

政府全体における外国人材の受入れ・活用に関する動き等

経済財政運営と改革の基本方針 2014 ～デフレから好循環拡大へ～ （抄）

平成26年6月24日 閣議決定

第2章

2. イノベーションの促進等による民需主導の成長軌道への移行に向けた経済構造の改革

（3）オープンな国づくり

（内なるグローバル化）

2020年における対日直接投資残高倍増目標実現のため、「対日直接投資推進会議」において、投資案件の発掘・誘致活動を推進するとともに、関係会議と連携しながら、規制改革など、必要な制度改革等の実現を図る。また、グローバル人材の育成及び多言語対応の強化等を行うほか、国際金融センターとしての東京市場の地位を確立するための施策を推進する。

外国人材の活用は、移民政策ではない。基本的な価値観を共有する国々との連携を強化する。優秀な研究者など外国の高度人材や留学生等が活躍しやすい環境を整備する。技能実習制度は、制度本来の目的を踏まえ、国の関与の強化により適正化を図り、実習期間の延長等の拡充を図る。外国人材については、女性の活躍推進や中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区の枠組みの中で十分な管理体制の下で活用する仕組みや、製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ等の検討を進める。

「日本再興戦略」改訂 2014 —未来への挑戦— （抄）

平成26年6月24日 閣議決定

第一 概論

Ⅱ. 改訂戦略における鍵となる施策

2. 担い手を生み出す ～ 女性の活躍促進と働き方改革

（3）外国人材の活用

多様な価値観や経験、技術を持った海外からの人材がもっと日本でその能力を発揮してもらいやすくすることが重要である。当面の対応策として、管理監督体制の強化を前提に技能実習制度を拡充することとしたほか、建設業及び造船業に従事する技能者の就労を円滑化するための緊急措置を整備することとした。また、今後、日本への留学生や海外の優秀な人材が日本で働き暮らしやすくするため、国家戦略特区の活用にとどまらず、中長期的な視点に立って総合的な検討を進めていく。

<鍵となる施策>

（前略）

- ③ 外国人が日本で活躍できる社会へ（技能実習制度の拡充等）

Ⅳ. 改訂戦略の主要施策例

2. 担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革

③外国人が活躍できる社会へ

○外国人技能実習制度の見直し

- ・ 管理監督体制の抜本的強化を図りつつ、対象職種の拡大、技能実習期間の延長（最大3年間⇒最大5年間）、受け入れ枠の拡大等を行う。【2015年度中に実施】

※「①について」を参照

○建設及び造船分野における外国人材の活用

- ・ 2020年オリンピック・パラリンピック東京大会等に向けた緊急かつ時限的措置として、処遇改善や現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ、建設分野において、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るための新制度を導入する。また、造船分野についても、同様の措置を講ずる。 【2015年度初頭から開始】 ※「②について」を参照

○国家戦略特区における家事支援人材の受け入れ

- ・ 家事等の負担を軽減するため、国家戦略特区において、外国人家事支援人材の受け入れを可能とする。 【検討を進め、速やかに所要の措置を講ずる】 ※「③について」を参照

○介護分野における外国人留学生の活躍

- ・ 介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を行う。 【年内目途に制度設計】 ※「④について」を参照

「日本再興戦略」の改定について（中短期工程表）

・ 中短期工程表「雇用制度改革・人材力の強化⑩」

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度～ | KPI |
|------------|--|---|--|--------|------------|------------------------------|
| | | 通常国会 予算委員会 法制改正要請等 秋 年末 通常国会 | | | | |
| 高度外国人材の活用 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ポイント制の活用の促進に向けて、2013年12月に年収基準の緩和等の認定要件等の見直しを行う法務省告示を改正 ・ 高度外国人材に特化した在留期間無制限の新しい在留資格創設等を行う入管法改正法が成立(2014年通常国会) | | 施行の準備 ポイント制の内外における効果的な周知及び利用者視点に立った手続等の見直し | | 法の執行 | ・2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。 |
| | 高度外国人材の受け入れ拡大に向けた具体的な施策について省庁横断的に検討 外国人留学生等の日本企業への就職促進に向けた関係省庁の取組の連携 | | | | 左記施策の着実な実行 | |
| 外国人受入環境の整備 | 技能実習制度の見直しの方向性について、法務省・出入国管理政策懇談会等において検討を行い、2014年6月に報告書を取りまとめ | | 管理監督体制の抜本的強化に係る制度設計・所要の法案の提出 実習期間の延長、受け入れ枠の拡大に係る制度設計・所要の法案の提出 介護をはじめとした対象職種への拡大に係る制度設計 | | 左記施策の着実な実行 | |
| | 製造業における海外子会社等従業員の内国受入れの具体的な制度設計 | | | | 左記施策の着実な実行 | |
| | 国家戦略特区における家事支援人材の受け入れに向けた検討及び所要の措置の実施 | | | | | |
| | 特定の国家資格等を取得した外国人留学生に就労を認めるための制度設計 | | | | 左記制度の着実な実行 | |

