

3 就労環境の改善

(本政策における「就労環境の改善」の位置付け)

2009年報告書では、図表3-1のとおり、高度外国人材の受入れを図る上での基本的な考え方の一つとして、外国人の処遇環境の改善が挙げられている。

その実施については、官民協働の観点から民間の自主的な取組を側面から支援することがまず重要とされ、施策の例として、優良企業の好事例の普及啓発などが挙げられている。

図表3-1 2009年報告書（抜粋）

<p>2. 高度人材受入政策の基本的考え方</p> <p>以上の基本認識を踏まえて、「高度人材受入推進会議」としての共通認識を整理する。日本政府は、以下の10の基本的考え方に基づいて、基本目標と戦略を構築すべきである。</p> <p>(6) <u>企業や大学等研究機関などにおける外国人雇用促進・処遇環境の改善など人材マネジメントが強化されるよう環境整備を進める。</u></p>
<p>3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略</p> <p>(4) 官民体制の整備</p> <p>(民の体制整備)</p> <ul style="list-style-type: none">・他方、優秀な高度人材あるいは「高度人材の卵」を日本に招致・定着させるためには、<u>企業や大学・研究機関など民間が今まで以上に積極的に外国高度人材を採用・登用・活用できる環境を整備していくことが必要であり、官民協働の観点から民間の自主的な取組を官が側面から支援することがまず重要である。</u>・例えば、国際化指標が策定されたところであり、<u>優良企業の好事例の普及、中小企業も含めて人材マネジメントの強化の必要性を啓蒙し、企業の自主的取組を促すことが必要である。</u>

(注) 下線は当省が付した。

また、その後の政府の成長戦略においても、例えば未来投資戦略2017では、図表3-2のとおり、就労環境の改善については、専ら普及啓発の取組等を講じていくことで、高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境が整備されるよう促していくとされている。

図表3-2 未来投資戦略2017（抜粋）

<p>3. 人材の育成・活用力の強化</p> <p>(2) 新たに講ずべき具体的施策</p> <p>iv) 外国人材の活用</p> <p>③ 就労環境の改善</p> <p>外国人材の活用を含むダイバーシティ経営の実践を促すため、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」も踏まえ、先進的な企業の表彰等を通じ、外国人材の活用に積極的な企業の結集を目指し、<u>普及啓発活動を実施する。</u>こうした取組等を通じ、我が国企業に対して、外国人登用に関する全体戦略の構築</p>

や、外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく。

(注) 下線は当省が付した。

項目第1の2の「(4)政策の体系・内容」において既述のとおり、このような外国人材の就労環境の改善に係る取組を、本政策を構成する主要な施策の一つとして位置付け、本政策への関わり方について整理したところである。

すなわち、国内の企業等において外国人にとってより魅力的な就労環境の整備が図られることによって、我が国で就業・定着する外国人材が増加し、結果として高度外国人材の我が国での就業・定着の促進にもつながり得るものと考えられる。ただし、①上記のとおり専ら民間の自主的な取組を促し外国人材の受入れが進むよう環境整備を図ることが施策の狙いとなっていること、②企業、大学等の環境は様々で外国人材に対するニーズも多様であることもあって、必ずしも高度外国人材に限定した施策は行われていないことも踏まえると、「就労環境の改善」については、本政策を構成する主要な施策の一つではあるものの、本政策への関わりの度合いは「高度外国人材の認定」や「留学生の就職支援」といった他の主要な施策に比べて、より間接的な位置付けの施策であると考えられる。

そのため、本政策の目的に対してどの程度効果を上げているかについて定量的に検証することは難しく、本政策評価では、「就労環境の改善」の施策としての特性や本政策への関わりの度合い等を考慮し、①我が国で就業する外国人材や当該外国人材を雇用する企業が就労環境上の課題等をどのように認識しているかについて把握するとともに、②必ずしも高度外国人材を直接対象とする施策ではないものの、本政策の目的に資すると考えられる外国人材の活用事例の普及啓発や雇用管理の相談対応の実績について、次のとおり把握した。

(1) 就労環境に関する外国人材と企業の認識

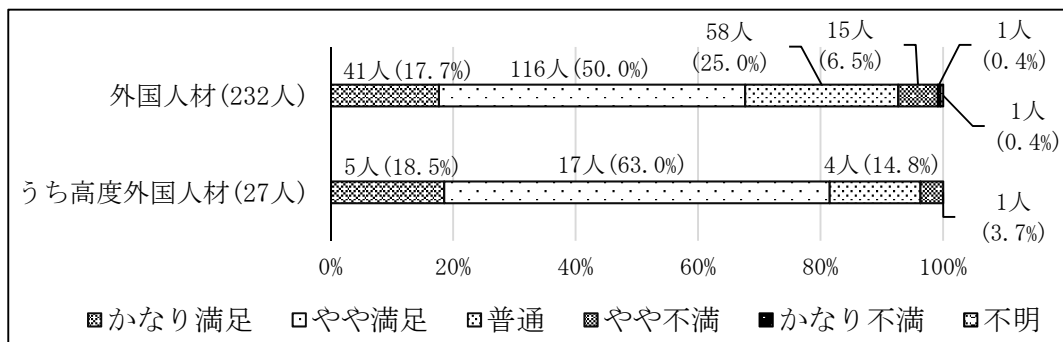
我が国における外国人材の就労環境に関する現状及び課題を把握するため、企業勤務の外国人材(232人)に対し、就労環境に対する満足度や、長所・魅力、短所・課題の認識などについてヒアリングを行った。また、当該外国人材が就労する企業(55企業)に対し、外国人材が定着するための就労環境上の課題認識などについてヒアリングを行った。

