

外国人材の活躍促進PT 提言
目指すべき外国人材との共生社会とステークホルダーの果たすべき役割
～外国人材の人口1割時代に向けて～
概要版

2025年5月8日(木)
公益社団法人 経済同友会

I. はじめに：課題認識（労働力不足の深刻化に伴うエッセンシャル領域の外国人材活躍の重要性）

- 深刻化するエッセンシャル領域の労働力不足は、わが国の社会基盤の維持を困難にし、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
- 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加えて、エッセンシャル領域の外国人材のさらなる活躍促進が必要となる

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（労働力全体では2040年までに1,100万人の労働供給不足）を辿っており、特にエッセンシャル領域の人材は、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¹

エッセンシャル領域の人材不足が続くと…

- 物流、建設、介護、小売、外食など、国民の生活を支える社会インフラの維持すら困難
- 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エッセンシャル領域の外国人材^注のさらなる活躍促進が必要

注：本提言ではエッセンシャル領域の人材を「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」と定義している

（参考：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）

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

I. はじめに：わが国の外国人政策の特徴と現在地・今後起こり得るリスクと「共生社会」構築の重要性

- 日本の外国人材政策は、特にエッセンシャル領域において、就労を前提に入国し、入国後も継続的にスキルを高める制度設計である。そのため、外国人材にとって魅力があり、受け入れ状況も悲観的ではない
- しかし今後は、加速度的な労働力不足への対応として、さらに受け入れが拡大するため、地域社会では言語や文化等の違いによる摩擦や分断のリスクが高まる懸念がある
- こうした課題に対応するには、外国人材を単なる労働力ではなく「共に社会を支える仲間」として位置づけ、共生社会の実現を目指す視点が不可欠である

わが国の外国人政策の特徴と現在地

- 日本の外国人政策は就労が前提で、エッセンシャル領域では技能実習制度(今後は育成就労)や特定技能制度等を通じて、入国後のスキル向上を図る・支援する制度設計である
- 一定の条件を満たせば、技能実習で入国した場合でも、スキルを向上させ、特定技能2号などを取得した場合、永住への道も開かれている
- その結果、日本の就労目的の外国人受け入れ数はOECD加盟国中5位(2018年)であり、状況は悲観的ではない

今後懸念されるリスクと「共生社会」構築の重要性

- 今後はこれまで以上に労働力不足は深刻に…
 - GDP成長率1.24%、過去最大の資本ストックを基準に計算も、2040年には688万人の需要に対し、外国人材の供給は591万と97万人の需給ギャップ(同様に2030年の需給ギャップは77万人のため拡大)¹
- 更なる外国人材の活躍は不可欠…
 - 2070年頃に国内の外国人人口は全体の1割まで及ぶ可能性²も
- 各地域で言語や文化等の違う外国人材の増加は社会的な分断や摩擦が生じるリスクも高まることが懸念
- このような状況を防ぐためには、外国人材を単なる労働力として管理するのではなく、共に社会を支える仲間と位置づけ、共に社会を形成するという視点に立った「外国人材との共生社会」の構築が不可欠

1. (独法)国際協力機構緒方貞子平和開発研究所「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」(2024年)

2. 国立社会保障・人口問題研究所調査(2023年)

I. はじめに：現状の共生政策と現場の課題を踏まえた提言の視点

- 政府は出入国在留管理庁を中心に、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」や「共生社会実現に向けたロードマップ」などを推進し、外国人材との共生社会の実現を目指している
- しかし、実行を担う自治体等では医療・保育・教育などの現場で急増する外国人のニーズに対応できず、支援リソースの逼迫している。このままでは社会全体の安定性が損なわれかねない
- 今後、外国人が総人口の1割を占める可能性を踏まえ、特にエッセンシャル領域の外国人材のさらなる活躍に焦点を当て、共生社会の定義と構成要素を示すとともに、各ステークホルダーが果たすべき役割と具体策を提示する

