

高市政権が進める「秩序」重視の外国人政策

～国民の安心・安全を確保しつつ外国人と共に生きる社会を～

目 次

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| I. はじめに | IV. 秩序ある共生社会に向けた政府の施策 |
| II. わが国の外国人政策の全体像 | V. 外国人政策の次なる展開 |
| III. 近年の重要政策：2024年改正入管法 | |

上席研究員 野田 彰彦

TEL：050-5472-3861

要 約

I. はじめに

高市政権下で、秩序を重視した外国人政策への取組が進みつつある。本稿では、これまでの外国人政策を振り返るとともに、近年の重要な政策として、育成就労の創設等が盛り込まれた2024年の入管法改正について概説する。その上で、秩序重視の外国人政策の具体的内容を解説し、今後を展望する。

II. わが国の外国人政策の全体像

わが国はこれまで、専門的・技術的分野の外国人を積極的に受け入れる一方、現業作業の領域でも、技能実習や特定技能を通じて一時的な労働力として受け入れを図ってきた。国は出入国・在留管理の適正化に努めるほか、日本人と在留外国人が文化的違いを認め合って共に生きる社会を目指す多文化共生についても、主に自治体を支援する形で取り組んでいる。

III. 近年の重要政策：2024年改正入管法

2024年に入管法が改正され、2027年4月に施行される。制度目的と実態のかい離が指摘された技能実習は、育成就労に転換する。育成就労では、本人意向の転籍を一定条件下で認めるなど、外国人の人権に配慮した仕組みが講じられている。また、同法では永住許可制度も見直された。

IV. 秩序ある共生社会に向けた政府の施策

今年1月に政府は「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」を新たにとりまとめた。この総合的対応策では、出入国在留管理や各種制度の適正化など「秩序」に係る施策が大幅に拡充された。なかでも日本語・社会制度の学習プログラムの創設方針は、従来にない取組として注目される。

V. 外国人政策の次なる展開

高市政権が今後策定する外国人政策のグランドデザインでは、現業作業の領域における外国人労働者の受け入れを抑制的にコントロールする方針が打ち出される可能性もある。しかし、人手不足が経済成長のボトルネックとなるような事態は避ける必要があるだろう。また、これまで高市政権では秩序に偏ったメッセージが目立ったが、目指す共生社会の姿やそこへの道筋も国民に示してもらいたい。

I. はじめに

わが国の外国人政策が転機に差し掛かっている。

人手不足が深刻な現業作業の領域で「特定技能」という在留資格を設けて外国人労働者の受け入れを積極化した 2010 年代末以降、「日本はどうすれば外国人から選ばれる国になれるのか」といった視点からの議論が盛んとなった。政策的にも、在留外国人を日本社会の構成員として受け入れ、ともに安心・安全に生活できる社会環境を目指す「多文化共生」に力が入られるようになった。

しかし、2023 年頃から、一部地域で在留外国人による騒動が発生したり、オーバーツーリズムが顕在化するなかで一部外国人によるマナー違反が目立ったりしたこと、「外国人が増えると自分たちの生活や秩序が乱される」という一般感情が強まってきた。2025 年 7 月の参院選では、外国人政策が争点の一つともなった。多文化共生をいかに進めるかという議論は後退し、「多文化共生を進める前提として、いかに日本社会の秩序を守るか」という論調が前面に現れるようになった。

高市政権は「秩序」を重視した外国人政策を進めつつある。高市首相は、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱に対し「排外主義とは一線を画しつつも、毅然と対応する」と繰り返し述べてきた。今年 1 月 23 日には政府が「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」を新たにとりまとめ、首相の政治的意思を具体的な施策として形にした。2 月の衆院選で国民からの信任を得た高市政権は今後、この総合的対応策に沿った政策を進めていくこととなる。

本稿では、わが国の外国人政策について、これまでの経緯を振り返るところから始め（II 章）、注目すべき近年の大きな制度改正として、育成就労の導入等を定めた 2024 年改正入管法について概観する（III 章）。そのうえで、高市政権が推進しようとしている秩序重視の外国人政策の具体的内容を把握するために、総合的対応策の主な項目を取り上げる（IV 章）。

II. わが国の外国人政策の全体像

1. 在留外国人および外国人労働者の数

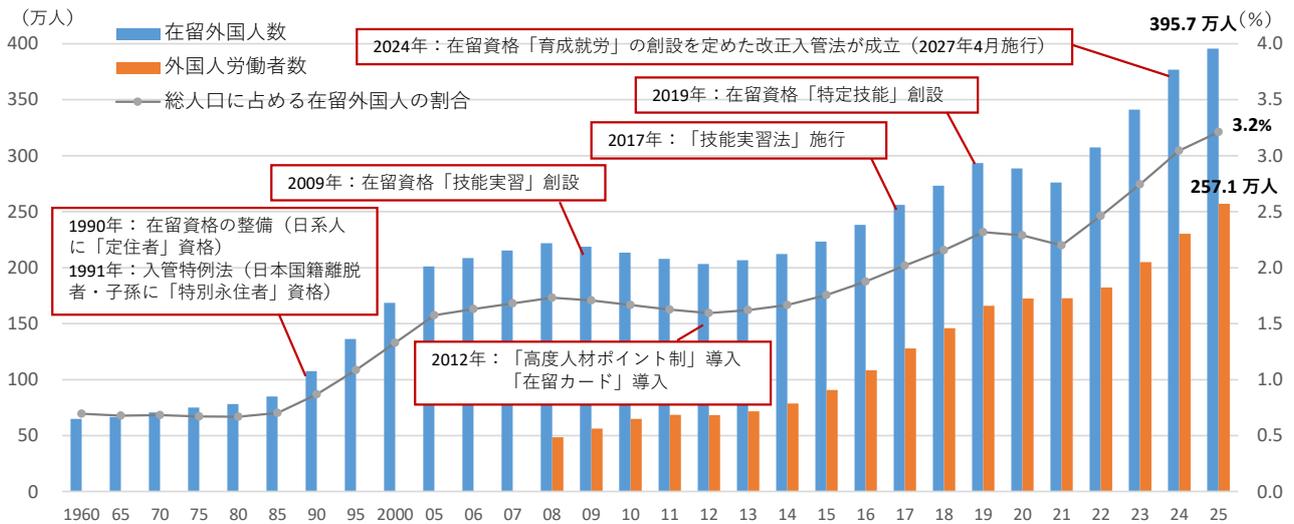
わが国には 2025 年 6 月末時点で 395 万人を超える在留外国人が存在しており、総人口の 3.2% を占める《図表 1》。また、外国人労働者として届け出られている在留外国人は 2025 年 10 月末時点で約 257 万人に上る。在留外国人、外国人労働者ともに、リーマン・ショック後（2009 年～12 年）や新型コロナウイルスの感染拡大期（2020～21 年）を除いて長期的には増加基調にあり、いずれも足元で過去最高を記録している。

人口減少が続き、多くの業種で人手不足が深刻なわが国では、今後も在留外国人の増加が見込まれる。国立社会保障・人口問題研究所が 2023 年 4 月に公表した「日本の将来人口推計」によると、総人口に占める外国人の比率は、2030 年に 3.5%（420 万人）、2040 年に 5.2%（586 万人）、そして 2070 年には 10.8%（939 万人）にまで上昇する見通しとなっている。

ただし、同研究所による在留外国人数の推計は従来のトレンドを延長させたもので、2022 年から 2040 年にかけての外国人の入国超過数を年平均 16 万人程度と置いている点には留意が必要である¹。実際に

¹ 国際協力機構（JICA）は、トレンドの延長推計ではなく、様々な構造要因を踏まえた外国人労働需給という側面から将来シミュレーションを行っている。それによると、①わが国の外国人労働者の需要は 2030 年に 419 万人、2040 年には 688 万人となる、②一方でアジア諸国から日本への人材供給ポテンシャルは、2030 年に 342 万人、2040 年は 591 万人となり、需要から供給を差し引いた供給不足は 2030 年で 77 万人、2040 年では 97 万人に上る、という結果が示されている（国際協力機構「2030/40 年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究—外国人労働者需給予測更新版—」（2024 年 7 月））。

《図表 1》在留外国人数と外国人労働者数の推移



(注) 在留外国人数は、出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末時点、2025年のみ6月末時点)による。ただし、2011年までは当時の法務省入国管理局の「登録外国人統計」による。

外国人労働者数は、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(10月末時点)による。

(出典) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」等より作成

は、コロナ禍がおおむね沈静化した2022年以降、在留外国人は毎年30万人以上ずつ増加している。他方で出生数の減少傾向が続いていることも踏まえると、総人口における外国人の比率が10%台に到達する時期は2070年よりも早まる可能性が高い²。

2. 様々な在留資格

(1) 就労条件からみた整理

わが国には「出入国管理及び難民認定法」(入管法)に基づく様々な在留資格が存在する。その在留資格を就労条件面から括り分けて整理すると、2025年6月末時点で「特別永住者³」「永住者⁴」「定住者⁵」

「永住者の配偶者等/日本人の配偶者等」が全体の4割強(41.3%)を占めている《図表2》。これらの在留資格は「身分系在留資格」とも呼ばれ、活動制限がなく、どのような仕事にも自由に就労することができる。

