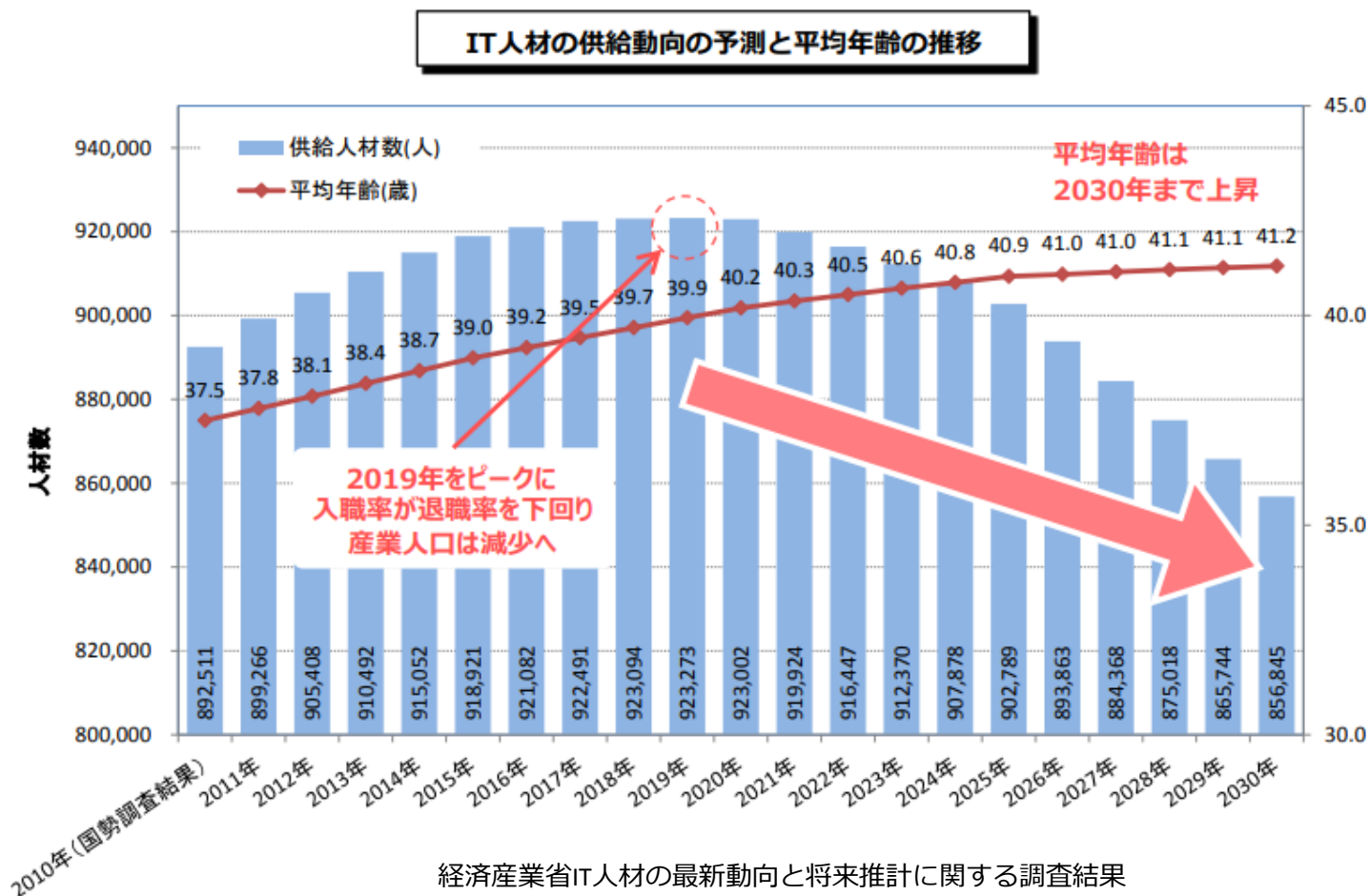


# 経済産業省の高度外国人材関連施策 優秀なIT・AI人材獲得に向けた人材活躍 プラットフォーム事業について

2026年4月 経済産業省 技術・人材協力室

# IT人材の「将来の供給予測」に関する将来推計

- マクロ推計結果によれば、我が国の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、産業人口は減少に向かうと予想される。また、IT関連産業従事者の平均年齢は2030年まで上昇の一途をたどり、産業全体としての高齢化も進むことも把握された。

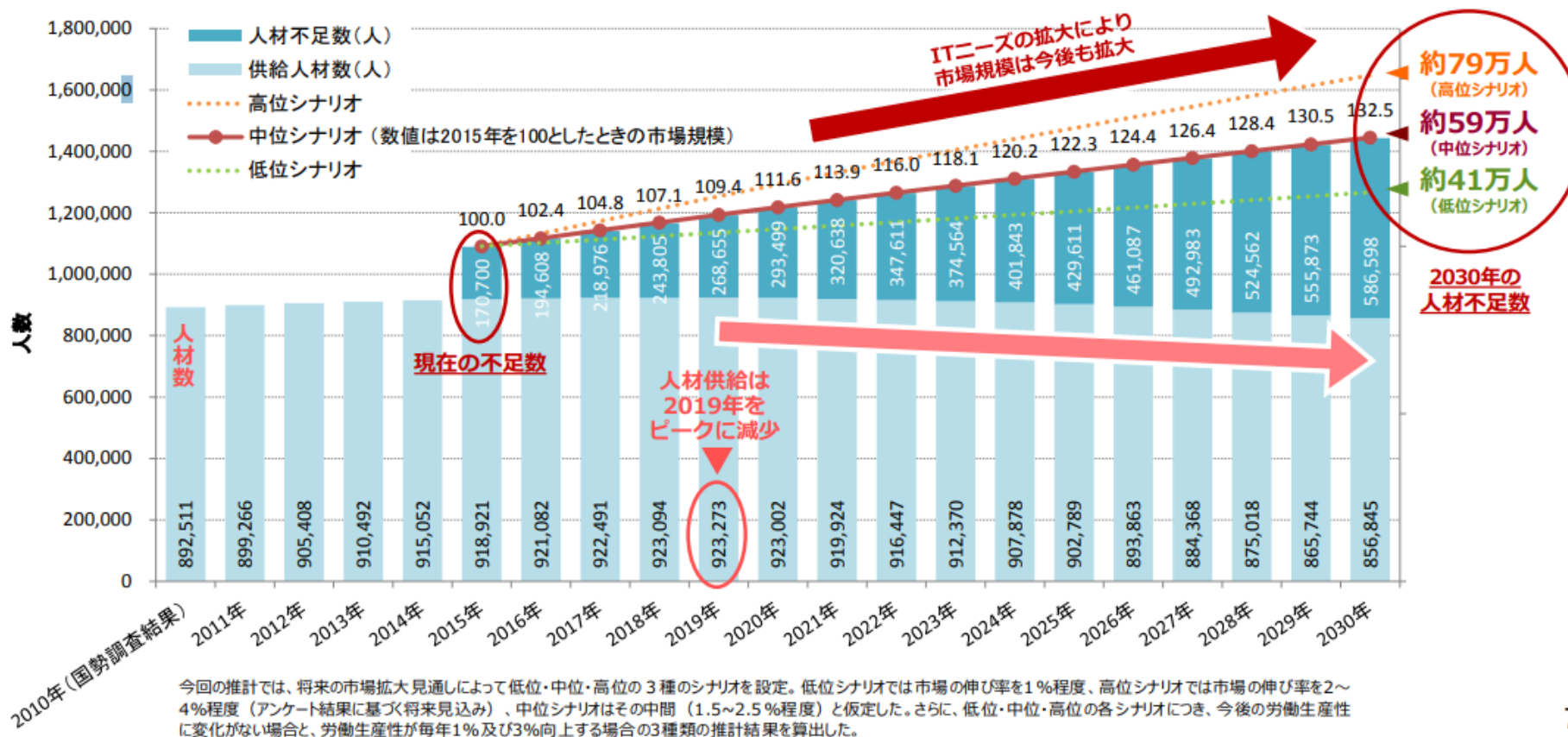


経済産業省IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/daiyoji\\_sangyo\\_skill/pdf/001\\_s02\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/daiyoji_sangyo_skill/pdf/001_s02_00.pdf)

# IT人材の「不足規模」に関する将来推計

- 今後IT人材の供給力が低下するにもかかわらず、ITニーズが拡大することによって、IT市場は今後も拡大を続けることが見込まれる。そのため、**大きな需給ギャップが生じることが懸念**される。
- 他方でAIの台頭により、業務の自動化・高度化が進展する中で、**企業が求める高度な能力を有する人材獲得が重要**。



# 「高度外国人材」とは企業でエンジニアや研究者、通訳、営業として活躍する人材

- 高度外国人材とは、日本国内又は海外の大学等を卒業し、企業においてエンジニアや研究者、通訳、海外進出等を担当する営業、法務・会計業務などに従事する外国人材を想定。
- 在留資格でみると主に「高度専門職」や「技術・人文知識・国際業務」などが該当。

## 【就労が認められる在留資格（活動制限あり）】

専門的・技術的分野の在留資格

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族
公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能(注1)	特定産業分野(注2)の各業務従事者
技能実習	技能実習生

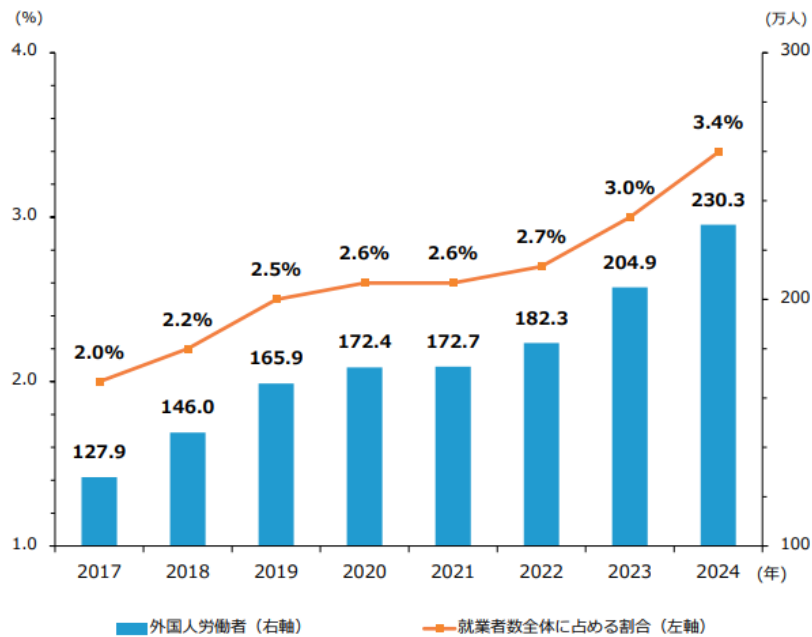
高度外国人材

(注1) 平成31年4月1日から  
 (注2) 介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業 飲食品製造業、外食業 自動車運送業、鉄道、林業、木材産業（令和6年3月29日閣議決定）

