特定の分野に係る育成就労制度運用要領

－建設分野の基準について－

令和8年11月
法務省・厚生労働省・国土交通省編

（制定履歴）
令和8年11月20日公表

○　法務大臣及び厚生労働大臣は、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「法」という。）第7条の2第1項に基づき、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、「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」（令和7年3月11日閣議決定。以下「基本方針」という。）にのっとり、分野を所管する行政機関の長等と共同して、分野ごとに育成就労に係る制度（以下「育成就労制度」という。）の運用に関する重要事項等を定めた育成就労に係る制度上の運用に関する方針を定めなければならないとされ、建設分野についても「建設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「分野別運用方針」という。）が定められました。

○　法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施行規則（令和7年法務省・厚生労働省令第4号。以下「規則」という。）においては、各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、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で基準を定めることが可能となっているところ、建設分野についても、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の規定に基づき建設分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（令和8年国土交通省告示第784号。以下「告示」という。）において、建設分野固有の基準が定められています。

○　本要領は、告示の基準等の詳細についての留意事項等を定めることにより、建設分野における育成就労制度の適正な運用を図ることを目的としています。

目次

第1　育成就労外国人が従事する業務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

第2　育成就労外国人に求められる技能水準等・・・・・・・・・・・・・・・　7

第3　上乗せ基準等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

第4　育成・キャリア形成プログラム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34

第5　技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係・・・・35

第1　育成就労外国人が従事する業務

【関係規定】
出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一
二
（育成就労）
育成就労法第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第二条第二号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動

法
（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。
三～十一　（略）

規則
（育成就労の目標及び内容の基準）
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　従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。
イ　業務区分（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運用方針に規定する業務区分をいう。）に属するものであること。
ロ　同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。
二～九　（略）

基本方針（抜粋）
第三　特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項
3　育成就労外国人
（2）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。

当該技能水準は、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ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

第四　特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

2　育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

（1）育成就労実施者の責務

育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労法第3条に定める育成就労制度の基本理念にのっとり、適正な労働条件の下で育成就労が実施され、育成就労外国人の人権が保護されるよう、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

ア　育成就労計画の策定

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。

育成就労計画は、当該育成・評価及びキャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労（育成就労法第2条第3号に規定する「監理型育成就労」をいう。以下同じ。）における監理支援機関（育成就労法第2条第11号に規定する「監理支援機関」をいう。以下同じ。）には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。

したがって、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人が育成就労期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない。

イ　目標として定めた試験の適正な受験等

育成就労の開始後1年が経過する時まで及び育成就労を終了する時までに育成就労外国人に必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の

義務であり、これを通じ育成就労外国人が修得した技能及び日本語能力の評価を行うとともに、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきである。 　試験費用については育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があるほか、育成就労実施者は、受け入れている育成就労外国人に確実に試験を受けさせる観点から、試験の実施者から求めがあった場合には、必要な協力をしていくことが望ましい。 　なお、育成就労外国人が限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。
分野別運用方針（抜粋） 第三　育成就労制度に関する事項 ２　育成就労外国人の育成に関する事項 　建設分野において設定する主たる技能は、別表3のa. 業務区分の欄に掲げる業務区分に対応し、それぞれ同表のb. 主たる技能の欄に定めるとおりとする。 　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それぞれの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、建設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。 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 　建設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）。

【主たる技能及び必須業務】

○　建設分野の育成就労外国人が従事する業務区分において設定する主たる技能、必須業務等については、別紙の育成就労計画審査基準を参照してください。

【業務区分及び育成就労外国人が従事する業務】

○　建設分野において設定する業務区分及び育成就労外国人が従事する業務は、本要領別表の業務区分（従事する業務）の欄に記載のとおりです。

【相談窓口】

○　育成就労外国人を受け入れようとする場合に当該育成就労外国人に従事させようとする業務が建設分野に該当するか否か不明な場合の問合せ先は次のとおりです。

国土交通省　不動産･建設経済局
電話:03-5253-8111

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

第2 育成就労外国人に求められる技能水準等

【関係規定】

法

（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。

三 （略）

四 育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと。

五～十一 （略）

2 （略）

規則

（育成就労評価試験）

第6条 法第八条第三項第六号の主務省令で指定する試験は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針（法第七条の二第一項に規定する分野別運用方針をいう。以下同じ。）で定める試験とする。

（育成就労の目標及び内容の基準）

第13条 法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標 修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。

二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

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。

一～六（略）

七 イ～ホ（略）

ヘ　育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために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（令和五年法律第四十一号）第三条第一項に規定する認定日本語教育機関をいう。以下このヘ及び次号において同じ。）に置かれた就労のための課程（認定日本語教育機関認定基準（令和五年文部科学省令第四十号）第二条第二項に規定する就労のための課程をいう。以下このヘ及び次号において同じ。）において履修する授業科目の授業時間数（育成就労外国人が過去六月以内に、本邦外において、本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）が百時間以上であること。ただし、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合は、この限りでない。

ト（略）

八　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において百時間以上の授業時間数（育成就労外国人が、入国後講習において、又は過去六月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）の授業科目を履修することができるよう必要な措置を講じていること。ただし、当該目標が達成されている場合は、この限りでない。

