Keidanren
Policy & Action

外国人の受入れの基本的な在り方の検討に向けた意見

2026年10月30日

一般社団法人 日本経済団体連合会

Ⅰ．意見のポイント

Keidanren
Policy & Action

- 外国人の受入れの基本的な在り方について、政府として中長期的かつ多角的観点から検討を進めることを歓迎
- 経団連の基本的な考え方（あるべき社会像）は、世界各国から優れた人材が集まり活躍することでイノベーションが加速し、有為な人材から「選ばれる国」となること
- あるべき社会像を見据え、外国人の受入れは、質と人数の両面で十分にコントロールされた秩序あるものとしていく必要。この観点から、政策手段としての「量的マネジメント」そのものを一律に否定するものではない。実際、人手不足対応としての**特定技能・育成就労制度は、既に受入れ見込み数による量的な管理が行われている**ところ
- とりわけ重要なことは、質を十分にコントロールすること。特に、高度外国人材（高度専門職、技術・人文知識・国際業務、経営・管理、企業内転勤）等について一律に受入れ上限を設けることは、国際的な人材獲得競争が激化する中、イノベーションや産業競争力の強化、スタートアップの振興に必要な人材の獲得を著しく阻害するおそれ。ひいては、日本成長戦略の実現にも逆行するおそれがあることから、極めて慎重かつ丁寧な検討が不可欠
- 「社会との摩擦の緩和」という政策目的を実現する観点からは、適正な在留資格の運用や、日本語・生活ルールの学習等を含む「社会適合プログラム」を組み合わせることが適当。企業は受入れ主体や地域社会の構成員として、適正な雇用管理や処遇等のほか、企業の自主的な取り組みを通じて求められる役割を着実に果たしていく

2. 経団連の基本的な考え方

Keidanren
Policy & Action



【中長期ビジョン – あるべき社会像】
世界各国から優れた人材が集まり、活躍することで、イノベーションが加速。
有為な人材から「選ばれる国」となっている。

ビジョン実現に向けた外国人政策の3つの原則と視点



原則1
「受入」から「戦略的誘致」へ発想転換
日本のあるべき社会像を見据え、質と人数の両面で十分にコントロールされた秩序ある受入れ

原則2
包摂社会の実現
日本社会の基本的な価値観を共有した上で、多様な考え方や価値観を互いに尊重し合う包摂的な環境を整備

原則3
ライフコースを考えた政策形成
外国人個人のライフコース全体を俯瞰した面的政策を検討・立案・実施

視点①
エビデンスに基づいた透明性の高い政策形成

視点②
政策の国際的なベンチマーキング

視点③
国民理解の醸成

【出典】経団連提言「転換期における外国人政策のあり方 ～秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて～」（2025年12月16日公表）

3. 意見①

Keidanren
Policy & Action

- 政府は現在、外国人受入れの基本的な在り方について、年度内に基本方針を取りまとめるべく検討を進めているところ。この**検討にあたっては、**政策手段として、外国人比率の上限を設定する、いわゆる**「量的マネジメント」が今後の論点の一つとなる可能性**
- 以降の意見は、**主に「量的マネジメント」に対する経団連の考え方を示したもの**

（1）政策目的と手段の妥当性

- 外国人政策（入管政策）の目的は、経済成長・人手不足への対応、国際貢献・人道的配慮、適正な在留管理、外国人と社会との摩擦の緩和等
- とりわけ、「社会との摩擦」を緩和する観点から、受入れ人数や地域ごとの集中等を管理する「量的マネジメント」が適切かつ有効な政策手段となるかが、今後の重要な論点（10頁参照）

- 外国人の受入れにあたっては、質・人数の両面から適切にコントロールし、秩序あるものとする必要があることから、**「量的マネジメント」そのものを一律に否定するものではない**
- 一方、**「社会との摩擦の緩和」という政策目的**を実現する観点からは、摩擦の原因や実態に応じて、**「適正な在留資格の運用」や、日本語・生活ルールの学習等を含む「社会適合プログラム」を組み合わせることが適当**。社会との摩擦について、「人数」が直接的な原因であることが必ずしも明らかではない中、**在留外国人全体を一律に人数で管理することは、適切な対応とは言い難く、慎重かつ丁寧な議論が不可欠**。少なくとも、受入れ人数の管理自体が目的化し、単なる数合せの政策対応に陥ることは厳に避けるべき

