

激しさを増す国際間人材獲得競争に向けた、我が国の移民政策のあり方

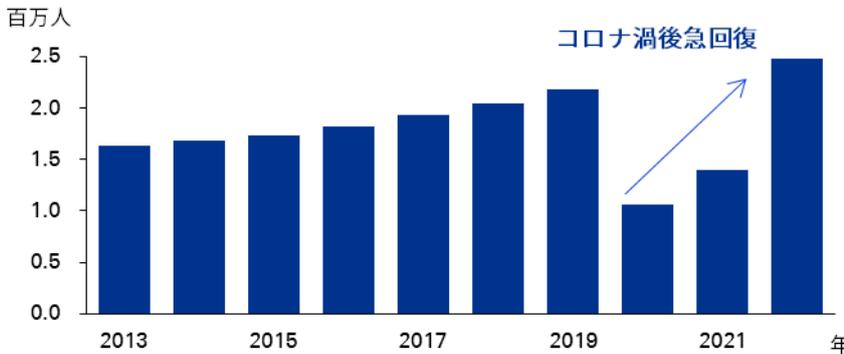
～生産年齢人口の減少が明らかな今こそ考える～



新型コロナウイルス感染症対策により一時的に縮小した国際的な人の移動は、新型コロナ禍の終焉により、再び急速な拡大を見せています。

執筆者

一時的な労働移民の流入数推移



柿崎 恵

KPMG ジャパン
ガバメント・パブリックセクター
マネジャー

出典：OECD、「International migration outlook 2023」(https://www.oecd.org/en/publications/2023/10/international-migration-outlook-2023_0faed233.html) を基にKPMG作成

監修者

リクルートワークス研究所¹は、我が国では2040年に1,100万人の働き手が不足すると試算しています。働き手不足は、我が国に限らず、少子高齢化に喘ぐ多くの国々においても喫緊の課題となっており、また、どの国も、優れた人材を世界から獲得したいと考えています。国境を越えた人の移動が新たなフェーズを迎え、人材獲得競争が激化するなか、我が国は世界から優れた人材を獲得するためにどのような戦略を立てるべきなのでしょうか。外国人労働者を取り巻く日本社会とその特徴を整理した上で、日本の目指すべき移民政策の方向性を考察します。



林 哲也

KPMG ジャパン
ガバメント・パブリックセクター
マネージング・ディレクター

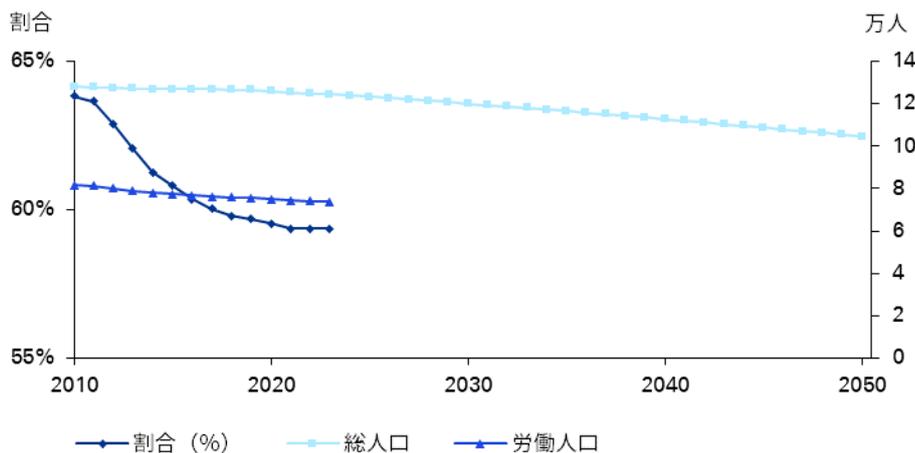
¹ 古屋星斗・リクルートワークス研究所『「働き手不足1100万人」の衝撃』プレジデント社、2024年、p.002-003

第1部：世界から見た我が国の労働市場と外国人労働者の状況

1. 我が国の人口動向見通しと、その前提条件としての外国人人口

日本の労働力人口²は、2023年に7,386万人と、10年間で515万人、7%の減少となった。2050年の我が国の将来推計人口は、現在からさらに15%減少して、1億469万人³となることが予想されていることを考えると、日本の労働力人口は今後さらに減少することが見込まれる。

総人口・労働人口の推移と割合



出典：国立社会保障・人口問題研究所 (<https://www.ipss.go.jp/>)のデータを基にKPMG作成

ここで留意したいのは、この将来推計人口は、我が国において外国人が毎年163,791人ずつ増加していくことが前提となっていることだ。2050年には、日本の人口のうち、7%を外国人が占める見込みとなっており、2023年より4%増加する見込みである。つまり、計算上は、日本は今後、毎年16万人以上の外国人を受け入れ続けても、2050年には人口が15%減少するのである。

2. 我が国の移民の動向

難民認定率の低さ⁴等、外国人受入に消極的なイメージのある我が国であるが、実は、先進国のなかでもトップクラスの移民受入国となっている。経済協力開発機構 (OECD)⁵は、先進国のなかで、最大の移民受入国であった米国やドイツ国で移民受入数が減少している一方、スペインや日本では著しい増加傾向が見られるとしている。

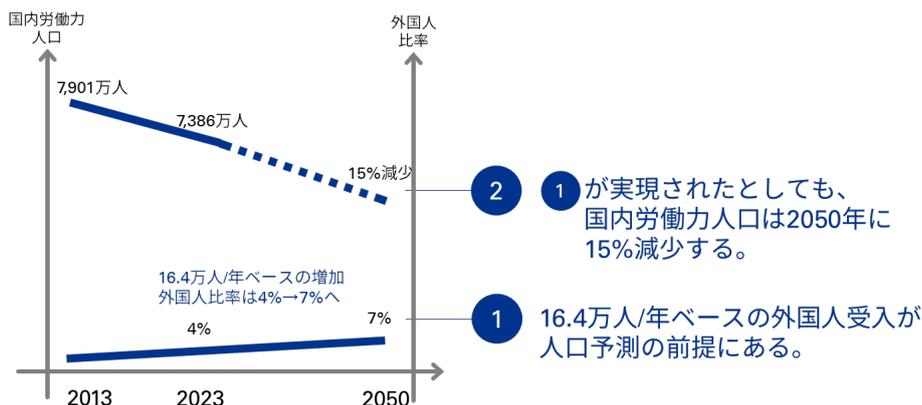
² 国立社会保障・人口問題研究所：15～64歳の人口。

³ 国立社会保障・人口問題研究所：令和5年日本の将来推計人口（令和5年）出生中位（死亡中位）推計

⁴ [法務省、「令和4年における難民認定者数等について「2.処理の状況」](#)

⁵ [OECD：International Migration Outlook 2020](#)

将来人口推計における外国人受入の前提



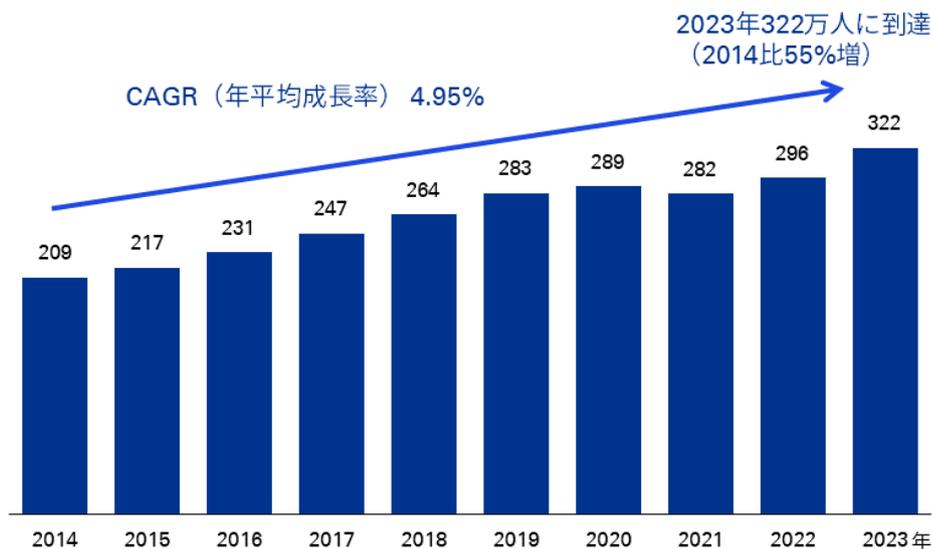
出典：国立社会保障・人口問題研究所統計資料を基にKPMG作成

2022年現在、我が国における在留外国人数は307.5万人で、全人口比の約3%となっており、割合としては多いとはいえない。ただ、在留外国人受入数の推移を見てみると、2023年は、2014年と比較して、在留外国人受入数は55%増加、年平均増加率は4.95%となっており、日本の移民受入数は、急速な増加傾向にあることがわかる。

