

## 「外国人雇用特区」について【具体化検討結果】

### 1 提案の趣旨

我が国の人口減少による労働力不足が懸念される中、今後とも産業の国際競争力を強化し、中長期的な企業の生産力の維持・向上を図るため、国家戦略特別区域での外国人労働者の受入れ拡充を提案する。

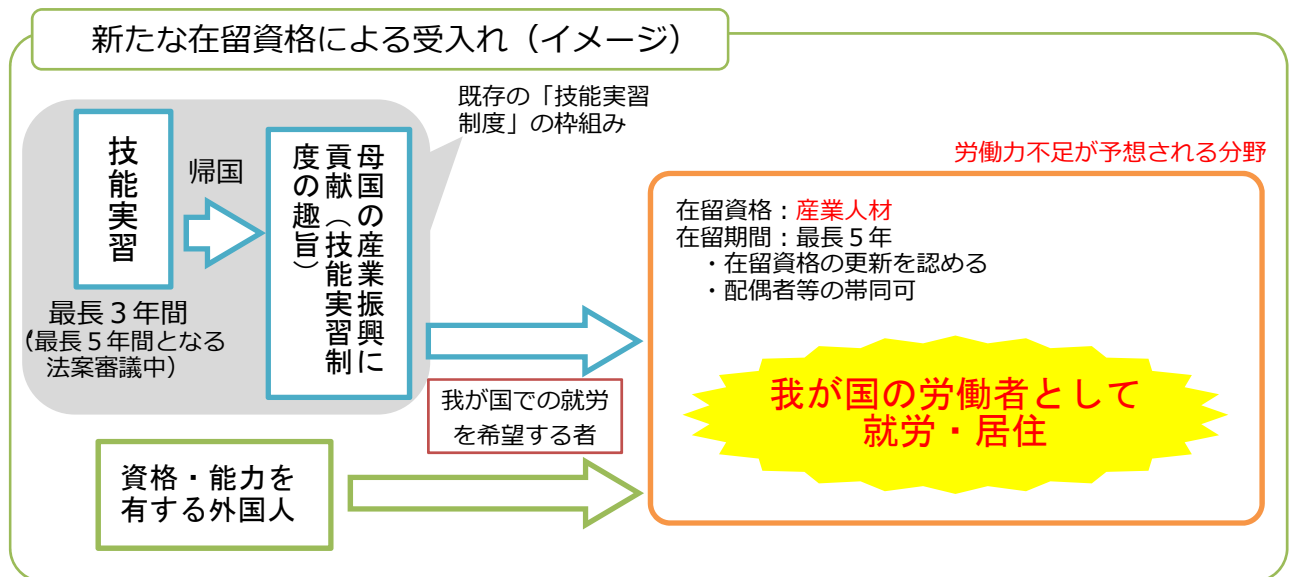
### 2 外国人労働者の受入れ拡充に関する愛知県提案

#### 資格・能力を有する外国人の新たな在留資格による受入れ

我が国において労働力不足が予想される分野に関する資格・技能を有する外国人のうち、我が国の労働者として正式に雇用されることを希望する者に、新たな在留資格「産業人材」を認め、我が国での就労・居住を許可する。

(受入れ分野、人数については、国内労働者の雇用等に十分配慮した上で決定。)

- ▶ 関係法令 出入国管理及び難民認定法 別表第一の二 (新たな在留資格「産業人材」を追加)  
出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令  
(在留資格「産業人材」に係る活動を行おうとする者に関する基準を追加)



#### 【本県提案による外国人受入れの効果】

- ① 単なる労働力不足への対応にとどまらず、一定レベルの資格・能力を持った外国人を我が国に迎えることにより、我が国産業の生産性の維持・向上に寄与する。また、人材の多様性の中から、新しい発想やアイデア、気づきが生まれ、世界に通用する事業・サービスの創出や日本人だけの組織にありがちな旧態依然とした考え方の打破、日本人社員の意識改革等により、日本の産業・社会が活性化する。

