

6月8日（1日目）3コマ

「建設分野における外国人受入れの円滑化及び適正化」

【説明者】 不動産建設経済局国際市場課でございます。建設分野における外国人受入れの円滑化及び適正化について御説明いたします。

説明資料の1ページ目をおめくりください。本事業は、今後高齢者の大量離職などによりまして、担い手の減少が見込まれている建設業におきまして、在留資格の特定活動建設就労、それから特定技能、この2つによって受け入れる外国人材について、適正な就労環境の確保を行い、中長期的な担い手の確保を図ろうとするものでございます。

事業の内容としましては、まず、個々の受入れ企業などの巡回指導、外国人材の母国語相談などで、これがアクティビティー1でございます。個別の助言指導により就労環境の向上を図り、短期アウトカムとして外国人の賃金増加、長期アウトカムとして失踪率の低下を設定してございます。

アクティビティーの2が、特定技能外国人の就労管理システムの維持、運営、改修です。特定技能1号に係る受入れ計画の認定制度におきまして、円滑な認定による認定数の増加を図り、短期アウトカムとして特定技能1号の増加、長期アウトカムとして特定技能2号の増加を設定しております。これらにつきまして、幾つか補足で説明をさせていただきます。

2ページを御覧ください。アクティビティー1の個別の巡回指導などについて、もう少し御説明させていただきます。平成27年に特定活動建設就労が開始されました際、一般に中小企業が多数を占める受入れ企業に対しまして、きめ細かい助言によりまして、労働関係法令等の遵守を促そうとしたものでございますが、受入れ企業が増加してくるにつれまして、国費で対応することの持続性などが課題となっております。

そこで、特定技能制度の開始に当たりましては、それまで国費で行ってきた個別の巡回指導につきましては、受益者負担の観点を取り入れて、業界による負担で行う方式に変更しまして、国は、国際労働市場に係る調査ですとか業界全体の意識啓発などの取組に注力する仕組みに変更することといたしました。

この際、当初、企画競争によって選定してまいりました一般財団法人国際建設技能振興機構、通称FITSと呼んでおりますが、それをノウハウ等を活用するために適正就労管理機関として制定したものでございます。

続いて、アウトカム指標の設定の考え方についてでございます。6ページを御覧ください。まずは、アクティビティー1の巡回指導などにつきましては、失踪に至る外国人の主な不満が報酬の支払い、給与の取得など労働関係法規に関するものであることから、これらを中心に改善を図ることによって失踪率を低下させることを目指してまいりました。巡回指導におきましても、労働関係法規の遵守状況を中心に確認しておりまして、その改善率は直近の数値で75.2%と一定の成果が見られているものと思っております。

一方、担い手の確保という最終的な観点からは失踪させないことにとどまらず、より定着度を高めるという観点も必要であると考えられますので、これからは外国人の満足度、例えば技能向上による資格の取得ですとか、日本での就労継続意欲などについて、指標化できるよう検討してまいりたいと考えます。

アクティビティー2の就労監理システムの維持、運営などにつきまして、恐縮ですが、5ページの下の段に戻っていただきますようお願いいたします。現時点では、若年層が不足してきているということに対応して、特定技能1号の確保を目指しており、長期的にはその一部が特定技能2号に移行できるような取組を業界全体で行うことによって、最終的には特定技能2号の確保も図ろうとしているものでございます。

最後に8ページを御覧ください。巡回指導同様、受入れ計画の認定制度におきましても、申請数の増加が課題となっております。システムの改修などによって対応してきたところですが、

9ページにありますとおり、令和4年度の改修により、審査効率を25%向上させる効果があるものと見込んでおりますが、これでもまだ不足するという場合、計画の変更に係る手続の簡素化ですとか可能な対応を検討していく必要があるものと考えております。

御説明は以上になります。よろしくお願ひいたします。

【会計課長】 本事業に関して、考えられる論点を3つ提示させていただきます。

1点目は、特定活動、建設就労における就労管理手法の特定技能への有効性と、今後求められる対応について。2点目として、長期的なアウトカム指標、特定技能2号の人数、あるいは失踪率の設定は適切か。3点目は、計画申請数の増加に伴う審査期間の長期化に対するシステム対応の適切性と今後の改善策についてであります。

以上、3点を基本に御議論いただければと思います。

ここからは、取りまとめ役の杉本先生を中心に議論をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

【杉本委員】 取りまとめ役の杉本でございます。よろしくお願い申し上げます。

それでは、ここから約40分間、議論をしていただきたいと思います。御質問、御意見のある先生は挙手を、オンライン参加の先生は挙手ボタンを押してください。何か御意見ございませんでしょうか、御質問ございませんでしょうか。亀井先生、よろしくお願い申し上げます。

