

わたしの構想

2024. 10  
no. 74

# MY VISION

## 外国人の受け入れ、 実態を踏まえた議論を

労働力人口の急速な減少に直面する日本にとって、外国人労働者の受け入れ、活用は喫緊の課題である。外国人受け入れにおける課題と、必要な政策的対応を探った。

企画に当たって

### About this Issue

柳川範之

NIRA総研 理事 / 東京大学大学院経済学研究科 教授

識者に問う

### Expert Opinions

村山俊明

群馬県大泉町長

鈴木江理子

国土舘大学文学部 教授

園田 薫

東京大学社会科学研究所 特任助教

ジョナサン・チャロフ

経済協力開発機構移民課 チーフ政策アナリスト

小路明善

アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長

# 外国人の受け入れ、 実態を踏まえた 議論を

超高齢・少子化社会となった日本において、労働力人口の急速な減少はもはや避けられず、外国人の受け入れ、活用が喫緊の課題である。

政府は外国人労働者の受け入れ拡大へと舵を切り、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設するなど積極策を打ち出している。

日本が今後、外国人を受け入れる際の課題と、必要な政策的対応は何か。研究者や、自治体の首長、企業のトップに聞いた。



# 外国人材、現状を把握・ 分析して制度の充実を

— 少子高齢化を支える働き手に期待と目標を示そう



「日本経済の大きな課題は、人口が減少し少子高齢化が進んでいることだ」という話をすると、ほとんどの外国人研究者からは「それならば、日本はもっと外国人材の受け入れや、移民政策を積極的に考えるべきではないか」というコメントを受ける。それに対して、日本国内では移民政策については、そこから生じる文化的な摩擦等を考えて、否定的な声が少なくない。移民でなくても、外国人材の受け入れについては、賛否さまざま意見があり、「労働人口が減るから、その代わりに外国人労働者を増やそう」という単純な議論が成り立つわけではないだろう。

その一方で、現実には、外国籍の人材が既に多くの分野で活躍していることも事実であり、その子弟の教育の課題等も含めて、日本社会が外国人材とどう向きあっていくべきか、真剣に検討すべき課題であることは間違いない。円安が進み、日本全体の賃上げがなかなか進まない中で、これからは「どうやったら来てもらえるのか」という視点が必要だという意見もある。

このような状況下にあつては、「外国人労働者や移民が是非か」という単純な議論ではなく、もっと実情に即した、しっかりとした現状把握と分析が必要だろう。また、一言で外国人材といっても、それぞれの状況によって、実情も大きく異なる。そのような観点から、今回の「わたしの構想」では、多様な側面の実情に詳しい専門家の方々から、ご意見を伺った。

## 外国人材受け入れの制度・慣行面での課題とは

村山俊明・群馬県大泉町長は、外国人比率が二〇%を超える町の町長であり、そこでの実態は貴重な情報であり、町長の提言には説得力がある。ここでは、外国人の七割以上が永住・定住者であり、四割以上が外国籍児童という学年もあるという小学校の実態、年金を積み立てていない外国籍の高齢者もいるという点は、今後を考えるうえで重要な情報を提供している。このような中で基礎自治体の役割は、外国人の困りごとに迅速に対処し、信頼関係を築くこと、外国人と日本人との信頼を醸成し、国籍によるいじめや差別を無くすことという指摘は示唆深い。

鈴木江理子・国士館大学文学部教授は、実態は労働力確保の手段として機能してきた「技能実習制度」の問題点を指摘し、主に制度面からの課題と方向性について議論している。鈴木教授は、技能実習制度も、人手不足解消を目的に創設された「特定技能制度」の「一号」も、そして技能実習制度の代わりに創設される「育成就労制度」も、原則として家族と共に暮らせない制度設計になっていて、人間としての営みを軽視したものと指摘する。また、実質的に転籍が保障されていないと、育成就労制度においても人権侵害を根絶することができない、と警告する。外国人の側にも働く国や場所を選択する権利や自由があり、それを前提に政策を議論すべきという主張は、重要な指摘だろう。

