

第13回有識者会議後 最終報告書(たたき台)に対する各委員からの意見

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
第2	佐久間委員	<p>このような中で両制度を見直すに当たっては、国際的にも理解が得られ、日本が外国人材に選ばれる国になるよう、3つの視点(ビジョン)、すなわち</p> <p>①(省略) ②(省略) ③(省略)</p> <p>に重きを置き、両制度を見直すこととした(注)。 ただし、事務局としては、技能実習制度に重点を置き、特定技能については、委員から意見があったものの、現状、特段大きな問題はなく、修正を行ってはいない。 なお、外国人のキャリアアップ、人権、共生社会について、重点が置かれることは理解できるが、一方ですべての外国人が日本人と溶け込み、日本の文化や生活慣習となじみながら、共生するとは限らず、外国人が引き起こす犯罪の増加、地域社会への行き過ぎた関与と権利の主張、仲介するビジネスの排除などの観点もあることを認識しておく必要がある。</p>	<p>両制度の見直しとについては、出入国在留管理庁としては、技能実習制度の見直しに重点を置き、特定技能については、委員から意見があったものの、現状、特段大きな問題はないという認識のもと、ほぼ修正を行ってはいない。</p> <p>「……に重点を置き、両制度を見直すこととした」部分について、外国人のキャリアアップ、人権、共生社会について、重点が置かれることは理解できるが、すべての外国人が日本人と溶け込み、日本の文化や生活慣習となじみながら、共生するとは限らず、外国人が引き起こす犯罪の増加、地域社会への行き過ぎた関与と権利の主張、仲介するビジネスの排除などの観点もあることを前提として盛り込んでいただきたい。</p>	原文まま	<p>前段の特定技能制度については、「6 特定技能制度の適正化方策」を中心に、同制度の適正化に向けた見直しを行っている。</p> <p>また、後段の点については、第2の1に記載している3つの視点(ビジョン)の③(全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする)が御指摘の趣旨に対応しているほか、第3の4⑤及び8①にて悪質な事業者の排除を目的とした提言を盛り込んでいる。</p>
第2	富高委員	【修正案なし】	<p>今回の両制度の見直しの前提には人権侵害や劣悪な労働環境、制度趣旨に沿わない運用実態等の問題があったと認識しているが、冒頭リード文の書き出しでは、「人材不足」「人材確保」にクローズアップされているが、<u>まずは人権保護を強調した記載にすべきである。</u>これを踏まえ、<u>3つの視点(ビジョン)についても、②③①の順に並び変えることが適切であり、そのように修正いただきたい。</u></p>	修正	<p>3つの視点(ビジョン)について、「外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること」を最初に記載する等修正(第2の1①)。</p>
第2	堀内委員	【修正案なし】	<p>ローマ数字Ⅱに記載されている「キャリアパス」に技能を段階的に向上する仕組みを設ける旨の記述を加えるべき。今回の制度見直しの基本的な考え方は、技能実習制度に替わる新たな制度および特定技能制度での就労を通じて外国人の「技能」と「日本語能力」の双方を段階的に向上させ、人材育成を図ることである。本文では、Ⅳに日本語能力の段階的な向上については言及されているものの、技能の段階的な向上については記載されていないため追記したほうがよいのではないかと。</p>	修正	<p>「技能が段階的に向上できる仕組みを設けることにより」キャリアパスを明確化することを記載(第2の2②)。</p>
第2	大下委員	<p>(以下2点の主旨・内容を追加) ○見直しにより、未熟練労働者として受け入れた外国人について、帰国を前提とした数年の就労期間でのローテーションではなく、特定技能2号の技能水準への育成により永住も含む長期就労を目指す制度とする。 ○現行制度のもと、数多くの技能実習生を適切に受け入れてきた中小企業が、転籍制限の緩和により、人材確保引いては企業の存続に困難を生じることのないよう配慮する。</p>	-	修正	<p>見直しの4つの方向性において、技能が段階的に向上できる仕組みを設けることによりキャリアパスを明確化することや、日本語能力を段階的に向上する仕組みを設けることなどにより、外国人材の受入れ環境を整備することを記載(第2の2②、④)。また、特定技能2号への移行も含めたキャリア支援等を行う旨を記載(6④、7③)。 加えて、地方や中小零細企業への配慮について、留意事項として追記(第2の3②)。</p>

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
第2	樋口委員	【修正案なし】	<p>私は、第2は、国内外の制度関係者が今般の制度見直しに対して抱いている不安や懸念をできる限り払拭し、提言の意のある所をより良く理解していただく上で、非常に重要であると考えています。たたき台の第2は、「3つのビジョン」と「4つの方向性」から構成されていますが、これらに、「幾つかの留意事項」を加えていただきたいと思います。</p> <p>※留意事項とは、今後の詳細設計に当たっての留意事項、或いは制度の運用に当たっての留意事項です。</p> <p>何を留意事項として取り上げるべきかにつきましては、第3の10に「その他」があり、「十分な移行期間」と「丁寧な事前広報」と「制度関係者の間に、無用な混乱や不当な不利益や悪影響を被る者を生じさせない配慮」と「国内外に対する適切な情報発信」と「不断の検証と見直し」の5点について書かれていますが、3点目の「制度関係者の間に、不当な不利益や悪影響を被る者を生じさせない配慮」を冒頭の第2に移した上で、例えば「3つの留意事項」といった形で、制度関係者が今般の制度見直しによって被ることを強く懸念している具体的な不利益ごとに、「当委員会としては、(今後の詳細設計等に当たっては、)不当な不利益等を被ることをないよう配慮すべきであると考えている旨」簡潔に記述していただければ如何でしょうか。</p> <p>※どういった制度関係者がどのような懸念や不安を抱いているかについては、事務局におかれては、既に認識しておられることと思いますが、そういった不安や懸念を、制度の詳細が固まるまで、或いは(特定産業分野の追加や削除に係る不安であれば、)新たに設置される会議体で議論が定まるまで、そのままにしておくことは好ましくありません。</p> <p>※提言を发出する段階で、本有識者会議の概ねのコンセンサスとして「不当な不利益を被る者が生じないように配慮をすべき」と考えている類の不安や懸念であれば、第2において、留意事項の1つとして、「配慮すべきと考えている旨」を記述しておくべきではないかと思えます。持ち越さなくてもよい不安や懸念は、提言发出の段階で解消させておくべきです。</p> <p>※提言发出の段階で和らげておくべき具体的な不安や懸念としては、例えば、特に人手不足が深刻化している地方の中小零細企業が抱えている「転籍要件の緩和によって大きな不利益を被ることになるのではないかと不安や懸念」があると思えますし、また、今回の制度見直しに伴い職種が削除される可能性のある職種でこれまで大勢の技能実習生を受け入れてきた企業が抱えている「事業が継続できなくなるのではないかと不安や懸念」があると思えます。</p>	修正	御意見の趣旨を留意事項(①現行制度の利用者等への配慮、②地方や中小零細企業への配慮)及び提言「その他(新たな制度に向けて)」に追記(第2の3、第3の10①)。
1①	市川委員	<p>現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、我が国社会の人手不足分野(注)における人材確保と人材育成を目的とする新たな制度(以下「新たな制度」という。)を創設する。人材確保に関しては、人権の保護を前提とした上で、地方における人材確保も図られるようにする。</p>	<p>地方における人材確保の必要性については共通の認識があると考えているが、技能実習制度から新たな制度に移行したとき、転籍制限の緩和によって現に地方から大都市圏等に人材が大量に移動して人手不足が生じるのではないかと懸念が報道等されている。しかし、新たな制度で想定する転籍は同一の分野・業種(例えば「畜産農業全般)」の中でのみ可能としていること、転籍の動機としては、賃金だけではなく、就労先の人間関係を含む就業環境、当該地域における外国人受入れ環境、物価の状況などの要素があることを考慮すると、現時点で、新たな制度の在留期間中の転籍によって人材確保が困難になるという事態が発生するという蓋然性は認められない。そのような中で、制度の目的にかかわる記述部分で地方における人材確保を取り立てて記述するのは適当ではないと考える。</p> <p>また、仮に地方から都市部への転籍に対応すべき事態があったとしても、労働者の職場移転の自由を制約するというような、制度の根幹にかかわる直接的で過度の人権制約をする方法で対応するべきではなく、就業先の就業環境の整備、国や自治体による共生のための諸施策の実施などの方策により対応することが必要である。</p> <p>したがって、新たな制度の施行後の検討の要素として地方の人材確保を挙げ、必要が生じたときは見直しや改善を図ることとすべきと考える。</p>	原文まま	地方の人材確保にも資する制度とすることは本会議の共通認識であり、御指摘の箇所は、目的部分の人材確保が地方の人材確保にも資するものであることを確認的に記載したものであり、原文を維持(1①)。なお、殊更転籍制限をかけることを念頭に置いた記載ではなく、御指摘のとおり、自治体や企業の就労・生活環境整備等も含め取り組んでいくという趣旨。
1② 検討状況 (2)	富高委員	<p>(2段落目) これに対しては、業種によっては技能実習3号までの実習期間に相当する5年間の制度とすべき、又は、業種による技能習得に必要な期間の違い等を踏まえ、これを選択可能とすべきといった意見も一部あったが、3年の人材育成期間で特定技能への移行を目指すシンプルな制度にすべきとう意見もあり、このような観点を踏まえた制度とする必要があると考えられた。</p>	<p>(2)の2段落目に「又はこれを選択可能とすべき」とあるが、業種等の違いにより技能習得にかかる時間は異なることが考えられることを踏まえ、例えば「又は、業種による技能習得に必要な期間の違い等を踏まえ、これを選択可能とすべき」などと理由についても記載すべき。</p>	修正	「業種による技能修得に必要な期間の相違等を踏まえ5年間とすること」を追記(1の(2)の2段落目)。
1⑤	佐久間委員	【質問】	<p>企業単独型の技能実習の中には、「新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、」とあるが、制度の趣旨・目的に合う、合わない実施形態、事象等について、イメージの共有を図るため2例程度ずつ、ご教示いただきたい。</p>	-	<p>制度の趣旨・目的に沿うものについては、例えば、海外に工場(子会社)を持つ企業が、特定産業分野に属する業務分野の人材確保及び人材育成のため、引き続き日本国内で稼働させることを見越して海外の従業員等を受け入れる類型などが想定される。</p> <p>沿わないものについては、例えば、研修等の目的で短期間(1年以内など)海外の従業員を受け入れ、研修終了後には帰国させる類型などが想定される。</p>

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
1⑤	堀内委員	現行の技能実習制度で行われている企業単独型の技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段等の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とする。また、国際的に活動している企業における1年以内短期間の育成のような、新たな制度の趣旨・目的に沿わないものであっても、引き続き実施する意義があるものについては、適正性を確保するための手段を講じつつ、既存の在留資格の対象拡大等により、新たな制度とは別の枠組みで受け入れることを検討する。	「企業単独型」の二文目に「短期間の育成」と記載されているが、「短期間」を「1年以内」と修正したほうが誤解のない表現になるのではないか。一般的に法律では、「短期」は三カ月以内を示す言葉として使用されている。このため、短期滞在の在留資格を与えるような、誤った認識を与えかねない。	修正	御指摘のとおり反映(1⑤)。
