

## I. はじめに

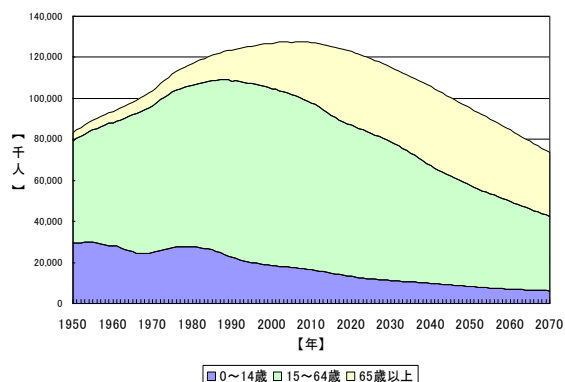
日本の人口は 2005 年以降毎年 2 万人弱ずつ減少しており、2050 年には 8 千万人台まで減少するとも予想されている。これまでに少子化社会対策基本法(平成 15 年施行)や少子化社会対策大綱(平成 16 年閣議決定) が策定されているが、人口を維持する迄の出生率増加には至っていない。即ち、今後の人口の維持・増加は期待出来ず、人口減少を現実のものとして受け止めなければならないのである。

また、日本の人口減少問題は高齢化という要素も合わせ持っており、日常の生活、就労環境、産業構造等、あらゆる面でこれまで日本が歩んできた人口増加を前提とした社会とは全く異なった環境下に置かれるという状況を改めて認識し、過去の延長線上では無い「新しい社会」を創り上げていく強い意識と覚悟が必要である。かかる社会現象が日本に何をもたらす、我々がどの様に対応して行かなければならないのかについて考察していく。

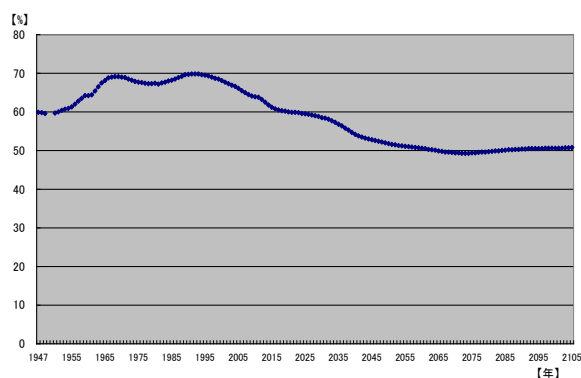
高齢化を伴った日本の人口減少は労働力に一番大きな影響を与える。日本の生産年齢人口<sup>1</sup>の総人口比率は以下のグラフの通り今後 50 年間低下し続けることが見込まれる。1990 年に生産年齢人口の総人口比率は約 70%であったものが 2020 年代には約 60%、2050 年代には約 50%になる。概算ではあるが 1990 年に約 8500 万人いた生産年齢人口は 2050 年には約 4500 万人にまで減少する。2009 年から 2019 年の今後 10 年間に於いてすら生産年齢人口は 8200 万人から 7400 万人と 10%減少する。この労働力の減少に対してどのように対処していくべきかが緊急の課題であるが、これは、単純に量だけの減少に留まらず相対的に高度人材、即ち質の低下も引き起こす為、その対応策も併せて検討せねばならない。

また、人口減少から生じる社会構造の変化から、戦後の人口増加を前提として制定された様々な制度や仕組みの変更・転換も促さねばならないであろうし、また多くの企業が海外進出している我が国にとっては単に日本固有の問題として解決出来ない複雑なものも数多くあるであろう。

日本の総人口(年齢構成)の推移



生産年齢(15-64歳)の総人口比率推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所

<sup>1</sup> 「生産年齢人口」=15歳以上 65歳未満の人口。「労働力(人口)」(Economically Active(英)) = 「就労人口」+ 「失業者」。

労働力人口減少の対処方法として日本に於いては、「生産性の向上」、「女性の活用」、「高齢者の活用」、「外国人材の活用」がしばしば挙げられる。「生産性の向上」については製造業においてはロボット技術の進化等によるシステム化が進み、既にかなり高い生産性を実現しているであろうし、逆に第1次産業については零細農家と大規模農家での生産性の格差は大きい為、改善の余地はあると思われる等、個々の産業・業種によりまちまちであろう。ここで一つ一つを検証することには限りがある為、「生産性の向上」も一つの有益な対処方法であると指摘するに留めたい。「女性の活用」については20代後半の女性の就業率は1970年代には40%台であったものがこの30~40年で著しく伸長し現在は74%と欧米(ドイツ:73.3%、フランス:77.9%、米国:73.1%)と比較しても同等な数字であり、更に伸長するか疑問である。「高齢者の活用」についても同様で、高齢者(65歳以上)の就業率は、国際比較(日本:30%、フランス:2%、ドイツ:4%、米国:12%)においても日本が突出しており、これ以上の伸長は明らかに限界があり、日本人による労働力の増強には無理がある。「外国人材の活用」については、現在の日本の外国人労働者はおよそ71万人で生産年齢人口全体の1%にも満たず、まだ伸長させる余地は残っており検討する価値は十分にある。しかしながら、積極的に外国人労働者を受け入れたドイツ並み(8.5%)に高めたとしても日本の労働力減少は5年しか遅らせることが出来ず<sup>2</sup>、労働力減少問題には特効薬的な即効性のある起死回生の解決策というものは無く、体質改善を促す漢方薬の様に様々な解決策を検討し取り入れる必要がある。この様に量、質の両面からの労働力の確保、制度設計の見直し等の一つ一つの課題を解決する為の諸策を講じ、人口減少下での新たな社会モデルを構築し、今後同様の問題に直面するであろう他国の模範とならねばならない。

また、以下に挙げる委員会が過去、人口減少の対応策として考えられる出生率向上、少子化対策、非正規雇用・女性・高齢者の再就職問題等について既に検討・提言を行っている為、本委員会ではこれらとの重複を避けるべく、幾つかの諸策の中から外国人材に焦点を絞った提言を目指したい。

- ・平成17年度：人口減少・高齢社会委員会（出生率向上、少子化対策）
- ・平成18年度：格差社会を考える委員会（非正規雇用問題、女性・高齢者の再就職問題）
- ・平成18年度：2007年問題委員会（団塊世代の定年退職・労働力減少問題、高齢者問題）
- ・平成19年度：人口減少社会委員会（人口減少社会に於ける問題点全般）

