

目次

1. はじめに

2. 本論

第一章 日本に住む外国人の現状

第二章 外国からの労働力の必要性

第三章 外国人労働者を増やすためになすべきこと

3. 結論

4. 参考文献・引用

「日本の将来と外国人労働者」

群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部 3年
竹次香織

1. はじめに

本稿の目的は、少子高齢化が進む日本にとって海外からの人材の確保が今後いかに重要になるかを指摘し、外国人労働者を受け入れやすくするために日本が取るべき政策を提案することである。

日本に住む外国人は非常に少ない。そして、我々はこの事実を軽く受け止めるべきではない。なぜなら、海外から日本に人々が移り住まないということは、今後日本社会にとって大きなデメリットになる可能性が高いからである。少子高齢化が進む日本は今後外国人労働者に労働力を依存せざるを得なくなり、外国から人手を集める必要が生じるだろう。実際に、人手不足が深刻な介護分野ではすでに労働力を東南アジアの人材に頼っている。また、グローバル化が進むにつれて企業は語学力や国際感覚に長けた人材を求めるようになってきているが、こうした人材を日本国内からだけではまかなえないと多くの企業が感じている。国外からの人材の確保は日本の将来を左右する重要な問題なのである。本稿では、日本がいかに外国人が少ない国であるかをデータをもとに明らかにしたうえで、なぜ外国人労働者を受け入れることが必要なのかを説明し、外国人労働者を増やすために取るべき政策を提案する。

2. 本論

第一章：日本に住む外国人の現状

日本は、外国人が少ない国である。他国と比べて、人口に占める外国人の割合はかなり低い。図1は、OECD諸国の人口に対する外国人の割合を示したものである。日本はOECD36か国のなかで、人口に対する外国人の割合がかなり低いことがわかる。

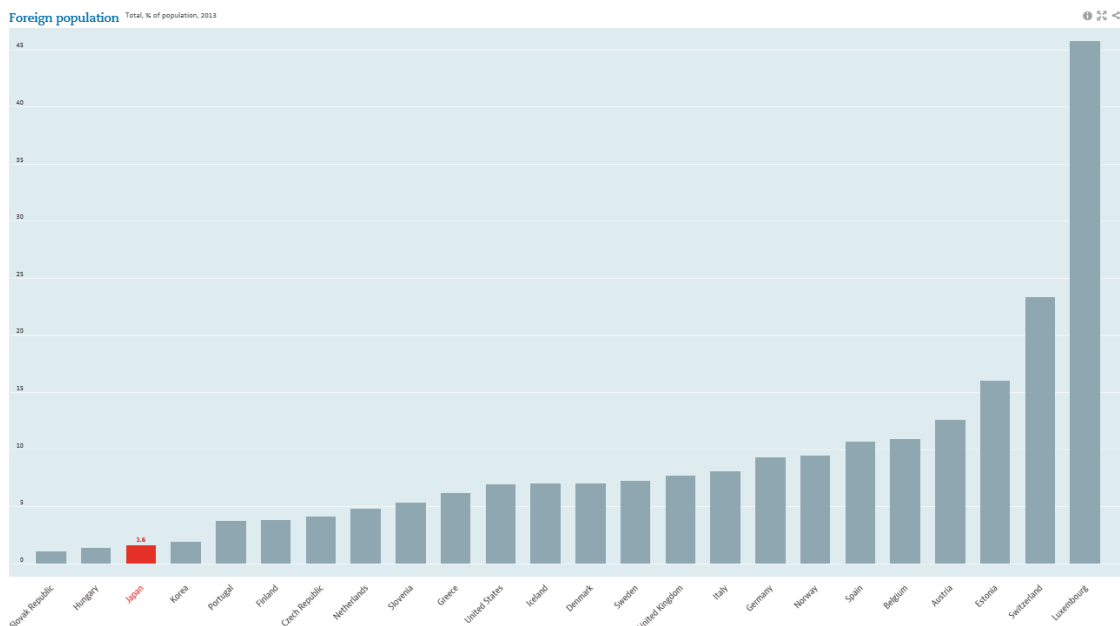
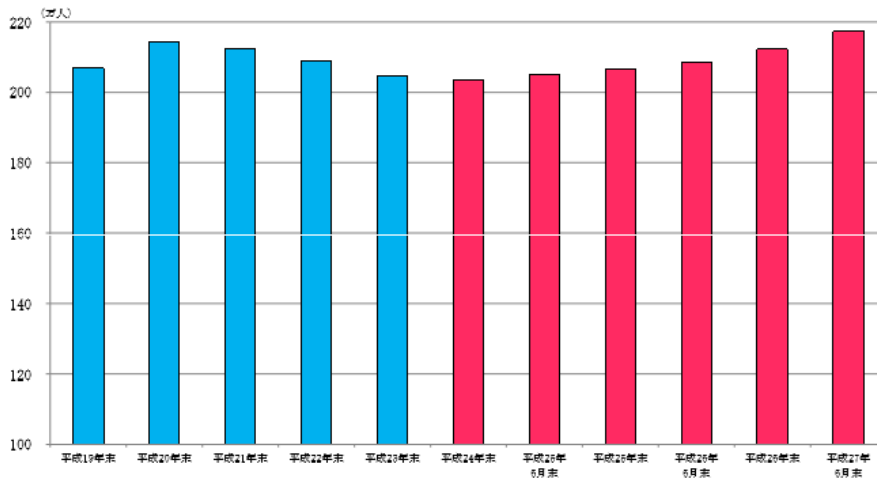


