



新たに創設される育成就労制度の施行に向けた意見

2025 年 1 月

公益社団法人 経済同友会

目次

I. はじめに.....	1
本意見の趣旨と概要	1
本意見におけるエッセンシャルワーカーの定義	2
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	2
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	4
1. 現場の就労ニーズに対する、従事可能業務の制約.....	4
2. 家族帯同可能・永住権取得ハードルの高さ.....	5
3. 育成の実効性低下	6
4. 入管法制と労働法制における、転籍制約の不一致.....	7
5. 入国までに外国人材が支払う高額な手数料	7
6. (補題)わが国で短期就労を希望する外国人材の存在.....	8
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	10
1. 「技・人・国」の外国人材に対する、従事可能業務の制約.....	10
2. 日本語学校を卒業した外国人材が、直接就労する際の高いハードル.....	12
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	13
1. 賃金の向上	13
2. 就労時の生産性向上支援	13
3. 人権保護の強化.....	14
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.....	14
5. 生活面・教育面での支援	15
V. おわりに.....	16
本意見のまとめ	16
「外国人材とのあるべき共生社会」の実現に向けた、具体的検討の重要性	16

I. はじめに

本意見の趣旨と概要

少子・高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、わが国の労働力は、不足の一途を辿っている。特に、エッセンシャルワーカーの不足は日々深刻さを増しており、喫緊の課題として解決を急がなければならない。

例えば、「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 2040 年までに不足すると推定されている¹。

この人手不足が続くことは、人件費高騰による物価上昇を引き起こすだけでなく、長期にわたるデフレからの脱却、今後の日本経済を牽引する半導体などの成長産業への新規投資を進める際の障害となってしまう。

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に取り組むとしても、なお人手不足が予見される以上、エッセンシャル領域の業務を担う外国人材のより多くの活躍が急務である。

折しも、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」が成立した。本制度はより多くのエッセンシャル領域の外国人材の活躍を強化する制度であり、我々も大きな期待を寄せている。そして、本制度の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である。

有識者会議においては、制度設計(受入れ対象分野や人材育成機能の在り方、転籍要件など)を具体化する際に、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。そのため、本意見では、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た。

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を行った。

1. リクルートワークス研究所「未来予測 2040 -労働供給制約社会がやってくる-」より

なお、本意見では、目下エッセンシャル業務に従事する外国人材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した。

本意見におけるエッセンシャルワーカーの定義

本意見では、エッセンシャルワーカーを「国民の日常生活において必要不可欠なサービスの提供に従事する人材」と定義²している。

具体的に想定される業種としては、主に現行の技能実習制度や特定技能制度下で就労が認められている産業分野（代表例：建設、外食、飲食料品製造、介護など）における、特段の技術、技能、知識又は経験を要する、現場でのサービス提供業務（現業）である。

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

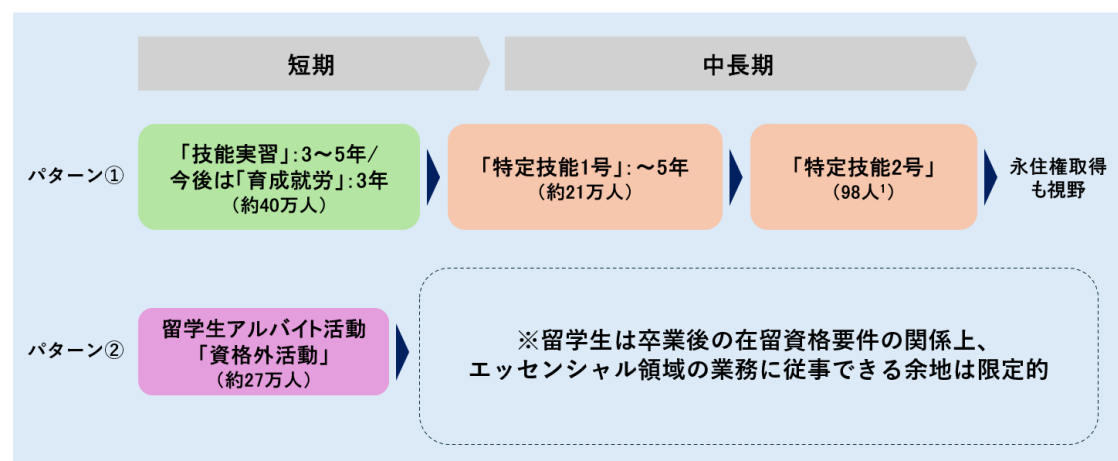
現行の在留資格制度では、エッセンシャル領域の業務に従事する外国人材は大きく2つのパターンに分類される。

