

ICCLC NEWS

公益財団法人国際民商事法センター
第 109 号 2026 年 1 月

HEADLINE

本号では、当財団がアジアビジネスローフォーラム（ABLF）との共催と日本ローエイシア友好協会、公益社団法人商事法務研究会、一般社団法人国際商事法研究所の後援で 2025 年 11 月 25 日（火）に実施したシンポジウム「ビジネスと人権－外国人材の受入れと共生社会の実現に向けてー」を取り上げました。

本シンポジウムにおいては、政府、アカデミア、自治体、企業を代表する 4 名のスピーカーをお招きして、我が国の経済情勢、労働環境等を踏まえた外国人材受入れの在り方、人権の保護、多文化共生社会の実現等といった幅広い視点から、活発な議論がおこなわれました。

当日は、会場参加（新宿住友スカイビル）と Zoom を利用したオンライン参加を併用して開催されました。

（目次）

開会挨拶	公益財団法人国際民商事法センター理事長	大野 恒太郎	・・・・ 2
------	---------------------	--------	--------

第一部 基調講演

講演① 「外国人労働者の受入れをめぐる問題」

出入国在留管理庁在留管理支援部長	福原 申子	・・・・ 4
------------------	-------	--------

講演② 「アジアの労働移動と日本の外国人材政策の新しいステージ」

東海大学教養学部人間環境学科教授	万城目 正雄	・・・・ 14
------------------	--------	---------

講演③ 「多文化共生のまちづくり 一群馬県大泉町の取組ー」

群馬県大泉町長	村山 俊明	・・・・ 26
---------	-------	---------

講演④ 「モスバーガーにおける【ベトナム カゾク】の取り組みについて」

株式会社モスフードサービス執行役員 経営サポート本部長

川越 勉 ······ 34

第二部 パネルディスカッション ······ 43

パネリスト：

出入国在留管理庁在留管理支援部長 福原 申子

東海大学教養学部人間環境学科教授 万城目 正雄

群馬県大泉町長 村山 俊明

株式会社モスフードサービス執行役員 経営サポート本部長

川越 勉

モデレーター：

公益財団法人国際民商事法センター理事・ABLF 副代表

酒井 邦彦

閉会挨拶 公益財団法人国際民商事法センター監事 田内 正宏 ······ 58

司会： 公益財団法人国際民商事法センター事務局長 東 義之

【資料】（リンクをクリックすると資料を閲覧できます）

- ・外国人労働者の受入れをめぐる問題（福原氏）
- ・アジアの労働移動と日本の外国人材政策の新しいステージ（万城目氏）
- ・多文化共生のまちづくり～群馬県大泉町の取組～（村山氏）
- ・モスバーガーにおける【ベトナム カゾク】の取り組みについて（川越氏）
- ・パネルディスカッション資料（酒井氏）

開会挨拶

大野 恒太郎（公益財団法人国際民商事法センター理事長）

本日はお忙しい中、シンポジウムにご参加くださいまして誠にありがとうございました。事務局の集計によりますと、会場には 70 名程の方にお越し頂いており、そのほか、オンラインでも 100 名近くの方が視聴されているということあります。厚く御礼を申し上げます。

最初に、今回のシンポジウムを主催している公益財団法人国際民商事法センターについてごく簡単に紹介をさせていただきます。この財団は、アジア地域を中心とする各国の法制度整備を民間の立場から支援する目的で1996年に設立され、来年30周年を迎えます。その間のアジア諸国の法制度や経済の発展を受け、近年はより実務的・今日的なテーマである「ビジネスと人権」についても、ASEAN各國と連携をしながら取り組んでいるところです。

そして、海外に進出している日本企業にも関わりの深いサプライチェーンにおける人権問題につきましては、現在インドネシアの法律事務所に所属している福島崇之弁護士にお願いしまして、「ASEAN主要5か国における『ビジネスと人権』に関する調査報告」を作成していただきました。ご関心をお持ちの方は財団のホームページをご覧ください。

ところで、今日、ビジネスと人権について論じる場合に避けて通れないのが外国人労働者の問題です。我が国において少子高齢化により労働力の不足が拡大するに伴い、これを補うため外国人労働者が増加してまいりました。ところが、これに不安を感じる国民もあり、最近の選挙におきましては外国人の受け入れの在り方が重要な争点になっております。この問題は欧米においてかねてから議論が行われており、ASEAN諸国も主として送出国の立場からこれに注目しております。

我が国といたしましては、経済社会を維持していくためには、実際上、外国人労働者を受け入れないわけにはまいりません。そうである以上、懸念されるようなトラブルや混乱を防ぎながら、その人権が保障され、皆が安心・安全に暮らせる共生社会を実現していく必要があります。しかも、このことは単に労働力不足に対応するだけではなく、日本の社会をより開かれた活力のあるものにし、日本と外国との間の相互理解や信頼を深める上でも積極的な意義があると考えております。

私たちは、本日のシンポジウムのテーマの中で外国人労働者を「外国人材」と呼んでおります。それは、その役割に今申し上げたような大きな期待を込めるとともに、現に国内外でこうした人材の獲得競争が行われていることを意識しているからであります。

本日のシンポジウムには、このテーマに関する第一人者の方々にご登壇をお願いしております。

出入国在留管理庁の福原申子部長は、我が国における在留管理支援行政の当局トップです。政府においては、かねて種々の問題を指摘されていた技能実習制度に代えて育成労制度を導入するなど、様々な取組を進めております。福原部長からは、政府の方針や地方自治体・民間との連携、送出国との関係などについてお話を承りたいと思います。

東海大学の万城目正雄教授は、この分野における学問・実務の両面を通じておられる専

門家です。NHK「クローズアップ現代」への出演などを通じてご存じの方も多いと思います。本日は経済的な観点、国際的な視点から、この問題を俯瞰したお話やご示唆をいただけるものと期待しております。

群馬県大泉町の村山俊明町長にもお越しをいただいております。大泉町は全国でも有数の外国人居住者の率の高い自治体であり、共生社会を築くため様々な施策を講じてきたとのことで、各方面からの注目を集めております。村山町長からは、こうした点について具体的なお話をうかがうことができることを楽しみにしております。

株式会社モスフードサービスは、皆様ご存じのハンバーガーチェーンを国内外に展開するプライム上場企業です。ベトナム人社員の育成登用、つまり人材活用について先進的な取組を行っておられます。今日は、執行役員川越勉本部長から、企業としての狙いや現状についてお話をいただきたいと存じます。

皆様にはたいへんお忙しい中、ご登壇の労を取っていただいたことに心から感謝を申し上げます。

それでは、本日のご講演やこれに引き続くパネルディスカッションを通じて、この問題についてより深い、あるいは新たな知見が得られますことを参加者の皆様とともに期待をいたしまして、開会の挨拶といたします。

第一部 基調講演

講演①「外国人労働者の受け入れをめぐる問題」

福原 申子（出入国在留管理庁在留管理支援部長）

＜スライド0＞

皆さん、こんにちは。出入国在留管理庁で在留管理支援部長をしている福原と申します。公益財団法人国際民商事法センター様におかれましては、本シンポジウムでの講演の機会を頂戴いたしまして感謝申し上げます。また、本日は私がお仕えした上司の方がたくさんいらっしゃっていますので、たいへん緊張しております。

＜スライド1＞

さて、外国人政策に関しましては、先月発足しました新しい内閣で、外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣が設けられました。また、今月（2025年11月）4日には、外国人の受け入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議の第1回会合が開催されまして、

内閣官房長官を議長、法務大臣と外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣を副議長として、政府が一体となって取り組む枠組みができました。高市総理からは、排外主義とは一線を画しつつも、違法行為などには政府として毅然と対応し、外国人との秩序ある共生社会を実現するとして、閣僚に対する指示が行われたところです。外国人の受入れに関しては、地域における安全・安心の確保や、外国人に生活上のルールを守っていただく、そのためのオリエンテーションなどの取組にいっそう重点的に取り組んでいく必要があると考えております。こうした状況の中で、本日は、外国人労働者を受け入れるための新しい制度の準備状況と、外国人を生活者として受け入れるための環境整備についてお話をしたいと思います。なお、私個人の意見が含まれることをご了承いただきたいと思います。

<スライド2>

外国人政策が注目されるようになった背景として、インバウンドの急拡大や在留外国人の大幅な増加があります。日本で暮らす外国人の数は395万人を超えて、400万人に迫っています。その数は、ここ3年、毎年30万人以上、3年間で100万人以上の増加となっておりますが、今年（令和7年）は半年で18万人を超えておりまして、増加のペースが加速をしているところでございます。外国人労働者の数も230万人を超えて、過去最高となっております。現在、総人口に対する在留外国人の割合は約3%でございますけれども、既に地方自治体の中には、この後ご講演される村山町長の大泉町のように、20%を超えるような自治体も出てきています。

我が国では人口減少や出生数の減少が続き、生産年齢人口が将来にわたって減少していくと見込まれています。その中で、国の経済成長や産業の維持のためには海外から労働力を確保することが不可欠です。先般、ある自治体の首長さんとお話をする機会がございましたけれども、地域に夜勤ができる若者がほとんどいないということで、介護施設の運営が外国人の方抜きでは考えられない状況になっているというお話をうかがいました。このように、地域によっては、その地域の産業というだけではなくて、コミュニティを支える存在になってきているということでございます。

また、海外に目を向けますと、国際的な人材獲得競争もいっそう激化しているところです。韓国や台湾といったアジア地域のライバルとの競争に加えまして、送出国の経済発展による賃金の上昇という要素もございます。既にベトナムでは、以前よりも募集が難しくなっているというような関係者の声が聞かれるようになっております。

<スライド3>

さて、政府の外国人労働者の受け入れに関する基本方針は、専門的・技術的分野での受け入れは積極的に推進する一方で、それ以外の分野での受け入れは国民のコンセンサスを踏まえつつ十分慎重に対応するというものになります。

<スライド4>

こうした方針の下で、入管法上の就労を目的とする在留資格は、基本的に専門性を有する外国人を対象として整備をされてきております。

10年ほど遡って見てみると、特に専門性の高い人材、いわゆる高度人材の受け入れを目的とする「高度専門職」の在留資格や、介護福祉士の資格取得者を対象とする「介護」の在留資格が創設されております。

その一方で、政府は1993年から30年以上、海外への技術移転を目的として技能実習制度を運用しております。2016年には技能実習生の保護の強化を目的として「技能実習法」が成立をしております。ただし、この制度につきましては、国際協力といいながら、実態は人手の確保に利用されているとして、目的と実態が乖離していると批判されてきたところでございます。

2018年には、人手不足対策を目的とする初めての在留資格である「特定技能」が創設されました。そして、昨年（2024年）6月の法改正により、技能実習制度を抜本的に見直して、特定技能制度との連続性を持たせる形で、人材育成と人材確保という2つの目的を有する「育成就労制度」が創設されました。改正法は2027年4月1日に施行される予定でございます。

<スライド5>

まず、特定技能制度について簡単に説明しますと、これは人手不足分野に限定して海外から労働者を受け入れる制度でございます。現在は16分野での受け入れが認められております。外国人の要件として、基礎レベルの日本語能力と一定の技能が求められるため、国内と海外で試験が行われています。ただし、技能実習からの移行であれば試験が免除されますので、現在は約6割が技能実習からの移行になっております。

特定技能には1号と2号がありまして、右下の図のとおり、先ほどの政府方針との関係では、いずれも専門的・技術的分野の人材と位置づけられております。ただし、左側の枠内のとおり、1号には滞在期間の上限があり、家族の帯同も認められません。技能検定1級程度のハイレベルな試験に合格をして2号に移行すれば、滞在期間の上限がなくなり、配偶者とお子さんの帯同も可能となります。

<スライド6>

次の統計のとおり、コロナ禍後に特定技能1号の数は飛躍的に伸びてきております。同2号につきましても、昨年（令和6年）末の832人から、半年の間に一気に3000人を超えてきている状況です。

<スライド7>

次に、育成就労制度についてです。育成就労制度は、3年間で特定技能1号の技能レベルまで人材育成を行いながら、人材を確保するということを目的としております。そのため、人材育成として技能実習の要素を持つつ、人手不足対策として特定技能の要素も持ち合わせた制度となっております。

<スライド8>

こちらは技能実習との比較になりますが、未熟練労働者の育成という観点から育成計画があること、転籍に一定の制限があること、また、外国人の保護の観点から受入れ企業を非営利団体が管理する仕組みがあるという点は、技能実習と類似している点でございます。他方で、日本語能力の要件があること、人手不足分野に限定して受入れが認められること、受入れ見込み数が設定されて上限として運用されるという点は、特定技能との類似点になります。

<スライド9>

それでは、育成就労制度のポイントを5つ説明させていただきたいと思います。

第1のポイントは、外国人がスキルアップしながら長期間活躍できるキャリアパスを明確にしているという点です。それによって、日本で働く魅力を高めることが目的です。

<スライド10>

第2のポイントは、日本語能力に重点を置いているという点です。技能実習と異なり、仕事を始める前に基礎的な日本語能力を求めた上で、それを段階的に向上させていく仕組みとなっております。企業には決められた日本語講習を受講させる義務があり、また、右下になりますが、試験の合格率が高いということを優良認定の基準として、受入れ人数枠を拡大することで、学習支援のインセンティブとしております。

<スライド 11>

3 番目のポイントは、本人の意向による転籍、要するに転職が認められるということです。技能実習では原則として転籍が認められないということが、人権侵害や職場からの失踪などの要因というふうに指摘をされてまいりました。新制度では、制限期間や試験の合格など一定の要件はございますが、本人の希望による転籍が認められます。また、初期費用を負担した企業が一定程度補填を受けられる仕組みとなっております。

<スライド 13>

4 番目のポイントですけれども、受入れ機関に対する監理支援機関の監視の強化という点です。受入れ機関からの独立性や中立性の確保のために、この資料ですと 3 の外部監査人の設置の義務化や、5 の役職員の要件として、受入れ機関の役職を兼ねている方が監理の立場で指導などを行うことが禁止されるといった要件が定められております。また、保護や支援の強化のために、この図の 2 のとおり、役職員 1 人当たりの受入れ機関数や外国人の数の上限が設定されております。

<スライド 14>

5 番目のポイントは、外国人が送出機関に支払う費用の規制です。この費用については月給 2 か月分までという上限を設定しております。左下に外国人が負担した費用の国別の表がございますが、労働者が多額の借金を負うということは、強制労働の一形態といわれるデット・ボンデージ (debt bondage) = 借金に縛られるという状況に陥らせることになります。多額の借金は技能実習生が職場から失踪する要因の一つと考えられています。昨年 (2024 年) 1 年間の失踪者数は 6510 人となっておりまして、その前年 (2023 年) からは 33%以上減少しているところでございますが、失踪者数が一番多いベトナムの失踪者の割合は 1.5%ですが、フィリピンは 0.1%となっており、支払う費用との間に一定の相関関係が見られるところでございます。

今回、送出費用に関して一定の規制が導入されておりますが、もちろん手数料ゼロが理想でございますので、送出国政府と協力して抑制に努めていくこととしております。

<スライド 15>

技能実習制度に関しましては、残念ながら、一部の受入れ企業で暴力・暴言といった人権侵害や、賃金不払いなどの労働法令違反が発生しております。もちろん現行制度でも、問題のある企業に対して受入れ停止などの措置や、外国人に対する保護・支援に取り組ん

でいるところでございます。しかしながら、国連の自由権規約委員会やアメリカ国務省の人身取引報告書では、技能実習制度に関して強制労働の懸念や過剰な手数料による債務の問題等が指摘されているところです。政府が策定しているビジネスと人権に関する行動計画とガイドラインでも、その両方で技能実習制度の問題が取り上げられております。

<スライド 16>

そうした中で、新制度の在り方を検討した有識者会議では、外国人の人権保護に重点を置いた議論が行われまして、中央の枠の 3 になりますけれども、本人の意向による転職や監理団体等の要件の厳格化などを求める提言が取りまとめられたところでございます。