1全体	武石委員	【修正案なし】	意見です。提言の最初に、新たな制度と特定技能制度の関連性などの全体像を示すべきだと考えます。いきなり各論で議論されても、全体像が分からないと理解が難しいと考えます。新たな制度と特定技能1号、2号の関係、新たな制度を終了した3年で帰国する労働者や、特定技能1号から日本で働く労働者が想定されていることなど、図示されている制度全体の仕組みを総括しておく必要があると思います。	修正	御意見の趣旨を踏まえ、提言の最初に各提言を総括(抜粋)する内容を提言のポイントとして追記(第3の【提言のポイント】)。
2①	大下委員	新たな制度の受入れ対象分野については、 <b>現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく</b> 、新たな制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。(以下省略) ※概要も上記にならない修正いただきたい。	たき台の記載、とりわけ「当然に引き継ぐのではなく」との文言は、表現として「絞り込む」印象があり、現行の受入れ企業に無用な不安を与えかねない。削除しても文意は変わらないと考えられるため削除いただきたい。	修正	何の議論もなく自動的に引き継ぐことはしないという趣旨であり、御指摘を踏まえ、表現を適正化するため「当然に引き継ぐのではなく」を「機械的に引き継ぐのではなく」に修正(2①)。
2②	佐久間委員	新たな制度と特定技能制度は、それぞれ独立している制度である。新しい制度の目的は、人材確保及び人材育成であり、新たな制度の在留資格のもと入国してきた外国人が特定技能1号への移行を目指すことが多いと考えられることから <b>特定技能1号への移行を目指すものであるため</b> 、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行うものとする。	「新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため」としているが違和感がある。それ自体は否定しないが、いつ特定技能1号の技能水準への育成が人材育成の目的になったのか議論していないと思う。新しい制度と特定技能制度は、それぞれ独立し、二つの制度が共存するという認識であり、新しい制度が事実上、特定技能の下に、いつの間にか吸収されているように感じる。これは、専門的、非専門的とした分類での非専門的を下位にみている見方であり、明確に分ける。イメージ図でいうと、「現状」の図の分け方の方が違和感が少ない。	原文 まま	中間報告書提出後の議論において、現行の技能実習1号及び2号の実習期間に相当する3年間の就労及び育成の期間を通じて、未熟練労働者を特定技能1号の技能水準の人材に育成するものとすべきとの御意見が複数あったことや、3年の人材育成期間で特定技能への移行を目指すシンプルな制度にすべきという御意見もあったため、原文の記載としたものであり、維持(2②、1の(2)の1段階目及び2段階目)。
2③	佐久間委員	受入れ機関は、技能修得状況等を評価するため、外国人に対して、 <b>○入国時までには日本語能力A1相当以上(日本語能力試験N5等)の試験の合格を取得させること。</b> ○1年経過時まで、技能検定試験基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等) ○育成終了時まで、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)を受検させるものとする。	外国人の失踪、犯罪の増加の要因の一つとして、未熟練の外国人が技能の修得のほか、賃金獲得のため、日本語を話せないまま、安易に日本に出稼ぎに来ることから、トラブルに巻き込まれるケースがあることも有識者会議の委員から伺っている。それなのに、肝心の日本語の能力レベルを改善しないのは、なぜか。これこそ従前の制度と変わらないといわれてしまう。 新しい制度のもと、我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させることが必須と考える。また、試験ルートの特定技能については、技能実習ルートの外国人の方と同等以上の日本語能力を有していることを担保する必要がある。	原文 まま	入国時点で日本語能力A1相当以上の試験合格を必須とするべきとの意見もあった旨を記載した上で(2の(3)の4段階目)、日本語要件について、9の(1)で詳述。
2③	武石委員	【改行に関する指摘】	細かいですが、2つ目の○の「を受験させるものとする」のところで改行ではないでしょうか。	修正	御指摘のとおり反映(2③)。
2③ 検討状況 (3)	富高委員	【修正案なし】	③の二つ目の○について、人材育成を担保する観点からは、評価の仕組みや評価基準が標準化されることが重要である。「特定技能評価試験」は、技能検定や技能評価試験とは異なり公的機関の確認が入らず、レベルの適正性や労働安全衛生の視点が十分に盛り込まれているか等、質の担保に課題があると考えている。 <b>特定技能1号の受入れの試験として活用する場合には、試験の適正化がなされることが大前提であり、新制度施行前までに新たな会議体において適切なレベルや内容となるよう議論していくことが必要である。</b> こうした特定技能評価試験等の適正化や新たな会議体の重要性を共通認識にする観点からも、 <b>これらの点については検討状況に付記いただきたい。</b>	修正	「技能検定試験等のレベルのばらつきがあることや労働安全衛生の視点が不足していることなどを指摘し、新たな会議体での議論も通じて適正化すべきとの意見があった」旨追記(2の(3)の3段階目)。
2④	市川委員	従事させる業務の内容について、季節性のある分野において、その業務の実情に応じた <b>真に必要なかつ相当なものについて</b> 、受入れ・勤務形態も認めるものとする。	派遣等の形態による就労は、就業の継続などの点で不安定な地位に置かれることが多い。従って直接雇用によらない就業形態を認めるについては、慎重に選定し、真に必要なかつ相当な分野・業種に限るべきと考える。	修正	「現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業、漁業」と限定的に記載(2④)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
2④	黒谷委員	従事させる業務の内容について、季節性のある農業分野において、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めるものとする。	「従事させる業務の内容について、季節性のある分野において、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めるものとする」とありますが、本日の有識者会議を踏まえて、「季節性のある分野において」を、「季節性のある農業分野において」と修正してはどうかと考えます。	修正	「現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業、漁業」と限定的に記載(2④)。
2④	佐久間委員	従事させる業務の内容について、季節性のある農業、漁業分野において、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めるものとする。	製造業等であっても繁忙期はあるので誤解を与えかねない。現行でも認められている農業、漁業分野の必要最小限度に限定する方がよい。	修正	「現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業、漁業」と限定的に記載(2④)。
2④	富高委員	<b>【④の記載を削除】</b> ④従事させる業務の内容について、季節性のある分野において、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めるものとする。【P】	現行の特定技能制度では漁業、農業分野で可能とされる「派遣」のような形態が想定されているのではないかと考える。しかし、特定技能制度の目的は人材確保であることに対し、新たな制度には人材育成も含まれることを考えれば、受入れ機関が異なることによって人材育成や労働安全衛生が担保されるのかという点には懸念がある。ましてや、「季節性のある分野」や「その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態」という記載では、法制化にあたり、いかようにも拡大解釈が可能であることから、本記載は削除すべきだと考える。また、記載するとしても極めて限定的にしたうえで、人材育成や労働者の安全が確実に担保される仕組みであることがわかるような記載にすべきである。	修正	「現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業、漁業」と限定的に記載(2④)。また、人材育成・労働安全衛生上の支障への懸念から、慎重な選定や分野の限定が必要であるとの意見があった旨を追記(2の(4)の2段落目)。
2④	堀内委員	【修正案なし】	「季節性のある分野」について、本日(27日)の有識者会議では、限定的に考える必要があるとの意見があり、「漁業」と「農業」が「季節性のある分野」として挙げられたが、製造業でも例えば食品加工等季節性のある分野もあることから、実態に即して検討、判断する必要があるのではないかと。	修正	季節性のある分野についての検討に当たっては、慎重な選定や分野の限定が必要であるとの意見があった旨を追記(2の(4)の2段落目)。
3 検討状況	富高委員	【修正案なし】	4段落目に分野別協議会について記載があるが、現在の協議会はそのまま活用するのではなく、少なくとも建設や介護分野で行われているような水準となるよう、機能を強化し、分野間の運用の標準化を図ることが大前提である。実効性を担保する観点からも、その点については付記いただきたい。	修正	業所管省庁に求められる役割として、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ることを指摘する意見があった旨を追記(7の(3)の4段落目)。
3①	佐久間委員	新たな制度は人手不足分野の人材確保もと人材育成を目的の一つとするものであるため、日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下等を防ぐ観点及び外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点、さらに、技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中小企業の人材確保と技能の習得・育成に実行性をもたせるべき観点から、現行の特定技能制度の考え方にのっとり、受入れ分野ごとに受入れ見込数及び企業ごとの受入れ人数枠を設定し、これを受入れの上限数として運用する。	従来から主張しているが、現行の技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中小企業の人材確保及び人材育成の機能を真正面から受入れ、人材確保にはより一層の実効性をもたせるべきであると考え。受入れ人数枠が定められないこととなれば、都市部あるいは地方の大企業あるいは大企業に近い規模の中小企業が受け入れたい人数だけ受け入れられることとなり、実効性が担保できなくなる。分野ごとの受入れと、各企業の受入れ人数枠とを二重に設定していく必要がある。	原文まま	御指摘の箇所は受入れ分野ごとの受入れ見込数に関して記載したものであり、各企業ごとの受入れ人数枠については、引き続き要件を適正化した上で設定する旨記載(5⑤)。
