

第3回 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議  
議事要旨

1 日時

令和7年5月20日（金）14:00～16:00

2 場所

厚生労働省18階専用第22～24会議室

3 出席者

（1）有識者

高橋座長、山川座長代理、市川委員、清田委員、黒谷委員、佐久間委員、  
鈴木委員（代理出席）、冨田委員、冨高委員、堀内委員、山脇委員

（2）関係省庁等

（出入国在留管理庁）

杉山次長、加藤審議官、菱田政策課長、梅原特定技能・技能実習運用企画室長

（厚生労働省）

堀井人材開発統括官、堀参事官（海外人材育成担当）、川口外国人雇用対策課長、  
諏訪生活衛生課長、本間福祉基盤課課長補佐

（経済産業省）

川村製造産業戦略企画室長

（農林水産省）

五十嵐外食・食文化課長、伊藤就農・女性課女性活躍推進室長、  
鵜狩食品製造課課長補佐

（林野庁）

長谷川林業労働・経営対策室経営対策官、石井木材産業課課長補佐

（水産庁）

中平加工流通課長、松村企画課課長補佐

（国土交通省）

重田旅客課長、塩野貨物流通経営戦略室長、村田国際市場課国際展開推進官、  
村井自動車整備課整備事業指導官、土井豆政策課企画専門官、  
赤井船舶産業課課長補佐、出水技術企画課課長補佐

（観光庁）

村瀬観光産業課課長補佐

（環境省）

山田廃棄物規制課課長補佐

（外国人技能実習機構）

大谷理事長

#### 4 議事内容

- 出入国在留管理庁菱田政策課長から、資料 1－1 及び資料 1－2 に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針並びに特定技能制度の既存の分野別運用方針の一部変更が閣議決定されたことを報告した。
- 出入国在留管理庁菱田政策課長から、資料 2－1 及び資料 2－2 に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の作成に向けた作業開始について説明し、議論を行った。

#### 【確認事項】

- 業務区分の追加等を行わない、特定技能制度における既存の 12 分野（介護分野、ビルクリーニング分野、建設分野、造船・舶用工業分野、自動車整備分野、宿泊分野、自動車運送業分野、農業分野、漁業分野、外食業分野、木材産業分野、林業分野）については、今後、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の作成に向け、重要論点の議論に移行するとともに、関係する試験等について専門家会議での議論を開始することとなった。なお、既存の 12 分野について次回以降も引き続き丁寧に説明し、議論の結果によっては適宜見直すこととなった。

#### 5 有識者からの質問・意見

##### 【特定産業分野・育成就労産業分野の設定全般について】

- 既存の特定産業分野があることを理由に、自動的に育成就労産業分野として認めるのではなく、両制度の目的趣旨の違いを踏まえたうえで分野を設定することが重要である。
- 次回以降の会議において、業務区分ごとの有効求人倍率、生産性向上の取り組み、労災の発生状況、賃上げの実施状況等のデータを提示する等して既存の分野についても丁寧な議論をしていただきたい。
- 分野の設定に当たり、具体的に有効求人倍率の数値としてどの程度を設定するのか、その他の基準についてどういうものを設定していくのかということはコンセンサスを得ながら、議論していくべきである。
- 転籍については、大都市圏への流入状況等を見ながら、各分野が設定する要件が合理的な要件なのかどうかを検討すべきである。
- 技能実習制度から育成就労制度に移行していくにあたり、技能実習制度における従前の職種・作業が育成就労制度における業務区分のどれに対応するのかを理解していない受入れ機関もあると思うので、整理していただきたい。
- 育成就労制度が特定技能制度への接続を強めた制度であることを踏まえれば、両制度の業務範囲には整合性があるべきである。
- 今回、新規で複数の分野、業務区分が取り上げられているが、関係省庁の間で相当煮詰められた上で、ほぼ決定事項として上がってきているようだ。育成就労法や入管法において、有識者からの意見聴取を目的として本会議を開催しているにもかかわらず、形骸化しているのではないかと。必ずしも全ての意見が受け入れられるわけではないと思うが、なるべく多くの意見を反映したことが、しっかりと伝わるよう会議の持ち方について検討いただきたい。
- 現行の技能実習 2 号移行対象職種のうち、技能実習ルートで特定技能に移行できない職種、例えばリネンサプライ、家具製造、ゴム製品製造について検討の対象になっているということについて歓迎をし

