教育及び業務別教育を合わせて原則**10**時間以上

警備員の検定の概要

検定（法第23条）

- 公安委員会は、警備業務の実施の適正を図るため、その種別に応じ、警備員又は警備員になろうとする者について、その知識及び能力に関する検定を行う。
- 登録講習機関が行う講習会の課程を修了した者については、検定に合格した者とみなす。

検定の種別

※全て1級、2級に分かれる

空港保安警備業務

施設警備業務（空港、原子力発電所等）

雑踏警備業務

交通誘導警備業務（高速道路、自動車専用道路等）

核燃料物質等危険物運搬警備業務

貴重品運搬警備業務

検定等の状況

【検定】 実施主体：都道府県公安委員会
内 容：学科試験、実技試験
交付書面：成績証明書

【講習会】実施主体：登録講習機関（4機関）
※ 国家公安委員会に申請して登録を受けた民間の機関
内 容：学科講習、実技講習、
学科試験、実技試験
交付書面：講習会修了証明書

1級と2級 資格の相違

1級

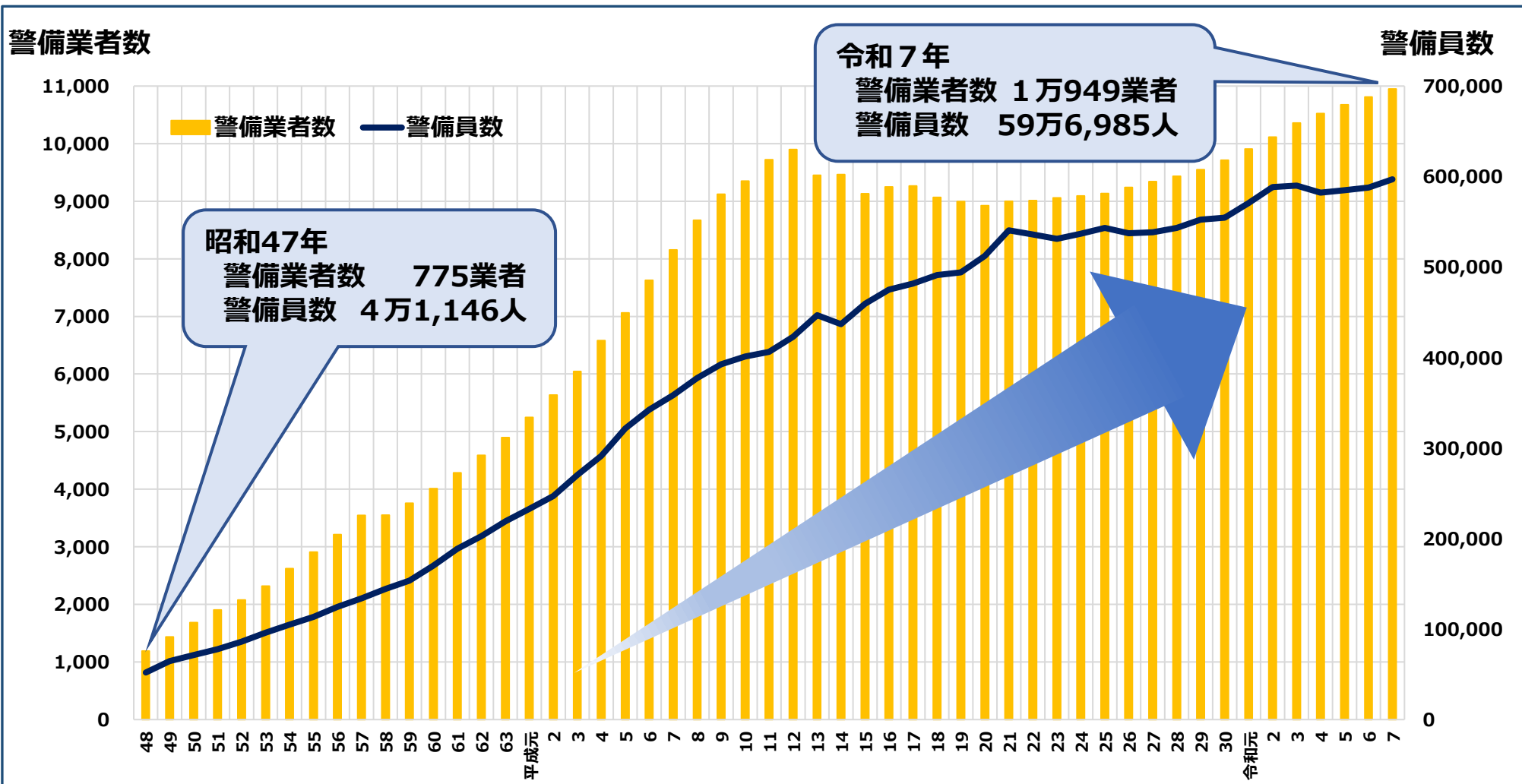
業務、法令等に高度に専門的な知識及び能力
（検定規則第6条別表第1）
⇒ 統括責任者としての知識能力や高度な技能が必要

