

わが国における外国人労働者を巡る 状況について

平成22年12月4日



厚生労働省外国人雇用対策課
野口 尚

わが国における外国人労働者を巡る状況について

1. 外国人労働者受入れの基本的考え方
2. 経済危機後の日系人求職者の状況と対策
3. 諸外国における外国人労働者受入れの状況
4. 今後の外国人労働者施策を進める上での留意点

1. 外国人労働者受入れの基本的考え方

外国人労働者の受入れについて我が国の基本的考え方

1 出入国管理及び難民認定法上の仕組み

- 受け入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定。

(出入国管理及び難民認定法)

2 当面の基本的考え方

- (国際競争力強化の観点から)高度の専門的・技術的分野の外国人の、我が国での就業を積極的に促進。
(雇用対策法第4条)
- 他方、単純労働者の受入れ等、外国人労働者の受入れ範囲の拡大は、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善を妨げ、ひいては、求人充足・人材確保を阻害。
(「雇用政策基本方針」平成20年2月厚生労働大臣告示)
- 労働力人口の減少への対応については、まずは国内の『若者、女性、高齢者などの潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進』し、『国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。』ことが重要。
(「新成長戦略」平成22年6月閣議決定)

3 将来的な対応

第2章 我が国労働市場の現状と変化

⑤外国人労働者

・・・労働力人口の減少への対応として、外国人労働者の現行の受入れ範囲を拡大するという考え方もあるが、受入れ範囲の拡大は、国内の労働者との競合・代替が生じ、若者、女性、高齢者、障害者等の雇用機会の喪失を招くことに加え、労働条件等の改善を妨げるなど、労働市場に悪影響を与える懸念があり、十分慎重な対応が必要である。さらに、単に産業上の労働力ニーズの問題として議論するのではなく、医療・社会保障、教育、治安等国民生活全体に関する問題として、国民的コンセンサスを踏まえつつ、幅広い見地から総合的に検討されるべきである。

(「雇用政策研究会報告」(平成22年7月))

「将来、少子化が続いて人口が減り、経済の規模を維持できなくなった場合、外国からの移民を幅広く受け入れることに賛成ですか。反対ですか。」

（「いまとこれから」朝日新聞社世論調査（2010年6月11日同紙掲載））

● 賛成：26%

● 反対：65%

我が国で就労する外国人のカテゴリー

我が国で就労する外国人労働者（総数 約56.2万人）の内訳

①就労目的で在留が認められる者 約10.0万人

（いわゆる「専門的・技術的分野」）

- ・ その範囲は「産業及び国民生活等を与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。
- ・ 各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能。

②身分に基づき在留する者 約25.3万人

（「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）

- ・ これら在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③特定活動等 約11.2万人

（技能実習、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、外交官等に雇用される家事使用人、ワーキングホリデー等）

- ・ 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ・ 技能実習生は、入国時は、雇用関係のない「研修」の在留資格で入国し、1年経過後に雇用関係のある技能実習（在留資格「特定活動」）に移行。（本年7月1日の改正入管法施行後に入国した者は、入国当初から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与される。）

④資格外活動 約9.7万人

（留学生のアルバイト等）

- ・ 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（留学生：1週28時間以内、就学生：1日4時間以内）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

国籍別・在留資格別 外国人労働者の現状(2009年10月現在)

在留資格	総数	①専門的・ 技術的分野	②身分に基 づく在留資 格	③特定活 動	④資格外 活動
全国籍計	562, 818	100, 309	253, 361	112, 25 1	96, 897
中国	249, 325	43, 975	45, 420	85, 856	74, 074
ブラジル	104, 323	444	103, 645	88	108
フィリピン	48, 859	2, 451	40, 123	5, 707	578
韓国	25, 468	10, 507	6, 646	1, 487	6, 828
ペルー	18, 548	88	18, 296	126	65
その他	116, 295	42, 844	39, 231	18, 976	15, 244

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(2009年10月末現在)」

2. 経済危機後の日系人求職者の状況

リーマンショック以降、苦境に立つ南米日系人

- リーマンショック以降の南米日系人大量解雇により、日系人のハローワークへの来所者数は、ピーク時には、前年同期比20倍となった。

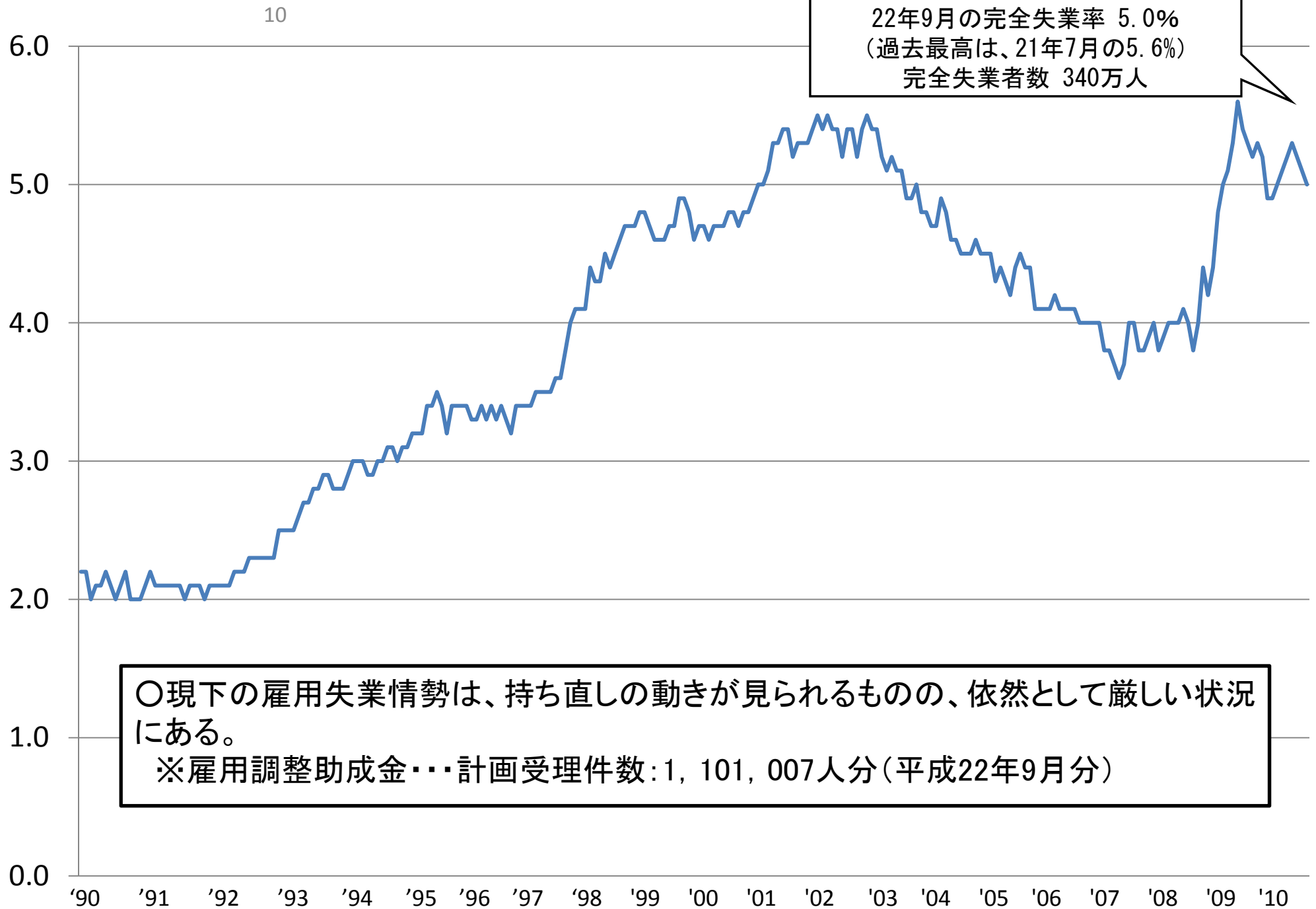


所内に入り切れず行列を作る日系人求職者
(ハローワーク掛川)

