

外国人材の受入れ政策に関する要望

I. 現状認識

- 日本・東京商工会議所（以下、当所）が本年春に中小企業に対して実施した「人手不足への対応に関する調査」で、人手不足と回答した企業は66.4%と、ここ数年、深刻な人手不足の状況が続いている。更に、数年後（3年後）の人員充足の見通しに関しても、半数以上の企業が「不足感が増す」と回答していることに加え、わが国の生産年齢人口は今後大幅に減少していくと予想されている。このように深刻化する人手不足に対応するために、政府は本年4月に特定技能の在留資格に係る新たな制度を創設した。
- これを受け、当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、外国人材の受入れニーズがあると回答した企業は前年度調査から8ポイント増加の50.8%となり、人手不足と回答した企業に限ると57.8%になるなど、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。また、外国人材の受入れニーズがある企業の実に83.6%が特定技能外国人の受入れに関心を持っている。
- 一方で、これまで外国人材を受入れたことがない中小企業から、「何をどのように準備すれば良いか分からない」、「外国人材を受入れたいが、どこに相談すればよいか分からない」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- 政府は特定技能外国人を向こう5年間で約34万5千人を上限に受入れることにしているが、特定技能に係る交付・許可の状況（本年8月30日現在）は、889件と少数にとどまっている。また、登録支援機関は2,329件（本年9月19日現在）が登録され、支援を行う事務所は2,619カ所となっているが、そのうち東京都が558カ所、愛知県が237カ所、大阪府が249カ所を占めている。
- こうした状況のもと、本制度が有効に機能するには、外国人材の送出国における本制度の効果的な周知・広報はもとより、受入れ対象14分野の特定技能試験の早期実施、技能実習2号修了予定者等に対する制度周知と在留資格変更許可等行政手続きの迅速且つ円滑な遂行、共生社会の実現に向けた受入れ環境の更なる整備、中小企業における受入れ態勢の構築など、国、地方、民間における様々な取組が求められる。
- 中でも特に、外国人材の受入れを具体的に検討している企業に対する支援策を強化・拡充していくことが不可欠であるとともに、地方の中小企業における深刻な人手不足の解消、地域経済の活性化や地域の持続的な発展、更には将来にわたり全国のサプライチェーンを維持・強化していく観点から、地方における登録支援機関の設置促進に向けた取組や、特定技能外国人の大都市圏への偏在防止に向けた方策を具体的に且つ強力に講じていくことも重要である。
- こうした認識のもと、本制度をはじめとした外国人材の受入れ政策について、当所が実施した調査や中小企業の「生の声」をもとに、下記のとおり意見・要望を申しあげる。

Ⅱ. 重点要望項目

1. 外国人材の受入りに係る相談機能の強化・拡充

- 当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、44.2%の企業が「外国人材の受入れに関する相談機能の創設（窓口相談、専門家派遣等）」を挙げている。
- また、これまで外国人材を受入れたことがない中小企業から、「何をどのように準備すべきか分からない」、「外国人材を受入れたいが、どこに相談すればよいか分からない」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- こうした状況を踏まえ、外国人材の受入れに特化した相談窓口を設置した商工会議所もあるなど、各地商工会議所では外国人材の受入れに関する情報提供や相談対応に鋭意取り組んでいる。
- 一方、法務省出入国在留管理庁は関係省庁と連携し、関係行政機関の相談窓口を集約し、外国人、外国人を支援する個人・団体等、地方公共団体の相談窓口がワンストップで正確な情報を入手することができる拠点である「外国人共生センター（仮称）」を都内（新宿区四谷）に設置し、来年度中に運用を開始する予定であるが、外国人材の受入れを検討している中小企業が相談できる全国的な体制、特に、人手不足が深刻な地方における相談機能は整備されていない。
- したがって、法務省出入国在留管理庁は、特定技能の在留資格に係る新たな制度が有効且つ適正に機能するために、相談窓口の設置や専門家派遣の実施等、中小企業を対象に本制度に特化した全国的な相談機能を早期に創設すべきである。