【亀井委員】 御指名ありがとうございます。また、御説明ありがとうございます。これまでいろいろと準備いただいてありがとうございます。

1つ、この議論を進めるに当たって、改めて、7ページにある行方不明者の発生理由という調査について御説明をいただきたいんですけれども、先ほど主な問題が賃金であるというようなお話をいただいたんですが、7ページの左上ですよ。このグラフを見ると、必ずしも賃金だけなのかなという感じにも見えるんですけれども、ここら辺はどういうふうに理解したらよろしいでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。この調査は、私どもが委託調査として行った外国人の受入れ企業に対して、どうして行方不明者が発生したかということを知りたいものになります。一番多いのは、ブローカーや仲間からの仲介ということですが、ここに関しては、私どもが直接改善を図るということは難しい、ブローカーの存在ですとか、そういったことについては難しいかと思っております。

ただ、次に低賃金ですとか重労働ですとか暴力、ハラスメントなどが続く、そういったことがブローカーや仲間からの誘いに応える遠因になっているであろうということは、これは私どもの分析でございまして、私どもが直接改善を図っていけるものとして、一番根源的なものとして、賃金、それから就労環境、それら労働関係法令を遵守した現場の労働環境の確保、そういったことではないかと考えたものでございます。

【亀井委員】 ありがとうございます。これ一つ、確認はあれですよ、回答者は、これ当事者ではなく、外国人ではなくて企業であるという理解でよろしいですよ。

【説明者】 そこはそのとおりでございます。

【亀井委員】 ありがとうございます。ここら辺はまた、ぜひ重ねて実態把握を進めていただければと思うんですが、一つ、これアウトカムは、大きく分けて1つの線、2つの線があって、これは、1つは賃金の改善で、もう一つは、1号になって2号になってというところの線が組まれていて、それぞれに対するアクティビティーとしては巡回していくことと、もう一つは、円滑な審査をしていくことという形になっているんですが、1つ目の

巡回をしていくことで給与がというところについて、給与も恐らく給与水準だけではなくて給与の支払われるタイミングであるとか、それから今もまさにお話があったように、安全な職場であるとか、あるいはハラスメントがないみたいな多分様々な要素があると思うんです。と考えると、1つのところにアウトカムを寄せてしまうのではなくて、ここを多角的に見ていくというところは、既にもう書かれていらっしゃるとおりですけれども、アウトカムを単線で見ないというところは心がけていただいたらいいんじゃないかなと思います。

それから、もう一つ、円滑な審査のほうの特定技能1の増加、2の増加というところについても、これ、結局のところ、円滑な審査ができていいのかどうかというところが実は結構大事で、あと、それがさらに特定技能1、あるいは2に結びつくかについては、多分、それなりに結構なボトルネックがあるような気がするんです。それがあっても、何かいかにこれを、私が進めていくと1と2が増えるのであるというのは、この事業の説明としては非常にしんどいかなという感じもしますし、何より俊敏な改善に資さないアウトカムになるような気がしますので、ここも改めていただいたらいいんじゃないかなと思いましたが、いかがでしょうかね。

【説明者】 円滑な認定によって特定技能1号を増やすというところについては、まさに特定技能1号のための認定ですので、一応つながりはあるかと思っておりますが、一方で、それを特定技能2号まで育てていくということに関しては、そこから5年間受入れ企業、それから業界全体として、いろいろな取組が必要でございます。

そこにつきましては、この事業の外になりますが、現在、業界団体全体として取り組んでおります様々な教育訓練ですとか、技能向上に関する取組、定着に関する取組ということのを合わせて目指していくものと考えております。

それが、ここでアウトカムとして設定する上でふさわしいのかどうかということについては再検討させていただきます。

【亀井委員】 ぜひよろしく申し上げます。多分、1については、非常にそこは難しいところで、円滑な審査がきちんとできているのかどうかというところをまず、しっかり見るといところが結構大事になってくると思いますので、ぜひそこも含めてよろしく申し上げます。ありがとうございました。

【杉本委員】 よろしいでしょうか。それでは、西川先生、御発言をお願いします。

【西川委員】 西川でございます。御説明ありがとうございました。

私からお伺いしたい点は、大きく2点なんですけど、細かくいうと3点になっています。

まず、1つ目が、先ほど亀井先生からあった御質問に近いほうから質問させていただきたいんですが、パワーポイントの資料の2ページ目で、建設業の失踪者数が多いというデータがあるわけですけども、実際、我々が見たいと思っているのは、失踪の原因がある程度特定化されるような指標、データ（音声途切れ）はこれをやるんだという説明が必要なのに、建設業は失踪者が多いですという資料がここに載っている理由が僕には本当は分からないです。

