

専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見

～新たな在留資格「中間技能人材」の創設を～

【中小企業の人手不足の現状と外国人材受け入れのニーズ】

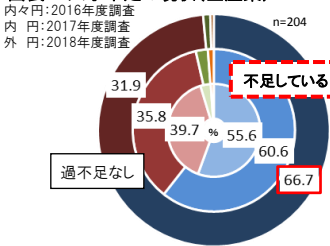
- わが国における人手不足は年々深刻化しており、日商が本年3月に実施した調査では、「人手不足」と回答した企業の割合が4年連続で上昇し、66.7%に達している(図表1)。
- こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。昨年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約19万カ所、外国人労働者数は約128万人であり、近年、右肩上がりの状況が続いている(図表2)。
- 外国人労働者数を在留資格別に見ると、「留学(資格外活動)」や「技能実習」といった原則、就労が認められていない在留資格で就労している者が4割以上であり、年々増加している(図表3)。
- 日商が本年3月に実施した調査では、外国人材受け入れのニーズが「ある」と回答した企業は41.7%となり、昨年の調査に引き続き高止まりしている(図表4)。

【外国人材受け入れに係る課題、中小企業が求める外国人材および「生の声」】

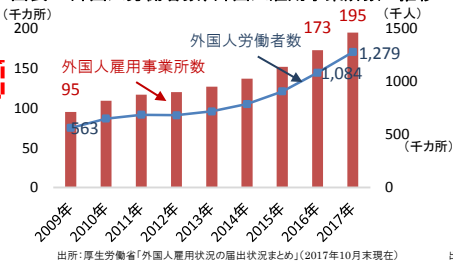
- わが国の出入国管理制度は1952年の入管法整備以降、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としており、限定的な受け入れとなっている。
- 現行の出入国管理制度では、単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、現状はわが国で就労することが原則、叶わない。
- 日商が本年3月に実施した調査で、中小企業が求める外国人材は「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多い(図表5)。
- また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを求める「生の声」が数多く聞かれる(図表6)。

- これに対し、日本・東京商工会議所では「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」を昨年11月に策定し、『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、また、「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」、等を関係省庁へ要望したところである。
- その後、去る2月20日の経済財政諮問会議において、「専門的・技術的な外国人材受け入れ制度のあり方」について、早急に検討を開始し、今夏までに方向性を示すことが表明された。さらに関係省庁の参加によるタスクフォースのもとで一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを進める観点から検討が行われていることを高く評価する。

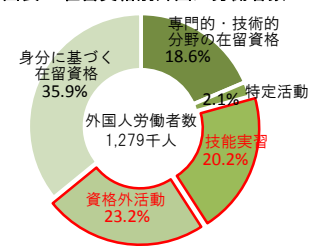
図表1: 人手不足の現状(全産業)



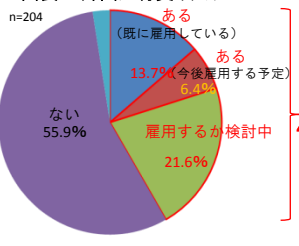
図表2: 外国人労働者数、外国人雇用事業所数の推移



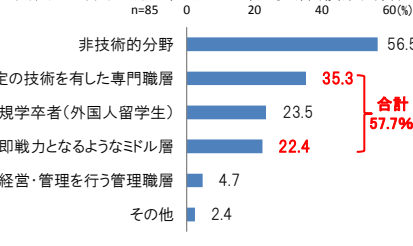
図表3: 在留資格別外国人労働者数



図表4: 外国人材受け入れのニーズ



図表5: 外国人材を雇用したい分野・層(複数回答)



図表6: 一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れに関する「生の声」

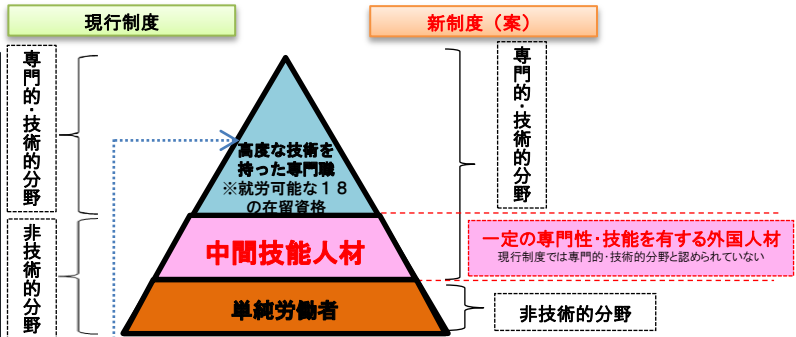
建設業	単純労働者ではなく、技能実習修了者など、一定の経験や技能を有する優秀な人材を受け入れたい。
旅館業	繁忙繁閑等に合わせフロント業務・接客・客室メンテナンスなど様々な業務に対応するとともに、日本のおもてなしを理解・会得しているスキルを持つ人材を求めている。
小売業	訪日外国人客が増えている中で、丁寧な商品説明や接客ができるスキルを持つ人材は即戦力になると思う。
製造業	政府が一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを積極的に進めていけば、技能実習修了者に就労してもらいたい。
製造業	人手不足・採用困難が顕著。手作業に頼ることが多いため、技術・技能を学んだ技能実習生に留まってほしい。

出所: 各業界・企業へのヒアリング内容を日商でまとめたもの

1. 外国人材の受け入れに対する商工会議所の考え方

- 一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材(仮称)」と定義し、新たな在留資格を創設した上で、受け入れを積極的に進めていくべき(図表7)。
- 「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべき。

