

「転換期における外国人政策のあり方」を公表

——秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて

提言



大島 卓
おおしま たく
外国人政策委員長
日本ガイシ会長



深澤祐二
ふかざわ ゆうじ
外国人政策委員長
東日本旅客鉄道会長

日本に在留する外国人は過去最高（約396万人、2025年6月末）を更新した。こうした中、世界各国が成長分野を中心に産業競争力を強化しており、国際的な人材獲得競争は一層激化している。

他方で、一部の外国人による違法行為等を契機に、外国人政策をめぐる社会的な関心は一層高まっている。事実に基づかない議論も一部で見られる中、秩序ある受入れの必要性を示しつつ、社会の分断を招かないよう、エビデンスに基づいた制度の適正化と中長期的な社会統合を進めることが課題である。

政府では2025年11月に外国人

政策に関する関係閣僚会議を改組するなどして制度適正化の取り組みを進めている。また、近く、今後5年間の出入国在留管理の基本計画を示すこととしている。

経団連は、こうした外国人政策をめぐる状況や政府の動きを「転換期」と捉え、2030年ごろを見据えた外国人政策のあり方を取りまとめた。本稿ではその概要を紹介する。

基本的考え方

経団連のビジョン「FUTURE DESIGN 2040」（2024年12月公表）では、日本社会の目指すべき姿の一つとして、世界各国から優れた人材が集まり、活躍することで、イノベーションが加速していることを示した。このビジョンを実現するためには、次の三つの原則を遵守することが重要である（図表1）。第1に、「受入」から「戦略的誘致」への発想の転換、第2に、日本社会の基本的な価値観を共有したうえで、多様な考え方や価値観を尊重し合う包摂社会の実現、第3に、外国人のライフコース全体を考えた政策の形成である。

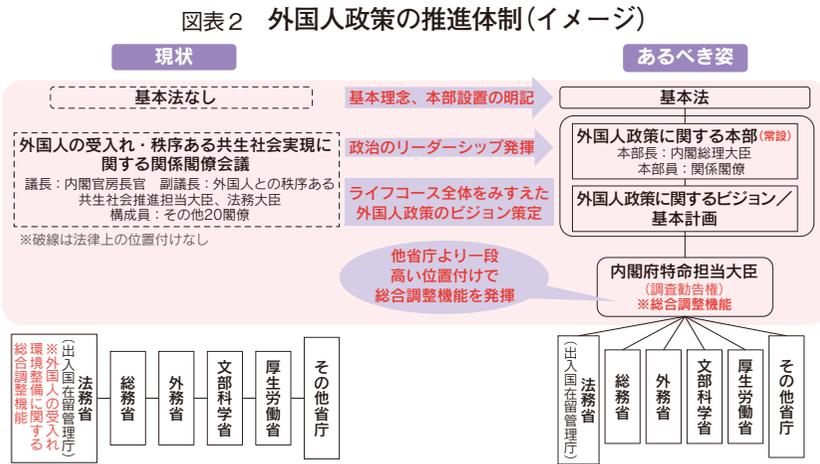
さらに、近年の外国人政策をめぐる状況を踏まえば、エビデンスに基づいた透明性の高い政策形成、競合国の外国人政策のベンチマーキング、国民理解の醸成といった視点についても考慮していく必要がある。

制度横断的な施策

(1) 基本理念の制定と政府の推進体制の構築
あるべき社会像の実現に向けて、まず必要

まとめを行うことを提案している（図表2）。

(2) 中長期的な社会統合
中長期的に在留する外国人が増加している中、社会統合をはじめとした受入れ環境の整備を本提言の中心に位置付けた。とりわけ、日本語能力は在留資格の種類を問わず、外国人が日本社会の一員として自立・共生していくための基盤となる。このため、外国人の日本



図表2 外国人政策の推進体制(イメージ)

