

日本の「移民政策」の確立に向けた提言

～改正出入国管理法の施行を受けて～

2019年09月26日

Hello, Future!



提言の背景

● 日本には「移民政策」が存在しない

- ✓ 本年4月に外国人受け入れ拡大につながる改正出入国管理法が施行され、昨年12月には外国人の社会統合政策が初めてとりまとめられたところ。
- ✓ しかし、何を目指し、そのためにどのような外国人を、どのように受け入れていくかという、「移民政策」の基本方針が欠けており、制度に様々な歪みをもたらしている。

● 「外国人材」ではなく「移民」という認識が必要

- ✓ 「移民」の「外国人材」への置き換えが、「移民政策」の基本方針の不在を覆い隠している。
- ✓ 移民の定義は幅広く、議論が混乱する一因となっているが、国際的に一般的な定義※に基づけば、現在進められているのは移民受入れであり、「移民政策」として正面から議論すべき。

※ 「通常の居住地以外の国に移動し、少なくとも12か月間当該国に居住する人」（1997年、国連統計委員会への国連事務総長報告書）

● 移民受入れの意義と国際的な人材獲得競争を踏まえた「移民政策」が必要

- ✓ 移民がもたらす多様性はイノベーションの源泉となるほか、人口減少への対応という面からも重要。一方で、日本の国際的な地位が低下する中、国際的な人材獲得競争は激化。
- ✓ 移民受入れの意義を踏まえた戦略的な受入れの枠組みと、日本の魅力を高めていくための一連の施策を基礎づける、移民政策の基本方針を確立する必要がある。

提言の概要

- 出入国管理法の改正等を踏まえた今回の提言の構成は以下の通り。
 - 第1・2章：移民受入れの意義と課題（前回提言も踏まえた再整理）
 - 第3章：移民政策の基本方針（移民基本法）の必要性
基本方針を踏まえた社会統合政策、在留資格制度の設計見直し
 - 第4章：個別施策については重点項目に絞って指摘

第1章

移民受け入れの意義

第2章

移民受け入れの課題

出入国管理法改正を
踏まえた提言

第3章

移民政策の基本方針（移民基本法）

在留資格

社会統合施策

第4章

身分

専門・技術

留学

特定技能

特定活動

...

教育

医療

金融

住宅

...

目次

1. 移民受入れの意義	05
1-1. これまでの提言	06
1-2. 移民受入れの意義	07
2. 移民受入れにあたっての課題	11
1-1. 移民に選ばれる日本	12
1-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題	13
3. 移民政策の基本方針と制度設計	19
3-1. 官民双方の取り組みの必要性	20
3-2. 移民政策の基本方針	21
3-3. 在留資格の制度設計	25
3-4. 社会統合政策の制度設計	26
3-5. 政府による民間企業の取り組み支援	27
4. 個別施策	30
4-1. 在留資格	31
4-2. 社会統合政策	36

1. 移民受入れの意義

2. 移民受入れにあたっての課題

3. 移民政策の基本方針と制度設計

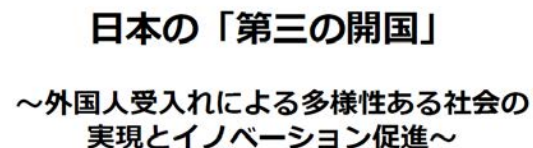
4. 個別施策

1-1. これまでの提言

- 2018年4月に公表した基本政策集「Japan Ahead 2」では、日本の目指すべき社会像として「イノベーション大国」を掲げ、移民政策を政策目標の3本柱のひとつとして位置づけ。
- 2018年10月には移民政策に関する具体的な提言「日本の第三の開国」を公表。



https://jane.or.jp/assets/img/pdf/Japan%20Ahead2_ALL.pdf



<https://jane.or.jp/app/wp-content/uploads/2018/10/ec34eefb0d8dcdcfce4c06e8ffae1021.pdf>

1-2. 移民受入れの意義

- 移民は、①イノベーションの源泉、②人手不足への対応、③生活者としての新たな需要、という観点から重要。

イノベーションの源泉



人口減少への対応

人手不足

新たな需要

- 移民は、高い起業マインドを通じた技術革新や新商品・サービス開発、海外需要取り込みなどにより、イノベーションの源泉となる（P8）。
- 移民は、補完的な労働力として、地域の産業基盤や顧客サービスの維持に貢献する（P9,10）。
 - ✓ 設備投資や業界再編といった構造改革を遅らせ、低コスト労働力としての移民依存をもたらす可能性には留意。
- 労働力の代替・補完としてはAI/ロボットの活用も期待されるが、移民は生活者として新たな需要も生み出す。

【参考】 1-2. 移民受入れの意義

-イノベーションの源泉-

- アップルを筆頭に、総収入上位30社（フォーチュン500, 2017年）のうち、15社が移民1世・2世によって設立されている。

Rank	Company Name	Foreign Status	Relevant Founder	Country of Origin
3	Apple	Child	Steve Jobs	Syria
9	AT&T	Immigrant	Alexander Graham Bell	Scotland
10	Ford Motor	Child	Henry Ford	Ireland
11	AmerisourceBergen	Immigrant	Lucien Brunswig	France
12	Amazon.com	Child	Jeff Bezos	Cuba
13	General Electric	Immigrant	Elihu Thomson, Thomas Edison (child)	England, Canada
14	Verizon Communications	Immigrant	Alexander Graham Bell	Scotland
16	Costco Wholesale	Child	Jeffrey Brotman	Canada
17	Walgreens Boots Alliance	Child	Charles R. Walgreen	Sweden
18	Kroger	Child	Bernard Kroger	Germany
21	JPMorgan Chase & Co.	Child	Anthony Drexel	Czech Republic
23	Home Depot	Child	Bernie Marcus	Russia
24	Boeing	Child	William E. Boeing	Germany, Austria
26	Bank of America Corp.	Child	Amadeo Giannini	Italy
27	Alphabet	Immigrant	Sergey Brin	Russia



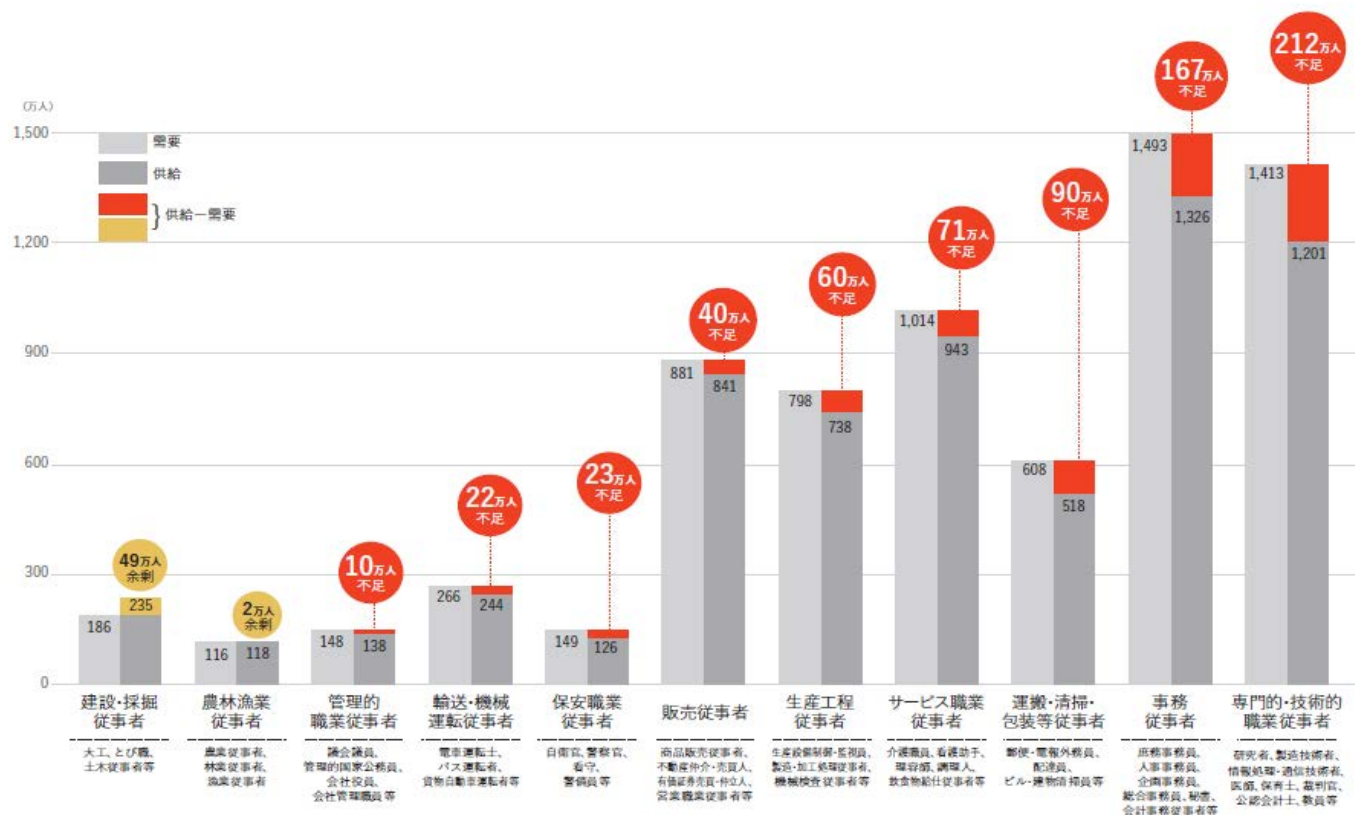
※網掛けは設立 25 年以内の企業

(出典) Immigrant Founders of the 2017 Fortune 500 (<http://startupsusa.org/fortune500/#data>)

