

高度外国人材の受入れに関する  
政策評価書

令和元年 6 月

総務省



## 前 書 き

少子高齢化、人口減少社会が本格的に到来する中、イノベーションや生産性向上の実現に向け、高度外国人材のより積極的な受入れを図り、我が国経済全体の生産性を向上させることが重要な課題となっている。

このような中、「未来投資戦略 2017」（2017年6月9日閣議決定）や「経済財政運営と改革の基本方針 2017」（2017年6月9日閣議決定）において、高度外国人材の受入れ拡大の方針とともに、各分野での施策が盛り込まれている。未来投資戦略 2017では、成果目標として、高度人材ポイント制が導入された2012年5月から2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指すこと、さらに2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指すことが掲記されている。

2020年末及び2022年末までの目標達成に向けて、入国・在留管理制度上の対応とともに、外国人留学生への就職支援、企業等における就労環境の整備、子供の教育を含む生活環境の整備などの関連施策が総合的に推進され、効果を上げることが求められている。

なお、2018年12月25日に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」で決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」においては、高度外国人材も含む外国人材全般を対象として、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示されるとともに、各種の具体的施策が定められている。

本政策評価は、以上のような状況を踏まえ、高度外国人材の受入れに関する政策について、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ものである。



## 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	19
(3)	高度外国人材の認定件数の推移等	20
(4)	認定された高度外国人材の状況・特徴	26
(5)	高度外国人材等に対する企業ニーズ	38
(6)	高度人材ポイント制の周知の状況と認知度等	46
2	留学生の就職支援	60
(1)	留学生の国内企業等への就職状況等	61
(2)	高度外国人材のデータを用いた検証	64
(3)	ヒアリング対象留学生等・企業の認識	68
(4)	留学生の就職支援の取組状況	72
ア	大学	74
イ	外国人センター等	80
ウ	都道府県	83
3	就労環境の改善	86
(1)	就労環境に関する外国人材と企業の認識	87
(2)	就労環境の改善に資する施策の取組	98
4	生活環境の改善	101
(1)	生活環境に関する外国人材、留学生及び企業の認識	103
(2)	生活環境の改善に資する施策の取組状況	114
ア	住宅	114
イ	医療	117
ウ	行政サービス	121
エ	教育	130
第3	評価の結果及び意見	138
1	評価の結果	138
2	意見	141



## 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。以下「日本再興戦略2013」という。）、「「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。以下「日本再興戦略2014」という。）、「「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。以下「日本再興戦略2015」という。）、「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。以下「日本再興戦略2016」という。）、「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・実行体制の確立</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」の一本化、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の拡大加速、2国間協定による外国人医師等の相互受入れの拡大、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・実行を担う「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。

2

(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

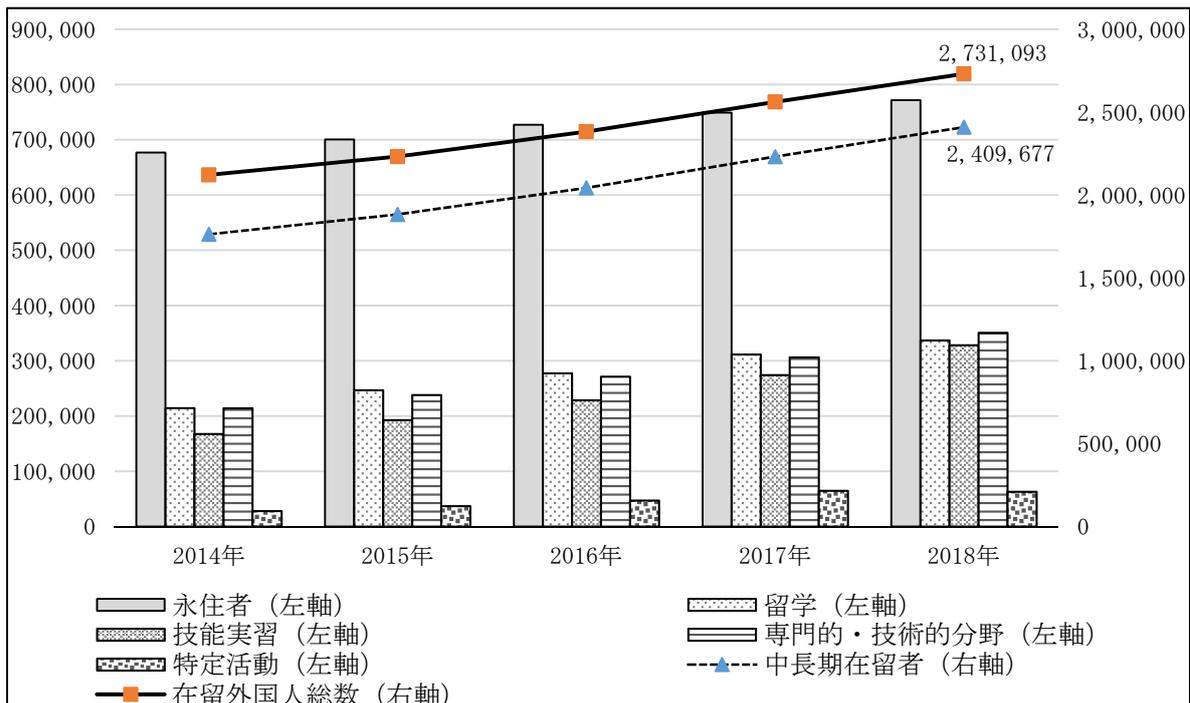
法務省の在留外国人統計によると、我が国に在留中の外国人数は年々増加しており、2018年12月末現在の在留外国人数は約273.1万人と過去最高となっている（図表5参照）。このうち、法務省が「中長期在留者の在留管理制度」（注）の対象とする外国人（以下「中長期在留者」という。）は約241.0万人で、これも過去最高となっている。

（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。

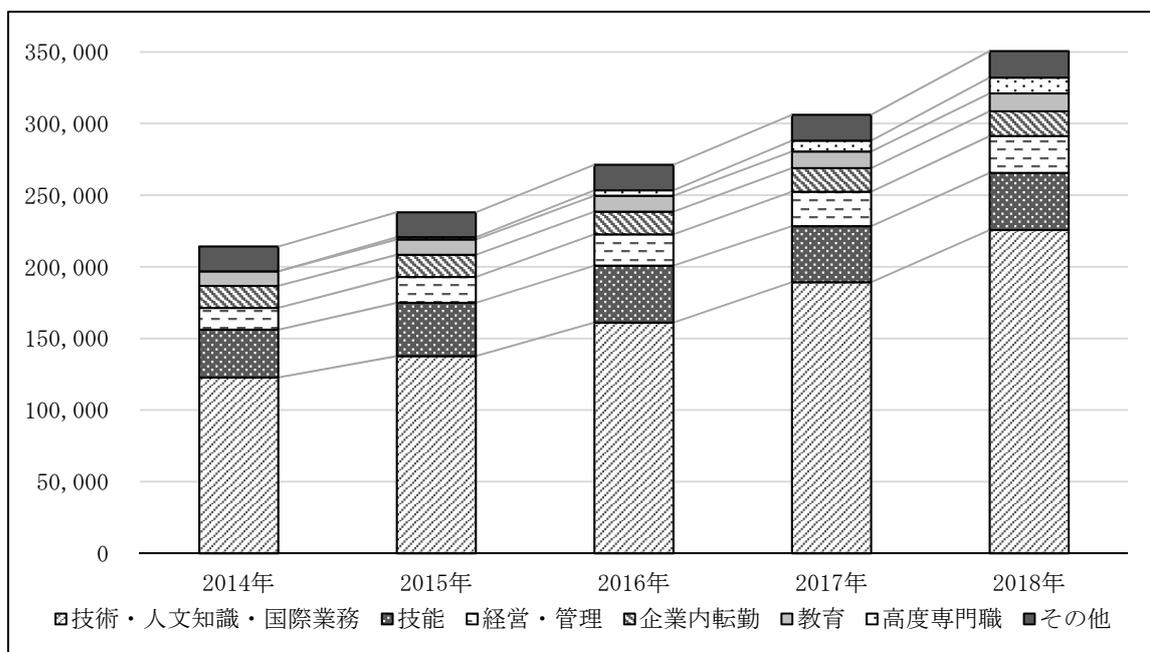
また、図表6のとおり、専門的・技術的分野の在留資格の者は約35.1万人で、その内訳は「技術・人文知識・国際業務」約22.6万人、「技能」約4.0万人、「経営・管理」約2.6万人の順で、「高度専門職」は15資格中6番目の約1.1万人であり、専門的・技術的分野の在留資格の3.2%、中長期在留者数の0.5%となっている。

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、外国人の活用に積極的な企業の結集を目指し、普及啓発活動を実施する。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

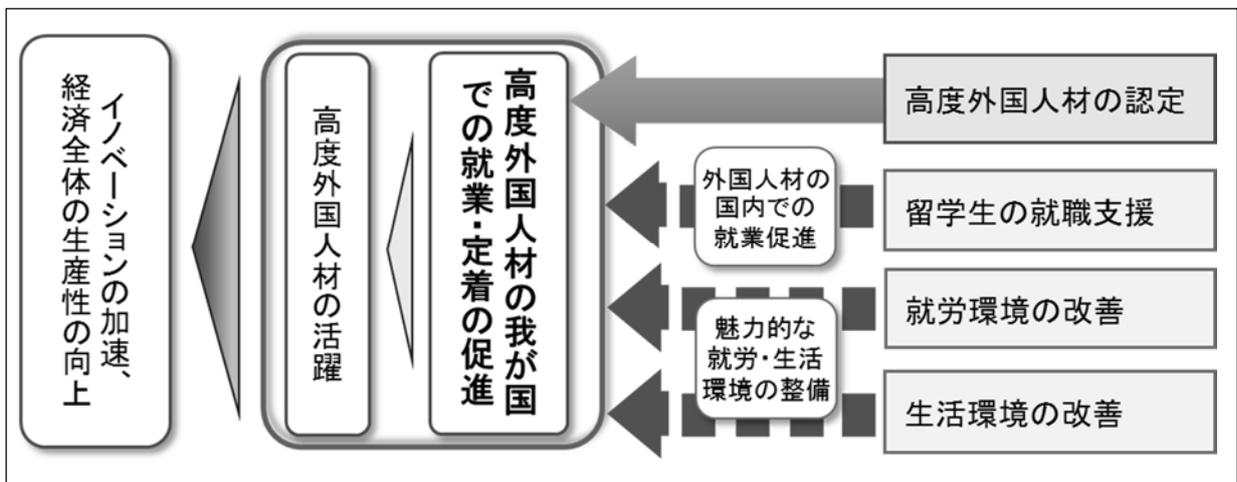
国内の企業等に対して外国人材を活用するための就労環境の改善を促すための普及啓発等に取り組むことで、外国人材にとって魅力的な就労環境の整備を図り、ひいては、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資する。

#### 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

##### ア 高度人材ポイント制の内容

高度人材ポイント制については、前述の第1の2(1)のとおり、2009年報告書において、成長戦略の一翼として重要である高度外国人材の受入れを推進するに当たって取り組むべき戦略の一つとして、新たに創設すべきと提言されたことを受けて、法務省を始めとする関係省庁間での検討の結果、2012年5月7日から開始されている。

高度人材ポイント制は、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対象に、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3つの活動類型を設定し、それぞれの活動の特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」といった項目ごとにポイントを設け、その合計が70点以上に達し、かつ、年収が一定額以上であること等の要件に該当した外国人を「高度外国人材」と認定し、認定した者には、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となっている。(図表1-(1)-①及び1-(1)-②参照)

高度外国人材の認定を受けようとする外国人は、その行う就労活動が上記の「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」のいずれの活動類型に該当するかを考慮の上、ポイントの自己計算を行い、関係書類を添えて申請を行う。

高度外国人材と認定された外国人には、制度が開始されてから2015年3月末までの間は「特定活動(高度人材)」の在留資格が付与されていたが、同年4月からは入管法別表第一の二に新たに創設された「高度専門職」の在留資格が付与されている(後述イ参照)。

「高度専門職」の在留資格は、「高度専門職1号」(注)と「高度専門職2号」に分けられる。「高度専門職2号」は、「特定活動(高度人材)」又は「高度専門職1号」で3年以上活動を行った者が申請でき、無期限の在留期間が認められる等の特別の優遇措置が認められるものとなっている。

(注)「高度専門職1号」は従前の「特定活動(高度人材)」の在留資格を入管法に規定したもので、その際、上記の「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3つの活動類型に対応し規定され、これらを順に「高度専門職1号(イ)」、「高度専門職1号(ロ)」及び「高度専門職1号(ハ)」という。

図表 1-(1)-① 高度人材ポイント制の概要

## 高度外国人材の受入れ促進



法務省  
Ministry of Justice

▶ 平成24年5月、経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人について、出入国管理上の優遇措置を実施してその受入れを促進するため、「高度人材ポイント制」を導入（在留資格「特定活動」）

▶ 平成26年の入管法改正により、平成27年4月から高度人材に特化した在留資格「高度専門職」を新設

高度人材ポイント制の対象

(3つの分類)    ● 高度学術研究活動    ● 高度専門・技術活動    ● 高度経営・管理活動

それぞれの特性に応じて、学歴、職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定点数（70点）に達した場合に優遇措置の対象とする。

在留資格「高度専門職」

- 「高度専門職1号」及び「高度専門職2号」の2種類
- 「高度専門職2号」は「高度専門職1号」で3年以上活動を行った者が対象

優遇措置の内容



政府インターネットテレビより

高度専門職1号

- 在留期間「5年」の付与
- 複合的な在留活動の許容
- 配偶者の就労
- 親の帯同
- 永住許可要件の緩和
- 家事使用人の帯同

高度専門職2号

- 在留期間「無期限」の付与
- 就労資格のほぼ全ての活動を許容
- 配偶者の就労
- 親の帯同
- 永住許可要件の緩和
- 家事使用人の帯同

共通

(注) 法務省資料による。2019年1月現在の内容である。

図表 1-(1)-② 高度人材ポイント制におけるポイントの概要

ポイント事項	高度学術研究活動	高度専門・技術活動	高度経営・管理活動	
学歴 (高学歴ほど高い配点)	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は30点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は30点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は25点	
職歴 (長いほど高い配点)	職歴の長さにより、5点、10点又は15点	職歴の長さにより、5点、10点、15点又は20点	職歴の長さにより、10点、15点、20点又は25点	
年収 (高収入ほど高い配点)	年齢を加味した年収により、10点、15点、20点、25点、30点、35点又は40点	年齢を加味した年収により、10点、15点、20点、25点、30点、35点又は40点	年収により、10点、20点、30点、40点又は50点	
年齢 (若いほど高い配点)	年齢に応じて、5点、10点又は15点	年齢に応じて、5点、10点又は15点	配点なし	
ボーナス 特別加算	研究実績	特許の発明や学術論文数などにより、20点又は25点	特許の発明や学術論文数などにより、15点	
	日本資格	配点なし	職務に関連する日本の資格等を保有、5点又は10点	
	地位	配点なし	配点なし	取締役等の地位にある場合、5点又は10点
	イノベーション	イノベーションを促進するための支援措置を受けている機関で就労の場合、10点又は20点		
	試験研究費等比率	売上高に対する、試験研究費等比率が3%超の中小企業で就労の場合、5点		
	外国資格	職務に関連する外国の資格等を保有、5点		
	日本で学位取得	日本の高等教育機関において学位を取得の場合、10点		
	日本語能力	日本語能力試験N1 取得者又は外国の大学で日本語を専攻し卒業の場合、15点 日本語能力試験N2 取得者の場合、10点（「日本で学位取得」の加算がある場合を除く。）		
	先端的業務	成長分野における先端的事業に従事する場合、10点		
	トップクラス大学	世界のトップクラス大学の卒業者の場合、10点		
特定の研修修了	国・JICA等が実施する研修の修了者の場合、5点			
投資	配点なし	配点なし	経営する事業に1億円以上投資している者の場合、5点	

- 16 -

(注) 法務省の資料を基に、当省が作成した。2019年1月現在の高度人材ポイント制による。

## イ 高度人材ポイント制の見直しの経緯

法務省は、2012年5月7日の高度人材ポイント制の開始に際しては、現行の外国人の受入範囲内にある者を対象にする制度として、高度人材告示(注)により制度を創設し、高度外国人材と認定された者には「特定活動(高度人材)」の在留資格を付与していた。

(注)「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の規定に基づき高度人材外国人等に係る同法別表第1の5の表の下欄(ニに係る部分に限る。)に掲げる活動を定める件」(平成24年法務省告示第126号)を指す。以下同じ。

その後、日本再興戦略2013において、高度人材ポイント制を見直し、新たな制度を開始することとされたことを受け、同省は、2013年12月に上記の高度人材告示を改正して認定要件の緩和と優遇措置の拡充を図った。

さらに、高度外国人材のための新たな在留資格として「高度専門職」を創設すること等を内容とする入管法の一部改正法案を、2014年3月11日に国会に提出した。同改正法案は、同年6月11日に成立し、「高度専門職」の在留資格が2015年4月1日から施行された(図表1-(1)-③参照)。

図表1-(1)-③ 日本再興戦略2013を踏まえた高度人材ポイント制の見直し

<b>日本再興戦略2013(抜粋)</b>	
2. 雇用制度改革・人材力の強化	
⑧ 高度外国人材の活用	高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。
○ 高度外国人材ポイント制度の見直し	高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。
<b>高度人材ポイント制の見直しの内容</b>	
1. 高度人材告示を改正して認定要件の緩和と優遇措置の拡充	
ア 認定要件(ポイント制)の緩和	
① 年収要件について、i)年齢区分ごとに設定されていた最低基準(例えば、30歳未満であれば340万円、30歳以上35歳未満であれば440万円)を、高度学術研究活動は0円に、高度専門・技術活動と高度経営・管理活動は300万円に引き下げ、ii)海外の親会社等の本邦の所属機関以外からの報酬の合算を容認	
② 研究実績のポイントを引上げ (実績一つ:15点→20点、実績二つ以上:15点→25点)	
③ 日本語能力のポイントを引上げ(10点→15点)	
④ 日本の高等教育機関の学位取得のポイントを引上げ(5点→10点)	
⑤ 一定の専門職学位(MBA、MOT)や一定の外国の資格、表彰等を持つ者に加算(0点→5点)	

<p>⑥ 所属機関が中小企業である場合に加点（国のイノベーション促進支援措置を受けている場合：0点→10点、試験研究費比率3%超：0点→5点）</p> <p>⑦ 在留期間が1年未満の予定の者でも高度外国人材の認定対象とする。</p> <p>イ 優遇措置の拡充</p> <p>① 親の帯同について、i) 年収要件を1,000万円以上から800万円以上に、ii) 「養育」だけでなく妊娠中も容認、iii) 対象子の年齢を3歳未満から7歳未満に、iv) 「実子」だけでなく養子も容認、v) 「実親」だけでなく養親も容認</p> <p>② 家事使用人の帯同について、年収要件を1,500万円以上から1,000万円以上に引下げ</p> <p>③ 親・家事使用人の帯同要件の年収について、i) 配偶者の年収の合算を容認、ii) 海外の親会社等の本邦の所属機関以外からの報酬の合算を容認</p>
<p>2. 入管法の一部を改正し、別表第一の二の表の在留資格に「高度専門職」の項を新設</p>

(注) 法務省の公表資料等を基に、当省が作成した。

さらに、日本再興戦略 2016 において、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間の短縮等を図ることとされたことを受け、法務省は、2017 年 4 月 26 日から、永住許可申請に要する在留期間を現行の 5 年から 3 年とし、更にポイントが 80 点以上の者の場合は 1 年とする「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設するとともに、ポイント計算の対象となる加算事項を 7 項目追加した（図表 1-(1)-④参照）。

**図表 1-(1)-④ 日本再興戦略 2016 を踏まえた高度人材ポイント制の見直し**

<p><b>日本再興戦略 2016（抜粋）</b></p> <p>2-3. 多様な働き手の参画</p> <p>iv) 外国人材の活用</p> <p>① 高度外国人材を更に呼び込む入国・在留管理制度の検討</p> <p>高度 IT 人材など、日本経済の成長への貢献が期待される高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけ、長期にわたり活躍してもらうためには、諸外国以上に魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要である。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 年から大幅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」を創設することとし、可能な限り速やかに必要な措置を講じる。あわせて、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の見直し及び更なる周知を促進する。</p>
<p><b>高度人材ポイント制の見直しの内容</b></p> <p>1. 永住許可の申請に必要な在留期間の短縮</p> <p>① 通常原則 10 年の在留期間が必要なところ、次の者については 3 年に短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ポイントが 70 点以上あり、かつ、「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の在留資格で 3 年以上継続して在留している者</li> <li>・ ポイントが 70 点以上あり、かつ、3 年以上継続して在留し、永住許可申請日の 3 年前の時点を基準に計算したポイントも 70 点以上の者</li> </ul> <p>② 通常原則 10 年の在留期間が必要なところ、次の者については 1 年に短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ポイントが 80 点以上あり、かつ、「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の在留資格で 1 年以上継続して在留している者</li> <li>・ ポイントが 80 点以上あり、かつ、1 年以上継続して在留し、永住許可申請日の 1 年前の時点を基準に計算したポイントも 80 点以上の者</li> </ul>

<p>2. ポイント計算の対象となる加算事項を7項目追加</p> <p>① 高度学術研究活動のポイント計算に当たり学歴が大卒・大卒相当の場合にも加点（0点→10点）</p> <p>② 複数の博士号・修士号を持つ者に加点（0点→5点）</p> <p>③ 日本語能力試験N2取得者に加点（0点→10点） （日本の高等教育機関の学位取得によるポイントを取得した者を除く。）</p> <p>④ IT等の先端プロジェクトの従事者に加点（0点→10点）</p> <p>⑤ 世界のトップクラス大学の卒業者に加点（0点→10点） 〔⇒具体の大学名を告示で指定〕</p> <p>⑥ 国・JICA等が実施する研修の修了者に加点（0点→5点） 〔⇒具体の研修名を告示で指定〕</p> <p>⑦ 自己の経営する事業に1億円以上の投資の場合に加点（0点→5点） （高度経営・管理活動に限る。）</p>
---

（注）法務省の公表資料等を基に、当省が作成した。

加えて、「まち・ひと・しごと創生基本方針2018」（2018年6月15日閣議決定）等において、高度人材ポイント制における特別加算の対象大学の拡大等の見直しを行うこととされたことを受け、法務省は、本政策評価の実施中の2019年3月29日から、特別加算の対象大学を拡大した。これにより、特別加算大学の本邦の校数が13校から115校に拡大された（2019年4月現在）。

## （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いる。その内容は、認定件数の進捗に合わせて見直しされており、未来投資戦略2017以降は、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している（図表1-(2)-①参照）。

図表1-(2)-① 各年度の成長戦略におけるKPIの内容

成長戦略の名称	KPIの内容
日本再興戦略2013	ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績（約430人）からの飛躍的な増加
日本再興戦略2014	2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。（注2）
日本再興戦略2016	2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。 さらに2020年末までに1万人の高度人材認定を目指す。
未来投資戦略2017	2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指す。 さらに2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指す。（注3）

（注）1 各年度の成長戦略に基づき、当省が作成した。

2 日本再興戦略2015においても同じ。

3 未来投資戦略2018においても同じ。

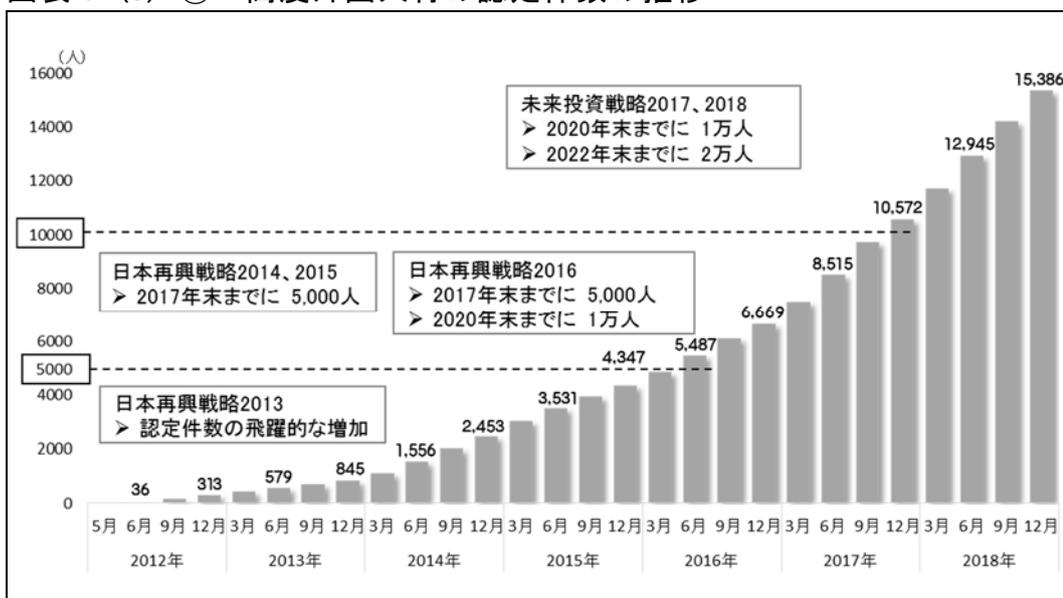
### (3) 高度外国人材の認定件数の推移等

#### ア 認定件数の推移及び目標の達成状況

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、「2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指す」としたKPIを既に達成している。

その後、直近では2018年12月末で1万5,386人と増加しており、「2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指す」というKPIの達成途上にある（図表1-(3)-①参照）。

図表1-(3)-① 高度外国人材の認定件数の推移



(注) 法務省の公表資料等に基づき、当省が作成した。

#### イ 高度人材ポイント制の見直しによる効果の分析

前記(1)イのとおり、高度人材ポイント制については、高度外国人材の受入れを促進するため過去4回にわたり主な制度見直しが行われている。今回、これらのうち、2017年度までに行われた3回の見直しの効果を検証するため、各制度見直しの前後において、高度人材ポイント制における認定を受けた者の状況にどのような変化が生じているかを分析した。具体的には、高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から2017年12月末までに認定を受けた1万572人を対象に、各制度見直しの前後における認定件数の変化をみるとともに、無作為抽出（注）した500人を対象に、その者に係る高度人材ポイント制の申請時及び認定時の行政情報を用いて、学歴等の高度外国人材の属性がどのように変化しているかをみた。

(注) 高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から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人のデータに乱数を付して並べ替えを行い、上から500人分のデータを抽出した。

(7) 各制度見直しの前後における認定件数の傾向の変化

今回分析の対象とした3回の制度見直しの内容とその施行の時期は、図表 1-(3)-②のとおりである。

図表 1-(3)-② 分析の対象とした見直しの内容と施行時期

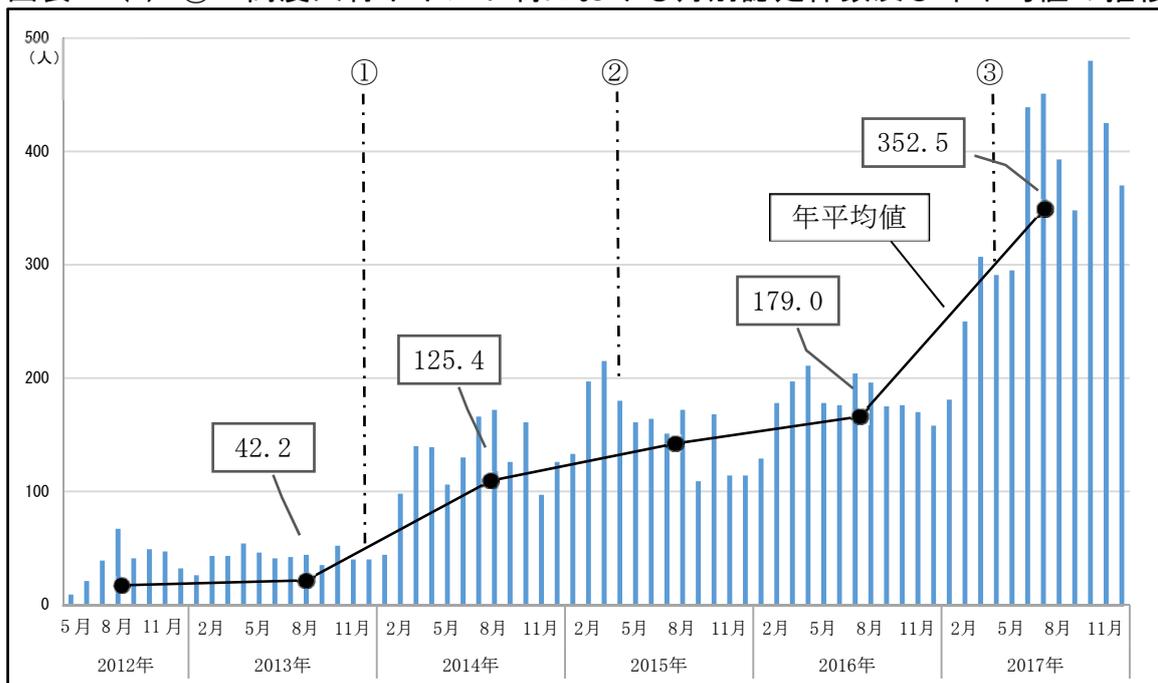
区分	高度人材ポイント制の見直しの内容	施行時期
①	高度人材告示の改正による認定要件の緩和と優遇措置の拡充	2013年12月24日
②	入管法の改正による「高度専門職」の在留資格の新設	2015年4月1日
③	永住許可申請に必要な在留期間の短縮及びポイント加算項目の拡充	2017年4月26日

(注) ①及び②については、前記図表 1-(1)-③の「高度人材ポイント制の見直しの内容」の欄を、③については、前記図表 1-(1)-④の同欄を、それぞれ参照

高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から2017年12月末までに認定を受けた1万572人について、月別の認定件数の推移をみると、図表 1-(3)-③のとおりであり、一時的に減少している期間もみられるものの、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、年々、その水準が上がっており、特に、前記図表 1-(3)-②の①の見直しの前後（2013年から2014年）では約3倍に、同図表の③の見直しの前後（2016年から2017年）では約2倍に上がっている。

図表 1-(3)-③ 高度人材ポイント制における月別認定件数及び年平均値の推移



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 図中の①～③及び縦の点線は、前記図表 1-(3)-②の各制度見直しの施行時期である。

前記図表 1-(3)-②の①及び③の見直しの前後で、年平均値の水準が上昇している要因としては、見直しの内容が、認定を受けやすくなるよう要件の緩和やポイント加算項目の追加を行うとともに、認定を受けたことによるメリットを拡充するものであったことから、これらの見直しによって高度人材ポイント制の申請をするインセンティブを拡大する効果があったのではないかと考えられる。

他方、前記図表 1-(3)-②の②の見直しの前後の 2014 年から 2016 年までについてみると、年平均値の水準は徐々に上がっているものの、同図表の①及び③の見直しの付近ほどの上昇は示していない。この点については、この見直しでは、法令上の在留資格として新たに「高度専門職」を規定したものの、「高度専門職 2 号」を規定したことのほかに、実質的には、従前の「特定活動（高度人材）」と大きな違いがないことによるものと考えられる。

#### (イ) 各制度見直しの前後における高度外国人材の属性の変化

高度外国人材を我が国に受け入れるに当たっては、2009 年報告書において「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」ことが基本目標とされている。また、高度人材ポイント制における配点をみると、前記図表 1-(1)-②のとおり、学歴が高く、職歴が長く、年収が高く、年齢が若いほど、より高いポイントとなっており、加えて、研究実績を有し、日本語能力が高いなどの場合に特別にポイントが加算される仕組みとなっている。