九　前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

（主務省令で定める評価）

第14条　法第九条第一項第四号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第一項第一号ロにおいて同じ。）の主務省令で定める時期は、次の各号に掲げる時期とし、法第九条第一項第四号の主務省令で定める方法は、当該各号に掲げる時期の区分に応じ、当該各号に定める方法とする。

一　育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間）の合計が一年に達するまで　次に掲げる方法

イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

二　育成就労の終了日まで　次に掲げる方法

イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

2（略）

（法第九条の二第四号イの主務省令で定める期間）

第26条　法第九条の二第四号イ（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める期間は、個別育成就労産業分野ごとに、一年以上二年以下の範囲内でそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める期間（当該期間が一年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を一年とする旨を育成就労計画で定めているときは、一年）とする。

（法第九条の二第四号ロの主務省令で定める基準）

第27条　法第九条の二第四号ロ（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の個別育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

二（略）

基本方針（抜粋）

第三　特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

3　育成就労外国人

（2）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。

当該技能水準は、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ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

（3）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。

当該日本語能力水準に関しては、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に対応する日本語能力の試験に合格すること又は相当する日本語講習を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。）による就労のための課程の講習（認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第40号）第23条に基づく「特別の日本語教育課程」を含む。）等において受講することが求められる。

就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時までに当該試験に合格することが求められる。

また、育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、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。

分野別運用方針（抜粋）

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

建設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に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A1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年経過時までに満たしていることが求められる水準

ア　技能水準

別表3のc. 技能水準（1年経過時まで）の欄に掲げるもの

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

別表3のd. 技能水準（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

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

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

建設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

別表3のc. 技能水準（1年経過時まで）の欄に掲げるもの

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2. 1相当以上の水準と認められるもの

（2）転籍制限期間及びその理由

転籍制限期間は2年とする。（以下、略）

（3）1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

毎年、育成就労制度における建設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。）において、建設業の前年の平均賃金の上昇率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率以上の昇給をすることとする。

○ 育成就労外国人として建設分野の業務に従事する場合には、就労を開始するまでに、以下のいずれかの日本語能力水準を満たすことが求められます。

- 国際交流基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）A1相当以上又は日本語能力試験（JLPT）N5以上の合格
- 認定日本語教育機関の「就労のための課程」等における当該水準に相当する日本語講習100時間以上の受講

○ 建設分野において育成就労計画を作成する場合には、本要領別表に定める「育成就労の終了日まで」に受験する技能試験及び日本語能力の試験の合格を目標として定めます。また、同試験及び同表に定める「育成就労の対象となった期間の合計が 1年に達するまで」に受験する試験をそれぞれ受験させることが必要です。

【確認対象の書類】
・ 本要領別表の「日本語能力水準（技能を修得しようとする業務に従事するまで）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

【本人の意向による転籍が認められる育成就労外国人の技能水準等】

○ 建設分野において、本人の意向による転籍が認められるために必要な技能水準及び日本語能力水準については、本要領別表（本人の意向による転籍時）に定める技能水準及び日本語能力水準となります。

○ 建設分野においては、分野別運用方針で、本人の意向による転籍の制限期間（以下「転籍制限期間」という。）を2年と定めており、育成就労実施者が当該育成就労外国人を対象に育成就労を行わせた期間が2年を超えるまでは、本人の意向による転籍は認められません（育成就労実施者が、自らの判断によって転籍制限期間を1年としている場合を除く。）。

○ 2年の転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、転籍を制限されることとなる育成就労外国人の待遇向上策として、育成就労期間の1年目から2年目にかけて、一定の昇給を実施する必要があります。具体的には、育成就労制度における建設分野の分野別協議会（以下「分野別協議会」という。）が、毎年、建設業の前年の平均賃金の上昇率を基準に設定・公表する昇給率以上の昇給を実施する必要があります。

【確認対象の書類】
＜本人の意向による転籍時＞
・ 本要領別表の「技能水準（本人の意向による転籍時）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
・ 本要領別表の「日本語能力水準（本人の意向による転籍時）」の欄に掲げる試験の合格証明書の写し
・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）の写し

第3 上乗せ基準等

【関係規定】

法

（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。

三・四（略）

五 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

六～八（略）

九 育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他育成就労外国人の待遇が主務省令で定める基準に適合していること。

十 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

十一（略）

規則

（育成就労の目標及び内容の基準）

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。

一～五（略）

六 育成就労の実施に関し次のいずれにも該当すること。

イ（略）

ロ 単独型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。

（1）・（2）（略）

（3）申請者が単独型育成就労外国人等と雇用契約を締結するに当たり、申請者が、当該単独型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間にお

ける当該単独型育成就労外国人等の待遇、第二十六条に規定する期間その他の待遇の説明を行っていること。

ハ　監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。

（1）～（3）（略）

（4）申請者が監理型育成就労外国人等と雇用契約を締結するに当たり、申請者又は監理支援機関が、当該監理型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間における当該監理型育成就労外国人等の待遇、第二十六条に規定する期間その他の待遇の説明を行っていること。

