

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
1	全般	—	制度所管省庁	特定技能制度及び育成就労制度において、「産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等」は、どのような点について特有の措置を行う可能性が有り得るか、御教示いただきたい。この措置が極々の点で無制限に認められることとなれば制度の一貫性を欠くこととなりかねないので、あり得る措置の項目をあらかじめ限定的に設定する必要があるのではないか。	市川委員	「産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置」は、各分野の業務が適正に実施されるために必要性が認められる場合に受入機関などに課す、いわゆる「上乗せ要件」です。例えば、介護分野においては、対人コミュニケーションがとれる業務特性を踏まえ、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保する観点から、1号特定技能外国人の人数枠は事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数を超えないこととしているものや、建設分野においては特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録することを義務付けているものがあります。
2	全般	—	制度所管省庁	特定技能及び育成就労において、分野ごとに受け入れの可否及び受入れ見込数の設定を行うにあたり、「生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上で、なお、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」分野であるかについて、より具体的な指標（例えば求人倍率の程度など）が考えられているか。	市川委員	今回お示しした新たに追加する分野や業務区分については、有効求人倍率のほか、関係業界への調査結果等を踏まえ、分野所管省庁及び制度所管省庁において検討を行い、有識者会議での検討対象にしました。 なお、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、その要件等によって変わってくるため、これらをまず検討する必要があり、慎重に精査した上でお示しすることを考えています。
3	全般	—	制度所管省庁	育成就労制度における本人意向に基づく転籍の条件については、日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要な水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定することとなっている。このような追加的な条件は付すべきではないと考えるが、仮に、ある分野が日本語教育参照枠A1より高い水準を要求するというとき、それがいかなる理由に基づくか、その設定水準が適切かについて有識者会議においても十分な検討が必要であると考えます。	市川委員	育成就労制度における本人意向の転籍要件である日本語能力について、業務の内容や継続的な人材育成の観点等を踏まえ、A1を超える水準を設定することも考えられますが、本人意向の転籍を不当に制限するような要件設定が行われないよう、今後の分野別運用方針の作成等に当たって適切に検討した上で有識者会議にお示しし、御議論いただきたいと考えています。
4	全般	—	制度所管省庁	育成就労制度における転籍支援は、監理支援機関が中心となって、外国人育成就労機構とハローワークが連携して転籍先の情報の収集、提供などの支援を行うこととなっているが、民間業者の関与が禁じられている代わりに、上記3機関が転籍先の情報の収集、提供などの支援を有効に行わなければ、転籍は事実上不可能になってしまう。したがって、上記3機関の具体的な連携のあり方について分野別方針でより具体的に定める必要があると考える。	市川委員	監理支援機関、外国人育成就労機構、ハローワークの3者が連携した転籍支援については、受入れ対象分野を問わずに行われるものであり、分野別運用方針ではなく、今後主務省庁において策定する運用要領等において明記し、育成就労外国人の希望に応じて円滑な転籍支援がなされるよう規定・周知を図ってまいります。
5	全般	—	制度所管省庁	育成就労制度における転籍について、大都市圏と地方との間で転籍者受け入れ可能人数について異なる取り扱いをすることとしている場合に、その取り扱いの結果、転籍が事実上不可能になってしまうような分野が生じていないかについての検討が必要と考える。その前提として、大都市圏となることが予定されている8つの都道府県（同都道府県内の過疎地域を除く）毎に、現行の技能実習制度における分野ごとの実習実施者数、そのうち技能実習生を6名以上受け入れている実習実施者数についても示されたい。	市川委員	現在パブリックコメントを行っている省令案においては「特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会」における御議論も踏まえ、地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の枠を拡大するとともに、地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった地方への配慮措置を講ずることとしております。このため、地方への転籍も含めると、御指摘のようにこれらの措置により転籍が事実上不可能となる事態は想定しておりませんが、今後、本有識者会議において、分野別運用方針に係る御議論（「大都市圏に過度に集中しないための措置等」に係る御議論等）に当たって、御議論に資するデータについては、可能な限りお示ししてまいります。
6	全般	—	制度所管省庁	技能実習で適切に受け入れている職種・作業については、確実に育成就労に移行できるよう、既存の技能実習の職種・作業の精査をお願いしたい。まずは業種団体や所管省庁による取組みが求められることは承知しているが、入管庁においても精査の上、所管省庁が定まらない（もしくは横断している）などの状況において推進対応が滞らないようお願いしたい。	清田委員	今回お示しした育成就労産業分野17分野において、現行の技能実習2号移行対象職種91職種168作業中、88職種163作業が含まれています。 なお、入管庁においては、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、その結果を業所管省庁に共有しました。その上で、まずは業所管省庁においてニーズ等を精査し、制度所管省庁と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ます。
7	全般	—	制度所管省庁	今後の有識者会議のスケジュール（議論する分野の予定等）を出来る限り早期に示していただきたい。	清田委員	第5回以降の有識者会議の日程及び議題については、御議論の状況も踏まえ、適切に設定してまいります。定まり次第速やかにお伝えします。
