

第4回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和4年11月24日（木）15:00～17:16
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員） 大槻座長、中室座長代理、菅原委員、本城委員
 - （専門委員） 宇佐川専門委員、工藤専門委員、鈴木専門委員、水町専門委員、森専門委員、小針専門委員
 - （政務） 岡田大臣
 - （事務局） 辻次長、岡本次長、黛参事官
 - （説明者）（法務省）
 - 君塚 宏 法務省出入国在留管理庁 在留管理支援部長
 - （経済産業省）
 - 松野 大輔 経済産業省製造産業局金属課長
 - 中野 剛志 経済産業省商務サービスグループ消費流通政策課長
 - （厚生労働省）
 - 渡部 幸一郎 厚生労働省人材開発統括官技能実習業務指導室長
 - （有識者）
 - 松本 浩一 一般社団法人日本鉄鋼連盟業務部 労政・安全グループ
 - 小野寺 良二 日本製鉄株式会社人事労政部人事・直協連携企画室長
 - 境 康孝 JFEスチール株式会社労政人事部 人材企画室
 - 森上 健作 JFEスチール株式会社労政人事部 人材企画室
 - 安井 誠 一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会
外国人材受入れに関する検討会座長
 - 脇坂 大介 一般社団法人日本経済団体連合会 産業政策本部上席主幹
 - 中里 聡信 株式会社ファミリーマート 製造基盤整備部副部長
 - 矢口 正行 日本フレッシュフーズ協同組合 理事事務局長
 - 萩原 正規 株式会社ファーストフーズ 管理本部総務部長
 - 石田 誠人 トオカツフーズ株式会社 管理本部人事総務部部長
 - 佐藤 賢一 株式会社セブーン・イレブン・ジャパン商品本部
地区MD統括部 北海道地区シニアマーチャンダイザー
4. 議題：
 - （開会）
 1. 在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の対象分野拡大
 2. 特定技能及び技能実習に関する手続の簡素化
 - （閉会）
5. 議事概要：

○事務局 それでは、時間になりましたので、第4回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議とな

りますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は、岡田大臣が会議の途中で出席され、御挨拶いただく予定でございます。

ワーキング・グループの構成員につきましては、中室座長代理が途中から御出席、本城委員及び宇佐川専門委員が途中で御退席でございます。

また本日は、構成員の皆様に加え、小針専門委員が御参加でございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくをお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さん、今日も御参加ありがとうございます。

それでは、議題1の「在留資格『特定技能1号』及び『特定技能2号』の対象分野拡大」について議論したいと思います。

本件については、まず、法務省さんから特定技能制度の現状や特定技能1号及び2号の対象分野の追加について御説明いただきます。

続きまして、特定技能1号の対象分野拡大に関し、鉄鋼業につきましては日本鉄鋼連盟様、日本製鉄様及びJFEスチール様から、また、コンビニエンスストアにつきましては日本フランチャイズチェーン協会様からそれぞれ御意見をいただき、さらに、両分野を所管する経済産業省さんから要望に関するこれまでの取組や今後の対応方針について御説明いただきます。

その後、特定技能2号の対象分野拡大について、日本経済団体連合会様から御意見をいただくことにします。

本議題に関する質疑応答は、各説明者の御説明が全て終了してからまとめて行いたいと思います。

それではまず、法務省さんから御説明をお願いしたいと思います。

御説明者を御紹介させていただきますが、法務省出入国在留管理庁の在留管理支援部長、君塚宏様にお越しいただいております。

君塚様、それでは、10分程度で御説明をよろしく申し上げます。

○法務省（君塚部長） 今御紹介いただきました、出入国在留管理庁在留管理支援部長の君塚と申します。普段から大変お世話になっております。

まず、議題1に関しまして、今、御指名をいただきましたので、現状を御説明申し上げ

たいと思います。

まず、この在留資格の特定技能ですね。これは今から4年前に、多分この時期だと思いますけれども法案審議がされて、平成31年4月に施行されたものでございますけれども、この特定技能の制度の見直しの検討状況について御報告を申し上げます。

この特定技能制度及び技能実習制度につきましては、法律の規定による検討の時期に差しかかっているわけでございます。この制度につきましては、これは法務省単独ではなくて、外国人材の受入れということでございますので、制度官庁、あるいはそれぞれの分野の業務を所管している省庁など、政府全体で行っているところでございまして、これは既に一部新聞ではそれなりに大きく取り上げられたところでございますけれども、先日の11月22日、たしか一昨日でございますが、内閣官房長官、それから、法務大臣が共同議長を務めております外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議というものがございまして、これが22日の午前に開催されたわけでございます。この閣僚会議で有識者会議というものを設けさせていただいて、各界の有識者の方々に御議論をいただくということが決定されたところでございます。メンバーにつきましても経団連さんをはじめとして様々な分野からの専門家、あるいは大学の先生とかにもお集まりいただいて、これからでございますけれども御議論をいただくことが決定されたところでございます。

今後でございますけれども、来年の秋頃をめどに種々の観点から御議論をいただくことになっておりまして、この技能実習制度、それから、特定技能の制度の両方の在り方につきまして御議論をいただくということになっているところでございます。

法務大臣もこれを記者会見で、あるいはその日でしたか、参議院の法務委員会でも御答弁されておりますけれども、今の段階でこうあるべきだとかこういう方向性だという予断を与えることは発言を控えたいと。まさしく虚心坦懐で種々の意見を伺い、あるいは議論を交わしていただければと考えているところでございます。

もう1点でございますけれども、今、画面で共有していただいている特定技能1号、それから、2号の対象分野の追加に関する見解ないし対応方針ということでございます。先ほど申し上げたとおり、4年前の今頃の臨時国会でこれの議論がされて、平成31年の4月、すなわち、令和の始まる直前にこの特定技能が実施されたわけでございますけれども、特定技能については現在、12分野ですね。もともとは14でしたけれども、経産省関係の分野の三つが一つに統合されましたので、一つ今は12ということでございますが、この12分野、それから、特定技能2号につきましては、現在は建設と造船・船用工業に限られているわけでございます。介護については2号はございませんけれども在留資格「介護」というのがあるものですから、こちらのほうに飛びつくことは可能になっているわけでございますが、いずれにしても多くの分野においては、今は1号止まりになっているということでございます。

そして、この3年半が今、経過しているわけでありまして、このコロナ禍の関係でなかなか当初は必ずしも増加ということではなかったのですが、今年の9月末現在でこ

の特定技能で在留されている方というのは今は11万人ということでございます。大分この数が伸びているところでございます。

その上でですけれども、この特定産業分野及び特定技能の対象分野の拡大につきましては、先ほど申し上げましたが、それぞれの産業分野を所管する省庁さんにおいて、現場の意向でありますとか様々な、今日もいろいろな意見を御開陳いただくようではございますが、様々な業界団体の御意見なども踏まえながら、引き続き適切な形で検討を進めていただくというふうになっているところでございまして、これはこれで議論をいただくわけではございますが、いずれにしても、この制度全体の見直しの話と、それから、今申し上げている特定技能の分野の追加等々につきましては、これはまた別途検討するというところで現在進められているところでございます。

雑駁ではございますけれども、入管庁からの説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、日本鉄鋼連盟様、日本製鉄様及びJFEスチール様からヒアリングを行いたいと思います。

御説明者の方を御紹介いたします。一般社団法人日本鉄鋼連盟業務部労政・安全グループの松本浩一様、日本製鉄株式会社人事労政部人事・直近連携企画室長の小野寺良二様、JFEスチール株式会社労政人事部人材企画室の境康孝様、JFEスチール株式会社労政人事部人材企画室の森上健作様にお越しいただいています。

それでは、10分程度で御説明をお願いいたします。

○日本鉄鋼連盟（松本氏） ただいま御紹介にあずかりました日本鉄鋼連盟の松本と申します。

それでは、資料1-2に基づきまして、特定技能外国人材制度に関する私ども鉄鋼業界の要望について御報告させていただきます。時間が限られておりますのでテンポよく進めていきたいと思っておりますので、何とぞよろしくをお願いいたします。

まず、画面共有しておりますが、資料冒頭の〈はじめに〉でお示ししておりますとおり、特定技能外国人材制度は、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野で、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に制度として、2019年4月より施行され、以降一部運用改正を含め今日に至っております。

その対象となる特定産業分野につきましては、創設当初は14業種、現行では12業種となっておりますけれども、私ども鉄鋼業につきましては、それら12業種の中には対象化されておられません。

こうした状況から、本日は、「鉄鋼業」を同制度の対象として追加いただきたく、別途資料に基づきまして、今般の要望理由と内容につきまして、関係する鉄鋼メーカーの各位より、各社の足元の労働者採用状況等の御説明も含めて御説明させていただきたいと存じます。

それでは、資料本編について、まずは日本製鉄の小野寺様より、1ページ目の御報告を

お願いいたします。

○日本製鉄株式会社（小野寺室長） 日本製鉄の小野寺と申します。よろしくお願いいたします。私から次の資料について御説明させていただきます。

鉄鋼製品は、上のほうに書いてございますけれども、自動車、産業機械、電気機械、造船等、幅広い製造業で利用されております。また、ビルあるいは集合住宅といった建築物のほか、公共施設ですとか道路、もろもろの社会インフラ整備においても欠かせない基幹的素材として世界の中で重要な役割を担っていると認識してございます。

参考情報として、製造業における産業分類別の製造品出荷額、それから、従業員数の分布チャートを御用意してございます。

左側ですけれども、横軸に産業別の従業員者数、それから、縦軸に各産業の製造品出荷額を100万円単位で記載してございます。

鉄鋼業につきましては赤字で記載してございますが、製造品出荷額においては18兆円弱、従業員者数につきましては22万人程度ということになっておりまして、社会の中でも雇用数の非常に多い産業と認識してございます。

それから、右のほうのグラフでありますけれども、日本の主要品目別輸出金額、これは2021年のデータでございますが、鉄鋼につきましては赤いグラフにしてございますが、自動車、化学工業品、電気機器等に続きまして5番目の主要品目別の輸出金額ということになっておりまして、およそ4兆円弱ということで輸出をしてございます。

その下にあります写真が鉄鋼製品の写真でございます。このように長い製品ですとか、ちょっと写真では見えづらいかもかもしれませんが、非常に線の細いワイヤーのようなものをこのようにコイルのようにしているものもございますし、薄い製品を、これはおよそ幅は2メートルぐらいありまして、重さとしては10トン、15トンぐらいありますけれども、こういった製品、それから、船に使われるような厚板と呼ばれる厚さ6ミリ以上の鉄板、こういったものを使用しまして、右側の写真のような社会的なインフラあるいは製造業でそれぞれつくられる最終製品に使用されているといったところでございます。

左下のコメントを簡単に御紹介させていただきますけれども、鉄鋼の製造プロセスにおきましては原料調達、これは鉄鉱石、石炭を海外から輸入してくることがメインとなりますが、こういった原料調達から製鋼・圧延等の各生産工程があります。このほかに、精整・梱包・運搬・出荷等、様々な技能を必要とする作業がございます。弊社を含めまして高炉メーカーをはじめ鉄鋼業界では、製造拠点のある各事業所等におきましてグループ会社で作業を担っている部分もありますが、このほかにも製鉄所創業以来作業を担っていた持っている技能を持っている協力会社さんにも現場での様々な作業をお願いしているといった状況でございます。

