

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案について

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>「経過措置として、監理団体が、当該育成就労計画に基づく育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんを業として行うことができることとする」とあるのは、雇用関係の成立のあっせんのみで、育成就労制度の監理支援は許可に基づいて行われるものであることから監理支援業務に関しては経過措置に入れるべきでは無いと考える。</p>	<p>御指摘の規定については、技能実習制度から育成就労制度への円滑な移行の観点から、改正法の施行前においても、監理団体が、職業安定法第30条第1項及び第33条第1項の規定にかかわらず、育成就労に相当する雇用関係の成立のあっせんを行うことを可能とするものであって、監理団体が育成就労法第2条第10号ロに規定する監理を行うことを認めるものではありません。</p>

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律の施行に伴う法務省関係省令の整備に関する省令及び出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の企業内転勤の項の下欄第二号に規定する公私の機関の基準を定める省令案について

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>技能実習生や育成就労外国人の在留期間の延長については反対。原則5年としつつ例外的に6年の在留を認めるなどとするはやめるべき。</p>	<p>技能実習の期間は最大5年間であり、育成就労の期間は原則3年間です。</p> <p>法律上、育成就労の期間は最長1年の範囲内で、一定の要件の下で育成就労の期間の延長を認めることとしています。</p>
2	<p>結婚、妊娠、出産等を経験する可能性の高い年代の人々が多くこの制度を利用することを考えると、その場合の対応も制度内に組み込んでいくべき。制度目的や限られた医療資源等に照らし、妊娠判明時には、一旦帰国し、異なる査証にて再入国の手続きを求めべきで、技能実習が、出身国の実習生家族を呼び寄せ定住するための手段であってはならない。</p> <p>また、外国人の定住は厳しく制限するべきであり、育成就労を実施するのであれば、妊娠時に帰国させることに加え、短期就労のみ認める、日本語の基準をもう少し上げる、アルバイトや出奔などしたら監理団体・就業先にペナルティを与える、支援金や補助金を停止する、技能実習生や育成就労生からの難民申請は不可とする、社会保障制度（保険加入など）は日本人と別建てとする、土葬禁止とする、自国の民主化運動などを日本でさせない、デモに参加させないなど定めるべき。</p>	<p>技能実習制度が「出身国の実習生家族を呼び寄せ定住するための手段」であるとは考えておりません。また、御指摘の「技能実習生や育成就労生からの難民申請は不可とする」等の対応は困難と考えていますが、御指摘は執務の参考といたします。</p>
3	<p>家族帯同を認めていないこの制度は、労働者の人権を侵害している。</p>	<p>法律上、育成就労の在留資格をもって在留する者の配偶者及び子に家族帯同又は家族滞在の在留資格に係る許可を行うことは想定されていませんが、このことをもって「労働者の人権を侵害している」とは考えておりません。</p>
4	<p>外国人材の受け入れをさらに拡大することは、不法残留者及び犯罪を増加させる。</p>	<p>御指摘の問題を防止するよう、適切な運用に努めてまいります。</p>
5	<p>技能実習生の入国数は、労働人口の不足を補うための範囲に留め、実習期間における最大入国数の上限を定めるべき。実習生が過剰に入国し、税負担以上の社会サービスを受け続けると、社会保障の収支が崩れることを懸念。</p>	<p>育成就労制度においては、育成就労産業分野ごとに作成される分野別運用方針において、生産性の向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受け入れ見込数を設定し、これを受け入れの上限数として運用することとなります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
6	<p>受入れ人数を減らし、受入れの上限を厳しく設けるべき。</p> <p>また、日本人の雇用が減ってしまうのを防ぐため、言語レベルは日本人と同様くらいでなければまともな職にはつけないようにするべき。</p> <p>さらに、法律等を違反したら即強制送還できるようにするべき。</p>	<p>育成就労制度においては、育成就労産業分野ごとに作成される分野別運用方針において、生産性の向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用することとなります。この受入れ見込数については、有識者会議における議論を踏まえて決定されることとなるところ、御指摘を踏まえて適切に対応してまいります。</p> <p>また、育成就労外国人が出入国管理及び難民認定法第24条各号のいずれかに該当する場合、退去強制の対象となります。</p>
7	<p>支援担当者1名が対応可能な特定技能外国人の上限を一律に50名と定める案については、実務面・財政面等から再考が必要と考える。支援内容の実態や事業所の受入れ体制等を勘案した上で、弾力的な設定が望ましい。</p>	<p>御指摘の規定は、1号特定技能外国人に対する支援の質を確保するために設けたものであり、相当なものと考えています。</p>
8	<p>登録支援機関における支援責任者及び支援担当者の選任について、登録支援機関の中には支援対象となる特定技能外国人の数が比較的少ない小規模なものも存在し、これらのものにとって支援責任者及び支援担当者の双方を常勤の役職員から選任することは、人的リソースの観点から大きな負担となり、現実的に困難な場合があるため、当面の間は非常勤の職員による選任も認めるべき。</p>	<p>御指摘の規定は、1号特定技能外国人に対する支援の質を確保するために設けたものであり、相当なものと考えています。</p>
9	<p>支援担当者一人当たりが担当できる特定技能外国人の数の上限を、現行案の50人から100人に緩和するべき。具体的には、「支援業務を行う事務所ごとに選任している支援担当者（支援責任者が兼ねることができる。）の数が、当該支援業務に係る特定技能外国人の数を100で除して得た数を超えていない者」とすることを提案する。理由は、特定技能外国人を雇用する所属機関の中には、100名を超えた規模の特定技能外国人を雇用している事例も少なくなく、このような場合、現行案の「50人で除して得た数」という基準では、所属機関の規模に対して複数の支援担当者を選任する必要が生じ、これもまた登録支援機関にとって、人員配置や運営面での課題を生じさせる可能性があるため。</p>	<p>御指摘の規定は、1号特定技能外国人に対する支援の質を確保するために設けたものであり、相当なものと考えています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
10	<p>登録支援機関の支援担当者1名につき、特定技能所属機関が10機関未満かつ特定技能外国人が50人未満という要件が付されているが、公平性を欠くため、育成就労制度と同様、所属機関数の要件を撤廃し、外国人数の要件のみとすること。</p> <p>また、こちらも育成就労制度と同様、優良機関を目指すインセンティブとして、優良機関については、本要件を超えて支援できる旨の規定を追加すること。</p>	<p>御指摘の規定は、1号特定技能外国人に対する支援の質を確保するために設けたものであり、相当なものと考えています。</p>
11	<p>支援担当者は、常勤に限るとするか、少なくとも、養成講習を受講した者（過去3年以内に法務大臣が告示で定める講習を修了した者）に限るべき。</p> <p>また、支援責任者は、講習を修了した「など」の者とされており、養成講習が必須とされていないが、必須とするべき。</p>	<p>本改正により、特定技能所属機関又は登録支援機関は、支援又は支援業務を行う事業所ごとに「常勤」の役員又は職員の中から支援責任者及び支援担当者をそれぞれ1名以上選任することとなります。</p> <p>また、支援責任者は、過去3年以内に支援責任者に対する講習として法務大臣が告示で定めるものを修了したものである必要があります。</p>
12	<p>育成就労制度における監理支援機関と特定技能制度における登録支援機関を一体化し、両制度において一貫して保護機能を担う、許可制による監理支援機関を創設するべき。</p>	<p>御意見は今後の執務の参考といたします。</p>
13	<p>「特定技能1号」の在留資格に伴う在留期間について、仮に、厳格に審査を行った上で1年ごとに状況を確認する必要がないと判断できる場合（これも、特定技能外国人の在留状況として育成就労を経由している場合に限るべき。）に1年よりも長い在留期間を付与するとしても、2年を超えない在留期間にとどめるべき（入管法施行規則別表第2の技能実習の項の下欄2号参照）。</p>	<p>本改正により、特定技能1号の在留期間については、「3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間」とすることとなること、個別の在留審査において適切に判断してまいります。</p>
14	<p>登録支援機関に関する「支援業務に係る実績及び費用の内訳等をインターネットを利用して公表すること」という規定について、技能実習（育成就労）であれば利益を出すのが不適切であるため、公表に納得できるが、特定技能の場合は公表する意図が分からず、また、その内容についてチェックすることができないため、不要ではないか。</p>	<p>御指摘の規定は、登録支援機関の実績等に係る透明性を確保し、特定技能制度の更なる適正化を図ることを目的とするものであり、必要と考えています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
15	<p>改正法附則第3条に基づく企業内転勤第2号の在留資格認定証明書の交付に係る規定は法務省令で定めることとされており、主務省令の整備省令において規定するのではなく、法務省令の整備省令において規定することが適切と思われる。</p>	<p>御指摘の規定は、検討の結果、法務省令の整備省令における附則に規定することとしました。</p>
16	<p>入管法別表第1の2の表の企業内転勤の項の下欄第2号に掲げる活動に係る入管法第7条第1項第2号の基準として、次の基準を定める。</p> <p>「本邦の事業所への転勤の直前に、外国の事業所において継続して1年以上技能、技術又は知識を修得することができる業務に従事していたこと。」とされているが、人材を受け入れるのにこのような前職要件を課す必要があるのか。この規定は必要性を感じないので、廃止していただきたい。</p>	<p>御指摘の要件は、現行の「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16号）」の表の法別表第一の二の表の企業内転勤の項の下欄に掲げる活動の項の下欄においても同様に定められているものであり、本邦にある事業所に「転勤して」入管法別表第1の2の表の企業内転勤の項下欄に掲げる活動を行おうとする外国人の本邦外における勤務の実態を確認するための要件として相当であると考えています。</p>
17	<p>（附則）「当分の間、2号技能実習を良好に修了している者・・・は、技能及び日本語能力の試験に合格していることを要しない旨の経過規定等を定める。」とあるが、「当分の間」とは経過措置によって「従前の例による」とされる「技能実習の期間の始期が施行日から起算して3月を経過する日まで」の認定申請に係る認定された技能実習計画に基づき技能実習を開始した者が技能実習2号を終えるまで（最大3年3か月間）と解することとしてよいか。</p>	<p>当該経過措置規定の取扱いについては、改正法の施行後の状況を踏まえて適切に判断してまいります。</p>
18	<p>在留資格の取消しに伴う職権による在留資格の変更権限が法務大臣から地方出入国在留管理局長に委任されることは、在留資格取消の判断を簡単にできるようにすることとなる。</p> <p>法務大臣の権限化で、厳格に手続を行うべきである。</p>	<p>現行の在留資格の取消しに係る権限は、地方出入国在留管理局長に委任されているところ、本改正は、この権限と同様に、永住者の在留資格の取消しに伴う職権による在留資格の変更に係る権限を地方出入国在留管理局長に委任するものです。</p> <p>在留資格の取消しは、現行制度においても事実関係を正確に把握した上で、個別の事案ごとに慎重に判断しており、永住者の在留資格の取消しに伴う職権による在留資格の変更に係る権限を地方出入国在留管理局長に委任することは、手続等を簡略化するものではありません。</p> <p>なお、在留資格の取消事由に該当する場合であっても、直ちに在留資格を取り消して出国させるのではなく、原則として定住者等の在留資格への変更を許可することとしており、永住者の我が国への定着性に配慮したものとなっています。</p> <p>入管庁においては、引き続き制度の適切な運用に努めてまいります。</p>

出入国管理及び難民認定法施行規則及び出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令の一部を改正する省令案について

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>特定技能1号の在留期間について、「特定技能1号の在留資格をもって在留した期間から、妊娠、出産、育児等のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除くとともに」とあるが、特定技能制度や育成就労制度において妊娠・出産・育児をするために日本国内に在留してもらう必要はなく、このような場合は一旦帰国するべき。</p> <p>また、「やむを得ない事情」には、「介護」「親類（何親等までかは議論する必要がある。）等の不慮の事故や病気による一時帰国」等も含めてよいのではないか。</p>	<p>御指摘の規定は「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（令和7年3月11日閣議決定）の記載を踏まえたものであり、当該規定の適切な運用に努めてまいります。</p> <p>御指摘の「やむを得ない事情」の内容については、運用要領等で明確化してまいります。</p>
2	<p>「在留資格の変更許可等に係る相当の理由について、特定技能1号の在留資格をもって在留した期間を通算5年としているところを、5年を超えて在留することについて相当の理由がある場合には6年とすることを定める。」とあるが、この点について早急に対応を願いたい。</p>	<p>本改正に賛成の御意見と承ります。御指摘の規定は、本改正省令の公布の日から施行されます。</p>
3	<p>本邦での就労中に在留期間の上限を迎え、帰国せずに継続して本邦で就労を希望する場合について、以下の点を明確にするべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な日本語能力を有し、かつ在留中に特定技能1号評価試験に合格すれば、帰国せずに「特定技能1号」の在留資格に変更することが認められるのか。 ・認められる場合、「企業内転勤2号」での在留期間の満了日について、特定技能1号評価試験の実施時期の都合により、在留期間中に試験の結果を受領して「特定技能1号」への在留資格変更許可を受けることが間に合わない場合、一旦「特定活動」に在留資格変更を申請して就労を継続することは認められるのか。 	<p>御指摘の点も参考に今後運用を検討してまいります。</p>
4	<p>具体的にどのような要件を満たせば「相当の理由」があるとして6年に延長されるのかを明らかにされたい。「特定技能2号」への移行の見込みや意思がないにもかかわらず漫然と6年目の就労を行うような悪用・濫用事例を防ぐ必要がある。</p>	<p>御指摘の規定の運用としては、特定技能2号への在留資格変更のために必要な試験に合格できなかったものの、当該試験において一定以上の得点を取っている者等に通算5年を超える在留期間への変更を認めることを想定していますが、当該要件の具体的な内容については運用要領等で明確化してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
5	<p>「在留資格の変更許可等に係る相当の理由について、特定技能1号の在留資格をもって在留した期間を通算5年としているところを、5年を超えて在留することについて相当の理由がある場合には6年とすることを定める。」の「相当の理由」について、具体的にどのような理由を想定されているか。</p> <p>現状の特定技能1号については、下記の2点の課題があると認識しており、「相当の理由」には、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 実務経験は満たしているものの、特定技能2号の試験に合格していない者 2. 特定技能2号の試験に合格済みであるが、実務経験が足りていない者 3. 6年目に実務経験を満たし、特定技能2号の試験の合格を目指している者 4. 特定技能に限らず他の在留資格（例：技術・人文・国際業務等）の試験を受けて不合格だったが、6年目の試験で合格を目指している者 <p>も含まれるという理解でよいか。</p> <p>①現行の特定技能1号の在留期間である通算5年間では、特定技能1号から2号への移行に必要な技術の習得や、試験に合格することが狭き門となっている。②特定技能2号へのステップアップが進まない場合、特定技能1号の外国人は順次帰国を余儀なくされ、人手不足がさらに深刻化するおそれがある。</p> <p>また、特定技能制度は2019年の導入から5年を超え、今後順次特定技能1号外国人は徐々に在留期限を迎えるが、現場では特定技能2号への移行（ステップアップ）がうまく行われないことで特定技能1号外国人が帰国を迫られ、受入機関側は人手不足に拍車をかけることが懸念されるため、特定技能1号の更新上限（現状5年）の緩和（10～15年）についても併せて検討いただきたい。</p>	<p>御指摘の規定の運用としては、特定技能2号への在留資格変更のために必要な試験に合格できなかったものの、当該試験において一定以上の得点を取っている者等に通算5年を超える在留期間変更を認めることを想定していますが、当該要件の具体的な内容については運用要領等で明確化してまいります。</p> <p>また、特定技能1号の通算在留期間の上限については、現時点で御指摘のような「緩和（10～15年）」を行うことは考えていませんが、御指摘は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>
6	<p>特定技能1号の在留期間（5年）を延長できる制度を設けてほしい。</p> <p>また、特定技能2号への移行要件が厳し過ぎる。</p>	<p>御指摘の規定の運用としては、特定技能2号への在留資格変更のために必要な試験に合格できなかったものの、当該試験において一定以上の得点を取っている者等に通算5年を超える在留期間変更を認めることを想定していますが、当該要件の具体的な内容については運用要領等で明確化してまいります。</p> <p>また、特定技能2号の在留資格には熟練した技能が求められることから、当該熟練した技能を有することなどを試験等により確認する必要があると考えていますが、御意見は今後の執務の参考といたします。</p>

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>日本語のA1相当試験に合格しなければ入国できないというは過度な制限である。</p> <p>育成就労制度から特定技能制度に至るまでの各段階でA1、A2、B1相当試験の合格を要求することは、働きながら勉強している外国人には厳しすぎる要件であるため、撤廃又は努力義務とすべきである。外国人の日本離れを招きかねない。</p> <p>また、これらの試験に合格することよりも、実際の職務遂行能力や就労意欲を重視すべきであり、厳しい試験を義務化することは人材喪失に繋がる。</p>	<p>育成就労制度においては、「育成就労」の在留資格をもって本邦に在留しようとする者は、日本語のA1相当以上の試験に合格しているか又は同試験に合格していない場合にあっては、入国後講習等において、認定日本語教育機関等による日本語に係るA1相当以上の講習を受講する必要があることとしており、「日本語のA1相当試験に合格しなければ入国できない」ということはありません。なお、当該日本語に係る講習の受講義務は、必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されている場合は課されないこととなります。</p>
2	<p>育成就労制度又は特定技能制度において求める日本語能力の水準は、より高度なものとするべきである。例えば、企業・法人との面接を受けられるのは指導担当教員の評価や会話の試験等で会話が相応認められる者のみとすることも考えられる。</p>	<p>育成就労制度又は特定技能制度において求める日本語能力の水準については、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（令和7年3月11日閣議決定）において定められており、従事しようとする業務に必要な日本語能力ということができる水準が設定されることとなります。</p>
3	<p>日本で就労、生活していくための日本語能力の水準に達するためには、現状案では日本語に係る講習の時間数が足りないため、入国前後の講習を含めより長時間講習を受けさせることや、目標を達成するまで受講させること等の措置を講ずるべきである。</p> <p>また、入国前に受講した講習の時間数を入国後講習の時間数に含めるべきではなく、入国後講習は全ての育成就労外国人に実施すべきである。</p>	<p>御指摘の日本語に係る講習の時間数については、日本語教育機関認定制度において、初学者の「日本語教育の参照枠」A1到達に必要な時間数が最低100時間以上とされていることなどを踏まえたものであり、適切なものと考えています。</p> <p>また、入国後講習については、その総時間数を320時間以上（試験等により必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合にあっては、220時間以上）と定めており、育成就労外国人が、過去6月以内に本邦外において入国前講習を受けた場合であっても、最低でも総時間数の半分に当たる時間数は本邦において入国後講習を受講しなければならないこととなっています。</p>
4	<p>日本語に係る講習については、入国前に講習を行うことを義務付けるなども検討するべきである。また、外国においてA1相当の日本語に係る講習を受講した者は入国後講習においてA2を目標とする日本語に係る講習を受講することを認めるべき。</p>	<p>入国前講習は、入国後講習において求められる時間数の一部を補完することを認めていますが、全ての育成就労外国人が入国後講習を受講する必要があることから、現時点で「入国前に講習を行うことを義務付ける」ことは考えていません。</p> <p>また、入国後講習に係る要件を満たす場合に、入国後講習において育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するための認定日本語教育機関等による日本語に係る講習を受講することも認められます。</p>
5	<p>育成就労の期間中に育成就労外国人に日本語に係る講習を受講させる場合、当該講習時間は労働時間とされるのか。</p> <p>含まれるのなら、講習も業務の一つであると明示するべきではないか。</p>	<p>育成就労実施者は育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関等による日本語に係る講習を履修することができるよう必要な措置を講じなければなりません。当該講習を受講している時間を「労働時間」と扱うことを義務付けるものではありません。</p>
6	<p>労働時間外での教育の扱いも認められるよう検討頂きたい。</p>	<p>育成就労実施者は育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関等による日本語に係る講習を履修することができるよう必要な措置を講じなければなりません。当該講習を受講している時間を「労働時間」と扱うことを義務付けるものではありません。</p>
7	<p>入国後講習及び就労中の認定日本語教育機関での授業履修においては、オンライン学習やeラーニング等の活用を認めるべきである。</p> <p>地方部と都市部とで教育機会に差が生じる可能性が高い点にも配慮すべきである。</p>	<p>御指摘の講習の履修に際しては、オンラインによる受講も可能です。</p> <p>登録日本語教員による授業の方法については、認定日本語教育機関が実施する日本語教育課程の基準を踏まえて検討し、運用要領等において明確化してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
8	日本語に係る講習については、特段の支障がない限りは対面で行うこと、あるいは、少なくとも一部は必ず対面で行うことを求めることを検討されたい。	育成就労制度における日本語教育の質を担保するために、登録日本語教員による授業の方法については、認定日本語教育機関が実施する日本語教育課程の基準を踏まえて検討し、運用要領等において明確化してまいります。
9	日本語の能力に係る試験実施に当たっては、試験の種類、難易度、実施方法、受験回数等を整備・拡充する必要がある。	育成就労制度に係る試験の実施方法等については、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月11日法務省・厚生労働省）において定めているところです。御意見も踏まえて、関係省庁と連携しつつ、適切に対応してまいります。
10	日本語の能力に係る要件を設けるに当たっては、十分な数の教員を確保する必要があるところ、日本語認定機関や登録日本語教員は数が不足しているため、教育の担い手をこれらに限定することで、教員不足が深刻化する。 特に、地方ではこれらの確保がより困難であるから、柔軟な運用や経過措置等が不可欠である。技能実習制度下の施設や講師を活用していく等、講習実施主体の要件を緩和すべきである。	認定日本語教育機関は我が国において日本語教育の質を確保する観点から適正かつ確実に日本語教育を実施できるものとして文部科学大臣の認定を受けているものであり、育成就労制度における日本語に係る講習は基本的に認定日本語教育機関及び登録日本語教員によるものとするは相当であると考えています。
11	入国後講習での日本語教育については、育成就労人材が従事する業界、地域の固有事情を考慮した内容も含まれており、一般的な日本語教育の手法ではカバーできないものとなっているので、入国後講習の日本語教育に従事できる人材の要件については、廃止もしくは見直しを行っていただきたい。	認定日本語教育機関は我が国において日本語教育の質を確保する観点から適正かつ確実に日本語教育を実施できるものとして文部科学大臣の認定を受けているものであり、育成就労制度における日本語に係る講習は基本的に認定日本語教育機関及び登録日本語教員によるものとするは相当であると考えています。 なお、入国後講習において、認定日本語教育機関等による必要な講習以外の時間で「業界、地域の固有事情を考慮した内容」について授業を行っていただくことも認められます。