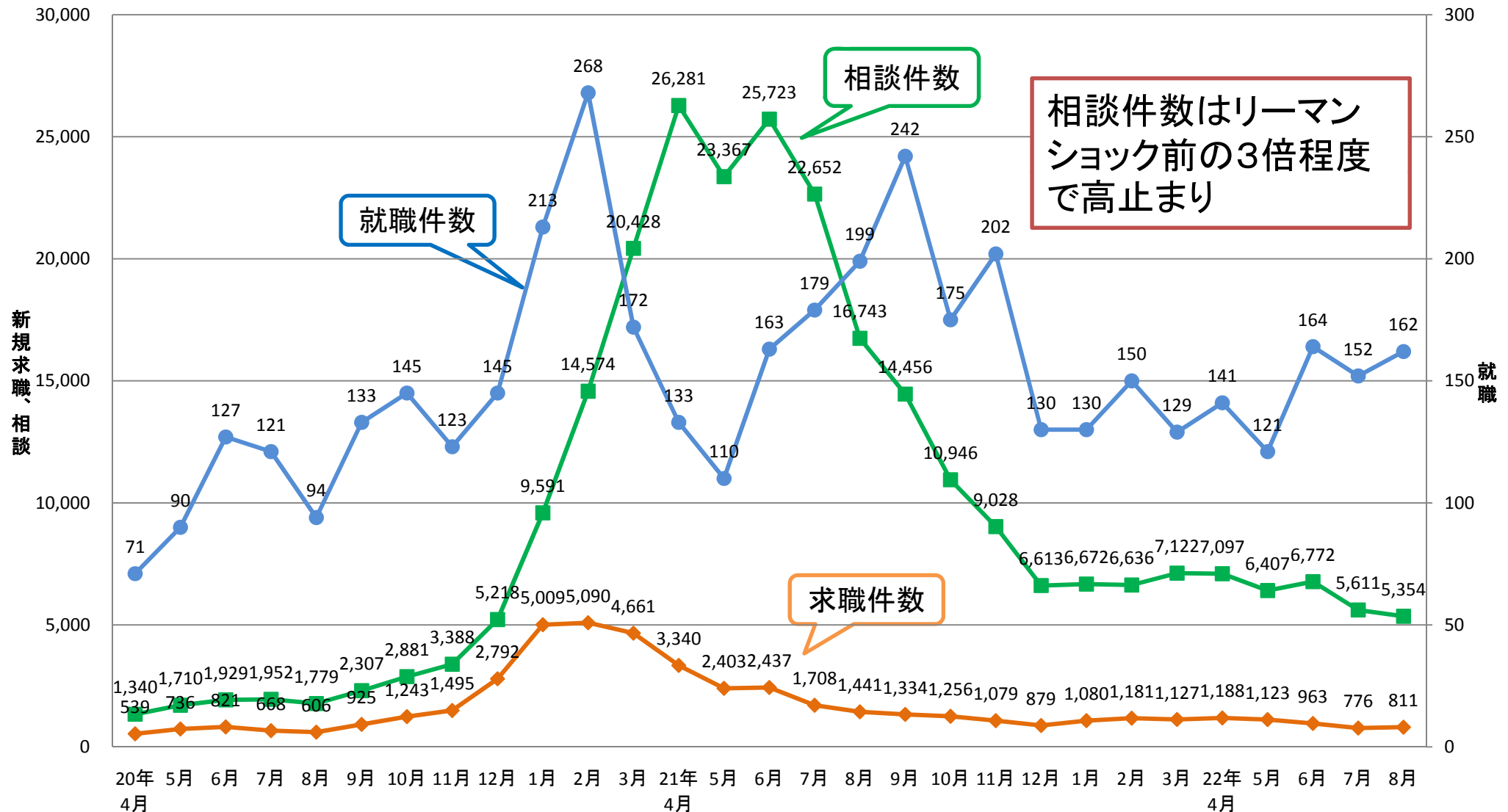
- リーマンショック以降の失業、生活困窮のため、日系人は母国へ大量帰国。

外国人登録者数(人)	総数	うちブラジル人	うちペルー人
2008年末	2,217,426	312,582	59,723
2009年末	2,186,121	267,456	57,464

完全失業率の動向



外国人集住地区9ハローワークにおける外国人求職者職業相談の状況

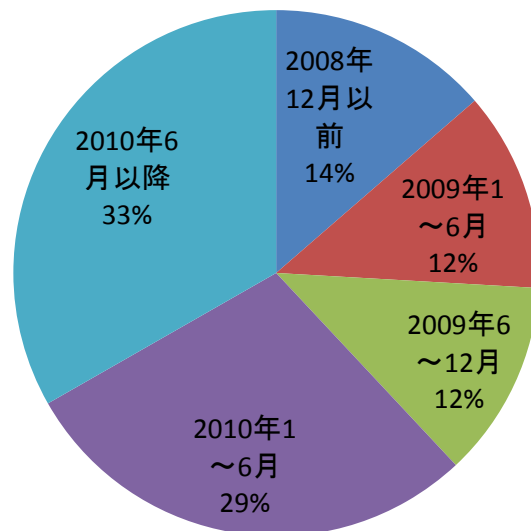


太田(群馬)、松本(長野)、大垣、美濃加茂(岐阜)、浜松(静岡)、豊橋、豊田、刈谷(愛知)及び四日市(三重)の9ハローワークの合計

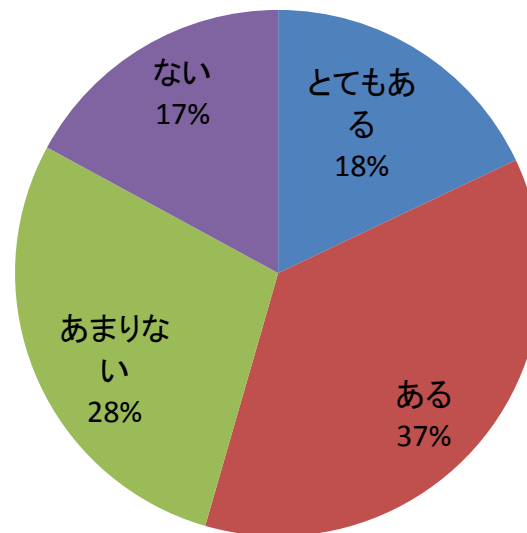
外国人求職者の現在の状況

- ◆ 離職者の約7割が4ヶ月以上離職しており、離職者が滞留している状況。(10ヶ月以上の長期失業者は離職者全体の約4割にのぼる)(表1)
- ◆ 約5割が求職活動の際に日本語に不安を感じている (表2)
- ◆ 外国人求職者自身の意識(今後の見通し)に、一部甘さがみられる (表3)

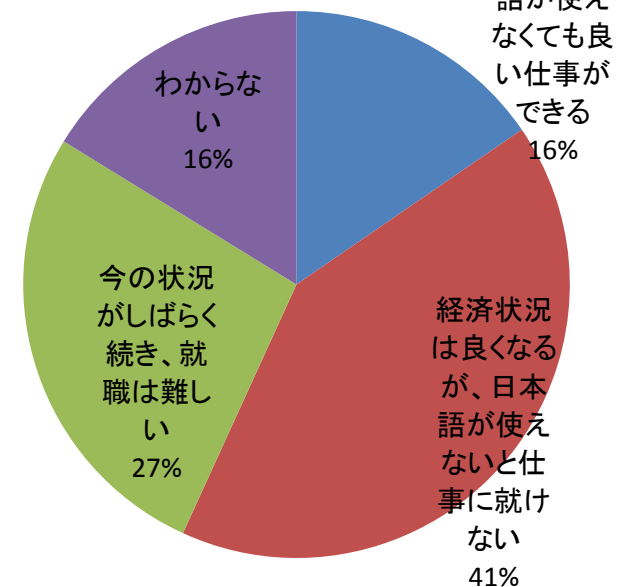
離職月(表1)



求職活動の際に日本語で不安を感じるかどうか(表2)



今後の見通し(表3)



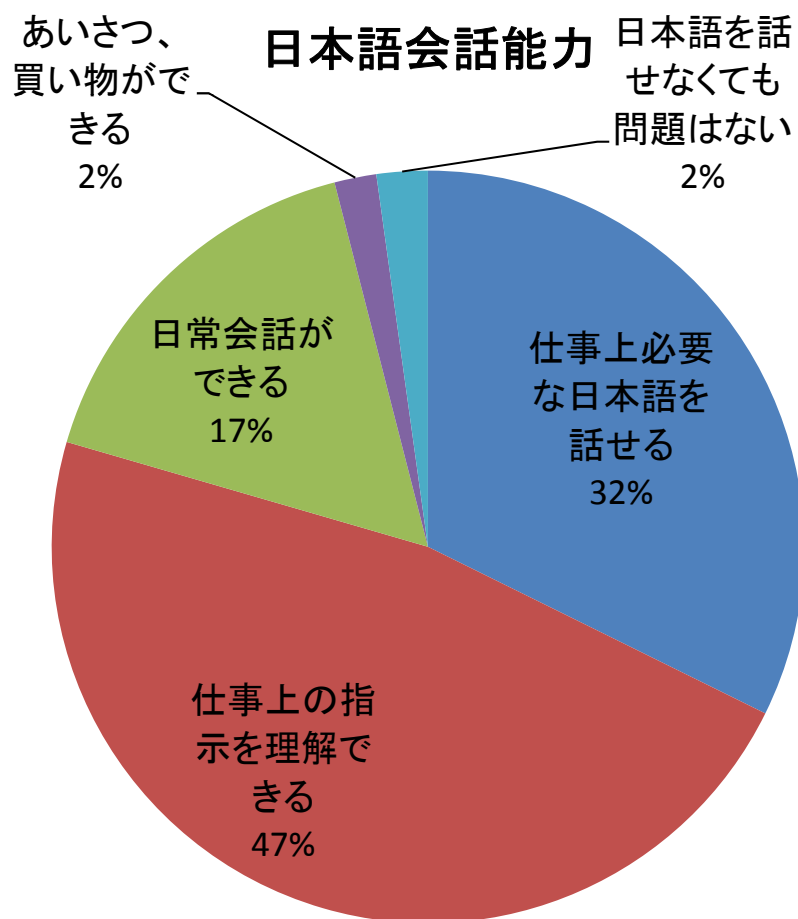
資料出所: 外国人来所者へのアンケート調査 (職業安定局調べ)

