

特定技能制度から考える 外国人労働者獲得政策の現状と課題

岡本 雪乃

Current Status and Issues of the Policy for Acquiring Foreign Labors, Considered from the Case of the Specific Skills System

Yukino OKAMOTO

Abstract

In recent years, declining birthrates, an aging population, and labor shortages have become increasingly serious issues common to all countries, and prompt heightened competition in the international labor market to acquire foreign workers. Japan, which has been reluctant to acquire foreign workers, is no exception. This study aims to point out problems in Japan's foreign labor acquisition policy, clarifying the factors that hinder the policy effectiveness of specified skilled worker system, its first policy attempt to acquire foreign labors. Based on migration systems theory, which explains migration from the networks as meso-level factor, migration requires two support functions: recruitment support for companies and livelihood support for migrants. From these two perspectives, this study analyzed comprehensively existing statistical and interview survey data. The results reveal that the low policy effectiveness is attributed to the absence of these functions in the policy institutional design. Insufficient recruitment support makes it difficult to hire from overseas, and insufficient living support makes it difficult to transfer from other residence statuses. Additionally, this is because the government avoided policy debate and did not thoroughly consider the policy, even though there were many opposing opinions. Therefore, this study concludes that in order for Japan to effectively acquire foreign labors in the future, it needs a policy design that allows the migration system to function effectively, as well as policy discussions and consensus-building to make this possible.

1. はじめに

1989年の入国管理法改正によって就労可能な入国資格が拡大されて以降、技能実習資格の創設や留学生の就職促進策など日本では外国人労働者の受け入れが積極的に進められてきた。現在、日本政府は国籍取得や永住、家族帯同が認められていないという意味で外国人労働者は移民とは明確に区別されるものであるとして、これら一連の外国人労働者獲得にかかわる政策は移民政策ではないとの姿勢を示している¹。しかし、国連やIOMなどの理解に従うと1990年代の段階ですでに日本は入移民超過に転換しており、今では世界4位の移民大国になっている^{2,3}。

こうした変化の背景には少子高齢化に伴う深刻な労働力不足が指摘できる。これまで日本政府は非熟練労働に従事する外国人労働者の受け入れには消極的姿勢を示しつつも、とりわけ農業や製造、介護などの労働力不足が深刻な分野からの強い要請を受けて、いわゆるサイドドアからの労働力供給を行ってきた。さらに、2019年には深刻な労働力不足にあえぐ経済界からの強い要求に押される形で特定技能の資格が創設され、正面から非熟練労働者として外国人労働者を受け入れる仕組みが作られることとなった。これは以前の消極的姿勢に鑑みると人材開国ともいえるほどの変化であり、労働力不足の解消に役立つことが大いに期待される場所であった。また、地方の人口減少、担い手不足の解決策としても注目を浴びるものであった。

しかし、今日に至るまで特定技能制度は当初に期待されたほどの成果を上げるには至っていない。運用開始直後には制度の周知が遅れたこともあり低調であったが、その後の伸びは凄まじく、2023年6月の統計では前年比約98%増と、対前年同月比では全ての就労可能資格のうちで最も高い数字を示している⁴。だが、政府が設定した2024年3月末までの受け入れ目標上限数に対する達成率でみると2023年6月時点でいまだ50.2%にとどまっており、期待されたほどに労働力供給が達成されているとはいえないのが現状である。むしろ、制度運用が進むにつれて、制度の分かりづらさや利用のしづらさ、類似制度として機能している技能実習制度との混乱など様々な問題点が指摘されだし、現在は技能実習制度と合わせて日本の外国人非熟練労働力獲得政策は見直しの時期にある。

こうした外国人労働力獲得の政策的実効性にかかわる難しさは特定技能制度に限らず今後、さらに増すことが予測される。1990年代半ばより先進国諸国のみならず多くの新興国でも高度人材受け入れ政策がとられるようになって以降、高度人材獲得をめぐるグローバルな競争は過熱を続けている。一方の非熟練労働者に関しては、発展途上国から先進国への移動が絶えず続くものと考えられがちであるが、近年はこの状況にも変化がみられる。たとえば、これまで日本に多くの非熟練外国人労働力を供給してきたのは中国やベトナム、フィリピンなどのアジア諸国であったが、こうした国々の経済発展は日本で働く外国人の相対的な経済的魅力を減少させつつある。また、これらを含むアジア諸国では今後、2030年から40年にかけて急激な少子高齢化が予測されており、日本と同じく労働生産人口の減少や介護労働力需要の増加に起因する労働力不足が深刻化する可能性が高い。そのため、今後はアジア地域内における継続的な超

過需要が見込まれる。また、非熟練労働力を確保する動きは世界的にもみられており、グローバルなレベルでの非熟練労働力の獲得競争は過熱すると考えられる⁵。したがって今後の外国人労働者政策においては、これまで意識してきた不法就労や不法滞在といった望まれざる外国人をいかに取り締まるかという管理・規制の側面に加えて、必要な労働力としての外国人をいかに獲得するかという受け入れの側面も重要されねばならない。

では、こうした意味での外国人労働者政策の政策的実効性は何によって規定されるのだろうか。とりわけ、アジア圏において労働力確保を行いやすいと考えられる日本で、初の試みとなる非熟練労働力確保を目的として創設された特定技能制度が低迷しているのはなぜだろうか。日本の外国人労働者受け入れ政策の実効性については政策の折衷案的作られ方に原因があるとの指摘がされてきた⁶。たしかにこれまで移民をタブー視してきた日本の外国人政策においては関係アクター間での合意形成や政策目的の共有が十分なされてきたとは言いがたく、そもそもとして真の政策目的が受け入れ拡大でなかったケースやそうした本音と建て前との乖離から政策が実効性を持つよう設計されてこなかったケースも見受けられる。しかし、特定技能制度に限っては深刻な人手不足に直面する経済界からの強い要請を受けて政府も正面から非熟練外国人労働力の確保を行うことを認めている。制度創設にあたって生じた激しい批判にも政府はリーダーシップを発揮して成立を実現させ、外国人労働者受け入れの強い姿勢をみせた。また、以前から労働力ならびに地方の人口不足の対応策としても外国人への期待は高まっており、自治体レベルでの外国人受け入れ施策（総務省多文化共生プラン）への予算を拡充するなど、政府は移民政策をとらないという姿勢を貫いているものの、労働力の受け入れという意味においてはかなり前向きであったといえる。

