

外国人材の最新動向と 受け入れポイント

(2024年2月26日(月) 外国人材採用・活用セミナーより)

ジェイエイシー
リクルートメントコリア
Managing Director
加藤 将司氏



1. 日本とアジア人材採用市場の現状

人口減少・高齢化で若手人材獲得競争激化

日本の総人口は2056年には1億人を下回り、平均年齢53歳の国になる見込みで、人材減が加速しています。そのため、人材不足と市場縮小を埋めるために、企業は海外からいい人材を受け入れる+海外展開をより真剣に考えてきています。その中で、日本への留学生は9割アジアから、日系企業で海外進出先としても常に上位はアジアです。世界に1億人以上いる国は15カ国あり、そのうちのアジアでは5カ国なので、改めて注目度は上がってきています。ただ韓国、台湾などの国も日本と同じく高齢化が進んできており、注目度は上がってきているので若手獲得競争が起こってきています。留学生採用、若手ビジネスマン採用など、規制緩和をしてどう受け入れ数を増やしてくか？が激しくなってきました。特に韓国は日本以上に少子高齢化が進んでいるので、民官一体で、東南アジアの人がノービザで行ける観光地をオープンにしたり、3カ月現地のビザなども発給し、積極的に規制緩和をして、若手人材にアピールしています。そこに加えて、今まではあまり参加してこなかった欧米諸国も高齢化や世界情勢の変化で、アジア若手人材の獲得に力を入れており、時には日本の条件をはるかに超えるオファーがでることも。

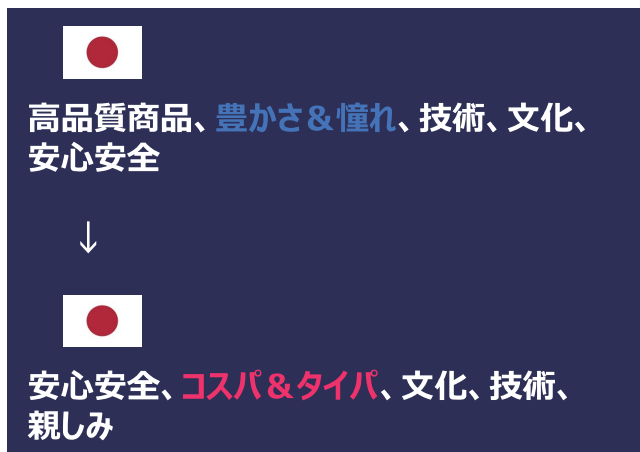
台 湾	世界トップ500大卒生は就労経験ゼロでWP取得可能 (2023年3月発表)
シンガポール	月収300万以上のエリートビザ発行 (2023年1月～)
ド イ ツ	要件を満たせば入国手続き簡素化チャンスカード発行 (2022年9月～)
タ イ	EVエンジニア、医療系高度人材は10年の長期ビザ発行 (2022年9月～)
韓 国	- 韓国の在留外国人数でベトナムが中国に次ぐ2位、就学や配偶者数ではトップ 2023年4月度は観光客ランキングで1位 25万人 (日本は5位) - 個人旅行OK (日本は不可) ノービザで行けるエリアを設置 3カ月単位で行き来できるビザ (農業関連) もあり、失踪する必要性がない - 給料も生活レベルもほぼ日本と同じ (最低賃金 1,041円)

各国の若手人材獲得の動き

2. 日本の課題

日本へのイメージの変化と課題

安心安全信頼というイメージは変わらずあり、アニメや漫画、音楽などの影響で、日本に興味を持つ人が増えている。それと同時に円安の影響もあり、日本へのイメージは、憧れや豊かさから親近感・身近さへと変化している。安心安全信頼というイメージに加えて、コスパ&タイパがいいというイメージが広まってきている。留学生、観光客や企業投資としては円安の影響もあり前向きだが、個人のビジネスマンにとってはメリットが薄れてきている。アジア先進国と比べて日本の給料水準の競争力が落ちてきているが、生活費 (特に住居費) などはリーズナブルで、可処分所得などでは、競争力はあるので、そこをどうアピールしていくか？がポイント。あと課題としては、規制緩和として、特定技能制度などの改正や技能実習制度の見直しも進められているが、慎重なのでスピードが他国の規制緩和に比べると弱い。また制度設計が公平性を重視している点でのメリットはあるが、複雑でわかりにくく、手続きが煩雑なので時間がかかるという点もマイナスイメージに。