パターン1は、「技能実習」（今後は「育成就労」）及び、それに続く「特定技能」の在留資格を有し、特定産業の特定職種における業務に従事する場合である。この中には、家族帯同が可能で在留資格の更新制限もなくなる特定技能2号へ移行し、定住・永住を希望する中長期就労のニーズもあれば、主に技能実習の期間（約3～5年）を目安に帰国し、習得したスキル・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あるなど多様³である。

一方、パターン2は、「留学」資格で在留している外国人材が、特定の条件⁴の下、「資格外活動」としてアルバイトに従事する場合である。この場合、一部の例外を除き卒業後にわが国で就労する際、在留資格を取得して従事できるエッセンシャル領域の業務が限定的であるため、エッセンシャル領域の業務は留学中の短期間しか従事できないことが想定される。

-
2. 厚生労働省は「2020 年度 雇用政策研究会報告書」において「国民の日常生活のために欠かすことのできない仕事を担うエッセンシャルワーカー」と示している。
 3. スーパーマーケットチェーンを展開する大手小売事業者で、技能実習と特定技能の在留資格を有する社員（1,221人）を対象にアンケートを実施し、30%が5年以内、55%が5～10年以内に帰国を希望という結果が得られた。
 4. 収入を伴う業務に従事するにあたって、1週間で計28時間以内にとどめるなどが条件。

図表1:本意見で定義する「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(経済同友会事務局作成)



※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

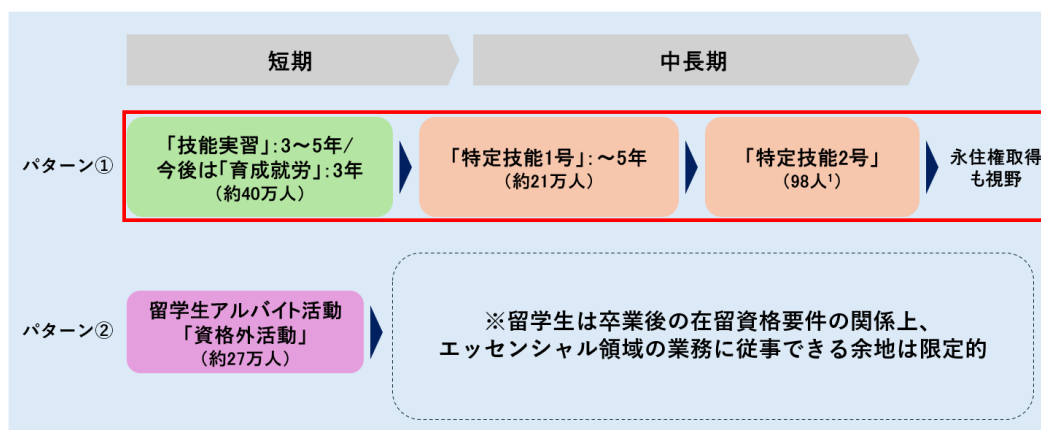
Ⅱ. 育成就労～特定技能制度に対する評価と課題及び、解決の方向性

技能実習制度は、主に発展途上国に対する技術移転を通じて、国際貢献を図る制度であったが、実態は人材不足を補うための制度として用いられ、人権侵害や法令違反が発生するなど、目的と実態の乖離が指摘されてきた。

それらの乖離を是正するべく、人材確保の手段であることを正面から受け止め、より多くの外国人材が活躍できるような就労環境を整備するために創設されたのが育成就労制度である。本制度は3年間の就労を通じた人材育成を経て、特定技能1・2号へと続く、中長期的就労を視野に入れたものとなっている。

本章では、上記の目的で構築されている育成就労制度の、現時点での枠組み及び、それに続く特定技能制度が、足元のエッセンシャルワークを担う外国人材の活躍拡大に有効なものであるかを評価し、実際に受入れる企業のニーズも踏まえながら、課題と解決の方向性を提示する。

