

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	特に新たに追加する分野、業務区分は、資格就労から特定技能1号、特定技能2号への移行について、どのような水準の技能を身につけたときに次の資格に移行が可能となると考えているのでしょうか。例えば、リネンサプライ分野、物流倉庫分野、鉄道分野のうち駅・車両清掃などの分野・業務区分を設けるとすれば、特定技能1号や2号にどこまでの技能・専門性等を求めるとかのレベル感を、現実的で、具体的なものとすることが必要と考えます。基本方針では、2号特定技能外国人について想定する技能について、「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をいう」としていますが、上記のような新たな分野・業務区分で、このような水準の技能を形式的に要求することが困難な場合もあると考えます。他方で、人手不足の現状がある中では、育成就労から特定技能1号に移行して「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」（基本方針）を身につけている者については、2号に移行できる現実的で具体的な条件を設定していくことが必要と考えます。この点、あらかじめその現実的で具体的なレベル感を定めるべきであり、2号への移行は事実上できない、この分野や業務区分は育成就労ないし特定技能1号までで帰国せざるを得ないということにならないようにすべきと考えます。	市川委員	特定技能2号の設定に際しては、特定技能1号の受入れ状況を十分に勘案する必要があります。そのため、今回新たに追加を検討する特定産業分野については、現時点において、特定技能2号を設定する予定はありません。 なお、将来的に特定技能2号を設定するに当たっては、熟練した技能に係る技能水準等について十分に検討し、有識者の意見を聴いた上で決定することとなります。
2	全般		制度所管省庁 経済産業省 (製造産業局総務課)	既存分野に新たな業務区分を追加することについては、まず、同一の業務区分の中で、主たる業務を複数設定する方法が可能であるかを検討すべきと考えます。業務区分は、作業する対象の物の種類と作業の内容の二つの点に着目していくだけでも細分化が可能ですが、これまで特定技能で考えられていたように、最低限共通する基本的な技能を身につけた者であれば、同一の業務区分の中で就業することが可能であると考えられ、また、育成就労において同一の業務区分の中で主たる業務を複数観念することができるという枠組みを採用しようとするのであれば、これまでの技能実習の作業区分や産業分類などに応じて業務区分を細分化するのではなく、基本的な技能が共通するものについては同一の業務区分として設定すべきと考えます。異なる業務区分間では本人意向の転籍ができないことも考えると、業務区分の細分化による追加は慎重に考えるべきです。このような視点から、工業製品製造業分野などの新規業務区分の追加もその数を絞り込むことができないかを検討すべきと考えます。	市川委員	【制度所管省庁】 入管法上、特定技能外国人は、「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」に従事することが求められます。以下、このような技能を「相当程度の技能」と呼称しますが、同一分野内であっても、例えば、農業分野における「耕種農業全般」や「畜産農業全般」のように、必要とされる「相当程度の技能」が異なる業務が複数存在し得る分野があります。そのような分野については、更に「業務区分」という区分けを設け、必要とされる「相当程度の技能」の範囲を画するとともに転籍の範囲を画する概念として用いています。 その上で、一度、同一の業務区分と整理したものの、当該業務区分内で用いる「相当程度の技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあっては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の技能」に基づく業務区分として整理し直すことも許容され得ると考えております。 【経済産業省】 工業製品製造業分野においても、御指摘いただいた「同一の業務区分の中で主たる業務を複数観念することができるという枠組み」を念頭に、業務の共通性を確認しながら新規業務区分の案をお示ししているところです。今後、より詳細に業務内容を整理した上で、御指摘の点も踏まえながら業務区分の範囲を的確に検討してまいります。
3	全般		制度所管省庁	育成就労において、同一の業務区分の中に主たる技能を複数設定し、それぞれの主たる技能に対応する必須業務を設定した場合、同一の業務区分の中であれば、異なる主たる技能の就労機関であっても本人意向の転籍は可能であるということ間違いありませんか。また、運用においても、主たる技能が異なるからといって、業務区分が同一であれば必要とされる基礎的な能力は同一であると考えられるので、本人意向の転籍においてもその許否の判断に当たって不利な事情と解するべきではないと考えますがいかがでしょうか。	市川委員	同一業務区分であれば、主たる技能が異なる場合であっても転籍は可能です。他方、計画的な育成・評価の観点からは、基本方針においてお示しているとおり、「転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい」と考えています。
4	全般		制度所管省庁	育成就労において、同一の業務区分の中に主たる技能を複数設定しようとした場合、主たる技能を細分化しすぎることは、かえって育成就労において身につける基礎的スキルを限定的なものにしかねない場合がありうるので、慎重に考えるべきです。例えば、技能実習では同じトマト栽培でもビニールハウスでの育成は「施設園芸」、露地ものは「畑作・野菜」と作業区分が区別され、別々に育成就労計画で主たる業務として観念されてしまっています。	市川委員	「主たる技能」については、多様な幅広い業務に漫然と従事させることや単純作業の繰り返しによって修得されるものではなく、必須業務（当該主たる技能の修得のために必ず従事することが必要な業務）を特定した上で体系的な計画に基づく実務経験等を通じて修得されるものとなるよう、適切な範囲の設定が必要であると考えています。なお、どのような範囲で「主たる技能」を定め、その育成・評価が可能であるかは、様々な括り方があり得ますが、技能実習制度における専門家会議での議論を踏まえて設定された技能実習2号移行対象職種・作業の単位も（技能の育成・評価手法が確立したものとして）参考になるものと考えています。 一方で育成就労制度では、従事できる業務の範囲は技能実習制度よりも幅広くして特定技能の業務区分と同一としており、必須業務に育成就労の期間の3分の1以上従事して「主たる技能」（例：ビニールハウスでの栽培）の確実な修得を担保しつつ、それ以外の幅広い技能（例：露地での栽培）の修得も可能な制度設計としています。
5	全般		制度所管省庁	第4回の検討事項ではありませんが、労災の発生率の一覧を拝見すると、労災発生率の高い業種については、より具体的な労災防止策（機械操作等における注意点の日本語及び母語での講習の実施などを育成就労計画に盛り込むこと、職場の掲示等について母語を含めた記載を行うことなど）をとることを育成就労の上乗せ要件とすることなどの検討をするべきと考えます。	市川委員	御指摘は分野所管省庁とも共有した上で、育成就労計画の在り方（審査基準）や要件など具体的に検討し、第5回以降の会議において議論いただきたいと存じます。
6	自動車整備	車体整備	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	これまで存在した自動車整備の業務区分から車体整備の業務区分を切り出して、別の業務区分とすることには消極的意見です。このように業務区分を細分化すると、育成就労や特定技能が同一の業務区分内での転籍しか認めないとしていることとの関係で、転籍先が限定され、転籍が事実上困難になることが考えられます。業務区分は、作業する対象の物の種類と作業の内容の二つの点に着目していくだけでも細分化が可能ですが、これまで特定技能で考えられていたように、最低限共通する基本的な技能を身につけた者であれば、同一の業務区分の中で就業することが可能であると考えられ、また、育成就労において同一の業務区分の中で主たる業務を複数観念することができるという枠組みを採用しようとするのであれば、なおさら、このように業務区分を細分化していくべきではないと考えます。	市川委員	「自動車整備」を行う上で必要とする技能と「車体整備」を行う上で必要とする技能は完全に切り分けられます。そのため、「自動車整備」に必要な技能を修得したとしても専ら「車体整備」に従事することはできず、逆に、「車体整備」に必要な技能を修得したとしても専ら「自動車整備」に従事することはできません。さらに、各業務に必要な設備・機器も全く異なることから、一つの整備工場において「自動車整備」と「車体整備」を実施することはなく、日本人であっても「自動車整備」を担当する整備士と「車体整備」を担当する整備士はそれぞれ別の者であり、現在においても、両業務をまたいで転籍することはありません。 他方で、現行のとおり「自動車整備」と「車体整備」を同一業務のままとした場合、そのカリキュラムや試験は「自動車整備」の主たる業務である点検整備、特定整備を中心としたものとなっているため「車体整備」を行う外国人がこれらに対応することが困難となるといった問題があります。

令和7年6月11日（水）第4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
 特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
7	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	これまで存在した飲食品製造業の業務区分から水産加工業の業務区分を切り出して、別の業務区分とすることは消極的意見です。このように業務区分を細分化すると、育成就労や特定技能が同一の業務区分内での転籍しか認めないとしていることとの関係で、転籍先が限定され、転籍が事実上困難になることが考えられます。水産加工業については、受け入れ先が地方に集中しやすい傾向があると考えられ、とすると、地方からの転籍を防止するために業務区分を細分化しているのではないかと考えられます。業務区分は、作業する対象の物の種類と作業の内容の二つの点に着目していくだけでも細分化が可能ですが、これまで特定技能で考えられていたように、最低限共通する基本的な技能を身につけた者であれば、同一の業務区分の中で就業することが可能であると考えられ、また、育成就労において同一の業務区分の中で主たる業務を複数観念することができるという枠組みを採用しようとするのであれば、なおさら、このように細分化するべきではないと考えます。	市川委員	水産加工業における育成就労の3年間では、安全衛生作業や食品衛生作業のほか、水産加工業の特殊で相当な技術修得として、多種に渡る原料魚の判別（魚種、鮮度等）、下処理のための魚の種類毎・サイズ毎に異なる包丁等処理（切分け・非可食部除去等）、加工目的によって異なる加工処理（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）、伝統技術の駆使が必要な伝統的製造（鰹節、佃煮、蒲鉾等）を行うこと等、技能は高度で専門的です。 今後、外国人人材に管理職として水産加工業を担ってもらうためには、これら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すが、飲食品製造業分野では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、水産加工業の高度な担い手を確保していくためには専門的試験等の実施による人材確保が必要であること、等から、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、水産加工業を担う人材の育成・確保を図ることを希望するものです。 なお、今般切り分けを希望している水産加工業の業種は、統計上の分類だけでも39品目、現場実体的には約350品目もある業種区分であり、令和6年末時点の技能実習生に係る在留者数も25,000人程度いる区分であることから、飲食品製造業分野の中で切り分けたとしても、十分に広い幅を持った業種区分になるものと考えております。 いずれにしても、水産加工業の更なる待遇改善を図っていかねば、人材確保が困難になることは必然であることから、今後、業界団体と連携して就労環境の改善等の取組を更に進めてまいります。