- ② 技能実習生が、将来的な再入国や永住資格申請を視野に入れることで、技能実習期間における取組にも意欲的となる（技能実習生のレベルの向上に寄与）。
- ③ 高度人材以外にも広く門戸を開き、世界からスキル・能力のある人材を積極的に受け入れ、共に我が国・地域の発展を目指そうとする姿勢を日本が打ち出すこと（「人財開国」）により、日本で働くことに魅力を感じる優秀な人材が、自らのキャリア形成を目指して、アジアをはじめ世界から集まる契機となる。

## （１）受入れの対象とする分野と受入れ人数

### 我が国において労働力不足が予想される分野

- 外国人産業人材を受け入れようとする場合、当該国家戦略特区に置かれた国家戦略特別区域会議の下に「第三者監理協議会」（下記参照）を設置し、当該地域の労働需給や外国人雇用の状況、産業・就業構造等を踏まえ、既存労働者の非自発的な離職が生じないように、国内労働者の雇用等に十分配慮して、受入れ分野及び受入れ人数を決定する。
- 受入れ分野等の決定に当たっては、“必要な分野に必要な人数だけ”受け入れることを原則として、例えば、以下のような決定方法が考えられる。

#### ＜分野決定の考え方＞

「外国人産業人材」を受け入れる分野（産業・職種）は、以下の①の分野のうち、②～④を考慮し、最終的には⑤の観点から政策的に決定する。

#### ① 労働力が現に不足し、将来的にも不足することが見込まれる分野

ア 有効求人数と有効求職者数の差が大きいこと

（直近年度の平均月間「有効求人数－有効求職者数」が1,000人以上の職業（厚生労働省編職業分類（平成23年改定）の中分類）であること）

または

イ 新規求人の充足率が低いこと

（直近年度の新規求人数に対する充足された求人の割合が30%を下回っている職種であること）

かつ

ウ 過去4年間の有効求人倍率が増加または高止まりしていること

エ 賃金水準が著しく低くないこと（賃金水準が低いことが人手不足の要因となっていないこと）

（職業別（中分類）で見て、直近年度の求人平均賃金（月給）が全職業平均の80%以上かつ大分類の90%以上である職種であること）

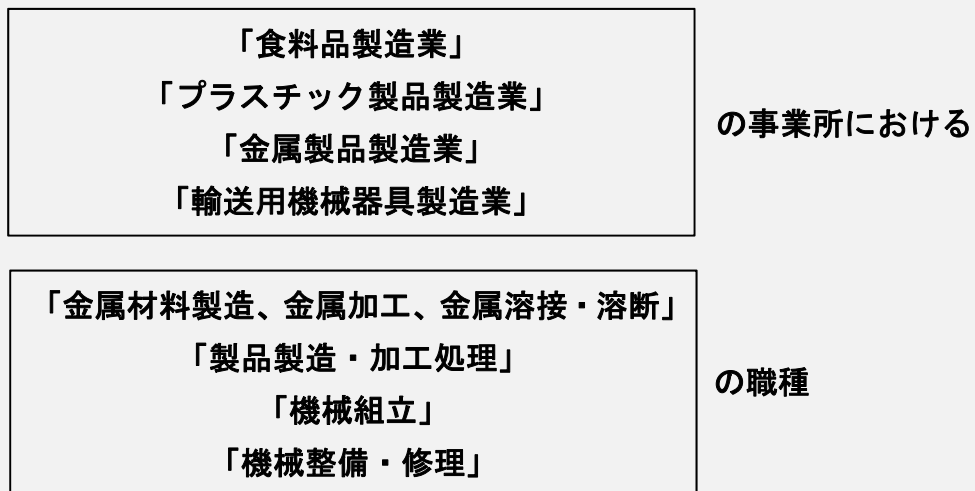
- ② **就労を目的とした他の在留資格により入国・就労可能な分野でないこと**  
「高度外国人材」の在留資格とされている、いわゆる「専門的・技術的分野」の在留資格など、就労を目的とした他の在留資格がある場合に、それに対応する職種（今後、入管法の改正により、新たな在留資格として創設される「介護」も含む）は本制度の対象外とする。
- ③ **技能検定3級以上相当の資格があり、技能レベルが測れること**  
下記「(2) 対象となる外国人の要件」①に掲げる資格に相当するものがない職種は本制度の対象外とする。
- ④ **外国人の活用が進んでいる分野であること**  
日本標準産業分類（中分類）で、次のア～エのすべてを満たすもの。  
ア 外国人労働者数が多いこと（2,000人以上）  
イ 全労働者に占める外国人労働者の割合が高いこと（4%以上）  
ウ 過去4年間で外国人労働者の割合が増加していること  
エ 過去4年間で外国人労働者数自体が5%以上増加していること
- ⑤ **当該地域において育成・振興することとしている産業等の分野と整合し、その分野において外国人労働者を受け入れることが当該地域や我が国の成長・発展に寄与すると考えられる分野**

