

大阪経済記者クラブ会員各位

「特定技能制度の改善に関する要望」建議について
**入国者数上限の段階的な撤廃、特定技能1号の在留期間延長、
受入対象産業分野の拡大等、13項目を要望**

【お問合せ先】

大阪商工会議所 人材開発部

研修・採用支援担当（上田・本<モト>）

TEL：06-6944-6499

- 大阪商工会議所は、「特定技能制度の改善に関する要望」を、本日付けで法務大臣、出入国在留管理庁長官をはじめ、同制度の対象となる14産業分野の所管大臣等に建議する。本要望は、本会議所が昨年11月から12月にかけて実施した「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」を踏まえ、人材育成委員会（委員長＝長谷川恵一・エール学園理事長）が取りまとめたもの。
- 同調査では、特定技能制度を活用する企業が11.4%と低調だったほか、現行制度の使いづらさや、外国人材の受け入れ国として海外と比較した日本の魅力低下を指摘する意見が見られた。
- 本要望では、特定技能制度が企業と外国人双方にとり活用しやすく魅力の高いものになるよう、「1日当たりの入国者数上限の段階的な撤廃」、「特定技能1号の在留期間の延長（現行上限5年から10年程度に拡大）」、「特定技能1号の受け入れ対象となる産業分野（現行14分野）の拡大」、「産業分野別の外国人の受け入れ上限数の見直し」等の制度改善を含む、全13項目を要望した。

<重点要望項目（6項目）>**I. 感染防止水際対策の徹底と外国人材の入国制限の緩和**（資料2：2頁）

- 1日当たりの入国者数の上限を段階的に撤廃し、ビジネスや特定技能、技能実習、留学等の目的で来日を希望する外国人に対する入国制限を緩和すべき。

III. 特定技能制度の利便性向上に資する制度改善（資料2：3頁）**◆在留期間の延長**

- 特定技能1号に対する在留期間を現行の最長5年から最長10年程度に拡大する等、外国人材が中長期で活躍できるよう制度を見直すべき。

◆特定技能1号の受け入れ対象となる産業分野の拡大（資料2：3頁）

- 深刻な人手不足に直面する様々な産業分野において外国人材が活躍できるよう、特定技能制度での受け入れ対象となる産業分野の拡大、特に技能実習2号の対象職種で特定技能制度の対象となっていない産業分野への拡大を検討すべき。

◆特定技能2号の対象となる産業分野の拡大

(資料2：3～4頁)

- 特定技能2号は在留期間の更新回数に上限がなくなり家族帯同も認められる。しかし、現行制度で特定技能2号の対象となるのは14ある特定産業分野のうち建設分野及び造船・舶用工業分野に限定されている。
- 今後、他の特定産業分野についても特定技能2号の対象となるよう制度を見直すべき。
- 特定技能2号の資格要件を満たすために必要な技能水準や試験内容等について、企業に対して具体的に周知すべき。

◆特定技能外国人材の最大受け入れ数の見直し

(資料2：4頁)

- 現行制度では産業分野ごとに受け入れ人数の上限値が定められている。一例として、産業機械製造業分野では、昨年11月時点で充足率が73.9%となり、2024年度までに上限人数に達し、それ以降の特定技能外国人材を採用できなくなる可能性がある。
- 各産業分野において実情に即した外国人材の受け入れが可能となるよう、各産業分野における最大受け入れ人数を定期的に見直すべき。

◆家族帯同の拡大

(資料2：4頁)

- 大商調査では、特定技能制度の活用実績がある企業の31.8%が、特定技能1号への家族帯同の拡大を要望。
- 外国人材が就業先として日本を選択し、長期的な就業を考える上で、家族帯同は大きなメリットとなるため、特定技能人材への家族帯同の実現に向けて制度を整備すべき。
- 帯同家族を含めた在留外国人の日本語教育や生活支援、地域住民との共生に向けた施策を拡充すべき。

以上

<添付資料>

資料1：「特定技能制度の改善に関する要望」（フレーム）

資料2：「特定技能制度の改善に関する要望」（本文）

特定技能制度の改善に関する要望 フレーム

基本認識

- 日本の人口減少が続き、今後新型コロナウイルス感染症が収束し経済が回復していく中で、企業における人手不足は更に深刻化することが予想される。本問題を解決するためには、女性や高齢者、外国人材といった多様な人材の活躍が鍵となる。
- 2019年4月に開始した特定技能制度は、制度開始から5年間で345,150人を上限に受け入れることとしていたが、日本に在留する特定技能外国人は昨年11月時点で45,970人(充足率13.32%)と低調。この原因としては、新型コロナの影響だけではなく、本会議所が実施した「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」(昨年11月～12月実施)においても、制度の使いづらさをはじめ、海外と比較した日本の魅力低下による日本への就職希望者の減少が指摘されている。
- 国際的な人材獲得競争が激化する中、今後外国人材の活躍を促進するためには、特定技能制度を日本企業と外国人材双方の利便性が向上するよう改善すべき。また、外国人材を受け入れる日本企業の魅力を向上し、海外に発信することも必要。

