

基礎研 レポート

「育成就労」制度の創設 人権保護と人材育成、それからステルス移民？

総合政策研究部 准主任研究員 鈴木 智也
(03)3512-1790 tsuzuki@nli-research.co.jp

1——はじめに

2024 年 6 月 14 日、技能実習制度を発展的に解消し、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする、新たな在留資格「育成就労」の創設を盛り込んだ育成就労法¹が成立した。

この結果、1993 年に始まった「技能実習」制度は廃止され、国際貢献を名目に行われて来た未熟練労働者の受け入れは、新たに創設される育成就労制度のもとで、人材確保の目的から行われることになる。新制度では、外国人労働者のスキルアップとキャリア形成に重点が置かれ、受け入れ機関（企業）における日本語教育と人材育成が強化される。新制度は「特定技能」制度の前段階として位置づけられ、外国人労働者がより長く日本で働くための要件とキャリアパスとを明確にする。新制度は、3 年後の 2027 年までの施行を見込む。

新制度のもとで来日した外国人は、自らの日本語能力や技能を高めることで、永住権を取得可能な特定技能 2 号に移行することができる。分野ごとに受け入れ人数枠が設定されるため、無制限の受け入れとはならないものの、将来的には専門的な知識・技術を有した外国材は増えていくことが予想される。これまで日本の外国人政策は、受け入れた外国人を「いつか帰る人」として扱い、短期間でローテーションしていくことを前提としてきたが、今後は受け入れた外国人を自ら育て、有為な人材は日本に長く留め置く、外国人が長期間日本に滞在することを前提とした政策に変わることになる。

本稿では、新たに創設される育成就労制度について、今般見直しの対象となった技能実習制度および特定技能制度と比較し、何が変わり、何が課題として残ったのかを整理する。

2——外国人労働者の現状

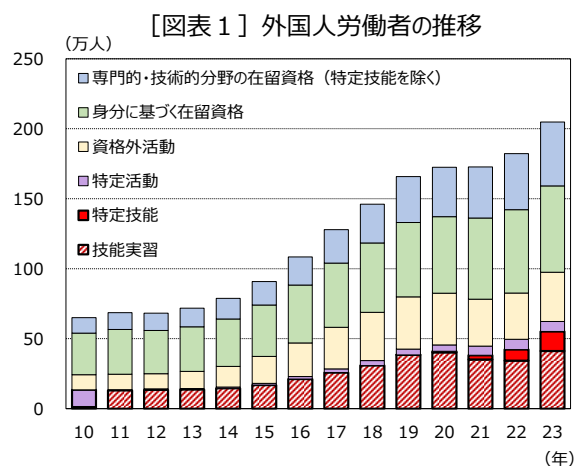
足元、日本で働く外国人労働者は、2013 年以降 11 年連続で過去最多を更新している。厚生労働省のデータによると、2023 年 10 月末時点における外国人労働者数は約 205 万人。前年比では+12.4% 増加し、コロナ禍以降で初めて 2 桁の増加率を記録している [図表 1]。また、外国人を雇用する事業

¹ 正式名称「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」

所数も 29.9 万事業所と前年比+6.7%で増加し、過去最高を更新している。

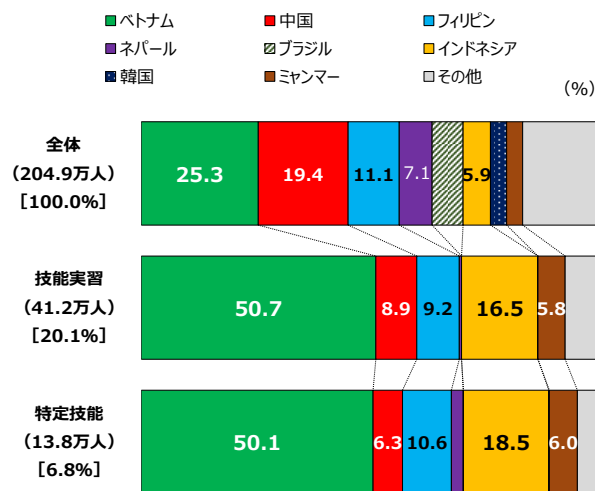
在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」(61.6 万人)と最も多く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」(59.5 万人)、「技能実習」(41.5 万人)、「資格外活動」(35.3 万人)等となっている。前年比では、「専門的・技術的分野の在留資格」の内訳である「特定技能」の外国人労働者が+75.2% (前年比+5.9 万人)と大きく増加し、製造業や建設業で働く「技能実習」も+20.2% (前年比+6.9 万人)と2年ぶりの増加に転じている。

