

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	分野別協議会について、①加入企業に対する相談件数について、分野によって件数が大きく異なっているが、常設の相談窓口の設置、その周知などを制度所管省庁として統一的に指導することはできないか。②加入企業への指導等の方法について、構成員への口頭ないし書面での通知、報告書の徴求にとどまる分野が多い中で、建設分野の特定技能協議会は巡回指導を行っているとのことであるが、その違いは、財源、人員等の違いによるものか。外国人育成就労機構とは別途、問題が疑われるときは立入検査を行う等の制度を設けることはできないか。	市川委員	①協議会の組織や協議会決定事項等については、各協議会において決定するものでありますところ、御意見につきましては、今後の検討の参考とさせていただきます。 ②協議会における巡回指導の実施状況については、第8回の会議にてお示しいたします。なお、地方出入国在留管理局においては、特定技能所属機関に対する実地検査を一定期間ごとを実施することとしています。
2	全般	全般	制度所管省庁	先般公表された「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のための論点整理」（法務大臣勉強会）は、「日本における外国人比率が現状の約2.82%を大幅に超えて10%台に（又はそれ以上）となる状況を想定し、上記（1）から（6）までの観点を考慮してもなお、その基本的なスタンスを維持すべきか」という問題提起をしている。特定技能制度、育成就労制度については受入れ見込数の上限を設定することとされているが、産業界の必要性、生産性向上の努力という観点以外の治安や税・社会保障等の観点からも上限を検討することを想定しているか。この点、日本でキャリアアップして生活続けることを想定して日本にきた育成就労外国人、これから育成就労や特定技能で来日する準備をしている者についてまで影響を及ぼすのは避けるべきと考える。また、受入れ環境の整備状況との関係では、10%という目安を所与のものとして設定すべきではないと考えるがいかがか。	市川委員	特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数については、各分野における産業需要等を踏まえた人手不足状況と、生産性向上や国内人材確保の取組の観点から設定し、受入れ数の上限とするものです。 御指摘の論点整理については、特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数とは異なる観点のものとなります。
3	全般	全般	制度所管省庁	分野特有の事情に鑑み、上乗せして定められる分野独自の基準については、業務の特性（必要な能力・スキル等）により設けられたもの、過去の受入れ実績（労務管理の状況、失踪・トラブルの程度等）により設けられたものがあると思料する。特に過去の受入れ実績により設けられたものについては、該当する分野における受入れ機関の理解を促すためにも、なぜ上乗せ基準が必要なのか、丁寧な説明が必要。また、状況を随時確認しながら、見直していくことも必要。	清田委員	分野所管省庁より丁寧に説明させていただきます。
4	全般	全般	制度所管省庁	工業製品製造業分野及び建設分野の受入れ機関などは分野別協議会に加え、所管大臣の登録を受けた法人へ強制的に加入・費用負担が課される。同法人に加入する必要性について、十分に理解していない事業者も存在するため、同法人の役割・提供しているサービス、その成果等を見える化することで、適切な機能が発揮されているかチェックすることも必要である。	清田委員	分野所管省庁において今後の取組の参考とさせていただきます。
5	全般	全般	制度所管省庁	人材育成のための要件（講習の受講義務など）が課されている分野については、業所管省庁において、地方を含む中小企業が十分に対応できるだけの環境整備を図られたい。	清田委員	分野所管省庁において今後の取組の参考とさせていただきます。
6	全般	全般	制度所管省庁	【資料1-1について】 ○ 分野別協議会の状況について、会費徴収の有無、その額を御教示ください。 ○ 将来、育成就労制度にも分野ごとの協議会は加入する方が事業者をグリップするには良いし、いずれかの制度を利用して、必ず協議会には入らなければならない方が分かりやすいと考えます。なお、会費を徴収する場合は、育成就労制度、特定技能制度ごとに徴収するのではなく、会費を二重に徴収することはやめていただきたい。 ○ すべての分野、業務区分について、建設はJAC、工業製品製造業はJAIMのように加入することになるのであれば、協議会の意味がなくなってしまうのではないのでしょうか。 ○ 協議会決定事項に違反したときの措置について、再三の指導とは何でしょうか。また、除名した実績はあるのでしょうか。各分野ごとにお答えください。ないのであれば、架空の文案に過ぎないのではないのでしょうか。各分野、だが、どのようなルートで、違反等の事例を迅速に把握し、指摘や調査に入るのでしょうか。 ○ 賃上げの実績把握と事業者への指導は協議会で行うようにしていただきたいと考えます。 ○ 法令順守の啓発方法については、SNSやホームページを通じて周知を行うことが多いようですが、直接、説明する方法も検討していただきたいと考えます。 ○ 各分野、産業別に労働組合があると思いますが、労側は各分野・業務区分の受入れ人数について、日本人の働く側からみてどのような感想を持っているのでしょうか。 ○ 特定技能制度の分野別協議会の運営状況は、過去に全分野調べたことと思いますが、各分野で扱い等が異なり、また協議会の規約の記載等も異なることから、事業者にとっては分かりづらさがあります。今回を機に、全分野で統一感をもった取扱い等にしていただきたい。	佐久間委員	（1つめの○） ・ 構成員から会費を徴収している協議会はないと承知しています。 （4つめの○） ・ 退会・除名処分の実績はないと承知しています。加入時の確認も含めて協議会が機能していることで退会・除名処分に至る重大事案の発生を防止できている可能性もあり、実績がないことを以て直ちに協議会が機能していないとは考えておりません。違反等の事例の把握、指導、調査の方法や主体については、今後どのようなお示しができるか検討いたします。 （その他） ・ 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。
7	全般	全般	制度所管省庁	【資料2】上乗せ基準等（案） <全体版> ○ 今回提示いただいている「上乗せ基準」については、本来、分野別運用方針に規定されるものと存じます。その分野別運用方針の別に「上乗せとしての基準」として、より厳格に設定するものであれば私としては理解できるのです。例えば、繊維産業のように「四つの上乗せ基準」、これがわかりやすいと思います。分野別運用方針に記載していく内容であるならば、特に上乗せ基準ではなく、当然の記載事項になると思います。上乗せ基準とは、分野別運用方針に記載する規定よりもさらに厳しい「上乗せ」の基準、取引のことを言うのではないのでしょうか。なお、一部の業務区分においては、緩和しているものあり、違和感があります。 ○ 「分野等の外延の画定」とはどういった意味でしょうか。	佐久間委員	・（1つめの○） 特定技能・育成就労制度では、省令により全分野共通の基準を設けているところ、上乗せ基準は、分野に特有の事情に鑑み、当該分野独自の基準を告示により定めるものです。 ・（2つめの○） 「分野等の外延の画定」とは、「事業者の範囲の限定」と異なり、外国人の受入れに関わらず、法令上の許認可をもっていないと当該業務をできない場合であって、その技能を要する業務を行うことができる範囲を許認可により画定しているものを言います。
8	全般	全般	制度所管省庁	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 各分野・各業務分野の生産性向上・国内人材確保についての、所管行政庁と業界団体・協会の方々が協議され、あるいは、所管行政庁が団体に取りまとめるよう御指示されている状況です。各団体では、業務多忙の中、取りまとめたいただいた生産性向上のための取組、あるいは国内人材確保のための取組について、説明とともに成果を数値とともに記載いただき、当該業務区分において積極的に取り組んでいるとして会員企業内の数値を掲載しているようです。しかし、各業界団体では、当該業界に属している企業数も正確に把握しているわけではなく、会員企業の数値を掲載しているところが多く、実態としてどこまで取り組んでいるのか不明瞭な記載です。 本来、所管行政庁 担当課又は業界団体が、再度、すべての事業者の実態を把握していただき、単に効率化としての「生産性」ではなく、付加価値率、有形固定資産回転率を掛け合わせ資本装備率や一人当たり有形固定資産比率から付加価値労働生産性を算出し、さらに国内人材確保として健康者（女性、高齢者、就職氷河期世代等を含む。）や障害者の雇用について、活用している個別企業の実績から業界全体として集計していただきたいところであります。 ○ そのため、今回の有識者会議によって、業所管行政庁が講じる人材確保支援策・生産性向上支援策に濃淡があることや、業界の好事例を取り出すことしかできない分野があることもよく分かりました。これ以上、公務ご多忙の中、なんらかの資料を御依頼させていただいても、無理矢理、業界団体に記載させる等の対応となり、効果的な資料は出てこないものと思料（我々の組織にも「所管行政庁 御担当課がとりまとめず、業界団体に取りまとめるよう依頼が来る」との声が届いています。）。	佐久間委員	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。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
9	全般	全般	制度所管省庁	<p>○ 転籍制限について</p> <p>すべての分野に係る「転籍制限期間と待遇向上策」について、所管行政庁 担当課より、業種を束ねる全国組織の団体に対し、意見聴取、交渉がなされたと思います。私も傘下の全国組織の団体にも、「所管行政庁 御担当課から話があり、2年でなければならぬ理由があるか。明確な理由がない限り、2年は認められないので、1年となる。」との問合せがあった旨の御連絡をいただいております。また、交渉された団体は、専ら大手業者が加入している団体であり、当該団体には中小企業で集まった協同組合、商工組合では、「そもそも個人事業者も多く外国人を受入れる必要性や余裕がない」との話がありました。交渉の過程が気になります。</p> <p>については、交渉した業界団体（非公開資料で掲載された業界団体）に対し、転籍制限となる「1年」「2年」の交渉の経緯、反応、意見及び同意状況、並びに、待遇向上策についての反応、意見及び同意状況について、委員限りの非公開資料としていただいで良いので、各分野・業務区分別に取りまとめでいただき、御提示賜りたくお願いいたします。</p>	佐久間委員	どのようなお示しができるか、検討してまいります。
10	全般	全般	制度所管省庁	<p>育成就労ないし特定技能外国人を雇用する事業所について、上乗せ要件として社会保険及び失業保険の加入を義務付けられないでしょうか。特に法人化していない雇用主（農業等）において、技能実習生や特定技能外国人に社保はおろか失業保険にも加入させていないケースが散見されます。こういった事業所から唐突に解雇されると、在留資格変更を経ての転籍に数か月かかるため、当面の生活の確保が著しく困難になります。また、社保がないため、傷病手当が出ないというケースも見られます。</p>	富田委員	<p>現行の技能実習制度において、入国後講習で医療保険の手続きも含めた技能実習生の法的保護に必要な情報について説明することを必須としており、育成就労制度においても踏襲する予定です。更に育成就労計画の認定要件において、申請者が「労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること」を要件としており、育成就労制度自体の仕組みとして適切に社会保険が適用される仕組みを整備する予定です。</p> <p>特定技能においては、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（以下、「基準省令」という）第2条第1号において、特手技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準として、労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していることが定められています。また、基準省令第4条第2号において、1号特定技能外国人支援計画の基準について、特定技能雇用契約の内容、当該外国人が本邦において行うことができる活動の内容、上陸及び在留のための条件その他の当該外国人が本邦に上陸し在留するに当たって留意すべき事項に関する情報の提供が、特定技能の活動を行うとする外国人に対して対面又はテレビ電話装置その他の方法により実施されることとされていることが定められています。</p>
11	全般	全般	制度所管省庁	<p>外国人雇用管理責任者を置くことは雇用主の努力義務とされていますが、特定技能外国人を雇用する事業主には、上乗せ基準として配置を義務付けられないでしょうか。特定技能外国人の雇用現場では、基本的な労働法令に違反するような問題が起きています。育成就労は、技能実習の実習実施責任者講習を引き継げばそれで十分ですが、特定技能外国人を雇用する企業にも何らかの講習を義務付けるべきだと思ひ、提案いたします。外国人雇用管理責任者講習の普及は、国内の中小規模の事業所全体の意識の底上げにもつながると思います。</p>	富田委員	<p>上乗せ基準は、分野に特有の事情に鑑み、これに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるものでありますが、御指摘については、今後の検討の参考とさせていただきます。</p>
12	全般	全般	制度所管省庁	<p>シフト制で働くこと多い業種は、月給制を義務付けていただきたいです。特定技能外国人を「人手不足」を理由に呼び寄せておいて、「仕事が少ないから」と、少ないシフト分の賃金しか支払わない例が見られます（私たちが相談を受けたケースは、いずれも外食業でした）。</p>	富田委員	<p>月給制については、有識者会議での御意見のように労働者にメリットがあることも認識しますが、各企業の賃金制度は、ルールの範囲内で各企業の実情に応じて自主的に定められるべきものです。このため、現時点では、全分野一律に義務づけるのではなく、現在、議論の対象としている分野ごとの上乗せ基準において、分野の実情に鑑み、必要な分野にのみ設定することの方がより適切であると考えております。</p> <p>なお、育成就労制度において稼働時間が所定労働時間を下回った場合には、労働基準法や雇用契約に基づく休業手当の支払いが必要となり、その支払いがない場合や、実習時間数が認定計画と異なるなど計画と齟齬がある場合には、転籍を認め得る事情があるものとして転籍が可能となります。</p>
13	全般	全般	制度所管省庁	<p>訪問介護の議論の際に、「相談体制を充実させる」というお話があったと思います。協議会に係る資料を見ると、「加入企業に対する相談体制・相談件数」という列しかありません。どの協議会も、特定技能外国人からの相談は対応していないのでしょうか。</p>	富田委員	<p>第8回会議資料「特定技能制度における分野別協議会の状況について」の「加入企業に対する相談体制・相談件数」において、対応している協議会については記載しています。</p>
14	全般	全般	制度所管省庁	<p>各協議会が、①過去に構成員を退会させたことがあるか、②ある場合にどのような事例かを、(②については差支えない範囲で) 御教示ください。</p>	富田委員	<p>構成員の退会・除名処分の実績はないと承知しています。</p>
15	全般	全般	制度所管省庁	<p>資料1-1「特定技能制度及び育成就労制度の分野別協議会について」の「加入企業への指導等の方法」、「協議会決定事項遵守の確認方法」、「協議会決定事項に違反したときの措置」について、具体的にどのような方法（例えば、巡回指導、電話聴取、報告書の提出等）で、どのような頻度（例えば、3か月に1回、1年に1回等）で確認を行い、その結果、どのような方法によるどのような指導等（例えば、報告徴収、指導勧告書の交付、口頭注意、制度所管庁への情報提供等）を、何件行ったか、また、最も重い措置として、何件除名や退会といった措置を行ったのかを、各分野ごとにそれぞれ可能な範囲で明らかにされたい。これらは、各分野の上乗せ要件等を検討するに当たって、外国人の受入後に協議会による確認や指導等がどの程度の実効性をもって可能であるかを判断するために有益な情報であると考えられる。</p>	山脇委員	<p>第8回会議にてお示しいたします。</p>
16	全般	全般	制度所管省庁	<p>分野ごとの具体的な議論に入る前に、<u>前提として、以下の1～3の各事項について認識を共有する必要があるのではないか。</u></p> <p>1 「転籍の制限を理由」とする待遇向上の意義（育成就労法上の同等報酬基準との関係）</p> <p>基本方針において、「1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。」と定められている。育成就労法施行規則案において、「（転籍制限）期間が1年を超える場合にあっては、育成就労の開始日から1年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の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で定める待遇の向上を図る」と規定されている。また、育成就労法9条1項9号は、育成就労計画の認定基準として、「育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること」（同等報酬基準）を規定し、当該認定基準を満たさなくなった場合は認定取消事由に該当する（育成就労法16条1項2号）。</p> <p>これを前提に、「<u>転籍の制限を理由</u>」とする待遇向上の意義としては、次の①又は②の考え方がありうるが、どちらを採るべきか。資料3において、各分野とも、賃上げ率を「基準に」昇給率を設定するとされているところ、①又は②のどちらを採るかによって設定される昇給率が変わってくると考えられる。</p> <p>①1年を超える転籍制限期間を定めない分野においても、同等報酬基準の遵守が求められるのであるから、1年を超える転籍制限期間を定める分野においては、それ以外の分野よりも優遇された待遇を保障すべく、同等報酬基準よりも厳格な待遇基準（より高い報酬額）を設けることになる。</p> <p>②待遇のうち、少なくとも「報酬」については、同等報酬基準で求められる報酬よりも高い報酬を支払うべき昇給が義務付けられるわけではなく、転籍制限が原因でより高い報酬が得られる事業者に転籍する機会が得られないことに鑑み、同等報酬基準の適合性審査をより厳密に（より密度高く）行うことを可能とすべく、定量的な基準（協議会決定による昇給率という一義的に特定できる基準）を導入することになる。</p>	山脇委員	<p>転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えております。</p> <p>このため、転籍制限に係る昇給率などの待遇向上策の基準としては、個々の企業ごとではなく、分野ごとに定めることを想定しております。具体的な昇給率は、各分野の実態に即して設定されるよう、参照するデータや算出方法を含め、各分野別協議会において検討し、決定することが適切であると考えております。</p> <p>一方で、御指摘の「育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること」の要件については、個々の企業内において、同じ業務に従事する日本人と同等以上の報酬が支払われれば満たされるものと考えております。</p> <p>したがって、後者の要件が満たされていたとしても、転籍制限に係る昇給率以上の昇給を行う必要があります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
17	全般	全般	制度所管省庁	<p>2 「待遇の向上等」の意義</p> <p>(1) 「待遇」の範囲 基本方針及び育成就労法施行規則案のいずれにおいても「昇給」は例示であり、それ以外の待遇向上も含む文言となっている。資料3においては、待遇向上策としてキャリアアッププランの向上の作成を義務付ける介護分野以外は、賃金に係る昇給しか記載されていない。<u>介護分野以外においても、賃金に係る昇給以外の待遇向上策を検討する必要はないか。</u></p> <p>(2) 「等」の意義 基本方針においては、「待遇の向上等」とされているのに対し、育成就労法施行規則案においては、「待遇の向上」とされている。<u>基本方針における「等」とは何を意味するのか。分野別運用方針においては、待遇の向上そのものではないが、それに準じる「等」に含まれる事項を定めることもありうるのか。</u></p>	山脇委員	<p>○転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えております。</p> <p>この趣旨を踏まえ、待遇向上策としては、主要な労働条件である賃金を改善すること、すなわち昇給を義務づけることが不可欠と考えます。他方で、御指摘のように、昇給に加えて昇給以外の待遇向上策として、分野の特性に応じて、例えば、特別な有給休暇の付与、母国との往復旅費の負担等を行うことも想定されますが、必ずしも全ての分野において昇給以外の待遇向上策まで設けなければならないとは考えておりません。</p>
18	全般	全般	制度所管省庁	<p>3 待遇向上基準の決定単位（分野ごとか、業務区分ごとか、主たる技能ごとか）</p> <p>待遇向上の決定単位は、分野ごとか業務区分ごとか主たる技能ごとか。</p> <p><u>①転籍制限期間は「分野ごとに」設定するので、その見合いとしての待遇向上基準は対応関係があると捉え、「分野ごと」に決定するという考え方（資料3に記載されている待遇向上策はどの分野もこの考え方を採っていると思われる。）もあり得るが、②同等報酬基準と密接に関わる待遇に係る基準であることからすれば、事柄の性質上、賃上げ率等に係る客観的な統計が得られる限り、「業務区分ごと」あるいは「主たる技能ごと」に決定するという考え方もあり得るのではないか。</u></p>	山脇委員	<p>転籍制限に係る昇給率については、基本的には、転籍制限期間と同じく、分野ごとに設定していただくことを想定していますが、上記項目16の趣旨を踏まえ、分野別協議会等において各分野の実情に応じ、転籍が可能な業務区分ごとに設定していただくことも差し支えないものと考えております。</p>
19	全般	全般	制度所管省庁	<p>「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」最終報告書提言4③は、「以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。ア 同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていること・・・」とし、その例外として、10②は「政府は、現行制度を利用している 外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため」、「当分の間、受入れ対象分野によっては1年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討する」としている。令和6年2月9日の閣議決定「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採取報告書を踏まえた政府の対応について」4（2）も「人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える機関を設定する場合には」として経過措置としている。令和6年の法改正時の参議院附帯決議一では『本人の意向による転籍を制限する期間に関しては、「一年」という有識者会議の報告書及び関係閣僚会議の決定の趣旨を尊重した上で、必要な検討を行うものとする。』とされている。このように、転籍制限期間について1年を超える期間を定める場合については、制度の移行による急激な変化を緩和するための経過措置として例外的な位置付けがなされている。これに対して、今回の集約によれば、17分野中の半数に近い8分野が2年の転籍制限期間を設けることとしており、例外的取扱とはなっていない。また、各分野が転籍制限期間を2年とする理由として挙げているものは、業務の内容そのものから2年以上にわたって同一の職場で育成しなければならないとの説明であり、あたかも、業務の性質上当然に、恒常的に2年間の転籍制限が認められるべきであると考えているように読める。しかし、上記の最終報告書の趣旨、附帯決議の趣旨などからすれば、急激な変化の緩和措置として、必要な経過措置を設けることが検討されるべきであり、この点についての経過措置としての位置付け、どのように変化への対応をして1年の転籍制限期間に至るのかの道筋が書かれていない。この点、制度所管省庁及び各分野所管省庁は上記の最終報告書、閣議決定、附帯決議等の趣旨との関係で、どのような条件で2年間の転籍制限期間が許容されると考え、どのような経過を経て1年の転籍制限期間に帰着していくと考えているでしょうか（飲食料品製造業分野では「激変緩和措置として」と記載がありますが、どのような方法で、どのような基準で緩和が必要な期間が設定されるのか分かりませんでした）。</p>	市川委員	<p>「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」（令和7年3月11日閣議決定）では、「転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で」定めることとされているところ、育成就労制度は、「技能を有する人材を育成するとともに、・・・人材を確保することを目的」とした制度であることに鑑み（育成就労法第1条）、転籍制限期間の設定については、人材育成及び人材確保の観点から、検討することとしています。</p> <p>その上で、転籍制限期間として2年を設定した分野については、分野ごとに理由は様々ですが、技能の修得のために同一の受入れ企業の環境下で1年以上継続した育成を行う必要があることや、育成期間の途中で育成就労外国人が入り替わることが望ましくないといった理由などで選択されております。</p> <p>基本方針において、当分の間、分野ごとに1年から2年までの範囲内で転籍制限期間を設定できるとしている趣旨は、従前認められていなかった本人意向の転籍が認められることにより、当該分野において生じるおそれのある人材流出等の急激な変化を緩和するためでもあるため、1年を超える期間を設定した分野については、運用開始後の運用状況を踏まえ、今後、一定期間後に設定期間の見直しを検討することとします。</p>
20	全般	全般	制度所管省庁	<p>全体として、2年間の転籍制限期間を求める理由としては、①一定レベルの技能に到達するために、2年間、同一の実施者の下で働く要請が強いとするもの、②地方から都市への労働者の移動、人材確保のために転籍制限が有効な手段であるとするものがある。しかし、①については、これまで各分野において1年目、2年目という各段階での育成のイメージが想定されていることが説明されてきており、この育成のイメージに沿って育成計画が作成されて育成が行われ、育成就労開始後1年経過時までに技能検定基礎級又はこれに相当する育成就労評価試験を受験することとなっている。このように1年目の育成が終了した者について、他の育成就労実施機関がこれを引き継いで2年目以降の育成就労を行っても問題は生じないし、育成は可能と考えられる。同一の育成就労実施機関で就労することが「望ましい」ということと、本人意思での転籍を他分野よりも長く制限することを制度的に決めることは別の問題と考える。この点、いずれの分野の説明も、同一の育成就労実施機関で育成しなければ技能が身につかないということの説明は十分とはいえないと思われる。</p>	市川委員	<p>基本方針（令和7年3月11日）では、「計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましい」とした上で、「転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で」定めることとされているところ、育成就労制度は、「技能を有する人材を育成するとともに、・・・人材を確保することを目的」とした制度であることに鑑み（育成就労法第1条）、転籍制限期間の設定については、人材育成及び人材確保の観点から、検討することとしています。その上で、転籍制限期間については、法令で一律に規定することなく、それぞれ分野別運用方針で定めることとされており（育就法第7条の2第2項第2号等）、分野の特有の事情（従事させようとする業務の特性、分野ごとの3年間の育成・キャリアアップイメージなど）を踏まえ、分野ごとに設定することとしています。</p>
