

# 我が国の高度外国人材受入と課題

一般社団法人 国際貿易投資研究所ウェブセミナー

日本貿易振興機構（ジェトロ）

国際ビジネス人材課

河野 敬

# 内容

1. 深刻化する担い手不足
2. 高度外国人材施策と制度
3. 直面する課題

# 1. 深刻化する担い手不足

# 構造的な労働者不足

✓ビジネスを維持・発展させるための**人手不足（≒担い手不足）**の構図は、コロナを経ても変わっていない。ビジネスの変化は外国人材需要を喚起。

## 日銀短観（2022年9月）

### 雇用人員判断

（「過剰」 - 「不足」・%ポイント）

		2022年6月調査		2022年9月調査			
		最近	先行き	最近	先行き		変化幅
					変化幅	変化幅	
大企業	製造業	-10	-13	-11	-1	-14	-3
	非製造業	-22	-24	-26	-4	-26	0
	全産業	-16	-18	-17	-1	-20	-3
中堅企業	製造業	-14	-18	-17	-3	-20	-3
	非製造業	-29	-33	-33	-4	-35	-2
	全産業	-23	-27	-27	-4	-28	-1
中小企業	製造業	-19	-24	-22	-3	-26	-4
	非製造業	-33	-38	-38	-5	-41	-3
	全産業	-28	-33	-32	-4	-35	-3
全規模合計	製造業	-15	-20	-19	-4	-22	-3
	非製造業	-30	-35	-34	-4	-37	-3
	全産業	-24	-28	-28	-4	-31	-3

