

項番	分野	業務区分	省庁	本文事項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
1	全般	全般	制度所管省庁	第三の3（2）	（本人意向の転籍制限期間2年とする分野の方針の文末に加筆） <b>法施行後3年までを目途として、転籍制限期間2年を維持することが適切かを検討する。検討にあたっては、各分野及び業務区分における人材の確保、育成の状況の検証とともに、2年を継続しうるか否かについては、法令違反や割増資金の未払、虐待事案の発生件数など労働者の権利保護が十分にされていない徴表を消極要素として考慮する。</b>	技能実習制度と特定技能制度の在り方に関する有識者会議の最終報告書第2の1「見直しに当たった三つの視点（ビジョン）」は、「現行の技能実習制度については、人材育成の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが、人権侵害や法違反の背景・原因となっている旨指摘されている。」とし、「このような状況を踏まえ、技能実習制度及び特定技能制度を見直すに当たっては、国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、三つの視点（ビジョン）」を定めるとし、その冒頭に、「外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること」を挙げた。これを受けて第2の2「見直しの四つの方向性」の③は「外国人の人権保護の観点から、一定の要件の下で本人の意向による転籍を認めるとともに監理団体・登録支援機関・受入れ機関の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じる」としている。これに対して、資料2-3は、「失踪や法令違反の課題は制度全体として、主に以下のような対応によって適正化を図る。」とし、「監理支援機関の要件の厳格化、育成就労外国人が送出期間に支払う費用の上限設定」の二つのみで対応するとし、最終報告書が指摘した、転籍できないことが人権侵害や法違反の背景・原因となっていることを踏まえて、労働者としての権利性を高めるために本人意向の転籍を認めるという方針をあえて対応策から落としている。資料2-3は「育成就労実施者による不適切な行為はやむを得ない転籍で対応可能」とするが、そもそも労働者の権利性が弱く、不満があってもその職場にいることを忍従せざるを得ないことが「不適切な行為」を多発させる背景にあるという点を踏まえて、「不適切な行為」が多発しないよう、その背景、原因を制度的・構造的に解消することが今回の制度改革の本質であり、不適切な行為が起きたらその都度対応するという発想は本制度改革の考え方に背馳する。他方で、人材確保等との兼ね合いから一定の転籍制限期間を設けることも許容したのが最終報告書であり、転籍制限期間を検討するとすれば、労働者の権利性が十分に保障されて人権侵害や法違反が多発する事態が生じていないかという視点と人材確保等の視点の双方を突き合わせて検討するほかない。現在の案は、転籍制限期間の検討にあたって、人材確保等の転籍制限を長期とする必要性のみを検討するとするもので、これでは、外国人労働者への人権侵害の発生を防止しようとした本制度改革が骨抜きになる危険がある。最終報告書が指摘した人権侵害や法違反の改善状況を検討の要素から外すべきではないので、修正意見を提出する。また、法改正時の参議院法務委員会附帯決議十四項は、「本法による育成就労労働者の意思による転籍は最大二年間制限することになるところ、政府は育成就労労働者の転籍の状況を適切に把握し、本法施行後三年を経過した場合において、関係地方公共団体、労使団体その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずること。」としており、遅くとも施行後3年を目途に見直すことを明記すべき。	市川委員	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等を踏まえて行うものである、失踪や法令違反等の発生状況が直接の考慮要素となるものとは考えておりませんが、今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしてまいります。 失踪や法令違反の課題は制度全体として、適正化を図るものであるところ、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はあくまで例示として挙げたもので、この2つに限る趣旨ではありません。 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。 1年を超える転籍制限期間を設定した分野については、転籍制限期間1年を目指すための取組を不断に実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、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。
2	全般	全般	制度所管省庁	第一の4（3）	（業所管省庁は）分野別協議会や外国人受入事業実施法人と連携し、本制度の趣旨や地方における優良事例等の情報を全国的に周知することで、地方の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受入れられるよう図っていく。また、上記3（1）に掲げた指標等を踏まえ、地方における人手不足の状況を把握し、また、地方において <b>特定技能外国人及び育成就労外国人が居住地において行政サービスを受け、地域住民との共生を図ることができるよう、地域別協議会に自治体、国際交流協会や労使の関係団体等の参加を促し、受入れ事業者も地域での共生のための活動に取組むことを促すなどその他の必要な関連施策を講じる等の確</b> に対応する。	育成就労や特定技能の在留資格を含む外国人労働者が共生できる地域をつくることは、外国人労働者にとっても日本社会にとっても必要なことであり、その取組は、地方自治体、国際交流協会等の地域の団体との協力なくして実現しない。この点、分野別運用方針の記載は抽象的で、より具体的な目標設定が必要と考える。「大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することにならないようにするために必要な措置」としても、転籍制限期間の設定、長期化という直接的な外国人の権利の制限によるのではなく、地域における共生社会の創出をまずは目指すことを明記すべき。	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。 そのため、分野別運用方針の記載につきましては、基本的に原案を維持させていただきます。