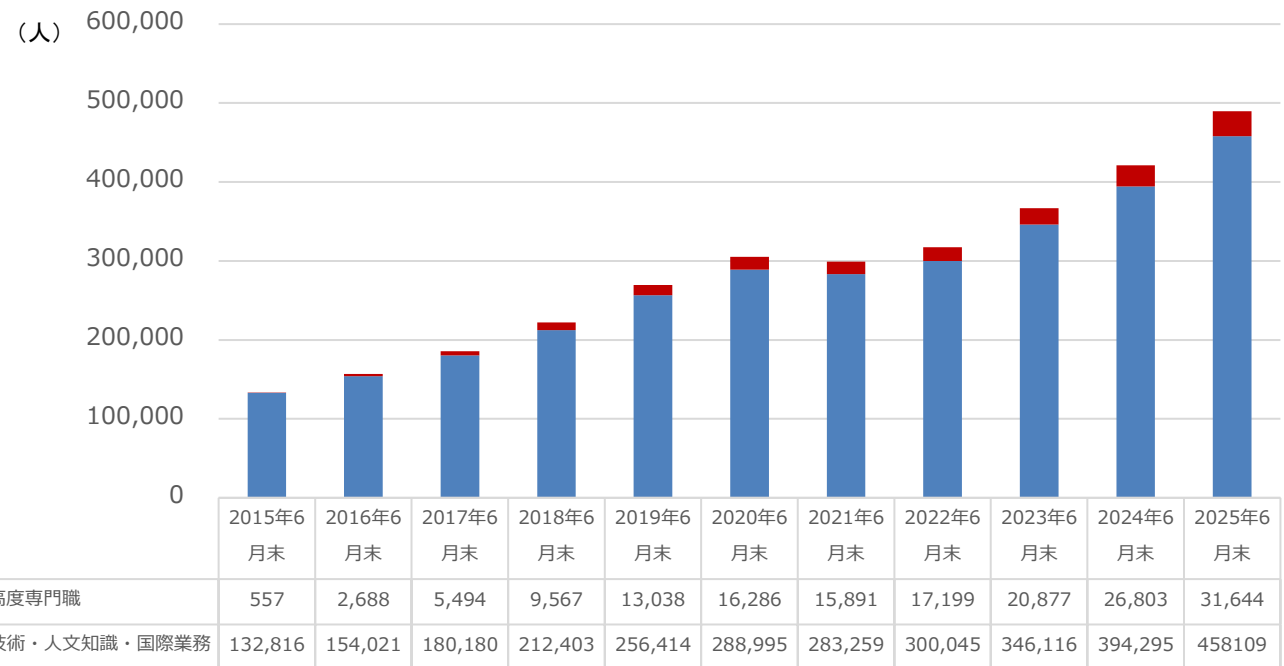
# 日本で働く外国人労働者数の推移は増加傾向にある

- 就業者数全体に占める外国人労働者数は年々増加。
- 高度外国人材のうちの多くを占める「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する外国人は、2015年は約13万人であったものの、2025年には約46万人まで3.5倍以上に拡大。「高度専門職」の在留資格を有する外国人についても増加傾向にあり、2025年6月末時点で約3.1万人となる

■ 外国人労働者数と就業者数全体に占める割合の推移



■ 「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」の在留資格保有外国人数の推移



出典：総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」  
 (注) 就業者数は年平均、外国人労働者数は各年月末時点の数値

# 国別の高度外国人材数は米国を除き、アジア各国が上位を占める

- 高度外国人材の全体数及び「技術・人文知識・国際業務」の在留資格では、米国を除きアジア各国が上位を占める。
- 一方で、より取得難易度の高い「高度専門職」の在留資格では先進国も上位に入っている。

高度外国人材※が多い国上位10カ国

国名	在留資格	割合
中国	185,305	28.0%
ベトナム	130,168	19.7%
ネパール	72,784	11.0%
韓国	36,831	5.6%
インド	25,632	3.9%
スリランカ	24,310	3.7%
台湾	21,016	3.2%
米国	19,936	3.0%
フィリピン	19,695	3.0%
ミャンマー	17,844	2.7%
<b>総数</b>	<b>661,293</b>	<b>100.0%</b>

(2025年度6月時点)

在留資格「技術・人文知識・国際業務」が多い国上位10カ国

国名	在留資格	割合
ベトナム	117,094	25.3%
中国	114,124	24.7%
ネパール	46,144	10.0%
韓国	28,362	6.1%
スリランカ	18,765	4.1%
台湾	16,494	3.6%
ミャンマー	15,919	3.4%
インド	14,137	3.1%
フィリピン	11,175	2.4%
インドネシア	9,514	2.1%
<b>総数</b>	<b>462,036</b>	<b>100.0%</b>

(2025年度6月時点)

在留資格「高度専門職」が多い国上位10カ国

国名	在留資格	割合
中国	21,369	66.2%
インド	1,532	4.7%
台湾	1,385	4.3%
韓国	1,169	3.6%
米国	966	3.0%
ベトナム	911	2.8%
うち中国(香港)	531	1.6%
英国	388	1.2%
フランス	386	1.2%
インドネシア	269	0.8%
<b>総数</b>	<b>32,290</b>	<b>100.0%</b>

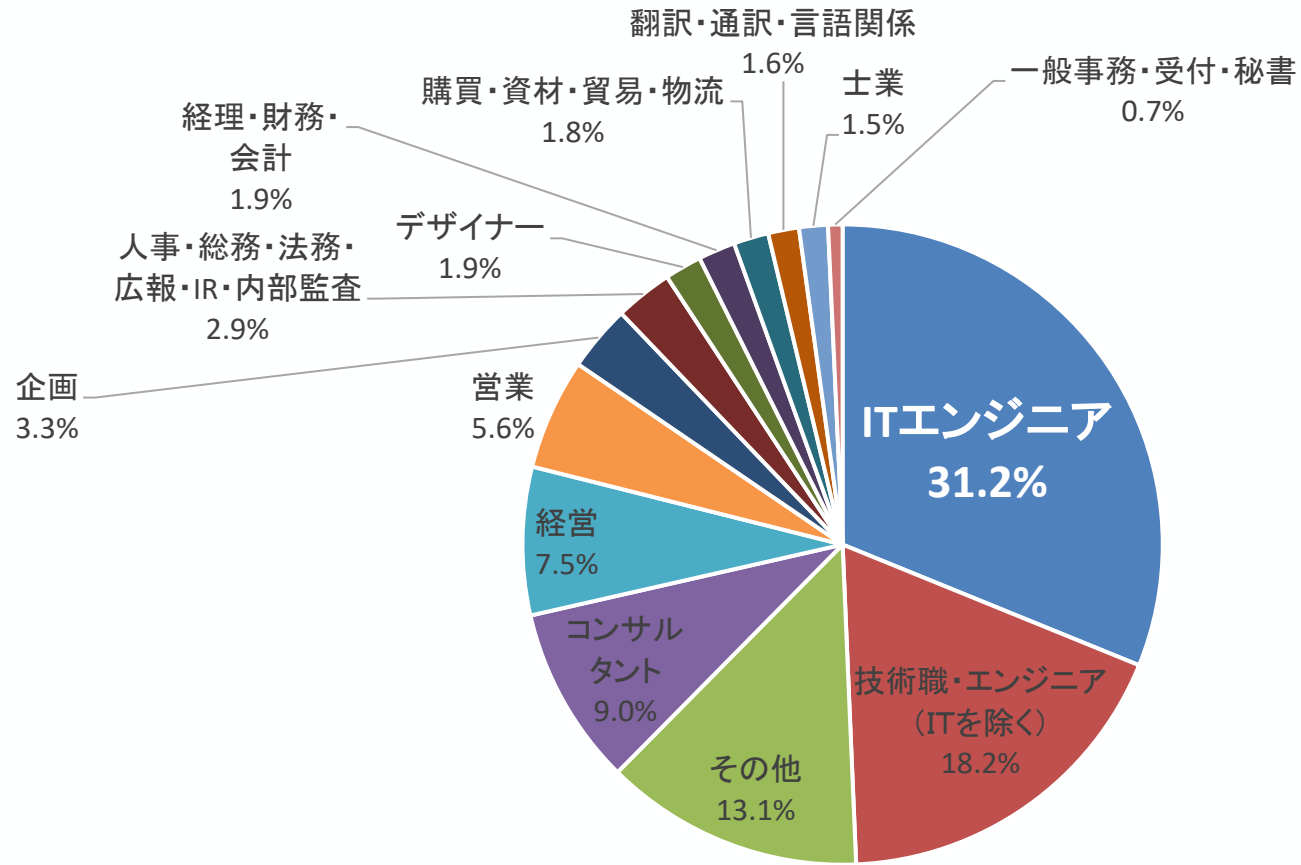
(2025年度6月時点)

(参照) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」を基に経済産業省が作成 (中国には「うち中国(香港)」及び「うち中国(その他)」が「英国」には「うち英国(香港)」が含まれる)

※高度外国人材とは在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」の保有者をさす。

# 在留資格「高度専門職」で在留する人材はITエンジニアが多い

- 在留資格「高度専門職」を有する外国人の仕事内容として、「ITエンジニア」（31.2%）が最も多く、次いで「技術職・エンジニア（ITを除く）」（18.2%）である。（n=1,898）



