

**転換期における外国人政策のあり方  
～秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて～  
(概要)**

2025年12月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

## I. はじめに — 提言を取りまとめる背景

## II. 基本的考え方

1. 中長期ビジョン — あるべき社会像
2. ビジョン実現に向けた3原則の順守
3. ビジョン実現に向けた視点

## III. 受入れ環境の整備(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
2. 中長期的な社会統合
3. DX等による出入国在留管理の徹底、体制強化
4. 実態調査によるエビデンスの把握

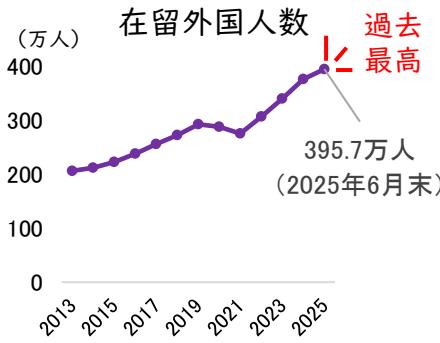
## IV. 有為な外国人に選ばれるための制度整備(各在留資格における施策)

1. 高度人材
2. 現場人材(特定技能・育成就労)
3. 留学

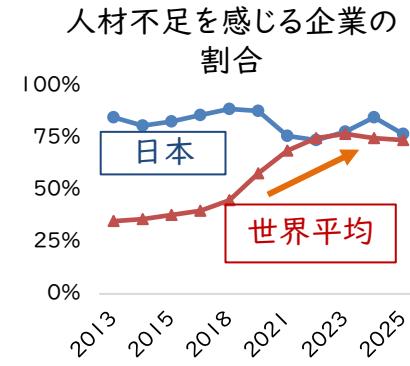
## V. 企業の果たすべき役割

## VI. おわりに — 残された課題

# I. はじめに — 提言を取りまとめる背景



日本に在留する外国人は過去最高を更新  
世界各国は成長分野を中心に競争力を強化  
**国際的な人材獲得競争は一層激化**



他方、一部の外国人による違法行為、ルールからの逸脱に対して国民の不安や不公平感が生じ、**外国人政策をめぐる社会的関心は一層高まっている。**

一部では事実に基づかない議論も

有為な外国人の**秩序ある受け入れ**の必要性を示しつつ、社会の分断を招かないよう、**エビデンスに基づき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**

## 外国人政策は大きな転換期に

本提言の位置づけ

わが国の産業競争力の強化や中長期的な社会統合の実現を図る観点から、  
**2030年頃を見据えた外国人政策のあり方を提示**

## II. 基本的考え方



### 【中長期ビジョン - あるべき社会像】

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。有為な人材から「選ばれる国」となっている。

### ビジョン実現に向けた外国人政策の3つの原則と視点

原則1

#### 「受入」から「戦略的誘致」へ発想転換

日本のあるべき社会像を見据え、質と人数の両面で  
十分にコントロールされた秩序ある受入れ

原則2

#### 包摂社会の実現

日本社会の基本的な価値観を共有した上で、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

原則3

#### ライフコースを考えた政策形成

外国人個人のライフコース全体を俯瞰した面的政策を  
検討・立案・実施



視点①

エビデンスに基づいた透明性の高い政策形成

視点②

政策の国際的なベンチマーク

視点③

国民理解の醸成

### III. 受入れ環境の整備(制度横断的な施策)①

#### I. 基本理念の制定と政府の推進体制の構築

- ✓ 外国人政策にかかる統治機構は、真に実効性があり、政治の強いリーダーシップが発揮できる体制が求められる。

現状

基本法なし

外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議

議長:内閣官房長官 副議長:外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣、法務大臣 構成員:その他20閣僚

※破線は法律上の位置づけなし

基本理念、本部設置の明記

政治のリーダーシップ発揮

ライフコース全体をみすえた外国人政策のビジョン策定

るべき姿

基本法

外国人政策に関する本部(常設)

