

「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」
労働環境ワーキンググループ 第12回会議 議事概要

1 日時

令和6年9月3日(火)午前10時から午前11時30分まで

2 場所

オンライン開催(Microsoft Teams)

3 出席者

16構成団体

[構成団体(18団体)]

名古屋出入国在留管理局、愛知労働局、東海北陸厚生局、東海農政局、中部経済産業局、中部地方整備局、中部運輸局、名古屋市、愛知県商工会議所連合会、愛知県商工会連合会、一般社団法人中部経済連合会、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会愛知県連合会、外国人技能実習機構名古屋事務所、公益財団法人国際人材協力機構名古屋駐在事務所、愛知県職業能力開発協会、愛知県(順不同)

4 議事

(1) 育成就労制度の創設及び特定技能制度の改正について

(2) 在留外国人材の現状と外国人材に関する取組状況等について

(3) 意見交換

① 育成就労制度への移行を踏まえた関係機関の連携促進について

② 外国人材の職場への定着に向けた取組について

5 主な発言内容

(事務局)

ただいまから「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」労働環境ワーキンググループ 第12回会議を開催いたします。

始めに、労働環境ワーキンググループの事務局である愛知県労働局就業促進課長の中島からご挨拶申し上げます。

(愛知県就業促進課)

本日はお忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。

本日の労働環境ワーキンググループは、外国人材の労働環境の整備につきまして、情報共有や相互連携を図ることを目的に開催するもので、今回が12回目の開催となります。

外国人材を取り巻く労働環境は、これまで実施されてきた国の制度が見直されるなど、大きな変換期を迎えております。具体的には、特定技能制度につきましては、2024年3月に対象分野に4分野が新たに追加されたとともに、2024年4月から5年間の受入見込数を82万人に設定することが閣議決定されました。

また、2024年6月には現行の技能実習制度にかわり、新たに育成就労の在留資格を創設する法案が成立しております。

本日はこの点につきまして名古屋出入国在留管理局様からご説明いただけることとなっております。

外国人材の受け入れ拡大が進む中、現在の状況や、皆様が業務の上で認識されておられることを、このワーキンググループで共有させていただき、外国人材の労働環境整備に向けた次の取組へとつなげていきたいと考えております。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

(事務局)

本日は、事務局はじめ16団体からご参加いただいております。

なお、出席者の紹介につきましては出席者名簿を持って紹介に代えさせていただきます。

それではこれより議事に入りたいと思います。

資料1-1から3議事(1)の「育成就労制度の創設及び特定技能制度の改正について」でございます。

名古屋出入局在留管理局様からご説明いただきます。

どうぞよろしくお願ひ致します。

(名古屋出入国在留管理局)

私からは、議事(1)の「育成就労制度の創設と特定技能制度の改正について」お話ししたいと思いますが、具体的な運用につきましては、今後検討が進められることとなっておりますので、現時点におきましてはご説明できることに一定の限界があることを予めご了承ください。では進めていきます。

手元資料の1ページに改正法の概要が載っております。

こちらは令和6年6月14日に可決成立し同月21日に交付された出入国管理及び難民認定法及び、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の概要で、これは技能実習法を抜本的に改正するなどして、技能実習制度に代わる育成就労制度を創設するものでございます。

技能実習制度は平成5年に創設されまして、約30年にわたって運用されてきましたけれども、技能等の移転による開発途上地域等への国際貢献という制度目的と実態の乖離や、一部の実習生による人権侵害事案の発生など様々な問題が指摘されてきました。

また、平成31年に創設された特定技能制度との受入れ分野が一致していないことや、

技能実習における職種の細分化等によって、外国人にとってはキャリアパスが描きにくいことなどの課題も指摘されてきました。

育成就労制度は、我が国において労働力不足が深刻化するとともに、国際的な人材獲得競争が激化している中で、これまでの技能実習制度及び特定技能制度において指摘されてきた課題を踏まえ、わが国が外国人から魅力ある就労先として選ばれる国となるため、制度の適正化を図った上で、外国人のキャリアアップの道筋を明確化するなどして、わが国における人材の育成及び確保を図る制度です。

こちらの資料には左側に入管法右側に育成就労法という形で改正法の概要を載せてあります。

また、次の2ページ目には見直しのイメージ図が載せてあります。

育成就労制度の概要については、次の資料「育成就労制度の概要」をもとにお話ししていきたいと思いますので、「制度見直しのイメージ図」につきましては、後ほど参考資料としてご確認いただければと思います。

では次の資料に入ります。

「育成就労制度の概要」と青文字で書かれた資料です。

育成就労制度は我が国の人材不足分野における人材育成と人材確保の両方の目的とした制度でありますので、技能移転による国際貢献、すなわち人材育成のみを目的とする技能実習制度とは法律の目的が大きく違っております。

技能実習制度では、技能実習法において労働力の需給の調整の手段として行われてはならないとの規定がありますが、育成就労法では、この規定は削除されております。

さらに、育成就労制度は特定技能制度と連続性を持たせることとしまして、受入れ対象分野を原則として一致させて、外国人のキャリアアップの道筋を明確化することで日本の産業を支える人材を中長期的に雇用し、確保することにつなげるものとしています。

こういった点から、まず、改正法により1番目に在留資格の技能実習を廃止して、新たに育成就労の在留資格を創設するとともに、2番目に、特定技能制度の特定産業分野のうち、就労を通じて就労技能を習得することが相当のものを、育成就労産業分野としまして、原則として両分野を一致させた上で、3番目に当該就労等が育成就労産業分野において、3年間の就労を通じて特定技能1号の技能水準を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とした育成就労を創設する事としております。

次の、基本方針では、育成就労制度におきまして、現行の特定技能制度のように基本方針を閣議決定により定めることとしております。

また、基本方針に加えまして、分野別運用方針を定めることとしており、当該方針により育成就労外国人の受入れ分野となる「育成就労産業分野」、それから当該分野において求められる人材の基準、受入れ見込に関する事項を定めることとしています。