#### <受入れ人数の考え方>

受入れ人数の上限は、受入れの対象とする職種別の直近年度の「新規求人数×（1－充足率）×外国人労働者の割合（推計）」を基準に設定する。

#### 【愛知県の場合】（想定）

- 「外国人産業人材」を受け入れる分野は、



●受入れ人数（年間）は、以下のとおりとする。

職 種	受入れ人数
金属材料製造等	700人
製品製造・加工処理	700人
機械組立	600人
機械整備・修理	500人
計	2,500人

## （２）対象となる外国人の要件

在留資格「産業人材」を取得できる外国人は①から③までのすべての要件を満たす必要がある。

### ① 上記（１）の対象分野に係る技能検定３級やそれに類するレベル（初級技能者が通常有すべき技能の程度＝専門高校等卒業生の技能レベル）以上の資格・技能を有すること

具体的には、以下のいずれかの資格・技能を有すること。

- ア 都道府県職業能力開発協会または民間の指定試験機関が実施する技能検定職種の３級以上
- イ 技能実習評価試験職種の専門級（技能検定３級に相当）
- ウ 「技能評価システム移転促進事業」（厚生労働省が中央職業能力開発協会に委託して実施）により、日本の技能検定３級以上に準拠していると証明された他国の国家検定
- エ そのほか、厚生労働大臣が技能検定３級以上相当と認めた資格

### 【愛知県の場合に必要な資格】（想定）

#### ●上記の受入れ分野（産業×職種）に関わる以下の資格

- ア 都道府県職業能力開発協会または民間の指定試験機関が実施する以下の技能検定職種の３級以上

鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、建築板金、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、ロープ加工、切削工具研削、ダイカスト、塗装、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗料調色、ガラス用フィルム施工、仕上げ、電子回路接続、電子機器組立て、

電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、鉄道車両製造・整備、光学機器製造、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、冷凍空気調和機器施工、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、油圧装置調整、縫製機械整備、機械保全、金属溶解、建具製作、パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造

イ 技能実習評価試験職種のうち、以下の職種の専門級（技能検定3級に相当）（括弧内は、試験実施機関）

溶接（（一社）日本溶接協会）、座席シート縫製（（一社）日本ソーイング技術研究協会）、自動車整備（（一社）日本自動車整備振興会連合会）、缶詰巻締（（公社）日本缶詰びん詰レトルト食品協会）、牛豚食肉処理加工業（（公社）全国食肉学校）、惣菜製造（（一社）日本惣菜協会）

ウ 「技能評価システム移転促進事業」により、日本の技能検定3級以上（上記アに掲げるものに限る）に準拠していると証明された他国の国家検定

## ② 高い日本語能力を有すること

以下のいずれかを満たすこと。

ア 日本語能力試験N1（幅広い場面で使われる日本語を理解することができる、日本語能力試験の最高レベル）に合格していること。

イ 入国時点で、日本語能力試験N2（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができるレベル）に合格しており、日本に在留して2年経過するまでの間に日本語能力試験N1に合格する見込みのあること。

