



NPO法人食品安全ネットワーク便り 第 156 号

《略称：フーサンだより》

発行：NPO法人食品安全ネットワーク (Food Safety Network)

(2022 年 1 月)

理事長：角野 久史 編集担当：青森 誠治、平井 由紀

ホームページ：<http://www.fu-san.jp/>

事務局：〒542-0076 大阪府中央区難波5丁目1番60号 なんばスカイオ15F

イカリ消毒株式会社 TEL. 06-6636-2741 FAX. 06-6636-2720

NPO法人食品安全ネットワークは創立 25 周年を迎える

NPO法人食品安全ネットワーク

理事長 角野 久史

(株式会社角野品質管理研究所代表取締役)



NPO法人食品安全ネットワークは今年創立25周年を迎えます。1997年7月10日に70数名の参加で創立総会をおこないました。

時代背景は1995年に食品衛生法改正で「総合衛生管理製造過程」(日本型HACCP)が施行されました。それを機会に食品に係る研究機関や業界団体等がHACCP研究会を設立して活動をはじめました。ところが、現在どのくらいの研究会が活動しているのでしょうか。

食品安全ネットワークは25年もの間活動し、

事業を続けてきました。

25年の活動の中で最も中心の事業は、食品衛生7Sの創設と普及です。もともと、工業分野で日本特有の品質管理手法として5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)がありました。

5Sの目的はムダをなくす効率です。食品製造はもちろん5Sでの効率は必要です。しかし、食品は食べて健康を害する食中毒が起こることのないように、安全なモノを造ることが求められます。そこで、2004年に食品製造分野に対して「整理・整頓・清掃(洗浄・殺菌を含む)・清潔・躰」と定義して、食品衛生新5Sを提唱しました。しかし、洗浄・殺菌は安全な食品を製造するにはきわめて大事な項目であることを認識して、2006年に食品衛生7S(整理・整頓・清掃・洗浄・殺菌・躰・清潔)を確立しました。そして、新5Sでは、(清潔・躰)を食品衛生7Sでは(躰・清潔)として、食品製造では目的を清潔であることを明確にしました。

食品衛生7S実践事例発表会を2008年に第

1回を開催、今年で第15回目を迎えます。この間に、延べ90社の発表があり食品衛生7Sの広がり、実践効果が広がっています。

食品衛生7S実践事例発表会をおこなった後、それぞれの食品企業の成果は、日科技連出版社及び鶏卵肉情報センターより「食品衛生7S活用事例集」として出版しました。

米虫塾（食品の安全・安心講座）は2003年「ISO22000研究会」としてはじまり、時の食品に関する法律や話題等を外部講師招いて行っています。なんと、111回を迎え、まだまだ続きます。

また、工場見学会を57回行い、延べ見学企業が83社になっています。

海外研修も18回行い、14カ国、見学企業は約90社になります。

セミナーも「食品衛生7S基礎講座」「HACCPセミナー」等数多く行っていました。

昨年「HACCP制度化」が本格的に施行されました。しかし、コロナ過にあって、保健所行政が多忙の中、十分な広報や指導ができずにいて広がっていません。

しかし、コロナが落ち着いたら、HACCP制度化は動いてきます。そこで、HACCPの土台である、食品衛生7Sの普及と浸透がますます求められます。

食品安全ネットワークとしては如何に多くの食品企業、特に中小企業やホテル、飲食店等にHACCP構築を援助できるのかが求められます。

さて、食品安全ネットワークとしてはさらに、次の25年後をみすえたとき、どう活動を広げていくかが大きな課題であります。

まずは、人財の育成です。やや上の年配層の人財は充実しています。今後の食品安全ネットワークの持続・発展を考えると20歳代や30歳代の参加者が増えることが必要です。食品安全ネットワークの会員企業を増やすことはもちろんです。食品衛生7SやHACCP等を実践している企業や団体からの個人会員を増やすのも大切です。とくに、若手の製造現場の担当者や品質管理担当者が今後加入することを期待します。

終わりにりましたが、2022年が皆様にとって素晴らしい年になることをお祈り申し上げます。



第 110 回 食品の安全・安心講座(米虫塾) 参加報告

日時：2021年9月25日

場所：大阪産業創造館

株式会社フルックス

品質保証部 部長 二反田佳史



はじめまして、食品安全ネットワークのみなさま。この度、「第110回食品の安全・安心講座(米虫塾)」に参加させて頂きました、株式会社フルックス 品質保証部長の二反田佳史と申します。これから何卒よろしくお願いします。