技能実習生	制度改正 (育成就労制度) への動きも加速し、問い合わせも多数。
高度外国人材	円安で特にITエンジニア&建築土木エンジニアは採用難へ。
留学生の母国就職	母国に戻る留学生が増えて、現地の人材マーケットに変化が。
特定技能の職種拡大	人口減&人材不足に対応するべく、ドライバーなどを含めて、規制緩和が進む流れに。
ベトナム人のキャリア人材	ベトナム展開が再注目され、ニーズ増。

2023 外国人採用のトレンド

3. 選ばれる企業になるために

外国人ビジネスマンのアンケートを見ても、日本で稼ぎたい！は既に1位ではなく、日本が好き、勉強したいのニーズが高い。それ以下も給与以外の魅力（キャリアアップ、学び、生活環境など）が続くので、ここをどう提供していくか？が重要です。日本語教育や生活支援など、外国人材向けのサポート体制を充実させるなどがあると安心感を提供できます。また最近ではDI&Eなど多様性や受容性がある企業文化を醸成していくこともお勧めです。最近の若手日本人材も似ていて、その仕事が、その会社がどう社会と関わっていくのか？という点を気にする外国人材が増えてきています。そんな中、日系企業の安心安全信頼というブランドは、SDGsや多様性やサステナビリティなどと相性がいいので、取り組みを積極的にSNSなどで発信することも大切です。あと、企業の魅力×地域の魅力でブランディングしていくことも大切です。地域に少しでもいた外国籍のビジネスマンたちのアルムナイ（卒業生ネットワーク）などを作り、エリア全体でアピールをしていく。あと、辞

日本が好きだから	1位	19.5%
勉強のため	2位	19.4%
スキルの獲得・将来のキャリアのため	2位	19.4%
お金を稼ぐ&仕送りのため	4位	15.2%



日本に来た理由

(出典：出入国在留管理庁 令和4年度 在留外国人に対する基礎調査 報告書)

めた人材の再就職（カムバック）を歓迎する文化と制度を設ける。定着という概念を増やし、優秀な人材であれば、卒業後もコンタクトを取り、変わらない仲間として関わり、カムバックの意思があればそこも歓迎していく文化を作ることによって、企業としての魅力を対外的に伝え、採用力のアップになります。

4. 採用・活躍の留意点

お悩み	対応
既存社員との壁 	その国の文化や風俗習慣に関心を持つ。その国を好きになるのではなく、興味を持つ。動画コンテンツなどを一緒に見たり、料理を食べたりして理解を深める。
コミュニケーションの壁 	接触回数を増やす。オンラインや日報を含めて、少しの時間でいいので、接触回数を増やして、個人と個人の関係性を深めていく。
職場環境の壁 	国旗やカレンダーに出身国の祝日などを明記。文化のベースである祝日をちゃんと会社は覚えている＋社員が関心あるというシグナルになる。
評価基準の壁 	社長と現場社員との意図合わせ。外国籍社員と一緒に何をを目指すのか？ということを定期的に振り返る。



外国人材採用等支援

外国人材の採用や定着等を支援する公的機関をご紹介します。



外国人雇用HYOGO サポートデスク

事業主さまが抱える外国人材に関するさまざまな疑問・悩み・制度などに専門家がお応えし、外国人雇用のサポートをします。

問い合わせ先

外国人雇用HYOGOサポートデスク
TEL 078-366-1431
E-mail: gaikokujin-koyo@hpea.jp



詳細はこちら▶

外国人留学生採用 ワンストップ相談窓口

「留学生を採用したい県内企業」と「日本で就職したい留学生」をワンストップでサポートします。

問い合わせ先

大学コンソーシアムひょうご神戸
TEL 078-271-0233
E-mail: one-stop@consortium-hyogo.jp



詳細はこちら▶

高度外国人材活躍推進 プラットフォーム

中堅・中小企業の高度外国人材採用・定着を応援します。

問い合わせ先

ジェトロ神戸
TEL 078-231-3081
E-mail: kob@jetro.go.jp



詳細はこちら▶