

総会記念シンポジウム開催

静岡県中部未来懇話会

一般社団法人静岡県中部未来懇話会の2019年度定時社員総会記念シンポジウム（静岡新聞社・静岡放送共催）が6月4日、静岡市駿河区のホテルで開かれた。関西学院大学経済学部教授の井口泰氏が「新たな外国人人材受け入れの課題と挑戦—人材不足を克服し魅力ある企業・地域になるために—」と題して基調講演を行った。パネル討論「企業経営からみた外国人就労者の位置づけと今後の可能性」では3人の経営者が外国人採用の背景や課題、効果などについて討議した。（パネル討論詳報は6～8P）



▽労働需給のボトルネック
改正入管難民法の新在留資格「特定技能」制度がようやく脚光を浴びてきた。人手不足問題を振り返って考えたとき、労働需給のボトルネックという大きな問題が浮かび上がる。ボトルネックとは中長期的に労働供給がどんどん減っていくことである。その中で労働需給のミスマッチが拡大している。ミスマッチしたままで企業経営を続けることはできない。
今回の特定技能の狙いは国

基調講演

新たな外国人人材受け入れの課題と挑戦
—人材不足を克服し魅力ある企業・地域になるために—

関西学院大学経済学部教授 井口 泰氏

「特定技能」制度が出発点に

内での充足が困難でありながら対策を怠ってきたミドルスキル分野の受け入れだ。一定の基準で外国人労働者を分類すると、ハイスキル（専門技術的）は20万人台で概ね安定。ロースキル（技能実習生と留学生を中心とする資格外活動）は急速に増加し約60万人、これ以外に活動が特定できない労働者（日系人含む）が60万人程度いる。現状の日本はハイスキル、ロースキルでもないミドルスキルが最もボトルネックになりやすい。日本の高卒者は大学等に進学し、大都市に流出してしまう。技能労働者の養成機関でもある専門学校等も定員割れが続いている。長期的にミドルスキルの人材が国内で供給できなくなっていることを真剣に考えなくてはならない。そのため

の対策として特定技能制度がつけられた。決してパーフェクトとは思わないが、外国人労働者を受け入れる一つの出发点だと評価している。

しかし、この問題はあまりにも情報が不十分だ。そのためにも外国人雇用対策、入管法改正がどこまで効果を発揮できるか真剣に見ていかなくてはならない。

静岡県は南米日系人にはとても大切な地域だ。南米日系人の三分の一は静岡、愛知、三重県の中部地域に住ん

いぐち・やすし氏略歴 1976年一橋大経済学部卒、労働省入省。94年外国人対策課長。95年労働省退職、関西学院大学経済学部助教授。97年同教授。2000年フランス・リール第一大客員教授、01～02年ドイツ・マックス・プランク研究所客員研究員。06～10年関西学院大少子経済研究センター長。その後移民政策学会長、国際メトロポリス会議2016愛知・名古屋組織委員会委員長、外国人集住都市会議アドバイザー、エアランゲン・ニュルンベルク大客員教授など務める。このほか2005～10年内閣府・規制改革会議専門委員（海外人材担当）、06～09年経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会委員などの政府委員を務める。

ている。アドバイザーを務めている外国人集住都市会議は南米日系人問題にはとても熱心だったが、自治体は技能実習生問題に直接関与すると責任問題をかぶるという意識が強かった。岡崎市など一部そうでもないところもあったが、残念ながら浜松市や豊田市のようないメジャーな自治体はこの問題に深く入ろうとはしなかった。

南米日系人は受け入れよう、多文化共生社会は実現しよう。でも技能実習生や特定技能の問題になると、それは国の責任ではないかとか、企業がいろいろな義務を果たせばいいだけの話ではないかというような議論で終わってしまう。

▽厳密な意味は企業倒産

先ほども述べたが、ミドルスキルは高度人材と単純労働者の間にあって、長年認められてこなかった分野だ。しかし、若者世代の高学歴化と大都市への移動、さらに高卒で専門学校に進む人は16万人を割り、ミドルスキル分野の担い手はどんどん細くなっている。

私はこのミドルスキル分野に外国人労働者の受け入れを強く言ってきた。それに対し、労働力確保に危機感を持っている自動車整備業界などは関心を示したが、全国団体が受け入れを決議する、あるいは国に要望するようなことはなかった。

ボトルネックは、その人がいないと業務全体がうまくいかなくなるということであり、厳密な意味のボトルネックは企業倒産を意味する。だから私はボトルネックの定義をもう少し緩くしている。ミスマッチがどんどん拡大しているのにそこへ労働供給がでない、若い人が入ってくれない。厳密な意味のボトルネックが起きたら日本は大変なことになる。

ボトルネックについては介護、建設業、宿泊業など14業種34万人程度の受け入れを見込んでいる。これは国レベルで人数を決めただけのものではない、私は14業種どころではない、地域にはもっといろいろな種類のボトルネックがあると理解

地域の実態反映する制度設計を

している。地域の現実はずしも国の制度に反映されていとは思っていない。国はもつと地域の実態を反映できる制度設計をしてほしいと痛切に思う。

今後5年間で34万人を受け入れるとしているものの現実的には外国人労働者は年間20万人を超えている。いかに国内の人手不足問題が深刻かということだ。5年間で34万人は焼き石に水だ。中小、小規模事業所がハローワークに求人を出しても半年たっても1年たっても2年たっても未充足求人が埋まらない。現行の統計手法では未充足の求人情報について募集期間や産業、職種別に集計されていない。これでは中小、小規模事業所の未充足求人の深刻さがわからないし、広く伝わらない。

▽地域から積極的に提案を

人材の「移動ビジネス」として高い手数料や仲介料が一般化してしまうと問題は深刻化する。日系二世、三世と違う技能実習生は転職すること

ができない。実習先での低賃金や長時間労働といったトラブルも起きている。日本で得た技術、知識、賃金で家族や自分の道を開きたいという願いが叶わず、失踪や失望を生むケースもかなりある。日本への信頼を失うことは避けなくてはならない。

ボトルネックの存在が裏付けられたら国の取り組みに合わせるだけでなく独自の取り組みを考えるべきだろう。まず人手不足のうち重要性が高い需給ボトルネックの職種を地域レベルで特定し、地域からミドルスキル分野への積極的な受け入れを提案する。それには地元の人材養成機関、自治体、企業の連携が不可欠だ。受け入れに際し、安価で快適な居住環境、社会保険への加入、言語の継続的な習得機会の保証など様々な支援が必要だが、静岡県は多くの南米日系人を受け入れてきた社会風土がある。多くの課題に静岡県の企業や地域が率先して連携し、取り組むことを期待したい。