
2026年1月5日 発行

■■ 民紹協メルマガ通信 NO. 181 ■■

発行：民紹協

いつもお世話になっております。本メールは、2週間に1回提供しています。

<コンテンツ>

◆◆ 今週のひとこと

◆◆ TOPIC

◆◆ 気になる研究・報告—経団連、転換期における外国人政策を提言

◆◆ 今週のひとこと

■ 二つの数字

昨年末（12月16日）、経団連が「転換期における外国人政策のあり方」という提言を公表しました。まさに今は、外国人政策の転換期であるといっていいいでしょう。

この提言は、国家の戦略性、社会の包摂性、ライフコースを考えた政策の3つの基本的考え方の下に、外国人政策に係る基本法の制定や官民で取り組むべき課題についての多角的な提案を行っており、一読しておきたいところです。しかし、この種の文書は何かととっつきにくいもの——そこで、ここでは、この提言が挙げている二つの数字に着目してみます。

一つ目が「スキル人材の獲得が困難とする日本企業は、77%」というものです。一見高いようですが、ドイツは86%で、日本より高い国が14か国もあるといえます。つまり、国際的な人材獲得競争が激化しており、日本が成長を続けるためにはこの競争に対応していかなければならないところに、経団連がこの提言をまとめたひとつの意味があるといえます。

二つ目が「外国籍の子の高校中退率は、8.5%」というものです。中退率は日本人の8倍で、非正規雇用への就職割合はさらに多くて12倍であり、教育の格差がその後の格差の拡大再生産を産んでいます。外国人が急増していく中で、これでいいのでしょうか。格差・分断はとてつもない社会的コストを必要とするのではないのでしょうか。こんなところに経団連がこの提言で教育や日本語教育に大胆な提案をしている意味もあるといえます。

本号では「気になるシリーズ」で提言のポイントをまとめてみましたので、紹介した「二つの数字」がどこで扱われているかを頭において読んで頂いてはいかがでしょうか。

☆-----☆

◆◆ TOPIC

このコーナーでは、最近の労働関係の動きの中から、民間職業紹介事業に関係のある話題を紹介しています。

■ 1 11月の有効求人倍率は1.18倍、失業率は2.6%／厚労省・総務省

厚生労働省は、12月26日、11月分のハローワークにおける求人・求職状況を公表しました。これによりますと、有効求人倍率（季節調整値）は1.18倍で前月と同水準、新規求人倍率（季節調整値）は2.14倍で前月に比べて0.02ポイント上昇となりました。

また、総務省も、同日、「労働力調査」（基本集計・速報）の11月分を公表しました。完全失業率（季節調整値）は2.6%で前月と同率となりました。

<詳しくは>

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67666.html

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

■ 2 特定技能と育成就労の分野別運用方針案を提示／入管庁

入管庁は、12月23日、有識者会議に「特定技能及び育成就労の分野別運用方針」の案を提示しました。分野別運用方針（案）は、新たに追加する分野（リネンサプライ、物流倉庫、資源循環）を含む19の分野から成っています。受入れ見込数は計とその内訳となる特定技能（2024年度から5年間）と育成就労（2027年度から2年間）で設定されており、19分野を合わせると、計1,231,900人、特定技能805,700人、育成就労426,200人となっています。分野別では、①工業製品製造分野の計319,200人、特定技能199,500人、育成就労119,700人が最多で、②建設分野の計199,500人、特定技能76,000人、育成就労123,500人、③飲食料品製造分野の計194,900人、特定技能133,500人、育成就労61,400が続いています。分野別運用方針案では、このほか育成就労の本人意向による転籍制限期間や日本語能力について求める水準なども示されており注目されます。分野別運用方針案は、今後有識者会議における議論や関係省庁間での調整等を経て、本年1月に決定される予定です。

<詳しくは>

https://www.moj.go.jp/isa/03_00167.html

■ 3 在留外国人急増の中、在留管理適正化を／入管庁

入管庁は、12月22日、法務大臣の私的懇談会「出入国在留管理政策懇談会」が今後の入管行政の在り方をまとめた報告書を公表しました。内容は、出入国、在留管理、共生社会実現、不法滞在対策、難民支援等と入管行政全般を議論しています。在留管理では、永住許可の適正化、経営・管理の厳格化、高度専門職の戦略的誘致のほか、「技術・人文知識・国際業務」について、本来禁じられた単純作業に就くケースの実態把握の強化求めています。懇談会の報告は、今後の入管行政の運営に役立てられます。

