

高度外国人材の受入れに関する  
政策評価書  
( 要 旨 )

令和元年 6 月

総 務 省



## 目 次

第1	評価の対象とした政策等	1
1	評価の対象とした政策	1
2	政策の背景・経緯等	2
3	評価の観点	12
4	政策効果の把握の手法	13
5	調査対象機関等	13
6	評価を担当した部局及びこれを実施した時期	13
7	学識経験を有する者の知見の活用に関する事項	13
8	評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項	13
第2	政策効果等の把握の結果	15
1	高度外国人材の認定	15
(1)	高度人材ポイント制の内容及び見直しの経緯	15
(2)	高度外国人材の認定件数の目標	15
(3)	高度外国人材の認定件数の推移等	15
(4)	認定された高度外国人材の状況・特徴	16
(5)	高度外国人材等に対する企業ニーズ	17
(6)	高度人材ポイント制の周知の状況と認知度等	17
2	留学生の就職支援	18
(1)	留学生の国内企業等への就職状況等	18
(2)	高度外国人材のデータを用いた検証	19
(3)	ヒアリング対象留学生等・企業の認識	19
(4)	留学生の就職支援の取組状況	20
ア	大学	20
イ	外国人センター等	21
ウ	都道府県	22
3	就労環境の改善	22
(1)	就労環境に関する外国人材と企業の認識	23
(2)	就労環境の改善に資する施策の取組	23
4	生活環境の改善	24
(1)	生活環境に関する外国人材、留学生及び企業の認識	25
(2)	生活環境の改善に資する施策の取組状況	25
ア	住宅	25
イ	医療	26
ウ	行政サービス	26
エ	教育	27
第3	評価の結果及び意見	29
1	評価の結果	29
2	意見	32



## 第1 評価の対象とした政策等

### 1 評価の対象とした政策

本政策評価においては、高度外国人材の我が国への受入れに関する政策の基本的な方向性や戦略について提言した「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）」（2009年5月29日高度人材受入推進会議。以下「2009年報告書」という。）やその後の政府の成長戦略（注1）を踏まえて行われている高度外国人材の受入れに関する一連の政策（以下「本政策」という。）を評価の対象とした。

「高度外国人材」について、2009年報告書では、図表1のとおり、「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」などとされているものの、その後、政府の成長戦略においては「高度外国人材」自体の定義付けは特に行われていない（注2）。本政策評価においては、2009年報告書における定義や政府の成長戦略における関連記述を踏まえ、我が国での活躍により我が国の産業にイノベーションをもたらすような優秀な外国人材として、具体的には「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇措置」の制度（以下「高度人材ポイント制」という。詳細は項目第2の「1 高度外国人材の認定」参照）における認定を受けた者を「高度外国人材」と位置付けた（注3,4）。

図表1 高度外国人材の定義（2009年報告書から抜粋）

#### 1. 基本認識と国家戦略としての位置付け

##### (2) 高度人材受入れの意義

##### (高度人材受入れの意義は大きい)

- ・ここで改めて、何のために外国高度人材の受入れが必要なのかについて、目的意識を共有する必要がある。すなわち、外国人材の受入れは、単なる現状及び将来的な労働力不足という観点から捉えるのではなく、日本の製品やサービスの付加価値を高め、経済成長や雇用創出に必要な人材を受け入れるという社会全体の意識変革が必要である。
- ・今後、日本がグローバル競争に勝ち残り、新たな需要を開拓していくためには、日本企業や大学等研究機関がイノベーションを通じ、より高付加価値の製品・サービスを作り出していくことが必要である。そのためには、多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った外国高度人材を積極的に受け入れることにより、新たなイノベーションを生み出して行くことが重要である。
- ・日本人とは異なるバックグラウンドやセンス・発想力を持つ優れた外国高度人材の能力と日本人の能力を上手く組み合わせ、両者が切磋琢磨することで、日本人の潜在力を開花させ、チームとしての付加価値創造力を高めることにつながらなければならない。
- ・以上のような観点を経済学的に整理すると、我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは、「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」であり、「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」と定義付けることができる。

(注) 下線は当省が付した。

その上で、本政策の目的について、2009年報告書や政府の成長戦略における関連記述を踏まえ、本政策評価では、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進を図り、高度外国人材の活躍を促し、もってイノベーションが加速して我が国の経済全体の生産性の向上に資すること」と捉え（注4）、評価を行った。

（注1）「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」（2013年6月14日閣議決定）、「「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－」（2014年6月24日閣議決定）、「「日本再興戦略」改訂2015－未来への投資・生産性革命－」（2015年6月30日閣議決定）、「日本再興戦略2016－第4次産業革命に向けて－」（2016年6月2日閣議決定）、「未来投資戦略2017－Society 5.0の実現に向けた改革－」（2017年6月9日閣議決定。以下「未来投資戦略2017」という。）及び「未来投資戦略2018－「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革－」（2018年6月15日閣議決定。以下「未来投資戦略2018」という。）が該当する。

（注2）2009年報告書では「外国高度人材」という表現が用いられているが、上記注1の各成長戦略ではいずれも「高度外国人材」と表記されていることから、本政策評価においては、2009年報告書の原文を引用する場合を除き「高度外国人材」で統一している。

（注3）本政策評価では、高度人材ポイント制における認定を受けた者を「高度外国人材」と位置付けているが、当該認定はそれを受けようとする外国人の申請により行われることもあり、既に高度外国人材として認定されている者のほかにも、所定の要件を満たしており本人が申請すれば高度外国人材と認定される可能性の高い者（言わば「潜在的な高度外国人材」）は一定数存在するものと考えられる（項目第2の1の(6)の「ウ 高度人材ポイント制の今後の活用意向等」参照）。

ちなみに、「外国人材」についての特に定まった定義はないが、本政策評価では、在留資格制度（後述）との関係において、専門的・技術的分野での就労活動を行う者（資格外活動として行う者及び在留資格が「技能実習」の者を除く。）を主に念頭に置いている。

（注4）上記のような高度外国人材の位置付けや本政策の目的の整理を行った考え方については、後述の「2 政策の背景・経緯等」を参照

## 2 政策の背景・経緯等

### (1) 政策の背景・経緯

少子高齢化が一層進行し、人口減少社会が本格的に到来する中、海外から新しい発想や最先端の技術、高度な人材を受け入れ、活力を海外から吸収することが重要であるとして、「経済財政改革の基本方針 2008～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～」(2008年6月27日閣議決定)において、高度外国人材の受入れ拡大が経済成長戦略の具体的手段の一つに位置付けられ、そのために必要な施策について、産官学労で構成する「推進会議」で検討することとされた。

これを受けて、2008年7月に「高度人材受入推進会議」（内閣官房長官が開催）が設置され、2009年5月に前述の2009年報告書が取りまとめられた。

2009年報告書では、まず「現状に対する基本認識」として、図表2のとおり、我が国の経済活力と潜在成長力を高めるため、国内人材の最大限の活用と併せて高度外国人材の受入れを推進することが成長戦略として重要であり、多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った高度外国人材を積極的に

受け入れ、新たなイノベーションを生み出していくことが重要との認識が示されている。

その上で、高度外国人材の受け入れの推進に係る基本目標を「優秀な人材をできる限り多く、できる限り長く受け入れる」ことに置くとともに、官民が一体となって、①「ポイント制導入」による「高度人材優遇制度（仮称）」の創設、②留学生の就労・生活支援、③高度外国人材を含む外国人の生活環境の改善などの基本戦略を実行に移すべきであるとしている（図表2参照）。

図表2 2009年報告書のポイント

### 外国高度人材受入政策の本格的展開を

#### 1. 基本認識

- ・我が国の経済活力と潜在成長力を高めるためには、国内人材を最大限に活用するとともに、我が国の経済成長及び雇用創出に不可欠な外国高度人材の受け入れを推進し、成長戦略の重要な一翼として位置付けることが重要。
- ・現状、我が国の入国管理制度は、制度としては制約が少ないものの、諸外国と比べて高度人材の受け入れは十分進んでいない。
- ・日本がグローバル競争に勝ち残るためには、多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った外国高度人材を積極的に受け入れ、新たなイノベーションを生み出して行くことが重要。

#### 2. 国家戦略として位置付け

- ・世界では今、研究者、技術者、経営幹部層などグローバルな高度人材獲得競争が熾烈。
- ・優秀な人材、トップ人材が日本で働きたいと思える魅力ある国・環境を創るとともに、高度人材を呼び込む制度的なインセンティブ付けが検討されるべき。
- ・外国高度人材の受入促進を国家戦略として位置付け、中長期的視野から積極的に取り組んで行く必要。

#### 3. 高度人材受入政策の基本的考え方

<ul style="list-style-type: none"> <li>①政府部内における統一的な政策立案・遂行体制の確立</li> <li>②基本目標「優秀な人材をできる限り多く、できる限り長く受け入れる」</li> <li>③特に受け入れを促進すべき高度人材の範囲を定めて、在留期限や手続き等に関する優遇措置</li> <li>④アジア諸国からの受け入れを重視</li> <li>⑤国内外の広報・支援体制整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑥企業・大学等研究機関による処遇環境改善など</li> <li>⑦「高度人材の卵」である留学生に対する重点支援</li> <li>⑧生活環境（年金、住宅、医療、子弟の教育）の改善</li> <li>⑨柔軟な制度設計・運用</li> <li>⑩個別分野（介護、高度（再）技能実習制度）引き続き検討</li> </ul>
--	---

