

外国人人材白書

2012年

3.11の震災で生産ラインに大きな打撃をこうむった企業は、リスクヘッジのためこぞって生産起点の国外へ分散を図りだした。日本と現地を繋ぐバイリンガル人材がこれまで以上に求められてきた。



株式会社ビーコス

代表取締役： キム チュング
金 春九

問合せ先： ショウギコウ
人材開発部 章曦璜

TEL： 03-5733-4265（代表）

03-5733-3849（直通）

メール：shou@b-cause.co.jp

HP：<http://www.b-cause.co.jp/>

2012年 9月

目次

概要

1 高度外国人人材の必要性

1.I 高度外国人人材とは

1.II 日本の抱える問題

2 日本における外国人人材の現状

2.I 外国人人材の構成

2.II アジア諸国からの外国人人材

2.III 3.11の影響は？

2.III.① 外国人入国数、出国数

2.III.② 急務となった日本企業の外国人（海外）人材確保

3 ビーコスが扱う人材案件からみる人材市場の現状

3.I 多様化する求人

3.I.① 勤務地の変化～日本からアジアへ

3.I.② 企業の要求する言語の変化

4 ビーコスの人材ビジネス像

4.I 企業の要求

4.I.① 日本語能力

4.I.② ビジネススキル

4.I.③ 人物面

4.II 人材側の要求

4.II.① 将来性を重視

4.II.② 自分への「評価」を求める

4.III マッチングのために

4.III.① 念入りのヒアリング、適切なアドバイス政府の対策

4.III.② 求人案件受注から入社に至るまでの双方へのケア

5 まとめ

概要

「外国人人材」と一口に言っても、実際に人材市場においてそれは「単純労働人材」と「高度専門人材」の二つに分けられている。

「単純労働人材」の受け入れについては、国内の雇用環境に直接大きな影響を及ぼすこと等を理由に依然、慎重論が強い傾向にある。しかし一方で、「高度専門人材」の受け入れに関しては、日本のさらなるグローバル化及び経済の活性化を推進させるための手段として、また、日本企業への優秀な知能の囲い込みの意味でも、積極的な導入が推奨されている。どちらも、日本の将来には必要不可欠と考えられるが、今回は弊社の外国人人材紹介業の立場から、外国人の中でも「高度専門人材」にフォーカスし、その必要性と、現状と今後を考察してみたい。

1. 高度外国人人材の必要性

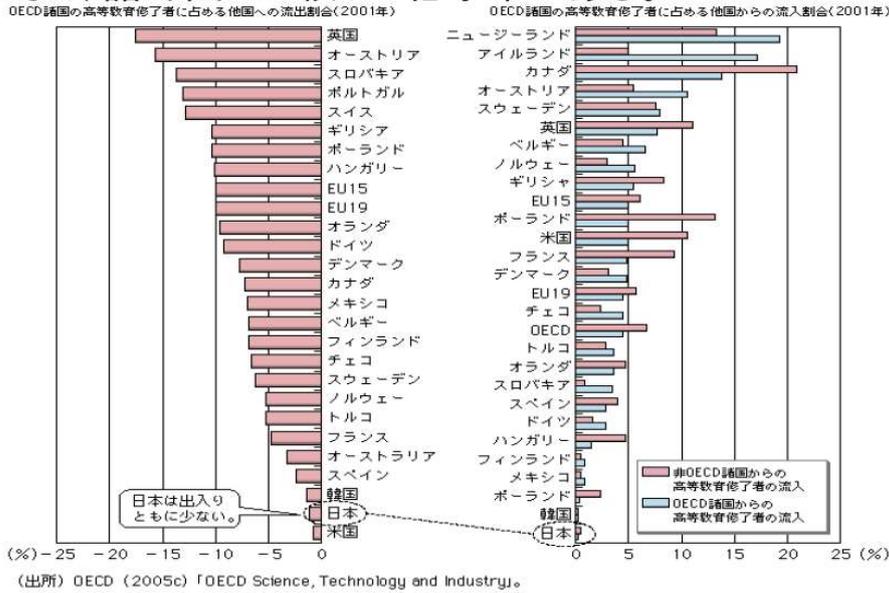
1. I. 高度外国人人材とは

「高度外国人人材」というこの言葉は、そもそも日本政府が発行するビザの種類に関連する。日本に在留している外国人の持つビザの種類が、「教授、芸術、宗教、報道、法律・会計、医療、研究、教育、人文知識・国際業務、技術、技能、投資・経営、企業内転勤」の専門的技術分野の人材を「高度人材」と呼ぶ。いわゆるホワイトカラーである。異なる教育や文化を背景とした発想は、我が国の国際化のみならず、企業の技術向上や、経済社会の活性化のためにも重要である。

