

# 「高度外国人材の受入れに関する政策評価」(行政評価局調査)に関する報告

## I 調査の背景・趣旨

- ◆ 第4次産業革命の下での熾烈なグローバル競争に打ち勝つためには、高度な知識・技能を有する研究者・技術者をはじめ、情報技術の進化・深化に伴い幅広い産業で需要が高まる**優秀な外国人材**について、より積極的な受入れを図り、イノベーションを加速し、我が国経済全体の生産性を向上させることが重要
- ◆ **成果目標(KPI) : 2020年末までに1万人、2022年末までに2万人の高度外国人材の認定**  
「未来投資戦略2017」(平成29年6月閣議決定)
- ◆ 本政策評価は、①成果目標(KPI)の達成状況の把握、②高度外国人材の実態の分析、③国内の企業・外国人材(高度外国人材を含む)・留学生へのヒアリングによる実態・意見の把握などに基づき、総合的な観点から政策の評価を行い、関係行政の今後の検討に資するために実施



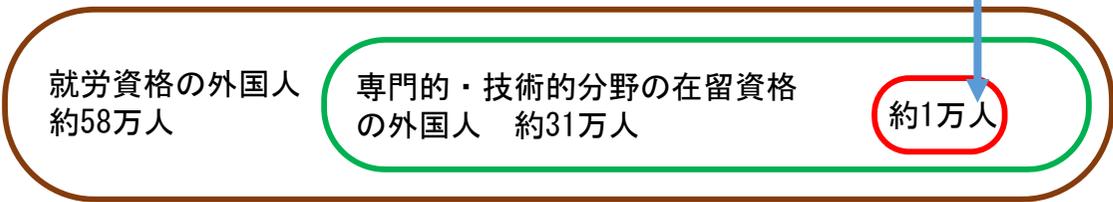
### 高度外国人材とは

- 国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材
- 我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材

「外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)」(平成21年5月)