3①③	武石委員	【修正案なし】	意見、質問です。新たな制度の受入れ見込数と特定技能の受入れ見込数がそれぞれ決定されるのか、2つの制度を合わせて見込数が決定されるのか、また、新たな制度で受け入れる外国人は育成過程であるために一人前になっていないのですがその人数カウントをどのように考えるのか、など「受入れ見込数」の考え方を整理する必要があります。③の新たな会議体でそれも含めて決定するという考え方であれば、それでもよいのですが、現状では受入れ見込数の考え方が整理されていないと考えます。	修正	新たな制度の受入れ見込数について、特定技能制度における受入れ見込数との関係性に留意して設定する旨追記した上で(3①)、新たな制度及び特定技能制度のそれぞれで設定されるのか、あるいは両制度を合わせた受入れ見込数が設定されるのかといった点の整理が必要であるとの意見があった旨を追記(3の(1)の3段落目)。
3②	富高委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数や受入れ対象分野は、国内労働市場の動向や経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更できるものとし、真に人材を必要とする分野でかつ制度趣旨に沿った人材育成が適切に実施される受入れ機関等に必要な人員が行き渡る運用とする。	人材育成の担保の重要性を踏まえ「真に人材を必要とする分野でかつ制度趣旨に沿った人材育成が適切に実施される受入れ機関等に必要な人員が」等とすべきである。	修正	新たな制度の下での受入れ機関について、人材育成の観点から、現行の技能実習制度における受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとした上で、より適切性を確保するために必要な要件を新たに設けることを検討する旨記載(5⑤)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
3全体	堀内委員	【修正案なし】	新たな制度及び特定技能制度において、技能実習制度と同様に、事業者ごとの受入れ人数の上限を設定すべきではないか。一事業者あたりの外国人比率を一定程度に制限することで、日本人従業員との交流の機会が生まれ、日本の文化や日本語能力の強化を図ることができる。また外国人の入国規制が生じた場合においても、事業の継続性を確保し、経済活動の支障を予防することに繋がる。	原文まま	御指摘の箇所は受入れ分野ごとの受入れ見込数に関して記載したものであり、あらたな制度における各企業ごとの受入れ人数枠については、引き続き要件を適正化した上で設定する旨記載(5⑤)。また、特定技能制度においては、そのような必要性がないと考えられることから、現行どおり設定しないこととしている。
4②	富高委員	【修正案なし】	例えばハラスメントの場合、立証の難しさがあることは理解するが、職場での暴力やセクハラ等の問題が顕在化している実態に鑑みれば、「やむを得ない事情」として迅速な救済が行われるべきであり、例示として記載いただきたい。	修正	職場における暴力やハラスメント事案を例示として追記(4②)。
4③	市川委員	上記②の場合以外は、人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において就労を続けることが望ましいものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。	育成の在り方について、同じ業務区分に共通する主たる技能を3年間で育成し、特定技能につなげることも制度の目的の一つとして想定するとしても、一つの受入れ機関において3年間継続して就労を続けなければ特定技能1号に移行できる主たる技能が身につかないという論理的関係はなく、そのような実態も見当たらない。現在構想されている同一の業務区分の中で少なくとも1年の契約期間の間、それぞれの受入れ機関が適切なOJTを含む育成、日本語教育を行うとすれば、目的達成に必要な条件と考えられる。人材確保と人材育成という新たな制度の目的は、当該分野・業務区分での総体として一定の技能を持った人材の確保を目指すというものと考える。他方、受入れ機関が、有能な労働者にできるだけ長期に就労してもらい、自社に役立つ人材となってもらいたいと考えることは正当なものであるが、個々の外国人労働者がより良い就業環境を求めて転籍・転職する権利も尊重されなければならないから、前者が新たな制度の目的の中に取込まれるべきものではない。両者の利害は、今回の報告書の中の具体的な条件などによって調整されている。そのような中で、「育成」という制度の目的が拡張して、受入れ機関が就業環境の改善をさておいて自社に引き留めることにつながりかねない表現は適切ではないと考える。 なお、これにも関係するが、念のため申し上げますと、そもそも「不当な転籍」、「不適切な転籍」等の概念は、あいまいであり、報告書では使用しないことすべきと考える。例えば、賃金を含めて就業環境の良い職場に移転することは労働者にとって基本的な権利であり、それ自体を批判すべきものではない。また、賃金の高低、労働時間、寮などの環境は、その程度によっては著しく労働者の利益を害しているものもあり、転籍は、賃金、育成の環境、人間関係を含めた職場環境、居住環境、地域における共生のための環境整備の状況などの複合的な状況で生じるものであるから、「不適切」という評価を安易に下すべきではない。 配慮すべきは、⑤において加筆されているとおり、「悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ期間が不利益を被ることがないよう、必要な取組を行うこと。」であり、具体的には、a悪質なブローカー等が高額な手数料を取ったり、欺罔的な勧誘により劣悪な職場を紹介したりすることを厳しく取り締まること、b甘言に騙されないよう広報周知に努めること、c特定技能につながる育成を受けられる良好な事業者であるかの判断材料を外国人側にも見えるようにすることなどであると考えます。	修正	御指摘を踏まえ、一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが育成において効果的であるという趣旨が分かるよう表現を適正化(4③)。
4③	佐久間委員	上記②の場合以外は、人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において就労を続けることが望ましいものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。 ア同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていること イ技能検定試験基礎3級等及び日本語能力A+2相当以上の試験(日本語能力試験N5.4相当以上)に合格していること ウ転籍となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であることなど、一定の要件を満たす企業であること	入国に際して、日本語能力試験N5以上レベルを望みたいので、転籍に際しては、N4相当以上とされたい。また、今回新たに「ウ」の条件を付し、引き抜きばかりしているような企業を排除しようとしている点は評価するが、一定の割合が不明確である以上、必ずしも賛同できる内容ではない。日本語・技能ともに一段階上のレベルに設定すべきである。	原文まま	他の御意見等を踏まえ、技能検定試験基礎級及び日本語能力A1相当以上の試験合格の要件は維持(4③イ)。また、入国時点で日本語能力A1相当以上の試験合格を必須とするべきとの意見もあった旨を記載した上で(2の(3)の4段落目)、日本語要件について、9の(1)で詳述。
4③	武石委員	上記②の場合以外は、計画的な人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが望ましい効果的と考えられるものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。	「望ましい」というのが主観的なので、育成において効果的である、という趣旨の表現にした方が良いと考えます。	修正	御指摘のとおり反映(4③)。
4③	富田委員	【修正案なし】	自己の意思による転籍の要件のうち、「同一機関での就労期間1年超」については、維持すべきであると考えます。 在留資格の変更が必要であること、同一業務区分内に制限されることなどを考えれば、既に「技術・人文知識・国際業務」といった他の就労系の在留資格より強い制限がある上に、特定技能1号になれば就労期間の縛りなく転籍が可能であることとのバランスからも、「1年超」以上の期間で縛ることの説明はつかないと考えます。もっとも、実習生を支援する側からも「転籍の具体策が示されないまま転籍要件が緩和されれば非正規滞在者が増える」との懸念が示されていました。この点は⑤の転籍支援を具体化することで対応すべきであると考えます。	-	-

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
4③ウ	是川委員	<p>転籍先となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であること※など、一定の要件を満たす企業であること</p> <p>※転籍者の育成修了後の技能検定3級への合格率、既に雇用されている日本人、及び育成外国人との同等報酬など。</p>	<p>転籍者の割合の他、すでに雇用されている日本人、外国人と同等の賃金を得ていること、転籍者の特定技能1号への移行率が同機関の海外から直接受け入れた育成外国人との間で差がないことなどを受け入れの条件とすることが望ましい。</p>	修正	<p>御意見の趣旨を踏まえ、転籍先となる受入れ機関が「転籍先として適切であると認められる」一定の要件を満たす企業であることを記載(4③ウ)。</p> <p>具体的な転籍の要件について、「受入れ機関で適切に人材育成が行われることを担保するため、転籍先の受入れ機関に対しても、受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合、所属する外国人の技能検定等の合格率や人材育成体制等の一定の条件を設けることが望ましい旨の意見があった」旨を記載(4の(3)の7段落目)。</p>
4③ウ	樋口委員	<p>転籍先となる受入れ機関が、受入れ実績があり、かつ、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であることなど、一定の要件を満たす企業であること</p>	<p>新たな制度の本旨に照らせば、転籍先でも人材育成がキチンとやれることが要件として大事であると思いますので、「転籍先となる受入れ機関が、」の次に、「受入れ実績があり、かつ、」といった文言を挿入していただければ如何でしょうか。転籍先は、機構が優良認定しているような受入れ機関が望ましいと思います。その関連で、概要ページの4につきましても、「転籍先機関の受入れ実績、転籍者数等」としていただいた方がよいと思います。</p>	修正	<p>当該受入れ機関に受入れ実績があることは「転籍してきた者の割合が一定以下であること」に読み込むことが可能であると思われるものの、御意見の趣旨を踏まえ、転籍先となる受入れ機関が「転籍先として適切であると認められる」一定の要件を満たす企業であることを記載(4③ウ)。</p>
4③ウ	山川委員	<p>転籍先となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であることや、受入れを予定する外国人に対して適切な人材育成を行う計画や体制を有していることなど、一定の要件を満たす企業であること</p>	<p>新たな制度では基本的に3年間を想定した計画的な人材育成を行うことを想定しているので、転籍についても、受入れ予定企業がそのような人材育成を引き続き行いうる計画や体制を有しているかが在留資格の審査において考慮されるべきことになる。ただし、「やむを得ない事情がある場合」については、受入れ企業の変更が認められないため当該事情が継続し、外国人が不利益を被ることは避ける必要があるため、この点が特に重要になるのは、もっぱら本人の意向による転籍など、「やむを得ない事情がある場合」には該当しない場合である。</p>	修正	<p>御意見の趣旨を踏まえ、転籍先となる受入れ機関が「転籍先として適切であると認められる」一定の要件を満たす企業であることを記載(4③ウ)。</p> <p>具体的な要件については、「受入れ機関で適切に人材育成が行われることを担保するため、転籍先の受入れ機関に対しても、受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合、所属する外国人の技能検定等の合格率や人材育成体制等の一定の条件を設けることが望ましい旨の意見があった」旨を記載(4の(3)の7段落目)。</p>