一方、園田薫・東京大学社会科学研究所特任助教は、ハイスキル人材（高度外国人材）に焦点をあてている。鈴木

教授が焦点をあてていた層と異なり、園田特任助教によれば、ハイスکیل人材は配偶者の帯同が認められている。だが、そうであるだけに、居住環境や家族形成など生活面での支援策の有無が、彼らが日本にとどまるかどうかの判断に大きな影響を与えている。また、日本の雇用慣行の中では、外国人を雇用した企業の意図が十分に伝わっていない、あるいは今の仕事が長期的なキャリアの展望につながる等課題があると主張している。これらは、実は外国人材に対してだけでなく、日本人労働者についても生じている課題であり、そういう点では、日本の労働市場全般に関して、より一層の改善の必要性を提示していると言えるかもしれない。

## 子どもの教育制度に課題、受け入れで多様性ある社会を

ジヨナサン・チャロフ・経済協力開発機構（OECD）移民課チーフ政策アナリストは、OECDという、いわば外部の視点から、日本の課題と必要な対策について議論を展開している。日本では外国人労働市場に関するデータが乏しく、企業と労働者のスキルマッチングがうまくいっていないと問題を指摘する。また、園田特任助教の議論とも関係するが、家族を帯同して来日しても配偶者が日本の労働市場にアクセスすることが制限されていること、また外国籍の子どもに対して教育の義務がないことを課題として挙げている。特に教育制度については、OECD諸国ではみられないものだととして、教育制度上の措置の必要性を強調している。

小路明善・アサヒグループホールディングス株式会社取締役会長はそもそも論として、「なぜ外国人材を日本で受け入れるべきか」を論じている。日本では長らく「協調」が尊重されてきたが、今後は「異論」や「個性」を尊重する文化や意識をいかにつくっていくかが課題である。そのためには、同質的な社会をどう多様性ある社会に進化させるかがポイントであり、それには外国人材の受け入れが契機となるとして、積極的な推進を主張している。また、高度専門人材を受け入れることで、日本の高度専門人材の幅も広がリイノベーションにつながるとしている。さらには、外国人労働者は「働きがい」と「生きがい」を求めており、彼らに対する期待感、高い目標を示すことが重要だとしているが、この点は、今回の五人の専門家の方々の共通の問題意識だと言えるだろう。

柳川範之（やながわのりゆき）………NIRA総合研究開発機構理事。東京大学大学院経済学研究科教授。博士（経済学）（東京大学）。専門は契約理論、金融契約。経済財政諮問会議議員。

## KEY WORDS

現状把握と分析、日本の労働市場の改善、共通の問題意識

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れの  
ために必要な政策的対応は何か。

インタビュー実施：2024年8月～9月

聞き手：井上敦（NIRA 総研主任研究員）、

ジョナサン・ウェブ（NIRA 総研研究コーディネーター・研究員）

村山俊明

群馬県大泉町長

単なる労働力でなく、  
住民として公平にサービスを提供

KEY WORDS

外国人コミュニティの形成、困りごとの聴き取り、いじめ・差別の撤廃

鈴木江理子

国士舘大学文学部 教授

ライフサイクルを前提とした  
移民政策としての議論を

KEY WORDS

人間としての尊厳と権利の尊重、転籍の自由、ライフサイクル

園田 薫

東京大学社会科学研究所 特任助教

ハイスکیل人材のキャリア展望や  
生活面にも配慮が必要

KEY WORDS

短期離職、日本の雇用慣行、長期的なキャリア展望、技人国

ジョナサン・チャロフ

経済協力開発機構移民課 チーフ政策アナリスト

マクロの数値目標ではなく、  
個々の労働需要を見極めよ

KEY WORDS

日本社会への統合、ジョブマッチング、日系人の教訓

小路明善

アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長

外国人材で同質性を破り、成長の好循環を

KEY WORDS

異論や個性を受け入れる文化、海外からの投資の受け入れ、働きがいと生きがいの提供

「小さな親切」運動本部（編）〔2003〕  
**涙が出るほどいい話 第八集**  
あのときは、ありがとう  
河出書房新社

することで、互いの溝を埋め、信頼関係を築くことだ。首長自ら、外国人の中のキーパーソンだけでなく、外国籍の子どもとも直接対話し、「こみ出しルール」など親や地域に伝えてほしい情報を子どもから拡散してもらっている。また、医療機関の問診票や法律相談を多言語で対応できるようにしたところ、評判も良かったので近隣自治体に横展開している。