## II. 考察と課題：人口減少下でも豊かな日本である為に

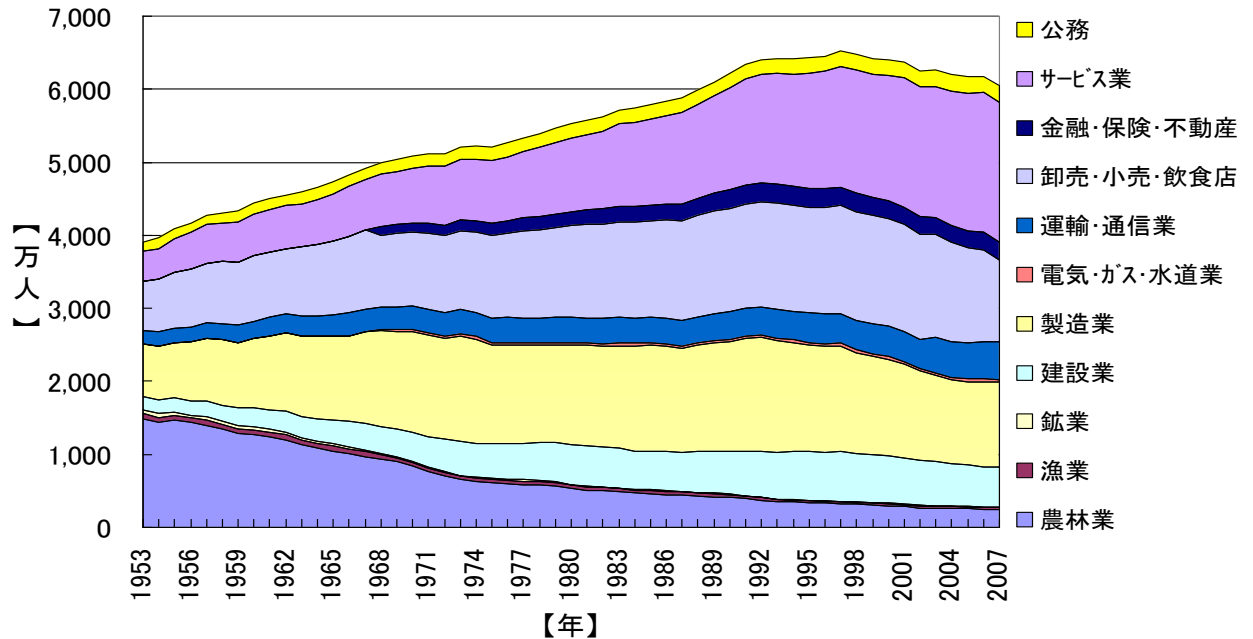
### 1. 過去の就労人口構成の変遷

人口増加を続けた戦後日本は海外への製品輸出を通して産業競争力を高め貿易立国として高度経済成長を実現してきた。その間、就労人口も増加し続け、国内の社会インフラ整備も進んだ。低価格/高品質の製品を武器に海外市場を開拓するビジネスモデルにより外貨準備高も増加し1968年に日本は世界第2位のGDPを有する経済大国となった。過去50年間、日本の産業別就労人口は大きく変化し、第1次産業就労人口は39.8%(1953

<sup>2</sup> 政策研究大学院大学 松谷明彦教授 講演会

年)から 4.4%(2007 年)に激減し、サービス業就労人口は 10.5%(1953 年)から 31.8%(2007 年)に増加した。第 2 次産業就労人口は 18.4%(1953 年)→27.6%(1973 年)→19.3%(2007 年)の推移を辿り、第 1 次産業から第 2 次産業、第 3 次産業への大きな構造変化が起こった。

産業別就労人口の推移



(出所)総務省統計局労働力調査

## 2. 現状

各産業分野に於いて直面する様々な課題を炙り出し、新しい社会像を考える際の参考にすべく、各所にヒアリングを実施し、以下の通り整理した(ヒアリング結果詳細は別紙参照)。

### (1) 第 1 次産業

#### ① 経営改革と収益力の向上：

経営努力・工夫をした農家の収入は多いが、かかる農家は極めて限られており農業経営を見直し、運営・管理が出来るリーダー的な人材が不足している。生産性を上げ効率的な農業を実現することにより農家の収益を増大させる仕組みが必要。

#### ② 農業の仕組み改革：

農地改正法案は 2009 年 1 月 5 日に招集された第 171 通常国会<sup>3</sup>で議論される見込みで、成立すれば農地の賃借がより進むと思われるが、例えば、土地の交換・集約による大規模経

<sup>3</sup> 会期は 2009 年 6 月 3 日迄の 150 日間

営は出来ない。現在の農業事情或いは地域固有の実情に沿った仕組みが更に必要。

③ 担い手の確保：

農業分野での高齢化/就農人口減少は加速度的に進んでおり平均年齢は62歳を超え、就農者の年齢構成は極めていびつで『逆三角形』となっている。今後10年を待たず、深刻な担い手不足の状況に陥ることが懸念される。

## (2) 第2次産業

① 人材流動化を支援する施策：

派遣を中心とした非正規雇用が多く派遣契約終了が解雇に直結する。失業時の職業訓練(人材育成)による他産業への転職支援制度等が未整備である。

② 外国人材の技能可視化：

日本企業が外国人材を雇用する際、外国人材の技能を測る仕組みが無く、雇用に躊躇する企業が多い。日本の技能検定等の客観的指標を有効活用できれば外国人材の雇用促進になる。

③ 高度人材不足：

人口減少に伴い、製造技術等を担う技術者が減少している。高付加価値製品を開発する新しい発想や新技術を開発する人材不足が懸念される。

④ 事業継承問題：

総務省の「就業構造基本調査」によると、自営業主(経営者)の平均年齢は1979年には49.2歳であったのに対し、2002年には56.2歳となっており、自営業主の高齢化が進んでいる。今後は第1次産業(農業)と同様、自営業主が多い小規模事業者に於いて事業継承の問題が重要となってくることが予想される。

## (3) 第3次産業

① 担い手確保：

現在の介護保険制度では介護報酬に上限が設けられている為、重労働かつ時間もかなり拘束されるにもかかわらず介護従事者の収入は極めて低い水準に留まっている。その結果、介護従事希望者を増加させることは出来ず、現在の介護従事者の負担が増えるばかりで、従事者が増えないという『負のスパイラル』に陥っている。今後、要介護者数の増加が見込まれるなか、担い手不足は益々拡大していくことが予想される。

また、非正規雇用やその解雇が社会問題となっている現在でも『小売業』や『飲食業』においては人材不足の状況が続いている。

② 国家資格試験と日本語能力試験：

EPAにより外国人看護師・介護福祉士の受入れが開始されたが3年ないし4年後に行わ

れる国家資格試験は日本語で行われる。資格試験で測るべきものは『専門知識』であり、言語能力を測るものではない。資格試験に合格する為には、外国人に馴染みの薄い漢字を含めた高度な日本語を極めて短期間に習得する必要に迫られており、将来の担い手として日本に定着するか予断を許さない状況である。

#### (4) 日本独自の新たな産業分野の開拓

諸外国に於いて所謂『Cool Japan』として人気のある日本のアニメやキャラクターは外国人を惹き付ける日本独自の産業分野とも言える。これらコンテンツ等の過去に無い新しい産業や、日本が得意とする生産技術を導入し効率的な農業を実現する『農業の工業化』と言った日本独自の新たな産業分野の開拓、『手厚い介護サービス』や『分かり易いマニュアル作成ノウハウ等の産業化』も今後は重要度を増して来るであろう。

