

第6回教育未来創造会議ワーキング・グループ 提出資料

コロナ後のグローバル社会における 外国人材の受入れ・活躍推進に向けた要望

2022年11月16日

目次

- 1. 外国人材の受入れ・活躍推進に向けた基本的考え方 P.2
- 2. 外国人材受入れ・活躍推進関連政策に関する要望 P.6
- Appendix P.16

1. 外国人材の受入れ・活躍推進に関する基本的考え方

「日本を根本的に変えていく」 Japan Transformation

デジタル と グリーン を軸に新産業を育成しつつ、
「民でできることは民に」の原則の下、
税金の引下げを通じ、**経済成長・社会課題解決**に向けた
投資を促進すべき

■新経連におけるJXの基本的考え方

民でできる
ことは民に

政府の役割は
この原則から逆算

開国による
「新結合」と
移民受入れ

人口が減る国に
未来はない

世界的に高い
税率の引下げ

高い税金の国は
必ず衰退

グローバル
スタンダード
への適合

グローバルな
競争への対応

「新結合」を
生み出す柔軟な
政策・ルール

デジタル化により
全てが流動化

部分的ではなく
一体的な改革

二重コストなどの
逆効果を回避



外国人材の受入れ・活躍推進に向けた基本的考え方①

- **外国人がもたらす多様性はイノベーションの源泉**（新結合の促進）となるほか、人口減少への対応という面からも重要。
- 新型コロナウイルス感染症による入国制限以降、**留学生含む外国人材が激減**。日本語学校の留学生減少は、数年後の専門学校、大学・大学院の進学者の減少に直結。ひいては**今後数年で外国人就職者が減少・人材不足が顕在化**する見込み。
- 世界各国で人材獲得競争が進む中、日本の産業発展・維持に向けては、高度人材・非高度人材に限らず、外国人材の受入れについて、**在外・在留外国人に選ばれる国になるよう手を尽くす**ことが重要。
- 多用な外国人材が活躍できるよう、**在留資格制度間の接続などを通じた雇用のマッチング・柔軟なキャリアパスの実現を促進**する必要。
- また、企業側で日本的雇用慣行の見直し・**ジョブ型採用の導入推進によるキャリアパスの明確化**も不可欠。

外国人材の受入れ・活躍推進に向けた基本的考え方②

-官民双方の取り組みの必要性-

- 外国人材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

- ② 多様なキャリアパスを可能にする在留資格制度（P.7-12）

- ③ 外国人にも開かれた社会を目指す社会統合政策(P.27-32)

