

今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見

～「開かれた日本」の実現に向けた新たな受け入れ策の構築を～

2017年11月16日

日本商工会議所

東京商工会議所

わが国における在留外国人は、東日本大震災後の2012年から5年間にわたり毎年増加を続け、昨年末には約240万人となった※1。

在留外国人の内、日本で就労をしている者も、4年連続で過去最高を更新し、2016年10月末現在で、初めて100万人を超えた※2。

年々外国人労働者数が増加している背景として、人口減少による人手不足（労働力不足）が大きな要因であると推測される。

わが国は人口減少社会に突入しており、2053年には人口が1億人を下回ることが予想され、2056年には生産年齢人口が5千万人を割ると試算されている※3。また、日本商工会議所が実施した調査（人手不足等への対応に関する調査）でも、「人手不足」と回答した割合が3年連続で上昇し、直近の調査では6割に達するなど人口減少による人手不足問題は既にかつてないほどの危機に直面している※4。特に地方では人手不足の影響がより深刻であり、対応が急務である。

こうした中、政府では、生産性向上を図るとともに、人手不足解消のため若者、女性、高齢者といった国内の多様な人材の活躍推進を図っているところであるが、未だ十分に充足できていないことから、企業の外国人材へのニーズが高まっていると考えられる。

わが国で外国人材が就労を行うには、28種類ある在留資格の内、「就労が認められる在留資格（18種類）」の付与が前提となるが、在留資格別に外国人労働者数をみると、「身分に基づく在留資格」（日本人の配偶者等）を除くと、次に多いものは「資格外活動」（外国人留学生のアルバイト等）で、続いて「技能実習」となっており、例外として就労が認められている在留資格で就労を行う外国人材が年々増加している。

本来、人手不足を理由に企業の外国人材へのニーズが増えているのであれば、「就労が認められる在留資格」で就労する外国人材が増加するのが自然である。しかし実態は、原則、就労が認められない在留資格で就労している者が増加していることから、企業が求めるニーズと在留資格が乖離していると考えられる。

わが国の出入国管理制度においては、受け入れる外国人材を原則として「専門的・技術的分野の外国人」としている。しかしながら、制度発足時とは全く異なる深刻な労働人口の減少やグローバル化の進展といったわが国を取り巻く内外の環境変化に対応し、現行制度について抜本的な検証・見直しを行う必要があると考える。

※1 2016年末の在留外国人数は、238万2,822人（法務省「平成28年末現在における在留外国人数」）。

※2 2016年10月末現在の外国人労働者数は108万3,769人（厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2016年10月末現在））。

※3 2053年の総人口推計は99,240千人、2056年の生産年齢人口は49,836千人と推計されている（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」※出生3仮定（死亡中位）推計）。

※4 回答企業の60.6%が人手が「不足している」と回答（昨年は55.6%）（日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」集計結果（2017年7月））。

このような観点から、①より「開かれた日本」の実現に向けた、新たな受け入れ制度の構築に関する検討を政府で行うこと、②上記検討とは別に先ずは、就労が認められる現在の在留資格について、より積極的に外国人材を受け入れるため早急に検証・見直しを行うことが必要であると考え、下記のとおり意見する。

記

I. 外国人材の受け入れに係る新たな制度の構築について

わが国の出入国管理制度は、1952年の法整備以降、これまで数次の改正が行われた。特に1990年の改正法は、在留資格を別表形式に定め、これまで記号式で記載されていた在留資格が具体名（「日本人の配偶者」等）になる等、外国人材の受け入れに関して大幅な改正が実施された。ただし、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則とし、「専門的・技術的分野と評価されない外国人（いわゆる非技術的分野）」については、「わが国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応する」とし、改正に向けた抜本的な議論は行われていない。

一方、深刻化するわが国の人手不足問題へは、若者、女性、高齢者等国内の多様な人材のさらなる活躍により対応を講じている。

しかし、グローバル化の進展や国内の人口減少等、わが国を取り巻く環境は日々変化しており、国内の多様な人材の活躍と同時に、外国人材受け入れに関する期待も高まっている。

