ＦＡＱ　外国人労働者の受入れについて

１　技能実習

問１－１　技能実習制度はどうなるのですか？

（答）１．現行の技能実習制度は、令和９年３月３１日で終了します。

２．しかし、経過措置により、事前に１号技能実習計画の認定と在留資格認定を受けた場合は、入国できるのは令和９年６月３０日までとなります。

なお、事前に申請した技能実習計画の認定が、令和９年４月１日以降になることがありますが、実習開始日及び入国日は、いずれも令和９年６月３０日以前でなければなりません。

㊟　外国人技能実習機構のホームページによると、技能実習計画の認定申請は令和９年３月３１日まで可能ですが、審査手続きに時間を要し、令和９年６月３０日までに入国できない可能性もあるため、令和９年２月までの申請が推奨されています。

３．令和９年６月３０日までに入国し、技能実習を開始した実習生は、次の段階の実習（リネンサプライは２号実習まで、通算３年）に進むことができます。

（参考・経過措置のイメージ）

①　事前に技能実習計画の認定申請、在留資格の交付申請を行えば、最も遅い場合、令和９年６月３０日までに入国し、１号技能実習を開始することができる。

②　さらに、初級試験を経て２号に進み、通算３年間在留することができる。

R9.2（例）	*R9.3.31*	～ R9.6.30	⇒ R10	⇒ R11	～ R12.6
認定申請	*技能実習制度・廃止*	入国、１号技能実習の開始（１年目）	２号技能実習に移行（２年目）	２号技能実習継続（３年目）	技能実習 修了 → 帰国　又は 特定技能移行等

４．今後は、令和９年４月から始まる育成就労制度に切り替えて、外国人労働者の受入れを計画する必要があります。

問１－２　衛生基準認定工場でないので、これまで、技能実習１号（１年間）の外国人実習生を受け入れてきましたが、どうなりますか？

（答）１．技能実習制度が廃止されると、１号技能実習（１年）、２号技能実習（２年）等の仕組みはなくなります。

（参考）平成３０年１１月のリネンサプライ職種の２号移行に際し、衛生基準認定工場の要件が課せられることとなった。（衛生基準認定を受けていない一部の工場で、従前と同様に１号実習生の受入れが行われている。）

２．このたび、育成就労制度及び特定技能制度では、外国人労働者の受入れは、衛生基準認定工場㊟ でなければならないことになりました。

㊟　病院寝具の場合は、医療関連サービス振興会のいわゆる「マル適マーク」の取得工場。（以下同じ。）

３．したがって、技能実習制度の廃止後は、衛生基準認定を受けていない工場では、外国人労働者の受入れは、（留学等の他の在留の場合を除き）できないことになりました。

２　育成就労

問２－１　育成就労制度による外国人労働者の受入れは、いつから始まりますか？

（答）１．育成就労法の施行日である令和９年４月１日に開始されます。

２．なお、育成就労計画を施行日前に認定申請することができます。（問２－２の５を参照）

問２－２　育成就労外国人の受入れのために、何をすればよいでしょうか？

（答）１．技能実習の場合と同様に、国外の希望者等に働き掛け、候補者を確保します。

２．「監理支援機関」㊟と連携して、候補者ごとに３年間の「育成就労計画」を策

定し、外国人育成就労機構に認定申請を行います。その後、出入国在留管理庁に在留申請を行うことになります。（分野別協議会の構成員証明書のほか各種の資料の提出が必要です。）

㊟　監理支援機関：技能実習の監理団体に相当。監理団体の許可を受けていても、改めて育成就労制度に基づく監理支援機関の許可を受ける必要がある。

３．（リネンサプライ分野育成就労協議会（「分野別協議会」）に加入）

厚生労働省が設置する育成就労に関する「分野別協議会」に加入してください。

厚生労働省のホームページの「協議会加入申請ページ」（開設済み）から、ＷＥＢによる分野別協議会への加入申請を行い、厚生労働省から構成員証明書の発行を受けてください。（加入申請時に、工場ごとの衛生基準認定の確認が必要です。）

４．（受入れ上限数）

リネンサプライ分野全体の受入れ上限数（令和９～１０年度　３，４００人）及び会社ごとの受入れ上限数（常勤職員数の１５％。優良企業の場合３０％）が定められています。

なお、会社ごとの受入れ上限数において技能実習生の数は、育成就労外国人の数として計算します。

５．令和９年４月から受入れをスタートさせるためには、事前に、育成就労計画の「施行日前認定申請」を行っておく必要があります。

〇事前申請の受け付け：令和８年９月１日から、外国人技能実習機構 OTIT の地方事務所・支所で受け付けています。（コールセンターが設置されています。）

問２－３　育成就労外国人には、どの程度の日本語能力が求められますか？

（答）１．（育成就労の開始前）

育成就労の在留資格で受け入れることができる外国人は、Ａ１相当以上の試験に合格した者、又は認定日本語教育機関等での講習を受講した者です。

２．（育成就労開始後１年以内）

① Ａ１相当以上の試験に合格する必要があります。（合格しなくても育成就労を継続することができます。）

なお、試験に合格していない場合は、認定日本語教育機関の「就労」課程でＡ１相当講習を１００時間以上履修する必要があります。

② 入国後講習は、「日本語」のほか、「生活一般に関する知識」等の科目を含み、受講は、業務に従事させる前に行われる必要があり、講習期間中は業務に従事させてはならないこととされています。

