

法務省、厚生労働省 御中

日本・東京商工会議所

新たな外国人材受入れ制度に関する省令（案）、外国人雇用管理指針（改正案）に対する意見

わが国における人手不足は年々深刻化している。日本商工会議所が昨年3月から4月にかけて実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、「人手不足」と回答した企業の割合は4年連続で上昇し、実に65.0%に達している。また、「人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占めたことから、人手不足は今後さらに深刻さを増していくと予想される。

このように人手不足問題はかつてないほどの危機に直面し、中小企業では最大の経営課題となっていることから、日本・東京商工会議所（以下、当所）は、外国人材の受入れに関する意見書を一昨年11月、昨年4月、10月の3回にわたり策定し、地方の中小企業を中心とした深刻な人手不足を背景に、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を積極的に受入れていく必要性を主張してきた。

その結果、特定技能の在留資格（特定技能1号、特定技能2号）に係る新たな制度（以下、本文中は「本制度」）の創設が盛り込まれ、本年4月に施行される「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」が先の臨時国会で成立し、更に「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」と、受入れ対象14分野ごとの制度の運用に関する方針である「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）」が昨年末に閣議決定されたことに加え、外国人材の受入れ・共生のための126の施策が盛り込まれた「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議で決定されたことを、当所は高く評価している。

本制度は、深刻化する人手不足に対応するために創設されることから、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とともに、特定技能外国人が大都市圏など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など、実効性のある制度にしていく必要がある。また、政府、地方自治体、受入れ企業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・社会基盤の維持・発展に寄与する制度にしていくことが求められる。

このたび、法務省から「新たな外国人材受入れに関する省令（案）」が、また厚生労働省から外国人労働者の雇用管理について事業主が講ずべき必要な措置を定めた「外国人雇用管理指針（改正案）」がそれぞれ公表され意見募集が行われているが、これらは本制度を中小企業の実態に即した有効なものとするために非常に重要であり、外国人材を受入れる企業はこれらの内容をしっかりと把握・理解しておく必要があることから、受入れ企業の視座に基づき、下記により当所の意見を申しあげる。

1. 新たな外国人材受入れ制度に関する省令（案）に対する意見【法務省】

（1）契約、受入れ機関、支援計画等の基準に関する省令（案）について

<特定技能雇用契約の内容が満たすべき基準について>

①特定技能外国人が雇用契約終了後に帰国する際の旅費負担の取り扱い

- 省令（案）では、特定技能雇用契約の内容が満たすべき基準として、「特定技能外国人に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」を求めている。また、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」では、特定技能外国人の雇用形態はフルタイム、且つ、原則として直接雇用とする旨を定めている。
- 一方、省令（案）では、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（受入れ企業）が満たすべき基準として、「特定技能外国人に対して名目のいかんを問わず金銭その他の財産の管理をする者」は対象外とされていることから、受入れ企業は雇用した特定技能外国人の金銭および財産を管理することはできない。
- そうした中、省令（案）では、「特定技能外国人が雇用契約終了後帰国する際に、旅費を負担することができない時は、雇用契約の相手方である本邦の公私の機関（受入れ企業）が当該旅費を負担する」ことを求めているが、特定技能外国人に対する報酬額や雇用形態、特定技能外国人の金銭および財産の管理に関する規定に鑑みると、特定技能外国人が雇用契約終了後に帰国する際の旅費は特定技能外国人が自己負担することを原則とすべきである。
- また、特定技能外国人が雇用契約終了後に帰国する際の旅費等に充てられるよう、特定技能外国人の毎月の報酬から一定額を天引きし積み立てられる公的な制度の創設を検討すべきである。

<特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（受入れ企業）が満たすべき基準について>

②特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（受入れ企業）が満たすべき基準（外国人材の行方不明者を発生させていないこと）

