

# 第1回林業特定技能・育成就労協議会

開催日時：令和8年6月26日 11:00～12:00

場 所：オンライン (Microsoft Teams)

## 議 事 次 第

- 1 開会
- 2 林野庁あいさつ
- 3 議事  
(1) 林業特定技能・育成就労協議会の設置等について
- 4 閉会

### <配布資料>

- |       |   |
|-------|---|
| 資料1-1 | 林業特定技能・育成就労協議会の設置等について(案)                           |
| 資料1-2 | 林業特定技能・育成就労協議会組織運用要領(協議会決定第1号)(案)                   |
| 資料1-3 | 林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領(特定技能所属機関)(協議会決定第2号)(案)      |
| 資料1-4 | 特定技能外国人の労働安全の確保(協議会決定第3号)(案)                        |
| 資料1-5 | 林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領(育成就労実施者)(協議会決定第4号)(案)       |
| 資料1-6 | 特定技能外国人及び育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れの実現に向けた行動規範(協議会決定第5号)(案) |
| 資料1-7 | 林業分野の育成・キャリア形成プログラム(協議会決定第6号)(案)                    |
| 参考資料1 | 出席者名簿   |
| 参考資料2 | 林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及び育成就労に係る制度の運用に関する方針 |

## 林業特定技能・育成就労協議会の設置等について

「林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）（以下、「運用方針」という。）において、農林水産省は、林業分野の特定技能所属機関、育成就労実施者、業界団体その他の関係者により構成される林業分野の特定技能・育成就労の協議会を組織し、当該協議会において、構成員間での情報共有や連携の緊密化を図るとともに、各種事項について協議を行うものとされている。

令和 9 年 4 月 1 日より林業分野における育成就労制度の運用が開始することに伴い、当該協議会の運営要領及び特定技能所属機関・育成就労実施者の構成員資格の取扱要領等について、協議し、協議会での決定を図るもの。

### 【林業特定技能・育成就労協議会組織運営要領（案）】（資料 1 - 2）

- 名称：林業特定技能・育成就労協議会
- 設置：令和 8 年 6 月 26 日
- 目的：構成員が相互に連絡を図ることにより、特定技能外国人の適正な受入れ及び育成就労の適正な実施並びに特定技能外国人及び育成就労外国人（以下、「特定技能外国人等」という。）の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、林業分野の実情を踏まえた特定技能の在留資格に係る制度及び育成就労に係る制度の適正な運用に資する取組について協議を行うこと
- 協議事項：①特定技能外国人等の受入れに係る制度の趣旨及び優良事例の周知並びに法令遵守の啓発  
②林業分野に特有の事情に応じた固有の措置の設定  
③構成員資格の確認 等
- 構成員：資料 1 - 2 別紙 1 のとおり
- 事務局：林野庁林政部経営課
- 幹事会：協議会の円滑な運営に資するため幹事会を設置（構成員は資料 1 - 2 別紙 2 のとおり）
- 議事：非公開（会議資料及び議事要旨を公開）

### 【林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領（特定技能所属機関）（案）】（資料 1 - 3）

- 特定技能所属機関が満たすべき基準として、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第五条第一項の認定を受けている者又は森林経営管理法（平成三十年法律第三十五号）第三十六条第二項若しくは第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者であることなどを規定
- 事務局は協議会の構成員となっている者の氏名又は名称等を記載した構成員名簿を作成し、その概要を公表することなどを規定

### 【特定技能外国人の労働安全の確保（案）】（資料 1 - 4）

- 特定技能所属機関は、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく安全な伐木方法及び緊急時の連絡体制等について、所属する特定技

能外国人に対し指導及び教育を行う。

【林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領（育成就労実施者）（案）】（資料 1－5）

- 育成就労実施者が満たすべき基準として、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第五条第一項の認定を受けている者又は森林経営管理法（平成三十年法律第三十五号）第三十六条第二項若しくは第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者であることなどを規定
- 事務局は協議会の構成員となっている者の氏名又は名称等を記載した構成員名簿を作成し、その概要を公表することなどを規定

【特定技能外国人及び育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れの実現に向けた行動規範（案）】（資料 1－6）

- 林業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ため、特定技能所属機関等が遵守すべき行動規範を決定するもの

