
木材産業分野 特定技能外国人 受入れマニュアル

2024年10月

林野庁

目次

1. 制度理解

- 在留資格一覧
- 日本国内で就労可能な外国人
- 特定技能外国人の在留状況
- 特定技能制度のスキーム
- 特定技能制度の流れ
- 主な特定技能1号への流れ
- 木材産業分野の特定技能外国人受入れ要件
- 木材産業特定技能協議会
- 協議会入会の流れ
- 特定技能制度における欠格要件
- 木材産業特定技能1号測定試験

2. 採用

- 特定技能外国人の採用手段
- 特定技能外国人の賃金相場
- 公正な採用選考
- 労働条件明示のルール

3. 受入れ準備

- 1号特定技能外国人への「支援」
- 1号特定技能外国人への「10の支援」の内容
- 登録支援機関の探し方
- 準備する生活備品の例(社宅を提供する場合)

4. 雇用管理

- 雇入れ・離職時のハローワークへの届出
- 地方出入国在留管理局への届出

5. 安全管理

- 木材産業分野における労働災害の発生概要
- 農林水産業・食品産業の作業安全のための規範(個別規範:木材産業)
- 労働安全確保のための取組例

6. 定着

- 特定技能外国人の自発的離職の状況
- 定着のための取組事例

7. 参考資料

- 関連法令・規程、関連資料、Q&A

1. 制度理解 在留資格一覧

「特定技能」は、生産性向上や国内人材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るための在留資格です。

専門的・技術的分野

就労が認められる在留資格(活動制限あり):19種類	
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(1号イ・ロ・ハ、2号イ・ロ・ハ・ニ)
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	特定技能1号、特定技能2号
技能実習	技能実習1号イ・ロ、技能実習2号イ・ロ・技能実習3号イ・ロ

身分・地位に基づく在留資格(活動制限無):4種類	
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	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等

就労の可否は指定される活動によるもの:1種類	
特定活動(*) (告示1~50号(欠番あり)+告示外)	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー、インターンシップ、EPA看護師・介護福祉士候補者、観光・保養を目的とする長期滞在者、製造業外国従業員受入事業、日系4世、外国人起業家、本邦大学卒業生、出国準備のための活動(告示外)、継続就職活動(告示外)、特定技能移行準備(告示外)、帰国が困難な元中長期在留者(告示外)等

就労が認められない在留資格:5種類	
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

* 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ます。

日本国内で就労可能な外国人

それぞれの在留資格で、勤務時間の制限や業務内容の制限等が存在します。

身分・地位に基づく在留資格以外は、活動が制限される形で就労が認められているものが多いです。

外国人高度人材



<在留資格>

技術・人文知識・国際業務、
企業内転勤(海外子会社からの転勤)
特定活動(告示46号)、高度専門職

<勤務時間>

フルタイム(技人国は派遣可)

<業務制限>

現場作業は不可(特活46号除く)

資格外活動の外国人アルバイト



<在留資格>

留学、家族滞在

<勤務時間>

パート(週28時間まで)

<業務制限>

なし(風俗営業以外)

身分系の外国人



<在留資格>

永住者、日本人の配偶者等、
永住者の配偶者等、定住者

<勤務時間>

フルタイム、パートいずれも可

<業務制限>

なし

外国人技能実習生 最長3~5年



<在留資格>

技能実習1号・2号・3号

<勤務時間>

フルタイム(派遣不可)

<業務制限>

90職種165作業(2024年6月末現在)

※他は1年間であれば受入可の場合あり

<その他>

- ・家族帯同不可
- ・原則転籍不可

開発途上国
への人材
育成・国際
貢献制度

特定技能外国人 最長5年 (特定技能1号)



<在留資格>

特定技能1号・2号

<勤務時間>

フルタイム(派遣不可)

<業務制限>

16特定産業分野

<その他>

- ・技能試験・日本語試験合格
が在留資格変更の要件
- ・家族帯同不可

人材確保困難
分野への
即戦力人材
確保制度

インターン等 最長1年



<在留資格>

(海外の大学からの受入れ)

特定活動(告示9号)

(海外子会社からの転勤)

特定活動(告示42号)

<業務制限>

(海外の大学からの受入れ)

カリキュラムの一環となること

(海外子会社からの転勤)

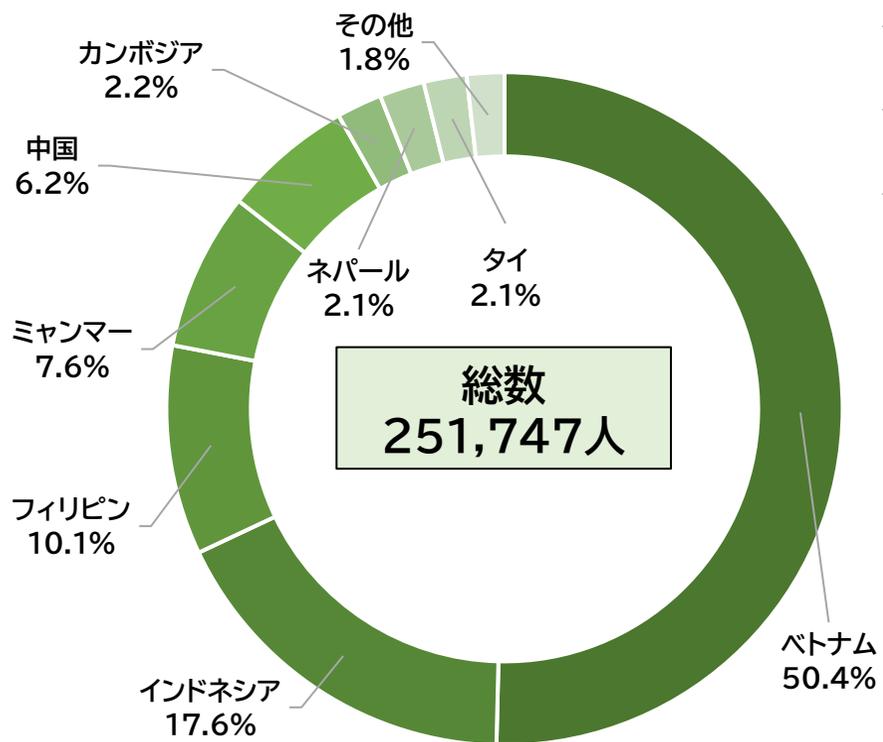
技能移転となる業務であること

「技能実習制度」から
「育成就労制度」に
法改正

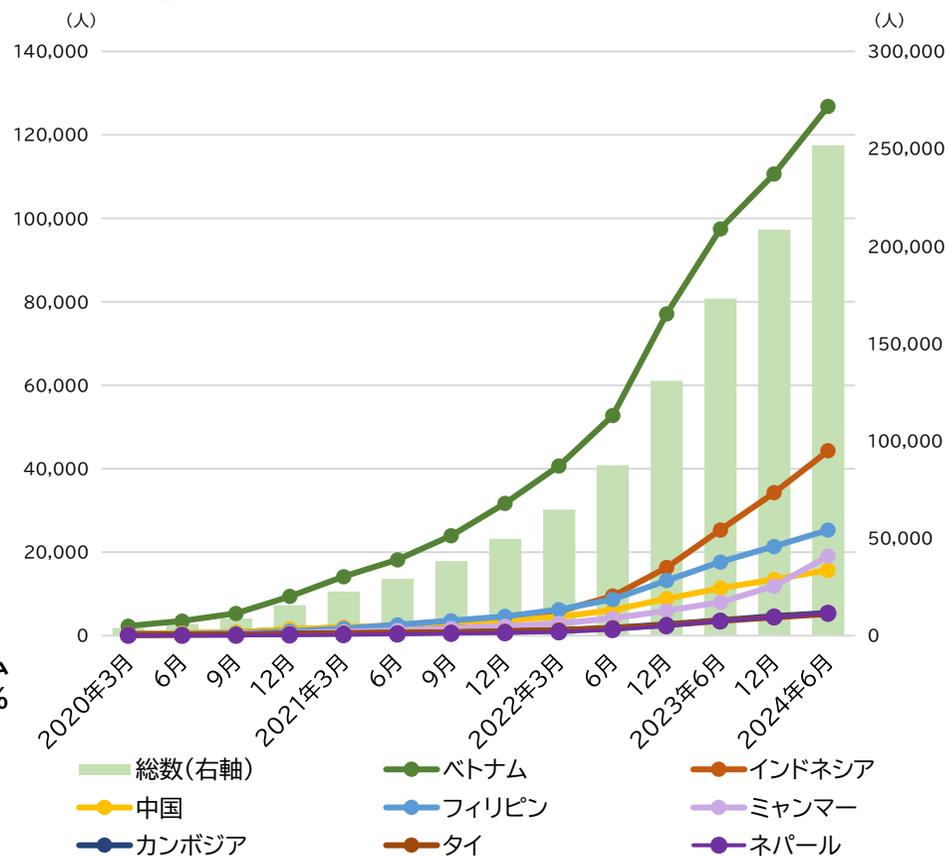
特定技能外国人の在留状況

特定技能外国人の在留人数は、2024年6月末時点で約25.2万人となっています。

上位8カ国内訳(2024年6月末時点)