この受入れ見込数の設定については、技能実習制度とは異なる点となっております。

次に育成就労計画の認定制度です。

育成就労制度においても、現行の技能実習制度と同様に、育成就労計画に基づく受け入れをすることと、されております。

育成就労計画は、外国人技能実習機構に替わる外国人育成就労機構の認定を受けることとなります。

また、詳細は今後主務省令の法令等で定めることとなりますが、育成就労制度では外国人が従事できる業務の範囲を現行の技能実習よりも幅広くして、特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で習得すべき主たる技能を定めて、計画的に育成評価を行うこととしております。

つぎに監理支援機関の許可制度につきましては、育成就労制度では、現行の技能実習制度の監理団体に替わって、監理支援機関を設けることとしております。後ほど説明する本人意向の転籍の場面におきましても、監理支援機関が転籍支援の中心となることが想定されております。

現行の技能実習制度におきまして、一部の監理団体が独立性中立性等の問題から適切にその役割を果たせていないとの指摘があることを踏まえまして、監理支援機関については、その許可要件を厳格化することとされております。

この要件の詳細については今後検討していくこととされております。

なお、技能実習制度において監理団体の許可を受けている団体であっても、厳格化された基準の下で監理支援機関の許可を取り直す必要があります。

次に送出国の適正な送り出しや受入環境整備の取組といたしまして、技能実習制度では、かねてより悪質な送出国が高額な手数料を徴収し、これによる借金が技能実習生の失踪事案等を発生させている旨が指摘されてきたところがございます。これを踏まえて育成就労制度では、送出国との間の2国間取決め(MOC)というものを新たに作成し、悪質な送出国の廃止に向けた取組を強化することとしております。

また、転籍につきましては、現行の技能実習制度におきましては、限られた期間内に計画的かつ、効率的に技能等を習得する観点から、転籍が認められるのは人権侵害行為等のやむを得ない事情がある場合のみでした。しかし、どのような場合に転籍が認められるのかわかりにくいといったご指摘や、転籍制限の存在が実習実施者と技能実習生との間に過度な支配従属関係を生じさせ、人権侵害等の背景原因となっていることが、指摘されてきたところです。そのため、育成就労制度では、人材確保を制度目的とすることも踏まえ、人材育成の実効性を確保するための一定の転籍制限は残しつつも、労働者としての適切な権利保護を図るため、やむを得ない事情がある場合以外にも、一定の要件下で外国人本人の意向による転籍を認めることとされました。

具体的な要件といたしましては、育成就労法上、同一の業務区分内であることや、従前の育成就労の期間が、1年以上、2年以下の範囲内の主務省令で定める期間を超えていること、技能検定試験基礎級及び一定水準以上の日本語能力試験に合格していること及び転籍先が適切であると認められる一定の要件を満たしていることとされています。

この点、転籍制限期間につきましては、1年を超える期間を設定する場合には、就労開始から1年を経過した後、転籍の制限を理由とした昇給、その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する方針とされています。

これら転籍の要件につきましては、今後、具体的な検討が行われる予定です。

さらに受入れに要した初期費用を転籍先の育成就労実施者においても適切に分配する必要があると考えられており、これに関する詳細も今後、主務省令等において、具体化されていくこととなります。

地域協議会につきましては、設置方法など詳細については、公務、関係機関等の意見を聞きながら検討することとされています。

以上が育成就労制度の概要となります。

次の資料2ページ目の図は、育成就労制度及び特定技能制度のキャリアパスのイメージについて説明をしているものです。

育成就労制度から特定技能制度へのステップアップにおいて必要な技能レベル等を表したものとなっております。右に行くほど技能のレベルが高くなっていくようなイメージです。

育成就労外国人の入国から特定技能1号への移行、それから特定技能2号への移行まで時系列に沿って説明をしていきます。

まず、育成就労外国人につきましては、就労前までに日本語能力 A1 相当以上の試験に合格すること、またはそれに相当する日本語講習を、認定日本語教育機関等において受講することとされています。

技能実習制度では、技能移転による国際貢献という目的から、いわゆる前職要件及び帰国後従事要件が設けられていましたが、育成就労制度では、いずれも廃止されることとなりました。

送出国における前職にかかる確認等は行わないとされています。

続いて、本人の意向による転籍のための条件があることについては、先ほどご説明したとおりです。そして育成就労から特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級等、または特定技能1号評価試験及び日本語能力 A2 相当以上の試験の合格を要件としています。

これらの試験等に不合格となったものについては、再受験のための最長1年間の在留継続を認めることとされています。

なお、海外で実施されている特定技能1号評価試験を受験して合格した場合などは、育成就労を行わずに特定技能1号から就労することが可能ですが、この点については現行制度と変わりがないということになります。さらに、特定技能1号から特定技能2号への移行にあたりましては、特定技能2号評価試験の合格に加え、日本語能力 B 1 相当以上の試験の合格を定めることとしております。

日本語能力につきましては、現行の技能実習制度では入国後、講習の中で日本語科目の講習の実施を求めているのみで、技能実習を良好に修了していれば良く、特定技能1号に移行する場合にも日本語能力に係る要件を求めていることから、育成就労制度では日

本語能力要件が厳格化されたと言えます。

日本語能力につきまして、資料内で、A1 とか A2 といった記載があります。これは何を示しているかと言いますと、参考資料6ページ、「日本語教育の参照枠」に基づくものということで、レベルの尺度を説明した資料が添付してありますので、先ほどの、レベルの表とこちらのレベルの尺度の図を合わせてご覧いただければと思います。

次に、3ページ目「育成就労制度の関係機関のイメージ」と書かれた資料ですが、育成就労制度の関係機関の役割についてイメージ化したものでございます。育成就労制度における基本的な構造、活動手段については、現行の技能実習制度と同様となっておりますが、育成就労制度では、外国人本人の意向による転籍が認められるということで、ハローワークが転籍を支援することとされております。

