

經濟団体資料

コロナ後のグローバル社会を見据えた 人への投資に対する経団連の考え方

2022年11月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

【目 次】

I．グローバル教育・海外留学

I - 1．外国人留学生の受入れと日本人学生等の海外派遣のあり方・目標

I - 2．グローバル教育・海外留学の推進

（参考）経団連の海外留学支援活動

I - 3．海外派遣後の日本人学生等の就職

II．卒業後の留学生等の活躍に向けた環境整備

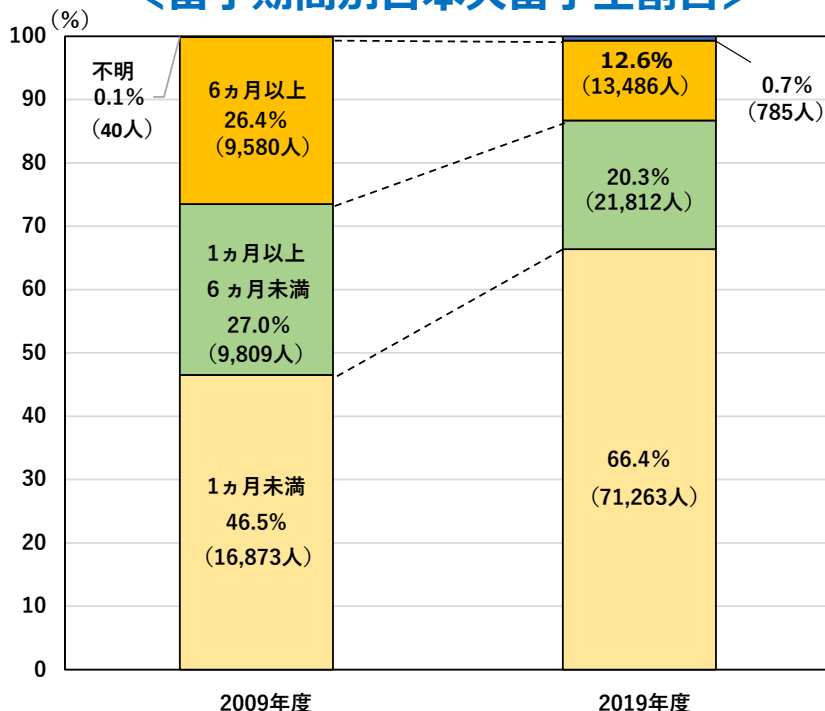
II - 1．外国人留学生等の高度専門人材としての誘致および卒業後の定着

I. グローバル教育・海外留学

I-1. 外国人留学生の受け入れと日本人学生等の海外派遣のあり方・目標

- グローバル化が本格化する中、わが国国際競争力の維持・強化の観点から、多様な価値観を尊重し、地球規模の課題を俯瞰して考察できるグローバルな視野を持った人材の育成・確保は不可欠。
- コロナ禍により大幅に減少した日本人の海外留学や外国人留学生の受け入れの回復は、極めて重要な課題。
- 政府は、国民全体に対し、海外留学の機運醸成に向けたメッセージを力強く発信すべき。
- 日本人大学生の海外留学について、6ヵ月以上の長期留学を奨励。
- 経団連「『次期教育振興基本計画』策定に向けた提言」（2022年10月）において、外国人留学生の受け入れと日本人学生等の海外留学に関する指標を以下の通り提案。

＜留学期間別日本人留学生割合＞



＜次期教育振興基本計画に掲げるべきと考える指標＞

次期教育振興基本計画に掲げるべきと考える指標	目標値	直近の水準
①外国人留学生数	35万人	24.2万人 (2021年度)
②大学等の日本人海外留学生数	12万人	約1500人 (2020年度)
③6ヵ月以上、海外に留学する 大学生数	3万人	約900人 (2020年度)
④日本人高校生の海外留学生数	6万人	データなし (2017年度は 約4.7万人)

注：カッコ内は留学期間別の日本人留学生数
【日本学生支援機構「日本人の海外留学数」】

注：目標年度は2027年度
【経団連「『次期教育振興基本計画』策定に向けた提言」（2022年10月）に基づき経団連事務局作成】

<経団連提言内容>

(1) 海外大学との教育連携の推進

- わが国大学は国際的に通用する教育の質を確保し、大学間の単位や学位の互換性を向上
- 交換留学協定校の拡大やジョイントディグリー・プログラム、ダブル・ディグリー・プログラムの締結推進
- オンライン留学と実留学を組み合わせた多様な教育機会の提供
- 各大学は、大学独自の基金による奨学金制度の充実や留学積立金制度の導入など、学生の留学支援を強化
- 英語による教育プログラムの充実や、入学・卒業時期の多様化・柔軟化を推進し、外国人留学生の受け入れ拡大を推進

(2) 次期「トビタテ！留学JAPAN」事業をはじめとした海外留学の促進

- 政府は、経済界や地方自治体等が独自に実施している海外留学支援活動の周知を含め、民間の理解を得つつ、次期「トビタテ！留学JAPAN」事業への協力を求めていくべき
- 政府は、国費による海外留学支援制度の推進にも取り組む必要

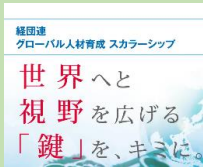
(3) 国際バカロレア（IB）教育の推進

- 国際バカロレア（IB）教育の推進に向け、大学はIBを活用した入試を拡大するとともに、産学官の連携のもと、IB教育の有効性を継続的に発信
- 経済界は、採用や人材活用において、IB修了者を適切に評価

(4) 外国人留学生の日本企業への就職に向けた大学側の支援

- 各大学は、外国人留学生に対するキャリアサポートを積極的に推進
- 大学は、企業等と連携し、留学生が日本での就職に必要なビジネス日本語等を身に付ける教育プログラムを策定・実施

(参考) 経団連の海外留学支援活動

	資金支援	その他
高校生向け	(1) United World Colleges (UWC) への派遣奨学事業   会員企業からの会費	
大学生・大学院生向け	(2) (公財) 経団連国際教育交流財団による奨学金の支給 ① 経団連グローバル人材育成スカラーシップ 〔経団連グローバル奨学金〕 (将来グローバルなビジネス領域で活躍する意思を持つ学生を対象)   会員企業からの寄附金 ② 日本人大学院生奨学金 (アカデミアでの活躍を志向する学生を対象) ③ 産業リーダー人材育成奨学金 (注1) (企業での活躍を志向する学生を対象) ※皇太子明仁親王奨学金 (注2) (日本とハワイの大学院生を相互派遣)	(3) 経団連グローバルキャリア・ミーティング (合同就職説明会)  会員企業からの社員協力

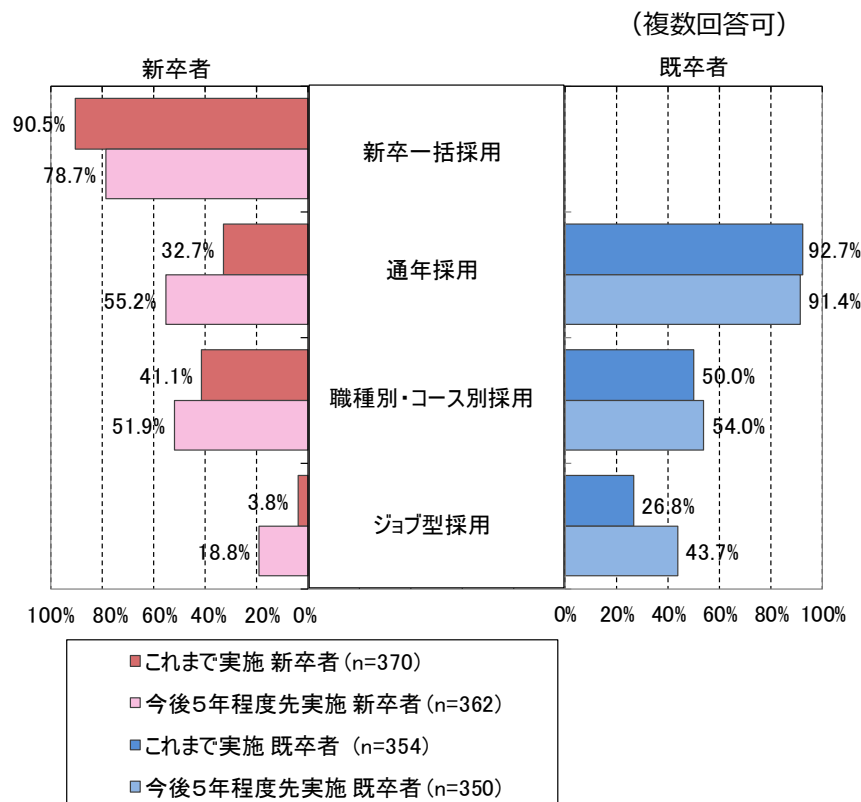
(注1) 産業リーダー人材育成奨学金は、その役割を①経団連グローバル奨学金に継承する形で、2022年度奨学生に対する奨学金支給完了(2023年度)をもって終了。2023年度奨学生の募集・選考は行わない。