ア 外国人材の認識

日本の就労環境に対する満足度については、図表3-(1)-①のとおり、外国人材232人中41人(17.7%)が「かなり満足」、116人(50.0%)が「やや満足」と認識しており、「かなり不満」は1人(0.4%)、「やや不満」は15人(6.5%)にとどまっていた。また、外国人材232人のうち高度人材ポイント制における認定を受けた者は27人(11.6%)おり、そのうち「かなり満足」が5人(18.5%)、「やや満足」が17人(63.0%)で、不満については、「やや不満」が1人(3.7%)のみであった。

なお、高度外国人材で「やや不満」との認識を示した同者は、母国（イラン）で就業していたところ日本企業からのオファーを受けて来日したが、現在の業務が面白くなく年収も30%ほど下がったためと述べていた。しかし、その一方で、今後、日本の永住権の取得を考えていると述べており、日本で就業を続け、定着するものとみられる。

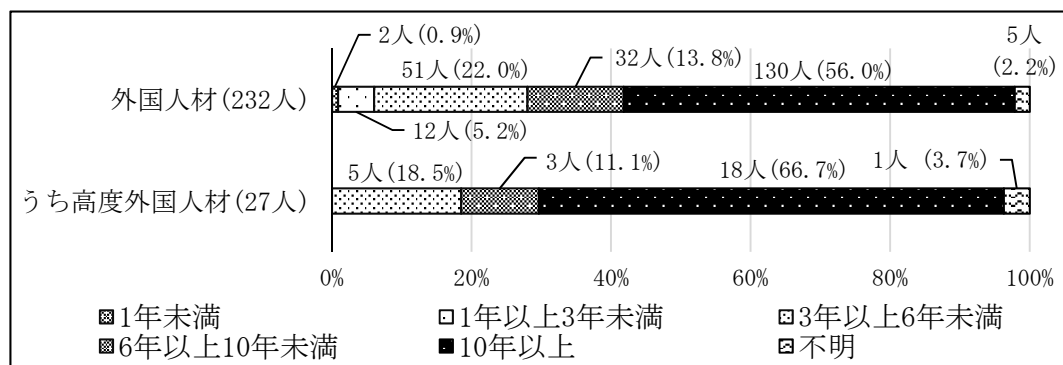
図表 3-(1)-① 日本の就労環境に対する満足度



(注) 当省の調査結果による。

また、今後日本でどれくらい働きたいと考えているかを聴取したところ、図表 3-(1)-②のとおり、10年以上とする者が130人(56.0%)と過半数を占めており、日本での勤務継続の意思が高い者も多くみられたが、次いで多かったのが3年以上6年未満の51人(22.0%)となっていた。

図表 3-(1)-② 日本での今後の希望勤務年数



(注) 当省の調査結果による。

図表 3-(1)-③ 日本での今後の勤続年数に関する外国人材の意見の例

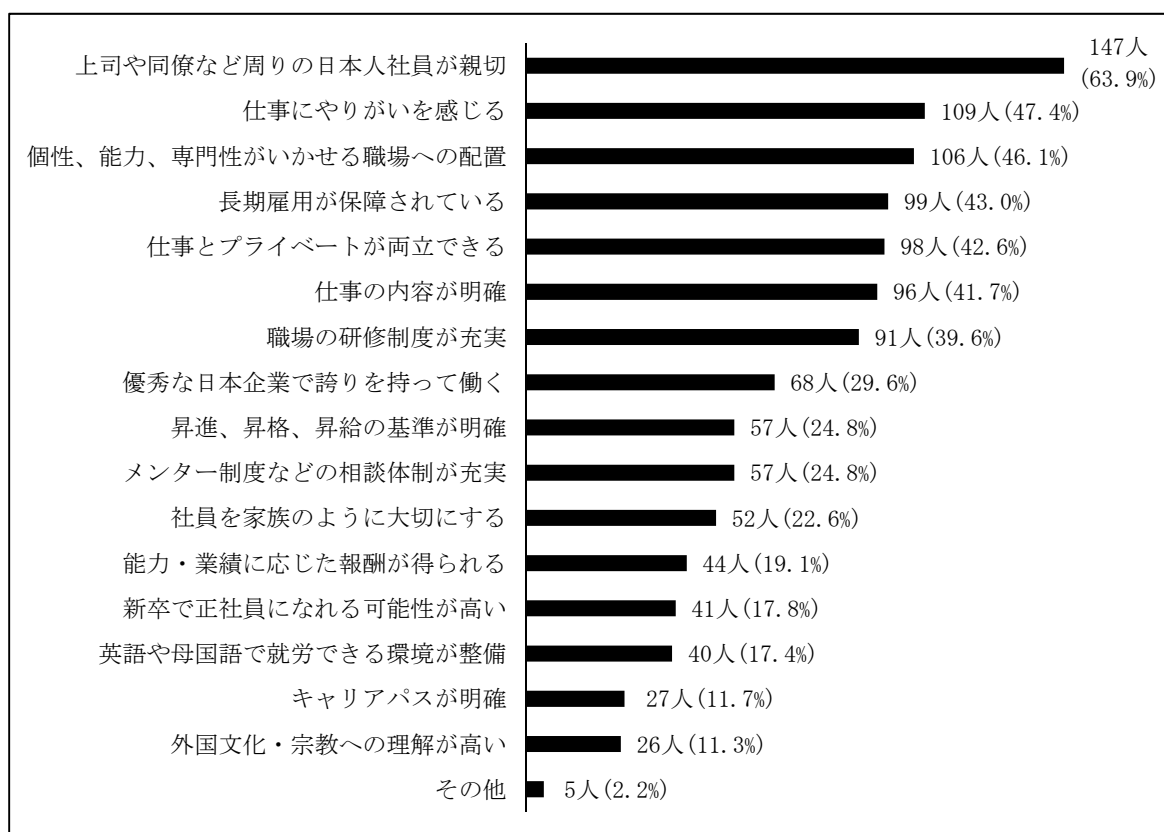
区分	外国人情報	意見の内容
10年以上	中国、27歳、男性 (高度外国人材)	日本の大学院で情報工学を専攻し、現在の就職先では海外向けの製品開発などに貢献できており、将来は、日本に永住することも考えている。
1年以上3年未満	オーストラリア、32歳、男性	現在の就労先の企業には、1年か2年勤務した後、母国に戻ることを考えている。一つの会社に長くとどまることが良いとは思わず、たくさんの会社に勤務し経験を積むことが、より良い仕事のやり方と考えている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