第二に、外国人と日本人の間の信頼を醸成し、国籍による「いじめ・差別」をなくすことだ。外国人の犯罪が発生すると、その国の人全てが犯罪者のような言われ方をしたり、日本人の親が子どもに「外国人の子とは付き合くな」と言ったりすることが懸念される。外国人の多くは日本人との交流を求めているが、日本人で「外国人住民と仲良くなりたい」という人はわずか十数%である。外国人と日本人の間に温度差がある。

日本人住民の外国人に対する固定観念を取り除くことが、共生社会の実現に向けた一歩となる。大泉町では、職員採用における国籍条項の撤廃に取り組む。現在の制度では、日本で生まれ育った外国籍の子どもたちが「町にお世話になったから自分たちも日本の役に立ちたい」と考えても、役場の職員になることはできない。非難や反対意見も多いが、将来、先駆的な取り組みとして評価されると信じている。

村山俊明（むらやま・としあき）

群馬県大泉町長。大泉町議、同町議会議長を経て、二〇一三年より現職。現在、三期目。五カ国からなる外国籍住民が町民の二割を超える中、「あらゆる差別的撤廃をめざす人権擁護条例」、性的マイノリティのダブルを人生のパートナーと認める「パートナーシップ宣誓制度」、職員採用における国籍条項撤廃など、人権擁護、多文化共生に向けた取り組みを全国の自治体に先駆けて推進。町民との直接のコミュニケーションを重視し、自ら外国籍住民からの要望や困りごとを聞き対応することで、外国籍住民との共生を進めている。



識者に問う

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れのために必要な政策的対応は何か。

## 単なる労働力でなく、 住民として公平にサービスを提供



村山俊明  
群馬県大泉町長

**大** 泉町は、群馬県でも有数の製造品出荷額等を誇る企業の町であり、外国人の労働力がなければ経済が成り立たない。福祉面でも外国人介護士は必要な存在だ。外国人比率は人口の二〇%を超す。町に居住する外国人に対しては、単なる労働力としてとらえるのではなく、一人の住民として公平にサービスを提供している。

外国人コミュニティの形成が進み、日本語を話せなくても生活はできるが、そういう人々は意思疎通が図れないため、解雇されることもある。さらに町内の外国人の七割以上が永住者・定住者で、一九九〇年代に来日した人は高齢者になってきているが、年金を積み立てていない方もいて、将来、生活保護受給者になる可能性もある。また、四割以上が外国籍児童という小学校の学年もあり、大泉町は全ての公立小・中学校に日本語学級を設置している。こうした施策が自治体任せになると、規模や財政力により対応が困難なところもあり、国が主導すべきだ。

これに対し、基礎自治体の役割は、第一に外国人の困りごとを直接聴き取り、迅速に対応

宮島喬・鈴木江理子〔2019〕  
新版 外国人労働者受け入れを問う

岩波ブックレット

ライフサイクルを前提とした  
移民政策としての議論を



鈴木江理子  
国文学研究資料館  
教授

識者に問う

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れのために必要な政策的対応は何か。

「**開**発途上国等の人づくり」を目的に三〇年前に創設された技能実習制度は、実態としては、家族帯同を認めず、ローテーションで外国人労働者を受け入れる労働力確保の手段として、長く活用されてきた。制度の目的と実態の乖離乖離の是正は言うまでもなく、外国人の受け入れは、「労働力」としてではなく「人間」として考えなくてはならない。国家が「好ましい外国人」を都合よく受け入れたいと考えることは理解できるが、一方で、外国人の側にも働く国や場所を選択する権利、自由があり、それを前提に政策を議論すべきだ。

第一に、人間としての尊厳と権利を尊重した受け入れ制度でなければならぬ。人手不足解消を目的に二〇一九年に創設された特定技能制度には「一号」と「二号」があるが、一号は、技能実習制度と同様に通算在留期間に上限（五年間）があり、家族帯同ができない。技能実習制度に代わり創設される育成就労制度（三年間）も同じであり、原則八年間、家族と共に暮らせないという制度設計は、人間としての営みを軽視したものと云わざるを得ない。第二に、転籍の自由が実質的に確保されているかという点である。転籍制限は、技能実習

