

中小企業における外国人雇用者のニーズと課題 ～専門的技術的分野の外国人雇用者を中心に

上 林 千 恵 子
(法 政 大 学)
(名 誉 教 授)



< 要 旨 >

中小企業の人手不足問題は、人口の高齢化と若年者の高学歴化という構造的要因によってもたらされた側面が大きい。そのため外国人雇用者を労働力として着目するようになった。2023年時点で外国人就業者数は204.9万人、日本の就業者数の3%に達した。

中小企業の外国人雇用率を見ると、全国的にはおよそ2割弱である。もっとも地域差が大きく、静岡県のように従来からの外国人集住地区ではこれよりも多く、非集住地区の日本海側では少ない。また外国人労働者には在留資格によって労働市場が異なり、地方圏の中小企業では技能実習生への依存度が高く、日系人は東海・近畿の製造大企業に集中している。

労働力不足は技能実習生が就労する現場労働だけではなく、近年は専門的技術的分野の在留資格「技術・人文知識・国際業務（通称は技人国）」の保持者にも及んでいる。現場の低熟練作業については、これまで技能実習法の成立（2016年）、特定技能制度の設立（2018年）で対応してきた経緯があり、外国人労働力確保によって近年は充足率が高まっている。一方、中小企業では中堅技術者が不足している。製造業の中小企業、特に地方圏の場合は日本人の工業高校卒あるいは高専卒が採用できない。さらにもう一つ、企業が技人国の外国人を求める理由がある。それは、技人国の外国人雇用者の場合は技能実習生と比較して短期に在留許可取得が可能であり、結果として技人国の外国人は技能実習生より多少は賃金が高くても、トータルにみて採用と雇用のコストは高くはないと判断されることが多いからだ。

中小企業は技人国の外国人雇用者の供給源として採用経費のかかる海外直接採用よりも元留学生に注目している。これまで留学生は賃金の高い大企業や都会の勤務地を選好してきた。しかし、留学生にベトナム、ネパールなどの非漢字圏の出身者が増え、また専修学校卒業者が日本で就職するに際して、技人国への在留資格変更が可能となったので、地方圏の中小企業でも技人国の外国人雇用が広がりつつある。中小企業の人手不足の解消策として、技人国の在留資格を持つ外国人をいかに雇用し、活用していくかが今後の課題となろう。

目次

- 1. はじめに
- 2. 中小企業の人手不足問題
 - 2-1 構造的要因による人手不足
 - 2-2 日本社会の外国人雇用実態
- 3. 外国人を雇用している中小企業の割合と特徴
 - 3-1 日本政策金融公庫の調査
 - 3-2 静岡県調査
 - 3-3 出雲市調査
- 4. 専門的技術的分野の外国人労働力へのニーズ
 - 4-1 技術・人文知識・国際業務の外国人の不足
 - 4-2 外国人技術者の雇用事例
 - 4-2-1 ハノイの日本語学校兼人材紹介会社B社
 - 4-2-2 C社（電力変換装置の設計・製造、規模70人）
 - 4-2-3 D社（自動車用電装部品製造、規模65人）
 - 4-3 技人国の外国人は日本人の「代替」か「補完」か
- 5. 元留学生の採用者数の増加と入管政策の変化
 - 5-1 留学生採用の有利さと採用の困難さ
 - 5-2 日本の留学生の就職状況の変化
 - 5-3 入管政策の変化
- 6. おわりに

1. はじめに

中小企業の人手不足問題は、遡ると1960年代の高度成長期からほとんど半世紀にもわたって一貫して指摘され続けている。2024年の現段階で目新しいことは、中小企業の人手不足問題が改めて外国人労働者の導入、雇用とからめて考えられるようになったことだ。実は1993年に開始された外国人技能実習制度も、制度趣旨は近隣諸国への技能移転だが、その実態は労働力確保、特に中小企業の人手不足解消の目的を持っていたこと、そのため制度目的と実態との乖離が存在したことは多々指摘されてきた。

これまでその乖離を埋めるべく制度創設以来、何度か出入国管理及び難民認定法（以下、入管法と省略）が改正されてきた。その極め付きの改正が2024年の国会に提出予定の入管法と技能実習法の改正案である。ここでは失踪や

人権侵害などの問題が多い技能実習制度が廃止され、代わって新たに「育成就労制度」が創設される。2年ないしは3年後の2026~2027年から実施予定である。

本稿ではこうした日本社会の時事的な動きを背景として、中小企業の人手不足の内容のうち、専門的技術的分野の外国人の不足にテーマを絞りたい。彼らは高度外国人材、外国人社員などと表現されるホワイトカラーで、在留資格は「技術・人文知識・国際業務」（略称は技人国）に分類される外国人雇用者である。これまで筆者を含めて中小企業の労働力不足は、技能実習生に代表される低熟練職種を対象に研究されてきた。しかし近年は高度外国人材、いわゆる技人国の外国人雇用者の不足も顕著となっている。低熟練職種の技能実習生の問題は、その労働条件や人権無視の状態について「育成就労制度」に変更されても残されるであろう。なぜなら低熟練労働者受け入れについては、ど

の先進諸国でも悩ましい問題として扱われているからだ。こうした点はいずれ他の機会に触れるとして、本稿では中小企業の技人国の外国人雇用者の不足について検討する。

2. 中小企業の人手不足問題

2-1 構造的要因による人手不足

人手不足問題は、短期的には景気変動に左右され好況期には不足、不況期には過剰と判断されるが、長期的には人口の高齢化、とりわけ若年労働者の減少によってもたらされる。したがって今しばらく我慢をすれば人手が確保できるようになるという類の問題ではない。こうした長期的な人口動態の影響だけでなく、社会全体の生活水準が向上していくと、昔は大変な仕事についていることで尊敬を受けていた職種が、キツイ、汚い、危険という3 K職種に分類されて若年者が就労しなくなってきた。

この傾向は生活が豊かな先進国に共通にみられ、筆者は2008年のOECD『国際移住展望 (International Migration Outlook)』を使用して指摘した。すなわち、OECD諸国中、アメリカ、ドイツ、スウェーデンなどでは労働力全体は社会の高学歴化を反映して低学歴者（義務教育修了者）の割合が低いが、少数の低学歴者は外国生まれの人の比率が高く、低熟練労働は移民に依存している。また南欧諸国では高学歴化は先のグループほどではないが、若年者ほど高学歴化して、低学歴外国人労働者が増大していた（上林、2015：222-225）。結論は、欧米先進諸国では社会が豊かになり、高学歴化が進展するほど低熟練職種では人手不足に陥り、外

国人労働者に依存していたのだった。日本社会も2021年には既に高卒者の半数が4年制大学に進学しており、彼らが将来の事業主ではなく、生涯を雇用者として生きることを前提にしてブルーカラー職種へ就職する可能性は低くなってきた。

生活水準の向上による高学歴化によってブルーカラー職種への求職者数が減少するだけでなく、若年人口の減少という日本の人口構造と、日本の産業構造の変化という社会構造を形成する重要な両者の観点からも、中小企業の人手不足構造は解消が難しい。景気変動に伴う好況期の増産・業務量の増大に伴う不足ならば、不景気時には人余りの状態になるが、構造変化は当面は継続するものであるから、長期的には不足は解消しないと思われる。

もちろん人口構造の高齢化が直接的に労働力不足をもたらすわけではない。これまでも不足を補うべく高齢者と女性の雇用を促進する政策はとられてきた。例えば1980年代までは55歳定年が主流であったが、2021年には高齢者雇用安定法の改正によって65~70歳までの就業機会確保が努力義務となった。女性についてもパートタイム労働者の保護と賃上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現が目指されてきた。その結果、生産年齢人口はピーク時の1995年から2023年まで15%減少したが、就業者数は20年間で約400万人増え、結果として働き手「予備軍」は2023年に411万人に減少したという¹。しかしこうした政策的努力をもってしても、人手不足は解決できなかった。

