

林業分野における外国人材受入れの手引き

令和8年8月
林野庁 経営課 林業労働・経営対策室

目次

＜特定技能制度＞

・ 特定技能制度について	1
・ 林業分野において特定技能外国人に従事させることができる業務について	2
・ 特定技能外国人の受入れにあたって必要なこと	3～5
・ 林業特定技能・育成就労協議会について	6
・ 林業分野に関する外国人材の水準を評価する試験について	7
・ 林業技能測定試験について	8
・ 特定技能外国人の就労開始までの主な流れ(イメージ)	9
・ 特定技能外国人を受け入れるまで	10～17
・ 特定技能外国人の受入れ後の対応	18～20
・ 技能実習2号修了者が特定技能1号へ移行する場合	21

＜育成就労制度＞

・ 技能実習制度から育成就労制度へ	22
・ 育成就労制度について	23
・ 育成就労制度のスタートまでの流れ	24
・ 作業内容に関する審査基準について	25
・ 育成就労において受検しなければならない検定(技能検定)について	26
・ 育成就労における林業の特性を踏まえた上乗せ要件(農林水産大臣告示の概要)	27
・ 林業における上乗せの安全衛生講習について	28
・ 林業特定技能・育成就労協議会への加入について	29～30
・ 林業における育成就労指導員の上乗せ要件について	31
・ 林業における育成就労での本人意向による転籍について	32

＜その他＞

・ 技能実習制度の経過措置について	33
・ 林業における技能実習指導員の上乗せ要件について(経過措置の2年延長)	34
・ (参考)技能実習制度について	35～37
・ お問い合わせ先	38

特定技能制度について

	特定技能
目 的	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として指定された産業分野(特定産業分野)において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが目的。相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する外国人向けの在留資格「特定技能1号」及び熟練した技能を有する外国人向けの在留資格「特定技能2号」の2種類がある。 (特定産業分野(19分野) 介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、工業製造製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、倉庫管理、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環
仕組みの概要	海外から来日する外国人 日本国内に在留している外国人(留学生など) 特定技能1号 特定技能2号 特定技能1号のポイント 在留期間: 3年を超えない範囲で法務大臣が個々に指定する期間ごとの更新(通算で上限5年まで) 技能水準: 技能測定試験等で確認(林業分野の試験はスライド8) 日本語能力水準: 生活や業務に必要な能力を試験等で確認(スライド7) 家族の帯同: 基本的に認めない 外国人材の支援: 外国人材ごとに作成・認定された計画に沿って支援 林業分野は「特定技能1号」のみ! 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: 技能測定試験等で確認 日本語能力水準: 生活や業務に必要な能力を試験等で確認 家族の帯同: 要件を満たせば可能(配偶者、子) 外国人材の支援: 受入れ機関や登録支援機関による支援の対象外 ※育成就労制度からの移行については、スライド23を参照
在留外国人数	1号全体: 404,527名、うち 林業8名 (令和8年3月末時点) (2号全体: 12,420名)

林業分野において特定技能外国人に従事させることができる業務について

- ・ 林業分野では、林業技能測定試験により技能を確認した育林、素材生産等の作業を特定技能外国人の主たる業務としています。
- ・ 主たる業務のほか、当該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（林内で行う林産物の製造・加工等）に特定技能外国人が付随的に従事することは差し支えありません。

【主たる業務】＝林業技能測定試験の合格により確認された技能を要する業務

- 育林
- 素材生産
- 林業用種苗の育成（育苗）
- 原木生産を含む製炭作業

【関連業務（例）】＝主たる業務に従事する日本人が通常従事することとなる業務

- 特定技能所属機関が生産した林産物を原料又は材料の一部として使用して林内で行う製造又は加工の作業
- 特定技能所属機関による林産物の生産に伴う副産物（樹皮、つる等）を原料又は材料の一部として使用して行う製造又は加工の作業
- 機器・装置・工具等の保守管理
- 資材の管理・運搬
- 特定技能所属機関が業務で使用する事業所等の清掃作業
- その他特定技能所属機関で林業の業務に従事する日本人が通常従事している作業（冬期の除雪作業に従事する場合等）等

特定技能外国人の受入れにあたって必要なこと①（外国人材の要件）

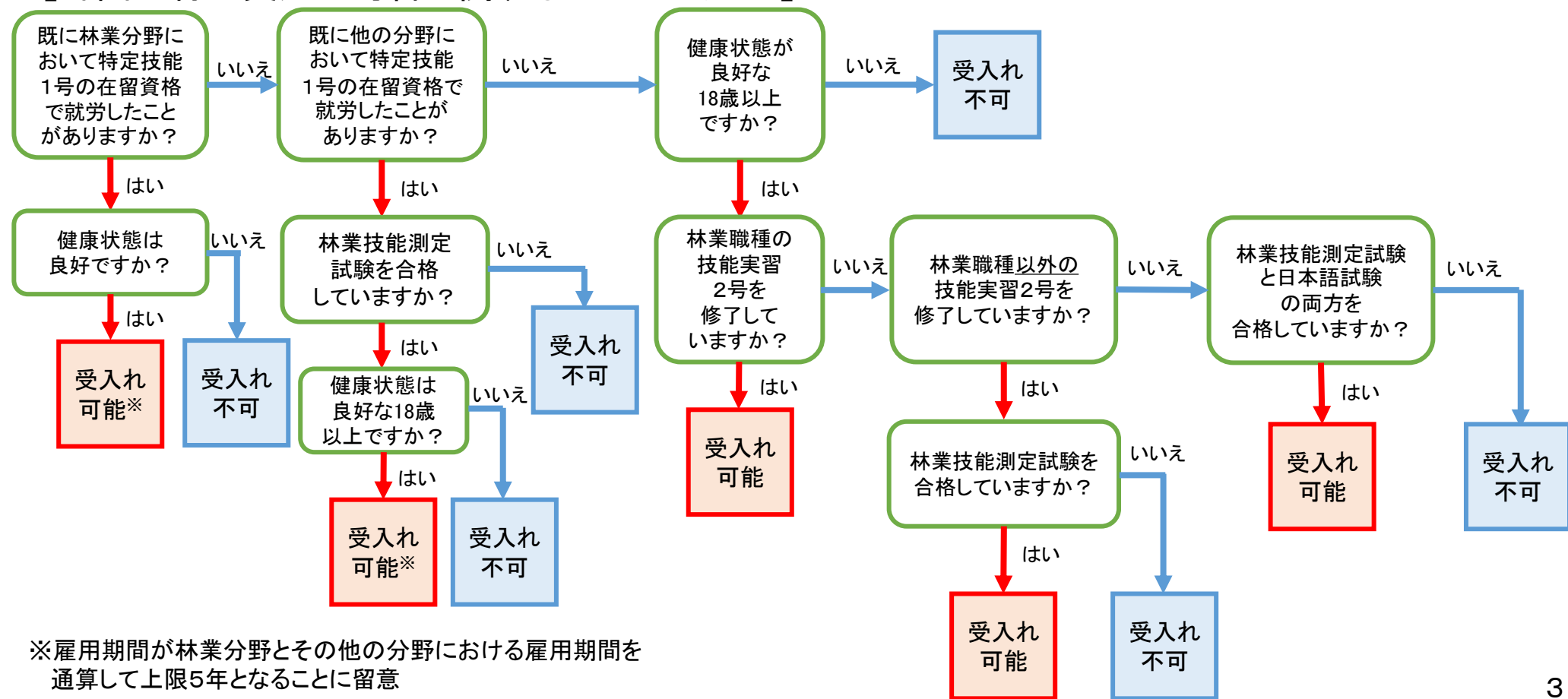
- ・ 特定技能1号で受け入れられる外国人材は、大きく2つ(①,②)を満たしている必要があります。

① 健康状態が良好な18歳以上であること

②ー1 林業技能測定試験(スライド8)と日本語試験(スライド7)に合格していること
または

②ー2 林業職種の技能実習2号を良好に修了している(スライド21)こと

【外国人材の受入れ可否に関するフローチャート】



特定技能外国人の受入れにあたって必要なこと②（特定技能所属機関の要件）

- ・ 特定技能所属機関（いわゆる受入れ機関）に関して、全分野に共通する要件に加え、林業分野独自の上乘せの要件を課しています。
- ・ 主な独自の上乘せ要件に、林業特定技能・育成就労協議会への加入や労働安全衛生に関する要件が求められています。

林業分野 上乘せ要件



林業特定技能・育成就労協議会への加入

- 農林水産省や協議会への必要な協力を行うことが必要
- 在留資格の諸申請の前に、協議会構成員となっておく必要

労働安全衛生に関する要件（協議会加入要件）

- 育林、素材生産の場合（以下2つのうちいずれか）
 - ・ 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく認定事業主であること
 - ・ 「森林経営管理法」に基づき都道府県知事が公表した民間事業者であること
- 種苗生産、薪炭の場合
 - ・ 「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：林業）事業者向けチェックシート」による取組状況を協議会へ提出

必要条件

※主なものを抜粋

- 労働・社会保険・租税に関する法令を遵守していること
- 特定技能雇用契約締結の日前1年以内及び締結後に同種の業務に従事する労働者の非自発的離職を発生させていないこと
- 特定技能雇用契約締結の日前1年以内及び締結後に企業の責めに帰すべき事由により外国人の行方不明者を発生させていないこと

欠格事由

- 下記に該当し、刑の執行等から5年が経過していない
 - ・ 禁固以上の刑に処せられた者
 - ・ 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
 - ・ 暴力団関係法令、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者
 - ・ 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者
- 技能実習計画の取り消しを受けた5年が経過していない（役員等が取り消された実習に関与していた場合も含む）
- 特定技能雇用契約の締結の日前5年以内または締結後に、出入国・労働関係法令に関する不正行為等を行った（保証金・違約金等の契約・徴収も含む）
- その他、暴力団排除、役員の行為能力等に関する規定を遵守していること

必要な対応

- 義務的支援実施にかかる費用を企業が負担すること

全分野共通 の受入れ要件

※より詳細は入管庁HPへ

（[雇用における注意点](#) | [出入国在留管理庁](#)

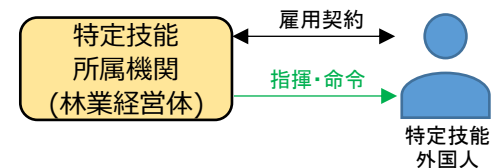
moj.go.jp）

特定技能外国人の受入れにあたって必要なこと③（雇用形態・契約内容に関する要件）

- ・ 特定技能は1号のみ受入れ可能で、特定技能1号での就労期間は通算5年が上限です。
- ・ 林業分野では派遣による受入れはできません（直接雇用のみ）。

雇用形態 労働時間

- 直接雇用に限る（派遣は不可）
- 所定労働時間が「フルタイム」であること
 - ・ 原則、労働日数が週5日以上かつ年間217日以上、かつ労働時間が週30時間以上
 - ・ 仕事の掛け持ち、アルバイト等は不可
- 通常の特定技能所属機関の労働者の所定労働時間と同等であること
※業務内容については、スライド2を参照