現行の出入国管理については、在留資格制度のもと厳格な運用がされ、外国人を限定的に受け入れてきているが、今後は、より「開かれた日本」を実現するために、これまでの原則に縛られず、企業の実情や今後のわが国経済を見据えた、より「開かれた受け入れ体制」を構築することが必要である。

特に、わが国に人材を多く送り出しているアジア諸国においても、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る^{※5}。グローバル化のさらなる進展が予想される中において、貴重な外国人材を積極的に受け入れるというわが国の姿勢を内外に示すとともに、将来にわたり外国人材から就労先として選ばれるよう、官民を挙げて受け入れ環境を整備していくことが急務である。なお、外国人材の受け入れを推進するにあたっては、企業側としても、ダイバーシティ経営や長時間労働の是正等働き方の改革を行うことが重要である。

こうした観点から、諸外国の受け入れ制度を参考に、移民政策とは異なる、非技術的分野の受け入れをはじめとした新たな受け入れ制度のあり方についても、課題等を整理する「検討の場」を政府において早急に設けるべきである。

加えて、諸外国の文化、習慣、伝統などに対する国民理解の促進は何より肝要であり、政府としても企業や国民に対する情報発信・意識啓発に一層取り組まれない。

※5 アジア諸国（中国、韓国、ASEAN諸国（台湾、香港除く））の高齢化率は、年々上昇傾向。

〈国連：Old-age dependency ratio (ratio of population aged 65+ per 100 population 15-64)※2065年は推計値〉

2015年高齢化率：日本 42.7、シンガポール 16.0、タイ 14.8、韓国 14.0、中国 13.3、ベトナム 9.6、マレーシア 8.5

2065年高齢化率：日本 71.1、シンガポール 70.3、タイ 57.3、中国 54.0、ベトナム 46.7、ブルネイ 46.3、マレーシア 39.6

《新たな受け入れ制度のあり方に関する視点》

論 点	視 点
非技術的分野の受け入れ	諸外国(例:韓国※6)の事例等を参考に、移民とは別の形で単純労働に資する外国人材を受け入れるべきか。その際、受け入れ数・期間、移動の自由等をいかに設定すべきか。
日系人の受け入れ拡充	日系4世まで特別の配慮を設けるべきか。
外国人材の生活環境整備	住居、教育、医療等生活環境の整備を進めるべきではないか。その際、整備に係る費用等は誰が負担すべきか。また、住民の理解をいかに得るべきか。
不法滞在・不法就労への対応	不法滞在・不法就労への対応をどのように図るべきか。
外国人材の受け入れに係る政府間取り決め	外国人材の受け入れに際し、政府間取り決め(MOU※7、GtoG※8)を徹底すべきか。その際、相手国に何を求めるべきか(日本語、文化・習慣の習得等)

要望事項

- **受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」に限定するという、これまでの原則に縛られない、企業の実情や今後のわが国経済を見据えた、より「開かれた受け入れ体制」を構築すること**
- **少子高齢化が進む諸外国の貴重な外国人材を積極的に受け入れるという姿勢を内外に示すとともに、就労先としてわが国が選ばれるよう、官民を挙げて受け入れ環境を整備すること**
- **諸外国の例を参考に、移民政策とは異なる非技術的分野の受け入れ制度のあり方について、課題等を整理する「検討の場」を政府において早急に設置すること**
- **外国人材の受け入れを円滑に推進するために、企業や国民に対して、諸外国の文化、習慣、伝統などの情報発信・意識啓発※9を強化すること**

※6 韓国では、2004年より「雇用許可制」を導入し、単純労働に従事する外国人材の受け入れを可能としている。

《雇用許可制の原則》

- ①：受け入れ業種の限定(単純労務分野に限定)
- ②：労働市場テストの実施(高齢者、女性等国内遊休労働者の活用が優先)
- ③：定住化の防止(一般雇用許可制の滞在期間は最大で3年、1年10カ月の延長が可能)
- ④：均等待遇(不当な差別の禁止)