4⑤	市川委員	<p>転籍支援については、受入れ機関、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも、外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携するなどして転籍支援を行うこととし、悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ機関が不利益を被ることがないよう、必要な取組を行う。ハローワークがこれらの機能を担うことができるよう、人員の拡充、職員の研修等により体制を整備する。</p>	<p>監理団体の多くが、受入れ機関を会員、組員等とする事業協同組合である実情からみると、転籍支援を監理団体にその中心を担わせることは困難であり、むしろ転籍を不当に抑制する方向に向かいかねない。したがって、転籍についてはハローワークが新たな機構と連携して転職を支援するべきものとする。ハローワークがこのような機能を担うとすれば、現状の体制で十分に対応できるとは考えられないため、人員の補充、職員の研修等の体制整備が必要と考える。</p>	修正	<p>他の御意見等を踏まえ、まずは監理団体を中心となって転籍支援を行うことについて、原文は維持(4⑤)した上で、監理団体ではなくハローワークや新たな機構がその中心的役割を担うべきとして、ハローワークの人員拡充や職員研修等による体制整備を求める意見もあつた旨を記載(4の(5)の2段落目)。</p>
4⑤	樋口委員	<p>転籍支援については、受入れ機関、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携するなどして転籍支援を行うこととし、悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ機関が不利益を被ることがないよう、必要な取組を行う。受入れ機関に転籍を仲介等した者の確認を義務付けるなど、必要な取組を行う。</p>	<p>新たな制度の本旨に沿った適正な転籍が行われるためには、手続きの適正化が不可欠であると思います。そのためには、転籍先の受入れ機関に、(悪質ブローカー排除の実効性を高めるためにも)転籍者を紹介或いは支援したのが誰なのか、(誰が実質的に仲介したのか、)そういった事項の確認と記録を義務付けることが必要ではないかと考えます。そしてまた、良質の紹介や支援が行われた場合には、機構による優良認定に結び付ければ、インセンティブにもなると思います。つきましては、⑤の6行目に、「必要な取組を行う」とありますが、その例示として、「受入れ機関に転籍を仲介等した者の確認を義務付けるなど、」を挿入していただければ如何でしょうか。</p> <p>※紹介や支援が誰によってどのように行われたかを明らかにしておくことは、まさに、「透明性の確保とトレーサビリティの確保」であり、悪質ブローカーを排除するためにも有効です。</p> <p>※上記2及び3の施策(制度的な工夫)は、「本人の意向による転籍」を新たな制度の本旨に沿った適正なものにしていくための工夫ですが、これらは、転籍を希望する外国人材を守ることに同時に、彼らを最初に受け入れた地方企業の納得性を高めることにも繋がります。</p> <p>さらには、直接的或いは間接的な効果として、現行制度下における失踪事案で見られるような悪質ブローカーの仲介で外国人材が問題企業に引き抜かれるといったケースの抑止にも繋がります。ひいては、地方からの労働力の流出防止にも資するものと思います。</p>	修正	<p>御指摘を踏まえ、「転籍の仲介状況等に係る情報の把握など、」必要な取組を行うものとする旨記載(4⑤)。</p>

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
4⑤	堀内委員	【修正案なし】	「転籍支援」について、「悪質な」民間職業紹介事業者の関与を防ぐ必要な取り組みを行う旨が追記されたが、そもそも転籍支援がビジネスの対象とならないように、民間職業紹介事業者が介入しない仕組みとすべきではないか。新たな制度における、同一の受入れ機関で3年間就労することが望ましいという趣旨に鑑み、不要な転籍斡旋を防ぐためにハローワーク等の公的機関の支援に限定することが適切ではないか。	修正	他の御意見等を踏まえ、民間職業紹介事業者の転籍支援への関与について、原文は維持(4⑤)した上で、そもそも民間事業者の参入を認めるべきではないとする意見もあった旨を記載(4の(5)の3段落目)。
4⑤ 検討状況 (5)	富田委員	(3段落目) また、民間職業紹介事業者による転籍支援については、現に特定技能制度においても多く活用されており、排除することは適当ではないが、悪質な事業者が在籍中の外国人を勧誘し過度な転籍を引き起こすことは受入れ機関のみならず外国人本人にとっても不利益となるため、これを防止する必要があると考えられた。必要な取組としては、職業紹介業者優良事業者認定制度により認定を受けた職業紹介事業者の積極的な活用(新たな機構や公的窓口からの紹介を可能にする。新たな制度で働く外国人向けの支援情報に認定業者を掲載する等)などが考えられる。そこで、⑤のとおり提言する。	提言中、様々な弊害の防止のための「取組」が挙げられていますが、あまり抽象的なままだと「総花的」にしか見えないので、本文でなくとも、具体例を挙げられるところは挙げるべきと考えました(なお、【提言に至るまでの検討状況】の見出しは、このままがいいと思います。それぞれの立場から残すべき意見は中間報告の段階でそのまま列記されていますし、最終報告のたたき台を作るまでには意見を交換しており、「言いっぱなし」の場面は少なくなっているように思います。意見の列記では説得力が少ないように感じます)。現状のハローワークのキャパシティでは新制度の外国人に対する十分な転籍支援をできるとは考えにくい一方、一般の民間職業紹介業者をすべて同列に扱うのでは悪質なブローカーの排除も難しく、せっかく職業紹介の優良認定制度があるので、これを活用できないかと思いました。ブローカーの排除とともに、転籍支援の実効化にもつながると思います(なお、監理団体は優良事業者認定制度の対象外ですが、目的が違いますし、要すれば監理団体がこれらの認定業者経由で探すのを手伝えは足りるので、対象外のままでもいいと考えます)。 職業紹介業者優良事業者認定制度 <a href="https://www.jesra.or.jp/yuryoshokai/">https://www.jesra.or.jp/yuryoshokai/</a>	修正	職業紹介優良事業者認定制度による認定を受けた職業紹介事業者の積極的な活用等により、悪質な事業者の関与を防止すべきとの意見があった旨を記載(4の(5)の3段落目)。 なお、【提言に至るまでの検討状況】の見出しは維持。
4⑧	大下委員	上記の転籍等に係る制度の悪用等による賃金を目的とした安易な転籍を防止し、適切な人材育成を促すため、上記2の提言③に係る試験への合格率等を、受入れ機関及び監理団体の許可等の要件や優良認定の指標とする。	転籍制限緩和の趣旨は理解するものの、1年超のどのタイミングでも転籍可能となり、途中で急に欠員が生じることに、各地商工会議所から強い懸念の声が寄せられている。また、監理団体としては期中での転籍が生じることで収支の見込みが立たなくなり、運営に支障が生じる可能性がある。賃金のみを目的とした安易な転籍を防ぐ旨明記すべき。	原文 まま	本人の意向による転籍を一定の範囲で認めるべきとの方向性にはおおむね異論がない一方で、賃金のみを目的とした転籍が安易な転籍とされるものか否かについては異なる意見もあり得るところであり、最終報告書に例示として記載することは適当でないと考えられることから、原文を維持(4⑧)。
4⑧	富高委員	【修正案なし】	受入れ機関及び監理団体の要件について、重大な法令違反を起こした機関・団体については少なくとも優良要件の欠格事由として整理すべきである。	原文 まま	具体的な優良要件は今後整理する予定であることに加え、認定取消や許可取消の対象となるような「重大な法令違反」はそもそも認定や許可の欠格事由に該当することから、原文を維持(4⑧)。
5①	富高委員	【修正案なし】	かねてより申し上げている通り、特定技能制度に対しても相談援助のみならず、監督指導の機能をもたせるべきである。	原文 まま	他の御意見等を踏まえ、特定技能外国人に関する新たな機構の業務は、相談援助業務の範囲とすることを維持(5①)。 ただし、新たな機構は新たな制度のみならず、特定技能制度に関わる業務も一括して担うべきとの意見も複数あった旨を記載(5の(1)の3段落目)。
5①	堀内委員	【修正案なし】	「外国人技能実習機構の改組」について、外国人技能実習機構の支援・保護機能の強化にあたっては、外国人技能実習機構への適切な権限移譲が必要ではないか。具体的には、機構が強制的に立ち入り調査をする権限を持つ等して、迅速かつ実効性の高い支援・保護を可能にすべきと考える。	修正	新たな機構の機能を適切に果たすため、立ち入り調査に係る適切な権限や必要な体制の整備を行うべきとの意見があった旨を追記(5の(1)の4段落目)。
5① 検討状況 (1)	富高委員	【修正案なし】	新たな機構の体制整備について、その責任を明確化する観点から、「制度所管省庁と業所管省庁により必要な体制を整えるべき」と修正すべきである。	原文 まま	新たな機構については、新たな制度の下で期待される機能や役割を踏まえて体制整備を行う予定であり、具体的な体制整備の方法は今後整理する必要があると考えられるため、原文を維持(5の(1))。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
5③	市川委員	<p>新たな制度においても、就労を通じた人材育成の適正な実施の監理等を行う監理団体を設ける。新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ機関を兼職する役職員の監理への関与の制限や外部者による監視の強化、監理手数料の徴収と監理団体への交付に国等の機関がかかわるしくみなどにより独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国語による相談対応体制の確保、送出機関からのキックバック、響応の禁止厳格化などの許可要件を設け、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は厳しく適正化又は排除していくものとする。</p>	<p>受入れ機関が会員ないし組合員となって構成される事業協同組合などが監理団体として受入れ機関を監理・監督することが許容され、そのような監理団体が多数を占める技能実習制度においては、特に受入れ機関の監理・監督、技能実習生の保護・転籍支援などの場面では、組合員等の利害と対立するから、有効な活動を期待することは難しい。したがって、事業協同組合等を監理・監督保護の機関として認める制度建て付け自体についても今後検討されるべきと考える。現状においてにわかにはその検討・改革が困難であるとすれば、監理手数料を受入れ機関から国等の機関が徴収したうえで、国等の機関が監理団体に支払う等の財源的な面でその独立性を担保する方策も検討されるべきと考える。</p>	修正	<p>監理団体の独立性、中立性に関しては、まずは監理団体の要件厳格化等を行った後の運用状況を踏まえ、更なる見直しの要否を判断することが相当と考えられたことから、提言の原文を維持した上で(5③)、「監理団体が受入れ機関から徴収する監理費について、公的な機関が受入れ機関から徴収して監理団体に交付する仕組みにするべきとの意見があった」旨を追記(5の(2)の8段落目)。</p>