特に鉄鋼業におきまして特徴的なのは、高炉メーカーにしてみますと鉄鉱石を、それから、電炉メーカーにしますとスクラップをそれぞれ溶かしまして1,500度ぐらいで溶かすということで、こういった高溶融物の取扱いがあるということと、先ほど製品のところで

少し御紹介しましたが、非常に重い製品を取り扱うといったことがございまして、こういった作業においては多くの技能を必要とする作業があるといったところが特徴かと思っております。

私からは以上です。

○日本鉄鋼連盟（松本氏） 小野寺様、どうもありがとうございました。

それでは続きまして、JFEスチールの境様より、2 ページ目の御説明をお願いいたします。

○JFEスチール株式会社（境氏） 御紹介いただきましたJFEスチールの境でございます。

それでは続きまして、当社より、鉄鋼業を取り巻く労働市場、人材確保の観点から足元の状況を御報告させていただきます。

先ほど少し触れさせていただきましたが、現在の国内の鉄鋼業に従事する労働者は、下段ですね。参考情報の左上にグラフを指し示してございますが、2021年度でいきますと、労働者数は21万人でございます。その内訳につきましては、我々のような高炉、あるいは電炉メーカーの直営社員が約7万人、協力会社の社員が14万人と、協力会社の社員が全体の6割近くを占めている構成でございます。

続きまして、鉄鋼業を取り巻く足元の採用環境につきまして、参考情報に3点グラフを記載してございますので、こちらの内容を御説明させていただきます。

まずは1点目、中段でございますが、鉄鋼業の新規求人の推移ということで指し示してございます。2012年からグラフを記載してございますが、徐々に上昇している局面でございます。一部コロナの影響等々で減少した経過はございますが、2021年度以降、上昇基調という傾向でございます。

続きまして、その右側でございます。鉄鋼業の新規求人数の前年同月比増減率の推移ということで、横軸に年月を記載させていただいてございます。赤の折れ線が鉄鋼業、緑の折れ線がその他製造業ということで御理解いただければと思います。21年度以降、ほかの製造業に比較いたしまして鉄鋼業の新規求人数の伸び率が高いということが見ていただけるかと思っております。

最後、参考情報としてつけさせていただきましたグラフ。最後でございます。

左下に鉄鋼業に関連した職種別の有効求人倍率の月次推移ということで記載をさせていただいてございます。詳細の御説明につきましては割愛させていただきますが、いずれにつきましてもコロナウイルスの感染拡大期間中に停滞は一部見られるものの、その後底堅い上昇傾向。これは企業側から見ますと、なかなか採用が難しい局面になってきているということが見ていただけるかと思っております。

実際の弊社の事例でございますが、製鉄所の協力会社の採用計画数に対する充足率でいきますと、今、足元70%程度ということで、採用したくても70%程度しか採用ができないという状況になってございまして、これが近年続いている状況ということで御理解いただければと思います。

そのようなこれからの労働人口の推移ですとか採用環境も踏まえまして、外国人材の活用検討だけではなくて、鉄鋼業といたしましても労働生産性の向上、あるいは採用の多角化といった、それぞれの企業で今、足元でできる取組につきましても進めてきているという状況でございます。

右下に、それぞれの企業が今取り組んでいる労働生産性向上、あるいは採用の多角化という観点で取組状況を記載させていただいております。AIですとかIoTなどのデジタル技術を活用した自動化、遠隔化による労働生産性の向上、あるいは重労働作業、重筋作業の機械化ですとか、人材確保の観点でいきますと、定年の延長ですとか女性活躍推進などによる人材確保の取組を各企業がそれぞれ今、足元で取り組んでいる状況になってございます。

最後、2ページ目のまとめでございますが、上段でございます。特に協力会社の事業領域につきましても、以前は人手がかかる作業を中心に請負をしてきた経過もございますが、現状は製鉄所も大きくスリム化している中で、人手がかかる作業という側面よりもそれぞれの協力会社が保有する専門技能を活用するために請負をしている側面が強い状況でございます。これは直営部門だけではなくて協力会社の領域につきましても技能蓄積型の産業としていかに技能を維持、向上させていくかが重要になっている状況でございます。直営はもとより、協力会社の人材不足という観点でいきますと、製鉄所の上工程、下工程を含めた製造プロセス全体の中で、製造現場における操業ボトルネックなど、鉄鋼生産全体に大きな影響を生じさせることが想定されてございます。結果的に鉄鋼のサプライチェーンの円滑な維持・発展や、各鉄鋼需要産業への適切な供給責任という側面から、大きなリスク要因を惹起させるおそれにつながることも想定されますので、特に協力会社領域における安定的な人材確保という観点は、鉄鋼業界全体にとって喫緊かつ重要な経営課題と認識してございます。

私からは以上でございます。

○日本鉄鋼連盟（松本氏） 境様、どうもありがとうございました。

それでは、3ページ目になりますが、これまで日本製鉄さん、JFEスチールさんより御報告させていただきましたが、以上の状況を踏まえまして、鉄鋼業界としましては、特定技能外国人材制度に「鉄鋼業」を追加対象としていただくことを喫緊の要望として掲げさせていただいております。「鉄鋼業」の対象追加によって、安定的な人材確保を通じた円滑な生産活動の維持、裾野の広範な鉄鋼業の需要産業へのサプライチェーンに対しての円滑、確実な供給責任の確保などに大きく寄与すると存じますので、何とぞよろしくお願いたします。

また、「むすび」として（外国人材にとってのメリット）も記しております。

日本鉄鋼業は世界でもトップクラスの鉄鋼生産技術や開発能力等を有しておりますので、外国人材の方々にとっても必ずや高い機能を身につけていただき、帰国後も自国産業で大いに活躍いただけるものと認識しております。

以上をもちまして、鉄鋼業からの要望についての御報告とさせていただきます。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、日本フランチャイズチェーン協会さんからヒアリングを行いたいと思います。

本日は御説明者として、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会外国人材受入れに関する検討会座長でいらっしゃいます安井誠様にお越しいただいています。

それでは、10分程度で御説明をお願いします。

○一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会（安井座長） 日本フランチャイズチェーン協会ではコンビニエンスストアの外国人材受入れに関する検討会の座長をしております、セブン-イレブン・ジャパンの安井と申します。どうぞよろしくをお願いします。

今日は「コンビニエンスストアの特定技能分野追加について」ということなのですが、まず、背景・経緯、そして、新型コロナの人手不足への影響、そして、技能について、そして、最後にコンセプトということで御説明をさせていただきたいと思います。

まず、背景・経緯なのですが、簡単に御説明いたします。

これを三つのフェーズに分けて御説明しますが、17年以前は、経産省さんと技能実習制度というのを検討していました。ところが18年に入りまして、御存じのように特定技能、「新たな外国人材の受入れ」ということが始まりまして、すぐに業界で要望書を作成しまして経産省さんと協議を開始いたしました。ただ残念ながら、コンビニは生産性向上を優先すべきという御意見がありまして当初の14業種には含まれなかったという経緯です。ただ、19年にいわゆる24時間問題というコンビニの人手不足が社会問題になりまして、これが勃発いたしました。その中で引き続き経産省さんと協議を継続していきまして、経産省さんはこの24時間問題を受けて「新たなコンビニのあり方検討会」というのを設置いただいたのですが、その報告書で特定技能を検討したほうがいだろうというように方向を示していただいたということです。コンビニエンスストアは飲料とか食品のような物販だけではなくて、宅配便ですとかATMや公共料金、あるいは住民票のような公共サービスといった社会インフラを担っているということで人が欠かせないということです。

そして、さあ行きましょうということで政治のほうへ働きかけまして、自民党の政務調査会外国人労働者等特別委員会、外特委と言っていますが、ここへの説明をさせていただきまして、詳細は添付資料のほうで記載がありますけれども、要は人手不足状況、生産性の向上、国内人材の活用、技能の定義といったものを御説明させていただきました。ちなみに、直近、生産性の向上についていいますと、自動・半自動レジの導入は90%を超えているという状況でございます。これを受けて外特委さんからは政府宛てに「コンビニを特定技能の対象分野に追加」という提言をしていただいて、さらにいわゆる政府骨太の方針で「制度導入2年後見直しで分野追加を検討」と記載いただきましたので、ここでほぼ内定かなと思っていたのですが、あに凶らんや、コロナが始まりまして、2年後見直しも

遅延しているという状況です。さらに技能実習、特定技能の制度の抜本的見直しをするべきだという議論が始まりまして、ちょっといつになるか分からないということだったので、再度自民党から政府に提言をしていただいて、議論に時間がかかるようであれば特定活動の、これは法務省さんが比較的機動的に出せる在留資格ですが、その活用も検討いただきたいということをお願いをしたということでございます。

オリンピックが終わって、総選挙が終わって、ワクチン接種が終わったらと思っていたのですが、22年度に入りまして、政府の新体制ができたと思ったらオミクロンが始まりまして、参院選に突入したと。参院選後に当時の古川法務大臣から歴史的な決着をつけるぞということで年内に有識者会議を設置するというお話がありまして、先ほど、法務大臣が替わりましたけれども、先日の発表にもつながったと認識しております。この間、我々としては社会的なアピールが必要だということで、経団連の外国人政策部会に参加したり、外国人集住都市会議、あるいは各メディアなどに訴えかけていまして、特に経団連さんには提言書にも書いていただきましたし改革要望にも盛り込んでいただいたということで、本日に至ったということでございます。

コロナでなかなか進まなかったという今回の一番のポイントなのですが、新型コロナの人手不足への影響ということです。

これはまず、人手不足の指標なのですが、コンビニの人手不足指標に「有効求人倍率」というのはちょっと適していないということ。御存じのように、「有効求人倍率」はハローワークの求職と求人の比率なのですが、コンビニで働きたいという人はハローワークに行かない。したがって、求人もハローワークに持ち込まないということ。ハローワークが人材需給の市場となっていない。

では、どこが市場になっているかというと、今日、宇佐川さんがいらっしゃるようですが、恐縮ですが、リクルートさんの「タウンワーク」のようなものです。ここでその求人と応募者の比率を取っていただいています。

このデータとしましては大手4社、業界の大体90%超をカバーしておりますし、N数が2万以上で、月次データ、地域別データを取っていますので、データとしては意味があると思っています。

これがコロナ前後のグラフなのですが、真ん中の青いのが全国、黄色い帯がコロナが蔓延している時期です。特徴としましては、コロナが蔓延するとやはり外食などの他業種からの流入などによって。すみません、これは一つの募集に対して何人応募するかということなので、1を超えるとたくさん来ると。下のほうに行くと来ないという形になります。コロナが蔓延すると人手不足感が減少するということです。