【参考】 1-2. 移民政策の意義

-人口減少への対応①-

- パーソル総合研究所と中央大学の推計によれば、2030年には644万人の人手不足。
- 専門的・技術的職業従事者など、高度な人材が212万人不足。事務従事者、運輸・清掃・包装等従事者などそれらを支える人材も約400万人不足。



※2017年労働力調査より、産業別の職業別就業者数シェアを取得。前述の産業別の労働需要・供給に産業別・職業別就業者数シェアを乗じ、職業単位で合算して職業別労働需要・供給を算出。

【参考】 1-2. 移民政策の意義

-人口減少への対応②-

- 産業別では、サービス、医療・福祉、卸売・小売など、労働集約型の産業で人手不足が一層深刻になる見込み。



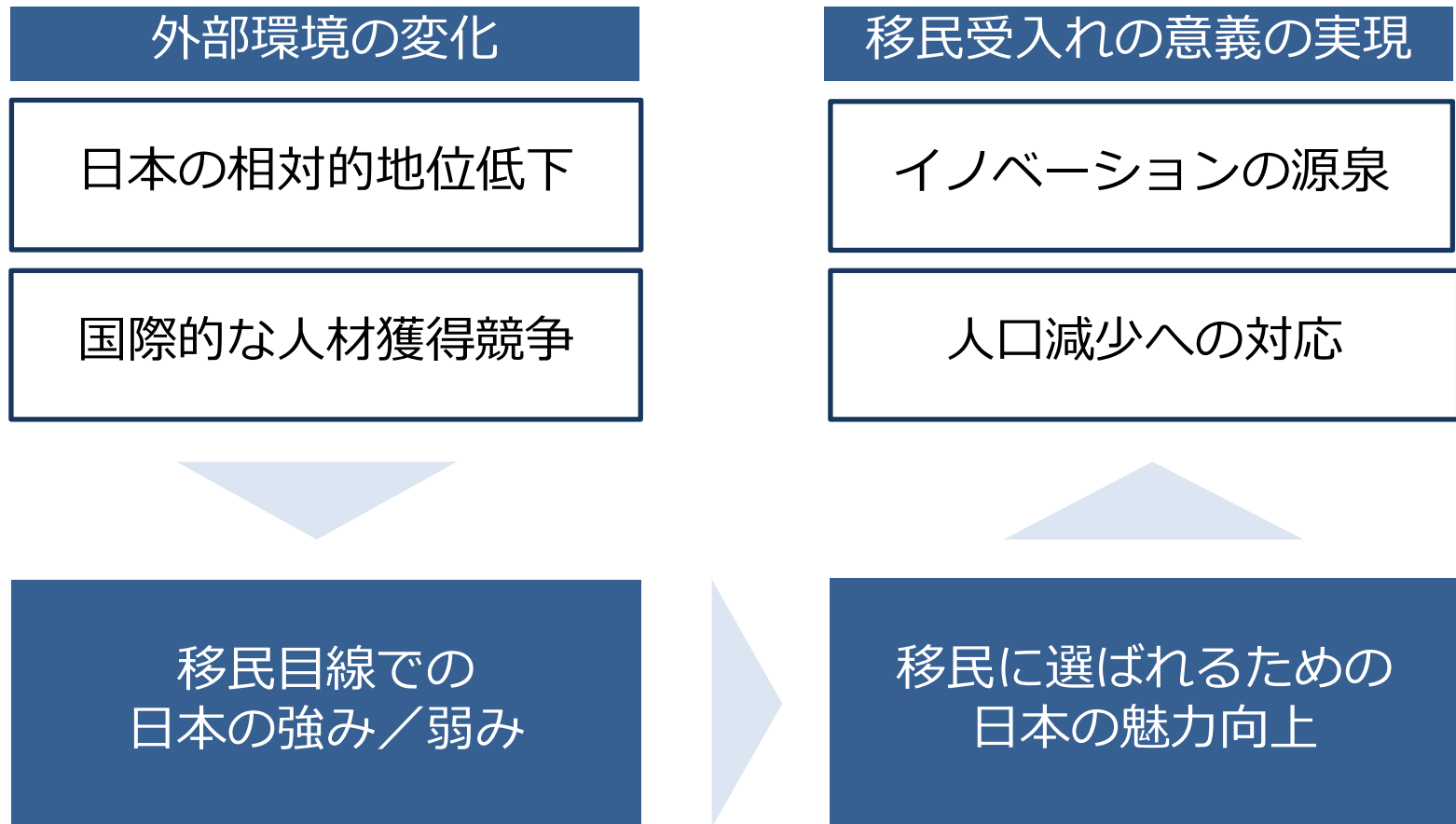
労働需要 日経センター「第44回 中期経済予測」における産業別実質国内生産額の2030年予測値から産業別のGDP予測値を計算。2010年以降の生産性向上ペースが2030年まで続いたと仮定し、GDPをその生産性で割って産業別の需要を算出。

労働供給 国民経済計算における2007年以降の産業別就業者数の増減ペースが2030年まで続いたと仮定し、産業別の就業者数シェアを算出。そのシェアを全体の労働供給に乗じて、産業別の労働供給を算出。

-
1. 移民受入れの意義
 2. 移民受入れにあたっての課題
 3. 移民政策の基本方針と制度設計
 4. 個別施策

2-1. 移民に選ばれる日本

- 日本の相対的な地位が低下する一方、優秀な人材の国際的な獲得競争は激化。
- 移民目線で日本の強み／弱みを認識し、「移民に選ばれる」ために日本の魅力を高めていく必要がある。



2-2. 国際的な人材獲得競争：日本の強み／弱み

強み

- 国としての総合的な魅力

治安の良さ、交通の便、ユニークな歴史・文化、豊かな四季、北から南まで多様性あふれる地域

- 就業後の実際の評価（P14）

実際に日本での就業経験のある者は、おしなべてポジティブな評価

※ 技能実習制度等で形成されたバッドレピュテーションの払拭には引き続き注力する必要

弱み

- 高度人材を引き付ける魅力（P15,16）

高度人材を引き付ける魅力度、特に「キャリアの発展性」で満足度が低い。

- 非高度人材の受入れ条件（P17）

高度人材以外でも、受入条件（給与、出発までの期間等）は他のアジア諸国に見劣り

- 閉鎖的な制度・慣習（P18）

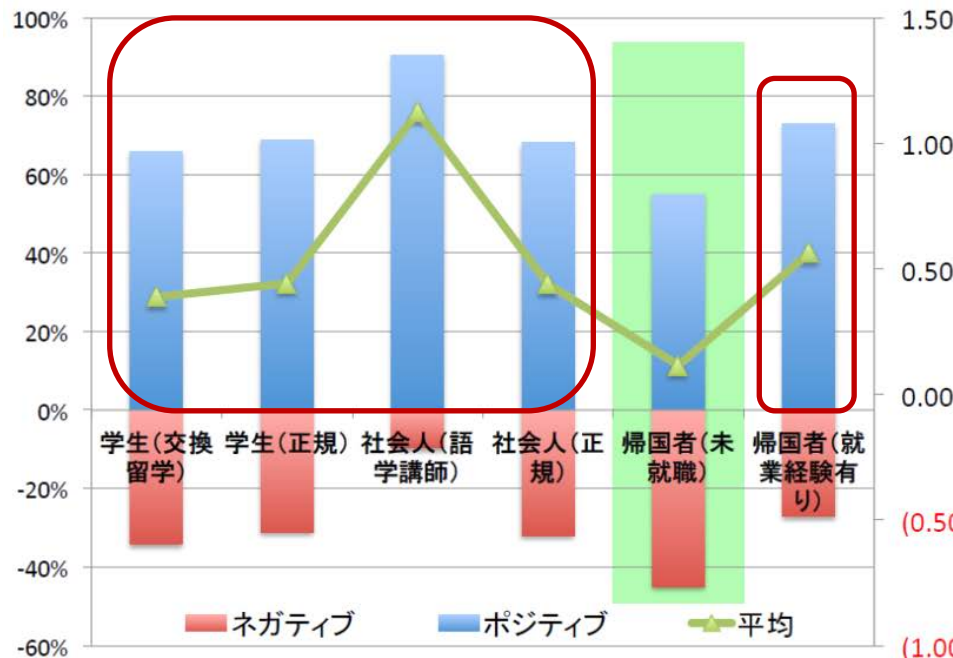
外国人に対して閉鎖的な制度・慣習など生活者としての外国人の視点から改善すべき点が多い