■実施時期 平成22年10月4日(月)～15日(金) ■対象地域: 14県(茨城、栃木、群馬、埼玉、神奈川、石川、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、広島) ※外国人集住都市会議会員都市、平成21年度に研修を実施した都市

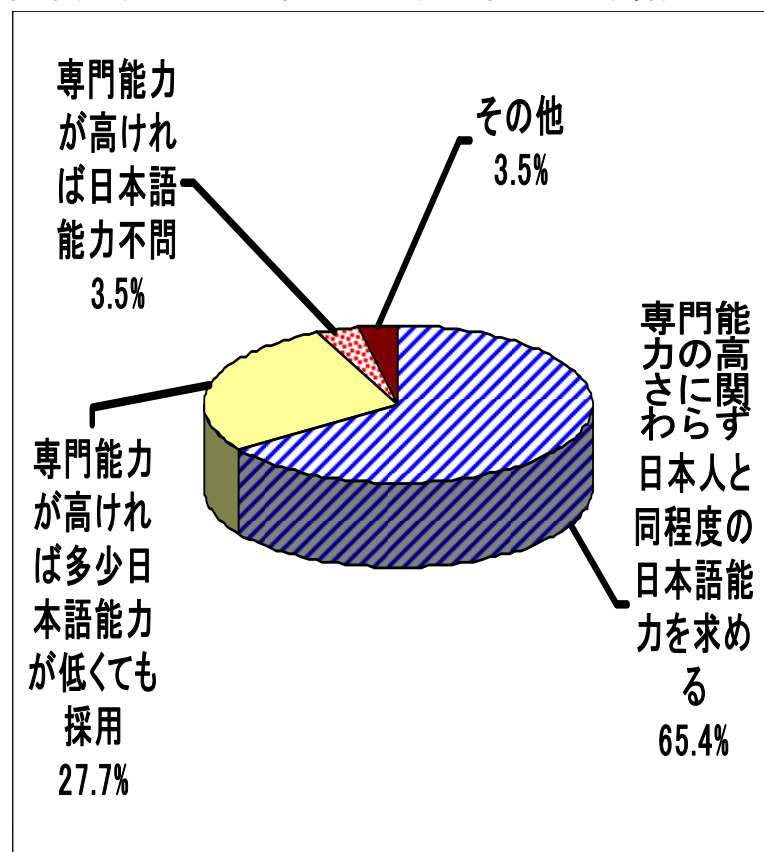
約8割の事業所が、外国人労働者を採用する場合には、「仕事上必要な日本語能力を求める」

事業所が専門分野以外の外国人労働者を雇用する場合に求める日本語能力は、「仕事上必要な日本語(専門用語を含む)が話せる」(32.3%)、「仕事上の指示を理解できる」(47.2%)を合わせると約8割を占める。

(日系人労働者の就労実態調査結果(速報)(JILPT2010年))



(参考)
高度外国人材の場合も同様に高い日本語能力が必須



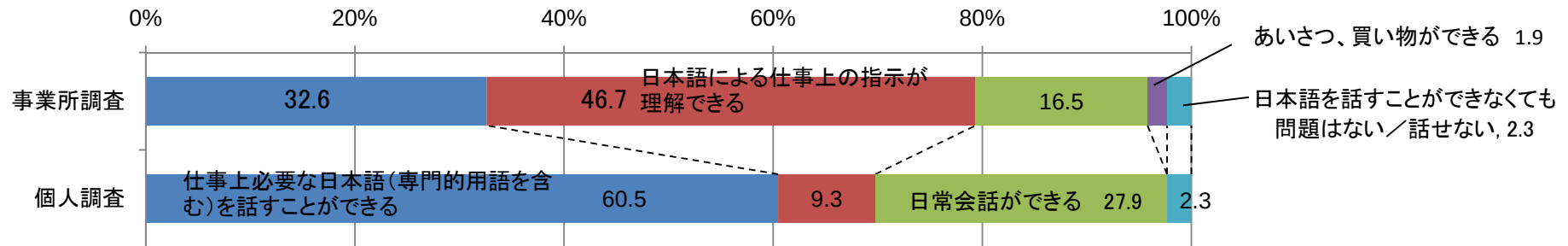
「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」(厚生労働省2010年)

企業が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にギャップ

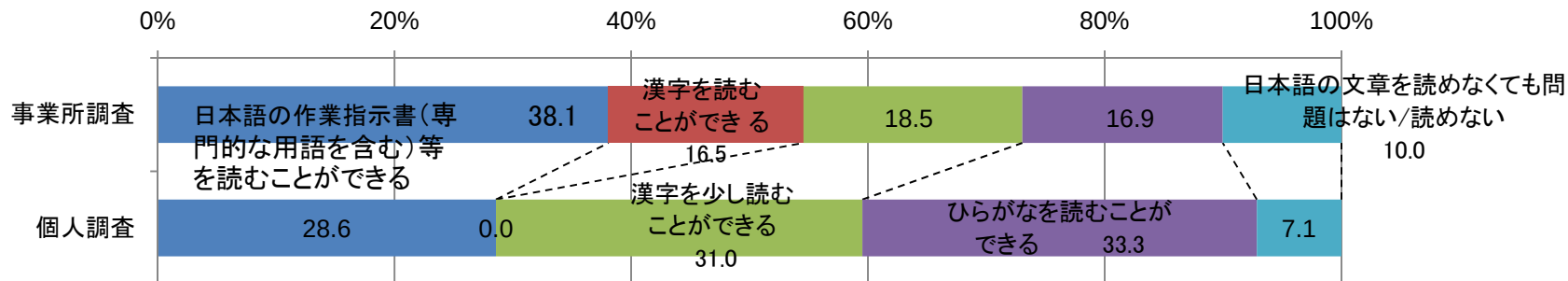
読解能力において、事業所の過半数が「仕事上必要な日本語を読むことができる」もしくは「漢字を読むことができる」能力を求めているのに対し、日系人労働者のうちこれらの能力を有するのは約3割である。

事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(会話、N=43)

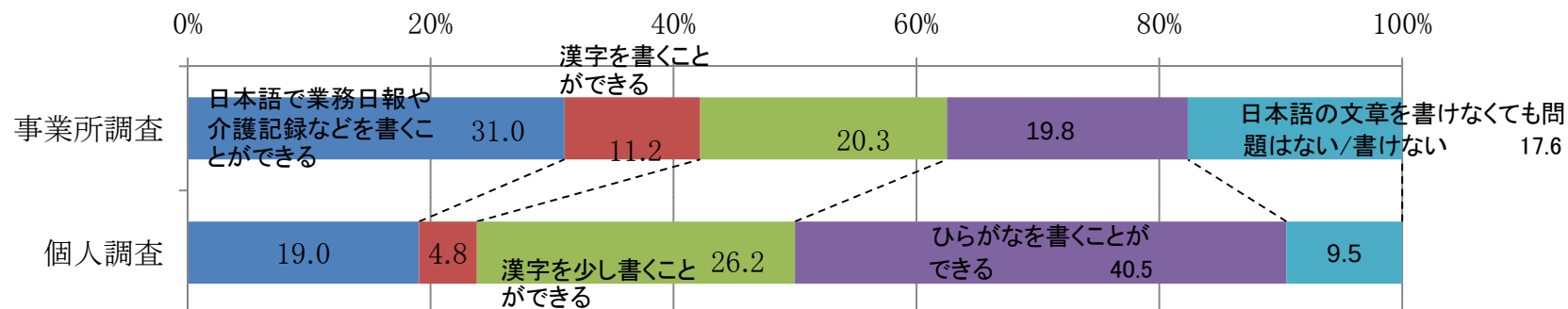
出典：日系人労働者の就労実態調査結果(速報)(JILPT2010)



事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(読解、N=42)



事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(筆記、N=42)



日系人求職者の求職活動は苦戦

1. 従来の製造現場の仕事は、ほとんどないか、一部仕事に戻っても、非常に短期間の契約で不安定。
2. 日本語能力の不足（特に、「読む」、「書く」力）
3. 日本人求職者との応募の競合

ハローワークを中心とした 日系人向け相談・支援機能の強化

	2008年	→	2010年
通訳を配置した ハローワーク	73か所	→	124か所
市町村と連携した ワンストップコーナー	0か所	→	32か所
ハローワークにおける 通訳配置時間数	712時間 ／週	→	5,098時間 ／週
ハローワークにおける 専任相談員	11人	→	197人