人手不足の構造的要因について、日本政策

1 『日本経済新聞』2024年4月7日朝刊、「働き手「予備軍」半減」

金融公庫総合研究所が四半期ごとに実施している「全国中小企業動向調査」の長期データの分析結果が分かりやすく説明している（小針、2022）。この分析では、1981年から2022年までの調査の中から「経営上の問題点」に回答した調査対象企業のうち、「求人難」という項目に着目した。そして求人難と回答した企業の割合と景況感との相関は徐々に弱まっていること、すなわち、人手不足は売上げの増減や景気の変動にかかわらず、事業を継続するうえで避けて通れない課題となっていることを指摘した。コロナ禍で中小企業の業況が大幅に悪化しても、大がかりな人員整理までには踏み切らなかった企業が多かったという。

2008年～2009年の世界金融危機の際には多くの企業で人員整理が行われた。特に自動車産業では日銀「全国企業短期経済観測調査（短観）」の雇用人員判断DIでは過剰と判断した企業が多かった。しかし2020年以降のコロナ禍では宿泊・飲食業などの一部業種を除き、この雇用人員判断DIでは依然として人員不足とする企業が多かったのである。

このように日本企業全体で、とりわけ中小企業で人手不足が継続している状況下で、一つの解決方法が外国人雇用者（現場作業者とホワイトカラーの両者を含む）の雇用である。そこで次に現在の外国人雇用の実態をみておく。

2-2 日本社会の外国人雇用実態

日本社会の外国人雇用者は、ブルーカラー職種、ホワイトカラー職種の双方で着実に増加している。2023年10月末の厚生労働省調査「外国人雇用状況の届出状況報告」（以下、「外国

人雇用状況報告」とする）では、総数が204.9万人と2008年の調査開始以降、コロナ禍でも一貫して増加している。2020～2021年にコロナ禍で技能実習生の受け入れが中止されても在留資格「技人国」の就業者が増加したので、対前年増加率が減少したにすぎなかった。2023年時点での外国人雇用者総数は、日本人を含めた就業者総数の3.0%に達している。「外国人雇用状況報告」は外国人を雇用者とする事業所に対する全数調査で届け出が法律で義務化されており、留学生などの非正規雇用者も含まれる。含まれていない人は、就労資格を持たずに就労している不法就労者のみだ。調査開始時点の2008年の外国人労働者総数が48.6万人、現在はその4倍強の人数となっている。

表1は、その在留資格別の人数と割合である。身分に基づく在留資格は日系人とその家族であり、就労制限がない。日系3世までは定住者ビザで入国できるが、日系4世が就労資格を得るための制度上の障壁が高く、日本が将来受け入れるための労働者の供給源としては先細りである。また派遣労働者として人材派遣業に雇用される割合が高く、日系人の労働力移動は頻繁であり、中小企業に定着する人は少ないようだ。日系人の配偶者がパートタイマーとして働く場合は、労働条件も定着志向も日本人女性と変わりなく、夫の勤務地の近くで職を見つけることが多い。

留学生は短期アルバイトとしての雇用が中心であり、それは日本の学生と同じである。ただし留学生の場合は、アルバイトができるのは原則週28時間までであり、夏休みや冬休みの長期期間中のみ1日8時間まで働くことが認めら

表1 在留資格別外国人労働者の割合

全在留資格計	①専門的・技術的分野の在留資格 (注1)			②特定活動 (注2)	③技能実習	④資格外活動		⑤身分に基づく在留資格		
	計	うち技術・人文知識・国際業務	うち特定技能			計	うち留学	計	うち永住者	うち定住者
2,048,675	595,904 (29.1%)	366,168 (17.9%)	138,518 (6.8%)	71,676 (3.5%)	412,501 (20.1%)	352,581 (17.2%)	273,777 (13.4%)	615,934 (30.1%)	371,296 (18.1%)	125,585 (6.1%)

出所：厚生労働省「外国人雇用状況報告」2023年10月末時点

注1) 専門的・技術的分野の在留資格には、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職1号、2号、経営・管理、企業内転勤などが含まれる。

2019年に新設された「特定技能」はこの分野に分類され、技能実習修了者（優良な成績を収めたことを条件とする）からの在留資格変更者となる。①のこの分野に熟練技能のレベルを持つブルーカラー職種が初めて組み入れられたことに注意。従来の「技能」は外国料理の調理師などであり職種が極めて限定されていた。

注2) 外交官の家事使用人、ワーキング・ホリデー、EPSに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者など。

れている。留学生がこの制限を超えて働かないように入管当局は日本語学校、専門学校や大学での出席状況をチェックすることがある。また留学生自身もアルバイトを前提の資金計画を持って来日しているので、アルバイト先が確保できない地方の日本語学校、専門学校では留学生を前提にした学校経営は困難であり、労働力としての留学生に期待できる企業は都会が中心である。

このように在留資格に規定される外国人雇用者を見ると、地方で操業する中小企業が雇用できる外国人労働力は限定的である。製造・建設・農林漁業を中心に現場作業を抱える中小企業の外国人労働供給源は技能実習生しかないことになろう。またホワイトカラー職種では技人国の在留資格保持者が雇用を期待しうる外国人である。

また注目すべき1つの点は、専門的・技術的分野の在留資格に分類されている在留資格「特定技能」である。特定技能制度は2019年から開始された制度で、専門的・技術的分野でほとんど唯一のブルーカラー職種である。在留資格

「特定技能」を取得するには、技能実習を修了して技能実習を経験した同一職種の技能試験・日本語試験の双方に合格するか、あるいは技能実習を経験せずに、職種ごとに国内・国外で実施される技能試験・日本語試験の双方に合格することが要件となっている。在留資格の中に初めて熟練職種のカテゴリーを組み入れたことは注目に値する。表1ではほぼ14万人となっているが、入管庁による23年12月末時点での人数は20.8万人と急増している。特定技能者は日本人と同等の技能を持つ有資格者として在留資格上は分類されるので、日本人と同等の賃金支払いが求められている。特定技能者が今後増加することは明らかであり、彼らの雇用の安定と生活保障の必要性から、特定技能者への労働条件チェックが登録支援団体や彼らを雇用する人材派遣会社を通じて公的機関から求められることが予想される。

表2および表3は、2017~2023年の外国人雇用事業所数を規模別にみた結果である。事業所規模では30人未満が6割を占めている。これを見る限り、外国人雇用は主として小零細事業

所で行われていること、また表3で見るように が高まっていることを指摘できよう。
30人未満規模の占める割合が少しずつではあ

表2 規模別に見た外国人雇用事業所数の推移

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
事業所総数	194,595	216,348	242,608	267,243	285,080	298,790	318,775
30人未満	111,847	127,226	145,000	161,429	174,214	183,551	197,256
30～99人	36,284	40,096	44,384	48,499	50,891	52,737	55,504
100～499人	23,360	25,321	27,530	28,917	30,288	31,208	32,336
500人以上	7,949	8,546	9,098	9,374	9,546	9,787	10,011
不明	15,155	15,159	16,596	19,024	20,141	21,507	23,668

出所：表1資料の各年版。

表3 外国人雇用事業所の規模別構成比の推移

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
30人未満	57.5	58.8	59.8	60.4	61.1	61.4	61.9
30～99人	18.6	18.5	18.3	18.1	17.9	17.7	17.4
100～499人	12.0	11.7	11.3	10.8	10.6	10.4	10.1
500人以上	4.1	4.0	3.8	3.5	3.3	3.3	3.1
不明	7.8	7.0	6.8	7.1	7.1	7.2	7.4

出所：表1資料の各年版より筆者作成。

ところで合法的な外国人労働力の受け入れ政策、広義の移民政策はどの国でも国家の専管事項であり、外国人労働者受け入れは、国家の決定を待って初めて開始される。日本の場合も、中小企業はますます外国人労働力に依存するようになった結果、政府の外国人労働者受け入れ政策の影響下に置かれる度合いが強まったのではなかろうか。一面から見れば、2016年に技能実習法が成立し、外国人技能実習制度の透明性と信頼性が高まったこと、また2018年の特定技能制度の成立により外国人・熟練労働者確保への道筋がついたこと、など外国人労働者受け入れ制度が整備されてきたことにより、