また、日本の就労環境の長所・魅力について、日本の就労環境にかなり不満又はやや不満と認識する者も含め全員(232人)から聴取したところ、長所・魅力は特に無いと認識する者は2人(0.9%)と僅かであった。

この2人を除く230人から挙げられた長所・魅力について、聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-④のとおり、「上司や同僚など周りの日本人社員が親切」147人(63.9%)、「仕事にやりがいを感じる」109人(47.4%)、「個性、能力、専門性がいかせる職場への配置」106人(46.1%)などとなっていた。

図表 3-(1)-④ 外国人材が挙げる日本の就労環境の長所・魅力



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 複数の長所・魅力を挙げた者については、それぞれ計上している。
 3 ()内は、外国人材 232 人のうち、長所・魅力は特にないと認識する 2 人を除く 230 人に占める割合である。

図表 3-(1)-⑤ 日本の就労環境の長所・魅力に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
・ 上司や同僚など周りの日本人社員が親切 ・ 仕事にやりがいを感じる	中国、24 歳、女性	周囲の社員が親切であり、自身の語学力をいかせる職場でホスピタリティを大事にするという仕事の内容にやりがいを感じている。
・ 個性、能力、専門性がいかせる職場への配置 ・ 仕事にやりがいを感じる	中国、32 歳、男性 (高度外国人材)	日本語しか使用しない仕事であれば、わざわざ外国人を採用する必要性は乏しいと思うが、自身の職場では 4 割くらい中国語・英語で仕事しており恵まれていると感じる。また、海外等の販売先の新規開拓や新規の基本契約における法律事項などの事前チェックなども任されており、やりがいを感じている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018 年 4 月現在のものである。

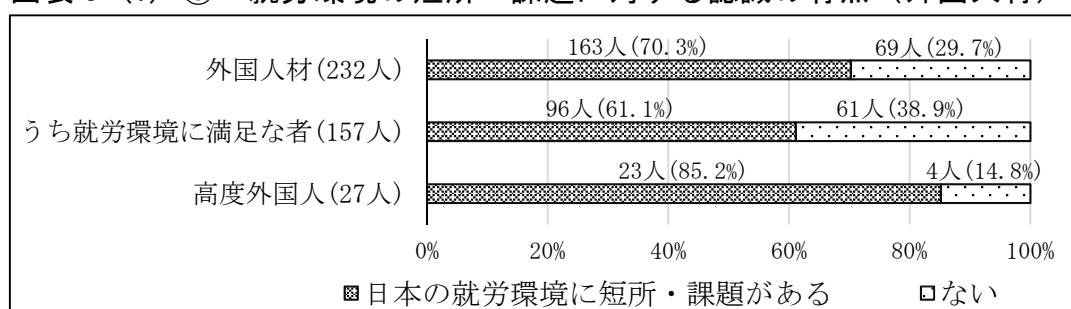
また、日本の就労環境の短所・課題について、日本の就労環境にかなり満足又はやや満足と認識する者も含め全員(232 人)から聴取したところ、図表 3-(1)-⑥のとおり、短所・課題があると認識する者は 163 人(70.3%)であった。

日本の就労環境にかなり満足又はやや満足と認識していた計 157 人の中でも、短所・課題があると認識する者は 96 人(61.1%)と過半数あった。

さらに、高度人材ポイント制により高度外国人材と認定された者(27 人)に限ってみると、短所・課題があると認識する者は 23 人(85.2%)あった。

以上のとおり、高度外国人材も含め外国人材の多くは、日本の就労環境に満足している一方、日本の就労環境について短所・課題も認識している。

図表 3-(1)-⑥ 就労環境の短所・課題に対する認識の有無(外国人材)