# 企業の変革への障壁

✓米国と比べ、ビジネスを変革させるための人材が「量」と「質」共に不足している。

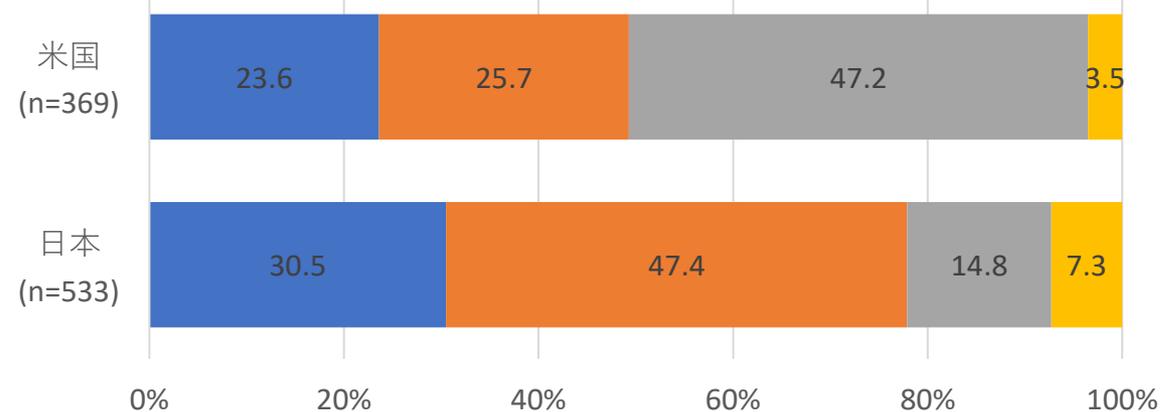
## 変革への人材の「量」 >>



## 変革への人材の「質」 >>



■ 著しく不足 ■ やや不足 ■ ちょうどよい ■ やや過剰 ■ 特に問題ない

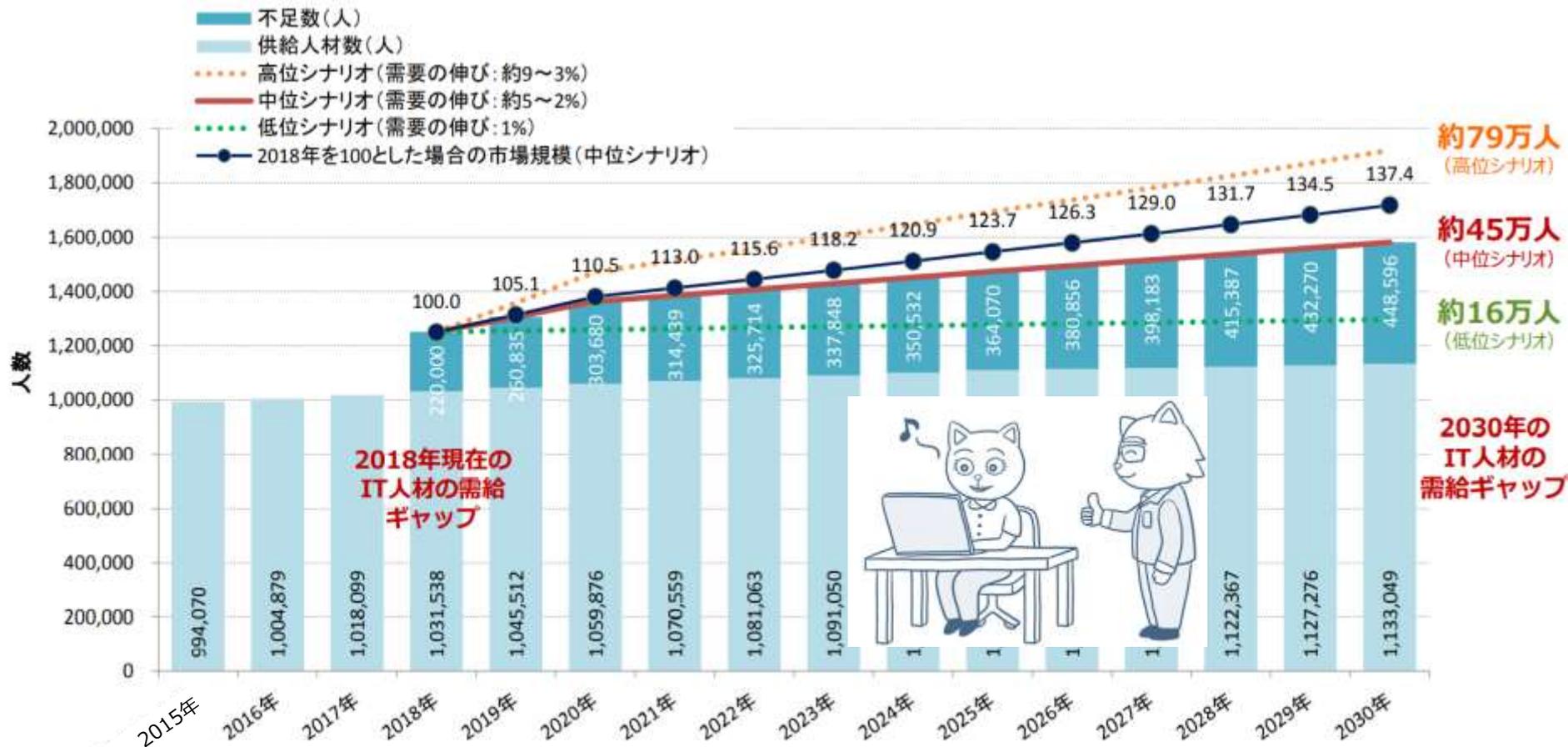


■ 著しく不足 ■ やや不足 ■ ちょうどよい ■ 特に問題ない

# デジタル化への障壁

✓大幅なIT人材不足は、担い手不足の問題としてだけでなく、受入側（企業、環境）の問題でもある。

## IT人材の供給動向の予測

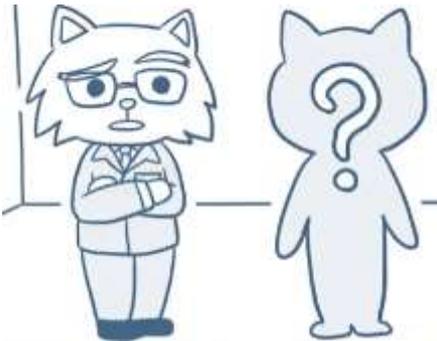
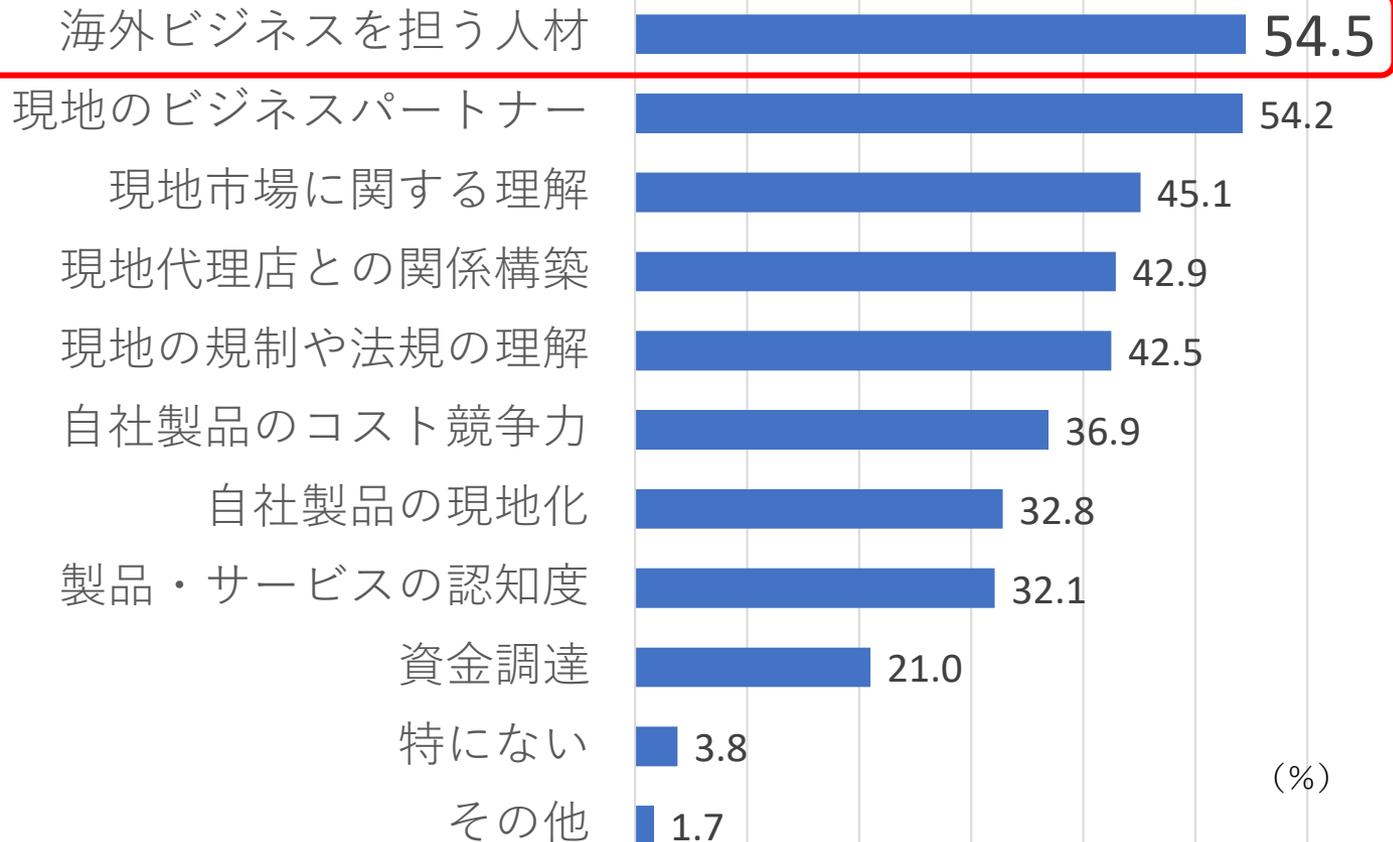