### 外国高度人材受入政策の本格的展開を

#### 4. 外国高度人材受入推進のための基本戦略

○「3」の基本的考え方に基づき、以下の4つの基本戦略を実行に移すべき。

- ①「ポイント制導入」による「高度人材優遇制度（仮称）」の創設
  - ・現行の受入範囲内で、特に受け入れを促進すべき高度人材の対象範囲を明確化した上で、在留資格に関わる優遇措置を付与した「ポイント制」を活用した「優遇制度」の導入を検討
  - （例）○学歴、資格、職歴、研究実績、予定年収、日本語能力等をポイント化 ○一定ポイント以上を獲得した高度人材について、在留資格の取得・更新・再入国手続きの簡素化・優先処理、○5年の在留期間付与、○最長5年での永住権付与など
- ②留学生の就労・生活支援
  - ・留学生の就労・生活環境支援推進のために、以下のような取組を内容とする「アクション・プラン」を策定すべき
  - （就労支援）就労支援のためのキャリアコンサルタント配置、ジョブ・カードの活用、インターンシップの拡大、トライアル雇用の推進、「アジア人財資金構想」の継続・強化、日本学生支援機構による就職支援機能の強化、外国人雇用サービスセンターによるマッチング機能強化 など
  - （生活支援）内外の日本語教育支援、奨学金制度の改善・活用、住居支援（在留資格制度等の改善）「留学」と「就学」の一体化、就職活動のための在留期間の延長など
- ③外国高度人材を含む外国人の生活環境の改善
  - ・国際的な年金通算など社会保障協定の締結国の拡大加速、2国間協定による外国人医師等の相互受け入れの拡大、外国語の通じる医療機関の整備、医療通訳の整備、子弟教育の充実など
- ④官民体制の整備
  - ・外国高度人材の受け入れについて関係各省の施策の統括・調整を行う統一的な政策立案・遂行を担う「推進組織」の設置
  - ・官民協働の観点から、外国高度人材の採用・活用に向けた人材マネジメント強化など民の体制整備
  - ・外国高度人材（研究者・技術者、経営幹部層等）に係る情報ニーズに対応した人材情報に係るネットワーク・インフラの整備

#### 5. 個別分野の課題

○介護分野での外国人労働者受け入れの是非、高度（再）技能実習制度導入の是非について、賛否両論あるいは慎重論も根強いことから、今後の重要な検討課題と位置付け。

○政府、関係省庁によって幅広い観点から議論・検討していくべき。

（注）第2回高度人材受入推進会議（2009年5月29日開催）配布資料による。

2009年報告書を受けて、法務省は、2012年5月7日から高度人材ポイント制を開始し、これにより一定の要件に該当する外国人を、その者の申請を受けて、高度外国人材と認定することとした。

その後、高度外国人材の受入れを更に促進する観点から、政府の成長戦略で示された方針を踏まえ、高度人材ポイント制の見直し（詳細は項目第2の「1 高度外国人材の認定」参照）を始め、留学生の就職支援、高度外国人材等の就労環境や生活環境の改善等の取組が実施されている。

なお、外国人の受入れをめぐる最近の動きとして、未来投資戦略2018において、中小・小規模事業者を始めとした人手不足が深刻化し、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきているとして、現行の専門的・技術的な外国人材の受入れ制度を拡充し、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材の就労に係る新たな在留資格を創設することとされた。あわせて、政府横断的に外国人の受入れ環境の整備を進めていくため、「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」（2006年12月25日外国人労働者問題関係省庁連絡会議）を抜本的に見直すこととされた。これを受けて、2018年7月24日に設置された「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において所要の検討が進められた。その後、在留資格「特定技能」の創設等を内容とする出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）が2018年12月14日に公布され（2019年4月1日施行）、2018年12月25日に、上記関係閣僚会議において、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）が決定されている。

この総合的対応策は、必ずしも高度外国人材の受入れ促進の観点から策定されたものではないが、高度外国人材をも含む外国人材の全般を対象として、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して目指すべき方向性が定められるとともに、各種の具体的施策が挙げられている（図表3参照）。



## (2) 在留資格制度と高度外国人材の関係

我が国に入国・在留する外国人は、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）に定める在留資格（図表 4 参照）のいずれかを有する必要がある、在留資格については次のように大別される。

- ① その外国人が我が国で行う活動に着目して分類された在留資格（入管法別表第一の一から四までの在留資格。以下「活動資格」という。）
  - a 就労活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動）ができる在留資格（入管法別表第一の一及び二の在留資格。以下「就労資格」という。）
  - b 原則として就労活動が認められない在留資格（入管法別表第一の三及び四の在留資格。以下「非就労資格」という。）
- ② その外国人の身分や地位に着目して分類された在留資格（入管法別表第二の在留資格。以下「身分又は地位に基づく在留資格」という。）
- ③ 法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格（入管法別表第一の五の在留資格。以下「特定活動」という。これは、外国人個々に指定されるものであるため、就労の可否や在留期間は、指定される活動内容により区々となる。）

高度人材ポイント制における認定を受けた者は、我が国で就労する外国人であるため、上記①の a の就労資格として「高度専門職」の在留資格（2012 年 5 月から 2015 年 3 月まで（「高度専門職」の在留資格の創設以前）に認定を受けた者は「特定活動（高度人材）」の在留資格）が付与されている。

また、上記①の a の就労資格のうち「外交」、「公用」及び「技能実習」を除いた在留資格をまとめて「専門的・技術的分野の在留資格」と呼ぶことがある（注）。高度外国人材に付与される「高度専門職」の在留資格は、「専門的・技術的分野の在留資格」の一つでもある。

（注）法務省の「出入国管理白書」や厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況まとめ」等で用いられている。

図表 4 在留資格の一覧（概要）（2019年3月現在）

表1 活動資格のうちの就労資格		表2 活動資格のうちの非就労資格	
在留資格	該当例	在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	文化活動	日本文化の研究者等
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	短期滞在	観光客、会議参加者等
教授	大学教授等	留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
芸術	作曲家、画家、作家等	研修	研修生
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等		
高度専門職	ポイント制による高度人材	表3 身分又は地位に基づく在留資格	
経営・管理	企業等の経営者、管理者等	在留資格	該当例
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	永住者	永住許可を受けた者
医療	医師、歯科医師、看護師等	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
研究	政府関係機関や企業等の研究者等	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
教育	高等学校、中学校等の語学教師等	定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等	表4 就労の可否は指定される活動によるもの	
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者	在留資格	該当例
介護	介護福祉士	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等		
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等		
技能実習	技能実習生		

専門的・技術的分野の在留資格

(注) 1 法務省の公表資料を基に、当省が作成した。

2 入管法が改正され、2019年4月から就労資格として「特定技能」が創設された。

### (3) 高度外国人材を含む外国人の在留状況

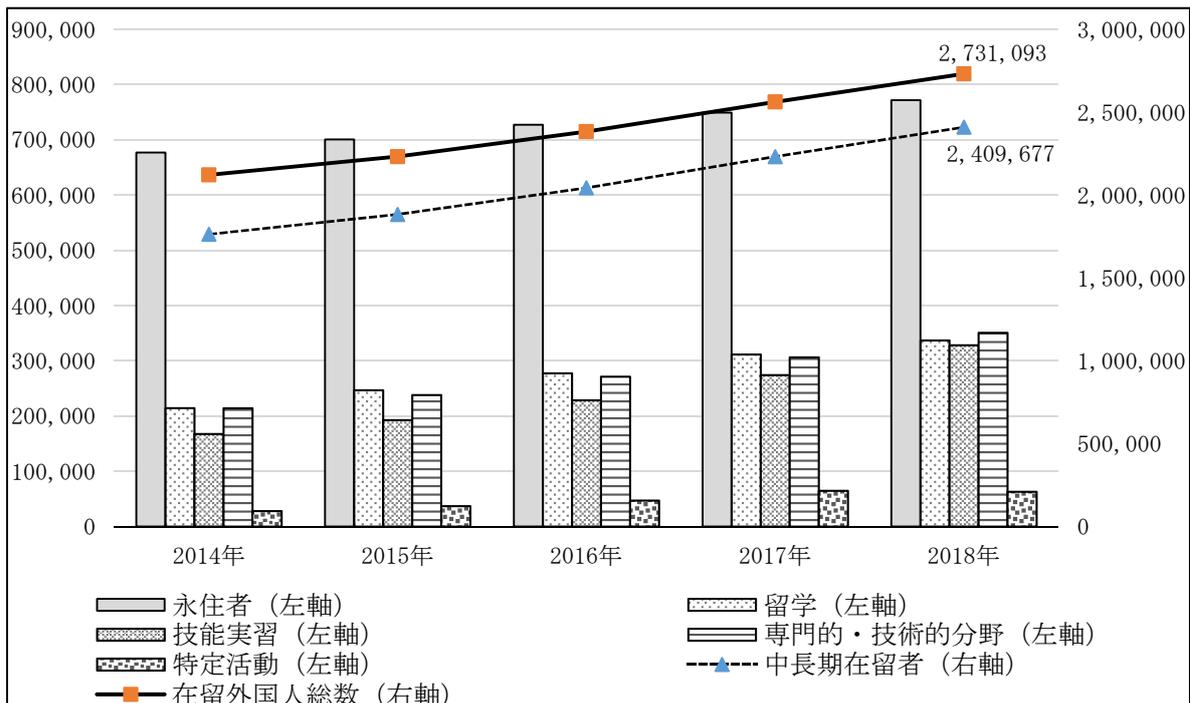
法務省の在留外国人統計によると、我が国に在留中の外国人数は年々増加しており、2018年12月末現在の在留外国人数は約273.1万人と過去最高となっている（図表5参照）。このうち、法務省が「中長期在留者の在留管理制度」（注）の対象とする外国人（以下「中長期在留者」という。）は約241.0万人で、これも過去最高となっている。

（注）中長期在留者の在留管理制度は、決定された在留期間が3か月以下の者や、決定された在留資格が「短期滞在」、「外交」又は「公用」の者、特別永住者などを除く外国人を対象に、在留状況を継続的に把握し、適正な在留の確保に資することを目的とする制度である。

2018年12月末現在の中長期在留者数を在留資格別にみると、図表5のとおり、「永住者」約77.2万人、「留学」33.7万人、「技能実習」約32.8万人の順となっている。

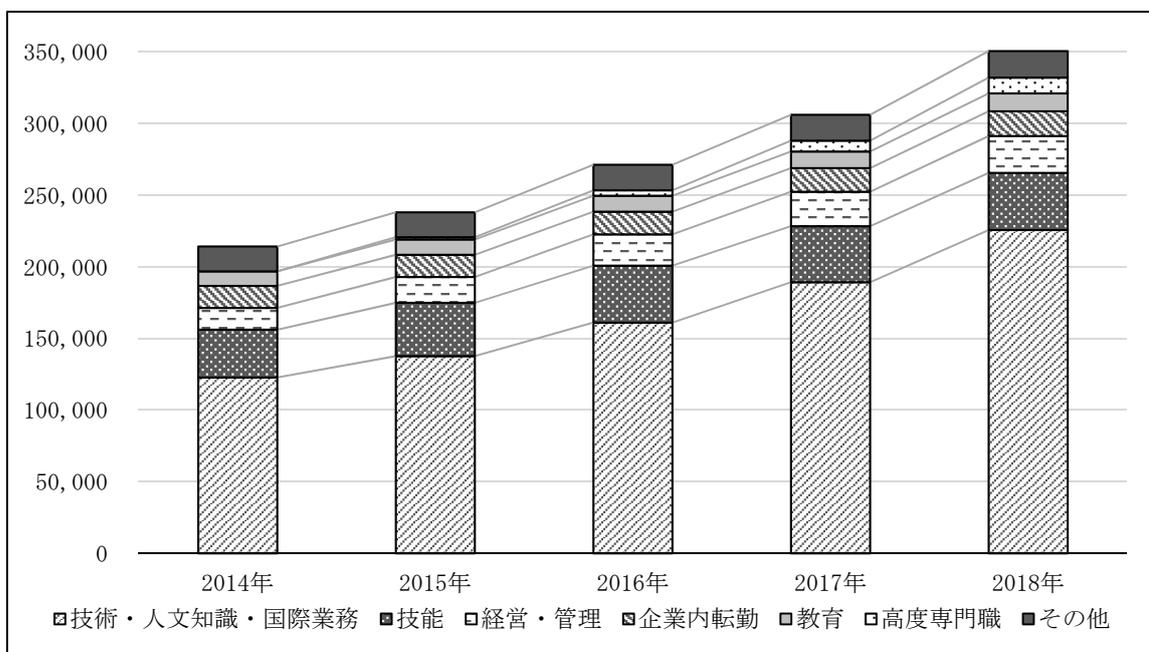
また、図表6のとおり、専門的・技術的分野の在留資格の者は約35.1万人で、その内訳は「技術・人文知識・国際業務」約22.6万人、「技能」約4.0万人、「経営・管理」約2.6万人の順で、「高度専門職」は15資格中6番目の約1.1万人であり、専門的・技術的分野の在留資格の3.2%、中長期在留者数の0.5%となっている。

図表5 在留外国人総数及び中長期在留者数の推移 (単位：人)



- (注) 1 法務省の在留外国人統計 (各年とも12月末現在の在留外国人総数及び中長期在留者数) を基に、当省が作成した。
- 2 在留外国人総数及び中長期在留者 (計) を折れ線グラフ (右軸) で表し、中長期在留者数の内訳となる在留資格等別の数を棒グラフ (左軸) で表した。
- 3 専門的・技術的分野 (計) の内訳については、次の図表6のとおりである。

図表6 専門的・技術的分野の在留資格別の在留外国人数の推移 (単位：人)



- (注) 1 法務省の在留外国人統計 (各年とも12月末現在の中長期在留者数) を基に、当省が作成した。

2 「技術・人文知識・国際業務」は2015年からの在留資格であり、2014年の「技術・人文知識・国際業務」の人数は、当時の在留資格の「技術」と「人文知識・国際業務」を合算した数値である。

#### (4) 政策の体系・内容

高度外国人材の受入れについては、2009年報告書において、成長戦略の重要な一翼として位置付けられ、単なる現状及び将来的な労働力不足という観点から捉えるものではなく、日本人とは異なるバックグラウンドやセンス・発想力を持ちイノベーションを引き起こすことが期待される外国人材の受入れの拡大を図るものとされている。

また、本政策評価の実施に着手した時点（2017年12月）の直近の政府の成長戦略（未来投資戦略2017）においても、図表7のとおり、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、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とされている。

図表7 未来投資戦略2017（抜粋）

### 3. 人材の育成・活用力の強化

#### (2) 新たに講ずべき具体的施策

##### iv) 外国人材の活用

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である。

このため、国際的な人材獲得競争が激化する中、起業家や高度外国人材の更なる受入れ拡大に向けた前向きなメッセージを積極的に発信するとともに、自国外での就労・起業を目指す高度外国人材にとって我が国の生活環境や本邦企業の賃金・雇用人事体系、入国・在留管理制度等が魅力的なものとなるよう、更なる改善を図り、これらの人材が長期にわたり我が国で活躍できる戦略的な仕組みを構築する。

##### ① 高度外国人材の更なる呼び込み

第4次産業革命の推進や、イノベーション創出のためには、多様な知見を有する高度外国人材の積極的な受入れが不可欠である。このため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から最短1年に短縮する世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件見直し、高額投資家、IoT・再生医療等の成長分野で我が国への貢献が大きい外国人材の「我が国への貢献」に関するガイドラインへの追加等に取り組んできたところ、我が国の高度外国人材に対する入管制度は国際的にも「極めてオープン」となってきた。起業家や高度外国人材の更なる呼び込みに向け、「Open for Professionals」のスローガンの下、高度外国人材の在留資格認定申請を原則10業務日以内に審査する「高度外国人材ビザ・ファストトラック」、外国人研究者・技術者等が、出張で来日する際の在留資格の取得に当たって、在留資格に係る「本邦の公私の機関との契約」の解釈などの周知を含む我が国の入管制度や、外国人の生活環境や就労環境の改善状況について、ハイレベルを含め、在外公館・日本貿易振興機構（JETRO）等と連携しながら

国内外に向け積極的な広報活動を行う。また、特に企業のイノベーションに結びつく高度IT人材を積極的に確保するため、海外現地において日本の求人情報等を活用したマッチング支援の在り方の検討に着手する。

## ② 生活環境の改善

必要とする全ての外国人子弟（小・中学生）に日本語と教科の統合指導（JSL（Japanese as a Second Language）カリキュラム）を可能な限り早期に提供するとともに、生活者としての外国人のための日本語教育の充実を加速させる。また、医療通訳等の配置支援等を通じて、受付対応等も含めた「外国人患者受入れ体制が整備された医療機関」を2020年までに100か所で整備する目標を前倒し、本年度中の達成を目指す。これらの基幹となる医療機関に加え、地域の実情を踏まえながら、外国人患者の受入れ体制の裾野拡大に着手し、受入れ環境の更なる充実を目指すとともに、外国語対応が可能な拠点等に関する分かりやすい情報発信を行う。

## ③ 就労環境の改善

外国人材の活用を含むダイバーシティ経営の実践を促すため、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」も踏まえ、先進的な企業の表彰等を通じ、外国人材の活用を積極的に推進する。こうした取組等を通じ、我が国企業に対して、外国人登用に関する全体戦略の構築や、外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく。

## ④ 外国人留学生の就職支援

ODA等を活用したアジアにおける高度外国人材育成・還流事業である「イノベティブ・アジア」事業により、本年度から2021年度までの5年間でアジアのトップレベル大学等の1,000人の優秀な人材に対し、本邦の大学院、研究機関等における理工学等科学分野の研究のための留学や日本国内の企業等でのインターシップの機会を提供することを目指す。また、外国人留学生の日本国内での就職率を向上させるため、本年度から、外国人留学生を対象に、日本語教育、キャリア教育、中長期インターシップ等を含む「留学生就職促進プログラム」を国内の12大学において実施するとともに、専修学校においても専修学校グローバル化対応推進支援事業を通じ国内企業への就職支援を行う。あわせて、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対しては、外国人雇用サービスセンター等において、雇用管理に関する相談支援やサマージョブ等に係る支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していく。

（注）下線は当省が付した。

これらを踏まえ、本政策評価では、本政策の目的を「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進を図り、高度外国人材の活躍を促し、もってイノベーションが加速して我が国の経済全体の生産性の向上に資すること」と捉えている。

もつとも、このように本政策の目的を捉えた場合に、その最終的なアウトカムである「我が国の経済全体の生産性の向上」は、他の政策や経済情勢、景気動向など様々な要因の影響を受けるものであり、本政策による効果を評価することは困難である。

他方、前述のとおり、2009年報告書では、「優秀な人材をできる限り多く、

できる限り長く受け入れる」ことを基本目標に置き、①「ポイント制導入」による「高度人材優遇制度（仮称）」の創設、②留学生の就労・生活支援、③高度外国人材を含む外国人の生活環境の改善などに取り組むべきとしており、これらの施策は、むしろ政策目的の第1ステップとも言える「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に着目したものとなっているとみられる。

また、その後の政府の成長戦略で挙げられた具体的施策も同様の点に着目しているものとみられ、「高度外国人材の我が国での就業・定着」における入口部分に着目した「高度人材ポイント制による認定数」が成果目標（KPI：Key Performance Indicator）に設定されている。

これらを踏まえ、本政策評価では、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に着目して政策の体系・内容を整理することとした。具体的には、本政策評価の実施に着手した時点の直近の政府の成長戦略（未来投資戦略2017）において図表7のとおり施策が盛り込まれていることも踏まえて考察し、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資する主要な施策とその関わり方を次のとおり整理した（図表8参照）。

#### ① 高度外国人材の認定

日本の経済成長等に貢献することが期待されている高度な能力や資質を持つ外国人を高度外国人材と認定し、在留上の優遇措置を付与する高度人材ポイント制の利用を促すことにより、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進を図る。

#### ② 留学生の就職支援

留学生を高度外国人材の大きな供給源（言わば「高度外国人材の卵」）として重視すべき存在と位置付け、留学生に対して国内企業等への就職支援に取り組むことで、国内で就労する外国人材の増加を図り、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資する。

#### ③ 就労環境の改善

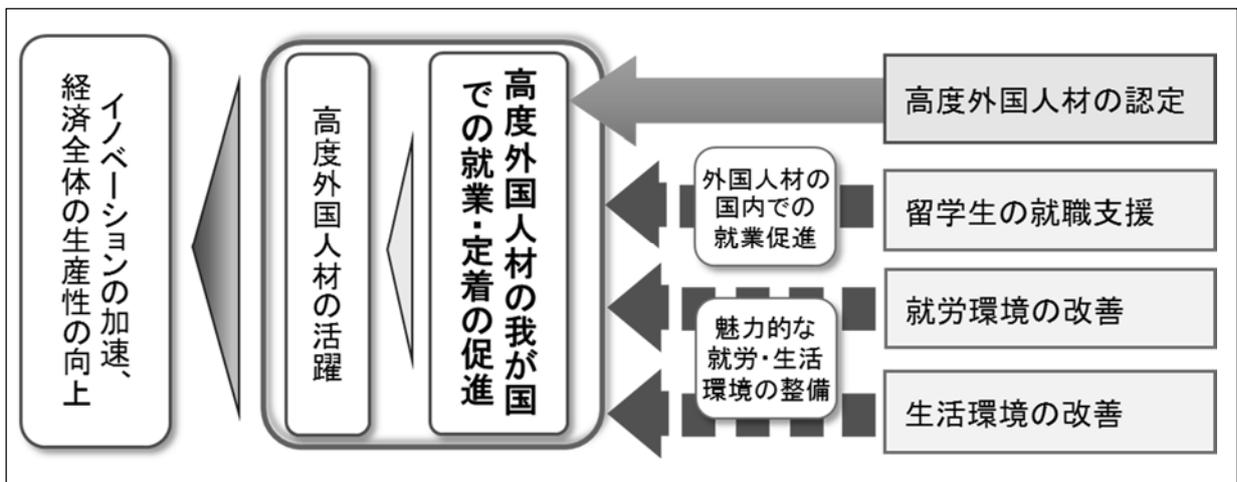
国内の企業等に対して外国人材を活用するための就労環境の改善を促すための普及啓発等に取り組むことで、外国人材にとって魅力的な就労環境の整備を図り、ひいては、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資する。

#### ④ 生活環境の改善

高度外国人材を含む外国人に対して、多言語での行政情報の提供や外国人でも利用しやすい医療、住まい、教育等の支援を行うことで、外国人にとって魅力的な生活環境の整備を図り、ひいては、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資する。

上記の各施策と政策目的との関係を見ると、上記①の施策と他の施策で政策目的への関与の度合いが大きく異なっている。すなわち、上記①の施策は、直接、政策目的の「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」につながる関係にあるとみられるが、上記②から④の施策は、高度外国人材自体を、あるいは高度外国人材のみを対象としているわけではなく、外国人材の国内での就業促進や外国人・外国人材にとって魅力的な就労・生活環境の整備を通じて、言わば間接的に政策目的に資する関係にあるものとみられる。また、上記②から④の施策の中でみても、②の施策は高度外国人材の大きな供給源とされる留学生を対象にしているのに対し、上記③及び④の施策は、外国人・外国人材一般を対象としており、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」という政策目的との関係でいえば、より間接的な位置付けとなることに留意する必要がある（図表 8 参照）。

図表 8 政策評価の対象とした本政策の体系のイメージ



(注) 未来投資戦略 2017 の内容等を踏まえ、当省が作成した。

### 3 評価の観点

本政策評価は、本政策が総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価を行い、関係行政の今後の在り方の検討に資するために実施した。

総合的な観点から評価を行うに当たっては、上記で述べたとおり、政策目的の第 1 ステップである「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資する主要な施策の関与の度合いの差異を踏まえ、政策目的に対して直接つながる関係にある施策「高度外国人材の認定」については、高度外国人材の認定状況や認定された高度外国人材の実態、企業のニーズ等を明らかにし、できる限り有効性の観点から効果の発現状況等を把握した。他方、政策目的に対して間接的に資する関係にある「留学生の就職支援」、「就労環境の改善」及び「生活環境の改善」の各施策については、留学生、外国人材や企業のニーズ、課題等を、高度外国人材との関係に留意しながら把握するとともに、関係施策の実績を把握した。

#### 4 政策効果の把握の手法

関係府省、地方公共団体、大学、企業等における上記各施策の実施状況等について実地調査を行い、その効果の発現状況や実態等を把握・分析した。

具体的には、関係府省、地方公共団体及び大学に対するヒアリング等を通じて政策効果の把握に必要な情報やデータを入手するとともに、法務省が保有する高度外国人材に関する行政情報の集計・統計分析（注）を行った。また、国内の企業又は大学に勤務する外国人材、大学又は大学院の外国人留学生、及び国内の企業の人事管理等担当者を対象にヒアリングを行い、施策ニーズや課題等を把握した。

（注）2017年12月末までに高度人材ポイント制における認定を受けた1万572人に係る申請時及び認定時の情報（うち無作為に抽出した500人については詳細情報を含む。）を対象に、集計・統計分析を行った。

#### 5 調査対象機関等

##### (1) 調査対象機関

内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省

##### (2) 関連調査等対象機関

都道府県(14)、都道府県教育委員会(14)、市区村(16)、市区村教育委員会(16)、大学(14)（国立大学(9)、私立大学(5)）、企業(55)、在留外国人(375)（企業勤務の者(232)、大学勤務の者(82)、留学生(61)）

#### 6 評価を担当した部局及びこれを実施した時期

総務省行政評価局 評価監視官（連携調査、環境等担当）  
2017年12月から2019年6月まで

#### 7 学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

本政策評価の企画立案及び評価書の取りまとめに当たって、次のとおり、政策評価審議会の審議に付し、本政策評価の全般に係る意見等を得た。

- ① 2017年11月13日 政策評価計画
- ② 2019年3月4日 調査の状況

なお、上記審議会の議事要旨及び議事録については、総務省ホームページで公表している。

（[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/hyouka/hyokashingikai\\_n/hyokashingikai.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/hyokashingikai_n/hyokashingikai.html)）

#### 8 評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項

当省が実施した実地調査の結果のほか、主として次の資料を使用した。

- ① 出入国管理白書（法務省）
- ② 在留外国人統計（同上）
- ③ 外国人留学生在籍状況調査結果（独立行政法人日本学生支援機構）

- ④ 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果（同上）
- ⑤ 私費外国人留学生生活実態調査（同上）

## 第2 政策効果等の把握の結果

### 1 高度外国人材の認定

#### (1) 高度人材ポイント制の内容及び見直しの経緯

高度人材ポイント制は、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにあらかじめ設定されたポイントの合計が70点以上に達するなどの要件に該当する外国人を、その申請により認定し、認定された者（高度外国人材）には、複合的な在留活動を許容するなどの出入国管理上の優遇措置を認めるものであり、2009年報告書を受けた検討により創設され、2012年5月7日から開始されている。

その後、高度人材ポイント制は、政府の成長戦略などの閣議決定に基づき、以下の主な見直しが行われている。

- ① 認定要件の緩和と優遇措置の拡充（2013年12月）
- ② 新たな在留資格「高度専門職」の創設等（入管法の一部改正、2015年4月施行）
- ③ 永住許可申請に必要な在留期間の短縮及びポイント加算項目の拡充（2017年4月）
- ④ 特別加算の対象大学の拡大（2019年3月）

#### (2) 高度外国人材の認定件数の目標

2013年度以後の毎年度の成長戦略において、成果目標（KPI）として、高度人材ポイント制による認定件数が設定されており、2020年末までに1万人、2022年末までに2万人の認定を目指すとされている。

#### (3) 高度外国人材の認定件数の推移等

ア 高度外国人材の認定件数は、2017年12月末に1万572人となり、上記KPIのうち「2020年末までに1万人」を既に達成している。直近の公表認定件数は2018年12月末で1万5,386人であり、上記KPIのうち「2022年末までに2万人」の達成途上にある。

イ 高度人材ポイント制が開始された2012年5月から2017年12月までの認定件数をみると、月別の認定件数は一時的な変動はあるものの、全体としては増加傾向にある。

また、月別認定件数の年平均値をみると、前記(1)①の2013年12月の見直しの前後である2013年から2014年に約3倍に、前記(1)③の2017年4月の見直しの前後である2016年から2017年に約2倍に増加している。これら制度見直しでは、認定要件の緩和やポイント加算項目の追加、高度外国人材の優遇措置拡充などが措置されたことにより、認定申請へのインセンティブが拡大する効果があったのではないかと考えられる。

また、これらの制度見直しの前後で、認定された高度外国人材の属性にどのような変化が生じているか分析したところ、「日本の高等教育機関の学位取得者」（前記(1)①の見直しでポイント加算拡大）が2013年の44.0%から2014年の55.7%に増加、「日本語能力の高い者」（前記(1)①の見直しでポイント配点の引上げ、③の見直しで対象者の拡大）が2013年の56.0%

から 2017 年の 74.5%に増加などの変化がみられたことから、認定に当たって特定の属性を重視する制度見直しの効果が一定程度現れているものと考えられる。

#### (4) 認定された高度外国人材の状況・特徴

ア 2017 年 12 月末までに認定を受けた 1 万 572 人（うち詳細な属性については 500 人の無作為抽出データ）を集計・分析したところ、次のような高度外国人材の状況・特徴がみられた。

- ① 出身の国・地域は計 99 か国・地域で、66.1%の者が中国出身（以下「中国出身者」という。）であり、その他の国・地域の出身者はいずれも 5%未満（第 2 位は米国の 4.6%）であった。
- ② 基本的な属性をみると、男性 69.7%、女性 30.3%であり、認定時の平均年齢は 32.7 歳、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に所在する割合が 76.1%と高い。
- ③ 高度外国人材としての活動区分については、高度学術研究活動が 17.6%、高度専門・技術活動が 79.1%、高度経営・管理活動が 3.3%であった。また、就労先の業種をみると、コンピュータ関連サービスと製造の二者で計 50.8%であった。
- ④ 平均年収については、757.7 万円であった。
- ⑤ 最終学歴については、大学院の者が 77.4%を占め、自然科学分野の専攻が 64.0%と最も多い。また、最終学歴である教育機関が所在する国・地域をみると、日本国内である割合が 54.4%と半数以上を占めている。
- ⑥ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格については、他の就労資格であった者の割合が 86.6%を占め、「留学」を変更して直ちに高度外国人材となった者の割合は 2.1%、海外から新たに入国する際に高度外国人材の認定を受けた者も 7.7%にとどまっていた。
- ⑦ 他の就労資格から高度外国人材となった者について、認定を受ける直前の在留資格をみると、ほぼ全て専門的・技術的分野の在留資格であり、一般の会社員等に多い「技術・人文知識・国際業務」の者の割合が 75.2%と最も高く、次いで「教授」が 13.2%、「研究」が 5.3%、「企業内転勤」が 3.8%であった。
- ⑧ 入国から高度外国人材の認定を受けるまでの期間については、5 年以上 10 年未満の者の割合が 47.7%と最も高い。
- ⑨ 2017 年 12 月末時点において引き続き高度外国人材であるかどうかをみると、高度外国人材と認定を受けた者の 83.6%が引き続き高度外国人材のままであった。また、出国により認定を取り消された者の割合については 4.7%であった。

イ 高度外国人材の申請・認定の際に日本で 5 年以上の勤続を予定している者はどのような属性を有しているか、500 人の抽出データを用いて分析したところ、認定された高度外国人材が、中国出身である、最終学歴の専攻が社会科学又は人文科学である、3 年以上 5 年未満の職歴があるといった属性を有する場合に、5 年以上の勤続予定と有意な正の相関関係がみられ、

一方、博士号取得者であることや大学等に就労する場合に、有意な負の相関関係がみられた。

ウ 法務省の在留外国人統計（2018年6月末現在）のデータを用いて、「高度専門職」の者、「高度専門職」を除く専門的・技術的分野の在留資格の者、「技能実習」の者を比較したところ、高度外国人材（高度専門職）は、他の在留資格の者と比べて、特に、「中国出身者」、「30歳代」が非常に多く、「首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に集中している」といった特徴があると言える。

#### (5) 高度外国人材等に対する企業ニーズ

今回、外国人材が就労する55企業に対し、実地にヒアリングを行って、「高度外国人材」（在留資格が「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の者）を採用したいと思うか聴取したところ、採用したいとする企業は4企業（7.3%）にとどまり、採用は人物、経歴、能力重視で行うので、在留資格は関係ないことなどを理由に挙げて、在留資格はこだわらないとしたものが51企業（92.7%）あった。

また、在留資格を指定せずに外国人材の採用の必要性について聴取したところ、「必要」が42企業、「どちらかといえば必要」が13企業で、必要でないとする企業はなかった。

必要とする理由について聴取した結果を整理すると、「海外での事業展開や外国企業との取引強化」（35企業、63.6%）、「外国人としての感性・国際感覚等の強みの発揮」（35企業、63.6%）を挙げる企業が多かった。

また、企業が採用したいと考える外国人材の国籍や学歴等について聴取したところ、企業には、「アジア諸国の出身者」、「日本の大学の新卒者」、「理工系分野を専攻している者」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があるとみられる。

#### (6) 高度人材ポイント制の周知の状況と認知度等

ア 今回、調査対象とした14大学において、大学に勤務する82人の外国人材と61人の留学生に対し、高度人材ポイント制の認知度を聴取したところ、外国人材の75.6%、留学生の54.1%が高度人材ポイント制を知っており、知るに至った経緯については、いずれも母国関係のコミュニティを通じて知ったとする者が多かった。また、高度人材ポイント制について、ほとんどの外国人材と留学生はメリットがあるとし、メリットと思う点についてはいずれも「原則5年間の在留期間が付与される」を挙げる者が最も多かった（外国人材はメリットがあるとした64人中46人（71.9%）、留学生はメリットがあるとした58人中40人（69.0%））。

イ 次に、前記(5)の55企業と当該企業に勤務する232人の外国人材に対し、高度人材ポイント制の認知度を聴取したところ、企業の61.8%、外国人材の59.9%が高度人材ポイント制を知っており、知るに至った経緯については、外国人材の場合、母国関係のコミュニティが最多で、大学の外国人材・留学生の場合と同じであった。また、高度人材ポイント制につい

て、ほとんどの外国人材はメリットがあるとし、「他の資格より早く永住権取得の申請が可能」(メリットがあるとした 206 人中 122 人 (59.2%))、「育児のための親の帯同が可能になる」(206 人中 105 人 (51.0%)) などを挙げる者が多く、大学の外国人材・留学生とは異なっていた。

ウ ヒアリングした外国人材のうち、現在の在留資格が「高度専門職」又は「特定活動(高度人材)」である者(すなわち高度外国人材)が 57 人おり、これを除く 257 人に対し、高度人材ポイント制の試算をしてもらったところ、117 人(45.5%)が認定の基準となる 70 点以上のポイントを得られる状況がみられた。

これら 117 人が高度人材ポイント制の申請をしていない理由については、高度人材ポイント制をよく知らないためとする者が 58 人(49.6%)、特にメリットを感じないためとする者が 25 人(21.4%)、永住権を取得済み又は取得予定のためとする者が 19 人(16.2%)などとなっており、今後申請したいという意向がはっきりしていた者は 9 人(7.7%)にとどまっていた。

## 2 留学生の就職支援

2009 年報告書では、高度外国人材の受入れに当たり、留学生を高度外国人材の大きな供給源(言わば「高度外国人材の卵」として重視すべき存在と位置付けており、また、その後の政府の成長戦略においても、留学生の国内企業への就職支援の強化や国内就職率の向上を図る旨の方針が示されている。

本政策評価では、「留学生の就職支援」について、留学生を高度外国人材の大きな供給源と位置付け、国内企業等への就職支援に取り組むことで、国内で就労する外国人材の増加を図り、政策目的である「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものであり、言わば間接的に効果が及ぶ関係にあると整理したところである。このため、留学生に対する個々の就職支援の取組が上記の政策目的に対してどの程度効果を上げているかについて定量的に検証することは困難である。

そこで、本項目においては、法務省が保有する高度外国人材に関する行政情報を用いて、上記整理の妥当性を検証した。あわせて、より効果的な留学生の就職支援の検討に資するため、留学生等が認識している就職活動における課題や、企業が認識している留学生等の採用活動における課題などについて整理するとともに、大学等における留学生の就職支援の取組状況を整理した。

### (1) 留学生の国内企業等への就職状況等

「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)によれば、大学・大学院の留学生の国内企業等への就職率は、2017 年度で 35.0%となっている一方で、大学・大学院の卒業・修了時に出国した留学生の割合は、同年度で 38.2%と、4 割近くが国内企業等に就職せずに出国している状況にある。その中でも、大学院の留学生については、国内企業等への就職率は 30.6%、出国した割合は 43.7%となっており、大学の留学生(31.3%)と比べより高い割合で出国している状況にある。

また、「平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査」（2019 年 1 月独立行政法人日本学生支援機構）によると、大学・大学院の留学生（研究生・聴講生を除く。）の 67.9%が国内企業等への就職を希望しており、この割合と上記の国内企業等への就職率との差を踏まえると、卒業・修了時に出国した者の中には、国内企業等への就職を希望していながら実現せずに出国している者が相当程度含まれている可能性がある。

## (2) 高度外国人材のデータを用いた検証

今回、2017 年 12 月末までに高度人材ポイント制における認定を受けた 1 万 572 人から無作為抽出した 500 人分の申請時及び認定時の行政情報を用いて、①留学生は実際に「高度外国人材の卵」としてどの程度の供給源となっているのか、②留学生に対する国内企業等への就職支援は、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資するののかについてそれぞれ検証を行った。

まず、高度外国人材と認定された者の最終学歴をみると、日本の大学・大学院である者は 54.4%（大学院である者は 53.0%）と全体の半数以上を占めており、日本の大学・大学院の留学生は、「高度外国人材の卵」として大きな供給源となっている。

次に、最終学歴が日本の大学・大学院である高度外国人材について、卒業・修了から「高度専門職」（「特定活動（高度人材）」を含む。）の在留資格を取得するまでのルート別の割合を推計したところ、卒業・修了時に国内企業等に就職した者は 8 割弱（77.2%）を占めている。また、そのほとんどが他の就労資格により国内企業等で一定期間就労した後に高度人材ポイント制の認定を受けている。

加えて、卒業・修了時に国内企業等に就職した者と一旦出国した者について高度人材ポイント制における加算状況を比較したところ、前者は後者に比べ、「年齢」及び「日本語能力」の項目で加算される割合が高かった。

以上のことから、大学・大学院の留学生に対し、国内企業等への就職を支援することで、卒業・修了時に国内企業等に就職する者が増え、その結果、高度外国人材の増加も期待することができ、政策目的である「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものと考えられる。また、高度人材ポイント制が重視する、より若く、より日本語能力の高い高度外国人材の増加も期待できると考えられる。

## (3) ヒアリング対象留学生等・企業の認識

企業で勤務する外国人材（232 人）及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生（28 人）を対象に、就職活動における課題についての認識を聴取したところ、「企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない」を挙げた者が 114 人（43.8%）と最も多かった。また、「日本の就職活動のルールが分からない」と「採用活動の開始時期が分からない」の両方又はいずれかを挙げた者が 102 人（39.2%）、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」と「採用関係の日本語の書類の書き方が分からない」の両方又はいずれかを挙げた者が 94 人（36.2%）となっており、日本特有の就職活動の

基礎情報や日本人学生と同様に課される就職試験に関するものが多くみられた。

他方、外国人材を雇用している企業（55 企業）を対象に、採用活動における課題についての認識を聴取したところ、「求める日本語能力を有する外国人材が少ない」を挙げた企業が 17 企業（30.9%）と最も多かった。また、大学に求める留学生に対する教育・支援について聴取したところ、「十分な日本語能力の習得」を挙げた企業が 44 企業（80.0%）と最も多かった。

#### (4) 留学生の就職支援の取組状況

上記の聴取結果から、留学生の就職活動上の課題としては、①企業等がそもそも外国人を採用する意思があるのか分からず苦慮していること、②日本特有の就職活動の基礎情報を十分に理解していないこと、③求める日本語能力のレベルを満たす外国人材の確保に苦慮していることなど、日本人学生とは異なる留学生固有の課題が存在することが確認された。特に日本語能力に関する課題に関しては、多くの企業は、大学において十分な日本語教育が実施されることを求めている。

留学生の就職支援については、これらの課題に対応した取組が必要であると考えられる。具体的には、①対象を留学生に限定した合同就職面接会等の開催により留学生を積極的に採用する意思がある企業とのマッチングを行う、②対象を留学生に限定したセミナーの開催により日本特有の就職活動の基礎情報や就職試験対策など就職に必要な情報・スキルを習得させる、③国内企業等への就職等を目的とした日本語教育の充実などが考えられる。

そこで、今回、留学生の就職活動上の課題に対応した上記①から③の取組を実施している大学、外国人雇用サービスセンター（以下「外国人センター」という。）及び留学生の相談を専門に行う窓口を設置している新卒応援ハローワーク（以下「留学生コーナー」という。）並びに都道府県を対象として、当該取組の実施状況を調査した。

以下、留学生の就職活動上の課題に対応した就職支援に係る調査対象機関の取組状況及び留学生の就職支援を行う他の機関の参考になると考えられる調査対象機関の取組例を中心に整理した。

