

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
tsuzuki@nli-research.co.jp

※ 本稿は 2023 年 4 月 18 日発行「基礎研レポート」を加筆・修正したものである。

1——はじめに

2023 年 10 月時点で、外国人労働者数は 204.8 万人と 11 年連続で過去最高を更新した。ベトナムが全体の 25.3%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微増に留まるなど、国籍別構成では変化が認められる。

資格別には、コロナ禍から経済が正常化して、人手不足が深刻化したことなどにより、建設や医療などの業界で働く技能実習が増えている。また、引き続き、留学生が働き方の柔軟性が高い「技術・人文知識・国際業務」に移行するケースが増えており、技能実習からの移行者である特定技能人材と合わせて、専門的・技術的分野の在留資格者も増加基調にある。

最近では、2022 年以降に進んだ円安により、外国人労働者の仕送りが目減りしている。実際、ドル円相場は、一時 1990 年以来 34 年ぶりの円安水準に達し、日本の国力低下が意識される展開にもなっている。外国人を雇用する事業者からは、このような円安が定着すれば、長期的・安定的に外国人労働者を確保していくことは難しくなるのではないかと、といった不安の声も聞こえて来る。

本稿では、外国人労働者を巡る日本の現状と課題について整理し、今後の外国人労働者の受け入れ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 37.9%まで上昇することが見込まれる [図表 1]。

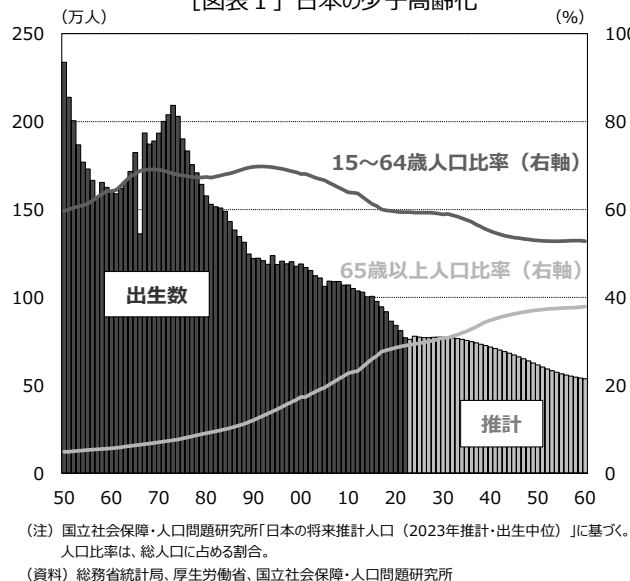
今年 2 月に発表された 2023 年の出生数は、速報値で 75.8 万人と過去最少を更新し、昨年改定さ

れたばかりの国立社会保障・人口問題研究所(社人研)の推計を既に下回ることが見込まれている。少子化に伴う働き手の減少は、経済に重くのしかかる。

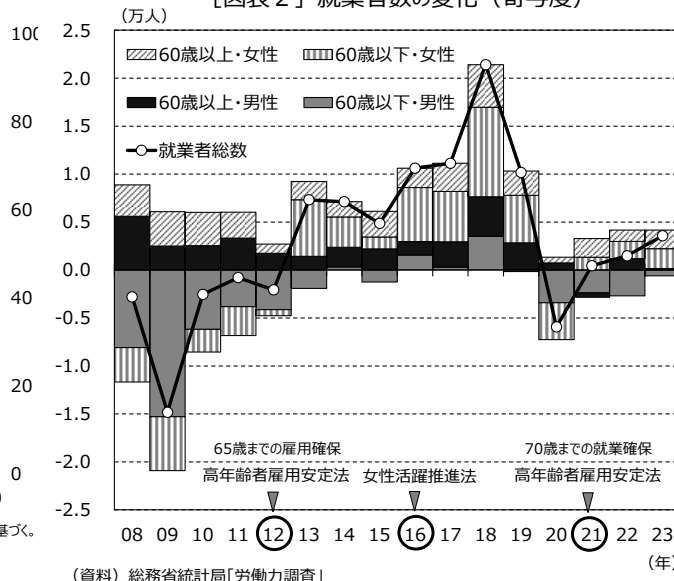
政府は、労働者の裾野を広げるために様々な施策を講じてきた。例えば、2012年に改正した「高年齢者雇用安定法」では、定年や継続雇用の年齢上限を引き上げ、労働者がより長く働くことのできる環境を整備している。また、2016年に施行した「女性活躍推進法」では、出産や子育てを機に労働市場を離れてしまいがちな女性を呼び戻し、働き続けることのできる環境を整備する後押しをしている。これらの政策効果もあって、国内の就業者数は2013年に増加に転じ、女性と高齢者の就業が大きく進むことになった〔図表2〕。