賃金

- 報酬の額が同等の業務に従事する日本人労働者と同等以上であること
- 出身国によっては、独自のルールが存在することに留意

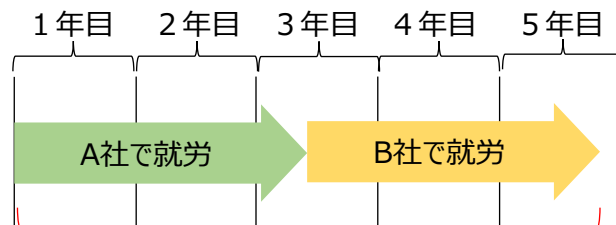
休暇

- 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こと
※業務上、取得させないことがやむを得ない場合を除く

雇用できる 期間

- 特定技能1号の就労期間は通算5年間
- 在留期間が通算5年を超えなければ、最初に雇用契約を結んだ特定技能所属機関の下での雇用期間が終わった後、別の特定技能所属機関と雇用契約を締結し、就労してもらうことも可能
※前の機関での雇用期間との合計が5年を超えないうえで、在留資格変更許可を受ける必要あり

【再就職する場合のイメージ】



合計期間が5年を超えない

林業特定技能・育成就労協議会について

- ・ 特定技能外国人及び育成就労外国人の適正な受入れ及び保護に有用な情報を共有するとともに、林業分野に特有の事情を踏まえた事項を協議し、必要な措置を講ずることを目的として、「林業特定技能・育成就労協議会」を設置しています。
- ・ 特定技能所属機関及び育成就労実施者は必ず協議会構成員になる必要があります。

林業特定技能・育成就労協議会

※ 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の一部構成員からなる幹事会を設置する

①特定技能所属機関 育成就労実施者

②業界団体

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

③農林水産省

林野庁経営課(事務局)

④制度所管省庁等

出入国在留管理庁
警察庁
外務省
厚生労働省
外国人育成就労機構

【協議会の活動内容(協議事項)】

- ・ 特定技能外国人及び育成就労外国人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
- ・ 特定技能所属機関及び育成就労実施者に対する協議会構成員資格の確認及び証明
- ・ 林業分野に特有の事情に応じた固有の措置の設定 等

労働安全衛生に関する協議会要件

林業の労働災害発生率が他産業に比べて高いことを踏まえ、特定技能外国人の労働安全衛生に係る協議会要件として、

- ① 特定技能所属機関は、労確法に基づく認定事業主又は森林経営管理法に基づき公表されている民間事業者であること

※ 特定技能外国人に林業種苗育成や製炭の作業のみを実施させる場合には、①に関わらず、労働安全対策に取り組んでいることを要件とする

- ② 「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や緊急時の連絡体制等について、特定技能外国人への指導及び教育を実施すること

林業分野に関する外国人材の水準を評価する試験について

- 林業分野で特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人材は、技能水準及び日本語能力水準に関する試験に合格しなければなりません。
※試験合格をもって特定技能の在留資格を得ることが保証されるわけではないので注意が必要です。
※林業職種の技能実習2号を良好に修了している外国人材は、両水準を満たすものとして、いずれの試験も免除されます(スライド21)。



← 林業分野に求める能力水準の評価が必要



①技能水準 及び ②日本語能力水準 の評価

①技能水準:「林業技能測定試験」(スライド8)の合格

②日本語能力水準:「1.国際交流基金日本語基礎テスト」又は「2.日本語能力試験(N4以上)」の合格

1.「国際交流基金日本語基礎テスト」(<https://www.jpf.go.jp/jft-basic/>)

→特定技能制度での受入れに必要な基本的な日本語能力水準を判定するための試験。

○実施主体:独立行政法人国際交流基金

○実施方法:コンピューター・ベースド・テスト(CBT)方式

2.「日本語能力試験(N4以上)」(<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>)

→特定技能制度での受入れに必要な基本的な日本語能力水準を判定するための試験。

○実施主体:独立行政法人国際交流基金及び日本国際教育支援協会

○実施方法:マークシート方式

※そのほか、「日本語教育の参照枠」(https://www.nihongo-ews.bunka.go.jp/infomation/framework_of_reference)のA2相当以上の水準と認められてもよい。

林業技能測定試験について

- ・ 特定技能1号の受入れにあたって、大きく以下2点についての技能水準を評価する試験の合格が必要です。
 - ①育林、素材生産等について基本的な知識を有しており、各種作業について、安全の確保を図りつつ、一定時間内に正しい手順で確実にできるレベルであること。
 - ②日本語で指示された作業の内容等を聴き取り、理解できること。

林業技能測定試験

○実施主体：一般社団法人林業技能向上センター（以下「センター」という）。

○実施場所：国内及び国外。回数、時期、場所については、林野庁とセンターで協議の上、決定。

（当面の間は、国内のみでの実施予定。）

○試験内容：

- ・ 学科試験及び実技試験から構成する。
- ・ 使用言語は日本語（ひらがな、カタカナ又はふりがなを付した漢字）。
- ・ 試験水準は林業職種の技能検定3級と同等程度。得点が学科6割5分以上、実技6割以上で合格。
- ・ 学科は原則として真偽式。実技はセンターが定める材料を用い、指示に従って林業作業を行う。

※具体の時期、場所試験内容等は
センターHPに掲載。

(<https://ringyou-gino.org/specific/index.php>)

学科は、林業全般及び安全衛生に係る知識について問う【センターHPにサンプル問題を掲示】
現在の実技は、チェーンソー組み立て、暖機運転、丸太の合わせ切り【試験案内に詳細を記載】

○受験資格者：

- ・ 18歳以上であること。
- ・ 国内受験者は、試験当日に我が国の在留資格を有していること。
- ・ 労働安全衛生法令に基づくチェーンソーによる伐木等特別教育の要件を満たす講習を受講していること。

○受験料：20,000円

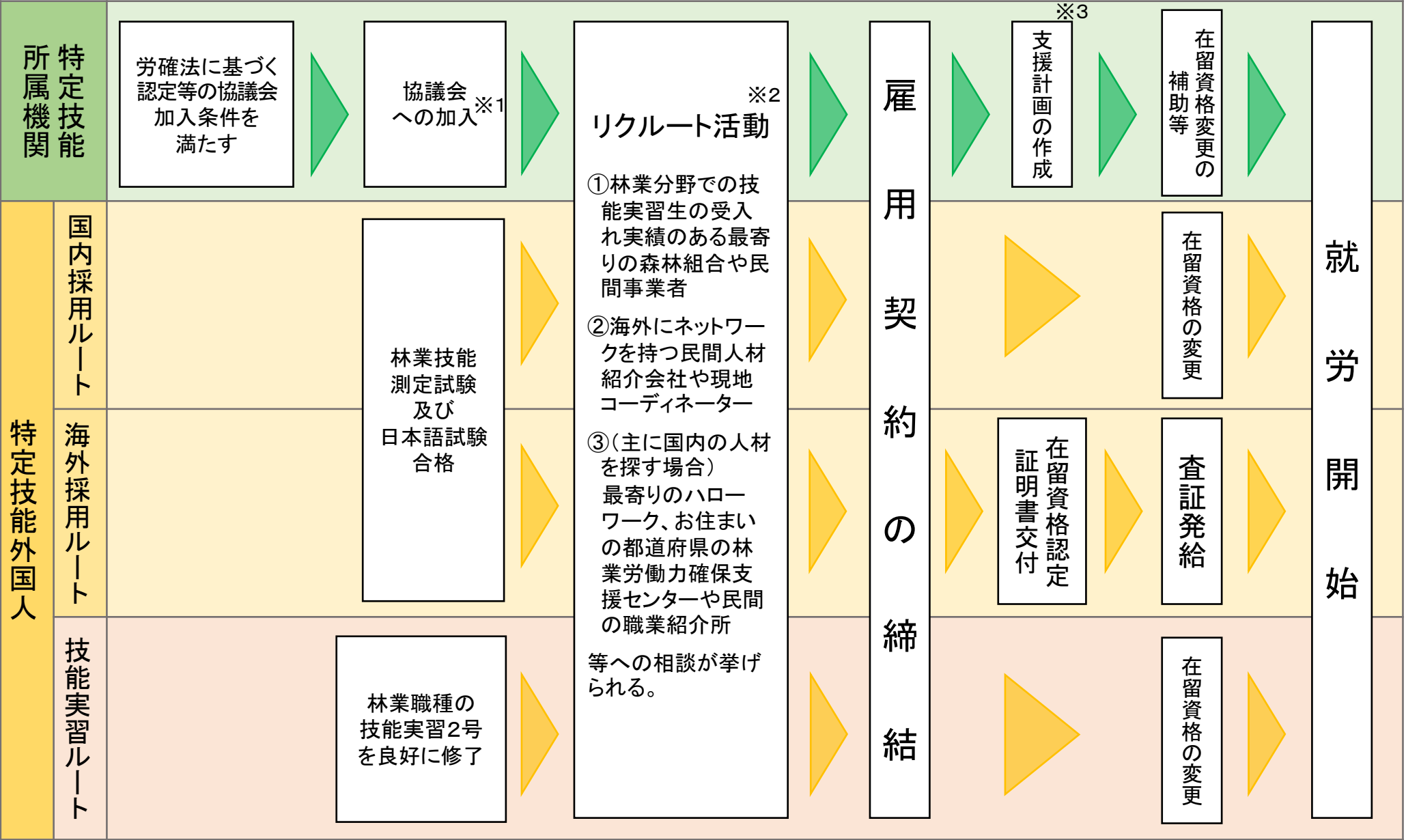
○可否通知：メール等にて合格者本人へ合格通知書を受験後1ヶ月以内に送付。

○合格通知書の有効期限：受験日から10年

※合格者情報は出入国在留管理庁へ提供する場合があります。

※令和9年4月1日より、「林業特定技能評価試験」と名称を変更する予定です。

特定技能外国人の就労開始までの主な流れ（イメージ）



※1 遅くとも在留資格の申請までには加入が必要。

※2 リクルート活動自体は協議会加入前から始めることも可能。

※3 登録支援機関(スライド16)への委託も可能。

特定技能外国人を受け入れるまで①（協議会への加入条件）

- ・ 特定技能所属機関は、特定技能1号の受入れには林業特定技能・育成就労協議会への加入が必要です。
- ・ 加入にあたっては労確法に基づく認定事業主又は森林経営管理法に基づき公表されている民間事業者（いわゆる「意欲と能力のある林業経営体」や「適合事業体」）であることが必要です。
- ・ 林業種苗育成及び製炭の作業のみに従事させる場合は、労働安全対策の取組を要件とします。

労確法に基づく認定事業主

- 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）第5条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための改善計画について都道府県知事の認定を受けた事業主のこと。
- 改善計画は、各都道府県における林業労働力確保の促進に関する基本計画に基づいて審査。
- 改善計画の申請等、一連の流れについては、各都道府県の林務担当部局へお問合せください。