8	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	飲食品製造業分野における水産加工業の業務区分の切り分けは妥当である。 水産加工業は、原材料（魚介藻類）かつ加工食品の種類が多様であり、それに対応した選別（魚種や鮮度等）・加工・処理技術（調味・味付け等の方法も豊富）を必要とするからである。 また、水産加工業は、作業場が生臭い・寒い（鮮度を保つために低温）等といった労働環境もあり、他の食品製造業よりも敬遠される傾向にある。業務区分を切り分けることで、外国人材に仕事内容がはっきりと伝わるようになり、ミスマッチの防止にもつながるのではないかと考えます。	黒谷委員	水産加工業における育成就労の3年間では、安全衛生作業や食品衛生作業のほか、水産加工業の特殊で相当な技術修得として、多種に渡る原料魚の判別（魚種、鮮度等）、下処理のための魚の種類毎・サイズ毎に異なる包丁等処理（切分け・非可食部除去等）、加工目的によって異なる加工処理（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）、伝統技術の駆使が必要な伝統的製造（鰹節、佃煮、蒲鉾等）を行うこと等、技能は高度で専門的です。 なお、今般、飲食品製造業分野の中で業務区分として水産加工業を切り分けた場合、むしろ水産加工業自身の業態としての魅力を高めたいとすれば人材確保が困難になってしまうことから、今後、業界団体と連携して就労環境の改善等の取組を更に進めてまいります。
9	全般	全般	制度所管省庁	今般、新規に追加を申請中の3分野に加え、これまで認められた特定産業分野における労働分配率、平均賃金（勤続年数/年齢別）、正規/非正規割合についてデータを示されたい。また、今般、新たに追加を申請中の3分野について、日本語教育に関する取組計画について示されたい。	是川委員	御指摘のデータは、第5回以降、会議においてお示しする方向で検討しています。日本語教育については、制度上、分野を問わず受入れ機関に一定の取組を求めることとしていますが、各分野において日本語能力・日本語教育等について特別な要件を設ける場合には、上乗せ要件に係る検討の中などで、その詳細を追ってお示しする予定です。
10	全般	全般	制度所管省庁	今般、新規に追加を申請中の3分野、及び業務区分の変更を申請している分野につき、今回の申請までの審議、検討過程を示されたい。	是川委員	第5回以降の会議等においてお示しする方向で検討しています。
11	全般	全般	制度所管省庁 厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課) 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制課)	○ 生産性向上支援策・人材確保支援策を講じていると記載されました分野、業務の所管省庁は、当該分野、業務が活用している支援策の事業名・事業実施年度、事業の実績（予算額・実績額・活用した事業者数（実施件数）等）について、共通の記載フォームに一覧にいただけますでしょうか。 ○ 生産性向上のための取組・国内人材確保のための取組の記載に、業界としての取組とともに、業界団体に属する個々が実施している取組（求人募集広告以外）についても記載していただけますでしょうか。 ○ 人手不足の状況の記載には、危険な事業所、劣悪な環境であるが故に人手不足との記載が見られますが、特定技能外国人を危険な目に遭わせる、日本人が従事しがらみ環境下で就業することが前提であるような分野・業務が複数あるように思います。加えて、この内容を踏まれば、国内人材確保のための取組、職場環境・就業環境・作業環境の改善に資する取組をまず行うべきだと考えます。新たに追加しようとする分野（リネンサプライ、物流倉庫、資源循環）においては、日本人の雇用が進まない、いわゆる3K職種に該当してしまう業務があり、外国人のスキルアップというより、外国人の力を借りないと、地域社会の環境や経済に支障が出ると想定される業務であるのも現実です。そのため、特定技能外国人、育成就労外国人を必要最小限受け入れながらも、同時並行して、支援策として実施している、生産性向上のための設備投資、省力化投資、人的投資を行い、外国人のスキルアップと日本人の雇用を進めていただきたいと考えます。特に設備投資等への助成策（支援策）と今回の特定技能制度及び育成就労制度がミスマッチとならないよう、事業の実施と併せて検証を重ね、分野の追加等を行うことが適切なのではないでしょうか。	佐久間委員	（1つ目と2つ目の○） 第5回以降の会議においてどのようなお示しの仕方ができるか検討します。 【厚労省】 ○現在も、企業ごとに実施をする就職説明会及びHPや機関誌等での広報等により国内人材の確保に取り組んでいるが、引き続き、生産性向上のための取組により賃金引き上げ等を行うとともに、労働環境の改善及び労働者の処遇改善を図ることで、業界の全ての労働者が安心して業務に従事いただけるよう、リネンサプライ業界と体制強化を推進して参ります。 ○【環境省回答】 特定技能・育成就労制度の分野となるための前提となる生産性向上や国内人材確保の取組は引き続き進めてまいります。設備投資への支援につきましては、環境省においては大規模で高度な再資源化設備等に補助をするなど、生産性向上に資する設備への支援を行っています。また昨年公布された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においても廃棄物処分業者の判断基準として生産性向上のための設備導入や人材育成を挙げており、補助だけでなく法制度も含め、分野が追加された後も外国人材頼みとはならないよう、生産性向上等の取組を国としても後押ししていきます。 【国土交通省（物流倉庫）】 ○ 外国人材の活用と合わせ、物流施設のDX化による省力化を促進していく考えであり、業界のDX化の進展については引き続きフォローアップを進めてまいります。
12	全般	全般	制度所管省庁	○ 各分野及び既存分野において新規に設けようとする業務区分については、当該業務について対象化の要請を受け、相談・交渉を行っている業界団体名（複数団体の場合も個々に）、業界に属する事業者数と当該業界団体に加入している事業者数（大企業と中小企業の比率）、省庁の担当課を一覧表にいただければと存じます。 ○ 併せて、対象を広げようとする業務が多く全体を俯瞰しにくいので、既存分野・業務と、今回追加しようとする業務を一覧にいただければ見やすい表になると存じます。	佐久間委員	第5回以降の会議等においてお示しする方向で検討しています。

令和7年6月11日（水）第4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
 特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
13	リネンサプライ	リネンサプライ	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	<p>○ 【生産性向上のための取組】において、「個々のスキルアップのための研修、マルチスキル化の推進等、スタッフの技能向上を促すとともに、・・・」との記載がありますが、外国人労働者の"慣れ"から来る技能スキルアップに過ぎず、効率化は理解できるものの、研修とマルチタスクにより、生産性の向上が図られることはあまり考えられないのではないのでしょうか。</p> <p>○ 主要業務、関連業務について記載がありますが、障害者雇用の促進により、十分対応できるのではないかと考えますがいかがでしょうか。業界団体に所属する企業のうち、大企業と中小企業の会員数及び比率を御教示いただくことは可能でしょうか。そのうち、各社ごとの年間連続して（12カ月）ハローワークに求人募集している企業数と、障害者の法定雇用率を把握していれば御教示いただくことは可能でしょうか。</p> <p>○ リネンサプライ業は、ホテル・医療施設等からの発注があり、従事している多くが中高年や非正規で占められてきています。作業は3K的であり、日本人離れが進む中、技能実習生に依存することが定着している傾向にあるのではないのでしょうか。今回の制度追加に向けて、業界は「観光需要への対応」「マルチスキル化」「省人化」などの取組みをあげていますが、実態としては国の補助制度（省力化補助金、ものづくり補助金、持続化補助金等）を活用した設備投資、従事者の賃金引上げなど待遇改善が中小企業にまで浸透しているとはいえないと存じます。セミナーやPRによる"努力実績"は形式的で、実質的な労働環境改善に踏み込んでいない点が問題ではないのでしょうか。</p> <p>○ こうした中で特定技能外国人、育成就労外国人等外国人の受入れが進んでいくと、外国人に頼った分野体制のままとなってしまうものと推察されます。業界としてまずは、日本人が安心して働けるよう、労働条件の透明化、機器導入への支援策の活用、そして、労働者のキャリア制度の構築など体制強化等に力を入れるべきであり、まずはこれらの努力をした結果として、それでも人材が確保できない場合に限定的に受入れを検討すべきではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>1 ポツ○ 「個々のスキルアップのための研修、マルチスキル化の推進等、スタッフの技能向上を促す」ことにより、作業時間や労働者の労力の削減が図られるものと見込んでいます。この取組と併せて、作業のシステム化、工場レイアウトの変更、機械設備の更新及び商品規格の統一化等の取組により、生産性の向上を図ることを考えています。</p> <p>2 ポツ○ 大企業と中小企業（※）の割合について業界に確認したところ、約98%が中小企業であると回答がありました。また、その他、委員からご照会いただいた数値については、現時点において業界では把握していないとのことです。 ※中小企業とは、「資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人」とする。</p> <p>3、4 ポツ○ 業界において、中小企業省力化投資補助金のカタログ注文型への追加登録を希望する製品を検討しています。他の補助制度についても周知するなど、生産性向上のための取組みを後押しし賃金引き上げ等を進めるとともに、日本人の方が安心して働けるよう長時間労働の是正やフレキシブルな労働時間の導入の促進、働きやすい職場環境づくりなど、業界と検討してまいります。</p>
14	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>○ 現在提案されている「工業製品製造業分野」における業務追加（プラスチック成形、金属表面処理、バレット製造、航空機部品加工など）は、いずれも技能実習制度に由来含まれていた職種から拡大しようとするものだと思います。業界団体は「省人化の困難さ」や「高温・臭気・夜勤の敬遠」を理由に人手不足を強調していますが、会員企業の実態を見ると、大手化学メーカーや中堅製造業が中心で、設備投資や処遇改善を十分に行える体力を持ちながら支援策の活用や本格的な雇用改革には踏み出していない中小企業が多いのが現実だと思います。実際にどれだけの会員企業が国の省力化補助金やものづくり補助金を利用し、改善を図ったかは明示されていません。</p> <p>○ さらに、「少量多品種で自動化が困難」という主張は、改善努力を困難化させる口実として機能していないか慎重に検証する必要があります。業界全体での課題を理由に一律に外国人受入れを認めるのではなく、個別企業の取組実績に基づく選別受入れと、外部による実効的な監査体制の整備を前提とすべきであると考えますが、いかがでしょうか。</p> <p>○ 当該分野の追加判断に当たっては、①中小企業への補助金申請支援体制の整備、②賃上げ・処遇改善の実施状況、③国内若年層・高齢者向けの就労の効果検証、④労働災害・健康被害リスクへの対応体制など評価を行うことが必要だと考えます。</p>	佐久間委員	<p>生産性向上及び国内人材確保については、いわゆる基本方針※1において、特定技能制度により外国人を受け入れた後も継続して行うべきこととされています。こうした制度趣旨を踏まえ、工業製品製造業分野では、いわゆる分野別運用方針※2において、令和7年3月11日の閣議決定により、受入れ機関に対して特に課す条件として「生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていること」を明示的に追加し、賃上げ等の指標により、取組状況をフォローアップしていく体制を整備してまいります。</p> <p>また、業務区分等の追加に当たっては、生産性向上及び国内人材確保の状況を丁寧に確認し、その是非を検討してまいります。</p> <p>※1 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について ※2 工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針</p>
