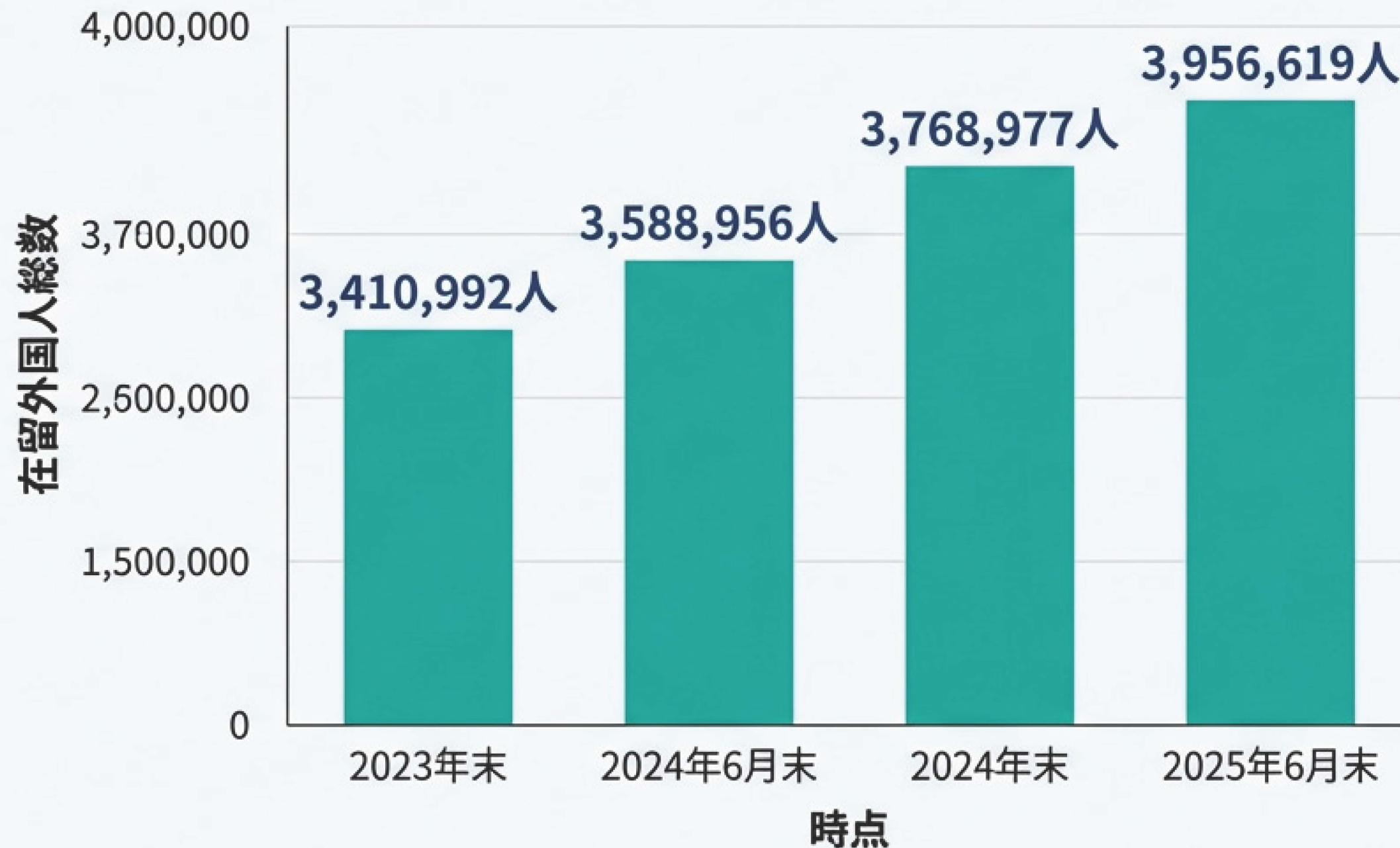


400万人時代の外国人材戦略： 統計データが示す構造転換と 「2027年問題」

加速する受入、変容する在留資格、
そして「選ばれる」ための条件

日本は今、過去最大の人口流入期にある。 半期で5%の成長は「構造的」な変化である。