ニ（略）

七・八（略）

九　前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

第15条　法第九条第一項第五号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～十二（略）

十三　前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

2（略）

（育成就労外国人の待遇の基準）

第18条　法第九条第一項第九号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一～八（略）

九　前各号に掲げるもののほか、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基準に適合すること。

（育成就労外国人の数）

第19条　単独型育成就労（次項に規定するものを除く。）に係るものである場合における法第九条第一項第十号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同

じ。）の主務省令で定める数は、次に掲げる数とする。

一～二 （略）

2 （略）

3 前二項の規定にかかわらず、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、法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、当該特定の分野に係る分野所管行政機関の長が、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数とする。

4 （略）

告示

（育成就労の内容の基準）

第1条 建設分野に係る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（以下「規則」という。）第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一 申請者が次のいずれにも該当する者であること。

イ 建設業法（昭和二十四年法律第百号）第三条第一項の許可を受けていること。

ロ 建設業法に基づく監督処分（同法第二十九条第一項第五号による処分を除く。）を受けた日から起算して五年を経過しない者でないこと。

ハ 建設キャリアアップシステム（一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであって、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。次号において同じ。）に登録していること。

二 育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

三 単独型育成就労に係るものである場合は、別記様式により単独型育成就労外国人等が十分に理解することができる言語で規則第十三条第二項第六号ロ(3)に規定する説明を行っていること。

四 監理型育成就労に係るものである場合は、別記様式により監理型育成就労外国人等が十分に理解することができる言語で規則第十三条第二項第六号ハ(4)に規定する説明を行っていること。

五 入国後講習において、労働災害の防止並びに労働者の安全及び健康の確保その他の労働安全衛生に関する講習を実施することとしていること。

（育成就労を行わせる体制の基準）

第2条 建設分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、申請者が次のいずれにも該当することとする。

一 育成就労外国人が従事する建設工事において、申請者が下請負人である場合には、発注者から直接当該工事を請け負った建設業者の指導に従うこととしていること。

二　建設分野に係る分野別協議会（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（平成二十八年法律第八十九号）第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

三　建設分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

四　建設分野における育成就労外国人の受入れに関し、国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。

（育成就労外国人の待遇の基準）

第3条　建設分野に係る規則第十八条第九号の告示で定める基準は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払うこととする。

（育成就労外国人の数）

第4条　建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（次項に規定するものを除く。）に係るものである場合における規則第十九条第三項の告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一　申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び一号特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能の在留資格（同表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。）をもって在留する外国人をいう。）を含まない。以下この条において同じ。）の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

二　前号の規定にかかわらず、申請者が次のイからへまでに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合にあっては、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

イ　技能及び日本語能力の修得に係る実績

ロ　育成就労を行わせる体制

ハ　育成就労外国人の待遇

ニ　出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ホ　育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ヘ　育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

2　建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。）又は監理型育成就労に係るものである場合における規則第十九条第三項の

告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一　次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三
二百一人以上三百人以下	四十五人
百一人以上二百人以下	三十人
五十一人以上百人以下	十八人
四十一人以上五十人以下	十五人
三十一人以上四十人以下	十二人
十人以上三十人以下	九人
一人以上九人以下	申請者の常勤の職員の総数と同数

二　前号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の十分の三
二百一人以上三百人以下	九十人
百一人以上二百人以下	六十人
五十一人以上百人以下	三十六人
四十一人以上五十人以下	三十人
三十一人以上四十人以下	二十四人
六人以上三十人以下	十八人
五人	十五人
四人	十二人
三人	十人
二人	七人
一人	四人

三　前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

イ　監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況

ロ 監理支援に係る監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績

ハ 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ニ 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ホ 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

基本方針（抜粋）

第二 特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

2 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

（3）育成就労外国人の雇用形態

育成就労外国人（育成就労法第2条第4号に規定する「育成就労外国人」をいう。以下同じ。）の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。

分野別運用方針（抜粋）

第三 育成就労制度に関する事項

4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項

（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

ア　育成就労実施者に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、次のとおりとする。

① 育成就労実施者は、建設業法第3条の許可を受けていること。

② 育成就労計画の申請日前5年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分を除く。）を受けていないこと。

③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと。

④ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が組織する育成就労の協議会に加入すること。ただし、外国人の受入れに関する第二2（3）ア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属している育成就労実施者は育成就労の協議会に加入しているものとみなす。

⑥ 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りではない。

⑦ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

⑧ そのほか、建設分野での育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。

イ　育成就労の内容に対して特に課す条件

育成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習において、育成就労外国人に労働安全衛生に関する講習を受講させること。

1．育成就労外国人の雇用形態

○　直接雇用に限られます。

○　建設分野は、労働者派遣等育成就労産業分野として定められていないため、労働者派遣等の形態により育成就労外国人を就労させることはできません。

2. 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

○ 育成就労の内容、育成就労を行わせる体制、育成就労外国人の待遇及び育成就労外国人の数に係る基準として、建設分野に特有の事情に鑑みて規則第13条第2項第9号、第15条第1項第13号、第18条第9号及び第19条第3項に基づき告示をもって定めたものです。

（1）育成就労の内容の基準に関するもの

告示

（育成就労の内容の基準）

第1条　建設分野に係る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（以下「規則」という。）第十三条第二項第九号の告示で定める基準は、次のとおりとする。