※7 Memorandum of Understanding の略。

※8 Government to Government の略。

※9 宗教上の違い(ハラル等)や生活習慣、働き方の違い等

II. 外国人材の受け入れに係る既存の在留資格・制度の課題と要望について

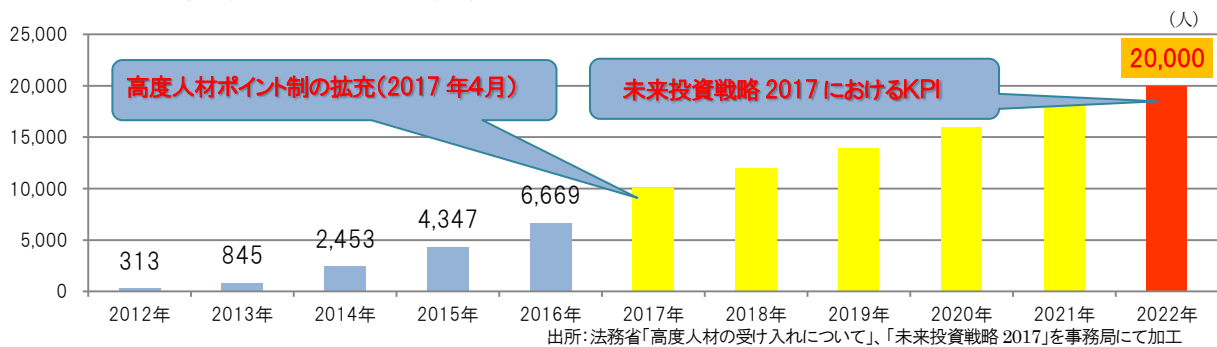
わが国では、「出入国管理及び難民認定法」において、日本で活動を行う全ての外国人材に在留資格を付与し、活動の範囲をそれぞれ規定している。その内、外国人材の就労については、「第9次雇用対策基本計画（平成11年8月閣議決定）」において、「専門的、技術的分野の労働者は積極的に受け入れることとする」という基本方針が定められ、現在の外国人材の入国等の管理に関する施策の基本方針である「第5次出入国管理基本計画（平成27年9月策定）」においてもその方針は堅持されている。

しかし、就労が可能な18の在留資格をみると、いまだ限定的な付与となっており、上記基本方針が必ずしも生かされていない内容となっているため、次のとおり改善を要望する。

1. 在留資格：高度専門職（高度外国人材）

政府の方針として、高度外国人材の受け入れは、“非技術的分野”の外国人材とは異なり、わが国において積極的に受け入れを進めるとし、「未来投資戦略2017」において、2022年末までに20,000人の高度人材認定を目指すことが掲げられている。また、この対応策として、最短1年で永住権を申請できる「日本版高度外国人材グリーンカード」※10の創設やポイント制の見直し（加算措置の追加）等が講じられている。

図表1：高度外国人材ポイント制の認定件数推移



高度外国人材の増加は、当該外国人材が有する専門的知識等を生かすことにより、わが国経済の成長・発展に貢献すると期待される。一方、わが国で就労する外国人材を事業所従業員規模別にみると30人未満の事業所が最も多いが※11、高度外国人材に限ってみれば、中小企業に従事している数は極めて限られている。

ついては、高度外国人材をより一層受け入れるにあたり、大企業のみならず、中小企業にも多くの高度外国人材が就業するために、制度の周知やマッチングの支援など様々な方策を講ずることを求める。

課題事項

- **高度外国人材の認定に係る目標を達成するためには、新規入国者を含め、より一層認定数を拡充する必要がある※12**
- **高度外国人材に関して、制度の内容等が企業に浸透していない（特に中小企業）**

要望事項

- **高度外国人材認定の一層の拡大に向け、企業および外国人材へ制度周知を拡充すること**
- **高度外国人材の中小企業への就業を一層促進させるため、マッチング等の支援（合同会社説明会等）を強化すること**

※10 研究者や企業経営者など高い専門性を持つ外国人が高度専門職省令に規定するポイント計算により80点以上を有している場合は、最短1年で永住権を取得できる制度。

※11 外国人材を雇用している全事業所（172,798事業所）の内、従業員30人未満の事業所は56.7%、97,951事業所（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」（2016年10月現在））。

