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
議事録

日時
令和７年５月 20 日（火）14:00～16:00

場所
厚生労働省専用第 22～24 会議室

［出席委員］
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、冨髙委員、堀内委員、山脇委員

［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

１　開　会

○事務局　それでは、お時間になりましたので、会議の方を開会したいと思います。

本日は、御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。本日、進行を担当いたします出入国在留管理庁政策課の青柳と申します。

会議開催前に御報告がございます。

会議構成員の方に変更がございまして、関係閣僚会議議長決定により新たに構成員が指名されましたので、御紹介させていただきます。

大下英和委員に替わりまして、日本商工会議所産業政策第二部担当部長、清田素弘委員でございます。

構成員変更等の詳細につきましては、席上に配布しております参考資料を御覧いただければと思います。

また、本日、黒谷委員の御役職名に変更がございますので、そちらについても参考資料を御覧いただきたいと思います。

本日の会議は、会場参加とオンライン参加を組み合わせましたハイブリット形式で開催しておりまして、鈴木委員につきましてはオンラインで御参加いただいております。また、末松委員、花山委員が御都合により御欠席でございまして、また是川委員につきましては、オンライン参加ということではございますけれども、ただいまのところ、まだ御参加がございませんので、現在のところ委員１１名で開催しております。

それでは、開会に当たりまして、高橋座長から御発言を頂きたいと思います。

○高橋座長　皆さん、こんにちは。

これより第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を開催いたします。

委員の皆様、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題は、３月に行われました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に係る閣議決定、これについての報告と、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です。

各分野の両制度の分野別運用方針については、今年１２月頃の閣議決定を目指して議論を続けていくことになります。重要な論点も複数あり、長期間の議論となりますが、活発な御議論を行っていただきますようよろしくお願いいたします。

○事務局　報道の方々による撮影取材はここまでとさせていただきます。報道の方はここで御退室いただきますようお願いいたします。

それでは、以降の進行は高橋座長にお願いいたします。

２　議　事

（１）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に係る閣議決定について（報告）

○高橋座長　それでは、これより第３回有識者会議の議事を進行いたします。

本日、大きな議題は２つございますけれども、まず議題１につきましては、両制度に

関わる基本方針と特定技能制度の既存の分野別運用方針の一部変更に係る閣議決定、これについての報告です。

資料については、１―１、１－２になります。

それでは、事務局からお願いします。

○菱田政策課長　出入国在留管理庁の菱田でございます。

本年２月に有識者会議で御議論いただいた資料１－１の特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び資料１－２の特定技能に係る既存３分野（介護分野、工業製品製造業分野、外食業分野）の分野別運用方針につきましては、去る３月１１日、外国人材受入れ・共生に関する関係閣僚会議での了承を経て、同日閣議決定されておりますので、御報告申し上げます。

基本方針の内容につきましては、皆様に御議論いただいたものから、資料１－１、１９ページの「第六　特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項」項目１におきまして、「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、制度を所管する行政機関は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じるものとする」と１文追記し、高橋座長にお諮りした上で修正をしております。

基本方針のその他の部分及び既存３分野の分野別運用方針につきましては、体裁を整えるための微修正はございましたが、皆様に御議論いただいたもののとおりでございます。

既存３分野の改正内容は、基本的に上乗せ告示が公布、施行された際に運用が開始されますところ、４月２１日には、介護分野の上乗せ基準告示の改正により、特定技能外国人の訪問系サービスへの従事が可能となっております。工業製品製造業分野及び外食業分野につきましては、現在調整中でございます。

基本方針及び既存３分野の分野別運用方針につきましては、短い期間での大部な資料を御覧いただいて御議論いただきまして恐縮でございましたが、御協力いただきましたことに改めて深く感謝いたします。

また、関係閣僚会議におきましては、石破総理が御出席され、特定技能制度は育成就労制度が人手不足に悩む国内企業と我が国で働こうとする外国人材の双方にとって真に利用しやすく魅力あるものとなるよう、この基本方針に基づき、令和９年の運用開始に向けて準備を着実に進めていくようとの指示がございました。制度所管省庁及び業所管省庁といたしましても、委員の皆様の御意見等を伺いながら、特定技能制度及び育成就労制度が適正に運用されるよう入念に準備を進めていきたいと思いますので、引き続き御理解、御協力のほどよろしくお願いいたします。

報告は以上です。

○高橋座長　ありがとうございました。

事務局からの報告について御質問等があれば、挙手でお知らせを頂きたいと思います。オンラインで参加されている委員の方は、挙手機能でお知らせをお願いします。

どなたかございますでしょうか。

よろしゅうございますか。

（２）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

○高橋座長　それでは、議題２に移りたいと思います。

議題２は、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です。

資料は２－１、２－２になります。

まず、資料の内容について事務局から説明を願います。

○菱田政策課長　申し上げます。

まず、資料２－１、「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」に沿って御説明いたします。

資料の４０ページを御覧ください。

制度全体における分野別運用方針の位置づけについてですが、分野別運用方針は、入管法及び育成就労法に基づき、かつ基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能、育成就労、両制度の運用に関する事項を定めるものです。また、分野別運用方針が決定されれば、受入れ対象分野として選定するという政策決定が確定したものと整理しています。

分野別運用方針により定められる運用に関する事項としては、分野ごとの受入れ見込数、技能試験、日本語レベル、育成就労における分野ごとの転籍制限に係るルール、分野ごとの上乗せ条件等があります。

下段のスケジュールですが、本年１２月頃に分野別運用方針を閣議決定することを目指して有識者会議にて御議論、御審議いただくとともに、専門家会議において技能評価試験を御審議いただきたいと考えております。

なお、分野等の新規追加を含めた分野別運用方針の変更につきましては、令和８年度以降も有識者会議等において実施することを予定しております。

有識者会議の具体的な進め方については、後ほど御説明させていただきます。

次に、４１ページを御覧ください。

今後の議論に向け、分野別運用方針で定める予定の項目を記載しております。

両制度の分野別運用方針は、基本方針同様、分野ごとに新たに一体的に作成することとしています。ここで主要な論点として想定されるものは赤字で記載しており、両制度に共通する事項として、特定産業分野及び育成就労産業分野、受入れ見込数、特定技能制度に関する事項として、特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等、育成就労産業分野に関する事項として、転籍制限期間及びその理由、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、育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等となります。

次に、４２ページを御覧ください。

分野別運用方針については、本日をキックオフとして、本年１１月末頃にかけて御議論いただき、１２月頃の関係閣僚会議での了承、閣議決定を目指したいと考えております。

有識者会議では、４段階に分けて御議論いただくことを想定しております。

１段階目としては、分野別運用方針の作成に向けて作業を開始する両制度の対象分

野・業務について御議論いただきます。本日の会議では、既存分野のうち、業務の見直しなど内容に変更のないものについて取り上げ、次回の会議では、新たに追加しようとする分野のほか、既存の分野のうち、業務の見直しなど内容に変更を伴う分野について取り上げる予定としております。ここで分野の設定変更の是非自体に大きな御異論のない分野につきましては、順次専門家会議での審議を開始いただく予定です。

なお、分野の設定変更の是非自体に関し御意見がある場合、必要に応じてこの後の段階でも継続して御議論いただくこととなります。

２段階目としては、各分野における両制度の上乗せ要件、育成就労の転籍制限期間といった重要論点について、月に１から２回のペースで御議論いただくことを予定しております。

３段階目としては、受入れ見込数を含めた分野別運用方針案の本文について、３回程度にわたり御議論いただくことを予定しております。受入れ見込数については、対象分野や従事できる業務の内容等によっても変わってくるため、それらを検討の上、慎重に精査し、この段階でお示しすることを想定しております。

そして、４段階目として、分野別運用方針案に対する有識者会議としての御意見の取りまとめを行っていただきたいと考えております。

次に、４３ページを御覧ください。

両制度の分野別運用方針の作業開始の対象とする分野のラインナップを記載しております。

本ページ以降の内容は、いずれも業所管省庁の要望を踏まえて現時点の案を整理したものであり、今後この会議での御議論を踏まえ、政府内で検討、精査を行っていく予定でございます。

上欄には、受入れ対象とするための基本的な考え方をお示ししていますが、育成就労外国人が就労可能な育成就労産業分野は、特定技能制度において就労可能な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ける３年間の就労を通じて習得させることが相当であるものです。

今回、特定産業分野の既存の１６分野に新規の３分野を追加して１９分野とすることを検討しております。そのうち、１７分野において育成就労産業分野の設定を予定しており、育成就労産業分野を設定しない２分野は、自動車運送業分野と航空分野となります。

下欄は、特定産業分野の概要ですが、水色の枠は育成就労産業分野を設定する以外は特段の変更事項がない既存の１２分野、緑色の枠は業務区分等の追加や変更を検討している既存の４分野、黄色の枠は新規に分野そのものの追加を検討している３分野となり、合計１９分野となります。

なお、緑色の枠の分野及び黄色の枠の分野については、現在、政府部内で調整中ですが、次回の有識者会議において御議論いただくことを想定しております。

次に、４４ページを御覧ください。

このページから次のページにかけて分野全体のラインナップとなりますが、左から、所管省庁、分野名、業務区分数、業務区分、当該分野全体の有効求人倍率を記載してお

ります。

省庁別に見ますと、厚生労働省は、新規で追加する分野として、グレー字で記載しておりますリネンサプライ分野を検討しております。

経済産業省は、工業製品製造業分野に新規で追加する業務区分として、グレー字で８つの業務区分を検討しております。また、工業製品製造業分野の緑字の６つの業務区分において、業務内容の見直しを検討しております。