他のものについては、のちほど目を通していただければと思います。

次は4ページ目の資料です。「施行までのスケジュール(予定)」は、施行までのスケジュールの大まかなイメージを示したものです。

まず、育成就労と改正後の特定技能の施行日は改正法の交付日が令和6年6月 21 日ですから、そこから3年を超えない範囲内の政令で定める日とされております。

具体的な施行日については、現時点では未定です。決まり次第ホームページ等で公開される予定となっております。

次の5ページ目の資料で経過措置のイメージについてご説明させていただきます。改正法では、技能実習生や実習実施者などの技能実習制度の関係者の皆様への配慮から、施行日以降も技能実習を行うことができるよう経過措置が設けられております。

経過措置に基づいて引き続き技能実習を行う場合は、技能実習制度のルールが適用されますので、転籍等にかかる育成就労制度で新たに設けられるルールの対象外となりますので、この点にはご注意くださいと思います。

経過措置の対象となりますのは、簡単に申し上げますと、図に記載のとおり、①施行日前に入国して施行日時点で日本において技能実習を行っている場合、②施行日前に施行日から3ヶ月以内に開始される技能実習計画の申請を行っており、入国が予定されている場合です。すでに技能実習を終えて帰国しているような場合は、経過措置の対象となりませんので、施行日以後に技能実習生として再度来日することはできません。経過措置の対象となって、施行日以降も引き続き技能実習を行う場合、基本的に次の段階の技能実習までは引き続き行うことができる場合もありますが、この場合、技能実習から育成就労に移行することはできません。

これまで育成就労の制度について説明しましたが、今回の改正法では、永住許可の適正化も図られておりますので、それについても説明したいと思います。資料は「永住許可制度の適正化について」と書かれたものです。

共生社会の実現のためには、我が国に在留する外国人が責任ある社会の一員として、必要最低限のルールを守る必要があります。

しかしながら、一部におきまして永住許可を受けるためにまとまって公租公課の支払いをして、永住許可を受けた後は払わなくなるなど、永住許可制度の趣旨に反する事例が起きております。このような状況を容認すれば適正に公的義務を履行する大多数の永住者や地域住民との間で不公平感を助長するなどのおそれがありまして、今般、永住許可制度の適正化が図られたというものです。

永住許可の取消しというものは、従来からある制度、現在もある制度ですが、こちらの資料の概要下段にありますとおり、今回取消し事由が追加されたというものです。

一部では、例えば税金未納であれば、即永住許可を取り消されるというような誤った認識をされている方もいるようですが、実際はこの概要の真ん中あたりの、事実関係の慎重な調査とありますとおり、永住者の利益を不当に侵害することがないように、法令に基づく慎重な審査の結果、本人の置かれた状況を考慮し、慎重な判断が行なわれるものとなっております。

以上が本日の議事(1)の説明となりますが、皆様の参考となる資料としまして、今回の資料のほかに入管庁ホームページに育成就労制度特定技能制度 Q&A と永住許可制度の適正化 Q&A がそれぞれ掲載されております。これらはトップページから大事なお知らせ、そこから令和6年入管法等改正法についてに進んでいくと見つかると思いますので、ぜひご一読ください。

ちなみにこの永住許可制度の適正化の資料に書いてある(Q〇〇)という数字はそのQ&A に対応しているものとなっております。

私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

(事務局)

ただいまのご説明に関してご質問がありましたら、挙手をお願いいたします。

特に質問はないようですので、議事(2)の「在留外国人材の現状と外国人材に関する取組状況等について」でございます。

在留外国人材の状況や外国人材に関する取組について、利用状況や事例などについて各団体からご紹介をいただきたいと思っております。

なお質問は最後に受付させていただきます。

それでは資料1-4

「在留外国人数等及び在留資格の状況等について」、引き続き名古屋出入国在留管理局様よろしくお願ひ致します。

(名古屋出入国在留管理局)

在留外国人数及び在留資格変更等の状況などということで、まずは在留外国人数および外国人労働者数の推移です。

在留外国人数につきましては最近ですと令和2年、令和3年に新型コロナウイルス感染症拡大の

影響により一時的に減少したものの、様々な制限が解除された令和4年には以前の数字を追い抜き、昨年末である令和5年末には過去最高の 3,410, 992 人となりました。

また同時にグラフの赤線の外国人労働者数、青線の総人口に占める在留外国人の割合も過去最高値を更新しております。

その在留外国人の内訳は、2ページ目の円グラフをご覧ください。在留資格別ですと永住者の次に技能実習、技術・人文知識・国際業務と就労系の在留資格が続きます。

この特定技能の数に着目していただきますと 208,462 人となっております。全体の 6.1% を占めております。1年前である令和4年度末の人数が 83, 380 人でしたので、この1年間で約 2.5 倍と大幅に増加したと言えます。

また特定技能につきましては、今年3月に特定産業分野が拡大されまして、すでに運用が始まっている業務区分もあります。まだ運用が始まっていない分野等につきましては、現在は業種を所管する省庁において準備が進められていると聞いております。

隣の国籍・地域別の円グラフでは、中国の在留資格者数の次にベトナムと、全国的に、ベトナム人の増加が顕著となっております。

3ページに移りまして「特定技能制度運用状況①」です。こちらの資料は、今年5月末の速報値で、特定技能1号在留外国人の数を示しております。

このグラフで示されておりますように、特定技能で在留する外国人は右肩上がりです。また、先ほど申し上げたように特定産業分野が増えたことで、これからも増加していくことが予想されております。

次の4ページに移っていただきまして、特定技能2号外国人数の推移が示されております。こちらの数も伸びておりまして、昨年の5月末で 11 人だったのが1年経つと 98 人となっております。

次の5ページをご覧ください。こちらのページの上段には、都道府県別の特定技能在留外国人数が記載されております。愛知県は制度が始まって以来継続して全国1位の在留者数となっております。

次6ページ目から8ページ目までは、我が国が目指すべき外国人との共生のビジョンを実現するために、取り組むべき中長期的な課題及び具体的施策を示す、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」の令和6年度一部変更版の概要を載せております。本日はこちらの詳細については、時間の都合上説明はできませんので、6ページから8ページについては後ほど参考にしていただければと思います。9ページは年度単位の、短期的政策を示した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和6年度改訂)(概要)」になります。

