

鉄道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
国土交通大臣

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、鉄道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）

鉄道分野

- 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

鉄道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鉄道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

生産性向上のための具体的な施策として、①人手を介さずにデジタル技術を活用して各種施設等のデータ収集等を行うＣＢＭ型（状態を把握して最適な時

期に補修を実施)のメンテナンス手法の導入、②一連のレール交換作業の大半を1つの機械で施工出来るシステム、自動清掃ロボット、駅改札におけるAIを活用した案内システム等の導入、③鉄道関係機関等との連携により、鉄道のメンテナンス業務に携わる人材に対する技術講習会の実施等による生産性向上のための取組を実施している。

国土交通省としても、④自動運転や軌道等の保守業務の省力化等、デジタル技術を活用した現場業務の効率化・省力化に資する技術開発への支援、⑤地域鉄道事業者における軌道や電車線検測のデジタル化等の省力化に資する設備導入への支援等により、企業による生産性向上の取組を支援している。

こうした取組等の結果、鉄道分野では業務の効率化・省力化等による生産性向上が推進されている。

イ 国内人材確保のための取組

(ア) 女性、高齢者、就職困難者等の就業促進

具体的な施策として、次の取組を行っている。

- ① 初任給、基本給等の増額、出産祝い金の支給、女性用宿泊施設の整備や女性職員の比率に関する目標設定、ジョブリターン制度や大規模中途採用を実施
- ② 一般社団法人日本民営鉄道協会において、就業者のライフイベントにより就労が困難となった社員を民鉄各社で相互に受け入れる「民鉄キャリアトレイン」を実施
- ③ 国土交通省において、退職自衛官の鉄道業界等への再就職を後押しするため、防衛省・鉄道事業者等と申合せを締結し、関係機関等との連携により駐屯地での説明会やインターンシップの開催等の取組を推進

(イ) 処遇改善

具体的な施策として、国土交通省において、鉄道運賃水準の算定の根拠となる「総括原価」の算定方法を定める「収入原価算定要領」を改定し、鉄道事業者における人件費上昇率のみならず、他の事業者も含めた人件費上昇率の実績値等も反映できるよう算定方法の見直しの取組を行っている。

(ウ) 労働安全衛生対策

具体的な施策として、次の取組を行っている。

- ① 国土交通省において、鉄道事業者が利用者から収受した料金をバリアフリー設備の整備に充てられる鉄道駅バリアフリー料金制度の整備や予算等の支援を実施し、ホーム上の作業員の安全性向上にも寄与するホームドア整備を推進
- ② 一般社団法人日本民営鉄道協会において、各社の職場の安全衛生に関する様々な活動事例を写真により広く普及する「安全衛生フォトコンテスト」を実施

(エ) (ア)の成果

上記(ア)の取組等の結果、鉄道分野における有効求人倍率(駅・車両清掃区分を除く。)は、令和4年度では3.59倍であったところ、令和6年度には

3.48 倍となっている。

(オ) (イ) の成果

上記(イ)の取組等の結果、「賃金引上げ等の実態に関する調査」(厚生労働省)における1人平均賃金の改定率は、鉄道業を含む「運輸業、郵便業」において、令和4年は1.8%であったところ、令和6年は3.2%となっている。

(カ) (ウ) の成果

上記(ウ)の取組等の結果、「労働災害動向調査」(厚生労働省)における労働災害度数率は、鉄道業(事業所規模30人以上)において、令和5年は1.53であり、概ね横ばいで推移している。

(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。)

鉄道分野における業務量を示す指標として、旅客鉄道が輸送した旅客の総人員数である「輸送人員」がある。輸送人員は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により令和2年度には大きく減少したものの、同感染症感染拡大前と同程度まで回復している。また、「観光立国推進基本計画」(令和5年3月31日閣議決定)において、インバウンド回復や国内交流拡大は同感染症感染拡大前を超える水準を目標としており、鉄道需要やそれに伴う各施設の保守量等は今後も継続、拡大することが見込まれることから、これを支える鉄道分野の人材確保が極めて重要である。しかし、鉄道分野においては、生産性向上や国内人材確保の取組を進めているものの、令和6年度の鉄道分野の有効求人倍率は2.60倍となっており、少子化等により若手の採用が困難となってきたことに加え、高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっているが、今後も鉄道需要は維持、拡大し、令和10年度には17万5,600人の就業者が必要となる。鉄道は我が国の経済社会活動や国民生活を支える基盤であり、鉄道分野の現場で即戦力となる人材は、安全で安定的な輸送の確保のための重要な役割を担っている。鉄道需要の増加に的確に対応していくことが求められる中、チームリーダー等の指導・監督の下で、鉄道特有の制約を理解し、特殊な機材や工具等を用いて作業を行うという一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。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1万6,500人程度緩和されることが見込まれるものの、なお4,000人程度の人手不足が見込まれる状況である。