図表2：本章で該当する外国人材の範囲（パターン1）



※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

1. 現場の就労ニーズに対する、従事可能業務の制約

評価と課題：

技能実習制度下では、従事が可能な職種・作業(令和6年 11 月時点で 91 職種 167 作業)が定められている。同様に特定技能制度下でも、従事が可能な分野・業務区分(令和6年9月時点で 16 分野 38 業務区分⁵⁾)が定められている。

一方で、従事が認められていない分野・業務区分(特定技能制度下)、職種・作

5. https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/pdf/240904-1.pdf より集計

業(技能実習制度下)も存在⁶しており、育成就労制度へ改正後も従事が認められなかった場合、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がある。

解決策(提言):

政府は、外国人材について、特段の技術、技能、知識又は経験が求められない業務に従事することを原則認めていない⁷。しかし、現状そのような業務の中にも、就労現場から見た際に、一定の技術・技能、知識・経験が求められる業務が存在する⁸。また、必ずしも特段の技術、技能、知識又は経験が求められない業務であっても、主たる業務に付随しており、当該外国人材1人で一連の業務フローを実行できないことで就労現場全体の業務効率性を下げってしまう場合⁹が存在する。

そこでエッセンシャル領域における人手不足を解消する観点及び、当該外国人材の効果的な育成を促進する観点から、政府は、各業界の申し出を踏まえ、育成就労の在留資格を有する外国人材が従事可能な業務を拡大するなど、不断の見直しを行うべきである。

なお、各業界は、育成就労の在留資格を有する外国人材に求められている、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を前提として、追加で従事可能とする業務について、その妥当性や背景(特に当該業務の技術、技能、知識又は経験などの必要性、主たる業務を中心とした一連の業務フローとの不可分性など)を明確にすべきである。

2. 家族帯同可能・永住権取得ハードルの高さ

評価と課題:

技能実習制度から育成就労制度へ改正後も、家族帯同が認められ、永住権取得の道が拓かれる¹⁰には、特定技能2号の取得が必要であり、入国から8~10年

-
6. 例えば、小売業における接客や棚卸し、物流業における荷物の積載や仕分けなど。
 7. 平成30年11月13日の第197回衆議院本会議にて、安倍総理(当時)は「政府としては、引き続き、例えば、法務省が例に挙げるような特段の技術、技能、知識又は経験を必要としない労働に従事する活動を行う外国人を受け入れる政策については、これをとることは考えておりません。」と発言。
 8. 例えば、物流業における荷物の積載などは、現状技能実習や特定技能制度下では認められていない。しかし、荷物の特徴に合わせて、適切なパレットパターンで積み付けを通じて、最大限のトラックなどへの積載を効率的に実現するためには、一定期間の経験や知識を要する。
 9. 例えば、スーパーマーケットでは、現在飲食料品製造業の一環として、バックヤードでの惣菜製造などの業務は、現状の技能実習や特定技能制度下で認められている。一方で製造した惣菜などを店頭に陳列や棚卸をすることや、陳列時の接客などの、店頭業務は認められていない。しかし、これら一連の業務を切り分けることは、店舗全体のオペレーションを考えた際、効率的と言えない場合も多い。
 10. 永住権取得に原則必要な、「引き続き10年以上の本邦在留」の通算に含まれることを示す。

程度を要する。また管理職としての技能と、それに伴う日本語力も求められる¹¹ため、取得ハードルが高い。

わが国へ定住を目指す外国人材にとって、このハードルは人生の予見性を下げ、特定技能1号の終了後に帰国・他国へ流出する懸念がある。

また現場レベルで優秀かつ、国内人材であれば今後も現場エキスパートとして活躍が見込まれる人材でも、特定技能2号に移行できずに帰国してしまうことは、雇用する企業にとっても損失である。

解決策(提言):

特定技能2号に移行するための評価試験について、従来の管理職業務の従事を想定した試験に加え、現場エキスパート用の2種類を用意することで、特定技能2号への移行を目指す外国人材を増やすべきである。

一方、日本語要件については、その後の定住・永住を見越し、これまで通り、特定技能2号の取得に必要なレベルを要件とする。

3. 育成の実効性低下

評価と課題:

