



外国人材が活躍し、 地域と共生する社会をめざして ～政府や企業に求められる対応とは～

今後のわが国の持続的な成長に不可欠となる外国人を含めた多様な人材の活躍。しかし現実には、一部の外国人の不適切な制度利用等により国民の間に不安や不公平感が広がりつつある。不適切な事象への厳格な対応が求められる一方で、こうした動きが排外的な風潮を広げ、社会の分断や企業の外国人雇用への悪影響を招く懸念もある。政府や企業にはどのような対応が求められるのか――。

今号では、外国人政策に関する動向のほか、当会が2025年12月24日に公表した「外国人材の受け入れ・活躍および地域社会との共生に関する提言」の要点などを紹介する。

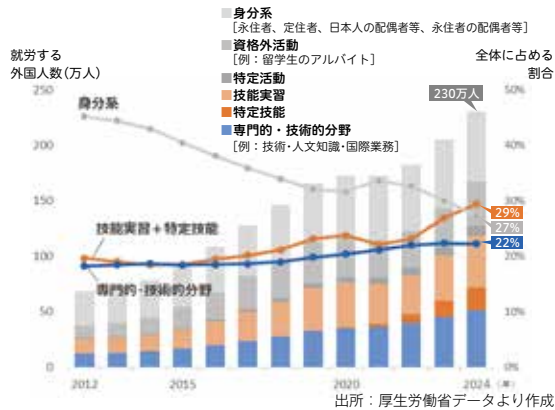
日本で就労する外国人の推移

わが国では、主に人手不足を背景に就労する外国人の受け入れが年々増加しており、2024年時点で230万人に達している。かつては「永住者」「定住者」など身分に基づく外国人材の比率が高かったが、ここ数年は「技能実習」「特定技能」といった現場作業に従事する外国人材の比率が大きく伸びている(図1)。また、就労していない人を含めた外国人の増加ペースは、2010年代前半では年数万人程度だったが、コロナ禍以降は年30万人を超え、2024年にはついに35万人を超えるに至った。

国立社会保障・人口問題研究所が公表した日本の将来推計人口(2023年推計)では、総人口に占める外国人人口の割合は、2020年の2.2%から

2070年には10.8%にまで上昇すると試算されている。現在の外国人の増加傾向や国内の出生率の低下傾向をふまえると、外国人比率が10%台に到達する時期が2070年代よりもはるかに早くなる可能性が高いとの指摘もある。

図1 在留資格別 就労する外国人の推移



国の外国人政策に関する動き

基本計画および受け入れ方針に関する動向

政府では、外国人政策の基本方針を定めるものとして「出入国在留管理基本計画」を策定している。

現行の第6次計画(2019年策定)では、外国人材の受け入れについて、専門的・技術的分野に関しては積極的な姿勢を示す一方、それ以外の分野については国民の理解をふまえつつ慎重に対応するとされている。その後、現場作業に従事する人材の確保を目的とした「育成就労制度」(2027年度施行予定)などが創設されており、こうした政府の動きをふまえると、2025年度中に策定予定の次期計画で、これまで「慎重に対応」としていた非専門的・非技術的分野の受け入れに関し、新

たな方向性が打ち出されるかが注目される。

司令塔機能・担当大臣の設置

政府の体制も年々見直されている。2019年に「入国管理局」は「出入国在留管理庁」に格上げされ、在留資格の管理を中心に取り組みを強化した。

また、昨今の一部外国人による犯罪や各種制度の不適切利用など、国民の間に不安や不公平感を生みかねない状況を受け、2025年7月、内閣官房に新たに「外国人との秩序ある共生社会推進室」を設置した。複数の省庁をまたがる外国人政策の司令塔機能として、正確な実態把握や制度・運用全般の見直しを進めるとしている。

