

目指すべき外国人材との共生社会と ステークホルダーの果たすべき役割

～外国人材の人口1割時代に向けて～

外国人材の 活躍促進PT

座長
長尾 裕

わが国の労働力不足、とりわけエッセンシャルワーカーの不足が深刻化しており、社会基盤の維持や経済成長への悪影響が懸念されている。このため、働き方改革、女性・高齢者の活躍促進、生産性向上に加え、エッセンシャル領域での外国人材の活躍促進が急務となっている。本会では、特にエッセンシャル領域における外国人材の活躍促進を視野に入れ、就労支援だけでなく教育・生活支援を含めた包括的な支援のあり方について検討した。

■はじめに

労働力不足の深刻化に伴う

エッセンシャル領域の外国人材活躍の重要性

少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、わが国の労働力は不足の一途をたどっている。リクルートワークス研究所の分析では、2030年までに約341万人、40年までに約1,100万人の労働供給が不足するとされており、喫緊の課題として解決を急がなければならない。

特に、エッセンシャルワーカーの不足は日々深刻さを増している。同研究所の分析では、例えば「輸送・機械運転・運搬」職種（ドライバー）では99.8万人、「建設」職種では65.7万人、「小売等」職種では108.9万人、「飲食」職種では56.6万人、「介護」職種では58.0万人の労働供給が40年までに不足すると推定されている。

今後懸念されるリスクと「共生社会」構築の重要性

こうした深刻な人手不足の中、技能実習などのさまざまな資格の下、日本で活躍する外国人材は増加が続いている。将来的には、エッセンシャル領域の人材を含め、外国人材がわが国の総人口の約1割に達する可能性があるが、その際には、各地域コミュニティで言語や文化的背景などの違いによる社会的な分断や摩擦が生じるリスクも高まることが懸念される。

このような状況に対し、社会的な分断を防ぎ、安定した社会を実現するためには、外国人材を単なる労働力としてではなく「共に社会を支える仲間」として位置付け、共に社会を形成していく視点が不可欠である。すなわち、「外国人材との共生社会」の構築に向けた取り組みこそが、わが国の持続的な発展にとって重要な鍵となる。

同時に、世界各国で深刻な労働力不足が進み、外国人材の受け入れ競争が加速している現状を踏まえると、目指すべき「外国人材との共生社会」の構築は、わが国が今後も魅力的な就労先として中長期的に「選ばれる国」であり続けるためにも重要である。

本提言では、今後さらに深刻化する労働力不足に伴い、活躍の重要性が高まるエッセンシャル領域の外国人材を念頭に、目指すべき共生社会の構築に向けてその担い手である国・自治体・企業などのステークホルダーが共通の方向性を持てるよう、目指すべき「外国人材との共生社会」の定義と、施策検討の指針となる構成要素を策定する。さらに、各ステークホルダーが果たすべき役割と具体的な方策を示すことで、国全体で課題に対する共通認識を醸成し、実効性ある取り組みの促進を図る契機としたい。

I 目指すべき「外国人材との共生社会」の定義・構成要素

外国人材が中長期的に定着し、活躍するためには、外国人材を「共に社会を支える仲間」として位置付けるべきである。彼らに日本社会や経済の発展に貢献してもらうためには、日本国民と外国人材が互いの文化や価値観を尊重し

合う姿勢が不可欠である。

具体的には、生活・教育・就労スキル向上支援を国・自治体・企業などが連携して提供する体制を整えるとともに、法や制度に反する行為には適正に対処し、社会の安全と安

心を確保することが重要である。これにより持続可能な共生社会が形成され、日本社会で外国人材と日本国民が共に発展していく基盤が築かれる。

1. 目指すべき共生社会の定義と具体的な場面例

(1) 相互尊重と公平な社会の実現

外国人材を「共に社会を支える仲間」と位置付け、日本国民と外国人材が互いの文化や価値観を尊重し合う社会を形成する。その上で、国籍や出身に関係なく能力や意欲を正当に評価し、公平な機会を確保する。