ロードマップ、先ほどの6ページから8ページまでと、ロードマップ9ページの総合的対応策のいずれの資料も赤字記載の部分が変更になった箇所となっておりますので、後ほどご確認していただければと思います。

9ページの総合的対応策(概要)資料の最上段をご覧ください。こちらには「日本人と外国

人が互いに尊重し、安全安心に暮らせる、共生社会の実現を目指し、外国人がキャリアアップしつつ、国内で就労して活躍できるようにすることなどにより、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるような環境を整備していく」、もう1つ、「それに当たっては、受け入れる側の日本人が共生社会の実現について理解し、協力するよう努めていくだけでなく、受け入れられる側の外国人もまた、共生の理念を理解し日本の風土・文化や日本語を理解するように努めて行くことが重要」、とありますとおり、共生社会の実現のためには、外国人と日本人が互いに尊重し、共生のために努力していくことが重要であるということが記載されております。

当局といたしましても、皆様と連携の上、これらの施策を進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願い致します。

(愛知労働局 職業対策課)

資料2「外国人労働者雇用状況、届出の状況」について説明をさせていただきたいと思っております。

厚生労働省におきましては、数値の公表につきまして、年に1回、10月末時点の、全国の数値を集計次第公表しております。

愛知労働局におきましても、愛知県の数値の公表を行っておりますので、今回ご報告いたします数値は、前回第11回のワーキンググループでお話した際と同様のものとなりますので、ご承知ください。

1 ページ目をご覧ください。

こちらは外国人雇用事業所数と外国人労働者数の推移を掲載しております。

事業所数で見ますと、こちら折れ線グラフになりますが、令和5年10月末時点では25,225事業所であり、平成20年から一度も減少することなく増加しております。

労働者数、棒グラフの方になりますが、こちらを見ますと210,159人となっております、増減の推移としましては、平成24年、25年はリーマンショック、令和2年はコロナ禍の影響によって、前年よりも減少しておりますがそれ以外の年は増加しており、令和5年10月末時点では前年比11.4%の増加となっております。

外国人雇用状況の届け出が義務化された平成19年以降、過去最高値を更新しまして、初の20万人越えとなっております。

では続きまして、2ページをご覧ください。

こちらの円グラフで外国人労働者数の国籍別の割合、折れ線グラフで国籍別労働者数の推移を掲載しております。

数値別の上位は、過去ブラジルが1位、中国が2位という状況が長年続いておりましたが、近年、ベトナム、フィリピンが増加して、中国が減少傾向にあります。令和5年10月末時点ではベトナムが52,122人で1位、ブラジルが44,092人で2位。フィリピンが31,330人で3位、中国が24,903人と4位という状況となっております。

続いて3ページをご覧ください。

3ページの円グラフで在留資格別の割合、折れ線グラフで在留資格別労働者数の推移を掲載しております。

労働者数割合の1位は永住者や定住者等の身分に基づくもので、95,987人、全体の45.7%、約半数となっております。

次に技術的専門的分野が46,951人で2位、技能実習が38,887人で3位と続きます。なお、11ページには全国における主な在留資格の上位都道府県を掲載しておりますが、技術的専門的分野に含まれ、特に増加しております。

特定技能と技能実習につきましては、共に愛知が全国1位となっております。特に増加していると申しあげました特定技能につきましては、前年比で43.5%増加しまして14,121人となっております。

続きまして、4ページをご覧ください。

4ページには主な在留資格の外国人労働者国籍別割合を掲載しております。右側から「身分に基づく在留資格」はブラジルが1位で45.7%、人数については円グラフの下に棒グラフで掲載しております。

フィリピンが2位で24.6%、真ん中の資格外活動(留学)ではネパールが1位で38%、ベトナムが2位で25.8%。一番左側の技能実習につきましては、ベトナムが1位で48%、インドネシアが2位で13.7%となっております。続きまして、5ページには労働者数上位7か国における在留資格別割合の内訳を掲載しております。

ベトナムは「専門的技術的分野」、ブラジルでは「身分に基づく在留資格」、フィリピン中国についても、こちらの資格が最も多い割合となっております。ネパールは「資格外活動(留学)」が最も多い割合となっておりまして、インドネシアは「技能実習」が最も多い割合、ペルーは「身分に基づく在留資格」となっております。6ページ7ページは外国人雇用事業所の地域別、産業別の数値となりますが、6ページをご覧くださいますと、25,225事業所のうち、42.3%が名古屋市内の事業所となっております。

7ページをご覧くださいますと、産業別の多い順は製造業が41.1%でダントツの1位となっております。以下サービス業(他に分類されないもの)、卸売業、小売業、宿泊、飲食業、建設業と続きます。

なお、サービス業(他に分類されないもの)には職業紹介・労働者派遣業が含まれております。

以下8ページから11ページには全国における状況を掲載させていただいておりますが、労働者数を見ても愛知県は東京都について、全国2位となっております。

また、全国の資料につきましては、お手元の資料でご確認ください。

(外国人技能実習機構 名古屋事務所)

技能実習制度の現状につきましてご説明させていただきます。

資料10の6ページをご覧ください。技能実習生の数と、国籍の構成が円グラフで示されています。

コロナ前は約 41 万人をピークとし、コロナ後技能実習生の数は回復傾向にあります。令和 5 年末で約 40 万人の技能実習生数が報告されています。他の特定技能など同様に東海地方、やはり実習生がとても多い地域になっております。令和4年度の数字になりますけれども、全体の構成比でご紹介させていただくと、愛知県は全国トップの 9.3%、岐阜県が 3.8%。静岡県が 3.7%、三重県が 2.6% を占めており、東海4県で合計 19.4% を占めているという計算になります。愛知に次いで多いのは大阪で 5.3%、東京は 4.1% という数字になっております。実習生の国籍は、やはりベトナムが多くて約半数を現状占めているような状況ですが、だんだん頭打ちからやや減少傾向と言われておりまして、インドネシア、フィリピン、その他の国が増えてきているというのが最近の傾向と言われております。次に 26、27 ページは、私ども外国人技能実習機構の組織と所掌事務ということでご案内させていただいております。機構が取り扱う業務は技能実習法に関するもののみとなっております。