<スライド 17>

そして、これを受けて政府の基本方針で、この資料の 4 のとおり、外国人の人権保護と労働者としての権利性の向上を目指す仕組みが設けられることとなり、現在その方針に従った制度設計が進められているところでございます。

技能実習制度を解消して育成就労制度の導入に踏み切ったということ、また、その中で本人意向の転籍や支払費用の制限、監理制度強化といった措置がとられることについては、ビジネスと人権の観点からも一定の評価が得られるものと考えております。

また、この資料の 5 の(4)でございますが、外国人技能実習機構は外国人育成就労機構となりまして、体制の充実が図られます。そして、監督指導機能や支援・保護機能も強化されます。

このような国側の体制強化は、企業のデュー・ディリジェンスを補完する観点からも重要なポイントだというふうに考えております。日本でキャリアを築こうという意欲のある外国人の方が適正な方法で就職のあっせんを受けて、日本で安心して働く環境を作っていくために、官民が連携して取り組んでいきたいと考えております。

<スライド 18>

続きまして、外国人の受け入れ環境整備についてです。

これまで、様々な場面で「国は外国人労働者を受け入れる制度を作るだけで、本人や家族が生活する地域の負担を考えていない」という指摘を受けてまいりました。後ほど大泉町長のほうからお話をあると思いますが、外国人の生活面でのサポートでご苦労されているのは地方自治体です。出入国在留管理庁は 2019 年から在留支援や受け入れ環境整備を担っておりますが、地方自治体の方々の経験からも学びながら取り組んでいるという状況でござ

ざいます。

在留外国人を在留資格別に見たものになりますけれども、これを見ていただきますと、10年前（2015年）と比較しまして、働くための資格、留学、そして家族滞在の割合が拡大しているということがわかります。

<スライド19>

こちらは在留外国人の年齢別の統計になります。技能実習、特定技能、留学の在留資格での増加を反映しまして、20代から30代前半に大きな山がございます。技能実習や特定技能1号につきましては滞在期間に5年の上限がございますので、この山の相当部分がいわゆるローテーション型になっているわけですが、特定技能2号に移行すれば定住型になりますので、今後は年齢の高いグループの数も膨らんでいくと考えられます。既に一部では高齢化の問題も顕在化してきてています。例えばフィリピン人コミュニティでは、日本人の配偶者として在留をしてきた方々が年金や介護の問題に直面し、相談件数も増えているというふうに聞いております。

<スライド20>

また、家族の問題にも注目する必要があります。特定技能1号や技能実習では対象ではありませんが、その他の就労資格の方や大学などで高等教育を受ける留学生については、配偶者とお子様に対して「家族滞在」の在留資格での入国・在留が認められておりまして、近年その入国者や在留者が大幅に増加をしているところです。

<スライド21>

また、国内での出生も増えておりますので、右の円グラフのとおり、0歳～4歳のグループでのボリュームが大きくなっております。今後も特定技能1号や育成就労では基本的に家族帯同が認められていないわけですが、特定技能2号への移行が増えれば家族滞在の数はさらに増加していくこととなると思います。

<スライド22>

今後、在留外国人が増加するだけでなく、様々なライフステージの方が暮らすようになる中で、抱える問題の多様化や複雑化も進んでまいります。ライフステージに寄り添った支援ができるように、国と地方自治体、企業、支援団体等の関係者が連携して取り組んでいく必要があると考えます。

<スライド 23>

政府は、2022 年に策定された「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」に基づいて、「安全・安心」、「人権尊重」、「多様性」という 3 つの共生社会のビジョンを示して、日本語教育や情報発信の充実などの 4 つの課題に取り組んでいるところでございます。

<スライド 24>

入管庁が特に力を入れているのが、相談体制の整備と生活オリエンテーションの充実です。

まず、相談体制につきましては、取組の中心となっているのが、四谷にございます外国人在留支援センター、通称 FRESC（フレスク）でございます。ここでは、法務省、厚労省、経産省、外務省の 4 つの省庁の関係機関がワンフロアに入居いたしまして、相談に応じております。

また、その下にあるとおり、関係機関が合同で相談に応じる取組が地方に広がっております。

<スライド 25>

また、地方自治体が運営する相談窓口の設置や運営の支援も重要な取組となります。入管庁では交付金によって財政的支援を行っておりまして、対象自治体も年々増加をしているところです。

その下ですが、地方自治体によっては通訳の確保が難しいという場合もございますので、多言語での通訳支援を行っており、電話通訳だけではなくビデオ通訳を導入するなど、事業も拡大していっております。

<スライド 26>

2024 年度からは、相談業務の質の向上のために外国人支援コーディネーター養成研修を実施しております。今年度（2025 年度）は 120 人が受講する予定です。研修を受講して試験に合格した方には外国人支援コーディネーターの認証を行っております。この研修は主に地方自治体の相談窓口の職員を対象に行っておりますが、一番下のところになりますが、今後民間への対象拡大も検討しているところでございます。

<スライド 27 >

次に、生活オリエンテーション等の充実についてです。入管庁では、社会制度の解説や生活上のルールなどを取りまとめた生活・就労ガイドブックや生活オリエンテーション動画を多言語で作成をしております。また、各省庁さんが発信をしている支援情報を一覧で確認できる外国人生活支援ポータルサイトを運営しております。

<スライド28>

その一方で、ガイドブックや動画などのツールの利用がなかなか進まないということが課題でございます。そこで、民間支援団体に委託して、これらのオリエンテーションツールや行政情報を外国人コミュニティに届けるためのアウトリーチ支援事業を行っております。また、テレビ会議システムを利用した対話型のオリエンテーションに参加をして、情報提供や外国人コミュニティのニーズのくみ取りなどにも取り組んでおります。現在は民間のプログラムに参加する形になっておりますが、今後は入管庁が主体となって実施することも検討しております。

<スライド29>

国民の意識の醸成も重要なポイントです。入管庁では、毎年1月を「ライフ・イン・ハイモニー推進月間」として、イベントを開催したり、入管職員による学校での出張講座といった活動を行っております。

ただし、外国人の法令違反などの不安がある中で意識の醸成を図るというのは難しいことではございますので、入管庁では不法滞在外国人ゼロを目指して送還の強化などに取り組んでおります。政府全体でも、秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議の下で、法令遵守の徹底や制度の適正利用などの取組が進められることになっております。来年(2026年)の1月には総合的対応策が改定されて、基本的な考え方や取組が明らかにされる予定です。

<スライド30>

社会生活上の基本的なルールである税や社会保険料の納付への関心も高まっております。入管の在留審査におきましては、現状、申請者側の提出書類で納付情報などを把握しておりますが、2027年からはマイナンバーを利用した情報連携によって、関係機関との間でより正確に情報を把握することができるようになり、申請者側の負担の軽減も図られることになります。

<スライド 31>

企業の役割についてです。入管庁では、毎年 6 月に厚生労働省、警察庁とともに「共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進月間」を実施しており、不法就労の防止だけでなく、外国人が安心して活躍できる職場づくりを呼びかけています。社内での異文化理解への取組や、外国人に対する雇用契約などの丁寧な事前説明がトラブルの防止を図る上で重要です。また、パワハラ・セクハラの禁止はビジネスと人権の観点からも当然に取り組んでいくべき事項でございます。就職先としての日本の魅力を高めるためにも、外国人が安心して働くことができる職場環境の整備に協力を呼びかけていきたいと考えております。

<スライド 32>

最後でございますけれども、今後の課題でございます。育成労制度につきましては、技能実習制度に対する国内外の批判がありまして、それを背景として外国人の人権保護を重視した制度設計が行われております。今後は、その実効性を確保する運用を行っていくということが課題になります。また、送出国と協力して悪質なプローカーなどの排除に取り組み、搾取のない安全な就職ルートとして運用していくことにも取り組んでいきたいと考えております。

次に、受入れ環境の整備についてです。先ほども説明いたしましたが、様々な教材やツールはあるわけでございますが、外国人に届いていない、利用されていないという指摘を受けております。そこで、地方自治体や支援団体と連携をしてそれらをしっかりと届ける、アウトリーチというものを強化していく必要があると考えております。

また、学習の動機づけというのも課題です。特定技能や育成労だけではなくて、ほかの在留資格についても、日本語能力の要件化や生活オリエンテーションの受講の義務化のような、こうした学習の動機づけを検討すべきという指摘がございます。諸外国では語学や社会制度などの教育プログラムを国が実施して、その受講や試験の合格を永住許可などの要件としているというような例があると承知しております。こうした外国の取組を調査して検討を進めていく必要があるというふうに考えております。

最後に、企業の協力についてです。育成労制度では特定技能制度と同様に、共生社会の実現に関して受入れ企業が地方自治体の取組に協力する仕組みとしております。企業としても、国や地方公共団体の共生社会の取組に関心を持っていただき、協力をお願いしたいと思います。日本人と外国人の双方がお互いを尊重し、安心して暮らせる秩序ある共生社会を実現していくために、官民が連携して取り組んでいく必要がございます。関係者の皆様の引き続きのご理解とご協力をお願い申し上げて、説明を終わりたいと思います。ご

清聴ありがとうございました。

講演②「アジアの労働移動と日本の外国人材政策の新しいステージ」

万城目 正雄（東海大学教養学部人間環境学科教授）

<スライド1>

皆様、こんにちは。ご紹介いただきました東海大学の万城目と申します。本日はこのような機会にお声掛けいただきましたことを心より御礼申し上げます。私からは「アジアの労働移動と日本の外国人材政策の新しいステージ」というテーマでお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

<スライド2>

ご説明項目といたしましては、まず、世界的に移民が増えているという状況について、国際移民の推移と日本で増加する外国人・外国人労働者の状況をデータで確認するところから始めていきたいと思います。

次に、日本に多くの外国人労働者を送り出しているアジアの労働移動の潮流について、その状況を確認してみたいと思います。日本、韓国、台湾など、外国人労働者の受入れに積極的に動くようになっている国・地域がある中で、アジア全体を俯瞰してみようということでございます。

その上で、日本の外国人材政策の新しいステージに向けてということについて、先ほど福原部長からお話がありました点も踏まえながら、新しいステージにおける持続可能な多文化社会を共に創っていくということについて考えていきます。このような三本柱でお話を進めていきたいと思います。

<スライド3>

それでは早速、国際移民の推移でございます。

<スライド4>

「21世紀は国際移民の時代だ」というふうに言われています。この言葉が示すとおり、今世紀に入ってから世界的に移民が増加しており、その数は2000年の1億7500万人から2024年には3億人を超えていました。今世紀に入ってからの約25年間でその数が1.7倍に増えているわけです。世界人口に占める割合も徐々に増えてきているという状況にござい

ます。

<スライド5>

ここで、総人口に占める移民の割合について確認してみたいと思います。「人は途上地域から先進地域に移動する」ということが言われておりますが、先進地域では人口の 13.1%を移民が占めるようになっています。日本においても人口に占める外国人の割合が増えていっているという状況になっています。イギリス、ドイツやスウェーデンといった国々では、その国の人口の 20%前後を移民が占めるという状況になるほど移民が増えている状況にあるわけです。

<スライド6>

こちらは移民が多い国・地域のトップ 10 をストックベースで国連のデータから整理したものです。この中から、本日はイギリスの状況を確認してみたいと思います。

イギリスでは、2000 年当時、移民は約 500 万人になっておりましたが、今世紀に入ってからの最初の 15 年間でその数が約 1.9 倍というほど増加しました。その後は横ばい傾向で増えてきていますが、2016 年に、皆さんもよくご存じのとおり、ブレグジットが起きました。移民の受入れが世論を二分するテーマの一つになるほど、移民の問題が注目されるようになっているということになろうかと思います。

<スライド7>

それでは日本の状況です。これまで日本は外国人が少ない社会といわれてきましたが、近年、外国人・外国人労働者が増加しているわけです。その状況を確認してみたいと思います。

<スライド8>

1990 年から 2024 年の 35 年間の推移を見てみると、その数は約 100 万人から 380 万人へということで、35 年間で約 4 倍ほどに増加しています。過去 15 年ほどで見てみると 1.8 倍ということになりますので、イギリスが今世紀に入ってからの 15 年間に経験した増加と同じぐらいのペースで日本に外国人が多く住むようになっているわけです。そして、現在、日本においても外国人の問題が政治的なテーマとしても注目されるようになっていますが、その背景には、この急増があるのだろうと思います。特に、コロナが終わってからの 2021 年から 2024 年の 3 年間で 100 万人増加するというようなペースで外国人が増え

ているわけです。その背景に何があるのでしょうか。

<スライド9>

言うまでもありませんが、外国人労働者の増加です。2014年に外国人材の活用が政府の経済政策の一環として進められるようになりました。こうした政策的な後押しも受けて、この10年余りの間にその数は約3倍に増えているということで、日本で働く外国人が増えており、2024年には過去最高を更新し、230万人となりました。パンデミックの後さらに増加するという傾向があるわけです。

<スライド10>

その背景には、人手不足というものが深刻になっているということがあります。人口減少下におけるパンデミック後の経済の急回復によって、人手不足感は、日銀短観の雇用人員判断DIという指標を見てみると、全規模全産業で、バブル期以降最大の不足超過ということがいわれているわけです。このようなバブル期以降の人手不足超過、これが人口減少下で起きていることを背景として、外国人材が急増しているわけです。

<スライド11>

それでは、日本の外国人労働者の増加について、どのようなキーワードで理解するべきかということを3つ挙げたいと思います。

1点目が「中小企業」です。外国人を雇用する事業所は、この5年ぐらいの推移を見てみると、年間1万5千人～2万人ぐらいのペースで増えているわけですが、その62.4%が従業員30人未満の事業所、そして、30人～99人が17.2%を占めていることになります。つまり、外国人を雇用する事業所の約8割が100人未満の事業所規模の中小企業であるという点が1点目でございます。ここに外国人労働者受入れの労働需要・ニーズがあるということになるわけです。

<スライド12>

2点目が「地方」でございます。もちろん、日本で働く外国人は東京、愛知、大阪において就労する割合が43%ということになりますので、日本で働く外国人は、少し大雑把に言いますと、2人に1人ぐらいは東京、愛知、大阪の3都府県で働いているということになりますが、この数年の増加率を見てみると、平均を上回る増加になっているのは都市部よりも地方ということになっているわけです。九州、北海道、東北、そして、関西の中で

も福井など、こうした地域で外国人の労働者の増加のペースが非常に高いということになっておりますので、地方の中小企業ということになるわけです。

<スライド 13>

そして 3 点目が「アジア」です。ベトナム人は日本で働く外国人の 24.8% ということで、4 人に 1 人はベトナム人ということになり、中国、フィリピン、ネパール、インドネシア、もちろん南米のブラジルも一定のシェアを占めておりますが、アジアの方々が多いということになっているわけです。

このように、日本の外国人労働者の問題を考えるときに、「中小企業」、「地方」、「アジア」という 3 つの言葉をキーワードにして捉えていく必要があるというふうに思うわけでございます。いかがでしょうか。ここまでが外国人労働者の全体的な状況になります。この 3 つのキーワードを一つずつひもといていくという形でお話を進めていきたいと思います。

<スライド 14>

まず 1 個目のキーワードが「アジア」でございます。アジアの労働移動の潮流について、国際機関のデータから確認し、新しいステージに向かう日本をどう捉えればよいのかという点からお話を進めていきたいと思います。

<スライド 15>

国連のストックベースの移民の状況を地域別に整理したデータです。地域別の移民受入数の状況です。これを見ますと、アジアというのはヨーロッパとほぼ並ぶぐらいの移民の目的地になっている=移民受入れの数が多いということになるわけです。

<スライド 16>

それと同時に、アジアは移民の世界最大の送出し地域でもあります。世界の移民の 4 割はアジア出身ということになるわけです。その中でも、東南アジアというのは移民の送しが盛んに行われている地域になります。

