



ISSN 0385-0838

第196号

発行所
亜細亜大学アジア研究所
東京都武蔵野市境5-8

題字：初代学長 太田耕造先生

日本の高度外国人材受け入れ ～アジアの就職難と人材獲得に向けて～

九門大士

2024年6月29日から7月27日まで、亜細亜大学アジア研究所主催「第44回アジア研究所公開講座：アジアにおける構造的失業と外国人労働」を実施した。本稿では、筆者が担当した第3回を基に日本の高度人材受け入れについて述べる。

増える外国人労働者

日本で働くことは高度外国人材にとって魅力的か？この問いに対して、日本は他の先進国と比較して給与水準が低く、円安傾向もあるため、魅力的ではないという報道を目にすることが多い。しかし、現状はそう単純ではない。

実際に、厚生労働省の外国人雇用統計によると、

目次

- 日本の高度外国人材受け入れ
～アジアの就職難と人材獲得に向けて～
…… 九門大士 …… (1)
- 深刻化する韓国の若年失業
…… 奥田 聡 …… (4)
- デジタル・チャイナの就職難：
プラットフォーム経済のリスクと保障
…… 澤田 ゆかり …… (6)
- 加速する少子化と東アジアの未来
国連世界人口推計2024年版から
…… 大泉 啓一郎 …… (8)
- 中国帰国者における家族文化のジレンマとその対策
…… 崔 学 森 …… (10)
- [アジアの窓] 東南アジアに二世リーダーがなぜ多いのか
…… 大泉 啓一郎 …… (12)

日本で働く外国人労働者は増えており、2023年10月には前年比12.4%増で過去最高の204万8,675人を記録した。外国人を雇用する事業所数は前年比6.7%増の31万8,775所と、こちらも過去最高を更新した。在留資格でみると、身分に基づく(30.1%)、専門的・技術的分野(29.1%)、技能実習(20.1%)、資格外活動(17.2%)、特定活動(3.6%)となっている(2019年4月から開始した「特定技能」は専門的・技術的分野に含まれる)。専門的・技術的分野のいわゆる高度人材に相当する外国人も増えており、全体の約3割を占める。

それでは、こうした高度外国人材はどの国・地域から来て、どういう仕事に就いているのか。専門的・技術的分野の中で、企業のホワイトカラー層が多い「技術・人文知識・国際業務」の在留資格(全体の17.9%)について、詳しくみてみたい。出入国在留管理庁の2019年の統計によると、留学生から日本企業等への就職を目的とした「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更は28,595人で同在留資格の36.1%を占める。国籍・地域別にみると、中国(36.8%)、ベトナム(23.5%)、ネパール(12.4%)、韓国(5.4%)の順に多い。職務別にみると、翻訳・通訳、海外取引業務、法人営業など事務職が6割以上を占めており、情報処理・通信技術、技術開発、建築・土木・測量技術など技術職の割合は計15%程度と比較的低い。

一方、海外から直接来日して就職することを目的とした「技術・人文知識・国際業務」への変更は

50,527 人で同在留資格の 63.9%を占めている。国籍・地域別にみると、上位 5 か国・地域はベトナム (25.7%)、中国 (21.7%)、韓国 (9.1%)、インド (8.2%)、台湾 (5.4%) となっている。職務別にみると、翻訳・通訳、海外取引業務、法人営業など事務職は全体の約 3 割で、情報処理・通信技術、技術開発、建築・土木・測量技術など技術職が約 4 割を占める。

これらを総合してみると、「技術・人文知識・国際業務」のうち、海外から日本で直接就職が 6 割強、日本への留学から日本就職が 4 割弱という構図になっている。また、職務別にみると、海外から直接就職は IT エンジニアを含む技術職が約 4 割と事務職より多く、留学から就職した場合は技術職は 15% と少ない。つまり、国内で不足する技術系人材を海外人材で補完する形になっている。特に国籍・地域別にみると、インドは留学から就職より海外から直接就職が多い点が特徴的である。