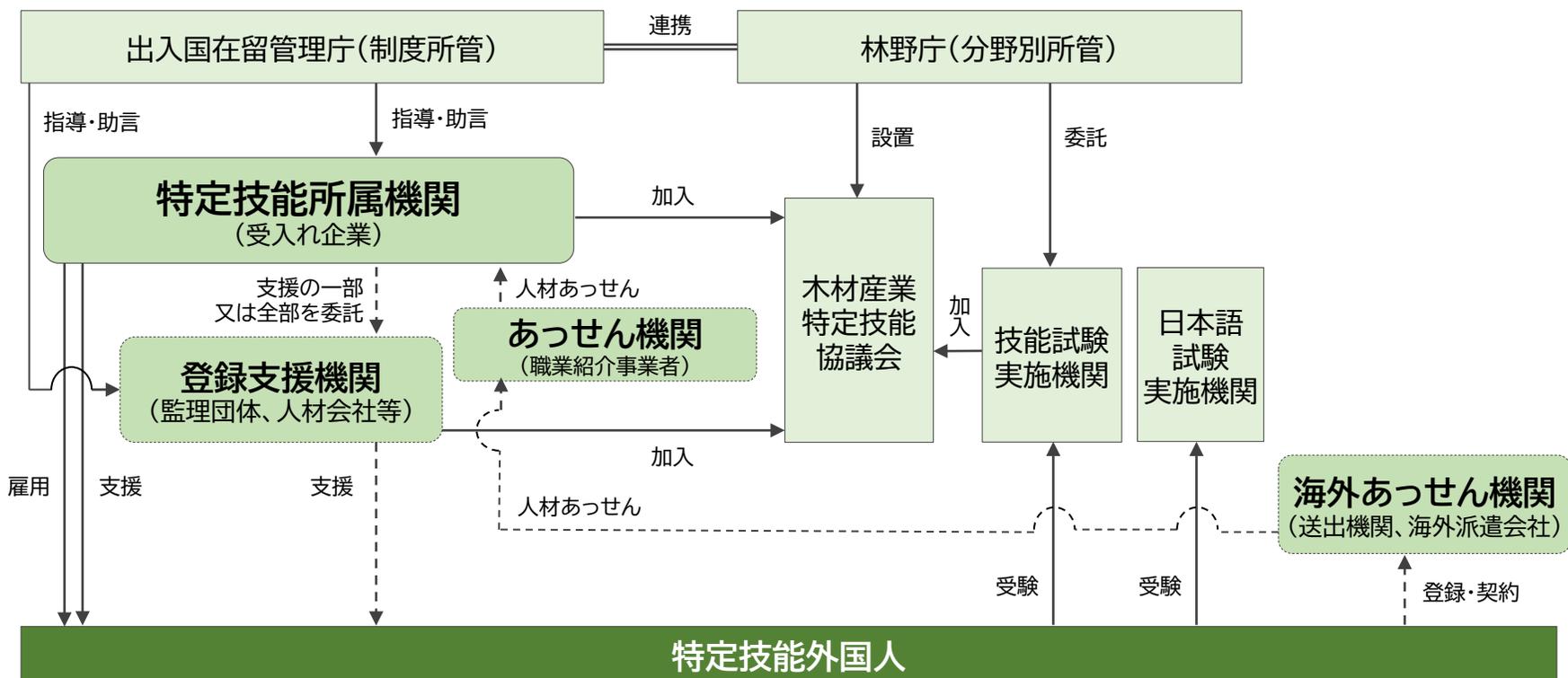


上記8カ国在留人数推移(2020年-2024年)



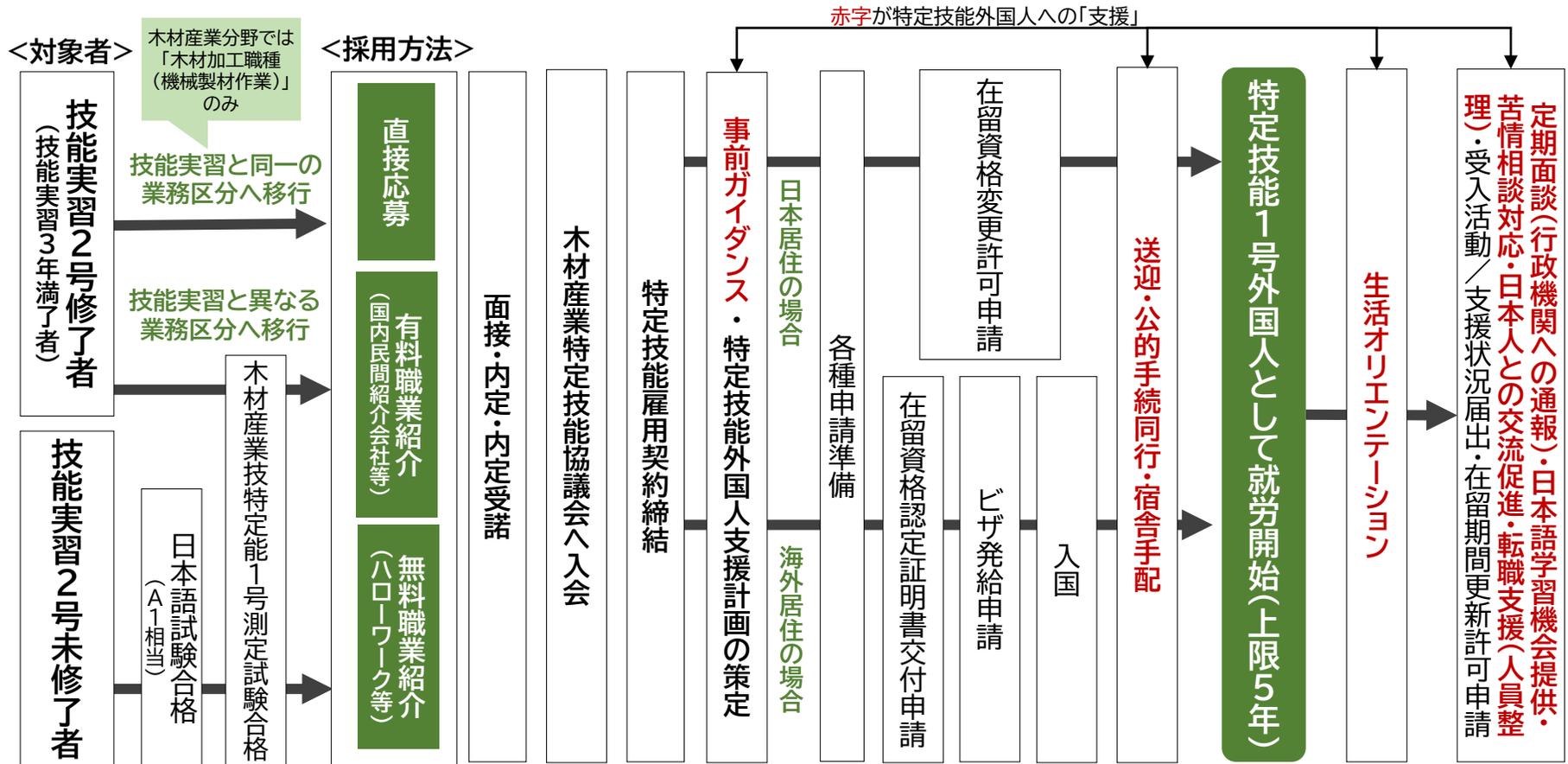
特定技能制度のスキーム

受入れ企業のことを「特定技能所属機関」といい、原則として特定技能外国人と直接雇用契約を結びます。
 また、特定技能所属機関は、外国人を雇用するだけでなく、外国人への支援も行う必要があります。
 （外国人への支援は、「登録支援機関」に委託することも可能です。）



