

「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及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて定める基準（案）」及び「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規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（案）」に対する意見公募の結果について

令和 8 年 5 月 8 日
製造産業局製造産業戦略企画室

経済産業省では、「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及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて定める基準（案）」及び「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規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（案）」に対する意見公募を行いました。上記告示案に寄せられた御意見の概要とそれに対する経済産業省の考え方を以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも経済産業行政の推進にご協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

1. 実施方法

- ①募集期間：令和8年3月2日～令和8年3月31日
- ②周知方法：電子政府の総合窓口（e-Gov）に掲載
- ③意見提出方法：電子政府の総合窓口（e-Gov）、電子メール及び郵送

2. 提出意見数

提出意見数：17件

3. お問い合わせ先

経済産業省製造産業局製造産業戦略企画室
電話番号 03—3501—1511

御意見の概要及び経済産業省の考え方

No	御意見の概要	経済産業省の考え方
1	<p>このほど、技能実習制度が廃止され、育成就労制度、特定技能制度に移行するあたり、特定技能・育成就労の対象となる分類が、</p> <p>2 1 4 1 衛生陶器製造 2 1 4 2 食卓用・ちゅう房用陶磁器製造 2 1 4 3 陶磁器製置物製造 2 1 4 6 陶磁器製タイル製造</p> <p>の4分類とあるが、「2 1 4 9 その他の陶磁器製品」が入っていない。</p> <p>現状の技能実習についての試験では、陶磁器製品製造職種は、機械ろくろ、圧力鋳込み、パッド印刷の三作業で、産業分類を特定してはならず、陶磁器製飲食器、陶磁器製置物製品、その他の陶磁器製品を包含し、その製品を製造する事業者が、同三作業を行っている場合は、飲食器・置物以外（例えば骨壺や植木鉢製造）でも技能実習の対象としていました。</p> <p>今回、産業分類を特定してしまうことで、これまで技能実習生を受け入れていた、その他の陶磁器製品を製造していた事業所では、特定技能・育成就労生を受入できなくなってしまうことが懸念されます。</p> <p>現状、陶磁器製骨壺の製造事業者が技能実習生を受入れ専門級（技能実習を3年間良好に終了）に合格したにもかかわらず特定技能外国人として受け入れることができない状況となっています。</p> <p>育成就労制度における試験実施では、機械ろくろ、圧力鋳込み、パッド印刷の三作業が継続して試験が行われるようでありませす。</p> <p>技能実習制度の延長線として、その作業に従事する外国人を受け入れ育成就労させ特定技能外国人を育成するという見地から「2149 その他の陶磁器製品の分類」の追加を希望します。</p>	<p>特定技能制度及び育成就労制度は、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分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行う制度です。この制度趣旨を踏まえて、経済産業省が所管する工業製品製造業分野では真に人手不足である産業分類に限って受入れを認めることとしております。</p> <p>なお、産業分類の対象追加に当たっては、業界団体からの御要望等を踏まえて、「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」や「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」に諮ることとしております。</p>

