

ーエビデンスに基づく外国人雇用対策の立案と官民が連携した分野横断的な支援に向けてー

1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）

- (1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、**エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じる**べき。
- (2) 新型コロナウイルス感染症禍で起きている複層的な課題を解決するために、**関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応**していくべき。
- (3) 日本と母国の**文化ギャップの克服**や、専門的・技術的分野の外国人労働者の**長期キャリアを前提とした就労環境を整備**していくべき。
- (4) 外国人雇用対策は、**我が国の雇用や労働市場の質を向上**させるという**積極的な視点**をもって推進するべき。

2 各課題とその対応に関する方向性（各論）

データ

整備の必要性

- ・労働市場における外国人労働者の状況をより詳細に把握・分析すべき。
- ・中長期的には、**日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備**することも含めて検討すべき。

国際労働移動

送出国の視点で捉える

- ・国際機関の活動等への参画を通じて**国際労働移動の状況変化を把握**すべき。
- ・ポストコロナも見据え、外国人労働者にとって**日本の労働市場が円滑に機能するための職業紹介のあり方等を検討**すべき。

文化ギャップ

コミュニケーションの改善

- ・職場に必要な**コミュニケーション能力の見える化**とそれに応じた**研修**、文化ギャップを克服する**就業体験を促進**すべき。
- ・外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上を担う**専門人材の育成を検討**すべき。

支援

様々な要因で困窮

- ・NPO法人等とハローワークが連携し、**困窮外国人へのアウトリーチを強化**すべき。
- ・地域コミュニティ等を通じた**情報発信**、データベース整備による**求人開拓を強化**すべき。
- ・帰国困難者が応募可能な**短期求人を民間企業・職業紹介事業者**に働きかけるべき。

職場定着

定着を見据えた受入れ

- ・モデル地域と**受入れから定着までの一貫した支援を裏証**し、成果を周知すべき。
- ・各種支援ツールも積極的に活用して、雇用管理改善指導・援助を行うべき。