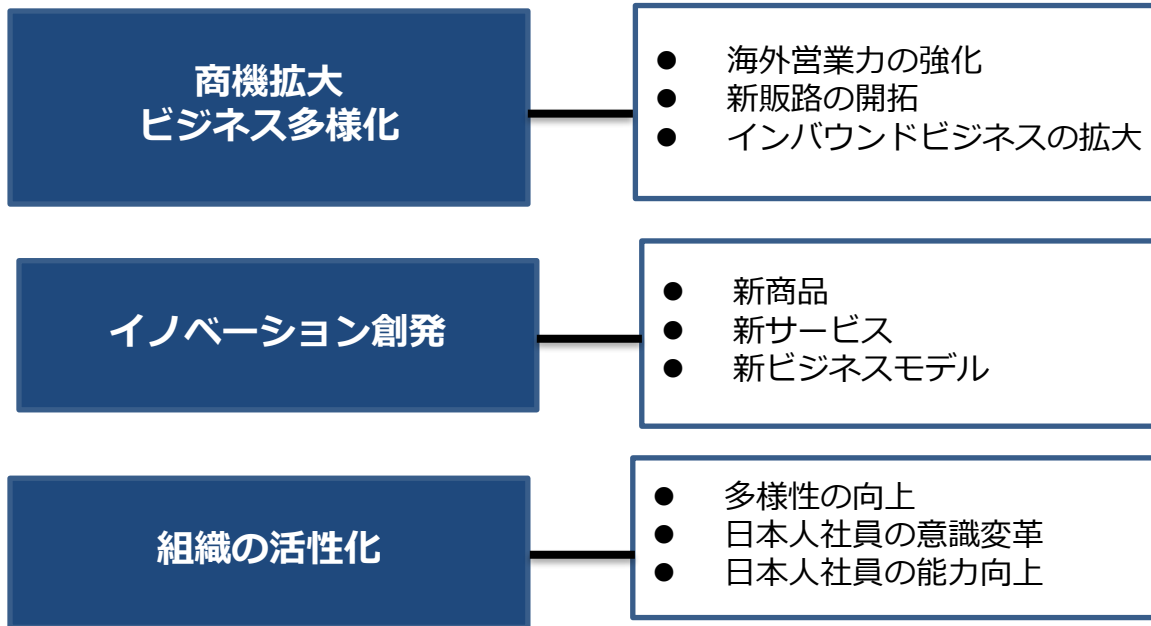
注：本アンケートは在留資格別にサンプル数を設定して配布したため、実際の高度外国人材の比率と異なることに留意が必要である。

出典：令和6年度補正経済産業省委託事業 高度外国人材の確保に向けた在留資格制度の在り方等に関するニーズ調査から再編

# 高度外国人材の活躍推進を通して目指すべき姿

- 高度外国人材の有する専門的スキルを活用し、日本企業が海外展開やイノベーションの創発等を実現し、自社の競争力を強化することで、日本経済全体が活性化することを目指す。

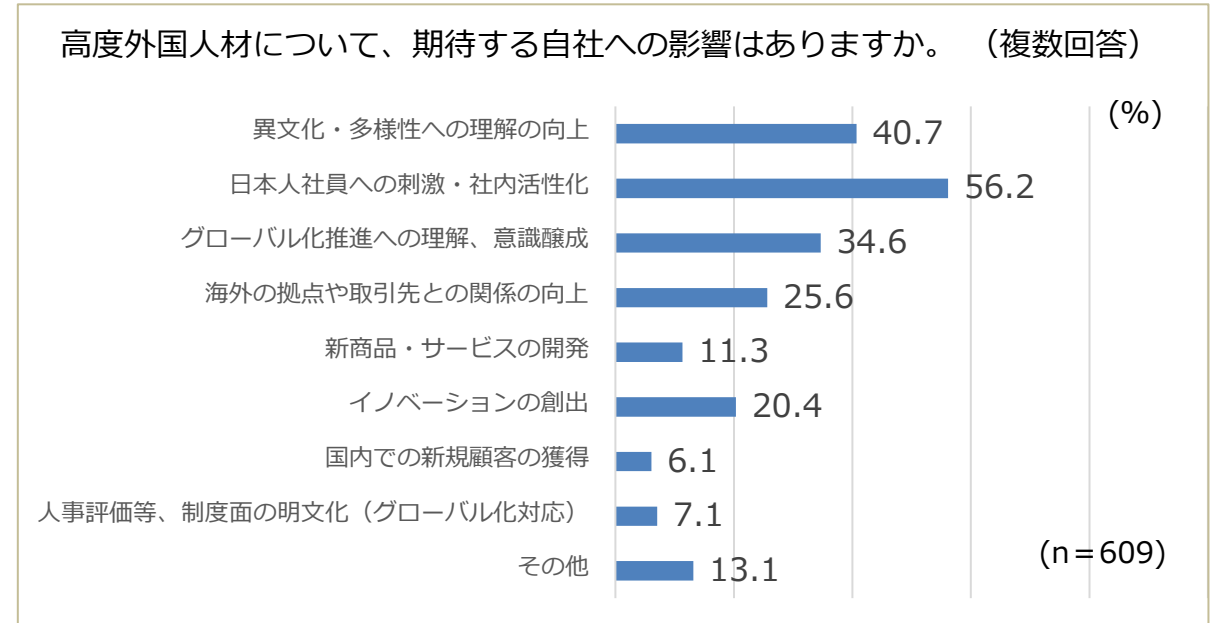
## 企業が高度外国人材を活用する利点



## 高度外国人材の活躍による最終的な目標

企業の競争力向上、日本経済の発展

## 高度外国人材について期待する自社への効果



令和6年度補正経済産業省委託事業高度外国人材の確保に向けた在留資格制度の在り方等に関するニーズ調査にて企業1万社にアンケートを実施し集計。

本項目の調査対象は、高度外国人材を「現在雇用している」「今後雇用する意向がある」「関心はある」企業であることに留意が必要。

地方企業の人材確保の観点からも、高度人材（ホワイトカラー）の需要が高まっている。

# 高度外国人材活躍を通じた企業成長

## ■外国人材の活用と労働生産性 (外国人材有無別に見た業務実績)

海外展開投資を行っている企業における売上高、売上高経常利益率を外国人材の有無別・海外展開投資の種類別に分析。輸出、直接投資、インバウンド対応のいずれの海外展開投資についても、**外国人材を活用している企業の方が売上高、売上高経常利益率の水準が高いことが示されている。**

中小企業の成長と投資行動に関する調査報告書 平成27年度 (経済産業省委託調査報告書)

<https://dl.ndl.go.jp/pid/11279341>

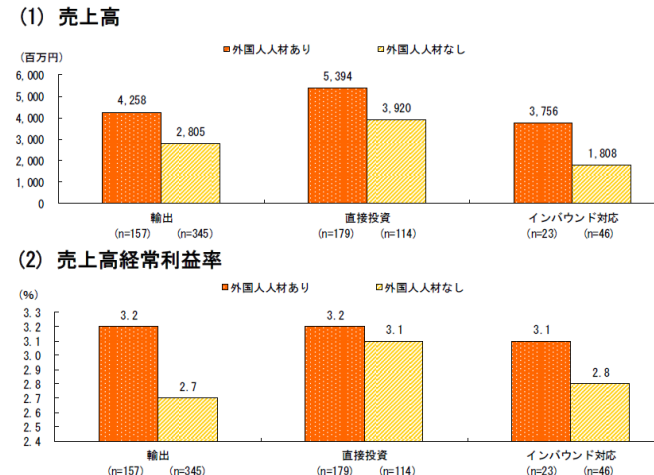
## ■高度外国人材を雇用した成果

ジェトロ調査では、**高度外国人材雇用の成果として7割弱の企業が「海外展開への貢献」と回答。**(海外ビジネスに関心ある企業を主に調査対象としているので成果の分布には留意が必要。高度外国人材雇用の成果が企業回答によるデータとして取り纏められたものとして取り上げ。)

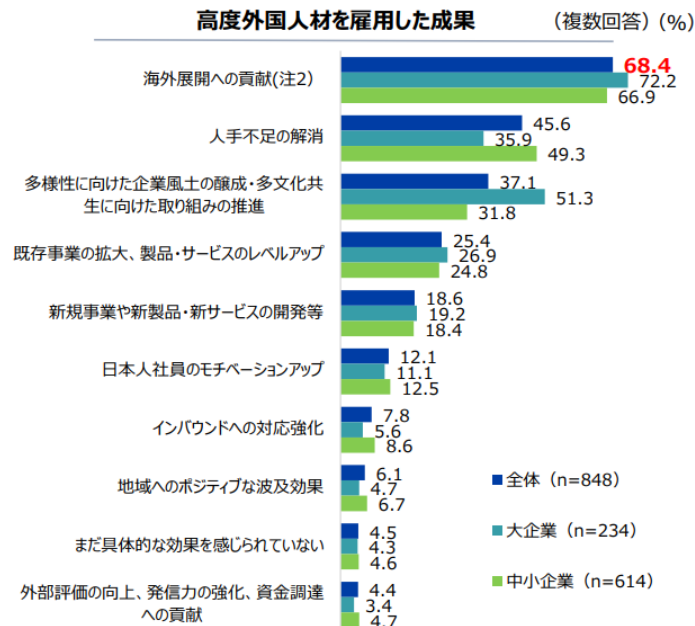
2024年度 日本企業の海外事業展開に関する アンケート調査

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/Reports/01/c45cf2de4d0ebf45/20240043.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/c45cf2de4d0ebf45/20240043.pdf)

