

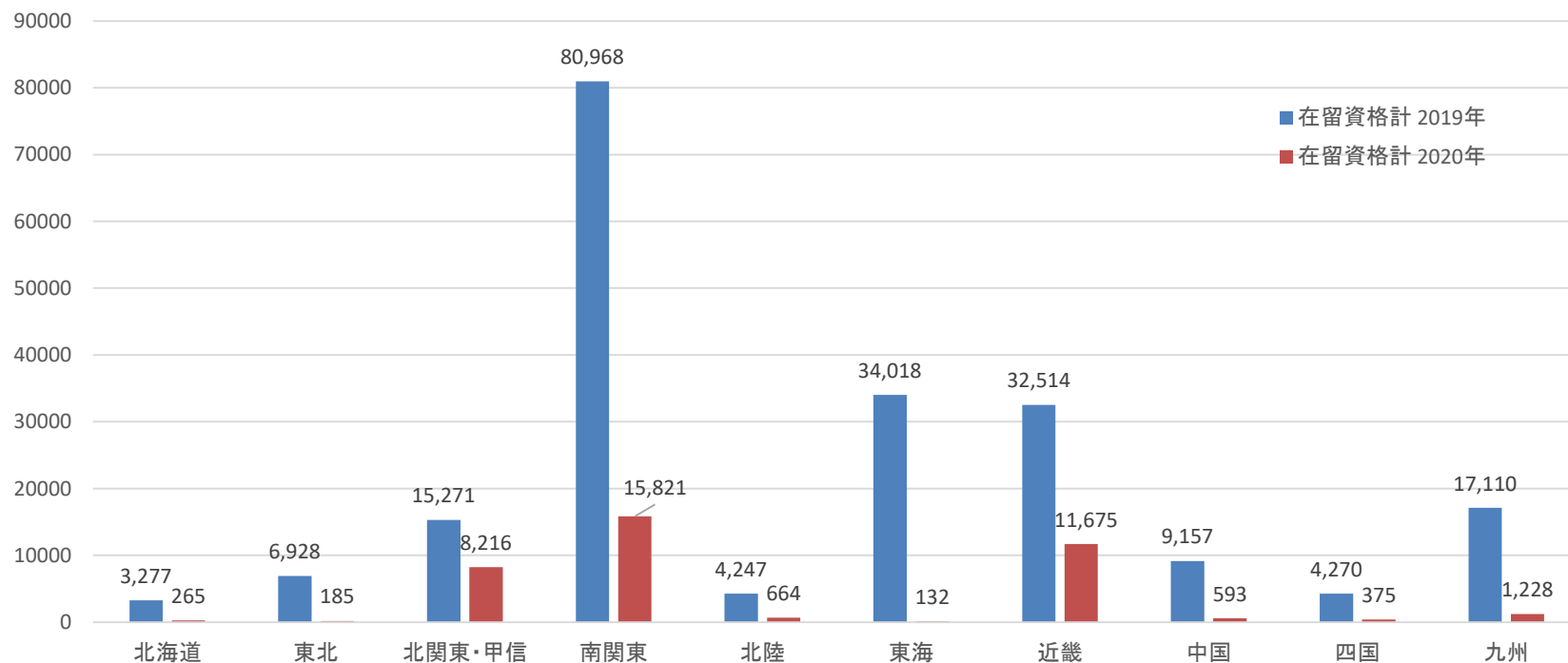
外国人労働者の職場・地域における定着

1. 地域別の外国人労働者数分析 (在留資格別)

ブロック別外国人労働者年間増加数（在留資格計）

- 外国人雇用状況届によるブロック別の外国人労働者の年間増加数※を示す。
- **2019年**は、**東京、名古屋、大阪を含む大都市圏（南関東、東海、近畿）**の増加数が**相対的に高い**。**2020年**は、コロナ禍の影響で増加数が減っているが、**東京、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高い傾向は変わらない**。
- ※ 各年12月末の外国人労働者数から前年12月末の外国人労働者数を減じたもの。
- ※ 外国人雇用状況届は、雇用保険適用事業所の場合、雇用保険の適用を受けている事業所ごとに届け出るため、全国規模の企業の場合は、届出があった都道府県に実際に働いているとは限らないことに留意が必要である。なお、労働者数1,000人以上の企業で雇用されている外国人労働者は、全体の13%（2020年）である。

