

優良な受入機関に対する支援等の優遇措置のあり方

1.優良な受入機関の認定	1
1.1 受入機関が考える「優良な受入機関」	1
1.2 評価制度の創設	3
2.優遇措置の提案	4
2.1 受入機関が希望する優遇措置	4
2.2 「もにす認定」を参考にした優遇措置	5
2.3 大臣表彰制度の創設	6

グローバル化が進展する現代において、日本企業が海外からの人材を効果的に受け入れ、持続的な成長を遂げるためには、優れた受入機関の存在が不可欠である。こうした「優良な受入機関」を育成するためには、評価制度と優遇措置の組み合わせが有効である。特に受入機関にとってインセンティブとなる優遇措置があれば、受入機関が目標を掲げて受入環境の整備に取り組み、この分野が外国人に「選ばれる分野」となり、業界全体の成長につながると考えられる。本書では、受入機関と外国人材双方に利益をもたらすための「優良な受入機関に対する支援等の優遇措置のあり方」について、受入機関へのアンケート調査の結果を踏まえて検討する。

1.優良な受入機関の認定

1.1 受入機関が考える「優良な受入機関」

アンケート調査の結果、「優良な受入機関」に関する受入機関の意見は以下のとおりである。

受入機関の声：

スピード感

- 相談に対して、アクションが早い。
- 入国までの手続きが早い。
- 対応が早い、人材が揃っている

育成

- 人を育成できる機関、人を正當に評価できる機関を優良と考えます。
- 技術力を高め資格取得を推進できる指導力・指導者がいる。

定着率

- 特定技能外国人の定着率が高い所属機関。

待遇・給与

- 日本人と同様の待遇をしている所
- 日本人と変わらない評価がきちんと出来ること
- 評価がきちんと給与に反映され、外国人従業員の不満を吸い上げてくれる所属機関は優良であると思います
- ルールを遵守し、国籍関係なく就労できる環境がある機関。
- 内部できちんとしたキャリアパスを設け、賃金等の待遇を連動させている会社

サポート

- 特定技能者に対して毎月ヒアリングが実施できる所属機関
- 特定技能外国人に対してのケアをしっかりと出来ることだと思います。母国の言葉でコミュニケーションがとれる存在は異国で働く外国の方にとってとても心強いと思うので。
- 特定技能外国人から、給与・家賃補助・語学勉強の補助等の福利厚生面が手厚い企業を選びたいという声もある為できる限りの補助を目指し提供しています。
- 外国現地の送出し機関での教育の充実、入国後の日本語教育・社会人教育の充実が課題の為、政府機関での十分な監査が必要。
- どんな相談も受け入れてくれる
- 優良な所属機関の条件として特定技能制度に関する法令遵守と特定技能外国人へのサポートなどがあげられると思われます。
- 特定技能の方への制度的やりとりや、言語や生活の相談窓口を含めての心的サポート
- 語学の面ではフォローしつつ、日本人と同等の評価や待遇を用意しているのが優良な所属機関であると考え。
- 当たり前のことを当たり前にする企業が優良。
- 言葉・生活習慣の違いをサポートし、日本での生活が充実するよう見守る体制がととのっている。
- 日本人との差別がなく、仕事以外でも家族や生活の相談を親身に考えてくれる所属機関。
- 特定技能外国人と支援担当者、受入機関のコミュニケーションが密に取れており、緊急対応や転職対応等も迅速かつ円滑に行い、退職後も特定技能外国人と連絡を取り合える機関。

アンケート結果から、受入機関が考える「優良な受入機関」とは、以下の 2 つの観点で論じることができる。

- 外国人材にとって魅力的な職場環境を整えている
- 同業他社の模範となる取り組みが行われている

特定技能外国人の定着率や育成は数値化しやすい指標であるものの、特定技能外国人の転職や帰国には受入機関の努力だけでは解消し得ない様々な要因が存在する。そのため、安易に「特定技能外国人の定着率が高い受入機関は優良であり、低い受入機関は優良ではない」と断じることはいできない。

加えて、都市部と地方部では大きな給料の差がある。多くの特定技能外国人にとって、都市部の給料は魅力的であるため、定着率や育成を指標とすることは、給料が低い中でも様々な取り組みを行い、特定技能外国人のサポートを行っている地方部の受入機関にとって不利な条件となり得る。