本部長:内閣総理大臣

本部員:関係閣僚

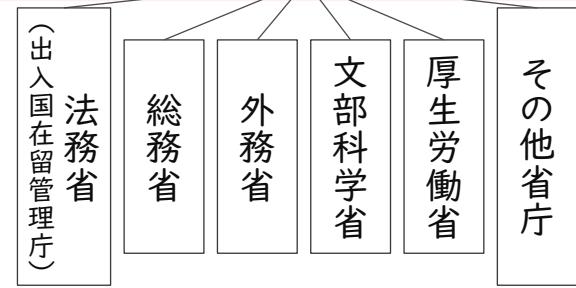
外国人政策に関するビジョン/  
基本計画

内閣府特命担当大臣

(調査勧告権)

※総合調整機能

他省庁より一段  
高い位置づけて  
総合調整機能を発揮



### III. 受入れ環境の整備(制度横断的な施策)②

#### 2. 中長期的な社会統合

##### (1) 生活環境の整備

- 「やさしい日本語」・「やさしい英語」の普及、行政サービスの多言語対応の推進

##### (2) ライフコースに沿った日本語教育・学習支援、文化・社会理解の推進

- 日本語学習は「留学」「就労」、「生活」、初等中等教育における「学習のための日本語」の4つに大別。支援の担い手や求められる日本語能力、支援方法等が異なるため、分類ごとに施策を検討する必要

###### ① 日本語教育の環境整備

- i. 認定日本語教育機関や登録日本語教員の增加、日本語教員の待遇向上
- ii. 海外における日本語教育等の体制整備

###### ② 初等中等教育段階における日本語教育

- i. 「取り出し指導」における民間人材の活用（特別免許状の迅速な交付等）
- ii. 全ての子どもが義務教育を受けられるよう法的措置も含めた検討
- iii. 異文化理解教育の推進

###### ③ 日本語能力を測る試験の改善

- 「読む」「聞く」「書く」「話す」能力を総合的に測る試験の構築、受験機会の拡大

###### ④ 文化・社会理解の推進

- i. 入国前後の生活オリエンテーションの充実
- ii. 在留資格取得・更新時にオリエンテーション動画視聴やその理解度等を測る仕組みの検討

### III. 受入れ環境の整備(制度横断的な施策)③

#### 2. 中長期的な社会統合(続き)

##### (3) ライフコース全般を見据えた政策形成、相談体制の拡充

- ① 外国人在留支援センター(FRESC)機能の地方展開
- ② 外国人受入環境整備交付金の交付限度額の引上げ

##### (4) 国によるKPIの設定と地方自治体の好事例の横展開

- ① 基礎自治体ごとの取り組み状況の見える化とKPIに基づくインセンティブ措置の検討
- ② 規模の小さな基礎自治体への都道府県の補完機能の明確化

##### (5) 永住許可要件の見直し

- 永住許可時の日本語能力・社会・文化の理解度測定の要件化(特定技能2号、定住者、帯同家族)

#### 3. DX等による出入国在留管理の徹底、体制強化

- ① オンライン申請時の審査処理期間の短縮、手数料軽減
- ② AIを活用したデータ連携によるリスクベースでのスクリーニング強化
- ③ 搭乗手続から検疫・税関・出入国審査のプロセス全体の自動化・省人化
- ④ 電子渡航認証システム(JESTA)や在留諸申請に係る手数料収入を活用した事務効率化、出入国在留管理体制の強化等

#### 4. 実態調査によるエビデンスの把握

- ① 実態調査を通じた丁寧かつ迅速な政策形成
- ② 罰則強化や在留資格の取消し等の厳正な措置による在留資格制度の公平性確保

### I. 高度人材

#### (1) 時代の変化に対応した在留資格要件の見直し、手続のさらなる円滑化

- 高度人材ポイント制の基本項目の見直し、特別加算項目の見直し

#### (2) スタートアップ振興

- ① J-Find（未来創造人材制度）、J-Skip（特別高度人材制度）の戦略的な広報の展開
- ② スタートアップビザ・J-Findから他の在留資格への接続性の向上