先ほどの御説明だと、いや、これはこうなんだけれども、肌感覚ではこういうことが重要であるとか、多々いろいろ様々な理由があるという説明をなさっていたんですが、多々様々な理由や、肌感覚ではエビデンスに全然基づかないポリシーメイキングをしているということを、るる御説明いただいたような格好になってしまうので、もう少し適切なデータがあるならば、それを見せていただき、こういうデータがあるから、私たちはこういうことに取り組んで失踪率を減らすんだとなっていくないと、第三者に対する説明力が足りないんじゃないかというのが、私からのまず1つ目のコメントというか質問になっています。そういうデータがあるのがベストじゃないかということです。

次に、もう一つのほうなんですけれども、まず、簡単なほうから申し上げますと、レビューシートの中の5ページ目ぐらいにお金の使い方が書いてあるんですけども、Aというほう、ですからFITSに出しているほうの内訳なんですけど、会議費、通信運搬費、旅費交通費で2,300万円使っているんですけど、ちょっと僕的にはべらぼうで、どうしたら2,300万円もこれらの費目でいくのか僕には分からなくて、もう少し丁寧な御説明を賜りたいと思います。これが1つ目です。

それから、もう一つが、これは事前の勉強会の際にも申し上げ、そして、御回答もいただいたんですが、いただいた御回答では、僕には本当に分からなくて、今回の事業発注に当たって、明らかに適性が強いとか、ある会社が今回、FITSという会社があって、恐らくこれに求められている巡回指導の経験とか、実際、窓口が機能していることを考えたら、この事業は、ほぼ1社しか入札に適切な会社が、事業者がいなくてほぼ分かっているにもかかわらず、この前、なぜ、私はこれなのに企画競争にしたんですかと申し上げたら、細かいところは覚えていないんですけども、そのときにいただいた御回答は、企画競争をすることになっているのでしたみたいな御回答があったように記憶しているんですが、今回、文書での回答にはそのことは載っていなかったんですが、ただ、僕は

なぜそれを企画競争ではなくて、競争のない随意契約の形であったとすべきだったのかという、その場合には当然、その説明が求められるわけで、説明が求められたときに当該の会社しかありませんということをごきちんとして明示して作業していただかなければ、僕のように第三者が公共調達のうち、どれぐらいが競争的なものなんだろうか、どれぐらいのものがある意味、競争的じゃないもので行われているのかというのを分析しようとするときに、明らかに事実上の競争的じゃない入札まで競争的でしたと定義されちゃうのは、ちょっと不親切というか、何だかなと思ってしまうという点です。なので、こういう点について、正式な御回答が、今回いただいた文章の中では分からなかったもので、もし私に誤解があれば正していただきたいというのが質問です。

以上です。

【説明者】 まず、恐縮ですが、順番は2つ目の旅費等ですが、会議費等の2,300万円につきましてですが、これは基本的には受入れ企業の巡回指導のための旅費を積み上げたものでございます。全国に散らばっている受入れ企業を年間に巡回指導員48名で回る、そのための個々の旅費を積み上げたもの、それに加えて幾つかの会議費等ということになりますというのが事実でございます。

それから、FITSを企画競争してきた理由ということでございますが、これ、制度の成り立ちにも立ち返ることになるんですが、平成27年に初めて巡回指導を始めたとき、これまで建設分野において、このような巡回指導なり母国語相談をやった主体というのはいりませんでした。そういうことで、その当時は新しく、要は技能実習の中で成績が悪かった、失踪が多いですとか法令違反が多いという指摘を受けてきた建設分野として、それを何とか改善するべく巡回してはどうかということ、まず検討したわけですが、そのために必要な実施体制ですとか、こういったような方針で巡回するかですとか、どんな行程、提案内容はどうするのか、そういったようなことについて具体的な検討が必要でございました。

そういった点について、企画競争によって企画を募集するというところを行ったというのが事の始まりでございます。実際問題としまして、問合せはFITS以外にも複数の主体からございまして、ただし、いずれも実施体制の構築が困難ということで応札はなく、結果的に企画競争をFITSが落札するということになってきておりました。

ただ、そういうことが続いたことによって、FITSに建設分野における巡回のノウハウがある程度蓄積されてきているということ踏まえまして、特定技能制度においてはそ

ういったことはなく、FITSを適正就労管理機関として、正式に一对一の契約関係をつくる対象ということにしたというものでございます。ですので、当初はFITSしかできないということは、正直、私どもは確信がなかったということでございます。

それから、最初の御質問なんですけれども、なぜ建設分野の失踪者が多いから減らすのかということにつきましては、まさに技能実習しかなかったときに、建設分野においては、法令違反、失踪者の数が、他分野に比して圧倒的に多かったということがありまして、これを改善しなければ定着してもらえないだろうと。この建設就労があったとしても、継続的に就労してはいただけないであろうということを問題、課題としまして、それへの対応として行ってきたものでございます。