<p>2 標記の「工業製品製造業分野における育成就労及び特定技能制度の基準等（案）」について、以下の点を強く懸念し、改善を求めます。</p> <p>1. 総量規制の不在（事業所単位の上限のみ）による過度な外国人比率の可能性 本案では全国的な総量規制が設けられておらず、事業所ごとの上限のみとなっています。例外措置を重ねれば、常勤職員数の50%近くまで外国人を受け入れ可能となり、結果として工業製品製造業全体で外国人比率が極めて高くなる恐れがあります。この分野は精密機械・部品加工・安全管理が求められるため、外国人比率が急増した場合、品質低下・重大事故のリスクが極めて高まります。つきましては、工業製品製造業分野全体に総量上限を設け、外国人育成就労・特定技能外国人の合計を現行計画の約60%（30万人以内）に制限してください。</p> <p>2. 入国時の日本語能力基準が低すぎる 本案では入国時に「基礎的な日本語を理解し、使用することができる水準」とされていますが、具体的なレベル（JLPT N4以上など）が明記されていません。関連資料からCEFR A1相当（日本語能力試験 N5 レベル相当）と推定され、これは日常会話すら十分にできないレベルです。工業製品製造業では、作業指示の正確な理解、機械の安全操作、緊急時の報告が命に関わります。N5 レベルでは誤作動・重大事故のリスクが極めて高く、現場就労は危険です。つきましては、入国時の日本語能力を JLPT N4 以上（または CEFR A2 以上）と明確に規定し、証明できない場合は就労開始を N4 合格後に制限してください。</p> <p>3. 日本語学習時間が不十分で現場デビューが早すぎる 入国後講習の日本語学習時間は 240 時間とされています。ゼロスタートの場合、これは N5～N4 レベルにしか到達しません。製造業で必要な指示理解・安全確認レベル</p>	<p>1について 『工業製品製造業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針』（令和8年1月23日閣議決定）（以下「分野別運用方針」という。）において、工業製品製造業分野では、令和6年度から令和10年度までの5年間の特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れ見込数（上限値）を、31万9,200人と設定しています。</p> <p>2及び3について 育成就労外国人の日本語能力については、『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について』（令和7年3月11日閣議決定）（以下「基本方針」という。）において、「就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠 A 1 相当以上を基本」とされていることを踏まえて基準を設定しているところです。また入国後講習については、育成就労制度においては一般的に、就労開始までに A 1 相当試験の合格又は入国後講習として認定日本語教育機関による A 1 相当講習（100 時間以上）の受講を必要とするほか（育成就労法施行規則第 13 条第 2 項第 7 号）、育成就労外国人の日本語能力に係る目標を達成するため、A 2 相当試験の合格又は認定日本語教育機関による A 2 相当講習（100 時間以上）の受講を必要としています（同項第 8 号）。</p> <p>4及び5について 安全衛生対策については、分野別運用方針において、「各企業及び業界は、安全衛生講習の実施や安全装置の導入などの労働安全衛生対策等を実施」すること及び「経済産業省は、労働安全衛生対策に係る業界との連携等を通じて、企業による国内人材確保の取組を促進」することとしております。</p>
---	---

(最低 N3) には 400 時間以上が必要で
す。つきましては、日本語学習時間を最低
400 時間に引き上げ、N3 レベル到達まで
現場就労を禁止してください。

4. 工業製品製造業に関する講習時間が極 めて短い

専門講習時間がわずか 42 時間とされてい
ます。これは安全衛生・機械操作の基礎を
習得するのに不十分で、重大事故のリスク
を増大させます。つきましては、専門講習
時間を最低 130 時間以上に引き上げ、実
技中心の教育と修了試験を義務化してくだ
さい。

5. 日本の職場文化・安全意識の理解が欠 如

製造現場では、5S・報連相・危険知 などの
日本独特の安全文化が命を守る基盤で
す。本案では文化・慣習教育が十分に位置
づけられておらず、言葉や技術だけを学ん
だ状態で現場に入る危険性があります。つ
きましては、入国後講習の冒頭に、日本の
職場文化・安全意識・製造業の倫理に関す
る科目を最低 40～60 時間必須として、日
本人作業者との模擬実習を組み込み、当該
科目を修了しない限り現場就労を認めない
ことを制度的に保証してください。

まとめと要望

本案は工業製品製造業の人手不足を補うた
めの措置と理解しますが、現行の基準では
品質低下・重大事故リスクが極めて高く、
日本人労働者の負担増大や現場の安全崩壊
を招く恐れがあります。つきましては、上
記の 5 点について、以下の改善をお願い
いたします。