2. 受入れ企業と外国人材とのマッチング機会の提供

- 当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、35.5%の企業が「外国人材と企業とのマッチングに資する事業の実施（外国人材を対象とした合同会社説明会等）」を挙げている。
- また、特定技能の在留資格に係る新たな制度の創設を機に、人手不足に苦慮している中小企業から「特定技能外国人を雇用したいが、出会いの場がない」、「特定技能外国人を雇用したいので、合同会社説明会等マッチングの機会を設定してほしい」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- こうした状況を踏まえ、合同会社説明会など外国人材と企業とのマッチングイベントの開催や外国人材を対象とした企業見学会、インターンシップの仲介を実施した商工会議所もあるなど、各地商工会議所では外国人材と受入れを希望する中小企業とのマッチングに資する事業に鋭意取り組んでいる。
- したがって、本制度が有効且つ適正に機能するために、法務省出入国在留管理庁及び厚生労働省は、関係省庁との緊密な連携の下で、国内外での合同会社説明会の開催やオンライン面談の実施など、特定技能をはじめとした外国人材を雇用したい中小企業とわが国での就労を希望する外国人材とのマッチング機会を提供していくべきである。

○また、本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」に記載の通り、外国人材の受入れ・定着に積極的に取り組む地方公共団体とハローワークが連携し、特定技能での就労を希望する国内外の外国人が外国人雇用の経験に乏しい中小企業に円滑・適正に就職・定着できるようモデル的な取組について検討していく旨が記載されているが、これを早期に具現化するとともに、モデル的な取組は全国的に幅広く展開していくべきである。更に、ハローワークにおける職業相談の多言語対応も推進していく必要がある。

3. 特定技能外国人の受入れ対象分野の拡大に向けた検討

○特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野として、特定技能1号は14分野、特定技能2号は建設、造船・船用工業の2分野が受入れ対象分野となっている。

○また、受入れ対象14分野ごとに策定された分野別運用方針には、向こう5年間の受入れ見込み数が示されており、14分野合計で約34万5千人となっている。この受入れ見込み数は大きな経済情勢の変化が生じない限り、特定技能1号の外国人受入れの上限として運用される。

○政府は本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」において、当該分野を所管する行政機関から有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計、業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的な指標等が示されれば、法務省は制度の運用状況等を踏まえつつ関係行政機関と協議し、受入れ分野の追加について十分な検討を行う旨を定めている。

○当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき取組について尋ねたところ、40.3%の企業が「外国人材の受入れ対象分野の拡大」を挙げている。

○更に、日本商工会議所が本年7月から8月にかけて全国515商工会議所に対して実施した「外国人材の受入れに関するアンケート」では、特定技能1号の追加希望分野・業種として下記が挙げられている。

○また、全国知事会「外国人材の受入れプロジェクトチーム会議」が本年6月に取り纏めた「外国人材の受入れ・共生に向けた提言」では、地域の労働需給の状況や事業者団体から聴取した意向等を踏まえて、都道府県から追加希望がある下記の分野をはじめ柔軟に追加することを国へ要請している。

○本制度により外国人を受入れた後も、生産性向上や国内人材の就業促進に係る取組を継続して行っていくことが不可欠であることは言うまでもないが、深刻な人手不足に適切に対応するために、法務省出入国在留管理庁及び関係省庁は人手不足の状況を継続的に把握し、必要性が認められる場合には、受入れ対象分野の追加に関する検討を速やかに行っていくべきである。また、現在の受入れ対象14分野の受入れ見込み数についても柔軟に検討していくことが望ましい。