【杉本委員】 西川先生。

【西川委員】 よろしいでしょうか。今、びっくりな御回答が、1つ目は勉強になりました。ありがとうございます。そのとおりだと思います。

2つ目の点は、事の経緯はよく分かりましたが、企画競争をやっている理由の説明にはほとんどなっていないと思いますので、もう一度御説明をお願いします。

あと、2つ目に関してですが、おっしゃる意味も、そうなんだろうと思って御説明をお伺いしていたんですが、だとしたならば、なぜそういうような、私たちが国土交通省として知りたくするような項目が分かる質問やアンケートを取らずにいるのかについて分からないということです。せっかくですから、建設業が多いというのは、もうこの資料、これはしかも過年度に行われた調査ということで分かったと。だけど、今、国土交通省として知りたいのは何でという理由だとするならば、それが分かるような調査を実施し、それに基づいて政策をつくるというのが筋合いだと思うんだというのが僕の質問なんです、それについての御回答をいただきたいと思います。

【説明者】 まず、なぜ企画競争を続けてきたのかということにつきましては、4年間で応札が1者であったということを踏まえて、最終的に特定技能制度ができたときに、そのような適正就労管理機関として指定してもよかろうという判断をするに至ったということございまして、確かに令和4年度まで続けてきたということに関しましては、別の対応もあったのではないかと御指摘は理解いたしました。

一方で、これ、巡回指導と母国語相談だけではございまして、実態把握調査ですとか、必要な業界に向けた協議会の開催ですとか、そういった業務も含んでいるものでございます。そうした実態調査につきましては、今、御指摘もいただきましたような外国人の実際

の就労状況をより細かに把握するですとか、そういった企画提案をいただく必要のあるものも、内容も含んでいたということで企画競争を続けてきたというところはございます。

ただ、ここの巡回指導、母国語相談に関する企画競争は、令和5年度は行っておりませんので、そこに関しては、今後は行うつもりはございません。

【杉本委員】 よろしいでしょうか。

【西川委員】 2つ目は？ もっと適切なアンケートをなぜ取っていないんですかという話。

【説明者】 そこに関しましては、ありがとうございます。これまで巡回指導を全国で行うですとか業界全体として、そういった就労環境改善に取り組むという、これが私どもにとっての最大のミッションでございましたので、ここ5年ほど、そういったことに注力してまいったというところはございます。

一方で、巡回指導につきましては、今後、業界主体の対応としていただくことになっておりますし、国としての役割として、おっしゃったような外国人技能者の招致ですとか定着に向けた国際労働市場ですとか国内の就労環境に関する調査の充実など、そういったところは必要かと思っておりますので、本事業においても、そういった調査項目の充実、調査のほうの充実といったことを取り組んでまいりたいと思っております。

【西川委員】 すみません。重ねてしまって、最後です。教えていただきたいのは、頂戴しているレビューシートでは、今回の契約、企画競争と書いてあるのは、じゃあ違うということですか。レビューシートの、さっき言ったところだから5枚目かな。

【説明者】 失礼しました。令和4年度までは、巡回指導を含めて約1億円の企画競争を行ってまいりましたけれども、令和5年度に関しまして、巡回指導を除き、調査事業等の企画競争を行っていくように改善していきたいと考えております。これは令和4年度の予算の資金の流れということになります。

【杉本委員】 西川先生、よろしいでしょうか。

【西川委員】 ありがとうございます。

【杉本委員】 その他、御意見、御質問等、どうぞお願いします。

【加藤委員】 すいません。ちょっと私の頭の整理も含めての質問になると思うんですけど、事前の勉強会から御質問ありがとうございます。お答えいただきまして、ありがとうございました。

長期と短期という指標を2つ挙げておられて、これは多分対応するものとして、建設市

場のロードマーケットの参入と定着というのがあって、短期のほうに参入の問題として、指標を挙げておられるから、賃金改善で、インセンティブでそれで入ってもらおうということで参入の指標が1つあると。長期のほうに失踪率ですか、定着の指標として失踪率がある。ということだから両方とも対応という、この事業は両方とも対応していると、こういうふうに考えてよろしいですね。

【説明者】 はい。

【加藤委員】 そうすると、今の話でいくと、参入のときは賃金だとすると、定着のときはほうは労働条件とか労働環境だとかということが多分指標にしなきゃいけないということになるのかと思うんです。キャリアパスだとか、そういうことが不満で辞めるのかとか、多分そういうことなんです。そうすると、指標として、今ずっと出ていたと思うんですけど、定着率みたいなものがあるとして、そのときに、ちょっと質問なんですけど、最初の5ページのところに、高齢者が多くて若年数が少ない産業構造というのは、これ全体の、建設マーケット全部ですよ。そうした場合に、それと比較できるような、すなわち、外国人が同じ構造なのか、日本人と同じ構造なのかというのを比較できるような指標というのをつくったほうがいいと思うんです。