- ④ 政府による民間企業の取り組み支援（P.13-15）

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

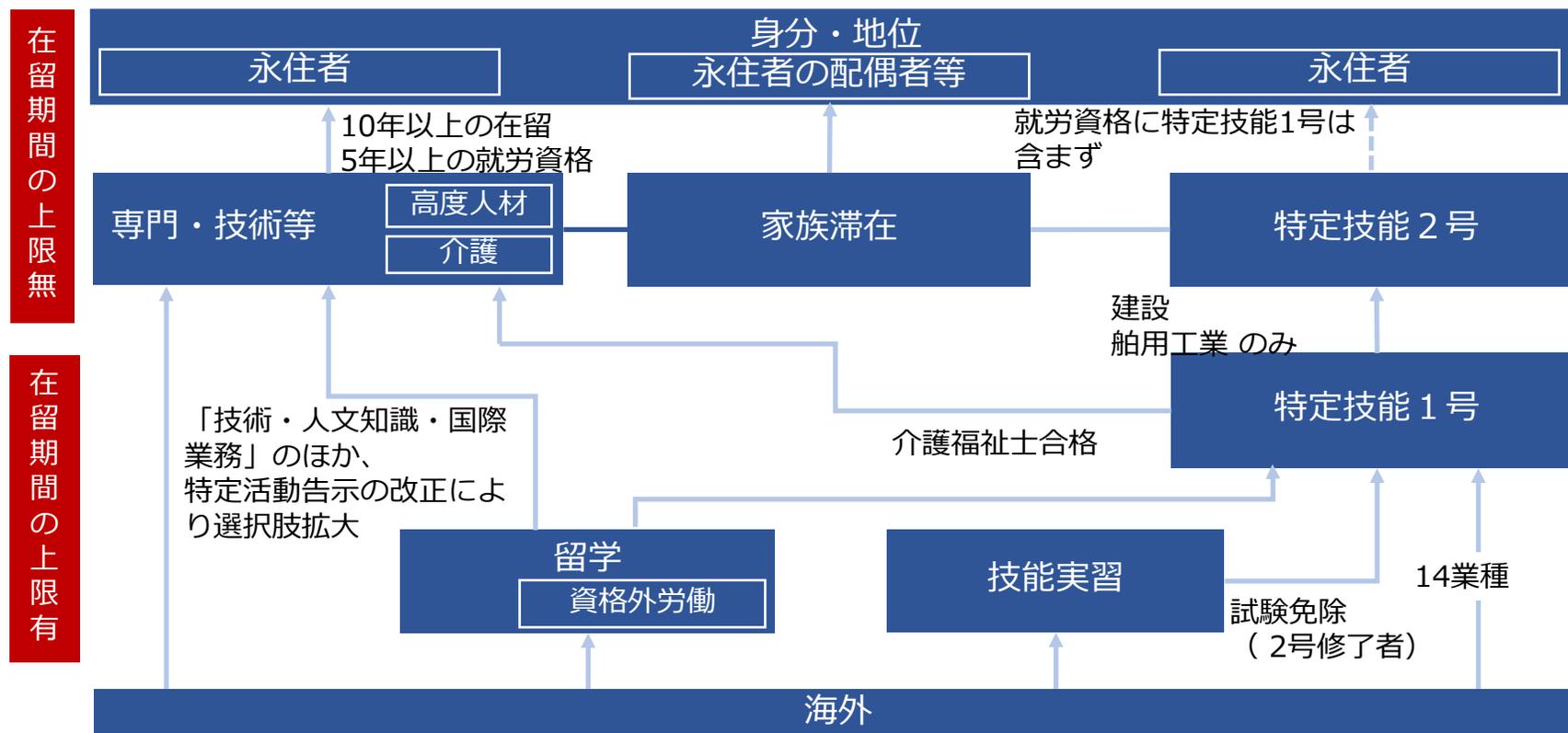
2. 外国人材受入れ・活躍推進関連 政策に関する要望

多様なキャリアパスを可能にする 在留資格制度

多様なキャリアパスを可能にする在留資格制度

- 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。「技術・人文・国際業務」も含めた在留資格間の接続など、柔軟なキャリアパスの実現に向け明確化する必要。

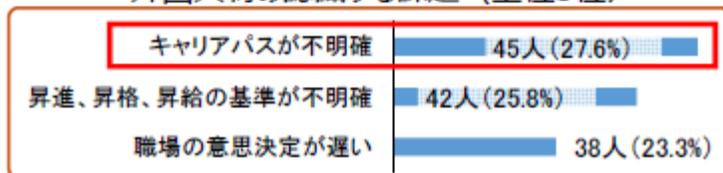
在留資格制度の全体像



【参考】 国際的な人材獲得競争と日本の課題

- 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）



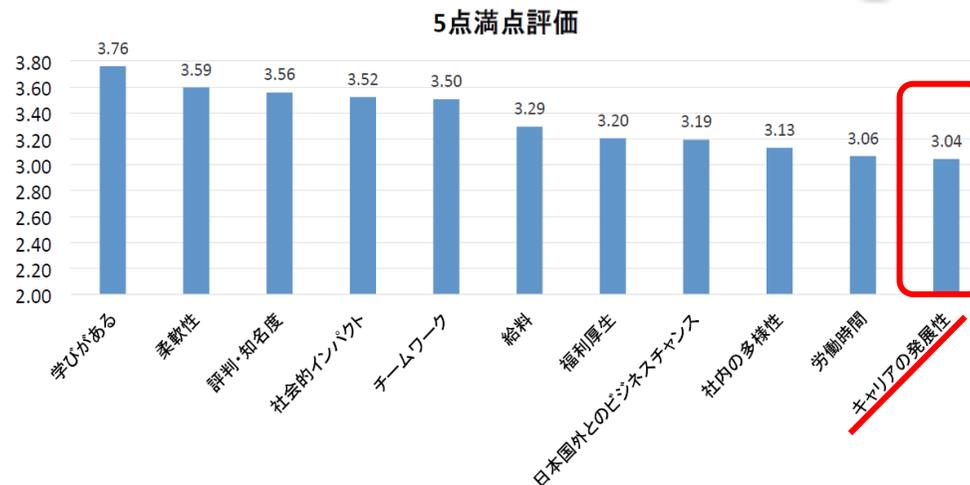
(注) 1 就労環境に課題があると認識する163人を対象とした。
2 複数の課題を挙げた者はそれぞれに計上した。

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ないです。

日本企業への評価



(出典) 総務省「高度外国人材の受入れに関する政策評価」の結果に基づく意見の通知 (http://www.soumu.go.jp/main_content/000627723.pdf)

(出典) 一般社団法人 日本国際化推進協会 Japan ASIA Youth Conference 2018発表資料 (<https://www.japi-jayc.com/>)

高度外国人材受け入れ制度の拡充強化（民間企業側が抱える課題）

高度専門職

- 各国が高度外国人材受け入れのため、ポイント制による永住許可要件の緩和などを積極的に展開
- 現行の高度人材ポイント制度につき、**デジタル人材については、日本語能力による加点に代わるポイント加算（例：英語能力、デジタル技術力等）の仕組みを検討すべき**
- 在留資格「高度専門職」は、国内での別企業への転職やグループ企業内での転籍などに際し、**毎度の在留資格変更許可申請が必要となっており、企業・個人の負担**となっている。**在留資格取得・更新時手続きの簡素化・より一層のデジタル化を進めるべき。**

技術・人文知識・国際業務

- 現状の制度では、**学歴（大学・専門学校卒）要件に満たない場合、10年以上の実務経験が在留資格取得要件**となっている。**デジタル人材など人材不足の分野については、少なくともこれを5年以下に条件緩和すべき。**
- ※諸外国は大学中退者であっても、3～5年以上の実務経験を在留資格取得要件としているケースが多い。