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、外国人材の外国人労働者である。

〔図表1〕日本の少子高齢化



〔図表2〕就業者数の変化(寄与度)

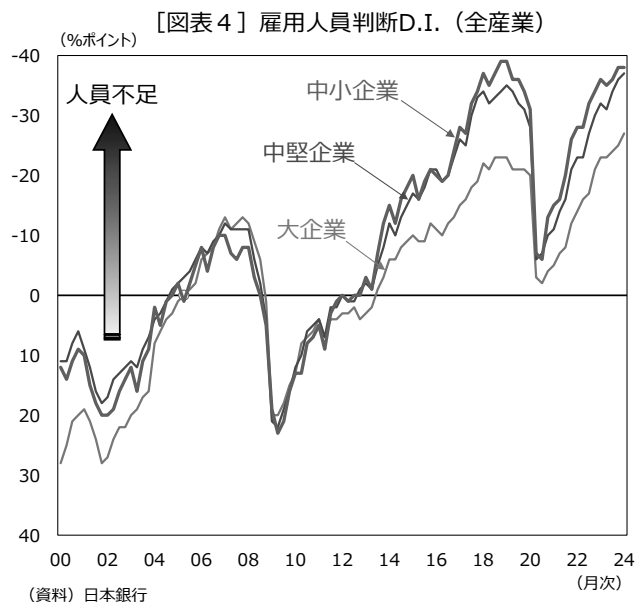
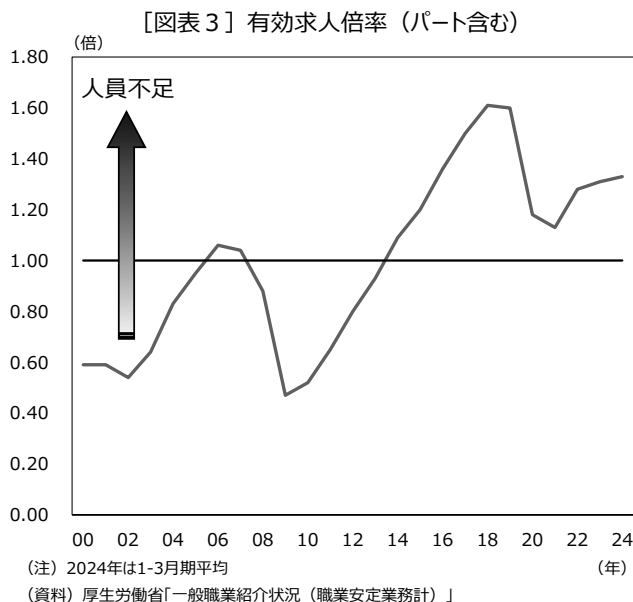


