

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
1	全般	全般	制度所管省庁	業務区分の新設、切り分けに当たって、地域の移転の防止を含む過度の転職の制限を帰結するようなことがあってはならないと考えます。また、特定技能1号や2号へのキャリアアップが層として行われることを想定しにくく、結果的に育成就労又は育成就労+特定技能1号で大半の外国人が帰国せざるを得ないような業務区分を設定することは、育成就労制度の制度趣旨からも適切ではないと考えます。このような観点から、業務区分の新設、切り分けに当たっては、業界や所管省庁にこだわらず、一定の基準をもってその可否を判断すべきと考えます。例えば、生産性向上や日本人採用の取組等に加えて、①当該業務区分で想定される受入れ見込数、②受入れ事業所数、③受入れ企業の地域的な分布、④特定技能1号、特定技能2号への資格変更によるキャリアアップが層として可能となることが想定されているか、④既存の業務区分との間で共通する主たる技能と別異に考える主たる技能を区別し、別異と考えられる主たる技能については、既存の業務区分の中に主たる技能を加えることで対応が可能なものがないか、⑤新たな業務区分において想定される平均賃金（例えば技能実習における平均賃金）が既存の類似の業務区分全体の平均賃金に比べて低い場合にこれを引き上げるための具体的方策があるか等の観点から総合的に判断すべきです。	市川委員	<p>特定技能制度においては、同一分野内において、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」が異なる業務が複数存在する場合、「業務区分」を設けており、必要とされる技能の範囲を画するとともに、転職（転籍）の範囲を画しています。（特定技能制度においては、特定技能1号評価試験等によって技能水準を確認することで、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を有する外国人材を確保し、業務区分内の業務に従事させることを可能としています。育成就労制度においては、業務区分における3年間の業務経験を通じて「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を修得した外国人材を育成することを可能としています。）</p> <p>このように業務区分は技能に着目したものであるところ、御指摘のようなその他の要素を判断基準とした場合、同一の業務区分内に技能が異なる複数の業務の存在を許容することにもなりかねず、そのような複数の業務に即戦力として従事できる外国人の人材確保が困難となったり、（技能が異なる業務間の転籍が可能になると）特定の技能修得のための一貫した人材育成ができなくなったりするなどの支障が生じることが懸念されます。</p> <p>御意見については、労働者保護の観点からの御指摘と受け止めさせていただいているところですが、仮に業務区分の切り分けを行った結果、実態として御指摘の点を含めた様々な不都合が生じるおそれがあるのであれば、そのことを軽減するための上乗せ要件等を検討すべきであり、例えば、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れの際に転籍の範囲等について当該外国人に十分に理解されるよう説明を行うこと等の措置を検討してまいります。</p>
2	全般	全般	制度所管省庁	平均賃金の一覧を見ると、同じような経験年数でも日本人を含めた平均賃金と特定技能外国人、技能実習外国人の平均賃金で相当な格差があり、最低賃金に近い給与水準のものもあるのではないかと懸念します。就業年数の経過に伴って格差は減少するように思われるものの、なお格差が存在します。そこで、日本人と同等の賃金水準を目指すことは日本人・外国人の双方の労働環境の適正化に必要なことと考えます。最低賃金の地域格差の是正を含む上昇などのほかに、各分野あるいは各業務区分の雇用主が協調しての取組などが必要とも考えます。この点、業務区分の新設、切り分けの問題のみにかかわる問題ではありませんが、次回以降でも、取組例等を含めて御教示ください。	市川委員	<p>前提として、御提出した表は日本標準産業分類の大分類での平均賃金をお示しするものであり、一般労働者全体には特定技能外国人や技能実習生を受け入れていない業種や事業者が含まれること、同じ勤続年数でも転職等により技能水準が異なり得ることから、単純比較はできないことにご留意ください。</p> <p>その上で、特定技能外国人や技能実習生は、日本人と同等の報酬であることが受入れの要件となっているところ、制度所管省庁としては、現在でも計画認定申請時等に、受入れ機関に対して、日本人と同等の報酬であることを、比較対象となる日本人の給与等を挙げながら具体的に説明させる、実地検査においては必要に応じて実績を確認する等の取組みを行っており、育成就労外国人についても、同様の取組みを考えています。各分野での処遇改善の取組は、第6回資料1-4でお示ししておりますが、さらに格差是正に資する取組がありましたら、各分野と相談しながら、お示ししていきたいと存じます。</p>
3	全般	全般	制度所管省庁	今回資料1-3に記載されている育成就労産業分野について、それぞれ所管される省庁担当課を明記してください。	佐久間委員	第7回以降の会議でどのようなお示しの仕方ができるか検討してまいります。
4	全般	全般	制度所管省庁	「主たる技能」欄の青字は、業務区分全般に係る主たる技能について3年目試験として特定技能1号評価試験を活用するとされる「RPF製造」「生コンクリート製造」「ビルクリーニング」「宿泊」「軌道整備」「電気設備整備」「車両整備」「車両製造」「駅・車両清掃」「物流倉庫」「漁業」「養殖業」「飲食品製造業」「外食業」「木材産業」「廃棄物処分業（中間処理）」については、育成就労修了試験と特定技能1号評価試験は、別にして実施していただきたいと考えます。育成終了と特定技能制度とは別制度であり、また、特定技能評価試験は、技能検定3級や専門級と異なり、やや平易な問題ではないかと思えます。さらに、体を使う実技試験を行っていない試験区分も多く、育成就労の修了試験に合格しなくても、特定技能1号評価試験に受ければそのまま特定技能に進むことができってしまうことから、複数試験をわざわざ作成し、行うのが煩雑くらいにしか考えられていないように考えられます。	佐久間委員	<p>御意見として賜りました。引き続き、様々な御意見を伺いながら、必要な検討を行ってまいります。</p> <p>育成就労制度については、特定技能1号の技能水準を持った人材を育成することを目的としており、このような観点から、本年3月に閣議決定された基本方針において「育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する」こととされています。</p> <p>もっとも、特定技能評価試験を活用するに当たっては、試験の内容や水準については、外国人の技能水準を適切に測れるものとなっていることが必要であり、専門家会議での御議論・御指摘を踏まえ、分野所管省庁と連携して必要な対応を行ってまいります。</p>
5	全般	全般	制度所管省庁	生産性向上の取組・国内人材確保の取組が業所管省庁が業界に対して講じた（取り組んだ）記載もあれば、業界団体の個社の好事例のような記載もあり、取組の主体が混在しています。業所管省庁として事業の実施や取り組んだ事項を記載した上で、その業所管省庁の取組に対して業界団体の会員企業等がどのように取り組んだのか記載していただければと思います。業所管省庁あるいは業界団体から、「この程度の取組を記載すれば分野に追加してもらえらる」という誤った認識につながる可能性があります。	佐久間委員	第7回以降の会議にてどのようなお示しの仕方ができるか検討してまいります。
6	全般	全般	制度所管省庁	各分野・業務区分につきまして、所管される行政庁担当課から、丁寧、かつ、詳細に「生産性向上のための取組」について及び「国内人材確保の取組」について、御説明を賜ったところであり、行政庁担当課の皆様も、特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れるため、業界からの要請だけでなく、本有識者会議からの要請で、詳細なデータを調査、分析して、今までの取組の成果を取りまとめたいただいたところでもあります。そこで、今まで業界団体等と相談、協議して算出してこられた外国人受入れの数値について、生産性向上のための取組、国内人材（高齢者、女性、障害者等を含む）活用の方策を検討していただいている中で、育成就労外国人及び特定技能外国人の受入れ人数がこれらの成果により適正な受入れ人数として、変更、再考することも生じてきた分野、業務区分もあるのではないかと存じます。つきましては、改めまして、必要な外国人の受入れ予定人数を算出していただくことをお願いしたいと考えます。	佐久間委員	御意見も踏まえまして、受入れ見込数を精査してまいります。
7	全般	全般	制度所管省庁	【資料1-1 平均賃金】 ○技能実習生、特定技能外国人とともに一般労働者全体に比べ低位な賃金となっている。技能実習生、特定技能外国人の賃金について、日本人との同等報酬要件の確認を徹底するとともに、業種・職種ごとの賃金指標を策定するなど、同等報酬要件の実効性を高めるために必要な措置を検討すべき。	富高委員	<p>前提として、御提出した表は日本標準産業分類の大分類での平均賃金をお示しするものであり、一般労働者全体には特定技能外国人や技能実習生を受け入れていない業種や事業者が含まれること、同じ勤続年数でも転職等により技能水準が異なり得ることから、単純比較はできないことにご留意ください。</p> <p>その上で、特定技能外国人や技能実習生は、日本人と同等の報酬であることが受入れの要件となっており、制度所管省庁としては、現在でも計画認定申請時等に、受入れ機関に対して、日本人と同等の報酬であることを、比較対象となる日本人の給与等を挙げながら具体的に説明させる、実地検査においては必要に応じて実績を確認する等の取組みを行っており、育成就労外国人についても、同様の取組みを考えていますが、今後必要な措置について検討してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
8	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-2 産業分類別平均賃金の経年変化】</p> <p>○例えば6ページ目の介護やビルクリーニングなど、R6年の所定内給与額及び賞与がR5前に比べ下がっている分野がある。そういった分野においては、国内人材確保の取組（処遇改善・賃上げ）が十分に行われていないように見受けられることから、賃上げの実態や背景事情なども含め、資料1-4で補足するなど説明が必要。</p>	富高委員	<p>前提として、賃金構造基本統計調査は毎年6月分の所定内賃金等を集計したものであり、これは一般論として6月の平日日数（2023年6月は22日、2024年6月は20日）等にも影響され得るため、各年の所定内賃金及び賞与を単純比較することはできないことにご留意ください。その上で、第6回会議資料資料1-4への補足により、分野や業務区分ごとの賃上げの実態等をお示しいたします。</p>
9	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-4 生産性向上・国内人材確保 これまでの取組と成果】</p> <p>○統一フォーマットで作成いただいたが、記載の具体性や内容については分野ごとにばらつきがある。今回だけでなく、毎年、分野の正当性を判断するための重要な資料となってくることから、現在の記載に加え、以下の内容については統一で記載がされるよう検討いただきたい。なお、P118～119の資源循環分野のように、必要に応じ補足資料を付していただきたい。</p> <p>【1. 生産性向上のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化・省力化等の取組の実施率（●社中○社実施など）と、生産性の経年変化 <p>【2. 国内人材確保のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「（1）女性・高齢者・就職困難者等の就業推進」において、それぞれの労働者割合の経年変化 ・「（2）処遇改善」において、賃上げ率と、賃金・一時金（賞与）水準の経年変化 ・「（3）安全衛生対策」において、個社、業界団体、業所管省庁それぞれの取組（法的義務を超える内容を記載）と、どのように労災発生率低減や国内人材確保に寄与したか ・「（3）安全衛生対策」において、当該分野に特徴的な労災とその対策、労災発生率の経年変化 	富高委員	<p>御意見を踏まえまして、資料の記載内容及び補足資料について、第7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。</p>
10	全般	全般	制度所管省庁	<p>「資料1-6： 上乗せ基準の検討に係るこれまでの主な御指摘」</p> <p>上乗せ基準を検討する上で、現在の特定技能、技能実習で課している上乗せ基準のリスト（どのような基準を設けているか、どのような理由によって上乗せ基準を設定しているかなど）を示していただきたい。</p>	花山委員	<p>御意見を踏まえまして、第7回以降の会議においてどのようなお示しができるか検討いたします。</p>