ブロック別外国人労働者数増加数
（在留資格計）

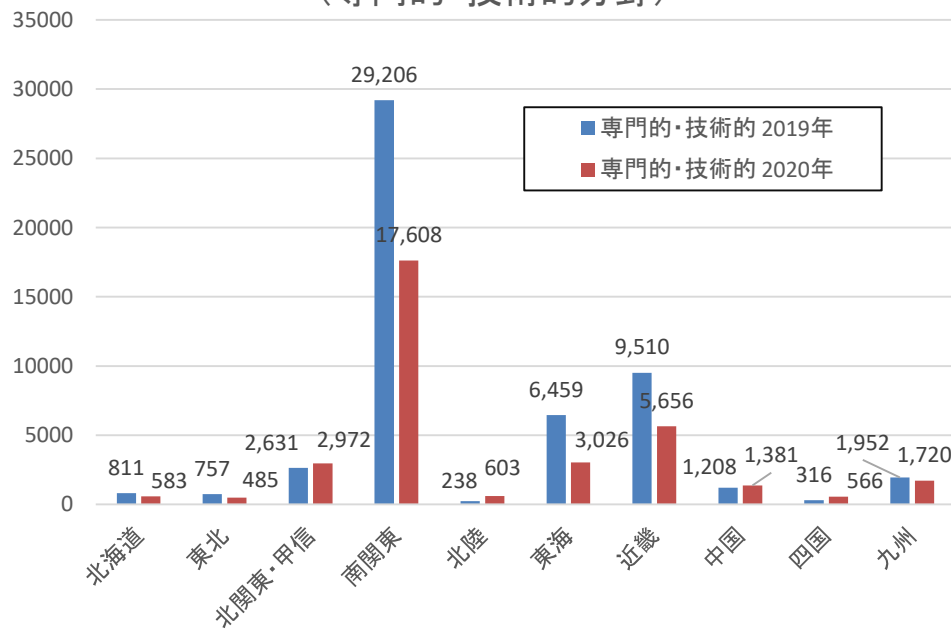


（出典）外国人雇用状況届から抽出したデータを特別に集計（全国計）

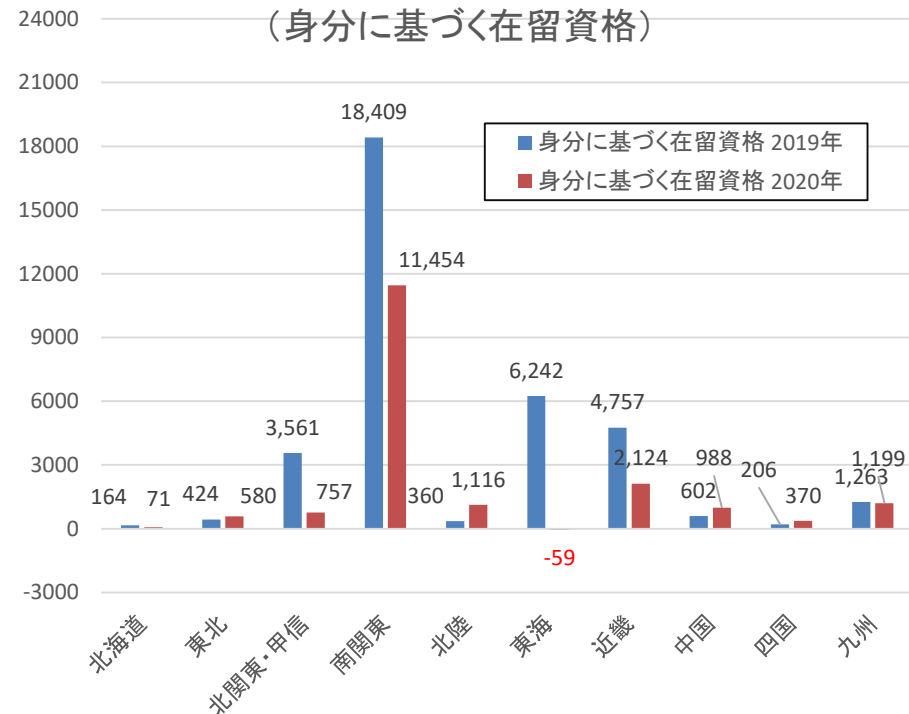
ブロック別外国人労働者年間増加数（専門・技術、身分）

- 転職がしやすい在留資格（専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格）の外国人労働者の年間増加数※を示す。
 - 専門的・技術的分野については、2019年では、東京、名古屋、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高く、2020年においても、コロナ禍の影響で増加数は減少しているが、同様の傾向である。
 - 身分に基づく在留資格については、2019年は東京、名古屋、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高い。2020年では、コロナ禍の影響で、名古屋を含む大都市圏の増加数がマイナスとなっている。
- ※ 各年12月末の外国人労働者数から前年12月末の外国人労働者数を減じたもの。
- ※ 外国人雇用状況届は、雇用保険適用事業所の場合、雇用保険の適用を受けている事業所ごとに届け出るため、全国規模の企業の場合は、届出があった都道府県に実際に働いているとは限らないことに留意が必要である。なお、労働者数1,000人以上の企業で雇用されている外国人労働者は、全体の13%（2020年）である。

ブロック別外国人労働者数増加数
（専門的・技術的分野）



ブロック別外国人労働者数増加数
（身分に基づく在留資格）

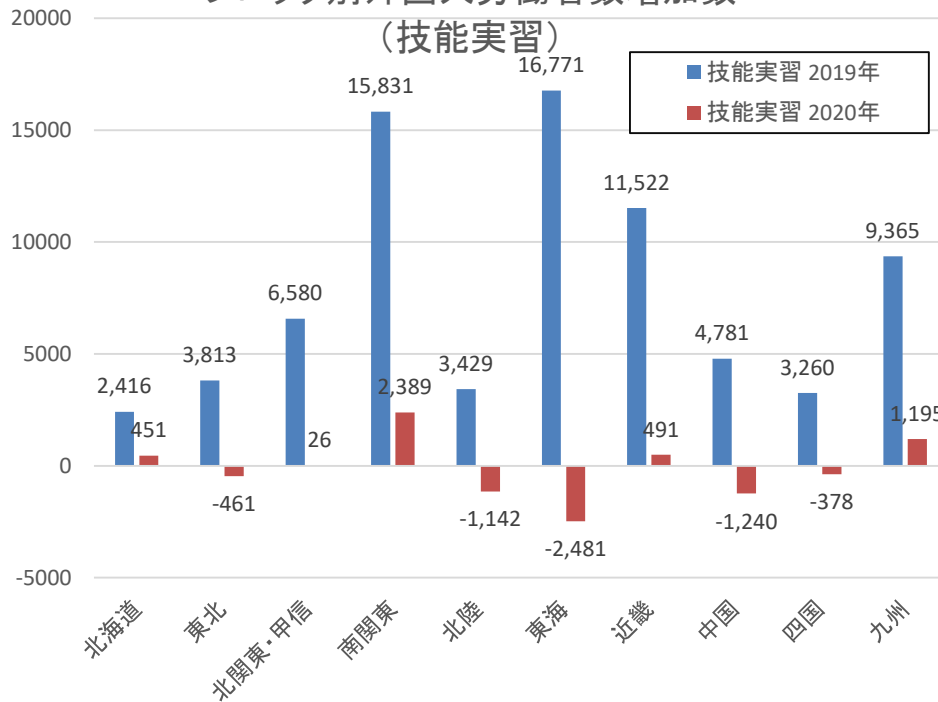


（出典）外国人雇用状況届から抽出したデータを特別に集計（全国計）

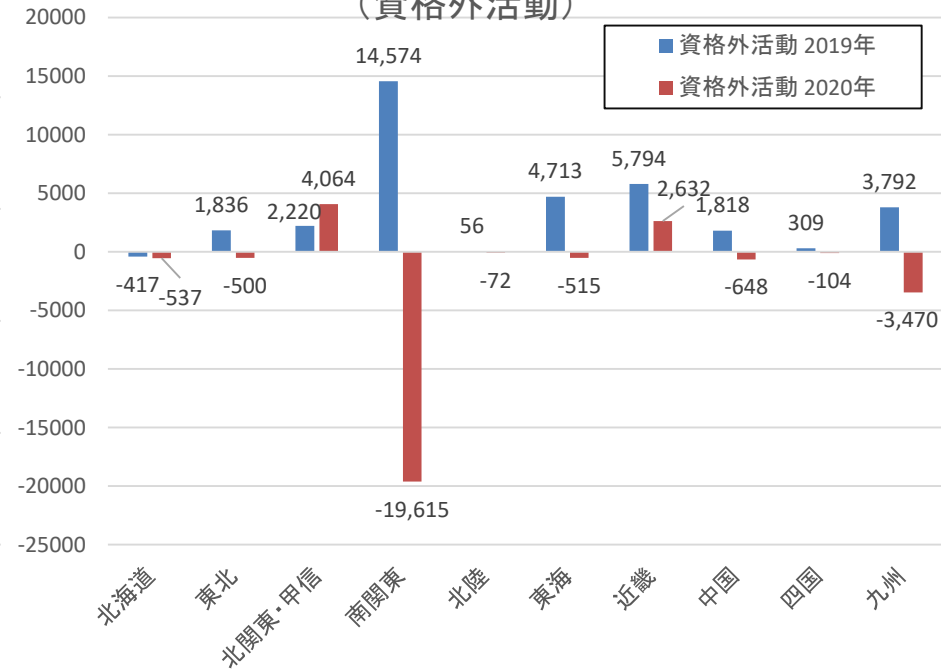
ブロック別外国人労働者年間増加数（技能実習・資格外）

- **技能実習**については、**2019年**では、東京、名古屋、大阪の3大都市圏の増加数が相対的に高いものの、**専門・技術分野や身分に基づく在留資格と比較すると、地域差は小さい**。監理団体を通じた求人等に伴うものと見られる。**2020年**は、コロナ禍の影響があるものの、九州では増加数がプラスとなるなど、**大都市圏より増加数が大きいブロックもある**。
- **資格外活動**については、**2019年**では、東京、名古屋、大阪、福岡といった**学校が多い地域の増加数が相対的に高い**。**2020年**は、コロナ禍による入国制限の影響もあり、東京、名古屋、福岡では増加数がマイナスとなっている。
- ※ 各年12月末の外国人労働者数から前年12月末の外国人労働者数を減じたもの。
- ※ 外国人雇用状況届は、雇用保険適用事業所の場合、雇用保険の適用を受けている事業所ごとに届け出るため、全国規模の企業の場合は、届出があった都道府県に実際に働いているとは限らないことに留意が必要である。なお、労働者数1,000人以上の企業で雇用されている外国人労働者は、全体の13%（2020年）である。