『デジタルノマド』誘致の政策的な取り組み ～デジタルノマドビザプログラムの提案～

- 労働者が自分の好きな場所に住める柔軟な勤労形態『ワーク・フロム・エニウェア』が普及⇒『デジタルノマド』(2021年世界で3,500万人以上)と呼ばれる国際的なリモートワーカーを獲得するために**各国がビザプログラムの設定を開始**している(正式採用国：豪、独、エストニア等少なくとも33か国。その他試行中の国もあり)。**日本も検討すべき**

世界のデジタルノマド・ビザプログラム

世界各国で提供されているデジタルノマド・ビザプログラムの概要は、以下の通りである(類似のビザプログラムも含む)。

すべての国において、何らかの医療保険に加入することが義務づけられているが、程度は異なる。全般的な個人医療保険が必要な国は、税務向けに国が提供している医療保険に加入して保険料の前払いを求める国もある。

国名	滞在期間 (月数) 更新不可	個人の 費用 (USDに換算、 2022年5月17日 時点のレート)	所得税の 納税義務 あり/なし	最低収入 あり/なし	医療保険の 証明義務 あり/なし
アンギラ	12	\$2,000	なし	なし	なし
アンティガ・バーブダ	24	1,500	なし	なし	なし
アルバ	3	73	なし	なし	なし
オーストラリア	12	347	なし	なし	なし
バルバドス	12	2,000	なし	なし	なし
ベリーズ	1	0	なし	なし	なし
パナマ	12	263	なし	なし	なし
ブラジル	12	70	なし	なし	なし
カンボジア	1	42	なし	なし	なし
カーボベルデ	6	57	なし	なし	なし
ケイマン諸島	24	1,469	なし	なし	なし
コロンビア	3	52	なし	なし	なし
コスタリカ	24	550	なし	なし	なし
クロアチア	12	155	なし	なし	なし
キュラソー	6	297	なし	なし	なし
キプロス	12	63	なし	なし	なし
チェコ共和国	12	163	なし	なし	なし
ドミニカ	18	900	なし	なし	なし
ドバイ(UAE)	12	611	なし	なし	なし
エクアドル	24	450	なし	なし	なし
エストニア	12	100	なし	なし	なし
ジョージア	12	33	なし	なし	なし
ドイツ	36	100	なし	なし	なし
ギリシャ	12	88	なし	なし	なし
グレナダ	12	1,500	なし	なし	なし
アイスランド	0	60	なし	なし	なし
インドネシア	1	50	なし	なし	なし
イタリア	24	57	なし	なし	なし
ジャマイカ	12	100	なし	なし	なし
マルタ	6	315	なし	なし	なし
モリシヤス	12	0	なし	なし	なし
メキシコ	12	45	なし	なし	なし
モンテネグロ	12	205	なし	なし	なし
モントセラト	12	500	なし	なし	なし
ノルウェー	48	630	なし	なし	なし
パナマ	9	300	なし	なし	なし
ポルトガル	12	163	なし	なし	なし
ルーマニア	12	126	なし	なし	なし
セルビア	6	95	なし	なし	なし
セーシェル	12	47	なし	なし	なし
スペイン	12	90	なし	なし	なし
スリランカ	12	500	なし	なし	なし
セントルシア	12	70	なし	なし	なし
台湾	36	160	なし	なし	なし
タイ	48	30	なし	なし	なし
ベトナム	1	50	なし	なし	なし

* 最長6カ月 † 180日間 ‡ 最長90日 § 特定の箇所のみ

○現状のビザ制度の主な課題

- ・短期滞在ビザでは、最大90日まで
- ・そもそも新しい働き方を想定していない

○デジタルノマドビザ導入の想定政策効果

- ・消費行動による地元への経済効果

・来日する高度人材と日本人地元ワーカーとの協働による『知の再結合』⇒日本国内でのイノベーションを引き起こす起爆材に

- ・地域経済の活性化、地域との交流人口の拡大

留学生向け在留資格について中期的に必要な対応策（詳細はAppendixP.19～P.26）

- 外国人材の中長期的な活躍、キャリア形成を考えた場合、**外国人材プールと在留資格との間でミスマッチが生じやすい構造の解消が必要！**

そのために必要となる打ち手

- **留学生等の就職支援に向け、入管庁の「技術・人文・国際業務」資格に関する各種ガイドラインにおける、現場業務の定義や、学校での専攻と業務内容の関連についての要件緩和が必要**
 - 現状では、特に**専修学校卒の留学生が得られる在留資格に限界**。日本に在留し続ける**専修学校生の維持・今後の活躍のためには、この点への対応が必要**
 - 特に、**特定活動46号**（注）は、本来、留学生の就職率向上を念頭に導入された在留資格であるにもかかわらず、日本での就職率が低い専修学校卒が要件上取得できず、**要件緩和が必要**
- ※なお、日本語能力についても、従来のN1レベルからN2レベルに広げるべき（技術・人文・国際の通訳・翻訳業務でもN2以上で可）
- **専修学校卒留学生の就職促進のためには、高度な現場業務（国家資格）の在留資格の拡充も必要** ※例：保育士