8	全般	—	制度所管省庁	○ 特定産業分野における外国人の受入れ見込数について、現在の特定産業分野においても生産性向上の取組及び国内人材確保の取組を行っても、なお人手が足りない場合に特定産業分野が設定されることになっています。各産業分野の数値の設定は、業界と所管行政担当課の十分な協議により設定されているとは思いますが、しかし、不足する人員数について、各分野において省力化投資を図り、そして生産性向上の取組を行っているにもかかわらず、外国人材の必要数を増加している数字合わせをしているように感じます。市場が成長していくわけですから、それによって人手も掛かることは分かるのですが、日本人の活用を図っていく方策について、明記するような工夫が必要ではないでしょうか。当該分野について、具体的に個人について、どのような生産性向上策を認めれば、外国人を受け入れなくても付加価値を高められるか、障害者の雇用を含め、日本人の労働者を受け入れられていくのか、その方策を明記していくことが必要ではないでしょうか。現状、足りないから、外国人材を増やすという前提の下に、数値を記載しているように感じます。	佐久間委員	2ページの資料でお示ししたとおり、分野別運用方針案において受入れ見込数を示すに当たり、生産性向上や国内人材確保のための取組等を記載することとしており、御指摘も踏まえ、どのような記載を行うべきかを含めて業所管省庁と引き続き協議を重ね、分野別運用方針案においてお示ししたいと考えています。
9	全般	—	制度所管省庁	○ 各分野の生産性向上の数値について、人手不足の分野にも適合するよう、国が省力化投資を促進していくことを今後、さらに国の施策を活用し重点的に行おうとしているのではないかと考えます。そこで、製品システムの導入促進、バックオフィスでのデジタルツールの活用など、特に人手不足とされる特定産業分野に対しても生産性の向上が図られるよう、業種別対策、ソフト支援の対策が必要となります。特にエッセンシャルワーカーの分野と重なる特定産業分野（運輸業、宿泊業、建設業、介護、自動車整備、ビルメンテナンス、農業、漁業、林業、工業製品製造）と対象化されていない分野とは異なり、デジタル、AI機器等の自動化、省力化機器をまず導入することで効率化が進み、日本人労働者や特定技能外国人、育成就労外国人の必要人数も変わってくるのではないのでしょうか。	佐久間委員	御指摘も踏まえ、分野所管省庁と引き続き、受入れ見込数について精査してまいります。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
10	全般	—	制度所管省庁	○ 安易に外国人を受け入れ、雇用することで、日本人の賃金水準が抑えられてしまうという指摘もあります。各分野においては、特定技能外国人と日本人労働者の差異、外国人労働者を分野として入れたことによる経済的、生活上の課題の検証と是正の方策を明記していただきたいと考えます。特に、エッセンシャルワーカーとして賃金が低いといわれる分野について、どの程度の賃金水準が上がっているのか、明確に示していただきたいと考えます。	佐久間委員	受入れに当たっては、特定技能外国人、育成就労外国人に対する報酬の額が、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること等の要件を設け、また、経済情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて受入れを見直すなど、国内の雇用に十分な配慮を行うこととしており、日本人の処遇の低下等につながらないよう、制度の適切な運用に努めてまいります。 分野の設定は、基本方針に記載のとおり「国内人材確保のための取組（人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）」を行った上で、人手を確保することが困難な分野に限るものとなり、その取組の内容等は各分野別運用方針に記載されるものとなりますので、各分野における取組について御説明をさせていただきます。
11	全般	—	制度所管省庁	○ 既存を含めて、すべての分野、追加が予定されている業務区分について、所管担当課と業界団体名を明記していただければと思います。また、業界団体については、大企業と中小企業の社数も御教示いただければ存じます。 なお、各分野共通の数値は、同時に発表していただくこととし、所管省庁担当課ごとにバラバラに公表しないよう、お願いします。	佐久間委員	どこまでの範囲でお示しできるかどうかについて、分野所管省庁と相談させていただきます。
12	全般	—	制度所管省庁	○ 各分野、上乗せ基準が多すぎず、特定技能制度、育成技能制度をより複雑化しているのではないのでしょうか。監理支援機関や受入れ機関（受入れ企業）が安易に外国人を受け入れることができないよう、適正に行うための基準であれば否ませんが、各分野ごとの上乗せ基準を一覧にして公表していただきたいと考えます。併せて、監理支援機関の許可基準については、技能実習制度と同様に債務超過だけでなく、3期連続の赤字法人、育成就労制度及び特定技能制度の共同受入事業、職業紹介事業だけしか事業を実施せず、他に自律的な事業を実施していない監理支援機関は排除するよう、許可申請時において精査できるようお願いしたいと考えます。なお、債務超過の解消方法について、役員企業等からの増資と同時に、増資先への貸付けにより資産増加させるような便法は、許可（更新）取消しとするようお願いいたします。	佐久間委員	上乗せ基準については、今後、本有識者会議における御議論に際して、円滑な御議論に資するよう、御指摘も踏まえ分かりやすい資料の作成に努めてまいります。 また、監理支援機関の許可基準等を定める省令案については、パブリックコメントを行ったところであり、育成就労法第25条第1項第3号に規定する「財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準」については、当該省令案においては、「債務超過の状態にないこと」としてあります。今後、省令の公布に向け、パブリックコメントにおいていただいた御意見も十分に考慮するとともに、「債務超過」の具体的な判断基準についても、御指摘を踏まえ、今後運用要領等の作成に当たって、しっかりと検討してまいります。
13	全般	—	制度所管省庁	（厚生労働省） ○ 育成就労制度の評価試験について、技能検定や技能評価試験の試験内容をベースに実施される分野・業務においては、現行制度では実際の現場で使用している機材が使用されていないことや、試験内容が古いこと等の齟齬があるため、その解消をさせていただきたいと考えます。 （出入国在留管理庁） ○ また、分野・業務によっては、特定技能1号評価試験をもとに育成就労制度の1年目終了時、3年目終了時の試験を実施する場合もあるようですが、特定技能1号評価試験の技能レベルについては、試験の合格点や実技試験の内容等、各分野でバラバラであることを踏まえ、実技試験においては、判断テストではなくいわゆる「実技試験を導入する」とともに、合格点の一律化・引上げをしていただきたいと考えます。技能実習からの移行と異なり、前職要件が撤廃されるため、未熟練労働者である育成就労外国人の技能が本当に特定技能1号の技能レベルに達しているかどうか、試験でしっかりと確認していただく必要があります。	佐久間委員	技能実習評価試験については、育成就労評価試験として設定するにあたり分野所管省庁において必要に応じて必要な見直しを検討しているところ、その適否については今後専門委員会において御議論いただきたいと思っております。 技能実習向け技能検定については、現在、厚生労働省において関係業界団体等への意見聴取を進めているところであり、今後その結果も踏まえつつ、有識者の御意見も聞きながら、試験課題や試験実施方法等の見直し方針について検討してまいります。 特定技能1号評価試験については、海外においても実施する必要があり、実施体制の確保など、国内のみで実施する場合に比べ一定の制約はあります。御指摘のとおり、必要な技能水準をもった人材を受け入れるためには試験の内容や水準は適正なものである必要があり、専門家会議での御議論を踏まえて対応してまいります。
14	工業製品製造業	—	経済産業省 (製造産業局総務課)	○ 工業製品製造業については、業種としての分類（分野）が広いので、各業務ごとに生産性向上への取組、不足する人数、日本人を雇用しようとする方策等、記載いただきたいと考えます。	佐久間委員	資料において可能な限りお示しできるよう検討してまいります。