## ③ 外国人技能実習を修了した者については、帰国後1年以上経過していること

（参考）「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（平成27年4月1日運用開始）において、技能実習を修了し、帰国後1年以上経過している者に対して、最大の在留期間となる3年が与えられている。

## （3）在留期間等

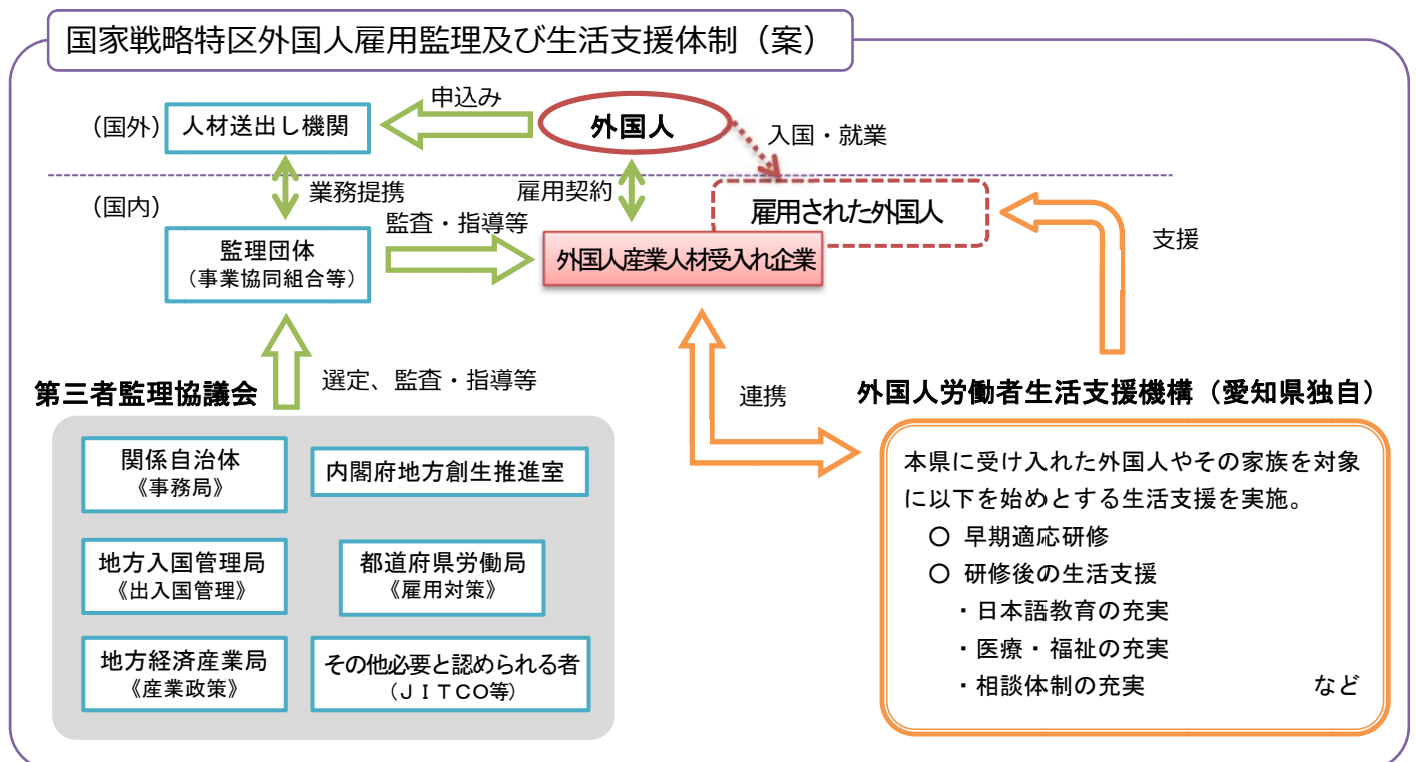
- ・5年……出入国管理及び難民認定法第2条の2第3項の定めに基づき、「外交」「公用」「高度専門職」及び「永住者」以外の在留資格で認められる最長の在留期間と同じ。
- ・在留期間は更新することができる。