図表 83 外国人材有無別に見た業務実績



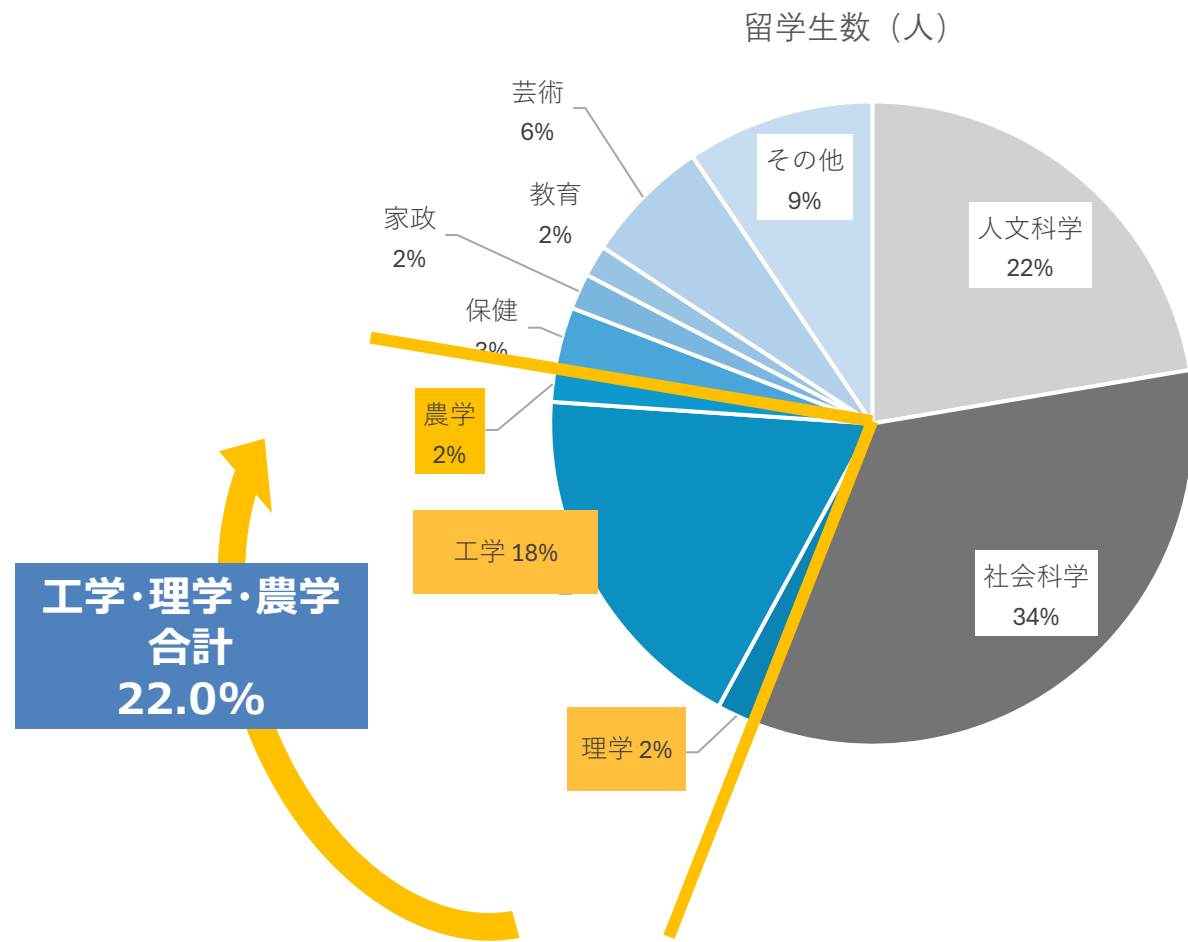
資料：中小企業庁委託「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」(2015年12月、(株)帝国データバンク)  
 (注)1. 輸出、直接投資、インバウンド対応のそれぞれの投資を行っている企業を集計している。  
 2. 売上高、売上高経常利益率はいずれも2012年～2014年の3年間の平均で計算している。



# 外国人材留学生は理系人材が2割程度のため海外からの直接採用が重要

- 外国人留学生受入れ状況について、専攻分野別留学生数を見ると、工学18%、理学2%、農学2%という状況となっている。特に理系人材採用においては、海外からの直接採用も視野に取り組む必要がある。

【外国人留学生受入れ状況 専門分野別 留学生数】



専攻分野	2025	
	留学生数 (人)	構成比
人文科学	51,264	22.3%
社会科学	77,045	33.6%
理学	4,600	2.0%
工学	41,658	18.2%
農学	4,036	1.8%
保健	6,910	3.0%
家政	4,119	1.8%
教育	3,632	1.6%
芸術	14,572	6.4%
その他	21,631	9.4%
<b>計</b>	<b>229,467</b>	<b>100.00%</b>

高等教育機関※における外国人留学生受入れ状況について「専門分野別 留学生数」JASSO2024（令和6）年度「外国人留学生在籍状況調査結果」をもとに経済産業省が作成。

[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2025/04/data2024z.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2025/04/data2024z.pdf)

※高等教育機関とは、大学院、大学学部、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、準備教育課程を設置する教育施設のことを指す。

# (参考) GS諸国からの高度人材誘致強化の必要性

- 世界的な高度外国人材の獲得競争は激化。日本の高度外国人材増加は、GS諸国人材の寄与が大半であり、高度人材誘致においてはGS諸国が重要。

高度人材の増加に対する国別寄与度

$$I_i = \frac{X_i}{\sum_{j=1}^n X_j} g \times 100$$

( $X_i$  : 人口、 $g$  : 増加率)

## 外国政府における高度人材誘致の例

### 英国 | トップの研究者・技術者

- 2025年6月、トップ人材の誘致に向けて**国際拠点とのネットワーク強化・呼び込み体制を構する「グローバル人材タスクフォース」の設置**を発表。世界的研究者の誘致に向け、新たに**グローバル人材基金として5400万ポンドを設け、研究費・移住費を支援**。

### カナダ | イノベーション人材

- 2023年に「Tech Talent Strategy」を策定。**イノベーションを優先する国内の成長産業にテック人材の流入を促進**。
- 2025年、**政府が戦略分野と認定したイノベーション企業に対して、高度外国人材の在留許可を緩和**する「Innovation Stream」を本格運用。

### ドイツ | IT等の技術者

- 不足職種における**専門技能者**の呼び込み、特に**IT分野の専門人材に注力**。
- **チャンスカード制度**により、高度人材は雇用契約なしで入国・求職可能。非EU出身の高度人材をEU域内に呼び込む**EUブルーカード制度**をドイツは積極活用。

### 韓国 | 先端産業分野

- 2025年2月より**海外人材誘致センターを設置**。新ビザ開始により**AI、半導体、バイオ等の戦略産業における世界トップレベルの人材の誘致**を開始。
- 米国政策に関連した外国人材の流動化を受けて、**高度外国人材誘致のため358万ドルの予算を確保**。

## 高度人材※に関する寄与度は、Top10か国中9か国がGS

国・地域	人数 (R1.12末)	人数 (R6.12末)	増加率 (%)	寄与度 (%)
ベトナム	51,713	109,154	111.1	<b>27.100</b>
ネパール	12,203	40,546	232.3	<b>21.049</b>
中国	90,766	122,850	35.3	<b>9.706</b>
スリランカ	4,575	16,218	254.5	<b>9.225</b>
ミャンマー	4,689	14,102	200.7	<b>6.328</b>
バングラデシュ	2,253	7,039	212.4	<b>3.342</b>
インドネシア	3,511	8,613	145.3	<b>2.798</b>
パキスタン	2,340	6,052	158.6	<b>2.146</b>
インド	9,455	15,052	59.2	<b>1.992</b>
モンゴル	1,902	4,179	119.7	<b>1.118</b>

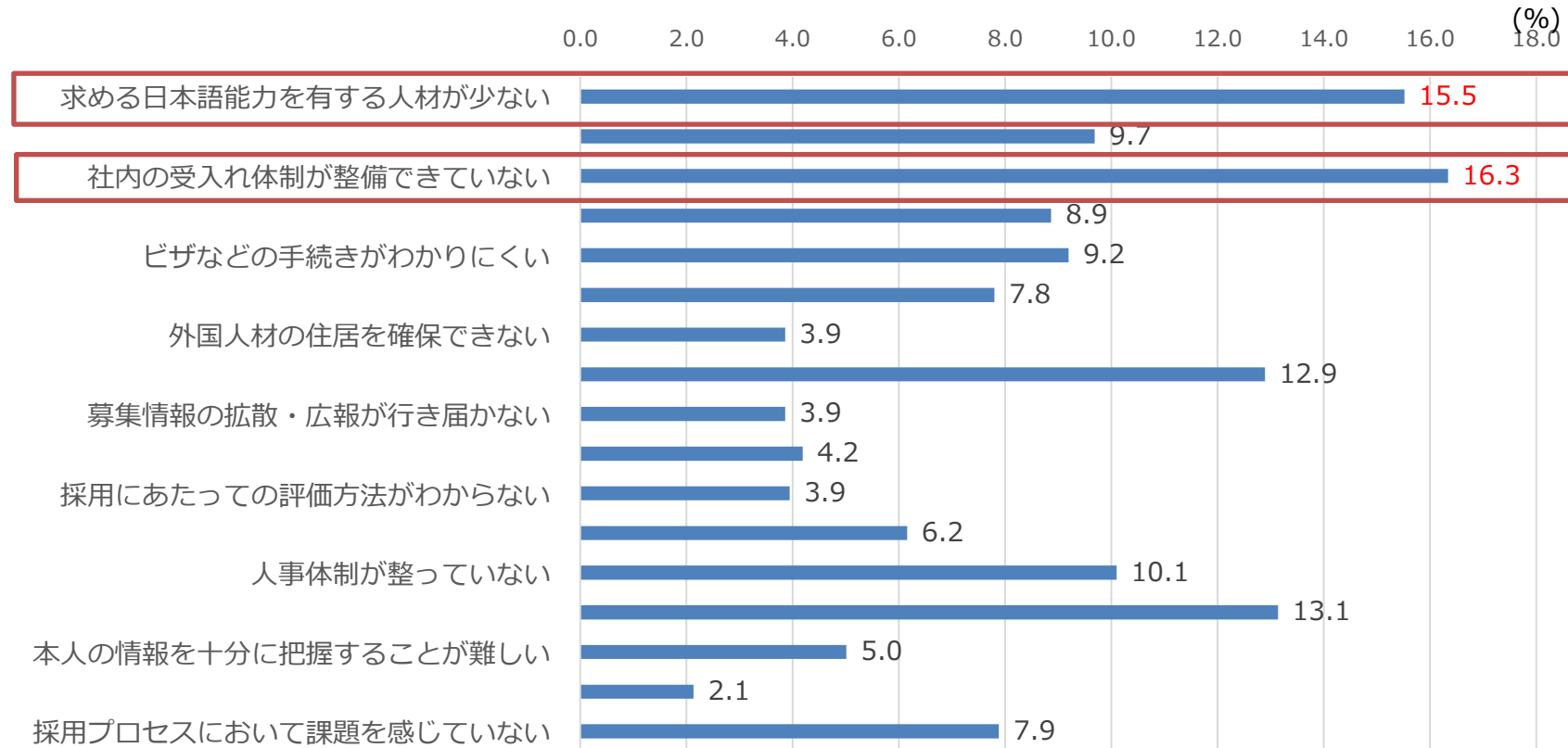
出所：  
 英国 : 英国政府HP <https://www.gov.uk/government/news/uk-launches-global-talent-drive-to-attract-world-leading-researchers-and-innovators>  
 カナダ : カナダ政府HP <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/06/canadas-tech-talent-strategy.html>  
 ドイツ : MyGermanUniversity <https://www.mygermanuniversity.com/ja/articles/Opportunity-Card-Germany>  
 韓国 : Science Portal Korea [https://spap.jst.go.jp/korea/experience/2025/topic\\_ek\\_01.html](https://spap.jst.go.jp/korea/experience/2025/topic_ek_01.html)  
 The Korea Times <https://www.koreatimes.co.kr/southkorea/politics/20251014/govt-allocates-budget-to-attract-foreign-talent-following-us-visa-fee-hike>