（注）2019年5月に導入された新たな在留資格。フルタイム、大学卒業以上の学歴、日本語能力試験N1、日本人と同等以上の報酬額、日本語を用いたコミュニケーションを必要とする業務等の要件を満たせば、これまで就労が認められなかった現場業務が可能に

政府による民間企業の取り組み支援

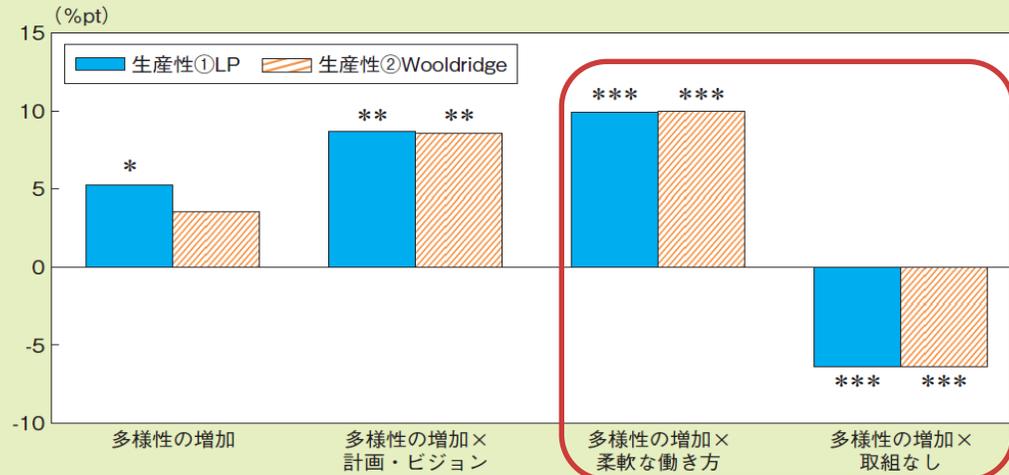
政府による民間企業の取り組み支援

- 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、個人を支援することが必要

人材の多様性と生産性

第2-3-2図 多様な人材と生産性

多様な人材の活躍に向けた取組がない場合、多様性の増加は生産性を低下させる
多様性が生産性に与える影響 (2013～2017年度のTFPの伸び)



- (備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。
2. **、*はそれぞれ、多様性が増加した企業とそうでない企業の生産性の伸びの差が1%、5%、10%水準で有意であることを示す。
3. 分析の詳細は、付注2-9を参照。

政府による支援

企業

法人税の軽減措置

個人

所得税の軽減措置

外国人材に対する税制の見直し(当連盟税制改正要望より抜粋)

趣旨

- 外国人材の労働環境・生活環境を改善し**企業への定着**、各企業内における**日本人職員との共生や各地域における共生**を推進する必要
- 依然としてコロナ禍による海外往来停滞の影響が残る中、より一層在留外国人材のための環境整備が重要
- 外国人（および日本人）の共生のため支出した費用負担を軽減し、共生の取組みを支援

具体策

- 外国人材の定着、日本人職員・地域コミュニティとの共生の取組み（以下のような取組み）を行っている**企業を公的に認定し法人税の優遇措置**
 - 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
 - 外国人への日本語教育支援・企業の英語化、生活支援、異文化・慣習への配慮
 - 日本人職員・地域コミュニティとの間の相互交流事業の実施

※ 地方の企業に対し優遇措置を深掘りすることで、地方への外国人材誘導も可能
- **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（言語習得費用等）について、**所得税の特定支出控除の対象に**

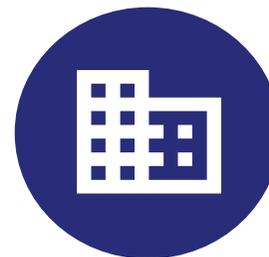
Appendix①

新経済連盟について

- 一般社団法人 新経済連盟
(略称：新経連 / JANE)
- 活動開始日：2012年6月1日
- 会員数：537法人
※2022年10月19日現在



日本経済再生に向けた
政策提言



スタートアップも大企業も
加盟する経済団体



経営者同士の
ネットワークと情報交換



デジタルを軸とした経済と社会の改革に向けて、個人や民間企業の力が最大限に発揮される環境の整備に取り組む、日本で最も新しい経済団体です。「民でできることは民に」を基本原則として、規制改革型・市場創造型の政策提言・声明等を毎年数多く発表しており、スタートアップから大企業まで、またIT企業から建設業・製造業まで、規模や業種の垣根を越えて多様な企業が加盟しています。また約50名の理事・幹事のうち半数以上を創業者が占める点で、「アントレプレナーが集う経済団体」という性格も併せ持っています。10周年を迎えた2022年、「イノベーション、アントレプレナーシップ、グローバル化の推進」という活動の原点を包摂する指針として、新たに「**ジャパン・トランスフォーメーション**」を掲げ活動を更に活性化しています。