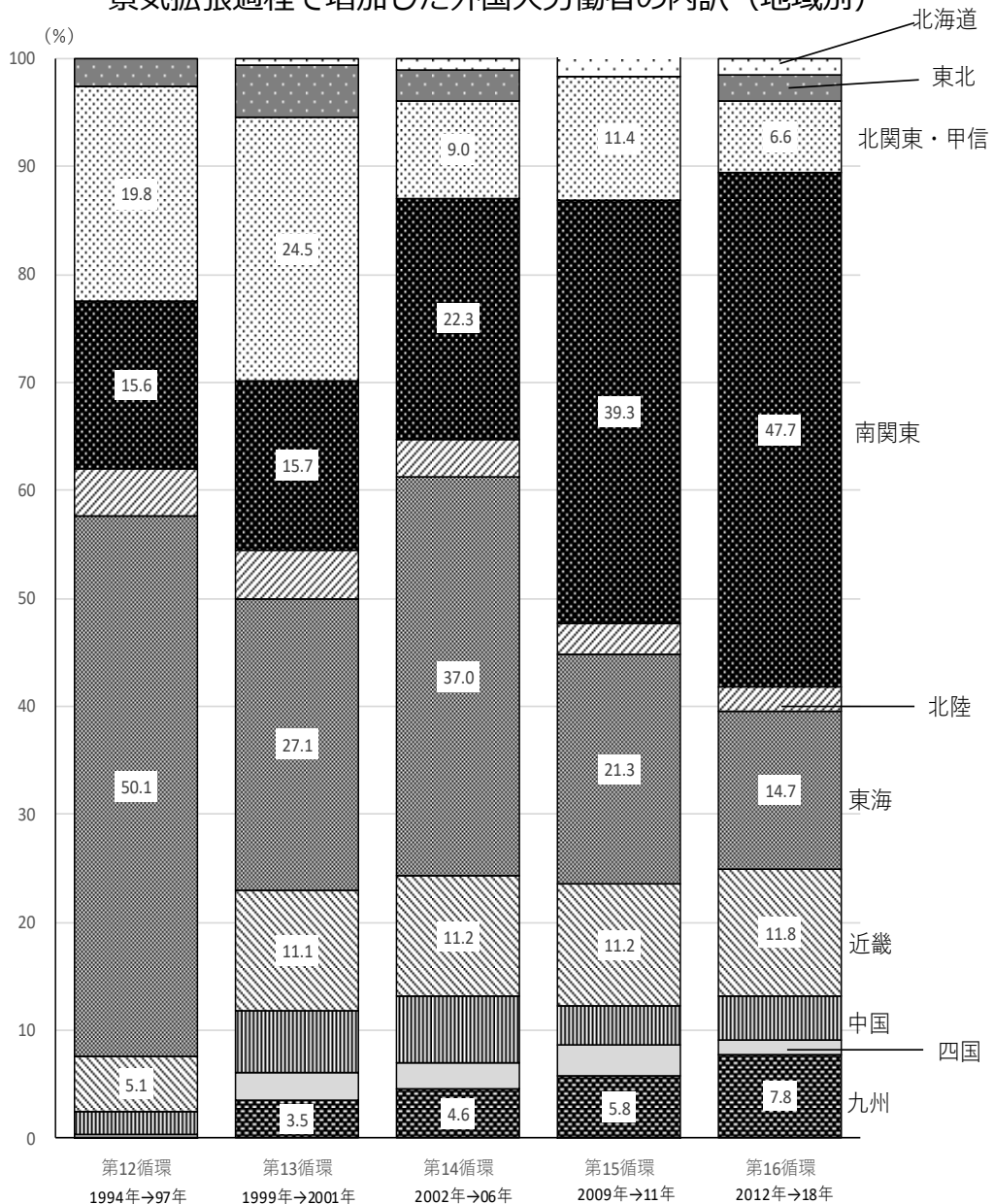
ブロック別外国人労働者数増加数
(技能実習)



ブロック別外国人労働者数増加数
(資格外活動)



景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（地域別）



- 増加数は、2006年（第14循環）までは東海が1位
- 2009年（第15循環）以降は南関東が1位、南関東への集中が進行
- 九州の割合は着実に上昇

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構
「資料シリーズNo.235 外国人労働者の雇用状況に関する分析」(2020年12月)

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/235.pdf>

資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

2. 外国人労働者の定着に向けた 雇用管理改善の取組

ハローワークにおける雇用管理指導等について

■ ハローワークの役割

事業主向けの「雇用管理指導・助言」の取組と、外国人向けの「就職支援」の取組を、両輪で機能させることにより、外国人雇用対策を的確に実施

- 雇用管理指導の実施（「外国人雇用管理指針」の周知、訪問指導等）
- 就業状況の的確な把握（外国人雇用状況届出の履行促進）
- 専門的・技術的分野の外国人や外国人留学生の就職促進
- 日系人等の定住外国人の就業支援など

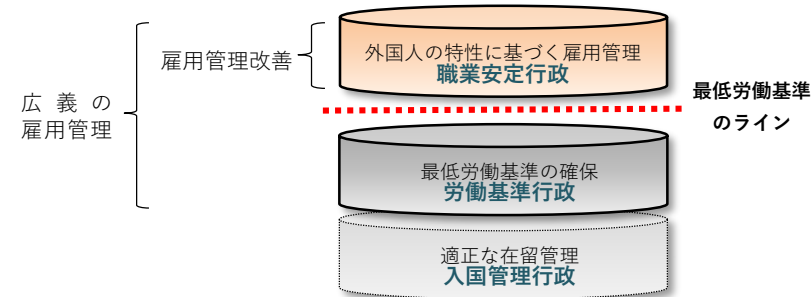
■ ハローワークが行う雇用管理指導等

- 外国人の特性に応じた雇用管理を行うために必要な措置は、労働施策総合推進法第8条に基づく「外国人雇用管理指針」のもと、ハローワークが事業主に対して助言・指導
- 最低労働基準の確保に加えて、事業主の理解を得ながら、さらなる労働条件・就労環境の向上等を目指した雇用管理の改善を促す様々な支援ツールも活用しながら、更なる理解向上を目指している
- ハローワークは外国人雇用状況届出（※）により、新規雇入れを把握するため、これに基づき事業所訪問等を行う

< 重点的な訪問先（例） >

- ・ 初めて外国人労働者の雇入れがあったことを確認した事業所
- ・ 在留資格「特定技能」を有する者を雇い入れる事業所

図 外国人労働者を取り巻く管理の三層構造（イメージ）



※ 外国人雇用状況の届出制度

労働施策総合推進法に基づき、外国人の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などを事業主がハローワークに届け出るもの

○ 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

○ 届出事項

- ①氏名
- ②在留資格
- ③在留期間
- ④生年月日
- ⑤性別
- ⑥国籍・地域
- ⑦資格外活動許可の有無
- ⑧在留カード番号
- ⑨雇入れ又は離職年月日
- ⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など

- 令和3年3月22日より、出入国在留管理庁と厚生労働省との間の情報のやり取りをオンライン化し、法務省が保有する外国人に関する情報と厚生労働省が把握する外国人雇用状況届出情報（※）が突合できない事案や、外国人雇用状況届出の未届が疑われる事案等の迅速な把握が可能となった。
- 厚生労働省では、特に未届が疑われる事案の連携により、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出義務を履行させ、より正確に外国人の雇用状況を把握することが可能となり、事業主に対するより適切な助言・指導につなげることが期待される。

※在留カード番号が登録されている外国人に関する外国人雇用状況届出情報。ただし、平成19年の国会審議を踏まえ、在留資格が「永住者」である外国人については、当該外国人が雇用される事業所に関する情報を除いている。

（参考1）「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（令和2年度改訂）の抜粋 令和2年7月14日閣議決定

令和2年3月から在留カード番号が追加された外国人雇用状況届出情報を活用して、外国人の就労状況の正確な把握、効率的な摘発のための偽装滞在者等の特定を進める。

また、法務省が保有する外国人に関する情報と厚生労働省が把握する外国人雇用状況届出情報が突合できない事案や、外国人雇用状況届出の未届が疑われる事案等の迅速な把握により、より一層適切な雇用管理、在留管理を図るため、法務省が保有する外国人に関する情報と外国人雇用状況届出情報をオンラインで連携する検討を進める。

〔法務省、厚生労働省〕《施策番号165》

（参考2）労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

（届出に係る情報の提供）

第二十九条 厚生労働大臣は、法務大臣又は出入国在留管理庁長官から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