国土交通省は、自動車整備分野において、既存の自動車整備の業務区分を、高度な技能を有する人材の育成確保の観点から、自動車整備とグレー字の車体整備の業務区分に切り分けること、鉄道分野にグレー字の駅・車両清掃の業務区分を新規に追加することを検討しております。また、新規で追加する分野として、グレー字の物流倉庫を検討しております。加えて、航空分野の緑字の空港グランドハンドリングの業務区分においては、業務内容の見直しを検討しております。

４５ページを御覧ください。

農林水産省は、飲食料品製造業分野において、既存の飲食料品製造業の業務区分を、高度な技能を有する人材の育成確保の観点から、飲食料品製造業とグレー字の水産加工業の業務区分に切り分けることを検討しております。

環境省は、新規で追加する分野として、グレー字の資源循環分野を検討しております。

続いて、本日御議論いただく既存分野の内容について、資料２－２、受入れ対象分野（既存の特定産業分野）の詳細（案）に沿って説明いたします。

既存分野であっても、業務区分等に追加や変更があるものは次回取り上げる予定ですが、まずは変更等のない既存分野について、育成就労産業分野を設けることの是非について御議論いただき、特段の御異論がなければ、これらの分野について各論点の検討作業を進め、有識者会議において重要論点の御議論を進めるとともに、専門家会議においては試験の議論を進めることを御了承いただきたいと考えております。

４７ページから４９ページにかけましては分野の詳細をお示ししており、左から、省庁、分野名、分野全体の有効求人倍率、業務区分名、特定技能の業務内容、育成就労における育成のイメージを記載しております。

本日は、特に一番右の育成就労における育成イメージを中心に御確認いただきたいと考えております。

育成イメージは、いずれもその分野において未熟練な外国人労働者を３年間の育成就労を通じて特定技能１号相当の技能水準に育成するものであり、業務区分の中で主たる技能を定めて計画的に育成を行うこととなります。そして、主たる技能の習得のために必要な必須業務を設定し、その範囲に基づき、主たる技能の技能水準を測る試験を実施することとなります。

主たる技能や必須業務、活用する試験については、業務区分ごとにその業務の実態を踏まえた適切な育成・評価の在り方を検討した上で設定することとしていますが、大きく分けて３つのパターンがあり、１つ目として、青字で記載している既存の技能実習職種・作業と同様の範囲から主たる技能を設定し、既存の技能検定、技能実習評価試験を活用するもの、２つ目として、赤字で記載しております特定技能の業務区分の全ての業

務の範囲から主たる技能を設定し、育成就労評価試験の３年目試験として特定技能評価試験を活用するもの、３つ目として、両方を併用するものがあります。

例えば、４７ページの介護分野では、技能実習同様の育成方法を想定しているため、技能実習の職種・作業と同様の業務の範囲から主たる技能を設定し、既存の技能評価試験を活用することを検討しており、４９ページの漁業区分では、業務区分の全ての業務範囲から主たる技能を設定し、育成する方法を想定しているため、育成就労評価試験の３年目の試験として特定技能評価試験を活用することを検討しております。

また、４９ページの外食業分野では、新たに外食業の全ての業務の範囲から主たる技能を設定して育成する方法を取りつつ、医療・福祉施設給食製造の技能実習職種・作業と同様の業務の範囲から主たる技能を設定して特化型の育成をする方法も採用することとして、特定技能評価試験及び既存の技能実習評価試験を併用することを想定しております。

次に、５０ページから５６ページにかけてですが、こちらは専門家会議において御審議いただく既存分野における試験のラインナップとなります。５１ページが特定技能評価試験、５３ページ以降が育成就労制度で活用する試験となります。

ここでは、既存の試験に変更を加えるものは青字、新たに試験を作成するものは赤字、変更のないものを黒字としております。

５３ページ以降の育成就労の試験名（仮称を含む）には、育成就労１年目の試験と３年目の試験が含まれます。先ほど御説明した既存分野について、作業を開始することについて有識者会議において御了承いただいた分野につきましては、順次専門家会議においてこれらの試験の適正性について議論を開始いただきたいと考えております。

以上になります。

○高橋座長　ありがとうございました。

各委員から事前に御意見を提出いただいておりますが、それを資料として配布しております。机上に配布しております意見一覧については、分野別運用方針が閣議決定されるまで非公表資料といたしますので、取扱いにつきましては御配慮願います。

なお、頂戴した御意見については、前回会議と同様、次回以降の会議において所管省庁からの回答を記載した上で机上配布する予定としております。

本日の会議は、分野別運用方針の作成に向けたキックオフの会議となります。本日の会議では、既存の特定産業分野について、育成就労産業分野を設けることの是非などについて御議論いただきたいと思いますけれども、まずは委員の皆様から分野全般に関する御意見をお聞きしたいと思います。その上で、次に個別の分野や業務区分について御議論を頂きたいと思います。時間も限りがございますので、時計を御覧いただいて、２時４０分までをめどとして全般に関する議論を行って、その後、個別の分野、業務区分についての議論に移りたいと思います。２つに分けて行います。

それでは、まず分野全般について、御意見がある場合は挙手またはオンラインの挙手機能においてお知らせを頂きたいと思います。どなたでも結構でございます。手を挙げていただけますでしょうか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員　ありがとうございます。

分野別の運用方針の記載事項について意見を申し上げたいと思います。

その記載事項については、市場規模の拡大、それから省力化投資による生産性向上指標、日本人の雇用努力、受入れ外国人数など、各分野において整合性が取れているとは言えず、決して全ての分野において賛同できるといったわけではありません。一部の分野において、条件付きで在籍型出向により複数の特定技能所属機関との雇用契約を締結できる旨、基本方針に記載されているところでありますが、この該当する分野の分野別運用方針には在籍型出向が認められることがそれぞれ記載され、同時に、仮に当該分野の業務が追加、拡大された場合、その業務についても在籍型出向を認めていくという認識でよろしいのか、教えていただきたいと思います。出向先が時期的に重複していなければ、極端な例ですが、例えば月ごとに替わり、１１社にわたって在籍型出向が可能になるようだと違和感が生じます。その辺についても教えていただきたいと思います。

また、これは分野にかかわらず全般的な話ですけれども、今回、新規で複数の分野、業務区分も含めて対象分野案として取り上げられております。相当、制度所管省庁の皆様と分野別の所管省庁との間で煮詰められた上で、ほぼ決定事項として上がってきているように見えます。育成就労法や入管法において、有識者の意見を聞くことを入れていただきましたことから、本有識者会議、有識者懇談会の意見を聞くことを目的として開催されておりますけれども、他の省庁では、定められた手続となったために本有識者会議を開催しているようにも感じるところであります。この場で委員の皆様から出た意見、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いますけれども、なるべく多くの皆さん方の意見を反映していただき、このような意見があったからこそここが変わったんだということが、本制度に関わる全ての関係者、世間一般は厳しい目がありますので、しっかりと伝わるように、会議の持ち方については御検討いただければと思います。

その他、今回新規に入れていただいた分野等については、後ほどまた述べたいと思います。

以上でございます。

○高橋座長　ありがとうございました。

在籍型出向について、それから新規分野の追加について御意見を頂いたところですが、事務局からお願いします。

○菱田政策課長　入管庁の菱田からお答えいたします。

御質問ありがとうございます。在籍型出向の形態でございますけれども、特定技能制度において特定技能所属機関は１つに限ることの例外的な措置でございまして、技能の向上のために必要不可欠であり、かつ雇用の安全や支援に与える影響等に係る懸念が払拭されていると認められるときに限り例外的に許容する旨、基本方針において規定されているところでございます。この点につきましては、本有識者会議での御議論を踏まえて、慎重に運用を開始したいと考えているところでございます。

もう１点ございました分野の追加等についてのこの会議の持ち方ということでございますけれども、先ほども申し上げましたとおり、我々政府部内におきましても、今回資料に掲載されている追加の対象であるとか、その業務区分というものがもう既に決まっ

ているということでは決してございませんので、この有識者会議の議論を踏まえつつ、政府としましてもしっかりと精査、検討をしてまいりたいと考えております。ありがとうございます。

○高橋座長　新規の分野を含めて、追加の分野については今精査しているところだと思いますので、ここでもし御異論があれば、当然政府に対して宿題を出して、その上できちっと議論させていただきたいと思いますので、遠慮なくおっしゃっていただきたいと思います。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

冨髙委員、どうぞ。

○冨髙委員　ありがとうございます。

今の佐久間委員のご意見にも通ずるところもありますが、そもそも、今回、既存の特定産業分野が当たり前のように継続を前提として資料に載っていますが、それぞれの分野における生産性向上の取組や賃上げの状況、人材確保策を確認・検討した上で、毎年その受け入れの可否を議論するものだと思っております。そのため、次回、新規分野追加や業務区分等の追加について業所管省庁から御説明があると聞いておりますが、既存の分野についても本当に変更が必要ないのかも含めてご説明いただいたほうが良いと思いました。また、本日既存分野について決定するということではないと思いますが、次回以降そういった内容を聞いて、本当に必要かどうか決めていく必要があると思っております。

その上で、今回の育成就労産業分野の設定でございますが、既存の特定産業分野であっても、自動的に育成就労産業分野と認めるのではなく、特定技能と育成就労の制度の目的、趣旨の違いなどを踏まえた上で設定することが重要だと思っております。例えば、外食業など既存の特定産業分野であっても、技能実習移行対象職種でないものもありますので、それらについては、より丁寧に議論するべきと思っております。