政府も高度人材の受け入れには積極的に取り組んでおり「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度」を導入し、企業へのさらなる雇用促進を働きかけている。しかし、実際には高度専門外国人の受け入れは、日本ではあまり進んでいないのが現状である。他諸国と比較しても、人材の流入、流失ともに低い数字である。下記の（図1）からも明確に見てとれる。

OECD諸国の高等教育修了者に占める人材流動の動き

●高等教育修了者の流入・流出状況を見た場合、日本は出入りともに少なく、諸外国と比較して低水準である。



OECD諸国の高等教育修了者に占める他国へ流出及び他国からの流入割合
※OECD Science, Technology and Industry(2005)

(図 1)

1. II. 日本の抱える問題

少子高齢化問題は、日本国民のみならず日本企業の将来にとって、深刻な問題である。量的な労働力の不足は、どちらかという、単純労働人材の問題として受け取られやすいが、高度人材にも大きな影響を与える。人材の母数が小さくなれば当然、高度人材数も減る。欧米諸国では、かねてから「高度外国人材」の受入れに積極的に取り組んでいるが、日本も遅ればせながら積極的に受入れ体制を整えつつある。

さらに、日本企業が抱えるもう一つの問題、急速なグローバル化への対応。これにも「高度外国人材」の獲得は必要不可欠である。

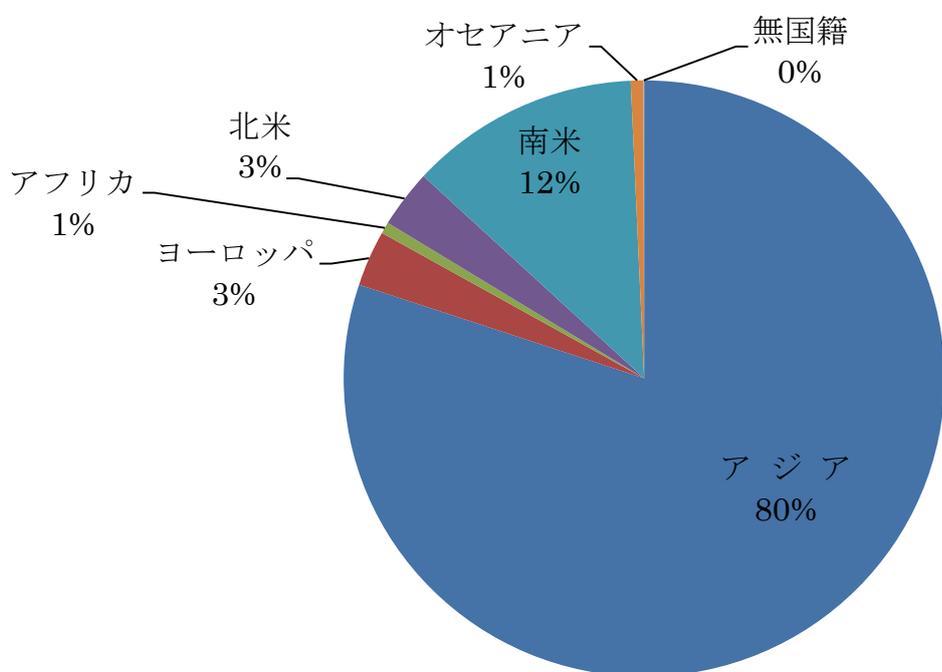
つまり、現在日本企業が抱えている2つの大きな問題の打開策として、「高度外国人材」を受け入れ、確保することは、大きな解決策の一つともいえるのではないだろうか。

2. 日本における外国人人材の現状

2.1. 外国人人材の構成

まず、日本に在住している外国人の内訳を見てみよう。下記（図2）で見るように、日本に在住する外国人の中で、就労年齢の20歳～64歳の年齢層をみると、アジア圏の人間が80%と圧倒的に多い。次いで、南米の12%そのうち9%はブラジルが占める。