2級

業務、法令等に専門的な知識及び能力
（検定規則第6条別表第2）
⇒ 自己の判断で適正な警備業務を実施する知識能力が必要



全国の警備業者数及び警備員数の推移

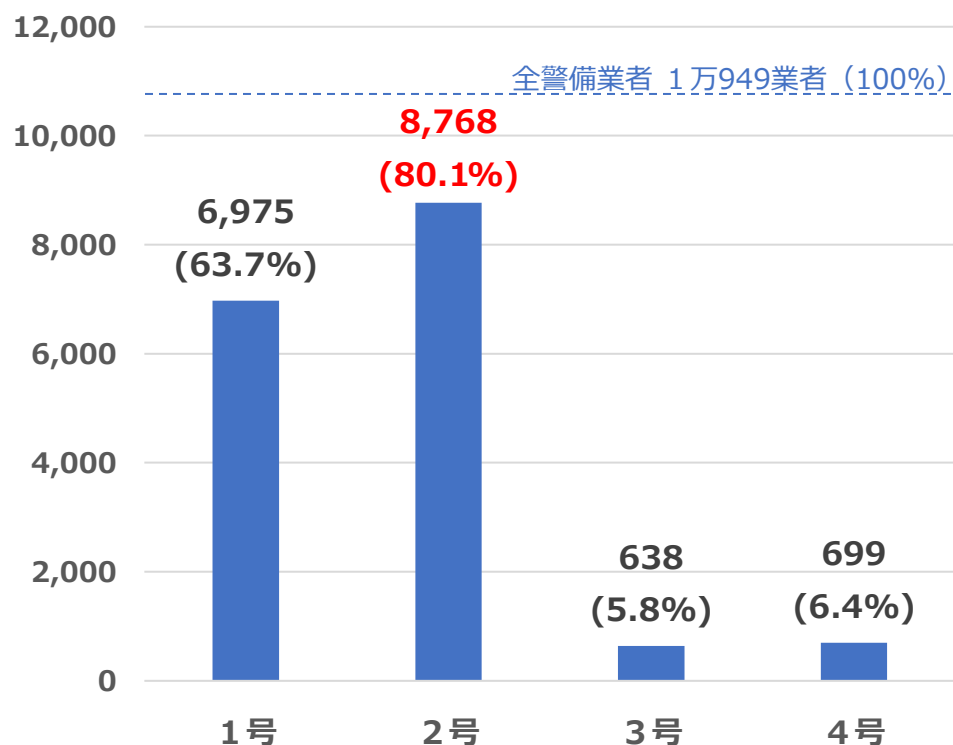


昭和47年の警備業法の制定以降、警備業者数及び警備員数は増加

※警備員の中には、日本人の配偶者を有するなどの事情により在留を許可された外国人も含まれる。(令和7年末で7,270人の外国人が従事)