21	全般	全般	制度所管省庁	<p>項番20で挙げた転籍制限期間2年とする理由の②の、地方から都市への人材の移動・集中を防ぐために職場移転の自由を制限するという直接的で強い人権制約は、他の、人権制約とならない方法を尽くした上でその目的の正当性が議論の俎上に乗るものであって、制度も開始していない現時点でこのような目的に基づく人権の制約を認めるべきではない。全国的に最低賃金も上昇する中で、行政サービス、医療、地域コミュニティの形成などの地方における生活環境改善を図ることも重要であり、生活環境の整備の現状はどうか、受入れ事業者もどのように協力しているか、その成果はいかかが、ということを検証した後に転籍制限の可否を議論すべきと考える。また、外国人の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法律第1条の目的規定は、制度目的の一つとして「育成就労産業分野における人材を確保すること」を挙げているが、個別の事業者における人材の継続的確保までを目的としているものではなく、個別の事業者からの転籍制限の延長は正当化できないと考える。</p>	市川委員	<p>基本方針（令和7年3月11日）では、「転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で」定めることとされおり、育成就労制度は、「技能を有する人材を育成するとともに、・・・人材を確保することを目的」とした制度であることに鑑み（育成就労法第1条）、転籍制限期間の設定については、人材育成及び人材確保の観点から、検討することとしています。また、技能実習制度では本人意向の転籍は認められていなかったところ、育成就労制度では新たに本人意向転籍を認めることとなったため、人材の流動性が急激に高まり、育成就労実施者において人材が確保できなくなるおそれがあることから、このようなおそれが認められるような場合にあっては、激変緩和措置として人材確保の観点から転籍制限を認めることができると考えています。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
22	全般	全般	制度所管省庁	<p>技能実習制度において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者について監督指導を実施した業種、その際の法令違反の比率、業法違反率や上乗せ基準を満たさずに技能実習計画の認定しなかった業種ごとの数、職種別の失業者数等を、育成就労制度下で対応する分野を示しながら、示していただきたい。例えば、2023年（令和5年）の厚生労働省の資料では、違反が多く認められている業種として食料品製造（違反率72.5%）、繊維・衣服製造（違反率75.4%）、建設（違反率80.8%）となっている。これらの業種に対応する分野ないし業務区分（食料品製造業、建設、工業製品製造業の繊維）について2年の転籍制限期間を設けることとしているが、技能実習における3年間の転籍制限期間に近づくことによって労働者としての権利性が弱まり、技能実習時と同様に違法・不当な事案が頻出し、あるいは失業者が多発することになれば、技能実習制度の問題点を温存する結果となってしまうので、このような分野については、転籍制限期間1年の原則を堅持すべきと考える。</p>	市川委員	<p>【前段について】 上乗せ基準不適合を理由として不認定とした特定の職種・作業ごとの件数については、統計をとっておりません。そのため、今般、特別に集計をした結果、令和5年度は、建設関係の職種が2件、令和6年度は0件となっています。 技能実習の職種別失業者数につきましては、以下のURLにて公表しておりますので、御参照ください。 https://www.moj.go.jp/isa/content/001362002.pdf その他につきましては、どのようなお示しができるか検討してまいります。</p> <p>【後段について】 転籍制限期間の設定については、人材育成及び人材確保の観点から、各分野において検討することとしています。なお、これらの観点に加え、各分野の受入機関の法令違反の状況等を斟酌することを否定するものではありません。</p>
23	全般	全般	制度所管省庁	<p>同一分野内での業務区分の細分化については慎重に考えるべきことは前回会議で述べたが、仮に、現段階の案の業務区分を前提とするとしても、同じ分野の中でも、業務区分によっては、同一の実施者の下で育成することの必要性や相当性は異なると考えられる。例えば、工業製品製造業分野の中の繊維は技能実習制度下で労働法規違反が多く、転籍制限期間が長くなれば技能実習時と同様の問題が頻発することが考えられる。また、食料品製造業分野の中の水産加工について、これまでの説明を拝見しても2年間同一の育成就労実施者の下で就労しなければ育成ができないとは考えがたい。全ての業務区分を一律に転籍制限期間2年とすることは失当ではないか。各業務区分において必要性を丁寧に説明していただき、業務区分ごとに転籍制限期間を検討すべきと考える。</p>	市川委員	<p>業務区分ごとに転籍制限期間を設定すると、制度が複雑化しすぎることになり、基本方針では、「転籍制限期間については・・・育成就労産業分野ごとに」定めるとされています。なお、育成就労規則においても、「個別育成就労産業分野ごとに・・・定める期間とする」と規定することを予定しています。</p>
24	全般	全般	制度所管省庁	<p>転籍制限期間2年とした場合の待遇向上策の策定方法、特に賃金の上昇率の定め方について、分野ごとに基準とするものが異なっているが、統一的に設定すべきではないか。また、項番19記載の閣議決定において、「1年を超える期間を設定する場合には、当該機関を選択する受入れ機関において、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する。」としており、確実に昇給その他の待遇向上を行うことが必要と解される。その際、2年目に至るときには、①当該分野ないし他分野も含めての前年からの賃金の上昇率を考慮して、転籍を許さないことにより賃金上昇の効果を得ていないこと、②1年間の育成就労によって技能が高められた者について、その技能に応じた賃金上昇の効果を得ていないことの少なくとも2点を前年度の賃金の上昇率として加味して設定すべきと考える。</p>	市川委員	<p>制度所管側から計算式や参照すべきデータなどを示して、統一的に昇給率の設定方法を指定することは、分野ごとの個別事情に配慮できていない実態に合わない昇給率を設定することにつながる恐れがあります。 そのため、制度所管側としては、具体的な昇給率は、分野の実態に即した設定となるよう、参照するデータや計算方法も含めて分野別協議会において検討し、決定することが適切であると考えております。</p>
25	全般	全般	制度所管省庁	<p>【分野別協議会について】資料1-1 ○特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用のためには、分野別協議会による、加入企業への監理・指導や、賃金水準の引上げ、転籍支援など業界全体の取組の推進が必要。その実効性を担保するためには、協議内容や実施事項などを公開することに加え、業界に関係する労働団体等も協議会に参加させるなど透明性を高めていくことが重要。 ○協議会決定事項に違反した企業に対する除名や退会の記載があるものの、実際に除名・退会に至った事例はないと聞いている。労働基準監督官の調査により重大な法違反が認められた企業や、労災隠しを行った企業などに対しては、除名や退会処分を行い、受け入れを停止するなど厳格に対応すべき。 ○建設分野及び工業製品製造業分野においては、協議会設置だけでなく、登録法人の加入も義務付けており、登録法人が適正就労管理や教育訓練の実施、賃上げ状況の確認や生産性向上の取組促進などを行うとともに、取組に改善が見られない場合は登録法人からの除名措置を行うこととされている。業界として登録法人と協議会の2段階で制度の適正運用のために努力いただく仕組みと理解。他の分野においても、同様の厳格な対応を仕組みに組み込むよう検討すべき。 ○「加入企業への指導方法」について、巡回指導や実態調査による優れた取組の事例収集・展開などを行っている分野もあるが、大半は文書等による指導にとどまっている。加入企業の法令遵守に向け、巡回指導等の取組を行うべき。 ○「加入企業に対する相談体制・相談件数」について、相談件数が年千件を超える分野もある一方で、件数を把握していない分野や、年数件程度、農業においては3年間ゼロ件と、相談体制が機能していない分野も多い。加入企業に対して相談体制の周知を行うとともに、相談内容等の把握・分析に努めるべき。</p>	富高委員	<p>○現在の協議会の制度上の、位置付けとしては、協議会の設置、受入れ機関の加入については上乗せ条件として措置した上で、協議会の組織や協議会決定事項等については、各協議会において決定するものでありますところ、御意見につきましては、今後の検討の参考とさせていただきます。 ○協議会における巡回指導の実施状況については、第8回の会議にてお示しいたします。</p>
26	全般	全般	制度所管省庁	<p>【生産性向上・国内人材確保の取り組みについて】資料1-2 ○前回の資料から資料右側の「成果」部分に各種数値を追加いただいた。一方で、賃上げ率の数値の記載がない分野（農業、漁業、生コンクリート製造）があることや、分野ごとに比較する年度が異なること、率と金額など記載方法にばらつきがあることなど、一律の記載になっていない。有識者会議で必ず確認すべきデータ（直近数年間の賃上げ率や平均賃金、女性・高齢者・障がい者比率、労災度数率など）が漏れることのないよう、またバラつきがないような形で報告シートを策定いただき、取組の有無などを可視化できるようにしていただきたい。</p>	富高委員	<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>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
27	全般	全般	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課) 国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課、貨物流通事業課・旅客課、航空局安全部安全政策課乗員政策室、鉄道局技術企画課 観光庁(参事官(旅行振興)) 農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部) 水産庁 (加工流通課)	<p>【上乗せ基準】資料2</p> <p>○労災度数率が高い「ビルクリーニング(4.65)」、「自動車整備(4.52)」、「宿泊(4.35)」、「自動車運送業トラック(4.39)」、「航空機整備(3.83)」、「バスタクシー(5.13)」、「鉄道軌道整備(3.48)」、「駅・車両清掃(4.65)」、「飲食料品製造業(4.36)」、「水産加工業(4.74)」については、労災内容を分析の上、リスクアセスメント実施及び結果に基づく対策実施や、労働安全衛生マネジメントシステムの導入など、特定技能及び育成就労で働く外国人労働者の労働災害を低減させる上乗せ基準を設けることが不可欠である。</p>	富高委員	<p>【ビルクリーニング】</p> <p>○労働災害が発生した事例を分析すると、当事者として高齢労働者が多く、労働災害の内容として転倒災害が多い状況です(それぞれが約半数)。ビルクリーニング分野においては、建築物衛生法の規定による事業登録を受けることを上乗せ要件として課しているところ、本事業登録を受けるためには、すべての業務従事者に年1回の研修を受けさせることが必要となっており(以下「従事者研修」という。)、従事者研修の必須カリキュラムとして「安全及び衛生」が含まれております。</p> <p>このように、外国人労働者に関わる安全衛生の取組は既の上乗せ要件に相当する仕組みを既に構築しており、引き続き適切な実施について周知指導していくことを含めて、安全衛生に関する取り組みを推進してまいります。</p> <p>【自動車整備】</p> <p>○委員及び特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議での御指摘を踏まえ、自動車整備分野の特定技能1号評価試験においては労働安全衛生分野からの出題(電気自動車等の取扱いも含む)を検討しております。また、育成就労外国人においては入国後講習として労働安全衛生に関する講習を行うことを義務付けることとしており、これらの対策により労働災害の低減を進めてまいります。</p> <p>【宿泊】</p> <p>○令和5年12月に改正旅館業法が施行され、カスタマーハラスメントに当たる特定の要求を行った者の宿泊を拒むことができるようになり、従業員の精神的負担の軽減を図っているほか、宿泊業の高付加価値のための経営ガイドラインにおいて労働関係法令の遵守を促しております。そのほか、過去の事故の類型としては、転倒、転落、無理な動作の順であり、追加で上乗せ要件を設けることは考えておりませんが、外国人労働者の労働災害を低減させる観点から、育成就労制度において安全衛生業務を必須業務と位置づけて育成するとともに、育成就労評価試験や特定技能評価試験において、安全衛生に関する技能を確認することとしております。</p> <p>【自動車運送業(トラック運転者)】</p> <p>○トラック運送業分野は、全産業平均に比べ労働時間が約2割長く、就労者の年齢構成が全産業平均より中年層の割合が高くなっているため、労働災害の防止のためにも、法令を遵守した労働条件の構築・労働環境の改善や長時間労働の是正など、ドライバーへの負担の軽減につながる物流の効率化等の取組が不可欠です。このため、「運転者職場環境良好度認証制度」又は「トラック運送業における貨物自動車運送事業安全性評価事業」のいずれかを要件としております。</p> <p>「運転者職場環境良好度認証制度」(通称:働きやすい職場認証制度)は、自動車運送事業者による職場環境改善の取組を国が認証し「見える化」することにより、自動車運送事業における労働条件や労働環境に対する求職者のイメージ刷新を図る等のためのものであり、法令を遵守し、労働条件や労働環境改善に向けた取り組みを一定程度実施していると認められた事業者が認証を受けることになります。</p> <p>また、トラック運送業における貨物自動車運送事業安全性評価事業(通称:Gマーク制度)は、法令遵守や事故・違反状況を点数化するなど、一定の基準に基づき輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業所を認定する制度であり、輸送の安全の確保に向けて法令遵守等の対応を行っている事業者の事業所が認定を受けることになります。</p> <p>このように、いずれの制度においても、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることになるため、これらの認証等のいずれかを要件とすることで、外国人ドライバーを受け入れる事業者の質を担保し、ひいては労働災害の低減につながるものと考えております。</p> <p>【航空(航空機整備)】</p> <p>○現在お示ししている労災発生率は航空運輸業としての率であり、航空機整備に限定した労災率については承知していません。また、特定技能所属機関ごとに適切に安全衛生対策が行われており、労災率の高さが問題となったことはないかと承知しております。</p> <p>さらに、特定技能所属機関に確認したところすでにリスクアセスメント実施及び結果に基づく対策実施や、労働安全衛生マネジメントシステムの導入はされているところです。</p> <p>以上を踏まえ、現時点では安全衛生対策を上乗せ基準として設定することまでは考えておりません。</p> <p>【自動車運送業(バス・タクシー運転者)】</p> <p>○旅客自動車運送事業(バス・タクシー)の働き方をめぐる現状について、全職業平均に比べ年間労働時間が1〜2割程度長く、就労者の年齢構成も全産業平均よりも高齢層の割合が高くなっているため、労働災害の防止のためにも、法令を遵守した労働条件の構築・労働環境の改善や長時間労働の是正などの取組が不可欠であると考えます。このため、バス・タクシー分野については「運転者職場環境良好度認証制度」の取得を要件としております。「運転者職場環境良好度認証制度」(通称:働きやすい職場認証制度)は、自動車運送事業者による職場環境改善の取組を国が認証し「見える化」することにより、自動車運送事業における労働条件や労働環境に対する求職者のイメージ刷新を図る等のためのものであり、法令を遵守し、労働条件や労働環境改善に向けた取り組みを一定程度実施していると認められた事業者が認証を受けることになります。本制度による認証を要件とすることで、外国人ドライバーを受け入れる事業者の質を担保し、ひいては労働災害の低減につながるものと考えております。</p> <p>【鉄道(鉄道軌道整備・駅車両清掃)】</p> <p>○令和7年6月11日の有識者会議で示された「令和5年労働災害動向調査」(厚生労働省)による度数率について、軌道整備については軌道整備を含む職別工事業(設備工事業を除く)全体を示しており、軌道整備に限定した労災率は承知しておらず、また、技能実習に位置づけのある軌道保守整備作業においても、労災率の高さが問題になったことはないかと承知しております。</p> <p>○また、駅・車両清掃については駅・車両清掃を含む建物サービス業全体を示しており、駅・車両清掃に限定した労災率は承知していませんが、国勢調査(令和2年)における60歳以上の割合は全体で約20%であることに対し、清掃従事者においては50%を超過していることから、高齢者が多く従事していることも労災発生率が高い1つの要因として考えられます。</p> <p>○そのため、外国人労働者の労働災害を低減させる観点から、鉄道分野では、御指摘の軌道整備区分、駅・車両清掃区分のみならず全ての業務区分で、育成就労制度において安全衛生業務を必須業務と位置づけて育成するとともに、育成就労評価試験や特定技能評価試験において、安全衛生に関する技能を確認することと対応することとしております。</p> <p>【飲食料品製造業(飲食料品製造業・水産加工業)】</p> <p>○飲食料品製造業分野においては、労働安全は当然の前提とし、上乗せ基準としては位置づけておりません。一方で、食品産業事業者に対しては、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」の発行をはじめ、労働災害の発生状況やリスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムに関する情報を発信し、労働災害の低減に向けた取組を推進・周知しています。また、技能試験においても労災防止の観点から関連する内容を出題するなど、外国人材における労働安全の理解促進に努めているところです。今後もこれらの取組を着実に浸透させ、労働安全対策の一層の強化に努めてまいります。</p>
28	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限における待遇向上策について】資料3</p> <p>○育成就労制度の基本方針において、「育成就労外国人の待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要」と記載されている通り、転籍制限の有無にかかわらず、当然に昇給を行うことが求められている。その中で、資料3、P81中段に「自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、…待遇の向上等の義務はかからない」と記載があるが、こちらは「1年にすれば賃上げしなくても良い」という誤ったメッセージに捉えられる懸念がある。転籍制限期間を2年とした場合は処遇向上策の実施を厳格に確認するとともに、1年だとしても当然に昇給が行われるよう、周知・指導いただきたい。</p> <p>○待遇向上策について、「当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表」とあるが、基準とする昇給率を下回って設定されることがないようにすべきと考える。どのように設定する予定か確認したい。</p> <p>○工業製品製造業分野や造船・船用工業分野、自動車整備分野などにおいて、「当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表」とあるが、育成就労実施者の賃上げ率は各社ばらばらであるため昇給率の設定が困難であることに加え、育成就労実施者のみを基準にすると分野全体に比べ昇給率が低くなる可能性もある。育成就労実施者が、育成就労実施者以外の企業と同程度の日本人労働者を含めた処遇改善の取組を十分に行った上で外国人労働者を受け入れることが重要なことから、待遇向上策は、建設分野、外食業分野、資源循環分野のように、日本人も含めた分野における賃上げ率を基準に設定すべきである。</p>	富高委員	<p>(1つ目の○)</p> <p>転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えており、資料3の御指摘の記載は、転籍制限期間が1年の場合にはこの義務の対象ではない旨を示したものです。</p> <p>他方で、御指摘の基本方針の記載のとおり、転籍制限期間が1年であったとしても、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いや、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上が必要であることは変わりなく、御指摘のような誤ったメッセージとならないよう、制度施行に向け、実施者に対し適切に周知してまいります。</p> <p>(2つ目の○)</p> <p>各分野における転籍制限に係る昇給率は、毎年、分野別協議会において当該分野における育成就労実施者等での労働者の直近の昇給率などのデータを基準にして、分野ごとに設定し、公表していただくことを想定しています。この具体的な昇給率は、分野の実態に即して設定されるよう、参照するデータや算定の方法を含めて、分野別協議会において検討し、決定することが適切であると考えております。</p> <p>(3つ目の○)</p> <p>転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えております。</p> <p>このため、育成就労外国人のみの昇給率を基準とすることも、育成就労実施者のみの昇給率を基準とすることも、制度の趣旨からは許容しうものと考えております。他方で、制度所管としては、先ほどの基本方針の記載にあるように、育成就労外国人の待遇向上は必要であり、御指摘の観点などから、日本人も含めた昇給率や、育成就労実施者以外の企業も含めた昇給率を基準とすることがより望ましいものと考えております。</p>

令和7年9月17日（水）第7回有識者会議

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・意見及び回答一覧

第8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	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○基本方針において、「育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて」転籍制限期間を設定するとあり、期間については、業務内容や人材育成の観点から検討すべきであるにもかかわらず、資料上では、どの分野にも「人材確保の観点」の項目があり、中には「都市部に流出しないよう2年とする」等の記載がある。人材確保は処遇や就業環境の改善等により行うものであることから、転籍制限を設ける理由として不適切であり、全分野において再検討すべき。</p> <p>○また、人材育成の観点において、日本語能力向上に時間を要することを理由としている分野もあるが、日本語能力向上に要する時間やスピードは分野ごとに違いがあるわけではなく、仮に1年で転籍するにあたり高度な日本語が必要なのであれば、転籍制限ではなく上乘せ基準として日本語要件を追加すべきである。</p>	富高委員	<p>○御指摘のとおり、基本方針では、「その業務内容等を踏まえて」と定められているところ、育成就労制度の目的が「技能を有する人材を育成するとともに、…人材を確保すること」（育成就労法第1条）と規定されていることに鑑み、この点については、「人材育成のために業務の内容に照らした人材の育成方法を考慮するほか、人材確保のために分野における人材の定着性といった雇用の流動性を踏まえて」という意味であると考えています。</p> <p>○転籍にあたり必要とされる日本語能力水準は、業務に必要な日本語能力やその修得時期、分野の特有の事情等を踏まえ、分野ごとに設定する必要があることから、分野別運用方針で定めることとしています。</p>
30	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【資料2】上乘せ基準等（案）</p> <p>○ 監理支援機関の法人の範囲の限定については、現行の技能実習制度では、告示において、施行規則で規定される農協・漁協を除く法人に加えて、全国的な介護事業者等の事業者団体、社会福祉連携推進法人を監理団体として許可することとなっています。現行と取扱いは同じになるのでしょうか。社会福祉連携推進法人を構成する社会福祉法人が同時に許可申請しなくも、監理支援機関になるということではありませんよね（確認です。）。</p>	佐久間委員	<p>御認識のとおり、技能実習と同じ取り扱いとなっております。社会福祉連携推進法人の監理支援機関の許可の申請に当たっては、社会福祉連携推進法人として申請するため、構成する社会福祉法人が申請する必要はありません。</p>
31	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○日本語能力の向上を理由として転籍制限を2年とすることは不適切である。1年で転籍するにあたり、介護分野の上乗せ基準であるA2よりも高度な日本語が必要であるならば、上乘せ基準を高めることを検討すべき。</p>	富高委員	<p>日本語能力の向上以外にも、介護は継続した利用者のいる対人サービスであるため、継続的な実践による利用者との信頼関係の醸成が重要であり、更に疾患や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や看取りなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などの修得には一定の時間を要します。加えて、多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては顔なじみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことは大きな意味があります。更に、人材確保の観点からも、大都市圏での需要が高い傾向が見られることから、転籍を制限しなければ地方において就労を開始した育成就労外国人が賃金の高い都市部へと過度に流出してしまう可能性があるため、転籍制限期間を2年としたいと考えています。</p>
32	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>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組の成果について、「回答のあった企業のうち37社（38%）が取組の効果が無い」との回答されたとのこと。この37社が取り組んだにもかかわらず、効果がなかったそれぞれの要因は何でしょうか。これは、ビルメンテナンス業が労働集約型の産業であり、外国人を受け入れていないからとする理由でしょうか。また、受け入れていても、企業が成長するためには仕事量を確保する必要から、もっと外国人を受け入れなくては、企業が成長しないという理由でしょうか。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組の成果について、高齢者や女性の雇用比率は必ずぶん高まってきているようです。これだけ高まっていても、男性の雇用者は減っているのでしょうか。また、障害者について、「厚労省が集計した令和6年度障害者雇用状況の集計結果によると、増加している」とあります。これは、ビルメンテナンス業についての雇用率でしょうか。労働集約的な産業であれば、法定雇用率を超えて、障害者を受け入れる、あるいは、40人以下の企業であっても積極的に法定雇用率を超え、障害者に仕事を任せてみるのも、費用面、職務面から見ても得策なのではないでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○前段については、現状では、事務作業のデジタル化は清掃員の不足を軽減することに直結しない場合があり、また清掃ロボットも導入可能な施設や場面に限られるため、企業によっては生産性向上の取組の成果を得られなかったというものです。</p> <p>後段については、ビルクリーニング分野において、従事する労働者が日本人か外国人かを問わず、国内人材確保及び生産性の向上を図っていくことは重要と考えております。</p> <p>○前段については、「平成27年度、令和2年度国勢調査」によると男性の雇用者は増加しております。</p> <p>後段については、厚労省が集計した令和6年度障害者雇用状況の集計は産業別で行われており、「サービス業」で集計されております。ビルクリーニングはこの「サービス業」に含まれます。</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、引き続き取り組んでまいります。</p>
