

令和7年12月10日（水）第11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意見・質問及び回答一覧

第12回会議 机上配付資料②

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
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） 但し、本人の意向による転籍を認めることとした趣旨に鑑みて、法令違反や割増賃金の未払、虐待事案の発生件数、これらの件数他の在留資格や他の業務区分との比較などについてフォローアップを継続する。	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」としており、本人意向の転籍を認める趣旨は、外国人の人権保護の観点があることを明示している。したがって、法令違反や割増賃金の未払、虐待事案の発生件数などの人権が侵害された事例が他の在留資格や他の業務区分に比較して多発していないか、ということなどを継続的にフォローアップして、転籍制限期間2年としたことによる人権への影響を注視し続けるべき。制度所管省庁は、制度適正化のために「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」としているが、そうであれば、人権という観点からの制度適正化のために本人意向の転籍制限期間について注視すべきであることは明らかであり、分野別運用方針にもこれを明記すべき。	市川委員	転籍制限期間は人材育成及び人材確保の観点を考慮することとしており、激変緩和措置の必要性のみをもって設定するものとは考えていませんが、今後の見直しに向けて適切にフォローアップしてまいります。 1年を超える転籍制限期間を設定した分野においては、育成就労制度の施行後においても転籍制限期間1年を目指すための取組みを不断に検討・実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、制度施行から3年の経過後、転籍制限期間の見直しを検討します。 また、当該分野において1年を超える転籍制限期間を継続的に得るかの検討に当たっては、基本方針においては「1年を目指す」とされていることを念頭に、当該分野における人材育成及び人材確保の状況を適切に検証の上、継続の必要性を慎重に検討します。 その際、当該分野における法令違反等の不正事案の発生状況についても可能な限り確認・検証し、当該状況が他分野と比較して顕著であるなどの場合には、労働者の権利保護の観点からその原因分析の結果を踏まえ、当該状況も適切に勘案することとします。 御意見については、御議論があった論点であることから、御意見も踏まえ、有識者会議の「主な御意見と対応（案）」の資料に記載を充実することとさせていただきます。
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、外国人受入事業者が自治体や官民の外国人支援団体と連携しながら共生のための施策の実現に協力することを推進して、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。	「有識者会議の主な御意見及び対応（案）」にもまとめられた北海道知事の意見である「外国人の受入れと共生社会の取組について」は、重要な視点と考える。政府だけではなく、外国人受入事業者も、国や自治体、官民の外国人支援団体と連携して共生社会の実現に寄与すべきであり、そのような視点を分野別協議会において共有し、実践例等を紹介しながら取組を推進していくことが必要と考える。	市川委員	いただいた御意見の趣旨を踏まえ、基本方針第6の1の記載と平仄をとりつつ、各分野別の分野別運用方針案に追記することについて検討します。
3	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。	法令違反の状況を転籍制限期間の設定の考慮材料としないということについては、今回の制度改革の趣旨に沿わないものであり、反対。「法令違反の課題は制度全体として適正化を図る」というときに、転籍制限期間を短くすることが適正化に向けた重要な要素であることは過去の有識者会議報告書等からも明らかである。この視点を考慮せずに人材確保の要請のみを考慮すれば、転籍制限期間2年が恒常化、固定化されるおそれがある。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し、また、縫製の業務区分については安全衛生教育等について同一事業所での養成に2年を要するとは考えにくいことを考慮すると、転籍制限期間は1年とするべき。	市川委員	これまでも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います。
4	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。	H A C C Pシステムに基づく管理作業の習得について、2年間のカリキュラムが必要であること、またそれを転籍先の事業所ではなく同一の事業者の下でなければ習得できない理由が明らかではなく、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	・消費者が口にする食品の安全を維持するため、H A C C Pシステムの管理作業については、1年目は、指導者の監督下で、春夏・秋冬で主要品目や工程が大きく変わる製品ごとに、衛生管理作業（マスク、手袋、帽子等の着用、洗浄、消毒、殺菌等）、下処理作業（食材の選別、計量及び洗浄、皮むき、カット作業、食材の準備等）、調理作業（調理機械・器具の準備、運転操作、調理、加熱温度測定、調理状態確認等）の業務を行う必要がある。 ・1年目の業務に加え、H A C C Pシステムに基づき、自ら重要管理点を設定し、そのモニタリングと管理記録、改善（是正）を行う管理作業を行えるようにするためには、2年従事することが必要であると考えられる。 ・また、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生かせず技術習熟が困難になる。 ・なお、外国人にとって職業選択に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参りたい。
5	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。	資料1-2のうち1号特定技能外国人の転籍先分野①②によれば、外食業は他分野からの転職者受け入れ数が高いため他分野への転職者数よりも多く、そのような受入形態も可能であるとすれば、2年間、継続して同一受入れ機関で働かなければ身につかない分野とは言えないのではないか。また、資料1-2のうち転籍先地域②によれば、その他地域から大都市圏への転職が多いとは言えず、激変緩和措置の必要性も乏しい。	市川委員	外食業については、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・店舗設備当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する必要があると考えております。 また、特に医療・福祉施設給食においては、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周到には、一般的に、同一の受入期間において2年間育成を継続する必要があります。 なお、外食業分野におけるその他大都市圏以外の地域から大都市圏への転入超過は1,197名となっておりますが、地方の外食業は農林水産業など地域の様々な産業とのつながりが深い産業であり、地域経済の核となる重要な産業です。地方の飲食店の人手不足を解消するとともに地方の農林漁業者や卸売事業者など一連の食料システムとのかかわりの中で育成するため、転籍制限を2年とする必要があると考えております。