### 2. 留学

- ① 高度人材確保の有力手段として、優秀な留学生の誘致から卒業後の国内就職・定着までの面的施策の展開。幅広い国・地域からの戦略的誘致
- ② J-Findの国内対象大学の拡大（例：国際卓越研究大学等の成績上位者）

### 【参考】

J-Find (未来創造人材制度) ※2023年4月より	優秀な大学（複数の世界ランキング上位校）を卒業した方が、国内で就職活動や起業準備活動を行う場合、在留資格「特定活動」を付与し、最長2年間の在留が可能。 国内の対象大学は東京大学・京都大学のみ。
J-Skip (特別高度人材制度) ※2023年4月より	これまでの高度人材ポイント制によらず、学歴や年収等が一定水準以上で「高度専門職」の在留資格を付与。「特別高度人材」として優遇措置を拡充（帯同家族の就労要件緩和、空港のプライオリティーレーン使用等）。

### 3. 現場人材 ⇒ 育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせたわかりやすい制度の構築

#### (1) 特定技能

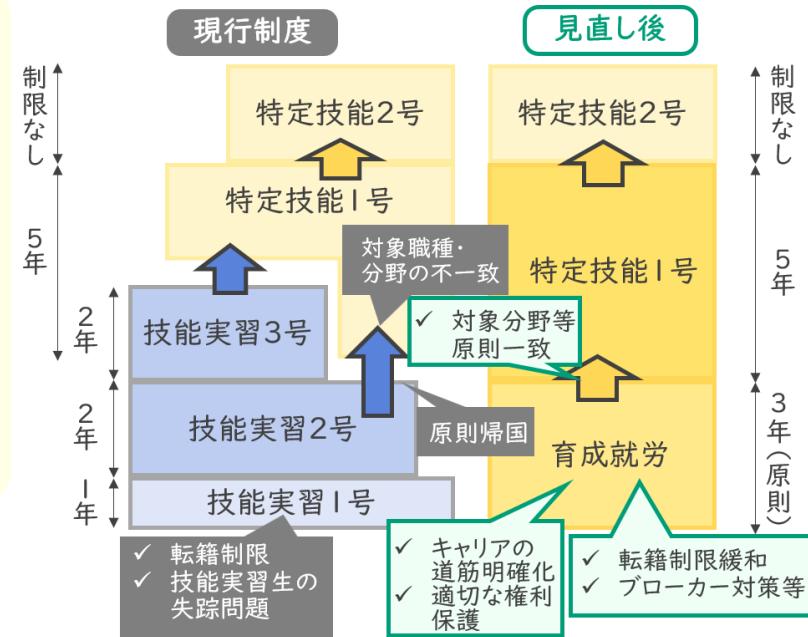
①制度の透明性の確保(受け入れ対象分野、受け入れ見込数)

②真に生産性向上につながる制度設計

- 「安い労働力」に依存せず、  
継続的な生産性向上等に資する上乗せ基準の検討

③特定技能2号の適正化と質と人数のコントロールのあり方

- 技能や日本語能力等を適切に測る制度設計  
(特定技能2号評価試験の質の適正化等)



