

今なぜ、高度外国人材が注目されているのか

日本の生産年齢人口は今後、減少を続けていくことが予想される。そのような中、企業が生き残るためには、デジタル化の促進による生産性向上を図りつつ、高度な技術を継承できる外国人材の獲得や育成が重要な経営ファクターとなってきた。



阿久津 大輔
株式会社 One Terrace
取締役

高度外国人材という選択肢

日本の生産年齢人口は今後、減少を続けていくことが予測されています。その予測を覆すには、出生率が大幅に上昇するか外国人労働者を積極的に受け入れるかしか、選択肢はありませんが、前者はたとえ出生率が爆発的に上昇したとしても20年先の話です。それまでに企業がどうやって生き残るか。そこに高度外国人材の雇用という選択肢が生まれます。

外国人労働者というと、多くの方は技能実習

生や特定技能の外国人材を思い浮かべることでしよう。彼らを、生産ラインでの作業を伴う業務や介護・清掃業といった、いわゆる *Essential Worker* として既に採用している事業者も多いと思われます。

高度外国人材はその職務や雇用形態が異なる点で、技能実習や特定技能の外国人材とは一線を画します。高度外国人材は、例えば建築業界ではCAD（コンピューターによる支援設計システム）やBIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）を使いこなすなど、高

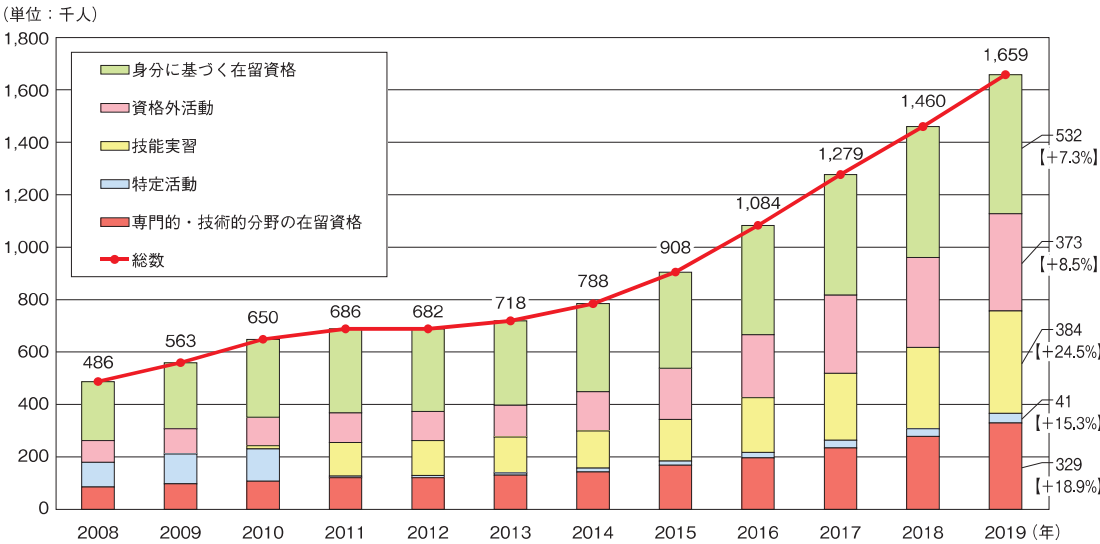
製造業や建設業に従事する高度外国人材

それでは、高度外国人材を雇用する比率の高

い製造業や建設業において、高度外国人材はどのような職種に従事しているのかを見ていきましょう。

製造業の高度外国人材は、CADを活用した機械・機構設計、PLCや回路設計などの電気電子設計・制御、NCフライスや旋盤、マシンニングセンターなどを扱うマシンオペレーターなどに従事し、次代を担う技術者として活躍はしています。

図表 1 在留資格別外国人労働者数の推移



注 1：【 】内は、前年同期比を示している。
注 2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。
注 3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
注 4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。
注 5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