※分野別運用方針の閣議決定まで非公表

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
6	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) 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・食品産業部食品製造課、外食・食文化課) 環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	—	—	第10回有識者会議での有識者会議構成員からの意見・質問及び回答一覧の項番25で、転籍制限期間を2年とした分野において、必要な知識、技能習得のために2年間が必要という点について、今後どのように1年間で習得できる体制に持っていくのかという委員からの問いに対して、各分野の回答の多くは、施行後の状況を注視しながら、業界や企業とすり合わせをしながら検討していくという趣旨の抽象的な記載のみで、具体的に欠ける。また、そもそもどのような知識、技能について2年間、同一事業所で育成しなければならぬ必要性があると認識し、それをどのようなカリキュラム、時間数で養成するのかという点について十分検討されているのか、疑問を持たざるを得ない。どのような知識、技能について、その習得を1年間で行うために工夫をしていくのか、より具体的な検討、回答をいただきたい。	市川委員	<p>【制度所管省庁】 制度所管省庁としては、引き続き、分野所管省庁に対して具体的な検討を促してまいります。</p> <p>【介護】 介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、同一事業所において、継続的な実践により利用者との信頼関係を醸成しながら、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、倫理などを修得することが必要であり、それには一定程度の時間を要します。</p> <p>また、1年で必要な知識・技能を習得するための工夫について、施行後の状況が把握できないため、現時点では明確なことは申し上げられませんが、制度の施行後は育成就労協議会での巡回訪問等において、介護現場における育成就労外国人の技能・知識の修得状況についての実態を把握することで、どのような形で御指摘のような工夫ができるかを考えてまいります。</p> <p>【工業製品製造業】 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JAIM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】 ○建設業においては、必要な技能の習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、他の産業と比し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。</p> <p>○JAC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】 造船・船用工業分野においては、一人で溶接等の作業を行うことが求められる。溶接等の作業を行うための技能の修得に加え、安全衛生業務の十分な理解が必要であるため、同一の受入れ機関において2年の育成を継続する必要があります。</p> <p>造船・船用分野で受け入れ実績の多い溶接職種の技量取得状況を調査したところ、1年目で60%以上を占める初級レベルでは限定された作業しか対応できず、一人で溶接作業を行えるようになるためには概ね中級レベル以上が必要であることが判明しました。このレベルに到達するまでは、指導員による補佐・補助を行いながらOJTによる指導が行われており、一定の時間を要します。人材の確保が困難な中では、必要な技能の習得のために同一受入れ機関の研修システム内で就労することが必要です。</p> <p>事業者ごと育成方法の違い等の様々な要因もあり現時点で具体的な方策を回答することは困難ですが、引き続き検討してまいります。</p> <p>【自動車整備】 今後の育成就労外国人の技能習熟レベルの状況を踏まえて検討を行ってまいります。</p> <p>【飲食料品製造業】 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する基本方針において、「転籍制限期間を1年とすることを目指す」としている制度の趣旨を食品企業によく理解して頂きつつ、これから作成する育成就労外国人向けの学習用テキストを充実させ、その学習用テキストなども活用しながら効果的な育成を図るなど、早期に知識や技能を習得できるよう業界団体や食品企業などと連携して環境整備を図ってきたいと考えております。</p> <p>【外食業】 外食業については、例えば、2年目で行う接客に関し必要な知識を習得できるよう、これから作成する育成就労外国人向けのテキストを充実させ、また合わせて特定技能のテキストを活用しながら効果的な育成を図るなど、業界団体や受入企業と連携しながら早期に技能を習得できる環境を整備してまいります。</p> <p>【資源循環】 廃棄物の危険性に関する知識の習得や、一連の業務を安全に配慮した動作である程度行えるようになるには、現時点では2年程度の期間が必要と考えています。できるだけ期間を短縮したい一方で、資源循環分野は防災リスクの高い分野であることを踏まえ、労働安全衛生の確保を前提に、どこまで短期間で人材育成ができるかについて検討を進めたいと考えております。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養成にも活用できるようにするとともに、外国人労働者が実際に業務に従事してみ分る課題や効果的な教育方法などを協議会の場などでもフィードバック・議論を行い、更にテキストを発展させ、更に体系立てて教育することにより効率的・効果的な育成を行い、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>
7	全般	全般	制度所管省庁	—	—	資料3-2受入れ見込数の算出方法に関して、特定技能の令和6年4月から5年間の受入れ見込数が記載されているが、現時点で、分野ごとに受け入れている人数はどの程度か、また、令和元年に開始した特定技能1号で受け入れた者のうち5年の期間を満了した者が、帰国、特定技能2号への在留資格変更、他の在留資格変更等のどのような選択肢を選んでいるかについても、有意なデータがあれば御教示いただきたい。	市川委員	<p>最新の特定技能1号在留外国人人数につきましては、「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」20頁の特定技能1号在留外国人人数（令和7年8月末現在：速報値）」を御参照ください。 <a href="https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf">https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf</a></p> <p>第13回会議までにお示しする予定です。</p>
8	全般	全般	制度所管省庁	—	—	分野別運用方針に直接かわるものではないが、外国人育成就労機構の発足に当たって、同機構の職員は、育成就労外国人からの相談なども受けて育成就労実施者を指導、監督を行うこととなるが、その際には、労働関係法令に精通した上で、適切な指導を行う必要がある。この点、関係省庁等からの出向、転籍等による職員については、労働関係法令に関する知識が不十分である可能性があり、十分な職員研修のプログラム、時間をかけて養成を行うことが必要と考える。そこで、現在の技能実習機構の職員の養成状況を教えていただきたい。また、外国人育成就労機構は、育成就労計画が適正に行われているかなどを実地検査などで監督を行うこととされているが、現在の外国人技能実習機構での実地検査は、年間、どの程度の件数、どの程度の技能実習実施者について、どのような方法で行われているか、御教示いただきたい。	市川委員	<p>指導、監督に係る研修については、各地方事務所においてOFFJT及びOJTでの研修を基本としつつ、本部において、集合研修又はオンライン研修を実施しています。</p> <p>実地検査については、実習実施者に対する実地検査では、帳簿書類の確認、実習実施場所及び作業環境の確認並びに技能実習生等へのヒアリングを行い、技能実習が適正に行われているかを確認しております。年間実施件数は年ごとに増減はあるものの、令和6年度の実績では監理団体に対し4,457件、実習実施者に対し21,241件実施しております。</p>
9	全般	全般	制度所管省庁	—	—	分野別運用方針に直接かわるものではないが、2025年4月1日以降、在留資格変更許可申請及び在留期間更新許可申請の手数料は4,000円から6,000円（オンライン申請は5,500円）になるなどの手数料額の増額が行われているが、さらに、政府の経済財政運営と改革の基本方針2025は「主要国の水準等を考慮して、査証や入国在留関係手数料の設定・見直しを検討する。」としている。「主要国の水準等」がどの程度のもを想定しているかは不明であるが、これら手数料が更に飛躍的に増額されるとすれば、日本人と同様に課されている租税、社会保険等とは別に在留に関する費用を国が徴収することとなり、このような負担が外国人労働者をして日本を職場として選択することを躊躇させ、また、日本にいる外国人労働者の生活の困窮を招来する一因となりかねず、今回の制度改正の円滑な実施の障壁にもなってしまふ。慎重で丁寧な議論が必要と考える。	市川委員	<p>外国人との秩序ある共生、受入れ環境整備など、外国人をめぐる様々な課題については、政府一体となって総合的な検討・対応を行ってまいります。</p>
10	全般	全般	制度所管省庁	—	—	分野別運用方針に直接かわるものではないが、政府の経済財政運営と改革の基本方針2025は「外国人の税・社会保険料の未納付防止や社会保険制度の適正な利用に向けて、未納付情報や医療費不払情報の連携による在留審査への有効活用」の検討を行うこととしている。税や社会保険料の未納付は、外国人労働者自身に起因する不払だけではなく、源泉徴収したものを事業者が支払わないことに起因することもある。後者の場合には、未納付の事実を外国人労働者に不利益に取り扱わないようにされたい。	市川委員	<p>外国人との秩序ある共生、受入れ環境整備など、外国人をめぐる様々な課題については、政府一体となって総合的な検討・対応を行ってまいります。</p>