日系人就労準備研修

安定就労への高い意欲をもつ方が、将来的にも日本で安定就労できるようになるために・・



就労に必要な知識やノウハウの習得を支援

【3ヶ月程度の無料の研修】

（年間5,000人程度を対象）

- ✓ 日本語を含む職場でのコミュニケーション能力の強化
- ✓ 日本の労働法令や雇用慣行の基本的知識
- ✓ 履歴書の作成指導や模擬面接

日系人就労準備研修実施実績

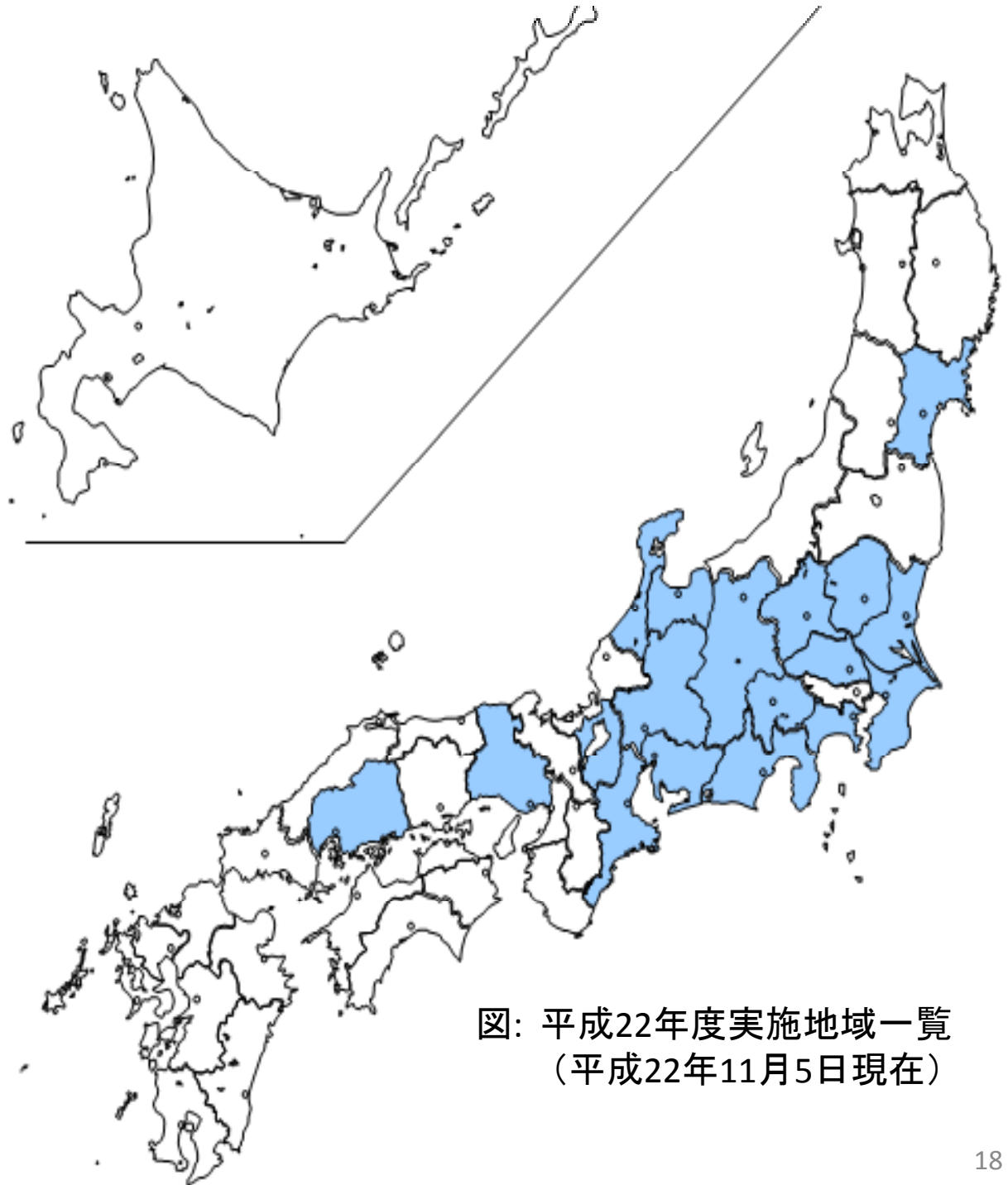
平成21年度実績

- 実施地域 14県63市町村
- 総受講者数 6,298人
- 実施コース数 344コース
- 修了者就職率 35%
- 就職率（中退者の就職含む）
58%

平成22年度実績

（平成22年11月5日現在）

- 実施地域 18県78市町村
- 総受講者数 3,606人
- 実施コース数 272コース



図：平成22年度実施地域一覧
（平成22年11月5日現在）

3. 諸外国における外国人労働者受入 れの状況

諸外国における外国人労働者受入れ政策(イギリス、ドイツ、フランス)の経緯

※ 厚生労働省職業安定局調べ

- 欧州諸国では、外国人労働者受入れの原則停止後も、定住化に伴う諸問題(社会の階層化、低賃金就業の固定化等)に直面。
- 近年、人種暴動等を背景に、①受入れ政策の厳格化、②社会統合政策の強化を進める方向。
- 2008年秋のリーマンショック以降、欧州諸国では、外国人労働者の受入れについてさらなる厳格化政策を実施。

～1945年 第2次世界大戦により多数の犠牲者 (= 労働力供給の急減)

1947年～ マーシャルプラン等により急激な経済復興 (= 労働力需要の急増 ※欧州の経済復興は日本より5年以上早い)

1950年代～ 旧植民地、近隣国から、安価な労働力として外国人労働者を受入れ



1973年 第一次オイルショックによる経済危機 → 外国人失業者が大量発生

1973(4)年～ 就労目的の外国人労働者の受入れを原則停止するなど、受入れ厳格
イギリスは経済停滞のため、1960年代に受入れを厳格化

一方で

- ・外国人の定住化が進行 (社会の階層化、低賃金就業の固定化等の問題が発生)
- ・家族の呼び寄せ等により外国人の流入は止まらず...



2004年 拡大EU成立(東欧10カ国の追加加盟)

2005年 パリ郊外移民暴動事件

2004年～ 外国人労働者の受入れ厳格化方針を維持しつつ、すでに定住した外国人について社会統合政策を強化



2008年秋 リーマンショックによる経済危機

経済危機以降～ 外国人労働者の受入れについてさらなる厳格化

【イギリス】 労働市場テストの強化

【ドイツ】 拡大EU出身者の移民の流入制限を継続

【フランス】 新たな移民に対して選択的受け入れを徹底し、社会統合をより一層強化

○シンガポール外国人労働者受入れの経緯

1960年～70年にかけての経済成長期に、フィリピン、マレーシア等より低賃金外国人労働者が増加したが、不景気になると解雇が増加する。
2006年3月時点での外国人労働者総数は、約67万人（労働力人口の約30%）。

外国人労働者受入れの基本スキーム

・労働者のレベルに応じて3種類の就労パスを用意している。

- 専門資格者等の高度人材
→雇用パス(P, Qパス)
- 中程度の技能者 →Sパス
- 単純労働者 →就労許可証
(Work Permit)

厳しい在留管理

・シンガポールでは、外国人雇用上限率や、外国人雇用税、帰国担保の保証金に加え、下記のような在留管理施策をとっている。

※外国人雇用税の例：（建設業）未熟練者 月額450S\$（約32,000円）（2010年4月28日現在）

・シンガポール政府は、各パスの取得に際して、HIV感染検査や胸部レントゲン検査などの結果を記載した健康診断書の提出を義務づけている。
また、就労許可証取得者の外国人女性労働者に対しては、半年に一度の妊娠テストを課しており、妊娠している場合には国外退去処分となる。また、シンガポール人との結婚は認めていない。

急激な外国人労働者の増加

1999年から2009年の10年間で70%増加。

2008年秋のリーマンショックによる不景気の中でも、移民・外国人労働者は増加。

シンガポールの政策転換（2010年～）

2010年1月

・リー・クアンユー顧問相が「5年後をめどに外国人労働者への依存を軽減すること」及び「（その代わりに政府は国民の生産性を向上させるために）労働者の技能向上のための教育と訓練に予算を投じること」を表明。

2010年2月

経済戦略委員会(ESC)が主要戦略に関する勧告を発表。

・シンガポールの生産性が他の先進諸国に比べ極めて低いというデータを提示。

・外国人雇用税を引き上げることで、安い外国人労働者に対する企業の依存度を削減することを表明。

韓国の雇用許可制度の概要

※ 厚生労働省職業安定局調べ

○韓国の外国人受入れの経緯

韓国は学歴社会で、ホワイトカラー指向となっておりブルーカラーの供給が少なく、製造業の中小企業は慢性的な人材不足の状態にあると言われている。このため、従来は、産業研修制度及び就業管理制度（韓国系中国人等の海外同胞が対象）により、単純労働に従事する外国人を受け入れてきた。しかし、労働力が不足する中で不法滞在が増加し、社会問題化した。



政府は、不法滞在者の削減と合法的な労働力の供給を目的として、2004年に雇用許可制度を導入、産業研修制度は2006年に廃止。（不法滞在者数：2002年 約29万人 → 2010年 約17万人）

○雇用許可制度の概要

（在留資格：非専門就労）

1. 毎年受入業種、業種ごとの受入上限数を決定

※受入可能業種

製造業・建設業・漁業・サービス業・農畜産業

2. 送り出し国と2国間協約を締結

※ベトナム・インドネシア・タイなど15カ国と締結

3. 許可要件

- ・労働市場テストの実施
- ・中小企業であること 等

4. 循環方式

- ・一定期間で帰国することを前提（原則3年。ただし、期間終了後1年の再入国制限を経れば、再入国・就労可（制度発足当初））
- ・家族帯同不可

〔この他、韓国系中国人等の海外同胞に対する「特例雇用許可制度」がある。〕

（最近の動向）

○在留期間の延長

（2005年～）

再入国制限期間を、1年から、6ヶ月（同じ使用者が再雇用を要請する場合は1ヶ月）に短縮。

（2008年～）

5年以上就労し、所定の要件を満たしている場合、永住可能な在留資格に変更可

（2010年～）

従来は、在留期間3年経過後、再雇用する場合は、一度母国に帰国する必要があったが、中断なく最長2年（合計5年）滞在可。

○リーマンショックによる影響

景気低迷を受け、韓国人失業者と国内滞在中の国内労働者の雇用を優先することとし、受入枠を縮小。

2008年計画：13万2千人

2009年計画：3万4千人

欧州におけるEU域外外国人に対する統合政策

国名	名称【財源】	予算額(年)
ドイツ (2008年) 	統合コース【連邦のみ】	1億ユーロ
デンマーク (2002年) 	統合プログラム(難民および移民)【国・地方】	4億9300万ユーロ
フランス (2005年) 	統合コース【国】	1億ユーロ
イタリア (2002年) 	特別統合基金【国・地方】	4200万ユーロ
オランダ (2002年) 	新規入国者向け統合予算【国】 既在住者向け統合予算【国】	1億6500万ユーロ 1億ユーロ