3	全般	全般	制度所管省庁	第三の3（3）	毎年、〇〇分野における育成就労外国人を受け入れるための関係省庁等で構成された協議会（以下「育成就労協議会」という。）において、当該分野における全企業の賃上げ率（所定内給与の定期昇給分及びベースアップ分）、 <b>当該分野における全育成就労実施者の賃上げ率、当該分野における育成就労外国人の賃上げ率のうち高いものを基準に、昇給率を設定・公表する。</b>	本人意向の転籍制限期間2年を設定した育成就労実施者の1年目から2年目にかけての昇給率の設定に当たっては、日本人労働者との同等の賃上げ率の確保、転籍制限を行うことへの代償措置という趣旨を考慮すると、日本人を含む全企業の昇給率のうち、最も高い賃上げ率を基準とすることが適切であり、介護を除いて分野ごとに統一的な基準設定をすべき（富高委員の第9回の項番31の意見と同趣旨）。	市川委員	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。
4	工業製品製造業	全般	経済産業省 （製造産業局総務課）	第三の3（2）	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	縫製の業務区分を含む工業製品製造業分野では、技能実習での人権侵害や法違反の発生状況等の事情を考慮すると、転籍制限期間は1年とするべき。	市川委員	第9回有識者会議資料1-3において、制度所管省庁から法令違反の状況については直接の考慮要素となるものではない旨説明があったとおりです。法令違反の課題は制度全体として適正化を図ることとされており、経済産業省としても制度所管省庁と連携し法令違反が生じないよう努めてまいります。
5	飲食品製造業	全般	農林水産省 （大臣官房新事業・食品産業部食品製造課）	第三の3（2）	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	水産加工の業務区分の切り分けを行うことにより大都市圏への転籍が考えにくい中で、さらに2年間の転籍制限期間を設けることは、過度に職業選択の自由を制約することとなる。	市川委員	2年間の設定はH A C C Pシステムに基づく管理作業を習得するために必要な期間であると考えており、特定技能1号となった際には、指導・監督をせずに直ちに現場に従事できる体制を整えているところである。ただし、御指摘を踏まえ、外国人にとって不利益とならないよう監理支援機関や制度所管省庁とも連携して対応してまいります。
6	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）	第三の3（2）	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	「調理、接客、店舗管理のそれぞれが一連の業務となっている中で、・・・これら一連の業務の習得には、一般的に、同一の受入れ機関において2年間育成を継続する必要がある」とするが、他の分野と比べても、一般的に、2年間、同一の受入れ機関で育成しなければ身につかない、とは考えにくい。	市川委員	外食業では、2年目から従事する接客において、配慮が必要な方にも、安心・安全な接客を行うためには、1年目で習得した提供メニューや調理・店舗設備等に関する知識を活用した説明が重要であり、同一店舗で2年間継続して育成を必要があると考えております。 また、特に外食業分野のうち医療・福祉施設給食製造においては、下処理を含む一般的な調理の他、患者・利用者ごとの症状・嚥下機能・薬剤の影響・アレルギー等に応じた米飯の炊き分けや食品の刻み作業、調味料等の調理方法の分別が求められます。これらの技能は人の健康への影響が大きく、より細心の注意を払う必要があり、専門用語の理解や患者・利用者に応じた対応等の技能の習得には、一般的に、同一の受入れ機関において2年間育成を継続する必要性があります。
7	全般	全般	制度所管省庁	—	—	本人意向の転籍を認める条件として日本語教育の参照枠のA 2、1相当以上の水準を求めており、これは、育成就労開始時又は育成就労開始後1年経過時に求められる水準（日本語教育の参照枠のA 1）よりも高いものであることから、既にA 1の水準の認定を受けている育成就労外国人が、1年ないし2年の育成就労経過時に転籍を希望するときは、改めて日本語能力の試験を受ける必要が生じる。その際、雇用主である育成就労実施者に、試験を受けるということを知られて転籍を希望していることを察知され、試験の受験を妨害されたり差別的取扱を受けないよう、試験会場は職場から短時間で移動可能な場所に多く設置し、休業日に受験することができるように試験日を複数の曜日として設定するなどの工夫をするべき。	市川委員	A 1とA 2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おり、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、C B T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。 御指摘については、所管の外務省に伝達させていただきます。

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
8	全般	全般	制度所管省庁	—	—	現行の外国人技能実習機構については、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために、技能実習生からの相談も受けて技能実習生の保護を行うこともその目的としているところ、自ら職権を行使して技能実習生を保護すべき場合もあるが、必ずしも十分な役割を担えていない場合もあるとの意見がある。外国人育成就労機構に改組するに当たっては、十分な予算措置と、職員の育成（中長期的な人材の育成、研修の充実）、相談窓口の充実などが求められる。これらの点で、外国人育成就労機構への改組の準備状況をお伺いしたい。	市川委員	育成就労制度の創設に当たり、現行の外国人技能実習機構が外国人育成就労機構に改組される際、監督指導・支援保護機能を強化し、必要な体制を整備していくこととしています。
9	全般	全般	制度所管省庁	第1の4（2）ア	—	「特定技能外国人及び育成就労外国人に関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国機関の介入その他の治安上の問題を把握した場合」との記載があるが、「その他の治安上の問題」という言葉の範囲について、住民トラブルや騒音、ゴミの問題といった生活上の問題も含むのかどうか、具体的に想定しているものを御教示いただきたい。 また、「事業者、業界団体等」とあるが、「等」には何が含まれるのか。それらに対し何か義務を課すようなことは想定しているのか。	清田委員	「治安上の問題」に当たるかどうかにつきましては、個別の事案を踏まえ判断する必要がありますので、一概に申し上げることは困難ですが、地域や特定の事業所における騒擾事案などは含まれるのではないかと考えています。 業界団体「等」につきましては、例えば、登録支援機関や監理支援機関を想定しています。