さらに同年10月には担当大臣を新設し、法違反を含め本来の目的から逸脱する運用が生じた際の厳格な対応を行う制度整備を進めている。

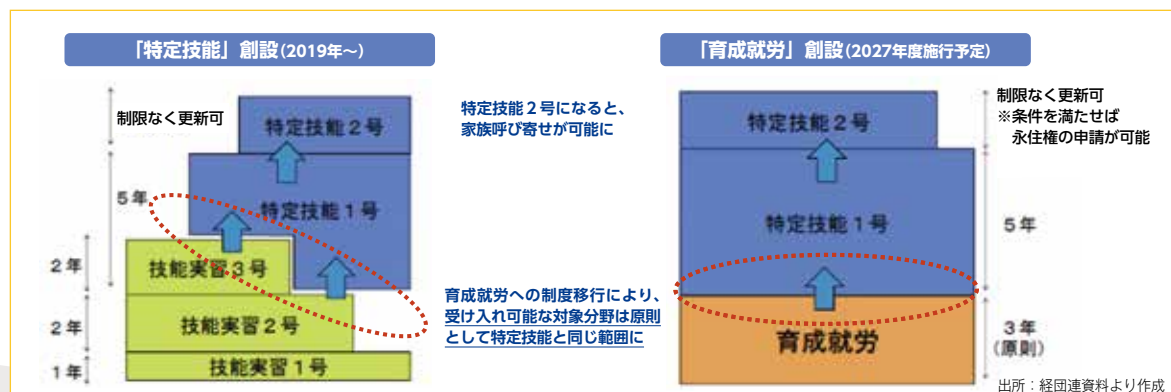
外国人材の受け入れに関する現状と課題

制度面について

在留資格制度の概要

2019年以降、人材確保を主な目的に在留資格制度の改正が進んでいる。1993年に国際貢献を目的に創設された「技能実習制度」は最長の在留期間が5年と、帰国を前提とした制度である。2019年には人材確保を目的とした「特定技能制度」が新設され、技能実習から通算で10年以上の在留が可能となった。さらに2024年には、制

図2 特定技能制度および育成就労制度の創設に関するイメージ





度上課題の多い技能実習にかわり、「育成就労制度」の新設が決定された。同制度は人材の育成と確保を目的としており、特定技能への移行を円滑にするため対象分野を拡大・統一し、長期在留への道を広げる制度体系となっている(P.3図2)。

なお、「永住者」「定住者」など身分に基づく在留資格には就労に関する制限はない。一方、「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」「技能実習」など、就労で多く使われる在留資格では、資格ごとに活動内容や取得要件が細かく定められている(表)。

表 外国人の就労に際し主に利用される在留資格とその要件等

人数 (2024年 10月時点)	47.1万人		20.7万人		41.1万人
	技能実習	育成就労	特定技能1号	特定技能2号	技術・人文知識・国際業務
目的	国際貢献	人材育成・人材確保	労働力確保(即戦力)	労働力確保(熟練技能者)	専門人材の活用(ホワイトカラー)
対象	91職種 167作業	原則人手不足である16分野	人手不足である16分野	特定技能1号とほぼ同じ	・大学等での専攻を生かした職種 ・専門性の高い職種
在留期間	最長5年	最長5年	最長5年	制限なく更新可	制限なく更新可
日本語能力	N4～N5(目安)	N5以上(要件)	N4以上(要件)	N2～N3(目安)	N1～N3(目安)
転籍	原則不可	同一分野内で1～2年で可	同一分野内で可	同一分野内で可	可
家族帯同	不可	不可	不可	可	可
永住権申請	不可	不可	不可	可	可(最短5年)

ヒアリング結果：企業等の声

外国人材の受け入れについて、当会では企業や業界団体に対しヒアリングを行った。企業等からは、留学生の卒業後の主たる在留資格「技術・人文知識・国際業務」では、専攻と業務との関連性が求められるが、その判断基準が曖昧なため、企業が採用をためらうといった声が聞かれた。また、外国人留学生が就職する際、在留資格の審査に一定の期間を要するため、就職活動の時間を十分確保できないといった意見のほか、一定の技能を要する特定技能制度に関しては、「1号」から「2号」への移行が難しいために熟練した技能を持つ人材を失う事例があるなどの声もあり、在留資格制度の制約に関する課題が指摘されている。外国人を雇用する際の事務手続きが煩雑で、企業の負担が重いといった意見も出ている。