【各地商工会議所から追加希望がある分野例】

- 林業
- 印刷業
- 製造業(金属製品、紙加工品、ゴム製品、飲食料品、自動車部品、繊維、陶磁器等)
- 縫製業
- 倉庫業
- 小売業(コンビニ、スーパー)
- 建設業(とび作業、防水施行作業等)
- ビルメンテナンス業
- 運輸業(トラック、タクシー、水運業)
- 卸売業(飲食料品、鮮魚)
- 廃棄物処理業

【都道府県から追加希望がある分野例】

- 酒類製造業
- 化学工業
- ゴム製品製造業
- 金属製品製造業(現在、特定産業分野に含まれるものを除く)
- 索道業
- 各種商品小売業
- 印刷・同関連業
- プラスチック製品製造業
- なめし革・同製品・毛皮製造業
- 輸送用機械器具製造業
- 倉庫業
- 旅行業

出典:全国知事会 外国人材の受入れプロジェクトチーム会議:「外国人材の受入れ・共生に向けた提言」

4. 特定技能外国人の大都市圏等への偏在防止に向けた具体的な方策

- 特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために創設されたが、特に地方における人手不足が深刻なことから、地方の中小企業が円滑に外国人材を受入れられるようにしなければならない。
- こうした認識のもと、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」の附則、閣議決定された「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」には、「特定技能外国人が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じるよう努める」と記載されている。
- また、本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」には、特定技能外国人の大都市圏その他特定地域への集中防止策として、分野横断的及び各分野に応じた対応策、更には分野所管省庁における分野横断的な対応策など多岐にわたる対応策を講じていく旨が記載されている。
- したがって、法務省出入国在留管理庁及び関係省庁は、受入れ対象14分野の分野別運用方針に記載されている取組、更には「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」に記載されている対応策を早期且つ着実に実行されたい。
- 加えて、各地商工会議所から、地方の中小企業に対する情報提供の強化や地方における相談窓口の設置、地方の大学等の留学生と中小企業との交流の促進、地方における登録支援機関の設置促進に向けた取組、特定技能をはじめとした外国人材を雇用したい地方の中小企業とわが国での就労を希望する外国人材とのマッチング機会の提供、遊休社宅や公営住宅を活用した外国人向け住宅の提供、地方における試験の実施など、具体的な対応策の実施を望む声が上がっている。こうした施策は偏在対策として有効であるため、早期に実施されたい。

- 特に、外国人向け住宅の提供に関して、総務省が本年6月に公表した高度外国人材の受入れに関する政策評価にあたり、わが国の企業等に勤務している外国人材及び留学生、外国人を雇用している企業を対象に実施したヒアリングで、日本での生活改善のために必要な公的支援として外国人材及び留学生、外国人を雇用している企業はともに「外国人が借りられる住宅の拡大や情報提供」を最も多く挙げている。したがって、外国人材が円滑に住宅を確保できるよう、政府は遊休社宅や公営住宅、空き家の改装費、備え付けの家具・家電等の購入費に対する補助制度等を創設すべきである。
- なお、政府が特定技能外国人の大都市圏等への偏在防止対策に最低賃金制度を用いるべきでないことは、言うまでもない。

Ⅲ. 個別要望項目

1. 外国人材の円滑な受入れに向けた政策

(1) 外国人材の送出国における特定技能の効果的な周知・広報

- わが国に人材を多く送り出しているアジア諸国は、今後、少子高齢化により労働力人口が減少していくことが予想されている。グローバル化の更なる進展が予想される中、特定技能の在留資格に係る新たな制度の創設により外国人材を積極的に受入れるというわが国の姿勢を内外に示すとともに、わが国が将来にわたり外国人材から就労先として選ばれるようにするためには、昨年末に決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」や本年6月に決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」に盛り込まれた施策を官民が総力を挙げて実施していくことを通じて、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を着実に推進していくことが求められる。
- また、特定技能1号になろうとする外国人の技術水準及び日本語能力水準に関する試験は、分野所管行政機関及び日本語試験実施機関において国外でも実施されるが、有為な外国人の送出しを確保するため、外務省や在外公館等は二国間取り決めのための政府間文書の作成により外国人材の送出しが想定される国々（フィリピン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナム、中国、タイ等）において、本制度を積極的且つ効果的に周知・広報していくとともに、日本語教育の充実や日本で働き生活することの魅力の発信など、日本で働く意欲を喚起するための取組を鋭意実施していくべきである。
- なお、技能水準、日本語能力水準に係る試験の実施概要（日時、場所、試験内容、可否の基準等）についても、幅広く且つ分かりやすい形で周知していく必要がある。