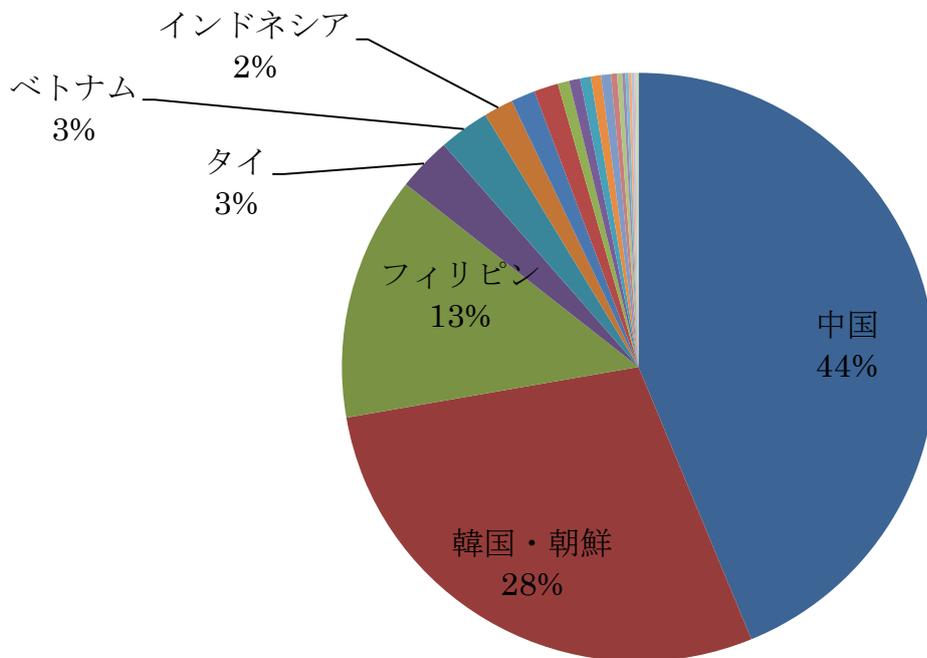
この理由としては、1990年の出入国管理及び難民認定法の改正により、日系三世までの日本への定住を認めた事でブラジル人が日本で就労しやすくなったことが要因の一つである。



（図2）在日外国人（20歳～64歳）の出身地域別構成図

さらに、（図3）のアジア圏の人材の内訳を国別に見てみたい。

中国 44%、韓国・朝鮮 28%、フィリピン 13%、タイ 3%、ベトナム 3%、インドネシア 2%と続く。



(図 3) アジア諸国からの外国人（20 歳～64 歳）の構成図

2.Ⅱ. アジア圏からの外国人人材

ここでアジア圏の外国人人材について述べておきたい。アジアと言えば、「低技能の安価な労働力」というイメージを持っている人も多いかもしれない。そのせいか、アジアにおける外国人人材というと、いわゆるブルカラーの人材をさすことが多い。しかし、アジアには多くの技能労働者がいるが、ナレッジワーカーと呼ばれる知識労働者も数多くいる。その一方で、学力水準において、日本は 10 年ほど前からアジア各国の後塵を拝している。例えばアジア各国における TOEFL (Computer based 2004-05) の得点の順位で日本はアジアの 29 カ国中 28 位である^{注1)}。このことから窺えるように、アジアには優秀な高度人材がたくさんいて、その人材を日本にあるいは日本企業に受け入れる、いや、招き入れる事は重要なタスクであるといえるだろう。

2.Ⅲ 3.11 の影響

2.Ⅲ.① 外国人入国数

外国人人材の動向に言及するにあたり、2011 年 3 月 11 日の震災の影響はどうだったか。2008

年のリーマンショック後一次は減少していた外国人入国者数も、回復に向かっていたがやはり2011年3月以降は減少した。しかし、下記（図4）でみるように、減少率は全体で、2.1%とそれほど大きくなかった事がわかり、現在はさらに回復している。結果として予想していたよりも、震災の影響は人材の流出にはつながらなかったようにもみえる。