制度における人権侵害の大きな要因であり、育成就労制度では、自己都合の転籍が容認されることになった。しかしながら、同じ受け入れ機関の下で一〜二年就労し、かつ日本語と技能の試験合格といった厳しい転籍要件が課されている。たとえ要件を満たしても、適切な転籍支援が行われなければ、外国人が転籍先を見つけることは困難である。実質的に転籍が保障されない限り、新制度においても人権侵害を根絶することはできないだろう。

第三に、ライフサイクルを前提とした「移民政策」として議論すべきだ。技能実習生を除けば、大多数の外国人に永住や日本国籍取得への道が開かれており、日本は既に「移民社会」である。にもかかわらず、政府は今なお「外国人材の活用は、移民政策ではない」という姿勢を堅持している。その結果、行政サービスの多言語化など入り口支援は充実してきたものの、法的地位の安定化や参政権など、共に生きるうえで必要な権利に係る議論は進展していない。

外国人にとって魅力的な職場や地域は、日本人にとっても好ましい選択肢になる。外国人の権利と国益はトレードオフで語られがちだが、両立可能である。両立することで外国人から選ばれる国になるだけでなく、日本人にとっても、より生きやすい社会になるだろう。

鈴木江理子（すずき・えりこ）

一橋大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門分野は移民政策、労働政策、人口政策。民間シンクタンクなどを経て、二〇一〇年に国文学研究資料館に着任。外国人支援の現場でも活動し、NPO法人移住者と連帯する全国ネットワーク共同代表理事、認定NPO法人多文化共生センター東京理事、移民政策学会会長等を兼任。『日本で働く非正規滞在者―彼らは「好ましくない外国人労働者」なのか？』（明石書店、二〇〇九年）で冲永賞。その他『入管問題とは何か―終わらない（密室の）人権侵害』（明石書店、二〇二二年）等、著書多数。



園田薫〔2023〕  
外国人雇用の産業社会学  
雇用関係のなかの「同床異夢」  
有斐閣

度が、外国人の初期キャリアにおける魅力となる側面もあるからだ。ハイスキル人材の短期離職は、外国人が日本企業を選択した意図と、企業が外国人を雇用した意図が、それぞれに伝わってないために生じることも多い。外国人材の定着に向けては、コミュニケーションのあり方まで含めて相互理解を深めていく必要がある。

また、居住環境や家族形成など生活面が、雇用面での条件同様に、外国人労働者のキャリア形成に影響を与えている。高度人材は配偶者の帯同が認められている。例えば、外国人同士が結婚する場合、支援策の有無が、日本にとどまるかの判断を左右する。こうした生活支援の分野までは企業の手が届かない。一方、日本への留学生を雇用することも有効な戦略だが、運用上の論理からハイスキル人材とはみなされにくいいため、雇用面の支援が手薄になる。高度人材の人々は自身のスキルが生かせる企業を選択しており、それが日本企業である必要はない。そうした人材が海外に流出することなく継続的に活躍できるよう、企業におけるスキルの育成や生活面での支援に加え、日本の労働市場の情報へのアクセスや国内での転職サポート、「技人国」〔注〕取得者の生活水準の引き上げなどの政策が求められる。

〔注〕「技術・人文知識・国際業務」ビザのこと。一定の専門性を認められた業務を行う外国人労働者の滞在を許可する、日本ホワイトカラー労働者で最も一般的な在留資格。

園田薫（そのだ・かおる）  
東京大学大学院人文社会系研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は産業社会学、外国人労働問題、人的資源管理論、組織論など。主に日本企業と外国人の雇用関係について研究。『外国人雇用の産業社会学』（有斐閣、二〇二三年）で第四〇回組織学会高宮賞（著書部門）、第三三回労務学会賞（学術賞）。日本企業と専門的外国人の双方の視点から、雇用関係が成立、解消する要因を、社会学を軸に分野横断的なアプローチで明らかにしたことが高く評価されている。その他の著書に、『二世紀の産業・労働社会学』（ナカニシヤ出版、二〇二二年）等。

識者に問う

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れのために必要な政策的対応は何か。

# ハイスキル人材のキャリア展望や生活面にも配慮が必要



園田 薫  
東京大学社会科学研究所  
特任助教

**日** 本企業の競争力を高めるため、政府は高度なスキルを持つ外国人材の受け入れを積極的に進めている。従前から高度なスキルを持つ人材を選択的に受け入れてきたのは、日本人の職を大量に奪う可能性を排するためだ。しかし、現場ではスキルの高い外国人材の雇用と運用に成功しているとは言えず、短期間で離職してしまうことも問題視されている。