従前に比して広範に外国人を雇用する機会が中小企業に開かれた。

しかし他方、彼らを雇用する企業の立場から見ると、自社の労働力確保対策が、国家の移民政策そのものに左右されるようになってきたとも言えよう。「内なる国際化」と以前に名づけられた事態であり、特段の海外進出を志さなくても、これまでに操業していた場所に、製造品目もサービス内容も同じまま海外出身者が働きに来ているという事態になったのである。

以上が日本社会の外国人労働者の雇用実態であるが、次に中小企業の側から見た外国人雇用について検討したい。

3. 外国人を雇用している中小企業の割合と特徴

3-1 日本政策金融公庫の調査

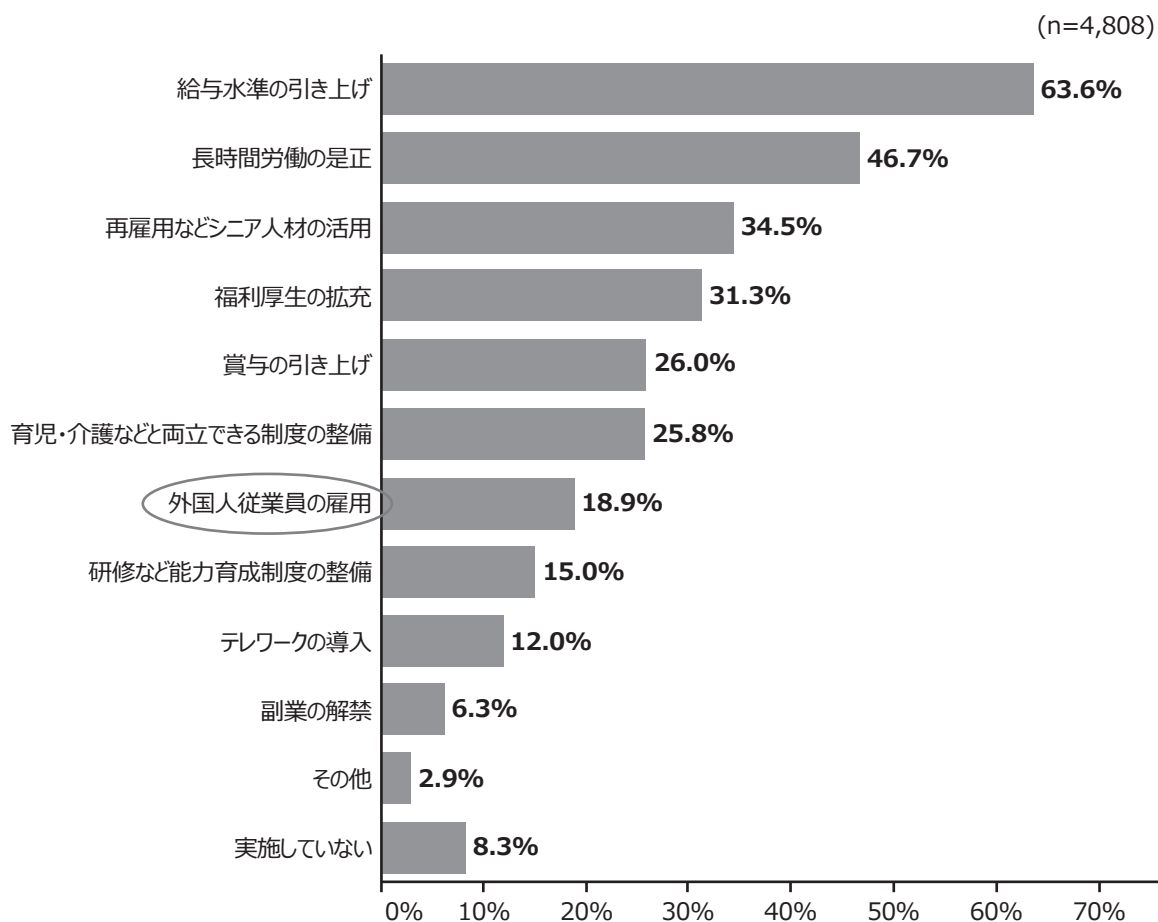
外国人を雇用している企業の中心は中小企業であるにも関わらず、中小企業を対象とした外国人雇用の調査は意外に少ない。それは先にも書いたように外国人雇用者の就業者に占める比率がまだ3%に過ぎないので、調査テーマとして重要視されてこなかったことと、また中小企業の場合、業種・地域・個別企業によって経営実態が多様で、したがって経営課題も多様とならざるを得ず、外国人雇用の観点に絞っての

調査が実現し難かったことによるであろう。

『中小企業白書2023』では、中小企業が人材確保のためにどのような方策に取り組んだかを日本政策金融公庫総合研究所の「全国中小企業動向調査・中小企業編」の結果から整理して引用してある。図1がその結果である。半数前後の企業が、「給与水準の引き上げ」「長時間労働の是正」など基本的な労働条件の向上に取り組んでいる。こうした方策の中で、「外国人従業員の確保」という項目も18.9%を占め、今や人材確保のための一つの取り組みとして外国人雇用が位置付けられ始めていることが示されている。

中小企業の外国人雇用に焦点を当てた調査

図1 中小企業の人材確保のための方策



資料：(株)日本政策金融公庫総合研究所「全国中小企業動向調査・中小企業編」(2022年1-3月期付常調査)

(注) 複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

引用：中小企業庁編『中小企業白書2023』pp. I -29

は表4に整理した。調査①は、同じく日本政策金融公庫が2016年に実施したもので、調査対象企業の13.3%が外国人を雇用し、業種別では飲食店・宿泊業（25.5%）と製造業（24.3%）の外国人雇用比率が高い。中小企業の外国人雇用は技能実習生に代表されるように現場作業に従事する低賃金の外国人労働者をイメージする人が多い。この調査ではこうした一般的なイメージと異なって、調査対象企業で雇用する外国人従業員の44.5%が大卒以上の高学歴者であることを調査から明らかにしたことであろう。

また外国人雇用企業は非雇用企業と比較して業績の良い企業が多く、不足する人員補充のために外国人を雇用しており、「外国人ならではの能力」（23.3%）よりも「日本人だけでは人手が足りないから」（28.8%）を外国人の雇用理由とする企業が多くみられた。中小企業の人手不足は、従来の現場作業だけではなく、ホワイトカラー職種でも外国人大卒者を日本人の代替として雇用するほどに深刻となってきたことがわかる。

表4 外国人を雇用する中小企業の割合

番号	調査名	調査主体	調査対象	調査時点	回答事業所数	雇用企業の割合
①	外国人材の活用に関するアンケート	日本政策金融公庫総合研究所	公庫国民生活事業及び中小事業の融資先法人15,970社	2016年8~9月	3,942社	13.3%
②	静岡県外国人労働者実態調査	静岡県	県内3,000事業所（注1）	2019年8月	1,695事業所	27.8%
③	出雲市中小・小規模企業状況調査	島根県出雲市	市内中小・小規模事業6,822事業所	2022年4月	1,819事業所	5.4%

番号	出所
①	日本政策金融公庫総合研究所編『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館、2017年
②	静岡県暮らし・環境部多文化共生課『静岡県外国人労働者実態調査』2019年10月
③	出雲市『第2期出雲市中小企業・小規模企業振興計画』2023年3月、pp.3-36

注1) 調査・集計委託先の（一財）静岡経済研究所が定例調査先リストとして有する県内事業所

この調査結果をまとめた竹内英二は、日本人と外国人労働者との競合については「雇用機会において日本人と外国人とが競合するのは単純労働ではなく、知識集約型や技術集約型の仕事であるかもしれない」という。その理由は能力・人物本位で採用したら外国人だけだった、という企業が18.2%もあり、また外国人雇用企業と非雇用企業とを問わず、調査対象企業は国