それでは、こうした問題が解消されてもなお実効性を持たない特定技能制度に残る問題は何か。この問題は特定技能制度に限らず、日本の外国人労働者政策が抱える問題を示している可能性がある。本稿ではこうした問題関心にしたがって、特定技能制度の問題から本制度および今後の日本の外国人労働者政策が抱える課題について考えることを目的としている。以下、政策の構造的問題を把握するために、これまで指摘されてきた人の国際的移動を規定する要因について整理したうえで、第3節にて移住システム論に基づき特定技能制度の問題点について仮説を設定する。続く第4節、5節にて検証と考察を行い、最後に日本の外国人政策の今後の見通しについて論じることとする。

2. 国際的な労働力移動の説明変数

2.1. マクロレベルの説明変数

まず、国際的人口移動は労働市場を舞台とした極めてマクロ経済的現象であると理解できる。グローバルにつながる労働市場では、各国の労働市場の需給ギャップや人々がより高い賃金・より良い労働環境等の経済的動機を追求する結果、途上国から先進国へと労働力が移動していくものと考えられる。したがって、労働力の国際移動は第一に労働力の送り出し国と受け入れ

国の間の需給および賃金ギャップの在り方によって、規模と方向性が説明されてきた⁷。この理解に基づくと、より多くの外国人労働者を獲得するためには、彼らに対してより高い経済的機会を提供すればよいことになる。

しかし、実際の労働力移動をみると、それが必ずしも経済的要因のみによって説明できるわけではないことが確認できる。たとえば先進国から途上国への移民やそれほど経済格差のない別の先進国への移動は常に一定数存在することや、先進国への移動に注目しても一国内の特定の分野や地域への集中が生じていることは説明しづらい。また、経済ギャップを単一の説明変数とするには実際の移動数が少なすぎるとの指摘もある⁸。近隣アジア諸国の経済発展が著しいとはいえ日本との経済格差はなお大きく、特定技能制度の問題を考えるにおいてもこの指摘は無視できない。

次に、こうした経済的要因に並ぶ主要説明変数とされてきたのが文化的要因である。これらに基づく説明では、外国人労働力の獲得が進まない要因は受け入れ国側の抵抗感や外国人を受け入れてこなかった経験などの文化的要因にあるとされる。

日本の外国人労働者獲得が進まない要因としてこの説明は説得力があるようにみえるが、近年の労働力不足は政府や国民の姿勢に変化を生んでいる。政府は移民として外国人を受け入れることは認めないものの、労働力として受け入れることには前向きな姿勢を見せているし、社会の側においても近年では社会や職場に外国人が増加することに肯定的な態度を持つ人が増えている⁹。したがって、少なくとも外国労働者政策としてはその実効性の規定要因を文化的・および心理的要因にのみ帰することはできないだろう。また、ドイツのように移民政策には消極的でありながら外国人労働者を積極的に受け入れている例も存在する。特に近年、同じアジア地域でも台湾・韓国で文化的理由から外国人労働力が強く拒否されていた介護労働市場が開放され、多くの外国人労働力が流入している。移民を受け入れることに強く抵抗を示す文化的性質の日本でも労働者としての外国人受け入れが進む可能性は十分にあるといえるだろう。

2.2. メゾレベルの説明変数

以上のマクロな環境要因からの説明は説得的ではあるが、本稿が問題とする特定技能制度に関しては疑問が残る。そこで次に、こうした説明とは視点を変えて、国際的移動に関するアクターのネットワークというメゾレベルの要因から説明を試みる移住システム論の議論を取り上げてみたい¹⁰。

移住システム論によると賃金格差に代表されるマクロ経済的要因は移住を促進する重要変数の1つであるが、決定要因ではない。そうしたマクロな環境的要因の影響は送り出し国と受け入れ国とにまたがる移住ネットワークと呼ばれる何らかの人的ネットワークの存在に媒介されることで移住行動を生み出すと理解される。移住ネットワークの存在こそが一定規模以上の移住の必要条件であり、その規模や方向性の規定要因であるとみなされるのである。このように、移住をめぐるネットワークというメゾレベルの変数を分析に投入することで移住システム論はマクロな変数からの想定と実態とに乖離が生じる理由を説明することを可能としている。本稿

の関心である特定技能制度の不振もまさしくこの想定と実態との乖離にある。

この乖離はいかに説明されるのか。移住システムはおおよそ以下の機能を通じて移住を促進する。まず、移住システムは先行する移住者や彼らに協力的なアクターとのネットワークによって移住者の生活を支える社会的資本として機能する。これは移住先に適応するための生活基盤の確保を容易にすることで移住のコストやリスクは引き下げられ、より多くの移住が促進される。そのため、ネットワークが存在する地域においては経済状況等の外部要因に変化が生じようとも移住システムによるコスト低減機能効果がそれを上回る限りにおいて移住は発生する。また、このネットワークは人的資本を通じて形成されるため、移住には一定の地域性が生じることになる。同じ条件下で異なる移住行動が見られるのはこのためである。このように、移住システム論では環境要因からの想定と実態との乖離の問題を移住ネットワークの有無によって理解できるのである。

移住ネットワークおよびシステムの形成過程については以下のように整理されている¹¹。まず、経済構造などによって初めの移住が開始されると、そこに移住者間および彼らの支援者とのネットワークが形成される。すると移住コストの低減が生じるために次第に個人や世帯の生存戦略に変化が生まれ、次第に家族を巻き込んだ移動が増加する。その結果、移住ネットワークは強化され、より多くの移動が生み出される。さらに、一定期間経過後に帰国する移住者が発生するようになると、彼らを通じたフィードバックが生じ、ネットワークは強化されていくことになる。

ここで指摘しておきたいのは、移住システム論は移住システムおよびそれを構成するネットワークを移住に伴って自発的に発生し、強化されていくものであると認識しており、初期の発生メカニズムが前提として扱われていることである。これは移住システム論がそもそも移住の流れに一定の方向性があることや、経済状況や政府の意図にかかわらず移住が拡大していることのメカニズムを解明することを目的として発展してきたためである。移住システム論の関心はすでに形成された移住システムおよびネットワークとそのフィードバック効果に向けられてきたのであり、その形成要因について十分に検討してきたわけではない。そのため、外国人労働力獲得の実効性の低さを移住システムの不在にもとめるにしても、その要因が何であるのかという別の疑問が残されることになる。

3. 移住システムから想定される特定技能制度の問題点

3.1. 日本の移住システム

特定技能制度をめぐって移住システムが構築されなかったとするならば、その要因はどこに求められるのだろうか。日本の移住システムの特異性を指摘する樋口の議論を手掛かりに、この問題を考えてみたい。

樋口（2002）によると移住システム論は欧米の文脈から作られた議論であり、日本を含むアジア諸国ではその性格が大きく異なる。欧米の移住システムでは家族や友人などの個人的な地