10	全般	全般	制度所管省庁	第1の2（3）	—	人手不足の状況を判断するための客観的指標や、人手不足状況の把握方法については、各分野ごとに別のものを利用するのではなく、ある程度統一したものを使用するべきではないか。	清田委員	より客観的かつ標準化した指標の作成について、引き続き、今後検討してまいります。
11	全般	全般	制度所管省庁	第1の3（2）	—	受入れ見込数を超えることが見込まれ、停止措置を求めるにあたっては、「大都市その他の特定の地域に過度に集中して就労することにならないようにするための措置」が有効に機能しているのかを確認した上で検討すべき。（特定地域への偏在により、必要な地域での受け入れが出来なくなることを防止いただきたい）	清田委員	分野所管省庁の長が制度所管省庁の長に対して受入れの停止措置を求めるにあたって「大都市その他の特定の地域に過度に集中して就労することにならないようにするための措置」が機能しているかを考慮することは、受入れ見込数を超える受入れを許容することにもなりかねないため、基本的に困難と考えていますが、大都市その他の特定の地域に過度に集中することがないよう、各分野において分野別運用方針に記載した対策を推進してまいります。
12	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 （物流・自動車局旅客課）	—	—	【資料2-1 2-4 バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）について】 ○ 何度も御担当課様から資料の提示がなされておりますが、車内という限られた空間の中で、利用者とドライバーが会話をはじめとしたコミュニケーションを取る機会が頻繁に行われる職種や地域の特性から、N4レベルではなく、当初予定されていたN3レベルの日常会話性と緊急時の対応が重要となります。1年程度のN3の経験による検証をしてからでも遅くはないのではないでしょうか。 ○ N4とするのであれば、外国人の免許は、母国で取得した免許ではなく、日本において普通自動車免許、大型自動車免許の試験を受けていただくから、乗車していただくのも良いと考えます。そうすれば、日本語の能力も十分であると試験はN4であっても同意できます。 ○ 上記の免許取得が無理ということでN4とするのであれば、バス会社の職員、行政の職員の同乗車を義務づけていただきたいと考えます。現状、その検証が行われていない中で、分野に追加されたことで要件緩和を拙速に行うより、検証を踏まえた上で、要件緩和に向け取り組んでいく方が得策だと考えます。現状では、日本語能力を低くすることは「反対」です。	佐久間委員	○バス・タクシーのドライバー不足が深刻化し、路線の減便や廃止などが相次いでいる中、1年度程度の検証を行ったうえでの制度の見直しでは、地域の交通を維持することが困難な状況に現状至っているところであり、今般の分野別運用方針の決定に併せて日本語要件見直しについてもご理解いただけますと幸いです。 ○免許については、まず母国等で取得した免許を外免切替試験を経て特定活動の在留資格で日本に入国後、日本の免許に切替えたうえで、日本で第二種免許取得のための教習を受け、第二種運転免許試験に合格する手続きが必要となります。特に、日本の運転免許教習所で行う第二種運転免許の教習については、日本語で行っていると伺っています。こうした教習を理解し、第二種運転免許を取得のうえ、各事業者が行う新任運転者研修を修了したうえで、特定技能1号の在留資格への切り替えに移行することとなりますので、ドライバーとしての日本語の能力は十分であるといえると理解しております。 ○離島半島以外の地域においては、バス会社の職員を念頭に置き、日本語サポーターを同乗させることを要件としております。
13	漁業	漁業	水産庁 （企画課）	—	—	【資料2-3 漁業分野に係る補足説明資料（監理支援機関の許可基準）】 ○ 我が国における漁業の重要性は、十分理解しているつもりです。特定技能制度、育成就労制度の各産業分野については、分野が増加することに、それぞれ分野・業務区分の特殊事情があり、それをすべて採り入れるとなると、制度が複雑化して分かりにくい制度となります。特殊事情は各分野・業務区分にあるのですが、漁業を認めていくと、他の分野、業務区分でも、緩和してもらいたいとの声を無視することはできなくなります。小規模零細だからとするのであれば、例えば、建設業の一人親方等の事業所にも同様のことが言えますので、他の分野・業務区分も漁業と同様にしていたいただきたいと考えます。実際、漁業では32名とすると何割の育成就労外国人を活用しようとする事業者がその範囲内になるのでしょうか（32名だとそれを超える小規模事業者はいないのではないでしょうか。）。 ○ 仮に受け入れる場合、小規模漁業者とそれ以外の事業者と分けることも一案と考えられます。沿岸漁業層である小規模漁業者とそれ以外に分け、沿岸漁業の小規模漁業者については認めるということも考えられます。ただし、その場合、他の分野・業務区分については、範囲を拡大しないと基本方針等で確約していただきたいと考えます。	佐久間委員	・育成就労法施行規則第45条第5号では特定分野の特有事情に鑑みた措置ができるようになっており、漁業分野（漁業区分）に特有の事情により別途の要件を設定するものです。 ・漁業分野（漁業区分）の特有事情として、海上での作業となる漁業の特性から、監理支援機関は、安全確保のためには漁業を熟知した者であるべき点、さらに受入れ機関に外国人材を紹介するに当たり船員職業紹介の許可を取得する必要性から、監理支援機関は漁協等に限定することとしており、他産業分野に比べて厳しい運用をしているものであって、零細な経営体が多いことのみを事情としているものではありません。 ・仮に沿岸小規模漁業のみを対象とした場合、運用上現場での混乱を招きかねない点に留意が必要と考えます。
14	全般	全般	制度所管省庁	—	—	【分野別運用方針について（案）全般】 ○ 各分野、特定技能所属機関に設けられる要件として、分野別協議会の構成員となることという記述があります。しかしながら、多くの分野で、育成就労実施者に設けられる要件の方では、協議会に協力すること等、協議会への加入をしなくてもよいような記載となっています。 ○協議会への加入の必要性が分かるような記載とすべきと考えます。	佐久間委員	育成就労については、育成就労法施行規則において、育成就労実施者が、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協議会に加入していることが求められる（育成就労規則第13条第2項第4号）ため、上乗せ基準として分野別運用方針に記載することを要しないものです。
