

高度外国人材の就労に関する現状と課題

長谷川礼（大東文化大学経営学部）

OECD によると、高度人材とは大学卒業以上の教育を受けた者を指す。日本では 1989 年の入管法(出入国管理及び難民認定法)改正の際に、「人文知識・国際業務」として専門的・技術的分野での在留資格が設置され、その後現在の「技術・人文知識・国際業務」に変更された。2008 年、政府は 2020 年までに留学生受け入れを 30 万人にするという政策を打ち出し、学部や大学院を卒業・修了した留学生を母国に帰国させる方針を転換、日本国内での就業を促進する方針を示した。この目標は 2019 年に留学生が 34 万人を超えて達成された（日本語教育機関の在籍者を含む）。

2023 年度、日本で働く外国人 20 名にインタビュー調査を実施した。そのうち、5 名はアジア出身の高度人材である。日本の大学を卒業し、日本企業に就職した。1 名は現在日本企業に勤務するヨーロッパ人であるが、過去に本国でも仕事の経験がある。

アジア出身の 5 名については、概ね日本企業の経営様式を受け入れている、あるいはむしろ気に入っている。例えば、ジョブローテーションやそれに伴う昇進といった仕組みに、現状では自分も日本人社員と同様に組み込まれていると感じている。

一方、母国で就労経験のあるヨーロッパ人で現在日本企業に勤務する人材は、ジレンマを隠さない。インタビューでは日本の総合職制度は改善すべきであると回答した。

欧米企業はスペシャリストの世界であり、欠員が生じた場合のみ、その職務を埋めるために当該スキルを有する人材を採用する。そのため、実務経験の少ない新卒者の就職は厳しく若年層の失業率が高いと言われる。それに対して日本企業においては、現在でも高校や大学を卒業する 4 月の一括採用が根強く、採用後にジョブローテーションなどにより、社内での地位を築き、スキルを磨いていく。今回インタビュー調査に参加したアジアからの人材は概ね 18 歳から 20 歳で来日し、日本の大学に通い、就職活動も日本の大学などのアドバイスを受けながら日本人と一緒にいった。したがって、日本企業独特と言われる採用制度や入社後の仕事についても何の疑問もなく受け入れているように思われる。

しかし、実際に働き始めると、現段階で即座に転職を希望するほどではなくとも、職場での人間関係やコミュニケーション、将来のキャリア展望、家族との生活など、問題が浮上する。本研究では、高度外国人材のおかれている現状と課題、対応策などを提示することを目指す。