- ・全国総量規制の設定
- ・日本語能力・学習時間の大幅引き上げ
- ・専門講習時間の拡充
- ・文化・安全教育の必須化

工業製品製造業は日本の基幹産業であり、
品質と安全が命です。外国人材の受け入れ
を進めるならば、質を最優先した制度設計
をお願いいたします。

引き続き、基本方針や分野別運用方針に
沿って適切に対応を進めてまいります。

3	<p>本制度案については、工業製品製造業分野における外国人労働者受入れ拡大につながる制度設計となる可能性があるため、慎重な再検討を求めます。</p> <p>第一に、本制度では育成就労制度から特定技能制度への移行が想定されており、実質的には外国人労働者の長期就労を前提とした制度構造となっています。しかしながら、地域社会への影響、社会保障制度への影響、教育・医療などの行政サービスへの影響について、十分な検証や具体的な対策が示されているとは言えません。特に地方の中小企業での受入れが想定される製造業分野では、外国人住民の増加に対する自治体の対応体制が十分に整備されているとは限らず、自治体負担が増大する可能性があります。この点について、国としてどのように財政的・制度的支援を行うのかを明確にすべきです。</p> <p>第二に、これまでの技能実習制度においては、失踪者の発生や労働法違反、人権侵害などの問題が継続的に指摘されてきました。制度を育成就労制度へ変更すること自体は理解できますが、受入れ企業の監督体制や違反企業への制裁措置が十分に機能しなければ、同様の問題が再発する可能性があります。本制度案において、監督体制や違反企業への具体的な排除措置がどの程度強化されるのかが不明確であり、制度実効性の観点からも詳細な説明が必要です。</p> <p>第三に、外国人労働者の受入れ拡大は在留管理や治安の観点からも慎重な検討が必要です。過去の制度においては失踪者が発生しており、その一部が不法残留となるケースも指摘されています。受入れ規模が拡大すれば、在留管理の負担や行政コストが増大する可能性があります。本制度案では、こうしたリスクへの具体的な対応策や監視</p>	<p>本告示は、新たに地方自治体の事務を定めるものではございませんが、分野別運用方針において、「経済産業省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する」こととしています。</p> <p>今回新たに制定する、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規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（以下「育成就労告示」という。）第1条において、育成就労実施者は育成就労外国人受入事業実施法人の構成員となることを規定しており、同第2条第1号において、育成就労外国人受入事業実施法人は、「育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れの実現に向けて構成員が遵守すべき行動規範の策定及び適正な運用」を行うこととしています。</p> <p>外国人労働者の受入れ拡大による対応策等については、外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）においてお示ししております。</p> <p>また、外国人労働者の受入れに当たっては、基本方針において「外国人の受入れが我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、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分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行うもの」とされております。</p> <p>引き続き、本告示や基本方針等に沿って適切に対応を進めてまいります。</p>
---	---	---

	<p>体制の強化について十分な説明が示されているとは言えません。</p> <p>第四に、外国人労働力への依存を拡大する政策は、国内労働市場の改善努力を弱める可能性があります。製造業の人手不足については、賃金水準の改善、労働環境の改善、設備投資や自動化による生産性向上など、国内人材の確保に向けた対策を優先すべきであり、外国人労働力の受入れを前提とする政策は長期的な産業政策として慎重に検討されるべきです。</p> <p>以上の理由から、本制度による外国人労働者受入れ拡大につながる制度設計については反対であり、制度の実施に先立ち、地域社会への影響、自治体負担、在留管理体制、監督体制などについて十分な検証と国民的議論を行うことを求めます。</p>	
4	<p>私は、製造業分野における外国人の就労制度の拡大には反対である。第一に、外国人労働者の受け入れが増えることで、企業が賃金の引き上げや労働環境の改善を行う代わりに、安価な労働力として外国人に依存する可能性があると考えます。その結果、日本人労働者の賃金上昇が抑えられたり、労働条件の改善が進みにくくなるおそれがある。</p> <p>第二に、これまでの外国人労働者に関する制度では、長時間労働や低賃金などの問題が指摘されてきた。制度の名称や仕組みが変わったとしても、実際の現場で同様の問題が繰り返される可能性があるのではないかという懸念がある。</p> <p>さらに、外国人労働者が増えることで、言語や文化の違いによる地域社会での摩擦や、教育・医療など社会制度への対応が必要になる場合もある。このような課題が十分に解決されないまま受け入れを拡大することには慎重であるべきだと考える。</p>	<p>外国人労働者の受入れに当たっては、基本方針において「外国人の受入れが我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、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分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行うもの」とされています。</p> <p>また、育成就労外国人の待遇については、「同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること」が必要であるほか、「育成就労を行わせる環境を確保するため、適正な労務管理や恒常的な長時間労働の防止、労働災害の防止等について特に留意すべき」とされています。</p> <p>引き続き、基本方針に沿って適切に対応を進めてまいります。</p>