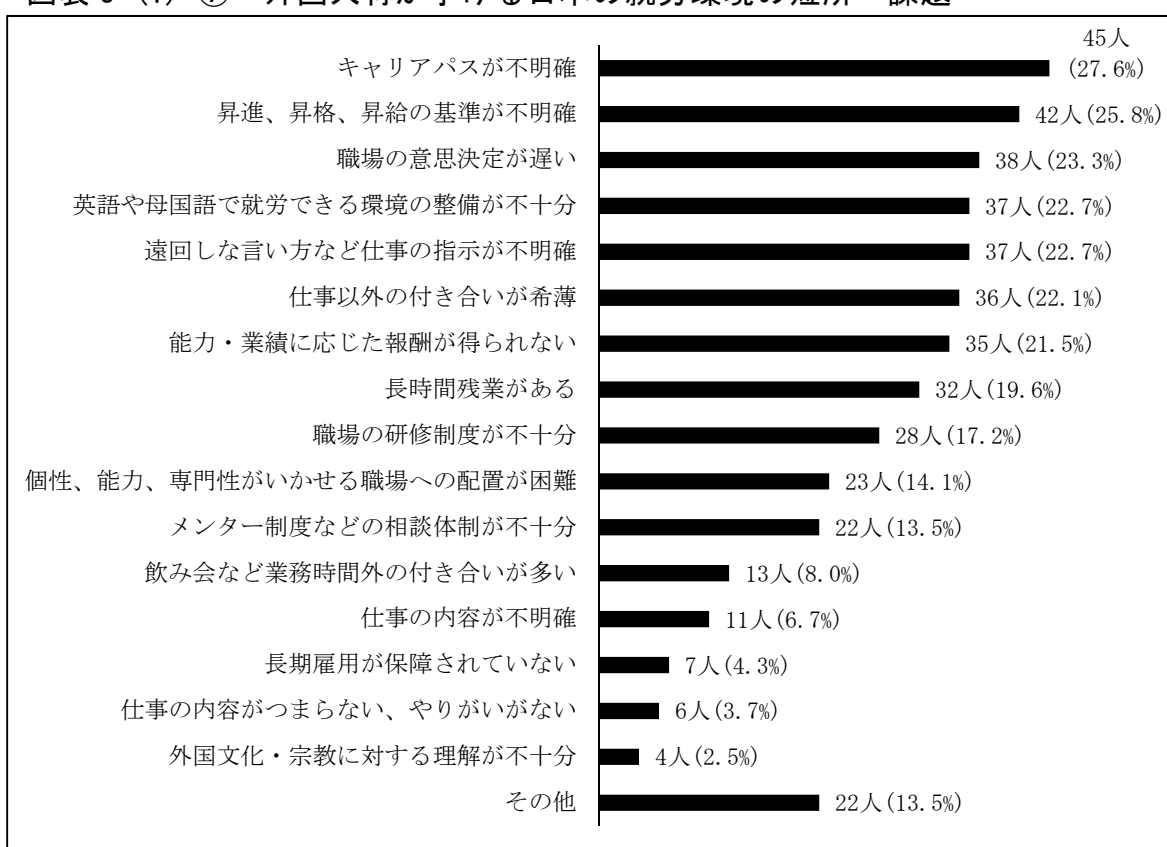


(注) 1 当省の調査結果による。

2 「うち就労環境に満足な者」は、前記図表 3-(1)-①の「かなり満足」及び「やや満足」を合計したものである。

日本の就労環境に短所・課題があると認識する 163 人が挙げた具体的な短所・課題を整理すると、図表 3-(1)-⑦のとおり、「キャリアパスが不明確」45 人 (27.6%)、「昇進、昇格、昇給の基準が不明確」42 人 (25.8%)、「職場の意思決定が遅い」38 人 (23.3%)、「英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分」37 人 (22.7%)、「遠回しな言い方など仕事の指示が不明確」37 人 (22.7%) などとなっていた。

図表 3-(1)-⑦ 外国人材が挙げる日本の就労環境の短所・課題



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の短所・課題を挙げた者については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の短所・課題があると認識する外国人材 163 人から聴取した結果であり、()内は 163 人に対する割合である。

図表 3-(1)-⑧ 日本の就労環境の短所・課題に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
・キャリアパスが不明確 ・昇進、昇格、昇	台湾、34 歳、女性	採用以降、昇進、昇格等の基準やキャリアパスなどについて説明を受けているが、具体的に何を、どうすれば、

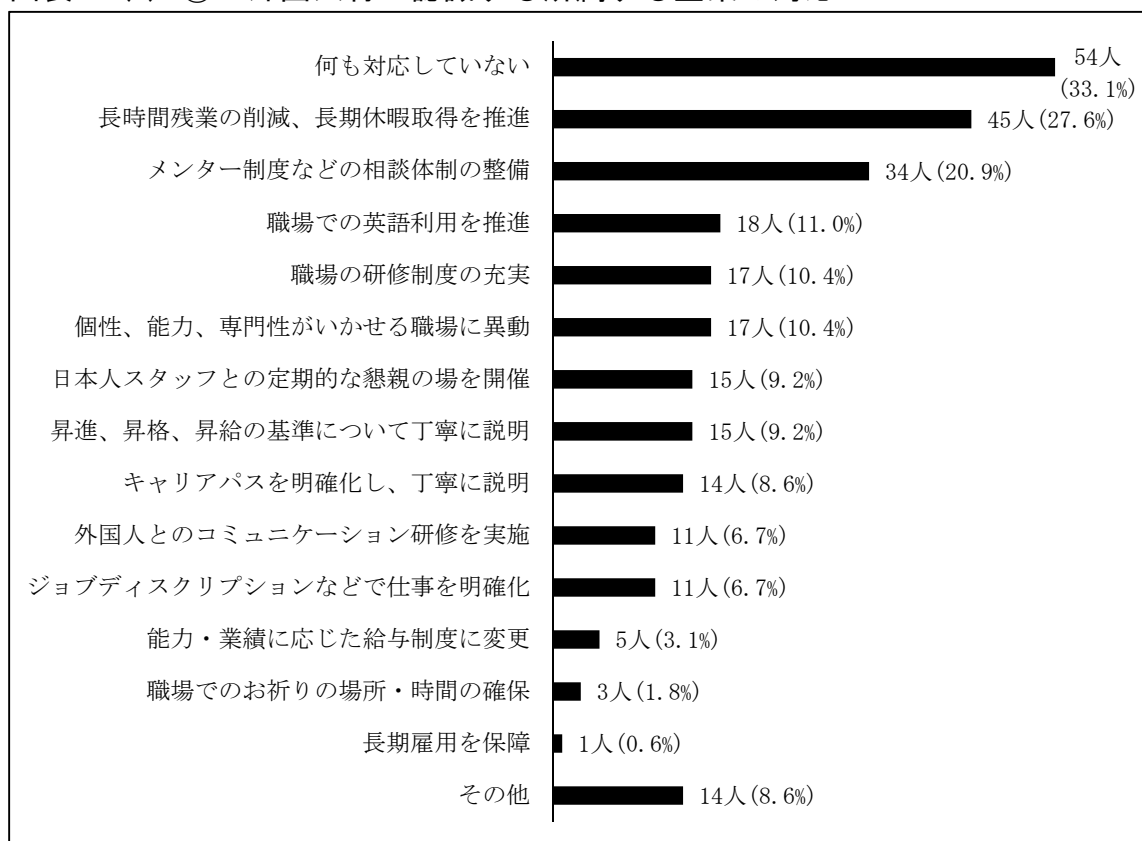
給の基準が不明確		どのような処遇を受けることができるかよく分からない。
・キャリアパスが不明確 ・昇進、昇格、昇給の基準が不明確	英国、26歳、男性	昇進、昇格等の基準やキャリアパスについて、これまで特に示されたことはなく、就労先は規模の小さい企業であり、明確に決まったものはないのではないかと思う。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