すなわち、みんな若年が入らないからこうなっているのか、若い人が、定着が悪いから入らないのかというのは日本と共通の話なのかという、私は、その辺は分かりませんが、多分若い人が、参入自体が少ない。それとも辞めていく。日本の建設マーケットというのが、多分、入らないんですね。そうすると、定着のことを考えているというのであれば、外国人だけを定着するのか、あるいは日本のほうも定着がどうなのかというのを見たいんです。それで、有意かどうかどうか見たほうが、効果が分かると思うんです。政策の効果が。

だから、そういうことをするために、多分、巡回活動されていて、そのときにネガティブなことも多分聞いておられると思うんですけど、今度の次年度以降、続けるときに、どうということが定着のインセンティブになるのかという、そういうことというのはヒアリングで聞いておられるのか。だから、私の質問は指標をつくるとしたら、論点の2に書いてあるのは、これはアウトカム指標として適切かということですから、そうすると、つくれる可能性があるとしたら定着率であると。その定着率を日本と比較して、できるような指標をつくれる可能性があるのかという、これは1つ目。

それから、2つ目、事業の中身として、そういう要素を拾えるのかという、巡回指導で、

そういうことを今までやってきておられないということですから、お話では、主にカウンセリングみたいなのが多分中心だったんだらうから、そこから拾ったらどうかという、そういう2つでございます。

以上でございます。

【説明者】 ありがとうございます。5ページにあります、高齢者が多く若年層が少ない産業構造というのは、現在の日本の建設産業でございます。おおむね全体で320万人程度の技能者がいる、その内訳ということになりますが、外国人材は今、そういう意味では10万人程度ということですので、規模感としては外国人材の占める割合というのは多くありません。

それと、実際、今、手元にデータがなくて恐縮ですが、日本に働きに来る外国人というのは、今、技能者を議論していますので、基本的には若い世代になります。ですので、特定技能1号を認定しているというのは、下の緑の丸という状況に対して、ここに入っているというのと御理解いただければいいのかなと思います。

そういう意味では、定着を図るというのは、入ってきた後、年を取っていくにつれて、だんだん上の年齢層に上がっていくことを外国人の方にもしていただきたいということを用意しております。これまでは制度上、外国人の方は3年ないし5年しか日本にいられなかった。それが今の特定技能2号まで行けば、望めば、最終的には上限まで行くことができるという、更新が無制限になるという制度ができましたので、なるべく赤いものの中の上のほうに定着して残っていただきたいことを目指しているというものでございます。

【加藤委員】 だから分布が違うんですね。形が全然違うんですね。

【説明者】 そうですね。

【加藤委員】 違うものを比べようと。

【説明者】 比べるといいますか、日本の産業構造がこのままでは、建設業の現場が動かなくなってしまうので、そこに若いときから、できれば高齢者が減ってしまったときに、そこに対しても支援になるような人材として残っていただきたいという、そういったことを目指しているものでございます。

新しい指標の検討につきましては、今、御指摘いただいたところでもあるんですけども、実際、巡回訪問の際に、外国人本人とも直接通訳を交えて面談を行っておりまして、実際はそこでいろいろ実態は聞くことができるようになっております。そういったところ

で、賃金の支払いですとか住居の状況を今、中心に確認はしておりますけれども、定着に向けた意向ですとか、それに向けた取組状況ですとか、そういったことを今後確認していくことができるのではないかなと考えておりました、そこにつきましては、関係者ともつといろいろ検討していきたいと考えております。

【加藤委員】 すいません。分布が違うと思ったものですから、全然違う人の話を、これがあるものですから、それがちょっと気になってお話ししました。意図はそういうことです。

【杉本委員】 アトキンソンさん、お願いします。

【アトキンソン委員】 まず、幾つかの事実を確認させてください。

6ページのデータで見えますと、実施事業者数1,818社の中で、訪問の数を見えますと、建設就労のところは、345社の中で341社ということで98.6%を訪問してまして、この中で改善の指導の割合が76社だから22.3%ですけど、特定技能のところは1,473社なのに、実際に訪問しているのは901社で、61.2%だけれども、901社の中で改善の指導の対象になっているのが558社なので、61.9%が指導の対象になっているということになっているんですけども、あまり違反をしている比率が低いところが98.6%なのに、違反率が多いところで61.2%しか訪問していないというのは、なぜそうなっているのかを御説明してください。

【説明者】 ありがとうございます。訪問先の選定に当たりましては、事前に書面ベースでスクリーニングを行っております。巡回訪問をする手前で、受入れ状況確認と呼んでおりますけれども、3ページの3ポツのグラフにある受入れ状況確認ということを実施しております。