(2) 技能実習2号修了予定者等に対する制度周知

- 政府は特定技能外国人を向こう5年間で約34万5千人を上限に受入れることにしているが、このうち技能実習2号修了者等からの移行が約12万人から15万人と見込んでいる。
- 技能実習2号修了者等は、わが国での3年間に及ぶ実習を通じて知識や技術・技能、日本語能力を習得していることに加え、わが国の文化・風習への理解も備えているわが国の良き理解者であり、貴重な人材である。
- こうした事情が考慮され、特定技能の技能水準、日本語能力水準に関する試験が免除されていることから、技能実習2号修了者等が特定技能1号として引き続きわが国で活躍していくことが期待される。

○したがって、技能実習2号修了予定者等、更には監理団体、実習実施者に対して、特定技能1号の受入れ手続きを含む特定技能の在留資格に係る新たな制度全般を幅広く周知していくべきである。

(3) 在留資格手続きの円滑化・迅速化

- 特定技能外国人の受入れに係る在留諸申請に関して、海外から来日する外国人が受入れ企業との雇用契約締結後に申請する在留資格認定証明書交付申請は標準処理期間が1か月から3か月、また、日本国内に滞在している外国人が受入れ企業との雇用契約締結後に申請する在留資格変更許可申請と、在留期間更新許可申請は2週間から1か月となっている。
- 一方、当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、65.3%の企業が「外国人材の雇用等に関する手続きの簡素化」を挙げている。
- こうした中、政府は本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」において、中小企業をはじめとした人手不足の深刻化に対応するため、特定技能外国人が地域において速やかに就労を開始できるよう、地方出入国在留管理官署では特定技能に係る在留諸申請及び登録支援機関登録申請に係る標準処理期間内の処理を励行し、迅速な処理を行う旨を定めているが、マンパワーの増強等を通じて、在留資格手続きは出来るだけ円滑且つ速やかな審査及び処理を実施するとともに、支障のない範囲で簡素化していくべきである。
- また、技能実習2号修了者等から特定技能1号として同一企業で就労する場合、或いは一定の条件を満たす優良な企業が特定技能外国人材を受入れる場合には、在留資格手続き上の優遇措置を講じられたい。
- 更に、受入れ企業、登録支援機関は各種の届出を管轄する地方出入国在留管理局または支局に郵送・持参により届け出る必要があるが、受入れ企業、登録支援機関の届出に係る負担を軽減するために、届出手続きの電子化を早期に実現されたい。

(4) 受入れ対象分野の特定技能試験の早期実施と地方での試験実施

- 特定技能1号になろうとする外国人の技術水準及び日本語能力水準は、分野所管行政機関及び日本語試験実施機関において実施される試験により確認されるが、技能水準に関する試験はこれまで介護、宿泊、外食業の3分野で実施され、他の分野の技能水準に関する試験は、日本国内においては本年秋以降に、国外では本年度中に実施される予定になっている。
- 特定技能の申請が少数にとどまっている中で、特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした人手不足の深刻化に対応するために創設されたことから、人手不足に苦慮する中小企業が円滑に外国人材を受入れられるようにする必要がある。
- したがって、業所管省庁は分野ごとの試験実施要領及び残り11分野の技能水準に関する試験の実施概要（実施時期・場所、実施回数、試験科目、可否の基準等）を速やかに決定し、試験を早期に実施すべきである。
- また、試験の実施概要を幅広く且つ分かりやすい形で周知していくとともに、特定技能外国人の大都市圏等への偏在防止に向けた方策の一環として、地方でも積極的に試験を実施していくべきである。

