

2018年12月1日公開セミナー

外国学修歴・資格認証(FCE)と人材流動化

「－人口減少・定住外国人・日本語教育－」

「増大する在留外国人と政府の新 政策」

(公財)日本国際交流センター

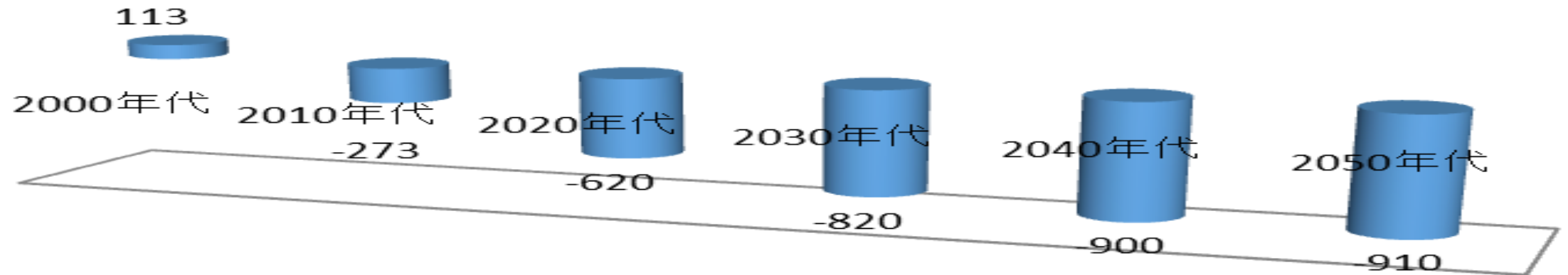
執行理事 毛受敏浩

内容

1. 人口減少の世紀へ
2. 増加する在留外国人
3. 外国人受入れはどうあるべきか？
4. 政府の新政策の評価と課題

21世紀は日本にとって人口減少の世紀 — 現在、歴史的な転換点を越えたばかり

総人口の増減(単位:万人)



(国立社会保障人口問題研究所、2017年)

2100年には 5072万人へ

なぜ移民政策はタブー視されるのか？

1. 「移民」に対する誤ったネガティブイメージの流布 (例) 犯罪の増加、職を奪うetc.

