

# アジアの安定と日本の持続的成長のために

ーアジアの模範的人材育成・確保システムの構築をめざしてー

一般財団法人外国人材共生支援全国協会  
代表理事 会長 武部 勤

## 制度見直しの視点は「着眼大局、着手小局」を旨とすべし

アジアは日本にとって政治的、経済的、安全保障上、最も重要と考える。  
日本は進んで世界やアジアに貢献しながら、自国の存立を図っていくべきであり、

日本の国柄を守りつつ日本人の国際性を高め、

### 「アジアの安定と日本の持続的成長のために」

日本で学び、働きたいと願う向上心のある若者たちを迎え入れ、

入国前のキャリアと日本に来てからの技能習得を一体的に評価するとともに

未来を託すのにふさわしいパートナーとして共に活躍できる

**アジアの模範的人材育成・確保システムの構築を「国家戦略プロジェクト」**

として取り組むべきである。

## グローバル人材共生支援全国協会 (NAGOMi) 設立の経緯と目的

2020年4月、コロナ禍で追い詰められつつあった技能実習生らを保護するため政府・自民党に要請活動を起こした。その際、二階俊博幹事長（当時）のアドバイスにより同年10月、全国8ブロック（各出入管理局管内）からなるグローバル人材共生支援全国協会（NAGOMi）を設立し、以下の目標に向かって活動している。（NAGOMiの趣意書・定款等を添付）

- 1、迎え入れる若者たちの立場に立って、外国人材受け入れ政策を確立し、「共存共栄のアジアの新時代」のために貢献する
- 2、人材育成、人材確保、国際貢献を共通の基本目的とし、技能実習制度を基盤に特定技能制度との一貫性ある制度に改革するとともに、キャリアステージに合わせた選択幅のある在留資格制度にする

- 3、悪質なブローカーや企業・団体から外国人材を守り、健全な企業等に配属される外国人材就労システムを定着させる
- 4、「グローバル人材共生ネットワーク」を全国各地域に展開し、外国人材を適切に育成・保護・支援するとともに、差別のない多文化共生社会の環境整備に寄与する
- 5、地方や中小企業が人口減少と人手不足で最も危うい状況下にあるので、国と地方自治体の連携のもと「地方再生と中小企業の振興のために」グローバル人材共生支援策を重点化する

## 外国人受け入れ政策の課題

今や日本で就労する5人に1人が実習生、約30年かけて地方の中小企業や地域社会が、試行錯誤を繰り返しながら積み重ねてきた実習生受け入れ経験のノウハウが生かされる形で、外国人材の受け入れをどのように進めるのか、検討する視点が大切（東海大学教授・万城目正雄氏）

### 1、技能実習制度の貢献度

- 1、累計200万人を超えるアジアの若者たちが、日本で学んだ労働倫理、日本語、技能・知識を活かし母国の経済発展に貢献し、日本とアジアの共存共栄を支えている
- 2、技能実習生の帰国後のキャリアアップや家族の生活改善に貢献している
- 3、実習生の真面目な姿が、日本人社員に刺激と向上心を与え、チームワークの向上に貢献している
- 4、日本の歴史、伝統、文化を再認識し、日本人の国際性を高め、日本の国柄を磨くチャンスになっている
- 5、人口減少・高齢化が進む中、地域の活性化と中小企業の経営安定に貢献し、地方経済を守っている

### 2、特定技能制度の問題点

特定技能制度ではトラブルが発生した場合、サポート機能を持った仲介あっせん機関がないためブローカーが横行闊歩しているという声が多い。転職は技能が身につけにくいリスクがあり、外国人材が着実に技能を習得できる仕組みにするために悪質な業者の淘汰とともに優良な仲介業者の育成が不可欠(例 管

理・支援機関)

- 1、特定技能1号の技能試験は、相当期間の実務経験等を要する技能とされているが、実際には、同水準を担保する試験内容・難易度になっていない。  
技能実習2号修了者よりかなり劣るという声を聞く。従って技能水準を担保する試験内容・難易度に改めるべき
- 2、急ごしらの特定技能制度は、労働者保護の監視体制が不備で、地方の中小企業から不当な引き抜きのために悲鳴が後を絶たない。  
技能実習よりも特定技能の方が外国人材にとって不利益や負荷をもたらすのではないか
- 3、特定技能外国人材が所在する地域の偏在が問題化している。  
企業の自助努力には限界があり、賃金水準の低い自治体による取り組み（家賃光熱費補助、寮の運営、地方ならではの発信等）が必要
- 4、産業構造上、下請け企業においては、賃金額を上げるのに見合う受注単価が確保できない実情  
適正な取引価格となるよう、監督・指導を徹底すべき
- 5、インターネットを用いて日本で許可を有しない事業者が日本で営業を行う等の事例が出てきている。  
不適切な国外にわたる職業紹介の事例や国内にいる特定技能外国人を日本での許可を有しない送り出し機関が取り次いでいる事例等がある。