出所 : 在留外国人統計 (旧登録外国人統計) 在留外国人統計 (R1~R6) のうち、在留資格「高度専門職」及び「技術・人文知識・国際業務」の合計 <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0004019020>

# 外国人採用に対して日本企業が抱える課題

- 日本企業が高度外国人材の採用において抱える課題として、「**社内の受入体制が準備できていない (16.3%)**」、「**求める日本語能力を有する人材が少ない (15.5%)**」などが挙げられる。

<高度外国人材の採用において課題だと感じた部分（複数回答）>



・令和6年度補正経済産業省委託事業「高度外国人材の確保に向けた在留資格制度の在り方等に関するニーズ調査」より。

・本項目の対象は、高度外国人材を「現在雇用している」「今後雇用する意向がある」「関心はある」企業である。

・調査設問においては、グローバルサウス諸国出身とそれ以外で分けてアンケートをとっていたが、回答に大きな差が見られないため、平均値を算出。なお、集計の対象となった企業及び回答数は同じ

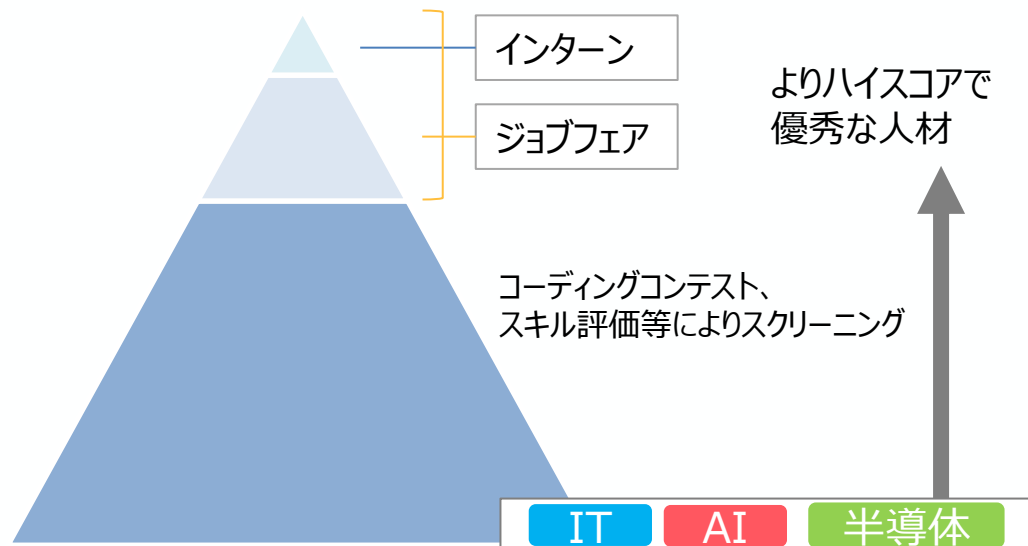
# 優秀なIT・AI人材獲得に向けた人材活躍プラットフォーム事業

令和7年度補正「技術・人材連携を通じたグローバルサウスとの共創事業」の内数

- 昨今の保護主義の高まりを受け、世界的に高度人材の国際移動の流れが大きく変化している中、世界の高度人材の目を日本に向ける好機となっている。他方で、世界的に人材獲得競争は激しさを増しており、将来的に不足する職種・領域における高度人材確保は喫緊の課題。
- 特にグローバルサウス諸国の優秀なIT、AI、半導体等分野の高度外国人材に向け、スキル評価を行い、上位層を対象として日本企業へのインターンシップや雇用促進イベント等を実施し、日本に関心に向けさせ、雇用定着に繋げることで産業競争力の強化・イノベーション創出に繋げる。

## 優秀なIT・AI等人材の確保に向けて

対象とする人材層



## 対象

- 企業：業種・規模は問わない。
- 人材：IT、AI、半導体等の分野で活躍できるGS諸国の理系人材。

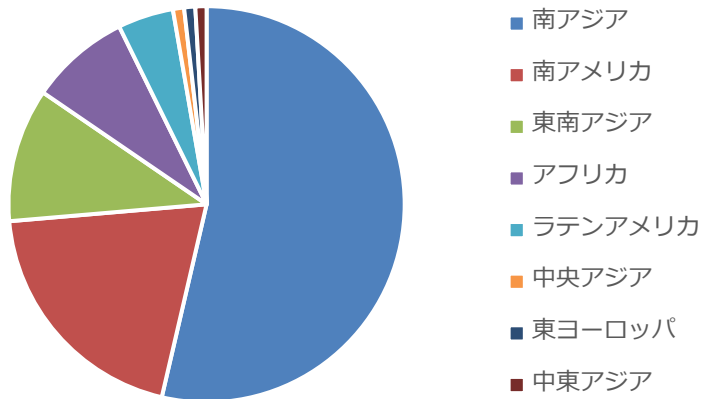
## スケジュール想定

- ・ 5月以降：人材募集開始、スキル評価  
★企業募集開始
- ・ 夏以降：★海外大学での雇用促進イベント開催  
→主にインド等の南西アジア地域での開催を想定
- ・ 夏～冬頃：★オンライン企業説明会  
★インターンシップ実施（原則1か月半程度）
- ・ 冬以降：内定状況調査・フォローアップ

# 令和7年度実績：高度外国人材受入拡大に向けたインターンシップ

- IT人材、AI人材合計で13,966名から応募があり、うちコーディングコンテストの受験者数は5,911名。
- AIコンテストで全問正答できたのは111名で、国別に見ると、インドの38名（34.5%）、ついでバングラディッシュの11名（10%）、コロンビアの9名（8.2%）の順。また、地域別に見ると南アジアが全体の53.9%を占めており、当該地域の日本への関心の高さがうかがえる。
- ITコンテストでは、トップ5の国で約70%を占め、トップのインドは合計222名のうち102名を輩出し、この専門的エリアに強みをもつ人材が多いことがうかがえる。

<AIコンテスト 地域別3問正解者>

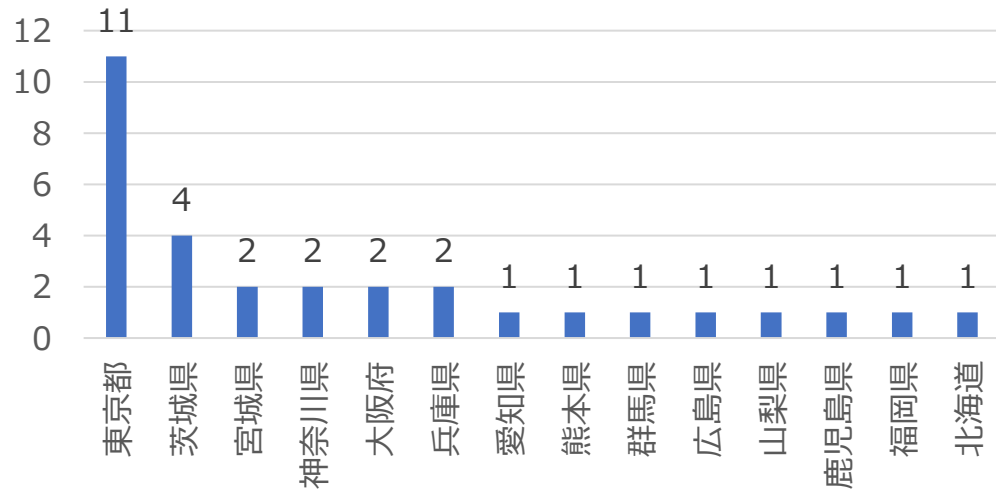


IT コンテスト 1次面接通過者 トップ5 国分布		ランク			合計	%
		S	A	B		
1	インド	14	88		102	45.9%
2	アルゼンチン	1	14		15	6.8%
3	ブラジル	1	12		13	5.9%
4	パキスタン		11		11	5.0%
5	コロンビア	1	9		10	4.5%
合計		17	134	0	151	68.0%

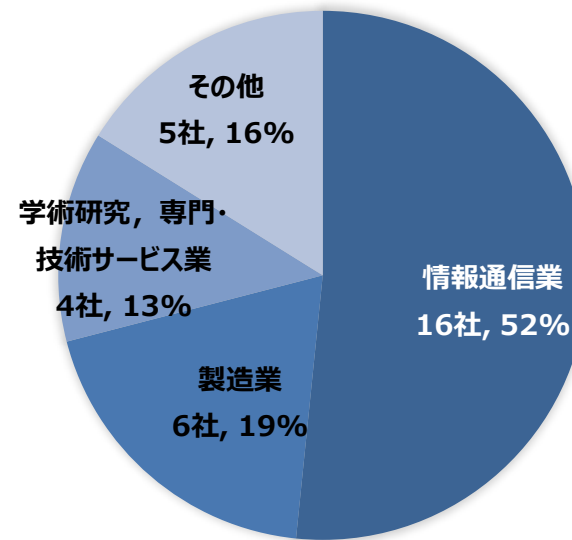
# 令和7年度実績：高度外国人材受入拡大に向けたインターンシップ

- コンテストを通過した上位約300名に対して、事務局面談及び企業面談を実施し、結果**50名/31社**に対して**インターンシップ**を実施した。
- AI・IT分野のコンテストを通過した人材をインターン対象としていたこともあり、参加企業の業種は**情報通信業52%、製造業19%、学術研究・専門・サービス業13%**という結果となった。

受入先企業の所在地 (N=31)



受入企業の業種 (N=31)