(※最長 10 年の在留で永住許可申請要件の一つをクリア)

- ・「産業人材」として受け入れる外国人が扶養する配偶者、子の帯同も認める。  
(この場合の配偶者等の在留資格は「家族滞在」)

### 3 国家戦略特区における外国人受入れ体制

- 国家戦略特別区域会議の下に、「**第三者監理協議会**」を新たに設置し、外国人産業人材の適切な受入れと、技能実習制度を上回る水準の監理を行う。
  - ・外国人の受入れは既存の技能実習制度の枠組みを活用し、事業協同組合等の監理団体を介して行う。
  - ・第三者監理協議会は関係自治体、内閣府地方創生推進室、地方入国管理局、都道府県労働局、地方経済産業局などで組織し、監理団体の選定や監査・指導等を行う。
- 愛知県に受け入れた外国人産業人材やその家族に対する生活支援を専門に行う「**外国人労働者生活支援機構**」(仮称)を愛知県が独自に設置し、早期適応研修の実施、研修後の生活支援をワンストップで実施する。



#### (1) 外国人の雇用監理について

##### ① 第三者監理協議会

- ・第三者監理協議会は、関係自治体(県)、内閣府地方創生推進室、地方入国管理

局、都道府県労働局及び地方経済産業局により構成し、これらの機関の協議により、必要に応じて、その他の関係機関を加えることができるものとする。

- ・ 第三者監理協議会の事務局は、内閣府地方創生推進室の助言の下、関係自治体（県）が務めるものとする。
- ・ 第三者監理協議会は、次に掲げる業務を行う。
  - (a) 「外国人産業人材受入れ企業」の指導・監査等を行う「監理団体」の選定に関すること。
  - (b) 外国人産業人材を受け入れようとする企業が「外国人産業人材受入れ企業」の基準・要件（下記参照）に適合していることの確認に関すること。
  - (c) 監理団体からの報告の受理・聴取に関すること。
  - (d) 監理団体に対する監査に関すること。
  - (e) 外国人産業人材の保護に関すること。
  - (f) 「外国人産業人材受入れ企業」において外国人産業人材の雇用の継続が不可能となった場合の措置に関すること。
  - (g) そのほか、本事業の適正かつ確実な実施のために必要なこと。

## ② 監理団体

### ア 監理団体の役割

監理団体は、その責任と監理の下で、外国人産業人材を受け入れ、受入れ企業からの申請に基づき、外国人産業人材の雇用を斡旋するとともに、受入れ企業において適正な雇用と安全で働きやすい職場環境が確保されているか確認し、指導する。

### イ 監理団体となれる者の範囲（要件1）

外国人産業人材の受入れが認められる監理団体は、現在、衆議院で閉会審査中の「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案」（技能実習法案）において、新たに拡充される第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）が可能となる優良な監理団体（「一般監理事業」に係る許可を得た監理団体）の中から、第三者監理協議会が選定するものとする。

### ウ 監理団体が講ずべき措置（要件2）

- ・ 監理団体は、外国人産業人材が入国時に日本語能力試験N2合格者である場合には、在留して2年を経過するまでの間に日本語能力試験N1に合格できるよう、受験機会を適切に確保するなど、配慮するものとする。
- ・ 監理団体は、外国人産業人材受入れ企業と連携・協力して、外国人産業人材が住居を確保することにつき、必要な便宜を図るものとする。
- ・ 監理団体は、当該監理団体の下で外国人産業人材を受け入れた企業が当該外国人を雇用することが不可能となった場合において、外国人産業人材本人に責がなく、かつ、本人が継続して本制度による在留を希望するときは、第三