【参考】 2-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題

-就業後の実際の評価-

- 外国人留学生等に対し、日本での仕事を母国の友人に薦めるかを尋ねたところ、日本で就業せずに帰国した元留学生を除き、おしなべて高い評価。

母国の友人に日本での仕事を薦めるか？ ≡ 魅力度



「留学生」「社会人」「帰国者（社会人経験有り）」の間では、“日本で働くことの魅力度”について、大きな差は感じられなかった。しかし、**「帰国者（未就職）」は相対的に“魅力度”が低くなっている。**

※語学講師の多くは、(株)リンクジャパンキャリアでサポートする外国人材。

【参考】 2-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題

-高度人材を引き付ける魅力①-

- 日本は、「魅力」のうち「高度外国人材を引き付ける魅力」で63か国中50位、「魅力」全体で同28位、総合評価で同29位。
- スイスの国際経営開発研究所 (International Institute for Management Development) は、毎年、各国の人材競争力をランキング
- ランキングは、人材育成に振り向けられているリソースを測定する「投資・開発」、人材を引き付ける「魅力」、人材の質・量を測定する「準備」の3つの要素で評価

Overall Rank 2018		One Year Change	Overall Score 2018
1	Switzerland	-	100.00
2	Denmark	-	91.97
3	Norway	+ 4	86.37
4	Austria	-	86.10
5	Netherlands	+ 1	85.25
6	Canada	+ 5	84.50
7	Finland	- 2	83.00
8	Sweden	+ 1	82.45
9	Luxembourg	+ 1	81.63
10	Germany	- 2	81.11
11	Belgium	- 8	80.54
12	USA	+ 4	79.22
13	Singapore	-	78.66
14	Australia	+ 5	78.57
15	Cyprus	+ 2	77.34
16	Iceland	+ 2	77.21
17	Portugal	+ 7	76.76
18	Hong Kong SAR	- 6	76.62
19	Israel	+ 1	75.86
20	New Zealand	- 5	74.12
21	Ireland	- 7	73.93
22	Malaysia	+ 6	72.77
23	United Kingdom	- 2	72.63
24	Qatar	- 2	71.99
25	France	+ 2	70.85
26	UAE	- 1	70.38
27	Taiwan	- 4	68.28
28	Estonia	+ 1	67.92
29	Japan	+ 2	64.95
30	Slovenia	+ 7	64.69

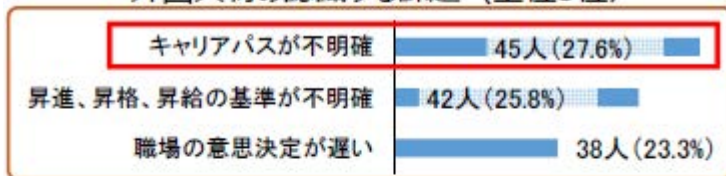
(出典) IMD World Competitiveness Center 「IMD World Talent Ranking 2018」 (<https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2018/>)

【参考】 2-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題

-高度人材を引き付ける魅力②-

- 就労環境の課題として、「キャリアパスが不明確」「キャリアの発展性が低い」といった点を挙げる意見が最も多い（特に高度人材）。
- キャリアパスの不透明性は、終身雇用、メンバーシップ型雇用を前提とした日本的雇用慣行にも起因。

外国人材の認識する課題（上位3位）



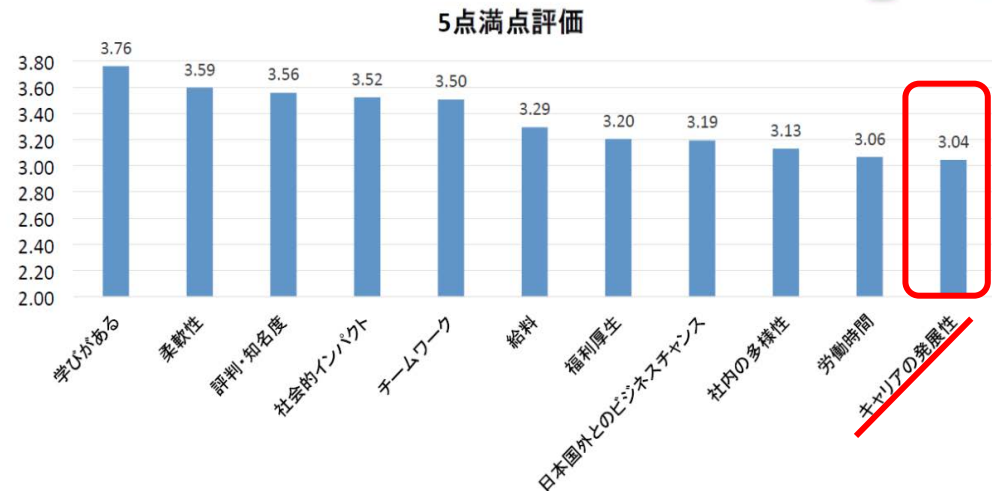
(注) 1 就労環境に課題があると認識する163人を対象とした。
2 複数の課題を挙げた者はそれぞれに計上した。

ヒアリングしたAさん



昇進、昇格等の基準やキャリアパスについて、これまで特に示されたことはありません。

日本企業への評価



【参考】 2-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題

-非高度人材の受入条件-

他国との受入条件比較(例：インドネシア人材)

給与だけではなく、雇用契約期間や、徴収金額、出発までにかかる時間総合的な条件で見ると、日本はアジアのほかの受入国と比較しても見劣りする

国	手取給与 (円)	食費負担 (円)	学習期間 (出発前)	徴収金 (円)	徴収金の 支払い	契約
香港 ◎	◎ 168,629	◎ (雇用主負担)	◎ 3-4ヶ月	○ 164,000	◎ 就労後の 給料天引き	◎ 延長可 (制限無)
シンガポール ◎	○ 87,034	◎ (雇用主負担)	◎ 3-4ヶ月	○ 135,300	◎ 就労後の 給料天引き	◎ 延長可 (制限無)
台湾 ○	○ 89,210	◎ (雇用主負担)	◎ 3-4ヶ月	○ 164,000	◎ 就労後の 給料天引き	○ 最大14年
マレーシア △	△ 54,396	◎ (雇用主負担)	◎ 2-3ヶ月	◎ 98,400	◎ 就労後の 給料天引き	◎ 延長可 (制限無)
日本 △	◎ 119,672	△ (自己負担)	△ 12ヶ月	△ 287,000	△ キャッシュ出国前	△ 3-5年

(注1)各項目を 条件：良 条件：中 条件：悪 の3段階で評価

出典：インドネシア現地の大手送出国A社の例

【参考】 2-2. 国際的な人材獲得競争と日本の課題

-閉鎖的な慣習・制度-

- 優秀な移民の受入れには、給与以外にも、家族にとっての安全（治安、医療福祉）、子の高度教育へのアクセス、国籍差別のない社会制度、などの充実が必要。
- しかし、HSBCが毎年公表する、海外に居住し働く人々の意見が反映された「住みやすい国ランキング（2019）」で、日本は30位。
 - ✓ 特に、「コミュニティの閉鎖性・定着しやすさ」のほか、「子供の友達作り・教育内容・学校制度」については特に低い評価。

Living

Japan

Score Rank

Overall

12.81



15

Quality of life

0.63



13

Physical & mental wellbeing

0.34



20

Fulfillment

0.36



18

Cultural, open and welcoming communities

0.21



26

Political stability

0.50



6

Ease of settling in

0.10



32

Little Expats

Japan

Score Rank

Overall

-2.49



33

Making friends

-0.08



32

Learning

-0.09



33

Schooling

-0.03



24

-
1. 移民受入れの意義
 2. 移民受入れにあたっての課題
 3. 移民政策の基本方針と制度設計
 4. 個別施策

3-1. 官民双方の取り組みの必要性

- 移民にとって日本の魅力を高めていくには、官民双方の取り組みが重要。
- 政府として取り組むべき4つの事項について次ページ以降詳述。

課題

- 高度人材を引き付ける魅力
高度人材を引き付ける魅力度、特に「キャリアの発展性」で満足度が低い。
- 非高度人材の受入れ条件
高度人材以外でも、受入条件（給与、出発までの期間等）は他のアジア諸国に見劣り
- 閉鎖的な制度・慣習
外国人に対して閉鎖的な制度・慣習など生活者としての外国人の視点から改善すべき点が多い

官

- ① 制度の基盤となる移民政策の基本方針の策定（P21-24）
- ② 多様なキャリアパスを可能にする在留資格制度（P25）
- ③ 外国人にも開かれた社会を目指す社会統合政策（P26）
- ④ 政府による民間企業の取り組み支援（P27-29）