それから、行動制限の抑制などによって、ただ、その効果というのはだんだん減ってきているということ。

それから、一番左側、コロナ前は1を割り込んでいたわけですが、最近はまたその水準に近づきつつあるということ。

それから最後に、地域によってその影響が大きく異なるということです。この赤いのは上位5地区ということで、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫なのですけれども、これは確かに大きな振れ幅を持っていますが、この5地区を除いたところはこのグレーの線ですが、非常になだらかで、今も1を割り込んで0.7となっているということで、コロナにかかわらず地方は非常に苦しんでいるという状況です。

これは一般的な人手不足感なのですが、特定技能の対象人材ということになりますと、この右側ですね。コンビニというのは加盟主がいて、店長がいて、リーダー、一般従業員となります。一般従業員というのはレジをやったり単純作業をやるので、これはまさに生産性の向上ですね。レジの自動化などによって省力化をしていきたいと思います。ただ、このリーダー、これは特にシフトリーダーとも言いますが、各シフトの時間帯の責任者ということで、これは絶対に欠かせないということで、シフトから何人必要かということが割り出されるわけですが、そのリーダーが今は足りない。したがって、加盟主さんが疲弊しているという状況になっております。

次に、その技能、リーダーの技能についてです。発注、商品陳列、接客・販売、在庫管理、予算・営業計画、管理業務ということで、これは公的な資格でいうと販売士というのがあるのですが、まさにそのマーチャンダイジング、マーケティング、ストアオペレーション、そして、販売・経営管理。真ん中に書いてありますのがその具体的な内容例ですけれども、このような技能が求められる、そのようなリーダーが対象になるということでございます。

それ以外に留学生、外国人にとってコンビニエンスストアで学べるということなのですが、実は留学生の4人から5人に1人はコンビニで働いています。何でコンビニでアルバイトって聞くと、断トツで多いのが日本語が学べるからということなのです。

これはもちろん接客というのがありますが、皆さんの目に触れないバックルームでは実は今週のイベントが何だとか作業割当てとかそのような作業上の指示なども会話がされていますし、本部の経営指導員との会話になってきますと、商圈分析、POS情報、マトリックス分析などのこういった経営上の会話もあると。まさにこのビジネスですね。マーケティング、マーチャンダイジング、店舗運営管理。

このようなことを勉強する場でもありますし、それから、このようなことをするためにはITですね。人流データとかPOSの情報、それから、売上・利益情報などのデータ分析のものが必要になってくるということです。

そして、最後のコンセプトということなのですが、私どもは外国人を単なる労働者として受け入れるのではなくて、きちんと人として受け入れなくてはなりません。そのコンセプトとして＜外国人材の立場で人生設計を考える＞ということです。

今申し上げたように、課題としては留学生の4～5人に1人がコンビニエンスストアでアルバイトしているわけですが、留学生が卒業後日本で就業を希望してもその約半分しか就業できないのが実態です。今、日本が選ばれる国にということを行っているわけですが、

日本を選んでくれて学費を払って勉強して日本語もできるようになったと。そういう人たちを何でもっと大切にしないのですかということで、在留資格制度の運用をもう少し工夫すると、このアルバイトが正社員としてリーダーになって、さらに店長、オーナーになっていく道が開けます。そして、場合によってはITとかDXで活躍する道もありますし、母国に戻ってビジネスをするという夢を実現するということもできるのではないのでしょうか。こういったことを支援したいということです。

一つの事例、参考なのですが、先日、内閣府さんで国家戦略特区のアイデア募集というのがありまして、これに応募したものなのですが、これの青いのが学習時間、黄色いのが労働時間という意味です。左側の大学・専門学校、特にITとかビジネスが多いのですが、ここの学生さんがコンビニでアルバイトしています。卒業して就職できなかったような人に在留資格制度で何とか救ってあげて正社員として働くことができれば。これは何で今までうまく就職できなかったかという、日本語力がいまいちでしたとか、ビジネスあるいはITの技能がニーズとマッチしなかったということだと思いますので、こういったものをOJTとかリカレント教育をすることによって身につけて、そして、転職をして夢の実現をする、あるいはDX推進人材という日本に求められている人材になっていく。これのDX人材というのは、高度なITのそのエンジニアという意味ではなくて、ITリテラシーを持ってビジネスを理解しているような人という意味なのですが、このようなことで、学びながら働くから働きながら学ぶというステップがあって夢を実現していくという場になっていけばいいのではないかということです。

最後に、これが大きなコンセプトで＜コンビニエンスストアを多文化共生の拠点にする＞ということで、外国人として日本社会へのエントリーとなってキャリアアップして定着していくという場になっていくと。こういった場にコンビニエンスストアをしたいというのが我々のコンセプトでございます。

どうぞよろしく申し上げます。ありがとうございました。

○大槻座長　ありがとうございました。

続きまして、経済産業省さんから御説明をお願いしたいと思います。

本日の御説明者ですが、経済産業省製造産業局金属課長の松野大輔様、経済産業省商務サービスグループ消費流通政策課長の中野剛志様にお越しいただいております。

それでは、5分程度で御説明をお願いいたします。

○経済産業省（松野課長）　ありがとうございます。経産省金属課長の松野と申します。私からは、鉄鋼業のほうから御説明を申し上げたいと思います。

資料「鉄鋼業の現状について」ということで、1枚めくっていただいて1ページ目です。

私どもは昨年秋から、産業構造審議会の製造産業分科会において、鉄鋼業をはじめとする素材産業について、様々な課題、今後の方向性、こういうことを議論させていただいております。その結果をこの春に取りまとめ、中間的な取りまとめでありますけれども、議論を取りまとめまして、「新・素材産業ビジョン」という形で整理をさせていただいて

おります。その中でも、今回議論になっております人材の問題、これも含めて議論させていただきます。

まず、先ほどの業界の皆さんからのお話とも重複する点でございますけれども、まず、鉄鋼産業の日本経済、産業における位置づけということで、そこに三つほど観点を書かせていただきましたが、日本経済全体、そして、地域経済における存在感ですね。こういった意味で非常に大きい産業であるということ。

二つ目に、鉄鋼業自身が高い国際競争力を持っているということですね。

三つ目に、これは川下産業と書きましたけれども、自動車をはじめ、これは日本の強い産業であります。こうした強い産業を支えているのもこの強い素材があるからこそということでございまして、幅広い産業を支える重要な産業であるということで、鉄鋼産業の安定供給というのが日本経済産業全体を支えるという意味でも極めて重要であるという整理をさせていただきます。

2 ページ目を御覧になっていただきまして、その中でも人材についての議論もこの「新・素材産業ビジョン」の中ではさせていただきました。この見ている資料のグラフは、これは鉄鋼業だけではなくて製造業全体の数字で議論させていただいておりますけれども、これは若年の就業者が減少しているという傾向。他方で高齢の就業者、つまりベテランのノウハウを持った方々ですけれども、こういった方々も減少と申しますか、間もなく多くの方が退職されていくというタイミングになるということでございまして、現場の人材の方々はこれまでこの鉄鋼業の競争力、高い技術力を支えてきていただいているこの現場の人材の確保といったことも、中長期的な観点からも非常に大事な問題だという整理をさせていただきます。

3 ページ目を御覧になっていただきまして、最後のページでございますけれども、足元の状況も含めてこういう整理をさせていただきます。これは「新・素材産業ビジョン」とは離れますけれども、そういったビジョンの中長期的な観点も踏まえまして、足元の人手不足の現状ということで申し上げますと、一つ目は、これも先ほどございましたが、鉄鋼業界のサプライチェーンは非常に長いということでございまして、原料の調達、そして製鉄から始まりまして、圧延、切断・加工という辺り、そして流通、そしてお客様にお届けをするという長いサプライチェーンでございまして、こういったところでそれぞれやはり人手不足が深刻化しているというお話を伺っているところでございます。

こういった人手不足の解消に向けて業界の皆さんも、先ほども少しお話がありましたけれども、3 ページ目の資料でいうと一番下でございますが、様々な取組をいただいていると承知しております。

例えば、これも規制改革の一つ一つで既に進めておりますけれども、ドローンの利活用ですね。製鉄所でドローンを活用しまして、広い広い製鉄所の点検をドローンでやり、人手を補うと。

また、現場の多能工化というのは、お1人の方が一つの仕事しかできないということで

はなくて、多様な仕事をやっていただくことによってカバーをしていくということ。これも業界の補助金支給みたいな取組もごございますけれども、今、進めているということでございます。

さらに、女性・高齢者の活用は当然のこととしてやっていただいております、これまでは正直なかなか女性の方に活躍をしていただけるものではなかったわけですが、今、取組を精力的に進めていただいているというところでございます。

我々経産省としても、今申し上げましたように、業界として様々な人手不足解消に向けた取組をしていただいておりますけれども、引き続き取組を進めた上で、本日のテーマであります外国人の受入れも含めて対応の必要性とか可能性、こういったことを引き続き業界の皆さんとコミュニケーションを取りながら検討していく必要があると。こんなことで考えてございます。

以上でございます。

○経済産業省（中野課長） 続きまして、同じく経済産業省消費流通政策課長の中野と申します。コンビニエンスストア業界における特定技能の分野追加要望について、検討状況を御説明いたします。

1 ページめくっていただきまして。ありがとうございます。

既に先ほども御説明がありましたけれども、コンビニ業界からは、制度創設時から、特定技能を活用して外国人材を受け入れたいという要望があることは承知してございます。また、業界として、人手不足が課題となっていることも承知してございます。ちなみに、先ほどもちょっとありましたけれども、コロナ禍のときにはほかからちょっと労働力の供給が見られ一時需給が緩和していたという声もあったことは承知しております。

今の検討状況なのですけれども、下に、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の閣議決定を抜粋しております。そこにありますように、生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にあるということに限って行うという閣議決定の基本方針の趣旨がございまして、これにのっとりまして検討を行っているところでございます。

上の青字の囲みの2ポツ目、「このため」ですけれども、まさにその電子タグやセルフレジの導入等のデジタル技術を活用した生産性の向上といったこと、また、女性や高齢者を含む国内の人材確保等の取組を一層進めた上で、なお人材不足が深刻であるかどうか、これを前提としまして、また、相当程度の知識・経験を要する技能の範囲など、これを検討するというところで、現在、業界と対話しつつ検討を行っている最中でありまして。

次のページに、御参考までに経緯を少し御紹介いたします。

2019年の特定技能制度の創設時に、コンビニ業界から特定技能外国人（1号）の要望があったときには、経済産業省として、省人化投資などを進める等、工夫の余地がまだあると判断をして見送ったところです。当時の世耕経産大臣の御発言のところを抜粋しておりますけれども、引き続き人材不足が課題になっているのは事実である。一方、ICタグ

などを使って、もっと少ない人数で、あるいは自動でレジをやるなど、そういった工夫の余地が一層あるのではないかとといったことで、引き続き業界とよく話をしていきたいと御発言されておりますが、こういった趣旨でこのときは見送ったということしております。