15	自動車整備	—	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	○ 自動車整備、車体整備と分けなくとも、日本標準産業分類の小分類「自動車整備」で読めるようにしたほうが望ましいのではないのでしょうか。	佐久間委員	事故車の板金修理等を行う車体整備は、従来、自動車整備の付随業務に位置付けられていましたが、専門性の高い外国人材を将来的に育成・確保する必要があるため、業務区分を見直し、車体整備に特化して、育成就労から特定技能までのキャリアパスを整備するものです。
16	鉄道	—	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	○ 鉄道分野については、軌道整備、電気設備整備、車両整備、車両製造、運輸係員、駅・車両清掃（P）の各業務ごとに生産性、不足する人数、日本人を雇用しようとする方策等、記載いただきたいと考えます。	佐久間委員	その他の複数業務を有する分野の対応等も参考に対応を検討して参ります。
17	鉄道	—	制度所管省庁	○ 鉄道分野は、突然、在籍型出向の扱いを認めることになりました。鉄道の業務が増加することは、同時に当該業務についても在籍型出向を認めることになるのでしょうか。仮に適用業務にも在籍型出向を拡大していくのであれば、今後、他分野にさらに拡大を図ろうとしているのではないのでしょうか。	佐久間委員	在籍型出向形態は特定技能所属機関は一つに限ることの例外的な措置であり、技能の向上のために必要不可欠であり、かつ、雇用の安定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定めています。有識者会議のご議論を踏まえて慎重に運用を開始したいと考えています。
18	飲食品製造業	—	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	○ 飲食品製造業分野については、業務区分を「飲食品製造業」と「水産加工業」に分けるようですが、同一でも読めるので、その必要はないのではないのでしょうか。所管行政庁が農業関係と水産関係と、相互に調整を図ることが難しいのでしょうか。	佐久間委員	水産加工業については、 ① 生体に近い原材料（原料魚）から加工を行う産業で、原料魚の選別（魚種、鮮度等）、下処理のための包丁等処理（切分け・非可食部除去等）、加工処理（塩蔵、乾燥、加熱、冷凍冷蔵処理等によって脆弱な原料から貯蔵性を高めつつ加工処理）、伝統的製造（鰯節、佃煮、蒲鉾等）など魚介類の原料の種類が多く、その選別作業や加工食品の種類も多いため、特殊で相当な技術修得が必要不可欠であること、 ② 今後、特定技能2号資格者を増加させ、それらの者に管理職として水産加工業を担ってもらうためには、関係する技術を確実に修得しステップアップしていくことが不可欠であるが、現行では飲食品製造業分野に係る他作業に渡る業務内容が一本化された試験で実施されており、①のような専門的な技術が必要な水産加工業に特化した専門的試験等の実施による人材確保が適当であること、 から、飲食品製造分野の中で業務区分として水産加工業を切り分けるものである。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
19	全般	全般	制度所管省庁	追加する分野・業務区分の選定に当たっては、政府内の調整の段階で慎重に検討していただきたい。特定技能外国人は、「日本人と同程度の待遇」とされているが、最低賃金で働いている人が多いように思われる。有効求人倍率がそれほど高くない分野・業務区分に導入して、結果的にその仕事に従事する人全体の待遇を最低賃金付近にはりつけるようなことのないようにしていただきたい。	富田委員	特定技能制度において新たに分野を追加する場合には、生産性向上や国内人材確保・処遇改善のための取組を行った上で、なお、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に限って行うこととしているところ、そのような状況にあることについては、分野別運用方針の作成において適切に反映し、お示ししてまいります。
20	全般	全般	前段 制度所管省庁 後段 国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課・貨物 流通経営戦略室) 環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規程課)	追加する分野・業務区分の説明の際には、条件などを検討するために、有効求人倍率だけでなく労災発生率も示していただきたい。特に、新たに追加検討中の物流倉庫分野・資源循環分野で、外国人労働者が増加することにより、労災のリスクが増加することを懸念する。	富田委員	有効求人倍率は、特定産業分野としての設定の必要条件である人手不足状況の参考指標として今回お示ししているものです。今後各分野における上乗せ要件等を御議論いただくに当たって、労災発生率等の御議論に資するデータについては、可能な限りお示しすることを考えております。 (物流倉庫分野) 倉庫業では、各会社において安全教育・訓練を実施しており、外国人労働者に対しても、厚労省作成の14言語に対応した教材が用いられています。 現在、労災のリスクが増加することへの対策等も考慮し、物流倉庫分野における外国人労働者向けのテキストを作成するべく業界団体と検討を進めています。 同時に、受け入れ可能な事業者について、働きやすい職場環境の整備といった、今後の業界のあるべき姿も踏まえた絞り込みの必要性を業界団体に相談をしているところではありますが、業界団体からは事業者に過度な負担が生じないものにすぎないという意見を寄せられているところ。国土交通省としては、引き続き、業界団体と連携し、検討を進めてまいります。 (資源循環分野) ご懸念の労災リスク増加を招かないよう、受け入れ機関の要件として、業態が近い既存分野を参考にしながら、労働安全衛生法で定められている以上の基準で労働安全衛生に取り組むことを求める予定としています。
21	全般	全般	制度所管省庁	「特定技能2号の試験が難しくすぎて合格できず、本人も所属先も雇用継続を希望しているのに早晩帰国せざるを得ない。何とかしてほしい」という相談を聞くことが増えている。「特定技能1号5年（ないし6年）での使い捨て」という言葉も聞こえるようになった。 「特定技能2号は永住につながる」という言葉が独り歩きしているが、永住許可の審査はそれほど甘くはなく、特定技能2号になったからといって誰もが永住に進めるわけではない。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格であれば、仕事がある限り在留資格の更新が可能である。特定技能1号で数年働いた人は、企業が雇用契約を結ぶだけの資力のある人材なのだから、日本社会としてもっと大切に、特定技能2号への移行の門戸を広げるべきだと考える。1号を次から次へと迎えるより、コストも少ないため企業のメリットも大きいはずである。	富田委員	特定技能2号外国人には、熟練した技能（長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のもの）が求められる旨基本方針において定めているところ、当該水準を評価するに適正な試験の難易度（技能検定1級相当等）を、専門家会議における御議論も踏まえて設定してまいります。
