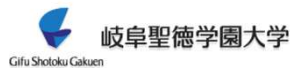


日本企業におけるグローバル人材

岐阜聖徳学園大学 経済情報学部 3年

白木穂花



1

Table of Contents

【Ⅰ】 人手不足問題とグローバル人材の現状

【Ⅱ】 今後の日本企業の在り方

【Ⅲ】 結論・展望

2

【1】人手不足問題とグローバル人材の現状

1975年～現在
少子化現象が続く



問題

- ・ 将来的労働力の減少や人手不足
- ・ 社会保障への現役世代の負担が増大する

労働力の減少・人手不足問題

→問題を緩和している要因として**グローバル人材**の存在が挙げられる

①海外で活躍できる日本人

日本で育ったが、海外でも仕事ができる能力を持つ



②海外から日本に来て働く人

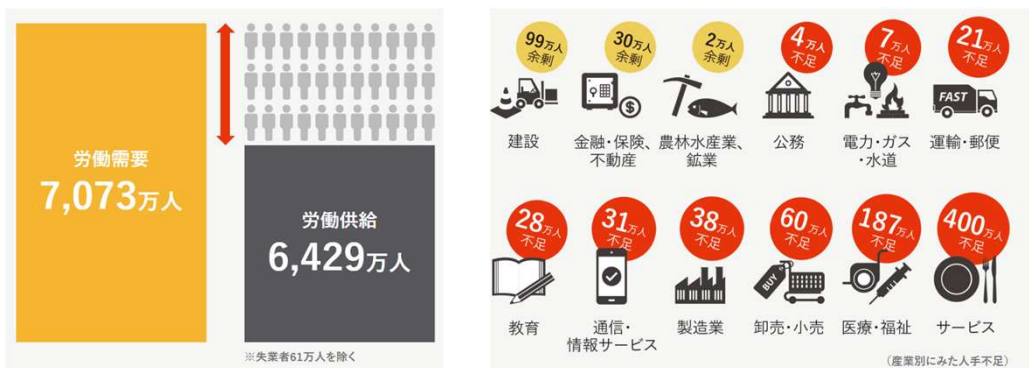
外国から日本に来て働く人のこと

厚労省・外国人雇用状況の届出状況まとめ（2025年10月末）

外国人労働者**257万1037人**まで増加

3

2030年「644万人の人手不足」となる



グローバル人材を増やすのは難しい

働く先として日本を選んでくれなければ、外国人労働者は増えない。

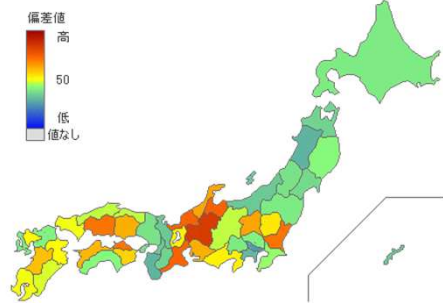
<懸念点> アジアの圏内における外国人労働力の激化。

シンガポール・中国・韓国・香港 → 高齢化が見込まれる

4

都道府県別外国人研修生 技能実習生数ランキング

順位	都道府県	研修生・実習生数	
		総数	人口10万人あたり
並替	北 南	降順 昇順	降順 昇順
1	岐阜県	12,870人	644.47人
2	富山県	5,676人	540.57人
3	三重県	9,576人	534.67人
4	福井県	4,120人	532.30人
5	茨城県	14,852人	516.23人



製造業が盛んな地域ほど研修生が多い傾向＝日本人労働力が足りてない
 中部地方から北関東に集中していることから地方によって依存度が違う。
特に岐阜は依存度が高い。

→受け入れが減少すると、特定の地域産業が回らなくなるリスクがある
 <身近な例> コンビニが24時間ではなくなる

5

人手不足の原因・影響

原因 ①少子高齢化による労働者の減少

15歳から64歳の生産年齢人口



2025年65歳以上の高齢者の割合
 30% → 今後も割合が高くなる

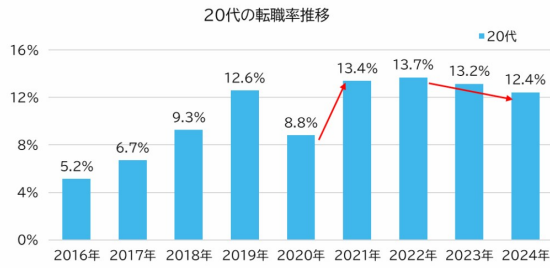
14歳以下の人口も減少

人手不足に繋がる

(総務省・生産人口年齢の統計)