- ・日本国民と外国人材が互いの文化・価値観・生活習慣・マナーを尊重することができる社会を形成できている。
- ・国籍や出身による差別を許容せず、日本国民と外国人材の人権が公平に保護されている。

(2) 自助を前提とした包摂的な支援と活躍の促進

中長期的に活躍する意思と向上心を持つ外国人材に対し、生活・教育・就労スキル向上の支援を国・自治体・企業などが連携して提供する。単なる受け入れ拡大ではなく、主体的な努力を前提とした支援を通じ、持続可能な社会参画を促進する。

- ・外国人材が言語の壁を克服できるよう、実践的な日本語教育や多言語支援体制が整備されている。
- ・外国人材が中長期的にわが国の経済を支える存在となるため、本人やその家族(配偶者や子どもなど)に対する教育環境が充実している。
- ・外国人材が継続的に就労スキルを向上させ、キャリア形成を実現できるよう、職業訓練や資格取得支援が充実し

ている。

(3) 安全と安心の確保

外国人材がわが国の法令や社会制度を正しく理解し、安心して生活・就労できるよう、適切な情報提供を行う。一方で、日本社会も安心して外国人材を受け入れることができるよう、法や制度に反する行為には日本国民と同様に公正に対処し、安全な共生社会を実現する。

- ・外国人材がわが国の社会制度・生活習慣・ルール・マナーなどを正しく理解し、円滑に適應できるよう、適切な情報提供と環境整備が行われている。
- ・法や社会制度に反する行為については、日本国民と同様に公正かつ適正に対処され、社会の安全と安心が維持されている。

2. 共生社会実現に向けた視点

(1) 戦略的投資の必要性

共生社会の構築には、外国人材を安価な労働力として捉える従来の認識を改め、持続可能な社会の形成に向けた投資として位置付ける視点が不可欠である。外国人材への支援にかかる費用を単なるコストではなく、社会・経済の安定と発展に向けた戦略的投資と捉える意識改革が国民全体に求められる。

(2) 企業の重要性

外国人材の活躍により労働力確保の恩恵を受ける企業が共生社会の担い手としての役割を果たさなければならない。これまで自治体やNPOなどが主導してきた生活支援や家族支援にも積極的に関与していく。

II 優先的に取り組むべき施策 ●：取り組むべき施策 ○：施策によって期待される効果

1. 国による「共生支援プログラム」の構築と受講促進

- 外国人材が日本社会に円滑に適應できるよう、国が日本語・社会制度・文化・マナーを体系的に学べる「共生支援プログラム」カリキュラムを策定し受講を促進する。
- プログラムを終了した場合、永住権取得や家族帯同の要件などの優遇措置を設定。
- 外国人材に日本語や社会制度・文化・ルール・マナーなどの体系的な習得機会を提供することで、円滑に日本社会へ適應できる。その結果、生活基盤が早期に安定し、定着率も向上する。
- 外国人材の日本語力と制度理解の向上により、入国初期の生活不安が軽減され、就労時の生産性向上や労働市場の活性化につながる。

2. 外国人子女が身に付けるべき日本語能力水準の規定と小・中学校教育の義務教育化

- 国が最低限の日本語能力水準(ナショナルミニマム)と教育指導要領を策定し、外国人子女にも義務教育を適用する。

- 外国人子女の教育機会を確保することで、将来の進学・就職の選択肢が拡大するとともに、「ダブルリミテッド」のリスクを低減することで、社会的・経済的な格差の固定化を防ぐ。

3. 共生を推進する企業に対する国の認証制度

- 大企業には、統合報告書などで共生に関する方針と具体的な取り組みの記載を推奨する。例えば、外国人社員も企業内の内部通報制度が円滑に利用できる仕組みの整備、さらには多文化共生を支援する取り組みを記載する。
- 「共生促進企業」認証制度の創設。外国人材との共生を推進する企業を国が認証し、評価する。認証を取得した企業には、国・自治体の事業などへの入札や応募に対してインセンティブを付与する。
- 企業の積極的な関与を促進するとともに、外国人社員と日本人社員の相互理解が深まり、職場での摩擦が軽減される結果、日本企業全体で外国人材の受け入れと共生が進み、社会全体の包摂性が向上する。