33	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>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上、国内人材確保のための取組の成果の両面について、成果が推測値、希望的な数値となっており、取りまとめに時間をかけていただいているのだと思いますが、実績の説明にやや不十分な箇所があります。女性比率、高齢者比率を伺っているのではなく、業界全体（これは業界団体に所属している企業だけでなく）が何社あって、どれだけの企業がどのように取り組んでいるかを分類し、実績を検証する必要がありますか。</p>	佐久間委員	<p>○前段については、現状では、事務作業のデジタル化は清掃員の不足を軽減することに直結しない場合があり、また清掃ロボットも導入可能な施設や場面に限られるため、企業によっては生産性向上の取組の成果を得られなかったというものです。</p> <p>後段については、ビルクリーニング分野において、従事する労働者が日本人か外国人かを問わず、国内人材確保及び生産性の向上を図っていくことは重要と考えております。</p> <p>○前段については、「平成27年度、令和2年度国勢調査」によると男性の雇用者は増加しております。</p> <p>後段については、厚労省が集計した令和6年度障害者雇用状況の集計は産業別で行われており、「サービス業」で集計されております。ビルクリーニングはこの「サービス業」に含まれます。</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、引き続き取り組んでまいります。</p>
34	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>「業界団体が定めるリネンサプライ業に係る洗濯施設及び設備に関する衛生基準」とは、現行技能実習制度のクリーニング職種・リネンサプライ仕上げ作業においてリネンサプライ仕上げ作業を行う場合に受入施設に求められる「衛生基準」（ホテルリネン関係では(一社)日本リネンサプライ協会が定める「リネンサプライ業に係る洗濯施設及び設備に関する衛生基準」、病院寝具関係では(一財)医療関連サービス振興会が定める「寝具類洗濯業務に関する基準(認定基準)）」と同一かを明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>貴見のとおりです。</p>
35	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料2】上乘せ基準等（案）</p> <p>○ 工業製品製造業について、すべてに繊維産業と同様に、「国際的な人権基準人権基準に適応し事業を行っていること。勤怠管理を電子化していること。パートナーシップ構築宣言を実施していること。特定技能外国人の給与を月給制とすること。」このようなことはすべてが「上乘せ基準」にあたるのではないのでしょうか。</p> <p>○ 育成就労実施者のJAIMへの加入の義務付けを予定しているようですが、会費はどのように取り扱う予定でしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○繊維業については、技能実習制度において、賃金の支払いに関する違反が多いことから、違反をなくし適正な取引を推進するため、追加要件を設定しているものであり、工業製品製造業のすべてに課すことは考えていません。</p> <p>○育成就労制度においては、特定技能制度同様、産業分類の該当性判断や名簿管理等の業務が発生することとなります。そのため、必要最低限の年会費を徴収することを検討しており、これら業務にかかる実費相当の会費で検討しています。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
36	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	育成就労制度において、「「小分類484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること（又はそれと同等の上乗せ基準となるよう検討中）」とあるが、「それと同等の上乗せ基準」とは具体的にどのようなものを明らかにされたい。	山脇委員	以下①及び②を設定する予定です。 ①については、技能実習計画審査基準における「工業包装職種（工業包装作業）」の規定を参考に、第2号技能実習において必須とされている作業等の実施を求める規定としています。 ②の講座については、現時点では、育成就労指導員の講座を2026年10月に開催し、12月末までに認定証を発行するスケジュールを予定しています。また、講座のレベルは育成就労外国人が3年間で修得する技能レベルである技能検定随時3級レベルを予定しています。記載の試験合格は、上記講座よりも高いレベルの試験であるため、講座受講が不要と判断し、記載しています。 ○上乗せ基準（案） 「小分類 484 こん包業」に該当する事業所は、以下の①及び②の要件を満たすこと。 ①以下の i～iv までの作業等を実施すること i 段ボール箱の組立て及び包装作業 ii 木箱の仕組製材、平打ち、組立て及び包装作業 iii 物品の保護のための防水包装作業 iv 物品の保護のための防湿包装作業 ②育成就労外国人を指導する者は、技能検定試験工業包装（工業包装作業）2級又はそれに類する試験に合格した者、若しくは日本梱包工業連合会が実施する技能検定試験工業包装（工業包装作業）随時3級相当の講座を受講し、日本梱包工業連合会から育成就労指導員として認定を受けた者であること。
37	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	特定技能制度においては、「真に受け入れが必要な機関のみを制度の対象とする」ために、「個社ごとに、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」を要件とするが、育成就労制度においてこれを要件としない理由を明らかにされたい。	山脇委員	特定技能制度は、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を、労働力として受け入れる制度であり、こうした外国人を受け入れる事業所においては、労働環境や条件を改善するため、生産性向上や国内人材確保のための取組を実施することが必要と考えていることから、特定技能制度において、個社に取組を求めているところです。 一方で、育成就労制度は、3年間の育成期間のなかで特定技能1号評価試験に合格できる程度の技能を身に付ける人材を育てることが目的となっており、育成就労実施者は育成コストを負担して外国人材を受け入れる制度であると認識しています。外国人材の育成コストを負担して受入れを行う制度であることを踏まえると、労働力として外国人を受入れる特定技能制度とは条件が異なり育成が中心であるため、労働環境や条件を改善することを目的とした、生産性向上や国内人材確保のための取組を上乗せ要件として設定しないものとなりました。
38	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)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ ドラム缶工業協会の1人当たりの生産性は、年平均1.8%向上とあります（2019年度～2024年度）。金属機械金属加工はドラム缶だけなのでしょうか。また、その生産性はどのような計算式で出されたのでしょうか。 ○ 国内人材確保の取組の成果について、女性比率はドラム缶工業会、処遇改善は非鉄金属産業、安全衛生対策は日本アルミニウム工業会、それぞれ例示の団体が最も取り組んでいるということでしょうか。業界団体であれば、未加入者の数値も調べていると存じます。非会員を含めた場合の数値を御教示ください。	佐久間委員	○業務区分と産業分類は紐付いてはならず、特に、機械金属加工については、多くの業種で使われることになるため、代表的な業界団体を取り上げて、数値等を示した資料となっています。また、例示として示した団体が、最も取り組んでいるというものではありませんが、前述のとおり、代表的な業界団体を取り上げたものとなります。 ○ドラム缶工業会の、生産性の計算式 ドラム缶工業会の1人当たり生産性の計算方法としては、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%となった。これを1/5乗して年間成長率を算出し、 $17.3^{1/5} = 1.77\% \approx 1.8\%$ 年間成長率 1.8%となった。 ○未加入者の数字について 業界団体の調査であるため、業界団体に所属している会員企業がアンケート等の対象となります。 従って、未加入者の数や、未加入者の数値については把握していません。
39	工業製品製造業	金属表面処理	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 記載いただきました内容からは、業界として努力され、一定の実施努力と取組をされていると思います。働きやすい職場づくりの努力をしても人が集まらない状況については、所管行政庁 御担当課としてどのような要因が大きいとお考えでしょうか。 ○ ゴム手袋、保護メガネの着用は77社とありますが、これは安全対策として当然なのではないでしょうか。これは国内人材確保の取組には当たらないと思いますが、いかがでしょうか。	佐久間委員	○めっき業（研磨も含む）については、製品製造の一工程であるために他の事業者からの発注を受けて中間処理をする立場。これにより発注者や製品全体の影響を受ける一方で自分達で生産をコントロールできない業種となっている。このため、重要性に比して下請け企業としての性格があり、人気の業種となりにくい。また、例えば電気めっきといった業務においては、化学品を混合することによる危険性や知識の必要性、技術修得までの長きにわたる個人の努力が必要なこともあり、なかなか人材が集まらないのが現状。 ○国内人材確保のために安全衛生対策は、業界としても最重要の項目としてあげており、溶融亜鉛鍍金協会会員企業全77社は当然に対応しているという点で記載させていただきました。
40	工業製品製造業	コンクリート製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 記載いただきました内容では、業界として、努力し、一定の実施努力と取組をされていると思います。働きやすい職場にする努力をしても人が集まらない状況は、所管行政庁としてどのような要因が大きいとお考えでしょうか。	佐久間委員	○仕事の内容としてコンクリートを扱うので汚れる・重労働などのマイナスイメージを持たれていると考えています。また、製品を保管するストックヤードなど広い敷地が必要であり、通勤の便が悪い郊外にある会社が多いのも要因の一つと考えています。特に、近隣で他業種の大手工場と労働力確保が競合するような状況では、労働者確保が非常に難しいものとなっています。
41	工業製品製造業	RPF製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 細分類3299—他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF製造に限る。）に該当する事業所に求められる安全衛生対策は、育成就労制度にしか求められないのでしょうか。	佐久間委員	上乗せ基準については、育成就労制度のみ設定する予定です。現行、技能実習制度において労働安全衛生対策の上乗せ基準を設定しているところ、今回、育成就労制度においても同様の上乗せ基準の設定を検討しております。
42	工業製品製造業	RPF製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 記載いただきました取組内容を拝見させていただくと、業界として努力し、一定の実施努力と取組みをされていると思います。生産性向上のための投資を行う企業が多く、これだけ実施数も多く、有効求人倍率も1.61となっています。人手不足感はあるのでしょうか、有効求人倍率も2倍以下であり、所管行政庁として、もう一段の省力化投資、ものづくり補助金、厚生労働省の各種助成措置を活用しても外国人を受け入れないと、対応は難しいとお考えでしょうか。 ○ 自衛隊除隊者を毎年1名以上、採用したことが大きいのでしょうか。効果が大きいのであれば、各業界でも、自衛隊の御出身者をぜひ受け入れていただく必要があります。	佐久間委員	○御指摘の有効求人倍率について、「RPF製造業」の有効求人倍率のデータがないため、代わりに「その他の製品製造・加工処理工」区分の数値をお示しており、必ずしもRPF製造業の実態を反映していないと考えております。そのことを踏まえ、（一社）日本RPF工業会の会員企業の状況を確認したところ、2023年度、2024年度の2年間、必要人工（にんく）数に対して充足できた人工の割合は約3割と、人手不足が深刻な状況になっております。RPFは、石炭燃料の代替となることから、直近10年間で生産量が1.4倍（2013年度110万トン→2023年度155万トン）となるなど需要が急速に拡大しています。製造工程中、例えば原料となる紙とプラスチックの配合の工程では、その時々々の入荷状況に応じて異なる原料を瞬時に見分け、適切に配合する必要があるなど、仮にA1による省力化支援があるとしても増産には一定の人手が必要となります。このため、所管省庁としても、外国人の受入で人手を増やさなければ、需要の増加に応えることは困難と考えているところです。 ○自衛隊除隊者が他の人材と比べて効果が大きいということではありませんが、協調性・遂行性に優れた人材であることから、採用に向けた働きかけを実施しているところです。他の業種との競合も激しく、容易に採用できているわけではありません。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
43	工業製品製造業	縫製	経済産業省 (製造産業局総務課)	育成就労の「中分類11繊維工業」に該当する事業所について、特定技能と同様の国際的人権基準の遵守等が上乗せ要件とされているが、この要件充足のために「(1)経済産業省が指定する認証・監査への対応」に加え「(2)JASTIに関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック」が定められているが、(2)の要件は、特定技能ではないが、育成就労で追加したものか。そうであるとすれば、育成就労において自己チェックでも足りるとすることは、特定技能よりも育成就労の方が要件を緩和してしまうことにならないか。(2)は5年間の経過措置とも同ったように思うが、5年間の経過措置は長期に過ぎないか。	市川委員	育成就労制度においても経済産業省が指定する認証・監査を受検することを原則としますが、育成就労制度を活用していく事業者の中には、現在特定技能制度を活用する事業者よりも規模が小さく、認証・監査へ対応するための費用や事務手続き面を工面することが難しい事業者が多く存在することが想定されるといった実情も踏まえ、一定の期間内においては、受入れ事業者と監理支援機関がJASTIに関する研修を受講し、受入れ事業者はJASTIを活用した自己チェックを行うことで、「国際的な人権基準の遵守すること」の要件を満たす方向で検討しております。 特定技能制度よりも育成就労制度の方が要件を緩和しているのではないかという御指摘については、育成就労制度においては外国人材の支援に監理支援機関が関与するという点を踏まえ、受入れ事業者がJASTI監査を選択する場合には、監理支援機関にもJASTI研修の受講を義務付け、監理支援機関がJASTI監査の知見も踏まえた監理業務を実施することで、繊維産業の人権への取り組みの水準が下がらないよう措置しております。 また、経過措置の期間については、育成就労制度開始からの2年間は技能実習の在留資格の更新が可能となる経過措置の活用が中心となること、育成就労制度開始3年目以降に育成就労制度の活用が増加していくことが想定され、追加要件に係る経過措置のニーズが高まることが想定されるため、2年(在留資格「技能実習」の更新可能期間)+3年(その後、育成就労生が特定技能へ移行するまでの期間)の5年間で検討しております。 (補足)各事業者の公平性の観点から、かかる運用は、当該期間(5年間)内において事業者が育成就労外国人を初めて受け入れてから、その育成就労が終了するまでの間適用することを検討しております。
44	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1-2】生産性向上・国内人材確保 ○生産性向上に向けた取組について記載をいただいておりますが、ものづくり補助金(17社)、省エネ診断(7社)となっておりますが、業界全体(会員・非会員)では、その実施率はどのくらいでしょうか。	佐久間委員	○会員での実施率はものづくり補助金15%、省エネ診断6%です。
45	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)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値はわかるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただけると幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。 ○「会員各社の優れた取組等の共有を実施」ということで事前準備については評価できますが、劣った取組についての共有又は、業界団体として劣っているとみなした事例(事業者)に対してはどのように改善を図るようにしていくのか、御教示いただきたいところです。 ○プレハブ建設協会会員企業の賃上げ率については理解できますが、非会員企業の賃上げ率を含めた「業界平均の賃上げ率(及び実績値)」はどの程度であるのでしょうか。当該資料だけではプレハブ建設協会会員が業界全体のうちどの程度の組織率であるのか不明確であり、業界団体として方針を採るのであれば、御教示いただきたいと思っております。 ○「サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めるパートナーシップ構築宣言」という点については評価できるものの、宣言をするのみならず、どのように改善や実効性ある取組にしているのか、あるいは、していきたいのか、御教示いただきたいと思っております。 ○労災発生率が全産業全体よりも下回っていることについては理解できるものの、「労働災害が発生している」という点については否めません。「国内人材確保のための取組(3)安全衛生対策」で記載もされていますが、業界団体が求める安全衛生対策を遵守している事業者に対する助成制度もしくは新規就業者に対してどのように訴求していくのか、について御教示いただきたいと考えます。 ○文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点について評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している助成金等制度は多種あっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということなのでしょうか。	佐久間委員	○あくまで2023年度から2024年度の1年間のみの比較であるが、協会内の「育成就労制度移行への課題対応WG」に参画している22社のうち、10社が前年比3%以上の成長を達成している状況。 ○経済産業省では、生産性向上のための各種補助金事業や経営強化/投資促進税制等を整備しており、こうした支援措置も活用いただきながら、業界をサポートしている。 ○劣った取り組みの事例収集は行ってないが、優れた事例を紹介することで、各社が自社の取り組みと比較し、取り組み改善が図られることを目的としている。 ○非会員のデータは把握はしていないが、プレハブ建築協会は業界企業のカバー率は、住宅着工数ベースで、全体約10万戸の着工に対して協会会員企業の着工は約9.9万戸と非常に高い。 ○パートナーシップ構築宣言については、宣言企業の取組状況を把握し、実効性の向上につなげるため、宣言企業への調査及び、受注側企業への調査を実施している。不適切な企業の行動を把握した場合は、宣言の掲載取りやめを行うとともに、国として助言や指導等を行っている。 ○個社では、安全衛生対策として、従事する前に講習を受けさせるなどの取り組みを行っていると同認識している。例えば、溶接の技能者に対して、アーク溶接等作業特別教育や自由研削砥石取替等の業務特別教育等の受講を実施している。また、労災に関しては、主管庁である厚生労働省とともに、経済産業省としても産業事故の対策や再発防止を要請し、事故が発生させた企業には、早期の原因究明や再発防止策の策定・実施を促している。 ○当該区分の製造分野に関わる従業員の年齢分布は、50歳以上が約4割を占めており、人材の確保及び育成が喫緊の課題となっている。特に、女性や高齢者を含めた国内人材の活用が進められているものの、高齢者の退職等による労働力人口の減少に伴い、十分な人材を確保することが困難であり、外国人材の受け入れを要望している。
46	工業製品製造業	家具製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○業界団体のなかで生産性向上に努めている企業があることは理解できます。導入事業者が重複している場合もあると考えれば最大で6社とも読めてしまうのではないのでしょうか。あくまでも生産性向上の先進的な取組を記載していただいているともとれるが、生産性向上に努めることができている事業者はどの程度存在しているのか。また、生産性向上が図れていない事業者の課題は何か。さらに課題に対して、業界団体としてどのように指導・連絡・助言を推し進めていく方針であるのか、御教示いただきたいです。 ○一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか、不明確だと思います。付加価値額が増加した結果(付加価値額のどのような構成要素が高まったのか)なのか、従業者数が減少した結果なのか、御教示いただきたいです。 ○実施企業数についての記載がある点については評価できますが、会員企業何社のうちでの取組みなのか不明確であります。「一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)」の2024年度事業計画をみると、会員数(正会員・準会員・賛助会員を含む)は136社程度と読めますが、そのうちの3社(安全衛生対策)や向上における空調設置など(15社)は少ないのではないのでしょうか。安全衛生対策の周知徹底をどのように図っていくのか、御教示いただきたいと考えます。 ○生産性向上のための取組みでは、先進的な取組事例であって、取り組んでいない事業者が抱える課題はなにか、課題に対して業界団体としてどのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、御教示いただきたいです。 ○有効求人倍率が2.8という状況にあることは分かります。個別事業者においては、どの程度人手が不足しているのか、個別事業者へのアンケートを実施して実数として集約した方が望ましいのではないのでしょうか。 ○機械等を用いた自動化ではなく人手を必要とする工程がどの程度あって、人手をどのような待遇で迎え入れる準備のもとで、どの程度の手が必要なのか(安価な人手であれば無制限に受け入れたいのか)、御教示いただきたいです。	佐久間委員	○御指摘の通り、1.生産性向上のための取組には、あくまでも生産性向上の先進的な取組みを記載しております。また、今回の制度対象となる家具製造業は、約4400社で、その9割以上が従業員数50名未満の中小企業という実態です。記載をした設備投資以外にもITツールの活用など、各事業者が、それぞれの事業規模等に応じて生産性向上に向けた様々な取組を行っているものと理解しております。また、業界団体としても、こうした事業者を後押しする観点から、最新の事例紹介、見学会などを実施しているところ です。 ○御指摘の生産性については、工業統計及び経済構造実態調査を引用したものであり、同調査においては、増減に関する構成要素については言及できません。他方、今回の制度対象となる家具製造業は約4400社であり、状況は様々ですが、業界からは、例えば、Web会議、ペーパーレス化などの普及に対応した新しいデザインの家具を製作する事業者の付加価値が高まっているといった事例も伺っております。 ○2.国内人材確保のための取組は、JOIFAの会員企業136社のうち家具製造業約80社について、状況を把握できている社について集計をしたものとなります。御指摘のとおり、安全衛生対策の周知徹底は重要であるため、業界団体では、先進事例を見学する機会を増やし、事業者が経営課題の一つとして認識頂くよう各社の理解醸成に努めているところ です。 ○1番目の回答のとおり、今回の制度対象となる家具製造業は、約4400社で、その9割以上が従業員数50名未満の中小企業という実態です。事業規模等に応じて、生産性向上に向けては、資金、人材、設備、経営など様々な課題があると理解しております。こうした様々な課題に対応するために、業界団体では、最新の事例紹介、見学会等の実施、経営幹部の育成機会の提供などを行っております。引き続き、家具製造業の課題解決に向け、きめ細かい支援を図ってまいりたいと考えております。 ○御指摘の人手不足の実数把握については、重要な点ではあるものの、今回の制度対象となる家具製造業は、約4400社で、その9割以上が従業員数50名未満の中小企業という実態もあるため、個別事業者へのアンケート回答の負担なども考慮することも必要と理解しています。そのため、現時点では、有効求人倍率を用いつつ、業界団体にも実情をよく確認したいと考えています。 ○家具製造の一般的な工程は、大きく材料の①加工(切削、切断、曲げ、溶接等)を経て、②組立てを行い、組立て品とする流れになります。①加工については、機械、ロボットによる自動化が技術的に可能な工程が多いですが、②組立てについては、自動化が難しい状況です。また、最近では、少量多品種生産が求められ、以前と比べても組立工程の負荷が増している状況です。こうしたことから、特に、組み立て工程で人手が必要になりますが、その具体数は生産量とも密接な関係にあるものと理解しています。例えば、市場ニーズや取引状況等を踏まえて、最適な生産量を選択するため、それに適した人数の確保が必要になるものと考えております。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
47	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>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、所管される行政庁御担当課はどのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、併せて御教示ください。</p> <p>○ 処遇改善を行っている企業数について記載している点は評価できるものの、実数値についてはどうか、御教示いただきたいです。また、非会員企業の賃上げ率を含めた“業界平均の賃上げ率（及び実績値）”はどの程度であるのでしょうか。</p> <p>○ 文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点が評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している制度は多様であっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○ 会員企業2,193社の個社ごとの経営状況や付加価値労働生産性を調査するのは難しく、個社の状況は把握しておりません。</p> <p>これまで各工場にて機械化、自動化、複数社による共同生産、共同輸送、工場の集約化を進めるとともに、人員も最低限まで削減し、業界全体で価格転嫁も強力に進めることで労働生産性の向上を図っています。</p> <p>○ 生コンクリート事業者は全国2,733社、うち会員企業は2,193社です。業界団体が会員企業に対して実施したアンケートでは、2024年に基本給を引き上げたと回答した企業は69%。うち引上げ率～3%と回答した企業の割合は33%、3～5%と回答した企業は20%、5%超と回答した企業は6%となっています。</p> <p>○ 女性が働きやすい環境整備は進んでいますが、現状の女性割合が低いことから就職先の候補として選ばれにくいのではないかと考えています。高齢者の雇用比率は増加していますが、一方で新卒採用等若年層の採用においては、コンクリート甲子園の開催等で学生へのアプローチは積極的に行っているものの、高卒者の人数が減っている中、同地域のより規模の大きな企業にとられてしまっている現状にあります。</p>