また、資料の中に、分野ごとの有効求人倍率が示されていますが今後業務区分ごとにきめ細やかに見ていく必要があると思います。生産性の向上のための取組をどのように行っているのか、労災の発生状況、また賃上げの実施状況などの確認もしていく必要があると思いますので、細かいデータも含めて、次回以降提示いただければと思います。

次に、試験及び育成イメージについても先ほど御紹介いただきましたが、これまでも申し上げてきたように、特定技能と技能実習は、共に試験の難易度にかなりばらつきがあるのではないかと考えております。試験のレベル・内容を適正化することは専門家会議も踏まえて検討していくことになりますが、その業種特性に応じて高度化していくことが重要なのではないかと思っております。専門家会議の議論状況も踏まえて、有識者会議において必要に応じて再検討する必要があるのではないかと思います。

これも試験に関わることだが先ほどの御説明の中で、育成のパターンが３つありミックスして利用するというお話もあったと思います。技能実習評価試験と特定技能評価試験を併用するといった案もあるとのことでしたが、企業内で異なる試験を受験する労働者が混在する可能性があるのであれば、育成や管理がかなり複雑になるのではないかと思いますし、企業、また労働者の方に混乱を招くおそれがあるのではないかと思います

ので、あまり望ましくないのではないかと思っております。専門家会議での試験の議論によっていろいろ変わり得るかと思いますので、その点連携をお願いしたいと思います。

以上です。

○高橋座長　ありがとうございます。

事務局よろしいですか。

○菱田政策課長　まず、私の方からお答えします。

御指摘のありました、追加の分野だけではなく既存の分野についてもその必要について説明をすべきという点につきましては、御指摘を踏まえて、次回の会合に向けて準備をさせていただきたいと考えております。この資料の中では、４６ページで、育成就労産業分野を特定技能産業分野の下に置くことについての考え方については参考では書かせていただいたのですけれども、御指摘のとおり個々の分野について改めて説明する必要性があると考えておりますので、次回に向けて準備させていただきます。

○堀参事官　特定技能制度と育成就労制度における試験のレベル感に違いがあるのではないかという御指摘を頂いております。御指摘のとおり、これまでも特定技能評価試験についてそういった御意見等も頂いているところでありますので、試験については専門家会議で今後御議論いただくということになろうかと思いますが、そういったことにも配慮しながら御議論いただき、必要に応じて、またこの有識者会議においてもご報告をさせていただくということになろうかと思います。

それから、先ほど育成のパターンが３つぐらいあるというような御説明をさせていただきましたけれども、企業によっては育成パターンが併用されるという場合もあり得るものと考えております。その上で、誰がどの試験を受けなければいけないのかというところも、混乱しないようにしていかなければいけないと思っておりますので、専門家会議においても試験について御議論いただきますので、そういったことも含めて検討していきたいと思っております。

以上です。

○川口外国人雇用対策課長　厚生労働省外国人雇用対策課長でございます。

有効求人倍率のお話もありました。特定技能であれ、あるいは育成就労であれ、その要件として、人手不足であること、それから相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務であること等、いろいろ要件がありますけれども、その人手不足に関して、確かに定義上はその分野として人手不足であるかどうか、そしてそれを踏まえて、受入れ見込数をどうするか、こういう議論になるわけですが、業務区分は全然人手不足でなくていいのかということでは当然ないということで、業務区分としてどうなっているのか、業務区分として人手不足であるのか、またその区分を追加することについての相当性であるとか、あるいはその必要な要件を検討しなくてよいのかということは当然議論されるということだと考えております。

あと１点、既存分野の関係で御質問がありましたけれども、既存分野、相当程度の技能であるということに加えて、人手不足であるかどうかというのを一度検討して追加されたものでありますが、既存分野については、実は３か月ごとに有効求人倍率について毎回算定をして、確かに現状でも人手不足ということは政府内では確認をして今日に至

っているということではございます。

以上です。

○高橋座長　冨髙委員、よろしいですか。

○冨髙委員　ありがとうございます。人手不足分野かどうかの決定は、今までは我々が関与するところではなかったと思いますが、今後決める上では重要であると思いますので、本会議でも説明をしていただくようお願いいたします。

試験の部分は、同じ業務を行うのに試験が２つあり、おそらくその試験の難易度もばらつきがある中で、１つの企業の中で併用するのはやはり混乱を招くのではないかと思います。その点はもう一度改めて意見として申し上げておきたいと思います。

以上です。

○高橋座長　今おっしゃった点は、専門家会議でしっかり議論していただいて、また有識者会議と連携させていただきたいと思います。

それから、既存分野のことですが、私もやっぱり新規分野とか何か区分を新たに設ける場合には、既存分野とのバランスをとることが必要だと思いますので、既存分野についても会議の度に情報提供していただいて、私たちが新規分野等について必要な判断が下せるような体制を作っていただき、データ等の提供をお願いしたいと思います。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員　ありがとうございます。

これからこの会議体で議論するに当たって、同じ用語は同じ意義、定義で捉えて進めていかないと混乱が生じると思いますので、このペーパーに書かれている概念、あるいはこれから出てくる概念で特に重要なものについての定義、意義の確認をお願いできればと思います。

机上配布資料の３７から４１番を簡潔にまとめてお伺いしたいと思います。具体的には、「主たる技能」、「業務において要する技能」、「業務区分」、「必須業務」、これらが非常にキーとなるワードだと思うので、各用語の意義、定義を確認させていただきたいと思います。

まず、項番３７ですけれども、まずこの「主たる技能」という言葉は、入管法、育成就労法、育成就労法施行規則案のいずれにも定義規定はありません。「主たる技能」という用語は、基本方針において用いられている概念です。他方、育成就労法施行規則案、現在パブリック・コメント手続中でありますけれども、この育成就労法施行規則案においては、「業務において要する技能」という用語が使われています。この育成就労法施行規則案において用いられている「業務において要する技能」が、基本方針において用いられている「主たる技能」に相当する概念、「主たる技能」と同じ概念であると理解してよいかどうか、これが３７番です。

次、３８番、概念の広さを図式化した場合、「業務区分」大なりイコール「主たる技能」と理解してよいかどうか。

次、項番３９、ある分野では、「業務区分」イコール「主たる技能」であるのに対して、また別の分野では、「業務区分」大なり「主たる技能」となる場合を含んでいます。このように、分野ごとに異なる制度設計となっているコンセプトの違いを教えていただ

ければと思います。

項番４０、農業分野では、業務区分に対応する、すなわち業務区分と同じ範囲の「主たる技能」が存在しながら、それを細分化した「主たる技能」も存在しています。外食業分野についても、業務区分に対応する、すなわち業務区分と同じ範囲の「主たる技能」が存在しながら、その中の一部のみを取り出した「主たる技能」も存在しています。こうした制度設計になっている農業分野及び外食業分野のほかの分野とは異なるそれぞれのコンセプトを教えていただければと思います。

これは先ほど冨髙委員がおっしゃったことと関係することですけれども、このことを敷衍して話すと、耕種農業全般を営んでいる育成就労実施者は、育成就労計画において育成就労の内容となる「主たる技能」として、耕種農業全般、施設園芸、畑作・野菜、果樹のいずれも選択することが認められることになるという理解でよいのかどうか、また同じような話として、外食業分野において、「主たる技能」を医療・福祉施設給食製造として育成就労認定を受けた育成就労外国人が、本人意向の転籍の要件を満たした場合は、今度は外食業全般を「主たる技能」とする育成就労認定を受けられることになるという理解でよいのかどうか。当然ながら、事業所に備えられた素材、材料、機械、器具等は転籍元と転籍先とで大きく異なることになると思いますけれども、そういうことを許容するという理解でよいのかどうか。

項番４１番ですけれども、育成就労法施行規則案において、「必須業務」とはということで、修得させる技能に係る技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の試験範囲に基づき、当該技能を修得するために必ず行わなければならない業務をいうとされています。このことからすれば、概念の広さを図式化すると、「主たる技能」大なりイコール「必須業務」という理解でよいのかどうか。

これらの「主たる技能」、「業務において要する技能」、「業務区分」、「必須業務」のそれぞれの正確な意義について教えていただければありがたいと思います。

以上です。

○高橋座長　事務局お願いできますか。

○堀参事官　まず、「主たる技能」について、これは御質問にもございますけれども、基本方針の中で、業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われるものということでございまして、その「主たる技能」を育成するためにどのような業務をさせるかというのが「必須業務」ということになろうかと思います。他方で、御質問にありました、育成就労法上にある「業務において要する技能」というのは、業務区分全般において要する技能ということでありますので、業務区分の幅によっては、「業務において要する技能」よりも「主たる技能」の方が狭いということはあるということになろうかと思います。

全体的にお答えをいたしますと、今回、幾つかのパターンがあるということを御指摘いただいておりますけれども、この育成就労制度においてどのような人材を育成するかということで、その育成の幅、「主たる技能」の幅が異なってくるというふうに考えております。そういう意味で、業務区分全般にわたって業務ができる、実務ができるという人材を育成するのか、その業務区分の中での特定の技能実習制度で言う職種・作業単

位で技能を有する人材を育成するのかによって、業務区分全般の業務の範囲が「主たる技能」と一致する場合もあれば、業務区分の中での作業の単位で「主たる技能」を設定する場合もあるというようなことでございます。