12	育成就労外国人に対する日本語教育の質を確保するため、講習実施主体は認定日本語教育機関又は登録日本語教員の中でも一定の勤務経験や研修修了の実績を有する者に限るべき。	必要な手続を経て文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の質は一定の水準が担保されていると考えていますが、御意見については、今後の執務の参考とさせていただきます。
13	登録日本語教員1人に対して生徒20人までという規制は過度な規制ではないか。かかる規制を緩和すべきではないか。	御指摘の規定は、認定日本語教育機関が実施する日本語教育課程の基準を踏まえて設けたものであり、講習の質の担保の観点から適切であると考えています。
14	経過措置として登録日本語教員が実施する講習の具体的要件については、早急に明確化してほしい。	登録日本語教員による授業の方法等については、認定日本語教育機関が実施する日本語教育課程の基準を踏まえて検討し、運用要領等において明確化してまいります。
15	育成就労の目標となる日本語能力を有する外国人については、入国後講習の期間を更に短縮するべき。	試験等によって業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合には、入国後講習の時間を短縮することを認めていますが、入国後講習において育成就労外国人が日本語や本邦での生活一般に関する知識等を修得することは重要と考えており、現時点で「入国後講習の期間を更に短縮」することは考えていません。
16	日本語の能力に係る教育及び試験にかかる費用及び時間の負担は大きく、結果として育成就労外国人の賃金が低下したり、育成就労実施者の受入れ意欲を削いだりする可能性がある。育成就労外国人や育成就労実施者等に過度な負担を課さないでほしい。 特に、地方の中小企業においては、コストを負担することがより困難な財政状況にあるため、育成就労外国人の日本語能力の向上は育成就労実施者の義務とするべきではない。	法律において、育成就労計画の認定の基準として日本語に係る目標を定めることとされていることから、育成就労実施者において日本語能力向上のために必要な措置を取っていただくことは必要なことと考えています。
17	認定日本語教育機関や登録日本語教員に対し、適正な対価が支払われるべき。	御意見を踏まえ、制度の適正な運用に努めてまいります。
18	国や地方自治体において育成就労外国人に講習を受講させることや講師の確保、講習カリキュラムや教材の開発等を含めた環境整備・支援等を行うことを検討するべき。	御指摘の自治体における支援等については、自治体において判断することとなります。また、現時点で国において補助金制度等の支援に係る取組は想定していませんが、育成就労外国人向けの教材等について、関係省庁とも連携の上、制度の適正な運用のため、施行までの間引き続き検討してまいります。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
19	<p>読む・聞くといった能力の他にも、育成就労外国人が就労現場で実際に使える日本語能力の育成について、職種ごとの日本語能力育成も含めて検討するべき。</p> <p>また、日本語能力の育成に当たっては、会話の授業を日本人に担当させる、職種に分けてクラスを細分化するなどの対応が必要。</p>	<p>原則として、読む・聞くといった能力だけでなく、話す・書くといった能力も含めて、適正かつ確実に日本語教育を実施できるものとして文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関が、育成就労制度における日本語に係る講習の実施主体となることとしています。</p> <p>その上で、御意見について、制度の適正な運用に当たり参考とさせていただきます。</p>
20	<p>特定技能制度においても認定日本語教育機関を活用するべき。また、特定技能2号の在留資格への変更に必要な日本語能力については、可能な限り早く求めるべき。</p>	<p>特定技能制度は、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする制度であり、人材育成を目的とする育成就労制度とは制度趣旨が異なることから、特定技能制度において認定日本語教育機関による日本語に係る講習を受講させることを特定技能所属機関の義務とすることは考えていません。</p> <p>特定技能2号への在留資格変更に必要な日本語能力の要件については、御指摘も踏まえつつ、1号特定技能外国人の日本語能力の向上の状況に照らして適切に判断してまいります。</p>
21	<p>日本語能力を向上させることに賛成である。</p>	<p>本件について賛成の御意見として承ります。</p>
22	<p>日本語の能力に係る要件を設けるに当たって、制度の運用に係る詳細が示されておらず不明確。</p> <p>試験の運営体制、登録日本語教員の確保、入国後講習の内容、日本語能力の具体的指標及びその他必要事項等の詳細について、省令や運用要領等において早急に示されたい。</p>	<p>御意見を踏まえ、運用に係る詳細については、運用要領等において適切に明確化してまいります。</p>
23	<p>育成就労外国人にとっての入国後の特に1年目は、「育成就労」及びその後の「特定技能1号」を通して職業生活上も日常生活上も社会生活上も日本において支障なく活動できるようになるための基本的素養を身に付ける期間であるから、少なくとも将来的には、育成就労1年目に受験させる試験としては、日本語試験と（全分野・業務区分共通の）職業生活上、日常生活上、社会生活上必要な基礎知識やルール等を問う試験のみとすることが検討されるべきである。</p> <p>上記を前提に、少なくとも当面の間の措置としては、育成就労1年目に、「技能検定試験基礎級又は相当する育成就労評価試験」に加えて、「職業生活上、日常生活上、社会生活上必要な基礎知識やルール等を問う試験」を受験させることとするか、「技能検定試験基礎級又は相当する育成就労評価試験」の出題内容の一部として職業生活上、日常生活上、社会生活上必要な基礎知識やルール等に係るものを含めることとするべきである。</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
24	<p>育成就労から特定技能への移行要件としている技能に係る試験の難易度が高過ぎるのではないかと。</p>	<p>特定技能評価試験の難易度については、有識者の意見を踏まえ、適切に検討してまいります。</p>
25	<p>試験の透明性・公平性を確保するべきである。</p> <p>採点基準及び試験問題に係る情報を公開すること、試験問題の情報漏洩が疑われる事案が発生しているため漏洩防止対策を講じること等をするべき。</p> <p>また、技能検定については、①採点の基準及び結果に係る受験者への速やかな公開、②参考教材の整備と拡充、③試験内容の定期的な見直し等を必須とし、試験の透明性と公平性を確保し、制度に対する信頼性を高めるべき。</p>	<p>育成就労制度に係る試験の実施等については、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月11日法務省・厚生労働省）において、統一的な方針を定めているところです。</p> <p>育成就労制度における試験については、前年度に実施した試験問題の一部又は全部を公表することとしています。また、分野所管行政機関及び試験実施機関は、試験問題及び試験関係書類の厳重な管理、在留カードやパスポート等による確実な本人確認等のなりすまし防止、持ち物検査の実施、スマートフォン等通信機能付の携帯情報端末等の管理の徹底、試験中の十分な巡回などの不正防止策を講じることとしています。</p> <p>試験の公正性の確保は重要と考えており、御意見も踏まえて、試験の実施等の在り方について、引き続き検討を行ってまいります。</p> <p>また、技能検定についても、有識者の御意見も聞きながら、試験課題や試験実施方法等の見直しを進めてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
26	<p>入国後講習について、民間の日本語教育機関や監理支援機関にのみ任せるとはならず、日本の文化や法律、その地域におけるマナー等も修得させることができるように、地方公共団体等からの指導の場や講習会等を設けてほしい。また、生活一般に関する知識の講習内容と時間数を定めた上で、技能実習制度以上に講習時間と内容の充実を図る必要がある。</p> <p>また、地域との共生の観点からは、地域の国際交流協会等を主体とする入国後講習も有用ではないか。</p> <p>さらに、「本邦での生活一般に関する知識」について、金融教育を含めるなど、内容及び時間数を技能実習制度以上に充実させるべきである。</p>	<p>御指摘の自治体等における取組等については、自治体等において判断することとなりますが、御指摘を踏まえつつ、入国後講習の詳細について適切に検討してまいります。</p>
27	<p>育成就労評価試験、技能検定について、必要性を感じない。</p> <p>また、職種によって試験の難易度が大きく異なっていることについて、議論されていないのか。</p> <p>一部の試験において、試験内容自体が旧態依然としているものについては、作業方法の改良等によって修正しないのか。</p>	<p>御指摘の「必要性」については、基本方針において「育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得していることが求められる。…当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定…基礎級又は相当する育成就労評価試験…により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。」としておりです。</p> <p>その上で、具体的な育成就労評価試験の水準や内容等については、特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針（令和7年3月11日法務省・厚生労働省）を踏まえ、特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議においてその適正性等を確認してまいります。</p> <p>また、技能検定についても、有識者の御意見も聞きながら、試験課題や試験実施方法等の見直しを進めてまいります。</p>
28	<p>技能士資格取得は努力義務にするべき。実習生がその資格を母国に持って帰っても何の評価もされず、彼らのキャリアアップに全く貢献していない。</p>	<p>技能検定については、基本方針において「育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得していることが求められる。…当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定…基礎級又は相当する育成就労評価試験…により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。」としており、また、「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（平成28年法律第89号）（以下「育成就労法」という。）第8条第3項第6号において、育成就労の目標とする試験として記載することができる旨規定しています。</p>
29	<p>入国後講習について、その質の確保に向け、講習の内容の標準化と、実施での講習実施確認や講習後の一律の評価試験の実施等の導入が必要。</p> <p>講習の内容の標準化としては、法定講習以外のカリキュラムの策定、教材・指導資料の整備と共有、評価・修了認定の統一基準の整備、多言語化及び文章化等を求める。</p>	<p>御指摘を踏まえつつ、入国後講習の詳細について適切に検討してまいります。</p>
30	<p>技能検定について、技能は合格レベルにあっても、日本の文字が認識できず、不合格になる場合がある。試験問題を多言語化する、受験する外国人の日本語能力に応じた日本語に準拠した試験問題を作成するなどすべき。</p>	<p>技能検定についてのご意見は、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、技能評価試験については、分野所管行政機関が定める言語により実施し、日本語で実施する場合は漢字にルビを付すことを基本とし、また、育成就労評価試験の初級試験を日本語で実施する場合は、原則として平仮名で分かち書きし、ヘボン式ローマ字を併記することとするなど、日本語能力にも配慮した試験としています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
31	<p>入国後講習について、外国人と直接の利害関係がある就労先等に人権侵害の相談等を行うことは難しいため、認定日本語教育機関等だけでなく、「育成就労」の在留資格で働く人が就労したり、居住したりする自治体において、外国人相談窓口や保健センター、又はその地域の労働基準監督署等を紹介し、中立的な立場で相談ができる窓口が存在することを伝える内容であることが望ましい。</p>	<p>入国後講習においては、出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報を科目とする必要があることとなっておりますが、その詳細については適切に検討してまいります。</p>
32	<p>育成就労評価試験について、試験機関の在り方、受験料、監査制度等について各省共通の規則を定めるべき。入国後6カ月以上で受ける基礎級試験料としてはあまりに高額な試験がある。育成就労でも試験機関の公正さを確保する規則が必要。</p>	<p>育成就労制度に係る試験の実施等については、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月11日法務省・厚生労働省）において、統一的な方針を定めているところです。</p> <p>試験の公正性の確保は重要と考えており、御意見も踏まえて、試験の実施等の在り方について、関係省庁と連携しつつ適切に検討を行ってまいります。</p>
33	<p>A1相当講習を本邦入国前に行う場合の実施主体に係る要件を緩和すべき。</p> <p>A1相当講習を本邦入国前に行う場合については、例えば、各国との二国間取決め（MOC）で規定する要件（質の担保、実施の適正さ等に係るもの）を満たす海外の日本語教育機関においても実施可とすることなどを検討すべきではないか。</p>	<p>認定日本語教育機関は我が国において日本語教育の質を確保する観点から適正かつ確実に日本語教育を実施できるものとして文部科学大臣の認定を受けているものであり、育成就労制度における日本語に係る講習は基本的に認定日本語教育機関及び登録日本語教員によるものとする事は相当であると考えています。</p>
34	<p>育成就労法施行規則案において、A2相当講習の実施は育成就労実施者の義務とされているが、当該義務の履行にあたっての関係自治体による積極的な支援策も検討するべき。育成就労実施者による日本語教育に係る費用が、育成就労外国人の賃金に直接又は間接に転嫁されないように制度を構築し、運用する必要がある。</p>	<p>御指摘の自治体等における支援等については、自治体等において判断することとなります。</p> <p>御意見を踏まえ、制度の適正な運用に努めてまいります。</p>
35	<p>育成就労制度における技能試験について、試験範囲、教材、教科書、問題集及び単語集など、受験して合格するために必要となる教材を必ず整備するべき。試験は、基本的に教科書に記載されている内容に則ったものとする事により、事前に合理的に勉強することのできる環境を整えることが重要。</p>	<p>育成就労制度に係る試験の実施等については、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月11日法務省・厚生労働省）において、統一的な方針を定めているところです。</p> <p>御意見も踏まえて、試験の実施等の在り方等について、引き続き検討を行ってまいります。</p>
36	<p>政省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものとして、「当該育成就労分野に技能検定職種が含まれている場合には、育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者への技能検定の受験等を積極的に推奨していること。」を規定するべき。</p>	<p>基本方針においても「育成就労外国人が限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。」と規定しており、適切に育成就労を実施できるよう周知を行ってまいります。</p>
37	<p>基本方針（令和7年3月11日閣議決定）の「目標として定めた試験の適正な実施」のなお書きにおいては、「育成就労外国人に限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。」とされているが、パブリックコメントの「省令案概要（主務省令の整備省令）の別紙」の「第2 育成就労計画に係る規定の整備」において、上記方針記載の「積極的」な「推奨」を担保ないし促進する具体的措置が含まれておらず、政省令で定める基準として当該具体的措置を盛り込むべき。</p>	<p>「技能検定その他の試験」は、必ずしも技能の指導等の能力を測るものではなく、当該試験の実施状況等は試験ごとに様々であり一律の義務付けを行うことは難しいと考えているため、御指摘のように「政省令で定める基準」とすることは考えておりませんが、御指摘の基本方針の記載の趣旨については、今後適切に周知してまいります。</p>
38	<p>技能検定・育成就労評価試験について、技能検定試験の内容よりも現場の方が既に相当進歩しているため、現在各職種の現場で実際に使用されている技術・技能に合った内容のものとするべき。</p>	<p>技能検定・育成就労評価試験について、有識者の御意見も聞きながら、試験課題や試験実施方法等の見直しを進めてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
39	<p>入国後講習中の業務に必要な技能講習、特別教育等の資格取得（実技を含む。）を認めてほしい。</p>	<p>入国後講習の詳細について、今後適切に検討してまいります。育成就労制度も、本邦での就労を通じた未熟練外国人の人材育成を目的とするものである点において技能実習制度と変わりなく、技能習得の実効性確保や未熟練外国人の保護の観点から、技能実習制度における枠組みを踏襲することとし、入国後講習期間中の技能講習受講に係る取扱いについても、変更は予定していません。</p>
40	<p>入国後講習における科目ごとの時間数について、科目ごとの時間数が、現行の技能実習制度同様、法的保護に必要な情報の科目についてのみ指定となっているが、他の科目（日本語、本邦での生活一般に関する知識、本邦での円滑な技能の修得に資する知識）についても規定するべき。</p>	<p>入国後講習の内容は、一定の日本語能力を修得するための日本語の講習や出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報については最低限の講習時間数を定めていますが、それ以外については分野や業務の内容に応じて柔軟な対応を要するため定めておりません。</p>
41	<p>日本における特定技能制度等の試験の設問が公表されておらず、この扱いが、過去問題等が裏で売買される要因ともなっているため、技能・日本語試験の問題等を公表してはどうか。</p>	<p>御指摘の特定技能制度及び育成就労制度における試験については、前年度に実施した試験問題の一部又は全部を公表することとしています。</p>
42	<p>法第9条の2第4号口の主務省令で定める基準の「一定の水準の技能」とは、更に基準が示されるのか。</p>	<p>御指摘の基準は、育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該分野に係る分野別運用方針において定められます。</p>
43	<p>地方の受入れ機関にとってはやはり離職される危機感が高い。地方での受入れについて更なる優遇措置を講じていただきたい。</p>	<p>「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」（令和6年法律第60号）（以下「改正法」という。）附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定等を踏まえ、人材が過度に集中し得る大都市圏等以外の地域内の優良な育成就労実施者のうち優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を拡大するとともに、人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域内の育成就労実施者が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった配慮措置を講じており、当該規定の適切な運用に努めてまいります。</p>
44	<p>転職制限について、労働者の権利として、地域間の労働移動の自由の確保を目指していくべき。 人口減少や高齢化による労働力不足に直面している地方の中小企業・地場産業から都市部への外国人労働者の流出を抑えるための対策の必要性は理解するが、これらの政令・省令による複雑すぎるルール設定によって運用が難しくなり、育成就労外国人（労働者）の転職が著しく制限される事態は避けるべき。</p>	<p>育成就労外国人が育成就労実施者の変更（転籍）を希望した場合において、関係機関が適切に支援を行うよう適切な運用に努めてまいります。また、関係法令の内容について適切な周知・広報に努めてまいります。</p>
45	<p>転籍者が占める割合について、地方は受入れ人数の1/3で大都市圏は1/6という割合では、大都市圏は大手企業が多く、大手企業はそもそもの受入れ人数枠が多いため、また、大都市圏の企業数は多いため、大都市圏への流出防止という意味をなさないのではないか。 また、中小企業から大企業への流出も考慮するべき。現案だと地方の大手企業が受入れに有利すぎる、割合を見直し人数枠票を作成して示してほしい。</p>	<p>人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域に所在する育成就労実施者に対して過度な制限を設けることなどは困難と考えておりますが、制度の適切な運用に努めてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
46	<p>都市部の場合、非都市部（指定区域）からの転籍者の「占める割合が6分の1を超えることとならないこと」とあるが、都市部以外の育成就労外国人がかなり多い場合には、都市部での転籍受入れ可能数があまりに限定されることは、転籍の自由が実質的に制約を受けることとなりかねないため、受入れ機関ごとの受入れ人数枠による制限にとどめ、非都市部からの転籍者の割合そのものを限定する必要はないのではないか。</p>	<p>御指摘の規定は、改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定等を踏まえ、人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域（いわゆる地方）内の育成就労実施者が転籍者を受け入れられる割合を拡大することとしたものであり、当該規定により「転籍の自由が実質的に制約を受ける」ことになるとは考えていませんが、御指摘を踏まえ、育成就労外国人が転籍を希望した場合には適切に支援が行われるよう、制度の適切な運用に努めてまいります。</p>
47	<p>育成就労外国人の人権及びキャリア形成等を軽視していること、都市部の中小企業における人手不足は地方企業と同様に深刻化していること、育成就労と地方創生は無関係であること、地方経済に必要なのはエッセンシャルワーカーよりも高度人材であることなどに鑑み、都市部における育成就労外国人の採用及び転籍の上限を設けることに関して反対である。とりわけ都市部の中小企業に関しては例外規定を設ける等、ご考慮いただきたい。</p>	<p>改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定等を踏まえ、人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域（いわゆる地方）内の優良な育成就労実施者のうち優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を拡大するとともに、指定区域内の育成就労実施者が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった配慮措置を講ずることとしたものであり、当該規定の適切な運用に努めてまいります。</p>
48	<p>育成就労制度において転職の自由が解放されたら地方の製造業は成り立たなくなり、政府の掲げる地方創生と真逆の方向に行く。今回の制度設計においては地方に配慮するようお願いする。</p>	<p>「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日関係閣僚会議決定）（以下「政府方針」という。）において「計画的な人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的であり望ましいものの…、外国人本人の意向による転籍を認める」とされていることから、法律上、一定の要件の下で育成就労外国人本人の意向による転籍が可能とされています。</p> <p>その上で、改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定等を踏まえ、人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域（いわゆる地方）内の優良な育成就労実施者のうち優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を拡大するとともに、指定区域内の育成就労実施者が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった配慮措置を講じており、当該規定の適切な運用に努めてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
49	<p>大都市圏等への転籍制限について、外国人といえども、日本国内に中長期滞在している者に対して転籍制限を課すことは、日本国憲法で保障されている職業選択の自由と抵触しないか。国際的に問題はないのか。</p> <p>育成就労の運用開始後に当該制限が歯止めとなっているかの検証を行い、状況によっては廃止いただきたい。</p>	<p>御指摘の「大都市圏等への転籍制限」については、人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域（いわゆる地方）内の優良な育成就労実施者のうち優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を拡大するとともに、指定区域内の育成就労実施者が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった配慮措置を講ずるものであって、外国人に指定区域内外の転籍を禁止するものではなく、「日本国憲法で保障されている職業選択の自由」に反するものではないと考えています。</p> <p>育成就労制度については、改正法附則第26条第1項において「政府は、この法律の施行後三年を目途として、外国の送出機関（育成就労法第九条第一項第十一号の送出機関をいう。）及び監理支援機関の事業活動の状況その他の育成就労制度の運用状況の検証を行い、その結果等を踏まえて育成就労制度の在り方について検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。」とされており、改正法施行後の運用状況については適切に検証してまいります。</p>