(注2) 皇太子明仁親王(現在の上皇陛下)のご成婚とハワイご訪問を記念して、1960(昭和35)年、ハワイ在住の日系人やホノルル商工会議所、わが国経済界の協力により創設

I-3. 海外派遣後の日本人学生等の就職

- 企業は、通年採用等の拡大により、学生が留学しやすい環境を整備し、グローバルな視野を持った優秀な日本人の海外留学経験者や外国人留学生等をこれまで以上に採用。
- 経団連のアンケートによると、新卒者について、「通年採用」実施企業が33%から5年程度先には55%と、22%ポイント（79社）増加。
- コロナ禍を契機とした採用選考活動のオンライン化により、海外留学中の学生も就職活動を行いやすくなっている面もあり。

<新卒者・既卒者の採用方法の動向>



<経団連グローバルキャリア・ミーティング>

留学帰国時期に合わせて、海外留学を経験した学生等を対象に、合同企業説明会・面接会を開催。

2022年度はオンライン形式で8月1日に開催、15社が出展し学生160名が参加。



第9回 経団連 グローバルキャリア・ミーティング
海外留学経験者・グローバルな活躍を希望する学生のための就職イベント

Ⅱ．卒業後の留学生等の活躍に向けた環境整備

Ⅱ-1 . 外国人留学生等の高度専門人材としての誘致および卒業後の定着

- 外国人留学生・高度外国人材の確保にあたっては、多様な価値観に基づいた施策が必要。

①永住権取得要件の見直し

- ・ **日本**において永住権を取得するには、原則として、引続き**10年以上**本邦に在留
- ・ 一方、**韓国や台湾等**においては、**5年以上**の在留で取得可能

②高度人材ポイント制度の見直し

- ・ **特定の所属機関・団体で就労**することを前提とした制度
- ・ **会社分割された場合等**、在留資格の変更が必要



③同性婚におけるパートナーの取扱いの変更

- ・ 同性婚のパートナーは**入管法上の「配偶者」に含まれない。**

婚姻有効の場合

在留資格「**特定活動**」で**滞在可能**

事実婚の場合

適用対象外となり、**来日阻害の例**あり

④専修学校修了生の在留資格取得要件の緩和

- ・ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得する際、**専攻科目と従事予定の業務内容との関連性**が**厳しく審査され、職務内容も制限**

<産業競争力の強化に向けて>

高度外国人材の活躍は不可欠であり、人材獲得競争をしている諸外国の事例を踏まえながら、**日本が高度人材にとって魅力的な国**になるよう、**制度設計を図ることが重要**

● I はじめに

【経団連「Innovating Migration Policies—2030年に向けた外国人政策のあり方—」（2022年2月）】

デジタル化の加速、国際的な人材獲得競争の激化とアジア地域の少子高齢化の進展、人権とダイバーシティへの対応といった**新しい潮流のなか、外国人政策の再検討が必要**。日本の産業競争力の強化と持続的成長に向けて、**2030年の外国人政策のあり方と、その実現に向けた具体的施策**を提言。

● II 基本的考え方

1. 2030年のビジョン

世界各国から優れた才能や技能・新しい価値観が集まり、活躍することで、イノベーションと社会課題の解決が加速し、**産業競争力の強化と持続的發展に貢献**。
外国人の**ライフサイクルを通じたシームレスな面的政策**へ転換、出入国在留管理の**DX**が実現。

2. ビジョン実現のための3原則

原則1 「受入」から「戦略的誘致」へ

原則2 ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）

原則3 ライフサイクルを通じた支援

● III 制度横断的な施策

1. 基本理念の制定と政府の推進体制の構築

- (1)外国人政策に関する基本理念・基本法の制定
- (2)政府の推進体制の構築

2. 出入国・在留管理におけるDX

- (1)データ基盤の整備と活用の促進
- (2)在留申請手続の更なる電子化・利便性向上
- (3)出入国のデジタル化

3. 「ビジネスと人権」への対応

- (1)企業による人権DDの促進・支援
- (2)技能実習制度の適正化

4. 中長期的な社会統合

- (1)生活環境の整備
- (2)日本語教育、文化・社会理解の推進
- (3)ライフサイクルを通じた支援実施、相談体制の拡充
- (4)永住権取得要件の見直し
- (5)受入企業の取り組み加速

● IV 各在留資格における施策

1. 高度人材

- (1)ターゲットの明確化と戦略的誘致
- (2)在留資格取得の円滑化
- (3)多様な家族関係への対応

2. 特定技能

- (1)受入規模の拡大・適正活用に向けた制度見直し
- (2)特定技能2号の制度整備
- (3)技能実習からの円滑な移行支援

3. 技能実習

- (1)デジタル・データ活用による適正化
- (2)関係団体の機能・連携強化
- (3)職種区分の見直し
- (4)申請手続の簡素化

4. 留学

- ・多様な国からの誘致
- ・国内における就職・起業促進

第6回教育未来創造会議ワーキング・グループ

中小企業による外国人材受入れの現状と 留学生等の活躍推進について

(日本・東京商工会議所 調査結果*より)

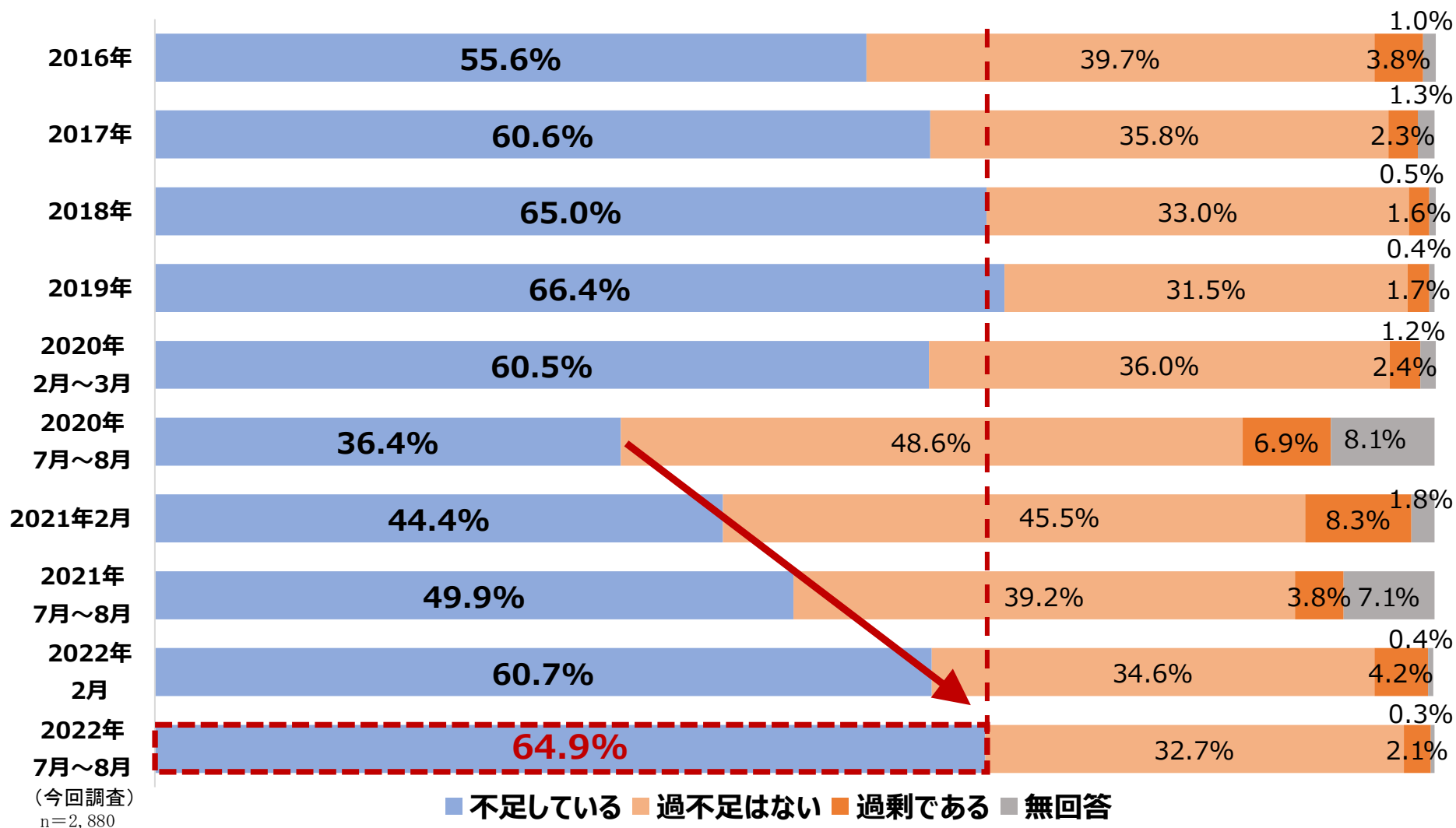
* 調査対象：全国47都道府県の中小企業6,007社（うち回答企業数:2,880社 回答率:47.9%）
調査期間：2022年7月19日～8月10日