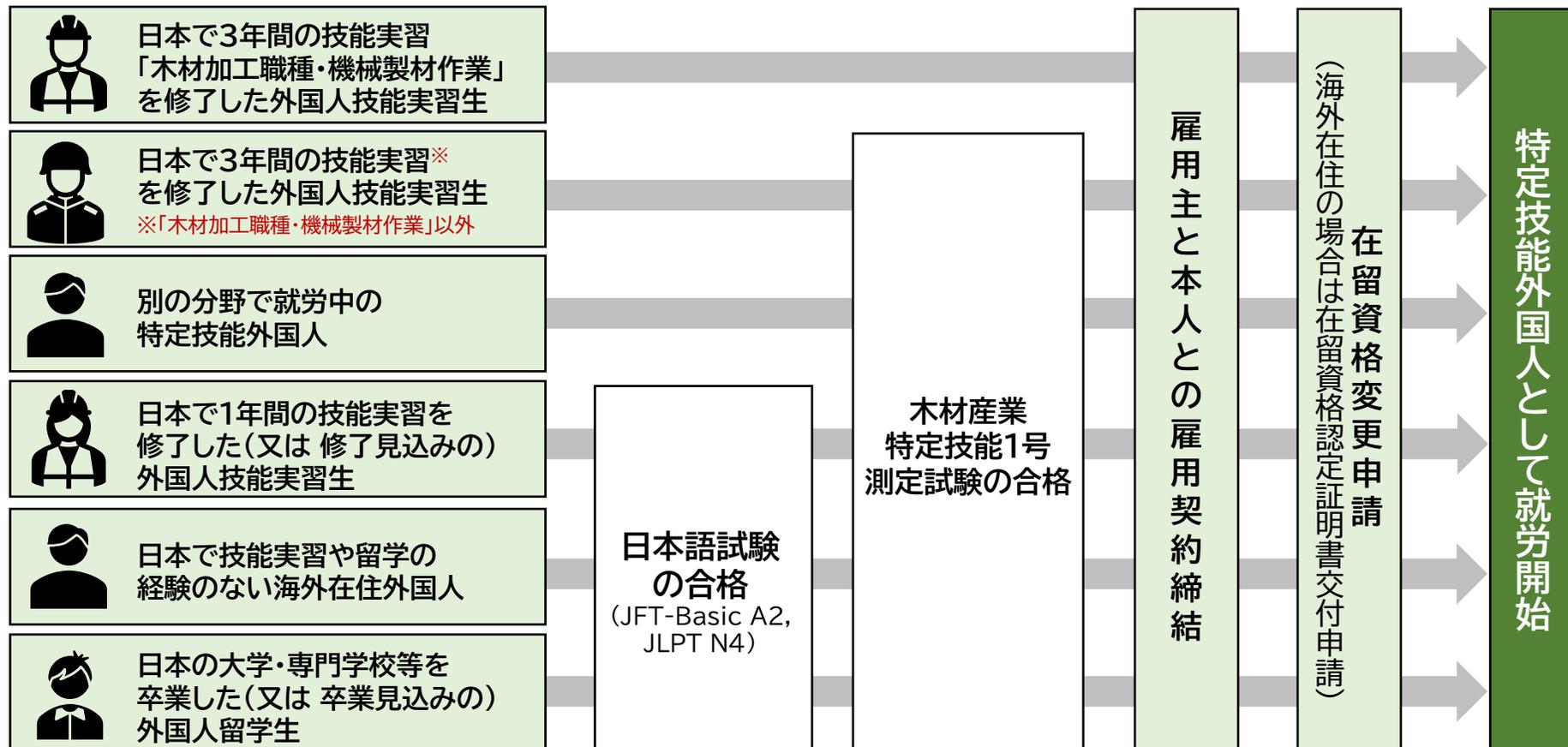
特定技能制度の流れ

木材加工職種の技能実習を3年間満了していない場合は、日本語試験 + 技能試験に合格する必要があります。
 一般的には、試験に合格した後に、外国人と受入れ機関との間で雇用契約が締結されます。



主な特定技能1号への移行の流れ

原則として、各特定産業分野の特定技能試験に加えて、日本語試験に合格していることが必要です。
技能実習修了者でも職種や年数の違いによって、必要な試験が異なります。



木材産業分野の特定技能外国人受入れ要件

木材産業分野での受入れは、木材・木製品の製造・加工を行うことを想定しています。

対象業種の範囲や協議会への加入、労働安全確保のための取組など、分野独自の要件を定めています。

① 特定技能1号受入れ見込数	最大 5,000人（令和10年度末までの5年間の受入れ上限）
② 外国人が従事する業務	製材業、合板製造業等に係る木材の加工等 ※日本人が通常従事している関連業務（原材料の調達・受入れ、製品検査、製品の出荷、作業場所の整理整頓・清掃など）に付随的に従事することも可能。
③ 雇用形態	直接雇用に限る
④ 対象となる業種	外国人が活動を行う事業所は、「日本標準産業分類」に掲げる産業のうち、次のいずれかに掲げるものを行っていること。 ・小分類 121 製材業、木製品製造業 …「1211 一般製材業」、「1212 単板（ベニヤ）製造業」、「1213 木材チップ製造業」、「1219 その他の特殊製材業」 ・細分類 1222 合板製造業 ・細分類 1223 集成材製造業 ・細分類 1224 建築用木製組立材料製造業（＝プレカット製造業） ・細分類 1227 銘木製造業 ・細分類 1228 床板製造業
⑤ 受入れ企業の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・「木材産業特定技能協議会」の構成員になり、農水省及び協議会に必要な協力を行うこと ・協議会において協議が調った措置を講じること（※下記⑥参照） ・支援を委託する場合は、農水省及び協議会に必要な協力を行う登録支援機関に委託すること
⑥ 労働安全の確保	「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」に基づく取組を行っていること （協議会加入時および加入後2年ごとに、（一社）全木連に取組状況の確認を受けること）

木材産業特定技能協議会

協議会は、分野特有の事情を踏まえた事項の協議や各種情報共有を目的として、林野庁が設置するものです。
特定技能所属機関(受入れ企業)は、協議会への加入が必須となります。

木材産業特定技能協議会

※ ①～④のほか、協議会が必要と認める者(オブザーバー)の参加を可能とする

※ ②及び③の構成員からなる幹事会を設置し、下記の事項について協議を行う

①特定技能所属機関
(受入れ企業)

②業界団体

(一社)全国木材組合連合会
日本合板工業組合連合会
日本集成材工業協同組合
(一社)全国LVL協会
(一社)全国木造住宅機械プレカット協会
全国天然木化粧合板工業協同組合連合会
全国木材チップ工業連合会
(一社)日本フローリング工業会
日本複合・防音床材工業会

③農林水産省

林野庁木材産業課(事務局)

④制度所管省庁

【協議会の主な活動内容(協議事項)】

- ・ 制度の趣旨及び優良事例の周知、法令遵守の啓発
- ・ 木材産業分野に特有の事情に応じた固有の措置の設定
- ・ 構成員資格の確認
- ・ 就業構造や経済情勢の変化に関する情報並びに地域別の人手不足の状況の把握・分析
- ・ 大都市圏等への特定技能外国人の過度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大都市圏での受入れの自粛要請及び大都市圏の特定技能所属機関による引抜き自粛要請等を含む。)

