

特集1

戦力化への道 成功する 外国人雇用の 法則

人手不足、インバウンドへの対応、さらに海外への進出や事業展開などに備えて中小企業の外国人雇用が増えている。しかし、現実問題として社内環境整備や研修制度などへの投資が難しい中小企業にとっては、言語も文化も違う外国人の正規雇用に関しては不安があることもまた事実だ。そこで、外国人の雇用によって業績を拡大させた企業の実例に学ぶ。

外国人労働者の就労先は製造業から卸・小売業や飲食業、宿泊業へと広がり、彼らが働く姿は日常の風景となった。特に人手不足に悩む中小企業にとっては、外国人は重要な戦力となる。そこで日本政策金融公庫総合研究所研究主幹の竹内英二さんに、外国人雇用の実態と成功の秘訣を聞いた。

外国人労働者の数は毎年2割増えている

最初に外国人雇用の現状を知っておこう。

厚生労働省（以下「厚労省」）がまとめた「外国人雇用状況」の届出状況によると、2017年10月末現在の外国人労働者数は127万8670人となり、前年同期比で19万4901人増えた（図1）。約128万人という労働者数は、07年の届出義務化以来で最も多い人数であり、しかも「ここ数年は毎年20%近い伸びを示しています」と竹内さん。そこには、国内人材不足に悩む企業が外国人の獲得に積極姿勢を見せている姿が透けて見える。

国籍別では中国が最も多く、外国人労働者全体の29.1%を占め、次いでベトナム18.8%、フィリピン11.5%と続く（図2）。急速に

増えているのはベトナムとネパールで、それぞれ前年同期比で39.7%増、31.0%増となっている。

厚労省は日本で就労する外国人を在留資格別に五つのカテゴリーに分けている。最も多いのは定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」で35.9%を占める。「在留中の活動に制限がないため、いろいろな職場に進出しています」

次いで主に留学生のアルバイトを指す「資格外活動」の23.2%、「技能実習」の20.2%、企業経営者や、医師、大学教授など「専門的・技術的分野の在留資格」の18.6%と続く。一方、EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーといった「特定活動」は2.1%にとどまる（図3）。

「技能実習」とは、日本企業が持つ技能、技術、知識を開発途上国へ移転し、経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした制度。技能実習生として来日すると、最長5年間日本に滞在することができ、建設や食品製造、繊維・衣服、機械・金属など77職種・139作業で働くことができる。

在留資格を国籍別に見てみると、中国は「身分に基づく在留資格」が26.1%、「専門的・技術



竹内 英二
日本政策金融公庫総合研究所
小企業研究第一グループ研究主幹

たけうち・えいじ
1982年東京大学経済学部を卒業、国民金融公庫（当時）に入庫。経済企画庁（当時）を経て90年から調査部（現・総合研究所）に所属。新規開業、事業承継、金融、海外進出、インバウンド、地域貢献、環境問題など中小企業に関するさまざまな調査を担当

的分野の在留資格」が25.7%、「資格外活動」が24.4%、「技能実習」が22.6%となっている。ベトナムは「技能実習」が43.9%、「資格外活動」が41.0%。ネパールは「資格外活動」が59.2%となっている。つまり「中国人は正社員、技能実習生が混在しており、ベトナム人とネパール人の多くは技能実習生やアルバイトとして働いている」わけだ。

外国人労働者を受け入れている事業所は19万4595社にのぼり、そのうちの約60%を従業員30人未満の中小企業が占める。中小企業にとって、外国人労働者は貴重な戦力となっている（図4）。

多くの中小企業は留学生を正社員として雇用

外国人が合法的に働くための環

境が徐々に整ってきたことも雇用者増を後押しする。

厚労省は、①政府が推進している高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること、②雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や日本人の配偶者などの身分に基づく在留資格の人の就労が増えていること、③外国人技能実習制度の活用が進んでいること、という三つの環境改善効果を挙げている。

ただ、技能実習生は実習期間が終われば帰国しなければならず、そのまま正社員として雇うことはできない。そのため「中小企業では、外国人の能力に期待して留学生を正社員として雇う例が目立つ」という。竹内さんがまとめた資料「中小企業における外国人雇用の実態」によれば、外国人を雇用している企業の雇用形態は、正社員が58.7%と半数を超えている。次