

論文要旨

論文要旨

日本の中小企業の経営課題と持続可能な成長に向けて

櫛田 麻衣

はじめに

第1節 中小企業の役割と政策変遷

第2節 中小企業の経営課題と政策的対応の方向性

第3節 地域と共生関係にある中小企業

第4節 中小企業の持続可能な成長について考える

おわりに

はじめに

中小企業は日本の全企業の約 99.7%を占め、従業者数約 4700 万人のうち約 7 割にあたる 3300 万人が働いている。しかし、中小企業には人材確保、賃金などの労働環境や大企業からの下請に関して課題がある。

中小企業経営者が抱えている課題を分析し、課題を解決するために行われている支援政策とともに、地域の人々の雇用の場となっている中小企業の持続可能な成長について考察していく。

第1節 中小企業の役割と政策変遷

中小企業は中小企業法により業種別に定められており、大企業よりも資本が少なく、規模の経済性が相対的に小さい分野に存立しているという特徴がある。

1948 年に中小企業庁が開庁し、中小企業政策が始まった。戦後復興期には、経済民主化型政策として財閥解体と金融対策が実施された。高度経済成長期には、二重構造問題の解消が政策の中心となり、1963 年に中小企業基本法が制定され、中小企業の集約化により大企業との格差是正が目指された。バブル崩壊後は、1999 年の中小企業基本法改正により創業・新事業支援へと政策が転換された。先に中小企業の発展性への対策をし、その後に大企業よりも中小企業が不利である問題性への対策が行われたため、開業率が廃業率を上回ることが達成できなかった。

過度な競争は中小企業の倒産を招き、過度な救済や保護は成長を抑制する恐れがあるため、市場補完政策と中小企業の保護・育成政策のバランスが重要である。

第2節 中小企業の経営課題と政策的対応の方向性

中小企業経営者は、人材確保、事業継承、省力化・生産性向上といった人材に関する課題、受注・販売の拡大、価格転嫁といった取引に関する課題を抱えている。

中小企業では人手不足に歯止めがかかっておらず、大卒の 3 年以内離職率が企業よりも高い傾向がある。規模が小さい企業への転職は低下傾向にあり、相対的に大企業への労働移動が進んでいる。中小企業を退職する不満としては、多い順に給与、人間関係、仕事内容となっている。給与に関して男性で大企業の場合、年齢とともに賃金も大きく上昇しているが、中企業・小企業の場合は大企業ほど大きく上昇していない。事業継承については、経営者年齢のピークが下降傾向にあるが、2000 年と比較して 2024 年は 70 歳以上の経営者が多いため、経営者年齢の水準は依然として高く、60 歳以下の経営者の割合が低くなっていると考えられる。省力化・生産性向上については、人手不足に対して業務の効率化や省力によって補っている割合が少ないためデジタル化などの支援が必要である。

取引課題について、物価が上昇しており、下請中心の中小企業は価格交渉により、適切な価格転嫁を実施する必要がある。中には、取引価格の見直しに応じていない企業もあり、中小企業が価格交渉や価格転嫁を行える環境が求められる。

第3節 地域と共生関係にある中小企業

中小企業庁や都道府県などでは中小企業に対してどのような支援策が講じられているのか事例とともに紹介する。

中小企業庁では、税制や補助金、共済制度などの金銭面での支援、研修や後継者などの人材面での支援、下請 G メンなどの相談支援といった政策が実施されている。全国の中小企業に向けて統一的な支援方針、制度づくりを打ち出している。

都道府県では、地域の特性に合わせた政策が行われている。例えば福井県では、ふくいジョブステーションという中小企業の人材確保・定着・育成に関する無料相談窓口を設け、経験豊富な専門相談員が中小企業の課題の整理から解決策の提案までのアドバイスを伴走的に行っている。

中小企業支援の手段にはハード支援（補助金支援）とソフト支援（経営ノウハウなどの提供）の2つに分けられ、経営課題に寄り添うソフト支援に重点をおいた政策が多くなっている。しかし、中小企業支援の課題としては地域によって差があること、支援内容の複雑さがある。中小企業も時代とともに抱える課題が多くなっているため支援メニューのわかりやすい情報発信や自治体ごとの支援レベルのばらつきを小さくするための質の向上が求められる。