協議会への加入申請は、特定技能外国人を受け入れる事業所ごとに、在留諸申請の前に行います。

加入申請には、受入れ要件を満たすことを確認するための各種書類の添付が必要です。

● Step 1 安全規範の取組状況の確認を受ける

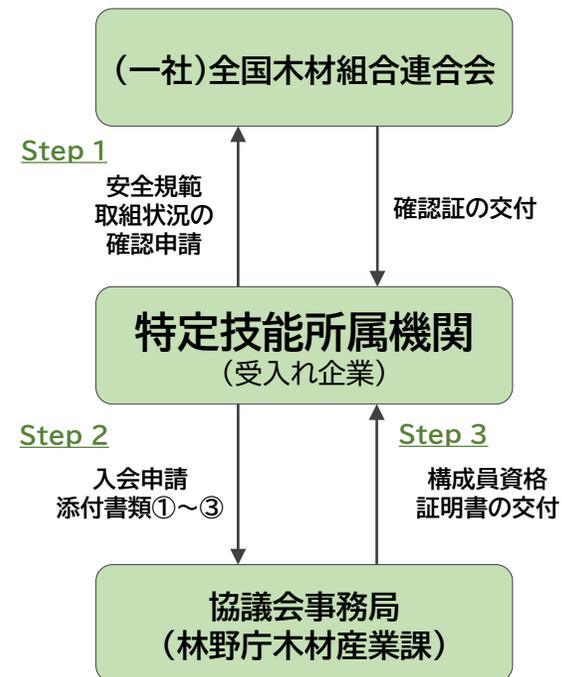
- ・受入機関は、「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」の取組状況をチェックシートに記入し、根拠資料とともに(一社)全国木材組合連合会(以下、全木連という。)に提出して、取組状況の確認を受けます。
- ・適切に取り組んでいることが確認された場合、全木連から確認証が交付されます。

● Step 2 協議会事務局に入会申請を行う

- ・入会申請書に必要事項を記入し、協議会事務局にメールで送付します。
- ・入会申請書には、添付書類として
 - ① 定款の写し 又は これに代わる書面
 - ② 入会申請を行う事業所の機械設備一覧表
 - ③ 上記の安全規範の確認を受けたことを証明する全木連の確認証を添付してください。
- ・入会申請書の様式等は[林野庁ホームページ](#)に掲載しています。

● Step 3 事務局から構成員資格証明書を交付

- ・事務局で申請内容を確認した後、構成員資格証明書を交付します。
- ・構成員資格証明書は在留諸申請に必要な書類となります。



※在留諸申請までの十分な時間的余裕をもって入会の手続きをしていただくようお願いします。

※入会申請は、外国人受入れの具体的なメドがたち、入管庁への在留諸申請を行う前に行ってください。

※外国人を受け入れる事業所ごとの入会が必要となります。

特定技能制度における欠格要件

法令違反や不正行為だけでなく、整理解雇等の会社都合の解雇をおこなったり、雇用主側の理由で行方不明者を発生させた場合にも、特定技能外国人を受け入れることができません。

- 労働、社会保険及び租税に関する法令の規定の不遵守
- 特定技能外国人に従事させる業務と同種の業務に従事する労働者(*)における非自発的離職者の発生(1年間の受入れ停止)
(*)フルタイム雇用の日本人労働者、中長期在留者及び特別永住者の従業員
※非自発的離職に該当しないのは以下の4点のみ
 - ・定年退職
 - ・自発的な離職
 - ・従業員に責任がある重大理由での解雇(= **離職票上の「重責解雇」**)
 - ・有期労働契約終了(労働者が更新希望の際は重大／正当な理由による拒絶に限る)
- 特定技能所属機関の責めに帰すべき事由による行方不明者の発生(1年間の受入れ停止)
- 関係法律による刑罰を受けたこと(5年間の受入れ停止)
 - ① 禁錮以上の刑に処せられた者
 - ② **出入国又は労働に関する法律に違反し罰金刑に処せられた者** ※限定的
 - ③ 暴力団関係法、刑法等に違反し罰金刑に処せられた者
 - ④ 社会保険各法及び労働保険各法において罰金刑に処せられた者
- 実習認定の取消しを受けたこと(5年間の受入れ停止)
- 出入国又は労働関係法令に関する不正行為を行ったこと(5年間の受入れ停止)
 - ① 外国人への不法就労助長行為
 - ② **外国人の就労に関し労働基準法又は労働安全衛生法その他これらに類する法令の規定に違反する行為**
 - ③ 入管庁より「不正行為」の通知を受けた行為
 - ④ 他の機関が不正行為を行った当時に経営者、役員又は管理者として外国人の受入れ等に係る業務に従事した行為 等

木材産業特定技能1号測定試験

木材産業における業務を適切に遂行できる知識・技能を確認するための試験を、国内外で実施します。

試験開催情報は、随時、林野庁及び試験実施機関のホームページに掲載されます。

試験実施機関	林野庁が選定した機関
試験方法	ペーパーテスト方式
試験言語	日本語(ひらがな、カタカナ又はふりがなを付した漢字)
試験科目	学科試験(○×式) 及び 実技試験(判断等試験)
試験時間・問題数	試験時間:60分 問題数:35問(学科試験32問、実技試験3問)
試験内容	<p>学科試験(一般)：森林・林業・木材産業の概要、木材の性質、作業安全 等</p> <p>学科試験(専門)：各製品の製造作業、作業に使われる機械・装置、各製品の利用 等</p> <p>実技試験：木材加工の作業の手順、作業安全 等</p> <p>(試験水準は、技能実習評価試験「専門級」と同程度)</p>
合格基準	学科試験及び実技試験の合計得点の65%以上
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・満17歳以上の者 ・国内試験の受験者は、我が国の在留資格を有していること
合格証明書の有効期間	証明書発行日から10年間

特定技能外国人の採用手段

特定技能外国人は日本国内・海外からの採用が可能です。

採用手段は、直接のリクルーティング、職業紹介事業者の活用等、受入れ企業にて選択が可能です。

日本国内での採用

技能実習
修了者

特定技能
外国人

留学生
(新卒)

その他
在留資格
保有者

海外からの採用

元技能実
習修了者

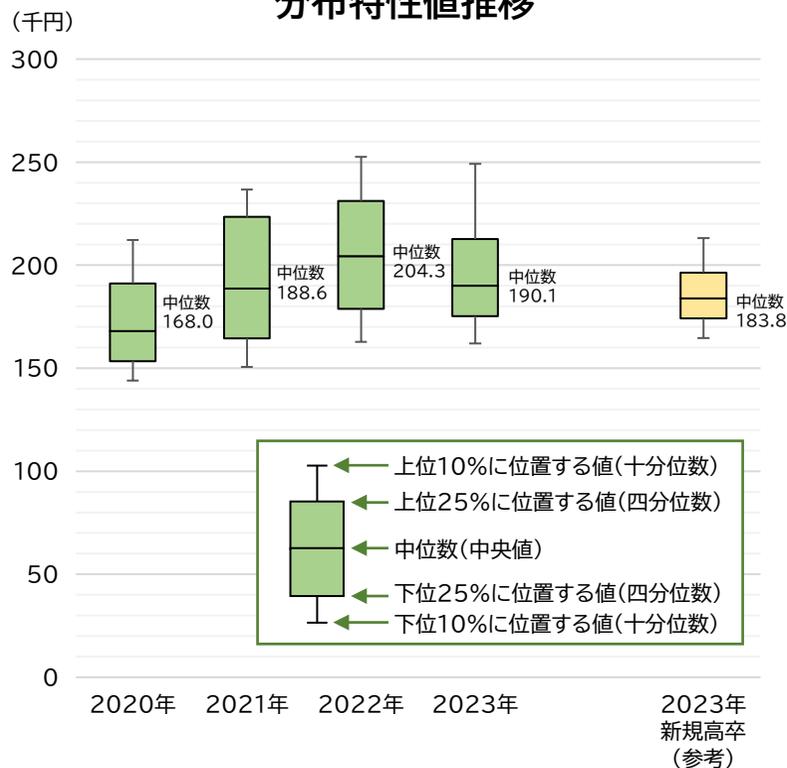
日本就
業・留学
経験者

高校新卒
(就業未
経験者)

