

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	特に本人意向の転籍制限期間を2年とする分野について、地方から都市への労働者の流出を防止する手段としては、転籍制限期間を長くするという直接的な権利制限を行う前に、まずもって各地方における共生のための取組が必要。「地域協議会を設置して、業所管省庁だけでなく自治体も積極的に参画して外国人材の受入れ環境の整備等に取り組んでいく予定」(第8回有識者会議質問・意見 項番6への回答)とあるが、「地域協議会」の構成、協議内容等についてはどのように予定しているか。地域協議会の構成としては、業所管省庁、自治体、労使の団体、国際交流協会、NGO、弁護士会等の諸相談窓口の担当者などを入れることが適切。また、このような地域協議会については、外国人材の人権という観点からも重要な取組ではあるが、分野別運用方針の「第1の4(3)大都市圏に過度に集中しないための措置」においても具体的に記載し、見直しのタイミングにおいてもこの進捗を転籍制限期間決定に当たっての考慮材料とすべきと考えます。	市川委員	地域協議会の詳細については検討中でありますところ、御指摘につきまして、今後の検討の参考とさせていただきます。また、分野別運用方針へどのような記載ができるかにつきましては、引き続き検討いたします。1年を超える転籍制限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十分に把握し、それを踏まえて、設定期間の見直し等を検討することとしており、見直しの考慮要素については、御意見も踏まえ、検討してまいります。
2	全般	全般	制度所管省庁	分野別運用方針においては、育成就労制度における本人意向の転籍の条件として、入国時又は1年経過時にはA1相当の日本語能力を求めているのみである分野も含めて、全ての分野がA2.1以上の日本語能力を条件としているが、いずれもそのような日本語能力を求める理由が不明であり、反対です。本人意向の転籍は、憲法上認められる職業選択の自由の行使であって、特別な能力を有した者への恩典ではないと考えます。2年間の転籍制限期間を設けている分野においては、二重の転籍制限を課することとなり、より問題が大きいかと考えます。	市川委員	育成就労制度においては、就労開始時にA1相当以上の試験の合格等を求め、特定技能1号への移行時にA2相当以上の試験の合格等を求めることで、外国人の日本語能力の段階的向上を図ることとしています。本人意向による転籍については、3年間の計画的な人材育成を担保するとともに、未熟練の育成就労外国人が転籍先でスムーズに育成就労を継続できるよう、最低限の日本語能力を有していることが必要であるため、日本語能力要件が定められています。その上で、業務に必要な日本語能力やその修得に要する時期などは、分野特有の事情を踏まえる必要があると考えています。なお、制度所管省庁としては、日本語能力A2.1を要件として課すことは、育成就労外国人が転籍先の職場において職場にスムーズに馴染む、残りの育成就労期間で適切に技能修得ができるなど、転籍に伴うトラブルを防止し円滑な転籍の実現にも資すると考えており、市川委員の転籍制限となるのではないかと御指摘を勘案しても許容できるレベルと考えています。
3	全般	全般	制度所管省庁	前項に関して、本人意向の転籍を検討する外国人材はA2.1以上の日本語能力を有することの確認のための試験の受験が必要となる。就労と並行しながらこの試験を受ける機会を保証し、また、育成就労実施者に転籍を考えていることが知られずに受験できるようにする必要があり、試験会場への往復が日帰り可能な近隣の場所に試験会場を設け、頻度を多く試験を実施するべきと考えます。	市川委員	A1とA2の間の一定のレベルを測ることが可能な日本語試験の開発を国際交流基金において進めているものと承知しています。試験会場や実施頻度については、開発完了後に検討されるものと思われませんが、現行のJFT-basic同様、CBT方式による場合には、頻度等の問題は改善されるものと見込まれます。
4	全般	全般	制度所管省庁	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野における1年目から2年目の昇給率について、転籍によって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、転籍制限によってより良い待遇を得られなかったことに対して、代償措置として昇給を行うという制度趣旨に鑑みれば、育成就労の転籍者を募集している育成就労実施者の賃金水準を基準とするのが論理的であると考えますが、そうでないとなれば、同一分野の日本人を含めた(第8回有識者会議質問・意見 項番10への回答)、全労働者の賃上げ率を基準とすることを分野別運用方針等に明記するべきと考えます。	市川委員	ご提案の「他の育成就労者を募集している実施者」の募集賃金の水準を基準とすることは、考え方としては制度の意義に沿う、許容しうる方法とは考えられますが、これから本人意向の転籍が可能となる中で、現時点では運用が難しく、採用することは困難なのではないかと考えています。また、今回ご提案の「同一分野の日本人を含めた全労働者の賃上げ率」を基準とすることは、制度の意義に沿った適切な基準となりうるものと考えておりますが、各分野で設定する昇給率について制度所管側から統一的に基準を設定することは分野ごとの事情に配慮できていない、実態に合わない昇給率の設定につながる恐れがあり、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野ごとに分野の実情を踏まえて設定することが適切であると考えております。
5	全般	全般	制度所管省庁 厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野について、例えば施行後3年を目途とした制度の見直し時期なども念頭におきながら、設定期間の見直しを検討するとされているが(第8回有識者会議質問・意見 項番11への回答)、見直しのタイミングを分野別運用方針において明記し、見直しにおいては、当該分野の各業務区分における法令違反の件数及び内容、地域での共生に向けた取組状況などを検討材料とすることも明記するべき。事務局案は法令違反の件数、発生率等を考慮要素としなさいとしているが、技能実習制度下の転籍制限を改め、日本人の労働契約の在り方にもそそえて原則1年間の転籍制限期間とした趣旨は、転籍制限があることにより、育成就労外国人の労働者としての権利主張がしにくくなり、ひいては割増賃金未払や虐待などの事案が発生し、特定技能などと比較しても失踪が増えることから、これを防止しようとしたことにある。そうであるとなれば、失踪者や法令違反の比率の高い分野については、転籍制限期間を原則である1年に戻し、育成就労外国人の権利性を高める方向で考慮材料とすべき。育成という観点からも、失踪者や法令違反の比率の高い分野については、育成能力に欠ける育成就労実施者が多いことから、転籍を容易にしておく必要もある。また、介護分野における考慮要素として挙げている、介護サービスを受ける側の利便性から転籍制限を行うことは、日本人労働者においても全く同様のことがあてはまり、そのことを理由に日本人労働者の労働契約の解約を制限するということはおおよそ許されない。また、「人材流出の懸念」との概念について、個々の育成就労実施者からの転籍を防止して個々の育成就労外国人の便宜に供するという趣旨ではなく、一定地域からの総体としての人材の移動を防止するという趣旨であったはずであり、個々の事業者の都合を検討材料とするのは失当と考えます。	市川委員	分野別運用方針へどのような記載ができるかにつきましては、引き続き検討いたします。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考慮することとしており、各分野がその業務内容を踏まえて行うものですので、失踪や法令違反が直接の考慮要素となるものとは考えておりません。失踪や法令違反の課題は制度全体として、監理支援機関の要件の厳格化や育成就労外国人が送出機関に支払う費用の上限設定などの対応によって適正化を図ります。失踪の原因を明確に特定することは(各分野における面も含めて)困難な面がありますが、受入れ機関側の問題や実習生の都合など様々な事情があり得るところ、直近では減少傾向にあり、引き続き失踪防止対策に努めてまいります。法令違反については、そもそも違反をしているような受入機関は受入れが認められないこととなるため、分野内の全ての受入機関が適正であること又は仮に違反があったとしても、それが是正されていることを前提にした考え方の整理です。施行後の転籍制限期間の見直しの際には、施行後の運用状況を踏まえた上で改めて検討いたします。介護分野においては、人材育成と人材確保の観点から転籍制限を2年とした理由を設定しているほか、介護分野の特殊性として、継続した利用者がいることを考慮要素として示しているものです。そのため、「継続した利用者がいること」のみをもって転籍制限を行うことは想定しておらず、また、日本人労働者においても、これを理由に労働契約の解約を制限することも、想定していません。なお、介護分野の考慮要素を含め、2年の転籍制限期間を設定した分野の設定理由につきましては、各分野内で共通する事情であり、個々の事業者の都合ではないと史料いたします。
6	全般	全般	制度所管省庁	技能実習から育成就労に移行する分野以外で、新たに育成就労制度の対象分野とされる分野については、激変緩和措置ということは考えられないので、当初から転籍制限期間を2年とすることは原則として考えにくい。また、「同一の受入れ機関で1年を超えて継続して育成を行う必要や育成期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることが望ましくないといった理由」(第8回有識者会議質問・意見 項番11への回答)で転籍制限期間を1年を超えるものとするを要望する分野があるとなれば、その分野では転籍制限期間2年が恒常的なものとなりかねないから、むしろ育成就労制度の対象分野としてふさわしくないものとして考えるべきと料します。	市川委員	新規分野かつ技能実習がない分野であっても、転籍制限期間の設定に当たっては、人材育成の必要性のみならず、人材確保の必要性も考慮し得るものと考えています。御指摘のとおり、技能実習の移行対象職種に含まれていない分野については、激変緩和措置は観念されなないこととなりますので、人材育成の必要性を中心に確認することとなりますが、分野の実情により人材確保面での支障が生じ得ることについて説明ができるものであれば、人材確保についても考慮要素にはなり得るものと考えています。また、人材育成の必要性から1年を超える転籍制限期間を設定した分野についても、1年を目指していただきますので、運用開始後の運用状況を踏まえ、一定期間後、これは例えば、施行後3年を目途とした制度の見直し時期などを念頭におきながら、設定期間の見直しを検討することとします。運用状況によっては、1年で転籍に支障のない技能を修得できるような努力を求めていきたいと考えています。