者監理協議会と協議しながら、他の企業へ受入れを斡旋するなど、当該外国人の就労継続のための措置を講ずるよう努めるものとする。

※ 外国人産業人材の受入れは、企業単位で、日本人では労働力が充足できないことを確認した上で、受入れ人数を認めるものであるため、上記のような止むを得ない事情による以外には、外国人産業人材が受入れ企業を移動することは原則として認めない。

- ・ 監理団体は、監理事業を廃止又はその全部・一部を休止する場合には、当該監理団体の下で外国人産業人材を受け入れている企業が受入れを継続できるよう、第三者監理協議会と協議しながら、他の監理団体に事業を引き継ぐなど、適切な措置を講ずるものとする。
- ・ 監理団体は、外国人産業人材が病気等のやむを得ない理由により帰国旅費を支弁できないときは、当該帰国旅費を負担しなければならないが、監理団体が倒産等のやむを得ない理由により帰国旅費を負担することができないときには当該帰国費用が確保されるよう必要な措置を講ずるものとする。
- ・ そのほか、外国人技能実習制度において監理団体が実施することを求められている事項（今後、技能実習法の成立に基づき、主務省令等により、一般監理事業を行う監理団体に求められるものを含む。）などを参考に、本制度の監理団体が講ずべき措置（例：外国人産業人材に対する適切な相談体制の整備、頻度を提示した役員による受入れ企業に対する監査・訪問指導、欠格要件など）を定める。

### ③ 外国人産業人材受入れ企業

#### ア 受入れ企業となれる者の範囲（要件1）

中小企業基本法に定める「中小企業者」のうち、常時使用する従業員の数が21人以上の会社

業種分類	受入れ企業の要件	
製造業その他	常時使用する 従業員の数	21人以上 300人以下の会社
卸売業		21人以上 100人以下の会社
小売業		21人以上 50人以下の会社
サービス業		21人以上 100人以下の会社

<考え方>

海外にも生産拠点を置く大企業は、「企業内転勤」、「高度専門職」などの専門的・技術的分野の在留資格や「企業単独型技能実習制度」などを活用して、自力で外国人労働者を確保することができる一方、個人事業主や経営規模の小さい事業者では、受入れ外国人の雇用条件の確保や適正な監理等について、きめ細やかな対応が困難な場合も想定される。

このため、本制度では、自社ではグローバルな人材を確保することが困難な中小企業を対象とし、中小企業基本法において「製造業その他」の「小規模企業者」の定義に使われている「従業員20人以下」の事業者、及び個人事業主は対象外とする。なお、中小企業基本法の「中小企業者」の定義によれば、従業員数に関わらず、資本金の額等が



一定の額以下であれば、「中小企業者」に該当することとなるが、本特区により、外国人労働者をどの程度受け入るのかという観点からは、受入れ企業の従業員規模に着目する必要がある。

### 【愛知県の場合】（想定）

愛知県の場合、受入れの対象とする産業分野は、「製造業」を想定している（上記2（1）参照）ため、受入れ企業は、常時使用する従業員の数が21人以上300人以下の会社となる。