また、上記の就労環境の短所・課題を挙げた163人に対し、こうした就労環境の短所・課題に対して現在の勤務先がどのような対応をしていると自身は認識しているかについて聴取したところ、「何も対応していない」と認識する者が54人(33.1%)と最も多く、何らかの対応をしていると認識する者は109人(66.9%)であった。

挙げられた対応で多かったものは、図表3-(1)-⑨のとおり、「長時間残業の削減、長期休暇取得の推進」(45人、27.6%)、「メンター制度などの相談体制の整備」(34人、20.9%)などとなっていた。

図表3-(1)-⑨ 外国人材が認識する所属する企業の対応



(注) 1 当省の調査結果による。

2 企業の対応内容について複数のものを挙げた者については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の短所・課題があると認識する外国人材163人から聴取した結果であり、()内は163人に対する割合である。

イ 企業の認識

前記1(5)のとおり、ヒアリングを行った55企業のうち、高度外国人材（在留資格が「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の者）が就労しているものは15企業あり、そのほとんどは、外国人材の採用は、人物、経歴、能力重視で行うので、在留資格は関係ないと述べていたが、その一方で、図表3-(1)-⑩のとおり、高度外国人材が就労することによる効果・メリットを挙げる意見も聴かれた。

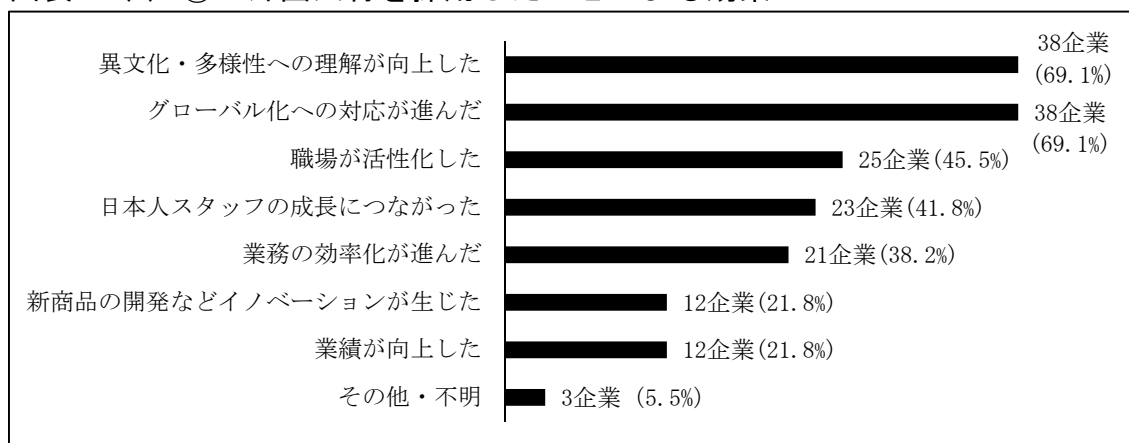
図表3-(1)-⑩ 高度外国人材が就労することによる効果・メリットを挙げる企業の例

企業情報	事例
中小企業（製造業） 外国人従業員割合 6.3%	当社はベンチャー企業でまだ余り高い賃金を出せていないが、日本の大学院で博士号を取得した高度外国人材が、当社の製造工場における技術職のリーダーとして全体の工程管理を担当してもらっており、組織をまとめてもらっている。
中小企業（小売業） 外国人従業員割合 13.3%	情報処理の専門家として高度外国人材に就労してもらっている。同者は、当社の販売管理システムの開発・管理等に従事し、情報システム化による生産性の向上に貢献してもらっている。また、これに伴い外注コストの削減が図られるとともに、他の2名の社内エンジニアのスキルの向上も図られている。
大企業（製造業） 外国人従業員割合 1.6%	高度外国人材の場合、在留期間が一律5年間認められていることから、その間、会社としても、在留資格の手続事務を行う必要がなく、手間が省ける。

（注）当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、上記55企業に対して、外国人材を採用したことによる効果について聴取したところ、効果がなかったとする企業はなく、いずれの企業も図表3-(1)-⑪及び3-(1)-⑫のとおり、「異文化・多様性への理解が向上した」、「グローバル化への対応が進んだ」などの効果があったと述べていた。

図表 3-(1)-⑪ 外国人材を採用したことによる効果



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 複数の効果を挙げた企業については、それぞれ計上している。
 3 () 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

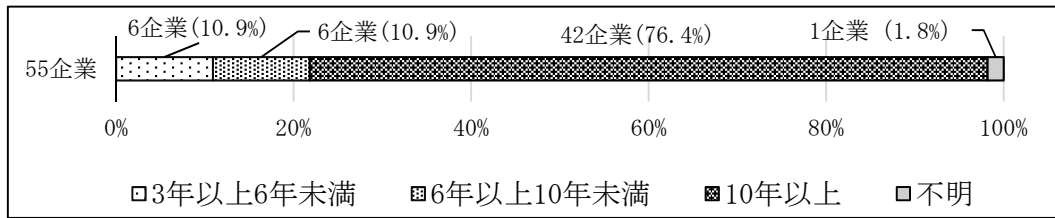
図表 3-(1)-⑫ 外国人材を採用したことによる効果に関する企業の例

区分	企業情報	事例
<ul style="list-style-type: none"> 異文化・多様性への理解が向上した 業務の効率化が進んだ 	中小企業(翻訳・通訳) 外国人従業員割合 40.0%	ネイティブの外国人材が直接交渉することで海外の提携先の開拓が効率的に進んでいる。また、社内ルールの改善意見など積極的な提案が多く出されている。
<ul style="list-style-type: none"> 異文化・多様性への理解が向上した 業務の効率化が進んだ 	中小企業(観光等) 外国人従業員割合 1.8%	外国人への支援を外国人の目線や経験を基に考えることができるようになった。また、翻訳等の外部委託の経費が不要となり、効率化が図られた。
新商品の開発などイノベーションが生じた	大企業(情報通信業) 外国人従業員割合 0.7%	豊富な知識・経験を持つ外国人材が主導してシステム開発に取り組み、独自の画像認識プログラムを開発でき、現在も新規プロジェクトの技術開発に従事してもらっている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、55 企業に対して、外国人材に何年くらい勤務してほしいと考えているかを聴取したところ、3 年未満の年数を挙げる企業はなく、図表 3-(1)-⑬のとおり、10 年以上を希望するものが 42 企業 (76.4%) あり、多くの企業が、外国人材に長い期間、勤務してほしいという意向を持っていることがうかがわれた。