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意見・質問及び回答一覧

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修正意見	修正趣旨又は意見・質問	委員名	回答
11	自動車運送業	全般	制度所管省庁	第二の2(4)	—	<p>(4) 在留資格「特定活動」による入国・在留                      ※「トラック運送業については6月、タクシー運送業及びバス運送業については1年」の【特定活動】在留期間について                      外国免許証を日本免許証に切り替える「外免切替」には、「運転免許試験場の予約」「必要書類の準備」「運転適性試験」「学科試験」「技能試験」等の手続きが必要だが、地方では特に試験場の受け入れ枠が少なく、数カ月先しか予約が取れない時期もあると聞いている。また10/1の道路交通法の改正により、特に学科試験が大きく難化し、複数回の受験が必要となり、更なる混雑も懸念。                      自動車運送業の特定技能での受入れ開始時から、状況は大きく変わっていることから、これまで通りの6カ月の特定活動期間が適当なのか、実態を確認いただきたい。その上で、適当な期間の検討を行うまでの間、必要に応じて、不合格者に対して一定期間延長を認めるなど柔軟な措置を検討できないか。</p>	清田委員	御指摘いただきました点については、特定活動の在留期間内で必要な外免切替や講習受講ができるよう、十分な期間を設けていると考えています。
12	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	—	—	<p>※資料3-1「有識者会議の主な御意見と対応(案)」の【委員の御意見】への反映を希望                      P7【飲食品製造分野】水産加工区分の切り分けについて                      飲食品製造業分野の水産加工区分の切り分けは、技能・技術の継承につながるという声がある一方、水産加工での外国人材確保が厳しさを増す中で、さらに人材確保が困難になるとの懸念の声も聞く。人材が確保できなければ、企業や地域の魅力を伝え、定着に向けた努力すら行えない。                      切り分ける以上は、業界の自助努力を前提としつつも、所管省庁が主体となり、送出国に対して、日本の水産加工業の魅力の発信を強化することが必要。</p>	清田委員	水産庁としても、待遇向上や就労環境の改善等の外国人材にとって魅力ある水産加工業となるよう指導を行い、業界団体と共に日本の水産加工業の魅力の発信に努めてまいります。
13	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>※資料3-1「有識者会議の主な御意見と対応(案)」の【委員の御意見】への反映を希望                      P2【本人意向による転籍制限に係る待遇向上策について】                      1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給率の設定については、中小企業や小規模事業者を含む賃上げの実態や分野別の実情を踏まえて、各分野所管省庁が基準を設定すべき。</p>	清田委員	御意見を踏まえ、資料を修正しました。
14	航空	全般	制度所管省庁	—	—	<p>&lt;資料1-3&gt;                      在籍型出向の要件については、他の分野に拡大していかない限定的な取扱いを前提として今回の資料案のとおりで了承したい。</p>	佐久間委員	航空・鉄道の2分野に限定して運用を開始することとし、その運用状況を的確に把握することといたします。
15	鉄道	全般	制度所管省庁	—	—	<p>&lt;資料1-3&gt;                      在籍型出向の要件については、他の分野に拡大していかない限定的な取扱いを前提として今回の資料案のとおりで了承したい。</p>	佐久間委員	航空・鉄道の2分野に限定して運用を開始することとし、その運用状況を的確に把握することといたします。
16	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>&lt;資料1-4&gt;                      アンケート調査の聴き方（設問）を知りたい。何回も事業者、自治体の調査結果を提出されるのであれば、本有識者会議で一度調査票の設計を検討し、その検討をもとに再度実施していただきたい。相変わらず、事業者や自治体の意見ばかりであり、地域住民に対する意見が全く示されていない。今回のバス・タクシーの日本語要件の緩和に対する懸念は、地域住民の安全・安心を願ってのものであるにも関わらず、地域住民の意思が明確ではない。各地域住民、利用者のアンケートは、最低サンプル数100以上徴収することを義務としていただきたい。</p>	佐久間委員	アンケート調査ですが、都道府県東京事務所を通じて全自治体に配布した上で、離島・半島自治体に対しては国土交通省離島振興課・半島振興室を通じても回答に協力いただけるよう願っています。具体的な質問は、管内のバス路線維持に対する考え方とその理由、バス路線維持のための課題、担い手確保のために必要なこと、外国人バス運転者に求めることや日本語レベルなどについてお尋ねしています。 また、地域住民に対するアンケートについて御意見は承りますが、自治体は、地域公共交通の確保・維持と地域住民の安全・安心の確保に対して国とともに責任を有することからすれば、自治体の声を伺うことによりある程度地域住民の意向も確認できている（自治体の長は地域住民によって選ばれていることからすれば当然、自治体の回答は地域住民のことも考えたものである）ものと考えられることから、新たに実施する予定はありません。なお、今回行った自治体対象のアンケートについては、離島・半島自治体に限っても100以上のサンプル数を集めていることを申し添えます。
17	自動車運送業	タクシー運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	—	—	<p>&lt;資料1-4&gt;                      アンケート調査の聴き方（設問）を知りたい。何回も事業者、自治体の調査結果を提出されるのであれば、本有識者会議で一度調査票の設計を検討し、その検討をもとに再度実施していただきたい。相変わらず、事業者や自治体の意見ばかりであり、地域住民に対する意見が全く示されていない。今回のバス・タクシーの日本語要件の緩和に対する懸念は、地域住民の安全・安心を願ってのものであるにも関わらず、地域住民の意思が明確ではない。各地域住民、利用者のアンケートは、最低サンプル数100以上徴収することを義務としていただきたい。</p>	佐久間委員	アンケート調査ですが、都道府県東京事務所を通じて全自治体に配布した上で、離島・半島自治体に対しては国土交通省離島振興課・半島振興室を通じても回答に協力いただけるよう願っています。具体的な質問は、管内のバス路線維持に対する考え方とその理由、バス路線維持のための課題、担い手確保のために必要なこと、外国人バス運転者に求めることや日本語レベルなどについてお尋ねしています。 また、地域住民に対するアンケートについて御意見は承りますが、地方公共団体は、地域公共交通の確保・維持と地域住民の安全・安心の確保に対して国とともに責任を有することからすれば、地方公共団体の声を伺うことによりある程度地域住民の意向も確認できている（自治体の長は地域住民によって選ばれていることからすれば当然、自治体の回答は地域住民のことも考えたものである）ものと考えられることから、新たに実施する予定はありません。なお、今回行った自治体対象のアンケートについては、離島・半島自治体に限っても100以上のサンプル数を集めていることを申し添えます。
18	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>&lt;資料2&gt;                      専門家会議の委員も務めているが、各回で実技試験はC B Tによる判断等試験ではなく、身体を使いたいいわゆる実技試験を実施していただくよう依頼したものの                      ・ 試験を実施するにあたって人員が揃えられない                      ・ 場所・準備に時間がかかる                      ・ コストが掛かる                      等の理由で、「できない」としている省庁が多い。                      また、育成就労から特定技能への移行において、技能検定3級又は育成就労評価試験専門級を合格した者と、海外での試験だからという理由で実技試験がC B T試験である特定技能1号評価試験を合格した者では、技能評価の方法・技能レベルに差があることから、C B T試験で測るのはあまりにも安易すぎると訴えてきたところである。しかし、特定技能への移行の要件である技能の要件としては、「育成就労評価試験又は特定技能1号評価試験の合格」となっており、「又は」とすることで、特定技能1号評価試験のC B T試験での実施が可能であるとの説明を受けてきた。                      技能検定3級又は専門級を合格しなくても、C B T試験での特定技能1号評価試験での合格でよいとするのは簡易すぎると訴えてきたが、事務局及び業所管省庁からの反対が多く、取れ入れられなかった。当初事務局から案があった育成就労1年経過時までに受験する「初級6割で実技試験合格」ではあまりにも低レベルであることから、やむを得ず、「せめて8割」を提案し、事務局より業所管省庁に確認を取り8割という水準となった。                      各分野の初級、とりわけ育成就労の3年目試験において特定技能1号評価試験を実施する分野においては、安易な、点数を取らせるような問題は改善していただき、学科試験に属するようなレベルの「判断等試験」においては、実技試験とは言えないため、しっかりと特定技能外国人の技能水準である「特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準」を確認できるよう、写真、ビデオ等を用いて質を高くし、考えさせる問題に改訂していただくとともに、計画立案等作業試験においては、現場におけるリアルな課題等を紙面を用いて表、グラフ、図面、文章等によって提示し、計算、計画立案、予測等を行わせるものとしていただきたい。</p>	佐久間委員	○第11回会議での御報告のとおり、専門家会議における指節事項への対応状況は、具体的な試験問題の修正案も含め、改めて専門家会議において確認することとしています。その際に適切に対応していることを確認できるよう、事務局としても対応してまいります。