日本の伝統的な大企業では、ジョブローテーションを通して、人材の育成を進める傾向がある。そのため、入社した外国人にその高度なスキルを生かせる仕事を与えられるとは限らない。日本に滞在が許可されるのは高いスキルを持っているからだが、ミドルレベルからの段階的な運用が多い日本の雇用慣行との間に矛盾が生じる。こうした状況で、人事担当者も働き手の外国人も悩んでいる。企業側は、外国人を特別扱いすることは公平性の点から難しいと感じている。他方、外国人は、日本の大企業で働いた経験はキャリアアップにとって魅力的に映るのだが、今の仕事将来につながらず、長期的なキャリアの展望を持っていない。だからといって、日本の雇用慣行そのものが「悪」と捉えるのも問題だ。日本的雇用制

経済協力開発機構 (編著) [2024]  
**日本の移住労働者**  
OECD 労働移民政策レビュー：日本  
是川夕・江場日菜子(訳)、明石書店

Jonathan Chao (Jonathan Chao) 比較移民政策の専門家。共著による報告書「Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024」(OECD Publishing、二〇二四年)では、日本の移民政策の現状と課題について多角的に調査・分析を実施。他にもOECDの報告書を多数執筆。また、移民問題について、各国政府、非政府組織、国際機関への政策評価や支援、コンサルティングを行っている。二〇〇七年にOECDに着任する以前は、イタリアにおける移民政策の分析、立案、実施に携わっていた。

に対し、日本で仕事を探している人と雇用側をつなぐ「総合ポータルサイト」を構築するとともに、ジョブマッチングの効率化、データ収集の改善を要請している。

最大の懸念は、外国人労働者の家族に対する認識が甘いことだ。家族を帯同して来日する人も多いが、配偶者は日本の労働市場へのアクセスが制限されている。労働市場への統合を速やかに進めなくてはいけない。また、日本では外国籍の子どもに教育の義務がない。こうした教育制度はOECD諸国では見られない。一九九〇年代に帰国した日系人の経験を教訓に、外国人児童が日本の教育を受けられるよう、教育制度上の措置が必要だ。

他のOECD諸国と同様に、日本も外国人労働者の急増に伴う課題に直面している。過去一〇年間の制度改革を経た今、問うべきは「受け入れの是非」ではなく、「準備と対応のあり方」だ。円安の影響を懸念する声もあるが、世界で潜在的な移民が多いことを考えれば、多くの外国人が日本に来るのは確実だ。課題はあるが、日本には信頼できる移民受け入れのルートが整っている。政府は移民政策の明確な目標を示し、国民の信頼を得る必要がある。移民が新たな成長戦略の成功の柱となるには、日本国民の支持が不可欠だ。



識者に問う

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れのために必要な政策的対応は何か。

## マクロの数値目標ではなく、 個々の労働需要を見極めよ



ジョナサン・  
チャロフ

経済協力開発機構移民課  
チーフ政策アナリスト

### 労

働力人口の減少に伴い、日本の移民政策は変化している。外国人労働者を増やす政策を進めているが、「高齢化対策として何百万人が必要」という数値目標に固執すべきではない。重要なのは、生産年齢人口の維持ではなく、国内で満たせない労働需要が何かを政府が見極め、その分野の労働者をマッチングし、日本社会へ統合を促すことだ。

二〇一九年に創設された低技能職向けの特定技能制度は、継続的に技術の向上を図ることで、雇用主側のニーズの変化に対応しつつ、労働者の母国への技能移転も視野に入れている。OECD諸国の中でもかなり特徴的な制度だ。一方、高度人材向けの制度には受け入れ人数の制限はなく、二〇二二年以降、優秀な人材には優遇措置を取っている。日本は初任給の低さと昇給の遅さから、国際競争の中で中途採用者の獲得に苦戦しているが、日本で高等教育を受けた外国人が高い割合で国内にとどまり、キャリアを開始していることが強みだ。

しかし、日本の移民制度は、現状に即した見直しが遅れている。外国人労働市場に関するデータが乏しく、企業と労働者のスキルマッチングがうまくいっていない。OECDは日本

