第15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
議事要旨

１　日時

令和８年10月19日（月）15:00～17:16

２　場所

法務省１階会議室

３　出席者

（１）有識者

高橋座長、山川座長代理、市川委員、是川委員、佐久間委員、
進藤委員（代理出席）、末松委員（代理出席）、菅村委員、鈴木委員（代理出席）、
冨田委員、中嶋委員、花山委員、山脇委員

（２）関係省庁

（出入国在留管理庁）

是木審議官、菱田政策課長、梅原特定技能・技能実習運用企画室長

（厚生労働省）

青山統括官、盛谷審議官、髙松参事官（海外人材育成担当）、
安藤外国人雇用対策課長、麻那古福祉基盤課福祉人材確保対策室長、
吉田医療経営改革課長

（財務省）

白鳥総務課たばこ塩事業室長

（文部科学省）

中嶋健康教育・食育課食育推進・学校給食振興室長

（農林水産省）

新藤食品製造課長、森外食・食文化課長

（水産庁）

久納加工流通課長

（経済産業省）

廣瀬製造産業戦略企画室室長補佐

（国土交通省）

勘場航空ネットワーク企画課長、
今田航空ネットワーク企画課空港機能高度化推進官、
羽矢国際市場課長、岡村国際市場課国際展開推進官

（外国人技能実習機構）

根岸理事

４　議事

○　出入国在留管理庁、厚生労働省、水産庁及び国土交通省から、資料１－１及び資料１－２に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の改正について説明があり、議論を行った。

○　農林水産省から、資料１－２、資料２－１及び資料２－２に基づき、外食業分野における医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れ（案）について説明があり、議論を行った。

○　出入国在留管理庁及び厚生労働省から、資料１－２、資料３－１及び資料３－２に基づき、介護分野における特定技能１号・育成就労の受入れ見込数の配分変更（案）について説明があり、議論を行った。

５　有識者からの質問・意見

【業務区分等の追加について】

○　業務区分等の追加が受入れ見込数の変更につながらないとの整理について、特定技能・育成就労制度は職務を構成単位とする制度であることを踏まえると、業務区分等の追加は新たな職務需要の発生を意味し、本来は受入れ見込数の増加につながり得るものである。よって、その評価・考え方をより明確に整理すべきではないか。

○　関連業務の該当性については、業務の関連性（客観的関連性及び日本人が通常従事する業務であること）と、従事の付随性という観点から整理・検討すべきではないか。

【航空分野における育成就労産業分野（空港グランドハンドリング業務区分）の追加（案）について】

○　空港グランドハンドリング業務の人材確保に当たっては、外国人材の受入れ拡大を検討する前提として、女性用トイレや更衣室の不足等、特に地方空港における職場環境上の課題を改善し、女性を含む多様な人材が働きやすい環境整備を一層進めるべきではないか。

○　空港グランドハンドリング業務において、必須業務とされる清掃や顧客対応業務の一部は大規模空港では外部委託されている実態があることから、今回想定する業務範囲は主として地方空港を念頭に置いているのか。また、定時運航が求められ、時間的制約のある現場では外国人材への日本人職員による継続的な補助が困難であることを踏まえ、日本語能力要件は十分なのか再検討いただきたい。

【漁業分野における水産物産地卸売市場業業務区分の追加（案）について】

○　水産物産地卸売市場業の追加に係る人手不足の実態や受入れ見込数の算定根拠について、水産物産地市場数に関する統計の差異の理由、約 1,000 人不足と推計しているが、その算出方法、有効求人倍率以外の採用状況や処遇改善等を含めた人手不足の実態を明らかにした上で、対象分野追加の妥当性を判断すべきではないか。

○　水産物産地卸売市場業において漁協が育成就労外国人を受け入れる場合、現在技能実習の監理団体となっている漁協が、育成就労制度では監理支援機関となりつつ、自らも

育成就労実施者として外国人を受け入れることが可能なのか。

【建設分野における積雪時の除雪作業への従事（案）について】

○　育成就労外国人への適用の有無、具体的な業務内容、対象となる豪雪地域等の範囲及び降雪期における外国人材の従事業務の実態について、制度設計上の前提として明確化すべき重要な論点であることから、確認したい。

○　豪雪地域等において建設会社が除雪作業を担い地域住民の生活を支えている実情は理解する。一方、今回の提案については政策的妥当性、対象とする業務区分の範囲及び外国人本人の意向を踏まえた適切な受入れの観点からより詳細な制度設計を検討すべき。

○　除雪作業は悪天候下で複数の作業員が連携して行う場合もあることから、外国人材が従事する際の安全確保や必要な日本語能力、指揮命令・連携体制をどのように想定しているのか。

○　除雪作業を公共性・公益性の高さを理由に特例的に認めるのであれば、他の公益性の高い業務との関係も踏まえ、「公共性・公益性」を判断する基準を明確にすべきではないか。

○　除雪作業を公共性・公益性を理由として特例的に認めることを検討する場合、その考え方は災害復旧・復興時の片付け業務など他の公益性の高い業務にも及び得ることもあり、「公共性・公益性」がどのように制度上位置付けられるのか整理が必要ではないか。