民

- 組織の多様性拡大を是とする文化
- 日本的雇用慣行の見直しによるキャリアパスの明確化

3-2. 移民政策の基本方針

-これまでの政府の取り組みと基本方針の不在-

- 前回提言（18年10月）以降、政府の政策は一定の前進。
 - ① 新たな在留資格（特定技能）の創設・特定活動の告示改正等
 - ② 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策のとりまとめ
- しかし、正面から「移民政策」と位置づけておらず、在留資格、社会統合施策を基礎づける基本方針が不在。結果として様々な課題が残る。

移民政策の基本方針が不在

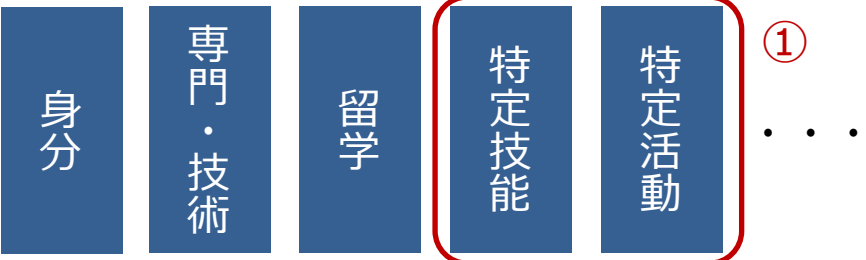
その場の対応の積み重ね

- 制度の複雑化
- 在留資格間の接続

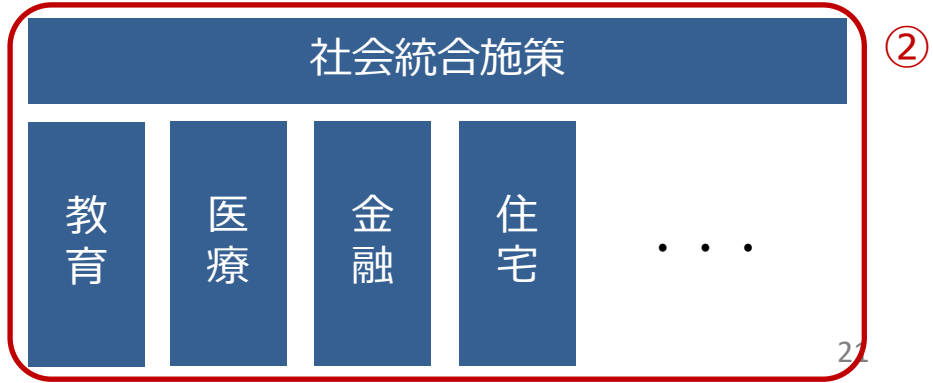
KPIによる進捗管理が不在

- 個別施策がTo do List 化

在留資格



社会統合施策

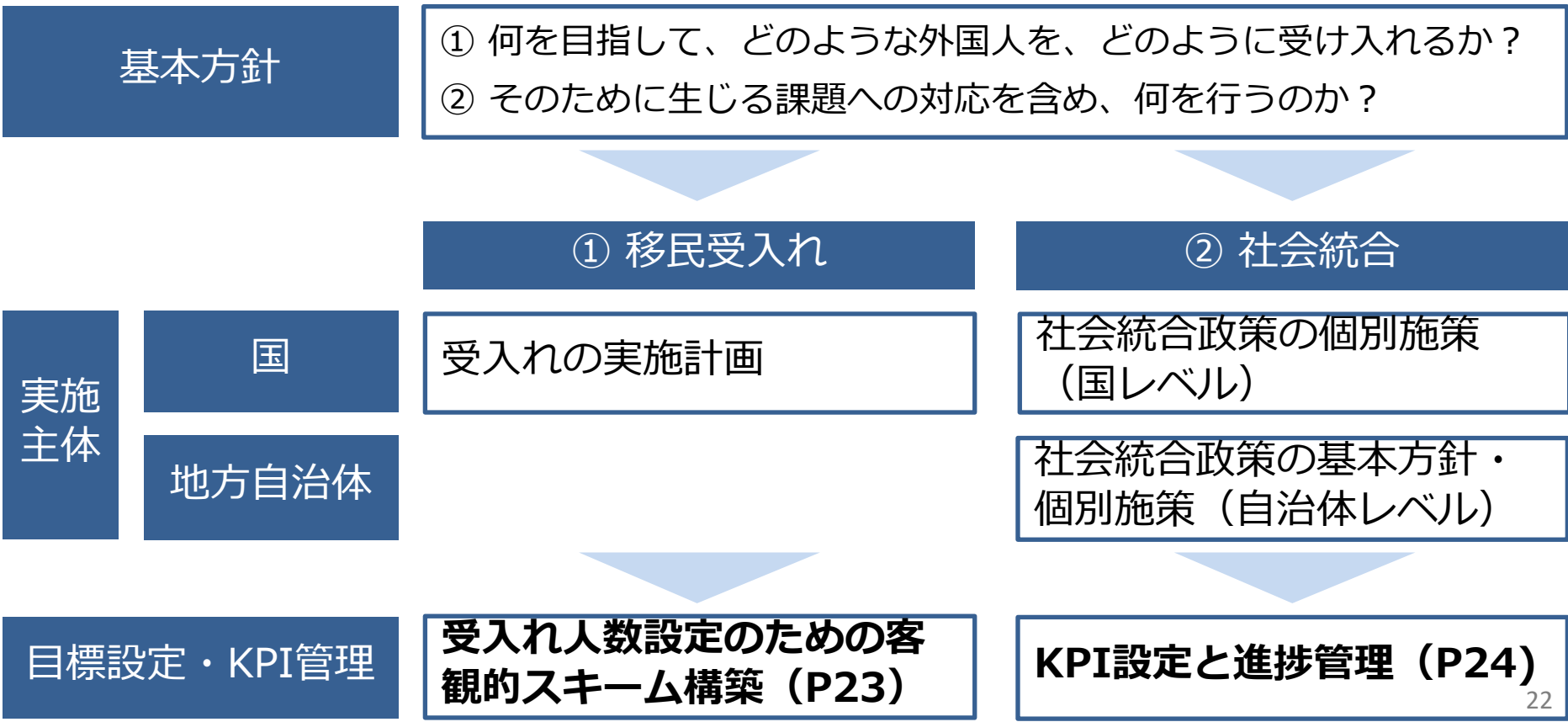


3-2. 移民政策の基本方針

- 「移民基本法」の必要性和骨格-

- 「移民基本法」として、国として移民受入れの基本的な考え方を示すとともに、これに基づいて、具体的な目標設定・KPIによる進捗管理まで落とし込む必要。

※ 法務大臣が定める「出入国在留管理計画」も移民受入れを正面から位置付けているわけではなく、外国人の出入国及び在留「管理」に主眼を置く点で、移民政策とは異なる。



3-2. 移民政策の基本方針

-受入れ人数目標設定のための客観的スキーム-

- 基本方針に基づき外国人の受入れ人数目標等を設定する場合は
 - ① 人口動態、経済・労働環境等を勘案の上、客観的スキームにより、資格・国・業種別等の受入れ人数目標を設定する仕組みが必要。
 - ② 仕組みを構築するにあたっては諸外国の事例も参照しつつ、体制・統計データの整備も検討。
- イギリスの移民諮問委員会（Migration Advisory Committee）
 - ✓ 移民に関連する課題について、公的独立機関として政府に提言等を実施。
 - ✓ 委員長、5名の経済学者、内務省職員（1名）により構成
 - ✓ 各種統計（労働力調査、賃金統計等）を基に、労働力不足が生じている職種、外国人受入れを認めるべき職務レベル・給与水準等を検討。さらに、外国人労働者の受入れによる国内労働市場への影響などの検討も実施。

