

外国人材受入れについてのアピール ～労働力ではなく人として受け入れるために～

2020 年（令和 2 年）5 月

一般社団法人 関西経済同友会

関西レジリエンス委員会 外国人材受入分科会

【目 次】

アピール要旨

1. はじめに.....	1
2. 外国人材受入れをとりまく諸問題.....	3
(1) なし崩しの受入れ拡大と統合政策の遅れ.....	3
(2) 技能実習制度や留学生アルバイトにおける不適切な受入れや人権侵害.....	5
(3) 前途多難な特定技能外国人の受入れ.....	6
(4) 多様性を経営に生かす経営者意識の欠如.....	6
(5) 国際的な人材獲得競争からの敗退.....	7
(6) 依然として深刻な労働力不足.....	7
3. 提言 ～労働力ではなく人として受け入れるために～.....	8
(1) 国への提言.....	8
(2) 地方自治体への提言.....	9
(3) 経営者・業界団体への提言.....	9
4. おわりに.....	11
関西レジリエンス委員会 外国人材受入分科会 活動実績.....	13
関西レジリエンス委員会 外国人材受入分科会 名簿.....	14

外国人材受入れについてのアピール

～労働力ではなく人として受け入れるために～【要 旨】

外国人材受入れをとりまく諸問題

（１）なし崩しの受入れ拡大と統合政策の遅れ

- ・現在の外国人材受入れ政策は移民政策とは異なるとされながらも、現実にはなし崩し的に事実上の「移民国家」化が進行。一方で統合政策は追い付いていない。
- ・日本人と外国人が交わらない「並行社会」化が起こり、社会の分断や子どもの不就学、「もうひとつの貧困の連鎖」などの社会課題がすでに発生しており、さらなる深刻化が懸念される。

（２）技能実習制度や留学生アルバイトにおける不適切な受入れや人権侵害

- ・労働力供給が目的ではない技能実習生や留学生アルバイトが雇用調整に使われている。
- ・現場では外国人材に対する人権侵害も発生し社会問題化、国際社会での信用にも関わる問題に。

（３）前途多難な特定技能外国人の受入れ

- ・特定技能１号の受入れは出足が遅く、技能実習生や留学生アルバイトに依存した状況が変わっていない。
- ・特に中小企業にとっては受入れにかかるコスト負担が大きく、ノウハウ獲得も困難。

（４）多様性を経営に生かす経営者意識の欠如

- ・外国人材受入れの目的が人手不足解消にとどまり、多様性による価値や好影響を経営に生かせていない。

（５）国際的な人材獲得競争からの敗退

- ・（１）～（４）の結果、日本は国際的な人材獲得競争から敗退、改正入管法の目的も未達成となる。

（６）依然として深刻な労働力不足

- ・近い将来、労働力不足は外国人材の受入れだけでは解消できないほどに深刻化。

提 言

（１）国への提言

- ① 「多様な社会の実現」を主眼とした外国人材受入れの方針を示す理念法の制定
- ② 担当大臣の新設、省庁横断的な統合政策の推進
- ③ 不適切・違法な外国人材受入れの取締り強化
- ④ 国際貢献としての技能実習制度の活用

- ・外国人をどのように受け入れ、どのような社会を目指すのかを明確に示し、省庁横断的に取り組むことが必要。
- ・単なる労働力としてではなく、人として受け入れることが、結果として、外国人材の獲得につながる。

（２）地方自治体への提言

- ① 地域特性に応じた統合政策の推進
- ② 各地域を結ぶ全国ネットワークの構築

- ・自治体同士が横のつながりで情報共有するなどしながら、地域特性に応じた政策を推進するべき。

（３）経営者・業界団体への提言

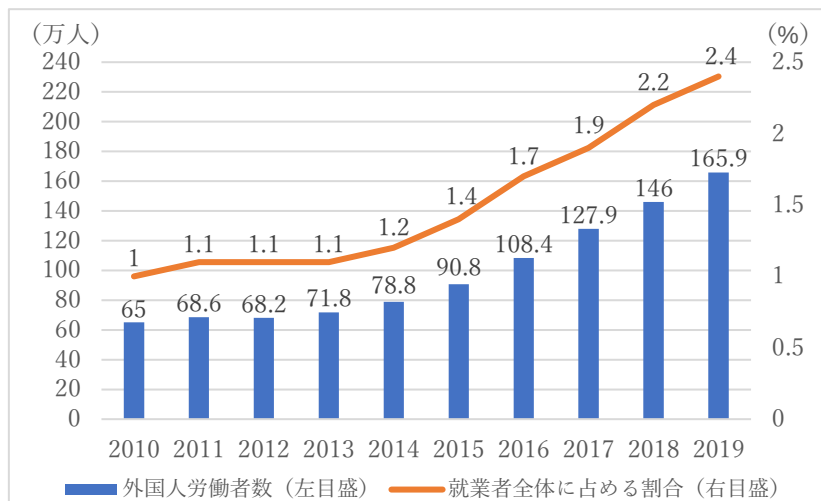
- ① コンプライアンス遵守、外国人従業員の人権の尊重
- ② 外国人材の定着と活躍促進、ダイバーシティ経営の推進
- ③ テクノロジーの活用を軸とした付加価値の創出・生産性向上（安価な労働力依存からの脱却）
- ④ 受入れ企業（特に中小企業）の横のつながり支援

- ・経営者自身がダイバーシティの意識を持って会社を経営すべき。個社だけでなく業界ぐるみの取組みも必要。
- ・外国人材の受入れでは労働力不足の問題は解決しない。危機感を持ち、テクノロジーの活用なども進めるべき。

1. はじめに

- 労働力不足に直面する日本は、労働の担い手として外国人労働者に依存している。外国人労働者の数と、就業者全体に占める割合はともに増加傾向で推移しており、特にこの 5 年ほどで急伸している。2019 年 10 月末時点の外国人労働者数は約 165.9 万人で、就業者全体の約 2.4%を占める（図表 1）。