2 | 深刻化する人手不足

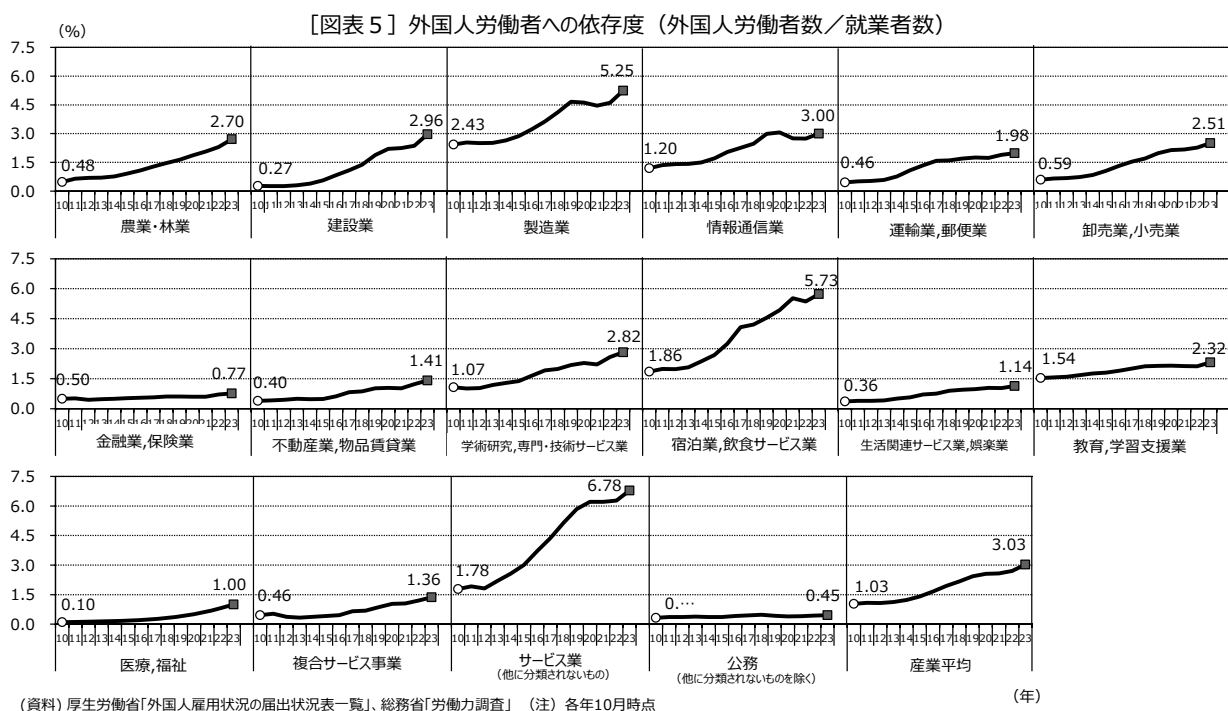
人口減少に伴う働き手の減少は、すでに人手不足という形で顕在化している。求職者1人に対して何件の求人があるかを示す「有効求人倍率」は、コロナ禍で経済活動が抑制されていたときでさえ、マクロで見れば求人数が求職者数を上回る1倍を超えて推移してきた〔図表3〕。

とりわけ、深刻な人手不足に直面しているのが中小企業である。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、すでに外国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」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、若く優秀な国外人材を呼び込むため、在留資格「特定活動」に「未来創造人材」を創設している。さらに2024年には、在留資格「特定技能」の対象分野を拡大し、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野を加え、2028年まで今後5年間の受け入れ枠を82万人と、前回受け入れ枠の2.4倍に拡大することを決定した。未熟練労働者から高度人材まで、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¹は、政府が目標とする成長²（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〕。

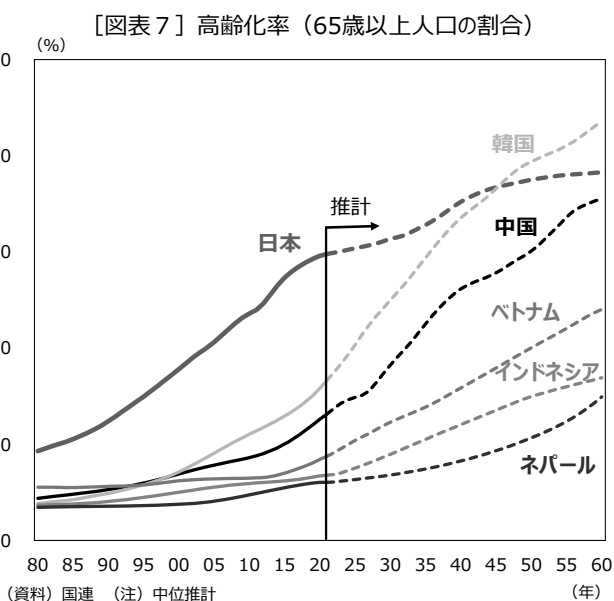
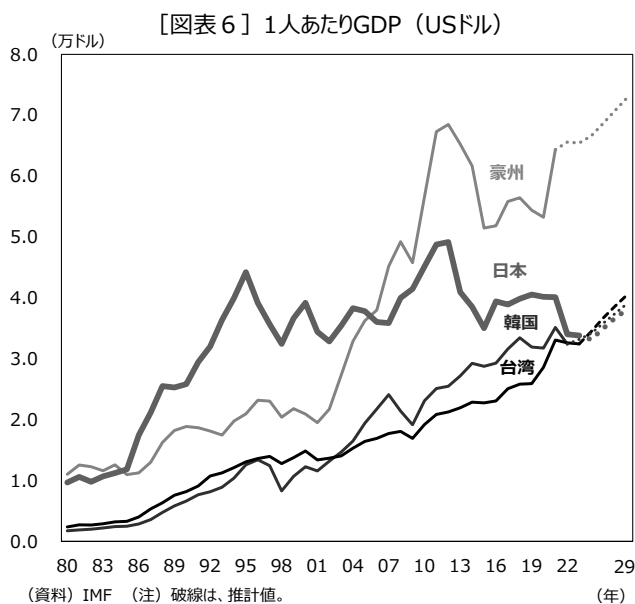
これら業種で事業の継続性を高めるには、技術革新で劇的に省力化を進めるか、消費者に不便（サービスの低下やコスト上昇）を受け入れてもらうかしない限り、外国人労働者を安定的に確保することが必要になる。

