

アシスト

発行: JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受入れ
プラットフォーム)相談窓口「アシスト」
電話: 050-3196-5169



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

H P: <https://jp-mirai.org/jp/>

今月のニュース

10月からの労働関係法律の改正に対応を

10月1日から、次表のとおり、労働関係の改正法が施行になりました。

外国人材の中には、短時間労働・有期雇用で働く方も多く存在します。このため、社会保険の適用拡大や育児休業等の利用拡大に留意が必要です。

また、外国人材も日本人と同様に育児休業等の取得が可能です。出産や育児を行う外国人がこれらの制度を円滑に利用できるよう社内ルールを整備しましょう。

10月1日からの主な労働関係法律改正

I 厚生年金法等改正

・短時間労働者を社会保険の適用対象とすべき事業所(特定適用事業所)の企業規模要件について、現在、従業員数500人超となっている要件を100人超へと引き下げられました。

II 育児・介護休業法改正

・「産後パパ育休」が創設され、育児休業の分割取得が可能になりました。
(※4月1日から、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「雇用された期間が1年以上」という要件が廃止されています。)

III 雇用保険法改正

上記Iの「産後パパ育休」や、分割した2回目の育児休業について、育児休業給付の対象となりました。また、雇用保険料率が改定されました。

IV 職業安定法改正

募集情報等提供事業者の定義を拡大し、一部が届出制となりました。また、求人事業者等に求人情報の的確表示等が求められるようになりました。

今月のニュース

水際対策緩和で人の交流拡大へ

10月11日から、水際対策が緩和されることになりました。入国者総数の上限撤廃や入国制限や検査の大幅緩和が行われ、個人旅行が可能となり、査証免除が再開したことなどにより、観光客の増大や人の交流拡大が進展することになります。

10月11日からの水際対策の見直し

1. 外国人の新規入国制限の見直し

受入責任者による入国者健康確認システム(ERFS)における申請を停止。個人の外国人観光客を解禁。

2. 査証免除措置の適用再開

短期滞在ビザ免除措置の適用を再開。

3. 検査等の見直し

原則として入国時検査等を停止。ワクチンの接種証明書又は陰性証明書の提出を求める措置は継続。

4. 入国者総数の管理の見直し

1日当たり5万人の上限規制撤廃。

今月のニュース

外国人材受入れニーズは高水準

■半数の企業に外国人材受入れニーズあり

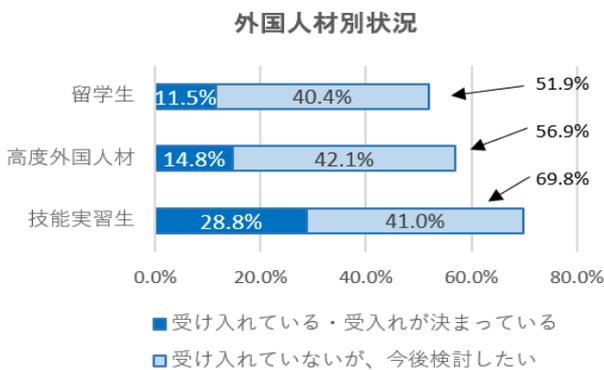
日本商工会議所・東京商工会議所が、9月21日に公表した「女性、外国人材の活躍に関する調査」(全国6,007社を対象に、7/19~8/10に実施)によりますと、企業の外国人材に対するニーズは引き続き高いことがわかりました。

(1)外国人材の受入れ「ニーズがある」とする企業の割合（注：「既に受け入れている」「受け入れる予定」「検討中」の合計）は46.7%でした。

(2)「ニーズがある」とする企業割合は、5人以下では31.8%、51～100人では47.3%、300人以上では72.7%と企業規模が大きくなるにしたがって割合が高まっています。

(3)「ニーズがある」とする企業割合を業種別に見ると、宿泊・飲食業で69.5%、介護・看護業52.9%、製造業52.4%などが高くなっています。

(4)「ニーズがある」企業の中で、外国人材別のニーズは次のとおりでした。



<詳しくは><https://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2022/0921140000.html>

■特定技能在留外国人は10万人を突破

出入国在留管理庁は、「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(10月更新)において、令和4年8月末現在の特定技能1号在留外国人の数が101,386人と初めて10万人を超えることになったことを公表しました。1年前(令和3年8月)の35,031人と比較し66,355人増加し、約3倍に増えました。