さらに、その内訳を見ると、中国、ベトナム、韓国、フィリピン、ネパール、インドネシアといったアジア諸国からの移民が多くを占めている。在留資格別で見ると、永住者が最も多く27%、次に技能実習11%、技術・人文知識・国際業務10%、留学9%、特定技能5%といった在留資格者が続いている。

また、OCEDによると、日本では、特に、期限付きの在留資格から永住権に切り替える永住型の労働者移民が増加しており、10年間⁶で17%増となっている。

我が国の在留外国人受入数の推移

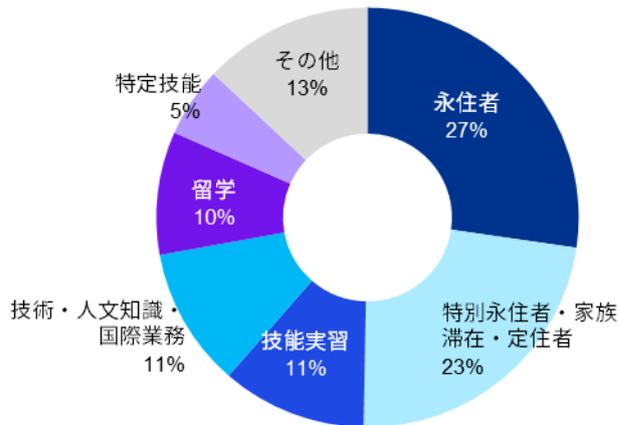


出典：出入国在留管理庁、在留外国人統計（2023年）（https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html）を基にKPMG作成

⁶ 出入国在留管理庁 在留外国人統計（2008～2018年）

我が国の在留外国人割合（在留資格別）

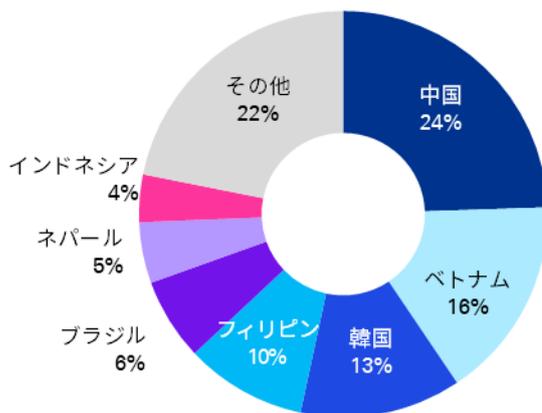
在留資格別 在留外国人受入数 2023年6月



出典：出入国在留管理庁、在留外国人統計（2023年）（https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html）を基にKPMG作成

我が国の在留外国人数（出身国別）

国別 在留外国人受入数 2023年6月



出典：出入国在留管理庁、在留外国人統計（2023年）（https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html）を基にKPMG作成

3. 労働市場としての日本

本項では、労働市場としての我が国を、送出しサイドの視点と受入れサイドの視点から眺める。

(1) 1人当たり平均月給額をベンチマークとして考察した日本の労働市場

外国人労働者の視点から我が国の労働市場を評価する際、労働者の母国によって、そこから見える日本の労働市場は、見え方が異なるはずである。例えば、日本より給与水準が高い国、低い国という視点で考察してみよう。

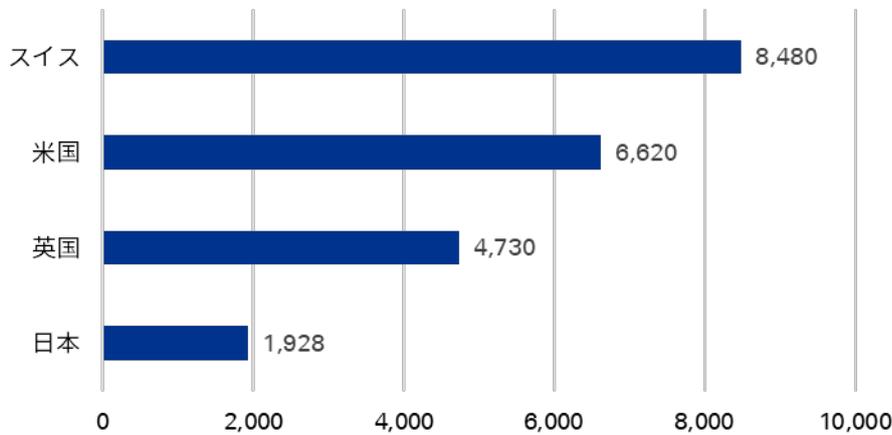
自国外での就労を検討する労働者が、「どの国」で働くかを検討する際の材料として、おそらく最も重要であると考えられる給与水準を、

- ① 日本より高い国（グループA：スイス、米国、英国）
- ② 日本と同水準程度の国（グループB：韓国、台湾、中国）
- ③ 日本より低い東南アジア諸国（グループC：タイ、ベトナム、フィリピン）
- ④ 日本より低い南アジア諸国（グループD：インド、パキスタン、ネパール）

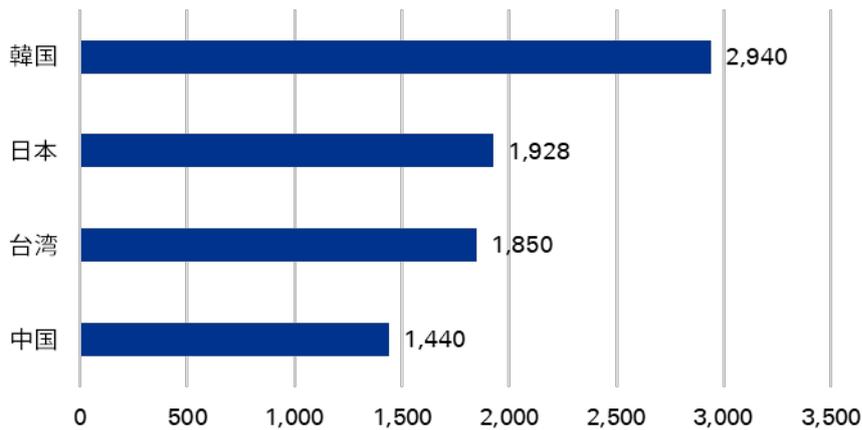
の4つの区分に分け、1人当たりGDPとともに比較・考察する。

グループAの欧米諸国と日本の平均月給額を比較すると、スイスは日本の約4倍、米国は約3倍、英国は約2倍となっており、グループBの韓国や台湾は、日本とほぼ同水準となっている。こういった国の労働者から、日本が就労先として選択されることは難しい。2023年現在の、就労を目的とした国別在留外国人人数から見ても、スイスは0.02%、米国は1.8%、英国は0.06%と非常に少ないことがわかる。グループBの韓国及び台湾も、各々3.1%、1.6%に留まっている。

（グループA）1人当たり平均月給額（USD）



（グループB）1人当たり平均月給額（USD）

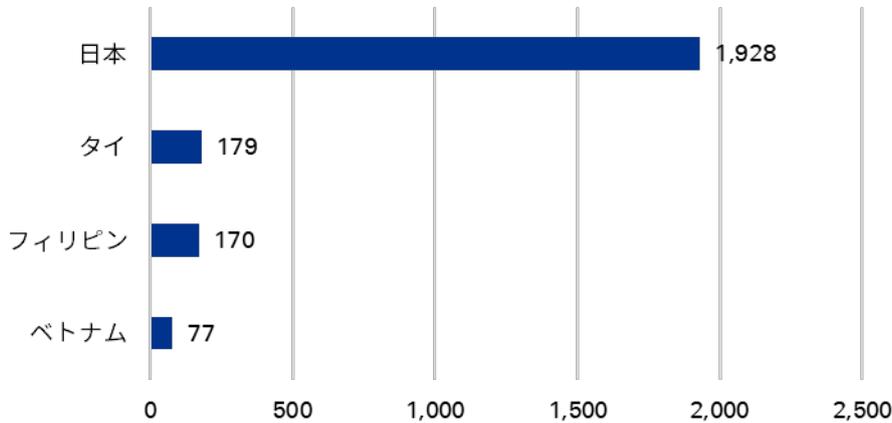


出典：国際通貨基金（<https://www.imf.org/ja/Home>）、Economist Intelligence Unit（<https://www.eiu.com/n/>）、国際労働機関（<https://www.ilo.org/>）のデータを基にKPMG作成