出所：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）」

図表 2 高度外国人技術者が従事する業務に必要なスキル例

機械・機構設計	電気電子設計・制御	機械・切削加工	建築・施工
AutoCAD SolidWorks CATIA Inventor など	AutoCAD PLC MATLAB 回路設計 など	NC フライス CNC 旋盤 マシンニングセンタ CAM など	AutoCAD BIM(Revit,Tekla) など

PLC：機械制御装置
NC フライス：コンピューター制御のフライス（円形切削工具）加工
CIM：土木工事等において3次元モデルを活用し、プロセスの効率化を図るもの

出所：(株) One Terrace 作成

度なスキルや知識を持つ人材として技能実習や特定技能とは異なったビザで日本に入国し、働くことを許可された外国人のことです。

一般的には、大卒以上の学歴を持ち、その専門性や知識が活かせる職務に従事する人材で、技術系のほか、管理業務やその候補者、通訳や翻訳などが必要とする国際業務などに従事します。このような高度外国人材は、日本のビザ取得要件に大きな変更のない限り、在留資格を更新することにより定年まで勤めることができますので、中長期的に人材を育成していくことが可能となります。

厚生労働省によると、令和元年10月末時点の日本の外国人労働者数は165万人を超え、雇用する事業所の数は全国で24万事業所を超えました。このうち高度外国人材である専門的・技術的分野の在留資格で就労する外国人は約33万人にのびります（図表1）。

国籍別では、中国が全体の25.2%、次いでベトナムの24.2%、フィリピンの10.8%と続きます。また、産業別の事業所の割合は製造業が20.4%、建設業が10.7%を占めています。

そして、この外国人労働者数は、毎年過去最高人数を更新してきており、事業者の外国人労働者に対するニーズは年々高まっているのが現状です。

また、建設業の高度外国人材は、CADを活用した設計や施工管理などに従事し、最近では3次元モデルを組み合わせたBIM／CIMの知識を持つ人材の登用も進んでいます。

先進的な取り組みをする事業者は、生産性向上を期待して、IoTやAI、デジタルトランスフォーメーション（DX）を推進する基盤人材として、外国人材を活用する例も出てきています。

日本の人口動態を考慮すると、製造業や建設業で必要不可欠となる、若手技術者の登用や、デジタルトランスフォーメーション（DX）を担う人材としての高度外国人材登用は、特に中小企業を中心に、今後ますます増加していくと考えられます。

初めての高度外国人材登用に あたって3つの観点から

では、実際に初めて高度外国人材の登用を検討する際には、どのような準備をすればよいでしょうか。採用、育成、社内体制の3つの観点から見てみたいと思います。

高度外国人材を採用するには、日本国内からの採用、海外からの直接採用、といった2つの外国人採用ルートが存在します。

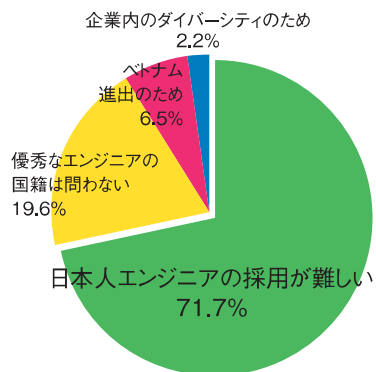
前者は、新卒採用であれば、日本の大学等の留学生が対象となります。日本人の新卒採用と同様に選考する方法が一般的で、メリットとし

■図表3 ベトナム人エンジニア採用企業調査（採用理由／従業員数／採用職種）

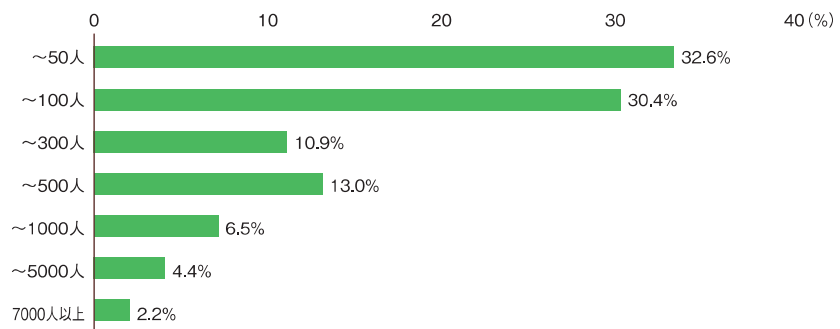
調査期間：2019年11月3日～2020年7月31日
調査対象：日本企業に内定したベトナム人エンジニア97名、および採用実績企業様47社