3. 意見②

Keidanren
Policy & Action

(2) 量的マネジメントの対象範囲

- 特定技能・育成就労については、既に分野別の受入れ見込数（上限）による量的管理の仕組みあり（特定技能1号の19分野：80万5,700人、育成就労17分野：42万6,200人（対象期間：2029年3月末まで、2026年1月閣議決定）
- 他方、「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」等を含め、特定技能・育成就労以外の在留資格には受入れ上限数は設定されていない。仮に量的マネジメントが導入された場合、どこまで量的マネジメントの対象を広げるかが焦点

■ 量的マネジメントの**対象範囲については、**在留資格ごとに受入れの目的や政策上の必要性が異なることに鑑み、**それぞれの政策目的に即して判断すべき**。在留外国人全体に**一律の上限を設定することには慎重な検討が必要**。なお、人手不足への対応を目的とする特定技能・育成就労については、制度上、既に受入れ見込み数等を踏まえた量的な管理が行われているところ

■ 一方、**高度外国人材等について一律に受入れ上限を設けることは、**国際的な人材獲得競争が激化する中、イノベーションや産業競争力の強化、スタートアップの振興に必要な人材の獲得を著しく阻害する懸念。ひいては、**日本成長戦略の実現にも逆行する恐れ**があることから、**極めて慎重かつ丁寧な検討が不可欠**

3. 意見③

Keidanren
Policy & Action

(3) 上限人数の決定・見直しのあり方

- 仮に量的マネジメントを導入する場合、適切な「人数」の基準をどのような考え方に基づいて設定するのか、どのようなプロセス・頻度で見直していくのかなど、明確化することが必要。また、設定した目標そのものが政策目的に照らして真に妥当かつ適切な水準か、不断かつ継続的に検証するとともに、政策の実効性や持続可能性を含め、実務上、安定的かつ柔軟に運用できる仕組みとすることが極めて重要
- なお、人手不足への対応を目的とする特定技能・育成就労制度については、各分野において、生産性向上や国内人材確保等の対策を講じてもなお解消できない人手不足を見込んだ上で、必要となる外国人労働者数を設定（受入れ人数を設定する際の考え方や基準自体は明確）

■ 仮に量的マネジメントの対象範囲を広げる場合、適切な「人数」の基準をどのように定め、いかなるプロセスを経て見直していくのかなど、**実務上の課題を十分に整理、解決する必要**。少なくとも、政策目的や労働需給、経済・社会情勢等に照らした客観的な基準と透明性の高い決定プロセスを設けるとともに、**環境変化に応じて機動的に見直すことのできる仕組みとすることが不可欠**。また、行政が固定的な受入れ人数を設定し、これを継続的に管理することの妥当性や、実務上の運用可能性等についても十分に検証する必要

■ なお、量的マネジメントの導入如何にかかわらず、**マクロ・ミクロ双方の面から総合的な議論**を行い、**中長期的な政策の方向性を明確に**するためにも、経団連が予て提言してきたように、**外国人政策に関する基本法の整備**や、**政治のリーダーシップを発揮できる推進体制の構築が不可欠**（9頁参照）

4. 企業の果たすべき役割

Keidanren
Policy & Action

- 企業も、受け入れる主体や地域社会の構成員としての責務を担う。
- 外国人の日本社会への適応を促進することで、産業競争力の強化と中長期的な社会統合を図り、有為な人材から「選ばれる国」となることを目指す。

① 帯同家族を含めた日本語習得の支援や文化・慣習への理解促進
（研修機会や地方自治体等のセミナー等に関する情報提供等）

② 日本人従業員やその家族に対する多文化理解の促進、「やさしい日本語」の習得機会の提供

③ 労働者のエンゲージメント向上に向けた就労環境の改善
（報酬水準の引き上げも含めた処遇体系や休暇等福利厚生制度の見直し、現場における多言語対応等の社内インフラや労働安全衛生環境の整備等）

④ 雇用慣行のさらなる見直し
（能力や成果に応じた透明性の高い評価基準の整備やジョブディスクリプション・キャリアパスの明確化等）

⑤ 人材の還流によるネットワークの強化
（帰国後の活躍支援や海外勤務経験者とのOB・OGネットワークの構築）

⑥ 行政、NPO／NGO、教育・医療機関、地域コミュニティなどの多様なステークホルダーとの連携強化

【出典】経団連提言「転換期における外国人政策のあり方 ～秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて～」（2025年12月16日公表）