国籍別には、ベトナムからの労働者(51.8 万人)が25.3%を占めて最多であり、次いで中国(39.8 万人)、フィリピン(22.7 万人)、ネパール(14.6 万人)等が続く[図表2]。近年は、日系企業の進出が拡大するベトナムからの労働者が増えており、外国人労働者全体に占める割合は、2020年に中国を追い抜いて以降、最多を維持している。とりわけ、ベトナムからの労働者は在留資格「技能実習」で働く者が多く、全体に占める割合は過半を超える。なお、中国は「専門的・技術的分野の在留資格」で働く者が多く、ネパール²は留学生として来日し、出入国在留管理局(法務大臣)から「資格外活動」の許可を得てアルバイト等として働く者が多いなど、国ごとに異なる特色がある。



(注) 2010年7月に在留資格「技能実習」が新設。それ以前に技能実習生として雇い入れられた労働者は在留資格「特定活動」に含まれる
2019年4月に在留資格「特定技能」が新設。
(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

〔図表2〕在留資格・国籍別 (2023年10月時点)



(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

3——育成就労制度とは

1 | 制度創設の経緯

今般の育成就労制度の創設は、技能実習制度と特定技能制度の見直し議論から決まったものである。政府は、2022年12月に「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を立ち上げ、外国人を適正に受け入れる方策について検討して来た。同有識者会議の開催は16回にわたり、その議論を踏まえて公表された「最終報告書」(2023年12月公表)には、現在の技能実習制度の廃止と育成就労制度の原型が盛り込まれた。この提言は、政府与党内の議論でも大部分が踏襲され、2024年3月に政府案として国会に提出されている。

² 手島恒明「[地方のインフラを支える外国人留学生—ネパール人留学生の事故死から考える](#)」ニッセイ基礎研究所 (2024年6月7日)

同有識者会議の設置は、2つの法律に基づいている。1つは、技能実習適正化法³。2017年に施行された法律で、技能実習生の保護強化を図るため、外国人技能実習機構を創設し、技能実習計画の認定・監理団体の許可の制度などを設けた法律である。もう1つは、2019年改正入管法⁴。人材不足が深刻な業界（特定産業分野）における人手の確保策として、在留資格「特定技能」の創設につながった法律である。この2つの法律の付則には、法施行後数年を目途に見直し、所与の措置を講じることが記されている。有識者会議が設置された2022年は、この見直しの時期にあたっていた。

2 | 制度改革に至った背景

ただ今般、抜本的な見直しが行われた背景には、両制度における人権上の問題が、これ以上看過できないところまで来ていたことが挙げられる。とりわけ、技能実習制度における問題は深刻で、低賃金や劣悪な環境に耐え兼ねて、実習生が失踪する事案が継続的に発生している。加えて、コロナ禍の外出制限で経済活動が停止した際には、国による様々な救済策が講じられたにも関わらず、適切な支援が受けられずに行き場を無くす実習生が続出した。こうした状況は、以前から国際的な批判に晒され、改善を求められて来たところである。

〔図表3〕 技能実習制度に対する国際的な指摘

年	月	主体	内容
2016	3	国連「女子差別撤廃委員会」	技能実習制度について勧告
2018	8	国連「人種差別撤廃委員会」	技能実習制度について勧告
2020	7	米国務省	「人身取引報告書」における評価を一段階格下げ
	9	国連「人種差別撤廃委員会」	技能実習制度について再度・勧告
2022	11	国連「自由権規約委員会」	技能実習制度について勧告
2023	8	国連「ビジネスと人権作業部会」	技能実習生など移民労働者の扱いに関する問題に言及