2022年11月16日
日本商工会議所

中小企業の人手不足の状況

1

「人手が不足している」64.9%。コロナ禍からの経済活動回復に伴い、
中小企業は再び深刻な人手不足の状況に

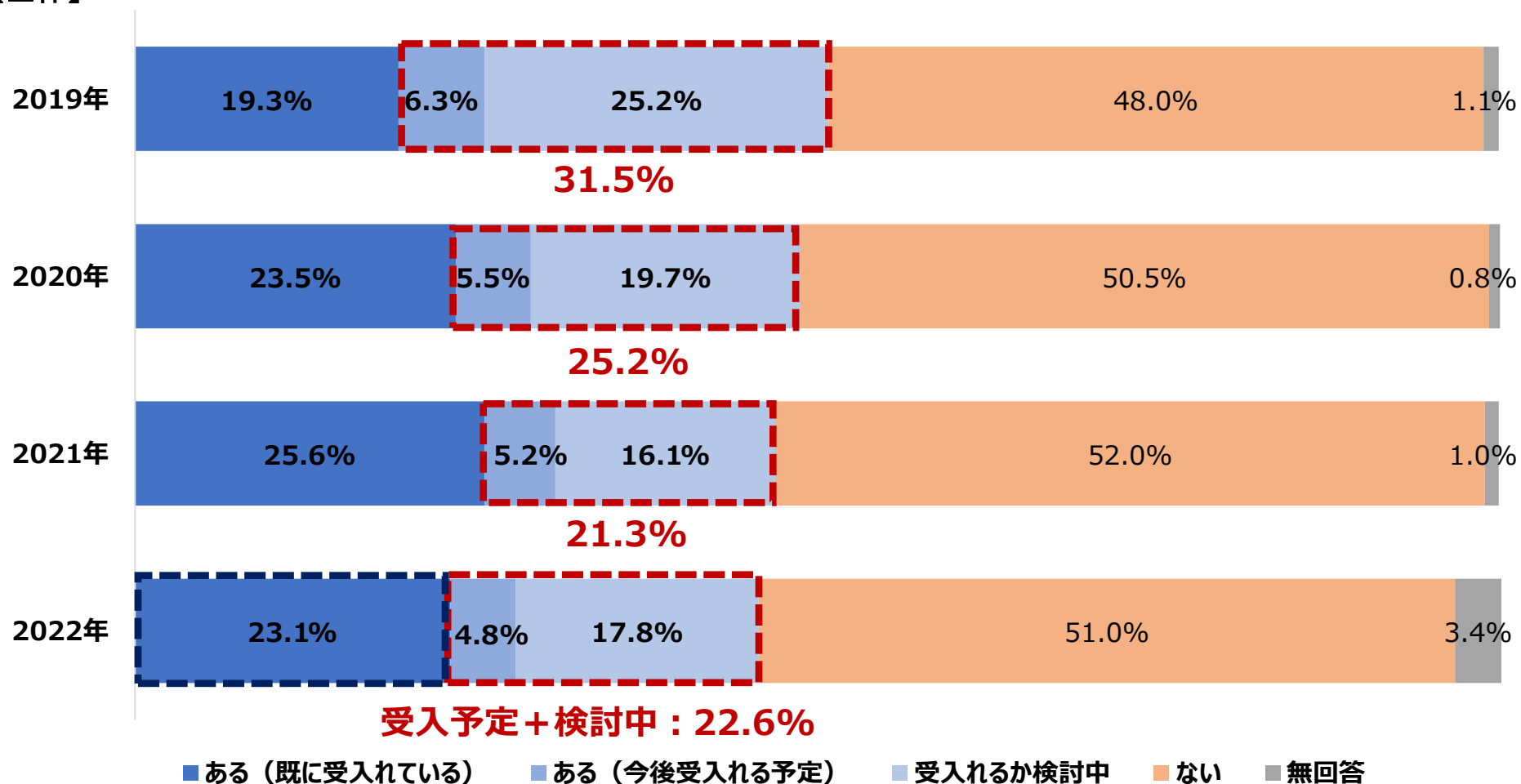


外国人材の受入れ状況

2

外国人材を「既に受入れている」：23.1%で前年から微減
「受入れる予定」「検討中」：22.6%で前年から1.3ポイント増加

【全体】 n = 2,880 ※2019年調査期間:2019年3月25日～4月25日 / 2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日 / 2021年調査期間:2021年7月26日～8月17日