（参考）企業・業界等の取り組みの好事例

Keidanren
Policy & Action

外国人材の受入れや中長期的な社会統合の実現に向けた企業・業界等の取り組みは多様化

ヒアリング調査や視察等を通じて得られた好事例は以下のとおり



①日本語習得支援

- 社員寮での地域日本語教室の展開（自動車部品）
- 試験の受験費用や遠方の受験会場までの交通費を補助（水産加工）
- 外国籍の児童生徒への日本独自の日本語検定を作成し、合格すれば賞与を支給する等、技能実習の段階からのインセンティブを設計（自動車部品）
- 日本語教育・学習支援を行うNPO法人への寄附等を通じた活動支援

②生活支援

- 社内で日本語のほか、文化やマナーを教える機会を設けるほか、病院や役所への付き添い等を支援（自動車部品、介護）



③社内インフラ・環境改善

- タブレット端末にマニュアルや写真等を表示しながら、話した言語が多言語で表示されるシステムの導入（生産現場）



④人事制度の見直し

- 高度な金融・IT技術を持つ博士課程修了者を対象にしたジョブ型雇用制度を導入。職務や役割、実績、市場評価に応じた報酬体系を採用（金融）
- 独自の人事考課に基づき賞与を支給するインセンティブの構築（介護）

⑤業界・団体での取り組み

- 鉄道技術の基礎知識の習得、特定技能評価試験合格に向けた研修プログラムを提供。業界団体が受入れや研修のコーディネート等を実施（鉄道）
- サプライチェーン強化に向けて、技能労働者教育・訓練施設を設置し、関連会社で受け入れる技能実習生への特別教育を実施（建設）
- 日本語指導を行うボランティアを企業から募集（経済団体）



⑥地域との連携

- 地域イベントの積極的な案内・参加促進（水産加工）
- 受入れ後、地域に定着できるよう、監理団体を通じた講習や地域文化体験学習等の機会を提供（食品加工、監理団体）



⑦送出機関・監理支援機関の適正化

- 多くの送出国政府機関と連携し、各国の送出制度や送出機関の情報の監理団体等への提供や、送出機関と監理団体等とのマッチングセミナーを開催（国際人材協力機構（JITCO））
- RBA（Responsible Business Alliance）や公正で倫理的なリクルートFERI（JP-MIRAI）等の枠組みを活用し、ビジネスと人権の観点から、外国人が送り出し機関に支払う手数料をゼロに

【出典】経団連提言「転換期における外国人政策のあり方 ～秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて～」（2025年12月16日公表）

（参考）企業事例：外国人児童への日本語学習支援

Keidanren
Policy & Action

- NGK（旧日本ガイシ株式会社）は、2022年4月より任意団体と連携して、愛知県小牧市の事業所において、同市に住む外国人児童の日本語学習支援を実施
- 愛知県は東京都に次いで在留外国人数が多く、日本語指導が必要な外国籍の児童生徒は全国最多。就学や進学のための日本語学習支援を行うことが、地域社会の課題
- 同社社員がアシスタントとなり、ボランティアではなく、業務扱い