たい。

#### 【試験について】

- 分野ごとに技能評価試験の難易度や内容にばらつきがあり、業務特性に応じて高度化していく等、適正化することを検討していく必要があるのではないか。
- 育成就労制度における育成イメージのパターンは3種類あるという説明だったが、同一企業内において、パターンごとに異なる試験を受験する労働者が混在するというのは、企業・労働者の双方にとって混乱を招くため、望ましくないのではないか。
- 特定技能2号評価試験になかなか合格できず、長い間日本で働いているのに帰国せざるを得ないという方からの相談が増えている。日本の文化を理解して、日本人とともに職場で頑張ってきた人たちをしっかりと残していくことをもう一度考えなければならないと思う。
- 育成就労の目標となる3年目の試験として、特定技能1号評価試験を設定する分野では他の分野と比較して試験の合格が簡単なのではないか。育成就労制度と特定技能制度はあくまで別制度であることを踏まえ、それぞれに適切な試験を検討していただきたい。
- 特定技能1号評価試験問題数、合格ラインが分野ごとに異なっているため、全体で統一的な基準を設けるとともに、合格ラインの引上げも検討いただきたい。
- 特定技能2号評価試験が難しい、合格できないという声が出てきていることも踏まえれば、2号評価試験の合格を見据えて、1号評価試験合格のための育成就労計画の作成や、外国人材の教育環境の整備をすることが、中長期的な就労につながるのではないか。
- 特定技能1号評価試験の実技試験について、ほとんどの分野はコンピューター試験、判断等試験による実施となっている。技能の取得状況、キャリアのステップアップを図るためには、「体の動きを必要とする実技試験」を導入すべき。

#### 【在籍型出向について】

- 基本方針では、一部分野の条件付きでの在籍型出向を認めているが、仮に当該分野の業務が追加拡大された場合には、追加拡大後の業務の範囲において、在籍型出向も認められるのか。
- 特定技能制度における在籍型出向については、基本方針において、一定の条件の下、あくまで例外的措置とされているところ、特に航空分野、鉄道分野においては、短期間の研修・教育目的でのニーズがある。目的、期間、出向先、出向元等の要件化を行いつつ、日本人と同様のキャリア形成ができるよう分野の特性に応じて認めていくべきである。

#### 【各用語の定義について】

- 今後の議論に当たって、同じ用語は同じ定義で捉える必要がある。基本方針における「主たる技能」、育成就労法施行規則案における「業務に要する技能」、また、「業務区分」、「必須業務」の各用語の定義を確認したい。
- 業務区分とは英語では job や duty であり、技能とは skill であり、特定技能はその skill の有無を判断し、育成就労は skill を身につけてもらうために設定するものだとすると、次元の違う問題ではないのか。しかし、技能といっても現実に働きながら身につけるため、もう一度 job や duty に戻す必要があり、それが必須業務という形で現れる。このようなコンセプトについては図で示していただいて、

各省庁で統一的に説明していただきたい。

【個別分野・業務区分に関する質問・意見について】

- 水産加工業について、飲食料品製造業分野の中で業務区分の切り分けをすることにより、他の業務区分への転籍ができなくなることを考慮すると、慎重な議論が必要ではないか。
- 水産加工業について、食品のみならず、餌、飼料、肥料、医薬品も作っているの、飲食料品製造業からすみ分けてもよいのではないか。
- 物流倉庫分野については、有効求人倍率が他の分野と比べ低く、DX 化により相当な生産性向上が見込まれるため、まずは機械化、省力化投資を進め、その上で外国人材の活用を検討するべきではないか。
- 物流倉庫分野における、同一作業の反復によらない技能の習得とはどのようなイメージを想定しているのか。また、どのようなキャリアアップを想定しているのか。
- 資源循環分野は、労災リスクが高く、コンプライアンス体制の問題により刑事処分、行政処分を受ける産業廃棄物処理業者も一定数見受けられるなどのことから、厳格な上乗せ要件の設定が必要であると考えている。どのような要件設定を考えているのか。
- 林業分野も比較的労災発生率が高いと認識しているが、育成就労産業分野の対象とするに当たり、どのような対策を検討しているのか。
- リネンサプライとは一般家庭用クリーニング関係を含まないものとして検討しているのか。
- 工業製品製造業分野の既存業務区分の中でどのような産業や業務の追加を検討しているのか。また、現時点において、特定産業分野・業務区分が存在しないものについても、上記の既存業務区分に係る産業や業務の追加または業務区分の新規追加により、技能実習の2号移行職種はすべて受入れが可能となるのか。

以上