【第1表】 国籍（出身地）別外国人登録者数の推移

（各月末現在）

国籍 (出身地)	平成22年	平成23年		平成23年			平成23年		
	12月	3月	対前年末 増減率(%)	6月	対3月末 増減率(%)	対前年末 増減率(%)	9月	対6月末 増減率(%)	対前年末 増減率(%)
総数	2,134,151	2,092,944	-1.9	2,093,938	0.0	-1.9	2,088,872	-0.2	-2.1
中国	687,156	672,106	-2.2	674,772	0.4	-1.8	675,724	0.1	-1.7
韓国・朝鮮	565,989	556,514	-1.7	554,813	-0.3	-2.0	550,531	-0.8	-2.7
ブラジル	230,552	225,049	-2.4	221,217	-1.7	-4.0	215,134	-2.7	-6.7
フィリピン	210,181	207,507	-1.3	208,884	0.7	-0.6	209,824	0.5	-0.2
ペルー	54,636	54,143	-0.9	53,822	-0.6	-1.5	53,300	-1.0	-2.4
米国	50,667	49,905	-1.5	49,637	-0.5	-2.0	51,063	2.9	0.8
その他	334,970	327,720	-2.2	330,793	0.9	-1.2	333,296	0.8	-0.5

（図4）震災前後の外国人数の図

2.Ⅲ.② 急務となった日本企業の外国人（海外）人材確保

しかし、大きく変わったものがある、日本企業のリスク分散意識である。震災で生産ラインに大きな打撃をこうむった企業は、こぞって生産起点の分散を図りだした。生産ラインや重要な施設を国内だけでなく、分散して数カ国に置こうという事である。

この動き自体は、人件費を含む製造コストを削減するという意味で既にあったが、それに、生産ラインの保護という意味でさらに加速がついた形となった。

海外に生産拠点を設けるにあたり、現地での生産ラインの従業員と日本の社員を繋ぐ役割の、現地の日本語バイリンガル人材が必要となる。実際、この最近弊社にもそのような人材を求める案件が