日本も東南アジアから多くの外国人材の受入れをしている国の一つということになります。外国人材の獲得競争がテーマになる背景に、このような状況があるということを理解しておく必要があるのではないかと思います。いかがでしょうか。

<スライド 17>

このようなことを踏まえたときに、では、東南アジアからの労働者の受入れの状況はどうなのだろうということを確認していきたいと思います。

私は経済の問題を外国人材問題の中でも重きを置いて研究している一人ということになります。この表の縦軸をご覧いただきますと、東南アジアの国々が並んでいますが、ここに一人当たりの実質 GDP が書いてあります。このように、GDP、つまり国の所得の状況に応じて、東南アジアの国々を 3 つに分類できるのではないかというふうに思うわけです。

一つは、ミャンマー、カンボジア、ラオスといった、所得が GDP 一人当たりで 1000～3000 ドル未満の国々になります。これらの国々は、近隣諸国ですね、ラオスからタイ、カンボジアからタイ、ミャンマーからタイ、あるいはマレーシアといった近隣の国々に送り出す数・シェアが多いということで、South-South Migration などというふうにいわれています。もちろん、日本、韓国などに送り出す状況も始まってはいますけれども、数としてはまだ少ないということになるわけです。

もう一つが、タイ、インドネシア、ベトナムといった、所得が 3000 ドル～7000 ドル未満ぐらいの国々のグループです。これらの国々は、近隣諸国ではなくて日本、台湾、韓国といった国・地域に送り出せるようになる所得水準の国々ということになってくるわけです。

もう一つのグループがフィリピンです。フィリピンは中東の国々、それから香港やシンガポールに、家事を支援する人材などを多く送り出しているということで、少し異なる特徴を持つので、3 つ目に分類しました。

このような送出しの状況があるという中において、日本は韓国、台湾といった国・地域との間でこの所得層の国々（タイ、インドネシア、ベトナム）からの労働者の受入れが多いという状況にあり、獲得競争が行われているといわれているわけです。

では、このような状況を今後どのように見ていいのかということを考えてみたいと思います。この表を見ると、経済発展の段階・状況と移住の確率には何か関係がありそうだということがわかるわけです。

<スライド 18>

この点について、IMF が 2020 年に、ある報告書を提出しました。これを見ると、出身国の人一人当たりの所得が 2000～7000 ドルの範囲にある場合、経済成長は新興国・途上国向けの移民流出を減らす一方で、先進国向けの移民流出を増加させるというふうに言っております。スライド 17 を見ますと、この所得層の国々（ラオス、カンボジア、ミャンマー）はまだ South-South Migration ですけれども、日本への送りしも少し始まっています。ここから所得が上がってくると、日本、韓国、台湾といったような国・地域への送りしが増え

てくるということを示しているわけです。

JICA 緒方貞子平和開発研究所の研究によりますと、一人当たり GDP が 7000 ドルまでは日本向けの割合が上昇していきますが、7000 ドルを超えると日本向けの割合が低下していくということが指摘されています。中国はもう 1 万ドルを超えていました。したがって、卒業したというふうに位置づけられるかもしれません。

<スライド 19>

今後、スライド 17 のこれらの国々も経済成長が進み、所得が上昇していくにしたがって、送出しの状況が変化し、やがて日本への送出しというのが減っていくのではないかということと、アジアから送り出せる供給のポテンシャルが減少してしまうので、日本に労働需要があってもそれを賄うだけの労働供給ができなくなってしまうのではないかということが指摘されているわけです。

<スライド 20>

このようなことを踏まえて、「新しいステージ」という言葉を申し上げたわけです。技能実習制度はローテーション方式で、一時的な外国人労働者を受け入れる仕組みということになりますが、これが育成就労制度に変わり、特定技能制度と連結して、そして、中・長期にわたって日本で働きキャリアを築き生活していくという時代に移っていくことになります。その意味で、新しいステージに入る日本は、持続可能な多文化社会と共に創っていくというテーマにチャレンジしなければならない時代になっているのだということがいえるのではないでしょうか。そこで、私の最後のテーマとして、「持続可能な多文化社会の共創」というお話を移っていきたいと思います。

<スライド 21>

SDGs ということがいわれておりますが、「環境」や「社会」や「ガバナンス」といった ESG をテーマにした 17 のゴールということになろうかと思いますが、この中で、外国人の人権、ビジネスと人権という問題は、ESG の中の「社会」を構成する重要なテーマということになっています。

<スライド 22>

その中でもいくつかありますけれども、SDGs と移住労働者の問題を考えたときに、移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の

権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進することが必要だといわれているわけです。

<スライド省略>

データばかりのお話になってしましましたので、写真をご覧いただければと思います。毎年3月の国際女性デーとか、10月のベトナムの女性の日というのがあるのですが、この日にプレゼントを贈って移住労働者の権利の重要性について考えるという取組が、技能実習生・特定技能の受入れをしている企業から報告されているわけです。

<スライド23>

这样に人権ということを考えたときに、賃金のお話が一つ注目されているわけですが、賃金についても経済学の観点でどのようなことがいえるのかということを紹介していきたいと思います。もちろん、労働搾取を行ったりとか労働法令の違反というものは認められないわけですが、それらをファクトに基づいて、そして、正しい議論をするという意味で、データからどのようなことがいえるのかということを賃金という点から考えてみたいと思います。日本人と外国人の賃金格差がどれくらいあるかというお話をございます。

図1をご覧いただきますと、賃金が高い・低いということになりますので、緑色（日本人）の面積のほうが右側に寄っていることから、日本人のほうが当然賃金が高い、外国人のほうが賃金が安い、格差があるということで、問題ではないかと見かけ上は思うわけです。

しかしながら、図2をご覧いただきますと、外国人労働者のほうが日本人労働者と比べて学歴が相対的に低く、年齢も若くて、当然、勤続年数も少ない、また、働く場所についても日本人と外国人では特徴があることを考えてみると、もちろん見かけ上は、ご覧いただくとおり約32%ほど日本人と外国人の賃金格差はあります。だから、外国人の労働者の賃金が低いことについて問題だというのは一理あるのですが、一方で、教育年数や性別、年齢、勤続年数をコントロールすると、つまり、同じ年齢、同じ学歴、同じ性別、同じ勤続年数だったら、日本人と外国人の賃金格差は8%まで縮小するわけです。そして、これに雇用形態や職種、就業の事業所をコントロールしていくと、3%まで縮んでいくことになりますので、出入国在留管理政策、それから労働政策ということを考えたときに、日本が外国人を賃金で差別しているというのは必ずしも当たらないのではないかというふうに考えられるわけです。いかがでしょうか。

<スライド24>

次に、「ビジネスと人権」という本日のセミナーのタイトルについてでございます。先ほど「3つのキーワードがある」と申し上げました。「地方」、「中小企業」、「アジア」でございますが、その「中小企業」のお話でございます。

外国人を雇用する事業所の8割ぐらいは100人未満の従業員規模の中小企業、つまり、下請の会社が多いということになるわけです。近年では「ビジネスと人権」というテーマがクローズアップされるようになり、企業の取引において下請の中小企業が元請の企業から受注するときに、人権、労働者の賃金、環境の問題というものが契約の中に盛り込まれるということがよく報告されるようになっています。私は外国人と日本人が共に働く職場をたくさん訪問しているのですが、そうした中でよくこういうテーマが聞かれるようになります、「ビジネスと人権」というテーマの重要性を感じることが多くなっています。

<スライド25>

また、政府における「ビジネスと人権」に関する行動計画を見ますと、サプライチェーンにおける人権上の問題だけではなくて、横断的な事項として、外国人材の受け入れ・共生社会を実現するということが、「ビジネスと人権」の中で大事なテーマになっているのです。

<スライド26>

その背景には、国際機関の報告書で指摘されているのですが、成人の移民労働者が強制労働に直面するリスクは、成人の非移民労働者に比べてより高く、3倍以上だという指摘がなされています。つまり、外国人労働者の人権侵害が生じる原因というのは、移住労働者の「脆弱性」にあるということになりますので、関係者による移住労働者の「脆弱性」の軽減に向けた取組により多文化社会を創っていくことが「ビジネスと人権」という観点からも必要だといえるでしょう。

<スライド27>

つまり、地域で暮らし・働く外国人というのは地域で「顔がみえない存在」だというふうにも指摘される中において、いかに外国人の皆さんたちを支援していくことが必要かということが問われているのだろうと思います。

<スライド28>

ここで、私たちの研究チームにおきまして、「それでは、外国人の実習生や特定技能の皆さんたちの声を聞いてみよう。そして、エビデンス、ファクトを作ろう」ということで取

り組んだ調査をいくつか紹介させていただきたいと思います。「満足度」をキーワードにした集計となりますので、満足度ということを共生という言葉の重要な要素というふうに位置づけてお話をさせていただきたいと思います。

技能実習生・特定技能の皆さん的生活の満足度と仕事の満足度はいずれも8割超ということで、意外と高いなということがいわれています。これらのデータは、今日は用意していませんが、入管局の調査ともほとんどイコールの数字が出ておりますので、こうした傾向は全体的な傾向であろうと思います。そして、生活の満足度と仕事の満足度は強い正の相関がみられます。つまり、仕事に満足している人は生活に満足しているし、生活に満足している人は仕事にも満足しているということになるわけです。

<スライド 29～30>

ここで大事なのは、何が満足度を左右するのかということかと思います。一般的には、在留する期間が技能実習1号→2号→3号と、特定技能1号→2号と長くなればなるほど高くなりそうなものですが、そこにはあまり関係がありません。むしろ何かというと、日本語ということになるわけです。「日本語ができる」と認識している人ほど仕事の満足度が高まり、生活の満足度も高まっていくことになるので、仕事の満足度を高めるためには日本語教育がとても大事ということになり、育成就労制度において、日本語能力を大事な要素として在留資格を切り替えていくということが制度の中に盛り込まれている点は、とても大事な政策の変更だなど感じております。

<スライド省略>

「日本語が上手に話せるようにがんばるぞー！」と、企業内で日本語研修を行っている企業もたくさん報告されています。

<スライド 31>

また、仕事の満足度というのは職場の環境・仕事の内容や人間関係とも強い関係があるわけです。「給料がよい」よりも、「仕事の内容に興味がある」、「能力が生かせる」、「技術が身につく」といったような要素のほうが満足度が高まるということになるほか、「上司からの指導が効果的である」、「自分の働きに正当な評価を得ている」と感じている方については満足度が高いという傾向があります。考えてみれば、賃金だけが働きがいではないというのは外国人の実習生・特定技能の皆さんも同じであって、技術や技能を学びたいというふうに思っている人たちなのだということを忘れてはならないということを示している

のでしょう。技能や意欲を高められるような指導、正当な人事評価が大切ということがいえるわけです。

<スライド省略>

私がよく講演で使う写真があるのですが、これはある企業が毎年書き初めをやっているという写真です。技能実習・特定技能の皆さんたちの気持ちが非常に短い漢字に表されているのです。真ん中をご覧ください。「金」と書いてあります。もちろんお金は大事です。でも、多くの方々をご覧いただきたい。「願」、「合格」、「団結」、「和」、「幸」、親孝行の「孝」、「成功」、「笑顔」、「感謝」、「成長」。「美人」なんて書いている人もいますが、でも、彼ら彼女たちと会うと、目をキラキラさせながら、「自分たちはアジアからいろんな思いを持って来日して、自分たちが日本で学んだことを将来生かしたいのだ」というふうに願う、学びたい主体なのだということをいつも感じさせられます。

<スライド 32>

その一方で、「困ったことは何ですか?」と聞くと、お金ではないですね。「家族と離れて寂しい」がナンバーワンなのです。回答者の 70%が毎日 1 時間くらい母国との家族とスマホで通話していましたし、約 48%が「日ごろ頼りにしている日本人がいない」と答えていました。「脆弱性」だと国際機関が言っていますが、もっと簡単に、寂しさや孤独を抱えながら日本で生活している方、働いている方々にいかに寄り添えるかということもすごく大事だということがいえるのではないでしょうか。

<スライド 33>

都市部と非都市部における満足度の違いです。転職の自由がある特定技能生は、やはり都市部に集中する傾向があります。でも、実際に聞いてみると、特定技能生の方々は自分で職場を選べるはずなのに、「生活の利便性」も「給与への満足度」も都市部以外にいる特定技能生のほうが高いという傾向が見られました。地方で外国人材に活躍してもらい定着してもらうためには、地方での生活を支援していく、地域や職場での共生ということが大切だということを示しているのだと思います。少し給料が上がっても、都市部は物価も高いし、家賃も高い。今話題の手取りを考えたら、地方にいたほうがよかったですと思っているのかもしれません。

<スライド省略>

地方での暮らしです。なかなか娯楽もない。でも、地域だったらお祭りがあったり、成人式には「二十歳のつどい」ということで役場に行ってお祝いをしてもらったりとか、心と心のふれあいというものが、もしかしたら都市部よりもあるのかもしれません。

<スライド 34>

「消防訓練をやりました」、「地域でボランティア活動でごみ拾いに参加したんです」、「サッカーやバスケットの大会にも参加しました」といったような報告はたくさん寄せられており、こうした支援というものが、技能実習制度について国際的に一定の評価をしてもよいのではないかという意見につながっているのではないかと思います。つまり、労働者に提供されている支援というものは制度見直しにおいても維持すべきだというふうに OECD は指摘しているわけでございます。

<スライド 35>

さて、こうした「中小企業」、「アジア」、そして「地方」という話を進めてまいりました。多文化社会を共に創っていくというときに、受け入れ先進国からどんなことが得られるのかという示唆をいくつか用意してみたいと思います。

「移民は受け入れ国に定着するのか、母国に帰ってしまうのか?」ということで、日本はこれから長く定着していただけるような仕組みを作っていくことを新しいステージとして掲げているように思われますが、OECD の国々の状況を見ると、5 年以内に 2 割~5 割の移民が母国に帰還しているといわれております。

そして、ヨーロッパなどの研究においては「どうして母国に帰ってしまうのか?」ということを研究しており、その理由として、経済的統合、つまりお金ではなくて、社会的・文化的統合のほうが大事なのだということを指摘しています。

つまり、「言葉」、「友人関係」、「組織活動への従事」、「社会的なネットワーク」、「アイデンティティ」、こういったものが図れるようになると、帰りたいと思う気持ちが薄くなるということなのです。つまり、職場や地域における多文化共生が大事だということがいえるでしょう。

<スライド 36>

職場ということに着目すると、1980 年から 2010 年の 30 年間において、アメリカにおける外国人看護師が 1 人増えると、アメリカ市民の看護師が 1 人から 2 人減少したというのです。なぜかというと、「職場環境の質の悪化」が理由ということです。カリフォルニア州

の協会が調べたところ、やはり、文化が違うとか意思疎通がうまくできないということになると、アメリカ市民の看護師さんが辞めてしまっているということで、外国人と日本人がともに活躍できる職場づくりがとても大事ということがいわれているわけです。

<スライド 37>

そのほかにも、デンマークにおいて難民に対する言語教育をしっかりと行うようになつたら、本人だけではなくて、子どもが学校に通うようになる、少年犯罪率が低下するといったように、世代を超えて影響を及ぼすということも指摘されています。今後、中・長期にわたって日本に在留する外国人が増加していくようになると、生活者として受け入れることが大事になります。

<スライド 38>

日本語指導が必要な児童生徒の数も増えております。

<スライド 39>

外国人の子供で不就学の可能性のある子たちも一定の数で確認されていることが示されています。

<スライド 40>

さらには、外国人の方々も長く住むようになると当然年齢を重ねますので、高齢化していくということになりまして、高齢化する外国人の福祉の問題も考えていかなければならぬという点で、新しいステージには新しい課題が出てくるということがいえるのでしょうか。

<スライド 41>

いずれにしても、外国人材が活躍していく、定着していく地域の社会で、企業も地域も発展していくためには、「コミュニケーション」、「人事の管理」、「生活への支援」という 3 つのテーマがとても大事だということがいえるのではないかと思います。

