

外国人が活躍 社会に向けて

経団連は、国際的な人材獲得競争が激化していく中で、有為な人材が日本で働くことを選び、活躍できる環境の整備を目的に、外国人政策委員会を設けて活動を展開している。直近では、技能実習制度を発展的に解消させた育成就労制度の創設や特定技能制度の改正、新たな出入国在留管理に関する基本計画の策定などに対し、政府の有識者会議などに参画し、経済界の意見反映に取り組んでいる。

今後の外国人政策のあり方を検討していくにあたり、外国人の受け入れにかかわる多様なステークホルダーとの対話は重要であり、外国人が活躍できる環境の整備に向けた先進事例の共有や機運醸成が不可欠である。

そこで本稿では、愛知県名古屋市で2025年2月に中部経済連合会と共催した公開シンポジウム「外国人が活躍できる社会に向けて」から、パネルディスカッションの様相を紹介する。

あいさつ



大島 卓

おおしま たく
経団連外国人政策委員長
日本ガイン会長



深澤祐二

ふかさわ ゆうじ
経団連外国人政策委員長
東日本旅客鉄道会長



水野明久

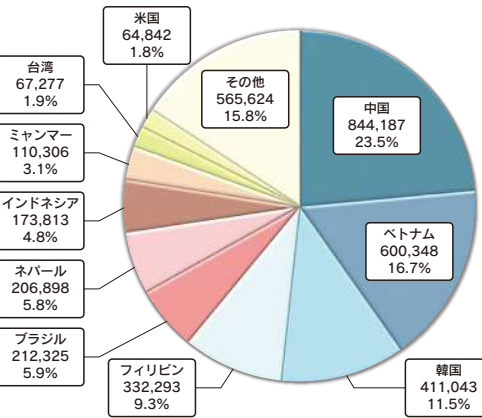
みずの あきひさ
中部経済連合会会長
中部電力相談役



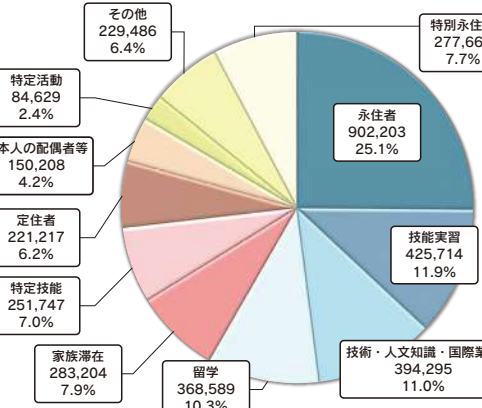
パネルディスカッション

選ばれる国になるために
——外国人が活躍できる社会に向けて

図表1 国籍・地域別 在留外国人の構成比
(2024年6月末)



図表2 在留資格別 在留外国人の構成比
(2024年6月末)



図表1・2出所：出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」から転載

毛呂 はじめに、平岩先生から日本の外国人の受入れ状況について、国際比較を交えながら解説いただいた後、各パネリストの取り組みを順にお話したいと思っています。

国内における外国人労働者の現状

平岩 日本に在留する外国人は、人口比で2・4%ですが、本日のパネリストの関係自治体である三重県鈴鹿市や愛知県碧南市では、市の人口に対する割合が5〜10%前後のことであり、地域差が生じています。

在留する外国人を国籍別に見ると、中国が最も多く、全体の23・5%、次いでベトナム16・7%、韓国11・5%、フィリピン9・3%、ブラジル5・9%、ネパール5・8%となっています。かつてはブラジルが多かったのですが、今は人口比では減っています。

在留資格別では、最も多いのが「永住者」で25・1%、次いで「技能実習」が11・9%です。その次にいわゆる専門分野といわれる「技術・人文知識・国際業務」が11・0%、「留学」が10・3%、家族滞在が7・9%、特定技能が7・0%、定住者が6・2%、日本人の配偶者等が4・2%、特定活動が2・4%、その他が6・4%、特別永住者が7・7%です。

OECD諸国の移民は人口比平均で約11%です。例えば市町村ベースで見ますと、群馬県の大泉町や愛知県の碧南市や高浜市、三重県の本曾岬町や鈴鹿市などはすでにOECD諸国並みの比率になろうとしています。

個別に見れば、例えば移民比率の高いスイスは31%、カナダは20%、米国は15%ほどで、日本はまだそこまでは至ってはいないのですが、別の面から見ますと、日本の立ち位置は少し変わってきます。2023年のOECD報告によると、世界全体において、この1年間に労働目的などで一時的に移動した人は約250万人であり、その行き先は米国、オーストラリアに次いで日本は3番目です。日本はすでに国境を越えた労働移動の目的地になっています。さらに、技能実習生を指すであろう実習タイプの受け入れに限れば、全体の約8割を日本が占めており、鈴鹿市や碧南市もその目的地となっていると思われます。

そのほとんどがアジアからの人たちです。アジアは世界人口の6割を占め、域内の移動がとても活発な地域です。南アジアから（アラビア半島周辺の）西アジアの産油国への移動が多く、東南アジアや東アジアの域内での移動も活発で、いわば労働移動のホットスポット

(注1) * UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs), (2020). "International migrant stock 2020".
* Abel, G.J. (2013). "Estimating global migration flow tables using place of birth data", *Demographic Research*, 28, pp.505-546.