在留外国人総数

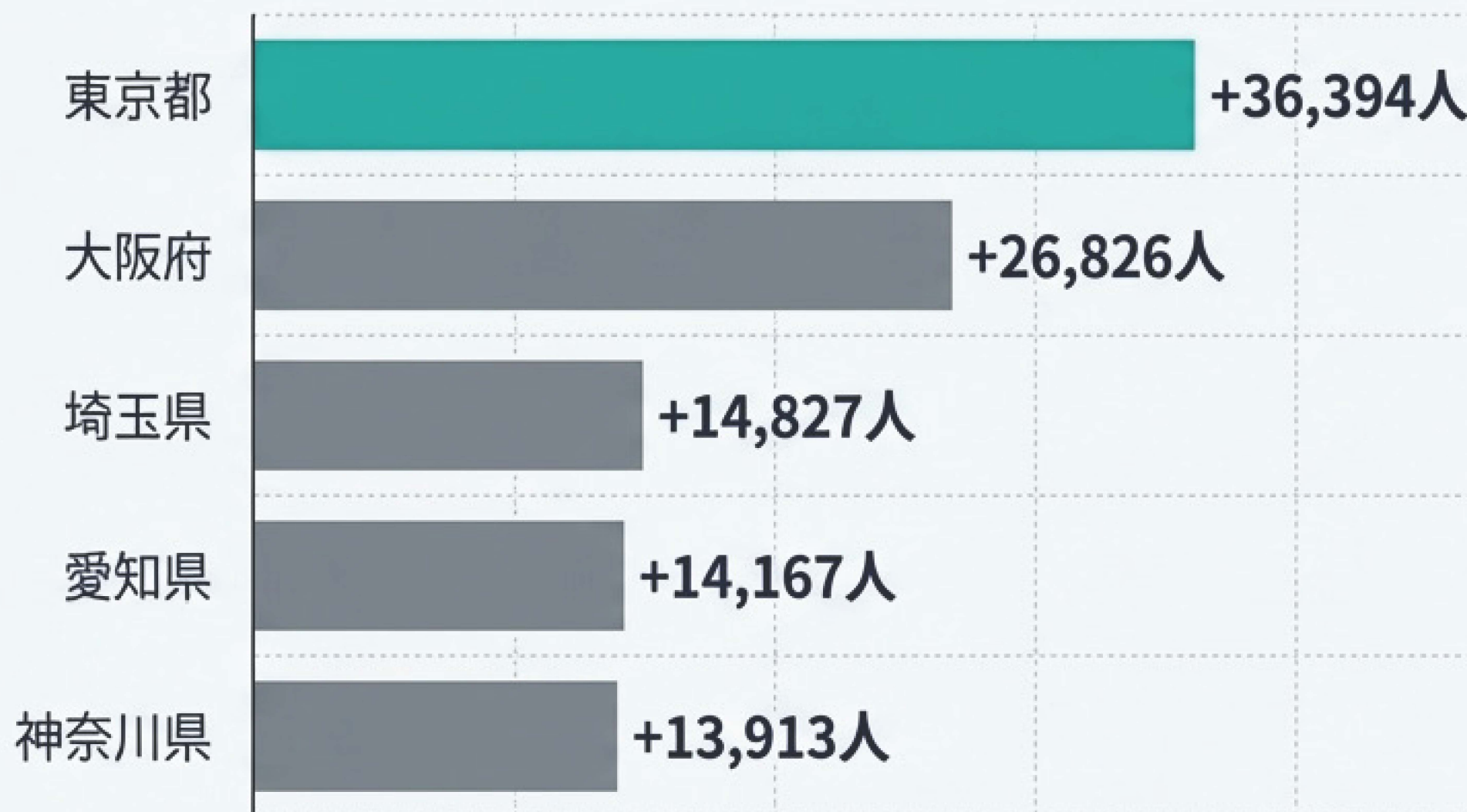


**半年で約18.7万人増。
これは高知市の総人口に
匹敵する規模。**

2024年から2025年の1年間で約36万人が増加。