（資料）技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第1回）資料等をもとに筆者作成

こうした技能実習制度に対する批判の中には、国連や米国から指摘されているものがある〔図表3〕。例えば、2016年に国連女子差別撤廃委員会による勧告では、技能実習制度によって締約国に来た女性や女兒が強制労働や性的搾取を受け続けていることが指摘され、2018年および2020年の国連人種差別撤廃委員会による勧告では、政府の監督が不十分であることなどが指摘されている。また、米国は国内法に基づき2001年から毎年、各国・地域政府の1年間の人身取引対策を4段階で評価する報告書（人身取引報告書）を作成・公表している。日本は2020年版の報告書において、技能実習制度に関する取組不足を指摘され、最高評価から1段階評価を下げている。直近2023年版の報告書では、強制労働の報告があるにも関わらず、技能実習制度における人身取引被害者を1人も認知しなかったことや、技能実習生を搾取した者の訴追や処罰した発表がなく、強制労働や児童の性的搾取を刑事捜査し、訴追する政治的意思が欠如していることを指摘している。

日本政府もこのような批判に対して、2017年に技能実習適正化法を施行し、2022年に人身取引対策行動計画を改定するなど、様々な取組みを進め対応を強化してきた。しかし、国際的な懸念を完全に

³ 正式名称「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」

⁴ 正式名称「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」

払しょくするには至っていない。むしろ、技能実習制度の職種拡大や、在留期間が延びる中で受け入れは拡大し、国際貢献を掲げた制度と、人手不足解消に使われる実態の乖離は広がり、人権上の課題も大きくなって来たと言える。そうした状況において、制度の抜本的な見直しを行うことなく、軽微な修正で問題を温存することになれば、人権問題に取り組む日本の姿勢が疑問視されることになる。

世界に先行して少子高齢化という課題に直面する日本では、すでに外国人は貴重な戦力として、労働市場に定着している。日本が将来的にも外国人から選ばれる国であり続けるためには、少なくとも外国人労働者の人権状況を改善し、マイナス評価を受ける部分を無くしていくことが欠かせなかった。その意味で、今般の制度見直しと育成就労制度の創設は、不可避であったと言える。

3 | 人権保護の強化

〔図表 4〕 主に「人権保護」に関する内容

制度		(廃止) 技能実習	(2027年～新設) 育成就労	(既存) 特定技能
制度目的		国際貢献・人材育成	人材育成・人材確保	人材確保
転職 (転籍)		原則不可 ただし、やむを得ない場合、 3号移行時の転職は可能	本人意向で転職可能 ただし、同一機関で1～2年間の 就労など要件を満たす必要	本人意向で転職可能 制限なし
監督機関		外国人技能実習機構	改組 外国人育成就労機構	外国人育成就労機構
企業の 受入負担		なし	外国人が送出機関に支払う 手数料や渡航費を一部負担	なし
関係団体		監理団体 (非営利法人)	監理支援機関 (非営利法人)	登録支援機関／なし (非営利法人・民間企業)
人数 枠	分野	なし	あり	あり
	受け入れ機関	あり	あり	なし (介護・建設あり)
二国間取決め		推進 (未締結：中国・ペルー)	必須 (新たに作成)	推進 (未締結：中国・台湾・韓国)
送出機関		公的機関が認定	公的機関が認定 (取り締まり強化)	送出機関の活用は 必須ではない
家族帯同		不可	不可	不可／可能

(資料) 出入国在留管理庁「特定技能制度及び育成就労制度について」(2024年3月27日)等をもとに筆者作成

今般の見直しにおける最大の焦点は、上記でも触れてきた通り、外国人労働者の「人権保護」を強化することにある。新制度では、人材確保と人材育成という目的を明確にすることで、技能実習制度でみられた目的と実態の乖離を是正し、労働者としての権利向上を図っている〔図表 4〕。