籍本位よりも人物本位の採用を目指していたからであるという（竹内、2017：38）。

人手不足が深刻な中小企業にとっては、外国人かどうかという判断基準よりも、自分の企業にとって役に立つ労働力か否かという判断基準が優先されている。またエスニシティ研究の立場から外国人住民の研究を行っている研究者も、その立脚点がエスニシティ（民族の文化

的差異)にあるので、外国人労働者を労働力一般として捉えるよりも、その文化的特性と国籍に注目する。ある意味では彼らを雇用する企業の方が、外国人労働者を労働力として普遍的に把握する視点を持っている場合もあろう。

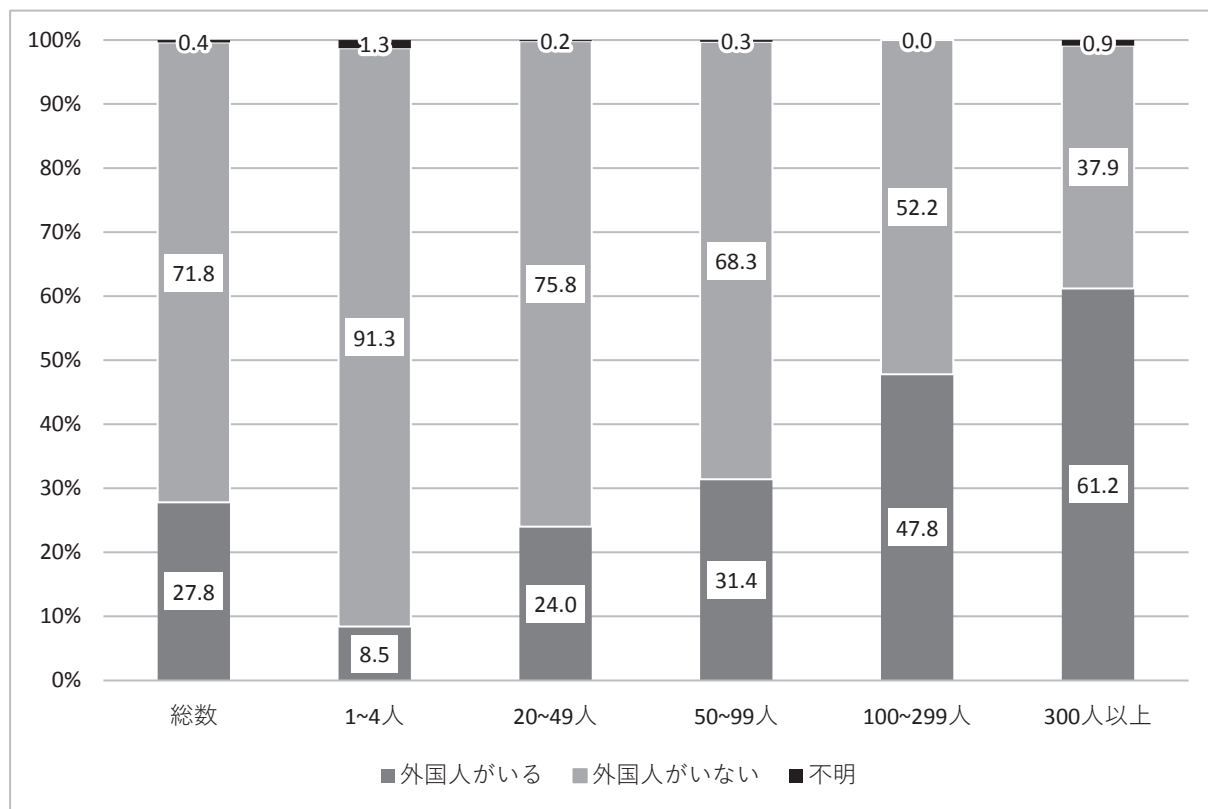
3-2 静岡県調査

調査②は静岡県が2019年に実施した調査である。静岡県は愛知県、三重県と並んで外国人集住地区を形成しており、先の2023年「外国人雇用状況報告」では静岡県の外国人労働者数は7.5万人、その半数は日系人及びその配偶者である。外国人雇用事業所の割合は全体で27.8%であるが、地域別では東部や中部よりも愛知県に接する西部の浜松市(34.7%)、磐田市(44.0%)、湖西市(64.3%)などで顕著に高

くなっている。また図2で事業所規模別に外国人雇用の有無を見ると、先の表2、表3の数値とは異なり、事業所規模が大きくなるほど外国人雇用比率が高まっている。表2が日本全体の傾向とすると、図2は静岡県に代表される外国人集住地区の特徴と思える。また、外国人雇用の有無だけを1かゼロかという二者択一で質問すれば、人数の多い大企業ほど外国人雇用者がいることは当然で、外国人雇用者は中小企業にのみ雇用されている、という既成概念は間違っているように思われる。日本全体では中小企業の事業所数が多いので、規模別にみると大企業で雇用している確率が高くなる点に注意したい。

調査②で業種別に外国人雇用事業所を見ると、宿泊業64.3%であり、次いで製造業46.7%

図2 静岡県調査にみる規模別外国人雇用企業の割合



出所：静岡県暮らし・環境部多文化共生課『静岡県外国人労働者実態調査』2019年

が続く。就労外国人の国籍はブラジル(40.4%)、ペルー(5.6%)であり、当該地域で大規模製造業に派遣・請負で雇用される外国人の就労状況がこの調査に顕著に反映されている。外国人労働者と一括りに類型化しやすいが、実際は在留資格ごと、地域ごとに異なる労働力として概念化する必要性があろう。

3-3 出雲市調査

調査③は島根県出雲市の調査結果で、外国人雇用企業の比率は5.4%と調査①および調査②の結果よりも著しく低い。島根県は人口減少県の1つであり、その中で出雲市はまだ日本全国の自治体では数少ない多文化共生プランを2016年に策定し、外国人住民の定住化促進を図っている自治体である(上林・山口・長谷川、2021)(同、2022)。出雲市では大手電子部品メーカーA社が操業しており、A社で製造請負労働者として日系ブラジル人を2000人から3000人の人数を雇用しており、その結果、出雲市の外国人住民比率はおおよそ2.8%(2022年3月時点)となっている。出雲市では日系人を中心とする外国人住民の5年間の定住率3割の数値目標を掲げ、2019年3月末にその比率は38.3%となった。外国人住民が定住化するには安定した雇用機会が提供されなければならないが、派遣・請負労働者は3年前後のサイクルで動く景気変動によって雇用が左右され、雇止めにあった外国人労働者は県外に流出して定住化率は一気に進まない。このような状況下での5年定住率38.3%は、多文化共生モデルを実現していよう。

さてこの調査③は2022年のA社の在庫過多

の時期に実施された。出雲市の中小企業・小規模企業振興計画策定のための基礎資料とする目的のためである。調査結果を見ると、調査時点で外国人労働者を雇用している企業は5.4%に過ぎず、業種別では農林漁業の28.8%、製造業の10.5%が多い。「将来的には雇用したい」とする企業は8.3%であり、現在も今後も外国人労働者を雇用する予定のない企業は86.3%であった。

外国人労働者の雇用では、①日系人に対するA社の賃金水準が高くて他社では支払い能力がない、②過去の経験から景気回復と共に再びA社の請負社員に戻る人が少なくなかった、という2つの理由で地元中小企業での日系人に対する雇用意欲は高くない。一方、技能実習生を雇用する場合は、本人の渡航費・日本語教育費用・受け入れ監理団体と送り出し団体への管理費などで雇用に伴う費用は嵩むが、3年間の定着は見込めるという企業判断がなされている。地元の優良企業は技能実習生ならば少なくとも人数は確保できるので、中には、日本人の不足を技能実習生で補おうとする企業も少しずつではあるが、増加している。市内の技能実習生の住民数は微増傾向である(住民基本台帳によると2015年12月末で376人、2023年末で421人である)。

しかし、いまだ市内中小企業全体では技能実習生の雇用は始まったばかりであり、全体として5.4%の低い外国人雇用率となっている。この調査では同時に今後の事業継続についても質問しているが、「現在の事業を存続する予定はない」企業は24.9%であり、2018年調査時点より5.6%増えている。したがって出雲市という