⇒現実には減少。中長期に人手が足りない分野で受け入れをすればよい

2. デリケートな対中関係の影響により中国人増加への懸念

⇒東南アジアからの受入れを優先する

3. 日本的同質性の維持への固執

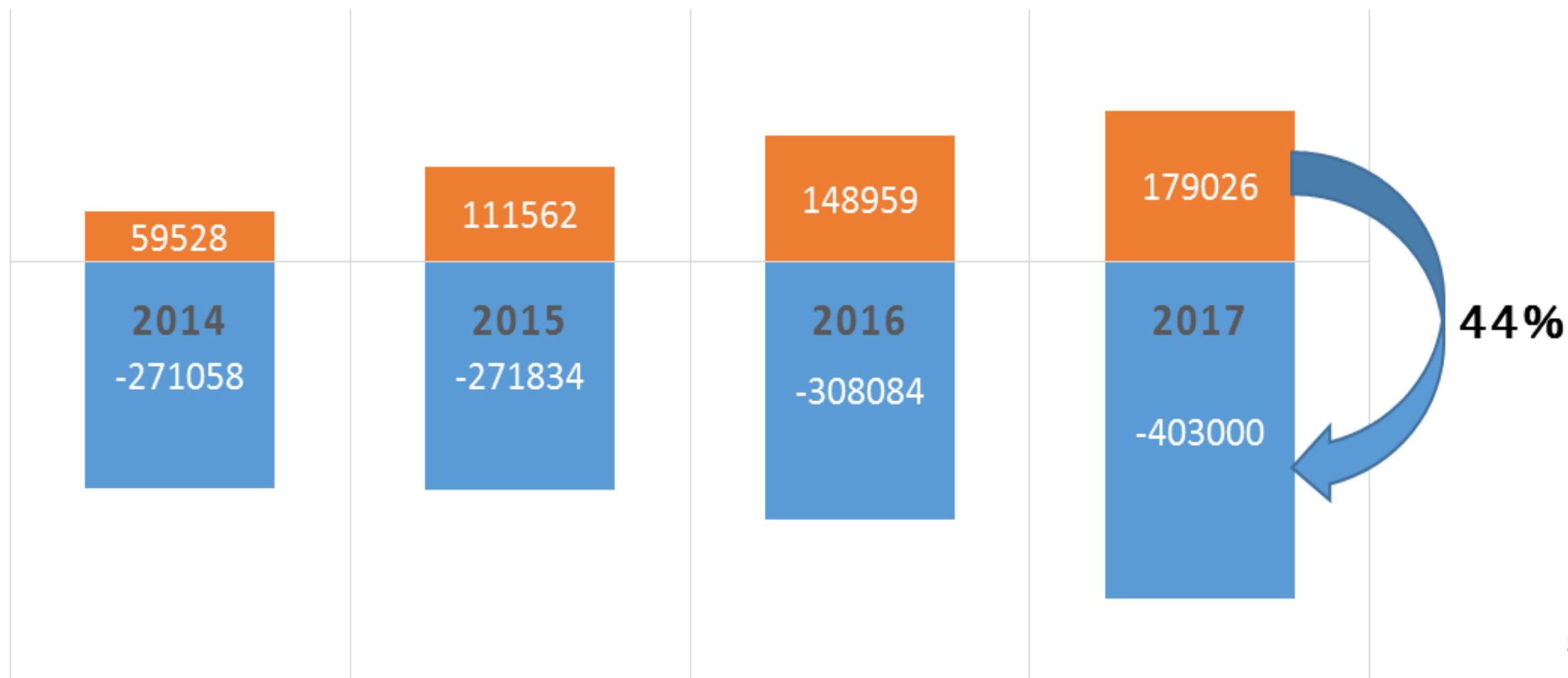
⇒人口減少で伝統文化の急速な喪失(秋田のなまはげを留学生在が担う例等)

4. 人口減少に対する認識不足

⇒経済成長なければ国債返せず、国家破たん

日本の総人口と外国人の増減

■ 日本の総人口
■ 外国人



「移民政策がないと移民問題が起こる」

制度の変更ないにもかかわらず、2017年の1年間で18万人増加。

増加の理由⇒「デカセギ留学生」「技能実習生」の急増

⇒労働者であるのに「労働者」として受け入れないと、法の網をくぐるブローカーの暗躍や不法労働に携わる外国人労働者の増加に、モラルハザード状態につながる。すでに技能実習生の失踪数年間約7千人。将来の社会の不安定要素や日本人の外国人への偏見の増長につながるリスク。

日本に住む外国人はどう認識されてきたのか？

- 外国人の在住者は例外的な存在として政府の政策の対象外
「中途半端な存在」「最も過小評価された存在」
- 地域社会では1990年代から「多文化共生」開始
外国人の生活面での支援として地域（自治体、NGO）主導で発展
2007年総務省「地域における多文化共生推進プラン」を策定要請
—弱者として支援が必要な存在とみなされてきた

（公財）日本国際交流センターでは2005年から「多文化パワープロジェクト」実施。

多文化パワーとは外国人の潜在力を発揮できる環境を作ること、彼らの活躍が促進されるとともに、日本人も啓発され、両者のウインウイン関係の中から、日本の閉塞感を打破する新たなエネルギー、希望が生まれること。