とりわけ、人権侵害の大きな要因とされてきた「転職(転籍)」制限が緩和されることは注目される。日本では憲法で職業選択の自由を定め、労働者には転職や退職の自由を認めて来たが、技術移転を目的とし、実習元に紐づいて受け入れて来た技能実習生には、原則として認めて来なかった。これが、育成就労制度では、1～2年の就労後、一定の技能や日本語などの要件を満たせば、本人意向による転職が可能となる。併せて、例外的な扱いとして認めて来た「やむを得ない事情がある場合」の範囲を拡大・明確化し、手続も柔軟化する。

転職は、外国人技能実習機構を改組した「外国人育成就労機構」が主導する。外国人技能実習機構は、適正な技能実習の実行と技能実習生の保護を目的とする機関であり、主に管理団体（技能実習生の募集や企業とのマッチング、技能実習生の活動および受け入れ先企業へのサポート等を行う団体）に対する監査や調査を担っている。育成就労制度では、外国人育成就労機構がこの役割を引き継ぎ、管理団体への監督指導、外国人への支援保護の機能を更に強化したうえで、1号特定技能外国人に対する相談援助業務も担うことになる。

なお、監理団体は「監理支援機関」に変わり、引き続き監理を担う。ただ、外部監査人の設置が許可要件となり、受け入れ機関（企業等）と密接な関係を有する役職員を、当該受け入れ機関に対する業務に関わることを禁じる。独立性と中立性を高め、牽制機能を強化する策が講じられる。併せて、職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件も、厳格化される見込みである。

また、技能実習制度では、来日する際に抱えた借金が、人権状況を悪化させる要因の1つと言われてきた。実際、出入国在留管理庁が2022年に実施した調査によると、技能実習生の約6割に、平均して約55万円の借金があるとされる。育成就労制度では、この費用の一部を企業が負担し、外国人が来日する際の借金を抑制する仕組みが導入される。育成就労制度では、外国人の転職が容易になるが、転職先の企業が初期費用の一部を負担することで、負担の公平が図られる見込みである。

育成就労制度では、国内だけでなく、国外への働き掛けも強化される。送出機関は、外国人労働者の母国で設立された団体で、外国人労働者を選抜して、日本の管理団体に取り次ぐ役割を担っている。送出機関は、公的機関から推薦を受けて業務にあたるが、公的機関は日本とその国との間で結ばれた二国間取り決め（外国人労働者の受入・送出を円滑にするためのルール）に従っている。現在、主な送出国の中では、中国およびペルーとの間で二国間取り決めが締結されていない。ただ今後は、原則として二国間協力覚書の締結国からのみ受け入れとなり、悪質な送出機関の排除に向けた取り締まり強化や手数料の透明化などを進め、適正な受け入れのためのルールが設けられる見込みである。