日本人の採用に苦戦をしている
従業員数100名以下の企業様が積極的に採用（特に地方）。
コロナ以降は Web 面接会で採用。

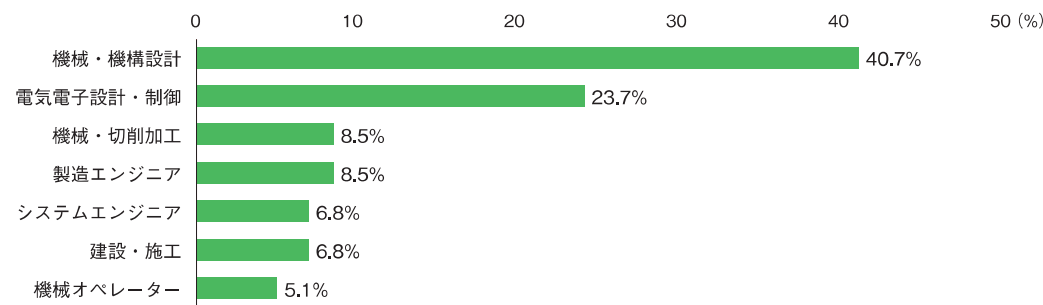
●ベトナム人エンジニア採用理由（n=46）



●雇用企業の従業員数



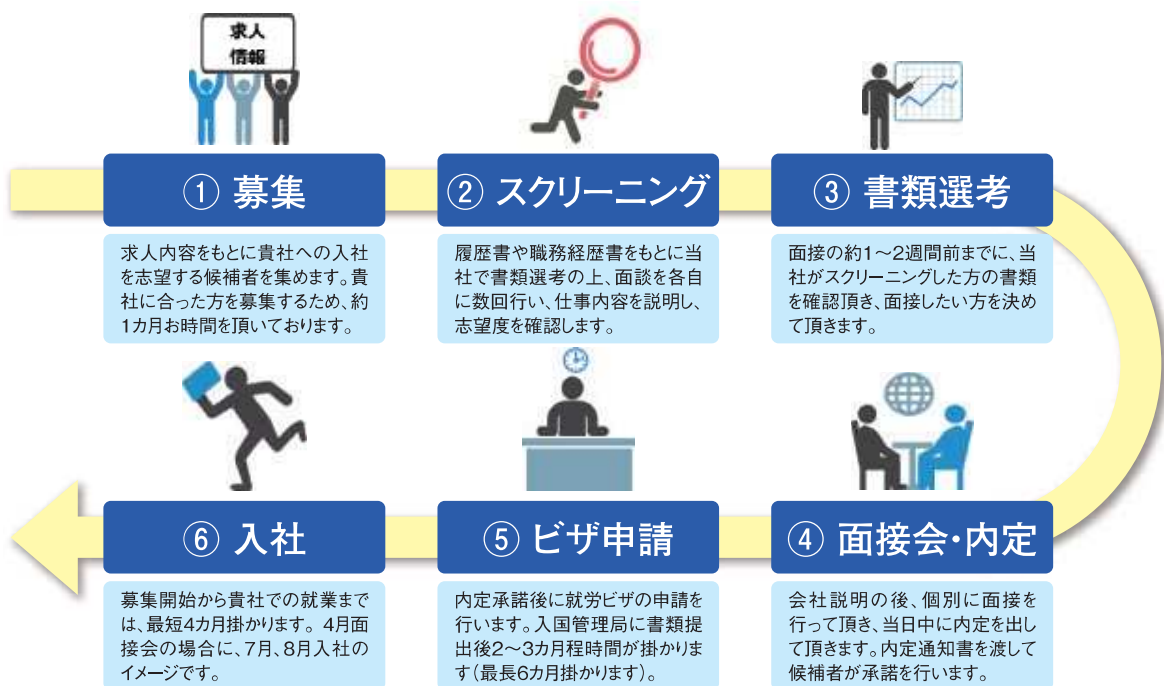
●ベトナム人エンジニアの採用職種



出所：(株) One Terrace 作成

■図表4 One Terrace 社経由での外国籍社員の現地での募集から入社までの流れ

入社まで最短4カ月（面接会まで1カ月、ビザ取得3カ月）



出所：(株) One Terrace 作成

国土交通省「令和2年版国土交通白書」令和2年6月
経済産業省「平成30年度製造業における人手不足の現状および外国人材の活用」平成30年7月
労働政策研究・研修機構「デジタル技術の進展に対応した

ものづくり人材確保・育成に関する調査」令和2年5月
厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況（令和元年10月末現在）」令和2年1月
日本建設業連合会「建設業ハンドブック2020」令和2年11月

では日本語が相対的に高いため、コミュニケーションがとりやすい点が挙げられます。一方で、留学生に占める理系比率は1割程度と希少性が高く、大手志向や都市部での就労を希望する傾向があります。

後者の海外からの人材登用では、母国語で大学教育まで受けてきたこともあり基礎学力が高く、技術への関心が高い人材が多いという利点があります。反面、日本語が日本で大学生活を送った留学生に比べれば高くない点、そして、そうした優秀な候補者をどのように探し出し、自社に興味を持ってもらうかという点に難しさがあります。成功している企業では、海外の子会社や取引先経由、知り合いなどによる紹介や、信頼のおける仲介会社を活用するケースが多いようです。