さて、今回の米虫塾のテーマはトランジションサポートセンターの柴田圭介先生による「仕掛け」の講演でした。

「仕掛け学」とは、食品衛生7Sで作業手順を遵守する「しつけ」を作業者が「しつけられている」と意識せずに自然とルール通り行動できるというものです。この「仕掛け学」は大阪大学大学院の松村真宏教授が提唱する「問題解決に資するよう人の行動をいざなう」学問だそうです。日常生活で不便だな、面倒だなと覚えることなど、強制的ではなく、つい動いちゃうようないざなう手法で、意識することなく行動が変わるというものです。

現場では、いろいろな再発防止策を考えて実施させますが、ミスをした人は致し方なく実施してくれますが、その他の方にとっては、ただただ面

倒な作業にしかないのが現実かもしれません。では、どうしたらいいかです。こういうことを見聞きしたことはありませんか。塀や壁に鳥居の絵が描いてあったり、ごみ箱の上にバスケットゴールを付けたものやトイレの床に靴跡型のシールが貼って整列を促したり、このように行動を上手に誘導し、強制的ではなく、興味を持った結果、行動を変容させるということで、確かに日常的にこのような場面では、見事に誘導されている気がします。

この「仕掛け」に必要な要件として、「FAD 要件」というものがあり、①公平性 (Fairness)、②誘引性 (Attractiveness)、③目的の二重性 (Duality of purpose) です。

公平性とは、仕掛けによって誰も不利益を被らないことです。仕掛けの目的をしった時、「もう二度とひっかからないぞ」ではなく、「こりゃ一本取られた」と思わせることです。

誘引性とは、行動変容を「強要」せず、自分の意志で自由に行動を選んで、その上で仕掛けによる行動を選択させることです。

目的の二重性とは、仕掛ける側と仕掛けられる側の目的が異なることで、目的には、表と裏があり、表は興味を赴くままに「つい」行動してしまい、裏では、どうにかこれをやってもらいたいという意思があることです。

ここで行動経済学の「ナッジ (Nudge)」という、強制することなく自発的に人々の行動を変容させるアプローチとの違いがあります。

ナッジとは、あまり考えずに選ばれる「いつも

の選択肢」で、デフォルト（怠ける）の選択肢を設計しています。例えば、臓器提供の意思がない場合は○で囲んでくださいと拒否しなければ、同意したとみなされるものです。期待するルートを選択するように「誘導」することで、仕掛けの魅力で選択をしないことです。

それに対して仕掛学は、つい選びたくなる「もう一つの選択肢」で、オルタナティブ（現在あるもののかわりに選び得る新しい選択肢）の選択肢を設計します。期待するルートを選択するように仕掛けの魅力（遊び心）で誘引することです。

ナッジと仕掛学は時と場合によって選択することが効果的になります。

仕掛けによる反応も重要な要素になり、便益と負担の強弱を考える必要があります。便益とは、仕掛けによって得られるうれしさ、楽しさなどの感情です。負担は行動を変える時にかかる体力的・時間的・費用的負担になります。やはりより楽しくて負担が少ない方が人はつい誘導されてしまいます。

人にきっかけ（トリガ）を与えることに、物理的トリガと心理的トリガがあります。

物理的トリガは、知覚される物理的な特徴があり、その中には、フィードバック（人の行動に応じて／反応して仕掛けが変化する仕組み）とフィードフォワード（人が行動を起こす前に仕掛けから人に伝わる情報）に分かれます。フィードバックには、聴覚（音が鳴る）、臭覚（匂い付ポスター）、触覚（毛の付いたポスター）、味覚（味付き切符）、視覚（色が変わる）があげられます。フィードフォワードには、アナロジー（知識や経験から類推できる事柄：鍵盤の絵を踏むとピアノの音が鳴るなど）とアフォーダンス（見ただけで知識が無くても使い方がわかる「物の特徴」：犬の足跡マークを

たどるとある場所に誘ってくれるなど）です。

心理的トリガは、物理的トリガによって人の内面に生まれる心理的な働きで、個人的文脈（自分自身の事情により個人の内面に生まれる心理的な働き）と社会的文脈（社会的な制約がもたらす心理的な働き）に分かれます。個人的文脈には、挑戦、ネガティブな期待、報酬、不協和、ポジティブな期待、自己承認に分けられます。社会的文脈には、被視感（目の絵）、社会規範（鳥居の絵）、社会的証明（キャップを集めて役に立つ）があります。