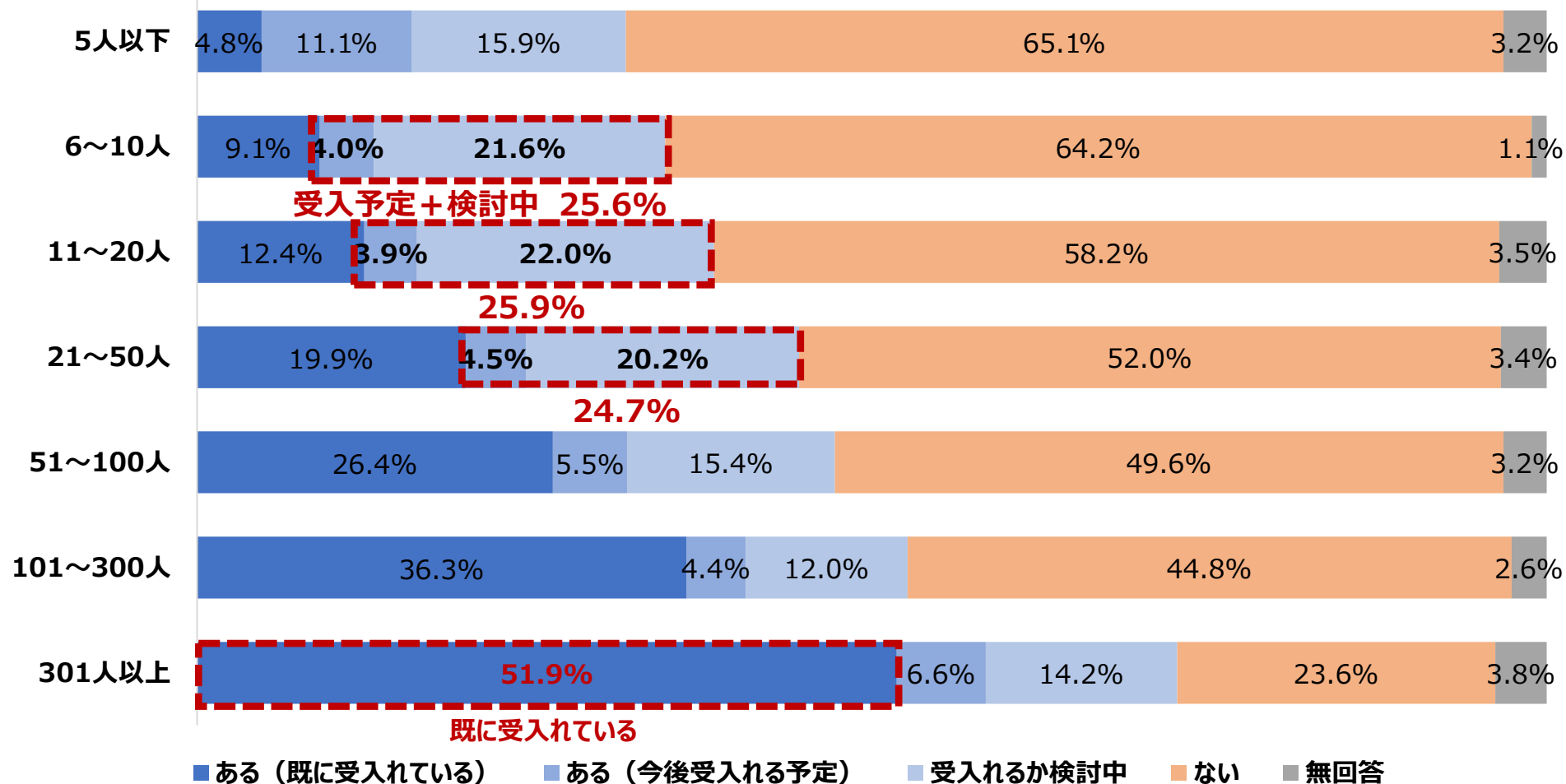
外国人材の受入れ状況（従業員規模別）

3

「既に受入れ」：規模大きいほど割合が高く、301人以上は51.9%

「受入予定＋検討中」：規模小さい企業（50人以下）で割合高く

【従業員規模別】 n= 2,851 ※従業員数「無回答」除く

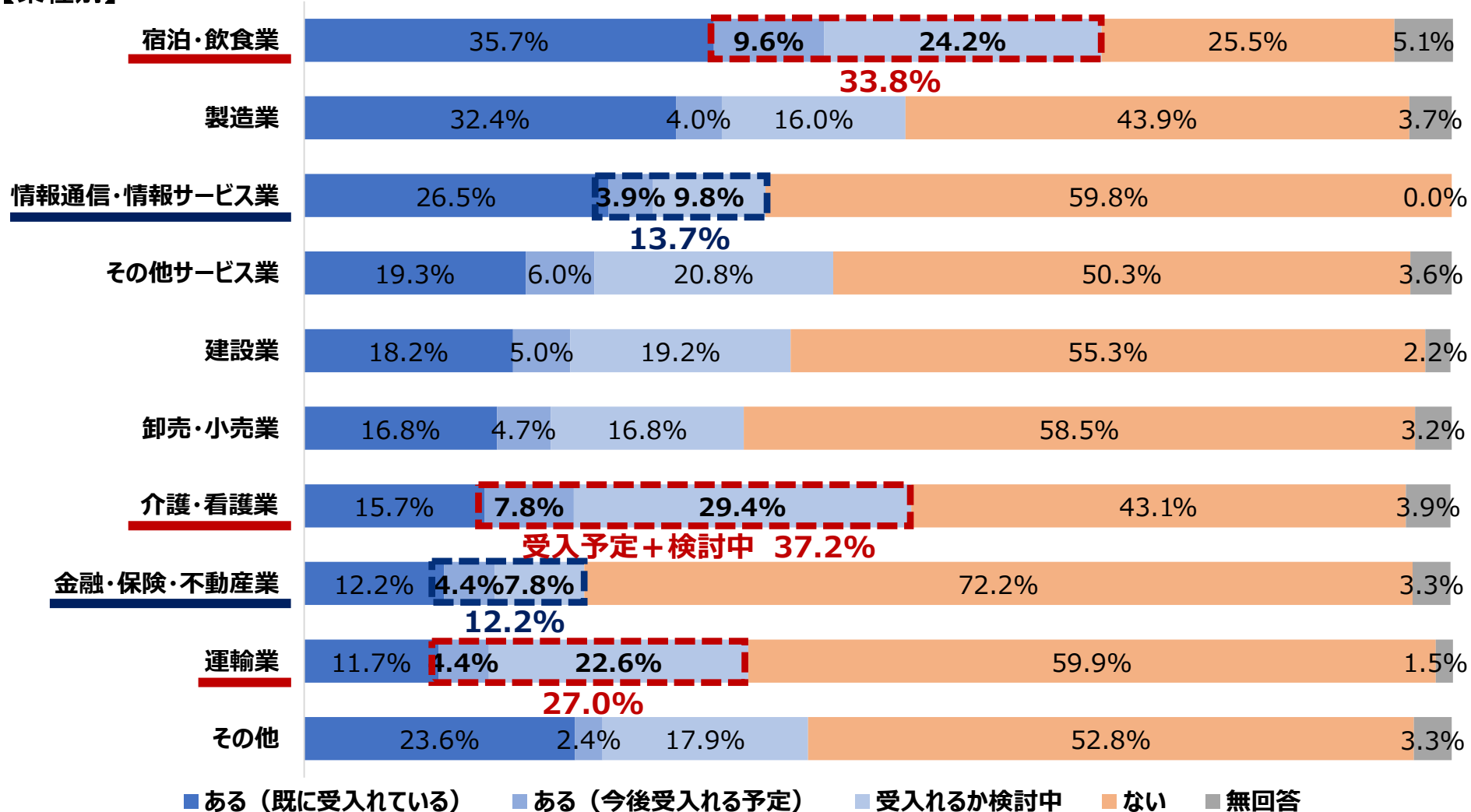


外国人材の受入れ状況（業種別）

4

「受入予定＋検討中」：介護・看護が最多。宿泊・飲食、運輸が続く
情報通信・情報サービス、金融・保険・不動産の関心低い

【業種別】 n= 2,854 ※業種「無回答」除く

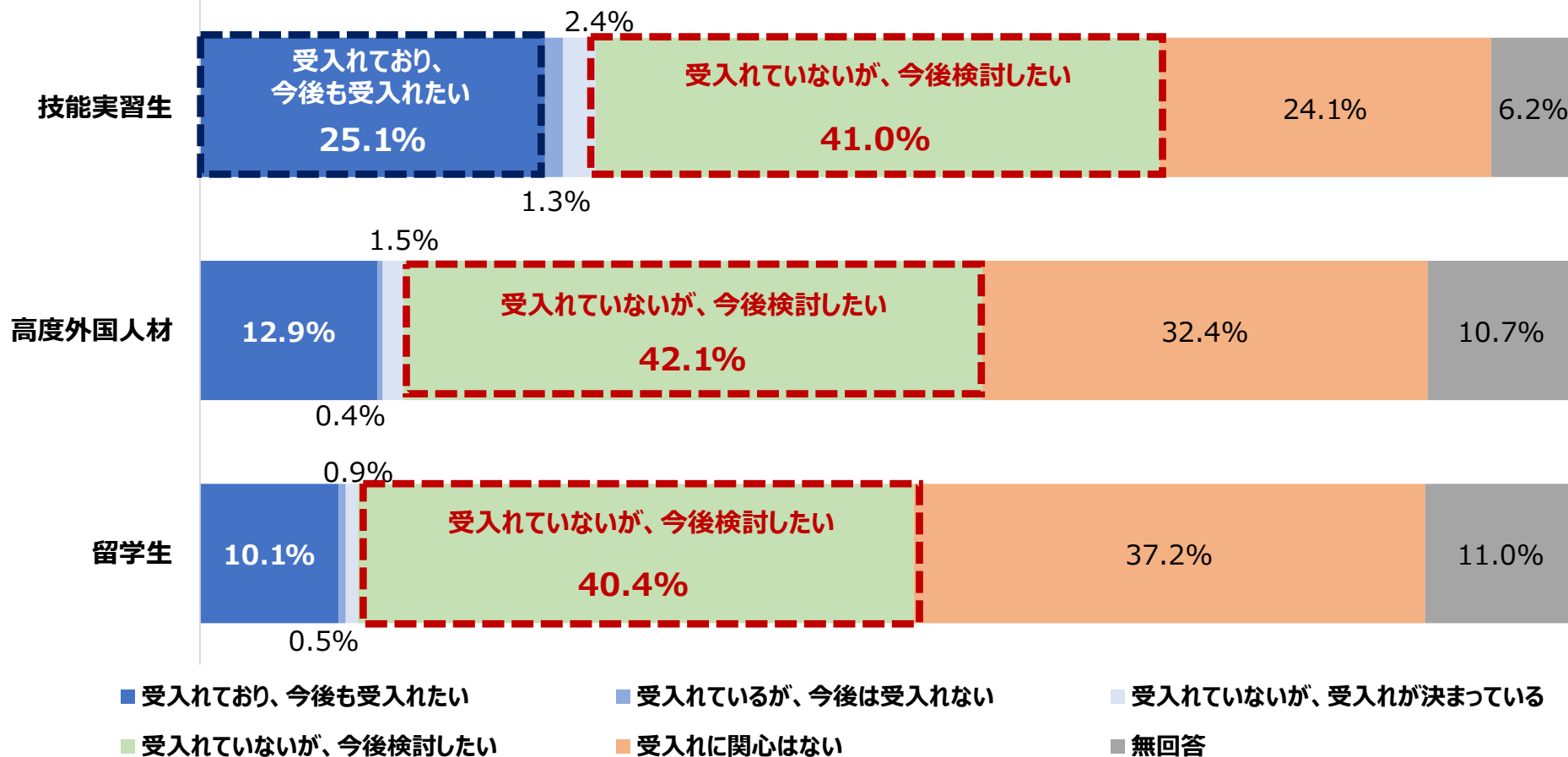