- 省令（案）では、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（受入れ企業）が満たすべき基準として、「特定技能雇用契約の締結の日前1年以内またはその締結の日以後に当該機関（受入れ企業）の責めに帰すべき事由により外国人の行方不明者を発生させていないこと」を定めている。
- しかし、外国人の失踪者や行方不明者は、受入れ企業の責めに帰すべき事由によらず、当該外国人の意思によるケースも存在する。また、受入れ企業の責めに帰すべき事由かどうかの判断は、受入れ企業、当該外国人双方の主張や事実関係に基づき総合的に検証されるべきだが、外国人が失踪し、行方不明になった場合には、判断が付かないこともあり得る。
- したがって、外国人の行方不明者の発生に係る当該機関（受入れ企業）の責めに帰すべ

き事由については、省令で合理的且つ具体的な判断基準を明確に示すべきである。

③受入れ企業における支援責任者、支援担当者の要件

○省令（案）では、特定技能1号の外国人の支援計画の適正な実施に係る要件として、下記のいずれかに該当することを求めている。

a 過去2年間に就労可能な在留資格および特定活動の在留資格により中長期に在留している外国人の受入れまたは管理を適正に行った実績があり、且つ、役員または職員の中から特定技能1号の外国人の支援計画に関する「支援責任者」を選任し、特定技能に係る活動をさせる事業所ごとに「支援担当者」を選任すること。

b 役員または職員であって、過去2年間に就労可能な在留資格および特定活動の在留資格により中長期に在留している外国人の生活相談等に従事した経験を有する者の中から「支援責任者」を選任し、特定技能に係る活動をさせる事業所ごとに「支援担当者」を選任すること。

c 上記a、bの基準に適合する者の他、同程度に支援業務を適正に実施することができる者として、出入国在留管理庁から認められた者であること。

○しかし、a、bの要件は過去に外国人材を受入れた実績を有することが前提となっていることから、本制度の創設を機に、初めて外国人材を受入れる企業は、a、bの要件に該当する者を新たに雇用するか、自社の役員または職員がcの要件に該当するかどうかを判断する必要がある。

○したがって、cの要件が定める「支援責任者」および「支援担当者」の認定基準を具体的且つ明確に示すべきである。また、この認定基準は、一定の研修を修了した者は支援業務を適正に実施することができる者として認めるなど、初めて外国人材を受入れる企業を念頭に置いたものとすべきである。

○加えて、省令（案）では、「支援責任者および支援担当者は、外国人を監督する立場にない者」とすることを求めているが、中小企業はマンパワーに限りがあることから、中小企業については「支援責任者および支援担当者は、外国人を監督する立場にない者を選任するよう努めること」とすることが望ましい。

④特定技能1号の外国人が入国した後に受入れ企業が外国人に対して行う情報提供

○省令（案）では、特定技能1号の外国人の支援計画の内容が満たすべき基準として、特定技能1号の外国人が入国した後に受入れ企業が外国人に対して下記の情報提供を実施することを求めている。

a わが国での生活一般に関する知識。

b 国または地方公共団体の機関に対する届出その他手続きに関する知識。

c 本邦の公私の機関（受入れ企業）または当該機関から契約により特定技能1号の外国人の支援計画の実施の委託を受けた者（登録支援機関）において相談または苦情の申出に対応することとされている者の連絡先およびこれらの相談または苦情の申出をすべき国または地方公共団体の機関の連絡先。

d 外国人が十分に理解することができる言語により医療を受けることができる医療機関に関する情報。

e 防災および防犯に関する知識ならびに急病その他の緊急時における対応に必要な知識。

f 出入国または労働に関する法令の規定に違反していることを知った時の対応方法その他外国人の法的保護に必要な情報。

- このうち、dの外国語対応が可能な医療機関に関する情報について、一企業による情報収集には限界があることから、外国語対応が可能な医療機関に関する情報は国または地方公共団体が取り纏めホームページ等で公表すべきである。
- また、関係閣僚会議で決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」には、外国人が在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子供の教育等の生活に関わる様々な事柄について疑問や悩みを抱いた場合に、適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、都道府県、指定都市および外国人が集住する市町村約100か所において、地方公共団体が情報提供および相談を行う一元的な窓口である「多文化共生総合相談ワンストップセンター（仮）」を設置することの支援や、安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報（在留資格・労働関係法令・社会保険・防犯・交通安全等）について、「生活・就労ガイドブック（仮）」を政府横断的に作成することが盛り込まれているが、こうした施策を速やかに具現化することで、外国人に対する支援体制を早期に確立していく必要がある。