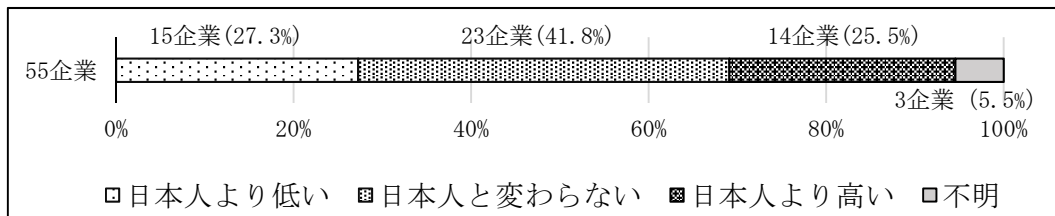
図表 3-(1)-⑬ 企業が外国人材に期待する就業期間



(注) 当省の調査結果による。

また、採用した外国人材の定着状況について聴取したところ、図表 3-(1)-⑭のとおり、自企業の日本人スタッフと比較した離職割合は「変わらない」とするものが 23 企業 (41.8%) で最も多く、「日本人より低い」が 15 企業 (27.3%)、「日本人より高い」が 14 企業 (25.5%) としていた。

図表 3-(1)-⑭ 企業の認識する外国人材の離職状況



(注) 当省の調査結果による。なお、3 企業からは、明確な認識が聴取できなかった。

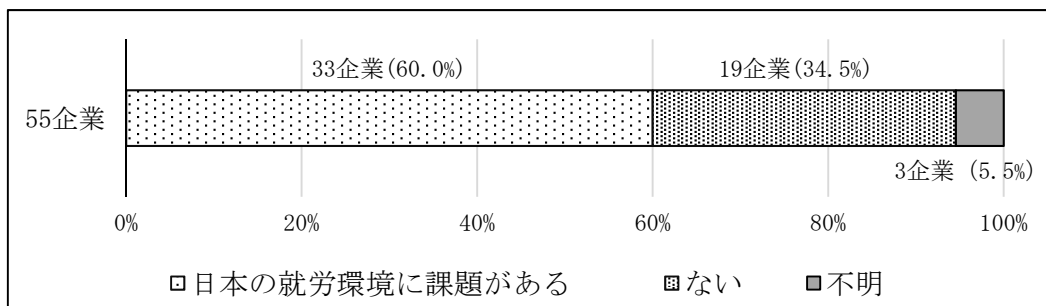
図表 3-(1)-⑮ 外国人材の定着状況に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
離職割合は日本人と変わらない	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 10.4%	優秀な外国人材は、一定のスキル等を身に付けた後、グローバルに活躍できる場を目指して転職を考える者が多く、また、母国で終身雇用を採用するケースも少ないことなどを踏まえ、いつ退職してもよいという前提で優秀な外国人材を採用しているが、離職率は日本人社員とそれほど変わらないと認識している。
離職割合は日本人より高い	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.7%	過去6年以内の日本人の離職率は10数パーセントにもかかわらず、外国人の離職率は3人に1人となっており、外国人材にも、できるだけ長く勤務してほしい。英語などによる就労環境が整備できていないなど当社の対応も十分ではないが、外国人材の離職率が高いのは、キャリアアップを優先するなどの外国人の価値観によるところが大きいのではないかと考える。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、採用した外国人材が定着するための就労環境上の課題について聴取したところ、図表 3-(1)-⑯のとおり、課題なしとするものは 19 企業 (34.5%) で、33 企業 (60.0%) は何らかの課題があるとしていた。

