

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



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



委員の御意見

【生産性向上・国内人材確保（全分野）】

- 受入れの前提として各分野で取り組む必要のある生産性向上及び国内人材確保の取組とその成果については、分野別運用方針に可能な限り定量的に記載すべき
- 生産性向上と国内人材確保の取組とその成果について、客観的かつ標準化した指標を用いるべき
- 各分野における生産性向上の目標設定については、生産性向上に向けた不断の努力を前提としつつ、現実から乖離した数値を設定することにならぬよう留意すべき

委員の御意見

【受入れ見込数（全分野）】

- 受入れ見込数の設定に当たって算出の根拠とした国内人材確保・生産性向上等の数値についての検証を行い、その結果を将来的な受入れ見込数に反映できるようなPDCAサイクルを確立すべき
- その際、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れ見込数の算出の考え方や根拠を丁寧に示すべき
- 受け入れた育成就労外国人が特定技能外国人の受入れ見込数を超過して特定技能に移行できないような事態が生じないよう受入れ見込数の見直しを柔軟に行うべき

分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、生産性向上と国内人材確保の取組とその成果を、可能な限り定量的に記載した

今後の対応

今後、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検討していく

今後の対応

- 令和11年度から向こう5年間の受入れ見込数の設定に向け、各分野において、本次受入れ見込数の設定に当たり算出の根拠とした国内人材確保・生産性向上等の実績も検証しつつ、設定の在り方を検討していく
- その際、算出の考え方等を丁寧に示すことを検討する
- 受入れ数が上限に近づいているか等の受入れ状況については、適切に情報提供を行う。その上で、特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れ見込数の各配分等については、今後の受入れ状況等を踏まえ、基本方針に示された考え方へ沿って、分野別運用方針の改正により必要な見直しを行うことはあり得る

委員の御意見

【業務区分の切り分け】

転籍制限を目的とした業務区分の切り分けは認めるべきではない

今後の対応

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、一方で、業務区分の切り分けが転籍制限を目的として行われることのないよう、今後も適切に対応する

委員の御意見

【共生社会の実現に向けた取組】

共生社会の実現に向けた取組は、重要な視点と考えるため、国や受入れ機関が自治体等と連携して共生社会の実現に向けて推進することを分野別運用方針に記載すべき

分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、「分野所管省庁は制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。」ことを明記

委員の御意見

【大都市圏集中防止のための取組】

育成労制度における地方配慮施策の周知を徹底するとともに、大都市圏と地方の受入れ状況を毎年度モニタリングしながら大都市圏集中防止のための取組について不断の見直しを行うべき

今後の対応

育成労制度が円滑に運用開始できるよう地方配慮策を含めて制度内容の周知・広報を徹底する

また、地方における人手不足の状況を把握し、両制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するなど、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成労外国人を受け入れられるようにする

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

- 1年を超える転籍制限期間の設定は制度の移行による激変緩和措置のための経過措置として位置付けるべきであり、新規追加分野は激変緩和措置の必要性はないことから、原則1年とすべき
- 転籍制限期間の設定に当たっては、各分野における法令違反等の発生状況を考慮すべき
- 工業製品製造業分野、飲食料品製造業分野及び外食業分野については、人材育成に1年を超える期間を要する理由等に乏しいため、転籍制限期間を1年とすべき
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野は、今後、どのようにして1年を目指していくのか示すべき



今後の対応

- 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ないが、今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしていく
- 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斷に検討・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する

当該分野において1年を超える転籍制限期間を継続するかの検討に当たっては、基本方針においては「1年を目指し」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、継続の必要性を丁寧に検討する

その際、当該分野における法令違反等の不適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、その原因分析の結果を踏まえ、労働者の権利保護の観点から当該状況も適切に勘案することとする

今後の対応

【介護分野】

介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、利用者の多様な状態像の変化に対応できる専門職としての技術や倫理などの修得には同じ職場で一定程度の時間を要することから転籍制限期間を2年としているところ、引き続き介護現場における育成就労外国人の技能・知識の修得状況の実態把握に努め、分野別協議会を通じて優良事例を共有するとともに、育成就労外国人が1年で技能等を習得できる環境を整えていく

