

外国人材の活躍促進PT 意見
「新たに創設される育成就労制度の施行に向けた意見」
概要版

2025年1月15日(水)
公益社団法人 経済同友会

I. はじめに：課題認識

- 深刻化するエッセンシャルワーカーの不足は、物価高騰に加え、成長産業への新規投資の足かせとなり、日本経済の再稼働に向けた大きな障壁となる

わが国は、生産年齢人口の減少に伴い、労働力は不足の一途を辿っており、特にエッセンシャルワーカーは、著しい労働供給不足が発生…

- 2040年までに「輸送・機械運転・運搬」職種（ドライバー）では99.8万人、「建設」職種では65.7万人、「小売等」職種では108.9万人、「飲食」職種では56.6万人、「介護」職種では58.0万人の労働供給が不足

エッセンシャルワーカーの不足が続くと…

- 人件費高騰が止まらず、物価高騰を引き起こす
- 長らく続いたデフレから脱却し、半導体等の成長産業への新規投資を進めるにあたっても、投資を支える物流・建設などの供給制限が障害

本課題の解決には…

- 働き方改革の推進、女性や高齢者の活躍、技術革新などによる生産性向上を前提として、さらに新たな労働力である外国人材の更なる活躍が急務

”挑戦か衰退か”の分岐路に立っている今、エッセンシャルワークを担う外国人材の更なる活躍促進を、
国全体で取り組みを進めていく必要がある

I. はじめに：背景・ターゲット及び、その内容

- 昨年の通常国会において、技能実習制度に代わる新たな制度として「育成就労制度」が成立し、施行に向けて政府有識者会議が、本年の1月より実施される予定
- 本意見は、育成就労制度とそれに続く特定技能制度が、制度の目的を十分に果たすために必要な施策を取りまとめ。併せて、制度の実効性を高めるべく、実際に制度を用いてエッセンシャル領域の外国人材を受入れる企業が果たすべき役割・責任についても整理

本意見の背景とターゲット

- 昨年の通常国会において、技能実習制度に代わる新たな制度として「育成就労制度」が成立し、より多くのエッセンシャル領域の外国人材の活躍が強化される見込み
- 3年後以内の施行に向けて、制度の基本方針や分野別運用方針などを検討する政府有識者会議（「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」）が、本年の1月より実施される予定

