

これまでの検討会でいただいた御意見等

第1回（令和3年3月19日）

新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について

（主な御意見）※敬称略、順不同

- 外国人労働者は日本人と比べて当事者の声が汲み上げにくい。外国人労働者の声を汲み上げようと努力することと同時に、検討会の場でデータに基づいて議論することの意義は大きい。（酒井）
- 離職者や賃金の状況が、在留資格や産業で大分違うということが分かった。他方で、一部のデータに関しては、仮の推計という域を出ない。将来的には、しっかりとした統計で把握できるようにすることが望ましい。（酒井）
- 外国人の就労支援は、アウトリーチの取組も必要。日本人も含めて周知を。（酒井）
- 外国人労働者への期待、関心は、コロナ禍でも高い。各種の情報提供、好事例の横展開、相談機能の拡充が必要。（杉崎）
- 人手不足は、コロナ終息後にまた深刻化すると考えられる。外国人労働者数、雇用事業者数ともに更に増加していくと考えられる中で、外国人労働者の雇用状況、需給の状況、また労働移動や賃金構造に関する詳細な分析をすることが、政策立案や現状分析において有効。（杉崎）
- 日本人以上に転職や再就職が難しいといったような一面もあるので、きめ細かに支援していく必要がある。例えばハローワークにおける多言語対応の強化や、マンパワーも強化していく必要がある。（杉崎）
- 高度外国人材の更なる受入促進が不可欠であり、人事評価、労務管理の見直しなど、就労環境も併せて整備していく必要。今後も、外国人雇用に関する客観的なデータを収集し、エビデンスに基づいた政策展開を。（池田）
- 群馬労働局と群馬県庁との連携は好事例。中長期的には行政のデジタル化も含め、省庁、地方自治体、ハローワークなど、行政の垣根を越えた連携を高めていくことは重要。（池田）

第1回（令和3年3月19日）

新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について （続き）

（主な御意見）※敬称略、順不同

- 在留資格毎の求人、求職の問題点を見つけ、解決していく必要。外国人との共生を考える上での問題点について、継続した議論を。（佐久間）
- 諸外国の状況を見ても、外国人、移民は当事者性が低く、正確なデータを集めなければ、偏った議論に容易に流れてしまう。EBPMとして外国人労働者政策が作られていくことが重要。（是川）
- 今回のデータには仮説的などところもあるが、外国人雇用状況届出の調査とハローワークからの速報性の高いデータを使って雇用動向を示すことは良い戦略。今後は外国人労働者の労働市場における位置づけについて、実際の政策に使える指標として鍛えていくことが必要。（是川）
- 諸外国の動向がポストコロナの中でどうなっていくかも視野に入れる必要。コロナ後に改めてこういった形で広範なスキルレベルの外国人労働者を受け入れていくかが課題。先行きを見据えた議論を。（是川）
- コロナ禍で日本人を採用しやすくなって外国人でなくてもよいという傾向があると考えられるが、人手不足だけでなく、コロナ後を見据えてグローバル化やイノベーションを進めるために高度人材が必要という認識も必要。（九門）
- 外国人労働者の活躍には雇用の安定と労働条件の確保が前提。在留資格毎の課題を吸い上げて、労働者の声を踏まえた対策の検討を。（富高）
- コロナ禍で女性、若年、学生やアルバイト等、強くコロナの影響を受けている層が確認されているが、外国人もその一端であるということ認識。ハローワーク以外のルートでの労働移動についても気になる。（天瀬）
- 外国人の場合はネットワークの重要性が非常に高いのではないか。（友原）