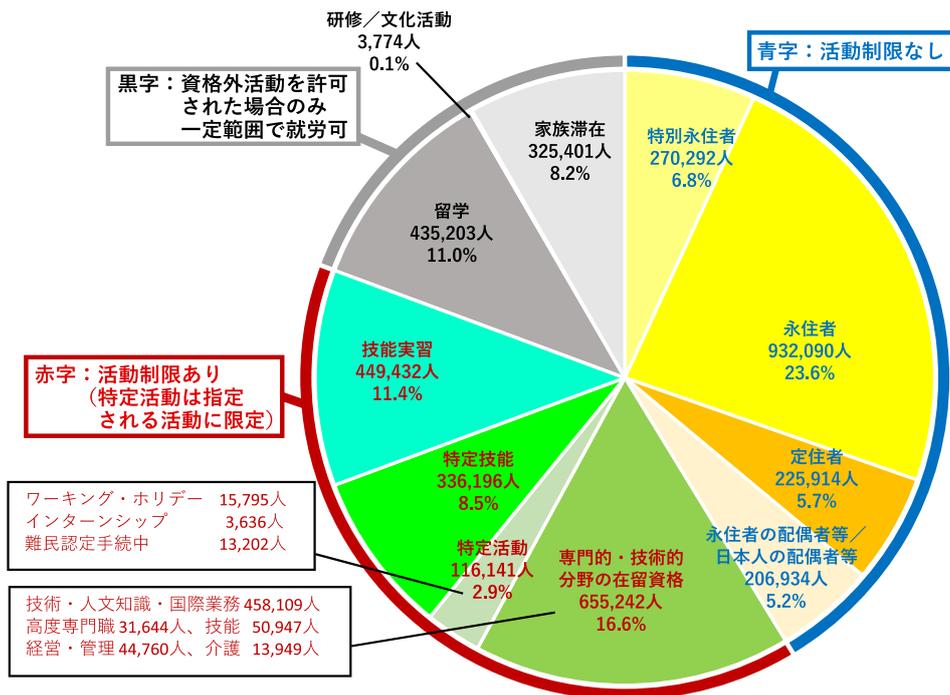
² 2025年8月に鈴木馨祐法務大臣(当時)の私的勉強会がとりまとめた「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のための論点整理」では、外国人比率10%の達成時期が前倒しとなる可能性が指摘されている。鈴木大臣は、日本記者クラブでの会見(2025年7月30日)で、人口減少のスピードによっては2040年頃に外国人比率が10%を超える可能性もあると言及している。

³ 特別永住者とは、入管法ではない法律(1991年11月施行の「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」)に基づき、先の大戦後に日本国籍の離脱を余儀なくされた韓国系・朝鮮系・台湾系の人とその子孫に対して特別に与えられた法的地位である。

⁴ 永住者とは、法務大臣によって永住許可を受けた者である。原則として引き続き10年以上日本に在留していて、そのうち就労資格(技能実習と特定技能1号を除く)を持って5年以上在留していることや、公的義務を適正に履行していることなどが要件とされる。在留期間が無期限のため在留資格の更新手続きは不要だが、3か月以上在留する者に交付される在留カードについて、永住者の場合は有効期間7年であるため、7年ごとに更新手続きを行う必要がある。

⁵ 定住者とは、「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」と定義される。具体的には、日系3世やその配偶者・実子、難民認定を受けた外国人、中国残留邦人やその親族などが当てはまり、在留期間は5年を超えない範囲で個別に定められる。

《図表 2》在留外国人の在留資格別の構成（2025 年 6 月末時点）



(注)「専門的・技術的分野の在留資格」には、技術・人文知識・国際業務（技人国）、高度専門職 1 号・2 号、経営・管理、法律・会計業務、教授、芸術、宗教、報道、医療、研究、教育、興行、技能、介護、企業内転勤を含む。

(出典) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」より作成

そして、在留外国人の 4 割弱（39.4%）はいわゆる「就労系在留資格」を持つ人で、活動制限があり、認められた範囲内の仕事に就かなくてはならない。具体的には、「専門的・技術的分野の様々な在留資格」「特定活動」「特定技能」「技能実習」が該当する。このうち専門的・技術的分野の外国人については、経済社会の発展に対する貢献が期待される人材として、これまで積極的に受け入れられてきた。特定活動は、他の在留資格に該当しない活動の受け皿として、「法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格」である。国としては、入管法を改正せずに在留可能な活動の種類を増やすことができる。ワーキングホリデー、外交官の家事使用人、経済連携協定（EPA）に基づいて受け入れる東南アジア諸国からの看護師・介護福祉士およびそれらの候補者など、50 を超える特定活動が指定されている⁶。就労系在留資格のうち、残る技能実習と特定技能については後述する。

そのほかに、在留外国人の 2 割弱（19.3%）を占めているのが、「留学」「研修」「文化活動」「家族滞在」といった在留資格である。これらは原則として就労が認められていないものの、資格外活動が許可された場合に限り、週 28 時間以内の範囲で働くことができる。例えばコンビニエンスストアで働いて

⁶ 近年追加された特定活動として、①南米日系人の 4 世について、定住者の要件を満たさない場合でも一定条件下で最長 5 年間の在留を認める（2018 年 7 月～）、②国の認定を受けた地方自治体から起業のための支援を受ける外国人に対して最長 1 年間の在留を認める（スタートアップビザ、2018 年 12 月～）、③優秀な海外大学等を卒業した人の就職活動・起業準備を行う場合に最長 2 年の在留を認める（未来創造人材、2023 年 4 月～）、④日本で国際的なリモートワークを行う人に 6 か月の在留を認める（デジタルノマド、2024 年 4 月～）などがある。また、特定活動には、東京オリンピックのために建設就労者やオリンピック関係者を期限付きで指定したケースや、かつて特定活動の枠組みで高度人材ポイント制度を創設して、その後法整備を経て独立した在留資格「高度専門職」に格上げされたような例もある。

いる若い外国人の多くは、資格外活動の許可を得た留学生である。

(2) 家族帯同の可否からみた整理

以上のような就労条件面からの分類に加え、「家族を帯同できるかどうか」という側面からも在留資格を整理しておこう。まず永住者や定住者といった身分系在留資格については、基本的に配偶者や子どもの帯同が認められる。また、専門的・技術的分野の在留資格や一部の特定活動、留学生も家族帯同が可能である。ただし留学生については、資格外活動の範囲（週 28 時間以内）を超えて働くことができないため、日本で家族とともに暮らしていけるかどうかといった経済力の面から厳格に審査される。

一方で家族を帯同できないのが、技能実習と特定技能 1 号である。技能実習は、日本での就労を通じて技術・技能を学び、母国に還元することを制度目的としているため、長期の滞在は想定されておらず、在留期間は長くても 5 年で、家族帯同も不可である。また、2019 年に創設された特定技能制度は、「一定の」専門性や技能を有する外国人を人手不足の深刻な分野で「条件付きで」受け入れるものであるため、特定技能 1 号については技能実習と同様の扱い（在留期間は最長 5 年、家族帯同不可）がとられている。一方、特定技能 1 号からステップアップした特定技能 2 号は、「熟練した」技能を備えていると認められるため、3 年ごとの更新によって長期在留が可能で、家族も帯同できる。

3. 外国人受け入れの経緯 ～ 専門的・技術的分野では積極的に受け入れ

ここからは、わが国がどのように外国人の受け入れを進めてきたかを簡単に振り返る。

在留外国人が増える最初の契機は、1990 年の入管法の改正である。この法改正では、活動に制限のない在留資格として「定住者」が創設された。そして、施行直前の法務省告示によって、かつてブラジルやペルーへ渡った日本人移民の子孫である日系 3 世やその配偶者等に対して定住者の資格が付与されることとなり、日系南米人の受け入れがその後急増した。また、いわゆる専門的・技術的分野の外国人労働者は可能な限り受け入れるという当時の政府方針にのっとり、同法改正では専門職・技術職の受け入れ範囲が拡大された⁷。

その後も、専門的・技術的分野の外国人労働者に係る在留資格は断続的に拡張されていった。いくつか具体例を挙げると、第一に、「高度人材ポイント制度」が 2012 年に導入された。これは、学歴、職歴、年齢、年収などの項目ごとにポイントを設け、合計 70 点以上の研究者や技術者、経営者に対して在留資格「高度専門職 1 号」を付与するものである⁸。一般的に就労系の在留資格では 1 年か 3 年の在留期間が認められることが多いなか、高度専門職 1 号では 5 年の在留期間が一律に与えられる（5 年間は更新手続きが不要）。それ以外にも、配偶者が比較的容易に就業できる、一定条件下で親や家事使用人の帯同が認められるなど、様々な優遇措置が設けられている。また、高度専門職 1 号で 3 年以上活動した上で一定の要件を満たせば、在留期間が無制限の「高度専門職 2 号」にステップアップする道筋も用意されている。

⁷ 専門的・技術的分野の外国人労働者に関する在留資格として、法律・会計業務、医療、研究、教育、人文知識・国際業務、企業内転勤が新設されたほか、教授、芸術、投資・経営、技術、興行、技能といった既存の在留資格についても所要の整備が行われた。

⁸ 2012 年 5 月の高度人材ポイント制度導入時には、法務省告示によって「高度人材」が特定活動の一つに加えられ形で運用が始まった。その後、2015 年 4 月の改正入管法の施行により、独立した在留資格として高度専門職 1 号と同 2 号が創設された。

第二に、人手不足がとくに深刻な介護分野においては、①東南アジア諸国との EPA に基づいた在留資格「特定活動」での介護福祉士候補者の受け入れ（2008 年～）⁹、②新たな在留資格「介護」の創設（2017 年 9 月）¹⁰、③技能実習制度への介護の追加（2017 年 11 月）、④介護を含む特定技能制度の創設（2019 年 4 月）、といったように様々な在留資格を新設して受け入れ拡大が図られた。

第三に、将来的な専門職・技術職の「卵」とも考えられる留学生について、かねてより政府は積極的な受け入れ政策を推進してきた¹¹が、近年でも 2019 年 5 月に、日本の大学を卒業して高い日本語能力を有する外国人に幅広い業務内容を認める「特定活動 46 号」が導入された。また、2023 年 4 月には、政府の教育未来創造会議が「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ<J-MIRAI>」を取りまとめた。J-MIRAI では、2033 年までの目標として「外国人留学生を 40 万人に増やす」「卒業後の国内就職率を 2018 年の 48%から 60%に引き上げる」等を掲げ、その実現に向けて、海外での日本語教育の充実、留学生の授業料設定の柔軟化、高度外国人材の受け入れに向けた在留資格制度の改善¹²などに取り組む方針が示されている。

以上のように、わが国は専門的・技術的分野で在留資格を拡大し、積極的な外国人受け入れを図ってきた。こうした在留資格においては、在留期間が各々定められているものの、更新手続きをすることによって制限なく在留期間を延ばせる¹³。また、家族（配偶者と子）の帯同も一定条件下で認められる。つまり、わが国に長く定住する可能性も想定した上で制度設計されてきたのである。