（図表 1）外国人労働者数と就業者全体に占める割合の推移



出典：内閣府、『政策課題分析シリーズ 18 企業の外国人雇用に関する分析 ―取組と課題について―』、2019 年 9 月。
ただし、2019 年については総務省、『労働力調査 2019 年（令和元年）10 月分』の就労者数と厚生労働省、『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年 10 月末現在）』の外国人労働者数から計算した。

- さらに、2019 年 4 月には、労働力不足が深刻な 14 業種について新たな在留資格「特定技能」を設け、外国人材の受入れを拡大することを目的として、改正入管法が施行された。政府は 5 年間で最大約 34 万 5 千人の受入れを見込んでいる。高度人材についても、2012 年 5 月から開始した高度人材ポイント制を背景に急増している。外国人材の受入れはますます増えると思込まれる。
- しかし、外国人材の受入れだけでは日本の労働力不足は解消されない。2030 年時点で 644 万人の人手が不足するとの試算もある¹。外国人材のみならず、女性、高齢者、障害者などの活躍が現状より進んだとしても足りないだろう。
- この情勢を踏まえ、当分科会は、次の点を懸念する。
- まず、**日本社会の「並行社会」化と社会問題の深刻化**である。日本にはすでに約 282.9 万人の在留外国人がおり²、今後も増加を見込んでいるが、受入れ体制の整備は追いついていない。そのため、外国人のコミュニティの存在に日本社会が関心をはらわず、2 つの社会が分断された状態で存在する「並行社会」と呼ばれるような構造ができている地域もある。その構造は、ときに摩擦や衝突を生み、また、外国人の労働市場における流動性を阻害し、さらには子どもの不就学と相まって「貧困の連鎖」を生み出すなど、さまざまな社会問題を生んでいる。受入れ体制の整備をおざなりにしたまま受入れを拡大し続ければ、社会の分断とそこから生まれる問題は深刻化するだろう。
- 次に、**外国人材を受け入れる目的が労働力不足の解消に偏り、多様な人材がいるからこそ得られるはずの価値や好影響を企業や社会のなかで積極的に生かせていない**ことである。例えば、日本人が外国人との交流をきっかけに世界の出来事や異文化に興味を持ち、国際感覚を養うこと、自分とは異なる背景を持った相手と接するための柔軟性や寛容性を身につけること、新たな価値観に出会い、創造力を伸ばすことなど

¹ 株式会社パーソル総合研究所・中央大学、『労働市場の未来推計 2030』、2018 年 10 月。

² 法務省、「令和元年 6 月末現在における在留外国人数について（速報値）」。

は、日本の組織や社会がグローバル社会のなかで成長するうえで欠かせない。しかし、日本では多様性を生かそうという意識がまだ根付いていないばかりか、外国人材を労働力としてしか見ていないような現場では人権侵害にあたるようなことすら起きている。

- こうした状況に何の対策も講じなければ、早晩、日本は国際社会のなかで信用や魅力を失い、必要な外国人材を確保できなくなるだろう。
- また、技能実習生をはじめとする外国人材に依存し、先端テクノロジーの活用を通じた生産性向上の取り組みを怠れば、労働力がさらにひっ迫することに加え、低賃金構造からの脱却もかなわない。
- 本アピールは、以上の問題意識により、外国人材をとりまく諸問題を示し、それらに対して日本が取るべき政策と行動を提言するものである。関西においては、近年、ベトナム人などの外国人材が増え、中小企業をはじめ多くの企業を支えている。いかにより良く外国人材を受け入れるかは、本会にとっても重要な課題であると認識している³。
- 今般の新型コロナウイルス感染拡大によって、国民生活に大きな影響が出ている。在留外国人にとっても厳しい状況であり、情報提供、医療へのアクセス支援、失業や収入減少への対策、出入国支援などが必要である。国、自治体、受入れ企業には、早急に支援策を打ち出すとともに、今回明らかになった課題を検証し、今後の日本社会に生かすことを求める。

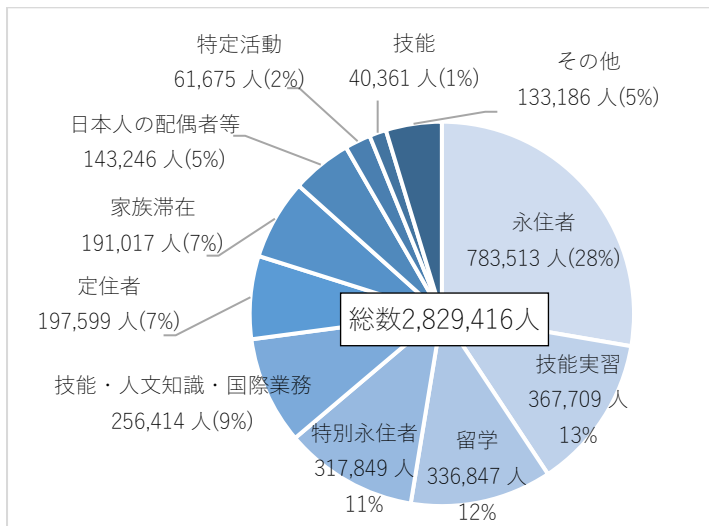
³ 本会が過去に発表した外国人材の受入れについての提言には、人口減少社会委員会『人口減少社会委員会 提言 ～外国人材との共生により人口減少を乗り越える～』（2009年4月）や移民政策委員会『【提言】定住外国人の受入れ促進で、日本の再活性化を ～いま求められる外国人庁の設置～』（2013年5月）などがある。

