



**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～**

2025 年 5 月 8 日

公益社団法人 経済同友会

目次

I. はじめに	1
1. 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.....	1
2. わが国の外国人政策の特徴と現在地	1
3. 今後懸念されるリスクと「共生社会」構築の重要性.....	2
4. 現状の共生政策と現場の課題を踏まえた提言の視点	3
II. 目指すべき「外国人材との共生社会」の定義・構成要素.....	4
1. 定義.....	4
(1). 相互尊重と公平な社会の実現	4
(2). 自助を前提とした包摂的な支援と活躍の促進	4
(3). 安全と安心の確保	4
2. 構成要素と各要素が実現した際の具体的な場面例	5
3. 共生社会実現に向けた視点.....	6
(1). 実現に必要なコストの認識と戦略的投資の必要性.....	6
(2). 企業の重要性.....	7
III. 優先的に取り組むべき施策.....	8
1. 国による「共生支援プログラム」の構築と受講促進.....	8
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....	9
(1). 外国人子女の日本語能力水準の統一規定の策定.....	10
(2). 外国人子女への義務教育の適用	11
3. 共生を推進する企業に対する国の認証制度.....	12
(1). 大企業に対する情報開示の推奨	12
(2). 「共生促進企業」認証制度の創設	13
4. 企業による生活支援の強化	13
(1). 外国人材の生活支援強化	14
(2). 自治体-企業間の情報連携強化	15
(3). 家族の日本語教育等支援	15
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.....	16
(1). 複線的なキャリアパスの提示と育成体制の構築	17
(2). 企業の外国人材に対する人的資本投資の透明化.....	17
(3). 従事可能な業務の見直し.....	17
IV. 外国人政策の実効性担保に向けた施策	19
1. 「外国人材の活躍促進基本法」(基本法)の制定	19
2. 共生政策を統括する横串機能を持った組織の設置	19
V. おわりに	21

I. はじめに

1. 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

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たどっている。リクルートワークス研究所の分析では、2030 年までに約 341 万人、2040 年までに約 1,100 万人の労働供給が不足する¹とされており、喫緊の課題として解決を急がなければならない。

特に、エッセンシャルワーカー²の不足は日々深刻さを増している。同研究所の分析では、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³。

中長期的にエッセンシャルワーカーの不足が続くことは、わが国の社会基盤の維持を困難にし、人件費高騰による物価上昇を引き起こすだけでなく、今後の日本経済を牽引する成長産業への新規投資を進める際の障害となる。

働き方改革の推進、女性や高齢者の活躍、技術革新による生産性向上に取り組んだとしても、労働力不足の解決には十分とは言えないため、エッセンシャル領域を担う外国人材の一層の活躍促進は急務である。

2. わが国の外国人政策の特徴と現在地

わが国の外国人政策は就労を前提に設計されており、特にエッセンシャル領域の外国人材には、技能実習制度（今後⁴は育成就労制度）や特定技能制度を通じ、入国後のスキル向上支援が組み込まれている。この点に関して本会では本年 1 月に「新たに創設される育成就労制度の施行に向けた意見」⁵を発表し、育成やキャリアアップの実効性を高める工夫の重要性を指摘している。

また、技能実習や特定技能 1 号などの在留資格には在留期間に限りがあるも

-
1. リクルートワークス研究所「Works 未来予測 20XX」（労働供給・需要のシミュレーションは 2040 年まで）より
 2. 本提言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）。
 3. 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
 4. 2024 年度通常国会で成立し、3 年以内の施行が予定されている。
 5. <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/2024/250115.html>：本意見書では、育成やキャリアアップに加え、入国手続きに関する提言も行っている。例えば、送出国との二国間協定の迅速な締結や、入国までに要した費用の透明化を通じて、外国人材が送出国に支払う手数料が不当に高額とならない仕組みの導入を提案している。

の、一定期間スキルを向上させた場合には、特定技能 2 号などを通じて永住権取得の道が開かれる仕組みも整備されている。

その結果、エッセンシャル領域を含め、就労目的で日本に滞在する外国人材の受け入れ状況を比較すると、わが国は OECD 加盟国の中で 5 位 (2018 年、上位は米国、ドイツ、豪州、カナダ) となっており、必ずしも悲観すべき状況にはない。

3. 今後懸念されるリスクと「共生社会」構築の重要性

しかし、わが国の労働力不足は年々深刻化⁶しており、特にエッセンシャル領域での労働に従事する外国人材のさらなる増加⁷が見込まれる。将来的には、エッセンシャル領域の人材を含め、外国人材がわが国の総人口の約 1 割に達する可能性⁸があるが、その際には、各地域コミュニティで言語や文化的背景等の違いによる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される。

このような状況に対し、社会的な分断を防ぎ、安定した社会を実現するためには、外国人材を単なる労働力としてではなく、「共に社会を支える仲間」として位置づけ、ともに社会を形成していく視点が不可欠である。すなわち、「外国人材との共生社会」の構築に向けた取組みこそが、わが国の持続的な発展にとって重要な鍵となる。