現状の共生政策

- 政府は2018年以降、外国人材との共生社会の実現に向けて、「外国人との共生社会実現に向けたロードマップ」や、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(令和6年時点で218施策)など、各種共生施策を推進している
- 施策実行の最前線となる自治体や企業に対し、積極的な協力体制構築の呼びかけと、構築にあたって補助金を含めた各種支援

※国立社会保障・人口問題研究所の調査（2023年）では、2067年に外国人人口は全体の約1割（870万人）に及ぶとしているが、足元の在留外国人数は過去3年で308万人から377万人（2024年末）と増加し、さらに早くに達する可能性も…

現場の課題と提言の視点

- 医療・保育・教育などの現場を担う自治体では、急増する外国人材の多様なニーズに十分対応できず、支援リソースは逼迫している。このままでは持続可能な支援確保が困難となり、行政運営の安定性にも影響を及ぼしかねない
 - 川崎市では、市立小中学校における外国籍児童生徒数が9年間で3.2倍（2014～2023年）、日本語指導が必要な児童は7年間で3.5倍（2015～2022年）に増加、教育支援体制が急速な変化に追いつかず
- 提言の視点：特にエッセンシャル領域の外国人材のさらなる活躍に焦点を当て、共生社会構築に際しての課題と解決の方向性を示す（以下提言項目）
 - 目指すべき「外国人材との共生社会」の定義と構成要素
 - 国・自治体・企業等のステークホルダーが果たすべき役割・施策
 - さらにその実効性を高めるための国の体制整備策

Ⅱ. 目指すべき「外国人材との共生社会」の定義・構成要素

定義

1. 相互尊重と公平な社会の実現

- 外国人材を「共に国を支える仲間」と位置づけ、日本国民と外国人材が互いの文化や価値観を尊重し合う社会を形成する。その上で、国籍や出身に関係なく、能力や意欲を正當に評価し、公平な機会を確保する

2. 自助を前提とした包摂的な支援と活躍の促進

- 中長期的に活躍する意思と向上心を持つ外国人材に対し、生活・教育・就労スキル向上の支援を国・自治体・企業等が連携して提供する。単なる受け入れ拡大ではなく、主体的な努力を前提とした支援を通じ、持続可能な社会参画を促進する

3. 安全と安心の確保

- 外国人材がわが国の法令や社会制度を正しく理解し、安心して生活・就労できるよう、適切な情報提供を行う。一方で、日本社会も安心して外国人材を受け入れられることができるよう、法や制度に反する行為には、日本国民と同様に公正に対処し、安全な共生社会を実現する

構成要素

- A) 日本国民と外国人材が互いの文化・価値観・生活習慣・マナーを尊重することができる社会を形成できている
- B) 国籍や出身による差別を許容せず、日本国民と外国人材の人権が公平に保護されている
- C) 外国人材が言語の壁を克服できるよう、実践的な日本語教育や多言語支援体制が整備されている
- D) 外国人材が中長期的にわが国の経済を支える存在となるため、本人やその家族(配偶者や子供など)に対する教育環境が充実している
- E) 外国人材が継続的に就労スキルを向上させ、キャリア形成を実現できるよう、職業訓練や資格取得支援が充実している
- F) 外国人材がわが国の社会制度・生活習慣・ルール・マナー等を正しく理解し、円滑に適応できるよう、適切な情報提供と環境整備が行われている
- G) 法や社会制度に反する行為については、日本国民と同様に公正かつ適正に対処され、社会の安全と安心が維持されている

Ⅲ. 優先的に取り組むべき施策：国による外国人材と家族への支援

施策の概要

1. 国による「共生支援プログラム」の構築と受講促進

- 外国人材が日本社会に円滑に適応できるよう、国が日本語・社会制度・文化・マナー等を体系的に学べるカリキュラムを策定。初級では日本語を学び、中級以降は日本語を使って社会制度等を学ぶ段階的構成をとる
- プログラムの修了後には、永住権取得や家族帯同の条件緩和といった優遇措置を講じる