2. 外国人材受入れをとりまく諸問題

(1) なし崩しの受入れ拡大と統合政策の遅れ

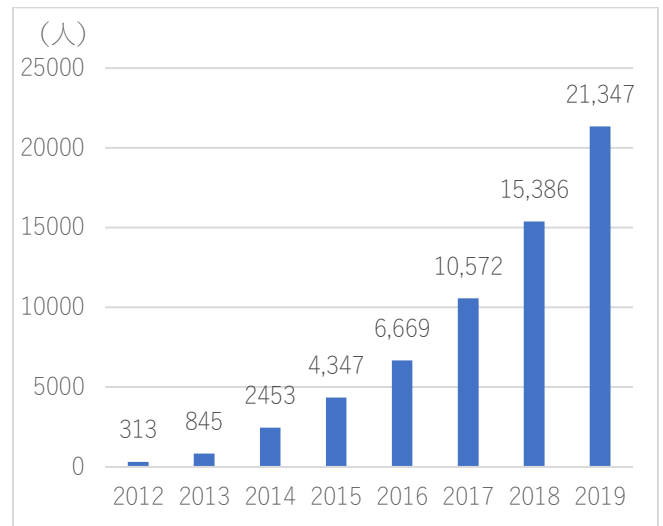
- 日本の外国人材受入れ政策は、移民政策とは異なるものとして進められている。しかしながら、すでに在留外国人の約半数は定住や永住が可能な在留資格を有しており、実質上の「移民」といえる（図表 2）。
- 加えて、国は、在留期間や家族などの帯同にかかる制限が緩やかな高度専門職の認定に力を入れている。2012 年に高度人材ポイント制を開始し、2022 年末までに 2 万人の認定を目標としてきたところ、2019 年末の時点ですでにこれを達成している（図表 3）。
- 家族の帯同は認められないとされている特定技能 1 号について、例外が設けられている。留学生が特定技能 1 号に移行する場合、留学生の扶養家族として日本に在留している「家族滞在」の者は、「特定活動」の在留資格で引き続き在留することが可能である⁴。
- まだ受入れは始まっていないが、特定技能 2 号は上限なしに在留期間を更新でき、一定の要件を満たせば家族の帯同が認められる。
- こうした状況から、日本では事実上の「移民国家」化が進行しており、政策も「移民」としての外国人材受入れに舵を切っていると認識しなければならない。

（図表 2）在留外国人の在留資格別構成比（2019 年 6 月末）



出典：法務省、『令和元年 6 月末現在における在留外国人人数について（速報値）』。

（図表 3）高度人材ポイント制の認定件数（累計）



出典：法務省、『高度人材ポイント制の認定件数の推移（令和元年 12 月末現在）』。

- 「移民」に近いたちで外国人材の受入れが拡大している一方で、統合政策は追い付いていない。統合政策が遅れると外国人は社会から疎外され、さまざまな社会問題が起きる。
- 特に、1990 年代に大量に流入したブラジルをはじめとする南米出身の日系人を取りまく問題はすでに顕在化し、深刻である。日本は 1990 年の改正入管法で、日系 3 世までの外国人に「定住者」の在留資格を認めることにした。これを機に、大勢の日系南米人が日本へ出稼ぎに来て定住するようになり、家族を持ち、子どもが生まれている。だが、日本社会には彼らを包摂する用意がなく、疎外された日系南米人たちは集住し、閉じたコミュニティを築くようになった。そのコミュニティは、日本人からは認識されづらい。外国人のコミュニティと日本人の社会が交わらずに存在している状態は「並行社会」と呼ばれる。
- この並行社会構造において、日本語を話せる日系南米人は多くない。コミュニティ内で助け合う仕組みができているので、日本語を使用しなくても社会生活において困ることがほとんどないからだ。そのため、いざ周りの日本人の助けや公的支援が必要になったときにはアクセスできず、生活が困窮し、状況は悪化しやすく、回復が困難な状態に陥りやすい。生活の困窮は、犯罪に巻き込まれたり、加担させられたりす

⁴ 法務省 HP「特定技能への移行を希望する令和 2 年春卒業予定の留学生の皆様へ」、
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00003.html（最終閲覧日：2020 年 4 月 1 日）。

るリスクにもつながりかねない⁵。

- 並行社会は2つの社会の間で摩擦や軋轢も生む。日本人と外国人がお互いに顔の見えない関係であることが差別や偏見を膨らませ、両者の間で問題が起きても解決を難しくしている。生活マナーの違いからくるトラブルに始まり、警察が対応したケース⁶まである。
- 弊害は次世代にもおよぶ。昨今、注目されはじめたのは不就学の問題である。日本国籍を持たない子どもは義務教育の対象ではないため、親が学校に通わせる必要性を感じていなかったり、本人が通いたがらなかったりしたときに不就学となりやすい。また、学校や自治体が就学年齢の子どもを把握し、就学を促すことも困難である。
- 2019年に文部科学省が調査を実施し、全国で約2万人が不就学の可能性があるか、就学状況が不明という結果が出た⁷。学校に通っていても、日本語の授業についていくことが難しい場合も多い。この状況は、教育を受ける権利を保障している「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」や「児童の権利に関する条約」にも反している。
- 義務教育を受けていない、あるいは学力が身につけていない子どもは、将来、就職に困り、貧困に陥るリスクが高い。貧困問題については、本会では2018年度「子どもの貧困委員会」や2019年度「子どもの未来委員会」において調査・研究に取り組んできたところである。経済格差は機会の格差にもつながり、子どもの可能性を狭め、数世代にわたって格差を固定化する（「貧困の連鎖」）と警鐘を鳴らしてきた⁸。外国にルーツを持つ子どもが教育を受けられていない状況は、日本にもうひとつの「貧困の連鎖」があることを示している。今後、何の対策も講じないまま外国人材とその子どもが増えれば、「貧困の連鎖」は2代、3代と続き、外国人材を低賃金労働に固定していく。そして、不就学ゆえに十分な学力を身につけていない外国人材の子らは、低賃金で働く大人しか身近にロールモデルがないこともあり、「貧困の連鎖」から抜け出すことが一層困難となっていく。

