

中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者のための  
外国人技術者の採用・定着支援セミナー

【基調講演】

高度外国人材の受入れにおける現状課題と  
企業における対応

小山 健太

東京経済大学コミュニケーション学部 准教授

東京経済大学グローバルDEI研究所 所長

## ■ 「外国人建設技術者」

- 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する  
(有することができる)外国人材であり、施工管理技術者、  
設計技術者や測量技師として従事する者

## ■ つまり、「高度外国人材」である。

- 高度外国人材は、「技能実習生」や「留学生アルバイト」  
とは異なる外国人労働者層

## ■ 高度人材受入推進会議

『外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)』  
(2009年5月29日)

- 「我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義付けることができる。」(p.4)

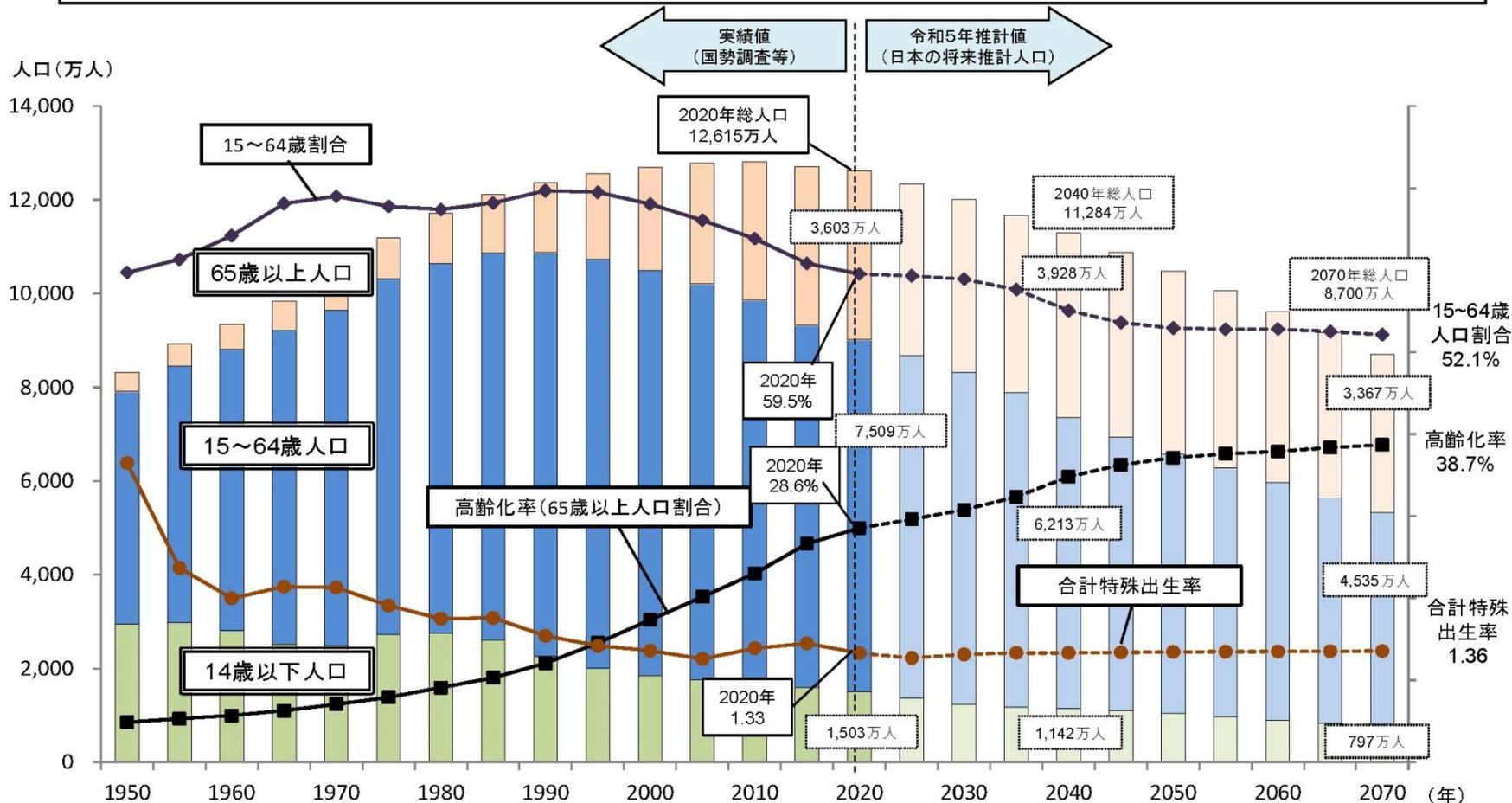
## ■ 未来投資戦略2017 (2017年6月9日閣議決定)

