

基礎研 レポート

外国人労働者の誘致政策 「先進性」「ソフトパワー」「所得」「人権」

総合政策研究部 准主任研究員 鈴木 智也
(03)3512-1790 tsuzuki@nli-research.co.jp

1—はじめに

2022年10月時点で、外国人労働者数は182.2万人と10年連続で過去最高を更新した。ベトナムが全体の25.4%を占めて最多となり、ネパールやインドネシアなど非漢字圏からの受け入れが増える一方、中国や韓国など漢字圏からの受け入れは減少するなど、国籍別構成では変化が認められる。

資格別には、コロナ禍の入国制限や行動自粛の影響なども残り、製造業などにおける技能実習やサービス業における資格外活動（パート・アルバイト）は減少した一方で、留学生がより働き方の柔軟性が高い「技術・人文知識・国際業務」などに移行するケースが増えたことで、専門的・技術的分野の在留資格者が増加している。

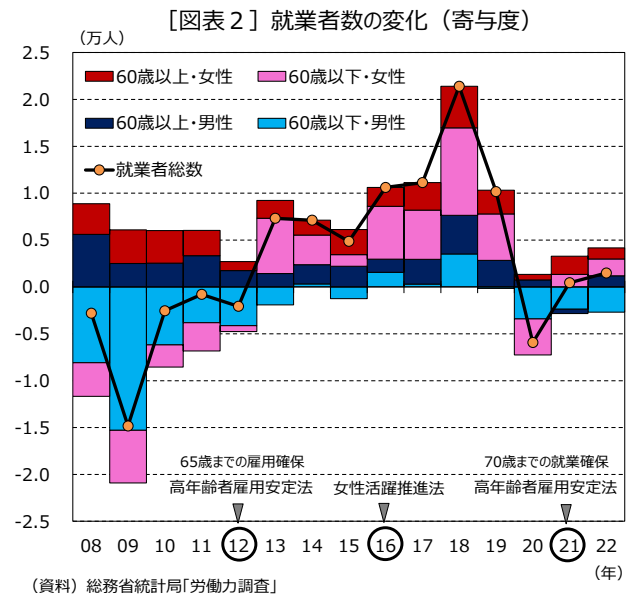
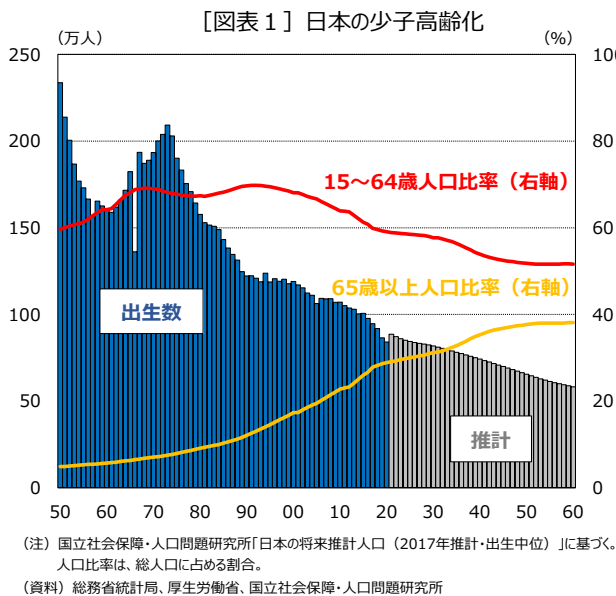
去年は、年初から進んだ円安で出稼ぎ労働者の仕送りが目減りし、外国人からみた日本の所得環境が悪化した。足元では、円安の動きが一服しているものの、経済の正常化に伴って再び人手不足に焦点が当たることになり、外国人労働者を長期的・安定的に確保していくことはできるのか、といった不安が高まっている。

本稿では、外国人労働者を巡る日本の現状と課題を整理し、外国人労働者の受け入れ政策の在り方について考えたい。

2—外国人労働者受け入れが必要となる背景

1 | 少子高齢化の進行と人口減少

日本で外国人労働者が求められる背景には、少子高齢化の進行に伴う人口や働き手の減少がある。国内人口の長期推計を年齢階層別にみると、15歳以上65歳未満の生産年齢人口比率は、1990年代前半をピークに減少する一方、65歳以上の老年人口は、2060年に38.1%まで上昇することが見込まれる〔図表1〕。今年2月に発表された2022年の出生数は、速報値で79.9万人と過去最少を記録し、少子化が予想より11年早く進んでいる現状を浮き彫りにした。少子化に伴う働き手の減少は、経済に重くのしかかる。



政府は、労働者の裾野を広げるために様々な施策を講じてきた。例えば、2012年に改正した「高年齢者雇用安定法」では、定年や継続雇用の年齢上限を引き上げ、労働者がより長く働くことのできる環境を整備している。また、2016年に施行した「女性活躍推進法」では、出産や子育てを機に労働市場を離れてしまいがちな女性を呼び戻し、働き続けることのできる環境を整備する後押しをしている。これらの政策効果もあって、国内の就業者数は2013年に増加に転じ、女性と高齢者の就業が大きく進むことになった【図表2】。

しかし、国内人材の掘り起こしには限界もある。すでに日本のM字カーブ¹は、フランスやドイツなどに遜色しない水準まで改善しているうえ、2025年には団塊世代が75歳以上に到達し、高齢者が労働市場から退出し始める。これから先を見通すと、国内で新たな働き手を見つけることは難しくなる。そこで期待されるのが、国外人材の外国人労働者である。

