

意 25-5

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

2025年12月24日

公益社団法人 関西経済連合会

目 次

1. はじめに 1
2. 基本的な考え方 2
(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	
(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	
(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	
3. 企業に求められる対応 4
(1) 外国人材のキャリア観の違いへの対応	
(2) 日本人社員・外国人社員双方への異文化理解の促進	
(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	
4. 政府への提言 7
(1) 企業活動のニーズに即した在留資格制度の見直し	
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	
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	
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	
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	
(2) 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	
②自治体間における情報共有やデータ活用に関する仕組みの整備	
③帶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	
おわりに 13

1. はじめに

わが国は人口減少や少子高齢化、グローバル化の進展といった大きな変化に直面しており、労働力の確保と持続的な成長に向けて、多様な人材の活躍が不可欠である。2024年10月時点で就労する外国人は230万人に達し¹、集計開始以降で過去最多を記録しており、わが国の経済を支える存在となっている。

一方で、国際的な人材獲得競争が激化する中、為替の影響もあり、働く場としての魅力が低下してきている。また、一部の外国人による各種制度の不適切な利用などもあり、国民の間に、外国人の受け入れに対する不安や不公平感が広がりつつある。

こうした状況を踏まえ、政府において、本年7月、内閣官房に外国人政策の司令塔機能となる事務局組織が設置されたほか、10月には外国人政策に関する担当大臣が新設され、受け入れと共生に向けた様々な施策が検討、推進されているところである。

不適切な事象への厳格な対応が求められる一方で、排他的な風潮の広がりにより、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。今こそ、多様性の包摶や多文化共生の重要性について、国民理解を得ることに努めるとともに、日本語教育や生活支援なども含めて、受け入れた外国人材が働きやすく暮らしやすい環境を整えていくことが急務となっている。

当会としても、外国人材の受け入れ・活躍と地域社会との共生に向けた基本的な考え方を提示するとともに、関連する課題を整理した上で、必要な施策の方向性を提言する。

¹ 厚生労働省「外国人雇用状況」によると、日本で就労する外国人は、2024年10月時点で230万2,587人にのぼり、就業者全体の3.4%を占める。内訳としては、特定の技能をもって社会を支える「技能実習」や「特定技能」が29%と最も多い。次いで、「永住者」「定住者」など身分に基づく外国人材が27%、高度人材向けの「専門的・技術的分野」（特定技能を除く）が、22%となっている。

2. 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

わが国の持続的な成長に向けては、多様な人材の活躍推進が不可欠である。高度な専門性を有しノベーションを牽引する人材とともに、特定の技能をもって社会を支える人材の双方を十分に確保し、活躍を支える環境を整えることが必要である。その際、企業や地域社会における多様性の包摂や多文化共生の考え方が重要となる。

企業においては、国籍や性別、年齢などの属性に捉われることなく、一人ひとりの個性や強みを組織の力として活かすダイバーシティマネジメントの観点から、外国人材を含むあらゆる人材が能力を最大限に発揮できるよう環境整備を進めるべきである。

地域社会においては、外国人が地域との関わりを通じて自らの経験や力を発揮し、日本人とともに地域社会を支える人材へと成長していくという多文化共生のありたい姿に向けた環境整備を進めていくべきである。

(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、拡大していくものと考えられる。しかし、これが急激な拡大となつては、社会の分断を招きかねない。わが国の法制度や企業・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感情面にも十分配慮し、秩序ある形で受け入れを進めていくことが重要となる。

新設された担当大臣の下で、法違反を含め本来の目的から逸脱する運用²が生じた際の厳格な対応を行う体制の整備が進められている。ルールを遵守する外国人材が不利益を被らない観点からも、こうした厳格な対応は徹底すべきである。

一方で、こうした動きが排外的な風潮を広げることがないよう、

² 例えば、在留資格「経営・管理」では、資本要件として、資本金の額又は出資の総額が500万円以上であることが要求されていたが、諸外国の同種の在留資格の資本要件と比して緩やかであり、制度の趣旨に沿わない外国人による悪用がなされているとの指摘があり、本年10月に、3,000万円以上の資本金等が必要になるなどの改正が行われた。また、在留資格「技術・人文知識・国際業務」では、行うことができる活動として「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識をする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」が定められている。しかし、労働者派遣によって就労する者のうち、在留申請時に申告のあった「技術・人文知識・国際業務」の活動内容に該当しない就労活動（専門的な技術や知識を要しない現場業務等）に従事していることが判明した事案が複数発生しており、問題となっている。