6

原因 ②若者の仕事に対する価値観の変化



(マイナビ キャリアリサーチLab)

転職に対する肯定的な考えが強まる結果

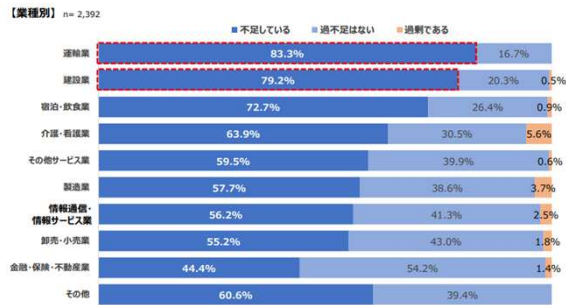
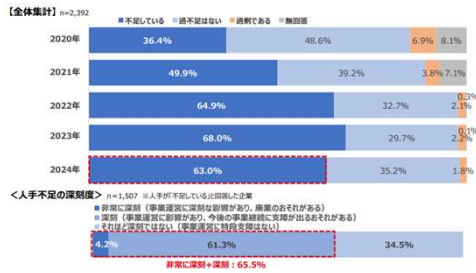
就職後自分が求めるものが企業と合わなかった場合、転職や独立、起業する人も多い。

→ **人手不足に繋がる**

企業も働き続けたいと思える環境づくりも重要だと考察

7

人手不足問題の影響



「人手不足」と回答した企業63.0%→6割が深刻な状況

(東京商工会議所の調査)

特に影響を受けている産業

製造業・サービス業・医療・福祉・物流など…→**労働集約型産業**

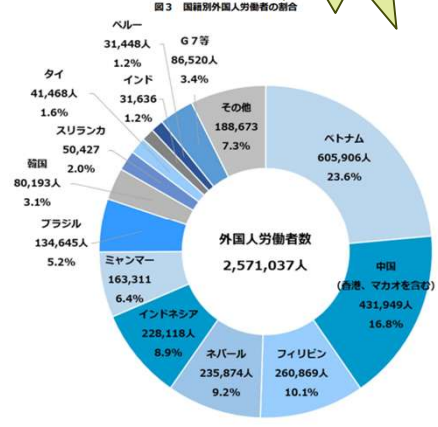


8

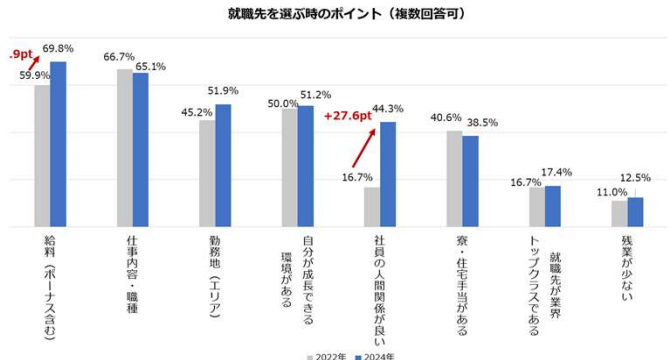
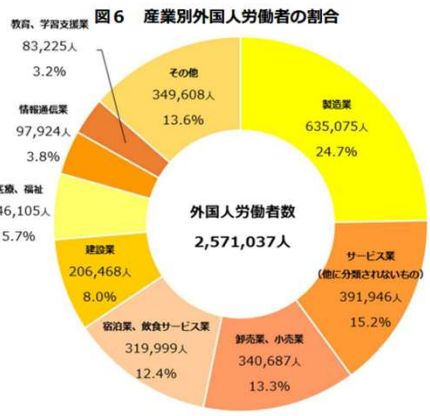
グローバル人材の現状