長田和徳 おさだ かずのり

日進工業社長

南山大学経済学部卒業。大手企業で研修後、父親が経営する日進工業に入社。2004年中京大学MBA取得。2005年社長に就任。2022年に碧南商工会議所会頭に就任。会社は自動車用の精密樹脂成形加工が主業務で、国内2工場・中国3工場を擁する。2012年「愛知ブランド企業」、2017年「はばたく中小企業・小規模事業者300社」、2018年「地域未来牽引企業」、2018年「グッドカンパニー大賞優秀企業賞」などに選定されている



末松則子 すえまつ のりこ

三重県鈴鹿市長

1991年名古屋造形芸術短期大学卒業後、造園会社入社。2003年三重県議会議員に初当選。2011年鈴鹿市長に就任、現在4期目。「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」委員、「全国市長会外国人受入れ問題に関する検討会」座長代理などを歴任

平岩恵里子 ひらいわ えりこ

南山大学国際教養学部教授（開催時点）

大学卒業後、(旧)東京銀行入行。フルブライトフェロー（ジャーナリスト部門、コロンビア大学大学院建築都市計画学科客員研究員）としてニューヨーク滞在。チャイナタウン移民支援NPO等を取材。国際労働力移動の経済分析で経済学博士（2004年、名古屋大学）。2013年南山大学外国語学部准教授、2020年同大学国際教養学部教授。研究テーマはアジアにおける国際労働力移動と日本の外国人労働者に関する考察



森 顕子 もり あきこ

認定NPO法人プラス・エデュケート理事長

愛知教育大学総合科学課程日本語教育学科卒業。外国ルーツの子どもたちが抱える言葉の問題の解決を図るため、2009年に活動を開始。2012年にNPO法人プラス・エデュケートを設立し、理事長に就任。これまでに1,500人以上の子どもを指導し、愛知県内の4自治体から日本語初期指導事業を受託。2023年に第59回社会貢献者表彰を受賞、2024年に第55回博報賞を受賞。現在は「子どもの日本語教師」を育成するFOR+プロジェクトにも注力している

モデレーター

毛呂准子 もろ じゅんこ

商船三井取締役／経団連外国人政策委員会企画部会長

大学卒業後、大阪商船三井船舶（現商船三井）に入社。人事、経営企画、秘書などコーポレート部門を中心にキャリアを歩む。2004年から4年間は商船三井客船においてクルーズ企画と外国人クルーの人事を担当。秘書室長、経営企画部専任部長、コーポレートマーケティング部長、執行役員（人事部担当）、常務執行役員、CHROを歴任。2023年6月取締役。博士（生涯発達科学）（筑波大学）



選ばれる国になるために ——外国人が活躍できる社会に向けて



愛知県豊明市の小学校における日本語初期指導、プラス・エデュケート委託事業

トです。その中に日本はいるわけです。今後
も日本を目指す人が多くなると推察します。

移民が受入れ国の経済にもたらす影響について、これまでの研究は、必ずしも移民が増えることで自国民の賃金下がるとはいえないことを示唆しています。移民が受入れ国の賃金水準などの点において、短期的にマイナスの効果が認められたとしても、長期的にマイナスの影響をもたらすことはない、とおおむねコンセンサスが得られていると思います。むしろ長期的にはイノベーションへの寄与や多様な文化をもたらす点でポジティブな面も指摘されています。

こうした評価の背景として、スキルの代替が補完かという点に着眼すると、外国人労働者と日本人のスキルが同等で代替可能であれば、単純に労働力が増えるため賃金は下がります。他方、日本人のスキルと外国人労働者のスキルが補完し合う場合は生産性が高まります。生産性が高まれば生産能力が高まり、労働需要が増えるため、受入れ国の経済厚生には良い影響があると分析されています。

また、数値的なエビデンスはありませんが、リスクを冒して移動する人は、非常にフロンティア精神に富んでいると考えられます。そのため、受入れ国で起業するなどアントレプレナーシップを発揮し、地域のコミュニティ

に文化の多様性をもたらすとの報告があります。

さらに、移民は受入れ国における消費者にもなるので、消費活動などを通じて自国のGDPを押し上げてくれます。また、送出国と受入れ国間の貿易が発達になるという研究結果もあります。

毛呂 様々なデータを示していただき、国際比較も踏まえた日本の客観的な立ち位置について理解が深まりました。続いて末松市長に、自治体側の外国人関連施策や受け入れの現状、受入れ環境の整備の取り組みについて、帯同する家族への支援に対する考え方も含めてお話しいただきたいと思っています。

増加を続ける外国人労働者と 多国籍化

末松 鈴鹿市は人口約20万人であり、そのうち在留外国人は、約5・27%の1万人程度です。近年は外国人労働者が増加するとともに、在留者の多国籍化が進んでいます。本田技研工業を中心とする自動車工場が立地し、20年ほど前はブラジルやペルーの方が外国人全体の約7割を占めていましたが、近年は5割を切っています。その一方で、ベトナム、インドネシア、スリランカなどアジアからの労働者が顕著に増えています。