15	工業製品製造業	縫製	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>(業務区分の追加)</p> <p>○ タオル製造やカーテン縫製の追加業務は、いずれも繊維・縫製業に共通する「3K労働+低賃金+属人的技能」という課題がある業務です。業界団体はDXや設備更新を掲げていますが、実際には大企業の縫製部門や外注化比率の高い企業を中心に、中小縫製企業には設備投資余力も補助金等の申請能力も乏しく、例えばDX管理システム導入のセミナーを開催しても、制度申請や実装まで行う中小企業は限られるのが現実だと思います。</p> <p>○ また、タオルやカーテン縫製では家庭内や個人事業主レベルの内職も多く、そこに外国人を入れて行くには雇用主の責任の所在についてリスクが生じます。業務追加の判断に当たっては、繊維産業の上乗せ要件と同様な条件も設けるとともに、①各社の労働環境の一定基準化、②制度活用と設備投資率を条件に厳格に行うとともに、受入れ企業の実態把握を行い、安易な制度拡大で労働市場の質が下がることのないよう、業界団体又は第三者会議による厳格な審査をお願いしたいところです。</p>	佐久間委員	<p>○特定技能制度で課している繊維業の上乗せ要件について、育成就労制度でどのように課していくかについては、特定技能制度に追加された経緯や、特定技能制度と育成就労制度との制度的連続性の観点等を踏まえ検討してまいります。</p> <p>○また、労働環境の一定基準化については、繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）の普及等に取り組んでいます。受入れ企業の実態把握については、既存の技能実習制度においては、「繊維産業技能実習協議会」を設置し、業界団体と連携した取組を行っております。</p>

令和7年6月11日（水）第4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
 特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
16	工業製品製造業	生コンクリート製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>○ 人手不足の状況の記載について、単に「中小企業が多いことから」というのは、業界や個別企業に失礼ではないでしょうか。</p> <p>○ 生コンクリート製造は「規格に基づく品質管理と早朝出荷が特徴で、早朝勤務を理由に人材確保が困難とされます。しかし、業界団体による人材確保策は「資格取得講習会の実施」程度にとどまり、処遇改善や勤務体系の見直しに踏み込んだ対策を行っていないのではないのでしょうか。一方、大手プラントや協業組合ではA1による流動性測定や機械化が進んでおり、資本力の差によって改善努力が分断されています。</p> <p>○ 業界全体の構造的課題を整理せずに、特定技能外国人を拡大しようとするのは、結果として中小企業が安易な労働力補てんを行うことと同一です。外国人を受け入れる前に、①交代制導入や就労時間調整による職場環境整備、②補助金活用の徹底、③資格取得と賃金上昇を連動させたキャリア制度の構築、④事業所別の努力状況の「見える化」が必要であり、それらを怠る事業者への安易な特定技能外国人及び育成就労制度の活用は避けたほうが良いのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○ 御指摘を踏まえ、資料の人手不足状況の記載を修正いたしました。</p> <p>○ 生コン企業は、生コンの品質の観点から建設現場の始業にあわせて出荷することが必要で早朝に出荷するケースが多くあります。業界全体としてその負担を軽減するべく、生産性向上の各種取組による残業時間削減、週休2日制の導入や年間休日数の増加、賃上げなどの環境整備に取り組んでおります。</p> <p>○ ①は上述した通りです。 ②自社負担が可能な企業では生産性向上のため設備投資に補助金を活用しております。また、賃上促進税制などの税制の活用も促しています。 ③専門人材確保のため、資格取得により賃金が上昇する制度を整備しております。 ④賃上げや働き方に関するアンケートを実施しており、回答結果を会員企業に公表することで事業所別の努力状況を可視化することで業界全体の職場環境改善を図っております。</p>
17	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)	<p>○ 業界団体に所属する大企業と中小企業数及び比率を御教示ください。そのうち、年間連続（12カ月）してハローワークに求人募集している企業数と、障害者の法定企業率を把握していれば御教示ください。</p> <p>○ 主要業務、関連業務について記載がありますが、障害者雇用の促進により、十分対応できるのではないかと考えますがいかがでしょうか。また、高齢者の活用は、各企業どのように進めているのでしょうか。</p> <p>○ 物流倉庫における庫内作業の省人化・省力化を図るため、国土交通省において、倉庫業者や貨物自動車運送事業者に対して、業務効率化に資する自動化・機械化機器の導入やシステムの構築・連携を支援してまいります。首謀する業界団体に所属する倉庫業者だけでもよいのですが、本支援事業は業界に属する個者に対して、どのくらいの比率で実施されているのでしょうか。希望する倉庫業者に支援して、その効果を見てから外国人材も入れるのも良いのではないのでしょうか。支援策を活用していないということは、自己負担が多く利用できないとも言えます。定年を迎えた方の活用や、支援事業の利用、あるいは、障害者なども活用することをまず考えることが日本人にお金が回る仕組みになるのではないのでしょうか。</p> <p>○ 業界団体自身も、自動化機器・システム等の導入に対する支援を行っていると感じますが、物流倉庫業は、非正規比率が高く、給与（時給）水準は地域最低賃金レベルにとどまるなど、日本人が定着しにくい問題となっているようです。制度追加に当たって業界側は、自動化機器の導入やマルチスキル化の推進、職場の魅力発信を主張していますが、それらは主に大手・一部先進企業の取組にとどまり、中小企業や下請け現場では改善が遅れていると考えます。外国人を受け入れることで、職場環境の改善につながるITを含めた設備投資を行っていただく必要があるのではないのでしょうか。</p> <p>○ 当分野は、業務内容が「単純作業化」しているにもかかわらず、長時間拘束や変則勤務が常態化している点も若年層が集まらないといえます。外国人の受入れを制度化すれば、待遇改善や業務設計の見直しが見えれば後回しとなり、結果的に“安価な外国人労働力”依存の構造がそのまま残ることになりかねません。まずは賃金水準を引上げ（底上げ）、正社員化の推進、荷主企業を含めた業界横断的な処遇改善方針の策定など、日本人雇用に向けた制度的・構造的改革を進める必要があるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○ 事業者の登録状況を管理する台帳によれば業界全体では約97%ですが、業界団体所属事業者に限っても中小企業が約91%を占めております。 年間連続してハローワークに求人募集している企業数については把握しておりませんが、障がい者雇用について、倉庫業においても会員企業は概ね、法定雇用率を達成していると業界団体より聞いています。</p> <p>○ 上記の通り、障がい者雇用について、倉庫業においてもほぼ全ての企業が法定雇用率を達成していると業界団体より聞いています。また、高齢者の活用については、業界団体にガイドラインを作成し70歳までの雇用確保を推奨、各企業にて継続雇用制度の導入を進めているところです。</p> <p>○ 当該事業について、昨年度は令和5年度補正予算の約14億円を活用し、計70社から公募があった中で、計30社の物流施設のDX化による省力化の取組みを支援するとともに、当該事業で採択した事業者の取組みを事例集として取りまとめ業界への横展開を進めてまいります。また、今年度においては、その横展開をより実効性のあるものにするべく、令和6年度補正予算を活用し、中小企業を中心に、物流倉庫の省人化に向けた取組に対する支援を行ってまいります。</p> <p>○ 中小企業庁にて、DX化による省力化のため、中小企業への設備投資支援を行っているところであり、中小企業庁の事業の活用についても周知を図っていくことで、国土交通省の事業と合わせて、中小企業での省力化投資を促進してまいります。 そういった省力化投資の推進により、物流倉庫における生産性向上を図り、従業員の賃上げが実現しやすい環境作りにつなげていく考えです。</p> <p>○ 御指摘の業務内容について、貨物の入出庫量に応じて、検品・運搬・流通加工・出荷・在庫管理など多岐にわたる業務を臨機応変に対応するために、庫内における全ての業務を一貫して従事することに加え、多数の荷主からの多様な貨物を安全かつ効率的に取り扱うことから、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する必要があります。 また、物流倉庫では長時間拘束が常態化してありますが、「令和6年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）」によると、「倉庫業」の1ヶ月間の所定内労働時間数は「産業計」と同数、「運輸業、郵便業」より6時間少なく、1ヶ月間の超過実労働時間数は「産業計」より5時間多いものの、「運輸業、郵便業」より6時間少ないところ、倉庫業が特段、長時間拘束が常態化しているということは認められないと考えます。 その上で、倉庫業においても、賃金引上げに向けた価格転嫁や取引適正化を進めており、内閣官房及び公正取引委員会の連名で策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守徹底や、国土交通省における「トラック・物流Gメン」により、倉庫業者からの意見聴取や情報収集を実施し、荷主と倉庫業者との取引の適正化を推進しております。</p>

令和7年6月11日（水）第4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
 特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
18	飲食品製造業	飲食品製造業	農林水産省 (畜産局食肉鶏卵課)	<p>(産業分類の追加)</p> <p>○ 現場の実態として外国人、日本人の給与水準と比較するとどの程度の格差や水準なのでしょうか。賃金水準については、最低賃金は当然に超え、日本人の水準に引き上げるよう検証が必要だと思います。未だ最低賃金水準又は近傍に近いのであれば、日本人の賃金が上がらない懸念があります。業界全体に適用される上乘せ基準も必要なかもしれません。</p> <p>○ 特に、商業施設のバックヤードやスーパー併設の精肉加工場などは、技能育成、安全衛生、通訳の体制整備なくして制度拡大は危険だと考えます。精肉製造が、技能実習制度で対象外と考えられる食肉小売店の精肉製造と混同はしないのでしょうか。支援策の実績や労働時間短縮の実現度に関する客観データも示されていないことから、数値データを提出していただきたいと存じます。何か把握されているデータはあるのでしょうか。</p> <p>○ 「人が集まらないから外国人」を入れただけでなく、制度の正当性を担保するには、まず中小店舗への助成制度の使途、雇用実態の開示を義務づけた上で、限定的導入を慎重に検討すべきであります。</p>	佐久間委員	<p>○既存の業務区分である「飲食品製造業」に、日本標準産業分に掲げる「小分類583食肉小売業」のうち食食品製造を行うものを追加することを検討しております。食肉・食鳥肉販売業を営む事業者において、(株)日本政策金融公庫の調査(R5年度)によると、1年前と比べ、正社員の賃金引き上げを行った企業の割合は64.1%、非正社員の同割合は67.5%となっており賃金面での改善を図っていることに加え、従業員の定着を図るため、賃金の引き上げ、休日・休暇の増加、勤務時間の削減などの処遇改善に取り組んでいる企業は65.6%となっているところです。</p> <p>○精肉製造については、外国人技能実習制度において、令和6年8月、牛豚精肉商品製造作業が第2号移行対象職種・作業として追加され、既に食肉小売業においても技能実習生の受け入れ可能となっていることから、混同はないものと考えられます。また、精肉加工を含む食食品製造を行うスーパーマーケットのバックヤード等の事業所は、既に外国人技能実習制度及び特定技能制度において受入れ可能となっています。安全衛生については、外国人技能実習制度において、労働安全に配慮した作業が徹底されるよう、計画認定審査基準に「ナイフやスライサーを使った作業の安全衛生教育を重点的に行うこと」を設け、実技試験でも労働安全を評価するなど事故予防を強化しており、制度移行後も引き継ぐ予定です。労働時間短縮等に関する取組については、前述の調査によると、従業員不足へ対応するため、新規採用(実施した企業の割合46.2%)、業務プロセスの効率化(同23.1%)、業務の機械化・IT化(同25.0%)、営業時間の短縮(同25.0%)、従業員の多能化・兼任化(同32.7%)など生産性向上に取り組んでいることに加え、設備投資を行った企業の割合も48.7%に達しています。また、業界団体としても、先駆的取組の普及、非正規雇用職員に対する処遇改善、女性職員雇用、フレックスタイム制導入の推進等に取り組んでいます。</p> <p>○このように、食肉小売業は「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」という基本方針の考え方にも沿うものと考えています。</p>