令和7年12月10日（水）第11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意見・質問及び回答一覧

第12回会議 机上配付資料②

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
19	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>&lt;資料3-2&gt;</p> <p>今回の有識者会議が特定技能制度において、有識者の意見を聴く場として制度化された。そのため、令和6年に行政が一方向的に発表した令和6年度から令和10年度までの現在の受入れ見込数については、令和10年度末を基準時点とし、分野ごとに算出した数値が本当に必要なものか再度見直す必要がある。</p> <p>F-C-(D+E)の計算式そのものには疑義はないものの、省力化投資による生産性向上の努力や女性・高齢者等の活用をしても、市場規模が成長していくと人手が足りないから外国人を入れる・頼むということではなく、現在の日本人と外国人で成長を遂げていく方向性を見出すことが必要である。そのため、現在の上限数を超えない範囲で、各分野において両制度の受入れ数の上限を設定すべきと考えます。</p> <p>各分野の令和6年までの技能実習生、特定技能外国人の受入れ数、令和10年の市場規模成長率と技能実習、育成就労、特定技能、その他就労可能な在留資格の受入れ見込数・伸び率を出していただきたい。</p>	佐久間委員	<p>受入れ見込数の設定については資料2でお示ししたとおりです。</p> <p>また、特定産業分野別の特定技能外国人の在留者数については、「外国人の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」（20頁）などで公表しております。技能実習の職種作業と特定産業分野は必ずしも整合するものではないため、分野別の技能実習生数は、集計・公表しておりません。</p> <p>なお、分野ごとの市場規模成長率について、統一的な指標ではお示しできませんが、各分野とも、令和10年度の分野全体の必要就業者数を推計した上で、受入れ見込数を算出しているほか、育成就労・特定技能以外の在留資格で当該分野に就業するものについては、就業者の内数として推計しています。</p>
20	漁業	全般	水産庁 (企画課)	—	—	<p>&lt;分野別運用方針について(案)&gt;</p> <p>漁業分野の試験名称について、他分野と統一的な名称にしていただきたい。</p>	佐久間委員	<p>【漁業分野】制度所管省庁等の指示に従いたいと思います。</p> <p>【制度所管省庁】水産庁と調整させていただきます。</p>
21	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)	—	—	<p>&lt;分野別運用方針について(案)&gt;</p> <p>障害者雇用の視点を入れていただいたことに感謝申し上げます。</p>	佐久間委員	障がい者の雇用につきましても、業界内でも取組を進めているところであり、引き続き、連携を図りながら雇用促進に努めてまいります。
22	全般	全般	制度所管省庁	資料3-1 ③P8	<p>特定技能制度及び育成就労制度を始めとした外国人の受入れの議論のみが先行しており、外国人の受入れに関する全体議論が進んでいない。政府は、外国人の受入れ全体の方針を示した上で、<del>一</del>国・地方・民間の役割分担を明確にし、共生社会の実現に向けた施策を進めていくべき外国人の受入れ・共生に関する全体議論を早急に進めていくべき。</p>	<p>今年2月に提言した意見のみが掲載されているが、直近の第8回及び第9回の意見を踏まえ、掲載いただきたい。</p>	鈴木委員	御意見を踏まえまして、第11回会議資料を修正いたしました。
23	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)	—	—	<p>【机上配付資料①項番19 飲食品製造業の安全衛生にかかる上乗せ基準について】</p> <p>○これまでの指摘を踏まえ、今後の取組の強化や、「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」と回答いただいたが、飲食品製造業分野の労災発生率や死傷災害が多いことを踏まえると、労働災害につながるリスクを正しく認識し、リスク低減に向けた仕組みの導入が不可欠である。そうした仕組みを行っている企業に限定する上乗せ基準を設けることが適当ではないか。なお、宿泊分野においては机上配布資料①項番18で「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時の未然防止に向けた仕組みの構築を検討」することとしており、飲食品製造業においても同様に、協議会で確認していく仕組みを構築してはどうか。</p>	富高委員	<p>・食品企業にとって、多様な人材が安心して働いていただくため、安全な職場づくりは重要な位置づけであり、現在、企業ごとに様々な労働安全対策を講じているところです。また、委員からの御指摘を踏まえ、協議会への加入要件として、食品企業における労働発生時の未然防止に向けた仕組みの構築を検討して参ります。</p>
24	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	—	—	<p>【机上配付資料①項番20 農業の上乗せ基準について】</p> <p>○「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」と回答いただいた。また、「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、適用除外」、「現状の労働時間や給与水準に対する不満は少ない」と回答いただいた。しかし、資料1-2の転職状況を見ると、農業分野は他分野への転職が多い実態であり、そういった現状を踏まえると、労働安全衛生対策や処遇、就労環境の向上など、農業分野の魅力を高めることが不可欠と考える。特定技能外国人に働き続けてもらうためにも、育成就労制度と同じく特定技能制度においても労働基準法準拠を上乗せ基準とし、適正な処遇・労働環境を整えていくことが必要ではないか。</p>	富高委員	<p>第11回会議資料1-2の転職状況について詳細な分析ができないため推測となりますが、転職状況については御指摘の労働時間の点だけでなく、農業分野では米や露地野菜、果樹など季節による繁閑がある品目について、仕事量が少なくなる期間が生じて収入も少なくなるため、より多くの収入を求めて他分野へ転職者が多くなっていることも流出過多の大きな要因ではないかと推察しています。</p> <p>特定技能外国人については、分野別運用要領別冊において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旨を定め、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可能となっているところであり、当事者の意向も踏まえながら柔軟に対応していただくことが適当であると考えています。</p> <p>なお、農業分野においては、農業の魅力発信と労働環境の改善を目的とした各種補助事業を行っているところであり、今後も外国人材の適切な労働環境整備のため、継続的に対応してまいりたいと考えています。</p>
25	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料1-3 在籍型出向について】</p> <p>○在籍型出向は、責任の所在が曖昧になり、外国人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。今回、在留審査の際に出向協定を確認することや、運用状況を的確に把握し、不正行為等が確認された場合は厳正な処分を行うこととされた。制度所管省庁及び業所管省庁には、定期的な実地検査による確認も含め、これらの運用を厳格に行うようお願いしたい。</p> <p>○P31、懸念払拭要件1、「※在籍型出向の出向先は2社までとする」とあるが、「1年につき通算4月以内」の出向期間において2社まで、ということが分かるように追記が必要ではないか。</p> <p>○要件に適合しているかを、入管庁が在留審査の際に確認する何とっている。その旨が分かるように明記してはどうか。</p>	富高委員	<p>○御指摘を踏まえ、運用方法の詳細については、引き続き検討の上、運用要領（別冊）等に記載することとし、適正な運用を図ってまいります。なお、第11回有識者会議において、在籍型出向の運用状況と生じた課題について有識者会議への定期報告と改善の御要望がありました。有識者会議が開催される場合において、御指摘を踏まえ、必要な対応を検討いたします。</p> <p>○御指摘を踏まえ、資料1-3の記載を修正いたしました。</p> <p>○御指摘を踏まえ、資料1-3の記載を修正いたしました。</p>