ています。今後導入される育成就労制度では日本語能力が在留要件として課されることから、日本語学習支援の問題はますます表面化してくると思います。

毛呂 では、企業の立場から長田社長にお話しただきたいと思います。日進工業の事業や外国人の受け入れの現状と方針などについて教えていただけますか。

長田 当社は、愛知県の三河の南に位置する碧南市で、アイシンをはじめとするTier1メーカー向けに、様々な自動車部品のプラスチック部品を生産しています。

外国人は国内事業所に約3000人中1000人、3カ所ある中国の事業所に500人以上います。ピーク時は全体で900人ほどいました。碧南市の高校新卒採用の状況として、求職者が刈谷市や名古屋市に流出してしまうため、結果的に外国人の採用が増えたという事情があります。当社は男女比率が1対1である点も特徴で、製造現場を支えているのはほとんどが女性です。DEIを意識したのではなく、自然にそうなったということです。

外国人は2000年代から受け入れており、現在国内の技能実習生は85人います。これまで受け入れた技能実習生は合計で380人に上ります。

外国人を受け入れた理由としては、人手不足ということもありましたが、私が社長になった20年前、当時通っていたビジネススクールの講義で、「これからはダイバーシティの時代だから外国人を多く受け入れて多様な人たちと共に考えていく必要がある」といった指摘を受けたことなどが背景にあります。私の高校・大学の後輩が技能実習の監理団体を立ち上げた時期とも重なりました。私も理事になって、一緒に様々な国に行って外国人材を募集し始め、気付いたら今があるという感じです。

そのような中、行政の窓口では通訳を配置したり、(13カ国語に対応した)通訳タブレットを活用したりしていますが、在留する外国人の国籍が約60カ国に上り、全ての言語に対応することは難しいため、やさしい日本語で伝えようとしています。

子育て環境の整備や教育については小中学校で先生方が対応していますが、公立の幼稚園や保育所での通訳も必要ですので、コーディネーターの派遣、日本語教室でのきめ細かな指導で対応しています。2008年からは「日本語教育支援システム構築プロジェクト」^(まろ)を運用しており、中学校から普通科高校への進学率は過去5年平均で95%以上に達しています。家庭の事情で就職するケース以外、ほぼ全ての子どもたちが普通科の高校へ進学しているということです。

「労働者」といつても基礎自治体にとっては「生活者」ですので、防災訓練やごみの出し方などについて、通訳タブレットなどを用いながら各国の言葉で説明し、日本の生活習慣やルールを学んでもらえるようにしています。市の職員の人手も不足していますので、2024年からは県との共催で日本語教室をオンラインで開いています。これはかなり好評で、多くの方に受講してもらっており、2026年度からは市単独で実施しようと考えて

勉強ができないのではなく 日本語がわからないだけ

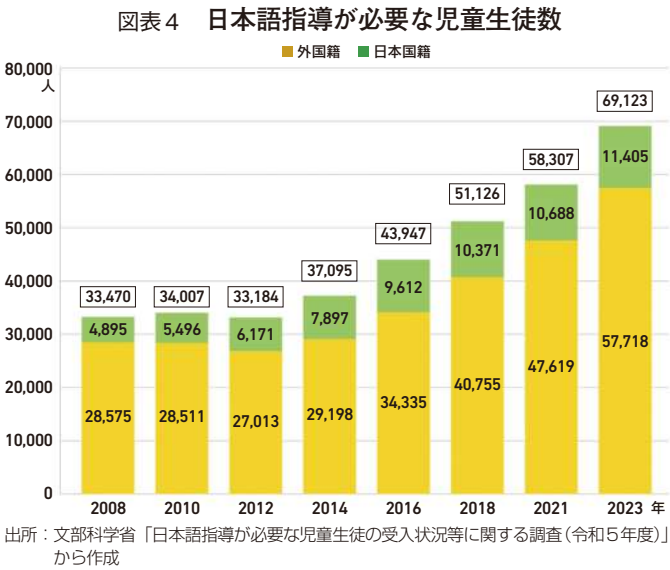
毛呂 続いて、森理事長にプラス・エデュケートを始められた背景や事業内容について伺います。

森 名古屋市の南の豊明市から参りました。豊明市は人口約7万人で、外国人が4200人ほど居住しています。私はそこで外国人の子どもの日本語教育に特化したNPO法人を運営しています。活動を始めた2009年はリーマンショックがあり、外国人の方々が職を失って経済的に困窮していました。その子どもたちは学校をやめたり、不登校になったり、あるいは帰国までの期間が長く、不就学の状態になっていたりして、国全体で問題になっていました。

知人から、外国ルーツの子どもたちが学校の授業についていけず、学校をやめてしまっている、力になってほしいと言われたことがきっかけでこの事業に携わることになりました。当時から、子どもの日本語教育は地域のボランティアが担っていることがほとんどです。最初は学習支援のボランティアから始めましたが、子どもたちは勉強ができないのではなく、日本語が理解できていないことに気付きました。教科書の漢字に読み仮名