また、目指すべき「外国人材との共生社会」の構築は、世界各国で深刻な労働力不足が進み、外国人材の受け入れが加速している現状を踏まえると、わが国が今後も魅力的な就労先として中長期的に「選ばれる国」であり続けるためにも重要である。

-
6. 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」(2024 年)では、2022 年にコロナ禍の中で 2030 年、2040 年の労働者需要を推計する調査を実施した。GDP 成長率を 1.24%とし、過去最大の資本ストック (DX 化等を最大限に行った) を基準に計算した結果、2040 年には 688 万人 (2030 年には 419 万人) の労働力が必要とされる見通しである。一方、将来の各国の一人当たり GDP 成長率や将来の各国の総人口を踏まえた、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、需給超過は 2030 年で 77 万人、2040 年で 97 万人と拡大している。
 7. 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめより、過去 10 年間 (平成 26 年～令和 6 年) で外国人労働者数 (特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く) 全体は 79 万人から 230 万人まで増加 (前年比では 25 万人増加)。その内、技能実習は 14 万人から 47 万人まで増加、特定技能は 2019 年の制度開始から、現在は 21 万人まで増加、技術・人文知識・国際業務は 10 万人 (当時は技術と人文知識・国際業務で分かれて集計のためそれらを合算) から 41 万人まで増加している。このように直近 10 年において外国人材は増加の一途を辿っている。
 8. 国立社会保障・人口問題研究所の調査「日本の将来推計人口」(2023 年)では、2070 年に国内の外国人人口は全体の 10.8%に及ぶとしている。一方で出入国在留管理庁の公表によれば、コロナ禍により一時減少していた在留外国人数は、足元の 2022 年末から 2024 年末にかけて回復基調を示し、2022 年末の約 308 万人から 2023 年末には約 340 万人、2024 年末には約 377 万人へと、増加の一途を辿っており、より早いタイミングでの 10%到達も想定され得る。

4. 現状の共生政策と現場の課題を踏まえた提言の視点

国は現在、出入国在留管理庁を中心に、外国人材との共生社会の実現に向けた「ビジョン」と「重点事項」を策定し、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」や「外国人との共生社会実現に向けたロードマップ」などの各種施策を推進⁹している。

しかし、これらの施策を実行する自治体では、医療、保育、教育といった現場において、急増する外国人材のニーズに十分対応できておらず、NPO 等との連携を踏まえても、リソースの逼迫が深刻化¹⁰している。現状のままでは、持続可能な支援の確保が困難となるのみならず、行政運営や社会全体の安定性にも影響を及ぼしかねない。

こうした状況と今後外国人材がわが国の総人口の1割を占める可能性を踏まえ、本提言では、今後さらに深刻化する労働力不足に伴い、活躍の重要性が高まるエッセンシャル領域の外国人材を念頭に、目指すべき共生社会の構築に向けて、その担い手である国・自治体・企業等のステークホルダーが共通の方向性を持てるよう、目指すべき「外国人材との共生社会」の定義と、施策検討の指針となる構成要素を策定する。さらに、各ステークホルダーが果たすべき役割と具体的な方策を示すことで、国全体で課題に対する共通認識を醸成し、実効性ある取組みの促進を図る契機としたい。

-
9. 外国人との共生社会実現に向けたロードマップでは、目指すべき外国人との共生社会のビジョンとして、「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」を掲げ、取り組むべき中長期的な課題として「1.円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組」・「2.外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化」・「3.ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援」・「4.共生社会の基盤整備に向けた取組」を掲げている（令和6年時点）。
 10. 神奈川県川崎市では、現状母子手帳は日本語以外では10カ国語に対応しているが、148カ国の住民（2024年12月時点）が存在するため、行政窓口での対応が課題の一つとされている。また教育現場では、9年間で外国籍の児童生徒数（市立の小中学校）が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）に増加するなど、急速な支援のニーズに対応できるかが課題の一つとされている。

II. 目指すべき「外国人材との共生社会」の定義・構成要素

外国人材に対して自国の文化や習慣の保持を認めず、一方的に同化を求める発想では、彼らが中長期的に定着し、活躍することは期待しがたい。

そのため、外国人材を「共に社会を支える仲間」として位置づけるべきであり、彼らに日本社会や経済の発展に貢献してもらうためには、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姿勢が不可欠である。その上で、中長期的に活躍する意欲を持つ外国人材には、生活・教育・就労スキル向上支援を国・自治体・企業等が連携して提供する体制を整える必要がある。

また、社会運営の基盤となる法令や社会制度について、外国人材が迅速かつ正確に理解できる環境を整備することが求められる。一方で、法や制度に反する行為には、国籍にかかわらず適正に対処し、社会の安全と安心を確保することが重要である。これにより、持続可能な共生社会が形成され、日本社会で外国人材と日本国民がともに発展していく基盤が築かれる。