※分野別運用方針の閣議決定まで非公表

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
26	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1-4及び机上配付資料②108番 バスタクシー】</p> <p>① (108-①) 今後の国内人材確保の取組について、「記載している国内人材確保への取組みについては、引き続き実施いたします。」と回答いただいたが、ほとんどの自治体から「賃上げが担い手確保に有効」と回答されている中、運賃改定など現状の取組を確実に進めるだけでなく、新たな国内人材確保に資する取組が必要ではないか。</p> <p>② (108-②) 働きやすい職場認証制度の「二つ星以上の取得」を要件とすると「受入れ対象事業者が現行の約37%に減少する」とあるが、現在二つ星を取得できていない企業であっても、N4で受け入れたいのであれば、職場環境を改善し二つ星を取得すればよいのではないかと。十分に国内人材確保に取り組んでいることを担保することや、労働環境改善による外国人労働者の日本語学習時間の確保のためにも、N4で受け入れる場合は、「二つ星取得」や認証制度を参考とした上乗せ基準を設けるべきではないか。</p> <p>③ (108-④) N3取得について、「特定技能1号を取得してから3年以内の試験を目指して学習を進める」と回答いただいたが、N3取得に必要な勉強時間は150～220時間程度であり、企業において勤務日に1日30分～1時間の勉強時間を確保すれば、1年程度で取得が見込める。生産性向上などのためにも早期のN3取得が求められることから、作成する「日本語学習プラン」においては、企業の積極的な支援・対応を求める観点からも、「1年以内」の取得を目指すべきではないか。</p> <p>④ (108-⑤、⑦、⑧、⑩) 研修の習熟度を測るための業界団体によるヒアリング内容や、日本語サポーターの質の担保、研修などについて、「検討」と回答いただいたが、その検討結果については、次年度以降の本有識者会議において報告いただいた上で、議論・改善していくことが必要である。</p> <p>⑤ (108-⑨) 離島半島のN3取得について、「在留手続上のディスインセンティブも想定される」とあるが、具体的にどういったディスインセンティブが想定されるのか確認したい。</p>	富高委員	<p>①多くの自衛官が若くして退職しているところ、職業訓練を通じてその多くが大型自動車免許や二種免許を取得していることから、昨年6月に国交省・防衛省・業界団体間で申し合わせを締結し、退職自衛官の自動車運送業等へのさらなる再就職を後押ししています。具体的には、退職予定の自衛官向けの運送業の合同説明会や運転体験会を全国各地で約300回（昨年6月～本年7月）開催するなどにより、運転者の確保に努めているところです。こうした結果、令和6年度においては、隊員の約1割程度が自動車運送業等に再就職しております。また、バスの主要な燃料である軽油の暫定税率が今年度末で廃止される場合、賃上げの原資たる運賃を不当に下げることにならないよう周知啓発などにも取り組んでまいります。</p> <p>加えて、今後の新たな取組として、以下を進めてまいります。</p> <p>○新たな人材発掘活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方への移住者に対する働きかけ（バスドライバー向け合同説明会において、地方のバス会社と沿線の自治体が連携してブースを出すなど、職・住をセットにした働きかけを実施。また、都市部の移住相談ブースや自治体ショップに対し、ホームページ上の連携、PR動画放映のお願い、ポスター・チラシの配布などを行い、移住先での働き口としてバス運転士をご検討いただくようアピール。）</li> <li>・サッカー協会との連携（現）J3に所属する選手（2軍）がバス事業者に雇用され、運転士として勤務しながらプロサッカー選手を目指す事例あり。⇒応募のきっかけや実際の働き方などを聴取の上モデル化して全国に共有するとともに、他のスポーツ団体（バスケットボール、野球）とも同様の連携について模索）</li> </ul> <p>○ピンポイントのバス運転士募集活動（バス事業者との役割分担の実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マザーハローワークへの売り込み（女性募集に向けた連携）</li> <li>・雇用保険相談窓口への売り込み（若者募集に向けた連携）</li> </ul> <p>○バス業界のイメージアップ戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「キャリアパス制度（やむを得ない理由で他所へ引越す事情が生じた方が引き続きバス運転士としてキャリアを継続できる仕組み）」の周知徹底</li> <li>・PR動画の制作</li> <li>・広報展開の新たな試み（PR動画の効果的な放映（電車、主要駅構内、若者等が多数集まる街かど（渋谷スクランブル交差点）等でのデジタルサイネージの活用）</li> <li>・SNSの積極的活用</li> <li>・カスタマーハラスメント対策の強化</li> </ul> <p>なお、これらの新たな取り組みに加え、これまで各バス事業者において取り組んできた以下のような内容についても、好事例の横展開や制度の導入について業界を挙げて取り組んでいくほか、国としても、こうした取組による「働きやすい職場認証制度」の星を取得する事業者に対する補助制度のかさ上げなどを通じて人材確保・賃上げの取組を進めてまいります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒者の採用強化</li> <li>●労働条件の改善（制帽の廃止/着用自由化、名札廃止、サンダラス着用許可）</li> <li>●多様な雇用形態の促進（短時間/日中のみ等）</li> <li>●退職者の再雇用制度創設</li> <li>●支度金・入社祝い金制度の創設</li> <li>●学生・生徒の職業体験受入れ</li> <li>●女性が働きやすい職場環境の整備（トイレ、更衣室、パウダールーム等）</li> </ul> <p>②A2、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御意見を踏まえ、日本語学習プランを「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」内容といたします。</p> <p>④御意見のとおり、実際の運用については次年度以降の有識者会議において報告をいたします。</p> <p>⑤事業者によるサポートが得られずに目標とする日本語試験に合格できなかった場合のディスインセンティブとしては、より高頻度での日本語学習プランの提出（半年に一回）や、在留手続上では、付与される在留期間が1年に限られることを想定しているほか、悪質な場合は事業者に対する指導・改善命令を行うことが挙げられます。</p>
27	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料2 専門家会議における検討結果について】</p> <p>○今回、分野（ビルクリーニング、リネンサプライ、宿泊など）によっては、従来の技能実習制度の3年目試験では製作等作業試験を行っていたものの、育成就労制度では3年目試験に特定技能1号評価試験を用いることで製作等作業試験を行わなくなる。計画立案等作業試験においては、単純な計算問題ではなく、製作等作業試験で確認していた事項を十分に確認ができるような実際の工程に即した試験問題としていただきたい。</p> <p>○労働安全衛生に関する試験問題については、実際に外国人労働者の労働災害の低減に資するような試験問題が求められる。試験問題作成委員に労働安全衛生コンサルタントを選任し、現場や業務の実態に則した効果的な試験問題を検討いただきたい。</p> <p>○今回の対応方針により、既存分野も含め、全ての分野で試験問題等の相応の変更が行われるものと認識している。変更後の試験内容全体について、全分野、専門家会議で改めて丁寧に確認・議論をいただくようお願いしたい。</p>	富高委員	<p>○今回御報告したように、全ての分野で計画立案等作業試験の導入及びより実際の工程に即した判断等作業試験の導入を行うこと、試験問題を作成する際の試験委員に労働安全衛生コンサルタントなどの労働安全衛生の専門家を1名以上選任する対応を行うこととしています。</p> <p>○これら専門家会議で受けた指摘の対応状況については、具体的な試験問題の修正案も含め変更後の試験内容について、新規又は試験範囲の変更のある試験については各試験の開始までに、既存分野についても来年度（2026年度）までに、改めて専門家会議において確認・了承を得ることとしております。</p>
28	全般	全般	制度所管省庁 観光庁 (参事官（旅行振興）) 農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	—	—	<p>【資料3-2 受入れ見込数の算出方法】</p> <p>○P66「A、D及びEは、業務区分等の追加のない既存分野では、令和6年3月の受入れ見込数設定時に算出しており、基本的にはその数値となる」ことについて、国内人材確保や生産性向上の取組は、各分野不断の見直しや努力を行っていただいていることを踏まえれば、令和10年度に見直す際は、既存分野も踏まえて精査が必要である。</p> <p>○宿泊分野においては、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」の在留資格で外国人労働者を受け入れていることや、レストランサービス人材を「特定技能・外食業分野」で受け入れていることもある。このような、他の在留資格や分野が重なりあっている分野について、算出方法においてどのように考慮するのか。</p>	富高委員	<p>○今回は、既存分野においては、現行の令和10年度末までの期間における受入れ見込数の設定を更新する位置付けとなりますが、必要な見直しを行っております（資料は修正しました）。また、令和10年度に受入れ見込数を設定する際には、そのときの生産性向上や国内人材確保の取組状況を改めて精査の上、既存分野を含めて受入れ見込数を設定することとなります。</p> <p>○【宿泊分野】</p> <p>「技人国」をはじめ特定技能以外の在留資格で受け入れている外国人は、通常の就業者に計上されるものとなります。また、宿泊分野においては、宿泊業の就業者の数値を算出の基礎としていますが、一方、外食業では宿泊業に関する数値は用いてないこと承知しており、重複はないものとなっています。</p> <p>【外食業分野】</p> <p>現在の外食業分野の受入れ見込数の算出に当たっては、総務省の「サービス産業動向調査」の飲食店及び持ち帰り・配達飲食サービス業の数値を使用しており、宿泊業分野における調理部門は算出に当たって考慮していません。</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