- 「優秀な外国人材について、より積極的な受入れを図り、イノベーションを加速し、我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である」(p.98)

# 日本の労働人口は激減→「知識労働者」も激減

## 日本の人口の推移

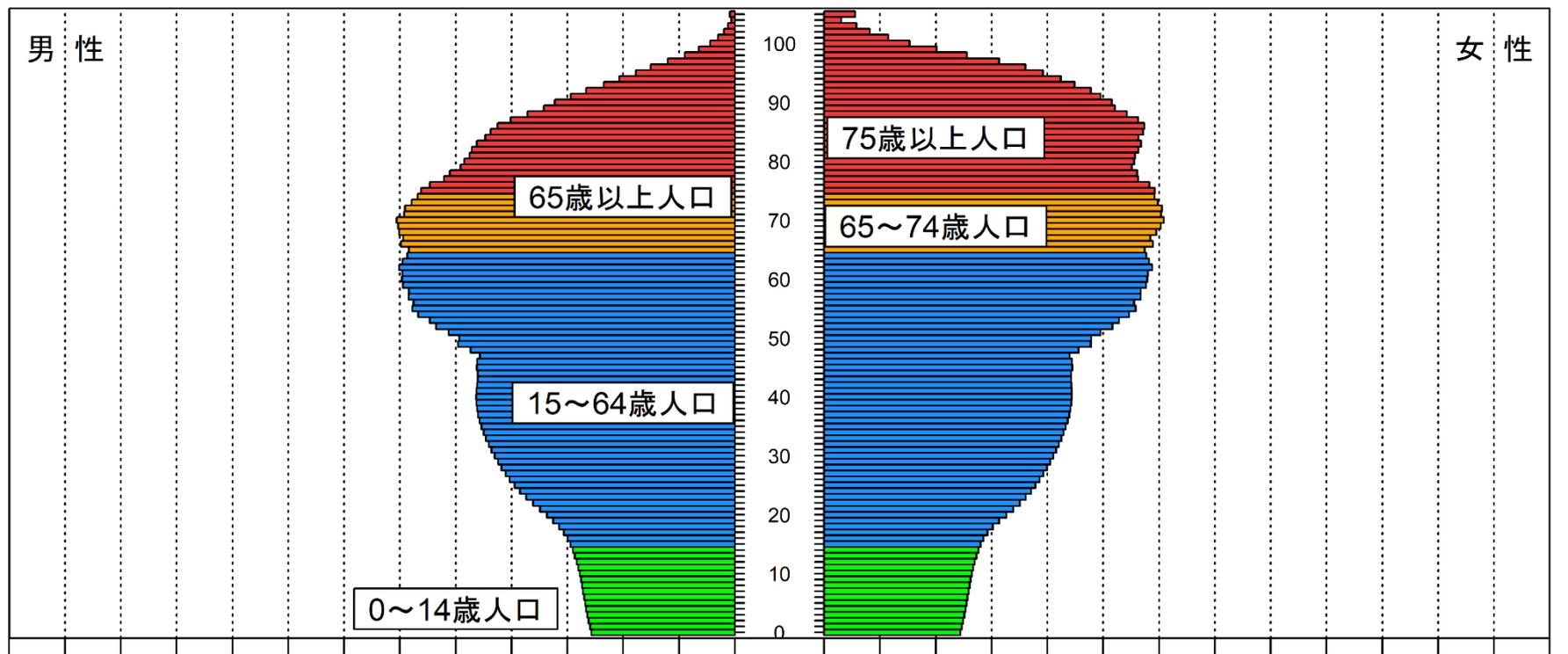
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