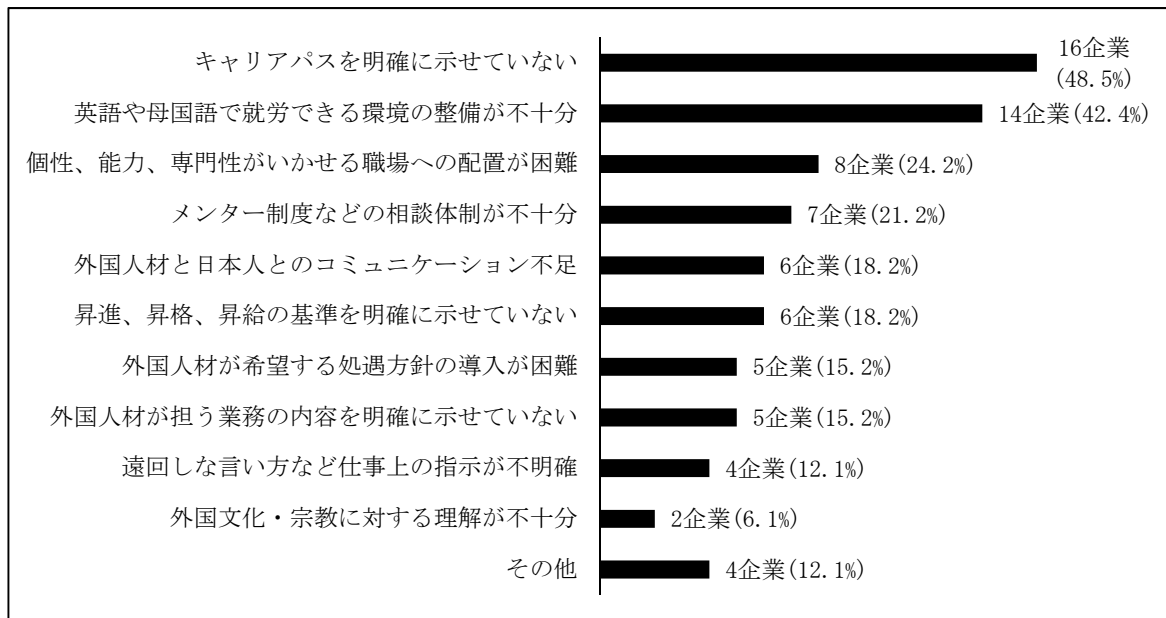
図表 3-(1)-⑯ 日本の就労環境の課題に対する企業の認識



(注) 当省の調査結果による。なお、3 企業からは、明確な認識が聴取できなかった。

上記の 33 企業が挙げた就労環境上の課題について、聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-⑰のとおり、「キャリアパスを明確に示せていない」16 企業 (48.5%)、「英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分」14 企業 (42.4%)、「個性、能力、専門性がいかせる職場への配置が困難」8 企業 (24.2%) などとなっていた。

図表 3-(1)-⑰ 企業の認識する就労環境上の課題



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の就労環境上の課題を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の課題があると認識する 33 企業から聴取した結果であり、()内は 33 企業に対する割合である。

図表 3-(1)-⑩ 外国人材が定着するための就労環境上の課題に関する企業の意見の例

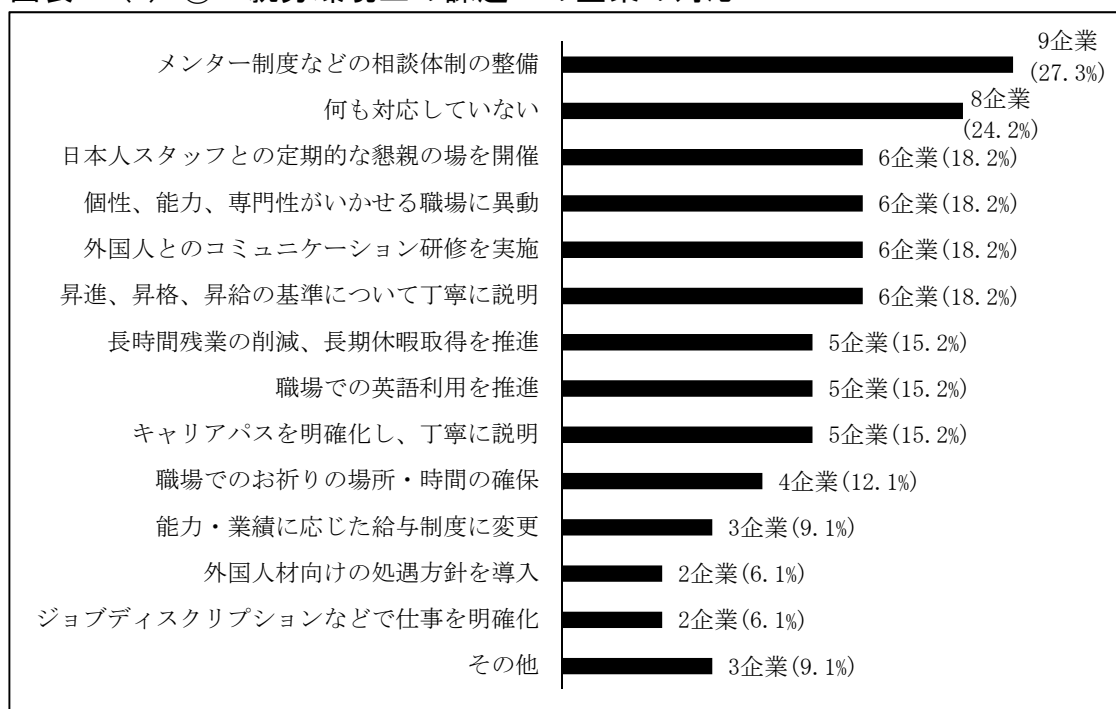
区分	企業情報	意見の内容
キャリアパスを明確に示せていない	大企業（製造業） 外国人従業員割合 1.5%	当社では、外国人材も日本人と同様、昇進は試験と勤務実績で判断しており、30歳以降は各人の能力・実績により相当の差があるため、例えば、〇年後課長、年収1千万円といったように示すことは困難である。
英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分	大企業（商業） 外国人従業員割合 1.3%	会社の掲示板や業務マニュアルなどは日本語のみで表記されており、英語等の環境の整備が不十分と感じているが、多言語化への対応には費用がかかる。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、当該 33 企業に対し、そうした課題にどのように対応しているかを聴取したところ、特に何も対応していないとするものが 8 企業 (24.2%) で、対応しているとするのは 25 企業 (75.8%) であった。

挙げられた取組について聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-⑪ のとおり、最も多い「メンター制度などの相談体制の整備」で 9 企業 (27.3%) であり、他の取組はいずれも 6 企業以下となっていた。

図表 3-(1)-⑪ 就労環境上の課題への企業の対応



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の対応内容を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の課題があると認識する 33 企業から聴取した結果であり、()内は 33

企業に対する割合である。

(2) 就労環境の改善に資する施策の取組

前記のとおり、就労環境の改善については、専ら民間の自主的な取組を促し高度外国人材の受入れが進むよう環境整備を図ることが施策の狙いとなっている。また、企業、大学等の環境は様々で外国人材に対するニーズも多様であることもあって、高度外国人材に限定した施策は行われていない。

しかし、広く外国人材にとって魅力的な就労環境の整備が図られることは、ひいては本政策の目的とする高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資することになるものと考えられる。