11	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>介護分野ではICTや介護テクノロジーの導入支援、業務改善加算の創設といった生産性向上の施策が制度化され、また修学資金貸付制度や魅力発信の取組を通じた国内人材確保にも努力が見られます。一定の導入実績と人材確保の成果が両立している分野として高く評価してもよいと思います。</p> <p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「介護テクノロジーの導入費用に対する補助（令和6年度補正予算、7年度当初予算）」が予算化されていますが、補助事業を希望する介護事業者のうち、何割が導入できると考えているのでしょうか。また、本事業だけでなく、既存の助成事業により、どの程度の事業者に助成され、又は自己財源で導入している事業者と合わせると、どの程度の事業者に行き渡り、生産性向上を図られているのか、御教示ください。 ・ 先進的な機械（ロボット、汚物処理等）の商品の販売状況と個別企業の導入状況、導入したことにより労力がどの程度軽減でき、減少しているのか、企業の生産性の向上に寄与しているとされる数値されたデータがあれば御教示ください。 ・ 賃上げの状況について、国が過去実施してきた賃上げ原資のための支援策について、物価上昇や一般労働者の平均賃金を上回る施策が行われているのか、御教示ください。 <p>○ 「国内人材確保のための取組」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 修学資金の貸付やSNS活用など魅力発信の取組は一定の成果を上げています。現場では慢性的な人手不足が継続し、外国人材への依存が進んでいることから、今後は、職場環境の改善、正規雇用への転換、処遇改善の徹底、定着支援策の強化など、長期的な国内人材育成のビジョンが必要です。令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップにつながるよう加算率の引上げを実施するとのことですが、今春闘の賃上げ率（連合集計：16,356円・5.25%（中小）12,361円・4.65%、日本商工会議所：11,074円・4.03%、小規模企業9,568円・3.54%）であり、補てんしても追いついていない状況です。介護は、必要な分野であり、必要不可欠なエッセンシャルワーカーの分野であることから、個別の事業者の経営努力だけでは限界もあります。そのためには国等からの賃上げ原資確保のための支援が必要ではないでしょうか。最低賃金の引上げ率よりも低い状況です。これでは、国内人材集めるような工夫がなされていないと思います。業界団体として、賃上げについて、どのように考えているのでしょうか。 	佐久間委員	<p><生産性向上のための取組について></p> <p>○令和5年度補正予算において351億円を措置した介護テクノロジーの導入支援事業では5,031事業所に補助がなされています。（※）</p> <p>※令和6年度における補助事業所数については調査中。</p> <p>○令和3年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査において、介護テクノロジー利用の重点分野の項目別普及率について調査しており、例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「見守り・コミュニケーション支援機器」の普及率は30%、 ・ 「入浴支援機器」の普及率は10.2%といった結果が確認されている。 <p>また、テクノロジー導入の効果については、令和4年度に実施した「介護ロボット等による職員タイムスタディ調査」において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見守り機器の導入により、夜勤職員（1人1日）の直接介護及び巡回・移動時間の合計が約17分減少 ・ 排泄支援機器の導入により職員1名の、1勤務あたりの排泄支援の時間が約3分減少 <p>などの一定の業務時間の削減が確認されました。</p> <p>○介護の現場で必要な人材を確保することは重要な課題であり、これまでも累次の処遇改善の取組を講じてきたところ、2024年の平均給与額は2008年と比較して約4.8万円増加しています。</p> <p><「国内人材確保のための取組」について></p> <p>○介護現場における処遇改善については、令和6年度報酬改定による措置に加え、更なる賃上げに向けて、処遇改善加算の取得要件の弾力化や令和6年度補正予算による賃上げに向けた支援を講じています。</p> <p>その上で、骨太の方針2025も踏まえ、これまで講じた施策の効果を把握しつつ、経営の安定、離職防止、人材確保、現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行ってまいります。</p>
12	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【資料1-4 生産性向上・国内人材確保 これまでの取組と成果】P.76</p> <p>災害性腰痛など介護における特定の疾病への対策に加え、長時間労働やカスタマーハラスメント対策などに関する国内人材確保のための安全衛生対策や取り組みについても御説明いただきたい。また、「ハラスメント対策マニュアル」を策定したことで、現場のハラスメントの発生にどのような変化が生じているのか。</p>	富高委員	<p>介護事業者に対し、腰痛をはじめとした労働災害の防止のため、「抱え上げない介護」の促進のための周知指導や、作業環境の改善のための補助金等による支援を実施し、介護現場の安全衛生対策に寄与できるよう努めており、介護事業者においても、ノーリフティングケアに関する情報発信や研修等に取り組んでいるところです。</p> <p>また、カスタマーハラスメントの対策については、ハラスメント対策マニュアルの策定のほか、暴力行為等が認められる現場へ複数名でサービス提供を行った場合の報酬上の加算措置や、運営基準の通知における介護事業者が講ずべき措置等の明確化、自治体が事業者等に対して実施する研修や相談窓口の設置等への助成などの取組を行っています。</p> <p>なお、お尋ねのハラスメント対策マニュアルの効果について、具体的な状況は把握してませんが、本年6月に成立した改正労働施策総合推進法の内容も踏まえつつ、引き続き、介護現場におけるハラスメント対策の推進に努めてまいります。</p>
13	ビルクリーニング	ビルクリーニング	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	<p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般労働者であっても最低賃金近傍の時間給となっています。日本人と外国人の給与水準は、同一労働同一賃金とすることができるとは思いませんか。官公需について、給料は、一般労働者の平均賃金額と同程度にはできないのでしょうか。 	佐久間委員	<p>特定技能外国人の報酬額については、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬額と同等以上であることが求められており、官公需を含めて当該外国人の報酬額が日本人と同等以上となるように、引き続き制度所管省庁や関係機関、業界団体とも連携し、今後も必要な周知を図ってまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
14	ビルクリーニング	ビルクリーニング	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ついて</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年に実施した「ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題等の収集及び分析等を行う検討会」による調査によると、生産性向上の取組の効果について回答のあった98社のうち、61社（62%）が「何らかの効果が得られた」と回答し、とありますが、特定技能の調査で「何らかの効果が得られた」とは、何について効果があったといっているのでしょうか。そのうち、実際に人員削減につながったと回答した企業が23%あったと記載されています。それならば、外国人の受入人数計画も下方修正して、適正な人数とすることができるのではないのでしょうか。 一方で、回答のあった企業のうち37社（38%）については、取組の効果がない、との回答のようです。労働集約的な産業なので、生産性向上の取組は効果がないとも読めますが、日本人だけでなく外国人の人数を増加するだけでは、一向に生産性は向上しません。付加価値を上げるために、価格を増加させることになりませんが、サービス価格の増加は可能なのでしょうか。 可能であれば、障害者の雇用推進が求められている現在、法定雇用率達成企業がその人数を超えて障害者を雇用した企業について、外国人の受入れを可能とするような上乗せ規制も必要だと考えますがいかがでしょうか。 清掃ロボットやDX導入の好事例がある一方で、ロボット導入の対象業務は限定的であり、依然として人手に依存する業務が大半を占めています。省力化投資促進プランによる補助金の周知等は行われているが、中小事業者の多くが導入が困難なようです。今後は対象業務の再設計や補助金申請支援体制の強化等、現実的な導入促進策が必要だと考えますが、いかがでしょうか。 <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性、高齢者、若年層向けの雇用促進施策は進められているようですが、現場では依然として募集困難が継続しています。賃金水準の改善に向けた価格交渉も行われていますが、実効性は限定的であるようです。労働環境の厳しさを踏まえ、就業定着支援や処遇の可視化、職業訓練の実施等、実効ある施策の充実が求められると思います。 	佐久間委員	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <p>御指摘の調査結果の効果については、清掃作業の時間短縮や効率向上、人員削減が挙げられます。外国人の受入見込人数については、生産性の向上の取組による効果を含めて設定されているところですが、また、生産性の向上のための取組を通じて、賃上げと適切な価格転嫁を進めていくためにも、御指摘のサービス価格の増加に繋げていくことは重要と認識しています。</p> <p>御指摘も踏まえて、ビルクリーニング分野における生産性の向上の取組については、国庫補助金事業を活用して業界団体が行う生産性向上の取組、業界団体から各事業者へのオンラインセミナー等の情報提供を引き続き行っていくと共に、ロボットやITツールの導入促進を図っていくことも含めて、令和7年に6月に策定した「省力化投資促進プラン（厚生労働省）」の周知と取組を推進してまいりたい。</p> <p>なお、障害者の法定雇用率の達成は障害者の雇用推進の観点から重要であると認識しております。その上で、法的義務を上乗せ要件とすることについては、制度所管省庁、関係機関、業界団体とも相談しながら、今後の専門家会議の議論指摘も踏まえて検討を進めて参りたい。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <p>御指摘も踏まえて、実効ある国内人材確保の実現に向けて、賃上げ、適切な価格転嫁を進めていくために、令和7年に6月に策定した「省力化投資促進プラン（厚生労働省）」の周知と取組を推進してまいりたい。</p>
