

## 外国人材の活躍と企業に求められる対応



### 第1回 高度外国人材にとって日本は魅力的か？

亜細亜大学 アジア研究所 教授 九門 大士 氏

#### ◀ POINT ▶

- 日本で働く外国人労働者数は過去最高を記録し、高度外国人材も増加傾向にある。
- 外国人材が日本で働きたいと思う背景には、日本のブランド力の向上、アジアの若者の就職競争激化や海外でのスキルアップのニーズなどがある。
- 日本で高度外国人材が働く潜在的ニーズはあり、企業はこうした需要を上手く取り込むべく、外国人材が活躍できる環境を整えることが重要である。

#### はじめに

今回から「外国人材の活躍と企業に求められる対応」をテーマにした連載を開始する。第1回は、外国人材のさらなる活躍に向けた課題や企業に求められる対応を考える際に知っておくべき、日本における外国人材受け入れの現状と高度外国人材にとって日本が魅力的なのかという点を紹介する。報道などを通じ、給与水準の低さや最近の円安などが原因で、外国人材は日本に対する関心を失っているとの話がよく聞かれる。しかし、実際に筆者が調査研究や講義などで日常的に接する外国人材の話の聞いていると、かなり日本への関心が高いと感じる。

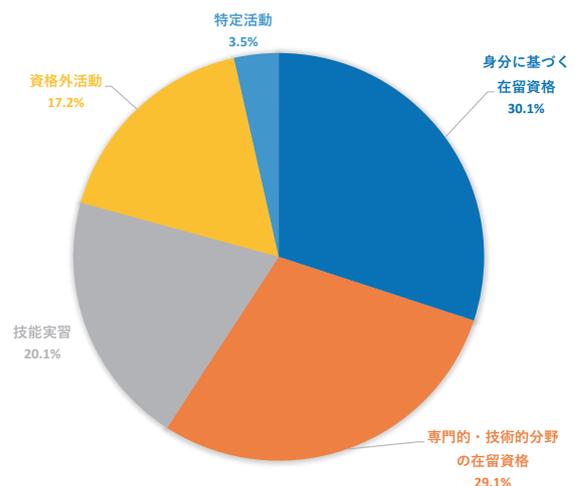
#### 日本の外国人労働者数は過去最高に

出入国在留管理庁によると、2023年末の在留外国人数は、341万992人（前年末比10.9%増）で、過去最高を更新した。2012～2019年まで、在留外国人数は右肩上がりが増加していたものの、2020～2021年にはコロナ禍の影響で減少した。しかし、2022年から再度増加に転じている。国籍・地域数は195にのぼり、上位5か国・地域は中国、ベトナム、韓国、フィリピン、ブラジルである。総務省の統計をもとに算出すると、人口に占める日本在住の外国人比率は2023年末で2.7%（筆者推計）となっている。

また、厚生労働省が公表している「外国人

雇用状況」の届出状況まとめ（2023年10月末時点）によると、日本で働く外国人労働者数は、対前年で12.4%増の204万8,675人となり、届出が義務化された2007年以降、過去最高を更新した。外国人を雇用する事業所数も、対前年で6.7%増の31万8,775所と、こちらも過去最高を更新している。在留資格別の割合をみると、「身分に基づく在留資格」が30.1%、「専門的・技術的分野の在留資格」が29.1%、「技能実習」が20.1%、「資格外活動」が17.2%、「特定活動」が3.5%となっている（図1）。

図1：在留資格別の外国人労働者の割合（2023年）



出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2023年10月末時点）より筆者作成

## 高度外国人材も増加傾向に

特に、「専門的・技術的分野の在留資格」を取得している、いわゆる「高度外国人材」が増加しており、全体の約3割を占める。ただし、2019年4月から開始した「特定技能」も「専門的・技術的分野の在留資格」に含まれている。「特定技能」については、本稿では詳細に触れないが、人手不足への対応として特定の産業分野に限り一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため導入された在留資格であり、「特定技能1号」「特定技能2号」に区分される<sup>1</sup>。「特定技能」の在留資格取得者を国籍・地域別にみた割合（2024年6月末現在）は、ベトナムが全体の50.4%と圧倒的に多く、次いでインドネシア（17.6%）、フィリピン（10.1%）、ミャンマー（7.6%）の順に多い。

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・技術的分野の在留資格」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」（以下、「技人国」）の在留資格について、詳しくみてみたい。この在留資格は、高度外国人材の卵といえる留学生が、日本で就職する際に最も多く取得するものだ。