警備業者の区分別及び警備員数別の状況

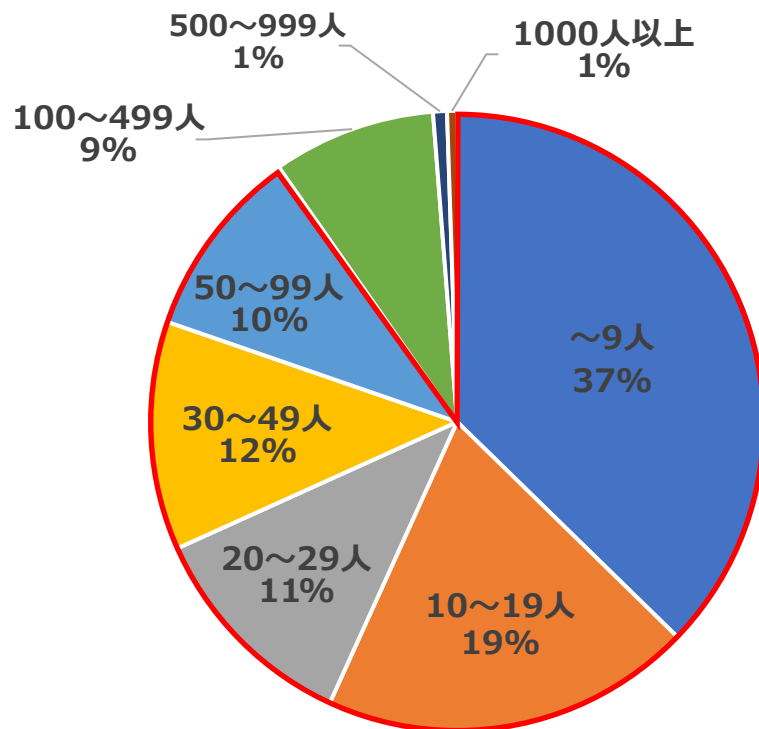
区分別の警備業者数



※ 複数計上

警備業者(1万949業者)のうち、
2号業務を営む警備業者が最多で**8割以上**

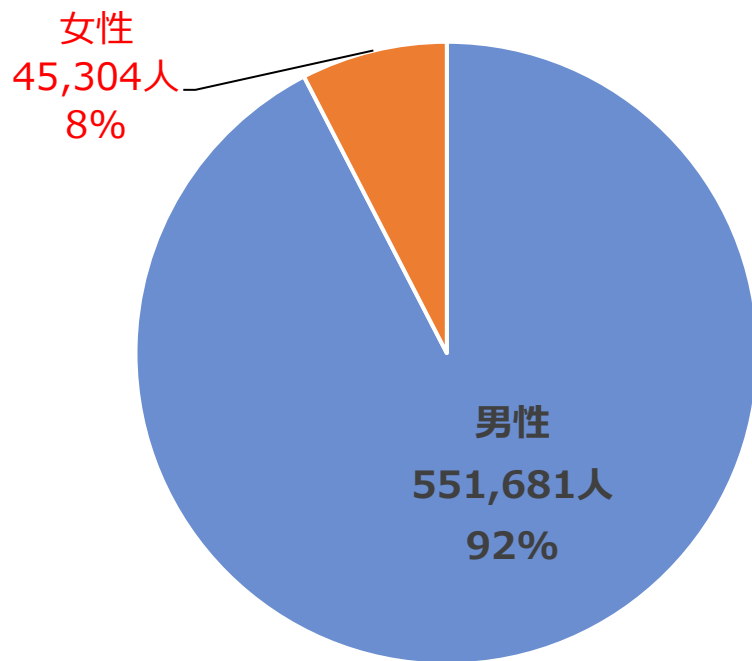
警備業者の警備員数別構成比



警備業者のうち、
警備員数**100人未満**の警備業者が**約9割**

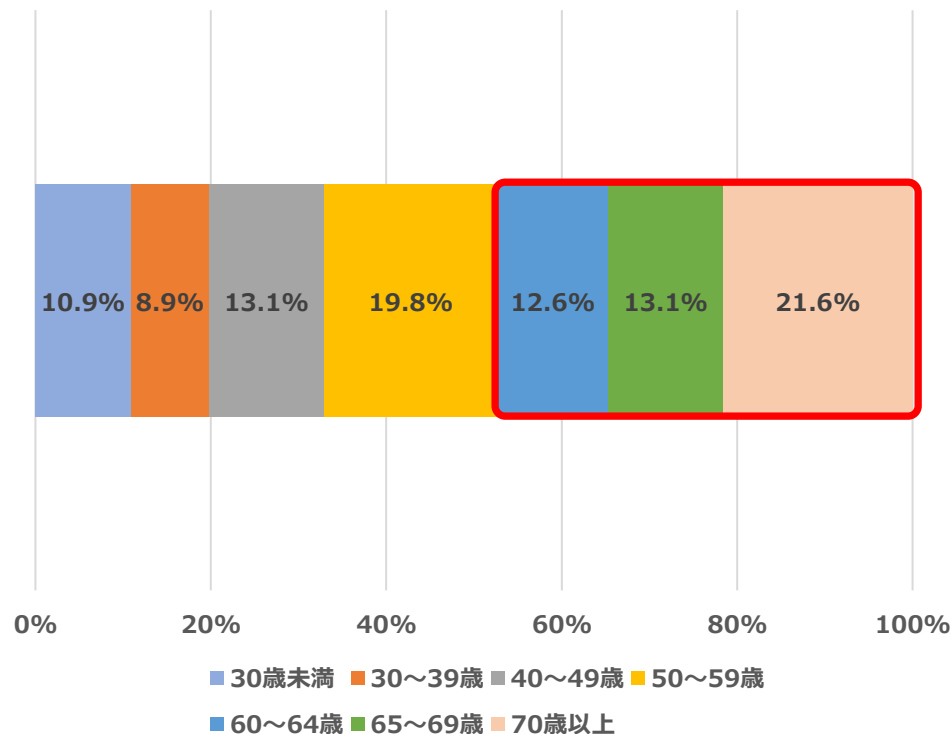
警備員の男女別及び年齢別の状況

警備員の男女別人数・構成比



警備員のうち、
女性の警備員数は1割にも満たない

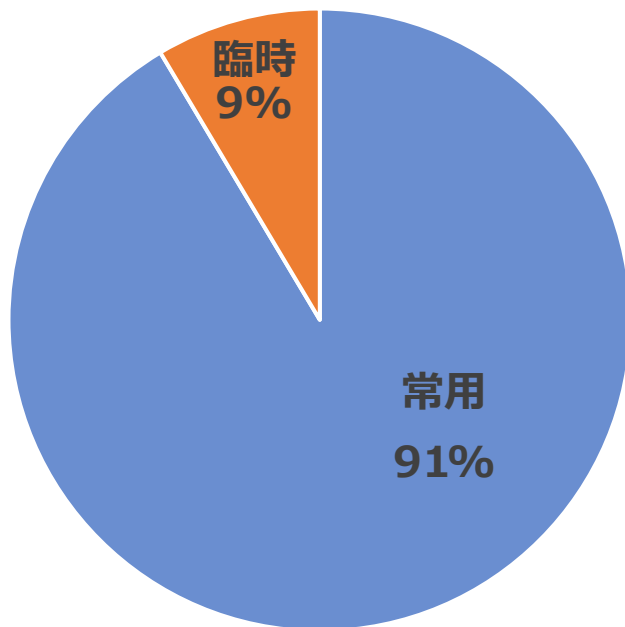
警備員の年齢別構成比



警備員のうち、
60歳以上の者が占める割合は4割以上

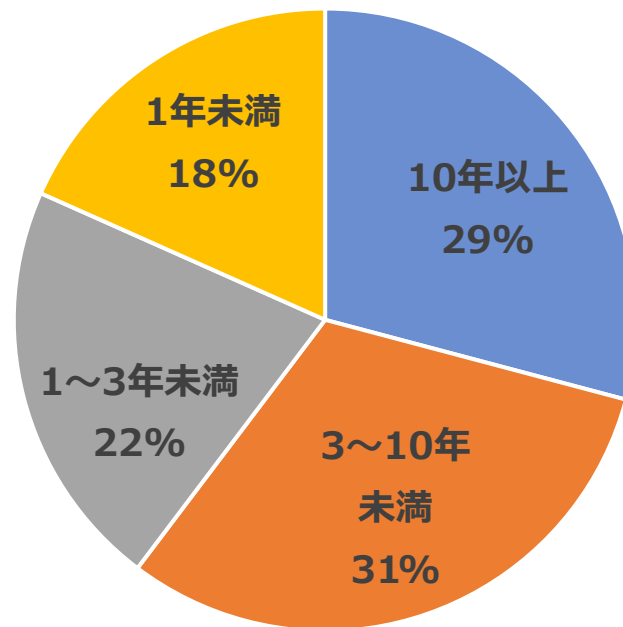
警備員の雇用別及び在職年数別の状況

警備員の雇用形態別構成比



警備員のうち、
臨時雇用の者が占める割合は1割にも満たない

警備員の在職年数別構成比



警備員のうち、
在職年数3年未満の者が占める割合は約4割

目次 ～ Agenda ～

1. 警備業の概要について

2. 特定技能制度・育成就労制度について

3. 外国人材の受入れの妥当性等について

4. 今後議論を深めるべき論点について

在留資格一覧

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生
育成就労	育成就労産業分野（注2）の各業務従事者

（注1）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・船用工業、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（令和8年1月23日閣議決定）※物流倉庫、資源循環の受入れは、上乗せ基準告示の公布・施行後、準備が整い次第、開始される予定です。資源循環の上乗せ基準告示の公布・施行時期は現在調整中ですが、公布・施行された際には、入管庁HPでお知らせいたします。

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注3）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注2）（注1）の特定産業分野から、自動車運送業及び航空を除いたもの。

令和9年4月1日運用開始

（注3）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

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