多様性の価値や外国人材の受け入れの意義に関する発信・啓発を強化すべきである。その上で、高度な専門性や特定の技能を有する外国人材について、活躍の現状などを定量的に把握する手立てが求められる。こうした客観的なデータ分析を踏まえ、どの分野でどのような人材がどの程度必要になるのかを明確にし、戦略的に受け入れる制度設計が重要である。

また、中長期的には、複雑で分かりにくいとの指摘の多い在留資格制度³について、申請状況も勘案しつつ、資格の整理・統合を含めた制度全体の再構築を進めるべきである。

(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

外国人材本人の活躍とあわせて、帯同家族が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り、企業にあっても、地域社会における多文化共生に向けた対応が重要になる。

地域住民との無用な摩擦を防ぎ、相互理解を促進していくためには、日本語教育や文化・慣習、生活上のルールへの理解を深める機会の確保、住居・医療・子育て支援といった生活基盤の整備、あるいは周辺住民の異文化理解を支援する取り組みが重要な要素となる。しかし、地域ごとに実情や課題が異なる中で、人員や予算にも限りがあり、対応が十分とは言い難いのがわが国の現状である。

多文化共生の実現に向けては、国民の理解醸成だけでは足りず、企業・自治体が一体となった取り組みの強化はもちろんのこと、政府においても、予算措置を含め、国全体の仕組みづくりという観点から、実効性の高い対策を講ずるべきである。

³ 就労の在留資格について、広く活用されている「特定技能」や「技術・人文知識・国際業務」のほか、「高度専門職」「研究」「技能」、さらに、高い日本語要件の下、幅広い業務に従事できる「特定活動46号」など様々な種類がある。さらに、国内外の高度な大学等の卒業生向けに「特定活動（未来創造人材）」を付与する「未来創造人材制度（J-Find）」や、学歴又は職歴、年収が一定の水準以上であれば「高度専門職」の在留資格を付与し、「特別高度人材」として現行よりも拡充した優遇措置を認める「特別高度人材制度（J-Skip）」もある。

3. 企業に求められる対応

外国人材の受け入れは、多くの企業にとって、重要な経営課題となっている。当会が本年実施したアンケート調査によると、外国人材の割合が1割を超える企業は、5年前と比べて2倍以上に増加しており、海外営業から研究開発、IT部門など幅広い領域へ活躍の場が広がっている⁴。企業として、その能力をいかに引き出すかが重要となっている。また、技能実習制度や特定技能制度の下、外食・介護・建設など多様な分野で活躍する外国人材は、現在70万人に達しており、5年前から2倍近くにまで増加している。

一方、外国人材のキャリア観や価値観、生活へのニーズ等は非常に多様であり、わが国の企業制度や慣習との間でギャップが生じやすい。こうした点に留意した取り組みを進めることが必要であり、以下、企業に求められる対応を具体的な事例とともに示す。

(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将来のキャリアに強い関心を持っている。一方、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、双方の間で認識のズレが生じやすい。結果、モチベーションの低下や早期離職につながるリスクがある。

こうしたことを防ぐために、企業においては、外国人材が納得感を持ちながら業務に取り組めるよう、キャリアパスや成長機会を可視化し、職務内容や役割を明確化することで、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、昨今の企業と個人の関係性の変化を踏まえた「人への投資」⁵として各企業で進められているが、特に外国人材の定着・活躍に向けて重要な観点だと言える。

⁴ 関経連が本年実施した「D&Iアンケート調査」では、外国人を雇用している企業は全体の4分の3で、5年前とほぼ同水準だが、そのうち、外国人材の割合が1割を超える企業は、5年前の2倍以上に増加している。外国人材の所属部門は、5年前と比較して、海外営業といったグローバルな専門性を活かす職種にとどまらず、研究・開発部門やIT・情報システム部門など、幅広い部門に配属されている。