仕掛けの発想法で身近な行動では、子供は「仕掛け」を生み出す天才かもしれないと言われ、確かにそうかもしれません。意識して彼らを観ていると何故？と思わされることがたくさんあります。彼らの行動観察から仕掛けを見つけられるかもしれません。また、効果的に「仕掛け」を考察できるツールとして「SOHT（Shikake Output Hexagram Tool）」があります。問題点に対して、どうしたいか連想するゲーム感覚なアプローチツールです。こちらも是非試してはいかがでしょうか。

常日頃からどうやったらルールを守ってもらえるのかなどを考えており、今回大変興味深い講演を受講でき、早速本を購入してしまいました。

これから改善事項に対して、ちょっとした工夫や楽しみを盛り込んで、ついしたくなるような「仕掛け」で作業者に強制することなく、楽しく効果的な現場づくりに役立てていきたいと思います。

最後に大変ためになる講演を行って頂いた柴田先生、主催して頂いた最高顧問 米虫先生、角野理事長ほか、食品安全ネットワーク事務局の方々に厚くお礼申し上げます。

以上

「月刊食品工場長」新連載の取材の顛末記

明宝特産物加工株式会社

代表取締役専務 名畑 和永



皆さまこんにちは、岐阜県郡上市で「明宝ハム」を代表とするハム・ソーセージを製造販売しております。明宝特産物加工株式会社の名畑と申します。

さて、このたび日本食糧新聞社が発刊する「月刊食品工場長」の12月号からNPO法人食品安全ネットワークが提唱する食品衛生7Sを題材とする「微生物レベルの清潔を目指す食品衛生7S」という連載がスタートします。弊社が理事会から第1回の掲載企業として推薦されました。突然の話でしたが、今までに作成した原稿を基にして資料を準備しました。以下の食品工場長より一部転載し内容を紹介させていただきます。

■衛生管理チームのメンバーを入れ替えながら推進

食品衛生7Sを中心とする新しい衛生管理の構築に当たり、まず全社員を対象に食品衛生7Sの勉強会を開催しました。勉

強会の目的は、「社長の考えや弊社の現在の問題点を知ることから、衛生管理を構築しなければならない」との意識を全社員が共有することでした。続いて、社内の施設管理・購買などのルール作りに着手しました。最も大変だったのは、現場の実行部隊となる「衛生管理チーム」（現在の食品衛生7Sチーム）を組織することでした。各部署の係長1人と各業務から作業従事者の男女各1人を選出し、計12人でチームを構成し、活動をスタートさせました。ただ、当時勉強会の感想文に「今まで何もなかったのだから今のままだもよい」「なぜ今更」という意見も多く見られ、このチームが核となり食品衛生7Sを推進するには、現場の抵抗を含め問題の発生が予想されました。そのため、チームメンバーを入れ替えるよう配慮しました。

■衛生管理チームのメンバーが各現場のリーダーとなり活動

衛生管理チームは、各部署・各作業場からのメンバーで構成されています。定期的にこのメンバーの入れ替えることで、活動を他人事にさせないようにしています。衛生管理チームのメンバーが各現場のリーダーとなって小集団活動に取り組むことが、現場の衛生管理向上につながります。食



品衛生 7 S の改善は、各リーダーが重要な鍵を握ります。各作業現場の問題点に誰かが気づき、改善提案を行い、行動する人がいなければ何も変わりません。衛生管理チームが定期的にミーティングを開き、各現場の状況報告や改善点について話し合い、その結果を各リーダーがまた現場に持ち帰り、小集団の中で指導・実践していく。こうした繰り返しがさらなる効果を生んでいます。

■大切なのは、社員の頑張りを褒めること

食品衛生 7 S の活動を継続させるには、日々のコミュニケーションや定期的な勉強会はもちろん、確実にレベルアップしていることを社員全員に認識してもらうことが大切だと思います。全社員勉強会では、弊社の成り立ちや食の安全・安心について話をする中で、社員の頑張りを会社がきちんと評価し、褒めるようにしています。さらに、年 1 回工場査察に訪れる食品安全ネットワーク代表（理事長）の角野久史先生からは改善点のご指摘だけでなく、お褒めの言葉や、「あなたたちのレベルならもう少しできるはず」という激励の言葉も頂いています。