３．（育成就労を終了するまで。就労開始後３年以内）

Ａ２．２相当以上の試験に合格する必要があります。受験回数に制限はなく、合格しない場合は、特定技能に移行することができません。

問２－４　育成就労外国人の技能水準を評価するための育成就労評価試験は、どのようなものですか？

（答）１．育成就労開始後１年以内の試験（初級）

① 技能実習評価試験（初級）と同等の試験であり、学科試験（必須）と実技試験（必須。判断等試験、製作等作業試験）を、出張試験（工場）で行います。

合格基準は、学科６５％、実技８０％です。

② 受験資格は、実務経験（育成就労期間）６か月以上。受験回数は、再試験を含む２回までとされています。

③ 不合格でも２年目以降の在留はできますが、不合格のままでは３年目の試験を受験することができず、特定技能に進むことができません。

２．育成就労を終了するまでの試験（開始後３年以内）

① 「特定技能（１号）評価試験」を行います。

学科試験（必須）と実技試験（必須。判断等試験、計画立案等作業試験）を行います。例題集等（検討中）を使用して、技能水準の向上に努めることが肝要です。

合格基準は、学科６５％、実技６０％です。

② 試験は、コンピュータ・ベースド・テスティング（ＣＢＴ㊟）で行う方向で検討中です。

㊟ＣＢＴ：コンピュータを使用して出題し、受験者は、コンピュータの画面に表示される問題に画面上で回答する。

③　不合格者は、再受験のための最長１年の在留継続中に何度でも受験できますが、合格しなければ、特定技能に進むことができず帰国することになります。

問２－５　育成就労外国人は、どのような業務に従事できますか？

（答）１．育成就労外国人が従事する業務の範囲は、リネン類の入荷から出荷までの一連の業務と日本人が通常従事する関連業務（使用資材等の運搬、清掃作業等）ですが、必須業務（リネンサプライ仕上げ作業）に全体の３分の１以上、労働安全衛生業務に１０分の１以上従事する必要があります。

問２－６　育成就労労働者は、本人の意向で転籍（他のリネン会社への変更）することができるそうですが、その要件等について教えてください。

（答）１．転籍は、転籍元に１年以上（㊟リネンサプライ分野の場合）在籍していることが必要であり、転籍者に求められる技能水準、日本語能力水準は、次のとおりです。

技能水準	育成就労評価試験（初級）に合格
日本語能力水準	「日本語教育の参照枠」のＡ２．１相当以上

２．このほか、転籍に関しては、次のようなことが定められています。

・初期費用の負担（転籍元での就労期間に応じた費用を転籍先が支払う）
・転籍者の割合の制限（育成就労外国人の総数に占める本人の意向による転籍者数の割合が３分の１以下
・指定区域（地方）から大都市圏等への転籍割合等）等

３　特定技能

問３－１　特定技能制度による外国人労働者の受入れは、いつから始まりますか？

（答）１．リネンサプライ分野では、令和８年度から、特定技能制度による「１号特定技能外国人」（在留期間５年）の受入れが開始されています。

（参考）令和８年１月にリネンサプライ分野が「特定産業分野」及び「育成就労産業分野」に追加され、「分野別運用方針」が決定されました。

また、同年４月７日に厚生労働省の告示（上乗せ基準）、「分野別協議会」の設置等を経て、特定技能制度による１号特定技能外国人の受入れが始まりました。

２．「分野別協議会」に加入し、構成員証明書の発行を受けた会社は、「１号特定技能外国人」の受入れの手続きを進めることができます。

問３－２　１号特定技能外国人はどのような人が対象ですか？

（答）１．（技能実習２号修了者）

技能実習２号修了者は、無試験（日本語、技能）で１号特定技能外国人に移行できることや、対象者の把握が比較的容易であることなどから、リネンサプライ分野では、１号特定技能外国人の多くは、「技能実習２号修了者（専門級の合格者）」になると想定しています。