2 | 深刻化する人手不足

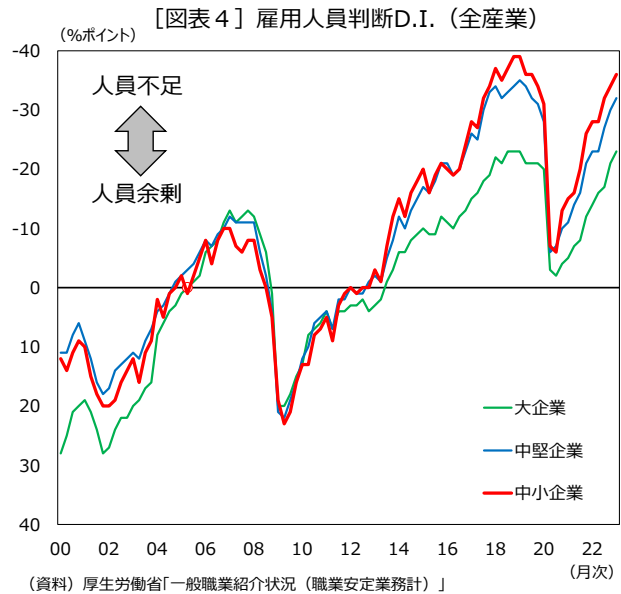
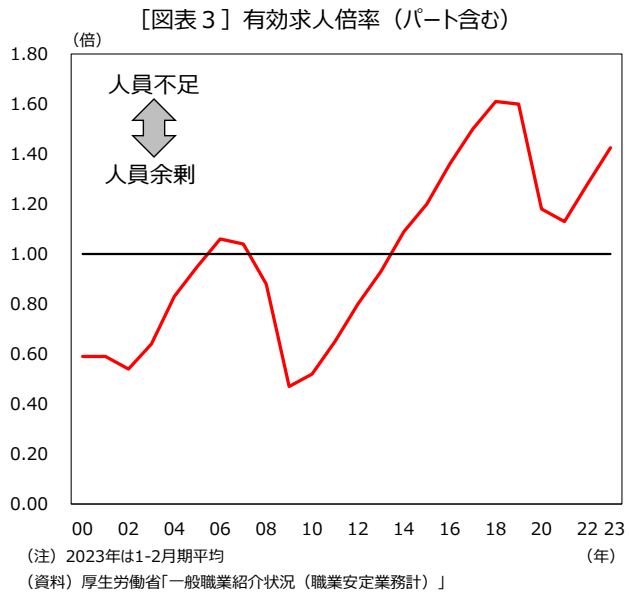
人口減少に伴う働き手の減少は、すでに人手不足という形で顕在化している。求職者1人に対して何件の求人があるかを示す「有効求人倍率」は、マクロで見ればコロナ禍で経済活動が抑制されていたときでさえ、求人数が求職者数を上回る1倍を超える水準を維持していた【図表3】。

特に人手不足が深刻なのは中小企業。日銀が公表する全国企業短期経済観測調査（短観）の「雇用人員判断D I」は、中小企業が大企業・中堅企業よりも厳しい人手不足に直面していることを示している【図表4】。人手確保は中小企業にとって、重要な経営課題だと言える。

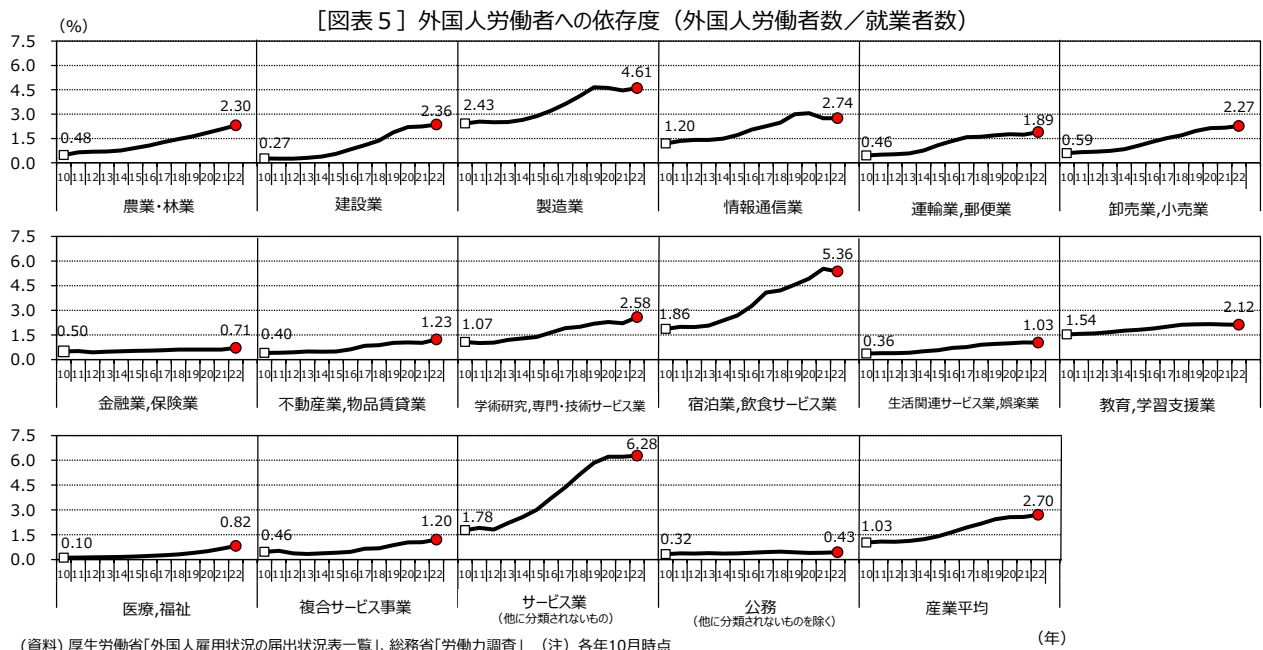
政府は、国内人材の掘り起こしに加えて、すでに国外人材の活用も積極的に取り組んでいる。例えば、2018年改正の「出入国管理及び難民認定法」（入管法）では、特定産業分野における相当程度の知識や経験を有する外国人を誘致するため、新たな在留資格「特定技能」を創設している。また、2023年4月には、高度で専門的な知識や技術を有する外国人材を誘致するため、在留資格「高度専門職」