第4節 中小企業の持続可能な成長について考える

安定して人材を確保するためには、賃金が影響を与えていると考えられる。中小企業では5人に1人が最低賃金ぎりぎりしか支払われていない状態である。最低賃金引き上げに伴う人件費が増加への対応について具体的な対応が取れず、収益を圧迫しているという回答が最も多くなっており負担が大きいことが分かる。一方、賃上げにより、従業員のモチベーション向上や業務改善の有無に関係なく正社員を増加させるという効果があると分析する。賃上げは中小企業の人材確保に向けた一つの手段であるため、生産性の向上や価格転嫁などでいかにその原資を確保するかが持続可能な賃上げを進める上で重要である。

おわりに

中小企業は従業員数や資金面で規模が小さく、戦後からの歴史変遷をみても大企業の優位性と中小企業の発展性に関する課題が続いている。中小企業の経営課題は多様化してきており、特に人材確保や取引適正化などへの対策が必要である。

日本の多くの雇用を支え、生活の基盤を担っている中小企業が成長していくために、価格転嫁や省力化で売り上げや生産性を伸ばし、賃金を引き上げるサイクルを回すことで人材や後継者を守ることが必要不可欠である。中小企業に対して単なる保護ではなく、持続可能な支援を行うことは、日本の豊かな暮らしを守り、日本経済の発展に重要である。

論文要旨

企業の本社機能移転による地方創生の可能性

齋藤 尊

はじめに

第1節 地方創生政策の歩み

第2節 企業の東京一極集中の現状と要因

第3節 本社機能移転の効果と移転に向けた政策

第4節 企業の地方移転の課題と求められる取り組み

おわりに

はじめに

まち・ひと・しごと創生法が2014年に施行され、地方創生の取り組みが本格的に始まってから10年の節目を迎えた。しかし、人口減少や東京一極集中など大きな流れを変えるには至っていない。そこで、新しい地方創生政策である「地方創生2.0」が打ち出された。

企業の本社機能が東京に集中していることと「地方創生2.0」における施策の一つである「本社機能の地方分散」に着目し、本社機能の地方移転を進める方法及びそれによる地方創生の可能性について考える。

第1節 地方創生政策の歩み

2014年、内閣府のもとに「まち・ひと・しごと創生本部」が設置され、同年の閣議決定によって「地方創生」の総合戦略が始まり、2019年には第2期の戦略へと移行した。「地方創生」という言葉が使われる端緒となったのは、2014年に成立した、まち・ひと・しごと創生法である。

地方創生10年の取り組みによってある一定の成果といえるものがあつたが、人口減少や東京圏への一極集中などの大きな流れを変えるには至っておらず、地方は依然と厳しい状況にある。

そこで、2025年6月には次の10年を見据えた地方創生政策の方向性を提示する「地方創生2.0基本構想」が閣議決定され、「令和の日本列島改造」として、力強く進めていくとしている。

第2節 企業の東京一極集中の現状と要因

2021年における日本の上場企業の実質的な本社所在地は、東京都が2029社で上場企業の本社数の53%を占めた。

企業が東京に集中する要因として、集積の経済が挙げられる。一般的に、企業が集積していれば人口も集積しており、企業、個人ともメリットを受ける。さらに、東京に一極して集中している要因として、中央集権的な日本の行政システムが考えられる。日本は欧米先進国との比較において中央集権的であり、対面接触によるコミュニケーションによっていち早く許認可や産業政策に関する情報を得るため、首都圏に本社が集積したとの指摘がある。本社機能の第一である企業戦略策定機能において、最も重視されるのは情報収集であり、各種情報が最も集中しているのは東京である。政府・行政機関も重要な情報源であり、東京に本社のない企業も情報収集の機能を持った事務所を東京に置いている事例が多いのである。