（法務大臣等の連絡又は協力）

第三十条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣又は出入国在留管理庁長官に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

2 法務大臣又は出入国在留管理庁長官は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

趣旨・目的

- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る**。

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「雇用労務責任者の選任」を行い、「就業規則等の社内規程の多言語化」に取り組んだ上で以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施。

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 一時帰国のための休暇制度
- 社内マニュアル・標識類等の多言語化

助成額

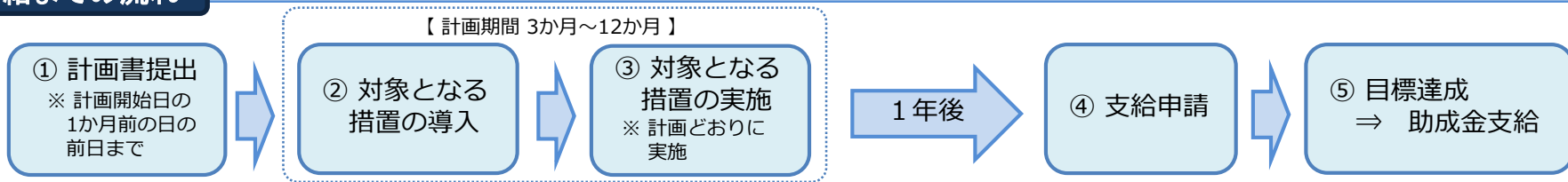
【目標達成助成】 支給対象経費の **1 / 2**（生産性要件を満たした場合は **2 / 3**）
※上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円）

<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと

支給までの流れ



外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。 ■ 転勤をしたくありません。

外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。

- ✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要です。**



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

- ① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② 雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③ モデル就業規則やさしい日本語版

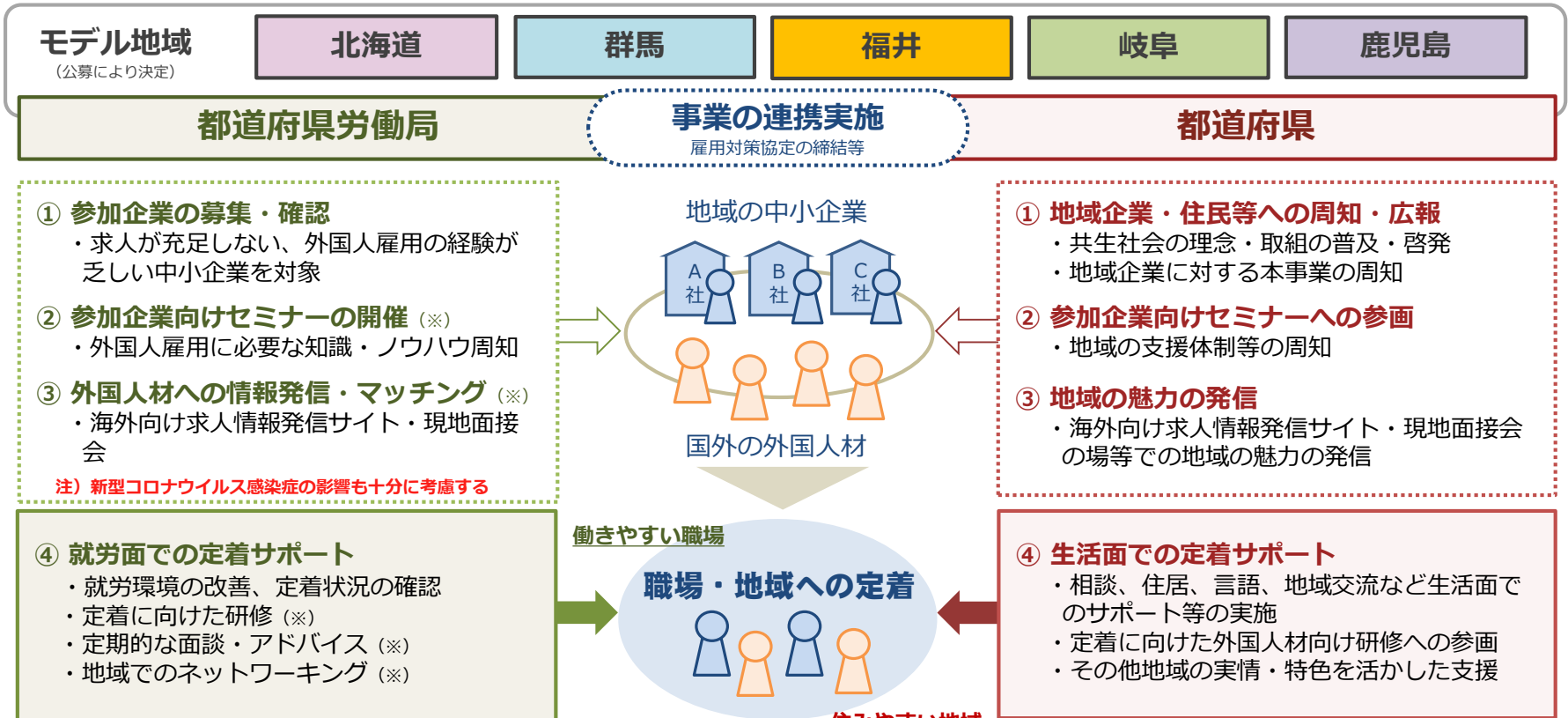


外国人労働者の雇用管理に関して有識者研究会で得られた示唆

- (1) 外国人社員との間で起こる労働条件等のトラブルの要因として、**母国と日本の間の文化や雇用慣行のギャップ**があげられること。
- (2) 労働条件等の説明に当たっては、多言語化といったハード面の対応だけでなく、**「なぜそうなっているか」という理由や背景等を含めて、より具体的に説明**するよう心がけることが有効であること。
- (3) 就業規則等について、外国人社員が理解できるように説明することは、**日本人社員に対しても分かりやすく説明することでも**あること。
- (4) 外国人社員が働きやすい職場環境を作ることは、**中長期的には、職場のルールそのものを見直すことにも繋がる**ことであり、また、日本では一般的だと考えられてきた**雇用慣行や働き方を見直すきっかけ**となること。
- (5) 外国人の職場定着を進めるためには、外国人社員との日々のコミュニケーションを円滑に行うよう努力することにとどまらず、**外国人社員と働く中で生まれた大小のトラブルを共に乗り越え、お互いの理解を深める**ことや、職場の同僚だけでなく人事労務担当者、事業主も含めて、**組織全体で考えるよう努力**することも大切であること。

地域外国人材受入れ・定着モデル事業

- 人手不足に対応した外国人材の受入れについては、①受け入れた外国人材が都市部等に集中するのではないか、②中小企業においては受入れや雇用管理に関する知識・ノウハウ等が十分ではない、といった指摘もあり、外国人材の職場や地域への定着を図るための事例を蓄積し、普及していく必要。
 - 受入れ・定着に積極的な都道府県をモデル地域として選定、当該モデル地域と都道府県労働局が連携し、地域の特性を活かしつつ、「働きやすい職場」、「住みやすい地域」を作ることによって、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して施策を実施する。
- ⇒ 定着実績や効果的な支援内容等、2年間の事業成果を報告書にまとめ、他の地方公共団体等に周知。