### 「高度人材ポイント制」における認定を受けた者



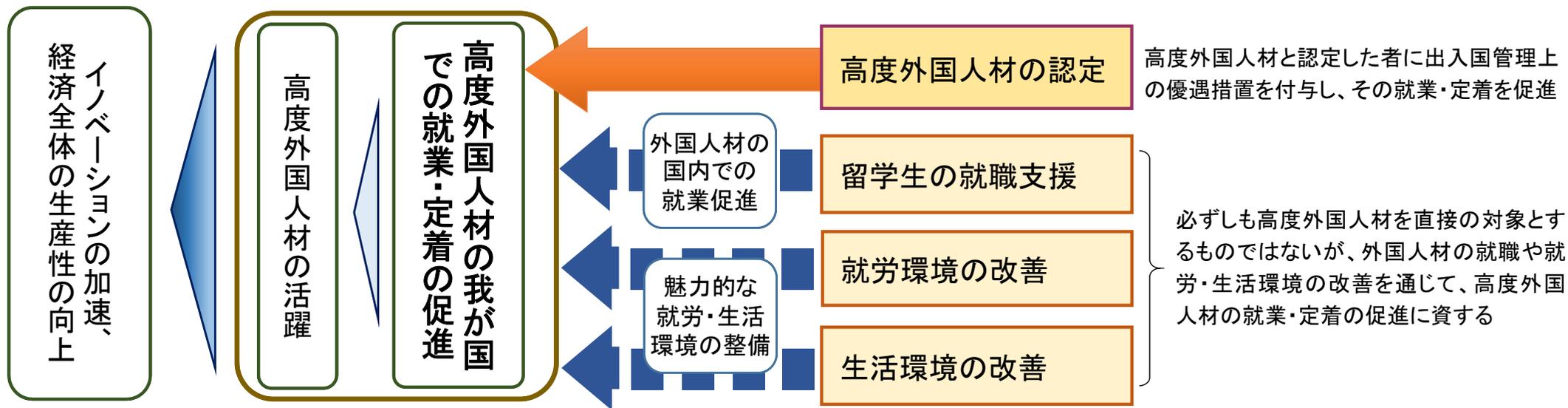
(注) 在留外国人統計 (2017年12月末) を基に作成。

### 当省がヒアリングした高度外国人材の人物像の例

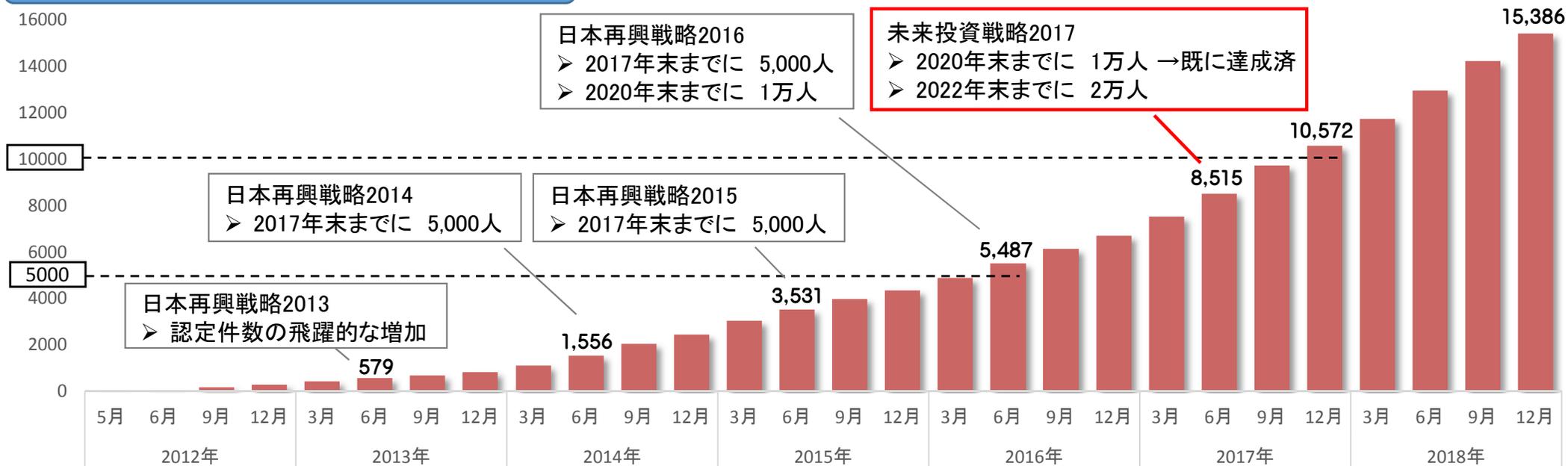
- ① 韓国出身、45歳、男性。30代で来日し、日本語学校を経て、日本の大学院(専攻:医工学)で博士号を取得。その後、大学で研究員として勤務した後、自身の専門分野の能力を生かせる職場として、現在勤務する企業(製造業)に就職し、技術開発の業務を担当。
- ② 中国出身、36歳、女性。海外の大学院で修士号(情報管理)を取得後、来日し、技術系人材派遣会社で6年勤務した後、現在勤務する企業に就職し、現在、SEとしてパッケージ製品開発の主要メンバーとして製品の設計・開発を担当。
- ③ イラン出身、38歳、男性。20代に日本の大学・大学院に留学し、博士号(電子システム)を取得後、帰国。その後、数年前に、現在の勤務先(製造業)に就労するため来日し、現在、高周波回路の設計等を担当。日本語能力は、日常的な場面での日本語をある程度理解できる程度。

## Ⅱ 政策評価の対象とする政策の体系

「未来投資戦略2017」等の累次の成長戦略における関連記述を踏まえ、評価の対象とする政策の体系を次のとおり整理



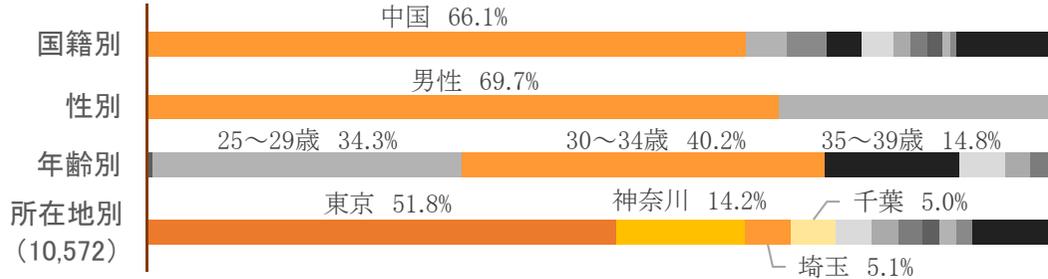
## Ⅲ 高度外国人材の認定推移



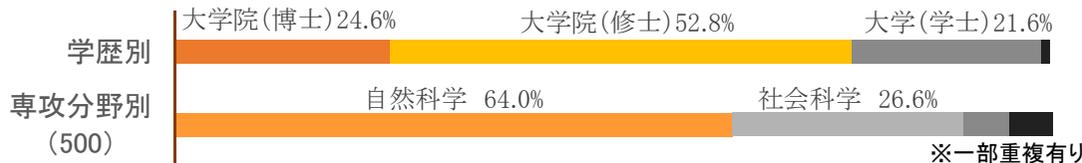
# 調査の概要「1 高度外国人材の認定」

## (1) 高度外国人材(高度人材ポイント制で認定を受けた者)の実態

- 66.1%が中国出身で、男性が69.7%、認定時の平均年齢は32.7歳、首都圏所在が76.1%



- 学歴が高く(77.4%が大学院出身)、分野別では自然科学が64.0%で最多



- 86.6%の者が他の就労資格を経て認定。「留学」から直に認定の者は2.1%、海外から新規入国時に認定の者は7.7%



- 2017年12月末現在、83.6%の者が高度外国人材として継続的に活動



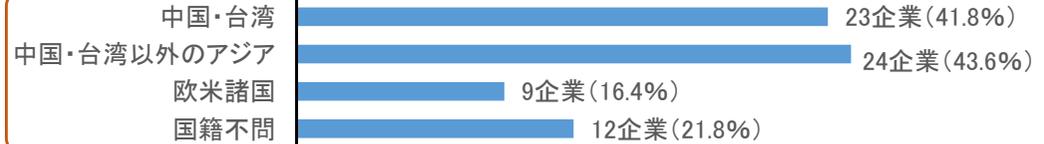
## (3) 外国人材の高度人材ポイント制の認知度等

- 当省がヒアリングした外国人材(高度外国人材でない257人)のうち、高度人材ポイント制の試算結果が認定の基準となる70点を超えるとみられる者が45.5%あり、その約半数が制度を認識していない。