外国人材受入れが「ある・予定・検討中」の中小企業のうち

技能実習生を「今後も受入れたい」25.1%「検討したい」41.0%

高度外国人材・留学生についても「今後検討したい」が4割超える

【全体】n=1,313 ※対象:2頁 外国人材の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業

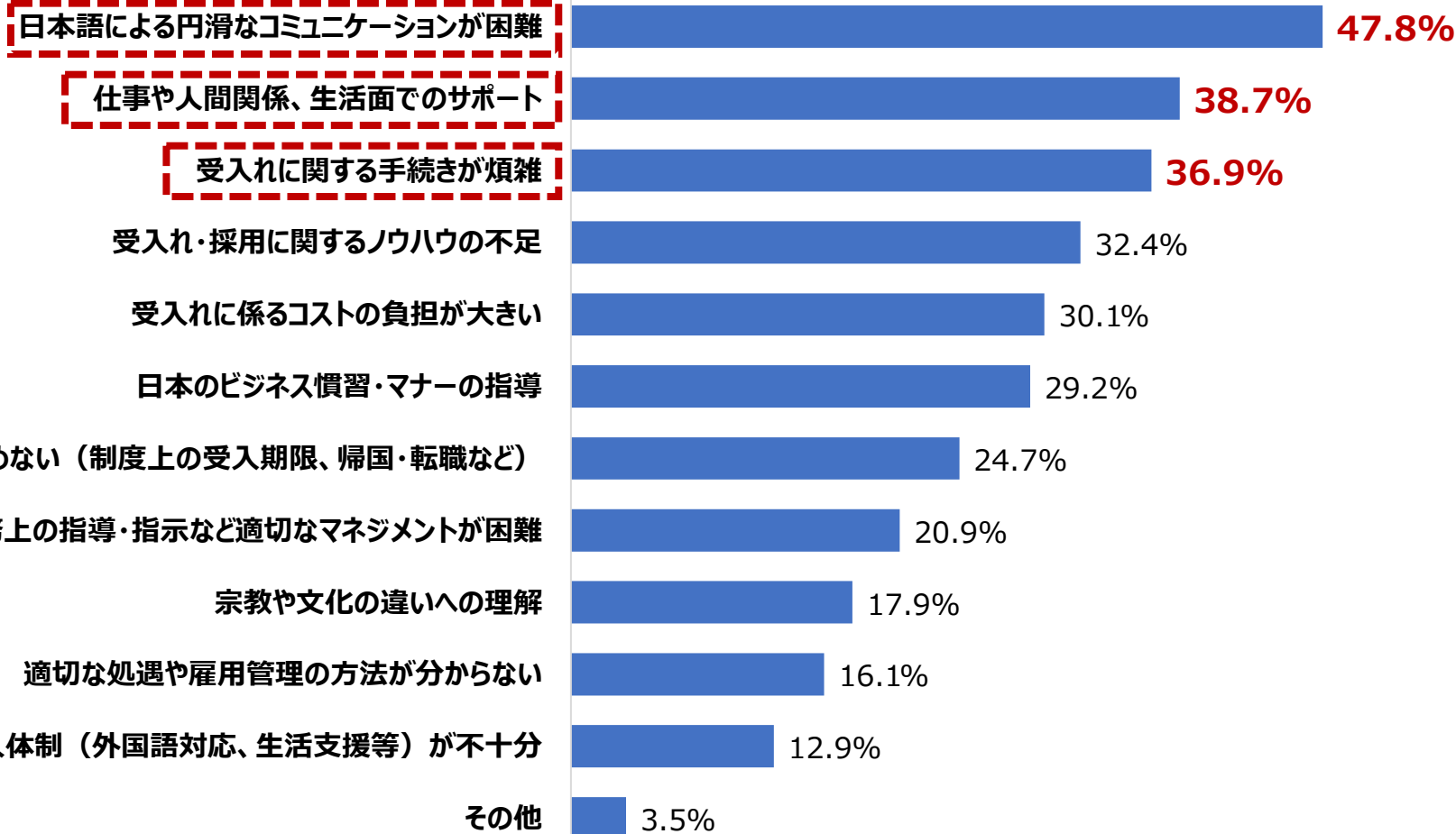


※高度外国人材:在留資格「研究(企業内の研究職)」、「技術(機械工学等の技術者、SE等のエンジニア)」、「人文知識・国際業務(企画、営業、経理等の事務職、企業内通訳等)」の者で、企業内の研究者やエンジニア、海外営業、法律・会計業務等の専門職、経営を担う役員・管理職等