日本学生支援機構（JASSO）の「2023（令和5）年度外国人留学生在籍状況調査結果」によると、2023年5月1日時点の日本への外国人留学生数は27万9,274人であり、コロナ禍前の2019年度の9割程度まで回復している。出身国・地域は、中国、ネパール、ベトナム、韓国、ミャンマーが上位5か国となっており、全体の9割以上がアジア出身者である。

## 日本で就職する外国人留学生

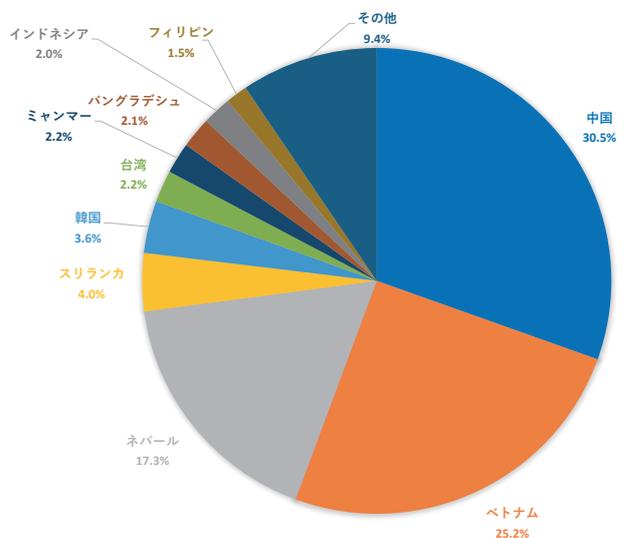
出入国在留管理庁が2023年に公表した統計によると、2022年に「留学」から日本企業等への就職を目的とした在留資格の変更を行

った人数は33,415人だった。2020年からコロナ禍の影響で減少を続けていたが、2022年に過去最高に転じた。在留資格変更者のうち、86.3%が「技人国」を取得しており、それ以外にも「教授」「経営・管理」「高度専門職」など高度人材としての在留資格が大半を占めている。

在留資格変更者の最終学歴別の割合をみると、専修学校が48.5%と最も多く、大学が29.2%、大学院修士課程が14.1%、大学院博士課程が3.8%、短期大学が3.4%となっている。

また、国籍・地域別の割合をみると、中国（30.5%）、ベトナム（25.2%）、ネパール（17.3%）、スリランカ（4.0%）、韓国（3.6%）の順に多く、ベトナム、中国、ネパールが全体の約4分の3を占めている（図2）。

図2：外国人留学生の日本での就職  
（2022年、国籍・地域別）



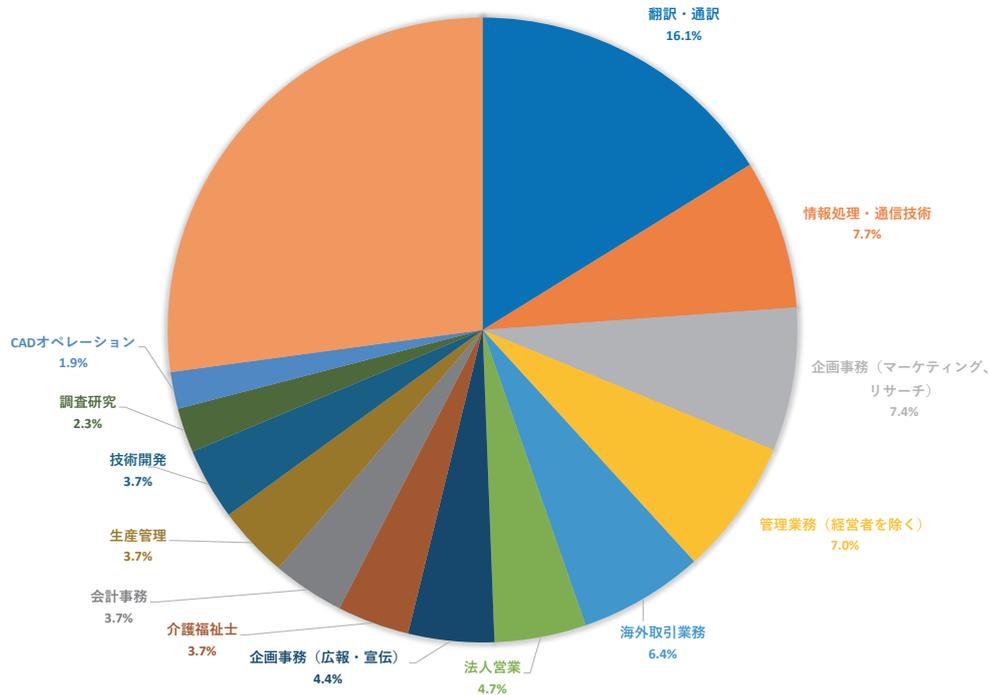
出所：出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」（2023年12月）より作成