具体的には、監理団体の許可に関する事務、技能実習計画の認定、監理団体に対する助言指導、それから技能実習生の相談、援助、保護等を行っております。令和4年4月には、全国 13 ヶ所の地方事務所のうち、東京、大阪、広島、それから名古屋に新しく援助課という部門が創設されました。技能実習生に関する問題や相談等が多くなったことが背景にあります。私はこちらの援助課で課長をしており、例えば技能実習生が、強制帰国の疑いがあるということで、空港に身柄を保護に行つて、宿泊支援を私ども機構が提携しているホテルにて、宿泊の支援を行う業務や、やむを得ない事情が認められるような場合に、新しい実習先を、監理団体がまず探しますが、探せなかった場合に、私ども機構が、新しい実習先を探す等の支援業務を行っております。今後、育成就労制度ということで、新しい制度に移行していくということでございますので、関連機関の皆様と引き続き連携を密にして新しい制度への、円滑な移行が図られるように、連携を深めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

続いて、特定技能に係る外国人材の受入・試験・協議会などの状況について、各機関からご説明いただきます。

(東海農政局)

資料 3 をご覧ください。

農林水産省が所管する特定技能分野のうち、東海農政局が関係する農業分野、飲食料品製造業分野及び外食業分野における外国人材について、特定技能在留外国人数、技能測定試験、協議会の状況をご説明いたします。

まず、特定技能在留外国人数についてです。農業分野の特定技能1号は 27,272 人、2号は 11 人、飲食料品製造業分野の1号は 69,287 人、2号は3人、外食業分野の1号は 18,959 人、2号は3人となっております。

特に、飲食料品製造業分野の特定技能1号は、1号在留外国人全体の約3割を占めております。

次に技能測定試験について、時間の都合上、詳細な説明は割愛させていただきたいと思いますが、資料では3ページまで農業分野、飲食料品製造業分野、外食業分野の1号技能測定試験と2号技能測定試験について、2023 年度までの実施状況及び 2024 年度の実施状況をまとめておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

3ページをご覧ください。最後に協議会の開催状況についてです。

本年1月に開催された第 11 回労働環境ワーキンググループ以降、食品産業特定技能協議会の運営委員会が開催されており、令和6年入管法等改正法や特定技能制度の受け入れ見込数の再設定及び対象分野の追加について情報共有等を行っております。

(中部経済産業局)

資料4をご覧ください。

製造業分野における、特定技能の状況についてご説明をさせていただきます。

まず特定技能の人数規模でございます。

こちら資料については、出入国管理局様の**資料1-4**を参照いただければと思っておりますが、製造業「素形材」ほか3分野につきまして1号で 43,604 名、2号で 17 名という規模になっております。こちら1号は分野別でいうと「飲食料品製造業」に次ぐ規模となっており、2号につきましても「建設」に次ぐ規模となっております。

続いて製造業分野における特定技能の見直しの動きにつきまして、**資料4**でご説明をさせていただきますと思います。

今年の3月の閣議決定におきまして、従来「製造業」3分野「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」というものでございました。

こちらを新たに「工業製品製造業分野」と変更いたしまして、業種を、従来の4分野から見直し、鉄鋼業以下こん包業まで 11 の業種を追加することになっております。

また、業務区分につきましても従来はこちらの3分野に加えて、下線のとおり、紙器・段ボール箱製造から印刷・製本まで新たに7分野を加え全 10 区分ということで、業種と業務区分が拡大される見通しとなっております。

こちらの今の状況は、3月閣議決定されまして以降、パブリックコメントを7月から8月の間に実施をしております。

これを踏まえまして、本年 9 月の下旬に、改正案の交付、施行と現在進んでいるところでございます。製造業の動きにつきましては、以上となります。

(中部地方整備局)

資料5をご覧ください。

資料の2枚目に記載のとおり、建設分野で活躍する外国人は約14万人であり、全産業の約7.1%を占め、このうち在留資格別では技能実習生が最多の約9万人です。

建設分野における特定技能外国人は、水際措置の緩和や制度の周知に伴い、人数は年々増加しており、資料中赤枠部分のとおり、令和5年12月末時点で約24,000人となっています。最新の入管庁からの情報によると、当該人数は令和6年5月末時点で約30,000人となっています。このうち2号特定技能外国人につきましては、令和5年12月末時点で30人となっており、こちらも最新の情報によると、令和6年5月時点末で、47人となっています。中部地方整備局は、愛知、岐阜、三重、静岡県 の4県を管轄していますが、建設特定技能の認定企業数及び認定人数は全国の15%をやや上回る程度となっています。その中でも愛知県は中部管内の認定件数の6割程度を占め、最も多くなっています。

申請件数は年々増加しており、また傾向としては新たに企業が認定を受けるための新規申請よりも、すでに認定を受ける外国人の受入れを行っている企業が、特定技能外国人を追加、もしくは受入期間を終えた外国人に代わって、別の外国人を受け入れるための変更申請が増えています。

今後も申請数は高止まり状態が続くか、さらに増加が見込まれます。

(中部運輸局観光部)

資料6-1をご覧ください。

特定技能分野のうち、宿泊業の関係につきましてご説明させていただきます。

まず特定技能宿泊1号の在留資格保有者数が、先ほど出入国管理庁さんからも最新の数字をいただいておりますが、5月末で469人となっております。

一方技能試験の合格者数につきましては、令和6年3月時点で5,552名となっております。試験合格者に比べて実際に就労している方は非常に少ないのが現状ということになっております。

また訪日外国人旅行者の数は、皆さんも体感されているかと思いますが、非常に増えております。

コロナ禍が明けて以降、急速に増加をしております。

コロナ禍の中で多くの方が宿泊業から離職してしまったということもありますし、元々宿泊業は、長時間労働、低賃金ということもあり人手不足が深刻になっているという状況でございます。