### 3. 高度成長／拡大路線から豊かな成熟社会へ

世界全体では人口増加を続けている中、2005 年を境に人口減少社会に突入した日本に於いては、これまでの成長モデルを続けていくのには限界がある。過去の日本に倣い同等の品質を低価格で供給する新興国との競争も更に激しくなるであろうし、一方で我々自身の生活も物質文明の最先端をいくほどに豊かになった。人口減少下での日本の未来はこの延長線上にはないということを改めて自覚し、変革を行う必要がある。しかも人口減少は足元では緩やかに進んでいるが年代が進むほど徐々に減少率が加速して行く。即ち対応が遅れ、所謂「茹で蛙」となることを避け、日本が先進国の中核としてあり続ける為にも痛みを伴うことを覚悟して早急に対策を施す必要がある。

上述の通り、過去 50 年間に日本の産業別就労人口構成率は、第 1 次産業から第 2 次産業、第 3 次産業へと移って来た。ヒアリングの結果から明らかになった様に、今後、人口が減少・高齢化する環境下、拡大していく医療・介護産業の就労者や、食料の安全・安心・自給率確保の観点からも高齢化している第 1 次産業の就労者確保が必要となって来ている。

また、人口が減少する以上、国内市場に於ける「量の拡大」は見込めない為、全ての産業に渡り、「質重視」への転換を一層促進しなければならない。環境技術開発や新エネルギー、アニメーション等のコンテンツ産業と言った新産業の創出を含め、新たな「高付加価値モデル」への移行を目指すべきである。

### 4. 人口減少下においても豊かな日本である為に克服すべき課題

上述の様に問題意識を整理した結果、今後の人口減少社会を乗り越える為には以下の点が重要な課題であると考えられる。

#### (1) 『質重視』の『高付加価値化』へ

① 全ての産業分野で『イノベーション』が必要：

日本は高度経済成長期に高い技術力を積上げた。忍耐強い研究開発を行って技術力を向上させ、着実にその技術継承をして来た歴史があり、安価で故障の少ない日本製品を海外市場に拡販することにより外貨を獲得する「貿易立国」としての国際的地位を確立した。

しかしながら、日本は小さな国土の中に1億2千万の人口を有する大きな国内市場を活用して発展してきた面もあり、日本特有な進化により世界の動き・標準からかけ離れてしまう所謂「ガラパゴス現象<sup>4</sup>」が生じたことも否めない。安価な人件費を武器として台頭する新興国との競争により日本企業の海外生産が進み、製造業の海外生産比率は31.4%(2007年)に至り、海外現地法人の経常利益額は2001年から2006年の間に4.2倍に増加した<sup>5</sup>。日本が台頭する新興国との競争に打ち勝つためには製造業のみならず農業や介護での技術開発等、全ての産業分野で更なるイノベーションを追求し続ける必要がある。

今後、人口減少により国内市場が縮小する状況に直面する日本は、人口増加を続ける世界を今まで以上に主要市場として捉え、技術立国としての強みを活かして世界に貢献し、世界と共に成長するビジネスモデルへと転換していかなければならない。そのためには、イノベーションを担う人材を国内外に求め、高いイノベーションを維持・発信し、世界に貢献する国となる必要がある。

② イノベーション創出の為に：

人口減少社会下では日本人の高度人材の絶対数が減少し、それを担う人材の確保が困難になり、外国人の高度人材受け入れが不可欠になる。

イノベーションは異質なものと接点を持つことにより創造される。様々なものの見方・価値観を取込みイノベーションを促進する為に外国人の高度人材の受け入れが不可欠である。

また、日本が前述の「ガラパゴス現象」に陥らず、日本の技術・標準を世界へ広く普及させ世界と共に成長する為にも、これまで我々が進めてきた「海外へ出て行く国際化」に加え、新たに「海外から受け入れる国際化」を促進させ、多文化が共生する「真の国際化社会」を創り上げる必要がある。

## (2) 担い手の確保と産業構造の変化に応じた人材流動の必要性

人口増加から人口減少に転じ労働力が減少する日本では、産業の担い手をしっかりと確保して行かなければならない。前述の産業構造の変遷は、過去の人口増加による国内市場規模拡大の中で起きて来たものであり、これからの人口減少下では違った構造変化も起きてくるであろう。また、極端に就労人口構成比率が低くなった(かつ高齢化が際立って進んでいる)第1次産業に於いても、ある程度の是正が起き、担い手を求められるはずである。この様に人口減少(即ち労働力減少)に於いては、あらゆる産業に於いて担い手の確保を検討してい

<sup>4</sup> 南米エクアドル沖の太平洋上に浮かぶガラパゴス諸島は独自の生態系の中で進化を遂げた。これに例えて産業界で一つの市場の中で固有の発展した結果、機能面での優位性にもかかわらず国際市場における競争で劣位に止まることを指す(現代用語の基礎知識 2009)

<sup>5</sup> 経済産業省「通商白書」

なければならない。

### Ⅲ. 提言：外国人材との共生により人口減少を乗り越える

人口減少下では、労働力は質・量ともに不足し、その対処策として「生産性の向上」に加え、「女性」「高齢者」「外国人材」の活用が考えられるものの、どれもが特効薬では無く諸策を講じなければならないことは冒頭で述べた。また、前項Ⅱに於いて「高い技術力・イノベーションの創出」が課題であることが抽出され、各産業に於いてイノベーションによる高付加価値化を促進する必要性が浮き彫りになった。

イノベーションとは同様の技術を持つが発想が違う人材と交わることにより創出される。これ迄の日本は単独で技術開発を行って来たが、現代社会に於いては、航空機産業を例に取れば、日・米・欧での協力無しには生産出来ない様に最早、単独では生き残れないのである。

今後の日本は固有の技術を独自のものとして進化させるだけではなく、技術を有する外国人材と、より頻繁に交流できる機会を増やし、グローバルスタンダードに近づけて行かなければならない。その為には高度外国人材が、その能力を存分に発揮出来る場の提供も必要となるであろう。

また、高いイノベーションを興し続ける為には、その基礎となる製造技術が必要である。「モノづくり」で成長してきた日本にはそれらが十分備わっていることは言うまでも無いが、人材不足・担い手不足の為、中小企業を中心にそれらが継承出来ないことが問題となっている。イノベーションにより興る先端産業を支えるこうした製造技術の継承に於いても外国人材に頼る場面が必ず出てくる。

今後、「イノベーションの創出」や「モノづくり日本」を支える担い手の1人となる外国人材にとり日本を魅力ある国にして行く必要がある。これは、既に日本に居住している外国人材の就労・住居環境の改善にもつながり、現在の外国人材を巡る社会問題の解決にも寄与するものである。各産業の現場に於いて、既に欠かせない存在となっている熟練した外国人材であっても厳しい雇用環境を強いられていることが多く、外国人材の受け入れに対して意識、制度等あらゆる面で不十分である。今後、労働力を確保していかねばならない日本に於いてこの現状を放置することは外国人材を遠ざけてしまうばかりか不平等な扱いに対し諸外国から批判を浴び、孤立してしまう要因にもなり得る。真の国際化が必要な日本にとっては、大きな逆風と成りかねず早急な対策が必要であり、国や自治体による法制度の改正を求めることは勿論のことながら、我々企業もその責任の一端を担っていることを再認識し、外国人材との共生について深く検討し、人口減少社会を乗り越えていかなければならない。