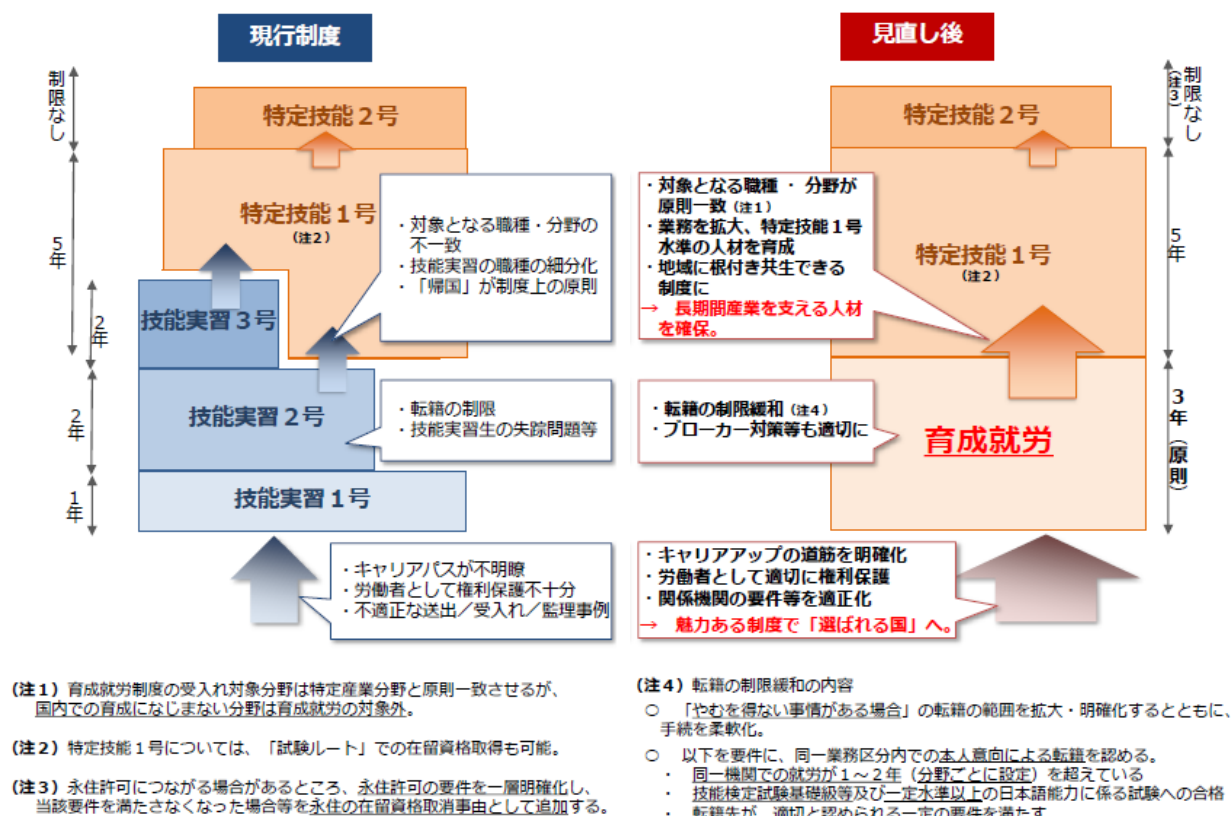
併せて、政府は外国人の不法就労やあっせん行為を取り締まる「不法就労助長罪」を厳罰化する。現在、企業やあっせん業者が外国人を不法に就労させた場合、法定刑は3年以下の拘禁刑もしくは300万円以下の罰金としているが、これを5年以下の拘禁刑もしくは500万円以下の罰金に引き上げる。不法就労を助長することに対する罰則の強化により、悪質なあっせん業者の排除を狙う。

4 | 人材育成の強化

育成就労制度では、人材育成の制度的な枠組みも強化される。これまで技能実習制度と特定技能制度は、それぞれ別の制度として運用されてきたが、育成就労制度では制度間の接続性を改善し、新制度を特定技能制度の前段階にあるものとして整理する〔図表5〕。

受入対象となる職種・分野については、両制度で原則として一致するよう調整が図られることになり、外国人労働者にとってはキャリアアップの道筋が明確になる。育成就労制度で受け入れた未熟練労働者は、制度を通じて専門性やスキルを高めることで、中技能労働者を対象とする特定技能1号に移行し、さらに技能を磨くことで特定技能2号に移行することが可能となる。特定技能2号は、在留年数に制限がなく、家族帯同も可能な在留資格であることから、頑張れば将来的に永住権を取得することも可能となる。

〔図表 5〕 制度見直しのイメージ



(資料) 厚生労働省「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」より抜粋

ただし、育成就労制度では、特定技能への移行に試験の合格が必須になる。これまで技能実習制度では、技能実習 2号を良好に修了することで、特定技能の技能評価試験と日本語試験が免除されてきたが (実習ルート)、新制度ではこれがなくなり、技能などの習得状況を客観的に評価する仕組みに改められる [図表 6]。

人材育成では、とりわけ日本語能力の向上に重点が置かれる。外国人労働者には、(1) 就労開始前時点で日本語能力試験 N 5⁵の合格、または、日本語講習を認定日本語教育機関等において受講することが求められ、就労開始後、(2) 1年目に日本語能力試験 N 5 (および技能検定基礎級) の合格、(3) 育成期間終了の 3年目に日本語能力試験 N 4 等 (および特定技能 1号試験) の合格が必須になる。その後、さらに特定技能 2号に移行するには、(4) 1号への移行後 5年目までに日本語能力試験 N 3 等 (および特定技能 2号試験) に合格しなければならない。