(注2)日本語教育支援システム構築プロジェクト：2008年度に早稲田大学大学院日本語教育研究科との間で日本語教育についての協定を締結し、日本語教育システム構築プロジェクト会議の設置やJSLバンドスケールの導入などにより、市内公立小中学校での外国人児童生徒などの受け入れを推進してきた。2020年には日本語教育ガイドラインを作成し、市内のどの公立小中学校でも外国人児童生徒などを円滑に受け入れ、効果的な日本語指導や学校生活への適応について指導できる体制を整備している。

選ばれる国になるために
——外国人が活躍できる社会に向けて



毛呂 長田 技能実習の在留資格では、最大5年間しか日本に在留できません。日本で学んだベトナム人は実習を終えて帰国すると、ベトナムには自動車工場がそれほどないため、他国に働きに出てしまいます。当社OBの中には、韓国のサムスン電子、台湾の鴻海精密工業、中国の自動車メーカーなどでマネージャーになっている人もいます。人材損失と技術流出が同時に進行しているのではないかと思います。加えて、実態として、技能実習生は数年でお金を稼ぎたいとも考えている半面、日本は韓国などに比べて残業時間の規制が厳しいため、手取り給与が低くなります。結局他国に人材が流出してしまっています。外国人が日本で働くことについて様々な意見があるとは思いますが、当社の外国人は本当に勤勉で一

森 現状では、子どもの日本語教育体制は自治体ごとに差があり、親が住む地域によって異なります。たとえ教育機会があったとしても、教育の質は全く異なるのです。外国人を労働力として受け入れたのであれば、必ず家族と

へ要請していますが、国の本気度が見えてこないことは非常に残念だと感じています。日本語教育推進法の中で、企業には雇用する外国人やその家族に対し、日本語教育の機会を提供することが努力義務と規定されていますが、そのことが中小企業にまで周知されていません。多文化共生庁のような牽引力のある管轄庁ができれば、この法律はスムーズに浸透していくはずですので、ぜひ国の力を発揮してほしいと思います。

現行制度の問題点と
労働移動の実状

毛呂 長田 外国人労働者が日本で中長期的に活躍するための制度について、企業の視点から、長田社長に政府へ期待することをお願いいたします。

長田 技能実習制度は1990年代に始まりましたが、この制度は、日本で技術を学んだ後、母国に帰ってその技能を活かしてもらうことを目的として外国人を受け入れてきました。

子どもたちの親は自分の意思で日本に来ていますが、子どもたちに選択権はありません。母国で日本語を学んでいない状態で日本の小学校や中学校に入られて、最も過酷な日本語環境に置かれるわけです。本当にかわいそうだと思います。そのためプラス・エデュケートは、子どもに特化して取り組むと決め、子どもを支援しています。

支援事業では、日本語の初期指導・学習支援を行い、定住期間が長い場合は進学支援も行っています。その後の就職まで支援したいのですが、現状ではそこまで取り組めていません。それでも、子どもを長く支援するという方針のもと、一貫して取り組んでいます。

また、語学教育は第二言語として勉強する大人向けの指導法や教材は多くあるのですが、2009年当時は子ども向けの教材が非常に少なく、指導法のモデルケースもなかったため、試行錯誤の連続でした。それ以来、指導者向けの教材開発や育成といった事業も行っています。

また、新型コロナで国から給付金が出た際、日本人は給付までのスピードが非常に速かったのですが、外国人はかなり遅く、全ての人が給付されるまでに時間がかかりました。そ

政府への期待や今後の
外国人政策のあり方

毛呂 これまでに伺った取り組みの中で感じている課題を踏まえて、政府に期待する施策や、今後5〜10年の中長期的な視点での外国人政策のあり方について議論を進めたいと思います。最初に自治体の立場から、末松市長に伺いたいと思います。

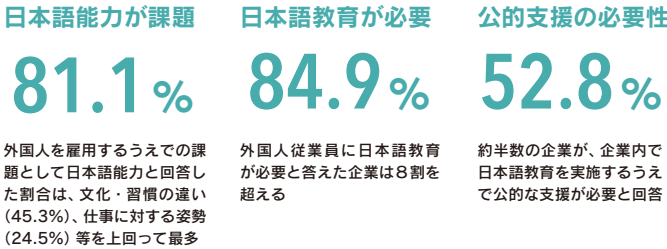
外国人政策を一元的に進める
国の司令塔機能の創設

末松 鈴鹿市には中小企業が非常に多く、2024年度に、外国人を雇用している中小企業を対象に外国人材の受入れ状況についてアンケートを実施したところ「日本語で仕事を教えるのが難しい」「通訳が見つからない」「コストの面で割に合わない」などの課題が上がってきました。こうした課題に対して、企業負担のみでの対処は難しく、国の支援の拡充が求められていると感じています(図表3)。

の要因は、新型コロナに関する外国語の説明書きの作成に時間を要したなど、様々な局面で言葉の壁が大きく立ちはだかったことです。そういったことを考えると、できるだけ早い段階で、コストの面や言葉の壁を取り払う施策を省庁横断で考える外国人庁や多文化共生庁のような省庁が必要です。これらは基礎自治体だけの問題ではなく、国全体の問題に必ず発展してきます。この要望は全国市長会や外国人集住都市会議という会議体からも国

