警察庁
National Police Agency

第２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１０月２７日
警察庁生活安全局

第２回検討会において御議論いただくに当たって

警察庁 National Police Agency

分野別運用方針の概要について　～第１回資料から再掲～

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年経過時までに求められる水準
　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

出典　出入国在留管理庁「外国人労働者に関する制度概要」

第２回検討会において御議論いただくに当たって

警察庁 National Police Agency

今後議論を深めるべき論点　～第１回資料から再掲～

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**

第２回検討会において御議論いただくに当たって

警察庁 National Police Agency

警備分野における外国人材育成・確保に係る論点について

事項	基本方針（閣議決定）省令等	警備分野における論点	第１回検討会での議論
外国人材受入れについて（総論）	―	・外国人材を警備業に受け入れるか	資料Ｐ5参照
日本語能力水準	・特定技能外国人　：Ａ２相当以上 ・育成就労(就労前）：A1相当以上	・日本語能力水準をどのように設定するか	資料Ｐ6参照
業務区分及び外国人材が従事する業務	・特定産業分野及び育成就労産業分野において外国人材が従事する業務区分・従事する業務を設定	・警備業の全ての業務に受入れを可とするか	資料Ｐ13参照
特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乗せ基準）	・分野別に上乗せ基準を設定可	・どのような対象にどのような上乗せ基準を設定するか	資料Ｐ16参照
		・海外における犯罪歴をどのように確認するか	資料Ｐ19参照
受入れ見込数	・(人手不足数)-(生産性向上+国内人材確保)を元に分野別で算出	・受入れ見込数をどのように考えるか。	(今後議論)
転籍制限	・転籍制限期間について、１～２年の範囲内で分野別運用方針で設定（原則１年） ・　１年超えの転籍制限期間を定めた場合、転籍の制限を理由とした昇給等の待遇向上が必要	・転籍制限期間をどのように設定するか。	(今後議論)
分野別協議会	・受入企業の分野別協議会への加入義務化（代替措置も可）	・分野別協議会への加入義務を課すということでよいか。	(今後議論)
中長期的なキャリアパス	―	・外国人材のキャリアパスをどのように考えるか。	(今後議論)

論点①：外国人材受入れについて（総論）

警察庁 National Police Agency

外国人材受入れについて（総論）

基本方針（閣議決定）／省令等 ： －
警備分野における論点 ： ・外国人材を警備業に受け入れるか

第１回検討会での御意見

○ 警備業は人手不足が続いており、求人倍率等の状況を踏まえると、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れる必要性はあるのではないか。

○ 特定技能で海外から直接即戦力として受け入れ、いきなり現場で警備業務に従事させることについては、日本人の指導下で実質的に研修に近い形での従事が想定される育成就労と異なるため、慎重であるべき。

○ 社会の反響や治安面の懸念を踏まえ、日本人よりも厳しい条件を課すことも検討すべき。

○ 文化的・社会的・宗教的背景の違いを前提とし、公共空間で守るべきルールを明確にして伝えることが重要。

論点案

○ 人手不足の状況を踏まえ、一定数の外国人材を受け入れることとする一方、受け入れる当該外国人に対しては一定以上の日本語能力を要求するなど、所要の要件を設定するという方向性でよいか。

○ 安全確保への影響や国民の不安等を踏まえ、外国人材に求める条件としてどのような要件を設定するか。
（各論の議論と共通）

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

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A２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A１相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

○　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A２相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。育成就労外国人は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語教育の参照枠A２相当以上の日本語能力の試験に合格することを目標として育成就労に従事し、当該日本語能力の修得に努めなければならない。

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。

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

日本語能力水準について

基本方針（閣議決定）／省令等　：　・特定技能外国人：Ａ２相当以上　・育成就労(就労前）：A1相当以上
警備分野における論点　：　・日本語能力水準をどのように設定するか