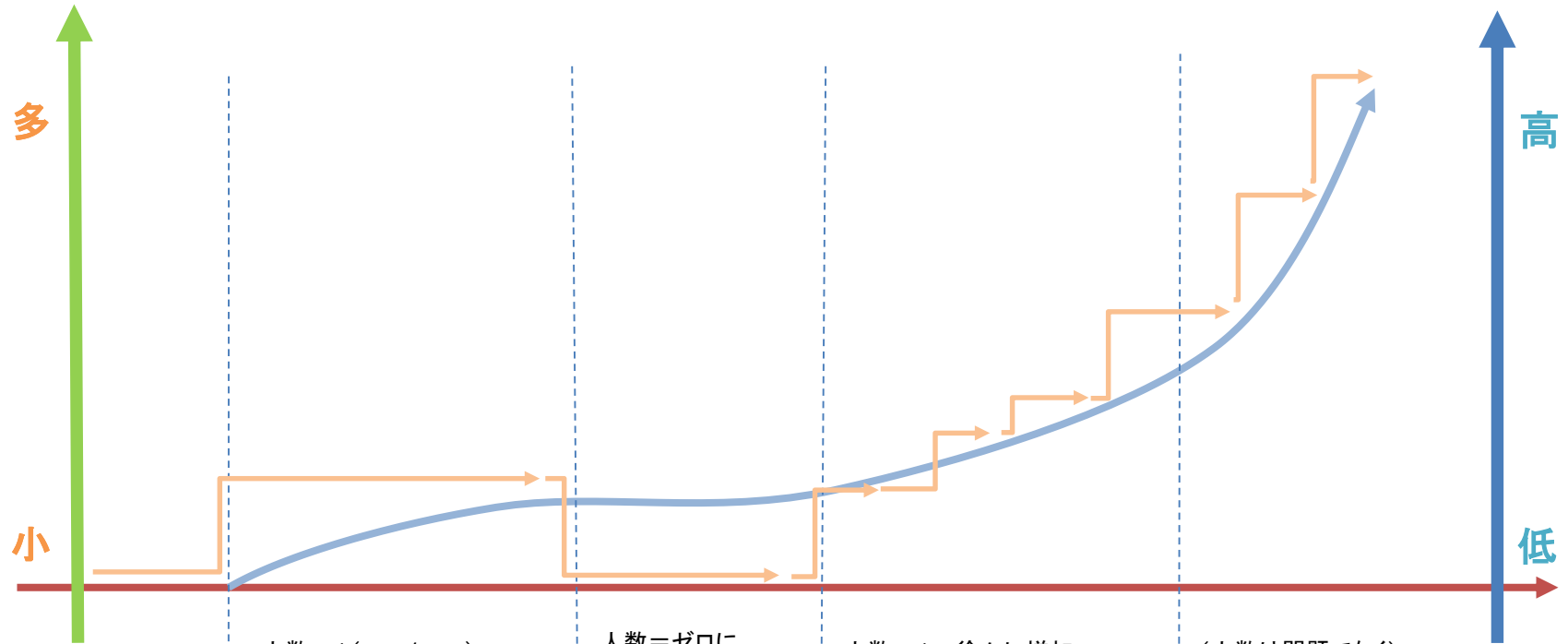
(※) 国からの事業委託により実施。受託者はそれ以外の取組についても幅広く助言等を行う。
なお、ハローワークによる国内人材募集・紹介は別途、通常業務として実施。

(注) モデル地域の取組は、都道府県内の市町村、関係団体等と協力して実施することも可能。

企業における外国人労働者の採用育成能力のイメージ

※ 企業における外国人労働者の採用育成能力は、一般に、採用・定着の実績や、就労環境を取り巻く様々な経験や努力を通じて総合的に培われていくものと考えられるが、本資料では、民間企業からのヒアリング等を参考に、一つのイメージとして、企業における採用育成能力と上記の経験の関係を図示した。

経験(必ずしも人数と一致しない)



人数=1 (One / First)

- ・偶然に、又はトップの明確な意思により、1人目を採用
- ・試行錯誤しながら、外国人採用育成能力は向上
- ・外国人労働者に係る視点の醸成

人数=ゼロになることもある

- ・外国人採用育成能力は維持
- ・外国人の更なる能力活用を検討

人数=1~徐々に増加

- ・外国人の能力活用を明確に意識し、必要な職場環境を整備し、人数が増えていく
- ・外国人採用育成能力向上

(人数は問題でなく)

- ・一般社員からチームリーダー、管理職、役員に到るまで、外国人が能力を発揮して活躍

Stage 0

Stage 1

Stage 1.5

Stage 2

Stage 3

3. アジア諸国における労働移動の流れと
送り出し国別の開発段階に応じた
在留資格の変動
諸外国における定着等施策の事例

日本で就労する外国人労働者（在留資格別・国籍別）

- ベトナムは「技能実習」が49.2%、次いで「資格外活動(留学等)」が30.8%。
- インドネシアは「技能実習」が62.3%。ネパールは「資格外活動(留学等)」が75.0%。
- フィリピンやブラジル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

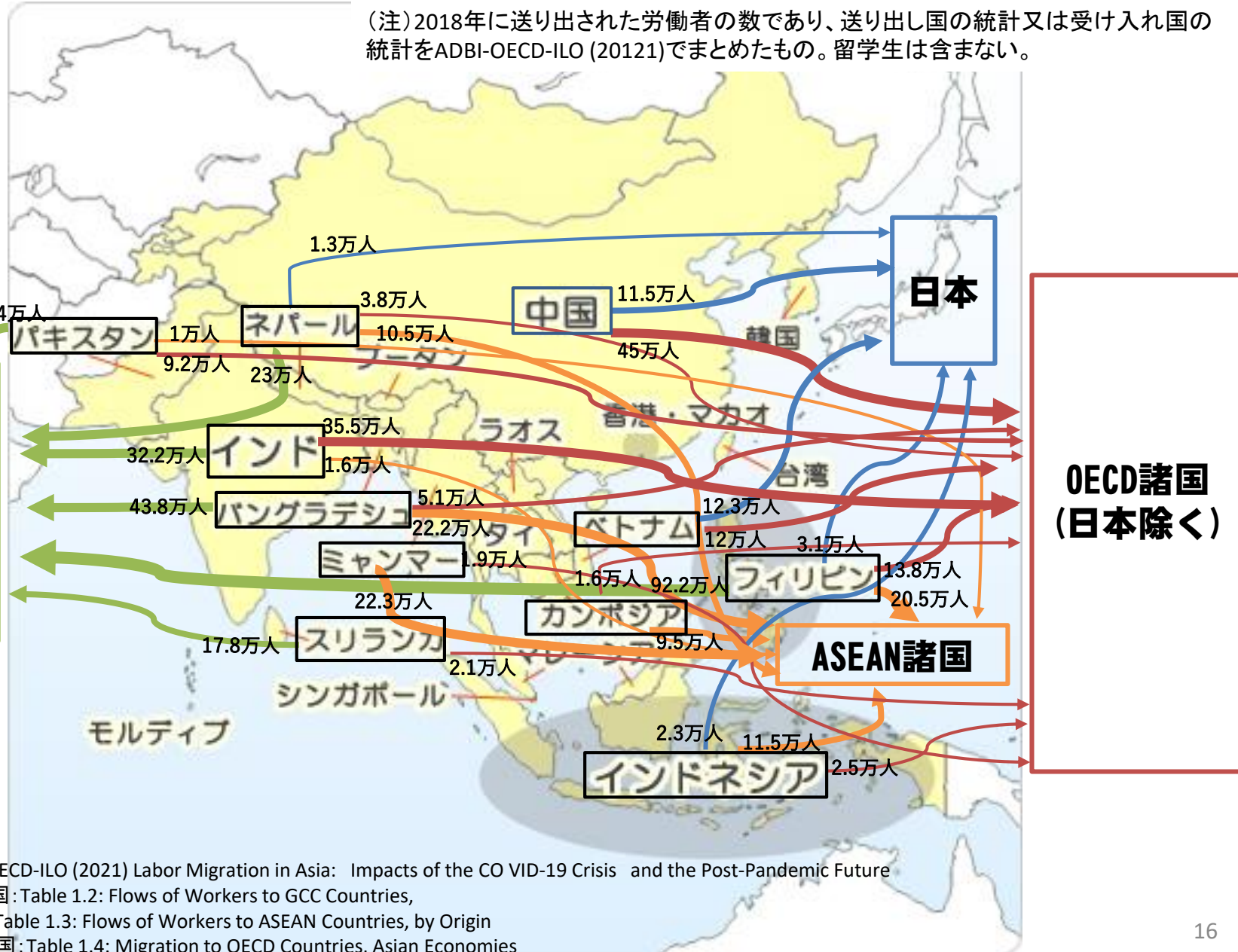
(単位：人)

