

Ⅲ 海外人材活用の目指す方向性

1. 海外人材活用の考え方

長い鎖国の歴史をもつ日本では、依然として国民の間に外国人の受入れに対する抵抗感が強いことも事実であり、アンケート調査結果においても県内企業の 57.9%が「日本人のみで従業員を充足させたい」と回答している。このため、日本で生活することに支障がない高度な専門的知識・技能をもつ高度人材は、これまで以上に積極的に受入れ、専門人材や一般労働者については、地域社会への影響を考慮しつつ、規制緩和の提案等を行う。

また、長野県において海外人材に活躍してもらうためには、海外人材にとって仕事をし、生活する上で魅力的な環境にする必要があり、そのためには、県内で生活する上で必要な情報発信や子女の教育環境など生活環境整備も併せて検討していく。

(1) 高度人材

高度人材の受入れは、安定した人材を確保できる有力な手段であるため、留学生の県内企業への定着支援、学校等への留学生受入れ拡大の要請等のほか、産業界の求める人材を確保するための国家戦略特区の提案を行う。

(2) 専門人材（技能実習生）

2017年11月、技能実習法が施行され、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るとされた。現在、約4千6百人の技能実習生が県内で働いている（図表1）。

専門人材（技能実習生）の受入れについては、再入国や高度人材への転換等により、引き続き県内で就労できる規制緩和の提案を行う。



－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（抜粋）－

（目的）

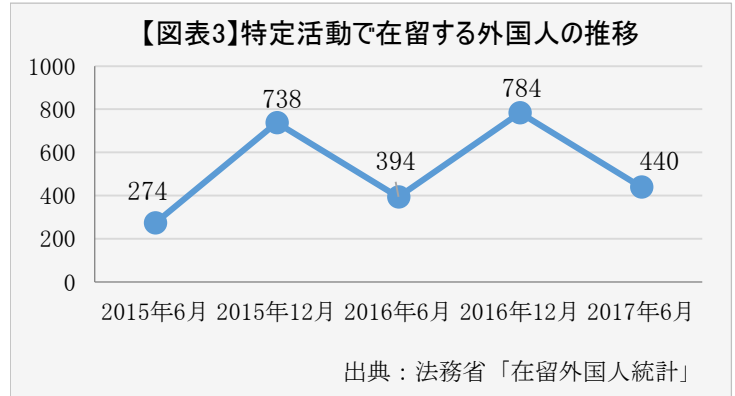
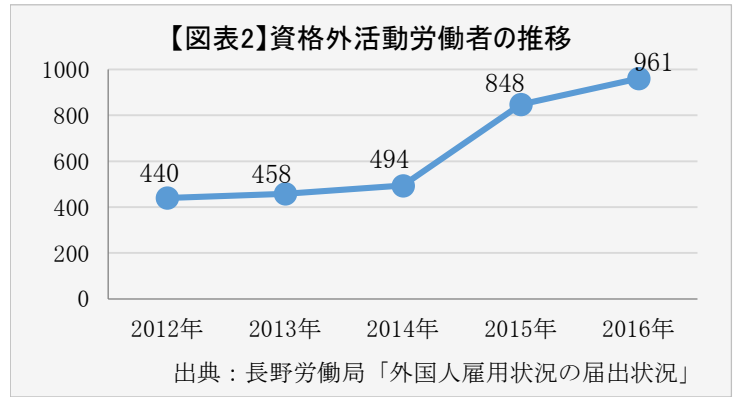
第一条 この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする。

2017年11月1日施行

(3) 一般労働者

日本では、外国人が単純労働を目的とする在留は認められていない。しかし、アルバイトをする留学生等、資格外活動の許可を得て就労する外国人が年々増加していることから、ニーズの把握、地域社会への影響を考慮しつつ、受容される活用法を検討する(図表2)。

また、ワーキングホリデーで県内に在留する外国人と、リゾート地で人材を確保したい企業をマッチングするため、事業者のニーズ、外国人の希望、海外人材の活用実態や課題等を調査し、県内のリゾート地にマッチした採用方法を新たに研究する(図表3)。