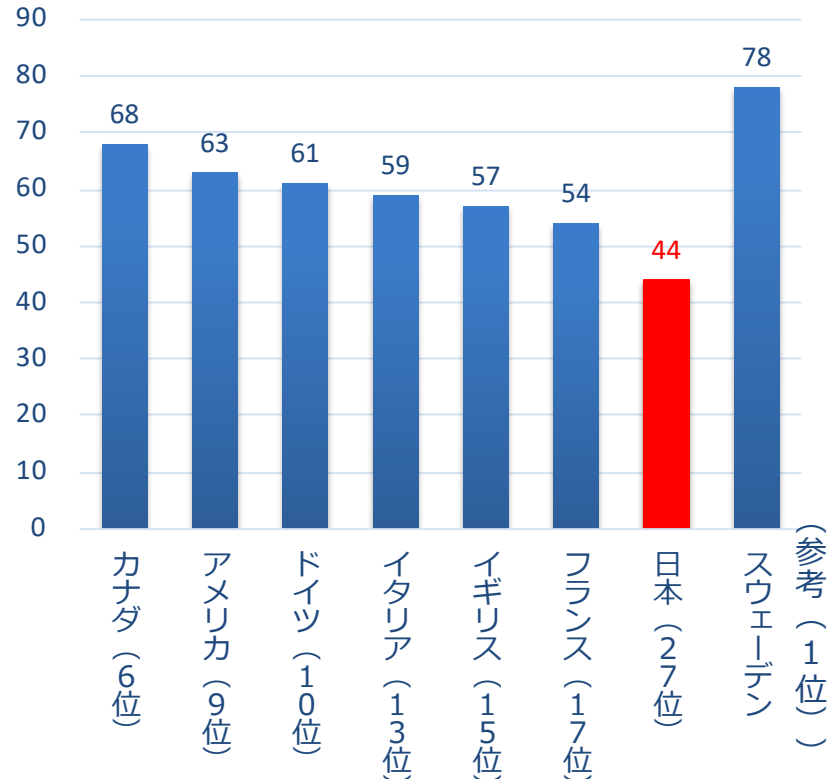


3-2. 移民政策の基本方針

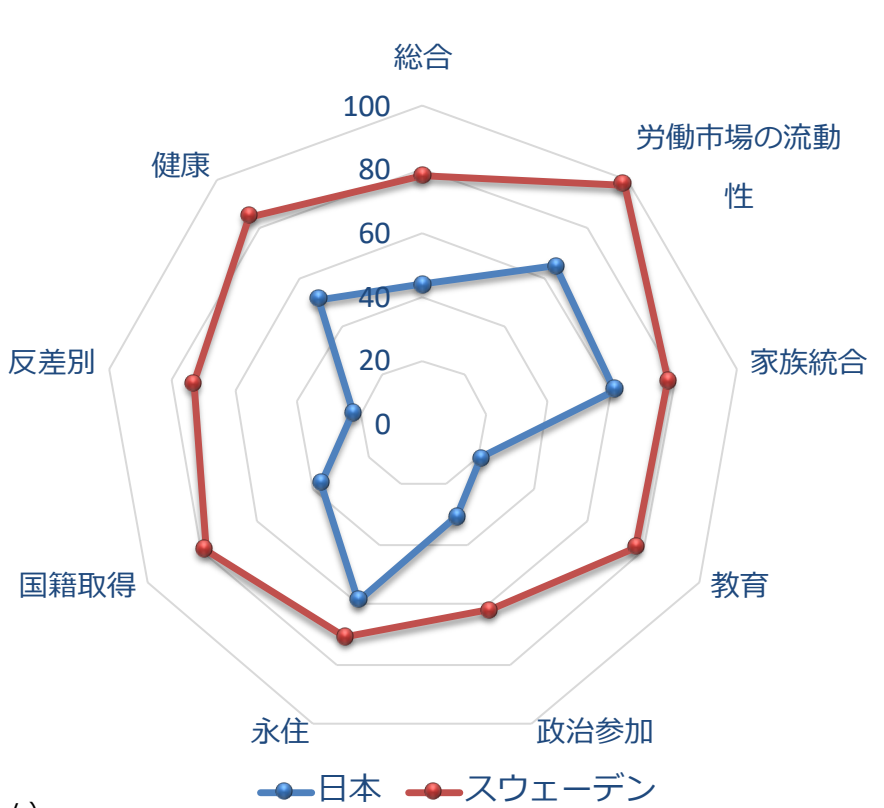
-社会統合政策の目標とKPI-

- 移民統合政策指標（Migrant Integration Policy Index）は、労働市場の流動性、教育、反差別等8つの分野について、各国の社会統合政策を指数化。
- 例えば、目標として、世界10位以内（現在27位）に入ることを目途とし、具体的なKPIに落とし込むべき。

G7各国等の総合評価点（2014年）



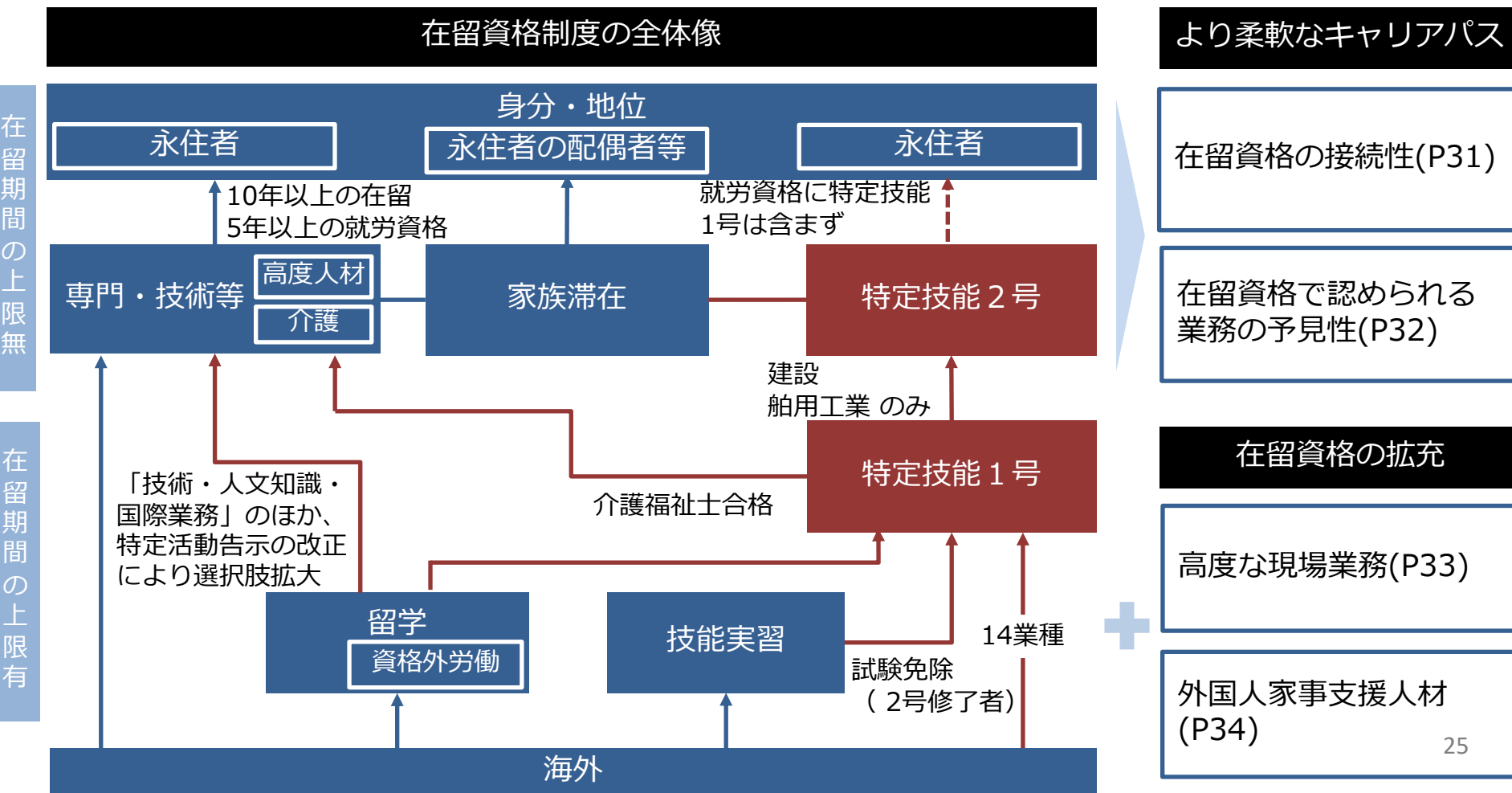
日本とスウェーデン（第1位）との比較



(出典) Migrant Integration Policy Index 2015 (<http://www.mipex.eu/>)

3-3. 在留資格の制度設計

- 特定技能の創設、特定活動告示の改正はキャリアの選択肢を拡充。
- しかし、その場の対応の積み重ねにより制度が複雑化。在留資格間の接続など、柔軟なキャリアパスの実現という点で課題（具体的な改善点はP31以降で詳述）。



3-4. 社会統合政策の制度設計

- 総合的対応策は、いつまでに、何を達成するといった点が不明瞭。
 - ✓ 総合的対応策を「移民基本法」に基づくものとして位置づけ、目標及びKPIを設定することで、必要な施策の進捗をモニタリングする必要。
- また、個別施策のさらなる充実についてはP36以降で詳述。

To Do List → 目標・KPIに基づく管理

個別施策のさらなる充実

銀行口座の開設手続き(P36)

就労者のための日本語教育(P37)

マイナンバーの効果的活用(P38)

ヘイトスピーチ対策(P39)

出生地主義の検討(P40)

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（概要）

我が国に在留する外国人は近年増加（264万人）、我が国で人口急増（128万人）、新たな在留資格を創設（平成31年4月施行）
⇒ 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進する。今後も対応策の充実に努める。

平成30年12月25日
外国人材の受入れ・共生
に関する閣内閣委員会
総理大臣（注）

外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等

- (2) 国民及び外国人の声を聴く仕組みづくり
○『「国民の声」を聴く会議』において、国民及び外国人双方から意見を継続的に聴取
- (2) 曹波活動等の実施
○全ての人が自らの人権を大切にし支え合う共生社会の実現のため、「心のバリアフリー」の取組を推進

生活者としての外国人に対する支援

- [illegible]