⑤特定技能1号の外国人に対する再就職の支援

- 省令（案）では、特定技能1号の外国人の支援計画の内容が満たすべき基準として、特定技能1号の外国人がその責めに帰すべき事由によらないで雇用契約を解除される場合、本邦の公私の機関（受入れ企業）はハローワーク等を紹介するなど、外国人に対して再就職の支援を実施することを求めている。
- 円滑な再就職には、外国人がこれまでにどのような業務に従事していたのか、どのような知識、技術・技能・スキル等を有しているのかなど、転職先企業に職務経歴等を明らかにすることが有効であるため、厚生労働省が実施している「ジョブ・カード」制度を外国人でも円滑に利活用できるようにするなど、機能を強化すべきである。

(2) 受入れ分野、技能水準に関する省令（案）について

⑥特定技能外国人の受入れ対象分野

- 本制度は、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り組み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・舶用工業の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14分野合計で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。
- 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り組み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、地域における深刻な人手不足に適切に対応するために、法務省等関係省庁は地方および中小企業における

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、分野別運用方針の見直しや受入れ分野に関する検討を速やかに行うべきである。

(3) 出入国管理および難民認定法施行規則（省令・改正案）について

⑦特定技能所属機関（受入れ企業）がすべき届出

- 省令（改正案）では、特定技能所属機関（受入れ企業）に対して、外国人の氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地および在留カードの番号といった特定技能外国人本人に関する情報から、雇用契約、支援計画、受入れた特定技能外国人が就労する場所、業務内容、受入れに要した費用とその内訳等に至るまで、多岐にわたる事項を随時または定期的（四半期ごとに、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内）に出入国在留管理庁長官へ届け出を求めている。
- 特定技能所属機関（受入れ企業）はこうした届出を適切に行うことが求められるが、外国人材の受入れニーズのある企業から、「届出に関する事項を含め、省令（案）は法令用語や専門用語が多く分かりづらいので、制度全般に関する分かりやすいパンフレットを早く作って欲しい」、「随時および定期的な届出事項が多岐にわたるので、届出書のひな型や記入例、届出の際の留意点を早期に示して欲しい」、「届出に係る事務負担はなるべく軽減して欲しい」、「届出はなるべくオンラインで申請できるようにして欲しい」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- 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ことから、法務省は届出書のひな型や記入例、届出の際の留意点を速やかにホームページに掲載すべきである。また、受入れ企業の事務負担を軽減する観点から、届出は支障がない限り簡素化していくべきである。
- 更に、省令（改正案）では、各種届出の提出先は地方出入国在留管理局（現入国管理局、全国8か所）となっており、郵便等の場合は指定された出入国在留管理署にも提出することができる定められているが、特に地方の受入れ企業の負担を軽減するために、支局（全国7か所）、出張所（同61か所）、入国管理センター（同2か所）への届出を認めるべきである。
- 加えて、オンライン申請等に係る省令（案）では、在留審査手続きのうちオンライン申請の対象となる手続きは、在留期間更新許可申請、資格外活動許可申請、再入国許可申請の各申請書の提出となっているが、特定技能所属機関（受入れ企業）が行う届出は支障がない限り、極力オンライン申請を認めるべきである。