50	<p>告示案概要の指定区域について、本社は指定区域内にはないが、育成就労外国人が就労する工場及び住居が指定区域内にある場合の受入れ人数枠は、高い水準を満たすと認められる場合の拡大された人数枠になるという理解でよいのか。</p>	<p>人材が過度に集中し得る大都市圏その他の特定の地域以外の地域である指定区域（いわゆる地方）内にあるか否かは、育成就労実施者の住所（本店所在地）によって判断されることとなります。</p>
51	<p>不便な生活環境を嫌い、都市部へ転職する労働者は多く、生活環境の改善は一企業や一団体では限界があり、行政も関わらないと改善は厳しいため、地方自治体が自動車免許のない外国人のために交通機関を充実させることや自動車免許取得のためのサポートを行うこと等の支援を行うことができれば、今より地方企業の採用力・定着力強化が進むのではないのか。</p> <p>また、特に、中小企業基本法に定める中小企業や、外国人労働者及びその家族の支援に協力する市民団体を対象として、国や地方自治体による補助金交付等の支援を強化するべきであり、これが都市部への転籍の抑制にもつながるのではないのか。</p>	<p>御意見は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>
52	<p>都市部に流入することへの対策であれば、地域による賃金格差を是正する事の方が先決ではないのか。</p>	<p>御意見は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>
53	<p>特定技能制度において、自動車部品製造関連の企業の多くは、「製造業特定技能外国人材受入れ協議会・連絡会」の加入要件である「対象となる産業分類」に該当していないことを理由に、特定技能外国人を受け入れることができないため、育成就労制度において加入することが要件とされている「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」については、特定技能制度のような選択根拠不明な産業分類等による加入制限を行わず、外国人技能実習生と同様に育成就労外国人を受け入れることができるようにしていただきたい。</p>	<p>分野別協議会の加入要件等の詳細につきましては、今後関係省庁において適切に検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
54	育成就労制度と技能実習制度の受入範囲を同じにしてほしい。	法律において、育成就労産業分野は特定産業分野から選定されることとされており、技能実習で受け入れていた職種をそのまま機械的に引き継いで「育成就労制度と技能実習制度の受入範囲を同じ」とすることは困難です。 特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。
55	園芸用土製造業を特定技能及び育成就労の受入職種に含めていただきたい。	特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。
56	コンクリートパイルの生産・施行について、育成就労制度の対象としてほしい。	特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。
57	「産業分類2442 建設用金属製品製造業」を育成就労制度の対象としてほしい。	特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。
58	特定技能建設分野の分野別協議会は所属機関の費用負担が発生し重荷になっている。特定技能における分野別協議会は入管への申請などの手続の足かせとなっており、特定技能でも育成就労でも分野別協議会は必要ない。	分野別協議会は、分野所管省庁、その分野に属する育成就労実施者等を構成員として、関係者の連携の緊密化、制度趣旨や情報の周知、法令遵守の啓発、地域ごとの人手不足状況の把握等を行うために組織することとしています。
59	技能実習「溶接」で受け入れている外国人を引き続き対象とできるように、育成就労制度の対象としてほしい。	育成就労産業分野は特定産業分野から選定されることから、育成就労産業分野として選定された分野においては、特定産業分野と同様の業務に従事することができます。 育成就労産業分野の選定等については、「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」における議論を踏まえつつ適切に検討してまいります。
60	漁船漁業、養殖業職種において技能実習生の労働組合加入が義務付けられているところ、育成就労においては、労働組合への加入は外国人の自由意志に委ねられるべき。 技能実習生は毎月組合費を徴収されているが、問題ではないか。	御意見については、関係省庁と共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。
61	育成就労は、就労期間に応じた昇給その他待遇の向上に加えて、就労を通じて技能を修得させて育成するものであるから、「技能の修得も合わせて」との文言も追加すべき。	育成就労実施者の変更の際には、一定の期間、直近の育成就労実施者の下で育成就労の対象となっていることが求められる場合があり、当該期間として1年を超える期間が定められているときは、育成就労実施者が分野別運用方針で定める待遇の向上を図る必要があることとなっておりますが、当該待遇の向上は技能の水準に左右されるものではないため、その旨規定しておりません。
62	分野別協議会に加入していることが求められているが、同協議会の活動内容や、与えられている権限、加入を要件とする必要性が不明である。育成就労に係る情報交換や適正化に関する情報提供を行うものか、育成就労実施者に対する（任意の）指導の権限を有するものかを明らかにされたい。	分野別協議会は、分野所管省庁、その分野に属する育成就労実施者等を構成員として、関係者の連携の緊密化、制度趣旨や情報の周知、法令遵守の啓発、地域ごとの人手不足状況の把握等を行うために組織することとしています。
63	各業界のニーズを踏まえ、対象となる業務区分や産業分野の拡大を柔軟かつ迅速に検討、実施すべき。	特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
64	漁船漁業では技能実習生と特定技能就労者の1隻あたりの人数は日本人の人数を上回ってはならないとなっているが、漁業を守る観点から、技能実習生は日本人1人に対して2人まで特定技能就労者については、一定基準の日本語能力を有していれば、人数制限を撤廃すべき。	御意見については、関係省庁と共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。
65	監理団体と労働組合が締結する労働契約書は双方協議して作成することとなっているが、監理団体が変更を申し入れても一切受け入れられず、同一の労働契約書を締結させられている。労働組合の関与は必要ない。	御意見については、関係省庁と共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。
66	漁船漁業と養殖業の兼業漁家が多数あるが、兼業での実習が不可である。育成就労制度においては、作業の安全確保を担保した上で、効率的な対応となるよう改善願いたい。	育成就労制度においては、特定技能1号水準の人材を育成することを目的としており、従事できる業務の範囲は、特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき「主たる技能」を定めて計画的に育成・評価を行うこととされているところ、制度の趣旨からして、複数の業務区分にまたがって業務に従事することは想定されておりません。
67	漁業活動の一環として漁協業務を位置づけ、漁協での就労も可能としていただきたい。	育成就労制度においては、従事できる業務の範囲は、特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき「主たる技能」を定めて計画的に育成・評価を行うこととしており、当該「主たる技能」を修得するために必ず行わなければならない「必須業務」に業務時間の3分の1以上従事することを求めています。その余の時間は関連業務等に従事することが可能です。
68	分野別協議会は所属機関などの費用負担が発生し重荷になっている。分野別協議会における入会金や年会費などの負担金は撤廃・軽減すべき。	御意見については、関係省庁と共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。
69	「申請者の行わせる育成就労が育成産業分野のうち(略)当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、(略)告示で定める基準に適合すること」における「当該特定の分野」とはどの分野なのか。	育成就労法施行規則等において定められた各要件について、分野に特有の事情に鑑みて、上乘せすることを可能とする規定を置いているところ、御指摘の規定は、それに関する規定と思われますが、当該規定において上乘せをすることが可能な分野は、法務大臣及び厚生労働大臣が当該上乘せが必要と判断したものとして告示で定められた分野となります。当該分野については、関係省庁とも協議しつつ、今後検討してまいります。
70	法9条の2第4号口の主務省令で定める基準「それぞれの当該分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること」とあるが、分野別運用方針で定める要件はどのようなものか。特に工業製品製造業分野について業種ごとに異なる要件となるのかなど、具体的な内容について教えてほしい。	工業製品製造業分野を含め、分野別運用方針で定める内容については、有識者の意見を踏まえ、分野所管省庁とともに適切に検討してまいります。
71	技能実習制度で問題視されたブローカー等の中間搾取者の介入が育成就労制度においても引き続き認められることは人権問題等を改善した制度とは言えず、反対である。	育成就労制度では、法律上、送出国から送出国を介して外国人を受け入れることが想定されているところ、送出国が送出国の法令等に準拠していること、送出国が外国人から徴収する費用の上限を受入れ後の月給の2か月分までとすること、当該費用等の公表を義務付けること等をその要件として定めて、適正化を図るほか、育成就労実施者等が外国人に雇用契約の内容等を説明することを義務付けること等により、受け入れる外国人の保護を図るようにしています。
72	技能実習制度における一部の非移行対象職種など、特定産業分野以外の分野においても引き続き受け入れができるようにしてほしい。	法律上、育成就労産業分野は特定産業分野から選定されることとされており、また、特定産業分野以外の分野で育成就労外国人を受け入れることはできません。 特定技能産業分野又は育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その可否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
73	低賃金の育成就労外国人を受け入れることは、日本の労働市場に悪影響を及ぼすほか、社会保障費の増加や日本人の賃金低下等を招くため反対である。	育成就労外国人を受け入れる育成就労産業分野は、生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお当該分野における人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な特定産業分野から選定されます。 その上で、育成就労外国人の報酬については、「日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上」であることが求められています。
74	育成就労外国人の受入れコストが高く、受入れに不安を感じる。	育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣（外国人育成就労機構）により認定を受けた育成就労計画に基づいて育成就労を実施していただく必要があるところ、御意見を踏まえつつ適正な制度運用を行ってまいります。
75	育成就労の途中で特定技能へ変更することや育成就労終了後に特定技能へ移行しないことは認められるのか。	育成就労が終了する前に特定技能1号への在留資格変更許可申請を行うことは可能であり、特定技能1号への在留資格変更が認められる場合があります。 育成就労制度は特定技能1号水準の技能の修得を目的としていますが、育成就労終了後に特定技能への在留資格変更許可申請を行うことは義務ではありません。
76	育成就労の途中であっても育成の見込みのない者やトラブルを起こす者について途中帰国を可能としてほしい。	育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人の意思に反して育成就労を打ち切り、強制的に帰国させることは認められず、育成就労計画に基づく育成就労を実施していない場合には育成就労認定の取消しを受けることとなります。
77	育成就労を行うにあたってのコストが負担であるため、行政等からの金銭的な支援を行うべきである。また、将来的にはコストを要しないために求人募集等の活動を行政等の公的機関がオンライン手続を含め行うべきである。	育成就労制度は技能の修得を目的とするほか、人手不足分野における人材の確保を目的としていることから、受入れに係る費用については、受入れを行う実施者が適切な金額の範囲で費用を負担していただく必要があると考えています。
78	日本は1999年にILO第181号条約（民間職業仲介事業所条約）を批准しており、同条約第7条1項では「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」とされている。したがって、外国人が送出機関に金銭を支払うことを認める規定を設けることは、ILO第181号条約に反する事態を許容するものと言わざるを得ない。あくまで労働者から手数料等を徴収することは違反である。 仮に、中小企業の現状を考慮し段階的な移行措置等をとる場合は、明確な移行計画の提示が必要。	御指摘の規定は飽くまで上限を定めるものであり、送出機関に支払う費用は育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分を超えてはならないとする当該規定を設けることはILO181号条約に反するものではないと考えておりますが、外国人本人の負担の軽減のための受入れ機関の取組が期待されることなどの制度趣旨を適切に周知してまいります。
79	出入国又は労働に関する法令について不正又は著しく不当な行為を行ったことにより認定育成就労計画が取り消されるのは、外国人に係る不平等に限定してほしい	御指摘を踏まえつつ、規定の内容については運用要領等において明らかにした上、適切な運用を図ってまいります。
80	日本国籍者と結婚、養子縁組した場合、日本で出産した場合、虚偽申請、資格外活動を行った場合、犯罪や犯罪企図、税金・保険料滞納、各種虚偽申請が確認された場合、難民申請、帰化申請、生活保護申請をした場合、日本国を貶める思想・行為・発言・投稿が発見された場合、育成就労外国人の収入から判断して不相応な資産（預金、高級車、住宅、宝飾品、ブランド品等）を保有している場合などには、認定計画の取消や監理支援機関等への罰則を設けるべきである。	法令上認められた行為や個人の思想、所有物等に照らして育成就労計画の認定取消し等を行うことは相当でないと考えますが、法令に基づいて適正な制度運用に努めてまいります。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
81	<p>監理支援機関が行う監査の頻度等が不十分であり、実態の確認が きかないのではないか。</p>	<p>監理支援機関は、育成就労を開始してから1年目の育成就労外国人 人については、監理支援責任者の指揮の下に、1月に1回以上の頻 度で、監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育 成就労を行わせているかについて実地による確認を行うこととして います。</p> <p>また、監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型 育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反し ていないかどうかなどについて、監理支援責任者の指揮の下に、3 月に1回以上の頻度で監査を行うこととしており、これらの頻度は 適当なものと考えています。</p>
82	<p>行方不明者が発生した場合、事業者のみの責任であるとは限らな いため、優良な育成就労実施者の考慮要素である「行方不明者」か らは育成就労実施者の責任でないものを除くべきではないか。</p>	<p>御指摘を踏まえつつ、規定の意味内容については運用要領等にお いて明らかにした上、適切な運用を図ってまいります。</p>
83	<p>育成就労制度について国民への情報提供を徹底していくべきであ る。</p> <p>また、育成就労機構及び入管庁並びに地方入管等における情報連 携が十分でないため、整備を行い適切な情報連携及び周知・広報に 努めて欲しい。</p>	<p>御指摘を踏まえ、適切な広報に努めてまいります。</p>
84	<p>年金制度等の社会保険制度の趣旨からして、育成就労外国人らに 加入を求めるものではなく、それら公租公課の納付について厳格化 するのは反対である。</p> <p>年金制度は外国人は別建てにするなどすべき。</p>	<p>関係省庁と情報を共有の上、適切に対応してまいります。</p>
85	<p>改正法附則の規定によりなお従前の例によることとされた2号技 能実習を修了した者で、引き続き3号技能実習を行わせることがで きる者について、改正法の施行日の時点で2号技能実習を1年以上 行わせているものとするを定めるのであれば、2026年4月 に技能実習2号になっていないと3号技能実習が行わせることが できず、すでに時期が1年を切っているため、早々に機構から通達を 出していただきたい。</p>	<p>改正法施行日となる2027年4月1日以降において、技能実習3号 へ移行をするためには、同日時点で技能実習2号を1年以上の期間 行っている必要があります。（中断等により期間が1年に満たない 場合は対象となりません。）今後、当庁のホームページ等において 適切に周知・広報いたします。</p>
86	<p>妊娠等した場合の対応に係る規定や、妊娠等の事実により不当な 扱いを受けたことに対する罰則規定等がないのではないか。</p>	<p>労働者が妊娠等をしたことを理由に使用者が不当な取扱いをした 場合は、労働関係法令に違反するものと考えており、育成就労外国 人にとっては、妊娠等により育成就労を継続することが困難とな った場合は、育成就労を中断の上、継続可能となったときにこれを再 開することを想定しています。</p> <p>また、育成就労実施者は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣 （外国人育成就労機構）が認定した育成就労計画に基づいて育成就 労をしなければならないことから、妊娠等を理由に育成就労外国人 を強制的に帰国させるなどの行為に及んだ場合、育成就労計画認定 の取消しを受けることとなります。</p>
87	<p>特定技能制度と同様に、共生施策推進のために地方公共団体に協 力を要請すべき。</p>	<p>育成就労実施者が育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共 生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたとき は、当該要請に応じ、必要な協力を行うこととしていることを育成 就労計画の認定要件としています。</p>
88	<p>育成就労外国人が居住する宿泊施設については、本人が確認して 同意をすることを要件とするべきではないか。</p>	<p>育成就労計画の認定申請前に育成就労外国人が事前に宿泊施設を 直接確認することは基本的に困難と考えていますが、育成就労実施 者又は監理支援機関が宿泊施設を確保していることを育成就労計画 の認定要件としており、当該要件についても踏まえたうえで、育成 就労機構において育成就労計画の認定を行うこととしています。</p>
89	<p>育成就労計画の申請時において宿泊施設の契約ができない場合、 配属前に新たな近似の物件を監理支援機関が確認し、宿泊施設が適 正であることを確認して変更届を行うことが可能であるか。</p>	<p>御認識のとおり可能です。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
90	健康状態が良好であるかの確認について、要件を具体的に明示すべき。	御指摘については、運用要領において今後可能な限り明確化する予定です。
91	外国人が負担する費用額について基準を明確にし、一般に公開すべき。	送出機関が外国人から徴収する費用については、算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法を利用して公衆の閲覧に供する方法により公表することを送出機関の要件としています。
92	帰国直前または帰国後の給与の支払いについて、現金での支給または出身国の当該育成就労外国人の口座への送金が可能であることを運営要領で明記すべき。	御指摘の点については、運用要領等において明示することを検討することとします。
93	募集情報等提供として提供される労働者の募集に関する情報が「育成就労」以外の在留資格への変更を前提としているものが除外されるか。	特定募集情報等提供を受けて育成就労以外の在留資格への変更許可を受けることは必ずしも否定されるものではありません。
94	「社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待」の範囲について、運用要領で具体例を可能な限り明記すべき	ご指摘の点については、運用要領等において明示することを検討することとします。
95	技能実習制度では要件とされていなかった昇給を義務化するのであれば、育成就労外国人の賃上げを行った場合のインセンティブを設けてほしい。	<p>育成就労法第9条の2第4号イにおいて、育成就労実施者の変更、いわゆる転籍の要件として、転籍元の育成就労実施者の下において育成就労の対象となっていた期間が、分野ごとに分野別運用方針において1年以上2年以下の範囲内で定める期間を超えていることを求めています。これについて1年を超える期間が定められている分野においても、育成就労実施者がこの期間を1年とした場合にあっては昇給その他の分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることは求められません。</p> <p>また、育成就労外国人の待遇の向上を適切に行っていることは優良な育成就労実施者に係る考慮要素としています。</p>
96	育成就労外国人に対して、日本語能力や技能レベルに合わせた昇給や長期滞在を可能とする等のインセンティブを具体的に示すべき。	<p>昇給の実施は各育成就労実施者の判断で行われるべきと考えていますが、育成就労外国人の待遇の向上を適切に行っていることは優良な育成就労実施者に係る考慮要素としています。</p> <p>法律上、育成就労の期間は基本的に3年間とされており、御指摘の「インセンティブ」として育成就労自体の期間を伸長することは困難ですが、特定技能の在留資格に変更することにより、長期にわたって日本で就労いただくことは可能です。</p>
97	無犯罪証明書の提出を要件とするべき。	育成就労外国人の素行が善良であることを求めているところ、その立証方法については、今後運用要領等で明示していく予定です。
98	申請は本人でなく、日本人の「保証人」が行うものに限り、不法滞在となったり失踪した場合にはペナルティを課すべき。	<p>御指摘の「保証人」の意味するところが必ずしも明らかではありませんが、育成就労計画の申請者は、本人ではなく育成就労を行わせようとする者です。</p> <p>外国人が不法滞在状態となった場合は、退去強制の対象となります。</p>
99	キックバック・供応の禁止規制は育成就労制度・特定技能制度で規定するべきであり、規定する際には団体を対象とするのみならず、団体に所属する個人に対しても要件とするべき。	<p>育成就労制度において、関係機関が社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等の供与又は供応接待を受けること等を規制する旨の規定を設けているところ、御指摘のような個人に対するキックバックや供応を含め、規制対象の範囲は、今後、運用要領等で明らかにしてまいります。</p> <p>また、特定技能制度においては、特定技能所属機関と特定技能外国人とのマッチングに関する規制に係る事情が異なる上、外国人の能力、ひいては要保護性も異なり得るため、育成就労制度と同様の規制までは設けることとしていません。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
100	試験不合格の場合の在留を「2年以内」とする理由は何か。育成就労1年目の技能測定試験及び日本語能力水準A1相当の試験に合格しない場合には、その後の在留は認められないのか。	法律上、育成就労計画の期間の延長は最大で1年と規定されており、これは、育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標となる試験に合格しない等の相当な理由があると認められる場合に延長が認められることとしております。また、育成就労の開始日から1年を経過するまでに受けることとされている技能又は日本語能力に係る試験については、合格しなかったことのみによって直ちに育成就労の継続を認めないことは予定していません。
101	特定技能1号で通算5年就労した期間を有する者が育成就労の対象となることが相当と認められるのか。	特定技能の在留資格に在留資格変更許可を受ける余地のない者を対象とする育成就労計画は認定を受けることはできないこととする予定としています。
102	監理支援機関として許可を得ていない登録支援機関が、育成就労から特定技能へ資格変更する外国人を受入れに関わることに反対する。	御指摘の措置をとることは困難と考えていますが、今後の執務の参考とさせていただきます。
103	育成就労計画を作成することが出来る者として国家資格を有する者に限るべき。	御指摘の「国家資格」の意味するところが必ずしも明らかではありませんが、監理型育成就労に係る育成就労計画は監理支援機関の指導等を受けて作成される必要があります。
104	今後のMOC交渉は、ODAで行われている既存の職業訓練プログラムの提示も同時並行的に行いながら対応し、二国間協定を内容を精査しながら多くの国と締結していく必要がある。	御指摘は今後の運用の参考とさせていただきます。
105	育成就労外国人が1年ごとに本国へ一時帰国して育成就労を行うにあたり、毎年全く同じ時期に帰国することは困難であるため反対である。	育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することを前提とした計画は、季節的業務に従事する場合には、1年のうち一定期間は業務に従事することができない期間が生じ得ることがあるため、これに対処することを趣旨とするものです。そのため、当該計画は、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が労働者派遣等監理型育成就労産業分野と同一の分野に係るものである必要があること、育成就労を休止する一定期間については毎年同一であることをその要件としております。その詳細は今後運用要領等で明示する予定です。