29	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料3-1② 分野別運用方針について（案）】</p> <p>○前回、「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点について、取り組みおよびデータを含めた成果の記載を求めた。しかし分野によって記載の分量・内容にばらつきがある。例えば、P57造船・船用工業は丁寧に各項目の取組及び対応するデータが記載されているのに対し、P19リネササプライやP26工業製品製造業など多くの分野では具体的な記載がない。造船・船用工業分野を参考に各分野記載すべきである。</p> <p>○P78「育成就労外国人のみの賃上げ率も考慮する。」と記載いただいたことについて、本来は、育成就労実施者の賃上げ率や育成就労外国人のみの賃上げ率など各データを踏まえ、より高い賃上げ率を基準とすることを意図したもののだが、記載だけ見ると、考慮した結果、より低い値に寄せた基準になってしまう懸念もある。「資料3-1③P2下段」で記載いただいた通り、より高い昇給率にするために考慮されるよう、協議会や業所管省庁に働きかけようをお願いしたい。</p>	富高委員	○造船・船用工業分野の記載構成を参考として、可能な限り修正しました。 ○御指摘を踏まえ、より高い昇給率となるよう各分野所管省庁に促すとともに、記載の修正について意向を確認したいと考えます。
30	全般	全般	制度所管省庁	第一.4.(2).A例)P4	厚生労働省は、介護分野における特定技能外国人及び育成就労外国人が関わる犯罪、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には、事業者、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。 <u>なお、特に行方不明においては、その原因を確認するとともに、その原因が、低位な処遇や劣悪な就労環境、資格外活動を助めていることなどの場合は、事業者が、低賃金に受け入れ停止措置も含めた厳しい措置を講じる。</u>	<p>【資料3-1② 治安への影響】</p> <p>「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には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行う」とあるが、特に「行方不明」においては、その原因を確認するとともに、その原因が、低位な処遇や劣悪な就労環境、資格外活動を助めていることなどの場合は、事業者が「助言・指導」だけでなく、「受け入れ停止措置」など厳しく取り締まりをいただきたい。</p>	富高委員	行方不明の原因は様々であり、その特定は困難であることも想定されます。治安上の問題を把握したときは関係機関と共有して必要な措置を講じることが重要であり、御指摘のような就労環境が疑われるような場合には、入管又は機構において必要な調査、指導を行い、その上で、不適正な行為が確認されれば厳正に処分等の対応を行うこととなります。このため、分野所管省庁に一貫して原因確認から措置の実施までを求める必要はないものと考えています。
31	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	第二.2.(3).イ 第三.4.(3).イ P.31、33	—	<p>【資料3-1② 工業製品製造業分野の上乗せ基準の記載について】</p> <p>○工業製品製造業分野の上乗せ基準について、特定技能制度および育成就労制度のどちらの記載においても、個別業務区分（繊維、梱包、印刷、RPF、ゴムなど）の上乗せ基準の記載がないが、記載すべきではないか。 ○第二2(3)イ⑥「特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、必要に応じて訓練・研修を実施すること。」とあるが、第8回資料において「特定技能外国人が育成就労で従事した業務とは異なる業務に従事する等の場合に実施」とあるため、運用方針でも「必要に応じて」の具体的な内容を記載すべきではないか。 ※造船・船用工業分野のように、より具体的に記載してはどうか。</p>	富高委員	○個別産業分類に対する上乗せ基準は、対象となる産業分類の状況を鑑みて、変更の必要が生じた際には速やかに基準内容を変更できるようにしておく必要があります。したがって、閣議決定される分野別運用方針に記載するのではなく、「協議会において協議が調った事項」として協議会決定事項として上乗せ基準を定めることが適切と考えています。 なお、協議会決定事項として定める基準は、事前に有識者会議で了承いただいた内容を定めることとします。 ○御指摘を踏まえて、第8回会議資料2-1の記載に沿って修正します。
32	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	第二.2.(3).④ P.63	—	<p>【資料3-1② 造船・船用工業分野 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等】</p> <p>「④特定技能所属機関は、特定技能外国人に対し、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。」とあるが、第8回資料において「多能工として必要な訓練・研修を通じたスキルアップや、いづれ管理業務に従事することを見据えた研修等を随時実施」とあるため、分野別運用方針でも「必要に応じて」の具体的な内容を記載すべきではないか。（第三4(3)③育成就労制度の記載も同様）</p>	富高委員	御指摘を踏まえ、第8回会議資料2-1の記載にあわせて運用方針を修正します。
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)	第二.2.(1) 第三.4.(1) P.120、122	—	<p>【資料3-1② 物流倉庫分野における業務の範囲】</p> <p>物流倉庫の流通加工業務については、食品に直接触れる「食品加工」が除外されるものと認識しており、その旨、明示すべきではないか。</p>	富高委員	○物流倉庫における流通加工業務は、物資を流通させるために適した再包装等の作業を倉庫内で行うものです。食品品の流通加工作業については、例えば20袋入りケースを10袋入りケースに再梱包するような作業や、500g入りポリ袋包装から中身を出して200g入り包装に変更するような、小分け等の作業を行うものです。一方で、飲食品製造業分野の業務内容となる、「飲食品（酒類を除く。）の製造・加工」は、原料の処理、加熱、殺菌、成形、乾燥等の一連の生産行為等を指すものと認識しており、物流倉庫において通常想定されている流通加工業務では行われません。
34	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	第三.4.(3).イ P.132	—	<p>【資料3-1② 農業分野 育成就労制度の入国後講習】</p> <p>第三4(3)イ「入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講させること。」とあるが、「指導者」について、例えば労働安全コンサルタントなど、「農作業安全に関する指導者」の要件を設定すべきではないか。</p>	富高委員	当該部分の「指導者」を明確にするため、告示において「一般社団法人日本農業機械化協会が実施した研修又は農林水産研究所つば館が実施した研修を受講した農作業安全に関する指導者等」と定めることを検討しているところです。また、今回頂きました御指摘を踏まえ、通知中で労働安全コンサルタントの位置付けについてもよく検討してまいりたいと考えています。
35	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>分野別運用方針 第一の4には、基本方針で示されている「治安への影響を踏まえて講じる措置」、「大都市圏に過度に集中しないための措置」が記載されているが、これと同様に基本方針 第六の1に記載されている特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関、育成就労実施者に対する公租公課の支払いに関して、分野別運用方針 第一の4に記載してもよいのではないかと検討をお願いしたい。</p> <p>分野、業務区分によって、受入側の事業所規模はさまざまであること、雇用形態も直接雇用、在籍型外向や派遣形態などと異なっていることから、健康保険、年金、労災保険、雇用保険などの加入形態、手続、納付方法も異なることが予想されるところである。また、特定技能外国人、育成就労外国人が、日本の保険制度についてどれほどの理解をしているかも疑問である。そのため、公租公課の支払いが適切に行われるよう、特定技能所属機関、育成就労実施者、協議会、行政機関などによる外国人に対する啓蒙、保険関係の支払いの確認、未納の場合の指導、助言などに関しての記載が必要であると思われる。</p> <p>ちなみに、技能実習外国人、特定技能外国人の健康保険、年金などの納付率（未納率）はどの程度であるのか、資料があれば、お示し頂きたい。</p>	花山委員	御指摘を踏まえまして、分野別運用方針に追記いたしました。 なお、特定の在留資格の外国人にかかる健康保険、年金などの納付率にかかる資料はございません。
36	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>資料3-2 生産性向上による人数D、国内人材確保人数Eの算出方法について示して頂きたい。</p>	花山委員	分野ごとに分野の特性を踏まえ、算出しており、算出の概要については、資料でお示ししたとおりです。
37	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>資料3-2 参考資料（「令和6年4月からの受入れ見込数等」の表）</p> <p>受入れ見込数を算出する際、令和5年度末までの受入れ見込数と特定技能1号在留者数（実際に受け入れた特定技能外国人数）との差を考慮するのをお伺いしたい。</p> <p>大きな差がある分野については、原因を明らかにして、対応をするべきではないか。</p>	花山委員	受入れ見込数の設定について、令和6年3月の設定においては5年後の令和11年3月を基準時点とし、同時点の必要就業者数や実就業者数推計（特定技能を除く。なお、育成就労は令和6年3月の設定時には制度なし）の差分である人手不足数と、同時点までの生産性向上や国内人材確保の推計を用いているところ、令和5年度末までの受入れ見込数と特定技能1号の在留者数の乖離は算出上においては考慮する要素とはなっていません。もっとも、受入れ見込数と在留者数の乖離がある場合の分析は必要なものと考えています。
38	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料2：専門家会議における検討結果について（報告）】 (意見)</p> <p>外国人の受入れは、質と人数の両面で十分にコントロールされた秩序あるものとしていく必要がある。質について、育成就労制度と特定技能制度では育成就労評価試験・特定技能評価試験等で担保を図っていくこととなる。</p> <p>とりわけ、特定技能2号は永住許可申請や家族帯同も可能となる在留資格であり、秩序ある受入れの観点から早期の適正化を図っていく必要がある。他方で、特定技能2号評価試験の合格率は、低い分野で約1割、高い分野で約9割と、分野間で大きな乖離がみられる。受入れる外国人の質を十分に担保する観点から、分野横断的に技能の質を明確化し、評価の公平性・透明性を高めていくべきである。たとえば、介護福祉士国家試験や技能検定が確立されている建設等の分野の合格基準をメルクマールとしていくことが考えられる。</p>	堀内委員	特定技能2号評価試験については、専門家会議において、各分野の合格率をお示ししつつ、問題の難易度を含む適正性を御確認いただいています。各分野の問題について難易度、実施方法、出題形式等について御指摘をいただいております。分野所管省庁において改善を図ることとしており、制度所管省庁としても分野所管省庁と連携して対応してまいります。専門家会議での指摘事項への対応状況については具体的な試験問題を含めて再度専門家会議で確認・了承いただく必要があり、確認・了承後に試験実施が可能となります。