1ユーロ＝113円(平成22年11月16日現在)

資料出所: 井口泰「欧州における域外外国人に対する統合政策の転換と我が国の言語政策の課題」(2010年9月)
(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態2008」



ドイツにおける移民統合政策について

ドイツは移民に対する統合政策として、2005年より、外国人に対し、ドイツ語、ドイツ文化等の習得のための統合コースを設け、2007年より該当者(※)への統合コースへの参加が義務(※※)づけられた。

(※)ドイツ語がほとんど又は全くできない者として外国人局に参加が義務づけられた者

失業給付受給者であり、支給機関に参加が義務づけられた者

(※※)フランス、デンマークなどでも参加が義務づけられている。

統合コースは、語学習得のための語学コースと、ドイツ文化等を習得するためのオリエンテーション・コースで構成。

コース時間	一人あたり最高で645回分のレッスン(480時間)
実施機関	連邦難民・移民庁
参加者	語学コース→(語学力が不十分な移民) オリエンテーション・コース →(語学コースが修了した者、語学力が十分な者)
修了テスト	語学テスト ※修了証明は帰化等の際の有効な証明となる(帰化要件に語学力あり)
予算	2008年度 統合コース関連予算1億ユーロ 2011年までに7億5000万ユーロを拠出予定
本人負担	1レッスンあたり1ユーロ(コース全体で645ユーロを負担)
実績 (2005年～2008年)	受講者数 656,142人 修了テスト合格者 115,732人

4. 今後の外国人労働者施策を進める上での留意点

検討にあたってのポイント

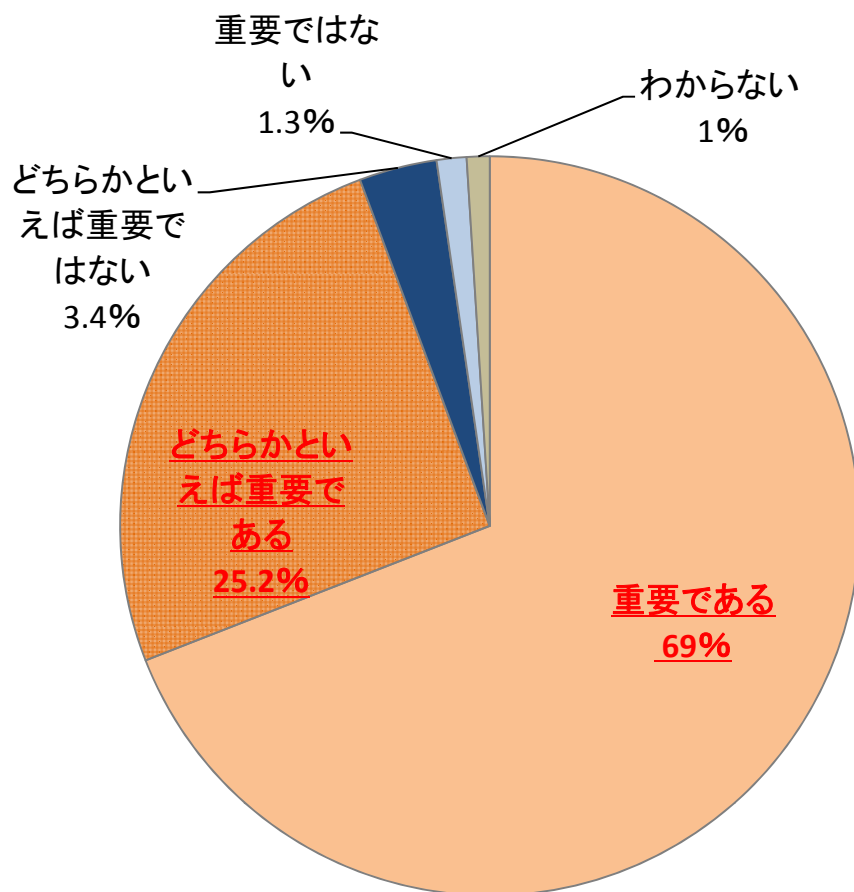
- 受入れに伴う社会統合コスト
- 少子化に伴う労働力不足への対応
- 外国人材の活用に関する留意点

外国人労働者が日本で働く際に、「日本語能力は重要だと思う」とする国民は94.2%
(「重要である69%」、「どちらかと言えば重要である25.2%」) (表1)

(平成22年7月調査「労働者の国際移動に関する調査」)

(表1) 日本語能力は重要だと思うか

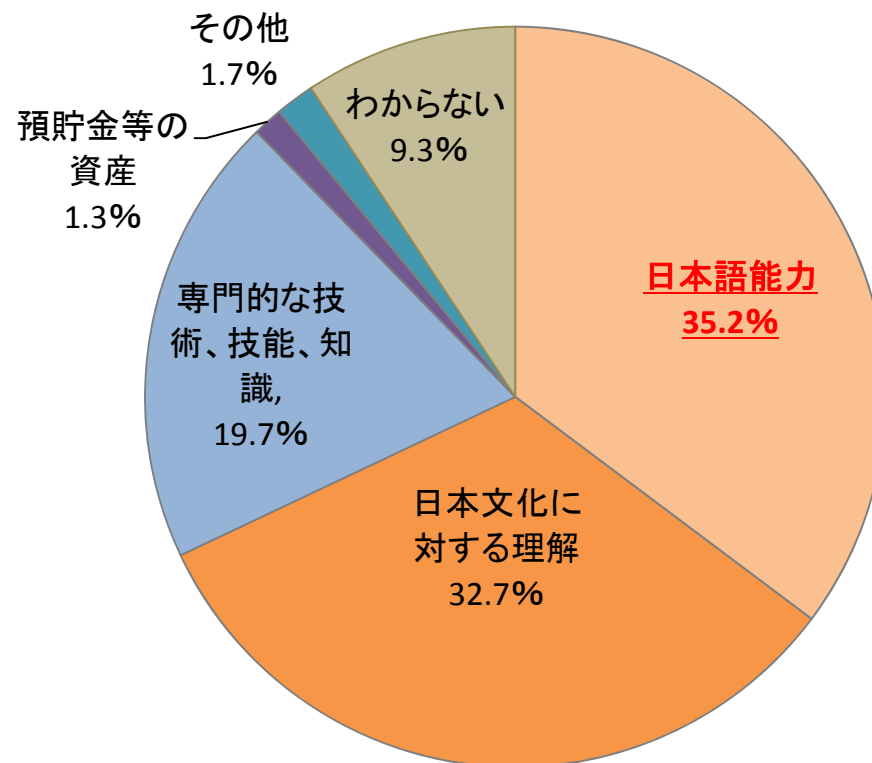
(n=1,913人)



(参考) 外国人労働者に求めるもの

(平成16年5月調査)

(n=2,075人)



日系定住外国人施策に関する基本指針の策定について(平成22年8月31日)

日系定住外国人

(「定住者」、「日本人の配偶者等」等の在留資格で入国・在留する日系人及びその家族)

- ・ 昭和63年以降急増。日本語能力が不十分な者が多い。
- ・ 平成20年秋以降の経済危機により、再就職が難しい等の理由により生活困難な状況に置かれる人が増加。帰国者も多数。

【ブラジル人登録者数】

昭和63年： 約4千人 → 平成20年： 約31万人
⇒ 平成21年： 約27万人(前年比約4.5万人減)

【ペルー人登録者数】

昭和63年： 約860人 → 平成20年： 約6万人
⇒ 平成21年： 約6万人(前年比約2千人減)

※日系人だけでなくブラジル人、ペルー人全体の登録者数

これまでの国の取組

- ・ 内閣府に「定住外国人施策推進室」を設置(平成21年1月)
 - ・ 「定住外国人支援に関する当面の対策について」
(平成21年1月)
 - 「定住外国人支援に関する対策の推進について」
(平成21年4月)
- 教育、雇用、住宅、情報提供などが主な内容。

その後の動き

- ・ 帰国者の増加により外国人登録者数は減少に転じたが、日本での暮らしが長期に及んだ者はこのまま定住を希望する傾向。
- ・ 「多文化共生推進協議会」(愛知、岐阜、三重など7県1市で構成)や「外国人集住都市会議」(太田、浜松、豊田、美濃加茂、鈴鹿等28市町で構成)から、国としての体系的・総合的な方針策定の要望。