一色コスモス二重堀教室での授業風景
（社員が講師アシスタントを担当）

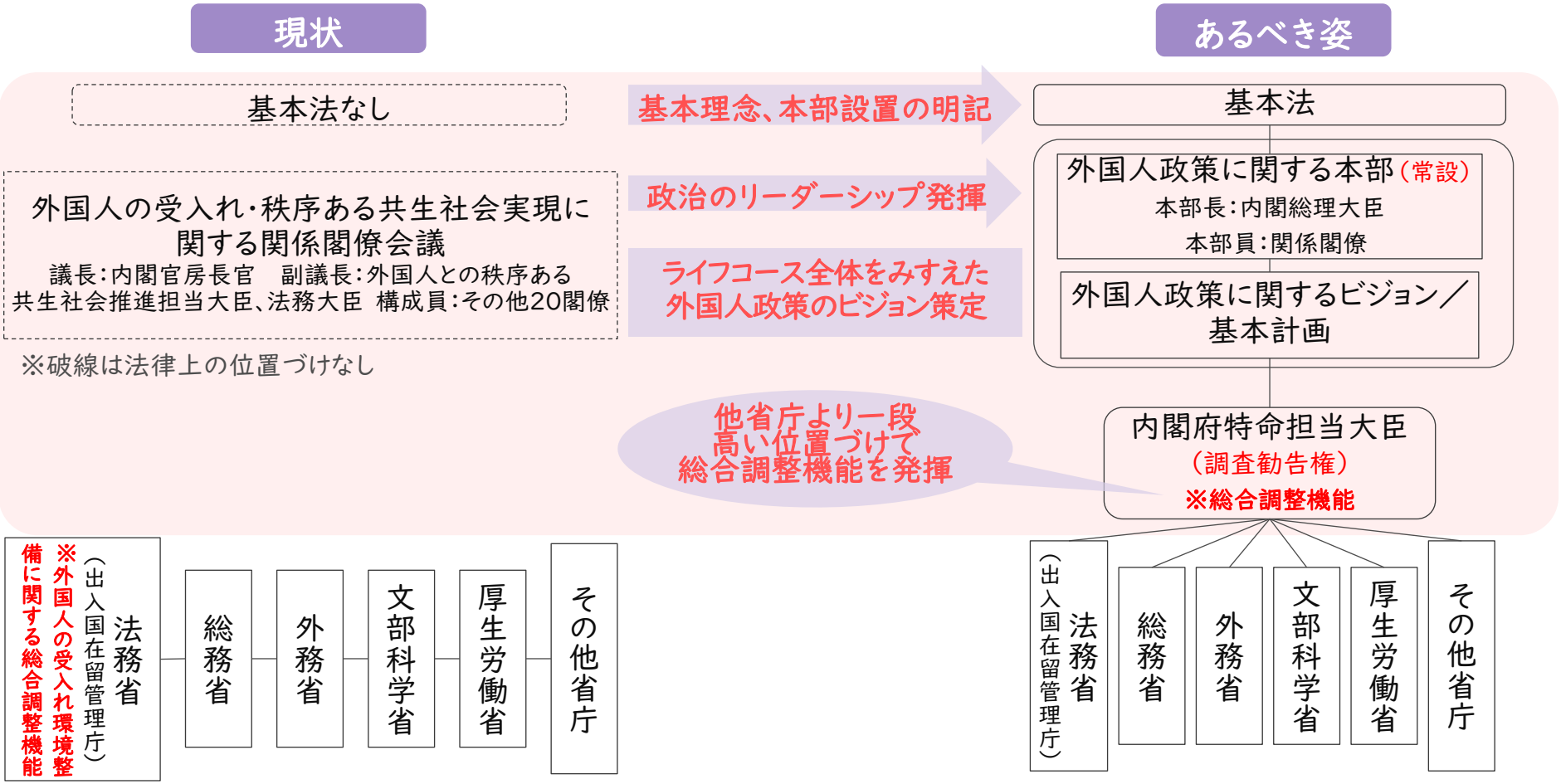




（参考）基本理念の制定と政府の推進体制の構築

Keidanren
Policy & Action

✓ 外国人政策にかかる統治機構は、真に実効性があり、**政治の強いリーダーシップが発揮できる体制**が求められる。



【出典】経団連提言「転換期における外国人政策のあり方 ～秩序ある戦略的誘致・受入れ環境整備に向けて～」（2025年12月16日公表）

（参考）出入国在留管理政策の目的・政策手段・克服すべき課題

Keidanren
Policy & Action

➢ 入管政策の目的や対応手段は様々。課題の克服にあたっては、諸外国の事例も踏まえつつ、在留資格に応じた丁寧な検討が必要。

目的	主な政策手段と施策（一例）
経済成長・産業競争力の強化	有為な人材の戦略的誘致・活躍促進 （高度専門職、J-Skip、J-Find、技人国、経営・管理 等）
構造的人手不足への対応	人手不足分野における人材の確保・育成 （**特定技能・育成就労（量的マネジメント導入済）**、技能・日本語能力の評価等）
社会統合	ライフコース全体を見据えた政策形成（日本語教育、生活オリエンテーション、子女教育、異文化理解、相談支援、やさしい日本語普及 等）
社会との摩擦の緩和	**量的マネジメント？**
出入国在留管理制度への信頼確保	適正な出入国・在留管理 （在留資格・在留カードの適正運用、不法・偽装滞在対策、DX推進）
国際交流・国際協力の促進	人的・文化的交流、技能移転 （留学、文化活動、研修、技能実習、EPA）
人道	人権保護を必要とする者の受入れ （難民・補完的保護、家族滞在、定住者等）

政策目的である「社会との摩擦の緩和」は「量的マネジメント」で克服できるか？

課題

① 政策手段の妥当性	② 適切な対象範囲	③ 実効性確保	④ 政策の持続可能性
在留資格の適正運用や社会統合プログラムとの組合せが有効ではないか	どの在留資格を量的マネジメントの対象とするか	人数上限の設定によって、社会との摩擦を緩和できるか	適切な「量」をどのように決め、情勢変化に応じてどのように見直すか

Keidanren

Policy & Action