縁や血縁からなる互酬と信頼のネットワークに基づいて構成される。他方、日本を含む多くのアジア諸国では就業先の確保と移住の開始から生活支援、帰国に至るまでのほぼ全てが斡旋会社と呼ばれる移住者と受け入れ企業を結ぶ仲介者を含む形で制度化されているために、移住システムは企業の利潤追求を目的とした市場メカニズムに基づいて構成される。樋口は前者を相互扶助型移住システム、後者を市場媒介型移住システムと分類している。

これらは移住を促進する機能を持つ点では変わらないが、その作用方法に差がある。市場媒介型の場合、ほぼ全ての移住支援が仲介者に担われているために、仲介者に支払う渡航費さえ用意できればネットワークを持っていなくとも移住が可能になるという意味で移住希望者にその間口は開かれている。一方、移住後に移住者同士あるいは受け入れ地域住民との互酬関係が発生する余地が小さいことに加え、労働市場はいくつかの政策によって複雑化しているために帰国者を通じた移住のフィードバックも生じにくい。結果、相互扶助型のような自己充足的コスト低減作用が生じにくい。市場媒介型では相互扶助的ネットワークに代わって人材紹介会社などの仲介者があることがその機能を果たすことになる。受け入れ企業－仲介者－（潜在的）移住者の3者で作られるネットワークの中で仲介者は一方で渡航から就労、さらには就労後の生活や帰国を支援することで移住者のコストを低減する。また他方では将来の受け入れ企業に働きかけ、潜在的な外国人労働力需要の掘り起こしを行う。さらに移住者への支援は受け入れ企業にとっても採用とその後の雇用継続コストを下げることにつながる。こうした仲介者による移住の全面的な支援と需要喚起によって移住は作られるのである。

したがって、市場媒介型移住システムをとる日本の場合、外国人労働力獲得の政策的実効性を左右するのは仲介者による需要喚起と移住および雇用コスト低減機能であり、外国人労働者政策はこうした機能が果たされるよう設計される必要があるといえる。なお、近年の日本の外国人労働力需要と他制度での外国人労働者流入数の大きさを考慮すると、特定技能制度で問題が生じたのは雇用コスト低減機能においてではないかと想定される¹²。つまり、受け入れ企業の外国人労働力需要と実際の移住希望者も双方ともに存在するものの、仲介者による採用および生活の支援が十分に行われなかったために、あるいはそのように政策の制度設計が行われなかったために、特定技能外国人を採用する企業にとってのコストが下がらず、結果として制度活用が見送られた可能性を指摘できる。

3. 2. 仲介者の機能と位置づけからみる特定技能制度の特徴

では、特定技能制度における移住システムすなわち、受け入れ企業と特定技能外国人とを結ぶ仲介者の機能はいかに設計されるのだろうか。非熟練労働力の確保という意味で類似制度とみなされる技能実習制度との比較から確認する。特定技能制度は政府が国内労働力確保が特に困難であると認めた分野において一定の専門性や技能を持つ外国人を即戦力として受け入れることを目的に作られた。そのため、技術移転による国際貢献を建前上の目的としている技能実習に比べて1企業への受け入れ人数上限が撤廃されるうえ、従事可能業務範囲や在留期間が拡大され、条件を満たせば永住資格や家族帯同が認められるなど¹³、外国人労働力需要の高ま

りを反映した制度設計となっている。また、特定技能外国人は労働者であるために転職の権利を有し、賃金水準も日本人と同水準とすることが定められている。

両制度は仲介業者の位置づけの点でも異なる。特定技能では就業までの仕組みが簡略化され、仲介業者が関与する余地が小さい。技能実習制度では受け入れ企業が外国人を受け入れるにあたって、送り出し機関という現地の労働者募集・育成機関とそれらと受け入れ企業とを結ぶ国内の監理団体の2つの仲介業者を経た雇用契約が必須である。これらの機関によって現地での候補者募集や企業ニーズに合わせた審査、マッチングから送り出し前の日本語や実技トレーニング、出国の申請や手続き、さらには受け入れ企業への監理支援といった就業に関する手厚い支援が行われている。対して特定技能制度では受け入れ企業と労働者との直接雇用を基本として仲介業者の介入が想定されていないために、雇用にあたって受け入れ企業はこれらの機能を自ら負わねばならない。二国間協力覚書締結国との間では相手国側が指定する送り出し機関の経由が必須とされているが、この場合でも送り出し機関の機能は募集と紹介に特化しているため、その他の機能については受け入れ企業が行う必要があり、負担となる。一方で、特定技能制度では海外からの採用に加えて他資格に基づき在留する外国人を雇用することもできるが、この場合は日本語教育や出国支援の必要がないため、切り替え可能な外国人との接点があれば、企業の負担は少なく済む。なお、同一職種に従事する技能実習生はそのまま移行可能であるが、それ以外の場合は日本語能力試験及び各分野の技能試験の合格が必須となる。前者は技能実習ルート、後者は試験ルートとよばれる。

生活支援体制にも違いがある。技能実習制度では送り出し機関と監理団体による入国前から帰国後のフォローアップまでの一貫した支援と監査、指導の体制がとられている。対して特定技能制度では送り出し機関による支援は禁止されており、その責任と負担は受け入れ企業に課せられている。受け入れ企業は各特定技能外国人に合わせて支援計画を作成し、実行する義務を持つ。ただし渡航にかかわる申請や準備、日常生活や職場における多種にわたる各種支援およびその都度が発生する事務作業量は膨大なため、支援遂行が困難な場合は委託費用を支払うことで登録支援機関にその全部を委託できることとなっている。このように特定技能制度では就業前からの労働者と受け入れ企業双方に対する一貫した支援と管理の体制が不在であることに特徴がある。また、監理団体が非営利協同組合からなる許可制をとっているのに対して、登録支援機関は営利企業も参加可能な登録制の形をとっているため、機関の性格や能力にばらつきがみられることも特徴である。

3. 3. 想定される問題点と仮説

こうした制度設計をふまえて企業コストの観点から現状の特定技能制度が不振にある要因を考えると、以下の仮説を設定することができる。

まず、採用局面において、海外から特定技能外国人を採用しようとする場合、受け入れ企業は独自に就労希望者を募集するか送り出し機関を利用することになるが、受け入れ企業は彼らとのネットワークを元々有していないことが多いうえ、彼らを仲介する制度設計もされていな

い。技能実習制度では監理団体によって現地の就労希望者や送り出し機関と国内の受け入れ企業とが仲介されていたが、特定技能制度では企業が自ら国ごとに異なる要件や手続きを理解した上で直接に現地アクターに接触する必要がある。加えて、技能実習制度で設定されていた教育および渡航支援の機能も不在であるために、労働者の質の保証がされておらず渡航コストも受け入れ企業の負担となる。つまり、類似制度の技能実習制度に比べて採用にかかわる仲介業者のコスト低減機能が存在せず、制度不振に繋がっているのではないかと考えられる。したがって、海外からの労働力確保において両制度は非熟練労働力確保という意味で類似性を持つも、基本的には技能実習制度の方が優先して利用されることが想定される。