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、相対的に優位な所得の魅力が低下していく一方、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、韓国や台湾は日本と同程度まで上昇して来ている〔図表6〕。これは、日本が所得面で以前ほど、魅力的でなくなって来たことを意味している。



また、アジア周辺国では、急速に高齢化が進んでいる〔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ているベトナムでも、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

¹ 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）

² 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

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している。

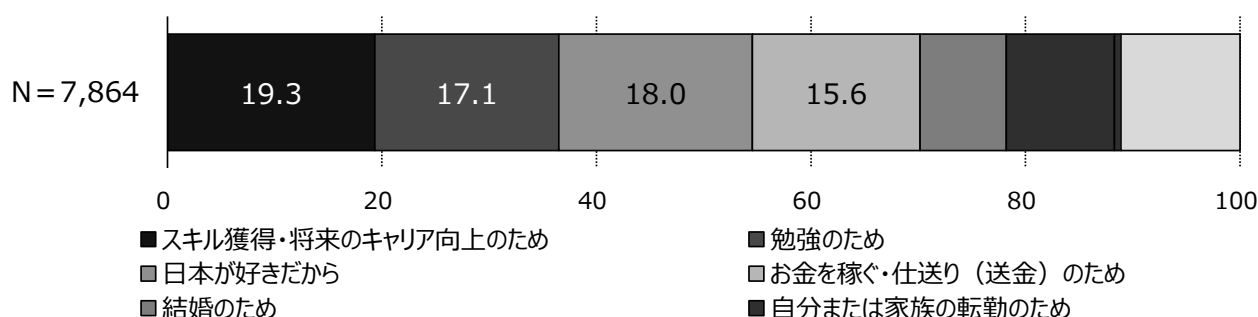
以上のとおり諸外国の経済成長と高齢化の結果として、日本への外国人労働者の誘致は、ますます厳しい局面を迎える可能性が高いと言える。

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になる。例えば、出入国在留管理庁が中長期の在留外国人を対象に実施した 2022 年のアンケート調査によると、日本に来た主な理由として「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」ということになるだろう。

【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2月18日～3月3日
(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)

(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みて、人材輩出国の中で上位に位置付けられる層であり³、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

【図表9】Top1%補正論文数(分数カウント)

順位	99-01年	09-11年	19-21年	論文数	シェア
1	米国	米国	中国	5,516	29.3
2	英国	中国	米国	4,265	22.6
3	ドイツ	英国	英国	1,033	5.5
4	日本	ドイツ	ドイツ	715	3.8
5	フランス	カナダ	オーストラリア	564	3.0
6	カナダ	フランス	イタリア	540	2.9
7	オランダ	日本	カナダ	481	2.6
8	イタリア	オーストラリア	インド	464	2.5
9	スイス	オランダ	フランス	399	2.1
10	オーストラリア	イタリア	スペイン	341	1.8
--	韓国(19)	韓国(13)	韓国(11)	331	1.8
			日本(12)	319	1.7

(資料) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標2023」を基に筆者が加工・作成

³ 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)

と思われる。また、公益財団法人日本生産性本部の調査⁴では、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も高い評価を得ている。日本のサービス品質も、やはり高いと言えるだろう。

ただ、その優位性は徐々に失われつつあることが、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2023年に35位まで低下している。日本企業の経営者も研究開発力を強みと評価できなくなっており、同調査で強みと回答した経営層は、全体の4割程度（2018年以前は6割程度）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。

〔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

2024 年 2 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⁵」によると、日本のソフトパワーは世界 193 カ国中の第 4 位、アジアでは中国⁶に次いで第 2 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）、推奨（Recommendation）の 4 つを重要指標として評価としたものである。日本は「持続可能な未来（Sustainable Future）」の分野で評価が高く、前年から引き続いて順位をキープしている。

