

Innovating Migration Policies

—2030年に向けた外国人政策のあり方—

【説明資料】

2022年2月15日

一般社団法人日本経済団体連合会

● I はじめに

デジタル化の加速、国際的な人材獲得競争の激化とアジア地域の少子高齢化の進展、人権とダイバーシティへの対応といった**新しい潮流のなか、外国人政策の再検討が必要**。日本の産業競争力の強化と持続的成長に向けて、**2030年の外国人政策のあり方と、その実現に向けた具体的施策**を提言。

● II 基本的考え方

1. 2030年のビジョン

世界各国から優れた才能や技能・新しい価値観が集まり、活躍することで、イノベーションと社会課題の解決が加速し、**産業競争力の強化と持続的発展に貢献**。外国人の**ライフサイクルを通じたシームレスな面的政策**へ転換、出入国在留管理の**DX**が実現。

2. ビジョン実現のための3原則

原則1 「受入」から「戦略的誘致」へ

原則2 ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

原則3 ライフサイクルを通じた支援

● III 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

- (1)外国人政策に関する基本理念・基本法の制定
- (2)政府の推進体制の構築

2. 出入国・在留管理におけるDX

- (1)データ基盤の整備と活用の促進
- (2)在留申請手続の更なる電子化・利便性向上
- (3)出入国のデジタル化

3. 「ビジネスと人権」への対応

- (1)企業による人権DDの促進・支援
- (2)技能実習制度の適正化

4. 中長期的な社会統合

- (1)生活環境の整備
- (2)日本語教育、文化・社会理解の推進
- (3)ライフサイクルを通じた支援実施、相談体制の拡充
- (4)永住権取得要件の見直し
- (5)受入企業の取り組み加速

● IV 各在留資格における施策

1. 高度人材

- (1)ターゲットの明確化と戦略的誘致
- (2)在留資格取得の円滑化
- (3)多様な家族関係への対応

2. 特定技能

- (1)受入規模の拡大・適正活用に向けた制度見直し
- (2)特定技能2号の制度整備
- (3)技能実習からの円滑な移行支援

3. 技能実習

- (1)デジタル・データ活用による適正化
- (2)関係団体の機能・連携強化
- (3)職種区分の見直し
- (4)申請手続の簡素化

4. 留学

- ・多様な国からの誘致
- ・国内における就職・起業促進

新成長戦略
THE NEW GROWTH STRATEGY



Society 5.0時代では…

年齢、性別、国籍、障がいの区別なく、
多様な主体による価値協創が促進され、
社会全体の生産性が向上

——「新成長戦略」

現状

2019年の出入国在留管理庁設置により政府の在留支援が本格稼働し、生活者としての外国人の定住・定着に向けた議論や取り組みが活性化。
しかし、**あるべき将来像を見据えた包括的な検討はこれから。**

デジタル化の加速、国際的な人材獲得競争の激化とアジア地域の少子高齢化の進展、人権とダイバーシティへの対応といった**新しい潮流のなか、外国人政策の再検討が必要。**



日本の産業競争力の強化、持続的成長に向けて、
**2030年の外国人政策のあり方と、
その実現に向けた具体的施策**を提言



2030年のビジョン

世界各国から優れた才能や技能・新しい価値観が集まり、活躍することで、イノベーションと社会課題の解決が加速し、
産業競争力の強化と持続的発展に貢献

社会
において



個人
において



外国人政策
において

- 多様な価値観・文化に対する理解が進み、**social cohesion（社会的一体性あるいは社会的結合）**が形成
- 外国人が暮らしやすく学びやすく働きやすい環境がハード・ソフト両面で整備
- 外国人が社会のインフラを担う市民として地域に定着
- 多様なキャリアパスを選択・形成
- 多様な価値観を理解する**心のグローバル化**が進展
- 外国人のライフサイクルを通じた**シームレスな面的政策**が整備
- 出入国在留管理のDXにより、**デジタル・データを最大限活用**した透明性・効率性の高い出入国等審査や在留管理が実現

ビジョン実現に向けた外国人政策の3原則

3

ライフサイクルを通じた支援

外国人個人のライフサイクル全体を俯瞰した面的政策を検討・立案・実施

定着

2

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）

社会全体として多様な考え方や価値観を互いに尊重し合う包摂的な環境を整備

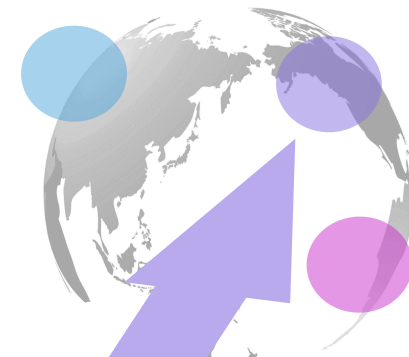
活躍

1

「受入」から「戦略的誘致」へ

外国人を単に受け入れる国から、戦略的かつ積極的に誘致する国へと発想を転換

誘致



1. 基本理念の制定と政府の推進体制の構築

(1) 外国人政策に関する基本理念・基本法の制定

- 法制度・施策に通底する基本理念・基本法により、目指す姿、国・地方の推進体制、地域社会との協力等を明確化

(2) 政府の推進体制の構築

- 戦略的な人材誘致・データ連携等を一元的に推進する司令塔機能構築、入管庁の機能強化 等



2. 出入国・在留管理におけるDX

(1) データ基盤の整備と活用の促進

- 在留カードとマイナンバーカードの一体化
- 入管庁・厚労省・自治体等のデータ連携による行政手続の削減、外国人本人が自己情報を活用できる仕組みの構築
- 技能実習に関するデータとの連携による在留管理の適正化