⑧報酬の支払状況に関する届出

- 上記の通り、省令（改正案）では特定技能所属機関（受入れ企業）に対して、多岐にわたる事項を出入国在留管理庁長官に届け出を求めている。
- このうち、「特定技能外国人および特定技能外国人と同一の業務に従事する日本人に対する報酬の支払状況」が定期的な届出事項に定められているが、「同一の業務」に関する定義は示されていない。
- これに対し、「働き方改革関連法」には「同一労働同一賃金」について、「均等待遇規

定」、「均衡待遇規定」がそれぞれ定められている。

- ・均等待遇規定：①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止。
- ・均衡待遇規定：①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止。

- 一方、特定技能雇用契約の内容が満たすべき基準に関する省令（案）では、特定技能雇用契約の内容が満たすべき基準として、「特定技能外国人に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」を求めているが、「同一の業務」に関する定義が明確にならないと、責任の程度、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いから、特定技能外国人よりも、特定技能外国人と同一の業務に従事する日本人の方が報酬の額が高くなることもあり得る。
- 均等待遇規定、均衡待遇規定はあくまで同一企業内における正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇の差の解消を目的としたものであるが、これらの規定に倣い、「同一の業務」に関する定義はコンメンタール（注釈書）等で具体的且つ明確に示すべきである。

（４）その他

⑨改正出入国管理および難民認定法、省令のコンメンタール（注釈書）、パンフレットの作成と制度の幅広い周知

- 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ることから、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。
- 一方、「改正入管法や省令（案）は法令用語や専門用語が多く分かりづらいので、制度全般に関する分かりやすいパンフレットを早く作って欲しい」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- したがって、法務省はコンメンタール（注釈書）や、届出など外国人材の受入れ手続きや制度全般に関する分かりやすいパンフレットを早期に作成すべきである。
- また、コンメンタール（注釈書）や、パンフレットの作成に合わせて、企業向け説明会・セミナーを全国的に開催するなど、特定技能外国人の受入れに係る手続きを含めた制度全般を幅広く周知していくべきである。
- その際、「外国人雇用管理指針」と一体的に周知していくことに加え、登録支援機関や商工会議所をはじめとした各種団体と緊密に連携することで、外国人材の受入れニーズがある全国の中小企業に対して幅広く周知していく必要がある。

2. 外国人雇用管理指針（改正案）に対する意見【厚生労働省】

⑩「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ることから、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。
- 本指針には、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主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、厚生労働省は本指針に関する新たなパンフレットの作成や、受入れ企業を対象とした研修会の実施等を通じて、本指針の内容を幅広く周知していくべきである。
- その際、法務省等関係省庁と緊密に連携し、新たな外国人材受入れに関する省令をはじめとした本制度と本指針とを一体的に周知していくことが望ましい。

⑪「働き方改革関連法」の幅広い周知

- 「働き方改革関連法」の成立を受け、本指針（改正案）には、時間外・休日労働の上限規制の遵守、労働時間の客観的方法での把握、年次有給休暇の確実な取得、正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の是正（同一労働同一賃金）に関する内容が盛り込まれている。
- 一方、当所が昨年10月～12月にかけて実施した「働き方改革関連法への準備状況に関する調査」で、法律の内容を「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」に至っては47.8%を占め、これらの認知度は企業規模が小さくなるにつれて低下する結果となった。また、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」ともに、「対応済・対応の目途が付いている企業」の割合は半数に満たない状況であった。
- このように、「働き方改革関連法」は中小企業における認知度や準備状況に課題があることから、外国人材を受入れる企業が外国人の雇用管理を適切に行っていくためにも、厚生労働省は「働き方改革関連法」の更なる周知に努めるべきである。
- なお、当所は引き続き政府等と緊密に連携し、全国の中小企業に対する「働き方改革関連法」の内容や各種支援策の周知に鋭意、取り組んでいく所存である。

