

2024 年度

博 士 学 位 論 文

中小企業における外国人労働者の現状と課題
ーグローバル人材の獲得・育成・活用ー
(概要)

指導教員

山本 俊一郎 先生

大阪経済大学大学院

経済学研究科経済学専攻

王 相宜

1. はじめに

少子高齢化が進むなか、生産年齢人口（15～64歳）は1995年から減り続け、2000年から2015年の15年間には1,030万人が減少している。「国立社会保障・人口問題研究所」の将来推計（出生中位・死亡中位推計）によると、2023年の日本の総人口は1億1,662万人であり、2060年には8,674万人（2010年人口の32.3%減）にまで減少することが見込まれている。生産年齢人口（15～64歳）についても2030年には6,773万人、2060年には4,418万人（同45.9%減）に減少することが見込まれている。総務省の推計によると、この先5年間ごとに200～300万の生産年齢人口が減少するとされており、人材不足は業種・企業規模に関係なく起こり得る。これに関連して、日本商工会議所（2018）の調査によると、中小企業の60.6%が人手不足の状況にあり、2015年から2018年において、その割合は5%ずつ上昇した。

次に、採用状況の届出が義務化された2007年以降の外国人労働者についてみると、2019年10月における外国人労働者数は146万461人であり、前年同期比で18万1793人（14.2%）増加している。外国人を雇用する事業所数及び外国人労働者数は、過去最高を更新している。対前年増加率は、事業所数で4.8%と前年の6.7%から1.9%減少しているが、外国人労働者数は5.5%と前年0.2%から5.3%増加している。その増加要因は、①日本政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、②雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の在留資格身分に基づく人々の就労が進んでいること、③技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にある（2019年度「外国人雇用状況」の届出状況「概要版」）。

2022年度「外国人雇用状況」では、外国人を雇用する事業所及び外国人労働者の状況として、外国人を雇用する事業所数は29万8,790所、外国人労働者数は182万2,725人であり、2021年10月末現在の28万5,080所、172万7,221人に比べ、1万3,710所、9万5,504人増加している。在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が47万9,949人で、前年から8万5,440人（21.7%）増加している。また、「特定活動」が7万3,363人で、前年比7,435人（11.3%）増加し、「身分に基づく在留資格」が59万5,207人で、前年から1万4,879人（2.6%）増加した。また、「技能実習」は34万3,254人で、前年から8,534人（2.4%）減少した。「資格外活動」のうち「留学」は25万8,636

人で、前年から 8,958 人（3.3%）減少した。産業別外国人労働者数をみると、「製造業」が最も多く、全体の 26.6%を占める。対前年増加率をみると、「医療、福祉」が 28.6%となっている。次に、在留資格別に従事する産業をみると、「専門的・技術的分野の在留資格」では「製造業」22.4%、「卸売業、小売業」13.7%、「情報通信業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」がともに 11.8%となっている。また、「技能実習」では、「製造業」が 48.9%となっている。「身分に基づく在留資格」では、「製造業」が 27.6%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 24.7%となっている。このように、「技能実習」での「製造業」において、外国人労働者の採用人数と外国人を雇用する事業所数が増加したことを指摘できる。

次に、外国人留学生進路状況調査結果（2020, 2021）から学位別の就職者数をみると、2020 年の修士の就職人数は 3,021 人であり、前年より 1,064 人減少した。2021 年の博士の就職人数は 1,195 人であり、前年より 203 人増加した。また、出入国在留管理庁の「高度外国人材の受入れ状況等について」には、高度人材ポイント制の認定件数の推移が公表されている。2012 年当初の高度人材の受け入れは年間 313 件であったが、2022 年には 3 万 8,014 件にまで増加している。

さらに、厚生労働省は介護職員が 2040 年度に約 272 万人必要になるとの推計を公表した。2022 年度の職員数は約 215 万人で、約 57 万人増やす必要がある。2026 年度で、必要数は約 240 万人と試算しており、人員不足が続く。24～26 年度の介護サービス利用量の見通しから、都道府県の介護サービス事業所などで必要な職員数を推計した 40 年度に必要な職員数に対して、22 年度時点で大きく不足しているのは東京都、神奈川県、埼玉県など首都圏が目立つ。また、医療・福祉分野の人手は 2040 年時点で 96 万人が不足している。物流や飲食・小売りといったサービス業ではすでに外国人労働者は貴重な戦力だが、アジア各国でも賃金は上がり、日本の賃金水準の相対的な高さは失われてきている。企業の競争力を高めようと、高度外国人材の獲得に向けた取り組みも広がっている。九州 7 県や九州経済産業局などは 2024 年 1 月 25 日、「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」を立ち上げた。同年 2 月、文部科学省は専門学校に通う留学生の就職先を拡大する新たな運用が固まった。具体的には、留学生卒業後に日本で働く、企業の内定を得たうえで就労可能な在留資格に変更する必要があって、大半は高度人材向けの「技術・人文知識・国際業務（技人国）」を取得