あと先ほど、日本フランチャイズチェーン協会の御発表の中で若干紹介がありましたけれども、2020年の2月に経済産業省で、当時、その24時間問題などがあったものですから、「新たなコンビニのあり方検討会」の報告書をまとめました。フランチャイズという形態ですので本部と加盟店というのがありますが、その加盟店についていろいろ議論があったので、「新たなコンビニのあり方検討会」というのを開催しまして、その報告書なのですが、そこに抜粋してございますが、人材不足、外国人材への依存といったことに関して、特定技能制度の活用などを業界で検討を進めるといったことも考えられるのではないかとした上で、「ただし」とありますが、こうした人材の活用に当たっては、決して安価な人手の確保の手段ということであってはならず、相当程度の知識や経験を要求する業務に従事する者を確保するための制度という趣旨を貫徹して運用すること、また、加盟店任せにするのではなく、本部が募集・採用について主導的な役割を果たすとともに、その待遇や活用方法が制度趣旨に照らして適切なものとなるよう、しっかりと実施状況のモニタリングに取り組むことが前提となることは言うまでもないと。このような考え方をこの段階で報告書で提示してございます。

先ほど検討中と申し上げた点も、こうした2019年のときの大臣の御発言、あるいは2020年のコンビニの検討会での今申し上げた前提、こういったことを今、確認しつつ調整をして検討しているといった状況にあるところでございます。

私からの御説明は簡単でございますが、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、日本経済団体連合会様よりヒアリングを行いたいと思います。

御説明者ですが、一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部の上席主幹でいらっしゃいます脇坂大介様にお越しいただいております。

それでは、5分程度で御説明をお願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（脇坂上席主幹） 経団連の脇坂と申します。

それでは、私からは特定技能の第2号の拡大につきまして、資料に基づいて説明をさせていただきます。

特定技能制度には、先ほど説明もありましたとおり、1号と2号という2種類があります。

「特定技能2号」につきましては、「建設」「造船・舶用工業」の2分野だけに限定されています。2号の場合は、家族帯同が可能であったり、永住権の対象になったり、また在留期間の上限がなく、該当分野で雇用され続ける限りは在留資格を更新することができるという利点があります。

一方で、1号については、永住や家族帯同ができず、また在留資格の上限が通算で5年

までになっているなど、取扱いが大きく異なっています。

そして、2号の対象分野が建設と造船だけの2種類であることについて、経済界が一番大きく抱える問題意識は、企業の皆様からお話があったとおり、在留期間の上限の有無によって、外国人のキャリアパスや人材育成などが大きく変わってしまうことです。

例えば、在留期間がなく長期的な目線で人材育成ができる状況であれば、その受け入れた外国人材の方に、例えば、管理職になってもらうような道を開いて、それに向けた研修や技能の移転ができるようになるなど、より長期的な目線で人材育成が可能になります。それがひいては日本の産業競争力の強化につながっていくというのが経済界としての意見です。

すなわち、現在、建設と造船だけに2号という在留資格が認められていますが、それ以外の分野においても、受け入れている外国人の方のキャリアパスや人材育成をより充実させる観点から、一定の技能水準を条件として「特定技能2号」に移行できるような制度を整備してほしいというのが私どもの要望になります。

そして、特定技能制度は2019年の制度開始から3年以上がたっているという状況で、間もなく在留期間の上限の5年に近づく外国人が現れます。そのような状況において、今後、2号に移行できる分野や、移行に必要な技能水準を明らかにしていただくことは、日本でさらに活躍したいと思う外国人の方にとって、透明で、かつ準備のしやすい制度になります。

また、有能な特定技能の外国人の方を雇用されている企業の方にとっても、2号に移行するための技能水準が明確になることによって、予見可能性が高まる利点があります。今後、在留期間上限の5年に達する外国人の方が増えていくという中で、予見可能性や透明性を高めるために、政府には早々に議論を行っていただきたいと経団連では思っております。

○大槻座長 経団連さん、大変申し訳ないのですけれども、ただいま、岡田大臣が入られまして、時間の関係で、一度御挨拶をいただいてから続きをお願いしてもよろしいでしょうか。

○一般社団法人日本経済団体連合会（脇坂上席主幹） はい、もちろんです。

○大槻座長 岡田大臣、聞こえますでしょうか。

○岡田大臣 はい、聞こえます。

○大槻座長 では、どうぞよろしくお願いいたします。

○岡田大臣 ごめんください。規制改革担当大臣の岡田直樹でございます。会議途中での参加になりまして誠に申し訳ございません。

本日は、第4回の「人への投資ワーキング・グループ」ということで、大槻議長兼座長、また、中室座長代理をはじめ、委員、専門委員の皆様方には大変お忙しい中御出席いただ

き誠にありがとうございます。感謝を申し上げます。

御高承のとおり、人口減少に伴う労働力不足に直面する我が国では、国内の人材に加えて外国の方々にも一層活躍していただけるような規制や制度の改革が大変重要と考えております。特に地方において人手不足はより深刻になっていて、この解消策を見つけることは喫緊の課題と言えると考えております。

このため、本日のワーキング・グループでは、特定技能に関する対象分野の拡大と、特定技能及び技能実習に関する手続の簡素化を取り上げて御議論いただくこととなりました。既に皆様から有益な御意見をいただいていると存じますが、法務省の皆様には本日の議論を踏まえて検討を加速していただくように特にお願いをいたします。

本当に短い御挨拶で、この後退席をさせていただくこと、御無礼とは存じますが、引き続き皆様の活発な御議論をお願いして、私からの一言の御挨拶とさせていただきます。

何とぞ今後ともよろしくお願いを申し上げます。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは続きまして、引き続き経団連さんからの御説明をお願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（脇坂上席主幹） 先ほどの資料の2ページ目のところについて御説明をさせていただきたいと思います。

現在映写している資料は、特定技能制度が始まったときに政府が2019年から5年程度における最大の受入れ見込み人数を分野ごとに推計した資料となります。

一番右に「受入れ見込数」と書いてありますが、最大で総数34万5000人程度を5年間で受け入れるという受入れ見込み数を発表しています。

現在、2022年6月の最新の情報によりますと、制度を開始してから3年経過するなかで、全体で8万7000人受け入れております。最大受入れ人数の25%程度が特定技能で入国しているという状況になります。

注目していただきたいのが「特定技能2号」が存在する建設分野と造船分野についてですが、それぞれ最大受入れ見込み人数に対して21%程度の方が入国しているという状況です。

この21%の受入れを上回る業種が3分野あります。

一つが、経済産業省が担当している素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野という一般的な製造業に関する分野で、こちらは56%の充足率となっています。

それから、農業分野は31%の充足率です。

また、食料品製造分野については87%という充足率となっています。

ただ、これらの分野につきましても2号制度がありません。この充足率の状況を踏まえると、各分野の企業は、特定技能制度を有効に活用されていると想定されます。したがって、2号分野への移行について、少なくとも建設業や造船業よりも充足率の高い分野については一定程度の需要があると考えられますので、需要のある分野については優先的に検討を進めていただきたいと思います。また、例えば、外食分野などはコロナの状況等もあ

ってあまり充足率が高くないという状況ではありますが、今後の最新の動向も踏まえて2号分野の創設などについて、業界の意見を聞きながら検討していただきたいというのが私ども経済界の要望となります。

以上となります。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、これから質疑に入りたいと思います。御質問、御意見等がある方は挙手の機能を使いましてこちらにお示しいただければと思います。こちらから御指名させていただきますので、それに従って御発言いただければと思います。

それでは、いかがでしょうか。

それでは、工藤専門委員からお願いします。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

ちょっと根本的な質問になってしまうのですが、先ほど、大臣がおっしゃっていたように、我が国の問題というのは人口減少という根本的な問題がこの人手不足ということにつながっているのだと思うのです。この人口減少と高齢化による人手不足ということは、製造業さんとかサービス業さんという生産者側から見れば人手不足という表れになるわけですが、見方を変えれば、国内消費そのものがどんどん縮小していくという問題ともつながっています。それに一つ人口減少が止まらないということ予測すれば、人手不足は一部の企業さんの問題に限らず、今後はあらゆる業種で拡大していくことが予想されるのではないかと思うのです。

今お話ししたとおり、その一方で消費が縮小していくということを考えると、先ほど日本フランチャイズチェーン協会さんがおっしゃっていましたが、外国人が定着をしていく環境をつくっていくといいますか、根本的に、一時的に日本にいるということではなくて家族も含めて定着していく環境をつくっていくということが、日本の経済を安定したものにしていくためには重要なのではないかと考えるのですが、その辺のところを法務省さんとして今後、この日本の根本的な問題についてどんなふう考えているか、また、経産省さんとしてどんなふう考えているかということについてお話を伺いたいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、法務省さん、続きまして経産省さんの順で、御回答、コメントをお願いいたします。

○法務省（君塚部長） 貴重なコメントをいただきました。非常にこれは大きな話でございます。要は今、我々が取り組んでいるのは、まさしくその人手不足分野における人手不足を前提とした外国人の受入れをどうしていくかということで、先ほどお話がありましたけれども、まず、「特定技能1号」で通算在留期間を限定する。それから、現在は単身者といいますか、家族の同伴を認めないというのが1号であって、2号はその制限はないけれども必要な能力を求めていくと。冒頭の私の説明の中で表示されたように、今、既に、

平成の時代に始まった専門性、熟練度の高い外国人の受入れというのは在留資格として定められているわけですが、それにキャッチアップするような能力の方については、これは例えば、技術・人文知識・国際業務だとか経営・管理だとか、こういう在留資格を実は付与しているわけですが、こういった方々については特に在留期間の上限とか家族の同伴とかという制限はございませんし、行く行くは資格要件を満たせば永住許可を取っていただくということも可能になっている。これが現状でございます。

他方で、この特定技能に関しては様々なことが、4年前もですね、国会議事録をひっくり返していただくと分かるのですけれども様々な議論が実はあったわけですが、その中の一つとして34万人の上限の設定でありますとか、分野ごとに大体幾つぐらいまでとか。この数についてはつい最近、この8月でしたか、見直しをしたわけですが、非常に慎重な受入れをしているというのが現状かと思っています。

他方で、これは私どもの取組ではありますけれども、そういうこれまでの高い専門性というよりは、一定の専門性という形で外国人を受け入れている関係上、日本におけるその生活基盤が不安定ではいけないということで、例えば、多文化共生の施策でありますとか総合的対応策の中で様々な施策を、これは各省庁さんと手を取りながら実施をしている、いわゆるその受入れ環境をしっかりと整備していきましょうということで今、取り組んでいるところでございます。

その上でなのですが、今、工藤専門委員がおっしゃった部分は、ある意味、ちょっといろいろな言い方があると思いますが、いわゆるアメリカ、あるいはカナダ等々が行っているような移民の受入れにもある意味接続するような議論でございまして、これにつきましては実は今の政府の決定の中でも国民的コンセンサスで慎重に議論していきましょうということでございます。これはまさしく様々な場で議論をされているところではございますが、今、私どもとして取り組んでいるのは、この法律の中でということであれば、特定技能の今日御議論いただいた内容でございますし、それに加えて、彼らを受け入れた後の彼らの、特にコミュニケーションの問題であるとか様々な生活環境をどう向上させていくかということに現在は尽きているのかなと思っていますところでございます。