こうした点を踏まえると、ポイント加算で優遇されるような属性を有する者や長く日本で就業する可能性が高い者が、より多く高度外国人材に認定されていく方が、本政策の目的である「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」との関係では、より望ましいのではないかと考えられる。

そこで、無作為抽出した 500 人に係る情報のうち統計的に分析可能な情報が得られた次の図表 1-(3)-④の各項目について、どのように変化しているかを分析した。分析に当たっては、同図表の項目ごとに、それぞれ、各年の該当者数の同年における認定総数に占める割合の変化をみることにした。

図表 1-(3)-④ 分析項目と分析の考え方

分析項目	分析の考え方
年齢	年齢が若いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、30 歳を一つの基準として、高度外国人材の認定を受けた時点の年齢が 30 歳未満の者の変化をみる。

取得学位	<p>学位が高いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、修士号を一つの基準として、修士号以上の学位取得者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の③の見直しで、高度学術研究活動の場合にも学士号を持つ者に、新たに 10 点加点するとともに、複数の博士号・修士号を持つ者に新たに 5 点加点することになった。</p>
日本での学位 (注 1)	<p>日本の高等教育機関で学位を取得した者には特別にポイントが加算されていることを踏まえ、該当者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、配点が従前の 5 点から 10 点に引き上げられた。</p>
日本語能力 (注 2)	<p>日本語能力が高い者には特別にポイントが加算されていることを踏まえ、当該ポイント加算を得た者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、配点が従前の 10 点から 15 点に引き上げられ、同図表の③の見直しで、日本語能力試験で N2 を取得した者にも新たに 10 点加点されることになった。ただし、N2 の取得者については、本表前段の日本の高等教育機関の学位取得によるポイントが加算されたときは加算されない。</p>
職歴(注 3)	<p>高度外国人材の認定に係る職務の職歴が長いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、5 年を一つの基準として、5 年以上の職歴の者の変化をみる。</p>
就労予定期間 (注 4)	<p>高度外国人材の認定を受ける時点で予定している就労期間が長いほど、より長く日本で活躍する可能性が高いと考えられるため、5 年を一つの基準として、就労予定期間が 5 年以上の者の変化をみる。</p> <p>なお、就労予定期間については、ポイント計算の対象となっていない。</p>
年収(注 5)	<p>高度外国人材の認定を受ける時点で予定している年収が高いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、700 万円を一つの基準として、予定年収が 700 万円以上の者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、年収の最低基準が、高度学術研究活動は 0 円に、高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動は 300 万円と設定された。</p>

(注) 1 分析に当たっては、実際のポイント計算において、日本の高等教育機関で学位を取得した者が得られるポイントを得ているかどうかで該当者を識別した。

2 分析に当たっては、実際のポイント計算において、日本語能力試験で N1 又は N2 を取得するなど日本語能力が高い者が得られるポイントを得ているかどうかで該当者を識別した。

なお、日本語能力試験は、公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人

国際交流基金が、日本語を母語としない者を対象として、日本語能力を測定し、認定することを目的として実施しているものであり、5段階のレベルがあり、難易度順（日本語ができる順）に、N1、N2、N3、N4、N5となっている。

3 職歴に係るポイントは、高度外国人材の認定に係る職務の職歴が3年以上、5年以上、7年以上、10年以上の区分（高度学術研究活動の区分は7年以上まで）に応じて配点されており、中間の5年以上を分析の基準とした。

4 就労予定期間については、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載が求められている。分析に当たっては、その記載年月が5年以上である者のほか、5年未満であっても雇用期間の更新の予定がある旨が併せて記載されている者や期限の定めがない者を含めて、「就労予定期間が5年以上の者」とした。

5 年収に係るポイントは、図表1-(1)-②のとおり、高度学術研究活動及び高度専門・技術活動にあつては年齢を加味した年収により10点から5点刻みで40点まで配点されており、中間の25点に当たる年収階層が700万円～800万円であることを踏まえ、700万円を分析の基準とした。

また、分析に当たっては、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載された年収を用いたが、年収ではなく月収しか記載がないときは、その額を12倍した額（A）と、同人に実際に加算されたポイントが示す年収階層（B）とを比較し、次により年収の額を仮定して用いた。

① AがBの年収階層にある場合：Aを年収と仮定

② AがBの年収階層にない場合：Bの年収階層の中間の額を年収と仮定

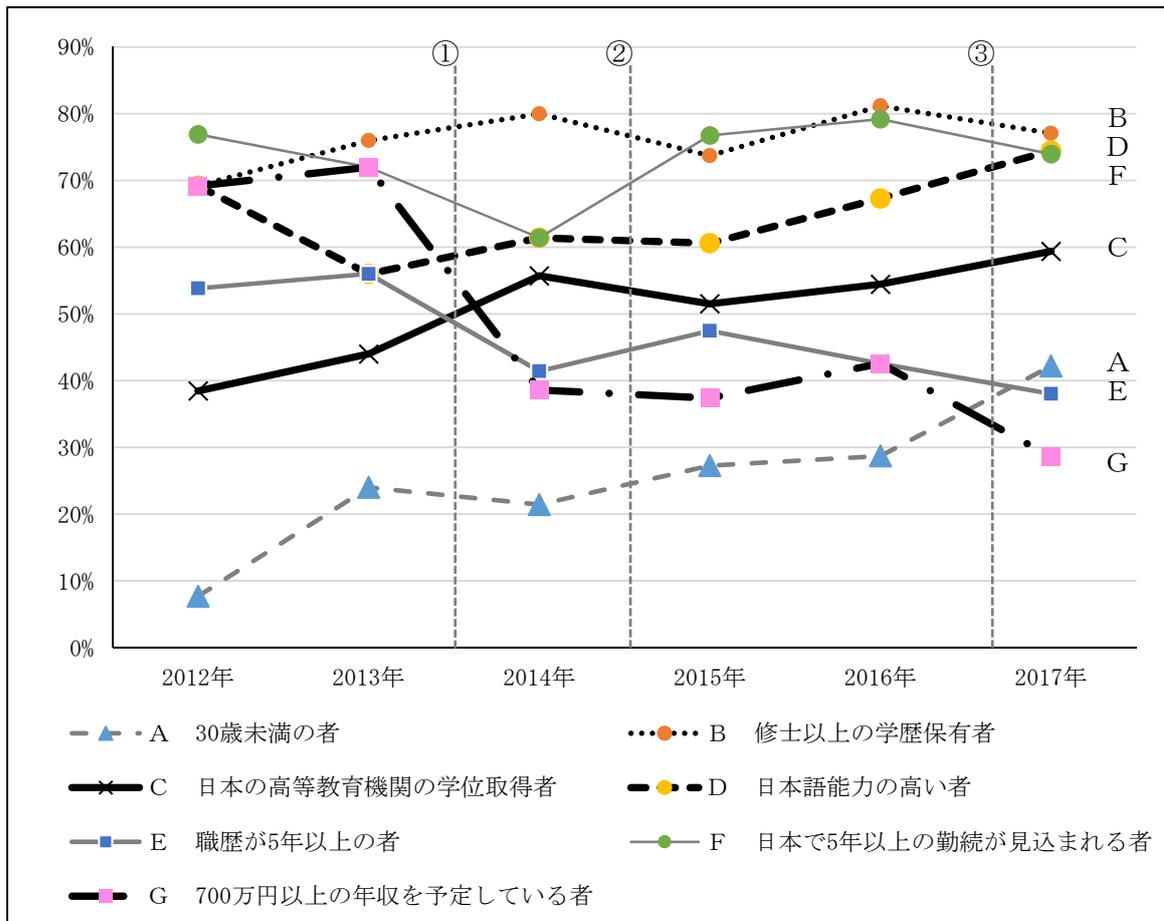
その結果は、次の図表1-(3)-⑤のとおりである。

前記図表1-(3)-②の各制度見直しの前後における変化をみると、同図表の①の見直しで配点が引き上げられた「日本の高等教育機関の学位取得者」については、このポイントの加算を受けた者の割合が2013年の44.0%から2014年の55.7%へと11.7ポイント増加し、その後はおおむね横ばいで推移している。また、同図表の①の見直しで配点の引上げ、③の見直しで対象の拡大がされた「日本語能力の高い者」についても、2013年の56.0%から2017年の74.5%へと18.5ポイント増加している。

他方、前記図表1-(3)-②の①の見直しで最低基準が緩和された年収について、「700万円以上の年収を予定している者」に該当する者の割合をみると、2013年の72.0%から2014年の38.6%へと33.4ポイント減少している。

なお、ポイントの見直しがされていない「職歴」については、図表1-(3)-⑤のとおり「職歴が5年以上の者」の割合が2013年の56.0%から2017年の38.0%へと18ポイント下落している。これは、「30歳未満の者」の割合が2013年の24.0%から2017年の42.2%へと18.2ポイント上昇し、若年者が増加していることに伴うものと考えられる。

図表 1-(3)-⑤ 高度外国人材と認定された者の属性の変化 (単位：%)



(単位：%)

項目 (年平均該当者割合)	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
A 30歳未満の者	7.7	24.0	21.4	27.3	28.7	42.2
B 修士以上の学歴保有者	69.2	76.0	80.0	73.7	81.2	77.1
C 日本の高等教育機関の学位取得者	38.5	44.0	55.7	51.5	54.5	59.4
D 日本語能力の高い者	69.2	56.0	61.4	60.6	67.3	74.5
E 職歴が5年以上の者	53.8	56.0	41.4	47.5	42.6	38.0
F 日本で5年以上の勤務が見込まれる者	76.9	72.0	61.4	76.8	79.2	74.0
G 700万円以上の年収を予定している者	69.2	72.0	38.6	37.4	42.6	28.6

- (注) 1 当省が無作為抽出した 500 人を対象に分析した。  
 2 表中の数値は、各年の認定総数に占める同年の該当者の割合である。  
 3 図中の①～③及び縦の点線は、前記図表 1-(3)-②の各制度見直しの施行時期である。

以上のことから、高度人材ポイント制に係るこれまでの制度見直しに伴って、高度外国人材と認定された者が増加しているとみられ、また、今回分析できた範囲では、見直しにより配点の引上げや対象の拡大がされてい

る項目でポイントの加点を受けている者も増えている状況もみられたことから、これらの制度見直しには、一定の効果があったものと考えられる。

#### (4) 認定された高度外国人材の状況・特徴

認定された高度外国人材の状況については、2013年5月に法務省が高度人材ポイント制の導入後11か月分の実績を統計分析して公表したほかは、半年ごとの国籍別の在留人数や、四半期ごとの認定件数（累計及び活動区分別）が公表される程度であり、高度外国人材の詳細な属性等のデータは必ずしも明らかとなっていない。

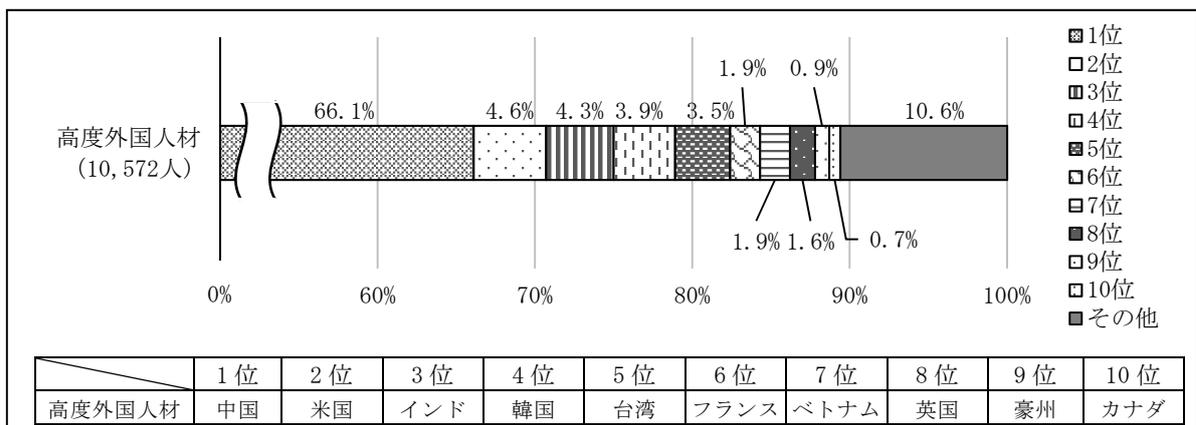
高度外国人材の就業・定着の促進を図るに当たっては、これまで認定された高度外国人材の状況や、その特徴について把握、認識し、これを踏まえた施策の展開を図っていくことが重要であると考えられる。

そこで、本政策評価では、2012年5月から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人と、これから無作為抽出した500人を対象に集計するとともに、法務省の在留外国人統計のデータを用いて、他の就労資格の者との比較を行い、高度外国人材の状況・特徴を分析した。

#### ア 認定された高度外国人材の状況

- ① 高度外国人材の出身国・地域については、合計で99か国・地域あるが、図表1-(4)-①のとおり、その約7割（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%）となっている。以下では、高度外国人材全体の状況に加え、中国出身者とその他の国・地域の出身者に分けた状況も併せて示すこととする。

図表1-(4)-① 高度外国人材の国籍・地域別の状況



(注) 1 当省が高度外国人材1万572人を対象に分析した。

2 上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

- ② 性別、認定時の年齢、所在地といった基本的な属性をみると、性別については、図表1-(4)-②の図1のとおり、全体では、男性69.7%、女

性 30.3%となっている。中国出身者では、女性の割合が 36.5%と、その他の国・地域の出身者（同割合 18.3%）と比べ高くなっている。

年齢については、同図表の図 2 のとおり、全体では、34 歳以下の割合が 75.1%で、平均年齢は 32.7 歳となっている。中国出身者では、同割合が 85.7%で、平均年齢は 31.2 歳と、その他の国・地域の出身者（同割合 54.6%、平均年齢 35.8 歳）と比べ若い年齢層の割合が高い状況がみられた。

また、所在地については、同図表の図 3 のとおり、全体では、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%と高くなっている。この点は、中国出身者では同割合が 77.1%、その他の国・地域の出身者では 74.3%となっており、余り違いはみられないが、首都圏の中でも東京都に所在する割合をみると、その他の国・地域の出身者では同割合が 60.8%となっており、中国出身者（同割合 47.2%）と比べ高くなっている。

図表 1-(4)-② 高度外国人材の性別、年齢層及び所在地の状況

図 1 性別

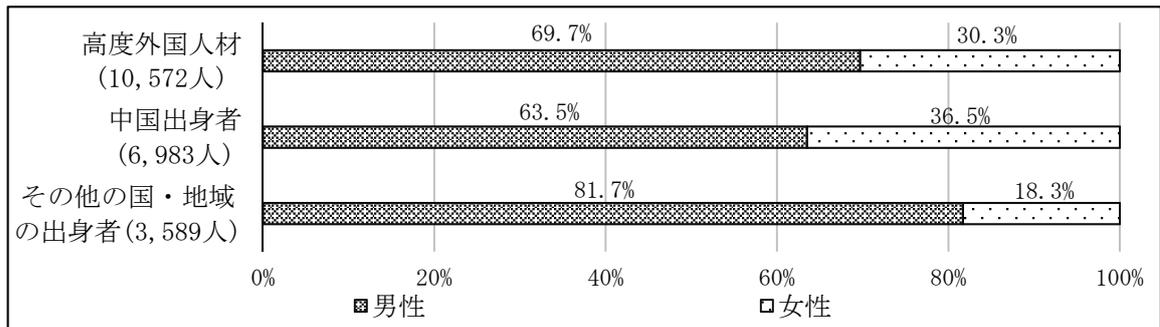


図 2 高度外国人材の認定時における年齢

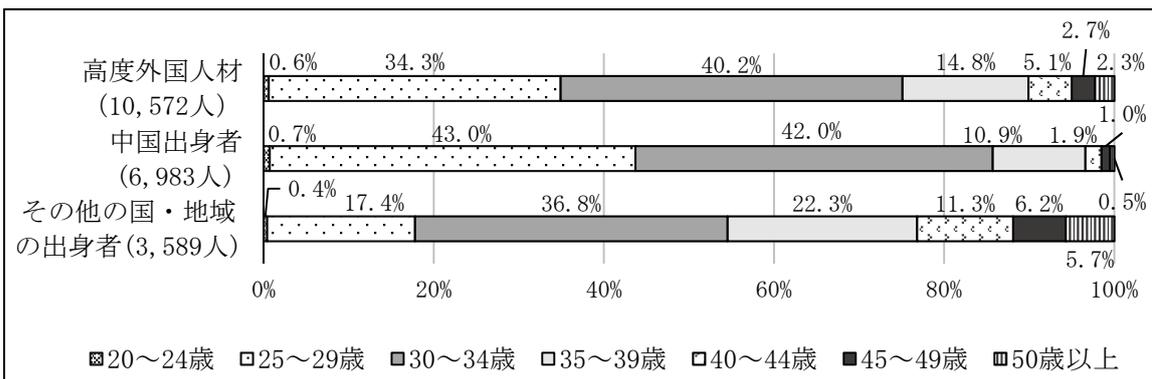
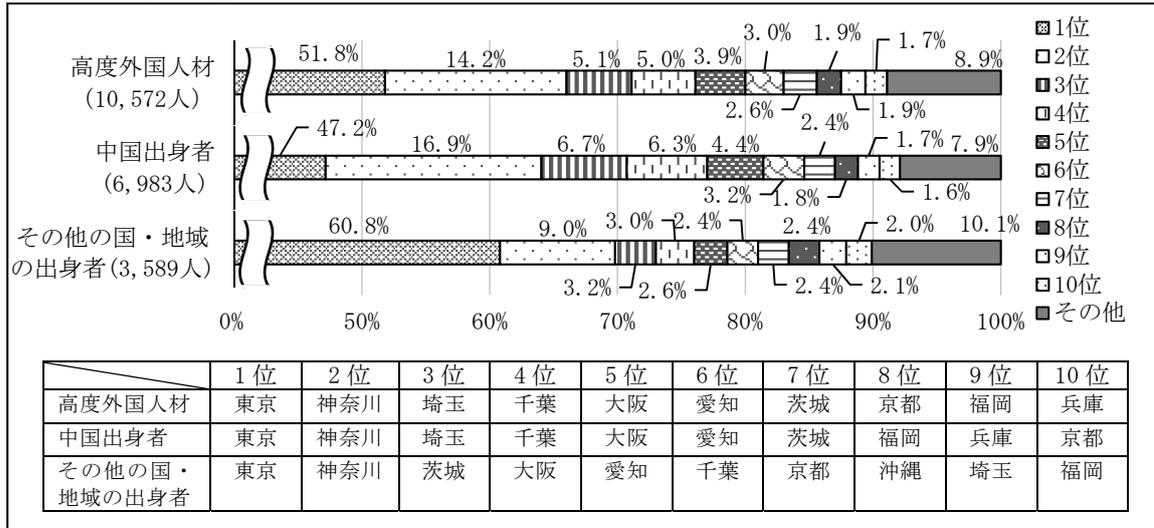


図3 所在地



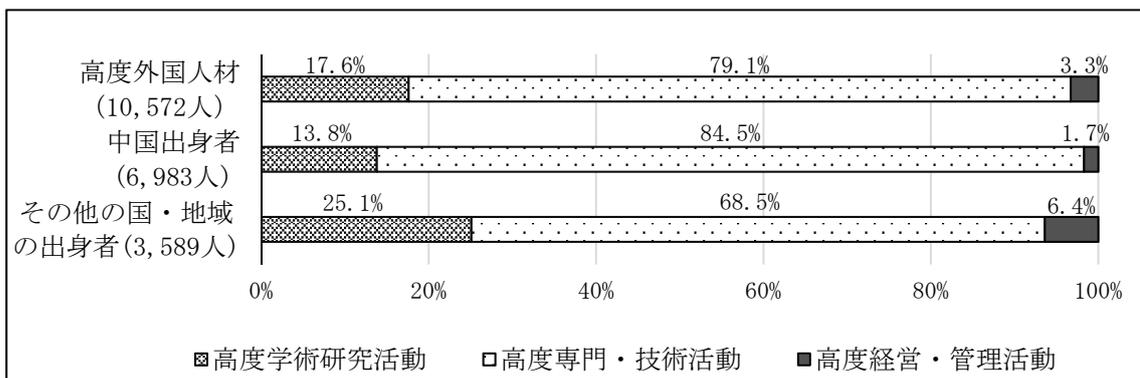
(注) 1 図1から図3のいずれも、当省が高度外国人材1万572人を対象に分析した。  
 2 図3は、原則2017年12月現在の所在地により、それぞれ上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

③ 高度外国人材としての活動区分についてみると、図表1-(4)-③の図1のとおり、全体では、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%となっている。中国出身者では、高度専門・技術活動の割合は84.5%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合68.5%）と比べ高い一方で、高度学術研究活動や高度経営・管理活動の割合は、その他の国・地域の出身者の方が高くなっている。

また、高度外国人材の認定を受ける際の就労先の業種をみると、同図表の図2のとおり、全体では、コンピュータ関連サービスと製造の二者の割合が計50.8%となっている。中国出身者では、同割合が計57.7%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合計34.8%）と比べ高い一方で、調査研究、教育、金融保険などの割合は、その他の国・地域の出身者の方が高くなっている。

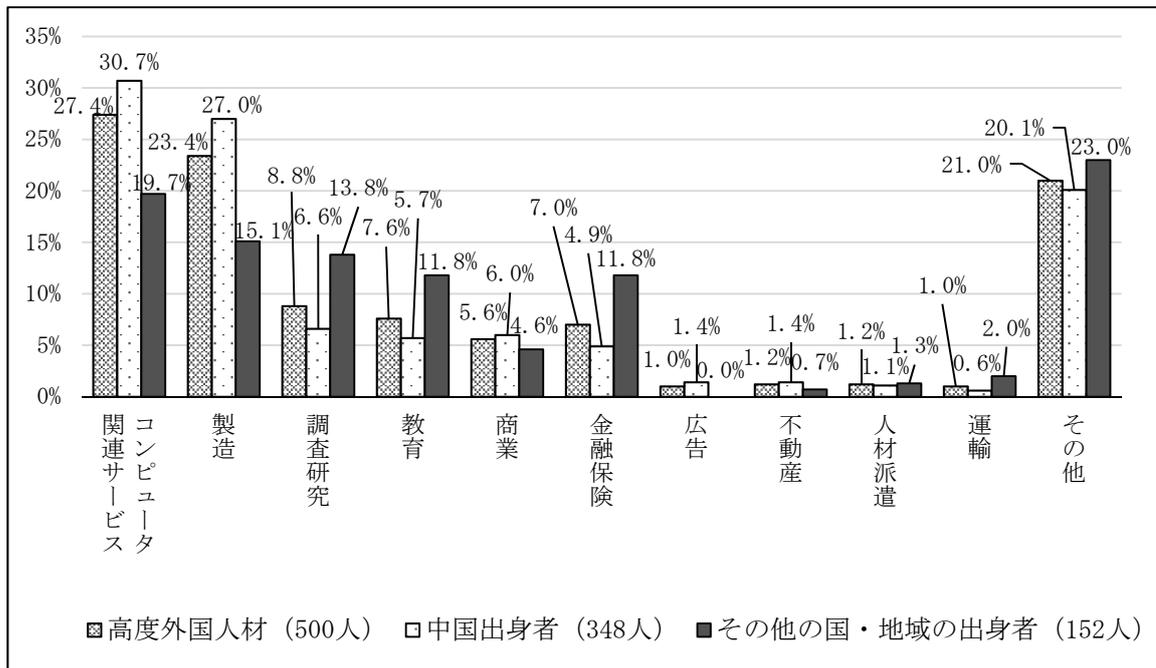
図表1-(4)-③ 高度外国人材の活動区分及び就労先の業種の状況

図1 活動区分



(注) 当省が高度外国人材 1 万 572 人を対象に分析した。

図 2 高度外国人材の認定に係る就労先の業種

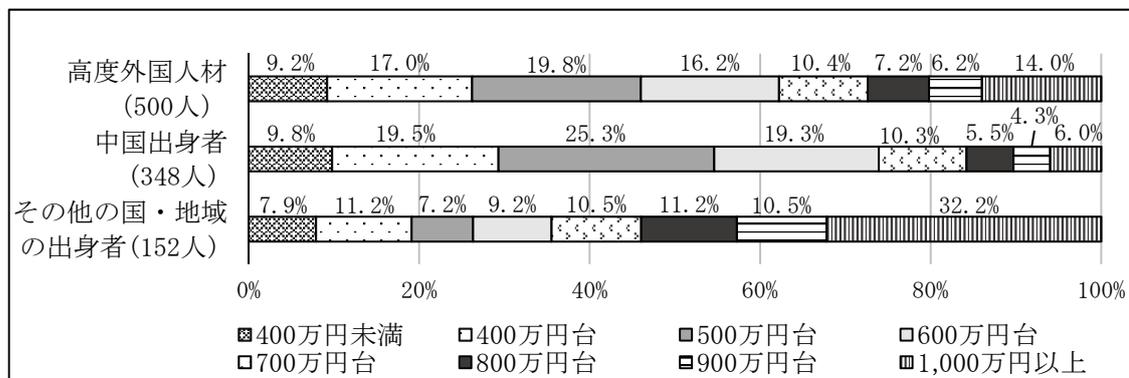


(注) 1 当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。

2 同一人の就業先が複数の業種に該当する場合、それぞれ集計した。

④ 高度外国人材の年収をみると、図表 1-(4)-④のとおり、全体では、500 万円台の割合が 19.8%と最も高く、平均年収は 757.7 万円となっている。中国出身者では、全体と同様に 500 万円台の割合が 25.3%と最も高く、平均年収は 633.9 万円となっている。他方、その他の国・地域の出身者では、1,000 万円以上の割合が 32.2%と最も高く、平均年収は 1,041.2 万円と、中国出身者と比べ高くなっている。

図表 1-(4)-④ 高度外国人材の年収の状況



(注) 1 当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。

2 分析に当たっては、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載された年収を用いたが、年収ではなく月収しか記載がないときは、その額を 12 倍

した額（A）と、同人に実際に加算されたポイントが示す年収階層（B）とを比較し、次により年収の額を仮定して用いた。

①AがBの年収階層にある場合：Aを年収と仮定

②AがBの年収階層にない場合：Bの年収階層の中間の額を年収と仮定

⑤ 高度外国人材の最終学歴をみると、図表 1-(4)-⑤の図 1 のとおり、全体では、大学院（博士・修士）の割合が 77.4%と約 8 割を占めている。中でも大学院（修士）の割合が 52.8%と最も高い。その他の国・地域の出身者では、大学院（博士）の割合が 34.9%となっており、中国出身者（同割合 20.1%）と比べ高いといった特徴がみられた。

また、最終学歴の専攻分野については、同図表の図 2 のとおり、全体では、自然科学分野の割合が 64.0%と最も高い。この点は、中国出身者では同割合が 65.8%、その他の国・地域の出身者では 59.9%となっており、余り違いはみられない。

さらに、最終学歴である教育機関が所在する国・地域をみると、同図表の図 3 のとおり、全体では、日本国内である割合（すなわち元留学生である割合）が 54.4%と半数以上を占めている。中国出身者では、同割合が 62.9%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合 34.9%）と比べて高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑤ 高度外国人材の学歴の状況

図 1 最終学歴

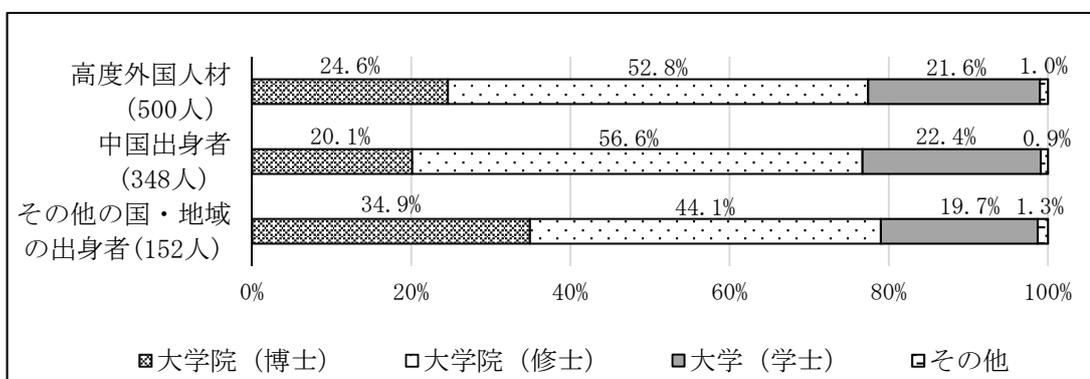


図 2 専攻分野

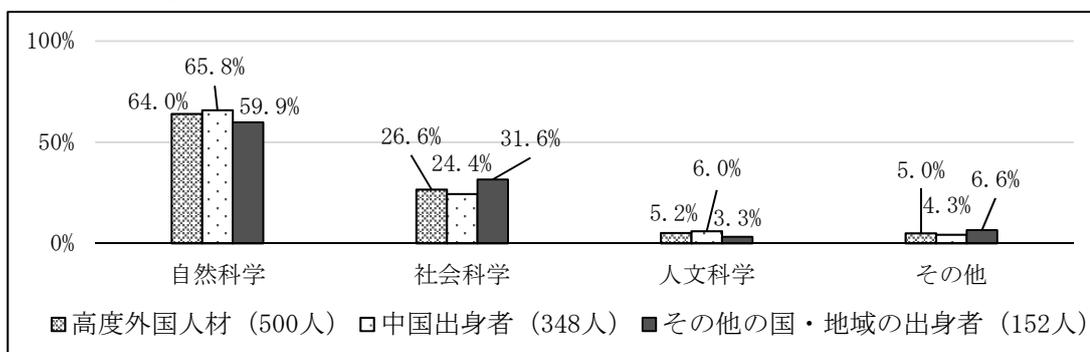
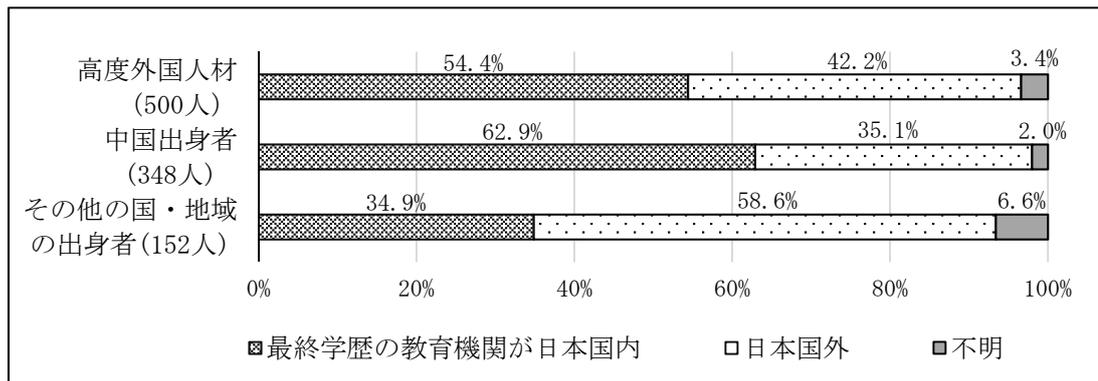


