

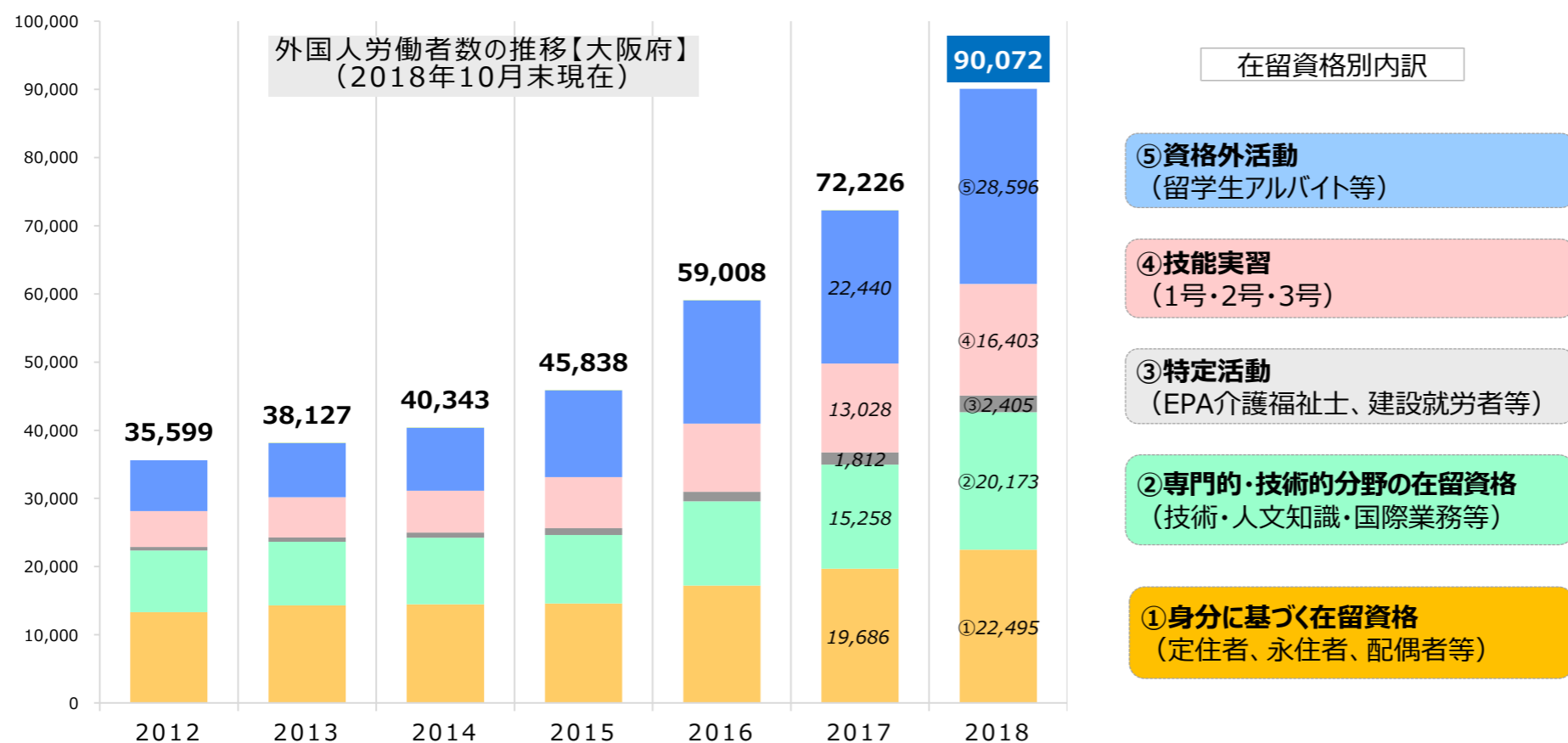
外国人材の受入れについての検討状況

外国人材受入れ・環境整備検討プロジェクトチーム

- 中小企業等の深刻な人手不足に対応するため、本年4月に創設された**新たな在留資格「特定技能制度」**では、**今後5年間で、全国で最大345,150人の受入れ（府は2万人程度(試算)）**が見込まれている。
 - 府域においても相当数の受入れが見込まれることから、特定技能制度の円滑な導入に向けて、「**庁内プロジェクトチーム**（企画室〔事務局〕、商工労働部・府民文化部など、庁内11部局が参画）」を設置。
現在、事業者や外国人労働者、相談機関等へのヒアリング調査を進めており、今後、事業者や外国籍住民へのアンケートを実施し、外国人労働者をめぐる実態把握と特定技能制度の導入にあたっての課題整理を深める。
- ⇒ **府民・事業者・外国人材にとって「三方よし」となるよう施策検討を進め、「取組みの方向性」をとりまとめる（年度末を目途）。**