図表3 外国人を雇用する企業へのアンケート

外国人を雇用するうえで「課題がある」と回答した企業は53社



出所：鈴鹿市「日本で働く外国人労働者へのアンケート」結果(2024年8月)

という問題がついてきますので、国は、日本のどこに住んでいても質の高い日本語教育が受けられる環境の整備と、日本語指導を行う人材の育成を早急に進めるべきだと思います。

ボランティアを中心に活動している団体では、日本語教室は週に1〜2回しか開くことができません。日本語習得は子どもたちにとって生活のために不可欠だけでなく、将来のキャリアにも影響します。末松市長から、高校の進学率が上がっているというお話がありました。一方で外国ルーツの子どもたちは中退率が非常に高い状態です。また、外国ルーツの方のうち、非正規の仕事に就いている人は約4割です。彼らは能力がないのではなく、日本語というツールを身に付ける機会がなく、自分の力を発揮することができていないのです。日本にいる外国ルーツの子どもたちの支援は、将来の日本の活力につながると強く信じています。

外国人が社会に置き去りにされないよう社会統合が急務

平岩 自身自身の専門は国際労働力移動研究です。移民政策や経済的なインパクトに関する論文を読んでいます。日本の研究者の論文の最後には必ず、そろそろ日本は社会統合に向けた政策を持たねばならないのではないかと、

移民に関する国際比較データで見ますと、日本で失業率が高い外国人の出身国は、ブラジル、韓国、フィリピン、中国、ベトナムの順となっており、これは外国人児童の母国語の話者数の多さの順と同じです。言葉の問題が何らかの形で関係しているといえるのではないのでしょうか。日本語能力は教育と仕事に直結すると思います。

先日、豊田市の保見団地に住む南米出身の子どもたちを支援しているNPO法人トルシード代表の伊東浄江さんに伺ったのですが、学齢超過者、つまり、中学卒業後に高校受験ができなかった子どもたちへの対応が課題である指摘していらっしゃいました。そのような子どもたちにとっては、夜間中学を増やしても問題解決にはならず、日本社会の見えない穴にすっぽりはまってしまった子どもがトルシードのもとには約20人いるそうです。彼らを置き去りにしてはいけないという危機感を持っていらっしゃいました。

これらの問題を放置していると、日本においても労働市場の二極分化が進む可能性がある」と指摘する研究があります。2010年の国勢調査により中国人、ブラジル人、日本人

と書かれています。これまでの、問題が起きた時に対処する切り貼的な政策から、次の段階に行く時期に来ているのではないかと私も思います。

1990年代に日系人を迎え入れてから、研修制度や技能実習、そこに特定技能を上乗せしてきましたが、問題が生じるたびに社会問題として批判を受けてきました。2027年からは育成就労制度が始まります。海外から労働力を導入し、批判があつてからまた制度を組み替えるという、ある意味で企業・業界の産業政策になっているように思います。貿易なら産業政策でよいのですが、人は違います。労働市場と共に日本社会はどう受け入れるか、次のステップに進める必要があると考えています。

その背景は二つあります。まず、先ほど長田社長が話されていたように、送出国の送出機関と日本の受入れ機関がマッチングする明確なリクルートシステムがすでに成立しています。これは国際労働力移動の潮流の中で大きなシステムになっており、この流れは今後も続くものと思います。

もう一つは、特定技能制度の創設から5年がたちます。1号から2号へ移行する人は家族帯同が許されるのに加え、最短の場合、2号で5年働けば永住の申請ができます。そう

の生産年齢人口に属する男性について分析した結果、日本人と同等の経済的成功を得られる率は、ブラジル人では非常に低く、中国人の一部では日本人の経済的成功を上回ることもありますが、やはり低い人が多い。国際労働力移動の分析では、未熟練労働者を受け入れることによって労働市場の二極分化が進み、移民が労働市場の周縁に追いやられ、そこから社会不安が生まれるといった考察もあります。そうならないためには人的資本の蓄積が必要で、そのために教育はとても重要です。

多文化共生庁でも外国人庁でもいいので、国が教育支援を行う政策を講じるべきだと感じます。

毛呂 皆さまのお話の中から、いくつものヒントが出てきました。外国人政策を一元的に進める国の司令塔機能の必要性は、皆さま一致しており、経団連としてもその必要性を主張しています。優秀な人材が長く活躍できる制度設計や日本語教育の重要性など、企業・経済界からは見えにくい様々な問題を教えていただきました。外国人が日本での学校教育を経て就職した後も、結婚、出産、子育て、親族の介護、退職後の日本での余生といったライフコースを踏まえた環境整備を、政府に働きかけていきたいと考えています。

すると5年、10年後には外国人家庭が増えることが予想されます。これまでの研究から、家族帯同で滞在している方の8割は定住を希望することです。したがって、この先5〜10年が、社会統合に向けた政策を考え始めるタイミングではないかと思っています。

先ほど、末松市長から外国人庁や多文化共生庁の創設といったアイデアが出ました。十分な議論が必要だと思いますが、多文化共生庁であれば設置ができるのではないかと思います。