7	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	本人意向の転籍制限期間を2年とする理由として、工事の施工期間が1年を超えることがあることを挙げるが、1年を超えない工期のものもあり、また、2年を超えるものもあるであろうから転籍制限期間を延長する理由とは考えにくい。また、地方部の離職率が高いことについては、地方における共生に向けての取組の強化をまずもって行うべきと考える。	市川委員	○建設業においては、 ・必要な技能の修得に相応の時間を有する ・工事の施工期間が1年を超えることもある ・都市部と比べて地方部の離職率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の受入企業の環境下で継続して就業いただくことへの必要性が高いと考えられます。加えて、建設分野においては、他の産業と比べて外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要があると考えております。これらの観点を踏まえ、建設分野の育成就労外国人の転籍制限期間については、当面2年と設定する方向で検討しております。○なお、地方における共生に向けては、国土交通省の「建設未来賞」による優良事例の表彰や建設技能人材機構(JAC)による各種支援事業により、地方を含めた共生の取組を行っているところで。
8	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	縫製の業務区分については、割増賃金や年次有給休暇についての法令遵守違反も多い。また、労災等の観点からこの業務区分に別異の配慮をする必要性も高くない。サプライチェーンにおける人権保障という観点からも、本人意向の転籍制限期間を1年とすることが育成就労制度に対する積極評価にもつながるのではないか。また、この観点からも、零細事業者における国際人権基準の適合性について、自己チェックで足りることは避けるべきと考える。仮に自己チェックで足りるとすれば、第8回有識者会議質問・意見 項番41への回答にある監理支援機関のJASTI研修義務化、監理支援機関による定期的な監査は分野別運用方針に明記するべきと考えます。	市川委員	繊維産業をはじめとする、事業所が行っている産業の特性を踏まえて特に講じる措置は、特定技能制度において協議会で協議が調った事項として協議会で決定していることから、育成就労制度においても同様に協議会決定事項とする予定です。協議会決定事項のなかで、自己チェックの場合、監理支援機関のJASTI研修受講を求めています。また、監理支援機関による定期的な監査は、育成就労法施行規則第67条に定める監理支援機関の業務の実施に関する基準として規定されています。<参考>特定技能制度における協議会決定事項 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/20240930_ketteidai1.pdf

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
9	飲食品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	この分野について、転籍制限期間を2年間とする理由が乏しいと感じられる。営業秘密の遵守については、他分野も同様の課題があるところ、労働契約内容の周知徹底によって問題は解決されるべきであり、現に解決されている。また、他分野で挙げられる労災等への別異の配慮の必要性も乏しい。特に、水産加工の業務区分については、切り分けることによって地域からの移動が結果として制限され、これに加えて転籍制限期間を2年間とするのは、育成就労実施者側の利益に偏りすぎてバランスを欠くと考えます。	市川委員	・食品事業者が食品の安全性を確保するため衛生管理の手法であるHACCPの理解と実践に一定の育成期間と経験が必要と考えています。そのため、1年目において飲食品製造業の基礎(一般衛生管理、初歩的な製造業務)の習熟し、2年目において同品目を対象としたHACCPの管理手法の習熟する必要があると考えています。その上で、それらの技術の修得や様々な食品への応用力、応用力を身につけるためには、短くとも2年間は同一の食品企業において継続した育成が必要である。 ・また、食品の製造では、季節によって品目が異なったりすることに加え、取り扱う原料、温度管理、工程の手順等にも対応する必要があります。 ・このため、2年目に別の食品企業に転籍すると、1年目に学んだ知識や技能が身につけにくく、技能習熟の継続性が困難と考えます。したがって、これら技能を十分に理解するためには2年間同じ食品企業で雇用されることが望ましいと考えることから、飲食品製造業については転籍制限期間は2年間を必要とします。
10	全般	全般	制度所管省庁	育成就労を希望する者への情報提供として、入国前の段階では、現在の案を前提とすれば、入国時に求められる日本語能力と、転籍時には更に高い日本語能力が求められること、分野によっては転籍制限期間が1年のものと2年のものがあることを周知することを正確に周知するべきと考えられ、この点を方針等への明記をすべきと考えます。	市川委員	育成就労制度において、各分野における就労開始までに求められる日本語能力水準、本人意向の転籍に当たって必要となる日本語能力水準及び転籍制限期間については、分野別運用方針に明記いたします。その上で、制度施行にかけて適切に周知してまいります。
11	全般	全般	制度所管省庁	転籍を希望する育成就労外国人に対する、ハローワーク等の情報提供のしくみ、体制、ハローワークと育成就労機構、監理支援機関の連携等についての検討状況を御教示ください。育成就労外国人の転籍が事実上困難にならないようするための仕組み作りが重要であると考えため。	市川委員	本人意向による転籍時の育成就労外国人への職業紹介等については、現在、施行に向けて検討している段階であり、現時点では、具体的なスキームをお示しすることはできませんが、転籍を希望する育成就労外国人の転籍が円滑に行えるようなスキームを検討してまいります。
12	全般	全般	制度所管省庁	・労働災害の発生率が高い分野において、労災発生防止のための取組みは重要。言語や文化が異なる外国人材に対し、既存の取組みの周知・啓発のみで具体的な改善につながるのか懸念が残る。実効性ある取組みを協議会等で具体的に検討すべき。 ・「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」(9月、厚生労働省)においても、労働基準関係法令違反が疑われる事業場では一定割合で安全基準に関する違反が指摘。こうした指導事例は協議会とも共有しながら業界としての改善策を検討していく事も有効ではないか。	清田委員	御意見を踏まえ、第9回会議においてお示しした分野別協議会の取組を推進してまいります。
13	全般	全般	制度所管省庁	・転籍制限に係る待遇向上策として、昇給以外にも福利厚生や働く環境など総合的に考えることが重要。分野別協議会で昇給率を決めるに当たっては、中小企業・小規模事業者も含む全体の賃上げ実態を踏まえた検討を行うよう、制度所管省庁、業所管省庁による指導をお願いしたい。	清田委員	転籍制限に係る待遇向上策を義務づける意義は、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にもかかわらず、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り、昇給を行うことが基本となるものと考えておりますが、昇給に加え、御指摘のような福利厚生や働く環境なども考慮することもありうるものと考えております。 また、分野別協議会で設定する昇給率は、上記の意義に沿うとともに、待遇向上策の実効性を高めるためにも分野の実情を踏まえたものとする必要があることから、資料に明示した「分野における育成就労実施者」だけでなく、御指摘の「中小企業・小規模事業者も含む分野全体の昇給率」を基準とすることも趣旨に沿った適切な基準となりうると考えております。各分野において基準とするデータは、こうした制度の趣旨に沿い、分野の実情を踏まえて分野ごとに設定することが適切であると考えております。分野別協議会には、分野所管省庁や制度所管省庁も参画することとしており、関係者で協力して検討してまいります。
14	全般	全般	制度所管省庁	・転籍支援について、監理支援機関は自らの監理している受入れ機関への転籍支援にとどめるのが適当。監理支援機関は限られたマンパワーの中で、転籍に係る手続、紹介、生活支援など、従来以上の業務を行う余裕があるか懸念がある。適切な転籍支援を行うためには、外国人育成就労機構の機能拡充を主として取り組むべき。	清田委員	本人意向による転籍時の育成就労外国人への職業紹介等については、監理支援機関、ハローワーク、外国人育成就労機構が連携して行うこととなりますが、現在、施行に向けて具体的なスキームを検討している段階であり、現時点で具体的なスキームをお示しすることはできません。いただいた御意見も参考しつつ検討し、今後、運用要領等においてお示ししてまいります。
15	全般	全般	制度所管省庁	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・生産性向上や国内人材確保のための取組等の欄の記載の順場が分野ごとに異なる。処遇改善が最前に記載されている場合や、生産性向上、国内人材確保の後に記載されている場合もある。順序等揃えてほしい。 ・特定産業分野へ追加する必要性について、記載の濃淡はあるものの全分野共通して記載されているが、育成就労産業分野へ追加する必要性については記述が見当たらない。2分野を除いては、人材育成の必要性という欄が必要ではないか。 ・人材不足の把握状況は、恣意的な数字を作られないよう、全分野共通の把握方法とすべき。	佐久間委員	分野別運用方針案への記載については、今後の検討の参考とさせていただきます。
16	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者に向けた取組みも行うべき。 ・特有の事情について、入国後講習の時間数等、上乘せとなる要件についてはしっかりと記載すべき。	佐久間委員	・御指摘の女性や高齢者、介護未経験者など多様な人材の確保に資するような取組について、都道府県に設置された地域医療介護総合確保基金により必要な財政支援を行っており、引き続き、これらの取組を通じて女性や高齢者を含めた多様な人材の確保に努めてまいります。 ・御指摘を踏まえて、修正いたしました。
