

関係者ヒアリング結果概要

1 日時

令和3年5月25日（火）15時00分～16時00分

2 場所

オンライン開催

3 対象者

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）

4 対応者

出入国在留管理庁政策課 近江課長

出入国在留管理庁政策課外国人施策推進室 木村室長 ほか

5 内容

（外国人との共生社会に向けた基本的な考え方）

- 経団連はSociety 5.0を実現すべく各分野で取組を進めており、デジタル等の技術を駆使して、外国人のみならず、女性、障害者等、全ての人々が活躍し、価値を創造できる社会を目指している。なお、ここにおける外国人は、就労している外国人のみならず、子供から高齢者まで多様な外国人を含む。
- ダイバーシティとインクルージョンの下、外国人の方々が全てのライフステージ・ライフサイクルを通じて暮らしやすく、学びやすく、働きやすいような環境を社会全体で整備していくことが重要である。
- 今日は各分野でDXが進められているところ、データの利活用を前提に政府・自治体・民間の横断的な連携により、外国人の方々が幼年期から高年期までシームレスな支援を受けられるよう施策を展開することが必要と考えている。
- 経団連においては、昨年5月に外国人政策部会を立ち上げ、外国人政策について議論を行っている。

（円滑なコミュニケーションのための日本語教育等の取組について）

- 基本的に、外国人が我が国で円滑に生活・就労するために一定の日本語能力は必要だと思われる。そのためにも、外国人に対する日本語教育の質的な向上と教育機会の拡充は必要である。
- 外国人材の日本語教育に係る企業の取組としては、人材の採用後に日本語習得のための時間や費用を支援するもの、社内研修を実施するものなどがある。

- 外国人材の日本語教育について、会員企業から寄せられた意見として、以下のようなものがある。
 - ・ 外国人が就労しながら円滑に日本語教育を受けられる機会を拡充することが必要である。
 - ・ 現状では、既存の日本語教育機関と企業の連携があまり進んでいないが、今後、ビジネス向けの日本語教育について、日本語教育機関の認定制度の構築が進めば連携も進むのではないか。
 - ・ 昨今はオンライン教育も進んでいるのだから、政府や自治体からオンライン教材のツールを発信してほしい。

(外国人に対する情報発信・相談体制等の強化について)

- 在留外国人支援センター（F R E S C）の取組は重要だと考えており、充実させてほしいと考えている。
- 今後は、F R E S Cにおいて、相談だけでなく申請や届出を含めた真のワンストップ化を実現するとともに、入居機関の間のデータ連携やキャパシティ拡充を進めてほしい。また、地方への展開も検討してほしい。
- 外国人への情報発信については、政府として「やさしい日本語」や多言語による情報発信が行われ、情報発信が利用者目線での発信に変わってきていると感じている。
- 他方で、外国人の方の情報源が偏っており、SNS上の情報についても母国の人のコミュニティ内で発信される情報に偏っているという話を聞く。行政の発信する情報を含め、信頼できる情報を外国人に見てもらうための努力は必要である。自分が知りたい情報がどこにあるのか分からない場合も多く、受入機関の経験等を踏まえてニーズごとに改善してもらえるとありがたいと思う。
- 技能実習生に対する相談窓口の周知が不十分だと思う。各種のチャンネルを通じて来日する技能実習生への周知を図ってほしい。
- 企業は日本で働きたいという外国人の減少に直面していると聞いている。海外在住の外国人に日本で働くことのイメージを積極的に発信することは必要である。JETROの高度外国人材活躍推進ポータルサイトの活用等が有効だと思われる。
- 外国人への情報発信に係る企業の取組としては、企業が独自に外国人社員向けの社内ポータルサイトを設置して在留資格等に係る情報を発信している例があった。

(外国人材の採用・獲得等について)

- いわゆる超高度人材の獲得については、報酬や待遇面で各国との競争にさらされている。最大の課題は報酬と聞くが、他にも都内で広い住居を確保できない、税率が高い、子女への教育制度が不十分、生活において高い日本語能力が要求されるなどの点が日本企業にとって人材獲得のボトルネックになっている。
- 海外、特に欧米諸国においては事実婚、同性婚、血のつながらない子どもなど、家族の在り方が変わってきているところ、このような家族を帯同できないことが外国人材を獲得するうえでの課題という意見も聞く。
- 採用の時期が課題になっているという声もある一方、最近は通年採用に切り変えている企業も増えている。
- 海外における高度人材の採用に係る企業の取組の例としては、外国大学のジョブフェアや学会の活用などがある。
- 留学生の就職活動については在留資格「特定活動」による在留が可能になっているので今後の拡大に期待している。留学生向けの就職支援の充実が必要である。