以上の理由から、受入機関の取り組みを適切に評価する制度が必要である。

1.2 評価制度の創設

外国人材にとって魅力的な労働環境の要素を網羅的に評価するため、以下のとおり「優良な受入機関」の認定制度を提案する。

提案：優良受入機関の認定制度

- 優良機関の認定は特設ウェブサイトでの応募制とする。
- 応募の際には、各受入機関の属性、地域性、取り組みの特色などを反映して自社の優良性をアピールできるように、「定着率」、「給与」、「特定技能外国人へのサポート」、「育成プログラム」、「生産性向上」、「特定技能 2 号評価試験の合格率」など複数の申し込み分野を設定し、応募受入機関が分野を選択して応募することができるようにする。
- 応募する受入機関は、写真や数値的データ等を使用したアピール資料の作成や、オンラインでのプレゼンテーション、当該機関に所属する特定技能外国人へのインタビュー等を行ない、事務局はその情報や当該機関の手続き・届出などの状況を基に、優遇措置を適用することができるかどうかを判断する。
- 評価に応じて、以下の 3 段階のランクで認定する。認定を受けた受入機関はランクに応じた優遇措置を受けることができる。
 - ゴールドランク：複数の分野において他社の模範となるレベルに達しており、外国人材の満足度も非常に高い受入機関
 - シルバーランク：一つの分野において他社の模範となるレベルに達しており、外国人材の満足度も高い受入機関

○ ブロンズランク:一つの分野において一定の成果を上げており、さらなる改善が期待できる受入機関

- 優良機関の認定を受けた機関が作成したアピール資料の内容は優良事例集として同ウェブサイト上で公開する。

こうした仕組みを構築することによって、以下のような効果が期待できる。

- 画一的な指標ではなく、各受入機関の強みとする分野を判断基準とすることによって、「大企業・都市部では優良認定を受けやすく、中小企業・地方部では難しい」という不公平を避けることができる。また、「どのような属性の受入機関にも優良認定を受けられる可能性がある」ということは、各受入機関の取り組み意識の向上につながると考えられる。
- 応募した受入機関のアピール資料の内容が優良事例集として公開されることによって、応募機関の虚偽申告を抑止できるほか、他の受入機関も取り組み内容を参考にしたり、さらに良い取り組みを行うなど、業界全体の活性化につながるものとなる。

一方、以下のような課題も考えられる。

- ある受入機関が登録支援機関を利用して特定技能外国人のサポートを行なっている場合、登録支援機関が行なったことを指標にして当該機関を優良機関と判断し、自社でそのようなサポートを行なっている受入機関と同等の優遇措置を適用することができるか。
- 優良機関認定可否を判断するため、応募分野ごとに明確な審査基準を設定できるか。
- 応募分野以外での状況について「すばらしいサポートが行われているものの、給与は同地域他企業等と比較しても明らかに低水準」、「定着率は高いものの、育成プログラムが存在せず外国人材にキャリアプランがほとんど提示されていない」等が発生している場合、当該機関を優良機関と判断できるか。

2. 優遇措置の提案

2.1 受入機関が希望する優遇措置

アンケート調査の結果、「優遇措置」に関する受入機関の意見は以下のとおりである。

受入機関の声:

補助金

- ビルクリーニング業界は、人手不足、人件費高騰で非常に苦しい状況です。利益が出なければ、特定技能1号外国人や日本人の方の賃金も思うように上げられません。人件費補填等(キャリアアップ助成金等以外)の措置があればよいと思います。
- 特定技能外国人から、給与・家賃補助・語学勉強の補助等の福利厚生面が手厚い企業を選びたいという声もある為できる限りの補助を目指し提供していますが、そのように補助をしている所属機関へも国などから一部補助があれば更に手厚い福利厚生の提供が可能となると思う。
- 優遇措置としてはなにかとコストがかかる為、支援金・補助金などがあればと思います

す。

- 就労環境整備のための補助金があれば良い。
- 物価変動等での賃金低下(本国への送金目減り)に伴う救済措置があれば、働く方が契約期間を通して安心して働ける。

税制優遇

- 社会保険料・厚生年金・所得税等の優遇
- 税制面での特例対応を行う。

手続きの簡略化

- 資格変更や期間更新に必要な書類の削減。外国人就労管理システムの簡素化
- 資格移行・更新手続きを簡略化できる措置があれば有難いと思います。
- 在留期間更新手続きの簡素化(家族滞在も含む)。