22	全般	全般	制度所管省庁	資料4-3ページ 「育成就労産業分野」は、生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受け入れが必要な「特定産業分野」のうち就労を通じて技能を修得させることが相当な分野であることが必要である。したがって、「育成就労産業分野」を判断するに当たっては、特定技能制度と育成就労制度の制度目的・趣旨の違いなども踏まえ、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、その必要性を個別に議論、検討する必要がある。その際には、「主たる技能」「必須業務」「評価基準」などを明らかにした上で議論がなされるべきである。特に、技能実習移行対象職種がない分野・業務区分や、新たな分野及び業務区分等の追加（資料43ページ黄色・緑色部分）の判断に当たっては、育成就労制度を導入する理由や意図など十分な説明が必要。	富高委員	御指摘のとおり丁寧な議論が行われるよう事務局として努めてまいります。 その上で、第4回及び第5回有識者会議の議論に当たっては、特定産業分野を育成就労産業分野として設定するに際しその必要性・相当性を確認する観点から、3年間の育成イメージを分野所管省庁において検討しお示ししています。 特に育成就労産業分野として設定することや育成就労制度における育成イメージについて御議論いただくとともに、専門家会議において技能評価試験とあわせて、必須業務の設定の妥当性等について御議論いただくと存じます。
23	全般	全般	制度所管省庁	資料4-4ページ 特定技能産業分野について、既存の受け入れ分野を含め、特定技能制度としての受け入れの適否を検証すべきである。各分野において有効求人倍率が示されているが、例えば工業製品製造業など、幅広い職種・作業が混在している中で、分野ごとの有効求人倍率では分野に紐づく業務区分が真に生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受け入れが必要であるか否かが判断できない。したがって、業務区分の追加などの判断においては、業務区分ごとに有効求人倍率を確認していくとともに生産性向上の取り組み等を提示いただくことが必要である。次回以降、判断する上で、こうしたデータを提示していただきたい。	富高委員	既存の特定産業分野については、四半期ごとに集計した有効求人倍率等の指標をもって人手不足状況の変化を的確に把握することとしており、人手不足の状況に変化が生じたと認める場合には、変化に応じた人材確保の必要性を再検討し、状況に応じて運用方針の見直しの際に、検討・発議等の必要な措置を行います。 第4回の有識者会議で新規に追加する分野や業務区分について御議論いただくに当たり、業務区分で人手不足であることを有効求人倍率等で確認しており、「新たに追加する業務区分」の有効求人倍率等のデータを提示できるよう分野所管省庁と検討します（既存の特定産業分野についても、御指摘を踏まえ有効求人倍率を提示できるよう調整を進めています。）。
24	全般	全般	制度所管省庁	資料4-7ページ以降 育成就労制度における育成イメージについて、分野・業務区分間での試験の難易度のバランスを取る必要がある。また、試験の検討の際には、業務区分における労働災害発生率など業務の危険度なども勘案し検討が必要である。	富高委員	御指摘の試験の難易度や、業務の危険度等を踏まえた試験内容となっているかについてを含め、専門家会議において試験の適正性に係る議論を願いたいと存じます。
25	全般	全般	制度所管省庁	資料4-7ページ以降 「特定技能」で就労を希望する外国人が受ける試験について、実試験がない「特定技能評価試験」を用いる場合、「育成就労」で3年間技能を修得したものとっては難易度が低いのではないかと。特定技能から来日する労働者と、育成就労を3年行った労働者の技能差なども踏まえた検討が必要である。	富高委員	特定技能1号評価試験について、必要な技能水準をもった人材を受け入れるため、試験の水準（難易度）は適正なものである必要があり、今後予定されている専門家会議での議論を踏まえて対応してまいります。
26	全般	全般	制度所管省庁	資料4-7ページ以降 外国人労働者の技能・技術の向上の観点から、技能実習2号移行対象職種については、建設のように基本的には作業単位で「主たる技能」を決めた上で、各業務区分が複数ある場合には新たに必須業務を設定し、当該業務の労働安全衛生を含めた育成・評価を行うべき。	富高委員	「主たる技能」の範囲とそれに紐づく必須業務については3年間の計画的な育成・評価が適正に行われるかという観点から、含まれる業務の多様性など個々の業務区分の実態を踏まえて業務区分ごとに検討することとしており、その設定の適切性については、適宜、本有識者会議において御意見いただきたいと考えています。なお、安全衛生業務に従事させる時間は業務に従事させる時間全体の10分の1以上とすることを予定しており、具体的な安全衛生業務の内容については専門家会議において審査基準について御議論いただく際に、併せて御議論いただくことを予定しております。
27	全般	全般	制度所管省庁	資料4-7ページ以降 技能検定試験や特定技能1号評価試験及び育成就労評価試験について、法改正などを含め試験内容のアップデートが必要となっている試験も存在する。そのため、法改正後などのタイミングにおいて、業所管省庁及び制度所管省庁は、速やかに内容の更新を専門家会議に要請する必要がある。	富高委員	重要な試験基準・内容の変更は基本的に専門家会議における適正性の確認を経た上で行うことを想定しており、試験に影響のある法令改正が行われた場合等は、まず分野所管省庁において試験内容の変更を検討し、専門家会議において必要な御議論をしていただくことを想定しています。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
28	全般	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課) 林野庁 (経営課林業労働・経営対策室)	資料5 1 ページ 建設分野と林業分野については、現行の特定技能評価試験から変更を加えるとしているが（青字部分）、変更を加える必要性や理由を明らかにすべきである。当該事項を明らかにしなければ、その妥当性が判断できない。	高教委	(建設分野) 建設分野の特定技能評価試験については、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問当たりの解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す。 (1) 特定技能1号評価試験（変更前→変更後） ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 30問→20問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 20問→15問 (2) 特定技能2号評価試験（変更前→変更後） ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 40問→27問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 25問→18問 (林業分野) 実技試験について、林業分野ではチェーンソーを用いた製作等作業試験を課していますが、海外で幅広く同じ水準で実施することが課題となっていることを踏まえ、どのような工夫ができるか検討しており、試験方法変更の要否も含め、整理した上で今後専門家会議にて議論いただくことを想定しています。
29	全般	全般	制度所管省庁	資料5 3 ページ以降 「現行の特定技能評価試験から変更なし」や「名称変更」などの記載が散見されるが、かねてより申し上げている通り、特定技能評価試験のレベルや内容にはばらつきがあり、標準化・適正化が不可欠である。今後、育成就労評価試験も含め、専門家会議での議論においては、丁寧な議論をお願いしたい。	高教委	御指摘のとおり丁寧な御議論が行われるよう事務局として努めてまいります。