地域社会の中で、「言葉や生活習慣の違い」という課題を乗り越えて外国人を雇用している企業は、地域内でも将来性を持つ中小企業と言ってもよいだろう。

以上、中小企業の外国人雇用について3種類の調査を検討した。日本社会の外国人労働者は着実に伸長しているが、外国人雇用の内容は地域によって大きな差異がある事が注目される。東海地方のように外国人集住地区を形成している地域では日系人の地域外転出が少ないので中小企業でも雇用可能であるが、外国人の集住がみられないその他の地域では、日系人の定住化を図るために、受け入れ自治体も企業も多くの施策と費用を要することがわかる。また日系人がほとんど居住しない地域では受け入れ労働者は技能実習生が中心とならざるを得ず³、受け入れ費用には賃金以外の諸費用が含まれるので人件費総額は高めとなり、優良中小企業に絞っての受け入れが進んでいる。

4. 専門的技術的分野の外国人労働力へのニーズ

4-1 技術・人文知識・国際業務の外国人の不足

どのような特性を持つ中小企業が外国人労働者を受け入れているかをアンケート調査で見てきたが、次にどのような種類の外国人労働者が不足しているかを検討してみたい。

これまで中小企業では低熟練職種が不足していると言われてきた。確かに、1993年に創設された外国人技能実習制度は中小企業におけ

るそうしたブルーカラー職種の不足を補うことも国際貢献と並んで大きな目的であった。

しかし、中小企業の人手不足問題全体を観察すると、新たに技術・人文知識・国際業務（技人国）の在留資格を持つホワイトカラー職種も大きく不足しているのが近年の状態である。

図3は『中小企業白書2023』に掲載された2022年の中小企業の人材確保状況を見た結果である。専門的・技術分野の外国人については技能実習生を採用した571社の回答企業数を上回る1,265社が採用しており、しかもその6割弱が不足としている。専門的・技術分野は技人国の在留資格が中心であろう（2019年以降はここに特定技能者も含まれているが、調査時点の2022年はコロナ禍の影響で特定技能者もまだ少数である）。

外国人留学生の就職活動と企業の採用時のミスマッチを調査した九門大士は次の視点を強調する。すなわち企業の留学生の採用目的が、日本人にない経験・スキル・価値観など、外国人ならではの能力を求める日本人社員の「補完」としての役割にあるよりも、日本人と同様に働ける「代替」としての人材を求めているという（九門、2022）。その理由として、九門はディスコが2021年に外国人留学生・高度外国人材の採用目的調査で、文系・理系ともに「優秀な人材を確保するため」という回答が7割を超えていたことをあげた。

中小企業における技人国の外国人の不足は、日本への技能実習生送り出しを業務とする海外の送り出し機関の変化からもうかがえる。これ

2 調査③では、外国人雇用上の課題を質問している。複数回答で、最も指摘が多かった項目は「言葉や生活習慣の違い」82.8%、次いで「在留申請の手続きがわからない」45.2%、「住居の確保」45.2%となっていた。

3 人口減少が顕著な地域ほど、技能実習生の雇用に依存する程度が大きいことは（上林、2019）でふれた。

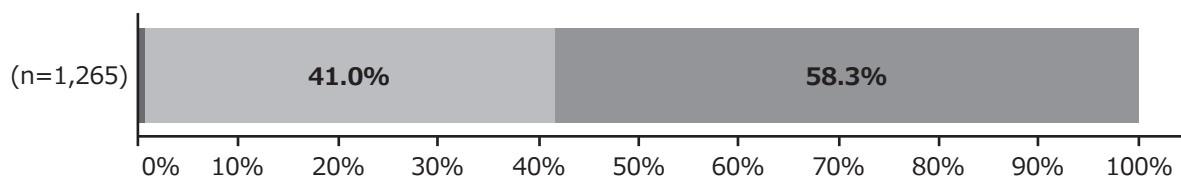
まで技能実習生を中心に日本へ送り出していたベトナムの送り出し機関が、大卒者の送り出しにも積極的に乗り出したのである。送り出し機

関の見解は以下のとおりである。

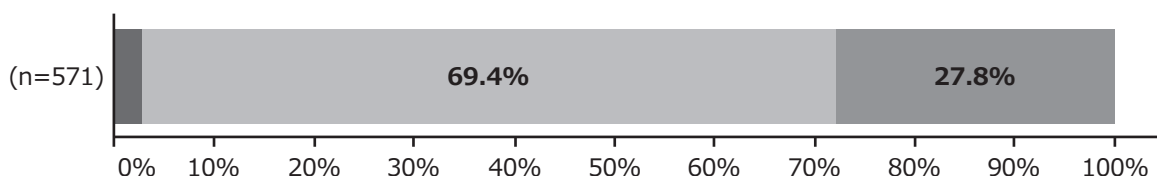
日本の中小企業のホワイトカラー職種の不足、とりわけ地方のエンジニア不足が見られる

図3 外国人採用企業の過不足状況（2022年）

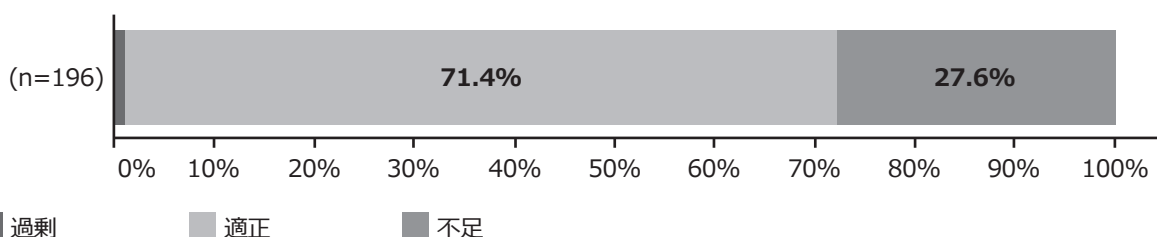
専門的・技術的分野



外国人技能実習生



資格外活動を許可された労働者



資料：(株)東京商工リサーチ「中小企業が直面する経営課題に関するアンケート調査」

(注) 1.「専門的・技術的分野」は、技術者、研究者等の高度人材や特定技能等が該当する。

2.「資格外活動を許可された労働者」は、留学生のアルバイト等が該当する。

3. 直近1年間の人材確保状況（外国籍）について「採用していない」を除いて集計している。

引用：図1と同じ。pp. I -27。元の表題は「直近1年間の人材確保状況（外国籍）」

ようになった。ビジネス上は、技能実習生の場合は送り出し1人当たり1か月に一定額の送り出し管理費（8,000円～2万円程度）を徴収できるが、技人国の場合は、最初の1回しか紹介料を徴収できないので送り出し機関の収入金額としては決して高額ではない。しかし技能実習生とは異なって失踪予防や生活管理の手間が不要なので、人材紹介ビジネスとしては旨味はあるということであった（2018年3月、ベトナム・

ハノイの大手送り出し機関からのヒアリング）。

またホーチミン市他社では、2019年3月時点で日本に4000人前後の技能実習生を送り出しているが、技人国での送り出し人数は年間50人前後であるという。それはホーチミン市の位置する南部では大卒者が少ないこと、また自動車部品、機械・金属業からエンジニアの求人はあっても、日本の技人国の在留資格はベトナムの専門学校卒を有資格者とは認めておら

ず、短大3年以上の経歴が必要とされるからであるという。

ベトナムの技能実習生送り出し機関によって、技人国のベトナム人送り出しは、今後に展開されうるビジネスとして位置づけられていることがわかる。そこで次に、ベトナムから大卒者を雇用している企業事例を紹介する。

4-2 外国人技術者の雇用事例

4-2-1 ハノイの日本語学校兼人材紹介会社

B社

B社は日本人社長のB氏がベトナムのハノイで2005年に設立した会社である。それ以前からB氏はベトナムでマーケティング・メディア関係の仕事をしていたが、日本でのベトナム人技術者のニーズに応えるために日本語学校を設立し、その卒業生を日本に就職させた。「日本語のできる大卒エンジニア」がセールスポイントであった。