(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 鉄道分野全体の受入れ見込数

鉄道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、4,000人である。

当該受入れ見込数は、鉄道分野において、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、技術開発等による5年間で1%強(駅・車両清掃区分は3年間で2%強)の生産性向上(令和10年度までに2,400人程度)や、処遇の改善の取組等による追加的な国内人材の確保(令和10年度までに1万4,100

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

鉄道分野における令和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、2,900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

鉄道分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、1,100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) 鉄道分野をめぐる人手不足状況の把握方法

国土交通大臣は、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 鉄道分野の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国土交通省に提供）
- ② 雇用動向調査に基づく欠員率、職業安定業務統計に基づく有効求人倍率
- ③ 関係業界への調査
- ④ 特定技能制度における鉄道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鉄道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 国土交通大臣は、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、国土交通大臣は、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 国土交通大臣は、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、国土交通大臣は、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

国土交通省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係る鉄道分野における「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。

鉄道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。

(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

国土交通省は、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、国土交通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

国土交通省は、鉄道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、悪質な送付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

国土交通省は、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

地方公共団体における一元的な相談窓口の設置、ハローワークによる地域の就職支援等を着実に進める等の業種横断的な措置・方策に加え、国土交通省は、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行うとともに、特定技能・育成就労の協議会等と連携し、本制度の趣旨や優良事例の情報を全国的に周知することを含め、必要な措置を講じることによって、地方部の中小事業者も含めた各特定技能所属機関及び育成就労実施者に採用活動や生

活支援の充実を促し、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、国土交通省は、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、国土交通省は、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

鉄道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 別表１の a. 技能水準の欄に掲げるもの
- ② 別表２の d. 育成就労評価試験（育成就労終了まで）の欄に掲げるもの

（２）日本語能力水準

別表１の b. 日本語能力水準の欄に掲げるもの

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

鉄道分野において設定する業務区分及び１号特定技能外国人が従事する業務は、上記１（１）①の技能水準にあつては当該技能水準に対応し、それぞれ別表１の c. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとし、上記１（１）②の技能水準にあつては、当該技能水準に対応する別表２の a. 業務区分の欄に掲げる業務区分と同一の別表１の c. 業務区分（従事する業務）の欄に定めるとおりとする。

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

ア 雇用形態

鉄道分野の事業者を特定技能所属機関とする直接雇用形態（同時に鉄道分野の２事業者を特定技能所属機関とする在籍型出向形態を含む。）とする。

イ 在籍型出向の形態により受け入れる必要性

鉄道分野においては、従前から相互に密接に関連する企業間において技能を要する業務（鉄道分野において受け入れる特定技能外国人に必要なとされる技能を要する業務を含む。）を委託等するに当たり、在籍型出向形態により当該技能に係る教育・研修を行っている実態があり、特定技能制度においても特定産業分野に属する技能の一層の向上を目的として、安定的な業務委託等の関係のある

機関間において、一定期間在籍型出向形態により鉄道分野の同一の業務区分に属する業務に従事させるために特定技能外国人を受け入れることが必要不可欠である。

ウ 在籍型出向を活用して受け入れる場合における懸念を払拭するために講じる措置

鉄道分野において特定技能外国人の在籍型出向形態を認めるに当たり、特定技能外国人の雇用の安定や1号特定技能外国人への支援を確実に担保するため、国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関同士が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で、出向期間中における所定内賃金等の待遇が出向元におけるものに比べ維持又は向上されることや在籍型出向に係る期間（1号特定技能外国人については1年につき通算4月を超えない期間とする。）における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する。

**（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 鉄道事業法（昭和61年法律第92号）による鉄道事業者、軌道法（大正10年法律第76号）による軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。
- ② 特定技能所属機関は、国土交通省が設置する特定技能の協議会の構成員になること。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 特定技能所属機関は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 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、上記②、③、④及び⑤の条件を満たす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