- ① 医療・保健・福祉サービスの提供促進の推進等
 ● 電話通訳や多言語通訳システムの利用促進、マニュアルの整備、地場の自治協会等の設置等により
 全ての県民に対して外国人入居者が安心して生活できる体制を構築
 ● 地域の保健・医療機関における医療通訳の確保、障がい者の多言語化の支援
 ● 災害発生時の情報発信・支援等の充実
 ● 災害時の外国人の困窮状態情報等を発信するプッシュ型情報発信アプリ「Safety tips」等を通じた防災・
 気象情報の多言語化、普及（118緊急対応）を外国人にも分かりやすく、情報伝達に際した改善（通訳機、通訳者等）、
 3言語対応通訳アプリ（「1198」）を多言語対応と数値化し、外国人の多言語音声通訳アプリの利用、災害時外国人
- （17億円）

- ③ 交通安全対策、事件・事故、消費者トラブル、法律トラブル、人権問題、生活困窮相談等への対応の充実
- 交通安全に関する広報啓発の実施、運転免許学科試験等の多言語対応
 - 「110番」や事件・事故等現場における多言語対応
 - 消費生活センター（188番）に、法テラス、人権擁護機関（8言語対応）、生活困窮相談窓口等の多言語対応

- ④ 住宅確保のための環境整備・支援
- 賃貸人・仲介事業者向け契約マニュアル、外国語版の賃貸住宅確保手冊等の普及（6言語対応）
 - 外国人を含む住宅確保要諦書の内容の理解を促さない賃貸主の意識、住宅情報提供、居住支援等の促進
- ⑤ 金融・適性サービスの利便性の向上
- 金融機関における外国人の口座開設に係る環境整備、多言語対応の相談、サポートサービスの充実

- ③ 携帯電話の契約時の多言語対応の推進、在留カードによる本人確認が可能である旨の周知の徹底
- (3) 円滑なコミュニケーションの実現
- ① 日本語教育の充実
- 生活のための日本語の標準的なカリキュラム等を踏まえた日本語教育の全国展開（地域日本語教育

- 多様な学習形態のニーズへの対応（多言語ICT学習教材の開発・提供、放送大学の教材やNHKの日本語教育コンテンツの活用・多言語化、全ての都道府県における夜間中学の設置促進等）
- 日本語教育の標準等の作成（日本語CEFR（言語のためのヨーロッパ共通参照枠））
- 日本語教師のスキルを証明する新たな資格の整備

- ② 日本語教育機関の質の向上・適正化政策
 - 日本語教育機関の質の向上を図るための告示基準の厳格化（出席率や不法残留者割合等の評価基準の厳格化、日本語能力に係る試験の合格率等との数値基準の導入等）
 - 日本語教育機関に対する定期的な点検・報告の義務付け
 - 日本語教育機関の日本語能力に関する試験結果等の公表義務・情報開示の充実
 - 日本語教育機関に関する情報を関係機関で共有し、法改正における調査や海外における査証審査に活用

- 【4】外国人児童生徒の教育等の充実
- 日本指導に必要となる教員定数の確保準法の規定に基づく着実な改善と支援員等の配置への支援
 - 地方公共団体の行う外国人児童生徒等への支援体制整備（ICT活用、多様な主体との連携）
 - 教員等の資質能力の向上（研修指導者の養成、地方公共団体が実施する研修への指導者派遣等による全般的な研修実施の促進）
 - 地域合衆やNPO等と連携し、生活支援等のほか、IT教育支援、就業支援の確保

- (5) 留学生の就職等の支援
- 大卒者・クールジャパン分野等の専修学校修了者の就職促進のための在留資格の整備等
 - 中小企業等に就労する際の在留資格変更手続の簡素化
 - 文部科学省による大学等の就職促進のプログラムの認定等〔6 画〕

- 留学生の就職率の公表の義務、就職状況の取組状況が就職状況に示した教育機関に対する奨学金の優劣配分、介護人材確保のための留学・日本語学習支援の充実（144億円）
 - 業務に必要な日本語能力レベルの企業ごとの違いなどを踏まえた多様な採用プロセスの推進
 - 産官学連携による採用後の多様な人材育成・待遇などのベストプラクティスの構築・横展開
- (6) 産官学連携推進

- ① 適正な労働条件と雇用契約の確保、労働安全衛生の確保
 ② 労働基準監督署・ハローワークの体制強化、外国人技能実習機構の体制強化、「労働条件相談はっぴーライン」の多言語対応（8言語対応）
 ③ 外国人労働者相談コーナー・外国人労働者向け相談ダイヤル」における多言語対応の推進、相談体制の拡充
 ④ 地域での定着し、就労の支援

- ハローワークにおける多言語対応の推進（11言語対応）と地域における再就職支援
 - 地域ごとと在留外国人の状況を踏まえた情報提供・相談の多言語対応、職業訓練の実施
- (7) **社会保険への加入促進等**
- 法務省から厚生労働省等への情報提供等による社会保険への加入促進

- 医療保険の適正な利用の確保（被扶養認定において原則として、国内居住要件を導入、不適正事例対応等）
- 納税義務の確実な履行の支援等の納税環境の整備

外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組

- 二国間の政府間文書の作成（９か国）とこれに基づく情報共有の実施
- 外務省（在外公館）、警察庁、法務省、厚生労働省、外国人技能実習機構等の関係機関の連携強化
- による要綱に仲介事業者（ブローカー）等の排除の徹底と入国審査基準の厳格化
- 要綱に仲介事業者等の排除に向けた有罪申請における証拠開示の充実

- (2) 海外における日本語教育基盤の充実等
- 日本ででの生活・就労に必要な日本語能力を確認する能力判定テストをCBT (Computer Based Testing) により厳正に実施 (9カ国)
 - 国際交流基金等による海外における日本語教育基盤強化(現地教師育成、現地機関活動支援)
- [34億円]

新たな在留管理体制の構築

- (1) 在留資格手続の円滑化・迅速化
 ● 受入企業等による在留資格手続のオンライン申請の開始【12億円】
 ● 在留カード番号等を活用した申請手続の更なる負担軽減、標準処理期間(2週間～1か月)の短縮
 (2) 在留管理基礎の強化

- 法務省・厚生労働省の情報共有の更なる推進による外国人の在留状況・雇用状況の正確な把握
 - 業種別・職種別・在留資格別等の就労状況を正確に把握する仕組みの構築、公約統計の充実・活用
 - 出入国在留管理庁の創設に伴う出入国及び在留管理体制の強化【18億円】
- (3) 不法滞在者等への対策強化

(注)予算額は30年度補正(2号)予算、31年度予算の措置額。このほか、関連予算として、地方創生推進交付金1,000億円の内数、(独)日本学生支援機構運営交付金131億円の内数(留学生の就職等支援関連)、人材開発支援助成金571億円の内数(地域での安定就労支援関連)、不法滞在者対策等15億円等がある。

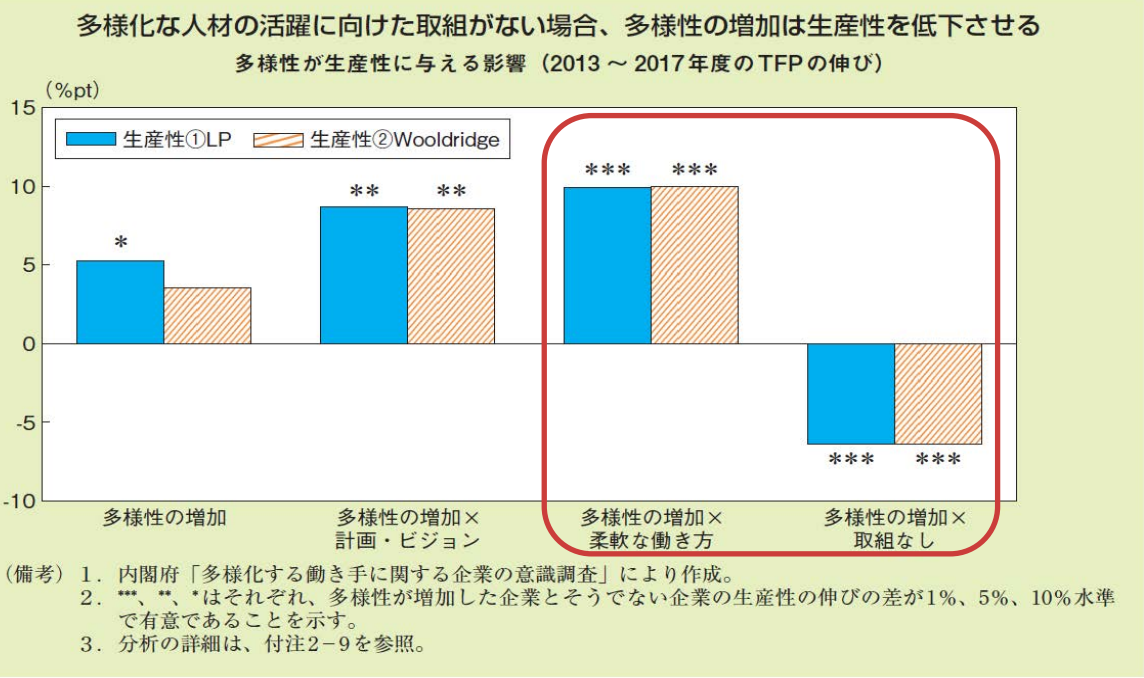
出典) 法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 (概要)」 (<http://www.moj.go.jp/content/001280352.pdf>)