【参考】ドイツからの教訓

日本が統合政策なしに外国人材の受入れを拡大し続ければ、問題は一層深刻になるばかりである。それを教えてくれるのがドイツの事例だ。

ドイツは1955年以降、労働力不足を補うために主にトルコから「ガストアルバイター」と呼ばれる外国人労働者を受け入れる政策を行った。このとき政府は、3年のローテーションでガストアルバイターが入れ替わることを意図しており、移民国家にはならない考えであった。しかし、現実には1970年代から定住化と母国にいた家族の流入が顕著になり始めたため、1990年代以降は帰化や国籍取得の要件を緩和する法改正を行うなど、なし崩し的に政策を変え、2004年には移民法を制定、移民国家へと転換した。

統合政策の遅れはドイツ社会にさまざまな問題をもたらした。昨今の極右化やテロリズムの台頭は並行社会構造によるドイツ人と外国人の分断と無関係ではないし、初等教育を受けられなかった第2世代は「ロストジェネレーション」と呼ばれる貧困層を形成している。

日本は同じ轍を踏もうとしている。そうならないためには、状況が数十年進んでいるドイツから学ぶ努力をしなければならない。

2020年1月15日講演会（東北学院大学 経済学部共生社会経済学科 教授 石川真作 氏）

⁵ ここで問題としているのは、倫理観など外国人の資質ではなく、外国人が犯罪に関わってしまうような状況を生む社会構造である。

⁶ 例えば、日系ブラジル人が多く住む愛知県では、日系ブラジル人の少年が日本人からリンチを受けて死亡した事件（1997年）や、日系ブラジル人が集住する団地に右翼団体が乗り込み、機動隊が出動した事件（1999年）などが起きた。

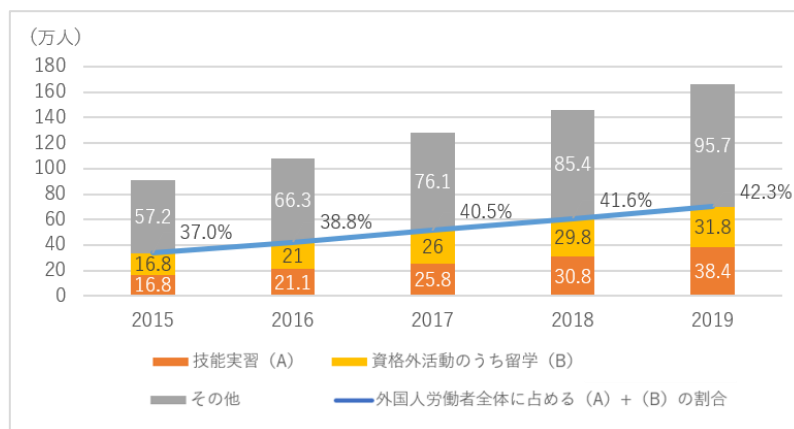
⁷ 文部科学省、『外国人の子供の就学状況等調査結果（速報）』、2019年9月。

⁸ 詳細は本会子どもの貧困委員会、『【緊急提言】貧困の連鎖を断ち切る効果的な教育投資を』、2017年11月および同子どもの未来委員会、『【提言】子どもの未来は日本の未来～自己肯定感を高め、貧困の連鎖を断ち切る～』、2019年1月を参照されたい。

(2) 技能実習制度や留学生アルバイトにおける不適切な受入れや人権侵害

- 日本で就労している外国人労働者のうち、大きな割合を占めるのが技能実習生と留学生アルバイトだ。いずれの在留資格も労働力の供給を目的としたものではないが、外国人労働者のうち約 4 割を占めるといふ、歪な状況が生まれている（図表 4）。
- 出稼ぎ目的の外国人を留学生として受け入れ、安価な労働力として労働力不足の職場に斡旋することをビジネスにしている日本語学校などもあると言われる。実態は把握されていないが、留学生全体の約半分が出稼ぎ目的の「偽装留学生」で、日本語学校全体の 8 割以上が「悪質」だと推定する研究もある⁹。

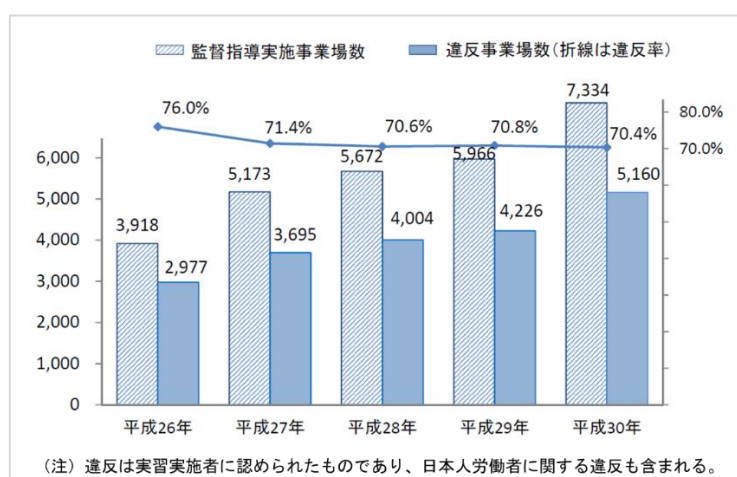
（図表 4）技能実習・資格外活動のうち留学の在留資格で就労する外国人数の推移



出典：厚生労働省、『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』、平成 27 年から令和元年まで（いずれも 10 月末）をもとに作成。