することができる。また、出入国管理庁は技人国の審査にあたり、大学では幅広い内容を学ぶことから専攻と業務の関連性を柔軟に判断してきたことが示された。国際的な人材獲得競争で日本は「選ばれない国」になりつつある（日本経済新聞 2023, 2024）。

2. 本稿の目的

以上のように、近年、少子高齢化による人口減少という状況において、外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっていることがわかる。また、前述のとおり、高度人材の必要性が高まっており、こうした人材の確保が課題となっている。くわえて、外国人労働者の増加により、多くの企業でグローバル人材の育成と活用が企業の発展に欠かせない課題の一つとなっている。また、少子高齢化による人口減少という状況において、外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっている。そこで、本稿では、外国人労働者の雇用ならびに就職状況の現状を踏まえ、日本における高度外国人材の現状を把握すべく、雇用・就職に関連する政策の更新が高度外国人材に与える影響を検討する。また、中小企業におけるグローバル人材の現状と課題を検討して、中小企業の視点から外国人労働者の獲得・育成と活用策について明らかにする。本稿では、グローバル人材を「日本の大学や大学院を卒業/修了した、高学歴の外国人留学生」と定義している。いわゆる、高度外国人材（高度人材）と同義と捉えている。

本稿の構成は以下のとおりである。まず第Ⅰ章では日本における外国人労働者受入れに関する政策について、主に、高度外国人材を事例として、その現状と課題について明らかにした。第Ⅱ章では中小企業のグローバル化展開に向けて、先進諸外国の受入れ政策としてドイツとフランスの事例を政策について分析した。第Ⅲ章ではグローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し、グローバル人材の「育成・活用」の問題点を明らかにした。第Ⅳ章では、中小企業におけるグローバル人材の獲得についてのアンケート調査結果について分析を行った。ここでは、外国人労働者（グローバル人材）に対して企業の選択と選択要因を明らかにし、企業からの人材獲得について手段の改善を提案した。第Ⅴ章では、外国人材獲得後の中小企業において、外国人労働者に対してどのような人材マネジメント手法が企業の人材育成に有効なのかについて検証した。最後に第Ⅵ章では、中小企業におけるグロ

ーバル人材の活用に向けて、有効な日本の外国人労働者の政策を検討するとともに、外国人労働者の獲得、育成と活用策について提案した。

3. 本稿の結論

本稿の結論は、以下のとおりである。第 I 章では、諸外国における高度人材の受入れ政策と日本の比較・分析を行うため、明治時代以降の高度人材政策を対象とした。とくに、2000 年代に入ると Information Technology (IT) 人材が求められ始め、その後、広く高度人材獲得の模索が始まったことから、本論文では、2000 年代の外国人労働者受入れ政策について、制度の導入や課題を明らかにしていく。また、前述のとおり、高度人材の必要性が高まっていることを考えれば、大学院生のような人材の確保が課題となる。本章では日本における高度外国人材の現状を把握すべく、高度人材に対する政策の更新が高度外国人材に与える影響を検討した。

まず、日本政府は経済成長などに貢献することが期待されている高度な能力や資質を持つ高度外国人材の受け入れを促進するため、法務省出入国管理局において 2012 年に高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を導入した。2017 年にはさらに 7 点のポイント加算措置が実施され、永住許可申請に要する在留期間の見直しが図られた。いわゆる「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設である。また、2019 年には高度人材に出入国管理上の優遇措置を講ずる高度人材ポイント制において、「法務大臣が告示で定める大学」の特別加算対象大学が拡大された。また、2023 年 4 月からは特別高度人材制度 (J-Skip) を導入した。この制度は高度外国人材の中でもトップレベルの能力がある者の受け入れを促進することを目的としている。