## (2) 外国人材に対する企業ニーズの状況(複数回答)

- 企業ヒアリング結果(55企業)では、アジア諸国出身の理工系の留学生を中心に、高い学歴・専門性を有する外国人材を長期雇用することについて一定のニーズあり。

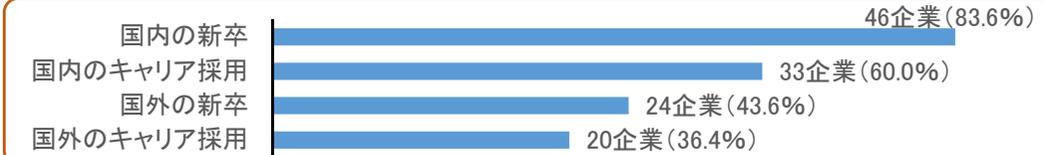
### 出身国・地域の別



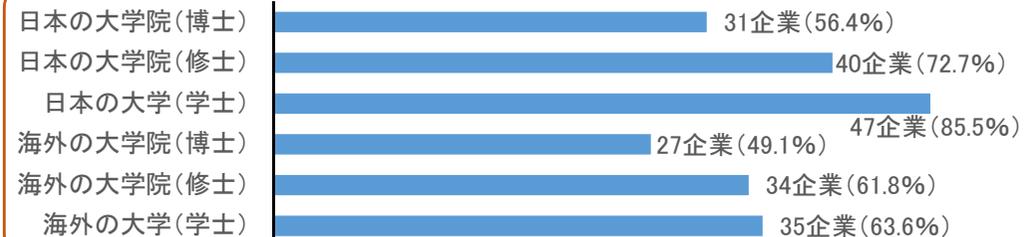
### 専攻分野の別



### 新卒・中途採用の別



### 取得学位の別



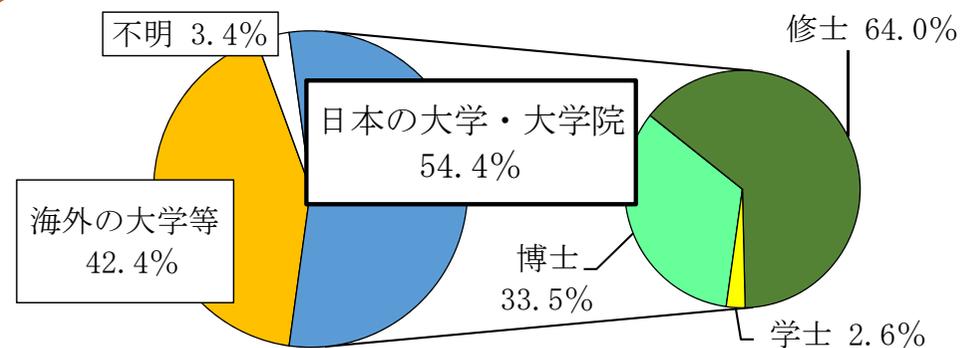
- ◆高度人材ポイント制の申請をしていない理由(複数回答)
- よく知らない(49.6%)
  - 70点以上あると思わなかった(18.8%)
  - メリットがない(21.4%)
  - 永住権を取得・取得予定(15.4%)

## 調査の概要「2 留学生の就職支援」

### (1) 高度外国人材の実態

- 高度外国人材の54.4%は、最終学歴が日本の大学・大学院。（特に大学院が大部分）
- これらの者の多くが、他の就労資格により国内企業での就労を経て、高度外国人材になっている。

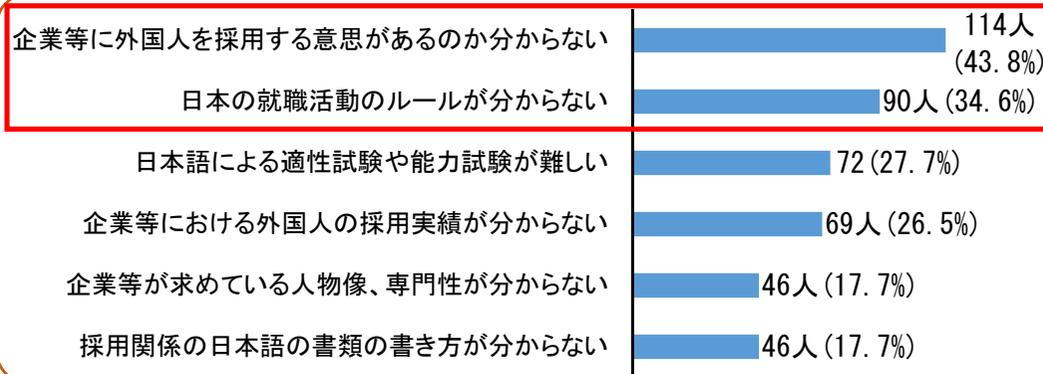
高度外国人材の最終学歴



### (2) 留学生・外国人材(計260人)、企業(55企業)ヒアリング結果

- 留学生の就職活動には、①企業に外国人材の採用意思があるか分からない、②日本特有の就職活動の基礎情報を理解していない、③就職に必要な日本語能力が不足しているなど、留学生固有の課題あり。