【林業分野の育成・キャリア形成プログラム（案）】（資料 1－7）

- 運用方針において、育成就労及び特定技能 1 号に係る技能や日本語能力の育成及び能力に基づくキャリアステップを内容とする林業分野における「育成・キャリア形成プログラム」を策定することとしていることから、当該プログラムについて決定するもの

なお、「林業特定技能協議会」及びそれらに関する決定文書については、「林業特定技能・育成就労協議会」の設立をもって廃止することとする。

加えて、現在「林業特定技能協議会」に所属している特定技能所属機関については、特定技能のみ取扱い可能とする加入通知書を事務局より発行する予定。当該特定技能所属機関が育成就労を取り扱いたい場合は、変更申請を要するものとする。

令和 年 月 日

## 林業特定技能・育成就労協議会組織運営要領（案）

林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）等の規定を実施するため、林業特定技能・育成就労協議会（以下「協議会」という。）の組織及び運営に関し次のように定める。

## （目的）

第 1 条 協議会は、その構成員が相互に連絡を図ることにより、特定技能外国人の適正な受入れ及び育成就労の適正な実施並びに特定技能外国人及び育成就労外国人（以下「特定技能外国人等」という。）の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、林業分野の実情を踏まえた特定技能の在留資格に係る制度及び育成就労に係る制度の適正な運用に資する取組について協議を行うことを目的とする。

## （協議事項）

第 2 条 協議会は、前条の目的を達成するため、林業分野の実情を踏まえ、次に掲げる取組について協議又は情報共有を行う。

- 一 特定技能外国人等の受入れに係る制度の趣旨及び優良事例の周知並びに法令遵守の啓発
- 二 林業分野に特有の事情に応じた固有の措置の設定
- 三 構成員資格の確認
- 四 特定技能外国人等の受入れに係る人権上の問題その他の不正行為に対する横断的な再発防止
- 五 就業構造及び経済情勢の変化並びに外国人の受入れ及び人手不足の状況に関する情報の把握・分析
- 六 前号の分析を踏まえた大都市圏等への特定技能外国人等の過度の集中回避に係る対応策の検討・調整（特定技能外国人等の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並びに大都市圏の特定技能所属機関による特定技能外国人及び育成就労実施者による育成就労外国人の引抜き等の自粛要請等を含む。）
- 七 特定技能所属機関の倒産等により、特定技能所属機関又は登録支援機関が適合 1 号特定技能外国人支援計画を実施できない場合における特定技能外国人の転職及びやむを得ない事由による育成就労外国人の転籍に係る情報提供等の協力
- 八 その他特定技能の在留資格に係る制度及び育成就労に係る制度の適正な運用に資する取組

## （構成員等）

第 3 条 協議会の構成員は、別紙 1 のとおりとする。

(事務局)

第4条 協議会及び第6条に規定する幹事会及び第7条に規定する分科会の庶務は、林野庁において処理する。

- 2 前項の処理を行うに当たり、「林業技能測定試験」試験実施要領（令和6年10月農林水産省林野庁林政部経営課）に基づき林業技能測定試験の実施主体として林野庁が選定した機関に協力を依頼することができる。
- 3 事務局は、別に定める方法により、協議会の会員になろうとする者の資格を確認し、適当と認められる場合は協議会の構成員とするものとする。

(協議会の招集)

第5条 林野庁は、構成員（特定技能所属機関及び育成就労実施者（以下「特定技能所属機関等」という。）を除く。次条第2項を除き、以下同じ。）を招集し、協議会を開催する。

- 2 前項の場合において、林野庁は、構成員のうち、協議会の議事に関係する者のみを招集することができる。
- 3 林業分野の特定技能所属機関等を構成員とする団体は、林業分野の特定技能所属機関等を代表して、協議会に出席する。
- 4 構成員は、協議会の議事に鑑みて当該構成員を代表する者を協議会に出席させることを原則とするが、代理による出席も可能とする。
- 5 林野庁は、必要があると認めるときは、構成員以外の者に、協議会への出席（オブザーバー含む。）及び資料の提出を求めることができる。
- 6 林野庁は、必要があると認めるときは、議事の内容を記載した書面を構成員に送付（メール送信を含む。）し、その意見を徴し又は賛否を問うた上、構成員の了承をもって協議会における協議に代えることができる。

(幹事会)