<スライド 42>

「歌合戦に参加した」、「小学校にベトナムのことを教えに行ったよ」といったような報告もある一方で、分断や格差ということがいわれていますが、外国人との交流経験が偏見

や排外意識を低減させていくという「接触仮説」がいわれています。つまり、接触によつてお互いを知るということが大事だということを示唆しているのではないかと思います。

<スライド省略>

私のゼミでは毎年、「多文化共生ハイキング」と称して、ベトナムの皆さんと一緒に山登りに行ったりしています。

<スライド 43>

この図は、様々な主体=国、自治体、学校、NPO、会社、監理団体などの関連の方々が地域住民、外国人材ということで施策を進めていく→地域における交流がかけがえのない経験となり、地域が活性化し、地域の魅力が増していく→余暇や休日が充実して、それが生活の質の向上につながり、働きがいや熱意や意欲につながって自発性を生み出す→企業にとっては生産性が上がり、離職率も低下する、このような多文化社会を皆で創っていく「支援の輪」を作っていくことができるかどうかがより問われていく時代になるのが新しいステージではないでしょうか、ということを提起させていただいて、私の話を終了したいと思います。ご清聴いただき、ありがとうございました。

講演③「多文化共生のまちづくり－群馬県大泉町の取組－」

村山 俊明（群馬県大泉町長）

<スライド 1>

皆さん、改めましてこんにちは。大泉町長の村山俊明です。「多文化共生のまちづくり」についてお話しさせていただきたいと思います。

<スライド 3>

まず、大泉町の概要を申し上げますと、群馬県にあります、面積が 18.03 平方キロメートル、県内の自治体の中では一番小さい町であります。

そこの町に今、55 か国、22% の外国籍の方々が住んでおります。

<スライド 2>

町の特徴といたしましては、スバルやパナソニック、また、上場している食品関連の企業が多くある町であります。

<スライド5>

昭和 61 年の時には 222 名しかいなかつた外国籍の方々が、今は約 9000 名、約 40 倍になってきております。

<スライド6>

特に本町の取組としては、共生についてはいろんな施策を打ち出してきたところでありまして、1990 年の入管法改正の時期は、本町の担当部署も国際交流係ということで、多くの南米系の方々、ブラジルやペルーの方々が入ってきました。その方々といかにうまく交流していくかということが目的でありましたが、時代が過ぎ、そしてまた、外国籍の方々が 10%以上になってきますと、今度はいろんな政策を新たに考えなくてはいけないということで、現在までに大泉町は、係から課へと、その時代のニーズに合った対応をしなくてはならないということで、いろいろ名称を変えて、6 回変わっているところであります。

<スライド22>

そして、大泉町は平成 29 年、全国で 3 例目、群馬県内では初となる「あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例」を制定いたしました。これは、外国籍の方、男女、また、障害を持っている方々と全ての人たちが平等で暮らすというまちづくりを目指したところであります。実は、この条例を制定したところ、全国から非常に多くの攻撃というかクレームというか抗議がありました。その中で、「この条例を撤廃しなければ制裁を加える」、「大泉町に乗り込んでいく」というような内容も非常に多く、これは担当の職員が何年も対応した件であります。

そういう中でも、町としては、ダイバーシティ、多くの外国籍の人たちがいるということで、パートナーシップ制度も導入をいたしました。このパートナーシップ制度におきましては、既に何組かの方々がパートナーとなり、そして、大泉町に議場があります。議会もそんなに常に開催するわけではありませんので、その議場を結婚式場にして貸して、我々職員も祝ってやったりしています。当然、町が認めたということで、町内にあります町営住宅等も夫婦と同様の扱いで入居ができるようにしております。

また、役場職員の国籍条項の撤廃がありますが、これも、大泉町は、実は公立の小中学校のうち、学年によっては 40%以上の外国籍の子どもたちがいます（スライド 18）。当然、生まれも育ちも大泉町であり、そして、例えば小中高まで一緒に同級生と過ごしてきた。どうしても公務員になりたいといって、外国籍なので受験資格もないということになり

ますと、これは大きな差別、また、町としての公正・公平ということに欠けるということで、これも撤廃をいたしました。この条例を制定した時に、かなり多くの方々から反対の意見を頂きました。174件が反対で、9件だけが賛成というぐらいの、町に対してかなり厳しい意見が多かったということあります。しかしながら、町内や県内の方は極めて少なく、群馬県外の方々が8割弱というふうに受け止めております。

町といったしましては、子どもたちの教育の中で、例えば本年（2025年）7月の参議院選挙で「日本人ファースト」という話が出ましたが、もしそれが大泉町の教育の現場で出た場合には大変な問題になるというふうに考えています。例えば、何かの役を決める、何かの順番を決めるときに「あなたは外国人だから、日本人ファーストだから、あなた方は遠慮してください」、そういうことになると、教育の現場で大変な混乱が起きます。私も、あえて本日の講演の前に、外国籍の児童・生徒や日本人の児童・生徒がトラブルになった大きな問題は過去にあったかを調べました。25年間の中で、そういう問題はないということあります。ない中で、子どもたちというのは、「日本人ファースト」だとマスコミで報道されれば、それは気軽に言うと思います。ただ、生まれも育ちも一緒だった同級生からそう言わされた場合にはかなり傷つくというふうに思っております。

また、大泉町に住んでいる外国籍の人が犯罪を起こすわけではなく、犯罪を起こして大泉町に潜り込む人がいます。先ほど申したとおり、狭い町でありますので、外国籍の人は見えやすい。しかしながら他県で起こした犯罪で警察に追わされてきて、大泉町で逮捕されると、マスコミは大々的に「大泉町が多国籍の人が多いから」ということでクローズアップをして報道します。そうすると、町のイメージが、企業が多くて、山もなく海もなく平地であって、自然災害はないけれども、外国籍の人が多いことによって、人災=人によつて降りかかるものがあるのではないかというふうに思われることも多くあり、町としては心外であります。

<スライド15>

多文化共生の中で、特に外国籍の多くの人たちがボランティア活動を大泉町ではやってくれております。一つの例が、今スライドに出ておりますが、これは東日本大震災の時に町でボランティアのバスを募集したときに、多くのブラジルの方々が自ら食材を持って参加をしてくれました。ここの被災地では、通常はおにぎりやうどん等、被災したときに同じようなメニューだったのですが、彼らが持っていたのはブラジルのホットドッグやハンバーグでした。私も一緒に現地に行ったのですが、非常にこれが好評でありました。また、熊本地震の時には、町から多くの物資を運んだりするときにも、この写真は

ネパール人の方々ですが、駆けつけてくれて、物資や労働力を提供していただきましてスムーズにいった経験があります。

<スライド 11>

そして、大泉町で今、多文化共生の「キーパーソン」をたくさん作っております。この外国人キーパーソンは、災害ですか有事の際には、そのキーパーソンから SNS 等を使って拡散してもらうという取組であります。これは、実際に中高生との意見交換の事例があります。

これについては、実は大泉町は群馬県で 2 番目に早くコロナ感染が確認されまして、その後、全国で初めて緊急事態宣言を発した町であります。それはなぜかといいますと、外籍の方、特に南米系の方は、友人に会うと必ずハグをします。そして、うちの町も教会がたくさんあります。大きな声で賛美歌を歌ってハグをしたことによることがおそらく原因だと思われますが、非常に感染が多くて大変な時期がありました。

そういう中で、うちの職員も、大泉町中にある外籍の店に、コロナの 3 密を多言語で翻訳したものを全部の店に貼りに行きました。しかしながら、ペーパー媒体ですのでなかなか効果がなく、どんどんクラスターになってきたということがありました。そこで、彼ら若者に「家の中から、また、友人と SNS で拡散してくれよ」ということをお願いをしたところ、急速に収束に向かっていったということあります。

こういったつながりを見つけていくのは、一番良い方法は、私自身どう思っているかというと、大泉町には歩いて 6 分か 7 分ぐらいで多国籍の店がたくさんあります。これは飲食店ですので、私はいつも、はしごして、だいたい 1 回行くと 5~6 軒飲んで歩いてきます。そこで、お店をやっている人の所には、やはり同じ国の人たちが、いろんなコミュニティだとか仲間の所に集りますから、「こういうことでキーパーソンになって協力してくれないかい?」と話をします。その後、うちの多文化協働課の職員が行って、「町のキーパーソンになってほしい」と依頼して引き受けもらうのが一番手っ取り早いです。また、彼らの意見を聞くことも大切だと思っています。そんなことをやっている中で、外籍の人たちから特に困ったことをこういった場面で聞きます。

<スライド 10>

今は翻訳機もすごく発達しているのですが、外籍の人たちを多く集めて「大泉町に住んでいて一番困っていることって何?」と聞いたときに、医療機関の受診という回答がありました。医療機関に行ったときに、頭痛で頭が痛いのか殴られて頭が痛いのか、歯が痛

いのか歯茎が痛いのか、日本語がわかる友達に休んでもらって一緒に病院に行かねばならない。それでは一番困っていることを我々で解決しようよ、ということで、多言語で問診票を作りました、今 8 か国語の問診票を作って全部の医療機関に配りました。そういうことにより、彼らが一番困っていることを解決をしてくれたということで、非常に親密な関係ができ上がったということあります。

また、外国人による外国人の防犯組織があります。外国籍の人たちが例えば犯罪やルール違反をしたときに注意をしてくれる団体もできておりまして、非常に活躍をしてくれております。そういう中で、我々もさらに共生に向けて進めていくところであります。

ただ、町といたしましても、このような多言語の対応というのは、例えば防災マップでは、言葉で難しいときはピクトグラムを使ってみたり、いろんな形で進めてきました。

<スライド 8>

その中で、今年から役場の証明書などの窓口対応は AI を導入して、32 言語の対応をしているところです。今まで多言語の広報誌やいろんな取組をしてきたのですが、なかなか通じないところもたくさんあるというのが現状であります。大泉町では現在通訳を 10 名配置しております、また、音声タブレット、多言語字幕表示サービスなど、いろんな対応をしているところであります。

<スライド 9>

さらに多文化共生に向けての取組といたしまして、「多文化共生懇談会」や、ルール、マナーなどを周知する「文化の通訳」の育成をしております。ご存じのとおり、外国籍の人々とうまくいっていない自治体というのは、文化とか言葉が通じないということもあるのですが、やはり、行政が積極的にそういう方々に自分から進んで足を運ぶこと、そして汗をかくことが大切だというふうに考えております。「わざわざ我々の困ったことを聞きに来てくれるのだ」というようなことを彼らは非常に大切にします。

また、そのようなコミュニケーションができますと、これは一つの例でありますが、大泉町はブラジルの人が一番多いわけです。彼らはワールドカップ、サッカーに本当に熱狂的であります。しかしながら、ブラジル戦はほとんど朝方 3 時から 5 時ぐらいでして、以前は、彼らが集まる飲み屋で、パブリックビューじゃないですけれども、大勢で大騒ぎをしています。そうすると、もなく翌朝、私のところや環境課に多くのクレームが来るわけです。私どももそこのお店に行って、ポルトガル語で「酒飲み運転するな、大騒ぎするな、この時間は日本人は寝ている、ドラッグはするな、悪さするな」とか書いたポスター

を作って、私が勝手に貼りに行きました。そして、朝まで彼らとサッカーの試合を見ていました。その見ていた日に彼らは何をやってくれたかというと、「うるさいから静かにしない」という話をしたら、その店に防音の発泡スチロールを全部張ってくれたのですね。

そうしたら、前日にトラブルがあったからということで、警察のほうも2分か3分おきにそこをグルグル回るわけですが、目張りをして、「ドラッグだかギャンブルをやっている」というふうに勘違いをされてしまって、警察官が制服のまま3人入ってきてしまったのですね。ブラジルでは警察官が制服で入ってくるというと、「突入」という意味になるらしいのですね。私は中で飲んでいたのですが、入口で大騒ぎになってしまったので、警察官のほうに「俺は中でずっと見ているけど、彼らは悪さはしていないよ」と言って帰ってもらつたのですよ。そうしたら、彼らは「私たちの味方をしてくれた」ということで、ブラジルの鶏の心臓を揚げたようなものを50個ぐらい出してもらって、たいへんありがた迷惑でした。それ以降、その店では騒ぎがないです。

それで、町の最大の「大泉まつり」というのがあるのですが、そこでもやはり大騒ぎするわけですよ。一昨年は機動隊が配置されたぐらいの感じなのですけれども、皆が騒ぐから機動隊も来る。だから、「町長に言われたから、店の前では今度は露天は出さないよ」とか、ちゃんと信頼関係を持てば聞いてくれるというのがすごく大切なことかなと思っています。

<スライド12>

ちょっと話があっち行ったりこっち来たりしているのですが、私どもの町は製造業の町であります。外国籍の人はかなりきつい仕事をやってくれております。製造業もそうですが、サービス業も、もう外国籍の方に頼らないとうちの町は回っていきません。それで、最も大切なのは「エッセンシャルワーカー」であります。これは、介護施設に改めて「どのぐらいの外国籍の人がいますか?」と聞きましたら、町内の58施設のうち22%以上の施設で外国籍の方が今働いてくれております。今、介護士が1人辞めるとなかなか見つかなくて、さらに、勤めている方の負担というのが極めて大きくなるという中で、しっかりと頑張っている人たちも多くいるということです。

「外国人をこれ以上移民のように入れるな」というご意見もありますが、先ほど先生方もおっしゃったとおり、2040年には約1割の外国籍の人が日本にいなくては経済も社会も回らないという学者さんが非常に多い。これは避けて通れないというふうに思っているところであります。これからは、選ばれる国にならないと日本経済も日本社会も回っていかないというのはご指摘のとおりだというふうに思っています。

<スライド 14>

また、一つの問題としては、国民健康保険料などの滞納であります。税金の場合には大泉町は滞納出国不納欠損になってしまいます。外国籍の人たちが滞納されて出国・転出すると、例えばブラジルに帰ったときに、そこまで収納課が追っていけなければ不納欠損にしなければならないということです。実は、私が議員になったばかりの 27 年前には、「チェックイン・チェックアウト式を国のはうは政策として入れたらどうだ」ということを提言したことがあります。チェックインは、要は転入した時ですね。転入した時に、例えばアメリカなどはそうでしょうけれども、ある程度保証金の残高がなければならないわけです。逆に、転出、大泉町から出る時には、例えば税金の滞納があればそれを差引きしていくとか、そういうことを考えたのですが、かなり難しいということでした。

外国籍だとか外国人に悪いイメージを持っている方々というのは、特に「税金や医療費を多く使っているのではないか」という話があります。しかしながら、大泉町は、改めて調べてみたところ、結局、外国籍の人たちは若い働き手でありまして、意外と医療機関は受診していません。極めて少ないです。逆に、そういう面では日本人の町民のはうがプラスになっているかなというようなところもあります。そういうことも、デマではないのですけれども、そういう事実的な部分というのもわからない中で話が進んでいくというのはこれからも危険かなというふうに思っています。

ともかく、大泉町は、やはり多文化共生の中では、自分で言うのもあれですが、非常に進んでいるところがあります。そして、これからさらに外国籍の人が増えていく中で、町としてもこれだけは提言をして改善しなければならないということもたくさんあります。それは第二部の中で具体的にお話をていきたいと思っています。

<スライド 16>

日本人と外国籍住民との交流に関する意識の違いになります。これは「外国人県民アンケート」というもので群馬県が調査したものであります。その数字でいきますと、73.8%の外国人が日本人ともっと積極的に交流をしたいのに、外国人と積極的に交流したい日本人は 11.5% であります。これは、積極的に交流すると、改めて「外国籍の人でも良い人間だな」、「思いやりがあるのだな」、「彼らも努力をしているのだな」ということがわかってくくるというふうに思っています。なかなか言葉が通じないから避けているのかなと思います。そういう中で誤解も生まれているし、また、話してみれば協力的な外国籍の方というの非常に多くいます。