■最大のメリットは作業従事者の意識向上

製品の品質向上が目的の「工業 5 S」は、「お客さまに安全で安心しておいしく食べていただける商品」を製造する上で足りない部分が多々ありました。食品製造業は食中毒などを起こさない作業環境や工程などが必要であり、特に微生物レベルの清潔が必須です。整理・整頓・清掃・洗浄・殺菌を継続することによって「微生物レベルの清潔さ」につながります。食品衛生 7 S 活動は大袈裟に言えば、弊社が末永くお客さまに喜んでいただける製品を作り続けるための武器だと考えています。

■「月刊食品工場長」のアンケート取材を受けて

上記内容は、弊社が約 15 年間「食品衛生 7 S」に取り組んできたことを「月刊食品工場長」の幸島ひとみ編集長がアンケート内容からうまく記事に纏めたものです。その一部をフーサンだよりに掲載するためピックアップした文章です。特に、弊社が意図を持って推進していた「人（作業従事者）」へのアプローチの部分をご紹介します。

「食品衛生 7 S」はとても良いシステムです。「食品衛生 7 S」を実践するのも「人（作業従事者）」です。トップマネジメントは、その「人（作業従事者）」を大事に考えてうまくシステムを機能させていくことが、「清潔な作業環境を獲得できるポイント」だと私は感じております。弊社がこのような清潔な作業環境を獲得し維持できるのは、従業員の方々の努力と食品安全ネットワークの皆様のお力添えのお陰だと感謝いたしています。

この「月刊食品工場長」の連載企画に、もっと、食品衛生 7 S を発展したいと思う方々の知恵袋となる内容が掲載されることを楽しみにしています。弊社も「食品衛生 7 S の実践活動する」会員企業さまの取組みを参考にしたいと思います。また、弊社の近くにお越しの際は是非とも工場に立ち寄って頂き見学をしてください。最後になりましたが、「月刊食品工場長」の幸島ひとみ編集長には、この機会を頂き、大変良い文章で掲載して頂いたことを感謝申し上げます。



空間創造キャビン「NOHEYA」について

日時：2021年11月27日（土）

会場：大阪産業創造館

日軽パネルシステム株式会社

大原 千明



皆さま、初めまして。日軽パネルシステム株式会社の大原と申します。

この度は11月27日（土）の米虫塾にて紹介させていただいた空間想像キャビン「NOHEYA」について改めてご紹介させていただきます。

【会社紹介】

日軽パネルシステム株式会社

事業開始 1961年

従業員 340名

弊社は食品工場内の壁や天井で使われている断熱パネルの製造・販売・施工を行っております。普段あまり皆様の目に触れることの少ない会社ではございますが、販売開始から60年となるこの業界では老舗の企業です。

断熱パネルは、①断熱性 ②気密性 ③清掃性 ④施工性 ⑤非破損性 ⑥フレキシブルな生産性 などの機能を有した建材です。

弊社では、パネルの断熱性能を活かした冷凍倉庫や食品工場などの「低温空間」や気密性や清掃性を活かした医薬品工場や半導体工場などの「清浄空間」の2空間を主事業として参りました。