意欲と能力のある林業経営体、適合事業体

- 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条又は第44条に基づき、都道府県による公募に応募した民間事業者のうち、要件に該当する者として都道府県により公表された事業主のこと。
- どちらも公募等の一連の流れについては、各都道府県の林務担当部局へお問合せください。
- ※ 意欲と能力のある林業経営体：同法第36条に基づき公表される事業主
- ※ 適合事業体：同法第44条に基づき公表される事業主

労働安全対策の取組（育苗、製炭のみに従事させる場合）

- 「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：林業）事業者向けチェックシート」へ取組状況を記入・提出することを要件とする（当該規範については[コチラ](#)）。

特定技能外国人を受け入れるまで②（協議会への加入の手続き）

- ・ 林業特定技能・育成就労協議会※への加入は、林野庁ホームページより加入申請を行う必要があります。
 - ・ その他、登録内容の変更や協議会退会等も同ページより行います。
 - ・ 手数料や入会金等は発生しません。
 - ・ 登録支援機関は協議会に加入する必要がありません。
- ※「林業特定技能・育成就労協議会」については、スライド6参照。

ステップ1

入会申請フォーム(※)への入力

- 林野庁ホームページの協議会入会申請フォームに、必要事項(名称、住所、連絡用メールアドレス等)を入力・申請

(※) 入会申請フォームは、林野庁ホームページ
(https://www.contactus.maff.go.jp/rinya/form/routai/241010_4.html)にて公開中。

申請フォーム(イメージ)

受入れ機関について (必須)
☐ 法人
☐ 個人
受入れ機関の名称 (必須)
「特定技能受入れ機関」に記載する名称を入力してください(法人の場合は法人名、個人の場合は代表者氏名)。
例) 林野株式会社
受入れ機関の名称(フリガナ) (必須)
例) リンヤカンパニー
法人番号(平角13桁) (必須)
個人事業主の場合は「なし」と入力してください。
代表者氏名 (必須)
代表者氏名(フリガナ) (必須)
取扱う業種 (必須)
複数選択可。
☐ 資材
☐ 木材生産
☐ 種苗育成
☐ 製法
郵便番号 (必須)
〒を入力してください。
例) 1000950
郵便区画 (必須)
住所(市区町村以下) (必須)
郵便局の住所を入力してください。
例) 〒4区画が第1〜2〜3
受入れ機関のメールアドレス (必須)
受入れ機関の電話番号 (必須)

ステップ2

証拠書類の送付

- ステップ1で入力したメールアドレスより専用の林野庁アドレス(ringyo-tokuteiginou@maff.go.jp)へ、認定事業主であること等の証拠となるPDF等を送付

ステップ3

申請内容の確認

- 協議会事務局(林野庁)において申請内容を確認するとともに、必要に応じ、入力者宛に連絡(電話又は電子メール)

ステップ4

協議会への入会完了

- 協議会事務局より申請者宛に「加入通知書」を電子メールで送付

加入通知書は、外国人材受入れの際に必要なとなりますので、大切に保管してください。

特定技能外国人を受け入れるまで③（リクルート活動 その１）

- ・ リクルート活動は大きくは①イチから外国人材を探す場合と②受け入れたい外国人材が既に決まっている場合の2つの場合が考えられます。
- ・ 受け入れたい外国人材が受入れ可能な要件を満たすか、または、何をクリアすれば受入れ可能になるのかを確認（スライド3参照）することが重要です。
- ・ 外国人材を送り出す国ごとに、受入れに関する特有の手続きがある場合があることに留意が必要です。

【①受け入れる外国人材をイチから探す場合】

希望に沿う外国人材を探す上で、以下のような相談先が考えられます。

- ・ 林業分野での技能実習生等の外国人材を受け入れた実績のある最寄りの森林組合や民間事業体
- ・ 海外にネットワークを持つ民間人材紹介会社や現地コーディネーター
- ・ （主に国内の人材を探す場合）最寄りのハローワーク、お住まいの都道府県の林業労働力確保支援センターや民間の職業紹介所

※特定技能外国人材のあっせんを受ける場合は、日本人の場合と同様に職業紹介事業の許可を持つ者から受ける必要があります。

なお、林業業務のうち、地拵え、植栽等の業務は、職業安定法（昭和41年法律第132号）において、建設業務と類似する作業とみなされ、有料職業紹介事業の取扱い対象外とされていることに留意が必要です。



【②受け入れたい外国人材が既に決まっている場合】

○現在受け入れている、もしくは、過去に受け入れた外国人材を特定技能外国人で受け入れたい場合

⇒その外国人材が技能実習2号を良好に修了していない場合、技能試験と日本語試験の両方の合格が必要。

※林業職種の技能実習2号良好修了者＝両試験免除。その他職種の技能実習2号良好修了者＝日本語試験のみ免除。

○既に「特定技能1号」の在留資格をもった外国人材を受け入れる場合

⇒その外国人材の特定技能1号での前職(特定産業分野を問わず)の雇用期間と通算で、雇用期間が5年を超えてはいけない。

また、林業分野以外の分野で受け入れられていた場合は、在留諸申請前に林業技能測定試験の合格が必要。

<各国の送り出し手続きやルールについて>

○保証金を徴収するなどの悪質な仲介業者(ブローカー)等の介在防止のために送り出し手続きやルールが定められていることがある。

○我が国と特定技能外国人の円滑かつ適正な送り出し・受入れの確保などのために、協力覚書(二国間協力覚書。いわゆるMOC。)を交わした送り出し国ごとに、特定技能の送り出し手続きやルールが異なることに留意。

⇒出入国在留管理庁のホームページに、各国における手続きの詳細について掲載されている。

[特定技能に関する各国別情報 | 出入国在留管理庁 \(moj.go.jp\)](https://www.moj.go.jp)

特定技能外国人を受け入れるまで④（雇用契約の締結）

- 「特定技能外国人受入れに関する運用要領」(出入国在留管理庁)に記載のある基準に適合するように特定技能雇用契約を結ぶ必要があります。
- 具体の契約内容は、同要領に記載の雇用条件書に記載して取り決めることとなります(以下ポイント)。

Ⅲ. 従事すべき業務の内容

連絡先	
Ⅲ. 従事すべき業務の内容 (雇入れ直後)	
1. 分野 ()	2. 業務区分 ()
Ⅳ. 労働時間等	

業務内容が、育林、素材生産、育苗、製炭に主として従事してもらう内容となっている必要

Ⅳ. 労働時間等

2. 業務区分 ()		2. 業務区分 ()	
Ⅳ. 労働時間等			
1. 始業・終業の時刻等			
(1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (1日の所定労働時間数 時間 分)			
(2) 【次の制度が労働者に適用される場合】			
☐ 変形労働時間制: () 単位の変形労働時間制			
※ 1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、乙が十分に理解し、書面にて同意した変形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。			
☐ 交代制として、次の勤務時間の組合せによる。			
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)			
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)			
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)			
、1日の所定労働時間 時間 分)			

外国人材の所定労働時間について、林業事業体に現に雇用されている他の労働者の所定労働時間と同じ内容を規定する必要

2. 休憩時間 (分)	
3. 所定労働時間数 ①週 (時間 分) ②月 (時間 分) ③年 (時間 分)	
4. 所定労働日数 ①週 (日) ②月 (日) ③年 (日)	
5. 所定時間外労働の有無 ☐ 有 ☐ 無	
○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条	
Ⅴ. 休日	

Ⅵ. 休暇

Ⅵ. 休暇	
○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条	
1. 年次有給休暇	6か月継続勤務した場合→ 日
	継続勤務6か月未満の年次有給休暇 (☐)
2. その他の休暇	有給 ()
3. 一時帰国休暇	乙が一時帰国を希望した場合は、上記1及び2の範囲内で必要な休暇を取得させることとする。
○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条	

外国人材が一時帰国を希望した場合、必要な有給休暇を取得させる旨を規定する必要

Ⅶ. 賃金

Ⅶ. 賃金	
○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条	
1. 基本賃金 ☐ 月給 (円) ☐ 日給 (円) ☐ 時間給 (円)	
※詳細は別紙のとおり	
2. 諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)	
(手当、 手当、 手当)	
※詳細は別紙のとおり	
3. 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率	
(1) 所定時間外 法定超月60時間以内 () %	
法定超月60時間超 () %	
所定超 () %	
(2) 休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %	
(3) 深夜 () %	
4. 賃金締切日 ☐ 毎月 日、 ☐ 毎月 日	
5. 賃金支払日 ☐ 毎月 日、 ☐ 毎月 日	
6. 賃金支払方法 ☐ 口座振込 ☐ 通貨払	
7. 労使協定に基づく賃金支払時の控除 ☐ 無 ☐ 有	
※詳細は別紙のとおり	
8. 昇給 ☐ 有 (時期、金額等)、 ☐ 無	
9. 賞与 ☐ 有 (時期、金額等)、 ☐ 無	
10. 退職金 ☐ 有 (時期、金額等)、 ☐ 無	
11. 休業手当 ☐ 有 (率)	

賃金が、外国人材を雇用する林業事業体の下で、同じ作業に従事する日本人労働者と同じ金額以上である必要

2, 3, 5. 健康状態及び契約終了後

2. 雇入れ時の健康診断 年 月	
3. 初回の定期健康診断 年 月 (その後)	
4. 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	
部署名 担当者職氏名 (連絡先)	
5. 本契約終了後に乙が帰国するに当たり、乙が帰国旅費を負担することができないときは、甲が当該旅費を負担するとともに、帰国が円滑になされるよう必要な措置を講じることとする。	

健康状態その他の生活状況を把握するのに必要な措置を講じる旨を規定する必要

雇用契約終了後の帰国費用を外国人材が負担できない場合、旅費を負担するとともに、スムーズに出国できるように必要な措置を講じる旨を規定する必要

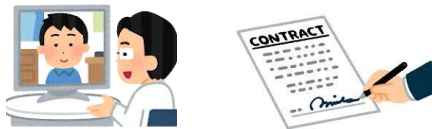
特定技能外国人を受け入れるまで⑤(支援計画の作成)

- 入管法※第2条の5第6項により、特定技能外国人に対して職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画(支援計画)を作成し、計画に基づいた支援を実施する必要があります。
- 必要な支援(義務的支援)とされている10項目について、実施内容等を記載し、在留諸申請の際に、申請書類と併せて支援計画として提出する必要があります。
- 支援の実施は他の者に委託することができ、特に支援の全部を登録支援機関へ委託する場合は、計画の適切な実施に係る基準の一つである「外国人を支援する体制があるもの」とみなされます。

※出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)

①事前ガイダンス

- 在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、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、対面・テレビ電話等で説明