¹ 女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）を年齢階級別に図式化した際に現れるグラフの形状。M字カーブは、20代後半から30代にかけて、結婚や出産を機に離職する女性が多いことを示す。

の取得要件を緩和した「特別高度人材制度」を創設し、併せて、若く優秀な外国人材を呼び込むため、在留資格「特定活動」に「未来創造人材」を創設する。様々な受け入れルートを設けることで、多様な人材を日本に呼び込む政策が展開されている。



ただ、これらの取組みにも関わらず、外国人労働者が将来不足するとの予測もある。独立行政法人国際協力機構²は、政府が目標とする成長³（年平均GDP成長率 1.24%）を実現するには、外国人労働者が2030年に▲63万人、2040年に▲42万人不足すると見込んでいる。



とりわけ、外国人労働者に依存する業種で影響は大きくなる。特に依存度が高いのは「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」など。技能実習生の受け入れ先や、留学生がパートやバイトで働く業種で、依存度が高まっている [図表5]。

² 独立行政法人国際協力機構「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」（2022年3月）
³ 厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—2019（令和元）年財政検証結果—」における「ケースI（内閣府試算「成長実現ケース」に接続するもの）」を目標とする場合

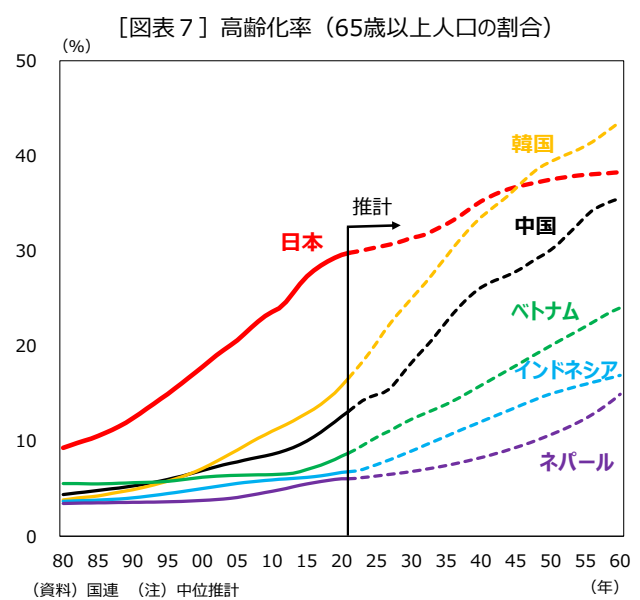
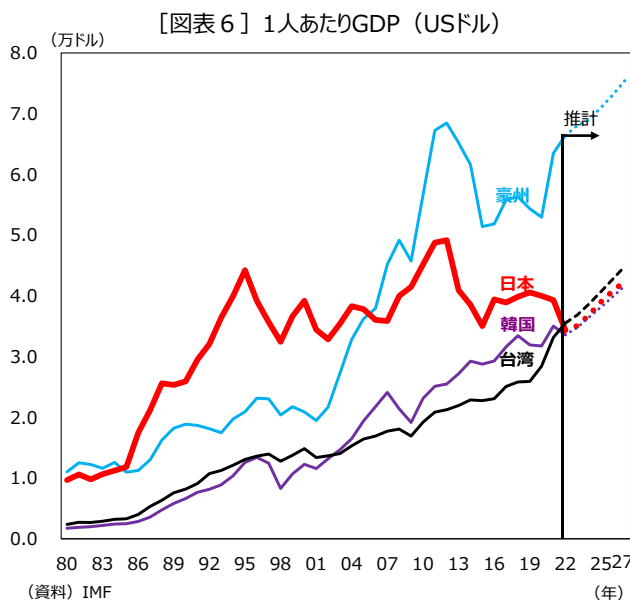
これら業種で事業の継続性を高めるには、技術革新で劇的に省力化を進めるか、消費者に不便（サービスの低下やコスト上昇）を受け入れてもらうかしない限り、外国人労働者を安定的に確保することが必要になる。

3—外国人労働者獲得を巡る環境変化と、その対応

1 | 賃金所得面での見劣り、外国人労働者の供給先細り

ただ、外国人労働者の誘致は、現在より難しくなる可能性が高い。なぜなら、外国人労働者の誘致で競合する諸外国の経済水準が向上し、日本に相対的な優位性がある所得の魅力が低下する一方、外国人労働者の供給元であるアジア周辺国では、人材輩出余力が低下していくことが見込まれるからだ。

例えば、国の平均的な豊かさを示す「1人あたりGDP」で見ると、日本は1990年代前半のバブル崩壊以降に頭打ちとなる一方、韓国や台湾の上昇は継続し、日本と同程度の水準にまで達している [図表6]。これは賃金面で日本が、以前ほど魅力的ではなくなったことを意味する。