<要望項目:13項目、うち重点要望項目(★印):6項目>

I. 感染防止水際対策の徹底と外国人材の入国制限の緩和

- 1日当たりの入国者数上限の段階的な撤廃を含む、外国人に対する入国制限の緩和 ★

II. 中小企業に対する特定技能制度の活用支援策の拡充

1. 特定技能制度に関する周知強化と企業の魅力向上及び発信
 - 技能実習2号外国人材の受け入れ企業や技能実習2号終了予定者、監理団体に対する積極的な情報提供
 - 特定技能制度活用企業の成功事例紹介
 - 日本企業の魅力の海外発信
2. 特定技能制度等の外国人材の受け入れに関する相談窓口のワンストップ化
3. 優良な登録支援機関の推奨等による質と利便性の向上
 - 登録支援機関の企業支援実績の公開、優良登録支援機関の推奨を通じた企業の利便性向上
4. 企業と特定技能外国人材とのマッチング強化
 - 国内外でのマッチング事業の実施
 - マッチングの精度向上、マッチング事業の情報を一元化・発信

III. 特定技能制度の利便性向上に資する制度改善

1. 在留期間の延長 ★
 - 在留期間の10年程度への延長
2. 特定技能1号の受け入れ対象となる産業分野の拡大 ★
 - 各業界団体との定期的な対話による人手不足の状況把握
 - 技能実習2号の対象職種から特定技能制度への移行の強化
3. 特定技能2号の対象となる産業分野の拡大 ★
 - 現行の2分野から、全14分野への対象拡大
 - 資格要件を満たすために必要な技能水準や試験内容等の周知
4. 特定技能制度に関する手続きの簡素化
 - 申請書類の簡素化や手続きの円滑化・迅速化
 - 10項目の支援内容に関する、一部免除や廃止
5. 特定技能外国人材の最大受け入れ数の見直し ★
 - 産業分野毎の最大受け入れ人数の定期的な見直し
6. 特定技能1号への家族帯同の拡大 ★
 - 帯同家族を含む在留外国人の日本語教育や生活支援、地域住民との共生に向けた施策の拡充

IV. その他、外国人の受け入れ政策の検討への要望

1. 技能実習制度の改善を含めた特定技能制度の改善検討
2. 外国人の受け入れ政策に関する丁寧な議論、検討の実施

令和 4 年 2 月

特定技能制度の改善に関する要望

大阪商工会議所

日本の人口は、2008（平成 20）年の 1 億 2,808 万人をピークに、2011（平成 23）年以降は一貫して減少しており、昨年 11 月に公表された令和 2 年国勢調査では、全人口に占める生産年齢人口の割合が 6 割を下回った。また、今後新型コロナウイルス感染症が収束し経済が回復していく中で、企業における人手不足は更に深刻化することが予想される。特に、当地においては 2025 年大阪・関西万博の開催にあたり、世界各国から来日する来場者への対応が必要となる上、開催準備期間にあたる現在においても、建設業では深刻な人手不足が問題となっている。本問題を解決するためには、女性や高齢者、外国人材といった多様な人材の活躍が鍵となる。また、人材の多様性は、価値創造型の社会でイノベーションを創出し、グローバル競争に勝ち残るために不可欠な要素となっている。

外国人材については、2019（平成 31）年 4 月より新たに特定技能制度が開始され、生産性向上や国内人材確保の取組みを行ってもなお人材の確保が困難な状況にある 14 の産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を、新たな在留資格「特定技能」で雇用することが可能となった。

しかし、特定技能制度による外国人材の受け入れ人数は、制度開始から 2024（令和 6）年 3 月までの 5 年間で 345,150 人を上限に受け入れることとしていたが、この期間の約半分を経過した 2021（令和 3）年 11 月時点では、日本に在留する特定技能外国人は 45,970 人となり、充足率は 13.32%と低調となっている。この原因としては、新型コロナの影響だけではなく、制度の使いづらさと海外と比較した日本の魅力低下による日本への就職希望者の減少が指摘されている。本会議所が昨年 11 月から 12 月にかけて実施した、「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」（以下、「大商調査」と記載）では、特定技能外国人材が受け入れ企業から即戦力として期待されている一方、現行の制度内容に関する様々な問題も明らかになった。