こういった状況を受け、観光庁では宿泊業の人手不足対策事業ということで、取組を進めているところでございます。資料をご覧くださいますと、こちら観光庁の令和6年度の予

算資料となりますが、観光地・観光産業における人材不足対策事業ということで、赤枠で囲ったところとなりますが、外国語人材の確保ということで、ご覧の取組をすることとしております。

特定技能試験の受験者を増やすためのジョブフェア等の PR 活動、試験合格者の雇用のためのマッチングイベントの実施、観光地における外国語対応人材の確保等、取組を進めているところでございます。

この事業の一環として、今年度中部運輸局観光部では外国人学生が多く在籍する名古屋市内の観光系専門学校の学生向けに宿泊業の魅力を PR する就職相談会を10月16日に開催する予定でございます。

(中部運輸局自動車技術安全部)

資料6-2特定技能外国人受入企業数及び国籍と人数について、説明いたします。

特定技能が創設されてから、今年で6年目ということでございます。

昨年同様、圧倒的にベトナムが多い状況になっており、令和5年度もベトナムが圧倒的に多くなっております。

令和6年度の数字は入ってございませんが、やはりベトナムが多いということでございます。次に多いところでフィリピンでベトナムの半分強という数字となっております。

自動車整備業においても、特定技能2号の方が創設されております。

ようやく評価試験の方の準備も着々と進んでいると聞いておるところでございます。

これからは、特定技能2号も出てくるのかなというふうに考えておりますが、運輸局といたしましては、この特定技能の協議会に入会していただくことの手続き、そして確認を行っているのみでございますので、仮に特定技能2号の方が、増えてきても、中身については私どもはわかりかねる状況となっておりますので申し訳ないところでございます。

本来ですと特定技能で入会した時に1号なのか2号なのかかわかるといいんですけども、そこまでは至っておりません。なお2号の特定技能につきましては、整備士の技能検定の養成施設等を卒業して2級等を持っている方に置かれましては、即2号になれると伺っている状況でございます。日本における評価試験については先ほど申し上げましたように、準備が着々と進んでいるというところでございます。

(事務局)

続いて、外国人材に向けて取込をする団体や相談窓口を設置している団体から、利用状況や事例についてご紹介いただきたいと思います。

(名古屋市労働企画課)

資料7をご覧ください。

名古屋市では中小企業の人材確保定着等の支援を行っておりまして、その1つとして中小企業外国人材雇用支援事業というものを行っております。

事業内容を説明させていただきます。まず1つ目としまして、留学生に名古屋の中小企業を知ってもらおうということで、留学生と中小企業との交流イベントを実施しております。

今年は留学生のための就活スタートプロジェクトと題しまして、1日目にプレイベント的な形でトークカフェを実施いたします。10月16日に名古屋大学経済学部特別演習室で実施いたします。2日目がこちらの事業のメインになるんですけども、名古屋の会社業界がよくわかるツアーということで、展示会「メッセナゴヤ」に参加し、会社のブースをいろいろ回り、いろいろな会社を見ていただくというものでございます。日時は10月30日から11月1日の3日間、午前午後の部ということで全6回実施をいたします。

もう1つの事業が、中小企業に専門家を派遣しまして、外国人材の採用や定着を支援するというものでございます。今年度は12社程度を伴走支援するというので、申し込み自体は8月末で終わってしまったんですけども、毎年実施をしております。

支援内容としましては、コンサルティングや、異文化コミュニケーションやビジネスマナーに関する研修、日本人社員向けに伝わる日本語研修など、外国人材に対する支援と日本人社員に対する支援の両面から、支援をしているところでございます。

(愛知県商工会連合会)

商工会地域の小規模事業者におきまして、特定技能制度の状況でございますが、法改正のこともありまして、徐々に技能実習制度から特定技能に移る職種分野が拡大され、対象となります中小企業・小規模事業者が多くなっているという状況を聞いています。また、今後も引き続きお願いしたいと思っております。

(中部経済連合会)

資料8)について説明いたします。

大学に在籍している外国人留学生の企業との交流会を毎年行っておりまして、今年行った実績についてご紹介させていただきたいと思っております。中経連において、外国人留学生約250人、企業約350社からアンケートをとった結果、一番上にありますように約80%の学生が日本の企業に就職を希望しているにもかかわらず、皆さんもご存知のとおり、外国人留学生の就職率というのは、30%から40%というのが現状でございます。この状況がなぜ起きているのか調べてみたのですが、企業、留学生いずれのアンケート結果からも、「お互いに関する情報が不足している」ということが判りました。例えば就活のタイミングや内容など、その辺りについては、日本人の学生に比べると、圧倒的に情報量が少ない。それから日本の企業文化や特殊性、こうした知識も足りない。就活段階の3年生4年生になってから気づいたのでは、もう遅すぎるというのが現状でございます。こうした情報について、なるべく低学年時の頃から知っていただきたい、また逆に企業の方々も、外国人留学生の魅力ですとか、

多様性や能力についての情報が非常に少ないのが現状です。先ほど名古屋入管さんからお話があったように、「共生社会の基盤作り」という意味合いも含めまして、企業の方から何かできないかと検討し、こうしたイベントを実施しております。6月に「一般社団法人グローバル愛知」さんに留学生を集めていただき、私どもは企業を集めて、7つの国と地域から25名の学生、6社の企業に参加いただき、異文化理解や交流促進を図るワークショップ形式のイベントを行いました。8月には名古屋大学さんと共催で、名古屋大学の8つの国と地域21名の留学生と、中経連会員企業を中心とした6社の企業に参加いただき、同じようにワークショップ形式で、お互いの理解を深めるイベントを行っております。今後も定期的に行っていきたいと思っております。

(愛知県経営者協会)