30	建設	全般	前段 国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課) 後段 制度所管省庁	資料4 8 ページ 建設分野においては、技能・経験に応じた適切な処遇改善などを目的に「建設キャリアアップシステム」が導入されている。新たに「主たる技能」として育成・評価の対象とする職種・作業は、すでに「建設キャリアアップシステム」の能力評価対象の職種になっているものに限定すべきであり、「建設キャリアアップシステム」と紐づけて検討していくことが必要である。 また、建設分野に限らず、分野内に複数の業務区分があるものについては、「建設キャリアアップシステム」に準じた育成のためのツールを策定すべきである。	高教委	新たに「主たる技能」として追加を検討している職種・作業については、基本的に建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価の対象職種に対応しており、中長期的なキャリアパスを見据えた、CCUSの能力評価基準にも整合した育成を行うことを目指します。 育成就労制度及び特定技能制度においては、分野所管省庁において両制度を一貫した育成・キャリア形成プログラムを策定することとしており、分野所管省庁における検討に当たっては「建設キャリアアップシステム」も参考にしていただくことを想定しています。
31	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	資料4 4 ページ 人手不足の判断においては、例えば物流倉庫の有効求人倍率は1.92と他分野に比べ低く、生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受け入れが必要な「特定産業分野」として追加する必要性は何かなど、有効求人倍率の数値だけでなく、十分なデータ提示や説明の上で検討が必要。	高教委	有効求人倍率1.92の対象について、物流倉庫分野の倉庫業やトラック事業者だけではなく、製造業者等の荷主も含まれており物流倉庫分野における人手不足の現状を正確に表しているものではないとの倉庫業界からの声を聞いております。 物流倉庫分野の人手不足状況を表すものとして、本年2月に業界団体（（一社）日本倉庫協会・（一社）日本冷蔵倉庫協会）により会員事業者向けに実施されたアンケート結果によると、令和6年におけるハローワーク経由での庫内作業の求人数1,462人、応募人数575人（求人数/応募人数=2.54）であり、人手を十分に確保できていない状態にあります。 なお、ある大都市部の倉庫業者からは、賃金カーブが維持できる限界まで賃上げし、かつ自動倉庫の導入により荷役作業の効率化を図っている旨をPRしながら求人を行ったにも関わらず、業務の過酷さを理由として、新卒の応募がゼロであったという声も聴いており、人手不足であるとの定性的な同様の意見を多く聞いております。
32	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規制課)	資料4 5 ページ 資源循環分野の廃棄物処分業は、特定技能制度の受入れ基準となる「生産性向上の取組」や「賃上げ」の実施状況、特定技能外国人に求められる「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」等が明らかではなく、加えて、労働災害の懸念も大きいため、特定産業分野への追加の必要性については慎重な検討が必要。	高教委	生産性向上の取組としては、業界では設備の機械化を進め、国としては補助金による支援のほか、再資源化高度化の取組を後押しする「資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律」を昨年公布するなどし、制度面での後押しをしております。また賃上げの取組みとしては国から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を業界内、また都道府県に行い、賃上げにつながるため適切な処理費用になるよう取り組んでおります。資源循環分野における特定技能外国人に求める技能については、様々な性状で運ばれられる廃棄物を処理方法に合わせて選別するなどであり、高度な技能を修得してもらう予定です。また労働安全衛生については、業態に近い既存分野を参考にしながら、外国人労働者が安心して働ける労働環境作りを目指します。
33	全般	—	制度所管省庁	資料「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」 4 4 ページ、4 5 ページ 受入れ見込数の精査に関して、受入れ対象分野で業務区分が多岐にわたっている場合（例えば、工業製品製造業分野）、各業務区分それぞれの有効求人倍率を示していただき、業務区分ごとに大きなばらつき（特定の業務区分で有効求人倍率が低いなど）がないかどうかを確認するべきと思われます。	花山委員	各分野のうち、新たな業務区分ごとの有効求人倍率についても、新規分野等の御議論をいただく回の中でお示しさせていただきます予定です。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
34	全般	—	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課) 林野庁 (経営課林業労働・経営対策室)	資料「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」 5-1ページ 評価試験の適正性を判断するために、既存特定産業分野の特定技能評価試験のうち、現行の特定技能評価試験から変更する分野については、その理由及び、変更することによるメリット（受検生、実施者にとって）を明示していただきたい。	花山委員	(建設分野) 建設分野の特定技能評価試験については、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問当たりの解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す。 (1) 特定技能1号評価試験(変更前→変更後) ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 30問→20問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 20問→15問 (2) 特定技能2号評価試験(変更前→変更後) ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 40問→27問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 25問→18問 (林業分野) 実技試験について、林業分野ではチェーンソーを用いた製作作業試験を課しているが、海外で幅広く同じ水準で実施することが課題となっていることを踏まえ、どのような工夫ができるか検討しており、試験方法変更の要否も含め、整理した上で今後専門家会議にて議論いただくことを想定しています。 実施者の負担を軽減した上で海外での実施が可能となるよう検討します。