要は、全部を回ることがだんだん、数という意味で大変でありますし、実際、問題のない企業さんを何度も訪問する必要はないということがまさにありますので、最低限受入れ開始、受け入れるときの給料の支払いですとか受入れ状況について、まず、スクリーニングをして、訪問先を決めているということがございます。

【アトキンソン委員】 ちょっといいですか。そうだとすれば、改善の指導対象で、スクリーンをしているのであれば、建設就労のところの98.6%、22.3%の改善指導しかないというのは、これは必要ないということになるんですけど、今の御説明に矛盾が生じますけど、いかがでしょうか。

【説明者】 実際に、書面で確認ができるスクリーニングと、行ってみてかなり細かい

ことも含めて賃金の支払いの方法ですとか休暇の取らせ方ですとか、そういったことについて実態と乖離があるというような場合がございます。ですので、書面でのスクリーニングの結果、それを超える改善指導の内容がある場合が、ここの改善指導対象ということになっているところではございます。

それから一方で、特定技能のほうが、数が、割合が、訪問割合が少ないということに関しましては、特定技能制度のほうが後からできたものであることですとか、近年、受入れ者数が増えているということで、まず、一番最初の、近年、受入先が増えているということもありまして、巡回指導の対象としていく時期がすぐにはできないので、一定の期間を置いてから回らなければ、例えば実際の就労も始まっていなかったりですとか、そういうこともありますので、一定期間は置く必要があるということなど、いろいろな事情はあるかと思えます。

ただ、今後の巡回訪問先の選定の方針については、よくレビューしていく必要があると考えています。

【アトキンソン委員】 ということは、これが毎年ということじゃなくて、これ何年、1回さえ行っていけば、例えば345社の中で341社を訪問したということは、この制度が始まってから1回だけ訪問していれば、こういうふうになると、そういう、これ1年区切り、これ何年にわたった訪問数になるんですか。

【説明者】 建設就労に関しましては、この年は最後の年になりましたので、これまで行っていないところすとかについては回る必要があったということもあろうかと思えます。個別の実態、どういうふうにスクリーニングしたのかということについては、今、すぐには申し訳ないです。

【アトキンソン委員】 そうじゃなくて、この1,242社の訪問数というのは、これ何年分を集計したものなんですか。それとも、去年1年分……。

【説明者】 これは去年1年分です。

【アトキンソン委員】 去年1年分。

【説明者】 はい。

【アトキンソン委員】 分かりました。じゃあ続けて、同じ質問なるかもしれませんが、改善率は75.2%、ただ、建設就労90.8%に対して、特定技能が73.1%ということになっているんですけど、まず、この差を説明していただけますか。

【説明者】 すみません。建設就労が69……。

【アトキンソン委員】 だから、要するに、76社に対して69社の報告があったと。特定技能の場合ですと、その改善指導対象が558社で、報告があったのは408社ということで、73.1%ということで、特定が、その改善の報告書提出済みの比率が低い理由は何ですか。

【会計課長】 質疑時間、あと10分ほどになりましたので、まだコメントされていない方はお願いします。

【説明者】 推測になってしまいますが、大きな違いは、特定技能は制度として新しいということがございます。建設就労を受け入れていなくても、特定技能の受入れを始めている企業というのがございます。そういった意味で、建設就労の受入れ企業のほうが巡回指導の対応をこれまでできてきている割合というのが高いというところはございます。

【アトキンソン委員】 分かりました。最後の質問にさせてください。これで、主に違反ですよ。改善指導というのはなっているんですけど、多分こういうものに関しては、これ労働関係法令に関する事項なので、こういうのは、違反した会社は、例えば2回違反した場合だとか、罰則だとか、受入れはさせないとか、もしくは警察との連携だと、こういうのは改善指導というのは、駄目ですよと言われているような感じはしないでもないんですけど、改善率75.2%、これ、違法、違反行為なので、改善率は100%になってしめるべきものだと思いますけど、この考え方を教えていただけますか。

【説明者】 実際は、もちろんそのとおりでございます。これを始めた、また経緯に立ち返ることになりますが、建設分野においては、まず、FITSですとか私どもは労働関係法令についての罰則を与える権限は持っておりません。一方で、労基署ですとか、そちら、厚労省さんの回っていらっしゃったときに指摘を受けているということを実態上、把握しておりますので、それを、その実態を改善する、つまり、私どもとしては、権限はないんですけども、助言をして、業界全体の受入れの遵法意識、これを高めていく、これがやはり必要であろうという、違反率が高いということを踏まえて、そこを改善していこうという取組でして、もちろん目指すべきは改善率100%であろうと思っております。