これはもはや一時的な現象ではなく、日本経済が恒常的にこの規模の流入を必要としていることを示唆する。

人材は「都市」に集まる。東京の圧倒的な吸引力が、地方との格差を広げている。

都道府県別 在留外国人増加数（前年末比）

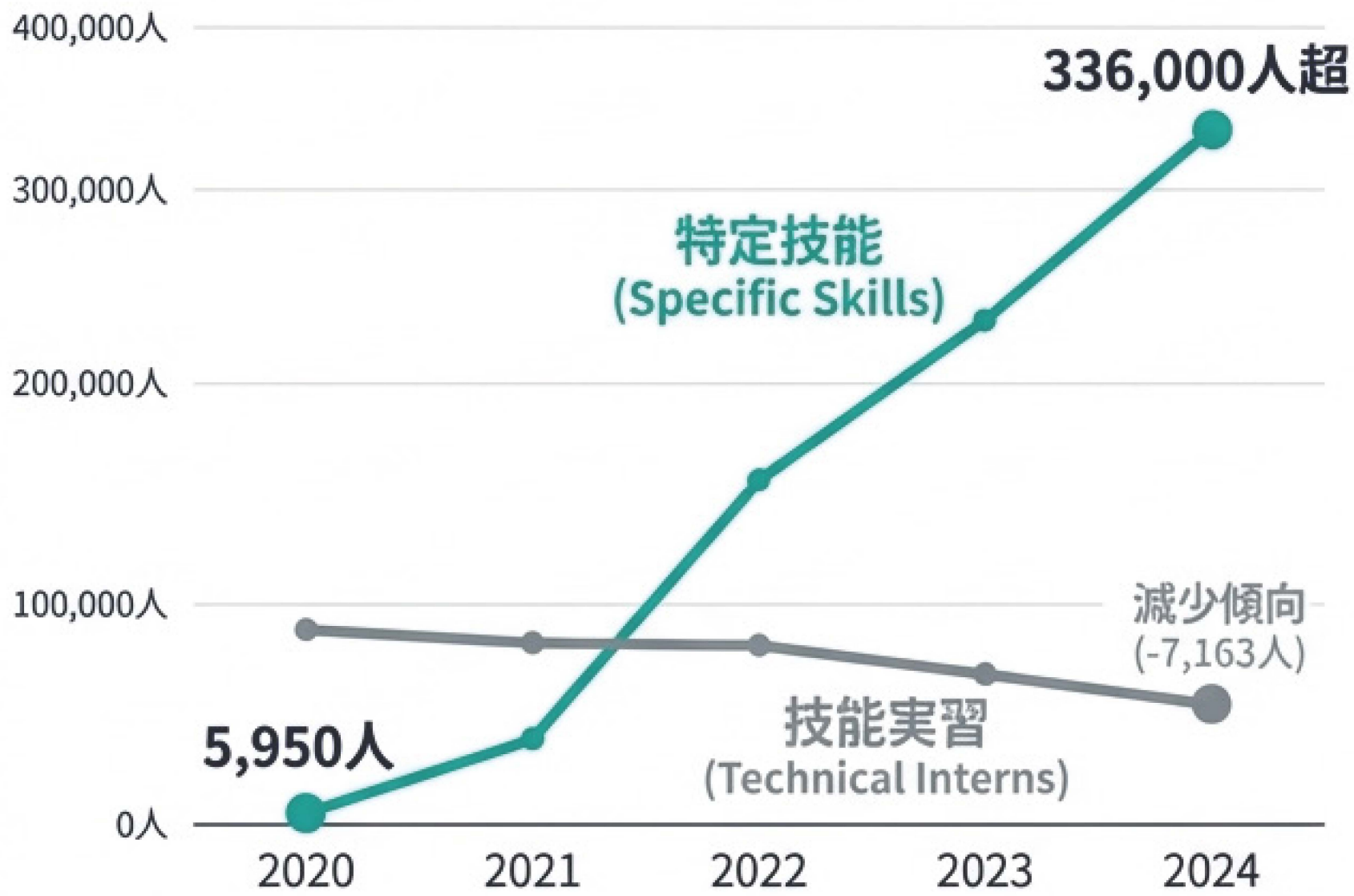