在留資格	総数	①専門的・ 技術的分野	②身分に基づく 在留資格	③技能実習	④特定活動	⑤資格外活動
全国籍計	1,724,328	359,520	546,469	402,356	45,565	370,346
中国	419,431	122,485	119,018	76,922	5,120	95,878
韓国	68,897	30,719	26,789	38	3,084	8,260
フィリピン	184,750	12,537	129,235	34,590	5,207	3,176
ベトナム	443,998	62,155	16,057	218,600	10,403	136,781
ネパール	99,628	17,017	4,764	644	2,529	74,673
インドネシア	53,395	5,718	6,162	33,239	2,919	5,356
ブラジル	131,112	1,039	129,621	96	78	278
ペルー	29,054	154	28,738	64	28	70
その他	294,063	107,696	86,085	38,163	16,197	45,874

出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和2年10月末現在）」

アジア諸国における労働移動の主な流れ(2018年)

(注)2018年に送り出された労働者の数であり、送り出し国の統計又は受け入れ国の統計をADBI-OECD-ILO (20121)でまとめたもの。留学生は含まない。



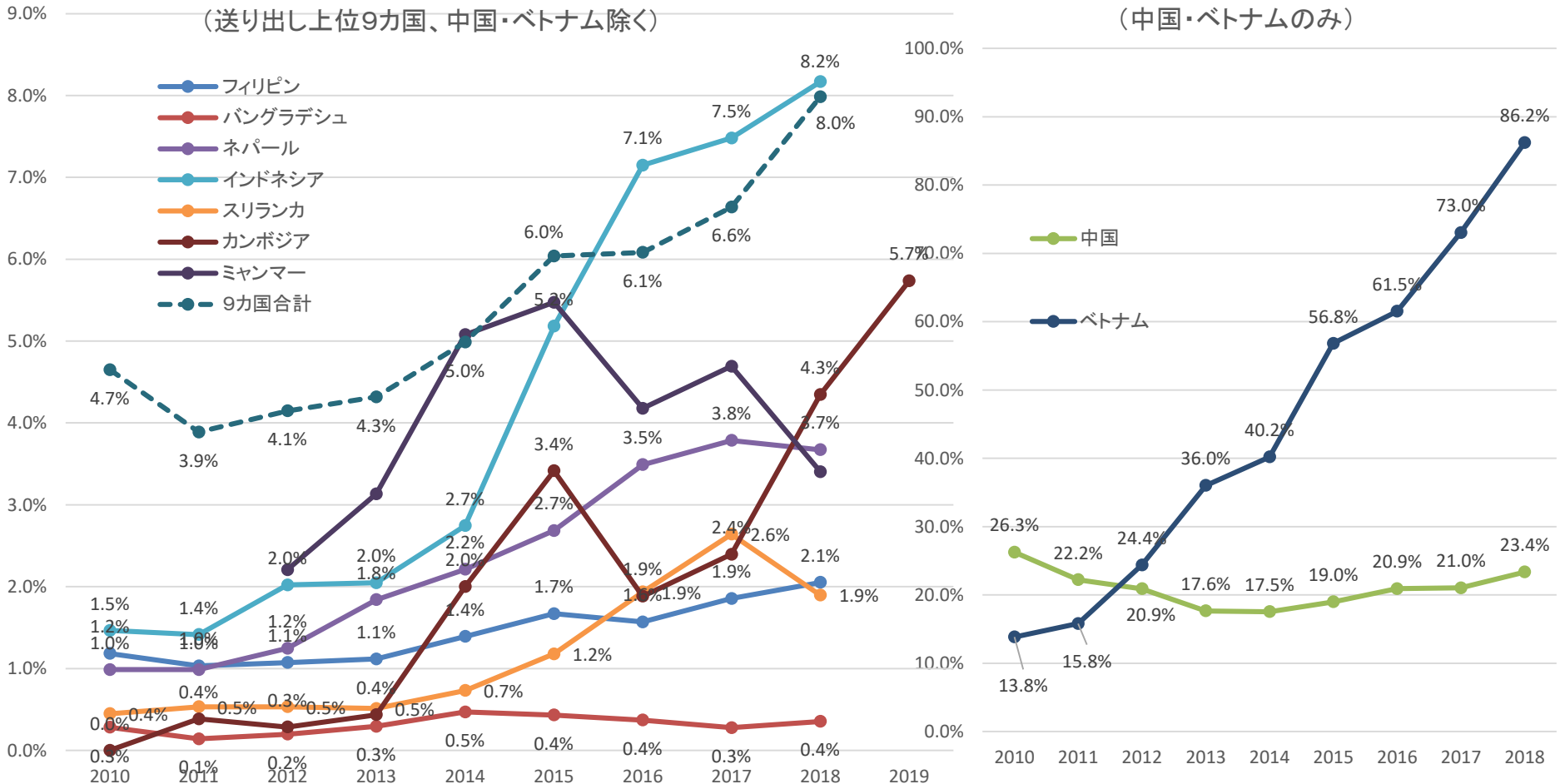
出典: ADBI-OECD-ILO (2021) Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future
 湾岸諸国: Table 1.2: Flows of Workers to GCC Countries,
 ASEAN: Table 1.3: Flows of Workers to ASEAN Countries, by Origin
 OECD諸国: Table 1.4: Migration to OECD Countries, Asian Economies
 日本: ANNEX 1

送出し労働者総数に占める日本行きの割合の推移（上位9カ国）

- アジア諸国で送出し先上位5カ国に日本が含まれる国のうち、送出し総数の多い上位9カ国について、各国の送出し総数に占める日本への送出し数の割合の推移を示す。
- 割合は、国によって大きなばらつきがあるが、総じて上昇傾向にある。アジア諸国にとって、日本の送出し先としての地位が上昇していることを示す。

送り出し総数に占める日本行きの割合
(送り出し上位9カ国、中国・ベトナム除く)

送り出し総数に占める日本行きの割合
(中国・ベトナムのみ)

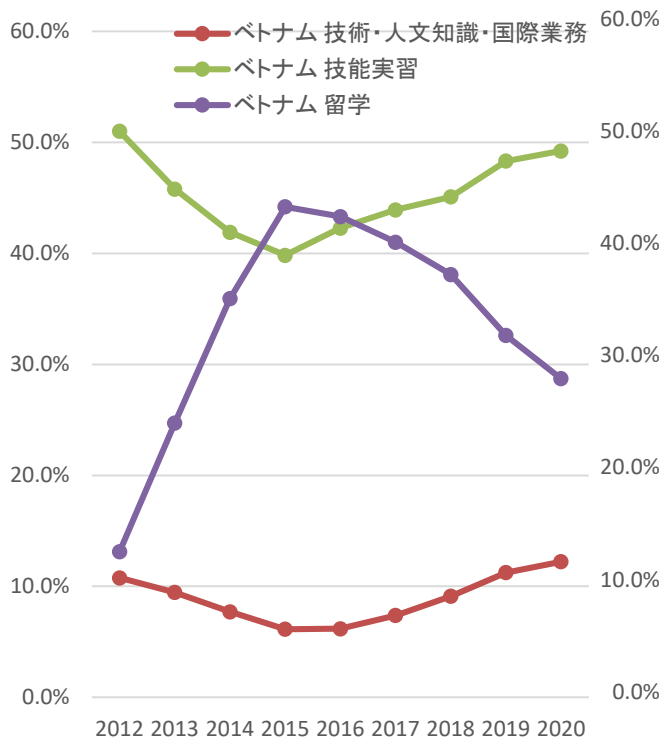


出典: ADBI-OECD-ILO (2021) Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future
送り出し労働者総数: Table 1.1: Outflows of Workers from Selected Asian、日本行き労働者数: ANNEX 1