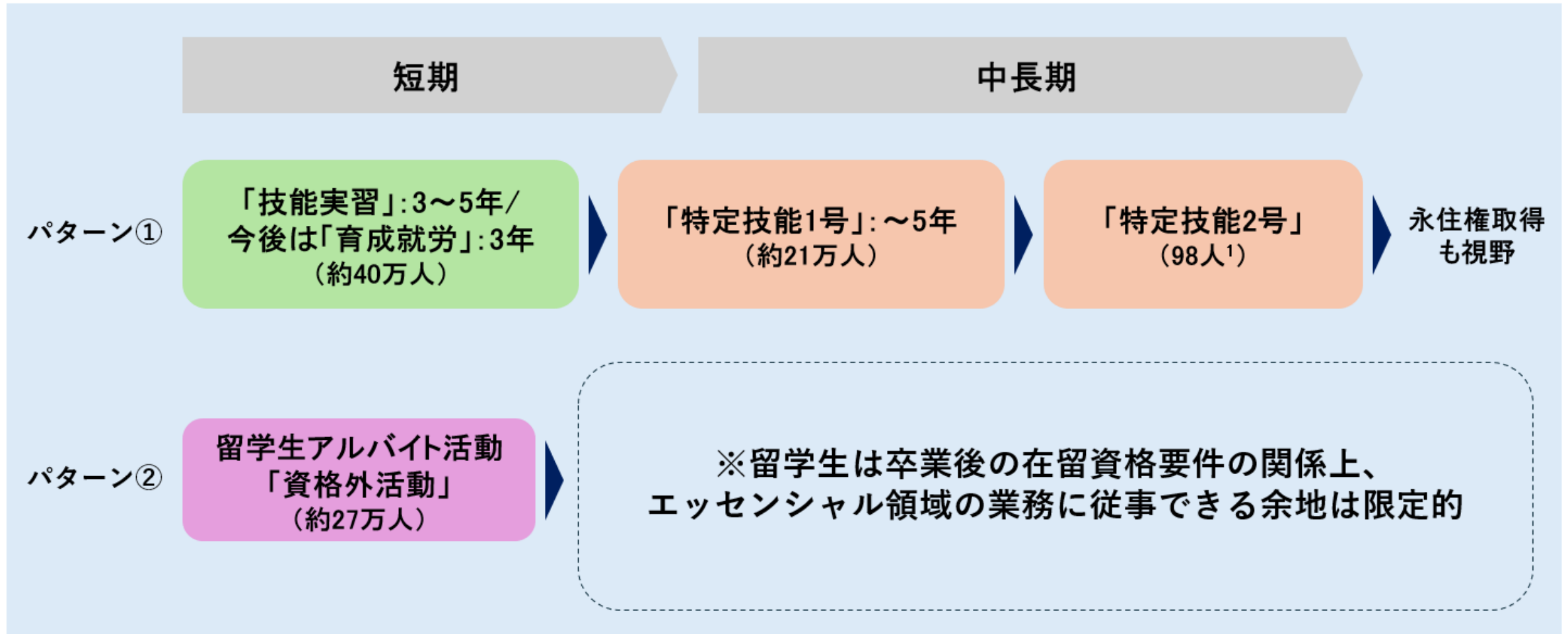
本意見の内容

- 育成就労制度とそれに続く特定技能制度が、**制度の目的を十分に果たすために必要な施策**を取りまとめ
- 併せて、制度の実効性を高めるべく、実際に制度を用いてエッセンシャル領域の外国人材を受入れる**企業が果たすべき役割・責任についても整理**
- 加えて、目下エッセンシャル業務に従事する外国人の中で大きな割合を占めており、アルバイトとして就労している留学生が、卒業後も引き続きわが国で活躍するための方策についても言及

有識者会議において、制度設計を具体化（受入れ対象分野や人材育成機能の在り方、転籍要件など）する際、**エッセンシャル領域の外国人材と、彼らを受入れる企業双方の視点（ニーズ）を踏まえて検討されるべき**である

I. はじめに：本意見におけるエッセンシャル領域の業務に従事する外国人材の対象範囲

- エッセンシャルワークを担う外国人材は、主に1) 育成就労を経て、特定技能まで進む等、中長期的就労も視野に入れる場合、2) 留学生の短期アルバイトに大別される



※各在留資格の人数は令和5年末時点、留学生アルバイト活動の約27万人は、資格外活動全体の内家族滞在等の属性を除いたもの、

1：令和6年5月末時点

Ⅱ. 育成就労～特定技能制度に対する評価と課題及び、解決の方向性①

課 題

1. 現場の就労ニーズに対する、従事可能業務の制約

- 育成就労へ改正後も、就労現場から見て、以下のいずれかの業務にも関わらず、従事が認められない業務が想定され、各業界・企業にとってエッセンシャルワーカーの確保が果たされない懸念
 - 就労を通じて技能を修得させることが相当な業務
 - 特段の技能や経験などを要さないものの、一連の業務フローの中でそれだけ切り出すことは非効率な業務

2. 家族帯同可能・永住権取得ハードルの高さ

- 育成就労へ改正後も、家族帯同が認められ、永住権取得の道が拓かれるには、特定技能2号の取得が必要
- 特定技能2号は、入国から8～10年程度必要かつ管理職としての技能と、日本語力も求められるため、取得ハードルが高い

3. 育成の実効性担保の懸念

- 育成就労下では、3年間の育成期間を経て、特定技能1号に移行するための評価試験合格が必須
- 受入れ企業が十分な育成を行わず、低難易度の業務ばかりを行わせた場合、特定技能へ移行できず帰国する事態が発生

