イ　関係機関との連携強化

前述した国内外の関係機関との情報連携に加え、国際刑事警察機構（ＩＣＰＯ）紛失・盗難旅券データベース検索システムを引き続き活用するとともに、今後も外国政府、外務省、航空会社等の関係機関と緊密に連携していく。

特に、不法滞在を企図する外国人等の出入国管理上のリスクが高い者については、査証業務を行う外務省と一層緊密に連携し、その入国の阻止に万全を期していく。また、外国人入国者数が増加の一途をたどる中で空港における入国審査待ち時間を短縮するため、航空会社、空港会社、関係省庁等との連携をさらに強化し、状況に応じてオペレーションを調整するなどの対応を行う。

ウ　電子渡航認証制度（ＪＥＳＴＡ）の導入

ＪＥＳＴＡは、本邦への入国を希望する外国人（査証免除対象者で観光等を目的とする短期滞在の活動を行おうとする者、クルーズ船（指定旅客船）の乗客等及び乗継ぎのため一時的に我が国に入国する者（一部））について、渡航前に、出入国在留管理庁に対し渡航目的や滞在先等の情報を提供させ、事前にチェックを行い、問題がない者であることを認証する制度である。2026年５月、第221回特別国会において、本制度の創設等を内容とする出入国管理及び難民認定法及び出入国管理及び難民認定法第二条第五号ロの旅券を所持する外国人の上陸申請の特例に関する法律の一部を改正する法律が成立し、同年６月、公布された。本制度が導入されると、認証又は査証を受けていない者は原則として本邦に入ることができないこととなる一方、短期滞在者の認証を受けている者は、所要の審査を受けた後、ウォークスルー型ゲートを通過して上陸することが可能となる。

「2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人」を目指すとの政府目標を見据え、厳格かつ円滑な出入国管理を実現するため、出入国在留管理庁において、2028年度中の着実な導入に向けたシステム開発を進めるとともに、事前チェックを通じた厳格な審査と入国審査待ち時間の大幅な削減を着実に実現していく。

エ　デジタル技術の更なる活用

厳格かつ円滑な出入国管理を実現するためには、ＪＥＳＴＡの早期導入を含め、出入国手続の効率化に向け新たなデジタル技術を積極的に活用することも求められる。デジタル技術の活用に当たっては、システムのセキュリティにも配慮しつつ、職員の個別対応と機械化を組み合わせながらの対応も必要となることが考えられるが、ＪＥＳＴＡの導入後は、短期滞在者の入国から出国までの情報を一元的に管理し、不法滞在者対策等に活用するなど、デジタル技術の更なる活用の方策を講じていく。

2　外国人の適正な在留管理の実現

(1)　これまでの主な取組

ア　在留管理基盤の強化等

2012年７月に導入された現行の在留管理制度は、我が国の中長期在留者の在留管理の基盤となるものであり、出入国在留管理庁はその適正な運用に取り組んできた。

外国人材の受入れの拡大により、我が国に在留する外国人の活動内容が一層多様化しており、在留関係手続を円滑化・迅速化し、外国人・受入れ機関の利便性を高める観点から、2019年７月から在留申請をオンラインで行う手続を開始した。その後も改修等を重ね、利用者、対象となる在留手続及び在留資格の拡大を行い、2026年１月、在留申請オンラインシステムを刷新して利便性を向上させた。

また、外国人の在留状況や就労状況等に加え、所属機関等に関する情報を正確かつ確実に把握するため、2020年４月、特定技能外国人や技能実習生、留学生などを含めた在留外国人の管理に関する情報の収集・分析を行う体制を強化した。

さらに、こうした情報収集・分析を踏まえた的確な在留管理を行うため、雇用主が厚生労働省に対して届け出る外国人雇用状況届出の届出事項に在留カード番号を追加し、同番号を含めた外国人雇用状況届出情報の提供を受けることにより、外国人雇用状況届出情報と出入国在留管理庁の保有する在留管理情報の突合率の向上を図ってきた。加えて、2021年３月から厚生労働省との申合せにより外国人雇用状況届出情報と在留管理情報のオンライン連携を開始した。

イ　経済成長に寄与する人材の受入れ

我が国の経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要不可欠である高度な人材を積極的に受け入れていくため、2012年５月に運用を開始した高度人材ポイント制については、導入以降、累次にわたり見直し・拡充を行ってきた。2021年３月には、投資運用業等に従事する金融人材に対する特別加算の追加や同人材に対する家事使用人の雇用要件の緩和等、世界に開かれた国際金融センターの実現に向けた優遇措置の拡充を行った。

また、2023年４月には、学歴又は職歴と年収が一定の水準以上であれば在留資格「高度専門職」を付与する「特別高度人材制度（J―Skip）」を導入し、配偶者の就労や家事使用人の雇用等を可能にする優遇措置の拡充を行った。加えて、優秀な海外大学等を卒業等した者が本邦において就職活動又は起業準備活動を行う場合に最長２年間の在留を認める「未来創造人材制度（J―Find）」を導入した。

このほか、2024年３月に「デジタルノマド」と呼ばれる国際的なリモートワーカーの呼び込みに向け、査証免除対象である国・地域かつ租税条約締結国・地域等の国籍等を有している者であることや、申請人個人の年収が1,000万円以上であることなどを要件とし、最長６月の間、本邦において、外国の企業との契約等に基づいたリモートワークができる制度を創設するなど、時代に即応した制度改善等を推し進めてきた。

また、在留資格「技術・人文知識・国際業務」についても、申請者の予見可能性を高め、在留資格の決定に係る運用の明確化及び透明性の向上を図ることに努めてきた。

ウ　外国人技能実習制度の発展的解消と育成就労制度の創設

開発途上地域等への技能移転による国際貢献を目的とした外国人技能実習制度については、従来から、不適正な受入れを行う監理団体や実習実施者の存在、悪質な仲介事業者の介在による技能実習生の失踪、長時間労働や賃金の不払等の労働関係法令違反など、制度本来の趣旨に沿った運用がなされているとは言い難いとの指摘があった。このため、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（平成28年法律第89号）の規定に基づいて技能実習生の保護、監理団体・実習実施者に対する管理・監督等のための措置を的確に実施し、外国人技能実習制度の一層の適正化を図ってきた。

他方で、人手不足が深刻化し、その対応の一つとして外国人の受入れも欠かせない状況にある中、国際的な人材獲得競争も激化しており、外国人にとって魅力ある制度を構築することで、我が国が外国人から「選ばれる国」となり、我が国の産業を支える人材を適切に確保することが重要となった。

こうしたことから、2024年６月、「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」が成立し、外国人技能実習制度を発展的に解消するとともに、我が国の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設した。これにより、これまで外国人技能実習制度において指摘されてきた課題を解消するとともに、育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、長期にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目指すこととした。

また、特定技能制度についても、制度の適正化や制度運用の実態等を踏まえた対象分野の見直し及び受入れ見込数の見直しを行ってきた。

エ　永住許可制度の適正化等

在留資格「永住者」については、我が国における活動内容の制限や許可後の在留期間の更新がないことから、永住許可を受けた後に公租公課の支払をしないなど、公的義務を適正に履行していない事案の存在が指摘・確認されるようになった。

そこで、2024年に、前述の法改正と同時に、永住許可の要件についても一層明確化するとともに、許可後に要件を満たさなくなった場合等の取消事由を追加した。具体的には、「日本国の利益に合する」との要件に「入管法に規定する義務の遵守、公租公課の支払等」を明記し、これらの義務を適切に履行しない等の在留状況が良好と評価できない場合に、永住者に