そこで、高度外国人材に限定した施策ではないものの、本政策の目的に資すると考えられる取組として、関係省が行う外国人材の活用事例の普及啓発や雇用管理の相談対応の実績について、次のとおり把握した。

ア 外国人材の活用事例等の展開

厚生労働省は、2009年度以降、図表3-(2)-①のとおり、企業における高度外国人材（注）の活用状況等について調査を行い、その結果を活用事例集や活用のためのマニュアルなどに取りまとめ、ホームページへの掲載やセミナーでの配布等により公表している。

（注）同省が作成した活用事例集等においては、「高度外国人材」との表記が用いられているが、これは高度人材ポイント制により高度外国人材と認定された者以外も含んでおり、本政策評価で用いる「高度外国人材」より広い概念となっている。

掲載された事例の中には、在留資格が「高度専門職」の外国人材のほか「技術・人文知識・国際業務」等の外国人材を雇用する企業の事例も掲載されている。

図表3-(2)-① 厚生労働省が公表している活用事例集等

- 「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」(2018年3月)
- 「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」(2017年3月)
- 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」(2014年3月改訂)(2011年2月)
- 「高度外国人材の日本企業就職支援事例集」(2013年1月)

（注）2019年1月現在、厚生労働省のホームページで閲覧できる主なものを挙げた。

また、経済産業省は、必ずしも高度外国人材を直接の対象とするものではないが、2012年度以降、経済のグローバル化・少子高齢化が進む中、女性、外国人、高齢者等、多様な人材の能力をいかす「ダイバーシティ経営」に取り組む企業の表彰を実施している。表彰された企業の取組の内容やその成果等については、シンポジウムの開催やホームページへの「新・ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集」の掲載等により公表されている。2018年度までの表彰企業は250社あり、うち外国人の活用事

例として表彰を受けている企業は計 66 社（26.4%）みられた。

これら厚生労働省の活用事例集等について、調査対象とした 16 労働局における活用状況を調査したところ、全ての労働局で、事業主からの相談を受ける際や事業所に訪問する際などに、事業主に提供するなど活用している状況がみられた。なお、一部の労働局では、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」について、事業主に提供するなどの活用事例がみられた。

また、前記の 55 企業に対して、これらの認知度を聴取したところ、厚生労働省の累次の活用事例集等について、いずれかを知っているものは 10 企業（18.2%）、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」を知っているものは 23 企業（41.8%）みられた。

さらに、これらの企業に対して、それが役に立ったと思うか聴取したところ、厚生労働省の活用事例集等については上記 10 企業中 7 企業（70.0%）が、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」については上記 23 企業中 17 企業（73.9%）が、役に立った、参考になっていると述べていた（図表 3-(2)-②参照）。

図表 3-(2)-② 活用事例集等が役立ったとする意見の例

区分	意見の内容
厚生労働省の活用事例集等	当企業（中小企業、外国人従業員割合 5.8%）では、外国人材の在留資格関係手続等を外部委託せず自社のスタッフが行っているため、活用事例集等に掲載されている各種情報が参考となり、役立っている。
新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集	当企業（中小企業、外国人従業員割合 3.3%）では、自社の所在地にはアジア各国からの外国人が多く、また、近年、LGBTの対応も考えなければならないこともあり、他社の優れた取組が参考になっている。

（注）当省の調査結果による。

イ 外国人材の雇用管理に係る相談対応

各都道府県労働局では、厚生労働省職業安定局長による「外国人雇用管理アドバイザーの設置について」（平成 5 年 9 月 27 日付け職発第 699 号。平成 29 年 4 月 27 日最終改正）により、社会保険労務士や地方入国管理局のOB等を「外国人雇用管理アドバイザー」に委嘱して配置し、外国人材の雇用管理の改善に関する専門的な相談に応じている。同アドバイザーは、2017 年度末現在で全国に 128 人配置されている。

同アドバイザーが受けた相談について、当省が調査した 16 労働局（3 外国人センターを含む。）が厚生労働省本省に提出した「外国人雇用管理アドバイザー活動状況報告」を基に集計すると、相談件数（延べ）は 2013 年度の 2,225 件から 2017 年度の 4,223 件と約 1.9 倍に増加している。また、

相談内容の区分別件数をみると、図表 3-(2)-③のとおり、2017 年度の実績では、在留資格に関するものが 942 件と最多で、法制度・手続に関するもの 804 件、外国人の募集・採用に関するもの 794 件などとなっている。

図表 3-(2)-③ 外国人雇用管理アドバイザーの相談対応件数(2017 年度)
(単位：件)

区分	相談件数
在留資格に関するもの	942
法制度・手続に関するもの	804
外国人の募集・採用に関するもの	794
その他外国人労働者の雇用管理に関するもの	382
卒業予定の留学生の募集・採用に関するもの	351
外国人労働者の雇用保険・社会保険に関するもの	236
外国人労働者の労働時間に関するもの	199
外国人労働者の賃金に関するもの	133
個別労働紛争	0
上記のいずれにも該当しないもの	382
計(延べ)	4,223

(注) 当省が調査対象とした 16 労働局からの入手資料を基に、当省が作成した。

また、前述の 55 企業に対して、同アドバイザー制度の認知度等を聴取したところ、制度を知っているものは 10 企業 (18.2%) で、そのうち実際に外国人雇用管理アドバイザーに相談したことがあるものが 1 企業 (中小企業、外国人従業員割合 40.0%) みられた。当該企業は、2 回ほど在留資格などについて疑問が生じた際に相談したとしており、外国人社員の病気休業の際の在留期間更新の取扱いや傷病手当金の取扱いなどについて助言を受けることができ、疑問も解消できたので、役立ったと述べていた。

なお、2018 年 12 月 25 日に策定された総合的対応策 (第 1 の 2 の「(1) 政策の背景・経緯」参照) においては、必ずしも高度外国人材を主要な対象とするものではないが、今後、外国人労働者の適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保、地域での安定した就労の支援などを図るとされている。