<スライド 19>

これからは、町といたしましては、先ほど万城目先生がおっしゃったとおりで、次のステージになっていくことを考えていかなくてはならないと思っています。そして、大泉町は、もう 55 か国、多言語化に対応するのは極めて厳しい状況なので、今世界の共通語といわれている英語教育を非常に強化しているところあります。

<スライド 21>

そういった中で、今後も多文化共生については、いろんな課題は各自治体が皆ケース・バイ・ケースで違うのですね。うちの場合は南米系が多い。じゃあ、中国が多い所、ベトナムの人が多い所、これは本当に考え方も政策も違いが出てくるかなと思っております。現に、以前は外国人集住都市会議という外国籍の人たちが多い都市会議がありまして、24 ~25 の自治体が加盟していましたが、現在は 10 自治体になってしましました。ただ、この 10 のままではよくないということで、今後この名称を変えて、任意の加盟自治体の団体を作りながら、国や政府の関係機関等にもいろいろ提言をしていこうという動きがあるところです。

<スライド 23>

今後は今までとは違ったステージになってくるし、いろんな問題が出てくると思います。そして、これは私ごとき 4 万 2 千人の町長が言う話ではないのですけれども、外国籍の人たちに対して大泉町は当然「住民」として扱っているわけであります。企業は労働力でありますけれども、住民として扱っている以上、税金の義務を課している以上は公平・公正にサービスを提供しているわけであって、誤情報のように「外国人を特別優遇しているから大泉は外国人が多いのではないか」ということは、いっさいコンプライアンスに則ってやっているわけですから、それ以上でもそれ以下でもないということです。

そして、ご存じのとおり、中国と日本は高市総理の発言で非常に緊張しているところもありますが、日本は島国であって、もし戦争に巻き込まれたときにどうやって逃げるのかということです。55 か国の大泉町の町民の人たちが、「日本人って親切丁寧にいろんなことを助けてくれた」という親日派になってくれればよいなと思っています。また、そういうことがいろんな形で広まることを望んでいきたいなというふうに思っているところであります。

言いたいことは今申し上げたのですが、第二部ではまた違った内容のお話をさせていた

だきますので、よろしくお願ひいたします。ご清聴ありがとうございました。

講演④「モスバーガーにおける【ベトナム カゾク】の取り組みについて」

川越 勉（株式会社モスフードサービス執行役員 経営サポート本部長）

<スライド1>

皆様、こんにちは。私は株式会社モスフードサービス経営サポート本部を担当しております川越と申します。普段は人事ですとか法務、総務、それから経理辺りの責任者をしております。本日は国際民商事法センター様のシンポジウムにお招きいただきまして、たいへん光栄に思っております。ご知見、ご経験がたくさんおありの皆様の前でお話をさせていただくのはたいへん恐縮ではありますが、民間企業の一つの取組の事例ということでお聞きいただければなというふうに思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

私どもでは「ベトナム カゾク」というプロジェクトをやっております。本日はこのご紹介ということで少しお時間を頂きます。

<スライド2>

本題に入ります前に、私どものご紹介、宣伝をさせていただきたいと思います。

皆様、モスバーガーはご存じでいらっしゃいますでしょうか。1972年に創業して、日本生まれのハンバーガーチェーンのフランチャイズ本部をしております。現在ではモスバーガーのほかに紅茶の専門店や和食のお店などを展開しております。国内に1340店舗、海外に412店舗を今展開しております。直近では、店頭だけではなくて、Webショップでの直販であるとか、コンビニさん、スーパーへの物販の卸し等もやっております。

今キャンペーン中の商品がございまして、写真のアボカドのバーガーです。また、通常お店で販売している商品でライスバーガーというものがございますが、スライドの右上の写真はライスバーガーの冷凍の商品でして、これは通販でご利用になれます。お店に行かなくても、ご家庭の冷凍庫に入れておいていただいて、お腹が空いたときに召し上がっていただけるという仕組みになっておりますので、検索をしていただいてご注文いただけるとありがたいと思っております。

<スライド3>

もう1ページだけ会社の紹介をさせていただきますと、当社の企業理念、これは私どもでは「モスの心」というふうに呼んでおりますが、こちらをご紹介させていただきたいと

思います。

モスの心は、「社名に込めた想い」、「私たちの使命」、「私たちの文化」、それから「私たちの基本方針」の4つで構成されております。

皆様、モスバーガーの「モス (MOS)」はどういう意味かご存じでいらっしゃいますでしょうか。お手元の資料にも掲載をさせていただいておりますが、モスバーガーの M は Mountain の M であります。O は Ocean の O。S は Sun の S。これらの頭文字を取って MOS。会社名はモスフードサービスといっておりますが、この M、O、S を使った社名、それからブランド名ということになっております。意味合いとしては、「山のように気高く堂々と」、「海のように深く広い心で」、「太陽のように燃え尽きることのない情熱を持って」という意味合いを持っている社名であります。

次に、「私たちの使命」というのは、「食を通じて、世界中の人を幸せにすること。」が私たちの使命であるというふうに定義をしております。

最後に、「私たちの文化」ですが、「どうせ仕事をするなら、感謝される仕事をしよう。」というのが私たちの文化であるというふうに定義をしております。これからお話しさせていただきます「ベトナム カゾク」のプロジェクトについても、「どうせこういったことをするのであれば、感謝されるような仕事をしよう」ということが根底に流れております。

<スライド4>

では、本題に少しづつ入っていきたいと思います。

そんな当社を取り巻く経営環境ですが、これは私どもの話に限ったことではありません。先ほど万城目先生のご講演にもありましたが、人手不足というのはもう日本全体が直面をしておりまして、困っている状況であります。一番右端の記事は日経さんからお借りしておりますが、つい先々週くらいに新聞に載っていた記事であります。人手不足が原因の倒産、この予備軍がもう 1.3 万社ありますよと。リクルートワークスさんの研究所によれば、今後、働く人がますます減少して 2040 年には 1100 万人余りの労働力が不足するというふうにいわれております。

私どもは飲食業ですので、いろんな場面で人手が必要となります。今は、お客様自身にやっていただくセルフレジとか、お金の操作を自動でやっていただく自動釣銭機みたいなものも徐々に会社の中、チェーンの中で導入をしておりますが、やはり人がやらなければいけない仕事というのはどうしても残ります。肝心のお食事でありますとか、サービス、この辺りはロボットにという時代もいつかは来るかもしれませんけれども、当面の間はやはり人がやらなくてはいけないというのが今の状況であります。

<スライド5>

このような経営環境の中で、私たちがやっている取組の一つということで紹介をさせていただくのが「ベトナム カゾク」というプロジェクトになります。どんな取組なのかといいますと、簡単に申し上げますと、特定技能制度を使った、外国人の採用育成プログラムということあります。

2つ目に書いてありますが、目的として、「人手不足の解消」に加えて、「アジアの外食人材の育成」というものを掲げております。現地で日本語や特定技能の勉強をしていただい、現地で受験をしていただきます。その後、日本に入国をして、特定技能1号ですと5年間働いていただきます。その後、5年たったら、自分の国に帰っていただく、もしくは、近隣の国にモスバーガーがありますので、そこでまた活躍をしていただけます。当然、モスバーガーでなくても、ほかの外食でもよいですし、自分で飲食業を始めてよい。そんなような外食人材を育成したいと考えております。

右下の表に海外のモスバーガーの店舗数を書いていますが、主にアジアで今このように展開をさせていただいているので、アジアの皆さん方が日本で働いた後に自国または近隣の国で活躍をされるという、人材の循環といったようなことも今考えているところであります。おそらく、日本で5年間働けば、優秀な方は店長にもなれると思いますので、自分の国にお帰りになつたら本当にトップクラスの人材として、幹部としてたぶん活躍ができるのではないかというふうに思っております。

それから、今年からはこのプログラムを発展させて、モスバーガーの加盟店さんへの人材紹介、職業紹介も開始をしております。本日はちょっと本題と外れますので、ご説明は省略いたしますが、こういった取組もしております。

<スライド6>

『ベトナム カゾク』という名前はいったい何だろう?とお思いの方もいらっしゃると思います。このプログラムを始めたのは2018~19年ぐらいでしたが、その頃、まあ、その前からですからね、外国人労働者・技能実習生の皆さんに関する悲しいニュースがたくさん流れておりました。私は非常に悲しいといいますか憤りを感じておりますし、今後当社でもこういった取組をするというときに、関わる皆さん、受け入れる皆さんにはこういったことを感じさせないということを伝えたいというふうに思いまして、このプログラムの名前を考えた次第です。

当時、「このプログラムのために『ベトナム カゾク』という名前を考えたよ」というこ

とを社内の関係者に連絡をしたら、「それは良い名前ですね。ぜひこのプログラムの名前でどんどん続けていきましょう」と賛同をいただいたということがあります。また、実際にベトナムの国でいろんな説明をするときに、「このプロジェクトはこういった名前なのですよ。『ベトナム カゾク』という名前は、こういう趣旨ですよ」というご説明をすると、非常にご理解が早く、「ああ、そういった所であればぜひ紹介をしたい、連携をしたいですよ」という機関が非常に多くございました。

<スライド7>

「単なる人手不足をカバーする労働者としてではなくて、一緒に仕事をして、成長を支援する家族として接しましょう」という意味合いを込めた「ベトナム カゾク」という名前だということあります。

あと、ベトナムの方は、たまたまなのですが、家族をとても大切にするお国柄ということも聞いておりまして、そういったお国の事情や習慣ともマッチしたのかなというふうに考えております。

今はたまたまベトナムからしか特定技能生の人材を採用していませんけれども、「ベトナム以外はやらないんですか?」とか「ほかのアジアの国々から採用したらこの名前はどうするんですか?」ということをよく質問されるのですが、おそらくこの先、ベトナム以外の国からも採用することにはなると思います。そのときに名前をどうしましょうかということで、今ちょっと考えておりませんが、いずれ名前も変わらぬかなとは思いますが、大本の趣旨は今ご説明したようなところですので、この精神を引き継いで続けていきたいと思っております。

<スライド8>

これが始まった経緯について少しご説明をしておきたいと思います。

一本の電話が当社の人事にありました。2018年頃、ある行政書士さんからお電話がありまして、「技能実習生の支援をやっているのですが、ベトナムに帰国した後にまた日本に戻ってきたいという人がいます。その頃には特定技能制度も始まるので、そういった方の受け入れはモスは考えていないですか?」というお問合せがありました。その方の奥様、残念ながらもう既にお亡くなりになっているのですが、その奥様が実は当社で昔働いていたことがあって、「モスフードという会社は良い会社だよ」ということを旦那さんにちょくちょくお話をされていたということで、「ああ、こういったことを紹介するのであれば、モスさんはどうかな」ということでお電話を頂いたという、たいへんありがたい経緯でした。

当時、特定技能制度の話もありましたし、将来労働人口も減るということで、外国人材について少し研究を始めていたところでしたので、この方とお会いして、いろんな可能性を検討してまいりました。また、この方以外のルートからも、「まずはベトナムからの採用を考えてはどうか」ということで、プランができ上がりまして、現地で教育をして、試験を受けていただいて、採用→入国・雇用という、先ほどご紹介したサイクルをプランニングして、いろんな所と調整を重ねたという結果でございます。

それで、スタートの時には、2019年に私も現地に行かせていただいて、我々単独ではなくて現地の学校と組もうということで、ベトナムの中部にダナンという都市がございますが、国立ダナン観光短期大学と提携をさせていただくことができました。そして、学生のうちからこのプログラムに参加をしていただいて、短大の中で日本語であったり私どものプログラムを勉強していただくということをカリキュラムに組み込んでいただきました。そして、単に学生さんだけではなくて、並行して社会人コースも設置して、一度技能実習生等で日本にいらっしゃった方々もこのプログラムに参加ができるという仕組みを整えました。「ベトナム カゾク」という命名もこの頃にさせていただいたということです。

<スライド9>

ここではベトナムカゾクの具体的な研修内容について少しご説明いたします。

私どもでは「モス・フードビジネス・カレッジ (MFC)」という名前を付けて呼んでおります。特定技能の外食の資格を取っていただき、モスバーガーで働いていただくというのが目的ですので、そのための準備・トレーニングがメインとなります。

モス・フードビジネス・カレッジという名称ではありますが、約 50 日間、短大のプログラムの中で、まず開講式をやるのですが、最初はモスバーガーのこととか外食以前に、日本で働く上での社会人としての心構え、マナー、ルールといったことをしっかりと身につけていただくところから始まります。

それをベースに、モスバーガーの理念、先ほど申し上げたような「モスの心」、全てのベースになる衛生の知識、それから、ハンバーガー・商品の仕込みなどのトレーニング・勉強ということになります。この短大の中に教室をいくつか借りまして、モスバーガーの厨房を模したものを少し設置をさせていただいて、ここでトレーニングをやっております。

右下は修了式の写真ですね。学校の講堂を借りて、この壇上のメンバーだけではなくて、写真の手前側には数百人の在校生の方々も一緒に修了式をお祝いしていただく这样一个イベントをやっております。

<スライド 10>

これはちょっと見にくいくらいですが、研修レポートをこの 50 日間の研修の中で毎日書いていただいている。ご存じのとおり、特定技能資格には N4 という日本語レベルが求められますし、先ほど来、日本語の大切さということがいろんなところで出ておりましたけれども、やはり、日本語がきちんと話せる、きちんと書けるというのは非常に必要なスキルであります。

なかなか見にくいかもしれませんが、これはもう數十日たった後だと思いますが、しっかり漢字を使って、日本語で研修レポートを書いていただいている。それをトレーナーが確認をしてコメントを入れて返却をしています。中には、1 日 7 時間、8 時間の研修の後、このレポートで 2 時間ぐらいかかるという人もいたり、なかなかうまく書けないので泣き出してしまう人もいるみたいなのですが、やはり、そこまでやってでも、研修レポートをしっかりと日本語で仕上げて出すというのは非常に能力アップにはプラスになっておりますし、この後のいろんな研修、日本での生活では本当に役立っているというふうにいわれております。

<スライド 11>

入国後のキャリアのイメージをスライドにさせていただきました。特定技能 1 号の場合は 5 年間日本に滞在できることになっておりますので、1 年目から 5 年目までのモデルとしていろんなことを勉強していきましょうということで、5 年間の中で定期的なフォローの研修などを実施します。あと、特定技能 2 号を希望する方も結構いらっしゃいますので、2 号試験の対策の勉強でありますとか研修もプラスでやっております。最終的には店長になっていただいて、日本語能力検定の N1、そして、希望の方には特定技能 2 号を取れることを目指していきたいというふうに考えております。

これは、5 年間で考えますと、もしかしたら日本人よりも研修が多いのではないかというふうにいわれておりますし、それだけ労力や費用もかかるわけですが、これが必要だということは会社の中でやらせていただいているという状況であります。

<スライド 12>

現在の採用・育成状況です。2025 年度末で合計 79 名の方に働いていただく予定になります。当社直営店の店舗社員の 2 割を超える予定ということで、なぜ「予定」と書いているかというと、30 名が今年度入国する予定なのですが、実はまだ 19 名に在留資格が下りておりませんので、入国予定となっております。ただ、今年度末、おそらく来月（2025 年

12月）か来年（2026年）1月には入国してくると思いますので、そのときにはトータルで79名ということになります。店舗勤務社員の20%がこのベトナムカゾクの社員で占められているということになります。

そして、既に特定技能2号の合格者がトータルで10名います。既に店長資格を持っていいる者が3名で、副店長になっている者も3名。おそらく来年には店長も現れるのかなというふうに考えております。ですから、最初に入国してから4年目ですかね、それで店長というのが一番早いメンバーでは出てくることになります。特定技能2号については、希望者が非常に多くて、おそらく今の10人がこの後15人、20人ということになってくるのかなと思っております。