106	緊急時などに育成就労外国人と監理支援機関を通さず連絡ができる仕組みが必要である。	御指摘は今後の運用の参考とさせていただきます。
107	<p>育成就労法で本人意向の転籍要件を規定したにも関わらず、転籍が認められる「やむを得ない事情」として、「育成就労法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人と法第8条の5第2項第3号の育成就労実施者との間で締結された雇用契約が合意により解除されたこと」（以下「本件事由」という。）は適当ではない。</p> <p>本件事由では、育成就労外国人が雇用契約期間中に退職を申し出れば、一方的解約を正当化する例外事情としての「やむを得ない事由」（民法第628条）がなくとも、育成就労法上は「やむを得ない事情」が認められることとなる。</p> <p>「やむを得ない事由」（民法第628条）は、省令案で列挙されているその他事由のみとするべきである。</p>	<p>使用者による労働契約の解約の申込み又は解約の申込みの承諾がない場合は「法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人と法第8条の5第2項第3号の育成就労実施者との間で締結された雇用契約が合意により解除されたこと」には該当しませんが、「合意により解除された」の意味について誤解を招くおそれがあることから、御指摘の条文は削除しました。</p>
108	育成就労法第9条の2第4号ハの主務省令で定める基準（転籍費用按分）について、直接実施者同士が行うのか、監理支援機関を介して行うのか明示されておらず、支払義務を履行しないトラブルが発生する可能性がある。転籍先が外国人育成就労機構を介し転籍元へ支払う方法も検討すべきではないか。	御指摘のように「支払義務」の「履行」の方法を法令において規定することは考えておりませんが、育成就労外国人が育成就労実施者を変更するに当たって混乱が生じないよう運用を検討してまいります。なお、御指摘のような「外国人育成就労機構を介し転籍元へ支払う方法」については、関係法令の規制や円滑な運用が可能かどうかといった観点から慎重な検討が必要と考えています。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
109	<p>育成就労外国人は、実施者を変更したとしても監理支援機関と連携した送出機関から各種の支援・保護を受けるべき立場にあり、転籍時は主務省令で定める要件に適合する送出機関との契約関係があることを規定するべきである。</p> <p>育成就労実施者の変更後に送出機関、監理支援機関及び育成就労外国人各者の間に求められる関係性や必要となる手続については、送出各国との二国間取り決め（MOC）によって規定するべきである。</p>	<p>育成就労制度においては、育成就労外国人に対する支援及び保護は監理支援機関等が担うこととしており、御指摘のように送出機関と「契約関係があること」を育成就労計画の認定基準とする予定はありません。その上で、今後、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護が適切に果たされるようMOCについては送出国と適切に交渉してまいります。</p>
110	<p>転籍については、規制方向での要件設定だけではなく、同一事業者で「育成就労」から「特定技能1号」に移行した特定技能外国人が、日本語N2相当以上に合格し、かつ技能検定2級相当以上に合格した場合等に、一定の要件のもとで家族帯同や永住許可要件を緩和することなども含め長期就業の時に個人にインセンティブが働くような仕組みを作ったり、企業側が組織変革をするのを後押しするなどの、前向きな施策が必要ではないか。</p>	<p>同一の育成就労実施者で長期間就業することに関するインセンティブの在り方については、その適否も含め今後検討してまいります。</p>
111	<p>転籍を申し出た育成就労外国人について、認定措置までの期間中に一切就労活動ができない場合は生活に支障が生じるほか、住居の補償についても明示されておらず、対象となる外国人の支援体制が不明瞭である。指定書の範囲で「特定活動（告示外）」による在留を認めるなどするべきである。</p>	<p>育成就労外国人は、育成就労法第8条の2の規定により育成就労実施者の変更の希望を申し出た後も、従前の育成就労実施者において育成就労を継続することが可能です。やむを得ない事情等により、従前の育成就労実施者において育成就労が継続できない場合であっても、技能実習制度における外国人技能実習機構や監理団体による支援や就労を認める措置等を参考に、育成就労制度においても適切に対応できるよう検討してまいります。</p>
112	<p>育成就労法第9条の2第4号ハの主務省令で定める基準（育成就労外国人の総数のうちに法第8条の5第1項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人の数の占める割合が3分の1を超えることとならないこと）の3分の1の割合に適合しなくなった場合、認定基準に適合しないこととなると思われるが、どのように扱われるのか（認定取消事由に該当することとなるのか等）を明らかにされたい。</p> <p>①非・本人意向転籍者が育成就労の期限を満了して帰国した。 ②非・本人意向転籍者が「特定技能1号」に在留資格を変更した。 ③非・本人意向転籍者が本人意向で他の事業者へ転籍した。</p>	<p>御指摘の「割合」に係る要件に適合しなくなった場合、育成就労計画の認定基準には適合しないため、新規の育成就労計画は認定されないこととなりますが、従前から育成就労の対象となっていた育成就労外国人に係る育成就労計画の認定の取消しは行わず、当該育成就労外国人は育成就労実施者を変更せずに育成就労を継続できるようにすることを想定しています。詳細な運用については今後、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
113	<p>本人意向による転籍について、分野ごとに転籍制限期間を設定することとなっている一方で、事業者側が認めた場合には、分野ごとに設定された就労期間に関わりなく1年での転籍が可能となっており、育成就労外国人や育成就労実施者のどちらにも混乱が生じるおそれがある。分野別運用方針において1年以上の転籍制限が課された分野は、その期間、自由意思による転籍は不可としていただきたい。</p>	<p>御指摘の点については、人材確保の必要性の程度は個々の育成就労実施者によって異なり、かつ、人材確保の必要性は個々の育成就労実施者の判断が可能であると整理できるため、育成就労実施者の変更（いわゆる転籍）に際して直近の育成就労実施者の下で育成就労の対象となることが求められる期間を1年とすることを可能としたものです。その上で、運用に混乱が生じないよう適切に検討してまいります。</p>
114	<p>転籍制限の継続期間については、2023年11月の有識者会議の最終報告書においては、あくまで新たな制度への移行期間に「必要な経過措置」として設けるものであり、1年を超える期間が継続することは想定されていない。また、2024年2月の関係閣僚会議決定では、「1年を目指しつつ」「当分の間」という限定も付されていたが、育成就労法には何らの規定もない。</p> <p>労働基準法第137条においては、「期間の定めのある労働契約を締結した労働者は、……民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる」とされており、1年を超える労働契約の継続を強制することは許されることではない。</p>	<p>育成就労実施者の変更の際に直近の育成就労実施者の下で育成就労の対象となることが求められる期間（いわゆる転籍制限期間）につきましては、政府方針において「人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指す」としてあります。転籍制限期間の在り方については、御指摘の点や育成就労制度の施行後の状況も踏まえながら検討を続けてまいります。転籍に係る要件を設けることが「1年を超える労働契約の継続を強制する」ものであるとは考えていません。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
115	<p>労働条件や就労環境が良い受入れ機関に人気が集まる場合、それは育成就労の制度趣旨に適合した受入れ機関でもあり、また、都市部以外の育成就労外国人がかなり多い場合には、都市部での転籍受入れ可能数があまりに限定されることは、転籍の自由が実質的に制約を受けることとなりかねないため、受入れ機関ごとの受入れ人数枠による限界付けにとどめ、非都市部からの転籍者の割合そのものを限定する必要はないものとする。</p> <p>また、転籍者の割合を制限をすとしても地方から大都市圏への制限のみでよいのではないかと考える。</p>	<p>本人意向による転籍者の「割合」に上限を設けたのは、育成就労外国人のうち、本人意向による転籍者が多数を占める育成就労実施者は、3年間の育成就労期間を通じた技能育成という制度の趣旨に沿わないためです。その上で、御指摘の「非都市部からの転籍者の割合」は、改正法附則第24条第1項において「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」とされたことを踏まえて設定したものです。</p>
116	<p>「待遇の向上」については、形式的に賃金が1円でも上昇していれば良いというものでは足りないことはもちろん、転籍という権利制約を実質的に補償する観点から、転籍先となり得る同一業務区分内の他の事業者の平均的な賃金との差額を補償するなど、実質的な向上が図られるべきであり、育成就労実施者において掛かる水準での待遇の向上が図れない場合には、「やむを得ない事由」があるものとしての転籍が認められるべきである。</p>	<p>1年を超える転籍制限期間を定める分野における待遇向上措置については、有識者会議において議論いただくことを予定しています。</p> <p>御指摘のような待遇の向上が図れない場合に、育成就労法第9条の2第4号に規定する「やむを得ない事情」があると認められるか否かは、個別具体的に適切に判断してまいります。</p>
117	<p>なぜ外国人労働者の場合だけ、初期費用の補填を求めることが出来るのか、実質的な職業移転の自由の制限であって許容される法的根拠もなく反対である。</p> <p>また、転籍先においても、職場が変われば当然、新しい職場に馴染むための初期の育成コストは掛かるのであり、転籍元の無形コストを補填する必要はない。さらに、転籍先は、1年で転籍した場合には初期費用の5/6を負担することとなるが、やはり早期の転籍を阻害するものであるから反対である。少なくとも傾斜をつけるべきではない。</p>	<p>本人意向による転籍の場合に転籍先の育成就労実施者による御指摘の「初期費用の補填」を求めたのは、政府方針において「本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討する」とされたことを踏まえたものです。</p> <p>その上で御指摘の「傾斜」については、外国人の技能や生産性が、在籍年数とともに上昇していくことが想定されるため設定したものです。</p>
118	<p>転籍要件に関して、育成就労を1年で帰国したのちに再入国して他社で2年育成就労に従事する場合も、最初の受入れ企業の初期投資額が全くの無駄になってしまう。このようなケースにおいても初期費用の補填がなされるのか。</p>	<p>育成就労法第8条の6第1項に規定する育成就労計画の認定の場合は、御指摘の「初期費用の補填」は要件とはなっていません。</p>
119	<p>転籍の上限が定められたとしても、転籍の以前にそもそも新たに育成就労で入国する外国人は、給与面で優位に立つ都心部に向かうことが想定されるため、効果に疑問を感じる。大都市圏における外国人材の総量そのものに規制（東京都はX人、神奈川県はY人ほか）をかけることが必須と考えるが、いかがか。</p>	<p>地域ごとに、産業の立地、当該地域に所在する育成就労実施者の数や育成就労実施者の規模は様々であることから、御指摘のような「規制」をかけることは想定していません。</p>
120	<p>本人都合による育成就労生の転籍先の事業所の住所が指定区域（いわゆる地方）にあっても、転籍先申請者の住所（法人では定款の本店）が指定区域外（例えば、東京都の銀座〇丁目）であれば、本規定の効果は発現し難いことから、転籍先の事業所の住所を指定区域に該当するか否かの指標とすべきである。</p>	<p>育成就労外国人の受入れ人数に係る基準も含め、育成就労計画の認定は法人単位で行うことから、御指摘のように同一の法人について事業所の住所によって取扱いを異にすることは想定しておらず、御指摘の規定の適用は育成就労実施者の本店所在地によって判断することとなります。</p>
121	<p>育成就労外国人の転籍は権利であるから、日本語能力等の要件や初期費用補填の仕組みを設けるのではなく、簡単・自由に転籍できるようにしてほしい。</p> <p>また、失踪を減らすため、機構やハローワークにおいて、転籍支援のための十分な体制を備えるようにするとともに、民間の職業紹介事業者の活用についても検討すべき。</p> <p>転籍に民間事業者を関与させないのであれば、機構やハローワークにおける転籍支援体制の強化・充実是不可欠である。</p>	<p>本人意向による転籍の要件は、政府方針を踏まえて設定しているものですが、改正法の施行後の状況も踏まえて不断に検討してまいります。</p> <p>外国人育成就労機構やハローワークにおける転籍支援のための体制は改正法の施行に向けて整備に努めてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
122	<p>転籍先が都市部の場合には、転籍先が6人以上の実習生を雇用していない限り、転籍先となり得ないことになるが、技能実習制度においては、常勤の職員の総数が30人以下の実習実施先が最多であり、実際に6人以上の実習生を雇用している実習実施先は都市部においても少数と思われるし、この点についての統計は明らかとなっていない。そうすると、現実には、都市部への転籍を不可能とする規制となるおそれがあるから、過度の転籍制限として反対である。</p> <p>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とならないようにするために必要な措置としては、地方の受入上限の拡大で十分対応可能。</p>	<p>御指摘も踏まえて、在籍する育成就労外国人が6人以上とならない場合であっても、本人意向による転籍者を受入れることを可能とすることとしました。なお、御指摘の「都市部への転籍」に係る要件は、改正法附則第24条第1項において「政府は、…人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする。」とされていることを踏まえて設けたものです。</p>
123	<p>育成した育成就労外国人が簡単に転籍してしまうと、仕事が成り立たなくなってしまう。人材定着が困難となり、育成に投資した費用が無駄になってしまうおそれがある。都市部への転職・転籍の要件をより一層厳しいものに設定していただきたい。</p>	<p>御指摘については施行後の状況も踏まえて検討してまいります。</p>
124	<p>送出機関に支払う費用については、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分までとされているが、転籍後の育成就労計画に記載された報酬の月額が低い場合、転籍を阻害してしまうのではないかと。</p>	<p>御指摘の「送出機関に支払う費用については、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分までとする」という要件については、育成就労法第9条第1項第1号に基づく基準であるところ、同号については育成就労法第9条の2第1号において除外されており、転籍に係る育成就労計画の認定基準（育成就労法第9条の2）とはなっていないため、御指摘のように「転籍を阻害」することとは考えていません。</p>
125	<p>初期費用補填については賛成だが、運用について細かな基準を設け、また、転籍を繰り返し、受入れ機関が3社以上となった場合や、費用の支払いについて紛争が生じないように円滑に補填がなされるようにしてほしい。</p>	<p>御意見を踏まえ、運用要領等の内容を検討してまいります。</p>
126	<p>転籍時に転籍先が支払う補填費について、金額は告示で定めるとされていますが、この費用には、送出機関に本人が支払う手数料を日本側で負担した分も上乗せできるようにすべき。また、本人は自分が転籍する際の上乗せ分を含む金額がいくらなのか、どこで確認し、どうやって転籍活動中に転籍先に対して証明できるのか。補填費の支払い方も、どの時点で支払いが必要なのかも明らかにすべき。</p>	<p>御意見を踏まえ、告示や運用要領等の内容を検討してまいります。</p>
127	<p>転籍禁止期間（別紙第2の20）及び育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める待遇の向上（別紙第2の12（6））については、求人票の記載事項だけでなく労働条件の明示事項とした上で、実務上は育成就労実施者及び育成就労外国人（候補者を含む）が手にとることが多いと解される参考様式の雇用条件書においても記載事項としていただきたい。</p>	<p>育成就労実施者の変更に際して直近の育成就労実施者の下で育成就労の対象となることが求められる期間（いわゆる転籍制限期間）については、育成就労職業紹介に当たって明示すべき事項とします。また、参考様式等の記載については、御意見を踏まえ、検討してまいります。</p>
128	<p>「過去1年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼していないこと」について、当該募集情報等提供として提供される労働者の募集に関する情報が「育成就労」以外の在留資格への変更を前提としているものが除外されるか否かを明確化いただきたい。</p> <p>育成就労外国人については育成就労を満了し、また、本人意向の転籍の要件を満たし、かつ、「特定技能1号」の要件を満たす場合、「特定技能1号」へ在留資格を変更し就労を継続することが想定される。この場合において、「育成就労外国人」に対して、「特定技能1号」へ在留資格を変更することを前提とした特定募集情報等提供事業が行われることが想定されるが、かかる「提供される労働者の募集に関する情報が「育成就労」以外の在留資格への変更を前提としているもの」についても規制の対象に含む趣旨か、それとも除外する趣旨かを運用要領で明確化いただきたい。</p>	<p>御意見も踏まえ、運用要領等で明確にすることを検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
129	<p>育成就労実施者の変更の希望の申出について、申出書には下記が必要です。</p> <p>(1) 変更の希望の申出をする育成就労外国人の氏名、国籍及び生年月日</p> <p>(2) 変更の希望に係る育成就労実施者の氏名又は名称</p> <p>(3) 育成就労実施者の変更を希望する理由</p> <p>転籍の希望の申出に当たって、育成就労外国人から上記書類の請求があった場合受け入れ機関は必ず応じるよう義務付けるべき。</p> <p>さらに、やむを得ない事情があった場合、育成就労外国人から監理支援機関または入管、厚労省に申し出があった場合には監理支援機関がこの書類を提出するように規定するべき。</p>	<p>「育成就労実施者の変更の希望の申出」に係る書類については、基本的に育成就労外国人本人が作成することを想定しているため、省令において御指摘のような規定を設けておりません。</p> <p>御指摘のような手続の流れ等に関しては、運用要領等で明確にしていまいります。</p>
130	<p>やむを得ない事情がある場合の転籍について、機構の事務所は全国にあるわけではなく、夜間、土日は休業のため育成就労者が資料を持って説明に行くことは困難であり、そのため「やむを得ない事情」があっても機構に行かず、失踪しているのが現状である。育成就労外国人の多くが、日本語が不十分で携帯電話番号を持たないことからSNSでの申し出を可とし、録音や動画を資料として受け付けられるようにする必要がある。</p>	<p>御意見を踏まえ、適切に運用を検討してまいります。</p>
131	<p>「法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める額」は育成就労外国人が転籍する際に、新たな育成就労実施者が前の育成就労実施者に支払うべき補償額の基準となる金額を指していると思われるが、具体的な内容を策定すべきである。</p>	<p>御意見を踏まえ、告示の規定を検討してまいります。</p>
132	<p>受入れ企業を原因とする転職の場合の費用負担については、現状どおり特に定めず、契約自由の原則としておく必要がある。現在の技能実習制度でも会社の原因で転職を監理団体が斡旋する場合には、転職先には入国前、入国後の費用は求めている。費用負担が発生した場合には、転職先が受入を断る事が想定されるため、転職理由が会社を原因とするものと本人の自己都合によるものとを明確に分離して設計すべきである。</p>	<p>育成就労法第9条の2第4号ただし書に規定する「やむを得ない事情」がある場合においては、転籍先による御指摘の「費用負担」は育成就労計画の認定基準となっていません。</p>
133	<p>労働者派遣形態での受入れについて、現在の案では育成就労計画を完了するにあたり派遣形態が必要となる場合に限定され、かつ、複数の就労先での就労を通じ毎年全ての必須業務（一連の生産過程等）に従事することが求められている。</p> <p>また、就労先は2者を基本としつつ3者までとされ、人数制限も設けられていることから、相当の制約となる。</p> <p>ついては、現場のニーズへの的確な対応を期すべく、これら制約を緩和願いたい。</p> <p>併せて、船員法船への派遣は、有期雇用であるため不可とされていることについても緩和願いたい。</p>	<p>労働者派遣等監理型育成就労については、育成就労法上、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野に限って認めることとされています。</p> <p>育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点からは、必須業務を含め「育成就労の期間を通じた業務の構成が、育成就労の目標に照らして適切なものであること」が、労働者派遣等監理型育成就労に限らず必要であるものと考えています。</p> <p>育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点からは、就労先の数や就労先ごとに受け入れる外国人の数が際限なく多数となることは不適切であるものと考えています。</p> <p>労働者派遣等監理型育成就労の対象となる船員派遣については、船員職業安定法上、船舶所有者が常時雇用する船員がその対象となっており、本省令において当該規制を緩和することは困難です。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
134	<p>労働者派遣法で平均賃金に相当する額の100分の60以上が休業手当として定められていることは理解していますが、派遣先が見つからないといった派遣元事業主の責の場合でも同じ割合の休業手当が支払われてしまう可能性を懸念しています。派遣元事業主の責での休業の場合は100%の賃金の支払いが必須である旨を明記すべきと思われます。</p>	<p>使用者たる派遣元事業主の責に帰すべき事由による休業については、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、派遣元事業主が平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払う義務を負います。育成就労制度においてはこれに加え、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、派遣先の責に帰すべき事由によるものであって派遣元事業主の責に帰すべき事由によるものでない休業についても、平均賃金に相当する額の100分の60以上の手当を派遣元事業主が支払うことを育成就労計画の認定基準としているものです。</p>
135	<p>派遣期間中の賃金、報酬支払いも民民の派遣契約に委ねられるため、育成就労学生のもともとの受け入れ機関が約束した賃金が、派遣先できちんと保障されるか分からず、雇用側だけに有利な使い捨て労働を構造的に容認している。</p>	<p>育成就労制度においては、育成就労法上「育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること」を育成就労計画の認定基準としており、これは労働者派遣等監理型育成就労についても適用されること、外国人育成就労機構による審査、指導等を通じ当該規定の履行確保を図ってまいります。</p>
136	<p>育成就労外国人が1年ごとに本国へ一時帰国して休止を行えることが想定されているところ帰国の時期については、例えば毎年同じ時期に降雪があるとは限らず、また、収穫時期も年によって変動することから、「おおむね毎年同一時期に」というように、柔軟な対応を認めるべきではないか。</p>	<p>制度趣旨の徹底を前提としつつ、御意見も踏まえ適切な運用を検討してまいります。</p>
137	<p>季節性のある分野における育成就労外国人について、一時帰国を認める制度設計とすべきではない。労働者派遣型育成就労で実施し、通年の業務量を確保すれば足り、制度を複雑化させる必要性は皆無である。</p>	<p>育成就労制度は育成就労産業分野における人材育成及び人材確保を目的とし、特定技能制度に接続する制度であるところ、特定技能制度において認められている閑散期の一時帰国を伴う就労形態について、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を担保するための要件を設けた上で認めることとしているものです。</p>
138	<p>「本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止すること」については、これは会社の規則や就労契約によって決めるのかを明らかにしてほしい。</p>	<p>育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止する場合については、育成就労計画においてその旨定めていただくこととしています。</p> <p>なお、この場合を含め、育成就労外国人の労務管理は労働関係法令にのっとり適切に行っていただく必要があります。</p>
139	<p>育成就労計画を作成することが出来る者として国家資格であるキャリアコンサルタント資格の保持者のみに限るべき。</p> <p>育成就労責任者については、職責の重さを考慮して、原則として役員に限定するべきではないか。</p>	<p>育成就労実施者における円滑な受入れの観点から、御指摘のような要件を設けることは考えていませんが、育成就労制度においては、技能等の育成の観点から設定された育成就労計画の審査基準やその他省令上の認定基準を踏まえて育成就労計画を作成いただくこととなります。育成就労制度の運用開始に向け、育成就労外国人の円滑な技能育成が行われるよう引き続き詳細を検討してまいります。</p> <p>また、育成就労責任者については、自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督し、育成就労の進捗状況を管理するほか、育成就労計画の作成に関すること等を統括管理することとされていること等を要件としているところ、必ずしも役員に限定する必要はないと考えていますが、いずれにせよ、当該要件に従い、適正な業務を実施していただくこととなります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