したがって、当該業務区分においてどのような人材を育成するかによって異なってくるということで、例えば先ほど併用する場合もあるというような御指摘を頂きましたけれども、同じ会社の中でもそういった幅広い業務に従事させて技能を育成するものと、特定の業務に従事させてその技能を育成していくものとがあり得るということで、農業分野、外食業分野を取り上げていただきましたけれども、そういった考え方で設定をするということを考えている分野もあるということでございます。

以上です。

○高橋座長　それから、４０番については農林水産省、お願いできますか。

○農林水産省　農林水産省で農業分野を担当しております経営局就農・女性課の伊藤と申します。よろしくお願いいたします。

今御質問がありました４０番につきまして、農業分野について２つの種類を設けておりますコンセプトについて御説明をさせていただきます。

まず、基本的な考え方といたしまして、育成就労制度が特定技能制度と接続する制度であるということを鑑みまして、特定技能におきましては、私ども農業につきましては耕種農業全般と畜産農業全般を設定しております。これを踏まえまして、育成就労制度におきましても耕種農業全般について精通する人材を育成していくという観点、畜産農業についても同様の観点で、まず特定技能制度に「主たる技能」、今の御議論ですと、「業務区分」イコール「主たる技能」という形での設定を１つしたいと考えてございます。

一方で、例えば耕種農業を例に申し上げますと、これまで技能実習制度の移行対象職種としまして施設園芸、畑作野菜、果樹という３つの職種・作業を設定してきておりまして、それぞれの経営において、施設園芸を主として取り組まれている形態ですとか、それぞれの主とした品目に対応した作業に精通した人材の育成を図ってきたところでございまして、外国人材、また受入れしております農業経営体の双方においても、引き続きこれらの作業ごとの育成ニーズがあるということにも配慮いたしまして、これらの作業単位での区分についても引き続き設定をしたいというふうに考えてございます。

したがいまして、御質問の最後にありました耕種農業全般を営んでいる育成就労実施者が、これらのうちどれでも選択できるのかということにつきましては、制度的にはそのようになりまして、実際には農業経営体の方で、御自身の経営の内容でございますが、これに応じて選択いたしますし、先ほど厚生労働省からお話がありましたように、複合経営をやっているような経営の中で、この外国人材は施設園芸の部門に従事させるのだということであれば施設園芸を選択し、それ以外の外国人材の方に別の働き方ということであれば別の職種・作業を選択するというのも想定されますが、基本的には経営体の中で、自身の経営に合わせた職種・作業を統一的に選んでいくことがメインになるかなと考えております。

○農林水産省　続きまして、農林水産省外食・食文化課長の五十嵐と申します。よろしく

お願いします。

農林水産省に御質問いただいた外食業に係るものについてお答えいたします。

まず、コンセプトの点ですが、そもそも育成就労制度では、「外国人が従事できる業務の範囲は現行の技能実習制度よりも幅広くして、特定技能制度における業務区分と同一とする」というのが政府方針、政府の対応とされております。また外食業分野における人材確保のために、特定技能制度と同じ業務内容で育成するといった観点で、現在の特定技能制度における業務区分（外食業）と業務範囲を同一にした「外食業全般」を育成就労の主たる技能として設定しました。

一方で、お話がありました「医療・福祉施設給食製造」、一般にメディカル給食と言っておりますけれども、これは現在、外食業分野の技能実習２号移行対象職種として設定されています。このため、外食業の業務区分で細分化された作業単位である「医療・福祉施設給食製造」を育成就労の主たる技能として設定し、これを併用するものです。メディカル給食が外食業分野の２号移行対象職種として設定されているのは、現行の特定技能の運用要領の方にも書いておりますが、メディカル給食の２号技能実習で取得した技能が、食品衛生に配慮した飲食物の取扱い、調理・給仕に至る一連の業務を担うという点で、１号特定技能外国人が従事する業務で要する技能の根幹となる部分に関連性を認められるからです。これを踏まえて、今回、既存の「医療・福祉施設給食製造」で育成するのが合理的であるといったことと、それから引き続きこういった形で育成をするニーズがございますので、「医療・福祉施設給食製造」という作業単位で育成就労の主たる技能として設定し、これを「外食業全般」と併用するのが適当と考えていますい。

また、転籍についてですけれども、これは制度上、業務区分内の転籍が可能ですので、メディカル給食製造として育成就労計画の認定を受けた育成就労外国人は外食業全般として育成就労計画の認定を受けられると考えております。

以上です。

○高橋座長　４１番については、事務局から説明いただけますか。

○堀参事官　基本的には、「主たる技能」に相当するものとして「必須業務」ということが考えられるということで、基本的には御指摘のとおりと思っております。

○高橋座長　よろしいですか、山脇委員。

○山脇委員　１点だけ、最後の点なのですけれども、この４２番に関することなのですが、今、各業所管庁で試験実施要領の作成作業をやっていただいていると思うのですが、そこでの作業においては、一応ありうるタイプとしては、「主たる技能」の設定を職種単位で大くくり化して設定しつつ、必須業務・試験を作業単位で選択式とする分野・業務区分があってもよいという前提のように認識しておりますけれども、実際にはそういうふうに「主たる技能」の設定を職種単位で大くくり化して、必須業務・試験を作業単位で選択式とするという分野・業務区分は今のところない、存在しない予定なので、「主たる技能」イコール「必須業務」であると、そういう理解でよろしいのでしょうか。

○堀参事官　御指摘のとおりかと思います。

○高橋座長　ありがとうございました。

ほかに御意見がある方はいらっしゃいますか。

はい、どうぞ、堀内委員。

○堀内委員　ありがとうございます。

２点申し上げたいと思います。

まずは、特定産業分野や業務区分の追加の検討に関してですけれども、ほかの委員の皆様からも、業務区分ごとに受入れの必要性を丁寧に検討していくべきという御意見が多かったかと思いますけれども、このとおりだと考えております。特に工業製品製造業分野については幅広い業務区分が含まれておりますので、そういった丁寧な検討は必要だと考えております。分野、それから業務区分の追加に当たりましては、特定技能の制度趣旨を踏まえつつも、有効求人倍率だけでは測れない人手不足の状況等もございますので、そういったものも含めて現場の状況を丁寧に調査いただいて、必要な業務区分については受け入れていくという形にするべきと思っております。

それから、もう一つ、先ほど在籍型出向の件について御懸念の御意見がありましたので補足させていただければと思います。御懸念の点につきましては、分野別の運用方針で要件を定めるということで払拭していく必要があるということで、閣議決定されました基本方針におきましても、一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であることや、それから特定技能外国人の雇用の安定や支援への影響を払拭するために必要な措置を講じるといったことなどを満たした上で、あくまで例外的措置として許容するということとされています。

特定技能制度におきまして、一部で在籍型出向を認めることの趣旨につきましては、特定技能外国人のキャリア形成の一環としまして、その技能をより高めていくための教育や研修といったものを、同様の業務を行う日本人と同じように認めていくということだと考えております。こうしたニーズが航空分野、それから鉄道分野でありますので、分野別の運用方針の議論においてその必要性を分野ごとに検討すべきと考えております。また、その際には、当然ながら不適正な運用が行われることがないように、研修、あるいは教育的な目的で在籍型出向を利用することが明確であることや、出向期間は短期間とすること、さらにその出向先、出向元の企業を明らかにすることなどを要件化していくべきと考えております。

以上でございます。

○高橋座長　ありがとうございます。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員　ペーパーに出ているので多くは繰り返しませんが、１点は、新しい分野設定に当たって有効求人倍率の程度が書いてはあるのですが、これは具体的に数字として幾つというような設定の仕方をするのかどうか、それから、あとそれ以外の基準として、先ほどもちょっと触れていただきましたけれども、どういうものを設定していくのかというあたりは、ある程度コンセンサスを得ながら議論をしていくべきではないかなと思います。それに当たって、冨髙委員からも先ほど出ましたけれども、例えば労災の発生率とか、そういう危険性の度合いとかというようなことも１つ考慮材料には入れてもいいのではないかなと思っております。

それから、転籍の関係では、やはり具体的にどういう業種・分野ではこういう制約を課すべきなのか、あるいは例えば大都市圏への流入とか、その関係で、実際の実施者の数とか在り方とかそういうものを見ながら議論を進めるべきであり、合理的な制約かどうかというところをきちんと議論すべきだと思っておりますので、そういう進め方をお願いしたいと思います。

以上です。

○高橋座長　今、２点ございましたけれども、事務局いかがでしょうか。

まずは、新分野を作るときの基準、コンセンサス作りについていかがでしょうか。

○菱田政策課長　お答えします。

今回お示ししました新たに追加する分野・業務区分につきましては、有効求人倍率のほか、関係業界への調査結果等を踏まえて業所管省庁及び制度所管省庁において検討を行って、有識者会議での検討対象にしたものでございます。委員御指摘の点についても踏まえつつ、また今後の検討の中でこちらも対応させていただきたいと考えております。

○堀参事官　転籍に関しましても、今後、分野別運用方針に係る議論の中で、御指摘いただいたようなデータもできる限り御用意させていただきながら御議論いただきたいと思っております。

○高橋座長　市川委員、よろしいですか。

山川委員、どうぞ。

○山川座長代理　１つは、山脇委員の先ほどのお話との関わりで、業務区分というのは英語でいうとジョブとデューティーで、技能というのはスキルで、次元の違う問題ではないかと。業務を行うにはどういう技能を要するかというレベルで、あとは育成就労と特定技能の違いでは、評価をするときに、特定技能はそのスキルがあるかないかを判断すると。育成就労は、そのスキルを身に付けさせるというか、身に付けてもらうために設定すると。ただ、技能といっても、現実には働きながら身に付けるので、そのためにはもう一回ジョブとかデューティーに戻す必要があって、それが必須業務という形で現れるということで、こういったコンセプトはなるべく説明が各省庁でばらばらにならないほうがいいので、さっき説明していただいたようなことは図で示していただいて、それで統一的に各省庁で説明していただきたいという要望です。