外国人への日本語教育を強化するため、企業 (受け入れ機関) にはインセンティブも用意される。企業は優良認定されると、外国人の受入れや申請手続きなどで、様々な優遇を受けることができるが、この認定要件に日本語教育支援の取り組みが入る見込みである。

⁵ 日本語能力試験の主催者である国際交流基金と日本国際教育支援協会によれば、各日本語能力試験の認定目安は、N 5 「基本的な日本語をある程度理解することができる」、N 4 「基本的な日本語を理解することができる」、N 3 「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルとされる。

【図表 6】主に「人材育成」に関する内容

制度	(廃止) 技能実習	(新設) 育成就労	(既存) 特定技能
対象人材	技能実習生	未熟練労働者	中技能／熟練労働者
受入分野	90職種165作業	特定産業分野と原則一致 (特定技能に接続) 調整	16分野14職種 (特定産業分野)
在留期間	最長 5 年 (1-2-3号：1-2-2年)	原則 3 年（最長 4 年） (試験合格の為の在留)	最長 5 年／制限なし 1号／2号
特定技能への 在留資格の移行	技能実習2号を良好に修了 or 日本語・技能試験の合格	日本語・技能試験の合格 (試験ルートのみ)	-----
日本語能力 (試験レベル)	教育水準の定めなし N4 レベル（原則なし）	能力向上策を講じる規定 N5 レベル（原則）	資格要件あり N4 / N3 レベル
機関の優良認定	技能習得、法令順守、 待遇、実習環境などを評価	左記に加えて、日本語 学習支援などが加わる模様	なし

（資料）出入国在留管理庁「特定技能制度及び育成就労制度について」（2024年3月27日）等をもとに筆者作成

5 | 残された課題

今般の見直しは、制度変更を伴う大きな改定であったと言えるが、課題と言える部分も少なからず残されている。中でも大きな課題と言えるのが「転職のハードル」「制度の実効性」「永住許可制度の適正化」の3つである。

1つ目の転職のハードルについては、今般の見直しで転職制限を課される期間が、原則3年から「分野ごとに1年から2年」に短縮される。ただし、実際に外国人労働者の転職が容易になるか否かは、転職先となる企業が増えるか否かにも掛かっている。例えば、転籍制限が最長の2年となった場合、育成就労制度のもとで働ける期間は1年であり、その後は、転職の自由度が高まる特定技能1号に移行していく。新たに転職者を雇い入れても、人材のグリップ力は弱くなっていくため、自社で新規に雇い入れた方が、人材戦略を立てやすいと考える企業があってもおかしくはない。また、転職先の企業は、転職前の企業が支払った初期費用の一部を負担する。仮に、この負担が相対的に重いものとなれば、転職者を受け入れる側の企業にインセンティブは働かなくなる。

転職制限を巡っては、有識者会議が「1年」との提言を出したあと、政府与党内の議論を経て「1年から2年」に変わったという経緯がある。この背景には、人材を安定して確保したい企業側の要望、とりわけ人材不足に喘ぐ、地方や中小企業の意向が強く反映されたものであることが推察される。日本の外国人就労政策が、専ら中小企業政策として機能している側面があることを考えれば、それほど意外感のあるものではないが、外国人を労働者として呼び込む以上、転職制限は本来的には課されない方が望ましい。衆院では、都市部への人材流出を懸念する声に配慮し、過度な集中が起きないように「必要な措置を講ずる」ことが付則に明記された。もちろん地方の人手不足は深刻であり、人材の都市部流出を避ける仕組みは必要だろうが、労働者を1つの企業に縛り付け、企業間の健全な競争を避けることまでは必要ないだろう。

2つ目の制度の実効性については、枠組みの変更よりも、見直された内容に実効性が伴うことが、より重要だということである。育成就労制度では、監理団体が「監理支援機関」に変わり、外国人技能実習機構が「外国人育成就労機構」に変わる。外部監査人の設置が許可要件となるなど、外国人労働者の保護に関する規定は強化されているものの、基本的な受け入れの枠組みは、技能実習制度を引き継ぐものとなっている。2017年に技能実習適正化法が施行された際にも、悪質なあっせん業者の排除が進むことなどが期待されたが、2023年の技能実習生の失踪が過去2番目に多い9,006人となり、十分な効果が挙がっているとは言い難い状態にある。