17	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)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・生産性向上の取組みがセミナーの開催や好事例の横展開といった、実効性が伴うか不明確な内容である。設備導入の補助金等を業所管省庁が自ら講じるべき。	佐久間委員	当省から各事業者に対して、国の補助制度などの支援策を活用した省力化、設備投資が図られるよう周知を行ってまいります。 この他、賃上げや日本政策金融公庫による融資制度等も含めて、生産性向上のための取組みを後押ししていきます。
18	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用にも目を向けた取組みも行うべき。 ・人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、JAIMが直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員	・国内人材確保の取組については、女性・高齢者だけでなく、障害者雇用も含め取組を進めていこう、業界団体等にも働きかけてまいります。 ・人手不足の状況等について、JAIMの加入企業に対するアンケートを実施する等の方法で把握してまいります。
19	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用にも目を向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	○ 国土交通省としては、建設産業の担い手の確保に向けて、障害者等を含む全ての人が働きやすく働きたいのある魅力ある建設産業を実現していくことが重要であると認識しているところです。 ○ この点、国土交通省としても官民連携で「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の作成や、「働きやすく働きたいのある建設産業の実現に向けた全国会議」を開催し、令和7年の全国会議では、建福連携事業(※)を実施する事業者にご登壇いただき、事業紹介いただくなどしているところです。 ○ 引き続き、運用方針に記載の生産性向上や国内人材確保のための取組と併せて、誰もが働きやすく働きたいのある建設産業の実現に向けた取組を講じてまいります。 (※)「建設」と「福祉」が連携することによって、お互いの業界の課題を解決する一つの手段(具体的には、就労継続支援A型事業所におけるオフサイト加工により建設現場の作業効率化を実現)

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
20	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官(旅行振興))	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業者による障害者の雇用を促しております。特に、2024年4月からは法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられましたが、宿泊分野で当該雇用率を満たした事業者の割合は44.7%に留まっている状況です(法定雇用率の引き上げ前では48.8%)。このため、まず以ては法定雇用率を達成した事業者の割合が高まることを目指す必要がありますが、御指摘も踏まえ、達成した事業者の割合がより高まるように促して参ります。
21	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、協議会が直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員	○分野別運用方針に人手不足状況の把握方法として、『国土交通省が設置する「自動車運送業分野特定技能協議会」による特定技能所属機関等からの状況把握』を記載しております。
22	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。 ・ 人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、協議会が直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員	○障害者の雇用に当たっては、個人の障害の程度により従事することのできる作業は異なると考えられ、業務内容に応じて社の判断により、障害者の雇用に取り組んでいるところです。分野別運用方針への記載については、制度全体におけるバランスも鑑みながら、検討したいと考えます。 ○分野別運用方針に人手不足状況の把握方法として、『「物流倉庫分野特定技能協議会」又は「物流倉庫分野育成就労協議会」による特定技能所属機関又は育成就労実施者等からの状況把握』を記載しております。
23	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	農業分野の分野別運用方針(案)第一2(2)イにおいて「女性の活躍推進や農福連携の推進等により、若者・女性・高齢者等の多様な農業人材の確保・育成等にも努めており」と記載をしており、すでに障害者雇用に向けた取組み(農福連携)を明記しているところです。
24	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者、障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	当該部分では、新規就業の取組として、農林水産省が実施する総合的な就業対策を記載しておりますが、これ以外にも、漁村コミュニティにおける女性の様々な活動の推進、活動を支援する拠点の整備や水福連携の取組事例の収集や普及・啓発を推進しているものです。
25	飲食品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	食料品(たばこを含む)における、障がい者雇用の状況は、法定雇用率(2.5%)を超える2.59%となっている。法律において、一定の雇用を義務付けているところでもあり、引き続き、食品企業の取組をサポートして参りたい。また、分野別運用要領への記載については、制度所管庁とも連携を図り記載に向け検討して参りたい。
26	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)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	外食店においては、女性や高齢者、障害者も含め働きやすい職場環境を整備するため、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化等の取組を行っており、分野別運用方針には「女性や高齢者を含む多様な人材を確保・維持する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、・・・」と記載している。
27	林業	林業	林野庁 (林政部経営課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	林野庁では、障害者雇用の促進という観点で、「林福連携」(林業と福祉の連携)という取組を通じて障害者の安定的な雇用機会の拡大に資するよう取り組んでいるところ。
28	木材産業	木材産業	林野庁 (林政部木材産業課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者、(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	木材産業分野の分野別運用方針(案)第一2(2)ア・イにおいて、女性や高齢者等の就業促進に向けた「木材産業経営者向けの働き方改革の手引きの作成」や労働負荷の軽減に向けた「木材加工流通施設等の整備への支援」等について記載をしており、若年者だけでなく、就職困難者等の雇用に向けた取組を明記しているところです。
29	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員	資源循環分野では、多様な人材の確保として障がい者の雇用についても以前から取り組んでおり、障がいの種類も程度も多種多様で、個々の特性を活かし、その特性に合致した業務に従事して頂いております。雇用の際には、安全確保の改善を施した設備・施設・機器の所有が、障がい者雇用において重要であるため、事業場の設備等の改善を含めて安全配慮を強化し、引き続き、障がい者雇用の促進も一層図ってまいります。
30	全般	全般	制度所管省庁	【分野別協議会について】(第9回会議資料1-2) ○(第9回会議資料1-2、P5)分野別協議会における取組の実効性を高めるため、定期的な実地調査等によるチェックなどの取組や、除名・退会の仕組みの構築を検討いただき、その検討結果について報告いただきたい。なお、その後も実施状況などについては、定期的(年1~2回程度)に有識者会議に報告・議論が必要。取組事項の効果や課題など、分野横並びで確認するとともに、有識者からの指摘等も踏まえ、より効果的な取組に改善していくよう運用いただきたい。 ○(第9回会議資料1-2、P5、②③)相談窓口について、労働環境の実態や法令違反等の疑いを把握しやすくするためには、受入れ機関向けだけでなく外国人労働者に対する相談体制の強化も重要である。受入れ分野の業所管省庁が受入れ人数などに応じて予算を確保し、母国語対応の相談窓口を設置することなども含めて検討してはどうか。	富高委員	○協議会による自主的なチェックの実施や遵守事項に従わない構成員を除名・退会させることが可能な実効性のある仕組みの構築について、各分野の事情に応じて検討いただくことを推進いたします。有識者会議への検討結果の報告及び定期的な報告等については、今後、検討させていただきます。 ○受入れ機関等からの相談に応じる窓口の設置については、一義的には協議会構成員である受入れ企業等からの相談に対応することを想定していますが、それ以外の方(外国人等)からの相談対応については、各分野の事情に応じた取組の実施を検討いただきます。