【アトキンソン委員】 ありがとうございます。

【杉本委員】 よろしいですか。それでは、石井先生。

【石井委員】 御説明ありがとうございました。理解のために、すいません、時間も押しているところですけども、説明資料の9ページなんですけど、これは外国人の方を、特定技能を受け入れたいという企業が計画を出し、審査を受け、認定されて、特定技能の方

を受け入れることができる企業になれる、そういう理解でよろしいでしょうか。

【説明者】 はい。

【石井委員】 そうなったときに、一方で、先ほど企業側の理解ができていないから違反が起こるということがあったと思うんですけども、審査はより効果的、効率的に、審査の負荷を軽くしていこうというのはシステムとかで対応するとされていると思うんですけども、これだけ違反が、違反ですね、今の。審査側の何か甘さとか、もっと上流のところでちゃんと見なきゃいけないんじゃないかなという気がするんですけども、その辺りいかがでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。まさにそのとおりだと思います。

実際、本来巡回しなくとも守るべきものを理解し守るというマインドセットになっていただくということがもちろん必要で、そのための取組だと思っておりますが、特定技能制度において、業界負担のほうで助言を受けるシステムに変えた際、それと併せて、業界全体として行動規範をつくり、それを守るということについての意識を高めていくという取組、これはこの事業とは別でございますけれども、やっております、おっしゃるとおり、こういった巡回指導の前提としては、その業界自らが遵法意識を高めるための取組をするということが必要だと考えておまして、そこは並行して現在進めているところでございます。

【石井委員】 ありがとうございます。ちょっと繰り返しちゃうんですけども、審査自体を見直すことによって、そういう違反を起きにくくするような、重たくしましょうという話をしているわけじゃないんですけども、新しい制度が始まったばかりでといったところで、先ほど違反、違反率がちょっと高いみたいな御説明もあったんですけども、つまり計画を出してそのとおりやっていないという話だと思っていて、そもそもそこがちょっと緩くなっちゃっていて、かえって、大きなロスになっているというか、そんな気がしてしまうんですけども、そこが緩いんじゃないかとか、そういうふうに、その懸念はないということ。

【説明者】 ありがとうございます。認定というのは、まさに今おっしゃったとおり、受け入れる前の段階で予定している雇用契約の内容ですとか必要な許可、関連する許可を取っているかですとか、そういうことを事前に確保するための方法だと思っております。

ただ、実際の運用に当たって、それがそのとおり守られているのかどうかというところで起きているのが、違法行為だと思っております。ですので、現在やっておりますのは、

入り口で最低限の要件をきちんと満たして参入していただき、その後に関しても、それがきちんと守られているかどうかを確認するというをやってきているということで、全体の遵法意識ですとか法令違反を減らすといったことを、総合的に取り組んでいっているということでございまして、認定に関するいろいろ、法律ですとかについては、継続して検討している状況です。

【石井委員】 ちなみに、ごめんなさい、もう最後にします。6ページのところで、確認項目、先ほども御質問あったところですけど、基本的なことじゃないかと思うんです。月給で支払われているかとか。そもそもその企業が、新しく外国の方を特定技能で受け入れたいから申請してくるんですけども、そもそもそういう企業は、それ以前においては正しく労働関連法規というか、そういったことを正しくやっているだとか、そういったところが審査事項みたいに入っていらっしゃるんでしょうか。

【説明者】 建設企業として、建設業法の違反に当たることが……。

【石井委員】 ないということは確かめていると。

【説明者】 ないことは確認しております。一方で、今おっしゃったような月給制というようなものというのは、日本人の間で必ずしも標準になっておりませんので、建設分野においてはですね。そういった外国人を受け入れるに当たって、安定した月給を、安定した報酬が得られるような要件というのは、むしろ外国人を受け入れるに当たって、新たに組みこんでいただいていることだと認識しております。

【石井委員】 分かりました。ありがとうございます。

【杉本委員】 よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御質問、御意見等ございませんでしょうか。ウェブサイト御参加の方もございませんでしょうか。

それでは、私のほうから御質問させていただいてよろしいでしょうか。勉強会の時でも、いろいろお答えいただきまして、ありがとうございます。そのときにも似たようなことをお伺いしたかもしれないんですが、直近の報道とかを聞きますと、技能実習生制度が近々廃止になる見込みだということが報道されておりますが、建設業界を含めまして、技能実習生制度が廃止になることによって人手不足が加速されるんじゃないかという懸念が一部にあるように聞いておりますが、今回、5ページの説明資料を拝見いたしますと、技能実習の1号、2号が特定活動と特定技能のほうに移行していくということをモデルとして考えていただいているのかなというような感じがいたしますけれども、ここにおいて、現実

の現場感覚として、人手不足について、促進するような施策といたしますか、そういうことを何か追加的にお考えいただいているのかどうかということにつきまして、御意見をいただけないでしょうか。