15	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ついて</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上を行っている工場において生産性が2030年までに6.1%向上する見込み（日本リネンサプライ協会調べ）とありますが、この生産性とは何を指しているのでしょうか。6年で6.1%の向上は、年率1%です。やや少ないのではないのでしょうか。外国人を受け入れてもこの数値は影響を及ぼすのでしょうか。 リネンサプライ業技能講習会や業界団体において、各工場の立地、規模、業態等に応じた「企業管理者向け等の研修会及び工場視察」を実施しているようですが、周知、教育などの事業も重要ではありますが、生産性向上のための方策に直接なっているのでしょうか。研修を受講してその後、受講させた企業はどれだけ生産性向上を図られたのか御教示ください。 業務効率化やマルチスキル化、機械設備導入に関する取組が一部実施されているようですが、業界全体として生産性向上への投資が進んでいるとは言えない状況です。特に省人化設備の導入にはコスト的なハードルが高く、国の補助制度や技術支援体制の活用が一層必要です。安易に外国人の受入れを選択するより、まず支援策を活用した省力化、設備投資が必要ではないでしょうか。 <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性・高齢者・就職困難者等の採用促進策や、SNS等を活用した魅力発信は一定進められているものの、有効求人倍率が高止まりしている現状からみれば、人材定着に結びつく制度運用とはいいたくないと思います。特に中途採用者や未経験者への職場定着支援策が乏しく、今後はキャリアパス設計や職場内支援制度の導入が必要だと考えます。 	佐久間委員	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <p>1 ポツ ここでいう生産性とは主に作業効率のことを指します。リネンサプライ協会において調査を実施した結果として、本年度を基点として、2030年までに生産性が6.1%向上する見込みとなっております。</p> <p>生産性の向上率の高低については一概に他分野と比較することは困難であり、また、外国人受入れによる生産性向上への影響は大きくないと考えておりますが、現在見込んでいる生産性の向上率よりもさらに向上するよう業界と連携して取り組んで参ります。</p> <p>2 ポツ 「企業管理者向け等の研修会及び工場視察」において、種々の効率化・省人化の取組を周知し、研修会等に参加した事業者がそこで得た知識を自社の工場に持ち帰り反映することで、生産性向上につながるものと思料いたします。</p> <p>しかしながら、工場の規模（広さや高さなど）や周辺の環境、扱っているリネン製品などを踏まえ、研修会等で得た知識を自社工場に反映できるか検討することから、個々の事業者における生産性向上の程度を定量的にお示しすることは難しいです。</p> <p>引き続き、業界と連携し、優良事例を業界内で共有することにより業界全体の生産性の向上を図って参ります。</p> <p>3 ポツ 当省から各事業者に対して、中小企業省力化投資補助金やIT導入補助金等の制度の活用について周知を行っています。</p> <p>業界においても、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の検討を進めており、引き続き、国の補助制度などの支援策を活用した省力化、設備投資が図られるよう周知を行ってまいります。</p> <p>この他、賃上げや日本政策金融公庫による融資制度等も含めて、生産性向上のための取組みを後押ししていきます。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <p>御指摘のとおり、これまでの取組みで一定の成果があるものの有効求人倍率が平均に比べて高いため、中途採用者や未経験者が安心して働けるようキャリアパス設計、職場内支援制度の導入、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、引き続き業界と検討して参ります。</p>

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	機械金属加工	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ドラム缶工業協会の1人当たりの生産性は、年平均3%向上（2019年度～2024年度）とあり、生産性が毎年かなり向上しているようです。この年平均3%伸びている計算式と算出するための数値を御教示ください。これだけ伸びているのであれば、他の業界・分野、業務について、かなり参考となるものと推察されます。 <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性、高齢者、就職困難者等の就業推進 職場環境の改善（13社実施）、重筋作業や継続作業軽減のためのロボット導入や自動設備の導入（14社実施）、ホームページ等による製造現場での女性活躍のPR（11社実施）、一般事業主行動計画の作成（11社作成）等々の実績をあげられており、良い取組だと存じます。全体母数は何社でしょうか。成果についても分かりやすく、数値実績が明記されていますが、これらの取組により、実施企業と未実施企業では、どのような生産性向上による差がみられているのでしょうか。 ・ 処遇改善について、賃上げ20社実施とのことですが、これら企業では、外国人を受け入れている企業はどの程度でしょうか。また、日本人との給与の差について伺いたいと思います。 	佐久間委員	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ドラム缶工業協会の1人当たりの生産性は、計算方法に誤りがあり、正しくは年平均1.8%（2019年度～2023年度（5年間））でした。 <p>計算方法としては、協会の会員企業11社の売上高、期末時点の工業従業者数を用いて、2019年度、2023年度の一人当たり生産性（売上高÷期末時点の工場従業者数）で計算した上で、2019年度から2023年度の5年間の伸び率を算出しており、伸び率は17.3%となっています。</p> <p>当初、年平均の伸び率を17.3%÷5=3.5%と計算しておりましたが、年平均の算出は、17.3%の5乗根で求めるべきですので、17.3%^(1/5)=1.8%が正しい結果となります。</p> <p>なお、一人当たりの生産性については、個社の個別情報に直結するため、業界からは非開示と言われておりますので、一人当たりの生産性についての数値の開示はご容赦いただければと思います。</p> <p>また、間違った計算結果を提出してしまった点につきまして、お詫び申し上げます。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ドラム缶工業と日本アルミニウム協会会員のうちアンケートに回答のあった24社を母数としています。実施企業と未実施企業の生産性向上の差につきましては、現在まさに導入をしている企業も多く、現時点で比較してお示しすることが難しいですが、導入を進めることで省人化等による生産性向上を見込んでいますので、今後も努めていきます。 ・ 賃上げ20社のうち、外国人を受け入れているのは9社です。日本作業者と外国人実習生の給与の差については、差が無い企業もありますが、外国人実習生に比べ日本人作業者は業務範囲が広いなどのケースもあり、日本人作業者と比較して外国人実習生の賃金が平均1.7万円/月程低くなっています。業務範囲の概要等を踏まえれば、一概に外国人実習生の賃金が低いとは言えないと考えています。
17	工業製品製造業	プレハブ製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 代表会員個社というのは、1社だけの取組事例を記載しているのでしょうか。 	佐久間委員	<p>御指摘のとおり、代表例として1社を記載しておりますが、業界団体内に「特定技能・育成就労制度移行への対応WG」を設置しており、参画企業10社全てが設備導入を積極的に行い、生産性向上に努めています。</p>
18	工業製品製造業	電気電子機器組立て	制度所管 経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【ビーズ法発泡スチロール成形】【プラスチック成形材料製造】について、電気電子機器組立て区分でも同様という意味を教えてください。</p>	佐久間委員	<p>機械金属加工区分だけではなく電気電子機器組立て区分でも同様に【ビーズ法発泡スチロール成形】【プラスチック成形材料製造】を主たる技能に追加することを説明しているものになります。</p> <p>なお、工業製品製造分野の電気電子機器組立て区分の特定技能1号外国人が従事できる業務の範囲には、機械加工、仕上げ、プラスチック成形、プリント配線板製造、電子機器組立て、電気機器組立て、強化プラスチック成形といった技能が含まれています。</p> <p>また、機械金属加工区分には、素形材製品製造も含まれ、特定技能1号外国人が従事できる業務の範囲には、鍛造、鍛造、機械加工、金属プレス加工、鉄工、工場板金、仕上げ、プラスチック成形、溶接といった技能が含まれており、両区分にプラスチック関係の製品製造にかかる技能等が含まれていることとなります。</p>
19	工業製品製造業	陶磁器製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>工業製品製造業分野 陶磁器製品製造業務区分の「排泥鑄込み成形」はどうして今まで技能実習制度に入っていなかったのでしょうか。この工程は、担当課が分かれているのでしょうか。必要性がなかったのではないのでしょうか。また、関連業務、周辺業務で読めていたのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>陶磁器製品製造職種の実習追加時（平成25年）、実習生が担う作業の主流となっていたのは皿やどんぶりのような比較的シンプルな形状で大量生産が可能な製品の製造でした。他方、近年では、シンプルな形状の製品に加え、顧客の多様化したニーズに対応した複雑な形の製品を製造するニーズが高まっています。排泥鑄込みは、既存の技能実習で追加している圧力鑄込み成形等の作業（皿、どんぶり等比較的シンプルな形状の製品を製造するもの）と比較し、製品の厚みをより調整できる、複雑な形状の製品が作れるなど製造製品の自由度が高く、多品種小ロットの製造に適していることから業務追加の必要性が高まっているため、要望を行うものです。（排泥鑄込みで作られる製品は、主になが空洞である花瓶や急須等の構造が複雑な製品であり、これらは既存の技能（圧力鑄込み成形等）では製造が難しい）</p>
20	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ BIM/CIMの導入やICT建機による自動化施工の実装が一部で進展していますが、特に中小規模の建設事業者においては導入コストや人材面での壁が高いのが現状です。しかし、これらの機器等の導入による現場作業の効率化は、現場作業には生産性向上を図るためには必要だと考えます。また、キャリアアップシステムや処遇改善に関する取組も実施しており、技能者の確保と育成の両面で着実な成果を上げているように思います。業界全体での人材戦略の再構築と設備投資の継続により、今後さらに人材の魅力ある定着環境が整備されることを期待したいところです。 <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若年者の入職促進、技能者の待遇改善、キャリアアップシステムの運用などが進められていますが、依然として技能労働者の高齢化が進行しています。新卒・転職層を対象とした継続的な人材定着支援や建設教育の抜本的見直しが必要であるとは理解できても、現場作業となり、人材の魅力ある定着環境を整備するためにも、大幅な賃金引上げ策がまず必要だと考えます。 	佐久間委員	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <p>建設分野では、生産性向上のため、昨年6月に成立した改正建設業法等において「特定建設業者・公共工事受注者に対し、ICT活用による現場管理を努力義務化」等の業務効率化・生産性向上に資する制度を規定しています。また、モデル事業事例集やICT指針事例集を策定・公表し、優良事例の横展開を実施しています。引き続き、建設業の魅力向上に資する取組を推進してまいります。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <p>建設分野では、技能者の賃上げに向けて、本年3月から適用されている設計労務単価の引き上げ等を踏まえ、「おおむね6%の上昇」を目標とし、その達成のための取組を強力に推進することを国土交通大臣と建設業4団体のトップとの間で申合せたところです。また、昨年6月に成立した改正建設業法等は、担い手確保に向け、労働者の処遇改善に向けた労務費の確保やしわ寄せ防止、さらには、働き方改革の更なる推進や生産性向上を図るために制度面の強化を行っています。引き続き、建設キャリアアップシステムの利用拡大等と併せて、建設業における処遇改善に取り組んでまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
21	航空	全般	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、航空局安全部安全政策課乗員政策室)	「資料1-4」 「生産性向上のための取組」の「成果」 旅客数が1.5倍に増加した一方、従業員数が1.2倍に増加したということは、生産性向上の成果を示しているとはいえないのではないか。逆に、一人あたりの業務量の増加ということを示しているのではないか。	花山委員	リモコン式プッシュバック車両、自動チェックイン機やドローン等の新技術の活用により生産性の向上を進めつつ、従業員数1.2倍の増加でもって、旅客数1.5倍の増加に対応しております。