48	工業製品製造業	ゴム製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただけると幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。</p> <p>○ 一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか、不明確であります。付加価値額が増加した結果（付加価値額のどのような構成要素が高まったのか）なのか、従業員数が減少した結果なのか、設備投資を行い有形固定資産が増加したのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点が評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している制度は多様であっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということなのでしょうか。また、所管行政庁の御担当課として抜本的に改革するような取組をご指導することはしないのでしょうか、</p> <p>○ どのような課業（タスク、作業工程）について、どの程度の事業者が人手不足と認識して回答しているのか（実数及び全体との比率）を御教示いただきたいです。また、先進的な取組について評価することも重要ではあるが、業界平均よりも低位にある企業における課題として、資金、人手不足以外の理由としてはどのような課題が挙げられるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「自動化へ移行できる課業」と「人がやらなければならない課業」では、どのようなものがあるのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○ 業界全体の生産性向上を図るべく、各社の自主的な取組を促すために付加価値の向上や省力化の促進などにつながる各種補助金の周知、好事例の横展開・情報発信を進めており、今後も継続して行って参ります。</p> <p>○ 一人当たりの生産性向上の要因としては、御指摘のとおり付加価値額や従業員数、償却資産の増減など複合的ではありますが、今回の指標として抽出している2015～2020年のトレンドでは、製品の売上増加が大きな要因であると認識しております。</p> <p>○ 国全体の要因（生産人口の減少、進学率の向上による現業対象者の減）のほか、ゴム産業固有の要因として、交代勤務や重筋作業、高温、臭いが発生する作業環境のイメージによって有効求人倍率が高止まりしている状況にあると考えます。問1と同様に担当課としても、各々が競争環境の中で自主的に改善を進めることを促すべく、支援施策等の情報展開、業界全体の生産性の向上や省力化の促進と併せて持続可能な事業環境の整備に努めて参ります。</p> <p>○ 人手不足の状況として、特定の工程の作業者が不足している状況ではなく、全体的に不足している状況だと認識しております。人材育成においても、最初は特定の工程から始めますが、他の各工程も修得させ、ローテーションできるように対応しているのが実態です。人手不足の課題は工場所在地や企業規模の制約とも関連すると思われますし、資金・人手不足以外の企業の課題としては、製品構成や取引先との関係による付加価値額の違いなどによる収益性の違いから、自動化や人材確保に向けた投資資金の確保などが挙げられると認識しています。</p> <p>○ 各工程の設備の高度化や自動化は進んでいるものの、各工程間の接続（設備間の連携）や検査作業においては、ゴム製品の特徴（ゴムは柔らかい→ハンドリングが難しい、形状が多種多様→手作業・人に依存、ゴムの生もの→環境条件により微妙に変化）から、手に頼らざるを得ない作業が残っている状況です。ロボット・IOT・AI等の先端技術を取り込んで課題解決を進めている事例はありますが、未だ技術確立の途上の部分もあり、自動化する範囲の更なる拡大に向けた取組も併せて継続していく必要があります。</p>
49	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)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただけると幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。</p> <p>○ 一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか不明確で表現です。付加価値額が増加した結果（付加価値額のどのような構成要素が高まったのか）なのか、従業員数が減少した結果なのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ どのような課業（タスク、作業工程）について、どの程度の事業者が人手不足と認識して回答しているのか（実数及び全体との比率）を御教示いただきたいです。</p> <p>○ 先進的な取組について評価することも重要ではありますが、業界平均よりも低位にある企業における課題として、資金、人手不足以外の理由としてはどのような課題が挙げられるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「自動化へ移行できる課業」と「人がやらなければならない課業」では、どのようなものがあるのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○ 急速、日本靴協会にアンケート調査を依頼したところ、回答のあった事業者のうち約5割の事業者が前年比3%以上（2023年：2022年）を達成できている状況です。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある事業に対しては、直接的な指導ではなく各社の自主的な改善を尊重し、国や自治体の施策や補助金情報の周知、課題整理や標準的な工程改善の事例紹介、といった参考となる仕組みを提供する形で助言を行っていく方針です。</p> <p>○ 生産性向上については、一部の企業では資金力を背景に自動裁断機やコンピューターミシンの導入を進めた結果、効率化が実現しております。加えて、製品の高付加価値化による販売価格の見直しも行って参ります。そのため、一人当たりの生産性向上は、従業員数の変動（減少）はあるものの、これらの取組によって向上しているものと考えられます。しかしながら、従業員数の減少は顕在化しており、今後においては厳しい状況となっております。</p> <p>○ 日本靴協会の事業者アンケート調査（令和7年1月）結果によると、会員事業者132社のうち70社から回答があり、立体的な形状や厚みのある部品製作・組立縫製作業、さらに縫製前後の加工については、かばんの構成部品が素材の硬軟や形状・構造の複雑さを伴うため、人の臨機応変な判断に基づく手作業が不可欠となることから、アンケート回答事業者の約9割である64社が人手不足と認識しております。</p> <p>○ かばん製造業界の特色として、製造事業者自らが価格決定権を持っていない場合が多く、また新たな得意先の開拓に十分に組み立てていない事業者も少なくありません。さらに、後継者不足により将来の事業ビジョンを描きにくい状況があるため、結果として機械投資などの中長期的な取組に踏み切れないという課題が考えられます。</p> <p>○ かばん製造工程の中で自動化へ移行できる課業としては、コンピューターミシンによる自動縫製や、自動裁断機を活用した機械裁断が挙げられます。一方で、立体的な形状や厚みのある部品製作・組立縫製作業、さらに縫製前後の加工については、かばんの構成部品が素材の硬軟や形状・構造の複雑さを伴うため、人の臨機応変な判断に基づく手作業が不可欠となっております。</p>
50	工業製品製造業	紡織製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保（紡織製品製造と縫製）</p> <p>○ 「設備の更新等による省力が進み、2013年～2023年にかけて1人当たりの生産性は、19.7%向上している」とありますが、生産性を高めてきており、女性比率は他の業種区分より高く、現金給与総額も高くなるよう努力されているようです。設備投資を行ってきた企業と、行っていない企業とでは、まず設備投資を行ってきた企業に対し、外国人材の受入れを可能とする制度にした方が良いのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>御指摘の通り、紡織製品製造業でも、生産性の向上や国内人材の確保に向けて様々な取組を行って参ります。繊維産業は、原糸の製造、生地製造、生地等の染色加工、縫製の各工程が分業となっているのが特徴です。一部の工程で設備投資により省力化が進んでいるものの、総じて自動化が難しく、手に依存した労働集約型産業の面もあり、人材確保が喫緊の課題となっています。設備投資以外でも、省力化や効率化に向けて取り組んでいる事業者もおります。例えば、生産品目の見直しによる仕様の統合やシステム改革による製造負荷の軽減を図るケース、工場レイアウトの見直しや従業員の技能向上による作業効率の改善などもあります。このように、企業の努力は設備投資のみで図るものではないことから、設備投資の有無を条件とすることは想定しておりません。</p>
51	工業製品製造業	紡織製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>育成就労制度において、「(2) 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック」について、「研修」及び「自己チェック」の具体的な内容及び実施態様をそれぞれ明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>詳細は今後検討していきますが、研修については「繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）」を運営する事務局の有識者等による①繊維産業における人権への取組の重要性、JASTIの監査要求事項を取り組む上での留意点等についてオンラインでの講義を行うことを想定しています。自己チェックについては、「繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）」の各監査要求事項を育成就労生を受け入れる事業所自らが確認を行い、フォーマットに確認結果を記入することを想定しています。いずれも育成就労制度の受入れに際しての事業別協議会への加入時に、実施の有無を確認し、実効性を担保していきます。</p>
52	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)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 個者単位の取組の成果について記載している点は評価できるものの、なぜ国内人材ではなく外国人材を求めようとするのか、国内人材の確保に向けた取組として、所管行政庁の御担当課としてどのように更なる取組を実施しようとしているのか、御教示賜りたいです。</p> <p>○ 機械化や自動化が推進されていると考えますが、どのような工程でどの程度の人手が不足しているのでしょうか。機械化、省力化では無理なのでしょうか。殊に個別事業者が求める人員に関する調査を行っているかと推察するので、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○ 国内人材の確保に向けた担当課としての取組としては、中小企業を支援する「ものづくり補助金」や「中小企業省力化投資補助金」等の活用を促し、生産性向上や人手不足に悩む中小企業を支援して経済活性化を実現し、賃金増加に寄与する取組を推進しております。業界団体に対しては、引き続きこれら補助金の案内を通して業界支援を行って参ります。これらの国内人材確保の取組を実施した上で、人材不足が深刻であることから、外国人材の活用も行いたいと考えています。</p> <p>○ 工程として①原料の秤量②混練③成形④乾燥⑤焼成⑥加工⑦梱包⑧出荷等各工程がありますが、各工程で、完全に機械化、省力化を行うことは難しく、手に頼らざるを得ない部分があります。各工程での人手の不足感を把握してはいますが、繁忙期には複数の工程を兼務するケースがあるなど、手に頼らざるを得ない箇所では、人手不足が発生せざるを得ない状況があります。</p>

令和7年9月17日（水）第7回有識者会議

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・意見及び回答一覧

第8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	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)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上については、努力されている数値に見えますが、全体の企業数のうち40社、19社、8%導入、提供会員数120社などと記載されています。会員、非会員を含め、業界全体の母数に対して、どれだけの企業が努力されているのでしょうか。国内人材確保の取組も努力されているようですが、これだけの%があり、業界としても努力されているのに、人員が不足している要因は何でしょうか。各社が企業規模の拡大を意図しており、それに見合った人員が確保できないからということでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○記載の数字については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・射出成形機のデータフォーマットの共通化等を実施したシステムの導入40社については、西日本プラスチック製品工業協会会員企業中14% ・自動ラベル貼り付け装置の導入19工場については、フォームスチレン工業組合会員企業の工場中25% ・自動高密度測定装置の導入8%（最新のデータでは16%に増加）については、フォームスチレン工業組合会員企業の工場中の割合 ・会員企業への情報提供120社については、フォームスチレン工業組合会員企業全て <p>を、企業努力の事例として挙げたものですが、これに限らず生産性向上、国内人材確保のいずれの取組についても、中小企業主体のこの業界において、業界・個社とも限られた経営資源の中で最大限努力しているところです。</p> <p>その上でなお人材が不足する要因ですが、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部の工程は自動化できたとしても、要所（複雑な組立て工程、不良品の確認等）では人手が関わる必要があります。設備投資や技術革新による効率化・省力化には限界があること。設備投資を行ったとしても、零細企業では、1名減員可能なほどの生産性向上につながらないこともあります。 ・ほとんどの企業が中小下請け企業であり、ブランドオーナーではないので、知名度が低く、求職者の目に留りにくいこと。大型郊外型店舗、著名な大企業の地方進出が進み、賃金水準も含め、それらに獲得競争で太刀打ちできない状況です。 ・どうしてもより良い労働環境の職場に人材が流れやすいこと。例えば、熱中症対策として冷却装置付ジャケットを導入したとしても、冷房のある環境ほどにはなりませんし、一部の事業所では人材確保の取組の一環で交代勤務を廃止できたとしても、限られた工場設備で生産性の水準を維持するためにはどうしても一部は昼夜ラインを動かす必要があり、そうなると夜勤が発生することは避けられません。樹脂を溶かす工程においては、素材特有の臭いが発生し、それが求職者から敬遠されることもあり、近隣住民への影響がないよう工場は遠隔地・過疎地に立地していることが多く、その場合通勤も不便になってしまいます。 ・ある企業からは、工業高校の卒業見込み生100人に対し、3000人の求人が殺到したという事例も聞いておりますが、このように、いかなる取組を実施しようとも、国内人材だけでは働き手の絶対数が不足しているというのも紛れもない事実と考えております。
54	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>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 記載いただきました取組内容では、業界としても努力され、結果が現れて、一定の実施努力と取組をされていると思います。これだけ努力をしてきても有効求人倍率は4.23と高い状況です。そもそも求人をしても集まらないとは、人材不足の要因は何になるのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○陶磁器製造は、その原料調達等の関係で都市部ではなく地方（岐阜県東濃地方、佐賀県有田町、長崎県波佐見町、滋賀県信楽町など）に工場が集積しています。若年労働者等は、生活の利便性の高い近隣の都市部に就職先を求める傾向があり人材が不足しています。また、陶磁器業界は、長年勤めてきた高齢の労働者が多く、高齢による離職も多い一方、地方の人口減少による労働人口減の影響で十分な人員確保ができず、人手不足に陥っています。</p>
55	工業製品製造業	不定形耐火物製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 個社単位の取組の成果について記載している点は評価できるものの、なぜ国内人材ではなく外国人材を求めようとするのか、国内人材の確保に向けた取組みとして、所管される行政庁担当課としての更なる取組みについて御教示いただきたいです。</p> <p>○ 取組事例について記載していただいており、「以下のいずれかの取組を6社で実施」といった記載があります。業界全体のうちで取り組めていない事業者が何事業者（実数値・比率）があって、取り組めていない事業者の課題とは何で、所管される業界団体に対し、所管される行政庁担当課はどのような指導・助言をしていらっしゃるのでしょうか。外国人材を入れて対応するというのでしょうか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○国内人材を求めているものの、工場立地が賑わいに欠けた（原料集積地や消費地等）地域にあることや、他の業種に人が流れ人が集まらない状況にあります。このため、定形耐火物製造同様に担当課としては、補助金事業の活用を促し、生産性向上と省力化の取組を推進しているところです。そのような取組を実施した上で、人材不足が深刻であることから、外国人材の活用を行いたいと考えています。</p> <p>○業界団体がアンケートを実施したところ、育成就労制度適用を希望した企業が6社（回答率23%）/会員数全体29社。アンケートに関してはこの6社に対して行いました。従いまして会員全体の取組は把握していません。自由記述のアンケートであったため、報告されていない取組事例もあるものと推察します。取組の形については、ユーザーのニーズに合わせて、少量多品種多サイズの製品を受注するため、自動で汎用品を作るような製造プロセスではなく一律の自動化が難しい状況です。課題としては、小規模事業者にとって、自動化等設備投資が必要な分野については費用面がボトルネックになっていると考えられます。現状、担当課としては、個社や業界団体に対して、指導・助言はしていませんが、補助金事業に関する情報提供を行い、生産能力向上や省力化向上による人手不足の支援を引き続き行って参ります。</p>
56	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P65</p> <p>○育成就労の労働安全衛生対策について、「RPF製造（度数率2.21）」「ゴム製品製造（1.07）」のみ基準が設けられているが、その理由を確認したい。また、特定技能も含め、度数率が高い「コンクリート製品製造（5.88）」「生コンクリート製造（5.88）」は、外国人労働者の労働災害の発生を効果的に低減させる安全衛生対策の上乗せ基準を設けるべき。</p> <p>○育成就労の労働条件の「①国際的な人権基準」について、経過措置として「（2）JASTIに関する研修の受講及び受入事業者に関する研修受講・自己チェック」も選択できるとのことだが、人権基準の経過措置期間は可能な限り短くした上で、過去に法令違反などがあった事業者においては「（1）経済産業省指定の認証・監査への対応」を義務付けるようにすべき。</p>	富高委員	<p>○（労働安全対策上乗せ）</p> <p>RPF製造及びゴム製品製造（混練り圧延加工）については、技能実習計画審査基準において、労働安全衛生対策に係る上乗せ要件を設定していることから、育成就労制度においても同様の上乗せ要件を設定するものです。</p> <p>なお、御指摘のコンクリート製品製造については、業界団体での勉強会や会員向け情報発信、模範となる事業場の表彰などに取り組んでいるところ、2020年度から2022年度の3年間で1.92低減しています。直近の度数率が上昇したことから業界として対策強化の検討を行うこととしております。生コンクリート製造については、事故情報の収集・分析やDVD・パンフレットの作成・周知、講習会の開催等、対策強化を行っています。両業界とも労働災害の低減に取り組んでいるところ、まずは注視・指導により業界の取組を進めてまいります。</p> <p>○（繊維）</p> <p>育成就労制度においても経済産業省が指定する認証・監査をできるだけ受けたいと考えておりますが、育成就労制度を活用していく事業者の中には、現在特定技能制度を活用する事業者よりも規模が小さく、認証・監査へ対応するための費用や事務手続き面を工面することが難しい事業者が多く存在することが想定されるといった実情も踏まえ、（2）の「JASTI」に関する研修の受講及び受入事業者に関する研修受講・自己チェックも選択可能としています。また、御指摘のとおり、過去に法令違反などがあった事業者においては「（1）経済産業省指定の認証・監査への対応」を義務付ける方向で検討しております。</p> <p>人権基準の経過措置期間は可能な限り短くするべきとの御指摘ですが、経過措置期間については、育成就労制度開始からの2年間は技能実習の在留資格の更新が可能となる経過措置の活用が中心となり、育成就労制度開始3年目以降に育成就労制度の活用が増加していくと想定しております。育成就労制度開始から3年目以降に国内に残る技能実習生が少なくなり、育成就労制度の活用が増加するため上乗せ要件の経過措置のニーズが高まることを踏まえ、2年（在留資格「技能実習」の更新可能期間）+3年（その後、育成就労生が特定技能へ移行するまでの期間）の5年間で検討しております。</p> <p>（補足）各事業者の公平性の観点から、かかる運用は、当該期間（5年間）内において事業者が育成就労外国人を初めて受け入れてから、その育成就労が終了するまでの間適用することを検討しております。</p>
57	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○人材育成の観点において「取り扱いに特段の留意が必要な製造用機械等があると考えられ」とあるが、具体的にどのような機械において、どのような「転籍制限を2年とすべき特段の留意」が必要かお示しいただきたい。</p> <p>○同じく、「制度運用開始時点では一定の時間をかけて安全衛生教育等を実施していくことが必要かつ相当と判断」とあるが、制度運用後、どのように分析・検討を行うのか確認したい。また、継続的に教育を行うことは否定はしないが、未熟練の労働者の労働災害を未然に防ぐ観点からすれば、就労直後から安全衛生教育を重点的に実施すべきではないか。</p>	富高委員	<p>○工業製品製造業においては様々な機械が使用されているが、一例としてはプレス機や旋盤等を用いて、圧力をかけたり切削したりすることで材料を加工している。こうした機械を使用する際には、指挟みや回転部への巻き込み等に留意する必要があるとあり、機械への理解を深めたり操作に慣れたりすることで、労働災害を防止する必要があると考えている。</p> <p>○前段については、制度運用後の労働災害発生率等も確認しつつ、適切に安全衛生教育の実施がなされているかを、一般社団法人工業製品製造技能人材機構に加盟している業界団体を通じて確認するなど、具体的な方法については、今後検討してまいります。後段については委員御指摘のとおり、未熟練の労働者の労働災害を未然に防ぐことは重要であり、育成就労実施者において、就労直後から安全衛生教育が適切に実施されるものと認識している。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
58	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 育成就労制度について、受入れ人数の上限として、育成終了の在留資格で受け入れる外国人の数が育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）とありますが、2号特定技能外国人は除かれないのでしょうか。また、他の就労可能な在留資格については、常勤の職員からは除かれないのでしょうか。</p> <p>○ 労働条件について、1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払い、技能修得に応じて昇給を行う契約を締結していること、とあります。この規定は、同一労働同一賃金に通じることから、事業者に対して意識づけるためにも、他の分野にも使用したらいかがでしょうか。</p> <p>○ 受入れ人数の上限について、技能実習生、育成就労外国人、特定技能1号外国人は除いた数を上限とすることになっていますが、2号特定技能外国人は常勤職員数としてカウントすることでよいのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>【国土交通省回答】</p> <p>○育成就労制度における受入れ人数の上限については、育成が必要となる外国人に対して一定程度の常勤職員を確保する趣旨から、常勤職員から技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除いた数としております。</p> <p>【制度所管省庁回答】</p> <p>○上乗せ基準は、分野に特有の事情に鑑み、これに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるものでありますが、御指摘については、他の分野所管省庁に共有させていただきます。</p> <p>【国土交通省回答】</p> <p>○2号特定技能外国人については、熟練した技能及び一定の日本語能力（B1相当）を有すると考えられることから、常勤職員数としてカウントすることで問題ないと考えております。</p>
59	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 建設分野（土木、建設、ライフライン・設備）において、ICTの活用を促進していることは評価できます。ただし、建設は現場管理だけの仕事ではありませんので、成果の部分では入札や契約における電子化（ICT）を推進しているだけに過ぎないようにも考えられます。現場での作業に対するICTの活用を通じた生産性の向上を図る取組についてはどのように考えているのか、御教示いただきたいと存じます（そもそも、「ICT＝生産性」ではないので、生産性がどの程度増加しているのか、取組及び成果が明示されていないと読み取れます。具体的に、業界平均、大企業業界平均（1000人）・中企業業界平均（100人～999人）・小企業業界平均（10人～99人）、零細企業業界平均（10人未満）という区分から生産性を具体的にみなければ業界分析として検討できないのではないかと考えますので、具体的な数値を御提示いただきたく存じます。</p> <p>○ 若者や女性“等”という表記において、高齢者以外には、どのような属性に対して情報発信・就職促進を図っているのでしょうか。</p> <p>○ 従来より言われている「3K」といった建設分野に対する認識を変革させるように業界全体で構造改革を図るための取組としては、どのようなことを計画し、実践し、実効性（数値上・実態上）を有しているのでしょうか。若年者の求めるニーズ（賃金、休日・休暇、福利厚生など）が業界として適応できていないことが原因であって、安易に人材を外から来てもらうのではなく、まずは業界として改善を図ることが優先されるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>（1点目について）</p> <p>○建設工事は29の許可業種が絡み合う重層的な請負構造を有しており、各企業によって持ちうる技能や求められる技能も異なることから、画一的に生産性を測ることは困難です。</p> <p>○一方で、将来的な担い手不足が懸念される建設業においては生産性の向上を図る取組は重要であり、現場管理だけでなく、現場作業においても、ドローン、ウェアラブルカメラ等の活用が推進されているところで。</p> <p>（2点目について）</p> <p>○若者の家族などを想定しています。</p> <p>（3点目について）</p> <p>○持続的な建設業の実現に向け、担い手確保に必要な処遇改善・働き方改革等は重要であると考えております。</p> <p>○賃上げの促進、働き方改革の取組等により、建設業生産労働者の平均賃金（年間）は平成24年度以降着実に上昇（平成24年：359万円、令和6年：443万円）しており、建設業における令和6年度の年間実労働時間は前年度から31時間減少しています。</p> <p>○上記のような国内人材確保の取組に加え、生産性向上を行ってもなお不足する人材を確保するため外国人材を受け入れてまいります。</p>
60	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>特定技能制度において、「特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、優良な特定技能所属機関はこの限りでない。」とあるが、<u>特定技能所属機関の優良性は具体的にどのような基準で判断するのかを明らかにされたい</u>（「<u>優良な育成就労実施者たる特定技能所属機関は、優良な特定技能所属機関と扱う。</u>」とあるが、<u>育成就労を実施していない場合はどのように判断するのか。</u>）。</p>	山脇委員	<p>育成就労から特定技能への円滑な移行を図るため、主務省令の基準を満たした優良な育成就労実施者が、特定技能所属機関として特定技能外国人を受け入れる際、優良な特定技能所属機関であるものとし、常勤職員数を超える特定技能外国人を受け入れることを認めることとします。</p>
61	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>育成就労制度において、「育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、優良な育成就労実施者はこの限りでない。」とあるが、<u>育成就労実施者の優良性は具体的にどのような基準で判断するのかを明らかにされたい</u>。</p> <p>また、現行の技能実習制度においては、実習実施者の優良性に加えて、監理団体の優良性も受入れ人数枠の緩和の要件となっているが、<u>育成就労制度においては、監理支援機関の優良性は要件としないのか。仮にそうだとすればその理由は何かを明らかにされたい</u>。</p>	山脇委員	<p>育成就労実施者における優良認定についても、既存の技能実習制度の優良認定と同様、主務省令で定める優良認定を受けることを要件とします。また技能実習制度と同様、監理支援機関の優良性も要件となります。</p>