解決の方向性

各業界のニーズを踏まえた従事可能業務の拡大

- 政府は、各業界の申し出を踏まえ、育成就労の外国人材が従事可能な業務を都度拡大すべき
- 前提として、各業界は、育成就労の外国人材に対し、就労を通じて技能を修得させることが相当なものを、主たる業務とすることは前提として、追加で従事可能とすべき業務の妥当性や背景を明確にすべき

複線的な特定技能2号要件の設定

- 特定技能2号について、従来の管理職人材に加え、現場エキスパート用の2種類を用意し、特定技能2号への移行を目指す外国人材を増やすべき

企業に対する育成の中間評価の実施

- 産業分野・業務区分ごとに、毎年の技能・日本語力の到達水準を設定し、各外国人材がその水準に到達しているか、第三者機関が中間評価すべき
- 育成に遅れが見られる企業/事業所には、今後の受入れ可能数を減らす等の罰則を課すべき

Ⅱ. 育成就労～特定技能制度に対する評価と課題及び、解決の方向性②

課 題

4. 入管法制と労働法制における、転籍制約の不一致

- 育成就労下では、1年もしくは分野によって2年の同一受入れ企業での就労を条件等に転籍が可能
- 2年間、雇用の拘束を認めた場合、労働法制上の有期雇用契約に関する規定と平仄(最大1年)にずれ

5. 入国までに外国人材が支払う高額な手数料

- 入国時に外国人材が、現地の送り出し機関に高額手数料を支払うために背負った借金を返済するため、途中で失踪する事例が存在(ベトナム人の平均手数料は約70万で、年2.1%の失踪が発生)
- 外国人材の就労を仲介・支援する監理団体が、送り出し機関に受入れの見返りとしてキックバックを要求した分が手数料に上乗せ

6. わが国で短期就労を希望する外国人材の存在

- 育成就労制度は中長期的にわが国で就労する外国人材の確保を見据えた技能習得を念頭に、育成体制の強化を期待している
- 外国人材の中には、主に技能実習/育成就労の期間(約3～5年)を目安に帰国し、習得した技能・経験を母国で活用しながら家族と生活することを望む、短期就労のニーズも存在

解決の方向性

労働法制との雇用契約期間に関する平仄を一致

- 転籍制限の期間を、労働法制上の有期雇用における最大拘束期間と揃え、例外なく1年までにすべき。雇用契約書内にもその旨の明記を義務付け

迅速な二国間協定の締結と、費用の妥当性判断を強化

- 政府は施行に向けた計画通り、二国間協定の締結を迅速に進め、入国までの費用の透明化を、各国の送り出し機関に義務付け
- 各送出国の事情を勘案しつつ、入国までの目安費用を示すことで、本制度の監督機関が、送り出し機関から透明化された費用が妥当かを判断できるようにすべき

短期就労を望む人材への門戸を閉ざさない現場での育成

- 足元のエッセンシャルワーカー不足を解決する観点では、短期就労を望む人材への門戸も閉ざすべきではない
- 彼らには中長期的な就労を想定した技能・日本語教育を強要しないよう期待する

Ⅲ. 留学生が卒業後にわが国で就労する際の、現行制度に対する評価と課題及び、解決の方向性

課 題

1. 「技・人・国」の外国人材に対する、従事可能業務の制約

- 「技・人・国」の在留資格(約36万人)では、従事可能な業務に制約が存在し、企業は柔軟な人材配置ができない
- 同様の学歴要件等で、より幅広い業務の従事が可能な「特定活動46号」は、取得時の日本語要件が高く、本邦の高等教育機関出身に限定されている等、ハードルが高い(現状958人)

2. 日本語学校を卒業した人材が、直接就労する際の高いハードル

- 日本語学校の学生(約9万人)は、「技・人・国」等の取得に必要な学歴要件に含まれず、高い日本語能力を有しても、卒業後に直接日本で就労できる道は限定的

解決の方向性(案)

「技・人・国」の従事可能業務の拡大

- 政府は、各業界の申し出を踏まえ、エッセンシャル領域の業務も含め、「技・人・国」の外国人材が従事可能な業務を都度拡大すべき
- 前提として、各業界は、「技・人・国」の外国人材に求められる、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする活動などを、主たる業務とすることは前提として、追加で従事可能とすべき業務の妥当性や背景を明確にすべき