図3 最終学歴である教育機関が所在する国・地域

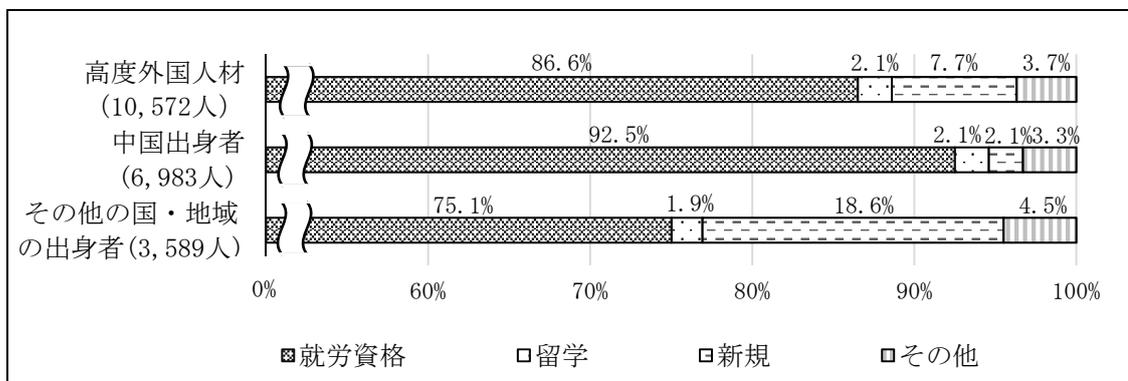


(注) 1 図1から図3のいずれも、当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。  
 2 図2の専攻分野については、同一人の専攻が複数の分野に該当する場合、それぞれ集計した。

⑥ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格をみると、図表1-(4)-⑥のとおり、全体では、他の就労資格であった者の割合が86.6%を占めている。すなわち、高度外国人材の多くは、日本国内で他の就労資格により就労した後、高度外国人材の認定を受けている状況となっている。また、在留資格「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%と低く、海外から新たに入学する際に高度外国人材の認定を受けた者の割合も7.7%にとどまっている。

中国出身者では、他の就労資格であった者の割合が92.5%となっており、その他の国・地域の出身者(同割合75.1%)と比べて高い一方で、海外から新たに入学する際に高度外国人材の認定を受けた者の割合についてみると、その他の国・地域の出身者では18.6%となっており、中国出身者(同割合2.1%)と比べ約9倍高いものとなっている。

図表1-(4)-⑥ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格等

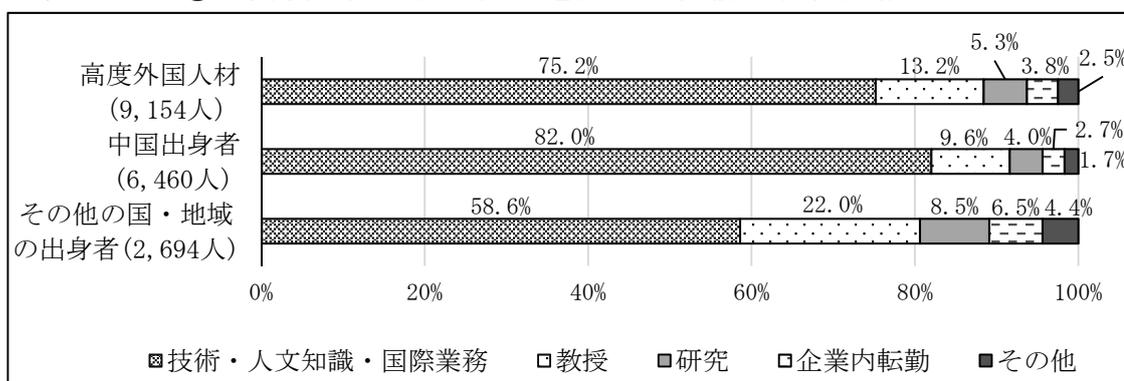


(注) 1 当省が高度外国人材 1万 572 人を対象に分析した。  
 2 「新規」は、海外から新たに入学する際に、高度人材ポイント制の申請をして、高度外国人材の認定を受けた者である。

⑦ 前記⑥の他の就労資格から高度外国人材になった者について、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、図表 1-(4)-⑦のとおり、全体では、一般の会社員等に多い「技術・人文知識・国際業務」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%となっている。

中国出身者では、全体と同様に、「技術・人文知識・国際業務」の割合が 82.0%と最も高い。他方、その他の国・地域の出身者では、「技術・人文知識・国際業務」の割合が 58.6%と最も高いものの中国出身者と比べ低く、一方で「教授」の割合や「研究」の割合は、中国出身者と比べ高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑦ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格

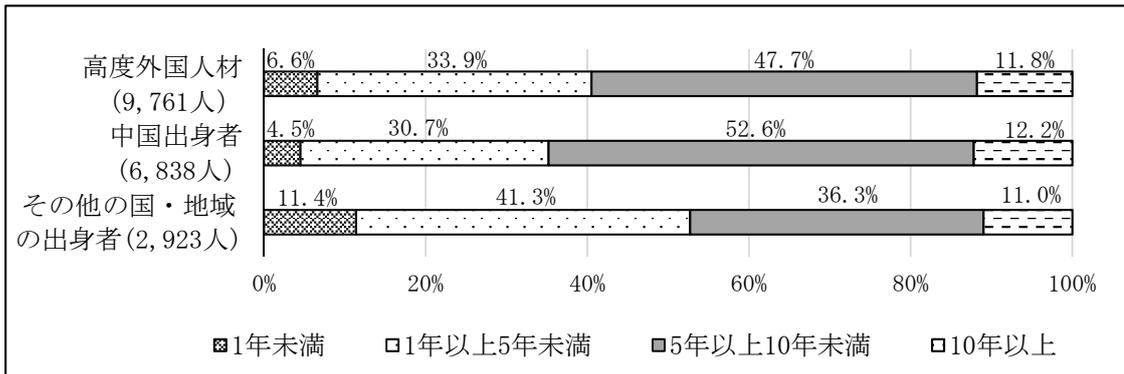


(注) 当省が、高度外国人材 1 万 572 人のうち、高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格が就労資格である者 9,154 人を対象に分析した。

⑧ 前記⑥のとおり、高度外国人材の多くは、日本国内で他の就労資格により就労した後、高度外国人材の認定を受けている。これらの者が入国から高度外国人材の認定を受けるまでの期間をみると、図表 1-(4)-⑧のとおり、全体では、5 年以上 10 年未満の者の割合が 47.7%と最も高い。中国出身者では、全体と同様に、同割合が 52.6%と最も高いが、その他の国・地域の出身者では、1 年以上 5 年未満の者の割合が 41.3%と最も高くなっている。

なお、平均期間については、全体では 6 年 0 か月、中国出身者では 6 年 4 か月、その他の国・地域の出身者では 5 年 4 か月となっている。

図表 1-(4)-⑧ 入国から高度外国人材の認定までの期間の状況

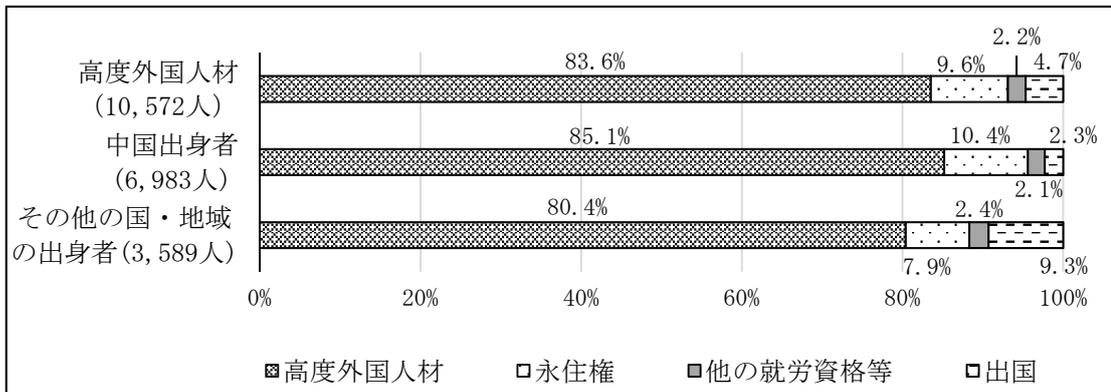


(注) 当省が、高度外国人材 1 万 572 人のうち、他の在留資格を変更して、高度外国人材の認定を受けた 9,761 人を対象に分析した。

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、図表 1-(4)-⑨のとおり、全体では、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となっている。中国出身者では同割合が 85.1%、その他の国・地域の出身者では 80.4%となっている。

また、出国により認定を取り消された者の割合についてみると、全体では 4.7%となっている。その他の国・地域の出身者では、同割合が 9.3%となっており、中国出身者（同割合 2.3%）と比べ高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑨ 2017 年 12 月末時点の高度外国人材の状況



(注) 当省が高度外国人材 1 万 572 人を対象に分析した。

### イ 長い定着が期待できる高度外国人材の特徴

高度外国人材を我が国に受け入れるに当たっては、2009 年報告書において「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」ことが基本目標とされている。そこで、前述の無作為抽出した 500 人を対象に、日本で 5 年以上の勤続が見込まれる者(注1)はどのような属性を有するかについて、ロジスティック回帰分析(注2)により分析した。

(注1) 前記図表 1-(3)-④の分析項目の中の「就労予定期間」と同様、高度人材ポイント制における認定を受けた際の将来の就労予定期間が、5年以上である者、期限の定めがない者及び5年未満であっても雇用期間の更新が予定されている者を、日本で5年以上の勤続が見込まれる者として、分析を行った。以下、この細目において同じ。

(注2) 回帰分析とは、目的変数と説明変数の間に式を当てはめ、目的変数が説明変数によってどれくらい説明できるのかを定量的に分析することであり、ロジスティック回帰分析とは、目的変数が二つのカテゴリー（有・無）等のデータの場合に用いられる回帰分析である。

その結果、図表 1-(4)-⑩のとおり、中国の出身であること、最終学歴の専攻が社会科学又は人文科学であること、3年以上5年未満の職歴があることといった属性を有する場合に、有意な正の相関関係がみられ、これらの属性を有する高度外国人材は、より長期の定着が期待できると考えられる。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、これらの属性を有する高度外国人材は、長期の勤続が見込みにくい傾向にあると考えられる。

**図表 1-(4)-⑩ 日本での勤続期間に係るロジスティック回帰分析結果**

目的変数	日本で5年以上の勤続が見込まれる		
区分	説明変数	標準回帰係数	
国籍	中国	1.2908	**
	アジア（中国を除く）	0.5963	
	G7加盟国	0.1035	
取得学位	博士号	-0.7350	*
	修士号	-0.0061	
	学士号	1.3797	
専攻分野	自然科学	0.7232	
	社会科学	1.1010	*
	人文科学	2.1807	*
就労先	大学等	-2.7256	*
	大企業	-0.1014	
	中小企業	-0.3456	
職務に関連する過去の職歴	3年以上5年未満	1.0875	*
	5年以上10年未満	0.2124	
	10年以上	-0.2665	
定数項		-1.4105	

(注) 1 標準回帰係数がプラスの数値は目的変数に対して正の相関関係を示し、マイナスの数値は負の相関関係を示す。

2 標準回帰係数の数値の後に付した「\*」は統計的に有意な確からしさの度合いを示し、「\*」が多いほど、その度合いは高い。それぞれの意味は次のとおりである。

\*\*\* : 0.1%有意、\*\* : 1%有意、\* : 5%有意

## ウ 他の在留資格の者と比較した高度外国人材の特徴

前記第 1 の 2(2)のとおり、高度外国人材の在留資格である「高度専門職」は、在留資格制度上、就労資格の中の専門的・技術的分野の在留資格の一つであり、前記ア⑦のとおり、その専門的・技術的分野の在留資格を経て高度外国人材の認定を受けた者が大多数である。

そこで、「高度専門職」の者(注)と、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格の者との違いをみるため、法務省の在留外国人統計(2018年6月末現在)のデータにより両者を比較した。あわせて、本政策の対象ではないが、参考までに就労資格の中でも最も中長期在留者数が多い「技能実習」とも比較した。

なお、分析の対象とした中長期在留者数は、在留外国人統計(2018年6月末現在)によると、「高度専門職」が9,567人、「高度専門職」を除く専門的・技術的分野の在留資格が32万4,293人、「技能実習」が28万5,776人である。

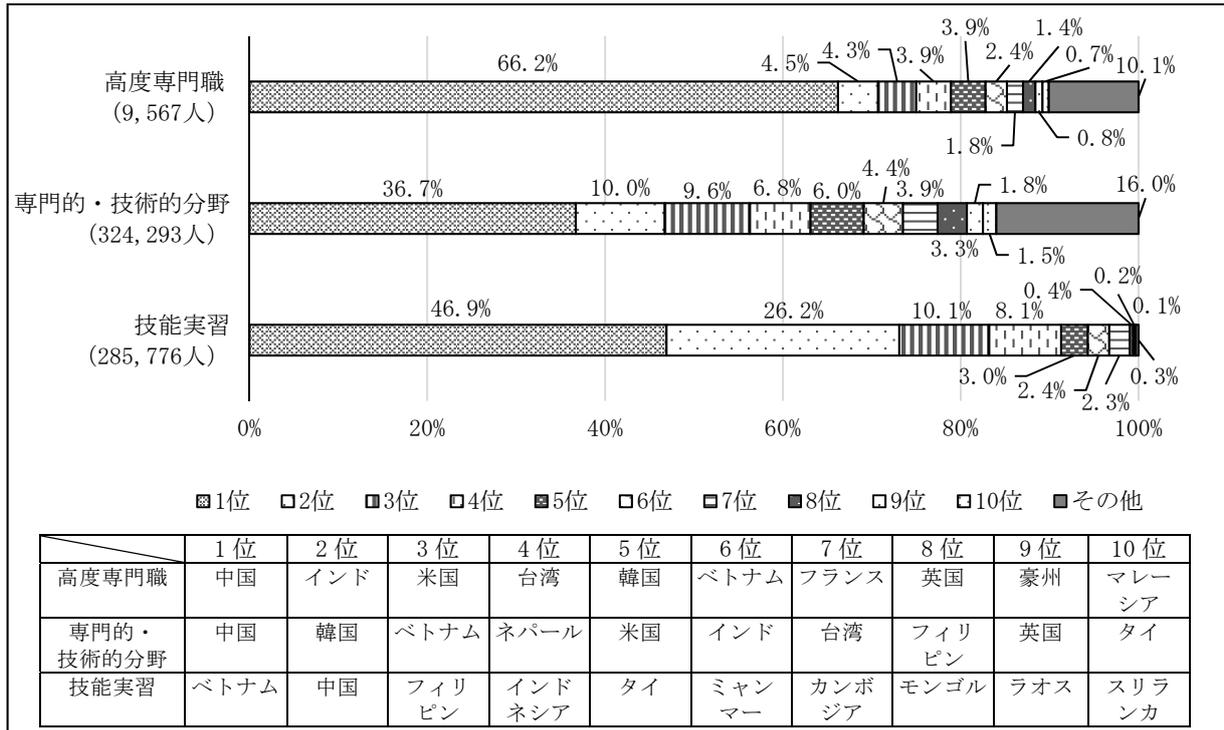
(注) 高度外国人材の在留資格は、「高度専門職」のほか「特定活動(高度人材)」が該当するが、法務省の在留外国人統計では、「特定活動(高度人材)」の年齢別、性別等の人数を把握できないため、「高度専門職」の者に限定した。

① 国籍についてみると、図表 1-(4)-⑪のとおり、「高度専門職」とその他の専門的・技術的分野の在留資格のいずれにおいても、中国出身者が最も多くなっている。

これは、中国が日本に近く、人口が多いことの影響ではないかと考えられるが、その占有率をみると、「高度専門職」では66.2%と7割近くあるのに対し、その他の専門的・技術的分野では36.7%にとどまっていた。このことは、経済発展に伴い、中国出身の外国人材が高度化してきていることの表れではないかと考えられる(中国出身の「技能実習」の在留者数は近年減少傾向にある。)

また、その他の専門的・技術的分野の在留資格と「技能実習」では、上位10か国・地域の中にフィリピンやタイがあるなど、「高度専門職」とは上位の国・地域の構成も違いがみられた。特に「技能実習」は、構成が大きく異なっている。

図表 1-(4)-⑪ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（出身国・地域）



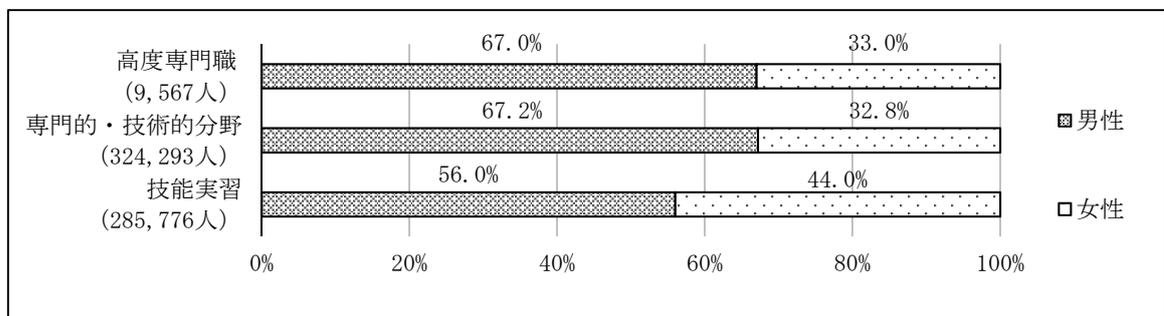
(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

3 それぞれ上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

② 性別についてみると、図表 1-(4)-⑫のとおり、「高度専門職」とその他の専門的・技術的分野の在留資格とは余り違いがみられないものの、年齢階層別をみると、図表 1-(4)-⑬のとおり、「高度専門職」では、その他の専門的・技術的分野の在留資格や「技能実習」と比べ、30歳未満の割合が低く、30歳代の割合が高くなっている。

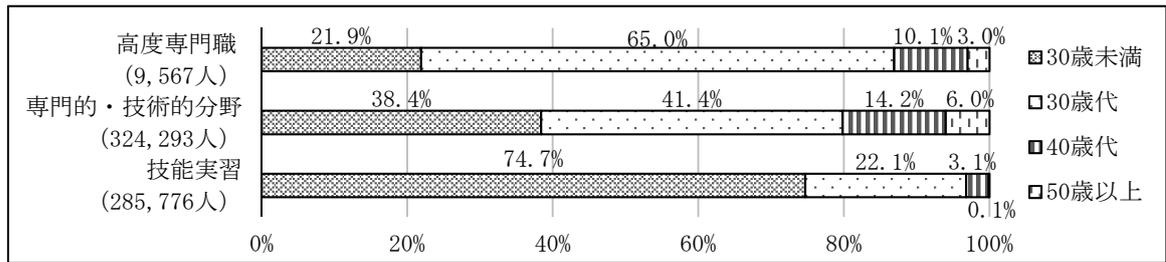
図表 1-(4)-⑫ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（性別）



(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

図表 1-(4)-⑬ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（年齢階層別）

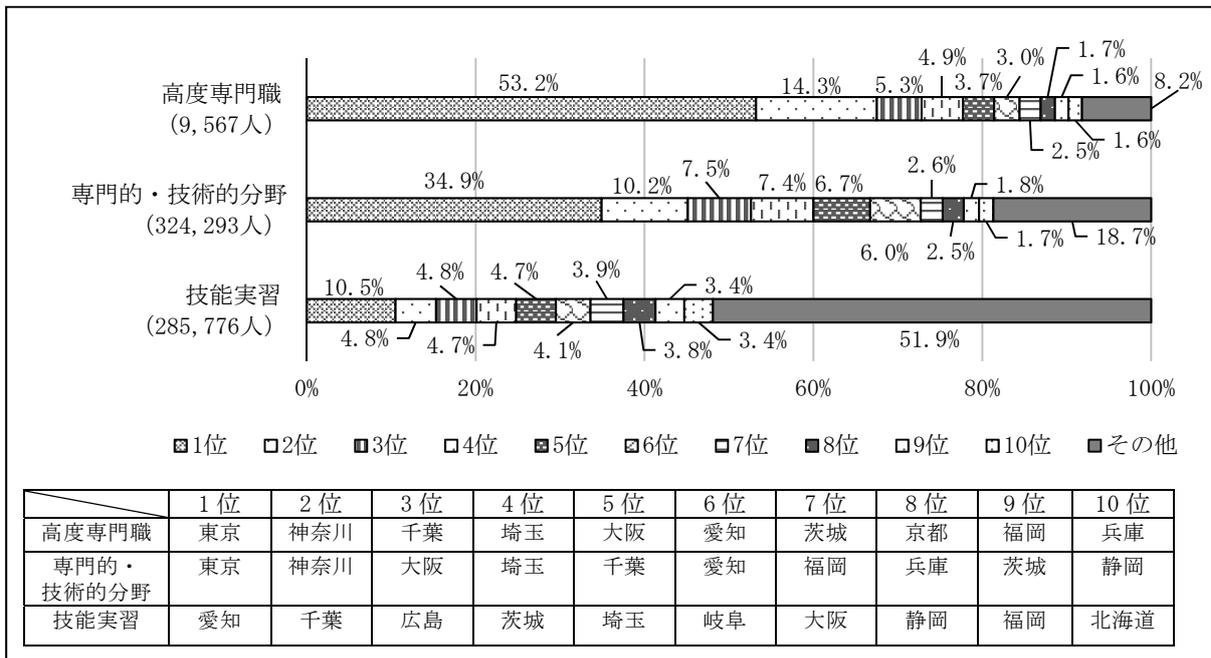


(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

③ 所在地についてみると、図表 1-(4)-⑭のとおり、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に所在する者の割合が、「高度専門職」では 77.7%と約 8 割を占めるのに対し、その他の専門的・技術的分野の在留資格では 59.2%、「技能実習」では 15.5%にとどまっていた。また、上位の都道府県の構成は、「高度専門職」と「技能実習」とでは、大きく異なっている。

図表 1-(4)-⑭ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（所在都道府県別）



(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

以上から、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

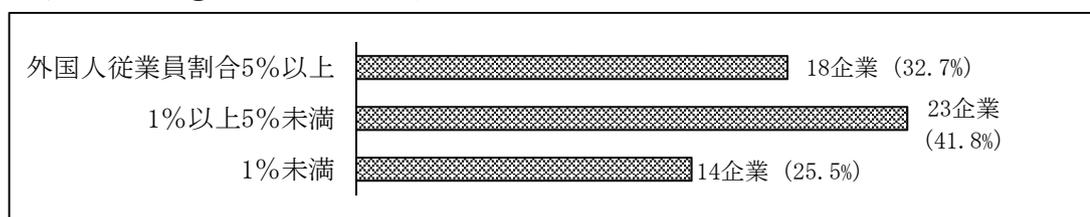
今回、日本の国内企業の高度外国人材に対するニーズ等を把握するため、全国の 55 企業に対してヒアリングを行った。

なお、企業ヒアリングでは、高度外国人材の多くは認定前に日本国内での就労経験を有していることや、高度外国人材の数は全国で約 1 万人と限られることを踏まえ、高度外国人材にとどまらず外国人材も含め、その採用ニーズ等を聴取した。その際、高度外国人材は単なる労働力不足という観点から期待される人材ではないことから、相対的に高い専門性や技術を要する分野・職務の外国人材に関してヒアリングを行った。

### ア ヒアリング対象企業の概要

ヒアリングを行った 55 企業は、いずれも外国人材が就労している企業である。各企業の正社員に占める外国人従業員割合をみると、図表 1-(5)-①のとおり、5%以上が 18 企業 (32.7%)、1%以上 5%未満が 23 企業 (41.8%)、1%未満が 14 企業 (25.5%) となっている。相対的には、図表 1-(5)-②のとおり、大企業では同割合 1%未満の企業が多く、中小企業では同割合 5%以上の企業が多い傾向となっている。また、図表 1-(5)-③のとおり、高度外国人材が就労している企業は、15 企業 (27.3%) みられた。

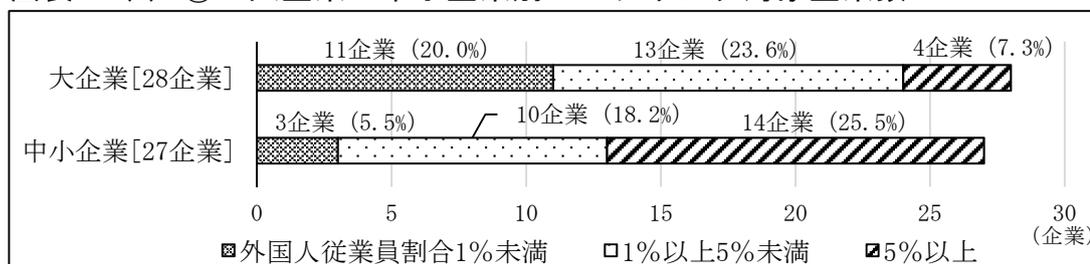
図表 1-(5)-① 外国人従業員割合別のヒアリング対象企業数



(注) 1 当省の調査結果による。

2 従業員数は、正社員として常時雇用する人数で、2018年4月1日現在のものである。

図表 1-(5)-② 大企業・中小企業別のヒアリング対象企業数



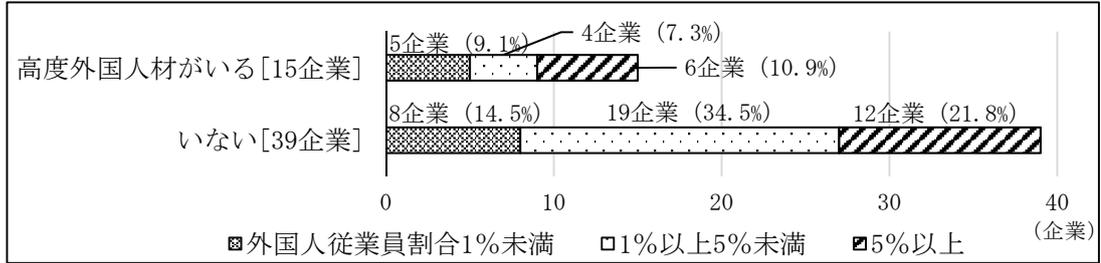
(注) 1 当省の調査結果による。

2 大企業・中小企業の別については、中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）の定義する中小企業に該当するものを中小企業とし、それ以外を大企業とした。同法では、業種ごとに中小企業の範囲を定義しており、例えば、製造業では、「資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300

人以下の会社及び個人」とされている。

- 3 各区分の末尾の[ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-③ 高度外国人材の有無別のヒアリング対象企業数



(注) 1 当省の調査結果による。

- 2 各区分の末尾の[ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

- 3 1 企業 (外国人従業員割合 1%未満) は、高度外国人材が就労しているかどうか分からないと回答している。

## イ 高度外国人材等に対する企業ニーズ

前記アの 55 企業に対し、「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格の者よりも在留資格が「高度専門職」又は「特定活動 (高度人材)」の外国人材 (すなわち高度外国人材) 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、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。

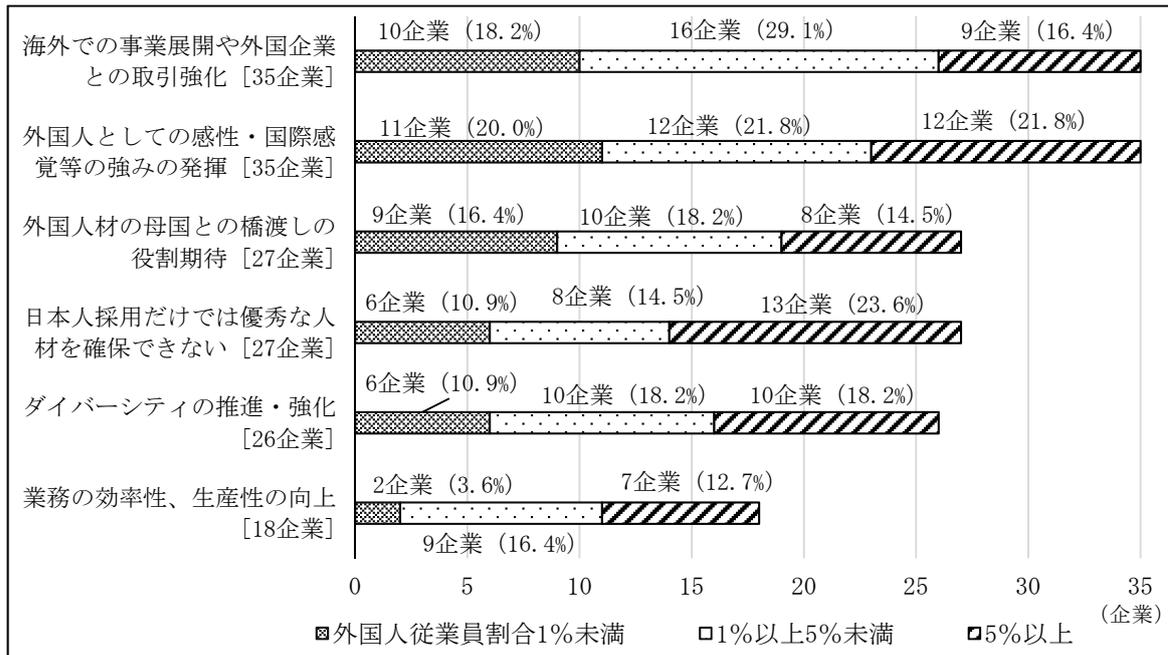
上記 4 企業のうち高度外国人材 (高度専門職) が就労している企業は 1 企業で、当該企業は、「高度専門職が活躍していることが、当社の魅力 (社会的評価や投資家から優良企業と判断されることなど) につながると考えられる」と述べていた。

他方、在留資格はこだわらないとした 51 企業のうち 48 企業 (高度外国人材が就労している 14 企業を含む。) は、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を理由に挙げていた。

次に、上記 55 企業に対し、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く、外国人材のニーズは全ての企業でみられた。

また、必要とする理由について聴取した結果を整理すると、図表1-(5)-④のとおり、「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%)を挙げる企業が多くみられた。さらに、外国人従業員割合5%以上の企業では「日本人採用だけでは優秀な人材を確保できない」を挙げるものが最も多かった。

図表 1-(5)-④ 外国人材を必要としている理由



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の理由を挙げた企業については、それぞれ計上している。  
 3 各区分の末尾の[ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑤ 外国人材を必要とする企業の例

区分	企業情報	外国人材を必要とする理由
海外での事業展開や外国企業との取引強化	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.8%	これまで採用した外国人材は、勤勉で優秀な者が多く、米国、ヨーロッパ、ASEAN、韓国、中国などを対象とした、今後の海外事業展開や外国企業との取引強化のためには外国人材が必要である。
外国人としての感性・国際感覚等の強みの発揮	中小企業（翻訳・通訳） 外国人従業員割合 40.0%	翻訳という業務の性質上、海外の企業や翻訳者等との間での交渉、やり取り等を行うことになるため、外国人としての強みを発揮してもらいたい。ネイティブ同士でやり取りをすることにより、相手先と円滑にコミュニケーションを取ることができ、結果として品質の確保や信頼性の向上にもつながる。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

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結果を整理すると、上位に挙げられたものは図表1-(5)-⑥の図1から図4のとおりであり、今回ヒアリングした55企業では、「中国を始めとする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」を中心に採用ニーズが高いと考えられる。また、外国人従業員割合5%以上の企業では、IT以外の工学を専攻している者に対するニーズが比較的高いなどの特徴もみられた。