国として日系定住外国人施策に関する基本指針を策定することが必要

「日系定住外国人施策に関する基本指針案」の概要

【基本的な考え方】

- ・ 日本語能力が不十分な者が多い日系定住外国人を日本社会の一員としてしっかりと受け入れ、社会から排除されないようにする。

1. 日本語で生活できるように

- ・ 日本語習得のための体制整備／各種手続時での日本語習得の促進
- ・ 多言語による相談体制の整備／生活に必要な最低限の情報の多言語化

2. 子どもを大切に育てていくために

- ・ 日本の公教育を受ける機会を保障
- ・ 外国人学校に通う意向への配慮

3. 安定して働くために

- ・ 就職に必要な日本語能力や職業能力の向上
- ・ 多言語での就職相談、日本語能力に配慮した職業訓練の実施
- ・ 日系定住外国人を雇用する企業の役割の検討

4. 社会の中で困ったときのために

- ・ 生活の中で最低限必要な情報の正確かつ迅速な提供
- ・ 年金、医療、母子保健などの社会保障や居住の安定確保

5. お互いの文化を尊重するために

- ・ 1～4の施策推進に当たり、国籍などが異なる人たちであっても、お互いの文化を尊重しながら共に生きていくことが重要であることに留意

基本指針に盛り込まれた事項について、更に各府省庁で検討し、平成22年度末を目途として「行動計画」を策定。

外国人労働者が日本で安定して働くためには日本語習得を含めた社会統合が必須



一方社会統合には相当のコストが必要

(参考:ドイツ)

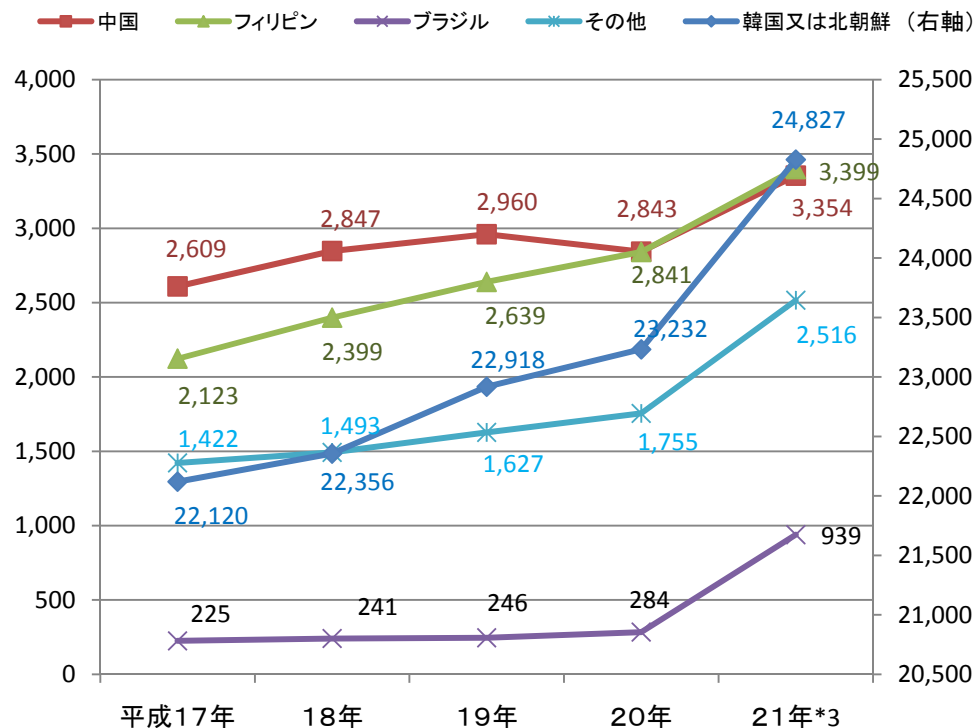
- 統合コースの受講を義務づけ
- 2008年度に統合コース関連予算1億。2011年までに7億5000万ユーロを拠出予定。

外国人労働者の失業や高齢化により、社会保障や福祉制度においても負担が増加する可能性がある。

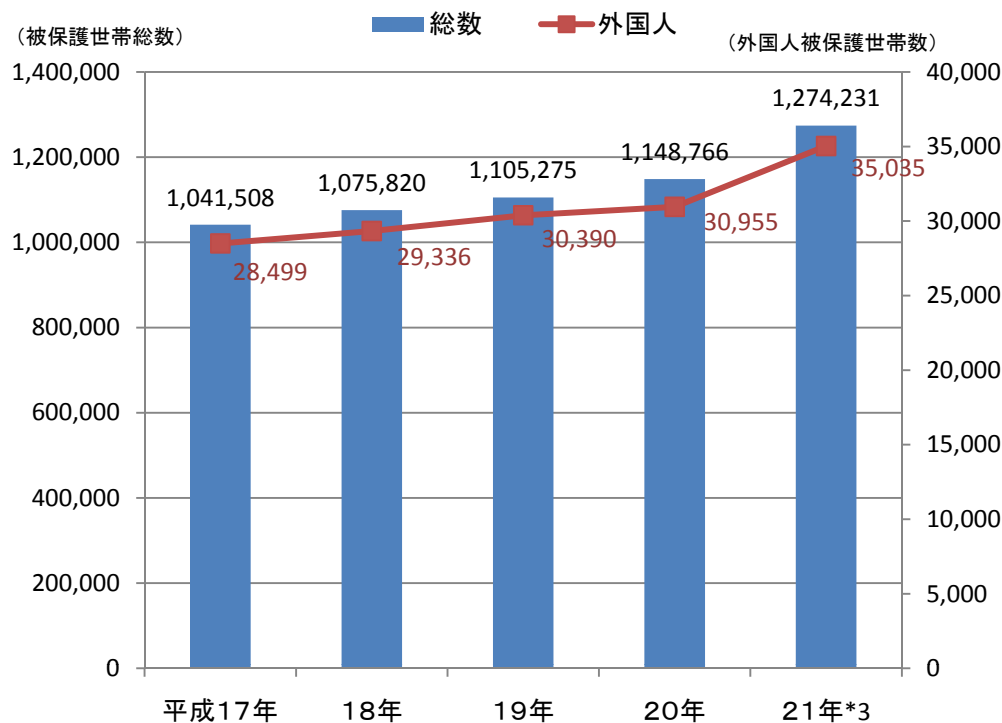
○地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組に関する調査(JILPT 2010)

- ・外国人の生活・就労支援の問題点として、外国人集住都市の5割以上で「失業した外国人に対する生活保護費の増加」を指摘。
- ・外国人集住都市における外国人を対象とした施策の関連予算総額(19都市分の合計)は3年間で2.8倍、3億9400万円増加(平成20年度→平成22年度)。

【図1】 外国人生活保護被保護世帯数の推移



【図2】 生活保護被保護世帯数の推移



資料出所: 【図1】 被保護者全国一斉調査(基礎調査) (注)*1. 各年7月1日現在、*2. 世帯主が日本国籍を有しない世帯数、*3. 21年については速報値
【図2】 福祉行政報告例 ※外国人被保護世帯数については、被保護者全国一斉調査(基礎調査)

少子化対策は我が国が取り組むべき喫緊の課題

・・・日本が活力を取り戻し、再び成長に向かうための必要条件である。我々は、将来の成長の担い手である子どもたちを、社会全体で育てていかなければならない。・・・2005年には日本の総人口は減少に転じ、現在の出生率の見通しのままでは2050年の人口は9,500万人と推計される。将来にわたって、良質な労働力を生み出し、日本の活力を維持するために、今こそ大きな政策転換が求められる。

