

*Digest of Science of Labour*  
**労働の科学**

May  
2025

Vol. 80, No. 5



角柱相貫体(水)／本城義雄

**特集**

**多様性を生かす社会を目指して—  
外国人労働者とともに**

多文化共生の実現のために—働く人はみんな仲間／本多ミヨ子  
排外主義と外国人の権利／田中 淳

**タイプライターの歴史とタイピスト⑩**

三宅章介

**銀行と労働⑦**

坂本恒夫

**凡夫の安全衛生論議⑫**

福成雄三

大原記念労働科学研究所

**巻頭言**

**多様な人材の確保と  
活躍を誰がどのように  
支えていくのか**

松田文子

**労研アーカイブを読む③**

椎名和仁

**つれづれなるままに⑫**

千葉百子

**連載**

# 労働の科学

5  
May  
2025  
Vol. 80, No. 5

## 巻頭言

俯瞰（ふかん）

多様な人材の確保と活躍を  
誰がどのように支えていくのか

1

松田 文子 [大原記念労働科学研究所 特別研究員]

表紙作品：角柱相貫（水）／本城義雄

制作年：1986年

サイズ：1303×1620mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第60回国展、北海道の美術・水展

表紙デザイン：大西文子



## 多様性を生かす社会を目指して— 外国人労働者とともに

多文化共生の実現のために  
働く人はみんな仲間

..... [首都圏移住労働者ユニオン書記長] 本多 ミヨ子 ..... 5

### 排外主義と外国人の権利

..... [城北法律事務所 弁護士] 田中 淳 ..... 9

## Series

「#教師のバトン」で伝わる (42)

教職員の過酷な勤務環境 ..... 藤川 伸治 ..... 14

タイプライターの歴史とタイピスト (16)

— [事例] 菊武学園におけるタイピスト養成の展開と卒業生の手記—

..... 三宅 章介 ..... 17

## Series

つれづれなるままに 農薬裁判と省農薬ミカンのお話.....	千葉 百子 .....	34
----------------------------------	-------------	----

## Column

銀行と労働 (7) 死さえ招くウォール街若手銀行員の猛烈な働き方.....	坂本 恒夫 .....	38
--	-------------	----

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み] (12) メンタルヘルス問題について考える⑤ ～ストレスチェック義務化に対する疑問～ .....	福成 雄三 .....	40
--	-------------	----

労研アーカイブを読む (111) Safety Firstと安全第一 (2) ～Safety Firstの起源と鉄鋼王の直話～ .....	椎名 和仁 .....	42
---	-------------	----

BOOKS 『リーダーシップ理論の新機軸 スポーツマネジメントと組織論のダイナミズム』 スポーツ組織の改善策を最新研究に基づき提言 .....	岸田 孝弥 .....	51
---	-------------	----

『ヒューマンエラーを読み解く 産業事故を中心として』 望ましい事故調査の在り方とその対策 .....	椎名 和仁 .....	52
---	-------------	----

労働科学のページ .....		54
----------------	--	----

ろうけん川柳 .....		63
--------------	--	----

次号予定・編集雑記 .....		64
-----------------	--	----



# 多様な人材の確保と活躍を 誰がどのように支えていくのか

現在、日本では生産年齢人口が減少の一途をたどっている。必要な労働力を確保するためには、多様性を受け入れる姿勢がこれまで以上に求められている。「多様性」と一口にいつても、その中身はさまざまだ。男性中心あるいは女性中心だった職場に別の性別の人が加わることで、高齢者が活躍できるようにすること、外国人を雇用すること、障がいのある人と共に働くことなど、多様なケースがある。また、雇用形態や働く時間・場所の柔軟化によって、従来の制度では働けなかった人が働けるようになる。こうした多様な人材の確保と活躍を、誰がどのように支えていくのかは、大きな社会課題であろう。

例えば外国人労働者に目を向けると、日本で働く外国人は約230万人、労働者全体の約3%にあたる。特に若い世代が多いことが特徴である。外国人労働者への期待は、この30年で大きく変化してきた。かつては日本人でも敬遠しがちな重労働・単純労働の担い手として期待されていたが、現在では、人手不足を補うための労働力として雇用される場面が増えている。さらに今後は、生産年齢人口のさらなる減少を見据え、高い専門性・技術を持つ外国人に長く働いてもらい、技術を習得して戦力となつてほしいという期待も高まっている。

2019年には、一定の専門性・技術を持つ外国人を受け入れる「特定技能制度」が始まった。現在の在留資格の内訳を見ると、この「特定技能」を含む「専門的・技術的分野の在留資格」による労働者が最も多い。また、約30年続いた「技能実習制度」の廃止と、新たに「育成就労制度」を創設することが検討されるなど、外国人労働者を取り巻く制度は大きな転換期を迎えている。

2024年と2025年、大原記念労働科学研究所は岡山県倉敷市（人口47万人）で外国人労働者の実態調査に携わる機会を得た。調査から、いくつか興味深い点が明らかになった。外国人労働者の多くは職住近接であり、地域との関わりが深い。労働と生活は切り離せない関係にあり、地域の魅力や地域住民との交流は、今後の雇用継続意欲にも影響する。滞在期間が長くなるほど、町内会や消防団に加入する人の割合も高くなる。また、家族帯同が可能な在留資格を持つ人にとつては、子どもの教育が重要な関心事となる。

外国人労働者自身もスキルアップや日本社会になじむことを望んでいる人が多い。業務に必要な技術習得や資格取得をしたい、日本の習慣や文化を学ぶ機会を得たいとの声も聞かれる。こうした意欲を見極めながら相互理解を深めていくことは、企業側にも外国人労働者側にも、そして地域にとつても有益であろう。



松田 文子

まつだ ふみこ  
大原記念労働科学研究所 特別研究員

具体的な取り組みとしては、「業務マニユアルや社内表示の多言語化・やさしい日本語化」「受け入れ側の教育・研修・啓発」などが上位に挙げられる。こうした基本的な取り組みを地道に積み重ねることで、確かな成果が生まれている。

外国人に限らず、多様な人材が活躍できる環境を整えるには、いま目の前で起きている課題に向き合い、着実に改善していくことが求められる。その際には、「現在を起点に未来を予測するフオアキャストイング」と、「ありたい姿から現在を見直すバックキャストイング」という二つの視点が欠かせない。中長期的な視点に立つて考えると、これからの日本にどのような人材が必要とされるのかについては、置かれている立場やこれまでの経験によって、さまざまな意見があるだろう。私たちも共に考え続けていきたい。