図表 1-(5)-⑥ 企業が採用したい外国人材の国籍や学歴等

図 1 国籍別

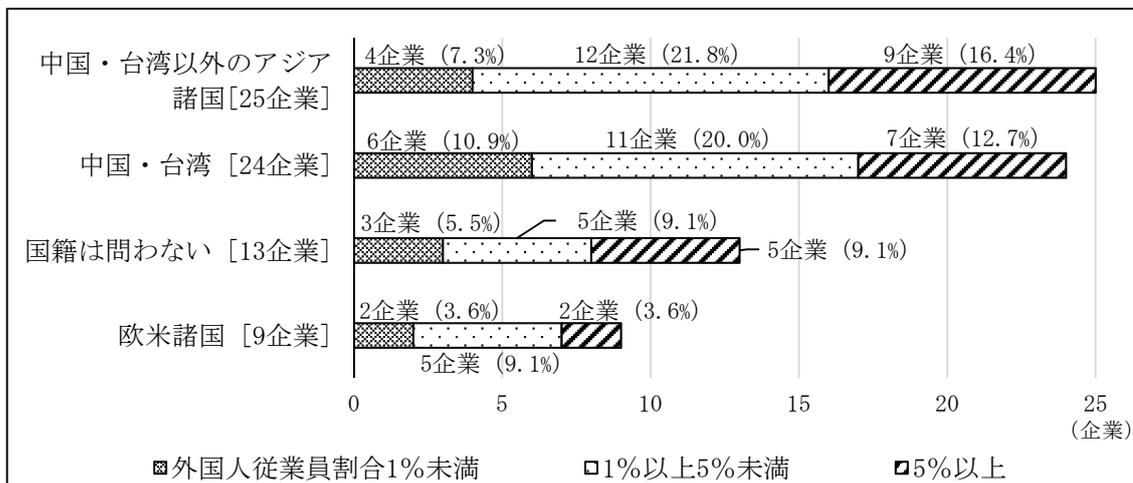


図 2 新卒採用・中途採用の別

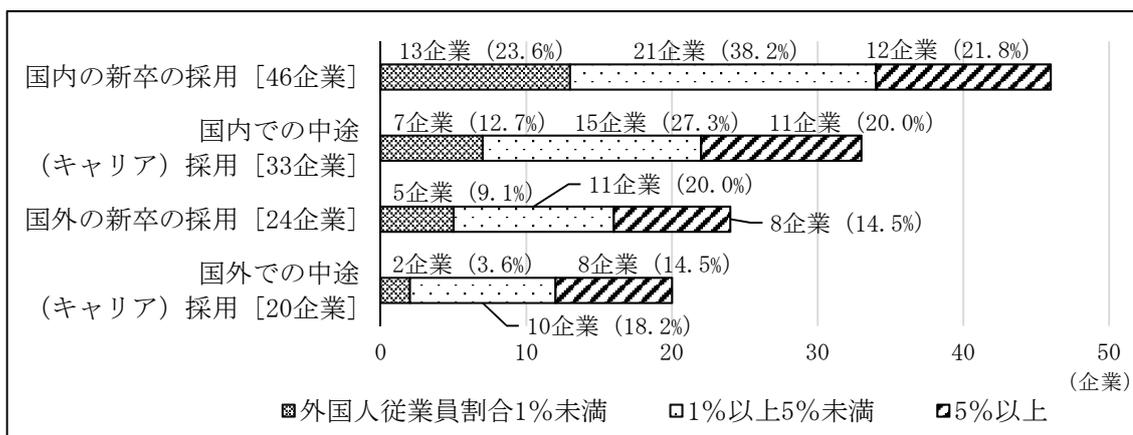


図3 取得学位別

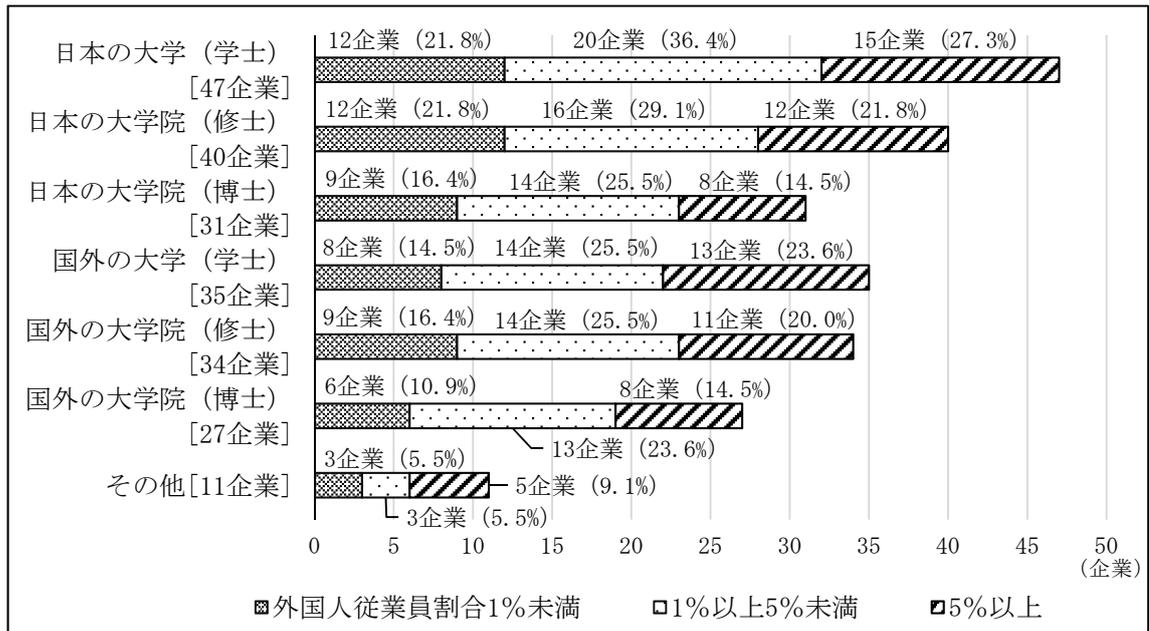
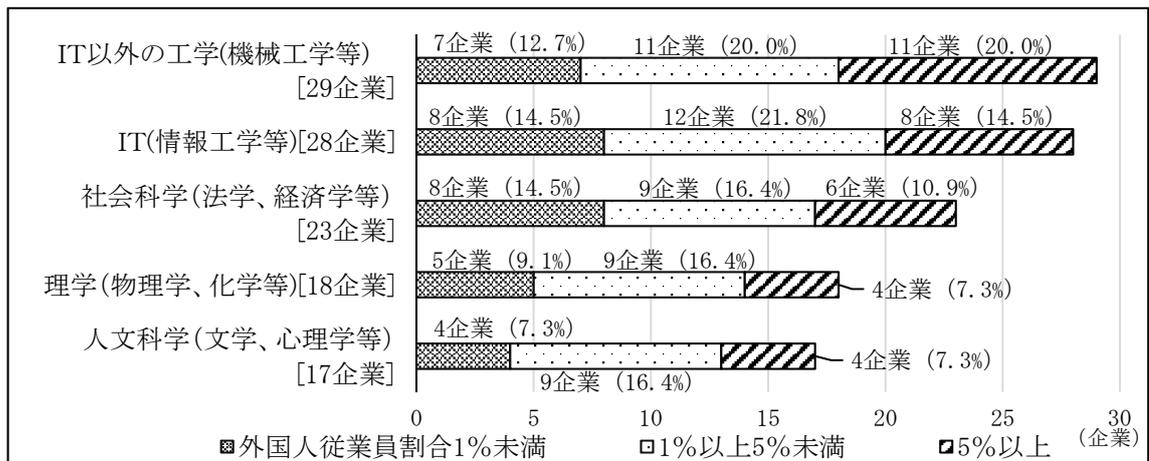


図4 専攻分野別



(注) 1 当省の調査結果による。

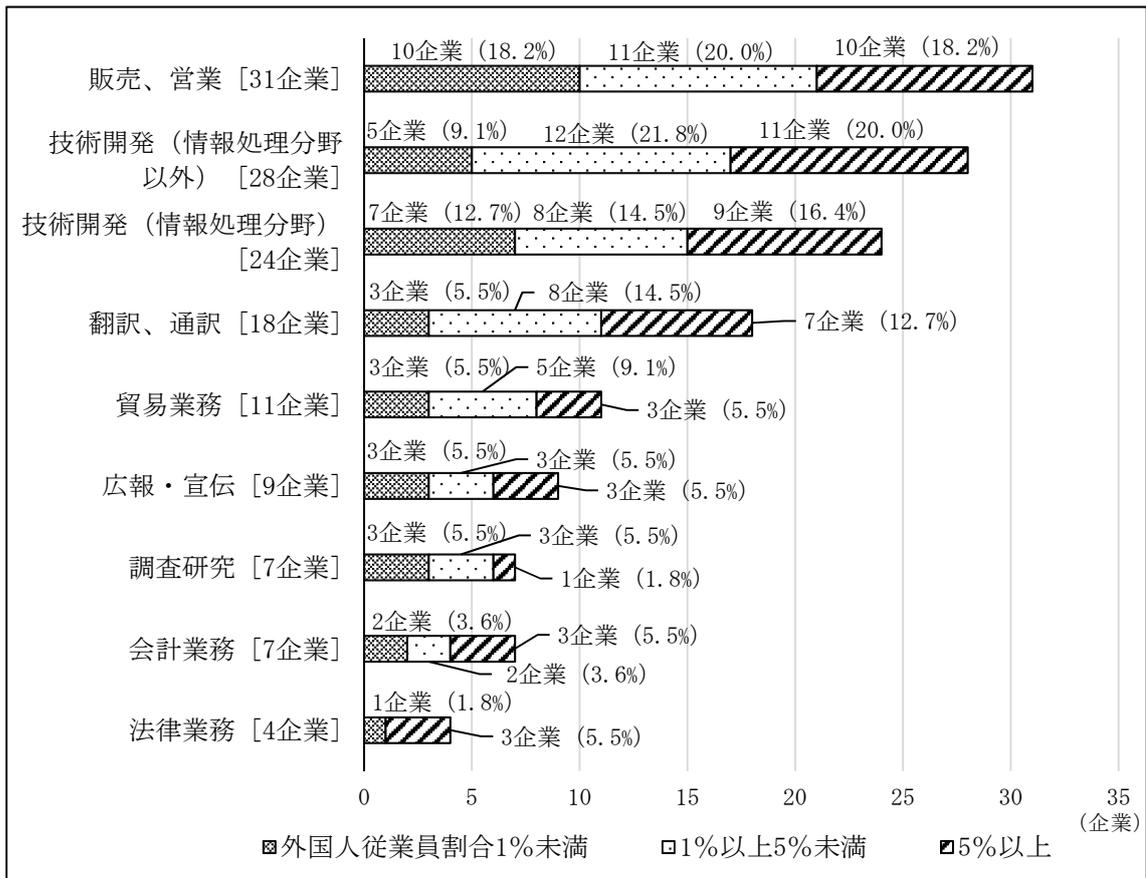
2 図2は、大学、大学院等を問わず、学校の卒業・修了直後に就職する者を「新卒」と、新卒後に就業した経験がある者の採用を「中途(キャリア)採用」としている。

3 図1から図4のいずれも、複数の国籍や学歴等を挙げた企業については、それぞれ計上している。

4 各区分の末尾の[ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした55企業に対する割合を表す。

また、外国人材を必要とする職種や勤務期間について聴取した結果を整理すると、図表1-(5)-⑦のとおり、「販売、営業」、「技術開発」などで必要とする意見が多く、図表1-(5)-⑨のとおり、勤務期間については、42企業(76.4%)が10年以上働いてもらいたいとしていた。

図表 1-(5)-⑦ 企業が外国人材を必要としている職種



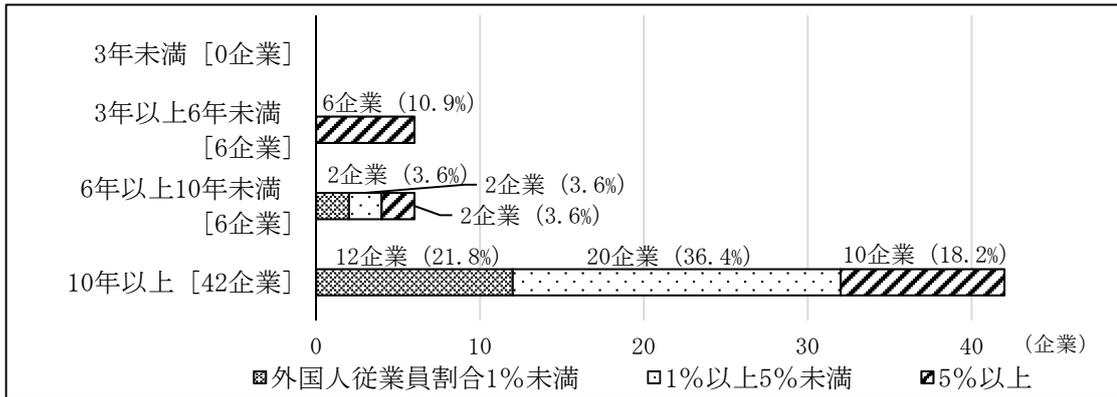
- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の職種を挙げた企業については、それぞれ計上している。  
 3 各区分の末尾の [ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑧ 外国人材を必要とする職種に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
販売、営業	大企業 (製造業) 外国人従業員割合 0.6%	当社では、工作機械を製造・取付けするに当たって、顧客の多様なニーズに応えるためのカスタマイズが必要であり、現地事務所に対して相談・指導できる営業技術職としての活躍を期待している。
・会計業務 ・法律業務	中小企業 (コンピュータ関連サービス) 外国人従業員割合 23.1%	当社は海外現地法人を有し、更に設立を予定しているところ、決算報告や契約等の事務を会計事務所に委託しているが、その委託コストを下げるためにも、こうした会計業務や法律業務を適切に担える外国人材を採用したい。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

図表 1-(5)-⑨ 企業が外国人材に望む勤務期間



(注) 1 当省の調査結果による。

2 各区分の末尾の [ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

なお、「外国人材の希望どおりとしたいので年数のこだわりはない」とするものが、1 企業あった。

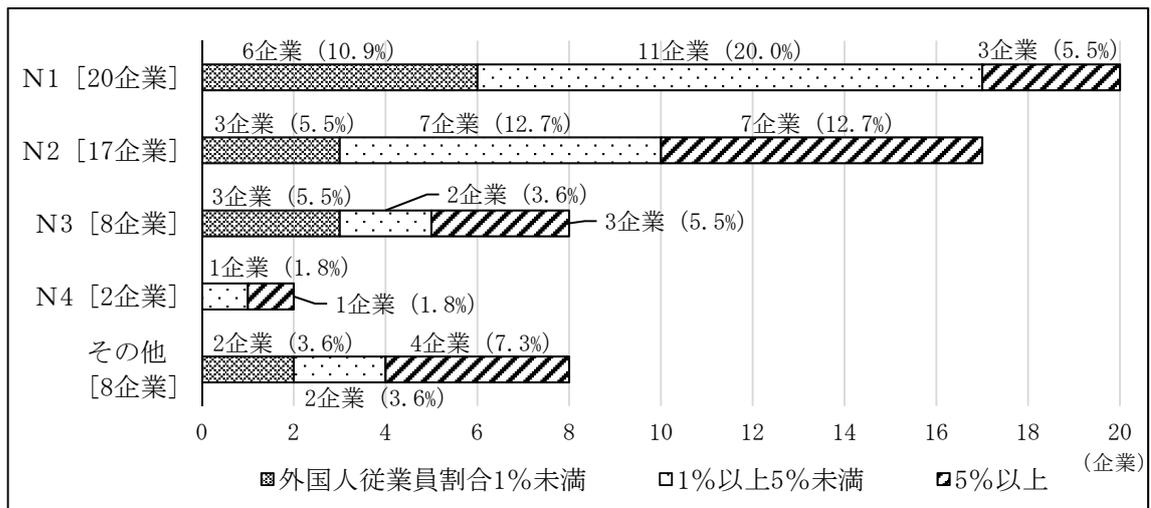
図表 1-(5)-⑩ 外国人材に望む勤務期間に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
10 年以上	大企業（製造業） 外国人従業員割合 2.5%	当社では、外国企業との貿易業務を担当できる外国人材を必要としており、国籍を問わず、長期間、当社で勤務してほしいと考えている。
6年以上10年未満	中小企業（商業等） 外国人従業員割合 0.2%	当社としてはできるだけ長く働いてもらいたく、ベトナムに現地法人を立ち上げたところでもあり、将来は現地法人の幹部社員として戻ってもらうことも考えている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018 年 4 月現在のものである。

また、外国人材に求めたい日本語能力のレベルについて聴取した結果を整理すると、図表 1-(5)-⑪のとおり、日本語能力試験で最もレベルの高い N1 相当を求めたいとするものは 20 企業 (36.4%) と最も多く、次いで N2 相当を求めたいとするものは 17 企業 (30.9%) となっている。一方で、英語でのコミュニケーション能力があれば日本語能力は問わないなどとする企業もみられた。

図表 1-(5)-⑪ 企業が外国人材に求める日本語能力



(注) 1 当省の調査結果による。

2 区分の内容は、次のとおりである。なお、N5を挙げる企業はなかった。

- ・ N1：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。
- ・ N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- ・ N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- ・ N4：基本的な日本語を理解することができる。
- ・ N5：基本的な日本語をある程度理解することができる。
- ・ その他：英語でのコミュニケーション能力があれば日本語能力は問わないなど

3 各区分の末尾の[ ]内の数値は、該当する企業数であり、( )内の数値は、ヒアリングした55企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑫ 外国人材に求める日本語能力に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
N1	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.3%	新卒採用においては国籍による区別をしておらずN1相当でなければ採用しない。職場では、日本語でコミュニケーションを取ることが基本である。ただし、企業内転勤の者（海外支社等からの派遣者）については、英語で仕事できる環境を整えており、日本語能力は不問としている。
その他	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 10.4%	求める職種（研究開発エンジニア）においては、英語ができれば十分であり、本人の日本語能力については、特に制約を課していない。ただし、当社では、日本で生活する上で日本語が必要となる場面も多く生じることから、当社費用負担の下で3か月間の日本語教育機関での研修を受講させるなどの支援を行っている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

以上のヒアリング結果によれば、今回ヒアリングした企業では、「アジア諸国の出身者」、「理工系分野を専攻している者」、「日本の大学の新卒者」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 高度人材ポイント制に係る周知の取組

法務省は、高度人材ポイント制の周知を図るため、出入国在留管理庁のホームページの中で、「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」と題する日本語及び英語によるポータルサイト(注1)を開設している。同サイトでは、高度人材ポイント制の内容、ポイント計算の仕組み、優遇措置の内容、手続の流れ、FAQ（よくある質問と回答）などの情報が公表されている。同サイトの利用状況としてトップページのアクセス数を確認したところ、同省の把握する2018年2月から同年12月末までの間は、日本語版で27万6,607件、英語版で15万2,568件となっていた。また、法務省は高度人材ポイント制に関する日本語及び英語の広報用リーフレットを作成し、上記サイトへの掲載や各地方出入国在留管理局(注2)に配布するなどして、高度人材ポイント制の周知を図っている。

(注) 1 2019年4月現在の同サイトのURL：

[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html)

2 2019年4月1日に、地方入国管理局が廃止され、出入国在留管理庁の地方支分部局として地方出入国在留管理局が新たに設置された。

経済産業省は、未来投資戦略2017において高度外国人材の更なる呼び込みに向けた広報活動を強化することが提言されたことを受け、2017年6月12日に、高度人材ポイント制や「日本版高度外国人材グリーンカード」を紹介するとともに、日本で生活する際に必要とする情報などを提供する情報ポータルサイト「Open for Professionals」(注)を開設した。同サイトの利用状況としてトップページのアクセス数を確認したところ、サイトを開設した2017年6月から2018年12月末までに4万6,701件となっていた。

(注) 2019年4月現在の同サイトのURL：

[http://www.meti.go.jp/english/policy/external\\_economy/professionals/](http://www.meti.go.jp/english/policy/external_economy/professionals/)

その後、未来投資戦略2018において、外国人及び我が国企業の双方に分かりやすい情報を提供するポータルサイトの構築が提言されたことを受け、経済産業省と独立行政法人日本貿易振興機構は、本政策評価の実施中の2018年12月25日に「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」(注)

を開設し、関係省庁等が実施する高度外国人材関連の各種イベント情報なども提供している。

なお、「Open for Professionals」は、その内容が「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」に実質的に移管されており、今後閉鎖される予定となっている。

(注) 2019年4月現在の同サイトのURL : <https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

## イ 高度人材ポイント制の認知度等

### (7) 大学における認知度等

前記(1)アのとおり高度人材ポイント制では、活動類型として、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3類型を定めている。

この活動類型別の認定件数は、2017年12月末現在でそれぞれ1,863人、8,360人、349人となっており、高度学術研究活動で認定された1,863人の61.3%は、その直前の在留資格が「教授」となっている。そこで、大学の外国人教授等の高度人材ポイント制の認知度と大学における高度人材ポイント制の周知の取組状況を調査したところ、次のような状況がみられた。

#### i) 高度人材ポイント制の認知度

調査対象とした14大学において、協力の得られた計82人の外国人材（大学教授等）と計61人の留学生に対して、高度人材ポイント制の認知度等を聴取したところ、図表1-(6)-①のとおり、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。

図表1-(6)-① 高度人材ポイント制の認知度及びその経緯（大学の外国人材、留学生）  
(単位：人)

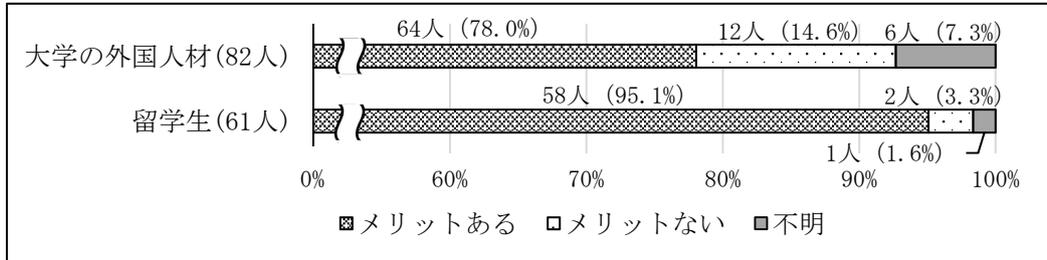
区分	対象者数	知っている	知るに至った経緯（複数回答）	知らない
外国人材	82	62 (75.6%)	・ 母国関係のコミュニティ (21) ・ 入国管理局からの情報 (21) ・ 勤務先からの情報提供 (19)	18 (22.0%)
留学生	61	33 (54.1%)	・ 母国関係のコミュニティ (22) ・ 入国管理局からの情報 (9)	28 (45.9%)

(注) 当省の調査結果による。外国人材のうち2人は、明確な認識を聴取できなかった。

また、上記の外国人材と留学生に対して、高度人材ポイント制のどのような点がメリットと思うか聴取したところ、図表1-(6)-②の

とおり、メリットは特にないとした者は、外国人材の12人(14.6%)、留学生の2人(3.3%)にとどまり、メリットがあると認識する者が多かった。

図表 1-(6)-② 高度人材ポイント制のメリットの認識の有無(大学の外国人材、留学生)

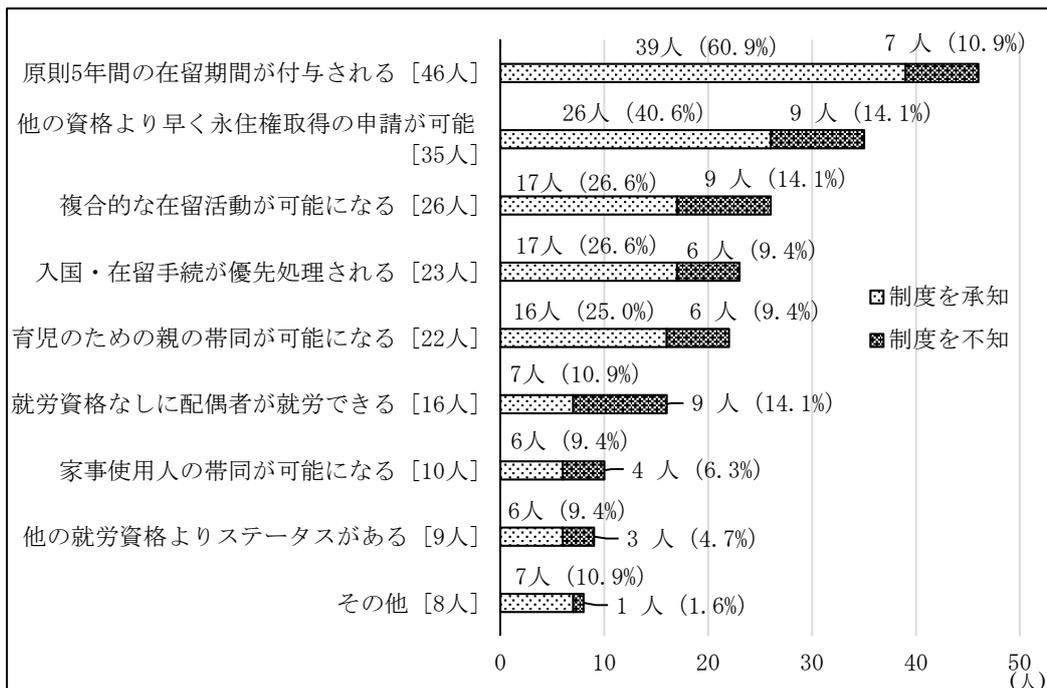


(注) 1 当省の調査結果による。

2 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。なお、外国人材の6人及び留学生の1人は、明確な認識を聴取できなかった。

メリットと思う点について聴取した結果を整理すると、図表 1-(6)-③及び図表 1-(6)-⑤のとおり、外国人材も留学生も共に、「原則5年間の在留期間が付与される」(外国人材は46人(71.9%)、留学生は40人(69.0%))が最も多く、その次は、共に、「他の資格より早く永住権取得の申請が可能」(外国人材は35人(54.7%)、留学生は37人(63.8%))が多かった。

図表 1-(6)-③ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット(大学の外国人材)



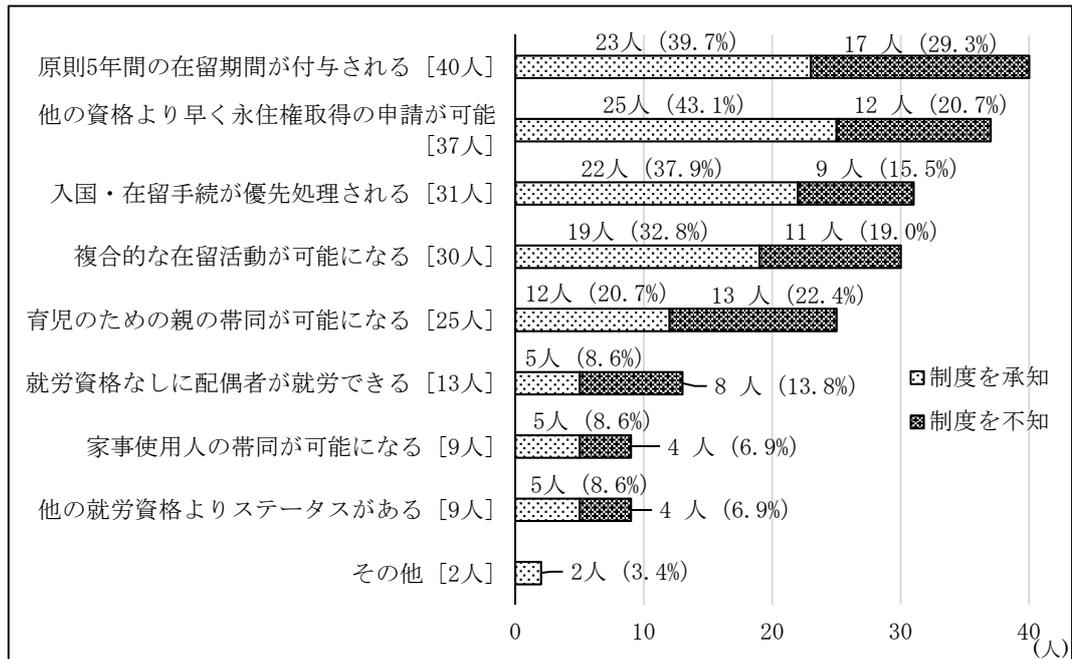
- (注) 1 当省の調査結果による。
- 2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する外国人材 64 人から聴取した結果であり、( )内は 64 人に対する割合を表す。
- 3 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-④ 高度人材ポイント制のメリットに関する大学の外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
原則 5 年間の在留期間が付与される	中国、33 歳、女性	日本の大学院修了後、大学の紹介で今の職場に勤務（在留資格は教授）することになったが、当初、雇用契約も在留期間も 1 年間であったため、毎年、在留資格の更新が必要であった。 その後、中国人のコミュニティサイトで高度人材ポイント制を知り、同制度の申請を行い、高度専門職の在留資格を得た。今後 5 年間は、在留資格の更新手続を毎年する必要がなくなったことは大きなメリットである。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 5 年間の在留期間が付与される</li> <li>・他の資格より早く永住権取得の申請が可能</li> </ul>	韓国、32 歳、男性	在留資格の更新手続は煩雑なため、5 年間の在留期間の付与や早期に永住権取得の申請が可能となる点をメリットと感じ、高度専門職を取得した。 なお、高度専門職であっても転職時には在留資格の変更手続が必要となるが、転職した場合でも在留資格を継続使用できるようにしてほしい。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018 年 4 月現在のものである。

図表 1-(6)-⑤ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット（留学生）



(注) 1 当省の調査結果による。

2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する留学生 58 人から聴取した結果であり、( )内は 58 人に対する割合を表す。

3 高度人材ポイント制を知らなかった留学生に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑥ 高度人材ポイント制のメリットに関する留学生の意見の例

区分	留学生情報	意見の内容
原則 5 年間の在留期間が付与される	マダガスカル、24 歳、女性、大学院（修士課程）	修士課程を修了後、日本で博士課程に進学したいと思っているが、博士課程を終えるまで現在の在留資格「留学」では、ほぼ毎年更新する必要があり負担に感じるため、5 年間の在留期間はメリットと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> <li>原則 5 年間の在留期間が付与される</li> <li>他の資格より早く永住権取得の申請が可能</li> </ul>	中国、23 歳、女性、大学院（修士課程）	2017 年 9 月まで交換留学生として来日した際は、2017 年 12 月までのビザであったため、2018 年 4 月から大学院に入学することが決まっていたにもかかわらず、一度母国に帰国する必要があった。負担が大きかったことから、5 年間の在留期間の付与や、早期に永住権取得の申請が可能になることはメリットだと思う。

(注) 当省の調査結果による。留学生情報は、2018 年 4 月現在のものである。

## ii) 高度人材ポイント制の周知の取組状況

調査対象とした14大学に対し、2012年5月の高度人材ポイント制の開始当時や、その後の2017年4月の日本版高度外国人材グリーンカード（前記(1)イ参照）（注1）の創設などの制度見直しが行われたそれぞれの当時において、大学内で高度人材ポイント制を周知したかどうか調査したところ、10大学で何らかの取組がみられたが、4大学では特段の取組はみられなかった（注2）。

その4大学は、その理由として、在留資格の更新は外国人教授等が自ら調べて行っており、大学が関与する必要性が乏しいことなどを挙げ、また、周知はしていないが外国人教授等や留学生などから照会があれば制度の概要等を説明しているとしている。

（注1）高度人材ポイント制における認定を受けた者は、永住許可申請に要する在留期間が従来の5年から3年に短縮され、更にポイントが80点以上の者の場合は1年に短縮される制度で、「日本版高度外国人材グリーンカード」と呼称されている。

（注2）調査は、各大学の本部事務局で留学生や外国人教授等に係る事務を総括的に行う部署を対象とし、個々の学部・研究所等の各事務局までは対象とはしていない（以下、この細目(6)において同じ。）。そのため、個々の学部・研究所等が高度人材ポイント制の情報を外部から得るなどして、独自に周知している場合もあり得る。

大学における高度人材ポイント制の周知の取組の中には、図表1-(6)-⑦のとおり、地方入国管理局に出向いて高度人材ポイント制の手続などについてヒアリングを行い、その結果を踏まえて、学内の外国人教授等向けのwebサイト等に情報を掲載するなど、工夫した事例もみられた。