随分増えている。

3. ビーコスが扱う人材案件からみる人材市場の変化

ここから、弊社への外国人人材案件の集計から見えてくる最近の人材業界の動きについて考察していきたい。

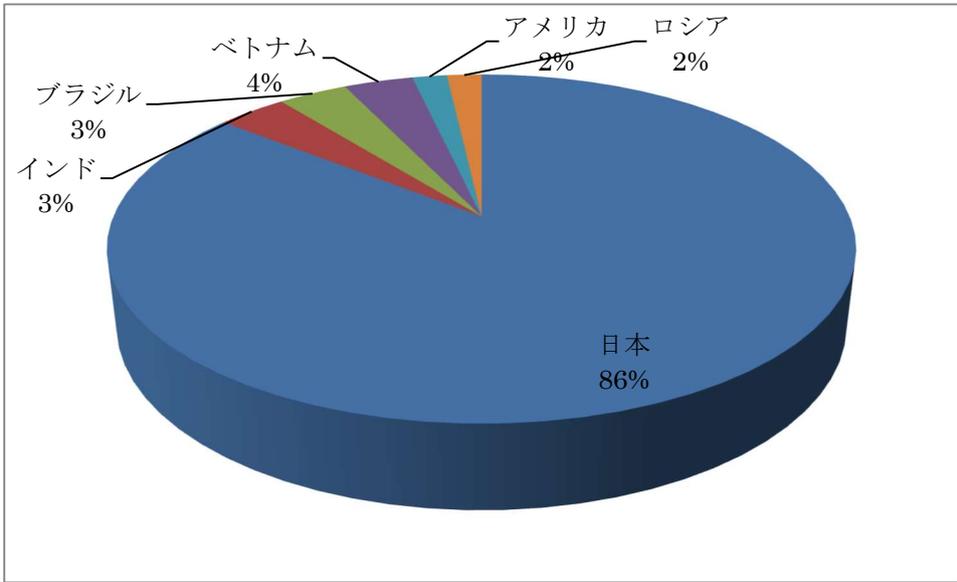
3. I. 多様化する求人

3. I. ① 勤務地の変化～日本からアジアへ

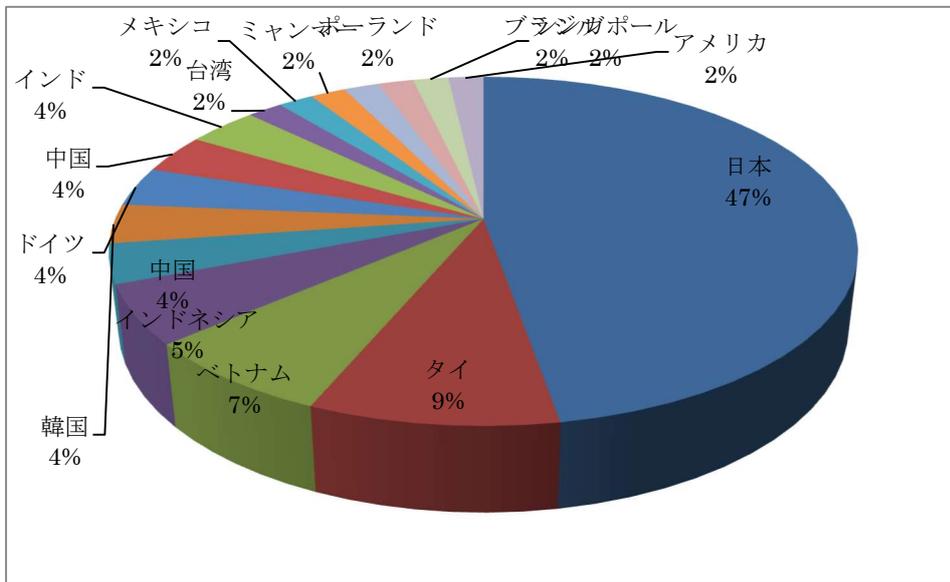
下記は、弊社に依頼された外国人求人の案件について、3年前（2011.7～2012.8）、2年前（2009.7～2010.8）過去1年（2010.7～2011.8）について、それぞれのシェアをグラフにしたものである。（それぞれ、図4、図5、図6参照）

3年前のデータでは日本での勤務が86%と大半を占めていたが、2年前は45%、過去1年間は50%と日本の割合は減少している、かわりにアジア諸国を中心に勤務地が多様化している。

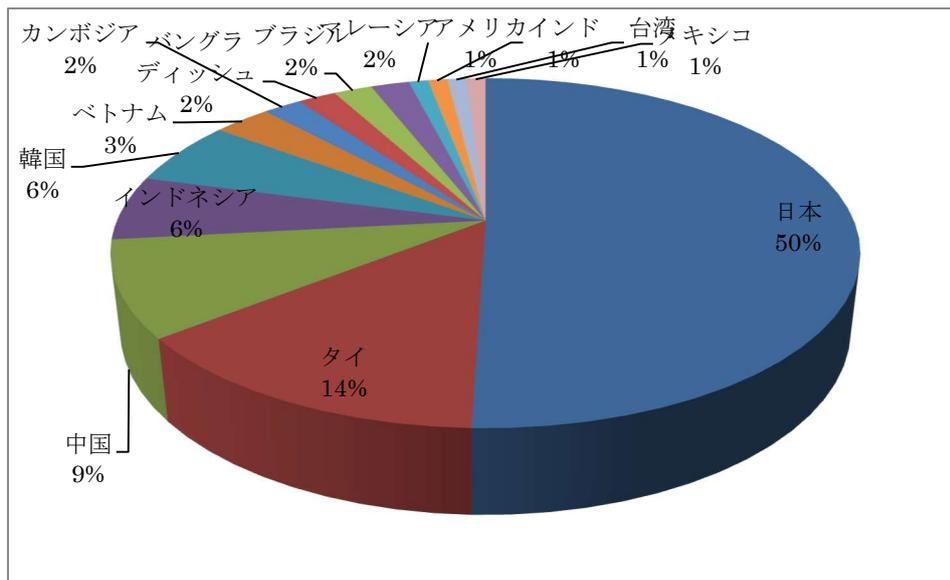
現在、弊社のクライアント企業のほとんどは日本社であるので、ここから、日本企業の支店や工場が海外に増えていることがうかがえる。また、過去1年の案件数は、3年前、2年前と比較してほぼ倍に増えているので、企業の海外進出のスピードはかなり早くなっているといえるのではないだろうか。