19	資源循環	廃棄物処分業(中間処理)	制度所管省庁 環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規制課)	<p>○ 当分野に存する資源循環を営む企業には、現在もすでに外国人を雇っている事業者がいると存じます。会員企業等、すべての事業者において、在留資格別の外国人雇用者数を企業ごとに出していただきたいと存じます。首謀される業界団体の構成メンバーのみでも結構です。</p> <p>○ 不法就労外国人、労働法違反の懸念が多い分野でもありますことから、入管庁による年一回の監査指導、業界団体又は特定の登録支援機関に委託事業として、3カ月の一回の検査、労働者との面談を義務付けるよう配慮をお願いいたします。</p> <p>○ 資源循環分野は、廃棄物処理など重要な社会基盤ではありますが、現場では危険、かつ、重労働が多く、待遇も他産業と比較して見劣りするため、日本人、特に若年層の就労が進まないのが実態だと存じます。業界は「再資源化の高度化」「ICT導入」「女性・高齢者の雇用促進」などを訴えています。これらの取組は一部事業者に限られており、業界全体での省力化投資や人材育成体制の整備は不十分であります。加えて、過去には技能実習生に対する不適切な就労環境の報告もあり、労働安全・衛生管理の実効性確保が最大の懸念点であります。女性が働きやすい職場づくりとして、環境整備に関する事業を行っているとのことですが、どのような事業を実施し、広がっているのでしょうか。</p> <p>○ 制度追加の前提として、①最低限の安全基準を担保できる事業者のみを認定する仕組み、②外国人に対する職業教育・通訳支援の義務化、③賃金やキャリア形成に関する報告義務などを制度化し、国が監督責任を果たす必要があるのではないのでしょうか。日本人の確保に最大限努力した上で、それでも限定的に補完が必要な業務にのみ外国人を受け入れるべきだと考えます。</p>	佐久間委員	<p>○【環境省回答】 業界団体の主だった事業者に確認いたしました。以下が外国人雇用者数となります。 A社：永住者2名 B社：定住者2名、永住者1名 C社：永住者3名 D社：技能実習24名(建設機械施工(積み込み)7名、機械保全14名、RPF製造3名)、特定技能1名(建設) E社：技術・人文知識・国際業務3名 F社：日本人の配偶者8名 G社：技術・人文知識・国際業務1名</p> <p>○【制度所管回答】 制度所管省庁として個別の分野に特化した検査等の体制をとることは困難ですが、育成就労制度においては、監理支援機関は、監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反していないかどうかその他の監理型育成就労の適正な実施及び監理型育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、監理型育成就労実施者に対し3月に1回以上の頻度で、育成就労外国人との面談を含む監査を適切に行うこととする予定です。また、外国人育成就労機構において(必要に応じて入管局や労働局と合同で)、定期又は臨時に育成就労実施者等又は監理支援機関等に対し実地検査をすることとしています。 特定技能制度においても、地方出入国在留管理局による特定技能所属機関に対する定期調査を一定期間ごとに実施することとしています。また、特定技能所属機関又は当該機関との契約により1号特定技能外国人支援計画の全部の委託を受けた登録支援機関は、1号特定技能外国人の労働状況や生活状況を確認するため、当該外国人及びその監督をする立場にある者それぞれと定期的な面談(3か月に1回以上)を実施することとしています。 引き続き適正な運用の確保に努めてまいります。</p> <p>○【環境省回答】 業界団体で女性部会を設置してからまだ2年ほどのため、活動によって得た知識をもとに自社の改善に努めている段階ではありますが、研修会などにより取組事例などを学び、各社で取組を進めているものと考えます。参考資料にもあります通り、近年は女性の就労者数も増えておりますので、徐々に女性の働きやすい職場作りが進んでいると考えます。</p> <p>○【環境省回答】 労働安全衛生に関する要件は、既存の他分野を参考にして検討し、不適切な事業者による外国人材雇用がないよう努めます。人材育成については外国人材に限らず実施すべきもので、それは昨年公布された「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」においても廃棄物処分業者の判断基準として人材育成を挙げるなど、国としても重視しています。また日本語修得支援については「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」でも「円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組」は重点事項となっており、政府として行う日本語修得支援を活用しながら進めています。外国人材の人材育成や日本語修得支援、また賃金など処遇の状況は、協議会で状況の確認や優良事例を横展開し、事業者を取組を促すなど、必要な措置がとれるようにいたします。国内人材確保の取組を最大限努力することは特定技能・育成就労制度の分野となるための前提ですので、これまでも行ってきたところですが、今後も引き続き進めてまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
20	工業製品製造業	電気電子機器組立て	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2の49ページに「航空機産業関係」の「業務内容」にワイヤハーネス製造について記述がありますが、同ページの「自動車・同附属品製造業」においてもワイヤハーネス製造は対象になるのか。	末松委員	個別ケースごとの判断にはなりますが、現在の特定技能制度における工業製品製造業分野でも受入れが認められるケースもあります。 現在、日本標準産業分類の「2922—内燃機関電装品製造業」「311—自動車・同附属品製造業」に該当する産業を営む事業所での特定技能外国人の受入れは特定技能制度の対象ではありませんが、今般の分野追加をお認めいただいた場合には、これらの分類に該当する産業におけるワイヤハーネスの製造に係る工程についても、特定技能制度及び育成就労制度の対象となると考えております。
21	欠番					
22	全般	全般	制度所管省庁	業務区分を細かく分けることは、実質的な転籍制限となるため反対です。技能実習法改正の有識者会議の際に、一定の幅を持った業務ができるようにすべきとなったはずで、狭い区分で同じ仕事をずっと続けさせることは働く人の心を蝕むと思います。	富田委員	入管法上、特定技能外国人は、「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」に従事することが求められます。以下、このような技能を「相当程度の技能」と呼称しますが、同一分野内であっても、例えば、農業分野における「耕種農業全般」や「畜産農業全般」のように、必要とされる「相当程度の技能」が異なる業務が複数存在し得る分野があります。そのような分野については、更に「業務区分」という区分けを設け、必要とされる「相当程度の技能」の範囲を画するとともに転職の範囲を画する概念として用いています。 その上で、一度、同一の業務区分と整理したものの、当該業務区分内で用いる「相当程度の技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあつては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の技能」に基づく業務区分として整理し直すことも許容され得ると考えております。
23	自動車整備	全般	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	上記理由から、自動車整備と車体整備を切り分けるのには疑問があります。車体整備士と自動車整備士の資格は異なるということですが、自動車修理の現場では日本人でも別の人が対応しているのでしょうか。そうでないなら、切り分けることにより、却って現場の運営を難しくするようにも思います。	富田委員	自動車整備業務を行う上で必要とする技能と車体整備業務を行う上で必要とする技能は完全に切り分けられるものでして、必要な設備・機器も全く異なります。そのため、一つの整備工場において、自動車整備と車体整備を実施することはなく、日本人であっても、自動車整備業務を担当する整備士と車体整備業務を担当する整備士はそれぞれ別の者です。
24	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	バス・タクシー運転者の日本語能力要件を緩和するのは、反対です。事前の説明では、外免切替から、20か国語で2種免許を受験し、特定技能評価試験は日本語で受験するということでした。その程度で、旅客を乗せる安全性を確保できるとは思えません。法律相談で様々なレベルの日本語力の方に接しますが、「あなたの状況を説明し、困っていることを教えてください」と求めた時に、N3の人でも込み入った内容を教えてもらうことは難しく、N4は通訳なしでは不可能です。 イレギュラーな事態に対応できるのが、旅客を乗せるドライバーの仕事のほうです。遠隔地については、国土交通省が補助金をつける等して、ドライバーの運転手の待遇を上げて人材の確保を図るべきではないでしょうか。道がそれほど単純だというのであれば、自動運転の導入を検討するという方法もあるはずで、外国人も旅客も、両方が不幸になると思います。 また、2種免許を取るまでの費用を民間会社に全部負担させ、免許を取った後はどこかの会社に転籍するのも自由というのは、労働者側からすれば理想ですが、実際はトラブルの温床になると思います。特定技能では、来日する前は大盤振る舞いの条件を提示し、来日後、労働者本人が衣食住を全て雇用主に依存する状態になってから、各種費用を請求するという例が見られます。その際に雇用主は「恩」や「貸し」と言った言葉で、事前の説明や合意がないことを正当化しようとします。2種免許を取ることは本人に将来大きな利益を持たらすものなので、一定の費用を負担させることは問題ないと思います。諸費用を来日前に説明し、契約の自由のある状態で、合理的な契約を結び、現場で使いやすいものにするべきだと思います。	富田委員	二種免許については、御指摘のとおり、学科試験においては20言語の翻訳を行い、現在、各都道府県警察において、外国語に翻訳した試験が実施されているところです。一方で、バス・タクシー運転者として乗務する前提としては、二種免許取得に加え、所定の日本語能力要件を満たすこと、日本語で実施される特定技能評価試験に合格すること、省令に基づき実施される新任運転者研修を受け、業界団体に認証されたチェックリストに照らして修了確認がなされることを要件としています。 これらの要件を満たすことで、「運転技能」や「通常の接客能力」は確保されることとなります。 また、運転者の待遇改善の重要性は論を待たないところであり、運賃改定を実施しやすい環境整備により賃上げが進んでいるところです。一方で、こうした取組を通じて、依然として深刻となっている足下のバス・タクシーの運転者不足にしっかりと対応するために、一刻も早く（日本語能力要件の緩和を通じた）外国人材の活用が必要であるとと考えています。 二種免許の取得費用については、外国人の本人負担（貸付を含む。）とすることは可能であり、採用に当たり、事業者負担とするかどうかは外国人と事業者間での契約内容によります。なお、国土交通省として、事業者の二種免許取得費用の負担に対する補助を実施しています。
25	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	項番22に記載の理由から、飲食品製造業から水産加工業を切り分けるのには反対です。水産加工が海沿いの地域中心の産業であり、そこに人材確保をすることの必要性は理解しますが、待遇改善を図ることにより定着を目指すべきです。技能実習生を入れた結果、労働現場の意識改善やイノベーションが遅れたことを繰り返すべきではありません。鰹節製造の技能実習生が、特定技能外国人となり肉加工の食品製造工場で何の問題もなく働いている例もあります。育成就労の3年間で学べる内容は高度に専門的なものではなく、安全衛生や食品衛生の範囲にとどまるので、特定技能の業務区分を分ける理由は乏しいと考えます。	富田委員	水産加工業における育成就労の3年間では、安全衛生作業や食品衛生作業のほか、水産加工業の特殊で相当な技術修得として、多種に渡る原料魚の判別（魚種、鮮度等）、下処理のための魚の種類毎・サイズ毎に異なる包丁等処理（切分け・非可食部除去等）、加工目的によって異なる加工処理（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）、伝統技術の駆使が必要な伝統的製造（鰹節、佃煮、蒲鉾等）を行うこと等、技能は高度で専門的です。 今後、外国人材に管理職として水産加工業を担ってもらうためには、これら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すが、飲食品製造業分野では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、水産加工業の高度な担い手を確保していくためには専門的試験等の実施による人材確保が必要であること、等から、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、水産加工業を担う人材の育成・確保を図ることを希望するものです。 なお、今般切り分けを希望している水産加工業の業種は、統計上の分類だけでも39品目、現場実体的には約350品目もある業種区分であり、令和6年末時点の技能実習生に係る在留者数も25,000人程度いる区分であることから、飲食品製造業分野の中で切り分けたとしても、十分に広い幅を持った業種区分になるものと考えております。 いずれにしても、水産加工業の更なる待遇改善を図っていかねば、人材確保が困難になることは必然であることから、今後、業界団体と連携して就労環境の改善等の取組を更に進めてまいります。