62	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>育成就労制度においては、<u>特定技能制度と異なり、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結を求めないのはなぜか。「同一技能同一賃金」の徹底は、育成就労制度においても求められ、それを実効的に担保する措置が必要ではないか</u>。本人意向転籍に係る転籍制限期間を2年間と設定した場合、育成就労を開始してから1年経過時点の待遇の向上は義務付けられるが、<u>2年経過時の待遇を考えれば、特定技能制度と同様に、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結を要件として求めるべきではないか</u>。</p>	山脇委員	<p>基本方針において、育成就労外国人については「<u>同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること</u>」に加え「<u>就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要</u>」と、定められていることから、上乗せ措置に重ねて昇給を定める必要はないものと考えています。</p>
63	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>特定技能制度において、「<u>受入事業実施法人への加入等</u>」については、<u>当該法人の透明性の向上（貸借対照表以外の財務諸表等の公表及び受入負担金等（賛助会員年会費を含む。以下同じ。）の内訳を含む具体的使途等に係る特定技能所属機関等への丁寧な説明等）及び当該法人が提供する役務の見直し（建設分野の特性に照らして真にJACが行うべき必要性・相当性がある役務の絞り込み、受入負担金等の軽減の努力等）が必要ではないか</u>。</p> <p>JACは、決算として貸借対照表しかHPで公表しておらず（https://jac-skill.or.jp/about/report.php）、<u>特定技能所属機関等から徴収した受入負担金等について、いくら金をどの項目にいくら使ったのか等が明らかでない</u>。受入負担金等を支払っている特定技能所属機関等からの不満や懸念が強まっている現状にある。</p> <p>特に、JACが現在行っている「<u>一時帰国支援</u>」、「<u>CCUS手数料支援</u>」、「<u>受入れ後講習</u>」のそれぞれについて、<u>特定技能所属機関自らが主体的な責任をもって行うのではなく、あえてJACが行うべき必要性和相当性をそれぞれ具体的に明らかにされたい</u>。</p>	山脇委員	<p>（1点目及び2点目について）</p> <p>○（一社）建設技能人材機構（JAC）は、国土交通大臣より「特定技能外国人受入事業実施法人」として登録されており、建設分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するために、スキルアップに資する講習・研修支援（無料日本語講座、無料母国語安全衛生教育等）や働きやすい職場づくり支援（一時帰国支援、1号特定技能外国人向け補償制度等）を実施しております。</p> <p>JACの受入負担金等については、外国人材の円滑な受入れや適切な育成などに関する各種支援のための重要な財源となっており、その水準については、必要な支援措置を実施するための所要額を踏まえ、全ての正会員により構成される総会において決定しているものと承知しています。また、その事業内容についても、正会員である専門工事団体等の代表者等から構成される機構の理事会や総会において決定されており、会員の総意に基づき適切な運営がなされ、事業の透明性も確保されていると認識しています。国土交通省としては、JACに対して、会員の声もよく聞きながら、事業の充実や適切なガバナンスの確保が図られるよう、引き続き指導していきます。</p> <p>（3点目について）</p> <p>○JACでは、個社では実施が困難な事業や個社において実施するよりも効率的な事業について、外国人材の適切な育成や適正な処遇の確保の観点から実施していると承知しています。中でも一時帰国支援については、外国人から一時帰国の申し出があった際にスムーズに企業が対応できることを目的に支援していると承知しております。CCUS手数料支援についてはCCUSの活用により就労管理及び中長期的なキャリアパスの形成を図るため実施していると承知しております。受入れ後講習については、特定技能制度や自身の雇用契約に関する講習を確実に受講させるため実施していると承知しております。</p>
64	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>特定技能制度において、「<u>個社ごとに求めている国内人材確保の取組については、分野としての取組に統合する</u>」とあるが、<u>具体的にどのような意味であるか明らかにされたい</u>。</p>	山脇委員	<p>従前、建設特定技能受入計画の認定要件として「<u>職員の適切な処遇、適切な労働条件を提示した労働者の募集その他の国内人材確保の取組を行っていること</u>」を求めていた（具体的には公共職業案内所への求人票の提出）ところ、そもそも特定技能制度は国内人材確保の取組等を行ってもなお不足する人材を受け入れるものであるため、個々の受入企業が策定する受入計画の認定要件からは削除することとするものです。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
65	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P67～68</p> <p>○「受入れ人数上限」の「優良な特定技能所属機関・育成就労実施者はこの限りでない」とあるが、優良の基準について確認したい。</p> <p>○特定技能制度では「特定技能外国人受入事業実施法人に所属していること」が上乗せ要件であり、建設技能人材機構（JAC）により、監理指導や受入支援が行われている。適正運用のためには育成就労制度でも同様の取組が必要。</p> <p>○特定技能制度の人材育成「受け入れ後の講習又は研修の受講」について、「適正な就業環境確保のための知識、情報の付与」という趣旨に鑑みると、育成就労制度でも同様の上乗せをすべき。</p> <p>○建設分野は厚生労働省の通達においても建設業労働安全衛生マネジメントシステム（ニューコスモス）の導入が推奨されており、また、中小企業向けに実施負担を軽減したコンパクトコスモスも展開されている。建設分野は受入れ人数も多いことから、本システムの導入を上乗せ基準として検討してはどうか。</p>	富高委員	<p>(1点目について)</p> <p>優良な育成就労実施者については、既存の技能実習制度の優良認定と同様、主務省令で定める優良認定を受けることを要件とします。また優良な特定技能所属機関については、育成就労から特定技能への円滑な移行を図るため、主務省令の基準を満たした優良な育成就労実施者が、特定技能所属機関として特定技能外国人を受け入れる際、優良な特定技能所属機関であるものとします。</p> <p>(2点目について)</p> <p>育成就労法上、外国人育成就労機構が育成就労実施者及び監理支援機関に対して指導、監査し、監理支援機関も育成就労実施者に対する指導、監査等を実施すると承知しております。外国人育成就労機構及び監理支援機関とも連携して適切な制度運用をしております。</p> <p>また、（一社）建設技能人材機構において、1号特定技能外国人のほか、一部、技能実習生も対象に教育訓練を実施しているところであり、育成就労制度における対応も検討中と承知しております。</p> <p>(3点目について)</p> <p>育成就労制度においては、監理支援機関又は育成就労実施者が実施する入国後講習において、出入国管理又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報が提供されると承知しております。</p> <p>(4点目について)</p> <p>労働安全衛生法上、建設業においては新規入職者に対する安全衛生教育のほか、特別教育が必要な業務が多数あるところです。加えて（一社）建設技能人材機構においては、これらの教育が円滑に実施できるよう、1号特定技能外国人及び一部技能実習生を対象として、母国語でのオンライン特別教育、技能講習を実施しております。</p> <p>また、1号特定技能外国人については特定技能外国人受入後講習において、育成就労外国人については入国後講習において、労働安全衛生教育に関するオリエンテーションを実施する予定です。</p>
66	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○建設業においては「日本語でのコミュニケーション能力向上に相応の時間を要する」とあるが、日本語能力向上にかかる時間は分野ごとに違いがあるわけではなく、仮に高度な日本語が必要であるならば上乗せ基準として検討すべき。</p> <p>○高所作業や重機操作など危険な作業が日常的に行われている中、育成就労制度において「建設業に不慣れな者」が就労することを踏まえれば、リスクアセスメントの実施とリスクの除去・低減の実施を上乗せ基準として検討すべきではないか。</p>	富高委員	<p>(1点目について)</p> <p>国土交通省で開催している「建設分野の外国人人材育成・確保あり方検討会」において、業界関係者、有識者より、現場の実情を踏まえると、本人希望により転籍しても問題ない日本語能力の水準（A1相当～A2相当の間の一定の水準）に達するには、2年程度が必要との意見があったところであり、他分野よりも高度な日本語能力が必要という趣旨ではありません。</p> <p>(2点目について)</p> <p>本人希望の転籍について、基本方針に基づき、制限期間は2年、必要な日本語能力の水準をA1相当～A2相当の間の一定の水準と定めることを想定しており、それ以外の上乗せ基準は検討しておりません。</p>
67	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○生産性向上に関する取組としては、現状を明示する必要があると思いますが、各種認定制度やプログラム、補助制度がどの程度生産性の向上に貢献しているのか、先進事例として提示するためにも実績値や成果を明示する必要があるのではないのでしょうか。特に造船については、既存設備との関係で長崎や愛媛、広島等の地域に集中する場合がありますが、就業者も必然として当該地域に居住する必要があると思いますが、これらの取組みを優先的に強化する方が望ましいのではないのでしょうか。</p> <p>○「えるぼし認定」については一部の事業者となっていますが、具体的には業界全体で何事業者いるなかで、「えるぼし認定」等の認定制度を取得している事業者がどの程度いるのか（実数、比率）に加えて、取得意向の観点から明示していただきたく存じます。</p> <p>○処遇改善に関して、春闘の結果をみることも重要ではありますが、主要造船会社のみならず、業界全体（企業階層ごと）にどの程度一人当たり・職種当たりで賃金が改善されているのか、御教示いただきたいです。というのも、賃金改善の程度を成果として表現させることで、労働力を募集する際の訴求事項にもなるかと思えます。</p>	佐久間委員	<p>○生産性向上に係る取組については、事業者ごとに支援を実施しており、設計・建造工程の一部の作業工数を10～30%削減するといった成果が得られています。今後、生産性向上に係る好事例について横展開が可能となるよう、情報共有や支援策の拡充を検討して参りたいと考えています。</p> <p>○「えるぼし認定」については4事業者が取得しています。引き続き、女性活躍に向けた取組を推進して参ります。</p> <p>○業界団体へのヒアリングによると、以下のような賃金上昇の状況となっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 過去10年まで遡ると、大手造船事業者・中小造船事業者ともに1人あたり1%以下の賃金上昇の年がほとんどとなっています。 - 直近（ここ2年の範囲）では、大手造船事業者は1人あたり3～5%程度、中小造船事業者は1人あたり1～5%程度の賃金上昇を実現しています。
68	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	<p>転籍制限期間2年とする根拠として地方での人口減少が述べられていますが、この分野において、都市部にどの程度求人のある企業があるか。都道府県ごとの事業所数、就業者数などはどのようになっているのでしょうか。</p>	市川委員	<p>国内の造船・船用工業事業者は、中国、四国、九州地方といった西日本の地方部に集中しています。</p> <p>国内の生産比率としても、約94%が地方部での生産となっており、都市部で事業を行う者は少数です。</p>
69	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P68</p> <p>○特定技能制度で「多能工や管理業務に従事すること」を目的に訓練・研修実施の上乗せを課しているのであれば、特定技能制度に比べ技能が未熟な育成就労制度においては、労働安全衛生対策等を目的とした研修実施を課すべき。</p>	富高委員	<p>資料には記載されておませんが、育成就労においても、労働安全衛生を含めた必要なスキルの修得のための訓練・研修を実施することを求める方針としています。</p>
70	自動車整備	全般	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○労働生産性の“上昇率”を御提示いただくことに加えて、業界平均の付加価値労働生産性を御提示いただきたいと存じます。また、この際、母数（極力企業規模についても偏らないよう満遍なく集計していただきたい）についても御提示いただきたいと存じます。何社を調査した上での労働生産性上昇率であるのか、業界の全数に調査した上での結果なのですか。</p> <p>○就業推進の取組を行っているにもかかわらず、有効求人倍率が高止まりしていることについては業界の魅力が問題とも考えられます。なぜ、自動車整備分野の人材確保が滞っているのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○労働生産性上昇率については、日本産業生産性（JIP）データベース（経済産業研究所・一橋大学）の数値を用いております。当該データベースは様々な統計に基づく推計値であるため、御指摘の業界平均値の付加価値労働生産性や母数等は明らかではありません。</p> <p>○官民それぞれにおいて仕事体験事業や社会科見学等による自動車整備士の魅力を伝えるための取組や、処遇改善に向けた経営者向け人材確保セミナーや職場づくりに向けたガイドラインの策定等を行っていますが、少子化や若者のクルマ離れの進展、職業選択の多様化により自動車整備士を目指す若者が減少している状況です。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
71	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)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上に向けた取組については記載をいただいておりますが、成果については「航空旅客数の増加傾向」及び「グラハン従業員数」を記載しているに過ぎず、ビジョンを作成すれば必然として生産性を高めるものであるのか、生産性向上の成果は皆無であると認識してもよろしいのか、御教示いただきたいです。加えて、補助金の執行がなければ生産性は向上しないようにも読み取れるのですが、補助金額みの取組であるのか、併せて御認識をお伺いさせていただきたいところです。</p> <p>○ 「女子寮新設が空港従事者の離職防止対策を実施している」と記載されていますが、どのような観点から離職防止対策になっているのでしょうか。従事者のための女子寮を設置することで、従事者の離職を防止するために管理している、ということなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「給料水準を上昇している」と記載することに加えて、個別企業当たりの賃金水準、諸手当額の明示、公休日数の変化、労働条件改善の取組全事例を御教示いただきたいと思います。</p> <p>○ また、休憩室の一日当たり利用者数、保育施設の利用者数等についても御教示いただけると幸いです。</p>	佐久間委員	<p>○ リモコン式プッシュバック車両、自動チェックイン機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。</p> <p>○ 業界や個社においても、独自に生産性向上に取り組んでおりますが、国土交通省としては空港ビル、地方自治体等の空港関係者が一丸となって行う生産性向上の取組への支援を実施しているところであり、業務が持続可能な形で発展するよう、引き続きこうした支援を活用いただきたいと思いますと考えております。</p> <p>○ 女子寮新設による離職防止対策については、空港へのアクセスが不便な空港の事例であり、職場の近くに設置する処遇改善を図り、離職防止に寄与するものです。</p> <p>○ 給与水準に関しては、航空局独自の調査に基づくものであり、個社の情報を公開しないことを前提にデータを提供いただいているため、個別事例をお示しすることは差し控えさせていただきますが、2024年の平均年収が前年の約434万円に対し、2025年は約497万円と約15%上昇しているものです。休日数の増加につきましては、業界団体調べによりますと、約40%の事業者が休日数を増加したとの結果が出ております。</p> <p>○ 休憩室の利用実績や空港内保育施設の利用実績のデータがないため、利用者数等をお示しすることはできませんが、休憩室の設置によりお客様も利用される空港内の共用スペースでの休憩はなくなった、従業員から好評の声があがっている等の改善を聞いております。</p>
72	航空	航空機整備	国土交通省 (航空局安全部安全政策課乗員政策室)	<p>○ 生産性向上のための取組に対する成果では、航空旅客数数の増加と国内整備士の数に言及しているのであって、生産性向上の成果については言及されていないのですが、これは取組みをやっても成果が出ていない、という認識でよろしいのか御教示いただきたいと存じます。その際、各種電子化やデータ連携によって、どの程度生産性が向上したのか、についても併せて御教示いただきたいです。</p> <p>○ 初任給の引上げも重要ではありますが、キャリアステップのなかで、モデル賃金としてはどのような状況にあるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ そもそも、人材確保のために、加盟企業の整備士の方、就職希望の方等に対して、アンケート調査を実施して、期待される賃金や福利厚生、キャリアステップなどの課題等について聴取し、分析して改善を図ることが重要だと思います。</p>	佐久間委員	<p>○ 整備記録の電子化及び連動するシステムとのデータ連携などの生産性向上の取組が進められており、国としても整備士資格における業務範囲の拡大や型式別資格の共通化を行う制度改革を行い、整備士1人で取り扱える機種が多くなっています。こうした取り組みにより、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。</p> <p>○ 初任給の引き上げだけでなく、航空機整備士のキャリアの中で毎年の定期昇給、国家資格の取得等によるキャリアアップに対しての手当が存在しております。</p> <p>○ 航空会社に対して人材確保、生産性向上に関するヒアリングを行い、必要な制度改革の確認を実施しており（R7.3）、また女性整備士については女性職員に対しアンケートを行い女性整備士が活躍できる環境の実現に向けて対応を行っております（R7.2）。さらにいただきました御意見については、業界団体等と協力して対応してまいります。</p>
73	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上の取組事例を御提示いただいておりますが、これは生産性向上というよりも内製化による外注費の削減であるのではないのでしょうか。また、1事例に言及するのではなく、業界全体で生産性向上を積極的に進めている複数の事業者を御教示いただきたいです。というのも、このような生産性向上を積極的に進めている事業者をモデル事例とみなし、成功要因分析や取組の時系列、取組みのポイントを御教示いただければ、個別事業者に対して業界で策定された実現可能な事業計画ガイドラインとして配布できるのではないのでしょうか。</p> <p>○ また、業界として先進的とみなせる付加価値労働生産性の指標を超越している事業者は何社程度あるのでしょうか。ただし、大規模ホテルや民宿等、規模も大小あるかと思うので、企業規模に応じて御教示いただけると幸いです。</p> <p>○ 所管される行政庁担当課に伺いたいのですが、人手不足が深刻といわれているなかにおいて、賃金構造基本統計調査に限定されることなく、企業規模別・業態別で賃金等の平均ではどのような状況にあるのでしょうか。その際、付加価値労働生産性の観点から、算出に当たったどの観点（付加価値率、資本装備率等）に特徴と問題点があるのか、御教示いただきたいです。併せて、企業規模の大小があることを前提としつつも、企業規模別でどの程度の人員がいれば継続的な事業運営を行うことができるのでしょうか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○観光庁のウェブサイトにて、宿泊事業者の経営改善の好事例として、複数の事業者の例を紹介しております。</p> <p>○「先進的とみなせる付加価値労働生産性の指標を超越している事業者」に関しては、令和5年2月に観光庁が創設した「高付加価値経営旅館等登録制度」の認定事業者は、1,379件です。</p> <p>○令和6年賃金構造基本計画統計調査における、宿泊業の企業規模別現金給与額は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 10～99人：261.6千円 ・ 100～999人：293.0千円 ・ 1,000人以上：327.4千円 <p>宿泊業の内訳としてのホテル、旅館、民宿等の業態別の数値はございません。</p> <p>また、継続的な事業運営に必要な人員については、事業者毎にサービス水準等が多様である中、一律の基準を以てお示しすることは困難です。</p>
74	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	<p>「特定技能外国人に、風営法第2条第3項に規定する接待を行わせないこと」ということに加え、外食業分野と同水準に必要な措置を講ずるよう求めるべきだと思います。</p>	福田委員	<p>外食業分野の運用を参考にしつつ、同様の対応が可能か等について業界団体と協議いたします。</p>
75	鉄道	全般	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数は、29社とのことですが、受託（下請け）事業者は含めないのでしょうか。加入企業に対する相談体制・指導件数が「数件程度」とのことですが、どうして相談が少ないのでしょうか。協議会の必要性がないからではないのでしょうか。又は、協議会に対して、事業者側が期待していないからではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○鉄道分野は令和6年3月29日の閣議決定により、特定技能1号について受入れが可能な分野として定められ、その後上乗せ基準告示の公布・施行等の必要な手続きを経て、昨年11月より実際の受入れを開始したところで。</p> <p>○また、協議会への加入を検討している非加入企業からの相談件数を含めると、「週数十件程度」であり、協議会や鉄道分野に対する期待は十分にあるものと考えております。</p> <p>○このため、令和7年8月5日現在の加入企業数29社（下請け事業者を含む）や相談件数については、今後増加するものと考えております。</p>
76	鉄道	全般	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 軌道整備の業務区分について、他の業務に加えて有効求人倍率が1.7、2.8と突出していますが、なぜ著しく高い値になっているのか、この原因について御教示いただくとともに、既に原因への対策・対応策を行っていると思いますが、なぜ改善がなされていないのか、御教示いただきたいと存じます。</p> <p>○ 設備改良や自動化が進んでいると考えられますが、人が関与しなければならない課業（タスク）としてどのような課業があるのか、御教示いただきたいです。デジタル化も進んでいると思われそうですが、このようなデジタル機器などへの投資が、どの程度付加価値労働生産性への効果（投資効果）があったと考えられるのか、定量的・定性的な観点から御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○ 軌道整備は夜間作業が大部分を占める特性があり、共働きで子育て世代が働くことのハードルが高いことや、重い機材の運搬等の重労働が存在することが原因と想定されます。主な対策として、十分な休日確保や賃上げ等による処遇改善、機械化施工の推進等による業務負担の軽減や生産性向上を行っておりますが、採用数の増加や離職率の改善に対しては徐々に効果が出てくるものと考えており、継続してこれらの取組を推進しつつ、育成就労外国人や特定技能外国人の活用により、人手不足の状況が改善することに期待しております。</p> <p>○ また、軌道整備は検査と修繕等から成っており、特に修繕等は自動化等が進みにくい作業です。このほか、人が関与しなければならない業務として、①現場判断が必要な突発的な事故対応、②mm単位の品質管理、③細かい手元作業等が挙げられます。各事業者において、デジタル技術等の活用が進んでおり、施設や設備の検査回数の見直しによる生産性の向上が進められております。なお、資料「鉄道分野 これまでの取組と成果」で示されているとおり、生産性向上については軌道整備を含む鉄道分野全体で鉄軌道事業者職員1人当たり車両走行キロはR1～R5年度にかけて45.0千キロから46.0千キロに上昇しております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
77	鉄道	軌道整備	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>育成就労制度において、「育成就労外国人については日本人と同様、作業の仕上がりを確認する有資格者等は配置せず、鉄道事業者が一元的に管理する。」とあるが、鉄道施設保守整備職種・軌道保守整備作業は、<u>技能実習評価試験の整備に関する専門家会議における下記のような議論・検討を踏まえて技能実習計画審査基準が策定され、第2号技能実習移行対象職種に追加されたものである。</u></p> <p>この第2号技能実習移行対象職種追加時点以降の客観的事情の変更を中心に、要件を変更すること（作業の仕上がりを確認する有資格者等の配置を不要とすること）を正当化する立法事実（必要性、許容性）をより詳細かつ具体的に明らかにされたい。</p> <p>例えば、<u>工事管理者を鉄道事業者ではなく下請企業の社員が担い、その下で孫請企業の社員が作業するような場合等において、「鉄道事業者の責任の元での厳格な軌道管理」や「鉄道事業者による一元的な管理」を具体的にどのよう</u>に確保し、安全性を担保するのかも含めて、要件緩和を正当化する立法事実の説明として、資料2の記載の程度では足りないのではないか。</p>	山脇委員	<p>○ 令和2年当時、初めて鉄道分野で外国人材が就業するということから、専門家会議において作業ミス等により重大な事故を引き起こす可能性があるという指摘を踏まえ、有資格者等により作業の仕上がりを確認する者を配置することとしております。</p> <p>○ 技能実習制度への鉄道分野追加以降、日本人を含めて作業ミスに伴う仕上がり不良による重大な事故は発生しておらず、また、鉄道局から全ての鉄道事業者に対し、鉄道事業者の責任で軌道管理を厳格に行うよう行政手続法に基づく行政指導を行っており、元請け事業者や下請け事業者による施工であっても、鉄道事業者の責任の元、鉄道事業者が認めた作業責任者により、厳格な軌道管理が行われていることから、育成就労外国人も日本人と同様、一作業員に限定した作業責任者の登録手続きを不要とするものです。</p> <p>○ なお、軌道整備は設計、施工、仕上がり確認、軌道検査等、複数の作業が輻輳した一連の作業から成り、また、日本人と外国人の区別なくいずれの作業も行うことから、そのうちの一部作業のみに着目することだけでは軌道設備の品質確保には不十分であるため、鉄道事業者が責任をもって一元的に管理することが合理的であると考えております。</p> <p>○ 加えて、鉄道事業者は鉄道事業法において「安全管理規程」を各社ごとに整備することを義務としており、その中では鉄道事業者が軌道整備等の業務を委託する場合の管理体制を規定することとしている他、鉄道事業者から委託先に対して再委託先を含めて適正に業務が遂行されているかを検査を行うこととしており、国土交通省から鉄道事業者に対して安全管理規程を遵守しているかを、定期的に監査を行うことで確認しております。</p> <p>○ 仮に、育成就労外国人の知識及び技能が不足していることに起因する事故が発生した場合、「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」において、元請けや下請けを含む列車等の運転に直接関係する作業を行う係員が作業に必要な知識や技能等を有していることを鉄道事業者が確認する義務があることから、鉄道事業者がその責任を負うこととなります。</p>