3-5. 政府による民間企業の取り組み支援

- 多様性は企業の生産性向上に繋がり得るが、受け入れ態勢が整っていないと逆効果にもなる。多様性に対応するための計画・ビジョン、柔軟な働き方等が必要。
- 政府として、外国人受け入れに取り組む企業、個人を支援できないか。

人材の多様性と生産性

第2-3-2図 多様な人材と生産性



政府による支援

企業	法人税の軽減措置 (P28)
個人	所得税の軽減措置 (P29)

3-5. 政府による民間企業の取り組み支援

-外国人の定着・共生支援税制（案）1（法人税）-

- 外国人の労働環境・生活環境を改善するとともに、日本人職員・地域コミュニティとの共生を図る企業の取り組みを、法人税の軽減措置で支援。

具体的な支援策

- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（いわゆる「くるみん認定」）及び認定対象への税制優遇措置等を参考に
 - ① 外国人の定着、日本人職員・地域との共生に取り組む企業を公的に認定
 - ② 法人税の優遇措置を講じる

認定対象（案）

- ✓ 外国人職員のキャリアパス明確化、技能水準向上・資格取得に対するサポート
- ✓ 外国人職員に対する日本語教育支援（特にビジネス日本語）、企業の英語化 等
- ✓ 外国人職員に対する住宅の確保その他の生活支援
- ✓ 企業内における異文化・慣習への配慮（やさしい日本語、食堂におけるベジタリアン・ハラル食提供、礼拝所の整備 等）
- ✓ 日本人職員・地域コミュニティとの間の相互交流・異文化理解促進事業の実施

※ 地方の企業に対し優遇措置を深掘りすることで、地方への外国人材の誘導が可能²⁸

3-5. 政府による民間企業の取り組み支援

-外国人の定着・共生支援税制（案） 2（所得税）-

- 外国人、日本人従業員による自発的な共生のための取り組みについて、所得税の軽減措置で支援。

具体的な支援策

- 個人が自ら外国人（日本人）との共生に向けて支出した費用（具体的には以下のような費用）を、所得税の特定支出控除の対象とする。

特定支出控除対象（案）

- ✓ 外国人職員が日本語（特にビジネス日本語）習得のために支出する費用
- ✓ 日本人職員が外国人職員とのコミュニケーション等のために英語を習得する費用
- ✓ 上記に関連する資格取得費用

参考：特定支出控除について

- 給与所得者が、以下のような支出のうち一定の要件を満たすもので、給与等の支払者によって証明がされたもの（特定支出）を支払った場合、その合計額が給与所得控除額の2分の1を超える場合、当該超過分を給与所得から控除できる制度

①通勤費 ②転居費 ③研修費 ④資格取得費 ⑤帰宅旅費

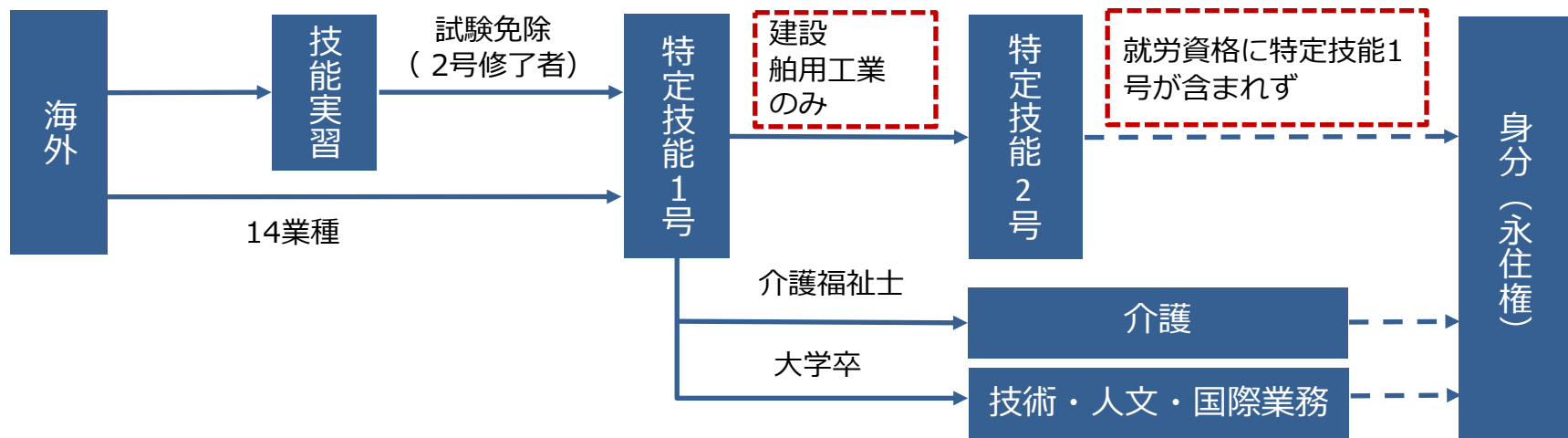
⑥勤務必要経費（図書費・衣服費・交際費等）

-
1. 移民受入れの意義
 2. 移民受入れにあたっての課題
 3. 移民政策の基本方針と制度設計
 4. 個別施策

4-1. 在留資格

-在留資格の接続性：「特定技能」のキャリアパス拡充-

- 28まで増加した在留資格間の接続性は、柔軟なキャリアパス形成する上で課題。
- 特に、特定技能については、実際の運用もふまえ、①特定技能2号の対象業種の拡大、②就労資格として特定技能1号も認める、といった要件緩和を検討すべき。
- 特定技能は当面の人手不足への対応のため導入された資格であり、現状ではキャリアアップの可能性が限定されている。
 - ✓ より技能水準の高い特定技能2号に移行できるのは2業種（建設、船用工業）のみ（介護福祉士に合格し、在留資格「介護」にキャリアアップする道は存在）
 - ✓ 在留資格「技術・人文・国際業務」に移行する道もあるが、（大学を卒業していない場合）在留資格「留学」への変更を要する



4-1. 在留資格

-在留資格で認められる業務の予見性向上-

- キャリアアップの過程で現場業務と本部業務を行き来することがある。
- 在留資格がこうした人事運用の阻害要因にならないよう、どの程度柔軟な活動が認められるか、ガイドラインや事例集として示すなど予見性を高める必要。
- 留学生の就職先については、特定活動告示の要件緩和により柔軟な選択が可能に。
 - ✓ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」により、①自然科学、②人文科学の「技術若しくは知識を要する業務」や③「外国の文化・感受性」を必要とする翻訳・通訳・語学の指導などへの就労はこれまでも認められてきたところ。
 - ✓ 在留資格「特定活動」の拡大により、在学中に習得した知識や語学力を活用した業務であれば、製造業等の現場勤務や飲食店などのサービス業の現場での就職も可能に。
- 一方、キャリアアップの過程で現場業務と本部業務行き来する中、在留資格が阻害要因となる可能性。
 - ✓ 本来的に現場業務は対象外である在留資格「技術・人文・国際業務」のなかで、どの程度現場業務が許容されるのか不透明。
 - ✓ ある程度柔軟に在留資格内の活動を認めないと、現場と本部を行き来するために在留資格の変更が必要となり、企業の人事運用上の障害になる。



4-1. 在留資格

-高度な現場業務の国家資格：外国人美容師など-

- 高度な現場業務については、在留資格の拡充等による就労を認めるべき。
 - 外国人留学生のうち、専門学校卒の就職率（24%）は大学卒（63%）に比べ低い※。
 - 要因のひとつとして、美容師、鍼灸師、調理師など、高度な現場業務の国家資格者に対応する在留資格が存在しないことがある。
- 
- 例えば、外国人美容師について、クールジャパンの文脈で就労する枠組み（在留資格）を設けることができないか。
 - ✓ 日本への留学生や、インバウンド観光客が日本の美容院を体験したい場合、意思疎通の面で問題がない外国人美容師に対するニーズも強い。
 - ✓ しかしながら、日本の美容学校で学ぶ外国人留学生は、国家資格である美容師免許を取得しても、適合する在留資格が存在しないため日本での就労は不可。