上記を踏まえ、本章ではわが国の目指すべき「外国人材との共生社会」の定義を策定すると同時に、定義した共生社会を構成する要素と、各要素が実現した際の具体的な場面例を示す。

1. 定義

(1). 相互尊重と公平な社会の実現

外国人材を「共に社会を支える仲間」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。

2. 構成要素と各要素が実現した際の具体的な場面例

A～G) : 各構成要素

(1). 相互尊重と公平な社会の実現

- 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。

具体的な場面例

外国人材が働く職場では、日本のビジネスマナーや職場文化を学ぶ研修が実施される一方、日本人従業員も多文化共生に関する研修を受講し、互いの文化理解が促進されている。

- 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。

具体的な場面例

企業が国籍による差別を排除し、個人の能力や意欲を正当に評価することで、すべての人が公平に活躍できる環境が整備されている。

(2). 自助を前提とした包摂的な支援と活躍の促進

- 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。

具体的な場面例

企業が、外国人材の職場適応だけでなく、生活全般の円滑なコミュニケーションを支援するため、業種別の専門用語を含む包括的な日本語教育を、本人とその家族にも提供している。

- 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。

具体的な場面例

外国人児童・生徒が学校教育に適応し、将来的に安定した就労ができるよう、日本語学習支援や職業技能の習得、キャリア支援を充実させ、日本国民の子供と同等の教育機会が確保されている。

- 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。

具体的な場面例

各企業では、外国人材が管理職や専門職に昇進できるように、多様なキャリアパスの整備と、キャリアパスを実現するためのスキル形成を支援する体制が整備されている。

(3). 安全と安心の確保

- 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。

具体的な場面例

自治体よりも外国人材との接点が多い企業が中心となって、日本の職場文化・公共マナーに加え、社会保障制度や税制度などの社会制度への理解を深める機会を提供する。

- 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。

具体的な場面例

不法就労に対して適切な法執行を確保するとともに、その他の違法行為についても、日本国民と同様に、法的手続に基づき公平に対応する¹¹。

3. 共生社会実現に向けた視点

(1). 実現に必要なコストの認識と戦略的投資の必要性

共生社会の構築には、国・自治体・企業等が一体となり、外国人材に対する生活・教育・就労支援を包括的に推進する必要がある、それに伴う費用を適切に認識することが求められる。特に、エッセンシャル領域の外国人材を安価な労働力として捉える従来の認識を改め、持続可能な社会の形成に向けた投資として位置づける視点が不可欠である。

11. 刑罰等、日本国民にも同様に適用される法執行に加えて、永住権の取消しや国外への退去強制など外国籍に特有の法執行も含まれる。例えば、令和6年の通常国会にて改正された出入国管理及び難民認定法では、22条の4の在留資格（永住者）の取消し事由に、「故意に公租公課の支払をしないこと」（第8項）などが新設された。

外国人材の中長期的な社会参画は、社会基盤の維持や経済成長の促進に加え、社会保障制度の持続可能性向上にも資する。したがって、外国人材への支援にかかる費用を単なるコストではなく、わが国の社会・経済の安定と発展に向けた戦略的投資と捉える意識改革が求められる。これは国・自治体・企業のみならず、国民全体が共有すべき認識であり、共生社会の実現に向けた社会的合意の醸成が不可欠である。

(2). 企業の重要性

わが国の外国人材政策は、就労を前提に設計されており、特にエッセンシャル領域の外国人材には、技能実習制度（今後は育成就労制度）や特定技能制度を通じたスキル向上支援が組み込まれている。都市部の大企業を中心に就労環境の整備は進んでいるものの、就労以外の側面では、外国人材の増加に伴い、自治体や NPO 等だけの対応には限界がある。

このため、外国人材の活躍により労働力確保の恩恵を受ける企業は、共生社会の担い手としての役割を果たし、これまでは自治体や NPO 等が主導してきた生活支援や家族支援にも積極的に関与することが求められる。支援の形態は企業規模や業態に応じて異なるが、一企業単位にとどまらず、グループ会社、サプライチェーン、業界全体での協働が不可欠であり、多層的な支援体制を構築することで、外国人材の定着と持続可能な共生社会の実現を図るべきである。

III. 優先的に取り組むべき施策

1. 国による「共生支援プログラム」の構築と受講促進

施策の背景

外国人材が日本で中長期的に活躍し、安定した生活を送るためには、日本語や、社会制度・文化・ルール・マナー等の理解が不可欠である。これらの習得は、外国人材自身の生活基盤の安定だけでなく、日本社会との摩擦や分断を防ぎ、共生を促進する観点からも重要である。

施策の概要

外国人材が円滑に日本社会へ適応できるよう、国が「共生支援プログラム」を策定し、受講を促進する。

(プログラムの内容と構成)