エリン・メイヤー [2015]  
**異文化理解力**  
相手と自分の真意がわかる ビジネスパーソン必須の教養  
田岡恵 (監訳)、樋口武志 (訳)、英治出版

する人は米国が約六割である一方、日本は約三割と積極的に活用できていないことも課題だ。外国人には総合知、メタ認知を持った高度専門人材が圧倒的に多く、受け入れることで日本の高度専門人材の幅が広がり、イノベーションにつながるだろう。

グローバル化が進み、人材について外国人／日本人で線を引く時代ではなくなった。日本社会は外国人労働者に対して働きやすさや居心地のよさを提供しようとするが、外国人労働者は「働きがい」と「生きがい」を求めている。外国人労働者には、期待感と高い目標をはっきりと示すことが重要だ。制度面では、日本企業の報酬制度がジョブ型ではなくメンバーシップ型であることも受け入れの障害になっている。外国人材を無理にメンバーシップ型に適応させなくてもよい。

企業の外国人社員が地域のボランティア活動などで交流する機会を増やすのもよい。人間は根源的に自身の成長を求めている。多様な人の成長が企業の成長になり、企業の成長が国の成長につながり、それが国民生活の向上につながる好循環を生む。日本がそうした環境になれば、どんな人材でも活躍できる場所になるだろう。

小路明善 (こうじ・あきよし)

一九七五年アサヒビール入社。人事戦略部長、執行役員、代表取締役社長等を経て、アサヒグループホールディングス代表取締役社長に就任。欧州・豪州を中心に海外M&Aを積極的に手掛け、グローバル企業としての基盤を作り上げる。二〇二一年より現職。二〇二二年より一般社団法人日本経済団体連合会副会長に就任しており、教育・大学改革推進委員会委員長を務める。教育事業に力を注ぎ、学校教育機関を通じた生涯学習を実現する全世代型教育システムの構築を目指す。



識者に問う

日本は今後、外国人労働者を積極的に受け入れるべきか。外国人受け入れのために必要な政策的対応は何か。

## 外国人材で同質性を破り、成長の好循環を



小路明善

アサヒグループ  
ホールディングス株式会社  
取締役会長  
兼取締役会議長

スピード感を持って、日本の同質な社会を多様性のある社会に進化させ、産業構造の

変革や価値観の転換を促すことで、経済社会の成長へとつなげていく。外国人労働者

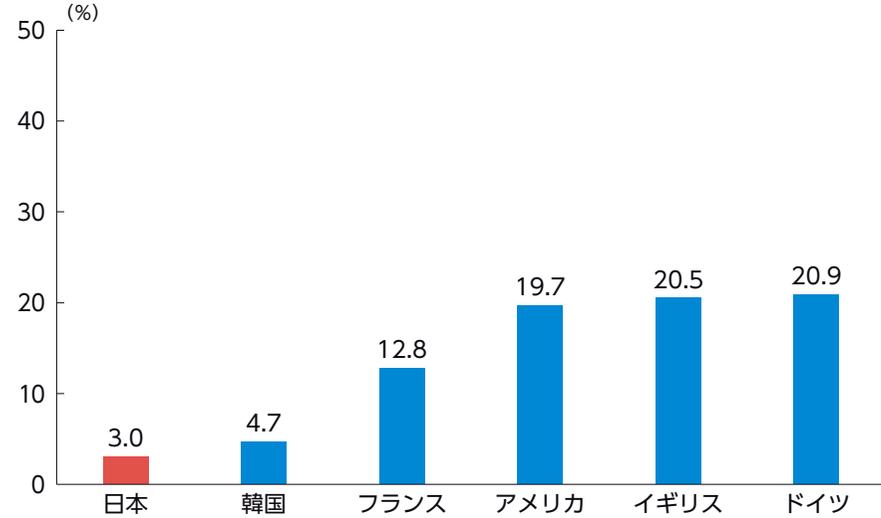
の受け入れはその契機となるものであり、積極的に進めるべきだ。

日本社会は長らく「協調」が尊重されてきたが、今後は「異論」や「個性」を尊重する文化や意識をいかにつくっていくかが課題だ。日本人の若い世代の自己肯定感の低さも懸念され、D・E・I（多様性・公正性・包摂性）は言葉だけが社会で先行し、まだ社会に根付いていない。コロナ禍や国際秩序の崩壊により世界との往来が滞り、日本人は心理的にも同質社会に回帰しているのではないか。海外からの受け入れと海外への派遣の両面を拡大していくことで、多様性や異文化に触れる機会を増やすことが重要になる。