以上でございます。

○大槻座長 経産省さん、お願いします。

○経済産業省（松野課長） フランチャイズに触れられてお話になりましたが、私はちょっと金属、鉄鋼のほうからちょっとお話をさせていただきます。

委員御指摘のとおり、鉄鋼の内需という意味でも、今後、拡大というよりは縮小していく可能性というのを大いに考えなければいけないという時代に突入していくのだろうとっております。

他方で、鉄鋼のグローバルな需要自身はどんどん拡大をするという見通しもございまして、こういったグローバルなビジネス全体の中で日本の鉄鋼産業がどのように勝ち抜いていくのかというのを考えなければいけないだろうと。こういう頭を今、我々は持っており

まして、その中で国内の生産拠点における人材をどのように確保するのか。そういった中で、先ほど申し上げたとおり、なかなか製造業に若い人が集まってこない。他方でノウハウを持ったベテランの方々が今後どんどん退出をされていくという中で外国人の活用も含めて、活用の必要性、妥当性、可能性というのをよく検討していく必要があるのかなという段階でございます。

私のほうは以上でございます。

○経済産業省（中野課長） 続きまして、私のほうはコンビニ業界を所管する消費流通政策課でございますけれども、御質問のような大きな国の方向性の議論はちょっとお答えしかねますので、私のところの所管の関係で申し上げます。確かに人口減少で少子高齢化でするので人手不足が深刻化しているわけなのですけれども、他方で人手不足でありますと、これは小売、コンビニ業界に限りませんけれども、今、国全体の問題として一方で賃上げという、なぜ賃金が上がらないのだ、あるいは物価高に比して賃金が十分に上がっていないという問題もありますが、人手不足である一方、賃金が上がっていないというのも事実で、これもちょっとおかしいことでありまして、何で人手が不足しているのに賃金が上がらないのだろうとよく分からないのです。

そういった観点からいいますと、先ほどちょっと私どもが御紹介したように、経済産業省の「新たなコンビニのあり方検討会」ではどういう方向性を出したかといいますと、人材確保が必要だということなのですけれども、やはり決して安価な人手の確保の手段ということにしてはならない、あるいは制度の趣旨として相当程度の知識や経験を要求する業務に従事する者を確保するための制度だと。このところは揺らいではならないんだろうなと思っておりまして、生産性の向上あるいはそれに伴う賃上げということが確保できるかどうかといったことを前提とした上でこの制度を検討するとしているといったお答えになります。

以上です。

○大槻座長 工藤専門委員、いかがですか。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

それでは、私からはコメントと幾つか質問をと思っております。

外国人の受入れ政策で、一つ特定技能制度ができるきっかけとなったのは日本再興戦略2014であったかと思えます。当時、日本の競争力向上の観点から、外国人により一層活躍をしてほしいということで、従来からあった技術・技能移転を通じた人材育成による国際貢献を目的とした技能実習制度のみでは限界があるということで、純粋に働き手を求める、働き手として専門性・技能を有する外国人材の活躍を目的とした特定技能制度の創設について検討を始めたこと記憶しています。

工藤専門委員や法務省様、経産省様からも話があったように、日本として外国人受入れ政策を従来の方針の延長線上でいくのか、大きく転換を図るのかという根本的なところをきちんと定めてないと、今後の検討も弥縫策となりかねません。

ではどうするかという話なのですが、日本再興戦略2014やこの制度ができた4年前とは日本の今の環境は激変していて、給与水準が諸外国と比べても下がり、人材確保が以前よりも増して深刻な問題になっています。かつての技能実習制度はそれなりの人材が海外から来て、その延長線上で特定技能制度によりもっと長く日本で働きたいという環境ではなくなっています。

具体的な国や企業の名前を控えさせていただきますが、先週、あるアジアの国から特定技能制度で受け入れている企業の方と話したところ、量だけではなく質の面でも制度による労働力確保が難しくなっている一方、日本再興戦略2014当時も問題になっていましたが、今年も米国の人権レポートにて技能実習制度は厳しい指摘を受けており、その制度と延長線上にある特定技能制度にも問題が波及しかねないという状況です。人手不足、給与水準の低下、人権問題等々の多くの課題を抱えた環境の中にいる一方で、日本が制度が整備されて国が開かれても、外国の人が来ようと思える選ばれる国になっているかという問題も含めて、外国人の受入れ政策は厳しいところに来ていると思います。

そうした中で、先ほど法務省の君塚部長から御説明いただきましたように、今般、技能実習制度や特定技能制度の本格的な見直しを検討する検討会ができるということで非常に期待をしているところです。従来の様々な課題を包括した形で新たな検討がされると思うのですが、一つ気になるのは、こういう根本的な制度をきちんとつくった上で、経団連さんをはじめとする要望を解決するのでは遅いため、足元の深刻なこの課題をきちんと解決しながら抜本的な見直しをしていただくという、短期的対応と中長期的な制度設計の整合性を図っていただきたいと思います。

また、経団連さんから分野充足率の話がありましたが、受入れはエビデンスに基づき計画的に行うことが重要です。特定技能制度ができたばかりの時はなかったと思うのですが、現在、例えば、労働需給の分析に基づいた、分野毎の外国人受入れ人数を定めているのか。この辺の分析ができていれば人材確保が喫緊の課題、今回御要望があった鉄鋼、コンビニは地域別労働需給分析で深刻さが分かりますと思います、エビデンスベースで対応をされているのかという一つ質問です。

もう1点質問ですが、これも既に制度改正等をされているのかもしれないのですが、特定技能制度の場合は技能実習制度とは目的が異なるわけですが、たしか技能評価がCDPがベースとなって、基本的には実技での技能評価試験とかは実施されず、そうした試験を各業界団体に委ねているために試験が遅れてしまったり混乱を招いているという現場の声があったといいますと思いますが、現在はどのようなになっているのでしょうか。新たに対象拡大をするためにもそうした点の改善状況を教えていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

2件目は法務省さんでいいですか。

○菅原委員 はい、結構です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、経団連さん、そして法務省さんの順で御回答をお願いします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（脇坂上席主幹） 経団連です。

まず、エビデンスに基づく立証が必要というのは私もそのとおりにかと思っています。恐らく出入国在留管理庁がまとめ役かと思いますが、分野ごとの所管官庁で労働需給も含めて適正に技能水準を含めて管理していくという制度にはなっていると思います。所管する各省庁によって、労働需給も含めてどのように把握しているかというのは様々であるという印象を抱いておりますので、入管庁から、より詳しいお話をさせていただければと思います。

○菅原委員 すみません。一点目も政府への質問です。クォータ制など受入れの何か仕組みを入れているのかどうかをお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○大槻座長 失礼しました。

では、法務省さん、まとめてお願いします。

○法務省（君塚部長） では、入管庁から取りまとめてお答え申し上げます。

分かりやすいほうから、答えが容易なほうから先に申し上げます。試験のほうでございますけれども、確かに今回、建築分野と製造分野については、特に後者については実は分野も統合されましたし、それから、いずれにあってもこれはこの8月だと思いましたが、その分野の中のさらなる区分ですかね。区分についても整理されたという経緯がございます。今、その整理された後の試験の在り方についてはそれぞれの省庁で至急見直されているようでございますけれども、それ以外の分野については、入管庁のほうで把握している限りでいうと、試験についての方法、中身については整っているということでございます。

ただ、実際の試験は日本国内でも行いますし各国でも行われるわけでございます。当然、日本語と、それから、各技能関係の試験ということであるわけでございますけれども、このコロナの関係の影響もありまして、当初3年前に見込んでいたような形でそれぞれの国と約束しながら、ではこれぐらいのというのはなかなか難しいところもございますし、なかなか外交交渉自体が今、滞っているところもあるものですから、相手国における実施という点では必ずしも想定どおりにいかないというところは現にあるわけでございます。

いずれにしても、これは今、技能実習から特定技能に移行する方が特定技能全体の大体8割ぐらいでございますけれども、もともと私どもとしては、元の設計というのがその出身国ないしは日本での試験、もちろん技能実習にない分野もあるわけですから、その試験というものを前提に運用しているものですから、これは関係省庁ともよく話をしながらよ

り明確な形でといいますか、チャレンジしていただくような形の試験の設定というものを進めていきたいということでございます。

それから、なかなかちょっと答えにくい話になってくるわけでございますけれども、まず、人数の関係でございます。これについても4年前の国会審議のときに、やはりこの上限というものをしっかり設定するべきだろうという議論があったことをよく覚えているわけでございます。その結果、その当時から、先ほど申し上げた分野ごとの、当時は14分野でしたけれども、それぞれの分野を所管する省庁さんでそれぞれ有効求人倍率だとか様々な指標を基に数の上限というものを、見込み数というものを設定したわけでございますが、これがまたコロナ禍の関係がございまして、ちょっと今日は長々とお話はしませんが、例えば、製造分野や食品製造分野では逆に巣ごもり需要の関係で急速にその需要が高まって、当然それに伴う人数も当初予定していた人員を超えてしまったということがございます。

逆に、このコロナ禍の関係で必ずしも当初予定していたような人員の受入れが進んでいないというところもあるわけでございますものですから、そこは実はこの8月に改めて、上限は超えないという前提で見直しをしたわけでございますが、今後、これまでの、今は11万人ということ为先ほど申し上げましたが、その受入れの実績を見ながら、もう少し精緻なこの受入れの範囲であるとかその上限というか見込みというものを計算していく、あるいは設定していくことになるのではないかと考えています。

そして、冒頭に委員からコメントでありました前半の部分は重い話でございまして、これはまさに有識者会議の中で議論される様々な議題を今、まとめておっしゃられたように私は理解してございますけれども、まさしくその人手不足の下での外国人の入れ方については様々な議論が実はございまして、とにかく人が足りないのだ受け入れたいという意見もあれば、やはりその受け入れることによる責任は誰が負うのだということの議論もあって、これはなかなかその着地点というものをこれからどう見いだしていくかというのが一つ大事なところだと思っています。

その上で、今日、ここで議題となった特定技能1号、2号の幅の問題、それから、2号への移行の問題について、これは今申し上げたその有識者会議とは別に検討を当然進めていく話でございますので、有識者会議の結論が出ないからいつまでも先送りということではなくて、これは別途議論をさせていただき、各省庁さんのほうで検討させていただくことになろうかと思っております。

ちょっと時間の関係でこの程度にとどめておきたいと思います。

○大槻座長 菅原委員、よろしいですか。

○菅原委員 では、一つだけ。

条件を設けてやる方がいいというよりは、労働需給をきちんと分析した上で必要な人材、外国人の方に活躍していただけるようにすることと、これまでの議論は日本がどう受け入れるか、日本の人手不足をどうするかという視点が強いので、外国人の方の立場に立

った少し視点を入れて社会統合等も更に対応していただくことが必要だと思っております。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。

今の観点にもちょっと絡むのですけれども、そして、君塚様にもおっしゃっていただきましたが、短期と長期の課題というのは、分けて考えるべき問題だと思っております、長期についてはこれからの検討会のところでしっかりと議論していただくということで個人的には非常にいい方向だと思っております。