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
39	飲食品製造業	水産加工業	制度所管省庁	—	—	<p>【資料2：専門家会議における検討結果について（報告）】 （意見） 業務区分の切り分けが転籍制限のためと捉えられないよう、真に専門的な技能であることを客観的に示し、外国人にその技能を確実に習得させていく必要がある。水産庁からも回答があったとおり、今後、外国人人材に管理職として水産加工業を担ってもらうためには、技術を確実に習得しステップアップしていくことが不可欠である。 このため、水産加工業の技能を測る特定技能評価試験が、真に専門的な当該分野の技能を測るものになっているのか確認する必要がある。業務区分の切り分けを合理的に説明するためにも、具体的な試験問題を含めて有識者会議の場で示していただきたい。その際には、比較検証のため飲食品製造業の試験問題も示してほしい。</p>	堀内委員	<p>専門家会議において、水産加工業の特定技能評価試験の実技試験について、単に「知識」を問う学科試験となっているのではないかと、水産加工特有の技能を有するか問う問題となっていないのではないかと指摘がありました。 これに対し、水産庁からは、なるべく本物に近いその写真を使用する、またイラストなどを用い判別をさせる、測定をさせるといった試験も実施するよう改める、具体的な試験の内容については、試験実施機関と協議していきたいとの回答がございました。 具体的な試験問題の修正案については、改めて専門家会議において確認することとしております。 なお、御要望の試験問題については別途お示しさせていただきます。</p>
40	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料3-1③：特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針に関する有識者会議の主な御意見と対応（案）】 （1頁）業務区分の切り分けに関する「今後の対応」の修文意見（赤字追記）： 『一度、同一の業務区分と整理したものの、経済社会の変化等に伴い、求められる技能が変化している等、当該業務区分内で用いる「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあっては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」に基づく業務区分として整理し直すことは、許容され得ると考えているが〜』 修正趣旨： 今後は、新規分野の追加等において、業務区分を設定する際には、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」に基づく業務区分となっているかを丁寧に確認すべきである。 その上で、デジタル化の進展等経済社会の変化に伴い、各分野において、技能が明らかに異なる等、求められる技能が変化している場合は、業務区分の切り分けや統合等の検討を行うことがあり得る。 切り分けを行う場合は、必要な技能が異なることを示し、転籍制限を目的とした切り分けでないことを明らかにするとともに、切り分け後の業務区分間での転籍がほとんど行われていないか確認する必要がある。</p>	堀内委員	御意見を踏まえ、資料を修正しました。
41	全般	全般	外務省 (文化交流・海外広報課)	—	—	<p>【資料3-1③：特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針に関する有識者会議の主な御意見と対応（案）】 （意見） 育成就労制度・特定技能制度では、各段階において必要な日本語能力を適正に測っていくことが制度上で位置付けられており、分野別運用方針においても「日本語能力水準」を各分野で定めることとしている。日本語能力に関する試験の構築に際しては、総合的な能力を測ることや受験機会の拡大が重要である。 例えば、日本語能力試験（JLPT）については、受験機会の拡大や申込受付期間の延長、測定する能力の見直しを検討するよう国が働きかけるべきである。加えて、現在、日本語教育の参照枠A2レベルのみを対象としている国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）について、「書く」「話す」能力を測れるようにしつつ、特定技能2号で求められるB1レベルも早期に対象に加えることで、日本語能力の判定機会を増やす必要がある。</p>	堀内委員	<p>・JLPTは、1回に70～80万人が受験するPBT方式の大規模試験であり、作題、印刷、発送等試験実施に関わる一連の作業に時間を要するため、年2回実施が限界であり、今以上に実施回数を増やすことは困難ですが、各国でのニーズの拡大に対応できるよう受験者数の枠の拡大に取り組んでおり、今後、CBT化の可能性について検討する予定です。また、申込期間は、各実施地の事情に応じた希望により実施地ごとに設定されていますが、延長については、各地の事情やニーズを踏まえて検討したいと思います。 ・JFT-Basicについては、2027年より開始される育成就労制度に対応するため、現在、同制度で必要とされる日本語能力を測定できるよう、A1及びA2、1レベルを同試験において新たに設定すべく改修作業を進めているところです。B1レベルにつきましては、現行の試験では判定ができないレベルであるため、現在、実現可能性について調査をおこなっているところです。 ・「書く」「話す」等の産出能力の測定につきましても、現在の試験の規模で実施することは容易ではありませんが、今後、実施方法等について研究をおこなってまいりたいと思います。</p>
42	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料3-2：特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数の算出方法について】 （質問） 特定技能1号と育成就労1年目では、求められる技能が大きく異なる。受入れ見込数を算出する際、特定技能と育成就労の構成比をどのように算定するか伺いたい。</p>	堀内委員	受入れ見込数を特定技能と育成就労に構成するに当たっては、分野ごとに分野の特性に応じて算出しています。
43	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>資料1-3「特定技能制度における在籍型出向の要件（案）」に関し、①在籍出向の場合は、「複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約」が存在するものと把握されているが（この把握が在籍出向に関する一般的な理解に沿うものである）、ここでの「複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約」は、入管法2条の5にいう「特定技能雇用契約」に該当するという理解になるか、②その場合、在籍出向先にも、受け入れる特定技能外国人の間での労働契約関係の内容に応じて、同条の特定技能雇用契約に関する要件（法務省令に関する基準を含む）が適用され、在籍出向に当たっての入管法上の審査において判断されるという理解になるか、③一般労働者の場合には、在籍出向を出向元が労働者の同意を得ずに命令することの可否や要件について議論があるが、特定技能外国人を資料1-3の要件に従って出向させる場合には、本人の同意を求めることになるか。</p>	山川委員	<p>①御認識のとおりです。 ②御認識のとおりです。 ③出向元・出向先の企業を明らかにする必要があるため、特定技能外国人の本人の同意を求めることとなります。</p>
44	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局 旅客課)	—	—	<p>資料1-4「バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）について」38頁の「バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）」の「上記要件（案）の実効性確保策（案）」③において、「離島・半島におけるバスの単独乗務に当たっては、自治体は、A2、2外国人運転者の単独乗務が許容できる場合には、当該運転手が地域に溶け込めるよう、バス事業者と協力し実施する取組について記載した「協力宣誓書」を作成し、事業者に手交のうえその取組を実施する。」とある。この「宣誓」は、①どの自治体の、②誰（どのような立場・役職の者）が、③誰に対して宣誓するのかを明らかにされたい。</p> <p>①について、当該緩和対象路線が複数の自治体にまたがって所在する場合は、どの都道府県又はどの市区町村がここでいう「自治体」にあたるのか。 ②について、（①を踏まえて）当該自治体の首長（都道府県知事又は市区町村長）が「協力宣誓書」を作成し、宣誓することになるのか。 ③について、A2、2外国人運転者に単独乗務させる事業者（特定技能所属機関）に対して宣誓することになるのか。 A2、2外国人運転者が単独乗務する自治体と単独乗務しない自治体が存在することになること、単独乗務の緩和対象となる自治体の住民に理解を求め、周知啓発を行う必要があることから、当該自治体各取組に協力することが対外的にも宣明されて明らかとなっている必要があると考えられる。</p>	山協委員	<p>①対象路線が複数の自治体にまたがっている場合は、該当するすべての自治体から「協力宣誓書」を取得することを想定しています。他方、該当する自治体のうち、一部の自治体からの「協力宣誓書」を取得することができない場合に当たっては、道路運送法施行規則で定められる地域公共交通会議等の当該バス路線に関する協議を行える場における協議を経て、該当する自治体からの合意を得たものとする運用を考えております。 ②「協力宣誓書」の作成においては、該当する自治体の首長名で文書を発出する若しくは該当する自治体及びバス事業者の連名によることを想定しています。 ③「協力宣誓書」については、A2、2外国人運転士の単独乗務を認めるに当たり、自治体各取組についてバス事業者に協力する旨を出入国在留管理庁においても確認ができるようにするものとして想定しています。「協力宣誓書」については、作成後対外的に宣明することを妨げるものではありませんが、地域住民の啓発周知が「協力宣誓書」の協力内容の一つに含まれるところ、「協力宣誓書」そのものの公表を要件とする必要性はないと考えております。</p>