第3節 本社機能移転の効果と移転に向けた政策

本社機能には、企業戦略策定機能、本部オペレーション機能、内部調整およびコントロール機

能の3つの機能がある。そして、地域経済にとって本社機能の存在は、雇用創出、税収、新たなビジネスチャンスの創出、域内産業への波及につながる。

地方への本社機能移転による波及効果の事例として、パソナグループの事例を紹介する。パソナは2003年から地方創生の取り組みを始めていたが、コロナを契機とし、BCP、新産業の創出、真に豊かな働き方の実現等の観点から、2020年に東京都千代田区から兵庫県淡路市へ本社機能の一部移転を決めた。2025年現在、淡路市の本社機能等関連施設の業務に2000人が従事しており、移転以降、パソナ関連施設の展開を進めている。そして、パソナが移転を始めた2020年に、淡路市の人口が増加し、転出超過から一転して転入超過状態となった。

政府は、本社の移転を促進するため、2015年に地方拠点強化税制を創設した。企業が本社機能の一部又は全部を、東京23区から地方へ移転する場合、もしくは地方で拡充する場合又は地方から別の地方へ移転する場合に都道府県の認定を得たうえで税制の優遇措置を受けることができる。

第4節 企業の地方移転の課題と求められる取り組み

2025年における企業の本社機能の首都圏への転入超過社数は、過去35年で最多となる可能性がある。地方拠点強化税制の直接的な効果も明らかにされていないという。

政府・地方自治体に求められる取り組みとして、災害リスクに備えた本社機能移転の促進と、ヒト・モノ・情報の課題に対応した支援の充実が考えられる。首都圏への本社機能の集中は、発災によって日本全体の経済活動が及ぶおそれがあり、災害リスクの低い地域への移転のメリットを明確に説明するなどして企業誘致を図ることが有効である。さらに企業は移転の際、人材の確保や許可の取得・規制、用地情報の収集といったヒト・モノ・情報の課題を抱える一方、これらの課題に対応した支援を活用した企業は少ない。

企業には、政府・地方自治体による各種支援を積極的に活用するとともに、従業員が働きやすい環境づくりに努めていくことが求められる。

おわりに

企業の本社が東京に一極集中していることに着目し、その要因と地方移転による効果等を考察した。東京一極集中は様々な要因が絡み合っていると思われるが、その一つに中央集権的な日本の行政システムによるものが考えられた。そして、企業本社が移転した先の地域では大きな経済波及効果が生まれていることがわかった。

地方創生政策が本格的に始まって10年が経ち、その反省を踏まえて新しい地方創生政策である「地方創生2.0」が始まっている。これからは政府・地方自治体と企業の連携をより強め、お互いが地方創生に向けた取り組みを模索していくことが求められる。

論文要旨

日本における「貧困」問題について

高原 悠矢

はじめに

第1節 貧困の捉え方と日本の現状

第2節 相対的貧困の原因分析

第3節 子どもの貧困

第4節 日本の貧困対策への政策的含意

おわりに

はじめに

貧困は発展途上国だけの問題ではなく、日本のような先進国にも存在する。日本では飢餓に直面するような絶対的貧困は少ないものの、社会全体の生活水準と比べて困難な状況に置かれる「相対的貧困」が内在している。本研究では、日本における貧困の定義や多様な捉え方、生活保護制度の現状と課題を整理し、相対的貧困が生じる要因を分析したうえで、特に雇用政策を中心とした貧困対策の必要性について考察する。

第1節 貧困の捉え方と日本の現状

日本における貧困の定義、多様な捉え方、そして生活保護制度の現状と課題について考察した。貧困は絶対的貧困と相対的貧困に区分され、日本では後者が主な問題となっている。相対的貧困は所得が中央値の半分以上の状態を指し、生活様式や外見からは把握しにくい特徴を持つ。2021年時点で日本の相対的貧困率は15.4%と高く、先進国の中でも深刻な状況にある。アマルティア・センのケイパビリティ・アプローチでは、貧困を将来の可能性の欠如として捉え、ひとり親世帯、高齢者、子どもが特に不利な立場に置かれやすいとされる。日本の生活保護制度は最低限度の生活保障と自立支援を目的としているが、高齢化の進行や就労困難層の増加、自治体間の支援体制の格差などにより、十分に機能しているとは言い難い。今後は就労に限定しない多様な自立支援を認め、制度間および地域との連携を強化した包括的な支援体制の構築が求められる。