働く外国人の生の声

- 外国人だから重要な仕事を任せてくれない
- 現場の人員が少なくてリスクを抱える仕事は怖い
- 日本人とハンディのある仕事を外国人に競争させるのではなく、補う合う仕事であれば外国人も安心して働ける
- 最初の言葉の壁では自分の思いを伝えられないことが辛くて何度も辞めようと思った。休みの日は利用者の理解、送迎の事、記録の練習に暮れていた。
- 自分の考えを主張すると「あなたは考えなくていい！！」と怒鳴りつけられたり、「言われたことだけをしなさい！」と言われたときは日本に希望を失った
- それぞれの国の外国人は日本人の価値観に適応しようと頑張っている
- 外国人は日本語を早く覚えるが自己主張が強いので、職場に馴染むことが苦手である。日本の組織のルールを教えてやれば離職せずにすむ

移民政策の全体像（毛受案）

1. 入国割り当て政策

親日国から、一定の学歴、職歴を持つ日本語が一定レベルできる若者を段階的に受け入れる。数年後に、日本語能力の向上、継続的な雇用の有無を確認して定住を認め、10年後には永住も認める。

2. ソフトランディング政策(多文化共生)

定住外国人に日本語教育機会、職業訓練、その他、社会としての受け入れ態勢を整える。

3. 日本人の意識改革

一時的な労働者ではなく日本をともに担う仲間としての認識を持つ。

4. 外国人受け入れ後の日本の社会ビジョン

11月2日閣議決定「出入国法改正案」のポイント

(1) 在留期間の上限を5年とする就労を目的とした新たな在留資格を創生する

(2) 滞在中に行う試験の合格者には家族帯同と定住を認める

(3) 定住している外国人に対して生活者としての総合的な対応策をとる

全体の評価

Good

1. 日本でタブー視され議論が滞っていた「移民」(外国人受入れ)の議論を開始する引き金となった
2. 単純労働(現場労働)の分野に「就労目的」の在留資格を創設
⇒技能実習制度との並存はおかしい。廃止もしくは大幅縮小の道筋を
3. 転職を可能とする制度で、技能実習での「失踪」が減る可能性。
⇒具体的な中身が見えない。地方から都会への転職はどうなる？など

Bad

1. 人手不足の対応目的で激減する生産年齢人口、中長期の労働力確保の視点が弱い
⇒現在の制度では2号は極めて少ない模様。しかし、2018年8月のロイターによる企業調査によれば、期限なく家族帯同で日本に長期間住むのであれば6割が賛成。職場に定着すれば、教育や支援コストも回収できる。
2. 生活者としての処遇 在住外国人の活躍、魅力的な国であるため必須
⇒多文化共生の政策の理念と予算枠をどこまで広げるのかの議論を期待
3. 海外から見て魅力的な制度かどうか？優秀な労働力をひきつけられるのか？
⇒駐ベトナム梅田邦夫大使が外交への悪影響を懸念

個別の課題

1「登録支援団体」で不正は防げるか？

⇒韓国雇用許可制 民間でやるなら透明性と受入れ企業の点数化を

2. 特定技能で受入れるべき職種、人数について

各企業の要望⇒中長期で安定した職があるものを優先すべき

業種毎の受入数の制限 ドイツではホワイトリスト(半年毎に更新)