また、すでに皆さんからご指摘があつたように、外国ルーツの子どもに対する日本語教育は大きな課題だと私も思います。文部科学省によれば、就学していないか、就学を確認できていない子どもがおよそ2万人、日本語指導が必要な小中高生は約7万人います。高校の中途退学率は日本人の場合の1%余りに対して外国ルーツの学生は、8%台と高い状態です。大学や専門学校などへの進学率も日本人の7割台に対して4割台です。

OECDのデータでは、日本には日本語指導を必要とする高校生で就業せず学業にも就いていない、いわゆるニートの外国人が18%いるとされています。米国16%、英国8%、カナダ12%で、先進諸国の中でも日本は高いのです。外国人の人口に占める割合が低いと

企業・経済界への期待

毛呂 外国人がさらに活躍できる社会を実現していくために、企業や経済界が果たすべき役割や期待について伺います。森理事長からお願いたします。

キャリアパスの可視化で人材損失を防ぐ

森 仕事やキャリアの話をする際に、いつも思い浮かべる1人の子がいます。その子は私に、将来どんな仕事があるかよくわからないと言いました。そして、「あのスーツとやらの着る仕事にはどうやってなればいいんだ」と。これはとても衝撃的でした。外国ルーツの子どもたちの家族や親戚はほとんどが工場労働者で、身近なモデルケースが限られています。そこで、多様な職業の方のサクセスストーリーを聞く機会をつくりましたが、子どもたちには現実味がなかったようです。彼らは、高校に行くこと、就職して正社員になって働き続けられること、そういった基本的なことを求めているのです。それは自分たちの親がリーマンショックの時に職を失った経験があるからだと思われます。

(注3) 是川タ「外国人労働者の流入による日本の労働市場の変容—外国人労働者の経済的達成の特徴、及びその決定要因の観点から（特集Ⅰ：第一、第二の人口転換の解明に基づいた人口・ライフコースの動向と将来に関する研究（その1））」2015年6月、国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』、71巻、P122-140

選ばれる国になるために ——外国人が活躍できる社会に向けて

企業とのマッチングはほとんどの自治体で実施されていません。人材不足の中小企業とマッチングできるような、できれば中卒でも夜間高校に通いながらアルバイトで少しずつ働き、長く育ててくれる企業があれば、子どもたちは生きていく希望を見いだすことができると思います。彼らは定住する同じ住民であり、生活者ですので、企業の方々には関心を持っていただきたいと思います。

平岩 少し論点がずれるかもしれませんが、政府は外国人を技能実習や特定技能で受け入れたいと考える一方で、イノベーションを起こすような高度な技術をもつ、あるいは高学歴を有するような人材を「高度人材ポイント制」といった枠組みで招こうとしています。しかし、実際には高度人材は増えていないようです。それどころか、せっかく来た人たちが帰国しているという状況が報告されています。高度人材ポイント制で認定された高度人材の17%近くの人がすでに帰国しているそうです。その原因として指摘されているのは、高度人材に見合う給与水準かどうか、雇用環境が整っているかどうか、ジェンダー差別がないかどうか、などです。また、昇進と評価の不透明さ、社会的包摂性の欠如、子どもの教育、例えば英語だけで学校が卒業できることなどを含め、生活と労働の両面から日本を

出る選択を取っているようです。現場の実状とは異なるかもしれませんが、どのような人材にとつても、将来の人生を計画できるためのキャリアパスを想定できることは重要なことだと思います。

日本は在留資格が細かく分かれていて、それによってモチベーションも様々だと思っています。例えば、インドネシアは日本に技能実習生を積極的に送り出していますが、移民ではなく海外研修という位置付けで送り出しており、数年での帰国を前提としています。しかし、たとえ帰国前提の就労であっても、日本で生活していく中で、モチベーションは変わってくると思います。日本に定住して働き、家族を呼びたいと思うようになった時に、そのモチベーションの変化に適切に対応できることが優秀な人材を引き留めるためには必要です。

職場での日本語教育の 環境整備を期待

末松 子どもたちへの日本語教育のお話を聞いて思い出しましたが、35年ほど前、鈴鹿市では当時ニューカマーとして製造業に携わる形でブラジルやペルーの方が増えてきました。その子どもたちは小学生が多く、小学校の先生はJSLバンドスケールという日本語能力を測定する基準で、全ての子どもたちに対し、

就業時間中に日本語教室を開くなど、日本語を習得する時間をつくってもらえると続けられやすいのではないかと思います。

最近ベトナムから多くの技能実習生を受け入れ、成功している会社がある鈴鹿市にあります。その会社で働く外国人の方々の中には、帰国せず、特定技能でしっかりとがんばって、もつとこの会社で働いて活躍したいという方たちが増えていきます。その方たちに、なぜ日本語ができるのかと聞くと、就業時間中に日本語を習得する時間をつくって教えてくれるから早く話せるようになったとのことでした。それがインセンティブにもつながっているという話でした。同じように実施することはなかなか難しいとは思いますが、労働力として受け入れたのであれば、企業の皆さまに、日本語を教える責任はあると思います。