また、アジア周辺国では、急速に高齢化が進む [図表7]。日本では高齢化率が10%から30%に上がるのに42年をかけたが、それを中国では37年、韓国に至ってはわずか30年で到達することになる。また、近年受け入れが増えるベトナムでも、2050年代前半に高齢化率は21%を超え、超高齢社会⁴に突入する。これは、日本への外国人労働者の主要な輩出国においても働き手の減少が問題となり、国際的な人材の供給余力が低下していくことを意味する。

以上のとおり諸外国の経済成長と高齢化の結果として、日本への外国人労働者の誘致は、ますます厳しい局面を迎える可能性がある。

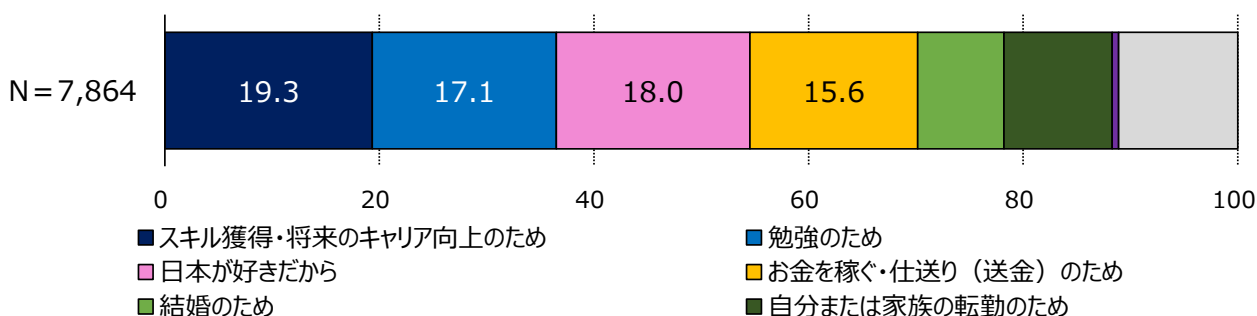
⁴ 社会の高齢化を示す尺度として「高齢化社会」「高齢社会」「超高齢社会」がある。その尺度は「全人口に占める65歳以上人口の割合」であり、それぞれ高齢化社会が7%超、高齢社会が14%超、超高齢社会が21%超となる。

2 | 外国人が日本に来た理由から読み解く、日本の魅力

外国人が日本に来る理由を知ることは、外国人労働者の誘致を考えるうえで手掛かりとなり得る。例えば、2022年に出入国在留管理庁が日本で暮らす中長期の在留外国人を対象に行ったアンケート調査を見ると、日本に来た主な理由には「スキル獲得・将来のキャリア向上のため」(19.3%)、「日本が好きだから」(18.0%)、「勉強のため」(17.1%)、「お金を稼ぐ・仕送り(送金)のため」(15.6%)などが挙げられる[図表8]。

これを解釈すれば日本に来る外国人は、(1)学習意欲やキャリア意識が高い層、(2)日本に好意的な印象を持つ層、(3)出稼ぎを目的とする層、の3つに分類可能であり、賃金だけが日本で働く理由ではないことが分かる。そして、各属性から抽出される日本の魅力は、「技術・サービスの先進性」「ソフトパワーの魅力」「所得環境の優位性」ということになる。

[図表8] 日本に来た理由



(注) 1年以上日本で生活している18歳以上の中長期在留者および永住者を対象にしたWEB調査。 調査期間は、2022年
(資料) 出入国在留管理庁「令和3年度在留外国人に対する基礎調査報告書」(2022年8月) 2月18日~3月3日

(1) 技術・サービスの先進性

日本にやって来る外国人は、学歴・所得階層などの面でも、人材輩出国の中で上位に位置付けられる層であり⁵、その学習意欲は総じて高い。そのような人材にとって、先進的な技術に触れられる日本は魅力的に映ると思われる。

実際、日本の技術力や研究開発力は高い。それは、毎年のようにノーベル賞受賞者が出ることから明らかだろう。また、日本のサービス品質も高く評価されている。公益財団法人日本生産性本部の調査⁶

によると、調査対象となった分野のほとんどで、日本のサービス品質は米国より高い評価を得ている。

ただ、その優位性は徐々に失われつつあると、多くのデータから示唆されている。例えば、技術力や研究開発力について「論文の被引用回数」をみると、各年各分野で上位1%に入る論文数で日本は

[図表9] Top1%補正論文数(分数カウント)

順位	98-00年	08-10年	18-20年	論文数	シェア
1	アメリカ	アメリカ	中国	4,744	27.2
2	イギリス	イギリス	アメリカ	4,330	24.9
3	ドイツ	中国	イギリス	963	5.5
4	日本	ドイツ	ドイツ	686	3.9
5	フランス	フランス	豪州	550	3.2
6	カナダ	カナダ	イタリア	496	2.8
7	オランダ	日本	カナダ	451	2.6
8	イタリア	豪州	フランス	406	2.3
9	スイス	イタリア	インド	353	2.0
10	豪州	オランダ	日本	324	1.9
--	韓国(20)	韓国(14)	韓国(12)	299	1.7

(資料) 文部科学省「科学技術指標2022」

⁵ 田辺国昭・是川夕監修、国立社会保障・人口問題研究所研編「国際労働移動ネットワークの中の日本：誰が日本を目指すのか」(株式会社日本評論社、2022年)

⁶ 公益財団法人日本生産性本部「サービス品質の日米比較」(2017年7月12日)

順位を落としている [図表 9]。また、スイスの著名なビジネススクールの国際経営開発研究所(IMD)が公表した「世界競争力年鑑」によると、かつて高位にあった(1990 年代前半には1位だった)日本企業の競争力は、2022 年に 34 位まで低下している。研究開発力を強みだと回答した日本の企業経営者も、全体の 29.7%に過ぎない。日本の先進性に疑問符を打つには時期尚早ではあるが、危機感を持つべき兆候が一部の指標に現れている。