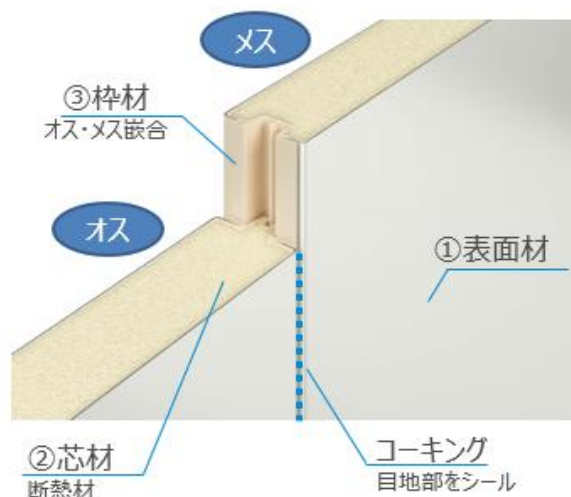


写真1. 断熱パネルの構成

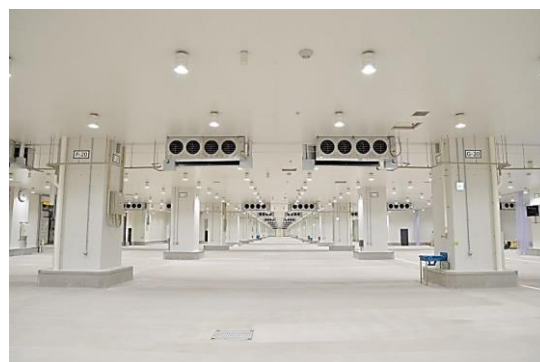


写真2. 低温空間例（豊洲市場）

今回ご紹介する「NOHEYA」は新たな空間として、「快適・安心空間」にチャレンジした商品です。

【商品紹介】

商品名 NOHEYA

製品構成

天井：断熱不燃パネル

壁：断熱不燃パネル

扉：樹脂枠断熱サッシ

備品：照明/排気ファン/消火設備 等

標準サイズ W1.2xD1.2xH2.2 (m)

※サイズは設置場所に併せて変更可能



写真3. NOHEYA(1人用)



写真4. 天井付け備品類

コロナ禍により“新しい働き方”が求められる中、オフィスにおけるテレビ会議用の個室ブースとしてご活用いただいております。またテレワーク推進の需要にも対応し、ブースを複数台並べリモートオフィスへの活用も可能な製品となっております。



写真5. 3連NOHEYA

オフィスでの活用だけでなく、断熱パネルで構成されているという製品特性を活かし、食品工場や倉庫といった本来断熱パネルが使用される環境での活用に着目してご紹介させていただきます。

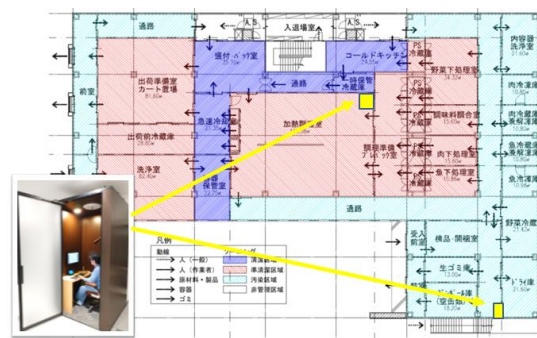


写真6. 食品工場での配置案

【競合製品との比較】

個室ブースのラインナップは広く、多くの事務機器メーカー様や家具メーカー様より同様の商品が販売されております。「NOHEYA」は後発品ではございますが、断熱パネルメーカーとしての空間づくりのノウハウを活かした作りが大きな強みとなっております。

もとより食品工場で使用されている素材で構成されておりますので、特に清掃性や耐薬品性に優れ、また限られたスペースに併せて柔軟な施工検討が可能です。

また、プレハブ式で施工・解体が容易にできるため、繁閑に合わせ“必要なときに組み立て不要なときは解体する”といった使い方に自在に対応できる仕様となっております。

【応用事例の紹介】

パネルを組み合わせることで、様々なサイズを提供可能です。これまでに4人用サイズで打合せブースや、和室仕様で休憩室としてのご提供も行っておりました。

このように、消火・空調設備との兼ね合いはございますが、天井パネルなしでのご提案や、防音・清浄フィルターを設置した機能型の空間など、ご要望に合わせた空間をご提供いたします。



写真7. 打合せ・休憩ブース



写真8. 和室仕様

【注意点】

①本製品は不燃材料を用いておりますが、居室を新設することになりますので、設置の際は地域の消防担当の方との打合せが必要になります。

その際は、スプリンクラー設備の有無や非常警報設備との位置関係の確認が必要になります。

②材料搬入のための搬入ルートや施工スペースの確保が必要です。

上記注意点につきまして
は弊社でサポートいたします。
お気軽にお問い合わせ
くださいませ。

右QRコードから弊社お
問い合わせメールアドレス
にアクセスできます。



【御礼】

先日の米虫塾でのご説明の後、皆様より様々なご意見をいただきました。

設置が適している環境として、

- ・粉末を扱う工場
※粉末でPCが壊れることがある
- ・騒音が気になる空間
※労働環境の改善をしたい
- ・繁忙期対策

※繁忙期に、クリーンブースや
低温室を増設し、
閑散期には解体したい

など、大変有効なアドバイスをありがとうございました。皆様のご期待に応えられるよう、今後も製品の改良を重ねて参ります。

【最後に】

急なご相談にも関わらず、快く説明のお時間をいただきました食品安全ネットワークの皆様に、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

