

Innovating Migration Policies — 2030年に向けた外国人政策のあり方を公表

— 外国人材の戦略的誘致と活躍・定着を促す環境を

産業競争力強化委員会外国人政策部会長
リコーコーポレート上席執行役員CHRO

瀬戸まゆ子



日本の持続的成長の鍵を握るのは、「人」に他ならない

国籍を問わず多様な人材が社会で活躍できることは、日本において力強い経済成長を実現するために必要不可欠である。とりわけ Society 5.0の時代では、デジタル化の加速や「ビジネスと人権」、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)といった新しい潮流に対応する外国人施策が求められている。

そこで産業競争力強化委員会の外国人政策部会では、政府・自治体・有識者・企業等との意見交換や会員への個別ヒアリング、視察等を行い、今般提言を取りまとめた。提言のタイトルは英語で「Innovating Migration Policies」とし、新しい時代にあふわしい、政策の抜本的

転換を求めるというメッセージを込めている。

基本的考え方——2030年のビジョンと3つの原則

2030年は経団連の「新成長戦略」(2020年11月公表)で掲げるマイルストーンである。ここでは、年齢、性別、国籍、障がいとの区別なく、多様な主体による価値協創が促進される姿を描いた。

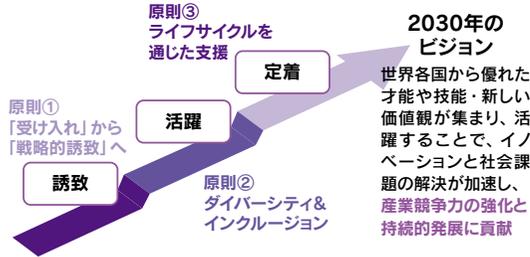
これをベースに、本提言では、世界各国から優れた才能や技能等が集まって活躍すること、イノベーションと社会課題の解決が加速し、それが日本の産業競争力の強化と持続的発展に貢献する姿を目指すとした。こうした社会においては、外国人のライフサイクルに寄り添った面的な施策と、出入国・在留管

理のDXが実現していることが期待される。

実現に向けて、今後の外国人政策に必要な原則は3つある。第1に、外国人を単に「受け入れる」国から戦略的かつ積極的に「誘致する」国へと発想を転換すること。第2に、多様な考え方や価値観を互いに尊重し合う包括的な環境を整備すること。第3に、受け入れた外国人が活躍し、子育てから引退までのライフサイクル全体を俯瞰して面的な政策を検討・立案・実施すること——である(図表1)。いまや、こうした努力なしに必要な人材を獲得することは困難となっている。外国人政策に関する3原則は、2004年4月公表の「外国人受け入れ問題に関する提言」以来、18年ぶりに提示したものである。

(注)2004年提言における3原則は「質と量の両面で十分にコントロールされた秩序ある受け入れ」「外国人の人権と尊厳が擁護された受け入れ」「受け入れ側、送り出し側双方にとってメリットある受け入れ」

図表1 2030年のビジョンと3原則



図表2 具体的施策(提言ⅢおよびⅣ)の概要

Ⅲ 制度横断的な施策	Ⅳ 各在留資格における施策
<p>1. 基本理念の制定と政府の推進体制の構築</p> <p>(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</p>	<p>1. 高度人材</p> <p>(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</p>
<p>2. 出入国・在留管理におけるDX</p> <p>(1) テクノロジーの整備と活用の促進 (2) 在留申請手続きのさらなる電子化・利便性向上 (3) 出入国のデジタル化</p>	<p>2. 特定技能</p> <p>(1) 受け入れ規模の拡大・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</p>
<p>3. 「ビジネスと人権」への対応</p> <p>(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</p>	<p>3. 技能実習</p> <p>(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) 申請手続きの簡素化</p>
<p>4. 中長期的な社会統合</p> <p>(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) 受け入れ企業の取り組み加速</p>	<p>4. 留学</p> <p>・多様な国からの誘致 ・国内における就職・起業促進</p>

具体的施策

提言では、こうした原則のもと、具体的に政府が取るべき施策についても指摘した(図表2)。

(1) 制度横断的な施策

外国人材は高度人材・現場人材・留学生はじめ多様だが、共通して注力すべき課題について、制度横断的な施策として提起している。

第1に、外国人政策に関する基本理念・基本法の制定、そして戦略的な誘致・データ連携といった省庁横断的な取り組みを一元的に推進する司令塔機能の構築である。

第2に、出入国・在留管理のDXに向けて、

在留カードとマイナンバーカードを早期に一体化し、出入国在留管理庁、厚生労働省、自治体等が保有するデータを連携させることである。これにより行政手続きを可能な限り効率化するとともに、外国人本人がこうしたデータを活用することも期待できる。

第3に、ビジネスと人権では、企業が実施する人権デューデリジェンスの支援や外国人技能実習制度の徹底的な適正化、第4に中長期的な社会統合では、公的機関における多言語対応や日本語教育・文化理解の促進、永住権の取得要件の見直し等が欠かせないとしている。

(2) 各在留資格における施策

在留資格別に見ると、高度人材については、デジタル人材やスタートアップの振興に資する人材を戦略的に誘致し、必要な在留手続きを徹底支援することが必要である。

また、労働力不足に対応する特定技能の制度については、社会のインフラ・産業を支えるうえで不可欠な業種等において、

受け入れ人数や対象業種の拡大が求められる。加えて、より長期的なキャリアアップが可能な特定技能2号の整備も急務である。

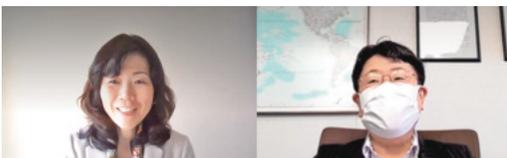
このほか技能実習制度について、データの活用や監視機能の強化による適正化の徹底、そのうえで制度の柔軟な見直しが必要となる。さらに、スタートアップ振興も見据え、留学生の就職・起業促進策も盛り込んだ。

企業の役割

最後に、提言では企業の受け入れ体制の整備に関する好事例も取り上げた。外国人材が活躍し定着するうえで受け入れ企業が果たす役割は極めて大きい。まずはD&I経営および人権デューデリジェンスの推進による社内意識・体制の改革が不可欠といえよう。

佐々木長官への建議

以上の内容について、3月1日に佐々木聖子出入国在留管理庁長官に説明し、提言の実行を求めた。経団連としても、本提言を契機に企業・政府をはじめ関係各所の取り組みが加速するよう、引き続き働き掛けていく。



佐々木出入国在留管理庁長官に建議する
瀬戸会長 (2022年3月)