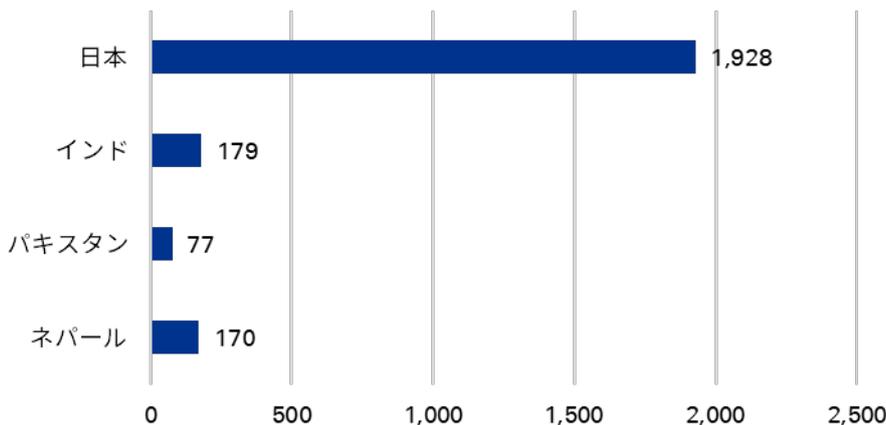
グループCの東南アジア諸国と日本の平均月給額を比較すると、タイは日本の4分の1、ベトナムおよびフィリピンは9分の1程度となっている。就労を目的とした在留外国人の国別内訳を見ると、タイ1.9%、ベトナム36.9%、フィリピン6.3%となっており、グループAやグループBの国よりもその数は多い。

グループDの南アジア諸国を見ると、インドおよびネパールは日本の平均月給額の7%程度、パキスタンは3%程度である。就労目的の国別在留外国人数では、インド2.1%、パキスタン0.6%、ネパール5.2%となっており、グループCと比較すると、これらの国々からの労働者は未だ少数に留まっている。

(グループC) 1人当たり平均月給額 (USD)



(グループD) 1人当たり平均月給額 (USD)



出典：国際通貨基金 (<https://www.imf.org/ja/Home>)、Economist Intelligence Unit (<https://www.eiu.com/n/>)、国際労働機関 (<https://www.ilo.org/>) のデータを基にKPMG作成

グループCおよびグループDの労働者の来日傾向を見ると、その給与水準が、日本の5分の1まで縮まっているタイは、来日者数がわずかながら減少傾向にある。タイのように、経済成長とともに、給与水準が上昇傾向にある国の労働者の、日本で就労しようという動機が低下していることは十分考えられる。今後、給与水準の差が縮まれば、こういった国から日本の労働力を確保することは難しくなる可能性は大きい。

他方、ネパールからの労働者数は大きく増えており、ベトナムからの労働者も堅調な増加を見せている。給与水準が9～10分の1程度の国の労働者にとっては、日本の給与水準は未だ大きな訴求ポイントと考えられる。

著しい経済成長を見せており、1人当たりGDPも平均月給額も年々上昇しているグループCの国々は、近い将来グループBに移行していくだろう。グループDに分類したインドでも、トップレベルの優秀な学生を、この先も獲得し続けるためには、世界的な争奪戦に勝ち続けなければならない。

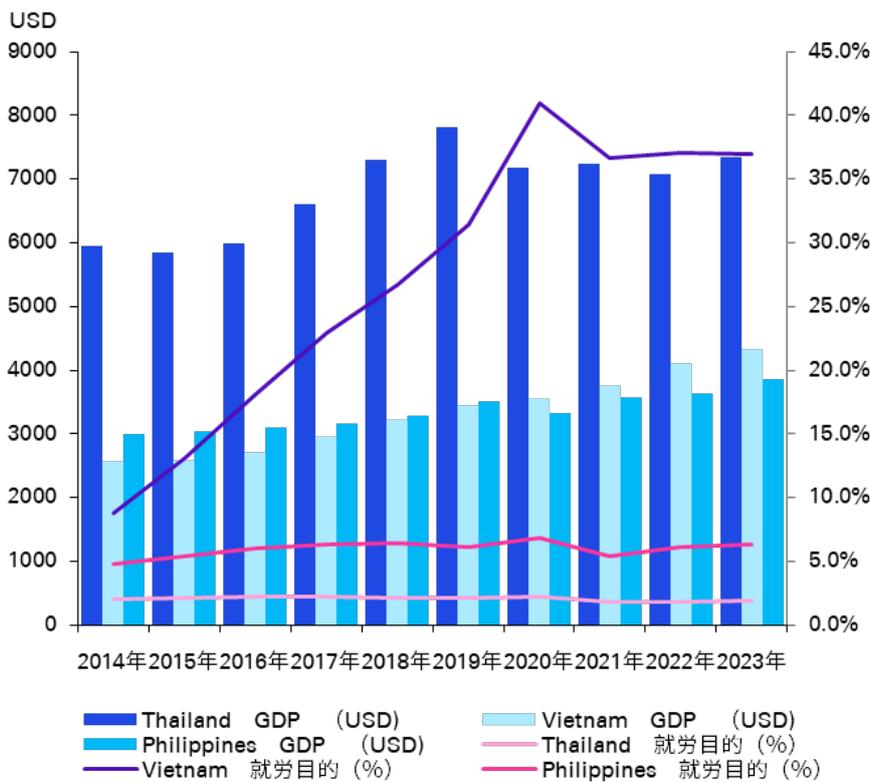
最後に、グループDを見る。各国の1人当たりGDPは未だ日本の3分の1程度に留まっている。

自国で期待できる給与水準よりどの程度高ければ、労働者は他国での就労を目指すのだろうか。

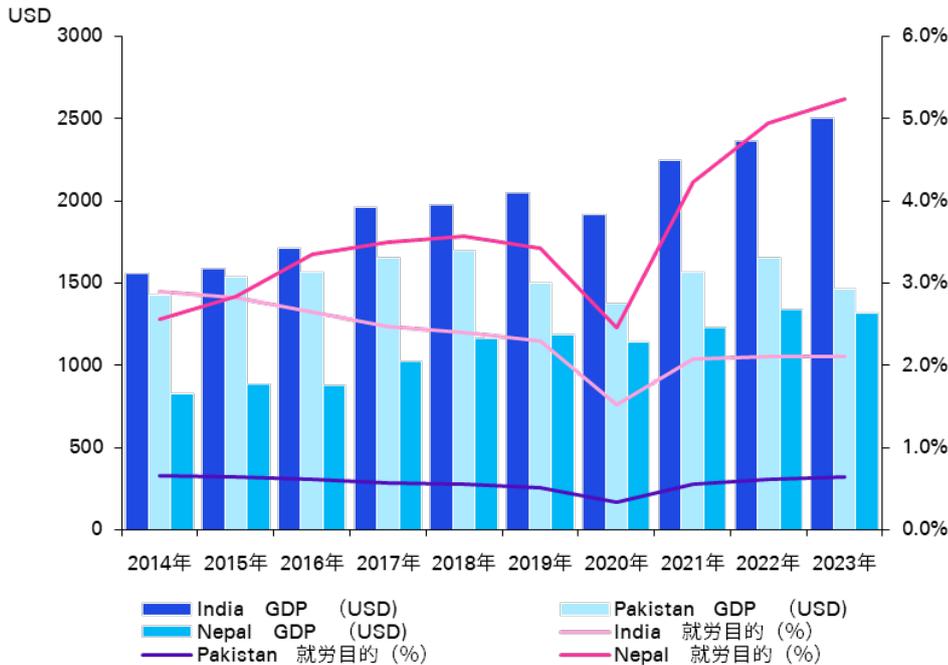
今回取材した、インドの最高学府であるインド工科大学で学生就職支援を行っている Ayothiraman 教授は、「学生が海外の就労先を選ぶ際、給与水準は最も重要なポイントの1つである。インド工科大学卒業生の平均初任給は、約100,000ルピー／月（約18万円）となっており、日本の平均初任給より依然低いが、居住費を含めた生活費や家族と離れて暮らすことなどを考えると、日本で就労するメリットは低くなりつつあると感じている。学生の動向を見ていると、給与水準がインド国内で得られる水準より数倍以上ないと、その国での就労を選択しないようだ」と話す。

今後の経済発展を考えても、グループDの国の労働者にとって、日本の給与水準は長期的に訴求できる可能性は高い。日本が長期的な労働力確保を目的とした移民政策を検討するならば、グループDに属するような国へのアピールが効果的である。

就労目的の国別在留外国人と、1人当たりGDP（グループC）



就労目的の国別在留外国人と、1人当たりGDP（グループD）



出典：国際通貨基金 (<https://www.imf.org/ja/Home>)、出入国在留管理庁、在留外国人統計 (https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html) のデータを基にKPMG作成