その他

- 優良な所属機関に対する優遇措置よりは、劣悪な環境に置かれている外国人労働者がいる場合に、その所属機関により指導を行っていくことが必要であるとする。

2.2 「もにす認定」を参考にした優遇措置

厚生労働省では、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する「もにす認定¹」制度を設けており、認定を受けた企業は認定マークを使用できるほか、日本政策金融公庫の低金利融資対象となる等の措置を受けることができる。この制度を参考にした優遇措置を提案する。

提案:「もにす認定」を参考にした優遇措置

- **認定マーク:**認定マークを使用することで、受入機関の信頼性と信用度が向上する。
- **日本政策金融公庫の低金利融資対象:**低金利での融資を受けられるため、資金調達のコストを抑えることができる。これにより、設備投資や人材育成に充てる資金を確保しやすくなり、事業拡大や新たな事業展開を促進することができる。
- **厚労省による周知広報の対象:**厚生労働省が行う広報活動で取り上げられることで、受入機関の認知度が大幅に向上する。これにより、受入機関の社会的信用が高まり、採用活動や新規取引においても有利になる。
- **総合評価入札方式での加点措置:**公共事業や政府機関が発注する清掃業務において、認定機関が入札時に他の競合企業に対して優位性を持つことができる。

こうした制度は、受入機関の負担を軽減し、業務効率を高めるための支援策として設計できる。優良受入機関として認定を受けることで、企業の成長をさらに加速させるチャンスが広がる可能性がある。

これらの優遇措置が受入機関にとって魅力的であれば、「優良な受入機関」を目標とする受入機関が増え、外国人材にとっても働きがいのある環境が実現すると考えられる。

¹ 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>)

2.3 大臣表彰制度の創設

ビルクリーニング分野における外国人材の活躍を促進し、外国人材と受入機関双方にとってより良い環境を構築するため、以下のとおり大臣表彰制度を提案する。

提案:ビルクリーニング分野における外国人材活躍促進大臣表彰

表彰部門

- 優秀外国人労働者部門
 - ビルクリーニング業務において優れた技能を発揮している外国人材を表彰する。
 - 評価項目例:勤務態度、技能レベル、コミュニケーション能力、日本語能力、安全衛生意識、同僚への貢献等
- 外国人材育成優良受入機関部門
 - 外国人材の雇用・育成に積極的に取り組み、外国人材が活躍できる職場環境を整備している受入機関を表彰する。
 - 評価項目例:
 - 就労環境整備:日本語教育、生活支援、キャリアパス制度、多文化理解のための研修、相談窓口の設置等
 - 処遇:賃金、昇給、賞与、退職金、休暇制度等
 - 定着促進:日本人従業員との交流促進、外国人材のコミュニティ支援等
- 特別枠
 - 外国人材雇用において先進的な取り組みを行い、他の企業のモデルとなる優れた成果を挙げた受入機関を表彰する。
 - 評価項目例:革新的な人材育成プログラムの導入、デジタル技術を活用した多文化共生の推進、地域との連携を通じた外国人材支援活動等

選考基準

- 書類審査:申請書類に基づき、表彰部門ごとに定められた評価項目を基に審査を行う。
- 現地調査・ヒアリング:必要に応じて、受入機関訪問や関係者へのヒアリングを実施し、書類審査だけでは判断できない取り組み内容や成果を評価する。
- 最終選考:学識経験者、業界団体代表者等で構成される選考委員会を設置し、最終的な受賞者を決定する。

表彰と副賞

- 表彰: 大臣表彰の授与、表彰式での表彰状授与
- 副賞:
 - 優秀外国人労働者部門:賞金や旅行券等、表彰状、記念品
 - 外国人材育成優良受入機関部門: 表彰受入機関の取り組みを広く周知するための広報支援(例:事例集への掲載、ホームページへの掲載)、表彰状、記念品

上記の制度によって、以下の効果が期待される。

- 外国人材のモチベーション向上: 外国人材の努力や功績を認めることで、仕事へのモチベーションが高まる。
- 受入機関の採用力強化: 外国人材にとって魅力的な職場環境をアピールすることで、優秀な人材の確保に繋がる。
- 業界全体のイメージアップ: 外国人材にとって働きがいのある業界であることを社会に広く発信することで、業界全体のイメージアップと人材不足の解消が期待できる。

具体的な制度設計は、予算規模、対象範囲、選考方法などを考慮しながら、関係省庁や業界団体と連携して検討していく必要がある。