第2節 相対的貧困の原因分析

先進国である日本において相対的貧困が発生・拡大している要因について、労働構造、ジェンダー、家族形態、依存症という複数の観点から分析した。第一に、労働市場の二極化とギグ・エコノミーの拡大が挙げられる。ギグ・エコノミーは即時性や柔軟性を持つ一方で、低賃金かつ不安定な雇用形態であり、福利厚生や労働者保護が不十分である。さらに、技能や職業経験が蓄積されにくく、労働者が孤立しやすい構造となっているため、長期的には貧困からの脱却を困難にしている。第二に、ジェンダーギャップを背景としたひとり親世帯、特にシングルマザーの貧困が深刻である。非正規雇用の割合の高さや養育費未受給、育児と就労の両立困難といった要因により、就業していても貧困状態に陥りやすい。これは、日本社会における男女間の雇用機会や賃金格差が強く影響しているといえる。第三に、家族形態の変化と急速な高齢化により、高齢者の単身世帯が増加し、年金や貯蓄だけでは生活を維持できない高齢者が増えている。かつて機能していた三世帯同居や家族内扶養が弱体化したことに加え、長寿化による老後生活の長期化が貧困リスクを高めている。第四に、ギャンブル依存症は多重債務や社会的孤立を引き起こし、生活

基盤を崩壊させる要因となっており、インターネット普及により問題が拡大する可能性も指摘されている。以上のように、日本の相対的貧困は単一の原因によるものではなく、複数の社会構造的要因が重なり合うことで再生産されている複合的問題であるといえる。

第3節 子どもの貧困

子どもの貧困が教育、家庭環境、将来に与える影響について多角的に分析した。日本の子どもの貧困率は約 11.5%と高く、世帯収入の差は学力や大学進学率の格差として早期から表れている。特に学校外教育費の差が教育格差を拡大させ、将来の所得格差へとつながる恐れがある。貧困やひとり親家庭などを背景にヤングケアラーとなる子どもも多く、学業や人間関係、進路選択に深刻な影響を及ぼしている。さらに、不登校と貧困は相互に関連し、経済的困難が学習意欲や将来への希望を奪う要因となっている。子どもの貧困は劣等感や自己肯定感の低下を招き、教育機会の喪失を通じて貧困の再生産を引き起こす可能性がある深刻な社会問題である。

第4節 日本の貧困対策への政策的含意

日本における貧困問題への対応として、安定した収入を確保するための雇用政策と社会保障政策の必要性について考察した。日本の貧困は、雇用形態の不安定化を共通の背景としており、非正規雇用の拡大が低所得や生活不安を生み出している。そのため、非正規雇用から正規雇用への移行を促進する施策が重要となる。具体的には、企業が非正規労働者を正規雇用へ登用する際の助成金拡充や、一定期間以上の継続雇用には正規雇用を原則とする制度設計が有効である。あわせて、短時間正社員や勤務地・職種限定正社員など、多様な正社員制度を普及させることで、育児や介護と就労の両立を可能にし、女性や高齢者を含む多様な人材の安定就労につなげることができる。雇用の安定化だけでなく、失業時に生活を支えるセーフティネットの強化も不可欠である。雇用保険の適用範囲拡大や給付の充実により、非正規雇用者や長期失業者が困窮に陥ることを防ぐ必要がある。正規雇用への移行支援と社会保障の充実を一体的に進めることが、日本における貧困対策の中核となる。