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が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に関係機関は、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。

在留資格「特定技能」の概要

- 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：404,527人（令和8年3月末現在、速報値）
 - **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：12,420人（令和8年3月末現在、速報値）
- 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**、**飲食料品製造業**、**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。上乗せ基準告示の公布・施行後、準備が整い次第、運用開始を予定。）

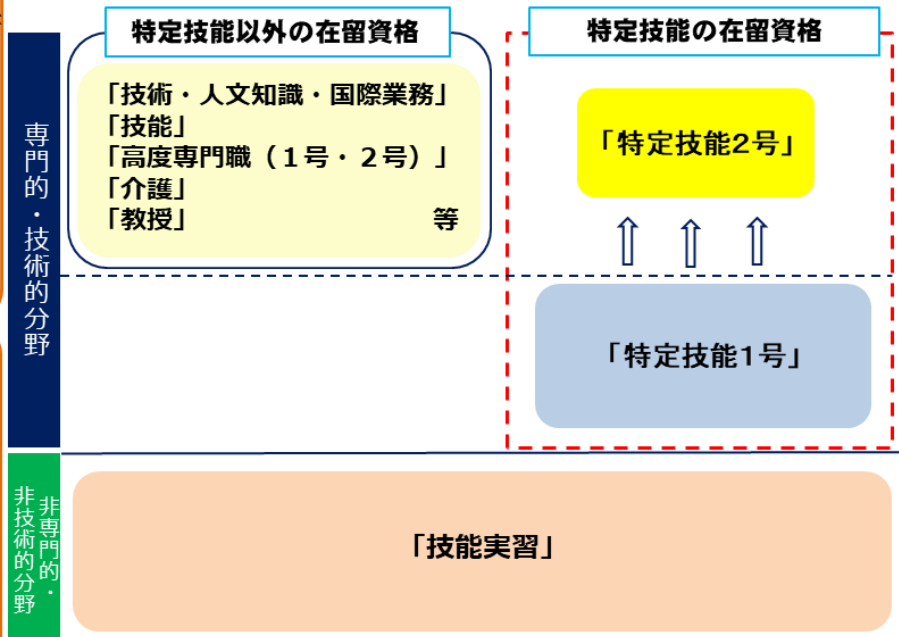
特定技能1号のポイント

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
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
受入れ見込数(上限)	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））

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、2年、1年又は6か月ごとの更新（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
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
受入れ見込数(上限)	設定なし

【就労が認められる在留資格の技能水準】



育成就労制度の概要

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**された（育成就労制度は令和9年4月1日から運用開始）。

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において意見を聴取）。

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）、目標（技能、日本語能力）、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**）。