140	<p>育成就労指導員は、定期技能検定制度との連携により、単なる技能経験や講習ではなく国家資格である一級又は二級技能士の社員が選任されるような選任基準とするべき。</p> <p>生活相談員が最低限実施しなければいけない業務（月に一度の宿舍訪問や面談等）を定めるべき。</p> <p>また、育成就労指導員及び生活相談員は、「1名以上の選任」となっているが、例えば勤務態勢について所謂シフト制を導入している受入企業の場合には、指導員が休日の場合もあるところ、本制度の趣旨として、知識等を有する指導員が不在の状態で行うことは、好ましくないため、シフト制を導入しているような受入企業の場合には、事故や法令違反のない円滑な育成就労を行うため、休日が多くなる複数名の指導員を選任することを運用マニュアルやガイドラインにおいて求めるべき。</p>	<p>育成就労実施者における円滑な受入れの観点から、御指摘のような要件を省令上設けることは考えていません。また、生活相談員についても御指摘のような省令上の要件を設けることは考えておりませんが、生活相談員に求められる役割については、運用要領等においてお示ししてまいります。また、育成就労指導員や生活相談員について、御指摘のような「シフト制」勤務の場合においても適切に機能が果たされるよう、運用要領等の記載を検討してまいります。</p>
141	<p>単独型についても監理型と同様、外部監査の体制を義務付け、弁護士・行政書士等、監理支援機関の外部監査人の要件を有する者であれば、単独型の監査が実施できることとするなどとしてはどうか。</p>	<p>単独型については、本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人を受け入れて育成就労を実施するものであり、監理支援機関による監理支援を要しないことから、外部監査を受けることを省令上の義務とすることは考えていませんが、御指摘を踏まえ、単独型育成就労実施者の役員又は職員でない者が単独型の監査を実施することも可能とすることといたしました。</p>
142	<p>従事させる業務に関する安全衛生に係る業務について、全期間にわたり就労時間の10分の1は長すぎる。最初の1年等、期間を区切るべき。</p>	<p>未熟練労働者である育成就労外国人が業務に従事するに当たっては、労働安全衛生の確保の観点から、安全衛生に係る業務にも従事させることが必要と考えており、御指摘のような対応は考えていません。</p>
143	<p>育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていることについては、日程について話し合いで決めることができるような記述が必要であり、また、あくまでも就業規則で定める有給休暇日数の範囲内にすることが必要。</p>	<p>御指摘の要件については、特定技能制度と同様に、事業の適正な運営を妨げる場合等業務上やむを得ない事情がある場合を除き、何らかの有給の休暇を取得することができるよう配慮を求めるものです。例えば、既に労働基準法上の年次有給休暇を全て取得した育成就労外国人から、一時帰国を希望する申出があった場合にも、追加的な有給休暇の取得や無給休暇を取得することができるよう配慮することが望まれます。</p>
144	<p>帰国時の取扱いについて、特定技能制度においては、1号特定技能外国人支援に関する運用要領13頁において「登録支援機関が車両を利用して送迎を行う場合については、生活支援サービスなどとの一体運送を除いて、当該登録支援機関が道路運送法上の必要な許可を受けていなければ、道路運送法違反となる可能性が高いため、公共交通機関を利用してください」との記載が存在するところ、育成就労制度においても同旨の規定を政省令又は運用要領等に盛り込むべき。</p>	<p>御指摘を踏まえ、運用要領等の内容について検討してまいります。</p>
145	<p>技能実習法と同じように「必須業務」や「安全衛生に係る業務」に従事させる時間を規定しているが、ここまで事細かく規定する必要はないのではないか。</p>	<p>必須業務については、必須業務を通じた計画により技能の育成を担保することとしており、安全衛生については、未熟練労働者である育成就労外国人が業務に従事するに当たって労働安全衛生を確保する必要があることから、いずれも従事させる時間を規定しています。そのため、御指摘のような対応は考えておりません。</p>
146	<p>「過去1年以内に非自発的離職者を発生させていないこと」は要件として厳格すぎるので反対である。</p>	<p>御指摘の要件については、特定技能制度における要件と同様の要件を、有識者懇談会における御意見も踏まえ、設定したのになります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
147	<p>特定技能制度において、「過去1年以内に非自発的離職者を発生させていないこと」に係る特定技能基準省令2条1項2号ロ、ハが欠格事由にあたらぬためには、「労働者の責めに期すべき重大な理由」を求めている点は、やや厳格にすぎたのではないかと。まず特定技能制度において、このような不都合が生じないような条文の規定ぶりに改めるか、少なくとも、運用上欠格事由に当たらないとする具体的な類型を「特定技能外国人受入れに関する運用要領」等の解釈基準において明らかにし公開する必要があるのではないかと。</p> <p>育成就労実施者にとって過度に厳格な規制とならないように、認定基準不適合とならないのはどのようなときか（「労働者の責めに帰すべき重大な理由」があるとまではいえなくとも、民法628条、労働契約法17条1項の「やむを得ない事由」が肯定されるような場合は存在するのではないかと）について解釈基準等を示して公開する必要がある。</p>	<p>御指摘を踏まえて、運用のあり方については適切に検討してまいります。</p>
148	<p>工場等を閉鎖した場合は、自社の近くの工場への移籍や他社への就職あっせんを行ってもなお、工場等の閉鎖や移転などの理由で非自発的離職者が発生してしまうため、「工場等の閉鎖・移転を理由とする場合」は非自発的離職に該当しないこととして欲しい。また、「認定計画の必須業務の製品が半年たってもミス頻発、正当な業務命令を何度も無視する、遅刻、無断欠勤を何度もする等に対する就業規則に基づいた、また労働組合と労基法上の解雇に関する手続きを踏んだ上での、解雇権濫用に該当しない合理的理由による解雇」についても該当しないこととすべき。</p>	<p>御指摘の要件（いわゆる非自発的離職者を発生させていないこと）については、特定技能制度における要件と同様の要件を、有識者懇談会における御意見も踏まえ、設定したものです。</p> <p>その上で、非自発的離職者に該当しない場合として「自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者」等を規定しており、これらに該当しない限り、当該要件に該当しないこととなります。</p>
149	<p>技能実習法10条9号（16条1項3号）に代わる育成就労法10条9号（16条1項3号）及び特定技能基準省令2条1項4号リ柱書は、基本的に同じ文言で労働法令違反をもって欠格事由（取消事由）としているが、技能実習制度においては外国人労働者に関わらない労働法令違反（日本人の就労活動のみに関わる労働法令違反）も対象に含めて解釈、適用されているのに対し、特定技能制度においては、基本的に、外国人労働者（外国人の就労活動）に関わる労働法令違反のみが対象として解釈、適用されている（特定技能外国人受入れに関する運用要領66頁）。</p> <p>技能実習に代わる育成就労と特定技能の両制度において規定文言及び趣旨が共通である以上、統一的解釈を行うべきである。</p> <p>また、少なくとも罰金刑が確定するまでの間は育成就労計画認定手続を停止する運用は回避していただきたい。</p>	<p>御指摘を踏まえつつ、規定の意味内容については運用要領等において明らかにした上、適切な運用を図ってまいります。</p>
150	<p>優良な育成就労実施者の考慮要素に「行方不明者の発生」が挙げられているが、事業者には責任のない行方不明者については当該規定に該当しないことを明確化するような文言とするべきではないかと。</p>	<p>御指摘の「優良な育成就労実施者の考慮要素」の詳細については、運用要領等において定めることとしているため、御指摘を踏まえ、運用要領等の内容について検討してまいります。</p>
151	<p>育成就労計画において従事できる作業内容は特定技能制度の分野別運用要領で定められている作業範囲と合致させるべき。</p>	<p>御指摘の「従事できる作業内容（作業範囲）」が育成就労外国人が業務に従事できる範囲をいうのであれば、特定技能制度と同様、業務区分内の業務を行うことができることとした上で、そのうち一定時間は必須業務や安全衛生に係る業務に従事しなければならないこととしています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
152	<p>「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」を、具体的にはどのように実現するのか。技能実習制度下においては最低賃金以上であれば同要件を充たすとの運用が実態となっているが、新制度においてはより高い賃金水準が実現しない限り同要件を充たさないものと扱うべきではないか。</p> <p>また、外国人材の賃金水準が日本人と同等以上となるよう、企業への指導を徹底するとともに、インセンティブ制度を設けるべき。</p>	<p>現在も、お示ししている参考様式第1-16号「技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書」において、</p> <p>①同程度の技能等を有する日本人労働者の有無</p> <p>②比較対象となる又は最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度</p> <p>③②の日本人労働者の年齢、経験年数</p> <p>④②の日本人労働者の報酬</p> <p>⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であるとする理由</p> <p>⑥賃金規定の有無及び賃金規定に基づく賃金</p> <p>の記載を求めています。育成就労制度において、御指摘の要件の実効性をより高めるためにどのようなことができるかについては引き続き検討してまいります。併せて、御指摘の「インセンティブ制度」の在り方についても検討してまいります。</p>
153	<p>育成就労制度の目的である人材の育成と人材を確保する観点から、育成就労外国人の責により、その能力の向上が見込まれない等、育成にそぐわないと判断される場合の対策も講じるべきではないか。</p>	<p>育成就労制度は3年間の業務従事を通じて、育成就労実施者が育成就労外国人に育成就労を行わせ、人材育成を行う制度であり、御指摘のような措置を講じることは想定していません。</p>
154	<p>「申請者が監理型育成就労外国人等と雇用契約を締結するにあたり、申請者又は監理支援機関が、当該監理型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約にかかる業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容の説明を行っていること」について、①「育成就労外国人等が理解できる言語（母語又は送り出し国の公用語）にて翻訳した書面および通訳によって」、②「育成就労外国人等が理解しやすいよう、画像または動画を見せながら、書面にて、食費、居住費の徴収内訳及び当該費用が適正であることの説明」、③「外国人であることを理由にして、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇において、差別的な取扱いをしていないことの説明」といった内容を追加すべき。</p>	<p>御指摘の省令の規定のほか、育成就労外国人の待遇に関する基準として「食費、居住費その他名目のいかなを問わず育成就労外国人が定期的に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で申請者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。」と規定していますが、それ以上に細かく規定することは考えていません。もっとも、「申請者が監理型育成就労外国人等と雇用契約を締結するにあたり、申請者又は監理支援機関が、当該監理型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容の説明を行っていること。」に係る運用については、御指摘も踏まえ検討し、運用要領等においてお示ししてまいります。なお、労働基準法（昭和22年法律第49号）第3条の規定により、使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならないこととされているほか、外国人に関しても日本人労働者と同様に労働関係法令が適用されることとなります。</p>
155	<p>育成就労制度における育成就労責任者のみならず、育成就労指導員及び生活相談員にも育成就労指導員に対する講習を修了要件とするのは、この育成就労法を円滑に進める上でとても有効と考える。</p>	<p>本改正に賛成の御意見と承ります。制度の適切な運用に向けて取り組んでまいります。</p>
156	<p>育成就労責任者だけでなく、生活相談員や育成就労指導員にまで3年毎の講習の受講を強いるのはやりすぎと感じる。講習の受講費用も負担になるため、間隔はもっと空けてほしい。現行の技能実習の責任者講習でさえ講習に1万円発生している。それが倍以上になるのは小規模な事業者には大きな負担。もし実施するのであれば、内容が重複する講習を受講している場合は重複部分の受講を免除するなどの柔軟対応を検討すべき。</p>	<p>御指摘も踏まえ、御指摘の「講習」の在り方については検討してまいります。</p>
157	<p>育成就労制度では監理支援機関が優良でなくても、基本枠の2倍の受入れができるように見受けられるが、現行制度を引き継ぎ、基本枠の2倍の受入れをおこなうためには、監理支援機関も優良であるべき。</p>	<p>育成就労制度においては、政府方針においてお示ししているとおり「育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない」としており、御指摘のように「現行制度を引き継ぎ」「監理支援機関も優良である」とことまで求める必要があるとは考えていません。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
158	<p>「入管法別表第1の2の表の介護の項の下欄に掲げる活動に係る入管法第7条第1項第2号の基準のうち技能実習により修得等した技能等の本国への移転に努めるものと認められることとする旨の要件を削除する。」については、制度変更に伴う措置として賛成。同様に、現行制度において時間外労働は例外的な取扱いをされており、一定時間を超える場合には届出等が必要となる労働法令を超える手続となっており、かつ外国人労働者の意欲にも制限をかける結果となっている実態に鑑み、育成就労においては監理支援機関において育成就労実施者の労務管理の確認を継続・強化することを前提に、同取扱いを柔軟化することとしてはどうか。軽微変更届も不要として欲しい。</p>	<p>育成就労制度においては、制度目的の変更に伴い、労働関係法令や日本人との同等待遇、上記のとおり設定する適正な技能修得の担保のための要件の遵守を前提に時間外労働等を認め、技能実習制度で例外的に時間外労働等を行う際に必須としている届出等の取扱いについて柔軟化することとしています。</p>
159	<p>監理支援機関の常勤役職員1人当たりの育成就労実施者数を8未満とし、育成就労外国人数を40未満とする要件については、そのような要件設定に至った根拠を示されたい。そもそも、レベルの高い組織体制を確立し、少ない役職員数でも適正に監理事業を行っている監理団体が多数存在し、また、一つの大規模事業者たる育成就労実施者が多数の育成就労外国人の受入れを行う場合、必ずしもその人数の多さにそのまま比例する程度に監理支援の工数（労力）が増えるわけでもない。</p> <p>また、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同じ育成就労実施者数だったとしても、監理支援できる育成就労外国人数が異なるなど、公平性を欠くこと ・監理団体に多くの役職員が必要となり、監理費が増加すること ・小規模事業者が多い分野においては、円滑な受入れが行えなくなる可能性があること <p>などが懸念されるため、実績などを踏まえ柔軟な要件とすることや、小規模経営が多数を占める産業分野（例：養殖業、農業など）については、受入機関数の制限を緩和する特例措置を設けることも含め、再検討いただきたい。</p>	<p>御指摘の「要件」については、政府方針において「受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保する」こととしたことを受け検討を行った上で、有識者懇談会における御意見も踏まえて設定したものです。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度の技能実習制度の活用状況に関する国内の監理団体・実習実施者・技能実習生に対する調査では、監理団体の監理事業に従事する常勤職員1人当たりの受入れ機関の数は、8者未満が約86%であること、また、同調査において、同常勤職員1人当たりの実習実施者数が8者以上10者未満の監理団体においては、「監理事業の体制面での課題」について「課題あり」と回答した監理団体が約7割存在すること ・技能実習制度における、実習実施者ごとの平均的な1号・2号技能実習生の人数は約5人であること ・同調査を踏まえると、御指摘の「要件」を満たす監理団体は約8割存在していること <p>等を総合的に踏まえ設定したものです。</p> <p>なお、御指摘の「要件」については、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める育成就労産業分野にあっては、当該分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準をもって代えることができることとします。</p>
160	<p>行政書士は、労働関係法令に関する事務を行っていないため、監理支援機関の外部監査人となることができる資格から除くべきではないか。</p>	<p>行政書士は、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和56年法務省令第54号）第6条の2第4項の規定により、外国人本人の申請等の取次ぎを行うことが可能とされている（申請等取次制度）など、出入国に関する法令について知見を有していると考えられることや、技能実習制度において、多くの監理団体で弁護士、行政書士、社会保険労務士等が外部監査人として選任されている実情があることを踏まえ、外部監査人として認めることとしています。なお、外部監査人については、法務大臣及び厚生労働大臣が定める講習の受講を求めており、当該講習を通じて、労働関係法令も含む知見を得ていただくことを想定しています。</p>
161	<p>監理支援機関の外部監査人として認められる「その他育成就労に関する知見を有する者」は限定的に解されるべきである。</p>	<p>外部監査人については、外部監査を適正に行うために、弁護士、社会保険労務士、行政書士といった国家資格を保持している者を基本的に想定しており、その趣旨も踏まえ「育成就労に関する知見を有する者」の範囲についても適切に検討してまいります。</p>
162	<p>監理支援機関の外部監査人が機能するためには、監理支援機関と契約関係にある者（例、顧問社会保険労務士や弁護士、法的保護講習を行う社会保険労務士や行政書士）は、監理支援団体と密接に関係する者として除外すべき。</p>	<p>外部監査人となる弁護士、社会保険労務士、行政書士等については、監理支援機関と顧問契約等を結んでいることも想定されるところ、当該顧問契約等の存在をもって一概に外部監査人として不適格とはいえないことから、御指摘のような「除外」は考えておりませんが、外部監査人による適切な外部監査がなされるよう、運用について検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
163	<p>外部監査人は、複数の育成就労実施者の外部監査人になることができると考えるが、何社まで可能なのかなどについての範囲についても一定の制限を加える必要がある。</p>	<p>監理支援機関において外部監査人を円滑に確保する観点から御指摘のような「制限」を設けることは考えておりませんが、いずれにせよ、外部監査人においては、外部監査の方法等、法令に定める要件に従って外部監査を実施いただくこととなります。</p>
164	<p>技能実習制度において監理団体の指定外部役員（技能実習法施行規則第30条第2項の規定により指定された役員）であった者のうち、弁護士、社会保険労務士又は行政書士については、弁護士法、社会保険労務士法、行政書士法及び各士業に係る職務倫理規程等により制度上、職務の公正が担保されているから、一定の誓約書等を提出しそれを遵守する限りは、外部監査の公正が害されるおそれがないため、上記の欠格事由に該当しない扱いとすべきである。</p>	<p>御指摘を踏まえ条文を修正いたします。</p>
165	<p>外部監査人に最も求められるのは育成就労制度に関する知見である。その知見を講習等で身に付けている者であれば士業の有資格者でなくとも厳正な外部監査を担えるものとする。「その他育成就労に関する知見を有する者」の定義を明らかにしてほしい。</p>	<p>外部監査人については、外部監査を適正に行うために、弁護士、社会保険労務士、行政書士といった国家資格を保持していることを基本的に想定しており、その趣旨も踏まえ「育成就労に関する知見を有する者」の範囲についても検討してまいります。</p>
166	<p>監理責任者講習につき、外部監査人と監理支援団体の監理責任者の役割は異なるため、別の講習にする必要がある。</p>	<p>御指摘の「講習」の在り方については、監理支援に関わる者に求められる知見や講習を実施する機関等における円滑な講習の実施可能性等を踏まえつつ検討してまいります。</p>
167	<p>今後、監理支援機関である漁業協同組合に所属する漁業者が1者になることも想定されることから、傘下の育成就労実施者が1者であっても監理支援機関になれるよう要望する。</p>	<p>御指摘に係る要件については、政府方針において「育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、…独立性・中立性を担保する」こととしたことを受け、検討を行った上で、有識者懇談会における御意見も踏まえて要件を設定したものです。なお、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める育成就労産業分野にあっては、当該分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準をもって代えることができることとしています。</p>
168	<p>監理支援機関の適正監査のため、「リスクベースアプローチ」による監査を実施すべき。</p> <p>(1) 監査頻度や監査項目の選定に柔軟な運用を認める</p> <p>より高品質な監査を目指してリスクベースアプローチを導入しようとする監理支援機関には、一定の条件のもと、監査頻度や監査項目の選定に柔軟な運用を認めることを検討願いたい。リスクベースアプローチにより、監査資源の投入が軽減できた育成就労実施者に対しては、監理費の徴収金額を軽減すること、監理支援機関に対しては、支援担当者の配置基準を軽減することなどのインセンティブを与えることを検討。</p> <p>(2) ノウハウ、基礎データの提供によりリスクベース監査の支援を行う</p> <p>リスクベースアプローチの監査を行うためには、そのノウハウが蓄積され、提供されることが望ましい。外国人技能実習機構の実地検査における不備指摘や、労働基準監督署の臨検における不備指摘については、一定のデータは公表されているものの、不備の発生状況や原因などの具体的内容は不明であり、管理体制の強化に役立てるためには不十分。関係各機関の連携のもと、こうした支援の提供もご検討いただきたい。</p>	<p>育成就労制度においては、適正な受入れを確保するために監理支援機関の許可要件の厳格化などの措置を講じており、御指摘のような「柔軟な運用」や「インセンティブを与えること」は考えておりません。他方、監理支援機関の手続き等の負担の軽減や、監理支援機関による監査に当たって参考となる情報の提供については、検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
169	<p>母国語相談の体制について、緊急時にも対応できるよう、通訳は業務委託ではなく、常勤通訳（受入国籍別）の配置を義務化すべきである（例えば、「監理支援機関は、受け入れる育成就労外国人の主要国籍ごとに、当該言語で支援可能な常勤通訳または常勤に準じる勤務形態（週30時間以上）の通訳を事務所ごとに配置し、その人件費を監理支援機関が負担すること。」などと規定すべきである。）。また、社外の母国語で匿名でも相談できる相談窓口と提携し、労働者に相談方法を案内しておくことを義務化するべき。</p>	<p>御指摘の「母国語相談」に係る通訳については受入れ人数が少人数の国から受け入れる際においても適切に「母国語相談」がなされるようにする観点などからも、通訳を「常勤」とすることは考えておりませんが、御指摘のとおり「緊急時にも対応できる」方策について検討し、運用要領等においてお示ししてまいります。また、外国人育成就労機構においても、母国語相談窓口を設けることとしており、当該窓口が適切に活用されるよう努めてまいります。</p>
170	<p>母国語通訳については、受入れ人数が多い場合は、監理団体に必要に応じ雇用すると思う。少人数の国の場合は、送出機関の通訳と翻訳ソフトの活用で十分である。送出機関に通訳がない場合は、雇用までいなくても委託で十分である。</p>	<p>御指摘の点については、政府方針において「相談対応体制を担保することとしたことを受け、規定しているものであり、監理支援機関においては、必要な「通訳」を確保いただくこととなります。他方、常勤の「通訳」の確保は義務とはしておらず、詳細な運用については運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
171	<p>人数要件の対象となる監理支援機関の常勤の役員又は職員について、育成就労実施者に対する監査、育成就労の実施状況に係る実地による確認又は育成就労実施者に対する直接の指導等に従事している者以外に、常勤の派遣労働者や、「顧問」「相談役」など社会保険未加入者が毎週固定で出勤し支援業務に従事し給与が発生している者、育成就労外国人の本邦への出入国に係る手配・調整（在留資格認定証明書の交付申請手続を含む。）及び監理支援業務を行う事業所に対する支援（労働災害又は人権侵害等の特異事案に係る外国人育成就労機構等の関係機関、駐日外国公館又は海外にある自らの事業所等との連絡調整を含む。）に従事している者については、実務従事者に計上すべきではないか。</p>	<p>御指摘の「実務従事者」の範囲については、御指摘も踏まえ検討し、運用要領において明らかにしてまいります。</p>