国際的な人材獲得競争が激化する中、今後外国人材の活躍を促進するためには、特定技能制度を日本企業と外国人材双方の利便性が向上する制度に改善するとともに、外国人材を受け入れる日本企業の魅力を向上し、海外に発信することが必要である。コロナ禍の収束後に万全の体制で外国人材を受け入れられるよう、本制度の利便性向上および企業における活用促進を図る観点から、下記の通り改善を要望する。

I. 感染防止水際対策の徹底と外国人材の入国制限の緩和 ★

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、外国人の新規入国が長期間にわたり制限されている。日本商工会議所および東京商工会議所が昨年7月から8月に実施した「多様な人材の活躍に関する調査」において、特定技能外国人材の雇用や受け入れに係る課題について、特定技能外国人材の受け入れ経験のある企業の50.0%が「新型コロナウイルスの影響により、外国人材が入国できない」を挙げている。外国人材の受け入れ企業においては、入国制限の長期化に伴い人手不足が長期化するほか、外国人材が来日を断念し雇用機会を逸する懸念も生じる。

このような状況を踏まえ、変異株等に対する水際対策を徹底すると共に、1日当たりの入国者数の上限を段階的に撤廃し、ビジネスや特定技能、技能実習、留学等の目的で来日を希望する外国人に対する入国制限を緩和されたい。

II. 中小企業に対する特定技能制度の活用支援策の拡充**1. 特定技能制度に関する周知強化と企業の魅力向上及び発信**

人手不足に直面する企業が特定技能制度を活用し人材を確保できるよう、自治体や関係機関と連携し同制度に関する周知を強化されたい。また、技能実習生を既に受け入れている企業において技能実習を修了した外国人材を特定技能制度で継続雇用するニーズもあることから、特に技能実習2号の外国人材を受け入れている企業や技能実習2号終了予定者、監理団体に対して積極的に情報提供を実施されたい。加えて、外国人材から就職先として選ばれる企業となるよう特定技能制度を活用した企業の成功事例紹介を始めとする支援を実施するとともに日本企業の魅力を海外に発信されたい。

2. 特定技能制度等の外国人材の受け入れに関する相談窓口のワンストップ化

企業に対する特定技能制度をはじめとした外国人材の採用や定着に関する情報提供や専門家によるアドバイス、更には在留外国人に対する相談等について総合的に対応できるよう、相談窓口のワンストップ化を推進されたい。

3. 優良な登録支援機関の推奨等による質と利便性の向上

特定技能1号外国人材の受け入れ企業からの委託により、外国人材に対する支援計画の作成・実施を行う登録支援機関は、本年1月21日現在で6,811件とされている。一方、実際に当該業務を行っていない登録支援機関も多数存在すると言われている。特定技能外国人材の受け入れ企業が安心してきめ細かな支援を受けられるよう、管轄官庁による登録支援機関への研修の実施による質の向

上や、企業支援実績の公開、優良な登録支援機関の推奨を通じて、特定技能制度を活用する企業の利便性向上への取り組みを実施されたい。

4. 企業と特定技能外国人材とのマッチング強化

試験合格者や技能実習修了者を含む特定技能外国人材が円滑に採用できるよう、企業と人材とのマッチング機会の増加が重要となる。出入国在留管理庁や国土交通省においては昨年から人材マッチング事業を実施しているが、このような機会を日本国内だけでなく特定技能外国人材の送り出し国でも拡大するとともに、より多くの企業や外国人材がマッチング事業を有効に活用できるよう、マッチングの精度を高めるとともに、マッチング事業の情報を一元化し企業や外国人材への周知および参加の呼びかけを強化されたい。

Ⅲ. 特定技能制度の利便性向上に資する制度改善

1. 在留期間の延長 ★

大商調査において、今後特定技能制度の普及に必要な施策について尋ねたところ、特定技能制度の活用実績がある企業の 58.0%が「在留期間の延長」を挙げた。現在、特定技能1号の在留資格を持つ外国人に対して最長5年間の在留期間が認められているが、業務内容により習熟に数年間を要することもあり、受入企業によっては、外国人材が戦力となる時期に在留期間の終了を迎える状況も予想される。特定技能制度が人手不足の解消や労働力の確保を目的としていることから、特定技能1号に対する在留期間を最長10年程度に拡大する等、外国人材が中長期で活躍できるよう制度の見直しを図られたい。

2. 特定技能1号の受け入れ対象となる産業分野の拡大 ★

大商調査では特定技能制度未活用かつ技能実習制度の活用実績がある企業に対して、自社で受け入れた技能実習生を特定技能人材として継続雇用しない理由を尋ねたところ、「自社の産業分野が『特定技能』の対象外であること」と回答した割合が37.3%で最多となった。具体的には物流や縫製、印刷、訪問介護等の企業から、特定産業分野の拡大を求める声があった。