日本語や、社会制度・文化・ルール・マナー等を体系的に学ぶカリキュラムを構築する。

設計としては、初級レベルで日本語を学び、中級以降では日本語を用いて社会制度や文化・ルール・マナー等を習得する段階的な構成とする。

形式は、対面・オンラインの両方で提供し、オンラインは複数人での受講形式を採用する。

受講は原則希望者の任意とするが、修了者には優遇措置を設けることで受講を促進する。

(プログラムの受講を促進する方策)

プログラムを修了した場合、永住権取得や家族帯同の要件等を優遇する。

例えば、現行制度では一部の在留資格（「高度専門職」等）を除き、永住権の申請には通算 10 年の在留が必要だが、本プログラムの全レベルを修了した場合（試験に合格する等）、申請資格を 5 年に短縮する。

技能実習や特定技能 1 号では家族帯同が認められないが、本プログラムの全レベルを修了した者には、特定技能 1 号の段階から家族帯同を許可し、永住権付与の在留年数の加算を開始することが考えられる。

(プログラムの具体的な実施方法)

国が指定した認定プログラム実施機関（現行の日本語教育機関など）で受講できるようにする。

プログラムの運営費用は国が負担し、認定プログラム実施機関に委託することで、外国人材の経済的負担を軽減する。

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・ルール・マナー等の体系的な習得機会を提供することで、外国人材がより円滑に日本社会へ適応できる。

その結果、生活基盤の安定が早期に実現し、外国人材の定着率が向上する。

また、永住権や家族帯同の要件緩和等を通じて、日本での中長期的な生活を希望する外国人材が社会に根付き、共生社会の実現に寄与する。

(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。

企業にとっても、共生しやすい環境が整うことで、外国人材の雇用促進と職場の円滑な運営が期待される。

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

施策の背景

日本の義務教育は、日本国民の子供については、その保護者に対し子供を就学させる義務を課しているが、外国籍の子供については適用されていない¹²。そのため、一部の外国人子女は日本の公教育を受けておらず、教育機会の確保が十分ではない。

12. 外国人保護者には学齢期の子供を就学させる義務はないが、外国人がその保護する子供を公立の義務教育諸学校に就学させることを希望する場合には、無償で受け入れており、教科書の無償給与や就学援助を含め、日本人と同一の教育を受ける機会を保障している。

また、日本語能力の不足により授業についていけない子供が多く、高校進学や就労の機会が制約されるケースも増えている¹³。特に、母国語と日本語の両方が十分に習得できない「ダブルリミテッド」に陥ることで、学習の遅れが深刻化し、結果的に所得格差や社会的格差の固定化につながる懸念がある¹⁴。

自治体では NPO 等とも連携し、外国人子女向けの日本語指導員の配置や補習クラスなどを設置し彼らへの支援を講じているが、外国人材の増加と多国籍化により支援リソースが逼迫している¹⁵。この状況を改善するため、国として統一的な教育水準と義務教育の適用を進める必要がある。また、これらの教育環境の整備には、一定の財政措置が必要であり、国はこれまで以上に補助金などを通じて、現場の自治体等を支援することが求められる。

施策の概要

外国人子女が日本の教育制度に適応し、将来の進学・就職の機会を確保できるよう、以下の施策を導入する。なお、施策の策定にあたっては、国や都道府県などの関係機関が、各教育現場の定量的な実態を的確に把握するよう努めるべきである。

(1). 外国人子女の日本語能力水準の統一規定の策定

国が外国人子女に求められる最低限の日本語能力水準（ナショナルミニマム）を設定し、学習指導要領を策定する。

-
13. 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」（令和 5 年度）では、日本語指導が必要と認定された児童生徒数は令和 5 年度で約 6.9 万人（日本国籍を有する児童生徒も含む）にのぼり、この数は過去 10 年間で約 2 倍に増加している。しかし、会話ができていても授業内容を十分に理解できない子供も多く、実際には指導が必要な児童生徒の数はさらに多いと考えられる。
 14. 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」（令和 5 年度）では、日本語指導が必要な中学生の高校進学率は 90.3%にとどまり、進学も就職もしない生徒の割合は 5.0%と高い。高校中退率は日本語指導が必要な高校生の中退率は 8.5%と高く、全高校生等平均（1.1%）よりも高い水準にある。高等教育進学率は日本語指導が必要な高校生の進学率は 46.6%にとどまり、全高校生等平均（75.0%）と比較して低い。また日本語指導が必要な高校生のうち、38.6%が非正規雇用就いており（全高校生等平均は 3.1%）、安定した職を得ることが難しい現状がある。
 15. 川崎市では、2020 年度から日本語指導初期支援員を配置し、母語を話せる支援員が日本語指導を行う体制を整えている（委託事業）。さらに、指導が必要な児童が 5 名以上在籍する学校には「国際教室」を設置し、専任教員を配置（令和 5 年末時点で 74 校）。5 名以下の学校では、日本語指導巡回非常勤講師による指導を実施するなど、支援体制の強化を進めている。しかし、外国人家庭が生活を安定させるにつれて、親が子供を日本に呼び寄せるケースが増加している一方で、ある程度の年齢になってから来日した子供は日本の学校や社会に適応しづらいという課題も生じている。さらに、国からの補助が十分ではなく、自治体が負担を強いられている現状があり、教育委員会の予算不足も深刻な問題となっている。

