

# 今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見(概要)

～「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～

図1～3および在留資格別労働者数は直近の数値に修正

## 【外国人材受け入れの現状】

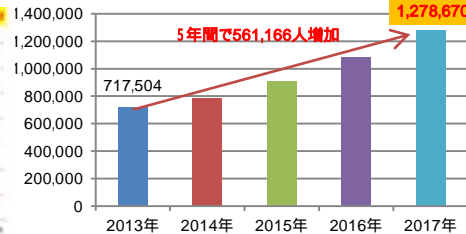
- わが国における在留外国人は、中長期在留者および特別永住者を合わせ、2,471,458人であり(2017年6月末現在)、対前年未比で3.7%(88,636人)増加している(図1参照)。
- 在留外国人の内、日本で就労をしている者は、2017年10月末現在1,278,670人で、前年同期比で17.9%(194,901人)増加、5年連続で過去最高を更新した(図2参照)。
- 在留資格別に外国人労働者数を見ると、「資格外活動」、「技能実習」といった、**原則は就労が認められない在留資格で就労を行う者が4割以上であり、年々増加している**(図3参照)。
- 日商が実施した調査(人手不足等への対応に関する調査)では、「**人手不足**」と回答した割合が**3年連続で上昇**し、直近の調査では**6割に達する**(図4参照)。

図1: 在留外国人推移(過去10年間)



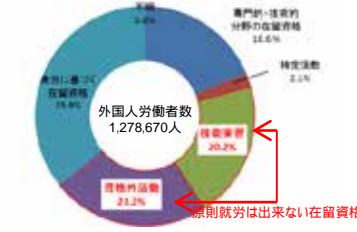
出所: 法務省「平成29年6月末現在の在留外国人数」を事務局にて加工

図2: 外国人労働者推移(過去5年間)



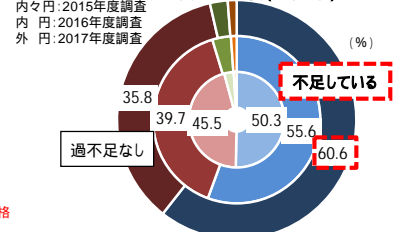
出所: 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(2017年10月末現在)

図3: 在留資格別外国人労働者数



出所: 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(2017年10月末現在)

図4: 人手不足の現状(全産業)



出所: 日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」(2017年7月)

- 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。
- 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。
- 対応策として、**既存の在留資格の範囲を超えた、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、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。**

## 外国人材の受け入れに係る新たな制度の構築について(要望項目)

- 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**  
企業においては働き方改革を推進
- 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・意識啓発を強化すること** (宗教上(ハラル等)や生活習慣の違い等)

## 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:韓国等)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)

## 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

### 課題事項

#### 1. 高度専門職(高度外国人材) 2017年6月末8,515人※

- 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**
- 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)**

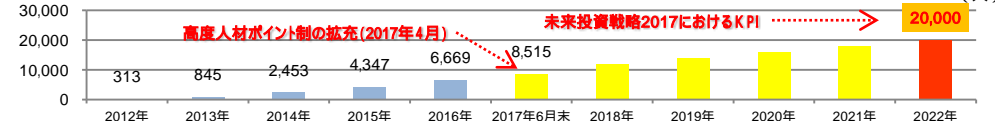
高度専門職の在留資格で新規に入国した外国人材(2015年136人、2016年229人)。  
2014年6月の入管法改正により、高度人材と認定された外国人材に最初に付与する在留資格「高度専門職1号」と、当該在留資格を持って一定期間在留した外国人材を対象とする在留資格「高度専門職2号」が創設された(2015年4月施行)。  
高度専門職が創設される以前に高度ポイント制により高度人材と認定された外国人材には「特定活動」の在留資格が付与された。

### 要望事項

#### 1. 高度専門職(高度外国人材)

- 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**

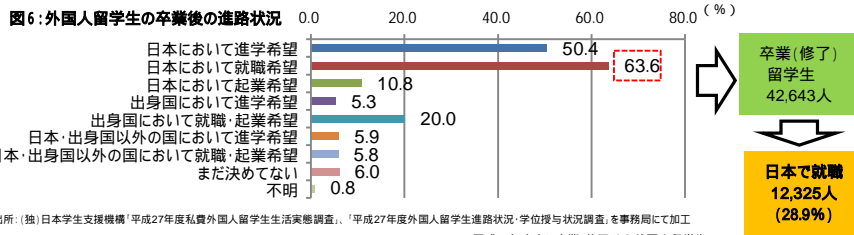
図5: 高度外国人材ポイント制の認定件数推移



出所: 法務省「高度人材の受け入れについて」、「未来投資戦略2017」, 経済産業省「成長戦略における外国人材の活用について」を事務局にて加工

## 2. 留学(外国人留学生) 2017年6月末291,164人

- ・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(図6参照)
- 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



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  
平成27年度中に卒業(修了)した外国人留学生

## 3. 技能実習(外国人技能実習生) 2017年6月末251,721人

- ・2号移行(実習2年目以降)対象職種が77職種139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

図7: 技能実習制度の見直しの内容

項目	旧制度	新制度
監理団体の責任強化	監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分。 監理団体は届け出	監理団体については許可制(法務省、厚生省両省大臣認定)、実習実施者については届出制とし、技能実習計画は個々に認定制とする。
法的指導権限を持った機関の設置	民間機関である国際研修協力機構(JITCO)が、法的権限がないまま巡回指導。	新たに外国人技能実習機構を創設し、同機構が監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施(法的権限を有する)。
実習生の保護体制の強化	-	通報・申告窓口を整備、人権侵害行為等に対する罰則等を整備、実習先変更支援を充実。
実習実施期間の延長	原則1年、最長3年。 建設、造船業は2020年までの緊急かつ時限的措置として最長5年を認め。	優良な監理団体として認定された場合、実習実施期間を5年に延長(一旦帰国後、最大2年間の実習)。

## 4. 技術・人文知識・国際業務(技術者) 2017年6月末180,180人

- ・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

## 5. 技能(特殊専門職) 2017年6月末39,378人

- ・「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

図8: 「技能」で定める項目一覧

項目	省令で定める内容
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わ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)
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
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
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
動物の調教	動物の調教に係る技能を有する者
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
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)
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)
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)

## 2. 留学(外国人留学生)

- ・外国人留学生の日本での就職を増加させるため、留学ステージ(段階)に応じたきめより細かな対応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

## 3. 技能実習(外国人技能実習生)

- ・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



消火訓練で通訳をする李氏

## 4. 技術・人文知識・国際業務(技術者)

- ・「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

## 5. 技能(特殊専門職)

- ・「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. 特定活動(国家戦略特別区域内で従事する外国人材)

- ・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