第１回検討会での御意見

○　通常時の意思疎通に加え、事故・災害等の緊急時に指示を正確に理解し適切に対応する必要があり、日本語能力をどの程度求めるかが重要。
○　特定技能・育成就労の一般的な日本語能力水準を前提としつつ、警備の専門用語、緊急時の指示、無線・インカムによる意思疎通等について追加教育が必要。
○　日本語能力を高く設定すると受入れ可能な人材が限られ、人手不足の解消につながらない可能性があるため、必要能力と人材確保の両面から検討が必要。
○　一部の分野では、当初Ｎ３を原則としつつ、候補者不足や海外でのＮ３試験回数の制約を踏まえ、日本人がサポートする場合はＮ４を可とする形に緩和された例あり。
○　入国時点ですべての能力を求めるのではなく、入国後の研修・OJTを通じて必要能力を身につけさせる方法も検討すべき。

論点案

○　特定技能外国人に求める日本語能力の基本はN4（A2相当）以上であるが、警備業において求める日本語能力をどのように考えるか。（介護はA2.2相当以上、鉄道運輸係員はB1相当以上）
○　一定の日本語能力を要求することに加え、警備業に関連する日本語の能力を評価する試験の合格を求めることについてどのように考えるか。（注：介護分野の分野別運用方針を参考）
○　育成就労外国人に求める日本語能力の基本は、育成就労開始時から１年経過時にはN5（A1相当）、育成就労終了時にはN4（A2相当）以上であるが、警備業において求める日本語能力をどのように考えるか。（介護、鉄道運輸係員は育成就労開始時にA2.2相当以上）

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

参考：一定以上の日本語能力要求関係

介護分野における日本語能力水準（分野別運用方針から抜粋）

【特定技能】

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

介護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（１）及び（２）に定める試験に合格した者とする。

（１）技能水準

介護特定技能評価試験（技能）相当以上の水準と認められるもの（介護育成就労評価試験（専門職）を含む。）

（２）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及び「介護特定技能評価試験（日本語）」

【育成就労】

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

（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

介護育成就労評価試験

イ　日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの及び介護特定技能評価試験（日本語）

出典　法務省HP掲載 介護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

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

（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】
厚労省	ビルクリーニング	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１号評価試験	A２.2相当以上	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】
厚労省	リネンサプライ	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１号評価試験	A２.2相当以上			・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（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）又は技能検定（３級）	A2.2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	特定技能２号評価試験又は技能検定（１級）	B1相当以上	・土木　・建築 ・ライフライン･設備 【３業務区分】
国交省	造船・舶用工業	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）又は技能検定（３級）	A2.2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	特定技能２号評価試験又は技能検定（１級）	B1相当以上	・造船　・船用機械　・舶用電気電子機器 【３業務区分】
国交省	自動車整備	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上	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	A２.2相当以上	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）又は自動車車体・電子制御装置整備士の技能検定（車体整備の業務区分の場合）	B1相当以上	・自動車整備　・車体整備 【２業務区分】
国交省	航空							特定技能１号評価試験	A２.2相当以上	特定技能２号評価試験又は航空従事者技能証明書	B1相当以上	・空港グランドハンドリング ・航空機整備 【２業務区分】
国交省	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１号評価試験	A２.2相当以上	特定技能２号評価試験	B1相当以上	・宿泊 【１業務区
国交省	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、一定要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】
国交省	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】
国交省	物流倉庫	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１号評価試験	A2.2相当以上			・物流倉庫 【１業務区分】

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

（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	A2.2相当以上	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】
農水省	漁業	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１号評価試験	A2.2相当以上	特定技能２号評価試験	B1相当以上	・漁業　・養殖業 【２業務区分】
農水省	飲食料品製造業	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１号評価試験	A2.2相当以上	特定技能２号評価試験	B1相当以上	・飲食料品製造業　・水産加工業 【２業務区分】
農水省	外食業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	２年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）又は特定技能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	特定技能２号評価試験	B1相当以上	・外食業 【１業務区分】
農水省	林業	技能検定（基礎級）	A1相当以上	１年	A2.1相当以上	技能検定(３級)	A2.2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			・林業 【１業務区分】
農水省	木材産業	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１号評価試験	A2.2相当以上			・木材産業 【１業務区分】
環境省	資源循環	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	２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１号評価試験	A2.2相当以上			・廃棄物処分業（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料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料品製造業）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