第6条 協議会の円滑な運営に資するため、別紙2の構成員により組織する幹事会を置く。

- 2 幹事会は、第2条に掲げる取組について協議又は情報共有を行うことができる。ただし、構成員資格の停止、取消しその他の協議会の構成員の権利義務に関する重要事項については、協議会において協議を調える。
- 3 この条に定めるもののほか、幹事会の組織及び運営に関し必要な事項は、幹事会において定める。

(分科会)

第7条 協議会は、第2条の協議事項のうち、特定の事項を処理するために、分科会を置くことができる。

- 2 分科会の構成員は、分科会において指定する。
- 3 分科会の協議をもって、協議会の協議とすることができる。

4 本条に定めるもののほか、分科会の組織及び運営に関し必要な事項は、分科会において定める。

(議事の公開等)

第8条 協議会は、原則として非公開とするが、会議資料及び議事要旨を原則として公表する。

(関係機関との連携)

第9条 協議会は、林業分野における特定技能外国人等の不適正な受入れの防止等のため、出入国在留管理庁から林野庁を通じて提供される情報を、第2条に掲げる取組に活用するものとする。

2 協議会は、特定技能所属機関等における出入国管理関係法令違反等の不適正な受入れの疑いに関する情報等を把握したときは、林野庁を通じて出入国在留管理庁に対し、情報提供を行うものとする。

3 協議会は、前2項に係る情報について、その機密性の保持を確保するとともに、法令の規定による場合を除き、第1条に規定する協議会の目的以外での利用や第三者への提供は行わないものとする。

(雑則)

第10条 この要領に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会において定める。

(別紙1)

< 林業特定技能・育成就労協議会構成員 >

**【分野所管省庁】**

林野庁林政部経営課

**【制度所管省庁】**

警察庁

出入国在留管理庁

外務省

厚生労働省

外国人技能実習機構（外国人育成就労機構が設立されたとき以降は、外国人育成就労機構）

**【林業分野の特定技能所属機関等】**

**【特定技能所属機関等を構成員とする団体】**

林業技能向上センター

日本林業経営者協会

日本造林協会

全国素材生産業協同組合連合会

全国国有林造林生産業連絡協議会

全国山林種苗協同組合連合会

日本林業協会

全国森林組合連合会

全国燃料協会

(別紙2)

<幹事会構成員>

【分野所管省庁】

林野庁林政部経営課

【特定技能所属機関等を構成員とする団体】

林業技能向上センター

日本造林協会

全国素材生産業協同組合連合会

全国山林種苗協同組合連合会

全国森林組合連合会

全国燃料協会

令和 年 月 日

林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領  
(特定技能所属機関) (案)

林業特定技能・育成就労協議会(以下「協議会」という。)において、協議及び情報共有を適切に行い、特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、特定技能所属機関に関する協議会の構成員の資格に関し次のように定める。

(構成員の資格)

第1条 次に掲げる基準に適合する特定技能所属機関は、協議会の構成員の資格を得ることができる。

- 一 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)第五条第一項の認定を受けている者又は森林経営管理法(平成三十年法律第三十五号)第三十六条第二項若しくは第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者であること(ただし、本条第二号に該当する場合を除く)。
- 二 特定技能外国人を林業種苗育成又は製炭の作業のみに従事させる場合は、当該特定技能外国人に対し、林業種苗育成又は製炭の作業に従事するに当たって必要となる労働安全確保のための措置を講じていること。
- 三 特定技能の在留資格に係る制度その他外国人に係る出入国又は労働に関する法令の規定を遵守していること。
- 四 協議会において協議が調った事項に関する措置を講じることとしていること。
- 五 協議会及びその構成員が行う報告の徴収、資料の要求、現地調査その他の指導に対し、必要な協力を行うこと。
- 六 登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の全部又は一部の実施を委託する場合にあっては、前号に規定する必要な協力を行う登録支援機関に委託していること。
- 七 特定技能の在留資格に係る制度の運用に当たり、構成員間で紛争が生じた場合にあっては、その解決のため、当事者間において誠実に協議を行うこと。
- 八 協議会が定める行動規範を遵守すること。

(構成員の資格確認)

第2条 構成員になろうとする特定技能所属機関は、協議会の事務局が定める方法により、事務局に資格を申請する。

- 2 事務局は、構成員になろうとする者が前条に規定する基準に適合していることを確認する。
- 3 事務局は、前条に規定する基準に適合している構成員に対する資格証明書の交付に関する事務を行う。