26	全般	全般	制度所管省庁	資料1・資料2 今回、「既存の特定産業分野・業務区分」及び「新たに追加等を行う分野等」の資料が示されたが、拙速に議論を進めるのではなく、十分な議論の時間を確保し、各分野において丁寧に議論を尽くしてから是非を決するよう進めていただきたい。	富高委員	分野別運用方針決定までのスケジュールを踏まえつつ、可能な限り十分な議論の時間を確保し、丁寧な議論を尽くしていただけるよう会議を運営してまいります。
27	全般	全般	制度所管省庁	資料1・資料2（第3回の質問・意見 項番22に対する回答について） 「第4回及び第5回有識者会議の議論に当たっては、・・・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。」とあるが、今回十分に示されていない。キャリアパスや必要なスキルなど、育成就労制度の3年間で技能を修得していく育成イメージを明確に示していただきたい。	富高委員	第5回以降の会議においてお示しする方向で検討しています。
28	全般	全般	制度所管省庁	資料1・資料2 【資料内の取り組みの記載について】以下の項目を各分野統一で記載いただきたい。 ・生産性向上及び国内人材確保の取り組みの結果や成果のデータ （取り組みを十分に行ってもなお人手不足であり外国人を受け入れる必要があることが読み取りにくい） ・女性や高齢者の人材確保の取り組みと結果のデータ ・処遇改善（賃上げや賃金水準の変化など）の取り組みと結果のデータ	富高委員	第5回以降の会議においてお示しする方向で検討しています。

令和7年6月11日（水）第4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

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
29	全般	全般	制度所管省庁	資料1・資料2 【安全衛生対策・労災リスクについて】 ・外国人労働者が安心して就業するためには、安全衛生対策の取組が十分になされ、労災リスクを低減しているかどうか非常に重要である。資料1において、業務区分ごとの労災発生率が示されたが、労災リスクが高い危険な業務内容の確認や、各業務区分における安全衛生対策の取組を追記いただきたい。 ・また、労災発生率などに応じ、受け入れ可能な事業者を、取組を十分に行っている事業者に限定することや、安全衛生教育を理解するに必要な日本語要件などの上乗せ要件を検討すべき。	富高委員	・御指摘の「労災リスクが高い危険な業務内容の確認や、各業務区分における安全衛生対策の取組」については、第5回以降の会議においてどのようなお示しの仕方ができるか検討いたします。 ・御指摘の、労災発生率などに応じた上乗せ要件の必要性については、分野所管省庁とも問題意識を共有した上で具体的に検討し、第5回以降の会議においてお示ししたいと存じます。
30	全般	全般	制度所管省庁 経済産業省（製造産業局総務課）	参考資料2 例えば家具製造など、日本人労働者も受験している技能検定などが整備されている区分については、そうした検定制度に基づいた筆記・実技試験により知識・技能の修得を判断すべきである。	富高委員	【制度所管省庁】 分野所管省庁における検討の結果、技能実習制度において活用されてきた技能検定については、基本的には育成就労制度においても活用する方向で検討しています。 【経済産業省】 業務区分「家具製造」の主な技能については、すでに技能検定及び技能実習評価試験が整備されている区分については、それらの既存の試験制度を用いて試験を実施することを想定しています。なお、技能検定及び技能実習評価試験のない技能については、新規で育成就労評価試験を作成する方針です。
31	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料1-P6 「女性及び65歳以上の者の比率は、平成29年には約32.6%であったのに対し、令和3年には約32.7%に微増している。」とあるが、女性及び65歳以上の者の、それぞれの比率の変化を示していただきたい。	富高委員	当該記載に係る就業数者の比率について、平成29年度→令和3年度の変化をみると、 女性：24.2% → 24.3% (+0.1%) 65歳以上の者：8.4% → 8.4% となります。
32	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2・参考資料1 工業製品製造業分野全般的記載について、 ・参考資料1-P102「プレハブ製造」の記載「工場が主に郊外にあり人材が集まりにくい」など、外国人労働者を受け入れる必要性の理由が不十分かつ適切ではない記載が多いため精査いただきたい。 ・参考資料1-P104など、「業種の地域的偏在性」の記載があるが、具体的に示していただきたい。地域において求人がうまくいっている成功例をもとに対策を実施すべきである。 ・工場の近隣の同程度の身体負荷の業種と賃金水準を比較し、その水準が低位である場合、より抜本的な対策が不可欠であり、そうした対策をせずに、安易に外国人労働者の受け入れを進めるべきではない。	富高委員	・プレハブ住宅製品製造における人手不足については、立地等に加えて、高齢化による定年退職者の増加や、プレハブ住宅の製品製造工程では、同様の形状の製品や部品を大量生産する手法だけでなく、邸別生産のために一定程度の手作業が求められる（人手が必要となる）という業界特有の事情が存在します。業界による生産性向上（省人化や自動化設備への投資）や賃上げ、職場環境の改善などが進められているところですが、こうした事情もあることから、外国人労働者の受け入れが必要と考えております。御指摘を踏まえつつ、前記のような産業における状況について、資料等で適切に説明してまいります。 ・耐火物製造の工場は、粘土や珪砂の産地である岐阜県、珪藻土の産地である岡山県、鉄鋼メーカーの立地する岡山県や広島県など、耐火物の原料の採掘地や耐火物を利用するユーザーの近隣地域に備えています。重量負荷を軽減するハンドクレーンの導入やDXなどを推進することで人材確保を進めている企業もあり、業界団体とも連携してこのような成功例を業界全体に広げてまいります。 ・工業製品製造業分野では、いわゆる分野別運用方針※において、令和7年3月11日の閣議決定により、受け入れ機関に対して特に課す条件として「生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていること」を明示的に追加しました。今後、賃上げ等の指標により生産性向上及び国内人材確保のための取組状況をフォローアップする体制を整備することで、特定技能外国人を受け入れる事業者の賃上げを促進してまいります。 ※工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針
33	工業製品製造業	電線・ケーブル製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2-P34（参考資料1-P101） 「設備の巻き込まれや感電、やけど等の危険性が発生する」ことを理由に「人材確保には年々厳しさが増す傾向」であれば、なおさら日本語の理解も十分でない外国人労働者を受け入れることは極めて慎重に検討すべき。まずは、労働災害の予防を徹底的に実施し、日本人の人材確保を優先すべき。危険に対する施策が十分でない中で、「日本人が集まらない」ことを理由に、特定技能外国人の受け入れを進めること自体が問題であり、まずは就業環境の整備が不可欠。特定技能外国人労働者の受け入れは、業所管省庁と業界団体とも協力して、労災の発生率を低減させ、それでも日本人が集まらないという局面で改めて受け入れを検討すべきであり、現時点で検討する必要はない。	富高委員	電線工場自体は、労災の発生率は1.20と全産業平均の2.14に比べても十分に低い労災の発生率となっているものの、感電のおそれがあるのではないかとというイメージで敬遠されがちな職種であり、実態とは異なることをことをご理解いただくため、就職セミナー等の機会に低い労災率をアピールするとともに、電線アンバサダーを任命し、SNS、ラジオを通じて業界そのものの情報発信を強化するなどの取り組みを実施しております。また、労災については、継続的に低減を図っており、工場内においては、安全対策として自動制御装置を入れて危険な作業中には、その区域には人が踏み入れないようなシステムを構築したり、人間の本能として危険性を理解できる色（赤等）で間違いを防止する等言語によらない対策を行っています。その上で、安全対策についての研修はもっとも重要な要素として一番はじめに多くの時間をとって学んでいただくこととしており、この点は日本人、外国人にかかわらず対応を進めてまいります。
34	工業製品製造業	生コンクリート製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2-P39（参考資料1-P106） 「中小零細企業であり就業に不安を感じる」と思われる分野に外国人労働者を受け入れることは理由として不適切ではないか。まずは業界としてそうした不安を払しょくする努力をすべきである。また、経済産業省としてどのような対策を講じているのか明らかにいただきたい。	富高委員	生コン企業は、生コンの品質の観点から建設現場の始業にあわせて出荷することが必要で早朝に出荷するケースが多くあります。業界全体としてその負担を軽減するべく、生産性向上の各種取組による残業時間削減、週休2日制の導入や年間休日数の増加、賃上げなどの環境整備に取り組んでおります。 さらに賃上げや働き方に関するアンケートを実施しており、回答結果を会員企業に公表し事業所別の努力状況を可視化することで業界全体の職場環境改善を図っております。 また、業界としてマスコットキャラクターを利用した業界の認知度及びイメージ向上や、若手人材確保のため、高校生が強度、デザイン、プレゼン能力を競う「コンクリート甲子園」を開催しています（昨年度は44校が参加。）。 経済産業省としては、生コン業界全体での価格転嫁を支援すべく、建設業界団体や都道府県等の需要家に対して①原材料費の高騰を建設単価へ反映、②売買契約の適正化、③スライド条項適用等を求める通知文を国土交通省と経済産業省の連名で発出し、価格転嫁や適正な請負契約の締結の実現に取り組んでいます。
35	工業製品製造業	縫製	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2-P56 繊維産業では、外国人技能実習制度における法令違反（最低賃金・割増賃金等の不払い、違法な時間外労働等）が多く指摘されており、2018年に「繊維産業技能実習事業協議会」が設立され、外国人技能実習の適正な実施等のため、取組を行っているかと聞いている。しかし、いまだに違反する事業場が後を絶たず、令和5年の監督署による監督指導・送検においても、割増賃金の支払いや年次有給休暇の支払いの違反が多いことから、業所管省庁も含め、これまで以上の取組が不可欠である。さらに、タオル製造業については、悪質な実態が何度か報道されており、こうした状況を踏まえると、タオルやカーテンを新たに追加することについて、極めて慎重に検討することが必要である。	富高委員	繊維産業では、繊維産業の実情を踏まえた技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に向け、「繊維産業技能実習事業協議会」を設置し、取組を進めており、技能実習計画の認定取消し事業者数に占める繊維産業の割合は小さくなってきております。また、御指摘の監督署による監督指導・送検についても、過去3年のうち2年は違反事業者率が全業種平均を下回っています。さらにタオル製造業については、報道を受け業界全体として、改善に向けた取組が進められているところと承知しています。 引き続き、経済産業省としても、こうした業界と連携した取組を進めて行くとともに、昨年度末に策定した繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）の普及等を通じて、適正な実施に向けた取組を継続してまいります。
36	航空	空港グランドハンドリング	国土交通省 (航空局航空ネットワーク部航空ネットワーク企画課)	資料2-P58 空港グランドハンドリングの業務には、危険性の高い燃料取扱業務など危険物の取り扱いや、旅客等輸送業務などの人の命に関わる業務が含まれている。危険物取扱の資格取得などを含め、外国人労働者のスキルアップ内容や業務内容については精査が必要。	富高委員	御指摘の航空燃料取扱業務や旅客等輸送業務などについては、航空機の安全運航に直結する重要な業務であり、危険物取扱者等の資格が必要な場合があります。安全性の担保の観点からも資格を持たない日本人と同様、監督者の監視のもとで業務に従事したり、他の業務に従事しながら業務に必要な資格取得等のスキルアップを図る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