技能実習制度では、1～3号まで実習段階が存在し、各段階修了時に、評価試験を行い、原則合格後に次の区分へ移行する¹²。また特定技能1号に移行する際、良好に修了したとみなされた場合¹³は、特定技能1号に移行するための評価試験が免除される。

一方、育成就労制度では、技能実習1～3号が1つにまとめられ、3年間の育成期間を経て、特定技能1号の評価試験に合格する必要がある。しかし、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に帰国する事態が続き、後に続く外国人材がわが国での就労を躊躇する恐れがある。

-
11. 日本語能力試験 N3 以上が必要。同レベルの目安は、読む力としては「日常的话题について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる、日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる」レベルで、聞く力としては「日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる」レベルとされる。
 12. 技能実習3号への移行は任意。そのため技能実習制度では在留期間が3～5年となっている。
 13. 技能実習2号期間を修了し技能評価試験等に合格、もしくは合格していなくとも、実習中の出勤状況や技能等の修得状況、生活態度等を記載した評価調書(就労先作成)を踏まえ、良好に修了したと認められる場合。

解決策(提言):

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を、第三者機関が中間評価するべきである。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などの罰則を課すべきである。

4. 入管法制と労働法制における、転籍制約の不一致

評価と課題:

技能実習制度では、当該期間中の転籍は、受入れ先の企業が倒産した場合など、やむを得ない事情に限定されており、原則認められていなかった。一方で、育成就労制度では、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などに、本人意思での転籍が可能となる。しかし2年間雇用の拘束を認めた場合、最大1年間までの拘束を認める、労働法制上の有期雇用契約に関する規定¹⁴と平仄が合わない。

中長期的就労を想定する外国人材にとって、分野によって厳しい拘束期間が存在することは、わが国での就労を躊躇する懸念がある。

解決策(提言):

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、産業分野・業務区分の例外なく1年までにすべきである。雇用契約書内にもその旨の明記を義務付けるべきである。

5. 入国までに外国人材が支払う高額な手数料

評価と課題:

技能実習制度では、入国する際に、多額の手数料を支払っているケース¹⁵があり、手数料を支払うために負った借金返済のため、より待遇の良い企業へ無断転

14. 労働基準法 137 条より、「期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成十五年法律第百四号）附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。」

15. 出入国在留管理庁「技能実習生の支払い費用に関する実態調査について」では、来日前に母国の送出機関又は仲介者（送出機関以外）に支払った費用の総額の平均値は約 54 万円。来日前、母国で借金をした技能実習生は全体の約 55%。平均額は同じく約 54 万円となっている。

籍を図るなど、失踪¹⁶の要因 となっている。

背景の一つに、外国人材の受入れ調整や、手続き・実習計画策定の支援などの業務を行う監理団体が、現地の送り出し機関に、受入れに協力する見返りとして、キックバックを要求する場合があります¹⁷、その分外国人材の支払う手数料に上乘せられている事例がある。

一方、育成就労制度では、送り出し国との二国間協定を結び、送り出し機関へ支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入などを通じて、外国人材の保護と送り出しの適正化を図るとしている。

解決策(提言):

政府は現状の計画通り、送り出し国との二国間協定締結を迅速に進め、外国人材が入国までにかかった費用の透明化を、各国の送り出し機関に義務付けるべき。また、各送り出し国の事情を勘案しながら、入国までの目安費用を示すことで、育成就労制度の監督機関となる外国人育成就労機構が、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るべきである。

加えて、外国人材の負担軽減を促す目的で、手数料を代わりに負担した受入れ企業を表彰するなど、認定制度も構築すべきである。

6. (補題)わが国で短期就労を希望する外国人材の存在

評価と課題:

育成就労制度はこれまで述べてきた通り、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(含、日本語能力)を念頭に、官民の育成体制強化を期待した制度である。

しかし外国人材の中には、主に技能実習の期間(約3～5年)を目安に帰国し、習得したスキル・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する。

16. 同じく出入国在留管理庁の2023年の調査では、日本に滞在する技能実習生数の内、失踪者の数が合計9,753人と過去最大。特に平均約70万円の手数料を支払っているベトナム国籍の外国人材の失踪率は2.1%で5,481人。