2. 外国人材の受入れ拡大に向けた政策

(1) わが国の国家資格取得者の積極的な受入れ

- わが国の国家資格のうち、業務独占資格（弁護士、公認会計士、司法書士など有資格者以外が携わることが禁じている業務を独占的に行うことができる資格）や名称独占資格（栄養士、保育士など、有資格者以外はその名称を名乗ることを認められていない資格）は、一定の専門性や技能、知識の担保になり得るものである。また、ビジネス関連をはじめとした民間資格（日商簿記検定、販売士検定等）の中にも担保になり得るものがある。
- 在留資格「法律・会計業務」で対象となっている国家資格の取得者は、わが国での在留及び就労が認められているものの、美容師をはじめ他の多くの国家資格は認められていないため、わが国での就労を希望する外国人材が日本語の試験により国家資格を取得しても、やむなく本国へ帰国せざるを得ないのが現状である。
- 一方、特定技能1号の外国人に対しては、相当程度の知識または経験を必要とする技能が求められ、技能水準は分野別運用方針が定める試験等により確認されることになっていることから、当該試験は合否の判断にわが国の国家資格やビジネス関連をはじめとした民間資格の取得状況を考慮するなど、外国人材が取得した国家資格等の状況を十分に加味して実施すべきである。
- 更に、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」の附則、閣議決定された「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」には、「法律の施行後2年を経過した場合において、特定技能の在留資格に係る制度のあり方について検討を加え、必要があると認める時は、その結果に基づいて所要の措置を講ずる」旨が記載されていることから、この規定に則り、法務省出入国在留管理庁は、わが国の国家資格やビジネス関連をはじめとした民間資格を取得した外国人は技能実習2号修了者と同様に当該試験を免除し、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う措置を講じられたい。
- また、人手不足に対応することを目的とする特定技能とは別に、クールジャパンなどの領域において、日本の文化や技術を海外へ普及促進すること及びインバウンド需要へ対応することを目的に、国家資格を取得する外国人留学生に対する特定活動の職種の拡大を検討すべきである。

(2) 留学生のわが国における就職・起業の促進

- 外国人留学生はわが国での教育を通じて高度な専門性や日本語能力を身に付けており、留学期間中は日本人学生や地域住民と様々な形で交流することを通じて、わが国を深く理解している貴重な人材である。
- 2016年の日本再興戦略において、政府は外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割に向上させることを目指したが、わが国での就労を希望する外国人留学生が6割強である中、実際の就職率は3割強にとどまっている。その一因に、外国人留学生がわが国の企業に就職を希望する際に、在留資格の関係から選択先が大学等で学んだ専門分野に限定されてしまう課題があった。
- こうした中、大学・大学院で幅広い知識を修得し高い語学力を有する外国人留学生に対する採用ニーズの高まりを背景に、わが国の大学・大学院を卒業・修了した留学生の就職支援を目的として、法務省告示が本年5月30日に改正された。この改正により、わが国の大学・

大学院を卒業・修了した留学生が大学・大学院で学んだ専門分野以外の業務であっても、日本語能力を活かした業務に従事する場合は、在留資格「特定活動」により当該活動が認められることになった。