37	鉄道	駅・車両清掃	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	資料2-P42 駅・車両清掃の業務は、他の鉄道分野の業務（整備や製造）と比べ、業務の性質などが大きく異なるため、鉄道分野の中に位置づけるのではなく、別の類型として位置付けるべきではないか。	富高委員	○駅・車両清掃は、鉄道事業者のグループ会社が委託を受けることが一般的となっております。 ○また、駅・車両清掃に当たっては、運転保安や労働災害防止等の鉄道特有の知識が必須であるため、鉄道分野に今回追加を行うものです。
38	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2-P31 「賃金カーブが維持できる限界まで賃上げし」とあるが、新卒だけでなく全体の賃金を引上げることで、離職率の低下や人材獲得につなげるべきと考える。処遇改善の状況について追記いただきたい。	富高委員	各企業において就業者全体の賃金引上げに努めているところであり、全日本倉庫運輸労働組合同盟における春闘賃上げ率の集計結果によると、令和元年度の1.87%に対して令和5年度では4.67%に上昇しており、これは全産業平均を上回る結果でした。令和6年度の賃上げ率も4.13%と伺っております。また、賃上げには、その原資となる荷主への価格転嫁が必要となる場合、国土交通省から荷主に対する要請等を行っているところであり、5月15日には、大臣より荷主団体に対し、価格転嫁・取引適正化に関する今後の取組について、要請を行ったところです。
39	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2-P31（資料1-P25） ・営業倉庫に限定すると有効求人倍率は2.54とのことだが、資料1の労災発生率についても営業倉庫に限定した数値なのか。 ・物流倉庫における安全衛生対策はどのようなことを行っているのか。重機の操作や高所作業での転落・墜落、重い荷物の移動、熱中症など、労働災害も少なくない。外国人労働者の受入れを検討する前に、まずは、リスクアセスメントを実施した上で事故発生リスクを低減し、労災の発生率を引き下げなければならないか。 ・特に、受け入れ可能な事業所の中に「倉庫業者が業務委託した事業者」があるが、安定的な業務の確保や、安全衛生を含む元請側との責任範囲、時期・季節による業務量の変化など、雇用の継続の観点から懸念がある。 ・また、流通加工の業務については、作業内容が他の業務と大きく異なり、ケーブルのカットやコネクタ取り付けなどが含まれ、製造や加工分野に近いことから、物流倉庫の対象業務とすることは適していないのではないか。	富高委員	○ 物流倉庫では、各会社において定期的に、現場作業における安全教育・訓練を実施しているところであるとともに、厚生労働省作成の安全衛生に係る教材を用いた研修を行っているところと聞いております。また、業界団体で作成を進めている外国人向けのテキストの中で安全教育についても盛り込むこととしています。さらに、庫内作業の機械化等の省力化投資を進めることにより、事故発生リスクの軽減にもつなげてまいります。 ○ 業務委託元の倉庫業者としては、自身の倉庫における庫内作業に対してノウハウがあり、フォークリフト等の動産設備を持ち込んでいる委託先事業者と契約を終了し、別の事業者と新たに契約を結ぶことは見込んでいないと聞いております。また、安全衛生を含む元請側との責任範囲については、事故が発生した場合、委託先事業者が労災保険の負担者となる一方、事故原因が倉庫業者の設備によるものであれば、労災とは別に倉庫業者に損害賠償責任が発生することになります。その上で、さらなる安定性・継続性という観点も踏まえ、要件設定について今後検討してまいります。 ○ 流通加工は、6つの物流機能である「保管」「荷役」「流通加工」「包装」「輸配送」「情報管理」のうちの1つとされており、施設内物流活動の典型とされているものです。 流通加工は、製造や加工の出荷の前に行われるよりは、倉庫の検品や出荷業務の前後工程として一貫して行われる方が効率的であり、全ての庫内作業員にとって必要な作業であると考えています。 なお、流通加工はそれぞれの荷主に応じた作業が存在し、産業が異なれば流通加工の業務内容も異なり、資料に記載した「ケーブルのカットやコネクタ取り付け」は、そのうちの一例に留まります。 (流通加工は生産加工と販売促進加工に分類され、前者の例としては、今回の例示のようなケーブル等の鋼材切断やパソコン組み立て、洋品の検針・修繕・タグ付けといったもの、後者の例としては、野菜の選別、マニュアルの挿入、化粧品詰め合わせなどが教科書的な例として挙げられます。)
40	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	資料2-P61 水産加工業は魚の解体など労災の危険度が高い。また、農水産業従事者は労働基準法の適用除外となっている。今回水産加工業を切り分けることで、これまで以上に業務の魅力やPRし、外国人労働者に選んでもらうことが必要になる。そのためには、労災防止の取り組みや、労働基準法の適用を検討し、安心して働ける職場環境を整備していくことが重要。	富高委員	水産加工場の事故の型では、「転倒」、「挟まれ、巻き込まれ」、「切れ、こすれ」の労働災害が多い傾向にあります。このため、労災防止の取組として、水産加工食品製造業技能実習評価試験の問題の中に、水産加工場で多い労働安全課題の出題や一般社団法人外国人食品産業技能評価機構の「食品製造の現場で起きやすい労働災害」と「安全な作業」の「労働災害防止 学習用動画」の6種類（9カ国語）を外国人向けの教材として積極的に活用するなど、安心して働ける職場環境の整備へ努めて参ります。なお、今回の切り分けの補足説明資料の中でもマグロ加工の特殊技術例の写真の中で、ゴム手袋の中にメッシュグローブを着用（手を保護）し、労働安全に配慮していることのコメントを追記したところです。 また、労働基準法につきまして、農漁業については、その性質上天候等の自然条件に左右されることから、農漁業だけを営む場合は、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されないこととなります（労働基準法第41条第1号）が、水産加工業の場合、物の製造、加工、販売などの業務を行う事業に該当するため、基本的に適用対象になるものと考えております。 なお、今般、飲食品製造業分野の中で業務区分として水産加工業を切り分けた場合、むしろ水産加工業自身の業態としての魅力を高めていかなければ人材確保が困難になってしまうことから、今後、業界団体と連携して就労環境の改善等の取組を更に進めてまいります。
41	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2-P32 産業廃棄物処理業における労災件数は年々増加しており、2023年には1,526件もの労災が報告され、労災発生率も5.76と高い中で、参考資料1-P18の労働安全衛生の取組においては、安全衛生委員会の設置やヒヤリハットの報告など、義務的な取組や、一般的な取組に留まっている。日本語の理解力が十分でない外国人労働者の受入れを検討する前に、外国人労働者の保護のために、受け入れ可能な事業者の要件として、優良産廃処理業者認定事業者であることに加え、労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得など、労働災害の低減に向け実効性の高い取組を行っていることを上乗せ要件とすべき。	富高委員	廃棄物業は、業界の9割近くが従業員数50人以下の中小企業が多い業界ではありますが、労働安全衛生委員会の設置や安全管理者等の選任を受入機関に義務付けし、また環境省で設置する協議会において取組状況を確認することにより、労災対策に熱心ではない、不適切な事業者が外国人材を雇用することがないよう万全を期します。
42	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2-P32（参考資料1-P98） 市町村の一般廃棄物処理計画に基づく事業者は、どのような基準で選任されているのか確認したい。仮に、市町村によって選任基準にばらつきがあるとすれば、上乗せ要件としては適切ではない。	富高委員	参考資料に記載の大臣認定の事業者など、選任基準にばらつきのない事業者を対象とするよう、御指摘を踏まえて検討を進めます。
43	全般	全般	制度所管省庁	資料2-1、2-2 特定産業分野の外国人の受け入れについては、その産業分野における生産性向上の取組、国内人材確保の取組を行った上で、なお不足する人材を外国人によって確保するものと認識しているところである。その判断のため、生産性向上の取組、国内人材確保のための取組について大企業、中小企業を含む業界全体での普及状況を示していただきたい。また、そのような取組を行ったことによつてどのような効果があったのか、あるいはなかったのかを示していただきたい。	花山委員	第5回以降の会議においてお示しする方向で検討しています。

令和7年6月11日（水）第4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

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
44	全般	全般	制度所管省庁	資料2-2 国内人材確保の取組として、賃上げ、新規採用、中途採用、女性、高齢者の雇用、再雇用などの記載が多く見られるが、これらは、我が国の多くの産業分野において取り組んでいることであり、当然のことと思われる。それらのことを実現するために業界として、特徴的に取り組んでいることを示していただきたい。	花山委員	第5回以降の会議においてお示しする方向で検討しています。
45	工業製品製造業	定形耐火物製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2-2 37,38ページ 業務区分 定形耐火物製造、不定形耐火物製造 定形耐火物製造と不定形耐火物製造とは、修得する技能に大きな差がないように思える。二つの業務区分に分けて追加する理由を示していただきたい。	花山委員	御指摘を踏まえ、定形耐火物と不定形耐火物をまとめ、一つの業務区分といたします。
46	工業製品製造業	かばん製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	資料2-2 41ページ 業務区分 かばん製造 有効求人倍率1.93は、他の分野と比べて低いと思われるところである。それでも追加を行う分野とする理由を示していただきたい。	花山委員	我が国のかばん製造業は、汎用品の生産が海外に移転した一方で、高品質な製品を短納期で生産できる製造体制が評価されています。特に、近年では、インバウンド消費の拡大や、海外市場における「Made in Japan」の信頼性が追い風となり販売生産量も拡大する中で、日本製かばんの高い品質を支える国内製造基盤の維持が不可欠です。 しかしながら、高齢社員の退職や内職者の廃業、新型コロナウイルス感染症の拡大期間中に生じた外注先の廃業等の影響を受ける中、新型コロナウイルス感染症後の販売生産量の回復に伴い人手不足が深刻な課題になっています。 このような中、生産性向上の取組として、自動裁断機導入による裁断効率の向上やコンピュータミシンの積極導入等、また、国内人材確保のための取組として、コロナ禍以降に減少した労働力を確保するため、高齢者の再雇用や女性の雇用等を積極的に進めていますが、人手不足が解消できない状況です。 また、ハローワークと併用して、有効求人倍率では現れない民間の求人サービス等の活用や、縁故等による採用等、人材の確保に努めております。業界への実態調査によると、採用希望人数に対して、半数しか採用できていない状況にあり、有効求人倍率以上に人手不足は深刻であると考えています。
47	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2-1 31ページ (物流倉庫) 【受入れ可能な事業所】 「今後の業界のあるべき姿も踏まえた絞り込みの必要性」との記述のうち、「あるべき姿」の具体的な目標を示していただきたい。また、受入れ機関を「絞り込む」とは、受入れ機関を倉庫業者、倉庫業者が業務委託した事業者、貨物自動車運送事業者のうちから一部を除外するとの理解でよいのか。その場合、「あるべき姿」と併せて、その理由を示していただきたい。	花山委員	今後の業界のあるべき姿として、生産性向上のために、物流DX等を進めることにより庫内作業の省力化・省人化を図ることや、国内人材確保のために、多様な人材の確保・育成に向けた職場環境の改善を進めていくことを想定しております。 このようなあるべき姿に沿って、多くの事業者に対し、生産性向上や国内人材確保に向けた取組を進めていただきたいと考えておりますが、業界団体の御意見も踏まえ、絞り込みについては、引き続き検討を進めてまいります。