外国人受入れ・共生政策に関する過去の政策提言

人材の多様性がもたらすイノベーションの促進、
人手不足への対応、新たな需要の創出といった観点から、
積極的に外国人受入れ・共生政策に関する提言を发出



政策提言「日本の「第三の開国」
～外国人受入れによる
多様性ある社会の実現とイノベーション促進～」
(2018年10月12日)



政策提言「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9月26日)



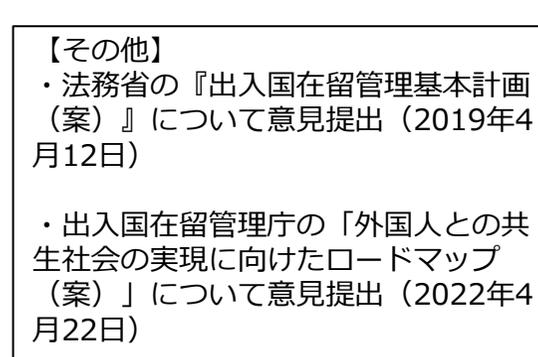
規制改革推進会議（雇用・人づくりWG）にて
在留資格制度に関する規制改革要望を説明
(2020年1月20日)



政策提言「コロナ問題の在留外国人への
影響と必要な対応」
(2020年5月22日)



出入国在留管理庁による民間ヒアリングで
外国人材受入れ・共生政策について要望
(2021年5月13日)



Appendix②

多様なキャリアパスを可能にする在留資格制度

規制改革要望 - 「技術・人文・国際業務」資格のガイドライン -

- 前項の問題意識踏まえ、「技術・人文・国際」資格のガイドラインについて、「**現場業務＝単純労働**」でない旨を明確化されたい。

✓ 具体的には「現場勤務がただちにいわゆる単純な業務や、反復訓練によって従事可能な業務」にあたるものではなく、専門知識の必要性・全体のキャリアプランの中での位置づけなどから総合的に判断する。」といった趣旨を明確化できないか。

課題

- 「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン」では、「いわゆる**単純な業務**や反復訓練によって従事可能な業務」は**技術・人文・国際業務の対象外**とされている。
- 一方、特に日系企業では、**現場業務**を数年経験した上で**企画・管理業務**を行う、**といったキャリア形成が一般的**に存在。
- この点、「**現場業務＝単純労働**」と捉える向きも多い中、技術・人文・国際業務の中で、**どの程度現場業務が許容されるのか、予見可能性が十分ではない**状況。

影響

- 日本人と同じキャリアコースで採用しても、企業は外国人従業員については在留資格の更新が認められないリスクを抱えることになる。
- 不許可事例そのものは多くないとしても、予見可能性が十分でない中、外国人の採用をそもそも控える、といった**委縮効果**も生じている。

現場業務における実際の事例

- A社（人材派遣業）では、正社員が（日本人と同様に）量販店などの現場スタッフとして数年の経験を積んだ後、現場における管理職（店長、施設長）を目指すというキャリアコースが存在。ここで、在留資格の更新において、「現場勤務＝単純労働」ということで在留資格の更新が認められないリスクがあることを懸念。
- 特に在留資格を巡る議論において「現場＝単純労働」といった認識が強い中では、（入管担当者ごとに判断基準が異なることもあり）A社として更新リスクを意識せざるを得ない状況。
- また、「現場業務」ゆえに単純労働とみなされるリスクから、事業者側では業種によってはそもそもキャリアコースを設けないなどの委縮効果も発生。
 - ✓ 物流・製造業界向けの現場（倉庫勤務など）では、いわゆる単純労働を担当するアルバイトも多いことから、同様の整理で申請拒否されることを懸念し、まだ外国人の採用をほとんど行っていない状況。

規制改革要望 - 「技術・人文・国際業務」資格のガイドライン -

考え方

- 「技術・人文・国際業務」の在留資格の明確化等ガイドライン 別紙3の事例（＝入管実務）にはこうした事情を踏まえたものもあるが、その背後にある考え方について、**ガイドライン本体に取り込み**、日本人と同様に、現場業務からのステップアップを前提としたキャリア形成を正面から位置付けるべき。
 - ✓ 現場勤務であっても技術・人文・国際業務として許可されている事例や、キャリアプランが具体的でないこと等から不許可となったと考えられる事例がある。

許可事例（ガイドライン別紙3 P7: 事例12）

観光・レジャーサービス学科において、観光地理、旅行業務、セールスマーケティング、プレゼンテーション、ホスピタリティ論等を履修した者が、大型リゾートホテルにおいて、総合職として採用され、フロント業務、レストラン業務、客室業務等についてもシフトにより担当するとして申請があったため、業務内容の詳細を求めたところ、一部にレストランにおける接客、客室備品オーダー対応等「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当しない業務が含まれていたが、申請人は総合職として雇用されており、主としてフロントでの翻訳・通訳業務、予約管理、ロビーにおけるコンシェルジュ業務、顧客満足度分析等を行うものであり、また、**他の総合職採用の日本人従業員と同様の業務であることが判明した**もの。