高度外国人材が日本で働きたい理由

高度外国人材が日本で働きたい理由は何か。人材紹介会社のディスコが実施した外国人留学生の就職活動状況に関する調査 (2023 年 8 月) によると、「生活環境に慣れているから (68.5%)」、「日本語力を活かせるから (57.6%)」、「治安がよくて安全だから (38.9%)」、「給与・待遇が良いから (35.2%)」が上位に入っている。また、「母国には希望する就職先がないから (18.7%)」は同設問が開始された 2016 年以降、2022 年調査に初めてランクインし、2023 年調査でも入っている。筆者の留学生を含む高度外国人材へのヒアリングによると、日本で働きたい高度外国人材が増えている理由は主に 3 つある。1 つには、ソフトパワーなどを背景に、日本の社会や文化に関心を持ち、日本で暮らしてみたい外国人が増えていることである。日本にいる外国人留学生にヒアリングしても、小さい頃から日本のアニメやドラマ、音楽などを日常的に見聞きしていることで日本にいつか行って生活してみたいと思う人は多い。

2 つ目の理由はジョブ型の海外に比べて日本は新卒でも就職しやすいという点である。背景には、アジアの若者が望む就職先が母国で見つけにくくなっていることがある。ILO の 2024 年 5 月の若年失業率をみると、ネパール (20.5%)、インド (15.4%)、中国 (15.4%)、インドネシア (13.8%) などアジア地域は若年失業率が高いエリアが多い。アジア太平洋

地域の平均は 13.9%である。学歴が高い高度人材であれば仕事がないわけではないが、求職者が多く競争が激しいため、彼らの期待に見合った仕事を見つけるのは難しい。そのため、日本を含む海外に留学したり、勤務経験を積むことで自らのスキルや経験値を高め、その後のキャリアに活かそうとしている者が多い。

一方、同時期の日本の若年失業率は 4%に過ぎない。それは日本では「メンバーシップ型」と呼ばれるように、新卒一括採用の仕組みがあり、専門性ではなく、ポテンシャルで採用する企業が多いためである。海外ではジョブやポジションに合った専門知識や経験を持った人材を探すか、日本では専門知識はなくてもポテンシャルを持った人材を採用し、その社員を社内で育成しながら仕事を担当させる。長期雇用を前提としている企業が多いため、新卒の採用数の目標もある場合が多い。こうした点を考えると、外部環境的には高度外国人材が日本で働く需要はニッチだとしても一定程度あると言えるのではないか。

「日本語力・キャリア・職場文化」が働く障害に

しかし、それでも、日本企業で働くことに難色を示す外国人材は多く、日本企業は潜在的な需要を取り込み切れていない。その理由は、主に 3 つである。1 つは、非常に高度な日本語が求められることである。人材紹介会社のディスコの 2023 年 12 月の調査によると、日本企業が外国人留学生に求める資質の上位 1 位、2 位は、文系がコミュニケーション力、日本語力、理系が日本語力、コミュニケーション力となっている。2 つ目は、キャリアマインドや成長スピードのギャップである。ディスコの 2023 年 8 月調査によると、働き方の設問に対して、「仕事が多忙しくても早く出世したい」と回答した外国人留学生は計 62.9%、国内学生は計 42.8%と 20 ポイント程度の差が見られる。海外は年功序列的な雇用慣行がないため、高い業績を上げ評価されれば 20 代でも管理職になるケースは比較的多い。しかし、日本企業では、昇進のペースは比較すると緩やかであるため、優秀な人材ほど数年仕事をして自身の成長が感じられず昇進しないと、転職することになりかねない。3 つ目の理由は、職場文化のギャップである。例えば、残業が多いなどワークライフバランスが不十分、文脈や空気を読むようなハイコン

テキストな対応が求められる、職場の上下関係の厳しさなどがある。

スタートアップと地方企業の先進事例

こうした課題はメンバーシップ型という雇用形態に由来するものもあるが、言語や職場文化のように必ずしもジョブ型に変えなくとも対応可能なものもある。実際に、先進的企業の対応として、以下に、スタートアップ(ジョブ型)と地方の中堅企業(メンバーシップ型)の事例を筆者のヒアリング調査を基に紹介する。