48	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規制課)	資料2-1 32ページ (資源循環) 【受入れ可能な事業所】 いわゆる上乗せ要件に関わることはあるが、外国人が安心して就労できるよう、受入れ可能な事業所は優良産廃処理業者に限ること、また、災害発生率の高い事業所、行政処分を受けた事業所は、受入れ可能な事業所から除外など、導入当初は厳しめに運用してはいかかか。	花山委員	既存分野の取組事例も参考にしながら、参考資料に記載しました優良産廃処理業者認定制度で認定された事業者など、優良な事業者のみになるよう要件については検討を進めます。不適切な事業者が外国人材を雇用することがないよう万全を期します。
49	全般	全般	制度所管省庁	既存業務区分の「切り分け」（業務区分の細分化）の検討に際しては、技能実習制度から育成就労制度に改変する趣旨を再度確認した上で議論することが必要。技能実習制度では業務区分が細分化され過ぎたために、外国人の多能工化やキャリアアップが阻害されることとなった反省から、幅広い業務区分で技能を磨くことができる制度として育成就労制度を整備した。また、外国人の人権を一層保護するとともに、受入れ機関自らが労働環境・待遇を改善する自助努力を促すために、転籍も柔軟化した。業務区分を細かく分けることで、転籍に制限が生まれ、受入れ機関が自助努力で労働環境・待遇を改善するインセンティブを損なうことにつながりかねない。改革の理念が形骸化すれば、技能実習制度の実態が趣旨から乖離したことが再現されかねず、抜本的改革につながらない。諸外国からも見せかけの改革と捉えられないよう、既存業務区分の「切り分け」は慎重に判断すべき。特定の業務区分に特化した専門人材を育成したいのであれば、技能評価試験において（選択式で）特定業務区分の技能を測れば足りると考えられる。	堀内委員	入管法上、特定技能外国人は、「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」に従事することが求められます。以下、このような技能を「相当程度の技能」と呼称しますが、同一分野内であっても、例えば、農業分野における「耕種農業全般」や「畜産農業全般」のように、必要とされる「相当程度の技能」が異なる業務が複数存在し得る分野があります。そのような分野については、更に「業務区分」という区分けを設け、必要とされる「相当程度の技能」の範囲を画するとともに転職の範囲を画する概念として用いています。 その上で、一度、同一の業務区分と整理したものの、当該業務区分内で用いる「相当程度の技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあっては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の技能」に基づく業務区分として整理し直すことも許容され得ると考えております。
50	全般	全般	制度所管省庁	特定産業分野や業務区分追加等の検討に際しては、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含め、現場の状況を丁寧に調査し、産業競争力や社会インフラの維持、強化の観点からも必要な業務区分については受け入れていくべき。その際には、生産性の向上や国内人材確保のための取組を積極的に進めている優良な受入れ機関のみが、制度趣旨を踏まえて適切に受け入れられるよう、各分野において業界団体とも連携し、必要な制度設計を検討すべき。生産性の向上や国内人材確保のための取組を十分に行っていない機関が、外国人雇用に安易に頼ることのないようにすることが必要。	堀内委員	有効求人倍率だけでは測れない人手不足状況及び、各業界における受入れの要件等については、第5回以降の会議において各業所管省庁より説明させていただくことを検討します。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
51	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>バス・タクシー運転手に係る日本語能力要件の緩和に関し、以下の（１）～（１５）の各事項について、事実及び見解を明らかにされたい。</p> <p>（１）「バス・タクシー運転手に係る日本語能力要件（案）」の「見直し案」における「日本語サポーター」の明確な定義及び要件を明らかにされたい。法令上に定義規定がない用語である以上、定義等を明らかにして特定する必要がある。「乗客対応に関する必要な指導を受けている者」に当たるか否かは、各事業者が任意に判断するのか。</p> <p>仮に明確な定義・要件なく各事業者が任意に判断するのであれば、運転手本人の日本語能力要件緩和に係る許容性としての安全性や緊急時対応能力の客観的担保としてほとんど意味がないこととなる。</p> <p>（２）「日本語サポーター」は、「乗客対応に関する」指導を受けていたとしても、二種免許を取得しているわけではなく、道路交通法規や緊急時対応に特に通じているわけでもなく、運転手本人の日本語能力要件緩和に係る代替措置（許容性）として不十分ではないか。</p> <p>（３）自動車運送業分野の分野別運用方針は、2024年3月29日に閣議決定され、実際の受入開始は2025年1月からである。バス・タクシー運転手について「従事しようとする業務に必要な日本語能力」（上陸基準省令の特定技能1号の項の下欄1号ニ）としてN3以上を定めることを決定した「2024年3月以降に」、これを緩和すべきことを正当化するどのような事実が発生したか。</p> <p>緩和に係る「必要性」と「許容性」に分けてそれぞれ具体的に、「2024年3月29日以降に生じた」客観的事情の変更を説明されたい。</p> <p>（４）日本語能力要件を緩和することに係る「必要性」について、離島・半島地域の、「2024年3月29日以降の」人手不足状況のさらなる悪化を客観的に示す指標（対象となる離島・半島各地域の有効求人倍率に係る2024年3月29日以降の変化等）を具体的に摘示されたい。仮に、対象となる離島・半島地域においてそのような客観的事情の変更がなく、業所管庁として2024年3月時点での見通しが結果として甘かったという判断をしているのであれば、その旨を明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>(1)日本語サポーターの定義は「事業者に所属し、乗客対応に関する必要な指導を受けた上で、乗客とのコミュニケーションを補助する要員」としたいと考えています。その上で、この定義に当てはまる者として、実際に日本語サポーターとなるのは、交代運転者、バスガイドや添乗員など、バス・タクシー事業者の職員（営業所の事務職員）等を想定しています。</p> <p>この定義に当てはまるか否かは各事業者が判断することとなりますが、国土交通省や制度所管省庁も参画する自動車運送業分野特定技能協議会において制度の運用状況を細かく確認することになるとともに、バス・タクシー事業者に対する監督・指導は適切に実施する予定であり、問題となっていないかは国土交通省において適時適切に確認することとなります。</p> <p>(2)日本語サポーターはバス・タクシー事業者に所属する日本人など日本語に精通した者が選任されることとなります。そのため、バス・タクシー事業者の指導・監督を受けた上で、日本語を使って必要な対応を行える者であり、二種免許取得の有無にかかわらず、乗換案内、運賃案内、災害時の避難誘導などの接客業務におけるイレギュラー事象が発生した際の対応は全く問題なく実施可能です。</p> <p>(3)バス・タクシー運転者について、現行の日本語能力要件N3レベル（日本語教育の参照枠のB1相当）の下で、令和6年12月から特定技能評価試験を開始し、人手不足に直面している事業者において採用活動を開始するなど、特定技能外国人の受入れに向けて準備を進め、実際に運用を開始したところ、N3レベルの試験の合格者はかなり限定されており、バスやタクシーの運転者になる方を採用することが困難な状況にあります。（実際、令和7年4月末時点で特定技能評価試験の合格者数はバス171名、タクシー82名ですが、事業者へのヒアリングによると、同時点で特定活動ビザの発行数はタクシー1件、特定技能1号ビザの発行数はタクシー3件に留まっています。）</p> <p>一方、バス・タクシー運転者の減少が続いており、業界だけでなく、バスの減便等に直面している地域住民や自治体の声にも対応するため、必要な数の外国人材を受け入れて人手不足に対応していく観点から検討し、見直し案の作成に至ったものです。</p> <p>離島・半島地域においては、バスをはじめとする公共交通の担い手不足も極めて深刻であり、外国人ドライバーも含めて、担い手確保に向けた対応を早急に講じなければならず、一段と日本語要件を緩和する必要性が高いと考えています。</p> <p>離島・半島地域については、交通事故の発生状況等に鑑みたときに、営業所と車両との間で業務用無線や携帯電話等により通信手段を確保するとともに、事故現場等への緊急駆けつけを行う等の対応を講じることにより、一定程度日本語能力要件を緩和することもできると考えています。</p> <p>(4)離島・半島地域において、(3)のとおり日本語能力要件緩和の必要性があると認識しており、「2024年3月29日以降に」人手不足の状況が悪化したことを客観的に示す指標については現時点で確認できていません。</p>
52	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p><続き></p> <p>（５）日本語能力要件を緩和することに係る「許容性」について、離島・半島地域において、「2024年3月29日以降に」、交通安全度合いが上昇したことや、事故時や大規模自然災害発生時などの緊急対応がより容易になったことを客観的に示す指標を具体的に摘示されたい。仮に、対象となる離島・半島地域において「許容性」に係る客観的な事情変更がないにもかかわらず「必要性」のみで緩和しようというものであるならば、その旨を明らかにされたい。</p> <p>（６）「離島・半島地域では、事故時や大規模自然災害発生時における緊急対応を含め、N4の単独乗務でも安全性等が確保され、問題ないといえるか否か。」ということについて、道路交通の専門家及び日本語教育の専門家からそれぞれ意見を聴取したか。聴取したのであれば、誰から聴取したか、聴取時期、聴取の方法（質問・照会内容を含む。）及び聴取結果（意見の内容）をそれぞれ具体的に明らかにされたい。事柄の重要性に鑑み、道路交通の専門家及び日本語教育の専門家それぞれについて、少なくとも3名以上の専門家からの意見聴取が必要であると考えられる。</p> <p>（７）紀伊半島における奈良交通の「八木新宮（やぎしんぐう）特急バス」の走行距離は、大和八木（やまとやぎ）駅から新宮（しんぐう）駅までを結ぶ169.9kmであり、高速道を使わない路線バスとして日本一長い走行距離である（停留所の数は168、運行時間は片道約6時間半、運転手の交替なし、その多くが深い山地を走るという過酷な道のりで有名）。この「八木新宮特急バス」は半島振興法の対象地域において運行しているか。</p> <p>（８）能登半島（能登地域）は、半島振興法に基づき指定され、路線バスも運行している。能登半島地震の際に、短時間で救助に向かうことができたか。国土交通省国土審議会半島振興対策部会による「中間とりまとめ」においては、能登半島は、「半島地域の中でも比較的交通インフラの整備が進められてきていた地域」でありながら、「今般の地震では、地震の揺れや津波による被害に加え、代替ルートが少ない山がちな半島の先という特性から、道路や港湾等の大規模な損壊、ライフラインの寸断・途絶等甚大な被害が発生、集落の孤立も大きな課題となった」と記載されている。</p> <p>緊急時対応は、交通事故発生時だけでなく、大規模な自然災害の発生時などにも必要となる。これらの自然災害等の発生リスクは、離島・半島だから低いということではなく、むしろ、離島・半島の場合、救助等が到着するまでに時間がかかり、運転手自身による緊急時対応の必要性・重要性はより高まる関係にあるといえるのではないか。</p>	山脇委員	<p>(5)離島・半島地域において、(3)のとおり日本語能力要件を緩和する許容性があると認識しており、「2024年3月29日以降に」交通安全度合いが上昇したことや、事故時や大規模自然災害発生時などの緊急対応がより容易になったことを客観的に示す指標については現時点で確認できていません。</p> <p>(6)道路交通の専門家である交通ジャーナリストの鈴木文彦氏に令和7年6月5日に、日本語教育の専門家である常南国際学院会長の笹目博氏に同年6月6日に意見聴取を行いました。意見聴取結果は別添1のとおりです。</p> <p>(7)御指摘の八木新宮特急バスは半島振興法の対象地域において運行しています。</p> <p>(8)御指摘のような大規模災害時の対応については、外国人か日本人か、またN3かN4かという問題ではなく、条件不利地域における救助体制・道路インフラ等をいかにして整備していくかという点が問われているところであると認識しています。</p> <p>一般的に離島・半島においては一般業務無線を使用している状況（例：薩摩半島、知床半島、紀伊半島、屋久島、宮古島、礼文島・利尻島など）であり、無線や携帯電話を活用して営業所との通信は可能であることから、N4単独乗務の場合も緊急時対応は可能であると考えています。</p>