一　申請者が次のいずれにも該当する者であること。

イ　建設業法（昭和二十四年法律第百号）第三条第一項の許可を受けていること。

ロ　建設業法に基づく監督処分（同法第二十九条第一項第五号による処分を除く。）を受けた日から起算して五年を経過しない者でないこと。

ハ　建設キャリアアップシステム（一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであって、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。次号において同じ。）に登録していること。

二　育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

三　単独型育成就労に係るものである場合は、別記様式により単独型育成就労外国人等が十分に理解することができる言語で規則第十三条第二項第六号ロ(3)に規定する説明を行っていること。

四　監理型育成就労に係るものである場合は、別記様式により監理型育成就労外国人等が十分に理解することができる言語で規則第十三条第二項第六号ハ(4)に規定する説明を行っていること。

五　入国後講習において、労働災害の防止並びに労働者の安全及び健康の確保その他の労働安全衛生に関する講習を実施することとしていること。

【建設業許可等】

○ 育成就労実施者は、建設業法（昭和24年法律第100号）第3条第1項の許可を受けており、かつ過去5年間で建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分を除く。）を受けていないことが必要です。

【建設キャリアアップシステムへの事業者登録・技能者登録】

○　建設キャリアアップシステムを活用することで、日本人と同様の客観的基準に基づく技能と経験に応じた育成就労外国人への賃金支払いの実現や工事現場ごとの当該外国人の在留資格・安全資格・社会保険加入状況の確認、不法就労の防止等の効果を得られます。

○　建設分野に係る育成就労外国人を受け入れる育成就労実施者は、当該育成就労外国人に係る育成就労計画の認定申請の前に、建設キャリアアップシステムに登録していることが必要です。

○　また、受け入れる育成就労外国人についても入国後速やかに建設キャリアアップシステムに登録する必要があります。育成就労計画の認定申請時には、育成就労外国人が入国後、原則として3か月以内に当該育成就労外国人を建設キャリアアップシステムへ登録する旨を誓約することになります。

○　建設キャリアアップシステムの登録方法については、一般財団法人建設業振興基金の以下のホームページ等を参照してください。不明な点があれば当該法人にお問い合わせください。
（URL:https://www.ccus.jp）

【重要事項に係る事前説明】

○　建設分野においては、育成就労実施者が育成就労外国人との雇用契約を締結するに当たり、育成就労実施者又は当該育成就労実施者の監理支援を行う監理支援機関は、必ず告示別記様式を用いて、育成就労中の待遇や入国後講習中の待遇等の重要事項について、育成就労外国人が十分に理解することができる言語を用いて説明し、これらを理解していることを確認した上で、雇用契約を締結する必要があります。

○　育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（告示別記様式）は、育成就労計画の認定申請や軽微変更届出においては提出不要ですが、育成就労実施者において保管する必要があります（電子データでの保管も可）。

○　ただし、育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合には、入国前（育成就労に係る雇用契約締結前）に、当該業務への従事の有無や当該業務に従事する場合の留意点、補償制度等について育成就労外国人等に母国語で丁寧に説明し、理解を得なければ、当該業務に従事させることはできません。その上で、石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について

（告示別記様式（別紙））を作成し、育成就労計画認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（告示別記様式）と併せて機構に提出してください。

○　また、育成就労の途中で当該業務に従事させることになった場合は、育成就労計画の変更認定を受ける必要があります。その場合も、当該業務に従事する場合の留意点、補償制度等について育成就労外国人に母国語で丁寧に説明し、理解を得なければ、当該業務に従事させることはできません。その上で、石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について（告示別記様式（別紙））を作成し、育成就労計画認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（告示別記様式）と併せて機構に提出してください。

○　重要事項に係る事前説明では、育成就労制度の適正な運用を図るため、国土交通省が一般財団法人建設業振興基金へ個人情報を含む在留情報を提供することについても、育成就労外国人の同意を得る必要があります。

【労働安全衛生教育】

○　建設分野においては、労働災害の発生防止や労働者の安全・健康の確保を図ることが重要であることから、入国後講習においては、労働安全衛生に関する事項についても、講習を実施する必要があります。

○　上記の労働安全衛生に関する講習では、育成就労外国人に従事させる業務の内容を踏まえて、例えば、以下の教材を使用する等の方法により、育成就労外国人に対して、労働安全衛生に関する講習を実施するようにしてください。

・　建設業に従事する外国人労働者向け教材（厚生労働省）
（URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10973.html）
・　外国人建設就労者のための安全衛生教育映像教材（建設業労働災害防止協会）
（URL:https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/foreign_worker_education/index.html）

【確認対象の書類】
・　建設業法第3条第1項の許可を受けていることを証する書類
・　建設分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（建設分野参考様式第1号）
・　申請者の建設キャリアアップシステムの事業者 ID を明らかにする書類（登録後に送付され

るハガキ又はメールの写し若しくは建設キャリアアップシステムのログイン画面を印刷したもの）

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

＜石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合＞

・ 育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（告示別記様式）

・ 石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について（告示別記様式（別紙））

【留意事項】

○ 「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」の検索画面の写しは建設業法第3条第1項の許可を受けていることを証する書類として使用できません。