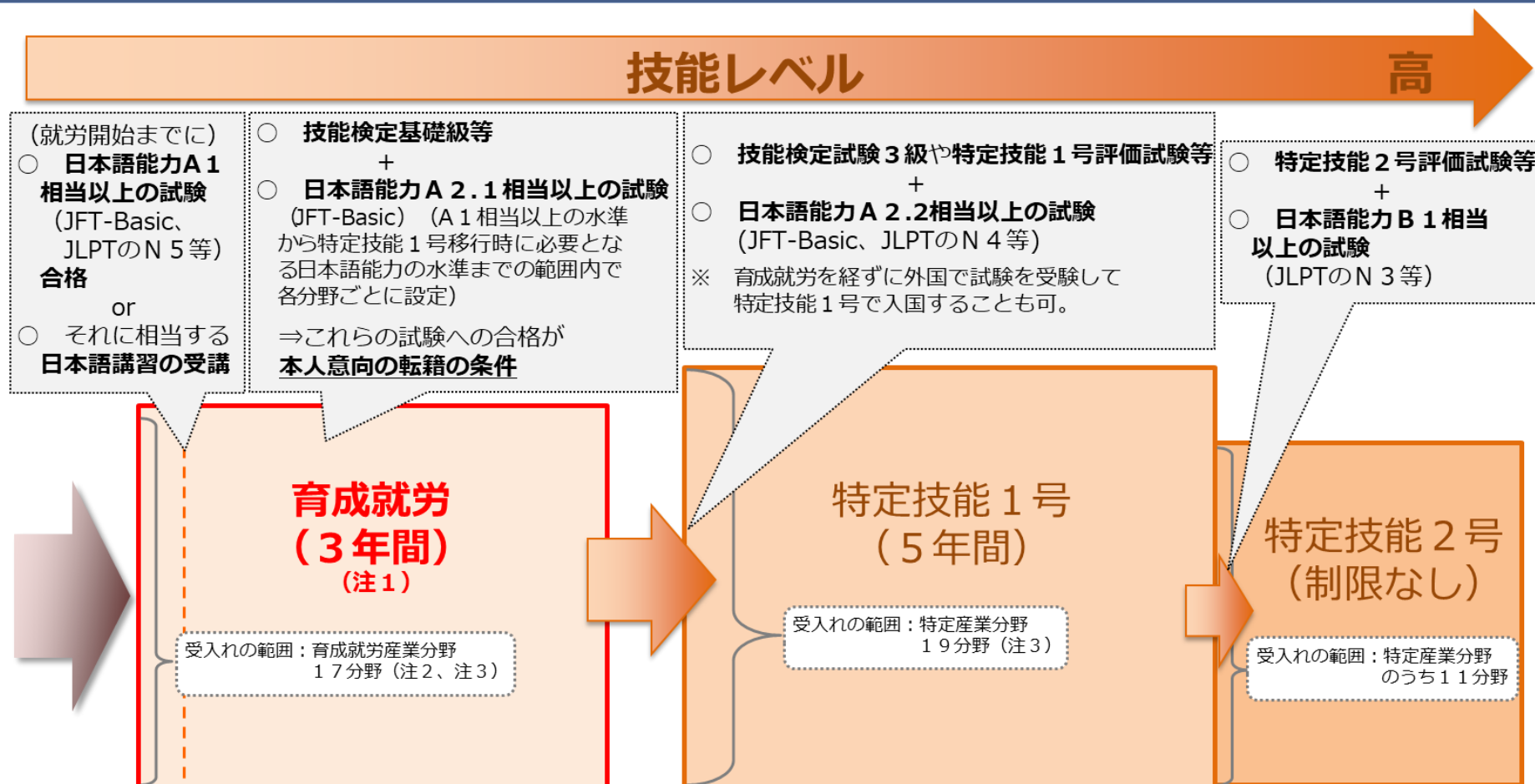
監理支援機関の 許可制度

（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費用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。

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



(注 1) 特定技能 1 号の試験不合格となった者には再受験のための最長 1 年の在留継続を認める。

(注 2) 育成就労の受入れ対象分野は特定技能の受入れ対象分野と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

(注 3) 令和 8 年 7 月時点で、特定技能産業分野 19 分野のうち育成就労産業分野として設定がない分野は、自動車運送業分野、航空分野のみ。

(注 4) JFT-Basicは「国際交流基金日本語基礎テスト」、JLPTは「日本語能力試験」の略称。

(参考) 特定技能制度・育成就労制度の比較

	育成就労（監理型）	特定技能（1号）
関係法令	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／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「育成就労」	在留資格「特定技能」
在留期間	通算3年 （育成就労終了時の試験不合格者は一定要件の下、再受験のため最長1年間の延長が可能）	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）5年 （相当の理由があると認められる場合は6年）
外国人の技能水準	就労開始時、1年経過時、終了時（特定技能1号移行時）において段階的に技能水準、日本語能力水準を試験等で確認	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし （介護分野は「日本語教育の参照枠」A2.2相当、鉄道分野（運輸係員の業務区分）はA1以上の日本語能力要件あり）	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 （技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）
送出機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	なし	なし
支援機関	あり（監理支援機関） （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実施者に対する監理・指導、育成就労外国人への支援・保護等を行う。主務大臣による許可制）	あり（登録支援機関） （個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理支援機関と送出機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし（介護分野、建設分野を除く）
活動内容	特定技能1号水準の技能を有する人材の育成・確保を目的とした技能修得に従事する活動	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活動（専門的・技術的分野）
転籍・転職	やむを得ない場合のほか、育成就労産業分野ごとに設定する転籍制限期間、技能水準及び日本語能力水準を満たす場合に、本人意向による転籍が可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