図表7「中間技能人材」イメージ図

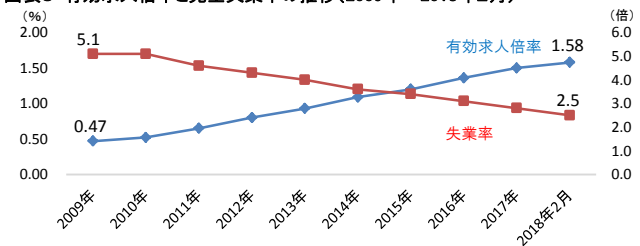


※「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見(2017年11月16日策定・公表)」では就労可能な在留資格(図表の青い部分)について意見・要望した。

2. 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際の考え方

- ▶ 本年の有効求人倍率(季節調整値)は1.58倍と約44年ぶりの水準で、完全失業率(季節調整値)も2.5%と約25年ぶりの水準となり、**実質的な「完全雇用」の状態が続いている**(図表8)。一方、**有効求人倍率を職種別にみると全職種で一律に高い水準ではなく、職種間で0.31倍から10.46倍まで大きく差が開いている**。
- ▶ こうした状況を踏まえ、「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、**①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率、人手不足に関する調査結果等を用いる、③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、の3点を基本的な考え方とすべきである**(図表9)。
- ▶ 加えて、①アニメ、ファッション、食、デザイン、美容等に代表されるクールジャパン関連や、②宿泊・観光等わが国でのインバウンド対応が期待される業種・分野、③インフラ関連や高品質かつきめ細かいサービスなどさらなる国際展開が期待される業種・分野など、**わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野については、人手不足の状況とは別に戦略的な観点から、受け入れの可否および総量を検討していくことが望ましい**(図表9)。
- ▶ なお、業種・分野ごとの人手不足の状況に大きな地域差がある場合には、受け入れの可否および総量を検討する際に考慮するとともに、**受け入れる地域については日本全国はもとより、国家戦略特区により地域を限定して受け入れることも検討すべき**。

図表8:有効求人倍率と完全失業率の推移(2009年~2018年2月)



図表8厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」を事務局にて加工

図表9:「中間技能人材」の受け入れ業種・分野の判断基準

原則として	(1) 人手不足の業種・分野
(1)	①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する ②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率、人手不足に関する調査結果等を用いる ③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること
(2)	(2) わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野(人手不足以外の業種・分野)
も対象	①アニメ、ファッション、食、デザイン、美容等に代表されるクールジャパン関連 ②宿泊・観光等わが国でのインバウンド対応が期待される業種・分野 ③インフラ関連や高品質かつきめ細かいサービスなどさらなる国際展開が期待される業種・分野 など

3. 「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能の程度および日本語能力

- ▶ 「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能については、**受け入れる業種・分野ごとに政府がそれぞれ設定すべき**。
- ▶ その上で「中間技能人材」は、**政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつ専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とするべき**(図表10)。

図表10:「中間技能人材」に求められる専門性・技能の要件

在留資格	受け入れる業種・分野	業種・分野ごとに求められる専門性・技能	政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を裏付ける要件	日本語要件
中間技能人材(仮称)	▶ 人手不足の業種・分野 ※有効求人倍率、失業率、人手不足に関する調査結果等で判断 ▶ 人手不足の状況とは別に、わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野	政府が業種・分野ごとに求められる専門性・技能を設定	(1) 母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者 (2) 技能実習修了者(2号、3号) ※習得した技能を生かした活動を母国において一定期間行い、再度、日本での就労を希望する者 技能実習修了者(1号) ※同上 (3) わが国の国家資格等(※)取得者※法務大臣が指定した国家資格、民間資格	日本語能力試験(以下、レベルのみ記載)N4または同等の日本語能力 《入国時》 N4または同等の日本語能力 《2年を超える在留時(更新)》 N3または同等の日本語能力 —

4. 外国人材受け入れに係る在留管理のあり方

- ▶ 外国人材の出入国管理はもとより、**居住地、所属企業、在留資格、移転先(引っ越し、転職等)など、詳細を把握できる情報を一元化**して、在留および雇用管理のさらなる徹底を図るべき。
- ▶ 新たな外国人材の受け入れ制度の構築にあたっては、**外国人材を送り出す国とわが国との二国間協定(MOU)を交わすこと**。
- ▶ 外国人材の積極的な受け入れに際して**管理・支援機関を設置する場合には、わが国の公的機関がその任を担うことが望ましい**。

5. 政府において構築すべき外国人材および企業に対する支援体制

- ▶ 政府は、わが国で就労している外国人材や企業に対して様々な支援策を講じているが、認知度や使い勝手の面で課題があることから、**外国人材の積極的な受け入れに際して支援策の一層の周知とさらなる拡充を図ること。また、支援策の活用促進に向け、各省が緊密に連携し一体となって実施していくことが必要**。

6. 「中間技能人材」以外の外国人材の受け入れ

- ▶ 昨年11月に策定した「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」でも要望した通り、「中間技能人材」以外にも積極的に受け入れていくべき外国人材は存在する。日本で就労を希望する外国人留学生は6割である一方、実際に就職している者は卒業生全体の3割程度である実態や、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)といった課題があることから、**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できるよう、卒業生に特化した在留資格を創設すること**。