# 2070年 推計人口

2070年



資料：1965～2020年：国勢調査および「日本の将来推計人口」各版の基準人口、  
2025～2070年：「日本の将来推計人口（令和5年推計）」[出生中位(死亡中位)推計]

人口(万人)

## ■ 『高度外国人材活躍推進ポータル』

- 本ポータルサイトでは、この中でも次の1～3を同時に満たす人々を高度外国人材と見做し、彼らの活躍を応援しています。
- 1. 在留資格「**高度専門職**」と「**専門的・技術的分野**」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの
- 2. 採用された場合、**企業において**、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
- 3. 日本国内または海外の**大学・大学院卒業**同等程度の最終学歴を有している

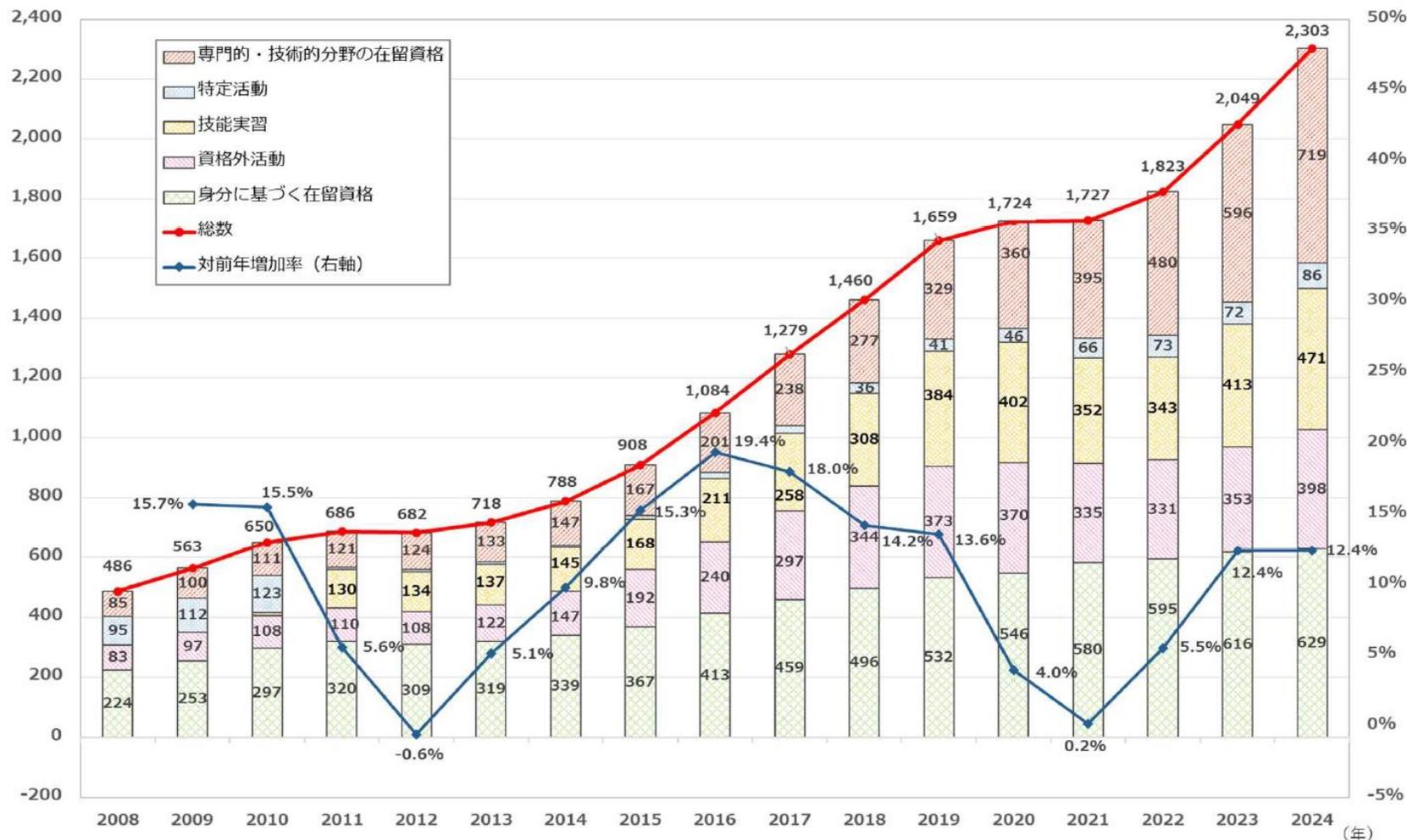
(出典) 日本貿易振興機構「高度外国人材活躍推進ポータル」

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>

# 外国人労働者数は約230万人。過去最多を更新

図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

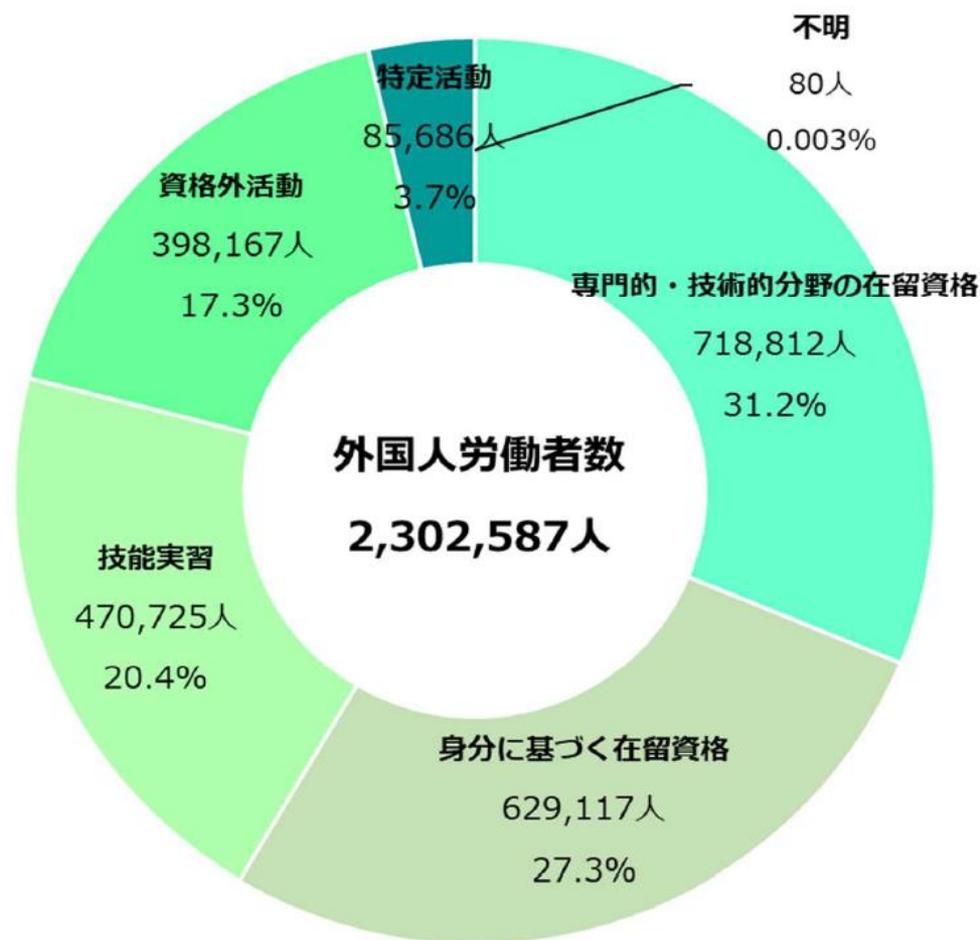
(単位：千人)