172	<p>「常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）」は、週30時間以上監理支援の実務のみに従事する者に限るべき。また、当該役員が特定技能の支援担当者を兼ねることも想定されるため、育成就労実施者の数や育成就労外国人の数の計算に含んだ監理支援機関の役員は、登録支援機関の受入企業や特定技能外国人の数の計算には入れることができないとすべき。</p>	<p>「常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）」の範囲については、御指摘も踏まえ検討し、運用要領において明らかにしてまいります。</p>
173	<p>育成就労制度の監理支援機関、特定技能制度の登録支援機関、それぞれに実施者と人数の制約が定められている異なる要件であるために混乱をきたす。制約ルールを揃える形で整備するべきである。</p>	<p>育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、監理支援事業を行うためには法務大臣及び厚生労働大臣の許可制としている一方、登録支援機関については適合1号特定技能外国人支援計画の適切な実施を行うことのできる者を出入国在留管理庁長官が登録するものとなります。両制度では受入れ機関に対する指導や外国人に対する支援の必要性の程度が異なることから、体制に係る要件を異ならせるものです。</p>
174	<p>「(17) その監理支援に係る監理型育成就労外国人からの相談に適切に応じるとともに、監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人への助言、指導その他の必要な措置を講ずること。」にILO第190号条約や諸外国法令で一般的な第三者によるハラスメントに対する必要な措置を加えるべきである。監理型育成就労実施の義務にも同様に加えるべきである。</p>	<p>外国人を雇用する事業者についても、日本人を雇用する場合と同様に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）等の労働関係法令が適用され、また、技能実習制度においては、運用要領において「転籍を認め得るやむを得ない事情」として「実習実施者が暴行、暴言、各種ハラスメント等の人権侵害行為を行ったと認められた場合」を示しており、育成就労制度においても技能実習制度における取扱いを踏まえて、育成就労法第9条の2第4号ただし書の「やむを得ない事情」の運用について検討してまいります。</p>
175	<p>50名以下の監理団体は、現状監理団体の体をなしておらず、内部統制もほとんど機能していないため、こちらの規制を強化すべきではないか。</p>	<p>技能実習制度においては、その役員が50人以下である監理団体は一定数存在しているところ、そのような監理団体が必ずしも御指摘のように「体をなしておらず、内部統制もほとんど機能していない」とはいえないことから、御指摘の「規制」を設けることは考えておりませんが、引き続き監理支援機関の業務が適正に運営されるような方策について検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
176	<p>監理団体役職員の関与については、中小企業団体の場合、中小企業等協同組合法の趣旨に反し、員外理事を登用することが必須となる。員外理事が組合を設立することができれば利益目的の監理団体である組合が増加する。従って、削除すべきである。</p> <p>また、傘下の受け入れ機関と密接な関係を有する役職員が監理支援に関わらざるを得ない場合の対応について、事例を示し明確に示していただきたい。</p>	<p>御指摘の点については、育成就労法第39条第5項において「監理支援機関は、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員を、前各項に規定する業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならない」と規定されていることを受け、省令に規定を設けているものであり、削除することは考えていません。なお、監理支援機関の役職員が、ある育成就労実施者と「密接な関係を有」している場合であっても、当該育成就労実施者以外の「密接な関係を有」さない育成就労実施者に係る監理支援を行うことは可能です。この点も含め、具体的な運用については、運用要領等において明らかにしてまいります。</p>
177	<p>監理支援機関による監査や訪問指導については、オンライン面談やSNSの利用などを認めて欲しい。</p>	<p>御指摘の「監査」や「訪問指導」については、その確実性を確保する等の観点から、実地において行うことを想定しておりますが、例えば「訪問指導」については技能実習制度においては、「実習監理を行う実習実施者の数や所在地などの関係から、技能実習計画の作成指導者のみで全ての訪問指導に対応することが困難な場合には、他の役職員がその技能実習計画作成指導者から事前に必要な説明を受ける、又はデジタル技術を活用して技能実習計画作成指導者が助言を行う環境を整えるなどした上で、訪問指導を実施することが望ましいと考えられます。訪問指導に先立って実習実施者から技能実習日誌を電子的に提出させ技能実習計画作成指導者が確認すること等により、訪問指導の効率化を図ることは差し支えありません」と運用要領等においてお示ししているところです。育成就労制度における監査や訪問指導に係る具体的な運用についても、今後運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
178	<p>監理支援機関等の担当者数制限や、日本語資格保有者への講習時間の短縮など、適正に事業を行ってきた団体にとって妥当な内容が多く、現状の課題解決につながるものと評価しております。また、転職要件の緩和や日本語資格の義務化についても、労働環境の改善や差別意識の是正につながるものと期待しております。</p>	<p>本改正に賛成の御意見と承ります。制度の適切な運用に向けて取り組んでまいります。</p>
179	<p>監理支援責任者は育成就労責任者と同様、役員に限定すべきではないか。</p>	<p>監理支援責任者については育成就労法第40条第1項の規定により、監理型育成就労実施者との連絡調整に関すること等を統括管理することとされており、実際にこれらの統括管理を現実に行うことができる者が就任することを想定しています。</p>
180	<p>育成就労計画の作成の指導に従事する者について、組合職員が監理指導を5年以上経験を積むことにより、現場担当者とのやり取りを通じ計画作成実務を十分理解し身に付け、指導できる能力を養うことができるため、育成就労計画の作成指導に従事する者に求められる経歴には、5年以上の職種単位で一致する経験のみでなく、組合職員として監理業務に5年以上従事した者を加えていただくことを求める。</p>	<p>新たに監理支援事業の許可を受ける場合等において困難が生じるため御指摘のような要件を設けることは難しいと考えております。</p>
181	<p>組合と組合員（中小事業者）は、互いに協力・協働して事業を運営する共同体であり、組合役員も選挙で組合員から選出するため、組合が組合員を監理・監査するということは組合の性質上、馴染まないと考えます。</p> <p>また、外部監査人についても組合から外部監査人に監査費用を支払っているのであれば、適正な監査が実施できるか分からない。</p> <p>公的機関である労基署・入管・機構等々が連携して、監査を実施することが望ましい。</p>	<p>技能実習制度においても、商工会議所、商工会、中小企業団体（中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条第1項に規定する中小企業団体をいう。）、農業協同組合や漁業協同組合が監理団体となり、その会員又は組合員に対して監理事業を行うことを認めていることを踏まえ、引き続き育成就労制度においても同種の法人において監理支援事業を行うことを認めることとしております。また、外部監査人についても、監理支援機関と密接な関係を有しないこと等、独立性・中立性が確保されるような要件を設けています。その上で、外国人育成就労機構やその他の関係行政機関が連携し、適正な制度運用を確保してまいります。</p>
182	<p>受入企業・監理団体の優良要件の加点要素に日本語検定合格率等を加えることは望ましい。</p>	<p>御指摘の「優良要件」の具体的な基準については、今後検討の上、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
183	健康経営やくろみん認定、パワハラ防止法の取組み等を行っていることや、社労士、行政書士等の有資格者が職員として常駐していること、受入企業が弁護士、社労士、行政書士等と顧問契約をしており、育成就労外国人が各専門家と相談できる体制があること等を加点要素に加えてはどうか。	御指摘の「優良要件」の具体的な基準については、今後検討の上、運用要領等においてお示ししてまいります。
184	宿泊施設等の確認について、「監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人の宿泊施設…」は「監理型育成就労実施者が監理型育成就労を行わせている監理型育成就労外国人の宿泊施設…」の誤りではないかと思われる。	御指摘を踏まえ条文を修正いたします。
185	監理型育成就労実施者に対しては1月に1回以上の頻度での実地の確認を義務付け、更に3月に1回以上の頻度で監査報告を伴う監査を義務付けることで、育成就労の一層の適正化を図ろうとするものなのか、あるいは、現行の訪問指導のように1年目（1号技能実習）の訪問指導を育成就労1年目に限り1月に1回以上の実地確認を義務付けようとするのか、趣旨が不明。	御指摘については、基本的に「現行の訪問指導」と同様の確認を課すものです。
186	現行の技能実習制度と同様、1年目の育成就労外国人が在籍している育成就労実施者への1月に1回以上の訪問指導は重要だが、加えて、12分の1以上（又は1人以上）の1年目の育成就労外国人との面談義務も課すべきと思われる。	現時点で御指摘のような要件を省令において設けることは考えておりませんが、御指摘の「訪問指導」に係る具体的な運用については、運用要領等においてお示ししてまいります。
187	不適切な機関を排除するための厳格な許可要件と実効性のある監査体制を確立し、優良な機関の情報公開を徹底することで、受入れ企業が安心して利用できる環境を整備すべき。	優良な監理支援機関については、当該監理支援機関が優良であることを公表することを含め、適切なインセンティブを与えるとともに適正な受入れを促進する観点から、取扱いについて検討してまいります。
188	監理団体（監理支援機関）の人材確保の困難性ゆえに、支援業務の一律再委託禁止は制度活用を大きく妨げる要因になるおそれがある。たしかに育成就労特定技能外国人の権利保護や、実施機関・所属機関の監督、順法監視などの基幹業務についての再委託は禁止すべきであるが、例えば官公庁、商業施設、医療機関への同伴や、これらに類する日常生活支援業務については一部再委託を認めるべきである。	技能実習制度においては運用要領において「技能実習法は、監理事業の名義貸しを禁止していますが、監理団体の業務の全てについて委託を禁止している訳ではなく、監理団体が自ら責任を有した上であれば、一部補助的な業務を中心に委託することが認められます」とお示ししているとおり一部の業務について業務委託を認めており、御指摘の「再委託」の取扱いを含め、育成就労制度における対応についても、引き続き検討してまいります。
189	受入れ企業からすると技能実習の監理団体は人と紐づいており、監理団体の質が低くとも変えることができなかった。一方で特定技能は受入れ企業が登録支援機関を自由に選べるため質の低いところは淘汰される仕組みがある。育成就労ではどちらの仕組みになるか明記されていないが、企業が選べる仕組みにすべきと考える。 また、監理支援機関はあっせん業をするため、ダブルスタンダードの別の仕組みを作るのではなく、有料職業紹介の免許取得とオフィス要件や資産要件も同一にすべきである。実態上、特定技能のあっせんとは仕組みはほとんど同じであり、同じ業務で免許が違うというのは、仕組みとして無用な複雑化を考えると考える。	育成就労制度においては、技能実習制度と同様に監理支援機関は監理型育成就労実施者等と監理型育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんを行うこととなります。 また、監理支援事業の許可は、当該あっせんと、監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関する監理を行うことに係る許可であるため、職業安定法（昭和22年法律第141号）の有料職業紹介事業の許可要件も踏まえつつも、同一とすることは困難であると考えています。
190	技能実習制度においては、漁船漁業は漁協、養殖業は地域協議会が介在し、民間団体が監理業務を担っている。しかし従前の制度のように漁船漁業について、監理支援機関を漁協に限定されると、漁協職員が不足している現状では、今後さらに担い手として需要が見込まれる外国人材に係る事務に対応が非常に困難となる。については、漁船漁業についても、円滑な監理を図るべく養殖業同様に地域協議会等の枠組みを活用すること等で、民間団体を活用できるよう検討して頂きたい。	育成就労法施行規則において求められる各種要件は、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める分野にあっては、当該分野を所管する行政機関が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該分野の実情に応じて、その内容に代わる又は上乘せする要件等を定めることが可能なものが存するところ、御指摘は、このような告示で定めるべきものに係るものであり、育成就労制度におけるこのような要件等も含めた育成就労産業分野の在り方については、有識者会議において議論することとしております。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
191	<p>質の高い監理支援を可能にするため、国による具体的な財政支援（運営費補助金、人材育成助成金など）を確立し、監理支援機関の運営コストを補填する仕組みを構築してほしい。</p> <p>また、新制度移行に伴い、現行の監理団体からの継続支援を受けられなくなる企業や実習生が発生した場合の、具体的なセーフティネットと移行支援策を速やかに明示してほしい。</p>	<p>監理支援機関については監理支援費により運営を行うことを想定しており、御指摘のように「運営コストを補填」することは考えておりません。また、政府方針において「育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、…新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない」としてあります。また、改正法の施行の際に現に技能実習を行っている技能実習生については、施行後も一定の要件の下で引き続き技能実習を行うことが可能です。</p>
192	<p>育成就労法施行規則案において、監理支援機関及び送出機関に対して、一定事項の公表が求められているところ、実効性及び利便性の確保の観点から、外国人育成就労機構のサイト上でもこれらの情報をまとめて一覧で閲覧できるようにすべきである。</p>	<p>外国人育成就労機構のホームページにおける監理支援機関や送出機関に係る情報の公表の在り方については、引き続き検討してまいります。</p>
193	<p>送出機関の要件について、海外の送出機関及び海外の送出機関の国内代理店の役員等が監理支援機関の役員に就任し監理支援機関を実質的に支配していないこともしくは国内監理支援機関と密接な関係を有しないことを要件に加えていただきたい。</p>	<p>御指摘を踏まえて適切に検討し、運用要領において明確化してまいります。</p>
194	<p>監理支援機関の要件について、許可申請時点で当該監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者数は例外なく2以上とし監理支援業務の質の低下を招くことがないようにしていただきたい。</p>	<p>監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が2以上となることが見込まれる場合でも許可することとしたのは、許可申請時点では監理支援していない場合や、育成就労実施者の都合等で一時的に1者しか監理支援していない状態になること等が考えられるためであり、制度の適切な運用に努めてまいります。</p>
195	<p>監理支援を行う監理型育成就労実施者の数は、やむを得ない事情がある場合に円滑な転籍を見込むためにも、「同じ業務区分の者が少なくとも2以上であること」を要件とすべきと思われます。</p>	<p>転籍の際には、他の監理支援機関の傘下の育成就労実施者に転籍することも可能であることから、御指摘のように「同じ業務区分の者が少なくとも2以上である」という要件を省令上設けることは考えておりませんが、育成就労外国人が転籍を希望した際に適切に監理支援機関や外国人育成就労機構による支援がなされるように、運用を検討してまいります。</p>
196	<p>監理支援機関として認められる営利を目的としない法人が限定的に列挙されているが、それらの法人以外で、中小企業団体よりもっと容易に設立できる一般社団法人も安易に認められる可能性があることを懸念している。小規模な団体を認めないようにする一方で、小規模でも設立可能な法人が認められ得ることは反対する。また、公益社団法人・公益財団法人については、なし崩しで一般社団法人・一般財団法人のまま許可すべきではない。</p>	<p>技能実習制度においては、「一般社団法人及び一般財団法人については、規則第29条第1項第1号から第8号に掲げる法人類型に該当しないものの、内閣総理大臣又は都道府県知事に申請を行い、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の要件を満たせば、規則第29条第1項第7号の公益社団法人又は同項第8号の公益財団法人となることができます。そのため、一般社団法人及び一般財団法人が監理事業を行うとして、監理団体の許可申請を行うことを希望する場合にあっては、原則として、公益社団法人又は公益財団法人の認定を受けることが必要」と運用要領においてお示ししており、この取扱いや御指摘も踏まえ、育成就労制度における運用を検討してまいります。</p>
197	<p>監理支援機関として事業協同組合が多数を占めることが予想されることから、事業協同組合等である監理支援機関は、中小企業組合検定試験（中小企業組合士制度要綱53企庁第929号昭和53年6月19日）合格者、あるいは、中小企業団体中央会等が行う組合制度、組合運営、組合会計について講習会を受講した者が存在する場合に限定していただきたい。</p> <p>外部監査人については、監理支援機関として事業協同組合が多数を占めることが予測されるため、組合制度について理解のある「中小企業組合検定試験合格者」を登用していくことも有効である。中小企業組合制度への理解を深めるため、中小企業組合検定試験の資格取得（試験合格）をしていない場合には、都道府県中央会が行う指定講習の受講を義務付けることでの代替も必要である。</p>	<p>御指摘の講習会や試験の合格等を、監理支援機関の許可要件とすることや外部監査人の要件とすることは困難と考えていますが、御指摘のとおり、監理支援機関の法人の種類に応じて、当該法人の運営に係る知見を有している者が適切に監理支援事業に関与することは重要であると考えており、今後、運用要領等においても、その旨を周知してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
198	<p>監理支援機関の業務の運営（監理支援費の徴収を含む。）に係る規程及び徴収する監理支援費の内訳をインターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により公表した支出項目と、法人運営における決算書上の支出項目に差異が発生している場合、監理支援機関の許可を下ろすべきではないし、発覚した場合は許可取り消しを規定すべき。</p> <p>また、監理支援費の徴収は利益を追求するものではないことから、従前の監理団体時の決算書において技能実習法上不適切と思われる交際費や業務委託費など運営上必要ではない支出をしている監理団体において監理支援機関の許可を与えないなど厳格な要件を定めるべき。</p>	<p>御指摘の「公表した支出項目」と「決算書上の支出項目」については、必ずしも完全に一致しない場合もあり得ると想定されますが、他方、仮に法令上の監理支援費に係る要件に違反していることが確認された場合には、外国人育成就労機構において適切に指導を行うことを想定しています。また、監理団体又は監理支援機関の収入や支出の適切性については、個別具体的に判断することが必要と考えており、仮に育成就労法第26条に規定する許可の欠格事由等に該当する場合等は、監理支援事業の許可は受けることができないこととなります。</p>
199	<p>監理支援機関については、全ての関係法令を遵守していることを許可要件で詳細に規定すべき。</p>	<p>監理支援事業の許可については、育成就労法第26条第4号において「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者」は欠格事由に該当することとしています。</p>
200	<p>監理支援機関の業務の運営に係る規程及び徴収する監理支援費の内訳に加えて、事業報告書（個人情報を除く）や、実地検査の結果、行政指導の結果等、適正な運営状況を確認できる資料・情報の開示義務も課すべき。</p>	<p>御指摘については、必ずしも公表することが適切ではない情報や機微な情報も含まれ得ることを踏まえ、御指摘のような「開示義務」を課すことは考えておりません。</p>
201	<p>技能実習制度においては、いわば顧客であり、団体の収入源である監理費を支払う実習実施者に対する適切な監査・指導が行い難いという問題があったため、育成就労制度では、監理支援費による収入が一定割合以下であることを許可要件としてはどうか。</p>	<p>監理事業を中心に事業活動をおこなっている団体について、必ずしもその業務運営が不適切であるとはいえないことから、御指摘の「許可要件」は設けることは考えておりませんが、他の要件も含め、監理支援事業の適切性が確保されるよう努めてまいります。</p>
202	<p>密接な関係を有する役職員以外の職員が監査・指導業務などの業務に従事する場合でも、役職員に「付度」して十分な監査・指導が行われない懸念があるから、このような場合には、そもそも、監理支援をなし得ないこととしてはどうか。</p> <p>監理支援機関による監理・監督を実効的なものとするための、同機関の独立性・中立性の担保の在り方の問題。事業協同組合の構造からすれば、単に受入れ機関と密接な関係を有する役職員による監理への関与を制限するだけでなく、事業協同組合組合員である受入れ機関への監督を行うことはできないこととするなどの抜本的な改革がなされなければ、監理支援機関による受入れ機関の監理・監督は実効的なものとならない。</p>	<p>技能実習制度においても、組合員又は会員に対して適切に監理を行っている団体もあり、円滑な受入れの観点も踏まえ、御指摘のような要件を設定することは考えていませんが、適切な監理支援が行われるよう御指摘の「受入れ機関と密接な関係を有する役職員による監理への関与」の「制限」に係る要件やその他の要件も含め、運用について検討してまいります。</p>
203	<p>「営利を目的としない」などの無用な監理支援機関に係る要件を撤廃してはどうか。</p>	<p>監理支援機関については、育成就労法第25条第1項第1号の規定により「営利を目的としない法人」であることが求められているところであり、省令において御指摘のような対応を行うことはできません。</p>
204	<p>（監理支援機関の財産的基礎）「法第25条第1項第3号の主務省令で定める基準は、債務超過の状態にないこととする。」については賛成だが、監理支援機関は「営利を目的としない」ことから財政事情は総じて厳しい状況である。債務超過に陥る年もあればそうでない年もあるため、監理支援機関においては内部留保を一定程度可能とするなど、何らかの配慮が必要ではないか。</p>	<p>監理支援機関については、育成就労法第25条第1項第1号の規定により「営利を目的としない法人」であることが求められているところであり、御指摘の「基準」の運用も含め、監理支援機関の運営に係る詳細については、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
205	<p>法第25条第1項第1号の主務省令で定める法人として、商工会議所、商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人に加えて、「認定NPO法人（特定非営利活動促進法第44条により認定を受けた特定非営利活動法人）」を明記し修正すること。</p>	<p>育成就労法第25条第1項第1号の主務省令で定める法人については、「監理支援事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの」も対象とすることとしているところ、御指摘のような内容の条文とすることは考えておりません。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
206	<p>監理事務所については監理・保護の観点から考えると、11地域区分（北海道・東北・北関東・南関東・東海・北陸・近畿・中国・四国・九州・沖縄）ごとに監理支援責任者を設置することや、育成就労実施者が育成就労外国人を雇用する事業所がある都道府県単位（又は事業所から片道3時間以内等）で、監理支援機関が事業所又は営業所等を構えることが考えられるところ、これらも踏まえ、監理支援機関の事業所から監理型育成就労実施者までの距離に係る要件について具体的な内容を明らかにしてほしい。</p>	<p>育成就労法施行規則においては、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していることを監理支援事業の許可要件としているところ、当該要件の運用においては、監理支援機関の事業所が適切な位置に設置されていること又は保護の緊急対応に係る体制の整備状況に係る体制整備を求めることを想定しており、具体的な運用については、運用要領においてお示ししてまいります。</p>
207	<p>地理的要件を厳格にすることにより、各地方に工場を持つような受入れ機関は複数の監理支援機関を利用しなければならないという事態に繋がり、育成就労外国人の適正な監理に支障を来すことも予想され、監理団体の事業所と育成就労外国人の就業場所や宿舍が近接していることが許可基準として求められるのは短絡的ではないか。</p>	<p>育成就労法施行規則においては、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していることを監理支援事業の許可要件としているところ、当該要件の運用においては、監理支援機関の事業所が適切な位置に設置されていること又は保護の緊急対応に係る体制の整備状況に係る体制整備を求めることを想定しており、具体的な運用については、運用要領においてお示ししてまいります。</p>