2009.7-2010.8 図 4



2010.7-2011.8 図 5



2011.7-2012.8 図 6

3.1. ②. 企業の要求する言語の変化

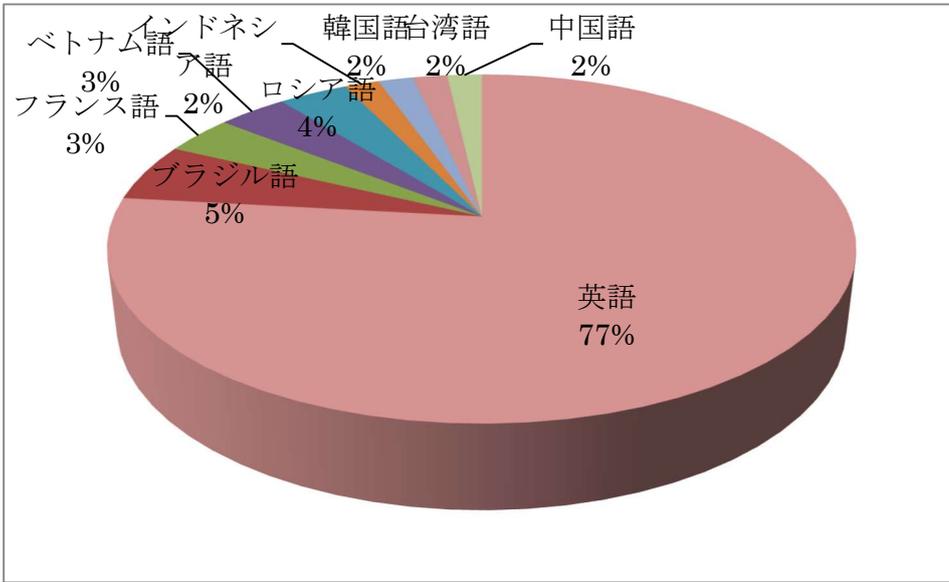
同じく、企業の要求する言語も多様化しているのが分かる。実際に企業が要求するのは、ほとんどが日本語ビジネスレベル+外国言語である。下記の図7、図8、図9から分かるように3年前までは、弊社に依頼される案件の必要言語は、日本語+英語が約8割を占めていた。しかし、近年大きな変化があらわれている。この動きについて弊社の見解としては、以下の通りである。

2008年のリーマンショック以前の日本企業は、すでに“グローバル化”の必要性を感じていた。ただ、それは非常に漠然としたものであり、とりあえず社内に外国人（英語を話す人）を置いておこう、といった意識のものであった。

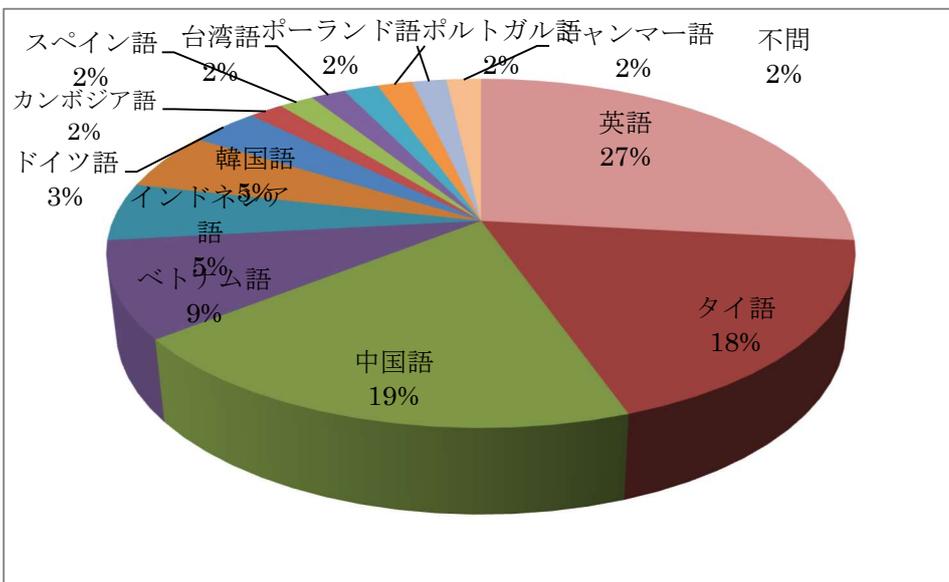
しかし、その動きは2008年のリーマンショックにより、一次停止する。そして、その後“グローバル化”に対する意識には変化が起きたように思う。いままで、欧米に目を向けていた多くの企業が、アジアに注目しだしたのだ。アジアにも拠点を置く企業が一段と増え始めた。

そんな矢先に、3.11が日本を襲う、そしてタイの洪水もあった。これら多くの経験から、企業のリスク分散化の意識は急速に高まった。しかし、企業は非常に迷っているのではないだろうか？ どの国を選んだらよいのかを企業は模索している。そんな流れが、必要とされる言語の多様化に表れているように思う。