もう１点は、分野の設定に当たっては２つ要件がありまして、１つは人手不足で、もう一つは生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でという２要件なので、各分野を考える、あるいは区分を考えるに当たっては、２要件のそれぞれについての記述が必要になるということになるかと思います。ただ、行った上でというのが微妙でして、結果的に行ってもなお足りないのかというのを証明するのは困難で、現在進行形のものも含むという、そういう評価になると思いますけれども、いずれにしても２要件であるということは確認しておく必要があると思います。

以上です。

○高橋座長　最初の点については、これは事務局の宿題として、改めて整理していただいて、資料の作成をしていただけますか。これは全分野に係るお話ですから。

○堀参事官　各分野に共通する事項だと思いますので資料を工夫したいと思います。

○高橋座長　それから、２つ目の御質問は当然のことだと思いますので、ここも具体的に進めるときに当然そこを踏まえていただきたいというふうに思います。ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

冨田委員、どうぞ。

○冨田委員　分野の追加は慎重にしていただきたいとか、労災の認定率を出していただきたいというのは、ほかの皆さんと同意見です。

最近、特定技能２号の試験になかなか合格できないという相談が増えています。技能実習から頑張って特定技能１号で数年間働いた場合、長い人だと１０年日本で働いたことになりますが、特定技能２号の試験の前で帰国をせざるを得ません。そういう方の相談を受けることが増えています。企業からも相談を受けています。支援者の中には、新しい使い捨てじゃないかということをおっしゃる方もいます。

先週、国会で、永住許可の審査が厳しく行われているから、逆に帰化の方に向いている人たちがいるということが話題になり、ニュースにもなっていました。それくらい、永住許可申請というのは入管庁が本当に厳しくやっておられるので、なかなか通らない。一方で、技術・人文知識・国際業務などの就労系の在留資格は、仕事がある限り更新していくことができることがほとんどだと思います。その中で、なぜ特定技能の人たちは帰らなければいけないのかなと。特に特定技能１号で真剣に頑張ってきた人たちは、新規で高度人材として入ってくる方よりもよほど日本の文化を理解していますし、日本人と共に職場で頑張ってきた人たちです。この人たちをしっかり残していくということをもう一度考えなければいけないのかなというふうに最近強く思っております。

以上です。

○高橋座長　雇う側も残したいと思っているのにできないというのは奇妙な話だと思うのですが、この辺について事務局は何かコメントはありますか。

○菱田政策課長　特定技能２号の外国人には熟練した技能が求められるということが基本方針において規定されておりますところ、委員御指摘のとおり、その当該水準を評価する適正な試験の難易度というものが求められるということだと考えておりますので、今後専門家会議における御議論も踏まえて、そういった設定をしていきたいというふうに考えております。

○高橋座長　難易度が高ければ、その分、特定技能１号の間に職業訓練をしないといけない、当然のことながら。そういったところも含めて、レベリングが必要だと思いますので、これから議論しないといけないと思います。

ほかにございますでしょうか。

清田委員。

○清田委員　今回技能実習制度から育成就労制度に移行していく上で、技能実習制度の従来の職種・作業が業務区分というものに変わっていく。自分の受け入れている職種・作業が、一体どの業務区分に当たるのかということを理解していない受入れ機関の方もまだいらっしゃるかと思います。先ずこの点をしっかりと整理をしていただきたい。もう一つ、特定産業分野がない分野において、業務区分がなく、知らぬ間にこぼれ落ちてし

まうことについて相談を受けたことがあり、あり得ることだと思います。業種団体や業所管省庁がそこを見ていくという建て付けになっており、今も進めていただいていることは理解しておりますが、改めてこの点について、いつの間にかということがないように精査、御留意をお願いできればと思っております。

以上です。

○高橋座長　今の点について事務局いかがですか。

○菱田政策課長　今回お示ししました育成就労産業分野、１７分野ございますけれども、現行の技能実習２号移行対象職種９１職種、１６８作業の中で、８８職種、１６３作業が含まれているところでございます。入管庁におきましては、昨年、育成就労制度でも外国人の受入れを希望する職種・作業を調査するため、実習実施者向けのアンケートを実施しまして、その結果を業所管省庁に共有させていただきました。まず、業所管省庁におきましてそのニーズ等を精査の上、制度所管省庁、業所管省庁間で検討を行ったものを今回の対象分野等の案としてお示ししているところです。御指摘は理解しております。

○高橋座長　ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

続きまして個別の分野・業務区分の議論に移りたいと思います。

個別の分野・業務区分については、本日、資料２－２に記載されている既存の１２分野・業務区分について御議論いただきます。御議論いただいた後、特段の御異論がなければ、省庁において今後の作業を進めることについて御了承いただき、今後、有識者会議において重要論点の議論に移行するとともに、専門家会議において試験実施要領案や問題案等の議論を進めていただきたいと思います。そのため、まずは既存の１２分野・業務区分について御議論いただくようお願いいたします。

なお、分野・業務区分の新規追加等については次回の議論になりますが、本日も、既存分野の議論の後に時間に余裕があれば、新規分野・業務区分についても現時点での御意見などを頂く時間を作りたいと思います。

それでは、既存の１２分野・業務区分について御意見のある方は、挙手またはオンラインの挙手機能でお知らせいただきたいと思います。よろしくお願いします。

どなたからでもどうぞ。

○冨田委員　農林水産省に質問です。飲食料品製造業の区分から水産加工業を出して２つに分けたいということですが、この必要性がいまいち理解できていないので、このようにする理由を教えていただければと思います。

○高橋座長　農林水産省、いかがでしょうか。

○農林水産省　水産庁の加工流通課長の中平と申します。よろしくお願いいたします。

今、御質問のありました飲食料品製造業の水産加工業ですけれども、現在は飲食料品製造業の中に入っているということなのですけれども、これはずっと数年、今の制度の下で技能実習制度をやってきましたけれども、飲食料品製造業の中で水産は非常に特殊で、原材料、魚の種類がたくさんあって、そういう中で魚の種類ごとに加工の仕方も全然変わってくるということで、技能の種類が飲食料品製造業の他の分野と比べると相当

特殊なのかなということがまず非常にございます。

そういう中で、実際に加工の分野に入っていくと、例えばかつおぶしとか、そういう伝統的な、かなり技能が大昔から相当伝統的に、伝統芸能みたいに非常に高度な技能になるものもあって、そういうところでほかの飲食料品製造業と比べるとその技能の種類が違うので、分野は確かに飲食料品製造業分野の中なので、分野は１つの分野にすべきだと考えていますけれども、その中では分けたほうがいいのではないか。

それから、もう一つ、今、技能実習制度から育成就労制度の方に変わっていくということで、特定技能の方もこれからどんどん人数も増やしていきたいということなのですけれども、現状はまだまだ特定技能２号の方に行く人間も、これは正確な統計数字はないのですけれども、かなり技能実習制度の人数区分からすると相当少ない人たちしかまだいないと。やはりこれが今後、非常に人手不足も激しいということで、しっかりと幹部候補生として特定技能２号でも行けるような人間というのを増やしていかないとということを考えると、その特定技能の試験もそれなりの、水産加工業の分野にある程度特化した形での試験をきちっと準備をして、しっかりとしたその分野における、先ほど申し上げましたように水産加工業が非常に特殊性のある分野なものですから、そういう分野の中での試験をしっかりとパスして、その技能をしっかり持った形で幹部候補生になっていくというような外国人の方を育成していきたいということを考えると、やはり飲食料品製造業という一つの分野の中にいるというのは重要だと思うんですけれども、その中で切り分けていくのが必要なのかなという形で、今回切り分けを要望させていただいているということでございます。

以上です。

○高橋座長　よろしいですか。

○冨田委員　要するに、より専門的・伝統的だからということかなと思います。私、たまたま、かつおぶしに関しては技能実習生の裁判をやっているので、製造過程を立証の中で見ているのですけれども、そこまで専門的・伝統的かなという疑問がないではありません。でも、御意見としてはそういう趣旨なのだなということは分かりました。ありがとうございます。

○高橋座長　私は若干まだ疑問が残っていまして、業務区分を切り分けることによって飲食料品製造業分野の中でも水産加工業からほかの業務区分には転籍はできなくなるわけですよね。なので、ここを抜き出すことについては、より私は慎重な議論が必要ではないかなと思いますので、今の御説明を裏づけるようなデータを宿題に出させていただいて、実際に区分を作るときに改めて議論させていただきたいと思います。私が言うのもなんですけれども、水産加工業、結構いろいろ過去に問題がありましたよね。ですから、そこは慎重に考えさせていただきたいと。