(出所)厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和6年10月末現在)』

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_50256.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html)

図4 在留資格別外国人労働者の割合



(出所)厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和6年10月末現在)』

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_50256.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html)

## ■ 企業における外国人社員採用・活用の課題 (478社)

- 社内の受入体制が未整備 (38.0%)
- 外国人社員を活用できる日本人管理者の不足 (37.6%)

(出所) キャリタス(2025)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査(2024年12月調査)」  
[https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2025/01/202412\\_kigyou-global-report.pdf](https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2025/01/202412_kigyou-global-report.pdf)

## ■ 高度外国人材が職場で感じている孤独感 (外国人正社員500人)

- 私のことを、本当によくわかってくれる人はいない (28.6%)
- 私は、孤立しているように思う (32.6%)
- 私には仲間がない (25.8%)
- 私には、頼りにできる人がいない (27.2%)
- 私は、だれからも無視されているように思う (25.4%)

(出所) パーソル総合研究所(2020)「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査 結果報告書」  
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/foreigners-working-in-japan.html>

## ■ ネガティブ面

- ミスコミュニケーション
- 疑念
- 不信
- 緊張関係、対立関係

⇒【生産性低下】

## ■ ポジティブ面

- イノベーション
- 創造性
- 組織開発、組織変革

⇒【生産性向上】

DE&I

## ■ Diversity（多様性）

- 多様な属性（＝表層的ダイバーシティ）の受け入れ、尊重
- 生産性としては「諸刃の剣」

## ■ Equity（公平）

- Equality（平等）では不十分な人がいることの理解と対応

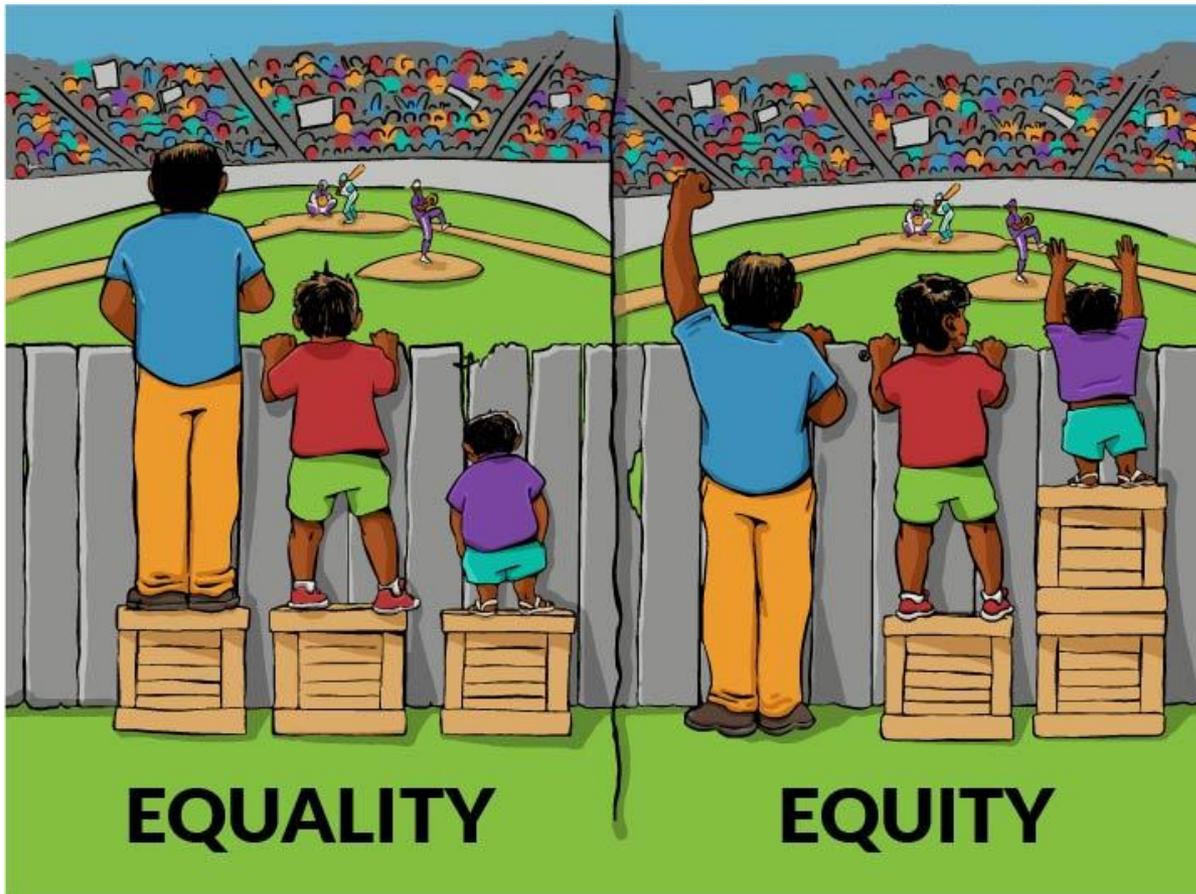
## ■ Inclusion（インクルージョン）

- 個性発揮（＝深層的ダイバーシティ）をともなう、職場への受け入れ

## 国籍による差別の禁止

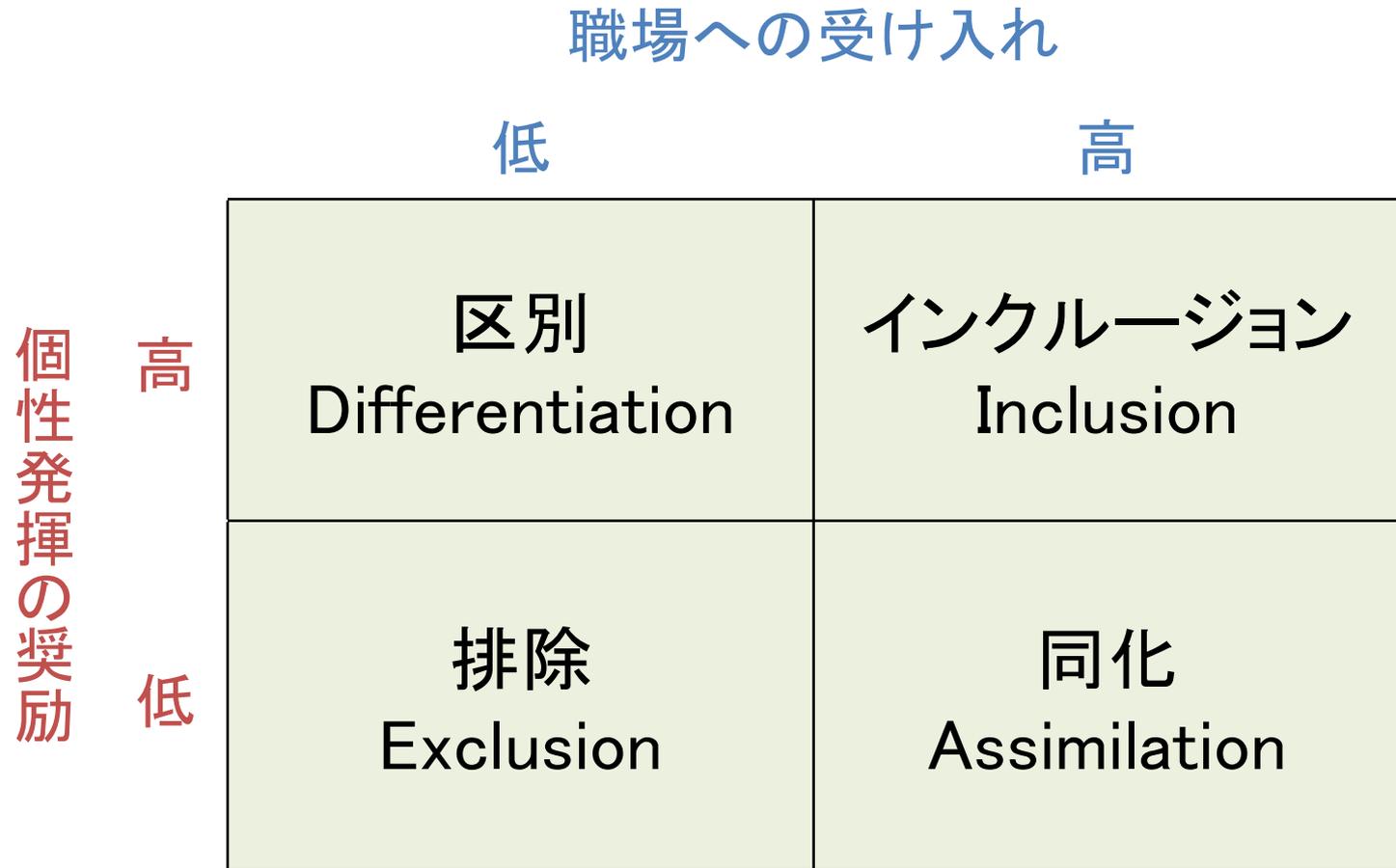
### 労働基準法

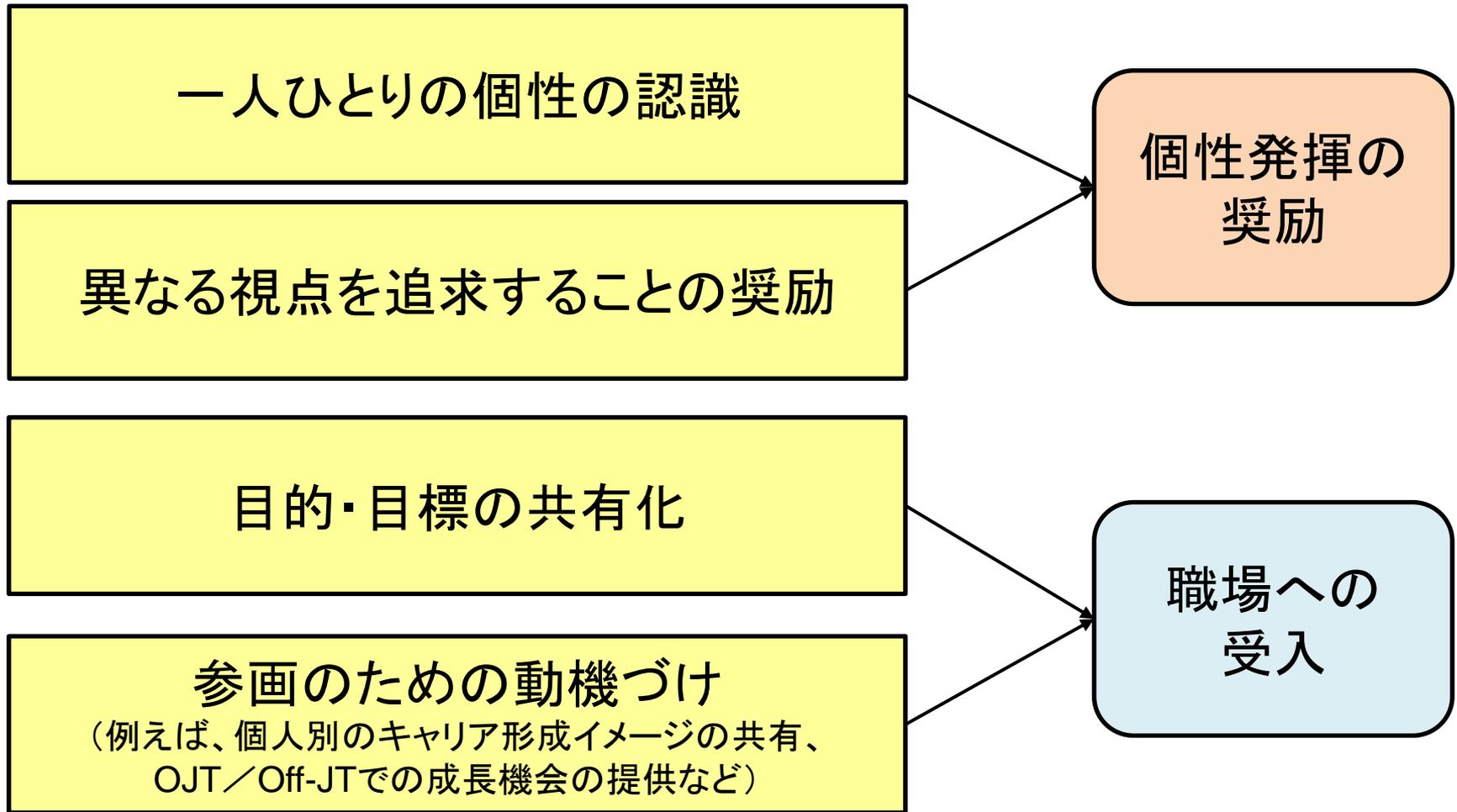
第3条 使用者は、労働者の**国籍**、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。



