

# 製造業における高度外国人材活躍

株式会社日本総合研究所  
リサーチ・コンサルティング部門

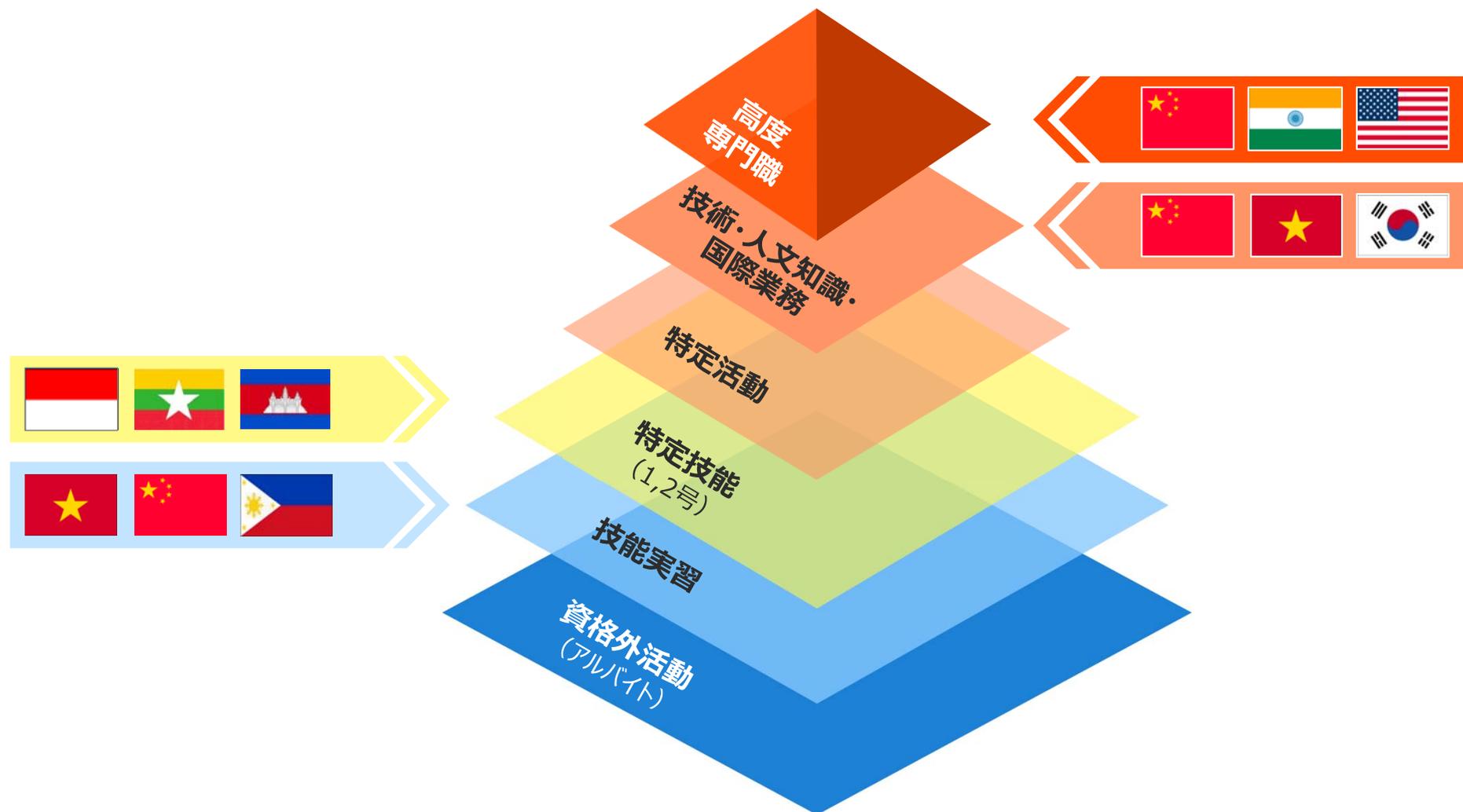
# 目次

---

1. 高度外国人材とは	2
2. 高度外国人材が求められる背景	4
3. 高度外国人材の配置・処遇について	5
4. 高度外国人材のキャリア観に合った人事制度改革	6