※12 高度専門職の在留資格で新規に入国した外国人材（2015年136人、2016年229人）。

《中小企業で活躍する外国人材の事例》

株式会社井口機工製作所（東京商工会議所会員企業）では、海外展開を目的に外国人材の採用を強化している。同社で初めての外国人材として勤務している李海英（リ・カイエイ）氏は、日本の大学を卒業後、技術・人文知識・国際業務の在留資格で就労を開始。日本語、中国語、英語、韓国語を駆使し営業活動で活躍しており、2014年には永住権を取得した。



営業先への資料を作成する李氏

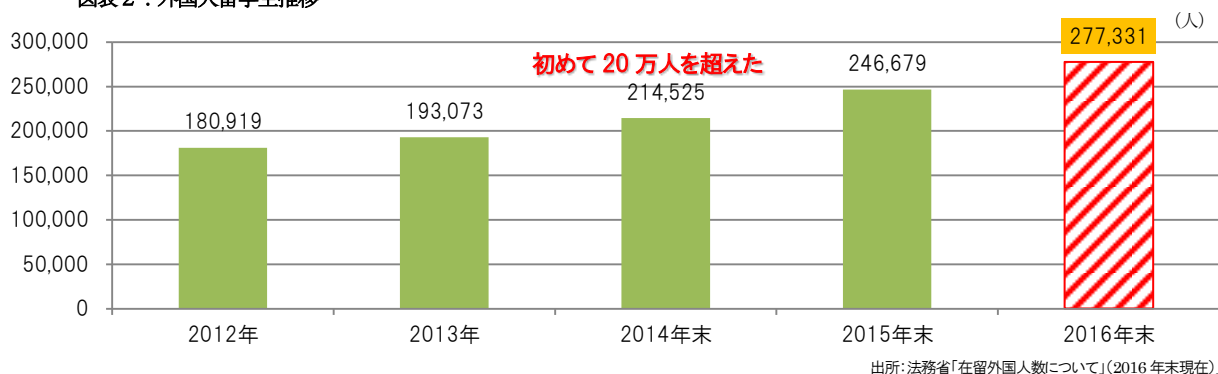


井口機工製作所前

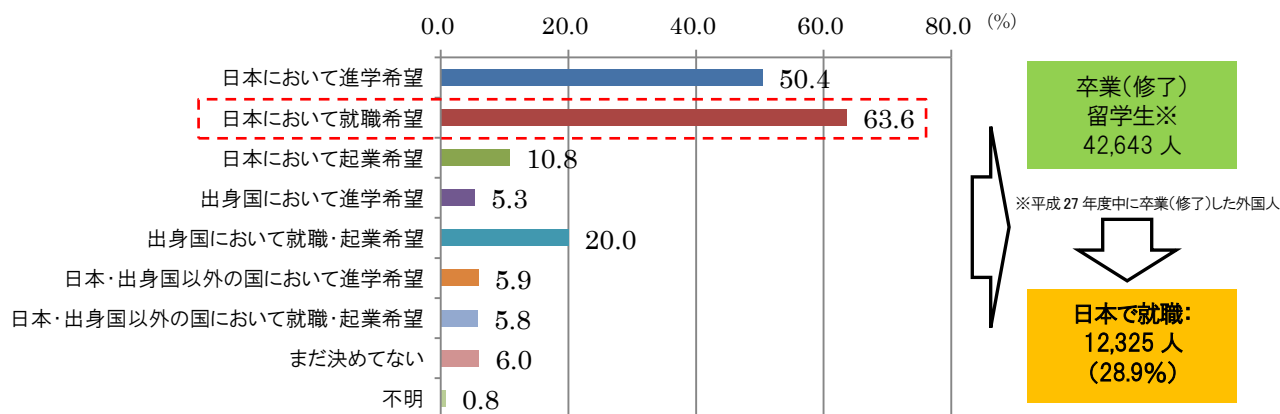
2. 在留資格：留学（外国人留学生）

来日する外国人留学生は年々増加しており、2014年末には20万人を超えた（214,525人）。留学生の卒業後の進路をみると、日本で就職を希望する留学生が約6割※13である一方、実際に日本で就職した者は卒業生全体の3割程度（約12,000人）※14に留まっている。