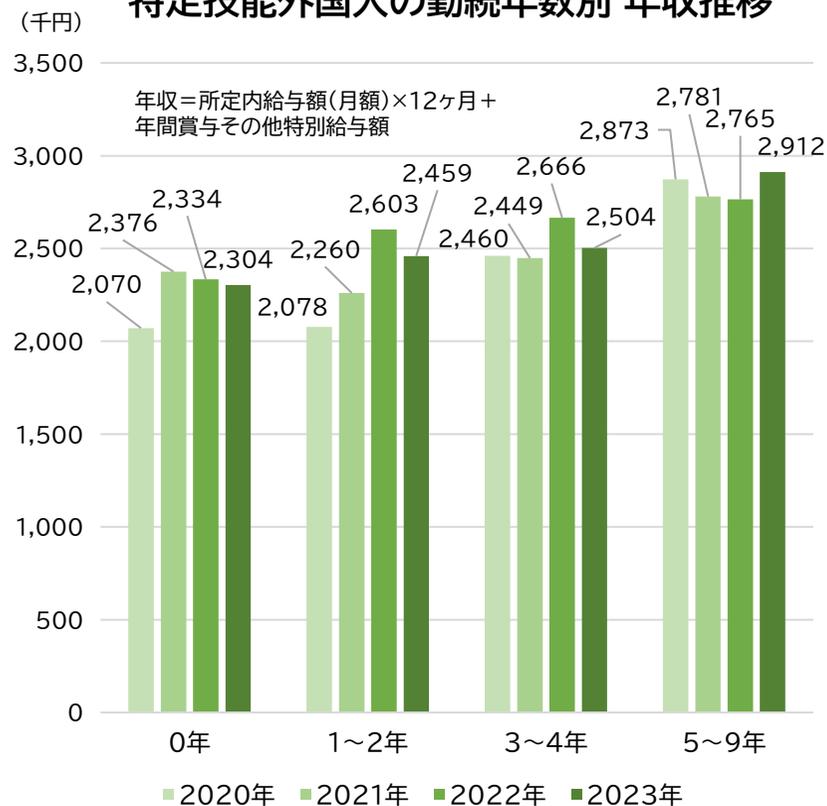
日本就
業・留学
未経験者

2023年の特定技能外国人の所定内給与額の中位数は19万円と、2022年(20.4万円)よりも低くなっています。
勤続年数3年前後で年収250万円を超え、勤続5年を経過すると年収300万円に近づく傾向にあります。

特定技能外国人の所定内給与額の
分布特性値推移



特定技能外国人の勤続年数別 年収推移



出所: 厚生労働省 賃金構造基本統計調査

採用選考は、「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと」の2点を基本的な考え方として実施することが大切であり、雇用する側が公平な採用選考を行うことが必要です。

採用選考時に配慮すべき事項

次のaやbのような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり、面接で尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、cのような採用選考の方法を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- 本籍・出生地に関する事
- 家族に関する事(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- 住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 生活環境・家庭環境などに関する事

<b. 本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)の把握>

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観、生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

<c. 採用選考の方法>

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施



<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>

- 事業主による渡航/帰国費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件を明示すること。
- 国内外において、外国人労働者と違約金もしくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶなどの違法な職業紹介事業者からあっせんを受けないこと。
- 求人申込時に国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。
- 在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。
- 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

募集時や労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付する必要があり、令和6年度から明示事項が追加されています。外国人労働者の場合は言語面の配慮も必要です。

書面の交付による明示が必要な事項(昇給は除く)

- ①労働契約の期間
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ③就業の場所及び従事すべき業務
- ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等
- ⑤賃金、昇給
- ⑥退職

(以下は使用者が定めを設ける場合に明示が必要)

- ⑦退職手当
- ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与及び最低賃金額等
- ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ⑩安全及び衛生
- ⑪職業訓練
- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑬表彰及び制裁
- ⑭休職



令和6年(2024年)4月から以下も明示が必要となっています。

<対象:全ての労働者>

- 就業場所・業務の「変更の範囲」

<対象:有期労働契約の労働者>

- 更新上限の有無と内容
(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)
- 無期転換を申し込むことができる旨と
無期転換後の労働条件(無期転換申込機会)

<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>

- 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと
- 外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること

(母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法)

1号特定技能外国人への「支援」

受入れ機関は、1号特定技能外国人に対して「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の**支援の実施に関する計画**(1号特定技能外国人支援計画。以下「支援計画」という。)を作成し、当該計画に基づき支援を行わなければいけません。

※特定技能2号については、支援義務はありません。

● 支援計画の作成

受入れ機関は、在留諸申請(※)に当たり、支援計画を作成し、当該申請の際にその他申請書類と併せて提出しなければならない。

※ 特定技能1号に関する在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請等(在留期間更新許可申請は除く)

● 支援計画の主な記載事項

- ・職業生活上、日常生活又は社会生活上の支援として必要であるとして省令で定められた10項目の実施内容・方法等
- ・支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職等
- ・支援の実施を契約により他の者に委託する場合の当該他の者の氏名及び住所等
- ・登録支援機関(登録支援機関に委託する場合のみ)

● 支援計画実施の登録支援機関への委託

- ・受入れ機関は、支援計画の全部又は一部の実施を他の者に委託することができる(支援委託契約を締結)。
- ・受入れ機関が支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託する場合には、外国人を支援する体制があるものとみなされる。
- ・登録支援機関は、委託を受けた支援業務の実施を更に委託することはできない(支援業務の履行を補助する範囲で通訳人などを活用することは可能)。

3. 受入れ準備

1号特定技能外国人への「10の支援」の内容

	支援項目	義務的支援(対応が必須な事項)	任意的支援(対応は任意だが推奨される事項)
1	事前ガイダンスの提供	地方入管局への申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、 十分に理解することができる言語 で対面・テレビ電話等で説明	・持参物、必要金額、至急物等の説明 ・就労開始前の相談対応
2	出入国する際の送迎	・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎 ・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行	日本国内在住者の国内の移動についての送迎や費用負担
3	適切な住居の確保に係る支援・生活に必要な契約に係る支援	・連帯保証人になる／家賃保証会社の費用を負担する／住宅を提供する等 ・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助	・特定技能雇用契約の解除・終了後、次の受入先が決まるまでの間の住居の確保 ・契約の途中において、契約内容の変更や契約の解約を行う場合の、必要な書類の提供及び窓口の案内・同行
4	生活オリエンテーションの実施	円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等について、 十分に理解することができる言語 で対面・テレビ電話等で説明	-
5	公的手続等への同行	必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助	-
6	日本語学習の機会の提供	日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等	・支援責任者又は支援担当者他職員による日本語指導・講習の積極的な企画・運営 ・日本語能力に係る試験の受験支援や優遇措置 ・日本語教室や日本語教育機関の入学金や月謝等の経費、日本語学習教材費、日本語教師との契約料等諸経費の全部又は一部を当該機関自ら負担する等の学習のための経済的支援
7	相談又は苦情への対応	職場や生活上の相談・苦情等について、 外国人が十分に理解することができる言語 での対応、内容に応じた必要な助言、指導等	・相談窓口の情報一覧の提供、窓口設置、相談・苦情専用の電話番号やメールアドレスの設置 ・仕事又は通勤によるけが、病気となり、又は死亡した等の場合に、その家族等に対して労災保険制度の周知及び必要な手続の補助
8	日本人との交流促進に係る支援	自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等	・実際に行事に参加できるよう、有給休暇の付与や勤務時間について配慮 ・特定技能所属機関等が率先して、外国人と日本人との交流の場を設けていく
9	転職支援(人員整理等の場合)	受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供	可能な限り次の受入先が決まるまで支援を継続
10	定期的な面談・行政機関への通報	支援責任者等が 外国人及びその上司等 と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報	関係行政機関の窓口情報一覧の提供

3. 受入れ準備 登録支援機関の探し方

自社で1号特定技能外国人に対する支援が難しい場合には、支援の一部又は全部を登録支援機関に委託することができます。[出入国在留管理庁の特定技能制度のページ](#)に、登録支援機関一覧が掲載されています。



3. 受入れ準備

準備する生活備品の例(社宅を提供する場合)

品目(家電)	仕様	数量	品目(家具・日用品)	仕様	数量	品目(家具・日用品)	数量
冷蔵庫	270L前後	1	布団、毛布	枕・掛布団・敷布団・カバー	人数分	茶碗	人数分
冷凍庫	100L前後	1	タオルケット	夏用	人数分	皿(大・小各1)	人数分
炊飯器	5.5合炊	1	衣装ケース	プラスチック衣装ケース	人数分	箸	人数分
電子レンジ	500/600W	1	食卓(座卓)	幅90×奥行60×高さ30cm	1	フォーク	人数分
洗濯機	7.0kg	1	物干し竿	2.5m～	1	スプーン	人数分
ドライヤー	1000W	1	鍵付きロッカー	人数分の収納スペース	1	鍋	1
掃除機	スティック式	1	消火器		1	電気ケトル	1
						フライパン	1
						フライ返し	1
						お玉	1
						ざる	1
						しゃもじ	1
						スポンジ(キッチン用・風呂用各1)	1
						ほうき・ちりとり	1
						雑巾	1
						ばけつ	1
						油凝固剤	1
						ティッシュペーパー(ボックスタイプ)	5個
						キッチンペーパー	1
						トイレットペーパー	12個
						傘	人数分
						ゴミ箱	部屋分
						ハンガー	10本×人数