一方で短期のところについて、改めてこの要望についての考え方ということでもう一度ちょっと御説明をいただきたいと思うのです。

まず、鉄鋼業についてです。こちらについては、日本のこれからのグローバルでのプレゼンスの維持向上のためにも、本件要望の大変需要は高いところだと思います。その観点で鉄鋼業についての枠拡大、1号に認めるということについて何かハードルがあると思われませんかということが1点目です。

そして、コンビニです。これはコンビニエンスストアだけではなく、小売業全体に言えることだと思っております。人手不足もしかりですし、外国人の方々にとってこれも技能を習得できる機会がある分野だと思っておりますので、こちらについても1号に認める余地というのが十分個人的にはあるのではと思います。その中で、先ほどの御説明にもありましたけれども、当初はまだまだ省力化ができるであろうということではかなわなかったということだったと思うのですが、これ以上の省力化というのは相当難しいのではとも思いますが、今でもハードルになっているところがあると思われませんか。

いずれも出入国在留管理庁さんからお願いします。

○法務省（君塚部長） すみません、今の2点につきましては、仕組みとしてはそれぞれ所管する制度官庁さんの御意見が前提でございまして、それを踏まえて私どもと厚労省さん等で検討するところがございますので、コメントをいただくとすれば経産省さんにいただくのが適切と思うのですけれども、いかがなものでしょうか。

○大槻座長 では、経産省さん、お願いします。

○経済産業省（松野課長） 金属課長の松野でございます。

私からハードルと言となかなかあれなのですけれども、もちろんこの特定技能の制度の趣旨、制度の枠組みの下で受け入れるとなれば、当然、技能を有していらっしゃるかという確認試験の運用でありますとか、あとは来ていただいた方々の人事的、マネジメント管理等の体制が企業の皆さん、業界の皆さんの中で取っていただけるかなどの課題と申しますか準備と申しますか、そういうものが整えなければいけないということだろうと思っておりますので、そういうことがしっかり確認されないと駄目だろうということだと思っております。

○経済産業省（中野課長） 経済産業省消費流通政策課でございます。

今の御質問につきまして、まず、前半のほうのコンビニ以外ということに関してはおっ

しゃるとおりで、小売業はコンビニ以外も人手不足ということでございますが、今のところはコンビニのほかにスーパーマーケット業界からもこの件に関して相談は受けているところではあります。

そして、その導入に向けてのハードルというか検討なのですけれども、これは先ほども少し申し上げましたが、一つは、まずちゃんと管理ができるのかどうかと。受け入れた場合にとということで、先ほど報告書を少し引用しましたけれども、コンビニの場合、加盟店任せにするのではなくて本部がちゃんと指導的な役割を果たせるのかとか、あるいは生産性の向上とかですね。もちろんセルフレジとかセミセルフレジの導入が大分進んできたのは事実なのですけれども、なお生産性に関してまだ向上の余地もございますし、デジタル化に関してバックヤードも含めて自動化、ロボット化、デジタル化、あるいは電子タグといった問題に関してまだ改善の余地があると、生産性向上の余地はなおあると思っているところもございますが、この辺に関して、現在、その業界内で検討をしてもらっているといったところでございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、君塚さん、お願いします。

○法務省（君塚部長） 1点追加で御説明をさせていただければと思います。

今日の議題にございました鉄鋼分野、それから、コンビニ分野でございますけれども、私が先ほど冒頭、若干申し上げたかと思いますが、平成の時代に在留資格が整備されて、技術・人文知識・国際業務という在留資格、今は技人国とかというふうに業界用語でこれも朝日新聞で報道されましたが、要は大学を出ている、専門学校を出ている、あるいは10年以上の職務経歴を有する方というのはこの在留資格に当てはまる余地がございます。ただ、これはどちらかという技術的、あるいは人文知識的な分野でその能力を生かす。要するに専門性という点がある程度強調される必要があるわけでございますけれども、現にコンビニのほうでも幾つか店舗経営、店舗管理という観点で受け入れられている実績がございますし、中にはですが、コンビニでアルバイトしながら非常に能力を上げて日本語も達者で、なおかつその店舗管理もできるような方を受け入れるという実績もあるものですから、そういう様々な選択肢の中で御検討いただければと思いますし、鉄鋼さんもちしかな新聞や雑誌記事によればいろいろ技能実習や特定技能を御研究されているようでございますが、そういう恐らく能力が大学レベルの方を受け入れるという実績が既にあると思いますものですから、様々な選択肢の中で外国人の受入れというものを御検討いただければということでございます。

すみません、余計でございましたけれども説明させていただきました。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点について、恐縮です。時間が押しはいるのですけれども、日本鉄鋼連盟さんと日本フランチャイズチェーン協会さん、何か一言ございましたらお願いします。準備と、

それから、生産性向上についてです。

○日本鉄鋼連盟（松本氏） 日本鉄鋼連盟の松本です。本日はいろいろとありがとうございました。

最後に鉄鋼連盟からですが、これまで日本製鉄の方、それから、JFEスチールの方、それから、経産省金属課の松野課長からもいろいろお話をいただきまして本当にありがとうございました。鉄鋼業界としましては、今後も金属課さんの御指導を仰ぎながら、関係各社さんといういろいろ調整の上で、今後とも対応を進めていきたいと思っておりますので、引き続き何とぞよろしく願いいたします。

それからすみません、日本製鉄さん、JFEスチールさん、何か追加で御発言がございましたらよろしく願いします。

○日本製鉄株式会社（小野寺室長） 日本製鉄の小野寺です。私からは特段ありません。

○JFEスチール株式会社（境氏） JFEスチールの境です。私からも大丈夫です。ありがとうございます。

○大槻座長 フランチャイズチェーン協会さん、何かございますか。

○一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会（安井座長） ありがとうございます。

まず、生産性向上については、コンビニエンスストアというのはそもそも大店舗に対して中小小売が生産性を向上することによって共存するということから始まっていますので、今までもずっとこれをやり続けていますし、これからもやり続ける。まさにそのレゾナートルだと理解していますのでこれはやり続けます。

それから、外国人材の受入れです。これは特定技能だからということではなくて、どのような在留資格に対してもこれは加盟店任せではなくて、外国人材を受け入れるという、コンビニを多文化共生の拠点にするというコンセプトで、これは当然のことながら本部がバックアップをしていくという考え方を持っておりますので、引き続きよろしく願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、本件についての議論はここまでとさせていただきます。

日本鉄鋼連盟様、日本製鉄様、JFEスチール様、日本フランチャイズチェーン協会様及び経団連様、また、法務省様、経済産業省の皆様には本当に御説明、質疑応答についても御対応いただきましてありがとうございました。

やはり今日多く出た議論としては、人手不足への対応、そして、長期的な視点とは別に短期的な喫緊の課題としての問題、そういったことに対応するべく、所轄される法務省さん及び経産省さん、ぜひとも今後の対象拡大に関する検討を着実に進めていただきたいと思います。

それでは、1号議案の皆さん、御退出をお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

（議題1 関係者退室）

○大槻座長 それでは、続きまして、議題2「特定技能及び技能実習に関する手続の簡素化」について議論したいと思います。

本件につきましては、まず御要望について経団連様とファミリーマート様、日本フレッシュフーズ様、ファーストフーズ様、トオカツフーズ様及びセブーンイレブン・ジャパン様から御説明いただきました後に、法務省さん及び厚生労働省さんから御要望に対する見解、対応方針について御説明をいただき、その後議論したいと思います。

御説明者の方々の紹介です。一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部の上席主幹でいらっしゃいます脇坂大介様、株式会社ファミリーマート製造基盤整備部副部長の中里聡信様、日本フレッシュフーズ協同組合の理事事務局長の矢口正行様、株式会社ファーストフーズ管理本部総務部長の萩原正規様、トオカツフーズ株式会社管理本部人事総務部部長の石田誠人様、株式会社セブーンイレブン・ジャパン商品本部地区MD統括部北海道地区シニアマーチャンダイザーの佐藤賢一様にお越しいただいています。

15分程度での御説明をよろしくお願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（脇坂上席主幹） では、経団連の脇坂から簡単に説明させていただきます。資料を共有しながら説明をさせていただきます。

本日、前半の議論でもありましたとおり、日本として優秀な外国人の方を積極的に誘致して、活躍、定着してもらうことは、日本にとって不可欠な施策となっております。受入れ企業としては受け入れた人材が日本で活躍できる環境を整えることは非常に重要であると考えており、日本語の学習支援やキャリアパスを考慮した人材育成制度などを構築しています。一方、そうした中で受入れに必要な行政手続の負担が過大になっている事例がございます。

その事例の一つとして、行政手続に関する時間を可能な限り削減することで、企業が外国人従業員の方により向き合う時間をつくれるようにしてはどうかという提案になります。

具体的には、特定技能制度の定期届出頻度の見直し、在留資格「技能実習」制度における申請書類の簡素化の二つについて説明いたします。

まず一つ目は、特定技能制度の定期届出頻度の見直しについてです。現在、特定技能外国人を受け入れる企業は、四半期に1度、定期報告を行うことが必要です。これが特定技能制度を使っている中小企業の方にとっては非常に大きな負担となっており、この定期届出があるがゆえに特定技能制度を使うことが難しいと考え、二の足を踏む企業が実際に多いという状況です。

特定技能制度というのは中小企業の方が主に活用することを前提につくられた制度です。中小企業の場合、人事を担当するスタッフの方は専属ではなく、様々な業務を掛け持ちしながら担当しているということが実態であります。そうした中、この定期報告における書類作成だけでも2～3日かかってしまう例があり、外国人の従業員の方に向き合う時間が十分に取れなくなるという問題が顕在化しています。この定期報告は不適切な受入れなどが行われないように課されていますが、現時点で特定技能制度における不適切な受け入れ

事例は非常に少なくなっています。悪質な業者があまりいない状況で定期報告を頻繁に課すという必要はなく、例えば、現時点で四半期に1回の頻度を半年に1回程度にしてはどうかというのが最初の提案となります。

二つ目は、「技能実習」における申請書類の簡素化についてです。技能実習制度については、実習計画の認定を受ける必要があります。現在、この実習計画はオンライン申請を行うことができず、印刷した書類を送るという形式で認定を受けています。この書類は、技能実習生ごとに作成する必要がありますが、同じ機関で受け入れている技能実習生については基本的には研修内容や期間などは同一であり、重複した内容が多い申請書になっています。現在、内容が重複した申請書でも技能実習生1人ずつ正本と副本を作って書面で提出しなくてはならないという制度ですが、実習計画自体が同じ場合においては、複数の外国人技能実習生についての正本、副本それぞれの提出、1名ごとの作成を不要としてほしいという要望です。