以上の加算措置を踏まえ、本章では日本の外国人労働者受入れ政策について、以下 5 点の改善点を指摘した。①「法務大臣が告示で定める大学」について、告示リスト以外の大学院留学生のなかで、高い専門技術を持つ外国人材がいる場合は、特別加算対象大学（海外大学を含む）として、拡大することが望ましい。②母国で就職した後、日本または海外に留学した外国人に対しては、年齢範囲を拡大することが望ましい。③人手不足に関する業種に就職する場合、専門技能や知識を有していれば、外国人の学歴に関わらず、特別加算措置を取ること

が望ましい。④企業におけるグローバル業務を発展するために日本語以外（母語以外）の能力を有する者への加算措置をすることが望ましい。例えば、一定の水準の英語、中国語、フランス語、ドイツ語など語学能力試験に合格した場合、加算することができる。⑤「高度人材ポイント制」と「特別高度人材制度」が必要とする年収の条件が高く、その条件をクリアする、外国人労働者は非常に少ないと考えられる。そのため、高度人材の現状によって、加算限定を判定するルールを設置することが望ましい。

第Ⅱ章では、中小企業のグローバル化展開に向けて、ドイツとフランスの移民政策の変遷を整理し、同じ問題を抱える先進外国であるフランス・ドイツにおける外国高度人材の受入れ政策と日本の受入れ政策を比較・分析し、諸外国のメリットを見出すことを目的とした。ドイツ・フランスの移民政策が日本の受入れ政策と大きく異なるのは当然であるが、外国労働者の受入れに関する政策、高度人材ポイントの導入、外国人労働者の社会統合の問題などから、日本が抱えている問題の解決につながる方策についての共通点を明らかにした。それはドイツの「専門人材」とフランスの「才能パスポート」が「選択的な移民」政策を通じて、高学歴、高度な資格、専門的な職業経験を有する外国人を積極的に受け入れている点である。この点を踏まえて、第Ⅰ章の日本の高度外国人材政策の現状と比較し、以下、日本の高度人材政策に対して、4つの提案を示した。①ドイツは学士以上の専門技能を持つ者は、国内労働者の労働条件と同等の給与水準である。よって、日本「高度人材ポイント」制度も、年収条件は日本国民（学歴別に比較する）の年収水準と同額にすることが求められる。②フランスは最大4年間有効で、複数年滞在が可能な「才能パスポート」居住許可が発行されている。日本高度人材のビザについても、専門技能の分野によって、文科と理工科ビザの種類を別に設定し、資格試験などを行い、在留資格や定住などに係る法の要件を緩和することが必要と考える。③「EUブルーカード法」や「EU第5次拡大による東欧諸国の加盟」などにより、ドイツ、フランスではEU諸国の入国を許可する制度を実施した。これと同様に、国家間と国内の都道府県間の違いはあるものの、日本でも都道府県での転職や、大都会から小さな町に就職した場合、「高度人材ポイント制」のポイント加算が可能になることが望ましい。これにより大都市以外の中小企業にとって、高度人材の獲得・採用のチャンスが高くなる。④「社会統合の必要性」について、ドイツとフ

ランスでは語学教育を受講しなければならない。日本でも高度人材ビザを持つ家族に対して、言語・社会科コースなどの支援が求められる。

第Ⅲ章では、中小企業における、グローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し、グローバル人材の「育成・活用」にあたっての問題点を明らかにした。ここでは既存研究を通して、日本の中小企業におけるグローバル人材が不足している現状が明らかにした。また、外国人労働者は中小企業への就職意識が強くなっていることから、グローバル人材を獲得するためには、企業のイメージを維持し、就職するメリット、年収などを具体的に伝える努力が求められていることが明らかとなった。また、外国人留学生・グローバル人材の育成・活用については、様々な対応を実施していく必要があることも明白となった。外国人留学生は、就職活動をする際に、将来性がある会社で、本人の希望に合致した仕事と昇進のチャンスがあり、仕事と家庭の両立ができる仕事を求めている。また、外国人労働者を雇用する際には、外国人に対して社内での役割を明確に示すことが重要となる。例えば、彼らが理解・納得できる給与制度や客観的かつ公正性のある人事・評価制度、健康保険面、医療面、精神面、住居面などのサポート面の重視が必要となる。くわえて、グローバル人材は日本企業の環境や文化を重視し、高い年収、福利厚生の実、職場環境、仕事内容、昇進やキャリアの将来性に着目していることがわかった。また、報酬管理の公正性・適正性や年功にとらわれない昇給・昇進の促進、女性の外国人材と外国人の家族へのサポート、新卒留学生の日本語教育の有無が求められていることが明らかとなった。