留学生

国内就職の促進

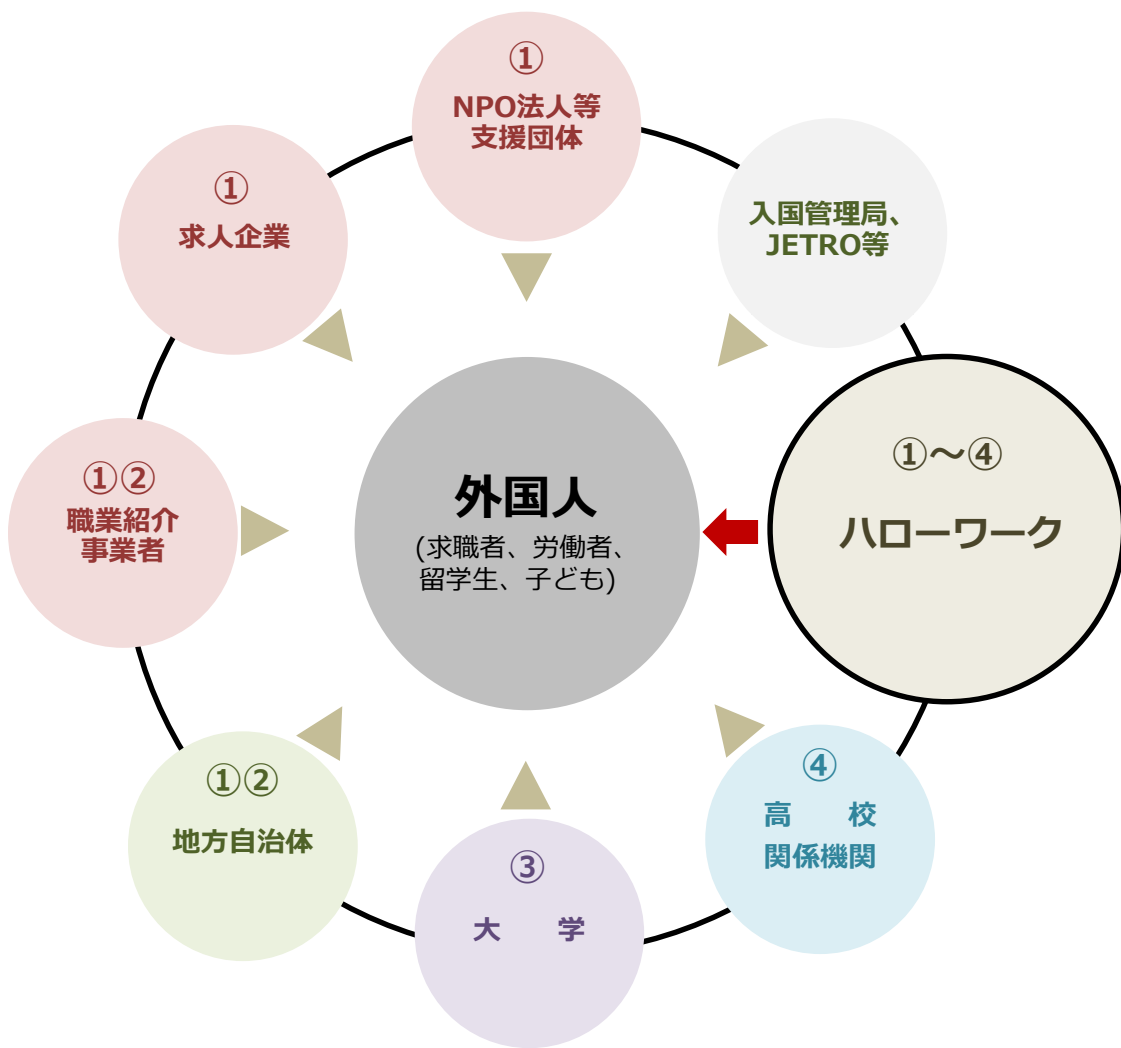
- ・**大学とハローワークの連携協定の締結等、就職支援を強化**し、成果を横展開すべき。
- ・就活や職場定着のための研修用モデルカリキュラムの普及を図るべき。
- ・キャリアコンサルタントの育成など**キャリアアップを支援**すべき。

子ども

キャリアを拓く

- ・高校・ハローワーク・関係機関が連携して、**親も含めた外国につながる子どものキャリア形成支援**を試行的に実施すべき。

ハローワークと多様な関係者との連携を通じた外国人支援



① 困窮外国人へのアウトリーチ・支援

- ・丁寧な聴き取り・伴走型支援など、雇用と生活の両輪での支援
- ・地域コミュニティ等を通じた各種情報の発信
- ・短期で就労可能な求人や職場コミュニケーション能力の明示の働きかけ

② 外国人労働者の職場・地域への定着

- ・地域における受入れから定着までの一貫した支援

③ 留学生の国内就職の促進

- ・就職支援協定の締結等、留学早期からの就労支援

④ 外国につながる子どものキャリア形成

- ・親を含めた子どものキャリア形成支援を行う取組の試行実施

外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめ

—エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案と
官民が連携した分野横断的な支援に向けて—

令和3年6月28日

外国人雇用対策の在り方に関する検討会

目次

第1 趣旨等	
1 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催趣旨	3
2 構成員	3
3 開催経過	3
第2 検討結果	
1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）	4
(1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべき。	4
(2) 新型コロナウイルス感染症禍で起きている複層的な課題を解決するために、関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応していくべき。	4
(3) 日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべき。	5
(4) まとめ：外国人雇用対策は、我が国の雇用や労働市場の質を向上させるという積極的な視点をもって推進するべき。	6
2 各課題とその対応に関する方向性（各論）	6
(1) 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の把握	6
(2) 新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困難する外国人労働者等に対するハローワーク等の対応	6
(3) 外国人労働者の職場・地域での定着	7
(4) 国際的な人の移動の中での外国人雇用対策	8
(5) 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	8
(6) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援	9
(7) 主要先進国の施策・研究を踏まえた検討	10
別紙1 外国人雇用対策の在り方に関する検討会構成員	12
別紙2 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催状況	13
資料1 外国人雇用状況の概況	15
資料2 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	18