35	全般	—	(1) 制度所管省庁 (2) 厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	資料「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」 5-3～5-6ページ 育成就労評価試験の適正性を判断するために、 (1) 育成就労評価試験に関して、初級のみを作成し、専門級を作成しない(特定技能評価試験で代用する)分野・業務区分については、その理由を明示していただきたい。 (2) 現在の技能実習評価試験で技能検定を利用している分野・業務区分において、育成就労制度では、技能検定を利用せずに新たに育成就労評価試験を作成する理由を示していただきたい。	花山委員	(1) 御指摘のような業務区分においては、業務区分単位で「主たる技能」「必須業務」を設定し、特定技能1号評価試験を3年目試験として活用することを前提に、その試験範囲に対応した育成就労評価試験初級を整備することとしています。 (2) 技能実習制度において活用されている技能実習生向け技能検定を廃止した上で、育成就労評価試験を整備する分野・業務区分としてはビルクリーニング分野が該当します。 ビルクリーニング分野においては、技能検定の試験実施機関としてこれまで培ってきたノウハウを有効活用しつつ、育成就労外国人及び特定技能外国人、受入れ機関などの関係者にとって、技能評価試験の仕組みを簡素でわかりやすいものとするを旨としています。また、各機関の求めに応じて、外国人が適切な時期(随時)に受験できる体制を確保できるものとする方針です。
36	全般	全般	制度所管省庁	基本方針では、特定産業分野に属する技能の向上のために親社会の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約を許容することとしている。 とりわけ、航空分野、鉄道分野においては、短期間での出向を通じたスムーズな教育、研修や新たなスキル修得のため、在籍型出向活用のニーズがある。こうした状況を鑑みて、不適正な運用が行われないよう、研修的・教育的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を短期間とすること、出向先・出向元の企業を明らかにすること等を要件化しつつ、当該分野における日本人従業員と同様にキャリアアップの仕組みが構築できるよう、分野の特性に応じて在籍型出向を認めていくべき。	堀内委員	在籍型出向形態での受入れについては、有識者会議における御議論を踏まえ、技能の向上のために必要不可欠であり、かつ、雇用の安定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されるものとしており、御指摘も踏まえ、具体的な要件を的確に設定して、慎重に運用を開始したいと考えています。
37	全般	—	制度所管省庁	「主たる技能」は、入管法、育成就労法、育成就労法施行規則のいずれにおいても定義規定がない。「主たる技能」という用語は、基本方針において、「業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要」、「転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい」というように用いられている。 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)においては、「業務において要する技能」という用語が次のように用いられている。 ・法第9条第1項第2号(法第11条第2項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとすること。 ア 従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。 (ア) 業務区分(従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に規定する業務区分をいう。)に属するものであること。 ・育成就労の指導を担当する者として、・・・従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、・・・育成就労指導員を1名以上選任していること。 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。	山脇委員	資料を作成して御説明することを検討します。
38	全般	—	制度所管省庁	概念の広さを図式化すると、 「業務区分」≧(大なりイコール)「主たる技能(業務において要する技能)」 と理解してよいか。	山脇委員	資料を作成して御説明することを検討します。
39	全般	—	制度所管省庁	介護分野、ビルクリーニング分野、自動車整備分野、宿泊分野、漁業分野、木材産業分野、林業分野は、「業務区分≧主たる技能(要する技能)」であるのに対し、建設分野、造船・舶用工業分野、農業分野、外食業分野は、「業務区分>主たる技能(要する技能)」となる場合を含んでおり、分野ごとに異なる制度設計となっている。このコンセプトの違いは何か。	山脇委員	資料を作成して御説明することを検討します。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
40	全般	—	農林水産省 (経営局就農・女性課、大臣官房新事業・食品産業部食・食文化課)	<p>農業分野については、業務区分に対応する(業務区分と同じ範囲の)主たる技能(要する技能)が存在しながら(耕種農業全般、畜産農業全般)、それを細分化した主たる技能(要する技能)も存在している(施設園芸、畑作・野菜、果樹/養蜂、養鶏、酪農)。</p> <p>外食業分野についても、業務区分に対応する(業務区分と同じ範囲の)主たる技能(要する技能)が存在しながら(外食業全般)、その中の一部のみを取り出した主たる技能(要する技能)も存在している(医療・福祉施設給食製造)。</p> <p>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(他分野と異なる)各コンセプトは何か。</p> <p>また、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たる主たる技能(従事させる業務において要する技能)として、「<u>耕種農業全般</u>」、「<u>施設園芸</u>」、「<u>畑作・野菜</u>」、「<u>果樹</u>」のいずれを選択することも認められるのか。</p> <p>さらに、外食業分野において、主たる技能(要する技能)を「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」として育成就労認定を受けた育成就労外国人が、<u>育成就労法第9条の2</u>が規定する本人意向転籍の要件を満たした場合は、「<u>外食業全般</u>」を主たる技能(要する技能)とする育成就労認定を受けられることとなるのか(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と思われる。)</p>	山脇委員	<p>(農業分野) 育成就労が特定技能と接続する制度であることを踏まえれば、旧制度の業務範囲は整合的であるべきと考えており、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書」を踏まえた政府の対応について(令和6年2月9日)においても「育成就労制度で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」とされていることを踏まえ、特定技能制度の業務区分と同様の業務範囲を主たる業務とする「<u>耕種農業全般</u>」と「<u>畜産農業全般</u>」を設定する考えです。</p> <p>一方で、例えば、耕種農業であれば、これまで技能実習移行対象職種として「施設園芸」、「畑作・野菜」、「果樹」が設定され、それぞれの作業に精通した人材の育成を図ってきたことから、外国人材・受入経営体の双方において引き続きこれらの作業への育成ニーズがあることにも配慮し、これらの作業単位での区分についても同様に設定したいと考えています。