外国人材の受入れに係る課題

受入れの課題は、「日本語によるコミュニケーション」が最多。次いで「仕事や人間関係、生活面のサポート」「受入手続き」を挙げる声多い

【複数回答】 n=1,313 ※対象:2頁 外国人の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業

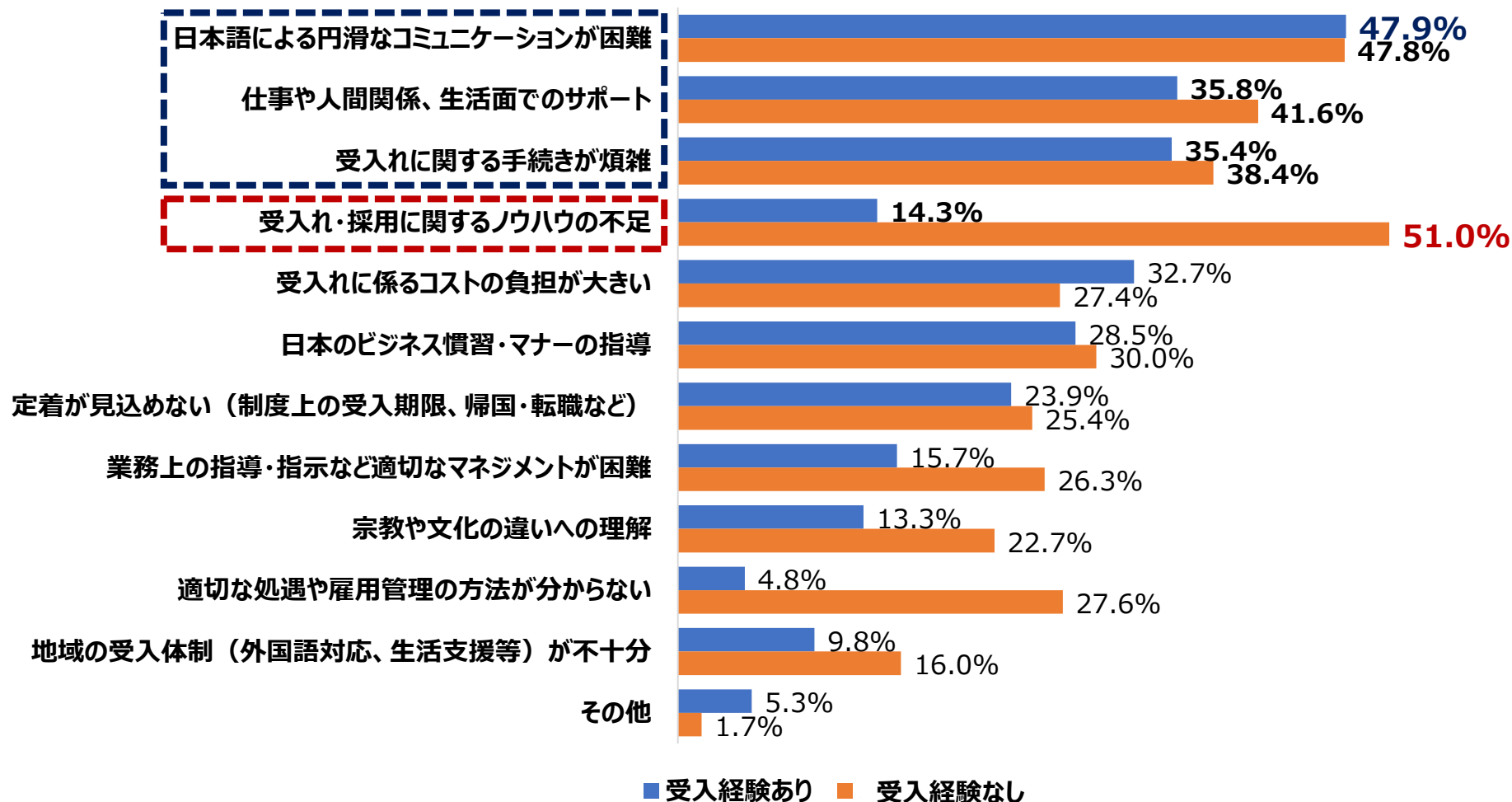


外国人材の受入に係る課題（受入経験別）

7

受入経験ない企業では「ノウハウの不足」が最も多いが、
「日本語」「生活面のサポート」「受入手続き」は経験有無問わず課題に

【複数回答】 受入経験あり n=664 ※対象:2頁 外国人の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業
なし n=649



日本語教育 の意義

- ✓ **日本語が分かったと、働く楽しさ**につながる。言語が伝わることで企業からも評価が高くなり、さらに日本語を学ぼうという気になる。
- ✓ **日本語が分かったと、技能習得もしやすくなり、企業も色々任せようという気になるという好循環**が生まれる。
- ✓ 監理団体の実施する日本語セミナーを利用した企業からは、「**参加した外国人材が自分から会話に混ざってくれるようになった**」、「**日誌が書けるようになったため、業務進捗が分かりやすくなった**」等の声があった。
- ✓ 行政と連携し、**日本語教室の開催や交流イベントの実施など、地域のコミュニティづくりに取り組むことで、就労意欲の向上に加え、犯罪・失踪の抑制に効果あり。**

日本語教育 の実態と課題

- ✓ **人手、ノウハウの不足により自社では対応できない事業所が多い。**
- ✓ 「**日本語を教えられる自社社員がいない（人手不足）**」、「**教える時間がない**」、「**仕事で使う語彙は最低限教えられるが、生活に必要な日本語までは手が回らない**」、「**日本語と外国語を教えられる講師を見つけるのに、苦労している**」。
- ✓ 監理団体などでは、初歩的な日本語は学べるが、**仕事と生活をするにはある程度長期のサポートが必要**となる。
- ✓ 自治体でやっている日本語セミナーは平日であり、社員は参加できないため、**休日や夜間、オンライン対応など、柔軟な運用の実施が必要。**
- ✓ 地方では、高齢者介護施設等、**方言を交えた日本語の理解が求められる現場があることを踏まえた取組も必要。**

留学生等の活躍推進に向けて

- 中小企業の人手不足はコロナ前の深刻さが戻り、外国人材受入れに一定のニーズ。
高度外国人材、留学生の採用への関心高い
- 介護・看護、飲食・宿泊、運輸など、「暮らしを支える」業種において受入れ拡大の意向強い
- 技能実習生の受入は276,123人に達し、留学生207,830人を上回る。
多くが地方・中小企業で実習（2021年12月 法務省・在留外国人統計）
- 課題として「日本語によるコミュニケーション」「生活面でのサポート」を挙げる声が多い。
- 外国人留学生66,246人のうち、日本国内での就職20,582人は約3割（31.1%）
2020（令和2）年度外国人留学生進路状況調査／独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）
- 外国人留学生が日本で就職するにあたり取得する
在留資格「技術・人文知識・国際業務※」や「特定活動（告示46号）※」は、
制度が外国人材・企業双方のニーズや実態に合っていないといった課題がある。

⇒「グローバル社会を見据えた人への投資」「外国人留学生の卒業後の活躍推進」については
中小企業・地方の外国人材に対する幅広い期待（高度人材から実務人材まで）を
十分念頭に置いた検討を

技術・人文知識・国際業務：大卒程度の学歴要件を満たし、自然科学や人文科学分野の専門技術職、母国の思考・感受性を活かした国際業務。

特定活動（告示46号）：留学生の経験で得た高い日本語能力を活用すること等を要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるもの。

「技術・人文知識・国際業務」で認められない一般的なサービス業務（飲食店や小売店での接客など）や製造業務（工場のライン工など）等も可能。

外国人材の活躍推進

1. 技能実習制度の見直しと適正運用化

- 外国人技能実習機構の体制強化等、不適切な運営を行う監理団体・受入れ企業への監視・指導の強化
- 優良な監理団体・受入れ企業の優遇（提出書類の簡素化、監査の頻度の見直しなど）
- **技能実習生への日本語教育・生活面（行政手続き、通院・住居の確保など）のサポートにおける行政の支援拡充**
- 技能実習生の技能習得、企業の労働力確保の双方に役立っている実態を踏まえた制度の見直し

2. 特定技能制度の制度改善と中小企業の活用支援

- 改正出入国管理及び難民認定法の施行2年後の見直し規定に基づく、制度の改善や受入れ拡大に向けた取組強化（相談体制の拡充、マッチング支援、申請書類・手続きの簡素化、電子届出システムの利用促進）
- 特定技能2号の受入れ対象分野の追加
- 登録支援機関の支援の質の向上（支援に関する研修実施、ガイドライン策定等）
- 技能実習制度との連結性を考慮した制度の見直し（特定技能1号の対象分野の追加、生活オリエンテーションなど重複する10の義務的支援内容の見直し）

外国人材の活躍推進

3. 留学生・高度外国人材の活躍促進

- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得する留学生に対する
専門学校での専攻と就職先の従事業務との関連性についての柔軟な判断と周知徹底
- 在留資格「特定活動（告示46号）」の学歴要件および日本語要件の緩和
- **留学生と求人企業のマッチング機会の創出**

4. 外国人材が働きやすい環境整備の推進

- **日本語教育機会の拡充**（休日・オンライン開催の日本語教室の設置、現場・業種に応じた日本語教育の実施）**や日本語教育の質の向上**
- 予算措置による日本語講師の人件費など運営費の補助、地域における日本語講師の人材育成支援を通じた、**地域による日本語教育の取組の後押し**
- **外国人材にとって住みやすく働きやすい地域づくりの推進と地方就職の魅力発信強化**