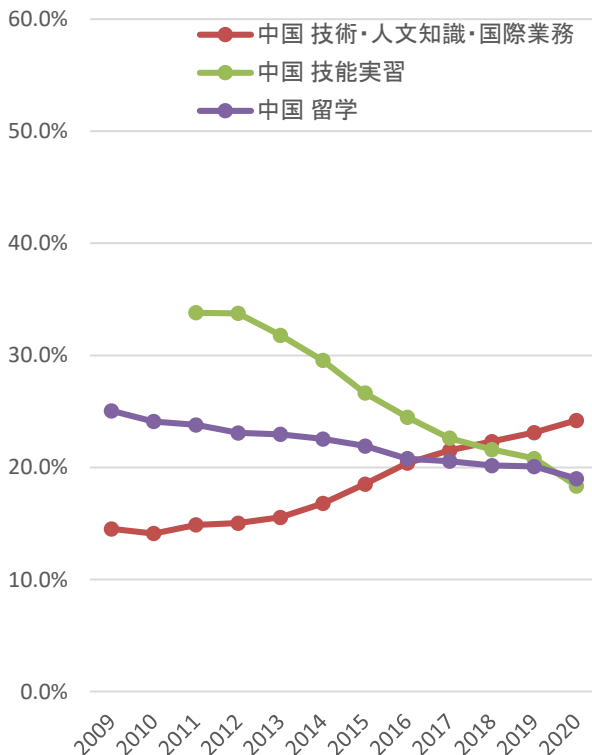
経済開発の程度に応じた在留資格割合の推移の国際比較（1）

- 外国人雇用状況届から、地理的に近い韓国、中国、ベトナムの在留資格割合※の推移を示す。この3カ国では、**経済開発が進むと、留学の割合が下がり、技術・人文・国際の割合が上昇する傾向**が見て取れる。これは、高度技能労働者に占める海外卒の割合が上昇していることを示している。
- この3カ国では、**経済開発が進むと技能実習の割合が減少する傾向**が見て取れる。
- ※ 各年10月末の数字である。

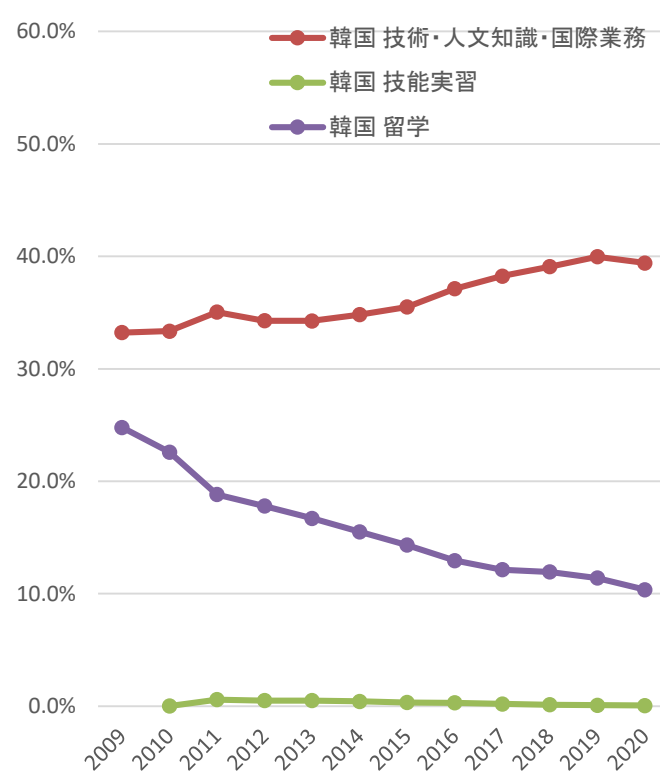
在留資格割合推移
(ベトナム)



在留資格割合推移
(中国)



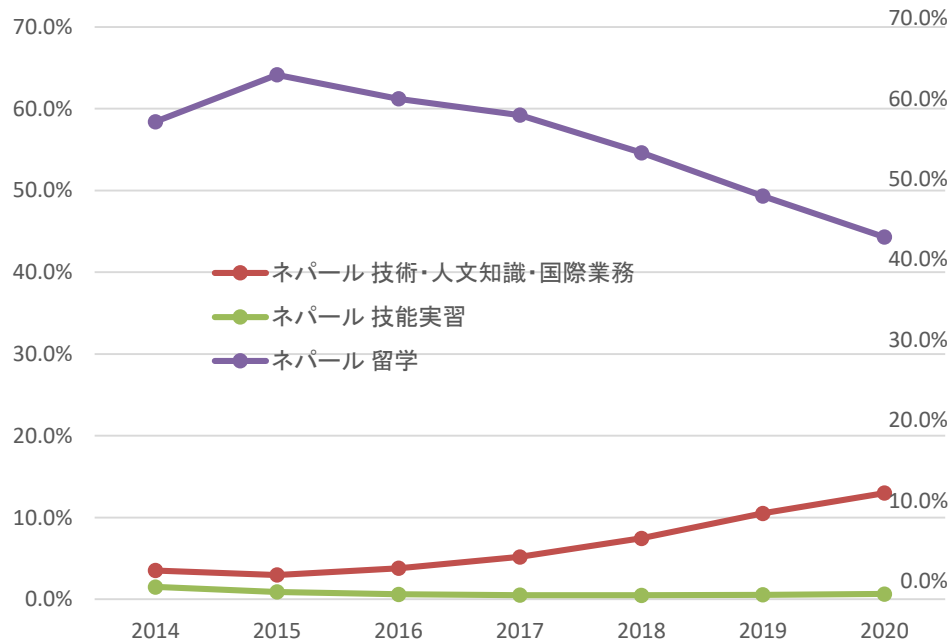
在留資格割合推移
(韓国)



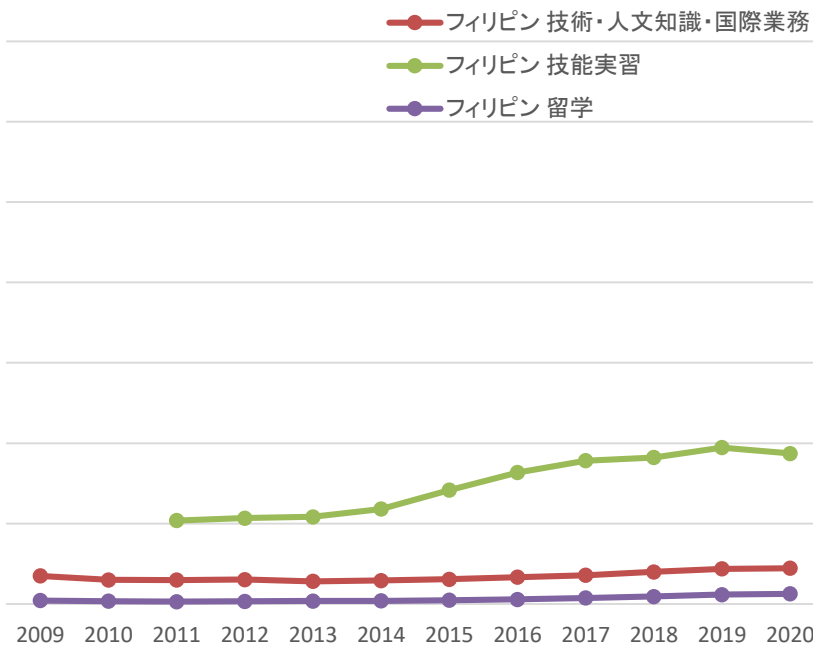
経済開発の程度に応じた在留資格割合の推移の国際比較（2）

- 外国人雇用状況届から、地理的にやや遠いフィリピンと、ネパールの在留資格割合の推移を示す。
ネパールは、年を追うごとに**留学の割合が低下し、技術・人文・国際の割合が上昇**している。一方、フィリピンについては、**そのような傾向は見られない**。フィリピンは、**身分に基づく在留資格の割合が高い**。
- 技能実習については、ネパールではほとんど見られず、フィリピンでは年を追うごとに**上昇**している。**技能実習は、送り出し国の政策による違いが大きい**と見られる。
- ※ 各年10月末の数字である。