また、22年度の食品安全ネットワークご活動として、弊社の滋賀工場(長浜市)へ工場見学に来ていただけることとなりました。

当日は食品工場の壁や天井パネルがどのようにつくられているのか、特に断熱材がどのように充填されて、どのような管理がされているのかをご覧いただければと思います。工場内、パネルサンプルはもちろんNOHEYAも各所に設置されております。多くの方にご参加いただき、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

見学会は2022年9月14日(水)を予定しております。是非、ご参加くださいますようお願い申し上げます。

外国人技能実習生と特定技能外国人

協同組合共栄

代表理事 宮永 吾一



皆様こんにちは。協同組合共栄 宮永と申します。先日、久しぶりに「食品安全ネットワーク」の勉強会に参加させて頂きました。長らくお会いしてなく懐かしい方や、初めましての方が沢山お目見えしました。私が初めて「食品安全ネットワーク」にお邪魔させて頂いたのは2016年4月の事でした。その年の研修会は「鳥取県食肉センター」「鳥取県特産農業協同組合」で、1泊2日にて参加させて頂き、その時の事を勉強会の中で発表させて頂いた事を今でも覚えています。その時は日本での雇用難の事情もほとんど分からず、鳥取研修で訪問させて頂いた施設も人材不足だったのではないかと、今となって考えます。今回はコロナ禍ではありますが、雇用難になっておられる企業様も少なくない状況下での外国人材について紹介したいと思います。

1. 組合紹介

協同組合共栄は2006年に現組合を設立し「外国人技能実習生」を中心として管理しております。また、登録支援団体も取得しまして「特定技能」も支援させて頂いております。約800名の技能実習生と特定技能者も携わせて頂いております(2021年11月末現在)。

私の考えとして彼等は遠い日本へ実習に来ているので、満期を迎えて帰国した時には日本で大きく成長した姿を家族の人に見てもらい、学んだ事を自分達の未来や国の発展、更には国際貢献に繋げる様に活かして欲しいと願ってサポートしております。

2. 技能実習生と特定技能の違い

外国人技能実習制度は、1960年後半から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものです。外国人技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという国際協力の推進です。制度の目的・趣旨は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫している考え方であり、技能実習法には、基本的理念として「技能実習は、労働力の需要の調整の手段として行われてはならない」(法第3条第2項)と記されています。つまり、技能実習生は労働者としてみてはならないという事になります。

しかし、2019年4月に導入された「特定技能」という在留資格は日本企業において人材不足が深

	技能実習（団体監理型）	特定技能（1号）
関係法令	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／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし （介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり）	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 （技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）
送出国機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり （非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制）	なし
支援機関	なし	あり （個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし（介護分野、建設分野を除く）
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（1号） 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動（2号、3号） （非専門的・技術的分野）	相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する活動 （専門的・技術的分野）
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

③

刻化していると言われている14分野で、人手不足を補う為に就労が出来る様になりました。国の施策として2024年の5年間で受入れ目標が34万5150人と定められており、この人数が上限だと言われています。

14分野の仕事は、単純労働を含むことから、これまでの外国人の雇用が難しい状況でした。しかし、これらの業種においても少子高齢化の影響は非常に深刻で、国内では十分な人材が確保できないということから、外国人就労を認める在留資格の創設が検討される事になりました。

3. 特定技能で就労出来る資格と職種

特定技能は14分野で就労が可能です。特定技能で働けるのは「介護業」・「ビルクリーニング業」・「素形材産業」・「産業機械製造業」・「電気・電子情報関連産業」・「建築業」・「造船・船舶業」・「自動車整備業」・「航空業」・「宿泊業」・「農業」・「漁業」・

「飲食料品製造業」・「外食業」になります。現段階では「建築」・「造船・船舶業」の2分野において2号の移行は可能ですが、他の12分野に関しては1号（通算5年）しか就労出来ず、満期を迎えれば帰国する事になっていますが、2022年の春頃を目途に他の12分野でも2号へ移行可能にする動きがあります。2号へ移行出来れば、長期的な就労も可能になります。特定技能で就労出来る分野は理解して頂いたと思いますが、該当する人はどのような資格かと気になる所だと思います。2021年12月現在でオミクロン株の影響で技能実習生や留学生が帰国出来ない状況にあります。その中で、留学生は「日本で働きたい」、また技能実習生は「まだ、日本で永く働きたい」という人も多く、声が聞こえる事も事実です。特定技能に移行する為の条件として「技能実習を3年及び5年の満期を迎えている事」で技能実習生以外の方は「日本語能力試験N4相当の合格をしている事」と「産業分野の技