出典　出入国在留管理庁「外国人労働者に関する制度概要」

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

（参考）日本語教育の参照枠について

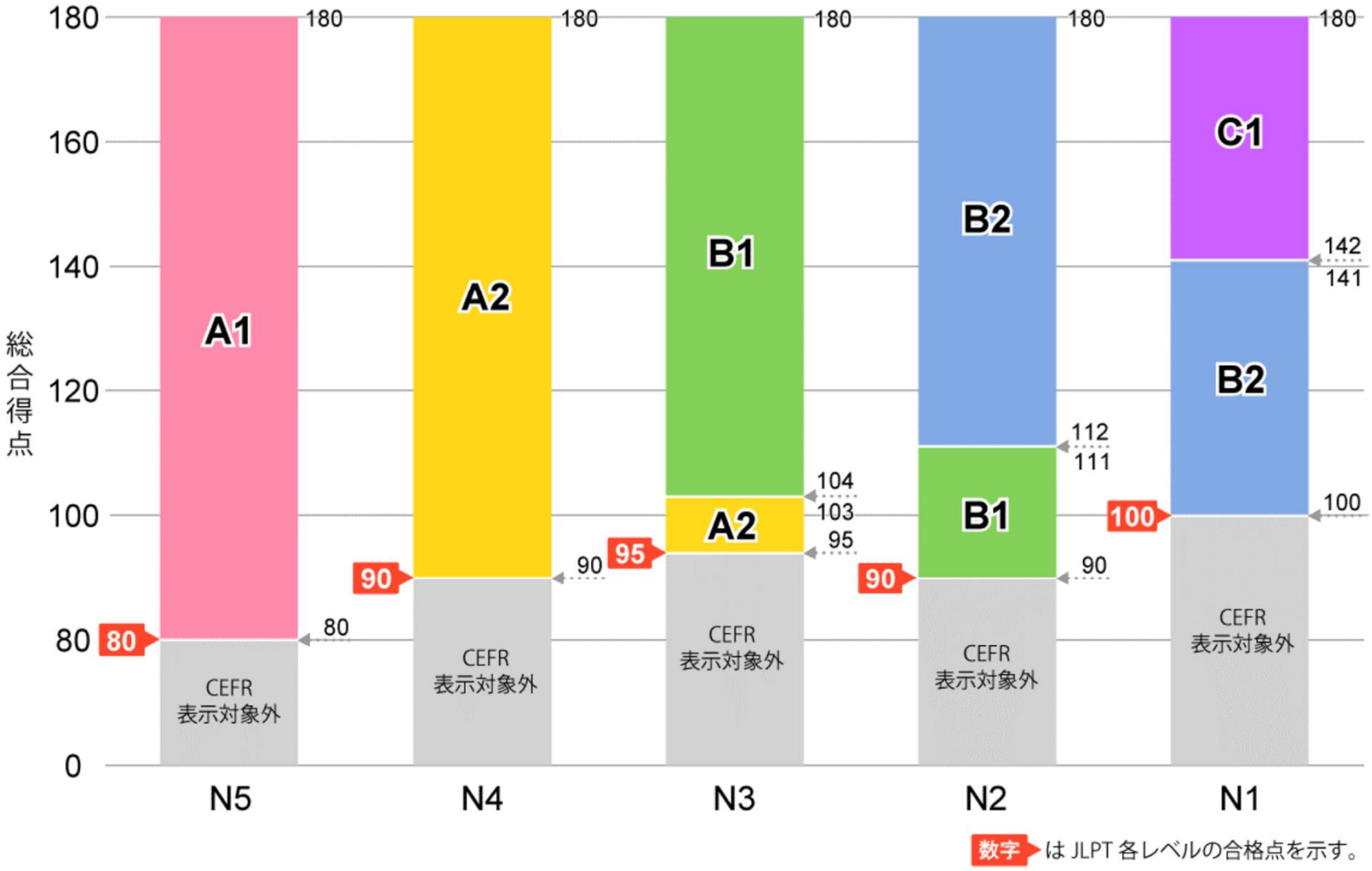
熟達した言語使用者	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテクストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。
自立した言語使用者	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテクストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで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、脈絡のあるテクストを作ることができる。
基礎段階の言語使用者	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。