資料3	外国人労働者の職場・地域での定着	37
資料4	国際的な労働移動の分析	39
資料5	外国人留学生の国内就職状況等の分析	43
資料6	外国につながる子どものキャリアに関する分析	48
資料7	主要先進国の外国人労働者に関する施策・研究の概要 (OECD等文献レビュー)	52

第1 趣旨等

1 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催趣旨

近年、我が国における外国人労働者の数は急激に増加し、この10年間で約3倍となった。この間、産業構造も絶えず変化しており、国内では、様々な分野で、多様な技能を有する外国人労働者が活躍している。

こうした中で、平成31年には、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお深刻な人手不足である分野に労働者を受け入れるため、新たな在留資格「特定技能」が創設されるとともに、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に基づき、我が国で共に働き、共に生きる存在として、外国人を受け入れるための環境整備が政府全体で進められている。

一方で、足下に目を向けると、新型コロナウイルス感染症の影響により、国際的な人の往来が一時的に停滞する等、社会活動に変化が生じ、様々な産業が打撃を受ける中で、外国人労働者にも影響が確認されている。

このように、複雑化する社会経済情勢の中にあっては、学識経験者や労使の代表による意見を聞きながら、雇用情勢の変化に応じた適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくことが求められている。

このため、本検討会は、我が国の労働市場の動向や、その中における外国人雇用の状況を確認しつつ、アフターコロナも見据えた外国人雇用の在り方とその対応策について、具体的な方向性を議論することを目的として開催した。

2 構成員

別紙1のとおり。

3 開催経過

本検討会では、以下の事項を議題として、令和3年3月から6月までの間、計6回開催し、第2回から第5回までにおいては関係者からのヒアリングを行った。各回の詳細は別紙2のとおり。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 外国人労働者の職場・地域における定着
- (4) 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
- (5) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

第2 検討結果

1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）

(1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべき。

本検討会では、国内労働市場における外国人労働者の状況について、統計データによる客観的な把握に努めた。既存の統計やそれに基づく分析から、新型コロナウイルス感染症禍において、外国人労働者は、日本人労働者と比較して、離職しやすく再就職しにくいのではないかという課題が浮かび上がり、また、在留資格によって雇用状況に様々な違いがあることが明らかになった。しかし、外国人労働者と日本人労働者との比較を行うための客観的な情報の把握については、多くの課題がある。

また、国際労働移動は送出国と受入れ国の経済発展段階を踏まえた構造的なものであり、欧米、湾岸諸国を含めてグローバルに行われている。外国人労働者は、送出国の経済水準や教育水準を背景に、それぞれの学歴に応じ、様々なルートにより就労や留学先となる国を選択している。日本もかつては送出国であったが、現在は受入れ国となっているように、社会経済状況の変化が、国際労働移動に変化をもたらす。このため、外国人労働者の雇用対策の検討にあたっては、国際労働移動の観点から、送出国側の視点や、他の受入れ国との比較も踏まえた広い視野による検討が求められる。

外国人労働者をめぐる問題については、エピソードベースの情報にとどまらず、国内外の労働市場の動向の全体像をエビデンスに基づき客観的に把握し、取り組むべき課題や優先順位を明確にすることが求められる。その上で、我が国の労働市場における包摂の状況や国際的な労働移動のありようを適切に把握し、労働市場が円滑・適正に機能するための方策を検討していくことが必要である。また、検討にあたっては、多様なステークホルダーの参画を図るとともに、議論の過程を公開し、日本人、外国人双方に周知されるべきである。

(2) 新型コロナウイルス感染症禍で起きている複層的な課題を解決するために、関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応していくべき。