(2) 在留申請手続の更なる電子化・利便性向上

- 在留申請・更新手続のデジタル完結
- 外国人向けUI/UXの改善

(3) 出入国のデジタル化

- 出入国の効率化・円滑化
- 感染症発生・拡大時の手続等改善

等

3. 「ビジネスと人権」への対応

(1) 企業による人権DDの促進・支援

- ・ 中小企業やスタートアップ含めた人権DD（デュー・ディリジェンス）実施支援（情報発信、業界レベルでの取り組み支援等）

(2) 技能実習制度の適正化

- ・ 技能実習制度を活用する企業の人権DD実施支援
- ・ 適正化・好事例の積極的な発信
等

4. 中長期的な社会統合

(1) 生活環境の整備



- ・ デジタルを活用した行政窓口・病院等の多言語対応、「やさしい日本語」の普及促進
- ・ 感染症・災害発生時の情報発信強化

(2) 日本語教育、文化・社会理解の推進

- ・ ライフステージに沿った日本語教育の推進
- ・ 日本語教育機関・教師に関する制度整備
- ・ 日本文化や社会に対する理解の推進（公的ハンドブックの作成・普及）

(3) ライフサイクルを通じた支援実施、相談体制の拡充

- ・ 子女教育、介護・保険・年金等に関わる手続の円滑化
- ・ 一元的相談窓口の機能強化・全国展開
- ・ NPO／NGO等地域社会との連携強化

(4) 永住権取得要件の見直し

- ・ 5年の在留で永住権を取得可能化

(5) 受入企業の取り組み加速 （→p9 取り組み事例参照）

- ・ D&I経営、人権DD、日本語教育の推進

1. 高度人材

(1) ターゲットの明確化と戦略的誘致

- デジタル技術・重点分野の研究開発・スタートアップ振興に資する人材に向けたプロモーション強化、在留手続の徹底支援

(2) 在留資格取得の円滑化

- 手続・問合せ対応の完全電子化・英語化
- 組織再編等における手続負担の軽減
- 在留資格取得要件の見直し

(3) 多様な家族関係への対応

- 事実婚・同性婚・養子はじめ新たな家族のあり方に対応した在留資格の検討 等

2. 特定技能

(1) 受入規模の拡大・適正活用に向けた制度の見直し

- 試験の再開・拡大、制度の周知、手続の改善
- コンビニ・鉄鋼を含む社会のインフラ・産業を支える業種・職種の対象化
- 省庁間連携の強化

(2) 特定技能2号の制度整備

- 受入に関する規定の整備、対象の拡大検討

(3) 技能実習からの円滑な移行支援

- 外国人技能実習機構（OTIT）等による1年間の支援実施 等

3. 技能実習

(1) デジタル・データ活用による適正化

- OTIT等が技能実習生の状況を一元的に把握可能なデータベースの構築
- 各種申請の早期オンライン化

(2) 関係団体等の機能強化

- 情報開示の推進、OTITの体制強化

(3) 職種区分の見直し・柔軟化

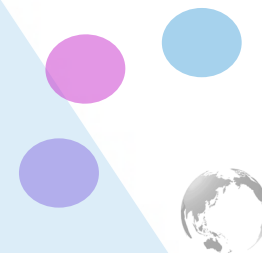
- 多能工・熟練専門職の育成に向けた職種横断的かつ必須業務の一部を柔軟化した実習計画の策定容認

(4) 申請手続の簡素化

- 企業単独型における提出書類の削減、審査の迅速化 等

4. 留学

- 誘致による国・地域の多様化
- 重点分野の修了生に対する起業・就職・定着支援
- 起業の拠点・準備期間に関する在留資格取得要件の緩和
- 専修学校の専門課程卒業生の職務内容制限の緩和 等



企業の取り組みはここ数年でますます多様化 ヒアリング調査によると主な事例は以下のとおり

1. メンターの配置



2. 社内インフラ・環境の改善



3. 人事制度の見直し



4. 日本語習得支援



5. 地域との連携支援



1. メンターの配置

- ・先輩外国人／日本人社員がメンターとして業務内外活動支援（入国当初の携帯電話や電気・ガス・水道の契約、行政手続き等）

2. 社内インフラ・環境の改善

- ・勤怠管理やマニュアル等の多言語化
- ・いつでもアクセス可能な社内ポータルサイトを日英で整備
- ・社内公用語を英語化、社員の英語習得を徹底支援
- ・「やさしい日本語」「やさしい英語」に関するトレーニング提供、外国人/日本人それぞれが寄り添う社内文化を形成
- ・日本人社員への異文化理解の研修を実施
- ・社員食堂が宗教やビーガンといった多様な食の規律等に対応
- ・日本人人事担当社員が、外国人社員の研修に参加
- ・英語対応の託児所整備

3. 人事制度の見直し

- ・本人の特性にあった配置・育成、職務の明確化とジョブ型雇用の導入
- ・雇用慣行（年功序列制度や長時間労働）の是正
- ・帰国用の長期休暇や病気休暇を取りやすい制度の整備
- ・グローバルで人事評価制度を統合・再構築し、各拠点での受入を円滑化
- ・高度人材専用のキャリアパス・報酬水準の整備

4. 日本語習得支援

- ・社内日本語学習講座を設置、社外での日本語学習や受験費用を負担

5. 地域との連携支援

- ・自治体と連携して、外国人従業員が地域のお祭りや清掃活動に参加する等の地域参画の機会を創出