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



③住居確保・生活に必要な契約支援

- 連帯保証人になる・社宅を提供する等
- 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



④生活オリエンテーション

- 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、災害時の対応等の説明



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



⑦相談・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



⑧日本人との交流促進

- 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



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

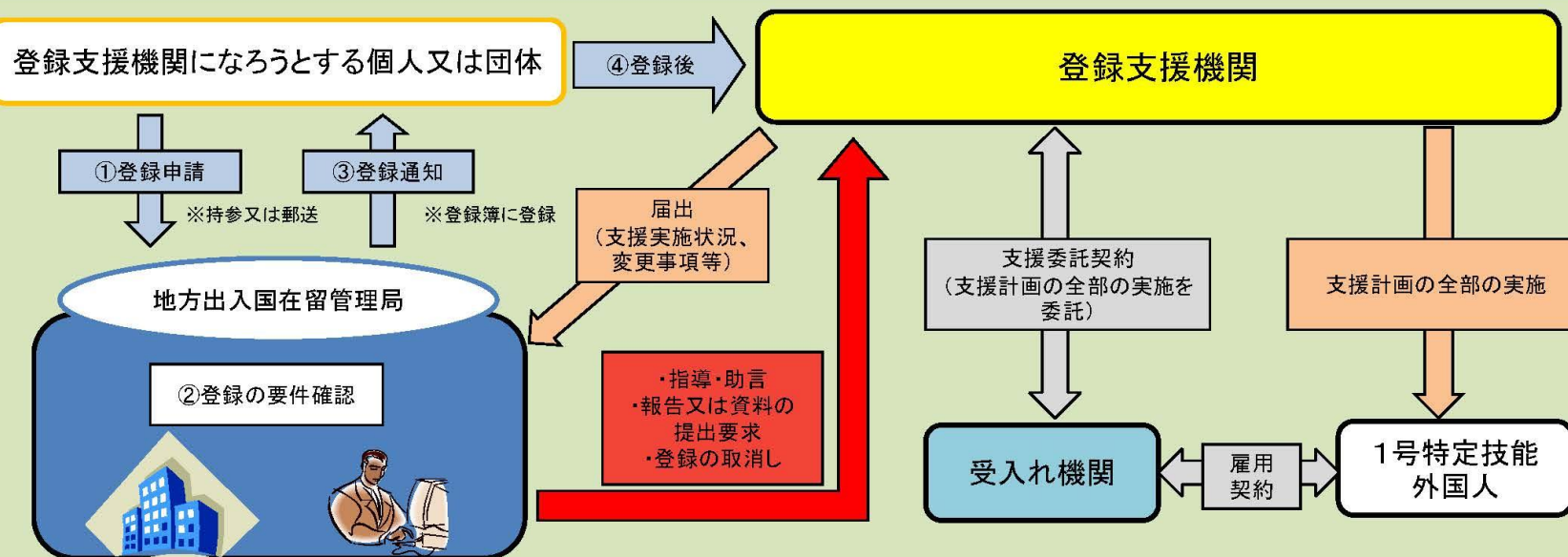


⑩定期的な面談・行政機関への通報

- 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



登録支援機関とは



登録支援機関とは

- 登録支援機関は、受入れ機関との支援委託契約により、支援計画に基づく支援の全部の実施を行う。
- 登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要がある。
- 登録を受けた機関は、登録支援機関登録簿に登録され、出入国在留管理庁ホームページに掲載される。
- 登録の期間は5年間であり、更新が可能である。
- 登録には申請手数料が必要である。(新規登録2万8,400円、登録更新1万1,100円)
- 登録支援機関は、出入国在留管理庁長官に対し、定期又は随時の各種届出を行う必要がある。

13

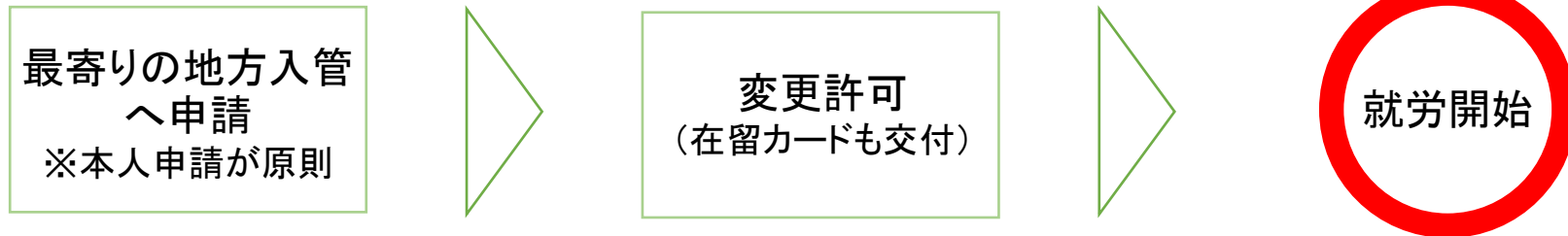
具体の登録支援機関については、入管庁HP([登録支援機関\(Registered Support Organization\) | 出入国在留管理庁 \(moj.go.jp\)](https://www.moj.go.jp))にて確認してください。

特定技能外国人を受け入れるまで⑥（在留資格の変更～就労開始）

- ・ 在留資格に関する手続きは、最寄りの地方出入国在留管理局（地方入管）にて行います。
- ・ 受け入れる特定技能外国人の所在（国内or海外）によって申請する内容が異なることに留意が必要です。

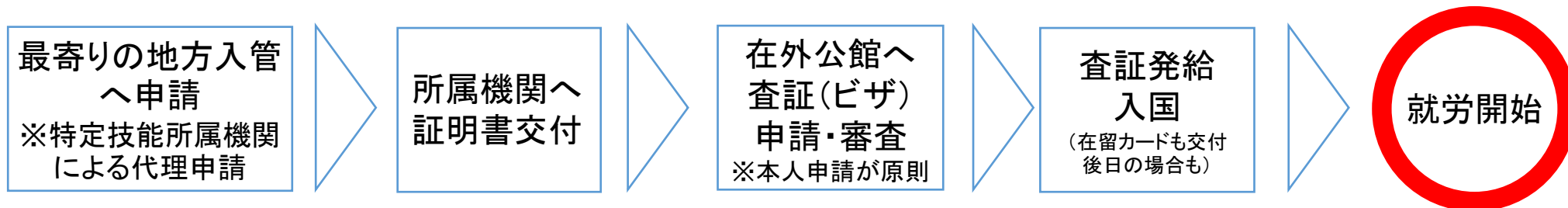
【受け入れる特定技能外国人が日本国内に在留中の場合】

在留資格変更の許可申請



【受け入れる特定技能外国人が海外から来日する場合】

在留資格認定証明書の交付申請



特定技能外国人の受入れ後の対応①（必要な各種届出）

- ・ 受入れ後も引き続き、策定した支援計画（スライド15参照）に基づき、特定技能外国人へ支援を実施する必要があります。
- ・ 加えて、出入国在留管理庁長官に対し、各種届出を随時又は定期に行わなければなりません。

【特定技能所属機関から出入国在留管理庁長官への届出】・・・違反の場合、指導や罰則の対象

○ 随時の届出

- ・ 特定技能雇用契約の変更、終了、新たな契約の締結に関する届出
- ・ 支援計画の変更に関する届出
- ・ 登録支援機関との支援委託契約の締結、変更、終了に関する届出
- ・ 特定技能外国人の受入れ困難時の届出
- ・ 出入国又は労働関係法令に関する不正行為等を知ったときの届出 等

○ 定期の届出

- ・ 特定技能外国人の受入れ状況に関する届出（特定技能外国人の受入れ総数、氏名等の情報 等）
- ・ 支援計画の実施状況に関する届出（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。
- ・ 特定技能外国人の活動状況に関する届出（報酬の支払い状況、離職者数 等）

「定期」の考え方 ⇒ 1年に1回

対象年の4月1日から翌年3月31日までの受入れ・活動・支援実施状況を翌年4月1日から5月31日までに提出する必要。

※届出の詳細や様式については、出入国在留管理庁のHPでご確認ください。

特定技能外国人の受入れ後の対応②（特定技能外国人の安全衛生）

- ・ 林業分野での就労にあたっては、特定技能所属機関が特定技能外国人へ労働安全の確保について必要な指導及び教育を行う必要があります。
- ・ その他、雇入れ時等の安全衛生教育、チェーンソーや刈払機に関する特別教育等、日本人労働者に対して必要な措置についても、同様に特定技能外国人へ措置する必要があります。

＜特定技能外国人の労働安全の確保＞ ← 林業特定技能・育成就労協議会決定第3号で規定

○ 特定技能所属機関が特定技能外国人に以下の内容を指導・教育する必要

- ・ 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
- ・ 緊急時の連絡体制
- ・ 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

※厚生労働省HP: [伐木作業・林業における安全対策 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku_00001.html)に掲載

- 協議会の構成員にもなっている団体は、所属する特定技能所属機関に対し、上記の内容及び労働関係法令の指導を行う必要。

＜その他雇用主として必要な安全衛生に関する事項の例（日本人労働者に対する措置と同様）＞

- 雇入れ時等の安全衛生教育
- 雇入れ時及び定期の健康診断
- 労働安全衛生規則第36条第8号に基づくチェーンソーを用いて伐木等の業務に係る安全衛生特別教育
⇒ 林業特定技能測定試験の受験資格としているので、必要に応じて特定技能外国人に実施する
- 刈払機取扱作業者に対する安全衛生特別教育
⇒ 下刈等で刈払機を使用させる場合は、特定技能外国人に実施する

特定技能外国人の受入れ後の対応③（特定技能外国人の労務管理）

- ・雇用した特定技能外国人の労務管理を行うため、労働基準法・労働安全衛生法に基づいた書類を作成する必要があります。
- ・特定技能外国人には、労働者災害補償保険法等に基づく保険が適用されます。
- ・特定技能外国人の転職は可能であり、特定技能所属機関の事情によるものであれば転職支援が必要となります。

【作成が必要な書類】 ← 労働基準法及び労働安全衛生法に定められるもの

- 労働者名簿：氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務、雇入れ年月日、退職の年月日とその理由（死亡の場合はその年月日と原因）
- 賃金台帳：氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、時間外・休日・深夜労働の時間、基本・手当・その他種類ごとの金額、賃金の一部を控除した場合はその金額
- 出勤簿（タイムカード）：従業員ごとの始業と就業の時刻
- 健康診断個人票：医療機関から提出される診断結果

【各種保険への加入義務】

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金保険
個人事業 （労働者常時5人未満）	一部強制 （個人経営※ ¹ ）	任意加入	任意加入 （国民健康保険※ ² ）	任意加入 （国民年金※ ³ ）
個人事業 （労働者常時5人以上）	強制適用	強制適用	任意加入 （国民健康保険※ ² ）	任意加入 （国民年金※ ³ ）
法人	強制適用	強制適用	強制適用	強制適用

※¹ 常時労働力を使用するもの又は年間使用延労働者数が300人以上のものは、労災保険の適用を受ける。

※² 事業者で使用者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受ければ、労働者のみ健康保険が適用される。

※³ 事業者で使用者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受ければ、労働者のみ厚生年金保険が適用される。