(外国人材の定着等に係る受入企業の取組について)

- 生活環境、職場環境が合わないために外国人材の離職率が高いという意見が多い。
- 外国人材の定着に関しては、年功序列のせいで昇進・昇給が遅い、長期休暇をとりにくい等の日本的慣行が阻害要因になっているケースがある。
- 一部企業においては、グローバルで人事制度・データを統合する、高度人材について別途キャリアパスを用意する等の対応をしているほか、社内マニュアル・就業規則やインフラの多言語化、長期休暇制度の整備、外国人向けのメンター制度の採用、研修制度の充実等の取組も進められている。これらの取組については企業間の温度差が大きい。
- 企業においては外国人材の働く現場における人権の尊重、関係法令の遵守の徹底はもとより、人材が長く日本で活躍できるような環境整備に努める必要があると考えている。ダイバーシティ制度の推進、就労環境整備に引き続き取り組むことが必要である。
- 企業の取り組みとしては、雇用している外国人材の日本語学習をサポートするというよりは、企業自体が多言語化していく発想にシフトしているようである。
- 外国人を雇用する側の取組として、留学生を多く雇用しているコンビニ業界では、来日したばかりの留学生が日本の慣行に馴染めるよう母国語で

マニュアルを作ったり、言葉がわからなくても理解できる接客動画を作るという取組や、従業員専用の交流アプリケーションを使って分からないことを会社の母国語話者に尋ねるという取組を行っている。

(日本社会における生活のための支援について)

- 以前から指摘されているところだが、生活の上で必要な保険、医療、福祉や行政の窓口において高い日本語能力を求められることが問題になっている。「やさしい日本語」や「やさしい英語」の積極的な普及・促進が必要である。
- 介護や障害のある外国人の方に対する支援も検討が必要である。

(共生社会の基盤整備に向けた取組)

- 外国人差別については、昨年10月に策定された『『ビジネスと人権』に関する行動計画』に基づき、各企業において、技能実習生を含む外国人材に係る人権デュー・デリジェンスの導入に着手し始めたところであり、経団連としてもこの取組を後押ししていきたいと考えている。
- 在留諸手続についてオンライン申請がスタートし、利便性の向上が進んだことは評価できる。その一方、会員企業から以下のような点につき改善が必要という意見が出ている。
 - ・ オンライン申請の開始手続や申請内容の変更手続を書面で行わなければならない
 - ・ 記載内容を保存できない
 - ・ 前画面の訂正ができない
 - ・ 月に1回程度のペースで書式が変更されており、オンライン申請に関連するシステムを提供している企業の開発コストが押し上げられている
- 現在の永住許可の要件である「引き続き10年以上本邦に在留」という点については、人材獲得競争をしている他国並みにすることも検討してはどうか。
- 出入国在留管理庁の統計全般について言えることだが、過去のプレスリリースに掲載されている情報にリーチすることが困難である。これらの情報をまとめて掲載した上で、検索しやすくしてほしい。
- 各省で様々な取組をしておられるが、政府全体での連携の促進と司令塔機能の強化が必要である。出入国在留管理庁の司令塔機能の強化とキャパシティの増強をお願いしたい。
- シームレスな支援のためにデータ基盤の整備が必要である。マイナンバーカードと在留カードの一体化、データ連携を可能にすることが必要であ

る。

- 個人情報保護やセキュリティ管理，プライバシーへの配慮は必要だが，外国人本人がマイナポータルを通じて、就労や生活に関する情報を一元的に取得できるようになれば，就労，口座の開設，賃貸借契約，在留期間更新や在留資格変更の手続についても活用可能だと思う。政府にとっても行政手続の同一化，外国人のライフステージに応じた支援の円滑化などのメリットが出てくると思う。
- 技能実習機構のデータベースを整備して、マイナンバーと紐付けることで不正事例の発見につながり，適正な受入れにつながると期待している。
- ダイバーシティ経営の第一歩として，外国人との接点がない企業において意図的に外国人採用枠を設け，外国人との接点を増やし，そこからさらに進んで外国人社員にも社内のルールメイキングに参加してもらうという取組等が行われている。
- 企業としては外国人に限らず様々な人材が活躍できる社会を目指し，企業や経済界がどのような役割を果たすことができるか考えていきたい。
- 親を呼び寄せるために在留資格「高度専門職2号」に変更したいという外国人材がときどきいる。これは，自身の子供の教育に自身の親（子供にとっての祖父母）も関わってほしいという理由のようである。

以上