おわりに

本研究では、日本における貧困を定義し、多様な原因を分析したうえで、共通の要因である所得の低さに注目した。非正規雇用から正規雇用への移行を促す政策として、登用拡大や短時間・勤務地限定・職種限定正社員など多様な契約形態の創出支援が必要であることを示した。そして、失業者を支える社会保険の適用拡大や給付充実により、セーフティネットを強化することも重要である。日本の相対的貧困は、雇用の不安定化、ジェンダー格差、家族構成、社会保障の断絶、教育環境など複数の要因で生じている。安定した雇用と柔軟な働き方を実現することで、貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が「なりたい自分になれる自由」に近づける社会の構築が可能である。

論文要旨

東京一極集中の現状とこれから

常安 健斗

はじめに

第1節 東京一極集中の現状

第2節 東京一極集中の状況の変化

第3節 東京一極集中の裏側としての地方の課題の取り組み

第4節 東京一極集中のこれから

おわりに

はじめに

東京圏への人口一極集中が続く一方、地方では人口流出と少子高齢化により人手不足や地域経済の衰退が深刻化し、消滅可能都市の増加が課題となっている。これを受け、2014年に「まち・ひと・しごと創生法」が施行され地方創生が進められてきたが、東京一極集中に歯止めをかけるほどの効果は十分に現れていない。

本稿では、東京一極集中の現状と原因、これまでの状況の変化について確認し、政府のこれまでの取り組みと反省、そして、これからへ向けた取り組みの方法について述べる。

第1節 東京一極集中の現状

日本では人口減少と人口移動の結果、地方の衰退と地域格差の拡大が進行しており、約半数の自治体が将来的に消滅の可能性を持つと指摘されている。特に20～39歳女性人口の流出が人口再生産力の低下を招き、地方の持続性を脅かしている。

一方、東京圏では社会増加によって人口増加し続けている。東京一極集中は、地方の人材流出や地域経済の衰退、東京圏の生活環境の悪化や災害リスクの集中など多くの問題を引き起こす反面、産業集積によるスケールメリットといった生産面でのメリットも持つ。

大阪圏・名古屋圏の人口は減少または横ばいであり、全国的な人口動態を踏まえると、東京のみが突出して人口を吸収している状況が確認できる。

第2節 東京一極集中の状況の変化

コロナ禍により東京都では一時的に転出超過が生じ、周辺の地域への転入が生じた。その間、テレワークの普及を通じて、居住地に問わない働き方や地方との新たな関わり方が広がった。

若者が都市に集まるタイミングは進学と就職であり、特に大学進学時に都市圏を選択することが、その後の就業地選択にも強く影響している。地方に若者を定着させるためには、大学の魅力向上や産官学連携による就業機会の拡充、生活環境の改善が不可欠である。

交通インフラの整備も人口移動に影響を与えてきた。東海道新幹線の開業は東京への人や企業の集中を促進した。リニア中央新幹線の開業は、東京—名古屋間の結びつきを強め、巨大都市圏の形成を促す可能性がある。名古屋圏は製造業という独自の強みを持ち、単純に東京に吸収されるとは限らないと考えられる。

第3節 東京一極集中の裏側としての地方の課題の取り組み

地方では、人口減少と高齢化により、労働力不足や後継者不足、地域経済の衰退などが進み、

社会の持続可能性が低下している。これに伴い、介護人材の流出、空き家の増加、災害対応力の低下など、生活基盤に関わる深刻な課題も現れている。

政府は地方創生に 10 年間取り組み、雇用創出や各自治体による支援、人材育成など一定の成果を挙げたが、東京一極集中の是正には至っておらず、自治体間で人口の奪い合いになっているとの課題も残る。「地方創生 2.0」では、生活環境の創生、稼ぐ力の強化、人や企業の分散、デジタル活用、広域連携の 5 つを柱として、より全体を活用した地域活性化を目指している。

実際の取り組みの成功事例を見ると、子育て支援の充実、生活環境の整備に取り組んだ自治体で人口維持・増加という成果を挙げている。

地方の子育て支援については、従来の家族や地域に依存した支援だけでは限界があり、多様な働き方や家庭状況に対応できるよう、行政や地域全体によるフォーマルなサポートと個別の支援を設定していく必要がある。