分野別運用方針の概要について

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
- 2 人材の不足の状況
 - (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
 - (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
- 4 制度の運用に共通する事項
 - (1)キャリア形成等に関する事項
 - (2)治安への影響を踏まえて講じる措置
 - (3)大都市圏に過度に集中しないための措置
 - (4)公租公課に関する必要な措置

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
 - (1)1号特定技能外国人
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (2)2号特定技能外国人
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
- 2 その他重要事項
 - (1)業務区分及び特定技能外国人が従事する業務
 - (2)特定技能外国人の雇用形態
 - (3)特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

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
 - (1)就労を開始するまでに求められる日本語能力水準
 - (2)育成就労開始後1年経過時まで求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (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
 - イ 日本語能力水準
- 2 育成に関する事項
 - 主たる技能
- 3 本人意向転籍に関する事項
 - (1)本人意向転籍において求められる水準
 - ア 技能水準
 - イ 日本語能力水準
 - (2)転籍制限期間
 - (3)待遇向上策
 - ※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
 - (1)業務区分及び育成就労外国人が従事する業務
 - (2)育成就労外国人の雇用形態
 - (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

目次 ～ Agenda ～

1. 警備業の概要について

2. 特定技能制度・育成就労制度について

3. 外国人材の受入れの妥当性等について

4. 今後議論を深めるべき論点について

特定技能外国人・育成就労外国人の受入れの妥当性等について

警備業の特性

- 警備業は、人の生命、身体、財産等を守ることを業務の主な内容としており、それに直接携わる警備員は、適時適切な判断等が要求される場面、また、業務の性質上他人の権利や自由を侵害するおそれのある場面に遭遇する機会が多い。
- このようなことから、適正な警備業務の実施を期待できない者の従事を禁止するため、一定の欠格要件が設けられている。



- 警備業法には警備員の欠格要件が設けられていることも加味しつつ、
外国人材を受け入れていくことの妥当性についてどのように考えるか。
- 警備業の特性を踏まえ、外国人材を受け入れていくことに不安を感じる国民もいるかもしれないところ、
こうした不安にどのように対応すべきと考えるか。

特定技能外国人・育成就労外国人の受入れ見込数について

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

- 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、現在、**生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお当該分野における人手不足が深刻**であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であることを有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計又は業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的な指標等により具体的に示す。
- 特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点並びに外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、特定産業分野及び育成就労産業分野における**5年（新たに特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針を定めるなどの場合にあっては、既存の特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針が定めている受入れ見込数に係る期間の終期までの期間（警察庁注））ごとの受入れ見込数について示し、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**ものとし、それぞれの受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、「特定技能1号」の在留資格をもって在留する外国人（以下「1号特定技能外国人という。」）及び育成就労外国人の受入れの上限として運用するものとする。

警察庁注：既存の特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針が定めている期間の終期は、令和10年度末



- 仮に令和10年度からの受入れを見据えるとして、

受入れ見込数についてどの程度が妥当と考えるか、またどのように算出するか。

3. 外国人材の受入れの妥当性等について

(参考) 他分野における受入れ見込数等

1 特定産業・育成就労産業分野

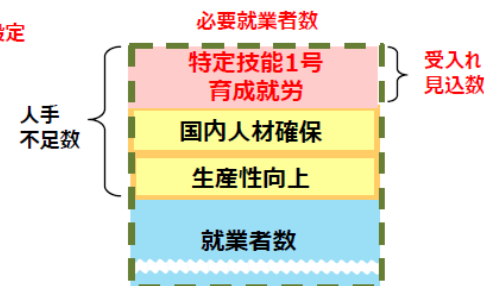
既存分野			既存分野のうち新たな業務等を追加する分野			新たに追加する分野		
介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野			リネンサプライ分野		
造船・船用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野			物流倉庫分野		
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野			資源循環分野		
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食物品製造業分野					

※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・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	飲食物品製造業	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	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）

目次 ～ Agenda ～

1. 警備業の概要について

2. 特定技能制度・育成就労制度について

3. 外国人材の受入れの妥当性等について

4. 今後議論を深めるべき論点について

今後議論を深めるべき論点

議論を深めるべき主な論点

※ () 内は分野別運用方針における関連箇所

- **特定技能外国人・育成就労外国人の受入れ見込数**
(第1の2 (4))
- **特定技能外国人・育成就労外国人の日本語能力水準**
(第2の1 (1) イ 及び 第3の1 (1) 、 (2) イ、(3) イ)
- **業務区分及び特定技能外国人・育成就労外国人が従事する業務**
(第2の2 (1) 及び 第3の4 (1))
- **育成就労外国人の主たる技能** (第3の2)
- **育成就労外国人の転籍制限期間** (第3の3 (2))
- **特定産業分野・育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等**
(第2の2 (3) 及び第3の4 (3))
- **外国人警備業労働者の中長期的なキャリアパス**