第Ⅳ章では、企業におけるグローバル人材の獲得についてのアンケート調査を実施し、その結果について分析を行った。ここでは①新卒者または在職中、②企業の福利厚生や在留資格取得状況、③学歴の観点からグローバル人材が日本企業に就職する際に重視する要件について明らかにした。さらに、その結果に基づいて企業の人材獲得手段についての改善策を提案した。アンケート調査の結果、まず第1に、グローバル人材は高い年収と外国人社員の在職人数が多いことをそれほど重視しておらず、グローバル人材が少ない中小企業にとっては人材獲得のためのチャンスがある結果が得られた。中小企業がインターネットで自社の良い就職条件を公表すれば、グローバル人材を雇用できる可能性が高いことが明らかになった。第2に、就職活動の経験があるグローバル人材は、外国人採用の実績があり、福利厚生が充実し、就

職後の在留資格の種類、仕事の内容、職場環境や社風が合う条件が重視することがわかった。企業にとって、グローバル人材の採用活動をする際には、就職後の在留資格の種類と外国人の採用の実績に関する政策が注目されることが重要である。また、在職中のグローバル人材に対しては、残業を少なくして、勤務地を選べるようにして、自分のやりたい仕事を与えれば、グローバル人材を雇用できる可能性が高いという結果が示された。第3に、学士は企業の成長可能性が高い企業に注目しており、企業規模やグローバルな仕事に対しては関心が低いことがわかった。一方、修士以上のグローバル人材には在留資格の種類、職場環境と社風、仕事と家庭の両立についての条件が重要であり、企業は人材獲得時に、学歴に対して就職条件をマッチングさせることが必要である点を明らかにした。

このように、中小企業はインターネットで自社の良い就職条件を公表し、採用活動をする際に就職後の在留資格の種類と外国人の採用に実績に関する政策をアピールし、在職中のグローバル人材に対して残業を少なくして、勤務地の選択ややりたい仕事の希望に沿った業務を任せることが重要となる。また、修士以上のグローバル人材には、在留資格の種類、職場環境と社風、仕事と家庭が両立についての条件が重要であり、企業は人材を獲得時に、学歴に対して就職条件をマッチングさせることが必要と考えられる。

さらに、希望する勤務地については、日本学生の方が重視している傾向がみられ（グローバル人材でも在職中の者は重視している）、新卒のグローバル人材が就職活動をする際には、勤務地に対する関心は低いことがわかった。つまり、グローバル人材は就職する企業の地域選択肢が広いことを指摘できる。

第V章では、中小企業のグローバル化のために、グローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し、その問題点を明らかにした。また、外国人材獲得後の企業において、どのような人材マネジメント手法が外国人労働者の人材育成に有効なのかを検証した。日本企業の外国人労働者（日本で働く正社員）にインタビューを実施し、就職活動する際の企業選択の要因と、入社後の外国人労働者の労働状況を分析し、グローバル人材の優位性を最大限に発揮するための、グローバル人材の育成方法について考察した。インタビュー調査対象は、日本の大学または大学院を卒業した高度外国人材とした。調査結果は以下のとおりである。①外国人労働者の就職活動において、企業の選択理由は自

分の研究方向，企業の業界順位，年収，ボーナス，週休，有休，福祉制度が重視されていた。また，仕事の内容に興味を持てるか，仕事の内容に社会的な意義が見出せるかも重要である。一方，在職中のグローバル人材は仕事が今後の自身の成長に役立つかについて関心を持っている。②グローバル人材の就労経験を分析した結果，企業はそれほどグローバル人材の育成を重視していないことがわかった。しかしながら，グローバル人材が企業で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態も明らかとなった。ここで，上司または先輩がグローバル人材に経験をつたえている状況も一定程度示された。また，日系企業の仕事の手法や労働環境（例えば，人と人，仕事と仕事のつながり，何度も繰り返し挑戦することなど）がグローバル人材に成長するための環境を提供している。これまでの調査データを見ると，グローバル人材は入社後に自分の状態を調整し，専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど，様々な面で成長している。③グローバル人材の活用については，志向や能力によって，活用方法が異なることが示された。ここでは入社前の個人の意向と入社後の実務能力によって，適切な仕事と環境を与えれば，人材は最大限に能力を発揮することを明らかにした。④働く上で最も不満な点としては，非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」ことが示された。また，入社前の研修期間に，仕事に関する内容を勉強しないことへの不満が明らかになった。最後に，新入社員と上司や先輩とのコミュニケーションについて，グローバル人材と日系企業の違和感解消やグローバル人材と日系企業の文化融合，中小企業の研修内容の改善，上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要であることが明らかとなった。⑤今後のキャリアについては，すべての調査対象者が重視している。今回の調査により，調査対象者の55%が，今の仕事に満足しており，仕事の実務や専門知識についてもっと勉強したいと考えていることが明らかになった。グローバル人材は，そのキャリア形成過程において，企業や仕事の内容などから影響を受けることが示された。彼らは，これまで仕事をしてきた中で，何を向上させ，どの方面勉強をすべきか総合的に考えている。キャリアの形成途中に，企業から指導されているが，それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることも明らかになった。