図1 「外国人人口」 出典：OECD データ 主要統計より

また、日本で暮らす在留外国人の数の推移を見てみると、在留外国人数は増加傾向にあるものの、平成 17 年末から平成 27 年末までの 10 年間で大幅な増加は見られない。

【第 1 図】 在留外国人数の推移



注) 平成 23 年末までは、外国人登録者数のうち中长期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数である。

図 2 「在留外国人数の推移」 出典：法務省「在留外国人統計」②

第二章：外国からの労働力の必要性

日本に住む外国人が依然として少ない状況の中、今後、日本はますます外国からの労働力に頼らざるを得ない状況になると考えられる。このまま少子高齢化が進めば、日本の産業のあらゆる分野で人手不足が起きるからである。そして、少子高齢化が進むのは日本だけではない。世界全体で高齢化は進んでおり、総人口に占める 65 歳以上の割合(高齢化率)は、2010 年に 7.7% だったものが、2060 年には 17.6% まで増加すると予想されている。¹ また、ヨーロッパやアジア地域では出生率の低下も進んでおり²、少子高齢化は今後多くの国で進行していくと考えられる。少子高齢化が多くの国で進み、労働力不足が生じたとき、各国は海外の労働力を競って取り込もうとする可能性がある。このような状況になったとき、日本は今ままで外国人労働者を呼び込むことができるだろうか。

出生率の低下が進むなか、海外からの労働力を積極的に利用しているのがシンガポールである。駒村(2005)によると、シンガポールは国内に不足する専門技術者を積極的に受け入れ、またシンガポール人が就きたがらない職業や単純労働などの未熟練労働者に関しては数量調整をして必要最低限の受け入れとなるよう数量調整を行っている。その結果、労働力人口の 20~30% は外国人労働者が占めているという³。シンガポールは中華系、マレー系、インド系のほかその他多くの民族から構成される多民族国家であり、公用語はマレー語、英語、中国語、タミール

¹ 内閣府 「平成 26 年度版高齢社会白書」 第 1 章 第 1 節 5 高齢化の国際的動向

² 内閣府 「世界各国の出生率」 諸外国の合計特殊出生率の動き

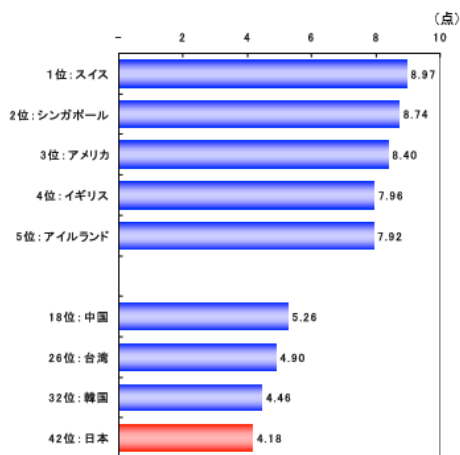
³ 駒村 康平 「シンガポールの少子高齢化対策と CPF 改革」(2005)

語の4つである⁴。言語の面では、シンガポールは日本に比べて、外国人にとって暮らしやすい環境であるといえる。また、多様な民族が共生しているため異なる文化に対して寛容である点も重要である。言語や民族、文化が多様であるということは、外からの人材を確保するうえで有利に働くと考えられる。