その布石として、「現行制度の見直し・改善」、「生活基盤の充実」、「イノベーション創出への総合的環境作り」という3つの切口で検討し、更に「関西に於いて取組むべき点」について具体的な提言を行いたい。

#### 1. 魅力ある日本への布石

##### (1) 外国人材を巡る現行制度の見直し・改善

日本では、熟練した外国人材が必要な存在であるにもかかわらず雇用調整の対象となりやすく厳しい雇用環境にある。アジアの数ヶ国で既に外国人材の獲得競争が始まっている中、このままでは将来外国人材の確保が儘ならない状況にある。

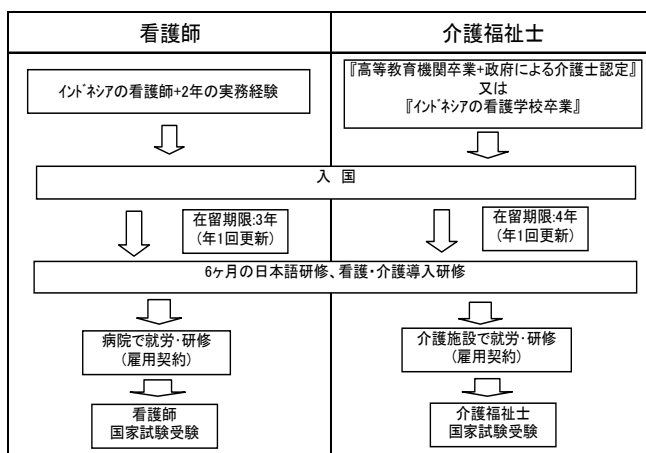
外国人材がより長く定着する為には、日本の職場に溶け込み外国人と日本人が共生して就労出来る環境や意識改革も必要と考える。かかる考え方も念頭に置き、各所へのヒアリング結果も踏まえて下記の提言を行いたい。

① 外国人材の持つ技術の可視化：

日本企業が外国人材を採用する際の障害のひとつは「外国人材の能力を判断することが困難」なことである。日本の各種資格・免許を取得済みか否かが分れば日本企業に取って、その外国人材が持つ技能を明確に判断する基準と成り得る。日本の各種資格・技術検定制度を海外で受験出来る仕組みを検討すべきである。なお、かかる資格試験は受験者の持つ「技術力」「知識」を測るものであり「言語(日本語)」能力と分けて測るべきものである。例えば介護福祉士の国家資格試験では日本人が通常使わず外国人には判読することすら困難と考えられる「臥床」の様な単語が問題文に使われているが、この単語を「床につく」と母国語で理解していれば足りるとも言える。日本の各種資格・技術検定試験を海外で普及する際の受験言語は日本語以外で行える仕組みを検討すべきである。インドネシアの場合、日本と締結した経済連携協定により、同国より看護師・介護福祉士の受入れが開始されたが、在留期限(看護師:3年,介護福祉士:4年)後に受験する国家試験は全て日本語で行われ、合格しないと即座に帰国しなければならない。かかる試験は「知識」を測る試験であり、受験言語は母国語(インドネシア語)で行い、「言語(日本語)」能力は別に測る仕組みの導入を検討すべきと考える。

また、情報技術分野に於いては技能検定の国際間相互認証制度が一部導入されているが、サービス分野に於いてはかかる相互認証制度は導入されていない。今後はアジア全域に於いて技能検定の共通化や相互認証を日本がリーダーシップをもって進め、広域で人材流動化が促進される仕組みを導入することも検討すべきと考える。

看護師・介護福祉士の資格取得までの流れ



(出所：(社)国際厚生事業団)

6 介護福祉士第19回(平成18年度)試験問題



② 高度外国人材の受け入れ職種を限定しない：

日本政府の外国人労働者の受入方針は、第9次雇用対策基本計画(平成11年閣議決定)において示された考え方が基本となっている。即ち、「経済社会のグローバル化に伴い、我が国の企業、研究機関等においては、世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる専門的、技術的分野の外国人労働者に対するニーズが一層高まっている。このような状況の中で、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れをより積極的に推進する」という考え方が基本になり「なお、いわゆる単純労働者の受け入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である」としている。

その後、国際的な高度人材獲得競争が始まっているにもかかわらず、優秀な外国人材の日本への流入が進んでいない現状があるが、これは日本が高度外国人材にとって魅力ある国になっていないことの証左であろう。

現行の日本に於ける高度人材受け入れの在留資格は下表にある通り、大学教授、企業経営等14カテゴリーに分かれており、当該資格の範囲でしか就労出来ないという極めて限定的なものであることから在留人数は合計約18万人に留まっている。

専門的・技術的分野に該当する日本在住の外国人

在留資格	具体例
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者等
研究	政府関係機関、企業等の研究者
技術	機械工学、システムエンジニア等
人文知識 国際業務	エコノミスト等 企業の語学教師、通訳、翻訳、デザイナー等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師等
教育	高等学校・中学校等の語学教師
技能	外国調理師、建築家等
興行	俳優、歌手等
芸術	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者等

出所：法務省入国管理局

一方、諸外国では下記のような制度が導入されている。

・ドイツ：受け入れ職種限定型

高度技能移民を含めて全ての人材受け入れに職種の限定はあるが、学者、高所得者に関しては当初から無制限の定住許可を付与する等のインセンティブあり。

・オランダ、ベルギー：所得基準型

一定の所得水準さえ満たせば高度人材として入国資格付与。

・シンガポール

一定の学歴・資格を有し、一定額以上の報酬を得る専門的・技術的分野の人材については人数制限無し(P パス、Q パス)

・英国：ポイント制度

学歴・年収・年齢等の客観的基準にポイントを付与し、獲得ポイント数により就労資格を下記の様に区分けして付与している。また身元引受人は不要である。

日本のイノベーションを促進する為には高度な技能を持つ外国人材を招聘する必要があるが、日本に於ける現行の仕組みでは、高度の技能・発想・構想力を持つ外国人材でもアップル社のスティーブ・ジョブズ氏の様に大学を中退している場合は、大学卒業資格の欠如より高度人材とは認識されず日本への入国が制限されてしまう。

上述のドイツ、オランダ、ベルギー、シンガポールの例では外国人材の受け入れに対し、一定の所得水準が前提となった制度となっている。これは考慮すべき要素ではあるものより積極的に外国人材を招聘し、技術レベルを向上させたい日本においては必ずしも馴染むものではなく、比較論で言うと英国が導入しているポイント制は以下の5階層に分けて求められるポイントが決められており、各々について客観的性があり、必要な人材、特別な才能・ノウハウを有する人材を集めることが可能な点にメリットがある。日本はこの様なポイント制度の導入が一番現実的と考える。尚、カナダもポイント制を採用している。