第2回（令和3年4月12日）新型コロナウイルス感染症等の影響を受け 困窮する外国人失業者等に対するハローワークの対応

（関係者からのヒアリング）

NPO法人愛伝舎理事長	坂本 久海子 氏
NPO法人日越ともいき支援会代表理事	吉水 慈豊 氏
ゴーウェル株式会社代表取締役社長	松田 秀和 氏

（主な御意見）※敬称略、順不同

- 外国人向けの情報発信は、それぞれに適したネットワークを通じて行うべき。（新田）
- 行政にNPOと一緒に関わらないと、フォローに繋がらない。外国人在留支援センター（東京・四谷）は全国各地ではできないので、NPO等との連携を広げてほしい。（坂本）
- ハローワークとNPOや民間企業等が連携して支援を。（富高・九門）
- 外国人コミュニティに対してハローワークが対応できるようにするべき。（吉水）
- 在留資格の特例で週28時間のアルバイトを探しても、いつ帰国するか分からないので企業側も受け入れにくい。（吉水）
- 地域社会全体が協働することで、より効果的な支援を行うことが望ましい。（新田）
- 旗振り役となるハローワークにおけるマンパワーの確保など、体制の整備や強化も必要。（新田）
- 留学や技人国の若者については、多言語での発信に加え、距離感を縮めることが大事。どうしたらハローワークに来るのか、ターゲットの調査を行った方が良い。（松田）
- 国籍やグループなど影響力のあるネットワークに着目した情報発信が必要ではないか。（是川）
- 留学生に対しては、全国規模で活動している留学生の学生団体経由での情報発信を。（九門）
- 日本語が余り上手ではない外国人がハローワークで仕事を見つけることは難しい。（坂本）
- 特定のハローワークで蓄積されている暗黙知やノウハウについて、全国展開や研修の実施、専門性のある職員の養成を。（富高・九門・是川）
- 外国人労働者のマッチングについて、ハローワークで蓄積されたノウハウを全国展開すべき。雇用を守るための在留資格に関する柔軟な取組は重要だが、制度の主旨は守るべき。（富高）
- 連携やネットワークが重要性という中で、例えば職業安定機関がどのような役割を果たすかが今後の検討課題。（山川）
- キャリア開発やキャリア設計のための支援も必要ではないか。（山川）

第3回（令和3年4月27日）外国人労働者の職場・地域における定着

（関係者からのヒアリング）

パーソルキャリア株式会社地域外国人材定着事業部長 多田 盛弘 氏
福井県産業労働部副部長（労働政策） 山口 晋司 氏
株式会社三美テックス常務取締役営業本部長 高本 楊子 氏

（構成員からの報告）

是川構成員「日本における外国人労働者の位置づけ-どこから来て、どのように働いているのか?-」

（主な御意見）※敬称略、順不同

- 外国人労働者のミクロな移動/定住プロセスの解明のため、個人単位で見た時間的経過に伴う在留資格及びその他の様々な経済的条件やその変遷の解明が必要。「在留外国人統計」や「外国人雇用状況」の届出状況と、その他の既存の公的統計の個票データを用いたミクロな分析が必要。データを保有する関係諸機関により、信頼性の高い各種統計や指標を新たに整備するという姿勢で臨む必要。
（是川）
- 「良い定着」について、福井県の先進事例などを自治体に横展開することが大事。各種支援ツール等について、中小企業にしっかり情報を届けてほしい。（杉崎）
- 必ずしも給与重視ではなく安心感という部分で、中小企業の強みを活かせると考えるが、企業は情報発信に慣れていない面もあるため、行政がセミナー等でフォローしてほしい。（杉崎）
- 国籍や在留資格等によって留意すべき点が異なっており、それが実際の職場環境や自社の制度とマッチしているのかということを見極めることが重要。ハローワークのマッチングでも留意が必要。
（新田）
- 地域定着について、モデル事業での成功事例を水平展開していくことが効果的。（新田）
- 企業選択が給与だけでなく、就業環境なども重要視されるということは、地域のモデルとしても期待。外国人の保険加入についても何か取組ができると良い。今回の資料で、相手国の送出し機関が、どの在留資格を取得しようとしているのか、どう送り出そうとしているのかが分かった。助成金についてはもう少し使いやすくできるのではないか。（佐久間）
- データを保有する諸機関の連携の必要性に同意。きめ細かな対応ができるというところを地域のメリット・好事例として、発信してほしい。（富高）
- 行政のたらい回しにならないよう、連携することが大事。企業がスムーズに採用や就労について相談できて、アドバイスが貰える窓口が必要。（高本）