図表2：外国人留学生推移



図表3：外国人留学生の卒業後の進路状況



出所：(独)日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」、「平成27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」を事務局にて加工

その理由として、日本固有の新卒一括採用制度や年功序列に応じた評価制度・昇給制度等、留学生と企業とのミスマッチなどが考えられる。また、外国人留学生が日本の企業に就職を希望する際、選択先が大学等で学んだ専門分野に限定されてしまう他、企業が外国人留学生を雇用する際、在留資格の切り替え手続き（「留学」から他の在留資格）が煩雑となっていることなどが要因と考えられる。引き続き外国人留学生の受け入れを促進し、かつ、日本での就職者数も増加させるには、以下の取り組みが必要である。

※13 (独)日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」。

※14 (独)日本学生支援機構「平成27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」。

図表4：外国人留学生の段階に応じた必要な取り組み内容

段階	取り組み内容	実施者
留学前段階	入国前の学生等に対し、日本での生活や就職、キャリアプラン等に関する情報の積極的な提供。	政府、大学
留学生受け入れ段階	大学等における受け入れに係る環境整備の推進（例：相談窓口や住環境に関する相談体制の強化）。日本語教育機関で教鞭をとる教員の要件（日本語教育機関の告示基準）の緩和。※15	政府、大学
就学時	商工会議所等が仲介して企業と大学等が連携を深め、日本での就職に関する情報を共有するなど対策の強化。大学等における留学生のキャリア相談の強化。カリキュラムの中で中小企業の魅力についても発信する機会の提供。外国人留学生を対象としたインターンシップの拡充。 *実践型インターンシップを通じた企業と留学生のマッチングの向上	商工会議所等、大学
留学生卒業時	日本で就職する際の、「留学」から他の在留資格への変更手続きの簡素化。 *手続きの煩雑さが阻害要因になっているとの声もあり。 留学生の専門性と就労先分野のマッチングの柔軟化。 *例えば建築系の学科を卒業した留学生は、建設業等専門性と関連した業種に就労することを条件に在留資格が付与されることになるが、異業種に就労した際においても、当該専門性を活用できることが明らかな場合には、在留資格を付与するなど柔軟化が求められる。 また、実践型インターンシップを行った留学生については、インターンシップで得た就業経験も就労先として選択できることが望まれる。 中小企業合同会社説明会の拡充・強化。	政府、商工会議所等、大学

課題事項

- **日本で就労を希望する留学生は6割であるが、実際に就職している者は卒業生全体の3割程度である**
- **外国人留学生受け入れ前から卒業時までのフォローアップが十分でない**
- **外国人留学生が日本の企業に就職を希望する際、選択先が大学等で学んだ専門分野に限定されてしまう（汎用性がない）**
- **企業が外国人留学生を雇用する際、在留資格の切り替え手続き（「留学」から他の在留資格）が煩雑となっている**

要望事項

- **外国人留学生の日本での就職を増加をさせるため、留学ステージ（段階）に応じたよりきめ細かな対応（上記図表4参照）を早急を実施すること**
- **わが国の大学等を卒業した外国人留学生が、引き続き日本で就労を希望する場合において、卒業生に特化した在留資格を付与（創設）すること**