5③	佐久間委員	<p>新たな制度においても、就労を通じた人材育成の適正な実施の監理等を行う監理団体を設ける。新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等を兼職する役職員の監理への関与の制限や外部者による監視の強化などにより弁護士、社会保険労務士等外部監査人として選任し、権限を与えることで外部監視をいきわたらせ、独立性・中立性を担保するとともに、受入れ企業機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国人による相談対応体制の確保、送出機関からのキックバック、響応の禁止厳格化などの許可要件を設け、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は厳しく適正化又は排除していくものとする。なお、これらの有効な外部監査人を各監理団体が設置してもなお、重大な法令違反となった場合には、選定した外部監査人を含めて公表していく等の措置も必要である。</p>	<p>新たな制度においても、行政の監査や指導が行き届きやすい事業協同組合、農業協同組合、漁業協同組合、社団・財団法人、特定非営利活動法人、商工会・商工会議所等の非営利の法人に限り、監理運営を厳格に行いながら、組合員や会員である中小企業者等に対して有効に支援していく方策が、現状最適である。</p> <p>資本金、人的基盤、ノウハウ等の経営資源が脆弱な中小・小規模事業者は、単独で外国人を受け入れようとしても、海外との伝手が無いため円滑に事業を行っていくことは難しい状況です。そこで同じニーズを持った事業者で集まった事業協同組合等が監理団体として共同受入れ事業を行うことで、地域の中小・小規模事業者の外国人受入れの方法として活用され、技能実習制度の発展に寄与してきた。監理団体の要件に適合した組織体として事業協同組合が多くの中・小規模事業者に使われてきたのは、権限法である中小企業等協同組合法に基づき、組合員への直接率仕の原則(組合が行う共同事業を組合員が利用することで、その組合員に直接の委任をすること)と公平率仕の原則(特定の組合員の利益のみを目的としてその事業を行ってはならないこと)があることで、営利を目的として利益を上げ、これを配分するという目的の組織体ではないためである。</p> <p>一方、営利組織体である株式会社等の個別企業では、資本関係や役員の名簿、取引額の多寡により、その取引先を優先的に有利に扱ってしまいがち、利益を目的として役員や組合員の意思がより強く反映されてしまう。この組織の根本となる原則を無視し、実習実施者の役員が監理団体の役員(理事又は監事)を兼ねているからとの理由で、同じ組合の組合員であるから検査を手抜きして有利にする、あるいは、チェック体制を緩くする甘い組織であるとして、監理団体と受入れ企業の役職員の兼職に係る制限を設けて排除してしまえば、組合の事業運営について意思決定を行う役員が不在となり、かえって責任の所在が不明確となることになりかねない。これは事業協同組合、農業協同組合や漁業協同組合だけでなく、会員組織を採っている公益一般財団法人、公益一般社団法人の役員でも同様である。</p> <p>については、監理団体と受入れ企業の役職員の兼職に係る制限や、関与への制限を特記して設けるのではなく、むしろ外部監査人の必置、資格者として弁護士、社会保険労務士等を選任し、権限を与えることで外部監視の目をいきわたらせていただきたい。</p> <p>現行制度において、例えば監理責任者が、技能実習計画作成指導のノウハウを有していることから実習実施者のOBである場合などもあるが、その場合は出身企業の実習監理には携われないこととなっている。これ以上、どのよう「監理団体と受入れ企業等を兼職する役職員の監理への関与の制限」をするのか不明確であり、適正に実習監理をしている現行の監理団体に誤解を与えかねないため、外部監督の強化のみを残し、関与の制限の箇所は削除すべきである。</p>	修正	<p>「監理団体と受入れ企業等を兼職する役職員の監理への関与の制限」を「受入れ機関との密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与を制限」に修正する等表現を適正化(5③)。</p> <p>また、「外部者による監視については、弁護士、社会保険労務士等を外部監査人として選任するものとし、これらのは外部監査人を設置してもなお法令違反があった場合には、選定した外部監査人を含めて公表すべきといった意見もあった」旨を追記(5の(2)の3段落目)。</p>
5③	武石委員	<p>新たな制度においても、就労を通じた人材育成の適正な実施の監理等を行う監理団体を設ける。新たな制度の下での監理団体については、国際的なマッチング機能、受入れ機関に対する監理・支援、外国人に対する保護・支援等の機能を適切に担うことが求められることから、監理団体と受入れ機関を兼職する役職員の管理への関与の制限や外部者による監視の強化などにより独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国語による相談対応体制の確保、送出機関からのキックバック、響応の禁止厳格化などの許可要件を設け、新たに許可を受けるべきものとする。監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は厳しく適正化又は排除していくものとする。</p>	<p>監理団体の許可要件が具体的に並んでいますが、その趣旨を明確にしておくことで、必要な要件が明らかになると考え、「提言に至るまでの検討状況」の説明文にある文言を追記してはどうかと考えます。</p>	修正	<p>新たな制度の下での監理団体については、国際的なマッチング機能や受入れ機関・外国人に対する支援等の機能を適切に果たすことができるようにする必要がある旨を追記(5③)。</p>
5③	富田委員	<p>【修正案なし】</p>	<p>現状の本文を維持すべきだと思います。なお、国際貢献のための人材育成が主でなくなる以上、監理団体を非営利に限定する必然性はないと考えます。営利か非営利かは、監理・支援する労働者の利益と受入れ先の利益のいずれを優先するかという点について、二者択一的な論理関係がありません。営利・非営利にこだわらず、一定の規模を持ち、転籍が必要な人に実効的な支援を行える、問題のある受け入れ先からは躊躇なく労働者を転籍させることのできる監理団体の要件を設けるべきです。そうすると、現在の記載を維持すべきであると考えました。なお、外部取締役・監査役が日々の実務に関与する深度には限界があります。定期的な監査・検査も重要ですが、前提として構造的に独立性・中立性を保つ仕組みが重要です。監理団体に一定の規模感を持たせるために手数料規制の緩和をするという点は、増加分が使用者の負担である限り、是川委員の意見に賛成です。</p>	-	-



提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
5③	富高委員	新たな制度においても、就労を通じた人材育成の適正な実施の監理等を行う監理団体を設ける。新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ機関を兼職する役員員の監理への関与の制限や外部者による監視の強化などにより独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員配置、財政基盤や外国語による相談対応体制の確保、送出機関からのキックバック、響応の禁止厳格化などの許可要件を設け、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、 <b>現行制度の監理団体審査部会もしくはそれと同等の労使等の関係者が参画する公的な会議体で関係者が参画する公的な会議体で厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は厳しく適正化又は排除していくものとする。</b>	新たな制度の監理団体を審査する会議体については今後検討ということであるが、現行制度の監理団体審査部会、あるいはそれに準ずる公的な会議体の中で許可諮問を行うべきである。3の新たな会議体で受入れ分野や人数、試験内容を検討するという記載と平仄を取る観点からも、監理団体の審査主体についても明記すべきであり、例えば「にのっとり、現行制度の監理団体審査部会もしくはそれと同等の労使等の関係者が参画する公的な会議体で関係者が参画する公的な会議体で厳格に審査を行い、……」等と追記いただきたい。	修正	新たな制度の監理団体を審査する会議体については今後検討するため、提言は原文を維持した上で(5③)、「監理団体の許可に当たっては、現行の技能実習制度における労働政策審議会監理団体審査部会若しくは同等の公的な会議体による審査が必要であるとの意見があった」旨を追記(5の(2)の7段落目)。
5③	堀内委員	【修正案なし】	「監理団体の適正化方策」について、中間報告書には「受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表」する(中間報告書P27)と記載されている。監理団体の評価の見える化は重要であるため、監理団体の評価を公表することを、最終報告書にも記載すべき。	修正	「特に監理団体について、各監理団体の事業活動に対する評価を公表することも必要であるとする意見もあった」旨を追記(5の(4)の1段落目)。
5④	是川委員	新たな制度の下での監理団体にとってより良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良事例の公表、優良な監理団体に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。また、 <b>監理団体の事業の継続性や安定性を高めるための措置を講じる。</b>	単に許可要件を厳格化するだけでは、実効性に乏しいため。よりより監理支援のためには、監理団体の規模の拡大等、事業の継続性や安定性をより高めていく必要がある。現在の監理団体の問題の多くは、事業規模が小さい団体が多く、人員や能力の面で十分な備えをとれない点にあるといっても過言ではない。そのため、 <b>会計上の実費規定の見直しを行い、せめてNPO法人並みに収益事業の実施、内部留保を通じた事業への再投資等を可能にしていく必要がある。</b>	修正	まずは監理団体の要件厳格化等を行った後の運用状況を踏まえ、更なる見直しの可否を判断するのが相当と考えられるとした上で、監理団体の事業継続性や安定性を向上させる観点から、監理団体にNPO法人並みの収益事業や内部留保を認めるべきとの意見もあった旨を追記(5の(2)の8段落目)。
5⑤	武石委員	新たな制度の下での受入れ機関については、受入れ人数枠の設定や指導体制の整備などを含む受入れ支援体制等、人材育成の観点から必要な要件を適正化した上、現行の特定技能制度における要件を参照し、分野の協議会への加入等、人材確保目的を踏まえた要件を設ける。また、外国人の前職要件等、現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。	「受け入れ人数枠」というのが分かりにくいです、技能体制がきちんとできているかは重要な点だと考えます。	修正	御指摘を踏まえ、「現行の技能実習制度における受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定する」と修正するなど、表現を適正化(5⑤)。
5⑤	富田委員	【修正案なし】	新制度においても分野別の協議会に加入を求めると自体に異論はありませんが、既に特定技能の協議会に加入している受入れ機関等も多いと思われるので、経済的に過大な負担にならないように、また出捐した費用が制度改善に確実に結びついていると加入者が実感できるよう、協議会の役割を明確にすることが必要であると考えます。	修正	分野別協議会の活用や機能強化等についての意見があった旨を追記(7の(3)の2段落目、4段落目)。
5⑤	富高委員	新たな制度の下での受入れ機関については、 <b>人権侵害防止や法令遵守、財政基盤の観点、また受入れ人数枠を含む受入れ支援体制や技能向上に連動した処遇確保等、人材育成の観点から</b> 等、人材育成の観点から必要な要件を適正化した上、現行の特定技能制度における要件を参照し、分野の協議会への加入等、人材確保目的を踏まえた要件を設ける。また、外国人の前職要件等、現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。	人材育成を担保するだけでなく、技能向上に連動した処遇確保を含めた要件の厳格化が必要である。また、人権侵害や法令違反を行う悪質な事業者を排除する観点からの要件の厳格化も重要であり、「受入れ機関については、人権侵害防止や法令遵守、財政基盤の観点、また受入れ人数枠を含む受入れ支援体制や技能向上に連動した処遇確保等、人材育成の観点から」などと修正いただきたい。	修正	人材育成の観点から必要な要件を適正化して設定するとした上で、新たな制度の趣旨・目的を踏まえ、より適切性を確保できるような要件を新たに設けることを検討する旨を記載(5⑤)。