また、こうした海外採用の難しさは分野ごとの増加傾向にも影響を与えるだろう。海外からの獲得が困難であれば、基本的に他資格在留者の資格変更によって採用が行われることになる。したがって、特定技能外国人の増え方は分野毎に従事する技能実習生の数に依存するだろう。他資格在留者との接点が多い分野では既存ネットワークを利用した採用が容易なために増加しやすいが、そうでない分野では外国人との新たなネットワークの構築や人材紹介会社への紹介料支払いが必要であるためにコスト高となり、増加しづらいと考えられる。

次に、就業後支援に注目してみると特定技能制度は技能実習制度に比べて低コストでの運用が可能な制度設計になっている。すでにノウハウがあって全ての支援を自社で担える場合は支援コストを内製化できるし、登録支援機関に委託する場合でも1人あたりの月額支援委託料は技能実習制度に比べて安価に設定されている¹⁴。そのため、国内からの受け入れは制度開始当初には順応期間を要するために低調となる可能性はあるが、時間の経過とともに拡大していくことが想定される。

ただし、登録支援機関は外国人支援事業への新規参入機関を含めた登録制であるために、支援の質やノウハウが保証されておらず、また、受け入れ企業とのネットワーク構築が十分に進んでいない可能性が高い。したがって、自社で受け入れている技能実習生からの受け入れについてはノウハウとネットワークを持つ監理団体からの継続支援が可能であるために拡大が見込まれるが、他社や他分野からの受け入れについては支援コストが低下しづらいために限定的になっていることが考えられる。

4. 特定技能制度の運用状況

以上の仮説を検めるために制度運用状況を分析していく。用いるのは主に出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」および「出入国監理統計」、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議資料」である。採用と支援の2つのコストに注目して増加の特徴を量的および質的に検証していくこととする。

4.1. 技能実習生との比較からみる増加動向

表1は制度運用開始以降の特定技能の資格取得方法別在留者数である。新規入国者は入国と

表 1 資格取得方法特定技能在留者数

	新規入国	資格変更	総数
2019.12	563	1,058	1,621
2020.06	1,762	4,188	5,950
2020.12	4,274	11,389	15,663
2021.06	5,227	23,917	29,144
2021.12	4,936	44,730	49,666
2022.06	14,088	73,384	87,472
2022.12	24,403	106,520	130,923
2023.06	42,173	130,928	173,101

出入国在留管理庁「特定技能制度運用状況」より作成

同時に特定技能の許可を得た在留者を、資格変更は在留資格変更許可を受けて特定技能の許可を得た在留者を指す。運用開始直後の2020年から2022年3月までの間、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人の新規入国が制限されていたにもかかわらず特定技能は在留者数を大きく伸ばしている。ただし、この背景には特定技能が最長5年の在留資格であるために基本的に帰国者が発生しなかったという事情もあるため、2025年以降の増加スピードはやや低下するものと思われる。

資格取得方法内訳では新規入国者数も増加してはいるものの、大部分は他資格在留からの変更によっている。資格変更の増加ペースは著しく、在留者数のうち75.6%が資格変更によって特定技能資格を得ている。

また、表2は技能実習1号の新規在留資格取得許可人員数と特定技能の申請方法別在留資格取得許可人員数であり、それぞれの制度に基づく在留者の1年間の増加人数をあらわしている。技能実習の増加数に関しては一時帰国後の入国者を除外するために技能実習1号のみの申請数としている。両資格とも新型コロナウイルスの影響等から許可された者のうち実際には来日しなかった者も存在するために、技能実習1号と特定技能のうち新規入国の許可人員数は来日者数よりも大きな数になっている。ただし、資格取得申請は企業との間に受け入れの合意ができていたことを意味するため、企業の採用活動動向と労働力需要を図る本分析には問題のないものとみなす。

両制度は非熟練労働力確保手段として類似する性格を持つが、増加傾向には違いがみられる。制度運用当初の特定技能の年間増加人数は技能実習と比べてごく小さいが、主に資格変更によって増加を続け、2022年には同水準に達している。一方の技能実習は2020年からの外国人の新規入国が原則禁止されたことで増加に歯止めがかかり、2021年にかけて大幅に数を減らしている。コロナ渦という特殊状況において特定技能が高い増加率を維持し続けられた理由が資格変更による獲得が認められていた点にあることが理解できる。

しかし、2022年3月の外国人労働者入国再開をうけて技能実習の増加数は急速な回復をみせている。一方で、特定技能は増加基調ではあるものの、新規入国数は2021年の技能実習増加

表 2 在留資格別新規増加件数

	技能実習 1 号	特定技能		合計
		新規入国	資格変更	
2019.12	179,169	1,139	1,062	2,201
2020.12	121,809	7,431	10,863	18,294
2021.12	75,322	6,634	39,004	45,638
2022.12	104,139	17,443	81,991	99,434

出入国管理在留庁「出入国管理統計」より作成

* 特定技能には 2 号を含まない。

表 3 特定技能増加件数と技能実習在留者

	特定技能在留者増加	技能実習 2 号 3 号在留者
2019.4-12	1,621	241589
-2020.06	4,329	272054
-2020.12	9,713	302519
-2021.06	13,481	277213
-2021.12	20,522	251907
-2022.06	37,806	205927
-2022.12	43,451	159947
-2023.06	42,178	

出入国在留管理庁「在留外国人統計」「令和 4 年 6 月末現在における在留外国人人数について」より作成

数にも達していない。つまり、海外からの外国人労働力確保という点において特定技能は不振の状態にある。

また、表 3 は特定技能に資格変更可能な技能実習 2 号と 3 号の在留者数と特定技能在留者増加数の半期ごとの推移を表したものである。2023 年 6 月の技能実習在留者数は現在公表されていないため空白としている。

特定技能は高い増加スピードを保持していたが、2022 年末に初めて失速している。これは 2020 年の水際対策に伴い技能実習 1 号の入国者数が減ったことから、翌年以降に後継資格の技能実習 2 号、3 号在留者数が数を減らしたことに原因があると思われる。入国制限が始まって特定技能へ切り替え可能となる技能実習 2 号が修了する 3 年後の 2022 年 12 月に技能実習 2 号 3 号在留者数は最低を記録している。データの少なさは否めないものの、特定技能在留者増加数もこれを追うように減少を始めている。2022 年の新規入国再開に伴う特定技能 1 号増加数の回復を考慮すると外国人労働力需要が減少しているわけでないことは明らかである。ゆえに特定技能は海外からの外国人労働力確保機能を持たないために、その政策的実効性は他制度に従属していると判断できる。