図表1-(6)-⑦ 高度人材ポイント制の学内周知に係る工夫事例

内容
京都大学は、2018年度から外国人教授等から高度人材ポイント制に関する問合せが増えてきたことも踏まえ、地方入国管理局からヒアリングして、「高度専門職」の新規申請手続よりも在留資格変更手続の方が煩雑ではないことや、大学に雇用される外国人教授等は「高度専門職1号（イ）」に該当することなどを確認した上で、こうした情報に絞って法務省入国管理局のホームページに掲載されている内容を英訳して、大学のwebサイトにこれを掲載するとともに、学内の教職員用ポータルサイトを通じて、周知を図った。 なお、同大学は、こうした取組を行う以前の外国人教授等からの問合せは、制度に関する単純なものが多かったが、より具体的な内容の問合せが増えたと述べている。

（注）当省の調査結果による。

また、調査対象とした大学からは、高度人材ポイント制の周知に関して、大学に雇用されている外国人教授等の中には、日本語ができなくても、ポイント計算をすると70点以上となる者が多いと思われるが、そのような日本語ができない外国人にとっても分かりやすい周知の仕組みや工夫が必要と思われるとの意見が聴かれた。

(イ) 企業における認知度等

高度人材ポイント制の3つの活動類型のうち、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」は、専ら企業における活動とみられる。そこで、企業における高度人材ポイント制の認知度等を調査したところ、次のような状況がみられた。

- ① 前記(5)アの55企業と当該企業で勤務する外国人材(232人)に対し、高度人材ポイント制の認知度等を聴取したところ、図表1-(6)-⑧のとおり、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あり、前記(ア) i)の大学の外国人材・留学生の場合と同じものとなっている。

図表 1-(6)-⑧ 高度人材ポイント制の認知度及びその経緯（企業、企業の外国人材）  
（単位：企業、人）

区分	対象者数	知っている	知るに至った経緯（複数回答）	知らない
企業	55	34 (61.8%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入国管理局からの情報 (19)</li> <li>・ 外国人材からの情報提供 (8)</li> <li>・ 各種研修、セミナー等で (7)</li> </ul>	21 (38.2%)
外国人材	232	139 (59.9%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母国関係のコミュニティ (87)</li> <li>・ 入国管理局からの情報 (39)</li> <li>・ 勤務先からの情報提供 (5)</li> </ul>	93 (40.1%)

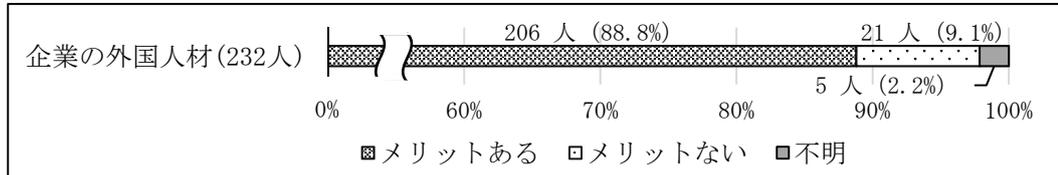
(注) 当省の調査結果による。

- ② 上記の外国人材232人に対して、高度人材ポイント制のどのような点がメリットと思うか聴取したところ、図表1-(6)-⑨のとおりメリットは特にないとされた者は21人(9.1%)にとどまり、メリットがあると認識する者が多かった。

メリットと思う点についてメリットはあると認識する206人に対して聴取した結果を整理すると、図表1-(6)-⑩のとおり、多かったものは、「他の資格より早く永住権取得の申請が可能」122人(59.2%)、「育児のための親の帯同が可能になる」105人(51.0%)、「入国・在

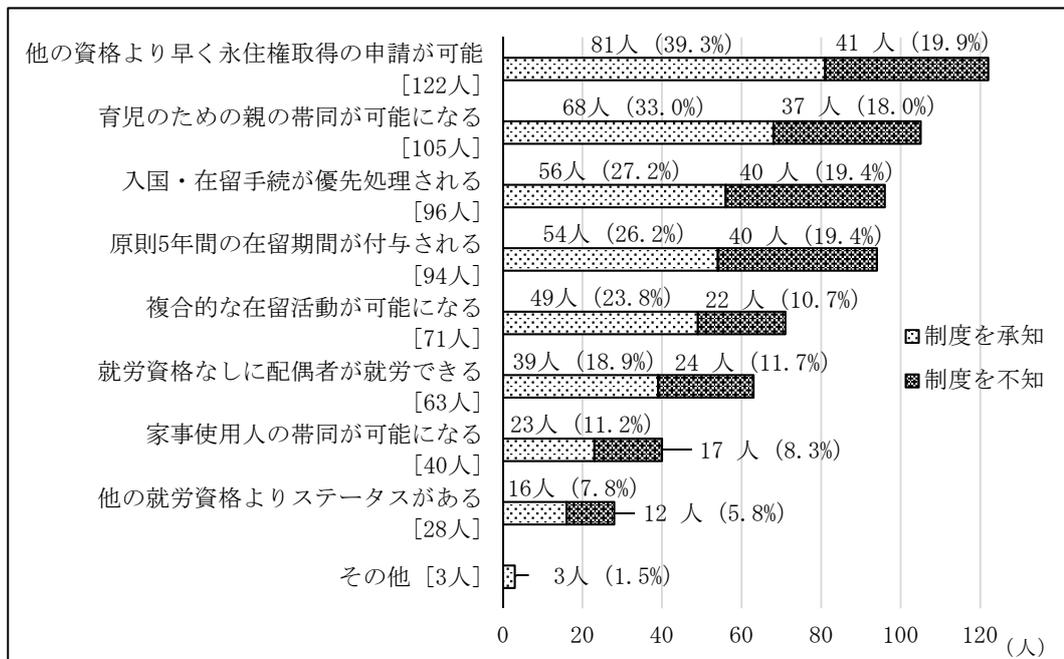
留手続が優先処理される」96人（46.6%）などとなっており、大学の外国人材・留学生と異なる傾向がみられた。

図表 1-(6)-⑨ 高度人材ポイント制のメリットの認識の有無（企業の外国人材）



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑩ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット（企業の外国人材）



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する外国人材206人から聴取した結果であり、( )内は206人に対する割合を表す。  
 3 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑪ 高度人材ポイント制のメリットに関する企業の外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
育児のための親の帯同が可能になる	中国、41歳、女性	日本の永住権を取得しても、育児のための親の在留期間として認められる期間は3か月程度と短く、高度人材ポイント制で育児のための親の帯同が認められることはメリットである。
他の資格より早く永住権取得の申請が可能	ブラジル、25歳、男性	永住権を取得することで車や住宅のローンを組みやすくなり、在留資格の手続負担も軽減されるので、永住権の早期取得が可能となることは、高度人材ポイント制のメリットである。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

## ウ 高度人材ポイント制の今後の活用意向等

### (7) 外国人材の認識

今回当省がヒアリングを行った外国人材のうち、現在の在留資格が「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」（すなわち高度外国人材）である者が、前記イ(ア)の大学の外国人材82人のうち30人(36.6%)、前記イ(イ)の企業の外国人材232人のうち27人(11.6%)みられ、その人物像を例示すると、図表1-(6)-⑫のとおりである。

図表 1-(6)-⑫ 当省がヒアリングした高度外国人材の人物像の例

外国人情報	経歴の概要
韓国、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）で博士号を取得した。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いかせる職場として、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している。
中国、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た。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・開発を担当している。
イラン、38歳、男性	20代で日本の大学・大学院に留学し、博士号（電子システム）を取得後、帰国したが、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た。現在、高周波回路の設計等を担当している。なお、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である。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

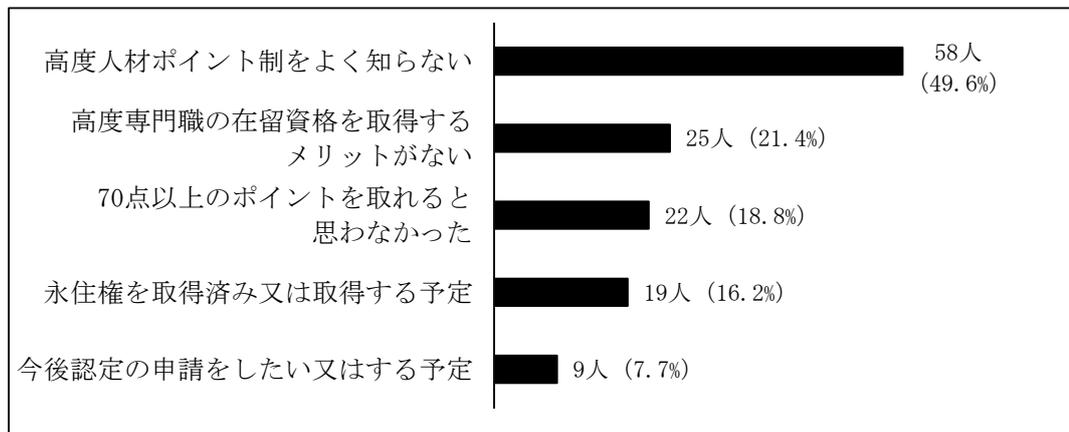
これら計57人を除く外国人材の計257人に、高度人材ポイント制の

ポイント計算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人に対し、高度人材ポイント制における認定の申請をしていない理由を聴取したところ、図表1-(6)-⑬のとおり、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。

また、これら117人の今後の日本での就業希望期間を聴取したところ、図表1-(6)-⑮のとおり、半数以上の者は、10年以上日本で勤務したいとしており、日本に長く在留したいとする者が多い状況がみられた。

図表 1-(6)-⑬ 高度人材ポイント制の認定の申請をしていない理由



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の理由を挙げた者については、それぞれ計上している。また、申請をしていない理由を挙げた上で、今後申請する意向が聴取された場合、当該理由に計上したほか「今後認定の申請をしたい又はする予定」に計上している。

3 ポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材117人から聴取した結果であり、( )内は117人に対する割合である。

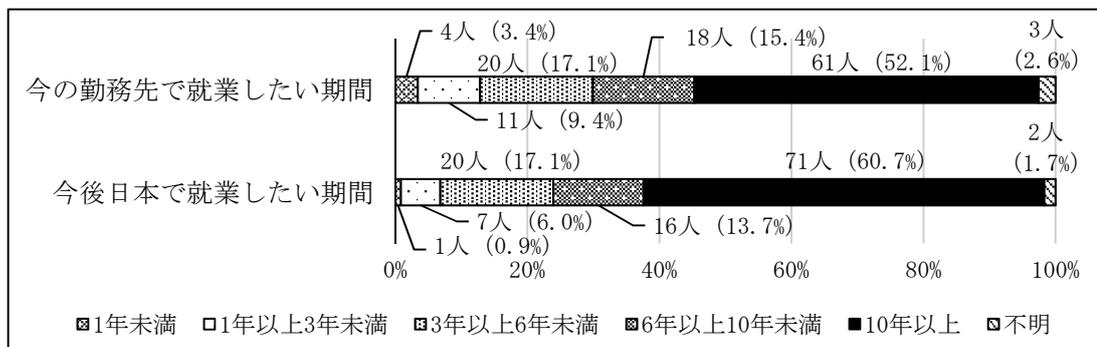
図表 1-(6)-⑭ 高度人材ポイント制をよく知らなかったがポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材の意見の例

外国人情報	意見の内容
台湾、27歳、男性	日本の大学院（修士課程）を修了後、日本の企業に就職したが、高度人材ポイント制は知らなかった。今回内容を知ることができたので、申請してみたいと思う。大学や入国管理局において、パンフレットやポスターで目立つようにしてもらえると、外国人材・留学生がより制度の存在を知ることができるのではないかと。
韓国、64歳、	高度専門職という在留資格があることくらいは知っていたが、

女性	詳しくは知らなかった。今回調査を受けたことで、高度専門職が5年間の在留期間が認められるなどのメリットがあることが分かり、他の在留資格よりもステータスがあると思えることから、今後申請してみようと思う。
----	---

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

図表 1-(6)-⑮ 今後の就業希望期間



(注) 1 当省の調査結果による。

2 ポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材117人から聴取した結果であり、( )内は117人に対する割合である。

図表 1-(6)-⑯ 就業期間に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
今の勤務先では3年以上6年未満を希望し、日本で勤務する期間は10年以上を希望	英国、26歳、男性	今の勤務先で3～5年勤務した後、独立し、フリーランスで翻訳の仕事に従事していきたい。今後ずっと日本で働き日本に住みたいと考えている。
今の勤務先で10年以上、日本での勤務も10年以上を希望	中国、33歳、男性	日本の大学院に留学した時から日本での長期就労を希望しており、日本で自宅を購入済みであることもあり、今後、永住者の在留資格を申請し、できるだけ長く今の勤務先で勤務していきたいと考えている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

#### (イ) 留学生の認識

前記イ(ア) i)の留学生61人に対し、大学・大学院を卒業・修了した後の進路について聴取したところ、現在の希望として、日本で就職を希望する者が43人、日本で起業を希望する者が2人おり、計45人(73.8%)が日本国内で働く意向のある者であった。

この45人に対して、卒業・修了後の高度人材ポイント制のポイント計算の試算を依頼したところ、就職時のポイントが70点を上回るのではないかと思うとした者が14人(31.1%)あった(注)。この14人に

対し、将来就業した際に高度外国人材の認定の申請をしたいと思うか  
聴取したところ、申請したいと述べた者は 13 人（92.9%）であった。

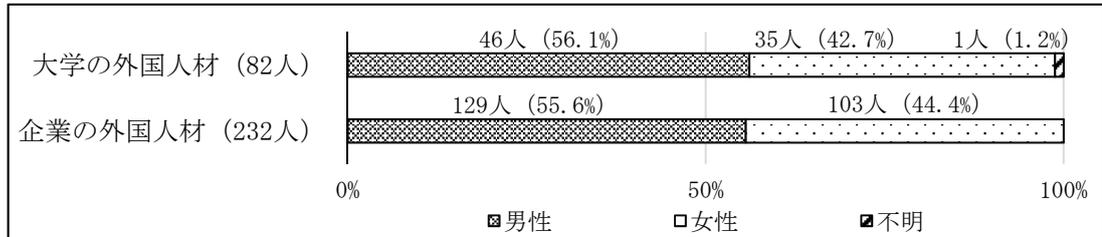
（注）留学生は未就業であるので、ポイント計算の区分である「年収」について仮の  
年収金額を設定するなどして試算した結果である。

(参考) 当省がヒアリングした外国人材の概要

前記のとおり、当省がヒアリングした外国人材は、14 大学における 82 人と 55 企業における 232 人の合計 314 人である。

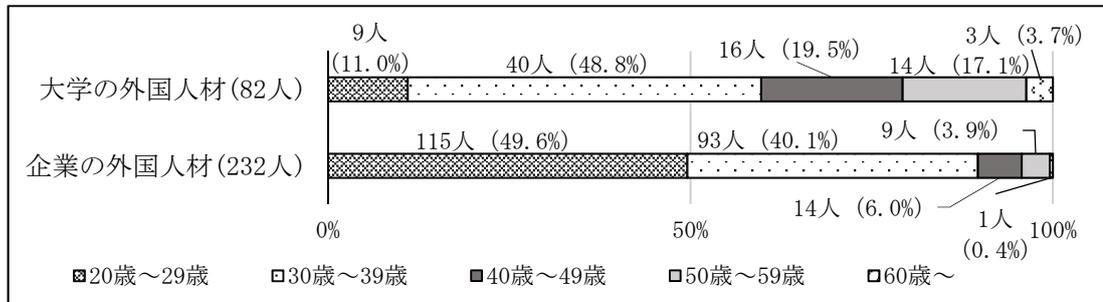
その性別、年齢、学歴、専攻分野、国籍・地域及び在留資格については、次のとおりである。

① 性別



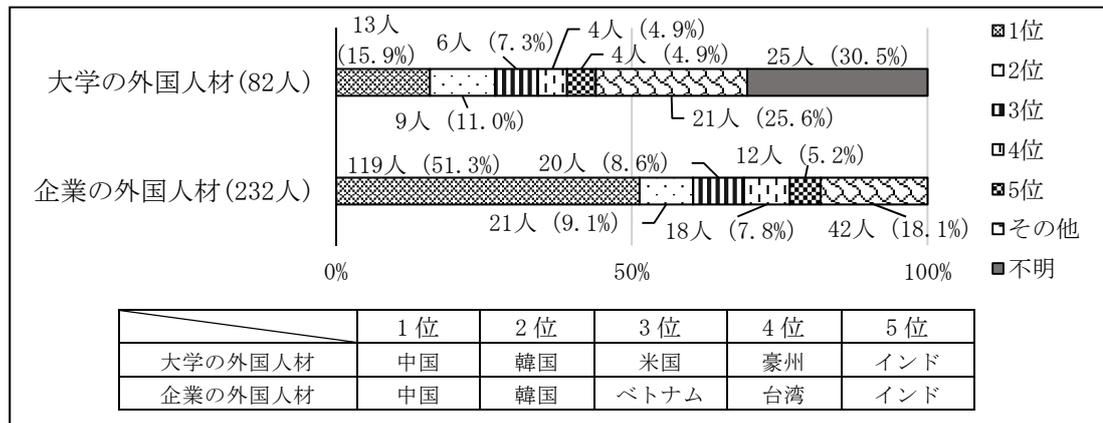
(注) 大学において、性別の回答を好まない者が 1 人あった。

② 年齢

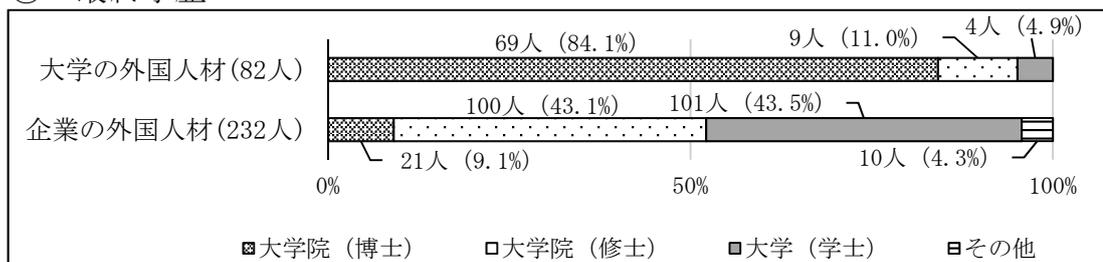


(注) 平均年齢は、大学の外国人材は 39.8 歳、企業の外国人材は 31.7 歳であった。

③ 国籍・地域

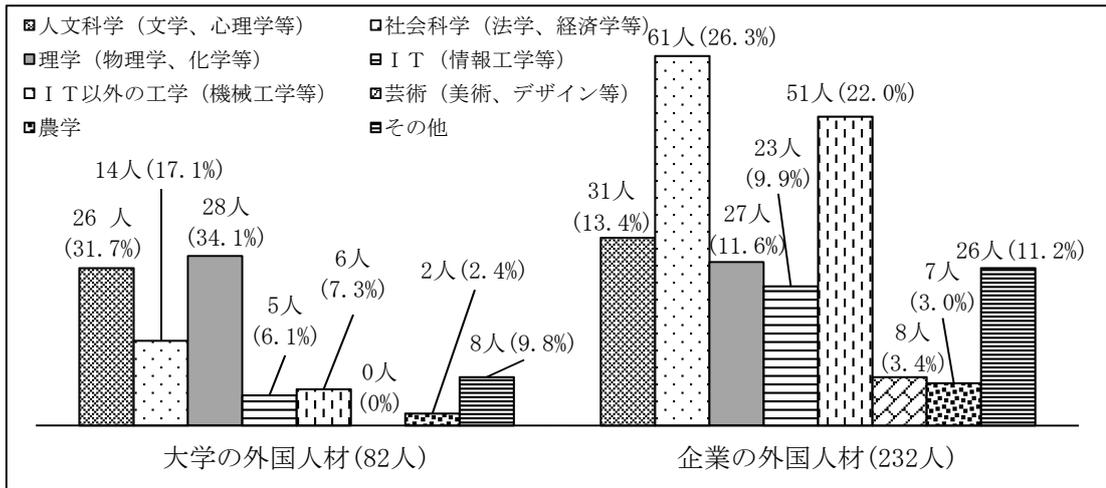


④ 最終学歴



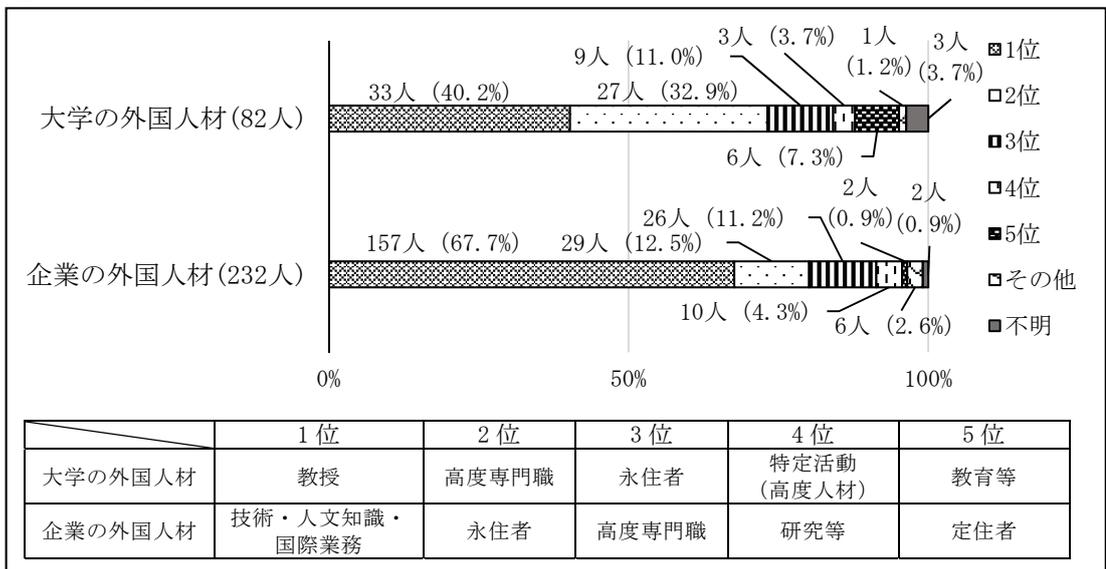
(注) 「その他」は、短期大学、専門学校、高等学校等である。

⑤ 最終学歴の専攻分野



(注) 同一人の専攻が複数の分野に該当する場合、それぞれ集計した。

⑥ 在留資格



(注) 1 大学の外国人材の5位にある「教育等」とは、該当者数が同数 (2人) であった「教育」と「技術・人文知識・国際業務」、「日本人の配偶者等」を指し、グラフ上の人数は、これらを合算して計上した。

2 企業の外国人材の4位の「研究等」とは、該当者数が同数 (5人) であった「研究」と「日本人の配偶者等」を指し、グラフ上の人数は、これらを合算して計上した。

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
大学の外国人材	教授	高度専門職	永住者	特定活動 (高度人材)	教育等
企業の外国人材	技術・人文知識・国際業務	永住者	高度専門職	研究等	定住者

## 2 留学生の就職支援

### (本政策における「留学生の就職支援」の位置付け)

2009年報告書では、図表2-1のとおり、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、就職支援など重点的な支援を行うこととされている。

図表2-1 2009年報告書（抜粋）

#### 2. 高度人材受入政策の基本的考え方

以上の基本認識を踏まえて、「高度人材受入推進会議」としての共通認識を整理する。日本政府は、以下の10の基本的考え方に基づいて、基本目標と戦略を構築すべきである。

(7) 留学生は「高度人材の卵」として重視すべき存在と位置付け、官民一体となって受入環境づくりや日本語教育の強化も含めた重点的な支援（日本語能力試験の活用や奨学金制度の改善・活用、住居支援、就職支援など）を行う。

#### 3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略

##### (2) 留学生の就労・生活支援

- ・ 高度人材の大きな供給源は留学生である。日本で就職を希望する留学生の割合は61.3%となっているが、進路が明らかな留学生の年間卒業・修了者数3万2,000人のうち、実際に就職した人は9,700人(31%)に止まっている。
- ・ こうした希望と現実の乖離を埋めるべく、「高度人材の卵」としての留学生の日本企業への就職率を高めるべく官民による支援体制の整備が必要である。

(注) 下線は当省が付した。

また、日本再興戦略2014においても、図表2-2のとおり、留学生は「高度外国人材の卵」と位置付けられ、高度外国人材の受入れ促進の施策の一つとして、留学生の国内企業への就職支援が掲げられている。

図表2-2 日本再興戦略2014（抜粋）

#### 第二 3つのアクションプラン

##### 一. 日本産業再興プラン

##### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

##### 2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

##### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### iii) 外国人材の活用

##### (高度外国人材の活用)

##### ① 高度外国人材受入環境の整備

人材の獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な人材を我が国に呼び込み、定着させることが重要である。

このため、外国人の日本に対する理解の醸成や、留学生の受入れ拡大・国内企業への就職支援、JETプログラム終了者の国内での活躍促進、外国人研究者の受入れ拡大、企業のグローバル化の推進などの施策や、高度外国人材の受入れから

就労環境及び生活環境の改善に係る課題の洗い出しや解決策について、年度中を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施する。施策の検討の過程で、直ちに全国的に整備することが困難な課題があれば、国家戦略特区等を活用して先行的に実施し、ニーズ・効果の検証を行うことを検討する。

とりわけ、高度外国人材の「卵」たる留學生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大のため、関係省庁の連携の下、情報の共有等を進めマッチング機能を充実させるとともに、先進的な企業の情報発信等を行う機会を設ける。また、外国人研究者の受入れ拡大を図るため、優秀な若手研究者の海外との間の戦略的な派遣・招へいや、国内外に研究拠点を構築すること等により国際的なネットワークを強化する。（以下略）

（注）下線は当省が付した。

項目第1の2の「(4)政策の体系・内容」において、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一つとしての「留學生の就職支援」について、その関わり方を次のとおり整理したところである。

- 留學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、留學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。

留學生の就職支援は、上記のとおり間接的に政策目的に資する関係にあることから、留學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、上記の整理の妥当性について検証を行うこととした。すなわち、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、①留學生は実際に「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留學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、それぞれ検証した。あわせて、より効果的な留學生の就職支援の検討に資するため、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留學生が認識している就職活動における課題や、当該外国人材を雇用している企業が認識している留學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、大学等における留學生の就職支援の取組状況を整理した。

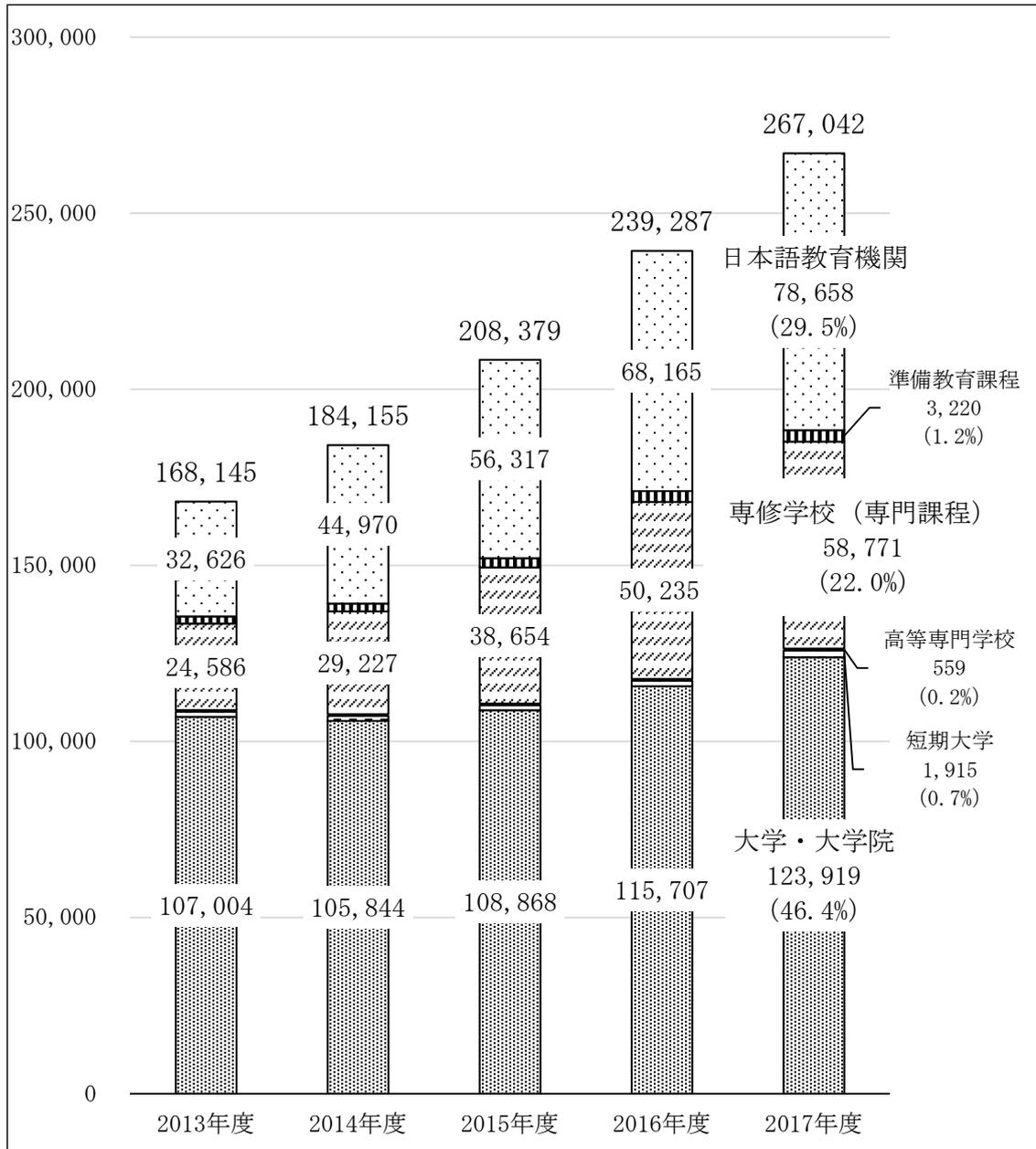
#### (1) 留學生の国内企業等への就職状況等

2009年報告書やその後の政府の成長戦略において留學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ことを踏まえ、留學生の国内企業等への就職状況等について整理した。

まず、留學生全体の数の推移をみると、「外国人留學生在籍状況調査結果」

(独立行政法人日本学生支援機構)によれば、図表 2-(1)-①のとおり、2017年度で26万7,042人と、2013年度と比べ9万8,897人増加している。このうち、大学・大学院の留学生は、2017年度で12万3,919人(46.4%)と留学生の中で最も多く、2013年度と比べ1万6,915人増加している。

図表 2-(1)-① 留学生数の推移 (単位：人)

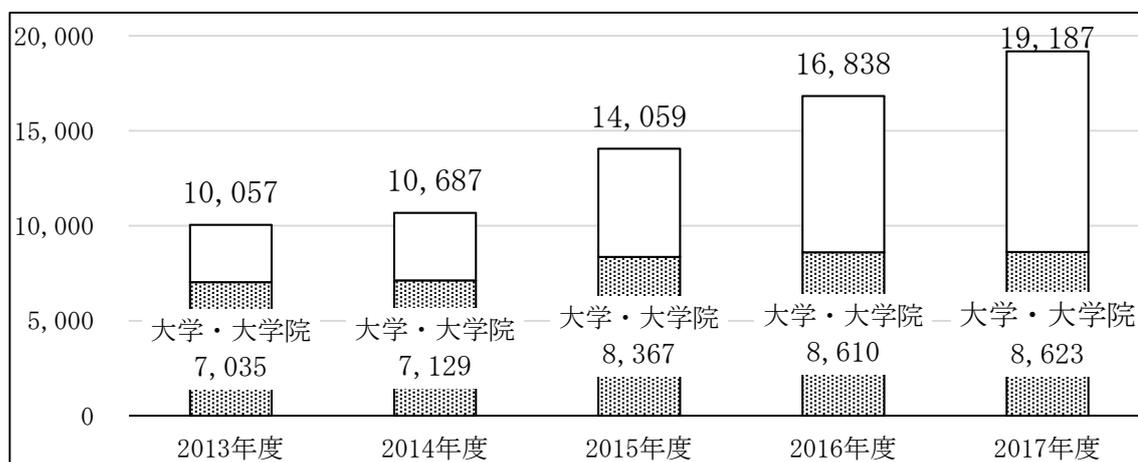


- (注) 1 「外国人留学生在籍状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)を基に、当省が作成した。  
 2 各年度とも5月1日現在の留学生数である。  
 3 ( )内は、留学生全体に占める該当者の割合である。

次に、留学生の国内企業等への就職状況についてみると、「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、留学生全体の国内企業等への就職者数は、図表 2-(1)-②のとおり、2017年度で1万9,187人と、2013年度と比べ9,130人増加している。このうち、大学・大学院の留学生についても、当該就職者数が2017年度で8,623人と、2013年度と比べ1,588人増加している。

図表 2-(1)-② 留学生の国内企業等への就職者数の推移 (単位:人)



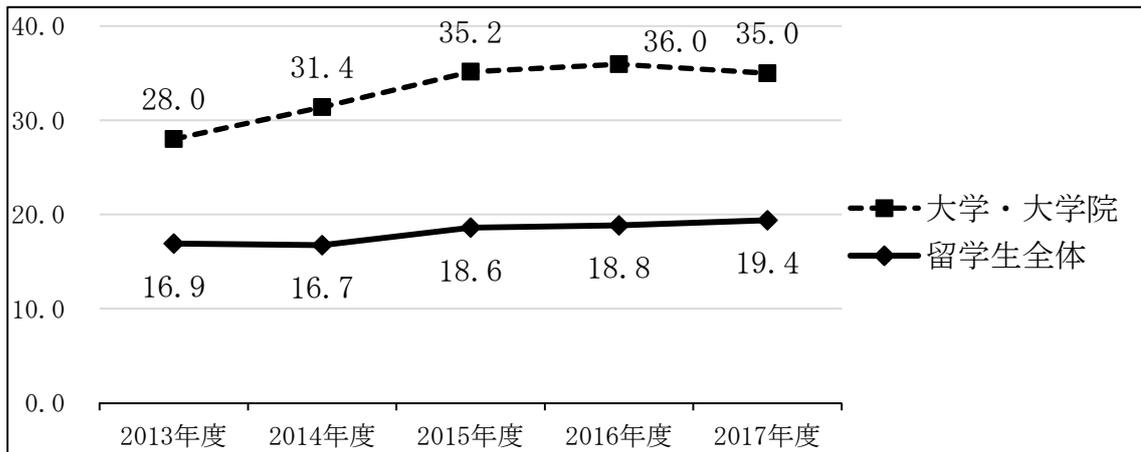
(注) 1 「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)を基に、当省が作成した。

2 各年度とも、4月1日から翌年の3月31日までに卒業・修了した留学生の国内企業等への就職者数である。

また、留学生の国内企業等への就職率についてみると、留学生全体の当該就職率は、図表 2-(1)-③のとおり、2017年度で19.4%と、2013年度と比べ2.5ポイント増加している。一方、大学・大学院の留学生の当該就職率は、2017年度で35.0%と、2013年度と比べ7.0ポイント増加しており、近年は留学生全体と比べ2倍近く高いものとなっている。このうち、大学院の留学生の当該就職率は、2017年度で30.6%(博士課程22.9%、修士課程・専門職学位課程32.7%)となっており、大学の留学生(40.5%)と比べ低いものとなっている。

図表 2-(1)-③ 留学生の国内企業等への就職率の推移

(単位:%)



(注) 1 「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)を基に、当省が作成した。

2 当該就職率は、留学生全体と大学・大学院の留学生それぞれについて、卒業・修了した留学生数(進路状況が不明とされている者を除く。)に対する国内企業等に就職した留学生数の割合である。

その一方で、留学生の中には、卒業・修了時に国内企業等へ就職せずに出国する者も少なからず存在しており、大学・大学院の卒業・修了時に出国した留学生の割合は、2017年度で38.2%と、大学・大学院の留学生の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、大学院の留学生の当該割合は43.7%(博士課程52.4%、修士課程・専門職学位課程41.3%)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。

「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、留学生全体の64.6%が、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、これらの割合と前述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ながら、それが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かについてそれぞれ検証を行った結果は、以下のとおりである。

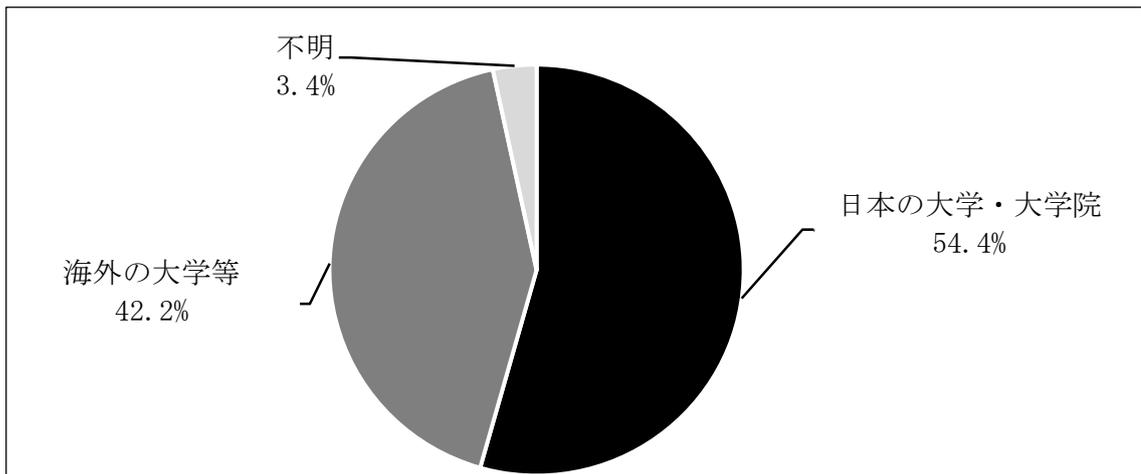
高度外国人材と認定された者の最終学歴をみると、図表 2-(2)-①のとおり、日本の大学・大学院である者は54.4%(中でも大学院である者の全体に

占める割合は53.0%（注）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。

（注）最終学歴が日本の大学・大学院である者の取得学位別の割合は、博士が33.5%、修士・専門職学位が64.0%、学士が2.6%となっている。

なお、最終学歴が日本の短大、専修学校等である者はみられなかった。

図表 2-(2)-① 高度外国人材の最終学歴



（注）当省の調査結果による。

上記の最終学歴が日本の大学・大学院である者が、卒業・修了後に「高度専門職」（「特定活動（高度人材）」を含む。以下、この細目において同じ。）の在留資格を取得するまでのルートは、主に次の4つと考えられる。

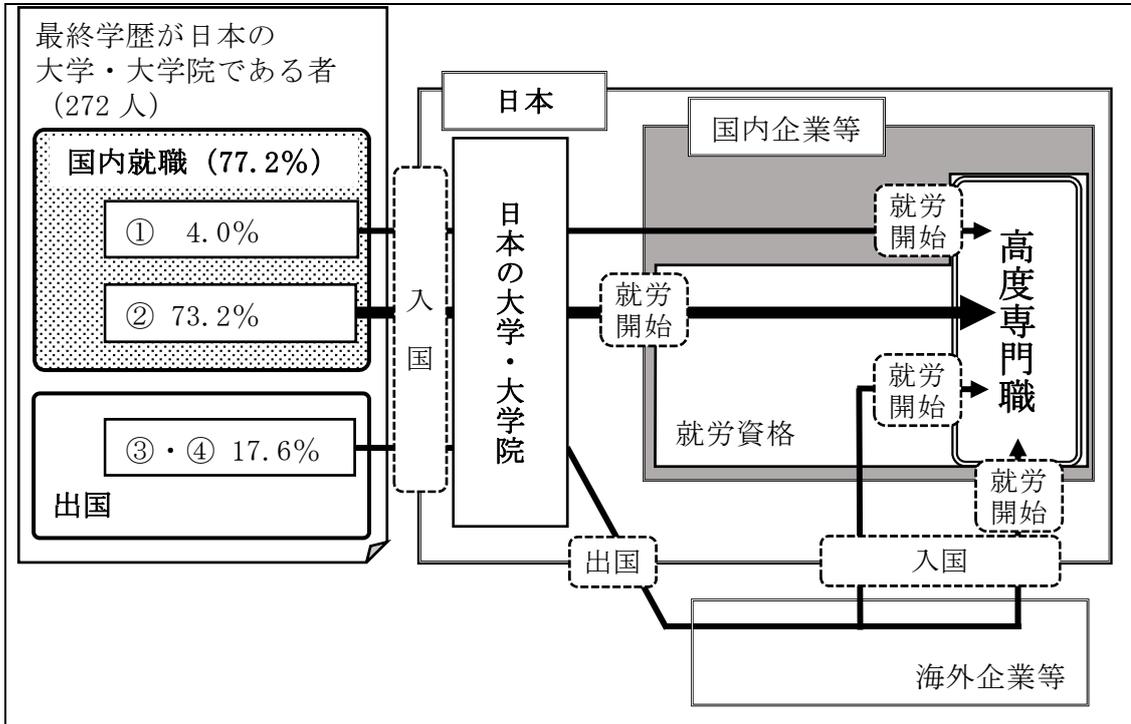
- ① 在留資格を「留学」から直接「高度専門職」に変更
- ② 在留資格を「留学」から「高度専門職」以外の就労資格に変更し、国内企業等で一定期間就労した後、「高度専門職」に変更
- ③ 卒業・修了時に出国し、その後再入国し、「高度専門職」以外の就労資格により、国内企業等で一定期間就労した後、在留資格を「高度専門職」に変更
- ④ 卒業・修了時に出国し、その後再入国した際に「高度専門職」の在留資格を取得

すなわち、上記の①及び②は、日本の大学・大学院の卒業・修了時に、国内企業等に就職した者であり、③及び④は、国内企業等に就職せず一旦出国した者である。

そこで、最終学歴が日本の大学・大学院である高度外国人材のうち、上記①及び②の者（卒業・修了時に国内企業等に就職した者）が占める割合を推計したところ、図表 2-(2)-②のとおり、8割弱（77.2%）を占めていた。特に、②の者は73.2%を占めており、卒業・修了時に「高度専門職」以外の就労資格に変更し、国内企業等で一定期間就労した後に「高度専門職」に変更した者が多い状況となっている。他方、③及び④の者（卒業・修了時に一旦

出国した者)の割合は17.6%となっていた。

図表 2-(2)-② 日本の大学・大学院を卒業・修了後に「高度専門職」の在留資格を取得するまでのルート別の該当者の割合



(注) 1 当省の調査結果による。

2 本図表中の数値は、最終学歴が日本の大学・大学院である者(272人)に占める該当者の割合である。

3 ルート別の該当者の割合は、無作為抽出した500人分の申請時及び認定時の行政情報における i) 最終学歴、ii) 「高度専門職」申請時の在留資格、iii) 入国年月日、iv) 日本での就労開始年月日のデータを用いて算出した。このうち、入国年月日のデータは「高度専門職」申請時における直近の入国年月日であることから、当該データからは、留学のために入国し卒業・修了後も国内にとどまり他の就労資格で就労した者(②の者)なのか、留学後に一旦出国し再入国を経て他の就労資格により就労した者(③の者)なのか判別することができなかった。このため、最終学歴が大学院(修士課程)の者が多数を占めていることを踏まえ、入国年月日と日本での就労開始年月日との間が2年以上の者については、当該入国年月日を留学のために入国した日とみなし、これを②の者として整理し、2年未満の者については、当該入国年月日を一旦出国した後に再入国した日とみなし、これを③の者として整理して、それぞれ推計を行った。

なお、最終学歴が日本の大学・大学院である高度外国人材272人のうち14人(5.1%)は、「高度専門職」申請時の在留資格が「永住者」などの身分又は地位に基づく在留資格であり、国内での就労状況が不明であるため、①から④に計上していない。

また、日本の大学・大学院の卒業・修了時に、国内企業等に就職した者(上記①及び②)と一旦出国した者(上記③及び④)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、図表 2-(2)-③のとおり、前者は後者に比べ、「年齢」及び「日本語能力」の項目で加算（注）される割合が高かった。

（注）高度人材ポイント制では、3つの活動類型が設定されており、それぞれの活動の特性に応じて「学歴」、「職歴」といった項目ごとにポイントが設けられている。

そのうち、「年齢」については、30歳未満であれば15点、30歳以上35歳未満であれば10点、35歳以上40歳未満であれば5点が加算され（活動類型が「高度学術研究活動」及び「高度専門・技術活動」の場合に限る。）、「日本語能力」については、日本語能力試験N1取得者等であれば15点、N2取得者等であれば10点が加算されるものとなっており、高度人材ポイント制では、より若い者、より日本語能力の高い者を加点により優遇しこれらの人材層の獲得を重視しているものと考えられる。

なお、日本語能力試験とは、公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金が、日本語を母語としない者を対象として、日本語能力を測定し、認定することを目的として実施しているものである。認定される日本語能力のレベルは5段階（難易度順に、N1、N2、N3、N4、N5）あり、N1は「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」レベル、N2は「日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルとされている。

図表 2-(2)-③ 高度人材ポイント制における加算状況 (単位：%)

日本の大学・大学院を卒業・修了した後の進路	ポイント加算： 30歳未満	ポイント加算： 日本語能力N1・N2
国内企業等への就職	51.0	81.0
出国	14.6	72.9

（注）1 当省の調査結果による。

2 「ポイント加算：30歳未満」欄の数値は、高度人材ポイント制の「年齢」の項目において15点が加算された者の数の割合である。

3 「ポイント加算：日本語能力N1・N2」欄の数値は、高度人材ポイント制の「日本語能力」の項目において、15点又は10点が加算された者の数の割合である。

以上のとおり、「高度専門職」の在留資格を取得している者の多くが、日本の大学・大学院の卒業・修了後に、国内企業等に就職し、他の就労資格を経て高度人材ポイント制の認定を受けていることから、

- 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、
- よって、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」に資するものと考えられる。さらに、国内企業等への就職支援により、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することができると考

えられる。

前述のとおり、「高度外国人材の卵」である大学・大学院の留学生の4割近くが、卒業・修了時に国内企業等へ就職せずに出国している状況にあり、また、これらの者の中で、その後再入国して「高度専門職」の在留資格を取得している者は少ないとみられる。

さらに、卒業・修了時に出国した留学生の相当程度の者が、国内企業等への就職を希望していながら、それが実現せずに出国している可能性があることを踏まえれば、大学・大学院の留学生に対する国内企業等への就職支援を通じて、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することが重要であると考えられる。

### (3) ヒアリング対象留学生等・企業の認識

#### ア 留学生等の就職活動上の課題についての認識等

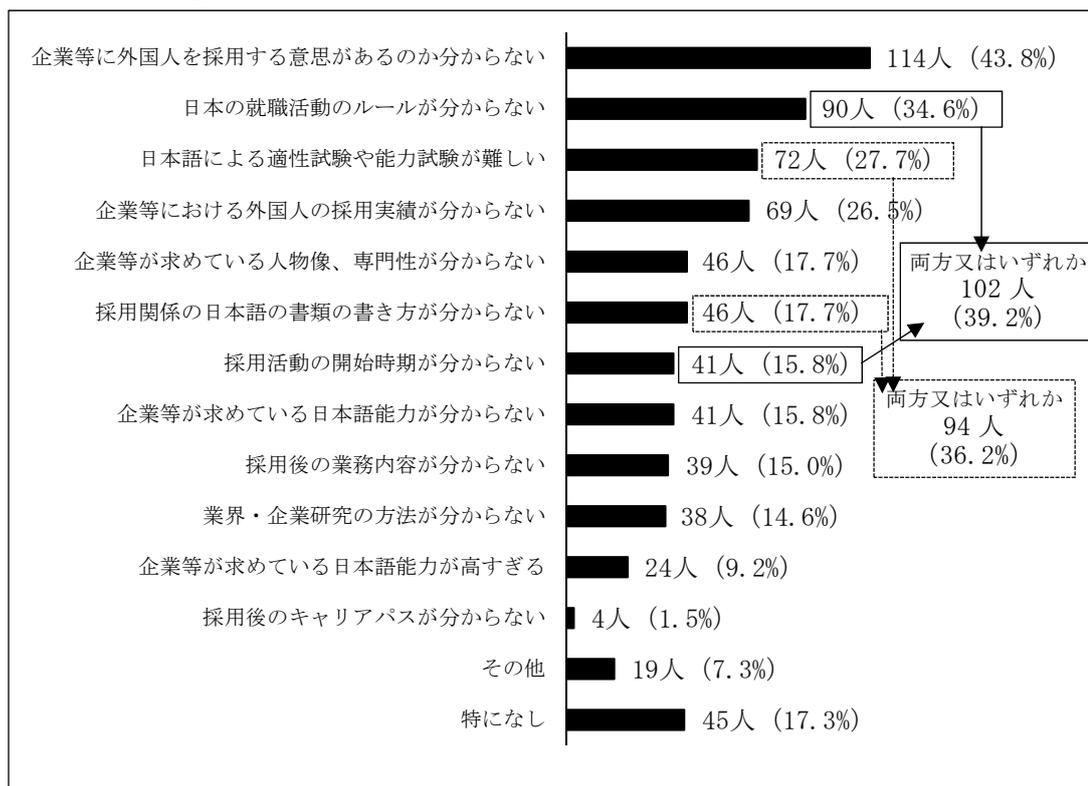
より効果的な留学生の就職支援を検討するに当たっては、当該支援の対象たる留学生の就職活動に対する認識や、留学生を採用する側の企業の認識を把握することが有益であると考えられる。

そこで、今回、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、これらの留学生等の就職活動における課題についての認識を聴取するとともに、当該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等についての認識を聴取した。

まず、留学生等から聴取した結果を整理すると、図表2-(3)-①のとおり、「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%）と最も多く、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がうかがわれた。

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を十分に理解していないことや、面接、エントリーシート、SPI等の日本人学生と同様に課される就職試験に苦慮していることがうかがわれた。

図表 2-(3)-① 留学生等が認識する就職活動における課題



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の課題を挙げた者については、それぞれ計上している。  
 3 ( ) 内は、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) の計 260 人に占める割合である。

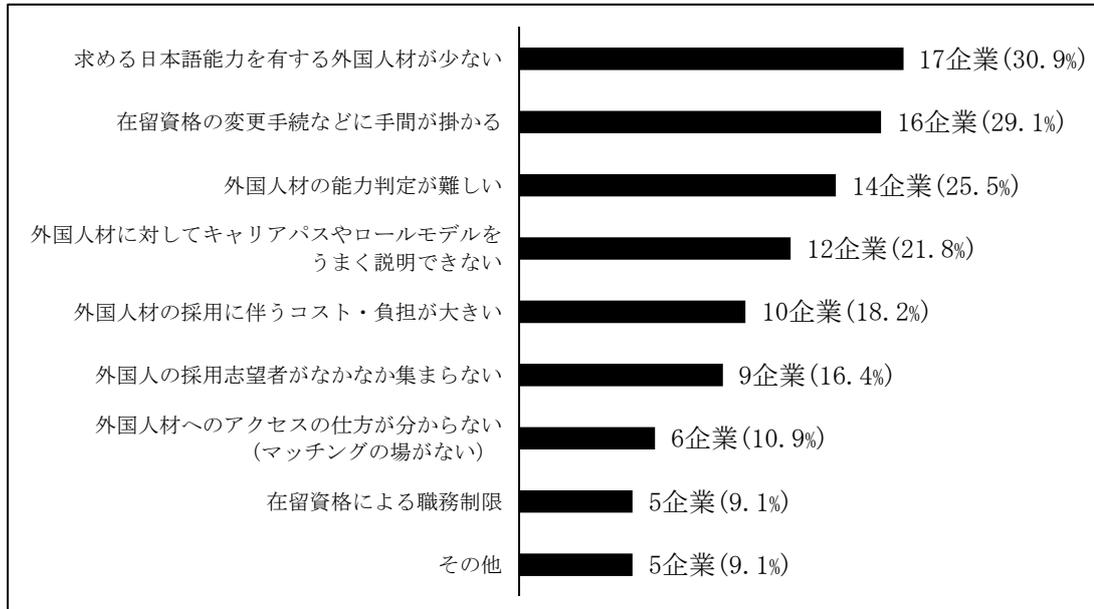
図表 2-(3)-② 就職活動における課題に関する留学生の意見の例

区分	留学生情報	意見の内容
企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない	台湾、22 歳、女性、大学生	一番のネックは、企業が外国人を採用する意思があるのか分からないことである。外国人採用枠を設定している企業は少なく、日本人と同じ採用枠で選考されるため、不採用となった。
	中国、24 歳、男性、大学院生 (修士課程)	エントリーシートの提出後に、その企業にいる先輩から「基本的に文系の大学院の留学生は入れない」と聞いたが、早く知りたかった。
日本の就職活動のルールが分からない	中国、27 歳、男性、大学院生 (修士課程)	就活解禁日前から企業から接触があったり、企業との懇親会では、「選考ではない」と説明されたが面接のように感じたり、日本の就職活動のルールが分かりづらい。
日本語による適性試験や能力試験が難しい	中国、27 歳、女性、大学院生 (修士課程)	設問の意図が理解できず、どう回答してよいか分からなかった。また、全て日本語で行われ、制限時間内に解くのが難しかった。

(注) 当省の調査結果による。留学生情報は、2018 年 4 月現在のものである。

他方、企業から聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-③のとおり、「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%) と最も多く、企業の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がうかがわれた。

図表 2-(3)-③ 企業が認識する留学生等の採用活動における課題



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の課題を挙げた企業については、それぞれ計上している。  
 3 ( ) 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

図表 2-(3)-④ 求める日本語能力を有する外国人材が少ないとする企業の意見の例

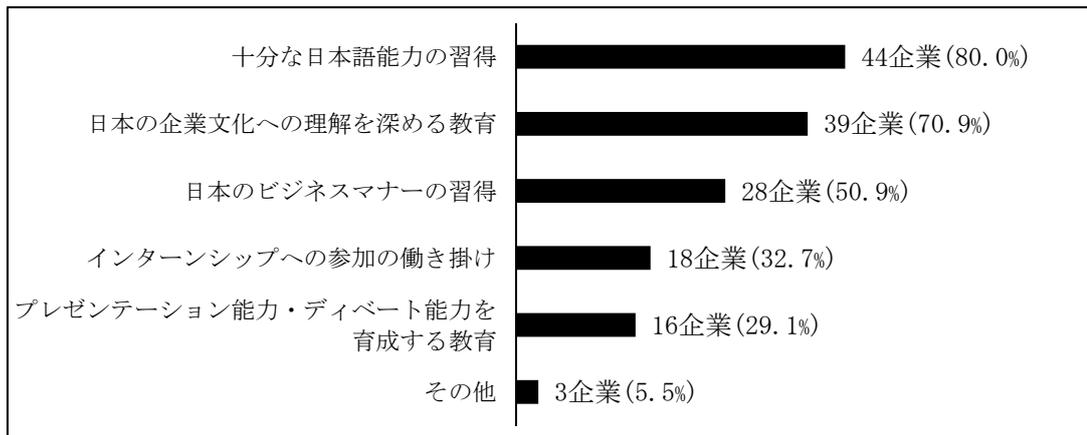
企業情報	意見の内容
大企業 (製造業) 外国人従業員割合 1.3%	国内の食品メーカーに食材を販売しており、メーカーからの細かいニーズに応えるためには、「口溶けをシャープにしてほしい」などのニュアンスを理解できる日本語能力を有する外国人を採用したいが、そのような外国人材は少ない。
中小企業 (翻訳・通訳) 外国人従業員割合 40.0%	日本語能力試験N1 取得者を採用したいが、そのような外国人材は少ないため、採用が難しいと考えている。
大企業 (商業) 外国人従業員割合 0.3%	当社の説明会でも、日本語能力が十分ではなく、説明内容を余り理解していない者がいるなど、求めるレベルの日本語能力を有する外国人材が少ない。また、外国人同士による SNS で、当社が求める日本語能力のレベルが高いこ

	とを知り、応募に至らない留学生もいるようである。
--	--------------------------

(注) 当省の調査結果による。

また、企業を対象に、大学に求める留学生への教育・支援について聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-⑤のとおり、「十分な日本語能力の習得」を挙げた企業が 44 企業 (80.0%) と最も多く、多くの企業は、大学において留学生に対して十分な日本語教育が行われることを求めている。

**図表 2-(3)-⑤ 企業が必要だと認識する大学における留学生への教育・支援**



(注) 1 当省の調査結果による。

2 必要な教育・支援について複数のものを挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 ( ) 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

**図表 2-(3)-⑥ 大学において十分な日本語能力が行われることを求める企業の意見の例**

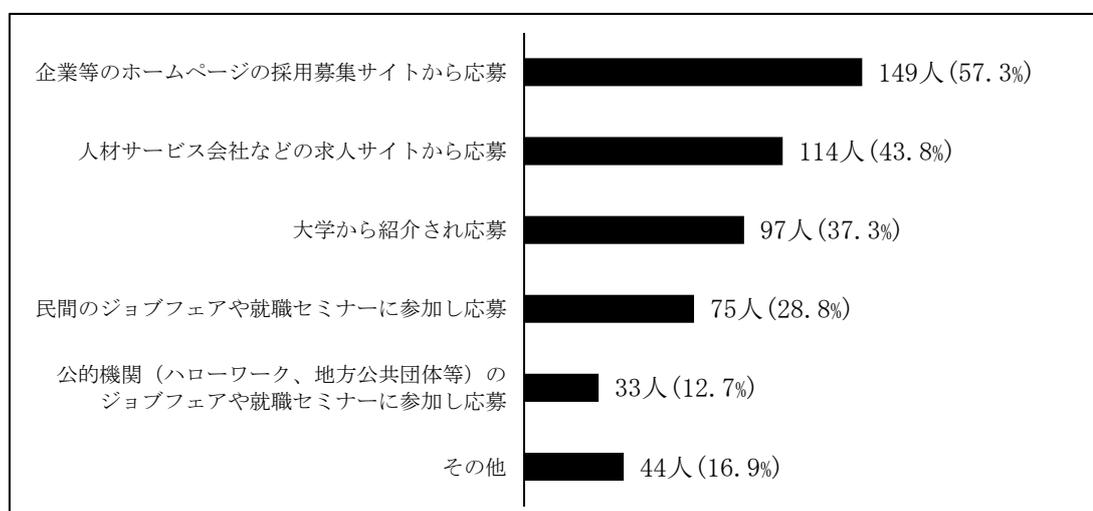
企業情報	意見の内容
大企業 (商業) 外国人従業員割合 0.3%	当社では、良い外国人材であっても、日本語能力が高くないと採用には至らない。また、社内で日本語習得プログラム等は用意していないため、在学時に十分な日本語能力を習得できるよう支援してもらいたい。
大企業 (ホテル) 外国人従業員割合 14.0%	接客等のビジネスシーンで適切な言葉遣いができる程度の日本語能力を習得させてほしい。
大企業 (金融保険) 外国人従業員割合 0.1%	スムーズな意思疎通による円滑な業務遂行や、人間関係の構築による良好な職場環境づくりが大切であるため、当社では十分な日本語能力を習得している者を最も必要としており、大学において十分な日本語能力を習得させてほしい。

(注) 当省の調査結果による。

## イ 留学生等の就職活動の方法

より効果的な留学生の就職支援の検討に資するため、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生を対象に、就職活動の方法について聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-⑦のとおり、「企業等のホームページの採用募集サイトから応募」を挙げた者が 149 人 (57.3%) と最も多く、次いで「人材サービス会社などの求人サイトから応募」が 114 人 (43.8%)、「大学から紹介され応募」が 97 人 (37.3%) となっていた。一方、公的機関（ハローワーク、地方公共団体等。以下同じ。）による就職支援を利用した留学生等については 1 割程度（33 人、12.7%）にとどまっていた。

図表 2-(3)-⑦ 国内企業等への就職活動の方法



(注) 1 当省の調査結果による。

2 就職活動の方法について複数のものを挙げた者については、それぞれ計上している。

3 ( ) 内は、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) の計 260 人に占める割合である。

## (4) 留学生の就職支援の取組状況

より効果的な留学生の就職支援を検討するに当たっては、当該支援がどのような現状にあるのかについて把握することが重要であると考えられる。

前述のとおり、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生から就職活動の方法について聴取した結果、企業等のホームページの採用募集サイトから応募する者が最も多く、次いで、人材サービス会社などの求人サイトを利用する者、大学による就職支援を利用する者の順で多く、公的機関による就職支援の利用は低調であった。

また、留学生等から就職活動における課題についての認識を聴取した結果からは、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や、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

などがうかがわれ、企業から採用活動における課題についての認識を聴取した結果からは、企業の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がうかがわれ、留学生による国内企業等への就職活動には、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、前述のとおり、多くの企業が、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ことがうかがわれた。

以上を踏まえると、留学生の就職支援については、その利用増を図りつつ、留学生の就職活動上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（注）。

（注）留学生等に対しては、就職活動の際に求める支援についての認識も聴取した。その結果を整理したところ、日本の就職活動に関するセミナー等を挙げた者は38.8%、日本語能力向上のための研修等を挙げた者は34.6%、就職面接会などのマッチング支援を挙げた者は30.8%となっており、留学生等の相当数が①、②及び③の取組を求めている状況がうかがわれた。

そこで、今回、留学生の就職活動上の課題に対応した取組（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（注1、2）。

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（注3）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（注4）を中心に整理した。

（注1）以下、外国人センターと留学生コーナーを総称する場合は「外国人センター等」という。

（注2）本政策における留学生の就職支援は、前述のとおり、「高度外国人材の卵」たる大学・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・修了時に就職する者が増え、その結果、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものである。他方、実際に行われている就職支援の多くは、大学・大学院の留学生のみを対象としているものではなく、専門学校や日本語学校の留学生を含む留学生全体を対象としており、今回調査対象とした外国人センター等及び都道府県においても同様である。

（注3）日本人学生とは異なる留学生固有の就職活動上の課題に対応する取組として、対象を留学生に限定した①合同就職面接会等、②日本特有の就職活動の基礎情報や就職試験対策を内容とするセミナー、③国内企業等への就職等を目的とした日本語教育の実

施状況を整理したが、留学生から個別に相談を受けて対応するなど、これら①から③以外の取組により当該課題に対応している場合がある。

(注 4) 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取組について調査対象機関から聴取した結果等を基に記載している。なお、調査対象 13 大学中 7 大学、調査対象 13 都道府県中 8 都道府県から、今後の取組の参考にしたい等の理由から、他の機関の取組等を把握したいとの意見が聴かれた。

## 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（注）。

(注) 調査に当たっては、当該大学の本部事務局の就職支援担当部門を対象とし、個々の学部・研究所等の各事務局までは対象としていない。

### (7) 合同就職面接会等の開催状況

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、図表 2-(4)-①のとおり、①参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や、②英語による説明が可能な企業を事前に把握し、留学生への周知資料で明示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。