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

⁴ 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）
⁵ Global Soft Power Index 2024
⁶ 中国は 2023 年の 5 位から 3 位にランクアップ。ビジネスと貿易、教育と科学における認識の改善が主な要因。

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⁷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。

(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である。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 年平均でみると、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 (23年12月末)	
豪州	(時給) 23.23豪ドル (週給) 882.80豪ドル	339,855 円	平均勤務時間は週38時間 世界最高水準
日本	(時給) 893円～1113円	169,176 円	地域によって異なる（最低：135,736円）
韓国	(時給) 9,860ウォン	164,859 円	
中国	(月額) 1,860～2,690元	54,096 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
インドネシア	(月額) 2,057,495～5,343,430ルピア	48,625 円	地域によって異なる
ベトナム	(月額) 3,450,000～4,960,000ドン	28,768 円	地域によって異なる
ネパール	(月額) 17,300ルピー	18,338 円	
ミャンマー	(日額) 5,800チャット	8,433 円	

(注) 月額換算は、時給×152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
地域別に異なる場合は最大値を使用。

(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

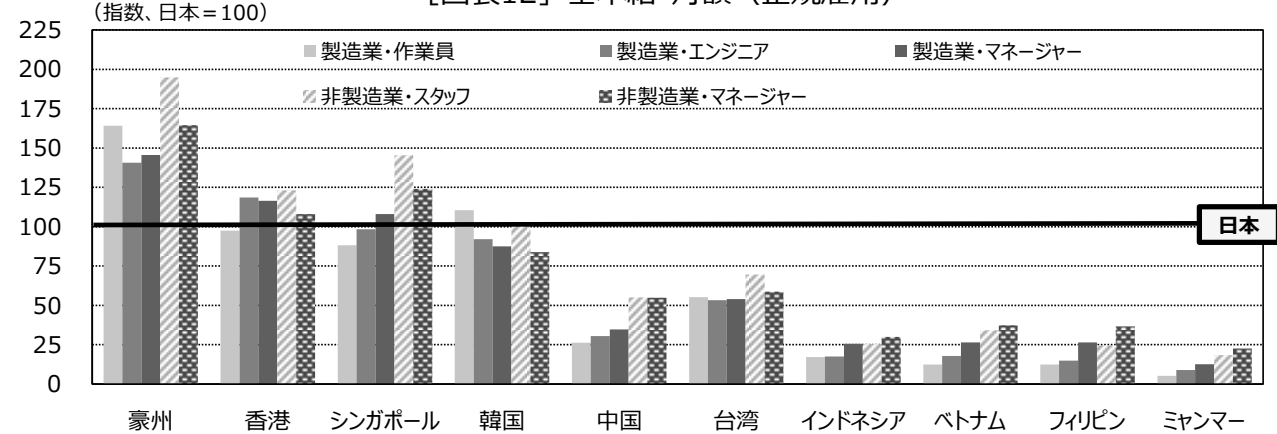
⁷ 内閣府「クールジャパンの再生産のための 外国人意識調査」

ように働く正規雇用者のイメージに近いからである。

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対しては明確に見劣りし、香港、シンガポール、韓国などに対しても、その優位性を失いつつある〔図表 12〕。中国や台湾といった周辺国、インドネシアやベトナムといった ASEAN 諸国に対しては、まだ優位性を確保できているものの、賃金上昇率と表裏一体の関係にある経済成長力では、日本はいずれの国に対しても見劣りする。現状に安住していれば、これらの国に対する優位性も危うくなるだろう。

今後も日本が所得面の優位性を確保していくには、諸外国に負けない賃上げを継続的・持続的に実現して行くことが欠かせない。そのためには、賃上げの原資となる利益の拡大が必須であり、インプット（人・時間・資金）に対するアウトプット（成果・付加価値）の比率の拡大、すなわち、生産性の改善が必要となる。その意味で、日本の構造的な課題として指摘される、生産性向上の取り組みは、外国人労働者を誘致する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（2023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36.0歳)」「エンジニア＝技術係長(同46.5歳)」「マネジャー＝技術課長(同50.1歳)」「事務係員(同37.4歳)」「事務課長(同50.0歳)」の「きまって支給する給与(時間手当除き)」を採用。2023年8月末145.47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（2023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」（2023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