31	全般	全般	制度所管省庁	【転籍制限の待遇向上策について】(第9回会議資料1-3、P8) ○転籍制限を設定する以上、より高い昇給率を求めることが望ましいことから、日本人も含めた「育成就労実施者の昇給率」や「育成就労実施者以外も含む分野における昇給率」に加え、「育成就労外国人の昇給率」のデータも毎年協議会において確認し、各データの中で最も高い昇給率を基準として設定する運用にすべきではないか。	富高委員	各分野における転籍制限に係る昇給率設定の際に基準とするデータについては、御指摘のような日本人も含めた「育成就労実施者の昇給率」や「育成就労実施者以外も含む分野における昇給率」のほか、「育成就労外国人の昇給率」も制度の趣旨に沿った適切な基準になりうるものと考えます。また、「各データの中で最も高い昇給率」を基準として設定することも、基本方針において待遇の向上を行うことが必要であるとされている観点からは、より望ましい基準であると考えられます。他方で、そうした基準を統一的に設定することは、分野の実情を踏まえない昇給率となる恐れがあるため、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野の実情を踏まえて設定することが適切であると考えております。 いくつかの分野で基準として用いることを想定している「育成就労実施者」の昇給率については、各分野別協議会において把握いただく必要がありますが、御指摘の「育成就労外国人」の昇給率については、機構が把握する育成就労外国人に係るデータにより把握し、協議会に提供することを検討する余地があることから、各分野が想定しているデータに加え、育成就労外国人の昇給率も基準の一つとして考慮に入れていただくことも可能です。このため、御意見を踏まえ、「育成就労外国人」の昇給率も基準として考慮し、より高い待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促すとともに、意向を確認したいと考えます。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
32	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、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・食品産業部食品製造課)	<p>【上乗せ基準について(安全衛生)】(第9回会議机上配付資料① 項番43~50)</p> <p>労災度数率が高い分野(ビルクリーニング、自動車整備、宿泊、自動車運送業、航空、鉄道(軌道整備)、飲食品製造業)の安全衛生の取組等をそれぞれ回答いただいたが、以下の観点から追記、回答をいただきたい。</p> <p>○日本語の理解力が十分でなく、日本の安全文化に馴染んでいない外国人労働者に安全に就労してもらうためには、労働安全衛生法で定められた義務的な基準の遵守だけでは不十分であり、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施など、事業場の労災リスクを実質的に低減させている優良な事業者に限定すべきである。各分野に回答いただいた、他の上乗せ基準で網羅できているという回答や、ガイドライン・研修実施などの取組が、労働安全衛生法の法令遵守よりも一段上の取組であり、労災の低減にどのように寄与しているかを具体的に明記していただきたい。</p> <p>○その上で、労災リスク低減の取り組みは事業を継続する上で不可欠である。例えば、飲食品製造業分野(第8回会議 質問・意見項番50)回答「農林水産省として、食品製造業者における労働安全の必要性や意識の高まりを受け、更なる労働災害の発生減少に向けて、食品企業とも連携をはかりながら強力に進める」などとあるように、労災減少に資する取組を業界・業所管省庁としても重要と捉え、周知啓発等を進めているのであれば、実際に取り組んでいる事業者に限定する上乗せ基準を設定すべきではないか。そうすることで、分野全体における安全衛生の取組の底上げにつながり、外国人労働者にとっての魅力向上だけでなく、国内人材確保にも資すると思われる。</p>	富高委員	<p>【ビルクリーニング】</p> <p>御指摘の労働災害の低減への寄与度を具体化してお示しすることは困難ですが、厚生労働省で公表する「外国人労働者の労働災害発生状況」(令和6年)によれば、現行の枠組みの中での取組により、ビルクリーニング分野を含む「その他」業種における令和6年の休業4日以上の死傷災害は6人であり(うち死亡者数は0)であり、「その他」業種の一部である同分野における特定技能外国人人数(令和7年6月末現在の速報値:7,418人)から導いた死傷千人率は0.81となり、日本人を含む全ての労働者の千人率2.3よりも低い数字となっているところです(他方、以前御指摘があったビルクリーニング分野(30人規模以上事業所)の労働発生度数率は4.65であり、この値は日本人労働者を含んで計上されたもので、高齢者の転倒等が計上されているものと推測できます)。</p> <p>繰り返しとなりますが、労働安全衛生法上の取組はもとより、それを上回るものとしてビルクリーニング分野における建築物衛生法の規定による事業登録を受ける上乗せ要件と年1回の従事者研修があること、「エイジフレンドリーガイドライン(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)」、厚生労働省で策定する母国語対応の分野別の教育教材、業界団体が策定する安全衛生対策のマニュアルに基づく取組や活用を通じて、ビルクリーニング分野の特徴を踏まえた労働災害防止対策としての確に取組んでいくことが重要であるため、今後もこれらの取組などについて周知と徹底を行ってまいります。</p> <p>【自動車整備】</p> <p>自動車整備業界では、これまでも自動車整備業におけるリスクアセスメントマニュアルや安全整備作業の手びきが作成されております。現在お示ししている上乗せ基準で義務づけている労働安全衛生に関する講習は、法令(労働安全衛生法第59条)で義務づけられる安全衛生教育とは別に行うものであり、当該講習に使用される教材は外国人材に特化し、かつ、自動車整備における労働災害事例を踏まえた国土交通大臣が指定する教材を用いることとしております。当該上乗せ基準により、自動車整備業における労災リスク低減の取組を行っている事業者に限り受入れを認めることとしております。</p> <p>【宿泊】</p> <p>厚生労働省の公表している「令和6年 労働災害動向調査」では、「宿泊業、飲食サービス業(旅館、ホテルに限る)」の労災発生の頻度を表す「度数率」は3.77(調査産業全体は2.10)である一方、労災の重さの程度を示す「強度率」は0.06で全体の水準(0.09)を下回っています。また、中央労働災害協会が公表している年齢別の発生状況では、60歳以上が44%を占めています。このため、宿泊業における労災は、個々の従業員の置かれている事情に起因するものが多く、OJT等をしっかりと実施することでより回避がしやすくなるものと考えております。</p> <p>具体的には、軽量掃除機・カートの導入を通じた腰痛防止や、重量物の持ち上げ方に関する教育、作業導線の安全確認、調理場での安全衛生教育に加え、特に外国人向けとしては、ひらがなでの安全衛生教育の資料作成や、支援担当者による面談での安全状況の確認等の取組が実施されているところです。</p> <p>さらに、従業員の精神衛生の観点からは、労働安全衛生法上の措置に加え、旅館業法の改正により、令和5年12月より、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こととされ、従業員のメンタルヘルスの向上を図っています。また、同改正により、事業者は従業員や宿泊者の間で感染症等がまん延しないようにするとともに、適切なサービスの提供のために必要な研修の機会を与えるよう努めることとされたところです。</p> <p>については、外国人向けに適切な安全管理が実施されるよう、協議会の枠組みを通じて、優良事例の横展開や厚生労働省が作成した飲食店の労働災害防止マニュアル等各種啓発資料を活用して、事業者の意識啓発に努めてまいります。</p> <p>【自動車運送業】</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、定量的なデータはないものの、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となります。</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、2023年(1月~12月)の事業用トラック1万台あたりの事故件数をとりまとめたところ、Gマーク認定を取得したトラックの死亡・重傷事故の件数は、認定を取得していないトラックと比較して30%以下となっています。</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、ドライバーの負担軽減、ひいては労働災害防止に寄与するものと考えております。</p> <p>【航空】</p> <p>これまでご報告させていただいております労災度数率は、既存の公表されている航空整備も含む航空運輸業界全体のものですが、航空整備分野に限定し大手整備会社複数(全体整備士の約8割を占める)に確認したところ、直近3年間においてはいずれも「1」を下回っており、航空整備分野として労災度数率は高い状況にないと認識しております。航空分野の上乗せ基準として設定しております認定事業場等においては、労働安全衛生法の安全衛生教育を含めた初期訓練のほか定期訓練の実施、安全管理システムを構築して事業者独自で安全に関する取り組みなどを行っております。</p> <p>教育訓練には安全衛生に加え、ヒューマンファクター訓練についても行っており、人間の行動特性によるリスクの理解やコミュニケーションの教育については、特定技能外国人と日本人との双方で安全に作業するために必要な知識付与が行われていると考えております。</p> <p>これに加えて当局としても航空安全プログラムを策定し、作業者の死傷などの情報を収集・分析・共有や、事業者に対し定期的な安全監査を実施しており、監査等で発見された不適切事案に対してはPDCAサイクルを活用して是正処置を行っているところです。</p> <p>また、過去5年間に空港内で発生した整備作業者の負傷事案(重症又は負傷により4日以上休業)は、毎年数件程度であり、死亡事案はございません。</p> <p>そのため、航空機整備単体を示す労災発生率については実態に近いものにてご報告させていただいているものの、上記取り組みにて労災の低減が図られているものと考えております。</p> <p>現時点で航空機整備は認定事業場等に限定していることから更なる上乗せ基準の設定が必要とは認識しておりませんが、今後の労災発生率の状況等を踏まえ、分野全体による取り組みを制度所管省庁とともに検討してまいります。</p> <p>【鉄道(軌道整備)】</p> <p>軌道整備区分の労災発生率については、最も実態に近い値として、『07職別工事業(設備工事業を除く)』の値を報告させていただいており、また、鉄道分野でこれまで受け入れた技能実習において、重大な労働災害等が発生した事実は承知しておりません。