鈴鹿市では、労働者の方を生活者と捉え、ボランティアの方が地域の日本語教室で日本語を教えるなど、比較的先進的なことをしています。それでももう限界に来ている状況です。中小企業で大企業と同じように行うのが難しいようであれば、複数の企業が連携して日本語教室を開く、あるいはオンラインで外国人労働者の方に参加してもらうなどといった工夫もできると思います。その場合には、企業側に全てのコストの負担を強いるのでは

なく、自治体が補助金を出しながら実施できれば、外国の方たちは日本の人口減少解消の一翼を担う存在になると思っています。もう目前にその時代は来ています。自治体側は企業の皆さまに助けていただきたいというのが本音です。

毛呂 お話の中に「取り出し授業」という言葉がありました。私も今回初めて学んだ言葉で、日本語教育が必要な子どもを在籍学級以外の教室で別に教えることを意味しているそうです。末松市長からは、日本語教育は企業の責務でもあり、積極的に役割を果たしてほしいとのご意見もいただきました。そこで、長田社長にご意見をいただきましたと思います。

長田 当社では日本語能力試験の合格者に手当を毎月支給しています。また、土日に自由参加の日本語教室を開いています。自由参加とはいえ、日本語能力試験1級に合格したら、帰国しても仕事の幅が広がって給料が上がると思えるなど、モチベーションを高める働きかけを欠かしていません。

当社はIoT関連の仕事も多数行っており、社内の業務は全てスマホで管理しています。社員の能力はスコア化され、それに基づいて公平に賞与が出ますので、日本人と外国人の待遇に差はなく、技能実習生にも賞与を支給していますし、全員が一生懸命働きます。こ



小学校の教室で「取り出し授業」をしながら日本語を教えていました。テキストはその頃、先生たちが全部自分たちで作っていて、テキスト作りのノウハウも中学校の先生に伝えていました。どの学校やどの地域にいても、日本の子どもたちと同じように育てていました。

その頃はブラジル、ペルーが中心でしたので、ポルトガル語とスペイン語だけでよかったのですが、現在は60カ国以上にもなっていますので、全て同じように行うことは困難です。子どもは順応が早いのですが、その父母は時間がかかりますので、小学校の授業で子どもたちが習うように、企業でも、できれば

うした日本語習得のインセンティブや賞与の仕組みなどを聞き及んで、外国籍の学生が当社を就職希望先として挙げてくれているという話は、高校の先生方からも聞いています。

毛呂 日本語を学ぶことをインセンティブにされているということ、人事評価と処遇連動のわかりやすい仕組み、それが外国人の方々の仕事や日本語学習のモチベーションにもつながっている。その評判を聞いて、さらに次の世代がまた来てくれるという好循環が実現しているということですね。様々な課題がありますが、外国人が安心して働き、暮らし、そして活躍できる環境を整えるためには、国や自治体、企業、地域社会、教育現場、ステークホルダーが同じ方向に向かって、連携しながら一丸となつて取り組む必要があることがよくわかりました。こうした皆さまのご意見を踏まえつつ、経済界として、データに基づいた政策提言を行っていききたいと意を強くしました。

共生社会実現のために 先行事例から学ぶ

毛呂 ここからは質疑応答に入ります。まず一つ目の質問は、「外国人と日本人が働きやすい職場づくりをするときのポイントを教え

(注4)大石奈々「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽：制度的同型化と現実」2018年『社会学評論』、68巻4号P549-566

てください」というものです。また関連して、「外国人材が社内で順応できるように、社員への働きかけや理解の醸成で工夫しているポイントがありますか」という質問をいただきました。この点について長田社長、いかがでしょうか。

長田 難しいところですが、碧南市は人口7万人に対して在留外国人は約10%の7000人程度です。現在20〜30代の市民の方々は、小学校のクラスに3人ぐらい外国人がいる環境で育ってきたため、若い人たちには受容力があると感じます。

他方、最近では日本人でも、字は読めても文意が理解できない人が多いように感じます。そのため、作業マニュアルもパワーポイント資料、あるいは漫画やビデオで教えています。マニュアルを理解してもらうことに關しては、日本人に対しても気を付けて教育しています。**毛呂** 続いて、「2024年4月から施行された日本語教師としての初めての国家資格『登録日本語教員』の活用方法や受け止めについて伺いたい」との質問です。森理事長から、いかがでしょうか。

森 「登録日本語教員」という国家資格ができたことや、その理念は素晴らしいと思います。ただ、この資格は子どもへの指導を前提としているわけではありませんので、資格を持

ついても、子どもがいる現場で教えられるかは疑問です。日本語の知識を伝えるだけでは子どもはついてきてくれません。子どもに対峙するには、教える能力だけではなく人間力、教師力も必要です。資格だけでは難しいのではないかと感じています。

もう一つ懸念しているのは、地域でこれまで日本語指導を担ってきた方々の位置付けです。先ほど末松市長から話がありましたが、大人の生活者の日本語指導は現在でもボランティアが担っており、世代交代が進んでいません。こうしたボランティアの活躍についても考えていく必要があると思います。