	<p>以上の理由から、私は外国人の就労制度の拡大には反対である。</p>	
5	<p>【意見タイトル】工業製品製造業分野への外国人材受入れ拡大における構造的問題について</p> <p>1. 意見の要旨</p> <p>今般の工業製品製造業分野における特定技能・育成就労制度の対象産業分類拡大について、制度の方向性そのものではなく、その構造的な問題点を以下5点にわたって指摘する。本意見は外国人労働者の受け入れを一律に否定するものではなく、現在の制度設計が国内労働市場・外国人労働者双方にとって持続可能かどうかという観点からの問題提起である。</p> <p>2. 業種拡大のなし崩し的な進め方への懸念</p> <p>今回の告示改正では繊維工業・印刷・ゴム製品・こん包業等が新たに対象産業分類として追加される。特定技能制度が2019年に創設されて以来、対象分野・業種は継続的に拡大を続けており、今や特定技能・育成就労を合わせた受入れ上限が123万人規模に達しようとしている。</p> <p>問題は、個別の業種追加が告示という形式で静かに積み上げられていくことで全体像が見えにくくなり、社会的な議論が行われないまま外国人材への依存が既成事実化していく構造にある。さらに本告示案において、業種追加にあたっての資料作成・整理・提供は「業界団体が中心となって行う」とされており、受入れの是非を判断する材料を受入れによって利益を得る側が準備するという根本的な利益相反構造が放置されている。受入れ人数の算出根拠となる「人手不足数」の推計も業界側の提供データに依拠しており、その客観性を独立した第三者が検証する仕組みが存在しない。今回の告示案に先立ち、制度全体の累積的影響評価を公表し、業種追加の判断プロセスへの第三者関与を義務付けるよう求める。</p>	<p>産業分類の対象追加に当たっては、「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」や「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」に諮ることとされており、改正案において追加する産業分類についてもこれらの会議において議論いただいた上で追加することを決定したものです。</p> <p>賃金の引上げについては、分野別運用方針において、国内人材確保のための取組における処遇改善として、「各企業及び業界は、適正取引の推進等による適正な賃金水準を確保」し、「経済産業省は、賃上げ促進税制や価格転嫁の推進、省力化投資等の生産性向上のための支援による賃上げ等を通じて、企業による国内人材確保の取組を促進」しており、結果として「製造業分野の平均賃金は、令和元年には約508万円だったところ、令和6年には約535万円となっており、約5.3%上昇」しています。なお、特定技能制度においては、特定技能外国人受入事業実施法人である一般社団法人工業製品製造技能人材機構が告示に基づき作成する行動規範において、全ての特定技能外国人を受け入れる事業所が賃上げ等に取り組み毎年取組実績を報告することを規定しています。</p> <p>また、平均賃金の変化については、第6回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議資料1-2「産業分類別平均賃金の経年変化」において、業務区分ごとに直近5年間の平均賃金変化をお示ししているところであり、今後も有識者会議等において適切にお示ししてまいります。</p> <p>また、育成就労外国人受入事業実施法人は、経済産業大臣の登録を受ける法人であり、育成就労告示第7条において「経済産</p>