○冨田委員　言いにくかったので助かります。ありがとうございます。

○高橋座長　ほかにいかがでしょうか。佐久間委員。

○佐久間委員　ありがとうございます。

私の方も、項番の１４から１８まで、これは分野別の御意見を出させていただいておりますが、先ほど水産加工業に関する御意見については私も同じく懸念しております。

今回、資料に記載されています分野・業務区分を拝見しておりますと、現行の技能実習２号移行対象職種のうち、技能実習ルートで移行できない職種、例えばこれはリネンサプライとか家具製造、ゴム製品製造について追加されているということについては、技能実習２号移行対象職種の特定産業分野化というのが、かねてより私どもも漏れなくすべて対象になるようにということでお願いをしておりましたので、歓迎をしたいと思います。ただし、先ほども御意見の中にありましたけれども、今回、物流倉庫分野が入ることというのは、一定のニーズがあるとは思っている一方で、有効求人倍率の関係でも物流倉庫分野だけ１．９２と、他の分野と比較すると低い水準にあることと、それから物流倉庫分野においては、ＡＩやＩｏＴの活用により相当な生産性向上が見込まれるということで、まずこういう機械化を進める、省力化投資を進めて、そしてなおということの意味合いというのが、先ほど山川先生も御指摘もありましたけれども、表れるのではないかなと思います。まず安易に外国人に頼るというよりは、合理化投資とか、省力化投資を図り、かつ、日本人の雇用について努力をしていることがやっぱり重要だと思っております。その上で、特定技能外国人、育成就労外国人の活用が望まれるのではないかと思います。

あと、今回の資料では、試験内容については参考となっておりますので、これは専門家会議の方に委ねるのかもしれませんけれども、育成就労制度の３年目試験として、技能検定や育成就労評価試験ではなく、特定技能１号評価試験を当てようとする分野が見受けられます。現段階では、特定技能の試験ルートでも受かりやすく、他の分野からの流入がある分野もあることから、そのような分野は他の分野と比較して育成就労制度の３年目の試験の合格が簡単になってしまうのではないかと言わざるを得ません。他の分野がしっかりと育成就労の評価試験の専門級の整備をしていこうとしている中で、いかがなものかと思います。育成就労制度と特定技能制度はあくまで別の制度であることを踏まえ、それぞれで適切な試験内容を検討していただきたいと思います。

また、技能実習制度の技能評価に広く活用されている技能検定につきましては、昨年度から育成就労制度を見据えた試験内容の改善について検討されていることと思います。現行では、現在は使用されていない機材が試験で用いられるために、別途試験対策をしなくてはならない、機械化されている作業をわざわざ手作業でしなくてはならない等の事情があり、実習現場との齟齬も見受けられるため、現在の事業場の実態を踏まえた試験内容にしていただきたいと思います。

特定技能１号評価試験につきまして、各分野の分野別運用方針を見ておりますと、実技試験で体を動かす、いわゆる「実技試験」が行われている分野は一部しかなく、他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おり、技能の取得状況、キャリアのステップアップを図るための試験内容でいわゆる実技試験がないというのは違和感があるため、「体の動きを必要とする実技試験」を導入すべきと考えます。

また、３年間技能実習で学んだ職種とは異なる分野に試験ルートで特定技能１号へ移行している外国人も一定数いることを踏まえれば、現行の特定技能１号評価試験のレベル感は低いと言わざるを得ません。試験合格率が低い分野においても、試験に日本語を多用するあまりに受かりにくい、実際の技能水準は大したことがないという場合も考え

られるかと思いますので、特定産業分野かつ育成就労産業分野のその分野につきましては、技能の接続性を踏まえて、試験内容をもう一回検討していただきたいと思っています。

なお、分野ごとの試験の問題数や合格ラインが異なるということもあり、この点はぜひとも制度所管省庁ごとにというより、全体で統一的な基準を設けていただくとともに、未熟練の労働者から専門的な知識を持つ労働者への移行ということを踏まえ、合格ラインの引上げも検討いただければと思います。かねてより発言させていただいているとおり、育成就労制度の転籍の抜け穴を作らないこと、また両制度のキャリア形成の一貫性を持たせるため、極めて重要な部分であり、これは何とぞ御検討を賜りたいというふうに考えています。以上です。

○高橋座長　ありがとうございました。

物流倉庫について御意見がありましたので、国土交通省、お願いできますか。

○国土交通省　国土交通省貨物流通経営戦略室長の塩野でございます。

物流倉庫、倉庫作業について、有効求人倍率が１．９２であるということで、人手不足状況にあるのかということについて御質問を頂きました。

私どもは、今回追加の要望をさせていただくにあたりまして、業界の方から人手不足であるという切実な声は聞いております。一方で、有効求人倍率の数字が１．９２という数字になっているということについても業界からお声をお聞きしたところ、この１．９２という数字につきましては、今回追加でお願いをしております物流倉庫、それからトラック事業者だけではなくて、メーカー、製造業等の倉庫なども含まれていて、営業倉庫の人手不足の状況を正確に反映し切れていないのではないかというお声などもございました。そのため、私どもの方で業界団体にもお願いをしまして、会員事業者の方に実際にハローワーク経由で求人数をどれだけ出しているのか、それに対して応募がどれだけあったのかということにつきましてアンケート調査をお願いいたしました。またその結果については、次回以降、正確にお示しをさせていただきたいと思いますけれども、１．９２を大きく上回り、２．５を超える数字になっているという状況でございます。

また、もう１点、ＤＸの取組の重要性についても御指摘を頂きました。倉庫行政の担当者といたしましても、しっかり省人化、生産性の向上をした上で、それでもなお足りない分について外国人材のお力をお借りすると、そういったことについては全く異存ございません。私どもも補助事業などを通じて、倉庫業におけるマテハン機器、システムの導入の支援などもさせていただいておりまして、そういった取組も進んでいるとは思いますけれども、それでも物流をなお止めないという観点から、まず外国人材の受入れも並行してさせていただきたいということでございまして、こういった取組もまた改めて御説明をさせていただきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○高橋座長　佐久間委員、取りあえずよろしいですか。

○佐久間委員　ありがとうございます。

物流倉庫だけではなく、中小企業性の強い業種など、様々なところで人手不足の状況が続いておりますので、この倍率だけを見れば本当に人手不足なんだろうなというのは

分かるのですが、先ほど高橋座長も言われましたとおり、有効求人倍率だけではない、省力化投資補助事業、それからものづくり補助金事業とか、省庁を超えて経済産業省の方でも大きな予算額を用意していただいていますので、まずその省力化投資をやっていくことが必要です。ピッキングの関係など物流倉庫は非常にモデル的な省力化投資、ＩＴ投資になるのではないかと思いますので、まず人手不足だから外国人を使用するというよりは、まず省力化投資と日本人の活用、そちらの方に目を向けていただければと考えています。以上です。

○高橋座長　倉庫は結構ＤＸはやっていると思いますけれども。いずれまたこの分野、議論させていただきたいと思います。ありがとうございます。

それから、試験については事務局からお願いします。

○堀参事官　試験に関しまして、まず技能実習評価試験を育成就労評価試験として設定するに当たりまして、業所管省庁におきましても必要に応じて見直しを検討しているというところもございますので、その適否につきましても、今後専門家会議において御議論いただければと考えております。

また、特定技能１号評価試験についても、レベル感ですとか、あるいは実技試験がないことといったについての御意見も頂いております。当然海外で実施するものでありますので、一定の制約はあると承知をしておりますけれども、一方で、必要な技能を持った人材を受け入れるに当たっての適正な水準というものもあると思いますので、これについても専門家会議における議論を踏まえて対応していくべきものと考えております。

○高橋座長　ありがとうございます。ほかにありますか。黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員　試験の話が出てまいりましたので、発言させていただきます。

特定技能制度を見ますと、私が関係している農業、漁業、飲食料品製造業などというのは幅広い業務に従事するということが可能になっているという制度であります。さらには、この制度においては、本人意向によって分野内での転籍も可能になっているということで、多様な働き方というのが考えられている制度であるということであります。

それで、さきの有識者会議での検討に関わった１人として、一つの考えとして話させていただきますけれども、育成就労制度というものが特定技能制度に寄せまして接続を強めた制度であるということを踏まえていけば、両制度の業務範囲というのは整合性があるべきだと思っているところでありまして、さらに幅広い業務範囲において相当程度の知識または経験を必要とする技能を身に付けた人材育成に柔軟に対応することが必要であるのだろうと思っております。このために、将来的に特定技能１号試験に合格することを見据えた育成就労計画というのを作成していくべきなのではないかなと考えているということでございます。

しかしながら、試験範囲となる全ての知識や業務につきましては、就労を通じて習得するというのは物理的に不可能という面がありますので、足りないところは育成就労を実施した側の責任において外国人材を育成する必要がありまして、座学など教育機会の積極的な提供を計画上でも明らかにしていくべきと考えております。

さらに、その先を見据えた場合におきましても、引き続きまして特定技能２号の試験の合格を見据えた教育環境を整備していくということが、外国人材の中長期的な就労に

もつながっていくのではないのかと考えまして、先ほど冨田委員からありましたけれども、難易度の、レベルの問題はございますけれども、大変難しい、合格できないということで意見が出されております。そういう声が出ているということも踏まえれば、そういう特定技能２号の合格というものを見据えて計画を作り、それをしていくことによりまして合格に近くなるという、外国人材の目線に立った場合、体系立てて１つずつ積み重ねていって、知識なり技能の習得というのができてくるのではないかなと、それが結局中長期の就労につながるのではないのかと考えております。

私からは以上であります。

○高橋座長　事務局は何かコメントありますか。よろしいですか。

○菱田政策課長　御意見ありがとうございます。

先ほども申し上げましたけれども、特定技能２号というのは相当レベルの熟練した技能ということで、試験もそれなりの難易度の試験になるということでございますけれども、特定技能１号の方に対してキャリア形成支援の仕組みを今回設けたいというふうに考えていることに加えて、あと、一定の者については、特定技能２号評価試験に受からなかった方について、１年間の在留の延長も併せて今検討しておりますので、こういったことも活用しながらしっかり対応していきたいと考えております。