第4回（令和3年5月14日）留学生の国内就職支援及び 外国につながる子どものキャリア支援等について

（関係者からのヒアリング）

立命館大学キャリアセンター部長、経済学部教授	紀國	洋	氏
一般社団法人グローバル人財サポート浜松代表理事	堀	永乃	氏
神奈川県行政書士会国際部副部長	笠間	由美子	氏

（主な御意見）※敬称略、順不同

1. 留学生関係

- 入学早期から、日本の就活について知って貰うことが必要。大学として、ハローワークから企業の実態を留学生に教えて貰うこと、留学生を採用する企業の情報を貰うことを期待。（紀國）
- 外国人留学生の国内就職支援は企業支援も重要。外国人を雇ったことのない企業は採用や在留資格切替えなどでわからないので、積極的な支援が必要。（富高）
- 大学との連携協定やモデルカリキュラムの周知に力を入れて取り組んでほしい。（新田）
- 大学とハローワークの連携協定は有効。コロナ後は、オンライン面接会に加えて、リアルな面接会を実施してほしい。（杉崎）
- 若年期に日本の文化慣行を学んだ者が希望が叶わないことは日本社会にとっての損失。希望と実際の進路の間が埋めてほしい。（酒井）
- 留学生の状況を理解して支援できる人材が圧倒的に不足している。キャリアコンサルタント向けの外国人の能力開発に関する研修は重要で、ハローワークや大学などで支援に当たる人材の育成にも有用。（九門）

2. 外国につながる子ども関係

- 子供達が具体的に夢を描いて、逆算して考えられるキャリアシートがあると良い。早い段階から継続的・定期的に、就労と在留資格と在学中の注意点をワンストップで支援できると良い。（笠間）
- 子どもだけでなく、保護者も含めた一体的な働きかけが必要。（富高・山川）
- 大変重要・重大な問題。教育の先にある就労支援として、国・自治体が具体的な対策を。（杉崎）
- 企業への働きかけなど「つなぐ人がいない」ことが問題。支援体制というより、専門人材を作る必要。過去の厚労省の研修事業でも、きちんと企業を巻き込むと、8割の就職率を達成できた。（堀）
- NPO法人や事業協同組合、企業組合などがソーシャルビジネスとして外国人の共生等の活動を行うに際して、厚労省からの財政的な支援を期待したい。（佐久間）
- 子どもの在留資格は制度的合理性があるなら仕方がないが、ここまで複雑でやり直しがきかない形でよいのか。（是川）

これまでの議題に関連する補足資料

コロナ禍で帰国困難な外国人に配慮した求人に関する要請

【背景】

- コロナ禍において外国人の雇用に様々な影響がある中で、特に、国際的な人の往来の制限により、帰国を望みながらも、出身国との間で運行されている航空便の数が著しく減少しているため、やむなく、在留資格を短期滞在に変更するとともに、資格外活動として一週28時間の就労許可を入管当局から得た外国人も少なくない。
- このような場合、生計等のため就労を望んではいるものの、帰国便に搭乗することができるまでの短期的な就労を望んでいる場合がある。

【対応】

- 厚生労働省職業安定局長より、**経済団体及び職業紹介の関係団体**（※）に対して、コロナ禍で**帰国困難な外国人に配慮した求人**について要請を行った。（令和3年5月20日）
 1. 外国人の採用を積極的に検討する求人について、特に、**短期間の就労でも差し支えない求人については、その旨を求人情報に明示**をするよう努めていただくこと。
 2. その際、職務の遂行上、**最低限求められる日本語によるコミュニケーション能力の水準を明示することや求人の内容が外国語又はやさしい日本語など外国人が理解しやすい記載となるように配慮**していただくこと。