78	鉄道	軌道整備	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p><項番77の続き> 技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議の議事要旨</p> <p>第37回（令和元年10月9日(水)） 委員) 1つの作業ミスやコミュニケーションミスが重大な事故を引き起こす可能性がある職種であると思うが、技能実習生が日本語が十分でなくコミュニケーションがうまくいかないことなどへの対策を何か取られる予定はあるのか。 説明者) …何か重大なミスがあつて脱線するような事象はないかというお客様安全の懸念もあると思うが、最終的な仕上がり検測を行い、合格に達していないと、その日の列車は走らせられない。そして、安全状態の確認に関して別の責任者がおり、その責任者が確認する。</p> <p>委員) 作業長はグループのまとめ役であり何らかの責任があると思うが、軌道保守整備が適切に行われずに重大事故が発生した場合、実習生が最終的な責任を負わされることはないという理解でよいか。 説明者) そのような理解でよい。現場では、作業責任者が仕事の段取り、仕上がり、精度などを確認するが、その中に、現場を統括する工事管理者がおり、それらの者が安全に関する全ての責任を負っている。</p> <p>第40回（令和元年11月29日(金)） ○鉄道施設保守整備職種（軌道保守整備作業）の追加について、日本鉄道施設協会より概ね以下のとおり説明があった。 お客様の安全は作業後の仕上がり基準を満足しない場合は列車を運行させない、その確認も実習生とは別に資格を持った者が実施する体制とすることで対応する。</p>	山脇委員	同上
79	鉄道	運輸係員	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>育成就労制度において、「運輸係員については入国時にA1、就労開始時にA2相当、育成就労終了時にB1」とあるが、A2「相当」の意義を具体的に明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>○ 他分野と同様、日本語試験の合格者に加え、就労開始時までの入国後講習において日本語講習を受講した者を含むことを意味しております。</p> <p>○ 育成就労法施行規則（案）においては、日本語科目を含む入国後講習320時間以上を義務づけておりますが、必要な日本語能力（A1以上）を有している場合は100時間を免除することとされており、この100時間は「認定日本語教育機関日本語教育課程編成のための指針（日本語教育部会）」の想定学習時間を参考としたものと聞いております。</p> <p>○ 運輸係員も同様に、日本語科目を含む入国後講習320時間以上を義務づけ、日本語能力A2以上を有している場合は同指針を参考として日本語能力A1からA2までの到達に必要な想定学習時間を参考として100時間免除するものです。</p>
80	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>【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 業務委託の場合には、「業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施するもの間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。」とありますが、物流倉庫の事業者、依頼する企業、業務委託される企業、どちらに外国人を入れようとするのでしょうか。委託元の倉庫業者にいる外国人を業務委託するのであれば、派遣はできないし、また、在籍型出向でもありません。労働供給事業にあたるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	「倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者」が外国人を直接雇用することを考えています。
81	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>「①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者」には、二次下請や三次下請も含まれるのかを明らかにされたい。</p>	山脇委員	倉庫業者との間で業務委託契約を直接結んだ倉庫作業事業者までとします。二次下請や三次下請は含まれません。
82	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>「③一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であつて、倉庫作業を自ら実施する者」は、荷主から運送に係る委託を受ける者が該当すると考えられるが、二次下請や三次下請も含まれるのかを明らかにされたい。</p>	山脇委員	荷主の配送センターで倉庫作業を行う場合、荷主との間で業務委託契約を直接結んだ一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者（元請）までとします。当該元請となる事業者から更なる下請けは含まれません。
83	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>「業務委託の場合の雇用の安定性を確保する」ため、「業務委託の場合には、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者との間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。」とあるが、<u>具体的に、誰が誰に対してどのような責任（民事上の責任にとどまるのか、公法上の責任も伴うのかについても含む。）を負う内容の書面（協議書）を、誰と誰が作成するものであり、当該責任を負わなかった場合（合意事項に違反した場合）は、どのような法的効果が発生し、どのような帰結となるのかを具体的に明らかにされたい。</u></p> <p>また、②「①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者」の場合だけでなく、③「一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であつて、倉庫作業を自ら実施する者」の場合も、「業務委託の場合の雇用の安定性を確保する」必要があるのではないか。自動車運送業界では多重下請構造がみられる。特に、特定貨物自動車運送業は、特定の1社（特定の1人の荷主）からの依頼のみを請け負う形態であり、当該請負契約（業務委託契約）が消滅した場合の雇用の安定性を確保する必要性が高いのではないかと。</p>	山脇委員	<p>協議書については、倉庫業者とこれとの間で業務委託契約を直接結んだ倉庫作業業者との間で、当該業務委託契約の解除の場合においても外国人労働者の雇用を維持するべく、例えば民法上の規定に基づき、倉庫業者についても義務・責任を持たせるスキームを考えております。</p> <p>これは、業務委託契約の解除に伴い倉庫作業業者による当該外国人労働者の雇用が維持できなくなった場合、代わりに倉庫業者にその就労支援について（努力）義務を課すものです。</p> <p>③の場合については、荷主との間で業務委託契約を直接結ぶ一般貨物自動車運送事業者又は特定貨物自動車運送事業者が外国人労働者と雇用契約を結んでいるものであり、類型としては、①の寄託者との間で寄託契約を直接結ぶ倉庫業者が外国人労働者と直接契約を結んでいるものと同型と認識しております。</p> <p>また、特定貨物自動車運送事業者は、御指摘のように特定（1社）の荷主からの依頼のみ請け負う形態ですが、その1社との取引のみによって事業経営を成り立たせる形態であることから、当該荷主が扱う荷物の性質に長けたものがこれを扱う必要があり、実態上両者のつながりは強く、多くは荷主の子会社・関連会社である運送事業者となっております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
84	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>【上乗せ基準】資料2 P62</p> <p>○物流倉庫について、第5回有識者会議の意見・質問及び回答一覧で、「今後の業界のあるべき姿として、物流DXを進め省力化・省人化を図ることを目指すのであれば、それらの取り組みを十分行っている事業者に限定すべき」という意見に対し、国土交通省からは「業界全体の生産性向上や外国人労働者が安全に働くことのできる職場環境の改善を進めていくために、絞り込みについては、業界団体の御意見も踏まえ、次回以降の上乗せ要件の議論でお示しできるよう検討」と回答があった。しかし、今回の上乗せ要件においては、「あるべき姿」を踏まえた上乗せ要件の記載はない。</p> <p>物流倉庫の労災度数率は「3.24」と全産業に比べ高く、DX化や省力化は肉体的疲労軽減など労災発生率の低減にも資することから、それらの具体的・効果的な取組の実施を上乗せ基準として課すべきである。その基準が課されない場合は、生産性向上や国内人材確保の取組を十分にしていることが担保されないため、新規分野追加を認めるべきではない。仮にDX等への投資額などを基準とすることが難しいのであれば、資料1-2で示している分野がある（工業製品製造業分野など）、企業における「労働者一人当たりの生産性」が向上していることを上乗せ基準として用いてはどうか。</p>	富高委員	<p>具体的なお提案もいただきましてありがとうございます。</p> <p>富高委員の御指摘の「DX化や省力化は肉体的疲労軽減など労災発生率の低減にも資する」については、人力で行っている作業を機械が代替・補助をすれば、その肉体的疲労や労災事故の発生の低減に資するということは事実としてはそういった部分もあることは理解しております。</p> <p>しかし、「物流倉庫」の分野の労働発生率については、確かに全産業分野よりは少し上回る数値ではありますが、他の様々な分野と比較しても、必ずしも著しく高いという状況にはなく、そういった分野のほとんどが上乗せ要件においてDXに関するものを規定していない中で、「労災事故の発生の低減」という切り口でDXに関する上乗せ要件を「物流倉庫」にのみ規定することは、制度全体の整合性の観点等を鑑みると、なじまないものと考えています。</p> <p>ただし、富高委員のご提案にもありました「労働生産性向上」の観点は重要だと考えており、例えば、「入庫管理」「在庫管理」「出庫管理」の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを活用していることは、省力化に大きく寄与するものと考えております。このため、DXに関する上乗せ要件として、こういったシステムを活用して効率化を図っていることとするのはいかがでしょうか（倉庫業者から委託をうけて倉庫作業を行う倉庫作業業者も全般の対象にいられているため、「導入」ではなく「利活用」としたいと考えております）</p>
85	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>労働基準法4条1号が農業関係労働者については労働時間、休日、休憩に関する労働基準法の規定を適用排除しているところ、育成就労制度では上乗せ要件として「労働条件、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）」について、労働基準法の準拠を求める」として労働基準法への準拠を求めている。適切な方向と考えるが、特定技能制度については同様の上乗せ要件の設定はないのか、ないとすれば何故か。</p>	市川委員	<p>未熟練外国人労働者である技能実習生や育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法の準拠を上乗せ要件とする考えです。</p> <p>一方、特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有した即戦力となる外国人であり日本人と同等の待遇となるところですが、農業分野の運用要領別冊においては、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら、過大な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しているところです。</p>
86	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数が10、882社もあるにもかかわらず、相談件数が過去3年間「0」というのは、協議会組織が上手に情報を流し、コントロールしているという点の反面、協議会の業務が分からず、構成員の方々は外国人を受け入れるためには入らないといけないということで、加入しているに過ぎないということでしょうか。賃金の不払い等の発生が少なくない業界において、違反構成員の除名がないということは、協議会は、どこまで実態を把握しているのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>相談件数については、相談は随時受け付けているものの、事務上、相談件数の集計を行っていなかったため総数の把握ができないことから、このような記載としたところです。</p> <p>御指摘を踏まえ、より実態に近い記載とするため、相談件数については「0件」ではなく、「随時受け付けており、集計等は特段実施していないが、別途設けている相談窓口においては、月80件程度の企業からの相談を受けているほか、月20件弱の特定技能外国人から相談を受けている」と修正させていただきました。</p> <p>また、疑義情報があった場合には、協議会は地方出先機関等と連携して実態把握に努めているところであり、今後、法令に基づく受け入れ基準を満たさなくなった協議会構成員がでてしまった場合には、除名も含め適切に対応してまいりたいと考えます。</p>
87	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 農地の人材確保も重要ではあるが、持続的な農業経営の観点から考えれば、生活できるだけの資金源を確保して農業への就農者を増やそうとする取組の方が重要であると考えますが、人材確保が直ちに生産性向上につながるのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ スマート農業等の機械化を推進していることは重要ではありますが、収益増加に向けた取組としては、外国人を受け入れるにも日本人以上のコストが掛かり、高齢化した農業経営者が行えるわけではありません。労働環境の改善とは、具体的にはどのようなことを指しているのでしょうか。賃金を昨年比0.1%増加させることも“意欲的に”といえるのでしょうか。</p> <p>○ 農地は土地でありますので、法人経営されていない場合、個人（農家）の所有財産とみることもできます。その場合、新たな農地を生み出さなければ、農家に雇用される就業者（労働力）として就業させるということなのでしょうか。ともすれば、“担ってほしい”や“なりたい産業分野”ではなく、安価な労働力としての人材としかみていないということなのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○当該資料は農業分野における生産性の向上のための取組と、国内人材確保の取組について別々にお示ししたものであり、農業の生産力を維持していくためには、それぞれの取組が重要であると考えております。</p> <p>○御指摘の労働環境の改善については、引用した令和5年度「農業労働環境の改善に関する意識・意向調査」では、賃金の上昇、農業機械の導入による作業負担軽減、労働時間の短縮、休日の増加、トイレ・休憩所等の改善等が挙げられております。</p> <p>また、賃金に係る御指摘については、農業においては、新たな食料・農業・農村基本計画（令和7年4月）に基づき、生産性向上等を通じて農業経営の収益を高め、農業者の所得の確保・向上を図ることとしており、スマート農業技術を含む各種取組による生産性向上を賃上げに繋げていくことが重要と考えております。</p> <p>○農業の担い手である基幹的農業従事者（ふだん仕事として主に自営農業に従事している者）は年々減少しており、今後も更なる減少が見込まれます。そうした中、法人等の雇用型経営が大きな役割を果たすようになってきており、農業就業者における被雇用者数及び被雇用者の占める割合は増加傾向にあります。被雇用者が増加してもなお人手不足の状況が続いており、更なる労働力確保のため、労働環境の整備に取り組んでまいります。</p>
88	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>育成就労制度で、労働条件につき労働基準法に準拠することを求めています。これを特定技能1号でも同様にできないでしょうか。2号はともかく、1号の労働者は、適切な労働時間の管理が必要だと思います。</p>	富田委員	<p>未熟練外国人労働者である技能実習生や育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法の準拠を上乗せ要件とする考えです。</p> <p>一方、特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有した即戦力となる外国人であり日本人と同等の待遇となるところですが、農業分野の運用要領別冊においては、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら、過大な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しているところです。</p>
89	農業 漁業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課) 水産庁(企画課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 労働時間、休日、休憩その他の労働条件については、農業者、漁業者については労働基準法の準拠の時間外労働については除外措置になっていますが、これは今の技能実習と同じように1日8時間を超えれば時間外労働手当を支払う必要があると思います。農業、漁業者に対して、超過勤務手当を支払う等、指導がなされているのでしょうか。</p> <p>○ 育成就労制度では、労働基準法の準拠をすることとなっていますが、特定技能制度では準拠しないように見えますが、合っているのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>【農業分野】</p> <p>○現行の技能実習制度においては、農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について（平成12年農林水産省構造改善局地域振興課）により、労働基準法第37条に定める水準以上の割増賃金の支払いを指導してきたところです。</p> <p>○未熟練外国人労働者である技能実習生や育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法の準拠を上乗せ要件とする考えです。</p> <p>一方、特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有した即戦力となる外国人であり日本人と同等の待遇となるところですが、農業分野の運用要領別冊においては、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら、過大な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しているところです。</p> <p>【漁業分野】</p> <p>○現行の技能実習制度では、漁業技能実習事業協議会において、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇について、労働基準法の準拠等した内容に加えこれら事項について労働組合との協議を経た上で定めることとされ、これらをもって雇用契約を結ぶことになっており、このことについては、育成就労制度においても維持される考えです。</p> <p>一方、特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有した即戦力となる外国人であり日本人と同等の待遇となるところですが、漁業分野の運用要領別冊においては、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら、過大な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しているところです。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
90	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P71</p> <p>○育成就労制度のみ労働条件の上乗せ基準として「労働時間、休日、休憩、その他待遇について労働基準法の準拠を求める」こととしているが、未熟練かどうかで差を設ける合理的な理由がないのであれば、特定技能制度においても労働基準法準拠を課すべき。</p> <p>○農業の労働災害の度数率が「8.63」と高いことを踏まえると、育成就労制度だけでなく特定技能制度においても労働安全衛生対策に関する上乗せ基準を課すべきではないか。</p>	富高委員	<p>○未熟練外国人労働者である技能実習生や育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法の準拠を上乗せ要件とする考えです。</p> <p>一方、特定技能外国人は、一定の専門性・技能を有した即戦力となる外国人であり、日本人と同等の待遇となるところですが、農業分野の運用要領別冊においては、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら、過重な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しているところです。</p> <p>○育成就労制度においては入国後講習において労働安全衛生に係る講習の受講を義務化しようとするものであり、仕組み上、特定技能制度と同様の上乗せ基準を課することは難しいと考えています。</p> <p>一方、労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育では、これまで農業分野では一部項目の省略が認められていたところですが、令和6年4月から全項目について教育することが義務化され、特定技能外国人もこの対象となるなど、労働安全衛生の取組は強化されているところです。また、農林水産省では、「農作業安全」や「熱中症対策」の教育用リーフレットについて、現場で使いやすいよう日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語などに翻訳し注意喚起を徹底しているところです。</p>
91	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>転籍制限について、次のような本道農業の実情を踏まえ、農業分野の制限期間を2年としていただきたいと考えています。</p> <p>・耕種農業について、冬期間は降雪のため作付けができず、本州より就労期間が短く、必要な技能修得のため、2年の就労期間が必要です。</p> <p>・畜産農業についても、牧草やデントコーンの飼料を作付けて自給するため、耕種同様、1年では技能修得できず、2年の就労期間が必要です。</p>	鈴木委員	<p>基本方針では、「計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましい」としている一方、「転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年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」とされているところ、業界団体から当初の就労先における雇用条件や労働環境についてミスマッチが生じる場合や、気象条件などの理由により生活環境への適応が難しい場合などについて、外国人材の意向に反して長期間転籍できないとすることは人道的に適切でないとの意見をいただき、1年と設定したものです。</p> <p>なお、育成就労制度においては、育成就労期間中に一時帰国することが認められるようになるほか、派遣形態での受け入れも可能となることから、冬期間に育成就労の実施ができにくい場合などの季節性のある分野においても状況に応じた受け入れが可能になると考えております。</p>
92	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数は、2, 0 1 2 事業体とありますが、水産業協同組合法に基づく個人の組合員の利用となるともっと多い数値になると考えます。</p>	佐久間委員	<p>ここで示した加入企業数は、漁業を営む個人事業主も含んでいます。</p>
93	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 育成就労制度について、「漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員の数については、次のいずれの数も超えていることとする。」と記載され、監理支援を行う「監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数。監理支援を受ける監理型育成就労型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数」というのがあります。監理支援機関の範囲の限定について、許可基準となる監理支援業務に従事する役職員の配置数が、原則である8者未満かつ育成就労外国人40名以内より要件が緩くなっています。監理支援機関の要件の厳格化を求めている中で、このような措置はいかがなものでしょうか。これは上乗せ基準というよりは緩和となるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>特定分野に係る基準については代替措置などを設けた上で別に定めることができるという施行規則第45条第5号の規定に基づき、漁業分野に特有の事情に鑑みた基準を定めるものになります。（現行の要件に更に基準を設けるといった上乗せ要件とは違う趣旨のものです。）</p> <p>漁業関係団体からも、漁業分野においては零細な経営体が多いことから8者未満は困難との意見が当初からあったところです。加えて、育成就労外国人の受け入れ先が当該漁協の構成員に限定されることから、漁協と傘下組合員との関係性を踏まえ、他の分野と比較して多く設定しても十分監理できる体制がとれるものと考えております。具体的な数字については、現在実施されている技能実習による実績を踏まえて設定したものです。</p> <p>なお、漁業協同組合（漁協）については、漁業者による協同組織として、漁業経営の安定・発展や地域の活性化に様々な形で貢献しています。これまでも技能実習制度では監理団体として受入先をつなぐ重要な役割を果たしています。</p> <p>その設立に当たっては、水産業協同組合法やその関係規則に基づく基準を満たし、設立に係る認可を受ける必要があり、また設立後も法や規則に基づく行政機関による指導、監督、検査が行われることになっており、組合の適正性及健全性が保たれることが確保されているものです。</p> <p>このように一般的な事業所や団体に比べ公的機関が関与しているものであり、また地域を支える組織としても重要な役割があるところ、監理支援機関として適切に機能するものです。</p> <p>また漁村や漁協をめぐる事情として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沿岸漁業は零細事業者が多く、販売金額300万円未満が全体の約6割を占め（R5）、また海面漁業における漁業経営体のうち、海上作業従事者5名以下は全体の9割を占めています（H30）。 ・漁協は、漁業就業者の減少に伴う組合員数減少や売上減少に伴い維持が難しくなっているところも多く、合併の進捗によりこの10年で約15%減少（H25：976→R6：852）しています。 ・漁協の職員数は、5名以下の組合が半数を超え、うち監理支援の実務に従事する者として確保できる職員（参事、指導部門職員）は1～2名程度が現実的なところです。（データ：R5漁業センサス） ・なお、上記の必要性に鑑み、育成就労実施者の数は20のまま維持する予定ですが、育成就労外国人の数については、御指摘を踏まえ、再検討しているところであり、40人未満としたいと考えています。具体的な数については、おって報告します。