第 4 節 東京一極集中のこれから

韓国では日本と同様に一極集中が進んでいるが、ソウル圏への一極集中が日本以上に深刻で、国民の約半数が首都圏に居住している。少子高齢化も急速に進み、合計特殊出生率は 0.75 と極めて低い。韓国では行政機関の分散を国主導で進め、大都市も含めたトップダウン型によって政策が取られてきた。この点は、主に地方自治体中心で取り組んできた日本の地方創生との違いであり、これまでとは異なる方法として検討されるべきである。

AI・DX などデジタル技術の活用が有効とされ、政府は人材支援やインフラ整備を通じた地域社会 DX も推進している。

首都機能移転も過去に議論されたが、政治的判断により凍結された経緯がある。

東京都は東京一極集中の是正に消極的な姿勢を示している。東京一極集中は継続すると考えられる中で、自治体間の横のつながりを意識して、若者の進学・就職支援や生活支援の強化や都市と地方が一体となった取り組みが必要になる。特に、東京都が他地域と協力し、全国的な視点で政策を進めることが、日本の成長を生み出すことができるといえる。

おわりに

本稿は、東京一極集中の現状と要因、これまでの対策から、今後の方向性を考察した。

若者が進学・就職をきっかけに東京圏へ移動していることから、地方では大学の魅力向上や子育て・生活支援などを通じて、進学や就職の際に地域を選びやすい環境づくりが求められる。

東京一極集中の是正には、国全体で統一した目標を持ち、自治体間の横のつながりを強化することが不可欠である。デジタル技術の活用や成功事例の共有を進めつつ、各地域の課題に応じた対応を行うことが必要である。

論文要旨

人手不足の現状と対策

樋口 まどか

はじめに

第1節 日本の人手不足の現状と背景

第2節 ドイツにおける人手不足の実態と対策

第3節 潜在的な労働力を活用した人手不足対策

第4節 働き方改革を踏まえた人手不足対策

おわりに

はじめに

日本では多くの業界で人手不足という大きな課題を抱えている。特に、医療福祉業、宿泊・飲食業、運輸・郵便業、建設業、サービス業などが深刻な状況にある。人手不足は、企業のモノやサービスといった需要への対応を困難にするだけでなく、従業員の時間外労働の増加や休暇取得数の減少を引き起こす恐れがあり、早急な対応が求められる社会問題の一つである。

第1節 日本の人手不足の現状と背景

人手不足とは、企業の生産活動にあたって必要な労働力を充足できない状況を指す。人手不足を測るための指数には、有効求人倍率や完全失業率がある。有効求人倍率は、公共職業安定所に登録されている月間有効求人数を月間有効求職者数で割った値であり、この値が1.00を上回れば人手不足、下回れば仕事不足と表される。有効求人倍率は、2009年以降上昇し、その後、1.00を下回ることとはなく、2024年12月時点では1.25倍であった。完全失業率は、2009年の5.5%から低下傾向であったが、新型コロナウイルス感染症の影響で上昇し、2020年は3.0%を超えた。その後、再び低下し、2024年は2.5%であった。以上のことから、有効求人倍率は1.00を上回り、完全失業率は低下傾向にあるため、人手不足が発生していると考えられる。

人手不足は、1970年代前半、1980年代後半から1990年代前半、2010年代以降の3期間で発生している。2010年代以降は、経済状況の好転やさらなるサービス産業化による人手不足が生じていたといえる。

第2節 ドイツにおける人手不足の実態と対策

ドイツは、労働供給の制約が他国よりも強い点がある。その要因として、第一に、労働力人口が伸び悩んでいることがあげられる。第二に、熟練労働者の不足があげられる。ドイツ商工会議所が2023年1月に発表した調査結果によると、対象企業2.2万社の半数以上で欠員が埋まらず、特に電気設備、機械工業、自動車製造などでは人手不足の割合が顕著に高かった。

企業の中には、他産業に転職する際に必要な新しい技能や知識を身につけるための「職業転換訓練」を実施し、他産業から未経験者の採用を行う事例が増えている。さらに、ドイツでは外国人労働者を前向きに受け入れる傾向がみられ、2005年に制定された「滞在法」に規定された社会統合政策では、外国人労働者にドイツ語、ドイツ文化、ドイツ法律等を学習する機会を提供する統合講習の実施を義務化している。