17. 三菱UFJリサーチコンサルティング「技能実習制度適正化に向けた調査研究事業 報告書」では、「ヒアリング調査において、いわゆるキックバック(送出機関から受け取る監理費以外の金銭)や過剰な接待を要求する監理団体が、少なからず存在することが確認された。ヒアリングを実施した送出機関によれば、キックバックの相場は1人あたり10～15万円で、金品以外にも、受入れ企業が現地で面接を実施する際に発生する宿泊代や移動費、飲食代などの経費を、送出機関側が全額負担するケースもある。(中略)」という報告がなされている。

解決策(提言):

育成就労制度が、上記のような短期就労を希望する外国人材に対しても門戸を閉ざすべきではないという観点から、そのような外国人材に対して、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。

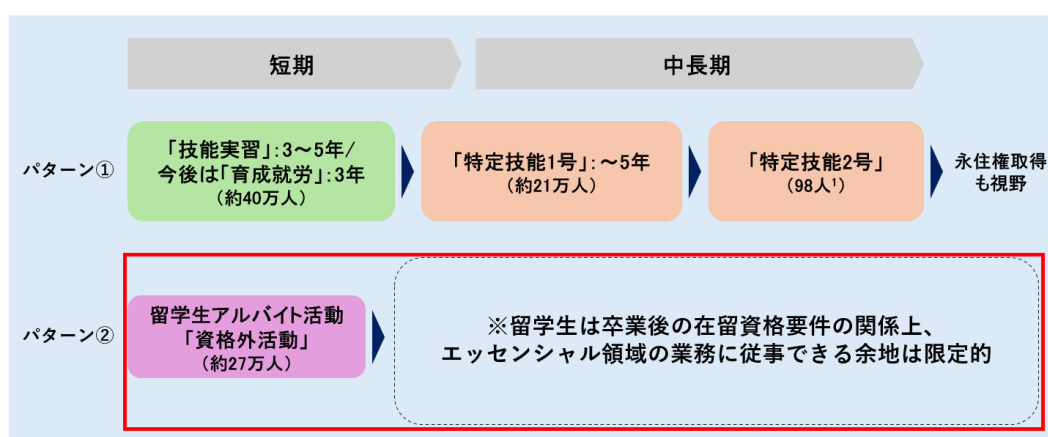
III. 留学生が卒業後にわが国で就労する際の、現行制度に対する評価と課題及び、解決の方向性

現在約 27 万人の留学生がアルバイトに従事しており¹⁸、卒業後もわが国での就労を望む留学生は多い¹⁹。しかし卒業後にわが国で就労する際、彼らの多くが取得する在留資格「技術・人文知識・国際業務」(以降、「技・人・国」)²⁰では、従事可能な業務に制約が存在し、企業にとって柔軟な人材配置が制約される懸念がある。

また日本語学校を卒業した学生は、高い日本語能力を有しても、現行の在留資格制度では、直接雇用できる道が限られている²¹。

上記の課題も踏まえ、エッセンシャル領域の業務に従事する人材の確保に際して、アルバイトに従事していた留学生を中心に、卒業後もわが国で活躍し続けてもらうための方策を示す。

図表3:本章で該当する外国人材の範囲(パターン2)



※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

18. 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (令和5年10月末時点)」より。
19. 内閣官房 令和4年11月16日「第6回教育未来創造会議ワーキング・グループ 配布資料3」より、日本での就職を希望する大学・大学院の留学生は約6割、専門学校等の外国人留学生は7割以上と高い一方、高等教育機関(大学・大学院・高専・短大・専門学校など)を卒業・修了後に国内就職する留学生は近年4割～5割程度と高い就職希望に対して一定の乖離が見られた。
20. 出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」では、留学生86%が卒業後、「留学」から「技・人・国」の在留資格へ移行していた。
21. 日本学生支援機構「令和4年度外国人留学生進路状況調査結果」では、日本語学校卒業生の内、国内就職は約10%にとどまる。約78%が日本の大学や専門学校などへ進学する。

1. 「技・人・国」の外国人材に対する、従事可能業務の制約

評価と課題：

「技・人・国」の在留資格では、従事可能な業務に制約が存在²²し、企業にとって、柔軟な人材配置が制約される懸念がある。一方、「技・人・国」と同様の学歴要件などで、より幅広い業務の従事が可能な在留資格「特定活動 46 号」は、取得にあたって日本語要件が高く²³、本邦の高等教育機関出身に限定されているなど、ハードルが高い²⁴。