2025年 10月末 257万1037人 事務所 37万1215所
 2024年 10月末 230万2587人 34万2087所
 (厚労省・外国人雇用状況)

26万8450人
 2万9128カ所 増加



9



製造業・サービス業・卸売・小売りが多い



人手不足で影響を受けている産業が多く当てはまる
 人手確保以外にもロボットでは代わりにならない、対人の産業での活躍も多くみられる

10

グローバル人材の種類（在留資格）

① 職労目的で在留が認められる物「専門的・技術的分野」

- 労働目的としているグローバル人材が取得できる資格

①ー2 特定技能1号

- 特定産業分野に関して、相当程度の知識や経験が必要な技能を持つ外国人向け在留資格

①ー3 特定技能2号

- 特定の産業に関して、熟練した技能を持つ外国人向けの在留資格

② 身分に基づき在留する者

- 「定住者」（主に日系）、「永住者」、「日本人の配偶者等」などが持つ資格

11

③ 技能実習

- 特定の産業で技能実習の在留資格を持つ外国人学習性のこと

④ 特定の活動

- 現在ある在留資格のいずれにも分類できない活動に従事する外国人に与えられる資格

⑤ 資格外活動（留学生アルバイト等）

- 文化活動や留学、研修などの仕事をして報酬を受け取る以外の目的で在留する時の資格

(1)	永住者	947,125人	(+ 29,009人)
(2)	技術・人文知識・国際業務	475,790人	(+ 57,084人)
(3)	留学	464,784人	(+ 62,650人)
(4)	技能実習	456,618人	(+ 23人)
(5)	特定技能	390,296人	(+105,830人)

R7年末における在留外国人について
出入国在留管理庁から

12

グローバル人材を雇用するメリット

①能力や意欲の高い人材を採用できる

日本企業が求める、高い技術や専門知識を持ち合わせた優秀な人材雇用できる

②海外進出を支える

現地の言語を話せる人材の需要が高まっている

③日本人社員に良い影響を与える

グローバル人材とのコミュニケーションのために英語を学び始める変化

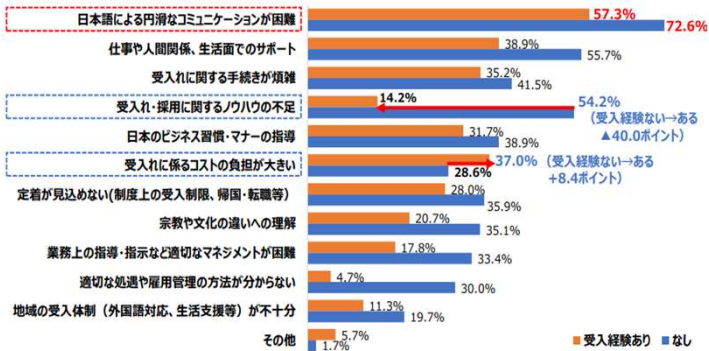
④異なる視点からの新たな発想

異文化のグローバル人材を受け入れることで新たな発想を生み出すヒントをもらうことが可能。

13

受け入れの問題点

【複数回答】 受入経験あり n=830 ※②ページで外国人の受入れニーズがある（既に受入れている）、「ある（今後受入れる予定）」、「受入れるを検討中止回答した企業」
なし n=946



(日本商工会議所・東京商工会議所の調査)

①日本語による

コミュニケーションが困難

海外との考え方の違いを会社全体で理解し、コミュニケーションを取る必要がある。

②受け入れ関連の課題

どのようにして受け入れるのかわからない知識不足さと、受け入れに関する手続きの煩雑

③定着率

多くが短い期間でやめてしまい、日本での仕事が定着しないことが問題

14

【III】 今後の日本企業の在り方

育成就労制度への転換

技能実習制度

日本が海外の国に対する国際貢献のため、開発途上国などの外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、業務を通じて技能を移転する制度。



育成就労制度

日本を発展させるための人材育成と人材確保を目的とする制度。

	技能実習	育成就労
目的	発展途上国への技術・技能移転による国際貢献	外国人材の確保・育成
就労期間	最長5年	3年
転籍（職場の移動）	原則不可	一定案件のもとで可能
特定技能への移行	特定技能への移行は限定的	特定技能へのスムーズな移行を前提に設計
キャリア形成	制度終了後は帰国が前提	日本国内での長期的キャリア形成が可能