東京の増加数は、製造業集積地である愛知県の2倍以上。

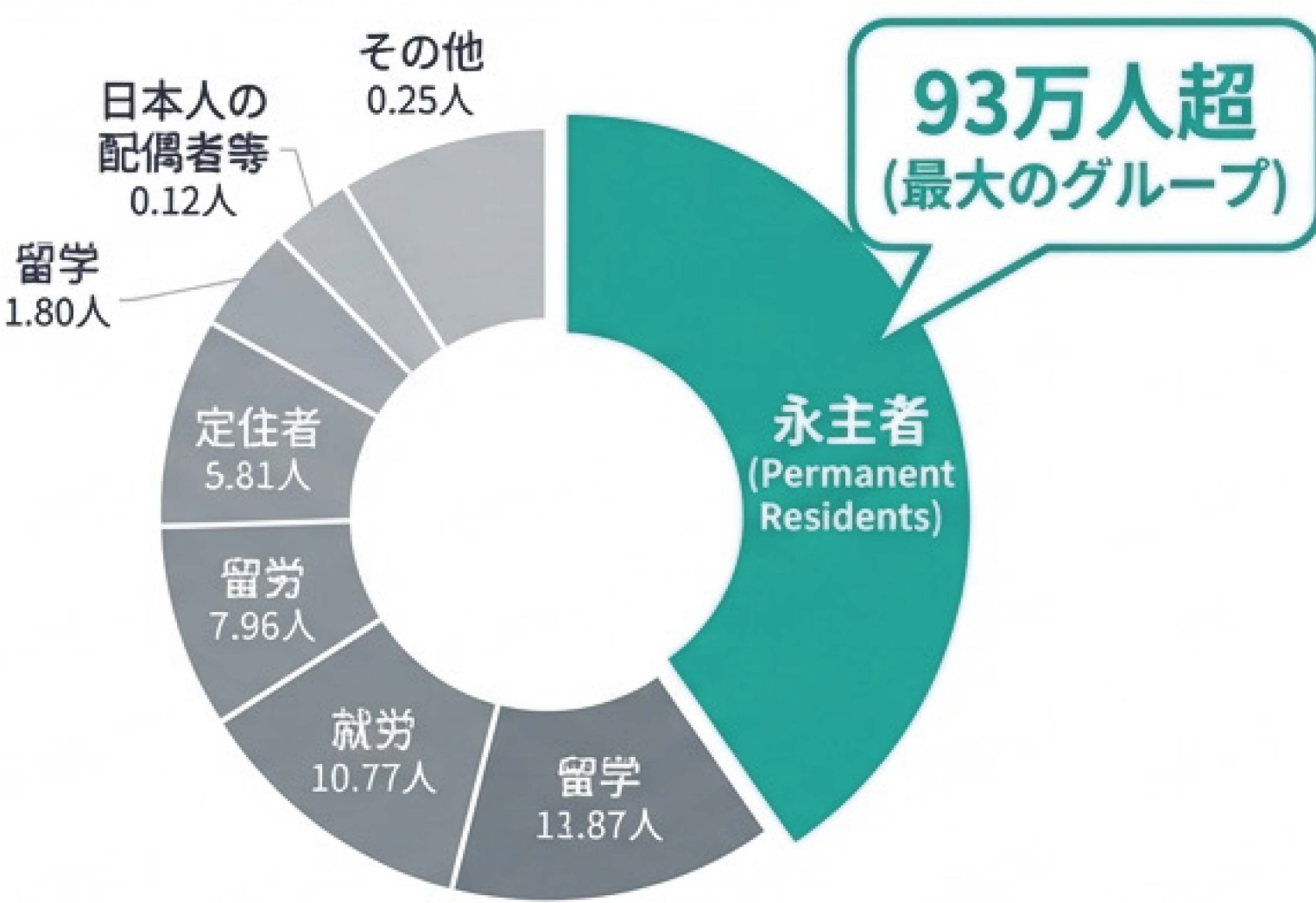
近年の増加トレンドの主役は、オフィスワークやサービス業が中心の大都市圏へシフト。産業構造の変化（モノづくりからコト消費へ）を反映している可能性がある。

