

外国人材

中堅・中小製造業における 外国人社員の離職要因

ASIA Link 小野 朋江

外国人労働者の増加と離職課題

日本の労働人口の減少やビジネスのグローバル化などを背景に、外国人材の採用熱が高まっている。日本で働く外国人労働者は、2023年に200万人を超え、この10年で3倍となった(厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」令和6年10月末時点)。政府もこれを後押しし、優秀な外国人材を集めるべく、外国人留学生を33年までに40万人受け入れるという数値目標を発表している。

産業別の外国人労働者の割合(図1)を見ると、製造業が最も高く、4人に1人が製造業で働いている。製造業では外国人材は一定の存在感を持っていることがうかがえる。筆者は外国人留学生を正

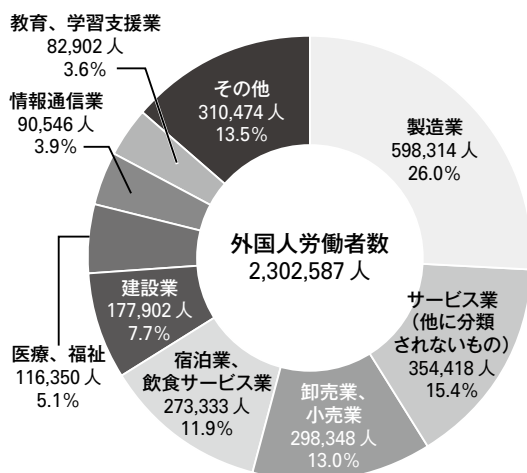
社員として企業につなぐ人材紹介業を行っているが、製造業、とりわけ中堅・中小製造業からの紹介依頼が最も多い。日本の大学・大学院を卒業した留学生が、研究開発・設計、海外営業、資材調達などで活躍している。製造業にとって外国人材は、労働力不足を補うだけでなく、競合に負けない製品を開発・製造し、海外へ拡販していける中核人材として、経営戦略上も重用されている。

一方で、離職の課題もある。特に、大手製造業のように海外拠点が充実していない中堅・中小製造業は、国際的な競争力を獲得するために外国人社員が貴重な役割を担う。たとえば、インド社員がインドの顧客を開拓し、インド向け製品の製造ラインが完成したところで、そのインド社員が離職してラインがストップするということも起こり得る。外国人社員の離職は重大な経営リスクにもなる。

外国人が日本人よりも離職率が高いという客観的なデータは発表されていないが、それに関わらず本特別解説であえて外国人の離職要因を探ろうとする意図は2つある。1つは中堅・中小製造業にとって、外国人社員の離職が経営リスクとなり得ること。そしてもう1つは、しばしば耳にする「外国人は定着しない」というイメージが形成されていくメカニズムを知りたいと思ったからである。

外国人社員の離職の背景には、何があるのだろうか。筆者がこれまで関わってきた中堅・中小製造業の外国人社員(在職者・離職者)と日本人管理職への聞き取り調査を通じて見えてきた要因を示したい。

図1 産業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」令和6年10月末時点)