<スライド13>

その辺りは、ベトナムカゾクの社員の皆さんにアンケートを取ったものがありますので、ご紹介させていただきます。「日本で生活する上で困ったことは何ですか？」と聞くと、やはり日本語の問題が大きくあるようです。それから、直近では「物価高が続いている」という生々しい声もあります。

あと、下の段の左から2番目、「特定技能2号に興味を持っていますか？」という質問については、もう9割以上の方が「興味がある」という回答でした。

ここで「キャストさん」と書いてあるのはお店のアルバイトさんのことです。「キャストさんとのコミュニケーションで困ったことはありますか？」という質問では、「キャストさんはとてもフレンドリーでやさしい日本語を話してくれます」。その一方で、「キャストさんがしゃべる日本語がわからないこともあって、自分が伝えたいことを伝えきれないこともあります。なかなかもどかしいです」という回答もあり、お困りごとといいますか、少しストレスになっているのかなと思っています。

<スライド14>

続いて、ベトナムカゾクの社員の受け入れ側=店長やお店を担当しますスーパーバイザーにアンケートを取ったものであります。「VK社員（ベトナムカゾクの社員）は仕事の覚えが早いと感じますか？」には「とても早い」、「早い」で77%ぐらいの回答が返ってきました。やはり、非常に一生懸命に仕事に向き合って、あと、ベトナム人の特性というのでしょうか、ちょっと細かいこともいろいろできる、手先が器用、非常に真面目だということがいわれております。

それから、「今後VK社員を受け入れたいと思いますか？」という質問に対しては、「積極

的に受け入れたい」、「受け入れたい」が半数以上を占めているということです。「これ以上受け入れたくない人もいるのかな？」と聞いてみると、左下に書いてあるのですが、「ベトナム人の社員が増えると、ベトナム人同士がベトナム語でしゃべってしまって日本語が上達しないので、お店には1人ぐらいでいいですよ」という回答があったということです。

あと、注目すべきなのは、店長・スーパーバイザーからは、「いろいろな国の方と働くのはすばらしい経験だ」、「受け入れ店舗が増えて、様々な意見交換ができれば、人手不足の解消にも役立ちますよ」、「仕事に真摯に取り組む姿勢がとても良い」というコメントで、かなり日本人に対してプラスの影響も与えていただいているようです。まさに、多様性がもたらすプラスの側面かなというふうに思っております。

<スライド15>

こちらは、研修やイベントでの写真、あと、休日の様子などを写真で貼っておきました。

入国後初めにやるのが、消防署に行きまして、地震の体験と防火管理責任者の講習を受けます。やはり日本は地震が非常に多いので、それを体験してもらったり、あとは、生活の中でも防火管理の知識は必要になってまいりますので、そういうことをまず覚えていただくというような研修が入口であります。あとは、数か月働いていただいた後に、私たちの研修施設に一泊して、研修と懇親の場を設けたりしているということであります。

左下の写真は野菜の収穫体験です。モスバーガーは新鮮な野菜を契約農家から仕入れていますが、日本人もやっているのですけれども、収穫の現場に行って、自分たちが扱っている野菜がどうやって育てられて、どうやって収穫されたかというのを体験する研修を実施しております。

それから、一番右下の写真ですね。これは、休日は日曜日とか土曜日に決まっているわけではないのですが、皆の休日が合えば一緒に野球をやりましょうということで、主催は当社を退職した人間がメインでやっておりますが、その人間が声をかけて、休みの日に時間が合えば、野球に興味があるメンバーと一緒にやろうということで、野球なんかもやっております。

あと、右中央の写真は、たぶん社員同士で休日の予定を合わせてお花見に行ったりとか、日本の文化なども楽しんでいただいているというような状況であります。

<スライド16>

「今後の課題と困りごと」ということで少しお話をさせていただきますと、本人のスキルアップとか周囲との関係づくりのポイントというのは、先ほど来お話が出ておりますが、

やはり「日本語」かなと思っております。この日本語能力を上げることで、ほとんどの問題が解決していくんだろうと思っていますので、我々、それから本人も一生懸命日本語のレベルを上げるようにやっているところですので、ぜひ国であるとか自治体の皆さん、いろんな各所でのご支援を頂きたいというふうに考えております。

あとは、特定技能 2 号の取得者がこれから増えてくると思いますので、特定技能 2 号の取得者向けの長期のキャリアプラン=5 年より先のキャリアをどうやって提供してあげられるかということも非常に重要な問題かなと思っております。

それから、これは本当に困りごとですが、「日本人ファースト」みたいなことが直近で言われている中で、社宅探しに非常に苦労しております。社宅にはやはり大家さんがいらっしゃって、大家さんはやはりいろんなことを気にされる中で、大家さん自身が日本人ファーストというふうに思っていらっしゃらなくても、周囲の目とかいろんなものがあつて「ちょっとご遠慮申し上げたい」というようなことが、決まりかけていた物件で直近でキャンセルが起こっています。ベトナムの方は「通勤時間は 1 時間半ですよ」というのが全く許容できませんので、やはりお店から 30 分から 40 分、できれば 50 分以内の物件を探すというのが我々受入れ側の仕事になるわけですが、非常に苦労をしているのが今の問題であります。

それから、外国人の方の銀行口座の開設ですね。これも今非常に厳しく難しくなってきています。不良外国人の口座を閉じるとか、そういうことは是非やっていただきたいのですが、真面目な外国人の皆さんのが口座を開設しようとするときに非常に時間がかかります。また、開設ができても、お給料の支払いより前に実家からの仕送りなどがちょっとでもあると口座が凍結されるというような事例もあって、企業としては支払いたいのにお給料が支払えないというようなケースが増えてきていることがあります。

それから最後に、在留資格の申請から取得までの期間が想定しにくいという状況になっています。本年 11 月 1 日に 19 名が入国予定で、もう 9 月の末ぐらいから申請をしていましたが、なかなか在留資格が下りずに、いつになるだろうというふうに思っております。入管庁の福原様、すみません、ぜひご協力をお願いしたいと思っております。

<スライド 17>

以上、「モスバーガーにおける【ベトナム カゾク】の取り組み」をご説明をさせていただきました。新しい政権下でいろんな取組をされるようすけれども、やはり日本の未来のために、外国人との共生社会を作るというのは本当に必要なことだというふうに思っております。規制だけではなくて、こういった方々の育成、しっかり日本で共生していただ

くような仕組み作りというのも、ぜひ皆さんと一緒にやっていければよいなというふうに思っております。

本日は貴重な機会を頂きまして、本当にありがとうございました。

第二部 パネルディスカッション

パネリスト：

福原 申子（出入国在留管理庁在留管理支援部長）

万城目 正雄（東海大学教養学部人間環境学科教授）

村山 俊明（群馬県大泉町長）

川越 勉（株式会社モスフードサービス執行役員 経営サポート本部長）

モデレーター：

酒井 邦彦（公益財団法人国際民商事法センター理事・ABL福島副代表）

(酒井) 皆さん、こんにちは。第二部に入らせていただきます。

私は酒井邦彦と申しまして、財団法人国際民商事法センターの理事をさせていただいています。今は弁護士をしておりますが、その前は40年近く法務省で検事をしていまして、アジア諸国の司法制度改革、あるいはアジアの国々の裁判官や検事などの教育訓練、あるいは国連の人権委員会で日本に対する審査があったときの政府代表を務めたりして、私のキャリアの中でいろんな場面で人権問題とともに歩んでまいりました。

第二部ではパネルディスカッションを約45分ぐらいさせていただきたいと思いますが、こういうことを企画運営するにあたって一番難しいのはタイムマネジメントなのですが、今日の4人の講師の方はもうプロの講師なので、ぴったりとそれぞれ30分やっていただいたので、非常にタイムマネジメントがやりやすくなりました。

今日はあまりしゃちほこばったパネルということではなくて、フリートーク的な感じで進めたいと思います。村山町長はかなり言いたいこともありますのでちょっと怖いのですけれども、遠慮なくどんどん言ってください。

まず最初は、最近のメディアとかSNS、あるいは政治的主張などの言語空間で飛び交う言葉についてちょっと皆さんに議論していただきたいなと思っております。非常に言語空間がゆがんでいるといいますか、要するに、サイレントマジョリティの言葉というのは出てこないで、いわゆるネトウヨとか、こういった言葉が非常に強く出てきて、これがまたアテンションエコノミーということで気を引く。それで、気を引いたために、それに反応する人、例えば、先ほどのモスフードさんのご報告にもありましたけれども、アパートを

貸してあげないとか、そんな動きが出てきてしまう。

ということで、若干最近のおかしな言動（スライド1）を見ると、例えば、「医療費を払わずに帰国する事例が後を絶たない」という小野田外国人政策担当大臣。これは全くの嘘で、医療費を払わずに帰国をする人というのは全体の1.5%ということで、非常に少ないのですね。

それから、「奈良の鹿に暴行を加えている」という、これは高市総理ですが、これは奈良市が否定していますが、まだ高市さんは「やっているのだ」みたいなことを言っているみたいですけれども。また、「通訳が間に合わずに不起訴に」ということも言っておられて、これも全く嘘ですよね。

「生活保護世帯の3割が外国人」というのはSNSなんかで出ていますが、これは非常に少なくて、2.87%です。あと、「外国人犯罪、重要犯罪が増加している。外国人の不起訴率はなぜか右肩上がり」。これはもちろん、外国人の数が増えていますから犯罪の数が増えるのは当たり前なのですが、比率的にはむしろ微減しています。

それから、スライドには書いていませんけれども、参政党の神谷代表が「外国人は相続税を払わなくてよい」ということを言っているのですが、これは全く嘘なのですが、後で訂正というか、「制度的にはそうなっている」みたいなことを言ってごまかしていたのです。

こんなような中で、やはり僕らがこういった外国人材の受入れと共生社会の実現を語るにあたっては、まず正しいファクトに基づいて、そのファクトに基づいた正しい議論を導いていかなければいけないと思うのですが、正しい議論を導くために、どういうふうに我々としては臨んでいく必要があるのかということなのですが、どなたでも結構ですが、いかがでしょうか。

(村山) 今おっしゃられたとおり、特に参議院選挙でデマ、誤報、そういうものが非常に流れた中で、ダイレクトにうちの大泉町なんかはそういう被害というか影響を受けます。住民の不安は当然のことながら、現に大泉町に住んで、しっかりと納税をして働いている外国籍の人たちが一部の犯罪を起こした外国籍の人たちと同じように思われてしまっているというのが非常に迷惑であって、「外国籍の人間」ということでひとくくりにされるのは、今まで大泉町に何十年も住んできて、そういうことがこれからどんどん出回れば、自分たちや、家族、子どもも生活しづらくなるということで、大きな反発がありました。

そして、「外国人の重犯罪が増加している」というお話がありましたが、これは逆に大泉町は減少しています。本当に軽い犯罪、大泉町で一番多いのは自転車泥棒が多いのですね。駅だとかそういう所に皆気軽に置きます。その自転車を盗んでいきますと1つの犯罪発生

件数ということで数えられてしまいます。そういった中で、重犯罪というのは、うちの町で住んでいる住民の中で、外国籍の方の数が増えているどころか、逆に記憶にもないということで、これは大きな間違いだというふうに思っています。

また、「生活保護世帯の3割が外国人」というお話がありますけれども、これも逆に、生活保護受給者の外国人は減少の傾向になっています。そして、これもちょっと問題なのですが、「生活保護は日本人しか受給できない」という間違った認識をしています。これは、社発第382号（昭和29年5月8日 厚生省社会局長通知）だと思いますけれども、困窮したる外国籍の方にも日本人同様の支援をすべきという内容の文言があります。これを知らない方は、「なぜ外国人に生活保護を支給するのか」というのは、うちの町のほうにも、県内外、町外から多くの意見があります。そういったことも国民の方々に知っていただくことが必要だと思います。

また、「通訳が間に合わず不起訴になる」という、これは高市総理がおっしゃったと思うのですが、うちの警察署管内、大泉町を含めた3つの自治体を管轄しているわけですが、そこにも通訳の方がいて、すぐに対応している。また、足らないときは本庁の通訳も出すということで、こういった「通訳が間に合わず不起訴に」というのは、私のような外国籍の多い町ではほとんど聞いたことがないというのが事実です。たしかに、すごい労働時間とか、取調べについても時間がかかるというのは聞いていますけれども、それはまず、この大泉町という特異な町でもありませんということは申し添えたいと思います。

それともう一点だけ、「医療費を払わずに帰国する事例が後を絶たない」というのがありますけれども、医療費の部分で認めるところというのは、社会保険の保険証がありますよね。それを会社を辞めても使い回してしまう、そして、医療機関が医療費請求をしても取りっぱぐれてしまっているという話はたしかにありますが、今は随分それも少なくなってきたいると思っています。

(酒井) こういうフェイクニュースを元に、アテンションエコノミーというのは、嘘だろうが本当だろうが気を引きつけたら勝ちみたいな、今のポピュリズムというのはそれに近いわけですけれども、その中で我々が市民の皆さんに正しい情報を伝えていくということは非常に難しいのです。おそらく皆さんのがいろいろな場面で発信されているのもその活動の一つだと思うのですけれども、その辺りは、ほかの方で何かありますでしょうか。

(福原) 入管庁が経験したこと、それから、それに対する対応ということでご説明をさせていただきたいと思います。皆さんご記憶があると思いますが、JICAさんのアフリカ・

ホームタウン構想の問題がございました。その後ぐらいだったと思いますけれども、実は、入管のほうでやっております定住支援プログラム、これは、難民でありますとか、補完的保護対象者という言い方をしますが、ウクライナ避難民のような、いわゆる難民に準じるような方々を対象に日本語のプログラムでありますとか生活ガイダンスを行っているわけですけれども、これがおそらく移住促進のような形で捉えられたのか、SNS や電話等で抗議をされるというようなことがございました。これは我々は委託をしているのですけれども、委託先の業務にも支障が生じるような状況が発生をいたしました。

その時の対応として、やはり、このプログラムの目的ですね。帰国してしまうと迫害を受けるおそれがある、そういう理由で帰国することができない方を対象に日本の社会の中で自立して安定的に生活を送ることができるよう、それを助けるためのプログラムなのだということをしっかりと発信をするような形にしました。やはり、正しい行政情報をしっかりと伝えていく努力というのは必要だというふうに思います。

(酒井) そうですね。こういう SNS の時代になると、逆に時代遅れといわれている伝統的なメディアの役割というのは実はだんだん重要性を増しています。さすがに朝日新聞が嘘を書くことは、たまにはあるかもしれません、あまりないと思いますので。

それでは次のポイントで、日本の外国人労働者需給予測（スライド2）がこういう形で万城目先生のスライドにあって、それから、モスフードの川越さんからこういうもの（スライド3）を出していただいています。

国立社会保障・人口問題研究所のシミュレーションだと、2070 年台に人口の 10.8%が外国人になると。しかし、今の伸びを見ると、イギリスのケースがそうですが、もう 2040 年代に 1000 万人になるのではないかともいわれています。これに対して、無責任な中では「鎖国すればよいではないか。江戸時代だって鎖国していたのだから」みたいな議論もあるのですが、鎖国したらどうなってしまうのかとか、その辺りはどうでしょうか。

(万城目) 日本の生産年齢人口＝15 歳から 64 歳までのピークは 1995 年ということありますし、日本の総人口も 2008 年がピークということで、人口減少、生産年齢人口の減少というのは、今後さらに進んでいくことになります。労働者をどう確保するかという問題は、人手不足ということを含めて、たいへん重要なテーマになるというのは、もう議論の余地がないと思います。実際に、コロナの前までは景気の変動によって外国人労働者の増減が見られたのですが、コロナの後になって、人口の減少そのものが外国人労働力受入れの原動力になっているということも踏まえると、ビフォーコロナとアフターコロナで状況

が変わったと思います。そこにどう対応していくのかという、新しいステージにチャレンジしなければならないということを、共有すべきだというふうに思います。

(酒井) 先ほどの万城目先生のご説明ですと、特にダメージを受けるのが地方あるいは中小企業ということですが、モスフードはプレミアム企業で大企業なのですが、地方や企業のほうはいかがなのでしょうか。