それでは続いて、実際に受入れ企業さんの立場から説明をしていただきたいと思います。お願いいたします。

○株式会社ファミリーマート（中里副部長） ファミリーマートの中里と申します。よろしくをお願いいたします。画面を共有させていただきます。

株式会社ファミリーマートの中里と申します。よろしくをお願いいたします。

まず、外国人材の受入れ・活躍を後押しする「No. 32 特定技能所属機関による定期届出頻度の見直し」についてということでお話しさせていただきます。

まず、背景としましては、コンビニエンスストアの店舗において、「中食（なかしょく）」と言われる、お弁当やお惣菜、こちらについては消費者の方々に欠かせない存在であり、近年特に災害時にはライフラインとして、より一層重要度が増しております。

こうした中食を製造する食品メーカーさんのことをデイリーメーカーということで我々は呼んでおります。こちらのデイリーメーカーの工場は製造する商品の特徴が、「労働集約型」の工場となっております。例えば、弁当の盛り付けの際に、不定形のものを見栄えよく盛り付けるといったものであれば、やはり人の手が必要になってきますということでございます。

近年の労働力不足で、賃上げしても人員を確保できないという状況も一部で発生しておりまして、デイリーメーカーさんにおいては特定技能の方々は貴重な戦力となっております。

特定技能の方にも日本人と同じ条件で、同じ業務を実施していただいておりますが、労務管理面で日本人を雇用するのと比較し負荷が大きくなっています。

つきましては、こちらの報告頻度を低減していただくことでデイリーメーカーさんの負担を少しでも軽減していただきたいという要望でございます。

一例としまして、こちらは石田さんのところなのですが、21年度の調査時には特定技能の方々が91名おりました。今年の調査のときには259名と増加傾向にございます。一方

で、技能実習生は546名から306名と減少傾向でございます。

二つ目としまして、「特定技能制度」の現状の手續の概要について御説明させていただきます。

特定技能を受け入れている特定技能所属機関は四半期に1回、所轄する地方出入国在留管理局・支局に、書類を提出する定めとなっております。

書類につきましては、一つ目に関しましては、受入れ・活動状況に関する報告ということで、特定技能1号・2号の人数、及び特定技能の外国人と同一の業務に従事する日本人と外国人の人数及び受入れに要した費用を記載し報告となっております。

二つ目につきましては、特定技能外国人の受入れ状況・報酬の支払い状況ということも報告する義務となっております。

もう一つが、特定技能外国人の賃金台帳の写し、もう一つが、比較対象の日本人のものの賃金台帳の写し、こちらも提出する定めとなっております。

今回、我々がお取引させていただいておりますトオカツフーズ様とファーストフーズ様の事例をもちまして報告させていただきたいと思っております。

まず、トオカツフーズ様のほうにつきましては、四半期ごとの報告用の案内を各工場、9工場ございますので、本社部門が各工場に送付するという事で人件費がかかっておりますということでございます。今度は各工場のほうで書類の作成、こちらを各9工場で実施していきます。こちらの全てのところの取りまとめのほうを、今度は工場から本社部門に吸い上げまして、まとめて報告の書類を作成という形でございます。こちらが1回の提出につき約5万9900円というところの人件費がかかっています。年間で4回ございますので、約24万円のコスト負担という形になっております。

同様に、ファーストフーズ様のほうも、書類作成に関する人件費という形でございます。こちらのほうも工場で5工場ございますので約2万5500円の人件費がかかっております。もう一つは、今度は各工場で作成した書類を本社のスタッフ部門で様式にまとめまして提出という形でございます。こちらにつきましても1回の提出につき3万5000円程度の人件費が発生しております、年4回で概算14万円というコスト負担になっております。コストももちろんなのですが、手間がどうしてもかかってしまうというところが一番申し上げたいというところでございます。

要望が実現された際の効果ということで、頻度が今、年間4回ということで四半期に1回という形になっておりますが、こちらは半年で1回というところで年2回に削減されることでコストが削減されるかなということで考えております。1回分のコスト削減はほぼ変わらないという形でございます。

そのほか、ファミリーマートのほうの要望としましては、三つほど記載させていただいております。

まず1番目、頻度の削減について、例えばなのですけれども、「優良事業者」制度なるものを設定していったら、優秀な企業さんを対象にするという方法もあるかなと考えていま

す。

二つ目は、重複書類を低減という形で考えております。特定技能の受入れ機関の報酬、支払い期間、3か月の稼働日数、支払い総額、法定控除額を記入しますが、こちらにつきましては、当該期間の賃金台帳も添付しておりますので、内容が重複しているということで、賃金台帳を提出することで作業の軽減ができるのではなかろうかと考えております。

三つ目としまして、こちらが四半期終了後、提出が14日以内ということでもかなり短うございます。こちらの期限を少し長くしていただくと業務の分散化ができるのではないかなという形で考えています。

ファミリーマートとしましては、この報告頻度の低減というところを今回お願いさせていただきたいと考えています。

報告は以上でございます。

○大槻座長 次はセブン-イレブンのコメントになりますでしょうか。

○株式会社セブン-イレブン・ジャパン（佐藤シニアマーチャンダイザー） はい、よろしいでしょうか。

○大槻座長 お願いします。

○株式会社セブン-イレブン・ジャパン（佐藤シニアマーチャンダイザー） セブン-イレブン・ジャパンの佐藤と申します。

そうしましたら、資料の共有をお願いできますでしょうか。

では、よろしくお願ひいたします。

では、次をお願いします。

今回、私どものほうといたしましても、技能実習における申請書類の簡素化ということで要望を上げさせていただいております。

そしてまず、実習生さんの業務につきましては、先ほどファミリーマート様からもありましたとおり、セブン-イレブンのお店に並ぶおにぎりですとかサンドイッチとかお弁当、こういったものを作っていただく食品メーカーさんの工場業務をさせていただいているという状況です。

そこに対して、今、セブン-イレブンに関わる食品、オリジナル商品を作っている会社様でそれぞれ少しでも待遇だったり環境だったりといったところをいい状態で業務していただけるように、例えば、日本語の講座・研修ですとか、技能実習生に対しての保険ですとか、通信環境のWi-Fiを中心とした整備ですとか、もしくは自転車など生活用品の貸与といったようなところに対して、環境にも配慮しながら従事していただいているという状況です。

その中でも特に先進的な事例としては、あるA社さんの事例になりますけれども、ベトナムの現地に2020年に学校をつくって、来日していただく前に、現場で使っている日本語ですとか作業場での注意点、そして、実際の仕事の紹介ですとかイメージを正確に伝えるということで、事前の段階で相互理解を深めるような対応をさせていただいております。

いずれにしましてもこういった好事例を各社様にも共有し、受入れ体制の環境整備に努めているという状況です。

次をお願いします。

そうした中で、この技能実習生の受入れに係る必要な書類についてですが、団体管理型においては、現状、リストによると、最大で55種類の書類が必要になるという状況になっています。

次をお願いいたします。

その中でも、特にここに挙げております技能実習計画認定申請書、技能実習計画、入国後講習実施予定表、実習実施予定表。これらにつきましては、同一職種で同一のスケジュールで同一の事業所で受け入れる場合であっても、一人一人に対して書類が必要になるということで、これら12ページに及ぶものについては同一のものであっても同じものを準備して提出するというのが今の内容になっています。

次をお願いします。

加えまして、今申し上げた同一のスケジュールであっても出さなければいけないこの12枚を含む必須書類、55種類の中の必須書類の27枚がありますけれども、これを印刷すると、これはあくまでも概算にはなるのですが、30分程度かかって、印刷料と郵送するところまでいうと2,000円強の金額換算になるのかなど。これらの今、紙で提出しております書類の事務処理にかかるコスト、これを、これもあくまで概算ではございますけれども、これがなくなるといいう形になれば2,000円ぐらいのコスト削減にはつながるのではなからうかということと、あわせまして、この印刷だったり配送だったりこの取りまとめにかかる作業時間の部分につきましても7割ぐらい削減をすることができるのではなからうかと考えております。

最後のページになりますけれども、今、技能実習生さんの人数ということで申し上げますと、先ほど申し上げました我々のオリジナル商品をお作りいただいております約60社さんの技能実習生の合計といたしましては、約5,000名の方が従事していただいております。この先、また技能実習生さんに従事していただくという機会が増えると思っております。

そうしたときに、単純計算ではございますが、全員合わせたコストといたしましては、5,000人で約1,000万円のコスト削減にはつながると思っておりますし、また、それにかかる時間といったところにつきましても同様に、約1,750時間の削減にはつながるのではなからうかと思っております。

今、オンラインでの手続なんかも御検討いただいたりということをお伺いしておりますが、先ほど中里さんのほうから、ファミリーマートさんのほうからお話しいただいたとおり、かなり中小のメーカーさんも非常に多い中で、実際になかなかオンラインで手続をするというのが難しい状況にある中で、少しでもこの枚数の削減でありましたり提出書類の簡素化、こういったことが進んでいただけるとありがたいなと思っておりますのでお話しさせていただきます。

私からは以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、法務省さん及び厚労省さんからの御説明をお願いしたいと思います。

二つお願いがございまして、時間が押しております関係で御説明を少し短くしていただければと思います。

もう一つは、皆さんへのお願いですけれども、予定時間を少しオーバーしてしまうと思いますけれども、何とぞ御協力のほどお願いいたします。

それでは、御説明をお願いしたいと思います。

御説明者の御紹介ですが、法務省出入国在留管理庁在留管理支援部長の君塚宏様、そして、厚生労働省人材開発統括官技能実習業務指導室長の渡部幸一郎様、よろしくお願いたします。

○法務省（君塚部長） 出入国在留管理庁在留管理支援部長の君塚でございます。

時間を節約ということでございますけれども、私のほうで厚労省の部分をまとめてお答えさせていただいて、また要すれば厚労省からも補足いただくという、そういうやり方をお願いしたいと思います。

まず、特定技能に関する、今、画面に表示いただいておりますけれども、この現行制度、それから、今後の対応につきまして御説明をします。

御案内のとおり、この特定技能につきましてはこの保護というものが重要でございます。個々の機関が適正に受入れを行っているかということを確認する必要があるでございます。現在は私ども入管法の規則の中で、四半期に1回、届出を行うよう規定をしているところでございます。加えて、この書類だけではなくて、私どものほうは職員が実際の場合によっては見に行くと、全てではございませんけれども、そんなやり方を取りながら、この3年半前から始まった仕組みが動いているかどうか、適正に行われているかどうかということをチェックしていますので、その頻度を減らすという見直しに関しては結構慎重な検討が必要だと考えております。

ただ、いずれにしても、今日プレゼンいただきましたとおり、この特定技能のさらなる活用のためにこの負担の軽減というものは重要でございますし、他方で、今、るる申し上げました特定技能でやってこられた外国人の保護ということもこれはまた重要でございますものですから、その両立をしっかりと図っていきたいということでございます。

私どもの取組といたしまして、この書類作成事務などの負担軽減のための届出の様式の簡素化を実施しているところでございまして、今、御覧いただいているとおりでございますけれども、これ以外に届出に関するQ&A、それから、記載例ですね。中には記載例を書くとその記載例どおりに書いてしまうということが外国人に関してはあるわけでございますけれども、受け入れる機関に関しては問題もございませんものですから、こういったものをホームページに載せているということでございます。