15	全般	全般	制度所管省庁	—	—	【今後の定期的な議論・改善の重要性について】 ○机上配布資料①項番30において、分野別協議会による「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」とあるが、分野別協議会の対応状況だけでなく、各分野の論点となった事項や、閣議決定以降に検討となった事項なども含め、本会議もしくは労使を含む有識者で構成された公開の会議体を常設し、定期的（年複数回）に対応状況や把握した課題等について議論し、改善していくことが重要である。	富高委員	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は、法律の規定に従い、両制度に係る基本方針及び分野別運用方針の案について有識者の意見を聴取することを目的として、関係関係会議により設置され開催されるものであるところ、同有識者会議を開催するタイミングにおいて、必要な報告をさせていただき、御議論いただくことを考えています。
16	全般	全般	制度所管省庁	—	—	【転籍制限の待遇向上策について】 ○机上配布資料①項番31において、「分野の実情を踏まえて昇給率を設定」とあるが、分野の実情を踏まえた結果、低い昇給率とすることも許容されることとなる。制度所管省庁においては、機構などが把握する育成就労外国人に係る賃金や手当といったデータなども踏まえ、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や業所管省庁に働きかけをお願いしたい。	富高委員	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、より高い昇給率とすることが望ましいと考えられるため、御意見を踏まえ、機構が把握する育成就労外国人の賃金のデータなども踏まえ、より高い待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促して参りたいと考えております。

項番	分野	業務区分	省庁	本文事項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
17	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	—	—	<p>【資料2-2 漁業分野の監理支援機関の許可基準】</p> <p>○すでに第9回机上配布資料①項番38の回答で技能実習制度における諸データが示されているが、現在の1者あたりの技能実習生の数や、漁協の数、漁協の職員数、実習実施者の数など、16者32名を算出した根拠となるデータを資料に記載いただきたい。</p> <p>○8者40名という制限は「監理の質」「支援の内容」を確保するための制度的規制であり、受け入れ人数を減らしたとしても受入れ機関数を8者から16者にするにより、育成計画の策定や就労環境の整備支援、定期巡回などの個社ごとに対応が必要な業務や手続きは、増加することが想定される。16者と規定したことについて、監理の質を担保し、支援の内容を低下させない観点から、効率化などの具体的な対応方法について、現時点でのお考えがあればお示しいただきたい。</p>	富高委員	<p>諸データについては御指摘の通り机上配布資料で回答しているものですが、資料にも根拠としているデータ・背景を追記いたしました。</p> <p>「※実習実施者あたりの技能実習生数について、実施者の25%が1人、同23%が2人であり、半分近くの実施者が2人以下の受入れ。」</p> <p>「漁協職員は漁業者の生産活動を支える各種業務（市場（競り）・金融・資材購買等）にも従事しており、また漁協が立地する半島部等の条件不利地域では労働人口減少の影響を大きく受けており、従事する職員の増員は困難な事情。」</p> <p>現行の技能実習において、監理団体（漁協）と実習実施者（組合員）が距離的に近接している等といった特性があり、実習を行うにあたって監理団体に求められている業務は効率化・省力化が図られています。また、出入港の際など日頃から目配り、心配りなどコミュニケーションが密にできる環境下であり、そのことは受入れ機関が増えても変わらないものです。監理支援の業務実態について、以下の通り関係団体から説明を受けています。</p> <p>①現地での確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・漁協は漁港付近に位置していることが多く実習場所（漁船）との距離が近いこと、設備の確認をまとめて行うこととしている</li> <li>・漁業集落が形成されており、そこに担当者を配置することで十分に目が届く</li> <li>・実習生の宿泊施設は漁港付近にあり、距離的に近いことから定期的な巡回に負担を生じることはない</li> </ul> <p>②面会・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施日を月に数回決めて、漁協会議室に集めて実施することで、効率化を図っている</li> </ul> <p>③技能実習1号生に対する入国後講習やその他の講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象とする外国人材を漁協に集めてまとめて実施するなどの効率化を図っている</li> </ul>
18	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	—	—	<p>【宿泊分野の安全衛生に係る上乗せ基準について】</p> <p>○机上配布資料①項番32において、「OJT等をしっかりと実施することでより労災を回避しやすくなる」「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を実施」と回答いただいているが、宿泊分野の労災発生率（R6年3.77）を考慮すると、これらの安全衛生対策の対応を行っている事業者や、OJTの実施に資する研修等を実施している事業者に限らず上乗せ基準を設定すべきである。</p>	富高委員	<p>繰り返しとなりますが、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）」の労災発生率の頻度を表す「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、50歳以上が67%を占めています。観光庁が令和6年度に実施した調査によれば、宿泊分野の特定技能外国人（963人対象）は、20代が70.2%、30代が23.5%を占めており、上記の労災が発生しやすい60歳代以上は多くはない状況（50歳代以上は0.6%）であり、一律に上乗せとして設定する必要性は高い状況とは認識しておりませんが、個別の宿泊施設の雇用状況等を踏まえた外国人向けの適切な安全衛生管理に向けて、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。加えて、御指摘の趣旨を踏まえて、協議会に加入する際の要件として、各宿泊事業者における労災発生率の未然防止に向けた仕組みの構築を検討したいと思っております。</p>