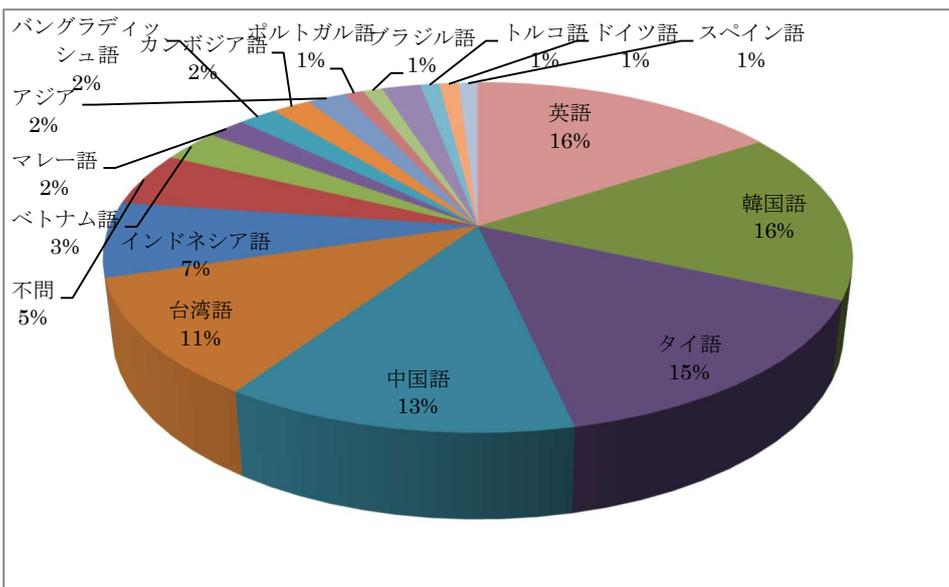
ちなみに、弊社には、160ヶ国・157言語のスタッフが登録している。



2009.7-2010.8 図 7



2010.7-2011.8 図 8



2011.7-2012.8 図 9

4. ビーコスの人材ビジネス像

4. I . 企業の要求

4. I .① 日本語能力

業界や職種によってレベルの要求度に差はあるが、日系企業で働く以上、日本語能力に対してほとんどの企業が当然のように要求してくるのが実情である。対クライアントだけではなく、社内でコミュニケーションをスムーズにとるためには、採用に際して、日本語能力はどうしても一つの判断基準になる。

しかし、ビジネスレベルで流暢に日本語を話せる人材を求める企業が多い一方で、近頃では日本語能力不問の求人が出る傾向もある。例えば、海外戦略を着実に現地で展開していきたい企業は、日本語能力よりも、実際に現地でどれだけ事業を担って行けるか、その人のビジネス能力、特に現地での経験を求める。

4. I .② ビジネススキル

外国人の転職では、日本人の転職に比べ、必ずと言っていいほど、業界での経験が求められます。入社後の社内教育に日本人よりも時間がかかり、精神面ではなかなか会社に溶け込んでもらえないという心配もある外国人を採用するにあたり、企業は「即戦力」をさらに超えて「だまってもすぐに利益を生み出す人材」を求めるのだ。中途採用であればもちろんのこと、新卒採用でも、外国人人材の場合、母国でのビジネス経験(インターンシップなどを含む)があるなら、その部分を重視する事が多い。現地のノウハウがなく、初めて外国へ進出する企業などにとっては、それはとてもウェルカムな条件になる。

それとは逆に、母国でのビジネス経験のある人をあえて採用しないケースもある。つまり、少しでも母国で社会人経験をして、留学等で日本に来る外国人に対して「教育しにくい」と決めつけてしまう企業も少なくないのだ。

どちらにしても、日本企業の外国人採用に対する姿勢は、まだまだ消極的で、とても慎重である。そして、待遇面、教育面など、外国人を受け入れる体制が整っている会社は、まだまだ非常に少ないように思う。この大変な経済環境の中で仕方がないかもしれないが、日本企業の外国人採用戦略は本当にこのままで良いのかと疑問をもつ。日本式のビジネス能力を求めるなら、日本に大志を抱き訪れ、「留学・就職をしていきたい、日本の企業で成長したい」と希望に燃える外国の若者に対し、日本企業がきちんとした体制で迎え入れる体制を整えることも必要なのではないかと思う。

4. I .③ 人物面

採用現場に立ち会って来た経験から、日系企業の外国人人材採用において、実はこの点が最も重要な事かもしれない。

入社後に、自社の雰囲気や社風などに合うかどうかというような、日本人の採用時と同じ視点でのチェックもあるが、外国人を採用する際に、企業が特にチェックするのは、その人材が日本人と同じような、物事の考え方ができるかどうかなのである。