94	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組及び成果に関して、業界平均・業界全体・一企業当たりの付加価値労働生産性は、近年10年の間でどの程度推移している状況にあるのでしょうか。また、将来（少なくとも5年）には、どの程度上昇する見込みなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 一人当たり生産量が令和4年以降横ばいということですが、横ばいである要因は何なのでしょうか。</p> <p>○ 漁業就業者数が減少傾向にある要因として、高齢化ということに加えて、所得や労働災害等の観点から離職を考えている方もいらっしゃると思いますし、まずは今いる人の生活環境の改善を通じて、漁業が継続できる事業環境を整備する必要があると考えます。そこで、それぞれの人の様々な要因があると思いますが、漁業就業者の離職としてはどのような課題があるのか、その課題に対してどのような改善策を業界として講じていくよう助言・連絡していきたいか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 新たに就業しようとする者にとって、漁業（特に、沖合・遠洋漁業）が魅力的ではない、ということも考えられますが、分野の特性・特徴（例：長期間航海）に対して、既に講じている対応策がありましたら、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>平成24年から令和3年までの10年で1人当たりの生産量は28%上昇しましたが、それ以降は横ばいとなっています。その要因については、海洋環境の変化や水産資源の増減等による漁獲量への影響、また新型コロナウイルス感染拡大の時期も含まれるなど社会情勢の影響もあり、生産性が横ばいとなっている直接的な原因の特定は困難です。これまでも、自動化や省力化機器導入、スマート化や効率的な操業体制の確保の取組みは行われておりこれらが寄与することで生産性の向上が図られ、またこのような取組を今後も継続して実施することにより更なる生産性の向上が見込まれます。なお付加価値労働生産性については算出されているものはございません。</p> <p>新規就業者確保のための取組として就業相談会の開催や技術を身につける研修等を行っていますが、漁業の就業者構造として高齢者層が多く、年々、高齢者のリタイアによる影響が大きいです。そのため、改善策としては、バランスの取れた就業者構造を実現し、生産体制を構築することが重要であると考えます。これに対し、業界としても就業者の確保・定着のために、事業者はその受入環境整備として改善生活環境の改善（通信環境、居住環境向上）や就業環境に配慮した操業（航海期間を短縮する配慮）といった取組を行っており、今後とも業界の取組を促していきたいと考えております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
95	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>現行技能実習制度においては、漁船漁業職種及び養殖業職種に係る上乗せ基準告示により、技能実習生の待遇の基準に関し、実習実施者及び監理団体が事業協議会において協議が調った措置を講じていることが求められている。そして、事業協議会は、監理団体が講じる措置として、労働組合（一定の基準に適合していることを事業協議会が確認した労働組合に限る。）と協議し、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇を定めなければならないこと、実習実施者が講じる措置として、技能実習生との雇用契約の締結に際し、上記の監理団体と労働組合の協議により定められた技能実習生の待遇を確保しなければならないことを決定している。</p> <p>上記の上乗せ基準は、育成就労制度においても維持されるのかを明らかにされたい。</p> <p>また、育成就労制度においても維持されるのであれば、当該上乗せ基準により、現行技能実習制度において、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇の向上がどのようにどの程度実現されているのか（労働時間、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）について、労働基準法に準拠する程度以上の労働条件が実際に確保されているのかを含め、監理団体と労働組合との協議により定められた待遇の雇用契約における確保に係る具体的な成果）を明らかにされたい。</p> <p>加えて、技能実習生が加入している労働組合に対して支払っている組合費の金額（月額）も明らかにされたい。漁業分野においては、農業分野における技能実習生に係る「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（農林水産省農村振興局通知平成12年3月）のような通達・事務連絡の発出によって、労働基準法に準拠させるという手段をとらない理由も明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>現行技能実習制度における待遇に係る上乗せ基準は、育成就労制度においても維持されます。</p> <p>技能実習と同様に育成就労制度においても、外国人材の待遇については協議会決定事項として、育成就労外国人の労働時間、休日、休憩その他の待遇については、労働組合との協議をすることを義務付け、労働協約により、労働基準法の準拠等を担保することを考えています。このことは船上では労働基準監督署の監視も困難であることから、労働協約で労働者の保護を担保することとしています。漁業で技能実習が導入された際の整理であり、その後も適切に機能しているものです。なお船員の労働安全に関する事項については、日本人・外国人を問わず関係法が適用されるものです。</p>
96	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数については、次のいずれの数も超えていることとする（養殖区分においては、申請者が法人でなく、監理支援機関が漁業協同組合等である場合に限る。）。</p> <p>①監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。）</p> <p>②監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。）」とある。</p> <p>①について、漁業分野においては、受入れ人数が少ない事業者が多いため一定の配慮が必要であるが、<u>原則的要件たる「8」を大幅に緩和すべきことを根拠付ける統計等を明らかにされたい。</u></p> <p>②について、「監理支援機関が漁協等である場合は監理支援の対象となる受入れ機関が、漁業等の構成員に限定されることから、監理支援の実務に従事する者の負担は軽減される」ことが根拠とされているが、<u>同業種組合であれば漁業分野に限らず同様のことがいえるのであって、漁業分野に限って例外的に緩和すべきことを正当化する事情としては弱いのではないか。漁業分野に特有の事情があるのであれば、それを具体的に明らかにされたい。</u></p>	山脇委員	<p>漁業関係団体からも、漁業分野においては零細な経営体が多いことから8者未満は困難との意見が当初からあったところです。加えて、育成就労外国人の受入れ先が当該漁協の構成員に限定されることから、漁協と傘下組合員との関係性を踏まえ、他の分野と比較して多く設定しても十分監理できる体制がとれるものと考えております。具体的な数字については、現在実施されている技能実習による実績を踏まえて設定したものです。</p> <p>なお、漁業協同組合（漁協）については、漁業者による協同組織として、漁業経営の安定・発展や地域の活性化に様々な形で貢献しています。これまでも技能実習制度では監理団体として受入れ先をつなぐ重要な役割を果たしています。</p> <p>その設立に当たっては、水産業協同組合法やその関係規則に基づく基準を満たし、設立に係る認可を受ける必要があり、また設立後も法や規則に基づく行政機関による指導、監督、検査が行われることになっており、組合の適正性や健全性が保たれることが確保されているものです。</p> <p>このように一般的な事業所や団体に比べ公的機関が関与しているものであり、また地域を支える組織としても重要な役割があるところ、監理支援機関として適切に機能するものです。</p> <p>また漁村や漁協をめぐる事情として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沿岸漁業は零細事業者が多く、販売金額300万円未満が全体の約6割を占め（R5）、また海面漁業における漁業経営体のうち、海上作業従事者5名以下は全体の9割を占めています（H30）。 ・漁協は、漁業就業者の減少に伴う組合員数減少や売上減少に伴い維持が難しくなっているところも多く、合併の進捗によりこの10年で約15%減少（H25：976→R6：852）しています。 ・漁協の職員数は、5名以下の組合が半数を超え、うち監理支援の実務に従事する者として確保できる職員（参事、指導部門職員）は1～2名程度が現実的なところです。（データ：R5漁業センサス） ・なお、上記の必要性に鑑み、育成就労実施者の数は20のまま維持する予定ですが、育成就労外国人の数については、御指摘を踏まえ、再検討しているところであり、40人未満としたいと考えています。具体的な数については、おって報告します。
97	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業区分における漁船に乗り組む育成就労外国人の一隻当たりの人数は、当該漁船に乗り組むこととしている申請者の乗組員（育成就労外国人を除く。）の人数の範囲内で、<u>育成就労の類型や優良性に応じて、最大12人までとする。</u>」とあるが、この類型化は、<u>現行技能実習制度において上乗せ基準告示が定める基準と同じ基準によるのかを明らかにされたい。</u>現行技能実習制度の団体監理型において受入れ人数上限が緩和されるためには、実習実施者の優良性に加えて監理団体の優良性（一般監理許可を有していること）も求められているが、<u>育成就労制度においても、監理支援機関の優良性を求めるのか。</u></p>	山脇委員	<p>育成就労の類型や優良性は、現行技能実習制度と同様、単独型育成就労、監理型育成就労別、及び施行規則第19条で定める優良案件への該当の有無によるもので、監理支援機関の優良性も求める考えです。</p> <p>単独型育成就労：6人（申請者が優良案件に適合する者は12人） 監理型育成就労：6人（申請者が優良で、かつ監理支援機関が優良の場合は12人）</p>
98	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業紹介の許可を受けた法人（検討中）とする。趣旨：船員職業紹介の許可を必要とするなど、漁船漁業に特有の事情に鑑みて定めるもの。」とあるが、漁業協同組合以外に監理支援機関として認めることを検討している<u>具体的内容（船員職業紹介許可を受けていることは必ず求められるのか、船員職業紹介許可を受けていさえすれば監理支援機関として認められるのかも含む。）を明らかにされたい。</u></p> <p><u>漁業協同組合のほかに船員職業紹介許可を受けた法人を加えることで、漁業分野の監理支援機関がどの程度広がると見込まれるのか。</u></p> <p><u>海上で長期間行われる等の漁船漁業の特殊性に鑑み、監理支援事業を適切に行うことができるよう、当該作業に精通した者である必要があると考えられるが、これを担保できる基準であるのか。</u></p>	山脇委員	<p>漁船（船員法船）を対象とした監理型育成就労を行う際には、監理支援団体は船員職業紹介許可が必要不可欠とされています。この船員職業紹介許可を受けることができる者は、船舶所有者を代表する団体、船員を代表する団体、船舶所有者及び船員を代表する協同の団体、公益を目的とする団体とされ、さらに経理的基礎や兼業等の有無といった基準について審査されます。加えて、漁労作業に精通した団体であるという条件を加えると、該当する法人はかなり限定されると考えられます。なお、具体的な法人については検討中です。</p>
99	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.72</p> <p>○育成就労制度の労働条件の上乗せ基準について、農業分野は「労働基準法準拠」としているのに対し、漁業分野は「協議会において協議が調った措置を講じること」としている理由をお示しいただきたい。農業分野同様、労働基準法準拠とすべきではないか。</p> <p>○特定技能制度にのみ労働安全衛生対策が課されているが、不熟練であることや労災発生率が「12.68」と高いことを踏まえると、育成就労制度でも当然に労働安全衛生対策の上乗せを課すべき。</p>	富高委員	<p>技能実習と同様に育成就労制度においても、外国人材の待遇については協議会決定事項として、育成就労外国人の労働時間、休日、休憩その他の待遇については、労働組合との協議をすることを義務付け、労働協約により、労働基準法の準拠等を担保することを考えています。このことは船上では労働基準監督署の監視も困難であることから、労働協約で労働者の保護を担保することとしています。漁業で技能実習が導入された際の整理であり、その後も適切に機能しているものです。なお船員の労働安全に関する事項については、日本人・外国人を問わず関係法が適用されるものである。待遇に関する実質的な内容は労働協約に記載されるものであり、このような整理からあえて上乗せ基準として課す考えではないものです。</p> <p>当該上乗せ基準に基づき、協議会にて、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇については、労働組合との協議をすることを決定事項とし、具体的には労働協約によりそれを担保されるものとしています。</p> <p>漁業において労働安全対策はきわめて重要であり、ゆえに育成就労を実施するに当たって、安全衛生業務は主たる技能として位置付けて、育成就労計画にも技能実習と同様に反映させる考えであり、このような整理からあえて上乗せ基準として課す考えではないものです。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
100	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 冷凍食品や弁当製造等のように取扱製品は多様に分かれており、一律の機械装置を設けることが難しいと考えられるものの、設備投資等が行える事業者に限らず、「手作り」等を謳っている労働集約的な事業者においては、付加価値労働生産性を高めるために、どのようなスケジュールやロードマップで取り組むことを業界として推奨していく方針であるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ また、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」を作成・周知していることは評価できるものの、会員企業に配布しただけではなく、例えば、ハンドブックでの記載事項を遵守している企業に対しては認証や確認証書を付与する、基準不適合の企業については公表及び改善指導といった取組を行っているものがあれば、御教示ください。</p> <p>○ 従業員一人当たりの所定内給与額が増加している傾向にあることは評価できるものの、一企業あたりで必要とされる人員についてどの程度不足しているのか、また雇用できる余地があるのか、という事業者の認識について御教示いただきたいです。</p> <p>○ 労働生産性の伸びに着目することも重要ではありませんが、具体的にはどのような構成要素が増加した結果、「最近10年間の労働生産性は、1年あたり0.4%の伸び」となっているのか御教示いただきたいです。機械化によって必要人員が削減された結果としてであれば、合理化や効率化とみなされるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員	<p>○労働生産性の低い中小・零細企業が大宗を占める食品製造業においては、AI、ロボット等の自動化技術を活用し、食品企業を総合的にサポートを行っていくことが重要です。</p> <p>そのようなことを踏まえ、食品企業、研究機関、金融機関、機械メーカー等で構成する「食品企業生産性向上フォーラム」を令和7年5月に立ち上げて、①生産工程の自動化・省力化のお悩みに関して、分野ごとに専門知識が必要なテーマに対し、専門員や技術者との連携を通じたサポートの実現、②食品企業の実業性向上に不可欠な「人づくり」と「技術力の底上げ」を目的に生産技術人材の育成講習会の開催情報や資料アーカイブなどのコンテンツの提供、③法律、税制優遇制度や補助金といった行政支援に関する最新情報から設備導入の優良事例などの提供等を通じて、食品製造業の労働生産性を2029年度までに24%向上させることを目指しております。</p> <p>○当該ハンドブックについては、認証や確認証書の付与や不適合の企業の公表などは実施していないところであるが、食品製造業における死傷災害の発生状況については、当該ハンドブックを発行して令和3年では8,890人であったが、令和5年では8,363人と減少しており、全てが当該ハンドブックの提供による影響とは言えないものの、企業の労働安全の意識の高まりにより一定の成果を得ていると考えております。</p> <p>○食品製造業全体での有効求人倍率は、全産業平均に比べて高い水準で推移していることから、人手不足の状況が続いており、また、各企業の不足状況についても、特定技能外国人の雇用者数が約8.5千人（令和7年6月現在）で毎年増加傾向にあることを鑑みれば、未だ不足の状況にあると考えている。</p> <p>○労働生産性の向上については、機械化による省人化以外にも、新たな機械化による製造速度アップによる生産時間の減少、AI等の導入により機械トラブルの早期発見による機械稼働率の向上等などがございます。</p>
101	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業食品産業部)	<p>特定技能制度及び育成就労制度において、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」とあるが、現行の特定技能制度においては、事業者（特定技能所属機関）は、単にこれを実行することの「誓約書」を出入国在留管理局に提出するだけであって、事業者が作成したキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の向上が図られること）プランの具体的な内容が適切であるか否か、同プランを実際に行っているか否かが、審査や調査の対象とされていない。</p> <p>特定技能1号の在留資格をもって在留する者が特定技能2号の在留資格への変更を希望する場合に必要な支援を行うことを義務的支援事項に追加する特定技能基準省令の改正が予定されていることにも鑑み、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」を実効性がある要件とするため、業界団体や業所管庁が具体的なモデル例を策定し周知すること（現行の別冊要領においては、「【キャリアアッププランの内容の例】※任意様式 ・想定されるキャリアアールト ・各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数 ・レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など」との記載があるにとどまり、分野特性に応じた記載となっていない。）、在留資格取得時の審査において事業者が作成したキャリアアッププランを提出させ、内容の適切性を審査するとともに、在留期間更新許可申請に係る審査や実地調査等において、作成・提出したキャリアアッププランを実際に行っているか否かを確実に確認することが必要ではないか。</p>	山脇委員	<p>人材育成の観点において、キャリアアッププランの実効性を高めることは重要であり、委員の御指摘を踏まえ、業界団体とも連携しながら、分野特性や職種に応じたキャリアアップのモデル例の策定、周知・啓発するなど適正な運用に努めてまいります。</p>
102	飲食料品製造業	水産加工	水産庁 (漁政部加工流通課)	<p>特に水産加工等で、特定技能2号で想定する技能を持つもの、あるいは担う業務について、監督を行う者を想定することは異存はないが、それにとどまらず、特定技能1号より高い技能を持つ者であれば特定技能2号として認めるべきではないか。この視点から特定技能2号が想定する技能が狭いのではないかと考える。</p>	市川委員	<p>市川委員御指摘のとおり、特定技能1号の者がさらなる実務経験を積み、さらに熟練した技能を修得した場合、水産加工区独自の特定技能評価試験を合格すれば、特定技能2号に認められることを想定しています。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が想定されています。</p>
103	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	<p>次回の会議までに検討いただけるとのことだったので、今回の回答は不要ですが、水産加工の切り分けについての周知方法について具体的な方法を示してください。また、現行の制度で技能実習に従事している人については、将来も、飲食料品製造業の範囲で転籍できることを資料でお示しください。</p>	富田委員	<p>第8回有識者会議において、より具体的にお示しいたします。</p>
104	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>転籍制限期間を2年とする根拠として製造技術等についての企業秘密の流出、漏えいを挙げているが、この点は雇用契約の中で、通常の労働者と同様、正当な範囲の守秘義務を課することで解決すべき問題であり、目的と手段が整合していないと考える。</p>	市川委員	<p>企業秘密の流出、漏洩について記載した意図としては、日本語や日本での生活、文化にまだ慣れていない外国人に対して、企業秘密、守秘義務の重要性や、具体的にどういった点がセンシティブなのか等について理解を求めるのは容易ではなく、時間をかけて信頼関係の構築、価値観の共有を図っていくことが重要と考えているところ です。</p>
105	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○資料に「1年目では飲食料品製造の基礎（一般衛生管理、初歩的な製造業務）の習熟までが限界であり、2年目に、同品目を対象としたHACCPの管理手法の習熟等を行う必要がある」と記載があるが、品目が変わってしまうとHACCPの管理手法の習熟ができないとする理由を確認したい。また、「各種製造品目への適応力及び応用力を身につけるため」との記載があるが、具体的にどのような技術が、事業場ごとにどのように異なるのか確認したい。</p> <p>○また、【その他】に記載のある「様々な製造技術があり、その多くが特許を出願しており～製造機械メーカーにも3年間は横展開させないなどの守秘義務契約を締結する機会が多い。」とあるが、転籍制限を2年とすれば本懸念が解消されるものではないことから、理由としては不適切ではないか。</p>	富高委員	<p>○HACCPは、食品の安全を確保するための基本的な衛生管理手法ですが、食品の種類によって、管理ポイントや具体的な運用方法が異なります。例えば、原材料や最終製品の種類に応じて、注意すべき異物や微生物などの主な危害要因が異なり、それに対応した管理項目（加熱温度・時間、冷蔵管理、アレルギー表示、消費期限管理など）も変わってきます。これらの違いを正しく理解し、衛生管理を一定の水準で実践できるようになるためには、相応の期間と継続的な教育・訓練が必要であると考えます。</p> <p>○転籍制限期間を2年とする理由は、「人材育成の観点」及び「人材確保の観点」で記載させていただいた内容となります。その中で、企業秘密の流出、漏洩については懸念として記載しましたところ、日本語や日本での生活、文化にまだ慣れていない外国人に対して、企業秘密、守秘義務の重要性や、具体的にどういった点がセンシティブなのか等について理解を求めるのは容易ではなく、時間と労力をかけて信頼関係の構築、価値観の共有を図っていくことが重要と考えているところ です。</p>
106	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>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 産業分野全体の事業者数（総数）に対して、どの程度の支援策を受けた事業者がいるのか（実数及び比率）、加えて支援を受けた事業者の付加価値労働生産性の直近3年度の上昇率（及び実績）と今後3年度程度に予想される上昇率（及び金額）としては、どの程度であるか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 省人化・機械化は、一方で人員不足を補うとされるものの、他方ではサービスの品質（接客対応）を却って低下させてしまう恐れがあるとも考えます。人手不足であれば、今以上店舗拡大を行うのではなく店舗の集約化を図って、今いる人員で適正に回す経営という方策もあろうかと思いますが、外国人材を受け入れるのは安価な労働力とみなしているからなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「食品産業における労働安全のためのハンドブック」を作成・配布といった安全衛生対策に加えて、ハンドブックの記載内容に基づいて改善されているのか、記載に基づく基準に達しているのか、もしくは基準に未達の場合には指導を行う、といった積極的な取組を実施しているのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員	<p>○外食業分野の事業者数は、令和3年経済センサスによると、394,917事業者（※）。日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の実績は約400件/年で、全事業者に占める比率は0.1%。中小企業省力化投資補助金では、事業終了後3年間で毎年、申請時と比較して労働生産性を年平均成長率（CAGR）3.0%以上向上させる事業計画を策定することとなっている。</p> <p>※外食業を主業とする法人及び個人。</p> <p>○外食業については、客のし好に応じた食事を提供するなど、臨機応変に作業内容を変える判断が必要となること、手作り感やホスピタリティといった外食業ならではの付加価値が求められること等から、お店の業態や特性に応じて、機械化による省力化等を行う必要があると考えている。また、今後も単身世帯や共働き世帯の増加、インバウンド需要等により、外食へのニーズが高まる中、安全で質の高い商品・サービスを提供するためには、日本人だけではなく外国人も含め、十分な人手を確保することが必要不可欠と考えている。</p> <p>○外食業は業態や規模が多様多岐であることから、事業者にはハンドブックを活用して、それらに応じた優良事例や取組を示しながら周知を図っている。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
107	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)	接待を行わないための措置が「その確実な履行を図るため、必要な措置を講ずること」としかありませんが、これは分野別運用方針の記載と同じです。同方針を検討していた際に、セクハラ等防止のために具体的な定めを求めたところ、「詳細な措置は下位規程である分野別運用要領等で定める」という回答だったと記憶しています。もっと詳しい防止措置を上乗せ基準として定めてください。なお方針策定の検討過程では、セクハラ防止マニュアル等の整備まで求めることを少なくとも一度は案に載せていました。	富田委員	接待を行わないための措置については、現状、上乗せ基準告示において、「接待を行わないための必要な措置を講じていること」と規定した上で、下位の分野別運用要領及び協議会の入会規程等において、詳細な措置を規定しているところ。具体的には、分野別運用要領において、「風俗営業の営業所において、外食業分野の特定技能外国人を就労させる特定技能所属機関は、特定技能外国人に接待を行わないことの確実な履行を図るための措置として、当該機関の職員が対応すべき事項等を定めたマニュアルの作成及び特定技能外国人からの相談体制の整備等を行う。また、当該機関が接待を行わないことの確実な履行を図るため、農林水産省は、観光庁と連携し、当該機関、業界団体等に対して、助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。」と規定するとともに、協議会入会規程において、入会時に「風俗営業の営業所である場合は、接待防止マニュアル及び別紙2の誓約書を提出する」ことを規定し、協議会で確認しています。なお、仮に誓約書に反して特定技能外国人に接待を行なったことが認められた場合には、当該機関については、協議会から除名を行い、除名措置を行ったことを公表することとしています。新たな制度においても同様の措置を講じてまいります。