在留資格割合推移(ネパール)



在留資格割合推移(フィリピン)



(参考) 国籍別の外国人労働者数の推移等

- 外国人労働者数を国籍別に見ると、構成比が高い順に、以下のように推移。
平成22（2010）年10月時点では**中国（44%）**と**ブラジル（18%）**
平成27（2015）年10月時点では**中国（36%）**と**ベトナム（12%）**
令和2（2021）年10月時点では**ベトナム（26%）**と**中国（24%）**
- 在留外国人を対象に生活支援サービスを提供する企業も、こうした変化に応じて、事業を展開してきた。

◆ 国籍別の外国人労働者数の推移（構成比の推移） ※構成比が最も高いものを赤、2番目に高いものを青としている。

	平成22（2010）年10月		平成27（2015）年10月		令和2（2021）年10月	
全国籍計	649,982	100%	907,896	100%	1,724,328	100%
中国	287,105	44%	322,545	36%	419,431	24%
韓国	28,921	4%	41,461	5%	68,897	4%
フィリピン	61,710	9%	106,533	12%	184,750	11%
ベトナム	19,942	3%	110,013	12%	443,998	26%
ブラジル	116,363	18%	96,672	11%	131,112	8%
ペルー	23,360	4%	24,422	3%	29,054	2%

◆ 生活支援サービスを提供する企業の例

【SBIレミット株式会社】 国際送金業、平成22（2010）年設立

フィリピンなどへの現金受取サービスから事業を開始。

2012年1月に中国、2015年7月にブラジル、2017年5月にベトナムといったアジア諸国への銀行口座あて送金サービスを拡大。現在は12言語でウェブサイトを運営、多言語でのコールセンターも備えている。

※コロナ禍において、ハローワークに関する情報の周知にも協力いただいている。

【株式会社ビバビーダメディカルライフ】 少額短期保険業、平成19（2007）年設立

日系ブラジル人等南米出身日系人を主な対象として保険事業を開始。

現在、同社が提供する短期少額の医療保険には、入国後の外国人も加入可能なプランもあり、コロナ禍で帰国困難なアジア地域出身の外国人の助けとなっている。

1. 円滑・適正な国際労働移動・職業紹介の確保

外国人の採用に要する費用は、高度技能労働者(skilled migrant)、非高度技能労働者(low-skilled/unskilled migrant)のいずれにも必要だが、**高額な費用は、短期間(temporal)の在留資格の非高度技能労働者にとって困難**をもたらす。解決方法の一つは、合同選定委員会等による**移民候補者の選定を含めた二国間合意**を結ぶことである。公的機関の関与は、**透明性の向上と労働者の費用負担の低減**を目的としている。(OECD 2008 pp.143-144)

(例) スペイン、カナダ、フランス、イタリア、韓国

2. コロナ禍における送出し国による帰国等支援

アジア諸国は、コロナ禍に伴い、**自国民の帰国の支援**を行った(ADBIOECD-ILO (2021)pp.8-9)。加えて、一部のASEAN諸国の送り出し国は、**現金支給等**により帰国困難者に対して支援を行った。(ADB 2020、ILO 2020b)

(例) インド、スリランカ、ネパール、フィリピン、ベトナム（後者の例）フィリピン

3. 地域定着のための方策

- (1) 短期間労働移民制度の課題は、**使用者側の深刻な労働力不足と、搾取される危険性を抑えるために労働者の交渉力を維持できる可能性とのバランス**を図る必要がある。労働者を拘束できる方が使用者にとって魅力があり、自社の労働者が引き抜かれるおそれがある場合、使用者が移民制度に参加するインセンティブが失われる。(OECD(2019))
- (2) OECD諸国における短期間の労働移民制度は、特定の使用者における初期の雇用を条件としているが、**一般に転職を認めている**。労働者の業種間、職場間の異動を制限しているOECD加盟のEU諸国はほとんど存在しない。**欧州外**では、労働者を**業種や使用者に縛っている**国も多い。(OECD (2019))

4. 人権侵害等からの保護

OECD諸国の多くの短期間外国人労働者受入制度では、通常の労働法規違反に対する民事・刑事罰を超えた、**悪質な使用者に対する具体的な規定はない**。他方、一部の国では**外国人の採用禁止期間**を設ける等の制裁がある。(OECD (2019))

(後者の例) カナダ、米国、韓国

5. 非高度技能労働者に対する技能水準向上の支援

短期間非高度技能労働者の受入制度において、二国間合意による**候補者の選定プロセスに母国での職業訓練**を組み込んでいる国もある。(OECD (2008)p.145)

(例) スペイン、韓国

6. 非高度技能外国人労働者の定住へ向けた選択肢

勤務経験が生産性の向上に寄与する産業における**労働需要が永続的である場合**、短期間受入制度は適切でなく、**永住権付きの移民制度を検討**すべきである。しかし、非高度技能労働者の永住的移民としての受入は限られており、**更新可能な短期間受入制度が代替**として存在する。この方法が欧州諸国における永住移民の通常道筋であった。(OECD (2008) p.138)米国においては、短期間移民から**永住権を獲得するのは狭き門**である。

(参考文献)

- Abella, M. and P. Martin (2014), Migration Costs of Low-skilled labor migrants: Key Findings from Pilot Surveys in Korea, Kuwait and Spain, KNOMAD, <https://www.knomad.org/publication/migration-costs-low-skilled-labor-migrants-keyfindings-pilot-surveys-korea-kuwait-and>
- ADB (2020), COVID-19 Impact on International Migration, Remittances, and Recipient Households in Developing Asia. ADB Brief No. 148.
- ADBI, OECD and ILO (2021), Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future, ADBI-OECD-ILO.
- ILO (2020a), What is the Impact of the COVID-19 Pandemic on Immigrants and Their Children? Paris:OECD Publishing. www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/ (accessed November 2020).
- ILO (2020b), Managing International Migration under COVID-19. www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/managing-international-migration-under-covid-19-6e914d57
- Kyung, K. (2013), Update on the Employment Permit System.
- Martin, P., M. Abella and C. Kuptsch (2006), Managing labor migration in the twenty-first century, Yale University Press
- OECD (2008), “Management of Low-Skilled Labour Migration”, in International Migration, Outlook 2008, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2008-6-en.
- OECD (2019), Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>
- UN in Malaysia (2020), Alternatives to Detention Important in the Fight Against COVID-19. Press Release. Putrajaya.

本日も議論いただきたい点について

- (1) 外国人労働者の職場・地域における「良い定着」のために必要な要素や取組について
- (2) 上記に対する厚生労働省（ハローワーク）の取組への評価
- (3) 今後求められる取組について

參考資料

定住者等の他分野への労働移動の促進に向けた連携 (三重労働局とNPO法人との連携事例)

- 日系ブラジル人定住者等を支援する三重県のNPO法人に、コロナ禍での離職や収入の減少等の相談が増加。これを受け同法人では、地域の業界団体と連携した転職支援を検討し、三重労働局に相談。
- 三重労働局とNPO法人との間で問題意識を共有し、労働局幹部が三重県トラック協会幹部へ協力を依頼。
- NPO法人理事長も同協会を訪問し、協力を依頼。5月29日に同協会において、トラックドライバーでの就労を希望する外国人向けの企業説明会を開催する予定。