新型コロナウイルス感染症禍に伴う入国や行動の制限等による経済への影響により、外国人労働者の雇用は、若年労働者や女性労働者等と同様、様々な影響を受けていると考えられる。他方で、外国人労働者は、その在留資格・国籍、所属する職場やコミュニティの多様性を背景に、外から見えにくい形で窮状に陥っている場合があると考えられる。困窮する外国人の中には、行政からの情報が届かず、自ら支援を求めることも難しい者がいると考えられるため、

困窮する外国人を可視化し、教育や福祉、人道上の観点も含めて適切にアウトリーチを行うなど、様々なチャネルからの支援が必要である。

こうした状況下では、関係諸機関が連携して、解決に向けた取組を進めていくべきである。例えば、公共職業安定機関であるハローワークと、地域や家庭に対するアプローチを得意とする福祉・教育機関や、民間の支援機関といった様々な機関がそれぞれのリソースを持ち寄って対応することが必要である。

また、これまで、外国人労働者については、在留資格別の管理という視点が強かったが、新型コロナウイルス感染症禍という全世界的な危機の中においては、どのような在留資格、国籍であっても、それぞれの特性に留意しつつ就労支援等の労働市場への包摂を図ることが必要ということが明らかとなった。このためには、日本人と同様に、労働法遵守と人権の擁護、各種行政サービスへのアクセスを確保するとともに、外国人労働者がその有する能力を最大限に発揮するという観点から、労働市場が機能するための円滑かつ適正な職業紹介と採用、労働者のスキルの適正な評価等を確保することが重要である。また、外国人の幸福追求という観点も重要である。

(3) 日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべき。

外国人労働者の職場・地域への望ましい定着の在り方を考える上では、外国人と日本人の文化ギャップや認識の相違が原因でトラブルが生じることが多い。例えば、外国人労働者の採用の場面では、企業が業務内容にかかわらず日本人と同等のコミュニケーション能力を求める一方、外国人労働者が母国の雇用慣行を前提とした働き方を希望することなどによるミスマッチや、職場におけるコミュニケーションの場面で、日本人特有の言い回し等への認識の相違が原因でトラブルが生じることがある。

外国人の職場への定着のためには、外国人に対して日本の職場への理解を深めることを求めるのみならず、受入企業側に対しても外国人が働きやすい雇用環境を整備するよう働きかけ、両者のギャップを埋めることで、円滑な関係を構築できるよう取組が進められるべきである。

また、留学を経て専門的・技術的分野の在留資格を取得する者は増加傾向にある。これらに在留資格は、更新に制約がなく、日本に長期間滞在することを前提としていることから、在留資格の変更を含めた多様なキャリアを実現するための支援が行われるべきである。加えて、外国につながる子どもについても、労働市場や地域社会への包摂という観点から、適切な能力開発と在留資格の取得を通じ、自己実現を図ることができるよう、適切なキャリア形成支援を行っていく必要がある。

(4) まとめ：外国人雇用対策は、我が国の雇用や労働市場の質を向上させるといふ積極的な視点をもって推進すべき。

これまで述べた外国人労働者をめぐる課題の諸相をみると、外国人が抱えやすい課題がある一方で、我が国の労働市場の課題を反映している面がある。このため、外国人労働者に対する支援は、現下の状況を踏まえた特別な対応としての意味に留まらず、広く我が国の雇用や労働市場の質を向上させていくという点で、アフターコロナに向けての積極的な意味を持ちうるものである。

2 各課題とその対応に関する方向性（各論）

(1) 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の把握

ア 課題（詳細は資料1及び2参照）

新型コロナウイルス感染症禍における外国人労働者の労働需給、労働移動や求職者の状況等を踏まえると、外国人労働者は日本人と比べ相対的に離職しやすく、再就職しにくいのではないかと、景気の影響を受けやすいのではないかとということが考えられる。

また、在留資格の違いによって、賃金や雇用の状況に大きな違いがあることが明らかになった半面、日本人との比較を行うための既存の統計を用いた比較分析には一定の限界が認められた。