分野別には、飲食料品製造業が33,695人、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業が21,073人、介護が12,196人となっています。なお、2号在留外国人は、2人(分野は建設)となっています。

<詳しくは><https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

今月の最前線

JITCO(ジツコ)とは、どんなところですか？

外国人材の入国が活性化しようとしているいま、外国人材の受入れに係る制度の総合支援機関である(公財)国際人材協力機構(JITCO)を取材し、どんなところで、どんな仕事をしているかご説明をいただきました。

■ JITCO の役割は？

JITCO と言えば、技能実習制度における「養成講習機関」としてよく知られていますが、それはJITCO の一つの役割でしかありません。もっと重要な役割として、JITCO は、外国人材受入れの「総合支援機関」としての役割を果たしています。

具体的には次図のとおりです。

JITCO の2つの役割と5つの支援



ここで、①の受入れ支援は、技能実習や特定技能の制度が正しく理解され、適正運用される鍵となる業務です。また、②の手続支援は、各種書類の作成や外国人材の就労管理の機能を備えた総合支援システム「JITCO サポート」の提供や申請書類の点検・取次を行っています。そのほか、国内における適正運用の支援だけでなく、③にあるように送出国機関に対する国際的な支援も行っています。

■ 相談支援の状況は？

主な相談事項を、3つ挙げることができます。

主な相談事項

- ①制度相談
- ②労働関係相談
- ③書類作成相談

①の制度相談では、単に法令・要領等のルールを聞きたいというだけでなく、現場にルールを適用する場合にどのようにすべきかなど、実務に直結した相談が求められています。

また、②の労働相談は、頻繁に行われる労働関係法令改正への対応の相談が多く寄せられます。例えば、現在であれば、出産・育休関係の相談が増えています。

さらに、③の書類作成相談では、基本的な書類作成の相談もありますが、特に日頃あまり発生しない事態が起きた場合の届出をどのようにしたらいいかなど、対応に困った場面での支援を求められることもよくあります。

以上のように、多種多様な相談ニーズに対応が求められます。しかし、これらは受入れ機関が、変化する社会の中で外国人を受入れようとする場合には不可避免的に発生するものと言えます。JITCOとしては、そのような受入れ機関が「どうすればいいだろうか」ということに、一つ一つ応えていくという姿勢で支援に努めています。

■ 人材育成支援の状況は？

人材育成支援のポイントは、大きく分けて2つ挙げることができます。

人材育成のポイント

- ①外国人を教える人の育成
- ②現場で役立つ教材・テキスト

まず、大切なことは、外国人材に対して適切に教えられる指導者を育成することです。

外国人に対して、「こうやるんだ！」と一方的に上から教えてもうまくいかないことは明らかです。外国人とどういうコミュニケーションをとるか、どういう目標を与えるか等を考えて、相手の立場に立って指導することが必要です。技能面、そして日本語や生活面の指導において、このような「指導力」を持った指導者を育成するために、セミナ

ーや講座を多数用意しています。

次に、現場で役立つ教材・テキストの提供です。

いくつか例を挙げると、技能修得のために開発された職種ごとの『レベルアップシリーズ』や、専門用語をポケット辞書のように編集した『専門用語対訳集』がありますが、これらは技能修得の必須教材として、あるいは仕事現場での便利なツールとして広く使われています。

生活の教材『日本の生活案内』も、日本の宗教・慣習から、生活の各場面、交通、災害、法制度などをわかりやすく解説し、大変重宝されています。

『日本の生活案内』 『レベルアップシリーズ』



なお、JITCO ではこのほかにも制度の解説と理解の促進、各種書類の記載例集、法的保護教材、日本語教育など 360 種類以上の教材・テキストを用意しています。

■ JITCO の外国人支援の目指すもの

JITCO は外国人の受入れ機関（監理団体、受入先企業、特定技能受入機関等）に制度の正しい理解と適切な運用をしていただくための支援をしています。複雑な制度のことですから、受入れ機関にわからないことや心配なことがあるのは当然ですので、「聞いてください」「お答えします」という関係づくりに努めています。

そして、受入れ機関と外国人が①仕事の成果を共有し、②仕事を離れた日本人との交流を育み、③国際貢献に資することを目指しています。

こうした仕事と仕事以外での成果について、JITCO のホームページ（「技能実習 Days」「交流プラザ」）や情報誌（「かけはし」「技能実習の友」）等で紹介していますので、ご覧ください。