<詳しくは>

https://www.moj.go.jp/isa/policies/conference/nyukan_nyukan41.html

■ 4 職業紹介事業における手数料実績を公表／厚労省

厚生労働省は、12月25日、「職業紹介事業者における職種別手数料、離職状況について」を公表しました。これは、人材サービス総合サイトに開示された実績をもとに作成されたものです。これによりますと、平均手数料率実績（令和6年度における常用就職）は、医師22.0%、看護21.6%、保育24.3%、介護20.3%などとなっています。

<詳しくは>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_68032.html

■ 5 働く人の約7割が10年後の日本に悲観的／民間調査

日本労働組合総連合会（連合）は、12月18日、「日本の社会像に関する意識調査2025」の調査結果を公表しました。この調査は、10月28日～10月30日の3日間で実施され、その結果は全国の15歳以上の働く人（自営業・フリーランスを除く）1,000名の有効サンプルについて集計されたものです。これによりますと、現在の暮らしに満足とする人は40.5%で半分以下でした。また、65.4%と過半数の人が将来に不安を感じると回答し、その要因は老後の生活や資産が主でした。さらに、10年後の日本は今よりよくなっていると思うか聞いたところ、10年後の日本がよくなっていると思う人は30.1%、よくなっていないと思う人は69.9%に上りました。

<詳しくは>

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20251218.pdf?20>

■ 6 大学満足度と就職先満足度に高い相関／民間調査

(株) キャリタスは、12月25日、2026年春に大学・大学院を卒業する学生を対象として行った「大学進学に関する調査」の結果を公表しました。これによりますと、入学した大学(学部、学科)の満足度では、4割(38.8%)が満足度「90%以上」と回答し、満足度の平均は81.1%となりました。また、卒業後に入社を予定している企業への満足度を聞くと、3割(29.7%)が「100%」で、「90%台」と合わせて6割近く(59.5%)が満足度90%以上と回答し、就職先満足度の平均値は86.6%となりました。そして、ここで大学満足度と就職先満足度の相関を見てみると、「大学満足度90%以上」と回答した高位グループでは就職先満足度を100%と回答した人が4割を超える(45.5%)一方で、大学満足度低位グループでは就職先満足度100%と回答した人は1割台(16.0%)にとどまり、大学満足度が高いほど就職先満足度も高い傾向があることがわかりました。

<詳しくは>

https://www.career-tasu.co.jp/press_release/12115/

☆—————☆

◆◆ 気になる研究・報告

このコーナーでは、「行政の動き」「統計の動き」「労務管理」「研究・報告」等のテーマの中から、適宜取り上げて紹介しています。本号では、「研究・報告」として、経団連の外国人政策に関する提言を見ていくこととします。

■ 経団連、転換期における外国人政策を提言

経団連は、2025年12月16日、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～」を公表しました。わが国の産業競争力の強化や中長期的な社会統合の実現を図る観点から外国人政策のあり方を示し、多面的かつ具体的な提言となっています。2026年1月には、与党・政府も外国人政策に関する基本的な方向性を取りまとめると報道されています。本年は、外国人政策についての本格的な議論が活発化してきそうです。

以下は、本誌において、提言の論点ごとにポイントを整理してみたものですが、正確な理解のためには、経団連ホームページの提言の本文及び概要をご覧ください。

I. はじめに — 提言を取りまとめる背景

国際的な人材獲得競争が激化する一方で、国内でも外国人政策を巡る関心が高まり、また「育成就労制度」の創設など制度の大きな枠組みが動く中、わが国は「場当たりの受入れ」から、エビデンスに基づいた「秩序ある戦略的誘致と社会統合」へと舵を切るべき歴史的な転換期にある。本提言は、2030年頃を見据えたあるべき外国人政策の姿を提示するものである。