不許可事例（ガイドライン別紙3 P9: 事例6）

ビルメンテナンス会社において、将来受け入れる予定の外国人従業員への対応として、通訳業務、技術指導業務に従事するとして申請があったが、**将来の受入れ予定について何ら具体化しておらず**、受入れ開始までの間については、研修を兼ねた清掃業務に従事するとして申請があり、当該業務が「技術・人文知識・国際業務」のいずれにも当たらないため不許可となったもの。

「技術・人文・国際業務」の在留資格の明確化等 ガイドライン

留学生等の就職支援に向け、「技術・人文・国際業務」の在留資格の明確化等について（平成20年3月出入国在留管理庁（最終改定令和3年3月））において、**学校での専攻と業務内容の関連についての条件緩和等検討すべき。**

会員企業からの声

- 技人国の在留資格では、学歴、学んだ内容によって就職先が狭くなる。日本人同様、経済学や経営学を学ぶ学生は多いが、経済学、経営学と業務の相互性を証明することが困難と思われる仕事も多くある。
- 在学中に、進路変更を希望する留学生もいるが、その場合、別の学科のある学校に再入学が必要となる。しかし、学費が払えない学生が大半。また、奨学金制度において保証人が企業となっており、実質、青田買い状態のケースもある。
- 学歴要件（専門学校卒の外国人の選択肢が特に少ない）や学校での専攻と業務内容の関連についての条件緩和や、学歴、専攻による制限の少ない在留資格の新設などがされるとよい。また、専攻と業務内容の関連性について具体的な明示/周知や、進路変更を希望する学生に対する支援制度があるとよい。

特定活動46号の要件

- 特定活動46号の要件について、①専修学校の卒業生も含む、②日本語能力はN2レベル以上、とできないか。

専修学校卒の就職

- 留学生の就職率向上の最大のボトルネックとして、そもそも専修学校の卒業生は技人国での就職の選択肢が限られていることがある。
 - ✓ 技人国で従事することの多い「通訳・翻訳」業務について、専修学校卒だと許可にあたってのハードルが高い、といった課題。

特定活動46号の活用

- 特定活動46号は専修学校の卒業生の就職の道を大きく広げ得るものだが、「留学」全般から「技人国」への変更は認められているにも関わらず、「特定活動46号」については「本邦の大学を卒業又は大学院の課程を修了」することが要件となっている。
- 日本語能力についても、N1が要件となっているが、実務上は「技人国」の「通訳・翻訳」業務でもN2以上が要件となっているケースが多い。
 - ✓ 日本語能力試験は読解偏重のため、非漢字圏の外国人がN1を取得することは難しい。日本語能力試験（運営主体：国際交流基金／財団法人日本国際教育支援協会）のデータについて、国籍別の情報も開示されたい。

高度な現場業務向けの在留資格

- 高度な現場業務（国家資格）について、①特定技能への追加、②特定活動への追加、などの形で在留資格を拡充することができないか。

人手不足への対応

- 人手不足への対応という観点から、（在留資格が認められていない）単純労働と技人国の中間的な位置づけとして特定技能資格が創設されたところ。
- 高度な現場業務に対応する国家資格についても、人手不足深刻な**保育士などは特定技能への追加などの形で在留資格拡充すべきではないか。**
 - ✓ 有効求人倍率では社会福祉（含む保育士）は3.0と全体平均の1.5を大きく上回る状況（一般職業紹介状況（2019年11月））。

優れた文化の輸出

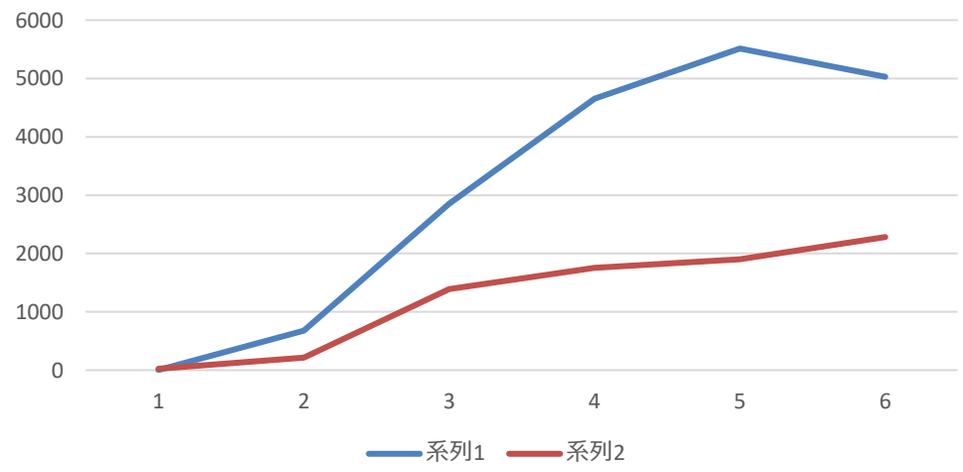
- 優れた日本文化の輸出という観点から、①外国人家事支援人材のような形で国家戦略特区に限定した特定活動として認める、②日本料理海外普及人材育成事業のような形で特定活動に追加する、などの方法が考えられないか。
 - ✓ **美容師については、国家戦略特区の外国人美容師育成事業を活用し、通算5年の特定美容活動に従事することが出来るようになった（東京都では2021年10月より就労可能に）。**
 - ✓ 調理の専門学校を卒業した外国人留学生は、引き続き、特定活動ビザにより日本国内の日本料理専門店等で働きながら、技術を学べる制度が存在（最長5年間）。