⁵ 当会では、2025年5月に「人への投資」に関する報告書を策定。本報告書では、企業と個人が互いの成長にコミットするため、“見える化”を進める重要性に着目し、企業の取り組みの方向性を体系的に整理。ジョブ型への移行のみを選択肢とせず、多様な対応策を示しており、附属の企業事例集では業種・規模の異なる18社の取り組みの詳細（背景、工夫点、効果等）を掲載している。

<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。これを踏まえ、「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、自身の位置付けや成長ステップを理解できるようになるとともに、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く環境づくりを推進している。
- ・加えて、グループ会社との「グローバル人材交流プログラム」を実施するなど、多様なバックグラウンドを持つ社員が安心して力を発揮できる基盤を整備している。

(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、孤立しやすい環境にある。これを放置すると、企業にとっても貴重な人材が十分に活躍できない状況を招きかねない。

そのため、企業においては、外国人社員が職場や地域に馴染みやすくする支援を進めるとともに、日本人も含めた全社員が互いの文化や価値観を理解し、協働できる環境を整備する必要がある。

具体的には、外国人社員に対する企業理念・文化の理解浸透に向けた研修、日本人社員を含めた交流会、配属先の上長・同僚向けの理解促進のためのハンドブック等の配付といった、組織内での相互理解を深める取り組みが求められる。

他方で、日本の企業や社会への同化を強く求め過ぎてしまうと、ダイバーシティの考え方から逸脱するため、それぞれのアイデンティティを尊重しつつ、施策の効果を検証しながら、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、日本企業の理念・文化を学ぶ研修を受講させ、働く上で役立つ価値観や知識を学ばせている。
- ・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。

- ・社内向けのお知らせや情報発信を多言語化するとともに、特に工場においては安全に関するアナウンスを複数言語で行うなど、外国人社員が安心して業務に取り組める環境整備を進めている。
- ・朝礼の内容を日本語で作成した後、多言語に翻訳して大画面に同時表示する「翻訳サイネージ」を活用し、外国人社員がそれぞれの母国語で正確に理解できるようにしている。

(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

雇用する外国人社員の帯同家族が安心して暮らせる環境が整わなければ、家族が地域に馴染めず、帰国を希望するケースが生じる恐れもある。

こうしたことを未然に防ぐため、企業においては、外国人社員への自社内での対応にとどまらず、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などを進めていくことが求められる。

例えば、地域での日本語教室の実施に際して、ボランティアとして講師を派遣するなど人材面での支援や、会場の提供といった形で企業が協力することなどが考えられる。

<先進企業における取り組み事例>

- ・社員寮・厚生施設の一室を、在住外国人児童の日本語教室会場として無償で提供。周辺地域においては、日本語教室を実施する上で「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。
- ・加えて、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。
- ・同企業は、「人・教育」「環境」「地域との関わり」を主要な活動軸として社会貢献活動を推進しており、この取り組みを機に、外国人への学習支援や機会提供を一層拡充し、就学率向上と社会進出の支援の一助となるよう継続的に取り組んでいくと公表している。

4. 政府への提言

わが国の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き、結果として、企業や外国人材にとって複雑で難解な制度になっている。このため、企業では柔軟な採用や人員配置が難しく、外国人材も十分に力を発揮できない状況となっている。その改善に向け、政府には、制度の柔軟性を高め、企業と外国人材の双方が活用しやすい仕組みづくりが求められる。

また、地域社会との共生の観点では、外国人材と帶同家族の増加が想定される中で、教育や医療などの生活支援とともに、地域社会での異文化理解の取り組みを積極的に進めることが急務である。

これらの課題を踏まえ、以下、在留資格制度の見直しや官民連携による多文化共生支援など、政策的に対応が求められる事項を提言する。

(1) 企業活動のニーズに即した在留資格制度の見直し

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

日本で学ぶ留学生の就職後の主たる在留資格である「技術・人文知識・国際業務」については、原則、大学や専門学校で学んだ専攻科目と採用後に従事予定の業務との関連性が要件として求められている。一方、関連性の判断基準が曖昧である⁶ことなどから、企業の採用や職務変更、配置転換の判断が難しく、就業機会を損ねてしまうとの指摘がある。