職務内容別にみると、翻訳・通訳（16.1%）、企画事務（マーケティング、リ

整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業。

<sup>1</sup> 出入国在留管理庁によると、特定産業分野は以下の16分野である：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車

図3：外国人留学生の日本での就職（2022年、職務別）



出所：出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」（2023年12月）より作成

サーチ）（7.4%）、管理業務（経営者を除く）（7.0%）、海外取引業務（6.4%）など事務職が5割以上を占めており、情報処理・通信技術（7.7%）、技術開発（3.7%）、生産管理（3.7%）など技術職の割合は計17%程度と比較的低い（図3）。

### 海外から直接就職する外国人材

一方、2019年に海外から直接来日し、就職を目的として「技人国」に在留資格を変更した人数は50,527人である。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、通訳・翻訳（13.0%）、海外取引業務（10.1%）、法人営業（4.3%）など事務職が全体の約4割を占め、情報処理・通信技術（16.3%）、技術開発（情報処理分野以外）（10.8%）、建築・土木・測量技術（7.2%）など技術職も約4割を占める。

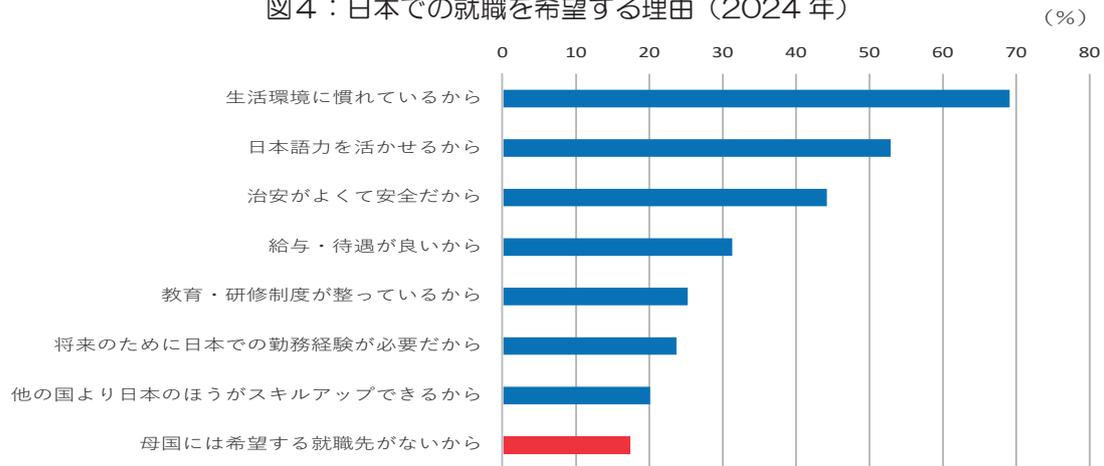
「留学」からの在留資格変更者と海外から直接来日し就職する際に「技人国」を取得し

た者について、それぞれ職務別に詳細をみると、海外から直接来日し就職した者のうち、ITエンジニアを含む技術職が約4割を占めたのに対し、留学した後就職した者の中で、技術職に就いた割合は17%だった。（統計の時期を揃えるために、2019年に「留学」から在留資格を変更し就職した者のデータをもみても、技術職は15%となっている）。留学生の在留資格変更に占める「技人国」の割合は86.3%ということから、単純には比較できないが、おおむね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と考えられる。

### 高度外国人材が日本で就職する理由

では、高度外国人材が日本で就職する理由は何であろうか。人材紹介会社のキャリアタスが実施した「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」（2024年8月）によると、「生活環境に慣れているから（69.1%）」、「日本語力を活かせるから（52.9%）」、「治安がよくて安全だから（44.2%）」、「給与・待遇が良

図4：日本での就職を希望する理由（2024年）



出所：キャリアタス「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」（2024年8月）より作成

いから（31.3%）」が上位に入っている（図4）。4位の給与水準については、円安を含めて給与水準の低下がよく指摘される。しかし、新卒から管理職になるまでのスタッフレベルであれば、平均的にはベトナム、ネパール、インドネシアなどの東南アジアや、インド、バングラデシュなどの南アジアの国の給与水準と比較してもまだ競争力がある。ただし、それらの国では、日本のように新卒学生の給与水準がほぼ一律ではなく、学歴や卒業校、経験などに大きく左右されるため、トップ層の人材の中には日本よりも高額な給与を提示されるケースもある。また「母国には希望する就職先がないから（17.3%）」は同設問が設定された2016年以降、2022年調査で初めてランクインし、2023年、2024年調査でも一定数の回答がある。