地域社会との共生に向けて

わが国がめざすべき共生社会とは

外国人の増加とそれに伴うさまざまな事象を背景に、2022年、政府は「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」を策定。共生社会のビジョンおよびその実現に向けた中長期的な課題や具体的な施策を示した。めざすべき外国人との共生社会のビジョンとしては、「安全・安心な社会」「多様性に富んだ活力ある社会」「個人の尊厳と人権を尊重した社会」の3つが掲げられている。そして実現に向けた重点施策として、日本語教育等の取り組みや相談体制の強化など4項目が示されている。なお、日本語教育については、2019年施行の「日本語教育の推進に関する法律」により、帯同家族を含め、企業に努力義務が課せられている。

ヒアリング結果：自治体等の声

多文化共生を進めるにあたり、日本語教育の担い手不足への対応などの面で、自治体の予算や人員の不足といった課題が指摘されている。

当会の自治体等へのヒアリングでも、地域に居住する外国人の数や状況の変化に応じて効果的な対策を講じることや、就労先・帯同家族の状況などを把握することの難しさを訴える声が多数あった。また、地域ごとの実情の違いをふまえた対応を進める基盤が整っていないとの意見も。共生基盤の未整備が、社会不安や外国人材の意欲低下につながることを危惧する声も聞かれた。

「外国人材の受け入れ・活躍および地域社会との共生に関する提言」を公表

当会では、「関西ビジョン2030」において多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備を重点事業に掲げ、企業の取り組みを後押ししてきた。

しかしながら近年、一部の外国人による各種制度の不適切な利用等により国民が不安や不公平感を有する状況も生じている。不適切な事象には厳

格な対応が求められるが、排外的な風潮の広まりによって社会の分断や企業の外国人雇用への悪影響が生じることはあってはならない。多様性の包摂や多文化共生の意義について国民の理解を得ながら、経済状況や企業実態をふまえた外国人材の受け入れ拡大とともに、働きやすく暮らしやすい環境の整備を官民一体で進めていく必要がある。

こうした認識や企業・自治体へのヒアリング結果をふまえ、外国人材の受け入れや地域社会との共生などについて基本的な考え方および必要な施策の方向性を意見書に取りまとめ、2025年12月24日に公表した。その要点を次項以降紹介する。

基本的な考え方

1. ダイバーシティの重要性を踏まえ、外国人材の活躍環境を整備すべき

わが国の持続的成長には多様な人材の活躍が不可欠である。高度な専門性を有しイノベーションをけん引する人材、特定の技能により社会を支える人材の双方を確保し、活躍を支える環境整備が求められる。その際重要となるのが、企業・地域社会での多様性の包摂・多文化共生の考え方である。

2. 秩序ある形で、戦略的に外国人材の受け入れ拡大を進めるべき

外国人材の受け入れは今後も継続、拡大していくと考えられるが、急拡大すると社会の分断を招きかねない。法制度や企業・地域社会の受け入れ体制を整備しつつ、国民の理解を得ながら、秩序ある形で受け入れを進めることが重要となる。

政府が不適切な事象への対応強化を進めるなか、こうした動きが排外的な風潮を広げないよう、多様性の価値や外国人材を受け入れる意義の発信・啓発を強化するべきである。その上で、必要な人材を戦略的に受け入れる制度設計が求められる。

3. 地域社会との共生に向けて、

官民が一体となって取り組むべき

外国人材本人はもとより帯同家族も安心して暮らせる環境が整わなければ、本人の意欲低下や離職につながる恐れがある。地域社会における多文化共生への対応は企業にとっても重要である。

地域住民との無用な摩擦を防ぎ、相互理解を進めるためには、日本語教育や文化・慣習、生活上のルールへの理解促進、生活基盤の整備、住民の異文化理解への支援は必須である。しかし、実情や課題は地域ごとに異なり、人員や予算にも限りがあるなか、現状、対応が十分とはいえない。多文化共生の実現に向け、国・自治体・企業がおのおのの役割を果たすとともに互いに連携し、官民一体となって取り組みを強化すべきである。