学習意欲やキャリア意識が高い外国人材を日本に誘致し続けるには、日本企業が技術・サービスの先進性を磨き続けることが必須であり、政府にはそれを促す改革(税制改正や規制緩和など)が求められる。

(2) ソフトパワーの魅力

日本に対する外国人のポジティブな感情は、日本から発信される情報やインバウンドの体験により形成されていると考えられる。

足元では、経済力や軍事力を梃子として、他国に影響力を及ぼすハードパワーに関心が集まるが、文化や価値観などを共有し、国際社会からの共感や信頼を得るソフトパワーに注目することも、国際競争で優位に立つための有効な手段となる。

2023 年 3 月に英ブランド・ファイナンス社が発表した国家の「ソフトパワー・ランキング⁷」によると、日本のソフトパワーは世界 121 カ国中の第 4 位、アジアでは第 1 位と高い評価を得ている。このランキングは、ビジネスと貿易、教育と科学、文化と遺産など 8 つの柱の下にグループ化された 35 の属性について、世界の一般市民による国家ブランドに対する認識を調査し、親しみやすさ (Familiarity)、評判 (Reputation)、影響力 (Influence) の 3 つを重要指標として評価としたものである。今年「サステナビリティ (Sustainable Future)」が新たに柱の 1 つに追加され、この項目で評価の高い日本は、前年から順位を 1 つ上げている。

また、2016 年に総務省が実施した「在留外国人へのアンケート調査」では、来日して滞在 1 - 2 年目となる外国人 (直近の受け入れ外国人) は、来日前に「日本の伝統文化」「観光」「食生活」などに高い関心を持っていたことが示されている [図表 10]。さらに、2018 年に内閣府が実施した別の調査⁸では、「アニメ・マンガ・ゲーム」が日本に興味を持つきっかけになったとの調査結果もある。世界で和食ブームが起こり、日本の農産品の輸出は 10 年続けて過去最高となった。外国人を魅了する日本のソフトパワーは、これからも外国人労働者を誘致するうえで強力な武器になる可能性が高いだろう。

日本のファンを増やし、日本での就労を希望する外国人材を増やしていくためには、エンターテインメントなどクリエイティブ産業の展開を戦略的に進め、農産品や環境技術の輸出を強化し、ジャパンブランドの形成につなげるクールジャパン戦略の実効性を高める必要がある。

[図表10] 在留外国人の情報収集 (先進国以外)

	来日前 滞在1-2年目
日本の伝統文化に関する情報	79.2
観光に関する情報 (おすすめの観光地等)	77.1
日本食や食べ物・飲み物に関する情報	75.0
日本での暮らしに関する情報	68.8
季節や年中行事に関する情報	62.5
日本の自然に関する情報	56.3
ショッピングやイベントに関する情報	43.8
日本のアニメやポップカルチャーに関する情報	33.3
流行のファッションに関する情報	25.0

(資料) 総務省「在留外国人及びソーシャルネットワークサービス利用者の ICT 利用状況等に関する調査研究」(2016年) (注) N=312

⁷ Global Soft Power Index 2023

⁸ 内閣府「クールジャパンの再生産のための 外国人意識調査」

(3) 所得環境の優位性

国際的な人の移動において、就労機会や所得環境は重要な要素の1つである。国内労働者と同じく外国人労働者も、自らのスキルや知識を最も高く評価してくれるところに移動する。

外国人労働者のうち未熟練労働者については、最低賃金の水準が、所得環境の良し悪しを測る指標の1つとなる。これは日本における未熟練労働者、すなわち技能実習生や留学生のパート・アルバイトなどが、最低賃金で働いていることが多いからだ。日本の最低賃金を外国人労働者の誘致で競合する豪州や韓国などと比較すると、すでに日本の一部地域の最低賃金は韓国を下回っている[図表11]。足元の円安/相手国通貨高が少なからず影響した面はあるものの、最低賃金の水準だけで見れば、外国人労働者にとって日本と韓国は、ほぼ同じ位置づけとなる。

ただ、将来については、楽観を許さない。コロナ禍を含む過去10年平均で見ると、韓国の最低賃金は年6%程度で伸びる一方、日本の同期間の平均伸び率は年2.5%程度に過ぎない。この趨勢が今後も続けば、韓国の最低賃金が日本を完全に上回る日も遠くはないだろう。

[図表11] 日本と周辺国の最低賃金

	最低賃金	最低賃金の月額換算※	備考
		為替レート (22年12月末)	
豪州	(時給) 21.38豪ドル (週給) 812.60豪ドル	274,376 円	平均勤務時間は週38時間 世界最高水準
日本	(時給) 853円~1072円	154,368 円	地域によって異なる(最低:122,832円)
韓国	(時給) 9,620ウォン	138,528 円	
中国	(月額) 1,650~2,590元	48,977 円	地域によって異なる 各地域内における最も高いランクの最低賃金
ベトナム	(月額) 3,250,000~4,680,000ドン	25,740 円	地域によって異なる
インドネシア	(月額) 1,812,935~4,816,921ルピア	15,444 円	地域によって異なる
ネパール	(月額) 13,450ルピー	13,316 円	
ミャンマー	(日額) 4,800チャット	6,458 円	