鉄道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A1相当以上の水準と認められるもの（ただし、運輸係員の業務区分については「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 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。以下同じ。）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

別表 2 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 2 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 A 2. 2 相当以上の水準と認められるもの（ただし、運輸係員の業務区分については「日本語教育の参照枠」の B 1 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

鉄道分野において設定する主たる技能は、別表 2 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、鉄道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

鉄道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、以下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 2 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 A 2. 1 相当以上の水準と認められるもの（ただし、運輸係員の業務区分については「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）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

鉄道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

ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

- ① 鉄道事業法による鉄道事業者、軌道法による軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。
- ② 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。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 育成就労実施者は、運輸係員の業務区分の育成就労外国人に対し、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、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）第13条第２項第８号に規定する授業時間数に加え、追加で50時間以上の授業時間数（合計して150時間以上の授業時間数。入国後講習において、又は過去6か月以内に、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。）授業科目を受講させること。ただし、試験その他の評価方法により「日本語教育の参照枠」B1相当以上の水準を有していることが証明されている者に対しては、この限りではない。

イ 育成就労外国人に対して特に課す条件

運輸係員の業務区分の育成就労外国人は、入国時に「日本語教育の参照枠」のA1相当以上の水準と認められる試験に合格していること。

別表 1 (第二 1 及び 2 関係)

項番	a. 技能水準	b. 日本語能力水準	c. 業務区分 (従事する業務)
1	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (軌道整備)	「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	軌道整備 (軌道検測作業、レール交換作業、まくらぎ交換作業、バラストを取り扱う作業、保安設備を取り扱う作業等、軌道等の新設、改良、修繕に係る作業・検査業務等)
2	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (電気設備整備)	「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	電気設備整備 (電路設備、変電所等設備、電気機器等設備、信号保安設備、保安通信設備、踏切保安設備等の新設、改良、修繕に係る作業・検査業務等)
3	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (車両整備)	「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	車両整備 (列車検査、定期検査、臨時検査、構内入換、駅派出所対応、改造工事、在庫・予備品管理、工場設備取扱い、定期・臨時清掃業務等)
4	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (車両製造) 技能検定 3 級 (機械加工) 技能検定 3 級 (仕上げ) 技能検定 3 級 (電子機器組立て) 技能検定 3 級 (電気機器組立て) 技能検定 3 級 (塗装)	「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	車両製造 (素材加工、部品組立て、構体組立て、塗装、溶接、ぎ装、台車枠製造、台車組立て、電子機器組立て、電気機器組立て、試験・検査、部品検収・配膳業務等)
5	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (運輸係員)	「日本語教育の参照枠」の B 1 相当以上の水準と認められるもの	運輸係員 (ポイント操作、入換え合図、駅設備管理・取扱業務、旅客案内・貨物取扱業務、運行管理業務、車掌業務、運転士業務等)
6	鉄道分野特定技能 1 号評価試験 (駅・車両清掃)	「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	駅・車両清掃 (車両内部清掃 (折り返し清掃含む)、車両外部清掃、コンコース清掃・駅舎清掃、ホーム清掃 (駅務機器、エレベータ、エスカレータ清掃含む)、休憩室清掃 (駅員・乗務員用等) 等)

別表 2（第二 1、2、第三 1 及び 3 関係）

項 番	a. 業務区分	b. 主たる技能	c. 技能水準（1 年経過 時まで）	d. 技能水準（育成就 労終了まで）
1	軌道整備	軌道整備	鉄道分野育成就労評価 試験（軌道整備）（初級）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験（軌道整 備）
2	電気設備整備	電気設備整備	鉄道分野育成就労評価 試験（電気設備整備） （初級）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験（電気設備 整備）
3	車両整備	車両整備	鉄道分野育成就労評価 試験（車両整備）（初級）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験（車両整 備）
4	車両製造	車両製造	鉄道分野育成就労評価 試験（車両製造）（初級）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験（車両製 造）
5	運輸係員	駅係員作業	鉄道分野育成就労評価 試験（駅係員作業）（初 級）	鉄道分野育成就労評 価試験（駅係員作業） （専門級）
6	駅・車両清掃	駅・車両清掃	鉄道分野育成就労評価 試験（駅・車両清掃）（初 級）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験（駅・車両 清掃）