全国の公立・私立学校および、日本語教育機関において統一的な日本語教育を実施することで、地域差をなくし、教育の質を確保する。

統一的な日本語教育を実施する際には、各自治体の日本語指導員の増員および、研修強化を支援する必要がある、国は自治体への補助金支援を拡充し、日本語教育の質と規模の向上を図るべきである。

(2). 外国人子女への義務教育の適用

日本の義務教育課程を外国人子女にも適用し、外国人保護者にも子女の就学義務を課す。これにより、外国人子女が公教育の枠組みの中で安定した学習環境を確保できるようにする。

なお、「高度専門職」等、特定の在留資格を持つ外国人子女については、義務教育の適用対象外とし、家庭での教育選択の自由を認める。

施策によって期待される効果

(外国人子女の教育機会の確保)

統一的な日本語教育の導入により、外国人子女が日本語を効率的に習得し、授業についていける環境を整備する。

また、義務教育の適用により、外国人子女が安定した教育機会を享受できるようになる。

(進学・就職の選択肢の拡大)

高校や大学への進学、就職の選択肢が広がり、外国人子女が日本社会で活躍する機会が増加する。

(社会的・経済的格差の縮小)

「ダブルリミテッド」のリスクを低減し、外国人子女が十分な教育を受けられる環境を整備することで、社会的・経済的な格差の固定化を防ぐ。

また、日本語能力の向上により、外国人子女が地域社会に参加しやすくなり、孤立を防ぐ。

さらに、教育を通じた自立支援により、外国人子女が日本社会の一員として安定した生活を送ることができるようになる。

3. 共生を推進する企業に対する国の認証制度

施策の背景

日本社会における外国人材の定着には、彼らが日本の制度や文化を尊重し、日本語を学ぶ努力をするだけでなく、日本人側も外国人材の文化や生活習慣を理解・尊重する姿勢が求められる。

近年、大企業を中心に DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン) が重視されるようになり、多様な人材の受け入れが進んでいるが、外国人材に対する具体的な共生促進施策を実施する企業は限られており、さらなる拡大が求められる。

企業は就労環境の多言語対応のみならず、日本人社員が外国人材の文化を理解し、相互尊重の精神を醸成することが重要である。具体的には、外国人材とのダイアログ (対話) や、日本人社員に対して外国文化・習慣・宗教などの理解を促進する啓発活動などが有効である。その際に、企業がこうした取組みを継続的に実施するためのインセンティブが必要である。

施策の概要

外国人材との共生を積極的に推進する企業に対し、国が認証制度を設け、共生に資する取組みを評価・顕彰する。

(1). 大企業に対する情報開示の推奨

統合報告書に「外国人材との共生」に関する方針と具体的な取組みの記載を推奨する。

記載すべき取組みとしては、差別を許さず、国籍を問わずすべての人に対して公平に接するという企業姿勢と、それを体現する活動が考えられる。例えば、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が考えられる。

さらには、多文化共生を支援する取組みも記載すべきである。例えば、日本人社員に対する、外国人社員の文化・習慣・宗教などへの理解を深めるためのプログラムや、互いの文化や習慣などの相違から生じる悩みなどを話し合い、日本人社員・外国人社員双方が就労しやすい環境をつくるためのダイアログイベントなども考えられる¹⁶。

16. その他の取組み例としては、家族の介護や忌引きなどで母国へ一時的に帰国が必要になった際に、母国と日本との往復を考慮し、一定期間 (1~2 週間) の休暇を付与するなども考えられる。

(2). 「共生促進企業」認証制度の創設

規模を問わず、外国人材との共生を推進する企業を国が認証し、評価する。

具体的な認証基準は、上記「(1). 大企業に対する情報開示の推奨」で示した取り組み例の実施等が含まれる。

認証を取得した企業には、国・自治体の事業などへの入札や応募に対して、インセンティブを付与¹⁷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。また、統合報告書への記載推奨により、外国人材への取り組みが企業の ESG 戦略の一環として定着する。

(外国人社員と日本人社員の共存促進)

外国人社員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が軽減される。結果として、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。

4. 企業による生活支援の強化

施策の背景

日本で働く外国人材の増加が進む一方、彼らが日常生活に適応するための支援は十分とは言えない。就労環境だけでなく、社会制度の理解や生活習慣への適応が難しいことは、日本社会への定着を妨げる要因となっている。特に、以下の課題が指摘される。

17. 静岡県浜松市では、「浜松市外国人材活躍宣言事業所認定制度」を導入し、外国人材を雇用し、彼らが安心・安全に働くことができる就労環境づくりのほか、能力発揮・活躍促進・職域拡大に努めていることなど、約 60 項目の要件を満たした事業所を認定し、市の発注業務での優遇措置や、浜松市外国人材等日本語学習支援補助金の上限額引き上げなどのメリットを提供することで、外国人材の雇用環境整備を促している。