監理団体や技能実習機構による支援や監督・指導の仕組みは、経済協力開発機構（OECD）の報告書⁶の中でも評価されているように、必ずしも否定されるものではない。ただ、手数料の不透明性に関する問題や指導・監査に係る問題は指摘されるところであり、改善が必要な部分もある。こうした状況を踏まえれば、今般講じられた措置が、しっかり機能していくことがより重要だと言えるだろう。

3つ目の永住許可制度の適正化については、育成就労制度に関する問題というより、日本の外国人受け入れの在り方全体に関わる問題だと言える。今般の見直しでは、税金や社会保険料の納付を故意に怠った場合、一定の刑罰法令違反により拘禁刑に処せられた場合などにおいて、永住権の取り消しが可能となる。本件は、有識者会議の議論に無かった内容であり、国会の審議においても与野党間で大きな争点となった。参院では、永住者などの不安に配慮する形で、永住権が取り消しとなる具体的な事例についてガイドラインを作成し、特に慎重な運用に努めることが付帯決議⁷に記された。

本来的には、関係者などから十分に意見を聴取したうえで、もっと時間を掛けて議論すべき内容であったと考えるが、少なくとも恣意的な運用が為されないよう、歯止めを掛けることは必要である。経団連の提言⁸にもあるように、外国人の受け入れは、質量両面で十分にコントロールされた秩序あるものであることが重要である。ただ、人権への配慮は、外国人の受け入れにおいても大前提であり、日本が外国人から倦厭されることがないように、しっかり議論していくことが必要となる。

4——おわりに

1 | 前向きな評価

今般の制度見直しにより、日本の外国人政策は大きく変わる。外国人を「いつか帰る人」と位置づけ、短期間でローテーションしていくことを前提としてきた在り方は、受け入れた外国人を育て、有為な人材を日本に長く留め置く、外国人が長期間、日本に滞在することを前提とした政策に変わっていく。少子高齢化により人口減少が急速に進んでいく日本では、すでに外国人は貴重な戦力として定着している。今般の見直しは、そうした外国人の頑張りに報いる方向への変化であり、前向きに捉えることができる。

⁶ 毎日新聞「OECD、日本の外国人労働者政策で初の報告書 監理団体など評価」（2024年5月30日）

⁷ 付帯決議は、政府が法律を執行するに当たっての留意事項を示したものであるが、法的効力を有するものではない。

⁸ 一般社団法人日本経済団体連合会「2030年に向けた外国人政策のあり方」（2022年2月15日）など

2 | 選ばれる企業

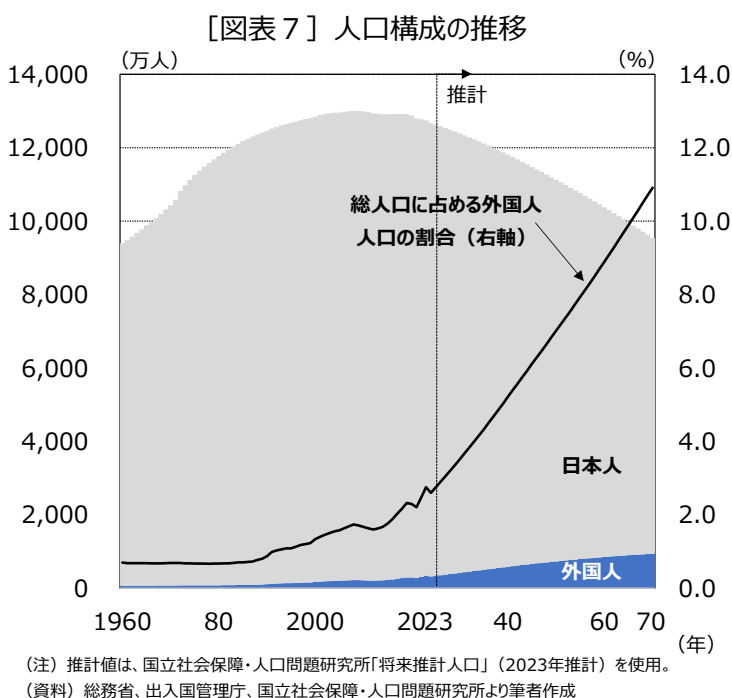
ただ、少なからず残された課題もある。転職制限が残るのも、その一例である。こうした課題に対処するには、受け入れ制度の改善と共に受け入れ側の企業や産業が努力していくことも必要になる。働き手の減少が進む中で人材を確保することは、個々の企業にとって死活的に重要な経営課題となるが、日本経済をマクロで見れば、非効率な主体に人が縛り付けられて、そのまま温存されるようなことは望ましくない。足元では、デフレ時代のノルムが転換し、企業経営は「コスト削減」から「付加価値の創造」に変わり、人は「コスト」から「宝」に変わりつつある。そうした中で、外国人を安い労働力として、ただ充てにするだけでは持続性に欠けてしまう。企業や産業の魅力を高めるには、外国人を含めた多様な個人が、個々の能力を最大限に活かして働くことのできる環境を作っていくことが望ましい。企業には、そうした環境や体制を作っていくことが求められるだろう。