4 構成員は、特定技能外国人を受け入れなくなったときは、構成員の資格を失う。更に、その旨を事務局に速やかに報告しなければならない。

(資格の停止又は取消し)

第3条 前条に定めるほか、林業特定技能・育成就労協議会組織運営要領（令和 年 月 日林業特定技能・育成就労協議会決定第1号）第2条第3号に規定する構成員の資格の確認について、次のとおり行うものとする。

- 一 職権により、構成員の資格を確認する。
- 二 構成員が次に該当すると認められるときは、協議会の決議により、資格の停止、取消しその他の必要な処分を行う。
  - イ 第1条に規定する基準に適合しないとき
  - ロ 不正の手段により構成員の資格を得たとき
  - ハ 出入国、労働又は育成就労等に関する法令に関し不正又は不当な行為をしたとき
  - ニ 協議会の運営を妨げ、又は信用を失わせると認められる行為をしたとき
  - ホ 林業における外国人受入れへの信用又は品位を貶める行為をしたとき
  - ヘ その他協議会の構成員として不適格であるとき

(構成員名簿の作成及び公表)

第4条 事務局は、協議会の構成員となっている者の氏名又は名称等を記載した構成員名簿を作成し、その概要を公表するものとする。

令和 年 月 日

特定技能外国人の労働安全の確保（案）

林業特定技能・育成就労協議会組織運営要領（令和 年 月 日林業特定技能・育成就労協議会決定第 1 号。）第 2 条第 2 号の規定に基づき、特定技能外国人の労働安全の確保について、次のように定める。

第 1 条 林業特定技能・育成就労協議会（以下「協議会」という。）の構成員となる林業分野の特定技能所属機関は、林業における労働災害の防止を図るため、次に掲げる取組について、特定技能外国人に対し指導及び教育を行う。

- 一 特定技能外国人にチェーンソーによる伐木に係る業務を行わせる場合、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく安全な伐木作業方法
- 二 緊急時の連絡体制
- 三 その他労働災害の防止を図るために必要と判断される事項

第 2 条 協議会は、前条各号及び労働関係法令に係る指導に関し、林業分野の特定技能所属機関を構成員とする協議会の構成員となる団体に、協力を求めることができる。

令和 年 月 日

林業特定技能・育成就労協議会構成員資格取扱要領  
(育成就労実施者) (案)

林業特定技能・育成就労協議会（以下「協議会」という。）において、協議及び情報共有を適切に行い、育成就労に係る制度の適正な運用を図るため、育成就労実施者に関する協議会の構成員の資格に関し次のように定める。

(構成員の資格)

第 1 条 次に掲げる基準に適合する育成就労実施者は、協議会の構成員の資格を得ることができる。

- 一 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第五条第一項の認定を受けている者又は森林経営管理法（平成三十年法律第三十五号）第三十六条第二項若しくは第四十四条第二項の規定により公表されている民間事業者であること。
- 二 育成就労に関する法令その他出入国又は労働に関する法令の規定を遵守していること。
- 三 協議会において協議が調った事項に関する措置を講じることとしていること。
- 四 協議会及びその構成員が行う報告の徴収、資料の要求、現地調査その他の指導に対し、必要な協力を行うこと。
- 五 育成就労に係る制度の運用に当たり、構成員間で紛争が生じた場合にあっては、その解決のため、当事者間において誠実に協議を行うこと。
- 六 協議会が定める行動規範を遵守すること。

(構成員の資格確認)

第 2 条 構成員になろうとする育成就労実施者は、協議会の事務局が定める方法により、事務局に資格を申請する。

- 2 事務局は、構成員になろうとする者が前条に規定する基準に適合していることを確認する。
- 3 事務局は、前条に規定する基準に適合している構成員に対する資格証明書の交付に関する事務を行う。
- 4 構成員は、育成就労外国人を受け入れなくなったときは、構成員の資格を失う。更に、その旨を事務局に速やかに報告しなければならない。

(資格の停止又は取消し)

第 3 条 前条に定めるほか、林業特定技能・育成就労協議会運営要領（令和 年 月 日林業特定技能・育成就労協議会決定第 1 号）第 2 条第 3 号に規定する構成員の資格の確認について、次のとおり行うものとする。