イ 対応の方向性

引き続き、労働市場における外国人労働者の状況について、外国人に関する統計や届出等による分析を行うとともに、統計等の個別データを活用し、より詳細な状況の把握・分析に努めるべきである。

加えて、中長期的には、関係諸機関が連携し、日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備することも含めて検討し、エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案の基盤整備を目指すべきである。

(2) 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労働者等に対するハローワーク等の対応

ア 課題（詳細は資料1及び2参照）

新型コロナウイルス感染症禍における外国人労働者の困窮状況は、(1)の就労面での課題に加え、職場におけるコミュニケーション能力の不足や文化ギャップ、行政サービスなど支援へのアクセスの難しさや在留資格の制約、個々人が抱える事情など、様々な要因が重なって生じており、ハローワークによる就労支援のみならず、地域福祉との連携も必要である。さらに、地域には官民を問わず多様な支援が行われているが、支援主体間の

連携が難しい状況にある。

また、就労支援においては、在留資格の特例により、コロナ禍で帰国困難な外国人の就労が認められているが、ハローワークに来所しない者が多いことに加え、特例の内容への理解の不足、職場におけるコミュニケーション能力の不足、帰国困難な状況に相応しい短期求人の不足等から、ハローワークでの職業紹介が困難な状況にある。

イ 対応の方向性

外国人労働者の我が国労働市場への包摂という観点から、困窮する外国人に対して食糧や住居など生活支援を行うNPO法人や事業協同組合・企業組合等とハローワークの連携によりアウトリーチを強化し、通訳を介した丁寧な聴き取りを行うなど伴走型の支援を実施するとともに、地域の連携の基盤となる情報の一つとして好事例やノウハウ等を全国に展開することで、雇用と生活の両輪で支援を進めるべきである。外国人への支援策は、外国人を支援する日本人にも周知していく必要がある。

また、ハローワークにおいて、多言語での職業相談の体制整備や、地域コミュニティや学校、留学生団体等を通じた各種情報の発信を行うとともに、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を強化すべきである。また、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化を進め、マッチングの向上を図るべきである。

加えて、帰国困難者を念頭に、外国人求職者と求人企業とのマッチングを促進するため、企業や民間職業紹介事業者等に対し、外国人向け求人の開拓や求められる職場のコミュニケーション能力の明示や、短期間でも就労可能な求人の提示等を働きかけるべきである。

中長期的には、デジタル化の取組の進展等も踏まえつつ、外国人が手続きを行う際の利便性の向上や関係機関の連携強化についても、検討課題としていくべきである。

(3) 外国人労働者の職場・地域での定着

ア 課題（詳細は資料3参照）

外国人労働者の職場・地域での「良い定着」には、「良い受入れ」から考えることが重要であり、関係者が連携して、入国前後から職場・地域への定着を見据えた支援を行う必要がある。

また、入国後の外国人労働者の雇用管理の改善の観点から、労働関係法令の遵守を前提として、企業の外国人労働者に関する採用・育成能力を向上し、外国人と日本人がより働きやすい職場を構築していくことにより、労働市場への包摂を進めていく必要がある。

イ 対応の方向性

「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」において、モデル地域と共に受入れから定着までの一貫した支援を実証し、その成果を関係者に周知する。また、外国人労働者の「良い定着」に繋がる「良い受入れ」を支援できる民間職業紹介事業者を増やすことや、そこで働く専門人材の育成等に向けた取組を検討する。

また、ハローワークにおいて、各種支援ツールも積極的に活用して、労働条件の遵守や働きやすい職場の実現など雇用管理改善のための指導・援助を適切に行うとともに、外国人雇用に関する情報を事業所毎のデータベースに記録し、採用・育成能力の向上等に活用する。

(4) 国際的な人の移動の中での外国人雇用対策

ア 課題（詳細は資料4参照）

外国人労働者は、送出国の経済開発や教育水準等を背景に、それぞれの学歴等に応じ、様々なルートにより就労や留学先となる国を選択している。そのような中、アジア諸国の中では、送出し先としての日本の比重が高くなるなど、日本での就労に対する期待は高まっている。