(社会制度・生活習慣の理解と情報取得の困難さ)

国や自治体は外国人向けに各種制度の多言語資料を提供している¹⁸が、日本語版とのニュアンスの違いや専門用語の難解さにより、正確な理解が困難となっている。

また、制度の基本は理解できても、個々のケースへの適用範囲が分かりにくく、不安を抱える外国人材は少なくない。また医療機関への受診や子女の進学など、社会生活面においても不安に直面するケースがある¹⁹。

生活習慣やマナーについても、基本情報を得ることは可能だが、実践的な適応には試行錯誤が必要であり、失敗を通じて学ぶ場面が多い。

この点については、自治体は転入時に外国人向けのガイドを提供するものの、その後の継続的な支援が不足している。例えば、災害時の緊急連絡などの情報伝達において、外国人材への十分な連絡体制が確立されていない。

(家族の日本語教育不足と社会的孤立)

外国人材の配偶者や未就学児は、日本社会での支援ネットワークが限られ、孤立しやすい。例えば、日本語能力の不足により、地域社会との関わりが希薄になり、情報格差が生じることで、さらに社会との接点を持ちにくくなる。

言語の壁や文化の違いが障害となり、外国人家族が地域に根付くことが難しく、結果的に外国人材本人の定着率や職場での安定性にも影響を与える。

施策の概要

企業は、外国人材の雇用を単なる労働力確保ではなく、中長期的な定着と活躍を促す視点で捉え、生活支援を企業の責務の一環と位置付けるべきである。そのために、自治体等と協力しながら、以下の取組みを推進する。

(1). 外国人材の生活支援強化

企業は、外国人材とその家族を対象に、日本の社会制度・文化・ルール・マナー・生活習慣等についてのセミナーを定期的を開催する。

また、社内に相談窓口を設置し、社会保障制度や税制度などの理解を促進す

-
18. 出入国在留管理庁は、在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるよう、必要な基礎的情報を取りまとめた「生活・就労ガイドブック」を掲載している (https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html)。
19. 出入国在留管理庁「在留外国人に対する基礎調査」では、病院で診療・治療を受けようとした際の困りごととして、「病院で症状を正確に伝えられなかった」が多く挙げられた（令和2年：24.1%、令和3年：21.8%、令和4年：15.6%でいずれも最多）。

るとともに、各制度の適用範囲について個別にサポートできる体制を整える。さらには、社会制度に関する情報を、外国人材が母国語で正しく理解できるよう、多言語対応の資料やサポートを充実させる。さらには、医療機関へ受診する際のサポート促進なども考えられる。

(2). 自治体-企業間の情報連携強化

企業は、本人の同意を得た上で、自治体と外国人材の連絡先を共有し、緊急時の情報伝達や地域ルール of 周知を円滑化する。

これにより、自治体が災害時や行政サービスの変更などの重要情報を、迅速かつ確実に外国人材へ届けることが可能となる。

(3). 家族の日本語教育等支援

企業は、外国人材の配偶者や子供を対象に、日本語や、社会制度・文化・ルール・マナー・生活習慣等を学べる教室²⁰を、福利厚生の一環として提供する。

(多拠点展開企業や中小企業による合同開催の場合)

サービス業など多拠点展開する企業や、社員規模の小さい中小企業においては、一社・事業所単独での教室設置が困難な場合がある。そのため、自治体と連携し、複数企業が合同で教室を設置する仕組みを構築する。その際、自治体が調整役を担い、企業間の協力を促進するとともに、費用は参加企業で分担し、一部を自治体や国の補助金で補う。

(グループ企業全体や業界全体での合同開催の場合)

上記の取組みに加えて、大企業についてはグループ会社や関連会社を含めた包括的な取組みも視野に入れるべきである。加えて業界団体²¹での同様の取組

-
20. 令和6年4月に「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」が施行され、日本語教育機関の認定制度と日本語教師の国家資格制度が設けられた。認定日本語教育機関は就労者だけでなく、生活者への日本語教育を行う機能を持ち、企業へ日本語教育サービスの提供が期待されている。今後認定日本語教育機関は順次増加する見込みであり、本施策の促進に際しては、企業は認定日本語教育機関との連携も選択肢となる。
21. 特定技能制度においては、特定産業分野ごとに所管省庁が協議会を設置し、構成員である受け入れ企業間の連携を強化している。これにより、各地域の事業者が必要とする特定技能外国人を円滑に受け入れられるよう、制度や情報の周知、法令遵守の啓発を行うとともに、地域ごとの労働力不足の状況を把握し、必要な対応を講じている。特定技能人材を受け入れる企業は、自身が該当する産業分野の協議会への加入が必須とされている。2024年の通常国会における育成就労制度の成立を受け、2025年より本制度に続く特定技能制度と合わせて、「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」が行われ、例えば工業製品製造業分野では、上記協議会の機能強化（例：会員事業者への情報提供や実態把握の強化）を進める動きが見られるなど、各業界全体で外国人材の受け入れ拡大に向けた様々な取組みが加速している。こうした動きが進む中で、産業分野ごとの在留資格の違いがあるものの、本提言で示した企業による外国人材（その家族を含む）への支援も、協議会の機能の一部として追加することも検討すべきである。