==英国の仕組み==

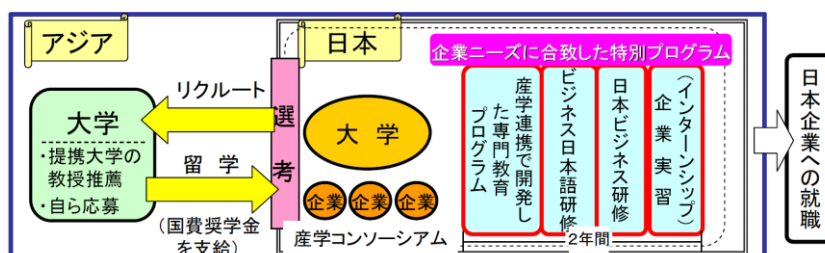
- ・Tire 1(第1階層)：Highly Skilled Migrant (高度技能移民)
- ・Tire 2(第2階層)：Skilled Workers with Job Offer (求人のある技能労働者、企業内転勤(駐在員)を含む)
- ・Tire 3 (第3階層)：Low-Skilled Workers (低技能労働者)
- ・Tire 4(第4階層)：Students (学生)
- ・Tire 5(第5階層)：Youth Mobility and Temporary Workers (青少年交流・一時的労働者)

③ 外国人留学生の日本への定着化：

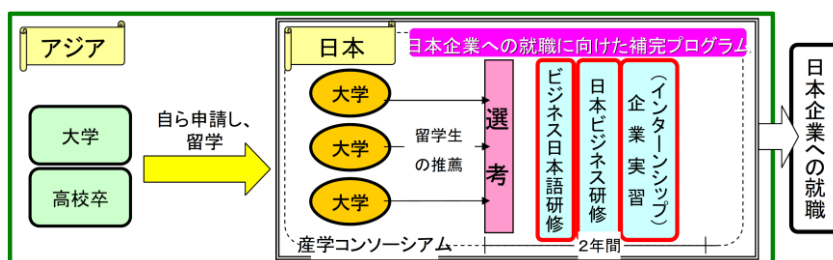
日本への外国人留学生は日本に滞在した経験より、日本の社会・文化への理解も深まっており、日本企業にかかる外国人が就職することは即効性の効果が期待出来る。

関係府省の連携の下、2020年に30万人の留学生受入れを目指す「留学生30万人計画」が進められている他、経済産業省では「アジア人財資金構想」により各地の大学と産業界を巻き込んだ地域ネットワークを構築し、日本留学の魅力向上を推進している。

アジア人財資金構想(高度専門留學生育成事業)



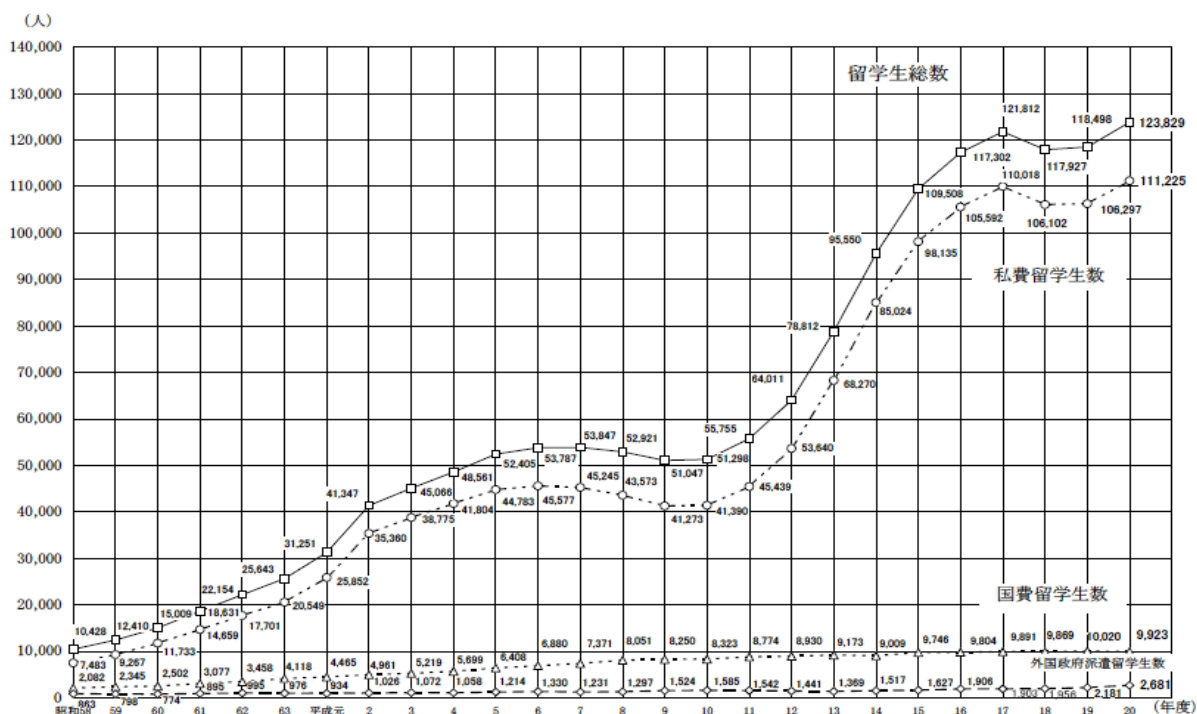
アジア人財資金構想(高度実践留學生育成事業)



(出所：経済産業省)

外国人留學生数は下記の通り、年々増加しているが、近年は12万人前後に留まり、これまでの増加傾向が一段落している。また、外国人留學生の日本企業への就職する割合は卒業生の30.6%に留まっている<sup>7</sup>。

外国人留學生数の推移(全国)



(出所：独立行政法人 日本学生支援機構)

外国人留學生が日本企業に就職するには、就学期間(「留學生ビザ」の有効期間及び卒業後6ヶ月以内)中に就職先を決定の上、「就労ビザ」に切り替える必要がある。本来であれば在学期間中は就学に集中すべきであるが、卒業後は半年程度で留學生ビザが切れることより、就職活動を在学期間中に行う必要がある。外国人留學生の日本企業への就職を促進する為卒業後(留學生ビザ終了後)、1年程度の期間の日本滞在許可を付与し、日本に於ける就職活動を促進する仕組みの導入を検討すべきと考える。

<sup>7</sup> 出所：(独)日本学生支援機構「平成19年度外国人留學生進路等状況調査」

また、外国人留学生に対する奨学金を供出する企業もあるが、各企業が個別・独自に取り組んでいることより留学生の立場から見ると制度の存在自体が見え難くなっている面もある。より多くの優秀な外国人材に対して日本への留学の機会を増やし、日本企業が外国人留学生をより採用し易くする為に、外国人留学生の情報を共有する仕組みとして個々の企業が行っている奨学金制度の共同運営を検討すべきと考える。

#### ④ 外国人材向け一括相談窓口の設置：

現在、外国人材に関する施策や対応窓口は分り難く使い勝手が悪い。例えば、外国人材の入国や在留資格に関しては法務省(入国管理局)であり、雇用は厚生労働省、日本国内に於ける外国人材の子女教育や外国人留学生に関しては文部科学省が所轄官庁である等、外国人材に関する様々な事項を別々の官庁が独自に所轄する結果、随所に縦割り行政の弊害が見られる状況である。