(2) 「受け皿」としての日本労働市場

次に、外国人材を受入れる受け皿、という視点で見た日本の労働市場を眺めてみたい。ここでは、技能実習・特定技能と、高度外国人材という2つのアングルから考察する。

① 技能実習の雇用状況と制度

過去5年の技能実習の受入れ数⁷を見ると、年平均99.8%増加している。国別にみると、ベトナム、中国、インドネシアといった国からの受入れが多い。

「技能実習制度」は、我が国の特色ある外国人材雇用制度となっており、OECD⁸は、他の先進国でも同様の研修型労働者を受け入れている国はあるが、日本の受入れ数は突出して多いと述べている。実際に受入れ数を見ると、2022年、OECD加盟国において、日本の「研修生」受入れ数は18万人を超えており、次がドイツで9千人、オーストラリアが3.6千人と続いている。

しかし、我が国の技能実習制度は、「実習」という研修型の制度であるにもかかわらず、労働搾取がなされたり、多くの技能実習生が、技能の教授や育成が実施されない仕事に従事していたりという実態が明らかになり、国内外から批判⁹が相次いだのは周知の事実である。

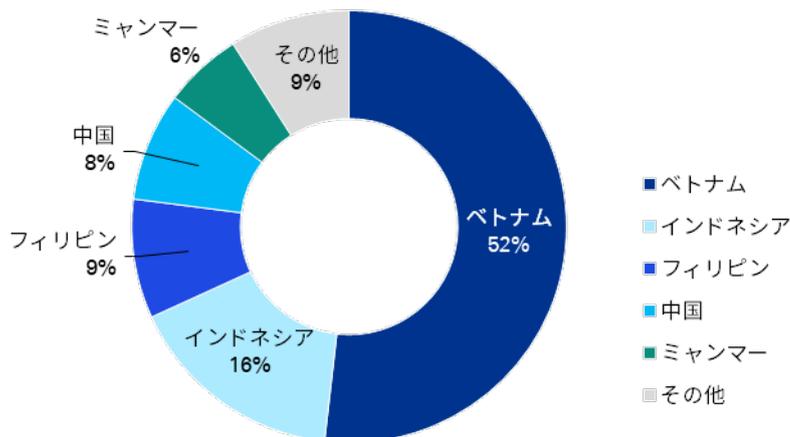
これを受け、技能実習制度に代わる新たな外国人雇用の制度として、本年6月、育成就労制度が創設された。これにより、従来の外国人技能実習制度1号～3号は廃止となる。従来の技能実習制度が、国際貢献人材育成を目的としていたのに対し、新制度である育成就労制度は、人材確保と人材育成を目的としており、基本的に3年間の育成期間で特定技能1号の水準の人材に育成するとされている。

⁷ 出入国在留管理庁、在留外国人統計（2023年）

⁸ International Migration Outlook 2023

⁹ [法務省、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第1回）資料」](#)

技能実習の国籍別内訳



出典：出入国在留管理庁、在留外国人統計（2023年）（https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html）を基にKPMG作成

② 特定技能人材の雇用状況と関連制度

過去5年の特定技能の受入れ数を見ると、年平均236.75%増加しており、2024年3月29日に閣議決定された「特定技能制度の運用に関する基本方針」¹⁰によると、令和6年5年間の受入れ目標数は82万人となっている。分野別に見ると、工業製品製造業、飲食料品製造業、介護、農業といった、有効求人倍率が高い産業分野からの受入れニーズが高いことがわかる。

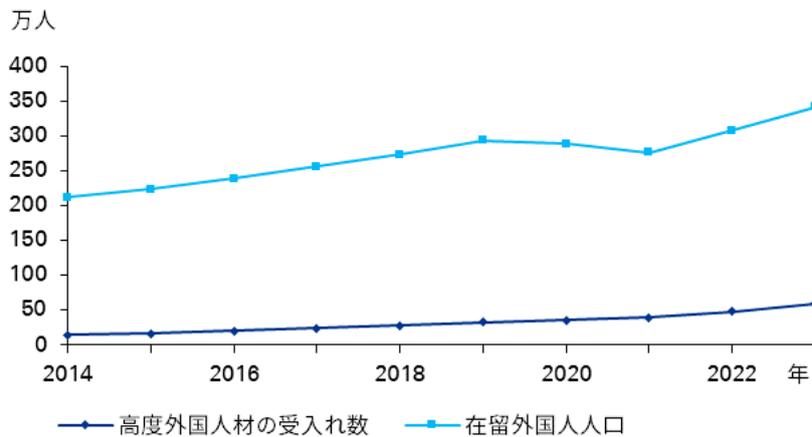
新たに創設される育成就労制度は、3年間人材育成がなされた後、特定技能への在留資格の切替えを見通した制度設計になっている。他方、特定技能制度は適正化を図りつつ、現行制度が存続されることとされているため、高度外国人材以外の外国人就労者に関する制度は、今後特定技能制度を中心にした制度設計に移行していくと見られる。特定技能制度は、高い受入れニーズとともに、我が国の外国人雇用制度にとって、重要な位置を占めていくものと考えられる。

③ 高度外国人材の雇用状況

IT/AI人材をはじめ、「高度外国人材※11の雇用を促進すべき」という意見もあるが、高度外国人材はどの程度活用されているのだろうか。2023年の高度外国人材の受入れ数は約60万人で、全外国人労働者数の29%となっている。在留外国人受入数が急速に増加しているなか、高度外国人材の直近10年の平均増加率は、約13～17%程度に留まっている。

¹⁰ [厚生労働省、「特定技能制度の受入れ見込数の再設定について」](#)

高度外国人材受入数・在留外国人人口 推移



出典：出入国在留管理庁、在留外国人統計 (https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_i_chiran_touroku.html) のデータを基にKPMG作成

高度外国人材の在留資格で来日する外国人材は、先進国出身者が多い。高度外国人材の増加率が低い背景に、給与水準の違いがある可能性は大きい。ただ、高度外国人材の労働市場が伸び悩む理由はそれだけだろうか。

④ 高度外国人材受入の障壁

高度外国人材の受入れが拡大しない理由の1つに、日本語能力が挙げられる。日本企業の多くは、外国人労働者の採用に際して、日本語能力を条件としている。英語を公用語にしようという動きは過去見られたものの、現在、英語を公用語としている日系企業は、限定数に留まっており、増える傾向も見られない。

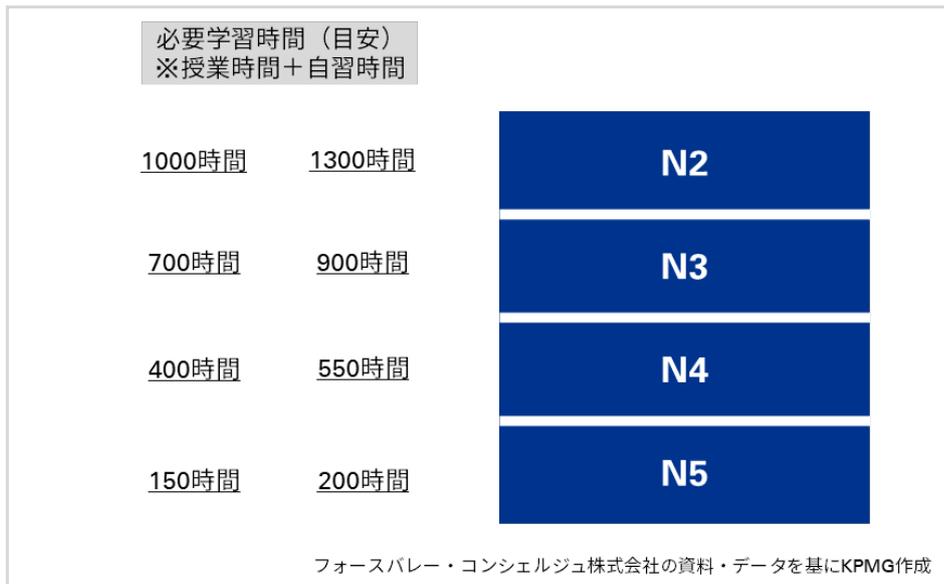
インド工科大学のAyothiraman教授は、「インド工科大学の卒業生には、IT以外の分野に就職する学生も多く、日本での就職を希望する学生、日本を就職先の1つとして検討する学生も少なくない。しかし、日本では、日本語ができない人は雇用されないという大きな障壁がある」と指摘する。

⑤ 求められる日本語能力

日本企業で求められる日本語レベルの習得には、相当な労力を要する。例えば、一般的な日本企業で、支障なくコミュニケーションや業務を進めるために、最低必要な日本語能力は、日本語能力試験のN2レベルと言われている。日本の大学入学時に求められる日本語能力もN2を条件としている大学が多い。N2取得に要する漢字数は1,000、語彙数は6,000語、必要な学習時間の目安は1,000時間以上と言われる。