3 | ステルス移民？

今後、日本で暮らす外国人は増えていくことが見込まれる。現在、総人口に占める割合が2%程度に留まる外国人は、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2070年頃に総人口の1割を占めるまでになるとされる〔図表7〕。

育成就労制度の導入により、未熟練労働者が能力を高めていけば、最終的に人材としてプールされるのは、高度な技能を有する人材ということになる。これは、日本の労働市場に質の高い労働力が供給されるということであり、日本経済にとって潜在的な成長力を高める、プラスの効果を及ぼすことが期待できる。

その一方で、育成就労制度から移行可能な特定技能2号は、在留期間に制限が無く、家族帯同も認められる、いわゆる移民の受け入れに近い在留資格となる。育成就労制度では、各分野に受け入れ上限が設定され、無制限な受け入れとはならないものの、人口減少が進む中で人手不足に陥る企業や産業は増えることが予想され、実質的に人手不足を解消する目的で使われてきた技能実習制度が、その過程で受け入れ職種を増やして来たことを踏まえると、その傾向は変わらないと見ることは自然だろう。受け入れ規模や対象分野の拡大が、国会の議論を経ることなく省令で可能な現状を踏まえると、謂わば「ステルス移民」とも言える形で受け入れが進んでいくことは考えられる。外国人の受け入れは、経済的なメリットが期待される一方で、社会的コストが増える面もあり、その規模や受入れの在り方については、国民的な議論の中で最適なバランスを見つけていくことが望ましいと思われる。



4 | 選ばれる日本

なお、外国人の数が増えて、日本に長く滞在するようになれば、様々な背景を有する個人が、互いの違いを認めながら生きていく、多文化共生の取組みは重要性を増す。すでに「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」などが策定され、様々な取組みが進行中であるが、外国人に必要とされる支援は、コミュニケーションの基礎となる日本語教育だけでなく、外国人子女に対する教育、住宅の確保、金融サービスのアクセス改善、日々の生活サポートなど多岐に渡る。こうした取組みは、専ら自治体が担っているが、リソース不足もあって思うように進んでいない部分もある。これらは、社会の調和を維持していくうえで欠かせないものであり、しっかり手当していくことが必要だろう。

育成就労制度は、2027年までに施行が予定される。制度施行後には、5年を目途に法律の施行状況を確認し、必要があると認められるときは、所与の措置を講じることが定められている。この制度の導入により、外国人の受け入れが適正な形で進み、世界から選ばれる日本に大きく変わっていくことに期待したい。

【参考文献】

- ・技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「最終報告書」（2023年11月30日）
- ・出入国在留管理庁「特定技能制度及び育成就労制度について」（2024年3月27日）
- ・鈴木江里子「技能実習制度の問題点は継続」金融ファクシミリ新聞（2024年4月22日）

（お願い）本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。