こうした課題に対応するため、大学卒業者については、運用上の柔軟な対応⁷ではなく、専攻科目と従事する業務との関連性の要件そのものを撤廃すべきである。

⁶ 政府は既にこうした声を踏まえ、出入国在留管理庁『『技術・人文知識・国際業務』の在留資格の明確化等について』(ガイドライン)において、許可事例や不許可事例を示している。例えば「本邦の大学を卒業した留学生に係る事例」では、許可事例として「経済学部を卒業した者が、ソフトウェア開発会社との契約に基づき、システムエンジニアとして稼働するもの」を示すなど、運用面では柔軟な対応が行われている。一方で、「本邦の大学を卒業した留学生に係る事例」は許可事例が12件、不許可事例が5件にとどまっており、要件の判断基準が明確でない点は、企業にとって負担となっている。

⁷ 出入国在留管理庁『『技術・人文知識・国際業務』の在留資格の明確化等について』(ガイドライン)において、在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、専攻と業務の関連性について、大学は教育機関としての性格を踏まえ、柔軟に判断すると定めている。一方、専修学校は、職業等に必要な能力を育成すること等が目的とされていることから、相当程度の関連性が必要としていたが、2023年の法改正により、質の高い教育を行うなど一定の要件を満たし認定を受けた専修学校専門課程の学科については、大学等卒業者と同等の取扱いとすることとなった。本提言における「大学」には、こうした大学相当の専修学校の卒業者も含むものとする。

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

わが国に在留する外国人留学生は年々増加している。卒業後には高度人材や専門人材として、わが国経済を支える存在となることが期待され、政府としても留学生の就職率向上をめざしている⁸。

しかし実際には、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⁹との声もあり、日本での就職を希望している留学生の約半数が、内定を得られないまま帰国しているのが現状である¹⁰。

国内での就職活動の継続や就業経験を積む機会の拡大を目的に、オーストラリアやイギリスでは、自国内の大学卒業後に本人からの申請により一定期間の在留を認める「卒業生ビザ」を導入している。

日本においても、こうした事例を参考に、「卒業生ビザ」の導入を検討すべき¹¹である。これにより、企業と留学生双方にとって、採用や就職にかかる活動期間が拡大することで、国内での就職を希望しながら実現できずに、海外で就職する留学生を減らすことにつながる。また、企業にとっては、在留資格の切り替えに伴う書類の煩雑さや不許可リスクが解消される効果も見込まれる。

＜諸外国の事例＞

- ・オーストラリアでは、経済競争力の強化に向けて、特に高度な専門職や研究職などの分野での人材不足を補うため、多くの留学生を受け入れてきた。その中で、大学以上の学歴で卒業した者に対し「卒業生ビザ」を発行し、卒業直後から就職

⁸ 政府は、2023年に開催した教育未来創造会議で、2033年までに外国人留学生を40万人受け入れることを目標として示した。最新の公表資料では、2024年5月現在の外国人留学生は33万人に達しており、比較可能な2011年以降、過去最多となっている。あわせて、外国人留学生の国内就職率を6割（国内進学者を除く）に引き上げることを目指しており、2023年度時点で51.6%となっている。

⁹ 日本で学ぶ留学生は、卒業後に就労目的の在留資格へ切り替える必要があるが、申請から承認までに一定の期間を要するため、実際に就労目的の在留資格への切り替えに充てられる期間が限られている。例えば、出入国在留管理庁の公表資料によると、2024年10月に交付された「技術・人文知識・国際業務」の認定証明書について、その交付までに要した期間は平均34.4日となっている。こうした在留資格審査に時間を要することが、留学生の就職活動における課題の一つになっていると指摘がある。卒業までに就職先を決めようと焦る学生が増え、12月頃から年度末にかけて「とりあえず日本に残るために就職したい」という「駆け込み内定」が生じ、その結果、入社後の早期離職につながるケースも見られるという。

¹⁰ 学生の就職先を調査する日本学生支援機構によると、2023年度は大学課程の留学生のうち63%が日本での就職を希望した。しかし、実際に就職できたのは、2023年度で39.6%だった。日本人を含めた全体の就職率75.9%の約半分にとどまっている。