解決策(提言)：

Ⅱ章「1.現場の就労ニーズに対する、従事可能業務の制約」の解決策(提言)でも述べたように、政府は、外国人材について、特段の技術、技能、知識又は経験が求められない業務に従事することを原則認めていない。しかし、必ずしも特段の技術、技能、知識又は経験が求められない業務であっても、主たる業務に付随しており、当該外国人材1人で一連の業務フローを実行できないことで就労現場全体の業務効率性を下げてしまう場合が存在する。

そこでエッセンシャル領域における人手不足を解消する観点及び、当該外国人材の就労可能性を広げる観点から、政府は、各業界の申し出を踏まえ、「技・人・国」の在留資格を有する外国人材が従事可能な業務を拡大するなど、不断の見直しを行うべきである。

なお、各業界は、「技・人・国」の在留資格を有する外国人材に求められている、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る業務について、その妥当性や背景(特に主たる業務を中心とした一連の業務フローとの不可分性など)を明確にすべきである。

22. 「技・人・国」の在留資格に該当する活動は、「(中略) 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要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(中略)」と規定され、それ以外の活動(特段の技術又は知識を要しない業務や、反復訓練によって従事可能な業務を行う場合など)は、同等の技術、知識などを持つ日本人従業員が担っていたとしても、研修期間などを除き、「技・人・国」の外国人材の従事は原則認められていない。

23. 日本語能力試験で最も高いレベルである N1 等が求められる。

24. 令和 5 年末時点で本在留資格保有者は 958 人。

2. 日本語学校を卒業した外国人材が、直接就労する際の高いハードル

評価と課題:

留学生の約3割を占める日本語学校の学生(約9万人²⁵)は、「技・人・国」などの在留資格取得に必要な学歴要件には含まれず、高い日本語能力を有していても、卒業後に直接日本で就労できる道は限られている²⁶。

解決策(提言):

大卒などの学歴や特定技能の評価試験で求められる技能水準を持たない場合でも、日本語学校の卒業生が、卒業後に直接就労できる在留資格の付与を検討すべきである。ただし、彼らが就労先との関係の中で不利な立場に置かれまいよう、また日常生活も含めた安全性の観点から、一定の日本語要件を設けるべきである。

出入国在留管理庁 HP では、「大学、専門学校等へ進学する際は、日本語の授業を理解するため、N2以上の日本語能力が必要」という旨の見解を説明している。日本語学校卒業生を直接雇用する企業の期待値は、日本の高卒人材に近いと想定されるため、日本語要件は上記の説明にもある「日本語能力試験 N2 以上」相当とすることが一案である。

家族帯同は、配偶者・子弟を保護する観点から、一定の就労期間要件を課すべきである。例えば、同じタイミングで入国した外国人材が日本語学校卒業後、大学等の高等教育機関に進学し、「技・人・国」を取得したタイミングに合わせて、「早くとも2年以上」とすることが一案である。

25. 日本学生支援機構「令和5年度外国人留学生在籍状況調査」より。

26. 現状日本語学校卒業生が直接日本で就労する道は、母国で大卒等の学歴を持っている場合に「技・人・国」を取得するか、特定の技能を持っている場合に「特定技能」を取得する場合等、現実的な手段が限られる。

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

II 章で、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た。一方で、育成就労制度の施行に向けては、政府による制度設計だけでなく、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、育成就労制度の目的を理解し、制度の実効性を高めるための具体的なアクションを取るべきである。

そこで本章では、短期・中期的視点のそれぞれで、エッセンシャル領域の外国人材を受入れる企業が、自社のみならず業界全体も含めて果たすべき役割・責任について整理を行った。

なおこれらの役割と責任は、III 章で示した留学生が卒業後にわが国で就労する際に対象となる外国人材に対しても、同様に該当する役割と責任である。

【外国人材全体に対し、短期・中長期を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²⁷。国内外の人材に限らず、上記職種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である。特に同様の外国人材確保を強化している韓国は、現状製造業が大半だが、わが国と比べ高い給与水準を設定²⁸しており、参考にすべきである。