22	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)	○ 国内人材確保のための取組について ・ 処遇改善や働き方改革、福利厚生の見直しが進んでいるようですが、空港ごとの契約形態の違いが人員の定着を妨げている点もあるようです。外国人だけでなく、日本人を含めた業界横断的な雇用安定策が必要であります。空港地上勤務、空港受付カウンターなど、外国人材の配置により、日本語以外の英語は一概に堪能であるが、丁寧な説明、丁寧なサービスに欠ける点もあるので、教育・訓練には力を入れてほしいと思います。	佐久間委員	定着率の向上、教育訓練については重要なことと考えておりますので、業界団体と共に引き続き取り組んで参ります。
23	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	宿泊分野では、予約・清掃業務のデジタル化や業務マニュアルの整備を通じた生産性向上が推進され、女性・高齢者の雇用、Uターン人材の活用など国内人材確保へのアプローチが進められていると思われまます。中小宿泊施設にも応用可能な導入支援の拡充によって、より多くの事業者に波及効果が見込まれる分野であります。	佐久間委員	御意見のとおり、「観光地・観光産業における人材不足対策事業」や「全国の観光地・観光産業における観光DX推進事業」、「高付加価値経営旅館等登録制度」を通じて中小宿泊施設も含めた生産性向上や国内人材確保に取り組んでいるところであり、宿泊分野全体への波及に向けて取り組んでまいります。
24	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	【資料1-3 育成イメージ】P.5 3 宿泊分野については、「フロント、接客、レストランサービス、企画・広報」などの業務が含まれているが、在留資格「技術・人文・国際業務」でも受け入れが可能であり、フロント業務に加え経理や営業などのオフィスワーク業務で就労が可能となっている。また、レストランサービスは「外食業分野」でも受け入れが行われている。 人手不足の状況については、「技術・人文・国際業務」など他の在留資格の人数等も含めて判断すべきであり、それらのデータも含めた資料を提示いただきたい。	富高委員	御指摘の「技人国」など他の在留資格の人数等については、令和6年度に実施した宿泊施設における外国人材の受入れ状況に関する実態調査において、現在外国人を雇用している宿泊事業者（197社）のうち、働いている外国人の在留資格は「技人国」66.5%、特定技能（宿泊）24.4%、特定技能（外食）13.7%との回答がありました（複数回答）。 同調査にて行った雇用の充足度についての調査（調査対象者341社）では約96%の宿泊事業者が、雇用の充足度は100%未満と回答しました。また、このうち現在外国人を雇用している宿泊事業者（調査対象者188社）に限っても約96%の宿泊事業者が、雇用の充足度は100%未満と回答しました。
25	鉄道	駅・車両清掃	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	鉄道分野の他の業務区分（車両整備・車輛製造、運輸係員等）との人材の移動は日本人においても無いこと、平均給与においても大きな格差が存在することを考慮して、鉄道分野の他の業務区分の中にも含めることが困難であるとしても、そうであれば、むしろ、鉄道ダイヤとの業務の調整以外にはビルクリーニングの業務との大きな区別を考えにくく、ビルクリーニングと同一の業務区分とすることが適切ではないかとも考えます。なお、建築基準法上の建築物に該当するかどうかと清掃作業の内容は必ずしも関連せず、現在の所管省庁や業界が異なることは業務区分を分ける理由とはしにくいと考えます。また、受入れ見込数、受入れ業者数等はどのように想定されているでしょうか。	市川委員	○ ビルクリーニング分野の業務との区別について、御指摘の鉄道ダイヤとの業務の調整以外にも、清掃用具等を建築限界に支障させないといった運転保安や、車両基地内等における線路横断方法の修得といった労働災害防止等、鉄道特有の技能が複数あります。このようにビルクリーニング分野とは「相当程度の技能」が異なることが業務区分を別とする理由であり、現在の所管省庁や業界が異なることは業務区分を別とする理由としておりません。このため、鉄道輸送や作業員等の安全確保の観点から、ビルクリーニング分野の技能のみで駅・車両清掃の業務を行うことはできません。 ※鉄道特有の技能の例：高圧電線との離隔ルールの遵守、非常停止ボタン等の機器の取扱いや異常時の対応、設備の使用法に習熟し誤作動を起こさない清掃、駅務機器の取扱い等に関する旅客からの問い合わせ対応、不審物発見時等の駅係員・乗務員との連携等。 ○ 駅・車両清掃区分の受入れ見込み数等については、制度所管省庁と相談しつつ、他分野の対応も参考としながらお示しの仕方を検討して参ります。
26	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	○ 生産性向上のための取組について ・ スマート農業技術やドローン導入などが進展してきていますが、導入コストと技術修得の壁が大きく、特に個人経営農家への普及支援が鍵となります。機器等のレンタルなどの事業も進んで実施してきていると思いますが、安価な費用で購入というより、借りられるよう、行政からの助成制度の活用をお願いしたいと考えます。また、高齢化が進んでしまった農業者に対し、分かりやすい機器操作と操作する人材への研修をセットとした支援策の活用（すでに実施していらっしゃるのでしょうか。）をお願いしたいと考えます。 ・ 農業に従事している技能実習生、特定技能外国人の失踪率は特に高い傾向にあります。失踪した外国人が、犯罪や、不法就労外国人とならないためにも、個人経営の農業者に対し、労働法に違反しないよう、監理団体からの強い指導を望みたいところです。 ○ 国内人材確保のための取組について ・ 農業高校や就農支援施策は行われていますが、農業従事者の高齢化が進行しており、継続的な若手人材の確保が急務の課題です。新規就農者への行政からの生活支援と収益安定策の強化が不可欠であります。我が国の農業を守っていくためにも、大規模農業にはゆだねられない個人農業者の日本人の指示のもと、レベルを上げられるよう、食プロ段位制度によるレベル認定に外国人を受講させたり、外国人材のキャリアを描いていける工夫が必要だと考えます。その上で、日本の農業は日本人により、行っていただくための人件費等を含めた支援策を考えていただきたいと思います。	佐久間委員	○生産性向上のための取組について 我が国農業の生産性向上にはスマート農業技術の活用促進は不可欠であり、これまで、高額な機器の「所有」から「利用」への転換に向けた取組の促進や、農業高校等の教育機関での学習機会の提供に取り組んでまいりました。御指摘の機器等のレンタルや様々な担い手への研修を含め、更なるスマート農業の普及に向け、業界団体等と連携して支援の充実に努めてまいります。 また、農林水産省としては、失踪防止のため、 ①業界団体等で構成される協議会を通じた現状・課題の共有 ②相談窓口の設置や優良事例の収集・周知 等の取組を行っているところであり、御指摘も踏まえ、より関係団体等と密に連携して、外国人材が働きやすい環境の整備に向けて取り組んでまいります。 ○国内人材確保のための取組について 御指摘のとおり、農業の国内人材確保のためには、外国人向けだけでなく日本人含め様々な担い手に対する支援が必要であると考えております。関係団体と連携し、御指摘の外国人のキャリアアップや様々な担い手に対する支援策を含め、日本の農業における国内人材確保のための支援策を検討してまいります。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
27	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	例えば、牡蠣や帆立貝の殻むき、まぐろや鰹の解体・加工でも作業、工程は異なるものの同様の工程とみなされており、寿司等の和食の加工とは区別する理由がいまひとつ理解しかねます。他方で衛生管理や食材の処理という観点では他の飲食業分野と共通する主たる技能であり、飲食料品製造業の中で、必要に応じて主たる技能を設定することで足りると考えます。受入れを想定する事業者数、地域、他の飲食料品製造業と比しての平均賃金（日本人のみならず技能実習ないし特定技能内との比較を含む）、水産加工が飲食料品製造業の他の業務区分と異なって低い場合には、どのような賃金上昇への取組が考えられるかも伺いたいと考えます。	市川委員	水産加工業は、牡蠣やホタテ、まぐろ等様々な形状の水産物を原料として、形状・サイズ・鮮度による仕分けや、不可触部の除去等、その他の飲食料品製造分野とは異なる高度な技術を用いて、加工を行っています。食品製造関係のうち、そう菜製造業の中に寿司の製造が含まれますが、例えばスーパーマーケットのバックヤードで用いられる水産物は、形状やサイズが選別されたり、頭、尾、内臓等が処理され、可食部が切り分けられている等、一次加工が施された水産物が多く用いられています。生産から消費までのフードサプライチェーン上、水産加工業は生産と食品製造の橋渡しの役割を果たしており、寿司製造に比べて、より生産に近い位置づけにあります。 寿司製造と水産加工業は、他の食材と比べて傷みやすい魚介類を扱うため、一貫した衛生管理が求められる点は共通しているものの、天然物の原材料の仕分けから最終製品に仕上げるまでの高度な工程は、水産加工業特有のものであります。 現在、水産加工場は全国に約6,000あり、そのうち外国人を受け入れている水産加工場は約2,000工場あります。平均賃金については、水産加工分野のデータはなく、第6回の資料1-1の中で、飲食料品製造分野全体のデータをお示しさせていただいたところあります。 今後、外国人材にとっても魅力ある水産加工業となるため、水産庁から水産加工業界への適切な指導、水産加工業界を挙げた待遇向上や就労環境の改善等に努めてまいります。
28	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	業務区分の切り分けにより、外国人労働者を（あまり人気のない）水産加工に繋ぎとめることを目的としている以上、やはり切り分けには反対です。どうしても行うのであれば、以下の条件が必要だと思います。 ①現行制度で来日する労働者に不意打ちとならないよう徹底した措置をとること ②新たな分野で来日することになる外国人労働者への周知を徹底すること ③結果的に水産加工業での来日が減ったとしても、分野の統合を行おうとしないこと（理由） 「3年間頑張れば、条件のいい食品製造工場に移れる」という見込みで、水産加工場に就職している方が多く、水産加工はよほど条件が良くなければ定着は難しいと聞きます。（日本人も実は同じですが）外国人に公官庁等から制度を事前に周知することは本当に難しく、多くの人が「私と同じ会社の（在留資格の）あの人か〜できたから、私も〜できる」という、自身が所属するコミュニティの経験的な情報に基づき、様々な判断をしています。 ①現在「水産加工」で来日している技能実習生の多くが、特定技能になれば「食品製造」というより広く、より待遇の良い所属先を見つけやすい分野に移行できることを知っています。この方たちに不意打ちにならないような措置は必須です。さらに、切り分けについて②「コミュニティの経験値」を超える周知活動を行わなければ、育成就労で来日する方の期待を裏切ることになります（相談対応をしていると、どのような制度変更でも、実施後数年間は「経験則」に勝てていないように感じます。また、特定技能の運用要領が守られていないこと等に鑑みると、実効的な周知方法については慎重に検討する必要があると強く思います）。 ③については、転籍制限ではなく「専門性」で切り分けるのであれば、どんなに人が減ったとしても再度統合することはできないという前提に立たなければ、転籍制限という本音に立脚して制度を動かすことになり、国際的な信用を失うと考えるからです。	富田委員	水産庁としては、外国人材にとっても魅力のある水産加工業となるために、 ①現行制度下で、水産加工場に受け入れている技能実習生及び特定技能外国人への配慮、水産庁から水産加工業界への適切な指導、水産加工業界を挙げた待遇向上や就労環境の改善等の外国人材にとって魅力ある水産加工業とするための努力 ②③特定技能制度、育成就労制度及び両制度下の水産加工の業務区分におけるキャリアパスについて、今後受け入れる外国人材への事前の周知及び理解の徹底 等を図ってまいります。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
29	飲食品製造業	水産加工業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部食品製造課) 水産庁 (漁政部加工流通課)	水産加工業の業務区分の切り分けについて、飲食品製造業分野の飲食品製造業区分の中には、パン製造や総菜加工、食鳥処理加工、牛豚部分肉製造など、多岐にわたる作業が含まれている。それぞれの作業における育成・安全衛生対策などが重要と考える。この間、水産加工を切り分ける理由を御説明（【机上配付資料①】第5回有識者会議 構成員からの質問・意見及び回答一覧（以下【机上配付資料①】という。）項番27回答など）いただいたが、他の作業についても同様の理由が生じるのではないかと、また、なぜ他の作業同様、作業単位で「主たる技能」を設定する整理では不都合なのか、お示しをいただきたい。	高富委員	<p>水産加工は、天然物を原料とするため、種類・サイズ・鮮度を素早く判別して仕分けたり、非可食部を除去する高度な技能が必要となります。一方で例えば、食肉加工は、と畜場（日本標準産業分類において、その他のサービス業に該当。飲食品製造業分野には該当しません。）において、食用に供するために処理、解体など、一次加工が行われています。飲食品製造業分野（食肉の加工）においては、畜場で一次加工された枝肉を、さらにカットする作業を行っています。水産加工は、フードバリューチェーン上、生産と食品製造をつなぐ役割を担っており、その他の飲食品製造業分野に比べて、より生産に近い役割を担っているところが大きな違いであります。</p> <p>飲食品製造業区分から水産加工区分を切り分ける必要性については、飲食品製造業分野の中で、飲食品製造業区分と水産加工区分に共通する基本的な作業はあるものの、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水産加工業は、干物、くん製、佃煮、塩辛等の発酵食品、カズノコ等の塩蔵品など、日本の伝統的な食生活を支える多様な食品を提供しており、加工処理や調理の工程も、多様な水産物の特性に応じた方法が用いられているものも多く ・均一的で品質が安定した原料を用いる工業製品の製造と異なり、水産加工品の製造は、天然物を原料とするため、種類・サイズ・鮮度を素早く判別して仕分けたり、非可食部を除去する技能が必要 ・特に魚介類は、他の食材と比べて傷みやすく、ヒスタミン中毒等、魚介類に多いリスクへの配慮も極めて重要である。このため、一貫した衛生管理、特に温度管理、迅速な製造工程が求められる <p>など、水産加工品製造だけに求められる高度な技能が多く、一定以上の時間をかけて、経験を積むことで体得し得る専門的な技能であります。</p> <p>以上のように、水産加工区分は、特有で専門的な技術修得が必要不可欠です。外国人の方に我が国の水産加工業において、将来、担い手として働いていただくためには、水産加工業として、特有で専門的な技術修得が必要不可欠であり、飲食品製造業分野の中から水産加工区分を切り分ける必要があると考えています。</p> <p>なお、今般切り分けを希望している水産加工業の業種は、食卓に並ぶ水産加工品としては、約350品目以上ある業種区分であり、令和6年度末時点の外国人の技能実習生は約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務区分であり、全国各地で営まれていることから、転籍制限に該当することにはなりません。</p> <p>また、水産庁としては、外国人材にとっても魅力のある水産加工業となるために、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度下で、水産加工場に受け入れている技能実習生及び特定技能外国人への配慮、水産庁から水産加工業界への適切な指導、水産加工業界を挙げた待遇向上や就労環境の改善等の外国人材にとって魅力ある水産加工業とするための努力 ・特定技能制度、育成就労制度及び両制度下の水産加工の業務区分におけるキャリアパスについて、今後受け入れる外国人材への事前の周知及び理解の徹底 <p>等を図ってまいります。</p>
30	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	<p>育成就労制度においては、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、転籍を柔軟化した。</p> <p>こうした制度趣旨を鑑みれば、とりわけ既存業務区分の切り分けは、人権保護という制度の根幹に関わる変更となり、転籍制限につながる可能性があるため、エビデンスに基づき、国民の納得感をえられる形で慎重に検討する必要がある。</p> <p>とくに、飲食品製造業から水産加工業のみを切り分けることについて、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、同一業務区分の中に主たる技能を複数設定し、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ため、反対である。今回の切り分けを認めることとなれば、飲食品製造業以外の分野でも業務区分の切り分けが同様の論理で認められることになりかねず、慎重に考える必要がある。</p> <p>現在でも水産加工業から他の飲食品製造業への転籍が行われていることを鑑みると、業務区分を細かく分けることで、転籍が制限され、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。人材確保を目的とするのであれば、業務区分を分けて転籍を制限するのではなく、処遇改善やジョブディスクリプションの明確化、キャリアアップのための支援に注力するべきではないか。</p>	堀内委員	<p>飲食品製造業区分から水産加工業区分を切り分ける必要性については、飲食品製造業分野の中で、飲食品製造業区分と水産加工業区分に共通する基本的な作業はあるものの、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水産加工業は、干物、くん製、佃煮、塩辛等の発酵食品、カズノコ等の塩蔵品など、日本の伝統的な食生活を支える多様な食品を提供しており、加工処理や調理の工程も、多様な水産物の特性に応じた方法が用いられているものも多く ・均一的で品質が安定した原料を用いる工業製品の製造と異なり、水産加工品の製造は、天然物を原料とするため、種類・サイズ・鮮度を素早く判別して仕分けたり、非可食部を除去する技能が必要 ・特に魚介類は、他の食材と比べて傷みやすく、ヒスタミン中毒等、魚介類に多いリスクへの配慮も極めて重要である。このため、一貫した衛生管理、特に温度管理、迅速な製造工程が求められる <p>など、水産加工品製造だけに求められる高度な技能が多く、一定以上の時間をかけて、経験を積むことで体得し得る専門的な技能であります。</p> <p>水産加工は、フードバリューチェーン上、生産と食品製造をつなぐ役割を担っており、その他の飲食品製造業分野に比べて、より生産に近い役割を担っているところが大きな違いであります。外国人の方に我が国の水産加工業において、将来、担い手として働いていただくためには、水産加工業として、特有で専門的な技術修得が必要不可欠であり、飲食品製造業分野の中から水産加工業区分を切り分けた上で、水産加工に特化した技能評価試験を実施し、修得した技能レベルに応じた待遇改善に努めていく必要があると考えています。</p> <p>なお、今般切り分けを希望している水産加工業の業種は、食卓に並ぶ水産加工品としては、約350品目以上ある業種区分であり、令和6年度末時点の外国人の技能実習生は約25,000人程度、外国人を受け入れている水産加工場は北海道から沖縄まで全国津々浦々約2000工場あることから、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務区分であり、全国各地で営まれていることから、転籍制限に該当することにはなりません。</p> <p>また、水産庁としては、外国人材にとっても魅力のある水産加工業となるために、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度下で、水産加工場に受け入れている技能実習生及び特定技能外国人への配慮、水産庁から水産加工業界への適切な指導、水産加工業界を挙げた待遇向上や就労環境の改善等の外国人材にとって魅力ある水産加工業とするための努力 ・特定技能制度、育成就労制度及び両制度下の水産加工の業務区分におけるキャリアパスについて、今後受け入れる外国人材への事前の周知及び理解の徹底 <p>等を図ってまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
31	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部 外食・食文化課)	<p>○ 生産性向上のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外食分野では、セルフオーダーシステムや厨房機器のマニュアル化などを通じた生産性向上の実践が広がっています。一方で、国内人材確保においても、キャリア形成支援や女性・高齢者の活用が進められ、定着率向上に向けた動きが見られます。特に中小規模の飲食事業者にも取組が及んでおり、両面の改善に努める姿勢は評価に値します。 <p>○ 国内人材確保のための取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人、留学生、協業可能な在留資格を有する外国人のパート・アルバイトに依存する傾向が続く中で、定着率向上やキャリア形成支援が進められています。また、セルフオーダー・決済システムや調理工程のマニュアル化による効率化が進んでいるようですが、外国人を受け入れることに当たっては、丁寧な説明、丁寧なサービスなど、日本人の利用者が不安感、不信感を覚えにくいよう、店舗運営のDX化に対する教育訓練と、機器操作における丁寧な説明ができるよう配慮をお願いいたします。 	佐久間委員	店舗運営のDX化に当たっては、外国人従業員も日本人従業員と同等に業務が遂行できるよう、業界団体と連携し、教育訓練等の充実を図ってまいります。
32	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【議論の進め方について】</p> <p>○ 【机上配付資料①】の回答において、有識者への聴取や各種データ、自治体のニーズ把握などについて「検討中」「精査中」「確認中」などが残っている段階で議論を行うのではなく、資料や考え方・対応などがある程度まとまった段階で、その内容に基づき議論を行うべきではないか。</p>	富高委員	○ これまでいただいていたご質問については、制度のあり方を改めて整理のうえ、まとめて提示させていただきます。
33	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【国内人材確保の取組について】（第5回有識者会議・資料3・P71）</p> <p>○ 「生産性向上」はタクシーの記載が多いため、バスについても記載を充実いただきたい。また、「国内人材確保」の取組について、バス・タクシーそれぞれにおける具体的な取組を記載いただきたい。</p> <p>○ 「早期の賃上げの促進」について、「バス運転者の所得は2022年と比較し2割改善」とあるが、コロナ禍で下がっていた所得が回復したにすぎず、2019年と比較すると2024年は減少している。全産業と比較しても、賃上げを十分に行い、国内人材確保に取り組んでいるとは言えないのではないかと。また、タクシーにおいても記載いただきたい。</p> <p>○ 「職場環境の改善」について、「働きやすい職場認証制度」に取り組んでいるとあるが、具体的な事業者の取組事例の記載がない。「認証制度」においては「一つ星」から「三つ星」まで認証があるようだが、それぞれの取得事業者数と対象事業者数（母数）などもお示しいただきたい。</p> <p>○ 「事業者による人材確保支援」について、予算支援を実施とあるが、どの程度の予算を確保し、どの程度利用されているのか、予算を使用した取組事例と併せて具体的にお示しいただきたい。また、【机上配付資料①】項番45回答「継続的に様々な取組を実施していることから、（取組前後の求人倍率や採用人数の変化）は答えできない」とあるが、予算を使用し人材確保支援を行ったことによる実績などは把握しているのか確認したい。</p>	富高委員	<p>○ 国内人材確保の取組については、第6回有識者会議資料1-4「生産性向上・国内人材確保 これまでの取組と成果」に、バス・タクシー両方にかかる取組を記載しております。</p> <p>○ 運賃改定の促進に向けた制度改革はコロナ禍を経て実施されたものであり、2022年から2024年の所得上昇はそうした施策を反映したものと認識しています。タクシー運転者の所得については、2022年と比較して16%増加しております。</p> <p>○ 「働きやすい職場認証制度」の認証事業者数については以下のとおりです。 タクシー事業者は1,011社（一つ星 588社、二つ星 403社、三つ星 20社） バス事業者は399社（一つ星 215社、二つ星 174社、三つ星 10社）</p> <p>○ R5年度補正予算（地域公共交通確保維持改善事業等 R5年度補正予算 279億円の内数）の執行状況は約23億円となり、二種免許取得支援、合同説明会の開催等の採用活動、運転者研修等を支援しております。</p>