スタートアップの事例として、スマートフォンで完結するあと払い(BNPL)サービスを提供している株式会社Paidyを紹介する。社員数は約230名で国籍を問わず採用している。40か国の外国籍社員が在籍し、全社員の約6割を占める。営業、カスタマーサポートの対応は日本語でないといけない面があるが、それ以外の部門は主に英語で業務を行う。

同社の人事制度はジョブ型で、部門間の異動は基本的にはない。社内の書類は2021年までは日英併記していたが、現在は基本的に英語である。会議での言語は英語のみ使用、日英併用、日本語のみ使用など、議題や参加者に応じて柔軟に対応する形をとっている。在宅ワークは選択可能で、海外からリモートワークをする社員もおり、多様な人材が働きやすい職場環境を提供している。

次に、富山県にあるA社について紹介する。同社の主な事業内容はプレス自動化システムなどの開発・設計製造などで、富山工場で製造して海外に輸出している。同社で外国籍社員が定着している背景には、1)社内言語の日英ミックス化、2)採用時の職種すり合わせによるミスマッチ防止、3)専門性重視で少ない人事異動、などの取り組みが挙げられる。また、外国籍社員が加わることによる組織・日本人社員の変化については、以下の2点が挙げられる。第1に、社内のグローバル化の進展である。日本人社員が外国籍社員と働くことに慣れ、海外の人の言葉、文化、考え方やニュアンスを理解する機会が増え、海外へのサポートを行う際も、海外のニュアンスやニーズにどう対応すべきかが理解しやすくなった。第2に、外国籍社員の業務への姿勢が日本人社員の活性化につながっている点だ。意欲が高く業務のスピード感もある外国籍社員が多い

ため、日本人社員の刺激となっている。

ミスマッチ解消に向けたポイント

上記の事例を踏まえて、日本企業と高度外国人材のミスマッチを解決する方法について、3点挙げたい。第1に、言語のミスマッチについては、日本語要件の緩和や学習サポート、英語活用などが重要である。高度外国人材に一律に高い日本語能力を求めるのではなく、業務に応じた日本語レベルを考慮し、入社前後の日本語研修を対面やオンライン学習を含めて行うことが必要だ。また、先進的な企業はコーポレート部門など一部部門を英語化、日英ミックス化などを徐々に進めている。先述のA社は、職場で日本語に加えて英語を使う場合もあり、Paidyは会議の際には状況に応じて日本語と英語を使い分けたり併用する形をとっているが、こうした柔軟な対応も求められる。

第2に、キャリアマインドや成長スピードのミスマッチについては、企業によるキャリア支援が必要である。例えば、A社のように採用時に十分な職務や業務のすり合わせを行うことが重要である。人事異動時にも、その異動で何を経験でき、どうキャリアに活かせるかを踏まえて相談・説明し、本人の同意を得ることが重要である。

第3に、職場文化のミスマッチに対しては、外国籍社員との交流機会や相互成長につながる施策が重要である。例えば、ランチタイム・就業後などに語学学習などで交流の機会を持てるようにすることから始めるのもよい。また、A社の事例では、共に働くことで日本人社員側も刺激を受け、学びにつながっていた。北陸地方にあるH社では、若手社員を外国籍社員のメンターにつけることで、メンター側の日本人社員も明確に言語化する必要性を学ぶなど相互成長につながる効果が見られている。

このように語学面の問題、キャリアマインドや職場文化の問題があることで、日本は高度外国人材の獲得という外部環境の機会を逃している。上記の課題を解決し職場にDE&Iを浸透させていくことは、少子高齢化と人口減少が続く日本社会において、外国人のみならず、女性や若者の活用など誰もが働きやすい職場を作っていくことにつながる。

(くもん たかし・アジア研究所教授)