208	<p>現行の省令や実施要領には監理事業所の要件として事務室の記載はあるが、監理支援責任者の指揮の下で監査業務を地方駐在事務所の職員が行う場合は監理事業所として届け出るべきことを明記してはどうか。</p>	<p>御指摘のように「地方駐在事務所」においても、当該事務所において監理支援業務を行う場合には、監理事業所に該当するものとして、必要な手続を行っていただくこととなります。</p>
209	<p>「社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待」の範囲について、育成就労外国人が早期帰国した場合に次の育成就労外国人についての監理支援費、送出し管理費を減額・無償にする、送出し管理費の送金手数料について送出機関が負担する等、典型的な「接待」以外に実務上疑義が生じやすいと考えられる具体例を可能な限り運用要領で明記いただきたい。</p>	<p>御指摘の「社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待」の具体的な内容については、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
210	<p>監理支援機関による送り出し機関への不正要求を防止する規定を強化すべき。「社会通念上相当を超える金銭・供応接待」を禁止しているが、実務上は以下のような問題が依然として発生しており、現場では「相当性」の判断が曖昧。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キックバック名目で1名あたり〇円を要求 ・現地面接時の宿泊費・車両費を送出機関負担で強要 ・過度な観光・接待費の要求 <p>そこで、条文に以下を追記し、判断基準を明確化してほしい。</p> <p>「監理支援機関は、送出機関に対し、キックバックその他名称のいかんを問わず金銭的利益を要求してはならない。また、監理支援機関又はその役職員は、海外面接・招へいの際に発生する宿泊費・交通費・接待費を送出機関に負担させてはならない。」</p> <p>不正な費用負担は最終的に育成就労外国人へ転嫁されやすく、保護の趣旨に反する。明文化により監査・指導が容易となり、適正な競争環境が確保される。</p>	<p>御指摘の「社会通念上相当を超える金銭・供応接待」の具体的な内容については、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
211	<p>育成就労実施者や監理支援機関の役職員個人に対するキックバックや供応も禁止対象に含まれるのかが明らかでない。育成就労実施者や監理支援機関の役職員個人に対するキックバックや供応も禁止対象に含まれることが明らかとなる文言とすべきである。</p>	<p>御指摘のような「役職員個人に対するキックバックや供応」については当然禁止されるものであり、運用要領等の記載についても検討してまいります。</p>
212	<p>外部監査人の氏名のインターネットでの公表は、業としての秘密に反するのではないか。</p>	<p>外部監査人の氏名の公表については、監理支援機関に係る必要な情報提供を行う観点から省令上の要件とすることとしているものであり、当該公表が御指摘の「秘密に反する」ものではないと考えています。</p>
213	<p>機構による外部監査人の氏名の公表は重要なことである。加えて、外部監査人には、外部監査結果（個人情報等は除く）も公表することを義務付けて、監理支援機関の運営状況に対する評価や指導内容が開示されることを促進すべき。</p>	<p>外部監査の結果については、必ずしも公表することが適切ではない情報や機微な情報も含まれることを踏まえ、御指摘のように「公表することを義務付け」ることは考えておりませんが、いずれにせよ適切な外部監査がなされるよう運用等について引き続き検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
214	<p>監理支援費について、同表に「各種検定料：在留資格切替・更新等に必要な各種技能評価試験、日本語検定料の少なくとも初回分→監理型育成就労実施者等から徴取する。」を追加するべき。ただし、合格のための学習を促進するために初回分に限定。来日してからの在留資格延長・切替にかかる検定料が高額（業種によって技能評価試験が1万数千円もかかる）であるため、雇用者支払いが原則だと考えるため。</p>	<p>御指摘の「検定料」については、育成就労実施者又は監理支援機関が支払うことが想定されており、支払う主体を育成就労実施者に限定する規定を設けることは考えておりません。</p>
215	<p>監理支援費について支払い期限を定めるべきであるため、支払期限を条文中明記するべき。支払期限については、監理団体や受入企業等のヒアリングをもとに現実的な日数を定めればよい。また、入国後講習費用については、入国前講習と同時で支払う等、企業がリスクを負う形での先払いでもよいと思われる。</p>	<p>監理支援費の支払い期限等については、監理支援に係る契約の当事者間で決めていただくものと考えており、御指摘のような変更は考えておりません。</p>
216	<p>求職者が不利益を被ることのないようにするため、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.受入れ機関に対する求人票記載内容に関する事前監査を実施すること 2.送出機関に提示するすべての求人票をインターネット等によって公表することの2点を監理支援機関の許可要件として追加することを要望する。 	<p>技能実習制度においては「監理団体及び団体監理型実習実施者等が労働条件等の明示、団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針」（平成29年法務省・厚生労働省告示第2号）において、「監理団体は、原則として、団体監理型実習実施者等に対し、求人申し込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。」「監理団体は、求人申し込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申し込みを受理しないことが望ましいこと。」を示しているところであり、育成就労制度においても、同様の取扱いとすることを検討しています。</p> <p>また、育成就労職業紹介に当たっては、育成就労法第27条第2項の規定により適用する職業安定法第5条の3の規定により、労働条件等の明示を義務付けているところ、御指摘のような「インターネット等によって公表」することについては、その必要性も含めた検討が必要と考えております。</p>
217	<p>技能実習職業紹介の際の明示事項については、職業安定法施行規則4条の2第3項に定める事項のうち、技能実習に不要と思われる従事すべき業務の内容の変更の範囲（同条項1号括弧書）、試みの期間（2の2）、有期雇用契約の更新上限等（2の3）、労働者派遣である旨（8号）、受動喫煙に関する事項（9号）が除外されているが、育成就労制度においては、試みの期間（2の2）以外については、育成就労制度における求人票にも適用があるべきものと解されるため、求人票の記載事項としていただきたい。その際に、有期雇用契約の更新上限について3年より短い期間を設定することが可能かについて、非自発的離職者の発生に関する所属機関の条件との関係で整理頂けるとありがたい。</p>	<p>育成就労職業紹介においては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。） ・労働契約の期間に関する事項 ・有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ・就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。） ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項 ・労働者を労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人として雇用しようとする旨 ・就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項等 <p>を明示事項とすることとしています。また、育成就労制度は3年間で人材育成を行う制度であるため、御指摘の「更新上限」について、3年より短い期間を設定することは基本的に想定しておらず、詳細な運用については運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
218	<p>育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合に、監理支援機関や受入れ機関において旅費を負担することは望ましくない。旅費負担は「受入れ機関側の都合での一時帰国」に限定する、費用はすべてを負担するのではなく半分程度を負担するなどしてほしい。</p>	<p>育成就労制度においては、一時帰国をさせずに本邦で育成就労を継続することも可能であるところ、労働者派遣等監理型育成就労産業分野と同一の分野において、御指摘のように「1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止すること」とするか否かは育成就労実施者が作成する育成就労計画において定めることとなります。そのため、一時帰国に係る費用については、育成就労実施者（監理型育成就労にあっては監理支援機関）において負担いただくこととしています。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
219	<p>転籍時の初期費用を転籍先が補填する仕組みが検討されているが、途中帰国・失踪など、育成就労計画を途中で中断した場合や、特定技能に移行した際に受入れ機関が変わった場合の初期費用の負担者は誰になるのか。</p> <p>育成就労実施者側の立場では、転籍時も、それ以外の計画中断も、育成就労外国人が3年間に在籍することに対して費やした初期費用が無駄になる事実は変わらない。転籍時のみ補填する事例があると、計画中断時の初期費用の負担において監理支援機関と育成就労実施者との間で揉めることが想定されるため、予め省令等で決めるべきではないか。</p>	<p>御指摘の「初期費用」の「補填」については、政府方針において「本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討する」こととしていることを踏まえたものであり、あくまで本人意向による転籍の際の仕組みとしているため、育成就労を中断した場合等においても「初期費用の負担」について何らかの規定を設けることは想定しておりません。</p>
220	<p>外国人材の渡航費や送り出し機関への手数料、日本語教育費等の企業負担義務化などにより、監理団体や受入れ機関の負担が増加してしまい、人材確保や処遇改善等に支障をきたす。負担軽減を前提とした制度設計をするとともに、価格転嫁への親会社・取引先の配慮義務や、日本の魅力発信に向けた官民連携の明記などのほか、国・自治体において、補助金や税制優遇をはじめとした支援を行い、負担を軽減し、実効性を高めるべき。</p>	<p>御指摘の「送り出し機関への手数料」に係る要件については、政府方針において「外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る」こととされたことを踏まえて設けたものです。また、日本語能力も含め、育成に要する費用については、育成就労外国人に対して育成就労を行わせる主体である育成就労実施者等において負担いただくこととなります。その上で、外国人を雇用することに伴う費用について、育成就労制度において御指摘のような「価格転嫁の配慮」を義務付けることや、「補助金や税制優遇」を行うことは現時点において想定していませんが、一般に、労務費については「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）が公表されております。</p>
221	<p>送出し機関等が外国人から徴収する費用について、項目・算出基準・金額等を明確化し、インターネットで公表することとすべき。また当該費用の金額の妥当性を確認する義務を受入れ機関に課す、当該費用について個別の支払項目ごとの領収書の写しの提出を義務付けるなど、費用の透明化を図るべき。</p> <p>また、送り出し機関の手数料については、国が主導して適正価格のガイドラインを設け、不当な請求を厳しく取り締まる体制を構築すべき。</p>	<p>御指摘については、送出機関の要件として、監理型育成就労外国人等及び監理支援機関から徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法を利用して公衆の閲覧に供する方法により公表するとともに、当該費用について監理型育成就労外国人等及び監理支援機関に対して明示し、十分に理解させることを求めることを予定しています。</p> <p>また、育成就労計画の認定基準として、外国人が送出機関に支払う費用は育成就労計画に記載された報酬の2か月分を超えてはならないという要件を設けることとしています。このような取組を通じて、育成就労外国人の負担を軽減し、送出しに係る費用が不当に高額とならないよう努めてまいります。</p>
222	<p>送出し国との二国間取り決め（MOC）に基づき、送出しの運用状況の定期的な確認を行うとともに必要な是正措置を講じ、日本側とその情報を適宜共有することとすべき。</p> <p>費用や制度運用に関する情報公開に応じない国・送出し機関や仲介業者については、新規受入れ停止等の措置を講じることとすべき。</p> <p>また、送出機関について、各送出国の国内法令遵守も要件として明記すべき。</p>	<p>御指摘の「送り出しの運用状況」については、今後、送出国との定期協議の場において確認を行い、運用の適正性を確保することを検討しており、その他の点も含め、今後、送出国とMOCの締結に向けた交渉を行ってまいります。</p> <p>新規受入れ停止等の措置について、御指摘は今後の執務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、送出機関の要件として、事業所が所在する国又は地域の法令に従って事業を行うことを求めることとしています。</p>
223	<p>技能検定や日本語講習に係る費用、生活費、学費、入国帰国の費用等は外国人本人に負担させるべき。監理支援機関や育成就労実施者などに全ての負担を強いるべきではない。</p> <p>途中帰国の旅費負担について、本人の個人的都合並びに要望、本人の責めに帰すべき事情の場合は、事情を十分に調査し適正であることを担保することを前提とするが、本人負担とし得る余地を残すべき。</p>	<p>育成就労制度は、3年間の育成就労期間において、就労を通じて技能を育成することを趣旨とした制度であり、技能検定の受験費用等については、育成就労を行わせる主体である育成就労実施者又は監理支援機関において負担することとなります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
224	<p>(1) 「送出機関に支払った費用」(育成就労法9条1項11号)の意義(範囲)を明確にされたい(例えば、送出機関を通じて準備機関(教育機関等)に支払った場合の扱いや、送出国の法令上送出機関が行うことができる役務を準備機関が代わりに行った場合に準備機関に対して直接支払った費用の扱い等)。</p> <p>(2) 為替の基準時等の明確化。基準となる「報酬の月額に2を乗じて得た額」について、「誰が」「どの時点で」(例えば、送出国側での推薦状発行時点、育成就労認定申請時点、同申請に係る処分時点、上陸許可を受ける時点等)決めた為替によるかを明確にされたい。</p>	<p>御指摘の「意義(範囲)」や「為替」については、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
225	<p>日本はILO第181号条約を批准しており、同条約第7条1項では「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」とされている。現在の送出し費用に関する規定は、日本政府が手数料の基準を設けて本人の支払いを許容しているように見られ、それに従っただけの日本企業の販路が絶たれてしまうような事態に陥る懸念がある。そのため日本政府として本人が就労にあたってリクルートメントフィーを支払う旨を是認するような規程は設けるべきではなく、このような案となった理由も明示していただきたい。</p>	<p>御指摘の規定については、政府方針において「外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る」こととしたことを受け、有識者懇談会における有識者の御意見も踏まえて設けたものです。その上で、送出機関に支払う費用は育成就労計画に記載された報酬の月額の2か月分を超えてはならないとする本規定は、あくまで上限を定めるものであり、外国人本人の負担の軽減のための受入れ機関の取組が期待されることなどの制度趣旨を適切に周知してまいります。</p>
226	<p>外国人が「送出機関」に支払う費用のみならず、送出機関に辿り着く前のいわゆる「募集ブローカー」に支払う費用についても規制すべきである。</p>	<p>今後、悪質な送出機関やブローカーの排除に向けて、送出国との間でMOCを作成するなどの取組を進めてまいります。</p>
227	<p>外国人が送出機関に支払った費用が「育成就労計画に記載された報酬の月額に2を乗じて得た額を超えないこと」について超えた分の費用をだれが負担するのかなど費用の取り扱い等について明記すべき。</p>	<p>御指摘の「超えた分の費用」については、育成就労実施者、監理支援機関及び送出機関で適切に分担していただくことを想定しており、今後、運用要領等においてお示ししてまいります。</p>
228	<p>「外国人が取次送出機関又は外国の準備機関に支払った費用の額及び内訳並びに監理型育成就労の対象となろうとする外国人がこれを十分に理解したことを明らかにする書類」として、外国人本人の確認書類だけでは不十分である。支払った費用の額が法定超であることが外国人の入国後に発覚した場合には、監理団体や実施者が超過分を負担するような仕組みと併せて検討されるべき。</p>	<p>外国人が送出機関に支払う費用については、育成就労計画に記載された報酬の月給の2か月分を超えてはならないこととしており、仮にこの要件に違反していた場合には、外国人育成就労機構において適切に指導等を行うこととなります。</p>
229	<p>外国人が取次送出機関又は外国の準備機関に支払った費用の内訳について、日本としての標準の費用項目をILOの「募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」等を参照して定め、海外各国共通で同じ内訳の費用明細が出てくるようにすべき。</p>	<p>御指摘の「費用項目」については国ごとに様々であると考えており、現時点で御指摘のように「各国共通で同じ内訳の費用明細が出てくる」ようにすることは難しいと考えていますが、いずれにせよ、外国人が送出機関に支払う費用が適正なものとなるよう、取組を進めてまいります。</p>
230	<p>外国人が取次送出機関又は外国の準備機関に支払う費用についてその額及び内訳を十分に理解して合意していることという要件について、圧倒的に情報量の少ない育成就労外国人にとって、個人で送り出し機関等と費用の合意をすることは、相手の言いなりになってしまうリスクが高いため、受入国の監理支援機関や受入企業を入れた形で、送り出し機関が採用活動に入る前に受け入れ国側の合意を得た内容とするべき。</p>	<p>育成就労外国人は、送出機関との契約時点において、監理支援機関や育成就労実施者が決まっていないことも想定されることから、御指摘のような要件を設定することは困難と考えていますが、いずれにせよ、外国人が送出機関に支払う費用に係る外国人の負担の軽減に向けた取組を適切に推進してまいります。</p>
231	<p>「なお、報酬の2月分を超えた金額については育成就労実施者に負担させることができるものとし、日本語能力評価試験の取得水準に応じて、未取得者は0円、N5相当取得者は最大10万円まで、N4相当取得者は最大20万円までとする。」という、日本語能力の取得を評価する内容の規定を加えた方が、育成就労実施者の納得と理解を得やすい。</p>	<p>送出機関に支払う費用は育成就労計画に記載された報酬の月額の2か月分を超えてはならないとする規定の趣旨は、政府方針において「外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る」としているとおりであり、御指摘のように育成就労外国人の能力等に応じて、基準を異ならせることは考えておりません。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
232	省令の「旅費」「交通費」について、それぞれの定義を明確化するとともに、誰の移動費なのかを明確化すべきであり、育成就労外国人等の来日渡航費は誰が負担すべきかを明らかにするため、監理支援費のうち職業紹介費の額の「交通費」を「育成就労外国人等の来日渡航費を含む旅費」に変更すべき。	来日渡航費等については、育成就労外国人や送出機関が支払う場合もあるなど、様々な場合が想定されることから、御指摘のような「明記」は現時点で考えておりません。その上で、監理支援費に係る規定の運用については、運用要領等における記載を検討してまいります。
233	外国人の渡航費用（往復の航空運賃、査証代、交通費等）の実費をだれが負担するのかについても明記すべき。	御指摘の「渡航費用」については、省令に支払主体が明記されているものを除き、育成就労外国人や送出機関が支払う場合もあるなど、様々な場合が想定されることから、省令上規定しておりません。その上で、監理支援費に係る規定の運用については、運用要領等における記載を検討してまいります。
234	申請に係る印紙代や手数料を告知なく上げないで欲しい。手数料は不要として欲しい。	育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の申請に当たっては、育成就労法上、実費を勘案して主務省令で定める額の手数料を納付しなければならないこととされています。手数料の額については適切な設定及び周知を行ってまいります。
235	誓約書や日誌、その他不要な書類は不要とする、複数の提出書類を統合する、重複する書類提出を求めないなど、書類の簡素化をしてほしい。 申請手続きの簡素化・オンライン化や報告業務の一元化など、実施者や監理支援機関の手続き・業務の簡素化・合理化を図ってほしい。	育成就労制度の趣旨の徹底を前提としつつ、御意見も踏まえ適切な運用を検討してまいります。
236	「申請者又は監理支援機関が、監理型育成就労の期間中の待遇について監理型育成就労の対象となろうとする外国人に説明し、かつ、監理型育成就労の対象となろうとする外国人がこれを十分に理解したことを明らかにする書類」については、そもそも雇用契約書・条件書に署名されることで全て説明され・同意していることになると思うが、本当に必要なのか。	御指摘も踏まえ、提出書類の簡素化の観点からも、適切な運用を検討してまいります。
237	「申請者の常勤の職員の総数」と「育成就労外国人の数」について、現状よりも増やした形になっていると思うが、特に「申請者の常勤の職員の総数」が少ない段階では、せめて現状と同じぐらいの数値にすべきではないか。明らかに「申請者の常勤の職員の総数」に対して「育成就労外国人の数」が多すぎてしっかりフォローできるのか不安である。	御指摘の「要件」については、政府方針において「受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保する」こととしたことを受け検討を行った上で、有識者懇談会における御意見も踏まえて設定したものです。 具体的には、 ・令和5年度の技能実習制度の活用状況に関する国内の監理団体・実習実施者・技能実習生に対する調査では、監理団体の監理事業に従事する常勤職員1人当たりの受入れ機関の数は、8者未満が約86%であること、また、同調査において、同常勤職員1人当たりの実習実施者数が8者以上10者未満の監理団体においては、「監理事業の体制面での課題」について「課題あり」と回答した監理団体が約7割程度存在すること ・技能実習制度における、実習実施者ごとの平均的な1号・2号技能実習生の人数は約5人程度であること ・同調査を踏まえると、御指摘の「要件」を満たす監理団体は約8割程度存在していること等を総合的に踏まえ設定したものです。
238	現行の技能実習制度と同様、4分の1以上（当該監理型育成就労外国人が2人以上4人以下の場合にあっては2人以上）の育成就労外国人との面談が必要とされていますが、現状努力義務のようにされている育成就労外国人1人に対する1年に1回以上の面談義務も課すべきと思われます。	現時点で御指摘のような要件を省令において設けることは考えておりませんが、御指摘の「面談」に係る具体的な運用については、運用要領等においてお示ししてまいります。
239	育成就労外国人、育成就労実施者、監理支援機関等に過度な規制や負担を課し、外国人の人権を侵害するような育成就労制度には反対である。	育成就労制度は「外国人の人権を侵害」するものではなく、育成就労法を始めとする関係法令の規律が「過度な規制や負担」を課すものであるとは考えていません。
240	育成就労外国人、育成就労実施者、監理支援機関等の不正を防止し、また罰するため、厳しい監査体制や要件等を設けるなどして対応すべきである。	育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可に係る基準は御指摘の「不正」を防止する観点からも設定されており、御指摘を踏まえて適切な運用に努めてまいります。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
241	<p>特定技能移行の要件として定める日本語能力に係る試験にかなりの割合の者が落ち特定技能に残れないと思われ、一定の要件下で5年間まで在留を認めるなどの配慮が必要ではないか。</p> <p>また、特定技能2号の試験に不合格の場合も、10年間日本で働いた人材は貴重であり優秀な人材であるから、試験だけで判断せず、実務経験、実績などを考慮して在留を可能にする仕組みを整備してほしい。</p>	<p>法律上、育成就労の期間は、「3年以内」とされており、育成就労の終了までに育成就労計画の目標を達成することができない場合については、最大1年間育成就労の期間を延長することを認めています。また、「5年間まで在留を認める」ことはできません。</p> <p>また、特定技能2号への在留資格の変更に必要な試験に合格できなかった場合でも、一定の要件の下で在留の延長を認めることとしています。</p>
242	<p>都市圏（8都府県）では転籍受け入れが厳しく制限され、地方では3倍まで受け入れ可とされている。</p> <p>地方で外国人労働者の比率が急激に増えると、地域住民との文化的摩擦やコミュニケーション障害が起こる可能性がある。日本語力が実際に低いまま地域で生活する外国人が増えると、トラブル発生率が高くなる傾向にある。</p> <p>地方住民の不安感や外国人差別の温床にもなり得る。</p>	<p>御指摘は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>
243	<p>外国人育成就労機構の職業紹介事業機能追加等による機能強化について、その強化のための拠出は雇用保険財源からではなく、一般財源からとしていただきたい。また、監理支援機関の許可申請、育成就労計画の認定申請にあたっては、オンライン化による事務負担の軽減を確実に図っていただきたい。</p>	<p>御指摘は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>