図表 2-(4)-① 日本語能力が十分ではない留学生にも配慮した取組

事項	内容
① 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参加企業を選定しているもの	<p>東京大学では、国内企業の中には、「留学生大歓迎」としているものの、実際は、留学生に対し高い日本語能力を求め、採用選考プロセスにおいても日本人学生と同様に日本語によるエントリーシートを提出させるなど、留学生の持つ強みを考慮した選考を行っていない企業も少なくない状況であり、内定に結び付かない留学生が一定数いるとしている。</p> <p>また、在籍する留学生に対する就職支援は、単に就職先を割り当て、就職率を向上させるのではなく、就職後にその企業に定着し、活躍できる場かどうかを留学生本人が判断できるよう様々な情報提供を行うことが重要であるとしている。</p> <p>同大学では、このような背景・考えの下、対象を留学生</p>

	に限定した合同企業説明会を開催しており、その参加企業の選定に当たっては、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、有名企業であっても優先度を下げ、i) 留学生が持つ多様性等の強みを考慮して選考する企業や、ii) 留学生からの関心度が高く、学外の企業説明会で情報を収集しにくい企業を中心に選定している。
② 英語による説明が可能な企業を留学生への周知資料で明示しているもの	九州大学では、対象を留学生に限定した合同企業説明会を開催するに当たり、企業からの参加申込書に「英語での説明の可否」欄を設け、英語による説明が可能かどうか事前に確認し、可能な企業については、留学生への周知資料において明示している。 同大学は、これにより、英語で修学している留学生など日本語能力が十分ではない留学生も参加しやすいものとなっているとしている。

(注) 当省の調査結果による。

また、対象を留学生に限定して開催するメリットについて、留学生を積極的に採用する意思がある企業と留学生とが効率的に接触できることのほか、日本語能力が十分ではない留学生が、日本人学生に臆することなく、企業の採用担当者等と率直に接することが可能となっていることを挙げる大学もみられた。

一方、残る 5 大学では、対象を留学生に限定した合同就職面接会等は特に開催しておらず、留学生を含む全学生を対象としたものを開催していた。

これらの中には、留学生への周知資料に掲載する参加企業一覧に留学生を積極的に採用する意思がある企業や留学生の採用実績を明示しているものがみられた。また、学外の就職支援機関が実施する留学生限定の合同就職面接会に構内の会場を提供し、在籍する留学生に対し積極的に周知することにより、留学生が企業に接触しやすい環境を提供しているものもみられた。

#### (4) 就職支援セミナーの開催状況

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、図表 2-(4)-②のとおり、留学生は就職活動に大きく出遅れることがあるため、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などのほか、国内企業等が採用選考で重視する日本語の習得の重要性も説明し、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。

図表 2-(4)-② 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例

内容
<p>広島大学は、日本では、諸外国と異なり、卒業・修了前に就職活動を行う必要があるが、その認識のない留学生は、日本人学生と比べて就職活動が大きく出遅れてしまう場合があり、また、国内企業等に就職するためには、高い日本語能力が必要であるが、このことも留学生に余り認識されていないとしている。</p> <p>このため、同大学では、入学時の留学生向けのオリエンテーションの機会を活用し、来日直後の留学生に対し、日本の就職活動のスケジュールなど日本特有の就職活動の基礎情報のほか、大学における支援内容や日本語の習得の重要性等を説明し、早期の段階で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。</p> <p>また、留学生が内容を理解しやすいよう、オリエンテーションの会場を3つに分けて、それぞれ日本語、英語、中国語で説明している。</p>

(注) 当省の調査結果による。

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、SPI 等の就職試験に関するセミナーを開催していた。

これらの中には、対象を留学生に限定して開催する理由について、日本人学生と一緒に開催すると、留学生自身の日本語能力や日本人学生の発言等に気後れして、積極的な学習につながらない傾向があり、留学生に対してはきめ細かな支援が必要であるためとするところがみられた。

#### (ウ) 日本語教育の実施状況

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」(注) 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い現時点では定量的な評価は難しく、効果を判断する段階ではないなどとしているが、例えば、図表 2-(4)-③のとおり、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。

(注) 大学が、地域の地方公共団体や産業界と連携し、留学生の就職に必要なスキル  
である「日本語能力」、「日本での企業文化等キャリア教育」及び「中長期インター  
ンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を文部科学省が支援するも  
の

図表 2-(4)-③ 積極的なビジネス日本語教育を実施し、受講した留学生  
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例

内容
<p>名古屋大学は、2017年度に、文部科学省の委託事業「留学生就職促進プログラム」に採択された。同年度には、同大学のほか、同事業の目的に賛同した愛知県下及び岐阜県下の大学、地方公共団体、経済団体などが連携し留学生の国内就職支援を行うことを目的とした「愛岐留学生就職支援コンソーシアム」が設立された(注)。</p> <p>名古屋大学は、同コンソーシアムの参加大学として、留学生に対し、キャリア教育やインターンシップとビジネス日本語教育を一体として学べる環境を提供している。中でもビジネス日本語教育については、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を始め、エントリーシートや履歴書を書く練習、面接の模擬練習など就職活動に必要な日本語を習得する講座、さらには、ビジネスの多様な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など計12の講座を提供し、計342人が参加している。</p> <p>同大学は、各講座を受講した留学生の感想からも、これらの講座が留学生に必要とされ、評価されているとしており、また、留学生の日本で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している。</p> <p>なお、同大学では、今後、更に講座数を増加させ、受講者数の拡大を図るとしている。</p> <p>(注) 同コンソーシアムでは、①個々の大学で行われてきた留学生への教育・就職支援の取組を拡充し、②地方公共団体がこれまで提供してきたインターンシップを含む留学生の就職支援を機能的に融合させ、③企業側の視点も含め、現状で不足している留学生の支援・教育内容をコンソーシアムとして補足し、④大学として「地域の企業の国際化や海外展開の支援」と「留学生のインターンシップ・就職セミナー」を連動させ、留学生の日本国内での就職を促進する取組を進めることとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

一方、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は特

に実施していない4大学の中には、図表2-(4)-④のとおり、在籍する留学生に対し、県が主催しているビジネス日本語養成研修を積極的に周知するとともに、参加留学生の受講状況について県から情報提供を受け、学習が余り進んでいない留学生に対して学習を促すなど、県と連携して留学生への支援を行っている大学もみられた。

**図表 2-(4)-④ 県と連携して、県が主催しているビジネス日本語養成研修に留学生を積極的に参加させている例**

内容
<p>広島大学では、在籍している留学生の日本での就職を後押しするため、広島県が主催しているビジネス日本語養成研修について、同県からの依頼を受け、留学生に対し積極的に広報・周知し、受講者を取りまとめ、同研修を受講させている。</p> <p>同研修は、国内企業への就職に有利となるよう、留学生のビジネスマナーやビジネス場面における日本語によるコミュニケーション能力を向上させ、留学生の就職を支援することを目的としている。また、同研修受講後は、BJTビジネス日本語能力テスト(注)を受験し、J1以上のスコアの取得を目指すものである(研修受講料及びBJT受験料共に留学生の負担なし。)</p> <p>また、同大学では、同研修を申し込んだ留学生の受講状況について同県から情報提供を受け、学習が余り進んでいない留学生に対して学習を促すなど、同県と連携して留学生への支援を行っている。</p> <p>(注)「BJTビジネス日本語能力テスト」とは、公益財団法人日本漢字能力検定協会が実施しているもので、受験者がどの程度の日本語によるビジネス・コミュニケーション能力を持っているかを測る能力テストであり、結果は0点から800点で採点され、6段階のレベル(難易度順に、J1+、J1、J2、J3、J4、J5)で評価される。J1+は「どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある」レベル、J1は「幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある」レベルとされている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

調査対象大学の中には、前述のとおり、留学生に対し、インターンシップなど他の支援と一体的に様々な日本語教育を提供するものなど積極的な取組がみられた一方で、調査対象大学から、図表2-(4)-⑤のとおり、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。

図表 2-(4)-⑤ 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

内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国内企業等への就職を希望しながら就職できない留学生が多いと認識している。この主な要因として、企業が求めている日本語能力のレベルが高く、日本語能力試験N1レベルでも不十分であり、ネイティブ並みの日本語能力を習得する必要があることが挙げられる。特に、修士課程の留学生は、日本語を学ぶことができる期間が、学部生の半分程度になり、ハードルが高い。</li> <li>・ 多くの国内企業では、高い日本語能力を求め、採用選考プロセスも日本人学生と同じものとなっている。このような企業の意識や職場環境を変えていく必要があるのではないか。</li> <li>・ 対象を留学生に限定したセミナーや合同企業説明会の開催など、積極的に就職支援を行っており、留学生の国内企業等への就職率は大幅に増加してきているものの、特に大学院の留学生の日本語能力の向上が課題となっている。ビジネス日本語講座を開設（卒業単位に加算）したり、学外の日本語講座を積極的に案内したりしているが、なかなか日本語が上達しない。</li> <li>・ 日本語能力が十分ではない留学生が相当数在籍しており、留学生からは、日本語による面接等で苦労しており内定に結び付かないとの意見が多い。このため、他の大学ではどのような取組を行っているのかを知りたい。具体的には、i) 留学生の日本語能力を問わない企業の把握方法、ii) 英語での面接が可能な企業の把握方法、iii) 留学生に対する求人情報の提供方法などの取組を参考にしたい。</li> <li>・ 留学生が国内企業等に就職するためには、一定の日本語能力が必要不可欠であるが、多くの大学で創設された英語コースの留学生や、英語で研究生活を送ることの可能な環境にある理系大学院の研究室の留学生は、国内企業等への就職が困難な状況にある。特に後者の場合、最先端の研究を行っている留学生は研究が最優先され、日本語の習得の優先順位は低い。国内企業等に就職した後で日本語の習得が必要な場合には、当然、学習する機会の提供は必要であるが、就職活動を行う時点で高い日本語能力を要求することには矛盾がある。このため、国は、日本語能力が十分ではない留学生への就職支援として、i) 英語での就職活動（エントリーシート、面接等）が可能な企業情報の提供、ii) 就職活動時及び入社時に高い日本語能力を問わない企業を増やすなどの施策を講じてほしい。</li> <li>・ 留学生に対する日本語教育を充実させているものの、国内・国外を問わず就職を希望している学生のうち、就職することができた学生の割合は、日本人学生の約9割に対して留学生は約7割と、2割程度の差が生じている。この要因として、留学生の日本語能力が、企業の求めるレベルに達していないことなどが考えられる。このため、国や地方公共団体は、表彰制度、補助金など企業に対し留学生を採用するインセンティブを与える施策等を講じてほしい。また、日本語ができなくても英語ができる留学生を採用する企業を増加させるなど、企業側の採用条件を緩和させることも必要ではないか。</li> </ul>

- ・ 国は、i) 日本語によるエントリーシートや筆記・適性試験の負担の軽減、ii) 一部の企業や職種でしか行われていない面接における外国語（英語等）の併用を実現するなど留学生に配慮した施策を講じてほしい。
- ・ 外国語によるインターンシップの受入れが可能な国内企業等の情報収集や開拓を行っているが、日本語能力が十分ではない留学生の受入れに消極的な企業が多く、希望してもインターンシップに参加できない留学生がいる。このため、国は、日本語能力が十分ではない留学生を、企業が積極的に受け入れることが可能になるような施策を講じてほしい。

(注) 当省の調査結果による。

## イ 外国人センター等

厚生労働省では、2019年4月現在、全国3か所（東京、名古屋、大阪）の外国人センター（注1）と、全国21か所の留学生コーナー（注2）において、留学生の就職支援を行っている（注3）。

(注1) 厚生労働省は、外国人センターを、東日本地域、中部地域、西日本地域といったそれぞれが所掌する地域における留学生の就職支援の中核的施設として位置付け、所掌地域内の留学生コーナー等と連携し、各種支援策を講じている。

(注2) 厚生労働省は、2013年度以前は、福岡のみ留学生コーナーを設置していたが、2014年度以降、留学生の在籍者が多い大学等が所在する地域を管轄する新卒応援ハローワークに、順次留学生コーナーを設置しており、2014年度に埼玉、千葉、松戸、東京、愛知、京都及び大阪、2015年度に北海道、宮城、神奈川、兵庫及び広島、2016年度に石川、三重及び岡山、2017年度に長崎、2018年度に静岡、2019年度に茨城、新潟、香川の新卒応援ハローワークにそれぞれ設置している。

(注3) 外国人センター等では、留学生の就職支援に関する主な取組として、i) 就職支援セミナー、ii) 合同就職面接会、iii) 職業相談・職業紹介、iv) インターンシップなどを実施している。

今回、2018年度及び2019年度に設置された4留学生コーナーを除く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。

### (7) 合同就職面接会の開催状況

調査対象20外国人センター等中7外国人センター等（3外国人センター及び4留学生コーナー（埼玉、愛知、京都及び大阪））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（注）。

(注) このほか、留学生コーナー（福岡）などでは、対象を留学生に限定した合同企業説明会が開催されている。

これらの中には、図表2-(4)-⑥のとおり、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、日本語能力の要件を緩和できないか働き掛ける取組がみられた。

**図表 2-(4)-⑥ 参加企業に日本語能力の要件を緩和するよう働き掛ける取組**

内容
<p>名古屋外国人センターでは、より多くの企業と留学生とのマッチングを行うため、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、日本語能力の要件を緩和できないか働き掛けている。</p> <p>名古屋外国人センターは、特に、初めて外国人を雇用しようとする企業の場合、日本語能力の要件を高く設定する傾向にあり、N2レベル以下でも十分にコミュニケーションを取ることが可能であることを説明し、理解を得られる場合があるとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

一方、対象を留学生に限定した合同就職面接会を特に実施していない留学生コーナーから、その理由について、企業や留学生の参加が見込めずスケールメリットが得られない、体制面が不十分で開催が困難であるといった意見が聴かれた。

このような中、2018年度から、図表2-(4)-⑦のとおり、西日本地域の留学生に対する就職支援の中核的施設である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、120社の企業と1,107人の留学生が参加している。

このような取組は、主催者側の体制面の課題が解消するとともに、留学生・企業双方により多くのマッチングの機会が生じ、単独開催では難しかったスケールメリットが得られるものと考えられる。

**図表 2-(4)-⑦ 複数の都道府県労働局が共同で合同就職面接会を開催している例**

内容
<p>大阪労働局は、大阪外国人センターを利用するのは大阪府内の留学生だけではなく、近畿ブロックを含めた西日本地域の留学生であるため、近畿ブロック全体で留学生の就職支援を盛り上げていこうと提案し、2018年度に、近畿ブロックの各労働局（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良及び和歌山）が「近畿ブロック外国人留学生就職支援フェスタ 2018」（以下「フェスタ 2018」という。）を初めて共同で開催した。</p>

上記の各労働局では、i) 参加留学生を確保するため、各労働局管内のハローワーク等が大学等に周知を行い、ii) 参加企業を確保するため、各労働局における参加企業の確保数（滋賀労働局 8 社、京都労働局 16 社、大阪労働局 64 社、兵庫労働局 24 社、奈良労働局 4 社、和歌山労働局 4 社で計 120 社）を定め、各労働局管内のハローワーク等が自局の割当数を確保すべく企業に参加勧奨を行い、iii) 当日の運営スタッフ 50 人を確保するため、各労働局におけるスタッフ確保数（滋賀労働局 3 人、京都労働局 5 人、大阪労働局 31 人、兵庫労働局 5 人、奈良労働局 3 人、和歌山労働局 3 人）を定め、フェスタ 2018 の運営を行った。

この結果、大阪労働局は、以下のような効果があったとしている。

① スケールメリット（参加留学生・企業数の大幅な増加）

近畿ブロックの各労働局が、大学等を通じた留学生への周知及び企業への参加勧奨を行ったことにより、次のとおり、参加留学生・企業数が増加し、マッチングの機会が大幅に増加した。

i) 参加留学生数

大阪労働局における従前の留学生合同就職面接会では、2013 年度から 2017 年度までの参加留学生数は 381 人から 553 人までの間で推移していたが、フェスタ 2018 では 1,107 人の留学生が参加した。

ii) 参加企業数

大阪労働局における従前の留学生合同就職面接会では、2013 年度から 2017 年度までの参加企業数は 30 社から 63 社までの間で推移していたが、フェスタ 2018 では 120 社の企業が参加した。

② 留学生の就職支援に関する近畿ブロックの各労働局の意識向上

留学生の就職支援は、各労働局では主として外国人センターや留学生コーナーが行っており、留学生コーナーが設置されていない労働局では留学生の就職支援に関する意識が低いと考えられるところ、留学生コーナーが設置されていない労働局も含め共同で開催することにより、留学生の就職支援に関する意識の向上が図られ、積極的な取組につながるとしている。

（注）当省の調査結果による。

(1) 就職支援セミナーの開催状況

調査対象 20 外国人センター等 16 外国人センター等（3 外国人センター及び 13 留学生コーナー（宮城、埼玉、千葉、松戸、横浜、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡及び長崎））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。

これらの中には、留学生を採用する意向のある企業は、一般的に日本人従業員とのコミュニケーションを図る上で十分な日本語能力を要求していることから、当該セミナーに参加した留学生に対し、日本語能力試験 N1 の取得を目指すなど十分な日本語能力を身に付けるよう促しているものもみられた。

## ウ 都道府県

都道府県は、多文化共生社会の推進や当該都道府県内の地域産業を支える有用な人材の確保、地域産業の活性化等の観点から、留学生の就職支援を行っている。

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。

### (7) 合同就職面接会等の開催状況

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、図表2-(4)-⑧のとおり、単に合同企業説明会を開催するのではなく、その開催に先立ち、参加企業の事業内容のほか、留学生の採用方針（求める人材、必要とする言語等）、過去5年間の留学生の採用実績（文系・理系の区分ごとの採用人数）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。

図表2-(4)-⑧ 留学生にとって効果的なものとなるよう工夫した取組

内容
広島県では、少子高齢化・人口減少社会及び社会経済のグローバル化が急速に進展する中で、留学生の県内企業への定着を促進し、地域の活力を向上させるため、対象を留学生に限定した合同企業説明会を年2回開催している。 当該説明会の開催に先立ち、「外国人留学生合同企業説明会企業ガイドブックひろしま」を作成し、当日の参加手順や、参加企業の事業内容、留学生の採用方針（求める人材、必要とする言語、採用職種、勤務予定地等）、過去5年間の留学生の採用実績（文系・理系の区分ごとの採用人数）等のほか、過去の参加企業のアンケート結果（留学生の採用において重視する点など）を掲載し、ホームページ等により事前に参加留学生に提供している。

（注）当省の調査結果による。

### (1) 就職支援セミナーの開催状況

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、SPI等の就職試験に関するセミナーを実施していた。

なお、これらの中には、多くの留学生が県外に流出していることを踏まえ、上記の内容のほか、県内企業に就職することのメリットについての講演や県内企業に就職した元留学生によるパネルディスカッション等を含むセミナーを実施し、積極的に留学生の県内企業への就職促進を図っている取組もみられた。

(ウ) 日本語教育の実施状況

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、図表 2-(4)-⑨のとおり、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。

図表 2-(4)-⑨ 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ている例

内容
広島県では、2014 年度から、県内の留学生が県内企業への就職に有利なビジネス日本語とビジネスマナーを習得することを目的に、パソコン等を利用して自宅等での学習が可能なウェブ教材を活用した e-ラーニング方式による研修を実施している。 これにより、パソコンやスマホなどを利用して 24 時間いつでも受講でき、何度でも繰り返して学習できるものとなっている。 同研修では、研修の成果を確認するため、研修終了後に B J T ビジネス日本語能力テスト（図表 2-(4)-④参照）を参加者に受験させ（受験料は同県が負担）、J 1 以上のスコアを取得することを目指しており、2017 年度では参加者 92 人のうち 11 人が J 1 以上のスコアを取得している。 また、同研修の参加者を同県が実施する他の就職支援事業に優先的に参加させるなど、参加者の県内企業への就職活動を支援している。

(注) 当省の調査結果による。

さらに、調査対象都道府県では、上記の取組のほか、図表 2-(4)-⑩のとおり、留学生の当該都道府県内での就職を促進する積極的な取組がみられた。

図表 2-(4)-⑩ 留学生の就職支援の積極的な取組例

事項	内容
留学生に奨学金を支給する取組	愛知県では、県内企業が多数進出しているアジア諸国から、技術系の学生を中心に県内大学の大学院の留学生として受け入れ、当該大学の推薦を受けた留学生に対し奨学金を支給し、大学院修了後の県内企業への就職を促す事業を行っている。受入れ期間中には、県内企業へのインターンシップや見学ツアーを実施している。

	<p>本事業により奨学金を支給して卒業した留学生全員が県内企業に就職しており、地域産業を支える人材の集積が図られている。また、県内企業への就職後には、就職先企業に連絡し、本人との面談を行うなど、就職後のフォローアップも実施している。</p>
<p>複数の県が連携した取組</p>	<p>福岡県を始めとする九州 7 県は、経済産業局及び経済団体と連携して協議会を設立し、高度な知識・技術を有する留学生の地元企業への就職を促進し、地域社会や産業の活性化を図ることを目的とした事業を実施している。</p> <p>具体的には、留学生・企業が共にそのニーズに合った職・人材を確保することを実現するため、時間や場所に制限されないウェブサイト上にマッチングサイトを構築し、九州 7 県内に本社・支店等の事業所を有する企業・団体や九州 7 県内の大学等に在籍する留学生を対象に、i) 動画撮影機能を使った留学生の自己PR動画の掲載や閲覧が可能な点、ii) メッセージの送受信、ビデオチャット機能によるオンライン面接等が可能な点、iii) 就職活動や採用に伴う在留資格変更などの情報、各種イベントの情報が掲載されている点等が特長となっている。</p> <p>九州 7 県が一体となって取り組むことにより、事業対象が広域となり利用者の多様なニーズに対応することができるとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

なお、2018年12月に策定された総合的対応策（第1の2の「(1) 政策の背景・経緯」参照）では、留学生の就職等の支援に関し、留学生が就職できずに失意の下に帰国するというようなことはできる限り避けるべきであり、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

#### (本政策における「就労環境の改善」の位置付け)

2009年報告書では、図表3-1のとおり、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が挙げられている。

その実施については、官民協働の観点から民間の自主的な取組を側面から支援することがまず重要とされ、施策の例として、優良企業の好事例の普及啓発などが挙げられている。

図表3-1 2009年報告書（抜粋）

<p><b>2. 高度人材受入政策の基本的考え方</b></p> <p>以上の基本認識を踏まえて、「高度人材受入推進会議」としての共通認識を整理する。日本政府は、以下の10の基本的考え方に基づいて、基本目標と戦略を構築すべきである。</p> <p>(6) <u>企業や大学等研究機関などにおける外国人雇用促進・処遇環境の改善など人材マネジメントが強化されるよう環境整備を進める。</u></p>
<p><b>3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略</b></p> <p>(4) <b>官民体制の整備</b></p> <p>(民の体制整備)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・他方、優秀な高度人材あるいは「高度人材の卵」を日本に招致・定着させるためには、<u>企業や大学・研究機関など民間が今まで以上に積極的に外国高度人材を採用・登用・活用できる環境を整備していくことが必要であり、官民協働の観点から民間の自主的な取組を官が側面から支援することがまず重要である。</u></li><li>・例えば、国際化指標が策定されたところであり、<u>優良企業の好事例の普及、中小企業も含めて人材マネジメントの強化の必要性を啓蒙し、企業の自主的取組を促すことが必要である。</u></li></ul>

(注) 下線は当省が付した。

また、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、図表3-2のとおり、就労環境の改善については、専ら普及啓発の取組等を講じていくことで、高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境が整備されるよう促していくとされている。

図表3-2 未来投資戦略2017（抜粋）

<p><b>3. 人材の育成・活用力の強化</b></p> <p>(2) <b>新たに講ずべき具体的施策</b></p> <p>iv) <b>外国人材の活用</b></p> <p>③ <b>就労環境の改善</b></p> <p>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、外国人材の活用に積極的な企業の結集を目指し、<u>普及啓発活動を実施する。</u>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</p>
---

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。

(注) 下線は当省が付した。

項目第1の2の「(4)政策の体系・内容」において既述のとおり、このような外国人材の就労環境の改善に係る取組を、本政策を構成する主要な施策の一つとして位置付け、本政策への関わり方について整理したところである。

すなわち、国内の企業等において外国人にとってより魅力的な就労環境の整備が図られることによって、我が国で就業・定着する外国人材が増加し、結果として高度外国人材の我が国での就業・定着の促進にもつながり得るものと考えられる。ただし、①上記のとおり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、「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ではあるものの、本政策への関わりの度合いは「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の施策であると考えられる。

そのため、本政策の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難しく、本政策評価では、「就労環境の改善」の施策としての特性や本政策への関わりの度合い等を考慮し、①我が国で就業する外国人材や当該外国人材を雇用する企業が就労環境上の課題等をどのように認識しているかについて把握するとともに、②必ずしも高度外国人材を直接対象とする施策ではないものの、本政策の目的に資すると考えられる外国人材の活用事例の普及啓発や雇用管理の相談対応の実績について、次のとおり把握した。

## (1) 就労環境に関する外国人材と企業の認識

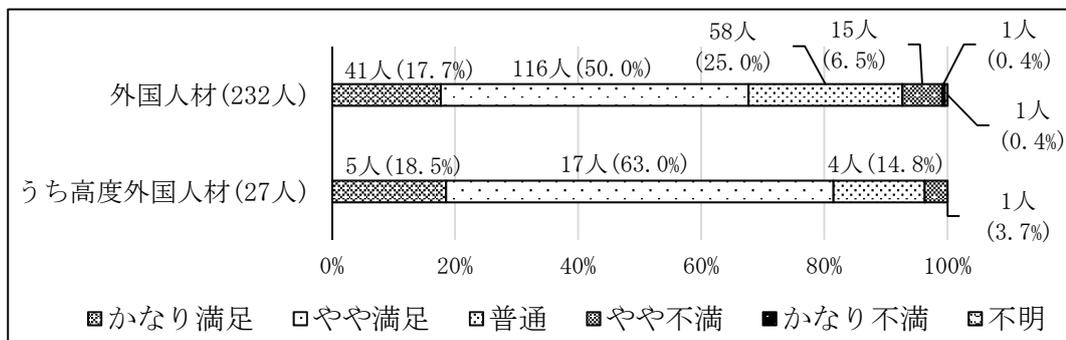
我が国における外国人材の就労環境に関する現状及び課題を把握するため、企業勤務の外国人材(232人)に対し、就労環境に対する満足度や、長所・魅力、短所・課題の認識などについてヒアリングを行った。また、当該外国人材が就労する企業(55企業)に対し、外国人材が定着するための就労環境上の課題認識などについてヒアリングを行った。

### ア 外国人材の認識

日本の就労環境に対する満足度については、図表3-(1)-①のとおり、外国人材232人中41人(17.7%)が「かなり満足」、116人(50.0%)が「やや満足」と認識しており、「かなり不満」は1人(0.4%)、「やや不満」は15人(6.5%)にとどまっていた。また、外国人材232人のうち高度人材ポイント制における認定を受けた者は27人(11.6%)おり、そのうち「かなり満足」が5人(18.5%)、「やや満足」が17人(63.0%)で、不満については、「やや不満」が1人(3.7%)のみであった。

なお、高度外国人材で「やや不満」との認識を示した同者は、母国（イラン）で就業していたところ日本企業からのオファーを受けて来日したが、現在の業務が面白くなく年収も30%ほど下がったためと述べていた。しかし、その一方で、今後、日本の永住権の取得を考えていると述べており、日本で就業を続け、定着するものとみられる。

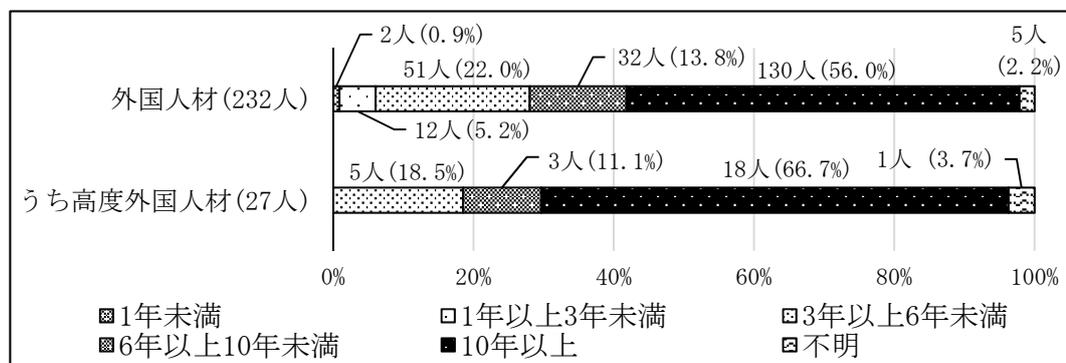
図表 3-(1)-① 日本の就労環境に対する満足度



(注) 当省の調査結果による。

また、今後日本でどれくらい働きたいと考えているかを聴取したところ、図表 3-(1)-②のとおり、10年以上とする者が130人(56.0%)と過半数を占めており、日本での勤務継続の意思が高い者も多くみられたが、次いで多かったのが3年以上6年未満の51人(22.0%)となっていた。

図表 3-(1)-② 日本での今後の希望勤務年数



(注) 当省の調査結果による。

図表 3-(1)-③ 日本での今後の勤続年数に関する外国人材の意見の例

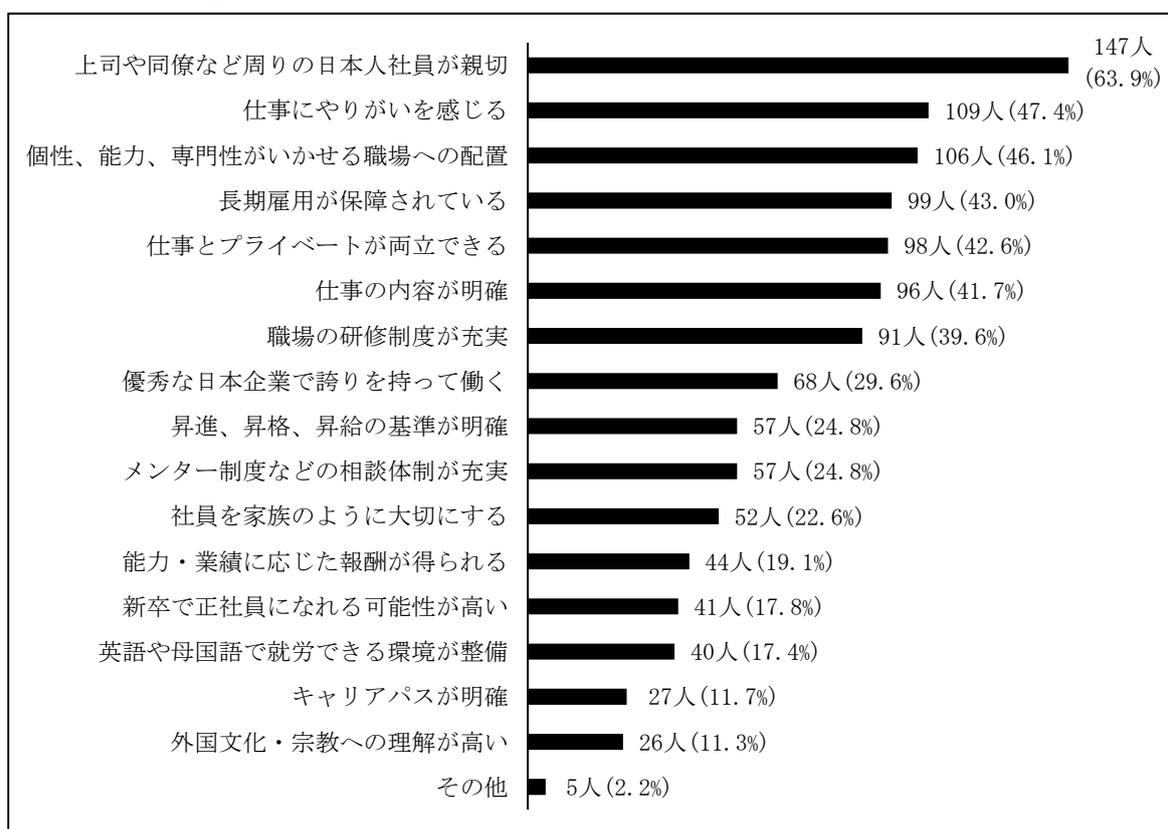
区分	外国人情報	意見の内容
10年以上	中国、27歳、男性 (高度外国人材)	日本の大学院で情報工学を専攻し、現在の就職先では海外向けの製品開発などに貢献できており、将来は、日本に永住することも考えている。
1年以上3年未満	オーストラリア、32歳、男性	現在の就労先の企業には、1年か2年勤務した後、母国に戻ることを考えている。一つの会社に長くとどまることが良いとは思わず、たくさんの会社に勤務し経験を積むことが、より良い仕事のやり方と考えている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