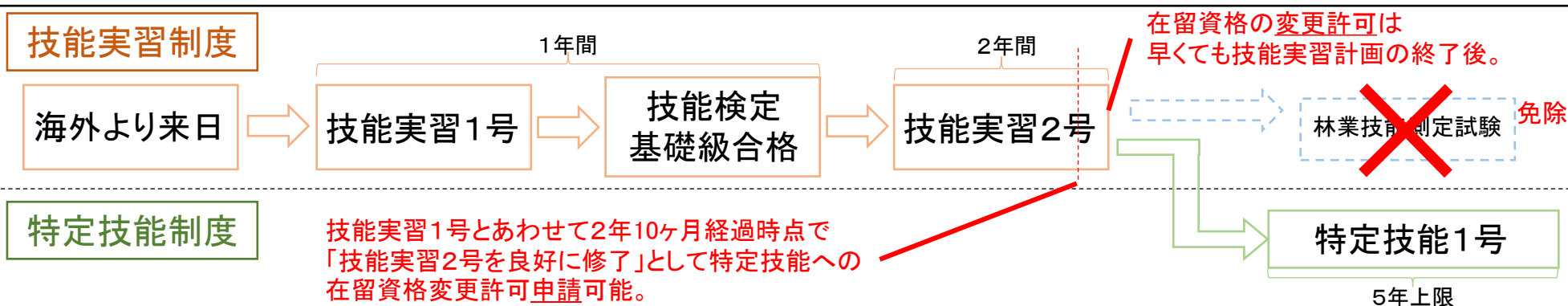
【特定技能外国人の転職】

基本的に林業分野での転職（特定技能所属機関の変更）が可能だが、改めて在留資格許可申請を行う必要。経営難などによる特定技能所属機関の事情での転職であれば、特定技能所属機関と共に転職先を探すなどの支援が必要。 20

特定技能と技能実習の関係（技能実習2号から特定技能1号への移行）

- ・ 林業職種の技能実習2号を良好に修了した者が林業分野の特定技能1号へ移行する際は、技能試験及び日本語試験のいずれも免除されます。
- ・ それ以外の技能実習2号を良好に修了した者が林業分野の特定技能1号へ移行する場合、日本語試験のみ免除（技能試験の合格は必須）されます。
- ・ 「技能実習2号を良好に修了している」とは、技能実習計画に従って技能実習1号とあわせて2年10月以上修了し、①技能検定3級の実技試験に合格していること、または、②特定技能外国人が技能実習を行っていた実習実施者が当該外国人の実習中の出勤状況や技能等の修得状況、生活態度等を記載した評価に関する書面により、技能実習2号を良好に修了したと認められることをいいます。

【林業職種の技能実習生から林業分野の特定技能外国人への移行の流れ】



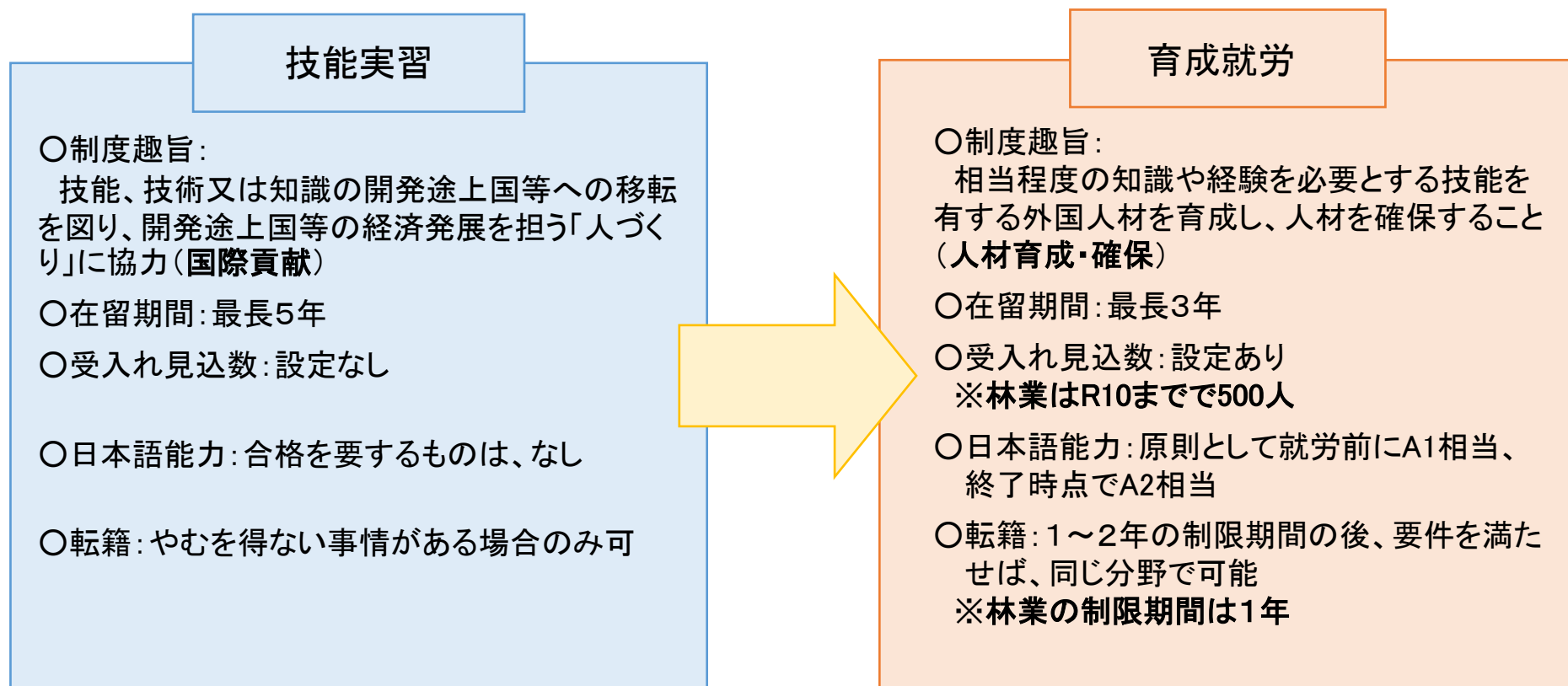
※留意事項

- ・ 林業職種が移行対象職種に追加される前に技能実習1号を修了した者は、技能実習2号として受け入れることはできない。
- ・ 在留期間中に技能実習2号から特定技能1号への在留資格変更許可が出れば、特定技能外国人を一時帰国させる必要はない。

技能実習制度から育成就労制度へ

- 令和4年から令和5年にかけて「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」において、技能実習の在り方等について議論がなされ、改善すべき点等について報告書がとりまとめられました。
- それを受けた政府の対応方針を示し、令和6年の通常国会において、技能実習制度を廃止し育成就労制度を新設する改正法が成立しました。
- この改正法は令和9年4月1日に施行予定であり、育成就労制度がスタートします。

【技能実習制度から育成就労制度への主な変更点】



令和9年4月1日の改正法施行に伴い、技能実習制度※から育成就労制度へ

育成就労制度について

	育成就労
目 的	特定技能で求められる相当程度の知識又は経験を有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ことが目的。つまり、特定技能1号で求められる技能を有する人材を育成・確保するもの。 育成就労産業分野(17分野) 介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、工業製造製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、宿泊、物流倉庫、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環
仕組みの概要	海外から来日する外国人 (在留期間) 最長3年 最長5年 更新制限なし 1年以内 育成就労 特定技能1号 特定技能2号 原則、日本語試験(A1相当)に合格 原則320時間の講習(入国後講習)を実施 技能検定基礎級(学科・実技)等日本語試験(A1相当)を受験 技能検定3級等日本語試験(A2.2相当)の合格をもって特定技能1号へ移行が可能 育成就労のポイント ○在留期間:最長3年 ○技能及び日本語能力の水準: 認定された育成就労計画に沿って育成 ・育成就労開始まで 原則、A1相当試験に合格(or相当する日本語講習の受講) ※技能水準は求められない ・育成就労開始後1年以内 技能検定基礎級(学科・実技)等を受検 A1相当試験を受験(入国前に合格していない場合) ・育成就労終了まで(3年以内) 技能検定3級等に合格 A2.2相当試験に合格 ○家族の帯同:基本的に認めない ○転籍:1～2年の制限期間の後、同じ分野であれば可能
在留外国人数	※令和9年4月1日より制度スタート

育成就労制度スタートまでの流れ

令和6年

令和7年

令和8年

令和9年～

R6.6

育成就労法等の成立・公布

有識者会議
での議論など

技能実習制度を廃止し、
育成就労制度を創設する
法律が成立・公布
公布後3年以内の施行と
された

R7.3

育成就労等基本方針の策定

関係する政省令
の公布

有識者会議
での議論など

育成就労制度全体の運用
の方針を定めたもの
特定技能制度の運用の方
針と併せて策定

R8.1

分野別運用方針の策定

運用に向けた法令等の整備

分野独自の運用の方針を
定めたもの
受入れ見込み数や上乗せ
要件等を規定

事前申請開始
(監理支援機関の許可等)

R9.4.1

育成就労制度スタート

技能実習

作業内容に関する審査基準について



<林業分野の必須業務>

【別紙1】育成就労計画審査基準

林業分野（育林・素材生産業務区分）主たる技能：育林・素材生産

技能の定義	刈払機やチェーンソー等を使用し、山林種苗の植付、地植え及び健全な育成のための下刈り等の手入れや、伐木・造材等を行う技能をいう。	
必須業務	1年目	2年目、3年目
	(1) 育林 ①地植え 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 ⑤枝打ち 1. のこぎりを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 間伐の準備（指示を受けながらかかり木になる木やつるなどを除去） (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 伐倒の準備（指示を受けながらかかり木になる木やつるなどを除去） ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ	(1) 育林 ①地植え 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 2. 苗木を良好な状態で保管 3. 補植、改植 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 2. 除伐木の整理 ⑤枝打ち 1. のこぎりを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 対象木の欠陥や危険を見極めて安全に間伐 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方向によりかかり木処理 (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 対象木の欠陥や危険を見極めて安全に伐倒 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方向によりかかり木処理 ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り 2. 上下から合わせ切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ 2. 集材しやすいように丸太の向き、量、材種を整える
安全衛生業務	(3) 安全衛生業務 ①雇入れ時の安全衛生教育 ②作業開始前の保護具の着用と服装の点検 ③作業に必要な機械及び周囲の安全確認 ④異常時の応急措置の習得 注1：チェーンソーを使用する業務に就く前に、労働安全衛生規則第36条第8号に基づく安全衛生特別教育が計画されていること。 注2：刈払機を使用する業務に就く前に、「刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育について」（平成12年2月16日付け基発第66号）に基づく、安全衛生教育が計画されていること。 注3：林野庁作成のチェックリストによる習熟度の確認が計画されていること。	

■ 育成就労外国人が行う作業内容は、1年目に実施する項目、2～3年目に実施する項目に分かれており、それぞれ①必須業務、②その他従事する業務の2つに分類される。

①必須業務：技能を習得するために必ず従事すべき業務（育林・素材生産）。
作業時間全体の1／3以上。

②その他従事する業務：必須業務に関連する業務。業務の考え方は特定技能における関連業務と同様。

■ また、これらの業務に関する安全衛生業務を1／10以上充てなければならない。

→林業分野においては、上乗せの要件としてこの内容の一部に義務講習を課している。

■ 審査基準全体については、運用要領別冊を参照。

育成就労において受検しなければならない検定（技能検定）について

- ・ 林業分野の育成就労では、技能検定の合格を目標としなければなりません。
- ・ 技能検定は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づいて実施されている検定のことです。
- ・ 試験実施主体は、（一社）林業技能向上センターです。