1. 外国人労働者の現状

- わが国の労働力人口の減少等を背景に、様々な産業分野において人手不足への対応が課題となる中で、外国人労働者数（2018年10月末現在）は、全国で約146万人と過去最高に。
- 大阪府では、全国を上回るペースで増加し、9万人を超える（前年比 約24.7%↑）。



- 国籍別 ①ベトナム28,966人（前年比40.0%↑） ②中国27,458人（同13.2%↑） ③韓国5,443人（同23.9%↑）
- 産業別 ①製造業23,395人（前年比18.5%↑） ②サービス業15,728人（同40.1%↑） ③宿泊業・飲食業13,452人（同28.3%↑）

2. 外国人労働者をめぐる近年の動き

技能実習生の失踪や不適正事案、監督指導案件が社会問題化

- 全国で9,052人（H30）の技能実習生等が失踪
- 受入れ企業の不適正事案（時間外労働、賃金不払い、劣悪な労働環境等）が急増
- 在留資格の取消しが過去最高（H30：832件、うち技能実習153件）

- ⇒ 技能実習制度の改正（外国人技能実習機構を創設、技能実習3号の創設（最長5年間））
- ⇒ 特定活動による介護・建設等人材の受入れ

	A 前年度末+ 当年新規実習生	B 失踪者	割合
H27	264,630人	5,803人	約2.2%
H28	298,786人	5,058人	約1.7%
H29	356,276人	7,089人	約2.0%
H30	424,394人	9,052人	約2.1%

3. 新たな外国人材の受入れ制度「特定技能制度」の創設（2019年4月～）

“14の産業分野（特定産業）（※）”について、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる「特定技能制度」を新たに創設（2018.12入管法改正）。

※14の産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造、外食業

- 特定技能1号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事
- 特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技術を要する業務に従事する外国人向け在留資格（未実施）

特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、**通算上限5年**まで
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認
※技能実習2号を修了したものは技能・日本語試験等免除
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関（企業等）又は登録支援機関による**支援の対象**

特定技能2号のポイント

- 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- 家族の帯同：**要件を満たせば可能（配偶者、子）**
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

▽「登録支援機関（例：業界法人、民間団体等）※出入国在留管理庁へ届出要」が、職業・日常生活上等の支援を実施

▽受入れ状況（R1.6月末 認定資格証明書交付数）全国：20名（素形材産業、産業機械製造業など）大阪府：2名（農業）

4. 「特定技能制度」による今後5年間の受入れ見込み数

「特定技能制度」による、今後5年間の最大受入れ見込み数は、全国で345,150人、大阪で20,000人(※)程度を想定。

※平成28年経済センサス等からの各分野における大阪府／全国の従業者数で単純に按分した想定の数値
（介護・外食業：4,000人以上、ビルクリーニング：3,000人以上、建設・素形材産業：2,000人以上など）

5. 現時点でのヒアリング状況（現状・課題）

事業者	労働者	地域
<ul style="list-style-type: none"> ●外国人材受入れに対する理解不足 （労働時間・安全基準など） ●就労環境の整備（生活支援など） ●送出機関、監理団体、 人材派遣会社に関する情報不足 ●産業分野ごとの特定技能制度の 活用方針にばらつき <p style="text-align: right;">など</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒経済団体等を通じた理解促進 ⇒外国人就労情報の見える化・共有化 ⇒人材のマッチング ⇒産業分野ごとのニーズに応じた対応 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣・在留資格・ 労働法令等に関する知識不足 ●相談窓口が分からない ●日常生活・災害時の情報収集が困難 <p style="text-align: right;">など</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒行政による積極的な情報提供 （ホームページの多言語化） ⇒事業者による情報提供 ⇒相談窓口の周知・体制の充実 ⇒関係機関の連携強化 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人の子どもたちに対する教育 （日常生活に必要な日本語教育、 母国語での学習指導など） ●役所窓口での対応 ●生活習慣の違いによるトラブル （ゴミ出し、騒音など） <ul style="list-style-type: none"> ⇒小中学校における多言語・ やさしい日本語対応 ⇒地域での日本語教育の充実 ⇒行政による積極的な情報提供 （ホームページの多言語化） ⇒相互理解の場づくり <p style="text-align: right;">など</p>

6. 今後の検討・取組み