○高橋座長　ありがとうございます。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員　私の方から項番の４９と５１番について申し上げたいのですけれども、先ほどから物流倉庫分野については慎重な検討が必要だという意見が多くて、私もやはりやや慎重な検討が必要だと思っています。どうしてかと申し上げますと、まず項番４９番なんですけれども、倉庫に係る業務というのは、一般には検品、入庫、流通の加工、ピッキング、仕分け・荷揃え、出庫等ですけれども、これまで物流倉庫関係の業務については２号移行対象職種ではなかったので、１年間のみの技能実習１号で１年間ぐるぐるずっとそれで回してきたという実態があります。この育成就労制度、特定技能制度においては、同一作業の反復によらない技能の修得でなければならず、しかも基本的には育成就労３年間、特定技能１号で上限５年、場合によってはさらに特定技能２号ということで、段階的かつ計画的なキャリアアップ、同一作業の反復によらない技能修得をさせないといけない。基本的にはここに書いたような倉庫に係る業務というのは１年間の中でぐるぐるやってきたという実態があるわけで、それを３年プラス５年の８年、あるいはさらにプラスアルファということで、どういうイメージで段階的かつ計画的な同一作業の反復によらない技能修得を想定されていらっしゃるのか。細かい議論は次回以降になると思いますけれども、現段階でイメージがあれば教えていただきたいというのがまず１つ。

もう１つ、項番５１番の資源循環分野ですけれども、これはもっと慎重に考えないといけないと思っています。どうしてかと申し上げますと、産業廃棄物処理業は非常に危険を伴う業務が多く、一般・産業廃棄物処理業の事業所規模１００人以上における労働災害の度数率は、厚生労働省の調査によれば６．４２ということで、他の業種に比べて非常に高い水準です。全産業平均２．１４に対して６．４２です。一般に労災リスクが高いと考えられている建設業や道路貨物運送業の労災発生率をも大きく上回る数字とな

っています。

また、警察庁から「産業廃棄物処理業等からの暴力団排除の推進について」という通達が発出されていたり、また環境省の委託事業として「産業廃棄物処理業界への暴力団介入防止のための講演会業務」が継続して行われていることなどを含め、ただ、裏を返して言えば、こういうことを継続してやらないといけない社会的実態があるということだと思いますが、そういう業所管庁、関係省庁、地方自治体及び業界団体等を挙げて業界のさらなる適正化の取組が進められているとは思いますが、依然としてコンプライアンス体制に問題があるということで、これは自治体が公表していますけれども、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状況が続いています。

このような状況において、この資源循環分野を受入れ対象分野として認めるためには、この分野特性に応じた相当程度厳格な上乗せ要件、例えば今申し上げたような労働災害防止、あるいは就労環境、コンプライアンス体制、外国人の日本語能力等に係るものなど、そういったことに関する上乗せ要件は相当程度厳格なものが必要になるのではないかというふうに考えています。細かい議論は次回以降かもしれませんが、現時点でそもそもこの分野について上乗せ要件を設定する御意向はあるのかどうか、もしそういう御意向があるなら、どういったものをイメージされているのかについて教えていただければと思います。

○高橋座長　いずれまた議論になりますが、今日の段階で、まずは物流倉庫業については、今の御質問にありましたように、今持っておられるイメージを御説明いただきたいというふうに思います。国土交通省、お願いできますか。

○国土交通省　国土交通省貨物流通経営戦略室長の塩野でございます。

物流倉庫分野の業務内容につきましては、先ほど委員御指摘もありましたとおり、倉庫内への運搬ですとか検品、また流通加工、それから在庫管理等の想定をしてございます。

倉庫の作業につきましては、単にそこに保管をすればいいというものではなくて、多種多様な貨物の特性を理解して、しっかり安全に保管をするということですとか、あるいは限られた空間の中で効率的にどう保管をするかといったことなどで技能が求められるというふうに聞いておりますので、育成就労制度のまず３年間においては、熟練者の指導の下で順次そういった技能を身に付けるとともに、特定技能に移行しまして、単独でそれらの作業をなるべく行えるように、一貫的な管理を行えるようにしていくというようなキャリアプランを想定しております。また次回以降、御説明をさせていただければというふうに思います。

○高橋座長　ありがとうございます。

それから、資源循環分野ですね。これはほかの委員からも同様の御指摘があったと思いますので、現時点でのイメージをお願いします。環境省、お願いします。

○環境省　環境省廃棄物規制課の山田と申します。よろしくお願いいたします。

御指摘のとおり、ほかの委員の皆様からも労災リスクについて御指摘を頂いているところでございます。こちらの５１番で記載いただていますとおり、こういった労災の数値が他の産業、業種に比べて悪いというところがございますので、今回この業種を指定

するに当たりまして、こういった観点の追加的な上乗せの基準、こういったようなものが必要になってくるのではないかというのも我々の方で検討してございます。例えば、業態が近いような既存分野でもそういった上乗せというものが図られてございますので、そういったものを参考にしながら今後検討を進めていければというふうに思ってございます。

また、コンプライアンスの関係で、一定数、産業廃棄物業者についてもそういうコンプライアンスが不十分な事業者があるのではないかというような御指摘も頂いているところでございます。過去から産業廃棄物の処理に当たりまして不法投棄等の不適正処理が行われてきたということでございまして、廃棄物処理法の改正を幾時も重ねまして、その者の要件でありますとか欠格要件の厳格化、そういったことに取り組んできたというところでございます。

また、暴力団排除というところも我々としては取組を進めてまいりまして、記載いただいていますとおり、関係省庁、自治体等とも連携をしながらそういった取組を進めてきたところでございます。

我々といたしましても、御指摘いただいた行政処分が非常に多いというところにつきましては、そういった過去の背景から、法的効果を伴います行政処分を速やかに厳格に行うように自治体の方には指導をしてございますので、そういったことで立入検査、報告徴収等、法的効果を伴うような処分が行われているというのは実際事実としてあるのだろうと思ってございます。

こういったコンプライアンスというところについては、我々は今後も重々配慮していきたいと思ってございますが、今回の業種の追加につきましても、そういったところの上乗せについては何かできないかということで検討を進めてまいりまして、次回また御議論いただければというふうに思ってございます。

○高橋座長　よろしいですか。山脇委員、ありがとうございました。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますか。

よろしゅうございますでしょうか。冨髙委員。

○冨髙委員　建設業については建設キャリアアップシステムが導入されていると思いますが、今回、管路更生などはシステムに登録されていないと思います、今後、育成就労の受入れを行うのであれば、必ずキャリアアップシステムに登録するといった考え方があるのかどうかお伺いしたいと思います。

○高橋座長　ありがとうございました。

国土交通省、お願いします。

○国土交通省　国土交通省不動産・建設経済局、村田と申します。お答えさせていただきます。

基本的に、新たに主たる技能として追加を検討している職種・作業につきましては、建設キャリアアップシステムの能力評価の対象職種に対応させる、そして中長期的なキャリアパスを見据えた能力評価基準にも整合した育成を行うことを目指す方針としております。

一方で、御指摘いただいた管路更生の職種でございますが、現時点では、こちらにつ

きましては能力評価の対象の職種とはなってございません。管路更生というこの職種ですが、下水道管の改築、修繕に係る比較的新しい工法に関する職種でございまして、こちらにつきましては、主たる技能の追加と併せて能力評価対象の職種への追加に向けて検討を進めるものと承知しております。

○高橋座長　よろしいですか。ありがとうございます。市川委員、どうぞ。

○市川委員　労災の発生率という関係では、林業分野も比較的労災の発生率が高いというふうに認識していまして、その関係で、特に育成就労も対象にしていくということであるとすると、どういう対策とか考え方でいけばいいのかというあたり、御検討されているところがあれば教えていただきたいと思います。

○高橋座長　林業分野ですね、農林水産省、お願いします。

○農林水産省　林業分野を担当しております林野庁の長谷川と申します。よろしくお願いします。

現行の技能実習制度でも、上乗せの要件というところで、例えば技能実習１号実習生であれば４６時間以上、技能実習２号実習生であれば９７時間以上の上乗せの労働安全に関する講習を事業者が行いなさいと、さらにそれを身に付けているかどうかを事業者ごとにチェックリストで実習生ごとに確認しなさいということが設けられていて、引き続き育成就労制度でもそこをベースに検討していけたらと考えております。

○高橋座長　よろしいですか、市川委員。ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、既存の１２分野・業務区分については特段の御異論がないようでしたので、今後、重要論点の議論に移行するとともに、専門家会議での議論を進めさせていただきたいと思いますが、その点についてはよろしいでしょうか。

冨髙委員。

○冨髙委員　方向性としてはそうだと思いますが、先ほど申し上げたように、やはり既存の分野等についても丁寧な説明をいただき、次回以降の議論の結果によってはいろいろ考え直すところもあると思いますので、そのことを前提に了解と考えます。

○高橋座長　分かりました。それでは、そのように進めさせていただきたいと思います。

少し時間がありますので、ここからは次回の会議の主題となる、新規追加となる分野・業務区分、具体的にはリネンサプライ分野、工業製品製造業分野、ここは業務区分の追加であります。それから航空分野、これも業務区分追加、それから鉄道分野、業務区分の追加、それから物流倉庫分野、飲食料品製造業分野、ここも業務区分の追加ですね、それから資源循環分野。

