

日本の人口減少と新たな外国人材の受入れに関する研究

Study on Japan's Population Decline and Acceptance of New Foreign Human Resources

山下 誠矢[※] 竹内 健太[※]
Seiya Yamashita[※] Kenta Takeuchi[※]

Abstract

In recent years, there is a serious shortage of permanent and non-permanent employees in Japanese companies. Such a problem of labor shortage hampers the development of Japanese economy. In this paper, we discuss the solution to the problem of labor shortage in Japanese companies from the viewpoint of recent foreigner acceptance and multiculturalism.

Key words

Japanese companies, labor shortage, foreigner acceptance, multiculturalism

はじめに

2019年5月20日に公表された総務省統計局の人口推計（2018年12月確定値）によれば、日本の総人口は、1億2,643万5千人と前年同月に比べて26万人減少した¹⁾。果たして、このまま人口減少し続けると、日本経済を支える日本企業等には、どのような影響を与えるのであろうか。

人口減少は、日本企業等の正社員及び非正社員の人手不足の問題に影響を与えるであろう。例えば、人手不足の問題によって日常生活で当たり前として利用している24時間営業のコンビニエンスストアやファーストフード店、ファミリーレストラン等の営業時間の短縮や店舗の閉店が挙げられる。また、慢性的な人手不足に陥っている介護福祉施設では、介護職員の不足によって入居者への十分なサポートが行えず、介護福祉施設内での事故が後を絶たない。さらに、近年では、日本企業等において一層人手不足が深刻化して人手不足倒産も増加している。

上で見たように、日本企業等の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）の中で、将来的な不安要素となっているのはヒトの不足である。日本企業等の持続的な発展には、ヒトが必要不可欠である。日本企業等のヒトの不足は、日本企業等の発展を阻害するだけでなく、日本経済の持続的な発展も阻害する。

このような日本企業等のヒトの不足を解決する方法として、日本政府及び日本企業等では、外国人労働者の積極的な雇用やヒトの代替としてロボットやAIの利活用等の新たな救世主を模索し始めている。

[※]日本経済大学経営学部経営学科

この中でも、本論文では、外国人労働者の積極的な雇用という救世主に焦点を当てて、日本企業等の正社員及び非正社員の人手不足の問題をどのように解決していくのか、そして、日本政府が促進する外国人の受入れに伴う多文化共生や宗教上の配慮の重要性について訴求する。

1. 人口減少と増加する在留外国人

1.1 人口減少の要因

日本の人口減少を考察する際に、重要な指標としては、出生数、女性人口、合計特殊出生率²⁾、の3点が挙げられる。表1は、2003年から2017年までの過去15年分の出生数、女性人口、合計特殊出生率、の3点の推移を抜粋したものである。

表1 (期間) 合計特殊出生率を用いた出生数の構造分析 (抜粋)

年	出生数	女性人口 (15～49歳) (単位 千人)	合計特殊出生率
2003年	1,123,610	27,998	1.29
2004年	1,110,721	27,773	1.29
2005年	1,062,530	27,385	1.26
2006年	1,092,674	27,165	1.32
2007年	1,089,818	26,982	1.34
2008年	1,091,156	26,757	1.37
2009年	1,070,035	26,531	1.37
2010年	1,071,304	26,535	1.39
2011年	1,050,806	26,337	1.39
2012年	1,037,231	26,135	1.41
2013年	1,029,816	25,915	1.43
2014年	1,003,539	25,667	1.42
2015年	1,005,677	25,452	1.45
2016年	976,978	25,317	1.44
2017年	946,065	24,987	1.43

(出所) 厚生労働省 (2019) .「合計特殊出生率について」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei17/dl/tfr.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし4頁を抜粋した。

表1に示されるように、2003年から2017年までの過去15年分の出生数と合計特殊出生率の推移では、顕著な傾向が見られる。出生数の推移では、2015年までは100万人以上を推移していたものの、2016年には100万人を割り込んでいる。合計特殊出生率の推移では、1.2%台から1.4%台に上昇している。

何故、合計特殊出生率が過去と比較して上昇しているにもかかわらず、出生数は減少しているの

であろうか。その理由としては、現況の女性人口（15～49歳）の合計特殊出生率は1.4%台であるが、女性人口（15～49歳）の減少が出生数に影響しているからである。

このような出生数の減少は、長期的な日本の総人口の減少につながる。さらに、長期的な日本の総人口の減少は、日本企業等の正社員及び非正社員の労働力という視点において人手不足の問題を起こし、日本経済の持続的な発展の阻害に繋がる。

1.2 日本の総人口に占める在留外国人の割合と現状

前述したように、女性人口（15～49歳）の減少は、長期的な日本の総人口の減少に繋がり、日本企業等の正社員及び非正社員の労働力という視点において人手不足の問題を起こす。株式会社帝国データバンクが公表した「人手不足に対する企業の動向調査（2019年7月）」によれば、正社員不足は48.5%、非正社員不足は29.8%という結果であった³⁾。

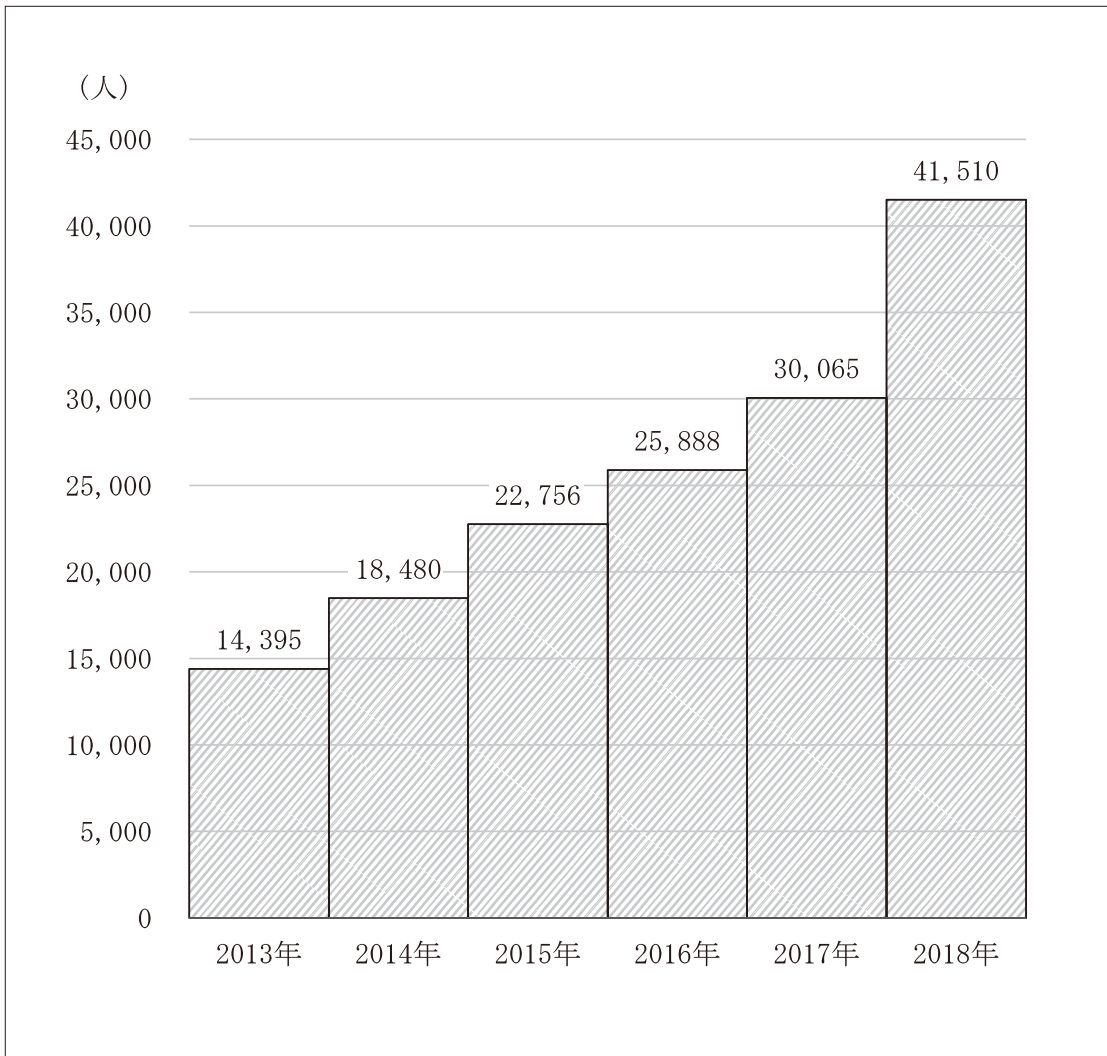
表2 従業員が「不足」している上位10業種（抜粋）

	正社員			非正社員		
	業種	2019年 7月	2018年 7月	業種	2019年 7月	2018年 7月
1	情報サービス	↑ 74.0	- 71.3	飲食店	↓ 80.0	- 82.9
2	旅館・ホテル	↑ 70.8	- 48.1	飲食料品小売	↑ 63.6	- 57.9
3	メンテナンス・警備・検査	↑ 68.4	- 66.2	各種商品小売	↑ 62.2	- 57.8
4	建設	↑ 67.5	- 66.3	娯楽サービス	↑ 61.1	- 58.2
5	農・林・水産	↑ 64.9	- 52.8	旅館・ホテル	↑ 56.5	- 50.0
6	運輸・倉庫	↓ 62.6	- 67.6	メンテナンス・警備・検査	↓ 54.8	- 65.1
7	飲食店	↑ 60.0	- 58.5	人材派遣・紹介	↓ 52.9	- 60.0
	自動車・同部品小売	↑ 60.0	- 58.1	医薬品・日用雑貨品小売	↓ 47.8	- 52.2
	放送	↓ 60.0	- 61.5	医療・福祉・保険衛生	↑ 46.5	- 35.2
10	リース・賃貸	↑ 59.8	- 58.4	専門商品小売	↑ 45.9	- 45.8

(出所) 株式会社帝国データバンク (2019) . 「人手不足に対する企業の動向調査 (2019年7月)」, <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190804.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし3頁を抜粋した。

表2は、正社員及び非正社員が不足している上位10業種を示したものである。正社員が不足している業種は、多様である。一方、非正社員が不足している業種では、「飲食」「小売」に偏る傾向がある。近年、日本企業等では、このような正社員及び非正社員の人手不足に伴って在留外国人を積極的に採用するケースが散見される。

図1 在留資格認定証明書交付の推移



(出所) 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「2018年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」, <http://www.moj.go.jp/content/001307198.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし4頁を参照した。

在留外国人が日本企業等で正社員として働くためには、在留資格「技術・人文知識・国際業務」等を有している必要がある。図1は、在留外国人が日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付の推移を図示化したものである。

また、日本語教育機関や高等教育機関に在籍する在留資格「留学」を有した学生（以下、外国人留学生）は、住居地を管轄する地方出入国在留管理官署で資格外活動許可申請を経て、原則1週に28時間以内でアルバイト等の非正社員として働くことが可能になる。近年では、街中のコンビニエンスストアやファーストフード店、居酒屋等でアルバイトスタッフとして放課後に働く外国人留学生を見かける。ところで、日本の総人口の推移と日本の在留外国人の推移を照合すると、日本の総人口に占める在留外国人の割合は、どれくらいなのであろうか。

表3 日本の総人口に占める在留外国人の割合

(単位 千人)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
日本の総人口	127,064	127,103	126,918	126,695	126,435
日本の在留外国人	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731
割合	1.7%	1.8%	1.9%	2.0%	2.2%

(出所) 日本の総人口については、総務省統計局 (2015-2019). 「人口推計」, <https://www.e-stat.go.jp/statistics-by-theme/>, 2019年12月14日にアクセスし各年をキーワード検索し参照した。在留外国人数については、法務省入国管理局 (2015-2019). 「各年末現在における在留外国人数について」, http://www.moj.go.jp/press_index.html, 2019年12月14日にアクセスし各年のプレスリリースから参照した。

表3に示されるように、日本の総人口に占める在留外国人の割合は、年々高まっている。2017年には、日本の総人口に占める在留外国人の割合が2.0%を超えた。つまり、日本では、女性人口（15～49歳）の減少が出生数に影響しながらも、日本企業等の正社員及び非正社員の労働力という視点において人手不足を起こさないように積極的な外国人の受入れを行っている。

1.3 多様な在留資格と外国人労働者

日本には、様々な在留資格を有した在留外国人が生活を営んでいる。果たして、在留資格には、どのような種類があるのであろうか。

表4 在留資格一覧表（抜粋）

就労が認められる在留資格（活動制限あり）	
在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能（注1）	特定産業分野（注2）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）	
在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの	
在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（※）	
在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（※）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

（注1）2019年4月1日から

（注2）介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（2018年12月25日閣議決定）

（出所）法務省出入国在留管理庁（2019）。「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし2頁を抜粋した。

表4に示されるように、在留資格は、新設された「特定技能」を合わせると29種類あり、就労が認められる在留資格（活動制限あり）や身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）、就労の可否は指定される活動によるもの、就労が認められない在留資格等に分類される。

上記の在留資格を有した在留外国人の中でも、実際に就労する外国人労働者数は、どれほどなのだろうか。厚生労働省は、外国人雇用状況の届出制度を設けている。外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援等を目的としている⁴⁾。外国人雇用状況の届出制度では、

すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間等を確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けている⁵⁾。

表5 外国人労働者数の内訳

(単位 人)

	2016年10月末 現在	2017年10月末 現在	2018年10月末 現在
総 数	1,083,769	1,278,670	1,460,463
①専門的・技術的分野の在留資格	200,994	238,412	276,770
うち技術・人文知識・ 国際業務	148,538	180,367	213,935
②特定活動	18,652	26,270	35,615
③技能実習	211,108	257,788	308,489
④資格外活動	239,577	297,012	343,791
うち留学	209,657	259,604	298,461
⑤身分に基づく在留資格	413,389	459,132	495,668
うち永住者	236,794	264,962	287,009
うち日本人の配偶者等	79,115	85,239	89,201
うち永住者の配偶者等	10,441	12,056	13,505
うち定住者	87,039	96,875	105,953
⑥不明	49	56	130

(出所) 厚生労働省 (2017-2019). 「外国人雇用状況」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html, 2019年12月14日にアクセスし各年をキーワード検索し参照した。

表5に示されるように、2016年から2018年までの過去3年分の外国人労働者の総数は、全体として増加傾向にある。特に、①専門的・技術的分野の在留資格（うち技術・人文知識・国際業務）、③技能実習、④資格外活動（うち留学）の母数は多く増加傾向である。

まず、①専門的・技術的分野の在留資格（うち技術・人文知識・国際業務）の在留資格変更許可申請では、外国人留学生在が日本企業等に就職する際の大学の専攻科目と業務内容との関連性について柔軟に取り扱う運用とされ、関連性が弱くても在留資格変更許可されうることや専門学校出身の外国人留学生の日本企業等の就職が増加したことが影響している。

次に、③技能実習については、2010年に「技能実習」が創設され、当初は3年の在留期間であった。現在、「技能実習」は、最長5年の在留期間が認められている。在留期間だけではなく、「技能実習」は、労働基準法や最低賃金法等の関連法令の適用や外国人の「技能実習」の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の施行等の法的整備や「技能実習」の対象範囲が拡大していることが一因である。

最後に、④資格外活動（うち留学）については、2008年に日本政府が公表した留学生30万人計画が

影響している。この計画は、2020年を目途に30万人の外国人留学生の受入れを目指すものである。法務省入国管理局が2018年3月27日に公表した「2017年末現在における在留外国人数について(確定値)」によれば、留学生数は311,505人であった⁶⁾。このことから、留学生30万人計画は、数値上は達成された。

これらの他にも、2019年4月には、日本企業等の慢性的な人手不足の問題を解決する目的で在留資格「特定技能」が新設された。今後、在留資格「特定技能」は、日本企業等の慢性的な人手不足の問題を解決していく処方箋となりうる。

2. 在留資格「特定技能」の現状と今後

2.1 在留資格「特定技能」の現状

それでは、2019年4月に新設された在留資格「特定技能」の現状は、どのようになっているのだろうか。

在留資格「特定技能」は、「特定技能1号」と「特定技能2号」に分かれている。受入れの対象業種は、①介護、②ビルクリーニング、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設、⑦造船・船用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造業、⑭外食業の14業種(特定産業分野)である。「特定技能2号」は、上記の⑥建設、⑦造船・船用工業の2分野の受入れを対象としている。日本で就労を目指す外国人にとって、在留資格「特定技能」は、新たな選択肢となりうる。

表6 特定技能制度概要(抜粋)

○特定技能1号	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
特定技能1号のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで ○ 技能水準：試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除) ○ 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除) ○ 家族の帯同：基本的に認めない ○ 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象
○特定技能2号	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
特定技能2号のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新 ○ 技能水準：試験等で確認 ○ 日本語能力水準：試験等での確認は不要 ○ 家族の帯同：要件を満たせば可能(配偶者、子) ○ 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

(出所) 法務省出入国在留管理庁(2019)。「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし6頁を抜粋した。

日本政府は、初年度2019年度の在留資格「特定技能」を有する者(以下、特定技能外国人)の受入れ数について最大で47,550人を見込んでいる⁷⁾。また、2019年から2024年までの5年間に於いて、特

定技能外国人の受入れ数は、最大で345,150人を見込んでいる⁸⁾。表6に示されるように、在留資格「特定技能1号」の在留資格変更許可申請等を行うためには、技能試験と日本語能力試験を受験する必要がある。

法務省出入国在留管理庁が2019年11月13日に公表した「特定技能1号在留外国人数（2019年9月末現在）」によれば、特定技能1号在留外国人数は219人であった⁹⁾。ところで、特定技能1号在留外国人219人のルート及び分野は、どのようになっているのであろうか。

表7 2019年9月末の特定技能1号在留外国人数

(単位 人)

分野	特定技能1号 在留外国人総数	技能実習ルート数	その他ルート数
介護	16	0	16
ビルクリーニング	0	0	0
素形材産業	42	42	0
産業機械製造業	43	43	0
電気・電子情報関連産業	3	3	0
建設	1	1	0
造船・船用工業	7	7	0
自動車整備	1	0	1
航空	0	0	0
宿泊	6	0	6
農業	31	31	0
漁業	0	0	0
飲食料品製造業	49	49	0
外食業	20	0	20
14分野計	219	176	43

(出所) 法務省出入国在留管理庁 (2019) . 「特定技能在留外国人数の公表」, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00215.html, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

表7に示されるように、特定技能1号在留外国人219人の内、技能実習ルートから「特定技能」に在留資格変更を行った者は、176人で全体の約80%に上る。一方、技能実習ルートではない方法で「特定技能」の在留資格変更を行った者は、「介護」、「自動車整備」、「宿泊」、「外食業」の4分野で合わせて43人であった。そのうち、「介護」分野の16人は、EPA介護福祉士候補者としての在留期間満了(4年間)により、「特定技能」に在留資格変更を行った者である。

法務省出入国在留管理庁が2019年10月31日時点で公表した「特定技能試験等の実施状況について」によれば、国外では、5分野6か国で特定技能試験が実施され、合格者数は数千人規模に及ぶ¹⁰⁾。し

かしながら、現状では、国内外を合わせても、日本政府が初年度に掲げた特定技能外国人最大受入れ見込み数47,550人には到底及ばない。これらの一因としては、国内においては「特定技能」の制度の周知不足等が挙げられ、国外においては日本と送り出す側の国々との間での準備が整っていない分野が多いことが挙げられる。

2.2 在留資格「特定技能」の今後

前述では、在留資格「特定技能」の現状について概観した。在留資格「特定技能」は、2019年4月に新設後の経過を見て、改めて制度の運用を見直ししながら必要な措置を講じるとしている。今後、在留資格「特定技能」は、どのような方向性に向かっていくのであろうか。

表8 向こう5年間の人手不足数と特定技能1号受入れ数（5分野）

(単位人)

分野	向こう5年間の人手不足数	向こう5年間の最大受入れ数
介護	300,000	60,000
外食	290,000	53,000
建設	210,000	40,000
農業	130,000	36,500
宿泊	100,000	22,000

(出所) 法務省出入国在留管理庁 (2019) . 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3kaigi/dai3/siryou2-2.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

表8に示されるように、14業種（特定産業分野）の内、上記5分野については、5年間の人手不足数が特に多い。それに伴って、「特定技能1号」の5年間の最大受入れ数は多くなっている。5年間の人手不足数については、「特定技能1号」の他にも、今後の生産性向上や国内人材の利活用、さらにはロボットやAI等の利活用により相当数が充当可能であると想定されている。その中でも、人手不足の問題を解決していくために、特に「特定技能1号」の将来的な期待は大きい。

「特定技能」の今後と人手不足の問題を解決する救世主になりうるかを考える際に、重要なポイントがある。それは、来日する外国人の家族の帯同についてである。前述した「特定技能」の5分野において、技能実習制度の有無と家族帯同については、どのようになっているのであろうか。

表9 技能実習制度の適用と家族の帯同について（5分野）

分野	技能実習制度の有無	家族帯同制度の有無
介護	有	無
外食	無	無
建設	有	(2号のみ) 有
農業	有	無
宿泊	有	無

(出所) 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 厚生労働省 (2019). 「外国人技能実習制度」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000564183.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

表9に示されるように、ほとんどの分野では、技能実習制度が既に適用されている。1993年に始まった技能実習制度は、海外の人材が日本国内で働きながら技術を身につけることによって、母国の発展を担う人材を育成することを意義としている。ただし、近年においては、多くの分野で人手不足の問題があり、「技能実習」による外国人労働者によって支えられている分野があるということも周知の通りである。

しかしながら、「技能実習」と「特定技能1号」は、それぞれ最長5年の在留期間であり、家族の帯同が認められていない。前述したように、特定技能外国人の多くは、「技能実習」から在留資格変更を行っている。「技能実習」と「特定技能1号」の在留期間は、合わせると最長で10年にもなる。

「技能実習」や「特定技能1号」の外国人労働者の中には、早期に結婚し、家族がいる外国人労働者もいる。そのような外国人労働者にとっては、家族を帯同できないことは将来の人生設計に大きな影響が出てくる。「技能実習」と「特定技能1号」は、在留期間に制限があり、家族の帯同が認められていない。このことから、日本では、外国人の長期の受入れや永住への移行を促すことに対し、非常に慎重であることが分かる。

したがって、日本に在留する外国人労働者にとって、将来の人生設計が行えるような在留制度を整備していく必要がある。さもなければ、外国人労働者にとっては、日本を就労の場として選択するメリットも少なく、外国人労働者の将来の人生設計も困難であろう。

外国人労働者は、将来の人生設計が叶わない場合に就業先から失踪して不法就労者や不法滞在者に変貌する可能性もある。「特定技能1号」では、家族の帯同について検討していくことは必須である。外国人労働者が将来の人生設計が行えるような在留制度を整備していくことは、送り出す側の国々との信頼を深め、より多くの外国人の受入れを促すきっかけともなる。今後の日本は、外国人労働者を選ぶのではなく、外国人労働者から選択される国づくりを進めていかなければならない。

3. 多文化共生の取組みと諸課題

3.1 国・地域の多文化共生の取組み

上で見たように、日本政府は、人口減少に対応した積極的な外国人の受入れを促進している。今後、

国・地域では、来日した外国人が社会に溶け込めるように、多言語による行政情報や公共サービスの提供、生活に関する支援の強化等、今まで以上に多文化共生のための取組みを検討し実施・改善していかなければならない。

総務省では、近年の在留外国人の増加等を踏まえ、地域における多文化共生の更なる推進に向けた施策として、多文化共生アドバイザー制度の創設や多文化共生地域会議の促進を図ってきた。これは、多文化共生の取組みに関する先進的な知見やノウハウを共有し、地方公共団体が取組む分野に対応したアドバイスやサポートを受けることができるようにするためのものである。国が具体的な多文化共生の施策を示すことによって、国・地域の連携がより一層強固なものとなる。今後は、国・地域が連携を図りながら、多文化共生のための取組みを検討し実施・改善していく必要がある。

一方、地域では、どのような多文化共生の取組みを行っているのだろうか。関東圏での事例としては、神奈川県川崎市の多文化共生の取組みの歴史が多文化共生のヒントとなる。

表10 神奈川県川崎市の在留外国人数

(単位 人)

	1992年	2016年	2017年	2018年	2019年
在留外国人数	19,720	34,472	36,418	39,587	42,635

(出所) 公益財団法人川崎国際交流協会 (2019) .「外国人に関するデータ」, <https://www.kian.or.jp/worlddata.shtml#past1997t>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

川崎市は、京浜工業地帯の発展に際し、韓国系の外国人労働者が増加した地域である。そのため、自治体の中では、多文化共生の取組みの歴史は長いと言える。表10に示されるように、川崎市の在留外国人数は、今日に至るまで増加傾向である。それに伴って、川崎市では、多文化共生の取組みに力を入れ、在留外国人の生活に関する支援の強化等において他自治体に先駆けて行ってきた。

一つ目の取組みは、1988年6月に開設された川崎市ふれあい館である。川崎市ふれあい館は、日本人と韓国・朝鮮人を主とする在留外国人が、市民として相互のふれあいを推進し、互いの歴史、文化等を理解し、差別をなくし、ともに生きる地域社会の創造に寄与することを目的に、当時全国初の施設として開設された¹¹⁾。近年では、地域に住む在留外国人の多国籍化が進み、フィリピン人向け学習サポートや交流会等の様々な取組みも行われている。このように、日本人と外国人が相互に交流できる場があることは、相互の国の文化や考えを理解することに繋がる。

二つ目の取組みは、外国人市民代表者会議である。川崎市は、1996年12月に外国人市民の市政参加の仕組みとして、条例により外国人市民代表者会議を設置した¹²⁾。1996年から教育、情報、住宅、福祉、国際交流、市政参加、防災等について49の提言があった¹³⁾。また、代表者会議の調査審議の内容は、年次報告やニューズレターを通じて紹介されている¹⁴⁾。ニューズレターは、ルビ付きの日本語版の他、韓国・朝鮮語、中国語、英語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語の計8言語で発行されている¹⁵⁾。

多文化共生の取組みをいち早く始めた川崎市のような地域は、多文化共生の知見やノウハウを有している。そのため、多文化共生の知見やノウハウが少ない他地域にとっては、川崎市の取組みは手本になる。

3.2 地域間の多文化共生のデバインド

前述した川崎市のように、多文化共生の取組みに関する知見やノウハウを有する地域がある一方で、多文化共生の知見やノウハウが少ない他地域も存在する。換言すれば、地域間の多文化共生のデバインドは、存在する。例えば、外国人住民による生活相談の対応方法も、地域によって様々である。そのような中、近年においては、生活相談と入国管理手続きは密接に関わっていることも多く、それらを個々に対応するのではなく、法務省と地方自治体が連携するワンストップ型相談センターの開設が拡大している。

2009年に、浜松市、さいたま市、新宿区の3か所で外国人の相談をワンストップで対応する外国人相談施設が開設された¹⁶⁾。2018年12月の改正入管法を受け、外国人労働者の受入れを促進する日本政府は、全国100か所に地方自治体と入国管理局のワンストップ型窓口を開設するとし、約20億円の予算を充てた¹⁷⁾。

果たして、上記3地域の相談センターに相当するものが、全国に増加しているのであろうか。法務省入国管理局が2018年末に公表した資料によると、在留外国人数が6,000人以下の県は、秋田県（3,975人）、高知県（4,580人）、鳥取県（4,650人）、青森県（5,786人）の4県である¹⁸⁾。この4県の各地域内においても、入国管理局と連携したワンストップ型窓口に対応する窓口が開設されているのであろうか。

表11 4県のワンストップ型窓口と対応言語

	ワンストップ型窓口	対応言語
青森県	一元的相談窓口との記載無	英語・中国語・韓国語・ベトナム語
鳥取県	一元的相談窓口との記載無	英語・中国語・韓国語・ベトナム語・フランス語（三朝町のみ）
高知県	一元的相談窓口との記載有	英語・中国語・タガログ語・ベトナム語・インドネシア語・タイ語・スペイン語・ポルトガル語・ネパール語・ミャンマー語・クメール語（対応できない言語については、翻訳機や電話通訳サービスを使って対応）
秋田県	一元的相談窓口との記載無	英語・中国語・韓国語・タガログ語

（出所）青森県庁（2019）。「青森県外国人相談窓口を開設しました」, <https://www.pref.aomori.lg.jp/life/kokusai/madoguchi.html>, 鳥取県庁（2019）。「外国人相談窓口のご案内」, <https://www.pref.tottori.lg.jp/264473.htm>, 公益財団法人高知県国際交流協会（2019）。「外国人の生活相談」, <http://www.kochi-kia.or.jp/info/kia.html>, 公益財団法人高知県国際交流協会高知県外国人生活相談センター（2019）。「高知に住む外国のみなさんが生活のことを相談できる窓口です」, <https://kccfr.jp/>, 公益財団法人秋田県国際交流協会（2019）。「外国人相談センター」, <http://www.aiahome.or.jp/pages/support-consultation>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

表11に示されるように、上記4県の内、一元的相談窓口との記載があるのは高知県である。現在は、在留外国人が全国的に少ない地域であっても、今後在留外国人が増加する可能性がある。そのため、

国の積極的な支援により、早急に一元的相談窓口を全国に開設していく必要がある。また、在留外国人から相談を受ける際には、いずれの国籍の外国人の場合でも、英語が有用となるケースも少なくない。英語での相談対応日時は、どのようになっているのであろうか。

表12 4県の英語による相談対応日時

	英語による相談対応日時
青森県	水曜日・土曜日の10:00-14:00
鳥取県	月曜日～金曜日の9:00-17:00（本所のみ土日9:00-17:30も対応）
高知県	月曜日～土曜日の9:00-17:00
秋田県	木曜日の13:00-15:00

（出所）青森県庁（2019）。「青森県外国人相談窓口を開設しました」, <https://www.pref.aomori.lg.jp/life/kokusai/madoguchi.html>, 鳥取県庁（2019）。「外国人相談窓口のご案内」, <https://www.pref.tottori.lg.jp/264473.htm>, 公益財団法人高知県国際交流協会（2019）。「外国人の生活相談」, <http://www.kochi-kia.or.jp/info/kia.html>, 公益財団法人高知県国際交流協会高知県外国人生活相談センター（2019）。「高知に住む外国のみなさんが生活のことを相談できる窓口です」, <https://kccfr.jp/>, 公益財団法人秋田県国際交流協会（2019）。「外国人相談センター」, <http://www.aiahome.or.jp/pages/support-consultation>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

表12に示されるように、4県だけを比べてみても、対応方法は様々である。各県ともに生活相談に多言語で一元的に対応できる窓口の早期の設置を目指しており、一元的相談窓口との記載は無くとも外国人相談窓口の拡充を行っている。今後、地域間の多文化共生のデバインドを改善していくためには、地域が手本となる地域の取組みをベンチマークし、国が積極的に地域間の多文化共生のデバインドを監視しながら支援を行う必要がある。

4. 結びに代えて

人口減少に伴う日本経済の持続的な発展のためには、外国人の受入れだけでなく、前述した国・地域の多文化共生の取組みを手厚くすることや地域間の多文化共生のデバインドの諸課題とも向き合い実施・改善していくことも重要である。これらの他にも、今後の日本の外国人の受入れで配慮が必要なことは、宗教と多文化共生である。先述したように、日本の総人口に占める在留外国人の割合は2.0%を超えており、多様な国籍・地域の在留外国人の受入れを行っている。

表13 国籍・地域別在留外国人数の推移（抜粋）

(単位 人)

国籍・地域	2016年末	2017年末	2018年末		
				構成比 (%)	対前年末増減率 (%)
総数	2,382,822	2,561,848	2,731,093	100.0	6.6
中国	695,522	730,890	764,720	28.0	4.6
韓国	453,096	450,663	449,634	16.5	-0.2
ベトナム	199,990	262,405	330,835	12.1	26.1
フィリピン	243,662	260,553	271,289	9.9	4.1
ブラジル	180,923	191,362	201,865	7.4	5.5
ネパール	67,470	80,038	88,951	3.3	11.1
台湾	52,768	56,724	60,684	2.2	7
米国	53,705	55,713	57,500	2.1	3.2
インドネシア	42,850	49,982	56,346	2.1	12.7
タイ	47,647	50,179	52,323	1.9	4.3
その他	345,189	373,339	396,946	14.5	6.3

(出所) 法務省入国管理局 (2019). 「2018年末現在における在留外国人数について (確定値)」, <http://www.moj.go.jp/content/001289225.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし1頁を抜粋した。

表13に示されるように、日本の在留外国人の総数は、2018年末で2,731,093人であることが分かる。日本の在留外国人の総数の内、構成比率は、中国・韓国・ベトナムの3か国籍・地域で56.7%と半数を超える。残りの43.3%の国籍・地域は、多様な国籍・地域で構成されており、ネパールとインドネシアの対前年末増減率が高いことが分かる。

特に、ネパールやインドネシアの国籍・地域の在留外国人は、宗教を重んじており、宗教上の配慮が必要である。ネパールでは、国民の8割がヒンドゥー教徒である。また、インドネシアでは、人口が2億人を超えており、国民の9割がイスラム教徒であって世界最大のイスラム国家である。ところで、ヒンドゥー教徒やイスラム教徒では、どのような宗教上の配慮が必要なのだろうか。

表14 ヒンドゥー教徒の食文化・食習慣の配慮（抜粋）

<p>ヒンドゥー教</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・古代インドのパラモン教と民間信仰が融合しながら形づくられたもので、インドの宗教・社会制度・文化・風習などが総合されたものを意味する。「ブラフマー」「ヴィシュヌ」「シヴァ」の三神を重要視する。輪廻と解脱の思想を根本とする。 ・インド社会においては独特な身分制度「カースト」が今も残っており、「バラモン」（司祭者）、「クシャトリヤ」（王族）、「バイシャ」（庶民）、「シュードラ」（隷民）の4つを基礎に、現在では2,000以上のカーストが存在すると言われる。カースト内の団結は強く、カーストごとに共通の習慣を持ち、職業、飲食、交際、通婚などに関する厳格な規制が存在する（なお、インド憲法ではカーストが否定されている）。
<p>該当する国民</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒンドゥー教徒はインド及びネパールに多数存在する。
<p>食に対する禁止事項と嫌悪感</p>	<p>肉全般、牛、豚、魚介類全般、卵、生もの、五葷（ごくん:ニンニク、ニラ、ラッキョウ、玉ねぎ、アサツキ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ※牛は神聖な動物として崇拝され、牛を食べることは禁忌とされる。 ※豚は不浄な動物とみなされ、基本的に食べることはない。 ※「ブイヨン」「ゼラチン」「肉エキス」には鶏・牛・豚・魚の肉や骨が使われており、調理時に注意する必要がある。 ※「バター」（牛乳の脂肪）、「ラード」（豚の脂肪）、「ヘット」（牛の脂肪）、「魚油」、「馬油」などの動物性脂は、調理時に注意する必要がある。「動物性脂」が使えない場合には、「植物性油」を使用する。 ※一般的に、生ものを食べる習慣はない。
<p>食事以外の禁止事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・死は最大の穢れとされている。 ・頭は神聖なものだと考えられており、人の頭（子供の頭も）を触らない。 ・左手を使うことは避けられる。 ・女性が露出の多い服装を着ることははしたないと思われるため、避ける方がよい。 ・異なるカースト間では婚姻関係を結んではならない。

（出所）国土交通省（2010）.「多様な食文化・食習慣を有する外国人客への対応マニュアル」, <https://www.mlit.go.jp/common/000059429.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし88-91頁を抜粋した。

表15 イスラム教徒の食文化・食習慣の配慮（抜粋）

イスラム教	<ul style="list-style-type: none"> ・7世紀初めにアラビアのモハンマドが預言者として神から授かった宗教である。唯一神「アラー」を信じる一神教で、「コーラン」を聖典とする。キリスト教、仏教とともに三大宗教の1つに数えられる。 ・イスラム教は「スンニ派」と「シーア派」の2つに大きく分類できる。 ・スンニ派における信仰の基本は、「六信」（唯一神アラー、天使、啓典、預言者、終末と来世、予定（天命））を信じること、実行すべき基本的義務として「五行」（信仰告白、礼拝、喜捨、断食、メッカへの巡礼）にまとめられる。シーア派では「五信十行」と呼ばれる。
該当する国民	<ul style="list-style-type: none"> ・イスラム教徒は世界各地に居住しており、特にアジア、北アフリカ、中東における人数が多いとされる。中東諸国は国民の大多数がイスラム教徒であるが、世界におけるイスラム教徒の人数ではアジアが多数を占める。
食に対する禁止事項と嫌悪感	<p>豚、アルコール、血液、宗教上の適切な処理が施されていない肉、うなぎ、イカ、タコ、貝類、漬け物などの発酵食品</p> <p>※特に注意が必要な食材は「豚」「アルコール」「血液」「宗教上の適切な処理が施されていない肉」である。</p> <p>※「ブイヨン」「ゼラチン」「肉エキス」には豚の肉や骨が使われており、調理時に注意する必要がある。ソースやスープには「豚エキス」が使われることが多い。</p> <p>※イスラム教で適切な処理を施した食材は「ハラールミール」と呼ばれ、購入することが可能な食材である。</p>
食事以外の禁止事項	<ul style="list-style-type: none"> ・頭は神聖なものだと考えられており、人の頭（子供の頭も）を触らない。 ・左手を使うことは避けられる。 ・露出の多い服装ははしたないと思われるため、避ける方がよい。 ・イスラム教徒の女性は、家族以外の男性に対して髪を隠すことが礼儀正しいとされる。 ・スード写真などは扱わない。 ・イスラム教では、偶像崇拝が禁じられている。

（出所）国土交通省（2010）。「多様な食文化・食習慣を有する外国人客への対応マニュアル」, <https://www.mlit.go.jp/common/000059429.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし72-77頁を抜粋した。

表14と表15に示されるように、ヒンドゥー教徒とイスラム教徒の食文化・食習慣に焦点を当ててみると、食に対する禁止事項と嫌悪感や食事以外の禁止事項等の宗教上の配慮が必要なが分かる。

食文化・食習慣の他にも、イスラム教徒であれば、礼拝のための礼拝場所や礼拝堂は欠かせない。近年、一部の日本企業等では、イスラム教徒の訪日外国人観光客や在留外国人に対応する形で商業施設の一角に礼拝場所を設ける日本企業等も散見される。例えば、株式会社高島屋の新宿高島屋¹⁹⁾の祈祷室や東日本旅客鉄道株式会社の東京駅²⁰⁾の祈祷室は先進的な事例として有名である。

前述した一部の日本企業等だけではなく、日本語学校や留学生別科等の日本語教育機関や専門学校や大学等の高等教育機関では、イスラム教徒の外国人留学生の受入れに対応する形で教室の一部を礼

拝場所に指定する取組みも散見される。また、日本語教育機関や高等教育機関では、宗教上の配慮だけでなく、母語を交えたサポート役としての数カ国の常駐外国人スタッフと日本人の教職員が協同で外国人留学生の支援を行っている。

今後、人口減少に伴う日本経済の発展のためには、在留資格「特定技能」のように、新たな在留資格を設ける等の国策は必須である。一方、日本では、外国人の受入れが加速するに伴って、在留外国人の就労トラブルの増加や外国人犯罪の増加、外国人児童生徒の教育問題等が起こる可能性がある。しかし、これらの諸問題については、先述した外国人の受入れに伴う国・地域の多文化共生の取組みといった処方箋や地域間の多文化共生のデバインド等の諸課題と向き合うことによって解決することもある。また、ヒンドゥー教徒やイスラム教徒は、宗教上の配慮が後進国である日本での生活に違和感を覚えるかもしれない。このような宗教上の配慮については、在留外国人の文化的背景を理解した上で、一部の日本企業等や日本語教育機関、高等教育機関の宗教と多文化共生の取組みを手本と考え、ベンチマーキングしていくことも重要である。

-
- ¹⁾ 総務省統計局 (2019). 「人口推計」, <https://www.e-stat.go.jp/statistics-by-theme/>, 2019年12月14日にアクセスし各年をキーワード検索し参照した。
- ²⁾ 合計特殊出生率とは、「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、本研究では期間合計特殊出生率を掲載している。なお、期間合計特殊出生率とは、ある期間（1年間）の出生状況に着目したもので、その年における各年齢（15～49歳）の女性の出生率を合計したものである。
- ³⁾ 株式会社帝国データバンク (2019). 「人手不足に対する企業の動向調査（2019年7月）」, <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190804.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし1頁を参照した。
- ⁴⁾ 厚生労働省 (2019). 「外国人雇用状況」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ⁵⁾ 同上。
- ⁶⁾ 法務省入国管理局 (2018). 「2017年末現在における在留外国人数について（確定値）」, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00073.html, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ⁷⁾ 衆議院 (2018). 「第197回国会法務委員会第5号」, http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/000419720181121005.htm, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ⁸⁾ 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「在留資格「特定技能」について」, <https://www.go.jp/press/2019/08/20190809002/20190809002-1.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし14頁を参照した。
- ⁹⁾ 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「特定技能1号在留外国人数（2019年9月末現在）」, <http://www.moj.go.jp/content/001309227.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ¹⁰⁾ 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし20頁を参照した。
- ¹¹⁾ 社会福祉法人青丘社 (2019). 「ふれあい館とは…」, <http://www.seikyu-sha.com/fureai/fureai/>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ¹²⁾ 川崎市 (2019). 「外国人市民代表者会議とは」, <http://www.city.kawasa.ki.jp/250/page/0000041052.html>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ¹³⁾ 同上。
- ¹⁴⁾ 同上。
- ¹⁵⁾ 同上。
- ¹⁶⁾ 一般財団法人自治体国際化協会 (2010). 「自治体国際フォーラム246号（2010年4号）」, http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1255188/www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf_246/05_culture.pdf, 2019年12月14日にアクセスし21頁

を参照した。

- ¹⁷⁾ 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし32頁を参照した。
- ¹⁸⁾ 法務省入国管理局 (2019). 「2018年末現在における在留外国人数について (確定値)」, <http://www.moj.go.jp/content/001289225.pdf>, 2019年12月14日にアクセスし【第4表】を参照した。
- ¹⁹⁾ 株式会社高島屋 (2019). 「新宿高島屋のフロアガイド」, <https://www.takashimaya.co.jp/shinjuku/floor/>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。
- ²⁰⁾ 東日本旅客鉄道株式会社 (2019). 「東京駅の構内図」, <https://www.jreast.co.jp/estation/stations/1039.html>, 2019年12月14日にアクセスし参照した。

文献一覧

- 梶田孝道 (1994). 『外国人労働者と日本』, 日本放送出版協会。
- 倉八順子 (2016). 『対話で育む多文化共生入門』, 明石書店。
- 佐藤由利子 (2015). 「留学生政策と技術移民政策の連携と課題 - 主要国の取り組み傾向とオーストラリアの事例分析から -」, 『移民政策研究』, 第7号, 101-116頁。
- 佐藤由利子・堀江学 (2015). 「日本の留学生教育の質保証とシステムの課題 - ベトナム人留学生の特徴と送出し・受入れ要因の分析から -」, 『留学生教育』, 第20号, 93-104頁。
- 杉田昌平 (2019). 『改正入管法対応 外国人受入れガイドブック』, ぎょうせい。
- 芹澤健介 (2018). 『コンビニ外国人』, 新潮社。
- 第一東京弁護士会人権擁護委員会国際人権部会編 (2019). 『外国人の法律相談Q&A (第四次改訂版) - 法的ポイントから実務対応まで』, ぎょうせい。
- 南雲智・寺石雅英編 (2019). 『留学生の日本就職ガイド2021』, 論創社。
- 南雲智・寺石雅英編 (2020). 『留学生の就活入門 - 日本で就職したい留学生のために』, 論創社。
- 布施直春 (2019). 『改正入管法で大きく変わる 外国人労働者の雇用と労務管理』, 中央経済社。
- 宮島喬・鈴木江理子 (2014). 『外国人労働者受け入れを問う』, 岩波書店。
- 毛受敏浩編 (2016). 『自治体がひらく日本の移民政策』, 明石書店。
- 渡辺幸倫編 (2019). 『多文化社会の社会教育』, 明石書店。
- 青森県庁 (2019). 「青森県外国人相談窓口を開設しました」, <https://www.pref.aomori.lg.jp/life/kokusai/madoguchi.html>, 2019年12月14日アクセス。
- 一般財団法人自治体国際化協会 (2010). 「自治体国際フォーラム246号 (2010年4号)」, http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1255188/www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf_246/05_culture.pdf, 2019年12月14日アクセス。
- 株式会社高島屋 (2019). 「新宿高島屋のフロアガイド」, <https://www.takashimaya.co.jp/shinjukuku/floor/>, 2019年12月14日アクセス。
- 株式会社帝国データバンク (2019). 「人手不足に対する企業の動向調査 (2019年7月)」, <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190804.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 川崎市 (2019). 「外国人市民代表者会議とは」, <http://www.city.kawasaki.jp/250/page/0000041052.html>, 2019年12月14日アクセス。
- 公益財団法人秋田県国際交流協会 (2019). 「外国人相談センター」, <http://www.aiahome.or.jp/pages/support-consultation>, 2019年12月14日アクセス。
- 公益財団法人川崎国際交流協会 (2019). 「外国人に関するデータ」, <https://www.kian.or.jp/worlddata.shtml#past1997t>, 2019年12月14日アクセス。
- 公益財団法人高知県国際交流協会 (2019). 「高知に住む外国のみなさんが生活のことを相談できる窓口です」, <https://kccfr.jp/>, 2019年12月14日アクセス。
- 厚生労働省 (2017-2019). 「外国人雇用状況」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html, 2019年12月14日アクセス。
- 厚生労働省 (2019). 「合計特殊出生率について」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei17/dl/tfr.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 厚生労働省 (2019). 「外国人技能実習制度」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000564183.pdf>, 2019年12月14日アクセス。

- 国土交通省 (2010). 「多様な食文化・食習慣を有する外国人客への対応マニュアル」, <https://www.mlit.go.jp/common/000059429.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 社会福祉法人青丘社 (2019). 「ふれあい館とは…」, <http://www.seikyusha.com/fureai/>, 2019年12月14日アクセス。
- 衆議院 (2018). 「第197回国会法務委員会第5号」, http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/000419720181121005.htm, 2019年12月14日アクセス。
- 総務省統計局 (2015-2019). 「人口推計」, <https://www.e-stat.go.jp/statistics-by-theme/>, 2019年12月14日アクセス。
- 鳥取県庁 (2019). 「外国人相談窓口のご案内」, <https://www.pref.tottori.lg.jp/264473.htm>, 2019年12月14日アクセス。
- 東日本旅客鉄道株式会社 (2019). 「東京駅の構内図」, <https://www.jreast.co.jp/estation/stations/1039.html>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「2018年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」, <http://www.moj.go.jp/content/001307198.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「在留資格「特定技能」について」, <https://www.go.jp/press/2019/08/20190809002/20190809002-1.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「特定技能1号在留外国人数 (2019年9月末現在)」, <http://www.moj.go.jp/content/001309227.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「特定技能在留外国人数の公表」, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00215.html, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryou2-2.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省出入国在留管理庁 (2019). 「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」, <http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省入国管理局 (2015-2019). 「各年末現在における在留外国人数について」, http://www.moj.go.jp/press_index.html, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省入国管理局 (2018). 「2017年末現在における在留外国人数について (確定値)」, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00073.html, 2019年12月14日アクセス。
- 法務省入国管理局 (2019). 「2018年末現在における在留外国人数について (確定値)」, <http://www.moj.go.jp/content/001289225.pdf>, 2019年12月14日アクセス。