- また、技能実習制度では、人権侵害にあたるような事例が多発している。全国の労働基準監督機関が監督指導を行った実習実施者の 70%以上で労働基準関係法令違反が認められている（図表 5）。劣悪な環境に置かれた技能実習生の相次ぐ失踪は社会問題にもなった。国際社会からは、「奴隷制度」「搾取的」といった厳しい言葉で技能実習制度の問題を指摘、是正を勧告されている¹⁰。これを受けて日本政府は 2017 年に「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」を施行したが、労働基準関係法令違反率は改善の兆しがなく、技能実習生の人権保護が課題となっている。

（図表 5）監督指導を実施した技能実習実施事業場と違反事業場数の推移



出典：厚生労働省、『技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（平成 30 年）』、2019 年 8 月。

⁹ 井上徹、『「偽装留学生」や「悪質な日本語学校」は全体の一部か』、一橋大学 雇用政策研究会 ディスカッションペーパーシリーズ (<http://www.y-kurata.com/dpkaken/dptop.htm>)（最終閲覧日：2020 年 4 月 2 日）。

¹⁰ 主たるものは次のとおりである。『国連特別報告者ジョイ・ヌゴジ・エゼイロによる報告書』、2009 年。『国連特別報告者ホルヘ・ブスタマンテン氏による報告書』、2010 年。人種差別撤廃委員会、『日本の第 7 回・第 8 回・第 9 回定期報告に関する総括所見』、2014 年。また、米国国務省が毎年発表している『人身取引報告書』においても、技能実習の問題を指摘され続けている。。

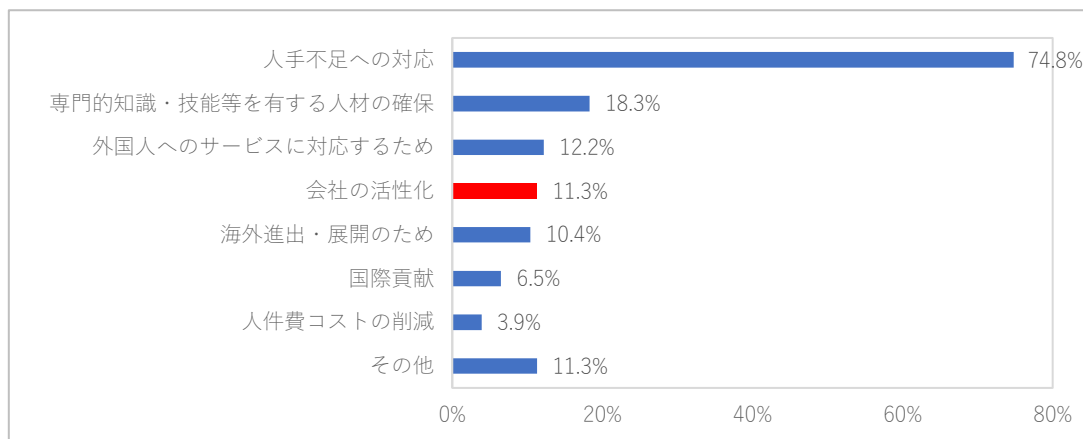
（３）前途多難な特定技能外国人の受入れ

- 働く外国人と日本社会の双方にとって実のある受入れにするためには、技能実習生や留学生アルバイトで労働力不足を補っている状況を変えなければならない。これらの在留資格の目的は技能の習得や学問であり、労働力の供給ではないからだ。
- 改正入管法によって新設された特定技能が労働力不足の解消を目的としているため、技能実習生や留学生アルバイトに代わることが期待されるが、現時点ではまだ法改正の効果は見られない。2019 年の技能実習生の数は約 38.4 万人と、前年と比べて 24.5%も増えている一方で、特定技能 1 号の受入れは 2020 年 2 月末時点で 2,994 人とどまっている¹¹。
- 特定技能の受入れ数が少ないのは、まだ制度が始まった 1 年目であり、様子見をしている企業が多いからであろうが、ほかの理由として、企業にとって受入れにかかる負担が大きいことも考えられる。改正入管法では、受入れ企業が特定技能外国人に対して就労・生活上必要な支援をすることが義務付けられているが、特に中小企業などにおいてはそのコスト負担が大きすぎたり、ノウハウがなかったりする場合がある。加えて、低賃金労働における労働力不足の穴埋めのために外国人材を使うという意識が強いことや、特定技能外国人材が転職してしまうことへの危惧も、受入れに踏み切れない原因として考えられる。余力のない企業でも受入れ体制や外国人材が長く活躍できる環境を整えられる方法を考えなければならない。

（４）多様性を経営に生かす経営者意識の欠如

- 外国人材の受入れが職場の活性化などプラスの効果をもたらしているとする企業もあるが、多くの企業では受入れの目的が労働力不足の解消にとどまり、外国から人材を受け入れるからこそ得られる価値や好影響を積極的に経営に生かそうという意識が希薄である。
- 大阪府と大阪市が 2019 年 10 月に府内の特定産業 14 分野の事業者を対象に実施したアンケート調査によると、外国人を雇用している、あるいは雇用したことがある事業者のうち 74.8%が「人手不足への対応」を雇用した理由に挙げているのに対し、「会社の活性化」は 11.3%にすぎない（図表 6）。一方で、実際に外国人を雇用したことで、35.6%が「従業員の意識が高まった」、20.4%が「社内が活性化した」としており、意識的に人材の多様性を経営に生かせば、この数字はさらに伸びることが期待される（図表 7）。
- 日本人従業員が国際感覚や多様性の意識を身につけることができれば、それはグローバルに企業活動を展開するための強みや、変化への柔軟な対応力などにつながる。外国人材の受入れは、日本の人材や組織の成長機会としても認識されるべきであろう。