毛呂 森理事長の団体では独自に日本語教師を養成されているのですが、知識だけではない部分を具体的にどのように教育プログラムに含めているのでしょうか。

森 教材を作ってマニュアル化しても、例えばそれをどういうトーンで、どんな^ま間で話すか、あるいは子どもが聞いてくれなかった時にどのように叱ればいいのか、叱った後にどうフォローすればいいのかということは伝わりにくいのです。そのため、新人の教師には現場に出てからもメンターのような先輩教師がつくようにして、半年から1年かけてようやく人材が育っていきます。日本語教育が必要な子どもたち7万人を救うのに日本語

教師の人材育成は欠かせません。育成には時間がかかりますので、一刻も早く取り組んでいくべき問題だと思っています。

末松 登録日本語教員の活用は理想的ですが、おそらく現実的には難しいだろうというのが率直なところ。法整備はされたものの、登録日本語教員がいらない地域も数多くあり、マッチングできるかという点も不透明な状況です。教員のOBや地域のボランティアは大勢いますので、そういった方たちも活躍できるよう工夫する必要があります。同時に、今後は幅広く法律の趣旨を知ってもらい、できるだけ多くの人に資格を取ってもらわなければなりません。

いずれにしても、まずは日本語教員の数が圧倒的に不足していますので、増やしていくところからスタートすることが現実的だと考えています。

外国人が活躍できる 社会に向けて

毛呂 最後に、本日のパネルディスカッションを踏まえて、皆さまからご意見をいただきたいと思っています。

森 外国ルーツの方々への支援においてNPOが担ってきた役割は大きかったのですが、

今、資金面および運営面で非常に危機的な状況にあります。愛知万博の開催時に国際交流協会などが数多くでしたが、世代交代もSNSの活用や情報のデータ共有など電子化への対応も進んでいない団体もあります。企業や地域の皆さまには、ぜひNPOを支援していただきたいと思っています。

長田 当社は外国人が多いのですが、日本人と変わらぬ態度で接すれば、彼らは一生懸命考えてくれるし、問題点も指摘してくれます。分け隔てなく、外国人の採用が進んでほしいと思います。

末松 日本はまだ外国の方から選ばれていますが、少しずつ働きたい国や行きたい国ではなくなってきたのが現状です。これから技能実習制度が育成就労制度に代わり、特定技能2号へ移行して家族帯同ができるということになれば、ぜひ家族を日本に呼び寄せて長く働きたいということになるはずです。今がまさにターニングポイントだと思います。

選ばれる日本、選ばれる会社、選ばれる自治体になれるよう、皆さんと連携しながら、外国ルーツをもつ子どもたちの教育を含めた問題に、一緒に立ち向かっていきたいと考えています。企業の皆さまには、労働者として受け入れるだけではなく、生活者として受け入れるという視点を持っていただき、共に責任

を果たしていけたらと思います。外国人材が活躍できる環境を整備するにはコストがかかりますので、国にはしっかりとした政策のもとで支援してほしいです。国、企業、自治体それぞれが責任を果たす中で、連携して外国人政策に取り組んでいきたいと考えています。**平岩** 皆さまのお話を聞いていて、やはり教育の問題は大きいと感じました。ある研究者は、日本の学校教育システムは日本人のためのものになっていて、そこから抜け出せていないことが問題だと指摘していました。これを敷衍^{ふえん}して考えますと、日本社会も日本人だけのための社会になっているかもしれません。私が勤務する大学でも様々な国から来ている方々が多く、文化や考え方に違いはありますが、学生の教育という共通の目的でつながり、協力することができているように思います。国籍に違いがあっても、何か一つでも共有・共感できることや場所があれば、それが包摂の鍵となって人々はお互いを尊重し合いながらも自分の道を選択できるようになる気がします。

また、先ほど末松市長が、今がまさにターニングポイントと言われていましたが、私も本当にそう思います。日本が外国人労働者に關する政策でおそらく最初に手本にしたのは、ドイツのガストアルバイター(ゲストワーカー)

1)のシステムです。ドイツでそのシステムが導入されたのは1950年です。ドイツはその後ずっと移民国家ではないと言いつたのですが、2015年によく移民国家であると認め、連邦移民難民庁ができました。つまり移民国家であることを認めるまでに50年かかっています。日本は、例えばそのスタート地点を1990年にしますと、あと10〜15年ほどで50年がたちます。まさに今から様々なシステムや私たち自身の考え方を変えていかなければいけないと、教育の場でも、研究の場でも、こうした場でも痛感しています。**毛呂** 今回のディスカッションを通じて、外国人が活躍できる社会を実現するためには、国や自治体、企業、そして地域社会などのあらゆるステークホルダーが丸となって取り組むことが不可欠であると改めて感じました。経済界としては、本日はいただいたご意見を踏まえて、具体的な政策提言を引き続き行っていきたいと考えています。今後、各企業では外国人の受け入れが拡充していきます。本日は誠にありがとうございました。

(2025年2月14日ナゴヤイノベーションズ
ガレッジにて)

(注5)岡崎渉「外国人の子どもに対する教育の現状と課題—子どもの権利保障の観点から—」2021年『兵庫教育大学研究紀要』、58巻、P65-75