資料9をご覧ください。

私どもは、今ご説明のあった中部経済連合会さんとも連携をし、実施しております、3年目になりますが、地域の日本語教室を放課後に児童生徒等、主にお子さんを受け入れておられる教室の支援ということで、取組を進めさせていただいております。そちらの方のイベントを去る8月31日にちょうど実施をいたしましたので、そのご報告でございます。チラシの1枚目の下のところにありますように、主催は愛知県経営者協会と中部経済連合会、名古屋商工会議所といった経済団体等で、愛知県、愛知県国際交流協会、この5社で連携をいたしまして、その地域で、働くご本人はもとより、ご家族でこの地域に住んでおられる、特に学校に通うお子さんに関して、日本語を、あるいは宿題を見てあげる居場所というような機能を果たしています。企業の方では、ボランティアを集めていただき、その教室の内情をボランティアと理解した上でマッチングをさせていただくというイベントになります。今回は、初めてオンラインで実施をいたしました。

8月31日、台風の接近する中ではありましたが、イベントは、開催することができまして、マッチングにつなげることができております。今回企業からは5社ほど具体的には、トヨタ通商さん、デンソーさん、明治安田さん、トヨタ自動織機さん、それから東郷製作所さん、こういった企業から43名ほどのボランティア希望の方が参加をされまして、今ここにご覧いただいているような6団体、11教室で、マッチングをさせていただいております。こういった活動を引き続き続けて、地域でお子さんの居場所づくりの活動が、よりしっかりと運営されていくように、私どももお手伝いをしてまいりたいと思っております。

(愛知県中小企業団体中央会)

本会は中小企業で組織化された事業協同組合をはじめとしまして、各種組合を会員としております。

設立や運営の指導、解散の手続きまでを支援させていただいております。

3月末現在の会員数は、1,146 会員でございます。そのうち、一部実施していない会員もでございますけども、358 会員が、定款に、外国人技能実習生の受け入れ事業を記載しているところでございます。昨年度の設立件数をご紹介しますと、新規の設立組合が 12 組合ございまして、そのうち外国人技能実習生の受入れを目的とする、組合は8割を超える 10 組合ございました。また、外国人技能実習制度の受入れの他に、特定技能の支援業務を事業とする組合も4組合ございました。

今後3年以内に育成就労制度としてスタートする状況にございますが、今年度に入っても、新たに事業協同組合を設立して外国人技能実習生の受入れを行いたいというご相談も依然ございます。また、既存の監理団体の組合からは、技能実習制度から育成就労への移行に関しまして、監理支援機関になりますが、新たな許可が必要になるということで、まだ主務省令が定まっていないため、制度の具体的な内容が把握できずに、どのように今対応した方がいいのか、わからないといった声が上がっております。

それから、育成就労制度への移行にあたっては、監理団体の定款の事業目的が、現在、外国人技能実習生受入れ事業となっておりますので、今後育成就労制度に対応しました事業名の変更も、必要になるかと思われます。移行に際しましては、監理団体の組合が円滑に対応できるようにするためにも、関係機関の皆様と連携を取っていきたいと思っておりますので今後ともよろしくお願い致します。

(日本労働組合総連合会愛知県連合会)

特に配付している資料がございませんが、私からは連合愛知の取組につきまして、3点触れさせていただきたいと思えます。

1点目は労働相談についてでございます。連合愛知では、労働相談を外国人労働者も含め承っております。今年度は、昨年 2023 年 10 月から本年8月末までに、前年度同様に 5件、外国人より相談がございました。相談内容につきましては、ハラスメントに関するもの、雇用契約に関するものが目立っているような状況でございます。

2点目は、先般8月9日に愛知県に対しまして、政策要望書を提出させていただきました。その要望書における雇用労働政策の1つとして、愛知県における外国人労働者の増加を踏まえ、外国人労働者が必要とする情報の提供や、無料で受けられる労働相談、そして弁護士による法律相談等を母国語で受けられるよう体制を拡充するとともに、企業とのマッチング支援や相談体制の拡充など、外国人雇用促進事業の取組を引き続き強化することと、また外国人労働者を雇用する事業主に対して、定着に向けた労働環境整備等への支援を行うとともに、外国人雇用管理指針が徹底されるよう働きかけることについて、要望をしてきたところでございます。

3点目は、厚生労働省愛知労働局主催で6月 21 日に開催されました、技能実習法に係る中部地区地域協議会へ連合東海ブロック連絡会北陸ブロック連絡会連名で外国人技能実習制度の適正化と技能実習生の保護に関する意見書を提出をさせていただきました。

技能実習生に対する低賃金や、劣悪な就労環境、長時間労働、ハラスメント、解雇等の、労働関係法令違反等の問題の発生は後を絶たず、適正な制度運用及び技能実習生の保護という役割を十分果たしていない実習実施者や監理団体も存在していると伺っているところでございます。関係法令の実施はもとより、適正な制度の実施に向け、行政機関による周知広報や監理指導強化の取組が求められています。中身の詳細は割愛を致しますが、適正な制度運営及び技能実習生の権利保護の観点から、14項目にわたり意見を申し上げてきたところでございます。

連合愛知としましては、支援団体、行政機関の皆様などと連携しながら、多様性を認め合っており、お互いの人権を尊重し合う共生社会の実現に向けて、取組を引き続き進めてまいりたいと考えております。

(国際人材協力機構)

資料の方のお配りはないのですが資料-13の外国人材の活用に向けた取組状況の方で、ご紹介させていただいております。

私どもは、企業と外国人材の雇用のマッチングというよりも手続き的な支援が中心でございまして、外国の送出機関と監理団体等々マッチングについては昨年から引き続き行っております。

今年の上半期に関しましては、アフターベトナムとしてのインドネシアが最近増えておりますが、インドネシアに関しましては東京でマッチングを後援させていただきますが、その後の南アジア、インド、パキスタン、バングラデシュを中心に、今はマッチングをしているところでございます。あとは、育成就労制度に向けて監理団体様等々から色々ご相談を受けるため、今後いろいろセミナーをしていきたいと思っております。