第3節 潜在的な労働力を活用した人手不足対策

まず、高齢者の雇用機会拡大を考える。高年齢労働者は、豊富な知識と経験を持っていることや業務全体を把握したうえでの判断力と統率力を備えていることが多いなどの特徴がある。一方で、加齢に伴う心身機能の低下が現れ、労働災害発生の要因の一つとなっている。そのため、加齢に伴う心身機能の低下、新しい機械・技術への対応、若年労働者とのコミュニケーションのあり方等を考慮して、機械設備・作業環境・作業方法の改善、健康の保持増進、快適な職場環境の形成、安全衛生教育の実施などの対策に努め、高年齢労働者の労働災害を防止することが求められる。

次に、女性の雇用について考える。出産や育児のために離職した女性は、2021年から2022年までの1年間で約14万人存在した。正社員の女性については、子供が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務、3歳以降は残業をしない働き方や短時間勤務、テレワークといった柔軟な働き方を希望する者が多い。このように子供の年齢に応じて女性の働き方に関するニーズは変化する。このニーズにこたえるためには、先述したテレワークや在宅勤務、短時間正社員制度を導入するなど、多様な働き方を提供することが求められる。

最後に、外国人の雇用について考える。外国人が日本で就労して活躍できるようにするためには、外国人を受け入れる側の日本人が共生社会の実現について理解し協力するように努めていき、さらに、受け入れられる外国人も共生の理念を理解し、日本の風土・文化や日本語を理解するように努めたり、日本のルールや制度を理解したりし、責任ある行動をとることが重要である。

第4節 働き方改革を踏まえた人手不足対策

働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の5日取得の義務化などが定められている。しかし、人手不足が深刻化している中で、規制によって仕事が回らないなどと時間外労働の上限規制に対して見直しを求める声が経済界を中心に高まっている。ただ、心身の健康への被害や長時間労働の常態化を招くことが懸念されるため、時間外労働の上限規制を見直す際には、労働者の心身の健康を確保することを最優先に考える必要がある。さらに、長時間労働を是正することにより、過労死防止やワーク・ライフ・バランスの実現が期待されるため、働き方改革を踏まえた人手不足の対策を講じることが求められる。

おわりに

人手不足は、経済成長や産業構造の転換など時代の変化に伴って発生してきた。人手不足解消としては、高齢者や女性、外国人など潜在的な労働力の雇用機会を拡大する方法がある。これらの人材を活用するためには、柔軟で多様な働き方を推進することや雇用機会を拡大するための制度を構築すること、労働者への支援を充実させることが欠かせない。そして、労働者の心身の健康を確保することを最優先に考え、働き方改革を踏まえた対策を講じることが重要である。

論文要旨

外国人労働者受け入れと多文化共生社会の実現

松森 陽香

はじめに

第1節 外国人労働者受け入れの現状

第2節 他国の外国人受け入れ制度

第3節 日本の外国人労働者受け入れ制度と多文化共生

第4節 多文化共生社会の実現

おわりに

はじめに

2012 年以降、コロナ禍を除き日本では在留外国人数が増加しており、それに伴って多文化共生に関する課題が顕在化している。外国人労働者の増加を受け、日本政府は多文化共生社会の実現に向けた取り組みを進めている。地域社会では、外国人住民への生活支援、日本語教育の充実、外国人児童生徒への教育支援等、幅広い対策が必要である。

第1節 外国人労働者受け入れの現状

在留外国人数は 2024 年末で 376 万 8977 人となり、前年末に比べて 35 万 7985 人増加している。国籍別では、中国、ベトナム、韓国、フィリピン、ブラジルの順で多く、都道府県別では、東京都、愛知県、大阪府等の大都市圏への集中が顕著である。