従業員のうち、日本人は社長1人であり、ハノイ本社には数人の日本語が達者なベトナム人従業員が雇用されている。ハノイの日本語学校では、日本での就職が可能ということをセールスポイントにして、生徒を集めている。彼らは全員が大卒であり、既にベトナムの大学を卒業して就職しているが、より高い賃金を稼ぐ目的で日本での就職を目指し日本語を勉強している。在校生は就労者が多いため、授業は夜間に開校されている。日本語学習900時間でN3の取得可能という授業目標があり、入学希望者はN3ならば就職可能、N4ならば日本企業との面接は可能、日本語能力がN4に及ばなくても、

B社の紹介した企業で先輩が2~3人働いていれば雇用されることもなくはない、という説明を学校から受けている。

生徒のハノイでの勤務先は現地日系企業も少なくなく、そこで日本および日本語に興味を持ち、B社の学校に通う人もみられた。設立当初は現地でのエリート校ハノイ工科大学出身者が多かったが、調査時点の2019年3月ではその他の中堅大学出身者も増加した。またベトナムではホワイトカラー職種の雇用機会が不足しているので、海外で就労希望する人は多い模様だ。

一方、日本の採用企業についてB氏が担当し、企業の希望するエンジニアの職種、技術レベル（出身大学によって相違がある）を聞き、B氏自身が採用希望企業の工場見学をして面接候補者を決めている。紹介するエンジニアの能力や適性については、日本語学校在学中の学習態度を見ているので比較的把握しやすいようだ。

日本での雇用先は9割以上が70～200人規模の中小企業で、オーナー企業である。量産体制ではなく、一品物を手掛けている。日本へはこれまで400人送り出し、そのうち50人は帰国したが、350人は日本に居住して子どもがいる人、持ち家の人も出てきたそうだ。

中小製造業向けベトナム人技術者、あるいは農家向け農業技術者がB社を通じて日本で職を得ていることがこの事例で示されている。

4-2-2 C社（電力変換装置の設計・製造、 規模70人）⁴

C社は長野県上田市で操業する規模70人の電機製品製造企業で、主として電源装置の設計・製造を行っている企業である。創業100年の歴史を持ち、発注企業の要求に応じて製品を設計・開発し製造している。従業員70人のうち、技術者は10人である。5年前の2014年当時は15人いたが、日本人技術者のハード物製造離れで、工業系の人材が採用できない。日本人高専卒の技術者を本当は採用したかった。この不足を補うために、2012年からB社を通じてベトナムの工業大学卒業者を2人採用した。そのうち1人が退職したので、1人を補充し、これまで延べ3人雇用している。

2019年にB社をハノイに訪問した理由は、2人のベトナム人技術者のうち、リーダー格の1人ミンさん（仮名）が子どもの教育のために帰国を希望したからである。ミンさんは34歳で6年間勤務した。結婚して子ども2人いるが、子どものアイデンティティの確立のためにはベトナムでの教育が必要と判断してC社を退職する決意をした。後任をB社から選ぶために、C社の人事担当者と同行して後任の採用試験と面接に同席した。

以上のようにC社とミンさんの関係は良好であり、雇用関係上のトラブルで退職するわけではない。ベトナムに戻っても、C社との業務上の関係は継続する見込みである。

C社の事例からは、技人国の外国人雇用者が、日本人技術者の不足を補うという「代替」関係

で雇用されていることがよく理解できよう。

4-2-3 D社（自動車用電装部品製造、規模 65人）⁵

D社は岡山県美作市で操業する規模65人の電機部品製造業である。納入先企業は姫路市周辺に位置する大手電機製造業で、そこで製造する自動車部品のパワーステアリングに組み入れる部品を製造している。岡山県の中山間地という立地条件で人集めが難しく、技能実習生を2007年から5人雇用した。しかし2015年にはインドネシア人男性5人の全員が失踪したので、実習生雇用を中止したが、やはり人手不足でどうしてもなく、再度2017年からベトナム人女性の実習生を2人雇用した。

技能実習生の職務内容は、射出成型で出来上がった部品を拡大鏡で拡大して細かいチェックをする検査作業である。ほぼ1か月の指導で習熟する。しかし技術者も不足しているので、ベトナム人の男性2人を技術者として採用した。実習生の選別基準は、適性検査、面接、算数能力、手先の器用さで、算数能力は中学1年生レベルであれば合格としている。ベトナム人技術者は大卒であり英語と数学の試験結果が採用基準となっている。射出成型機の機械の仕組みを理解するには大卒者が必要であり、機械の段取り替え、ある程度の筋力を必要とする金型交換などの工程は21歳、22歳の若いベトナム人技術者が率先して働いている。

D社の事例からは、若年者が不足している地方圏で中小企業の製造現場の中核的な労働力

4 2019年3月21日、ハノイのB社でのヒアリング。

5 2018年9月5日、岡山県美作市でのヒアリング。

として技人国の外国人が雇用されている一つの典型例とみなせよう。

4-3 技人国の外国人は日本人の「代替」か「補完」か

さて本節の最後に、先に簡単に触れた技人国の外国人が、日本人の「代替」か「補完」という問題に触れておこう。日本人にはない外国人固有の能力を求めるという視点が「補完」という考え方である。中小企業でも海外進出が必須となり、親企業の求めに応じて海外展開を実施している企業も少なくない。こうした日本社会のグローバル化の中で、中小企業自身が自社のマネジメントの見直しが必要とされてきており、中小企業の国際化をテーマにした研究も進展している（弘中・寺澤、2023）。

外国人雇用に限定しても、技能実習生の雇用者数が増加するに伴い、その管理を受け入れ監理団体に任せるだけでは不十分となり、技能実習生の社内での管理と受け入れ事務のために、技能実習生と同じ国籍の技人国の在留資格を持つ専門的技術分野の外国人を雇用する企業が増加している。また日本国内における技能実習生の雇用増に伴って、送り出し団体や受け入れ監理団体で就労する外国人雇用者も増加し、彼らの特性を生かした日本人と「補完」関係にある外国人雇用者も増加している。前章3-1で紹介した調査①をまとめた日本政策金融公庫総合研究所も、「国際化への対応」（補完）を「人手不足対応」（代替）に優先する立場を強調している（日本政策金融公庫編、2017：116-118）。

しかし近年の中小企業に対するヒアリング結果を見る限り、特に人口減少が著しい地方圏の中小企業を見る限り、やはり技人国の外国人雇用は人手不足対策の観点が強い。それは外国人か否かということを問題視する以前に、まず自社の企業存続のために働いてくれる人材が欲しいという切実な要求がみられるからだ。

また技人国の外国人ならば、第1にビザ申請が技能実習生よりも容易で必要とする書類の数も少なく、また第2に、就労許可も短期間で下りる（ほぼ1か月が多い）ので採用時期の見通しもつけやすく、生産計画も立てやすい。企業の中には、技人国の外国人を時給単価が技能実習生よりもやや高い労働力として低熟練職種に雇用している事例もみかけられた。採用コストとその後の賃金コスト全体を見比べると、技能実習生採用と技人国の外国人採用との間にはそれほど差異が大きい状況だ。そのため、ベトナムの送り出し機関がこうした点について筆者に対して大きな不満を漏らしたことがある⁶。総じて専門的技術的分野の外国人を受け入れる職種の実質的な技能レベルが多様化していることが近年の傾向といえよう。

5 元留学生の採用者数の増加と入管政策の変化

5-1 留学生採用の有利さと採用の困難さ

専門的技術的分野の外国人に対する中小企業のニーズを前章でみたが、本章ではその供給側の視点から検討する。注目すべき点は、外国人留学生の採用とそれを可能とする留学生政策の変化である。これまで留学生を中小企業で採

6 2018年3月、ハノイの大手送り出し機関でのヒアリング。内容は、ベトナム人大卒者を日本では単純労働者扱いをしているという不満である。

用することは非常に難しかった。

その理由はいくつかあげられる。第1に、日本で就職を希望する留学生は、日本人と同様に賃金の高い大企業での就職を希望する。そのため守屋貴司は、中小企業においても留学生を採用するにはどのようにしたらよいか、その方法の検討を行ない、一つの方法としてインターンシップやキャリア開発の重要性を指摘した(守屋、2019)。