</p> <p>この場合、耕種農業全般を営んでいる育成就労実施者が、育成就労計画において主たる技能を選択する際には、柔軟に、「<u>耕種農業全般</u>」、「<u>施設園芸</u>」、「<u>畑作・野菜</u>」、「<u>果樹</u>」のいずれを選択することも可能とする考えです。</p> <p>(外食業分野) 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」とされています。</p> <p>そのため、現行の特定技能制度における業務区分(外食業)の全ての範囲から主たる技能として同一にした「<u>外食業全般</u>」を設定しました。その上で、すでに外食業への技能実習2号移行対象職種である「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」が存在しているため、その範囲の業務から主たる技能として「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」を設定し、これを併用するものです。</p> <p>なお、「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」については、特に医学的な管理等を必要とする者の症状に応じた食事を調理する作業が、外食業の「<u>飲食物調理</u>」の中でも特徴的なものであり、また、業界団体からも、引き続き、「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」で育成するニーズがあることにも配慮し、「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」という作業単位で育成就労の対象として設定し、これを「<u>外食業全般</u>」と併用するのが適当と考えています。</p> <p>転籍については、制度上、業務区分内の転籍が可能ですので、「<u>医療・福祉施設給食製造</u>」として育成就労認定を受けた育成就労外国人が外食業全般として育成就労認定を受けられると考えております。</p>
41	全般	—	制度所管省庁	<p>育成就労法施行規則案において、<u>必須業務とは、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</u>をいうとされている。</p> <p>また、各業所管省庁による試験実施要領作成作業においては、主たる技能の設定を「<u>作業</u>」単位で行う場合には、基本的には既存の技能実習計画審査基準を踏襲して必須業務を定めるべきこと、主たる技能の設定を「<u>職種</u>」単位で大括り化して設定しつつ、<u>必須業務・試験を「作業」単位で選択式とすることも認められるとの前提で検討されていると認識している。</u></p> <p>このことからすれば、概念の広さを図式化すると、<u>「主たる技能(要する技能) ≒ 必須業務」という理解でよいか。</u></p>	山脇委員	資料を作成して御説明することを検討します。
42	全般	—	制度所管省庁	<p>各業所管省庁による試験実施要領作成作業においては、主たる技能の設定を「<u>職種</u>」単位で大括り化して設定しつつ、<u>必須業務・試験を「作業」単位で選択式とすることも認められるとの前提で検討されていると認識しているもの。</u>「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」の記載上は、「<u>主たる技能の設定を「職種」単位で大括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</u>」分野・業務区分は見当たらないように思われるが、そのような理解でよいか。</p>	山脇委員	資料を作成して御説明することを検討します。
43	リネンサプライ	リネンサプライ	厚労省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	<p>第2号技能実習移行対象職種として「<u>クリーニング職種</u>」があり、その作業として「<u>リネンサプライ仕上げ作業</u>」と「<u>一般家庭用クリーニング作業</u>」とがある。<u>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。</u></p>	山脇委員	<p>委員の御見解の通りです。</p> <p>現時点においては、分野・業務区分の新規追加について明確な要望をいただいているのはリネンサプライ業界のみであるため、この形で提出しております。</p>
44	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課) 国土交通省 (航空局航空ネットワーク企画課)	<p>「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」44頁の※2において、「<u>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が、具体的に、どのような業務の追加が検討されているのか。</u></p>	山脇委員	<p>(工業製品製造業分野) 各業務区分に追加を検討する具体的な業務は、別途、資料にてお示しいたします。 (航空分野) 御質問いただいた点について整理し、第4回以降の有識者会議で御議論いただけるよう準備してまいります。</p>
45	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>「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」44頁の※4において、「<u>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を検討中</u>と記載されているが、具体的に、どのような産業の追加が検討されているのか。</p>	山脇委員	各業務区分に追加を検討する具体的な産業分類は、別途、資料にてお示しいたします。
46	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>現時点において、<u>第2号技能実習移行対象職種たる「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・業務区分が存在しないが、上記の工業製品製造業分野における既存の業務区分に係る業務追加・産業追加又は業務区分の新規追加(「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」44頁の※1において「新規追加を検討・精査中」とされる業務区分として、家具製造、ゴム製品製造が挙げられている。)により全て受入可能となるという理解でよいか。</u></p>	山脇委員	御理解のとおりです。「アルミニウム圧延・押出製品製造」職種は工業製品製造業分野における既存の業務区分である機械金属加工区分で、「家具製作」職種と「ゴム製品製造」職種はそれぞれ新規に追加を検討している家具製造区分、ゴム製品製造区分で特定技能制度・育成就労制度の対象とすることを検討しております。