(川越) 先ほどスライドの中でも少し記載させていただきましたが、私どもは今、当社直営店の店舗社員の2割ぐらいが外国人に頼っている状態ですので、もしこの方々がいなかつたらと考えれば、店舗の営業がままならない、もしくは、営業時間を縮めるとか店舗を閉鎖するとか、ちょっとそれは行き過ぎかもしれません、そういういたマイナスの影響しかないというふうに思います。

また、例えば特定技能生ですと5年間、やはり、ある覚悟を持って日本に来ていらっしゃいますので、本当に一生懸命働いていただいて、ちょっとホームシックになったりとかはあるかもしれません、途中で投げ出して辞めてしまうというケースは非常に少ないです。一方で、日本人で中途採用なりいろんな採用をすると、やはりある程度の割合の方は1年内に辞めてしまうということが実際ありますので、そういう意味でも外国人の人材に頼るということは企業の選択肢の中では非常に大きなところになるのではないかなど思います。

(万城目) 一点補足させていただきたいのですが、減りゆく人口あるいは労働力を確保するために、数合わせで受け入れをするということになると、新しいチャレンジはうまくいくのかなという点に心配なところがあります。モスさんのように、「人を育てていく」ということを企業の活力にして、「不足する労働力を確保していく」という、この2つのキーワードが含まれていないといけないということは補足しておかなければならぬと思います。

(村山) 外国籍の方の労働力の確保というのは、これから非常に難しくなってくるというふうに私は思っております。モスさんみたいに直接雇用ではなく、大泉町はやはり企業の町で、人材派遣というのが非常に多いです。そんな中で、時給がちょっと高いだけでも、2~3年勤めた所でもすぐ移籍をするということあります。先ほどのお話にあったとおり、例えば韓国などのほかの国のはうが賃金が高ければ、彼らは、出稼ぎというような位置づけと言うとちょっと語弊がありますが、賃金が高い所にすぐ流れてしまう。日本としても、

やはり雇用する側が福利厚生や社会保障を今後はしっかりとやっていかなければ、人材の確保ができない、また、労働力不足によってその企業も成り立たなくなるというふうに考えております。

(福原) 「外国人を受け入れる必要性についてきちんと説明してほしい」というふうに言われることがよくあります。この点については、例えば特定技能制度であれば、それぞれの分野別運用方針というのがありますと、その中に、それぞれの産業分野でどれだけの国内人材を確保するための取組がありますとか、省力化のための取組をやっているかということがかなり具体的に書いてあって、その上で、やはり人材が足りないというところがきちんと説明してあるわけです。なかなかそこまで見ていただけないというところはあるのですが、きちんとそういう形で、国内人材の確保の努力、省力化の努力、それをした上で足りないということは明らかにしていっているというところでございます。もう少しこういったところをアピールしていきたいと思っております。

(酒井) 人材不足のシミュレーションでは、AI の導入とか効率化も全て含めた上でやっている話ですよね。それで、育成就労制度は一応の上限的なものは設定されていくのでしょうか。

(福原) はい。人手不足対策ということで、そこは特定技能制度と同じ考え方でございますので、これは受入れ見込み数というのを設定しまして、これを上限として運用していくというのは特定技能と同じです。

(酒井) それでは、今まで話をしていたのは労働力という観点がすごく強かったと思うのですけれども、もう一つ、労働力の確保にとどまらないで、日本の社会経済を活性化するために、外国人材によるダイバーシティが大事ではないかという議論があります。例えば、日本企業の株の上がり方というのは諸外国と比べると非常に低いわけです、成長していないわけです。その一つの原因が、要するに日本は、ここにいる大半のおじさんたちが同じアイデアで、「24時間働けますか」みたいな人がやっているから成長しないのだと。そこに全然違う視点、ダイバーシティを入れれば、もっとクリエイティブな社会が出来るのではないかという視点であり、もっとポジティブな面ですね、こちらのほうについてはどんなような考えでしょうか。

(万城目) 私は、日本人と外国人が共に働く職場を全国様々訪問して、いろいろと調査をしているのですが、エピソードには事欠かないので、そこから 2 つだけご紹介したいと思います。

ある自動車部品を作っている中小企業の工場です。そこはもともと男性の職場だったということですが、女性の実習生の受け入れをしたら、女性でも運搬しやすいように金属製品を入れる箱の軽量化を行うとか、休憩所に電子レンジを入れたり、清掃をするようになったりとか、女性の視点で職場環境が変わっていったということです。そうしたら、女性の日本人の方の採用が増えるようになって、女性の就業率が高くなったり、障害者の雇用が進んだりということで、外国人の受け入れをきっかけにダイバーシティが進んだという事例になります。

それから、別の工場では、これまで「自分の背中を見て技術を学べ」というふうに指導が行われていたのですが、それでは外国人には伝わらない。そこで外国人の雇用を始めたら、「自分の言葉で伝えられない上司は良くない上司だ」というふうに社風が変わり、それによって生産性が上がって、外国人の雇用が工場の生産の仕組みや風土を変えていったというような会社もありました。

こうした話は本当に事欠かないぐらい例があるのですが、外国人の雇用が日本的な会社の風土を変えていく、それがダイバーシティではないかというふうに感じるエピソードでございます。

(川越) 先ほどのスライドでご説明しましたけれども、やはり、受け入れている店長とか店舗を担当しているスーパーバイザーがプラスの刺激を受けることが非常に多いということです。一生懸命頑張るし、日本人よりも頑張り屋で、皆の見本になっていると。これは会社の活力のプラスになりますし、多様性が必要だといわれている一つの理由には、やはりイノベーションにつながるということもおそらくあるのだと思っております。彼らが活躍することで、そういう多様な価値観であったり新しい価値の創造であったりということがこれから行われていくと思いますので、日本経済の活力のためにも外国人材というのがプラスになるのかなというふうには思っております。

(酒井) 今は労働力という側面が議論の中心になっていますが、やはり、さらにポジティブな共生社会というようなメッセージも必要だし、実際、アメリカ辺りですと、金融業の CEO の半分とは言いませんが、インドから来た人たちが CEO になっています。日本企業はそういう所がほとんどないですよね。あと、アメリカなんかでは、トランプ大統領など

が「外国人を入れるからアメリカ人の賃金が安くなるのだ。失業するのだ」みたいな議論があるのですが、その点は、労働経済的に見て、これはもう万城目さんをご指名したほうがよいのかもしれないですが、いかがでしょうか。

(万城目) 先ほどは日本の賃金格差についてお示しをさせていただきました。このデータも、2019年から日本は公表・集計するようになって、ようやく分析できるようになったものです。たしかに、見かけ上は日本人と外国人で賃金格差があるというのは日本に限らず外国も同じなのですが、同じようにして属性をコントロールするとその差はどんどん縮まっていきます。それで、格差はわずかに残っていますけれども、そのわずかというのはほかの国でも観察できる事実ということになりますので、「外国人がたくさん入っているから賃金格差が広がる」とかいうファクトはおそらく見当たらない、あってもわずかというのが実態だろうと思います。

(酒井) あと、批判の中で、「外国人を入れると、医療とか、長期滞在あるいは永住という形になると年金も大変だし、介護までやらなければいけない。だから入れないほうがよいのだ」みたいな議論があると思うのですが、外国人も立派に税金を払っているのですから、それは全くいわれのない非難だと思います。特に医療、年金、介護等は、自治体はかなりいろんな切実な対応が必要だと思うのですが、その辺は村山町長はいかがでしょうか。

(村山) まず年金の関係についてお話をしたいと思います。1990年に多くの外国籍の人々が大泉町で働くようになったというのは先ほど申し上げたとおりです。その当時は、2~3年働くと、出稼ぎではないのですが、自分の母国へ帰って遊んできたり事業をやったり、そういったような生活が多かった中、年金を積んでいる人は極めて少ないです。現在は、年金の意味自体をよく知らない人が48%ぐらいいます。ご指摘のとおり、1990年から改正になってもう35年です。その時若くて働いていた人もある程度高齢者になってきています。そうすると、年金を積んでいなくて、「じゃあ老後はどうするの?」という問題が当然出てくるわけで、そうすると、今度、生活が大変になると生活保護になるのではないかという点は、実際に私も懸念しているところであります。今後は、例えば雇用している企業の方々が、その年金の制度や公的保険というものについて、日本語の教育も非常に大切ですが、ルールやマナー、また、日本の仕組み等をしっかりと、雇用される前に教えていただければ、我々行政としては非常に助かると思っています。

それで、実際、これからもっと先のことを考えますと、外国人による外国人のための老健施設も必要になってくるというふうに考えております。当然、高齢者になって認知症等になった場合に母語帰りをしてしまう。そうした場合には、普通の日本人が多く勤めている施設では対応が極めて難しいと思っておりますし、現に、私の地元の警察署では認知症になった外国籍の方を何名か保護しました。そういう中で、認知症になっていてポルトガル語で話をすると、その対応にものすごく時間と労力がかかるということで、警察官の負担が多いというお話を聞いているところです。

しっかりと年金を積んでおかないと、これから先どういうふうになっていくか。それは、雇用者責任と言ったらちょっと語弊があるかもしれないですが、雇用する側がそういうことも伝えながら、例えば給与から引いていくとか、そういうような将来的なを考えなければいけないということと、もう一つは、大泉町で働いている外国籍の人たちというのは、かなりハードな仕事をやっています。日本人がなかなかやらないようなきつい工場勤務をやっているので、企業の中には「40歳を超えた、例えば派遣業の外国籍の人はなるべく出さないでください」という企業もあるわけでして、言い方としては、外国籍の方々のほうが定年の時期が日本人よりも極めて早いと思っていただいたほうがよいかなと思います。また、そういう方々がこれから先、年金を積んでいないまま高齢者になったときに、それを「あなた方は労働力としてもう使えないから帰国しなさいよ」ということは、人道的に、あるいは日本人として、これはおかしな話になってくると思いますので、そういう対応も早急に考えていかなければならない時期に来ているなというふうに思います。

(酒井) それでは次に、人権の関係で話を進めていきたいのですが、現在の技能実習制度についてはいろんな所から「現代の奴隸だ」というような批判もあって、福原部長におかれではアメリカなどでも講演をされたりしていたと思います。それで、今日の育成就労制度の導入に関するご説明をうかがって、だいぶ考え方というか、外国人に対する対応の仕方が大きく変わらるのだなという感じがしましたが、今までの技能実習制度にまつわるいろいろな人権侵害的なものというはかなり改善されていくという理解でよろしいでしょうか。

(福原) 先ほども説明の中でお話しさせていただいたとおり、制度としてはいろんな仕組みが装置されたところなのですけれども、これをやはり運用の中で、実効性のある運用を確保していくということが一番重要なのだろうなと思っています。特に、送出国における搾取の問題ですね。これも非常に問題なのでございますが、これを受入れの段階での審

査で見出していくというのはなかなか難しいわけですが、今でも技能実習機構が実地調査を行うときに外国人の方にインタビューしているわけですが、その中でいろんなことがわかつてくるということがあるわけです。それを基に送出国の政府に対して申入れを行って、悪質な送出機関については認定リストから落としてもらうというような働きかけをしていくわけでございます。やはり、こういったことに送出国の政府と一緒にしっかりと取り組んでいかなければならないというふうに考えています。

それから、国内ですけれども、今回、本人の意向による転籍が認められるようになったということは非常に大きなことであるわけですが、現在も、やむを得ない事情があれば、例えば会社における人権侵害とか、そういう事情があれば転籍が認められるという取扱いをやっているわけです。こここのところも、実は昨年（2024年）の11月に改正をさせていただいて、「やむを得ない事情」というものの明確化でありますとか、その範囲の拡大、それから、手続のほうも柔軟化させていただきまして、例えば母語でその外国人の方が申入れを行うことができるようになりますとか、事実関係についても、やはり事実関係を確認していくというのはなかなか難しいわけでございますが、録音や写真など客観的な資料があれば、やむを得ない事情があるということを認めていくというような柔軟な運用を今も行っています。

こうしたことを育成労制度においてもきちんとやっていく。先ほどの説明の中でお話ししましたが、今度は外国人育成労機構のほうも体制が強化されますので、外国人の人権保護という意味においては、国のリソースの充実も図られて、しっかりと対応していくものだと思っていますし、そうしなければいけないと思っております。

（酒井） 今の送出機関のところ（スライド4）で僕がちょっと気になるのは、やはりブローカーの存在があり、これが全くブラックボックスで、しかも、外国で起きることなので、日本の監視がなかなか及びにくいところがあると思うのですが、この辺りはどうやって対応されているのですか。

（福原） これは本当にご指摘のとおりでありますて、なかなか実態を把握するのが難しいところです。これは本当に粘り強く、送出国政府との間で協議をしていくことで解決していくほかに方法がないというところです。やはり協議の枠組みをきちんと作っていかなければならぬので、今回、育成労制度については、基本的にMOC（二国間取決め）を締結している国からしか原則としては受け入れないというようなことにしておるわけですが、その一つの理由も、やはりブローカー対策をしっかりとしていくためには先方の政府ときち

んと協議ができなければいけないということがありますので、この枠組みをしっかりと使っていきたいというふうに思っております。

(酒井) それでは続いて、万城目先生からもありましたが、日本が外国人から選ばれる国になるために、選ばれる地域になるために、あるいは選ばれる会社になるために、どういうふうにしていくのが良いかについて議論します。国籍や民族の異なる人々が互いの文化的な違いを認め合って、対等な関係を築こうしながら、地域社会の構成員として生きていくということは、言葉では結構簡単に言えてしまうのですが、実際はものすごく難しくて、その中にはいろんな要素があると思います。先ほどの年金の話でいえば、来日前後の情報の共有とかオリエンテーションみたいな話もあるでしょうし、皆さんのが異口同音におっしゃっていた日本語教育の問題、いろんなサポートの問題、それからもう一つ、今度は外国人側というよりも日本側の意識の問題、こういったいろんな問題があると思うのですが、日本が選ばれる国になるためにどうということを考えていったらよいのでしょうか。

(村山) まず、日本が選ばれる国になる一番大切なことは、今、日本は日本経済を維持または発展するために外国人労働力が必要不可欠ですが、我々自治体においては、住民として受け入れることをやっています。当然、コンプライアンス上、住民サービスにおいては全てしっかりと提供しているところであります。そういった中で、やはり選ばれる国というのは、いろんな外国籍の人たちに聞くと、「まずは安全・安心な国だ」と言います。これは先月、コロンビアの女の子が、友達に会いに帰ったのですね。そうしたら、母国が危険すぎてどこにも出かけられない、買い物に行くぐらいだということです。やはり日本が一番安全なので、いずれは定住・永住を考えていきたいという話でした。安全・安心というのは、日本は法治国家ですから確立されているわけですが、これから彼らに来ていただくためには、ちゃんと彼らにわかるように「公正・公平な住民サービスを提供しますよ」と示すことが非常に大切だと思っています。

大泉町が信頼を得ている事例ですが、台風 19 号の時にうちの町も被災をしました。その中で、多くの外国籍の方々がいましたが、その罹災証明をもらわないと補助が出ませんでした。職員と共に私も、2 日間、外国籍の人たちだけのための説明会を行い、なおかつ、住基登録がしてあって役場のほうで把握している外国籍の方の所には職員が出向いて、「補助がもらえないのは気の毒だから」といって、ちゃんと説明をして、手取り足取りの協力をしてきました。そうすると、彼らは今度、「日本の大泉町はここまで災害の時もやってくれました。」「この町に来れば安心だし過ごしやすい。子育てもできるよ」と思ってくれるし、