</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、業務を行う係員が必要な知識及び技能を保有するよう教育及び訓練等が実施されていることを確認することとしている他、鉄道事業者から安全性を含め適正に業務が遂行されているか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、監査を行うことで確認しております。</p> <p>こうした実態を踏まえ、上乗せ基準の設定ではなく、協議会等を活用し労災の実態把握に努め、その実態に応じて必要により対策を検討して参ります。</p> <p>【飲食品製造業】</p> <p>労働安全衛生法に定められた「安全衛生管理体制の確立」や「危険、健康障害の防止措置」などの義務的な基準を遵守していくことを前提として、飲食品製造業では、更にそれらを補足するため、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」の配布や作業安全規範(作業安全確保のための必要な対策を講じる25の取組事項)による取組の見える化等の取組を実施しなどの取組が相まって、令和5年の業種別の労働災害の発生状況において、食品製造業の死亡災害については全産業の2.7%(全産業755人のうち食品製造業は21人)、死傷災害については全産業の約6.2%(全産業135,371人のうち食品製造業8,363人)となっている。こうした実態を踏まえ、当該分野では上乗せ基準を設定することは想定していませんが、引き続き、労働災害の低減に向け、様々な取組を組み合わせながら飲食品製造業の現場において労働災害が起こらないよう食品企業や食品産業特定技能協議会と連携してまいります。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
33	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>【上乗せ基準について(物流倉庫)】(第9回会議机上配付資料① 項番32、55)</p> <p>○項番32で『「入庫管理」「在庫管理」「出庫管理」の機能を持つシステム(=倉庫管理システム)やこれに準ずるシステムを利活用』することについて、「システムは更なる拡張性・発展性を備えたもの」とのことだが、導入後に発展的な取組が行われているかどうかはどのように確認していくのか。</p> <p>○項番55で、『単に「ロボット」としても無人型か協働型かなど様々であり、機能を問わずに導入の有無だけを上乗せ基準とすることはなじまない』とあるが、倉庫管理システムも様々な機能がある中で上乗せ基準とするのであれば、労働災害の予防の観点からは「自動倉庫システム」が大変重要なシステムであることから、事業者規模等の大小あるものの、導入を上乗せ基準とすべきではないか。なお、「同様に労災度数率が平均を上回る分野においても設定されるべきであり物流倉庫に限った特殊性ではない」とあるが、他の分野においても労災低減に資する上乗せ基準を求めているところである。</p>	富高委員	<p>○倉庫管理システムの導入後の発展的な取り組みについては、事業者より協議会へ報告いただき確認を受けることを考えております。</p> <p>○「入庫管理」「在庫管理」「出庫管理」の機能を持つシステム(=倉庫管理システム)やこれに準ずるシステムは、これらを活用することで、倉庫作業において最も基幹的な3つの機能をデジタルにより全体的に効率化を図ることができることに加え、ロケーション管理や在庫荷物の情報管理等が容易化され、転倒等の恐れがあるエリアのスペース効率の確保や適切な動線の設定の向上に資すること、在庫荷物の重量や形状を荷上げ・荷下ろし前に正確に把握でき、適切な荷扱いの姿勢・方法の選択が可能となることなど、労働安全衛生の確保にも寄与するものと考えております。加えて、当該システムに拡張性・発展性をもたせる機器のうち、事業者ごとにそれぞれの倉庫作業の性質や環境等に合わせた必要と考えられるものを選択して併用させることにより、例えば倉庫内における人の移動の低減(例:ハンディターミナル)や音声機能を用いて両手の使用可能化(例:音声ピッキングシステム)などが図られ、一層の効率化や労働安全衛生を図ることが可能になると認識しております。(ただし、拡張性・発展性として必要な機能は、倉庫作業ごと、事業者ごと、保管荷物ごとに異なることが一般的であるため、どういった機器を選択するかは事業者の裁量とすることを想定)</p> <p>○なお、ご提案いただいた「自動倉庫システム」については、取り扱う貨物によって自動倉庫の活用がなじむ場合とそうでない場合があり多種多様な種類の倉庫作業において普遍性が高いとは言えず、例えば、パイプ状の長尺物やパーツごとに形状が異なる住宅部材、積み上げると濡れやすいオイル缶といった特異性の強い荷物は自動倉庫での保管は適さないことに加えて、倉庫内で取り扱う貨物は荷主次第となるものであり、倉庫作業側の裁量で選定が可能となるものではございません。</p> <p>○上乗せ基準は、外国人労働者を受け入れるすべての事業者に対して必須となるべきものであるため統一性・一律性を担保することが本質である一方、必ずしも普遍性が高いともいえないものについて、本来不要と考えられる事業者にまで求めることは事業活動への不当な介入・規制につながりかねないものと認識しております。</p> <p>○以上の観点から、効率性・労働安全衛生の双方に寄与し、かつ普遍性の高いものとして、倉庫管理システム及びこれに準ずるシステム並びにこれらに拡張性・発展性を持たせる機器の利活用を上乗せ基準として設定することが合理的であると考えています。</p>
34	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>【上乗せ基準について(繊維)】(第9回会議机上配付資料① 項番41)</p> <p>○JASTIは国際的な人権基準であり、その遵守は労働者が安心して働くために大変重要である。そのJASTIの自己チェックについて、前回意見の回答において「自己チェックシートに従業員が確認できる場所に掲示する」「自己チェックで×だった項目の改善が行われるよう、進捗を記入させ、必要に応じてアドバイスを行う」とあるが、掲示やアドバイスだけでは、適正な自己チェックや取組改善の実効性が担保されない。確実にJASTI取得・特定技能外国人受入れに向けた準備を進めるための実効性を確保するためには、労働組合など第三者の確認の元で自己チェックを実施した上で、×の項目を公開・改善することが必要ではないか。</p>	富高委員	<p>○繊維産業における上乗せ基準では、育成就労外国人を受け入れる事業者が「JASTI研修及び自己チェック」を選択する場合には、受入れ事業所のみの取組とするのではなく、受入れ事業者の監理業務を担う監理支援機関にもJASTI研修を義務付け、研修の知見を踏まえた上で監理支援機関が受入れ事業者へ定期的な監査を行うことで、自己チェックの実行性を第三者が関与する形で確保することとしております。</p> <p>○また、いただいた御指摘を踏まえ、自己チェックの実行性を更に確保する観点から、JASTIに係る自己チェックに受入れ事業所の従業員がより関与できる形とするため、①労務管理を行う者(中小企業等において特定ができない場合には労働者を代表する者)による署名、②自己チェックシートに従業員が確認できる場所への掲示を追加で請じたいと考えております。</p> <p>○JASTIは繊維産業における人権に対する意識・取組の底上げを目的としておりますので、×の項目を公開することは想定しておりません。他方で、継続的な改善は重要と考えておりますので、自己チェックで×だった項目については、翌年に受講する研修及び自己チェックの際に昨年度からの進捗を記入させる、必要に応じて当省や育成就労の協議会等からアドバイスを行うことで、自主的な改善を促していきたいと考えております。</p>
35	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【転籍制限・分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)】(第9回会議机上配付資料① 項番53)</p> <p>○「日本語能力については、転籍制限期間を2年とする理由ではなく、専門職として必要な能力の修得の過程の中で、介護現場で求められる日本語でのコミュニケーションスキルの向上も見込めるもの」であるならば、分野別運用方針について(案)のP6(2)「転籍制限期間及びその理由」においても、そのことがわかるような表記としていただきたい。</p>	富高委員	御指摘のとおり、修正いたしました。
36	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【上乗せ基準について(農業)】(第9回会議机上配付資料① 項番56)</p> <p>○労働基準法準則について、「特定技能外国人については日本人と同等に適用除外としました」とあるが、特定技能は即戦力かつ転籍制限がないことから日本人と同等で良いという、上乗せ基準の意義そのものを否定した回答に思える。農業分野は他分野に比べ転職しやすいなど、上乗せ基準を設けなくても良いとするような特有の理由は無く、むしろ中小・零細農家などが多く労働者保護の観点から懸念があることを踏まえれば、特定技能であっても不適切な取扱いなどにつながらないよう、育成就労制度と同じく労働基準法準則を上乗せ基準とすべきである。</p>	富高委員	<p>机上配付資料でお示しさせていただいたとおり、農業分野は労働基準法の適用除外となっておりますが、それぞれの制度の経緯や特例を踏まえ、制度所管省庁とも調整の上、可能な限りの対応を検討してきたところで。</p> <p>特定技能外国人については、御指摘のとおり健康面などの配慮も重要であることから、農業分野の運用要領別冊において、「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ます。</p> <p>今後とも現場において不適切な取り扱いが生じないよう、本取扱いの適切な理解醸成に努めてまいります。</p>
37	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	<p>【上乗せ基準について(資源循環)】(第9回会議机上配付資料①項番57)</p> <p>○「協議会による労働安全衛生についての上乗せ基準の設定に際し、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を参考に」とあるが、育成就労制度施行(2027年4月)まで猶予があることから、両制度の取得をめざすことができるようなレベルの高い上乗せ基準とすべきであり、少なくとも業界としても推進しているリスクアセスメントの実施は項目に入れるべきである。また、協議会で決定した項目については、決定後に改めて有識者会議で定期的に示し、適宜課題等を見直ししていくよう運用すべき。</p>	富高委員	<p>資源循環分野では、これまで以上に安全衛生の取組を強化していくことも課題であると認識しており、これを契機に「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」の取得を目指す事業者を増やしたいと考えております。御指摘のように、リスクアセスメントの実施についても、協議会において協議が調った事項とします。</p>