そして、今年度につきましては、外国人技能実習機構様の方から委託を受けまして、いわゆる外国人技能実習生のための雇用環境改善促進事業としまして、セミナーやコンサルティングを実施させていただいております。12月頃を目処にいたしまして、東海地区の監理団体等の方に向けた情報交換会これは毎年実施しているのですが、これを、名古屋入管様や機構様の方の講演をお願いしつつ、実施したいなと思っております。

(職業能力開発協会)

資料11をご覧ください。

私どもは技能実習生を対象とした技能検定試験を実施している団体でございまして、最近の受検者数の推移について説明をさせていただきます。

ではまず、資料の最上段の表、基礎級をご覧ください。技能実習1号を修了する前に受検する試験でございまして。

令和6年度の4月から7月ですが、3,846人でございます。5年度の同じ時期は2,625人な

ので、約 1.5 倍に増えました。当時の技能実習1号として入国される方の増加傾向を反映してのことと思います。

この数字だけで申し上げますとコロナ前の水準に戻ったようです。

次に随時3級をご覧ください。技能実習2号を修了する前に受検する試験です。

令和6年度の4月から7月ですが、107 人です。この等級の試験が3年前の入国制限の影響を大きく受けている最中です。コロナ前に入国した方を試験実施していた、令和4年度の同じ時期は 3,951 人なので、皆無に等しい状況です。

なお、この状況は2年前に基礎級受検者が一気に増えたことを受け、今年度の後半には一気に増加するものと見込んでおります。

次に随時2級をご覧ください。技能実習3号を修了する前に受検する試験です。令和6年度の4月から7月ですが、1,239 人です。コロナ前における入国者が増え続けた時の技能実習生を対応しております。令和5年度の同じ時期は 776 人ですので、約 1.6 倍に増えました。しかしながら今後コロナの影響を受けるタイミングに差し掛かりますので、今年度の後半には減少に転じる見込みでございます。

(愛知県就業促進課)

資料 12-1をご覧ください。まず初めに①の相談窓口の設置でございますが、こちらは昨年度に引き続き定住外国人企業双方からの相談に対応しております。具体的な相談内容、相談実績については記載のとおりでございますが、企業側からは人手不足で外国人を紹介してほしいという相談も多く寄せられているため、雇用意向のある企業と求職者、休職中の外国人とのマッチングを図れるよう引き続き支援してまいります。

続きまして2ページ目をご覧ください。②伴走型支援プロジェクトでございますが、こちらは定住外国人雇用を希望する企業に対して円滑な雇用が図れるよう、採用から定着まで企業と外国人双方をフォローする伴走型の支援を実施しております。今年度につきましては、昨年度から1社多い7社を、選定いたしまして、実際に事業を行っているところでございます。

続きまして3ページ目をご覧ください。③介護分野外国人就職支援事業でございますが、こちらは介護職への就労を希望する離職中の定住外国人に対しまして、雇用の訓練を実施し、介護事業所への正規雇用につなげていくものでございます。参加者の国籍といたしましては、フィリピン、ブラジルが多くを占めておりますが、2015 年度から 9 年間で 152 名の方が就職しております。

最後に④セミナー及び個別相談会の開催でございますが、こちらは本年度新たに開催するものでございます。

先ほど名古屋出入国在留管理局様からご説明いただきましたとおり、育成就労制度の創設、特定技能制度の改正があり、今後長く日本で働くことができる外国人材の増加が見込まれる中、雇う企業側においては様々な課題を抱えているケースが多いことから、課題解決の参考にしていただけるよう、在留資格の制度や受入環境整備のポイント等の講義や受入

実績のある企業の事例を紹介する、セミナー及び個別相談会を実施いたします。開催場所は、名古屋三河地区各1回11月ごろの開催を予定しており、詳細が決まりましたら改めてご案内させていただきますので、周知にご協力いただきますようよろしくお願い致します。以上で就業促進課からの説明を終わらせていただきます。

(事務局)

ありがとうございました。これまでの説明に関しまして、ご質問等がある方は、挙手をお願いいたします。

特に質問がないようですので、続きまして、議事(3)の意見交換でございます。意見交換のテーマ「育成就労制度への意向を踏まえた関係機関の連携促進について」でございます。このテーマをご提案いただきました外国人技能実習機構様から、簡単に趣旨の説明をお願いいたします。

(外国人技能実習機構)

育成就労制度において、一定要件のもと、本人の希望による転籍を認めるなど、特定技能についても、新しい機構組織の中で、支援相談の対象にするというようなことも示されており、より関連機関と情報共有などをする場面が、今後新しい制度の中においては増えてくるのかなと思っております。

まだ具体的な運用面が示されておりませんので、その推移を見守りながら、こういった協議会等の機会をお借りしまして連携を深めてまいりたいと考えております。

(事務局)

ありがとうございました。このご発言につきまして、愛知労働局様ご意見のほどよろしくお願い致します。

(愛知労働局)

愛知労働局としましても、外国人材の適正就労ということで、事業所訪問など指導なども行っておりますし、また、外国人材のマッチングとしまして、様々な面接会等を行ってまいりますので、関係機関の皆様と協力してやっていきたいと考えております。

(事務局)

ありがとうございました。

他にご意見がありましたら、挙手をお願いいたします。

他に意見もないようですので、続きまして、テーマの2「外国人材の定着に向けた取組について」でございます。昨年度に引き続きまして、事前に皆様に照会等させていただき、**資**

料 13 を作成させていただきました。この資料に関する事、また外国人材の職場定着に向けた取組事例等ございましたらご発言いただければと思います。何かございましたら挙手をお願いいたします。

本日は皆様から多くの情報提供いただき、ありがとうございました。時間の都合上足早に説明をさせていただいたケースがあると思いますが、何かこの後改めての質問等がございましたら、情報共有等も考えておりますので、ご意見いただきたいと思います。

最後に次回のワーキンググループの開催につきましては、来年の1月から2月頃の予定をしておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(事務局)

それではこれを持ちまして、本日の会議を終了させていただきます。

本日はお忙しい中ありがとうございました。