みも期待される。これにより、社員規模が小さく単独での設置が難しい中小企業においても、複数の選択肢のもとで外国人材の家族を支援できる仕組みの整備が可能となる。

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)

日本語や、社会制度・文化・ルール・マナー・生活習慣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。そして、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。

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

施策の背景

日本の外国人政策は就労を前提に設計されており、特にエッセンシャル領域では、技能実習や特定技能制度を通じたスキル向上支援が組み込まれている。昨年の通常国会で成立した「育成就労制度」は、技能実習制度に代わる制度として、中長期的な日本での活躍を想定し、企業により高度な日本語教育やスキル形成の責任を求めている。

外国人材が日本社会で中長期的に活躍し、共生を実現するためには、就労を通じてスキルを向上させ、その結果として待遇が改善され、最終的には家族を持つことを含めた自立につながる事が不可欠である。そのため、入国後に同じ職種

を継続するだけでなく、複線的なキャリアパスを描ける体制を産業界全体で整備することが重要である。

また、国はエッセンシャル領域の外国人材（例：育成就労、特定技能、技術・人文知識・国際業務等）について、特段の技術、技能、知識または経験を必要としない業務への従事を原則認めていない。しかし、必ずしも高度な技能が求められない業務であっても、主たる業務に付随する業務を担えないことで、就労現場全体の業務効率が低下するケースが存在する。この制約が、外国人材の就労機会を不必要に狭める懸念もある。

施策の概要

(1). 複線的なキャリアパスの提示と育成体制の構築

企業は、中長期的かつ複線的なキャリアプランを外国人材に提示すべきである。例えば、育成就労で入国した外国人材が特定技能 2 号を取得するまでのプロセスを明確化し、必要なスキルや業務経験、日本語能力向上のためのプランを示す。

その上で、複線的なキャリアプランを実現するため、企業の人事制度や育成体制を整備し、外国人材が適切な成長機会を得られる環境を整える。

(2). 企業の外国人材に対する人的資本投資の透明化

大企業（上場企業）に対し、外国人材に関する人的資本投資の状況を統合報告書に記載することを推奨する。具体的には外国人材の育成・キャリア形成に関する取組みを明示し、企業が積極的に投資しているかを可視化する。

(3). 従事可能な業務の見直し

各業界の申し出を踏まえ、国は、「技術・人文知識・国際業務」や「育成就労/特定技能」等の在留資格を有する外国人材が従事可能な業務範囲を拡大する。特に、付随業務の制約による業務効率の低下を防ぐため、現場の実態に即した見直しを不断に行う。

施策によって期待される効果

(外国人材の中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、外国人材が中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

施策の背景

現在、政府は法務省（主に出入国在留管理庁）を中心に、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（令和 6 年時点で 218 施策）および、「外国人との共生社会実現に向けたロードマップ」（同 104 施策）を策定し、共生施策を推進している。これらの施策に基づく具体的な取組は、自治体が現場で担っている。

今後、特にエッセンシャル領域において、さらなる外国人材の活躍が不可欠となる中、これまで本提言で挙げた施策も含め、共生政策の規模拡大と実効性強化が求められる。そのためにはこれまで以上に国・自治体・企業等、共生政策に携わるステークホルダーの役割の明確化と、役割を果たすための財政措置の強化が重要である。

政府内においても、共生政策は厚生労働省、経済産業省、総務省、文部科学省など複数省庁にまたがるため、政府全体での一貫した政策形成と、機動的な実施を可能とする体制構築が求められる。加えて、自治体による取組の実効性を高める観点から、現場のニーズを把握・反映し、自治体支援を行う役割を強化する必要がある。

施策の概要

1. 「外国人材の活躍促進基本法」（基本法）の制定

（基本法の概要）

目指すべき「外国人材との共生社会」の構築に向け、国・自治体・企業等の役割を明確化し、必要な活動とコストを支える体制を規定する基本法を策定する。

具体的には、「外国人材との共生社会」の定義と、その実現に向けた政策推進の基本方針や、国・自治体・企業等の役割分担と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の整備などを規定する。

2. 共生政策を統括する横串機能を持った組織の設置

（設置の概要）

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。

具体的には、関係省庁を横断した共生政策の企画・調整機能を担う事務局の設置や、年次の基本方針や重点政策事項を策定するため、「外国人材共生戦略会議」を設置する。会議のメンバーは関係閣僚、自治体関係者、産業界関係者、その他有識者で構成する。

(主な機能)