- 一 職権により、構成員の資格を確認する。

二 構成員が次に該当すると認められるときは、協議会の決議により、資格の停止、取消しその他の必要な処分を行う。

イ 第1条に規定する基準に適合しないとき

ロ 不正の手段により構成員の資格を得たとき

ハ 出入国、労働又は育成就労等に関する法令に関し不正又は不当な行為をしたとき

ニ 協議会の運営を妨げ、又は信用を失わせると認められる行為をしたとき

ホ 林業における外国人受入れへの信用又は品位を貶める行為をしたとき

ヘ その他協議会の構成員として不適格であるとき

(構成員名簿の作成及び公表)

第4条 事務局は、協議会の構成員となっている者の氏名又は名称等を記載した構成員名簿を作成し、その概要を公表するものとする。

## 林業分野特定技能・育成就労協議会決定第5号

令和 年 月 日

特定技能外国人及び育成就労外国人の円滑かつ適正な受入れの実現に向けた行動規範  
(案)

本協議会は、本行動規範の遵守を事業者団体、特定技能所属機関及び育成就労実施者に強く求めるとともに、これに違反する特定技能所属機関及び育成就労実施者（以下、「特定技能所属機関等」という。）に対しては、本協議会からの除名を含め厳正に対処し、もって本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. 林業分野における特定技能外国人及び育成就労外国人（以下、「特定技能外国人等」という。）の円滑かつ適正な受入れを実現するため、当該分野の特定技能所属機関等は、ここで定める行動規範を遵守する。
2. 特定技能所属機関等は、特定技能外国人等の受入れに当たり、出入国管理関係法令、労働関係法令、社会保険関連法令等を遵守するとともに、特定技能外国人等の人権を尊重し、適正な雇用環境の確保を推進する。
3. 特定技能所属機関等は、特定技能制度及び育成就労制度（以下、「特定技能制度等」という。）の意義を理解し、特定技能外国人等の受入れの前提として、生産性向上のための取組や国内人材の確保のための取組（処遇改善や安全衛生対策を含む。）を推進する。
4. 特定技能所属機関等は、特定技能外国人等との相互理解を深め、それぞれの文化や慣習を尊重し、林業の健全な発展や、地域における共生社会の実現に貢献する。
5. 特定技能所属機関等は、悪質な仲介事業者（ブローカー）及び反社会的勢力との関係遮断を徹底する。
6. 特定技能所属機関等は、特定技能制度等への理解を深め、特定技能外国人等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、相談対応及び助言を行う。この際、「やさしい日本語」を用いるなど、特定技能外国人等と適切なコミュニケーションを図るように努める。

7. 特定技能所属機関等は、自ら納付すべき公租公課を適切に支払うとともに、特定技能外国人等が納付すべき公租公課を適切に支払うよう指導する。
8. 特定技能所属機関等は、特定技能外国人等が外国人であることを理由として差別的な取扱いを受けない就労環境を確保する。
9. 特定技能所属機関等は、暴力、暴言、いじめ及びハラスメントがない就労環境を確保する。
10. 特定技能所属機関等は、特定技能外国人等に対し、雇用期間や技能の習熟等に応じて昇給を行うこと等により、技能と経験に見合った適切な処遇を確保する。
11. 特定技能所属機関等は、労働安全衛生の重要性を理解し、文化及び言語が異なる特定技能外国人等の背景事情を踏まえた適切な労働安全衛生教育及び労働安全衛生管理を行うことにより、労働災害の防止に努める。
12. 特定技能所属機関等は、林野庁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、技能修得や資格取得を促すなど、特定技能外国人等が適切にキャリアアップできるように努める。
13. 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に応じて協議会が行う取組に協力する。
14. 特定技能所属機関等は、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。
15. 特定技能所属機関等及び事業者団体は、ここで定める行動規範に違反する事案を把握したときは、必要な措置を講じるとともに、当該事案について本協議会に報告する。