外国人労働者の日本の職場・地域への定着のためには、受け入れた後の在留資格制度や国内就労環境の整備にとどまらず、送出国から見た労働移動の動向にも着目する必要がある。

イ 対応の方向性

国際的な労働移動の状況やその変化について、OECD等国際機関の活動への積極的な参加等を通じて、引き続き情報を把握する。また、送出国の状況を継続的に把握するとともに、二国間取決め等の交渉に参画する。

また、ポストコロナも見据え、日本の労働市場が、日本で働くことを希望する外国人労働者にとって円滑かつ適正に機能するための職業紹介等のあり方や資格の相互認証等について検討すべきである。

(5) 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

ア 課題（詳細は資料5及び6参照）

新型コロナウイルス感染症禍により、大学等留学生の新規求職者数は前年度比で増加し、厳しい状況にある。一方、近年、大学等卒業者の国内企業への就職率は上昇傾向にあり、日本語学校の進学率も高い水準を維持している。しかし、国内企業への就職の希望者の半分程度しか国内就職できていない現状があり、企業が求める外国人の人材像や職場のコミュニケーション能力とのミスマッチ、留学生在が日本独特の「就職活動」にうまく対

応できていないことが懸念される。また、近年増加している英語中心のプログラムの卒業者については、就職活動がより困難となっていることも指摘されている。

高度人材である在留外国人が在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務（技人国）」による就労、「永住」や、場合によっては帰化等へと選択を重ねていくことを踏まえると、キャリアアップのための支援が重要である。

また、日系人等定住外国人の子どもについて、在留資格上は就労に制限がない一方で、現実的には、親と同様の就労形態を選択し、キャリアアップの志向が弱いという課題がある。また、就労目的で在留が認められる外国人の子どもについては、一般的に在留資格「家族滞在」を得て在留するが、来日時期など一定の要件の下で、高校卒業後に「定住者」等に在留資格変更を行い、週28時間以内の制限なく就労を行うことが可能なケースがある。しかし、親がこうした制度の仕組みを知らないなどにより、子どもの学歴によっては28時間以内の制限のない就労に必要な在留資格を取得する見通しが立たないことが、自己実現を図る上で障害となっている場合がある。

イ 対応の方向性

留学生の国内就職を促進するため、大学とハローワークとの連携協定の締結等、大学に対する支援・連携を強化するとともに、好事例等を全国の大学・関係機関等に横展開するべきである。

留学生の就職活動や職場定着支援のための研修用モデルカリキュラムについて、大学、企業、自治体等へ普及を図り、留学生に対する効果的な支援を促す。また、キャリアコンサルタントの育成や学び直し等を含めた外国人労働者へのキャリアアップ支援、企業における外国人労働者の就労環境の整備の支援を実施するべきである。

外国人の子どもの適切な将来設計の実現を図るため、高校・ハローワーク・関係機関が連携して、子どものキャリア形成支援を行う取組を試行的に実施するべきである。その際、親への支援も含めた親と子供の一体的なキャリア形成支援について理解を進められるよう、具体的な方法を検討するべきである。

(6) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

ア 課題

外国人労働者の職場におけるコミュニケーションを改善する上では、日

本語の文法や語彙等にとどまらず、むしろ雇用慣行に関する知識の習得や文化ギャップの克服が優先的な課題となっている。

こうした中で、特に、新たな言語の習得が必ずしも容易ではない年齢層に達している者などが離職し、求職活動を行っている場合には、語学検定試験向けの内容よりも、日本の職場において、母語であれば可能な論理的な説明を行うことができるよう実践的ノウハウを身につけることや、求職者が自身の経験や能力を客観的に評価・認識した上で、安定就職へ向けた意欲を高めることについて重点を置いた取組が求められる。