5⑤	富高委員	【修正案なし】	「受入れ人数枠を含む受入れ支援体制」について、検討状況の記載も踏まえると、 <b>現行制度の企業ごとの人数上限や責任者および指導員の配置等の要件は維持される方向性だと認識しているが、提言の中でその点を明記すべきである。</b>	修正	御指摘を踏まえ、「現行の技能実習制度における受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定する」と修正するなど、表現を適正化(5⑤)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
5⑤	山川委員	新たな制度の下での受入れ機関については、受入れ人数枠を含む受入れ支援体制等、人材育成の観点及び労働者保護の観点から必要な要件を適正化した上、現行の特定技能制度における要件を参照し、分野の協議会への加入等、人材確保目的を踏まえた要件を設ける。(以下省略)	受入れ機関の要件が人材育成の観点からのみ設定されるとの誤解や、今回の制度改革の背景となった受入れ機関による技能実習生への人権侵害事例への対応が、受入れ機関の要件に盛り込まれていないとの誤解を避ける必要があるため(後半を「…分野の協議会への加入等の人材確保目的や労働者保護の目的を踏まえた要件…」とすることも考えられる)。	修正	人材確保の観点から、現行の特定技能制度における分野別協議会への加入等の要件を設けた上で、その他より適切性を確保するために必要な要件を新たに設けることを検討する旨を追記(5⑤)。 また、受入れ機関による外国人に対する人権侵害行為を防止するなど、労働者保護の観点からの要件設定も必要である旨指摘する意見もあった旨を追記(5の(3)の2段落目)。
5⑤ 検討状況 (3)	富高委員	【修正案なし】	3段落目の前職要件について、前職要件があることで労働安全衛生や職種とのマッチングにおけるメリットもある中、廃止によるこれらへの影響を注視し、問題がある場合には是正することが重要である。こうした廃止に対する懸念も付記いただきたい。	修正	前職要件について、「労働安全衛生等の確保の観点からメリットがあるとしてこれを維持すべきとする意見もあった」旨を追記(5の(3)の3段落目)。
6①	富高委員	新たな制度において育成がなされた外国人の特定技能1号への移行については、 <del>従前の</del> 技能検定試験23級等以上又は特定技能1号評価試験への合格に加え、原則として日本語能力B1A2相当以上の試験(日本語能力試験N34等)への合格を要件とする。ただし、日本語能力試験の要件については、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の講習を受講した場合も、その要件を満たすものとする。	特定技能1号が「即戦力」ということに鑑みれば、移行ルート、試験ルートいずれの場合も、特定技能1号はN3、技能検定2級以上の試験を設け、その合格を必須化するべき。	原文まま	他の御意見等を踏まえ、技能検定試験3級等以上又は特定技能1号評価試験への合格に加え、日本語能力A2相当以上の試験合格の要件は維持(6①)。 なお、日本語要件について、9の(1)で詳述。
6②	是川委員	新たな制度を経ない特定技能1号の在留資格取得については、従前のとおり、特定技能1号評価試験等及び日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格を要件とする。新たな制度において育成途中の外国人がこれらの試験に合格した場合の特定技能1号への在留資格変更の在り方については、同一の受入れ機関で就労を継続する場合のみ可とする。なお、新たな制度とは異なる分野・業務区分にて特定技能1号へと在留資格を変更する場合、4⑦にならない、新たな制度でのこれまでの我が国での滞在期間が通算2年以下の場合に限りこれを認める。上記4の提言③の本人の意向による転籍の要件等も踏まえて検討するものとする。【P】	新制度の趣旨を踏まえれば、特定技能1号に早期に合格した場合、本人の努力に加え、受入れ機関が丁寧なサポートをした結果である可能性が高く、その場合、同一の受入れ機関での就業継続に限って在留資格の変更を求めることは合理性がある。もちろん、特定技能1号である以上、転籍の自由はあり、任意の期間就労した後、別の事業所に移ることは妨げられない。しかしながら、変更時点で同一事業所での就労を継続する意思を有することは重要。特定技能1号外国人は就労先の制限が相対的に少ないため、上記の制限を設けなければ、特定技能1号の取得が実質的に自由な転籍の手段となり、事業者側の技能形成の動機を失わせることとなる恐れがある。また、人権保護の観点からは、そもそもやむを得ない事情がある場合には転籍が認められていることに加え、特定技能1号に合格するよりも低い水準である技能検定基礎級、及び日本語A1以上の試験に合格し、転籍先が一定の要件を満たす場合の本人の意思による転籍は認められていることから、特定技能1号取得時の転籍を禁じたとしても外国人にとって特に不利とはならないと考えられる。なお、新たな制度とは異なる分野・業務区分にて特定技能1号へと在留資格を変更する場合、4⑦にならない、新たな制度でのこれまでの我が国での滞在期間が通算2年以下の場合に限り、認めることとしてはどうか。こうすることにより、受入れ機関の行う育成に対するただ乗りを防ぐことが可能となる。いずれにせよ、特定技能への移行が実質的な転籍の手段とされることは、受入れ機関側の育成の動機を挫くことから、避けるべきと考えられる。最後に、特定技能2号への変更はほぼないと考えられるが、仮にその場合も上記の扱いに準ずるものとしてはどうか。	原文まま	育成途中の外国人が試験に合格した場合の特定技能1号への移行の在り方については、更なる議論が必要【P】(6②)。 【是川委員への質問(案)】 「任意の期間就労した後」とありますが、特定技能1号への移行後、一定期間就労を継続することを義務付ける(在留資格の変更を認めない)という御趣旨でしょうか？また、義務付けるとした場合、具体的にはどの程度の期間を想定されていますでしょうか？御教示いただけますと幸いです。なお、特定技能制度については現在は転籍の制限を行っていないところ、今回、新たな制度の育成途中からの移行の場合だけに制限を設けることとした場合、その理由として、「新たな制度における育成の動機を挫く」以外に想定される理由はありませんでしょうか。
6②	佐久間委員	【修正案なし】	期中の転籍の要件を緩和する方向性はやむを得ないが、特定技能への就職(移行)は認めるべきではない、3年間は新たな制度の在留資格にすべきである。 第10回会議で、技能実習から特定技能への移行時の地域間移動の状況の資料が提示されたが、ただでさえあれだけの移動があると分かっている状況で、期中の特定技能への移行を認めるというのは、地方の中小企業は入国の足掛かりとなってしまい、当然に新たな制度の目的である人材確保及び人材育成は果たせなくなってしまふ。	原文まま	育成途中の外国人が試験に合格した場合の特定技能1号への移行の在り方については、更なる議論が必要【P】(6②)。
6②	武石委員	【修正案なし】	試験により直接特定技能1号の在留資格を取得できるルートがあるのであれば、新たな制度の外国人も、3年を経過しない途中であっても、試験に合格すれば移行できることを認めるべきだと考えます。ただ、試験を受けるタイミングについて、いつでも受けられるのではなく1年(や半年)ごとにするなどの制約を設けるなどして、受入れ機関からみていつ離職されるかわからないといった予測できない状況にならないような対応が必要と考えます。加えて、特定技能1号の要件(試験内容)が現状で適切かどうかという点は、きちんと検討されるべきです。日本語能力を例にあげれば、求めるレベルの最低水準(N4など)を設定したうえで、分野によりさらに高いレベルを要件とするなど、業務特性に応じて要件の設定を可能にして、即戦力としての適切なレベル設定についてあたらめて検討することが、3年未満での移行を認める場合の前提条件になると考えます。	原文まま	育成途中の外国人が試験に合格した場合の特定技能1号への移行の在り方については、更なる議論が必要【P】(6②)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
6②	富田委員	【修正案なし】	新制度が特定技能で働く外国人の育成を目指す制度である以上、3年間の途中で特定技能とN4に合格した人については特定技能への移行を認めることが論理的な帰結であると考えます。この点、「ごく短い期間で移行されたら困る」という懸念は、現行の特定技能1号評価試験が簡単と言われていることから当然のものと思われま。まず、同試験を相応しいレベルに引き上げることを考えるべきであると考えます。育成途中の受験は自らの出費で行う必要があるため、実際それほど多くはいないようにも思います。	原文 まま	育成途中の外国人が試験に合格した場合の特定技能1号への移行の在り方については、更なる議論が必要【P】(6②)。
6②	富高委員	【修正案なし】	育成途中に試験合格した場合の取り扱いについて、試験で技能取得を定量的に確認していくことは重要である一方で、技能の高度化に伴って得られる安全衛生の知識は1年で得られるものではない。そのため、日本での就労が短期間である者であっても、試験に合格できれば「特定技能1号」に移行可能とする仕組みについては、労働災害の増加の懸念もあることから、慎重に検討すべきである。なお、業種によって危険性等には差がある場合があることを踏まえれば、一定の上乗せ上乗せ基準を設けたうえで業界ごとに年数を変えることは考えられる。	原文 まま	育成途中の外国人が試験に合格した場合の特定技能1号への移行の在り方については、更なる議論が必要【P】(6②)。
6③	富田委員	新たな制度で育成を受けたものの、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長2年4月の在留継続を認める。	特定技能1号評価試験のレベルを3年の育成が必要なレベルにすることを前提として、日本語の試験と技能試験の両方に合格しなければならない中で、1年は短いように思いました。また「2年以内に育成を中断した人が最長でも通算5年の他分野での就労を認める」ということとのバランスを考えると、延長の条件は2年とすべきであると考えます。一方で長期にすることによる弊害を避けるため、雇用主による試験を受験させる義務と、他の委員から提案のあった試験不合格者が多い場合のサンクションを機能させるべきだと思います。	修正	試験不合格者の在留継続は、あくまでも外国人への配慮のための措置であることや、監理団体及び受入れ機関の負担等を考慮し、在留継続を認める期間は1年を維持するとして(6③)、在留継続を認める期間は2年間とすべきとの意見があった旨を追記(6の(3)の3段落目)。
6③	富高委員	【修正案なし】	再受験の間の監理・支援・保護の在り方について、前回申し上げた意見書の回答では、「監理・支援・保護の詳細については今後検討するが、支援等の責任は企業等にあるものと考えられる」とあった。この点、労働者保護において重要な観点であることから、監理・保護・支援における責任は企業および監理団体にある旨は、最終報告書に明記いただきたい。	修正	「在留継続期間中の支援等の責任を監理団体及び受入れ機関に負わせるべきとの意見もあった」旨を追記(6の(3)の3段落目)。
6④	是川委員	特定技能外国人に対する支援については、支援業務を委託する場合には、その委託先を登録支援機関に限ることとした上、支援業務が適切になされるよう、登録支援機関の支援責任者等の講習受講や人員配置の要件を設け登録要件を厳格化するとともに、本人の希望も踏まえ、特定技能2号取得に向けた特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせることとする。	外国人のキャリア形成の支援をより具体的なものとするため。	修正	「登録支援機関には、本人の希望も踏まえ、特定技能2号取得に向けた特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせることを記載(6④)。