### 3、技能実習制度見直しの留意点

- (1)「訪れたい・学びたい・働きたい・住みたい」日本(選ばれる国)であるために
  - 1、「技能実習制度を受け入れの本幹としていただきたい」と VAMAS のジェツプ会長は古川法務大臣に提案。  
日本で3年間、現場での技能習得、生活習慣、文化、言葉の習得などにより定着することができる。3年後帰国すれば母国に貢献、もっと経験を積みたければ特定技能制度を活用して日本で活躍でき両制度の存在価値が高まっていくと説く。(2022年6月29日)
  - 2、またジェツプ氏は、今までのような海外への労働者輸出・出稼ぎの視点からベトナムの経済発展のためにより優秀な人材育成という視点で海外との関係を発展させていきたいと強調。
  - 3、小さな事では交通標識から住宅、教育、社会保障、職業訓練や宗教上の配慮に至るまで日本の「内なる国際化」に対する社会的コストを受け入れる国民的コ

ンセンサスを求めるべき

- 4、若い未経験の人材（中学、高校卒）を幅広く日本で迎え入れ、基礎から技能習得することで将来に期待が持てる（監理団体による保護と育成が必須）
- 5、技能試験と N4 の合格が必須の特定技能より容易に来日できるルートがないと他の台湾、韓国のような国に流出する
- 6、優れたグローバル人材は、「働きがい・生きがい」、「安全・安心」などところに集まる。

(2) 技能実習制度と特定技能制度を整合性と一貫性のある制度にするために

- 1、監理団体の許可要件や優良基準を改正し、監理・支援事業を一体的に行う機関の制度化(管理・支援機関)  
また支援能力のない者を排除するため登録支援機関については許可制にすべき
- 2、前職要件の撤廃
- 3、日本語能力要件(N 5 相当)を新設する  
また入国前講習や入国後講習の内容・期間の拡充、継続的な日本語講習の実施義務を規定すべき
- 4、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の特定作業分野・業務区分を統一的なものにし、産業技術の発達(単一作業のみの業務は減少、多能工化)に応じ、現状に即した職種等の区分に改める  
それに伴い技能実習計画審査基準や技能検定に改める。  
また特定技能所属機関に対し、技能習得・向上配慮義務を課す
- 5、ポイント制の導入を検討する  
家族帯同や永住権の要件が緩和される等のインセンティブを検討すべき
- 6、制度のさらなる適正化、労働法上の権利侵害の防止のための措置が必要。  
転籍を認める場合の拡大・明確化、その実際的機会を可能な限り多く確保できるようにする措置を講じるべき
- 7、日本の伝統工芸や希少技術の承継のために学歴等にこだわらず人材を受け入れる機会を確保できる措置を講じるべき

(3) キャリアステージに合わせた幅広い選択肢の在留資格制度の創設

日本語能力（を含む一定要件を満たした技能実習修了者について特定活動等での在留継続を認める（外国人材育成マネージャー、国際交流推進員、企業内管理者等）。これにより「外国人材の使い捨て」との非難は当たらないことになる

**(4) 都道府県単位のグローバル人材共生会議を設置**

国、都道府県のブランド力（信用、安心、提携）、市町村の地域密着力、民間の機動力及び専門家など産学官ワンチームによる「グローバル人材共生会議」を都道府県単位の設置すべき（コロナ対策を見習うべき）

**(5) 外国人材に係る実態調査（データ）に基づいた制度改革が必要**

技能実習制度及び特定技能制度全般について、制度関係者（受け入れ企業、監理団体、登録支援機関、送り出し機関及び外国人）に対し大規模な実態調査を継続的に行い、多面的な情報収集により実情実態を正確に把握しデータに基づいて制度改革につなげることが重要

（例 実態調査によれば労働法令違反事例は技能実習制度特有の問題でないことが明確、技能実習生の出身比率は大学卒 12.7%、大学院 1.6%、短大・専門学校 23.8%、高卒 53.8%、中卒 7.0%）