弊社の意見としては、もはやこの考え方そのものが時代遅れとなりつつあり、これからの日本企業の発展にはむしろ邪魔な存在になっている。新興国において急激な経済成長で、新たに頭角を現してきた新しいグローバル企業とも、従来の競争相手の海外企業とも、まずは人材の争奪戦に勝たなければ、結局はあらゆるところで遅れを取ってしまうだろう。常々社員に、「従来の固定観念を捨てる」と強調しつつも、どうしてもこの「日本人の物事の考え方」という最大の固定観念は捨てられないでいるようである。

しかし一方で、純粹にビジネスに対する姿勢、仕事に取り組む態度から人物を判断する企業も少なくない。それらの企業は、外国人の「日本人と違う部分」の価値を、真摯に受け止めているといえるだろう。

4.Ⅱ. 人材側の要求

4.Ⅱ. ①将来性を重視

在日外国人の日本での経歴は、最初は留学、その後に就職という流れがもっとも多い。「将来目指すもの」も、日本でビジネス経験を積み、すぐにではなくても将来的には母国と関連性のある事業に携わりたいという希望を持つ人が最も多いのが実情である。

目的はいずれにせよ、彼らが日本語や日本の文化を学んでいる以上、自身の母国語を含めた語学力を活かして仕事をしたいという願望は強い。中には、自分のやりたい仕事、入りたい業界を明確に目標とする人もいれば、「いますぐではなくても将来的に自分の成長に繋がる仕事」を提供する企業であれば、理想的であると理解する人もいる。

4.Ⅱ. ②自分への「評価」を求める

もちろん、世界各国から集まっている外国人人材は、「評価」への考え方や理解も千差万別であり、日本人とは違っている。「外国人はすぐ条件面で交渉してくる」という声を企業の採用担当者からも、人材紹介会社からも聞くことが多いが、自身の経験・実力を会社から認められた証拠として希望の金額をもらおうと考えることが一般的である。特に欧米出身のビジネスマンにおいては、「会社の私に対する評価は、お金以外の何で表すことができる？」といった感覚が強い傾向にあるといえるだろう。

4.Ⅲ. マッチングのために

4.Ⅲ. ①念入りなヒアリング、適切なアドバイス

ビーコスでは、企業からお問い合わせの段階から丁寧にニーズを伺うことを徹底している。面会の際は、募集背景、求める人材の人物像・詳細のスキル、採用後の勤務プロセスまで具体的に伺い、登録人材の状況の説明を交えながら、企業にとって最善の採用活動になるようにヒアリングをする

ことが弊社のスタイルとなっている。

その上で、企業の求める人材像に忠実に登録人材へ募集をかけ、応募者とは何度か話し合う場を通して、履歴書・職務経歴書の完成までをサポートしながら、応募者本人の全体像と希望等もきちんと把握することを徹底している。

応募者の応募書類を企業へ提出し、書類選考の段階に入ってから、企業の質問に答え、本人の状況を詳しく伝え、疑問の残らないよう、懸念点をすべてクリアにすることが、結果としてよいマッチングに繋がると考えるからだ。

4.Ⅲ. ②求人案件受注から入社に至るまでの双方へのケア

人材紹介会社としての経験上、企業の求める人材のスペック、細かいニーズの部分が、採用になるまで全く変わらない求人は少ないと心得ている。ですから、一つ一つのステップでのヒアリングが非常に大事なポイントになる。日程調整の際、1次面接後、2次面接後・・・、その都度必ず新たな企業側からの条件や応募者の状況の変化などが出てくる。しかし、それらに、きちんと対応できない人材紹介会社は、企業からも、応募者からも信頼されないのである。

さらに、内定、入社までのケアも、非常に大事なポイントである。たとえば、同時に他社へ応募しているとは全く関係なく、人材を紹介した会社として、最後まで責任を持って対応する宗旨です。

終わりに

人材ビジネスに関わっている人間として、近年、外国人人材の流れは非常に重要なポイントに来ていると肌を感じている。これから日本がグローバル化社会で勝ち抜いていけるか、また外国企業と共存していけるかは、今後の外国人人材の雇用が大きな要素となるのは間違いない。

企業はもちろん、政府も将来の日本企業を支えるために、外国人材の活用の重要性を真摯に受けとめ、対策を練るべきであると思う。また、われわれ人材ビジネスに関わる者も、それに貢献できるようにさらなる努力をしていきたい。