(出所) IT人材需要に関する調査 (経済産業省、2019)

# 海外ビジネス拡大への障壁

✓担い手の不足が、日本企業の海外展開にブレーキをかけている

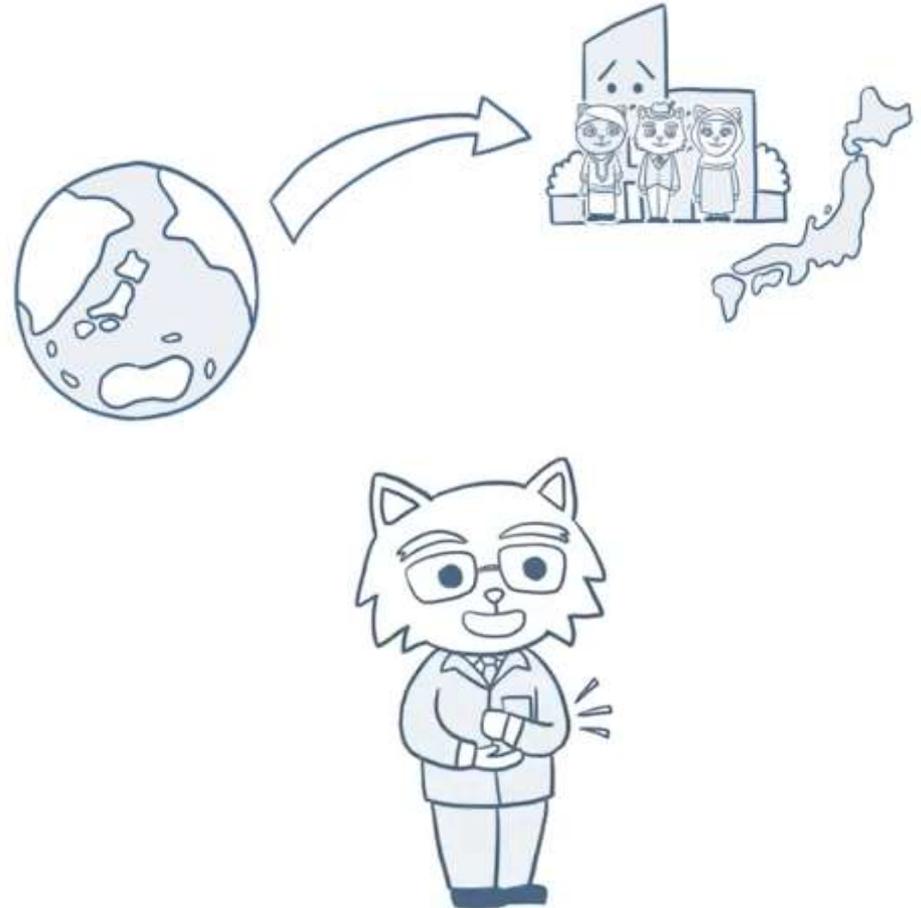
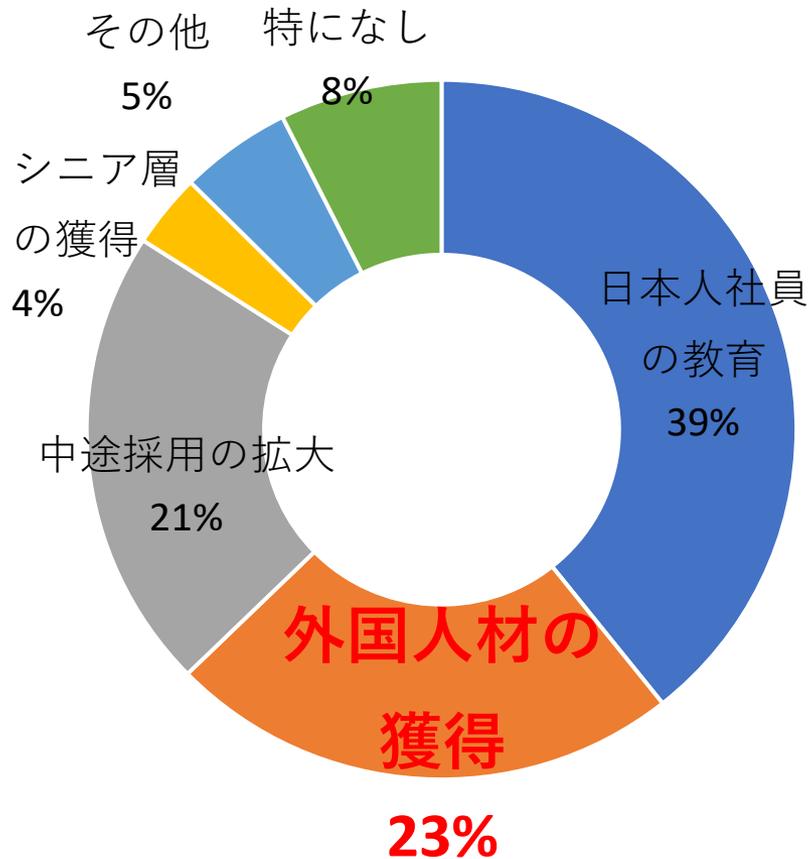
## 海外ビジネスを行う上での課題