日本人と同水準の書類作成スキルやスピーキングスキルを求めるならば、N1取得が求められる。N1取得に必要な漢字数が2,000に対し、文部科学省が定めた日本人がマスターすべき常用漢字数は2,136。N1取得に必要な語彙数が10,000語以上に対し、英検1級に必要な語彙数は、約10,000～15,000語である。中学校や高校から英語を学んでいた日本人でも英検1級取得は非常に難しい。日本語を全く学んだことがない外国人、さらに、平仮名や漢字を見たこともない外国人が、イチから日本語の学習を始め、N1を取得するハードルが非常に高いことは想像できるだろう。

日本語能力試験（JLPT）のレベルと目安の学習時間・能力の目安



- N1：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。
- N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- N4：基本的な日本語を理解することができる。
- N5：基本的な日本語をある程度理解することができる。

出典 日本語能力試験公式ウェブサイト (<https://www.jlpt.jp/>) を基にKPMG作成

出典：国際交流基金 (<https://www.jpf.go.jp/>)、日本国際教育支援協会 (<https://jees.or.jp/>)、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社 (<https://www.4th-valley.com/>) の資料・データを基にKPMG作成

こういった外国人労働者の視点に立つてみれば、よほどのインセンティブがない限り、わざわざ大変な苦勞をして日本語を習得しなくても、英語ができれば就職できる欧米や中東の国々を就労先に選ぶとするのが自然な考え方である。

このように、外国人材を受け入れる立場としての我が国労働市場の実情を見ると、日本語能力は、外国人材受入れ拡大の障壁の1つになっている。外国人材を活用したいという潜在的なニーズが日本企業にあったとしても、実情として受け入れられない、という状況を変えることは難しい。

一般的に、高度外国人材に求められる日本語レベルは、最低N2とされている。一方、技能実習や特定技能で就労するために必要な日本語は最低N4レベルとされており、日本語の障壁も低い。技能実習や特定技能の受入れが急速に進む一方、高度外国人材の受入が伸び悩むのには、こういった需給両サイドの事情が影響している。

⑥高い永住型受入比率

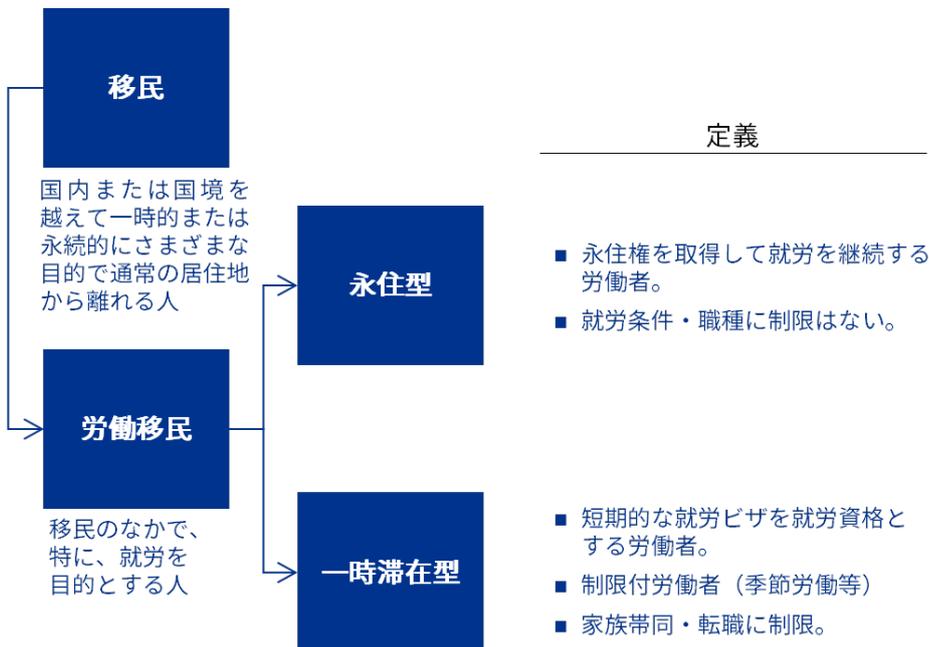
永住権の取得のしやすさは、外国人労働者にとって重要なポイントである。長期的な就労の過程で、家族を持つ労働者も多く、また、さまざまな理由でその国での定住を望む労働者は多い。永住型外国人受入比率が高ければ、外国人労働者が定住しやすい国といえ、長期的な労働力確保にも繋がる。

国際移住機関（IOM）は、「移民」を、「国内または国境を越えて、一時的または永続的に、さまざまな目的で通常の居住地から離れる人」と定義している。

OECDは、この「移民」のうち、就労を目的とする移民を、「労働移民」と分類し、さらに、「永住型」と「一時滞在型」に分けている。「永住型」は、永住権を取得して就労を継続する労働者で、通常、就労条件や職種に制限はない。他方、「一時滞在型」は、短期的

な就労ビザを就労資格とする労働者で、季節労働者等の期限付きの労働者であったり、家族帯同や転職等に何らかの制限がかけられたりしていることが多い。

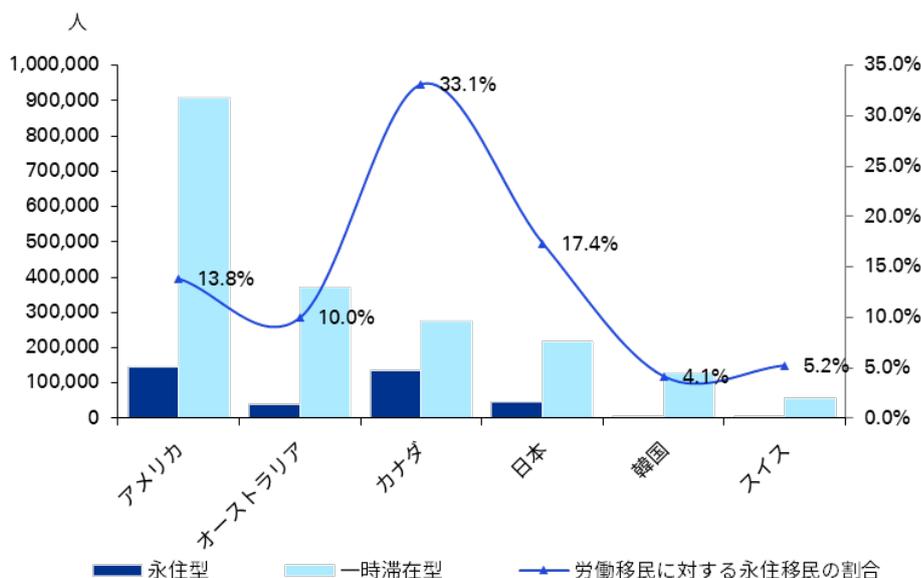
労働移民の定義



出典：KPMG作成

既に示したように、日本では、就労を目的とした「労働移民」が急速な増加傾向にある。我が国で移民問題が論じられる際、しばしば、「安価な労働力」、「使い捨て労働力」、「雇用の調整弁」といった表現が用いられる。我が国においては、短期的な就労を目的とした移民が多いという印象が強いのだろうが、実はそうではない。労働移民数に対する永住型労働移民の割合を見ると、日本は米国、オーストラリアと比較してもその割合は高く、隣国の韓国と比べると、4倍以上その割合が高い。日本は他の先進国と比べても、労働者が定住しやすい国といえる。

各国における労働移民数と内訳（永住型および一時滞在型）



出典：OECD (2023) International Migration Outlook 2023 (https://www.oecd.org/en/publications/2023/10/international-migration-outlook-2023_0faed233.html)、OECD Publishing、Paris (<https://search.oecd.org/about/publishing/>) のデータを基にKPMG作成

第2部：我が国における「移民政策」の展望と方向性～ フォースバレー・コンシェルジュ株式会社代表取締役社長 柴崎 洋平氏、並びに、Executive Chairperson and Co- Founder, Idea Studio Nepal Dr. Tshering Lama対談

第1部では、我が国の外国人労働者の動向や、外国人雇用制度、世界から見た我が国の労働市場を概観し、日本の給与水準の訴求力、日本語能力の障壁といった課題を洗い出しました。

第2部は、外国人材受入に長年注力しているフォースバレー・コンシェルジュ株式会社代表取締役社長 柴崎洋平氏と、ネパールにおいて、ネパール政府と密接に連携しながら送出国サイドの政策立案、教育等に注力しているDr. Tshering Lamaからお考えを伺います。

第1部で考察された課題を克服し、日本が世界から優秀な人材を獲得するためには、どういった移民政策が必要なのかについて伺い、送出国は日本をどのように見ているのかをお話いただきました。



左からKPMG林、Dr. Lama (スクリーン)、フォースバレー・コンシェルジュ柴崎氏、KPMG 柿崎

日本政府に求められる、移民政策の「戦略と計画」

KPMG：

外国人材活用に関する豊富なご経験を踏まえ、日本の移民政策において、最も課題だと思える点は何ですか。

柴崎氏：

ここ10年、15年で、外国人の受入れを最も増やしている先進国が日本です。このことを知る人は少ないですが、列記とした事実です。ただ、外国人労働者が増えているのは、政府が政策目標を定め、意図的に狙った結果として増えているわけではありません。これが問題点だと私は思っています。