企業は海外投資を進めると同時に、海外からの投資も積極的に受け入れる必要がある。資金だけでなく、人材、技術が日本に入ること、多様な価値観が浸透していくことになる。資源が少ない日本は高度専門人材の活躍が不可欠だが、博士号取得者のうち、産業界で活躍



諸外国における外国人労働者の比率



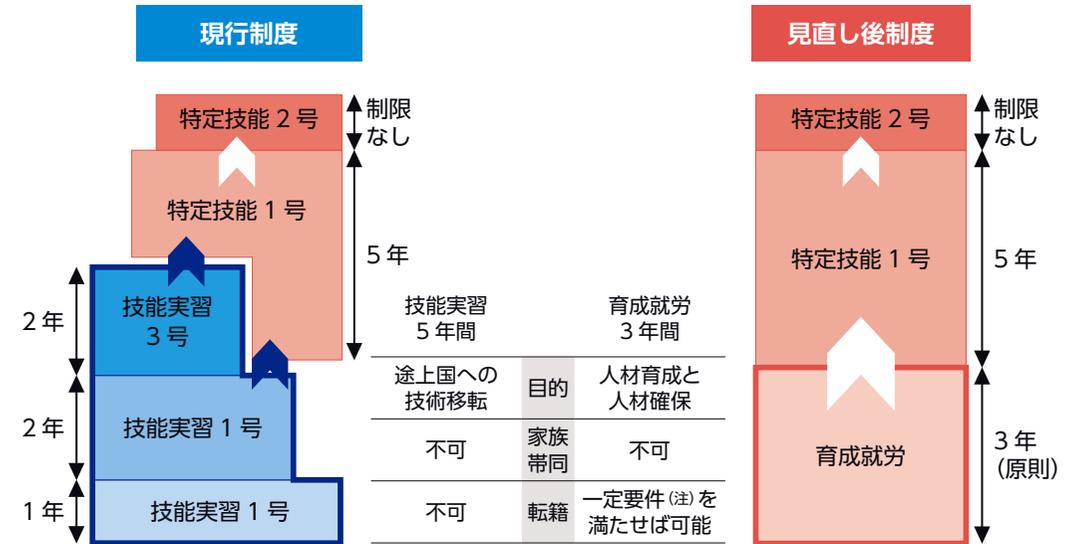
注 1) 韓国のデータは 2020 年、それ以外の国は 2023 年のデータを使用。  
 注 2) 各国のデータは「外国生まれ (foreign-born)」の労働者の比率を示し、日本のデータは日本国籍を有しない外国人労働者 (特別永住者および在留資格「外交」・「公用」の者を除く) の比率を示している。  
 注 3) 「外国生まれ (foreign-born)」には、帰化した者や永住権を持つ者が含まれることがあり、その具体的な基準や扱いは国によって異なる。  
 出所) 国際労働機関 (ILO)、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめより、NIRA 作成。

諸外国における外国人労働者受入制度比較

	日本	アメリカ	ドイツ	韓国
受け入れ分野／職種の指定の有無	専門分野はなし。特定技能は労働不足分野を指定	専門分野はなし。非専門分野は不足分野を特定	専門分野はなし。ただし、不足職種を指定 (注 1)。非専門分野は一部の職種を指定	専門分野はなし。非専門分野は、労働力不足業種を指定
家族の帯同が可能な資格	専門人材や特定技能 2 号などは可	専門人材、非専門人材ともほぼ可	専門人材は可	専門人材は可
帯同家族の就労	週 28 時間以内の就労は可能。ただし、許可が必要	一部の帯同家族ビザ保持者を除き、就労不可 (注 2)	原則、就労可能	原則、就労不可 (注 3)