そういう自治体の PR や国自体もそういうようなアクションを起こすことが選ばれる国になるというふうに考えています。

(川越) 先ほど「受け入れる側の店長にとってもプラスの刺激がある」というお話をしたのですが、実は現場では課題もたくさん抱えております。店舗で働いているのは、私ども社員以外にもアルバイトさんやパートさんがいらっしゃって、高校生から 60 歳、70 歳、もしかしたら 80 歳台の方まで働いていらっしゃるケースが多いです。その受け入れ側の方々が、やはりいろんな価値観をお持ちですので、いくら「家族のように接してね」というふうにプロジェクトの名前をつけても、「ここは私のやり方に従いなさい」、「そのやり方は駄目だ」とか、相手の価値観を無視して指導をしてしまうというケースも結構ありますし、やはり受け入れ側のしっかりした教育といいますか考え方をきちんと整えていくのも非常に重要な課題かなと思っております。

(万城目) 今モスフードさんのお話をうかがって、やはり、企業の現場に行きますと、そこで働いている従業員の方によくよく話を聞くと、「外国人と働くって結構大変ですよ」というふうにおっしゃる。なかなか伝えられない、伝えにくい、場合によっては不良品が出てしまうので「教えるまでがなかなか大変なんです」というお話もあります。なので、日本人従業員の理解を得られるような会社のサポートというのも職場の中ではとても大事なのかなというふうに思います。他方で、全体を考えてみると、私が 2~3 年前に日経新聞から「経済教室」の原稿依頼を頂いた時の記事のタイトルが、「人材育成掲げ「選ばれる国」に」(『日本経済新聞』「経済教室」、2022 年 11 月 3 日朝刊 27 面)となっていました。入管庁さんの調査を拝見しますと、「どうして日本に来たのですか?」とたくさんの方々に質問したその答えとして「技能実習や留学、就労等で日本に行けば何かが学べる」という回答者が最も多くおられました。賃金だけではない価値というのが日本にあり、それは何かといえば、「きっと日本に来れば何かが得られる、学べる」と思うことなのだろうと思いますので、日経新聞に付けていただいたタイトルのとおりかなと思います。

最後に、新しいステージということなのですが、では長期的なキャリアのパスをどうするかというときに、先ほど村山町長からもお話がありましたが、生活者として受け入れることが外国人のキャリアの継続の前提になると思います。今日はたくさん議論がありましたので内容はそこに委ねますけれども、生活者として受け入れていくことがキャリアを継続していく前提になるという点は変わらないと思います。

(福原) 今、万城目先生がおっしゃった、まさに人材育成の要素という点は、送出国の政府の関係者といろんな話をしていますと、やはり、その要素があるということについては非常に評価をしていただいていると思います。要するに、単なる労働者の受入れではなくて、人材育成の要素があるという点を評価していただいているということです。

それから、先ほど村山町長からお話がありました公正な行政サービスの点なのですが、やはり、安全・安心な社会であるということが日本の社会の魅力なのですけれども、私が聞いた話ですと、コロナの時に日本人と同じようにいろんなサービスをしてくれた、いろいろ助けてくれたということで、「本当に日本は公平な社会なのだ」という感想を持って、「ずっとここにいたい」というふうに言っていたいいる外国人の方の声もありますので、そういう利点をこれからもしっかりと維持していくことが大切だと思っております。

(酒井) それでは、最後のテーマについて議論していただきたいと思います。それは、日本政府が中心の問題なのですが、外国人材に対する政策の在り方ということで、ご存じのとおり、第二次安倍政権以降、「もう移民政策はとらない」ということを明言しているわけで、これはもう「移民を入れるぞ」と言ったら選挙に負けるからですね。だけれども、先ほども言ったように、国民の1割が外国人になつたら完全に移民ですよね。そのところについては「移民のジレンマ」とか「なしくずし移民」とかいわれているのですが、その点をはっきりしない限り、次の共生社会の実現に対する議論がなかなか本格的に進んでいかない。法務省の福原さんたちは立派で、こっそりとロードマップを作ったりされているのですが、あれでも移民政策ではないという位置づけなのでしょうね。その辺について今後どういうふうに考えていくべきなのでしょうか。

僕は高市総理の所信表明演説を注意深く見ていたのですが、彼女はこういうふうに言っていました。「人口減少に伴う人手不足の状況において、外国人材を必要とする分野があることは事実です。インバウンド観光も重要です」とは言っているのですよ。その後、「しかし」とあって、その後ずっと長く、「一部外国人による違法行為やルールからの逸脱に国民が不安を感じている」とか、「排外主義とは一線を画しますが」云々ということで、「司令塔機能を強化する」というような所信表明で、結局、どうも司令塔機能というのは何を議論するかというと、これは全部管理のほうの話ですよね。これは来年（2026年）の1月にまとめる話なので、もっともっと先の長い議論はあると思いますけれども、やはり、我々もそうですし、日本政府あるいは自治体も含めて、これから日本の外国人に対する在り方についてちゃんとした議論をする必要があるのかなと感じます。逆に、全国自治会から

「外国人の受入れと多文化共生社会の実現に国が責任を持って取り組むよう強く要望する」ということが出ているわけで、その辺りについて皆さんから何かお言葉があればお願ひします。

(村山) 関係閣僚会議の主な論点（スライド11）に5つの論点があるわけですが、「観光客による迷惑行為などへの対応」はやらなければいけない、「外国人による土地取得のルールのあり方」も見直さなければいけない、と思っています。

特に私ども大泉町に関わることは、「税や社会保険料の未払い防止」。これは今、前納というお話も出ているらしいと聞いておりますが、例えば、滞納している人たちに対して「いつまでに納付をしなさい」といって、未納の方々がいた場合に「在留資格を短くしますよ、失いますよ」という議論が進んだときに、お金がないから滞納しているわけであって、それを急激に、いつまでに分納でも全て納めなければペナルティを出すといった場合には、「お金がないけれども日本に住みたい。大泉町に住みたい。じゃあ、お金を得るために無理なことをする」という気がします。お金を用意するために犯罪を起こす可能性もあるなというふうな心配があります。これから先のことは私はちょっとわからないのですが、滞納しているから国外退去となったときに、うちの町に住んでいるブラジル人の人々はもう母国の家を売ってきてしまっているわけですよ。そうすると、帰る場所がないという問題が出てくる。そして、大泉町で生まれて育つて小中高を出たとして、ブラジルに帰ったとしても、その修学課程はたぶん評価されないと思うから、向こうでも就職は大変だと思う。そうすると、「日本に住めないのでから最後に悪さをしちゃおうか」という考え方にならないかがやはり一番心配するところですよね。

それで、「出入国と在留管理の適正化」に関しては、今の状況ではよくないと思っています。入国の際にもう少しハードルを高くしてもらいたい。先ほど言ったとおり、マナーやルールは母国にいる間にしっかりとマスターをしてもらいたい。日本に来てから我々行政が1から100までやっているとすごい労力と人数がかかるということで、その辺りに関しては強くお願ひをしていきたいなと思っています。

これは最後の部分になると思うのですが、先ほど申し上げたとおり、例えば無理な収納をやった場合に、万が一犯罪者が多くなるかもしれない。そして、外国籍の人たちも、2040年には1割になるということですね。今、日本が犯人引渡し条約を締結している国はアメリカと韓国だけだったと思います。そうすると、もっといろんな国の人たちが来るわけだから早急に対応しなくてはならないのではないかというふうに思うところはあります。「日本に来たら、郷に入れば郷に従えではないけれども、日本の法律、ルールやマナー、道徳を

守ってくださいよ。その中で、住民サービスは公正・公平に、あなたは義務を果たしているから、しっかりと行政としても国としてもやりますよ。」という方向を明確にできればというふうに思っています。

(福原) 今、村山町長もおっしゃったとおり、もちろんルールを守っていただくということは大切なですが、ルールを守れるように、きちんと事前に、あるいは入国後なるべく早く、日本の社会制度などを理解していただくというオリエンテーションなり、そういう取組を今後充実させていかなければいけないなというふうに考えているところでございます。現在もやっていることはあるのですが、さらに強化をしていく必要があろうかと思います。

また、規制の強化というような印象はあるかもしれません、結局、不安を感じている国民がいらっしゃるというのは間違いないことですので、そこに対してきちんと国として応えていかなければいけないということはあろうかと思います。ですので、ここはしっかりとやっていく、ただ、それと両輪のような形で、ルールを守れるようにしていくということが重要だと思います。特に、社会保険制度は国によって制度が違いますので、なかなか日本の制度を理解していただけないということがありますので、そこはもうちょっと丁寧にやっていく必要があるだろうと思います。

最後に一点、閣僚会議で総理から指示されたことの一つとして、法務大臣に対してということなのですが、「外国人の受入れの基本的な在り方に関する基礎的な調査・検討」があります。その背景として、今年（2025年）の2月ぐらいから、当時の鈴木（馨祐）法務大臣の下で勉強が行われて、外国人の受入れについて、多角的、それから中・長期的な観点で考えなければいけないという内容の取りまとめが行われて、これは本年（2025年）8月に論点整理という形で公表させていただいております。これはかなり幅広な観点から外国人の受入れの在り方について調査・検討していくというものであります、今、入管庁の中でプロジェクトチームを立ち上げて進めているわけでございますが、やはり冷静な議論のためにもこうした取組をしっかりとやっていきたいと思っております。

(酒井) お時間も来たので、ちょっと紹介しますと、このスライド8のMax Frischというのはスイスの有名な小説家ですが、彼が言った言葉に「We wanted workers, but human being came」という有名な言葉があります。これは私が去年 ASEAN でスピーチした時にも使ったのですが、最後に、パネリストの皆さんからお一人ずつ、本当に手短にコメントを頂けたらと思います。

(川越) 本日はこのような機会を頂きまして、本当にありがとうございました。私どもの事例は一つの企業の事例ではありますけれども、おそらくいろんな企業がこういった外国人と一緒に働く、共生をしていくという社会がもうそこに迫っていると思いますので、ぜひ国、行政、いろんな方々と一緒にすばらしい社会を作りたいなと思っております。

(万城目) 本日はこのような機会にお招きいただきまして、ありがとうございました。今日は張り切ってたくさん資料を作ってしまったのですが、それは、やはり多くのデータを示して、そのデータやエピソードの中から事実関係をしっかりと把握して議論していくことが大事だということを強く思っているからにはかなりません。こうした議論を踏まえて、さらに外国人材の活躍を通じて日本社会が発展していくことを祈念しておりますし、そのために、できるだけたくさんのエビデンスを用意して、また皆様方の所にお届けできるよう頑張っていきたいと思っておりますので、ご支援の程よろしくお願ひいたします。

(村山) 新しいステージの多文化共生、皆さんとともに考えていきましょう。ハンバーガーを食べるならモスバーガー、よろしくお願いします。

(福原) 関係者が集まって、いろんな話をしながら連携して取り組んでいくという姿勢を見せることが大切なのだと思っておりますので、また引き続きよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

(酒井) 4人のすばらしいパネリストの皆さん、本当にありがとうございました。

閉会挨拶

田内 正宏（公益財団法人国際民商事法センター監事）

最後になりました、ここで自己紹介をするのも変な話なのですが、公益財団法人国際民商事法センターの監事の田内でございます。私は十数年前に入国管理局をしていましたということがありますので、今日はここで締めの挨拶をさせていただくということあります。

本日の議論は非常に白熱して、とても充実した内容であったと喜んでおります。私がそれをまたなぞる必要もないくらい熱心な意見が皆さんに届いたと思っております。特に、

福原在留管理支援部長、万城目教授、村山町長、川越本部長の皆様には、非常に示唆に富んだお話と熱心な議論をしていただきました。この議題に関してはこれ以上の講演者・パネリストはいないのではないかということが、主催者である我々の思っているところであります。

さて、本日のシンポジウムでは、国の制度、学術的視点、自治体の現場、そして企業の実践が交差して、豊かな知見と洞察を得ることができたと思っております。

福原部長のお話の中に出でまいりましたけれども、関係閣僚会議が本年11月4日に行われ、それに関連して総理が「外国人との秩序ある共生社会の実現」という指示を出されて、まさに福原部長や関係省庁でこれを検討し始めたばかりというところですから、我々のこのシンポジウムの企画はタイミングが良いのか悪いのかというふうに思いましたが、結果としてみれば、そういう制度が動いていく中でこの件に関して議論を十分できたということは非常に意義が深かったのではないかなと思っております。

福原部長の外国人労働者の受入れに関する説明では、技能実習制度における人権侵害の指摘を真摯に受け止めてこれを改善しようとする姿勢について十分説明を頂いて、腑に落ちた、納得がいったというところです。また、私が入管局長をしていた十数年前には、EPA（経済連携協定）の介護士・看護師の受入れという話があり、非常に慎重な形でこれに向き合っておりましたが、それから比べると、今の必要な人材の受入れについて非常に積極的な、はっきりとした話が聞けたと思います。しかし、最後に福原部長が言われていましたが、国内労働力、人材の確保の努力とか省力化をした上で、それでも外国人材の受入れを検討した上で決めているのだということを聞いて、なお腑に落ちた、納得がいったという気がしております。

かねて懸案であった技能実習生についての人権侵害の指摘については、これをまとまに受け止めていただいて、その改善方策として、外国人の人権を保障した育成就労制度を開始することになったということについては、ビジネスと人権の観点からしましても、とてもすばらしいことだというふうに思っております。

万城目先生からは、アジアの労働力の流動の形態というお話があつて、非常に示唆に富んだものであったと思います。経済発展によって、アジアからアジアに移動する人口・労働者は減るのだと。だからこそ、中・長期的な人材の確保が必要なのだということで、持続可能な多文化共生社会の共創が必要だというお話も非常に理屈の通った、納得のいくものがありました。

村山大泉町長は、いろいろと嫌がらせとか反対とか批判とか抗議とか、恫喝に近いようなものもあったようですが、その中で多文化共生を進めるという使命感を持って、

力強く、信念を持って進めておられるということに大きな敬意を表したいと思っております。それから、村山町長のお話の中で、メッセージとして、「外国人は労働者である前に、地域で暮らす住民なのだ」と言わされたことが、これがやはり多文化共生の本質を表しているものだと思っております。

同じように、モスフードの川越本部長からは、外国人材を家族のように迎え入れる、「単に労働力であるという前に、共に成長する家族なのだ」という気持ちでプロジェクトに取り組んでおられることをお聞きしまして、やはり、労働者を家族として、あるいは人間として尊敬する気持ちを持って共生社会を実現していくことが必要なのだなということを改めて思いました。

第二部のパネルディスカッションでは、非常に現代的な問題・話題が取り上げられて、事実・ファクトに基づいた外国人労働者の議論が必要であるということ、日本の社会・経済の活力のためにも、外国人材、ダイバーシティが必要なのだとということ、それから、外国人に対する福利厚生の充実も必要であるし、社会保障に与える影響等もよく考えなければならないという議論がなされて、その上で、外国人労働者に選ばれる国・地域・企業になるための意見がいろいろと出されました。

議論を通じて、私はやはり、外国人材を単なる労働者として受け入れるのではなく、地域を共に創る仲間として尊重して共生していくことが必要だと思いました。そして、ダイバーシティというものが日本社会に活力をもたらすものであると確信いたしました。

その象徴のような出来事として、つい数日前、大相撲九州場所で、私はこれは飛行機に乗って見に行ったのですが、ウクライナ出身の安青錦関が見事に優勝を飾りました。戦火の祖国を離れ、日本の伝統文化である相撲の世界に飛び込んで、横綱を破って優勝する。これは、多様性が社会にもたらす力であるということを雄弁に物語っていたと思います。

こうしたダイバーシティ、外国人材とともに歩む日本の未来に向けて、本日の議論が確かに一歩となることを願いまして、閉会のご挨拶とさせていただきます。登壇者の皆様、そして、参加者の皆様、改めて心より厚く御礼申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

以上

公益財団法人国際民商事法センター

〒107-0052 東京都港区赤坂 1-3-5 赤坂アビタシオンビル

TEL : (03) 3505-0525 FAX : (03) 3505-0833

E-mail : icclc-sa@js5.so-net.ne.jp

担当 : 東 義之