この様な状況では、外国人材に対する一貫した施策が策定出来ているとは言えず、外国人材からみた「日本の魅力」を失墜する一因となっていると考えられる。

外国人材の活躍を後押しすると共に、更なる外国人材の招聘を図る観点からも外国人材に関する手続きや相談事項を一括で対応出来る集中事務所の設置を検討すべきと考える。

#### ⑤ グローバル化に対応する国際人事戦略の構築・実行：

これまで日本企業は外国人材の本社採用が少なく、外国人社員を含めた国際人事戦略が脆弱であることは否めない。今後、日本企業が一層のグローバル化をする為には、外国人材の採用を増やし、日本人のみならず外国人材を含めた人事戦略を構築・実行することにより外国人材に魅力のある企業となるべきと考える。

#### ⑥ 人材流動性を高め長く定着出来る為の施策：

日本国内では 2008 年 9 月以降に本格化した世界同時不況により就労者数に余剰感が発生しており、外国人材が帰国を強いられる状況が発生している。中・長期的に人材が不足する人口減少社会では人材確保が必要であり、就労意欲のある外国人材が安心して働けるセーフティーネットの構築を通して、産業分野間や同一産業分野内に於ける企業間の人材流動性を高めることはその一法と成り得る。転職の為には、次の就職先が決まる迄の「生活基盤確保」と未経験分野へ転職し易くする為の「職業訓練」の 2 つが同時に必要となる。生活基盤確保としての「求職者給付」と職業訓練の為の「教育訓練給付金」をパッケージ化し、双方のサービスを外国人材が一括して利用出来る仕組みの構築を検討すべきと考える。

## (2) 外国人材の生活基盤について

外国人材が日本に居住する為には、安心して生活する為のインフラ・仕組みを整えて魅力ある日本を構築する必要がある。各所へのヒアリングを通して外国人材の日本に於ける生活基盤の課題が炙り出された。外国人材に魅力ある日本を構築することを目指して以下を提言したい。

① 地域ボランティアの外国人材子女教育への参加を促進：

外国人材子女は日本語能力の問題から授業について行けずに不登校になる例も散見されているが、日本の教員免許を保有する教師が外国人材子女の母国語(ポルトガル語等)の能力を有する場合は少なく学校内部の教師だけでは十分な対応が出来ていないのが現状である。

外国人材子女の母国語による授業の補完が必要であると考えるが、日本の教員免許を有しないと学校での教育には従事出来ない状況である。

一方、現役時代に外国人材子女の出身国に駐在し当該国の言語能力を有し当該国の事情にも通じているが教員免許を有しない日本人シニアが今後定年退職を迎えてくる状況にある。

これらのニーズとリソースを有機的に結びつけ当該日本人シニアがボランティアとして学校の現場に参画し、日本語を母国語としない子女への日本語学習、数学等の教科学習支援、日本文化・生活様式の習得支援等を行える仕組みの導入を検討すべきと考える。

② 医療関係の通訳ネットワークの確立：

日本に居住する外国人材は日常会話程度の日本語は習得すべきと考えるが、病院等で受診する際に必要な専門用語までを習得するのは困難である。そこで、外国人材にとっての外国(=日本)での医療に関する不安を払拭し安心して生活できる基盤を提供する観点から、外国人材の母国語が堪能な日本人をネットワーク化し、外国人材が受診する際の通訳を担う仕組みやかかる通訳費用に保険診療点数を付与し医療報酬とする仕組みの導入を検討すべきと考える

③ 外国人材の年金・健康保険制度を確立：

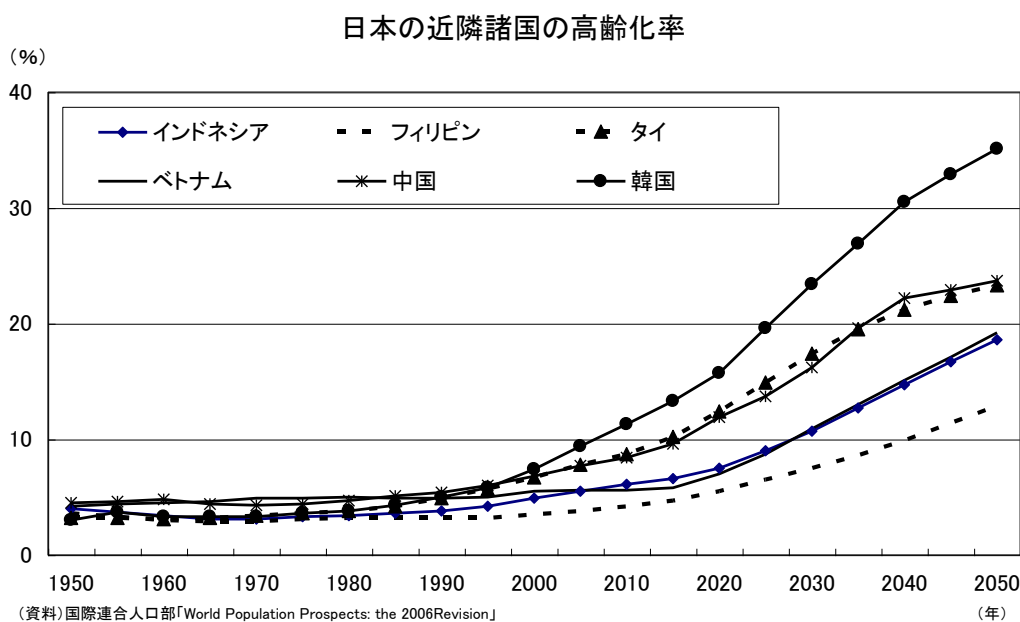
ブラジルを例に取れば、社会保障(健康保険/年金)面で日本/ブラジル間に協定が無く、日本では健康保険と年金が一体となっており 25 年間支払い続けないと年金受給資格が無く、10 年程度掛け金を支払っても途中解約した場合は 3 年分しか戻らない。日本に居住する多くの外国人は当該条件に満たないことから掛け金を支払わない傾向にある。当該外国人が老齢に至った際、年金受給、収入共に無くなり生活保護対象者になる可能性が高く自治体等の財政を圧迫する恐れもある。年金と健康保険を分けて徴収する仕組みや年金の途中解約時の途中返納制度導入といった外国人の居住者に適した制度の構築を早急に検討すべきである。また同時に外国人に対してもこうした年金及び健康保険の支払は納税と同様に日本に居住する際の義務であり、自分自身及び家族を守る手段であることを徹底する啓発活動も必要であろう。

④ 外国人材居住区のモデル地区の設定：

今後、日本の後を追う様に近隣諸国も高齢化率が増加すると予想されている。かかる状況下、既に韓国等が外国人材招聘に向けた対策を打出す等、国際的な人材獲得競争の時代に突入している。外国人材にとって魅力ある日本になる為には、日本に快適に居住する為の地域情報・生活情報サービスや医療サービスといった生活支援サービスの他、子女教育環境等のインフラ整備も必要となる。また、外国人材を受入れる日本人との共生を目指した仕組み作