在留資格 -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）
- 2021年の利用実績は利用世帯数で約5,000世帯と17年の約700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



(出所) 令和3年度国家戦略特別区域の評価について
<https://www.chisou.go.jp/tiiki/kokusentoc/hyokaseika.html>

Appendix③

外国人にも開かれた社会を目指す社会統合政策

外国人共生のための環境整備

- 優秀な移民受入れには、給与以外にも、家族の安全（治安、医療福祉）、子女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。
- 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**33か国中32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

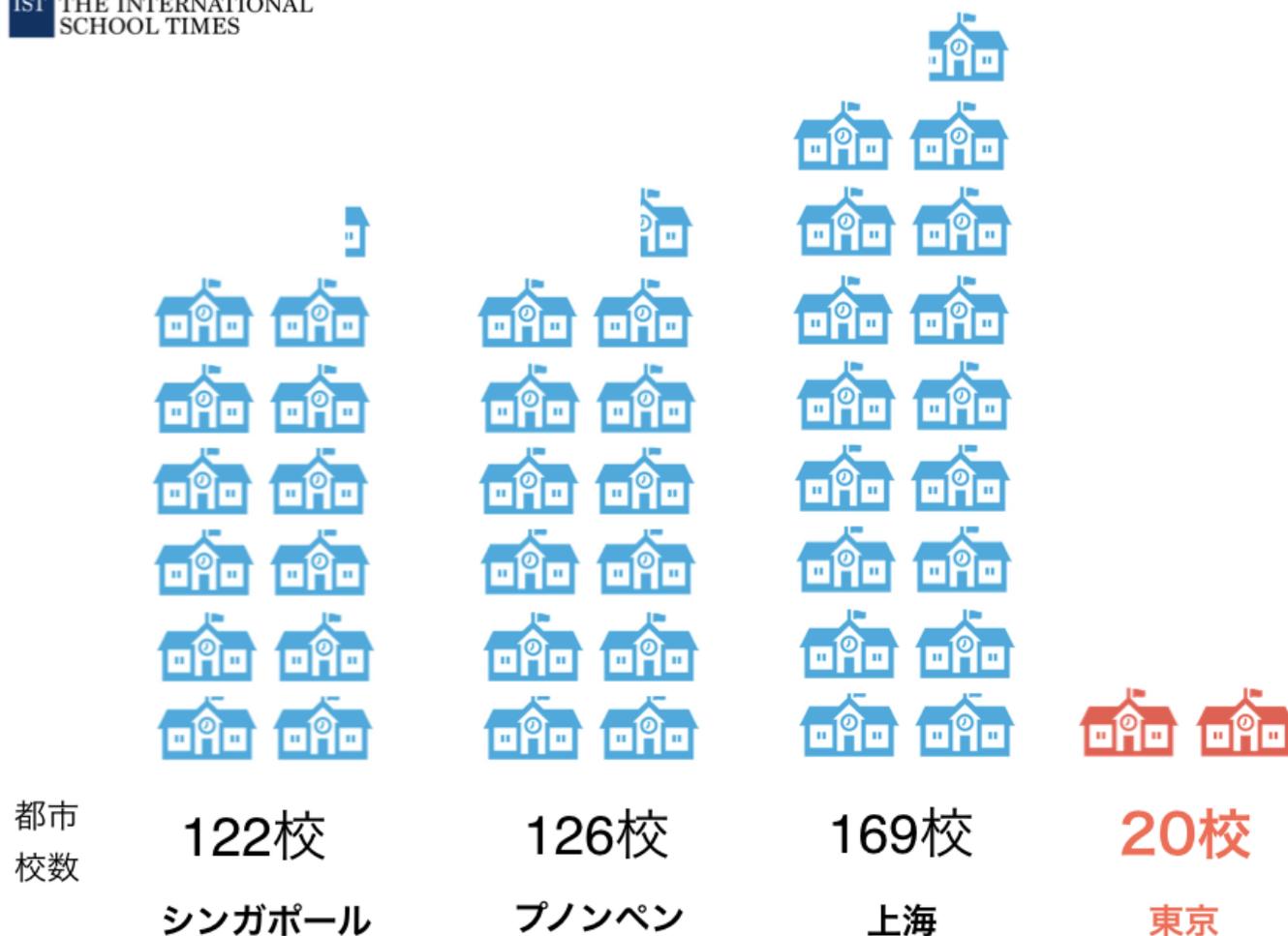
Little Expats			
	Japan		
	Score		Rank
Overall	-2.49	■	33
Making friends	-0.08	■	32
Learning	-0.09	■	33
Schooling	-0.03	■	24

(出典) HSBC Expat, Expat Country Guides (<https://www.expateplorer.hsbc.com/country-guides/japan/living>)