II. 基本的考え方

・中長期ビジョンとして、世界各国から優れた才能や新しい価値観を持つ人材が集まり、イノベーションを通じて社会課題を解決し、産業競争力を強化する社会を目指すべき。

・ビジョン実現に向けて、以下の3原則を順守すべき。

- (1) 「受入」から「戦略的誘致」への発想転換
- (2) 包摂社会の実現
- (3) ライフコース全体を考えた政策形成（面的政策）

III. 受入れ環境の整備（制度横断的な施策）

1. 基本理念の制定と政府の推進体制の構築

・基本法を制定し、総理大臣を本部長とする「外国人政策に関する本部」を設置すべき。

2. 中長期的な社会統合

・異なるバックグラウンドを考慮しつつ、ライフコース全般を見据えてシームレスな社会統合施策を推進していく必要がある。

・生活環境の整備のため、言語の壁の解消（公的情報の多言語化、「やさしい日本語」等）や情報発信の拡充を推進すべき。

・外国人の自立・共生にとって日本語能力の習得支援が社会統合の中核をなす施策。ライフコースに沿った学習支援等のため、日本語教育の環境整備が必要。特に、学習のための日本語の支援の遅れは格差の固定につながりかねず、初等中等教育段階における日本語教育の改善が必要。日本語能力を測る試験の改善、文化・社会理解情報提供の仕組みの改善も必要。

・ライフコース全般を見据えた政策形成、相談体制の拡充のため、関係省庁、地方自治体、関係団体、企業等が一体となり、切れ目のない支援体制を構築することが不可欠。このため、自治体に対する受入環境整備交付金を充実すべき。

・住民に最も身近な基礎自治体の施策について、国が統一的なKPI（相談、生活オリエン

テーション、不就学解消、社会保険料、防災等)を設定し、PDCAを回しながら取組状況を定量的に把握、可視化していくことが重要。

・永住許可要件の見直しについて、国際的な動向も鑑みつつ、諸外国との競争環境のイコルフットイングの観点を含めて検討すべき。制度の適正化にあたっては、社会統合の観点を考慮し、日本語能力や日本社会への理解度を測る仕組みを検討すべき。

3. DX等による出入国在留管理の徹底、体制強化

・政府のDX化の取組をさらに進め、オンライン申請の拡大、AIも活用したデータ連携による審査の迅速化、将来的には搭乗手続から検疫・税関・出入国審査に至るプロセス全体の自動化等への取組みを期待。

4. 実態調査によるエビデンスの把握

・在留資格制度の信頼確保には、不適切運用の是正と適正な受入れの両立が不可欠。政府は「経営・管理」や「技術・人文知識・国際業務」など一部の在留資格において本来の趣旨とは異なる事例が見られると指摘しているが、実態調査に基づき、厳正な措置を講じて公平性を担保し、真に必要な人材が活躍できる質の高い受入れ環境を整備することが求められる。

IV. 有為な外国人に選ばれるための制度整備（各在留資格における施策）

・高度人材について、日本の高度人材に対する魅力度は国際的に低位。高度人材ポイント制の要件の見直し、スタートアップ振興、多様な家族形態への対応等の検討が必要。

・留学については、政府目標である「国内就職率60%」に対し、現在は38.1%に留まっている。世界大学ランキングに基づく就職支援策(J-Find)の対象大学を、国内の優秀な大学にも拡大するなどの柔軟な措置を講じるべき。

・特定技能については、制度の透明性を確保し、継続的な生産性向上等の取組みを通じて業界全体が魅力的となるよう自助努力を促すような制度設計とすることが求められる。また、分野間で合格率に差がある特定技能2号試験の公平性を高め、質の担保を図ることが求められる。

・育成就労については、本人意向による転籍(移籍)を認める一方で、悪質な事業者を淘汰し、優良な受入れ機関のみが残る制度設計を行う必要がある。また、送出機関や監理支援機関の適正化も重要。さらに、育成就労から特定技能への移行の円滑化に向けた体制整備を図るべき。

V. 企業の果たすべき役割

- ・企業は単なる雇い主ではなく、地域社会の構成員としての責任を担っている。
- ・多文化理解推進のため、外国人や家族に日本語習得の支援や文化・慣習への理解促進を図るとともに、日本人従業員に対しても「やさしい日本語」の習得機会を提供すべき。
- ・社内環境について、「選ばれる国」になるための環境改善として、報酬・休暇・多言語対応の社内インフラの整備、ジョブディスクリプション・キャリアパスの明確化など外国人がスキルを最大限発揮できる環境を整えるべき。