そして、賃上げに向けて、価格転嫁も同時に進めるべきである。特に大企業は取引先の価格転嫁に対応する努力は必須である。

2. 就労時の生産性向上支援

外国人材が円滑に業務を遂行するための支援も重要となる。例えば、多言語の業務マニュアル設置などが挙げられる。また現場で彼らの就労を支援する専属の外国人材の配置や、社内に専門部署を設置し、言語や文化の違いによる就労の不安や現場のトラブル解消に努めるべきである²⁹。またこれらの取り組みや姿

27. 厚生労働省「令和 5 年賃金構造基本統計調査」では、全国平均の賃金は約 318 万円に対し、運輸・郵便が約 294 万円、医療・福祉が約 298 万円、宿泊・飲食が約 260 万円となり、非正規社員では全国平均約 227 万円に対し、小売は 211 万円、運輸・郵便が約 221 万円、宿泊・飲食が約 197 万円と低い水準となっている。

28. 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングの調査では、2022 年の円換算で、韓国は低熟練労働者が（主に製造業）27 万円/月に対し、日本の技能実習が 21 万円/月、特定技能が 24 万円/月であった。

29. 国内大手物流事業者では、留学生のアルバイト業務をサポートするポジションを新卒採用枠として採用し、アルバイトの業務サポートや、業務上のルールやマナー等を教える役割を担っている。

勢の周知も重要であり、自社の HP などを通じて多言語で発信することも求められる。

3. 人権保護の強化

エッセンシャルワークを担う外国人材の増加に伴い、一層の意識付けが必要となるのが人権意識である。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」を示すべきである。大企業であれば統合報告書などにその姿勢を明記することを義務付けることが挙げられる。

また、業界及び、サプライチェーン全体で、悪質な事業者(受入れ企業・監理団体・送り出し機関など)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である。例えば、業界団体³⁰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、悪質な人権侵害行為の見られた企業との取引を見送るなどの取り組みが挙げられる。

更には、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である。例えば、独立行政法人国際協力機構(JICA)では、企業や自治体、弁護士などのステークホルダーと共同で、「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なども含め、人権デューデリジェンス(人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセス)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などを提供している。

【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

わが国での就労や定住の予見性を高めるため、育成就労を始めとする制度を通じて、中長期的かつ複線的なキャリアプランを提示すべきである。またその実現のための人事制度や育成体制を構築し、外国人材に対し発信することが重要である。例えば、育成就労で入国し、特定技能2号を目指す外国人材には、特定技能2号取得に必要なスキルを取得するための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である³¹。

30. 建設業界では、2019 年に業界組織「JAC（建設技能人材機構）」を立ち上げ、ゼネコン企業だけでなく施工請負事業者も参画の上、会員の会費を活用し、特定技能を対象に教育支援（日本語、各種専門資格）を行っている。教育以外にも特定技能評価試験の実施、無料職業紹介事業、外国人の適正就労監理業務、制度や受入れ事例の周知・普及を実施する等、建設分野における外国人材の適正かつ円滑な受入れを促進している。

31. 国内大手レストランチェーンを展開する外食事業者では、特定技能1号で採用した外国人材（当初は厨房の調理スタッフ）に対しては、入社後に特定技能2号までのキャリアプラン（厨房での料理長）を提示している。

留学生を新卒として採用する場合も同様に、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などのキャリアステップを提示すべきである。

5. 生活面・教育面での支援

就労面だけでなく生活面・教育面でも、受入れた外国人材に対する支援及び、投資を惜しむべきではない。例えば、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³²など、私生活もサポートすべきである。

教育面では、日本語・技能教材など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である。

福利厚生についても、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など、日本人従業員と同じように生活を進められるよう支援を行うことが望ましい。

32. 国内大手小売事業者では、外国人材の生活支援や就労支援を専属で行う人材（ベトナム国籍のため、ベトナム語が話せる）を雇用し、彼らのわが国で抱える課題解決に取り組んでいる。

V. おわりに

本意見のまとめ

本意見では、深刻化するエッセンシャルワーカーの不足を解決するため、育成就労制度とそれに続く特定技能制度を中心に、エッセンシャル領域の業務に従事する外国人材に関連する在留資格制度の課題と解決の方向性を示した。

育成就労制度の創設により、中長期的就労を想定している外国人材の確保には、一定の効果が見込まれる。一方、彼らには従事可能な分野・業務に一定の制約があることで、就労現場全体の業務効率性などを下げてしまい、結果的に本制度が目的とする人材確保を通じた、各企業の生産性向上を実現できない懸念がある。