外国人労働者数は 2024 年 10 月末で 230 万 2587 人と過去最多を更新した。国籍別ではベトナム、中国、フィリピンの順で多く、全体の半数以上を東南アジアの労働者が占めている。産業別では製造業が 26.0%と最も多く、次いでサービス業、卸売業・小売業となっている。

外国人労働者が増加している主な理由は労働力不足である。約 7 割の企業が労働力不足の解消・緩和のために外国人労働者を受け入れている。一方で、活躍の期待や国際化、多様性の向上といった理由もあり、企業の成長、発展のために雇用している側面もある。

第2節 他国の外国人受け入れ制度

ドイツでは、2023 年時点で総人口の約 16.0%を外国人が占めている。一定の技能を持つ人材を受け入れ、5 年間継続勤務すれば無期限滞在が認められ、家族帯同も可能である。2004 年の移住法制定により、移民受け入れ国であることを明確にし、ドイツ語教育と市民教育の実施、移民アドバイスサービスの提供など共生のための政策を展開している。

韓国では、2004 年に雇用許可制度を導入し、外国人を正規の労働者として受け入れることを明確にした。政府が人材募集から帰国まで一元的に管理し、外国人力支援センターが生活相談や帰国後のキャリア形成支援を行っている。

諸外国との比較から、日本の外国人受け入れ制度には 3 つの課題がある。第一に、制度目的の明確さである。ドイツや韓国と異なり、日本は外国人受け入れの方向性が曖昧である。第二に、定住化への対応である。ドイツでは家族帯同が可能であるが、日本の特定技能 1 号では原則認められていない。第三に、外国人労働者の管理体制である。韓国では政府が一元的に管理するのに対し、日本では複数の民間主体が関与する仕組みとなっており、政府の機能強化が必要である。

第3節 日本の外国人労働者受け入れ制度と多文化共生

日本の外国人労働者受け入れ制度は、1993年の技能実習制度創設以来、大きく変化してきた。人材育成を通じた国際貢献を目的としており、人材確保の手段ではない旨が規定されていた。2008年からはEPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受け入れが開始されたが、日本語能力の不足により国家試験の合格率が低い状況が続いている。2019年には特定技能制度が導入され、2024年には技能実習制度を抜本的に見直した育成就労制度が創設された。育成就労制度では人材育成と人材確保を明確な目的とし、一定条件下で本人意向による転籍を認めることで外国人の権利保護を強化している。

総務省は「地域における多文化共生推進プラン」を策定し、外国人住民を地域社会の一員として受け入れる取り組みを進めている。しかし多くの課題が残されている。日本語教師の半数以上がボランティアや高齢の教師であり、専門性の担保が不十分な状況である。加えて、外国籍の子どもは、就学義務がないことや、保護者が日本の教育制度を理解していないことから不就学が発生している。

第4節 多文化共生社会の実現

外国人にとって魅力ある社会を実現するためには、まず言語の壁を低くする必要がある。「やさしい日本語」の普及と質の高い日本語教育の実施が求められる。登録日本語教員制度の認知度向上と専門性を持つ教師の確保が重要である。ドイツのような包括的な相談支援体制を全国的に整備し、地域格差を解消する必要がある。

外国人児童生徒への教育保障も重要な課題である。自治体は外国人家庭の実態を把握し、多言語による就学支援を確実に届ける仕組みを構築する必要がある。

多文化共生社会とは外国人のための社会ではなく、日本人にとっても生きやすい社会である。互いの文化や価値観の違いを認め合い、対等な関係を築きながら共生する社会を目指すことが、労働力不足といった日本の課題解決にもつながるだろう。

おわりに

日本では技能実習制度や特定技能制度を通じて労働力不足に対応し、2024年には育成就労制度も創設されたが、外国人の社会参画や定住支援は不十分である。外国人労働者が地域社会の一員として安心して暮らせる環境を整備するには、日本語教育の質向上、外国人児童生徒への教育保障、生活支援体制の充実、そして互いの違いを認め合える地域づくりが必要である。外国人との共生は日本社会の発展と持続可能性のために、国や自治体、地域社会、個々の市民がともに取り組むことが求められる。