【説明者】 技能実習制度の見直しについては、廃止をしておしまいでなく、新しい制度もできるということだと認識しておりますので、その中身を注視しつつ、必要な受入れというのはできるように、建設業界としても注視していかなければいけないと考えております。それに加えて、大前提にはなりますけれども、高齢者が多く、若年層が少ないという業界構造を外国人だけで埋めていくということではもちろんございませんので、そこに関しては、事業とはまた別になりますけれども、若年日本人の入職支援ですとか、定着支援ですとか、様々なスキルアップの支援ですとか、そういったことは現場の効率化、そういったことを合わせて行っている中での外国人の確保ということが本事業でございます。

【杉本委員】 ありがとうございます。また、一方で、これ移民政策全体の話かもしれませんが、行動技能の持っている方の受入れ比率、これが我が国は非常に低いのではないかと、他国に比べて、という課題もあると聞いておまして、長期目標のほうに、特定技能の2号の人数の増加ということを掲げていただいております、短期目標のほうは、もう少し、技能レベルが低いといたしますか、そういう方の受入れについて課題にいただいていると。非常にバランスが取れていて、この方針で進めていただくのは非常にいいことだと思っております。

特定技能2号ということ、これ私も詳しく分からないんですが、建設業においては、どのようなタイプの仕事が特定技能2号として期待されているのでしょうか。

【説明者】 特定技能2号と、先ほどおっしゃった高度人材とはちょっと位置づけが違っております、基本的に今、議論しております特定技能2号までというのは、現場で働く技能者でございます、その中で、特に高度な技能を有して、場合によっては職長ですとか、そういった立場になって現場の下で働く技能者たちを束ねていくような役割を担う人材というのが特定技能2号でございます。

高度人材というのは、どちらかという、エンジニアですとか、現場に出るというよりは、もう少し経営全体に関わったりですとか設計ですとか、そういった業務のほうに上流のほうで関わるような仕事もされるということだと認識しております。特定技能は現場の職人ということです。

【杉本委員】 ありがとうございます。どうぞ。

【加藤委員】 ちょっとだけすいません、補足。ごめんなさい、今、誤解があった。今は日本人のほうの定着率も低いんですよね。辞めるわけですよね。だから、そこと比べてくださいという制度自体の評価ですから、外国人も、これ失踪というのは日本人の失踪ではありませんので、評価を指標とするのであれば、その差を取らないと、違うちゃんとした評価が分からないので、それで私は先ほど申し上げて、例えば日本人の1年後の定着率はこれぐらいで、この制度も1年でこれぐらいだったというので比較していただくと、差があれば、この効果になるのではという意味でした。そういう意味で。

【説明者】 ありがとうございます。

【杉本委員】 ほかに御意見ございませんでしょうか。

それでは、取りまとめコメントのほうが上がってまいりましたので、御報告申し上げます。

本事業に関する評価結果でございますが、「現状どおり」が1名、「事業内容の一部改善」が3名、「事業全体の抜本的な改善」が2名ということになりました。

主なコメントを御紹介させていただきます。

建設分野における外国人の受入れは、移民全体の先行事例であり、一層促進していただきたい。労働者側の意見、感触等の集約には改善の余地がない。失踪率を下げるための施策として訪問指導は有意義だが、計画審査の段階から検討する必要があるのではないか。これはある種の社会問題ではないかと思う。言わば、外国人の方々の働き方改革は必要で、厚生労働省の領域と関係してくるように思われ、国土交通省だけでは解決できない難しい問題と感じた。違反行為をした企業に対する指導ができていても、罰則を与える権限がない制度に問題がないか。他省庁に通知をして、違反する企業を罰する制度に変えるべきである。当事者視点に立ったモニタリング体制を含めた基礎的なEBPMが実現できるよう、抜本的な改善を期待したい。今後、長期目標としての定着目標は、異なる分布をしている日本人労働者と比較できる指標がよい。制度自体の改善のため、巡回ヒアリングの成果を生かすべきといった御意見がございました。

これらの御意見を踏まえまして、公開プロセスの評価結果及び取りまとめコメントといたしましては、「事業内容の一部改善」ということではいかがでしょうか。よろしいでしょうか。では、「事業内容の一部改善」ということにさせていただきたいと思います。

政策効果の発現経路をより明確に示す客観的な指標を、当事者視点に立って検討し、抜本的に見直すべき。外国人の働き方改革の観点から、厚生労働省とも連携して取り組むべ

き。外国人就労者の意見をより丁寧に把握すべき。巡回等による指導するだけでなく、計画審査段階から在り方を検討するなど、違反そのものを防ぐ方策を検討すべきという御意見がございました。

以上でございます。

本日は大変ありがとうございました。