34	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【業務に必要な日本語レベルについて】</p> <p>○ 「通常の接客として想定される場面」として、資料に記載の内容だけでなく、乗客への乗り換えや運行状況、運賃システムの案内、視覚障がい者や筆談の対応、発生が多い車内転倒事故の対応など、様々な場面が想定され、乗客と柔軟にコミュニケーションを交わす必要がある。その場合、N4レベルで適切な案内を行うことは難しいのではないかと。</p> <p>○ 事故や地震等発生時においては、「運行管理者に運行ダイヤ、氏名、場所、方向、時刻、被害状況等についてを報告し、その後の指示を受ける。」ことや「乗客に避難誘導を案内する」ことなど、マニュアル通りのセリフでは対応できない接客の記載があるが、N4レベルでは困難ではないかと。</p> <p>○ 実際の事故や地震発生時の運転者と営業所とのやり取りの録音などを確認し、N4レベルで実行可能なのか、検証を行うべき。</p>	富高委員	○ 会議での説明のとおり、N4外国人であっても、新任研修を通じて、ドライバーとしての運転技能と通常の接客能力は身につけることが可能であると考えておりますが、一方で委員からの御指摘も踏まえ、ICT機器の使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）を含め、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。
35	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【新任運転者研修について】</p> <p>○ 【机上配付資料①】項番55回答「新任研修の実態や運行時の接客の実態などを改めて提示する予定」とあるが、今回の資料2では新任者研修や接客の概要はわかるものの、実際の研修方法や教材、研修理解の確認方法、柔軟な対応が求められる接客の実態（実際の会話）などが不明であり、かつ、それらがN4レベルで理解・対応が可能なのか不明である。また、接客の実態については路線バスを想定されているが、高速バスなどでは、交通渋滞時の迂回や、予約確認や空席案内、急病人発生時の救急対応や乗客への協力依頼などもあると聞いている。様々な場面の接客及び対応する研修の詳細と、それらがN4レベルで対応可能なのかの根拠をお示しいただきたい。</p> <p>○ その上で、新任運転者研修について、N4レベルで十分に理解し、業務実行をすることは困難ではないかと。第5回資料の日本語教育の専門家の意見では「書面で母国語訳された教材を用いることで十分な教育効果が得られるもの」と記載があるが、実際には乗客や営業所とのやり取りは日本語で行われるため、母国語で研修内容を理解できるだけでは不十分ではないかと。</p> <p>○ 【机上配付資料①】項番43回答「新任運転者研修等を通して運転能力や接客能力、非常時の対応が担保される前提のもと」とあるが、N4レベルでも新任運転者研修を通して担保できるという根拠をお示しいただきたい。</p>	富高委員	<p>○ 第6回会議での御指摘も踏まえ、ICT機器の使用（通訳タブレットやポケットークの所持等）についても検討いたします。</p> <p>○ 研修中のコミュニケーションは日本語で行うことを想定しており、たとえ母国語訳された教材を使用する場合であっても、研修を通して日本語による業務遂行に必要な能力は身につけられると認識しています。</p> <p>○ 第6回会議にて説明したとおりですが、会議での御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
36	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【日本語サポーターについて】</p> <p>○【机上配付資料①】項番47回答「A2レベル（N4～N3）の者がB1レベル（N3～N2）に到達するための学習時間の目安は150～220時間とある。乗務をしながらという日々の日本語学習時間の確保が難しい中で、例えば乗務後に1日1時間学習するとしても、合格するためには半年～1年程度必要になってくるのではないかと。運転者だけでなく、それ以外の職種の方々も要員が足りているとは言えないなかで、その間、日本人サポーターを確保することは困難であり、生産性向上に資する施策とは言えないのではないかと。</p>	富高委員	○日本国内で生活し日本語で業務を行うことから、日々の業務も一定程度学習時間に含まれるものと認識しております。しかしながら御指摘の通り、速やかなN3レベルへの移行は依然として重要であることから、日本語能力の向上に資する体制の構築を今後並行して検討してまいります。
37	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>交通空白地における自治体、サービス利用者がN4レベルの外国人材であっても受け入れたいというニーズがあるのであれば、運転技能の担保など、安全性の確保を大前提として、N4レベルの外国人材が地域で活躍できる環境を整えること自体を否定する必要はないと考える。</p> <p>ただし、イレギュラー事象への対応の観点からは、ドライバーとしてあくまで目指すべきは、N3レベル以上の日本語能力の取得であるため、受入れ後も、この目標を前提とした支援を行うべきである。この点、国土交通省より、「N4のドライバーであっても安全面の問題がない」「研修を修了すればN4でも問題なく乗務できる」「路線案内等の利用者対応に当たって、高度な日本語レベルは必要としない」といった回答は、N4を取得していれば十分で、N3の合格が今後も不要であるとの誤解を招きかねない。N4のままであれば離島・半島以外への転職ができないため、実質的な転籍制限ともなり得る。受入れ事業者等の責任において、より高度な日本語レベルの取得を目指すべきであり、少なくともN3レベル以上の取得に向けた支援を継続的に講じるためのインセンティブ設計（例えばN3の合格率と新規受入れ外国人数を連動させるなど）を検討すべき。</p> <p>併せて、イレギュラー事象発生時の対応について、バス事業者のみに委ねるのではなく、当該自治体においても迅速かつ確な対応が行われるよう、連携、支援体制の整備が求められる。</p>	堀内委員	○会議での説明のとおり、N4外国人であっても、新任研修を通じて、ドライバーとしての運転技能と通常の接客能力は身につけることが可能であると考えておりますが、一方で委員からの御指摘も踏まえ、ICT機器の使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）を含め、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。また、N3取得に向けた支援や自治体との連携についても検討してまいります。
38	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(39) 未回答の質問事項</p> <p>現時点で未回答となっている下記の①～③の各事項について明らかにされたい。</p> <p>①「N4でも単独乗務可」という緩和対象となる離島・半島地域のバス事業者は、何社で、何路線なのかを明らかにされたい。(22)</p> <p>②「N4でも単独乗務可」という緩和対象となる離島・半島地域における運転手1人当たりの事故発生率を明らかにされたい。(28)(35)</p> <p>③「N4でも単独乗務可」という緩和対象となる離島・半島の路線バスのうち、携帯電話もIP無線機も使用できない地域（電波が通じない地域）を運行経路に含むものは、何事業者、何路線存在するのかを明らかにした上で、かつ、当該全路線において、一般業務無線が使用できる状況にあるのか否かを明らかにされたい。</p> <p>業所管庁が第5回有識者会議に提出した資料3「バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）について」の「バス事業者が使用している無線について」において、一般業務無線の通話範囲は基地局から20kmとされている。また、無線局開設に伴う免許申請が必要であり、営業所等に設置する自前の基地局側（営業所の管理者等）に「第三級陸上特殊無線技士」以上の資格者が必要とされている。(33)</p>	山脇委員	○今後新たな制度について御説明を差し上げる際にあわせて提示させていただきます。
39	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(40) 自動車運送業分野特定技能1号評価試験（「通常の接客能力」の担保の有無）</p> <p>業所管庁によるバス・タクシー運転者に係る日本語能力要件の緩和案は、「①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応」に係る能力を「通常の接客能力」として定義した上で、これらの「通常の接客能力」は、(a) 特定技能評価試験合格と (b) 新任運転者研修をもって、「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているということを前提（以下「業所管庁前提」という。）としている（業所管庁が第4回有識者会議に提出した資料3「バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）」の「安全性の水準について（N3、N4）」）。</p> <p>業所管庁によって開示された自動車運送業分野特定技能1号評価試験（バス）の出題内容を確認するに、基本方針で求められる「相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの」（一定の専門性・技能を有する即戦力）を客観的に担保する試験となっていない疑いが非常に強い。N4外国人がこの問題に60%以上正解できたからといって、個別の状況に応じて非常に多種多様なパターン（後記(44)の国土交通省「公共交通事業者に向けた接客ガイドライン」参照）がある「①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応」について、実際の事案における個別事情に応じた臨機応変な適用能力等が備わっていることが証明されているとは到底いえない。</p>	山脇委員	特定技能評価試験は、学識者等で構成される有識者会議で専門的知見から審議を行っており、一定の水準を担保する試験であると認識しています。個別の状況（イレギュラー事象）の対応については、日本語サポーターを配置することで対応可能と考えておりますが、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器の使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）を活用し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
40	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(41) 自動車運送業分野特定技能1号評価試験に合格するための学習用テキスト（「通常の接客能力」の担保の有無）</p> <p>自動車運送業分野特定技能1号評価試験の過去問題は一般に公表されていないが、業界団体（公益社団法人日本バス協会）が作成した、同試験に合格するための学習用テキスト（『外国人向け）バス運転者を指す人のための学習用テキスト』）（以下「本件学習用テキスト」という。）は一般に公表されている（https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/jptext.pdf）。</p> <p>業所管庁が「通常の接客能力」として位置付ける「①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応」に関連する記載が本件学習用テキストにおいてなされている箇所は、「運行編」の「6 バス運転者の心得」（54～55頁）、「7 交通事故、故障、災害などのとき」（56～60頁）及び「接客編」（63～67頁）の「1 接客全般」、「2 障害者／高齢者対応」、「3 運賃收受」、「4 手荷物（トランクサービス・忘れ物等）」、「5 ドアの開閉操作」、「6 急病人対応」、「7 事故対応」である。</p> <p>これらの記載を精査しても、いわば常識的といえる事項の結論のみが簡単に羅列されているのみである。日本語能力がN4レベルの外国人の方がこの学習用テキストで学習したからといって、個別の状況に応じて非常に多種多様なパターン（後記（44）の国土交通省「公共交通事業者に向けた接客ガイドライン」参照）がある「①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応」について、実際の事案における個別事情に応じた臨機応変な適用能力等が備わることが担保されるとはいえない。</p>	山脇委員	<p>指摘の①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応については、新任運転者研修で修得するものと認識しております。</p> <p>個別の状況（イレギュラー事象）の対応については、日本語サポーターを配置することで対応可能と考えておりますが、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>