#### (2) 育成就労

①優良な受け入れ機関へのインセンティブ設計

- 優良認定基準の適正化(待遇・相談支援体制、日本語能力等)・定期的な基準見直し

②サプライチェーン上のビジネスと人権の推進、送出機関・監理支援機関の適正化

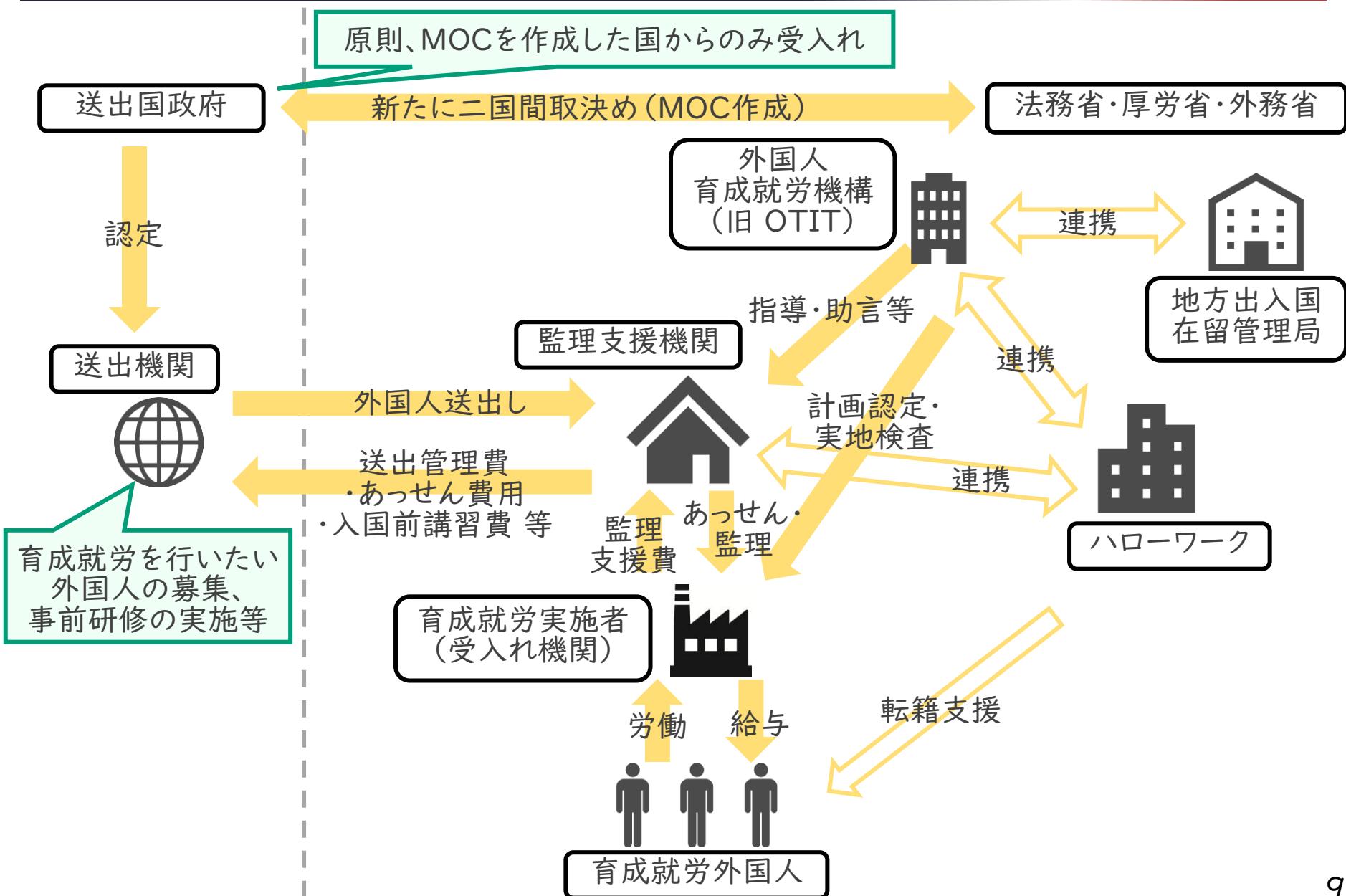
- 主要な送出国とのMOC早期締結

- 送出費用や送出ルートの適正化・透明化

③育成就労から特定技能への移行の円滑化

- 外国人育成就労機構等の体制強化(転籍支援、1号特定技能外国人の相談援助提供体制整備)
- 各種申請・届出のオンライン化や関連業務の電子決裁化

# (参考) 育成就労制度の関係機関のイメージ



企業も受入れる主体や地域社会の構成員としての責務を担う。

外国人の日本社会への適応を促進することで、産業競争力の強化と中長期的な社会統合を図り、有為な人材から「選ばれる国」となることを目指す。

- ① 帯同家族を含めた日本語習得の支援や文化・慣習への理解促進  
(研修機会や地方自治体等のセミナー等に関する情報提供等)
- ② 日本人従業員やその家族に対する多文化理解の促進、「やさしい日本語」の習得機会の提供
- ③ 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  
(報酬水準の引き上げも含めた待遇体系や休暇等福利厚生制度の見直し、現場における多言語対応等の社内インフラや労働安全衛生環境の整備等)
- ④ 雇用慣行のさらなる見直し  
(能力や成果に応じた透明性の高い評価基準の整備やジョブディスクリプション・キャリアパスの明確化等)
- ⑤ 人材の還流によるネットワークの強化  
(帰国後の活躍支援や海外勤務経験者とのOB・OGネットワークの構築)
- ⑥ 行政、NPO／NGO、教育・医療機関、地域コミュニティなどの多様なステークホルダーとの連携強化

外国人材の受入れや中長期的な社会統合の実現に向けた企業・業界等の取り組みは多様化

ヒアリング調査や視察等を通じて得られた好事例は以下のとおり

## ①日本語習得支援

- 社員寮での地域日本語教室の展開(自動車部品)
- 試験の受験費用や遠方の受験会場までの交通費を補助(水産加工)
- 外国籍の児童生徒への日本独自の日本語検定を作成し、合格すれば賞与を支給する等、技能実習の段階からのインセンティブを設計(自動車部品)
- 日本語教育・学習支援を行うNPO法人への寄附等を通じた活動支援