論点① 日本語能力水準について

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

【1号特定技能外国人】

- 1号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠A 2相当以上を基本としつつ、特定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】

- 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A 1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。
- また、育成就労外国人に対しては、育成就労を修了するまでに、日本語教育の参照枠A 2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A 2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。



特定技能及び育成就労の各段階における日本語能力要件をどのように設定するか。

4. 今後議論を深めるべき論点について

論点① 日本語能力水準について

(参考) 各産業分野における日本語能力要件

	特定産業分野 育成就労産業分野	人材基準等										業務区分	
		1年経過時		本人意向による転籍		育成終了時		特定技能1号		特定技能2号			
		技能水準	日本語能力水準	制限 期間	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準		
厚 労 省	介護	育成就労評価試験（初級）	A2.2相当以上及び日本語学習プラン（B1相当以上の場合は不要）	2年	A2.2相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上及び介護特定技能評価試験（日本語）	介護特定技能評価試験（技能）等	A2.2相当以上及び介護特定技能評価試験（日本語）			・介護 【1業務区分】	
	ビルクリーニング			1年		特定技能1号評価試験		特定技能1号評価試験		特定技能2号評価試験又は技能検定（1級）	B1相当以上	・ビルクリーニング 【1業務区分】	
	リネンサプライ											・リネンサプライ 【1業務区分】	
経 産 省	工業製品製造業	育成就労評価試験（初級）又は技能検定（基礎級）	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）、技能検定（3級）又は特定技能1号評価試験	A2.2相当以上			特定技能2号評価試験及びビジネスキャリア検定3級（生産管理プランニング又は生産管理オペレーション）又は技能検定（1級）	B1相当以上	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RPF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・紡織製品製造 ・縫製 ・電線・ケーブル製造 ・プレハブ住宅製品製造 ・家具製造 ・定形・不定形耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・かばん製造 【17業務区分】	
国 交 省	建設					育成就労評価試験（専門級）又は技能検定（3級）				特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）		特定技能2号評価試験又は技能検定（1級）	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 【3業務区分】
	造船・船用工業					育成就労評価試験（専門級）				特定技能1号評価試験又は3級の自動車整備士の技能検定		特定技能2号評価試験、2級の自動車整備士の技能検定（自動車整備の業務区分の場合）又は自動車整備の業務区分の技能検定（車体整備の業務区分の場合）	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 【3業務区分】
	自動車整備	育成就労評価試験（初級）	育成就労評価試験（専門級）	特定技能1号評価試験又は3級の自動車整備士の技能検定	・自動車整備 ・車体整備 【2業務区分】								
	航空			特定技能1号評価試験	特定技能2号評価試験又は航空従事者技能証明書	・空港グランドハンドリング ・航空機整備 【2業務区分】							
	宿泊	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	1年	A2.1相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能2号評価試験	・宿泊 【1業務区				
	自動車運送業			特定技能1号評価試験及び第一種運転免許（トラック）・第二種運転免許（バス・タクシー）	A2.2相当以上（トラック） B1以上（バス・タクシー） ※乗合バス・タクシーは、日本語サポーター同乗の場合、A2.2相当で可。（離島・半島の乗合バスは、一定条件下で日本語サポーター不要）			・トラック運転者 ・バス運転者 ・タクシー運転者 【3業務区分】					
	鉄道	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上 ※運輸係員はA2.2相当以上	1年	A2.1相当以上 ※運輸係員はA2.2相当以上	特定技能1号評価試験又は育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上 ※運輸係員はB1相当以上	特定技能1号評価試験又は技能検定（3級）	A2.2相当以上 ※運輸係員はB1相当以上	・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員 ・駅・車両清掃 【6業務区分】			
	物流倉庫		A1相当以上		A2.1相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	・物流倉庫 【1業務区分			

4. 今後議論を深めるべき論点について

論点① 日本語能力水準について

(参考) 各産業分野における日本語能力要件

	特定産業分野 育成就労産業分野	人材基準等									業務区分	
		1 年経過時		本人意向による転籍		育成終了時		特定技能 1 号		特定技能 2 号		
		技能水準	日本語能力水準	制限 期間	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準	技能水準		日本語能力水準
農 水 省	農業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	1 年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上	特定技能 1 号評価試験	特定技能 2 号評価試験	B1相当以上	・耕種農業 ・畜産農業 【 2 業務区分 】	
	漁業					特定技能 1 号評価試験					・漁業 ・養殖業 【 2 業務区分 】	
	飲食品製造業	育成就労評価試験（初級）又は技能検定（基礎級）		2 年		育成就労評価試験（専門級）、技能検定（3 級）又は特定技能 1 号評価試験					・飲食品製造業 ・水産加工業 【 2 業務区分 】	
	外食業	育成就労評価試験（初級）				育成就労評価試験（専門級）又は特定技能 1 号評価試験					・外食業 【 1 業務区分 】	
	林業	技能検定（基礎級）		1 年		技能検定（3 級）		特定技能 1 号評価試験又は技能検定（3 級）			・林業 【 1 業務区分 】	
	木材産業	育成就労評価試験（初級）				特定技能 1 号評価試験		特定技能 1 号評価試験				・木材産業 【 1 業務区分 】
環 境 省	資源循環		2 年							・廃棄物処分量（中間処理） 【 1 業務区分 】		