【平等】な問題解決策  
(不平等な結果)

【公平】な問題解決策  
(平等な結果)





図表 19: 今後求められる雇用コミュニティ

従来の日本型雇用コミュニティ

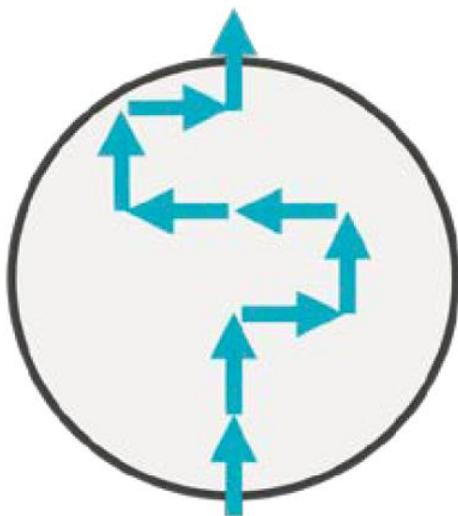


これから求められる雇用コミュニティ

(事業環境の予見可能性が高く、安定性が重要)

[ 新卒一括採用が基軸：同質性 ]

企業主導のキャリア形成



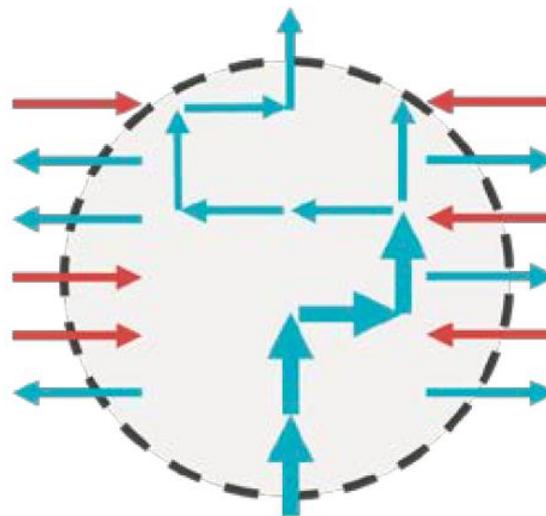
メンバーが変わらないクローズドなコミュニティ

⇒ 内部公平性が最重要

(変革の時代へ。変化対応、イノベーションが重要)

[ 新卒、中途、再入社、リスキル・再配置：多様性 ]

個人の自律的なキャリア形成



メンバーの出入りがあるコミュニティ

⇒ 外部競争力も重要に

ご清聴ありがとうございました