## R7年度インターンシップ実績

### 企業からの事業満足度

**100%**

(大変満足・やや満足含む)

### 参加インターンの内定状況

採用予定 **25%**

選考中 **29%**

※実施2ヶ月後のフォローアップより

# 受入体制整備にあたり工夫した点・苦労した点

## ■ インターンシップの目標設定とジョブアサイン

- ジョブディスクリプションを具体的に設定し、インターン期間中の目標を数値や成果物で明確に定義。
- 「何を」「いつまでに」「どのような状態で」提出するかを具体的に示し、曖昧な表現を避けた。
- インターンのスキルに合わせてジョブアサインを実施。

## ■ 業務理解と動機付け

- 作業指示に加え、「なぜこの作業が必要か（会社の利益や顧客満足にどう関わるか）」という社会的意義を共有。
- グローバルサウスの若者は社会課題の解決に関心が高く、これがモチベーション向上につながっている。

## ■ サポート体制とコミュニケーション促進

- メンターとバディの二人体制を導入。メンターは業務指導。バディは年齢が近い日本人社員をあて業務外の相談や日本のビジネスマナー（報連相など）をわかりやすく教える役割を担った。
- 毎日のランチシフトを作成し、インターンが孤立しないよう配慮。懇親会のような交流イベントや週末の観光案内を実施。

## ■ 言語・文化面の支援

- 言語の壁は課題だが、多言語対応のコミュニケーションツール（Slackの翻訳機能など）を活用し、コミュニケーションの障壁を低減。
- 外国人材の背景に応じた食事の確保方法を確認。

## ■ セキュリティ・法務対応

- セキュリティ要件を満たすAIツールの活用に向けて、新たなシステムアーキテクチャの導入を推進。
- 宇宙・防衛関連分野の業務では、外国人受け入れに伴うセキュリティ面の注意が必要であったため、社内の法務面の検討を行った。