○　除雪作業は建設業務の関連業務として位置付けるのではなく、別個の業務として整理した上で、安全確保の方策をどのように担保するかという観点から制度設計を検討すべきではないか。

【外食業分野における医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れ（案）について】

○　医療・福祉施設給食業等に係る緊急的措置については、外国人本人の将来的なキャリア形成や特定技能２号への移行等に不利益が生じないよう、受入れ段階から将来のキャリアパスを明確に示すべき。

○　人手不足への対応の必要性は理解するものの、飲食料品製造業分野への緊急的な受入れによって対応することは、分野区分の意義や受入れ見込数の考え方を曖昧にしかねない。まずは医療・福祉施設給食業等における需要を精査し、必要に応じて外食業分野における医療・福祉施設給食業務に限った受入れ見込数の見直しで対応することも検討すべきではないか。

○　外食業分野における受入れ見込数の検証は、国内人材確保、生産性向上、外国人材活用の効果を総合的に分析した意義ある取組として評価できる。今後は、各分野における生産性の上昇、事業継続や拡大に資する国内人材確保の取組についても定性的で構わないので、記載いただきたい。

○　議題２の措置案と議題３の措置案において、受入れ見込数の見直しに用いる前提条件や経済情勢の評価が一貫しているのか、また受入れ停止が産業成長に与える影響も考慮

すべきではないか、さらに医療・福祉施設給食業等に従事する特定技能外国人の実数や分野間移管の影響を示すべきではないか。

○　今般の医療・福祉施設給食業等における調査と措置案について、受入れ停止措置から半年と遅いタイミングでの提示となった理由と、措置開始時期についても令和９年からとしている理由について確認したい。

○　医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れによる影響を適切に評価するためには、まず現に外食業分野の在留資格で医療・福祉施設給食業に従事している１号特定技能外国人の実数を明らかにする必要があるのではないか。

○　今回の医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れについては、その影響を適切に評価するため、現在医療・福祉施設給食製造職種に従事している技能実習生（１号・２号）の数及び同職種の技能実習計画認定数を明らかにするとともに、受入れ後の飲食料品製造業分野において受入れ上限到達のリスクがどの程度生じるのか、いつ頃上限に達すると見込んでいるのか示してほしい。

○　外食業分野の検証結果からも、受入れ見込数を精緻に予測することは困難であり、実績や市場成長を踏まえて柔軟に見直す機会が必要ではないか。また算定方法や見直しプロセス自体を改めて検証することも重要ではないか。

○　医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れは緊急避難的な対応に見える。業界との十分な調整を行うとともに、適切な受入れ見込数を再設定するなどの本質的な見直しを行うべきではないか。

○　医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れに伴い、育成就労評価試験及び特定技能評価試験をどのように見直すのか、医療・福祉給食特有の専門知識・技能の扱いも含めて教えてほしい。

○　受入れ見込数の議論に当たっては、数あわせの議論ではなく、言語や文化の異なる人間が一人ひとり現場に入ってくるということを踏まえた、外国人材の受入れを支える現場の日本人労働者への負担や支援体制も併せて考慮すべきではないか。

○　医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れについては、その必要性や制度変更の考え方を丁寧に説明するべきではないか。また、地域間・分野間の移動や試験ルート・技能実習からの移行ルートの実態把握及び共有を行うとともに、評価試験の難易度等について継続的な検討を行うべきではないか。

○　医療・福祉施設給食業等の飲食料品製造業分野での受入れに伴い、試験制度や転籍等の取扱いについて現場に混乱が生じないよう、経過措置の整理と早期の制度周知が必要ではないか。

【介護分野における受入れ見込数の配分変更（案）について】

○　介護分野において特定技能１号からの受入れを拡大することが、介護福祉士の資格の取得や在留資格「介護」への移行などの外国人の中長期的なキャリア形成に与える影響について、どのように検証をしたのか教えてほしい。

○　介護分野における受入れ見込数の配分変更については、地方での介護人材をどうするか、育成就労制度の地方配慮施策を十分に踏まえて検討する視点も必要。地方における

人材確保との関係で今回の配分変更をどのように考えるのか。

○　事業者が育成就労制度のコストを理由に特定技能を選好していることをもって育成就労の受入れ見込数を縮小することは、育成就労制度の趣旨を損ないかねないため、慎重に検討すべきではないか。

○　介護分野における育成就労と特定技能の配分を検討する際には、特定技能人材の育成・確保や本人負担の実態を踏まえて検討するとともに、配分変更の理由を明確に説明すべきではないか。

○　育成就労制度開始直前の配分変更に当たり、育成就労の施行日前申請の動向等を踏まえて、受入れ見込数に十分な受入れ余力があると判断できるのか。

○　事業者の即戦力志向のみを理由に育成就労の比重を下げることは、育成就労制度の趣旨を損なうおそれがある。外国人材の育成・定着による中長期的な人材確保の観点を踏まえて、育成就労と特定技能の受入れ見込数のバランスを検討すべきではないか。

○　育成就労制度の円滑な施行に向けて、施行日前申請の状況や監理支援機関の認定状況、日本語教育の提供体制を含む施行準備状況全般について報告いただきたい。

以上