労働力は「一時的な労働力」から「定着・戦力化」の時代へ。 在留資格の構成が、それを物語る。

特定技能の爆発的増加と技能実習の停滞

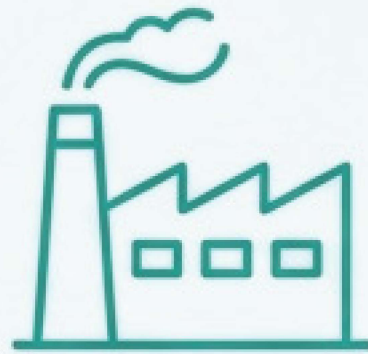


在留資格別構成



Key Takeaway: 外国人材は「一時的な滞在者」から、住宅購入や子供の教育を考える「地域社会の構成員」へと実質的に変化している。

産業首都・愛知の現場：「定住する南米」と「流動するアジア」の二重構造。



愛知県の外国人労働者数は21万人超。
国籍構成は【ベトナム: 24.8%】
【ブラジル: 21.0%】が二大勢力。

技能実習等で流動性の高いベトナム国籍と、
1990年代から定住し地域に根付くブラジル国籍が混在。



名古屋市の外国人住民の約45%が「永住者」または「特別永住者」。在留期限の制約がない住民が半数近くを占める。

港区（外国人比率11.5%）など、特定のエリアに家族単位で集住。施策は「受入・支援」から「共生・地域づくり」のフェーズへ。

ネパール、インドネシア、ウズベキスタン等の新興国籍も急増し、人材供給元は多様化している。

2027年、ルールが変わる。
「育成就労制度」の導入が、人材獲得競争の引き金を引く。

比較項目	旧制度：技能実習	新制度：育成就労
目的	国際貢献・技術移転	人材確保・人材育成
転籍	原則不可	要件付きで可能（1-2年後）
ゴール	母国への帰国	特定技能への移行