第2に、元留学生が日本で就職するには、在留資格変更が必要であるが、その条件に専攻分野と就労職種との関係が求められており、その関係を証明することが難しい。留学生のアルバイトの延長先に就職が開かれてはおらず、例えばコンビニや飲食店でアルバイトをしていた留学生が、卒業後にアルバイト先に就職することは不可能であった。外国人受け入れ政策上から見ると、これは留学生が低熟練労働者として就労することを防ぐ意味があり、専攻分野を活かすような専門的技術的分野での就労が促進されていたのである。

第3に地域上の問題点がある。志甫啓は非漢字圏のベトナムとネパールからの留学生が増加したことにより、地方圏で留学生供給が停滞する可能性が広がることを指摘した(志甫、2015)。留学生は2年間の日本語教育機関を経て高等教育機関に入学することが一般的であるが、非漢字圏からの留学生の場合、2年間あるいはそれ以上の長期の教育期間があっても、日本の大学に入学できるだけの日本語レベルに達することは難しく、そのため専修学校への進学が増えている。しかし専修学校進学を目的で地方圏へ転居する留学生は少ないという。筆者は、

さらに地方圏では在学中に就労可能なアルバイト先も探しにくく、生活費を賄えない可能性があることを付け加えておきたい。

以上の結果、人手不足の中小企業、とりわけ地方圏に立地する企業は直接、海外で現地採用を行って外国人ホワイトカラーを採用したのである。もし留学生を国内で採用できるならば、彼らは自費で学費と生活費を支払って日本語と日本の習慣を学んでいるので、企業にとっては採用後の教育訓練費用を節約できるし、また採用コストも日本人と同額に見なせばよいことになる。だが留学生採用はとりわけ地方の中小企業には困難であった。

地方自治体もこうした事態に無策であったわけではない。たとえば、地域産業振興を目指す福井県などは、留学生の県内就職に対して就職支援金制度を設置している。広島県でも県内企業への就職促進目的で留学生就職説明会を開催している。大学、専修学校などが集中している都市圏以外の地方圏で、地元中小企業が留学生を採用し、定着をさせることは、留学生の出身国が非漢字圏へ移動するに伴い、さらに難しくなったのである。

5-2 日本の留学生の就職状況の変化

高度人材(skilledと形容されるホワイトカラー職種人材)を中小企業は留学生の中から採用できるだろうか。既に留学生は留学先の学校に滞在中から都市圏に集住していた。それでは卒業後に、地方圏での求人に対して応募するだろうか。現在の日本の留学生の就職状況を次にみておきたい。

出入国在留管理庁は毎年「留学生の日本企

業等への就職状況について」の調査報告を発表している。最近の2022年について見てみよう。日本の留学生のうち2022年に在留資格変更を申請して、就労資格のある在留資格に変更した人は33,415人であった。そのうち技人国が86.3%である。また就職先の業種を見ると製造業全体で僅か15.2%、卸・小売りなどの非製造業が84.4%であった。また就職先企業の所在地は東京が36.5%と圧倒的に多く、埼玉、千葉、神奈川の首都圏を合計すると、全体の51.6%に達する。県別では東京に次ぐ第2位の大阪府でも9.4%に過ぎない。

以上からわかることは、留学生を不足する中小企業の新たな労働力供給源と試みようにも、留学生の東京集中と製造業離れが顕著で、地方圏および製造業の2つの企業属性を持った企業は、留学生の採用難に直面していることがわかる。中小企業の労働条件が低いことが留学生の確保を難しくしていると指摘したが、それに加えて、地方圏という地理的な問題と、製造業という業種上の問題が重なって、留学生採用は地方に立地する製造中小企業にとっては無縁の存在だったと言ってよいだろう。

しかし留学生が都市圏の非製造業に就職する傾向があるといっても、それが恵まれた就職先であるとは限られない。山口県は技人国の在留資格で就労する外国人労働者の就労先が卸・小売り、宿泊、飲食サービスの割合が高く、留学生新卒就職者と日本語学校や専門学校の生徒など高度人材としては定義されない留学生のアルバイト従事者が同一企業・同一職場で就労している事実を指摘している（山口、2016）。こうした労働市場は日本人の新規大卒者でも離職しや

すく、結果として留学生の労働市場は長期雇用を見込めない第2次労働市場であるという。

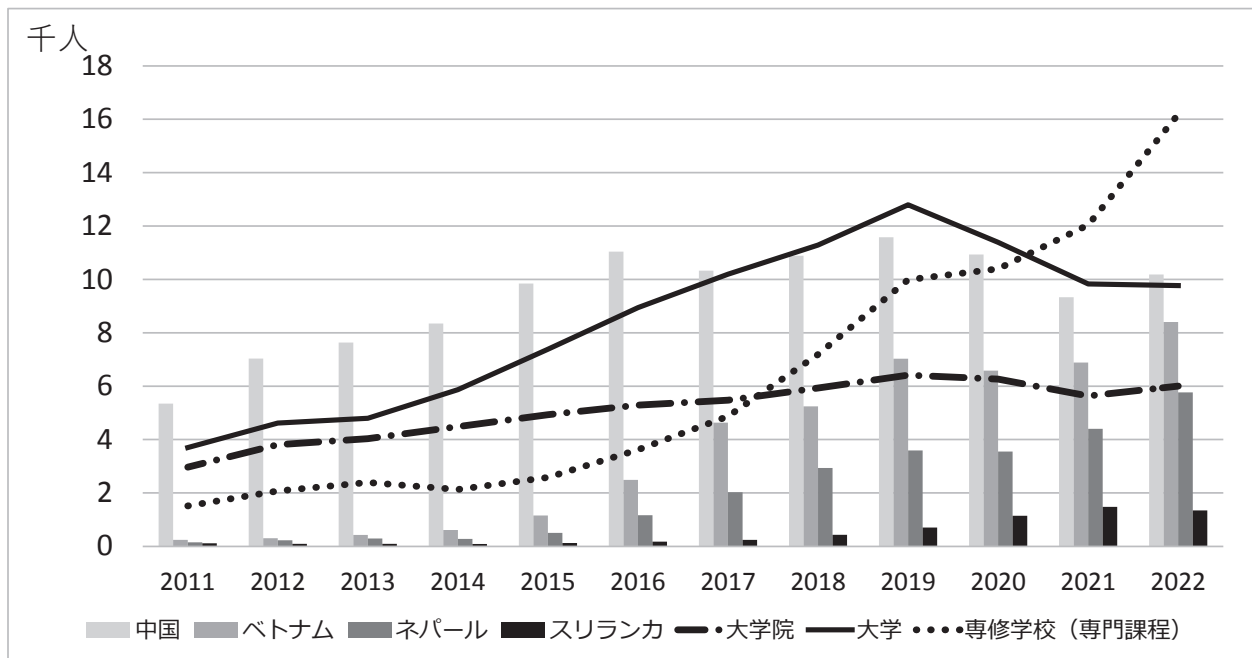
こうした前提に立って近年、就職する留学生の属性変化がみられる。図4に国籍別・学校種類別にみた留学生の就職者数の推移をみよう。ここから指摘できることは次の通りである。

第1に、志甫啓が2014年までのデータを基に2015年の論文で指摘していたベトナム、ネパールからの留学生の就職者数の増加傾向が顕著で、2017年以降、急激に増加した。2013年当時、中国人7,637人、ベトナム人424人、ネパール224人であったが、2022年ではそれぞれ10,182人、8,406人、5,769人となり、ベトナムとネパールからの留学生が労働市場へ急速に参入している。