19	飲食料品製造業	飲食料品製造業	水産庁 (漁政部加工流通課)	—	—	<p>【飲食料品製造業の安全衛生に係る上乗せ基準について】</p> <p>○机上配布資料①項番32において、「上乗せ基準を設定することは想定していないが、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料品製造業の現場において労働災害が起これ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いく」と回答いただいているが、飲食料品製造業では、労働災害の発生頻度が他産業と比べて高く（労災度数率4.36）、また、死傷災害が全産業の約6.2%を占める状況であることから、日本語に不慣れな外国人労働者を受入れるにあたり、これまで以上に労災の発生防止に努める必要がある。労働安全衛生法第28条の2において、製造業等の事業者は、リスクアセスメントおよびその結果に基づく措置の実施に取り組むことが努力義務とされていることから、「連携」では十分とは言えず、「リスクアセスメントおよび結果にもとづく措置の実施」を上乗せ基準とすべきである。</p>	富高委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの御指摘を踏まえ、労働安全法に定められた、安全衛生管理体制の確立などの義務的な基準の順守や、更に、当省においては、「食品産業ハンドブック」では労働災害の原因・対策、各企業の取組事例を紹介、作業安全の規範では、作業安全のための必要な対策である25の取組事項をチェックシートに見える化するなどにより企業独自で安全に関する取組を実施し、労働安全活動を、見える化、習慣化、継続化の強化に取り組んでまいります。</li> <li>・具体的には、食品企業の取組を促進していくためにも、食品産業特定技能協議会を通じて、労働安全衛生法第28条の2に基づく、「リスクアセスメント及び結果に基づく措置の実施」について、当省と食品産業特定技能協議会により周知徹底を図っていき、取組が進んでいない企業などには、必要に応じて調査・指導するなど、取組の実効性を担保していくこととします。</li> <li>・以上の取組を飲食料品製造業に対して重点的に行うことから、更なる上乗せ基準を設定することは考えていないが、今後の労働災害の発生状況等を踏まえ、分野全体の取組を制度所管省庁とも検討して参ります。</li> </ul>
20	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	—	—	<p>【農業の上乗せ基準について】</p> <p>○机上配布資料①項番36において、「特定技能外国人について、健康面などへ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。」とあるが、農林水産省としても労働基準法準拠の重要性を認識し、運用要領に記載しているのであれば、特定技能制度の適正な運用という観点からも、育成就労制度と同じく労働基準法準拠を上乗せ基準とすべきである。</p>	富高委員	<p>農業分野は、気候や天候に大きな影響を受けるというその特殊性から、労働基準法第41条において、労働時間・休憩・休日等に関する規定が適用除外とされているところであり、日本人も外国人も当該規定が適用されることが原則となっています。</p> <p>しかしながら、技能実習制度においては、特に制度導入の初期段階において、農業分野において技能実習生の不適切な取扱い等が見られ、制度全体に対する不信感に対処する必要があったことから、労働基準法の枠組みとは別に、制度所管省庁とも調整の上、技能実習制度の適正・確かな運用のため、平成12年に労働基準法の準拠等の自主的な規制の枠組みを設けるための通知を发出し、特に未熟練な労働者（日本語要件なし）かつ、基本的に転籍が認められない実習環境下にある技能実習生をこの対象としてまいりました。</p> <p>一方、特定技能制度については、一定の専門性・技能を有した即戦力（日本語能力要件もA2）として位置づけられており、転籍の制約もないことから、農業分野の労働基準法の適用についても日本人と同等に適用除外としているところです。</p> <p>特定技能外国人については、現状の労働時間や給与水準に対しての不満は少ないものと承知しているところですが、分野別運用要領別冊の趣旨も踏まえ、過重な長時間労働とならないような適切な労働時間の管理も必要であることから、それぞれの受入れ機関においてこれらのバランスをとっていただくことが重要だと考えています。</p>
21	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	—	—	<p>【資料2-4 バスタクシー運転者に係る日本語能力要件の緩和について】</p> <p>①これまで申し上げている通り、国内人材確保等の取組が十分とは言えないことから現時点で日本語能力要件を緩和すべきではないと考えるが、特に、賃上げについては、資料P38のデータではコロナ前の年間賃金を下回っているような状況である。資料P49の有効な担い手確保策1位が「運転手の賃金アップ」であることなどを踏まえても、国内人材確保のための賃上げは非常に重要となる。資料P38ではこれまでの取組を記載いただいているが、今後の更なる賃上げに向け、どのように取り組んでいくのか、取組強化や支援策などをお示しいただきたい。</p> <p>②仮にN4での受け入れを許容するとしても、国内人材確保等の取組を十分に行っていない事業者は認めるべきではなく、例えば既に上乗せ基準となっている働きやすい職場認証制度取得の「二つ星以上の取得」や、全産業水準以上の賃上げの実施を要件とすることが必要と考える。</p> <p>③資料P48のバス路線を維持していく上での課題として、「住民の理解」が上位にある。日本語能力要件の緩和等に対して、住民がどのような不安を抱えているのか等を把握するとともに、どのように不安を解消していくのか対策の検討し、住民の理解が得られた上で実施していくことが不可欠である。</p> <p>④継続的な日本語能力向上の講座を開設するなど、国土交通省の監督のもと、新任者研修の期間である6か月以内にN3に合格することをめざす仕組みを構築する必要がある。</p>	富高委員	<p>①記載している国内人材確保への取組については、引き続き実施いたします。</p> <p>②「二つ星以上の取得」に限定した場合、受入れ対象事業者が現行の約37%に減少するほか、「全産業平均を超える賃上げの実施」を要件とした場合、絶対額を基準としても、割合基準としても、ともに対象となりうるのは大企業に限定されるおそれがあり、特に地方における移動の足を確保するという趣旨が損なわれてしまいます。一方、ご提案を踏まえ、A2、2相当（N4レベル）での受け入れを行う場合、「働きやすい職場認証制度」一つ星取得に加えて、二つ星取得に向けた取組が始められていることを要件といたします。</p> <p>③現在、自治体へのヒアリングを行っているところです。資料化が間に合わず、口頭での報告になるかもしれませんが、12/10に開催予定の会議で何らか報告いたします。</p> <p>④現状、日本語能力試験（JLPT）の受験機会は年2回に限られているため、6ヶ月の期限設定は困難です。これまでの有識者会議における御意見を踏まえ、特定技能1号を取得してから1年以内の試験を目指して学習を進めることとしたいと思っております。ご理解いただきたくよろしく申し上げます。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