# 1. 高度外国人材とは

外国人労働者は、在留資格によって以下のように区分されます。  
高度専門職、技術・人文知識・国際業務には、特に高いスキルが要求されるため、ここに該当する外国人労働者が、「高度外国人材」と言えます。



出所：日本総研作成

# 1. 高度外国人材とは

大項目	小項目	具体的な内容
高度専門職	ITエンジニア	学歴、職歴のほか年収、日本語能力に応じて付与される「ポイント」が70を超えると、“高度外国人材”と認められる。親の帯同、永住許可要件の緩和などの優遇措置がある。
	研究員	
技術・人文知識・国際業務	通訳	在留期間3カ月～5年（更新可）。日本の大学を卒業した外国人留学生が国内企業に就職する場合の在留資格の一つ。業務が通訳や機械工学系技術者などに限定され、報酬は日本人と同等額以上。
	デザイナー	
	技術者	
特定活動（46号）	飲食店スタッフ	在留期間は最長5年（更新可）。日本の大学を卒業した留学生の就職支援が目的。日本語能力試験で最高ランクの「N1」が必要で報酬は日本人と同等以上。飲食・小売店やホテルでの通訳を含めた接客など訪日客対応を見込んだ業務が多い。
	ホテルスタッフ	
	タクシードライバー	
特定技能（1,2号）	介護	一定の技能と日本語能力を条件に介護や建設、外食など14業種で就労を認める。1号の在留期間は最長5年で家族帯同不可。2号は期間更新可能で家族帯同も認められるが業種が建設、造船・船用に限られる。
	ビルクリーニング	
	建設	
技能実習	農業	在留期間は最長5年。農業、製造、建設など80の職種がある。安価な労働力の担い手となっている側面も大きい。その多くが今後、特定技能に移行することが想定されている。
	食品工場の労働者	
資格外活動（アルバイト）	コンビニ	留学生が多くを占める。本来は就労の認められない留学生などの在留資格でも、入国管理局の許可を得ることで週28時間まで働くことができる。
	宅配	
	飲食店	

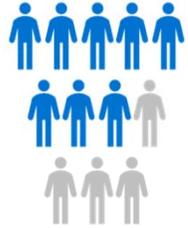
出所：日経ビジネス2019.8.19 No.2004『ブラック国家ニッポン』をもとに、日本総研作成

## 2. 高度外国人材が求められる背景

国内、海外の構造的な変化に伴い、企業は日本人だけで事業運営することが難しくなっています。同時に、各企業には高度外国人材が定着し、活躍できる環境整備が求められています。

### 国内

### 海外



- 1 少子高齢化
- 2 生産年齢人口の減少
- 3 構造的な人手不足



- 4 新興国の経済成長
- 5 若者の高学歴化

### 日本企業の課題

- 若くて優秀な日本人を採用することは、どの企業にとっても、今後さらに困難になっていく。
- 一方、若くて優秀な外国人は今後も新興国を中心に増加するため、採用するチャンスは広がる。
- ただし、これまでの日本人のように長く働いてくれるかは不透明である。
- 高度外国人材が定着し、活躍できる環境整備が日本企業にも求められる。
- 日本企業のやり方に合わせてもらう、というやり方が通用する時代では無くなってきている。

出所：日本総研作成

### 3. 高度外国人材の配置・処遇について

構造的な人手不足に陥る日本では、高度外国人材を経営の中枢に配置し、経営人材として処遇することが現実的な選択肢となりつつあります。

#### 従来～現在

#### 現在起こりつつあること～今後

#### 外国人材 採用の 目的

- 製造業の海外進出に伴い、現地法人の要員補強・補充が主であった。  
※海外進出自体の目的は、
  - ①市場の開拓
  - ②生産コストの削減
  - ③部品・部材の調達拠点設立 他
- 日本で雇用する場合は、主に工場勤務のブルーカラーの割合が高かった。



- 現地法人だけでなく、優秀な人材は日本の本社で働き、経営を担う経営人材として期待される。  
※少子高齢化による構造的な人手不足に陥る日本において、今後ますます重要な労働力となる。