¹¹ 留学生が卒業後に日本で就職活動を継続するための制度として、「特定活動（就職活動）」や「特定活動（未来創造人材）」といった在留資格があるが、いずれも十分に活用できる状況はない。「特定活動（就職活動）」は、卒業後に最大1年間の就職活動が認められるものの、6か月ごとの更新が必要で、申請から許可までに時間を要するため、実際に活動できる期間が限られる。また、申請には大学等からの推薦が必要であり、学校側が慎重な姿勢をとる場合、推薦を得られず申請できないケースもあるとの指摘がある。また、「未来創造人材制度（J-Find）」で認められる「特定活動（未来創造人材）」は、出身大学など一定の要件を満たした学生に対し、最長2年間の在留を認める制度であり、在留期間の面では有利だが、対象が限定的で、必ずしも一般的な留学生が利用できる制度ではない。

の有無に関わらず、一定期間の在留を認める仕組みを設けている。期間内に就職できなければ帰国する必要があるが、国内での就業経験を積む機会を提供し、将来的な永住権取得の道を開く重要なステップと位置付けられている。

- ・イギリスの「卒業生ビザ」は、大学等の留学生に対して、コース修了後に2年間（博士課程の場合は3年間）の在留延長を認めるもの。対象者は期間中、在留目的の限定を受けることなく、求職活動や就業、就学などが可能で、受け入れ先も必要ない。期間中に就職して、給与水準や職務レベル等の条件を満たせば、通常の労働者受け入れルートである専門技術者の在留許可への転換が認められる。

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

熟練した技能をもって社会を支える人材は、わが国にとって重要な存在である。特定技能制度¹²の開始から5年以上が経過し、1号から2号への移行時期を迎える中で、現場での活躍が期待される優秀な技能者が移行を果たせず帰国せざるを得ない状況が危惧されている。

現行制度では、2号の要件に、「複数の作業員への指揮・命令・管理」といったマネジメントに関する内容が含まれる。このため、企業が時間や労力をかけて育成した熟練技能を持つ人材の継続就労や定着に向けた道が狭められていると言える。

こうした課題の解決に向けて、マネジメント業務を要件に課している現行の評価試験とは別に、熟練技能を有するエキスペ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2027年度から新たに導入される育成就労制度¹³の対象分野と受け入れ見込み数¹⁴について、中長期的に必要な人材を見極め、実態に即した形で適宜見直していくべきである。

¹² 特定技能制度とは、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が創設され、2019年4月より実施された制度。1号は、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。なお、特定産業分野とは、介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業の16分野を指す。1号は技能試験と日本語試験に合格する必要があり（技能実習2号を良好に修了した場合は免除）、2号はより高度な技能試験に合格する必要があるほか、一定の実務経験が求められる。また、1号では家族帯同は認められていないが、2号では家族の帯同が認められている。1号には在留期間の上限があり通算5年を超えることができないが、2号にはそうした上限が定められていないといった違いがある。

¹³ 育成就労制度とは、技能移転による国際貢献を目的としてきた技能実習制度を抜本的に見直し、人手不足分野での人材育成と確保を目的とした新たな制度。2027年度に施行予定であり、対象分野は原則として特定技能制度と一致する。

¹⁴ 特定技能制度において、受け入れ分野ごとに5年間の「受け入れ見込み数」が設定されており、大きな経済情勢の変化が生じない限り、受け入れの上限として運用されている。算出にあたっては、5年後の産業需要等を踏まえ、「受け入れ見込み数=5年後の人手不足数×（生産性向上+国内人材確保）」という計算で算出される。今後、育成就労制度においても同様の対応がとられる見込み。

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

企業が外国人を雇用する際の手続きは、日本人の場合と比べて複雑で手間がかかるという声が多く聞かれる。事業主には、外国人労働者の雇入れや離職の際の届け出に加え、責任者の選任などが義務づけられている¹⁵。また、従業員の在留期間ごとに在留カードの更新期限を管理し、更新申請のたびに、登記事項証明書、直近の決算報告書、法定調書合計表、企業概要資料など、多くの書類を準備しなければならない。