出典　文化庁「日本語教育の参照枠」の概要

論点②：日本語能力水準について

警察庁 National Police Agency

（参考）日本語能力試験（JLPT）の結果へのヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR）レベルの対照表



出典　国際交流基金「日本語能力試験　CEFRレベル参考表示」

論点③：業務区分及び従事する業務

警察庁 National Police Agency

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。

論点③：業務区分及び従事する業務

警察庁 National Police Agency

業務区分及び従事する業務

基本方針（閣議決定）省令等　：　・特定産業分野及び育成就労産業分野において外国人材が従事する業務区分・従事する業務を設定

警備分野における論点　：　・警備業の全ての業務に受け入れを可とするか

第１回検討会での御意見

○　警備業務は１号から４号まで業務の幅が広く、雑踏・交通誘導警備と、１号・３号・４号業務を同様に扱ってよいかは議論が必要。

論点案

○　１号警備から４号警備までの全ての類型を対象とするか、それとも２号警備など一部の業務に限定するか、業務区分についてどのように考えるか。

○　また、業務区分に対応した特定技能外国人・育成就労外国人が従事する業務をどのように設定するか。

○　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④：特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乗せ基準）

警察庁 National Police Agency

上乗せ基準とは

○　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、これに上乗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乗せ措置を設定する必要性をどのように考えるか。**

○　**その他の上乗せ基準について、他の分野の上乗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）

警察庁 National Police Agency

上乗せ基準①（総論）

基本方針（閣議決定）／省令等　：　・分野別に上乗せ基準を設定可
警備分野における論点　：　・どのような対象にどのような上乗せ基準を設定するか。

第１回検討会での御意見

○　社会の反響や治安面の懸念を踏まえ、日本人よりも厳しい条件を課すことも検討すべき。（再掲）
○　警備業務に従事するためには、通常の特定技能制度上の要件に加えて、警備業務に必要な知識・技能を確認する仕組みが必要。
○　受入れ事業者側についても、十分な教育・指導・管理を行える体制を有することを受入条件とすることが考えられる。
○　個々の外国人材の適格性や、受入れ事業者の管理体制をどのように確保するかが重要。
○　教育を個々の受入企業に完全に任せず、業界団体が一定期間まとめて教育し、日本語能力・技能について一定水準を確保する仕組みも検討すべき。
○　人手不足により教育・管理を担う人員にも余裕がないため、受入れ事業者に過度な負担を課さず、現場で運用可能かつ実効性のある管理体制を構築することが課題。

論点案

○　特定技能外国人・育成就労外国人に課すこととする上乗せ基準をどのようなものとするか。例えば、育成就労外国人については単独で業務をすることを認めないなどと制限するか。
○　特定技能外国人・育成就労外国人が従事できる業務の内容を上乗せ基準によって制限することについて、どのように考えるか。
○　事業者に対し、外国人材に特化した教育、管理体制を求めることについてどのように考えるか。
○　例えば、業界団体等の主体が一定期間、特定技能外国人・育成就労外国人に斉一的な教育を行うことについて、どのように考えるか。

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：上乗せ基準①（総論）関係

介護分野における上乗せ基準（抜粋）

【特定技能】

○　事業所で受け入れることができる１号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること。

○　特定技能所属機関は、介護保険法施行規則（平成11 年厚生省令第36 号）第22 条の23 第１項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する１号特定技能外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。

ⅰ　１号特定技能外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。

ⅱ　１号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。

ⅲ　１号特定技能外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行い、その意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。

ⅳ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。

ⅴ　１号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

出典　法務省HP掲載 介護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

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：上乗せ基準①（総論）関係

介護分野における上乗せ基準（抜粋）

【育成就労】

○　事業所で受け入れることができる育成就労外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とし、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数にすること。

