

グローバル人材の 現状と課題

株式会社CONVI

鍋島祥郎

図1-3 年齢3区分別人口の推移
— 出生中位（死亡中位）推計 —

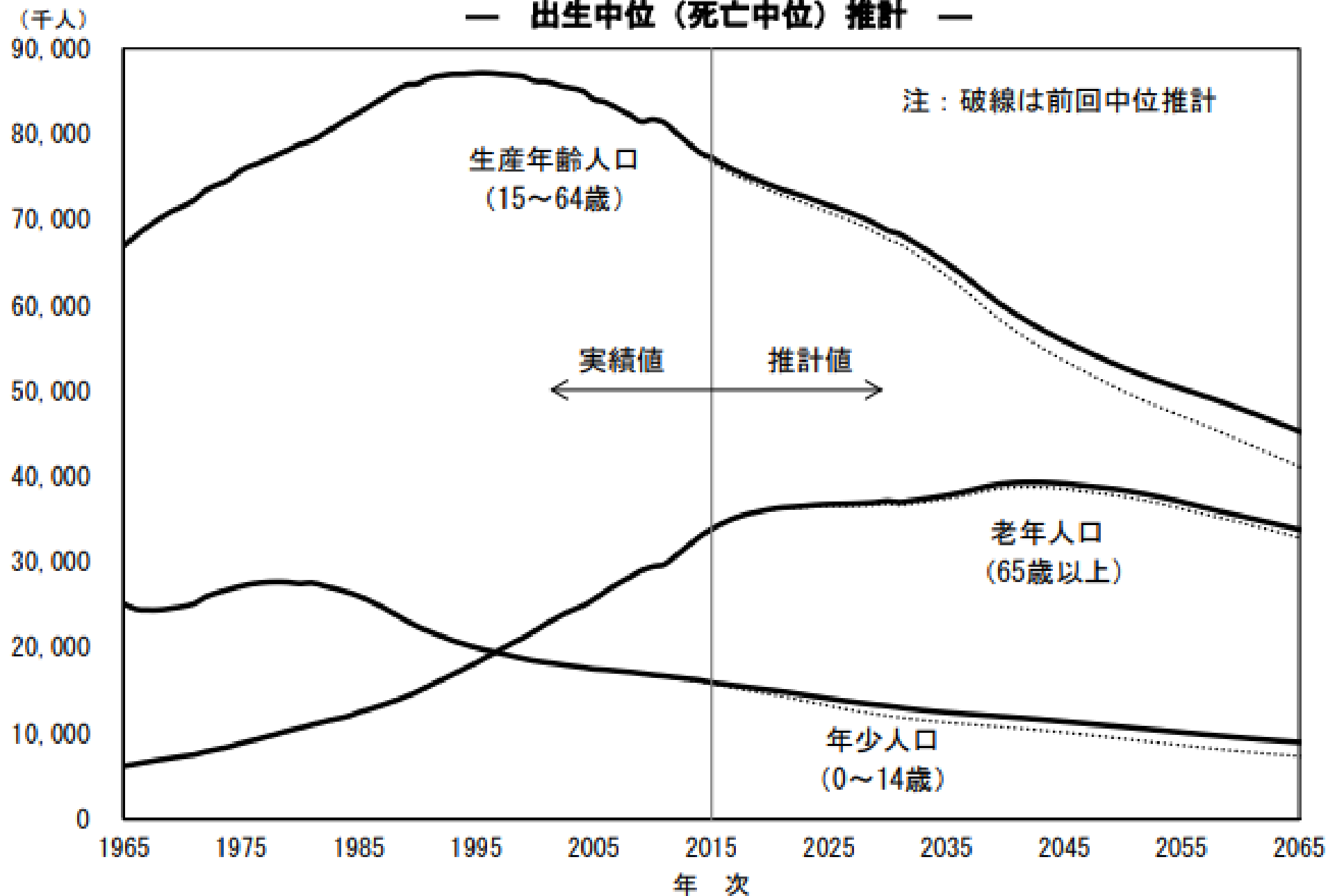


図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

**外国人材の受入れ・共生のための
総合的対応策
令和3年6月15日**

外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議

- 1 外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等 **根回し**
- 2 円滑なコミュニケーション・情報収集のための支援 **日本語**
- 3 ライフステージ・生活シーンに応じた支援 **地域**
- 4 非常時における外国人向けのセーフティネット・支援等 **災害**
- 5 外国人材の円滑かつ適正な受入れ **コンプラ**
- 6 共生社会の基盤としての在留管理体制の構築 **規制**

日本政府の基本的な考え方

- 共生型移民政策を模索
- しかし労働力需要に関して正面から議論できず
- 「日本人が多文化共生について理解できたら外国人移民を受け入れます」

労働力不足に 対する実質的 な対応

「業界」からの要望があれば「政治的」に解決する方式

1. 技能実習制度

人手不足の業界に「技術移転」という名目で労働力を供給する制度。どんな「作業」を指定するかがミソ。作業を特定してロビー活動を展開すると、外国人労働力が供給される仕組み。

2. 出稼ぎ留学生

風営法対象事業以外はなんでもオッケーという労働力を供給する荒業。週28時間に限定されているが、海外の留学生に対する労働許可から見ると長時間。しかも実質学校にいかずにフルタイムどころか月に300時間以上働いているケースもある。

3. 特定技能

人手不足のために経営困難な状況に陥っていると認定された産業では「試験制度運営」を条件に外国人労働力の導入を認める。もはや日本人では労働力需要を埋めることができないことを業界として主張することがカギ。

少ないエリート 層の流入

- 技術職
- 研究開発職
- 経営職
- ✓ 日本の2世3世たちはなぜ英語ができない??

オックスフォード大学刈谷剛彦教授

「日本の生産性が上昇しないのは単価の高いグローバル人材市場に参加していないから」

労働力市場全般のグローバル化

- エリートたちのひきあいにとどまらず、あらゆる階層の労働力で国際移動が発生しつつある。
- アジアでは韓国、台湾が移民受け入れに早くから取り組んでいるが、中国も2017年より本格的に参入。その矢先のパンデミックであるが、コロナ明けで加速するだろう。
- そのような事態を受け「選ばれる日本」というテーマが叫ばれるようになってきているが、現行の入管法では戦えないだろう。
- 世界全体での人手不足と各国の経済成長により、日本の労働市場は魅力を失っていく。
- 「選ばれる会社」になって風にあらがうよりほかは選択肢はないようだ。

まとめ

- 人口減による人手不足の解消のため外国人労働力を導入するには・・・
 1. たいへん窮屈な在留資格制度にあてはまるように人材を導入しなければならない。
 2. 業界をあげて政治活動をする と 抜け道を創設してもらえる可能性もあり。
 3. 数々の抜け道で対応して日本だが、労働市場そのものがグローバル化してきて日本は「選ばれない国」になるかもしれない。
 4. 自社の維持と成長のためには「選ばれる会社」を目指して戦略的に行動するしかなさそうだ。

さて、どうしますか？

政策不在な中、事業者独自の「選ばれる理由」が必要