企業であれば、まず経営戦略を定め、それに基づいてどういう人材が欲しいかを議論し、経営目標を達成するためには、こういう人材が必要だから、ここからリクルートする。そういう人事計画を、当然策定しています。

しかし、日本の移民施策には、この戦略と計画が完全に抜け落ちてしまっている。日本で外国人労働者が増えているのは、結果として増えているだけで、政策の成果ではない。日本の移民政策は、まだまだ不十分だと思っています。

KPMG：

日本で外国人の受入れが増えていることを知らない人が多いのはなぜでしょうか。

柴崎氏：

国策としての移民政策がないからです。我が国の移民に関する施策は、各省庁が部分的に担っています。在留外国人が急増しているのに、政府のスタンスは、「移民は受け入れていません」と言っているように聞こえます。メディアをはじめ、国民は、我が国が移民政策を持っている「体」で政府に接しないといけないような風潮を感じています。

なぜ日本で在留外国人が増えているのか

KPMG：

在留外国人が増えている背景は何でしょうか。

柴崎氏：

永住権の取得のしやすさだと思います。来日する外国人労働者は、どの在留資格で入国しても、いずれ永住権を取得できる制度設計になっています。現在、我が国には、40万人以上の技能実習生がいます。彼らは、従来の技能実習制度では、3～5年で帰国しなければなりません。しかし、2019年に特定技能制度が新設され、技能実習から特定技能への在留資格の切替えによって、技能実習生の永住権取得が、制度的には可能となりました。

今年の育成就労制度の創設により、永住権取得のしやすさといった傾向は強まるはずですが、これは先進国では非常に稀です。

米国や英国、韓国等を見ればわかると思いますが、他の先進国では、永住権の取得には、非常に厳しい条件が課されています。労働移民の多い中東諸国でも、農業や建設といった、就労分野に制限のある短期就労ビザは多く発給していますが、永住権となると話は全く違います。日本は、先進国では唯一とっていいかもしれない、労働者が定住しやすい国です。

「鎖国」のイメージが根強い日本

KPMG：

移民受入という点において、諸外国は日本をどう見ているのでしょうか。

柴崎氏：

2019年にダボス会議に招聘されたとき、日本で外国人労働者が急増していることを紹介するプレゼンテーションをしました。多くの出席者から、「日本が外国人を積極的に受け入れているなんて信じられない。そんなわけではない」と言われました。

確かに、日本は、難民は受け入れていません。日本の難民認定率は2%程度です。こういった目立つ数字のインパクトが、日本は外国人を受け入れていないという思いこみを、世界だけでなく日本にも与えていると思います。世界だけでなく、日本人も政治家にも、日本は未だ移民や多文化を受け入れない、鎖国のままでいるかのようなイメージが強く残っているように感じます。

日本経済へのポジティブインパクト

KPMG：

移民政策において、日本で議論が求められる点は何でしょうか。

柴崎氏：

日本では、技能実習制度の拡大や改善、特定技能への移行という点ばかりが目立っており、政府はこの対応にばかり注力しているように見えます。しかし、移民政策をひとつの戦略として考えるならば、もっと大きな視点で「移民」を捉える必要があります。すなわち、最も重要な点は、移民の受入れとは、消費人口の拡大を意味するということです。現在、我が国ではこの点が全く議論されていません。

技能実習生や特定技能を増やすことももちろん重要です。しかし、彼らの多くは、日本で稼いだ金銭を母国に送金することを目的に来日しています。20万円強を稼いだとしても、千円でも1万円でも多く母国の家族に送りたい。だから、日本経済への財政的な貢献度といった視点で移民を見るなら、消費力の低い外国人材ではなく、高収入で消費力が高く、定住してくれる外国人材の受入れに注力すべきである、というロジックが見えるはずだ。

そういった外国人材の受け入れをどのように拡大し、日本の消費人口になってもらうか。日本経済の立て直しに貢献してもらえるか。どの国のどの領域をターゲットとし、何をしなければならぬのか。現行の施策には、こういった点に関する戦略も視点も、議論さえありません。政府が取り組まなければならないのは、現行の制度改善や在留資格の緩和だけではないはずだ。

ターゲットにすべき送出国

KPMG：

定着や共存といった視点も踏まえると、こういった層をターゲットにすべきとお考えですか。

柴崎氏：

日本に限らず、世界の移民の流れを紐解くと、留学でも就労でも、移民は、1人当たりGDPの低いところから高いところへ行きます。何か特殊な事情がなければ、その逆はほぼありません。この事実に従えば、日本は1人当たりGDPが日本より低い国の労働者をターゲットにせざるを得ません。

定着率という視点でも、日本の経済水準でも喜んで来てくれる人をターゲットにすべきです。メディアでは、しばしば「労働市場としての日本の魅力はもはや失われた」、「日本で働きたい外国人はいない」といった報道を目にしますが、それは間違っています。私は世界中でリクルート活動を行っていますが、日本で働きたいという外国人はまだたくさんいます。ただ、「海外」をひと括りに見てはいけません。

給与水準が日本より高い欧米諸国、または、日本と並んだ韓国のような国は、当然、日本が今後労働者受け入れに注力する相手ではありません。東南アジア諸国で給与水準がどんどん日本に近づいているタイ、インドネシア、こういった国の労働者は、昔は喜んで日本で働いてくれました。でも今は、日本より欧米または中東を好む傾向が見え始めています。ベトナムでもこの傾向が顕著に見え始めています。

では、インドや南アジアの中でも最も1人当たりGDPの低い国の1つであるネパールはどうでしょうか。こういった国の大卒の月給は1,000USD強程度です。インドは労働力のボリュームゾーンが20億人以上います。こういった国々のトップレベル層、すなわち、大卒・大学院卒の人は、初任給が20万円でも日本に来てくれる。農林水産業や介護といった分野でも働いてくれます。

給与水準、家賃を含めた生活費、文化の違い、共生といった外国人材側の事情だけでなく、その国の経済成長率も考えた上で、5年後、10年後でも、母国と比べ日本の優位性が保てる国を、送出国のメインターゲットとすべきだと考えています。

ネガティブインパクトの解消のために必要なこと

KPMG：

外国人労働者による犯罪や、失踪という報道を目にしますが、外国人労働者の受入れ拡大に伴うこのような懸念や不安について、どのようにお考えですか。

柴崎氏：

技能実習制度で日本に働きに来る労働者の多くは、低所得層出身であることが多く、日本の就労ビザを得るために、現地のブローカーに多額の借金をして来日します。そして、日本の労働環境に耐えられず逃げ出したり、お金がなくて窃盗に走ってしまったりするのです。

まずは、この構造的な問題を解決する必要があります。ブローカーを介さず、人材を直接日本に送る体制を、日本政府が主導して構築しなければなりません。

他方、教育水準の高いトップレベル層は、一般的に勤勉で、コミュニケーション能力も高く、他国の文化にも溶け込みやすい傾向があります。定住にも繋がりがやすく、また、日本で犯罪を起こす確率も低い。話は戻りますが、インドやネパールといった国のトップレベル層を受け入れることには、こういったメリットも考えられます。

政府に求められる積極的な語学教育と啓発活動

KPMG：

受け皿としての日本労働市場の課題として、日本語能力が要求されるという点があると思います。日本語ができない外国人材の受入れは、企業の問題でもあり、政策による支援が難しい課題だと思えますが、対処策としてご意見はありますか。

柴崎氏：

一定水準以上の日本語能力を求める採用条件が、優秀な外国人材受入の大きな障壁になっているというのは事実だと思います。私は2010年代から10年以上、大企業や中小企業も含め、数多くの企業の人事担当役員に会い、「英語環境を整えれば、IT人材をはじめ、世界から非常に優れた人材を呼ぶことができる」と説明してきました。「全社的に英語を公用語にするのはハードルが高いかもしれませんが、局所的、つまり、ITやデジタルといった一部の部署だけでも英語を公用語にすれば、世界から多様な人材、非常に高いレベルの人材を受け入れることができる」とも提案してきました。

しかし、英語を公用語にする取組みは進みませんでした。社長が「やろう」と言っても、英語公用語化を進めるのは、現実として非常に難しい。本当の意味で英語を公用語としている企業は、楽天グループ株式会社以外聞きません。これが日本企業の実態です。

そこで私は見方を変えて、他国の状況を詳しく見てみることにしました。すると、実は、例えばドイツはドイツ語、フランスはフランス語能力を一定基準以上求めていることがわかりました。しかし、日本と異なるのは、この言語教育は、政府の予算を使ってやっている。