表4 分野別特定技能受け入れ状況

	受け入れ目標	受け入れ数	技能実習生	(%) 技能実習ルート	(%) 試験ルート	(%) 達成率
介護	50,900	21,915	15,011	(29)	4,184 (8)	17,498 (34) 43%
ビルクリーニング	20,000	2,728	4,717	(24)	1,798 (9)	930 (5) 14%
製造業3分野	49,750	35,641	104,804	(210)	34,807 (70)	834 (2) 72%
建設	34,000	18,429	66,209	(195)	17,843 (52)	470 (1) 54%
造船用工業	11,000	6,377	42,178	(383)	6,326 (58)	51 (0) 58%
自動車整備	6,500	2,210	3,741	(58)	1,867 (29)	333 (5) 34%
航空	1,300	342	0	(0)	0 (0)	342 (26) 26%
宿泊	11,200	293	347	(3)	21 (0)	272 (2) 3%
農業	36,500	20,882	28,902	(79)	13,772 (38)	7,110 (19) 57%
漁業	6,300	2,148	2,974	(47)	1,972 (31)	176 (3) 34%
飲食料製造	87,200	53,282	61,451	(70)	38,179 (44)	15,103 (17) 61%
外食	30,500	8,842	1,405	(5)	321 (1)	8,521 (28) 29%
全体	345,150	173,089		0	121,090 (35)	51,640 (15) 50%

出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議資料」より作成

4.2. 分野別増加動向

表4は分野別受け入れ目標上限数と受け入れ数、移行可能職種に従事する技能実習生数、技能実習ルートおよび試験ルートでの受け入れ数と目標に対する達成率である。括弧内にはルート毎の受け入れ目標に対する割合を示している。なお、データはR5年6月時点のものであるが、技能実習生からの移行は修了翌年に生じるために技能実習生数はR4年6月のものである。

目標達成期限まで1年と迫っている中で達成率は全体で50%と低調であるが、分野毎のばらつきが大きい。達成率が比較的高い製造業3分野と飲食料製造では60%を超えており、ビルクリーニング、航空、宿泊、外食では30%を下回っている。また、移行可能技能実習生数や受け入れルートも分野によって大きく異なっている。

本稿では移行可能な技能実習生を多く抱える分野ほど既存ネットワークを利用した採用が容易であるために受け入れが加速すると仮定した。これを確かめるために、各分野の技能実習生と技能実習ルートの対目標比、技能実習ルート対目標比と達成率をそれぞれ独立変数、従属変数とした単回帰分析を行った。結果は表5、表6の通りである。技能実習生数と技能実習ルート受入数、技能実習ルート受入数と達成率の間にはそれぞれ有意水準1%で正の相関がみられた。このことから、技能実習生数の増加が技能実習ルートを介した受け入れを容易にすることで達成率増加に寄与していることが示唆される。

反対に、技能実習生が少ない分野では技能実習ルートによる確保ができない以上、目標達成には試験ルートでの受け入れが行われる必要がある。そこで分野毎の技能実習生を独立変数、試験ルート受け入れの対目標比を従属変数として単回帰分析を行ったところ、表7の通り、弱い負の相関は見られながらも5%水準で相関は認められなかった。技能実習生が多い製造業3分野や建設分野では想定通りに技能実習ルートが優先され試験ルートが少ないが、ビルクリーニングや宿泊等の技能実習生が少ない分野でも試験ルートの受け入れが進んでいない。逆に、比較的技能実習生が多い飲食料製造で試験ルートが進んでいる。試験ルートは技能実習ルート

表 5 技能実習生数 / 技能実習ルート の単回帰分析結果

変数	回帰係数	t 値	P値
技能実習生	0.175	4.497	0.001 ***
定数項	12.250	2.194	0.053 *
決定係数	0.669		
修正済決定係数	0.636		

有意水準 ***1%, **5%, *10%

表 6 技能実習ルート / 達成率 の単回帰分析結果

変数	回帰係数	t 値	P値
技能実習生	0.133	5.502	0.002 ***
定数項	4.885	4.043	0.000 *
決定係数	0.752		
修正済決定係数	0.727		

有意水準 ***1%, **5%, *10%

表 7 技能実習生 / 試験ルート の単回帰分析結果

変数	回帰係数	t 値	P値
技能実習生	-0.269	-1.999	0.073 *
定数項	19.606	3.964	0.003 ***
決定係数	0.286		
修正済決定係数	0.214		

有意水準 ***1%, **5%, *10%

の代替として無条件に確保されるわけではなく、分野毎の取り組みや産業構造が影響しているものと思われる。

4. 3. 国内受け入れ動向

表 8 は 2022 年度における技能実習 2 号修了者の修了後状況を表したものである。帰国割合が大幅に減り、特定技能への変更が 14.5 ポイント増えていることから移行が加速しているものと思われる。また、移行ルート構成はほぼ一定で、試験ルートが約 18%、特定技能が約 81% で推移していることから、技能実習からの移行は主に同一職種内で生じていることがわかる。

しかし、技能実習ルートの全てが技能実習と同一の受け入れ先で特定技能に移行しているわけではない。移行先に関する公開された統計資料は不在であるため、ここでは移行時の都道府県別転出入者数から受け入れ先の変更状況を推定する。特定技能の給与水準は日本人と同程度

表 8 技能実習 2 号修了者の修了後状況割合

	特定技能 1 号			技能実習 3 号	帰国等	その他	修了者 (人)
	(試験	技能実習)					
2020	21.9	(18.9	81.0)	21.5	53.3	3.2	943,643
2021	33.2	(18.3	81.6)	26.8	36.3	3.6	128,180
2022	36.4	(17.6	82.4)	24.2	30.2	9.2	110,337

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第 11 回）資料より作成

以上のものと定められているため、もし移行者が受け入れ先を変更しようとする場合には給与水準が高い都市近郊区への移動が生じると想定される。逆に受け入れ先が同一である場合には移動は生じづらいはずである。

2022 年末時点の技能実習から特定技能へ移行した際に生じた都道府県をまたぐ転出入数をまとめたものが表 9 である。なお、転入数には特定活動などを経た移行者も含んでいる。転出、転入はともに都市部を中心に件数が多くなっていて、首都圏および関西圏、愛知県を中心に転入超過がみられる。しかし多くの都道府県では転出超過で、北海道では最多の 987 件の転出超過となっている。移行にあたり、技能実習生が労働力需要と賃金水準の高い都市近郊区へ集中している様子がうかがえる。

また、技能実習から特定技能へ移行した者の総数は 95,392 人であるが、このうち 39.0% にあたる 37,173 人が都道府県をまたぐ住居地移動を伴っていることがわかる。つまり、少なくとも全体の 39%、技能実習ルートの 26% が受け入れ先を変更している。国内在留者の受け入れに関しては自社からの受け入れの方が多いが、他社からの受け入れもある程度進んでいるといえるだろう。

ただし、特定技能外国人の大部分が 20 代と 30 代であるが、同年代の日本全体の都道府県間移動率が 61% であることを考えると¹⁵、この値を高いとは評価しがたい。特に特定技能外国人の過半数を占める 20 代の都道府県間移動率は日本全体の場合、88% である。賃金や雇用、利便性の等地域差から特定技能外国人の移動はより大きく想定される。したがって、技能実習利用時の監理団体以外の民間職業紹介会社や登録支援機関等と企業とのネットワークは未だ十分ではない可能性を指摘できる。

5. ヒアリング調査結果

次に、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議が行ったヒアリング調査の結果をもとに関係者たちが特定技能制度の採用および支援コストをどのように認識しているのかを確認していく。ヒアリング調査の対象は受け入れ企業や支援機関、特定技能外国人や技能実習生などの制度関係者および OECD や ILO といった国際労働移動に関する専門機関である。ヒアリング項目は大きく、制度目的と実態、外国人のキャリアパス、転籍、支援体制、日

表 9 技能実習から特定技能へ移行時の都道府県別転出入数

	転出数	転入数		転出数	転入数		転出数	転入数
北海道	1,689	702	石川県	651	435	岡山県	1,141	633
青森県	494	132	福井県	445	165	広島県	1,541	664
岩手県	689	198	山形県*	258	504	山口県	772	214
宮城県	852	317	長野県*	599	1,138	徳島県	340	100
秋田県	153	56	岐阜県	1,163	1,123	香川県	678	403
山形県	295	165	静岡県	1,323	1,296	愛媛県	775	378
福島県	631	307	愛知県*	2,562	3,171	高知県	219	70
茨城県*	1,193	2,779	三重県*	921	1,114	福岡県	1,468	1,315
栃木県*	879	1,024	滋賀県*	511	659	佐賀県	493	280
群馬県*	879	1,290	京都府*	580	1,038	長崎県	444	206
埼玉県*	1,339	2,740	大阪府*	1,128	2,448	熊本県	1,065	449
千葉県*	1,207	2,431	兵庫県*	1,249	1,815	大分県	584	177
東京都*	632	1,479	奈良県	331	286	宮崎県	548	171
神奈川県*	837	2,086	和歌山県	145	144	鹿児島県	1,180	283
新潟県	536	325	鳥取県	327	65	沖縄県	387	75
富山県	707	287	島根県	333	66	転出計	37,713	

出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第10回）資料」より作成

*は流入超過

本語能力向上にむけた取り組みの在り方についてである。このうち、特定技能に関する採用および支援体制についての発言要旨をまとめたものが表 10 である。

採用に関してはまず、試験ルートで特定技能外国人の質が保証されていないことが指摘されており、マッチングについては海外からの受け入れには送り出し機関、斡旋機関の必要性を認めながらも適正性と機能の面で問題があることが指摘されている。特に、技能実習制度でも指摘される悪質ブローカーの存在に関する発言が目立った。外国人の質の低下と送り出し機関との良好なネットワークの不在はここにおいても確認できる。

支援に関しては登録支援機関の必要性が強く認識される一方で、その支援機能が十分ではないとの指摘も多くある。登録制であることと送り出し時からの一貫した支援体制がないことが機能不全の原因であると認識されている。このことから、登録支援機関のうち、十分な機能を果たしているのは監理団体を母体とする機関が中心で、新規参入機関は利用をされてはいるものの、支援コストの低下につながる機能を果たせていないことが示唆される。

また、地方の受け入れ企業にとっては特定技能移行時およびその後の転職による都市流出が問題視されており、地域や職場への定着を促す支援の在り方が求められている。特定技能外国人への義務的支援には生活全般や日本語習得、日本人とのコミュニケーション、苦情や転職の相談など幅広い支援が含まれるが、こうした支援の充実は日本の生活と労働に彼らを適応させて働きやすくさせる一方でまた、転職のハードルを下げることにもつながる。転職が生じると

表 10 採用、支援側面に関する発言要旨

採用 に 関 し て	<p><外国人の質・教育></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能試験は技能実習 2 号相当以上の技能レベルを担保するものとなっていない。(外国人材共生支援全国協会) ・ 建設分野の特定技能 1 号は業界団体と連携した講習や研修を行い実践的スキルを担保している。(建設技能人材機構) <p><マッチング></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 転職に関して、手続の簡素化と迅速化及び積極的なマッチングの支援が必要である。(日越ともいき支援会) ・ 送り出し、受け入れ双方側に斡旋機関は必要だが、公的機関による適正化も検討すべき。(日越ともいき支援会) ・ 情報発信および獲得の不足、情報の非対称性改善のため、政府間 D X の推進が必要である。(国際人材協力機構) ・ 高い評価はしないが、送出機関を利用することは致し方ない。(一般社団法人 E D A S) <p><その他の採用の仕組みについて></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 試験の実施状況は分野でばらつきがある。(ONODERA USER RUN) ・ 技能実習修了者の円滑移行のために、両制度の整合性を図るべきである。(国際人材協力機構) <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能は転職可能で賃金がやや高いことから、技能実習よりも魅力的である。(特定技能 1 号)
支 援 に 関 し て	<p><支援機関の必要性></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 補助的役割であったはずだが登録支援機関無しに機能しない事業所が多い。(一般社団法人 E D A S) ・ 登録支援機関による支援の制度は非常に重要で定着率に関わる。(ONODERA USER RUN) <p><登録支援機関の支援機能></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援能力のない機関が多い。実施権限を有していない可能性がある。(G T S 協同組合、アジアコンサルティング) ・ 企業が顧客化している。在留資格を問わず外国人支援の専門的公機関設置が必要である。(日越ともいき支援会) ・ 採用から就職後までの支援の流れが一元化されておらず、企業や登録支援機関が何をすべきか把握していないことが多い。技能実習のように 1 つの機関が支援を行うのが望ましい。難しい場合はコーディネーター配置が必要ではないか。(日本行政書士会連合会) ・ 個人から法人まで幅広く登録可能で質の担保に懸念がある。そもそも支援実態が伴っていないのではないかと。監理団体や登録支援機関の認定、登録、取消しを厳格に行うべきである。(ものづくり産業労働組合) <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治体には地域人口減少に対応するものにもなっていることから、外国人材への積極的関与、定期的在留状況確認、帯同家族のフォローや日本語教育、地域住民とのコミュニケーションの場の提供などをお願いしたい。(一般社団法人大日本水産会)

出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議ヒアリング結果要旨」を基に作成

それまでの採用、教育、支援コストが回収されないまま転職元企業に残る可能性があるために、企業にとってはリスクになる。これは転職の権利を認めた特定技能制度固有の問題であり、都市部以外での受け入れ拡大を図るには有効な支援の在り方を模索することが課題となっている。

6. 移住システムからみる特定技能制度の問題点

以上の分析から、特定技能制度は仮定の通りに媒介業者による採用および支援コスト低減が機能していないために受け入れが進んでいないことが確認できた。

事前教育による外国人労働者の質の担保や外国人本人あるいは現地機関との適正なマッチング機会が制度化されていないために、受け入れ企業にとって海外からの採用コストが高く、新規入国による外国人労働力調達という点では技能実習制度が優先されている。したがって、特

定技能制度は基本的には技能実習修了者の受け入れ皿として機能しており、その受け入れ数は技能実習制度に依存する。なお、この傾向は分野別受け入れ数の分析でも確認できた。本制度は労働力不足を理由に外国人労働力の獲得を目的とするものであるが、海外からの独自調達という意味では政策的実効性を持っていない状態であるといえる。

他方で、技能実習からの資格変更割合は年々増加しており、国内在留者からの労働力調達という意味では政策的実効性を高めつつある。しかし、インタビュー調査から確認できたように登録支援機関の支援機能については問題が多く、自社の技能実習生以外からの受け入れには歯止めがかかっている。さらに、主に地方の受け入れ企業では特定技能の都市流出を懸念しており、これも受け入れに歯止めをかける要因となっている。支援をめぐるはその監理体制や在り方の模索が課題となっている。

こうした政策的実効性の阻害要因は本稿が仮定した通り、仲介業者の機能を保証する制度設計の欠如に求められる。事前教育やマッチングなどの採用支援なしに外国人を雇用することはノウハウやネットワークを持たない企業には難しい。また、就業後支援についても質が保証されないのであれば新規国内調達にも躊躇いが生じる。さらに、転職を認めながらそれを防ぐための支援の在り方を示せない以上は自社の技能実習生も含めて地方での受け入れはさらに困難になる。採用および就業後の支援機能が保証される制度設計になっていなかったために都市集中および技能実習修了者の受け入れ先としての性格を強く持つことが方向付けられていたといえるだろう。

相互扶助型移住システムをとる場合、移住に伴う各種のコスト低減機能は共同体の相互扶助によって自己的に発生、強化していくために初期の移住から何かしらのネットワークが発生すれば移住は加速していく。しかし、市場媒介型移住システム下ではそうしたコスト低減のネットワーク形成、強化が自己発生しないために、移住を増加させるにはこうした機能をあらかじめ制度化する必要がある。つまり、政策形成の段階で受け入れ方法や支援の在り方に関するビジョンを明確にしたうえでそれを保証するように制度設計が行われなければならない。この意味で市場媒介型移住システムは相互扶助型移住システムよりも綿密な制度設計が必要となる。

しかし、特定技能制度の政策決定過程では反対に、政策ビジョンの不明瞭さや事前の制度設計の不備が指摘されている¹⁶。特定技能制度創設は2019年入管法改正で実現したが、その議論は2018年を通して行われた。この際、制度創設をめぐる政府内外で大きく意見が分かれるところであった。新聞各社の調査では外国人労働者受け入れ拡大についての賛否やこの政策が事実上の移民政策であるかどうかの認識とその是非をめぐる国民世論が大きく割れていることが指摘された。また、法案審議でも治安や社会保障、国内労働市場への影響の観点から激しい批判が寄せられ、与党内部からも事実上の移民政策である本制度には断固として反対するとの保守派の強い批判が起こった。こうした批判に政府は、本制度はあくまで労働力受け入れが目的であり移民政策ではないとの姿勢を示して官邸主導で改正法案の可決を急ぎ、押し切った。2月に検討が始められてから国会成立までは10か月である。この間、受け入れ方法や是非をめぐる議論は十分に詰められず、受け入れ、支援のビジョンや体制が定まらないまま施行に

踏み切るほかなかった。制度の詳細を決定して関係者へ説明会が行われたのは2019年度にずれ込んでいる。また、制度開始に特定技能試験の実施体制や登録支援機関の整備が間に合わないなどの問題が多発した。さらに、政府が政策論争を避けるために移民政策でないことを強調したために、当時強化されつつあった自治体による外国人共生施策や地方人口減少、地方活性の文脈と切り離されて支援体制が設計されることとなった。

このように、特定技能制度の創設はサイドドアからの外国人労働力供給という日本の外国人労働政策の性格を大きく変え、真正面から外国人労働力獲得を目指すことを認めたという点でまさしく転換点だった半面、政策論争を回避するために国民や関係者からの合意形成を欠き、政策ビジョンを曖昧にしてしまったことで実施に耐えうる制度設計が行われず、政策的実効性が発揮されづらい制度となってしまった。ゆえに、特定技能制度の不振要因は移住コスト低減機能に関する制度設計上の不備にもとめられるが、さらにその背景には政策議論の不在という根本的問題の存在を指摘できる。

7. おわりに

本稿では特定技能制度が政策的実効性を持っていない要因を探ることで、本制度および日本の外国人労働者政策が抱える課題について検討することを目的に分析を行ってきた。これについて、外国人労働者の採用や就労後支援の諸コストを低減する仕組みを制度設計に組み込めなかったことによる移住システムの機能不全がこの要因であり、根本的には政策議論を十分に行ってこなかったという政策過程の在り方に問題があるというのが本稿の結論である。これまでの研究では外国人労働者政策の政策的実効性の低さは政府の消極的姿勢から説明されてきたが、これに対して本稿では政府が積極的な姿勢を示したとしても、その姿勢が共有されず制度設計に不備が生じる場合には移住システムが機能せず、政策的実効性を持っていないことを示した。

したがって今後の日本で特定技能制度を含めた外国人労働者政策が政策的実効性を持つためには、明確なビジョンの共有に基づいた制度設計とそのための議論が必要になる。外国人労働者を受け入れることを認めるのか、あるいは受け入れたとして彼らをいかに位置づけ、受け入れていくのが改めて問われることとなるだろう。特定技能制度は国内に在留する技能実習修了者を受け入れることによって外国人労働力獲得手段としての機能を果たしているが、技能実習生はそもそも労働者ではないために、彼らを労働力ストックとして扱い続けることには問題がある。外国人労働力を正面から受け入れるのであれば、兼ねてより実態と建て前の乖離が指摘されている技能実習制度の見直しや外国人労働者の新規獲得経路の整備がなされねばならない。そのためには外国人労働者を受け入れることについて幅広い合意が必要になる。また、現状の受け入れ態勢は特定技能外国人をあくまでも労働者とみなすために地域や社会での受け入れという観点が希薄である。しかし、労働者としてやってくる外国人は生活者でもあることは免れない事実であるし、労働力や人口不足は特に地方において重要課題となっているために、自治体を巻き込んだ地域定着を促す受け入れ体制の構築が求められることになるだろう。サイ

ドドアからの労働力調達によって避けられてきたこれらの課題に向き合う時期が今、きているといえよう。

注

- ¹ たとえば2014年6月閣議決定の「経済財政運営と改革の基本方針」では「外国人材の活用は、移民政策ではない」としている。
- ² IOMと国連の移民の理解は以下のとおりである。「一国内か国境を越えるか、一時的か恒久的に関わらず、またさまざまな理由により、本来の住居地を離れて移動する人」（IOM「移住（人の移動）について」<<https://japan.iom.int/migrant-definition>>2023/11/20 最終確認）「移住の理由や法的地位に関係なく、定住国を変更した人々を国際移民とみなす」国際連合広報センター「難民と移民の定義」<https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/22174/>（2023.11.20 最終確認）
- ³ OECD “International Migration Statistics” 2021
- ⁴ 出入国在留管理庁「令和5年6月末現在における在留外国人数について」
- ⁵ たとえばカナダやフランス、オーストラリアなどではワーキングホリデーの受け入れを拡大し、短期的な非熟練労働力確保の体制強化を進めている。
- ⁶ 明石（2010）や安里（2014）では、EPAに基づく外国人看護、介護労働者の獲得が進まない理由について、政府の真の目的と意図が人材獲得にはなかったために労働市場と連動した政策形成が行われなかったことにあると指摘されている。移民政策ではこうした政策実態と意図との乖離がみられやすく、政策的実効性阻害の要因となっている（Cornelius 2014）。
- ⁷ 経済的要因と個人の動機についてはSassen（1998）に詳しい。また、移民の規定要因についての包括的な整理についてはFaist（2021）を参照のこと。
- ⁸ Faist（2000）
- ⁹ パーソル総合研究所（2019）、岡田（2000）
- ¹⁰ マクロ要因の限界を乗り越える要因としてネットワークに注目する研究は多い。たとえばFaist（2008）やHaug（2008）。本稿では包括的なレビューとしてMassey（1990）、樋口（2002）を参照している。
- ¹¹ Messey（1990）、Messey（1993）
- ¹² 出入国在留管理庁の発表では2023年6月末の在留外国人は半期で48%増の322万3858人で過去最高を更新している。また、国立社会保障・人口問題研究所（2023）によると今後50年間で外国人人口の規模および国内人口構成比は倍以上に増加すると見込まれている。
- ¹³ 特定技能2号への移行のこと。なお、本稿では特に断りがない限りにおいて特定技能とは特定技能1号と2号の両方を指している。
- ¹⁴ 出入国在留管理庁「特定技能制度及び技能実習制度に関する意識調査（令和4年7月）」
- ¹⁵ 総務省（2023）
- ¹⁶ 布尾（2019）、宮島ほか編（2019）

参考文献

- Cornelius, Wayne A. et al., eds. “Controlling Migration: A Global Perspective, Second edition”, 2004, Stanford University Press.
- Faist Thomas, The Crucial Meso-Level, Tomas Hammar et al., eds. “Immobility and Development”, 2021, Routledge, pp. 187-217.
- Migrants as Transnational Development Agents: an Inquiry into the Newest Round of the Migration–Development Nexus, “Population, Space and Place”, vol. 14, 2008, John Wiley & Sons, Ltd., pp. 21-42.

- “The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces”, 2000, Oxford University Press.
- Haug Sonja, Migration Networks and Migration Decision-Making, “Journal of Ethnic and Migration Studies”, vol. 34, 2008, Taylor & Francis, pp. 585-605.
- Massey S. Douglas, et al., eds.” Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium”, 1990, Clarendon Press.
- Theories of International Migration: A Review and Appraisal, “Population and Development Review” vol. 19, no. 3, 1993, Population Council, pp. 431-466.
- Sassen Saskia, “The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow”, 1998, Cambridge University Press.
- 総務省「住民基本台帳人口移動報告」, 2023.
- 出入国在留管理庁「特定技能制度及び技能実習制度に関する意識調査（2022年7月）」, 2022
- 「令和4年6月末現在における在留外国人数について（2023年10月14日）」, 2023, <https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00028.html>（2023.11.20 最終確認）
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第11回）資料：技能実習2号修了者の実習修了後の状況、ヒアリング結果要旨（2023年10月4日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第10回）資料：技能実習から特定技能へ移行時の地域間異動状況（2023年7月31日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第5回）資料：ヒアリング結果要旨（2023年4月10日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第4回）資料：ヒアリング結果要旨（2023年3月8日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第3回）資料：ヒアリング結果要旨（2023年2月15日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第2回）資料：ヒアリング結果要旨（2023年1月31日）」, 2023.
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第1回）資料：技能実習制度及び特定技能制度の現状について（2022年12月14日）」, 2022.
- 「出入国管理統計 2019 - 2022年：国籍・地域別 在留資格別 在留資格取得許可人員，国籍・地域別 在留資格別 在留資格変更許可人員」, 2020 - 2023.
- 「在留外国人統計 2019年6月 - 2022年12月：国籍・地域別 在留資格（在留目的）別 在留外国人」, 2020 - 2023.
- パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」, 2019, <<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/employment-of-foreigners.pdf>>（2023.11.20 最終確認）
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口：令和5年推計」人口問題研究資料第347号, 2023.
- 明石純一「外国人『高度人材』の誘致をめぐる期待と現実 - 日本の事例分析」五十嵐泰正編『労働再審2 越境する労働と<移民>』大月書店, pp.62-67, 2010.
- 岡田真理紗「外国人増加への期待と不安：『外国人との共生社会に関する世論調査』から」『報道研究と調査』NHK 出版, pp.78-87, 2020.
- 布尾勝一郎「在留資格「特定技能」創設をめぐる国会での議論」『佐賀大学全学教育機構紀要』7巻, 佐賀大学全学教育機構編, pp.117-128, 2019.

樋口直人「国際的移民の組織的基盤：移住システム論の意義と課題」『ソシオロジ』47巻2号，社会学研究会，pp. 55-71, 2002.

宮島喬ほか編『開かれた移民社会へ：別冊「環」』24号，藤原書店，2019.

安里和晃「不足するケアと外国人受け入れ政策：看護・介護・家事をめぐって」『フォーラム現代社会学』13号，関西社会学会，pp. 93-101, 2014.