日本語学校を卒業後の就労の道を拓く

- 大卒等の学歴や特定技能水準の技能を有さない場合も、日本語学校卒業生が、直接就労できる在留資格の付与を検討すべき
- 但し、彼らが就労先との関係の中で不利な立場に置かれないう、また日常生活も含めた安全性の観点から、日本語要件(日本語能力試験N2程度)を設けるべき
- 家族帯同は、配偶者・子弟保護の観点から、就労期間要件(同タイミングで進学した外国人材が専門学校等を卒業し「技・人・国」を取得する2年後が目途)を課すべき

IV. 外国人材にわが国が選ばれるために企業が果たすべき役割と責任

【外国人材全体に対し、短期・中長期問わず果たすべき役割と責任】

1. 賃金の向上

- エッセンシャルワーカーが多く従事する職種は、全産業平均と比べ給与水準が低い傾向がある。国内外の人材に限らず、上記職種への魅力を高めるため、経済情勢に応じた賃上げは継続すべき
 - 韓国は製造業が大半も、非熟練の外国人労働者に対し、わが国と比べ1.1～1.2倍程度高い給与を設定
- 賃上げに向けては、価格転嫁も同時に進めるべき。特に大企業は取引先の価格転嫁に対応する努力は必須

2. 人権保護の強化

- 大前提として、各社が「国籍による不利益を一切許容しない姿勢」を示すべき
 - 大企業の場合、統合報告書等へ上記姿勢の明記を義務付けることが挙げられる
- 業界・サプライチェーン全体で悪質な事業者を排除し、全国規模の人権保護体制を、民間から形成していくべき
 - 業界団体を組成し、相談窓口の一元化、業界の標準的な技能・日本語教育レベルの設定、更には悪質な人権侵害行為の見られた企業との取引を見送る宣言を発信する等、取り組みが挙げられる
- 人権保護に取り組む組織を積極的に支援することも検討すべき
 - 例：JICAでは、「JP-MIRAI」（現在760の団体・個人が参画）を設立し、参画企業の下請け企業等も含め、人権DDや紛争時の労働者救済メカニズムの支援メニュー、中小企業向けの人権保護に向けた教材等を提供

3. 就労時の生産性向上支援

- 諸外国と言語の壁が大きいわが国では、外国人材が円滑に業務を遂行するための支援も重要
 - 多言語業務マニュアルの設置、就労現場に専属外国人材の配置等、言語・文化の違いによるトラブル解消に努めるべき