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

転籍のために必要な知識・技能習得のために2年の期間が必要だとして、2年の転籍制限期間を設定した分野において、転籍制限期間1年を目指すために、具体的にどのように取り組んでいくのか、1年間で当該知識・技能を修得させるための体制や育成カリキュラムなどの検討内容を示すべき



【工業製品製造業分野】

育成就労実施者に対して、JAIM（一般社団法人工業製品製造技能人材機構）を通じて、育成就労実施者の優良事例を共有したり安全衛生教育に関するセミナー等を開催したりすることで、同じ職場で育成就労外国人が1年で技能等を習得できる環境を整えていく

【建設分野】

同じ職場で一定の時間をかけて必要な技能の習得や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年としているところ、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の開催情報等を分野別協議会等を通じて共有していく

【造船・舶用工業分野】

一定の時間をかけて必要な技能の習得や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分野別協議会や業界団体等を通して共有していくことで、育成就労外国人が同じ職場で1年で技能等を習得できるように取組を進める

今後の対応

【自動車整備分野】

育成就労制度の施行後において、分野別協議会等を通じ、育成就労計画と実際のカリキュラムの進行状況、1年経過した育成就労外国人が習得している技能の実態等についての調査を行い、当該調査の結果を踏まえ育成カリキュラム等を検討していく

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】（再掲）

転籍のために必要な知識・技能習得のために2年の期間が必要だとして、2年の転籍制限期間を設定した分野において、転籍制限期間1年を目指すために、具体的にどのように取り組んでいくのか、1年間で当該知識・技能を修得させるための体制や育成カリキュラムなどの検討内容を示すべき



【飲食料品製造業分野】

今後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るとともに、特定技能1号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いく

【外食業分野】

2年目で技能を習得する業務に関し、1年目において必要な知識を習得できるよう育成就労外国人向けのテキストの充実を図るとともに特定技能1号の学習用テキストも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、早期に技能を習得できる環境を整備していく

【資源循環分野】

特定技能1号試験勉強用テキスト（今後作成）を育成就労における養成にも活用するとともに、外国人労働者の就労後にかかる課題や実践的な教育方法等を協議会の場等でフィードバック・議論し、更に体系立てて教育を行えるようにすることにより、労働安全衛生の確保を前提に、効率的・効果的な育成を目指していく

委員の御意見

【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について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき
- 「分野における育成就労実施者（日本人含む）の昇給率」、「分野における全事業所の昇給率」、「分野における育成就労外国人の昇給率」の中で最も高い昇給率を基準とすべき
- 転籍制限に係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るべき
- 制度所管省庁においては、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るべき

委員の御意見

【分野別協議会】

- 分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき
- 地域における共生社会の取組について、地域協議会で議題として取り上げるべきであり、当該議題について議論する場合にあっては、例えば、国際交流協会、外国人支援のNGOなどの各種相談対応機関を加えるべき

分野別運用方針等への反映等

- 制度所管省庁としては、昇給率の設定方法について、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが基本となることを示した
- 昇給率の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り、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と考える
- より高い昇給率により待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していく

今後の対応

- 外国人の適切かつ円滑な受け入れのため、各分野別協議会において法令遵守を含む遵守事項（行動規範等）を策定し、各構成員に遵守を求める
また、協議会において自主的なチェックを実施し、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を構築することについて、制度の施行までに検討する
- 地域における共生社会の取組については、国の機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される地域協議会において議論し、その結果を踏まえて、外国人の支援等を行っている民間の機関等とも連携し、外国人材の受入環境整備に取り組んでいく

委員の御意見

【在籍型出向】

在籍型出向は、出向元と出向先の間で、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

制度所管省庁および業所管省庁は、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など、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べき

今後の対応

運用方法の詳細については、引き続き検討の上、分野別運用要領等に記載、周知の上、適正な運用を図る

委員の御意見

【自動車運送業分野①】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス・タクシー運転者については、特定技能所属機関が、一定期間内にB1相当（N3等）を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランを作成・提出すべき

委員の御意見

【自動車運送業分野②】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し離島・半島地域において、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス運転者に単独乗務を行わせる場合にあっては、離島・半島地域の自治体の責任をもった関与を必須とすべき

委員の御意見

【自動車運送業分野③】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、貸切バスと乗合バスは通常のサービス利用者や通信手段が異なること、貸切バスは既定路線がないことを踏まえると、貸切バスは単独乗務の対象外とすべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、バス・タクシー運転者について、「1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参考枠のA2.2相当（N4等）の水準の場合にあっては、1号特定技能外国人のB1相当（N3等）以上の日本語能力習得に向けた日本語学習プランを作成する」ことを明記

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「自治体が特定技能所属機関と協力し実施する取組について記載した文書を当該自治体から受領すること」を明記

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、A2.2相当（N4等）の日本語能力水準のバス運転者の乗務を可能とするバス運送業の対象について、貸切バスを単独乗務の対象外とするため、「一般貸切旅客自動車運送事業を除く」ことを明記

委員の御意見**【自動車運送業分野④】**

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、現行要件を維持し、一定期間検証してから見直しを検討すべき

委員の御意見**【自動車運送業分野⑤】**

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、賃上げなどの国内人材確保の取組及び取組への支援の強化が必要

委員の御意見**【自動車運送業分野⑥】**

指令所・乗客とのコミュニケーションエラーが乗客の生命の危険に直結する可能性があるため、乗客の安全を確保するために一定程度の語学力と専門知識が必要

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、新任運転者研修の理解度や日本語サポートの適格性を判断する試験の導入など質を担保できる運用が必要

今後の対応

地域公共交通は担い手不足等により路線の廃止・減便が相次ぐなど、地域の足の確保が危機的状況であり、生産性向上や国内人材確保を進めてなお運転士が不足することから、業界や地域の声を踏まえ、イレギュラー事象への適切な対処などを前提に見直しを実施する

今後の対応

賃上げや国内人材確保の取組については適宜状況を確認するとともに、働きやすい職場認証制度を通じた支援の強化などにも取り組む

今後の対応

面談やヒアリングなどにより、新任運転者研修の理解度や日本語サポートの適格性を確認できる仕組みを構築し、適切に運用する

委員の御意見

【物流倉庫分野①】

物流倉庫分野における業界全体の魅力向上の観点から、DX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組むとともに、継続的な投資が行われるようなインセンティブを検討すべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度及び育成労制度における上乗せ基準として、「生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利用すること。・・・当該システムと連携することでその機能を拡充させ、二層の作業の省力化及び労働安全衛生の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について・・・事業者から特定技能及び育成労の協議会へ報告し、確認を受ける」ことを明記

委員の御意見

【物流倉庫分野②】

倉庫業者が業務委託した事業者が1号特定技能外国人の受入れ機関となることを認めるのであれば、雇用の継続性が不安定になるおそれがあることから、一定の上乗せ基準が必要ではないか

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「受け入れる特定技能外国人の雇用の継続性につき、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で、両者が共同で責任を持つ内容の協議書を作成し、取り交わす」ことを明記

委員の御意見

【工業製品製造業分野】

育成労制度における上乗せ基準として、繊維業の育成労実施者は国際的な人権基準に適合した事業を行っていることを確認する必要があるが、経済産業省が指定する認証・監査に対応できない場合における経過措置として育成労実施者が選択できる「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」に関する研修及び自己チェックについて、実行性を担保するための措置が必要ではないか



今後の対応

経済産業省が指定する認証・監査の一つである「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」に関する研修の受講を監理支援機関にも義務付け、当該監理支援機関が育成労実施者への定期的な監査を行うこととする

また、育成労実施者において労務管理を行う者による自己チェックシートへの署名や自己チェックシートを従業員が確認できる場所へ掲示させる措置を講じる

分野別運用方針等への反映等

漁業分野において、監理支援機関は漁協等の漁業を熟知した者しかなれないこと、育成労実施者は事実上、当該漁協の傘下の組合員（雇主）であり、漁協は組合員（雇主）の経営内容を始めとした監査に必要な実情を正確に知り得る立場にあること、漁協は漁村の経済活動を支援しているため、距離的に近接（組合員に住所要件あり）しており、アクセスが容易であることなどからすれば、通常よりも多くの育成労実施者等に対する監査等を円滑に行い得るといえる

したがって、育成労制度における上乗せ基準として、通常の倍の育成労実施者数とした上、漁業分野では零細な経営体が多いため、1者2人までの受入れを前提とし、「8者未満40人未満」の代替基準として「16者未満32人未満」とする旨を記載

委員の御意見

【漁業分野】

監理支援機関の監理・支援対象とすることができる育成労実施者の数及び育成労外国人の数は、監理支援機関の常勤役職員一人当たり「8者未満40人未満」が共通の基準とされているが、漁業分野において設定する代替基準については、分野に特有の事情を鑑みつつも、一方的な制限緩和とならないようすべき



委員の御意見

【飲食料品製造業分野】

- 水産加工業を業務区分として飲食料品製造業分野から切り分けるのであれば、少なくとも、新たに来日する外国人材へ転籍できる範囲等を十分に理解した上で来日できるよう、事前周知等を徹底すること、また、現行制度で既に在留する外国人にとって不利益となることのないような措置をとることが必要
- 水産庁が主体となり、日本の水産加工業で就労する魅力の对外発信を強化することが必要

分野別運用方針等への反映等

水産庁から受入れ機関等に対して、外国人材への説明と同意を得る手順を示し、雇用契約を締結する際に水産加工業で受け入れる外国人材に対し、転籍できる範囲を含むキャリアパスや待遇等の説明と同意を得ることを徹底させるとともに、雇用契約書に説明に同意を得たことを確認する項目を盛り込むなどの担保措置を指導する

現行制度下で入国した技能実習生については、特定技能に移行した後も現行区分（飲食料品製造業区分）内で転職できるよう経過措置を設ける

また、現行区分の特定技能1号評価試験に合格して特定技能外国人となった者についても現行区分内で転職できるよう経過措置を設ける

今後の対応

水産庁は待遇向上や就労環境の改善等により外国人にとって魅力ある水産加工業となるよう業界に対して指導を行い、業界団体とともに日本の水産加工で就労する魅力の発信に努める

委員の御意見

【労働安全衛生の取組について】

外国人労働者が安心して就業するためには、安全衛生対策の取り組みが十分になされ、労働災害リスクを低減しているかどうかが非常に重要

労働災害の発生率が高い分野においては、リスクマネジメントシステムの導入・実施など、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定すべき

分野別運用方針等への反映等

対象分野の一部について、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定するなどの対応を行った

今後の対応

上乗せ基準を設定しなかった分野についても、周知啓発や既存の労働安全衛生にかかる取組を強化するなどの対応を実施し、今後も職場における安全が確保されるよう労働災害の発生防止に向けて取り組んでいくこととしている

委員の御意見

【検討事項のフォローアップについて】

有識者会議におけるこれまでの議論で「今後検討」となった事項の検討状況等について、次年度以降の有識者会議において報告・議論すべき

今後の対応

「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、関係閣僚会議下で開催されるものであるところ、御指摘のフォローアップ等については、同有識者会議を開催するタイミングにおいて、必要な報告等を行うこと等を想定している

委員の御意見

【技能評価試験について】

育成労3年目試験については、労働安全衛生に関する理解も含めた技能水準を測るために、本来は実際に体を動かす製作等作業試験を行うことが有効と考える

製作等作業試験を実施しないことへの対応として計画立案等作業試験を導入するに当たっては、製作等作業試験で測る技能を十分に確認ができるような試験問題とすべき

今後の対応

専門家会議での指摘事項への対応状況は、具体的な試験問題の修正案も含め各試験の開始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、御指摘の点も踏まえご確認いただく

委員の御意見

【外国人の受け入れと共生社会の取組について】

- 特定技能制度及び育成労制度を始めとした外国人の受け入れの議論のみが先行しており、外国人の受け入れに関する全体議論が進んでいない

外国人の受け入れ・共生に関する全体議論を早急に進めていくべき
- 外国人が地域の一員として共に暮らしていくために多文化共生の取組が必要であるが、マンパワーや財源が限られる地方公共団体の負担が過大となっている

国として多文化共生施策の支援充実を図るべき

今後の対応

- 特定技能制度の適正化及び育成労制度の円滑な運用開始に向け、本有識者会議において引き続き御議論いただくとともに、現下の情勢に十分に対応できていない制度・施策の見直し等、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・対応を行っていく
- 政府において情報連携や財政支援など地方公共団体との適切な役割分担を踏まえながら、関係省庁間で連携し、外国人との秩序ある共生社会の実現に向けた取組を進める