《外国人留学生と企業のマッチング事例》

東京商工会議所では、卒業後、日本で就職を希望する外国人留学生と会員企業とのマッチング促進を目的に、外国人留学生を対象とする合同会社説明会を毎年実施している。



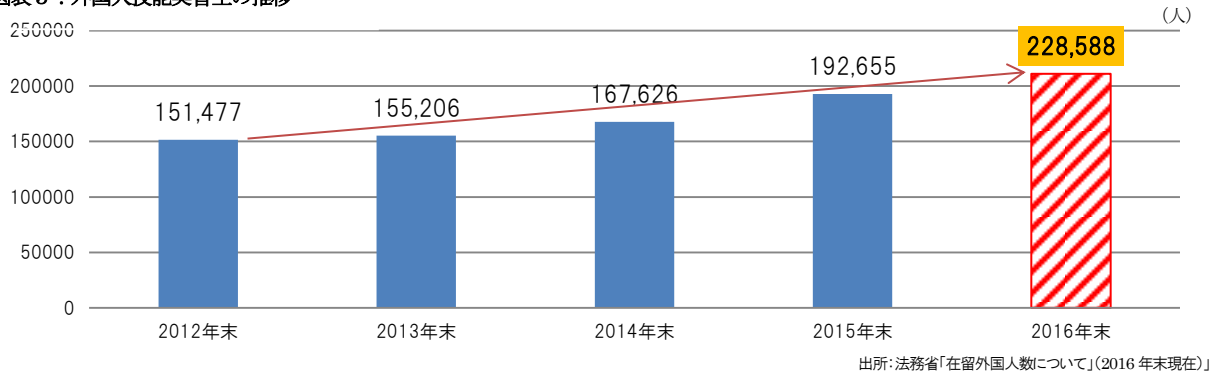
参加した外国人留学生に自社の概要を説明

※15 「日本語教育機関の告示基準」（法務省入国管理局）では、教員の要件として、「大学（短期大学を除く）又は大学院において日本語教育に関する教育課程を履修して所定の単位を修得し、かつ当該大学を卒業し又は大学院の課程を修了した者」など、5項目のいずれかに該当するものとしている。

3. 在留資格：技能実習（外国人技能実習生）

外国人技能実習制度における技能実習生も年々増加傾向にあり、約23万人が来日しており、商工会議所会員企業からの受け入れ促進に係る期待の声も多い。また、人手不足に苦慮している一部の業種においては、技能実習生が不足する労働力を補っている側面もある。しかし、本制度はあくまでも技能の国際移転が目的であることから、本来の制度趣旨と実態が乖離している部分も散見される。なお、本制度において在留できる期間は3年間（新制度においては優良と判断された場合5年間）であり、一定期間後は、必ず本国へ帰国することが求められている。

図表5：外国人技能実習生の推移



本制度は2016年11月に新法が成立し、2017年11月より新たな制度が施行された。新制度では、新たに外国人技能実習機構を組織し、監理団体の許可制、実習実施計画の認定等、これまで以上に制度が厳格化されるものであるが、新制度施行後一定期間を経た段階においてその成果・効果を検証すべきである。また、一般監理事業（優良な監理団体）の下で、優良な成績を残した技能実習生については、期間満了後（5年後）一旦帰国し、再度日本で就職を希望する場合には、他の在留資格へ切り替えを行う際、手続きの簡素化を行う等、インセンティブを付与することも検討すべきである※16。

加えて、本制度における2号移行（実習2年目以降）の対象職種については、適宜検証を行い、技能の習得に繋がることが明らかな場合等、必要性が認められる時には速やかに職種を拡大すべきである※17。あわせて、監理団体については、根拠法（外国人技能実習法）ならびに主務省令において実施可能な法人が定められているが、商工会議所をはじめとした経済団体が監理団体を実施する場合、受け入れ業種が多岐に渡りそれぞれ専門性が求められ、加えて人的、財政的な負担が大きく、実施を取りやめる事例が散見される※18。商工会議所が監理団体を担う主な理由は、地方公共団体や会員企業からの依頼に基づくケースが多いが、監理団体事業は商工会議所にとって負担が大きく、特に新制度においては、さらに厳格な制度が運用されることから、一層対応が難しくなることが予想される。

については、法で定められた法人※19と受け入れる職種を専門とする団体とが協同で監理団体事業を実施できるようにするなど※20、監理団体の運営方法について、見直しをされたい。さらに今後も継続的かつ安定的な活動を遂行するためにも、公的機関等が監理団体を実施するなど、監理団体のあり方について中期的課題として検討をされたい。

- ※16 ①現行の高度専門職1号の認定に係る要件に、優良な成績を残した技能実習生には加点項目を加えることを想定。仮に加点項目に加えられその結果、高度外国人材として認められれば、最短1年で永住許可の申請が可能になる。
②優良な監理団体に認定された監理団体、実習実施機関の下、優良な成績（技能検定等）を残した技能実習生が期間満了後（5年間）、一旦、本国に帰国した後に、改めてわが国で就労を行う際、在留資格の申請手続きを簡素化する等。
- ※17 現在、技能実習2号移行対象職種は75職種135作業。本年11月には新たに介護が追加される予定。
- ※18 商工会議所の監理団体実施数：2016年度18商工会議所、2017年度15商工会議所。
- ※19 商工会議所、商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人、その他、法務大臣、厚生労働大臣が協議のうえ特有の事情に鑑みて告示で定める法人（主務省令第二十九条）。
- ※20 例えば商工会議所と介護事業者とが協同で監理団体を実施するなどを想定。