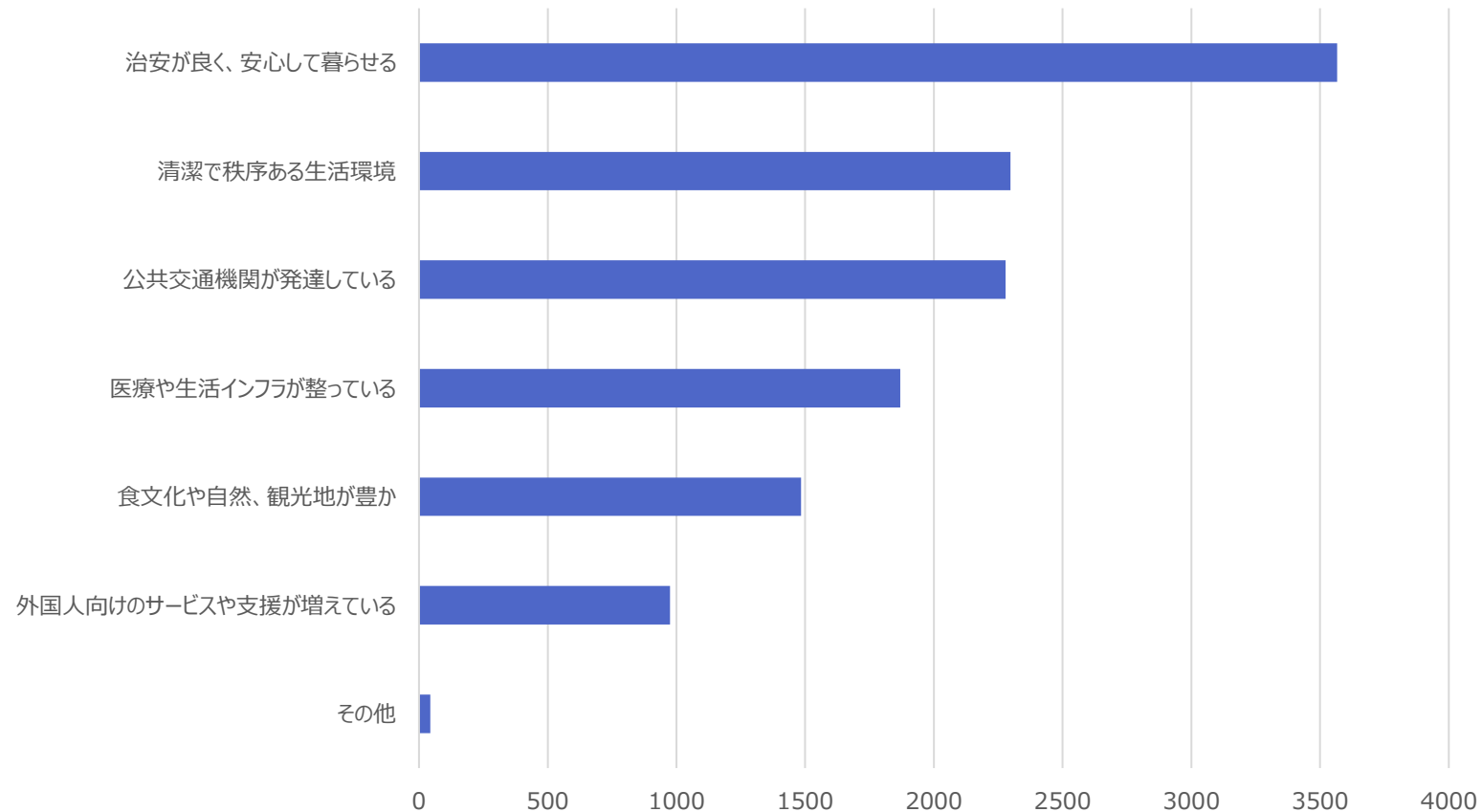
# 参考資料

## 昨年度事業アンケート結果（一部抜粋）

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

グローバルサウスの国によっては、犯罪・紛争、社会インフラの未発達、衛生問題、大気汚染などがあるため、治安をはじめとした**生活環境の価値が高い**

日本の生活環境のどのようところに魅力を感じていますか。（3つまで複数選択可）（N = 4,285）

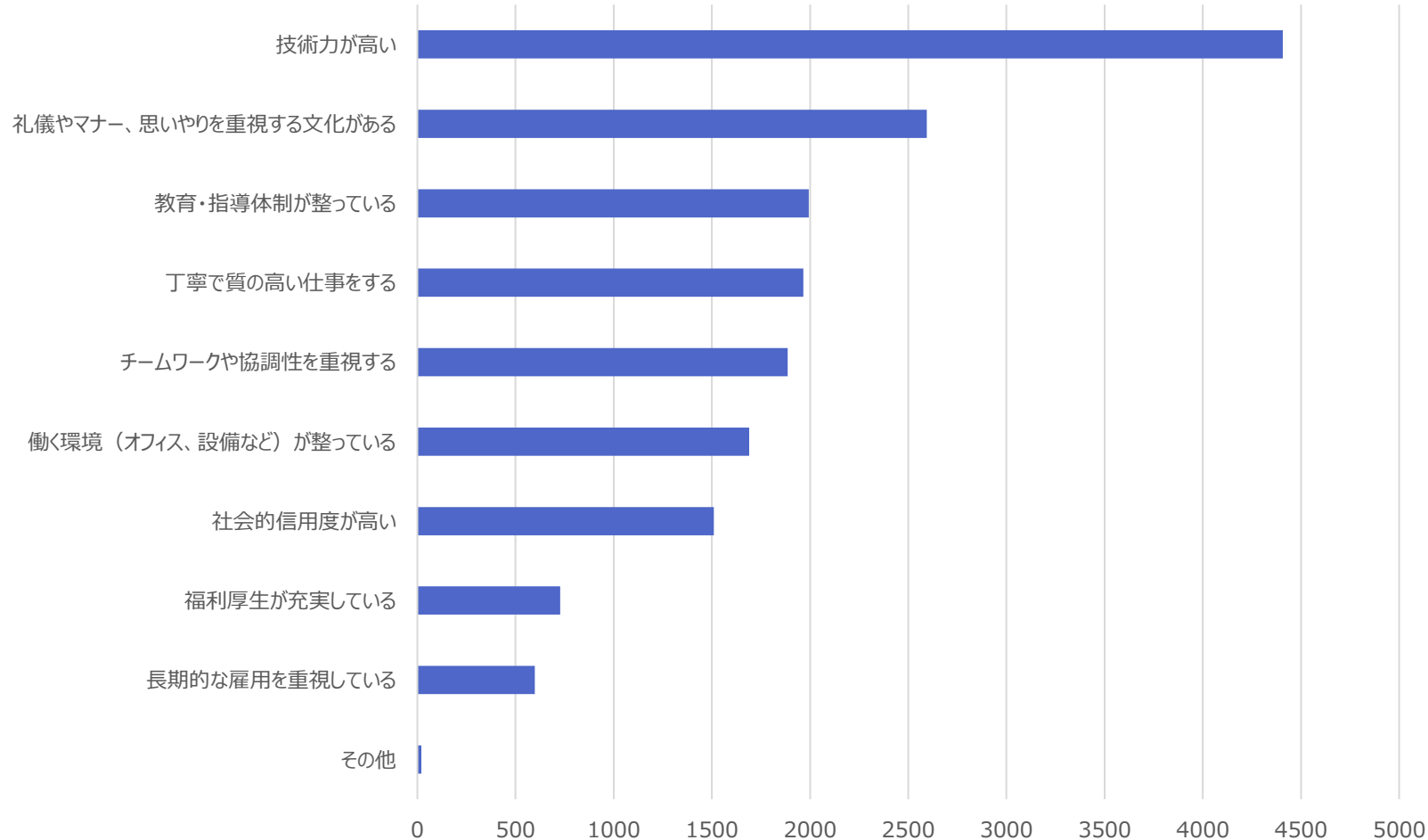


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

グローバルサウス人材は**日本の技術力**に魅力を感じている

日本企業で働くにあたりメリットと感ずることを教えてください（3つまで複数選択可）（N = 5,971）

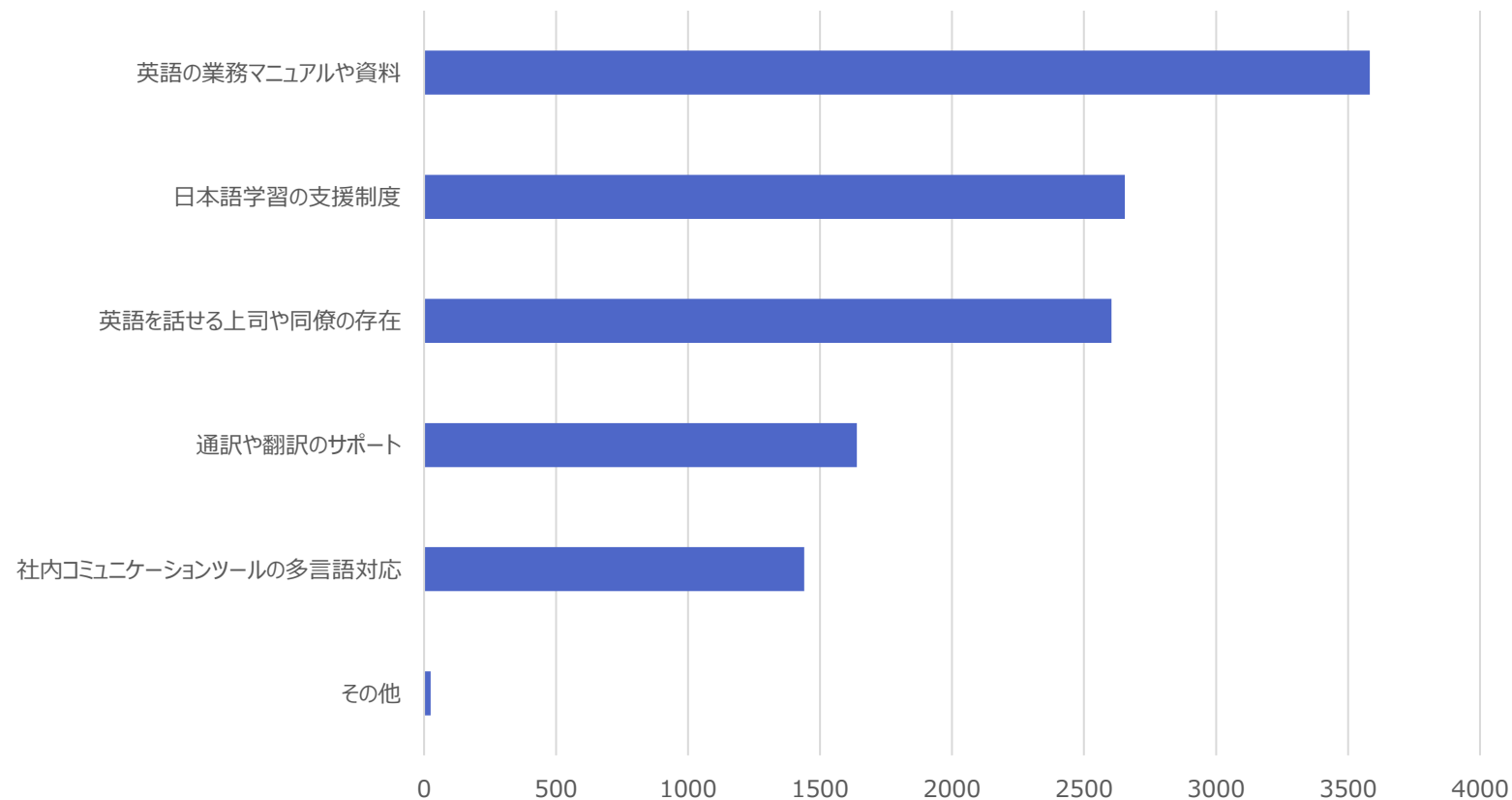


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

外国人材が安心して活動する上で、英語での受入・サポートでの工夫は不可欠。ニーズの高い「**業務マニュアル・資料の英語化**」はAI等の活用を検討。

職場での言語サポートとして、どのようなものがあると安心ですか？（複数選択可）（N = 4,285）

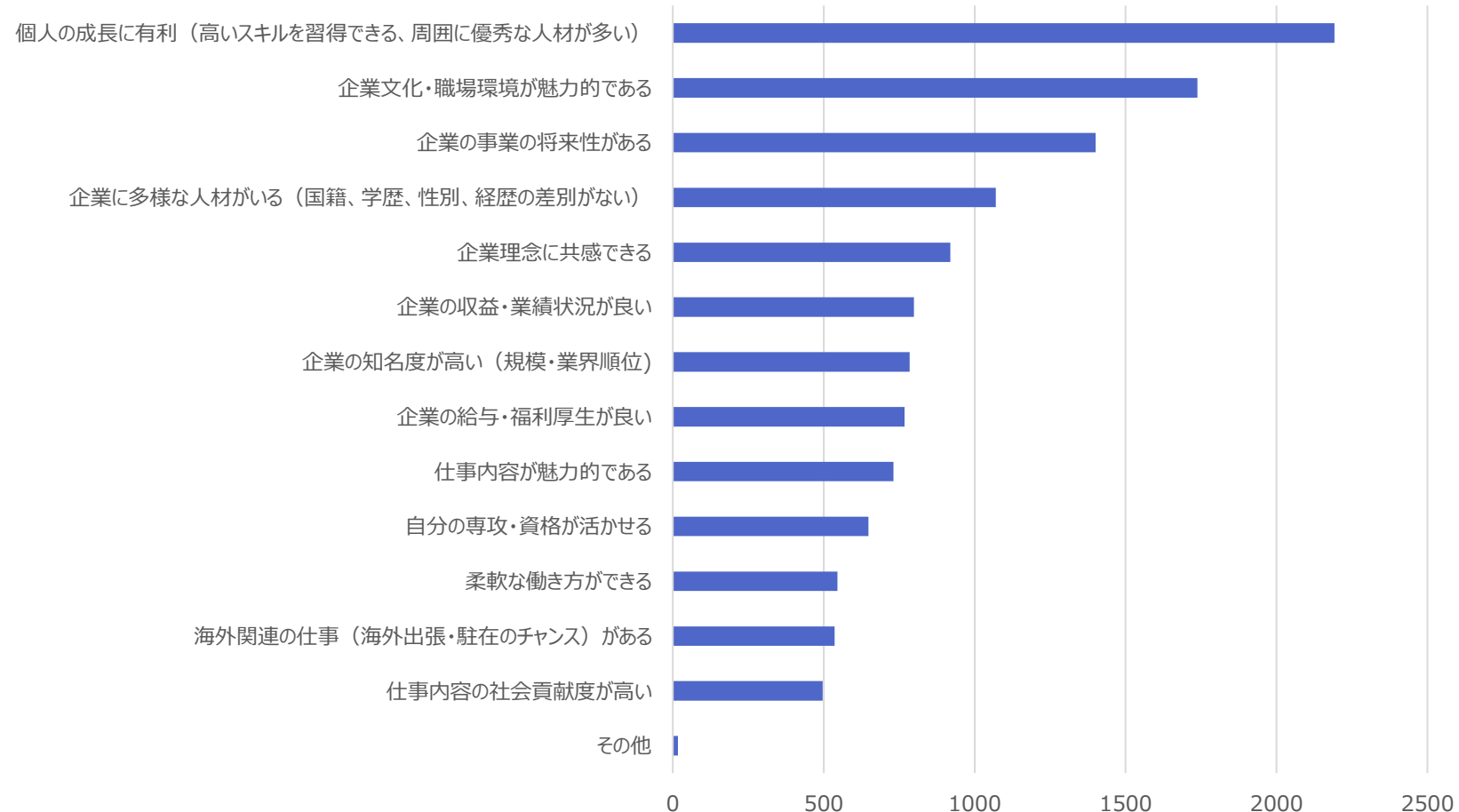


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

企業知名度や給与よりも、**スキルアップ**を重視する傾向がある

就職先の企業を検討するにあたり、重視することは何ですか。（3つまで複数選択可）（N=5,971）

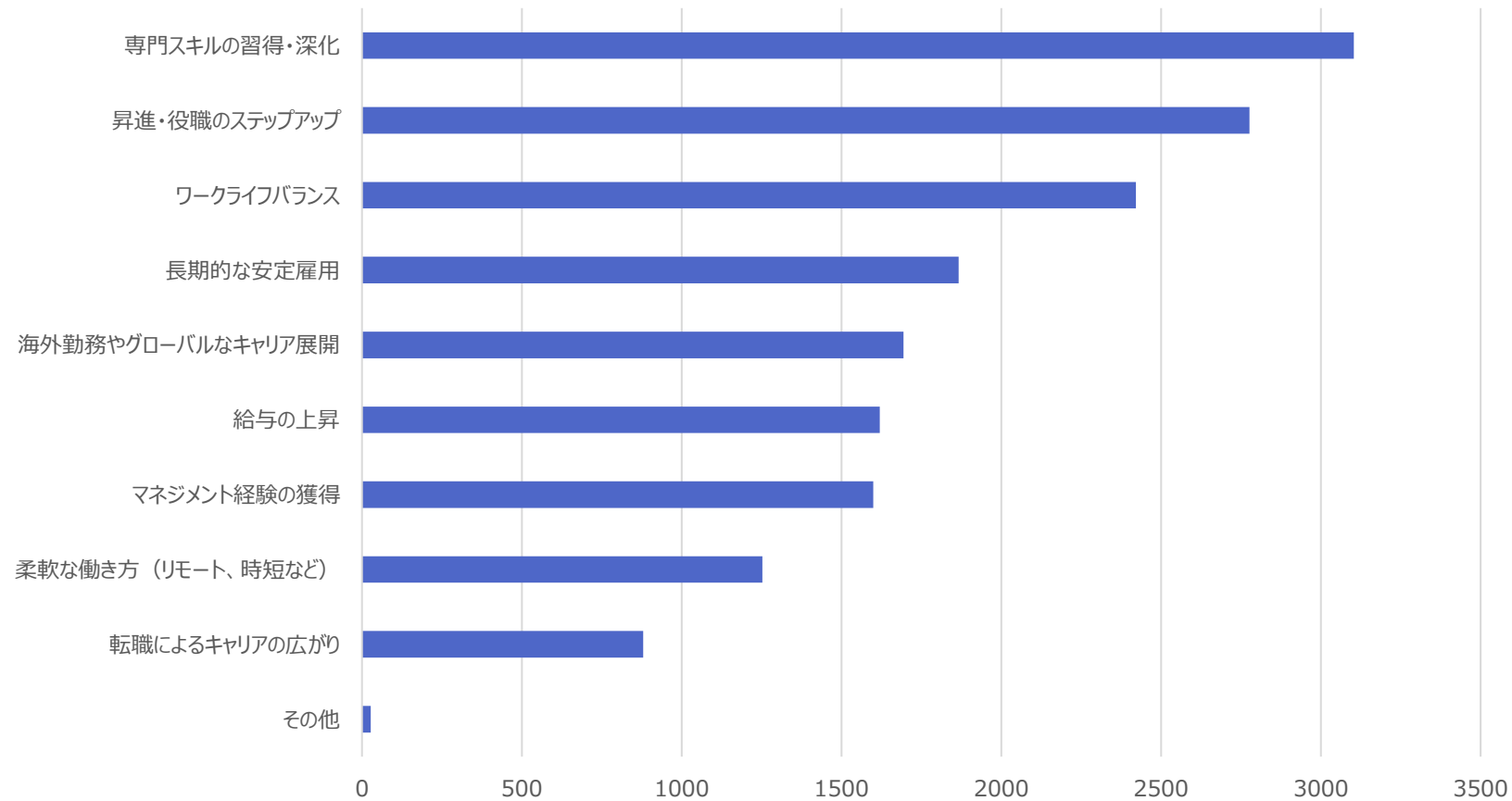


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

スキルアップだけでなく、昇進や役職のステップアップも希望している

キャリア形成において何を重視しますか？（3つまで複数選択可）（N=5,971）

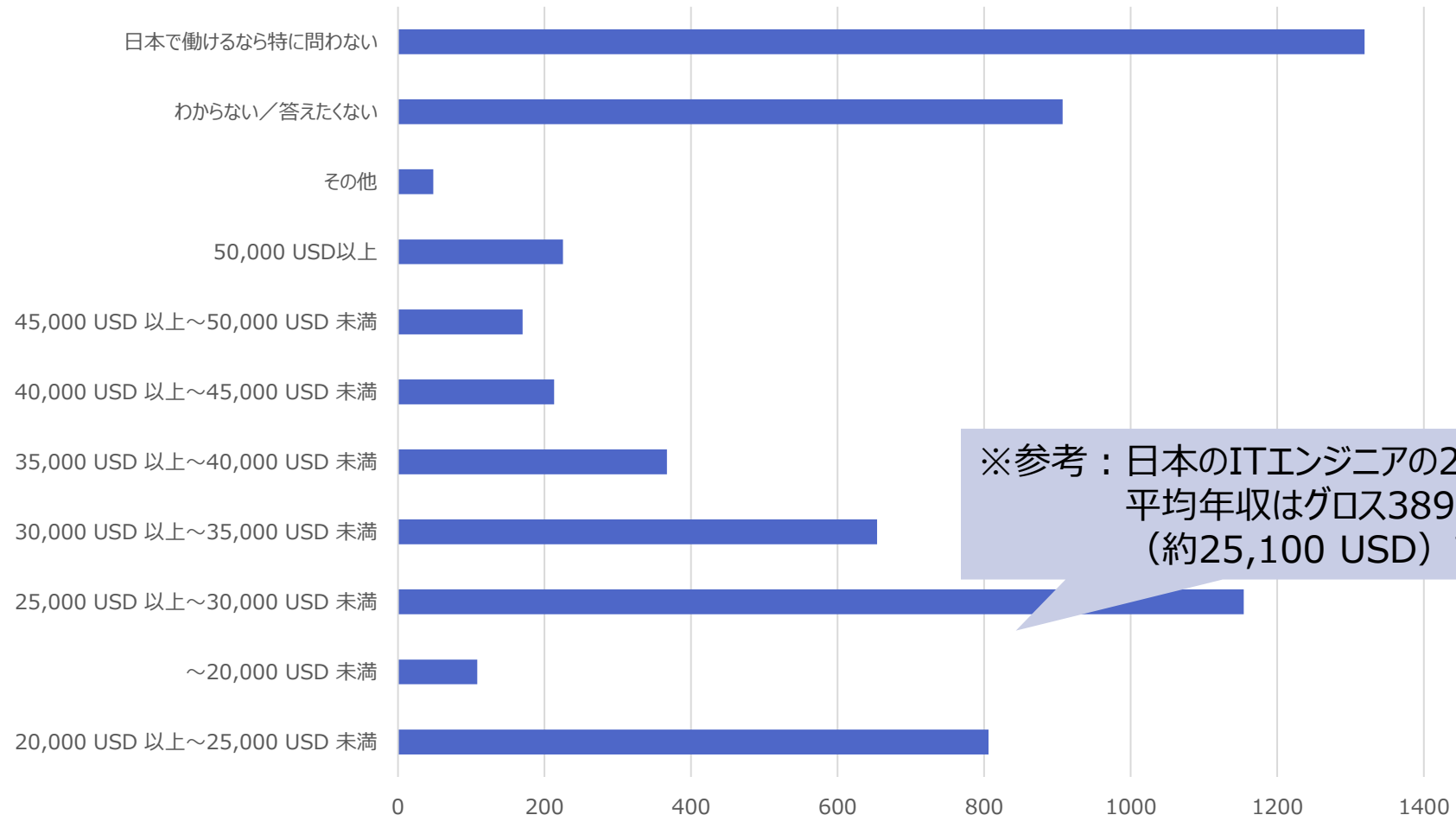