留学生等の就職活動上の課題（複数回答）（上位5位）



企業の採用活動上の課題（複数回答）（上位5位）



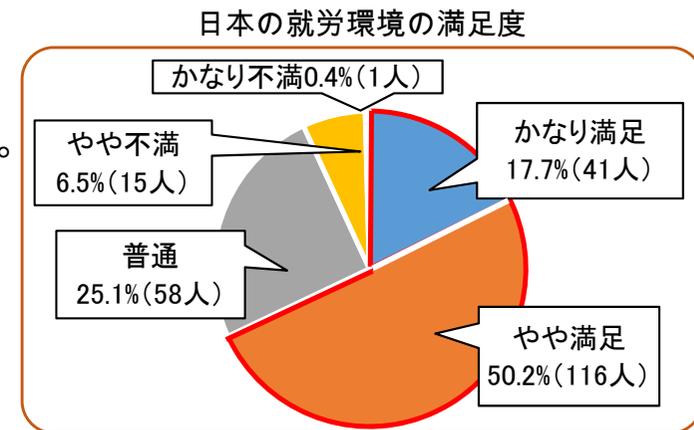
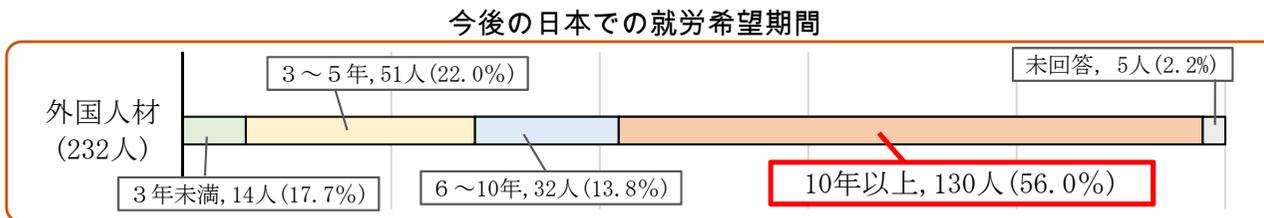
### (3) 大学による就職支援(留学生の日本語能力の向上)の状況・課題

- 調査大学の中には、就職活動やビジネスの場面での実践的なコミュニケーションの習得等を目的とした様々な日本語講座を開設するなど、積極的に留学生の日本語能力の向上を図っている例あり。
- 一方で、調査大学から「日本語教育を行っているが、上達しない」「日本語能力が不十分な留学生から、面接等で苦勞し内定をもらえないとの意見が多い」など、日本語能力の向上や日本語能力が不十分な留学生の就職支援に苦慮する意見あり。中でも、特に大学院の留学生については、学部生に比べ日本語習得の時間が少ないなどの理由から国内就職が困難。