(注) 月額換算は、時給×144時間(=週38時間(豪州標準)×4週)または、日額×21.7日(=5日×52週/12カ月)で計算

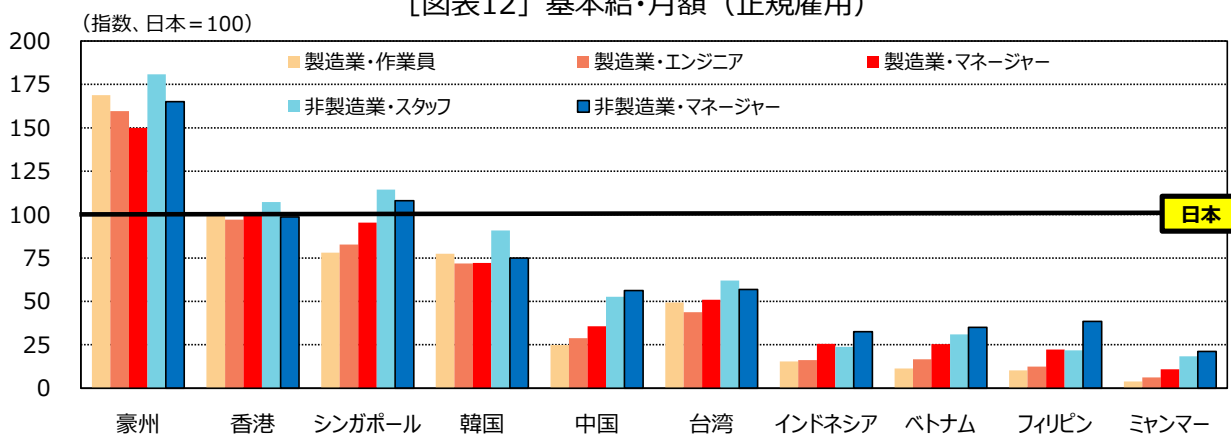
(資料) JETROおよび各国政府公表資料などをもとに作成

他方、専門的・技術的分野の高度人材については、正規雇用者の所得水準が、所得環境の良し悪しを測る指標の1つとなる。日本で働く高度人材は、資格要件の緩和などもあって、日本人と同じように働く正規雇用者のイメージが近いからだ。

日本と比較した各国・各職種の相対的な賃金水準は、高度人材の誘致を競う豪州には明確に見劣りするものの、シンガポールや台湾、韓国などの周辺国に対しては、まだ優位性を確保している[図表12]。ただ、賃金上昇率と表裏一体の関係にある経済の成長力では、いずれの国も日本を上回る状況であることから、現状に安住しては其の優位性も危うくなる。

今後も日本が所得環境面での優位性を維持していくには、持続的な賃金上昇を実現して行くことが必要であり、そのために生産性を引き上げることが不可欠となる。その意味で、日本の構造的な課題として指摘される生産性向上に向けた取組みは、外国人労働者の長期安定的な誘致の観点からも重要だと言える。

[図表12] 基本給・月額（正規雇用）



(注) 日本以外の基本給は、諸手当を除いた給与（2022年8月時点）。それぞれ「実務経験3年程度の作業員」「専門学校／大卒以上かつ実務経験5年程度のエンジニア」「大卒以上、かつ実務経験10年程度のマネージャー」「実務経験3年程度の正規一般職」「営業担当課長クラスで大卒以上かつ実務経験10年程度」。日本は神奈川県データを使用。それぞれ「作業員 = 技術係員(平均年齢35.6歳)」「エンジニア = 技術係長(同45.2歳)」「マネージャー = 技術課長(同49.5歳)」「事務係員(同38.3歳)」「事務課長(同49.9歳)」の「きまって支給する給与(時間手当除き)」を採用。2022年末131.13円/ドルで算出。

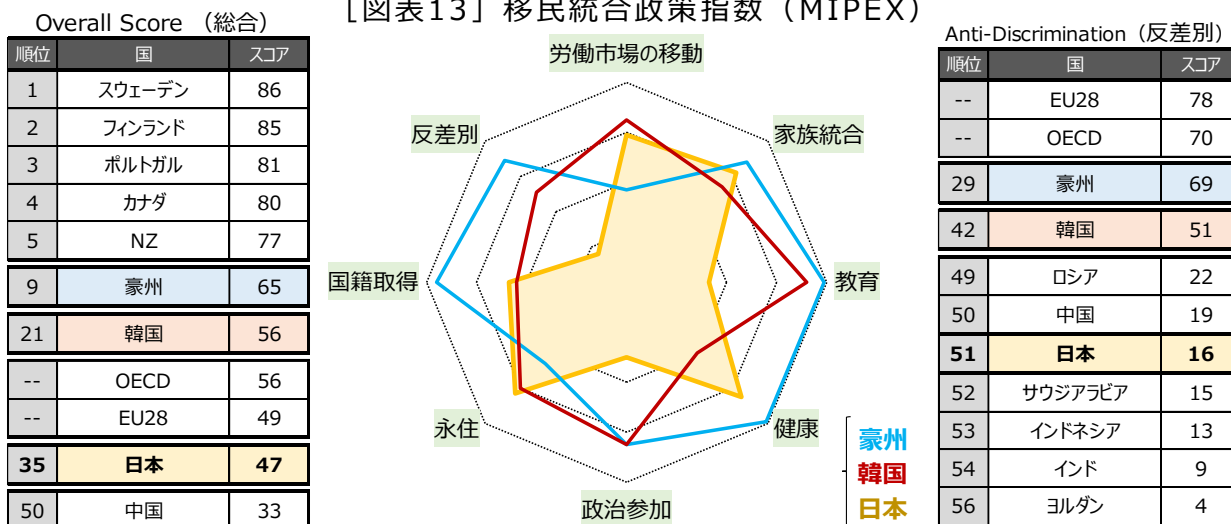
(資料) JETRO「海外進出日系企業実態調査|アジア・オセアニア編」(2022年度)、神奈川県「職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」(2022年)