外国人共生のための環境整備 -子供の教育環境-

日本のインターナショナルスクール校数とアジア比較（2018年）

IST THE INTERNATIONAL SCHOOL TIMES



データ出展：ISC Research
作図：The International School Times

外国人共生のための環境整備 -日本語教育の推進-

- 日本語教育等の機会提供について、国内での取り組みに加えて入国前の諸外国現地における日本語指導の体制整備等も重要。
 - 日本への移住にあたり、習得難易度の高い日本語がハードルになることが多く、現地で日本語教育を行う日本語教育機関や企業等の関係機関による積極的取り組みに対する支援も検討されたい。
-
- 有識者会議でも取り上げている日本語教育は重要な政策課題だが、ターゲットを捉えきれているか
 - 在留外国人、特に外国にルーツを持つ児童向けの対策が中心に見えるが、以下のような課題も
 - 優秀な留学生を呼び込んでいくためには、大学付属の語学学校や母国語入試制度の整備など必要ではないか
 - 技能実習生問題も日本語能力の欠如によるコミュニケーション不全に起因するところも大きい。入国前の現地での日本語教育の仕組みの整備も必要ではないか

外国人との共生社会を実現するために取り組むべき重点事項（案） 資料5

総合的対応策を踏まえると、以下の点が重点事項として考えられるのではないかと。

日本語教育を中心とした我が国社会に適応するための支援
<p>（主な意見・要望等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力の習得及び日本社会の習慣に対する理解促進のための学習機会の提供（全国知事会） ・地域日本語教育への支援（全国知事会、多文化共生推進協議会、全国市長会ほか）等
外国人の子供に対する支援
<p>（主な意見・要望等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就学状況の把握・就学促進のための取組への支援（全国知事会、多文化共生推進協議会ほか） ・義務標準法の規定に基づいた日本語指導を行う教員に係る基礎定数化の実施（全国知事会、多文化共生推進協議会ほか） ・日本語指導を担当する教員等の資質向上及び母語の分かる相談員や支援員等の配置の充実等に対する支援（全国知事会ほか）等
行政・生活情報の多言語・やさしい日本語化、相談体制の整備
<p>（主な意見・要望等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一元的相談窓口等への支援の拡充（全国市長会、全国知事会ほか） ・地方自治体が行う通訳等の体制整備に対する支援（多文化共生推進協議会、全国知事会、全国市長会ほか） ・国による多言語等での積極的かつ迅速な情報発信（多文化共生推進協議会、全国知事会ほか）等
共生社会を支える専門的な人材の育成
<p>（主な意見・要望等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体が行う人材の育成に対する支援（全国知事会、多文化共生推進協議会ほか） ・社会福祉等の専門的知識や技術を有し、多言語で対応できる人材の育成（公益社団法人日本社会福祉士会） ・言語能力や知識を有した相談員の地域ごとの配置（NPO法人多文化共生マネージャー全国協議会）等
共生社会の基盤としての在留管理体制の構築

社会統合政策 -商慣行や行政サービスの見直しなど-

- 住居の賃貸、銀行口座の開設、税金・保険料の納付など生活に密着したサービスについて、外国人目線で外国人ということで不親切・不合理な取り扱いが依然として多く、商慣行や行政サービスの見直しが必要
- 一方、日本語が問題の原因であることも多く、やさしい日本語の普及や多言語対応の拡充などとともに、入国前・入国後の日本語教育の機会の充実が必要

住居

- 外国人可の物件は増えたが、保証人が2人、敷金が高いなどの不合理な取り扱いも多い
- 緊急連絡先の要件が厳しく、日本人の緊急連絡先（住所、生年月日、TEL）が必要なケースが多い
- 入居後の相談窓口が分からず、トラブルになるケースも多い

銀行

- 口座開設にあたって、支店によって窓口で求められる書類が違う（雇用契約書など）、他金融機関に口座があるという理由で口座開設を断られるなど、不合理な扱いがある
- トラブルがあった時のカスタマーセンターには本人の問い合わせしか受け付けず。本人同意の上でも、会社のスタッフが同席を認めないなどのケースあり

社会統合政策 -商慣行や行政サービスの見直しなど-

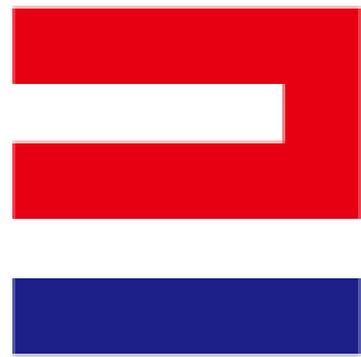
携帯

- 携帯電話の契約について、クレジットカードがないと認められない。携帯電話は今や必需品だが、特に来日直後のクレジットカード取得はハードルが高い

税金・年金・保険料

- 留学生には、税金、年金、保険料、など滞納しているケースが多く、確定申告の必要性について認識ない場合も多々ある
- 行政から手紙で通知が届いても、内容が理解できていないケースも多い
 - ※ 就職の際に滞納分を一時立て替える会社もあるが、そこまでして雇わない会社が普通
- 外国人コミュニティの間で不確かな情報が流通しているケースもあり（コロナの影響で今年には年金払わなくてもいい、など）

Hello, Future!



新經濟連盟

Japan Association of New Economy