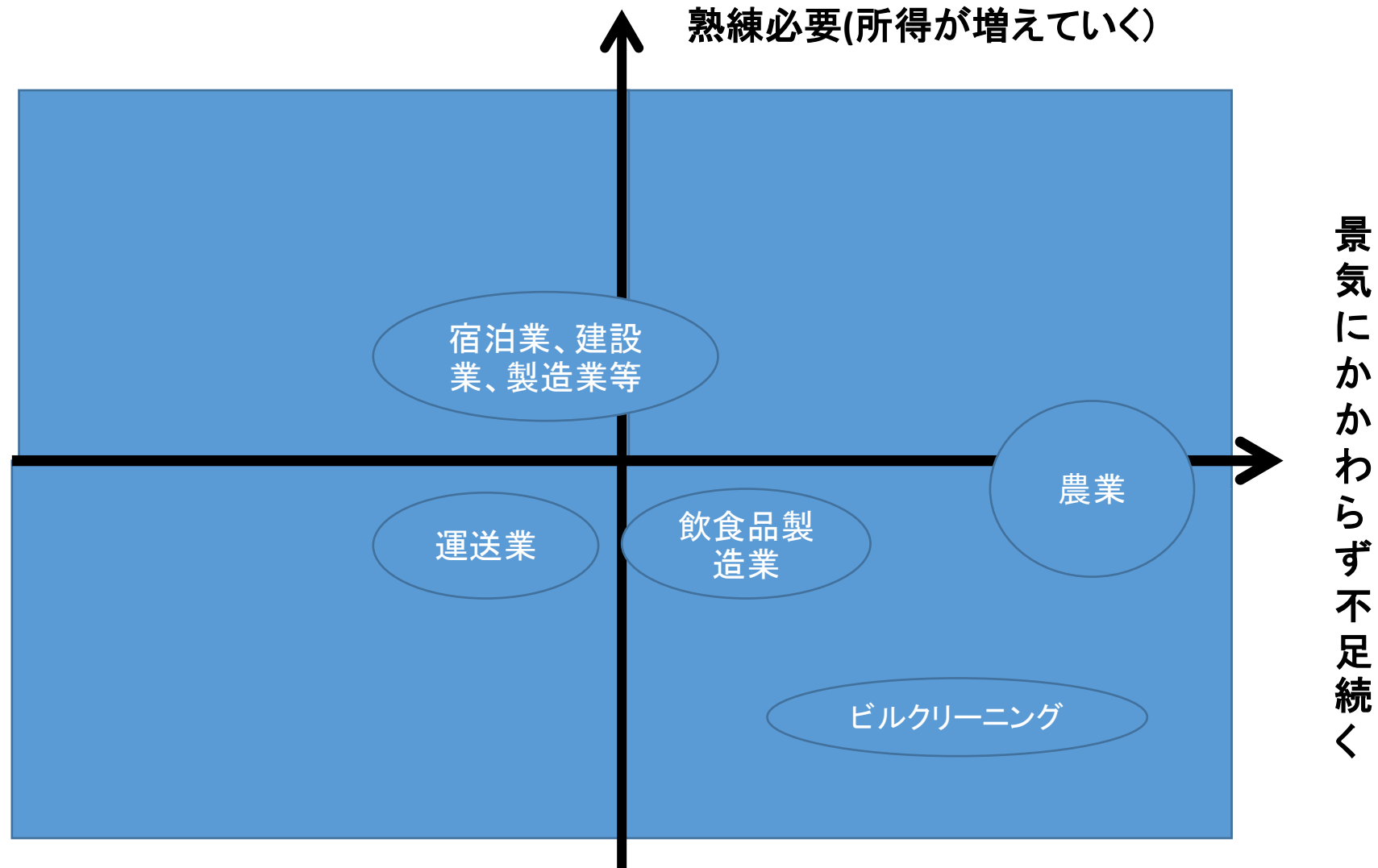
3. 2号について

- ・2号の積極的導入必要
- ・家族帯同なら景気に左右されず習熟により給与が上がる仕事
- ・1号から2号への道筋の明確化(2号を目指して研鑽する人材を)
- ・配偶者ビザについての問題(週28時間では子どもを養えない)

4. 技能実習制度を想起させるセンスのない名称

「海外青年日本活躍ビザ」などアピールする名称を

2号の業種についての考え方(案)



外国人が住みたがる国になるには？

1. 日本は「外国人を歓迎します」という政府の明確なメッセージ

2. ソフトランディング(多文化共生の充実)

- 労働者としてだけでなく生活者としての外国人の受入れ
日本語教育、子弟の教育、労働、医療、住居など
- 日本人との交流拠点交流の拡大(ボランティアと交流するしくみ)
- 外国人の経験を活かす事業

3. 日本人の意識改革・・・ともに地域を担う隣人として

- トップのリーダーシップとメッセージ
- 学校教育および交流の機会の拡大など