日本国内では、人口減少と高齢化の影響で深刻な人手不足が懸念される介護業界では、すでに労働力を海外の人材に求める動きが出ている。読売新聞によると、2017年9月に施行される改正出入国管理・難民認定法で在留資格に「介護」が加わったことで、介護の国家資格の取得を目指す留学生が急増しているという。専門学校などの養成校に入学した留学生は2012年度の約30倍の591人で、入学者全体の1割近くにのぼっている。一方で、養成校で学ぶ日本人は減少傾向で、入学者は全国平均で定員の5割を下回る⁵(読売新聞 2017年8月14日朝刊)。

また、高度人材とよばれる専門性や高い知識を持った人材が日本に入っていないという課題もある。内閣府によると、高度人材から労働市場の魅力ランキングで2008年に日本は49位に入っており、中国・台湾・韓国など他のアジア諸国よりも低い順位となっている⁶。労働の場としての魅力が他国に比べて低いということは、高度人材を獲得するチャンスが少なくなるということである。同じく内閣府によると、求める高度人材がどれだけ日本人だけでまかなえるかという質問に対し、大企業と海外展開企業の間管理職の過半数が「あまりまかなえない・全くまかなえない」と回答している⁷。また、経営層も3割程度は同様の意識を持っている。優秀な人材はもはや日本国内だけでは十分に手に入らないのである。

①高度人材からみた労働市場の魅力



(出所)IMD「World Competitiveness Yearbook 2008」

※各国の企業経営者等を対象に、労使関係や生活の質などについてアンケートをとり、10段階評価に置き換えたもの

図4 高度人材から見た労働市場の魅力 出典：内閣府⁸

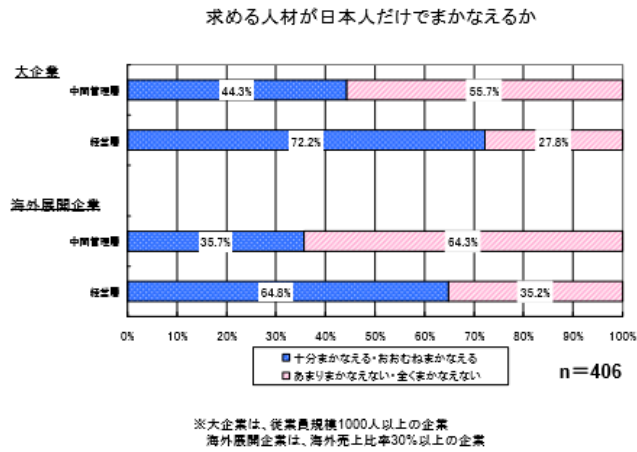
⁴ 外務省 シンガポール基礎データ

⁵ 読売新聞 2017年8月14日

⁶ 内閣府 高度人材受入推会議 配布資料 「高度人材受入れの現状と課題」

⁷ 内閣府 高度人材受入推会議 配布資料 「高度人材受入れの現状と課題」

②企業における高度人材の活用の必要性



(参考)経済産業省「『グローバル人材マネジメント研究会』報告書のポイント」

図5 「求める人材が日本人だけでまかなえるか」

出典：内閣府「高度人材受入れの現状と課題」

第三章：外国人労働者を増やすためになすべきこと

日本で働く意志や可能性が高い外国人として、日本の大学や専門学校で学んでいる留学生があげられる。日本に留学している海外の学生が日本の企業で就職すれば、語学力も高く教養のある優秀な人材を集めやすくなる。しかし、留学生のうち日本での就職を希望する学生は全体の65%、そして希望者のうち実際に日本で就職できる学生は約半数にとどまっている。⁹よって、今後日本が取り組むべき課題として、外国人留学生の日本での就職を促すことがあげられる。

海外の学生が日本での就職を考えると、障害となるのが主に言語・コミュニケーションの問題と、日本独特の就職活動である。まず、仕事をするうえでコミュニケーション能力は非常に重要である。英語話者が少ない日本で働くには、就職を希望する外国人が日本語を覚える必要がある。留学中に日常会話レベルの日本語を覚えてただけではビジネスシーンで十分なコミュニケーションはとれない。文部科学省の調査によると、企業側からも留学生の日本語能力が不十分だという意見が多く、留学生がいかにビジネス日本語を習得するかが鍵になっていることがわかる¹⁰。