3. 国内雇用の掘り起こしが不十分であることの問題

本制度の建前は「生産性向上および国内人材確保の取組を行ってもなお不足する人数に基づいて受入れ上限を設定する」というものである。しかし今回追加された各業種における「国内人材確保の取組」として示されているのは、定年延長・高齢者再雇用・女性採用拡大といった項目にとどまっており、最も直接的かつ効果的な手段である「賃金の引上げ」が主軸として位置付けられていない。諸外国の制度と比較すると、この問題の深刻さが際立つ。カナダでは外国人臨時就労者の雇用に際して「労働市場影響評価（LMIA）」が義務付けられており、カナダ国内で人材確保が困難であることを雇用主が証明しなければ外国人を雇用できない。ドイツでは外国人労働者の受入れにあたって「労働条件審査」が実施され、当該外国人が同職種のドイツ人労働者と同等の賃金で雇用されることの確認が義務付けられており、これは「外国人労働者への適切な賃金支払いを確保し、賃金ダンピングを防ぐために重要」という政策判断に基づいている。アメリカのH-1Bビザでも、雇用主は当該職種の「支配的賃金」（地域における該当職種の賃金水準）以上の賃金支払いを連邦労働省に誓約することが要件とされている。

翻って日本の制度では、賃金が同等水準であることの確認よりも受入れの円滑化が優先されており、こうした先進国標準の労働市場保護措置が欠落している。外国人材の受入れを検討する前提として、各業種において同業他業種と比較した賃金水準の公表と、賃上げを実施した場合の国内人材確保見込みの試算を義務付けるべきである。

4. 賃金抑制による国内雇用破壊の構造的リスク

外国人材の大量受入れが国内労働者の賃金に与える影響について、政府は「同等報酬要件」により最低賃金以上の賃金が保障さ

業大臣は、登録法人の育成就労外国人受入事業の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該法人に対し、当該事業に関し報告を求め、又は指導をすることができると規定しております。

引き続き、本告示等に沿って適切に対応を進めてまいります。

れると説明する。しかし問題の本質は最低賃金以上かどうかではなく、外国人材の供給増加が業種全体の賃金水準を下方に抑制する圧力として機能することにある。この懸念は、技能実習制度の運用実態によって既に証明されている。厚生労働省の賃金構造基本統計調査によれば、技能実習生の平均月収は同年代の日本人労働者の約7割にとどまっており、「日本人と同等以上」という制度上の要件が実態として守られていないことが数字で示されている。また2022年の厚生労働省調査では、技能実習生を受け入れている事業者の73.7%が労働関係法令違反をしていたことが発覚している。さらに2022年に9,006人が失踪しており、法務省の調査では失踪者の約7割が最低賃金未満で働かされていたことも明らかになっている。これらは技能実習制度という「旧制度」の問題だとする見方もあるが、育成就労制度においても受入れの管理主体が登録法人という業界団体ベースの組織に委ねられる構造は変わっていない。制度の名称が変わっても、低賃金・劣悪環境を温存するインセンティブを持つ受入れ側が管理を担う構造が続く限り、同様の問題が再発することは構造的に避けられない。今回追加された業種について、受入れ開始から3年後の当該業種の平均賃金変化を定期公表し、賃金水準が改善されない場合は受入れ停止を含む措置を講じるよう制度設計に明記することを求める。

5. 登録法人制度の骨抜きリスク

今回の育成就労制度に係る告示では、育成就労外国人受入事業実施法人（登録法人）の登録制度が新設される。しかし技能実習制度における監理団体の失敗を繰り返す構造的リスクがある。繊維工業は技能実習制度において「賃金の支払いに関する違反が多い」として、特定技能制度への追加時に勤怠管理の電子化という追加要件が設けられた経緯がある。これは業種の問題が制度的に認識されていながら、根本的な解決な