【ワーキングホリデーとは】

ワーキングホリデー制度とは、二国・地域間の取決めに基づき、各々が相手国・地域の青少年に対し、休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認める制度のこと。文化や生活様式の相互理解を深めることを目的とし、「特定活動※」の在留資格で日本に在留する。

※特定活動該当例……ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師など

(4) 生活環境整備

生活環境整備として、言葉や文化の違い等から生じる様々な問題に対応できる相談窓口の設置や本人及び家族に対する日本語教育、子女の教育環境の充実を図る。

(5) 情報発信

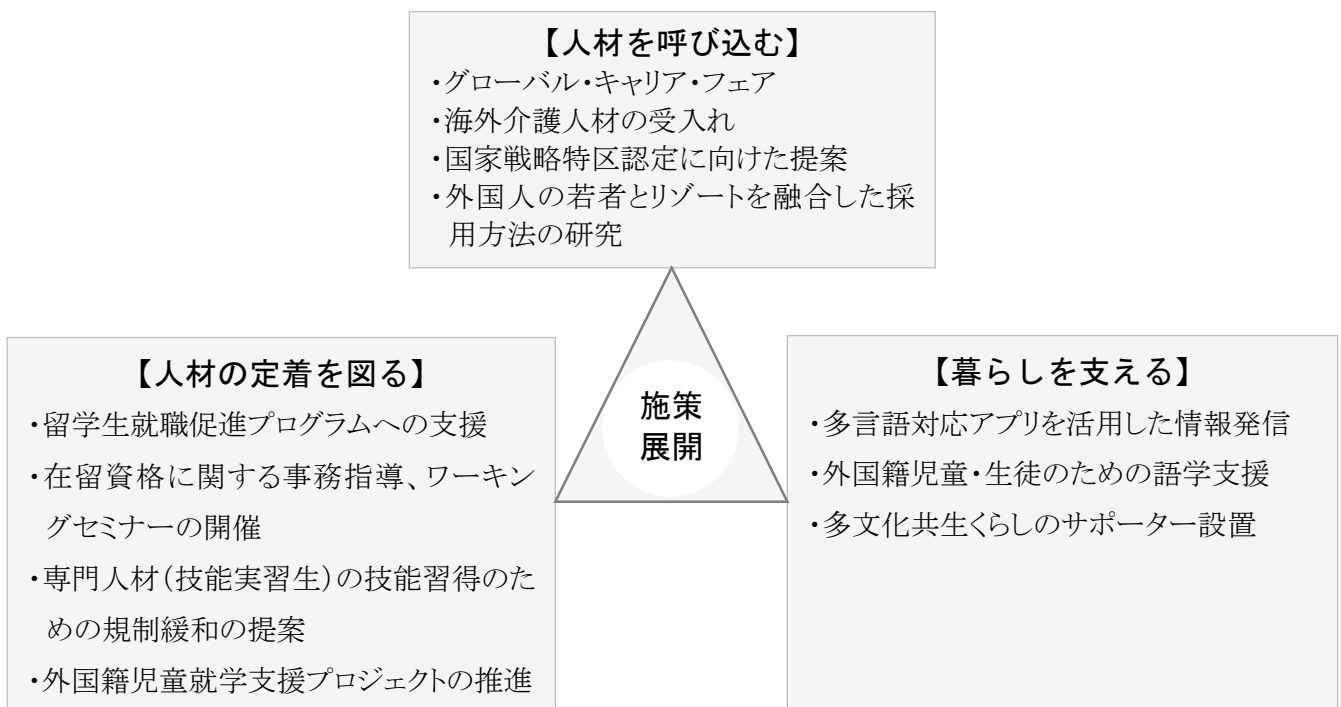
県内に在住する外国人が、生活する上で必要な情報を母国語で受取れる情報発信サービスを行う。また、県内企業で活躍する海外人材の好事例を発信することで、企業の海外人材受入れの意識醸成を図る。