一方で、専門的・技術的分野に当てはまらない領域の外国人労働者については、長期間の定住につながらないように、在留期間に上限を設け、また家族帯同も認めない形で制度を構築・運用してきた。具体的な在留資格としては「技能実習」と「特定技能」（の大半を占める 1 号）が該当する。以下で節を改めて詳述したい。

4. 外国人受け入れの経緯 ～ 技能実習や特定技能を通じて人手不足の深刻な現業作業で受け入れ

技能実習は、途上国の外国人が日本で技術を学んだ後、帰国して母国に還元する国際貢献を目的とした制度である。経緯をたどると、1989 年に設けられた在留資格「研修¹⁴」を源流としており、1993 年には 1 年間の研修修了後に同じ企業で労働者として技能実習を行うことが認められた（このときは「特定活動」の一類型として「技能実習」を創設）。ただ、当時の技能実習については違法残業や賃金未払い等の問題が取り沙汰され、制度見直しの必要性が生じた。そこで 2009 年に入管法が改正され、「技能実習」が独立した在留資格に格上げされるとともに、受け入れ企業に対する指導・監督・支援を強化するなどの

⁹ EPA に基づく介護人材の受け入れ対象国は、インドネシア（2008 年度開始）、フィリピン（2009 年度開始）、ベトナム（2014 年度開始）の 3 か国。受け入れた人材は、介護施設等で就労・研修しつつ、4 年以内に介護福祉士の資格取得を目指す。

¹⁰ 在留資格「介護」は、留学生として入国して介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の資格を取得した外国人に対して在留を認めるもの。国家試験に合格しなくても、2021 年度までの卒業生には介護福祉士として 5 年間働ける経過措置が設けられた。

¹¹ 1983 年には、21 世紀初頭までに外国人留学生を 10 万人に増やす「留学生 10 万人計画」が策定され、2003 年には目標が達成された。また 2008 年には、2020 年を中途に 30 万人の外国人留学生受け入れを目指す「留学生 30 万人計画」が打ち出され、2019 年には約 31 万人と目標を達成した（その後、新型コロナウイルス感染症の影響で 2022 年には約 23 万人に減少した）。

¹² 2023 年 4 月には、「特別高度人材制度」（学歴または職歴と年収が一定以上の者に高度専門職の在留資格を付与し、優遇措置を拡充した制度）と「未来創造人材制度」（優秀な海外大学等の卒業生が最長 2 年間の就職活動等のできる制度）が創設された。

¹³ 専門的・技術的分野の在留資格などを有する人が 10 年以上継続して日本に在留すれば、「永住者」となる道も開ける（高度専門職の場合は 3 年もしくは 1 年で永住許可の対象となる）。永住権を取得すれば、更新手続きは不要で就労制限もなくなる。

¹⁴ 1960 年代頃から、海外に進出した日本企業が、現地法人などの外国人社員を日本に受け入れて技術研修を行うようになった。こうしたなか 1981 年には、海外に支店や関連会社のある企業が外国人研修生を 1 年間受け入れる制度が創設されていた。

対応が行われた（2010年7月施行）。しかしその後も不適切な制度利用や権利侵害が続いたことから、技能実習生の保護に重きを置く「技能実習法」が新たに制定された（2017年11月施行）¹⁵。

技能実習の資格で在留できる期間は最長5年で、うち3年たてば特定技能への資格変更も可能となる。2025年6月末時点で全国に49.5万人の技能実習生が在留しており、ベトナム（全体の44.1%）、インドネシア（24.7%）、フィリピン（9.0%）、ミャンマー（7.9%）からの受け入れが多い。

技能実習をめぐっては近年でも、人づくりによる国際貢献という制度目的と、人手不足を補う安価な労働力として扱われている実態がかい離しており、そのために実習生の人権が十分に守られていないなどと問題視されてきた。具体的には以下のような実態が指摘されてきた。

- ・ 事前情報の不足により「聞いていたよりも賃金が低い」などのミスマッチが生じる例がある。
- ・ 実習生の日本語能力不足により、職務上の意思疎通に困難が生じる例がある。
- ・ 技能実習生は原則として転籍ができず¹⁶、また高額な借金を背負って来日する¹⁷実習生も多い。そのため、不当な扱い（パワハラ、残業代未払い等）を受けても、我慢するか、失踪して不法就労するかを選ばざるを得ないケースも多いとされる。
- ・ 技能実習生の管理や受け入れ企業の監督を担う監理団体が十分機能していない事例がある。

こうした問題に対処するために、2022年から技能実習制度の抜本的見直しも視野に入れた検討が進められ、結果的に、育成就労という新たな在留資格が設けられることとなった。その具体的な経緯や内容についてはⅢ章で詳述する。

特定技能は、深刻化する人手不足への対応として、即戦力となる外国人を受け入れるために2019年に設けられた在留資格で、1号と2号に区分される。日常会話程度の日本語試験と技能試験に合格するか、あるいは3年の技能実習を修了すれば取得できる「特定技能1号」は、在留期間の上限が5年で、家族の帯同は基本的に認められない。当初は建設、宿泊、農業など12分野が対象であったが、2024年3月に4分野が追加されて16分野となっている。また、後述する育成就労が始まるタイミングに合わせて、2027年4月からはリネンサプライ、物流倉庫、資源循環の3分野がさらに加わる。特定技能1号の人数は2025年11月末時点で37.5万人となっている（図表3）。

熟練技能が求められる「特定技能2号」は、難易度の高い技能試験に合格することが条件で、1号からの移行が前提となる。在留期間の更新回数に上限がなく、家族の帯同も認められる。2号で5年以上働き、在留が継続10年以上となる等の条件を満たせば永住権の取得も可能となる。対象となる分野は11分野と1号よりも少ない¹⁸。人数は2025年11月末時点で約6,700人と多くないが、ここ1～2年で急速に増えている。

¹⁵ 技能実習法の正式名称は「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」。この法律では、制度の適正化や技能実習生の保護を図るために、①受け入れ企業への指導や実習生の保護・支援を担う監理団体を許可制とする、②技能実習生に対する人権侵害行為について禁止規定と罰則を設ける、③監理団体の許可に関する調査や受け入れ企業が作成する技能実習計画の認定などを行う外国人技能実習機構を創設する、といった内容が盛り込まれた。一方で、受け入れ企業や監理団体が優良と認定されれば、最長5年間の実習生受け入れが可能となった（従前は最長3年間）。

¹⁶ 技能実習生の転籍・転職は原則不可とされる。ただし、受け入れ企業の倒産など止むを得ない場合や、技能実習2号から同3号への移行時には転籍が認められる。技能実習制度では、来日1年目の在留資格は「技能実習1号」であり、2年目以降は実技試験等に合格することを前提に、「技能実習2号」（2～3年目）、「技能実習3号」（4～5年目）と資格が変わる扱いとなっている。

¹⁷ 技能実習生のうち7割程度が来日前に母国の送出国機関や仲介者に何らかの費用を支払っており、その平均額は54.2万円である。また、借金を背負って来日する技能実習生は全体の約55%で、借金の平均額は54.7万円である。

¹⁸ 特定技能2号の対象とならない分野のうち、介護については、介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」が認められ、更新手続きをすることによって制限なく在留期間を延長できるようになるため、そちらで対応することとされた。また、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業については、2024年3月に新たに追加された分野であるため、現時点では2号の対象から外されている。

なお、2024年の改正入管法や、その後に定められた関係省令等によって、特定技能の適正化が図られている¹⁹。

《図表 3》特定技能 1号と 2号の比較

	1号	2号
対象分野	16分野 ①介護、②ビルクリーニング、③工業製品製造業、④建設、⑤造船・船用工業、⑥自動車整備、⑦航空、⑧宿泊、⑨自動車運送業、⑩鉄道、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造業、⑭外食業、⑮林業、⑯木材産業（_は2024年3月に追加）	11分野 ・左記のうち①⑨⑩⑮⑯を除く
技能の水準	相当程度の知識・経験 ・技能試験で確認（技能実習2号の修了者は免除） ・日本語能力を試験で確認（同上）	熟練した技能 ・技能試験等で確認 ・日本語能力の確認は不要
在留期間	最長5年	更新すれば上限なし
家族の帯同	基本的に不可	可能
転籍	可能	可能
在留者数	375,044人（2025年11月末）	6,744人（2025年11月末）

（出典）出入国在留管理庁資料より作成

5. 出入国・在留管理の適正化

国は、前節でみたような外国人の受け入れを図るにあたり、不法滞在者や偽装滞在者への対策強化、入管行政のDX化、制度の悪用が目立つ在留資格の見直しなど、様々な側面から出入国・在留管理の適正化に取り組んでいる。一例を挙げると、企業の経営・管理に携わる外国人に認められる在留資格「経営・管理」については、事業実態が疑われる事例が目立つようになった²⁰ことから、2025年10月に資本要件を500万円から3,000万円に引き上げるなど許可基準が厳格化されている。

しかし、出入国・在留管理には不十分な面も残されており、外国人に対する国民の不安感の高まりとあいまって、国は出入国・在留管理の適正化にいっそう力を入れようとしている。この点についてはIV章で詳しく述べる。

6. 多文化共生に係る取組

次に、「出入国・在留管理」と並ぶ外国人政策のもう一つの柱である「多文化共生」について触れたい。多文化共生とは「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こ

¹⁹ 特定技能1号の外国人への支援を全て外部委託する場合は登録支援機関に限ることとされ、一方で登録支援機関の要件が厳格化された（支援担当者1人当たりの担当人数を最大50人までとする等）。また、特定技能1号の在留期間は通算して5年が上限だが、妊娠・出産等のやむを得ない事情により就労できない期間は、「通算して5年」の期間の対象にしない扱いとなった。

²⁰ 一時的に借り入れた見せ金でペーパーカンパニーを作り、実態のない事業で「経営・管理」ビザを取得するケースや、日本の手厚い健康保険や高額療養費制度を利用することを目的に来日するケース、民泊を事業目的としてビザを取得しながら外部事業者に丸投げしているようなケース、同一ビルに小規模な事業所が集中しているケース（経営・管理ビザを隠れ蓑にした不法就労や特殊詐欺などの犯罪拠点として悪用されるリスクあり）などがあると指摘される。

うとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義されており²¹、日本人も外国人も認め合って力を合わせながら社会を発展させていこうという考え方である。