# 期待される外国人材の登用

✓ 変質する時代への対応として、4社に1社が外国人材の確保をあげる

## 担い手不足への対応



# 日本企業における人材の国際化

- ✓ 日本企業における外国人材との接点や期待が変わってきている。
- ✓ 人材の国際化がビジネスの国際化に先立つケースが増えてきている。

1990年代～

## 海外進出期

- コスト削減

安い労働力の確保を目的として、進出した現地法人が大量に採用

賃金上昇が共通した課題となり、事業が新興国に拡大

2010年～

## 現地化推進期

- 事業の現地化

競合の台頭により、製品やサービスの現地化に舵を切り出す

市場が成熟し始め、非日系との取引が重要視される

2020年～

## 多様性拡大期

- 本社の国際化

市場の変化と人材不足が相まり、社内の同質性が課題に

留学生の急増で、外国人材の労働市場への参入が進む

## 2. 高度外国人材施策と制度

# 日本政府の高度外国人材施策

第4次産業革命の下での国際的な人材獲得競争が激化する中、海外から高度な知識・技能を有する外国人材の積極的な受入れを図ることが重要である。特に、高度外国人材の「卵」である優秀な**外国人留学生の国内就職率の向上**に向け、外国人学生の呼び込みから就職に至るまで一貫した対応を行うとともに、留学生と産業界双方のニーズを踏まえた効果的なマッチングを図る。

(2018年、未来投資戦略より抜粋)

## 《KPI》

2020年までに外国人留学生の受入れを14万人から30万人に倍増  
(「留学生30万人計画」の実現) ※2019年に達成も、27年に再設定

## 《KPI》

2025年度末までに我が国の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生(国内進学者を除く)のうち我が国での就職者の割合50%を目指す

## 《KPI》

2020年末までに20,000人の高度外国人材の認定を目指す。さらに2022年末までに40,000人の高度外国人材の認定を目指す。

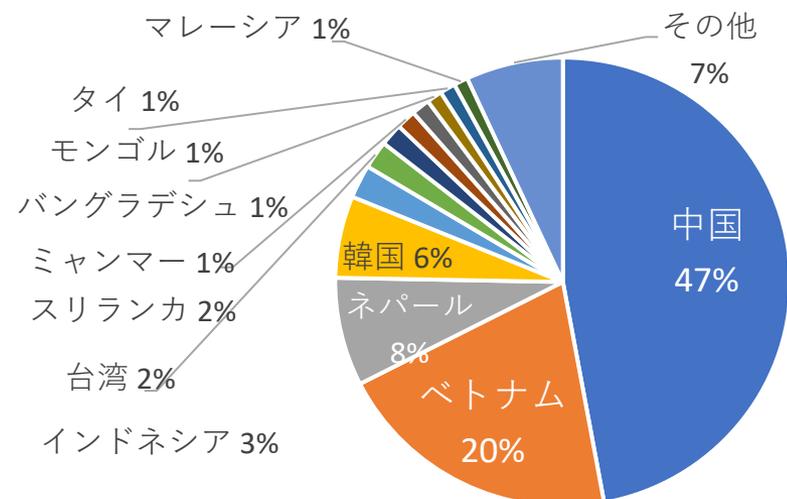
# 予備軍である留学生のシナリオ

✓ 30万人を達成するも、コロナで急減。受入国籍の多様化も課題。

## 外国人留学生の受入推移



## 国籍別



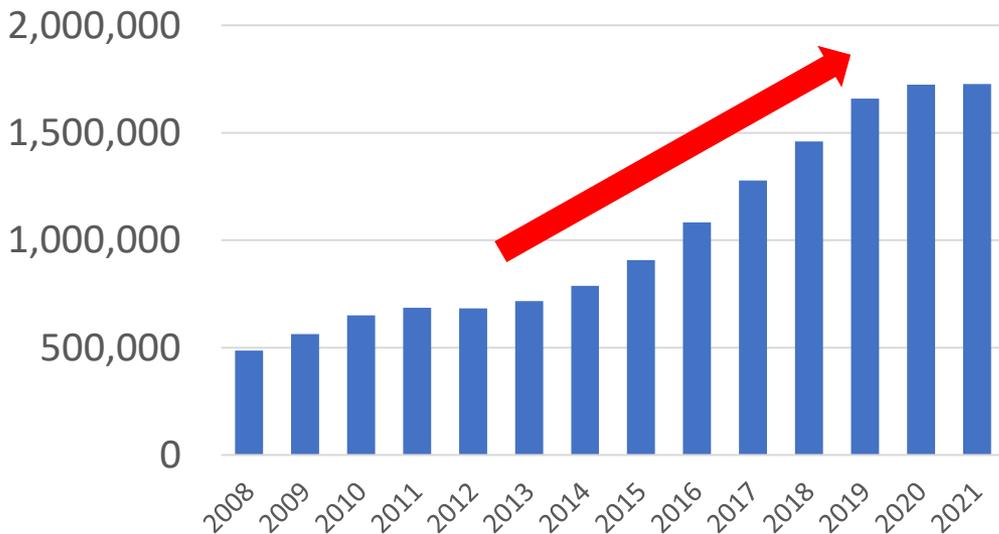
# 日本ではたらく外国人材のシナリオ

✓ 約180万人の外国人が日本で働いているが、高度人材は20%に満たない

長期滞在の外国人労働者の流入統計をみると、日本は独、米・英に次ぐ受入大国



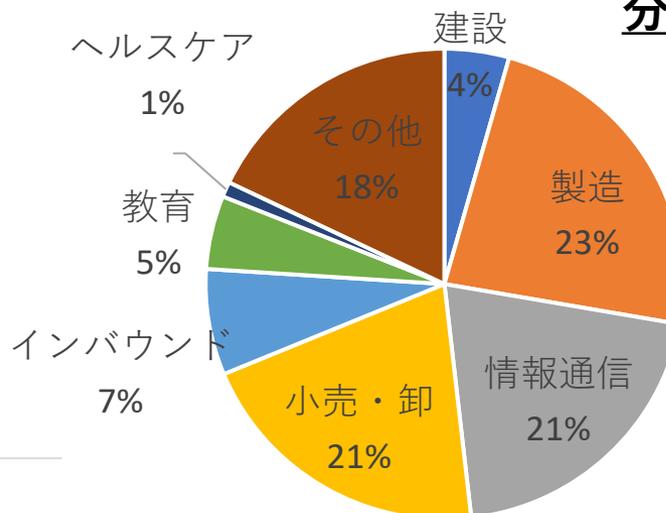
**外国人労働者数**



(出所) 外国人雇用状況の届出状況(2022、厚生労働省)

**分野別**

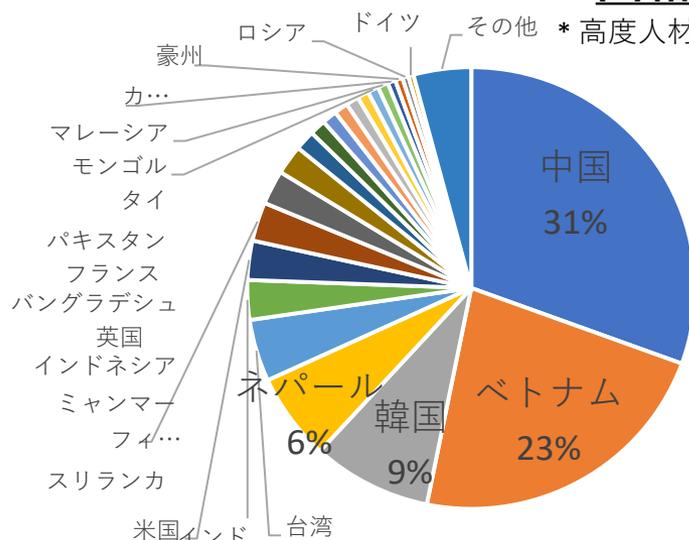
\* 高度人材に限る



欧米からは3%+程度

**国籍別**

\* 高度人材に限る



# 在留資格「技術・人文知識・国際業務」

✓ 本邦の公私の機関との契約に基づいて行う①理学，工学，その他の自然科学の分野若しくは②法律学，経済学，社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務又は③外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動

✓ 大卒以上、もしくは本邦の専修学校を卒業

✓ 日本人と同額以上の報酬を受ける

✓ 専門的な技術・知識が必要な業務



学歴



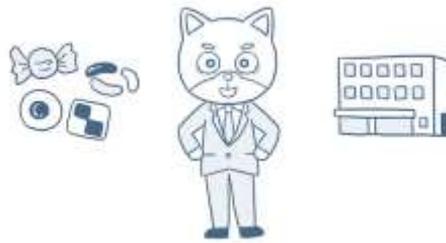
報酬



職種



- 技術／設計
- 研究・開発



- 生産管理
- 営業／企画

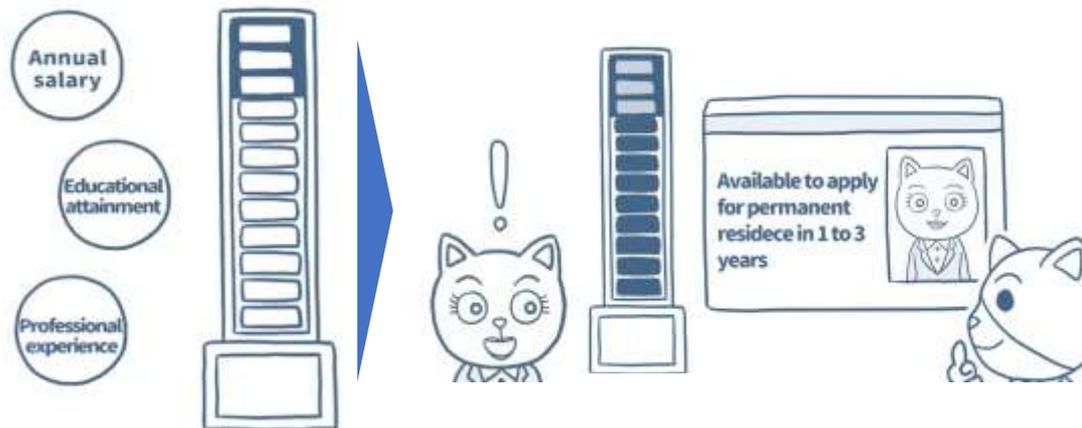


- 通訳・翻訳
- 語学教師

# 在留資格「高度専門職（高度人材ポイント制）」

- ✓ 国内の資本・労働とは補完関係にあり，代替することが出来ない良質な人材、且つ、我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに，日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し，我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材

「学歴」，「職歴」，「年収」，「年齢」，「日本語能力」などの項目ごとにポイントを設け，ポイントの合計が一定点数（70点／80点）に達した場合に取得でき，短期間（3年／1年）で「出入国在留管理上の優遇措置」（＝永住権申請）を受けることが出来る。**日本版の高度外国人材グリーンカード**と呼ばれている。



70点以上



80点以上



### 3. 高度外国人材受入で直面する課題

# 受入制度自体は劣後していない

- 高度人材に関する日本の入管・在留制度は、諸外国と比べても遜色がない！？

	対象	要件	永住	手続き	活動	帯同	税制
日本	大卒程度 制限なし	雇用契約 300万円～	1-3年で申請可	10日以内 市場テスト無	5年間 (更新可)	配偶者 親は一部可	なし ※一部金融有
諸外国	大卒以上 米は制限あり	雇用契約 400万円～ 一部英語能力	不可国が多い ※別途移民ビザ有	～1か月以内 欧米は市場テ スト有	2年～無期	配偶者 親は一部可	一部欧・星に有

IMDの世界タレントライティング（2021）によると、

高度外国人材による当該国の就労に対する魅力度は、**49位**／64か国

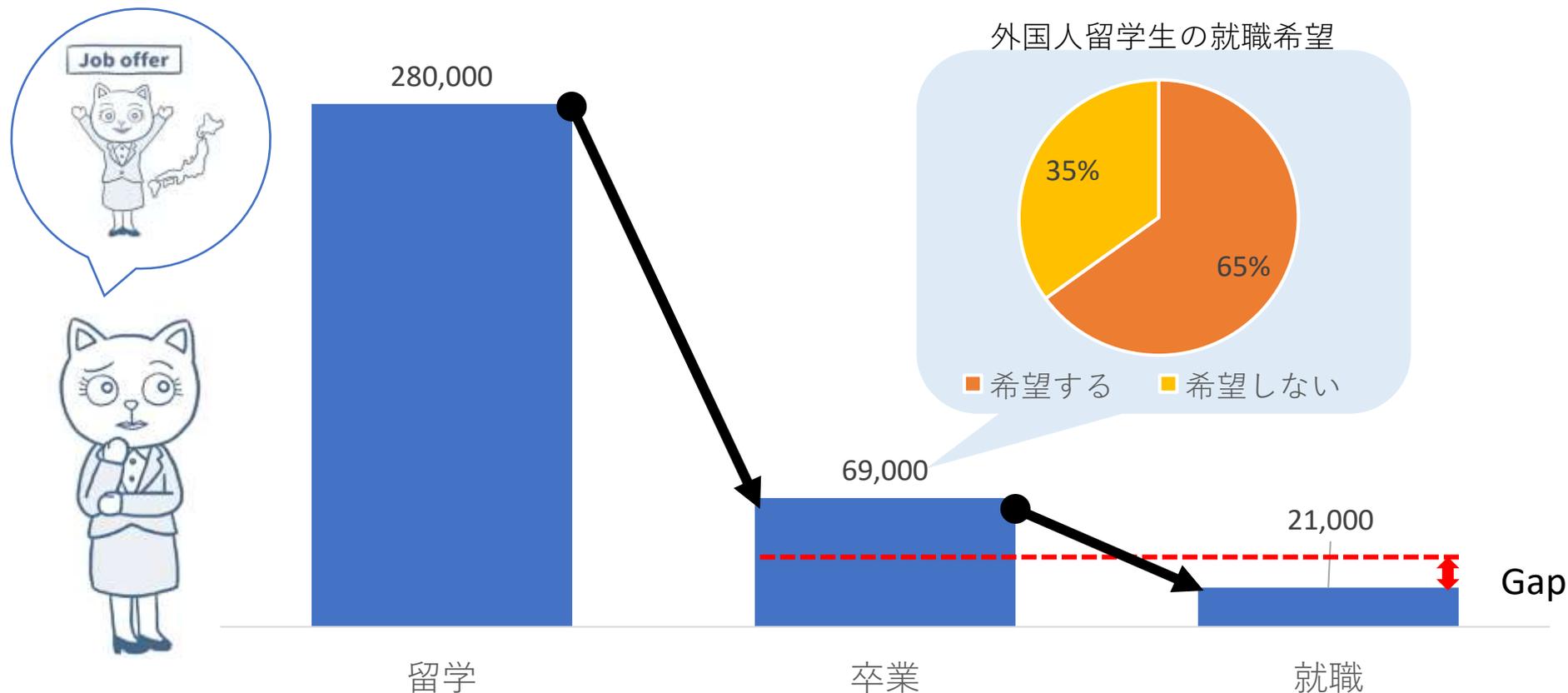
一方、企業による人材のリテンションについては、**1位**／64か国

就労や在留に関する敷居は低いので、他に選ばれない理由があるのでは？

# 定着しない外国人留学生

✓ 約65%の外国人留学生が、卒業後のキャリアとして日本での就職を望んでいるが、実際には35%しか実現できていない

## 外国人留学生の定着の実態

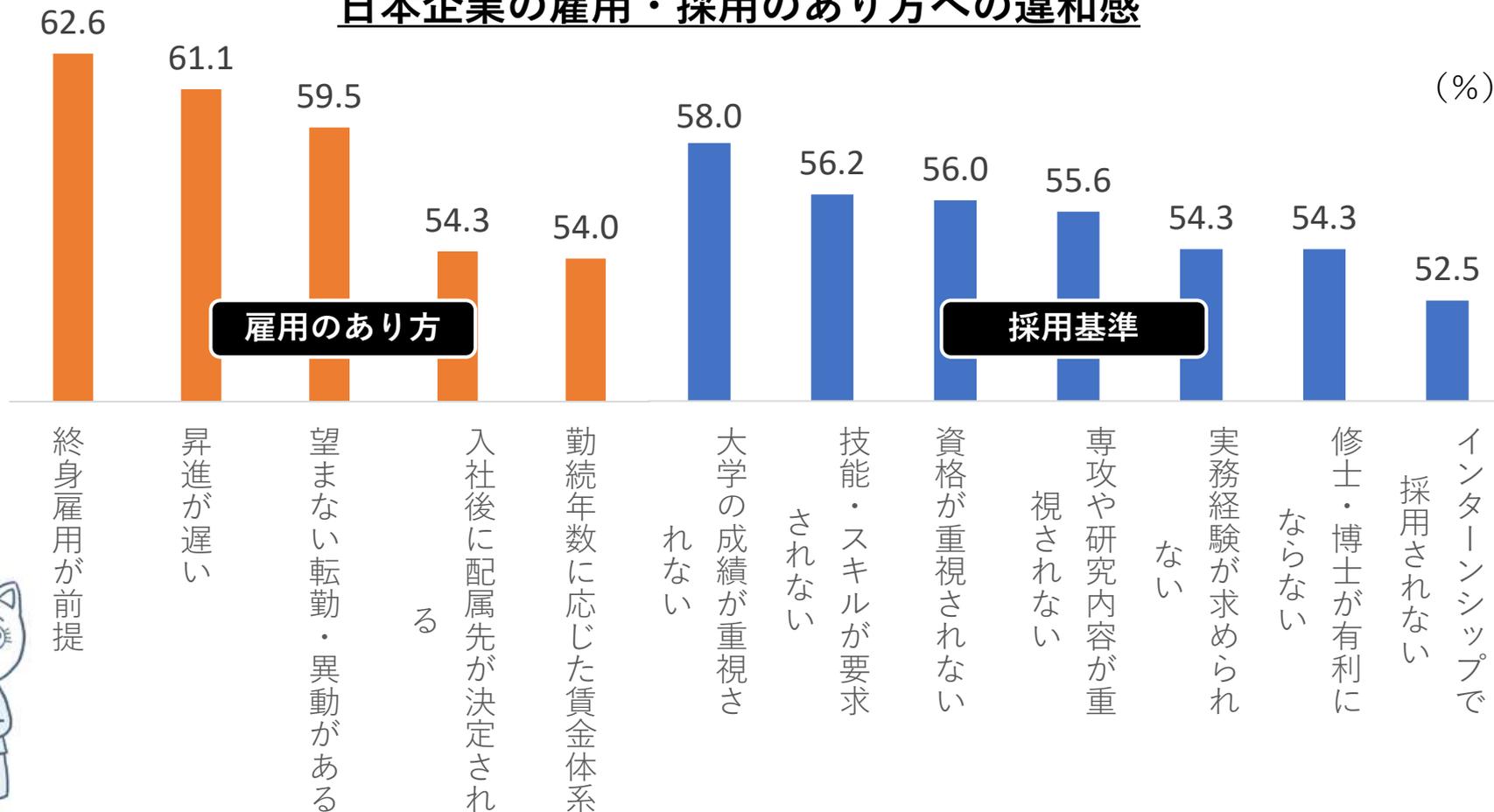


(出所) 在留統計 (出入国在留管理庁) ならびに外国人留学生進路状況・学位授与状況調査 (JASSO) もとにジェトロ作成

# 外国人材と日本企業の意識ギャップ①

✓ 関連制度と留学生の認識はジョブ型ベースだが、日本企業の多くはメンバーシップ型の雇用形態を実践しているため、入社後に戸惑いが生じる

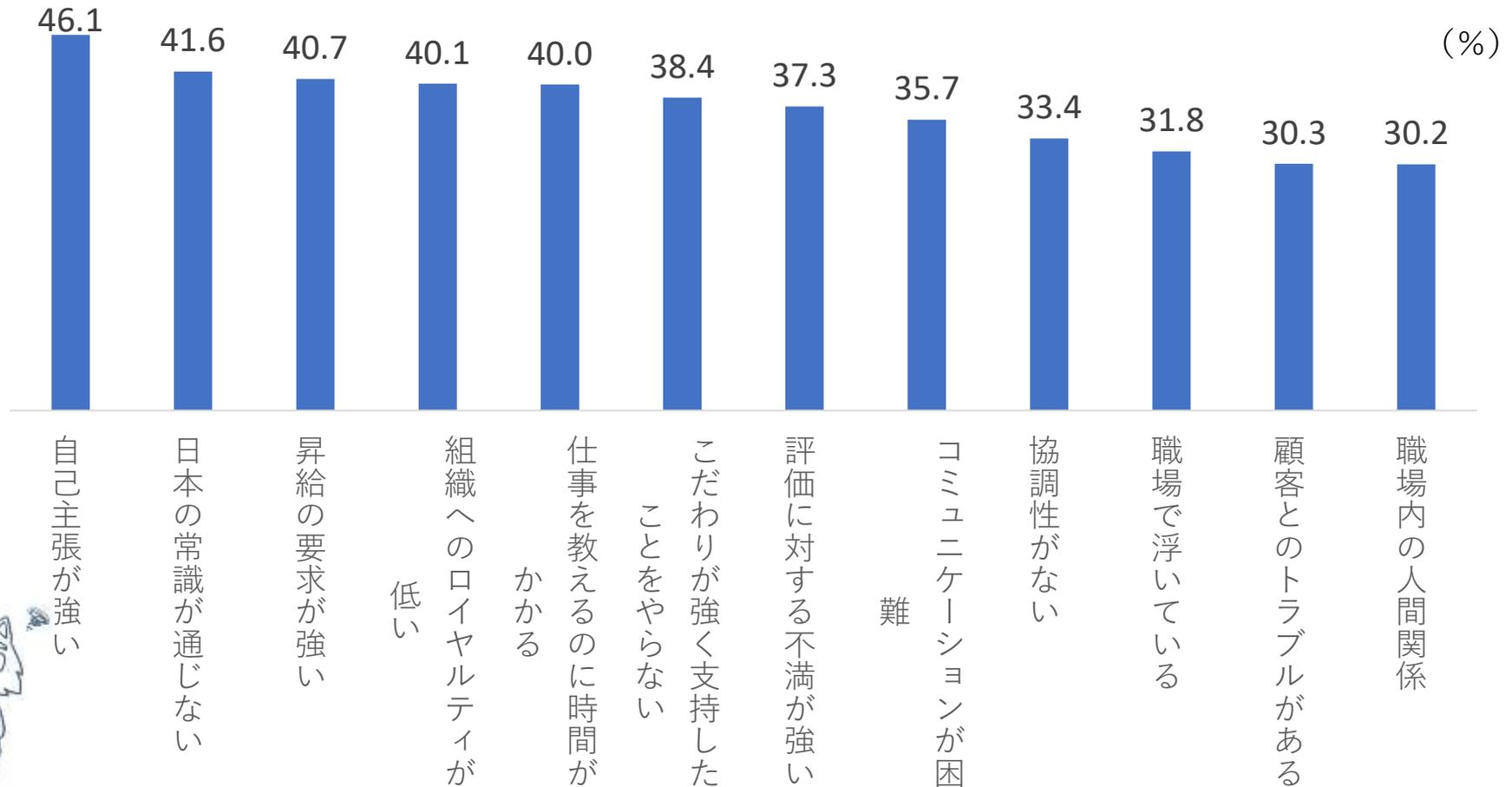
## 日本企業の雇用・採用のあり方への違和感



# 外国人材と日本企業の意識ギャップ②

✓ 多様性の向上を目的に採用したはずの外国人材だが、職場への適応を図る中で、多様性への逆行（同調圧力）が起きている

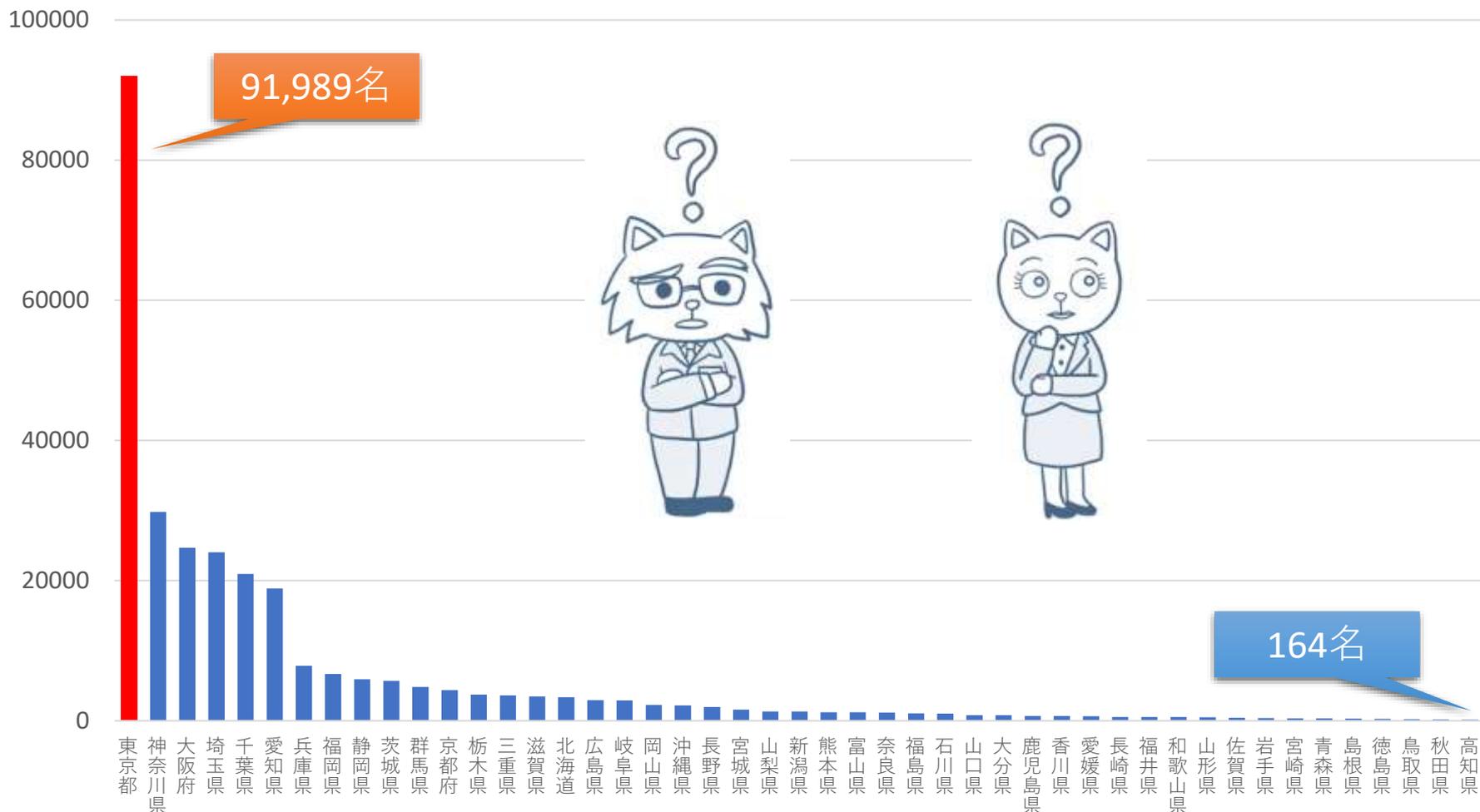
## 外国人材の受け入れ時のショック



(出所) 外国人部下を持つ日本人上司の意識・実態調査 (パーソル総合研究所、2019)

# 都市部に集中する高度外国人材

✓ 32%の高度外国人材が東京、57%が1都3県に集中。地域への定着が課題となっている。



# 意欲ある外国人材に適した職場はどこか

✓大手・都会志向と言われる外国人材だが、就業環境の違い、キャリア形成手段、活躍チャンスの有無について正しく認識しておらず誤解も多い

都会  
大手

グローバル事業と高いブランドイメージ／安定した雇用／メンバーシップ型採用が主流／会社の制度や福利厚生が整備／大きな仕事／充実した研修でファーストキャリアを積みやすい／新人への期待低い／プレッシャーが大きい／給与は高くない

雇用は不安定／採用後はOJT中心／採用目的が明確（≡ジョブ型）／裁量が大きい／短期のキャリアアップ／経営トップとの距離が近い／チャンスに恵まれた環境／給与は低くない

地域  
中小

スター  
ト  
アッ  
プ

雇用は超不安定／制度や福利厚生は未整備／即戦力を要求／実績が評価／ジョブ型／フラットな社内／外国人の強みは不明確

高度外国人材活用の「？」  
まずは、**ジェトロ**へ。

# JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)



YouTube動画で学ぼう！

## お問い合わせ先

ジェトロ 高度外国人材活躍推進プラットフォーム事務局  
(国際ビジネス人材課内)

東京都港区赤坂1-12-32アーク森ビル6階

TEL : 03-3582-4941

E-mail : [OpenforProfessionals@jetro.go.jp](mailto:OpenforProfessionals@jetro.go.jp)

もしくはお近くジェトロへ