留学生の日本語能力の向上には、長期的に取り組むべきである。まず、学生たちが大学で学んでいる期間に日本語学習を受けやすくする。日本での就職を目指す学生には、就職の面接や取引などの場でのフォーマルな日本語の使い方、敬語、ビジネスメールの書き方など、ビジネスに特化した日本語を集中して教える講座を提供する。また、企業に就職した後も継続して日本語の習得を支援する取り組みが必要である。企業側の協力を促し、働きながら学び続けられる環境を整える。就職する時点で留学生に高度な日本語能力を求めるのではなく、日本語のちに企業も主体となって上達させると考えることで、企業は日本語能力を除いた他の言語能力の高さや思考力・発想力を評価できるようになる。

次に、日本独特の就職活動であるが、留学生に対しては別の採用方法を検討すべきである。日本では、就職先を見つけるまでの過程が非常に独特である。大学生であれば、大学の就活セミナーで自己分析の方法やエントリーシートの書き方を教わり、インターシップや企業訪問、説明会への参加、SPI や適性検査など様々なステップを踏んで就職先を見つける。この過程は留学生にとっては非常にわかりにくく、日本語で行うとなるとかなり難しく準備に時間もかかる。実際に、多くの留学生が日本の就職活動に困惑しており、「就活」が外国人留学生に日本での就活を妨げているといえる。文部科学省の調査によると、外国人留学生からは「日本の就職活動の仕組みがわからない」「日本語による適性試験や能力試験が難しい」「業界研究や企業研究の仕方がわからない」「日本語での面接対応が難しい」との意見が出ている¹¹。留学生の就職活動をやりやすくするために、SPI などの能力試験を英語や中国語などの他の言語でも受けられるようにする、採用試験での評価項目を多様にする、卒業までに就職先が決まらなくても、時期をずらして夏や秋などに入社のタイミングを設け、就職活動を長期間続けられるようにするなどの工夫が必要である。

3. 結論

⁹ 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（外国人留学生の就職に関する課題等）」

¹⁰ 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（外国人留学生の就職に関する課題等）」

¹¹ 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（外国人留学生の就職に関する課題等）」

少子高齢化に伴い労働食不足が深刻化する日本は、海外から人材を積極的に受け入れるべきである。しかし、外国人を受け入れるにあたって日本は言語や民族の多様性の低さ、そこから生じる異文化への配慮の不足というハンディを背負っている。その結果、日本は人口に占める外国人の割合が非常に低く、労働市場としての魅力も他のアジア諸国に劣っているのが現状である。日本同様に今後多くの国でも少子高齢化が進めば、各国は海外からの人材の確保を巡って競い合うことになるだろう。このとき、果たして日本はこの競争で生き残れるだろうか。あるいは、この競争に参加せずに国内だけで人材を十分確保できるだろうか。日本が選択すべき道は、海外からの人材を受け入れやすい環境を整えることである。特に、日本に留学している海外の学生は高い語学力や思考力を持っている学生が多く、優秀な人材を確保するには彼らの日本での就職を促すことが有効である。現在は日本での就職を希望する留学生も、その後実際に就職する学生も少ないのが現状である。日本語習得のサポートや採用の方法、タイミングを海外の学生に適した形で提供できるよう、行政や企業が協力していくべきである。

4. 参考文献

- 図 1 「外国人人口」 出典：OECD データ 主要統計
<https://data.oecd.org/migration/foreign-population.htm#indicator-chart>
(2017. 8. 20 閲覧)
- 図 2 「在留外国人数の推移」 出典：法務省「在留外国人統計」
http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html (2017. 8. 20 閲覧)
- 注 1 内閣府 「平成 26 年度版高齢社会白書」 第 1 章 第 1 節 5 高齢化の国際的動向
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/zenbun/sl_1_5.html (2017. 8. 20 閲覧)
- 注 2 内閣府 「世界各国の出生率」 諸外国の合計特殊出生率の動き
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/sekai-shusshou.html> (2017. 8. 20 閲覧)
- 注 3 駒村 康平 「シンガポールの少子高齢化対策と CPF 改革」 (2005)
<http://203.181.211.2/syoushika/bunken/data/pdf/17690402.pdf> (2017. 8. 21 閲覧)
- 注 4 外務省 シンガポール基礎データ
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/data.html> (2017. 8. 21 閲覧)
- 注 5 読売新聞 「介護士志望 留学生急増」 2017 年 8 月 14 日
- 注 6. 7 内閣府 高度人材受入推会議 配布資料 「高度人材受入れの現状と課題」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dail/gijisidai.html> (2017. 8. 21 閲覧)
- 図 5 内閣府 高度人材受入推会議 配布資料 「高度人材受入れの現状と課題」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dail/gijisidai.html> (2017. 8. 21 閲覧)
- 注 9. 10. 11 文部科学省「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」 www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1306886.htm