そのため、育成就労制度を単に外国人材の数の拡大にとどめず、エッセンシャルワーク全体の生産性を高める観点から、各業界と協議の上、業界のニーズに応じて、彼らが従事できる業務の幅を継続的に拡大すべきである。併せて、本制度の目的が十分に果たされるよう、育成の実効性や転籍の自由などを担保することを求める。また、育成就労に続く特定技能制度においても、中長期的にわが国で就労するインセンティブを付与する観点から、家族帯同や永住権付与への道を複線化していくことが望ましい。

更には、実際に受入れる企業も、育成就労制度の施行に向けて、制度の目的が十分に貫徹されるよう、本意見で示した具体的な役割と責任を、個社・業界単位の両方で果たさなければならない。

有識者会議において、こうした観点から育成就労制度とそれに続く特定技能制度の基本方針や、分野別運用方針の策定などの施行に向けた具体的検討を行っていただきたい。

「外国人材とのあるべき共生社会」の実現に向けた、具体的検討の重要性

一方、中長期的な視点に立つと、今後わが国は、人口減少と一層のグローバル化の進展に直面する中、エッセンシャル領域だけでなく、多様な領域で活躍する外国人材の恒常的な増加³³を前提とした、経済活動及び社会活動が求められる。

その際には、異なる言語や文化的背景を持つ彼らと国民が、社会的な分断や

33. 独立行政法人国際協力機構（JICA）緒方貞子平和開発研究所の調査「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究に係る外国人労働需要予測の更新業務 最終報告書」では、外国人労働者の供給ポテンシャルは2030年に342万人、2040年に591万人と推計（2023年が204万人）されており、増加の一途をたどっている。

摩擦を起こさず、日本の社会的規範や慣習の下、「共に国を支える仲間」となることが重要である。単なる数量的な受け入れ拡大ではなく、日本のコミュニティや文化を維持しながら、外国人材の定住・永住の増加を図る「あるべき共生社会」の設計が必要である。

現在、政府は出入国在留管理庁を中心に、共生施策（「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」、「外国人との共生社会実現に向けたロードマップ」など）を推進している。しかし、今後は予算規模の拡大や施策の充実、国民的議論の促進も含めて、「あるべき共生社会」の実現に向けた課題に真正面から向き合う必要がある。

具体的には、外国人材受入れの大前提となる基本的な理念の検討、日本の社会的規範や慣習の周知に向けた政策方針と国・自治体・企業といった各ステークホルダーの役割、政策の検討・実施・検証を行う体制などを規定する「外国人基本法」や、外国人材の教育・社会保障・コミュニティ等に関する具体策などを検討する必要がある。

本会では、外国人材との「あるべき共生社会」の構築に向けて、これら論点について検討を深め、年度末頃を目途に提言を行う所存である。

以上

2025年1月

外国人材の活躍促進PT

(敬称略)

代表幹事

新 浪 剛 史
座長

(サントリーホールディングス 取締役社長)

長 尾 裕
委員

(ヤマトホールディングス 取締役社長 社長執行役員)

岩 井 睦 雄

(日本たばこ産業 取締役会長)

岩 崎 高 治

(ライフコーポレーション 取締役社長執行役員)

奥 村 洋 治

(フジタ 取締役社長)

加 茂 正 治

(マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパン シニアアドバイザー)

菊 地 唯 夫

(ロイヤルホールディングス 取締役会長)

清 水 謙

(WD I 取締役社長)

本 田 博 人

(日本キャタピラー 代表職務執行者 社長・CEO)

松 江 英 夫

(デロイト トーマツ グループ 執行役)

水 留 浩 一

(FOOD & LIFE COMPANIES 取締役特別顧問)

峰 岸 真 澄

(リクルートホールディングス 取締役会長 兼 取締役会議長)

毛 呂 准 子

(商船三井 取締役)

安 田 結 子

(ボードアドバイザーズ 取締役副社長)

吉 田 浩一郎

(クラウドワークス 取締役社長CEO)

以上15名

事務局

菅 原 晶 子

(経済同友会 常務理事)

藤 井 大 樹

(経済同友会 政策調査部 部長)

森 裕 大 朗

(経済同友会 政策調査部 マネジャー)