参考：日本料理海外普及人材育成事業

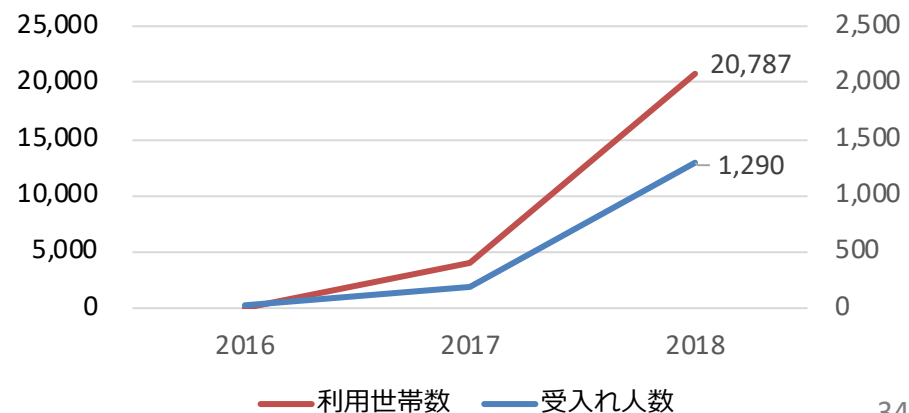
調理の専門学校を卒業した外国人留学生は、引き続き、特定活動ビザにより日本国内の日本料理専門店等で働きながら、技術を学べる制度が存在（最長5年間）。

4-1. 在留資格

-国家戦略特区の全国展開：外国人家事支援人材-

- 現在、国家戦略特区でのみ受け入れられている外国人家事支援人材について、特定技能1号に位置づけるなどにより、全国展開と在留期間の延長（3年から5年）を図るべき。
- 家事代行業務はこれまで外国人の就業が原則として認められてこなかったところ。
 - ✓ 経営者、弁護士・会計士、高度専門職等の在留資格を持つ外国人の家事使用人のための特定活動ビザは存在。
- 共働き世帯の増加に伴い、家事代行のニーズが高まる中、国家戦略特区において、自治体や国の機関から成る第三者管理協議会の設置など一定の枠組みのもと、特定活動ビザによる外国人家事支援人材の受入れが開始（2016）。
- 2018年の利用実績は利用世帯数で約20,000世帯と17年の約4,000世帯から大きく伸びており、外国人家事支援人材は社会に浸透しつつある。

外国人家事支援人材の受入れ人数と利用世帯数



4-1. 在留資格

-在留申請手続きの効率化-

- 在留資格の申請手続きについては書面主義・押印主義の撤廃、行政間の連携推進による効率化余地が残る。
- 在留申請手続きのオンライン化拡充
 - ✓ 書面申請では、自署が必要な書類を本国から郵送してもらう必要。資料の修正や追加で資料を求められる場合など、送り直しが煩雑。
 - ✓ オンラインでの在留申請が7月25日に開始されたが、対象は①在留期間更新許可申請、②再入国許可申請、③資格外活動許可申請、に限定。
 - ✓ オンライン化を認定申請にも拡充し、自署についても電子署名とすることはできないか。
- 不要な押印の廃止
 - ✓ 会社書類の押印についても、謄本の役員登記にある人間の本人確認書類があれば足り、法的効力の薄い角印の必要はないのではないか。
- 行政間の連携推進
 - ✓ 納税証明書等の公的書類について、行政間で共有すれば足りるのではないか。

4-2. 社会統合政策

-銀行口座の開設手続き-

- 日本国内企業の採用が約束されている場合には来日前から銀行口座開設手続き（受け入れ企業による代行）ができるよう見直しができないか。
- 銀行口座については、外国人に対する事実上のハードルが存在する。
 - ✓ 例えば、銀行口座がなければ給与振込にも支障が生じるが、現行制度では日本国内の事務所での勤務開始後又は入国後6か月経過後でなければ銀行口座を開設できない（財務省「外国為替法令の解釈及び運用について」）。
 - ✓ 英語での窓口対応を行っている銀行は非常に少なく、海外からの外国人採用直後において、企業側に負担が生じている実態。
- 銀行口座が開設されなければ、口座を前提としたクレジットカード、携帯電話などの生活インフラなど、生活のセットアップに支障が生じる。
- 総合的対応策では、以下のような施策が謳われているが、日本の第一印象を決める生活のセットアップにあたって、一歩踏み込んだ対応が必要ではないか。
 - ✓ 多言語対応の充実や、口座開設に当たっての在留カードによる本人確認等の手続明確化
 - ✓ パンフレットの配布等を通じてその内容を積極的に周知するとともに、ガイドラインや規定の整備

4-2. 社会統合政策 -マイナンバーの効果的活用-

- マイナンバーカードについては、移民の本格的受入れとセットで、外国人住民の所持を義務化（在留カードとマイナンバーカードの一体化等）を検討すべき。
※ 交付率が1割強にとどまっているマイナンバーカードの国民全体への普及にも寄与
- 外国人住民の社会統合政策及び適正な在留管理といった観点から、マイナンバー及びマイナンバーカードは効果的に活用できる。
 - ✓ 外国人について、所得状況、健康保険・年金の加入状況等を個別に把握し、行政による個人レベルでの適切な対応が可能
 - ✓ 在留資格から逸脱した労働（留学生の労働可能時間上限を超えた労働等）や不法滞在・失踪がより有効に把握できる。
 - ✓ マイナンバーカードの民間活用が拡大すれば、外国人による銀行口座開設、携帯電話の契約等がよりスムーズに行われるようになる可能性もある。



4-2. 社会統合政策

-就労者のための日本語教育-

- ①外国人就労・定着支援事業の対象を就労系資格を持つ求職中の外国人にも拡大するとともに、②就労中の外国人についても税制面などで日本語教育の支援を拡充すべき（P31,32も参照）。
- ①生活者としての外国人に対する日本語教育、②外国人児童生徒等への教育の充実、については総合的対応策で一定の充実
 - ✓ 地域日本語教育の総合的な体制づくりの推進
 - ✓ 多言語翻訳システム等ICTを活用した支援の充実 など
- 一方、より高い日本語レベルが要求される就労者向けの日本語教育への支援は乏しく、母国で学んでくるか、就労後の自助努力が中心。
- 現状、就労者レベルの日本語教育（計600時間）として外国人就労・定着支援事業が存在するが、受講対象者は身分に基づく在留資格を持つ外国人のみ。

参考：外国人就労・定着支援事業

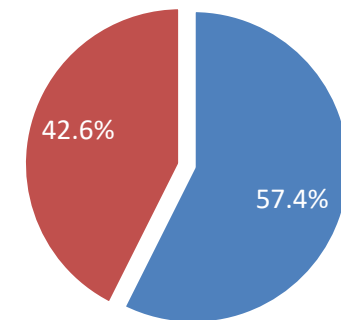
仕事に就く上での在留資格上に制限のない身分に基づく在留資格で日本に在住する外国人を対象に、日本語コミュニケーション能力の向上、我が国の労働法令、雇用慣行、労働・社会保険制度等に関する知識の習得に係る講義・実習を内容とした研修を実施することを通じて、円滑な求職活動の促進や安定雇用の促進を図るとともに、人手不足産業や成長産業などでの人材確保を支援する。

4-2. 社会統合政策

-ヘイトスピーチ対策-

- 外国出身者やその子孫に対する差別意識を助長・誘発し、地域社会から排除することを扇動するヘイトスピーチについては、国民の意識向上のための啓発活動が引き続き重要。
- 2016年6月に「ヘイトスピーチ対策法（本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律）」が施行され、ヘイトスピーチ解消に向けた取り組みの基本理念や、国や地方自治体等の責務が明らかにされた。
- 法の施行を受け、ガイドラインや条例を定める各自治体が増え、大規模なデモや過激な発言が減るなど、一定の効果があったとされる。
- 一方、内閣府の調査によれば、ヘイトスピーチを「知らない」と答えた人が42.6%にも上っており、依然として国民の意識向上のための啓発活動が重要と考えられる。

ヘイトスピーチを伴うデモ、集会、
街宣活動等を知っていますか。



■ 知っている ■ 知らない

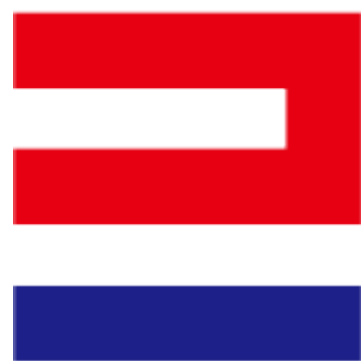
4-2. 社会統合政策

-出生地主義の検討-

- 国籍の血統主義は日本の相対的魅力の低下につながるおそれがあり、（一部取り入れを含む）出生地主義を検討すべき。
 - ✓ 単に日本国籍の取得のみを目的として出産のみ日本で行うようなことが生じない工夫（親の最低滞在年数を設ける等）も必要。
- 日本は、国籍について血統主義※を採っているため、既に日本に根を下ろした外国人であっても、その子弟は外国籍のみという場合もあり、様々な不都合の原因となるとともに、社会統合にも悪影響を及ぼす可能性。

※ 父母どちらかが日本国籍を有する場合、その子が日本国籍を有する
- 世界的には出生地主義（父母の国籍に関わらず、出生した国の国籍が付与）が採られている国も存在。
 - ✓ ドイツのように、血統主義を基本としつつも、一部出生地主義を取り入れている国も存在（ドイツに永住意思を有する外国の両親を持つ子であってドイツで生まれた者についてはドイツ国籍を付与）

Hello, Future!



新経済連盟

Japan Association of New Economy