（１）国としての施策体系

多文化共生政策については、主として地方自治体や NPO を中心に推進され、国はその取組を側面支援するといった構図が続いてきた。そうしたなか、「特定技能」の創設が決まった 2018 年に政府は、単年度ごとに取り組むべき施策を包括的に示す「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（2018 年 12 月、以後毎年改訂）を策定し、国が旗振り役となって多文化共生を推進する方向性が定まった。2022 年にはさらに、中長期的な視野に立った「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」が策定された。このロードマップでは、共生社会の 3 つのビジョンとして「安全・安心な社会」「多様性に富んだ活力ある社会」「個人の尊厳と人権を尊重した社会」を掲げた上で、中長期的に取り組むべき 4 つの課題として「日本語教育」「情報発信・相談体制の強化」「ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援」「共生社会の基盤整備」を挙げている。基本的には、自治体がそれぞれの地域ニーズに応じて取り組む施策について、国は補助金・交付金や情報提供、関連する制度整備などを通じて支援するという役割分担が図られている。

（２）自治体における取組状況

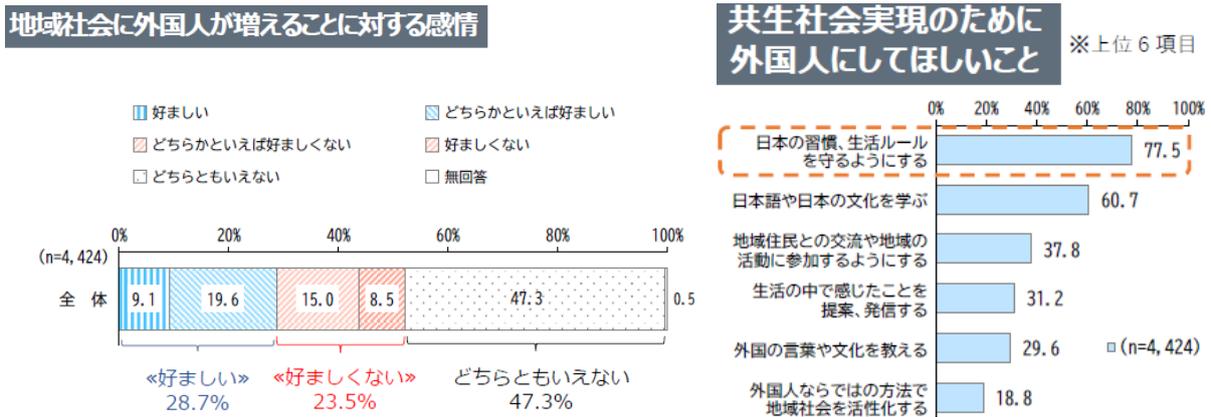
それでは、自治体による施策の実施状況はどうであろうか。総務省の「地域における多文化共生推進状況等調査」（1,741 市区町村に対し 2024 年 8～10 月に実施）によると、多文化共生に係る指針・計画等を策定しているのは全体の 54.5%（948 市区町村）となっている。また、住民数に占める外国人の割合が 5%以上の自治体では策定率が 86.5%であるのに対し、外国人割合 0.5%未満の自治体では 22.1%にとどまっており、必要に迫られているかどうかで対応に大きな差があることがわかる。

指針・計画のレベルではなく、具体的な施策についてみると、実施割合が比較的高い項目としては、「多言語での行政・生活情報の提供」（81.2%）、「外国人住民向けの窓口等」（57.8%）、「日本語学習の支援」（57.3%）などが挙げられる。一方で、「生活オリエンテーションの実施」（37.6%）や「住宅確保のための支援」（27.7%）などの実施割合は相対的に低い。このうち生活オリエンテーションについては、作成済みのガイドブック・動画の周知にとどまるケースが大半であって、対面でオリエンテーションを行っているところはほとんどない。

数年前のものではあるが、入管庁の「外国人との共生に関する意識調査」（18 歳以上の日本人を対象に 2023 年 10～11 月に実施、有効回答数 4,424）によると、地域社会に外国人が増えることを「好ましくない」と感じる日本人が 2 割強いるほか、共生社会実現のために外国人にしてほしいことは「日本の習慣、生活ルールを守る」が 77.5%と最も多い《図表 4》。こうした日本人の意識を踏まえると、ルールや慣習を含め日本社会に対する外国人の理解を促すためにも、生活オリエンテーションは自治体が今後力を入れて取り組むべき施策の一つと考えられる。

²¹ 総務省「多文化共生の推進に関する研究会 報告書」（2006 年 3 月）による。

《図表 4》外国人に対する日本人の意識



(出典) 出入国在留管理庁「外国人との共生に関する意識調査（日本人対象）－調査の概要」（2024年3月）

一方で、自治体は施策を進めるうえで多くの課題を抱えている。内閣官房の委託調査²²で、外国人材の受け入れ・多文化共生支援に係る課題を複数回答で尋ねたところ、「外国人住民のニーズや課題を把握できていない」（61.2%）、「施策を担当する職員が足りない」（54.9%）、「地域住民等のニーズや課題を把握できていない」（50.8%）、「財源の確保が難しい」（41.3%）、「他の施策に比べて優先順位が低い」（37.9%）、「外国人住民とのコミュニケーションが困難」（37.0%）の回答割合が高かった。他の政策分野と同様に、ヒトやカネなどのリソース不足がネックとなって十分に施策を遂行しきれていない様子が見え始める。

Ⅲ. 近年の重要政策：2024年改正入管法

本章では、近年の外国人政策に係る制度変更として、2024年改正入管法を取り上げたい。同法では、技能実習を廃止して新たに「育成就労」という在留資格を創設することと、永住資格の見直しが盛り込まれている。後者については、育成就労ができることで、長期的にみれば「育成就労→特定技能1号→特定技能2号→永住資格の取得」という流れで永住者になる外国人が増えると想定されるために盛り込まれた。

1. 技能実習から育成就労へ

(1) 法改正の経緯

Ⅱ章4で述べた技能実習をめぐる課題に対応するため、入管庁に設けられた「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」において制度見直しを含む議論が2022年末から進められ、2023年11月の最終報告書では、国際貢献を目的とする技能実習制度を、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度へ見直すことなどが提言された。この報告書を踏まえて、技能実習に代わる新しい在留資格「育成就労」の導入等を盛り込んだ入管法改正法案が2024年3月に国会提出され、6月14日に成立し

²² EY 新日本有限責任監査法人「地方公共団体の地方創生に資する外国人材の受入支援・共生支援に係る施策の推進等に関する調査報告書」（2025年2月）。アンケート調査は、2024年9～10月に実施され、1,374市区町村が回答。

た。改正入管法²³は同年6月21日に公布され、すでに施行済みの一部を除き2027年4月1日に施行される。

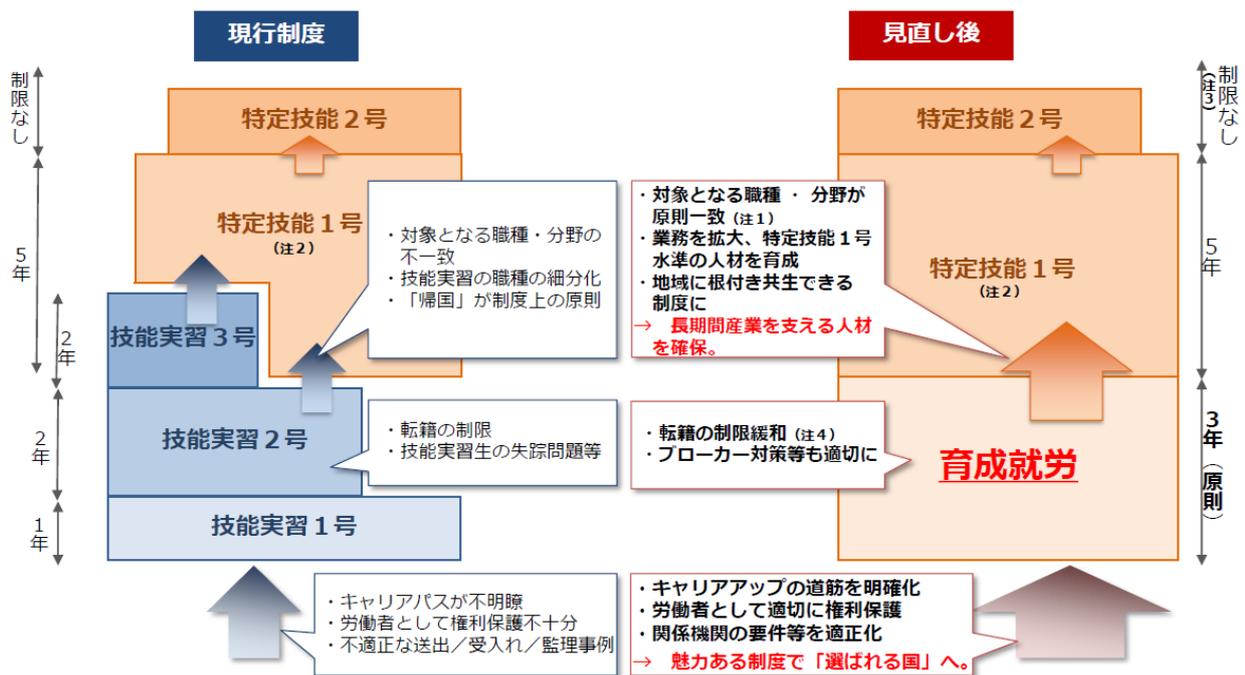
同法の成立後は、育成就労の詳細について検討が進められてきた。2025年3月には基本方針が閣議決定され、同年9月には関係省令や告示が公表された。さらに、2026年1月に分野別の運用方針が、2月には制度全体の詳細な運用要領がそれぞれ公表されている。以下では、これら関係省令や方針等に沿って、新たに導入される育成就労の内容を概説する。

(2) 育成就労と技能実習の違い

技能実習で目的と実態の乖離が問題視されてきたことを踏まえ、育成就労では「国際貢献」を目的から外し、「人材育成」と「人材確保」を制度目的に据えた。ここでいう人材育成とは、「特定技能1号水準の技能を有する人材を育成することとされ、育成就労と特定技能の接続性が制度上明確化された。それに伴い、育成就労と特定技能の対象となる職種・分野も原則として一致させた《図表5》。