現在の私の考えは、以前とは少し違います。ITの天才や駐在員は別として、日本で働き、いずれ定住するなら、一定レベルの日本語はできた方がいい。必ずしも堪能である必要はありません。それよりも、その言語教育を誰が提供するか、という点が重要だと考えています。諸外国は、自国の言語や文化を理解してもらうために、積極的な啓発活動をして

います。しかし、日本は全くしていない。

日本企業に求められている「日本語能力を持つ人材の確保」という点においても、政府の取組みは、戦略的ではありません。そのために、日本での人材確保には結びついていないし、そもそも結びつけようとしていない。本気で受入れ拡大を目指すなら、求める外国人材を受け入れるための日本語教育や文化啓発活動を、ターゲットとする国と層を定めた上で、政府が主導して行うべきです。

KPMG：

他国における政府主導の語学教育や、啓発活動の例を教えてください。

柴崎氏：

巨大な人口を抱えるインドでは、インドが世界の優秀な人材の供給源となることを目的として、政府が、労働者の送出しに関する施策やそれを推し進める体制を整えています。

インド国家技能開発公社（National Skill Development Corporation：NSDC）は、インド技能開発・起業促進省が管轄する公社で、インド政府が49%、民間が51%を出資しています。NSDCは、37領域における技能研修スキームを有しており、職業訓練だけでなく語学の研修も担っています。大学教育では学べない、就職必要な語学能力やスキルを補填し、インド全国で、即戦力となる3千万人以上の人材を育成しています。

NSDCは、日本に対して、主に特定技能の労働者を送り出しています。日本企業から内定を得てから、ビザ発給などの手続きを終えて、日本に渡航するまで、通常6カ月程度を要します。NSDCは、その時間を活用して、徹底的な日本語教育や実務訓練、文化教育を行い、語学を含めた、即戦力となる人材を送り出しています。

分野別、語学レベル別に検討すべき英語人材の活用

KPMG：

日本語ができない外国人材の活用について、ご意見をお聞かせください。

柴崎氏：

私は全ての産業で英語人材を受け入れるべきだとは考えていません。英語人材の活用は、業種や分野によって、要求される語学レベルの違いを整理した上で検討すべきです。ITは、間違いなく英語人材を受け入れるべき分野です。ただ、IT分野だけで見ても、英語や日本語が堪能でなくても、外国人材が活躍できる場所があるはずで、逆に、英語人材が活躍できない分野に英語人材を入れても意味がありません。ただ英語人材を受け入れようとするのではなく、業種・分野、必要性によってアプローチする語学レベルを変える必要があると考えています。

優秀な人材は、本当に介護や農林水産業で就労するのか？

KPMG：

インドやネパールといった国々で、トップレベルの大学を卒業した人材は、おそらく一定以上の英語能力も期待できるはずだと思います。日本語を勉強してまで、日本で介護や農林水産業に従事することを厭わないという点は、理解しづらいようにも感じます。

柴崎氏：

それは、他に選択肢がないからです。技能実習や特定技能といった形態で、これほど多くの就労ビザを発給している先進国は、私の知る限り、日本だけです。自国の低い給与水準で働くか、それよりも高い給与水準を求めるか。または、短期就労しか認められない国を点々とするか、定住の可能性が高い日本を選ぶか。

さらに、日本の治安の良さは大きなアピールポイントです。先進国であっても、治安の悪

さが不安材料となって就労を懸念するが、日本なら安全だから良い、という人材もたくさん見てきました。

こういった諸条件を考えたときに、日本しか選択肢がないなら、または、日本で働くことが最良の選択肢だと判断したなら、そのために必要な日本語を勉強してでも日本での就労を目指す。そういうことだと思います。

「対等・平等」というコンプライアンスの浸透

KPMG：

日本企業が外国人材を受け入れていくために、日本語能力以外に留意すべき点、改善点はありますか。

柴崎氏：

外国人を、真に「対等」に見る姿勢を持つことだと思います。「コンプライアンスを浸透させる」ということでもあると思っています。日本人は、外国人、特に、途上国出身の外国人に対して、優位的な態度で接する傾向があるように思います。優れた人材、同じ能力を持つ人材は、どの国出身でも対等であり、平等に接せられるべきです。さらに言えば、日本人と同様に扱われるような人材が入ってくればいい。そういう人材をターゲットとし、受入れを強化していくべきです。

ネパールから見た労働市場としての日本

KPMG：

ネパールの方々は、労働市場としての日本をどのように見ているのでしょうか。

Dr. Lama：

ネパールの学生や労働者にとって、日本は非常に魅力的な労働市場です。

現在、日・ネパール二国間協定が結ばれ、ネパールと日本の政府間で人事交流の促進が重要な政策目標として位置づけられましたが、日本に行きたいと思うネパール人の日本へのあこがれや訪問意欲は、18世紀にも遡ると思っています。

相互理解が日本により多くの労働力をもたらす

KPMG：

より多くの労働者に、ネパールから来日していただくための課題は何でしょうか。

Dr. Lama：

より多くのネパール人が日本企業で就労するためには、いまだなすべきことが山積となっています。最も大きな課題は、相互理解の不足だと考えています。

日本人も、日本企業も、ネパールという国や、ネパール人についてほとんど何も知りません。日本人が「ネパール」と聞いたら、おそらく知っていることは、「エベレスト」や「ヒマラヤ山脈」だけではないでしょうか。

ネパール人は勤勉で温和です。さらに、非常に親日です。私は、ネパールを、世界に労働力を供給できる南アジアのハブ国としての大きなポテンシャルを有している国だと考えています。そういった地位を築くために、私たちは何をしなければならないのかと考えると、それはやはり信頼関係の構築です。

国家間、そして、国民と国民、ひいては、個人と個人の信頼関係を築かなければなりません。日本企業誘致に向けて、日本・ネパールのビジネスサミットを開催しましたが、その

時私が強く感じたのは、日本企業がネパールに進出するメリットを日本企業に示さなければならない、ということでした。すなわち、ネパールは、日本企業が求める優秀な人材を供給できる国だということを示し、それをより多くの日本企業に知ってもらわなければならないのです。

そのためにはまず、より多くの日本人に、ネパールを訪問してもらい、ネパールという国やネパール人を知ってもらうこと、大学間の連携を強化すること、そして、人的交流と相互理解を深めること。こういったことに注力する必要があるのだと実感しています。

日本で働く具体的なイメージを示す

KPMG：

送出国に対して、日本に求められるアプローチは何でしょうか。

Dr. Lama：

ネパール側でも、日本がどんな国なのか、日本で働くことや環境に対する具体的なイメージ、日本での生活、将来の展望という点において、正しい情報が大幅に不足しています。私は2019年のダボス会議で柴崎氏と会い、日本社会におけるネパール人材の活用について、非常に多くの時間を彼とのディスカッションに費やしてきました。

彼は、日本で働くことのメリットを数多く教えてくれました。日本で働きたいと思う多くのネパール人がいることを私は知っていますが、柴崎氏の話聞いて、日本での就労を望むネパール人に、より多くの機会を提供したいと強く思いました。

ネパールは、主に特定技能の人材を日本に送り出していますが、送出国として、日本により多くの特定技能を送り出すための最も大きな課題は、ネパール人が、日本の特定技能の資格を得るためのプロセスを知らないことです。制度自体や試験のスケジュールが知られていないし、さらに深刻なのは、試験内容や仕事の内容が全く知られていない。そうすると、ネパールとしては、どういった人材を、どのように教育すればよいのか、という計画を策定することができません。

日本とネパールの間には、相互理解に関する大きなギャップがあります。このギャップを埋めることが、私に課せられた使命だと考えています。

Win-Winの関係を築くエコシステムの構築

KPMG：

送出国と受入国の理想的な関係についてお考えはありますか。

Dr. Lama：

両国にメリットをもたらすエコシステムの構築が必要だと考えています。具体的には、次の3点に取り組む必要があると考えています。まずは、大学間の連携強化です。日ネパールの大学間の連携を強化し、人的交流を増やすことが大切です。次に、カリキュラムです。ネパール人が日本で就労するためには、何を学び、何を知る必要があるのか、ということです。最後に、評価制度です。日本では、どういった点が評価されるのかを明確にし、評価されるためにネパールが何をしなければならないのかを考える必要があります。

大学間の連携がもたらす人事交流により、日本ーネパール双方の若き将来の担い手の相互理解が深まり、それが企業間の交流に繋がる。それが、日本が必要としている労働者の長期的な供給に繋がる。これが、私が理想としているエコシステムです。