2. 外国人子女が身に付けるべき日本語能力水準の規定と小・中学校教育の義務教育化

- 外国人子女には義務教育が適用されておらず、未就学のケースや、言語の壁によって学習機会が制限される懸念がある
- これを改善するため、国が最低限の日本語能力水準と教育指導要領を策定し、その上で義務教育を外国人子女にも適用し、その保護者にも就学義務を課すべき

施策によって期待される効果

外国人材の定着促進と社会適応の向上

- 日本語や社会制度・文化の学習機会を提供し、外国人材の早期適応と生活基盤の安定を支援する
- 永住権や家族帯同要件の緩和により、長期的な定着を促進し、共生社会の実現に貢献する

生産性向上と労働市場への貢献

- 日本語力と制度理解の向上により、入国初期の生活不安が軽減され、就労時の生産性向上につながる。また企業にとっても、外国人材の雇用促進と職場の円滑な運営が期待される

安定した学習環境の確保、進学・就職の選択肢拡大、社会的・経済的格差の縮小

- 統一的な日本語教育の導入や義務教育の適用により、授業への適応と安定した学習環境の整備を図る。結果として、進学や就職の選択肢が広がり、日本社会での活躍の場が増える
- 言語習得の遅れによる「ダブルリミテッド」のリスクを軽減し、教育を通じた自立支援により社会的・経済的格差の固定化、地域社会からの孤立を防ぐ

Ⅲ. 優先的に取り組むべき施策：日本人社員の外国人材への理解促進

施策の概要

3. 共生を推進する企業に対する国の認証制度

- 大企業には統合報告書などで、共生に関する方針と具体的な取組みの記載を推奨（以下記載例）
 - 差別を許さず公平に接する企業姿勢（例：外国人社員も企業内の内部通報制度が円滑に利用できる仕組みの整備など）
 - 多文化共生を支援する具体的な取組み（例：日本人社員による異文化理解促進プログラム、文化的背景の違いを共有し合うダイアログイベントなど）
- 「共生促進企業」認証制度の創設
 - 企業規模を問わず、外国人材との共生を推進する企業を認証対象とする
 - 認証取得企業には、政府や自治体の実施する事業への入札・応募時にインセンティブを付与するなど、共生の取組みを促進する環境を整備する

施策によって期待される効果

企業の共生促進の動機づけ

- 共生に関する具体的な活動を促すインセンティブとなり、企業の積極的な関与を促進する
- 統合報告書への記載推奨により、外国人材への取組みが企業のESG戦略の一環として定着する

外国人材と日本人社員の共存促進

- 外国人材と日本人社員の相互理解が深まり、職場における異文化間の摩擦を軽減する
- 日本企業全体で外国人材の受け入れと共生が進み、社会全体の包摂性が向上する

Ⅲ. 優先的に取り組むべき施策：企業による生活支援の責務

施策の概要

4. 企業による生活支援の強化

- 企業が外国人材の雇用を一時的な労働力確保にとどめず、長期的な定着と活躍を促す視点で、その家族も含めた生活支援を企業責務と位置付けるべき
 - ① 外国人材とその家族を対象に、日本の社会制度・文化・マナー等に関するセミナーの実施、社内相談窓口の設置などによる生活支援の強化
 - ② 本人同意のもと、自治体との連絡先情報の共有を行い、災害時や行政情報の迅速な伝達を可能にする情報連携体制の構築
 - ③ 家族を対象とした日本語・文化等の教室の提供
 - 特に中小企業や多拠点展開企業では、複数企業が自治体と連携し、合同で教室を設置し、費用は各社が人数に応じて分担
 - 大企業(グループ会社や協力会社含む)や業界団体による包括的な取組みも想定