22	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	—	—	<p>⑤資料P.35、新任運転者研修の理解度を測る方法について、「今後業界団体と調整の上検討」とあるが、その内容を本会議に報告（必要に応じて改善）することが必要である。また、例えば理解度を測る統一的な試験を新たに設けるなど、明確な基準の下で理解度を測る仕組みが必要ではないか。</p> <p>⑥お客様対応のマニュアルを提示いただいたが、一般的な接客（通常の運行時・車いす対応）のみ示されたものであり、懸念している柔軟な接客や営業所等とのコミュニケーションがN4で対応可能か不明である。視覚や聴覚に障がいがある方への接客や、事故や災害時の営業所への報告などの研修教材やマニュアルなど、研修で扱う内容をお示しいただきたい。なお、日本語に不慣れな外国人においては、より丁寧で分かりやすい教材や研修が必要。</p> <p>⑦日本語サポーターについて、「新任運転者研修と同等の研修を受講」とあるが、新任運転者研修は3～6カ月行われる中、どの程度の内容・期間の研修を想定しているのか。また、バスガイドについては、貸し切りバスを想定したガイドのための知見はあるものの、乗り合いバスや道路交通などに対する知見はないものと認識しており、「新任運転者研修と同等の研修の受講」が必要である。</p> <p>⑧机上配布資料②P.61⑤の回答において、「日本語サポーターとしての適格性の判断基準については今後運用にて各事業所にお示し予定」とあるが、その内容を本会議に報告（必要に応じて改善）することが必要である。また、日本語サポーターとしての質を担保するためには、事業者判断に任せるのではなく、新任運転者研修の修了証のように、国交省として統一的な試験などを設け、合格した者を認める運用にすべきである。</p> <p>⑨離島半島の単独乗務時のN3取得のインセンティブについて、「仮に特定技能2号の設定が実現した場合」の回答をいただいたが、まだ実現しておらず、そもそも議論すら行われていない特定技能2号の実現を前提に緩和を行うべきではない。今後、特定技能2号の設定を検討されているのであれば、その議論の際に、改めて日本語要件の緩和を検討すればよいのではないか。</p> <p>⑩上記のとおり緩和すべきではないと考えるが、離島半島単独乗務時の「緊急時に社内状況を確認できる措置」については、乗客へのスムーズな対応やコミュニケーションを図る観点から、車内および車外周辺が確認できるもの、かつ、車内にアナウンスができる機器に限定すべきと考える。</p>	富高委員	<p>⑤新任運転者研修の理解度ははかる方法については、今回お示しできる具体的な運用はございませんが、事業者により「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定基準」（チェックリスト）を使用し、各項目の習得状況を確認するほか、業界団体による運転者へのヒアリングを対面又はオンラインにて行うことで研修の習熟度を図ることとしています。ヒアリングの実施方法や内容については現在業界団体と調整中であり、具体的な運用が決まり次第お示しいたします。</p> <p>⑥前回資料でお示ししております。</p> <p>⑦内容・期間については現時点でお答えすることはできませんが、運転に直接関係しない業務（接客業務、緊急時対応等）を習得させることを目的としております。</p> <p>⑧御指摘を踏まえ、検討いたします。</p> <p>⑨再作成される日本語学習プランの内容を証する際に適正な内容となっているかチェックが入るほか、在留手続上のディスプレイも想定されるので、会社も本人も然るべき日本語能力を身につける努力をすることになると認識しています。</p> <p>⑩御指摘を踏まえ、検討してまいります。</p>
23	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【航空分野・鉄道分野における在籍型出向について】</p> <p>○航空分野及び鉄道分野における在籍型出向について、それぞれ分野別運用方針（案）（調整中・非公表）のP.82、P.106に記載があるが、在籍型出向は責任の所在が曖昧になり、労働者保護に欠けることが懸念されることから、適正な運用が不可欠である。基本方針に記載されている「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係る特定技能所属機関の間」や「懸念を払しょくするために必要な措置を講じたと認められているときに限り」などの具体的な内容や、責任の所在の明確化など、拡大解釈され不適切な在籍型出向が行われないよう、具体的に分野別運用方針に記載すべきである。</p> <p>○また、在籍型出向を行う場合には、出向期間や労働者の待遇の取扱いなどの届出を行い、その届出に基づき定期的に実地検査を行い、不適切な運用実態があれば在籍型出向を取りやめるようにすることなど、適正運用のための取組が不可欠である。</p>	富高委員	<p>分野別運用方針の記載を一部見直すとともに、在籍型出向の適正な運用に資するよう、より具体的な運用に係る記載については、分野別運用要領別冊等に記載するよう検討することといたします。また、省令の記載も検討してまいります。</p> <p>御指摘の出向期間や待遇等を確認することについては、出向協定等において明確にされているか確認することを想定しております。</p>
24	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【分野別運用方針について（案） 国内人材確保に関する記載の追加】</p> <p>○各分野の「第一 1（2）イ 国内人材確保のための取組」において、安全衛生対策及び処遇改善の取組と成果の記載が無い分野が多い。第7回会議資料1-2「生産性向上・国内人材確保 これまでの取組と成果のフォローアップ」の国内人材確保の記載においては、「女性、高齢者、就職困難者等の就業促進」、「処遇改善」、「安全衛生対策」の3点と、データを含めた成果の記載があるため、それぞれについて漏れがないよう分野別運用方針案に記載いただきたい。</p>	富高委員	<p>分野別運用方針（案）において、御指摘の3点の取組について記載いただくよう分野所管省庁において検討いただいています。</p>