○ 育成就労計画の認定申請に当たっては、建設業法第3条第1項の許可を受けていることを証する書類に記載された有効期限が経過していないことを確認してください。申請時に有効期限の終期が差し迫っている場合は、当該有効期限の更新を行ってから申請してください。また、有効期限が更新できない場合は、育成就労計画の認定基準を満たさないこととなります。

○ 入国後講習で行われる労働安全衛生教育については、育成就労計画の認定申請において、「入国前・入国後講習実施（予定）表」（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第3面）の「2　入国後講習の実施予定状況」の科目（内容）に「労働安全衛生教育」の科目を記載する必要があります。

○ 重要事項に係る事前説明等については、上記のほか、育成就労制度運用要領第4章第2節第3（6）及び同節第10に記載されている事項を必ず確認した上で行ってください。

（2）育成就労を行わせる体制の基準に関するもの

告示

（育成就労を行わせる体制の基準）

第2条　建設分野に係る規則第十五条第一項第十三号の告示で定める基準は、申請者が次のいずれにも該当することとする。

一　育成就労外国人が従事する建設工事において、申請者が下請負人である場合には、発注者から直接当該工事を請け負った建設業者の指導に従うこととしていること。

二　建設分野に係る分野別協議会（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（平成二十八年法律第八十九号）第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）において協議が調った事項に関する措置を講ずることとしていること。

三　建設分野に係る分野別協議会に対し、必要な協力を行うこととしていること。

四　建設分野における育成就労外国人の受入れに関し、国土交通大臣又はその委託を受け

た者が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対して必要な協力を行うこととしていること。

【元請建設業者による指導】

○　育成就労実施者は、育成就労外国人が従事する建設工事において、育成就労実施者が下請負人である場合には、発注者から直接工事を請け負った建設業者（以下「元請建設業者」という。）による指導に従わなければなりません。

○　元請建設業者による指導として、例えば、育成就労実施者が育成就労外国人を現場に入場させる際には、外国人技能者建設現場入場届出書（仮称）を各添付書類と併せて元請建設業者に提出することが必要となります。詳細は、「特定技能制度及び育成就労制度等に関する下請指導ガイドライン」（仮称）として、今後、国土交通省ホームページでお知らせします。

【分野別協議会】

○　育成就労実施者は、建設分野の育成就労外国人を受け入れる場合には、当該育成就労外国人に係る育成就労計画の認定申請の前に、分野別協議会に加入していることが必要です。このため、原則として全ての育成就労実施者は、以下の国土交通省のホームページに掲載されている web フォームを通じて分野別協議会への加入届出を行う必要があります。
（URL:https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/tochi_fudousan_kensetsugyo_tk3_000001_00022.html）

○　ただし、分野別協議会には、建設分野の特定技能制度において1号特定技能外国人を受け入れる全ての特定技能所属機関に所属を義務づけている「特定技能外国人受入事業実施法人」も構成員として参画しており、当該特定技能外国人受入事業実施法人に所属している育成就労実施者は、分野別協議会に加入しているものとみなすこととしているため、育成就労外国人を受け入れるにあたり、分野別協議会への加入届出を重ねて行う必要はありません。（※）

○　現在、特定技能外国人受入事業実施法人として、一般社団法人建設技能人材機構（以下「JAC」という。）が国土交通大臣の登録を受けており、受入企業が JAC の「正会員」である建設業者団体の会員として所属している場合又は JAC の「賛助会員」である場合に JAC に所属しているものとされています。

○　この点、現に1号特定技能外国人を受け入れていない育成就労実施者も、JAC の正会員団体（専門工事業団体や元請ゼネコン等）に所属している場合は、すでに

JAC に所属していることとなるため、育成就労外国人を受け入れるにあたり、分野別協議会への加入届出を重ねて行う必要はありません。（※）

※　ただし、例外的に、JAC に所属している場合であっても、分野別協議会への加入届出を行う必要がある場合があります。詳細は、国土交通省ホームページをご確認ください。

○　なお、分野別協議会から除名された者については、JAC の「正会員」である建設業者団体の会員として所属している場合又は JAC の「賛助会員」である場合であっても、分野別協議会に加入しているものとはみなされませんので、御留意ください。

○　分野別協議会では、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、構成員の連携の緊密化を図るとともに、建設分野の実情を踏まえた育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する取組について協議を行うこととしています。育成就労実施者は、分野別協議会で協議が調った事項に関する措置を適切に講じることが必要となります。

○　また、分野別協議会では、これらの協議を円滑に実施するため、育成就労実施者は、育成就労外国人の受入状況や育成就労の実施状況等を定期的に事務局に対して報告し、事務局はこれをとりまとめることとしています。

○　育成就労実施者は、分野別協議会に対して、必要な協力を行わなければならないほか、建設分野における育成就労外国人の受入れに関して、国土交通大臣又はその委託を受けた者が行う調査、指導、情報の収集、意見の聴取その他業務に対し必要な協力を行わなければなりません。

○　育成就労実施者は、分野別協議会において協議が調った事項に関する措置を講じない場合や、分野別協議会に対し必要な協力を行わない場合には、基準に適合しないこととなります。