■区分と受検が必要なタイミング

受検区分	基礎級	随時3級
育成就労外国人	育成就労開始から1年以内	育成就労終了まで

■合格が必要な試験の種類

●学科試験

問題の正解を選択肢の中から選び、解答用紙に記入。

●実技試験

・ 製作等作業試験

チェーンソーを使用して、実際に作業を実施。

※随時3級は3級と同等の技能レベル（名称が異なるだけ）



随時3級 玉切り作業（他に組み立て、暖機運転）

育成就労における林業の特性を踏まえた上乗せ要件（農林水産大臣告示の概要）

- ・ 育成就労法施行規則において、特定の分野等に係る分野所管大臣は、当該分野等に特有の事情に鑑みて、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、育成就労の内容の基準や育成就労外国人の数等について、告示で定められることができると規定されています。
- ・ 林業分野については、労働災害の発生率が高いことを踏まえ、農林水産大臣の告示により、育成就労外国人の労働安全の確保を図るための要件を設定しています。

林業分野における
上乗せ要件

育成就労の内容

- 林業作業に関する安全衛生講習の実施義務化
 - ・ 育成就労開始後 1 年以内に46時間以上、これに加え育成就労修了までには97時間以上を標準
 - ・ 林業分野における育成就労制度の運用要領において、詳細に規定

育成就労を行わせる体制

- 育成就労実施者を安全に実習を行うことができる事業者に限定
 - ・ 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく認定事業主
 - ・ 「森林経営管理法」第36条または第44条に基づき都道府県知事が公表した民間事業者

- 育成就労指導員を一定の技能を持つ者に限定
 - ・ 1 級又は 2 級林業技能士、合格後 3 年以上の実務経験を持つ 3 級林業技能士(※)
 - ※ 技能検定の実施状況を踏まえて経過措置を設定

- 緊急連絡体制の整備を義務化
- 伐木作業現場における安全指導体制の整備を義務化
- 上記講習の習熟度の確認を義務化

詳細はスライド31

育成就労外国人の数

- 育成就労外国人の総数を育成就労実施者の常勤の職員の総数以下に制限

育成就労法
に基づく全分野対象
の受入れ要件

※具体的内容は入管庁HPへ
([運用要領](#) | [出入国在留管理庁](#))

林業における上乗せの安全衛生講習について

- 林業は全産業の中でも非常に高い労働災害発生率であることから、育成就労外国人の育成にあたっては、上乗せの安全衛生講習を課しています。
- 講習内容が全て理解できているかチェックリストにより確認を行います。
- 確認したチェックリストは、監理支援機関による定期監査の際に、適切に備え置かれているか確認されます。

【1年経過時まで】 46時間以上の講習を標準※

- 共通:21時間
 - ・現場作業における安全 等
- 育林:19時間
 - ・造林作業の種類と目的 等
- 素材生産:6時間
 - ・チェーンソーによる素材生産の進め方 等

【育成就労終了まで】 加えて97時間以上の講習を標準※

- 共通:30時間
 - ・現場作業の改善 等
- 育林:9時間
 - ・安全な造林作業の確認 等
- 素材生産:58時間
 - ・安全な造材作業の確認 等

③ チェックリスト(育林作業)			
実施担当者名		備考	
技能実習生名			
技能実習指導員名			
作業種別	チェックポイント	チェックポイント 全項目に 月日を記入	指導・指導事項
安全衛生	作業前・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業後・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
育林作業	作業前・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業後・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
素材生産	作業前・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業後・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	
	作業中・防護・保護具等を正しく着用しているか	ヘルメットを正しく着用しているか 安全靴を正しく着用しているか 作業服は安全なものであるか 防護具(ヘルメット、安全靴、作業服)は適切に使用しているか	

SÁCH HƯỚNG DẪN VỀ CÔNG VIỆC CHĂM SÓC RỪNG VÀ SẢN XUẤT VẬT LIỆU

Bản tiếng Việt Vol.1

育林・素材生産作業に関する講習テキスト
(ベトナム語版 Vol.1)

翻訳した講習テキスト

チェックリストの例

※転籍により受け入れた育成就労外国人について、転籍前の受入れ機関が実施した上乗せ基準で定めている安全衛生講習やチェックリストによる確認は省略できる。

教材は、「フォレストワーカー研修テキスト」(一般社団法人全国林業改良普及協会)や林野庁HP(林業分野における外国人材の受入れ:林野庁)に掲載している翻訳講習テキスト(翻訳でき次第、随時追加)。

林業特定技能・育成就労協議会への加入について①（育成就労での加入条件）

- ・育成就労実施者は、育成就労外国人を受け入れるためには林業特定技能・育成就労協議会（スライド6）への加入が必要です。
 - ・加入にあたっては労確法に基づく認定事業主又は森林経営管理法に基づき公表されている民間事業者（いわゆる「意欲と能力のある林業経営体」や「適合事業体」）であることが必要です。
- ※育林・素材生産作業が必須のため、特定技能のようにチェックシートが証拠書類となる場合はありません

労確法に基づく認定事業主

- 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）第5条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための改善計画について都道府県知事の認定を受けた事業主のこと。
- 改善計画は、各都道府県における林業労働力確保の促進に関する基本計画に基づいて審査。
- 改善計画の申請等、一連の流れについては、各都道府県の林務担当部局へお問合せください。

意欲と能力のある林業経営体、適合事業体

- 森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条又は第44条に基づき、都道府県による公募に応募した民間事業者のうち、要件に該当する者として都道府県により公表された事業主のこと。
 - どちらも公募等の一連の流れについては、各都道府県の林務担当部局へお問合せください。
- ※意欲と能力のある林業経営体：同法第36条に基づき公表される事業主
※適合事業体：同法第44条に基づき公表される事業主

林業特定技能・育成就労協議会への加入について②（協議会への加入の手続き）

- ・ 林業特定技能・育成就労協議会※への加入は、林野庁ホームページより加入申請を行う必要があります。
 - ・ その他、登録内容の変更や協議会退会等も同ページより行います。
 - ・ 手数料や入会金等は発生しません。
 - ・ 監理支援機関は協議会に加入する必要がありません。
- ※「林業特定技能・育成就労協議会」については、スライド6参照。

ステップ1

入会申請フォーム(※)への入力

- 林野庁ホームページの協議会入会申請フォームに、必要事項(名称、住所、連絡用メールアドレス等)を入力・申請

(※) 入会申請フォームは、林野庁ホームページ
(https://www.contactus.maff.go.jp/rinya/form/routai/241010_4.html)にて公開中。

申請フォーム(イメージ)

受入れ機関について (必須)
☐ 法人
☐ 個人
受入れ機関の名称 (必須)
「特定技能受入れ機関等」に記載する名称を入力してください(法人の場合は法人名、個人の場合は氏名を記載)。
例) 林野株式会社
受入れ機関の名称(フリガナ) (必須)
例) リンヤカンパニー
法人番号(平角13桁) (必須)
法人番号の取得は「法人」を記入してください。
代表者氏名 (必須)
代表者氏名(フリガナ) (必須)
取扱う業種 (必須)
複数選択可。
☐ 資材
☐ 木材生産
☐ 林業育成
☐ 製造
郵便番号 (必須)
〒を記入してください。
例) 1000950
郵便区画 (必須)
住所(市区町村以下) (必須)
郵便局の住所を記入してください。
例) 〒代田区南1-2-1
受入れ機関のメールアドレス (必須)
受入れ機関の電話番号 (必須)

ステップ2

証拠書類の送付

- ステップ1で入力したメールアドレスより専用の林野庁アドレス(ringyo-tokuteiginou@maff.go.jp)へ、認定事業主であること等の証拠となるPDF等を送付

ステップ3

申請内容の確認

- 協議会事務局(林野庁)において申請内容を確認するとともに、必要に応じ、入力者宛に連絡(電話又は電子メール)

ステップ4

協議会への入会完了

- 協議会事務局より申請者宛に「加入通知書」を電子メールで送付

加入通知書は、外国人材受入れの際に必要となりますので、大切に保管してください。

林業における育成就労指導員の上乗せ要件について

育成就労指導員は、林業に関する実務経験を有することに加え、下記の資格を持つ者を配置する必要があります。ただし、令和11年3月末までは、経過措置として **オレンジ下線** の資格を持つ者を育成就労指導員とすることが可能です。(育成就労計画の認定申請時に下記を証する資料の提出が必要です)

育成就労指導員

以下の いずれか であることが必要

- ① 1級林業技能士
- ② 2級林業技能士
- ③ 合格後3年以上の実務経験を持つ3級林業技能士

(経過措置) 令和11年3月末までは、
④ 7年以上の実務経験者
⑤ フォレストリーダー登録者
の いずれか でも可能

林業技能士とは

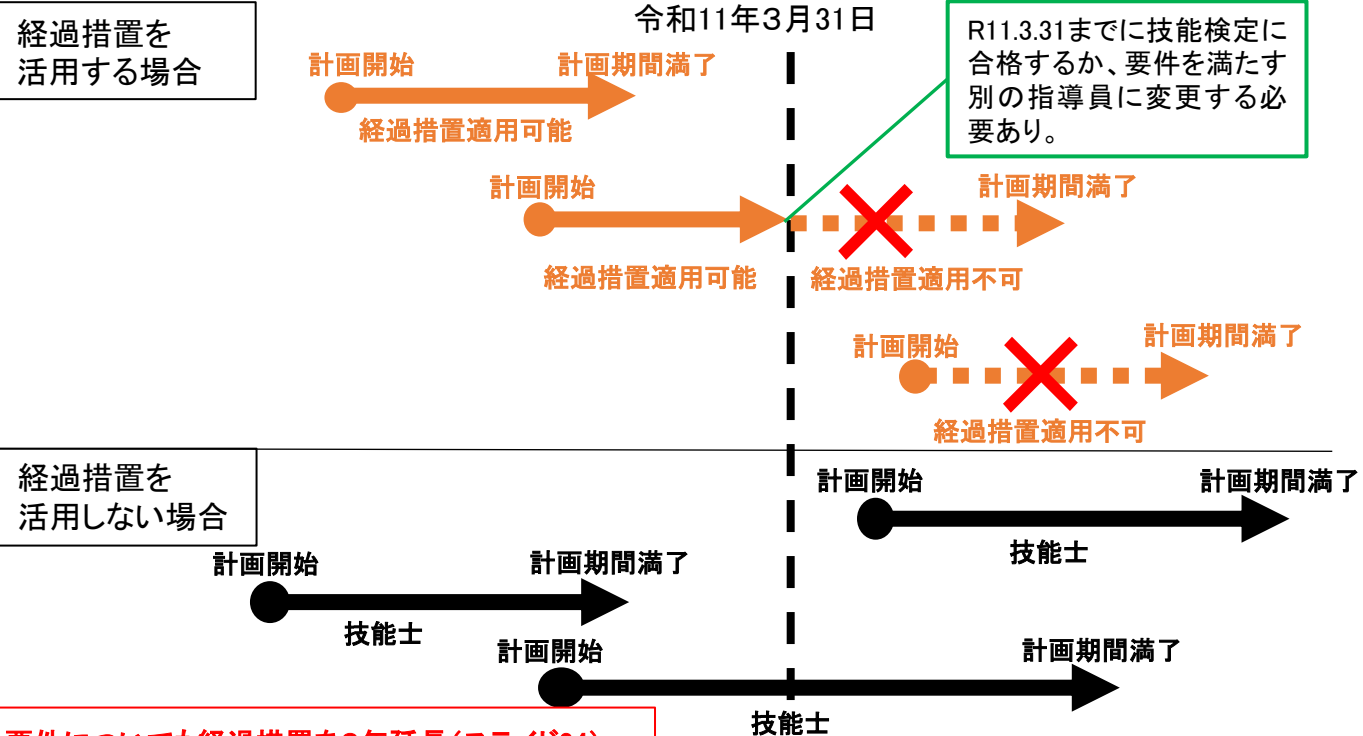
- ✓ 職業能力開発促進法に基づく林業技能検定に合格した方のことを指します。
- ✓ 詳細は以下の試験実施機関HPをご覧ください。