技能実習と育成就労には似ている点と異なる点がある。類似点としてはまず、ともに計画的な人材育成が図られる。技能実習では、受け入れる外国人ごとに企業が「技能実習計画」を作成して外国人技能

《図表5》技能実習から育成就労への制度見直しのイメージ



(注1) 育成就労制度の受け入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(出典) 出入国在留管理庁資料

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

²³ 「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」(2024年6月14日成立)。

実習機構の認定を受ける必要があったが、育成就労でも同様に、「育成就労計画」を作成して外国人育成就労機構による認定を受ける。また、両者とも外部からチェックする仕組みを備える。技能実習の適正な実施を監理してきた「監理団体」は、育成就労では「監理支援機関」に名称が変わるとともに、組織として満たすべき要件が厳格化された。

一方、技能実習と育成就労の異なる点としては、第一に、外国人を労働者としてより適切に権利保護する観点から、育成就労では本人意向による転籍を一定条件下で認めている。第二に、技能実習では介護職を除き日本語能力の要件はなかったが、育成就労では日本語能力に係る目標が設定されている。

（３）育成就労と特定技能の違い

育成就労と特定技能は、どちらも深刻な人手不足に対応するための在留資格だが、特定技能で受け入れられる外国人が、一定の専門性や技能を有し「即戦力となる人材」を想定しているのに対し、育成就労においては、入国時点でそのような専門性や技能は求められないという違いがある。

また、育成就労は原則３年、特定技能１号は原則５年をそれぞれ上限とする在留が可能であり、特定技能２号については在留可能な期間の上限はない。

加えて、育成就労では、適正な実施を確保するための仕組み（育成就労計画の認定制度、監理支援機関の許可制度など）や、外国人を保護するための仕組み（外国人が送出国に支払う費用の上限設定など）が設けられている。これに対し、特定技能では受け入れ企業に支援義務が課されている。

（４）育成就労の概要

①技能・日本語能力の目標

育成就労では、技能と日本語能力について目指すべき目標が定められている（技能実習では技能の目標のみ）。技能については、育成就労が終了する３年後までに特定技能１号の水準に達することが求められ、具体的には技能検定３級もしくは特定技能１号評価試験の合格が目標とされる。日本語については、就労開始時は「日本語教育参照枠²⁴」のA1（初級前期レベル）に相当する試験の合格や講習受講でよいが、３年後には特定技能１号と同水準となるA2（初級後期レベル）相当試験の合格が求められる。

なお、育成就労では、就労を開始する前に日本語や技能、生活知識などについて入国後講習を受けたり、就労後も日本語試験に合格するための講習を履修したりする必要があり、その時間や内容も省令等で細かく規定されている²⁵。

②対象となる産業分野と業務内容

育成就労の対象となるのは17の産業分野（介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、工業製品製造

²⁴ 日本語教育の参照枠とは、日本語能力を6レベル（上からC2とC1が「熟達した言語使用者」、B2とB1が「自立した言語使用者」、A2とA1が「基礎段階の言語使用者」）で示したもので、国際的な通用性が高い指標として2021年に取りまとめられた。地方自治体には、参照枠の下から3番目までのレベル（A1,A2,B1）を対象とした日本語教育プログラムを編成することが期待されており、国も補助金等を通じて自治体を支援している。

²⁵ 入国後講習の科目は、①日本語、②日本での生活一般に関する知識、③出入国または労働の法令規定に違反した時の対応方法、④円滑な技能の習得に資する知識の4つであり、入国前にA1相当の日本語能力試験に合格していない場合、計320時間以上（およそ2か月程度）を受講する必要がある。入国後講習が終わって就労を開始したあとは、A2相当の日本語能力試験に合格するための講習を100時間以上受講する必要がある。これらの講習にかかる費用は基本的に受け入れ企業が負担する。

業、建設、造船・船用工業、自動車整備、宿泊、鉄道、物流倉庫、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環）である。そして、それぞれの産業分野について、いくつかの業務区分が定められている。例えば、工業製品製造業のなかには、機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、ゴム製品製造など 17 の業務区分が存在する。

育成就労で働く外国人（育成就労外国人）は、こうした業務区分の範囲内で業務に従事する。そのうえで、技能を習得するために必ず従事すべき「必須業務」の時間が業務時間全体の 3 分の 1 以上でなければならない。技能実習ではこの割合が 2 分の 1 以上だったので、育成就労では業務内容の柔軟性が一定程度高まったといえる。

③育成就労外国人の要件、待遇に関する要件

育成就労外国人には満たすべき要件がある。具体的には、特定技能との連続性を考慮して「18 歳以上」「健康状態が良好」といった特定技能と同様の要件が定められたほか、一定の犯罪歴がないなど「素行が善良であること」も求められる。一方で、母国への技能移転を通じた国際貢献を目的とする技能実習で設けられていた前職要件や復職要件²⁶は廃止された。

また、受け入れ企業に求められる待遇要件として、「日本人と同等以上の報酬額」「適切な宿泊施設の確保」「(後述する) 転籍制限期間が 1 年を超える場合は待遇の向上を図ること」などが定められている。

④受け入れ可能な人数

育成就労では、17 の産業分野それぞれに「受け入れ見込み数」が示されている。多いものから順に、建設（123,500 人）、工業製品製造業（119,700 人）、飲食料品製造業（61,400 人）、介護（33,800 人）、造船・船用工業（13,500 人）などとなっており、17 分野あわせて 42 万 6,200 人が 2027 年 4 月から 2 年間の受け入れ上限として運用される。この人数は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお不足する人数を、過大とならないように見積もったものである。

個別企業が受け入れる人数にも上限が設けられている。具体的には、常勤職員 301 人以上の企業の場合、基本的に常勤職員の 15%までとなっている。そのうえで、優良な企業であれば 30%まで、地方の優良な企業などであれば 45%まで受け入れ可能といった優遇措置が設けられている。ここでいう地方とは、8 都府県（東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、大阪、京都、兵庫）以外の道県、および 8 都府県の過疎地域と指定されている。常勤職員 300 人以下の企業については、上記よりも緩和された上限が細かく定められており、例えば常勤職員 8 人の企業は 9 人までの受け入れが可能となっている。

⑤本人意向の転籍

技能実習では、人権侵害等のやむを得ない事情があった場合を除いて転籍は認められなかった。新しい制度（育成就労）を検討する有識者会議では、転籍の扱いが大きな論点となり、「労働者としての権利性を高めるために転籍を自由に認めるべき」という意見と、「無条件に転籍を認めれば賃金の高い都市部

²⁶ 前職要件とは、日本で従事する業務と同種の業務に外国で従事した経験があることを求めるもの。復職要件とは、日本で習得した技能を要する業務に帰国後も従事する予定があることを求めるもの。

に人材が流出する」といった慎重論が対立した。結果的には、「今の会社に不満はないが別の会社に行きたい」といった本人意向による転籍を、一定の転籍制限期間が過ぎた後に、一定の技能・日本語能力を有していれば認めることとなった。この転籍制限期間は分野ごとに1~2年の間で設定されている²⁷。

転籍に関しては、地方への配慮策も講じられた。地方から大都市圏への転籍者が過度に増えないよう、大都市圏の企業が受け入れる本人意向転籍者は、在籍する育成就労外国人全体の6分の1を超えないとの制限が設けられた。逆に、地方の企業に関してはこの割合が3分の1まで緩和されている。

また、転籍元の企業に対して、入国後研修等にかかった初期費用を補てんする規定も設けられている。例えば1年で転籍する場合、国が定める初期費用の標準額に6分の5を乗じた金額が転籍先から転籍元に支払われる。この按分率は、2年6か月で転籍する場合には4分の1とかなり低くなる。

⑥その他

育成就労では、上記以外にも細かな規定が数多くある。重要なものとしては、例えば育成就労外国人が現地の送出国に支払う金額について、日本での所定内賃金の2か月分までと定められた。これは、多額の借金を背負って来日する技能実習生の存在が問題視されたことを踏まえた改善策といえる。

また、育成就労外国人のあっせんや受け入れ企業への監理・支援を行う監理支援機関についても、技能実習における監理団体に比べ、満たすべき基準が厳格化された²⁸。これは、一部の監理団体が役割を十分に果たせていない等の批判があったことへの対応である。

2. 永住許可制度の見直し

2024年改正入管法には、永住許可制度の見直しも盛り込まれている。この制度改正は、在留資格の管理を強化する最近の潮流を象徴するものであるため、ここでやや詳しくみていきたい。

(1) 制度見直しの経緯

永住者は、2025年6月末時点で93.2万人と、様々な在留資格のなかで最も人数が多く全体の23.6%を占める。永住資格は、原則として引き続き10年以上日本に在留し、素行が善良で、独立して生計を営むに足りる資産または技能を有することなどを条件に付与される。永住者になると、在留期間の更新手続きが不要となるほか、就労にも制限がなくなり、日本での生活基盤が大幅に安定する。

ただし、永住資格はあくまでも外国人に与えられる在留資格の一つであり、日本人と同じ法的地位が与えられるわけではない。例えば、戸籍は作られず在留カードが交付され²⁹、参政権はなく、また重大な犯罪をおかせば永住資格が取り消される可能性もある。

永住資格には在留期間更新の機会がないため、例えば税や社会保険料を意図的に支払わないようなケ

²⁷ 2026年1月に定められた分野別運用方針によると、転籍制限期間を1年としたのが9業種（ビルクリーニング、宿泊、農業、漁業、林業、木材産業、鉄道、リネンサプライ、物流倉庫）、2年としたのが8業種（介護、建設、造船・舶用工業、自動車整備、外食業、工業製品製造業、飲食料品製造業、資源管理）であった。1年を超える転籍制限期間を定めた場合は、昇給その他の待遇向上を図る必要があり、上記8業種の分野別運用方針では具体的な待遇向上方針が記されている。

²⁸ 監理支援機関については、許可要件として、①債務超過でない、②監理支援する受け入れ企業数が2以上、実務に携わる常勤役員が2名以上、③常勤役員1人が担当する受け入れ企業数は8未満かつ育成就労外国人数は40未満などがある。また、必ず外部監査人を立てる必要があるほか、外国の送出国からキックバックや供応接待を受けることなどが禁止されている。