【2020年までの目標】

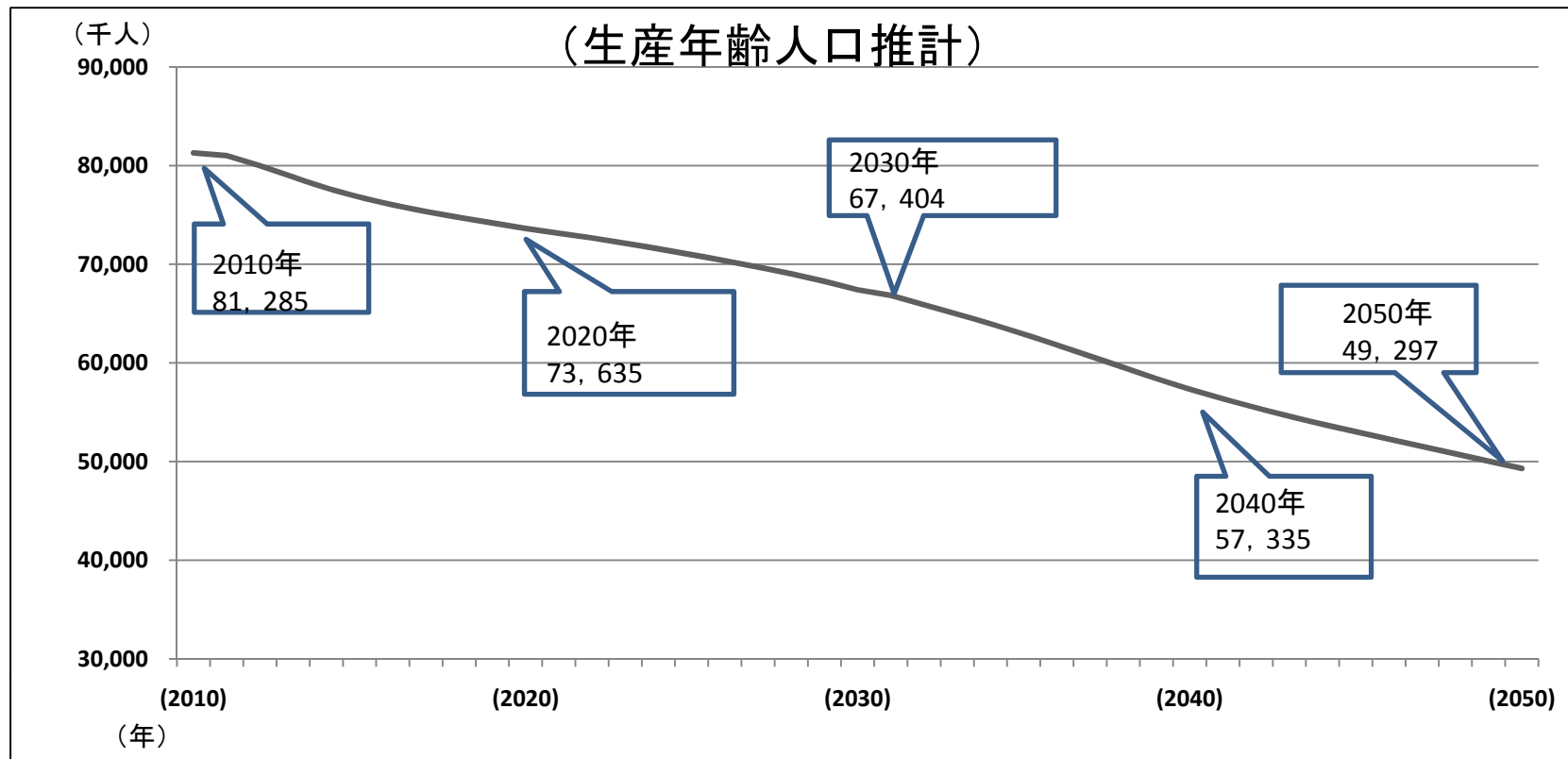
- ・『誰もが安心して子どもを産み育てられる環境の実現による出生率の継続的上昇を通じ、人口の急激な減少傾向に歯止め』
- ・『速やかに就学前・就学期の待機児童を解消』
- ・『出産・子育ての後、働くことを希望するすべての人が仕事に復帰』
- ・『国際的な学習到達度調査で常に世界トップレベルの順位へ』

アジア諸国における労働力人口の減少

時期(年)	労働力人口(15歳から59歳)が減少に転じる時期		
	高位推計	中位推計	下位推計
2010	2020年には中国も労働力人口が減少に転じる予想		
2015			
2020	中国	タイ・中国	タイ・中国
2025			
2030			ベトナム・ インドネシア
2035		ベトナム・ インドネシア	
2040			インド
2045			
2050		インド	フィリピン

労働力不足を外国人で補うことの是非

- 日本の生産年齢人口(15歳から64歳)は2050年までに3200万人減少。
- 現在の生産年齢人口を外国人労働者の受入れで維持する場合、**毎年80万人程度の移民の受入が必要。つまり、毎年現在日本にいる外国人労働者と同数(60~70万)以上の受入が必要。**
- アジア諸国における労働者送り出し圧力の低下や、経済状況の変化のもと、毎年安定的な受入れを行うことが可能か。
- **親族の呼び寄せ**等を考慮すると受入人数を厳格にコントロールすることが可能か。
- 無年金者の増加に伴う社会保障負担費への影響、日本語教育費用等、受入れに伴うコストを負担することが必要。

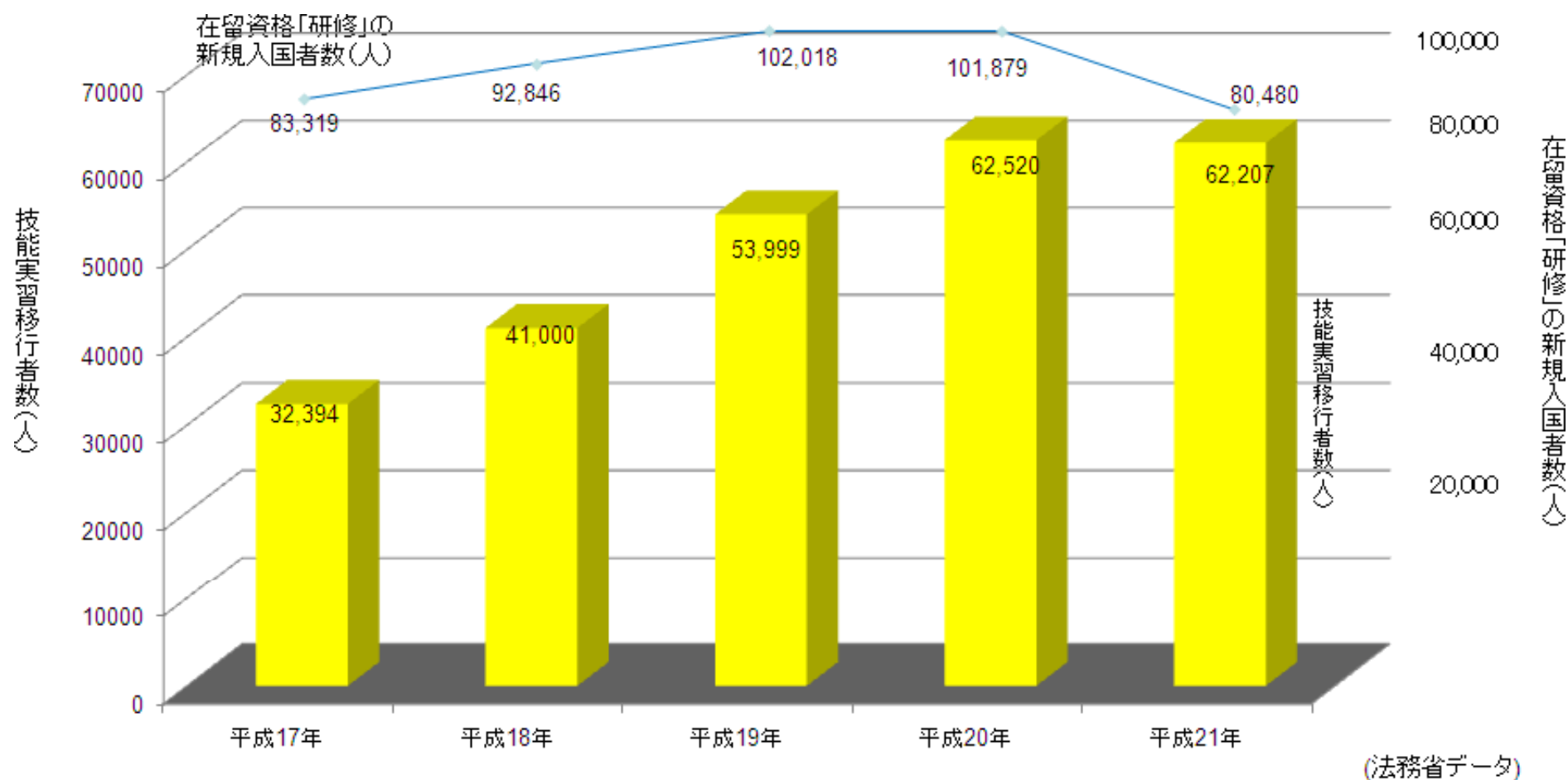


在留資格「研修」入国者数、技能実習移行者数は大幅に増加してきたが、経済情勢の悪化により、減少に転じた。

(平成21年:「研修」入国者約8万人、技能実習移行者約6万2千人)