加えて、現在、一時的な需要の増大に対応するため、建設・造船に認められている、技能実習終了後、特定活動として引き続き就労可能となる特例制度については、他の職種についても適用の拡大を検討されたい。

課題事項

- 2号移行（実習2年目以降）対象職種が76職種136作業に限られている
- 新制度において監理団体に求められる要件が厳格化し、負担増加が懸念される

要望事項

- 本年11月に施行された新制度についての効果検証を行うこと
- 一般監理事業（優良な監理団体）の下、優良な成績を残した技能実習生が再入国する際のインセンティブの構築を検討すること（他の在留資格へ切り替えを行う際、手続きの簡素化を行う等）
- 2号移行（実習2年目以降）対象職種の適宜見直しおよび必要が認められた際の拡充を行うこと
- 商工会議所をはじめとした経済団体が監理団体を実施する際の運営方法の見直しおよび、公的機関等が監理団体を実施するなど、今後のあり方に関して検討すること
- 建設・造船に認められている、技能実習終了後、特定活動として引き続き就労可能となる特例制度について、他の職種についても拡大を検討すること

《技能実習生の活躍事例》

大野商工会議所（福井県）にて技能実習生として来日した李 海波（リ・カイハ）氏は、期間満了後、中国に戻り業務に従事。その後、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を得て再来日し、現在は、同所において技能実習制度を担当する通訳として活躍している。



入国後研修で通訳をする李氏（写真右奥から二人目）



消火訓練で通訳をする李氏（写真左から二人目）

4. 在留資格：技術・人文知識・国際業務（技術者）

わが国の入国管理制度では、在留が認められる技術分野を明確に規定し、それ以外は全て“非技術的分野”として受け入れを認めていない。当該資格である「技術・人文知識・国際業務」における「技術」とは、自然科学、人文科学の分野に属する技術・知識を必要とする業務に主として従事する活動として、数理科学、化学、人類学、語学、文学、哲学、教育学、体育学、基礎法学、財政学・金融論等を指すものである。また、要件として、大学卒以上（または、これと同等以上の教育を受けた者）もしくは、10年以上の実務経験を有すること等としている※21。

図表6：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（技術・人文知識・国際業務部分を抜粋）

技術	①当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。 ②当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了（当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。）したこと。 ③十年以上の実務経験（大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。）を有すること。
人文知識	①当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。 ②当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了（当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。）したこと。 ③十年以上の実務経験（大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。）を有すること。
国際分野	①翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類似する業務に従事すること。 ②従事しようとする業務に関連する業務について三年以上の実務経験を有すること。ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合は、この限りでない。

出所：出入国管理及び難民認定法別表一の二二、同法関係省令を事務局にて加工

しかし、産業界、特に建設業や製造業等では、現行の「技術」の定義には当てはまらない、一定の知識・経験を有する“技術者”への需要は高い。したがって、現在の「技術」の定義を見直し、新たな視点で「技術」のあり方を検討することが必要と考えられる。その際、“技術者”の多くは、大学卒の学歴を有しておらず、現行の要件に合致しないため、在留資格が認定されないといった声も多く聞かれることから、要件の緩和も必要である。

課題事項

- 建設、製造業では、現行の「技術」の定義に当てはまらない“技術者”への需要が高い
- 大学卒以上もしくは、10年以上の実務経験を有することとする要件が障壁となっている

要望事項

- 「技術」の定義を早急に見直し、生産や施工等の現場作業に従事するいわゆる“技術者”も含めること
- “技術者”を認める場合においては、「大学卒業以上」および「10年以上の実務経験」の要件を緩和すること

※21 「技術・人文知識・国際業務」で活動できる内容は、本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動とされており、具体的には、機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師などが挙げられる。