<注:経過措置の時点の考え方>

指導員に関する経過措置については、令和11年3月末までは経過措置の条件でも指導員となることが可能であることを規定しています。

計画期間を満了する時点が令和11年3月末を超える場合で、経過措置の条件による指導員が配置されている場合は、該当する技能検定を合格した者を指導員とした実習計画に令和11年3月末までに変更する必要があります。(軽微変更届出が必要です)

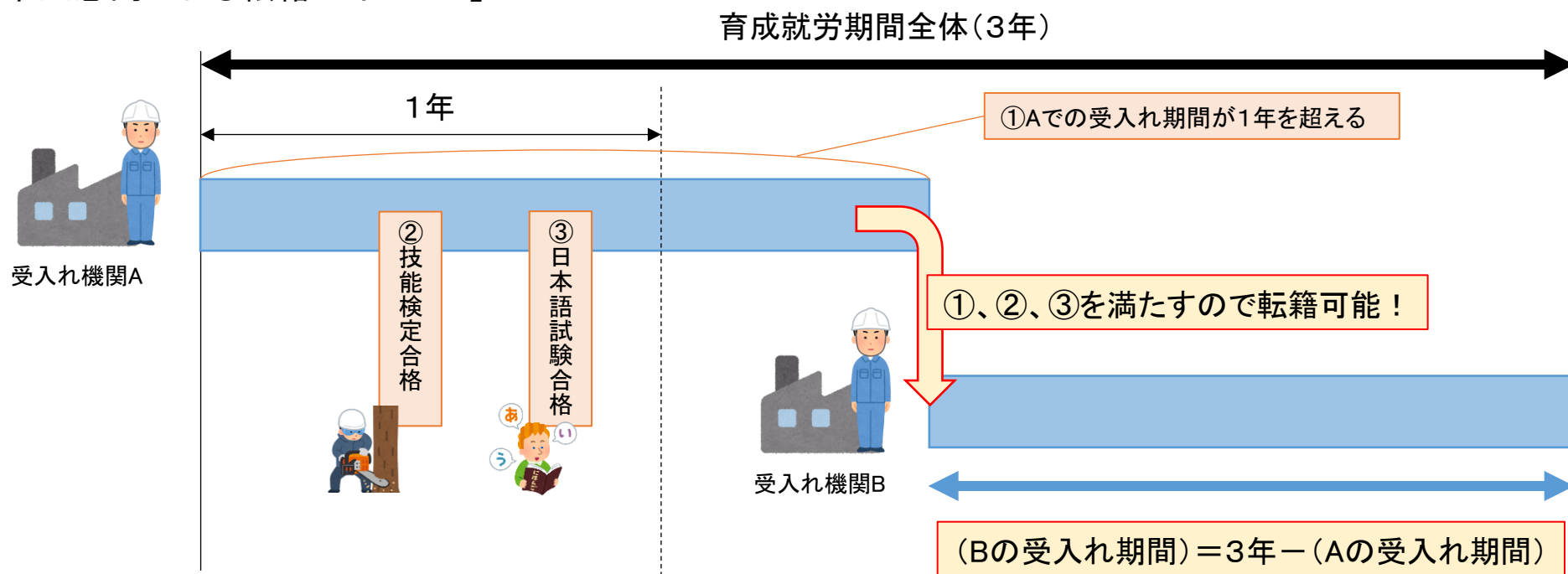


技能検定の実施回数等を鑑み、技能実習指導員の要件についても経過措置を2年延長(スライド34)

林業における育成就労での本人意向による転籍について

- 育成就労制度への移行に当たって、本人意向による同じ分野内への転籍が可能となりました。
- 林業分野では、転籍意向がある育成就労外国人について、①現在の受入れ機関での育成就労期間が1年を超えていること、②技能検定基礎級を合格していること、③日本語能力試験（A2.1相当）に合格していることの3つを満たす場合に、本人意向による転籍が可能となります。
- 転籍後の育成就労の期間は、3年からこれまでの育成就労を実施した期間の差の期間までです。
- 転籍により受け入れた育成就労外国人について、転籍前の受入れ機関が実施した上乗せ基準で定めている安全衛生講習やチェックリストによる確認は省略できます。

【本人意向による転籍のイメージ】

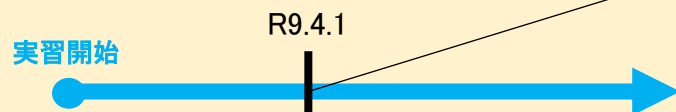


②、③の受験を妨げると、“育成就労外国人自身の責めに帰さない転籍”の要件を満たす

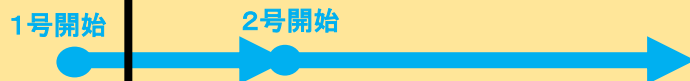
技能実習制度の経過措置について

- ・ 育成就労制度の施行（R9.4.1）以降も条件を満たせば技能実習を実施することが可能。
- ・ この場合、技能実習制度のルールが適用され、技能実習から育成就労に移行することは不可。
- ・ 詳細は[技能実習機構HP](#)より確認してください。

【ポイント①】R9.4.1時点で現に技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことが可能

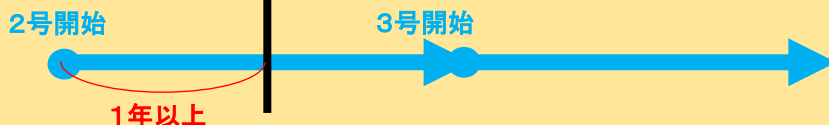


【ポイント①-1】



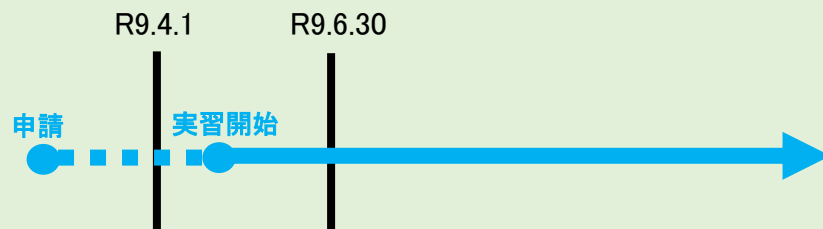
R9.4.1時点で1号を行っている場合は、
2号まで移行可能

【ポイント①-2】



R9.4.1時点で2号を1年以上行っている場合は、
3号まで移行可能

【ポイント②】R9.4.1までに実習計画の認定を申請しており、その実習がR9.6.30までに開始するものである場合、
技能実習の実施が可能となる場合がある



R9.4.1前に既に技能実習を終えて出国している場合は、技能実習生として再度入国することは不可。

※技能実習を行っていた期間や職種によっては、育成就労で再度入国できる場合がある。

林業における技能実習指導員の上乗せ要件について（経過措置の2年延長）

技能実習指導員は、林業に関する実務経験を有することに加え、下記の資格を持つ者を配置する必要があります。ただし、令和11年3月末までは、経過措置として青字下線の資格を持つ者を技能実習指導員とすることが可能です。（技能実習計画の認定申請時に下記を証する資料の提出が必要です）

1～2号実習生に対する指導員

1級又は2級林業技能士、合格後3年以上の実務経験を持つ3級林業技能士

（経過措置）令和11年3月末までは、7年以上の実務経験者 又は フォレストリーダー登録者

3号実習生に対する指導員

1級林業技能士又は合格後3年以上の実務経験を持つ2級林業技能士

（経過措置）令和11年3月末までは、10年以上の実務経験者

林業技能士とは

- ✓ 職業能力開発促進法に基づく林業技能検定に合格した方のことを指します。
- ✓ 詳細は以下の試験実施機関HPをご覧ください。

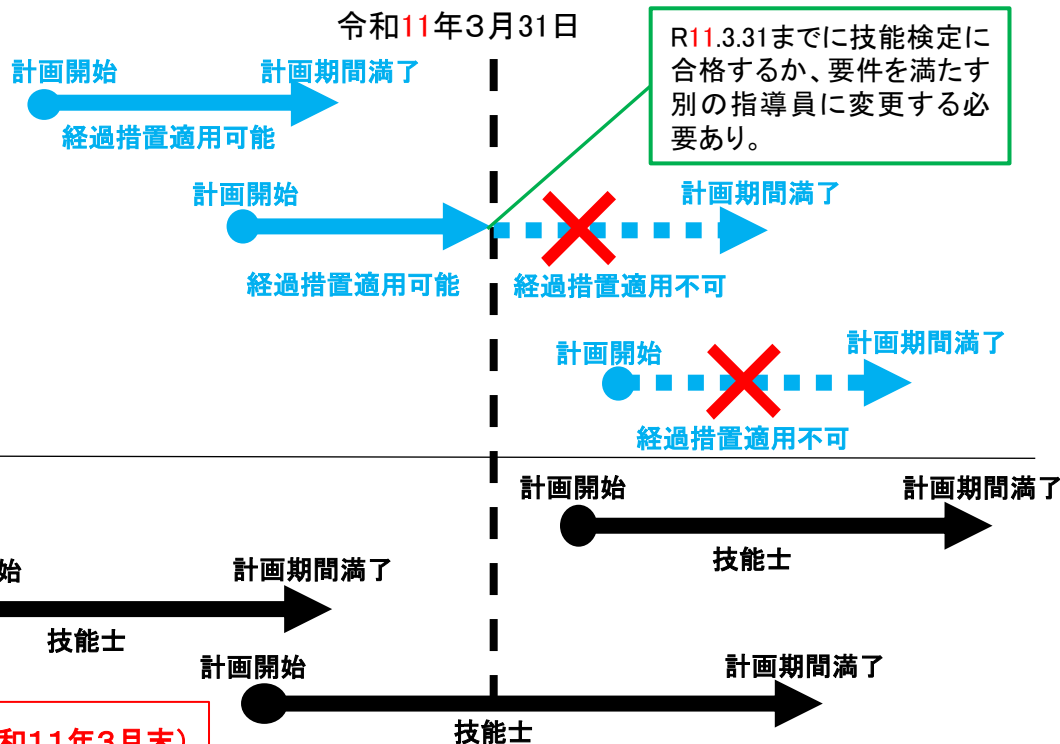


<注：経過措置の時点の考え方>

指導員に関する経過措置については、令和11年3月末までは経過措置の条件でも指導員となることが可能であることを規定しています。

計画期間を満了する時点が令和11年3月末を超える場合で、経過措置の条件による指導員が配置されている場合は、該当する技能検定を合格した者を指導員とした実習計画に令和11年3月末までに変更する必要があります。（軽微変更届出が必要です）