品目(必要な場合)	数量	品目(家具・日用品)	数量
ガスコンロ(ホース付)	1	ボウル	1
シーリングライト	必要分	まな板	1
カーテン	必要分	包丁	1
物干し台	1	ふきん	1
壁付エアコン	必要分	風呂椅子	1
自転車、ヘルメット、空気入れ、雨合羽	人数分	洗面器	1
アイロン、アイロン台	1	バスマット	1
扇風機、ファンヒーター/ストーブ	必要分	トイレ掃除用具一式(ブラシ・洗剤)	1
避難用はしご	1	食器用洗剤	1
防災バッグ・懐中電灯	人数分	洗濯洗剤(ボトル)	1
嘔吐物処理・汚物処理用品	必要分	石鹼(ハンドソープ)	1
防犯グッズ、防犯カメラ	必要分	風呂掃除洗剤(ボトル)	1

4. 雇用管理

雇入れ・離職時のハローワークへの届出

特定技能外国人を含めた外国人労働者の雇入れ・離職の際には、その氏名、在留資格などについてハローワークへの届出が必要です。

雇用保険被保険者資格取得の際に、取得届の様式内の記入欄に記入ください。

届出事項

①	氏名	日常生活で使用している通称名ではなく、必ず本名を記入してください。
②	在留資格	在留カードの②「在留資格」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。在留資格が「特定技能」の場合には分野を、通常、旅券に添付されている指定書で、それぞれ確認し、記入してください。
③	在留期間	在留カードの③「在留期間」欄に記載された日付または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。
④	生年月日	在留カードまたは旅券(パスポート)上の該当箇所を転記してください。
⑤	性別	
⑥	国籍・地域	
⑦	資格外活動許可の有無	特定技能外国人の場合は「無」を選択してください。
⑧	在留カード番号	在留カードの右上に記載されている12桁(英字2桁-数字8桁-英字2桁)の番号を記入してください。

確認のための書類(見本)

在留カード例(表面)



在留カード例(裏面)



⑧ 令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出においては、在留カード番号の記載が必要です。

※1 上陸許可証印



※2 指定書



※3 資格外活動許可書



※4 資格外活動許可証印



地方出入国在留管理局への届出

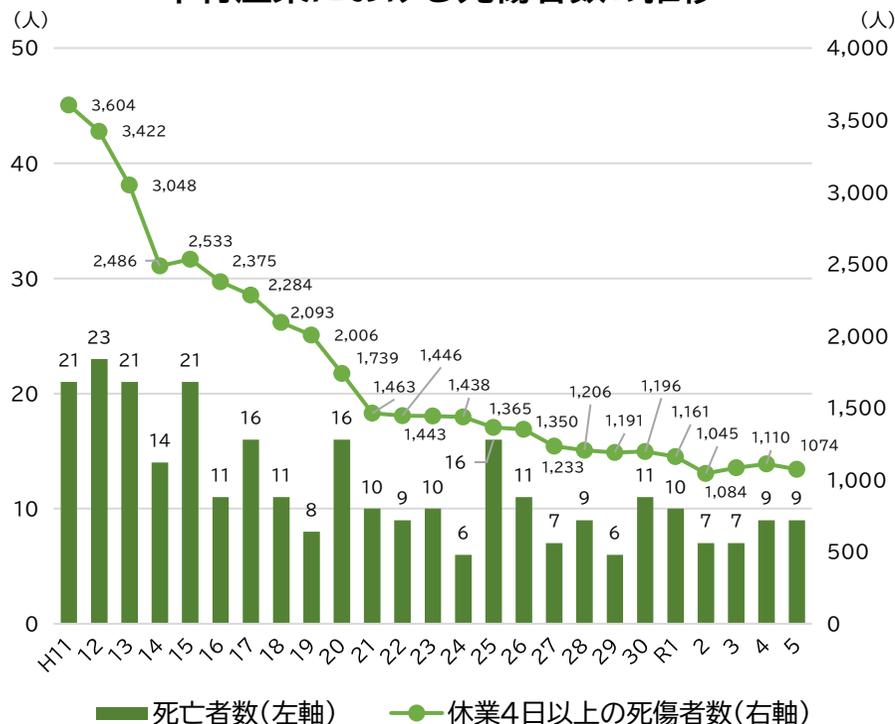
特定技能外国人の受入れにあたっては、定期的な提出が必要な届出、発生したタイミングで随時提出が必要な届出があります。各種届出が適正に履行されていない場合は、引き続き特定技能外国人を受け入れることができなくなるので注意が必要です。

	種類	届出項目	届出内容	届出期日
1	定期届出	受入れ・活動状況に係る届出	・特定技能外国人の受入れ総数、氏名等の情報、活動日数、場所、業務内容等 ・報酬の支払状況、離職者数、行方不明者数、受入れに要した費用の額等	四半期ごとに翌四半期の初日から14日以内に届出 ①第1四半期:1月1日から3月31日まで ②第2四半期:4月1日から6月30日まで ③第3四半期:7月1日から9月30日まで ④第4四半期:10月1日から12月31日まで
		支援実施状況に係る届出	相談内容及び対応結果等 ※支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合を除く	
2	随時届出	特定技能雇用契約の変更に係る届出		変更日から14日以内
		特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出		終了日又は締結日から14日以内
		支援計画変更に係る届出		変更日から14日以内
		支援委託契約の変更に係る届出		変更後の契約締結日から14日以内
		支援委託契約の終了又は締結に係る届出		終了日又は締結日から14日以内
		受入れ困難に係る届出		受入れ困難の事由が発生した日から14日以内
		出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為(不正行為)に係る届出		認知の日から14日以内

木材産業における労働災害の発生概要

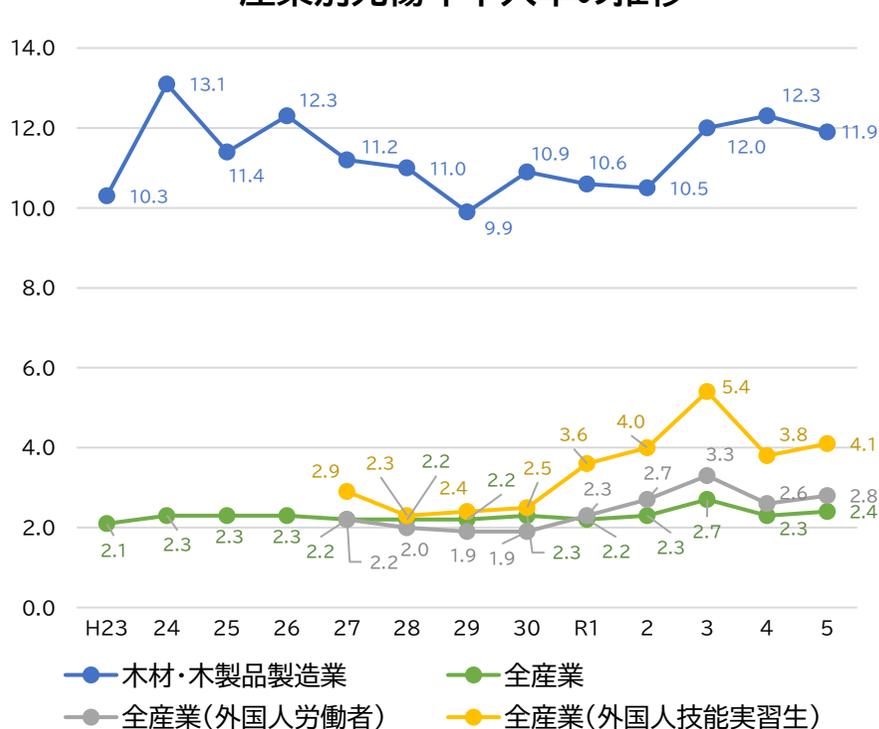
木材・木製品製造業(家具を除く)の死亡災害と休業4日以上之死傷災害は、平成11年と比べて約7割減少しているものの、近年は微減で推移。死傷年千人率(労働災害の発生率)は、全産業と比較して約5倍。

木材産業における死傷者数の推移



資料:厚生労働省「労働者死傷病報告」
 注:H23年は東日本大震災を原因とするものを除く。
 注:R2~4年は新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを含まない。