#### ア 大学

今回、地域バランス等を考慮しつつ、留学生の受入れが多い 13 大学を選定し、当該大学に在籍する留学生（大学生・大学院生）に対する就職支援の 2017 年度における取組状況を調査した。

- ① 調査対象 13 大学中 8 大学で、対象を留学生に限定した合同就職面接会や合同企業説明会を開催していた。これらの中には、参加企業の選定に当たり、日本人学生と同じ採用選考プロセスで、同じスペック（高い日本語能力等）を求める企業は優先度を下げ、留学生が持つ多様性等の強みを考慮して選考する企業等を中心に選定しているものなど日本語能力が十分ではない留学生にも配慮した取組もみられた。
- ② 調査対象 13 大学中 11 大学で、対象を留学生に限定して、日本特有の

就職活動の基礎情報等を説明するセミナーを開催していた。これらの中には、留学生は就職活動に大きく出遅れる場合が多いことから、入学時のオリエンテーションの機会を活用し、日本特有の就職活動の基礎情報や日本語の習得の重要性を説明し、早期の段階で留学生に日本での就職活動の意識付けや理解の促進を図っているものもみられた。また、調査対象 13 大学中 9 大学で、対象を留学生に限定して、面接、エントリーシート等の就職試験に関するセミナーを開催していた。

- ③ 調査対象 13 大学中 9 大学で、留学生の国内企業等への就職等を目的とした日本語教育を実施していた。また、上記 9 大学中 4 大学では、文部科学省の委託事業である「留学生就職促進プログラム」により、2017 年度から、国内企業等への就職を希望する留学生に対しビジネス日本語教育等を実施している。これらの大学では、提供する教育プログラムを受講した留学生が就職段階になく、効果を判断する段階ではないなどとしているが、例えば、多くの国内企業等が求める日本語能力試験 N1 レベルを含む同試験のレベル別の対策講座や、就職活動に必要な日本語を習得する講座、ビジネスの場面での実践的な日本語によるコミュニケーション力を習得する講座を提供するなど、積極的に様々な日本語教育を実施し、アンケート等からも、受講した留学生に評価され、留学生の国内企業等への就職に対するモチベーションの向上と意識改革にもつながっているとする大学もみられた。

調査対象大学の中には、上記のとおり、留学生に対する日本語教育に係る積極的な取組がみられた一方で、留学生の日本語能力の向上や日本語能力が十分ではない留学生の就職支援に関して苦慮しているとの意見等が聴かれた。これらの中には、他の大学の取組を把握したいとする意見のほか、特に大学院の留学生については、専攻分野の研究が最優先されることや修士課程の修業年限が 2 年と短いことなどから、日本語を習得するための時間・期間が少なく就職がより難しいとする意見もみられた。

## イ 外国人センター等

今回、20 外国人センター等 (3 外国人センター及び 17 留学生コーナー) を対象に、2017 年度における留学生の就職支援の取組状況を調査した。

- ① 調査対象 20 外国人センター等中 7 外国人センター等で、対象を留学生に限定した合同就職面接会を開催していた。これらの中には、より多くの企業と留学生とのマッチングが可能となるよう、求める日本語能力を日本語能力試験 N1 レベル以上としている参加企業に対し、その募集内容からみて必ずしも N1 レベルが必要ではなさそうな場合には、その要件を緩和できないか働き掛ける取組がみられた。また、2018 年度から、大阪外国人センターを有する大阪労働局が呼び掛けて、留学生コーナーが設置されていない労働局を含む近畿ブロックの各労働局が共同で、都道府県域を越えた留学生限定の合同就職面接会を開催し、留学生・企業双方にマッチングの機会が大幅に増加していた。

- ② 調査対象 20 外国人センター等中 16 外国人センター等で、対象を留学生に限定して、日本特有の就職活動の基礎情報についての説明や就職試験対策等を内容とするセミナーを開催していた。

## ウ 都道府県

今回、高度外国人材や留学生が多く居住する 13 都道府県を選定し、2017 年度における留学生の就職支援の取組状況を調査した。

- ① 調査対象 13 都道府県中 10 都道府県で、対象を留学生に限定した合同就職面接会や合同企業説明会を開催していた。これらの中には、合同企業説明会の開催に先立ち、参加企業の事業内容、留学生の採用方針（必要とする言語等）、過去 5 年間の留学生の採用実績等を掲載したガイドブックを作成し、ホームページ等で提供するなど、留学生にとって効果的なものとなるよう工夫した取組もみられた。
- ② 調査対象 13 都道府県中 7 都道府県で、対象を留学生に限定して、日本特有の就職活動の基礎情報等を説明するセミナーを開催していた。また、7 都道府県で、対象を留学生に限定して、面接、エントリーシート等の就職試験に関するセミナーを実施していた。
- ③ 調査対象 13 都道府県中 5 都道府県で、留学生の国内企業等への就職等を目的とした日本語教育を実施していた。調査対象都道府県の中には、日本語教育は、教育機関が実施すべきものであり、地方公共団体が実施することには限界があるとする意見がある一方で、留学生が効率的にビジネス日本語等を学習できるよう自宅等での学習が可能な e-ラーニング方式による研修を実施し、同研修の参加者は県が実施する他の就職支援事業に優先的に参加できるようにするなど工夫した例もみられた。

なお、2018 年 12 月に策定された総合的対応策では、留学生の就職等の支援に関し、幅広い対策を講ずることが必要であるとされ、今回当省が把握した留学生の就職活動上の課題に対応する取組も含め、様々な具体的施策が定められたところであり、その対象は必ずしも高度外国人材の供給源である大学・大学院の留学生に限られるものではないが、これら施策の今後の推進が期待される。

## 3 就労環境の改善

2009 年報告書では、高度外国人材の受入れを図る上での基本的な考え方の一つとして、外国人の処遇環境の改善を進める必要性が挙げられており、その後の政府の成長戦略においても、例えば未来投資戦略 2017 では、普及啓発活動等の取組を通じて、我が国の企業に対して、高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境の整備を促していくとされている。

本政策評価では、「就労環境の改善」については、本政策を構成する主要な施策の一つと位置付けているものの、①専ら民間の自主的な取組を促し外国人材の受入れが進むよう環境整備を図ることが施策の狙いとなっていること、②企業、大学等の環境は様々で外国人材に対するニーズも多様であることもあって、必ずしも高度外国人材に限定した施策は行われていないことも踏まえると、本

政策への関わり方は、「高度外国人材の認定」や「留学生の就職支援」といった他の主要な施策に比べて、より間接的な位置付けであると考えられる。

そのため、本政策への有効性等を定量的に検証することは難しく、本政策評価では、施策の対象となる外国人材や企業に対し、就労環境上の課題等についての認識を聴取するとともに、本政策の目的に資すると考えられる関係省の施策を把握した。

### (1) 就労環境に関する外国人材と企業の認識

企業に勤務する外国人材 232 人をヒアリングした結果では、41 人 (17.7%) が日本の就労環境に「かなり満足」、116 人 (50.0%) が「やや満足」と認識しており、日本の就労環境の長所・魅力として、特にないと認識する 2 人 (0.9%) を除いた 230 人のうち、「上司や同僚など周りの日本人社員が親切」147 人 (63.9%)、「仕事にやりがいを感じる」109 人 (47.4%)、「個性、能力、専門性がいかなる職場への配置」106 人 (46.1%) などを挙げる者が多くみられた。また、日本で今後 10 年以上勤務することを希望する外国人材は 232 人中 130 人 (56.0%) と過半数を上回っており、日本での勤務継続の意思が高い者も多くみられた。

当該外国人材の勤務する企業をヒアリングした結果では、対象とした 55 企業のいずれも、外国人材を採用したことにより一定の効果があつたとし、最も多く挙げられた効果は、「異文化・多様性への理解が向上した」38 企業 (69.1%)、「グローバル化への対応が進んだ」38 企業 (69.1%) であつた。また、55 企業中 42 企業 (76.4%) は、外国人材には 10 年以上勤務してもらうことを望んでおり、好意的に外国人材を迎えている状況がみられた。

一方、我が国の就労環境に何らかの短所・課題があると認識している者は 232 人中 163 人 (70.3%) にのぼっていた。特に、「キャリアパスが不明確」を短所・課題に挙げる者が 163 人中 45 人 (27.6%) と最も多く、ヒアリングした 55 企業のうち就労環境上の課題があると認識する 33 企業 (60.0%) が挙げる課題としても、「キャリアパスを明確に示せていない」が 16 企業 (48.5%) と最も多かつた。

また、短所・課題を挙げた上記 163 人の外国人材に、現在の勤務先の対応状況に対する自身の認識を聴取したところ、何も対応していないと認識する者が 54 人 (33.1%) と最も多かつた。

### (2) 就労環境の改善に資する施策の取組

就労環境の改善については、専ら民間の自主的な取組を促し高度外国人材の受入れが進むよう環境整備を図ることが施策の狙いとなっている。

厚生労働省は 2009 年度以降、数回にわたり、高度外国人材を含む外国人材の企業における活用事例等を取りまとめ、ホームページへの掲載やセミナーでの配布等により公表している。

また、経済産業省は、必ずしも高度外国人を直接の対象とするものではないが、2012 年度以降、外国人や女性、高齢者等、多様な人材の能力をいかす「ダイバーシティ経営」に取り組む企業を表彰し、その企業の事例を「新・

ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」として毎年取りまとめ、公表している。

前記の 55 企業に対して、これらの認知度を聴取したところ、厚生労働省の累次の活用事例集等のいずれかを知っているものは 10 企業 (18.2%)、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」を知っているものは 23 企業 (41.8%) みられた。また、それぞれの有用性について聴取したところ、厚生労働省の活用事例集等については上記 10 企業中 7 企業 (70.0%) が、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」については上記 23 企業中 17 企業 (73.9%) が、役に立った、参考にしてしていると述べていた。

上記のほか、厚生労働省は、各都道府県労働局で外国人雇用管理アドバイザーを委嘱し、外国人材の雇用管理の改善に関する専門的な相談に応じている。前記の 55 企業に対して、同アドバイザー制度の認知度を聴取したところ、知っているものは 10 企業 (18.2%)、うち相談したことがあるものが 1 企業 (中小企業、外国人従業員割合 40.0%) と僅かであったが、当該企業は、外国人社員の病気休業の際の在留期間更新の取扱いや傷病手当金の取扱いなどについて助言を受けることができ、疑問も解消できたので、役立ったと述べていた。