41	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(42) 新任運転者研修の仕組み（「通常の接客能力」の担保の有無）</p> <p>自動車運送業分野のバス・タクシー運転手については、「特定技能1号」の在留資格を取得するためには、事業者が実施する新任運転者研修を修了する必要がある（出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき自動車運送業分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める基準を定める件1条2号、3条3号）。そして、当該研修の修了に当たっては、業界団体が定めた効果測定の基準に達する必要があるとされており、入管庁への「特定技能1号」に係る申請において、業界団体が作成した新任運転者研修の修了を証する書類を提出する必要がある（法務省・国土交通省「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-自動車運送業分野の基準について-」）。</p> <p>上記の新任運転者研修に係る実際の運用は、以下の①～④のとおりである。 (https://www.bus.or.jp/news/association/17145/)</p> <p>①バス事業者において、国土交通省「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」（概要編https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/bus_gaiyohen.pdf、本編https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/bus_honpen.pdf）をもとに新任運転者研修を実施する。</p> <p>②研修の実施の際には、「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」（以下「本件チェックリスト」という。）（https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/gaikokujin_kijyun.zip）により、各項目を修得したかどうかをチェックする。</p> <p>③該当する項目にチェックできたら、1号特定技能外国人新任運転者研修修了証書交付申請書（https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/shuuryousho.zip）に本件チェックリストを添付し、業界団体へメール又は郵送にて提出する。</p> <p>④業界団体において、本件チェックリストの内容確認等を行った上で、「修了証書」を発行・交付する。</p>	山脇委員	<p>○ 「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」のチェックリストの確認のほか、業界団体による特定技能外国人と受入れ事業者に対するヒアリング等により、各項目の理解度を業界団体においても把握した上で修了証を発行する運用について検討してまいります。</p>
42	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(42) の続き</p> <p>上記②の本件チェックリストは、「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」という名称が付されているが、その内容・形式をみると、実際には、各項目について、研修受講者が具体的に何がどこまでどの程度どのようにできれば達成（修了）したと評価するのか、逆に、具体的に何ができなければ（何に失敗すれば）達成（修了）したと評価しないのかといった基準（採点基準）は何ら設けられていない。</p> <p>つまり、客観的な採点基準が設定されていない中で、各事業者が自らの判断でチェックを入れるかどうかを決めるだけのものとなっている。</p> <p>各事業者が業界団体に1号特定技能外国人新任運転者研修修了証の交付を申請する際に本件チェックリストしか添付しないのであれば、業界団体側も、新任運転者研修によって各受講者が各項目について何がどこまでどの程度どのようにできるようになったのかを客観的に審査・判断することができない。</p> <p>よって、このような新任運転者研修に係る仕組みを前提とする限り、上記（40）の「通常の接客能力」は、(b) 新任運転者研修をもって、「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているという業所管庁前提が妥当であるということとは困難である。</p>	山脇委員	<p>○ 「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」のチェックリストの確認のほか、業界団体による特定技能外国人と受入れ事業者に対するヒアリング等により、各項目の理解度を業界団体においても把握した上で修了証を発行する運用について検討してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
43	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(43) 国土交通省「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」(「通常の接遇能力」の担保の有無)</p> <p>各事業者が新任運転者研修を実施する際に参照することとなる国土交通省「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」(概要編) (https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/bus_gaiyohen.pdf) においては、上記(40)の「通常の接遇能力」に関する記載としては、次の記載しかない。</p> <p>即ち、「3 乗客の状況に気を配り、乗降時と乗車中ともに安全を確保するよう指導しましょう」として、「●乗客の乗降時にドアを開閉する際には、左後方から二輪車・原付などが来ないか、乗客が確実に乗降したのかなど、安全を確認することが大切であることを理解させましょう。●路線バスでは、車内転倒を防止するため、発車前の乗客の状況確認や、走行時の着席の呼びかけが必要であることを理解させましょう。また、車いすやベビーカーの車内装置による固定を徹底し、高齢者や障害者に対する十分な配慮を心がけさせましょう。」という記載、「5 防衛運転の徹底や、非常時に実施すべき対応を指導しましょう」として、「●交通事故や車両故障の発生時や自然災害への遭遇時には、乗客の安全の確保や警察・事業者への報告を行うよう運転者に指導しましょう。」という記載しかない。</p>	山脇委員	<p>省令において、バス・タクシー会社に対して「従業員に対して、輸送の安全及び旅客の利便を確保するため指導監督すること」を義務付けしており、「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」に記載されていない通常の接遇も、新任運転者研修に含まれております。そのため、「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」の内容だけをもって、通常の接遇能力を担保しているというわけではありません。</p>
44	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(43) の続き</p> <p>国土交通省「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」(本編) (https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/bus_honpen.pdf) においては、「V.乗客が乗降するときの安全を確保するために留意すべき事項」として、「1. 乗降時の乗客の安全確保」及び「2. 高齢者・障がい者の乗降時の安全の確保」の記載(34～39頁)並びに「VII.危険の予測及び回避並びに緊急時における対応方法」として、「5.緊急時における適切な対応」の記載(56～59頁)がある。</p> <p>各事業者による実際の新任運転者研修の実施実態にもよるが、上記(42)の本件チェックリスト (https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/uploads/2025/04/gaikokujin_kijyun.zip) が各項目に係る達成(修了)基準(客観的な採点基準)を示していないこと及び業界団体による修了証書の交付に係る仕組みをも併せ鑑みれば、上記の国土交通省「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」における記載のみをもって、上記(40)の「通常の接遇能力」は(b)新任運転者研修をもって、「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているという業所管庁前提が妥当であるということは困難である。</p>	山脇委員	<p>省令において、バス・タクシー会社に対して「従業員に対して、輸送の安全及び旅客の利便を確保するため指導監督すること」を義務付けしており、「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」に記載されていない通常の接遇も、新任運転者研修に含まれております。そのため、「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」の内容だけをもって、通常の接遇能力を担保しているというわけではありません。</p>
45	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(44) 「通常の接遇として想定される場面」は極めて多種多様であり、個別の状況に応じて的確に対応するためにはN4では足りないこと(国土交通省「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」)</p> <p>業所管庁が第6回有識者会議に提出した資料2「バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件(案)について」の「通常の接遇として想定される場面」は、実際には個別の状況に応じて多種多様なパターンがあるにもかかわらず、ごくわずかの極めて典型的な場面のみを想定して単純化しすぎている上、場面の類型としても極めて少数しか挙げておらず、「通常の接遇」に係る実態を反映していない。</p> <p>国土交通省「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」 (https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/sosei_barrierfree_tk_000143.html) (以下「接遇ガイドライン」という。)は、平成29年2月に決定された政府の「ユニバーサルデザイン2020行動計画」を踏まえ、接遇の基本的事項のほか、交通モードごと、具体的な場面ごとの接遇のあり方等を示すことで、交通事業者による一定水準の接遇を全国的に確保し、高齢者、障害者等の移動等円滑化を推進することをその目的とする。同ガイドラインは、その目的達成のために、バス事業者において通常想定される接遇場面を以下の第1～第7のとおり挙げ、接遇対象者の接遇の方法について整理している。当然ながら、外国人運転手についても、これらの全てについての能力が確保されている必要がある。同ガイドライン9頁において、障害特性の程度は多様であり、それによって必要な接遇も多様であり、何が必要なのかをコミュニケーションによって理解して対応することが重要であると明記されている。このコミュニケーションに日本語能力が直結することは言うまでもない。</p> <p>日本語能力要件の緩和の妥当性を判断するために必要であるから、業所管庁は、この国土交通省「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」を資料として有識者会議に提出されたい。</p> <p>現時点で同ガイドラインが資料として提出されていないため、(45)～(51)で該当箇所を抜粋する。</p> <p>バス運転者においては、これほどまでに多種多様で個別具体的な事情に応じた接遇を的確に行う能力が「通常の接遇」として必要となるものである。</p>	山脇委員	<p>例示されたシチュエーションはイレギュラー事象にあたり、営業所に連絡して対応すべきものと考えます。</p> <p>その上で、イレギュラー時の対応については、日本語サポーターを配置することで対応可能としておりますが、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用(具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等)し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