244	<p>送出国政府との合意形成が重要と考える。また、施行後の、その実行担保性を確保していく上では、送出国の現地語で記載された証拠の確認、内容精査についての体制整備が必須と考える。</p>	<p>送出国とのMOCの作成に当たり、文書の内容等については十分な確認をいたしますが、MOC作成に向けて御懸念の点を含め適切に対応してまいります。</p>
245	<p>（送出機関に支払った費用の額の基準）「報酬」とは雇用契約上の「基本給」（課税前で、いわゆる残業代や、諸手当を含まない）という理解で良いか。</p>	<p>具体的な運用については、運用要領等において明らかにしてまいります。</p>
246	<p>MOC交渉が難航すると見込まれ、結果的に送出国の選別（実態としては、日本への送出しの忌避）が生ずると懸念されるため、それを見込んで新たな送出国の開拓が必要と史料するが、如何に対応されるのか。</p>	<p>御指摘は今後の執務の参考とさせていただきますが、技能実習制度においてMOCを作成している国を始めとした送出国との間でMOCを作成できるよう、適切に対応してまいります。</p>
247	<p>登録支援機関についても監理支援機関と同様に役職員数に対する外国人の人数等に係る規定が置かれているが、登録支援業務の支援担当者が監理支援業務を兼任する場合においても、それぞれの要件を充足すれば足りるのか。</p>	<p>御理解のとおりです。</p>
248	<p>外国人労働者が増えることでゴミ・騒音問題などの違法行為が増えるのではないかと。雇用主である受入れ企業は責任を持って指導等するべきだ。</p>	<p>育成就労外国人に対しては入国後講習を実施するとともに、育成就労実施者ごとに生活相談員を選任することとしています。</p>
249	<p>育成就労の目標として必要な日本語能力を有しているかという基準はどのような試験であるのか。また、その他の方法とはなにか。</p>	<p>育成就労計画の目標となる日本語能力の水準及び当該水準を確認する試験については、各育成就労産業分野において定める分野別運用方針において定められることとなります。</p>
250	<p>在留資格更新等の手続において、特例期間と認定された計画の期間にズレがある場合には就労ができなくなるため、特例期間は計画の残余期間に関わらず就労が出来るようにしてほしい。</p>	<p>育成就労計画に記載された期間以外の期間に育成就労を行わせることは相当ではないと考えています。なお、育成就労の期間は基本的に3年間です。</p>
251	<p>単独型育成就労において、技能実習制度では認められていた海外の取引先について認められないことに反対である。</p>	<p>法律上、一定の要件を満たす外国の取引先における常勤の従業員を、本邦の事業者において就労させる場合については、監理型育成就労の対象とすることとなります。</p>
252	<p>入国後講習における日本語講習、A2相当の日本語講習を行う際の宿泊施設の確保義務は誰が負うのか。</p>	<p>入国後講習について、育成就労実施者又は監理支援機関の責任において宿泊施設の確保をする必要があります。</p> <p>御指摘の「A2相当の日本語講習」については、入国後講習で行う場合にあっては同様に育成就労実施者又は監理支援機関の責任において宿泊施設の確保をする必要があります。それ以外の場合、育成就労実施者において、育成就労外国人が当該講習を受講できるよう必要な措置を講ずる必要があります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
253	<p>送出機関の適正性の担保のため、送出国との間で作成するMOCについて、MOC上の約束が守られない場合は当該国からの受入れを一時的に停止することを可能とする等の規定を新たに設けることについては、賛成する。</p>	<p>御指摘のような規定を省令上設けることは予定しておりませんが、適切な運用に努めてまいるとともに、今後、送出国とMOCの作成に向けた交渉を行ってまいります。</p>
254	<p>建設分野における育成就労者の受入れ数と特定技能者の受入れ数との整合性について、一企業あたりの育成就労者の受入れ数についての省令内容について異存はないが、かたや、建設分野においては特定技能者の受入れ数について厳しい枠を設けている（特に常勤人数10人以下の企業）。</p> <p>育成就労者から特定技能者への円滑な移行を目指すためにも、同一企業内で、受入れ人数のオーバーフローが起きないように、一企業あたりの受入れ数について建設分野（特定技能）について必要な調整を行うべきである（分野別方針等で規定すべき）</p>	<p>御意見については、関係省庁とも共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。</p> <p>分野別運用方針の記載内容については、有識者の意見を踏まえ、適切に検討してまいります。</p>
255	<p>建設分野における在籍型出向や職業紹介・転職斡旋について、育成就労についての省令案関連ではないが、特定技能を含めた基本方針について、建設分野（特定技能）でも、（航空や鉄道分野に続いて）在籍型出向を認めることを検討すべきである。景気変動や受注変動による需給調整がみられる専門工事業界において、一貫した技能向上を図るとともに、雇用の安定を促進するためにも、一定の保証措置をかませたうえで（例、業界団体による統制、CCUS管理、第三者機関による適正就労監理）、その実現を検討すべきである。</p>	<p>御意見については、関係省庁とも共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。</p>
256	<p>「20に規定する期間が1年を超える場合にあっては、育成就労の開始日から1年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の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運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。」</p> <p>待遇の向上に関する分野別運用方針の作成にあたっては、育成就労生に対する画一的な基準ではなく、企業規模や国内人材の待遇向上等を加味する方針としていただきたい。</p>	<p>分野別運用方針の記載内容については、有識者の意見を踏まえ、適切に検討してまいります。</p>
257	<p>「育成就労産業分野」の決定に関して、特定技能制度の分野が安易に適用されると現在の技能実習の職種が除外されることが生じるので・・・そのようなことが生じないように配慮をしていただきたい。</p>	<p>特定産業分野・育成就労産業分野の分野追加・選定においては、まずは分野所管省庁において、業界団体等の要望を踏まえつつ、その要否を検討し、出入国在留管理庁を含む制度所管省庁においても検討した上で、有識者等の意見を聴取しつつ、政府において決定することとしています。</p>
258	<p>今回の省令により、受入れ企業は育成就労計画の認定申請において、分野別の育成就労協議会へ加入していることが義務化される。</p> <p>建設分野の育成就労協議会を設けるにあたっては、既存の特定技能の協議会との連続性を考慮して設計・検討をすることが必要と考える。</p>	<p>御意見については、関係省庁とも共有し、今後の運用の参考とさせていただきます。</p>
259	<p>育成就労実施者や監理支援機関等ばかりを規制するのではなく、役所側にも規制をかけるべきである。</p> <p>育成就労制度や特定技能制度において、行政側も許認可や在留審査にかける時間を短縮するなどしてほしい。</p>	<p>国においても、出入国管理及び難民認定法、育成就労法その他関係法令の規定に従い育成就労計画の認定や監理支援機関の許可等に係る手続を行うこととしており、育成就労制度の施行に当たっても、円滑な手続きが可能となるよう努めてまいります。</p>
260	<p>指導員の講習について、責任者に対しては当然必要であるが、生活指導員、育成就労指導員を全員必須にする必要があるか。技能実習指導員は10名程度いるケースもあり、受講義務は1名のみにしてほしい。</p>	<p>省令において設置が求められる生活相談員や育成就労指導員については、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、その質の担保を図るため、御指摘の「講習」の受講を義務としています。</p>
261	<p>監理支援機関の外部監査を行うことが出来る者として、弁護士、社労士、行政書士が検討されているが、外国人労働者に係る様々な法令を各専門士が全て担保できる訳ではないので別途育成就労制度における特別な講習を受けた者のみが外部監査人になれる規定を設けるべき。</p>	<p>外部監査人については、法務大臣及び厚生労働大臣が定める講習の受講を省令上求めており、当該講習を通じて、育成就労制度に関する法令、出入国関係法令、労働関係法令等に係る知見を得ていただくこととしております。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
262	<p>育成就労制度における育成就労外国人の雇用関係の成立のあっせんにおいて、職業紹介における有料職業紹介事業も認めるべき。</p>	<p>育成就労制度においても、技能実習制度と同様に、育成就労外国人の職業紹介からその後の育成就労の監理支援まで一貫して同一の団体において行うことが望ましいとの観点から、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんと育成就労実施者に対する育成就労の実施に関する監理支援を一貫して業として行う事業を監理支援事業として定義し、監理支援事業の許可制としています。</p>
263	<p>本人意向転籍の場合、育成就労実施者や監理支援機関と対立している場合もあり得ることから、育成就労外国人が権利行使を躊躇することのないよう、具体的な転籍の手続において配慮されたい。</p>	<p>転籍の手続の具体的な流れについては、御指摘を踏まえ適切に検討してまいります。</p>
264	<p>事業所側の優良認定において、手続きの簡略化の優遇記載があるが、優良認定を推進するためにインセンティブとして、現状の技能実習制度と同様、雇用期間や雇用人数等の優遇措置について検討頂きたい。</p>	<p>優良な育成就労実施者については、そうでない育成就労実施者と比べて、育成就労外国人の受入れ人数枠が拡大されることとなります。他方、1号から3号までの区分が存在していた技能実習制度とは異なり、育成就労制度では法律上育成就労の期間が基本的に3年間とされていることから、「雇用期間」については優遇措置を講ずることは困難です。</p>
265	<p>転籍時の初期費用の負担（転籍後機関による正当な補填）について、補填のやりとりは、いかに省令で定めたとしても、民間対民間の補填・金銭のやりとりであり、その間の調整が長引いたり調整できないことにより、育成就労外国人への嫌がらせが生じたりその不利益にならないよう、関係機関（新機構、登録支援機関等）が最大限の努力をすることが必要である。</p> <p>初期費用の補填について第三者機関への供託をすとか、紛争調整機関を設けるとか、初期費用の補填がなされないことについて特別の保険保証制度を設けるなどの措置により、円滑かつ迅速な転籍がなされるようにご配慮願いたい。</p>	<p>御指摘の「供託」「紛争調整機関」の設置や「特別な保険保証制度」については、関係法令の規定を踏まえた慎重な検討が必要と考えておりますが、いずれにせよ、育成就労外国人が転籍を希望した場合には、円滑・迅速に手続を行うことが可能となるよう運用について検討してまいります。</p>
266	<p>一定の優良な機関については、職業紹介や転職斡旋の有料化を認めるなどの優遇措置を検討したらどうか。</p>	<p>御指摘の「有料化」の意味するところが明らかではありませんが、監理支援機関については、育成就労法の規定に基づき、育成就労職業紹介を行っていただくこととなります。また、育成就労外国人の転籍については、政府方針においてお示ししているとおり「当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない」としてあります。</p>
267	<p>転籍に伴う転籍先から転籍元に対して支払う補填費用や地方からの転籍を防ぐ仕組みについてはいつ頃公表されるのか？また、パブリックコメントはあるのか？</p>	<p>本人意向の転籍に当たり、転籍先となる育成就労実施者が転籍元となる育成就労実施者に一定の金額を支払うこととしていることは本省令において規定していますが、御指摘の「補填費用」の具体的な金額については、告示で定めることとしており、令和8年以降にパブリックコメントを行った上で、公布を予定しています。また、改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定を踏まえた措置については、本省令において規定しております。</p>
268	<p>送出し機関が徴収可能な費用については「月額報酬の2倍以内」までとされ、それを超過する費用は事業者における負担となると見込まれ、特に中小事業者は外国人材の採用にかかる費用的負担と人材不足による業績停滞が相まって、経営を断念するような事態になりかねないのではないか。</p>	<p>御指摘の要件については、政府方針において「外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る」とこととされたことを踏まえて設けたものであり、この趣旨について御理解いただきますようお願いいたします。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
269	<p>本制度を将来に向けて発展させるためには、受入れ事業所の存する自治体等から、本事業を適正に行う事業者に対する、受入環境整備、母国における教育の時点からの環境の充実のための補助金制度を創設し、監理支援機関にこの適正運用を監視する義務を負わせることを提案する。</p> <p>かかる補助金が制度の本旨に沿った形で適正に運用され、有効に機能するためには、許可省庁並びに各分野の所管省庁が、実情を把握して適切な判断基準を持つことが必須であり、分野別協議会がそこで重要な役割を担うと認識するので、分野別協議会が広く現場の意見を得的確な施策を講じるために、構成員の選定基準を公にするとともに参画の機会を均等として、地域や事業者に着しい不利益が生じないようにはからっていただきたい。</p>	<p>御指摘の「自治体等」における「補助金制度を創設」については、「自治体等」において判断することとなります。また、国において御指摘の「補助金制度を創設」することは現時点では想定していません。育成就労実施者に対しては、基本的に分野別協議会に加入していることを求めており、この分野別協議会の運営に係る事項については、個別の分野ごとに決定することとなりますが、いずれにせよ、適切な分野別協議会の運営がなされるよう努めてまいります。</p>
270	<p>育成就労制度も外国人育成就労機構に認定申請する際に認定手数料納付とあるが、手数料は取らない形としてほしい。</p> <p>また、日本国内の倒産件数も拡大している中で費用負担を企業に求める項目が多すぎる。機構の組織改編と手数料徴収は今回の省令案で明記されているが企業のことをもっと考えてもらい、負担軽減をベースに再検討していただきたい。</p>	<p>育成就労計画の認定については、育成就労法第12条第5項の規定により手数料を機構に納付しなければならないこととされており、当該手数料の額については、育成就労法第8条第6項の規定により実費を勘案して主務省令で定めることとしております。当該額については、今後、別途主務省令において定めることとなりますが、育成就労制度の円滑な運用のため手数料について御理解いただきますようお願いいたします。</p>
271	<p>「監理型育成就労の申込みの取次ぎ又は外国における監理型育成就労の準備に関し監理型育成就労の対象となろうとする外国人が取次送出機関又は外国の準備機関に支払った費用の額及び内訳並びに監理型育成就労の対象となろうとする外国人がこれを十分に理解したことを明らかにする書類」が育成就労計画の認定申請の提出書類とされていることについて、取次送出機関又は準備機関に支払った費用のみが対象となっているが、取次送出機関と関係する他の事業者（例えば人材紹介や日本語勉強、事前研修に関係する事業者）への支払い費用も対象としなければ、対処は不可能。労働者が採用関連費用を負担していることが判明した場合、監理団体が返金の義務を負うルールとしていただきたい。</p>	<p>御指摘の「支払った費用」とみなす費用の範囲については運用要領等において示してまいります。また、御指摘の「ルール」を設けることは現時点では考えていませんが、いずれにせよ、送出機関に支払う費用は育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分を超えてはならないとする規定は、あくまで上限を定めるものであり、外国人本人の負担はゼロとなることが望ましく、この負担の軽減のための受入れ機関の取組が期待されることなど、制度趣旨を適切に周知してまいります。</p>
272	<p>転職する期間に制限をかければ「失踪」するしかなくなってしまうのではないかと思うため、技能実習生としてくる人たちへの制限をするのではなく、受け入れる企業側の待遇改善などを支援すべき。</p>	<p>御指摘の点については、政府方針において「ただし、アの「一定の期間」については、人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合には、当該期間を選択する受入れ機関において、就労開始から1年を経過した後はには転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する」とし、また「受入れ機関において、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上、生活文化研修や日本語能力の向上方策の実施、相談対応体制の確保、外国人本人の連絡先や預金口座等の適正な把握等、外国人の適正な受入れに必要な方策を講ずる。」としておるところであり、御指摘も踏まえ育成就労外国人の「待遇改善」の在り方について検討してまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
273	<p>法第9条の2第4号ハの主務省令で定める基準に関し、</p> <p>(1) ア 転籍者の割合が、育成就労外国人の総数の「3分の1を超えることとならないこと」及び</p> <p>(1) イ 都市部の場合、非都市部（指定区域）からの転籍者の「占める割合が6分の1を超えることとならないこと」</p> <p>について、本人意向による転籍の機会が実質的に奪われることになる。来日した育成就労外国人が、当初の希望通り育成就労を全うできるようにするためにも、彼ら一人ひとりの実情に配慮して転籍を認めるべきで、受入機関での転籍者の割合や、都市部への転籍者の制限などを設けて、転籍先の枠を狭めるべきではない。</p>	<p>御指摘の点については改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という記載及び有識者懇談会における議論も踏まえ、地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の枠を拡大するとともに、地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる割合を拡大するといった地方への配慮措置を講ずることとしております。また、御指摘のようにこれらの措置のみにより転籍が事実上不可能となる事態は想定しておりませんが、育成就労外国人が転籍を希望した場合において、関係機関において適切にその支援が行われるよう努めてまいります。</p>
274	<p>新制度の転籍ですが就労期間が残り1年では、転籍を受け入れる企業はないのではないか。</p>	<p>御質問について現時点でお答えすることは困難と考えていますが、いずれにせよ、育成就労外国人が転籍を希望した場合において、関係機関において適切にその支援が行われるよう努めてまいります。</p>
275	<p>新たに追加される外部監査人制度にはコストの面などから反対である。</p>	<p>育成就労制度においては、政府方針において「育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、…外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保する」としており、その上で、育成就労法第25条第1項第5号の規定により、監理支援機関は「監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じ」なければならないこととしています。</p>
276	<p>在籍期間が1年を超えるまで転籍を制限することは失踪者を発生させる原因となる。</p>	<p>育成就労外国人の転籍については、育成就労法第9条の2第4号イにおいて「第八条の五第二項第四号の期間が、一年以上二年以下の範囲内で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して主務省令で定める期間を超えていること」と規定しております。なお、同号柱書に規定する「やむを得ない事情」があると認められる場合には、当該期間を経過していなくとも、転籍が認められることとなります。</p>
277	<p>「送り出し機関に支払った費用の額の基準」は、「育成就労計画に記載された報酬の額の月額に2を乗じて得た額を超えないこととする」となっているが、都市部と地方部で報酬額に差がある場合、送り出し機関は優先的に報酬の高い都市部や業種に人材を送り出すことになるのではないか。</p>	<p>報酬の額や就労する分野等を含む育成就労に係る雇用契約の内容については、育成就労外国人と受入れ機関の間において決定されるものと考えています。</p>
278	<p>厚生労働省が認定する安全衛生優良企業（ホワイトマーク）を有すること等、受入れ機関の優良要件の基準を上げるべき。</p>	<p>御指摘の「受入れ機関の優良要件」の詳細については、運用要領等において定めることとしているところ、御指摘を踏まえ、運用要領等の記載について検討してまいります。</p>

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則の施行に伴う法務省・厚生労働省告示案について

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>告示案で定める過疎地域以外にも配慮が必要な地域があるため、総務省の所管する地域おこし協力隊の地域要件を参考に、三大都市圏から除外すべき。</p> <p>【三大都市圏のうち指定区域に含めるべき地域】</p> <p>(1)過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）第2条第2項に基づき公示された過疎地域をその区域の全部又は一部とする市町村</p> <p>(2)山村振興法（昭和40年法律第64号）第7条第1項の規定により指定された振興山村をその区域の全部又は一部とする市町村</p> <p>(3)離島振興法（昭和28年法律第72号）第2条第1項の規定により指定された離島振興対策実施地域をその区域の全部又は一部とする市町村</p> <p>(4)半島振興法（昭和60年法律第63号）第2条第1項の規定により指定された半島振興対策実施地域をその区域の全部又は一部とする市町村</p> <p>(5)小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第4条第1項に規定する小笠原諸島をその区域の全部とする市町村</p> <p>(6)国勢調査令（昭和55年政令第98号）によって調査した平成17年10月1日現在の市町村人口（平成17年10月2日以降に行われた市町村の合併を経た市町村にあっては、合併関係市町村における平成17年10月1日現在の市町村人口の合計をいう。）及び同令によって調査した平成27年10月1日現在の市町村人口を用いて算出した人口減少率が11%以上である市町村</p>	<p>指定区域の設定に当たっては、政令市・特別区の所在、技能実習から特定技能への移行の際の転入転出の状況、過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）に定める過疎地域等の事情を総合的に考慮しています。</p> <p>指定区域の範囲については、改正法の施行後、必要に応じて見直すことを予定しており、運用状況を適切に検証してまいります。</p>
2	<p>例として、千葉県内にも、産業・人口構造が全国的に見て指定区域に含まれない地域と酷似する地域が内在する。過疎法の指定市町村以外にも深刻な人口減少に直面している市町村が存在することや業種の状況を勘案した上で、地域の基幹産業や地方自治体の存続に影響が生じないよう、「指定区域」から除外される市町村については、地域や業界の状況を踏まえ、柔軟に検討していただきたい。</p>	<p>指定区域の範囲については、改正法の施行後、必要に応じて見直すことを予定しており、運用状況を適切に検証してまいります。</p>
3	<p>大都市圏等について、どのような数値や経済状況等を基に設定したのかという根拠とともに、今後の状況変化への対応などについて説明が不可欠である。</p>	<p>指定区域の設定に当たっては、政令市・特別区の所在、技能実習から特定技能への移行の際の転入転出の状況、過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）に定める過疎地域等の事情を総合的に考慮しています。</p> <p>指定区域の範囲については、改正法の施行後、必要に応じて見直すことを予定しており、運用状況を適切に検証してまいります。</p>
4	<p>過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）は令和13年3月31日でその効力を失うとされているが、仮に将来的に対象地域を見直していく場合にはどのようにすることを考えているか。</p>	<p>御質問について、現時点でお答えすることは困難と考えていますが、いずれにせよ、指定区域の範囲については、改正法の施行後、必要に応じて見直すことを予定しており、運用状況を適切に検証してまいります。</p>
5	<p>都市部に該当するかどうか市町村ごとに指定されているが、このような指定方法は、労働者にとっては勿論のこと、事業者にとっても混乱を招く危険性がある。そもそも労働力が「都市部」に流出すること自体が、客観的に立証されていない現時点においては、このような告示を定めるべきではなく、仮に定めるとしても、市町村ごとの指定をするべきではない。</p>	<p>御指摘の点については、改正法附則第24条第1項の「政府は、…育成就労制度…の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人…が地方から大都市圏に流出すること等により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とならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という規定等を踏まえたものであり、また、指定区域の設定に当たっては、政令市・特別区の所在、技能実習から特定技能への移行の際の転入転出の状況、過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）に定める過疎地域等の事情を総合的に考慮しています。</p> <p>改正法の施行に向けて、関係者の方々において混乱が生じないよう、適切に運用を検討してまいります。</p>