# 調査の概要「3 就労環境の改善」

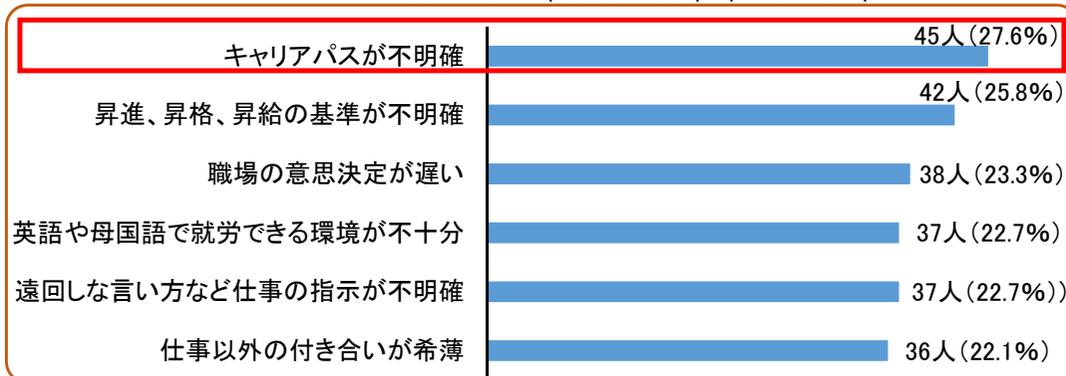
## (1) 企業(55企業)・企業勤務の外国人材(232人)ヒアリング結果

- 企業勤務の外国人材(232人)のうち約7割の者が、日本の就労環境に満足。今後10年以上の勤務を希望する者は約6割



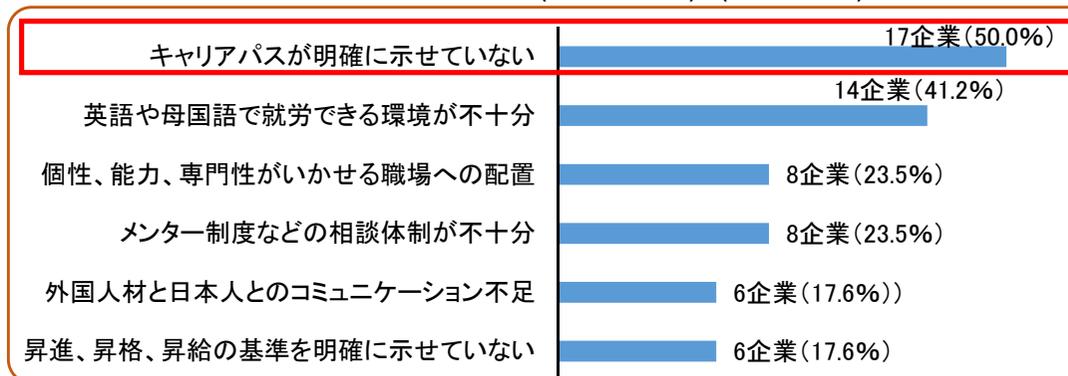
- 他方、ヒアリングした外国人材の約7割・企業の約6割が、外国人の就労環境に課題があると認識。中でも、「キャリアパスが不明確」とする意見が、外国人材・企業ともに最多

外国人材の認識する課題(複数回答)(上位5位)



(注) 就労環境に課題があると回答した163外国人材を対象とした。

企業の認識する課題(複数回答)(上位5位)

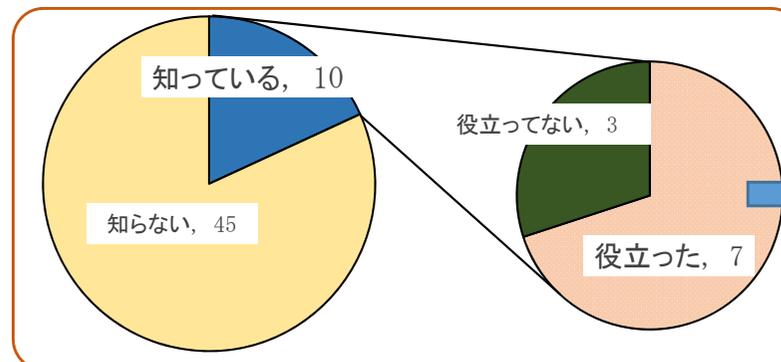


(注) 就労環境に課題があると回答した34企業を対象とした。

## (2) 就労環境の改善事例

- 厚生労働省は、外国人の雇用管理の改善事例集を作成。ヒアリングで挙げた課題に対応する企業の事例を多く掲載。他方、事例集の認知度は、ヒアリングした企業の2割。事例集を知っていた企業の7割は、役に立つと回答

改善事例集の認知度等



### 【活用企業の声】

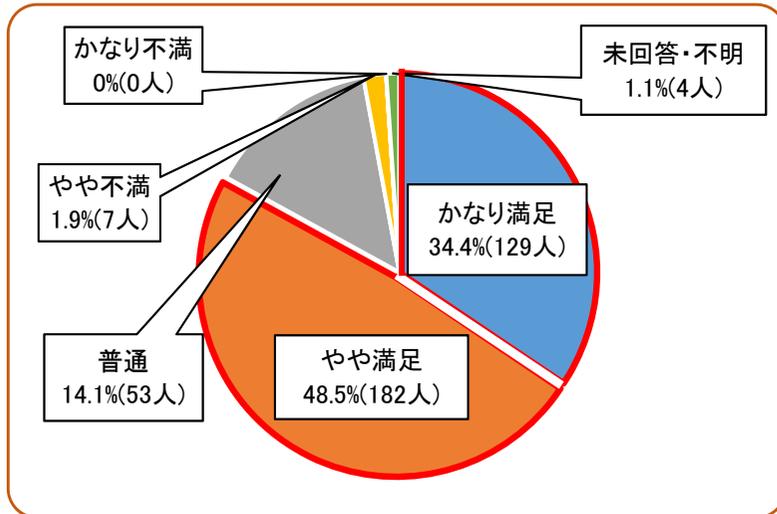
当企業(中小企業、外国人材8人、全従業員比5.8%)では、外国人材の在留資格関係手続等を外部委託せず自社のスタッフが行っているため、改善事例集に掲載されている各種情報が参考となり、役に立っている。