経過措置を
活用する場合



技能検定の実施回数等を鑑み、経過措置を2年延長（令和9年3月末→令和11年3月末）

(参考) 技能実習における作業内容に関する審査基準について



- 技能実習生が行う作業内容は、①必須業務、②関連業務、③周辺業務の3つに分類される。
- ①必須業務：必ず行わなければならない業務。
作業時間全体の1／2以上。
- ②関連業務：必須業務に関連して技能の向上に寄与する業務。全体の1／2以下。
- ③周辺業務：必須業務に関連して通常携わる業務。全体の1／3以下。

- また、これらの業務に関する安全衛生業務を1／10以上充てなければならない。
- 林業においては、上乗せ告示によりこの内容の一部に義務講習を課している。

- 加えて、技能実習生に行わせることができない作業がある。
- 例：林業機械の運転に関する業務は禁止。

- 審査基準全体については、厚労省HPを参照。
mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/002.html

<林業職種の必須業務（厚労省HPより）>
様式1-4-①号

林業職種（育林・素材生産作業）			
作業の定義	刈払機やチェーンソー等を使用し、山林種苗の植付、地寄せ及び健全な育成のための下刈り等の手入れや、伐木・造材等を行う作業をいう。		
	第1号技能実習	第2号技能実習	第3号技能実習
	(1) 育林 ①地寄せ 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 ⑤枝打ち 1. のこぎりをを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 間伐の準備（指示を受けながらかり木になる木やつるなどを除去） (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 伐倒の準備（指示を受けながらかり木になる木やつるなどを除去） ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ	(1) 育林 ①地寄せ 1. 指示された方法により実施 ②植付 1. 指示された方法により苗木を植付 2. 苗木を良好な状態で保管 3. 補植、改植 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 2. 除伐木の整理 ⑤枝打ち 1. のこぎりをを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 間伐の準備（指示された方法によりかり木になる木やつるなどを除去） (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 伐倒の準備（指示された方法によりかり木になる木やつるなどを除去） ②造材 1. ガイドバーよりも細い材の玉切り 2. 上下から合わせ切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ 2. 集材しやすいように丸太の向き、量、材種を整える	(1) 育林 ①地寄せ 1. 指示された方法により実施 2. 時期の選択や準備 ②植付 1. 指示された方法により苗木（コンテナ苗等）を植付 2. 苗木を良好な状態で保管 3. 補植、改植 ③下刈り 1. 植林木を傷つけることなく刈払い 2. 適切な方法を選択 ④除伐 1. 侵入樹種を中心に除伐 2. 除伐木の整理 ⑤枝打ち 1. なた、おの、のこぎりをを用いて実施 ⑥間伐（切り捨て） 1. 対象木の欠陥や危険を見極め安全に間伐 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方法によりかり木処理 (2) 素材生産 ①伐倒（チェーンソー） 1. 対象木の欠陥や危険を見極め安全に間伐 2. 斜面に対して横方向又は斜め下方向に伐倒 3. 指示された方法によりかり木処理 ②造材 1. ガイドバーよりも太い材の玉切り 2. 上下から合わせ切り ③木寄せ 1. つるやとびを使って木寄せ 2. 集材しやすいように丸太の向き、量、材種を整える 3. ワイヤーをかける
	必須業務（移行対象職種・作業で必ず行う業務）		
	(3) 安全衛生業務 ①雇入れ時等の安全衛生教育 ②作業開始前の保護具の着用と調整の点検 ③作業に必要な機械及び周囲の安全確認 ④異常時の応急措置の習得 注1：チェーンソーを使用する業務に就く前に、労働安全衛生規則第36条第8号に基づく安全衛生特別教育が計画されていること。 注2：刈払い機を使用する業務に就く前に、「刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育について」（平成12年2月16日付け基発第66号）に基づく、安全衛生教育が計画されていること。 注3：第1号技能実習及び第2号技能実習については、林野庁作成のチェックリストによる習熟度の確認が計画されていること。 注4：伐木等機械や走行集材機械等の運転に関する業務が計画されていないこと。		

(参考) 技能実習の目標（技能検定）について

- 技能実習においては、技能検定の合格を目標としなければなりません。
- 技能検定は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づいて実施されている検定のことです。
- 試験実施主体は、同じく（一社）林業技能向上センターです。

■試験区分と受験が必要なタイミング

受験区分	基礎級	随時3級	随時2級
外国人技能実習生	1号修了時	2号修了時	3号修了時

■試験の種類

●学科試験

問題の正解を選択肢の中から選び、解答用紙に記入。

●実技試験

・判断等試験（随時2級のみ）

写真、イラスト等によって提示した対象物や現場の状態を見て判断等を行い、選択肢の中から正解を選んで解答用紙に記入。

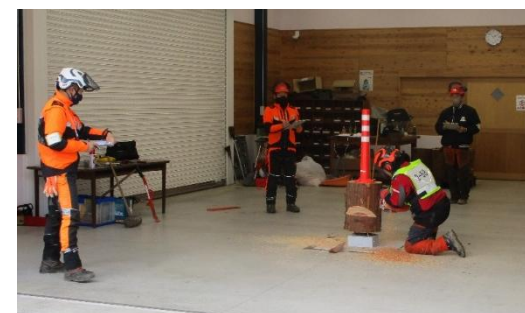
・製作等作業試験

チェーンソーを使用して、実際に作業を実施。

※随時3級は3級と、随時2級は2級と同等の技能レベル（名称が異なるだけ）



随時3級 玉切り作業（他に組み立て、暖機運転）



随時2級 受け口・追い口作成作業

(参考) 技能実習における林業の特性を踏まえた労働安全対策（農林水産大臣告示の概要）

- 技能実習法施行規則において、特定の職種及び作業に係る事業所管大臣は、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、技能実習の内容の基準や技能実習生の数等について、告示で定められることができますと規定されています。
- 林業職種については、労働災害の発生率が高いことを踏まえ、農林水産大臣の告示により、技能実習生の労働安全の確保を図るための要件を設定しています。

林業職種における
上乘せ要件

技能実習法施行規則
に基づく全職種対象
の受入れ要件

技能実習の内容

- 林業作業に関する**安全衛生講習の実施義務化**
 - ・ 1号実習生については46時間以上、2号実習生については97時間以上を標準
 - ・ 林業職種における技能実習制度運用要領において、詳細に規定

技能実習を行わせる体制

- 実習実施者を**安全に実習を行うことができる事業者**に限定
 - ・ 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく認定事業主
 - ・ 「森林経営管理法」に基づき都道府県知事が公表した民間事業者
- 技能実習指導員を**一定の技能を持つ者に限定**
 - ・ 1～2号実習生には、1級又は2級林業技能士、合格後3年以上の実務経験を持つ3級林業技能士(※)
 - ・ 3号実習生には、1級林業技能士又は合格後3年以上の実務経験を持つ2級林業技能士(※)
- ※ 技能検定の実施状況を踏まえて経過措置を設定
- 緊急連絡体制の整備を義務化
- 伐木作業現場における安全指導体制の整備を義務化
- 講習の習熟度の確認を義務化

詳細はスライド34参照

技能実習生の数

- 技能実習生の総数を実習実施者の常勤の職員の総数以下に制限

お問い合わせ先



【制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等について】

官署等名	住所	連絡先
札幌出入国在留管理局 審査第二部門	北海道札幌市中央区大通西12 札幌第3合同庁舎	0570-003259(内140#)
仙台出入国在留管理局 審査第二部門	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第2法務合同庁舎	0570-022259(内21#)
東京出入国在留管理局 就労審査第三部門	東京都港区港南5-5-30	0570-034259(内330)
東京出入国在留管理局横浜支局 就労・永住審査部門	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7	0570-045259(内20)
名古屋出入国在留管理局 就労審査第二部門	愛知県名古屋市港区正保町5-18	0570-052259(内310#)
大阪出入国在留管理局 就労審査第二部門	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53	0570-064259(内231)
大阪出入国在留管理局神戸支局 審査部門	兵庫県神戸市中央区海岸通29番地 神戸地方合同庁舎	078-391-6378
広島出入国在留管理局 就労・永住審査部門	広島県広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎	082-221-4412
高松出入国在留管理局 審査部門	香川県高松市浜ノ町72-9	087-822-5851
福岡出入国在留管理局 就労・永住審査部門	福岡県福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第一法務総合庁舎	092-831-4144
福岡県出入国在留管理局那覇支局 審査部門	沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎	098-832-4186

【林業分野に関することについて】

官署等名	住所	連絡先
林野庁林政部経営課 林業労働・経営対策室	東京都千代田区霞が関1-2-1	03-3502-1629

【技能検定（林業職種）・林業技能測定試験について】

官署等名	住所	連絡先
一般社団法人 林業技能向上センター	東京都千代田区内神田1-1-16大手町ゲートビルディング5階	03-4334-7377

特定技能制度及び育成就労制度に関する法令・規程など



	名称(略称)	内容
特定技能	出入国管理及び難民認定法 (入管法)	在留や特定技能制度の根拠
	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 (上陸基準省令)	在留資格審査の基準を規定
	特定技能外国人受入れに関する運用要領	全特定産業分野に共通する、法令解釈や運用上の留意点を示す
	特定技能制度に関するQ&A	特定技能制度全般に関するQ&A
	林業分野に特有の事情に鑑みて定める基準 (上乗せ告示)	林業分野のみに適用する独自の基準を規定
	特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領－林業分野の基準について－ (分野別運用要領別冊)	林業分野における基準の詳細や留意事項を示す
	林業技能測定試験実施要領	林業分野における試験に関する詳細を示す
育成就労	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	育成就労制度の根拠
	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	育成就労制度の詳細を規定
	育成就労制度運用要領	全特定産業分野に共通する、法令解釈や運用上の留意点を示す
	育成就労制度に関するQ&A	育成就労制度全般に関するQ&A
	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に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準 (上乗せ告示)	林業分野のみに適用する独自の基準を規定
	特定の分野に係る育成就労制度運用要領 (分野別運用要領別冊)	林業分野における基準の詳細や留意事項を示す
共通	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について (基本方針)	制度運用に当たっての基本的な事項を示す
	特定技能制度及び育成就労制度の試験に係る方針 (試験方針)	全特定産業分野に共通する試験の方針 試験問題作成手続き、水準、科目、実施方法等を示す
	林業特定技能・育成就労協議会決定	協議会構成員の要件、特定技能外国人への講習等を規定
	林業分野に関するQ&A	林業経営体向けの本手引きを補完する形でのQ&A