令和7年6月11日（水）第4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
 特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見【事前質問】及び回答一覧

第5回会議 机上配付資料①

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
53	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p><続き> (9) 2023年末の統計として、日本人の運転免許保有者数は8069万8153人、日本人運転手による交通事故件数は27万7748件のため、日本人運転手の場合の交通事故発生率は約0.34%であるのに対し、外国人の運転免許保有者数は116万4574人、外国人運転手による交通事故件数は69444件のため、外国人運転手の場合の交通事故発生率は約0.60%である。このように外国人運転手の場合の交通事故発生率は日本人運転手の場合の交通事故発生率の約1.76倍となっており、有意に高い。2024年末の統計としても、外国人運転手の場合の交通事故発生率は日本人運転手の場合の交通事故発生率の約1.76倍（日本人運転手による交通事故件数は26万1418件、外国人運転手による交通事故件数は7286件）となっており、有意に高い。 外国人運転手と日本人運転手とで同じ免許を有しているながら交通事故発生率が有意に異なるという上記の統計からすれば、外国人運転手と日本人運転手の属性の大きな違いとして日本語能力がある以上、事故を起こすか起こさないかという意味での「運転技能」に日本語能力の程度が影響するといえるのではないかと。そうだとすれば、N3外国人とN4外国人とで「運転技能」は同じである（「安全性の水準について（N3、N4）」という検討の前提自体が不合理なのではないか。 また、仮にある地域（例えば特定の離島）での日本人運転手・外国人運転手総数の事故発生率が他地域と比べて相対的に低かったとしても、外国人運転手の場合は、安全性をより慎重に担保する必要があることに変わりないといえるのではないかと。 (10) 公益財団法人交通事故総合分析センターによる「ITARDA INFORMATION交通事故分析レポート」第132号によれば、外国人運転手の事故には、日本語が読めないといった外国人という属性も要因となっているとされている。同交通事故分析レポート及び上記(9)の統計に鑑みれば、日本語能力の低さは、事故等の緊急時対応のみならず、道路標識や道路交通情報に係る各種案内の理解力等にも関わり、そもそも事故発生率を高める要因となり得ることも前提として検討する必要があるのではないかと。 (11) 特に離島・半島地域においては、当該地域の方言が用いられることが多く、日本語能力試験で問われる標準語よりも理解しがたいことを前提にして検討したか。</p>	山脇委員	<p>(9)令和6年の統計によると、交通事故全体における1人当たりの交通事故発生率は外国人のほうが日本人よりも高いですが、大型2種免許保有者における同事故発生率は外国人のほうが日本人よりも低くなっています。また、外国人バス運転手を雇用しているバス会社の声として、外国人だからといって人身事故やトラブルが生じていることはなく、日本人と何ら変わりなく運転できている状況です。（いずれも別添3のとおり） (10)(9)のとおり、大型2種免許保有者における同事故発生率は外国人のほうが日本人よりも低く、乗務に必要な日本語能力については新任運転者研修等を通じて修得できるものと認識しています。 (11)方言の理解は接客の一環であるため、新任運転者研修等を通じてバス事業者において必要に応じた教育がされるものと認識しています。</p>
54	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p><続き> (12) 「離島・半島における各種状況等について」の「利用者対応」において、「道路の構造上、難しい道路形状ではない。」と記載されているが、合理的な経験則に反するのではないかと。むしろ特に半島地域においては、曲がりくねった道路、幅が狭い道路、急傾斜の道路、悪路、道路照明が少なく標識や各種案内等を読み取りがたい道が存在する。「道路の構造上、難しい道路形状ではない。」という記載の客観的根拠を明らかにされたい。 (13) 「離島・半島における各種状況等について」の「利用者対応」において、「離島・半島においては、営業所との通信手段（無線、携帯電話等）を確保することにより十分な対応が可能。」と記載されているが、ここでいう「無線」とは免許不要のものを指すものであるか。仮にそうだとすれば、緩和の対象となる離島・半島各地域を運航する全てのバス事業者の全てのバスについて、免許不要な「無線」による通信手段が完備されていることを調査したか。仮に調査したとすれば、いつ、どのように調査したかを具体的に明らかにされたい。なお、離島・半島においては、携帯電話の電波が通じない地域も多い。 (14) 事故を起こさないように安全に走行することももちろん、事故発生時や大規模災害の発生時等における緊急対応も運転手の業務内容に含まれるところ、半島地域における悪路を含む非常に長い走行距離で、支援・救助等のために直ちに駆けつけられない路線に長時間、N4の外国人運転手に単独乗務を命じることは、労働法上求められる使用者の安全配慮義務や就労環境調整義務にも反しているのではないかと。 (15) 人の生命・身体の安全が害された場合は取り返しがつかないことを考えれば、たとえ人手不足状況にあったとしても、安全を犠牲にして安易な規制緩和を行うべきではない。 安全を担保しつつ運転手の担い手を十分に確保するためには、N3取得に向けた国や自治体等による積極的な支援策の導入こそが求められる対策ではないか。</p>	山脇委員	<p>(12)離島・半島のバス路線は基本的に人が密集する海岸線に沿ったルートが主ですが、曲がりくねった山間部を走行するルートも存在します。しかしながら、都市部特有の道路構造（片側2車線以上の道路、複雑な立体交差、リバーシブルレーン、歩行者の多い交差点等）は見られないことから、「難しい道路形状ではない」と認識しています。また、複数の道路が錯綜している状況はなく、バスの乗客は迷いなく乗車すべき系統を見いだすことが可能です。 (13)無線については、IP無線という携帯の電波を利用した無線や一般業務無線を利用しています。一般業務無線については基地局側（営業所の管理者等）に資格者が必要ですが、いずれの無線についても、ドライバー本人が免許を持つ必要はなく、非常時においてきちんと連絡が取れることを確認できています。 また、一般的に離島・半島においては一般業務無線を使用している状況（例：薩摩半島、知床半島、紀伊半島、屋久島、宮古島、礼文島・利尻島など）です。（いずれも別添2を参照） (14) (13) のとおり、一般的に離島・半島においては一般業務無線を使用している状況（例：薩摩半島、知床半島、紀伊半島、屋久島、宮古島、礼文島・利尻島など）であり、無線や携帯電話を活用して営業所との通信は可能であることから、N4単独乗務の場合も緊急時対応は可能であると考えています。 (15)二種免許取得費用等の事業者による人材確保・養成の取組支援について、特定技能外国人も対象に追加したところであり、さらに、日本語試験の受験機会の拡大に向けて、関係省庁や関係機関と調整中です。更なる支援策の検討を進めるとともに、引き続き、外国人材の円滑な受入れに向けて関係省庁や関係機関と連携し、鋭意取り組んでまいります。</p>
55	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2の31頁において、「受入れ機関は、倉庫業者、倉庫業者が業務委託した事業者、貨物自動車運送事業者を対象。就労場所は、倉庫業者、貨物自動車運送事業者、荷主が管理・運営する施設を対象。」と記載されているが、倉庫業登録をしていない請負事業者も対象となるのか。請負事業者も対象とする場合、外国人の活動の安定性・継続性を確保する観点から、何らかの要件設定が必要でないか。	山脇委員	倉庫業者が業務委託した事業者について、業界の実態を踏まえ、倉庫業法に基づく登録を受けていない事業者も対象としたいと考えています。 庫内作業における業務委託については、契約期間は1～2年であり、以降は自動更新の形で契約が締結されることが一般的です。しかし、業務委託元の倉庫業者としては、自身の倉庫における庫内作業に対してノウハウがあり、フォークリフト等の動産設備を持ち込んでいる委託先事業者と契約を終了し、別の事業者と新たに契約を結ぶことは見込んでいないと聞いておりますが、さらなる安定性・継続性という観点も踏まえ、要件設定について今後検討してまいります。
56	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2の31頁において、「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るべきとの意見がある」と記載されている。検討されている「今後の業界のあるべき姿」及び「絞り込み」の内容について、それぞれ具体的に説明されたい。	山脇委員	今後の業界のあるべき姿として、生産性向上のために、物流DX等を進めることにより庫内作業の省力化・省人化を図ることや、国内人材確保のために、多様な人材の確保・育成に向けた職場環境の改善を進めていくことを想定しております。 このようなあるべき姿に沿って、多くの事業者に対し、生産性向上や国内人材確保に向けた取り組みを進めていただきたいと思います。引き続き、業界団体の御意見も踏まえ、絞り込みについては、引き続き検討を進めてまいります。
57	飲食料品製造業	飲食料品製造業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部食品製造課)	資料2の61頁に「加えて、特定技能制度でのみ従事可能となっている業務も含めた飲食料品製造業全般に係る必須業務を新たに設定し育成・評価（3年目試験は特定技能評価試験を活用、1年目試験は新たに育成就労評価試験を整備）< Bタイプ>」と記載されている。第2号技能実習移行対象職種となっていない菓子製造や乳製品製造を主として行っている事業所は、「飲食料品製造業全般」を必須業務・主たる技能として選択し、このBタイプの技能試験を受験させるとすることで、育成就労外国人の受入れが認められることとなるか。	山脇委員	飲食料品製造業（業務区分）のBタイプの「1年目試験（育成就労評価試験）」等については、飲食料品製造業全般を対象として検討しており、第2号対象職種でない菓子製造や乳製品製造についても、飲食料品製造業の主たる技能（飲食料品製造業全般の製造・加工及び安全遵従の確保）に含まれることから、主たる技能の修得のために必ず行わなくてはならない必須業務を少なくとも3分の1以上従事する育成就労外国人として受け入れ、計画期間において育成していくこととしている。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
58	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局廃棄物規制課)	<p>産業廃棄物処理業は危険を伴う業務が多く、労働災害の度数率は他の業種に比べて非常に高い。警察庁から平成26年5月16日警察庁丁暴発第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である。</p> <p>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、就業環境、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。</p> <p>参考1の98頁の「優良産廃処理業者認定制度」を上乗せ要件の一部として取り入れることは考える。しかし、同制度の認定基準としての「実績と遵法性」及び「事業の透明性」においては、労働災害発生は考慮されていない。また、「実績と遵法性」においては、「特定不利益処分」を受けたことしか考慮されず、「行政指導」や「要請」を受けたことは考慮されていない。加えて、同制度は優良認定の取消制度が存在しない。そのため、廃棄物処理法に基づく措置命令を受けてもおお優良認定事業者のままとなっている例もある（福岡県の産業廃棄物中間処理施設に係る排出事業者が行政処分を受けた事例など）。</p> <p>従って、上乗せ要件としては、事業者が優良産廃処理業者の認定を受けていることだけでは足りないのではないか。</p>	山脇委員	<p>優良産廃処理業者認定制度では確認ができないと御指摘を受けた、受入企業の労働災害防止に向けた取組やコンプライアンスに関する確認については、既存分野の取組事例を参考にしながら検討し、環境省で設置する協議会において事前に確認するなどして不適切な事業者が外国人材を雇用することがないように万全を期します。</p>