# 【林業分野】 育成・キャリア形成プログラム（案）

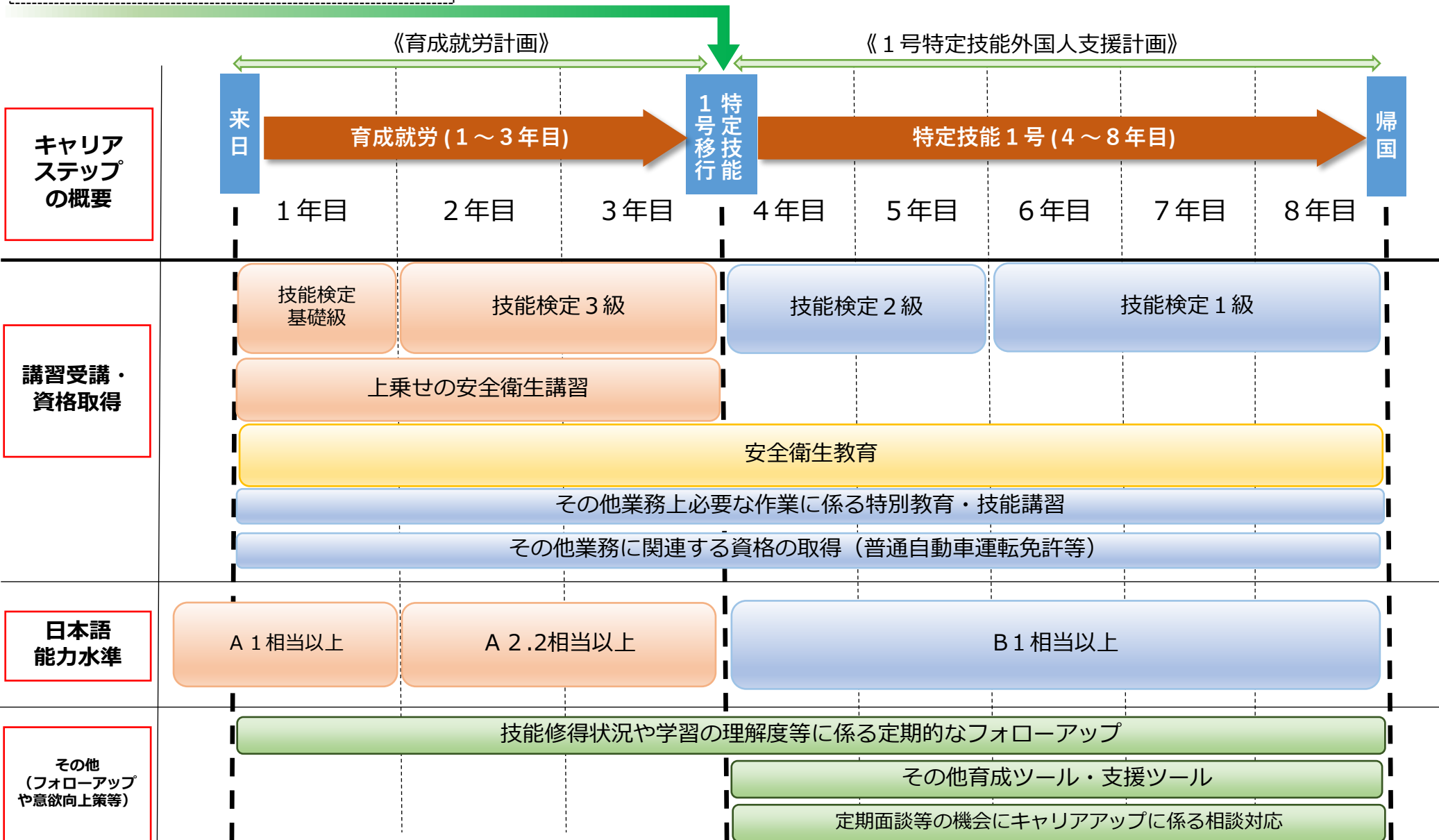
資料 1-7

（協議会決定第 6 号）

- ・ 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	緑色	フォローアップや意欲向上策
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



出席者名簿（敬称略）

【制度所管省庁】

- 法務省出入国在留管理庁政策課  
政策調整第二係長 黒田 明日美  
政策調整第二係 藤本 賀子
- 警察庁刑事局組織犯罪対策部国際捜査管理官付  
課長補佐 木村 有
- 係長 佐藤 勇輔
- 外務省領事局外国人課  
課長補佐 福岡 秋文
- 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課  
係長 山本 啓之
- 厚生労働省人材開発統括官付海外人材育成担当参事官室  
海外人材育成対策専門官 吉川 拓真  
係員 金井 拓也  
係員 松岡 真優
- 外国人技能実習機構  
総務部企画・広報課 課長補佐 伊藤徳彦

