

日本語・生活学習プログラム（仮称）の 検討に向けた意見

2026年10月20日

一般社団法人 日本経済団体連合会

「日本語・生活学習プログラム(仮称)」の創設①

- 政府は、在留外国人(帯同家族含む)が、日本語や日本の制度・ルール等を学ぶためのプログラムの創設に向けて、2026年8月に「日本語・生活学習プログラム(仮称)」の検討のためのWGを設置
- 在留審査において、プログラムの受講・理解状況を考慮要素とすることについても検討中

1.対象者・対象者の義務化のあり方・プログラム内容

- 育成就労・特定技能については、既に受入れ機関(監理支援機関・登録支援機関含む)が日本語学習や生活オリエンテーション等を実施する仕組みあり
- 在留資格・在留目的・永住意思等に応じ、「誰に、どの程度の義務化を求めるのか」が焦点

〔対象・義務化の範囲〕

- プログラムの受講対象者や義務化の範囲については、在留資格ごとに丁寧な検討が必要。例えば、「経営・管理」「企業内転勤」等、長期の在留を予定しない者に一律の受講義務を課すことは過度な負担に。他方、「特定技能2号」や「定住者」、その帯同家族の在留資格を念頭に、永住許可時の審査項目としてプログラムの受講・理解を求めることは考えられる
- なお、「技術・人文知識・国際業務」について制度の趣旨に則った適正化を進めることに異存はないが、大学卒業レベルの総合職の採用・活躍に支障を来たすことのないよう、プログラムの運用を検討してほしい

1.対象者・対象者の義務化のあり方・プログラム内容（続き）

〔対象・義務化の範囲（続き）〕

- その上で、まずはプログラムの受講や理解度の確認を全ての在留外国人に一律に義務付けるのではなく、外国人が自発的に受講することを促す仕組みを丁寧に設計すべき
- 具体的には、未受講を直ちに在留資格の更新不許可等の不利益に結び付けるのではなく、受講者に対する在留審査上の優遇措置等、インセンティブを活用した行動変容を促すべき。その上で、一定の受講実績が蓄積された段階で、受講状況や効果等を検証し、義務化の要否や対象範囲等に関する議論を深めるなど、段階的かつ柔軟に検討を進めていくことが適当
- 企業は、国籍を問わず有為な人材の採用を基本としているところ、外国人本人に過度な負担を課すことは、有為な人材の誘致を妨げ、ひいてはわが国の国際競争力を低下させる恐れ。雇用者側に外国人雇用で過度な負担を課せば、結果的に国籍を理由とした雇用差別等、不合理な取扱いにつながる懸念も

1.対象者・対象者の義務化のあり方・プログラム内容(続き)

[プログラム内容]

- 日本社会の制度・ルール等の理解を促す観点から、高度人材を含む幅広い外国人の受講も可能とするため、英語等による受講も選択肢とするなど、対象者の属性やプログラムの目的に応じた柔軟な言語設計とすることが肝要
- プログラムの内容・難易度:まずは実施段階において、諸外国の事例も参考にしつつ、日本社会の基本的な価値観やルール、権利・義務等を実質的に理解できる内容とするとともに、学習意欲のある者が一定の努力によって修了できる現実的な水準(例:2~3回程度の理解度確認を経て修了できる水準)とすることが適当
- プログラムの受講や理解度確認:対象者の負担や行政コスト等も勘案し、効率化を図るべき。例えば日本語学習に関して、対象者が既に「目指すレベル」に達していることを確認できる場合、改めて受講を求めない仕組みとすることが考えられる。その上で、日本語学習を対面で実施する場合においても、過疎地等、対面での受講が困難な地域については、オンラインによる受講や理解度確認を併用するなど、地域の実情に応じた柔軟な運用を可能とすべき
- 日本語能力を適切に評価する観点から、JLPTの受験機会の拡大や、JFT-BasicにおけるBI相当の試験の実施が必要。これらを通じて、日本語プログラムの受講対象者を絞り込むことが可能に

2. 受入れ企業(雇用者)の責任のあり方

- WGにおいては、プログラムに対する「受入れ機関(雇用者)の役割」も議論の対象。受入れ機関(雇用者)の役割として、受講状況の確認・受講支援、勤務時間内に学習できる環境の整備等が例示
- 企業は、プログラムの周知、受講状況の確認や受験機会の配慮等に努めるとともに、経済界としても好事例の共有等を通じて、企業の自主的な取り組みを促進。その上で、企業の創意工夫に基づく取り組みを段階的に広げていく観点から、まずは一定の優遇措置を講じることによって、企業の行動変容を促すことも一案ではないか
- 企業は、規模、業種・業態、勤務形態、地域事情等が多様であることから、プログラム理解度の把握、勤務時間内の受講機会の確保等については、一律に法的義務を課すのではなく、まずは努力義務とすることが適当。「日本語教育推進法」の下でも、外国人を雇用する企業(=事業主)による従業員やその家族への日本語学習支援は「努力義務」とされていることに鑑み、既存制度との整合性を図ってほしい
- 労働者派遣の場合、外国人労働者の受入れに関する責任は、雇用主である派遣元事業主が負うことが基本。その上で、派遣先における勤務時間内のプログラム受講時間の確保等については、派遣元事業主と派遣先事業主が連携し対応することとし、具体的な協力のあり方や負担の分担等に関しては、元・先事業主で協議・調整することを基本とすべき

3. 負担(財源)のあり方

➤ プログラムの具体的な実施主体・費用負担等は、今後の検討事項。政府は、在留許可手数料等の引上げによる財源も活用し、外国人施策・出入国在留管理体制を強化する方針

- プログラムに要する費用の全体像が明らかでない中では、財源のあり方に関する具体的な議論を進めることは困難。まずは、プログラムの設計・運営・実施等に要する費用の全体像を明らかにしてほしい
- その上で、費用負担については、国、地方自治体、外国人本人、受入れ企業等、それぞれの役割と受益との関係を総合的に勘案し、適切に整理すべき
- 諸外国の事例も踏まえれば、応益負担の観点から、プログラムの受益者である外国人本人が一定の費用を負担することが基本。また、一定の自己負担を求めることは、外国人本人の学習意欲を高める観点からも合理的
- 併せて、在留許可・更新、永住許可等に係る手数料の引上げによる増収分を、外国人施策・出入国在留管理体制の強化に活用する方針を踏まえ、この一環として、中長期在留者に裨益するプログラムの財源に活用することも一案
- 企業の重要な責任は、適正な雇用管理や処遇等、雇用主として求められる役割を着実に果たすこと。その上で、国際的な人材獲得競争が激化する中、人材確保・定着の観点から、企業が外国人本人に代わってプログラムの費用を負担することは考えられる。この場合、企業による当該費用の負担が外国人本人の給与所得として課税対象とみなされる懸念も。企業による支援を阻害することのないように、例えば、外国人本人の給与所得の非課税措置等の仕組みを設けることも一考に値するのではないかと



【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

企業も受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

(参考) 企業・業界等の取り組みの好事例

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



(参考) 企業事例: 外国人児童への日本語学習支援

- ◆ 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)



Keidanren
Policy & Action