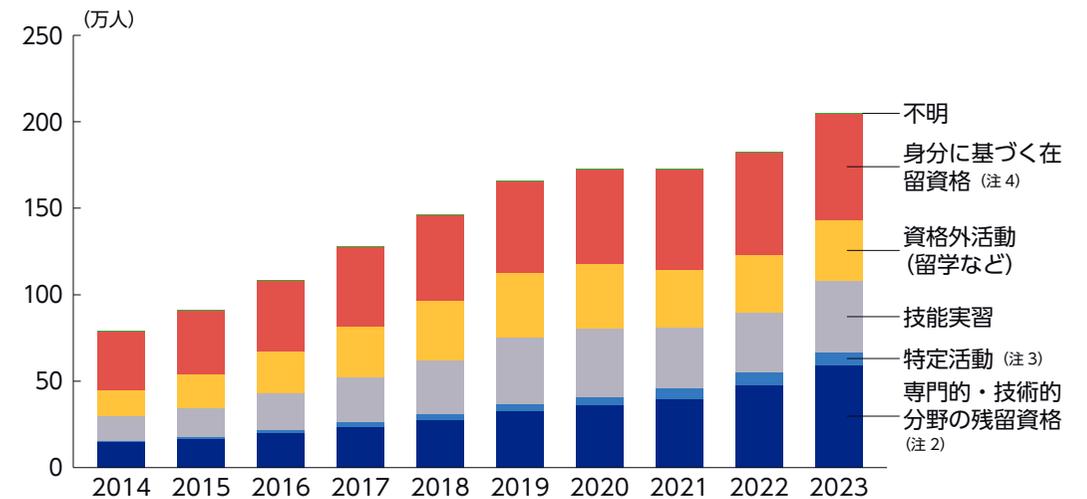
注 1) 専門職で、かつ、不足職種リストに掲載されている職種の場合、給与要件が緩和される。  
 注 2) H-1B ビザ保持者の家族 (H-4 ビザ保持者) は、厳しい条件を満たして就労許可証を取得した場合のみ就労が可能。  
 注 3) 例外的に、滞在資格以外の活動を事前に許可された場合、関連する滞在資格の範囲内での就労が許可される。  
 出所) 各国政府サイト、労働政策研究・研修機構「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—」および「第三国の専門技能人材の獲得へ—11 月から 3 段階に分けて制度改正」を参考に、NIRA 作成。

技能実習制度と育成就労制度の比較



注) 転籍先が転籍元と同一の業務区分であること、同一機関での就労が 1~2 年 (分野ごとに設定) を超えていること、技能及び日本語能力が一定水準以上であること、転籍先が適切と認められる一定の要件を満たしていること。  
 出所) 出入国在留管理庁サイトおよび出入国在留管理庁・厚生労働省「入管法・技能実習法の改正について (育成就労制度の創設等)」より、NIRA 作成。

在留資格別の外国人労働者数の推移



注 1) 各年 10 月末時点の数値  
 注 2) 在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職 1 号・2 号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能 1 号・2 号」を含む  
 注 3) 外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等  
 注 4) 永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者を含む  
 出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

～5人の識者の意見～

## 外国人受け入れのために必要な対応とは

社会全体では



- ✓ 異論や個性の尊重
- ✓ 労働市場データの充実
- ✓ 信頼を醸成し、国籍によるいじめ・差別をなくす
- ✓ 外国人に対する固定観念を取り除く

外国人だけでなく、  
日本人にも生きやすい社会に

特定技能外国人に対しては



- ✓ 人間としての尊厳と権利を尊重
- ✓ 転籍の自由を確保
- ✓ 家族形成やライフサイクルを考慮

高度外国人材に対しては



- ✓ 高度なスキルを生かせる配置
- ✓ 帯同家族の生活面における支援
- ✓ ジョブマッチングの効率化
- ✓ 働きがいと生きがいの提供



PDFはこちらから

**N | I | R | A**

**わたしの構想 No.74**

2024年10月10日発行

©公益財団法人NIRA総合研究開発機構

編集：神田玲子、川本茉莉、羽木千晴、山路達也

本誌に関するご感想・ご意見をお寄せください。

E-mail：info@nira.or.jp

**[NIRA 総研ホームページ]**

**<https://www.nira.or.jp>**

諸活動を紹介するホームページをご利用ください。

**[NIRA 総研公式 Facebook]**

**<https://www.facebook.com/nira.japan>**

研究成果や活動状況を紹介していますので、ご利用下さい。