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

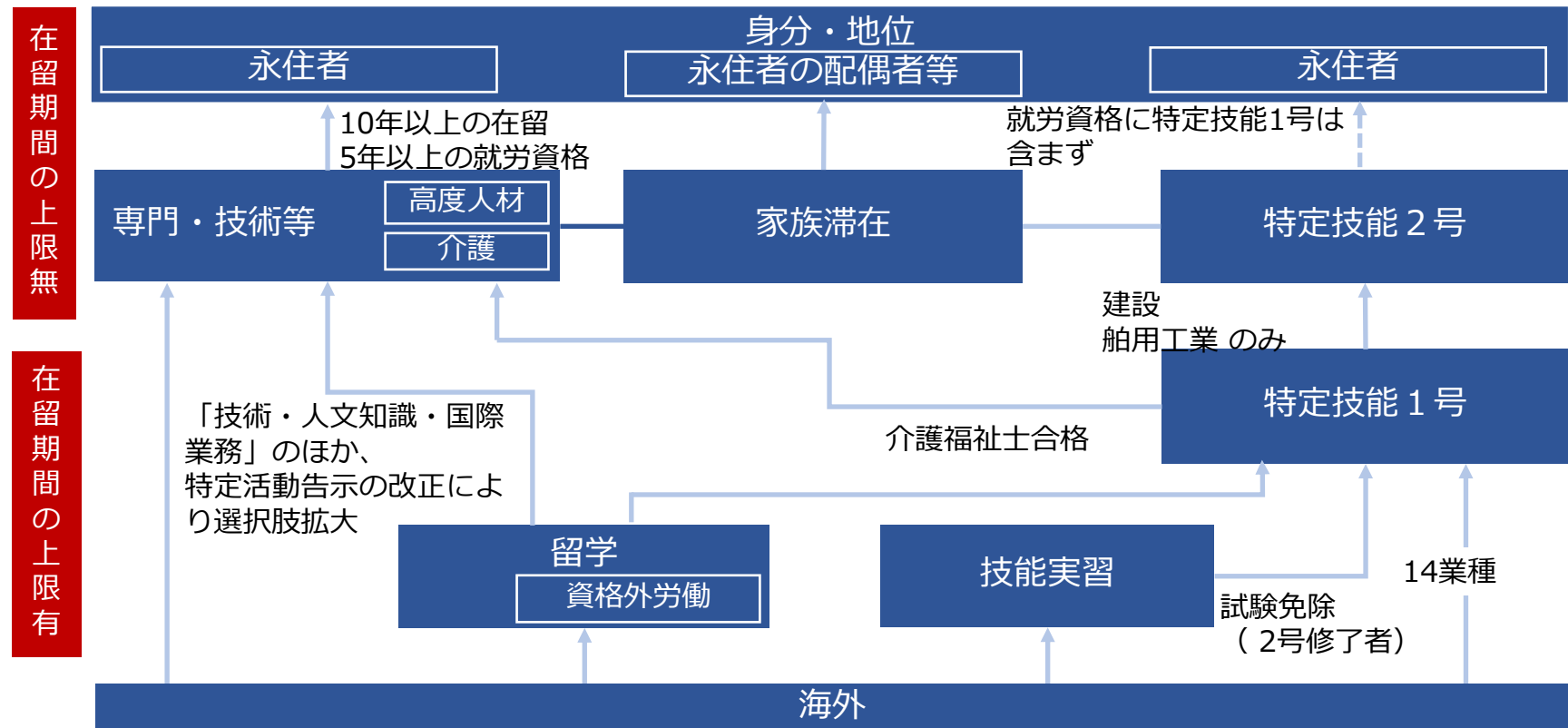
2. 外国人材受入れ・活躍推進関連 政策に関する要望

**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。

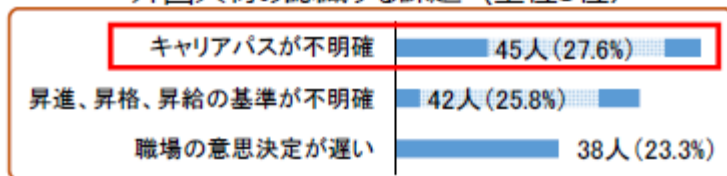
在留資格制度の全体像



【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）



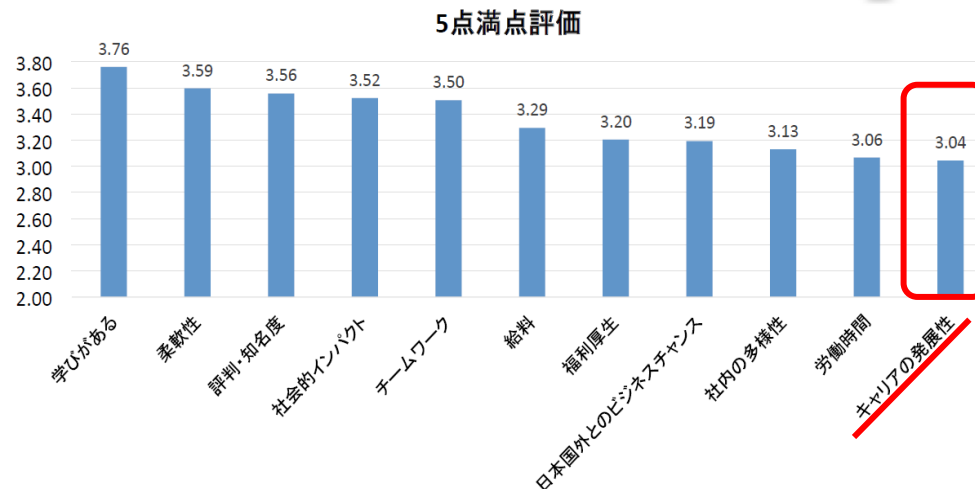
(注) 1 就労環境に課題があると認識する163人を対象とした。
2 複数の課題を挙げた者はそれぞれに計上した。

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、税務当局の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) ● 正式なデジタルノマドビザプログラム ● 更新不可	個人の負担費用 (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 なし ● あり ○	医療保険の証明義務 あり ● なし ○
● アンギラ	12	\$2,000	●	●	●
● アンティグア・バーブーダ	24	1,500	●	●	●
● アルバ	3	73	●	●	●
● オーストラリア	12	347	●	●	●
● バルバドス	12	2,000	●	●	●
ベリーズ	1	0	●	●	●
● バミューダ	12	263	●	●	●
● ブラジル	12	70	●	●	●
● カンボジア	1	42	●	●	●
● カーボベルデ	6	57	●	●	●
● ケイマン諸島	24	1,469	●	●	●
● コロンビア	3	52	●	●	●
● コスタリカ	24	550	●	●	●
● クロアチア	12	155	●	●	●
● キュラソー	6	297	●	●	●
● キプロス	12	63	●	●	●
● チェコ共和国	12	163	●	●	●
● ドミニカ	18	900	●	●	●
● ドバイ(UAE)	12	611	●	●	●
● エクアドル	24	450	●	●	●
● エストニア	12	100	●	●	●
● ジョージア	12	33	●	●	●
● ドイツ	36	100	●	●	●
● ギリシャ	12	88	●	●	●
● グレナダ	12	1,500	●	●	●
● アイスランド	0	60	●	●	●
● インドネシア	1	50	●	●	●
● イタリア	24	57	●	●	●
● ジャマイカ	12	100	●	●	●
● マルタ	6	315	●	●	●
● モーリシャス	12	0	●	●	●
● メキシコ	12	45	●	●	●
● モンテネグロ	12	205	●	●	●
● モントセラト	12	500	●	●	●
● ノルウェー	48	630	●	●	●
● パナマ	9	300	●	●	●
● ポルトガル	12	163	●	●	●
● ルーマニア	12	126	●	●	●
● セルビア	6	95	●	●	●
● セーシェル	12	47	●	●	●
● スペイン	12	90	●	●	●
● スリランカ	12	500	●	●	●
● セントルシア	12	70	●	●	●
● 台湾	36	160	●	●	●
● タイ	48	30	●	●	●
● ベトナム	1	50	●	●	●

○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

● 最長6ヵ月 † 180日間 ‡ 最長90日 § 特定の箇所のみ

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

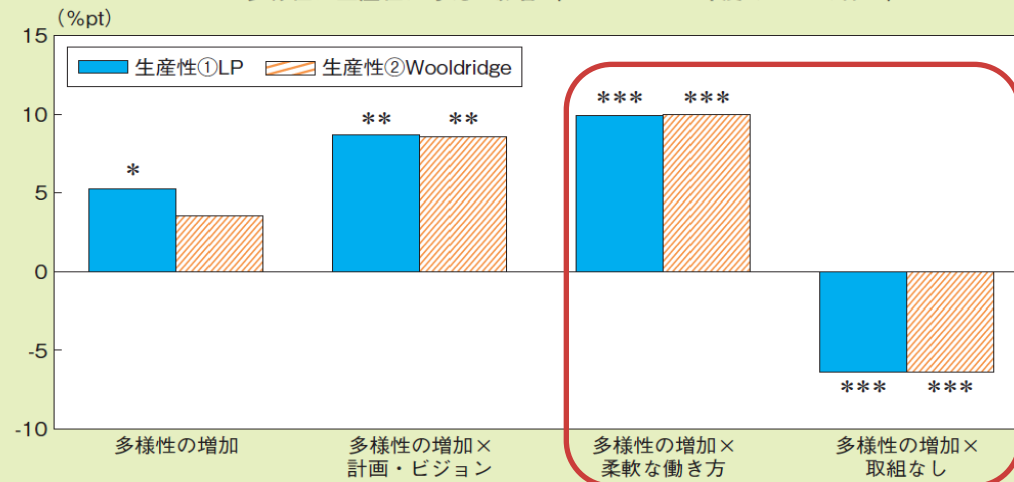
政府による民間企業の取り組み支援

- 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

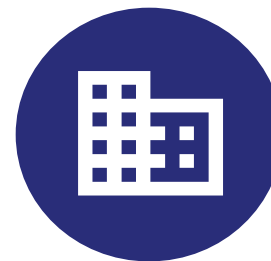
新経済連盟について

- 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発出

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



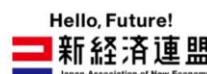
* 2019年4月 タイトルを訂正

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)