## 調査の概要「4 生活環境の改善」

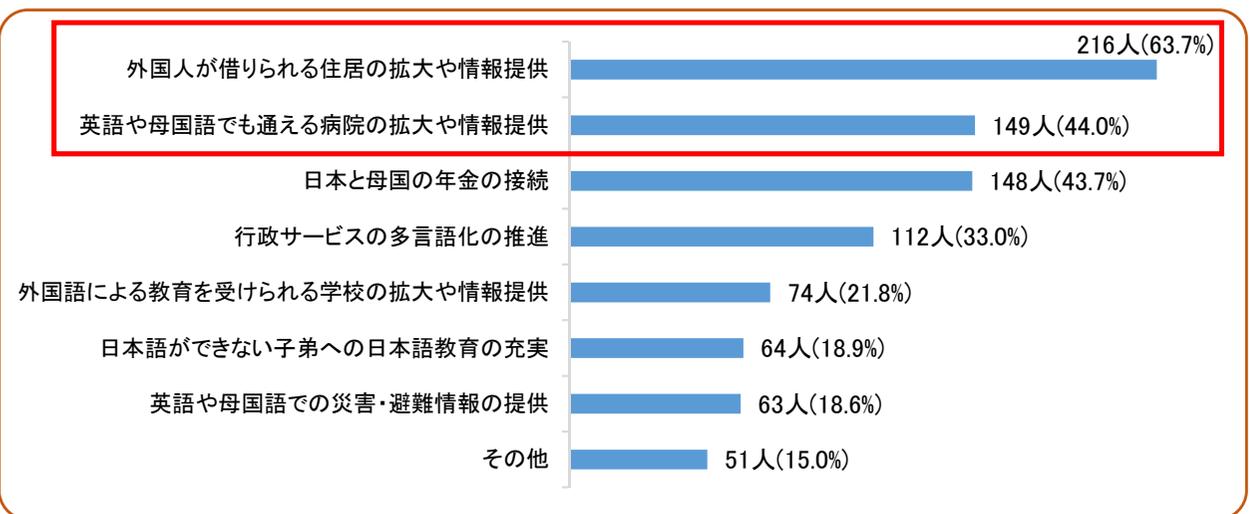
### (1) 外国人(大学・企業勤務の外国人材・留学生の計375人)ヒアリング結果

- 外国人材、留学生の約8割が日本での生活環境に満足
- 生活環境の改善のための公的支援を必要とする者が9割  
特に、「住宅」216人(63.7%)、「医療」149人(44.0%)について情報提供等が必要との声が多い

日本での生活環境の満足度



日本での生活環境の改善のために必要な公的支援(複数回答)(339人)



(注) 生活環境の改善のための公的支援を求める339人を対象とした。

### (2) 地方公共団体の取組例

#### 【外国人の住宅の確保を支援する取組事例】

- ・ 外国人住民の住まい探し等を支援するセンターを設置し、多言語(英語、中国語、スペイン語など計9言語)による住まいの相談対応等を実施。外国人の住まい探しを仲介する不動産店には通訳ボランティアを派遣することで、物件説明や契約等を支援

#### 【外国人への医療に関する支援の取組事例】

- ・ 医療通訳の派遣(英語・中国語・韓国語・タイ語・ベトナム語)や年中無休の電話医療通訳サービス(英語、中国語、韓国語に加え、タガログ語、ネパール語、スペイン語など計15言語)を県と市の共同事業として実施

#### 【外国人への多言語による相談活動の取組事例】

- ・ 多言語による年中無休のコールセンター(英語、中国語、韓国語)を開設し、外国人住民等からの市の業務や生活相談に関する問合せ等に対応