企業に求められる対応

外国人材の能力をどう引き出すかは企業にとって大きな課題であるが、キャリア観や価値観、生活へのニーズ等は非常に多様で、日本企業の制度や慣行との間でギャップが生じやすい。こうした点に留意して取り組みを進める必要がある。

1. 外国人材のキャリア観の違いへの対応

外国人材は自身の価値やキャリアに強い関心を持つが、日本企業のキャリア形成は暗黙のルールや慣習に基づくことが多く、認識のずれが生じやすい。キャリアパスや成長機会の可視化、職務や役割の明確化など、社員一人ひとりのキャリアに寄り添う仕組みづくりが求められる。

こうした取り組みは、「人への投資」の一環としてすでに進めている企業も多いが、特に外国人材の定着・活躍に向けて重要な観点である。

先進企業における取り組み事例

- 従来の職能等級制度では、先端技術人材やグローバル人材が十分に評価されず、キャリア形成の見通しも立てにくいという課題があった。これをふまえ、「一人ひとりのキャリアに寄り添う制度設計」を重視。社員が自らの成長やキャリアパスを明確に描ける仕組みへ見直した。
- 外国人材の職務内容や役割を明確化し、自身の位置づけや成長ステップを理解できるようにするとともに、上司との1on1やタレントレビューを通じてスキル状況を確認し、異動・育成計画や後継者育成に反映する仕組みを導入。社員が目標を持ちながら働ける環境づくりを推進している。



2. 日本人社員・外国人社員双方への 異文化理解の促進

外国人材は言語や文化の壁があることから孤立しやすい。日本人も含む全社員が互いの文化や価値観を理解し、協働できる環境整備が必要である。

具体的には、外国人社員に対する企業理念・文化の理解を助ける研修に加え、日本人社員を含めた研修・交流会の実施、配属先の上長・同僚の理解を促進するハンドブック等の配布といった相互理解を深める取り組みが求められる。とは言え、日本企業・社会への同化を強く求め過ぎるとダイバーシティの考え方から逸脱する。それぞれのアイデンティティーを尊重しながら、最適な支援のあり方を模索していくことが重要となる。

先進企業における取り組み事例

- 入社1年目の外国人社員に、教育主任とペアを組ませて、日本企業の理念・文化を学ぶ研修を受講してもらうことで、働く上で役立つ価値観や知識を共有している。
- 外国人社員の円滑な職場適応を支援するため、日本語教育の実施に加え、受け入れ部署向けに「外国人社員と働く際の留意点やヒント」をまとめたハンドブックを作成している。

3. 帯同家族が安心して生活できる地域社会と 連携した環境の整備

帯同家族が安心して暮らせる環境が整わなければ、家族が地域になじめず、本人含めて帰国してしまう恐れがある。そうならないよう、企業内での対応に加え、可能な範囲で自治体等と連携し、帯同家族も含めた生活支援等を進めることが求められる。例えば、地域の日本語教室への講師派遣など人材面の支援や、会場の提供等が考えられる。

先進企業における取り組み事例

- 社員寮・厚生施設の一角を、在住外国人児童の日本語教室会場として無償提供。周辺地域では、日本語教育を実施する「場の確保」は課題の一つであり、社会貢献活動の一環として支援している。
- 従業員が海外赴任経験やこれまでに培った知

識・スキルを生かし、業務として講師のアシスタントを務めており、社員の意識醸成にもつながっている。

政府への提言：企業活動のニーズに 即した在留資格制度の見直し

外国人材の受け入れ政策は、経済情勢や社会課題の変化に応じた対症療法的な制度整備が続いた結果、複雑で難解な制度となっている。制度の柔軟性を高め、企業・外国人材双方が活用しやすい仕組みを作ることが求められる。

①「技術・人文知識・国際業務」の

履修専攻科目と業務内容の関連性要件の撤廃

外国人留学生の卒業後の主たる在留資格「技術・人文知識・国際業務」では、専攻と業務との関連性が求められるが、その判断基準が曖昧で、企業が採用をためらうケースが生じている。この要件は撤廃すべきである。