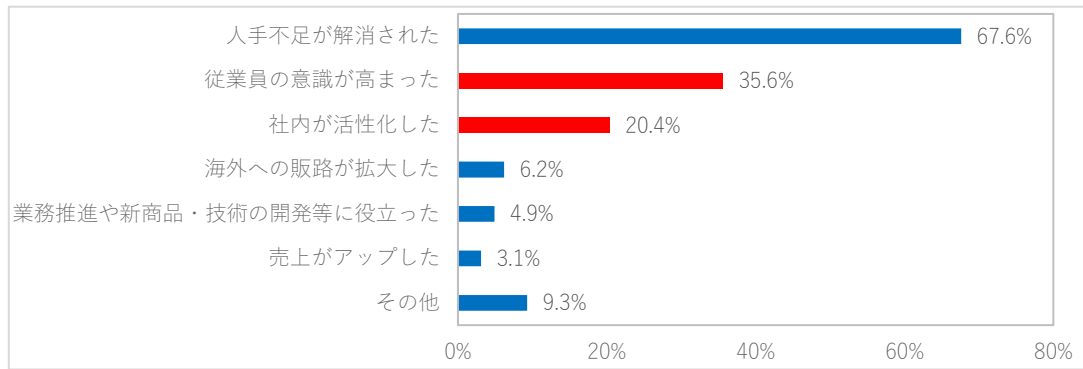
（図表 6）特定産業 14 分野に属する大阪府内事業者に対するアンケート調査：
外国人を雇用する（した）きっかけ（複数回答）



出典：大阪府・大阪市、『「特定産業 14 分野に属する府内事業者」における外国人雇用に係るアンケート調査報告書』、2020 年 1 月。

¹¹ 法務省、『新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組』。

(図表 7) 特定産業 14 分野に属する大阪府内事業者に対するアンケート調査：
外国人雇用のメリット（複数回答）



出典：同上。

（５）国際的な人材獲得競争からの敗退

- 労働力不足は日本だけの問題ではなく、人材獲得競争は国際的に激化している。そのなかで日本が前述のような諸問題を放置し、現状の受入れ方を続ければ、外国人材にとって日本の魅力は著しく低下し、必要な人材を獲得できなくなるであろう。すでに一部の現場からは、外国人材を採用したくても応募してもらえないという悲鳴が上がっている。

（６）依然として深刻な労働力不足

- 試算によれば、2030 年には日本で 644 万人の労働力不足が発生する¹²。これを外国人材の受入れや女性・高齢者・障害者などの活用だけで解消することは不可能である。改正入管法によって外国人材の受入れが拡大されたからといって将来を楽観するのではなく、労働者の数を増やす以外の方策にも取り組まなければならない。

¹² 注 1 に同じ。

3. 提言 ～労働力ではなく人として受け入れるために～

- 日本は労働力不足への対策の一環として、入管法を改正し、外国人材の受入れ門戸をさらに開いた。
- 海外の経験に目を向けた時、日本が汲むべき重要な教訓がある。欧州で移民問題が噴出した半世紀前、スイスの作家マックス・フリッシュが残した次の言葉だ。

「我々は労働力を呼んだが、やってきたのは人間だった。」

(*Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen.*)

- この言葉を念頭に、労働力ではなく人として外国人材を受け入れるために必要な事項を提言する。

(1) 国への提言

① 「多様な社会の実現」を主眼とした外国人材受入れの方針を示す理念法の制定

- 日本政府は、現在の外国人材受入れ政策を「移民政策とは異なる」とし、その理由に在留期間や家族の帯同の制限を挙げているが、実際には定住や永住、家族の帯同が可能な外国人がすでに多数在留しており、今後も増加することが見込まれる。日本は、外国人材をどのように受入れ、どのような社会を目指しているのかを曖昧にしたまま、受入れを拡大していると言える。政治の態度が曖昧であれば、政策と現実のギャップは大きくなり、日本社会に歪みをもたらすのは必然である。
- そうならないためには、まず、外国人材受入れの方針を示す理念法を定めるべきである。そして、受入れの主たる目的は「労働力不足の解消」ではなく、「多様な社会の実現」とすることを求める。単なる労働力として外国人材をみるのではなく、一人ひとりを人として日本社会に受け入れることで、社会の分断や人権侵害を防ぎ、多様性がもたらす効果を最大化すべきである。そうすることによって、結果的には、外国人材に日本を選んでもらい、労働力を確保することにつながる。

② 担当大臣の新設、省庁横断的な統合政策の推進 ※ (→p. 10 参照)

- 理念法に従って統合政策を推進するにあたっては、外国人材受入れの担当大臣を設置し、省庁横断的に取り組むべきである。現行制度において受入れ環境整備に関する総合調整機能を担っているのは法務省出入国在留管理庁であるが、統合政策はさまざまな分野にわたるうえ、外国人材をどのように受け入れていくかは日本社会全体のデザインにも直結する問題であるため、特定の省庁が所管するのではなく、担当大臣が責任を持つべきである。

③ 不適切・違法な外国人材受入れの取締り強化

- 技能実習においてコンプライアンスに違反している事業者や、「偽装留学生」とそれに加担している日本語学校等の取締りを強化すべきである。書類審査のみならず、抜き打ちの実地調査などで実態を把握すべきである。

④ 国際貢献としての技能実習制度の活用

- 技能実習制度は、制度本来の趣旨に立ち返り、国際貢献の一環として活用すべきである。技能実習制度においては悪質な事業者が問題になり、廃止論もある一方で、本来の目的である技能移転や「人づくり」に寄与している事業者が存在することも忘れてはならない。技能実習を適正に促進することで、日本は実習生の母国の発展に貢献することができる。他国への貢献は親日派を増やすことにもつながり、日本にとっても有益である。

(2) 地方自治体への提言

① 地域特性に応じた統合政策の推進 ※ (→p. 10 参照)