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意見・質問及び回答一覧

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
45	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【特定技能評価試験の今後の在り方についての意見】</p> <p>資料2「専門家会議における検討結果について（報告）」によれば、「特定技能評価試験については、ほとんどの分野で実技試験を判断等試験により実施しており、技能を正確に測る観点から検討が必要」、「海外で実施する場合も含め、製作等作業試験を実施する方向で検討すべき」との指摘があったとされている。</p> <p>実際に専門家会議の議事要旨を見ても、このような指摘が何度も繰り返され、「現状はコスト等の問題で製作等作業試験の実施が困難であったとしても、中長期的に試験実施の改善を行うことについて、ロードマップを示すべき」との意見も述べられている。</p> <p>しかし、製作等作業試験を実施するのは、自動車整備分野（車体整備区分）、航空分野（航空機整備区分）及び林業分野のみに限られており、圧倒的多数の分野・業務区分では製作等作業試験（実地による実技試験）が実施されないこととなっている。</p> <p>1号特定技能外国人に対しては、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの（即戦力）が求められるとされている。また、「特定技能」は「技術・人文知識・国際業務」のような学問的素養を背景とする在留資格ではなく、個人が自己の経験の集積によって得た能力を活用する在留資格である。従って、実地による実技試験を含まないペーパーテストやC B T 試験を許容するのは、特段の事情がない限り不合理である。試験方針においても、製作等作業試験を実施することが原則とされている。なお、受験資格としても実務経験は求められていない。</p> <p>このように、「特定技能1号」の在留資格は、圧倒的多数の分野・業務区分で、制度趣旨と実態に齟齬が生じたままとなっていると考える。</p> <p>特定技能1号評価試験に係る今後の課題として、どの分野についても、特段の事情がない限り、実地による実技試験も必ず行うことによって、即戦力があることを客観的に担保する試験に改善していく必要があり、制度所管庁も業所管庁及び業界団体に対してその方向で強く指導していくべきである。</p> <p>もしこのような改善ができれば、育成就労制度の根本的な制度設計、即ち、「単なる反復作業的な非熟練労働者の受入制度ではなく、即戦力たる特定技能1号の技能水準にまで計画的に育成する」という制度の根幹を崩すことになる。また、日本における労働力の質（国内労働市場の質）の低下をもたらすことになる。</p>	山脇委員	製作等作業試験を実施しない分野・業務区分においては、(専門家会議においても同様の指摘があり、)各省において実施できないか(国内だけでも実施できないかも含め)検討したものの、いずれも現時点で製作等作業試験を実施することは困難との回答だった。他方、専門家会議において、製作等作業試験の実施が困難な場合であっても、難易度の適正化を図るべきとの指摘があったところであり、これを踏まえ、製作等作業試験を導入しない分野においても、計画立案等作業試験の導入、判断等試験の問題の見直しを実施することとしています。
46	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	—	—	<p>資料3-1「分野別運用方針について（案）」63頁第2（3）⑥、65頁第34（3）④</p> <p>「巡回確認機関」について、「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」とあるところ、徴収する費用の試算結果を明らかにされたい。</p>	山脇委員	現在、巡回確認の具体的な方法を検討しているところである。 費用については業界団体との調整を要することから、現時点で結果を示すことは控えさせていただきたい。