25	全般	全般	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課) 経済産業省 (製造産業局総務課) 国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課、海事局船舶産業課、物流・自動車局自動車整備課) 農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課) 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）では、各分野、激変緩和措置の他に必要な知識、技能習得のために二年間が必要という理由を挙げている。事務局の回答では、例えば、施行後3年を目途として見直すとする（第8回会議質問・意見項番30）が、各分野におかれては、どのように1年で技能を習得できる体制に持っていくのか。現時点での案、考えがあればお聞かせ頂きたい。</p>	花山委員	<p>【介護分野】 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期間を2年と設定したところですが、施行後の状況を注視し、まずは介護現場の実態把握に努め、対応について検討してまいります。</p> <p>【工業製品製造業分野】 工業製品製造業分野では、一定の時間をかけて安全衛生教育等を実施する必要があることから転籍制限期間を2年としているため、育成就労実施者の優良事例や安全衛生教育に関するセミナー等をJ A I Mを通して共有していくことで、育成就労外国人が1年で技能等を習得できるように取組を進めてまいります。</p> <p>【建設分野】 J A Cにおいて育成就労外国人を対象とした支援の拡充を検討中と聞いており、育成就労制度の施行後の育成就労外国人の技能の習得状況を注視しながら、関係機関と連携して適切な対応を検討してまいります。</p> <p>【造船・船用工業分野】 現時点では、具体的などのような体制にするかの案は持ち合わせておりません。今後、業界とも連携しながら、検討したいと考えております。</p> <p>【自動車整備分野】 現場での実態を踏まえ業界ともすり合わせを行いつつ、連携しながら対応を検討してまいります。</p> <p>【飲食料品製造業分野】 今後、食品企業とも相談しながら1年で技術が修得できる体制づくりを検討してまいります。</p> <p>【外食業】 まずは本制度を適正に運用し、実態を検証した上で、今後、業界団体と具体的な方策について検討してまいります。</p> <p>【資源循環分野】 例えば協議会において外国人材の育成に関する優良事例を周知する、今後作成する特定技能1号評価試験勉強用のテキストを育成就労における教育にも活用し効率的・効果的な育成を行うなどにより、なるべく早期に技能を習得できる環境を整備したいと考えております。</p>
26	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	第二の1(2)ア(イ)	「製造業の現場における実務経験を要件とする」とあるが、他の従業員を指導している経験があること、あるいは自らの判断で業務を遂行できることなどを要件に入れたらどうか。	基本方針 第三の2(2)	花山委員	「日本国内に拠点を持つ企業の製造業の現場における実務経験を通じ、自らの判断で業務を遂行できる能力を有することを要件とする」と修文する。
27	自動車整備	全般	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	第二の1(2)ア(イ)	「整備作業の実務経験を有する者」とあるが、他の従業員を指導している経験があること、あるいは自らの判断で業務を遂行できることなどを要件に入れたらどうか。	基本方針 第三の2(2)	花山委員	「自らの判断で業務を遂行できること」の要件を盛り込むこととします。
28	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	第三の3(2)	「日本語能力の習得に一定の期間を必要とする」とあるが、これはどの分野でも同じことと思われ、必要ないと思われる。建設分野特有の事情による内容を記載するべきである。	—	花山委員	御指摘を踏まえて、「日本語能力の習得に一定の期間を必要とするほか、」は削除いたします。

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
29	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	第二の1(2)ア (イ)	「②農業の現場における実務経験」だけでは、要件として、不十分ではないか。自らの判断で業務を遂行できることなどを要件に入れたらどうか。	基本方針 第三の2(2)	花山委員	<p>現行において、耕種農業については「耕種農業の現場において複数の従業員を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者としての2年以上の実務経験又は耕種農業の現場における3年以上の実務経験」、畜産農業については「畜産農業の現場において複数の従業員を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者としての2年以上の実務経験又は畜産農業の現場における3年以上の実務経験」を要件としているところです。</p> <p>前述の実務経験は特定技能2号試験の受験資格要件であり、最終的には当該試験に合格することで2号特定技能外国人として農業分野に従事できることとなりますが、一定の実務経験を積んだ者に対しては適切に受験機会を付与するという観点も重要であると考えているところです。</p> <p>現行の要件については、制度所管省庁や業界団体ともよく調整した上で設定したものであり、当該要件に基づき令和5年12月から試験が開始されたところです。開始から約2年が経過したところ、現場においては当該要件がようやく浸透してきたところであり、また特段の混乱や支障も生じていないことから、当面は現行の規定を存置したいと考えています。</p>
30	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	第二の2(1)	—	関連業務として挙げられている、「農畜産物の製造・加工」とは、具体的にどのようなもの、どの程度のものを含むのか。飲食品製造業とは明確に切り分けられるものであるのか。	花山委員	<p>農業分野における関連業務としての「農畜産物の製造・加工」とは、特定技能所属機関（労働者派遣形態の場合は派遣先事業者）が生産した農畜産物、又は農畜産物の生産に伴う副産物（稲わら、家畜排泄物等）を原料又は材料の一部として使用する製造又は加工を想定しており（例えば、特定技能所属機関で生産した牛乳を使用した、チーズやヨーグルトの製造）、このことについては分野別運用要領別冊に明示しているところです。</p> <p>なお、専ら関連業務に従事することは認められず、農畜産物の製造・加工販売のみを行う場合は、飲食品製造業に該当すると整理しています。</p>