38	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限について】</p> <p>第8回有識者会議の質問・意見項番30の回答として、「運用開始後の運用状況を踏まえ、一定期間後、例えば、施行後3年を目途とする制度の見直し時期を念頭に設定期間の見直しを検討することといたします。」とある。一步進めて、転籍制限を設ける分野については、分野別運用方針に上乗せ基準として、転籍制限を見直す時期、方法などについて記載するべきではないか。</p>	花山委員	上乗せ基準は、分野の特有の事情に鑑み、これに上乗せ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。
39	介護	介護	制度所管省庁 厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p><u>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)7頁の第3(3)の転籍制限を理由とした待遇向上策として作成される「育成就労キャリアプラン」(育成就労外国人ごとに作成)と、3頁の第4(1)「育成就労・キャリア形成プログラム」(育成就労プログラム)(厚生労働省が策定する指針)とは、内容的にどのような違いがあるのか。</u></p>	山脇委員	<p>分野別運用方針の本文(案)7頁の第3(3)の転籍制限を理由とした待遇向上策として作成される「育成就労キャリア支援プラン」については、御指摘のとおり、育成就労外国人毎に作成するもので、キャリアプランの作成により、育成就労外国人が自身の希望に添うような内容の仕事に従事できることや、中長期的なキャリア形成に伴う昇進・昇給に繋がることなどが想定され、育成就労外国人の待遇向上に寄与するものと考えられます。国家試験に合格し介護福祉士の資格を取得した外国人介護人材は、在留資格「介護」として在留期間の更新回数の制限なく滞在ができるため、介護分野において育成就労外国人が着実にキャリア形成を行い、介護技術及び日本語能力を身につけられるよう事業所側も協力を行うことは特に重要であると考えています。内容としては、本人のキャリア形成に資するよう、事業所側が本人への支援計画を示し、資格の取得や日本語能力試験の合格、介護の技能等の修得を達成できるよう計画的に支援するものとなっています。</p> <p>3頁の第4(1)「育成就労・キャリア形成プログラム」(育成就労プログラム)(厚生労働省が策定する指針)については、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について(令和6年2月9日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定)」の3(1)の3つ目において、業所管省庁は、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムを策定する。」とされているもので、育成就労制度及び特定技能制度を通じたものとするを基本とし、育成就労外国人又は特定技能外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成が予想でき、また、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人の計画的かつ的確な育成・評価等を行う指針と位置づけられるものです。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答																				
40	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)7頁の第34(3)ア①「ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数」とは具体的にどのような人数を意味するのか。	山脇委員	<p>お尋ねの「ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる」体制とは具体的に、「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」第3条(※)に相当する要件とすることを考えています。介護分野は利用者の日常生活上の行為を支援する対人サービスであるという特性を踏まえ、育成就労制度においても、適切な人材の育成の観点から、技能実習制度での介護分野の要件を引き続き用いることとしています。</p> <p>(※) 介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等(厚生労働省告示第三百二十号) (技能実習生の数)</p> <p>第三条 介護職種に係る規則第十六条第三項に規定する告示で定める数は、次の各号に掲げる技能実習の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。ただし、技能実習を行わせる事業所(以下この条において単に「事業所」という。)の技能実習生の総数が、当該事業所の介護等を主たる業務として行う常勤の職員(以下この条において「常勤介護職員」という。)の総数を超えないものとする。</p> <p>一 企業単独型技能実習(次号に規定するものを除く。) 第一号技能実習生について事業所の常勤介護職員の総数に二十分の一を乗じて得た数、第二号技能実習生について事業所の常勤介護職員の総数に十分の一を乗じて得た数</p> <p>二 企業単独型技能実習(規則第十六条第一項第二号に規定する企業単独型技能実習に限る。)又は団体監理型技能実習 第一号技能実習生について次の表の上欄に掲げる事業所の常勤介護職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数、第二号技能実習生について同表の下欄に定める数に二を乗じて得た数</p> <table border="1"> <tr> <td>事業所の常勤介護職員の総数</td> <td>技能実習生の数</td> </tr> <tr> <td>三百人以上</td> <td>事業所の常勤介護職員の総数の二十分の一</td> </tr> <tr> <td>二百人以上三百人以下</td> <td>十五人</td> </tr> <tr> <td>百人以上二百人以下</td> <td>十人</td> </tr> <tr> <td>五十一人以上百人以下</td> <td>六人</td> </tr> <tr> <td>四十一人以上五十人以下</td> <td>五人</td> </tr> <tr> <td>三十一人以上四十人以下</td> <td>四人</td> </tr> <tr> <td>二十人以上三十人以下</td> <td>三人</td> </tr> <tr> <td>十一人以上二十人以下</td> <td>二人</td> </tr> <tr> <td>十人以下</td> <td>一人</td> </tr> </table> <p>2 前項の規定にかかわらず、企業単独型技能実習にあっては申請者が規則第十五条の基準に適合する者である場合、団体監理型技能実習にあっては申請者が同条の基準に適合する者であり、かつ、監理団体が第五条第二号の基準に適合する者である場合には、介護職種に係る規則第十六条第三項に規定する告示で定める数は、次の各号に掲げる技能実習の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。ただし、事業所の技能実習生の総数が、当該事業所の常勤介護職員の総数を超えないものとする。</p> <p>一 前項第一号に規定する企業単独型技能実習 第一号技能実習生について事業所の常勤介護職員の総数に十分の一を乗じて得た数、第二号技能実習生について事業所の常勤介護職員の総数に五分の一を乗じて得た数、第三号技能実習生について事業所の常勤介護職員の総数に十分の三を乗じて得た数</p> <p>二 前項第二号に掲げる技能実習 同号の表の上欄に掲げる事業所の常勤介護職員の総数の区分に応じ、第一号技能実習生について同表の下欄に定める数に二を乗じて得た数、第二号技能実習生について同表の下欄に定める数に四を乗じて得た数、第三号技能実習生について同表の下欄に定める数に六を乗じて得た数</p>	事業所の常勤介護職員の総数	技能実習生の数	三百人以上	事業所の常勤介護職員の総数の二十分の一	二百人以上三百人以下	十五人	百人以上二百人以下	十人	五十一人以上百人以下	六人	四十一人以上五十人以下	五人	三十一人以上四十人以下	四人	二十人以上三十人以下	三人	十一人以上二十人以下	二人	十人以下	一人
事業所の常勤介護職員の総数	技能実習生の数																									
三百人以上	事業所の常勤介護職員の総数の二十分の一																									
二百人以上三百人以下	十五人																									
百人以上二百人以下	十人																									
五十一人以上百人以下	六人																									
四十一人以上五十人以下	五人																									
三十一人以上四十人以下	四人																									
二十人以上三十人以下	三人																									
十一人以上二十人以下	二人																									
十人以下	一人																									

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