- 統合政策の全国的な大枠は3.(1)で提言した理念法や担当大臣のもとで定められるべきであるが、外国人材の受入れ状況には地域ごとに特性があり、対処すべき課題が異なることから、一人ひとりを人として地域に受け入れるために、自治体レベルで細やかな政策を推進すべきである。

② 各地域を結ぶ全国ネットワークの構築

- 各自治体がよりよい施策を行うためには、情報共有など横のつながりが重要となる。すでに、海外では都市間ネットワークが立ち上がり、機能している。日本の自治体では浜松市が2017年、欧州評議会による「インターカルチュラル・シティ・ネットワーク¹³」にアジアの都市では初めて加盟した。今後は日本においても、同様のネットワークを全国的に展開し、自治体レベルの政策立案や改善に生かすべきである。

(3) 経営者・業界団体への提言

① コンプライアンス遵守、外国人従業員の人権の尊重

- 外国人材のよりよい受入れのためには、受入れ企業各社がコンプライアンスを遵守し、働く外国人の人権を尊重するのはもちろんのこと、離職せず長く活躍できる環境を整えなければならない。

② 外国人材の定着と活躍促進、ダイバーシティ経営の推進

- 外国人材に対して適応支援を行うだけでなく、経営者自身が人材の多様性を生かす意識を強く持ち、日本人従業員に対しても外国人材と働くことを通して国際感覚や多様な価値観を身につけることを促し、自社の成長力や柔軟性を高める経営に取り組むべきである。

③ テクノロジーの活用を軸とした付加価値の創出・生産性向上 (安価な労働力依存からの脱却)

- 今後、ますます労働力不足が深刻化する日本においては、外国人材の力も必要だが、Society5.0に象徴されるようにテクノロジーを活用するなどして必要な人手を減らす努力もしなければ問題は解消されない。単純労働などは安価な労働力に依存するのではなくテクノロジーで代用し、限られた人材は人間にしかできない仕事に従事してもらうべきである。テクノロジーによる代用ができない仕事は、多様性の効果がより発揮される仕事とも言える。そこでこそ外国人材の活躍を促すべきである。

④ 受入れ企業 (特に中小企業) の横のつながり支援

- 特に中小企業にとっては、受入れ体制を整えるためのコスト負担やノウハウ獲得が困難である。そこで、個社の取組みだけでなく、業界団体などが主導し、横のつながりで取組みを強化することを提言する。例えば、建設業界は2019年4月、改正入管法の施行と同時に一般社団法人建設技能人材機構を設立し、外国人材の適正かつ円滑な受入れに取り組んでいる。こうした動きが、特定14業種をはじめとする他の業界にも広がることを期待する。

¹³ インターカルチュラル・シティ・ネットワークは、多様性を脅威ではなく資源として捉え、都市政策に生かすことを目的とし、専門家による政策評価、加盟都市の視察、会議開催などの活動を行っている。

＜※（p. 8）で特に注力すべき取り組み＞

国や地方自治体の統合政策について、特に注力すべき事項を挙げる。すでに取り組まれているものについては、加速・拡充が望まれる。

・社会適応支援（日本の文化・習慣・生活のルール等を学ぶ機会の提供、ブリッジ人材の育成・活用）

外国人が日本で暮らすには、言葉に加えて文化の違いも障害になる。それを乗り越えるための支援が必要である。外国人と日本人との間を取り持つブリッジ人材としては、外国をよく知る日本人のみならず、外国人留学生や在留外国人の第2世代など、日本社会をよく知る外国人も含め、幅広く育成・活用すべきと考えられる。ともに日本社会を支える構成員として外国人を受け入れるという意味でも、外国人を「支えられる側」としてみるだけではなく、「支える側」として活躍してもらうことが重要だ。

・多言語（「やさしい日本語」を含む）による情報提供（特に非常時）、通訳の育成・派遣（特に医療・司法などの専門分野）

日本においては情報の多言語化が遅れている。例えば自治体のホームページは、多言語対応していないか、していても機械翻訳によるものがほとんどである。機械翻訳では精度が低く、そもそも外国人に必要な情報と日本人に必要な情報は必ずしも同じではない。利用者目線で利便性の高い情報提供が必要である。

とりわけ非常時は、情報が生命線である。日本は自然災害が多いことに加え、今般、新型コロナウイルスが世界的に拡大し、疫病リスクも明らかになった。在留外国人にとってどのような課題があるか検証し、今後に生かさなければならない。

通訳も不足している。在留外国人が増加すれば需要も高まる。外国人が安心して日本で暮らすためには、一般通訳はもちろんのこと、医療や司法などの専門通訳も多言語で必要である。通訳の育成と配置が急がれる。

・教育を受ける機会の確保（日本国籍ではない子どもにも教育を受けさせることを義務化、外国にルーツを持つ子どもの学習支援、初等・中等教育を受けられなかった外国人の学び直し支援）

教育機会の格差が将来の経済格差につながり、「貧困の連鎖」が生まれる。「連鎖」を断ち切るためには、国籍に関わらず、日本に暮らすすべての子どもについて教育の機会を確保すべきである。外国にルーツがあり、日本語の授業についていくことが難しい子どもや、教育を受けられなかった大人への学習・学び直し支援も必要である。

・日本語学習支援（JSL（第二言語としての日本語）教員資格の制度化・教員育成、学習機会の充実）

JSL 教員の質を担保するために、公的な資格制度を設けるべきである。すでに教員の数は不足しているため、育成や処遇改善に取り組む必要がある。日本語学習支援は大人と子どもの両方に必要だが、特に大人に対しては、学習を仕事や育児と両立できるよう、時間や場所に縛られない学習機会の多様化・充実が求められる。

・外国人コミュニティに対する支援（母国の言葉や文化の維持・継承支援、日本人との交流支援）

日本が多様な社会を目指すならば、外国人に同化を求めてはならない。むしろ、母国の文化の維持・継承を支援することが重要である。そのうえで、並行社会を作らないためには日本人と外国人が交流し、お互いの理解を深めることが不可欠であり、受入れ側の日本人こそ多様性の意識を身につける努力をしなければならない。