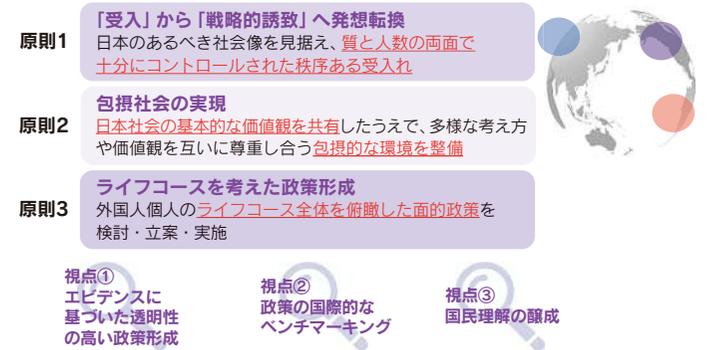
語能力の習得支援は、単なる言語学習にとどまらず、社会統合の中核を成す施策と言える。日本語学習は、「留学」「就労」「生活」のほか、帯同家族の子ども等を想定した初等中等教育における「学習のための日本語」の四つに大別できる。各分類によって、支援の担い手や求められる日本語能力・水準、支援方法は異なる。この点を考慮したうえで、日本語教育・学習支援の環境整備や、日本語能力を測る試験の受験機会の拡大等が求められる。また、社会統合施策を効果的に推進していくためには、国と地方の役割分担の明確化が欠かせない。まずは、国が交付金や補助金等による支援措置を地方自治体に対して適切に講じていく必要がある。そのうえで、住民に最も身近な行政主体である基礎自治体の施策については、国が成果指標に基づく統一的なKPIを設定し、PDCAを回しながら取り組み状況を定量的に把握していくことを提案している。

各在留資格における施策

多様性をイノベーションにつなげる高度人材の獲得、地方部を含め深刻化する労働力不足を解消する現場人材の受入れ、優秀な留學生の誘致・定着など、在留資格ごとに必要な施策は異なる。

高度人材について、これまで経済社会の変化等を踏まえた大きな見直しは行われてこなかった。時代の変化に対応した在留資格要件の不断の見直しや手続きのさらなる円滑化が不可欠である。

図表1 ビジョン実現に向けた外国人政策の三つの原則と視点



となるのは、外国人政策に関する基本理念・基本法の制定である。政府における外国人施策に関する事務局組織の設置や関係閣僚会議の改組等、現下の司令塔機能強化の動きは一定の評価ができる。

他方で、外国人政策にかかる統治機構については、政治のさらなるリーダーシップが発揮できる体制が求められる。あるべき体制として、例えば、外国人政策に関する基礎的な理念を示す基本法の中で、外国人政策に関する本部を位置付け、内閣府特命担当大臣と常設の専門部署が各省庁との調整や施策の取り

高度人材確保の有力手段である留学生に関しては、内外の優秀な大学の卒業生や学位取得者に対し就職活動や起業準備を目的に在留資格「特定活動」を付与する未来創造人材制度（「FTE」）がある。この制度について、対象となる国内大学を一定程度拡大し、当該大学の成績上位者に限り新たに在留資格付与の対象とする等の柔軟な措置を求めている。

現場人材については、政府は現在、技能実習制度に代わる育成就業制度の制度設計を進めている。人権保護や人材育成を目的とする理念が形骸化しないよう、制度の透明性や受入れる外国人の質の確保、ビジネスと人権の推進といった視点から制度のあり方を提言している。

企業の果たすべき役割

企業は外国人の受入れ主体としてのみならず、地域社会の構成員としての責務を担っており、受入れる外国人や帯同家族に対する日本語習得の支援や文化・慣習への理解促進が欠かせない。あわせて、労働者のエンゲージメント向上に向けた就労環境の改善、雇用慣行のさらなる見直し、人材の還流によるネットワークの強化も求められる。

本提言の公表後、政府・与党に建議し、提言の実現を求めた。経団連としては、引き続き、企業・政府はじめ、NPO/NGO、教育・医療機関、地域コミュニティといった多様なステークホルダーにおける取り組みが加速するよう働きかけていく。