4. 企業による生活支援の強化

- 外国人材とその家族を対象に、日本の社会制度・文化・マナーなどに関する定期的セミナーの実施、社内相談窓口の設置などによる生活支援を強化する。
- 本人同意の下、自治体との連絡先情報の共有を行い、災害時や行政情報の迅速な伝達を可能にする情報連携体制を構築する。
- 家族を対象とした日本語・文化などの教室を提供する。
- 外国人材と家族がより安心して生活できる環境が整う。また、災害時などに自治体が迅速に情報提供できる体制を整えるとともに、外国人材と自治体の接点が増えることで、生活上のトラブルや孤立を防ぐ。こうした生活面での不安が軽減されることで、定着率や労働生産性の向上に寄与する。

5. 複線的なキャリアステップ形成と適切な人事・育成体制の構築と発信を促進

- 企業は育成就労から特定技能2号取得までの道筋を含む

複線的なキャリアパスを提示し、必要なスキルや日本語能力の向上を支援する育成体制・人事制度を整備する。例えば、育成就労で入国した外国人材が特定技能2号を取得するまでのプロセスを明確化し、必要なスキルや業務経験、日本語能力向上のためのプランを示す。

- 大企業に対しては、外国人材への人的資本投資の内容を統合報告書に明記することを推奨し、育成やキャリア形成への取り組みを透明化する。
- 外国人材がより多様な業務にかかわれるよう、「技術・人文知識・国際業務」や「育成就労/特定技能」などの在留資格における従事可能な業務範囲を、現場実態に即して柔軟に見直しを不断に行う。
- 外国人材のモチベーション向上と職場定着率の向上につながる。また、業務制約の見直しにより、企業の業務効率が改善し、外国人材の就労機会が拡大する。

Ⅲ 外国人政策の実効性担保に向けた施策

1. 「外国人材の活躍促進基本法」(基本法)を制定

- 目指すべき「外国人材との共生社会」の構築に向け、国・自治体・企業などの役割を明確化し、必要な活動とコストを支える体制を規定する基本法を策定する。「外国人材との共生社会」の定義とその実現に向けた政策推進の基本方針、国・自治体・企業などの役割分担とそれに基づく財源措置、関係省庁間の調整、および政策の横断的な取りまとめを行う機能を持った新たな組織の設置と推進体制の整備などを規定する。

2. 共生政策を統括する横申機能を持った組織の設置(事務局と戦略会議)

- 複数省庁にまたがる一貫した政策形成と、機動的かつ実効性ある政策実施を可能とする組織を政府内に設置する。具体的には、関係省庁を横断した共生政策の企画・調整機能を担う事務局の設置や、年次の基本方針や重点政策事項を策定するため「外国人材共生戦略会議」を設置する。

■おわりに

労働力不足は日々深刻さを増しており、このままでは物流・建設・介護・小売・外食など国民生活を支える社会インフラの維持すら困難となる。この問題の解決には働き方改革の推進、女性や高齢者の活躍、技術革新による生産性の向上に加え、エッセンシャル領域における外国人材の活躍を一層加速させることが急務である。

一方で、外国人材の増加に伴い、地域社会において言語や文化などの違いから生じる摩擦や分断のリスクも高まっている。実際に一部の地域ではそうした兆候が表面化している状況にある。

本提言では、外国人材の受け入れの急拡大と不可分の関

係にある「共生社会」の実現に向けた道筋を示し、外国人材と日本国民の双方が共に発展する未来の構築に必要な「共生社会」の定義とその構成要素を提示した。実現には、国や自治体だけでなく企業などの各ステークホルダーが役割を果たさなければならない。特に、企業が共生社会の構築という社会課題に取り組むことは、「共助資本主義」の理念にも通じるものである。

国や自治体にとどまらず、外国人材の活躍が直接的な利益をもたらす企業、そして外国人材との共生の当事者である一人ひとりの国民もまた、本課題およびその解決の方向性について共通認識を深めることが求められる。

提言本文はコチラ