また、職場におけるコミュニケーションの改善に当たっては、業務に必ずしも必要の無い高いコミュニケーション能力を求めている企業等もあることから、外国人労働者だけでなく、受入れ企業の関係者に対しても必要な求人条件を明確化するよう、働きかけを行うことが重要である。

加えて、こうした外国人の就労環境整備を支える専門的な担い手が限られていることから、人材育成に取り組んで行く必要がある。

このようなコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服により外国人と日本人がともに働きやすい職場を作っていくことで、企業にとって生産性の向上が見込まれるとともに、外国人が出身国に戻りその経験を伝えることで、草の根的な国際交流の意味をも持ちうると考えられる。

イ 対応の方向性

外国人労働者の就業能力の向上のため、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化と求められる能力に応じた研修や、雇用慣行に関する文化ギャップを克服するための就業体験などを促進するなど、定住者向けの研修事業を強化するべきである。

また、外国人雇用管理指針の内容や各種の支援ツールについて、官民が連携して中小企業にわかりやすく伝えるとともに、地方公共団体にも周知するなど、外国人雇用のノウハウを広げていくべきである。

加えて、官民を問わず、外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上支援を担う専門人材の育成の方法を検討するべきである。

(7) 主要先進国の施策・研究を踏まえた検討

本検討会では、国内事例やデータ分析に加え、OECD等の国際機関の報告等についてもレビューを行ったところ、主要先進国の移民政策では、以下の点が大きな課題となっていることが明らかとなった。引き続き諸外国の施策・研究の動向を踏まえた議論を行うことが必要である。(詳細は資料7参照)

ア 国内労働者に悪影響を与えないための労働需給調整

- イ 円滑適正な国際労働移動・職業紹介
- ウ 大都市集中防止のための方策
- エ 景気後退時の措置（失業者に対する就職支援等）
- オ 人権侵害等からの保護
- カ 技能水準の向上支援

(別紙1)

外国人雇用対策の在り方に関する検討会
構成員

- 天瀬 光二 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副所長
- 九門 大士 亜細亜大学アジア研究所 教授
- 是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所国際関係部 部長
- 酒井 正 法政大学経済学部経済学科 教授
- 佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
- 杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部担当部長
- 富高 裕子 日本労働組合総連合会労働法制局長
- 友原 章典 青山学院大学国際政治経済学部 教授
- 新田 秀司 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長 (※)
- ◎ 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科 教授

(五十音順・敬称略)

(◎:座長 ○:座長代理)

※令和3年3月31日までの間は、池田 三知子 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長

(別紙2)

外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催状況

第1回:令和3年3月19日(金)開催

- ・検討会の開催について
- ・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
- ・今後の検討会の進め方について

第2回:令和3年4月12日(月)開催

- ・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^{あいでんしゃ}愛伝舎 理事長 ^{さかもと くみこ}坂本 久海子 氏

NPO法人日越ともいき支援会 代表理事 ^{よしみず じほう}吉水 慈豊 氏

ゴーウェル株式会社 代表取締役社長 ^{まつだ ひでかず}松田 秀和 氏

第3回:令和3年4月27日(火)開催

- ・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 ^{ただ もりひろ}多田 盛弘 氏

福井県 産業労働部副部長(労働政策) ^{やまぐち しんじ}山口 晋司 氏

株式会社^{さんみ}三美テックス 常務取締役営業本部長 ^{たかもと ようこ}高本 楊子 氏

○第4回:令和3年5月14日(金)開催

- ・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 きのくに ひろし 紀國 洋 氏

一般社団法人グローバル人材サポート浜松 代表理事 ほり ひさの 堀 永乃 氏

神奈川県行政書士会 国際部副部長 かさま ゆみこ 笠間 由美子 氏

○第5回：令和3年5月24日（月）開催

- ・就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

(関係者からのヒアリング)

内定ブリッジ株式会社 代表取締役 あさみ いちろう 浅海 一郎 氏

- ・中間取りまとめに向けた骨子案について

○第6回：令和3年6月17日（木）開催

- ・中間取りまとめ案について