※日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会
日本人材紹介事業協会、全国民営職業紹介事業協会、全国求人情報協会

（参 考）民間企業における具体的な取組の例

- 令和3年5月上旬、「Honda Cars東京」（東京都のHonda正規ディーラー）が、NPO法人からの相談を受け、当該NPO法人に保護されている外国人（在留資格「短期滞在」、週28時間就労可）が就労可能な短時間の仕事として、1日5時間×週5日（週25時間）の洗車の求人を作成、提供（※）。

※5月中旬に、NPO法人に保護されている外国人2名を面接。

ハローワークにおける事業所毎のデータベースの整備（イメージ）

○ハローワークに提出された外国人雇用状況届出の情報に基づき、地方局の求人開拓担当職員の意見も聞きながら、外国人雇用事業所毎のデータベースを整備することにより、外国人向け求人開拓の強化を図る。

※ハローワークによる雇用管理指導・援助の際、外国人雇用に関する情報をデータベースに記録し、企業の採用・育成能力の向上等に活用することについても検討。

（参考）2019年10月から2020年10月までの外国人労働者数の増加数（東京・製造業・上位10社）とハローワーク（HW）における求人提出等の実績

企業	産業分類名（中分類）	外国人雇用状況届出に基づく外国人労働者数				日本人及び外国人のHWを通じた利用実績等			
		2019年10月	2020年10月	増加数	在留資格 （増加数上位3）	現在有効なHW求人がある	過去にHWに求人を提出している	HWからの紹介実績がある	HW経由での就職実績がある
A	食料品製造業	243	549	306	留学、身分系、家族滞在	×	○	○	○
B	食料品製造業	0	151	151	留学、身分系、家族滞在	○	○	○	×
C	食料品製造業	255	357	102	家族滞在、特活、特定技能	×	○	○	○
D	食料品製造業	179	250	71	家族滞在、身分系、技人国	○	○	○	○
E	食料品製造業	49	113	64	特定技能、特活、技人国	○	○	○	○
F	情報通信機械器具製造業	104	153	49	技人国、身分系	×	○	○	×
G	電気機械器具製造業	58	102	44	身分系、技人国、高度専門	×	○	○	○
H	食料品製造業	147	190	43	特定技能、家族滞在、身分系	○	○	○	○
I	輸送用機械器具製造業	72	102	30	技人国、身分系、企業内転勤	×	×	×	×
J	食料品製造業	243	268	25	身分系、留学、家族滞在	○	○	○	○

【求人開拓の一例】

コロナ禍の1年間で、外国人雇用を大きく増やしている（増加数が多い）企業のうち、

- ・現在求人が提出されていない企業（A、C、F、G：過去に求人提出の実績あり）について、求人提出の意向を確認。
- ・現在有効な求人が提出されている企業（B、D、E、H、J）について、外国人を積極採用する意向があるか確認。
- ・過去、求人を提出した履歴のない企業（I）について、ハローワークのマッチングサービスを案内。

第4回で構成員よりいただいたご質問

【質問内容】

- 在留資格「家族滞在」の子どもが、小学校までに来日し、内定を得れば「定住者」に資格変更となるのに、中学校以降であると「特定活動」となる理由は何か。

【回 答】

本邦で出生した者や本邦において義務教育の大半を修了して高等学校等を卒業した者については、我が国社会との強い結びつきを有しており、引き続き本邦において安定した社会生活を営むための素養等も十分備わっていると考えられることから、在留資格「定住者」による在留を認めている。

また、中学校以降に来日して高等学校等を卒業した者（注）については、父母の本邦在留に伴い引き続き本邦に在留することについて一定の配慮が必要であると認められることから、在留資格「特定活動」による在留を認めている。

（注）高等学校等の途中で編入した場合は、N2程度の日本語能力が必要となる。