産業別死傷年千人率の推移



資料:厚生労働省「産業別死傷年千人率」
 注:死傷年千人率とは、労働者1000人あたり1年間に発生する労働災害による死傷者数(休業4日以上)を示したものの。
 注:外国人労働者、外国人技能実習生はH27年からの統計。

5. 安全管理

農林水産業・食品産業の作業安全のための規範(個別規範:木材産業)

作業安全規範では、事業者が具体的に行うべき取組を整理し、取組状況の点検に使えるチェックシートを用意。特定技能外国人を受け入れる事業所では、これに基づく取組を行うことを要件化しています。

人的対応力の向上

作業安全に向けた具体的な目標の設定や研修・教育等を積極的に行いましょう

- 取組のポイント**
- 作業安全に向けて、目標を設定し、重点的に取り組む対策を決めましょう。
 - 従事者に適切な研修・教育を計画的に実施しましょう。

【目標の設定例】

最終目標 「労働災害 XX 件 削減」

中間目標 「研修受講者数 XX 人」
「機械の危険箇所の点検の実施」
「危険予知活動の実施回数 XX 回」 など

【研修用映像】

起きやすい事故である丸のこへの接触事故の研修用映像を配信しています。職場での研修や各自での閲覧も可能です。



農林水産業 作業安全 研修用映像 検索

ルールや手順の遵守

加工機械等の適切な使用方法を徹底し、作業に適した服装・装備を着用しましょう

取組のポイント

- 法令、ガイドライン、取扱説明書等を確認し、適正な使用方法や禁止事項を周知・徹底しましょう。
- 回転部に巻き込まれる恐れのある作業では、衣類のたるみや紐類に注意するほか、手袋を着用しないようにしましょう。

【服装・装備チェックポイント】

- ヘルメットの着用
- 耳栓の着用
- 手袋の着用
- 安全靴着用
- タオルや紐等はしりょう
- 袖や裾の締まった服装



資機材、設備などの安全性確保

無人化機械など安全性の高い資機材の選択やメンテナンスを適切に実施しましょう

取組のポイント

- 設備の更新の際は、安全性の高い省人化技術やインターロックなどの導入を検討しましょう。
- 点検等の際は、確実に機械を止めましょう。



製材機械の監視室

安全柵の設置

作業環境の改善

作業手順の明文化や危険箇所を特定し改善するなど、安全な作業環境を整備しましょう

取組のポイント

- 通路や立入禁止区域の境界等を黄色、トラテープ等で明示しましょう。
- 外国人技能実習生を受け入れている場合は、母国語で注意喚起の標識を設置するなど、配慮しましょう。



歩行者通路の明確化及び作業面の清掃

情報分析・活用

軽微な負傷を含む事故事例やヒヤリ・ハット事例を積極的に活用しましょう

取組のポイント

- ヒヤリ・ハットや不慮災害も含めて記録し、より精密な対策検討や、対策の効果検証に活かしましょう。
- ヒヤリ・ハットをスマホから入力できるなど、気軽に報告できる仕組みをつくりましょう。



ヒヤリ・ハットが発生した場合に、全従業員から提出を求めている事例

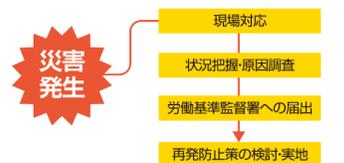
スマホからの日報入力(日報入力時にヒヤリ・ハットを入力できるようにした事例)

事故発生時の備え

万が一事故が発生した場合の対応の手順をあらかじめ明文化しておきましょう

取組のポイント

- 事故が発生した場合の対応手順について、事前に明文化し周知しておくことが重要です。
- 再発防止策の検討についてもしっかりと行いましょう。



農林水産業・食品産業の作業安全のための規範(個別規範:木材産業)
事業者向け チェックシート

令和3年2月26日
林野庁

事業者名(工場名)	
記入者 役職・氏名	
業種 (○を付けた後、複数選択可)	製材業 / 集成材製造業 / 合板製製造業 / LVL製造業 / 床材製造業 / 木材チップ製造業 / プラック製造業 / 木材・竹材卸売業 / その他()
記入日	令和 年 月 日

現在の取組状況を下記記入下さい。

具体的な事項	○実施 ×実施していない △今後、実施予定 ―該当しない
1 作業安全確保のために必要な対策を講じる	
1-(1) 人的対応力の向上	
1-(1)-① 作業事故防止に向けた方針を表明し、具体的な目標を設定する。	
1-(1)-② 知識、経験等を踏まえて、安全対策の責任者や担当者を選任する。	
1-(1)-③ 作業安全に関する研修・教育等を行う。外国人技能実習生等を受け入れている場合は、確実に対応内容を理解できる方法により行う。また、作業安全に関する最新の知見や情報の幅広い収集に努める。	
1-(1)-④ 適切な技能や免許等が必要な業務には、有資格者を就かせる。	
1-(1)-⑤ 職場での朝礼や定期的な集会等により、作業の計画や安全意識を周知・徹底する。	
1-(1)-⑥ 安全対策の推進に向け、従事者の提案を促す。	
1-(2) 作業安全のためのルールや手順の遵守	



詳細はこちら
(林野庁HP)

労働安全確保のための取組例

日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人労働者に安全衛生教育を実施する際は、適切な工夫・配慮により、作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらうことが重要です。

外国人労働者のための 安全衛生教育等自主点検表		チェック
1	安全衛生教育の実施 安全衛生教育を実施していますか。 (雇入れ時又は作業内容を変更した時など)	<input type="checkbox"/>
2	作業手順の理解 母国語など外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させていますか。	<input type="checkbox"/>
3	指示・手順の理解 労働災害防止のための指示などを理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	<input type="checkbox"/>
4	標識・掲示の理解 労働災害防止のための標識、掲示などについて、図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	<input type="checkbox"/>
5	免許・資格の所持 免許を受けたり、技能講習を終了することが必要な業務に、無資格のままに従事させていませんか。	<input type="checkbox"/>

出典:厚生労働省リーフレットより抜粋

取組例



ピクトグラム・母国語表記



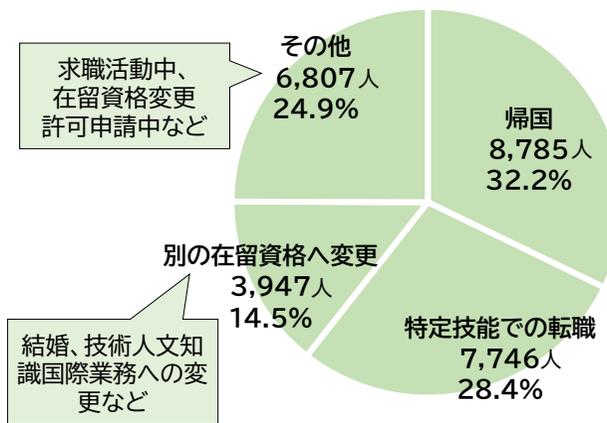
動画教材の活用

特定技能外国人の自発的離職の状況

産業分野別 自己都合離職者数・離職率
(平成31年4月～令和5年2月)

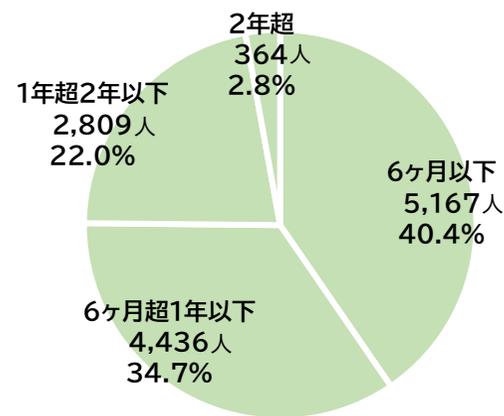


自己都合による退職後の状況



入職から離職迄の期間

令和4年中に「自己都合退職」の届出のあった特定技能外国人に関する入職から離職までの期間



資料: 出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第9回)「資料2-4 論点4関連」」
注: 離職率 = 特定技能所属機関からの地方入管に対する随時の届出の内容(外国人の自己都合を届出事由とするもの)を基に集計した延べ人数(平成31年4月～令和5年2月まで) ÷ 特定技能の在留者数(令和5年2月末)

定着のための取組事例

定着のために様々な施策が考えられますが、特定技能外国人一人一人とのコミュニケーションの質と量を担保し、「この会社においていいんだ」「この会社の居心地がいい」と思い続けてもらうことが重要です。