次に育成についてです。日本語が堪能だとしても、文化や考え方の違いからくるコミュニケーションギャップの克服、日本の商習慣や組織への適応、実践における技術力の向上など、外国人材ならではの観点からの育成が必要となります。時には忍耐も必要で、当人を取り巻く上司や同僚の理解も不可欠です。

最後に社内体制です。特に初めて外国人材を社員登用する際には、配属先の責任者や、技術指導にあたる教育担当の理解や協力を得ることが重要となります。なぜなら、短期的にみれば外国人材登用の負荷が社内に少なからず掛かる

からです。採用にあたっては、事業主から直接、社内に向けて丁寧な説明を行うなどして、従業員の皆さんの協力を事前に得ておくことが成功のカギとなります。

■最後に

不足する若手技術者の補充や、新たな生産性向上に向けた基盤人材の獲得にあたって、高度外国人材を社員として登用することは、どの企業でも検討に値する選択肢です。

一方で、その採用にあたっての決断は、外国人労働者当人の人生のみならず、規模の小さな企業にとっては、企業の将来さえも左右するものとなり得、決して簡単なことではありません。また、人材採用や育成といった経営に直結する分野の相談は、自分の会社のことを本当に理解してくれている気心の知れた相手ではないと相談がしにくいと思います。

そういった観点から、九州において既に国内人材の紹介業を営み、人材採用・育成分野の悩みの相談・解決に実績のあるNCBリサーチ＆コンサルティング社と弊社は昨年11月に業務提携を行いました。

企業経営者の皆様が、まずは御社の人材面での悩みを知るNCBリサーチ＆コンサルティング社にご相談をいただければ、内容を把握した上で、弊社と連携できる分野では連携して悩みを解決して参ります。

具体的には、弊社は、海外から直接外国人材を採用するにあたっての様々な支援（外国人材の紹介、ビザ取得支援・管理のサポート）、外国人材向け日本語教育や定着支援といった分野でお役に立てますので、御社も社内体制を十分検証したうえで、企業としての新たな一歩を踏み出してみてはいかがでしょうか。

高度外国人材にご興味のある方は、お気軽にNCBリサーチ＆コンサルティング社もしくは西日本シティ銀行のお取引のある営業店までご相談ください。



日本企業で活躍する外国人技術者の様子