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

日本人の平均年収とあまり変わらない希望年収が最も多い

日本で働く際に、希望する年収（グロス、米ドル換算）はいくらですか？（N=5,971）

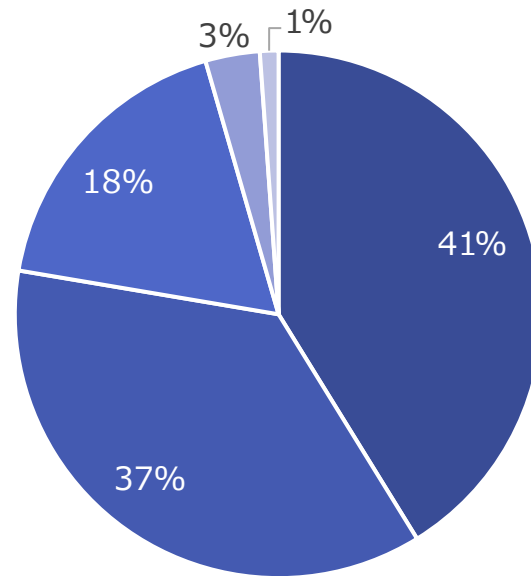


※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：日本就職に関心が高いIT・AI人材が求めているもの

同じ会社で長く働くことを希望しているグローバルサウス人材は**約6割**

キャリア形成においてどのような考え方に最も近いですか？（N=5,971）



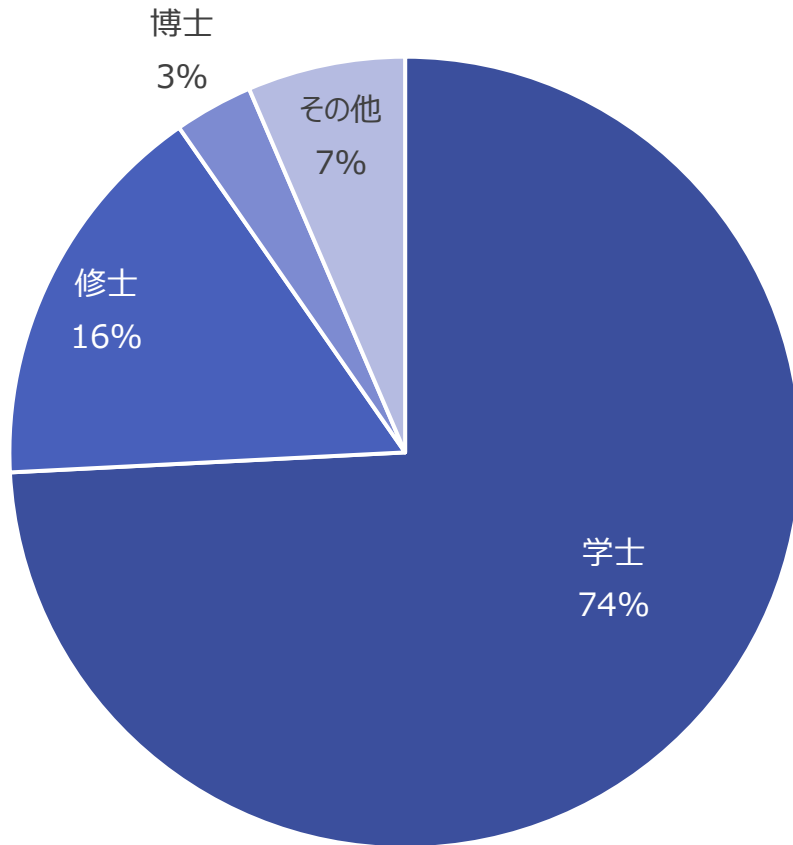
- 同じ会社で長く働き、昇進や役職アップを目指したい
- より良い条件や成長機会があれば、転職も選択肢として前向きに考えたい
- 安定した雇用を重視し、できるだけ転職せずに働きたい
- より早くキャリアアップや昇給を実現するために、短期間での転職も積極的に活用したい
- その他

※アンケート回答者が経済産業省インターン事業への応募者である点留意が必要。

## 昨年度事業アンケート結果：インターンシップ参加者の属性

学士が多かったが、インターンシップ受入企業からの**スキル評価は高かった**

取得済みまたは申請中の学位（N=50）



活動内容（カリキュラムとの比較）の達成度合い

	企業アンケート回答（記述）
①	弊社が3日かかるだろうと思っていた開発を1日でやりとげるスキルがあり、カリキュラムを全て終了したことに加え、追加での作業を依頼したが、それもすべて終了した。
②	概ね、想定通りの達成度であった。日本の学生に比べてソフトウェアの技術は高いレベルにあるかと感じた。
③	私たちの予想以上のペースで開発が進みスケジュールに追加でカリキュラムを増やしました。積極的に提案もありペースが速いことから2人でチーム開発を予定していたところを個別での開発に切り替えました。

## 昨年度事業アンケート結果：海外IT・AI人材の受入の効果と課題

英語でのコミュニケーションの課題を**各種ツール**で解決している企業が多い

具体的に整備が進んだ内容について（N=28）