最大のインパクト：「転籍の自由」



これまで「制度による拘束」で維持できていた労働力が、完全に「市場原理」に晒される。
待遇や労働環境の悪い企業・地域からは、人材が確実に流出するリスクに直面する。

「ヒューマンフライト」の脅威：賃金水準の低い地方から、大都市圏への人材流出が始まる。

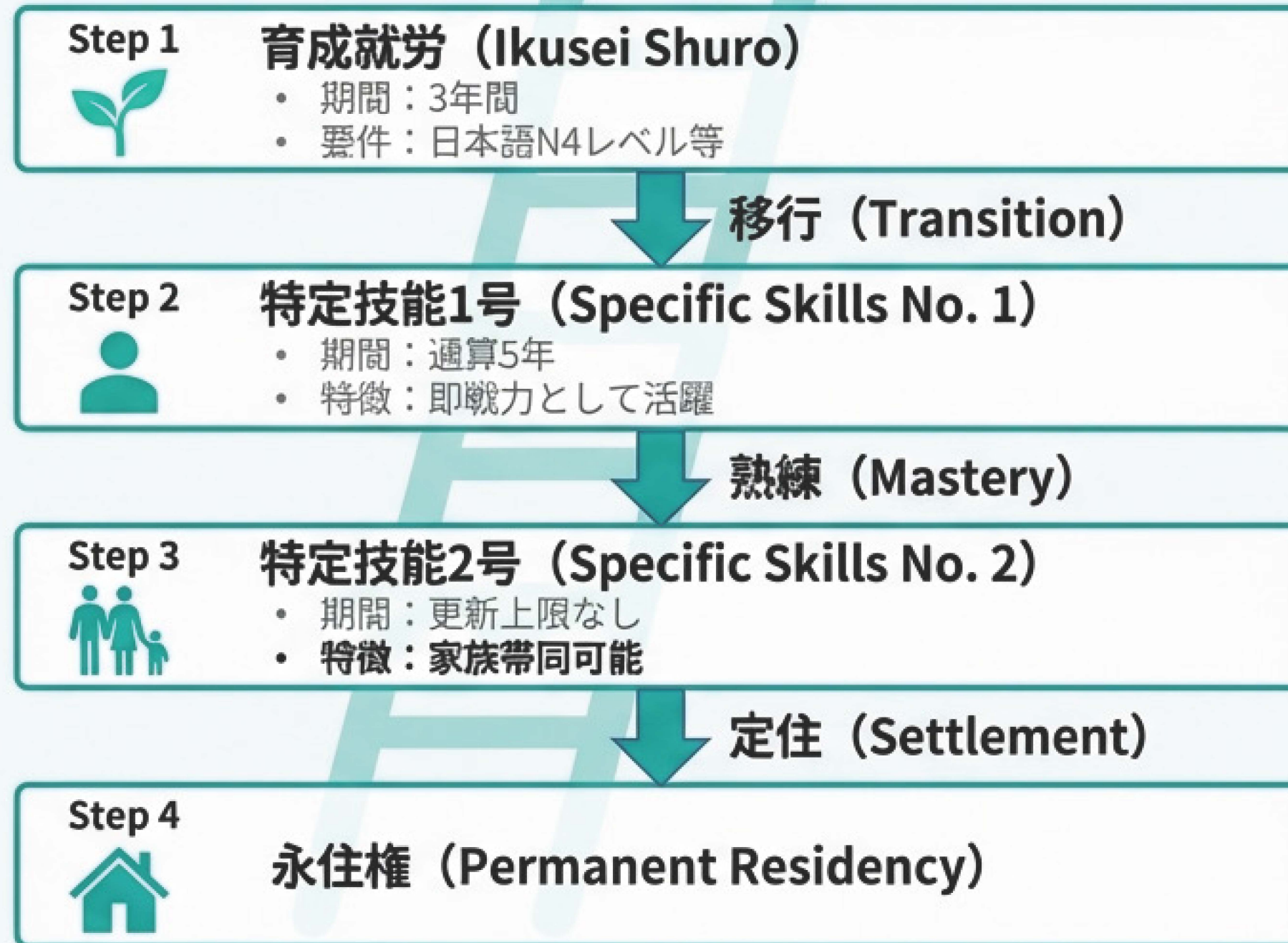


労働市場の全国的な流動化

育成就労制度と特定技能制度の接続は、外国人材が自らの意思で就労先を選択できる時代の到来を意味する。

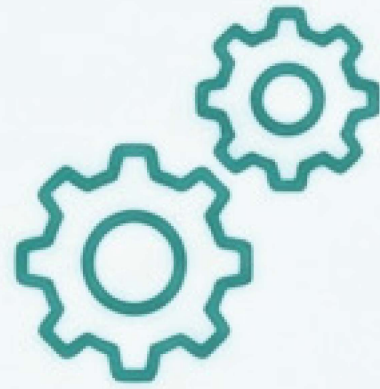
地方の中小企業は、これまで以上に「選ばれる」ための努力をしなければ、採用した人材を都市部の企業に奪われることになる。これは、新たな「都市間競争」の幕開けである。

企業は「キャリアパスの梯子」を架けられるか。長期的展望が、採用の決め手となる。



Key Implication: 採用は、入口だけでなく出口（将来のキャリア）まで設計することが不可欠。
家族向け社宅の確保や子供の教育支援といった福利厚生が、他社との差別化要因となる。

「選ばれる企業・地域」になるための3つの戦略的投資



リテンション強化

- 「転籍自由化」に備えた人事制度・給与体系の抜本的見直し。
- 日本人社員との待遇格差の是正。
- 明確なキャリアパスと評価制度の提示。



生活支援の拡充

- 日本語教育、特に業務に直結する語学研修への投資。
- 単身寮だけでなく、家族帯同を前提とした住宅確保支援。
- 自治体と連携した多言語での行政・医療・教育サポート。



多様性への対応

- ネパール、インドネシア等、新たな国籍層の文化・宗教への配慮（礼拝スペース、ハラール対応食など）。
- 多様なバックグラウンドを持つ社員が活躍できるインクルーシブな職場環境の醸成。