なお、2018 年 12 月 25 日に策定された総合的対応策においては、必ずしも高度外国人材を主要な対象とするものではないが、今後、外国人労働者の適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保、地域での安定した就労の支援などを図るとされている。

#### 4 生活環境の改善

2009 年報告書では、高度外国人材の受入れ及び定着を促進するため、高度外国人材を含む外国人の生活環境 (年金、住宅、医療、教育等) の一層の改善に政府として積極的に取り組むこととされており、その後の政府の成長戦略においても、例えば未来投資戦略 2017 では、外国人に対する日本語教育の充実、医療機関への医療通訳等の配置支援などに取り組むこととされている。

本政策評価では、「生活環境の改善」については、本政策を構成する主要な施策の一つと位置付けているものの、①外国人の生活環境の改善に係る取組自体は、高度外国人材のみを対象とするものではないこと、②2009 年報告書や政府の成長戦略で具体的に示されているものに限らず、住民への身近な行政サービスを担う地方公共団体が実施している自主的・自立的な取組も含め、多種多様な取組が幅広く該当し得ると考えられ、施策としての具体的な範囲を特定し難いことなどを踏まえると、本政策への関わり方は、「高度外国人材の認定」や「留学生の就職支援」といった他の主要な施策に比べて、より間接的な位置付けであると考えられる。

このため、「生活環境の改善」が本政策に及ぼす効果を定量的に検証することは困難であり、本政策評価では、企業又は大学で勤務する外国人材、留学生及び外国人材を雇用する企業から、外国人の生活環境上の課題等に関する認識を

聴取するとともに、住民への身近な行政サービスを担っている地方公共団体が実施している外国人の生活環境の改善に係る取組について、他の地方公共団体の参考になると考えられる事例を把握した。

#### (1) 生活環境に関する外国人材、留学生及び企業の認識

企業に勤務する外国人材（232人）、大学に勤務する外国人材（82人）及び留学生（61人）の計375人をヒアリングした結果では、日本での生活環境に「かなり満足」又は「やや満足」と認識している者が計311人（82.9%）となっていた。

その一方で、上記375人中274人（73.1%）が日本での生活環境に短所や困っている点があるとしており、挙げられた短所等として多かったものは「住宅の確保が困難」の102人（37.2%）、「英語や母国語でも通える病院が少ない」の101人（36.9%）等であった。また、日本での生活環境の改善のために必要な公的支援については、上記375人中339人（90.4%）が必要と認識しており、挙げられた支援として多かったものは「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」の216人（63.7%）、「英語や母国語でも通える病院の拡大や情報提供」の149人（44.0%）等であった。

次に、外国人材を雇用する企業をヒアリングした結果では、対象とした55企業中29企業（52.7%）が採用した外国人材の定着のために対応すべき生活環境上の課題があるとしており、挙げられた課題として多かったものは「行政サービスの多言語化が不十分」の13企業（44.8%）、「住宅の確保が困難」の12企業（41.4%）等であった。

また、雇用する外国人材の生活環境の改善のために必要な公的支援については、上記55企業中38企業（69.1%）が必要と認識しており、挙げられた支援として多かったものは「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」や「行政サービスの多言語化の推進」の23企業（60.5%）等であった。

#### (2) 生活環境の改善に資する施策の取組状況

本細目では、2009年報告書や政府の成長戦略、企業や外国人材等へのヒアリング結果等を踏まえて選定した①住宅、②医療、③行政サービス、④教育の4分野において、地方公共団体が実施している外国人の生活環境の改善に資する施策の取組状況について把握し、他の地方公共団体の参考になると考えられる取組例を中心に整理した。

##### ア 住宅

都道府県の中には、国の補助事業を契機として、高齢者世帯や外国人世帯など民間賃貸住宅への入居を制限される傾向のある世帯が民間賃貸住宅に入居できるよう、①これら世帯を受け入れる民間賃貸住宅に関する情報提供、②これら世帯の民間賃貸住宅への入居を仲介する不動産店に関する情報提供、③これら世帯に対する居住支援を行う団体に関する情報提供を実施しているものがあり、調査対象14都道府県における実施状況をみると、2018年4月1日現在、7都道府県が上記①から③の取組全てを実施

しており、更に 1 都道府県が②と③の取組を実施していた。

また、調査対象 14 都道府県の中には、公募で選ばれた外国籍県民から構成される会議からの提言を受けて、外国籍県民の住まい探し等を支援するシステムを構築しているものがみられた。

他方、調査対象 14 都道府県の中には、外国人の住宅の確保については、外国人を受け入れる機関や外国人コミュニティで対応していることが多いとして、公的支援に取り組むことには消極的な意見を述べているものもみられた。

## イ 医療

登録したボランティアの医療通訳を都道府県内に所在する医療機関に派遣する取組の調査対象 14 都道府県における実施状況をみると、2018 年 4 月 1 日現在、7 都道府県が実施していた。これらの中には、県内の市町村や医療関係団体等の関係機関と共同で医療通訳の派遣や年中無休の電話通訳サービスを実施しているものがみられた。

また、都道府県は、医療法（昭和 23 年法律第 205 号）に基づく医療機能情報提供制度を通じて、都道府県内に所在する医療機関において対応可能な外国語の状況について公表しており、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 14 都道府県の全てで実施されているが、うち 5 都道府県は、別途、外国語での対応が可能な医療機関に関する情報を一覧にしてホームページで公表するなどの取組も実施していた。

さらに、多言語で医療機関の情報が検索可能なホームページの作成状況については、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 14 都道府県中 8 都道府県が、医療機能情報提供制度に基づいて整備したホームページに多言語機能を付与して、外国語で検索ができるようにしていた。そのうち、対応言語が英語のみであるものが 6 都道府県と最も多く、英語以外の言語（中国語、韓国語）にも対応しているものは 2 都道府県にとどまっていた。その他、4 都道府県は、医療機能情報提供制度に基づいて整備したホームページとは別のホームページに多言語機能を付与して、外国語で検索ができるようにしているが、いずれも対応言語は英語のみとなっていた。

## ウ 行政サービス

都道府県や市の多くは、地域における多文化共生の推進に関する施策を通じて、多言語による行政・生活情報の提供、多言語による相談活動等を実施している。

調査対象 30 都道府県等における行政サービスの多言語化の推進に係る取組の実施状況をみると、ホームページの多言語化については、2018 年 4 月 1 日現在、全ての都道府県等で実施されている。

対応言語をみると、英語、中国語及び韓国語については全ての都道府県

等が対応しており、スペイン語やポルトガル語に対応しているものも全体の半数程度みられた。また、多くの都道府県等は 10 言語未満であるが、80 言語以上のものも 3 都道府県等みられた。さらに、調査対象 30 都道府県等の中には、外国人住民が様々な行政・生活情報等を一元的に入手できるよう、多文化共生に関する専用ポータルサイトを開設しているものもみられた。

次に、多言語による相談活動については、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 30 都道府県等中 28 都道府県等が実施していた。

対応言語をみると、英語については 28 都道府県等全てが対応しており、中国語や韓国語も多くの都道府県等で対応しているが、スペイン語やポルトガル語に対応している都道府県等は、全体の半数程度となっていた。また、3 言語（英語、中国語及び韓国語の組合せなど）に対応している都道府県等が最多となっているが、東南アジア諸国の言語（タガログ語、ベトナム語等）も加えることで、より多くの言語に対応している都道府県等もみられた。

さらに、調査対象 30 都道府県等の中には、年中無休の多言語コールセンターの開設など、きめ細かな多言語による相談活動を実施しているものもみられた。

地方公共団体の中には、災害発生時に外国人住民に対し多言語による災害・避難情報の提供を行っているものがあり、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 30 都道府県等中 26 都道府県等が実施していた。

対応言語をみると、英語については 26 都道府県等全てが対応しており、中国語や韓国語も多くの都道府県等で対応していた。また、多くの都道府県等は 10 言語未満となっているが、中には 80 以上の言語に対応しているものも 2 都道府県等みられた。

また、大規模災害発生時に外国人住民に対し多言語での災害・避難情報の提供等の支援を行う災害多言語支援センターについては、調査対象 30 都道府県等中 18 都道府県等が整備していた。

その他、調査対象 30 都道府県等の中には、①地元の FM ラジオ局と覚書を締結し、大規模災害発生時に多言語で災害・避難情報を発信してもらう、②防災アプリを活用して多言語で災害・避難情報を発信するといった取組を実施しているものもみられた。

## エ 教育

地方公共団体の中には、外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備の一環として、外国人子弟等を対象とする教育施設（いわゆるインターナショナルスクール）の設立を支援したり、公立学校を国際バカロレア認定校として整備したりといった取組を実施しているものがあり、インターナショナルスクールの整備については、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 14 都道府県中 5 都道府県が実施していた。また、国際バカロレア認定校の

整備については、2018年4月1日現在、調査対象30教育委員会のうち2教育委員会が実施済みであるほか、2教育委員会が候補校から認定校への移行へ向けて準備を進めていた。

これらの整備に当たっては、関係機関による協議会の設置や国の制度の活用など、取組を進めるための工夫がなされていた。

また、地方公共団体では、公立の義務教育諸学校に就学した、日本語能力が十分ではない児童・生徒に対し当該学校で実施する日本語指導を支援する取組を行っている。15市区村教育委員会（調査対象16市区村教育委員会のうち、必要なデータを入手できなかった1市区村教育委員会を除く。）管内に、2016年5月1日現在、日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒が4,690人在籍しており、そのうち、日本語指導を受けている児童・生徒は3,573人（76.2%）となっていた。

また、日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒が在籍している公立小・中学校における日本語指導の実施状況をみたところ、当該児童・生徒の全員又は一部に対して日本語指導を実施していない小・中学校が、12市区村教育委員会（16市区村教育委員会のうち、必要なデータを入手できなかった4市区村教育委員会を除く。以下同じ。）で280校みられた。日本語指導ができていない理由については、「日本語指導を行う指導者がいない」とするものが139校（49.6%）と最も多かった。

一方、日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒の全員又は一部に対し日本語指導を実施している小・中学校が、12市区村教育委員会で584校みられた。これら584校では、実施している日本語指導の指導内容として、「日本語基礎」を挙げるものが465校（79.6%）と最も多かった。

