

# 外国人材の長期獲得戦略

株式会社リクルート  
リクルートワークス研究所  
主任研究員  
**大嶋寧子**  
Yasuko Oshima



## 外国人材への門戸開放は朗報か

政府は二〇一八年六月十五日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針二〇一八」（骨太方針）で、人手不足が深刻な建設業、農業、介護などで二〇一九年四月に新たな在留資格を設け、外国籍の労働者の受入れ拡大を目指す方針を示した。新たな在留資格は、技能実習期間を終えた人や、一定の資格試験に合格した人に与えられる方向だ。

近年、留学生のアルバイトや国際貢献を目的とする技能実習生など、就労以外の資格で入国する人をはじめ、日本で働く外国人材が急速に増えている。厚生労働省「外国人雇用状況」

の届出状況まとめ」によれば、日本で働く外国人材は二〇一二年十月時点の六八万人から二〇一七年の一二八万人へと五年で倍増した。今回政府が示した新たな政策は、実態として日本経済を支えている外国人材を、労働者として正面から受け入れようとするものといえるだろう。

## 大きな仮定、刻々と変わる状況

しかし、この政策は基本的に「外国人材に門戸を開けば、日本に外国人材が来る」という前提を置いている。しかしこの前提が妥当かどうかは慎重に見るべきだ。日本で働く外国人材の多くはアジアから来ているが、アジア地域の外国人材送出しと受入れの状況は刻々と変化して

おり、日本が今後も安定的に外国人材を獲得できるかどうかは不明瞭であるためだ。

そのように考える理由の一つが、日本と他のアジア諸国の経済格差の縮小である。国連「国民経済計算データベース」により一人当たりGDP（米ドル、名目現在価格）についてみると、日本は一九九五年の約四・三万ドルから、二〇一五年の約三・四万ドルまで低下している。一方、経済水準の向上が続く中国の一人当たりGDP（同）は二〇一五年時点で約八、〇〇〇ドルであり、日本との経済格差はまだ大きい。

しかし、すでに日本で働く中国人の構成は大きく変化している。例えば、新規に入国した技能実習生の出身国をみれば、過去に最大のシエ

アを占めた中国出身者は二〇一三年の二・九万人から二〇一六年の一・八万人へと急減し、二〇一六年にはベトナム出身者が二・一万人とトップに躍り出ている（国際研修協力機構「技能実習生・研修生統計」）。一方、高度外国人材に認定されている人を国籍・地域別に見れば、二〇一六年末時点で中国籍の人が三分の二を占める（法務省「国籍・地域別高度外国人材の在留者数の推移」(二〇一六年末時点)）。

今後、中国以外のアジア諸国と日本の経済水準の差はさらに縮小するとみられる。こうしたなか、経済格差を誘因に外国人材を引き付ける余地は一層縮小していくだろう。

## アジアの総高齢化がもたらす外国人材の獲得競争

もう一つの理由は、アジアの多くの国で少子化・高齢化が進むことだ。国連「世界人口推計（二〇一七年改訂版）」によれば、今後、アジア地域の国では高齢化比率（人口のうち六十五歳以上の割合）が急速に上昇していく。なかでも高齢化のテンポが速い韓国に続き、中国でも高齢化比率は二〇四〇年に二五％に達する。

高齢化率が二五％というのは、現時点の日本の高齢化率に近い水準である（二〇一七年十月一日現在の日本の高齢化率は二七・七％）。社会

保障制度や国内に残る経済格差、家族に対する考え方の違いなども影響するだろうが、そう遠くない未来にアジア全域で、今の日本と同じような若年労働力の希少化、介護分野を中心とした人材不足が生じる可能性が高い。アジア地域の多くの国で、機械で代替しにくい人の手が必要なサービス、あるいは人の技術や現場での判断力が必要とする職種で、外国人材の獲得競争は、激しいものとなる可能性がある。

## 外国人材の確保に向けた戦略を

外国人材をいかに長期的に獲得し続けるかという視点に立った戦略が必要だ。そのためには、外国人材が「公正な労働条件で安心して働ける環境」や「技能や職務経験が評価され、スキルアップとそれに見合った処遇を得られる環境」を整備することが必要だと考える。

前者については、労働ルールに沿った雇用契約が確実に結ばれるよう、業界団体を通じて母国語での雇用契約書の締結をサポートすること、外国人材が日本の労働ルールと自身の労働条件をいつでも確認・相談できる制度を作ることなどが考えられる。

一方、技能や職務経験を評価する仕組みについて、建設業界は大きな一歩を踏み出そうとしている。国土交通省と建設業界が連携し、個々

の技能者の職務履歴や業務遂行レベル、研修受講履歴、資格情報等を業界横断的に評価し、スキルアップを処遇改善につなげる「建設キャリアアップシステム」の創設準備が進んでおり、二〇一九年春の運用開始を待つ段階にある。

このシステムは、企業を超えたキャリアパスが見えにくい日本型雇用の限界を克服し、業界全体でキャリアアップをサポートするインフラを整備するものとして注目される。同時に、スキルアップに必要な知識が明確になることで、就業前の教育が効率的に行われるなど、教育と就業の接続をよりスムーズにする取組みとしても期待される。

将来的にはこのシステムを優秀な外国人材の取込みに活用していくことが可能ではないか。たとえば、日本語能力を加味した外国人材版システムを構築して、外国人材が日本で働く際の能力をより適切に評価できるようにすること、外国人材の出身国とシステムの共通化を図ること、外国人材の技能や経験の蓄積を促すこと、外国人材が入国前からこのシステムに沿った学びを行いやすくすることなどが考えられる。

外国人労働者政策の転換点と言われる今こそ、外国人材の長期的な獲得に向けた次の戦略が求められる位置にある。