カテゴリー	取組事例	カテゴリー	取組事例
雇用条件	<ul style="list-style-type: none"> ● 正社員(無期契約)・月給での雇用 ● 家賃や水光熱費等の控除額の低減 	モチベーション管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 責任ある立場としての一定範囲の業務の一任 ● 新入社員教育の一部を担当 ● 管理部門に同じ国籍の社員を雇用 ● 自社の強み(他社よりも働きやすい点/他社にない取り組み等)の明確化・アピール ● 改善提案や日頃の成果等の発表の機会の設定 ● 毎月の定期的な面談(意見聴取、メンタルケア等) ● 同世代の日本人との交流機会の提供 ● 社内報での紹介、特定技能外国人による寄稿 ● 経営者からの直接的なメッセージ、食事会(会社の方針や計画の伝達、感謝の意の共有、日頃の悩みや感じていることのヒアリング等) ● 対外的なPR・セミナー・企業交流の場への参加 ● 地域や母国関係のボランティア活動への参加 ● 警察等と連携した犯罪被害予防のための啓発 ● 日本人への異文化理解研修・ハラスメント研修 ● 日本人への外国語教室の開催
管理・支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 規則、作業手順書、掲示物等の母国語翻訳 ● 相談対応者の明確化 ● 多言語対応可能な相談窓口の設置 ● 賃金・控除額の変動時の説明会の開催 		
キャリア支援、評価制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 能力・役職手当等の設定 ● 目標設定と昇給額の明確化 ● 社内検定(日本語、技能)、表彰の実施 ● 社外研修・講習への積極参加 ● 公的資格取得支援、日本語試験受験支援 ● 業務時間内の日本語教室開催 		
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定技能外国人保険への加入 ● 社内外の食事会・交流イベントの開催・参加 ● 入社時からの年次有給休暇付与 ● 一時帰国時の渡航費の企業負担 		
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 家具家電・生活備品などの貸与 ● 毛布や衣服、食糧などの無償提供・差入れ ● Wifi環境の無償提供 ● 多言語相談な不動産会社との契約 ● 病院等への通訳者の同行 ● 自動車免許取得支援 	収入や海外送金への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 一定の範囲内での時間外労働・休日労働の実施 ● 円安への配慮(賞与での差額支給、為替変動調整給の導入)
		特定技能外国人の家族との交流	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用・入社時の会社説明会の開催 ● 定期報告会/交流会の開催 ● 特定技能外国人の母国への社員旅行 ● 短期滞在での家族の日本招へい(観光等)

関連する法令・規程

規程等	主な内容	最新版の公表時期
①制度を規定する法令等		
【法律】出入国管理及び難民認定法	特定技能制度そのものを規定	R6.4.1
【法務省令】 出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令	特定産業分野の指定	R6.9.30
【上乘せ基準告示】令和6年農林水産省告示第1780号	木材産業分野における対象業種の範囲、分野別協議会 等	R6.9.30
②上記法令等の内容を制度化するための方針・運用要領		
【基本方針】 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針	特定産業分野の指定	R6.3.29 (閣議決定)
【分野別基本方針】 木材産業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	木材産業分野における受入れ見込数、受入れの基準、従事する業務 等	R6.3.29 (閣議決定)
【分野別運用要領】 「木材産業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」に係る運用要領	木材産業分野における技能水準・日本語能力水準及び評価方法、協議会に関する内容 等	R6.4.19
③詳細な手続方法や様式等を定める運用要領等		
【特定技能外国人受入れに関する運用要領】	全産業分野共通(法令解釈、運用上の留意点)	R6.4.1
【1号特定技能外国人支援に関する運用要領】	全産業分野共通(1号特定技能外国人支援計画の内容等)	R6.4.1
【分野別運用要領別冊】	木材産業分野における法令解釈、運用上の留意点 等	R6.9.30
【試験方針】「特定技能」に係る試験の方針について	全産業分野共通の試験の方針 (試験問題作成手続き、試験水準、試験科目、試験の実施方法)	R2.1.30
【分野別試験実施要領】	木材産業分野における試験に関する詳細	R6.10

発行元	資料名	発行年月	リンク
入管庁	外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組	令和6年1月更新	https://www.moi.go.jp/isa/content/001335263.pdf
	広報用映像「外国人受入れ及び共生に関する取組」(Youtube)	令和3年3月	https://youtu.be/rGv5sAsShsY
	I 要領本体(特定技能外国人の受入れに関する運用要領)	令和5年8月更新	https://www.moi.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html
	II 支援に係る要領別冊(1号特定技能外国人支援に関する運用要領)	令和5年4月更新	
農水省・林野庁	農林水産業・食品産業の作業安全のための規範(林業・木材産業)	令和3年2月	https://www.rinya.maff.go.jp/j/mokusan/seisainkakou/anzenkiban.html
林業・木材製造業 労働災害防止協会	災害発生状況(木材・木製品製造業関係)	平成25年～令和4年	https://www.rinsaibou.or.jp/disaster/toukei.html#mokusai
厚労省	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8月	https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf
	外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)	平成19年8月	https://www.mhlw.go.jp/content/001003486.docx
	労働条件ハンドブック 日本語、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア(クメール)語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語	令和4年4月	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html
	モデル就業規則 英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語	平成25年・26年	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiijun/foreign/index.html
	外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～	令和3年3月	https://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf
入管庁	外国人生活・就労ガイドブック	令和5年11月更新	https://www.moi.go.jp/isa/guidebook_all.html
NPO法人国際交流ハー ティ港南台・公益財団法人 かながわ国際交流財団	多言語医療問診票	令和5年1月更新	https://kifjp.org/medical/
厚労省	人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)ガイドブック	令和5年4月更新	https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/01079870.pdf
日本政策金融公庫 (厚労省)	働き方改革推進支援資金のご案内	—	https://www.otit.go.jp/files/user/210907-0001.pdf

制度に関するQ&A(出入国在留管理庁Webサイトより抜粋)

Q 特定技能に関し、試験を受験するのは、受入れ機関との雇用に関する契約の締結前ですか、後ですか。

A 受験と契約の先後関係については、基本的には、技能試験及び日本語試験に合格した後に、受入れ機関との間で雇用に関する契約が締結されることが想定されます。もっとも、雇用に関する契約を締結した上で各試験を受けることも法律上禁止されていませんが、必要な各試験に合格しなければ、「特定技能」の在留資格の許可を受けることはできません。

Q 各企業は外国人が技能試験及び日本語試験に合格する前に当該外国人に対して内定を出すことは可能ですか。

A 技能試験及び日本語試験に合格した後に、受入れ機関との間で雇用に関する契約が締結されることが一般的であるかと思いますが、試験の合格前に内定を出すことは法律上禁止されていません。

Q どのような方法で特定技能の在留資格で受け入れる外国人をリクルートすればよいのでしょうか。

A 例えば、(1)海外に法人を設立している企業において、現地で育成した人材に対して採用活動を実施する、(2)海外との人材ネットワークを有している業界団体を通じて海外において採用活動を実施するなどが考えられます。また、求人情報を公表している分野もありますので御確認ください。その他、公的職業紹介機関や民間の職業紹介所を介することも可能ですが、職業紹介については、職業安定法を所管する厚生労働省にお問い合わせ願います。

制度に関するQ&A(出入国在留管理庁Webサイトより抜粋)

Q 特定技能外国人に支払うべき給与水準を教えてください。

A 特定技能外国人の報酬額については、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬額と同等以上であることが求められます。

Q 外国人と雇用契約を結ぶ上で何か留意点はありますか。

A 報酬額が日本人と同等以上であることや、通常の労働者と同等の所定労働時間であること、外国人が一時帰国を希望する際には必要な有給休暇を取得させることなどに留意してください。

Q 1号特定技能外国人と技能実習生の給与を同じにした場合、同等報酬要件は満たしますか。

A 1号特定技能外国人は、技能実習2号を修了した外国人と同程度の技能水準であることから、少なくとも技能実習2号の給与水準を上回ることが想定されます。

Q 支援に要する費用について、受入れ機関が負担しなければならない範囲を教えてください。

A 法務省令に規定されている各支援事項については、1号特定技能外国人支援計画に盛り込まなければいけない義務的な支援であり、これらの支援を実施するに当たり要する費用については受入れ機関が負担しなければなりません。