6④	佐久間委員	特定技能外国人に対する支援については、支援業務を委託する場合には、その委託先を登録支援機関に限ることとした上、支援業務が適切になされるよう、登録支援機関の支援責任者等の講習受講や人員配置の要件を設け登録要件を厳格化するとともに、特定外国人のキャリア形成の支援も行わせることとする。業務が適切になされるよう、登録支援機関は、登録制から「許可制」とし、支援責任者等に対する講習受講の義務付け等、支援項目に特定技能所属機関への監査等、監督の機能を追加した上で、許可要件を厳格化するとともに、支援業務の委託先を登録支援機関(※)に限ることとする。なお、出入国在留管理庁及び地方出入国在留管理局は、登録支援機関及び特定技能所属機関が支援計画に基づき適切に受入れをしているか、定期的な実地調査において確認・指導していくものとする。 また、現在定めのない支援委託費の徴収額について、新たな制度における監理団体の役割、特定技能制度における登録支援機関の役割を勘案した上で、上限も含め徴収する額の基準を設定するものとする。 ※登録制から許可制に変更した際には、登録支援機関と言わず支援許可機関(仮称)など名称変更があるものとする。	従来から主張しているとおり、登録支援機関は登録制ではなく許可制にすべきであり、監理団体が新たな制度で許可を取得するのと同様に、登録支援機関も新たに許可を取得させ、その際に、支援10項目を実施できないような体制の登録支援機関は、徹底的に排除すべきである。	修正	まずは登録支援機関の登録要件の厳格化や情報の透明性の向上等によって運用の適正化が期待できると考えられることから、登録支援機関の登録制については維持するとして(6④)、登録支援機関については、許可制の導入や受入れ機関への監督機能の追加等の見直しを求める意見もあった旨を記載(6の(4)の5段落目)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
6④	富高委員	【修正案なし】	登録支援機関について、記載にあるようにキャリア形成の支援を行い、さらに今後特定技能外国人が増えていくことを考えれば、登録支援機関の担う役割・責任は一層大きくなる。そのため、登録要件の厳格化はもとより、監理団体と同様に、許可や更新に関する審査については、新たに設置する会議体などにおいて行う必要があるのではないか。そうした意味からも「登録」ではなく、「許可」制とすべきである。	修正	まずは登録支援機関の登録要件の厳格化や情報の透明性の向上等によって運用の適正化が期待できると考えられることから、登録支援機関の登録制については維持するとして(6④)、登録支援機関については、許可制の導入や受入れ機関への監督機能の追加等の見直しを求める意見もあった旨を記載(6の(4)の5段落目)。
6④ 検討に至る までの検討 状況(4)	佐久間委員	【修正案なし】	検討状況の方に、「登録要件の厳格化等により不適正な機関の排除が可能、人員要件等の体制強化による・・・」と記載があるが、人員要件とは具体的に何名以上など考えがあるのかご教示いただきたい。	—	具体的な人員要件をどのように設定するかについては、今後検討の予定。
6⑤	富高委員	【修正案なし】	受入れ機関の要件について、機構による監督指導が及ばないこと、また登録支援機関を利用しない場合があることを考えれば尚更、受入れ機関の要件も見直し、全体の底上げを図ることが重要である。インセンティブを付与することだけでなく、新たな制度同様に、法令遵守や財政基盤、人材育成等の観点から要件を厳格化することが必要であり、その点について付記すべきである。	修正	特定技能外国人の受入れ機関について、特に登録支援機関を利用しない場合に適切な支援をなし得るよう、その要件を適正化する旨を追記(6⑤)。
6⑥	市川委員	特定技能2号の在留資格取得については、原則として従前の特定技能2号評価試験等への合格に加え、日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)への合格を要件とする。但し、各分野・業種について、その業務内容、不足する人材、日本語教育体制の整備状況などに応じて求める能力を各分野・業種ごとに決定することもできるものとする。	特定技能2号への移行について、原案のような試験合格基準を例外なく設定するとすれば、特定技能1号から2号に移行することが極めて限定的なものとなり、新たな制度からのキャリアアップも実際にはイメージしにくいものとなることも危惧される。特に各地域における日本語教育体制の整備はなお途上にあることも考慮して、各分野・業種の業務内容、不足する人材の内容、日本語教育体制の整備状況を見極めながら、求める日本語能力の水準等を個別に決めていくことが必要と考える	修正	他の御意見等を踏まえ、具体的な日本語能力の要件は維持するとして(6⑥)、各分野の業務内容等に応じて、求める日本語能力の水準等を個別に決めていくことが必要という意見もあった旨を記載(6の(6)の2段落目)。
6⑥	富高委員	特定技能2号の在留資格取得については、従前の特定技能1号評価試験等への合格に加え、原則として日本語能力B+2相当以上の試験(日本語能力試験N3等)への合格を要件とする。	特定技能2号は更新上限がないことや家族帯同が認められることなどを踏まえれば、自分の家族のサポートを含め、中長期的に日本で自立した生活を送ることができる能力が求められる。そうしたことを考えれば、N2相当、技能検定1級相当以上とすべきである。	原文 まま	他の御意見等を踏まえ、具体的な日本語能力の要件は維持(6⑥)。また、日本語要件について、9の(1)で詳述。
6⑥	堀内委員	【修正案なし】	特定技能2号の要件としての日本語能力B1相当以上については、エビデンスに基づく検討が必要と感じる。有識者会議の委員のうち、日本語や社会言語学の専門家はいないため、家族帯同や永住権が可能となる在留資格において、本当にB1相当でよいのかは、データに基づいて透明性のある議論をすることが必要。日本語能力が不十分なまま定住ができるようになれば、地元社会のみならず、外国人本人の生活にも支障が生じる。英国やドイツでは、受け入れ国の言語を十分に理解できない外国人に長期の在留を認めたために社会統合がうまく行かず、比較的高い言語能力を永住要件の対象に加えたという経緯がある。こうした他国の経験も踏まえ、データに基づく議論をしてほしい。	原文 まま	日本語要件に係る詳述は9の(1)のとおり。
6全体	堀内委員	【修正案なし】	外国人材に日本が選ばれるためには、キャリアパスを明確にし、各在留資格で求められる水準について明確に示す必要がある。そのため、特定技能2号を活用するかどうかに関わらず、現行の技能実習の1号から特定技能2号までの技能の体系化を速やかに行うべき。基礎的な技能から、一番高い上級レベルの技能までを明確にして、初めて技能の体系化が可能になる。特定技能が創設された当初は、特定技能2号の評価制度がしばらく存在しなかったが、そのようなことがないようにしてほしい。	修正	見直しの4つの方向性において、技能を段階的に向上できる仕組みを設けることによりキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度へ円滑な移行を図ることを記載(第2の1②)。また、「登録支援機関には、本人の希望も踏まえ、特定技能2号も含めた」特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせることを記載(6④)。
7②	富高委員	【修正案なし】	制度所管省庁は業所管省庁への助言等を含め制度全体の適正履行において重要な役割を担っており、そのことがわかるように記載すべきである。	修正	制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整、業所管省庁や関係機関への助言、送出国との連携の強化等、制度全体を適正に運用する上での中心的な役割を果たすものとする旨を記載(7②)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
7③	大下委員	業所管省庁は、 <b>分野別の協議会等を通じ</b> 、業界団体と連携し、受入れ対象分野の受入れガイドラインや育成・キャリア形成プログラム(新たな制度から特定技能1号への移行だけでなく、特定技能1号から特定技能2号への移行を含む。)を策定するなどして業界全体で受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、優良受入れ機関に対する支援等の優遇措置等を講じるなど、外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。	外国人材が地域における産業の重要な担い手となっている点を鑑み、分野別の協議会に加えて、都道府県別の協議会を構成し、都道府県の産業政策として、監理団体等と協議し取り組むための枠組みを適切に位置付け、地方からの流失を防ぐ取組を行うべき。	修正	「これらの取組等については、特定技能制度における分野別協議会を新制度でも活用するなどして業界団体等と連携しつつ、業界全体の実情を踏まえて行うものとする」ことを追記(7③)。 また、業所管省庁に求められる役割として、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ること等を追記(7の(3)4段落目)。
7③	佐久間委員	【修正案なし】	業所管省庁は、業界団体と連携し・・・とされるが、業界団体の定義を明確化していただきたい。また、全国組織で行う場合、全都道府県を網羅しているか、例えば、業界の1/2が加入している等、実質的な業界の改善発達を意図できる団体となっているか、さらに、全国組織の団体が複数ある場合、互いの主張と論点が異なっていないかなどを明確に判断して、業界で取扱いに格差が生じないようにしていただきたい。	修正	業界団体の明確な定義付けは困難と考えられるものの、「これらの取組等については、特定技能制度における分野別協議会を新制度でも活用するなどして業界団体等と連携しつつ、業界全体の実情を踏まえて行うものとする」ことを追記(7③)した上、業所管省庁に求められる役割として、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ること等を追記(7の(3)4段落目)。
7③	富高委員	業所管省庁は、業界団体と連携し、受入れ対象分野の受入れガイドラインや <b>建設キャリアアップシステムを念頭においた</b> 育成・キャリア形成プログラム(新たな制度から特定技能1号への移行だけでなく、特定技能1号から特定技能2号への移行を含む。)を策定するなどして業界全体で受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、優良受入れ機関に対する支援等の優遇措置等を講じるなど、外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。	今回記載いただいた業所管省庁の「育成・キャリア形成プログラム」は人材育成の観点からも有効だと考えており、キャリアパスを見える化することの重要性も踏まえれば、「建設キャリアアップシステムを念頭においた育成・キャリア形成プログラム…」と修正いただきたい。	原文まま	建設キャリアアップシステムについて、他の分野においてもこれを念頭に置くべきか否かといった点については様々な意見があると考えられるため、原文を維持(7③)。
7③ 検討状況 (3)	富高委員	【修正案なし】	<u>分野別協議会の活用について記載があるが、機能強化と分野ごとの取り組みの標準化を図ることが大前提であり、その旨は付記いただきたい。また、地域における課題の把握、共有化という観点からは技能実習制度の地域協議会についても、分野別協議会と同様に機能を強化したうえで、新たな会議体に情報提供を行うなど活用を推進していくことが重要であり、この点も付記いただきたい。</u>	修正	業所管省庁に求められる役割として、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ること等を追記(7の(3)4段落目)。 また、地方自治体の役割として、地域協議会に参加して業所管省庁等との連携を強化すること等を追記(7の(5)の1段落目)。