VI. おわりに

- ・これまでの「問題が起きてから対処する」受け身の姿勢から脱却する必要がある。社会の分断をまねかないよう、外国人政策に関する基本理念を基に能動的に政策を推進することが求められている。

<詳しくは>

提言及び概要

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/086.html>

☆—————☆

◆◆ 《「厚生労働省人事労務マガジン」ダイジェスト》

ここでは、月2回程度発行される厚生労働省発行「人事労務マガジン」の最新号について、職業紹介事業者の法令等改正に関係ありそうなものを取り上げて紹介します。

■2025年12月17日発行 人事労務マガジン／特集第240号 ■

<https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001609641.pdf>

※ 関係法令の制定や改正に関する情報掲載はございません。

☆—————☆

◆◆ 【厚生労働省委託事業】

「キャリアコンサルティングを活用するためには」セミナーの開催日程が追加されました

当協会が厚生労働省から委託を受けて行なう標記セミナーの、2月の開催日程が追加されました。本セミナーは、職業紹介の従事者を対象とした、キャリアコンサルティング・ツールの活用方法等を含めた実践的なセミナーで、受講料は無料です。

※詳細・お申込みはこちらから。

<https://www.minshokyo.or.jp/news/?p=1159>

．．．．． 民紹協からのお知らせ ．．．．．

◆職業紹介責任者講習◆

職業紹介責任者の方はもとより、職業紹介責任者が行う従事者に対する教育として事業報告書に記載が可能です。是非当協会の講習を教育の機会としてご活用ください。

【集合型】

- ◇東京：1/20（火）、1/23（金）、1/26（月）、1/30（金）、2/2（月）、2/9（月）、2/16（月）、2/24（火）、3/2（月）、3/10（火）、
- ◇愛知：3/18（水）
- ◇大阪：1/23（金）、2/13（金）、3/13（金）
- ◇福岡：1/30（金）

【オンライン】

1/22（木）、2/4（水）、2/6（金）、2/12（木）、2/18（水）、2/20（金）、2/26（木）、3/4（水）、3/6（金）、3/12（木）、3/16（月）、3/26（木）、3/30（月）

※お申込み・詳細は下記 URL（民紹協ホームページ）からお願いします。

<https://www.minshokyo.or.jp/course/index.html>

◆◆職業紹介事業実践セミナー（オンライン開催）◆◆

※従事者教育としてご利用ください

職業紹介事業者及び従事者の方々を対象に、実践的な知識及びスキル等能力向上を図ることを目的として、オンライン（Zoom）で開催しています。「基本編」と「応用編」がありますので、経験等に合ったものをお選びいただくことができます。もちろん従事者教育として事業報告書へ記載可能です。

【基本編】

- 令和8年1月21日(水) 14:00~17:00 Zoom
「行政機関による定期指導と調査の実務セミナー」
- 令和8年2月18日(水) 14:00~17:00 Zoom
「職業紹介事業実務セミナー」
- 令和8年2月19日(木) 14:00~17:00 Zoom
「紹介担当者のための労働基準法+求人・採用関係法セミナー」
- 令和8年3月11日(水) 14:00~17:00 Zoom
「新・紹介担当者のための求人票セミナー」
- 令和8年3月13日(金) 14:00~17:00 Zoom
「紹介担当者のための労働基準法+求人・採用関係法セミナー」

【応用編】

- 令和8年3月3日(火) 9:30~17:00 Zoom
「求職者確保に役立つ就職支援スキルアップセミナー」
- 令和8年3月13日(金) 9:30~17:00 Zoom
「よくわかるホワイトカラーの職業紹介実務」
- 令和8年3月19日(木) 13:00~17:00 Zoom
「外国人材の職業紹介セミナー」

※各セミナーのお申込み・詳細は下記 URL (民紹協ホームページ) からお願いします。

<https://www.minshokyo.or.jp/seminar/>

◇入会のご案内◇

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会(略称:民紹協)は、職業紹介責任者講習会をはじめ、当協会独自の資格である「職業紹介士」認定制度、各種セミナー等、職業紹介事業にかかわるさまざまな活動に関係職業別団体等の協力を得ながら推進し、職業紹介事業者の皆様を強力にサポートしております。

民紹協の活動趣旨にご賛同いただける、皆様のご入会をお待ちしております。

※詳細はこちら(当協会ホームページ)をご覧ください。

<https://www.minshokyo.or.jp/join/>