メリット

- 日本語能力を持った人材を受け入れることができる
- 長期での雇用が可能である

デメリット

- 企業のコストがかかる
- 転籍されないような労働環境が必要

日本政府による外国人政策



「日本人の生活と安全を守る」を最優先
秩序ある共生を目指し、ルール厳守の徹底と厳格な管理を柱にしている

高市政権の外国人政策

令和8年1月23日に取りまとめた総合的対応策

自民党・政府はいわゆる移民政策を推進していません



在留資格審査の厳格化

- 社会保険料の支払いおよび納税をしているかの確認を徹底化
- わが国にとって好ましくない外国人を、航空会社と連携して空港から速やかに退去へ

土地取得に関するルールの検討

- 安全保障の観点に基づき、外国人の土地取得等に関する規制の内容を今年8月までにとりまとめへ
- 国境離島以外でいまだ無主の土地も国有財産化を検討へ（国境離島の無主の土地は平成28年度までに国有財産化済み）

「特定技能・育成就労制度」の受け入れ見直し

- 現在在留中の人数も含めた受け入れの上限を設定し、従来より減少へ（同在留資格には在留期間・家族帯同に制限あり＝日本に永住できない）

帰化要件の厳格化

- 原則として10年以上在留
- 日本社会に融和していることが必要

<外国人政策の背景>

- ① 深刻な労働力不足と外国人労働力の増加
- ② 経済的不安と治安への懸念（日本人ファースト）
- ③ 長期的な人材確保の必要性

外国人政策の問題点

28年度までに育成就労制度と特定技能により外国人労働者の受け入れを123万人に抑える上限案



外国人が働く多くの分野は、製造業や介護などの**労働集約型の分野**であり、**日本の生活に密接に関わっている**。

★この分野は賃金水準が低く、日本人がやりたがらない。社会の維持に必要な分野で外国人を受け入れなくなると**日本人の生活水準が落ちていく懸念**がある。

★外国人の受け入れに上限を設ける一方で、外国人なしで日本社会が成り立たなくなっている現実がある。深刻な人手不足と「共生」は成立するのか？

政策の見直しの背景に不安がある一方で、労働力不足は深刻さを増している。

17

【IV】 結論・展望

●将来的に外国人の働く場として日本を選ぶ人は減っていく可能性がある

→グローバル人材数は過去最多を記録している状況にあるが、円安による実質的賃金の魅力が低下していることや海外の賃金上昇が日本よりも速いことから、日本を選ぶメリットが小さくなっている。**給与面以外の魅力づくりが必要**。

ここ数年間でグローバル人材は、増加してきた。

グローバル人材という存在を適材適所で活用すれば、人手不足解消だけでなく、海外進出や新たな事業の発見などの変革を起こすことができる可能性がある。人手不足を補うためだけに外国人を採用しては、産業はいつまでたっても現状維持のままである。**人数を増やすだけでなく労働力の質を高めていくことが重要である。そこでヒューマンリソースマネジメント（HRM）人的資源管理の視点が必要になる。**人材を採用するだけでなく、評価や育成、適切な配置を行うことで最大限の能力を発揮することができる。グローバル人材との共生社会をつくり上げることで、より日本企業の成長に繋がると期待されます。

18

参考文献

<卒業研究・卒業論文>

河野公洋教授研究室 片平凜

リクルートワース研究所・主任研究員 石原直子

<参考資料>

- 1.厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(令和7年10月)
2. 厚生労働省「外国人雇用状況まとめ」外国人労働者数の推移
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68794.html
- 3.マイナビ キャリアリサーチlab 年代別の「転職率」と「転職理由」
https://career-research.mynavi.jp/column/20240329_72338/
- 4東京商工会議所 「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1201013>
- 5.高市政権が外国人政策をとりまとめ
<https://www.jimin.jp/news/information/212341.html>

HRog フロッグ 育成就労&特定技能まるっと解説

<https://hrog.net/knowledge/130494/>

パーソナル研究所 労働市場の未来推計2030

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2030/>

ご静聴有難うございます