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



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）提出資料

-在留資格制度に関する規制改革要望-

2020年01月20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)

コロナ問題の在留外国人への 影響と必要な対応

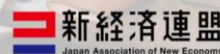


2020年5月22日

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)

出入国在留管理庁ヒアリング資料

外国人材受入れ・共生政策についての要望
-共生社会の実現に向けて-



2021年5月13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)

【その他】

・法務省の『出入国在留管理基本計画
(案)』について意見提出（2019年4
月12日）

・出入国在留管理庁の「外国人との共
生社会の実現に向けたロードマップ
(案)」について意見提出（2022年4
月22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。

規制改革要望 - 「技術・人文・国際業務」 資格のガイドライン -

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））。

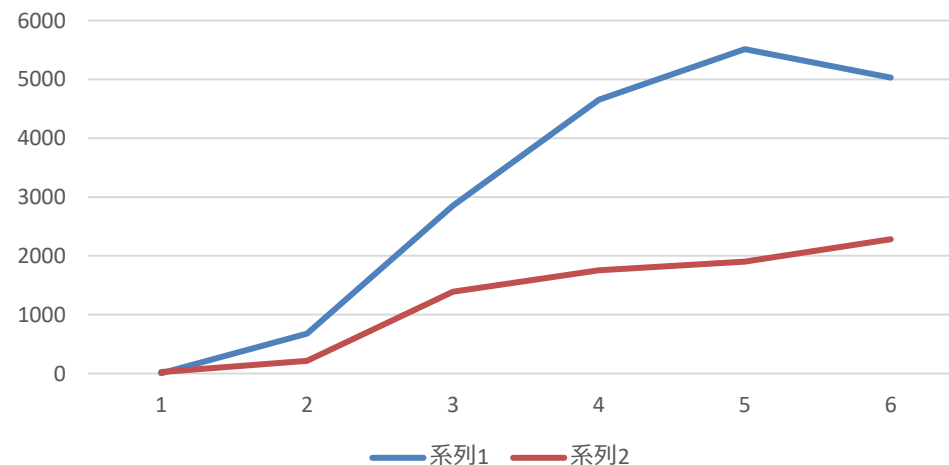
優れた文化の輸出

- 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

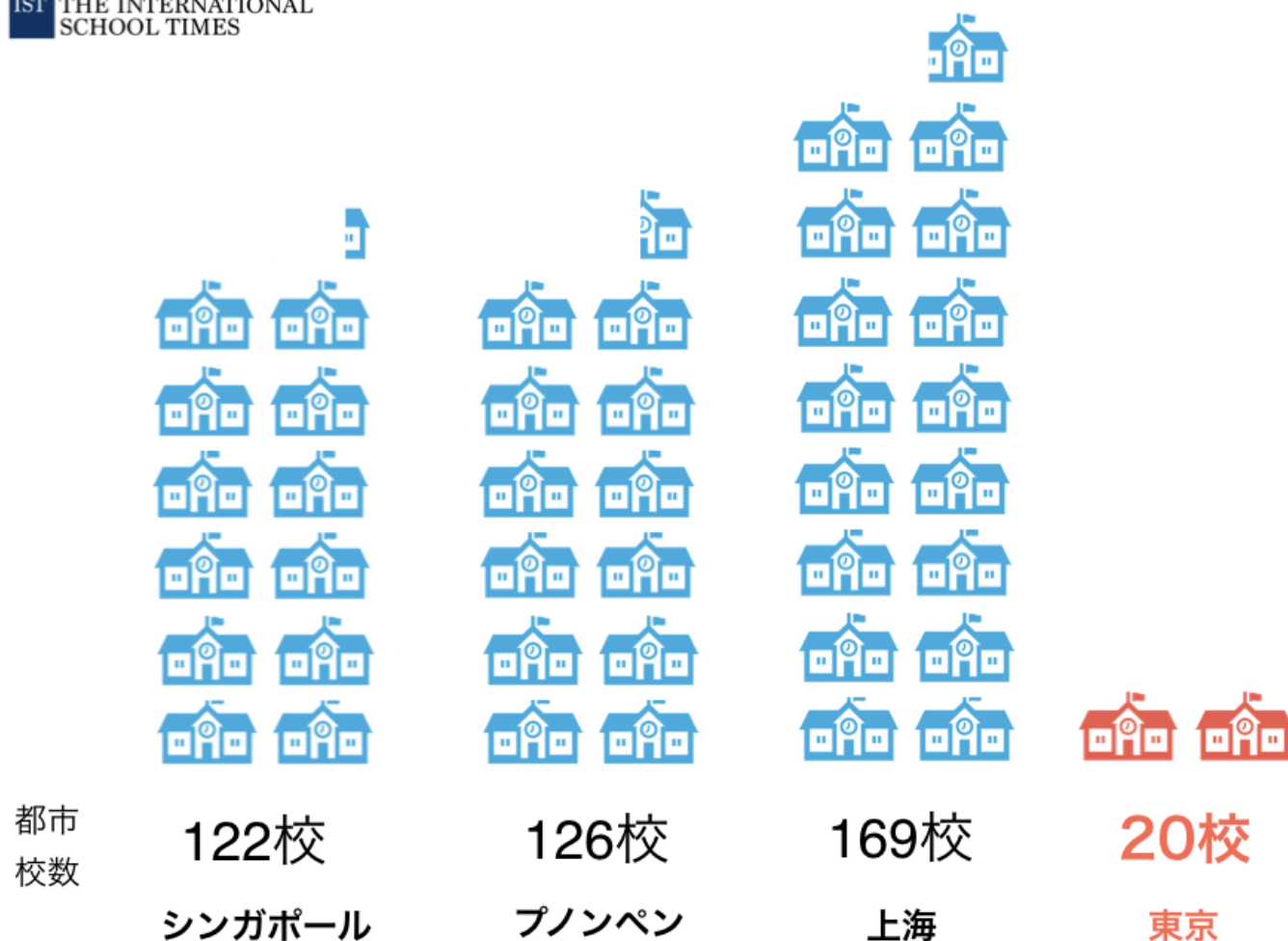
- 優秀な移民受入れには、給与以外にも、家族の安全（治安、医療福祉）、子女の高度教育へのアクセス、国籍差別のない社会制度、などの充実が必要。
- HSBCが毎年公表する、海外に居住し働く人々の意見が反映された「**住みやすい国ランキング（2019）**」で、日本は33か国中32位。
 - ✓ 特に、「コミュニティの閉鎖性・定着しやすさ」のほか、「**子供の友達作り・教育内容・学校制度**」については特に低い評価。

Living				Little Expats			
		Japan				Japan	
		Score	Rank			Score	Rank
Overall		12.81	15	Overall		-2.49	33
Quality of life		0.63	13	Making friends		-0.08	32
Physical & mental wellbeing		0.34	20	Learning		-0.09	33
Fulfillment		0.36	18	Schooling		-0.03	24
Cultural, open and welcoming communities		0.21	26				
Political stability		0.50	6				
Ease of settling in		0.10	32				

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		
（主な意見・要望等）		
・ 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		
（主な意見・要望等）		
・ 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		
（主な意見・要望等）		
・ 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		
（主な意見・要望等）		
・ 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-

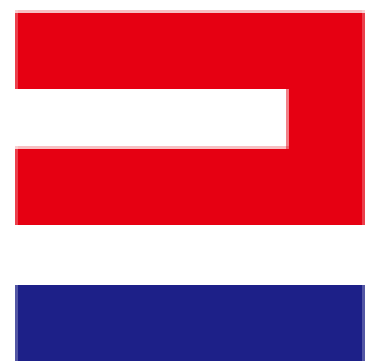
携帯

- 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は年金払わなくてもいい、など）

Hello, Future!



新経済連盟

Japan Association of New Economy