在留資格「研修」の新規入国者数及び技能実習への移行者数

※「研修」から「技能実習」への在留資格変更許可件数

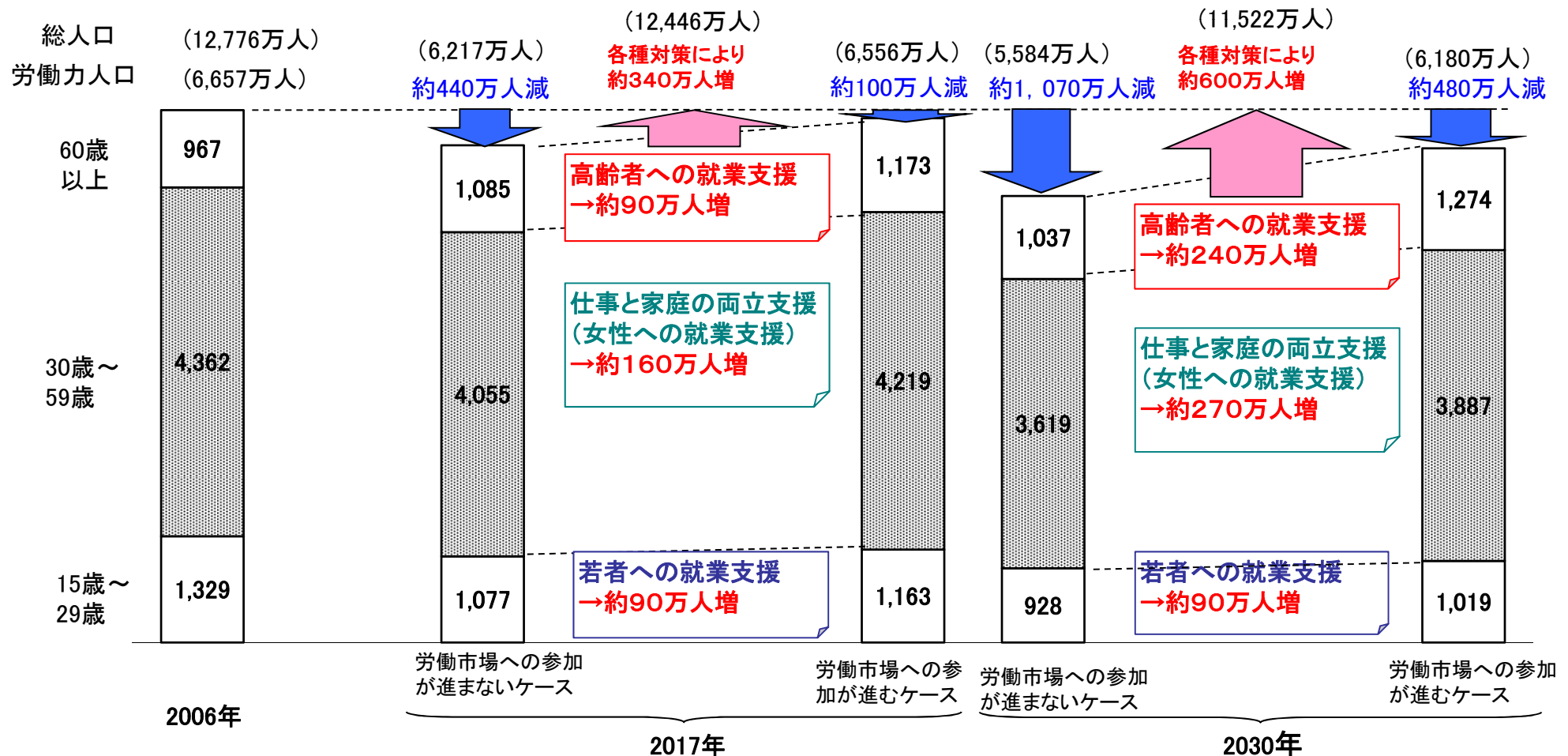


少子化による労働力人口の減少への対応については、「若者・女性・高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進」することが重要。

(新成長戦略(平成22年6月閣議決定))

労働力人口の見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者、障害者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所)総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

(注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

外国人材活用の留意点

外国人材の意識

(中国・北京)

- ・調査対象学生16人の卒業後の進路希望は「外国にある外国企業」は0人。
- ・16人中7人が国有企業への就職を希望。

(中国・大連)

- ・調査対象学生23人の卒業後の進路希望は「外国(日本)にある外国企業」が9人。
- ・ただし多くの学生が、2～3年から長くても10年以内に中国に帰国したいと回答。

(ベトナム)

- ・調査対象学生14人の卒業後の進路希望は「外国にある外国企業」は0人。
- ・「外国にある外国企業」を希望しない理由は「外国の企業に関する知識がない」、「今後発展が期待できるベトナムで働く」等。

「アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態調査」(JILPT2010年)

人材流出

○外国人材の受入れについては、途上国の人材流出・頭脳流出に対しても配慮することが必要。

○特に途上国の医師・看護師の先進国への頭脳流出により、貧困国からの高度な技術を持った医療人材が減少し、保健医療システムがさらに脆弱化している。

(EU指令(2009年6月制定))

- ・アフリカやEUの東隣の国々など発展途上国からの「頭脳流出」問題に関係して、そのような国々との間に人的資源を保護する目的で欧州共同体や各構成国が締結する合意に不利益を与えないものとし、倫理的なリクルート活動を行うよう規定。

(国立国会図書館調査及び立法考査局「外国の立法(2010.4)」)

高度外国人材の活用状況

「一部上場企業本社における外国人社員活用実態に関するアンケート調査」から

○ 一部上場企業本社における**外国人社員の活用状況は約半数**。

○ 1社平均でみると、全社員に対し、**外国人社員は0.26%**。

○ その中でも**正社員として活用されているのは約4割**。

○ その職種をみると、「**営業・販売**」、「**システム開発・設計**」が**多くを占めている**。

○ 年収を見ると、**正社員でも400万円台**が最も多い(25.4%)。

○ 管理職として活用されている外国人社員は**5.8%**。

(参考)

従業員1000人以上の企業における正社員の平均年収は673万円

厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告(平成19年度)」

(参考)

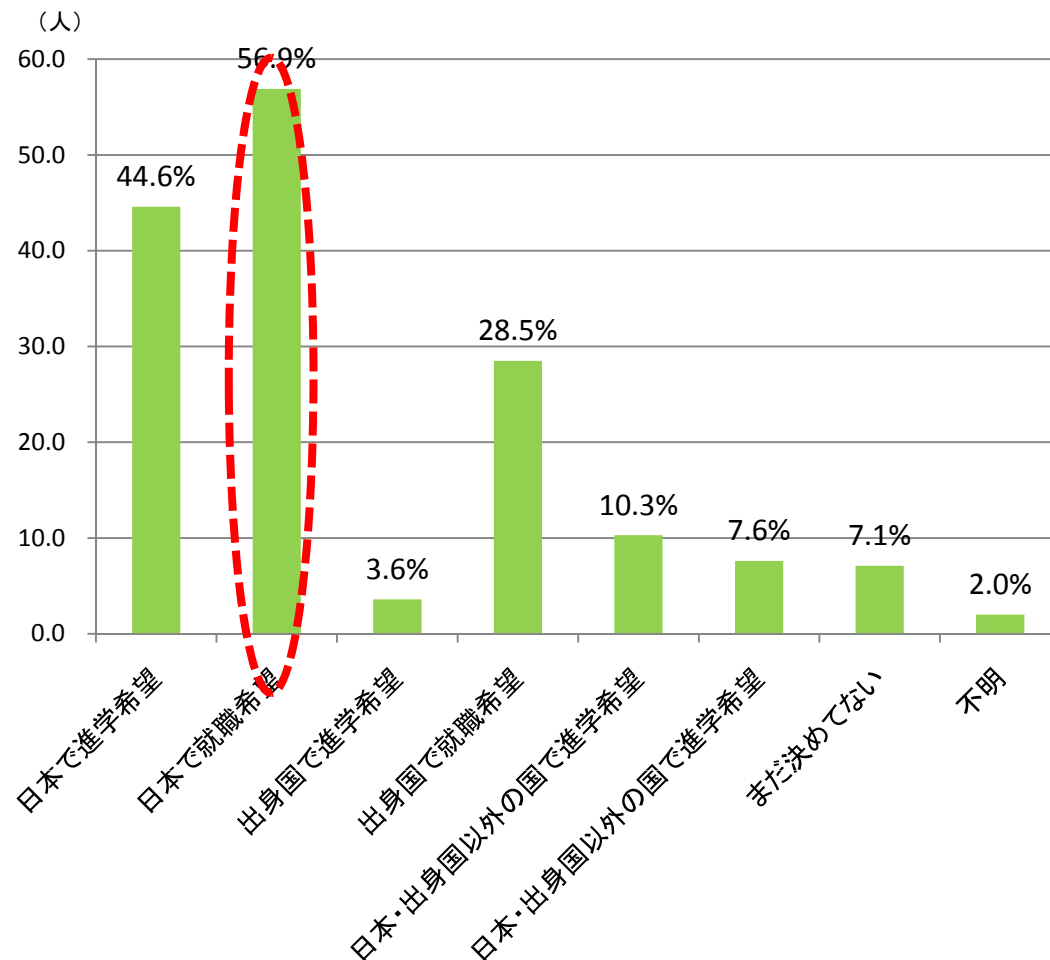
従業員1000人以上の企業における部長級、課長級の社員の割合は12.5%

厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告(平成19年度)」

※ 厚生労働省職業安定局調べ(平成20年7月現在の状況)

留学生の卒業後の進路希望と就職状況

- ・留学生全体の卒業後の進路の希望の調査(複数回答)では、「日本で就職を希望」(56.9%)する者が最も多く、次いで「日本で進学希望」(44.6%)する者が多い。一方実際に日本で就職している者は希望者の約半分となっている。 ➡ 活用の余地！！



資料出所: (独) 日本学生支援機構「平成21年度私費外国人留学生生活実態調査概要」

卒業(修了)
留学生※
36,271人

日本で就職: 8,736人(24.1%)
就職活動継続: 3,998人(11.0%)

※平成20年度中に卒業(修了)した外国人留学生
資料出所: (独) 日本学生支援機構
「平成20年度 外国人留学生進路状況調査」

外国人労働者を巡る状況

- 再就職できない日系人がハローワークで滞留
- 留学生の就職活動苦戦
- 高度外国人材の活用の遅れ
- 労働者送り出し国の状況変化



- 女性・若者・労働者の活用や、すでに合法的に受け入れている外国人に対する対策が求められている。
- 外国人労働者を巡る問題を議論する場合には社会統合や社会保障など、受入れに伴うコストについて議論をすることや国民的なコンセンサスが必要。