

## 働き方改革実現会議 第8回

## 外国人材の活用について

(株)日本総合研究所  
理事長 高橋 進

- 構造的人手不足（有効求人倍率や欠員率の恒常的上昇）は、潜在成長率を抑制するばかりか、インフラの維持管理や災害対応などの人員不足から、国民生活を脅かす要因にもなりかねない。時代のニーズに対応した国内人材の育成や省力化投資に取り組むことはもちろんであるが、外国人材活用のための取り組みを強化すべき。
  - 海外からの高度人材、専門人材の受け入れ環境を整備する。
  - 新たな技能実習制度を着実に推進する。さらに、技能実習経験者を日系企業が積極的に現地採用する、自治体業務（水道事業等）に関連する外国研修生受け入れを拡充するなど、送り出し国との間で、外国人材のエコシステムを構築する。
  - 外国人留学生の就職率を引き上げる。
- ただし、技能実習制度は、人材育成のための国際協力の仕組みであり、これを雇用確保手段として拡充することには限界。低賃金労働を助長する懸念もある。今後とも構造的に人手不足が見込まれる分野（建設、製造、農業、医療・介護、家事支援、IT等）では、場当たりのでない、新たな枠組みの下での外国人活用を視野に入れるべき。
- 新たな枠組みとして、一般労働者（非高度・非専門人材）を含め、以下のような雇用許可制度を導入してはどうか。
  - 労働市場テスト（国内求人努力）を行い、労働者を確保できない企業に対して外国人雇用を許可。
  - 政府は外国政府との間に二国間協定を締結し、割り当て数、対象業種等を決定、ビザを発給する。滞在期間は、例えば3年とし、一定の条件下で再入国可能。
  - 入国後、就業教育を経て企業に配置。転職には一定の制限。
  - 一般労働者から、高度・専門人材、熟練労働者への転換、それによる長期滞在、永住を可能とする。
- こうした制度において、国内人材との均等待遇（差別禁止）は当然であり、社会保険の対象とする。また、日本社会への適合を促し、摩擦を避けるためにも、外国人支援体制の整備が不可欠。自治体による受け入れ体制の整備には限界があり、国も積極的に自治体を支援すべき。