4. おわりに

バブル経済がピークを迎えた頃、日本社会は世界に開かれようとしていた。「人、モノ、情報の行き交う国際社会」がスローガン化され、自治体は外国人住民を受け入れるための準備を急いだ。しかし、バブル崩壊とともに「国際化」の3文字は消え失せ、失われた20年の間、日本は内向きになっていった。

しかし、その間にも在留外国人の数は増加した。さらに、近年顕著な技能実習生と留学生の増加で、今や在留外国人の数は人口の2%を超え、街で外国人が働く姿を見かけるのは珍しいことではなくなった。だが、日本人の意識は未だ内を向いたままである。入国した外国人を社会の構成員として受け入れるための統合政策（多文化共生政策）は未整備で、政策を一元化して担当する組織も設置されていない。何よりも、外国人の立場に立った情報はほとんど発信されていない。

「このまま問題を放置すれば、社会に摩擦や軋轢が生じるのではないか」「外国人に選ばれない国になってしまうかもしれない」、そのような危機感を抱いてわれわれは分科会活動をスタートし、1年間の調査・研究活動を通じて日本がなすべきことをまとめた。国や自治体に求めること、われわれ経営者が取り組むべきことは、第3章の提言に示すとおりである。

最後に、日本の社会が真に世界に開かれたものになるためには、そこに生きる私たち一人ひとりが、異なった文化を受け入れ、そこに価値を見出す力が必要になる。しかしそれは、経験を積み重ねて体得するしか身に着ける術はない。その意味で、外国人材受入れの目的は、単に労働力を補うためだけではなく、多様で柔軟な社会を実現するためのものである。多様で柔軟な社会は、しなることがあっても折れることはない。外国人材をはじめとするすべての人が参加できる社会を実現することで、日本がしなやかで強い国となることを願って、われわれはここにアピールを出す。

以上

関西レジリエンス委員会 外国人材受入分科会 活動実績

(役職は実施当時のもの)

2019 年（令和元年）

- 6 月 20 日 会合 本年度の活動方針（案）について討議
- 7 月 23 日 会合（意見交換会）
「日本に暮らす外国人が抱える困難や課題、自治体や企業等による支援のあり方等について」
ゲスト：近鉄ライナーズ 通訳・国際事業 樋口 日向 氏
- 9 月 12 日 講演会・会合
「外国人労働者と日本社会 ―多文化共生の新時代に向けて」
講師：明治大学 国際日本学部 教授 山脇 啓造 氏

2020 年（令和 2 年）

- 1 月 15 日 講演会・会合
「外国人材受け入れにともなう社会変化の可能性 ―ドイツの経験から学ぶべき視点―」
講師：東北学院大学 経済学部共生社会経済学科 教授 石川 真作 氏
- 2 月 21 日 会合 アピール作成に向けたフリーディスカッション
- 3 月 11 日 会合 アピール骨子（案）について討議
- 3 月 27 日 アピール骨子（案）を常任幹事会で審議
- 4 月 13 日～15 日 アピール（案）について意見照会
- 4 月 27 日 アピール（案）を幹事会で審議（書面決議）
- 5 月 8 日 アピール「外国人材受入れについてのアピール ～労働力ではなく人として受け入れるために～」を発表

※ 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、下記の講演会・会合の開催を中止した。

2020 年（令和 2 年）

- 4 月 6 日 講演会
講師：衆議院議員 石破 茂 氏
- 4 月 14 日 会合 アピール（案）について討議

関西レジリエンス委員会 外国人材受入分科会 名簿

(敬称略、4月17日現在)

座長	帯野 久美子	(株)インターアクト・ジャパン	代表取締役
副委員長	生駒 昌夫	(株)きんでん	代表取締役会長
〃	田村 太郎	(一財)ダイバーシティ研究所	代表理事
〃	長谷川 恵一	学校法人 エール学園	理事長
〃	日根野 文三	日根野公認会計士事務所	所長
委員	岸本 照之	西日本電信電話(株)	常務取締役 設備本部長
〃	草刈 健太郎	カンサイ建装工業(株)	代表取締役
〃	久保 明代	(株)プロスパー・コーポレーション	代表取締役会長
〃	真田 尚美	弁護士法人三宅法律事務所	パートナー弁護士
〃	利倉 一彰	日光化成(株)	代表取締役社長
〃	平岡 憲人	学校法人 清風明育社	専務理事 清風情報工科学院 校長
〃	山本 千恵	(一財)ダイバーシティ研究所	副代表理事
スタッフ	阿久根 昌夫	(株)インターアクト・ジャパン	調査役
〃	志賀 恭子	(株)インターアクト・ジャパン	
〃	芝原 尚志	西日本電信電話(株)	秘書室 担当課長
〃	萩原 大作	学校法人 エール学園	校長
〃	樋口 佳世	(株)プロスパー・コーポレーション	取締役
〃	松田 優希	西日本電信電話(株)	秘書室
〃	渡辺 章博	日光化成(株)	
代表幹事スタッフ	山嶋 浩二	(株)りそな銀行	経営管理部 経済調査担当部長
〃	岩波 有輝子	(株)りそな銀行	経営管理部 経済調査グループ 担当マネージャー
〃	加藤 行教	伊藤忠商事(株)	調査・情報部関西開発調査室長
〃	清林 靖	伊藤忠商事(株)	調査・情報部関西開発調査室長代行
事務局	廣瀬 茂夫	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
〃	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
〃	本宮 亜希子	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
〃	谷 要恵	(一社)関西経済同友会	企画調査部係長
〃	大瀬 友美	(一社)関西経済同友会	企画調査部