りや日本人の外国人材に対する理解向上、外国人材に対する様々な制度を改革・導入することも重要であろう。

日本では過去に人口増加を前提とした施設・設備が人口減少に伴い遊休設備となるケースが想定される。例えば人口が毎年増加し就学児童も多かった時代に構築した学校設備は少子化・児童数減少時代には廃校する学校も出てくるであろう。人口構造の変化に伴って必要性が低下したこれらの設備を当初の目的外で使用出来る仕組みの構築を検討することが考えられる。



全国的に大規模な制度変更を一気に展開することは大きなリスクも伴うことから、かかる大規模な制度変更を行う前に地域限定で実験的な試みを行うことが出来る「特区的モデル地区」を導入することは有効であると考えられる。

### (3) 世界のイノベーションの中心となる総合的環境作り

#### ① 情報収集・発信組織の設置

日本は多分野に亘り数多くの高度先端イノベーション技術を生み出しているが、ほとんどは個々の企業・組織内で活用されているに留まっている。これら技術情報や世界中の関連技術・周辺情報を包括的に情報収集・調査・分析・蓄積を行うような第三者機関が存在しない。

日本に高度な外国人材を惹き付ける為には、日本での魅力ある高度先端イノベーション技術情報にアクセスできる開かれた仕組みが必要である。高度先端技術やそれに係わるイノベーションの生成、研究・開発者、研究機関等に関する情報収集・調査・分析を行い、世界へ向けて多言語（少なくとも英語）で発信を行える情報分析研究機関の設置、もしくは「仕掛け」を構築し、イノベーションに関する情報の中心とならねばならない。

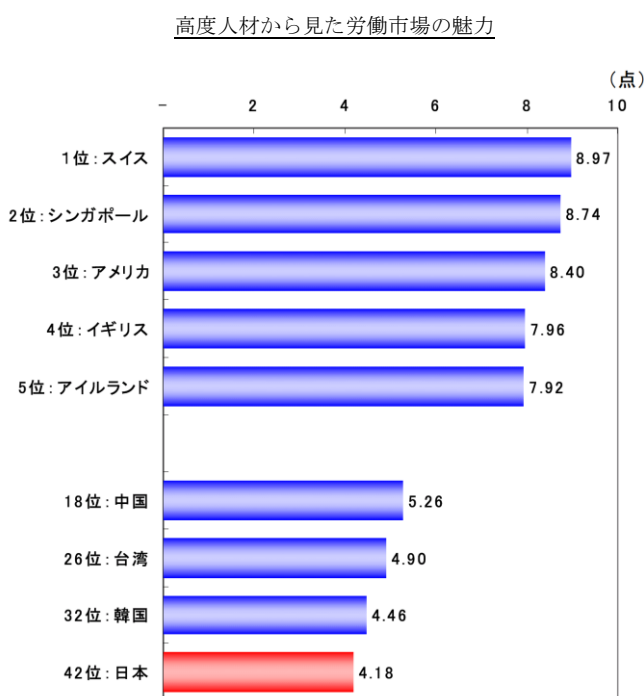
## ② 世界のイノベーションの中心となる総合的環境創りを検討

海外の高度人材は世界中の研究機関を次々と異動しながら研究を続けることが多いが、これらの海外高度人材の異動サイクルの中に日本は組み込まれていないのが現状である。

IMD<sup>8</sup>が各国の企業経営者等を対象に労使関係や生活の質等についてアンケートを実施し10段階評価に置き換えた結果によると、下図の様に日本は世界第42位と低位に位置しており、国際的な人材獲得競争が始まっている状況下、高度人材から見て日本の労働市場は魅力が薄いのが実態である。

これは前述の居住環境等の生活基盤が整っていないことも大きな要因であると思われるが、同時に高度人材が能力を十分に発揮できる国際的な研究機関も少ない、あるいは先端技術研究機関であっても外国人材に対して閉ざされたものになっていることも要因と考えられる。

日本が継続してイノベーションを創出する場となる為にも海外高度人材を惹き付け、彼らの能力を十二分に引き出し、活躍出来る開かれた環境、創造的な仕事場(研究機関等)を設置することが中長期的な観点から必要と考える。



(出所：IMD「World Competitiveness Yearbook 2008」)

「常民は漂泊者との出会いにより覚醒する<sup>9)</sup>」とも言われるが、イノベーションを創出する為には、国内外・産官学の多様な価値観や文化・経験・考え方をを持った高度人材が共生し異質なものと交わりを活発に行える場の設置を検討すべきと考える。

<sup>8</sup> 国際経営開発研究所 (International Institute for Management Development)：スイスに本部を置く調査研究機関

<sup>9</sup> 柳田国男

## 2. 関西に於ける取組みについて

関西は陶器、織物、漆器、打刀等の代表的な伝統工芸を世界に発信する一方で、堺、神戸での貿易を通じ多くの「外来品」を受け入れており、元来よりイノベーションを創造し、発信する素養を持ち備えた地域である。これまで多くの『日本初』『世界初』を生み出し、独自の存在感を発揮してきた。上述の提言の内、関西に於いて全国に先駆けて取組み、世界へ発信していくべきものを再掲となるが以下の通り提言したい。

### (1) 世界のイノベーションの中心となる環境作り (提言 1-(3)-①及び②参照)

関西は貿易相手国としてアジアの国々との関係が深いこともあり、アジア関連の情報を集中させ、世界を惹きつける高度な「情報収集」を行い、世界へ向けて「情報発信」する基地を関西に構築すべきと考える。

また、関西は次世代産業の一大集積地であるパネルベイを形成し世界に冠たるモノづくりの拠点として発展している。加えて学術分野においても大阪・京都・奈良の3府県に跨る地域に関西文化学術研究都市(けいはんな学研都市)を設立し「産・官・学の連携の強化と文化・学術・研究の国際的・学際的・業際的な交流の推進」を理念として拠点づくりが行われ、大阪・箕面地域においてはライフサイエンス分野を中心に文化・学術研究の交流拠点を擁する国際文化公園都市(彩都)構想が、ポートアイランドにおいても医療分野での産官学連携の神戸医療産業都市構想が同様に進められている。また京都・奈良を代表とする観光資源を有する関西では既に多くの海外旅行者を受け入れており、市民生活においても外国人との共生に対し、メンタルな部分において他地域ほどの大きな抵抗は少ないと考える。実際に後述の通り、外国人居住者に対し多言語放送局が発足し、共生を前提とした情報発信を行っている。

関西では学術に対する高い意識や、「外来品」に対する受容力から次世代に向けた取組みが既に始まっており、外国人材を受け入れる基礎は出来上がりつつある。こうした取組みを有機的に結び付け情報の共有化、分析、的確な世界への発信を行い、モノづくりの拠点から世界のイノベーションの拠点となるべく、関西広域連合の様な場に於いて総合的な環境整備を関西の知恵と力を結集して検討すべきと考える。

検討の視点としては、本会「イノベーション創出支援委員会」でとりまとめる「関西発のイノベーション創出を目指して～オープンな連携ネットワークの形成～」でも指摘しているように、起業家やコーディネーターといったイノベーションを担う人材づくり、イノベーションを促す異質で多様な交流の場づくり、そして、イノベーション支援機関の関西ワイドでの広域連携が重要と考える。