【特定技能所属機関を構成員とする団体】

- 林業技能向上センター  
専務理事 飛山 龍一
- 日本林業経営者協会  
専務理事 池田 直弥
- 日本造林協会  
常務理事 赤木 利行
- 全国素材生産業協同組合連合会
- 全国国有林造林生産業連絡協議会  
専務理事 矢野 彰宏
- 全国山林種苗協同組合連合会  
専務理事 安樂 勝彦
- 全国森林組合連合会  
組織部林政課担当課長 内海 和徳

- 全国燃料協会  
専務理事 岩村 真平  
事務局長 関山 大介

【分野所管省庁】

- 林野庁経営課付（林業労働・経営対策室長代理） 竹内 学  
課長補佐（林業人材育成班担当） 中島 浩徳  
経営対策官 長谷川 渉  
林業人材育成班 林業人材育成係長 山崎 朱莉

林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  
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  
農 林 水 産 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、林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）

林業分野

- 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

我が国の森林の約 4 割を占める人工林の多くが資源として利用可能な段階を迎え、国民からの国産材原木等の安定供給に対する期待が高まっており、「森林・林業基本計画」（令和 3 年 6 月 15 日閣議決定）において、木材供給量を増加させていくこととしている。また、「花粉症対策の全体像」（令和 5 年 5 月 30 日花粉症に関する関係閣僚会議決定）において、花粉症の発生源対策として、林業の生産性の向上及び労働力の確保が位置付けられている。

このような中、林業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林業分野に属する相当程度の知識又は経験

を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、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

森林経営管理制度を通じた森林の経営管理の集積、施業集約化等を担う森林施業プランナー等の育成、路網と高性能林業機械を適切に組み合わせた作業システムの導入、新技術を活用した「新しい林業」の実現に向けた「林業イノベーション」等に取り組んでおり、素材生産の生産性は、平成22年度：主伐5.00、間伐3.45 (m<sup>3</sup>/人日) から令和2年度：主伐6.67、間伐4.35 (m<sup>3</sup>/人日) に向上するなど、この10年間で3割の生産性向上の成果を挙げている。

さらに、上記(1)の「森林・林業基本計画」において、林業・木材産業が内包する持続性を高めながら成長発展させることを通じて、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現することとしており、我が国の令和12年における木材供給量の目標を4,200万m<sup>3</sup>と設定していることから、当該目標を達成するために引き続き生産性向上に取り組んでいく。

### イ 国内人材確保のための取組

#### (ア) 多様な国内人材の就業促進

通年雇用化、月給制導入や社会保険の加入促進等による林業技能者の処遇改善の取組のほか、「緑の雇用」事業等による新規就業者への体系的な研修や林業大学校等で学ぶ青年への給付金による支援、女性の活躍支援等により、若者・女性・高齢者等の多様な国内人材の確保にも努めている。

#### (イ) 処遇改善

令和4年10月には、林業労働力の確保の促進に関する法律(平成8年法律第45号)に基づく「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を改正し、複数の作業や作業工程、デジタル技術等を学ぶ研修の実施や、就業ガイダンスの開催、林福連携の推進等のほか、他産業等との連携による労働力のマッチング、各種施策による賃上げの促進等に取り組むこととしている。

#### (ウ) 安全衛生対策

林業従事者向けの安全研修、安全衛生装備・装置の導入や労働安全コンサルタントによる経営層向けの安全診断等を支援している。

#### (エ) (ア) の成果

上記(ア)の取組の成果としては、特に、「緑の雇用」事業の成果が大きく、それまで毎年2,000人程度であった新規就業者が事業開始後は毎年約3,000人確保し続けており、また、女性の新規就業者についても、令和元年度122名であったものが、令和5年度182名に増加しているなどの成果を挙げている。

#### (オ) (イ) の成果

上記(イ)の取組により、賃金については、平成25年から令和4年の伸び率が約18%と、全産業平均約11%よりも高い伸び率となっている。

#### (カ) (ウ) の成果

上記(ウ)の取組により、林業における死傷年千人率は、令和2年25.4で

あったところ、令和6年23.3と減少傾向となっており、直近で改定された労災保険率も60%から52%と、8ポイント低下している。

**(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。）**

林業においては、木材需要が拡大している中で、適正な伐採と再生林の確保を図る必要があるが、林業従事者数は平成22年の5万1,000人から令和2年の4万4,000人と、この10年間で14%減少しており、令和6年度の林業分野の有効求人倍率は2.25倍となっている。また、山村地域では、全国を超えるペースで人口減少が進むとともに、高齢化率が非常に高くなっており（令和2年全国：28.0%、山村地域：40.6%）、人材の確保が困難になってきている。