²⁹ 永住者は在留期間に制限がないため、資格更新のための手続きは不要だが、在留カードは7年ごとに更新する必要がある。

ースがみられる。こうした状況を放置し続けると、適切に在留している大多数の永住者への不当な偏見につながるおそれがあるとして、2024年改正入管法では、一部の悪質な永住者を対象に、永住資格を取り消した上で、定住者など別の在留資格への「格下げ」や、よほど悪質性の高い場合には国外退去も可能にする規定が盛り込まれた³⁰。

（2）制度見直しの概要

永住許可を取り消す事由として、①故意に公租公課（税金・社会保険料）の支払をしないこと、②特定の重大な刑罰法令違反により拘禁刑に処せられたこと、③入管法上の義務を遵守しなかったこと、の3つが明記された。そのうえで、こうした事由にあてはまる場合でも、長年にわたって永住者が日本で生活してきた「定着性」にも配慮して、悪質性の高いケースを除き、法務大臣の職権で、在留資格を定住者などに変更して引き続き在留を認めることとしている。

また、永住許可の取り消しに該当すると思われる事案を知った国や地方自治体の職員から、任意に入管当局に通報してもらう規定も盛り込まれた。永住者以外の在留資格であれば、在留期間の更新時に審査が行われ、そのときに公租公課の支払状況等を入管当局が把握できるが、在留期間に制限のない永住者の場合はそうした機会がないために、通報規定が設けられたのである。

一般の永住許可制度の見直しについては、法律上の規定が抽象的なものにとどまっており、行政当局による裁量の余地があまりにも大きい点が問題とされた。そのため、国会審議を通じて「当該外国人の置かれている状況に十分配慮する」といった附則が設けられたほか、「具体的な事例についてのガイドラインを作成し周知するなど、特に慎重な運用に努める」という附帯決議がなされた。

関連規定が適用されるのは2027年4月からで、現在は、永住資格取り消しが想定される事例等を盛り込んだガイドラインの作成作業が入管庁で進められており、2026年夏頃に案が示される予定となっている。

（3）自治体による通報の仕組みは機能するか

一般の永住許可制度の見直しにあたっては、「住民サービスの提供を担う地方自治体に、在留管理に係る役割を担わせるのが果たして適当なのか」といった疑問の声が上がった。その指摘を踏まえ、入管庁に設けられている出入国在留管理政策懇談会が2025年12月にとりまとめた報告書では、通報に関して、具体的事例の列挙等を通じてできる限り判断要素を明確化することを当局に求めている。また、永住者の萎縮を招かないように通報対象は悪質なケースに限定されている旨を周知する必要性や、自治体が通報よりも前に滞納者への指導に力を入れることの重要性も指摘している。

こうした提言も考慮してガイドラインは策定される見通しだが、実際に通報するかどうかは自治体な

³⁰ 永住許可制度の見直しが2024年改正入管法に盛り込まれた経緯について、唐突感を指摘する声もある。育成就労のあり方を検討した「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」の最終報告書（2023年11月）では、永住許可制度について全く触れられていなかった。ところが、自民党が同年12月に公表した提言において、「新制度（育成就労制度）によって永住に繋がる就労者が大幅に増えることが予想される為、永住許可の制度の適正化を検討する」との文言が盛り込まれ、それが政府方針に反映されて2024年改正入管法に「永住許可制度の適正化」が盛り込まれた。こうした経緯から、法曹界や外国人支援団体からは、十分な議論を経ずに永住者にとって重大な不利益につながりうる規定が改正入管法に盛り込まれるのは唐突感があるとして批判の声が上がった。

いし自治体職員の任意判断に委ねられるので、地域によって通報対応に差が生じて公平性が保たれない可能性も否定できない。そう考えると、通報規定が果たして実効性ある形で安定的に機能するかどうかは不透明と言えよう。

IV. 秩序ある共生社会に向けた政府の施策

本章では、今年1月に取りまとめられた「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」を概観することで、「秩序」に重きを置いた外国人政策の具体的内容を把握する。

1. 新たな総合的対応策の全体像

II章の6（1）で述べたように、2018年以降、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が毎年改訂されてきた。しかし、今般の総合的対応策は、改訂ではなく、文書名も変えて新たに策定したものと位置づけられる。従来の総合的対応策は、在留外国人に対する生活支援や日本語教育など、共生社会の実現に向けた施策が全体の8割程度を占めていた。今回はこれを大幅に書き直して、在留管理の強化・適正化に係る施策が大きく厚みを増している〈図表6〉。政府関係者によると、施策の内容は「秩序6割、共生4割」になったという³¹。

拡充された「秩序」の部分を見ると、これまでなかった取組として、日本語や社会制度を学習するプログラムを創設する方針が示された。外国人が日本社会に溶け込むためには、一定の日本語能力や日本のルール・社会規範に対する理解が必要である。しかし、国が制度の運用管理にかなり関与している技能実習や特定技能といった在留資格を除けば、こうした領域の対応は基本的に「地方任せ」であった。そのため、地域によって支援体制が異なるなど問題点も指摘される。国の責任で教育機会を提供しようという今回の学習プログラムは高く評価できる。

「秩序」に係るその他の新たな取組としては、永住資格の許可要件に上記プログラムの受講を加える方針や、日本国籍を取得（帰化）するために必要な居住期間を現行の「5年以上」から「10年以上」とする方向性が盛り込まれた。外国人による土地取得等のルール検討も、これまでになかった項目である。

既存の施策についても、さらなる管理強化に踏み込んだ。例えば、医療費不払い対策として民間医療保険への加入を求める方針が追記されたほか、在留管理の適正化として特定在留カード（在留カードとマイナンバーカードを一体化したもの）の取得の原則化を検討するとされた。

一方で「共生」の部分については、日本語教育の充実や相談体制の強化など、基本的に従来の施策をほぼそのまま踏襲している。このように、総合的対応策は「共生」のための土台となる「秩序」をより重視した建付け・内容となっている。

以下では、新たな総合的対応策の主だった施策を個別に概説していく。

³¹ 朝日新聞「外国人政策 共生より秩序」（2026年1月24日）

《図表 6》「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」の概要

<p>《基本的な考え方》</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇一部の外国人による、わが国の法やルールを逸脱する行為・制度の不適正利用について、国民が感じている不安や不公平感に対処する必要。 ◇入国前の日本語教育および社会規範等の理解促進、法やルールを逸脱する行為に対する公正・厳正な対処、事実・実態を把握したうえでの制度適正化、正確かつ十分な情報公開、関係機関間の情報共有・相互連携といった取組により、安全・安心な社会を実現。 ◇その上で、わが国の法やルールの中で、国民と外国人の双方が安全・安心に生活し、共に繁栄する社会の実現を目指す必要。
<p>《国民の安全・安心のための取組（秩序に係る施策）》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○電子渡航認証制度（JESTA）を 2028 年度中に着実に導入。 ○マイナンバーによる情報連携等を活用して税や社会保険料の納付状況を把握し、在留審査に活用。 ○全ての在留外国人が、特定在留カード（在留カードとマイナンバーカードを一体化したもの）を取得するための方策を検討。 ○医療制度等を適正化（健康保険での国籍情報の取得、民間医療保険への加入促進等）。 ○在留外国人が日本語や社会制度を学習するプログラムの創設を検討。その上で、このプログラムの受講や内容理解を在留審査での考慮要素とすることを検討。 ○永住資格について、上記の学習プログラムの受講を義務づけるなど許可要件を見直す。 ○日本国籍を取得する帰化について、居住要件を「5 年以上」から「10 年以上」とする。 ○「不法滞在者ゼロプラン」を強力に推進。 ○民泊の適切な運営を確保。オーバーツーリズム対策を強化。 ○外国人の土地取得等に関する法的ルールのあり方について、2026 年夏までに骨格を取りまとめる。 ○外国人の受入れの基本的なあり方を、役割分担や将来推計等も踏まえて検討。
<p>《外国人が日本社会に円滑に適応するための取組（共生に係る施策）》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○在留外国人が日本語や社会制度を学習するプログラムの創設を検討。（再掲） ○日本語教育を充実（来日前の日本語教育への支援、地域の日本語教育の体制整備への支援等）。 ○情報発信・相談体制を強化（相談窓口などの体制整備、やさしい日本語の普及促進等）。 ○ライフステージ・ライフサイクルに応じた各種支援策を推進。 ○自治体への支援策を拡充（一元的相談窓口の整備を支援する外国人受入環境整備交付金の拡充等）。

（出典）「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（2026 年 1 月 23 日）より作成

2. 国民の安全・安心のための取組（秩序に係る施策）

（1）出入国管理の適正化

政府が「2030 年に訪日外国人旅行者数 6,000 万人」という目標を掲げてインバウンドを推進するなか、観光の名目で入国した外国人による不法就労・偽装滞在の防止が重要性を増している。そこで、短期滞在ビザ（いわゆる観光ビザ）が免除されている国・地域からの渡航者を事前にオンラインで入国審査する電子渡航認証制度（JESTA）について、当初予定の 2030 年から前倒しして 2028 年度中に着実に導入するとされた³²。JESTA 導入により、好ましくない外国人の来日を未然に防ぐことが期待される。

（2）在留管理の DX 推進

行政機関が保有する在留外国人に係る情報については、相互連携や電子化が不十分であるため、各種

³² 2026 年 3 月 10 日に、JESTA の創設を正式に定める入管法改正案が閣議決定された。JESTA による事前認証を受けていない外国人の入国が禁止される一方、認証を受けている場合は自動の顔認証ゲートを使って入国できるようになる。

制度の不適切な利用や不法就労・偽装滞在につながっている疑いがある。そこで、公共サービスメッシュ（マイナンバーによる情報連携のために各機関に必要な機能をデジタル庁が共通的に提供するもの）を活用した情報連携を 2027 年 3 月から開始し、そこで得られた税や社会保険料の納付情報を在留審査に活用することとされた。

また、特定在留カードの運用を 2026 年 6 月から予定通り開始するとともに、全ての在留外国人が原則として特定在留カードを取得するための方策を検討するとされた。