○　加えて、協議会の構成員は、協議会規約及び行動規範を遵守することが必要であり、協議会規約又は行動規範を遵守しない育成就労実施者は、除名の対象になることがありますので、ご注意ください。

○　分野別協議会に関する詳細は、以下の国土交通省のホームページをご覧ください。
（URL:https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/tochi_fudousan_ken

setsugyo_tk3_000001_00022.html）

【確認対象の書類】
・ 建設分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（建設分野参考様式第1号）
・ 分野別協議会の構成員であることを明らかにする書類（国土交通省のホームページに掲載されている分野別協議会の構成員名簿（「建設分野育成就労協議会 構成員名簿（協議会規約第7条に基づき届出を行った者）」又は「建設分野育成就労協議会 構成員名簿（一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）に所属する者）」）の当該申請者の名称が掲載されているページを印刷したもの）

【留意事項】
○ JAC のホームページに掲載されている JAC 所属企業一覧や、JAC に加入していることを証する書類（会員証明書の写し）は確認書類として使用できません。必ず国土交通省のホームページに掲載されている構成員名簿を提出してください。

（3）育成就労外国人の待遇の基準に関するもの

告示 （育成就労外国人の待遇の基準） 第3条 建設分野に係る規則第十八条第九号の告示で定める基準は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払うこととする。
分野別運用方針（抜粋） 第三 育成就労制度に関する事項 4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項 （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 ア 育成就労実施者に対して特に課す条件 建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、次のとおりとする。 ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと。

【報酬の支払】
○ 日給制や時給制の場合、季節や工事受注状況による仕事の繁閑により、あらかじめ想定した報酬予定額を下回ることもあり、想定していた報酬と実際の報酬との乖離が、育成就労外国人の就労意欲の低下や行方不明事案の発生等を引き起こす

可能性を否定できません。

○ したがって、育成就労外国人の安定的な報酬を確保するため、仕事の繁閑により報酬が変動しないこと、すなわち月給制によりあらかじめ育成就労外国人との間で合意を得た額の報酬を毎月安定的に支払うことが必要です。育成就労実施者において雇用している他の職員の報酬が月給制でない場合であっても、育成就労外国人に対しては月給制による報酬の支払が求められます。

○ また、「報酬を安定的に支払い」とは、月給制であることに加えて、育成就労外国人への報酬の支払をより確実かつ適正なものとするため、報酬の支払方法を預貯金口座への振込とすることも意味しています。厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による報酬支払（デジタル払い）を選択することも可能です。

○ 育成就労実施者は、重要事項事前説明の段階で育成就労外国人に対し、報酬の支払方法として預貯金口座への振込み又はデジタル払いであることを説明した上で、当該外国人の同意を得る必要があります。

○ 上記に加え、育成就労外国人の待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払を担保すること、育成就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと等が必要となりますので、ご留意ください。

本要領において「月給制」とは、「1か月単位で算定される額」（基本給、毎月固定的に支払われる手当及び残業代の合計）で報酬が支給されるものを指します。

※ 育成就労外国人の自己都合による欠勤（年次有給休暇を除く。）分の報酬額を基本給から控除することは差し支えありませんが、会社都合や天候を理由とした現場作業の中止等による休業について欠勤の扱いとすることは認められません。天候を理由とした休業も含め、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づき、平均賃金の 60％以上を支払う必要があります。また、休業する日について本人から年次有給休暇を取得する旨の申出があった場合、年次有給休暇としても問題ありません。

※ 1か月あたりの所定労働日数が変動する場合や、変形労働時間制を採用することにより1か月の所定労働時間数が変動する場合も、「1か月単位で算定される額」で報酬を支給しなければなりません。

【確認対象の書類】

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）

・ 建設分野における育成就労外国人の受入れに関する誓約書（建設分野参考様式第1号）

（4）育成就労外国人の数に関するもの

告示

（育成就労外国人の数）

第4条　建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（次項に規定するものを除く。）に係るものである場合における規則第十九条第三項の告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一　申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び一号特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能の在留資格（同表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。）をもって在留する外国人をいう。）を含まない。以下この条において同じ。）の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

二　前号の規定にかかわらず、申請者が次のイからへまでに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合にあっては、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

イ　技能及び日本語能力の修得に係る実績

ロ　育成就労を行わせる体制

ハ　育成就労外国人の待遇

ニ　出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ホ　育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ヘ　育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

2　建設分野に係る申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。）又は監理型育成就労に係るものである場合における規則第十九条第三項の告示で定める数は、次に掲げる数とする。

一　次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三
二百一人以上三百人以下	四十五人
百一人以上二百人以下	三十人
五十一人以上百人以下	十八人

四十一人以上五十人以下	十五人
三十一人以上四十人以下	十二人
十人以上三十人以下	九人
一人以上九人以下	申請者の常勤の職員の総数と同数

二　前号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の十分の三
二百一人以上三百人以下	九十人
百一人以上二百人以下	六十人
五十一人以上百人以下	三十六人
四十一人以上五十人以下	三十人
三十一人以上四十人以下	二十四人
六人以上三十人以下	十八人
五人	十五人
四人	十二人
三人	十人
二人	七人
一人	四人

三　前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）であり、かつ、申請者の住所が指定区域（規則第十九条第二項第三号に規定する指定区域をいう。）にある場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