柴崎氏：

この点については私も主張したい。移民政策を考える際、それは決して一方的なものであってはなりません。送出国側も、受入れ側も、双方がメリットを享受できるもの

でなければならない。そのためには、外国人材が置かれた状況や考えを知り、日本で働いてもらうメリットは何なのかを真剣に考え、アピールしていく必要があります。

KPMGに期待すること

KPMG：

外国人材活用において深い知見を有し、国や地方公共団体の事業においても、数々の実績を上げているフォースバレー・コンシェルジュ、また、ネパールで政府と連携しながら、人材育成に注力しているDr. Lamaが、KPMGのようなファームとの連携において期待することは何でしょうか。

柴崎氏：

私たちは、多くの国から素晴らしい人材を受け入れ、世界の才能と日本企業の橋渡しをする、という役割を担ってきました。当然、国ごとに、さまざまな文化、選択肢、モチベーションがあり、そういった人たちの考え方や動向を、誰よりも傍で見してきました。私たちは、ソーシング側の事情には詳しく、国に対しても、提言するための経験や知見があると自負しています。

こういった長年の経験を踏まえ、私は、日本には、移民政策を横断的・包括的に担う「移民庁」のような組織が必要だと考えています。また、人手不足に悩み、外国人材を活用したいがノウハウがない、と多くの地方自治体から相談を受けており、そういった自治体の力になりたいとも考えています。

例えば、自治体が日本語学校を設立すれば、日本語ができる外国人材をたくさん輩出することができる。その地域で学んだ外国人材は、その地域に定着しやすい。地域のなかで人材が確保できれば、地方の活性化にも繋がる。こういった地域経済の好循環を描き、それに貢献したいと思っています。

国や地方自治体の取組には、税金が使われます。そのため、こういった新たな取組みを推進するためには、国や地方自治体の事業への参画や支援といった経験と実績も必要ですが、我が国と相手国の現状分析や各国の実態調査、プロジェクトのフェージビリティスタディといった分野において、取組みの正当性や実効性、実現可能性を担保するための、専門家による実態調査や定量的なデータに基づく分析に基づく裏付けが求められます。そのために、KPMGのようなコンサルティングファームの協力が必要です。

KPMGと弊社の協働が、日本全国における外国人材の活用を促進し、ひいては日本経済の立て直しと発展に貢献できればと考えています。

Dr. Lama：

日本およびネパールの雇用政策についての調査と比較分析、そして、どうしたら大学間連携や企業間連携を強化できるのかといった分析や提言といった点、また、語学教育の強化に、日ネパール相互に必要なことといった調査・分析を期待しています。

柴崎 洋平

1975年東京生まれ。幼少期をロンドンで過ごす。1998年 上智大学卒業後、ソニー株式会社に入社。携帯電話向けカメラの商品企画、半導体の営業・マーケティング、PlayStation3のフォーマット普及に従事。世界を代表する多くのグローバル企業と世界中でビジネスを行う。2007年ソニー株式会社退社後、同年、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社設立。2018年ダボス会議で移民問題に関するパネルディスカッションで登壇。2019年厚生労働省「平成31年度民間職業紹介従事者の人材育成推進事業」外国人材検討部会委員に就任。

Tshering Lama

Idea Studio CEO。ネパール公共政策・ガバナンス研究所(Nepal Institute of Public Policy and Governance) 所長。社会課題解決のため、若手起業家や学生の支援に取り組み、ネパール政府との共同プロジェクトを数多く推進する。2018年ダボス会議出席、世界経済フォーラムのヤング・グローバル・リーダーに選出されるなど、グローバルに活躍する。

第3部：我が国の人口政策における移民受入の視点

第1部、2部を踏まえ、本項では「我が国の人口政策における移民受入の視点」として、移民受入のターゲット層の明確化について、簡易な提言を行い、本論を締めくくりたい。

提言：我が国の人口政策における移民受入の視点

我が国がグローバル人材獲得競争に勝ち、優秀な外国人材を長期的に獲得し続けるために、

- ① 外国人労働者視点に立ったメリット
- ② 「日本で働くこと」の具体的なイメージ
- ③ 我が国の労働市場のニーズ
- ④ 日本経済へのポジティブインパクト
- ⑤ 日本社会における定着・共存

を考え、受け入れるターゲットを明確にする必要がある。

① 外国人労働者視点に立ったメリット

先述のとおり、我が国は、移民受入れに対して他の先進国と比較しても閉鎖的な措置、すなわち、一時的な労働力確保のために労働者を「使い捨て」しているわけではなく、永住権を付与し、外国人材を長期的な労働力として受け入れる制度設計となっている。この点は、外国人労働者にとって、他国の労働市場と比較しても大きなアドバンテージとなるだろう。

しかし、国際的な労働力人口獲得競争においては、周辺アジア諸国の経済成長や円安による給与水準の訴求力の低下や、日本語スキルが求められることが阻害要因となっている。タイのように、周辺諸国の経済成長が著しい国において、今後、給与水準の差が縮まれば、こういった国から、我が国への労働力を確保することは難しいだろう。政府には、どの国から、こういった人材を求めるといった戦略策定のもと、ターゲットを絞った事業展開が求められる。

② 「日本で働くこと」の具体的なイメージ

Dr. Lamaからも指摘があり、今回取材したNSDCの担当者も、次のように述べている。

「日本がインドの学生の受入れを拡大していくために重要なことは、『日本で働くこと』のイメージを具体的に持たせることである。実際、日本という国がどんな国なのかを知らない学生が多い。日本という国が、安全で働きやすく、スキルアップしながら長く暮らすことができる国であるというイメージが定着すれば、日本での就労希望者は各段に増えるはずである。インドの学生を受け入れる準備として、日本側にもこうした取組みに期待したい。」

世界の優秀な若い人材に、日本での就労イメージを持ってもらうためには、現在、経済産業省をはじめ、政府が各国で行っている、日本の外国人雇用制度、日本の就労環境や文化を周知する交流会やマッチングイベントといった取組みの更なる充実と拡大が期待される。

③我が国の労働市場のニーズ

外国人労働者の雇用ニーズという視点で見ると、日本語が堪能でない高度外国人材を活用する、または活用を希望する企業は依然少ない。他方で、特定技能の外国人労働者へのニーズは年々高まっている。

本年創設された育成就労制度の創設により、特定技能のニーズに応える体制が改善された。今後、日本の外国人労働者は、特定技能を中心として増えていくものと見られる。

④日本経済へのポジティブインパクト

柴崎氏との対談で、「消費人口の拡大」という視点が提示された。

国民年金、健康保険や税金、寮費などを引いた、手取り月15万円程度の内、毎月10万円を家族へ送金しているという外国人労働者もいれば、2021年以降円が下落基調にあり、送金をたびたび見合わせ、円安が落ち着いたら母国にまとめて送金するために、貯蓄している外国人労働者もいるようだ。

送金額を減らした分を日本国内で消費するわけではないという事情を踏まえると、こういった層の受入に注力しても、日本国内での消費活動の拡大には繋がり難く、内需拡大効果が乏しいという意見もある。しかし、改正後の技能実習制度や特定技能制度は、永住権を付与し、家族帯同を認める方向で改正が進んでいる。ゆえに、ブルーカラーワーカー層も、長期的な視点で見れば、国内消費人口に位置づけられる可能性がある。我が国の人口政策における移民受入において、アウトカムとしての消費人口の拡大を視野に入れた政策の検討・具現化が望まれる。

⑤日本社会における定着・共存

制度上は、永住権を付与して長期的に外国人労働者を受け入れる環境となっているものの、外国人労働者の定住・共存という点を考えれば、永住権だけでは十分ではないはずである。就労する場だけでなく、地域全体が、文化や背景の違いを理解し、新たな人を受け入れる環境がなければ、人はその場所には定住しない。外国人労働者を継続的に受け入れていくためには、受け入れる日本人が外国人を理解し、対等に接し、真の意味で外国人を受け入れる努力が必要である。

そのためには、企業だけでなく、自治体が主導となり、コンプライアンスの向上や理解促進のためのプログラム、永住に向けた各種のサポートを積極的に実施していくことが求められるのではないかと。

本稿の執筆に際しては、以下を訪問し、意見交換を行った。
貴重な視点やご意見をいただいたことに深謝申し上げます。

在インド日本国大使館

[在インド日本国大使館 \(emb-japan.go.jp\)](http://emb-japan.go.jp)

インド国家技能開発公社

[National Skill Development Corporation \(NSDC\) \(nsdcindia.org\)](http://nsdcindia.org)

インド工科大学

[Home Page : IIT Delhi](http://www.iitdelhi.ac.in)

Idea Studio, Nepal

[Homepage - Idea Studio Nepal](http://www.idea-studio.com.np)

Job Connect, Nepal

[Job Connect | Top HR Services Provider Nepal](http://www.jobconnect.com.np)

KPMGジャパン

Sector-Japan@jp.kpmg.com

ガバメント・パブリックセクター

www.kpmg.com/jp/government-public

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査したうえで提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2024 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.