（３）在留資格の適正化

在留資格の「経営・管理」、「技術・人文知識・国際業務（いわゆる技人国）」、「留学」について適正化を図る旨が記載されている。

企業の経営・管理に携わる外国人に認められる「経営・管理」については、事業実態が疑われる事例が目立つようになったことから、2025 年 10 月に資本金要件を 500 万円から 3,000 万円に引き上げるなど許可基準が厳格化された。今後は、厳格化以前に資格付与されたケースについて、実態調査や公租公課の履行状況等を通じて、事業実態のない事案の排除に努める方針が示された。

大学などで学んだ専門的な知識や技術を活かして働く外国人に認められる「技人国」についても、とくに当該外国人が派遣の形態で就労する場合、本来予定されていない業務に従事しているケースが少なくない³³と言われる。今後は、実態調査に力を入れるとともに、派遣労働される外国人が確実に専門的業務に従事するための方策を検討するとされた。

「留学」についても、資格外活動として認められる週 28 時間の範囲を超えてアルバイトを行うケースなどが確認されている。そこで、教育機関と連携した実態把握・指導を行うとともに、マイナンバーを活用した情報連携を通じてよりの確・厳格な審査を図るとされた。

以上のような在留資格の適正化に加えて、「永住者」と、日本国籍を取得する「帰化」に関する言及もみられる。永住者については、2024 年改正入管法の適用開始に向けて準備を進めるほか、新たに永住許可する場合の要件を見直して、前述した「日本語・社会制度の学習プログラム」の受講を条件とすることなどを検討するとされた。帰化については、居住年数が 5 年以上であれば国籍法上の要件を満たすが、実際の審査では永住資格に合わせて 10 年以上とするなどの厳格化を検討するとされた。

（４）在留許可手数料・査証手数料の見直し

外国人政策の推進にかかる費用について受益者負担を求める観点から、在留許可手数料や査証手数料を引き上げる方針を示している。これを受けて、すでに 2026 年度政府予算案では、在留資格を更新・変更する場合の手数を 6,000 円から 40,000 円程度（在留期間により変動）に、有効期間内に 1 回だけ入国できる短期滞在者向けの 1 次査証（シングルビザ）の手数を 3,000 円から 15,000 円にそれぞれ引き上げる内容が盛り込まれた³⁴。

³³ 派遣による就労の場合、通訳やエンジニアなどの名目でビザを取得させながら、実際には人手不足の現場（工場、飲食店、配送センターなど）で単純労働に従事させるケースなどがあると指摘される。

³⁴ 2026 年 3 月 10 日に閣議決定された入管法改正案では、在留資格手続きの手数料の上限引き上げが盛り込まれた。在留期間の更新は 10 万円、永住許可は 30 万円を上限とし、具体的な額は政令によって定められる。

（５）不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

政府は、ルールを守らない外国人によって国民の安全・安心が脅かされている状況に対応する必要があるとの認識のもと、2025年5月に「国民の安全・安心のための不法滞在者ゼロプラン」を策定し、様々な取組を進めている。今後、このゼロプランに基づき、護送官付き国費送還の促進³⁵や、難民審査の迅速化³⁶などに引き続き力を入れて取り組む方針が示された。

また、ゼロプランの枠外での関連対策として、不法就労対策の推進（偽変造在留カード対策や不法就労を助長する者の取締強化等）や、外国人犯罪への適切な対応（日本の法令・マナーの周知、警察での通訳人の確保・育成等）、いわゆる外免切替の厳格な運用³⁷などについても記述されている。

（６）医療制度等の適正化

在留期間3か月超の外国人は国民健康保険に加入できるので、治療目的で来日する事例が指摘されている。また、健康保険組合や協会けんぽでは外国人の情報を十分に把握できていない。こうした状況に対応するため、情報共有を一層進める方向性が示された。中長期的には、英国のイミグレーション・ヘルス・サーチャージ³⁸のような仕組みの導入を含め医療財源確保のあり方等を検討するとされた。

また、訪日外国人の医療費不払い問題について、次回入国時の審査を厳格化する対象を不払い額20万円以上から1万円以上に引き下げることがすでに決まっているが、今後は入国前に民間医療保険への加入を求める制度を検討することとされた。

（７）福祉・教育・住居に係る制度の適正化

児童手当について、外国人が転出届を出さずに出国して居住実態の把握が遅れるケースが発生しているため、今後、自治体に対して行った調査をもとに必要な対応策を検討するとされた。

また、主として日本人の博士後期課程への進学を支援する事業について、外国人留学生への支援は行わないこととされた。

さらに、公営住宅等に外国人が多く居住することによって、外国籍の児童が急増して学校側に過大な負担がかかるケースがみられるため、今後、公営住宅の新規入居者について国籍や在留資格を把握することを含め対応策を検討するとされた。

（８）日本語教育の充実

わが国では2010年代末から、外国人に対する日本語教育に力を入れている。2019年には、日本語教

³⁵ 2023年の改正入管法により、難民認定申請中であっても、過去に2回不認定となり3回目以降の申請を行っている人や、テロリスト・3年以上の実刑を受けた人などについては、原則として強制送還が停止される（送還停止効）ルールを適用せず、例外的に送還を可能とする規定が設けられた。この送還停止効の例外として送還可能となった人や重大犯罪者を中心に、護送官付きでの国費送還を進めることなどによって、退去強制が確定した外国人（2025年3月末時点で約3,100人）を2030年末までに半減させることを目指すとされている。

³⁶ 難民審査の平均処理期間を、現在の約2年から、2030年までに6か月にすることを目指すとされている。

³⁷ 外国で取得した運転免許を日本の運転免許証へ切り替える外免切替について、2025年10月から短期滞在者の除外や知識試験の難化など審査が厳格化された。この運用を徹底するとともに、外国人運転者による適正な運転確保のための更なる方策を検討するとされた。

³⁸ 欧州経済領域外の外国人は、英国での6か月以上の滞在ビザを申請する際には一定額を支払う必要があり、これにより医療サービスを原則無料で利用できる制度。

育の充実が国・地方自治体の責務である旨を明記した「日本語教育の推進に関する法律」が施行され、2020年には「日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針」が閣議決定されている。そして、これらを踏まえ、①自治体に取り組む日本語教育の体制整備、②「日本語教育の参照枠」などを活用した教育モデルの開発、③来日前の外国人がコミュニケーション力を身に付けるための海外での日本語教育の充実、④日本語教育機関の認定制度および日本語教師の資格制度の整備・運用³⁹、などが講じられている。総合的対応策では、このような制度的インフラを活用した様々な日本語教育の充実策が、対象を「来日前」「労働者」「生活者」「子供」と分けた上で列挙されている。

（9）日本語・社会制度の学習プログラムの創設

これまでの外国人政策には見られなかった新たな項目として、受け入れ環境整備の一環として、在留外国人が日本語や日本の制度・ルール等を学習するプログラムの創設を検討する方針が盛り込まれた。そのうえで、在留審査においてこのプログラムの受講・内容理解を考慮すること、とくに永住者の場合はプログラム受講を資格付与の条件とすることを検討するとされた。

（10）民泊の適切な運営確保

適切な手続きがなされていない民泊や、騒音・ごみ捨てなど宿泊者の迷惑行為に事業者が適切に対応しない民泊が存在する。これに対し行政は対策を講じているが、今後は異なる制度に基づく各種の民泊を一元的に管理できるデータベースの整備や、事業者側のDX（宿泊者管理のデジタル化、キャッシュレス決済化）などを進めるとされた。

（11）オーバーツーリズム対策の強化

道路渋滞やマナー違反等により地域住民の生活に影響が及んでいるオーバーツーリズムの問題については、国際観光旅客税の税額引き上げ（2026年7月1日より1回1,000円から3,000円に引き上げられる予定）によって確保される財源も活用して着実に対策を講じるとともに、インバウンドのフロー（観光客の流れ）の構造的な変革を目指す方針が示された。

（12）外国人受け入れの基本的なあり方の検討

総合的対応策では、人口減少下でさらなる外国人比率の上昇が想定される状況も見据え、外国人受け入れの基本的なあり方を中長期的かつ多角的観点から検討する方針が打ち出された。自民党と日本維新の会は、2025年10月に取り交わした連立政権合意書において「外国人比率が高くなった場合の社会との摩擦の観点からの在留外国人に関する量的マネジメントを含め、外国人の受入れに関する数値目標や基本方針を明記した「人口戦略」を令和八年度中に策定する。」としており、政府としてこの「人口戦略」の策定作業を2026年度中に着実に進めることを意味していると解される。

³⁹ わが国の日本語教育については、ボランティアへの依存度が高いため専門性を有する教師の量的・質的確保が不十分、地域によって日本語教育機関が十分に整備されていない等の問題点が指摘されてきた。そうしたなか、2023年5月には「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」が成立した（2024年4月施行）。この法律に基づき、①日本語教育機関のうち一定要件を満たすものを国が認定する制度が創設され、②認定日本語教育機関で教える教員について、国が定める試験・研修の合格者・修了者を「登録日本語教員」とする資格制度が導入されている。

(13) 土地取得等のルールのあり方

総合的対応策は、外国人による土地取得に係る問題を、安全保障の観点から重視している。基本的にわが国では土地所有者の国籍を把握する体制が十分に整備されていないため、土地所有情報の透明性・公開性をいかに向上させるかという視点で今後検討を進めていく方針が示された。

具体的には、ここ1年ほどの間に、土地の取得や不動産の移転登記に際して取得者や登記名義人の国籍を把握するための省令改正などが進められてきたが、取引が発生していない不動産に係る所有者の国籍情報（ストック情報）を把握できないという問題が残っている。そこで、ストック情報を把握する代替措置として、不動産登記の名義人情報を活用して、国外居住者（日本人や日本法人も含む）による不動産の所有状況について、例えば人口の多い大都市単位などで簡易的に試算することを検討するとされた。また、すでに検討中であるが、法務省が管理する不動産登記情報に行政機関等がオンラインでアクセスするための仕組み（不動産ベース・レジストリ）を2027年度以降に構築する方向性が改めて示された。