31	漁業	全般	水産庁 (企画課)	第二の2(1)	—	関連業務として挙げられている、「自家原料を使用した製造・加工」とは、具体的にどのようなもの、どの程度のものを含むのか。飲食品製造業、水産加工業とは明確に切り分けられるものであるのか。	花山委員	<p>「自家原料を使用した製造・加工」とは、自家生産物又は当該生産に伴う副産物を原料又は材料の一部として使用する製造・加工のことを示します。零細な漁業者の場合、漁業又は養殖業に従事する日本人が、漁業や養殖業業務の延長にある業務として自家原料を使用した製造・加工の業務を行っている実態があり、外国人についても、このような日本人職員と同等の業務であるという条件下で、関連業務として付随的に従事するものです。その具体例としては、漁獲物や養殖生産物の一次加工（シラス干し加工やわかめのボイル塩蔵）があります。専ら関連業務のみに従事することは認められず、水産物の製造・加工販売のみを行う場合は、飲食品製造業に該当すると整理しています。</p>
32	物流倉庫	物流倉庫	制度所管省庁	第二の1(1) 第三の1(3)ア	物流倉庫分野特定技能1号評価試験	その他平仄の問題であるが、特定技能評価試験の名称について「〇〇分野特定技能●号評価試験」で統一したらどうか（農業、漁業、外食業、林業）。	花山委員	<p>既存分野の特定技能評価試験の名称について、名称変更に伴いシステム変更等の費用が生ずることが想定されるため、制度所管としては、現時点では統一した名称を用いることを必須とはしません。</p>
33	飲食品製造業	飲食品製造業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部食品製造課)	別表3	—	項目d、技能水準（育成就労終了まで） 項目b、主たる技能の飲食品製造業 飲食品製造業育成就労評価試験（専門級）となっている。専門家会議では、特定技能1号評価試験を活用する旨の提示があったところである。別表3の誤りではないか。	花山委員	<p>御指摘を踏まえ修正いたします。</p>
34	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)	別表3	—	項目d、技能水準（育成就労終了まで） 項目b、主たる技能の外食業 外食業育成就労評価試験（専門級）となっている。専門家会議では、特定技能1号評価試験を活用する旨の提示があったところである。別表3の誤りではないか。	花山委員	<p>御指摘のとおり、誤りのため、「外食業特定技能1号技能測定試験」に修正いたします。</p>
35	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	—	—	<p><b>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）61頁第2(3)⑥、63頁第34(3)④</b></p> <p>職場における特定技能外国人・育成就労外国人の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成について確認を行う「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）で実施するのかを明らかにして下さい。</p> <p>①新たに機関を創設するのか、それとも、既存の機関（公的な機関か、純然たる民間の機関か）に業務委託するのか、業務委託する場合は誰が委託するのか（国土交通省か協議会か）、②何名くらいの規模で、どのような者で構成され、どのような知見を有する機関なのか、③巡回確認業務に必要な経費はどのように賄うのか（誰が費用を負担するのか）等について明らかにして下さい。これらは、他分野の参考にもなる有益な情報であると解されます。</p>	山脇委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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ことが必要であるため、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うこととしています。</li> <li>・現在は、一般財団法人日本海事協会が全国で40名程度の人員により巡回を行っています。海事分野を中心に多くの国際条約や規格に基づく検査や審査を行っており、海事関係法令や技術、ISO等の規格の審査などの豊富な経験と知見を有しています。</li> <li>・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運用方針に規定したものです。</li> <li>・今後は協議会員から費用を徴収し、自律的な運営を行うことを検討しています。</li> </ul>
36	自動車運送業	全般	制度所管省庁 国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	—	—	<p>机上配付資料②「バス・タクシー運転手に係る日本語能力要件（案）についてこれまでいただいた御指摘・ご質問」53頁、56頁、57頁において、「分野別運用方針への記載については、他分野の記載内容との整理も必要となりますので、制度官庁にて整理のうえ、必要に応じて特定の分野に係る要領別冊等への記載も検討します。」とあります。</p> <p>日本語能力要件の緩和に係る条件が確実に遵守されることを客観的に担保すべく、分野別運用方針、分野別運用要領、上乘せ基準告示及び要領別冊等における記載は、入管庁等による実効的な在留管理措置が発動できる書きぶりとして下さい。</p> <p>具体的には、特定技能所属機関が「日本語能力向上に向けた日本語学習プラン」の内容を合理的理由なく実施していない場合は、入管庁が、当該特定技能所属機関に対して、事案の悪質具合等に応じて、指導・助言（入管法19条の19）、改善命令（入管法19条の21）又は欠格事由該当通知を行うことや、日本語学習プランの実施の進捗具合について、入管庁が、日本語学習プランの内容、特定技能所属機関や自治体等の協力体制、特定技能外国人の個別事情等を総合的に勘案した上で在留期間更新許可申請の際に対応を適切に判断するといった在留管理上の措置が実効的に発動可能となる書きぶりとして下さい。</p>	山脇委員	<p>御指摘の条件については、現在お示している分野別運用方針（案）に記載している条件を上乗せ基準告示に規定する予定としております。また、分野別運用要領別冊等においては、事業者が自ら実施すべきことを的確に把握できるよう、具体的な運用について記載するとともに、在留管理に係る措置についても記載を検討いたします。</p>