調査対象15市区村教育委員会の中には、日本語指導が必要な外国人児童・生徒に対する支援を円滑・効果的に行うためのサポートセンターの設置・運営や、日本語指導教員等の指導能力の向上を図るための研修会の開催に取り組んでいるものがみられた。

なお、2018年12月25日に策定された総合的対応策では、生活者としての外国人に対する支援として、今回当省が調査した取組も含め、住宅や医療、行政サービス、教育等に係る様々な具体的施策が定められたところであり、これら施策の今後の推進が期待される。

### 第3 評価の結果及び意見

#### 1 評価の結果

##### (1) 全体評価

本政策評価においては、評価の対象とする政策の体系・目的を項目第1のとおり整理した上で、高度外国人材の就業・定着の促進という観点から、項目第2のとおり、成果目標（KPI）の達成状況、関係する施策の実施状況、国内の企業・外国人材（高度外国人材を含む。）・留学生の実態や意見などを把握した。

- これらを踏まえて、評価の対象とした政策全体の進捗状況を概観すると、
- 高度外国人材の就業・定着の促進に直結する高度人材ポイント制の実施状況については、高度外国人材と認定した件数が目標値（2020年末までに1万人の認定）を達成し、更なる目標値（2022年末までに2万人の認定）の達成に向けて認定件数が増加している状況にあること
  - 加えて、高度人材ポイント制により高度外国人材と認定された者のほとんどは、引き続き我が国の企業等で就業しており、これまでのところ高度外国人材の定着が進んでいるとみられること
  - 他方で、大学・大学院の留学生は高度外国人材の大きな供給源となっており、これらの者に対して国内企業等への就職を支援することにより、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資すると考えられるところ、当省のヒアリングでは、日本語能力の不足など就職活動上の課題が指摘されていること
  - また、外国人の就労環境・生活環境の改善を図ることは、ひいては高度外国人材の就業・定着の促進に資すると考えられるところ、当省がヒアリングした外国人材・留学生は、日本の就労環境・生活環境におおむね満足しているものの、様々な課題も指摘していること
- といった状況にあることが確認され、一部において更なる推進・改善を図る必要があるとみられる点があるものの、既に成果目標の一部を達成していることなどを勘案すると、高度外国人材の就業・定着の促進という観点においては、政策全体として一定程度進展していると認められる。

その上で、2022年末までに2万人の高度外国人材の認定というKPIの達成など、高度外国人材の一層の就業・定着に向け、高度外国人材を含む外国人材の実態やニーズを踏まえ、関係施策を推進することが適当であると考えられる。

##### (2) 関係施策

以上の全体評価を踏まえ、高度外国人材の受入れを一層推進していく上で、以下の関連施策について、今回の当省の調査により判明した次の点に留意して、その推進を図ることが適当と考えられる。

#### ア 高度外国人材の認定

法務省が行う高度外国人材の認定（高度人材ポイント制）については、2020年末までに1万人の認定というKPIを既に達成しているほか、制

度の見直しが認定件数の増加につながっているとみられるなど、順調に実績を上げてきていると認められる。

引き続き、2022 年末までに 2 万人の高度外国人材の認定という K P I の達成など、更なる高度外国人材の認定を図っていく必要がある。その際、高度外国人材となり得る専門性の高い外国人材の中でも高度人材ポイント制が十分知られていないために、認定を受けるに至っていない者が少なからずみられることから、高度人材ポイント制の認知が進むことで、認定件数の増加につながると考えられる。

## イ 留学生の就職支援

高度外国人材と認定された者のうち最終学歴が日本の大学・大学院である者は 54.4%と半数以上を占めており、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進を図るには、日本の大学・大学院の留学生を対象とした効果的な就職支援が重要であると考えられる。その中でも、最終学歴が大学院である者は 53.0%と大部分を占めており、大学院の留学生への支援は特に重要なものと考えられる。

当省の外国人材・留学生や企業へのヒアリング結果によると、留学生の就職活動には、①企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない、②日本特有の就職活動の基礎情報を十分に理解していない、③就職に必要な日本語能力が不足しているなどの留学生固有の課題があることが確認された。

特に③の日本語能力について、大学における支援の状況をみると、留学生に対する日本語教育に係る積極的な取組がみられた一方で、就職等を目的とした日本語教育を特に実施していないところもみられた。また、調査対象大学からは、留学生の日本語能力の向上や日本語能力が十分ではない留学生の就職支援に関して苦慮しているとの意見等が聴かれた。これらの中には、他の大学における取組を把握したいとする意見のほか、特に大学院の留学生については、専攻分野の研究が最優先されることや修士課程の修業年限が 2 年と短いことなどから、日本語を習得するための時間・期間が少なく就職がより難しいとする意見もみられた。

大学・大学院の留学生の国内企業等への就職率は 2017 年度で 35.0%となっている一方で、国内就職せずに出国した割合は 38.2%（大学院の留学生は 43.7%）となっており、大学・大学院の留学生の 67.9%が国内企業等への就職を希望していることを踏まえれば、国内企業等への就職が実現せずに出国している者が相当程度存在する可能性がある。

今回当省が把握したような積極的な就職支援の取組がより多くの大学に広がっていくことで、そこに在籍するより多くの留学生が希望どおり国内企業等に就職できるようになり、ひいては「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものと考えられる。

## ウ 就労環境の改善

日本の企業の就労環境については、当省の外国人材ヒアリングの結果に

よれば、企業勤務の外国人材 232 人中 157 人 (67.7%) がおおむね満足しており、今後 10 年以上日本で勤務することを希望する者も 130 人 (56.0%) と長期勤続を希望する者も多い。

他方、当省がヒアリングした外国人材の 7 割とヒアリングした企業の 6 割が、日本の就労環境に何らかの課題があると認識しており、どちらも「キャリアパスが不明確」を課題に挙げるものが最も多くみられた。

こうした就労環境上の課題については、日本企業の雇用慣行等に由来する部分が多く、これに対応した就労環境の改善のためには、個々の企業の取組が重要と考えられる。その上で、行政としては、企業の取組の参考になる事例の提供などにより、個々の企業の取組を支援していくことが求められるものと考えられる。

このような中、外国人材を活用する企業の優れた取組事例について、厚生労働省と経済産業省が、それぞれ事例集等を取りまとめて公表しているところ、当省の企業ヒアリングの結果によれば、これらを承知する企業の 7 割以上から、いずれも役に立つ、参考になるとの評価が得られている一方で、それぞれの認知度自体は必ずしも高いものではなかった。このような企業の好事例が広まることで、外国人材にとって魅力的な就労環境の整備を図る企業努力が促進され、ひいては「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものと考えられる。

## エ 生活環境の改善

外国人の生活環境については、当省の外国人材・留学生ヒアリングの結果によれば、375 人中 311 人 (82.9%) が日本の生活環境に満足しているものの、生活環境の改善のためには公的支援が必要と考える者が 375 人中 339 人 (90.4%) みられた。

外国人の生活環境の改善に係る公的支援は、国の行政機関によるほか、地方公共団体を始めとする様々な主体がそれぞれの役割を通じて取り組まれている。

今回、住民への身近な行政サービスを担っている地方公共団体の外国人の生活環境の改善に係る取組に着目し、より効果的な当該取組の横展開に資するため、他の地方公共団体の参考になると考えられる取組例について整理することに重点を置いて実態把握を行った。

その結果、積極的な取組を講じている地方公共団体がある一方で、必ずしも積極的ではなく更なる取組の余地があるとみられる地方公共団体もあり、その対応に温度差がみられた。

また、今回調査した地方公共団体からは、他の地方公共団体が行う外国人の生活環境の改善に関する取組に係る情報の周知を望む意見や、他の地方公共団体の情報を共有できる機会を望む意見も聴かれた。今後、新たな在留資格の施行等に伴い在留外国人が更に増加していくことが想定される中、国はそういった要望にも積極的に応えていくことが期待される。

総合的対応策では、外国人との共生社会の実現に向け、特に「生活者としての外国人に対する支援」については、多岐にわたる施策を政府全体と

して推進していくことが求められているが、中でも、今回の調査で着目した地方公共団体の効果的な取組の横展開という観点からみると、総務省において、地方公共団体が多文化共生施策の情報共有等を行うための会議を開催するほか、法務省において、出入国在留管理庁の地方組織に配置される専門職員が管内の地方公共団体の取組を把握し、効果的な事例を他の地方公共団体に紹介することなどを通じて、地域における多文化共生施策の更なる推進を図ることとされている。

当該施策が推進されることにより、外国人の生活環境の改善に係る地方公共団体の積極的な取組が、様々な機会を通じて他の地方公共団体にも広がっていくことで、我が国全体における外国人の生活環境の改善の進展を促し、ひいては「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものと考えられる。

## 2 意見

### (1) 高度外国人材の認定

法務省は、2022 年末までに 2 万人の認定という K P I の達成を始めとする更なる高度外国人材の認定を図るため、高度外国人材となり得る専門性の高い外国人材の中でも高度人材ポイント制が十分知られていない状況を踏まえ、関係業界・大学の所管省庁の協力を得ながら、高度人材ポイント制の一層の周知を図る必要がある。

### (2) 留学生の就職支援

文部科学省は、大学・大学院の留学生の日本語能力を始めとする就職活動上の課題を踏まえた積極的な就職支援の取組をより多くの大学に展開するなど、大学における効果的な就職支援を推進していく必要がある。

その際、高度外国人材と認定された者の多くが日本の大学院を修了していることから、大学院の留学生の就職活動上の課題を踏まえた支援が行われるよう留意する必要がある。

### (3) 就労環境の改善

厚生労働省及び経済産業省は、外国人材や企業がキャリアパスの明確化など様々な就労環境上の課題を認識していることを踏まえ、外国人材の就労環境の改善に取り組む企業事例の一層の周知を図るなど、引き続き企業が外国人材を受け入れるための就労環境の整備を促していく必要がある。

### (4) 生活環境の改善

総務省及び法務省は、本評価書で取りまとめた地方公共団体の事例も参照しつつ、必要に応じて関係省庁の協力を得るなどし、外国人の生活環境の改善のための効果的な取組を収集・整理して地方公共団体に提供するなど、地方公共団体の取組を支援していく必要がある。