4—外国人労働者と人権

1 | 外国人労働者の社会統合における日本の課題

外国人労働者は、労働市場における貴重な戦力であると同時に、地域社会で暮らす生活者でもある。そのため、労働環境に加えて、外国人の生活環境に配慮することも重要になる。とりわけ、働き手の減少を受けて、一定数の外国人労働者を長期安定的に受け入れていくことになった場合、外国人労働者を短期で区切って入れ替える現在の政策は、より長い期間受け入れる政策へとシフトしていくことが考えられる。それは、外国人住民を日本社会に受け入れる統合政策の重要性が、ますます高まるということであり、その成否が外国人労働者の誘致に影響するということである。

[図表13] 移民統合政策指数 (MIPEX)



・100-80 : 望ましい ・79-60 : やや望ましい ・59-41 : 部分的に望ましい
 ・40-21 : やや望ましくない ・20-1 : 望ましくない ・0 : 非常に望ましくない

(資料) Migrant Integration Policy Index 2020 Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020)

例えば、各国の移民統合に関する取組を比較したものに「移民統合政策指数」(MIPEX)がある。MIPEXは、ベルギーのブリュッセルに拠点を置く研究組織(Migration Policy Group)が作成した指数であり、8つの政策分野における正規滞在外国人の権利状況を評価した指標である。2020年版で日本の総合順位は56カ国中の第35位。同じアジアに属する豪州や韓国より評価は低くなっている[図表13]。

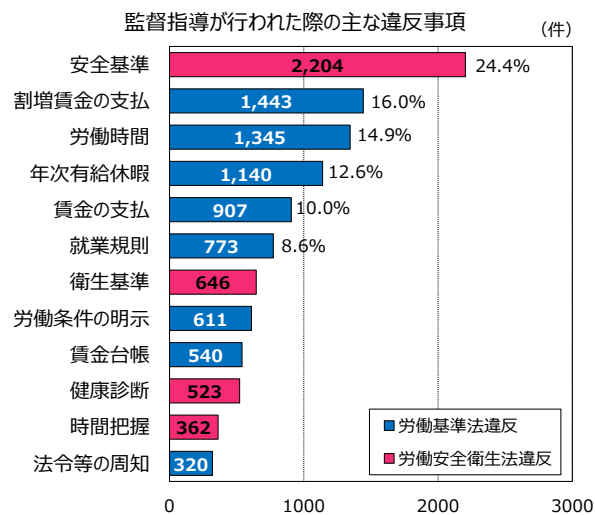
評価が低い主な要因は、長期滞在しても労働などの基本的権利や、教育などの均等機会が得られないことであり、日本の統合政策は「統合なき受入れ」(やや望ましくない)と評価されている。8つの政策分野のうち、最も評価が低いのは「反差別」の項目であり、全体では56カ国・地域の中で下から5番目に位置づけられる。これは、少なくとも順位だけ見れば、日本は2022年Wカップで外国人労働者への非人道的な扱いで批判を浴びたカタールや、同様の制度があるサウジアラビアなどと、同程度に見做されているということである。

2 | 技能実習制度の問題

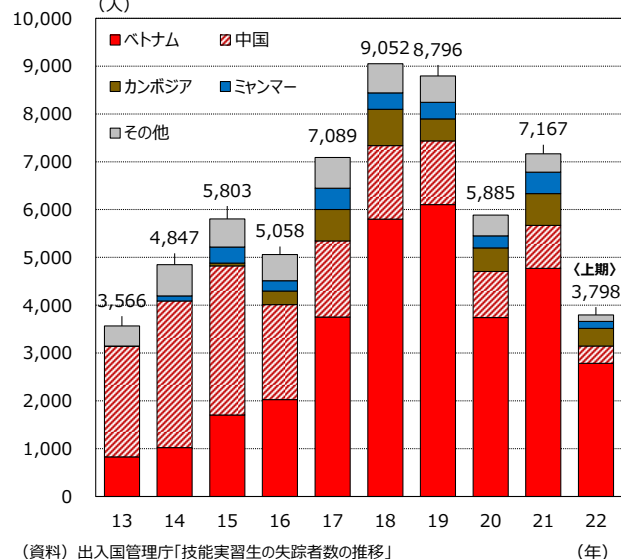
特に日本では、技能実習制度が問題視されている。技能実習制度は、途上国等地域の人材を技能実習生として受け入れ、日本の技術や知識を移転し、帰国後に当該地域等の経済発展に役立ててもらうことを目的に創設された制度だ。しかし実際には、国内の人手不足を埋める手段として利用され、制度本来の趣旨から外れた状態が続いている。

このような制度と実態が乖離した状況は、とりわけ労働関係法規に関わる問題を生じさせてきた。政府も技能実習生保護や支援強化に取り組んではいるものの、現在でも不適切事例の報告が相次いでいる[図表14]。その背景には、来日までに多額の借金を抱えてしまう受け入れルート上の問題や、雇用上の立場を弱める転職制限など構造的な課題がある。そのため、技能実習生の中には、過酷な環境に耐え兼ねて失踪する者もおり、2021年には7,167人が失踪している[図表15]。

[図表14] 労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対する



[図表15] 技能実習生の失踪者数



このような状況は、海外からも注視されている。例えば、世界の人身売買に関する各国政府の取組みを評価した米国の「人身売買報告書」は、技能実習生が日本で強制労働させられていると指摘している。2022年版では、実際の強制労働は、日本政府が特定した数より大幅に多いこと、日本政府が被

