

「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」中間取りまとめに向けた骨子案

(1) 新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況 (第1回)

<課題>

- コロナ禍において、外国人労働者は日本人と比べ相対的に離職しやすく、再就職しにくいのではないかと、景気の影響を受けやすいのではないかとということが考えられる。
- 在留資格毎に賃金や雇用の状況が異なることが明らかとなった反面、既存の統計を用いた日本人との比較分析に一定の限界が認められた。

<対応の方向性>

- 外国人に関する統計や届出等の個別データの分析等により、より詳細な状況の把握・分析に努めるべき。
- 中長期的には、関係諸機関の連携による統計等の新たな整備等も含め検討すべき。

(2) 新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人労働者等に対するハローワーク等の対応 (第2回)

<課題>

- コロナ禍での外国人労働者の困窮状況は、行政サービスへのアクセス等複合的な要因が重なって発生。
- 帰国困難な外国人については就労が認められているが、ハローワークに来所しない者が多い上に、相応しい短期求人が不足。

<対応の方向性>

- 困窮する外国人を支援する NPO 法人や事業協同組合・企業組合等とハローワークの連携を強化（アウトリーチの強化や伴走型の支援など）すべき。
- ハローワークにおいて、多言語相談体制の整備や、地域コミュニティや学校、留学生団体等を通じた各種情報の発信、データベースの整備による求人開拓の強化を行うべき。
- 帰国困難者を念頭に、企業や民間職業紹介事業者等に対し、外国人向け求人の開拓や求められる職場のコミュニケーション能力の明示等を働きかけるべき。

(3) 外国人労働者の職場・地域での定着 (第3回)

<課題>

- 職場・地域での「良い定着」には、「良い受入れ」から考えることが重要。
- 雇用管理の改善に当たっては、労働関係法令の遵守を前提として、外国人

と日本人がより働きやすい職場を構築していく必要がある。

<対応の方向性>

- 「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」の着実な実施、成果の周知。優良な事業者や専門人材の育成に向けた検討を行うべき。
- ハローワークで、支援ツールを活用した雇用管理改善指導・援助を行うべき。また、外国人労働者の育成に係る企業の能力の変化を経年で把握し、外国人労働者の定着を促進するための指導・援助に活かすべき。

(4) 国際的な人の移動の中での外国人雇用対策 (第3回)

<課題>

- 外国人労働者は、様々な背景・ルートにより就労や留学先となる国を選択。
- アジア諸国の中では、送出し先としての日本の地位が上昇。
- 外国人労働者の日本の職場・地域への定着のためには、送出し国から見た労働移動の動向にも着目する必要。

<対応の方向性>

- 国際的な労働移動の状況やその変化、送出し国の状況を継続的に把握すべき。
- ポストコロナも見据え、日本での就労を希望する外国人労働者にとって労働市場が円滑かつ適正に機能するような施策のあり方について検討すべき。

(5) 留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援 (第4回)

<課題>

- コロナ禍で直近の留学生の新規求職者数は増加しており、注視が必要。一方で、近年、大学等卒業者の国内企業への就職率は上昇傾向にあるが、国内企業への就職の希望者の半分程度しか国内就職できていない。
- 高度人材である在留外国人のキャリアアップのための支援が重要。
- 日系人等定住外国人の子ども、就労目的で在留が認められる外国人の子どもについて、それぞれの課題に対応したキャリア支援が必要。

<対応の方向性>

- 大学とハローワークとの連携協定の締結等により、留学生の国内就職を促進し、得られた好事例等を関係者に横展開すべき。
- 留学生の就職活動や職場定着支援のための研修用モデルカリキュラムについて、大学等へ普及を図り、留学生に対する効果的な支援を促すべき。
- キャリアコンサルタントの育成等を含めた外国人労働者へのキャリアアップ支援、企業における外国人労働者の就労環境の整備の支援を実施すべ

き。

○関係機関が連携し、子どものキャリア形成支援を行う取組を試行的に実施すべき。

(6) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援(第5回) ※本日の議論に基づき記載。

(7) 主要先進国の施策・研究を踏まえた検討(第1回～第4回)

○OECD等の文献レビューにより示された主要先進国の課題を踏まえ、引き続き諸外国の施策・研究の動向を踏まえた議論を行う。