### (2) 外国人材向け一括相談窓口の設置 (提言 1-(1)-④参照)

大阪ワールドトレードセンタービル(WTC)周辺には大阪入国管理局や多言語 FM 放送局である FMCOCOLO もある。ここに外国人材に関する諸手続きが出来る窓口や各種の相談に対応する窓口、日本語教育施設等を全て集約し、就労意欲のある外国人材の流動性を高め



る為にハローワークの様な職業紹介リソースセンターを併設する等利便性の向上を図るべきと考える。

### (3) 企業が奨学金を共同供出/留学生情報を共有出来る仕組みの構築 (提言 1-(1)-⑤参照)

在関西企業が共同で奨学金を供出し、その奨学金を受ける留学生をより広い範囲から募るとともに、彼らの就学に関する情報の共有や会社説明会の共同開催などを通じて、より多くの外国人留学生を採用することで、日本に招聘した優れた外国人材が卒業後も引き続き日本で活躍できる仕組みを構築するとともに、かかる関西発の取組みの世界に向けた情報発信を検討すべきである。

### (4) 外国人居住区モデル地区を関西に (提言 1-(2)-④参照)

日本に居住する外国人に対しては、同化でも無視でもなく異文化との「共生」という視点が必要であり日本人も意識を変えていく必要がある。関西では神戸市及び近隣地域に P&G やネスレ等の国際企業が進出していることもあり多くの外国人が居住している。ここでは、職住近接の環境、山海の自然環境があり、古くより多言語による生活相談、日本語学習サポート活動、外国人との共生の為の研究活動・提言活動等が行われて来た。また、1994年に準備が始まり、1995年10月に日本で初めて多言語外国語 FM 放送を行う FMCOCOLO が開局した。1995年1月に発生した阪神・淡路大震災の経験を踏まえ、災害時の母国語による緊急情報も提供できるようにした。このほかにも、多言語のポータルサイトによる教育・雇用・福祉・住宅に係る各種生活情報及び在留手続き等の行政手続きに係る情報を一元的に提供する等、数多くの外国人支援活動が更に拡大されている。

この様な関西に於ける取組みをより一層深化させ、外国人材の職能向上の仕組みや子女教育の為の学校設立制度の改革を含めた検討を行う様なモデル地区を地域の自治体とも協働して関西に導入することを検討すべきと考える。

## IV. おわりに

人口減少社会に突入した日本は、過去の延長線上に無い新たな社会モデルを構築し今後同様の問題に直面する他国の模範と成らねばならない。

この為にも、現状を打破する必要がある、ここに提言した内容は痛みを伴うこともあろうが、日本を人口減少下でも「豊かな社会」にする為に、かかる改革が着実に実行されることを期待したい。

## 平成20年度 人口減少社会委員会 活動状況

### 平成20年

- 6月16日 正副委員長会議  
「本年度の活動方針（案）について」
- 7月10日 講演会・正副委員長会議  
「人口減少社会における日本経済」  
講演者：政策研究大学院大学  
教授 松谷明彦 氏
- 9月 3日 講演会・正副委員長会議  
「人口減少社会に直面する日本の課題」  
講演者：(株)ニッセイ基礎研究所  
経済調査部長 樋 浩一 氏
- 9月18日 滋賀県庁 商工観光労働部 国際課 ヒアリング
- 10月27日 スタッフ会  
「提言の骨子（案）について」
- 11月12日 日本貿易振興機構（ジェトロ）大阪本部 ヒアリング
- 11月18日 国際交流基金 関西国際センター ヒアリング
- 11月20日 (株)パソナグループ 関西支社 ヒアリング
- 11月20日 (株)リクルート本社 ヒアリング
- 11月21日 タイ人留学生 ヒアリング
- 11月29日 JA 兵庫中央会 ヒアリング
- 12月 2日 医療法人健和会 ヒアリング
- 12月 9日 (株)アバンセコーポレーション ヒアリング
- 12月26日 スタッフ会  
「提言の骨子（案）について」

### 平成21年

- 2月13日 スタッフ会  
「提言（案）について」

2月 25日 正副委員長会議  
「提言（案）について」

3月 25日 常任幹事会・幹事会にて提言（案）  
「外国人材との共生により人口減少を乗り越える」を  
報告、了承

4月 2日 人口減少社会委員会 提言  
「外国人材との共生により人口減少を乗り越える」を  
記者発表

# 平成20年度 人口減少社会委員会 名簿

(平成21年3月25日現在)

(敬称略)

委員長	中村 康二	三井物産	常務執行役員関西支社長
副委員長	大石 正守	国際保険	CEO兼社長
"	小塚 修一郎	住友金属工業	取締役専務執行役員
"	中岡 寛太郎	KDDI	理事関西総支社長
"	白坂 充	三菱重工業	関西支社長
"	井狩 雅文	関西電力	常務
"	藤尾 正弘	フジオフードシステム	代表取締役
"	庄司 哲也	西日本電信電話	取締役人事部長
"	浅野 秀弥	フリーマーケット社	社長
"	小川 和人	三菱UFJメルリンチPB証券	Private Wealth Manager Director of Investments
"	伊藤 新	住友生命保険	常務執行役員
"	小泉 定裕	清文社	社長
"	酒井 真理	ピーチプロモーション	代表取締役
"	小川 理子	パナソニック	社会文化グループグループマネージャー
"	田村 太郎	ダイバーシティ研究所	代表
スタッフ	岡野 克也	三井物産	関西支社業務部長
"	深谷 卓司	三井物産	関西支社業務部企画・開発室長
"	横堀 由裕	三井物産	関西支社業務部企画・開発室シニアコーディネーター
"	市原 豊	三井物産	関西支社業務部企画・開発室マネージャー
"	友永 隆浩	三井物産	経営企画部(三井物産戦略研究所部長)
"	西澤 良臣	国際保険	取締役専務執行役員
"	田中 厚世	住友金属工業	大阪総務室担当課長
"	今本 彰	KDDI	関西総支社管理部長
"	中澤 文哉	三菱重工業	関西支社総務部長
"	馬場 一哉	関西電力	人材活性化室人材開発グループマネージャー
"	秋元 昭一	フジオフードシステム	執行役員人事総務部長
"	船瀬 武資郎	西日本電信電話	総務部企画担当課長
"	川口 正広	フリーマーケット社	開発部アシスタントゼネラルマネージャー
"	小野 純一	住友生命保険	秘書役
"	富士尾栄一郎	清文社	編集部長
"	谷川 純子	ピーチプロモーション	司会・企画運営
"	入谷 五十雄	パナソニック	社会文化グループ総務チームリーダー
"	山本 千恵	ダイバーシティ研究所	フェロー
代表幹事スタッフ	紀ノ岡 幸次	関西電力	秘書室マネージャー
"	廣瀬 茂夫	三井住友銀行	経営企画部部長
"	中西 義史	三井住友銀行	経営企画部金融調査室室長代理
事務局	斉藤 行巨	関西経済同友会	常任幹事・事務局長
"	松尾 康弘	関西経済同友会	事務局次長兼企画調査部長
"	小谷 美貴	関西経済同友会	企画調査部
"	向井 仁	関西経済同友会	企画調査部