#### 人事制度に おける 位置付け・ 処遇

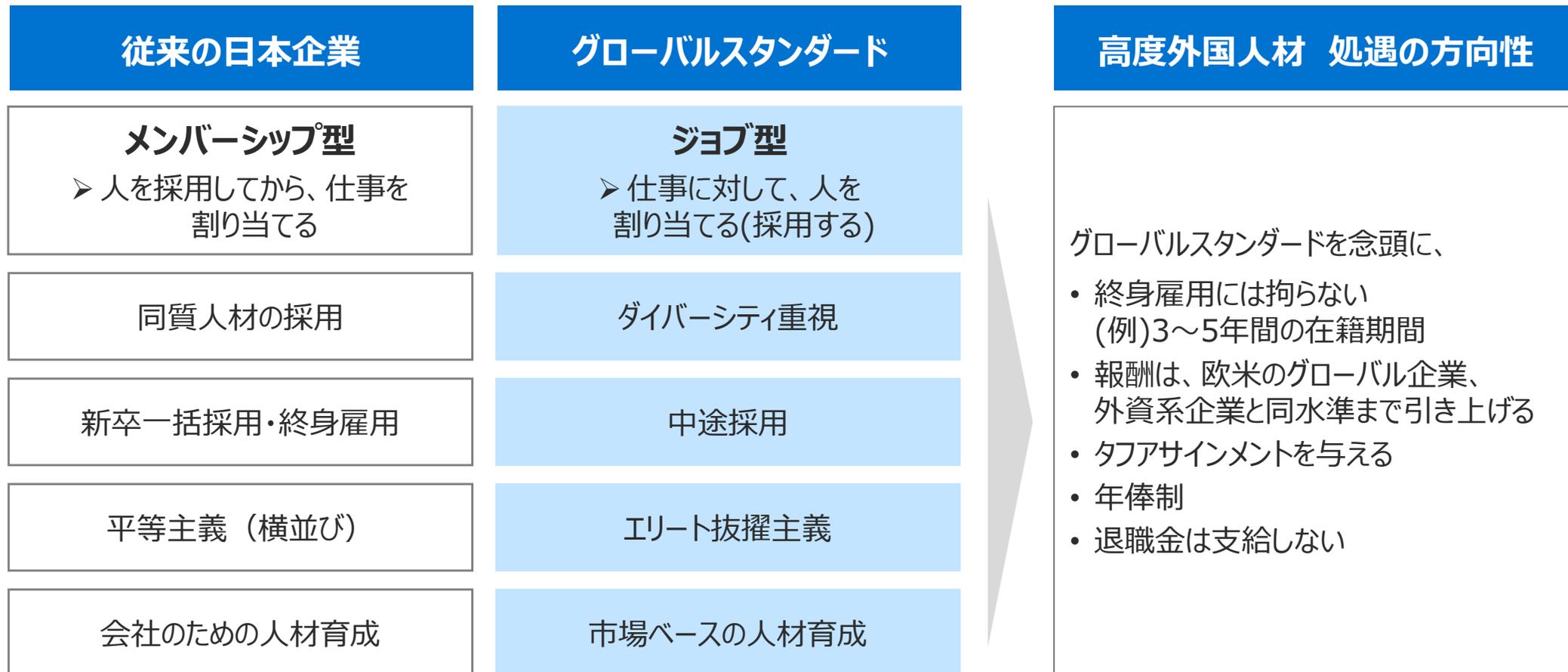
- あくまで日本人駐在員のサポートという位置付けが多く、経営層に投与される例は少数に留まる。

- 本社の研究開発、経営企画、グローバル人事といった経営の中枢に配置されることが増え、優秀層は経営層およびその候補者として処遇される。
- ジョブベースや、短期的なプロジェクトベースの雇用も選択肢に入ってくる。

出所：日本総研作成

## 4. 高度外国人材のキャリア観に合った人事制度改革

高度外国人材の能力を最大限発揮させるためにも、彼らのキャリア観を理解した制度に変更することが職場への満足度も上がり、より魅力的な人材確保につながります。中長期的には、優秀な人材が集まる良いサイクルを実現します。



出所：日本総研作成

## 株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門

E-mail: [rcdweb@ml.jri.co.jp](mailto:rcdweb@ml.jri.co.jp)

### 【東京】

〒141-0022

東京都品川区東五反田2丁目18番1号 大崎フォレストビルディング

Tel: 03-6833-9077 Fax: 03-6833-9480

### 【大阪】

〒550-0001

大阪市西区土佐堀2丁目2番4号 土佐堀ダイビル

Tel: 06-6479-5504 Fax: 06-6479-5531