## ②生活支援

- 社内で日本語のほか、文化やマナーを教える機会を設けるほか、病院や役所への付き添い等を支援(自動車部品、介護)



## ③社内インフラ・環境改善

- タブレット端末にマニュアルや写真等を表示しながら、話した言語が多言語で表示されるシステムの導入(生産現場)



## ④人事制度の見直し

- 高度な金融・IT技術を持つ博士課程修了者を対象にしたジョブ型雇用制度を導入。職務や役割、実績、市場評価に応じた報酬体系を採用(金融)
- 独自の人事考課に基づき賞与を支給するインセンティブの構築(介護)

## ⑤業界・団体での取り組み

- 鉄道技術の基礎知識の習得、特定技能評価試験合格に向けた研修プログラムを提供。業界団体が受入れや研修のコーディネート等を実施(鉄道)
- サプライチェーン強化に向けて、技能労働者教育・訓練施設を設置し、関連会社で受入れる技能実習生への特別教育を実施(建設)
- 日本語指導を行うボランティアを企業から募集(経済団体)



## ⑥地域との連携

- 地域イベントの積極的な案内・参加促進(水産加工)
- 受入れ後、地域に定着できるよう、監理団体を通じた講習や地域文化体験学習等の機会を提供(食品加工、監理団体)



## ⑦送出機関・監理支援機関の適正化

- 多くの送出国政府機関と連携し、各国の送出制度や送出機関の情報の監理団体等への提供や、送出機関と監理団体等とのマッチングセミナーを開催(国際人材協力機構(JITCO))
- RBA (Responsible Business Alliance) や公正で倫理的なりクレートFERI (JP-MIRAI) 等の枠組みを活用し、ビジネスと人権の観点から、外国人が送り出し機関に支払う手数料をゼロに

今後も人口減少が進むなか、  
2030年以降も在留外国人は増加の一途を辿ることが見込まれる。

ライフコース全体を考えた政策形成に向けて、在留外国人の高齢化への備えや  
子どもの教育環境の整備等の中長期的な課題も多く残されている。

これまでの外国人政策は、問題が起きてから対処するという受け身の対応であった側面も否めない。

今後は社会の分断を招かないよう、  
外国人政策に関する基本理念を基に能動的に政策を推進することが求められる。  
政治が強いリーダーシップを發揮できる体制が欠かせない。

有為な外国人が中長期的に日本で活躍できる環境を  
国・地方自治体・企業・地域に根差した団体等の多様なステークホルダーが一体  
となって整備し、成長と分配の好循環の基盤を形成していくことが求められる。

以上