47	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>既存特定産業分野の特定技能評価試験(「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」51頁)に関し、<u>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」とあるが、具体的にどのような趣旨に基づき、どのような内容・程度の変更が予定されているのか。</u></p>	山脇委員	<p>建設分野の特定技能評価試験については、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問当たりの解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す。</p> <p>(1) 特定技能1号評価試験(変更前→変更後) ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 30問→20問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 20問→15問 (2) 特定技能2号評価試験(変更前→変更後) ・学科試験：試験時間 60分→40分 / 問題数 40問→27問 ・実技試験：試験時間 40分→30分 / 問題数 25問→18問</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
48	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	「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」4頁において、有効求人倍率が1.92と記載されているが、この数字のみをもっては、受入対象分野として「生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にある」と直ちに判断することには困難が生じる可能性があるようにも思われる。例えば、大手企業の大規模倉庫等を除いた地方・中小規模の倉庫の状況や、特に受入ニーズの高い一定の種類の倉庫の状況等に係る客観的データは存在しないのか。	山脇委員	有効求人倍率1.92の対象について、物流倉庫分野の倉庫業やトラック事業者だけではなく、製造業者等の荷主も含まれており物流倉庫分野における人手不足の現状を正確に表しているものではないとの倉庫業界からの声を聞いております。 物流倉庫分野の人手不足状況を表すものとして、本年2月に業界団体（（一社）日本倉庫協会・（一社）日本冷蔵倉庫協会）により会員事業者向けに実施されたアンケート結果によると、令和6年におけるハローワーク経由での庫内作業の求人数1,462人、応募人数575人（求人数/応募人数=2.54）であり、人手を十分に確保できていない状態にあります。 また、事業規模や立地状況、普通倉庫や冷蔵倉庫といった倉庫の分類に依らず、物流倉庫全般で人手不足が深刻な課題となっています。
49	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	倉庫に係る業務としては、一般に、検品、入庫、流通の加工、ピッキング、仕分け・荷揃え、出庫等がある。また、倉庫には、用途や荷物によって様々な種類があり、一般的な建屋型倉庫のほか、定置倉庫、危険品倉庫、凍蔵倉庫、保税蔵倉庫、トランクルーム等がある。いわゆる物流倉庫業は、物流業者が倉庫業者を兼営し又は倉庫業者が物流業者を兼営している場合が多い。 自動車運送業分野の「トラック運転者」業務区分（運行業務、荷役業務）との切り分けを含め、具体的にどのような業務区分（業務内容）を想定し、また、同一作業の反復にやらない技能の修得について、「育成就労」→「特定技能1号」→「特定技能2号」で具体的にどのようなキャリアアップを想定しているのか（物流倉庫関係の業務については、従前は、第2号技能実習移行対象職種に該当せず、1年間のみの「技能実習1号」が利用されていたと認識している。）。	山脇委員	<自動車運送業分野と物流倉庫分野の切り分けについて> 物流倉庫分野の業務内容は、倉庫に常駐する庫内作業員を対象としており、業務内容として、倉庫内への運搬・検品・流通加工・在庫管理等を想定しています。 一方、自動車運送業分野は、トラックドライバーを対象としており、トラックの運行業務に従事しているため、倉庫に常駐することはありません。 <育成就労から特定技能へのキャリアアップについて> 育成就労制度の期間において、庫内作業に必要な技能を育成するにあたり、 ・1年目に、荷捌き場において、入出庫貨物の受渡しや検品の作業に従事することを通じた、多種多様な貨物に対する知識 ・2年目に、荷捌き場において、安全に配慮した上で、貨物に損傷を与えずに、入出庫貨物の受渡しや検品を単独で行うことができるよう、貨物の移動や保管庫への格納、流通加工に係る技能 ・3年目に、保管庫内において、貨物の積み付けやローテーション管理に係る技能を修得するよう、熟練者による直接指導の下、実地訓練を行うことにより、育成就労の3年間を経て、特定技能1号では、単独でそれらの作業を行い、庫内作業の一貫的な管理を行うことができるようになることを想定しております。 なお、在留期間が1年間の技能実習生では、十分な技能を修得できないため、取り扱いが可能な貨物や作業が単一的となり、独立して庫内作業を一貫して従事することはできないことから、制度の十分な活用には至っていないと認識しています。
50	林業	林業	林野庁 (林野庁経営課林業労働・経営対策室)	既存特定産業分野の特定技能評価試験（「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」51頁）に関し、林業技能測定試験について、「現行の特定技能評価試験から試験方法を変更」とあるが、具体的にどのような趣旨に基づき、どのような内容・程度の変更が予定されているのか。	山脇委員	実技試験について、林業分野ではチェーンソーを用いた製作作業試験を課しているが、海外で幅広く同じ水準で実施することが課題となっていることを踏まえ、どのような工夫ができるか検討しており、試験方法変更の要否も含め、整理した上で今後専門家会議にて御議論いただくことを想定しています。
51	資源循環	—	環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規制課)	産業廃棄物処理業は危険を伴う業務が多く、一般・産業廃棄物処理業（事業所規模100人以上）における労働災害の度数率（100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。）は、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査」によれば6.42であり、他の業種に比べて非常に高い（全産業平均2.14）。一般に労災リスクが高いと考えられている建設業（総合工事業を除く。）（0.65）や道路貨物運送業（4.57）の労災発生率を大きく上回る水準である。 また、警察庁から平成26年5月16日警察庁丁幕発第232号「産業廃棄物処理業等からの暴力団排除の推進について」が発出され、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、業所管省庁、関係省庁、地方自治体及び業界団体等をあげて業界のさらなる適正化に向けた取組みが進められているが、依然として、コンプライアンス体制に問題があり刑事処分や行政処分（自治体が公表している「廃棄物処理法に基づく行政処分情報」等参照）を受け産業廃棄物処理業者も一定数見受けられる状況である。 上記のような状況において受入対象分野として認めるためには、分野特性に応じた相当程度厳格な上乗せ要件（例えば、労働災害防止、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）が必要となるのではないかと考えられるが、どのような内容の上乗せ要件が検討されているか。	山脇委員	上乗せ要件については有識者会議での議論を踏まえ引き続き検討いたしますが、コンプライアンスについてはこれまでも廃棄物業は、複数回の廃棄物処理法改正を行い穴格対象を拡充し、暴力団の排除に取り組むなど業界の浄化に取り組んでおります。また労働安全衛生については、業態に近い既存分野を参考にしながら、外国人労働者が安心して働ける労働環境作りを目指します。