○　育成就労実施者は、介護保険法施行規則第22 条の23 第１項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する育成就労外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。

ⅰ 育成就労外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。
ⅱ 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
ⅲ 育成就労外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
ⅳ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
ⅴ 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

○　育成就労実施者は次のいずれかを満たす事業所とする。

ⅰ 事業所が開設後３年以上経過していること。
ⅱ 当該事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後３年以上経過しているものであること。
ⅲ 当該事業所を経営する法人について、次に掲げるいずれにも該当すること。
（ⅰ）当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、育成就労外国人に対する研修体制及びその実施が確保されていること。
（ⅱ）育成就労外国人並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。
（ⅲ）育成就労外国人の受入れについて、受入れ開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。
（ⅳ）育成就労外国人の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること。

○　育成就労実施者は、育成就労外国人に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。

○　育成就労指導員のうち１名以上が、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。また、育成就労外国人５名につき、１名以上の育成就労指導員を選任していること。

出典：法務省HP掲載 介護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

論点④：特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乗せ基準）

警察庁 National Police Agency

上乗せ基準②（犯罪歴等の確認）

基本方針（閣議決定）／省令等　：　・分野別に上乗せ基準を設定可
警備分野における論点　：　・海外における犯罪歴をどのように確認するか

第１回検討会での御意見

○　警備員は施設や人の安全を確保する立場にあることから、外国人材についても、入国時点における犯罪歴や素行等を適切に確認する必要。

○　日本人であれば警備員としての従事を直ちに妨げない行為について、外国人であることのみを理由として過度な制限を設けることには慎重な検討が必要。

○　入国時は素行が善良であることを求め、入国後は日本人と外国人を同一に扱うという整理が法律の原則に適合するとの意見がある一方、実務上・国民感情上の懸念もある。

○　出身国における犯罪歴等について無犯罪証明書等を求める場合でも、証明書の信頼性や確認方法が課題となる。

○　受入れ後に問題行為が発生した場合の事業者からの届出・情報共有など、入国時だけでなく受入れ後の管理も検討が必要。

○　社会の反響や治安面の懸念を踏まえ、日本人よりも厳しい条件を課すことも検討すべき。（再掲）

論点案

○　警備員として採用時に確認する犯罪歴等をどのように確認するか。例えば、警備業法の欠格要件には拘禁刑以上の刑に処せられていないことが規定されているが、外国において犯罪歴を有していないことの疎明をどのように考えるか。

○　外国人材によるどのような行為を問題行為と捉えるか。また、日本人でも受入れ後に問題行為があった場合、雇用が継続されるケースもあるが、特定技能外国人・育成就労外国人についてはどのように考えるか。

○　受入れ後の外国人材による問題行為を把握するための仕組みの必要性について、他分野とのバランスも含めどのように考えるか。

論点④：特有の事情に鑑みて講じる措置等（上乗せ基準）

警察庁 National Police Agency

参考：上乗せ基準②（犯罪歴等の確認）関係　～第１回資料から再掲～

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 集団的に、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って、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、**警備員となってはならない**。

【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

論点⑤：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

警察庁 National Police Agency

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。**

論点⑥：育成就労外国人の転籍制限期間について

警察庁 National Police Agency

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年を経過した後に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・舶用工業	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⑦：分野別協議会について

警察庁 National Police Agency

育成就労法（抜粋）

（認定の基準）

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

一　（略）

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

育成就労法施行規則（抜粋）

（認定の基準）

第13条　（略）

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

一～三　（略）

四　申請者が、従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る**分野別協議会**に加入していること。ただし、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める**分野別協議会への加入に代わる措置を講じているとき**は、この限りでない。

五～九　（略）

○ **育成就労法施行規則により、受入企業には原則として分野別協議会に加入義務を課し、課さない場合には代替措置が必要とされている。**

○ **警備分野において、分野別協議会への加入義務を課すか。また、課さない場合、代替措置をどのように定めるか。**

論点⑧：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

警察庁 National Police Agency

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。