既に幾つかの分野では御議論がもう出ていますけれども、これらの分野について、現時点で御意見などがあれば頂きたいというふうに思います。今日、御意見があれば、それを次回以降の議論に反映させるべく、事務局または各省庁にも御準備をお願いしたいと思いますが、御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員　教えていただきたいことが幾つかございます。

項番４３以降なのですけれども、まず項番４３番、リネンサプライ分野なのですけれども、今、分野・業務区分の新規追加が検討されているリネンサプライというのは、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されているのかどうかについて教えていただきたいと思います。

次、項番４４から４６、工業製品製造業分野について教えていただきたいことがございます。この資料の４４ページの米印２番のところに、「緑字は、既存の業務区分の中で業務を追加することについて業所管省庁の要望を踏まえ検討・精査中の業務区分」と記載されているのですけれども、具体的にどのような業務の追加を検討されているのか。

４５番について、この資料の４４ページの米印の４番で、「工業製品製造業分野の既存の業務区分については、対象の産業に１５産業を追加すること等を検討中」と記載されているのですけれども、具体的にどのような産業の追加が検討されているのか。

また、４６番は、それらを踏まえて、これまでも議論でちょっと出てきていますけれども、第２号技能実習移行対象職種であるアルミニウム圧延・押出製品製造、家具製作、ゴム製品製造は、対応する特定産業分野・業務区分が今のところ存在しないわけですけれども、今回の見直しに係る既存の業務区分に係る業務追加・産業追加、または業務区分の新規追加によって全て受入れ可能となるという理解でよいのかどうかについて教えていただければと思います。

続けて、４７番の建設分野なのですけれども、資料の５１ページのところで、建設分野特定技能１号評価試験について、「試験時間及び試験問題数を変更予定」とあるのですけれども、具体的にどのような趣旨に基づくどのような内容・程度の変更が予定されているのかについて教えていただきたいと思います。

最後、５０番、林業分野なのですけれども、資料５１ページに関して、林業技能測定試験についても、「現行の特定技能評価試験から試験方法を変更」と書いてあるのですけれども、具体的にどのような趣旨に基づいてどのような内容・程度の変更が予定されているのかについて教えていただければと思います。

○高橋座長　では、まずはリネンサプライ分野について、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省　厚生労働省の生活衛生課の諏訪と申します。

リネンサプライについての御質問でございました。確かに御指摘のとおり、技能実習２号移行対象職種のクリーニング職種の中に２つございますが、現時点におきまして育成就労産業分野について参入の御意向をお示し頂いてございますのはリネンサプライの業界のみという状況でございまして、それを踏まえまして、現時点におきましてはリネンサプライのみを御提示させていただいているという状況でございます。

○高橋座長　ありがとうございます。それから、工業製品製造業分野について、経済産業省、お願いします。

○経済産業省　経済産業省製造産業局の川村と申します。

まずは緑色の区分ですが、例えば、機械金属加工の業務区分の中には、現在、鋳造や鍛造等の業務が入っていますが、それに加えて、例えばプラスチック成形で、射出成形以外の発泡スチロールを成形する業務、その他真空成形とったが入っていないということで、それらの追加や、新たに航空機の部品製造の技能を追加することを検討している最中でございます。

ほかにも金属表面処理であれば、現在、メッキ技能は既に入っておりますけれども、

そこに研磨の技術を追加していくことを考えております。

また次回以降、それぞれの業務区分の中にどういった業務の追加を検討しているかについては、資料をもってお示ししたいと思います。

２つ目の点でございます。既存の業務区分を利用して、どのような産業を追加するかですが、この１５産業というのは我々の整理としまして、標準産業分類で４桁の細かい産業も１つと考えて、１５の標準産業分類の追加を考えております。

例えば、代表的なところでは自動車の産業、その部品の製造も入ります。そのほか、航空機の部品製造も含む産業を考えております。ほかには、小さいところでいくと、ワイヤーロープ製造業もこの１５の中には入っております。これもまた改めて次回お示しをさせていただければと思います。

そして、３つ目につきまして、２号の移行対象職種がしっかりと入っていくかという質問に関しましては、御理解のとおりでございます。既存業務区分に追加をするもの、また新しく業務区分として立てるものもありますけれども、入れさせていただく方向で要望をしております。

○高橋座長　それから、建設分野について、国土交通省、お願いします。

○国土交通省　国土交通省不動産・建設経済局の村田と申します。

建設分野の特定技能評価試験の一部変更について御説明させていただきます。

こちらについては、結論としては、試験時間を１００分から７０分に変更するものでございます。建設分野の特定技能評価試験につきましては、他分野と比較して試験時間が長く、受験者の負担が大きかったことから、受験者負担を他分野と同等程度とするため、出題範囲及び難易度に影響を及ぼさないように配慮した上で試験時間を変更し、１問当たりの回答時間が従来と同等になるように問題数を変更するものでございます。

○高橋座長　林業分野については、農林水産省、お願いします。

○農林水産省　林業分野担当の林野庁長谷川でございます。

林業分野の特定技能については、昨年９月に運用が正式に開始されたという中で、試験について、特に実技試験ですね、チェーンソーを用いた製作等作業試験を課しているのですけれども、海外で幅広く同じ水準で実施することが現状ではなかなか難しい、課題となっている、ということを踏まえて、どういった工夫ができるかということを検討していて、水準を変えるどうこうではないのですけれども、方法の変更、そういったものがそもそもできるかできないかといったところも含めて整理した上で、専門家会議の方で御議論いただきたいと想定しているものでございます。

○高橋座長　ありがとうございました。

山脇委員、よろしいですか。ほかに御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。黒谷委員。

○黒谷委員　さっき水産加工業につきまして出ましたけれども、私の感覚からすると、飲食料品製造業とやっぱり違うと思うのですよね。水産加工業というのは、食品のみならず、餌、飼料とか肥料とか医薬品も作っていくので、何かすみ分けてもいいような感じを私は持っているので、それは意見として述べておきます。先ほど出た話なので。

○高橋座長　いずれにせよ議論したいと思います。ほかに御意見ございますか。よろしゅ

うございますでしょうか。オンラインの方は大丈夫ですかね。

それでは今日の議論はここまでにさせていただきたいと思います。

次回の日程及び今後のスケジュール等について事務局から説明をお願いしたいと思います。

○事務局　次回の開催予定について説明いたします。

第４回会議につきましては、６月１１日水曜日を予定しております。場所はこちらの厚生労働省ではなくて、法務省２０階第一会議室で開催いたします。

次回の議題についてなんですけれども、新たに追加する分野や業務区分の追加等を行う分野に関しまして御議論いただきます。

また、既存の分野である自動車運送業分野におけるバス・タクシー運転者に係る日本語能力要件の見直しについても、準備が整えば議題とさせていただく可能性があるため、御連絡いたします。これは、バス・タクシー運転者について、現状、日本語能力試験Ｎ３以上または参照枠Ｂ１以上の水準の日本語能力を求めているところ、国土交通省においてこの要件を見直すことを検討しており、既存の分野別運用方針の見直しの要望が寄せられているものでございます。具体的には改めて御連絡いたします。

事前説明の日程等につきましては、追って調整させていただきます。事務局からは以上です。

○高橋座長　自動車運送業分野のバス・タクシー運転者に係る日本語能力要件の見直しについては、準備が整えば議題となるということで、現時点ではまだ分からないということですか。

○事務局　はい、そのような御理解で結構です。

○高橋座長　分かりました。

今の事務局の説明に関しまして、何か御質問ありますでしょうか。手を挙げていただければと。よろしいですかね。

念のためですけれども、このバス・タクシー運転者の日本語能力要件の見直しについては、国土交通省において見直すことを検討しているということですけれども、まだ議題となるかどうか分からないということなのですが、見直しの方向性というのはどういうことなのでしょうか。簡単に御説明だけいただけませんでしょうか。

○国土交通省　ありがとうございます。

国土交通省の物流・自動車局で旅客課長をしております重田と申します。

今、事務局からの御紹介もありましたが、自動車運送分野の中で、バス、タクシー、トラックとございますが、トラックについては、日本語能力はＮ４でいいとなっています。例えばお客さんの緊急時の誘導などを行うために必要なコミュニケーションという観点で、バスとタクシーについてはＮ３と、１つ高度な日本語能力が求められています。ここの部分について、仮に何かしらの代替措置も設けることとして、Ｎ４でもできないかというようなことを今考えておるところでございます。それで入管庁ともいろいろと相談させていただいているという状態でございますので、準備が整いましたら議題に加えていただきたいと思っております。

○高橋座長　ありがとうございました。

何か御意見ございますか。よろしいですか。山脇委員。

○山脇委員　今の件なのですけれども、自動車運送業分野のバス、あるいはタクシーというのは、お客さんを乗せて、高速道路を含めて公道を走るということで、非常に危険性を伴う業務だと思います。運転手自身も乗客自身も周りにいる人たちも。なので、Ｎ３から緩和するという方向の話なのだと思いますけれども、人の命、生死に関わる話なので、安易な緩和は認められるべきではないというふうに思いますので、もし次回議題になるのであるならば、そのＮ３に替わる措置で、Ｎ３を緩和することによって失われる安全性とかを客観的に担保する措置はどのようなものがあるのかとか、あるいはそういうことによって実際に安全性が担保されるといったことを御説明いただく資料等も併せて御提出いただければありがたいと思います。

○高橋座長　次回、議論が上程される場合には、その旨で御準備をお願いしたいというふうに思います。ありがとうございました。

３　閉　会

○高橋座長　それでは、これをもちまして第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を終了いたします。

皆様、本日はどうもありがとうございました。

以上