(参考) 日本経済再生本部

○「日本再興戦略」改訂2014・未来への挑戦」が閣議決定されました (H26.6.24)

・ 工程表

(掲載URL) <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/kouteihyou.pdf>

「今後の出入国管理行政の在り方」

平成26年12月 第6次出入国管理政策懇談会

第6 共生社会の実現に向けた取組

(検討事項等)

我が国における中長期在留者の増加に伴い、生活者としての外国人の観点からは、様々な課題が生じている。外国人が多く居住する地方公共団体においては、先進的な取組がなされており、国の取組の検討に当たっては、これらを参考にしつつ、労働市場や年金、医療等の社会保障、日本語教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、適切に対応していく必要がある。

今後、中長期在留者の増加傾向は続くことが見込まれ、日本語の学習支援、外国人の子どもの教育、社会保障、外国人の就業支援、住宅などの課題に対し、国としても生活者としての外国人に対する施策を更に講じていくことが必要であり、外国人との共生社会の実現に向けて積極的な取組を行っていかねばならない。その際には外国人が地域の住民として貢献できるよう生活環境を整えていくことが重要であり、また同時に権利等への配慮や社会的負担の観点からの検討が必要である。この問題は政府全体で取り組むべき課題であり、出入国管理行政を担う法務省もその取組に積極的に参画していかなければならない。

①について

「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書

平成27年1月30日 法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局

第2 制度の見直しに関する基本的な考え方

- 制度の見直しに当たっては、国際貢献を目的とするという趣旨を徹底するため、まずは、現在指摘されている問題点の徹底的な改善を図り、併せて、制度の活用を図ることとする。
- 技能等の修得・移転の確保については、実習の各段階での技能評価の推進及び実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進を図るべきである。
- 監理団体及び実習実施機関の適正化については、監理団体及び実習実施機関のガバナンス強化並びに問題のある機関の排除、新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設、不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備並びに関係機関による取組・連携の強化を行うべきである。
- また、技能実習制度を適切かつ円滑に推進するため、監理団体や実習実施機関に対する必要な支援が引き続き行われることが重要である。
- 実習生に対する人権侵害行為等の防止及び対策については、制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備、実習先変更支援の充実、技能実習の延長又は再実習（以下「3号」という。）の際の実習先の選択可能化、実習生の賃金等の処遇の適正化及び関係法令等に関する啓発活動の推進を行うべきである。
- 送出し機関の適正化については、送出し国との政府（当局）間取決めの作成及び監理団体及び実習実施機関による送出し機関・実習生間の契約確認の義務化を行うべきである。
- 技能実習3号については、一定の要件を満たす監理団体、実習実施機関及び実習生について、一旦帰国の後、認めるものとすべきである。
- 受入れ人数枠の見直しについては、優良な受入れ機関への受け入れ人数枠の拡大及び実習実施機関の常勤職員数に応じた受け入れ人数枠の均整化を行うべきである。
- 対象職種の大拡大等については、「地域ごとの産業特性を踏まえた職種」等の追加を可能とする措置、多能工化のニーズへの対応等を行うべきである。

②について

建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置

平成26年4月4日 建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議とりまとめ

- 建設産業の担い手不足については、①近年の建設投資の減少により、建設企業が倒産するなど、技能労働者の離職が進んだこと、②技能労働者の高齢化が進み、高齢者が仕事を辞めていっていること、③建設産業の処遇改善が進んでいないことなどから、若者が入職を避けるようになっていること、という3つの要因が考えられる。このうち、②③の要因については、建設産業が直面している構造的な問題。
 - こうした問題を看過すれば、中長期的には、将来にわたるインフラの維持管理や災害対応等を地域で担う人材が不足することが懸念。
 - こうした構造的要因による担い手不足の懸念に対しては、今回の緊急措置とは別に、中長期的な観点から、必要な人材を国内で確保していくことが基本。
 - 復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため必要となる技能労働者については、まずは、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、離職者の再入職や高齢層の踏み止まりなどにより、国内での確保に最大限努めることが基本。
- その上で、当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置（2020年度で終了）として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図り、大会の成功に万全を期する。

