

国際的な人材獲得競争の時代へ

増田 耕太郎 *Kotaro Masuda*

(財)国際貿易投資研究所 研究主幹

専門的な職種の人材を外国から、いかに獲得するかの競争が進行している。21世紀は「モノ」「カネ」に次ぐ第3の波としての「ヒト」の移動が課題である。背景に、多くの国で少子高齢化が進み、社会を支え産業基盤を強固にするための人材を国内だけでまかなうことができなくなる懸念や、人材不足が経済成長の阻害要因となることを避けたいことなどがある。打開策の一つが外国から必要な人材を獲得する取り組みである。一方、国内に有能な人材が活躍する基盤が脆弱なために海外での就労を積極的に進めている国や、外からの直接投資を促して人材の流出を抑えようとする国もある。経済的に豊かな国への人材流出に危機感をもち、流出を食い止める策や流出した人材の代わりを補うことに苦慮している国も少なくない。こうしたことから、人材獲得競争が世界規模で行われている。

主な国の取り組みから比較的共通するものを選ぶと、まず外国から人材を「招く」取り組みがある。代表的なのは米国のH1-Bビザ（専門的職業者の就労ビザ）の発給枠拡大。IT技術者不足が懸念されると発給枠を拡大し、世界中から外国人専門家を獲得した。米国以外でもドイツ、オーストラリア、シンガポールなど多くの国で不足するIT技術者を外国に求めている。

「引き止める」取り組みもある。頭脳流出を防ぐだけではなく、自国に留学した学生に就労機会を拡大することで不足する人材を補う考えである。英国では看護学校などに学ぶ留学生に就労機会を広

げている。英国においてフィリピン生まれの専門的職業に従事する者の約95%は福祉介護分野に従事する。

外国で働く専門家を母国に「呼び戻す」取り組みもある。例えば、インド政府は海外にいるインド系移住者による対インド直接投資促進策を打ち出し、帰国を促している。他にもさまざまな取り組みがある。

日本でも外国に人材を求める意見が増えている。が、諸外国の取り組みに比べると積極的に人材確保競争に加わっているとはいえない。IT技術者の就労ビザ獲得の資格認定を容易にするため、インド、中国などと資格の相互認証を実施したのは例外的である。技能者研修制度は「研修が終了すれば帰国する」。10万人近い留学生も「留学後は帰国する」ことが前提である。従来 of 制度のまま、彼らに積極策に就労機会や開業機会を提供する考えはない。また、IT技術者の場合と同じように各種専門分野における資格の相互認証を拡大しようとする取り組みも弱い。

労働人口が減少に転じている現在、急激な減少による衝撃を緩やかにするには外国人専門家の雇用機会の拡大は必須である。雇用情勢が厳しい状況下でも、「必要な人材が質的にも量的にも足りない」との意見が増えている。海外の拠点を拡大する動きは「モノ」作りから研究開発やソフト制作分野などに広がり始めた。人材不足が国内での活動に支障をもたらす事態を未然に防ぐためにも、国内での経済社会活動に必要な有能な人材を世界に求めていくことを前提にする時代になっている。

これからの競争力の源泉は人的な「ソフトパワー」である。世界中から有能な人材が集まり活躍できる基盤を設け、社会の活力を高めていくことが求められている。