施策によって期待される効果

外国人材と家族の日本社会への定着促進

- 日本の社会制度や文化、地域コミュニティ等に関する理解が深まり、外国人材と家族がより安心して生活できる環境が整う

自治体との協力による緊急対応力の向上

- 災害時や行政サービスの変更時に、自治体が外国人材へ迅速に情報提供できる体制を整えることで、外国人材と自治体の接点が増え、生活上のトラブルを未然に防ぐことが可能となる

外国人家族の社会参加促進

- 日本語・社会制度・文化・ルール・マナー等を学ぶ機会の提供により、家族が地域社会と関わるきっかけが増え、孤立を防ぐ
- 教室内での交流を通じて、外国人家族同士のコミュニティ形成が促進され、相互支援のネットワークが強化される

企業の生産性向上

- 外国人材が生活面での不安を軽減し、安定した環境で働くことが可能となることで、職場での定着率が向上し、労働生産性の向上に寄与する

Ⅲ. 優先的に取り組むべき施策：就労スキル向上・キャリア支援

施策の概要

5. 複線的なキャリアステップ形成と適切な人事・育成体制の構築と発信を促進

- ① 企業は、育成就労から特定技能2号取得までの道筋を含む複線的なキャリアパスを提示し、必要なスキルや日本語能力の向上を支援する育成体制・人事制度を整備する
- ② 大企業に対しては、外国人材への人的資本投資の内容を統合報告書に明記することを推奨し、育成やキャリア形成への取組みを透明化する
- ③ 政府は、企業や業界の要望を踏まえ、外国人材がより多様な業務に関われるよう、「技術・人文知識・国際業務」や「育成就労/特定技能」等の在留資格における従事可能な業務範囲を、現場実態に即して柔軟に見直す

施策によって期待される効果

外国人材の長期的なキャリア形成の促進

- ・ 企業が明確なキャリアパスとスキル形成計画を提示することで、外国人材が長期的な活躍をイメージしやすくなり、モチベーション向上と職場定着率の向上につながる

スキル習得と自立支援の強化

- ・ 継続的なスキルアップの機会が提供されることで、外国人材の自立を促進し、労働市場での価値を高める

業務効率の向上と外国人材の就労機会の拡大

- ・ 業務制約の見直しにより、企業の業務効率が改善し、外国人材の就労機会が拡大する

IV. 外国人政策の実効性担保に向けた施策

施策の概要

1. 「外国人材の活躍促進基本法」(基本法)を制定

- 共生社会構築に向け、ステークホルダーの役割を明確化し、必要な活動とコストを支える体制を規定する(以下主な規定内容)
 - 共生社会の定義と、その実現に向けた基本方針
 - 国・自治体・企業の役割、それに基づく財源措置
 - 共生政策推進にあたって関係省庁間の調整および政策の横断的な取りまとめを行う機能をもった、新たな組織の設置と推進体制を整備

2. 共生政策を統括する横串機能をもった組織の設置(事務局と戦略会議)

- 複数省庁にまたがる一貫した政策形成と、機動的かつ実効性ある政策実施を可能とする組織を政府内に設置する(以下主な組織の機能)
 - 共生社会構築の重要性に関する事実を発信し、国民・企業・自治体に対して日本の現状や将来の課題への理解を促進
 - 外国人材の活躍拡大に伴い顕在化する現行制度・政策との矛盾を解消するため、不断の見直しとその効果検証を指揮・管理
 - 政策の実行現場である自治体からのニーズを吸い上げ、政策に反映させるとともに、必要な財源措置を企図・実行

施策によって期待される効果

政策の実効性や機動力と一貫性が向上

- 自治体や企業などの現場も含めた、わが国全体で同じ方向性を持った政策推進体制が構築され、政策の実効性が向上する
- 政策の現場である、自治体のニーズをより反映させた政策が策定され、必要な財源措置も講じられることで、より実効性のある共生政策を実行できる