41	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)7頁の第34(3)ア⑤の訪問介護等の要件としての「実務経験等」とは、具体的にどれくらいの期間のどのような業務に係る実務経験等をいうのか。また、「等」には何が含まれるのか。	山脇委員	<p>○訪問介護の要件については「第2回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」において、ご議論いただき決定したものを、育成就労制度においても相当する要件を求めるものです。</p> <p>○訪問系サービスの従事に当たって外国人介護人材に求める要件としての「実務経験等」については、日本の介護事業所等(※1)内で1年間介護等の実務経験を積んでいただくことを指しております。</p> <p>(※1)介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護等の業務」の実務経験として認める施設 https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001470210.pdf</p> <p>○なお、「等」としては、実務経験に係る例外要件を示しています。具体的には、介護事業所等での実務経験が1年に満たない外国人を受入れる場合は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該外国人の日本語能力はN2相当など留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定することとし、 ・かつ、利用者の状況等を勘案しつつ、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるようにするため利用者ごとに必要な期間について同行訪問を行う(※2)ことで、外国人介護人材の訪問介護への従事を認めています。 <p>(※2)外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について(令和7年3月31日施行)7p https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001470180.pdf</p> <p>①外国人介護人材の実務経験等 提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が1年以上ある外国人介護人材であることを原則とする。</p> <p>受入事業所の判断で、例外的に、実務経験が1年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、受入事業所において以下のア及びイの措置を講じる。</p> <p>ア 日本語能力試験N2相当など留資格に応じて求められている日本語能力よりも高いレベルの能力を有する場合に限定する</p> <p>イ 上記三②の同行訪問を、利用者ごとに以下のとおり実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 週1回のサービス提供の場合(※)には同行訪問を半年行う ✓ ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を3か月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなどICTを用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする <p>※ 同行訪問について、利用者に対して、週2回のサービス提供の場合は3か月、週3回以上の場合は、2か月行うこととする。利用者・家族との信頼醸成や利用者特性に応じたサービス提供を行うために、2か月以上の同行訪問を求めることとし、それ以上の同行訪問期間の短縮は認めない。また、上記を満たした上で、三②や五②に記載された考え方を踏まえて、利用者の状況等を勘案しつつ、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるようにするため利用者ごとに必要な期間について同行訪問を行うよう、受入事業者において適切に判断することが必要である。</p>
42	介護	介護	厚生労働省(社会・援護局福祉基盤課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)3頁の第14(1)① 「技能検定」は育成就労制度においては受験対象ではないのではないのか。	山脇委員	御指摘のとおり、修正いたしました。
43	建設	全般	国土交通省(不動産・建設経済局国際市場課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)45頁の第22(3)ア 「技能実習2号」を良好に修了した者について「特定技能1号」への無試験移行を認めるような措置は育成就労制度においては存在しないところ、「試験免除者」とは具体的にどのような者を想定しているのか。	山脇委員	誤植です。
44	建設	全般	制度所管省庁 国土交通省(不動産・建設経済局国際市場課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)48頁の第33(3) 他分野と平仄を合わせて「分野別協議会」の定義を定める必要があるのではないのか。また、「全企業のor育成就労実施者の」賃上げ率とあるが、どちらになるのか。	山脇委員	<p>【制度所管】 前段について、分野別協議会に係る記載については、追って全分野統一して調整いたします。</p> <p>【建設分野】 建設業の全企業になります。</p>
45	建設	全般	国土交通省(不動産・建設経済局国際市場課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)49頁の第34(3)④ 国土交通省が組織する「建設分野育成就労に関する事業協議会」は、3(3)の「分野別協議会」とは異なるものなのか。 また、「外国人の受入れに関する第二の2(3)ア①の団体(当該団体を構成する建設業者団体を含む。)に所属すること」をもって代えられるということは、JACが特定技能制度だけでなく育成就労制度についても取組を行うということであると考えられるが、JACは育成就労制度について具体的にどのような取組を行うのか。JACに対して、特定技能所属機関としての正会員又は賛助会員の金銭的負担とは別に、育成就労実施者としても一定の金銭的負担を求められることになるのか。	山脇委員	<p>○「建設分野育成就労に関する事業協議会」と「分野別協議会」は同じものを指しております。</p> <p>○JACが育成就労制度について具体的にどのような取組を行うのかについては、現在、検討中であると承知しております。また、育成就労実施者に対して一律に受入負担金を徴収することは想定していないと承知しております。</p>
46	造船・船用工業	全般	国土交通省(海事局船舶産業課)	分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)61頁第22(3)⑥、63頁第34(3)④ 「巡回確認機関」とは、具体的にどのような機関がどのような体制(人員、予算等)で実施するのか。	山脇委員	<ul style="list-style-type: none"> ・造船・船用工業分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現し、人材不足に対応するためには業界が共同して就労環境の改善を進める必要があります。 ・このため、同分野に精通した機関等が外国人労働者の受入企業等を訪問し、企業側の法令遵守状況や労働安全衛生を含めた就労環境の確認等を行っています。 ・これまでも国が業務委託により巡回確認を実施してきたものですが、制度の移行に伴い、巡回確認を行う機関の位置づけを定めるために規定したものです。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
47	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 81頁第二2(2)ウ</p> <p>「国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で出向期間中所定内賃金等の待遇が低下しないことや在籍型出向に係る期間(1年につき4月を超えない期間とする。)における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する」とあるが、国土交通省は、<u>具体的に、「どのように」、「何の事項」を確認するのか。</u></p> <p>在籍出向は出向期間中の労務管理体制等が曖昧になりがちでありそれにより労務トラブルが発生する可能性がある。<u>在籍出向期間中の賃金支払主体(負担割合)、社会保険加入主体、懲戒権限を行使する主体、解雇等の雇用契約関係解消に係る権限を有する主体がそれぞれ出向元なのか出向先なのか等を含め、出向元と出向先の出向協定書(の内容)そのものを確認した方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員	<p>在籍型出向に関する具体的な運用については、現在制度所管省庁と分野所管省庁において調整中ですが、御指摘の出向元と出向先との間の協定等を確認することを含め検討してまいります。</p>
48	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 81頁第二2(2)ア</p> <p>特定技能制度において、在籍型出向が許容される範囲(出向元と出向先との関係性に係る要件)を明らかにされたい。</p> <p>基本方針においては、「特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じた」と認められるときに限り、例外的に」許容するとされている。特定技能制度において在籍型出向が許容される範囲は、育成就労制度において密接関係法人育成就労が許容される範囲(親会社とその子会社の関係その他育成就労法施行規則3条で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人)と同じか(なお、航空分野は当面は育成就労産業分野とされないが、いずれ同分野に含まれることとなる可能性が高いと考えられる。)。仮に異なる範囲とするのであれば、その趣旨・必要性を明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>在籍型出向に関する具体的な運用については、現在制度所管省庁と分野所管省庁において調整中となりますが、在籍型出向が許容される範囲は、育成就労制度における密接関係法人を参考に要件を定めることとなります。</p>