②日本で学んだ留学生の円滑な就労移行を

支える「卒業生ビザ」の導入

外国人留学生が就職する際、在留資格の審査に一定の期間を要するため、十分に就職活動の時間を確保しづらいとの声がある。日本の大学を卒業後、本人の申請により一定期間の在留を認める「卒業生ビザ」の導入を検討すべきである。

③熟練技能を持つ人材の確保と

継続就労に向けた特定技能制度の見直し

特定技能制度では、1号から2号への移行に関しマネジメント業務を要件としているため、熟練した技能を持つ人材が継続して就労しづらい。この状況を改善するため、現行制度とは別に、熟練技能を有するエキスパート人材向けの評価試験を新たに設けるべきである。また、特定技能制度あるいは育成就労制度の対象分野と受け入れ見込み数は、実態に即して適宜見直していくべきである。

④手続きの負担軽減および

適正な雇用管理に向けた企業認定制度の導入

現状、企業が外国人を雇用する際、事務手続き

が煩雑で負担が大きい。法違反等がなく適正な雇用管理を行う企業を認定し、事務手続きの負担軽減等の優遇措置の導入を検討すべきである。制度導入により、適正な雇用管理につながるインセンティブ効果が期待できる。

政府への提言：地域ごとの実情に応じた、官民が一体となった多文化共生への支援

①自治体等が柔軟に活用できる財政支援

外国人材の地域社会との共生に向けて取り組みを進めるにあたり、予算や人員の不足を訴える声がある。さらなる外国人の増加も見込まれるなか、十分な対応が行えない懸念もある。各地域の課題・ニーズに柔軟な対策が取れるよう、政府は使途を限定しない外国人政策向けの特別交付金の創設等を進めていくべきである。

②自治体間における情報共有

データ活用に関する仕組みの整備

各地域の状況に応じた施策の立案・改善に向け、データ活用に関する仕組みや、自治体間における情報共有の仕組みを政府主導で整備すべきである。

③帯同家族も含む日本語能力の向上や

文化・慣習への理解促進に向けた取り組み

外国人材本人が就労環境になじむことに加え、本人や帯同家族が地域社会に円滑に適応できるよう、日本語能力の向上や文化・慣習への理解促進に向けた環境整備を政府主導で進め、将来的な孤立や社会不安のリスクを軽減すべきである。

先進地域における取り組み事例

- 静岡県浜松市では、外国籍の子どもの不就学を防ぐため「不就学ゼロ作戦」を実施。訪問調査により就学状況を把握し、学校や家庭への支援につなげている。
- 現行制度上、外国籍の子どもの就学は保護者からの申し立てにより手続きが行われるが、同市では申し立ての有無にかかわらず、自治体が主体的に就学状況を確認し、就学につなげる体制を整えている。

多様な人材に選ばれる関西に

「関西ビジョン2030」では、関西地域や企業が、多様な人材にとって魅力ある存在となることをめざすとしている。外国人材を円滑に受け入れ、その能力が十分発揮されるよう官民一体となって環境を整備することは、わが国ひいては関西の働く場としての魅力を高め、外国人材を含む多様な人材に「選ばれる地域」となることにも通じる。

2025年大阪・関西万博では「多様でありながら、ひとつ」という、分断を超えた価値が示された。この機運を生かし、関西を起点に「分断のない共生社会」の実現に向け歩みを進めていきたい。

当会では、企業や自治体の抱える課題にも耳を傾けながら、“多様な人材から活躍する場として選ばれる関西”をめざし取り組みを継続していく。

※意見書全文は関経連ホームページに掲載。

(労働政策部 戸田義人)

さまざまな活動で意見書をアピール

記者発表



2025年12月24日、意見書の公表に際し、柿原アツ子 D&I専門委員長が記者発表を行った。

要望活動



2026年1月20日には、政府・与党に対し要望活動を実施した。牧野明次副会長(労働政策委員会担当)が小林鷹之 自由民主党調査会長(左写真)、若山慎司 内閣府大臣政務官(右写真)を訪問。意見書のポイントを説明し、政策への反映を働きかけた。