※青字は、新たに特定産業分野及び育成就労産業分野に追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。新規分野の受入れは、上乗せ基準告示の公布・施行後、準備が整い次第、開始を予定。

※緑字は、既存分野のうち、新たな業務区分等が追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。自動車整備分野及び飲食品製造業分野における新たな業務区分は、従前の業務区分（自動車整備及び飲食品製造業）から切り分けたものであるが、令和9年3月31日まで従前の業務区分で受け入れる経過措置を設けることとしている。

※特定技能制度及び育成就労制度における労働者派遣は、農業分野及び漁業分野のみ認められる。

※特定技能制度における在籍型出向は、航空分野及び鉄道分野のみ認められる。

※工業製品製造業分野においては、「機械金属加工区分」、「電気電子機器組立て区分」及び「金属表面処理区分」のみ特定技能2号へ移行可。

※育成就労終了時及び特定技能1号に求められる技能水準及び日本語能力水準は同等である。

【日本語能力水準について】

「A2.2」：日本語教育の参照枠A2相当のレベル

「A2.1」：日本語教育の参照枠A1に到達し、かつA2.2到達に向けて学習が進展しているレベル

論点① 日本語能力水準について

(参考) 日本語教育の参照枠について

言語使用者 熟達した	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。
言語使用者 自立した	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。
言語使用者 基礎段階の	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。

論点② 業務区分及び外国人材が従事する業務について

業務区分とは

特定産業分野又は育成就労産業分野内で、**従事させる業務において要する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の範囲を画する**とともに、転職の範囲を画するものとして、当該分野に係る分野別運用方針において規定されるもの

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

- 1号特定技能外国人に対しては、相当程度の知識又は経験を必要とする技能が求められる。これは、相当期間の実施経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のものをいう。
- 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。



警備業において、

- 特定技能・育成就労制度において、外国人に従事させる業務をどのように考えるか
- 育成就労制度において、主たる技能をどのように設定するか

論点③ 育成就労外国人の転籍制限期間について

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

- 計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間（以下「転籍制限期間」という。）を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（以下「転籍」という。）を行うことができる。
- 転籍は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同一の業務区分内に限り認めることとするが、育成就労実施者が転籍を希望する外国人を受け入れ、新たな育成就労を実施するに当たっては、育成する技能の計画的な育成・評価の観点からは転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい。
- 転籍制限期間については、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年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。**
- 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。



警備業における育成就労外国人の転籍制限期間をどのように設定するか。

（参考）各産業分野における転籍制限及び待遇向上策

出典 出入国在留管理庁「外国人労働者に関する制度概要」

	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・船用工業	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食料品製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える転籍制限	2年	－	－	2年	2年	2年	2年	－	－	－	－	－	2年	2年	－	－	2年
待遇向上策	※	－	－	※	※	※	※	－	－	－	－	－	※	※	－	－	※

※ 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）。

論点④ 特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乘せ基準）

上乘せ基準とは

- 特定技能制度・育成就労制度では、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**を設けているところ、**分野に特有の事情に鑑み、これに上乘せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。**

※ 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16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7年法務省・厚生労働省令第4号）



- 警備業法は、欠格条項が設けられているところ、**特定技能外国人・育成就労外国人として受け入れる者がこれらの欠格条項に該当しているかを確認できるよう上乘せ措置を設定する必要性をどのように考えるか。**
- その他の上乘せ基準について、他の分野の上乘せ措置も参考にしつつどのように設定するか。

論点④ 特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乗せ基準）

（参考）各産業分野における上乗せ基準設定状況

出典 出入国在留管理庁「外国人労働者に関する制度概要」

※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	飲食物品製造業	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	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－

論点⑤ 外国人警備業労働者の中長期的なキャリアパスについて

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

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。



育成就労外国人の中長期的なキャリアパスについてどのように設定するか。

有識者会議の今後のスケジュール（案）

令和8年9月
（第1回）

- ▷ 警備業の概要
- ▷ 特定技能制度及び育成就労制度の概要
- ▷ 外国人材の受入れの妥当性等

令和8年10月
（第2回）

- ▷ 第1回会議の説明を踏まえた日本語能力水準等の各論点に関する検討
- ▷ （要すれば）警備業者等からのヒアリング 等

令和8年11月
（第3回）

- ▷ 第1回及び第2回の議論を踏まえた論点整理
- ▷ 分野別運用方針の記載事項の検討
- ▷ 上乗せ基準の検討 等

令和8年12月
（第4回）

- ▷ 第3回までの議論を踏まえた論点整理
- ▷ 報告書案骨子の提示 等

令和9年1月
（第5回）

- ▷ 報告書の取りまとめ