2. 分野別の施策の方向性

介護分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士養成施設への留学生受入れに関し情報等を収集するとともに支援策について検討する ・EPAに基づく介護福祉士候補者は、引き続き制度の趣旨に則り、積極的に受入れる
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習「介護」における固有要件等制度の詳細を踏まえ、海外人材の活用について慎重に対応する
農業分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・国家戦略特区における農業支援外国人受入事業の全国展開などの動向を注視し、受入れ体制等を検討する
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生については、受入れ側、送出し側の双方のニーズを把握し、適正な制度の運用が図られるよう支援する
観光分野	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・県内で技能を取得する専門人材について、関連職種を組み合わせ、実習期間を延長させる規制緩和の提案により、人材確保を図る
製造業分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・A I、I o Tなどの新しい技術を活用できる人材が不足しているため、高度人材は積極的に受入れ、産業イノベーションの創出促進を実現する
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・県内で技能を習得した専門人材を、再入国させる規制緩和等の提案により人材確保を図る
建設業分野		<ul style="list-style-type: none"> ・インフラの維持管理や災害対応等について、地域に根を下ろして担うことの出来る人材を、将来にわたって確保するため、建設労働者の処遇の改善を計画的に推進し、国内人材による担い手確保を図る
林業分野		<ul style="list-style-type: none"> ・他分野より労働条件が厳しいことから、先進事例などの情報収集を行い、海外人材の活用については慎重に検討する。

3. 海外人材活用に向けた県の施策

人材確保への対応については、まずは、労働者の処遇や職場環境改善を図り、女性、高齢者、障がい者及び若者の国内人材の確保に最大限努める。それでも不足が生じた場合に、海外人材の受入れで確保する考え方を採用する。



4. 海外人材活用の施策体系（2018年～2022年の施策展開例）

① 人材を呼びこむ

① 拡 グローバル・キャリア・フェア

グローバルな人材を求める企業と高度な技術・知識を身につけた外国人（留学生、外国語指導助手（ALT）、国際交流員（CIR））との出会いの場としてグローバル・キャリア・フェアを県内外（東京等）で開催

② 継 海外介護人材の受入れ

EPA（経済連携協定）に基づく、外国人介護福祉士候補者の受入れにあたり、受入施設が実施する日本語・介護技術研修等の費用を助成

③ 継 国家戦略特区認定に向けた提案

技能実習制度の要件緩和と専門技能を有する外国人の農業就労をパッケージとした国家戦略特区を提案

④ 新 外国人の若者とリゾートを融合した採用方法の研究

ワーキングホリデーを活用した県内リゾート地に適した外国人採用方法研究のため、受入れ企業のニーズ、情報発信方法、活用の実態調査等を実施

② 人材の定着を図る

① 新 留学生就職促進プログラムへの支援

留学生の県内企業への就職を促進するため、「シェーカー NAGANO」による企業情報の発信、インターンシップ受入れ企業の紹介等により、信州大学と金沢大学が共同で実施する「『かがやき・つなぐ』北陸・信州留学生就職促進プログラム」を支援

② 新 在留資格に関する事務指導、ワーキングセミナーの開催

就職内定が決まった留学生に、在留資格変更手続（留学→就労）の事務指導を行うとともに、日本の労働法、労働慣行、社会保障制度に関する労働教育を行うことで、留学生の職場定着を図る

③ 新 専門人材（技能実習生）の技術習得のための規制緩和の提案

技能実習生の再入国、在留期間の延長、対象職種の拡大、入国手続きの簡素化、ビザ発給要件の緩和などを国へ提案

④ 継 外国籍児童就学支援プロジェクトの推進

経済的に恵まれない外国籍児童生徒への援助や日本語指導が必要な外国籍児童生徒への学習支援等により、将来の海外人材の定着等を促進

③ 暮らしを支える

① 新 多言語対応アプリを活用した情報発信

9言語対応スマートフォン用アプリを通じて県の生活情報等を配信し、県内に住む外国人に必要な情報を届ける

② 継 外国籍児童・生徒のための語学支援

日本語指導が必要な外国籍児童・生徒が多く在籍する学校に教員を加配し語学支援

③ 継 多文化共生くらしのサポーター設置

日本の法律や制度を知らず、日本語が不自由な外国籍県民等が、県の行政サービスを等しく受けることができるよう、多言語による相談窓口「多文化共生くらしのサポーター」を設置し、生活を支援