イ　監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況

ロ　監理支援に係る監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績

ハ　出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ニ　監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ホ　監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数

三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

附則

第2条　第四条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

○　建設技能者は、1つの事業所だけではなく、様々な現場に出向いて働くことが想定されることから、育成就労外国人を適切な体制・環境で指導し、育成するため、育成就労実施者においては一定数以上の常勤職員が在籍していることが必要です。

○　建設分野においては、育成就労外国人を受け入れることができる数を次のとおり定めています。また、育成就労外国人の受入れ人数枠を考慮するに当たり、「常勤の職員」には、外国にある事業所に所属する常勤の職員、技能実習生、育成就労外国人に加え、1号特定技能外国人の数を含めることはできません。

ア 基本人数枠

〈告示第4条第1項第1号〉

○　単独型育成就労の基本人数枠

基本人数枠	申請者の常勤の職員の総数の20分の3（※）

※　常勤の職員が 20 人以上在籍している必要があります。

〈告示第4条第2項第1号〉

○　単独型育成就労（継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの）及び監理型育成就労の基本人数枠

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の3
201人以上300人以下	45人
101人以上200人以下	30人
51人以上100人以下	18人
41人以上50人以下	15人
31人以上40人以下	12人
10人以上30人以下	9人
1人以上9人以下	申請者の常勤の職員の総数と同数

イ 育成就労実施者が優良である場合の人数枠

〈告示第4条第1項第2号〉

○　単独型育成就労において、育成就労実施者が優良である場合

育成就労実施者が優良な場合の人数枠	申請者の常勤の職員の総数の10分の3（※）

※　常勤の職員が 10 人以上在籍している必要があります。

〈告示第4条第2項第2号〉

○　単独型育成就労（継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの）及び監理型育成就労において、育成就労実施者が優良である場合

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の10分の3
201人以上300人以下	90人
101人以上200人以下	60人
51人以上100人以下	36人
41人以上50人以下	30人
31人以上40人以下	24人
6人以上30人以下	18人
5人	15人
4人	12人
3人	10人

2人	7人
1人	4人

ウ 育成就労実施者が優良で、住所が指定区域にあり、かつ優良な監理支援機関の監理支援を受ける場合の人数枠

〈告示第4条第2項第3号〉

○ 単独型育成就労（継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの）において育成就労実施者が優良であり、かつ、育成就労実施者の住所が指定区域にある場合

○ 監理型育成就労において、育成就労実施者及び監理支援を行う監理支援機関がともに優良であり、かつ、育成就労実施者の住所が指定区域にある場合

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の9
201人以上300人以下	135人
101人以上200人以下	90人
51人以上100人以下	54人
41人以上50人以下	45人
31人以上40人以下	36人
9人以上30人以下	27人
8人	24人
7人	21人
6人	19人
5人	16人
4人	13人
3人	11人
2人	8人
1人	5人

【確認対象の書類】

・ 人数に関する申請者の概要書（建設分野参考様式第2号）

＜告示第4条第2項の適用を受けようとする場合＞

・ 理由書（参考様式第1－1号）及び告示第4条第2項の基準への適合性を立証する関係書類

＜告示第4条第1項第2号、同条第2項第2号及び第3号の適用を受けようとする場合＞

・ 優良要件適合申告書（育成就労実施者）（参考様式第1-36 号）

【留意事項】

○ 育成就労計画の認定申請時には、育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第1－12号）に加え、本要領で定める人数に関する申請者の概要書（建設分野参考様式第2号）もあわせて提出する必要があります。

第4　育成・キャリア形成プログラム

分野別運用方針（抜粋）

第一　特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

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

国土交通省は、関係業界等と協働して、育成就労、特定技能1号及び特定技能2号に係る育成を内容とする建設分野における「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。

建設分野における育成プログラムは、特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとすることを基本とし、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。

○　建設分野における育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）は、特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとすることを基本とし、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、関係業界及び育成就労実施者等において、育成就労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です。

○　建設業には様々な職種があり、従事する職種によって身につけるべき技能の内容も異なることから、建設分野における育成プログラムでは、当該育成プログラムを踏まえて、各専門工事業団体が職種毎の特性等に応じた「キャリア育成プランのモデル例」を作成・公表するとともに、各育成就労実施者がこれを参考に、各育成就労実施者の事情や職種の特性等に応じて「キャリア育成プラン」を育成就労外国人毎に作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましいこととしています。

○　建設分野における育成プログラムやキャリア育成プランのモデル例は、国土交通省のホームページに掲載することとしています。

第5　技能実習の目標となる試験と育成就労の目標となる試験の関係

○　技能実習の目標となる試験と同一又は相当する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められた試験との関係は、以下の表のとおりです。

なお、技能実習を行っていた期間等に応じ、育成就労の通算期間等に関する基準を満たす必要もあるので注意してください。例えば、技能実習を3年以上行っている場合は、育成就労計画の認定を受けることができず、技能実習を2年を超えて行っている場合は、下表において対応する業務区分以外の育成就労を行わせることができません。