害者を認知し保護するという政治的意思に欠如していること、強制労働に対する罰則が軽微で法的な抑止力に欠けること、などが指摘されている。また、国連の人種差別撤廃委員会でも、技能実習制度について「劣悪かつ虐待的、搾取的な慣行」と非難し、日本に改善をするよう求めている。

3 | 政府の取組み

政府は、これらの問題に対処するため取組みを強化してきた。

例えば、2009年の改正入管法では、技能実習生を正式に労働者として認め、制度矛盾の修正を図ったほか、2017年に施行された「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」(技能実習法)では、技能実習計画の認定制度や管理団体の許可制度などを設けて、悪質な制度の濫用を排除し、技能実習生の保護を強化した。また、2016年に施行された「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(ヘイトスピーチ解消法)では、特定の民族や国籍者に対する差別的言動の解消を図るため、人種差別撤廃条約への取組みを強化している。

さらに、外国人との共生社会の実現に向けて、2006年から外国人が暮らしやすい地域社会づくり等の施策をパッケージ化した『生活者としての外国人』に関する総合的対応策を推進している。この総合的対応策は、2018年に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」にアップデートされ、以降改定を重ねるごとに強化されてきた。そして、2022年には短期的な対応に終始していた取組みを見直し、中長期で取り組む具体策をロードマップとしてまとめたところでもある [図表 16]。

足元では、技能実習制度の廃止や再編、監理団体や登録支援機関による支援の在り方、中長期的に外国人が活躍できる制度の構築などを検討する、有識者会議の議論も進んでいる。今年4月には、技能実習制度を廃止し、労働力確保と人材育成を両立させる、新制度の創設を提言する中間報告書が公表された。新制度では、原則不可であった転籍の自由を一部で認め、特定技能制度との接続を改良し、修得した技能等を磨くことでキャリアアップできるようにする。また、監理団体や登録支援機関は、存続させたいうえで要件などを厳格化し、指導監督や支援体制の強化し、悪質な送出国の排除等に向けては、二国間取決めなどの取組みを強化していく構えだ。日本の受け入れ政策は、今まさに持続可能な政策への転換が進められているところだと言える。

今後、再び注目されるだろう外国人労働者の受け入れ拡大を巡る議論は、国内に異論もあって合意形成には相応に時間が掛かると思われる。ただ、外国人労働者の人権を守る環境の整備は待ったなしの課題だ。人権は環境に並ぶSDGsの柱であり、人権を尊重する企業の責任は、ますます重くなっている。それと同時に、人権侵害に対する国際的な視線は厳しさを増す。外国人労働者を保護し、人権に配慮することは、国や企業のレピュテーションを守り、事業の継続性を高めることにもつながる。人権擁護の取組みは、外国人労働者を誘致するために必須の要素と言える。

[図表16] 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップにおける重点事項

1. **円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組**
日本語教師の資格制度整備、ICT教材の開発・提供、自治体取組みの支援など
2. **外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化**
一元的相談窓口の設置促進、多言語対応の拡充、ポータルサイトの作成支援など
3. **ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援**
外国人児童・生徒の**就学状況の把握**、**職業訓練**や**就職支援**など
4. **共生社会の基盤整備に向けた取組**
異文化理解の教育、**統計基盤の整備**、外国人支援人材の育成など

(資料) 出入国在留管理庁「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」

5—おわりに

今般の通常国会では、施政方針演説において岸田総理が表明した少子化対策を巡り、論戦が交わされている。これは、少子化に伴う将来人口の減少が、いよいよ国家の衰退につながるとの認識が危機感を持って共有され、現実問題として捉えられ始めたことを示唆する。

政府は、この10年を「少子化反転最後のチャンス」と位置づけ、子ども予算を大胆に増やす「次元の異なる少子化対策」を打ち出している。将来に対する国民の危機感が高まる中、中長期の課題に取り組む意義は大きいと言えるが、仮にこの対策が奏功し、出生率が増加に転じたとしても、その人口が社会の支え手に回るまでには時間が掛かる。さらに、これまでの少子化で出産可能な女性の数も減っており、生産年齢人口の回復は緩やかなものにならざるを得ない。そのため、外国人労働者の長期的・安定的な受け入れは、持続的な日本社会、経済の発展を図るうえで不可欠な政策となっている。

ただ、外国人労働者を惹きつける日本の優位性は、必ずしも盤石とは言えない。アジア周辺国の経済成長や高齢化が加速する中、日本が将来に渡って外国人労働者を確保していくには、産業競争力の強化やソフトパワーの発揮まで、一層の取組みが欠かせない。とりわけ、外国人労働者の人権擁護は喫緊の課題である。世界から批判を浴びる問題を放置すれば、国際的な批判は避けられず、欧米と価値観を共有する日本の立ち位置にも影響しかねない。SDGsへの対応という意味でも対応する必要がある、人権擁護を大前提とした外国人政策を確立していくことが重要になる。

今後、外国人労働者の受け入れは、ローテーション型から長期の受け入れにシフトしていくことが考えられる。そうなれば、日本の成長に資する人的資本の蓄積は、外国人政策でも重要な要素となり、人材育成や能力開発の重要は増す。また、外国人労働者の日本社会への包摂は、さらに重要になることは間違いない。

ただ、統合政策の推進役となる自治体の中には、人手不足や財源不足、事業運営上のノウハウの不足などから、取組みに支障が出ている例も少なくない⁹。少子化対策と同じく、財源確保は課題であり、限られた資源を有効活用し、政策効果を高める工夫が必要になる。如何に統合政策の実効性を高めて行けるか。外国人労働者の誘致を考えるうえで重要な要素となるだろう。

⁹ 法務省「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」（調査期間：2021年7月13日～30日）

（お願い）本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。