- したがって、法務省告示の改正内容を企業や大学等に幅広く周知することにより、外国人留学生の日本国内での就職率の向上を図っていくべきである。
- また、本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」に記載の通り、留学生の日本国内での就職の促進に向けて、ハローワークの「外国人雇用サービスセンター」や「留学生コーナー」を地域の拠点とし、留学生と求人企業とのマッチング機会の充実を図るため、企業説明会や就職ガイダンス、地方企業や自治体と連携した合同就職説明会、留学生向け求人の掘り起こし等に積極的に取り組まれない。
- 更に、わが国の大都市部の大学等に留学している外国人留学生や、わが国に人材を多く送り出しているアジア諸国の学生が、地方を中心とした中小企業にインターンシップする仕組みの構築など、政府はわが国の外国人留学生や海外の学生による中小企業へのインターンシップを促進させるための施策をより積極的に実施していくべきである。
- 加えて、外国人留学生によるわが国での起業・創業の促進も重要である。しかし、現状の制度は、在学中に「留学」ビザから起業・創業に必要な「経営・管理」ビザへの切り替えが原則できないため、外国人留学生がわが国で起業・創業する場合には事実上退学し、本国へ一時帰国せざるを得ない場合があることから、わが国での起業・創業の阻害要因になっている。
- したがって、外国人留学生によるわが国での起業・創業の促進に向け、在学中でも「経営・管理」ビザへの切り替えができるよう制度を改正すべきである。
- なお、外国人材が起業・創業のため「経営・管理」ビザを取得するためには、事務所の開設に加え、常勤2名以上の雇用、もしくは資本金の額または出資の総額が500万円以上など、ハードルの高い要件が課せられており、その要件を緩和して外国人留学生はもとより、広く外国人材による起業・創業の促進を図ることを併せて検討すべきである。

(3) 高度人材の受入れ促進に資する施策の強化・拡充

- 国際的な人材獲得競争が激化する中、海外から高度な知識・技能を有する外国人材を積極的に受入れていくことは極めて重要である。
- こうした認識のもと、日本貿易振興機構（JETRO）は日本の生活・就労環境、入管制度、高度外国人材の採用に関心がある中堅・中小企業等の情報、日本での就労を希望する外国人留学生が在籍する大学等の情報など一連の情報とともに、関係省庁等が実施するインターンシップ、ジョブフェア、セミナー等の各種イベント情報をJETROに集約し、外国人及びわが国企業の双方の目線に立って情報発信するポータルサイト「Open for Professionals」を昨年末に開設した。
- 加えて、JETROは高度外国人材に精通した専門家を活用し、高度外国人材の採用・育成・定着により海外ビジネスの拡大を目指す中堅・中小企業200社程度に対して、採用に際しての手続きや課題解決、外国人材が活躍するための就労環境整備など、わが国での安定的な定着までの伴走型支援を提供している。
- こうした施策は、中堅・中小企業における外国人材の活躍促進に非常に有用であることから、幅広く周知することで利用を促進するとともに、伴走型支援の対象企業数を増やすなど更なる強化・拡充を図りたい。

3. 受入れ企業に対する政策

(1) 特定技能の在留資格に係る新たな制度の幅広い周知

- 特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために創設されたことから、本制度の創設を機に、人手不足に苦慮する中小企業が初めて外国人材を受入れることが大いに想定される。
- 法務省は各都道府県で本制度の説明会を開催したが、当所でも本年3月に本制度の説明会を、更に4月、8月に「外国人材受入れ促進セミナー」を開催したところ、いずれも定員を超える申し込みがあった。加えて、100を超える商工会議所でも外国人材の受入れに関する説明会を開催し高い反響があるなど、深刻な人手不足を背景に外国人材への高い期待と関心がうかがえる状況である。
- 一方、当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、46.0%の企業が「制度概要や受入れ企業の要件、受入れ手続きに関する情報提供」を挙げていることに加え、これらの幅広い周知を求める「生の声」が当所へ多く寄せられていることから、法務省出入国在留管理庁は説明会等を通じて人手不足に苦慮する中小企業に対して本制度を幅広く周知していくことが求められる。
- その際、業所管省庁や商工会議所など各種団体と連携していくことはもとより、特に厚生労働省とは緊密に連携し、「外国人雇用管理指針」と本制度を一体的に周知していくことが望ましい。

