

## 外国人材受入れについての課題及び対応策

## (1) 課題

## 【受入れに関する課題】

- 外国人材の募集や採用の際の手続き、あるいは採用後の労務管理や問題が発生した場合の対応に関してノウハウがない。
- 多くの分野で人手不足感が強い中、外国人材を雇用することに不安（コミュニケーション等）を感じている企業が多い。
- 問題が発生した際に、対応方法等について相談先がわからない。
- 受入れにあたり想定以上にコストがかかる（監理団体に支払う諸費用等）。
- 入国手続き等が煩雑になっており、専門的知識が必要。

## 【定着に関する課題】

- 言語の違い、職場内のコミュニケーションについて課題としている企業が多い。
- 生活・文化の違いに対する職場内の理解が不足。
- 「指導役がいない」、「多言語化対応等のコストがかかる」など、受入れ体制が整っていない。
- 雇用（実習）期間や従事可能業務に制限があり、多能工・熟練工としての育成が難しい。
- 「企業において生き生きと働いてもらうための環境づくり」や、「家族的な処遇、日常のコミュニケーション」が重要。
- ビジネスレベルの日本語能力の習得、就労後の日本語能力の向上が必要。

## 【共生に関する課題】

- 人口減少や外国人の増加等、時代背景に即した多文化共生の意識を醸成する必要がある。
- 今後、外国人児童生徒の増加が見込まれるため、学校における日本語学習指導を強化する必要がある。
- 地域における日本語学習体制が脆弱であり、体制を強化する必要がある。

## 【制度に関する課題】

- 特定技能に係る技能試験が進んでいない分野が多く、また、制度について周知・理解が不足している。
- 技能実習について、平成 30 年に監督指導を実施した事業場の 7 割以上で違反が確認されるなど、不適正事案が多く発生している（主な違反事項は、労働時間、安全基準、割増賃金）。
- 留学生に関しても、所在不明者や所在不明を理由とした除籍者が多く発生し、不法滞在、不法就労等につながっている実態が懸念されている。

## (2) 基本的な考え方

- 専門的な知識・技術をもつ人材の確保
  - ・高度人材の積極的な受入れ
  - ・外国人留学生の県内企業への就労を推進
- 安定的な受入れ
  - ・ベトナムなど人材の送出しを行っている国と必要に応じて関係を構築
- 外国人から「選ばれる長野県」
  - ・外国人と共生する意識を醸成し、魅力的な就労環境づくりを推進
  - ・受入体制等についての情報発信
- 制度に関する理解促進と適正な受入れ
  - ・新たに創設された在留資格「特定技能」の制度運用の動向を注視し、県内企業の制度理解の促進
  - ・技能実習や留学生における適正な受入れの推進

## (3) 取組の方向性（たたき台）

- 人材受入れの対応策
  - ・「高度人材」のマッチング支援
  - ・企業に対する相談窓口の設置による受入支援
  - ・現地説明会の開催（企業による採用面接説明会、長野県の魅力発信等）
  - ・留学生と企業の交流の場の提供
  - ・新たな制度や、動向についての説明会の開催
- 就労環境の整備による定着支援
  - ・日本語学習の支援
  - ・職場内共生の推進（多言語化対応、異国の文化・宗教への理解促進 等）
  - ・労働者に対する相談窓口の設置
  - ・外国人材が働きやすい就労環境整備（きめ細やかな指導、コミュニケーション支援人材の配置、法令順守等）
- 地域との共生（多文化共生推進指針との整合性を図る）
  - ・多文化共生モデル地域の創出と発信
  - ・外国人の児童生徒等の日本語教育の充実
  - ・地域における日本語教育の機会の充実