7③ 検討状況 (3)	富高委員	【修正案なし】	2段落目に、「産業政策の観点から」と記載いただいているが、業所管省庁の役割は、地域・地域に必要な投資を行い、産業を活性化することであって、単に「人手不足」の対応だけすれば良いものではない。業所管省庁には産業・地域ごとの将来ビジョンをもとに、当該産業を維持・発展させていく中で、どのような人材確保策を講じ、その中で外国人労働者をどう位置付けるのかを明確にすることが求められると考えており、そうした視点も記載いただきたい。	修正	業所管省庁に求められる役割として、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ることや、地域・地域に必要な投資を行い産業を活性化することなどを指摘する意見もあった旨を追記(7の(3)の4段落目)。
7⑤	大下委員	各地方自治体は、 <b>都道府県別の協議会等を通じ</b> 、 <b>地域産業政策としての外国人材の受入れ環境の整備等に取組むとともに</b> 、外国人受入れ環境整備交付金を活用するなどして、外国人の生活環境等を整備するための取組等を推進する。	外国人材が地域における産業の重要な担い手となっている点を鑑み、分野別の協議会に加えて、都道府県別の協議会を構成し、都道府県の産業政策として、監理団体等と協議し取り組むための枠組みを適切に位置付け、地方からの流失を防ぐ取組を行うべき。	修正	各自治体は、技能実習制度における地域協議会に積極的に参加し、同協議会等を通じて業所管省庁等とともに共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の受入れ環境の整備等に取組む旨を追記(7⑤)。
8全体	武石委員	【修正案なし】	意見です。日本に来て働く外国人が、制度について正しく理解をすることにより、自身の権利理解や効果的な制度の活用が進む(したがって安易な転籍防止になる)ので、外国人に対する制度理解促進について明記すべきと考えます。修正文が入れにくいので、意見として申し上げます。	修正	政府は、制度の趣旨、内容等を適切に国内外に情報発信することにより、外国人本人その他関係者の制度に対する理解を促進する旨を記載(10②)。

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
8全体	堀内委員	【修正案なし】	送出しの適正化にあたっては、送出機関に支払う手数料に限らず、送出機関に至るまでに発生している非公式な費用を含めて、外国人が抱える借金の全容を把握する必要がある。その把握にあたっては、送出機関のみならず監理団体や雇用者の義務にするなど、実効性を確保する仕組みについて検討が必要ではないか。	原文 まま	外国人の負担の軽減を図るための具体的な方策については今後の検討が必要と考えられるものの、仲介業者への手数料についても負担軽減を図る必要がある旨を追記(8の(2)の4段落目)。
9① 検討状況 (1)	是川委員	(9段落目) なお、日本語能力に係る試験については、乱立する試験種類やレベル感の統一の必要性を求める意見や「日本語教育の参照枠」(CEFR(注2)日本版)の重要性を指摘する意見があったことを踏まえ、今後は、「日本語教育の参照枠」において定める日本語の熟達度も踏まえ、必ずしも日本語能力試験のみによることなく、日本語能力を判断する仕組みを構築することが相当と考えられた。	「9日本語能力の向上方策」の「提言に至るまでの検討状況」において、「CEFR日本版」との記載が数力所見受けられるが、ここで指しているのは文化庁が出している「日本語教育の参照枠」であるので、誤解を招かないよう修正すべき。 殊に「日本版」という呼称は、例えば国際交流基金が別に用いている「JF日本語教育スタンダード」などの混同を招くおそれもあるので、確実に修正すべき。	修正	御指摘を踏まえ、該当部分の説明内容を修正(9の(1)の(注2))。
10 検討状況	市川委員	(4段落目) そして、政府は、新たな制度が施行された後も、他の外国人材の受入れ制度との整合性、地方における人材確保の状況も含め、その運用状況について絶え間なく検証を行い、人権の保護を前提とした上で必要な見直しや改善を図るべきである。	地方における人材確保の必要性については共通の認識があると考えられるが、技能実習制度から新たな制度に移行したとき、転籍制限の緩和によって現に地方から大都市圏等に人材が大量に移動して人手不足が生じるのではないなどの懸念が報道等されている。しかし、新たな制度で想定する転籍は同一の分野・業種(例えば「畜産農業全般」)の中でのみ可能としていること、転籍の動機としては、賃金だけではなく、就労先の人間関係を含む就業環境、当該地域における外国人受入れ環境、物価の状況などの要素があることを考慮すると、現時点で、新たな制度の在留期間中の転籍によって人材確保が困難になるという事態が発生するという蓋然性は認められない。そのような中で、制度の目的にかかわる記述部分で地方における人材確保を取り立てて記述するのは適当ではないと考える。 また、仮に地方から都市部への転籍に対応すべき事態があったとしても、労働者の職場移転の自由を制約するというような、制度の根幹にかかわる直接的で過度の人権制約をする方法で対応するべきではなく、就業先の就業環境の整備、国や自治体による共生のための諸施策の実施などの方策により対応することが必要である。 したがって、新たな制度の施行後の検討の要素として地方の人材確保を挙げ、必要が生じたときは見直しや改善を図ることとすべきと考える。	原文 まま	地方や中小零細企業への配慮については「基本的な考え方」において留意事項として記載しており(第2の3②)、地方における人材確保状況の検証について当該箇所であえて言及する必要は大きくないと考えられたため、原文を維持(第10の4段落目)。
全体 (検討状況)	佐久間委員	提言に至るまでの検討状況各委員の発言等	「提言に至るまでの検討状況」と書いてあるが、各々の委員が各々の立場に立ち発言を重ねてきたわけであり、決して合意形成をはかっているわけではない。「検討状況」という言葉ではなく、「提言に至るまでの各委員の発言等」などの言葉の方が適切ではないか。 また、当然、受け入れられた意見もあれば、受け入れられなかった発言もあり、不満を抱きつつも会議の場を乱すわけにはいかなかった部分もあったはずである。そのように受け入れられなかった部分もしっかりと記載をいただき、ちゃんと各々の立場で発言をしてきたことを対外的にも残しておく必要がある。	原文 まま	最終報告書の取りまとめに向けて提言のたたき台について意見交換が行われていることや、他の御意見等も踏まえ、御指摘の見出しは原文を維持。 なお、提言に反映されなかった各委員の御意見についても、できる限り当該箇所に記載する方針。
10③	富高委員	【修正案なし】	新たな制度と他の受入れ制度との整合性に関し、新たな制度だけでなく、今回の見直しにより他の在留資格への搬寄せ等が生じうることを考えれば、外国人労働者の保護法制の整備等を含め、外国人労働者政策全般として検討することが必要である。また今後外国人労働者が増えていくことを踏まえれば、社会保障や教育、家族帯同など、共生の観点からの検討も不可欠であり、これらの点について、公の場で検討すべきである旨は最終報告書の結びに記載いただきたい。	修正	新たな制度及び特定技能制度が見直されることにより、他の外国人材の受入れ制度についても、必要な見直しや改善に向けた検討が行われるべきと考えられる旨を追記(10の4段落目【P】)。
全体	黒谷委員	【意見】	事務局の皆様をはじめ、短期間でとりまとめをいただき、誠にありがとうございます。全体的に、人権の確保に配慮しつつ、日本が外国人に選ばれる国となって、外国人との共生社会を実現するためにまとめられた、評価できるものとなっていると考えます。 転籍支援における監理団体の責任が重すぎる感じはありますが、地方における人材確保への配慮、計画的な人材育成に関する文言追加、実効性のある送出しの在り方に関する文言修正などが入ったことは評価できると考えます。 とりわけ人材育成機能の在り方において、計画的な育成・評価のために1年経過時までおよび育成終了時までに試験を義務付けたことは、評価できると考えます。これは、すべての外国人が人権保護の対象となるという観点からも極めて重要なことでもあるからです。 最後に今回の最終報告書が、外国人材の育成・確保に限らず、各産業分野における就業環境の改善などにつながることを期待しております。	-	-

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
全体	鈴木委員	【意見】	道内市町村からは、外国人材は人材確保に苦慮している地方のさまざまな産業を支える重要な存在であり、人手不足が深刻な地方においても、より幅広い職種での受入れを可能とするなど、地方により長く安心して就労できるような制度を望む声が寄せられている。 また、道が全都府県に聞き取りを行ったところ、多くの自治体から「一定期間、転籍を制限すべき」「都市部へ集中しないよう配慮すべき」といった回答があり、転籍制限の緩和による外国人材の確保への不安が高まっている。こうした地方の声を踏まえ、 <u>新たな制度は人手不足が深刻な地方において安定的に外国人材が確保できる制度となり、その実現に向けて、再受験に必要な在留継続年数の設定や地域意見を踏まえ、日本語能力試験の段階的導入などといった、実効性が伴うような措置を講じるよう対応いただきたい。</u>	—	再受験に必要な在留継続年数の設定や(6③)、日本語能力試験の段階的導入(9①)の内容を踏まえ、今後具体的な措置を検討。
全体	富高委員	【修正案なし】	両制度の関係性とも関連するが、新たな制度の目的に人材確保が加わることを考えれば、労働関係法令の遵守徹底はもとより、申し上げてきた監理団体や受入れ機関の要件の適正化、政府による監督指導、支援などにより制度全体を底上げすることが不可欠である。その点改めて意見として申し上げるとともに、 <u>ビジネスと人権の視点を踏まえつつ、最終報告書にはその点を強調し記載すべきである。</u>	修正	「ビジネスと人権」に関する記載を追記(第2の末尾のなお書き)。
その他	富田委員	【質問】	技能実習の建前から脱却することにより、いまの実習生にかかっている「原則残業禁止」という規制もなくなると考えていいでしょうか。日本人と同様に残業できるようになれば、「周囲の労働者に比べて手取りが少ない」という不満が減り、雇用主側も人繰りが楽になるように思います。	—	残業の在り方については、今後更なる検討を進める方針。
その他	富高委員	【意見】	同等報酬規定について、同等報酬要件の実効性を確保するため、例えば、業所管省庁や制度所管省庁はその判断の前提となるガイドラインや目安を、賃金構造基本統計調査や業所管省庁の統計等をもとに毎年作成し、労働者の経験年数や資格取得状況を勘案して、賃金がガイドライン等より低い場合には、 <u>新たな機軸等が同等報酬要件の遵守状況を調査し、必要な措置を講ずる等の仕組みを検討すべきである。</u>	修正	新たな制度の下で業所管省庁に更に期待される役割として、外国人の受入れに係るガイドラインや技能育成・キャリア形成に関する標準的なモデルを策定すること、産業政策の観点から人材不足及び人材確保の状況を確認すること、それらの際には、分野別協議会を活用するなどして業界団体と連携し、統計等も利用しつつ、受入れの現場の実態を踏まえて業界全体として取り組むことなどを求める意見があった旨を記載(7の(3)の2段落目)。
その他	富高委員	【意見】	本日の有識者会議の議論において、 <u>人材育成の在り方として、従来の技能実習制度における「計画」を作成するようなものから、育成モデルのような大綱的なものにしていく方向性について言及があった。</u> 育成モデルにより人材育成を担保することは有効だと考えるが、個人の能力を加味した人材育成の重要性を踏まえれば、 <u>最終報告書の取りまとめに向けさらに議論を深める必要があるのではないか。</u>	—	引き続き御議論いただく見込み。