外国人材の活躍の重要性や共生社会構築の必要性について、統計や将来予測等のファクト²²に基づく情報発信を行い、国民・企業・自治体に対する理解促進を図る。

また、外国人材の活躍拡大に伴い顕在化する既存制度・政策との乖離²³を予防的に把握し、不断の見直しとその効果検証を指揮する。特に、現場である自治体からのニーズを丁寧に吸い上げ、政策に反映させるとともに、必要な財源措置を講じる。

22. 例えば、わが国の生産年齢人口の減少とそれに伴う労働力の需給ギャップや、需給ギャップが拡大し続けた場合にどの程度社会基盤の維持が困難になり得るかの将来予測、「はじめに」でも言及した、「わが国の外国人政策の特徴と現在地」などを明確に発信することが求められる。

23. 例えば、Ⅲ章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」で述べたように、外国人材の増加に伴ってその子女の数も増加の一途を辿っており、国の現行の補助金制度を活用した場合でも、自治体における外国人子女向け支援のリソースは逼迫している。現行の年金制度では、外国人が短期滞在後に出国する際、納付済み保険料に応じて脱退一時金を受け取ることができる。しかし近年、在留外国人の増加や滞在期間の長期化により、老後を日本で迎える可能性のある者も増えている。そうした中、出国時に一時金を受給し、再入国した場合、それまでの加入期間はリセットされ、年金の積立はゼロからの再開となる。このような現状は、わが国の年金財政にとっても、外国人材の経済的安定にとっても好ましいとは言えない。

V. おわりに

わが国の労働力不足、とりわけ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、このままでは物流・建設・介護・小売・外食等、国民の生活を支える社会インフラの維持すら困難となる。ひいては、わが国の経済成長に重大な障壁をもたらすことが懸念される。

この問題の解決には、働き方改革の推進、女性や高齢者の活躍、技術革新による生産性の向上といった国内リソースの最大活用に加え、エッセンシャル領域における外国人材の活躍を一層加速させることが急務である。

これまで、技能実習制度や特定技能制度等を通じて、エッセンシャル領域を担う外国人材の受け入れと支援は行われてきた。しかし、現在の労働力不足の深刻さを踏まえれば、従来とは比較にならない規模で、外国人材の受け入れと活躍が求められている。

一方で、外国人材の増加に伴い、地域社会において言語や文化等の違いから生じる摩擦や分断のリスクも高まっている。実際に一部の地域では、そうした兆候が表面化している状況にある。

I 章「はじめに」で述べたように、将来的には外国人材がわが国の総人口の約 1 割に達する (2070 年) との予測²⁴も存在する。さらに、近年の外国人材の増加傾向²⁵を考慮すれば、その将来は予測よりも早く到来する可能性もある。

本提言では、このような危機的な未来を回避するための具体的な方策として、外国人材の受け入れの急拡大と、それと不可分に関連する「共生社会」の実現に向けた道筋を示した。

具体的には、わが国が特にエッセンシャル領域の外国人材を受け入れる際のスタンス (就労を目的とした入国を前提としつつ、日本語やスキルの習得を通じて社会に溶け込み、経済と社会を支える存在として持続的に活躍することを支援) を念頭におきながら、外国人材と日本国民の双方がともに発展する未来の構築に必要な「共生社会」の定義とその構成要素を提示した。そして、その実現に向けて、国や自治体に加え、企業など各ステークホルダーが果たすべき役割についても具体的に示している。特に、企業が共生社会の構築という社会課題に取り組むこ

24. 再掲：国立社会保障・人口問題研究所の調査「日本の将来推計人口」(2023 年)では、2070 年に国内の外国人人口は全体の 10.8%に及ぶとしている。

25. 再掲：出入国在留管理庁の公表によれば、コロナ禍により一時減少していた在留外国人数は、2022 年末から 2024 年末にかけて回復基調を示し、2022 年末の約 308 万人から 2023 年末には約 340 万人、2024 年末には約 377 万人へと、増加の一途を辿っている。

とは、「共助資本主義」²⁶の理念にも通じるものである。

本提言を通じて、国や自治体といった行政機関にとどまらず、外国人材の活躍が直接的な利益をもたらす企業、そして外国人材との共生の当事者である一人ひとりの国民もまた、本課題および、その解決の方向性について共通認識を深めることが求められる。

そして、先述のような危機的な未来を回避するために、将来を見据えたバックキャストिंगの視点をもって、今こそ社会全体で実効性ある取組みを推進することが不可欠である。

以上

26. 経済同友会では、日本経済が活力を取り戻し、持続的成長を実現するモデルとして「共助資本主義」を提唱し、民間主導による成長と共助が両立した well-being の実現に向けて、成長だけではなく、ソーシャルセクターと連携し社会課題を解決する共助により、包摂ある社会をつくることを目指している。

2025年4月時点

2024年度外国人材の活躍促進PT

(敬称略)

代表幹事

新 浪 剛 史 (サントリーホールディングス 取締役会長)
座長

長 尾 裕 (ヤマトホールディングス 取締役社長 社長執行役員)
委員

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 (WDI 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)