◆ 活用を図る外国人材

- ・ 即戦力の確保を念頭に置き、建設分野の技能実習修了者について、技能実習に引き続き国内に在留し、又は技能実習を修了して一旦本国へ帰国した後に再入国し、雇用関係の下で建設業務に従事することができることとする（2020年度までに限る）。

◆ 新たな特別の監理体制（技能実習制度を上回る水準の監理）

- ・ 技能実習制度と同等の監理に加え、更に体制を強化・充実し、適正監理を図る。

②について

外国人造船就労者受入事業に関するガイドライン

平成26年12月 国土交通省海事局

第1章 はじめに

1 国内人材の確保及び外国人造船就労者受入事業の概要

造船業は、国内立地型の輸出産業として我が国経済を支えるとともに、裾野の広い労働集約型産業として地域経済を支えている産業であり、造船業が長期的に成長し続けるためには、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、国内での造船労働者の確保に最大限努めることが最も重要です。

その上で、造船業と人材の相互流動が大きい建設分野における外国人材の活用促進に係る緊急かつ時限的な措置について、造船分野においても同様の措置を講じることが「日本再興戦略」改訂2014において閣議決定（平成26年6月24日）されました。

具体的には、造船分野の技能実習修了者について、技能実習に引き続き国内に在留し、又は技能実習を修了して一旦本国へ帰国した後に再入国（注）し、受入企業との雇用関係の下で造船業務に従事することができることとし、あわせて、受入れに当たっては、賃金不払いや不法就労などの問題が生じないように、受入れを優良な監理団体や受入企業に限定する等の新たな特別の監理体制を構築するものです。

③について

国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律案要綱

平成27年4月3日 閣議決定

7 出入国管理及び難民認定法の特例

- (1) 国家戦略特別区域会議が、国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業（国家戦略特別区域において家事支援活動（政令で定める家事の代行等の業務に従事する活動）を行う外国人（政令で定める要件を満たすものに限る。）を、政令で定める基準に適合する本邦の公私の機関（以下「特定機関」という。）が雇用契約に基づいて受け入れる事業をいう。）を定めた区域計画について、内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、法務大臣は、本邦に上陸しようとする外国人から、特定家事支援活動（特定機関との雇用契約に基づいて、国家戦略特別区域内に限って行う家事支援活動をいう。）を行うものとして、在留資格認定証明書の交付の申請があった場合には、当該特定家事支援活動を特定活動の在留資格をもって在留する外国人が本邦において行うことができる活動として法務大臣があらかじめ告示をもって定めるものに該当するものとみなして、在留資格認定証明書を交付することができるもの等とすること。（第十六条の三関係）

④について

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ

平成27年2月4日 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

3 技能実習への介護職種の追加について

②必要なコミュニケーション能力の確保

(2) 職種追加とした場合の個別の検討事項について

ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 介護はコミュニケーションを前提として業務を遂行する対人サービスであるとともに、利用者の中には、認知症などを抱える方もいるため、日本語によるコミュニケーション能力が不可欠の要素である。
- ・ また、介護はチームケアであるため、利用者・家族とのコミュニケーションのみならず、同僚である介護職員や他職種との連携を担保する観点からも、日本語による一定のコミュニケーション能力が求められる。
- ・ さらに、介護現場で必要とされる基礎的な専門用語、地域ごとの方言についての一定の理解も求められる。

4 外国人留学生在が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与等について

(1) 具体的な制度設計等について

- 今般の在留資格の拡充の対象となる者の範囲については、「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、「外国人留学生」が、「日本の高等教育機関を卒業」した場合と明記されていることを踏まえ、該当する分野の専門的な学習を行うこと及び国家資格を取得することが求められることから、介護福祉士の国家資格取得を目的として養成施設に留学し、介護福祉士資格を取得した者とするのが適当である。
- なお、在留資格を認められることとなる介護福祉士資格を取得した外国人の就労場所については、「専門的・技術的分野」の一つとして、介護分野の国家資格取得者に在留資格が付与されることを踏まえ、日本人と同様に就労を認めるべきである。
一方、単独でサービスが提供されることが基本となる訪問系サービスについては、外国人労働者の人権擁護や適切な在留管理等の観点も含め、慎重に検討する必要があるとの意見、将来的に就労を認めるべきとの意見もあった。