#### イ 受入れ企業が講ずべき措置（要件2）

- ・外国人産業人材の受入れを監理団体に申請する前に、労働市場テスト（一定期間求人を出すことで、国内では人材が充足されないことを確認する仕組み）を実施すること。
- ・外国人産業人材に対する報酬額は、同等の業務に日本人が従事する場合の報酬と同等額以上とすること。
- ・受け入れる外国人産業人材に従事させる業務に従事する相当数の労働者を非自発的に離職させないこと。
- ・外国人産業人材は、ある特定の資格・能力を持っていることを以って入国・就労を認められるものであるため、受入れ企業は、当該外国人が有する資格・能力を活かすことができる業務に従事させなければならない。
- ・外国人労働者生活支援機構（仮称）が実施する早期適応研修の費用（実費相当額）を負担すること。
- ・技術指導員・生活指導員を配置すること。
- ・そのほか、外国人技能実習制度における実習実施機関に係る要件（今後、技能実習法の成立に基づき、主務省令等により、第3号技能実習生の受入れができることとされる優良な実習実施者の要件を含む。）や「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業における特定機関に関する指針」等を参考に、本制度の受入れ企業が講ずべき措置（例：外国人産業人材の苦情・相談を受ける窓口の設置、監理団体への報告義務、欠格要件など）を定める。

#### ウ 企業ごとの受入れ人数枠

受入れ企業ごとの1年間の外国人産業人材の受入れ人数枠は、下表のとおり。ただし、これは、受入れ企業の規模に応じた受入れ人数の上限を示したものであり、第三者監理協議会が、受入れを希望する個別の企業の状況に応じて、受入れ企業からの申請人数を下回る人数を決定することがある。

なお、監理団体ごとの受入れ人数枠は設定しない。

受入れ企業の常勤職員総数	外国人産業人材の人数
201人以上 300人以下	30人
101人以上 200人以下	20人
51人以上 100人以下	10人
21人以上 50人以下	5人

(注) 常勤職員には外国にある事業所に所属する常勤の職員及び技能実習生（1号及び2号、今後創設される予定の3号）は含まない。

<考え方>

外国人産業人材には、技能実習生と比較して、より早く日本社会に溶け込むことができるよう、高い日本語能力と技能を有することを要件として課していることから、企業単独型における技能実習生（1号イ）の受入れ人数枠の基準である「常勤職員総数の20分の1」の2倍（常勤職員総数の10分の1）を基準とした。

## (2) 外国人労働者生活支援機構（仮称）について

愛知県が独自に、生活支援専門組織として設置し、受け入れた外国人産業人材及びその家族に対する支援を実施する。

### ① 支援機構の組織

一般財団法人としての設立を想定。将来的には、公益財団法人化を目指す。

### ② 支援機構が行うサービス

外国人産業人材とその帯同家族が日本で安心して就労し、生活できるよう、以下のサービスを提供する。

#### ア 早期適応研修の実施

- ・日本で生活するうえで必要な事柄に対する理解を深めるための研修を実施。
- ・日本語教育のほか、日本の習慣や生活マナー、医療・保険等の制度理解を中心に実施。
- ・県内数カ所に研修施設を設置し、集中的な研修（1～3か月程度）を実施。（滞在型受講も可）。
- ・研修費用の実費相当額は外国人受入れ企業が負担。

#### イ 研修後の生活支援

##### (i) 日本語教育の充実

- ・継続的な日本語教育を実施（日本語教室の開催、e-ラーニングによる日本語教育支援、日本語教育機関の斡旋など）。

##### (ii) 医療・福祉の充実

- ・多言語に対応可能な診療施設と連携し、また、「あいち医療通訳システム」により医療通訳者を診療施設に派遣するなどして、初期的な医療体制を整備（健康相談、健康診断、初期治療の実施）。
- ・行政書士、社会保険労務士などの専門家と提携し、失業保険、健康保険、

労災保険等の手続き代行等を実施。

### (iii) 相談体制の充実

・住居をはじめとする生活面での悩み、トラブル等に係る相談業務を実施。

### ③ 支援機構と受入れ企業との連携

外国人産業人材等の生活面での支援を図るため、支援機構と受入れ企業が連携して以下の事項に取り組む。

- ・ 家族を含めた研修実施状況の情報共有
- ・ 支援機構が行う生活支援に必要な情報の提供・共有・フィードバック
- ・ 支援機構からの提供資料・情報に基づく企業内研修の実施
- ・ 企業で把握した課題の支援機構への提供や相談 など

## 4 「外国人産業人材」受入れの手続きフローチャート