今後、深刻な人手不足に直面する様々な産業分野においても外国人材が活躍できるよう、政府におかれては定期的に各業界団体との対話を行い、人手不足の状況を把握しながら、特定技能制度での受け入れ対象となる産業分野の拡大、特に技能実習2号の対象職種で特定技能制度の対象となっていない産業分野への拡大を検討されたい。

3. 特定技能2号の対象となる産業分野の拡大 ★

特定技能2号の在留資格は、在留期間の更新回数に上限がなくなり家族帯同も認められる。しかしながら、現行制度で特定技能2号の対象となるのは14あ

る特定産業分野のうち建設分野及び造船・船用工業分野に限定されている。今後、他の特定産業分野についても特定技能2号の対象となるよう制度の見直しを検討されたい。合わせて、特定技能2号の資格要件を満たすために必要な技能水準や試験内容等について、企業に対して具体的に周知されたい。

4. 特定技能制度に関する手続きの簡素化

日本商工会議所および東京商工会議所が昨年7月から8月に実施した「多様な人材の活躍に関する調査」において、特定技能外国人の雇用や受入れに係る制度面の課題として、特定技能外国人材の受け入れ経験がない40.4%の企業が「特定技能の受入手続きがよく分からない」と回答した。特定技能制度の活用を促進させる観点からも、申請書類の簡素化や手続きの円滑化・迅速化を進められたい。また、特定技能外国人材を受け入れる企業に対して義務付けられている10項目の支援内容については、日本での在留経験がある技能実習修了者や日本国内で特定技能試験に合格した者など多様な特定技能外国人材に対して過不足なく支援が行えるよう、入国時の送迎や生活オリエンテーションなど支援項目の一部免除や廃止を検討されたい。

5. 特定技能外国人材の最大受け入れ数の見直し ★

現行の特定技能制度では、2024年度までの最大受け入れ人数を345,150人とし、この人数を上限値として運用している。先述の通り2021年11月時点で日本に在留する特定技能外国人は45,970人で充足率は13.32%となっているが、特定産業分野毎の充足率は大きく異なる。特に製造業分野においては技能実習修了者の特定技能への移行が進んでおり、産業機械製造業分野では充足率が73.9%、飲食料品製造業では49.24%、電気・電子情報関連産業では46.1%に達している。このまま採用が続く場合、2024年度までに上限人数に達し、それ以降の特定技能外国人材を採用できなくなる可能性もある。各産業分野において実情に即した外国人材の受け入れが可能となるよう、各産業分野における最大受け入れ人数を定期的に見直し、柔軟に運用されたい。

6. 家族帯同の拡大 ★

大商調査において、特定技能制度の活用実績がある企業の31.8%が、今後特定技能制度の普及に必要な施策として特定技能1号への家族帯同の拡大を挙げた。外国人材が就業先として日本を選択し、長期的な就業を考える上で、家族帯同は大きなメリットとなるため、特定技能人材への家族帯同の実現に向けて制度を整備されたい。

他方、帯同家族が日本での生活や日本語でのコミュニケーションに慣れるまでには多くの時間を要する。また子どもが帯同する場合には教育も大きな課題となる。よって、帯同家族を含めた在留外国人の日本語教育や生活支援、地域住民との共生に向けた施策の拡充も合わせて検討されたい。

IV. その他、外国人の受け入れ政策の検討への要望

1. 技能実習制度の改善を含めた特定技能制度の改善検討

大商調査において、特定技能制度の活用実績がある企業の71.6%が技能実習修了者を特定技能人材として雇用している。企業が特定技能制度と技能実習制度を併用しながら外国人材の受け入れを行っている一方、技術移転や国際貢献を本来の目的とする技能実習制度と、人手不足を解消するための労働力の確保を目的とする特定技能制度では制度の趣旨が大きく異なる。よって、特定技能制度の見直しにあたっては、技能実習制度の位置づけも含めて、外国人政策を総合的に検討されたい。

2. 外国人の受け入れ政策に関する丁寧な議論、検討の実施

大商調査においては、特定技能制度や技能実習制度の活用実績がある企業を中心に外国人材の受け入れ拡大に前向きな意見が見られたが、一方で両制度の活用実績がない企業からは、慎重な対応を求める意見もあった。

特に特定技能2号の在留資格を得た外国人に対して永住の可能性が開かれるため、制度の詳細検討にあたっては一層慎重さが求められる。外国人材の受け入れ政策に対する企業の意見を十分に聞き、丁寧に議論した上で、広く国民の理解を得られるよう制度の見直しを図られたい。

以上