5. 在留資格：技能（特殊専門職）

在留資格における「技能」とは、産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を有する者を指し、フランス料理や中華料理等の調理師や外国産製品の製造・修理を行う技術者等、計9項目に限定されている。例えば、食材の説明や産地の知識を必要とする飲食店のホールスタッフ等は、専門知識を有しながらも「技能」とは認められない。

図表7：「技能」で定める項目一覧

	項目	省令で定める内容	
技 能	①調理師	料理の調理又は食品の製造に係る技能で外国において考案され我が国において特殊なものを要する業務に従事する者(フランス料理や中華料理等の調理師)	実務経験 10年以上必要
	②建築技術者	外国に特有の建築又は土木に係る技能を有する者	
	③外国製品の製造・修理	外国に特有の製品の製造又は修理に係る技能を有する者	
	④宝石・貴金属・毛皮加工	宝石、貴金属又は毛皮の加工に係る技能を有する者	
	⑤動物の調教	動物の調教に係る技能を有する者	
	⑥石油地熱等掘削調査	石油探査のための海底掘削、地熱開発のための掘削又は海底鉱物探査のための海底地質調査に係る技能を有する者	250時間以上の 飛行経歴が必要
	⑦航空機操縦士	航空機の操縦に係る技能を有する者(パイロット等)	
	⑧スポーツ指導者	スポーツの指導に係る技能を有する者若しくはこれに準じる者(オリンピック大会、世界選手権大会その他の国際的な競技会に出場したことがある者等)	実務経験 3年以上必要
	⑨ワイン鑑定等	ぶどう酒の品質の鑑定、評価及び保持並びにぶどう酒の提供に係る技能を有する者(ソムリエ等)	実務経験 5年以上必要

また、外国人留学生在が専門学校等で学び、わが国の国家資格を取得した場合においても、「技能」とは認められない。例えば、外国人材が美容師養成施設において必要な知識・技能を取得し、厚生労働大臣の免許試験に合格して免許を受けても、現行法の規定では該当する在留資格がなく、就労ができないといった状況にある。日本で学び、資格取得に担保される高度・専門的な技術・知識を鑑みれば、国家資格を取得した外国人材がわが国で就労できるよう、一定の要件のもと資格取得者に「技能」の在留資格を与えることを検討されたい。もしくは、高度専門職のポイントに加算されるなどのインセンティブ付与も必要ではないかと考える。

また、現行9項目に限定されている「技能」の解釈を広げ、一定の専門的技術・知識を有する者についても「技能」の在留資格を付与するなど範囲を拡充すべきである。

課題事項

- 「技能」で定める項目が9項目に限定されている
- わが国の国家資格を取得しても「技能」とは認められず、その後の就職に結びつかない

要望事項

- 「技能」の解釈を広げるとともに、現行9項目に限定されている範囲について、追加を前提とした見直しを行うこと
- 日本の国家資格を取得した外国人材がわが国で就労できるよう、一定の要件のもと、資格取得者に「技能」の在留資格を与えることを早急に検討すること

6. 在留資格：特定活動（国家戦略特別区域内で従事する外国人材）

政府は、産業の国際競争力強化および国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国家戦略特別区域において規制改革等の施策を推進しており、その一環として外国人材の雇用に係る規制の特例を実施している。

2017年6月に成立した「改正国家戦略特別区域法」では※22、農業で外国人材が就労できるよう見直しが行われたが、本取り組みは、規制緩和を国家戦略特区内で実証実験するものであることから、成果が明らかになった場合には、全国的に当該規制を緩和することが望まれる。また、特区におけるこうした取り組みを農業のみならず、林業、漁業等人手不足に直面する他分野でも実施していくことが望ましい。

要望事項

- **成果が認められた事業は、速やかに全国的に規制を緩和すること**
- **農業のみならず、林業、漁業など人手不足に直面している他の産業についても、特区事業として実施すること**

※22 2017年6月23日、国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律が公布（施行は公布後3ヶ月を超えない範囲）。改正法により農業分野において外国人材の受け入れが可能となるが、漁業や林業等その他の一次産業はじめ他の産業における受け入れは議論されていない。