⑫外国人材の雇用管理に関する相談機能の強化・拡充

- 厚生労働省は、企業における適正な雇用管理の確保に向け、事業所訪問により雇用管理状況の確認、改善のための助言・指導等を行うとともに、外国人雇用状況届出の適正な履行を確保するために、「外国人雇用管理アドバイザー制度」により外国人材の雇用管理に関する企業からの相談に無料で応じている。
- 一方、当所が実施した「人手不足等への対応に関する調査」で、外国人材の受入れニーズがある企業（既に雇用している、今後雇用する予定、雇用するか検討中と回答した企

業)を対象に、新設または拡充すべき支援策を尋ねたところ、42.1%の企業が「在留資格の更新や労務相談等に対応してくれる公的機関(ハローワーク等)の機能拡充」を挙げている。

- 加えて、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ることから、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。
- したがって、厚生労働省は、「外国人雇用管理アドバイザー制度」を幅広く周知し利用を促進していくことに加え、訪問相談のみならず全国のハローワークや働き方改革推進支援センター等において、外国人材の雇用管理に特化した窓口相談や電話相談を定期的
に実施するなど、相談機能を更に強化・拡充していくべきである。

⑬外国人材の就労・定着支援に向けた企業向け研修事業の創設

- 厚生労働省は外国人材の職場定着を目的に、日本企業に就職する外国人留学生や身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、敬語などの実践的な日本語コミュニケーション能力やビジネスマナーの習得等に関する研修等を実施する「外国人就労・定着支援研修」を実施している。
- 一方、当所が実施した「人手不足等への対応に関する調査」で、外国人材を既に雇用している企業を対象に外国人材を受入れる際の課題を尋ねたところ、51.5%の企業が「言語等コミュニケーションがとりにくい」、次いで41.4%の企業が「文化や習慣の違い」を挙げている。
- そうした中、本指針(改正案)は事業主に対して、「外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育および日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うよう努めること」、「外国人労働者を受入れるにあたっては、日本人労働者と外国人労働者が文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるように努めること」を求めている。
- したがって、厚生労働省は、受入れ企業の外国人材支援責任者や支援担当者等を対象に、外国人労働者に対して日本語教育および日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行う際の留意点や、多文化に配慮した就労環境を構築する際のポイント・ノウハウ等をテーマとした研修事業を創設すべきである。また、登録支援機関や商工会議所をはじめとした各種団体と緊密に連携して研修を全国的に実施していくことも検討されたい。

3. その他の意見・要望事項【法務省、厚生労働省等】

※新たな外国人材受入れ制度に関する省令（案）、外国人雇用管理指針（改正案）に関連し、特定技能の在留資格に係る新たな制度等について、意見・要望を申しあげる。

⑭外国人材の送出国における特定技能の在留資格に係る新たな制度の効果的な広報

- 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、本制度の創設により貴重な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、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」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で、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および日本語能力水準に関する試験は、分野所管行政機関および日本語試験実施機関において、原則として国外において実施されるが、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今年度に外国人材の送出しが想定される9か国（ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル）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り組みを鋭意実施されたい。

⑮特定技能の在留資格に係る新たな制度に特化した相談機能の創設

- 当所が実施した「人手不足等への対応に関する調査」で、外国人材を今後雇用する予定、雇用するか検討中と回答した企業を対象に外国人材を受入れる際の課題を尋ねたところ、33.5%の企業が「そもそも何から取り掛かってよいか分からない」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。
- したがって、法務省、厚生労働省は、本制度の創設を機に、本制度に特化した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相談機能を早期に創設すべきである。
- 加えて、高度外国人材の受入れ促進に向け、留学生を含む高度外国人材と受入れ企業の双方のニーズに応える情報を一括で分かりやすく提供するために、経済産業省と独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）が昨年末に開設した「高度外国人材活躍推進ポータルサイト（Open for Professionals）」や、本年4月から展開される予定で、高度外国人材に精通した専門家を活用し、中堅・中小企業に対して採用に係る手続きや課題解決、外国人材が活躍するための就労環境整備、わが国での安定的な定着までを継続して支援する枠組み（「伴走型支援」）についても、幅広く周知し利用を促進していく必要がある。