２．（その他の希望者等）

そのほか、国外から日本のリネンサプライ工場での就労を希望して来日する者や他分野からの希望者等が対象となりますが、途上国ではリネンサプライ業が未普及のため、リネン工場の作業になじみが薄く、特定技能（１号）評価試験の合格が難しいと考えられること等から、受験希望者は僅少と考えています。

（注）上記２の「その他の希望者」がある場合には、特定技能（１号）評価試験の実施の詳細を相談する必要がありますので、あらかじめ十分な時間的余裕をもって、日本リネンサプライ協会（試験実施機関）に、受験者の人数、受験日の希望、受験会場等をご連絡願います。

問３－３　１号特定技能外国人の受入れのために、何をすればよいでしょうか？

（答）１．（リネンサプライ分野特定技能協議会（「分野別協議会」）に加入）

厚生労働省が設置する特定技能に関する「分野別協議会」に加入してください。

厚生労働省のホームページの「協議会加入申請ページ」（開設済み）から、ＷＥＢによる分野別協議会への加入申請を行い、厚生労働省から構成員証明書の発行を受けてください。（加入申請時に、工場ごとの衛生基準認定の確認が必要です。）

２．（技能実習２号修了者の場合）

① 技能実習２号修了者（５年以内）のうち、１号特定技能外国人として就労（５年間）することを希望する者を把握します。

② 登録支援機関と連携するなどして、雇用契約の締結、１号特定技能外国人支援計画の策定を行ったのち、地方出入国在留管理局（入管）に特定技能による在留申請（海外に居住している場合）や変更申請（国内に在留中の場合）を行います。（分野別協議会の構成員証明書のほか各種の資料の提出が必要です。）

３．（受入れ上限数）

リネンサプライ分野全体の受入れ上限数（令和８～１０年度　４，３００人）と定められております。

問３－４　１号特定技能外国人には、どの程度の日本語能力、技能水準が求められますか？

（答）１．（日本語能力水準）

国外からリネンサプライ分野を希望して来日する外国人等は、次の日本語能力試験の合格が必要です。

○「日本語教育参照枠」のＡ２．２相当の試験（次のいずれか）

・国際交流機基金日本語基礎テスト（JFT－Basic）Ａ２．２相当以上

・日本語能力試験（JLPT）Ｎ４以上

２．（技能水準）

国外からリネンサプライ分野を希望して来日する外国人等は、併せて、技能水準を評価するための「特定技能（１号）評価試験」の合格が必要です。

① 試験は、学科試験（必須）と実技試験（必須。判断等試験、計画立案等作業試験）を行います。

合格基準は、学科６５%、実技６０%です。

② 試験は、当面ペーパーテストで行い、育成就労３年目の試験が開始される令和１１年度（目途）からはＣＢＴで行う方向で検討中です。

３．なお、技能実習２号修了者（専門級合格者）は、日本語、技能のいずれも相応の能力を備えていると判断され、無試験で特定技能（１号）への移行が認められます。

問３－５　１号特定技能外国人は、どのような業務に従事することができますか？

（答）１．１号特定技能外国人が従事する業務の範囲は、リネン類の入荷から出荷までの一連の業務です。なお、関連業務（例：使用資材の運搬作業、清掃作業等）に付随的に従事することは差し支えありません。

４　育成・キャリア形成

問４－１　技能実習制度から、育成就労・特定技能制度に変わることで、受入れ会社が、特に留意すべきことを教えてください。

（答）１．新たな制度は、激しさを増す国際的な人材獲得競争の中で、日本が、外国人から「選ばれる国」になり、我が国の産業を支える人材を確保し、日本人と外国人が共生する社会を築くことを目的としています。

２．育成就労の目標は、分野別運用方針で定められた①技能試験、②日本語試験の両方に合格することであり、育成就労実施者（受入れ会社）は、３年間で育成就労外国人に両試験を受験させるとともに、必要に応じて、Ａ１相当講習、Ａ２目標講習を受講させる義務があります。

３．育成就労、特定技能を通貫した外国人労働者に対する、計画的かつ的確な育成とキャリア形成、評価が求められることになりました。

受入れた全ての外国人労働者の日本語能力、技能水準の向上に向けた積極的な教育訓練の取り組みがさらに重要になっています。

※　詳細は分野別協議会において決定された「【リネンサプライ分野】育成・キャリア形成プログラム」を確認してください。

https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001731489.pdf

５．その他

問５－１　ダストコントロール、ダイアパーも、外国人労働者の受入れはできることになったのですか？

（答）１．ダスコン、ダイアパーは、リネンサプライ分野に含まれており、ホテルリネン、病院寝具と同様に、特定技能・育成就労制度による外国人労働者の受入れが可能となりました。

２．なお、ダスコン、ダイアパーは、当面、育成就労制度（令和９年４月～）による外国人労働者の受入れを目指して、衛生基準制度の整備等の準備作業を進めています。