49	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 81頁第二2(2)ア</p> <p>航空分野の「原則」2事業者とあるが、<u>出向先からの再出向(3事業者以上が特定技能所属機関となるいわゆる二重出向)は、権利義務関係が極めて複雑になり、労務管理責任もより一層曖昧になりがちであるから、(仮に出向元が特定技能外国人から同意を得たとしても)許容すべきではないのではないか。仮に別の出向先で就労させる合理的必要がある場合でも、出向元が復帰命令を発していったん出向元に当該労働者を戻した上で、改めて再出向先へ通常の出向をさせるということを求めた方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員	<p>在籍型出向に関する具体的な運用は、現在制度所管省庁と分野所管省庁において調整中となりますが、二重出向については御指摘のような問題も生じかねないことから、認めない方向としております。</p>
50	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 81頁第二2(2)ア</p> <p>そもそも、特定技能制度において、外国にある機関から日本にある機関(特定技能所属機関)への在籍型出向は認められ得るという理解でよいか。基本方針において、「原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。」とあるのは、あくまでも「日本において」所属する機関は一つに限るという趣旨であると理解してよいか。</p>	山脇委員	<p>「原則として外国人が所属する機関は一つに限る」とは、本邦における特定技能所属機関を原則として一つに限るとの趣旨となります。</p>
51	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 103頁第二2(2)ウ</p> <p>「国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で出向期間中所定内賃金等の待遇が低下しないことや在籍型出向に係る期間(1年につき4月を超えない期間とする。)における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する。」とある点につき、国土交通省は、<u>具体的に、「どのように」、「何の事項」を確認するのか。</u></p> <p>在籍出向は出向期間中の労務管理体制等が曖昧になりがちでありそれにより労務トラブルが発生する可能性がある。<u>在籍出向期間中の賃金支払主体(負担割合)、社会保険加入主体、懲戒権限を行使する主体、解雇等の雇用契約関係解消に係る権限を有する主体がそれぞれ出向元なのか出向先なのか等を含め、出向元と出向先の出向協定書(の内容)そのものを確認した方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員	<p>項番47と同じ。</p>
52	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表) 103頁第二2(2)ア</p> <p>特定技能制度において、在籍型出向が許容される範囲(出向元と出向先との関係性に係る要件)を明らかにされたい。</p> <p>基本方針においては、「特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じた」と認められるときに限り、例外的に」許容するとされている。特定技能制度において在籍型出向が許容される範囲は、育成就労制度において密接関係法人育成就労が許容される範囲(親会社とその子会社の関係その他育成就労法施行規則3条で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人)と同じか。仮に異なる範囲とするのであれば、その趣旨・必要性を明らかにされたい。</p>	山脇委員	<p>項番48と同じ。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
53	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)103頁第二2(2)ア</p> <p>鉄道分野の「原則」2事業者とあるが、<u>出向先からの再出向(3事業者以上が特定技能所属機関となるいわゆる二重出向)は、推利義務関係が極めて複雑になり、労務管理責任もより一層曖昧になりがちであるから、(仮に出向元が特定技能外国人から同意を得たとしても)許容すべきではないのではないか。仮に別の出向先で就労させる合理的必要がある場合でも、出向元が復帰命令を発していったん出向元に当該労働者を戻した上で、あらかじめ再出向先へ通常の出向をさせるということを求めた方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員	項番49と同じ。
54	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)103頁第二2(2)ア</p> <p>そもそも、特定技能制度において、外国にある機関から日本にある機関(特定技能所属機関)への在籍型出向は認められうるといふ理解でよいか。基本方針において、「原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。」とあるのは、あくまでも「日本において」所属する機関は一つに限るといふ趣旨であると理解してよいか。</p>	山脇委員	項番50と同じ。
55	鉄道	全般	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)105頁第三4(3)ア⑤</p> <p>「追加で50時間以上の授業時間数」とある点につき、<u>何に追加でということに記載しなければ文意の把握が困難ではないか。</u></p>	山脇委員	御指摘を踏まえ、何に追加するか追記いたしました。
56	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)111頁第二1(1)</p> <p>「物流倉庫分野特定技能評価試験」とある点につき、<u>物流倉庫分野育成就業技能評価試験(専門級)も加える必要があるのではないか。</u></p>	山脇委員	第三1(3)アの「物流倉庫分野育成就業技能評価試験(専門級)」との記載は、「物流倉庫分野特定技能評価試験」の誤りであったため、修正いたしました。
57	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>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)115頁第三4(3)イ</p> <p>「<u>監視支援機関に対して特に課す条件</u>」を、他の一般的な分野と異なり求めている趣旨・必要性は何か。</p>	山脇委員	監視支援機関が協議会に加入していることで、育成就業実施者と監視支援機関の間で情報の収集・提供等が緊密に行われ、育成就業支援が円滑に行われることを期待する趣旨で、他分野の事例も参考に、分野別運用方針において監視支援機関への条件を課しております。
58	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)123頁第三4(3)ア①</p> <p>「労働時間、休日、休憩、その他の待遇について、労働基準法(昭和22年法律第49号)に準拠していること」とある点につき、「その他の待遇」とは具体的に何を指すのか。労働基準法上の待遇に関する規定は全て準拠することになるのか。平成12年3月の農林水産省構造改善局地域振興課通知「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」以降の労働基準法改正をも踏まえて記載する必要があるのではないか。</p>	山脇委員	<p>農業分野の分野別運用方針(案)第三4(3)ア①で「労働時間、休日、休憩、その他の待遇について労働基準法(昭和22年法律第49号)に準拠していること」と記載した部分については、労働基準法第32条、34～36条に規定されている労働時間、休憩、休日、時間外及び休日の労働、時間外、休日及び深夜の割増賃金の部分に準拠することを想定しています。</p> <p>また、表現に曖昧さがあつたことから、御指摘を踏まえ「その他の待遇」部分を具体的に記載するよう修正することといたします。</p> <p>なお、これまでの労働基準法の改正内容も踏まえ、当該部分の詳細な内容につきましては別途作成する分野別運用方針別冊にてお示ししたいと考えています。</p>
59	漁業	全般	水産庁(企画課)	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)133頁第三4(3)イ⑤</p> <p>「<u>別途定めた基準</u>」とある点につき、もう少し具体的に記載する必要があるのではないか。</p>	山脇委員	当該箇所は調整中になります。関係者との調整が済み次第反映するようにいたします。 (※「船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第34条に基づく船員職業紹介事業の許可を有する法人」を想定していますが、関係者との調整を踏まえつつ、さらに絞り込むこととします。)
60	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>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)152頁第二1(1)ア</p> <p><u>外食業育成就業評価試験(専門級)も加える必要があるのではないか。</u></p>	山脇委員	体裁に関する修正のため反映しております。
61	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)	<p>分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)175頁第二2(3)、177頁第三4(3)</p> <p><u>優良認定等を受けた事業者に限るといふことは、「協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずること」として求めるという理解でよいか。</u></p>	山脇委員	分野別運用方針第二2(3)①別添1に記載のある「廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行令(昭和46年政令第300号)第6条の11第2号又は第6条の14第2号に掲げる者又はこれに相当する者」が「優良認定等を受けた事業者に限る」ことを示しておりますが、「分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等」については分かりやすい資料を作成し周知するなど、外国人材受入れを希望する事業者等に誤解がないよう運用したいと考えております。