技能実習の目標となる試験	育成就労産業分野	業務区分	育成就労の目標となる試験
・技能検定３級（さく井（パーカッション式さく井工事作業））	建設分野	土木	・技能検定３級（さく井（パーカッション式さく井工事作業））
・技能検定３級（さく井（ロータリー式さく井工事作業））			・技能検定３級（さく井（ロータリー式さく井工事作業））
・技能検定3級（型枠施工（型枠工事作業））			・技能検定3級（型枠施工（型枠工事作業））
・技能検定3級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業））			・技能検定3級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業））
・技能検定3級（とび（とび作業））			・技能検定3級（とび（とび作業））
・技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））			・技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業））
・技能検定３級（ウェルポイント施工（ウェルポイント工事作業））			・技能検定３級（ウェルポイント施工（ウェルポイント工事作業））
・技能検定３級（鉄工（構造物鉄工作業））			・技能検定３級（鉄工（構造物鉄工作業））
・技能検定３級（塗装（建築塗装作業））			・技能検定３級（塗装（建築塗装作業））
・技能検定３級（塗装（鋼橋塗装作業））			・技能検定３級（塗装（鋼橋塗装作業））

・建設機械施工技能実習評価試験（押土・整地）専門級 ・建設機械施工技能実習評価試験（積込み）専門級 ・建設機械施工技能実習評価試験（掘削）専門級 ・建設機械施工技能実習評価試験（締固め）専門級 ・溶接技能実習評価試験（手溶接）専門級 ・溶接技能実習評価試験（半自動溶接）専門級 ・管路更生技能実習評価試験専門級			・建設機械施工育成就労評価試験（押土・整地）専門級 ・建設機械施工育成就労評価試験（積込み）専門級 ・建設機械施工育成就労評価試験（掘削）専門級 ・建設機械施工育成就労評価試験（締固め）専門級 ・溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級 ・溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級 ・管路更生育成就労評価試験専門級
・技能検定3級（建築板金（内外装板金作業）） ・技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業）） ・技能検定3級（建具製作（木製建具手加工作業）） ・技能検定3級（建築大工（大工工事作業）） ・技能検定3級（型枠施工（型枠工事作業）） ・技能検定3級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業）） ・技能検定3級（とび（とび作業）） ・技能検定3級（石材施工（石材加工作業））		建築	・技能検定3級（建築板金（内外装板金作業）） ・技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業）） ・技能検定3級（建具製作（木製建具手加工作業）） ・技能検定3級（建築大工（大工工事作業）） ・技能検定3級（型枠施工（型枠工事作業）） ・技能検定3級（鉄筋施工（鉄筋組立て作業）） ・技能検定3級（とび（とび作業）） ・技能検定3級（石材施工（石材加工作業））

・技能検定3級（石材施工（石張り作業）） ・技能検定３級（タイル張り（タイル張り作業）） ・技能検定３級（かわらぶき（かわらぶき作業）） ・技能検定３級（左官（左官作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（カーテン工事）） ・技能検定３級（表装（壁装作業）） ・技能検定３級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業）） ・技能検定3級（防水施工（シーリング防水工事作業）） ・技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業）） ・技能検定３級（築炉（築炉作業））			・技能検定3級（石材施工（石張り作業）） ・技能検定３級（タイル張り（タイル張り作業）） ・技能検定３級（かわらぶき（かわらぶき作業）） ・技能検定３級（左官（左官作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（プラスチック系床仕上げ工事作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（カーペット系床仕上げ工事作業）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（鋼製下地工事）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（ボード仕上げ工事）） ・技能検定3級（内装仕上げ施工（カーテン工事）） ・技能検定３級（表装（壁装作業）） ・技能検定３級（サッシ施工（ビル用サッシ施工作業）） ・技能検定3級（防水施工（シーリング防水工事作業）） ・技能検定3級（コンクリート圧送施工（コンクリート圧送工事作業）） ・技能検定３級（築炉（築炉作業））

・技能検定３級（鉄工（構造物鉄工作業）） ・技能検定３級（塗装（建築塗装作業）） ・技能検定３級（塗装（鋼橋塗装作業）） ・溶接技能実習評価試験（手溶接）専門級 ・溶接技能実習評価試験（半自動溶接）専門級			・技能検定３級（鉄工（構造物鉄工作業）） ・技能検定３級（塗装（建築塗装作業）） ・技能検定３級（塗装（鋼橋塗装作業）） ・溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級 ・溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級
・技能検定3級（建築板金（内外装板金作業）） ・技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業）） ・技能検定3級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業）） ・技能検定３級（配管（建築配管作業）） ・技能検定３級（配管（プラント配管作業）） ・技能検定3級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業）） ・溶接技能実習評価試験（手溶接）専門級 ・溶接技能実習評価試験（半自動溶接）専門級		ライフライン・設備	・技能検定3級（建築板金（内外装板金作業）） ・技能検定3級（建築板金（ダクト板金作業）） ・技能検定3級（冷凍空気調和機器施工（冷凍空気調和機器施工作業）） ・技能検定３級（配管（建築配管作業）） ・技能検定３級（配管（プラント配管作業）） ・技能検定3級（熱絶縁施工（保温保冷工事作業）） ・溶接育成就労評価試験（手溶接）専門級 ・溶接育成就労評価試験（半自動溶接）専門級