(2) 外国人雇用管理指針の幅広い周知

- 特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために創設されたことから、本制度の創設を機に、人手不足に苦慮する中小企業が初めて外国人材を受入れることが大いに想定される。
- 「外国人雇用管理指針」には、募集・採用から労働条件・安全衛生、労働保険・社会保険、人事管理・生活支援、在留資格に応じた措置に至るまで、外国人材の雇用管理に関して事業者が講ずべき必要な措置が、現行の労働関係法令等に基づき網羅的に取り纏められていることから、外国人材を初めて受入れる中小企業をはじめ、受入れ企業は本指針の内容をしっかりと把握・理解しておく必要がある。
- したがって、厚生労働省はハローワークや各団体が実施する外国人材に関する説明会等で本指針を紹介することはもとより、厚生労働省が受入れ企業を対象とした研修会等を実施するなどして、本指針の内容を幅広く周知していくべきである。

(3) 公共職業訓練を通じた外国人材のスキルアップ

- 一般教育訓練給付は、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け修了した場合に、費用の一部が教育訓練給付金として支給されるものであり、現在、幅広い対象講座が指定され、労働者のスキルアップに大いに寄与している。加えて、公共職業訓練（離職者訓練、在職者訓練等）、求職者支援訓練についても受講者は多く、これらの訓練は職業能力の開発・向上に大いに寄与している。

- 「外国人雇用管理指針」には、事業主は外国人材に対して教育訓練を実施するよう努める旨が定められているが、受入れた外国人材が中核人材として中長期にわたり活躍していくには、職業訓練等により外国人材のスキルアップを支援していくことが重要である。
- したがって、外国人材のスキルアップやキャリア形成を支援するために、厚生労働省は外国人材に対する人材開発支援策を拡充していくとともに、公共職業訓練における外国人材の受入れ態勢を強化していくことが求められる。

(4) 分野別協議会の緊密な連携、好事例の周知・横展開

- 特定技能の在留資格に係る新たな制度の適切な運用を図るために、受入れ対象分野ごとに業所管省庁が設置する協議会では、構成員の緊密な連携を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受入れられるよう、制度や情報の周知、法令遵守の啓発の他、地域ごとの人手不足の状況を把握・分析し、必要な対応等を行うこととしている。また、特定技能外国人を受入れる企業は協議会の構成員となることが求められている。
- 本制度が有効且つ適正に機能するには、協議会が担う役割が極めて重要であることから、積極的に活動していくことはもとより、好事例の周知・横展開をはじめ各分野の協議会が緊密に連携していくべきである。
- また、地域ごとの人手不足の状況の分析結果や受入れ状況等を踏まえた大都市圏等への偏在防止に向けた方策に関する検討状況等は、経済団体や地方公共団体等に対してタイムリーに情報を提供していくべきである。

4. 共生社会の実現に向けた受入れ環境の更なる整備

- 当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、「特定技能外国人材の受入れに関心がある」と回答した企業に対して、政府が実施すべき取組について尋ねたところ、70.3%の企業が「外国人材に対する日本語教育の充実」を、56.4%の企業が「外国人材が日本で暮らしやすくするための社会づくり(行政・生活情報の多言語化、多文化共生の取組等)」を挙げている。
- 昨年末に決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」には、日本語教育の充実や地域における多文化共生の取組の促進・支援をはじめ多岐にわたる対応策が盛り込まれている。また、本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」には、共生社会実現のための受入れ環境整備として、外国人共生センターの設置など地方公共団体等への支援、行政・生活情報の多言語化等の推進、生活サービス環境の改善、日本語教育の充実、適正な労働環境等の確保をはじめ、更なる施策が盛り込まれている。
- 共生社会の実現に向けた受入れ環境の更なる整備は、外国人材が社会を構成する一員として受入れられ、企業で活躍していくための基盤となる重要な取組であることから、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」及び「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」に盛り込まれた対応策を着実に実行されたい。