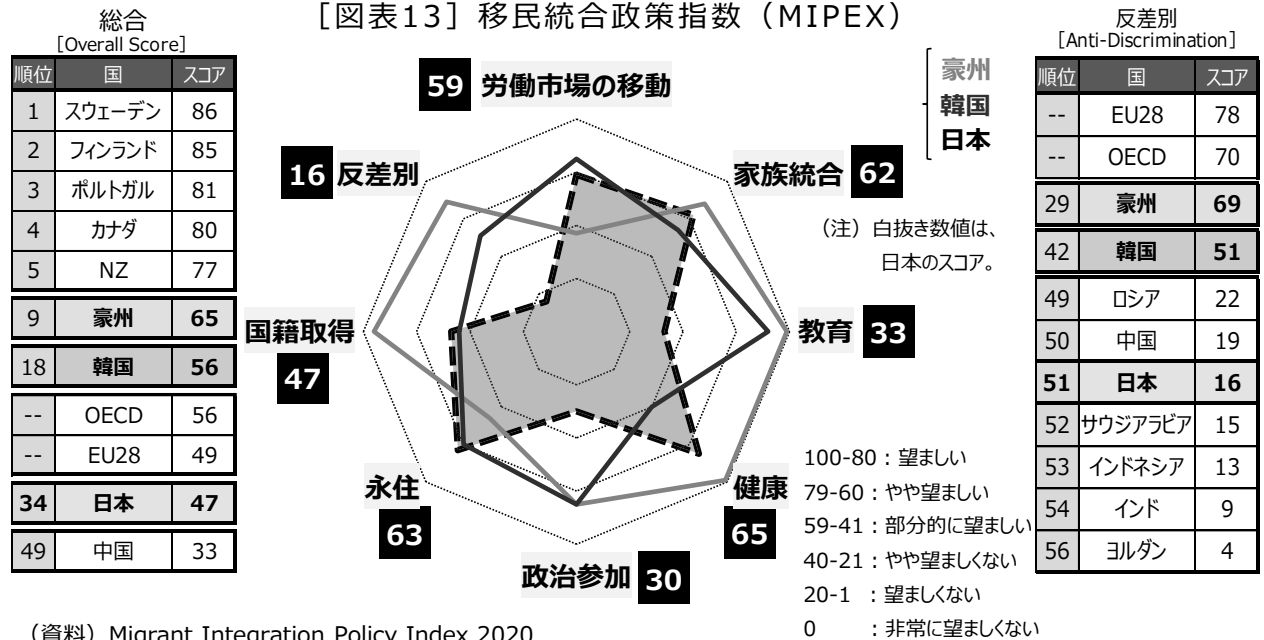
外国人労働者は、労働市場における貴重な戦力であると同時に、地域社会で暮らす生活者でもある。そのため、労働環境に加えて、外国人の生活環境に配慮することも重要になる。とりわけ、働き手の減少を受けて、一定数の外国人労働者を長期安定的に受け入れていくことになった場合、外国人労働者を短期で区切って入れ替える現在の政策は、より長い期間受け入れる政策へとシフトしていくことが考えられる。それは、外国人住民を日本社会に受け入れる統合政策の重要性が、ますます高まるということであり、その成否が外国人労働者の誘致に影響するということである。

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 34 位。同じアジアの豪州や韓国より低くなっている〔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。

〔図表 13〕 移民統合政策指数（MIPEx）



(資料) Migrant Integration Policy Index 2020

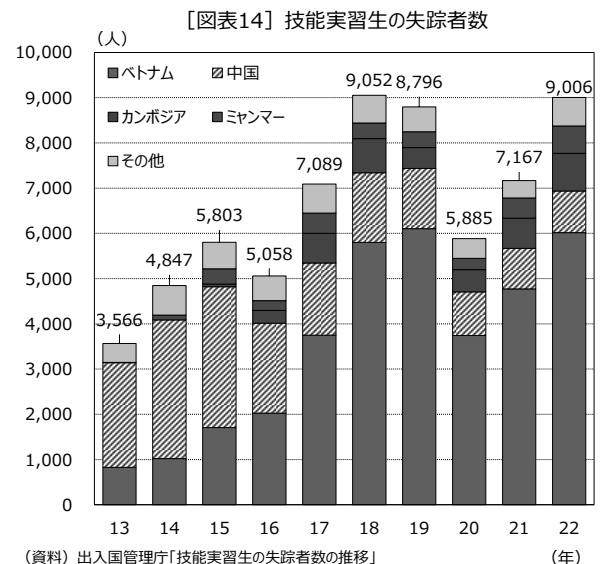
2 | 技能実習制度の問題

特に日本では、技能実習制度が問題視されてきた。技能実習制度は、途上国等地域の人材を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ふことを目的に創設された制度である。