既に上場企業をはじめとした一部の企業に対しては、提出書類の簡略化などがなされているが、こうした基準¹⁶に加え、法違反や行政指導がなく、適正な雇用管理を行っている企業を認定し、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。その際、例えば、認定企業で雇用される外国人材の在留期間¹⁷について、通常より長めに設定し、在留資格審査・手続きの頻度を減らすなどの対応も考えられる。こうした制度の導入により、企業の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。

なお、外国人材の採用・活躍を円滑に進められるよう、カナダでは、法令を遵守し、適正な雇用管理を行う企業に対し、煩雑な手続きの一部を免除するといった仕組みを設けている。

<諸外国の事例>

- ・カナダでは、外国人材を雇用する際、企業は国内の労働力ではその職を賄えないことを政府に証明し、承認を得る必要がある。一方、過去の法違反の状況や職場環境の整備など一定の要件を満たす企業においては、こうした事前の証明手続きが省略される仕組みが導入されており、人材確保の円滑化につながっている。
また、不適切な雇用管理を行った企業には採用禁止措置などの罰則が科されるなど、優遇と適正運用の両立が図られている。

¹⁵ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人を雇用する事業主の方に対し、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、「外国人雇用状況の届出」が義務づけられており、氏名や生年月日、性別のはか、事業所名や所在地、在留資格・在留期間・在留カード番号などの届出が必要となる。届出を怠つたり虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。ハローワークでは、外国人雇用状況の届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行う。また、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任することも求められる。

¹⁶ 日本の証券取引所に上場している企業、保険業を営む相互会社、日本又は外国の国・地方公共団体、独立行政法人や日本の国・地方公共団体の公益法人などについては、公表されている資料等によりその活動の実態が明らかであること等から、審査時の提出資料の簡略化がなされている。

¹⁷ 各々の在留期間については、就労予定期間、当該外国人の方の活動実績及び公的義務の履行状況、契約機関の事業規模・事業実績等を総合的に判断して決定されているが、基準が不明瞭との指摘もある。

(2) 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は、これまでも各地域の様々な実情に応じた多様な取り組みが進められてきた。一方、地域に居住する外国人が増加し、地域における課題が変化する中で、予算や人員が足りないとの声が聞かれる。今後、各地域で外国人がさらに増加することが見込まれ、十分な対応が行えない懸念もある。

それぞれの地域の課題やニーズに応じて柔軟な対策を進めやすくするため、政府は、使途を限定せずに使える外国人政策向けの特別交付金の創設や国際交流協会向けの補助金の拡充を進めていくべきである。その際、財政支援とあわせて、目標の到達状況や成果を継続的にモニタリングしていく仕組みを構築することが望ましい。

②自治体間における情報共有やデータ活用に関する仕組みの整備

地域に居住する外国人が増える中、自治体からは、状況の変化に応じた効果的な対策を講じることが難しいとの声が聞かれる。こうした課題に対応するため、他地域における課題解決に向けた有効な打ち手や工夫などを学び、自らの地域の状況に応じた施策の改善を進めることができるよう、自治体間で事例等の情報を共有する仕組みを国主導で整備すべきである。

加えて、国全体の統計データは存在するものの、地域ごとの比較が十分にできない、あるいは自治体が独自に保有するデータも国に共有されていないという課題が指摘されている。統計は政策立案の基盤となる重要なインフラであり、国と自治体双方でデータを共有し活用できる情報連携基盤の整備を進めていくべきである。

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

外国人材本人が日本の就労環境に馴染むことに加え、本人やその帯同家族が地域社会に円滑に適応していくことも重要となる。日本語能力の向上や文化・慣習への理解促進に向けて、官民が一体となって環境整備を進めることが急務となっている。

政府は、先進的な取り組みを行う地域の事例を参考にしながら、外国人材本人やその帯同家族が地域社会に円滑に適応できるよう、

国主導で必要な制度を整備し、将来的な孤立や社会不安のリスクを軽減すべきである。例えば、日本語教育について、A I やオンラインを活用したリモート学習環境を国が主導して整備することで、地方や海外を含め、居住地に関わらず同じ水準の学習機会を提供することが可能となり、日本語を理解する素地を広げることにつながる。