第2に、専修学校卒業の就職者数が増加したことである。2021年以降、大卒者数を超えて専修学校卒業者数が最大となり2022年は16,191人であった。

非漢字圏からの留学生の増加と専修学校卒業者の就職者数の増加が近年の大きな変化である。非漢字圏からの留学生の場合、日本語能力は東アジア圏出身者と比較して低くなりやすく、そのため技人国という専門的技術的分野の在留資格は持っていても、労働力の質については個人差が大きい。日本語に堪能で技能実習生受け入れの書類作成までこなせる人もいれば、片言の日本語で通訳業務を担いながら、技能実習生と同じ低熟練作業に従事している技人国の人もいる。元留学生の労働力の質について、在留資格「技人国」の保有者は即、専門的能力の保有者とは限らない時代となったと言える。

図4 国籍・学校種別留学生の日本での就職者数の推移



引用元：(眞住優助、2024) の発表資料を著者の了解のもとに使用。
データ出所：出入国在留管理庁「留学生の日本企業等への就職状況について」各年版

5-3 入管政策の変化

この変化をもたらした要因として、留学生に対する日本の入管政策上の変化を指摘できる。眞住優助は、社会学理論の一つである「社会的構築物」という概念を、技能移民 (skilled migrant) を定義する「skilled」という概念に適用させている。「社会的構築物」(socially constructed notion) とは、概念それ自体がそれぞれの社会にとって相対的に定義されるという考え方である。一定の空間と一定の時代によって規定されるそれぞれの社会が作り上げた社会的構築物は、絶対的なものではなく、ある固有の社会が作り上げたものである。そしてそれだからこそ、社会的構築物であれば、その内容を改変しようと主張するのがその理論の特徴である。

「技人国」という日本の在留資格に、社会的構築物という理論概念を該当させるとどのよう

な説明が可能だろうか。単純労働と区分される「高度技能」という概念は、そもそも入国管理責任を負うそれぞれの国家が作り上げた概念である。日本の場合も、入管政策上の都合、あるいは日本社会のニーズによって「技能」の内実を容易に改変させることが可能となる (Mazumi, 2023)。

眞住によれば、一般的に先進国では留学生の就職拡大という政策目標に対して、その達成手段は、①門戸の増設 (在留資格の新規増設) ②門戸の開放度を大きくする (就労ビザ付与基準の緩和) ③労働市場参入援助 (留学生就職支援措置)、の3種類に分類できる。日本の場合は①から③までの手段を使っているが、そのうち最も効果的な措置が2番目の就労ビザ付与の基準緩和であるという。技人国の概念が社会的構築物であるために、その内実を変化させてきたとも言え換えられよう。

確かに留学生の場合は、その就職増大のために基準緩和という措置がとられてきた。低熟練労働者の入国・就労を可能にするための入管政策については、在留資格「技能実習」の創設（2009年）、「特定技能」の創設（2018年）と門戸の種類を増やすことによって対応してきたが、留学生に対しては基準の緩和策によって卒業後の労働力確保を図ってきたといえる。具体的には、大卒者には専攻分野と就職職種との関連がなくとも就職を認める⁷、専門学校卒でも国の認定校卒業者には専攻分野との関連が薄くとも就職を認める、などの緩和策である。日本の場合、留学生政策は高度外国人材獲得への地ならしのための政策（上林、2017）とも表現できる。

以上のような政策変更の結果、留学生から技人国への資格変更者数は2022年度、2万8,853人に増加した。まだ焼石に水の状態ではあるものの、元留学生の労働力供給という手段が少しずつではあるが拡大してきたといえる。元留学生が技人国の在留資格をもつ外国人雇用者として就労する事例が増加傾向にある。それは、これまでの東アジア中心の留学生と異なり、南・東南アジア出身で専修学校卒業の学歴を持つ人が日本の永住者となることを意味する。日本の移民受け入れについてはこれまで日系人と技能実習生に関心が寄せられてきたが、今後は元留学生の永住者の就労と生活にも関心を払う必要性がある。

5. おわりに

中小企業の人手不足の問題は、日本の人口の高齢化を考えると構造的なものであり、それだけに容易な解決策は見られない。多くの論者は生産性の向上が必要と主張するが、その主張自体は全面的に正しいとしても、どこまで実現可能だろうかと日頃から疑問に思っている。生産性向上が可能ならばもうすでに実行した企業も少なくないだろう。そもそも中小企業は労働集約的分野や労働集約的製品を社会的に分担しているのであり、それが生産性向上を妨げている最大の根拠であるから、そうした企業にとっては一朝一夕に生産性向上が可能とは思えない。

労働者の採用難でかつ生産性向上策が見つからないという課題を抱えた中小企業にとって、外国人雇用はある意味では背に腹は代えられない選択であろう。その選択の影響は企業内だけに限定されない。地域社会で操業・営業する中小企業にとって、自社の雇用する外国人労働者が地域社会へも貢献を果たすという役割も新たに担わなければならない。異なる文化を持つ外国人雇用者を雇うという企業内の人事管理だけでなく、地域社会との接点の在り方にも外国人雇用已成功している企業は心配りをしている。

中小企業における外国人雇用のテーマは人口の高齢化という問題を背景に、ますます重要となろう。本稿では外国人雇用の種類のうち、専門的技術分野の外国人を取り上げ、その技

7 日本人の場合、企業が大卒者を採用するにあたって、大学の専攻分野を問わない慣行であるのに、大卒留学生に対しては専攻分野と就職職種との整合性が問われた。

術レベルが、専修学校卒業者レベルまで拡大されつつあることを指摘した。この傾向は今後とも継続すると思われ、日本に定住する外国人の労働者および生活者としての姿に多様性をもたらすであろう。

【参考文献】

- 上林千恵子 (2015)「第8章 低熟練労働者受け入れ政策の検討」上林千恵子『外国人労働者受け入れと日本社会』東京大学出版会、pp.231-244
- (2017)「第11章 日本Ⅰ：高度外国人材受入政策の限界と可能性 —— 日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学：選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会、pp.279-309
- (2019)「地域社会における外国人労働者受け入れ—人口減少と技能実習生への依存の深化」『生活経済政策』266：5-13
- 上林千恵子・山口壘・長谷川翼 (2021)「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（1）～自治体政策と企業立地の条件」『社会志林』68（1）、法政大学社会学会、pp.45-65, doi.org./10.15002/00024435
- ・———・——— (2022)「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（2）～日系ブラジル人の雇用管理と地域労働市場での位置づけ」『社会志林』68（4）、法政大学社会学会、pp.71-113, doi.org./10.15002/00025437
- 九門大士 (2022)「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて—非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」『日本労働研究雑誌』744：23-34
- 小針誠 (2022)「中小企業における人手不足問題の構造化—「全国中小企業動向調査」長期データによる分析」『日本政策金融公庫 調査月報』169：4-15
- 志甫啓 (2015)「外国人留学生の受入れとアルバイトに関する近年の傾向について」『日本労働研究雑誌』662：98-115
- 竹内英二 (2017)「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35：21-39
- 竹内英二・平井龍大 (2017)「中小企業の成長を支える外国人労働者—『外国人材の活用に関するアンケートから』」『日本政策金融公庫 調査月報』106：4-15
- 中小企業庁 (2023)『中小企業白書 2023年版』日経印刷
- 日本政策金融公庫総合研究所編 (2017)『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館
- 弘中史子・寺澤朝子 (2023)『中小企業の国際化』中央経済社
- Mazumi, Yusuke (2023) “How does post-study employment policy for international students create ‘skilled’ migrants: The case of Japan” , *International Migration*, 61:295-311, International Organization for Migration, doi.org/10.1111/imig.13176
- 眞住優助 (2024)「『技能移民』が包括的カテゴリーになるとき——日本における外国人留学生の階層化された労働市場への参入」口頭発表：科研費総括ワークショップ「移民受入れ国・送出国の政策相互連関」2024年3月3日、亜細亜大学
- 守屋貴司 (2019)「日本の中小企業における外国人材による『働き方改革』の現状と改善策」『商工金融』2019年4月号、pp.18-33
- 山口壘 (2016)「日本企業における留学生人材の活用と労働市場での位置づけ」ワーキングペーパー No.200, 法政大学比較経済研究所

(本稿は、JSPS科研費JP21H02301およびJP21K01888の助成を受けたものである。)