一方、上記(2)の令和12年における木材供給量の目標（4,200万 $\text{m}^3$ ）を令和10年度時点に換算すると4,120万 $\text{m}^3$ であり、これを現在の生産性で実施すると推計すると、同年度には5万8,000人の就業者が必要となるが、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1万9,100人程度緩和されることが見込まれるものの、なお1,400人程度の人手不足が見込まれる。

このような中、林業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、林業について基本的な知識・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、育林や素材生産等の作業を行うことができる外国人材の育成・確保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 林業分野全体の受入れ見込数**

林業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、1,400人である。

当該受入れ見込数は、林業分野において、令和10年度には2万500人程度の人手不足が見込まれる中、森林の経営管理の集積等による生産性向上（これまでの生産性向上のペースを維持したと仮定すると令和10年度までに1万5,000人程度）や、林業の担い手対策による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに4,100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**

林業分野における令和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、900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**

林業分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、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) 林業分野をめぐると人手不足状況の把握方法**

農林水産大臣は、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 林業分野の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農林水産省に提供）
  - ② 有効求人倍率
  - ③ 林業従事者数、新規就業者数
  - ④ 林業分野における特定技能制度における林業分野に係る分野別協議会（以下単に「特定技能の協議会」という。）又は育成就労制度における林業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。）による特定技能所属機関、育成就労実施者等からの状況把握等
- (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 農林水産大臣は、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、農林水産大臣は、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 農林水産大臣は、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 一時的に育成就労認定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、農林水産大臣は、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
- 農林水産省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係る技能や日本語能力の育成及び能力に基づくキャリアステップを内容とする林業分野における「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。
- 林業分野における育成プログラムは、次の事項を含む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。

① 講習受講や資格取得に関する事項

② 日本語能力の育成に関する事項

## (2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

農林水産省は、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、農林水産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

農林水産省は、林業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

農林水産省は、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

農林水産省は、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、特定技能・育成就労の協議会を組織し、特定技能・育成就労の協議会において、外国人が不足している地域について、外国人の不足の状況及び課題の把握並びに対応方策の検討、外国人の適正な受入れに資する取組等の協議を行う。

特定技能・育成就労の協議会の構成員は、協議の結果に基づき、外国人の適正な受入れに資する取組や関係する制度関係機関等に対する働きかけを行う。

さらに、林業の次世代を担う人材の確保・育成、スマート林業の推進等による生産性の向上等の施策を通じて、林業を就業者にとってやりがいのある魅力的な産業とし、山村地域の維持・発展を図る。

そのほか、農林水産省は、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、農林水産省は、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

林業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

次のいずれかの試験

- ① 林業特定技能評価試験
- ② 技能検定(林業職種)3級

#### (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

### 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

林業分野において設定する業務区分は林業とし、当該業務区分において、従事する業務は、育林、素材生産等に係る業務とする。

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:林内で行う林産物の製造・加工、冬期の除雪作業等)に付随的に従事することは差し支えない。

#### (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

特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 特定技能所属機関は、特定技能の協議会の構成員になること。
- ② 特定技能所属機関は、特定技能の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ③ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 特定技能所属機関は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導等に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 特定技能所属機関は、登録支援機関に1号特定技能外国人支援計画の実施を委託するに当たっては、特定技能の協議会及び農林水産省に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること。

## 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

林業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A 1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  
技能検定（林業職種）基礎級
  - 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  
技能検定（林業職種）3級
  - 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 育成就労外国人の育成に関する事項
- 林業分野の林業の業務区分においては、主たる技能として、育林・素材生産を設定する。
- 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、林業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成する。
- 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
- 林業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  
技能検定（林業職種）基礎級
  - 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
- 転籍制限期間は1年とする。
- 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
- 林業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

### 育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 育成就労1年経過時までには46時間以上、また育成就労終了時までには追加で97時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学及び実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。
- ② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。
  - i 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者
  - ii 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定により公表されている民間事業者
  - iii 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者
- ③ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。
- ④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。
- ⑤ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。
- ⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑨ 育成就労指導員は1級又は2級の林業技能士等であること。ただし、令和10年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について7年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。