<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」を実施しており、訪問調査によって就学状況を把握し、必要に応じて学校や家庭への支援につなげている。現行制度上は、外国籍の子どもの就学に関しては、保護者からの申し立てによってその手続きが行われるが、同市では申し立ての有無に関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。
- ・愛知県豊明市では、外国籍の子どもに対する学校教育に力を入れている。教育委員会に教員経験のある専任のコーディネーターを配置し、自治体や学校、N P O等と連携しながら、子どもの学習状況や課題の把握に取り組んでいる。特に学校によつては外国人教育に対し積極的でない場合や、教員がローテーションで異動することも多く、専任者の配置が重要となっている。

おわりに

人口減少や少子高齢化が進むわが国において、多様な人材の活躍は欠かせない。当会では、「関西ビジョン 2030」において、関西地域や関西の企業が、外国人材を含め、活躍の場を求める多様な人材にとって魅力的な存在となることを目指している。

本提言では、外国人材の受け入れ・活躍および地域社会との共生に向けた、あるべき方向性を示した。こうした内容を含め、外国人材を円滑に受け入れ、その能力が十分に発揮される環境を官民一体となって整えることは、わが国が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とって「選ばれる地域」となることにも通じるものである。

本年開催された大阪・関西万博では、世界的な分断という不安を抱える状況下で、「多様でありながら、ひとつ」という理念の下、世界各国が大屋根リングの中に集い、交流・共創の輪が広がり、万博の意義が再認識された。海外における関西地域の認知度も向上した中で、この機運を活かし、関西を起点として、分断のない共生社会の実現に向けた歩みを進めていきたい。

今後も、当会では、企業や自治体の抱える課題について耳を傾けながら、多様な人材の活躍に向けて取り組んでいく。

以 上

【参考：外国人材に関する企業・自治体等の声】

＜企業等の声＞

キャリア観の違いや言語・文化の壁が、意欲低下や離職につながる

- ・外国人社員の定着に苦労しており、特にキャリア観の違いが退職理由の大半を占めた。
- ・受け入れ部門との親和性や日本語コミュニケーションの壁が課題となった。ドメスティックな風土・環境も要因の一つかもしれない。

在留資格制度の取得要件・対象範囲等の制約により、採用・活躍が阻害されている

- ・「技術・人文知識・国際業務」では大学等での専攻と業務との関連性が問われ、良い人材でも採用できないことがある。
- ・「特定技能」は対象分野や業務が限られており、現場ニーズに合わない場合がある。また、せっかく時間やお金をかけて育成したにも関わらず、在留期間の上限により帰国してしまう。
- ・同様の在留資格が複数存在しており、どの在留資格を選べばいいか分かりにくい。
- ・在留資格の申請が一度きりで不許可リスクが高く、採用をためらう要因となっている。

在留資格制度に関する手続きの煩雑さや負担が、企業の外国人材受け入れを阻害している

- ・一部の不適切事例だけで全体を判断せず、適切に受け入れている企業に過度な負担となっている複雑な事務手続きについて、実態に即した形で緩和してほしい。
- ・在留期間が短いため、海外出張中であっても頻繁に帰国して延長手続きを行わなければならず、負担となっている。

＜自治体等の声＞

帶同家族、特に子どもへの支援不足による社会不安のリスクが懸念される

- ・今後、外国人材の帶同家族の増加が見込まれる中、特に子どもは将来永住する可能性が高いが、日本語教育を受けられないまま成長すると、進学や就職が難しくなり、将来的な孤立や社会不安につながる恐れがある。
- ・異文化交流を促進し、相互理解を深めることも、社会不安の防止に重要。

日本語教育の担い手に対する待遇が低く、人材確保が困難

- ・日本語教育の現場がボランティアに依存しており、人材不足が生じている。
- ・日本語を教える常勤者が少なく、待遇が低いことも課題。2024年に日本語教師が国家資格となったものの、必要人数が確保できるか懸念がある。
- ・自治体のみの取り組みには限界があり、国の支援や企業・教育機関との連携強化が必要。

自治体の統計データが国や他自治体と共有できていない

- ・統計については、国でも各種データが整備されており、自治体としても一定の範囲で収集を行っている。しかし、住基情報などで把握できる情報には限りがあり、就労先や帶同家族の状況など十分に把握できていないのが実情。国や他自治体との情報共有のあり方に改善の余地がある。