4. おわりに

本稿では、企業の人材獲得手段の改善策について、中小企業はインターネットを用いて自社の良い就職条件を公表すれば採用の可能性が高いことがわかった。第二に、就職活動の経験があるグローバル人材は、外国人採用の実績、仕事内容、職場環境や社風が合う条件を重視するが、在職中のグローバル人材は、残業の少なさや、勤務地の選択可能性を重視しており、異なる傾向がみられた。次に学歴別にみると、学士は企業の成長可能性が高い企業に注目し、企業規模やグローバルな仕事に対しては関心が低い。修士以上は在留資格の種類、職場環境と社風、仕事と家庭の両立についての条件を重視することがわかった。ここから、企業は人材獲得時に就職経験や学歴別に雇用条件をマッチングすることが必要であることが明らかになった。

企業の人材育成・活用の対応策について、グローバル人材が企業で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態が明らかにした。また、日系企業の仕事の手法や労働環境がグローバル人材に成長するための環境を提供しており、会社はグローバル人材の育成に尽力している。これまでの調査データを見ると、外国人労働者は入社後に自分の状態を調整し、専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど、様々な面で成長していることが示された。グローバル人材については、入社前志向と入社後の実務能力によって、適切な仕事と環境を与えれば、人材は最大限に能力を発揮することを明らかにした。働く上で最も不満な点としては、非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」ことが示された。また、入社前の研修期間に、仕事に関する内容を勉強しない点が明らかとなった。最後に、グローバル人材と日系企業の違和感解消やグローバル人材と日系企業の文化融合、中小企業の研修内容の改善、上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要であることを示した。グローバル人材は、そのキャリア形成過程について、彼らは、これまで仕事をしてきた中で、何を向上させ、どの方面の勉強をすべきか総合的に考えている。キャリアの形成途中に、企業から指導されているが、それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることも明らかになった。

外国人労働者における受入れ政策の改善点については、高い専門技術を持つ外国人材として、特別加算対象大学の拡大、年齢範囲の拡大、日本語以外（母語以外）の能力を有する者への加算措置をするするこ

とが望ましい。また、文科と理工科のビザ種類を別に設定し、資格試験などを行い、在留資格や定住などに係る法の要件を緩和することや、家族に対して、言語・社会科コースなどを提供されていることが望ましい。

グローバル人材受入れ政策の活用策については、第Ⅳ章のアンケート調査結果により、希望する勤務地について、日本学生の方が最も重視し、グローバル人材の中で在職中のみが重視している。さらに、新卒グローバル人材にとって、就職活動をする際に、企業の勤務地は関心を低い点がわかった。つまり、グローバル人材は就職企業の地域の選択肢が広がること指摘された。また、第Ⅱ章のドイツとフランスにおける「EU ブルーカード法」や「EU 諸国の入国を許可する制度」を基づいて、国家間ではないが、都道府県での転職や、大都会から小さな町に就職・転職して、「高度人材ポイント制」のポイント加算が可能になれば、大都市以外のグローバル人材の少ない中小企業にとっても、高度人材の獲得・採用ためのチャンスがあることが指摘された。

最後に、今後の課題としては、2022 年度「外国人雇用状況」の国籍別ではベトナムが全体の 46 万人と 25.4%を占めている。次に、中国 38 万人（21.2%）、フィリピン 20 万人（11.3%）の順となっている。ここからわかるように、本稿のアンケート調査対象の国籍は中国とベトナムのみであり、さまざまな国籍の人々を調査することが必要と考えられる。また、第Ⅳ章と第Ⅴ章は、グローバル人材にアンケート調査とインタビュー調査を実施したが、企業ではどのような獲得・育成と活用を行なっているのかを明らかにするためには、企業側にもインタビュー調査が実施することが必要である。今後の課題としたい。