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、本来の趣旨から逸脱した運用が常態化し、技能実習生が不当に扱われる事例が報告されて来た。実際、実習生の中には、過酷な環境に耐え兼ね失踪する者もあり、2022 年には 9,006 人が失踪している〔図表 14〕。

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」には、技能実習生が日本で強制労働させられているとの指摘がある。2023 年版の報告書には、この問題に対する日本政府の取組み、すなわち「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を設けて、外国人労働者の人権状況の改善



に取り組む姿勢などを評価しつつも、依然として、労働および性的な搾取を含む、人身売買の責任を追及する、政治的意志が欠けていると指摘している。また、2023年7月に国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会のメンバーが来日した際には、他の問題と合わせて、技能実習制度の問題に言及し、劣悪な住環境や低賃金、送出機関への法外な手数料の支払い、情報アクセスの難しさなどの課題が取り上げられている。

3 | 育成就労制度の創設

政府は、このような現状を抜本的に変えるため、2022年12月に前述の有識者会議を立ち上げ、外国人材の適正な受け入れについて議論を重ねてきた。同有識者会議は2023年11月、計16回にわたる議論の結果を踏まえて、現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的に据えた「育成就労制度」の創設を提言する最終報告書を公表している。同提言は、自民党案においても大部分が踏襲され、2024年3月に政府案として法案が国会に提出された。

育成就労制度では、人権侵害の温床となってきた転職制限が緩和される。技能実習制度における転職は、原則として3年間認められなかったが、育成就労制度では技能や日本語能力の要件を満たすことで、より短い期間で可能となる。また、育成就労制度は、在留資格「特定技能」へのステップアップを目指す、前段階の在留資格に位置づけられることになる。技能実習制度と特定技能は、それぞれ別の制度として運用されて来たが、育成就労制度では特定技能と受け入れ対象分野を原則一致させ、技能や専門性を高めてより長く働けるようにする。なお、特定技能への移行は、技能試験や日本語試験に合格することが必須となる。人材育成も育成就労制度の目的の1つであるため、外国人労働者の質を高める取組みも強化される。企業にはインセンティブを付与することで、積極的に教育支援に取り組むことを促す。さらに、外国人保護を強化するため、外国人労働者が来日時に負担した手数料などの一部を、受け入れ先の企業が負担する仕組みも導入する。

新制度は法案成立後、移行期間を設けて2027年までに開始することが予定される。育成就労制度が本格的に始まれば、日本の外国人政策は、短期で外国人をローテーションしていく在り方から、長期で受け入れ育成した人材を蓄積していく在り方へとシフトしていくことになる。

4 | 共生取組みの推進

日本で暮らす外国人が増加し、長く滞在するようになると、地域社会における外国人の存在感も高まっていく。その中で、外国人が日本社会から孤立することなく、地域の一員として社会に包摂していくことは、欧米に見られる社会の分断を防ぎ、すべての人が安心して暮らせる社会を築くうえで重要である。

〔図表15〕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」

政府は、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」を策定し推進してきた。現在、この総合的対応策は「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、2018以降毎年改定を重ね、その度に内容が強化されてきた。さらに2022年には、短期的な対応に終始してきたこれまでの取組みを見直し、中長期で取り組む具体策がロードマップにまとめられている〔図表15〕。

社人研の2023年版の人口推計によると、総人口に占める外国人の割合は、現在の2%台から2070年には10%台に高まるとされる。今後、再び注目されるだろう外国人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である。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でもある。人権擁護の取組みは、外国人労働者を誘致するうえで必須の要素と言えるだろう。

5—おわりに

政府は、2030年までを「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、社会の持続性に関わる少子化問題に取り組む意義は大きいと言えるが、今般の取組みが奏功し、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、これまでの少子化により女性の数も減少しているため、出生率が上向いたとしても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、日本社会や日本経済の持続的な発展を支え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状況を放置すれば、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り、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見込まれる。日本の成長に資する人材の蓄積は、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していく。また、外国人が増えることで日本社会への包摂が、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⁸。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。

⁸ 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）