5. 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の定期的なフォローアップと施策の追加・拡充

- 当所は、外国人材の受入れ・共生のための施策が盛り込まれ、昨年末に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に対して、外国人材を受入れる中小企業のための施策を盛り込むよう、かねてから要望してきた。
- これを受け、本年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」には、外国人材の受入れ促進策や、特定技能外国人の大都市圏その他特定地域への集中防止策など、多岐にわたる対応策が盛り込まれたことから、早期且つ着実に実行されることが期待される。
- 特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために創設されたが、特に地方における人手不足が深刻なことから、地方の中小企業が円滑に外国人材を受入れられるよう、実効性のある制度にしなければならない。
- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」には定期的にフォローアップを行い、必要な施策を随時加えて充実させていく旨が記載されていることから、地方における人手不足の状況や特定技能外国人の受入れ状況を常に把握するとともに、外国人材の受入れニーズがある中小企業からの要望や「生の声」をもとに、これをしっかりと実施することで、外国人材を受入れる中小企業のための施策をはじめ、外国人材の受入れ促進に資する施策の更なる充実強化に努められたい。

6. 外国人材にとって納得感の高い社会保障制度の検討

- わが国では、1981年の「難民の地位に関する条約」の批准以降、内外平等の原則に立って、日本に居住する外国人には、原則として日本人と同様の社会保障制度が適用されている。
- これに従い、事業主は雇用する外国人材に対して雇用保険・労災保険・健康保険及び厚生年金保険に関する周知等に努めるとともに、法令により加入することが義務付けられている。
- 特定技能1号や技能実習の在留資格で就業した場合、在留期間の上限は5年であるが、老齢年金を受けるための保険料納付済期間は10年以上が必要なため、在留資格が定める上限で帰国した場合、原則として老齢年金を受給することはできない。
- そのため、年金については外国人材が日本を出国してから2年以内であれば脱退一時金を請求することが可能である。しかしながら、脱退一時金として受給できる額は保険料納付済期間に応じたものとなるが、国民年金・厚生年金ともに負担した保険料に比べて少ない受給額になるとともに、企業側が負担する厚生年金については掛け捨てとなっているのが実情である。
- また、日本は23か国と社会保障協定を締結しており（署名済未発効の国を含む）、両国の年金制度への加入期間を通算し年金を受給できる協定を締結しているのは19か国（署名済未発効の国を含む）となっているが、この中で特定技能における二国間の協力覚書を締結している国は、フィリピン1か国にとどまっている。
- したがって、特定技能1号や技能実習など在留期間の上限が10年に満たない在留資格で就労する外国人材にとって、公正で納得感の高い社会保障制度となるよう、脱退一時金の受給額の増額について検討すべきである。
- 加えて、今後、特定技能等での就労増加が見込まれるアジア諸国について、年金加入期間の通算を含む社会保障協定の締結を進めていくことが求められる。

IV. 結びに

- 深刻な人手不足を背景に、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。また、特定技能の在留資格に係る新たな制度の創設を機に、人手不足に苦慮する中小企業が初めて外国人材を受入れることが大いに想定される。
- 企業は外国人材の受入れにあたり、足下の人手不足への対処といった目的のみで外国人材を採用するのではなく、外国人材に期待する役割、職務内容やキャリアプランの明確化、適正な処遇の確保等を通じて、企業の成長を担う中核的な人材として中長期の視点で外国人材を育成していくことが重要である。また、外国人材の受入れにあたり「働き方改革」を推進していく必要もある。
- 加えて、本制度は、国、地方、民間が果たすべき役割をしっかりと担うことで、外国人材がわが国での就労を通じて専門性・技能を遺憾なく発揮し地域社会での共生を実現するなど、わが国経済・社会の発展に寄与する制度にしていかなければならない。そのために、当所は、受入れ企業及び受入れを検討している企業に対する支援はもとより、共生社会の実現に向けた活動にも鋭意取り組んでいく所存である。

以上