⑩受入れ企業と外国人材とのマッチングに資する施策の強化

- 厚生労働省は、東京、名古屋、大阪の各外国人雇用サービスセンターと福岡学生職業センターを拠点として、わが国に留学している外国人留学生と日本企業とのマッチングを目的に、就職面接会やインターンシップ、就職ガイダンス、職業相談・職業紹介等の取り組みを実施している。
- 一方、当所が実施した「人手不足等への対応に関する調査」で、外国人材の受入れニーズがある企業を対象に新設または拡充すべき支援策を尋ねたところ、26.0%の企業が「外国人求職者と求人を希望する企業とのマッチング支援（行政等が実施している外国人留学生を対象とした合同会社説明会等）」を挙げている。こうした状況を踏まえ、外国人留学生を対象とした取り組みを更に強化していくことが求められる。
- また、本制度の創設を機に、厚生労働省はじめ関係省庁は国内外において合同会社説明会を実施するなどして、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の提供に鋭意取り組むべきである。
- 更に、特定技能外国人は許可された範囲内での転職が認められていることから、特定技能外国人の円滑な転職を可能とするために、ハローワークや外国人雇用サービスセンターの機能を拡充していくことも不可欠である。

⑪特定技能外国人が大都市圏など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の措置の実施

- 本制度の創設により、大きな経済情勢の変化が生じない限り、受入れ対象14分野において向こう5年間で34万5千人を上限として、特定技能1号の外国人を受入れることになった。
- 本制度は、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るが、当所の調査では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」と記載されていることから、法務省、厚生労働省はじめ関係省庁は、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り組みを早期且つ着実に実行していくことに加え、具体的且つ実効性のある施策を更に実施していくことが求められる。

⑫「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

- 関係閣僚会議で決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」には、外国人材の受入れ・共生のための126の施策が盛り込まれている。しかし、上記「⑪特定技能の在留資格に係る新たな制度に特化した相談機能の創設」や「⑩受入れ企業と外国人材とのマッチングに資する施策の強化」など、外国人材を受入れる中小企業のための施策は皆無である。
- 本制度は、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るこ

とに加え、「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る」旨が記載されていることから、外国人材の受入れニーズがある中小企業の要望や「生の声」をもとに、定期的なフォローアップをしっかりと実施することで、今後、外国人材を受入れる中小企業のための施策を追加・拡充していくべきである。

⑱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、わが国での在留および就労が認められているものの、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。
- なお、当該試験は原則として国外において実施されるが、国家資格等を取得しわが国での就労を希望する外国人留学生等がわが国で就職できるよう、試験ニーズがある産業分野については日本国内においても当該試験を実施することが望ましい。
- 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、必要な技能水準およ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。

⑳留学生のわが国における就職の促進

- 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割である中、実際の就職率は36%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挙げられる。

- こうした状況の中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」には、今年度中に、大学を卒業する外国人留学生が就職できる業種の幅を広げるため、法務省が本年3月を目途として在留資格に係る告示改正を行うこと、更には今年度中にクールジャパン分野等の専門学校等を卒業する外国人留学生が就職できる業務の幅を広げるため、関係省庁との協議を踏まえ、今年度中に所要の措置を講ずることが盛り込まれているが、法務省はじめ関係省庁は外国人留学生のわが国における就職を容易にするための在留資格の見直しなど、外国人留学生のわが国における就職の促進に資する取り組みを着実に実施していくべきである。
- 加えて、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、更には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、厚生労働省はじめ関係省庁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。
- また、法務省は、留学生が在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について、就職先が中小企業の場合でも大企業と同様の簡素化を図ることを検討し、今年度中に所要の措置を講ずることとしているが、こうした取り組みも推進していくことで、留学生の中小企業への就職を促進されたい。

以 上