こうした情報把握レベルの対応に加え、土地取得等の事前規制を検討する方針が表明された。この点は今後の外国人政策における重要な論点となるので、少し詳しくみってみる。

わが国では安全保障の観点から、重要施設等（防衛関係施設や国境離島等）の機能を阻害する土地利用を規制する重要土地等調査法が制定されているが、そこでは土地の取得自体を制約するような規定は設けられていない。自民党は、2026年1月に公表した「外国人政策本部提言」において、こうした現状から「一步踏み込んだ対応が不可欠」という認識を示した。

しかし、国際約束との兼ね合いで、外国人を対象とした規制の導入には難しい問題が横たわっている。日本は世界貿易機関（WTO）のサービス貿易自由化協定（GATS）に加盟しているが、GATSには内国民待遇の原則（自国民と同等の権利を相手国の国民や企業等にも保障すること）があるため、外国人のみに適用されるルールは差別的とみなされる。GATSに加盟する際に、例えば「自国の土地取得については外国人を制限する可能性がある」などといった留保を付す選択肢もあったが、わが国はこうした留保をつけなかった。そのため、外国人のみをターゲットとする土地取得ルールを果たして導入できるかどうか、慎重な検討を要するのである。

そこで、総合的対応策ではまず、諸外国の土地取得等の規制には以下の3パターンがあると整理している。第一に、GATSに抵触しない内外無差別の形で、安全保障等の観点から不動産の取得・利用を規制するケース（英国、フランス、イタリア）がある。第二が、外国人に対して安全保障等の観点から不動産の取得を規制するケース（米国、オーストラリア、韓国）で、これに該当する国ではGATSとの関連で不動産取得について一定の留保を付しているとされる。そして第三は、外国人に対して住宅の取得を規制するケース（カナダ、オーストラリア、韓国、シンガポール）である。こうした規制をとる国は、外国人による居住目的での住宅取得を規制する場合、GATSが対象とする「サービス貿易に影響を及ぼす措置」に該当しないと整理している可能性があるとする。

このような整理をした上で、総合的対応策では、「安全保障の観点から立法事実⁴⁰を整理するとともに、諸外国の例も参考に、外国人の土地取得等の新たな法的ルールのあり方について、国際約束との関係の

⁴⁰ 立法事実とは、法律を制定する必要性や合理性を裏付ける社会的な事実やデータのことをいう。外国人の土地取得ルールについては、一定の土地等の取得を事前に規制しなければ、安全保障上取り返しのつかない事態に陥る可能性があるのかどうかを整理する必要があるとされる。

精査を含め、対象者（外国人に限定するか否か）、規制の内容（許可制、審査付き事前届出制、立入検査等）、規制対象となる土地等を検討し、2026年夏までに骨格をとりまとめる」と明記された。この作業は、高市政権が今後進める外国人政策の柱の一つとなろう⁴¹。

（14）マンションの取引実態の把握

近年のマンション価格高騰の一つの要因として、外国人等による短期売買の増加が指摘される。国土交通省が大都市部の新築マンションを対象に調査したところ、一部の大都市部で短期売買や国外からの取得が増加し、中心部にいくほど増加が顕著となる傾向や、年によっても大きく変動する状況などがみられた（2025年11月公表）。この調査結果を踏まえ、不動産協会が「1物件あたりの購入戸数の制限」や「引き渡しまでの売却活動の禁止」などの投機的取引抑制策をすでに講じている。今後は、国としてこの取組をまずはフォローするとともに、国内居住者を含む外国人によるマンション取得の実態が明らかになれば、必要な対策を改めて検討するとされた。

（15）地下水採取の実態把握

外国資本による水資源の乱開発等を懸念する声があるなか、2025年に国が全国の自治体に調査を実施したところ、「地下水採取の規制について26都府県236市区町村が269の条例を制定済み」、「外国人等による地下水採取の事例があるとの回答は12自治体・49件だが、具体的な支障事例は報告されていない」という状況がわかった（2025年12月公表）。今後は、関連する情報収集・分析を行い、必要に応じて対応策を検討するなどとされた。

3. 外国人が日本社会に円滑に適応するための取組（共生に係る施策）

今回の総合的対応策では、「秩序」に係る施策の後に「共生」に係る施策が列挙されている。前述したように、「共生」の部分については、これまでの総合的対応策をおおむね踏襲した内容にとどまっているため、ここではその全体像を簡単にまとめておく。

まず、前節の「（8）日本語教育の充実」および「（9）日本語・社会制度の学習プログラムの創設」を含む受け入れ環境整備策を、共生関連の施策としても位置付けて再掲している。

続いて、従来から積極的に取り組まれてきた「相談体制・情報発信の強化策」（外国人向け相談窓口の整備に対する支援、やさしい日本語の普及促進等）が列挙される。その後には、「ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援」として、外国人向けの多様な支援策メニューが、「乳幼児期」「学齢期」「青壮年期」「高齢期」「共通」と年代別に区分した上で示されている。

最後に、秩序ある共生社会の実現に向けて日本社会の意識醸成が重要であることを記し、また実際に受け入れ環境整備を進める自治体に対する支援拡充をうたって、総合的対応策は稿を結んでいる。

⁴¹ 総合的対応策では、離島の国有財産化を進める方針も示された。国境周辺に位置する離島については、すでに国有財産化されるなど、基本的に政府が保全・管理する体制が整っている。今後は、所有者が不明な国境離島以外の離島について、優先順位を付けて所有実態を把握するとともに、所有者がいない場合には、「国土の適切な利用と管理」の観点から国有財産化を検討するとされた。

V. 外国人政策の次なる展開

1. 将来的な国の姿・ありようを左右する「外国人政策のグランドデザイン」

本稿では、外国人政策の概要・経緯を記した上で、最近の大きな制度改正として 2024 年改正入管法（育成就労制度の創設、永住許可制度の見直し）を取り上げ、そして「秩序」重視の傾向が強まっている近時の外国人政策について概観してきた。今年 2 月の衆院選を経て引き続き政権運営に当たる高市首相は、新たな総合的対応策に基づいた各種施策を遂行していくこととなる。そこには、自民・維新両党間の連立政権合意書で言うところの「人口戦略」という、外国人政策のグランドデザインを描く作業も含まれる。

この人口戦略においては、維新側の意向を反映して、外国人労働者の受け入れを抑制的にコントロールする方向性が打ち出される可能性が高い。わが国では育成就労（および従来の技能実習）と特定技能について「受入れ見込み数」という形で事実上の受け入れ上限を定めているが、今年 1 月に決まった受入れ見込み数はかなり抑制的な水準に収められている。これをさらに減少させるような政策判断にまで踏み込むかどうか、一つのポイントとなろう。AI 活用等を通じた生産性向上や女性・高齢者の就労拡大が想定以上に進めば、受け入れ上限の引き下げも可能となろうが、受け入れ抑制を優先するあまり、人手不足が経済成長のボトルネックとなるような事態は避ける必要がある。

また、育成就労や特定技能以外の在留資格について抑制的な受け入れ上限を設けるかどうかも焦点となるであろう。ただ、「技人国」や「高度専門職」、あるいは「留学」などの在留資格は、日本経済の中長期的な成長に資する人材としてこれまで積極的に受け入れを拡大してきただけに、その政策方針を逆回転させることが果たして長い目でみて国益にかなうのかどうか、慎重な議論が求められる。

外国人労働者の受け入れは、中長期的な国の姿・ありようを大きく左右する。そのため、外国人政策のグランドデザインを作る際には、様々な観点からの深い検討がまずは必要だ。例えば経済の視点からみると、人手不足への対応を優先させるのか（育成就労や特定技能のあり方）、国際競争力を高めるため人的資本投資に力を入れるのか（高度外国人材のあり方）、あるいはいかなる性格の労働者も外国には求めずに成長を目指すのか。そこをどう考えるかで進む道は分岐する。また、外国人の受け入れや共生社会の推進にかかる金銭的成本をどう位置付けるかも整理すべきだろう。単に財政負担とみるのか、それとも社会的摩擦を未然に防ぐ予防的な投資と捉えるのか。それによって国民意識も変わってこよう。在留外国人も税や社会保険料を基本的に負担しているので、少なくとも「日本人が払った税金は日本人のための政策に使う」という話にはなりえない。

2. 個別施策で注目される「日本語・社会制度の学習プログラム」

そのほかに、総合的対応策で示された諸施策のなかで注目すべきは「日本語・社会制度の学習プログラムの創設」である。在留外国人が増えることに対して、日本国民の間で漠然とした不安感が最近高まっているのは、昨年の参院選の結果などをみても明らかであろう。その不安への対応として、今般の総合的対応策では、在留資格および諸制度の適正化や土地取得ルールの検討など、おおむね適切と思われる施策が盛り込まれた。そのうえで、日本人と在留外国人が共生していくためには、日本社会での生活において最低限必要な「基盤」を共有することが不可欠と考えられる。その基盤を成すのが「日本語」

と「日本のルールや社会規範」である。日本語学習については、法制度が整備されてきたものの、多くの地域現場ではいぜんとしてリソース不足の状況にある。ルールや社会規範に至っては、基本的に地域任せの構図が続くなか、オリエンテーションを通じて在留外国人に周知するような取組を行っている自治体は限られているのが実態だ。「日本語・社会制度の学習プログラム」の創設方針は、そうした現状を国のイニシアティブで打破しようという意欲の表れであり、ポジティブに評価できる。

3. 共生社会に向けた政治的メッセージを

先の衆院選では、外国人政策が引き続き争点の一つとはなったものの、昨年の参院選ほどには論戦は過熱しなかった感がある。新たな総合的対応策を含め、高市政権が国民の不安感を払拭すべく必要な対応を講じつつあることが、その背景にあったとも考えられる。秩序の維持を大前提として、そのうえで向かうべきは、日本人と外国人が相互理解を深めて共生する社会であろう。昨年 10 月に発足した第一次高市政権では秩序に偏ったメッセージが目立ったが、第二次高市政権では、どのような共生社会をどのような道筋で目指すのかを国民に示してもらいたい。

本資料は、情報提供を目的に作成しています。正確な情報を掲載するよう努めていますが、情報の正確性について保証するものではありません。本資料の情報に起因して生じたいかなるトラブル、損失、損害についても、当社および情報提供者は一切の責任を負いません。