く制度移行が進められてきたことを示している。登録法人制度の最大の問題は、その機能が実質的に業界団体による自主規制と変わらない点にある。行動規範の策定・運用・監査のすべてが登録法人の裁量に委ねられており、外部からの独立した監視が制度設計上存在しない。技能実習制度において監理団体の73.7%が法令違反の受入れ企業を看過し続けた事実は、業界団体ベースの自主管理が機能しないことを証明している。諸外国の比較では、韓国の「雇用許可制」が参考になる。韓国では外国人雇用の許可を政府機関が直接管理し、業種や企業規模に応じた外国人雇用上限率を設けるとともに、民間仲介事業者に対して政府が公定価格を設定しランク付けを行う管理体制を採用している。業界団体への自主管理委任ではなく、政府の直接関与が制度の実効性を担保している。登録法人の独立性確保のため、受入れ企業・業界団体との利益相反関係にある者の役員就任禁止、行動規範の行政による事前審査・公表、政府機関による定期的な第三者監査の義務付けを制度設計に明記することを強く求める。

6. 結論

技能実習制度は「国際貢献」という建前のもとで低賃金労働力の調達装置として機能し、失踪者が年間1万人規模に達するという国際的な批判を受けて廃止に至った。育成就労制度はその反省を踏まえた制度改革とされているが、今回の告示案を精査する限り、「受入れ側が管理する」「業界団体が判断材料を準備する」「賃金改善より受入れ拡大が優先される」という構造的な問題が名称を変えて継続している。技能実習制度が繰り返してきた失敗の本質は、制度の悪用を許す性善説的設計にあった。外国人労働者の権利も国内労働市場の健全性も、善意の運用に委ねるのではなく、悪用を構造的に排除する制度設計によってのみ保護できる。業種拡大の前に、累積的影響評価の公表・賃金改善実績の義務的検証・登録法

	<p>人の独立性確保という三点を制度的に担保することを強く求める。</p>	
<p>6</p>	<p>以下、意見を行なう。</p> <p><<意見 その1>></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 該当箇所 <p>【案文】 育成就労制度に係る上乘せ基準告示</p> <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規定に基づき工業製品製造業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等</p> <p>第3条 一</p> <p>第9条1項及び2項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 意見内容 <p>登録申請者による登録のための提出書類、及び、経済産業大臣による公表、においては、法人であるものについては法人番号の記載があるべきと考える。</p> <p>であるので、登録申請者による登録のための申請書には法人番号を記載させ（法人である場合）、また、経済産業大臣が行なう登録法人に関する公表についても、法人番号を付するべきと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理由 <p>その方が事務における公正性が高まり、また法人番号が用いられる事によって行政機関（経済産業省だけでなく、法務省、厚生労働省、地方公共団体、捜査機関等色々な行政機関）の能率の向上が期待でき、加えて育成就労に関わる者や市民が情報収集・参考・確認等を行なう際にも有用であるので。</p> <p><<意見 その2>></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 該当箇所 <p>【案文】 特定技能制度に係る上乘せ基準告示</p> <p>11条1項及び2項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 意見内容 	<p>御指摘を踏まえて、経済産業省のホームページにおいて登録法人の公表を行う際に、当該法人の法人番号を掲載することといたします。</p>

	<p>経済産業大臣が行なう登録法人に関する公表について、法人番号を付すべきと考える。</p> <p>・理由</p> <p>その方が事務における公正性が高まり、また法人番号が用いられる事によって行政機関（経済産業省だけでなく、法務省、厚生労働省、地方公共団体、捜査機関等様々な行政機関）の能率の向上が期待でき、加えて育成就労・特定技能外国人雇用等に関わる者や市民が情報収集・参考・確認等を行なう際にも有用であるので。</p> <p>意見は以上である。</p>	
7	<p>特定技能制度及び育成就労制度により外国人を受け入れることには反対である。（計11件）</p>	<p>外国人労働者の受入れ拡大による対応策等については、外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）においてお示ししております。</p> <p>また、外国人労働者の受入れに当たっては、基本方針において「外国人の受入れが我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、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分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行うもの」とされております。</p> <p>引き続き、本告示や基本方針等に沿って適切に対応を進めてまいります。</p>