それからもう一つは、技能実習のほうでございまして、この技能実習制度について

ては、計画を認定するという仕組みになっているわけでごさいます、これは平成29年11月に施行された技能実習法に基づくものでございまして、まさしくこの技能実習生一人一人について、企業としては何十人というふうに分けられるのだと思いますけれども、私どもとしてはこの一人一人の技能実習生ごとに、段階的計画的にこの技能を確実に修得していただくという観点で、この認定という仕組みが設けられているわけでごさいます。

したがって、今、要望でもございましてけれども、この技能実習計画の認定の申請書には、計画であるとか入国後の1か月、2か月の講習の実施予定であるとか、それから実際に各受入れ機関、これは実習実施者と言っていますけれども、そこで受け入れられた後の予定というものが含まれているわけでごさいます。これは先ほど申し上げた法律ですね。技能実習法の規則の中で、正本、副本を各1部ということをお願いしているわけでごさいます。これはやはりその計画が一人一人に即して行われるということがございまして、場合によっては一人一人のその背景、学歴、職歴等々を踏まえて計画が見直されるということもあるものですから、例えば、10人、20人まとめてと、どこの小学校の時間割ということではなくて、一人一人のその計画という観点から個別の作成をお願いしているところでございまして。

さはさりながらございましてけれども、この簡素化に関しましては、私ども入管庁、それから、厚労省において、例えば、同時に2以上の申請をする場合、あるいは過去の一定期間に同一の書類を提出されている場合にあつては、この重複する書類の提出を不要とするであるとか、あるいはその様式の統合、それから、申請書類の押印ですね。こういったものを不要とするなどの取組を進めているところでございまして。

今後でございまして。これも先ほど御指摘がございましたけれども、今御要望いただきました技能実習計画の認定申請の申請の手続きなどにつきまして、これは既に公にしておりますが、令和7年の末までに、少しでも早くできればと思うのですが、私どもの計画としては令和7年末までにオンラインで実施できるように、今、利用者の利便性の向上に向けた検討を行っているところでございまして、令和5年度の概算要求においても所要の経費を計上しているところでございまして。

それから、今日の最初のほうの議題でも出てきましたけれども、この技能実習制度の見直しというものが、今、時期を迎えてございまして、制度の在り方そのものについても今後行われるわけでごさいますので、そういった機会を捉えながら、この提出書類の在り方についても、当然制度が見直しされればそれに伴う立証の仕方も変わってくると思っておりますので、そういう中で検討を行ってまいりたいと思っておりますのでございまして。

いずれにしても、今日、二つのところから様々な御提案をいただきましたので、そういったものをよく受け止めながら、今後さらに適正な運用というのと、それから、その御本人ないし受入れ会社の負担というもののバランスを取った形での様々な検討を進めてまいりたいと思っておりますのでございまして。

以上でございまして。

○大槻座長 君塚様、御協力ありがとうございました。非常に分かりやすい御説明をありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。

皆さん、いつもどおりの形で挙手の機能を使ってお願いいたします。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

1点ちょっと教えていただければと思います。先ほど御説明いただいたとおり、順次適宜簡素化を進めてこられたということですが、それでもなお、今、御要望いただいたとおり、様々な点で重複がある部分ですとか、同じものを出さなければいけないといったことの要望が強いようですけれども、どこまでこれまでの簡素化について業界それぞれからの御要望を聞いた形で行ってきたのでしょうかというのが1点です。

それから、今、オンライン化を進めているということでありましたけれども、しかし、一言ありましたけれども、結構遅いということで、令和7年というのは相当やはり待ち切れないというところだと思いますが、これがもうちょっと早くならない理由について教えていただけますでしょうか。

この2点をお願いします。

○法務省（君塚部長） 今、御質問いただいた1点目でございますが、あるヒアリングの場で幾つかのところから提出書類に基づいて、これだけの分量を出していますというお話もいただきまして、もちろん我々としてはこういう理由でということは申し上げるわけですが、もう少し検討を進めろということもありまして、あるいはもちろん、これは日々、各地方入国在留管理局のほうでこの技能実習の受付、特定技能の受付をしているわけですが、そこでも当然窓口で様々な要望の声を聞くわけですが、

そういったものを集約しながら私どものほうで検討させていただいて、例えば、受入れの実績があるところであるとか、先ほどちょっと言いましたけれども、実績というのは問題がなくてこれまで受け入れていただいているとか、そういうところを中心に少しずつ合理化をしていく。これは技能実習に限らず、例えば、留学生、日本語学校とかを含めてなのですけれども、そういった取組をすることによって、実は、受入れ機関もそうなのですけれども、我々審査する側もよりメリハリの利いた審査を行っていきたいということで、今日は特定技能と技能実習が話題に上っているわけですが、全ての在留資格についてそういう見直しをしているところがございます。

それから、オンラインにつきましては大変恐縮なのですが、実は私どもは29の在留資格を抱えておりまして、それぞれ全てについてオンラインに対応するというところで検討しているものですから、特定の在留資格だけ先行するというのはなかなかいかなくて、あるいは当然これは計画的に、例えば、予算要求、それから契約ということをしていかなければいけないものですから、そういう点で今掲げているのをめどとしてしっかり間違いなく進めていきたいということでございます。これは予算の幅といいますか、どれだけ得られるかということにもよるとは思いますけれども、いずれにしても、私どもとしては、こ

これは技能実習機構のオンラインというものもあるものですから、なかなか今、予定を早めるとかという具体的な方向性を明らかにすることはできないのですけれども、必ず、このお互い、審査する側も申請する側も簡素化するような形でぜひ進めてまいりたいということでございます。

いずれにしても在留資格が相当数あって多いということを前提に、現状を御理解いただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかの皆さんはいかがでしょう。私が余りにも時間がと言ったので御遠慮されている方もいらっしゃるかもしれませんが、どなたかいらっしゃれば挙手をお願いいたします。

それでは、佐藤様、お願いいたします。

○株式会社セブニーイレブン・ジャパン（佐藤シニアマーチャンダイザー） セブニーイレブンの佐藤です。

君塚様、回答をありがとうございました。簡素化に向けていろいろな形で検討を進められているというのは非常によく分かりました。

ただ、ちょっと1点教えていただきたいのが、先ほど私のほうからお話をさせていただきました、今、提出書類、これが最大で55枚ということで、そのうち必須が27枚という状況になっています。先ほど君塚様のほうから、こういったものを廃止します、こういったものを統合しますという御説明がありましたけれども、あれらをやることでこの55枚が何枚になるという見込みというかめどみたいなものというのはありますでしょうか。

○大槻座長 では、法務省さん、お願いします。

○法務省（君塚部長） すみません、ちょっと今、具体的に数字というのはなかなか、今の55種類で必須が20幾つという話がありましたけれども、例えば、必ずしも様式ということではなくても記載の内容を少し減らすとか様々な見直しをしようと思っております。だからその書類をなくすというよりは、例えば、この部分については、これはあくまで現時点での考えですけれども、提出はしないけれども、例えば、私どもが、あるいは技能実習機構が監査で行くわけでございますけれども、各実習実施者とか監理団体からその場で必ず提示をしていただくというやり方も恐らくあるのではないかと。だからそれは提出という点ではなくて、別の方法でその現状を把握するというやり方も考えているところでございまして、そういう意味では明確に言えないのは大変恐縮なのですけれども、記載事項を例えば減らしていくとか、その見せ方ですね。提出ではなくて監査のときの提示とかいろいろなやり方があると思っております、そこを今、検討しているところでございます。

そして、オンラインについては、これはほぼ全ての、要するにあるものだけは郵送だとかということではなくて、全てをオンライン化できるような形で、今、検討を進めているところでございます。

すみません、この程度の回答でお許しいただければと思います。

○株式会社セブニーイレブン・ジャパン（佐藤シニアマーチャンダイザー） 分かりまし

た。少しでも簡素化が進むようによろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかの皆さんはいかがでしょう。

1件、この特定技能のほうなのですけれども、頻度の話があるかと思えます。おっしゃるように慎重な見方というのも分かりますけれども、一方で、御指摘いただいたその審査のやり方として非常に丁寧に御覧になっていらっしゃるというこの手続の中で、一定の要件を満たしたりですとか、優良な実績を持っていらっしゃるようなエンティティ、団体については、例えば、頻度を減らすとか一定の項目についての記載を減らすとか、そういった濃淡づけというのはいかがでしょう。

○法務省（君塚部長） 大変、今、いい示唆をいただいたところでございます。特定技能に関してちょっと申し上げますと、やはり3年半前に始まった仕組みでございまして、やはりちゃんとその活動状況というか、ちゃんとしっかり所属されたところで何ら人権侵害も受けることなくしっかり働いていらっしゃるかということを確認するということが大事なのですけれども、もしそうでないと、指導、助言であるとか、あるいは立入検査、改善命令ということでだんだんちょっと私どもは規制する方向に動かなければいけないということございまして、最悪の場合はその受入れ機関に対して受入れ停止に繋がる処分を行うということでございます。

逆に言えば、今御指摘いただいたとおり、3年半、4年経つ、あるいは更に期間が経てくると、日本語教育機関も同じですが、本当に不法滞在も出さないでしっかりその実績を出しているところもあれば、よく新聞報道で出てくるような問題があるところも実はあったりするわけでございまして、そういったことを加味しながら、より在籍管理、あるいはその能力の向上、あるいはその処遇の改善等々に努めて実績を上げていただいているところについて何十種類も取るということではなく、そこは信用しましょうというやり方というのは、これは私どもは、特定技能が今始まったばかりなのでどうしても一括的なやり方を取らざるを得ないわけでございますけれども、他の在留資格に関する過去の経験則といいますか、実績等を踏まえた形での対応をしているものですから、そういったこれまでの経験を踏まえながら、今、非常に重要な御指摘もいただきましたので、そういう方向で検討を進めていきたいと考えております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかの皆さんはいかがでしょう。よろしいですか。ありがとうございました。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思えます。本日も活発な議論をありがとうございました。君塚部長をはじめ、出席いただいた法務省及び厚労省の皆様及び経団連ほか要望元の企業の皆様には、御説明、質疑応答に御対応いただきましてありがとうございました。

特定技能制度及び技能実習制度の手続の簡素化につきましては、外国人材の保護等の制度の基本であるところの部分は当然にして重要ではございますけれども、今後、手続の合

理化、省力化に向けた工夫をしていただくこと、そして、オンライン化も一刻も早く何らかの形で行っていただけるようにすること、そして、重複するところ等々の簡素化、省力化に何とか取り組んでいただきたいと思います。

本日の議論を踏まえまして、議題1についてなのですが法務省様、それから、議題2につきましては法務省及び厚労省の御担当の皆様にご対応を御検討いただいて、一定程度進んだところで改めて検討の様子、そして、今後のスケジュールについて御説明をまたお伺いしたいと思います。

これで本日の議事は全て終了いたしましたので、会議を終了としたいと思います。

今後の日程につきましては事務局より追って御連絡をいたします。

本日は、皆様お忙しいところ御出席いただきましてありがとうございます。これにて退出手続のほうをお願いいたします。ありがとうございました。失礼します。