46	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(44)の続き</p> <p>第1 高齢者 第2 肢体不自由者・車椅子使用者 第3 視覚障害者（ロービジョン（弱視）者、色覚障害者を含む） 第4 聴覚障害者・言語障害者（難聴者を含む） 第5 発達障害者・知的障害者・精神障害者（高次脳機能障害者を含む） 第6 内部障害者 第7 その他（その他の心身の機能障害・妊産婦・乳幼児連れ（ベビーカー使用者含む）・けが人等）</p> <p>なお、特に障害を抱えていない健常者を対象とする「通常の接遇」としても、極めて多くのパターンがあることを前提とすべきである。例えば、近時、路線バス車内において、次のような場面に実際に遭遇した。</p> <p>・路線バス車内の行き先・停留所案内のための電光表示版の表示及び音声案内テープが流れるタイミングにズレが生じたことにより、乗客複数名グループのうち1名だけが誤って1つ前の停留所で下車してしまい、バスは発車した。この事態を受け、残りの乗客メンバーが走行中の運転手席に行き、電光表示版及び音声案内テープのズレにより誤って下車した者がいるため、停留所でない箇所でのその者をピックアップして欲しいという要請をバス運転中の運転手に対して行い、運転操作中の運転手がそれに対して回答しなければならなかった。</p>	山脇委員	<p>例示されたシチュエーションはイレギュラー事象にあたり、営業所に連絡して対応すべきものと考えます。</p> <p>その上で、イレギュラー時の対応については、日本語サポーターを配置することで対応可能としておりますが、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>
47	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(44)の続き</p> <p>・路線バスが公道を走行していたところ、片道1車線の道路に違法駐車している車両がいたため、道幅が狭くなっており、同車両を横に避けて走行することができない事態（バスを前に進められない事態）に陥った。バス運転手がクラクションを何度押しても、当該違法車両は反応せず（動かず）、運転手も出てこなかった。そのうち、当該違法駐車車両の運転手でない同乗者が車外に出てきた。バス運転手が、当該同乗者に対して、バスのドア越しに、「早く車を動かして」という趣旨の発言をしたところ、当該同乗者は、「荷物配達中で運転手がない。運転手と電話で連絡をとろうとしているがつながらない。できるだけ早く車を動かす。」と言ったが、5分程度経過してもなお違法駐車車両の運転手は戻ってこず、その間、何度もクラクションを鳴らしたが、事態は解決せず、後続する長い渋滞が生じた。そのうち、バスの度重なるクラクションを聞き、渋滞の発生を認識した警察官が近くの交番から来て、バス運転手に対して、バスの窓越しに、「どのような状況か。何が起きているのか。」と尋ね、それに対してバス運転手が上記の状況を説明した。そうした状況においてもなお、違法駐車している車両の運転手が戻ってこず（違法駐車車両が動かず）、同車両の同乗者に対して早く事態を解決するよう、バスのドア越しに要請を繰り返した。当該同乗者は、要領を得ない回答を繰り返し、おろおろするばかりであった。また、バス運転手は、車内の乗客に上記の原因によりバスを動かすことができなくなっていることをマイクで説明するとともに、バスの営業所にも、無線で上記の複雑な状況を説明しなければならなかった。</p> <p>健常者、ハンディキャップを持つ人を問わず、こうした極めて多種多様で個別具体的な事情に応じた接遇を的確に行うためには、N3以上の日本語能力が必要不可欠である。</p>	山脇委員	<p>例示されたシチュエーションはイレギュラー事象にあたり、営業所に連絡して対応すべきものと考えます。</p> <p>その上で、イレギュラー時の対応については、日本語サポーターを配置することで対応可能としておりますが、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>
48	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>事務局注：(45)～(51)について、「机上配付資料 山脇委員意見別紙」のとおり。</p>	山脇委員	
49	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(52)「通常の接遇能力」についての小括</p> <p>以上のとおり、自動車運送業分野特定技能1号評価試験（バス）の出題内容（40）、同試験に合格するための学習用テキストの内容（41）、新任運転者研修の仕組み（42～43）から判断して、「通常の接遇能力（高齢者・障害者・急病人対応、地域の交通状況、事故時の対応）」が、(a) 特定技能評価試験合格と (b) 新任運転者研修をもって、「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているとはいえない。</p> <p>健常者、ハンディキャップを持つ人を問わず、極めて多種多様で個別具体的な事情に応じた対応が求められる「通常の接遇」(44～51、国土交通省「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」)を的確に行うためには、N3以上の日本語能力が必要不可欠である。</p>	山脇委員	<p>○ 会議での説明のとおり、N4外国人であっても、新任研修を通じて、ドライバーとしての運転技能と通常の接遇能力は身につけることが可能であると考えておりますが、一方で委員からの御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
50	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>(53) 一定期間内のN3取得義務付け、自治体の責任をもった関与が必要であること</p> <p>現時点での業所管庁による案は妥当ではない。</p> <p>仮に、バス・タクシー運転手に係る日本語能力要件について、合理的な要件のもとで一定程度緩和するとすれば、①一定期間内のN3取得義務付け及びそれを前提に一定期間内にN3を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランの作成・提出、②自治体の責任をもった関与が必須である。</p> <p>①は、安全性の担保という観点に加えて、外国人運転手が日本語能力要件の緩和対象地域以外にいつまでも転籍しえないという事態を防ぐという観点、将来的に自動車運送業分野に係る「特定技能2号」が創設されたときに「特定技能2号」に事実上移行することができないという事態を防ぐ観点からも必要である。</p> <p>②は、一定の措置の実行について緩和対象地域の自治体の責任をもった関与が求められる。具体的には、「一定期間内のN3取得に向けた日本語教育、当該地域の方言を含む日本語教育、当該地域の個別の道路交通事情に応じた地元警察等による交通安全指導、地元住民への丁寧な説明など」に係る措置について、自治体による積極的な関与のもとで、事業者、業界団体及び自治体が一体となって実行すること、そのことに関する同意書を事業者が自治体から取り付けられることが必要である。</p>	山脇委員	①、②とも、いただいた意見の趣旨も踏まえつつ、具体的な制度のあり方については、引き続き検討してまいります。
51	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>事故時、災害時の営業所への連絡、負傷者等への対応についてはどのような言語で営業所と連絡を取り合うのか、必要に応じて通訳の方法などについて検討するべきではないかと考えます。また、離島等で1日1便というようなバスの運行の場合、勤務時間・給与等の条件をどのように設定しており、特定技能でも同様に設定できるのか、うかがいたいと考えます。</p>	市川委員	<p>事故時、災害時の連絡等については、日本語サポーターもその補助を行うことを想定しています。</p> <p>また、離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討します。</p> <p>離島等におけるバス運転者は正社員・いわゆるフルタイム勤務が一般的です。便数の少ない路線については他の路線の乗務、あるいは非乗務勤務（車両清掃・事務処理等）と組み合わせることで、一日の所定労働時間に対して過不足が生じないように勤務を設定しています。外国人運転者についても日本人ドライバーと同様の待遇を設定することになります。</p>
52	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>・重要と考える視点は、乗客の安全確保。日本人を含むバス運転手に課せられている安全確保の義務に対し、N4相当の日本語では履行が懸念される場面を整理すべき。その各場面において、ICT、デジタル技術の活用、遠隔でのサポートなど取り得る対策があるか。</p> <p>・バス運転手の人手不足による高齢化は進み、地方部の住民の生活インフラを維持も含めた多面的な見地に基づいた判断が必要。</p>	清田委員	<p>路線バスは省令に基づき、路線ごとに安全運行に係る運転基準図の作成、それを使用して、運転者への適切な指導を義務付けています。そのため、基本的にはN4外国人であっても、安全確保は可能と考えていますが、複雑な対応を求められる可能性があるため、日本語サポーターを配置することとしています。離島・半島については、御指摘も踏まえ、ICT機器を使用（具体的には、通訳タブレットやポケットークの所持等）し、N4外国人を補助する要件を検討します。</p> <p>地方部のバス路線維持については、自治体の関与等を検討してまいります。</p>
53	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>次々回の会議で提案をいただけるとのことだったので、意見としては保留します。</p> <p>前回会議で申し上げたことの補足となりますが、地方の高齢者しか暮らしていないようなコミュニティへの交通手段の確保は、「交通手段」ということだけでなく、ライフラインの確保として、自治体が責任を持って対応すべきことだと思います。佐渡島に赴任していた時、島の隅々で暮らすお年寄りが、行政の目が届かない故に消費者被害に遭う様子を目の当たりにしました。よく分からないまま過量販売をされている例もあれば、食料品を売りに来る人に頼らざるを得ず、数万円の全く必要のない衣料品を買わされている例もありました。この会議で議論すべき話を越えるのは承知していますが、高齢化・過疎化の進むコミュニティの暮らしをどう支えるかということは、外国人のバス運転手を入れて急場をしのぐのではなく、グランドデザインを描いて検討すべき課題だと思います。</p>	富田委員	<p>高齢化・過疎化の進むコミュニティの暮らしを支えていくにあたり、バスやタクシー運転者の確保は喫緊の課題であると認識しているところです。当省としては、バス・タクシーにおける採用活動や二種免許取得にかかる費用に対する支援、賃上げ等に係る費用を適切に反映できるような運賃算定制度への見直し及び早期の賃上げに向けた運賃改定手続きの迅速化等の総合的な対策をこれまで過去に例のない規模・形式で実施しているところです。しかし、運転者不足は依然として深刻であることから、特定技能の対象分野へのバス・タクシー運転者の追加等の取組を進めてきたところです。なお、自治体とどのように連携するかについては引き続き検討してまいります。</p>
54	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>現在は路線バスに特化した議論が展開されているが、特定技能制度におけるバス運送業は、一般乗合旅客自動車運送事業のほか、一般貸切旅客自動車運送事業も対象になるものと想定される。国土交通省の回答では、「乗合バスと貸切バスの緊急時対応は概ね同様のものと認識している」とのことだったが、貸切バスと乗合バスは通常のサービス利用者や通信手段が異なること、貸切バスは既定路線がないことを踏まえると、乗合バスと同様のエビデンスは示されていないため、タクシー運転者と同様にN4運転者単独乗務の対象外とすべき。</p>	堀内委員	<p>乗合バスと貸切バスでは路線の性質が大きく違うこともあり、運行管理（経路の指示、事前調査）や新任研修も異なるところですが、貸切バスであっても、新任研修等を通じて運転技能と通常の接客能力は身に着けることは可能と考えています。</p>
55	自動車運送業	タクシー運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>国土交通省より、バス運転者については、離島・半島でのN4運転者の単独乗務を検討しているところ、タクシーは検討していないとの回答があるが、タクシー運転者が対象外であることを公表資料上にも明記すべき。</p>	堀内委員	<p>第4回会議資料で、お示ししたところですが、今後の資料でも明記するよういたします。</p>