IV. 外国人材にわが国が選ばれるために企業が果たすべき役割と責任

【中長期的就労を想定している外国人材に対し、果たすべき役割と責任】

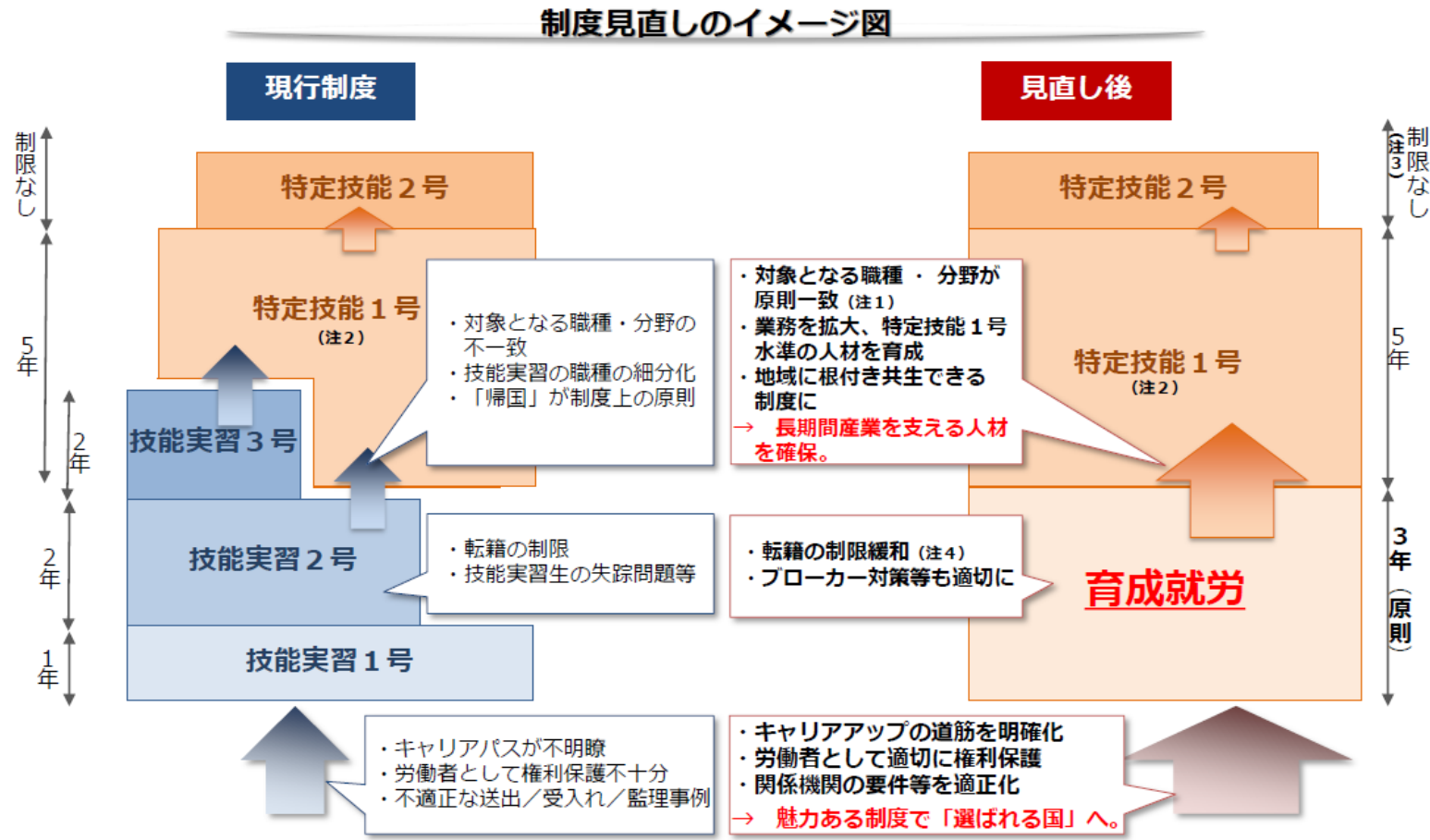
4. 複線的なキャリアステップと適切な人事・育成体制の構築と発信

- 育成就労制度を通じて、主に中長期の就労を想定する外国人材の増加が予想される。中長期的かつ複線的なキャリアステップを示し、それを実現する人事・育成体制を構築・発信することで、人生の予見性を高めるべき
 - 特定技能2号まで目指す外国人材には、取得に必要な管理職スキルを習得までに、可能な限り様々な業務の経験や、日本語能力の向上プランを示すべき
 - 留学生を新卒として採用する場合も、今後現業や単純作業への柔軟な従事が認められた場合も、将来の管理職や自社の海外進出時のメンバーとして活躍する等のキャリアイメージを提示すべき

5. 生活面・教育面での支援

- 就労面だけでなく生活・教育面等でも、受入れた外国人材への支援及び、投資を惜しむべきではない
 - 外国人材の生活を支援する専属人材を採用し、寮や勤務場所を巡回して、日々の相談やわが国のマナー・文化理解に向けた支援を行う等、私生活もサポートすべき
 - 教育面では、日本語・技能教材等の付与や勉強時間確保に向けた就労時間の配慮もすべき
 - 外国人材が居住する寮の家賃負担や、寮内の生活備品の無料提供等、日本人従業員と同じように生活を進められるよう支援するべき

参考) 育成就労制度の概要



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす