

## 第1章

# 高度外国人材の今

## —規模拡大の背景と受け入れ企業の課題



山田 美鈴

東京都中小企業診断士協会

### 1. 高度外国人材の概況

#### (1) 増加する外国人労働者

少子高齢化が進み、日本人の労働人口が減少する中で、日本における外国人労働者数は2023年に182万人を突破し、過去最高を記録した。2020年以降のコロナ禍でも減少することなく、着実にその数は増えている。

また、外国人労働者に対する企業の期待も大きくなっている。単に人手不足を補うためだけではなく、企業の競争力を高めたいという期待である。その中心を担うのが、高い技術や知識を持つ「高度外国人材」である。

#### (2) 高度外国人材とは

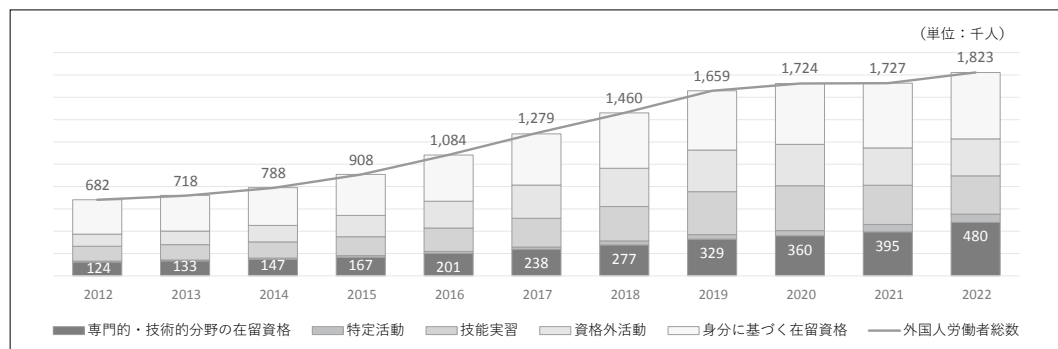
高度人材受入推進会議「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）」（2009年）に

よると、積極的に受け入れるべき高度外国人材とは、「『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』であり、『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』と定義付けることができる」とされている。

本特集では、高度外国人材を主に技術者や通訳、海外とのビジネスを担う「技術・人文知識・国際業務」、「高度専門職」、「法律・会計業務」、「研究」などを含む「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ外国人としている。

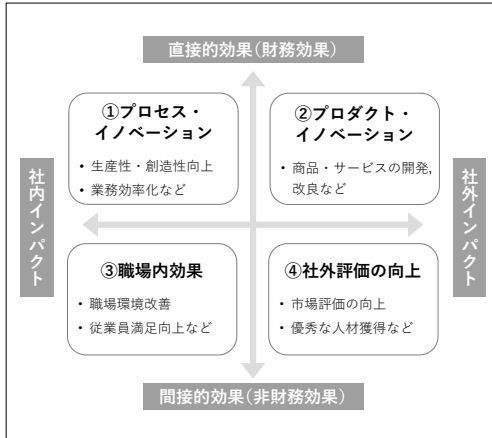
高度外国人材は、2022年時点で48万人。日本における外国人労働者の26%を占め、この10年間で約4倍に増えている（図表1）。

図表1 在留資格別外国人労働者数



出所：厚生労働省「令和4年版厚生労働白書」（2022年）を基に筆者作成

図表2 ダイバーシティ経営の成果



出所：経済産業省「多様な個を活かす経営へ～ダイバーシティ経営への第一歩～」(2021年)を基に筆者作成

### (3) 中小企業における採用の効果

このように増加する高度外国人材だが、企業にとってどのような利点があるだろうか。

経済産業省によれば、外国人を含む多様な人材の活躍が経営に与える効果は、財務面と社内外へのインパクトにより、主に4つに区分できるといふ(図表2)。

今回のテーマに当てはめて考えると、たとえば、社内の取組みで財務効果が見込める「①プロセス・イノベーション」として、高度外国人材が持つ高い技術力を生かして生産性が向上すること。また、社外に向けた財務効果、つまり売上につながる「②プロダクト・イノベーション」として、外国人向け商品の開発や海外の販路開拓。そして、財務面に直接影響はしないが、多様な人材が切磋琢磨し、組織が活性化する「③職場内効果」。さらに、前述の取組みにより先進的、国際的企業との認知が広がる「④社外評価の向上」も期待できる。

このように、さまざまな効果が期待される高度外国人材の採用は、優秀な人材を求める中小企業にとって有効な取組みの1つである。今後、採用を検討するにあたっては、前述の効果を参考に、自社もしくは、支援先の企業の場合にはどのような目的で採用するのか、求める役割、スキルと併せて、具体的なイメージを膨らませてはいかがだろうか。

### (4) 自治体や国による施策の拡充

高度外国人材の受け入れ方式には、技能実習生のように自社が直接外国人材を受け入れる「企業単独型」、非営利団体が技能実習生を受け入れた後、傘下の企業等で技能実習を行う「団体管理型」といった区分はないものの、企業が直接採用活動をするケースや自治体など支援機関から紹介を受けて採用に至るケースなど、さまざまな採用方法がある。

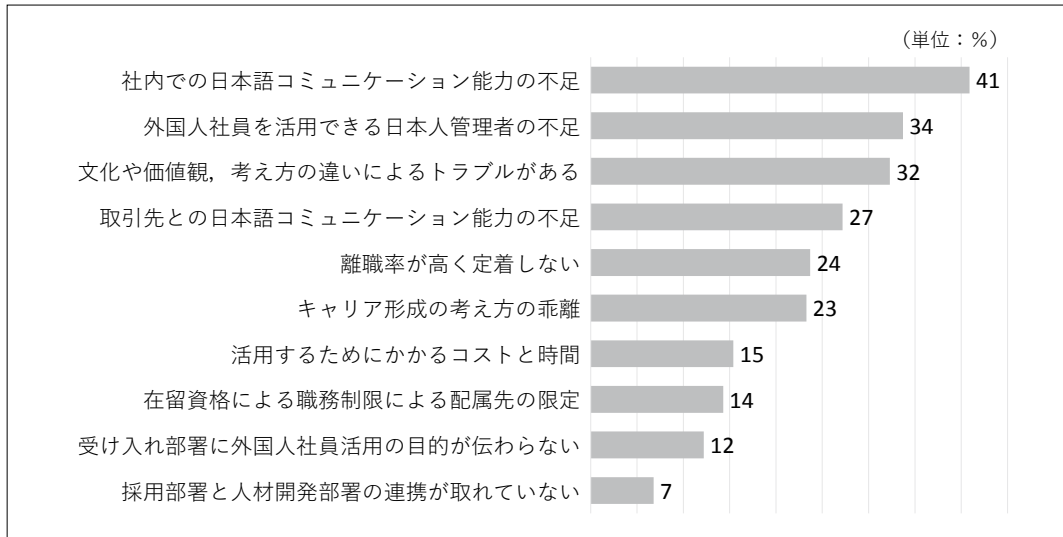
たとえば、自治体における取組みの1つが、宮崎県で行われている産学官連携の取組み「B-JET 外国人ICT技術者人材育成プログラム」(以下、B-JET)だ。 Bangladesh の大学と連携し、ICT系学部を卒業した人材に日本語や日本式ビジネスマナーの研修を受けてもらいながら、日本企業とのマッチングを進める。内定が出れば、来日して就職、もしくは宮崎大学での日本語研修、内定先でのインターンシップを経て、就職となる。

プログラムへの需要は大きく、応募倍率は平均して90倍近くにもなるという。2017年に独立行政法人国際協力機構(JICA)を母体として始まり、2021年から宮崎大学などにその枠組みが承継された。これまで宮崎県内で79名、全国を含めると計239名が日本企業に就職している(出所：B-JET公式ホームページを基に筆者要約)。

遠州信用金庫(静岡県)は、2020年に浜松外国人材定着サポート有限責任事業組合を設立し、浜松市と県内大学などとの産学官連携による総合的な支援体制を構築した。インターンシップ事業において、留学生と受け入れ企業のマッチングを行うことに加え、入社した後も継続して企業と外国人材の双方をサポートすることで定着、定住につなげている(出所：内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局 内閣府地方創生推進室「令和4年度地方創生への取組状況に係るモニタリング調査結果」2023年を基に筆者要約)。

また、高度外国人材が活躍の場を広げるためには、採用企業側の取組みや、在留しやすい制度の整備など、国の施策も欠かせない。

図表3 外国人社員活用の課題



出所：株式会社キャリアタス「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査 2021年12月調査」(2022年)を基に筆者作成

政府は、2012年に「高度人材ポイント制」を導入した。これは、日本で働く外国人個々の学歴や専門技術などをポイントに換算し、そのポイントに応じて、出入国在留管理上の優遇措置を受けることができる制度だ。複数の在留資格にまたがる活動が可能になる、法律上最長の在留期間である5年が一律付与されるなどの待遇を受けられる。

さらに2023年には、より専門性の高いスキルや経験を持つ研究者やビジネス人材などを対象とした「特別高度人材制度 (J-Skip)」, 優秀な海外大学などを卒業し、日本で就職や起業準備をする外国人を対象とした「未来創造人材制度 (J-Find)」も開始されている。

## 2. 受け入れ先企業の実態

国の制度や産学官の取組みが広がる中、実際に採用している企業は課題も抱えている。

高度外国人材採用企業を対象としたアンケート結果では、4割の企業が「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」を課題としている。次いで「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」が続く(図表3)。

先に紹介したB-JETを担当する宮崎大学の森下祐樹氏によれば「日本人とは異なるバックグラウンドを持つことを認識し、易しい日本語を使う、各々の文化や働き方を相互に理解し合うなど、敬意や配慮が大切」だという。

外国人材が組織に加わることは、多くの利点をもたらす可能性がある一方、期待する効果を得るためには、関係性構築をはじめ、企業が乗り越えるべき壁もあるといえるだろう。

次章以降、実際に高度外国人材を経営の力としている中小企業に焦点を当て、採用に対する考え方や効果、活躍を支えている具体的な取組みなどを紹介する。さまざまな業種、職種における実例が、今後の高度外国人材の受け入れや、活躍促進の一助になれば幸いである。

### 山田 美鈴

(やまだ みすず)

大学卒業後、市場調査会社や事業会社で市場調査を担当。市場の声を事業に生かすことに一貫して携わる。2023年中小企業診断士登録。