### 日本で暮らしたい外国人材

留学生を含む高度外国人材に対するヒアリング結果をふまえ、日本で働きたい高度外国人材が増加している背景は主に2つあると考えている。

1つ目は、ソフトパワーなどにより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のライフスタイ

ルへの憧れを抱き、いつか日本に行って生活してみたいと考えていた人は多い。

実際、世界の中で日本という国のブランド力が高まっていることを示す調査結果もある。「アンホルト-イプソス 国家ブランド指数（NBI）」調査は、2008年から毎年世界最大規模の世論調査会社イプソスと国家イメージ分野における世界的権威サイモン・アンホルト氏が共同で実施している、国家ブランド力を評価するグローバル調査である。世界60か国を対象に「輸出」、「ガバナンス」、「文化」、「人材」、「観光」、「移住と投資」という6つのカテゴリに関する認識を調査することで国家のブランド力を測定するものである。NBIによると、日本は2019年の5位から着実に順位を上げ、2023年に初めてトップに選出された。アジア太平洋地域の国としても初めてのトップであり、2016年以来6年連続トップを維持していたドイツを抜いた。

国としてのブランド力が高いということは、様々な外国人材を引き付ける要素となる。例えば、起業に関心がある外国人材である。総数としてはまだそれほど多くないが、経営者や企業の管理者のための「経営・管理」の在留資格を取得する外国人は増えている。ITやデジタル分野のビジネスを行う人も多い。そうした人々は働く場所を自身で選べるため、国や都市としての魅力が、その人々が働く場所を選択する上で非常に重要な要素となる。

加えて、日本で起業したい外国人向けに、「外国人起業活動促進事業（スタートアップビザ）」という在留資格要件を緩和する措置もとられている。福岡では、2015年からスタートアップビザを申請できるようになり、2024年10月までの申請件数の累計は、148件と東京に次ぐ数となっている。福岡で関係者にヒアリング調査をした結果、外国人が来て起業したいと思う理由の1つに自然が豊かである点が挙げられていた。海と山が近く都市部にも近い、海が見えるオフィス兼自宅でリモートワークをしたいなどの意見があった。こうした外国人が、ビジネスや生活を円滑に進めるためのコミュニティも徐々に形成されている。

### 激化するアジアの若者の就職競争

2つ目は、アジアでの若者の就職競争が激化していることである。国際労働機関（ILO）によると、2024年5月の若年失業率は、ネパールで20.5%、インドで15.4%、中国で15.4%、インドネシアで13.8%だった。このように、アジア地域には若年失業率が高いエリアが多い。アジア太平洋地域の若年失業率の平均は13.9%である。一方、同時期の日本の若年失業率は4%に過ぎない。日本には「メンバーシップ型」と呼ばれる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。

学歴が高い高度人材であれば、仕事が無いわけではないが、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、勤務経験を積んだりする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。例えば、中国は大学卒だと就職が困難なため、大学院に進学する傾向にあるが、最近はそれでも就職競争が激化している。そのため、日本で新卒として就職活動をした方が就職しやすいという話も聞く。インドで働くインド人にヒアリングした際には、20~30代という若い時期に、日本という文化的に欧米とも南アジアとも異なる場所において、多様なメンバーで構成されたチームでの業務を経験できるという点が挙げられた。インドネシアやタイなど東南アジア出身の留学生からも、海外での就労経験はその後のキャリアにプラスに働くとの話があった。

こうした点をふまえると、外部環境的には高度外国人材が日本で働くニーズは一定程度あり、対応によっては他の国と異なる独自のポジションを取り得るといえるのではないかと。こうした外部の潜在的な需要を取り込むために、企業は適切なPRの実施や環境整備を行う必要がある。今回は、高度外国人材が日本企業で活躍するための課題について紐解いていきたい。

注）本稿は以下の論文を加筆修正したものである。  
九門大士（2024）「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～」『亜細亜大学アジア研究所所報』第196号，pp. 1-3，亜細亜大学アジア研究所

### 《執筆者プロフィール》 亜細亜大学 アジア研究所 教授 くもん たかし 九門 大士 氏



慶應義塾大学法学部卒、米シカゴ大学公共政策大学院修了。ジェットロにて中国における人材マネジメントのリーダーなどを担当。中国・清華大学経済管理学院にて1年間の研修。2010年にグローバル人材育成を主業務として独立後、東京大学工学部特任研究員などを経て、現職に就く。東京大学公共政策大学院で主に外国人留学生向けに英語で「日本企業の人事組織」などを教える。  
研究分野：日本における外国人材の就職・活躍、グローバル人材育成等。  
主な著書：『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか？』（日経BP、2020年）等多数。  
主な外部委員：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」委員  
(2021年度～現在)