108	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)	特定技能制度及び育成就労制度において、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」とあるが、現行の特定技能制度においては、事業者（特定技能所属機関）は、単にこれを実行することの「誓約書」を出入国在留管理局に提出するだけであって、事業者が作成したキャリアアッププラン（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の向上を図られること）の具体的な内容が適切であるか否か、同プランを実際に行っているか否かが、審査や調査の対象とされていない。 特定技能1号の在留資格をもって在留する者が特定技能2号の在留資格への変更を希望する場合に必要な支援を行うことを義務的支援事項に追加する特定技能基準省令の改正が予定されていることにも鑑み、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」を実効性がある要件とするため、業界団体や業所管庁が具体的なモデル例を策定し周知すること（現行の別冊要領においては、「【キャリアアッププランの内容の例】※任意様式 〃 想定されるキャリアルート・各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数 〃 レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など」との記載があるにとどまり、分野特性に応じた記載となっていない。）、在留資格取得時の審査において事業者が作成したキャリアアッププランを提出させ、内容の適切性を審査するとともに、在留期間更新許可申請に係る審査や実地調査等において、作成・提出したキャリアアッププランを実際に行っているか否かを確実に確認することが必要ではないか。	山脇委員	人材育成の観点において、キャリアアッププランの実効性を高めることは重要であり、委員の御指摘を踏まえ、業界団体とも連携しながら、分野特性に応じたキャリアアップのモデル例の策定、周知・啓発するなど適正な運用に努めてまいります。
109	外食業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3 〇外食業の「接客」の業務を育成就労2年目以降から実施とすることは理解できるが、客からのクレーム対応なども勘案すれば、2年目から接客に従事するにあたり、日本語要件を上乗せ基準として設定すべきではないか。	富高委員	・育成就労外国人が接客を行う場合、挨拶や簡単な要望を受けることからはじめ、日本語の習熟に合わせて注文やメニューの説明をしていただくことを想定しています。クレーム対応については、事業者のレピュテーションリスクに繋がるおそれもあることから、育成就労外国人が自らの判断で対応するものではなく、指導員や責任者に相談し、対応することとなるため、現在の日本語要件で問題ないと考えております。
110	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)	【上乗せ基準】資料2 P.75 〇外食業分野について、業務形態や規模、営業時間などが様々であるが、上乗せ要件としては風営法に関する基準のみ設定されている。単純作業を繰り返す事業場の除外を上乗せ要件とした上で、分野別協議会によるチェックを受ける仕組みが必要である。 〇また、接客業務もあり、客からのクレーム対応も想定されることから、特定技能・育成就労ともに、より高度な日本語要件を上乗せ基準にするべきである。	富高委員	・外食業において求められるのは、食品衛生に配慮した飲食物の取扱い、調理及び給仕に至る一連の業務を担うことができる知識・技能を有する業務であり、調理、接客、店舗管理のいずれにも従事することが求められ、単純作業に従事するものではありません。 ・クレーム対応については、事業者のレピュテーションリスクに繋がるおそれもあることから、育成就労外国人や特定技能外国人が自らの判断で対応するものではなく、指導員や責任者に相談し、対応することとなるため、現在の日本語要件で問題ないと考えております。
111	林業	林業	林野庁 (林政部経営課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 〇 どの程度の事業者がおり、業界平均・企業規模別平均ではどの程度の付加価値労働生産性として推移しているのでしょうか。また、業界平均の水準に達していない事業者では、どのような課題があって達成できていないのか、御教示いただきたいです。 〇 まずは林業を専業で従事されている事業者がどの程度いらっしゃるのか、平均所得金額が他業種よりも著しく少ない場合、業界団体としての構造改革としてどのような取組みを推奨していこうと考えているのか、御教示いただきたいです（例：ダブルワークの推奨、林業以外の主たる稼得する所得を斡旋する等）。 〇 「林業は国土保全の観点からも重要な産業であると考えられるものの、業界全体として人手不足が顕在化している。」という抽象的な表現ではなく、構成員・構成団体に対するアンケート（自由記述等）において、どの程度人手不足が起きているのか、人手が足りないことで生じる恐れのある事項については、どのようなことがあるのか、御教示いただきたいです。 〇 また、将来の人材に提示できるキャリア・ステップやモデル所得額等がありましたら、御教示いただきたいです。	佐久間委員	〇これまでに示しましたように、約3万経営体があり、生産性は素材生産において、平成22年度：主伐5.00、間伐3.45（m ³ /人日）から令和2年度：主伐6.67、間伐4.35（m ³ /人日）に推移しています。林業の生産性については、作業地の地形等の自然条件によるところが大きいため、事業者毎の生産性に関して一概にお答えできるものではありません。 〇上記のとおり林業経営体は約3万経営体ですが、専業か他の事業との兼業かで区分して把握は行われておりません。平均給与は当庁独自の調査において、令和4年時点で全産業平均より約100万円低い状況です。業界では、昨年8月に追加された技能検定制度を活用した従事者の処遇改善に向けて取り組まれています。 〇アンケート等を実施しておりますが、当庁として、人手不足により特に伐採後の再造林まで手が回せず、適切な森林の管理ができないことから、水源涵養や山地災害防止などの森林の有する多面的機能の発揮に影響を及ぼすことになる認識していますし、現場からも同じ声が挙がっています。 〇現時点で特段、公表できるものはございません。
112	木材産業	木材産業	林野庁 (林政部木材産業課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 〇 林野庁の支援策を訴求しておりますが、全国にどの程度の事業者がおり、どの程度の事業者が支援策に申請し、どの程度の採択率であり、その後のフォローアップとしてどの程度の事業者が一定程度評価できる水準（少なくとも直近3年度で付加価値額9%の増加）にまで事業を発展させたのか、御教示いただきたいです。 〇 65歳以上の労働者の比率が高まっていることは高齢者も働きやすい産業分野ということを訴求して、高齢者等の活用へ注力していくことが必要であると考えますが、今後はどのような就業促進の対策を講じていくのか、御教示いただきたいです。 〇 製材工場数が3,729工場であり、そのうち大規模工場が13工場というところ、大部分が中小規模の工場かと思いますが、このような中小規模の工場では、どのような合理化・大規模化に努めているのか、又は合理化・大規模化できていない課題にはどのような事項があるのか、御教示いただきたいです。 〇 加えて、専門家による安全診断は30工場以上ということですが、製材工場数の1%にも満たしていないように考えますが、評価マニュアルの普及・啓発の展開で安全対策が十分といえるのでしょうか。業界団体として安全対策の巡回指導や専門家の派遣制度といった対策を講じているのか、御教示いただきたいです。 〇 他業種と同水準で上昇していることは評価できますが、見劣りしてしまうことを避けるためにはさらなる処遇改善に取り組む必要があると考えますが、業界の慢性的な課題としてはどのような課題があるのか、抜本的な処遇改善のために業界団体として取り組むことを考えているものがありましたら、御教示いただきたいです。	佐久間委員	〇木材・木製品製造業の事業所数は全国で約6,000事業所です。林野庁が支援している木材加工流通施設の整備については、都道府県への交付金を通じて事業を実施しているため、採択率等をお示しすることは困難です。また、当該事業は、国内森林資源の循環利用の促進を目的として行うものであり、地域材利用量の増加を政策評価の指標としていることから、事業者ごとの付加価値額については把握しておりません。 〇木材産業は木材という重量物を扱う職場であり、高齢者等が働く際の体力的な負担を軽減することが重要と考えられることから、高齢者等にとっても働きやすい職場環境を整備するため、工場の省力化への支援拡大を検討してまいります。 〇中小規模の工場においては、規模拡大を通じた低コスト化等によって競争力の高い外材に対抗するといった対応は取りづらいことから、高い単価の地域材製品や細かなニーズに対応した柔軟な製品供給等を通じて、地場競争力を強化していくこととしています。こうした中、個々の工場においては、特に人手・労力がかかる作業について、機械化等による省力化・軽労化に向けた取組も行われていると承知しています。他方で、中小規模の工場では資金面の余裕がなく、更新も含めた設備投資の余力がないことが課題になっていると考えられます。 〇御指摘の件数については、評価マニュアルの作成に当たって実施した安全診断の件数です。当該マニュアルは、専門的な知識がなくても専門家の視点で工場内の安全対策の実施状況を自ら点検できるようにすることを目的としたものであり、その普及に向けて全国各地で研修会を開催（計15回）し、これまでに延べ700人以上が参加しています。また、地域・業種別の業界団体や自治体等を通じた周知を通じて、より広範な事業者への普及啓発に取り組んでいます。さらに、このような取組とは別に、労働災害防止法に基づく団体である「林業・木材製造業労働災害防止協会」において、安全管理士による安全パトロールやリスクアセスメントに関する集団指導会などの各種活動が実施されております。 〇木材製品については、需要側の価格決定力が高い傾向にあり、鉄やコンクリートなど他の住宅資材の価格が上昇する中で、適切な価格転嫁が行われていないといった課題があると認識しております。このため、林野庁と業界団体で連携し、取引適正化に向けたガイドラインの策定や自主行動計画の作成・実行等に取り組むこととしています。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
113	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 資源循環分野の受入れ機関を明確化するために、「優良な事業者の範囲を明確化する」とありますが、優良な事業者の基準はどのようになるのでしょうか。当該業界においては、より厳格な規定、また優良な認定の基準が必要ではないかと考えます。そこで、この優良な基準というのを再考するべきだと考えます。	佐久間委員	優良な事業者については、優良産廃処理業者認定制度の認定事業者又はそれに相当する者として考えております。認定に加えて協議会が実地により実際の取組状況等を協議会入会時、また入会後も確認することにより、適正で優良な事業者のみが受入れ機関となれるようにいたします。
114	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	○ 業界全体での労働生産性に加えて、一企業当たりの付加価値労働生産性の増加（金額、比率）についてはどの程度増加しているのか、また5年程度の将来にはどの程度まで付加価値労働生産性を高めていくのか、御教示いただきたいです。併せて、労働生産性の向上がうまくいっていない事業者（付加価値労働生産性3.2%未満の事業者）には、どのような課題があり、課題解決のために業界団体として考えている事項があれば、御教示いただきたいです。 ○ 個社の取組は、一方で効率化になったといえるものの、他方では作業員2名で500t/日を処理する必要があり、労働強化になっているのではないかと考えられるのですが、労働強化にはなっていないのでしょうか、御教示いただきたいです。 ○ 賃金及び賞与の額について男女での賃金・賞与格差がみられるのですが、このような格差に対して業界団体としては正策を講じているのであれば、どのような正策を講じており、社会的に訴求しているのか、御教示いただきたいです。 ○ 生産性向上の取組み、国内人材確保のための取組については一定の理解はできますが、一企業当たりの程度の人が足りていないのか、具体的にはどの作業でどのぐらいの人が足りていないのか、さらに言えばなぜ機械化や自動化への移行ではなく、なぜ人間を動員しなければならないのか、御教示いただきたいです。その際、なぜ増加傾向にある「女性」や「高齢者」のさらなる就業の促進へと集中しようとするのか、御教示いただきたいです。 ○ 設備投資を促していることについて評価できるものの、設備投資がうまくいっていない事業者の課題にはどのような事項があるのか、また設備投資や経営について助言・支援を行っていくような業界の支援策としてはどのようなことを行っているのでしょうか、御教示いただきたいです。	佐久間委員	○業界内の企業は大企業から中小企業まで様々なため、そこを同列に並べて一企業当たりで評価するのは困難ですが、過去5年で6.4%の生産性向上であったことを踏まえ、今後5年ではこの数字を超える労働生産性を目指していきたいと考えております。また、これまで設備投資や人材育成をあまり重視してこなかった一部事業者には国の設備補助や業界の研修等の支援が及んでいなかったかもしれませんが、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」により、生産性向上のための設備投資や人材育成などを行うことが今後の廃棄物処分業者のあるべき姿としましたので、これを契機として新たな支援事業の来年度予算要求を行っているところであり、国・業界団体が連携して業界の底上げを図るような支援をしていきたいと考えております。 ○本事例では、これまで作業員が手作業で行っていた選別作業をロボットが行うことにより生産性向上になったものです。作業員が行う作業は選別の確認（品質確認）のみで大幅な業務軽減となっているため、労働強化にはなっておりません。 ○業界団体では女性部会を設置し、待遇改善や女性が活躍できる職場作りなどに取り組んでいます。また、業界団体の各県協会における女性役員は増加傾向であり、業界内での地位向上にも努めているところです。 ○各社企業規模や所在する地域等状況が異なるため、一企業当たりの人手不足数をお示しするのは困難ですが、例えば選別業務では、機械化・自動化に移行できない細かい作業が多く、人手に頼らざるを得ない状況です。具体的には、選別できず処分してしまうと工場の火災などの大事故につながるリチウムイオン電池内蔵の廃棄物は機械による自動選別は困難であり、人手に頼っているところです。他にも液状廃棄物や複合素材の廃棄物なども選別作業の自動化は困難で、人手による選別作業等が必要となっています。 また、女性と高齢者の活用促進は、現在同様これからも並行して進めて参りますが、上記の通り現場の人手を要する作業も多い中、女性と高齢者だけでは人手不足解消にはつながらないのが現状となっております。 ○これまで、設備投資や人材育成をあまり重視してこなかった一部事業者には国の設備補助や業界の研修等の支援が及んでいなかったかもしれませんが、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」により、生産性向上のための設備投資や人材育成などを行うことが今後の廃棄物処分業者のあるべき姿としましたので、これを契機として新たな支援事業の来年度予算要求を行っているところであり、国・業界団体が連携して業界の底上げを図るような支援をしていきたいと考えております。
115	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 資源循環分野の受入れ機関を明確化するために、優良な事業者の範囲を明確化するとある「優良な事業者の基準」はどのようなものでしょうか。当該業界においては、より厳格な規定、また優良な認定の基準が必要ではないでしょうか。安易に「優良な事業者の基準」を与えず、優れた事業者だからこそ、外国人を預けても大丈夫というようにしていただきたいと考えます。	佐久間委員	優良な事業者については、優良産廃処理業者認定制度の認定事業者又はそれに相当する者として考えております。認定に加えて協議会が実地により実際の取組状況等を協議会入会時、また入会後も確認することにより、適正で優良な事業者のみが受入れ機関となれるようにいたします。
116	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	労働安全対策に係る上乗せ基準として予定されている「協議会による確認」は最初の一度だけでしょくか。定期的な確認が必要だと思います。	富田委員	入会時及び入会後についても定期的に、書面審査のみではなく、実地による確認を行います。実施頻度や体制については、同様に労働安全などの確認を行っている他分野を参考にしながら検討しております。
117	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	「・・・「優良産廃処理業者認定制度」の認定を受けた者又はそれに相当する者」とあるが、「それに相当する者」とは具体的にどのような者を指すのかを明らかにされたい。	山脇委員	優良産廃処理業者認定制度は産廃業者の認定制度であり一廃業者は当該制度の対象外のため、そうした認定を受けていない事業者や、当該制度は許可更新時に認定を受ける制度となっております。許可更新のタイミング以外で認定ができないため、現時点では認定を受けていないが認定に相当する事業者などを、協議会で当該認定制度に準じた確認を行い、「それに相当する者」とするものです。
118	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	「労働安全衛生対策に関する取組状況やコンプライアンスに関する状況について、協議会による確認を受けること」とあるが、 <u>入会時及び入会後それぞれの確認・指導に係る実施方法・態様（書面審査にとどまるのか、実地による確認も行うのか、入会後も巡回指導を行う場合はその実施頻度についても含む。）及び体制について具体的に明らかにされたい。</u>	山脇委員	入会時及び入会後についても定期的に、書面審査のみではなく、実地による確認を行います。実施頻度や体制については、同様に労働安全などの確認を行っている他分野を参考にしながら検討しております。
119	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	【上乗せ基準】資料2 P62、79 ○労働安全衛生対策について、「取組状況やコンプライアンスに関する状況について協議会の確認を受ける」とあり、具体的な確認事項（案）をP79でお示しいただいたが、義務的な内容や、安全衛生優良企業公表制度の一部の項目と見受けられる。「安全衛生優良企業公表制度」には、他にも労災発生率や労働時間の基準などに関する項目もあることから、安全衛生優良企業の認定を上乗せ基準としてはどうか。 ○また、厚生労働省と中央労働災害防止協会は、2007年に「産業廃棄物処理業におけるリスクアセスメントマニュアル」を作成しているが、業界におけるリスクアセスメントの実施状況についてもデータをお示しいただきたい。その上で、リスクアセスメント結果にもとづいたリスクの低減対策の実施状況や、騒音・振動、粉じん、化学物質対策を含めた労働災害の低減に向けた具体的な取り組みの実施を上乗せ基準とすべきである。 ○さらに、環境マネジメントシステムを導入済の企業もあることを勘案すれば、それと親和性の高い労働安全衛生マネジメントシステムの導入についても上乗せ基準として設定すべきではないか。 ○協議会加入のための基準については、協議会加入後も定期的に実施し、基準を下回っている部分があれば指導し、改善されないようであれば除名処分を行うなど、厳格に対応いただきたい。 ○事業者の範囲の限定について、「優良産廃処理業者認定制度の認定を受けた者又はそれに相当する者」とあるが、相当する者とはどのような基準で誰が判断するのか、また、一度認定を受ければその後の要件の変化などのチェックを行わないのか確認したい。	富高委員	○上乗せ基準は既存分野を参考にしつつ、資源循環分野では、事業者の実際の取組状況等を協議会で確認することを重視し、適正な事業者のみの外国人材受け入れを目指します。「安全衛生優良企業」や「労働安全衛生マネジメントシステム取得事業者」については協議会入会時の優遇措置を検討しつつ、協議会による取組状況等の確認事項については、安全衛生優良企業公表制度や労働安全衛生マネジメントシステム取得の際に確認される事項も参考にしながら、検討を進めます。 ○リスクアセスメントの実施状況は、業界団体によるアンケート調査では令和2年度は回答企業の43%が実施、令和6年度は45%が実施となっており、徐々にですが実施する企業が増えてきております。また、委員の御指摘も踏まえ、協議会による取組状況等の確認事項については検討を進めます。 ○上乗せ基準は既存分野を参考にしつつ、資源循環分野では、事業者の実際の取組状況等を協議会で確認することを重視し、適正な事業者のみの外国人材受け入れを目指します。「安全衛生優良企業」や「労働安全衛生マネジメントシステム取得事業者」については協議会入会時の優遇措置を検討しつつ、協議会による取組状況等の確認事項については、安全衛生優良企業公表制度や労働安全衛生マネジメントシステム取得の際に確認される事項も参考にしながら、検討を進めます。 ○協議会加入のための基準については、入会時及び入会後についても定期的に確認を行います。また、不適切な状況が改善されない事業者については、除名処分などの厳格な対応を行うことといたします。 ○「それに相当する者」は、優良産廃処理業者認定制度において認定に求められる要件を満たしている事業者で、満たしているかどうかは協議会において（協議会加入時に）確認いたします。なお、入会後の定期的な確認時には、その要件も合わせて確認いたします。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
120	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局 旅客課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 自動車運送業について、「一般財団法人日本海事協会が実施する「運転者職場環境良好度認証制度」に基づく認証を受けた者又は全国貨物自動車運送適正化事業実施機関が認定する「安全性優良事業所」を有する者であること。」とありますがバス、タクシー、トラックはそれぞれの認証制度と、優良事業者の性格が違うので、「又は」だとどちらか一方を取得していれば良いことになってしまいます。バスについては運転者の職場環境良好の認証制度、トラックについては安全性優良事業者を受けていながらそれぞれ取得することが必要だと考えます。</p>	佐久間委員	<p>「運転者職場環境良好度認証制度」（通称：働きやすい職場認証制度）は、自動車運送事業者による職場環境改善の取組を国が認証し「見える化」することにより、自動車運送事業における労働条件や労働環境に対する求職者のイメージ刷新を図る等のためのものであり、法令を遵守し、労働条件や労働環境改善に向けた取組を一定程度実施していると認められた事業者が認証を受けることになります。</p> <p>また、トラック運送業における貨物自動車運送事業安全性評価事業（通称：Gマーク制度）は、法令遵守や事故・違反状況を点数化するなど、一定の基準に基づき輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業所を認定する制度であり、輸送の安全の確保に向けて法令遵守等の対応を行っている事業者の事業所が認定を受けることになります。</p> <p>このように、いずれの制度においても、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることになるため、これらの認証等のいずれかを要件とすることで、外国人ドライバーを受け入れる事業者の質を担保することが可能であると考えております。</p>
121	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 交通DXが、一企業当たりの付加価値労働生産性に貢献しているのか、そしてこれらの交通DXの取組を通じて、業界全体としての付加価値労働生産性にはどの程度影響を及ぼしているのか、御教示いただきたいです。また、少なくとも「前年比3%以上」が3年間程度継続している事業者数がどの程度あるのか、御教示いただきたいです</p>	佐久間委員	<p>○ 旅客運送業の付加価値労働生産性については日本産業生産性（JIP）データベース（経済産業研究所・一橋大学）をもってお示しが可能ですが、当該データベースは様々な統計に基づく推計値であり、そのうち交通DXの取組を通じた付加価値労働生産性への影響の程度は明らかではありません。また、個別事業者の付加価値労働生産性については把握しておりません。一方で、タクシーについては、キャッシュレス機器の導入により、支払いの時間が短縮されるため、その分運行できる回数が増加されることから、営業収入の増収につながっている旨聴取しています。さらに、記車アプリの導入により、実車率が向上し、導入前よりも営業収入が増加しています。</p> <p>バスについては、キャッシュレス機器の導入により、両替や運賃確認、現金の集計・保管に要する作業が不要になり運転者や事務員の負担が軽減される、乗客の乗降がスムーズになることで、運行ダイヤの遅延が減少する旨等聴取しており、労働生産性向上に寄与していると承知しております。</p>
122	自動車運送業	トラック運転者	国土交通省 (物流・自動車局 貨物流通事業課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>① 付加価値労働生産性が、業界平均・一企業当たりの観点から、どの程度推移されているのか、御教示いただきたい。</p> <p>② 平均拘束時間は拘束される時間であって、どの程度付加価値額などに反映されているのか、御教示いただきたいです。</p> <p>③ 「働きやすい職場認証制度」を受けている企業数及び比率が明確ではないことに加えて、反対に働きやすい職場にはどのような課題があるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>④ 価格転嫁が、どの程度できているのか、最新の情報を御教示いただければ幸いです。</p>	佐久間委員	<p>①、②について</p> <p>トラック運送業としての付加価値労働生産性については算出しておりませんが、トラックドライバーは、全産業平均に比べ、労働時間が約2割長く、年間賃金が約1割低くなっているため、人手不足を解消し物流を持続可能なものとするためにも、ドライバーの賃上げの原資となる適正運賃の収受や、長時間労働の是正などドライバーへの負荷の軽減につながる物流の効率化が必要となります。トラック運送業（道路貨物運送業）の労働者について、厚生労働省「毎月勤労統計調査全国調査」における令和6年度実績を令和5年度実績と比較したところ、収入は約0.8%増加しておりますが、総労働時間は約2.4%減少しておりました。</p> <p>③について</p> <p>「働きやすい職場認証制度」を受けているトラック事業者は2,604社（令和7年9月現在）となっており、貨物自動車運送事業者が約63,000社であることを踏まえると、トラック運送事業者全体の約4%が認証を受けていることになります。また、働きやすい職場認証制度の審査要件が、A法令遵守等、B労働時間・休日、C：心身の健康、D：安心・安定、E：多様な人材の確保・育成、F：自主性・先進性等となっていることを踏まえると、こうした要素に係る取組が実施されていないことが課題になっていると考えられます。</p> <p>④について</p> <p>トラック運送業は、令和7年3月に中小企業庁が実施した調査では、コスト増に対する転嫁率が、受注者の立場として37.6%、発注者の立場として36.1%で調査対象の30業種中ほぼ最下位となっており、他の産業と比較して依然として価格転嫁が進んでいない状況にあります。</p>
123	介護 自動車運送業	介護 バス・タクシー運 転者	厚生労働省 (社会・援護局福 祉基盤課) 国土交通省 (物流・自動車局 旅客課)	<p>訪問介護について、「不測の事態発生に適切な対応ができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な措置」をとることとなっているが、具体的にどのようなものか、通訳の利用等も含めたものか。このような対応策は、バス・タクシー運転手等が単独乗務する場合にも活用しうるものか。</p>	市川委員	<p>【介護分野】</p> <p>○ 必要な措置については、受入事業者に対して、具体的に、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成、 ・緊急時を想定した研修の実施、 ・緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保、 ・職員全員で情報共有する仕組みの整備、 <p>のいずれも行うことが必要として遵守を求めています。</p> <p>○ 情報通信技術の活用については、例えば、訪問介護における緊急時等に、本人の同意等を前提として、スマートフォンやコミュニケーションアプリ等を用いて、利用者の写真や動画などを事業所内で共有し、必要に応じて、他の職員のアドバイスを得ながら、利用者に介護を提供するといった事例を把握しており、そういったものを想定しています。また、介護記録を行う際のタブレット等の活用、ベッドに設置するセンサーなどの活用等により、普段から情報共有を行い、不測の事態が発生した場合にも迅速に適切な対応を取れるようにしている事例についても把握しています。</p> <p>○ なお、訪問系サービス従事者については、原則実務経験1年以上の外国人介護人材に対して認めていること、また、外国人介護人材の知識・技術の修得状況等を踏まえ、当該外国人が1人でのサービス提供できることを受入事業者が総合的に判断した上で従事可能となるため、通訳の利用は基本的には想定していません。</p> <p>【自動車運送業分野】</p> <p>○ バス・タクシー運転者等が単独乗務する場合の運用についても、上記のような事例も参考としつつ、検討してまいります。</p>