

### I. 人口減少社会と外国人労働者・定住外国人

1. 日本は人口減少に向かい、特に生産年齢人口の減少は日本の国力の衰退を招くことが懸念される
2. 人口減少への対応策として、過去にも複数の経済団体から外国人の受入れに関する提言がされているが、国民的議論や抜本的な対応がなされていない
3. 現在、日本に労働力を送り出している国々の人口減少に伴い、「労働力輸出国」から「労働力輸入国」にシフトすることで、人材の獲得競争が予想される  
⇒人口補填に資するのみならず、企業のグローバル化に応じた人材需要に対する供給源、さらに「ダイバーシティ（多様性）」の観点から、日本に新たな活力を生む、定住外国人の受入れ促進のための課題の検討と提言を行う。

### II. 外国人受入れの現状

#### 1. 外国人材への依存度が高まる国内労働市場

- ・外国人受入事業所数及び外国人労働者数はともに過去5年間で大きく増加。

	2008年	2012年	増加率
外国人受入事業所数	76,811	119,731	55.9%
外国人労働者数	486,398	682,450	40.3%

#### 2. グローバリゼーションの進展による世界的な人の移動の拡大

- ・経済のグローバル化の進展に伴い、ヒト・モノ・カネの国を超えた移動が活発化し、特にアジア地域では外国人材の受け入れによる多様性の活用により、国力の活性化が促進。
- ・FTAやEPAにより、日本も2国間での人材の移動を促進する方向に動いている。

#### 3. 外国人材の活用状況 ～浜松市の林業と介護での外国人材の活用事例～

- ・従来から外国人労働力を受け入れてきた浜松市では、林業や介護分野でも外国人材の活用が進み、人材不足の解決に加え、外国人の積極性が受入企業の活性化に役立っている。

#### 4. 定住外国人受入れについての反対意見と懸念

- ・外国人受入(特に「移民」の受入)に対する反対意見や懸念もある。
  - 長期定住者と「国籍」付与の問題
  - 高度人材だけでなく、単純労働者も受け入れるかどうか
  - 外国人による犯罪や外国人への生活保護支給など
  - そもそも外国人にとって、日本は魅力的な国なのか

### III. 定住外国人の受入れ及び定住促進のための課題

#### 1. 出入国管理制度と企業・外国人のニーズとの不一致

- ・連続10年の居住が条件となっている「永住権」制度は、グローバル人材として採用した外国人の海外転勤を阻害。
- ・外国人留学生を採用する際、大学の学部と採用企業の業種の一致を在留資格支給の条件とされるケースや、不一致による在留資格の延長期間が短縮されるケース。
- ・企業の業種による特殊性などを考慮せず、制度運用することにより、企業及び外国人双方に不都合や不安が残る。

#### 2. 企業・行政による外国人定住支援 ～美濃加茂市の事例～

- ・定住促進と地域とのトラブル防止のため、外国人の親と子弟への日本語教育の重要性
- ・外国人子弟の進学や就職にとっても、日本語教育は重要
- ・経済的な理由で高等教育への進学率が低い
- ・企業が工場閉鎖などの理由で失業する場合、企業の再就職支援が不十分
- ・一方、外国人同士の口コミによる、就職情報に頼るケースも多い
- ・企業の採用が減ると、帰国するケースと再就職して定住を希望するケースに分かれる

#### 共通の課題

各々省庁が縦割り行政のため、外国人の入国及び定住支援サービスや、外国人の入国や定住に係わる実態把握を、ワンストップで効率的に担当する組織が存在しない。

### IV. 外国人の定住促進、定住支援のための提言

#### 1. 「外国人庁」(仮称)の設置と外国人関連予算の充実

- ①「外国人庁」(仮称)の設置
  - 複数省庁の縦割り行政サービスをワンストップで担当する組織を創設し、外国人の入国及び定住支援サービスの改善と、長期滞在外国人の居住及び就労実態の把握をより効率的に行えるように、長期滞在目的の外国人に係わる事務を一括して行う組織の設置を検討する。
  - 外国人に係わる自治体と国の出先機関を統一することも検討する。
- ②外国人関連予算の充実と、外国人を雇用しているまたは海外展開している企業の一定の財源負担
  - 日本の外国人受け入れに係る予算は、国・地方自治体を合わせても、欧州諸国などに比べ非常に少なく、提言内容を実施していくためにも、関連予算の充実が必要。
  - 日本語教員やソーシャルワーカーの育成などの財源として、外国人を雇用している、または海外展開している企業が支援基金などへの拠出等の形で、一定の資金的負担をしてもらうことも検討すべき。

#### 2. 入国管理制度の見直し

- ①永住権付与条件の緩和
  - グローバル人材として採用した外国人を、海外現地法人への転勤出向の際、帰国後同一企業に勤務することを条件に、日本での居留期間を通算可能とする。
- ②留学生の採用時の在留資格条件の緩和
  - 留学時の専門と直接関係のない業種での就労の条件緩和を検討する。
- ③就労可能な在留資格の種類を増加検討
  - 労働人口の老齢化と人手不足が深刻な農業・林業・水産業などへの就労を拡充する。
- ④資格の検討
  - 資格を条件としている職種については、相手国での同様の資格を相互認定し、不要な資格条件は撤廃する。
- ⑤「技能実習制度」改善策の検討
  - 就労条件の改善と給与水準の引き上げなどを条件に、直接就労を認めるなどの検討を行う。
- ⑥入国管理局と企業との連絡手段の充実
  - 入国管理局が、外国人採用企業に対し、入国管理制度の変更などの情報を提供するルートを充実させる。

#### 3. 具体的な定住支援政策

- ①定住外国人への日本語教育の推進
  - 専門教育を受けた日本語教師の養成と外国人子弟の多い学校での常駐化を検討する。
- ②定住外国人子弟への母語教育と日本人就学生の国際理解教育の強化
  - 将来のグローバル人材育成のため、外国人子弟の母語支援強化と共に、日本人就学生への国際感覚と異文化理解を深めるカリキュラムを充実させる。
- ③定住外国人と社会と行政機関を結ぶソーシャルワーカーの配置
  - 外国人の定住支援、外国人を雇用する企業の手続支援とトラブル防止など、行政-企業-外国人のパイプ役を發揮する。
  - ソーシャルワーカーの育成は、日本語教師の育成と同様、専門の教育機関の設置も検討する。
- ④外国人を雇用する企業間のネットワーク形成の強化
  - 外国人を多く雇用する企業間の連携強化、行政への共同での提言や要求を行えるネットワークを形成する。

#### おわりに

多くの外国人に日本に定住してもらうためには、日本の治安の良さ、生活の利便さ、高い技術力などを維持し、外国人が日本を選択して、住みたいと思う魅力を持ち続けることが重要である。