また、日本の就労環境の長所・魅力について、日本の就労環境にかなり不満又はやや不満と認識する者も含め全員(232人)から聴取したところ、長所・魅力は特に無いと認識する者は2人(0.9%)と僅かであった。

この2人を除く230人から挙げられた長所・魅力について、聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-④のとおり、「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、専門性がいかせる職場への配置」106人(46.1%)などとなっていた。

図表 3-(1)-④ 外国人材が挙げる日本の就労環境の長所・魅力



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の長所・魅力を挙げた者については、それぞれ計上している。  
 3 ( )内は、外国人材 232 人のうち、長所・魅力は特にないと認識する 2 人を除く 230 人に占める割合である。

図表 3-(1)-⑤ 日本の就労環境の長所・魅力に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
・上司や同僚など周りの日本人社員が親切 ・仕事にやりがいを感じる	中国、24歳、女性	周囲の社員が親切であり、自身の語学力をいかせる職場でホスピタリティを大事にするという仕事の内容にやりがいを感じている。
・個性、能力、専門性がいかせる職場への配置 ・仕事にやりがいを感じる	中国、32歳、男性 (高度外国人材)	日本語しか使用しない仕事であれば、わざわざ外国人を採用する必要性は乏しいと思うが、自身の職場では4割くらい中国語・英語で仕事しており恵まれていると感じる。また、海外等の販売先の新規開拓や新規の基本契約における法律事項などの事前チェックなども任されており、やりがいを感じている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

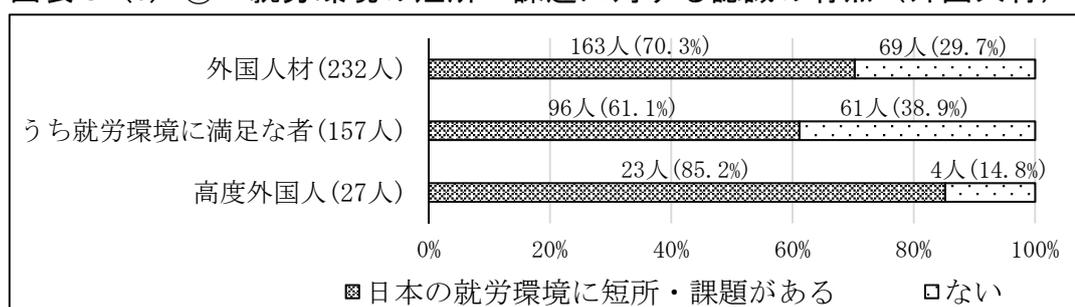
また、日本の就労環境の短所・課題について、日本の就労環境にかなり満足又はやや満足と認識する者も含め全員(232人)から聴取したところ、図表 3-(1)-⑥のとおり、短所・課題があると認識する者は163人(70.3%)であった。

日本の就労環境にかなり満足又はやや満足と認識していた計157人の中でも、短所・課題があると認識する者は96人(61.1%)と過半数であった。

さらに、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(27人)に限ってみると、短所・課題があると認識する者は23人(85.2%)であった。

以上のとおり、高度外国人材も含め外国人材の多くは、日本の就労環境に満足している一方、日本の就労環境について短所・課題も認識している。

図表 3-(1)-⑥ 就労環境の短所・課題に対する認識の有無(外国人材)

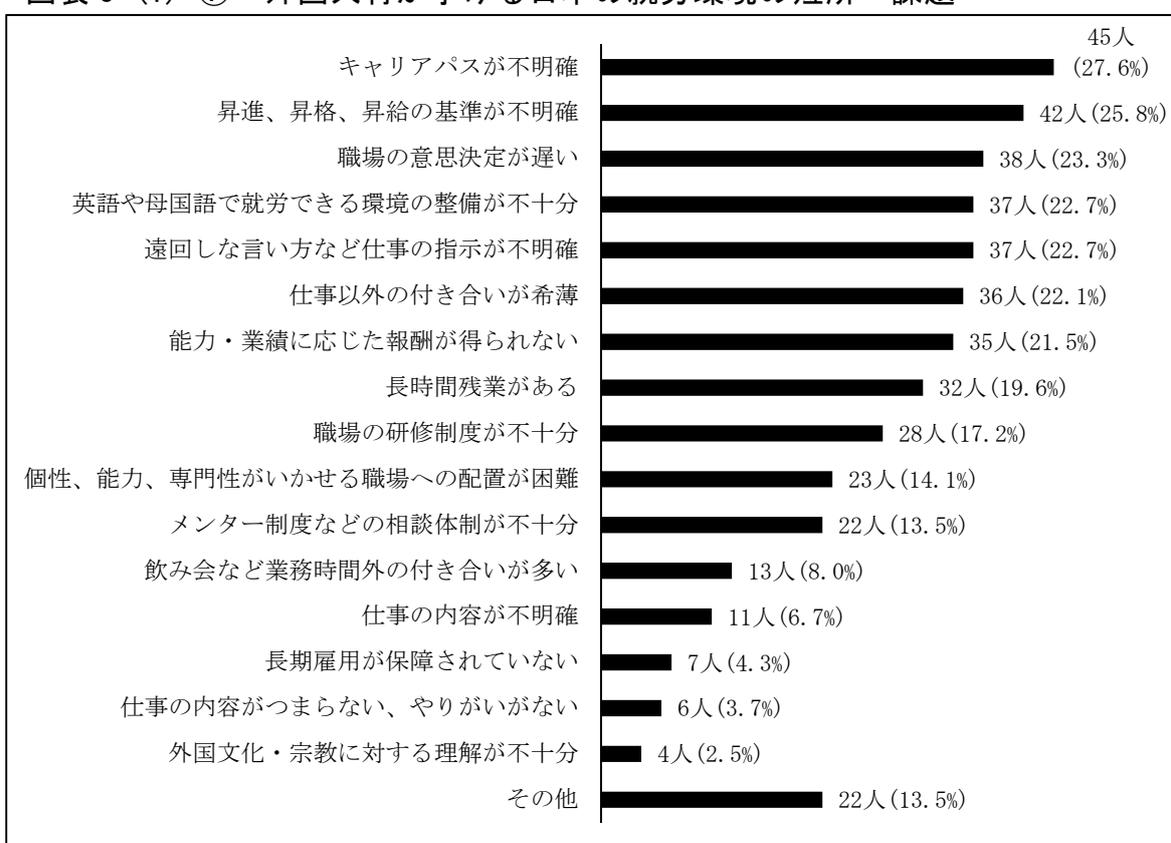


(注) 1 当省の調査結果による。

2 「うち就労環境に満足な者」は、前記図表 3-(1)-①の「かなり満足」及び「やや満足」を合計したものである。

日本の就労環境に短所・課題があると認識する 163 人が挙げた具体的な短所・課題を整理すると、図表 3-(1)-⑦のとおり、「キャリアパスが不明確」45 人 (27.6%)、「昇進、昇格、昇給の基準が不明確」42 人 (25.8%)、「職場の意思決定が遅い」38 人 (23.3%)、「英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分」37 人 (22.7%)、「遠回しな言い方など仕事の指示が不明確」37 人 (22.7%) などとなっていた。

図表 3-(1)-⑦ 外国人材が挙げる日本の就労環境の短所・課題



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の短所・課題を挙げた者については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の短所・課題があると認識する外国人材 163 人から聴取した結果であり、( )内は 163 人に対する割合である。

図表 3-(1)-⑧ 日本の就労環境の短所・課題に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
・キャリアパスが不明確 ・昇進、昇格、昇	台湾、34 歳、女性	採用以降、昇進、昇格等の基準やキャリアパスなどについて説明を受けているが、具体的に何を、どうすれば、

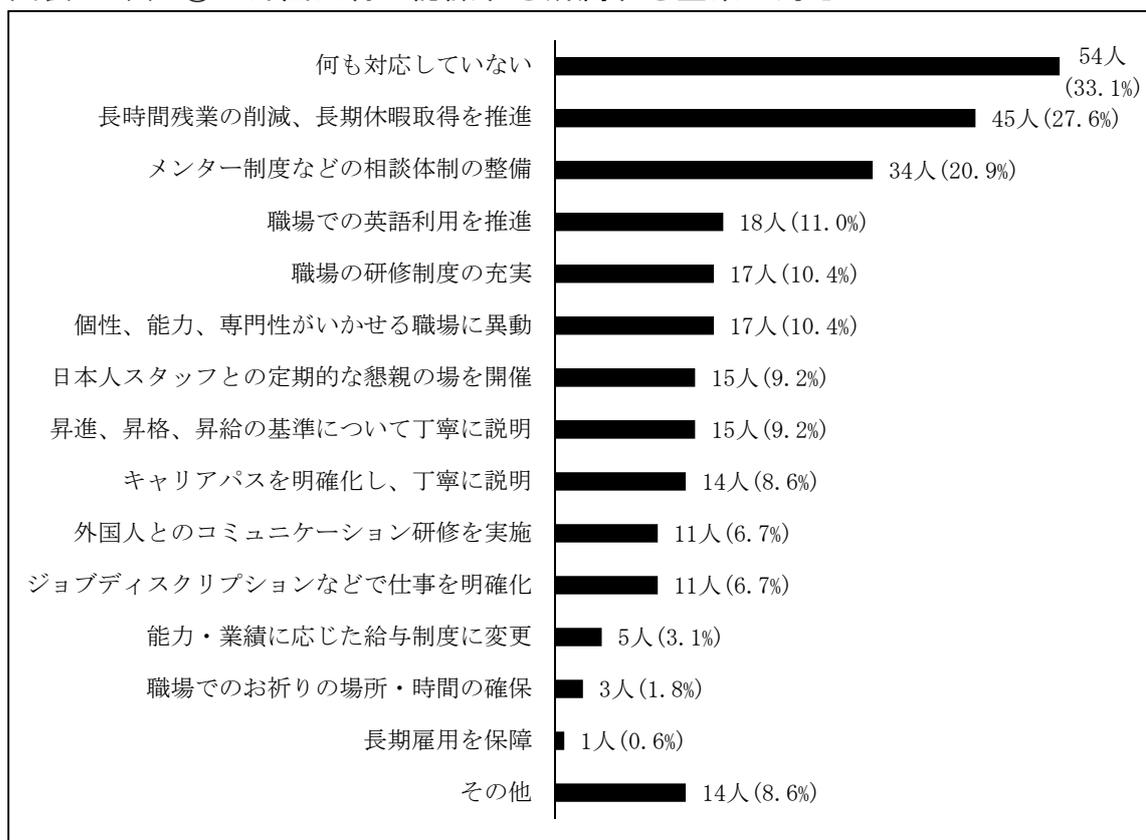
給の基準が不明確		どのような処遇を受けることができるかよく分からない。
・キャリアパスが不明確 ・昇進、昇格、昇給の基準が不明確	英国、26歳、男性	昇進、昇格等の基準やキャリアパスについて、これまで特に示されたことはなく、就労先は規模の小さい企業であり、明確に決まったものはないのではないかと思う。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

また、上記の就労環境の短所・課題を挙げた163人に対し、こうした就労環境の短所・課題に対して現在の勤務先がどのような対応をしていると自身は認識しているかについて聴取したところ、「何も対応していない」と認識する者が54人(33.1%)と最も多く、何らかの対応をしていると認識する者は109人(66.9%)であった。

挙げられた対応で多かったものは、図表3-(1)-⑨のとおり、「長時間残業の削減、長期休暇取得の推進」(45人、27.6%)、「メンター制度などの相談体制の整備」(34人、20.9%)などとなっていた。

図表3-(1)-⑨ 外国人材が認識する所属する企業の対応



(注) 1 当省の調査結果による。

2 企業の対応内容について複数のものを挙げた者については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の短所・課題があると認識する外国人材163人から聴取した結果であり、( )内は163人に対する割合である。

## イ 企業の認識

前記1(5)のとおり、ヒアリングを行った55企業のうち、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）が就労しているものは15企業あり、そのほとんどは、外国人材の採用は、人物、経歴、能力重視で行うので、在留資格は関係ないと述べていたが、その一方で、図表3-(1)-⑩のとおり、高度外国人材が就労することによる効果・メリットを挙げる意見も聴かれた。

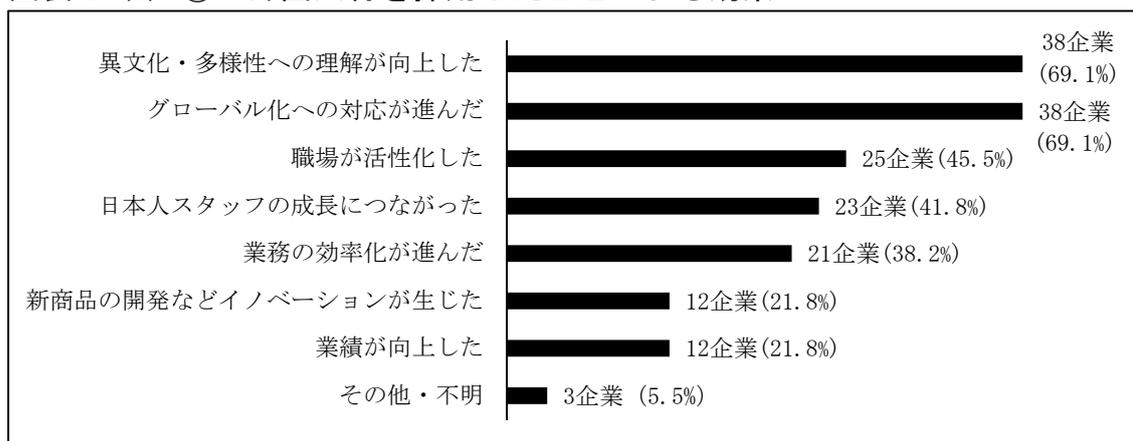
**図表 3-(1)-⑩ 高度外国人材が就労することによる効果・メリットを挙げる企業の例**

企業情報	事例
中小企業（製造業） 外国人従業員割合 6.3%	当社はベンチャー企業でまだ余り高い賃金を出せていないが、日本の大学院で博士号を取得した高度外国人材が、当社の製造工場における技術職のリーダーとして全体の工程管理を担当してもらっており、組織をまとめてもらっている。
中小企業（小売業） 外国人従業員割合 13.3%	情報処理の専門家として高度外国人材に就労してもらっている。同者は、当社の販売管理システムの開発・管理等に従事し、情報システム化による生産性の向上に貢献してもらっている。また、これに伴い外注コストの削減が図られるとともに、他の2名の社内エンジニアのスキルの向上も図られている。
大企業（製造業） 外国人従業員割合 1.6%	高度外国人材の場合、在留期間が一律5年間認められていることから、その間、会社としても、在留資格の手続事務を行う必要がなく、手間が省ける。

（注）当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、上記55企業に対して、外国人材を採用したことによる効果について聴取したところ、効果がなかったとする企業はなく、いずれの企業も図表3-(1)-⑪及び3-(1)-⑫のとおり、「異文化・多様性への理解が向上した」、「グローバル化への対応が進んだ」などの効果があったと述べていた。

図表 3-(1)-⑪ 外国人材を採用したことによる効果



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の効果を挙げた企業については、それぞれ計上している。  
 3 ( ) 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

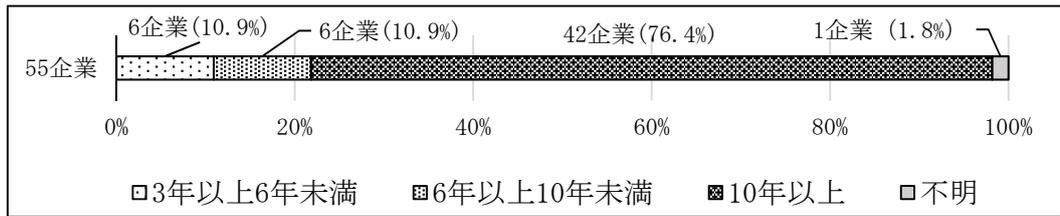
図表 3-(1)-⑫ 外国人材を採用したことによる効果に関する企業の例

区分	企業情報	事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>異文化・多様性への理解が向上した</li> <li>業務の効率化が進んだ</li> </ul>	中小企業(翻訳・通訳) 外国人従業員割合 40.0%	ネイティブの外国人材が直接交渉することで海外の提携先の開拓が効率的に進んでいる。また、社内ルールの改善意見など積極的な提案が多く出されている。
<ul style="list-style-type: none"> <li>異文化・多様性への理解が向上した</li> <li>業務の効率化が進んだ</li> </ul>	中小企業(観光等) 外国人従業員割合 1.8%	外国人への支援を外国人の目線や経験を基に考えることができるようになった。また、翻訳等の外部委託の経費が不要となり、効率化が図られた。
新商品の開発などイノベーションが生じた	大企業(情報通信業) 外国人従業員割合 0.7%	豊富な知識・経験を持つ外国人材が主導してシステム開発に取り組み、独自の画像認識プログラムを開発でき、現在も新規プロジェクトの技術開発に従事してもらっている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、55 企業に対して、外国人材に何年くらい勤務してほしいと考えているかを聴取したところ、3 年未満の年数を挙げる企業はなく、図表 3-(1)-⑬のとおり、10 年以上を希望するものが 42 企業 (76.4%) あり、多くの企業が、外国人材に長い期間、勤務してほしいという意向を持っていることがうかがわれた。

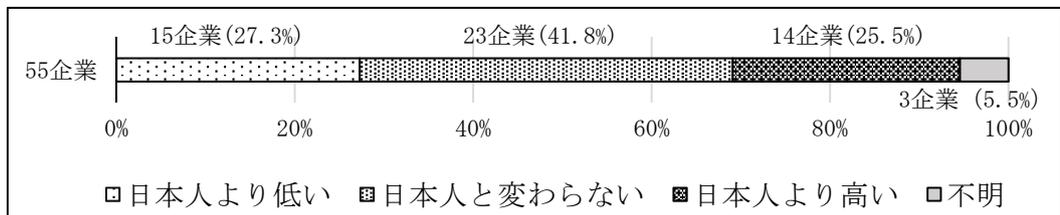
図表 3-(1)-⑬ 企業が外国人材に期待する就業期間



(注) 当省の調査結果による。

また、採用した外国人材の定着状況について聴取したところ、図表 3-(1)-⑭のとおり、自企業の日本人スタッフと比較した離職割合は「変わらない」とするものが 23 企業 (41.8%) で最も多く、「日本人より低い」が 15 企業 (27.3%)、「日本人より高い」が 14 企業 (25.5%) としていた。

図表 3-(1)-⑭ 企業の認識する外国人材の離職状況



(注) 当省の調査結果による。なお、3 企業からは、明確な認識が聴取できなかった。

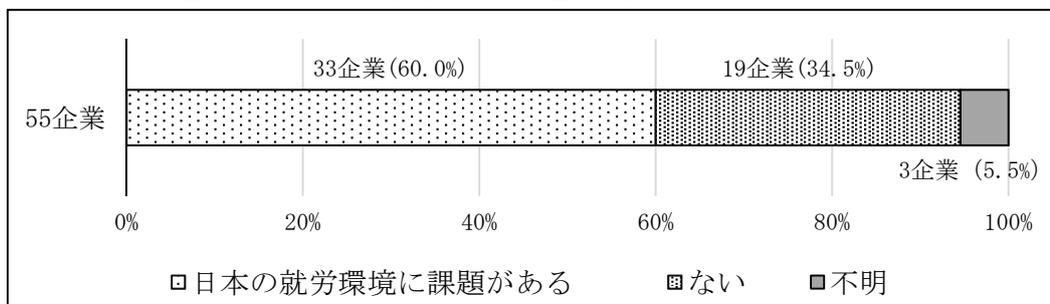
図表 3-(1)-⑮ 外国人材の定着状況に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
離職割合は日本人と変わらない	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 10.4%	優秀な外国人材は、一定のスキル等を身に付けた後、グローバルに活躍できる場を目指して転職を考える者が多く、また、母国で終身雇用を採用するケースも少ないことなどを踏まえ、いつ退職してもよいという前提で優秀な外国人材を採用しているが、離職率は日本人社員とそれほど変わらないと認識している。
離職割合は日本人より高い	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.7%	過去6年以内の日本人の離職率は10数パーセントにもかかわらず、外国人の離職率は3人に1人となっており、外国人材にも、できるだけ長く勤務してほしい。英語などによる就労環境が整備できていないなど当社の対応も十分ではないが、外国人材の離職率が高いのは、キャリアアップを優先するなどの外国人の価値観によるところが大きいのではないかと考える。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、採用した外国人材が定着するための就労環境上の課題について聴取したところ、図表 3-(1)-⑯のとおり、課題なしとするものは 19 企業 (34.5%) で、33 企業 (60.0%) は何らかの課題があるとしていた。

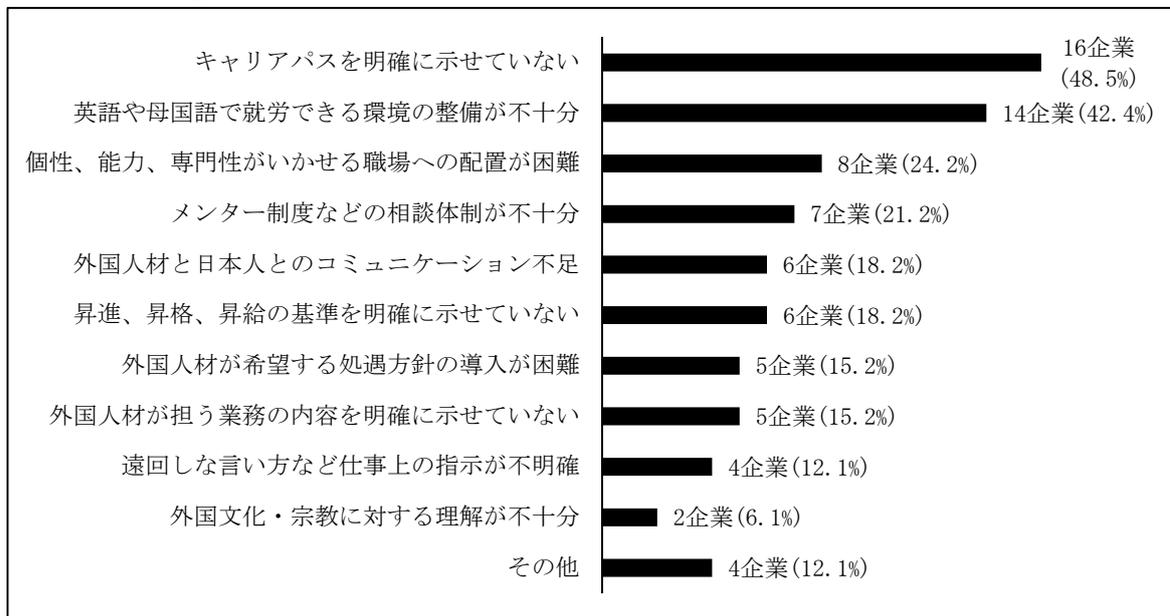
図表 3-(1)-⑯ 日本の就労環境の課題に対する企業の認識



(注) 当省の調査結果による。なお、3 企業からは、明確な認識が聴取できなかった。

上記の 33 企業が挙げた就労環境上の課題について、聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-⑰のとおり、「キャリアパスを明確に示せていない」16 企業 (48.5%)、「英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分」14 企業 (42.4%)、「個性、能力、専門性がいかせる職場への配置が困難」8 企業 (24.2%) などとなっていた。

図表 3-(1)-⑰ 企業の認識する就労環境上の課題



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の就労環境上の課題を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の課題があると認識する 33 企業から聴取した結果であり、( )内は 33 企業に対する割合である。

図表 3-(1)-⑩ 外国人材が定着するための就労環境上の課題に関する企業の意見の例

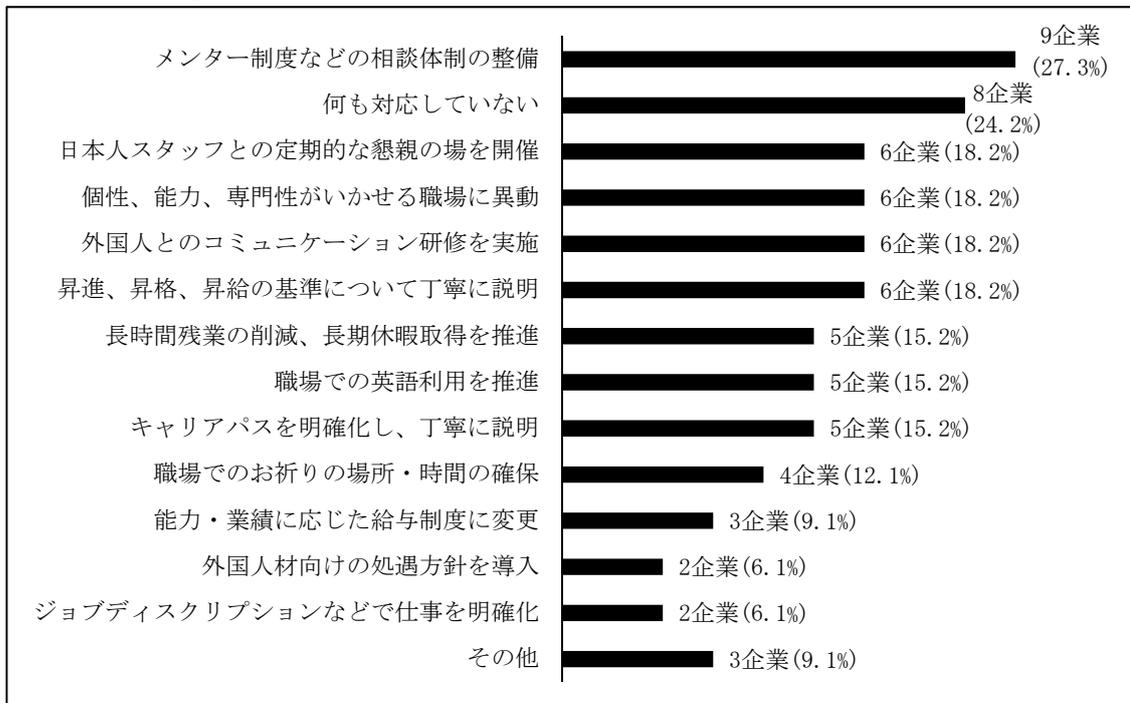
区分	企業情報	意見の内容
キャリアパスを明確に示せていない	大企業（製造業） 外国人従業員割合 1.5%	当社では、外国人材も日本人と同様、昇進は試験と勤務実績で判断しており、30歳以降は各人の能力・実績により相当の差があるため、例えば、〇年後課長、年収1千万円といったように示すことは困難である。
英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分	大企業（商業） 外国人従業員割合 1.3%	会社の掲示板や業務マニュアルなどは日本語のみで表記されており、英語等の環境の整備が不十分と感じているが、多言語化への対応には費用がかかる。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、当該 33 企業に対し、そうした課題にどのように対応しているかを聴取したところ、特に何も対応していないとするものが 8 企業 (24.2%) で、対応しているとするのは 25 企業 (75.8%) であった。

挙げられた取組について聴取した結果を整理すると、図表 3-(1)-⑪ のとおり、最も多い「メンター制度などの相談体制の整備」で 9 企業 (27.3%) であり、他の取組はいずれも 6 企業以下となっていた。

図表 3-(1)-⑪ 就労環境上の課題への企業の対応



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の対応内容を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 就労環境上の課題があると認識する 33 企業から聴取した結果であり、( )内は 33

企業に対する割合である。

## (2) 就労環境の改善に資する施策の取組

前記のとおり、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。また、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、高度外国人材に限定した施策は行われていない。

しかし、広く外国人材にとって魅力的な就労環境の整備が図られることは、ひいては本政策の目的とする高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資することになるものと考えられる。

そこで、高度外国人材に限定した施策ではないものの、本政策の目的に資すると考えられる取組として、関係省が行う外国人材の活用事例の普及啓発や雇用管理の相談対応の実績について、次のとおり把握した。

### ア 外国人材の活用事例等の展開

厚生労働省は、2009年度以降、図表3-(2)-①のとおり、企業における高度外国人材（注）の活用状況等について調査を行い、その結果を活用事例集や活用のためのマニュアルなどに取りまとめ、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。

（注）同省が作成した活用事例集等においては、「高度外国人材」との表記が用いられているが、これは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以外も含んでおり、本政策評価で用いる「高度外国人材」より広い概念となっている。

掲載された事例の中には、在留資格が「高度専門職」の外国人材のほか「技術・人文知識・国際業務」等の外国人材を雇用する企業の事例も掲載されている。

### 図表3-(2)-① 厚生労働省が公表している活用事例集等

- 「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」(2018年3月)
- 「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」(2017年3月)
- 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」(2014年3月改訂)(2011年2月)
- 「高度外国人材の日本企業就職支援事例集」(2013年1月)

（注）2019年1月現在、厚生労働省のホームページで閲覧できる主なものを挙げた。

また、経済産業省は、必ずしも高度外国人材を直接の対象とするものではないが、2012年度以降、経済のグローバル化・少子高齢化が進む中、女性、外国人、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」に取り組む企業の表彰を実施している。表彰された企業の取組の内容やその成果等については、シンポジウムの開催やホームページへの「新・ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集」の掲載等により公表されている。2018年度までの表彰企業は250社あり、うち外国人の活用事

例として表彰を受けている企業は計 66 社（26.4%）みられた。

これら厚生労働省の活用事例集等について、調査対象とした 16 労働局における活用状況を調査したところ、全ての労働局で、事業主からの相談を受ける際や事業所に訪問する際などに、事業主に提供するなど活用している状況がみられた。なお、一部の労働局では、「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、事業主に提供するなどの活用事例がみられた。

また、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について、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。

さらに、これらの企業に対して、それが役に立ったと思うか聴取したところ、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、参考になっていると述べていた（図表 3-(2)-②参照）。

図表 3-(2)-② 活用事例集等が役立ったとする意見の例

区分	意見の内容
厚生労働省の活用事例集等	当企業（中小企業、外国人従業員割合 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、活用事例集等に掲載されている各種情報が参考となり、役立っている。
新・ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集	当企業（中小企業、外国人従業員割合 3.3%）では、自社の所在地にはアジア各国からの外国人が多く、また、近年、LGBTの対応も考えなければならないこともあり、他社の優れた取組が参考になっている。

（注）当省の調査結果による。

## イ 外国人材の雇用管理に係る相談対応

各都道府県労働局では、厚生労働省職業安定局長による「外国人雇用管理アドバイザーの設置について」（平成 5 年 9 月 27 日付け職発第 699 号。平成 29 年 4 月 27 日最終改正）により、社会保険労務士や地方入国管理局のOB等を「外国人雇用管理アドバイザー」に委嘱して配置し、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。同アドバイザーは、2017 年度末現在で全国に 128 人配置されている。

同アドバイザーが受けた相談について、当省が調査した 16 労働局（3 外国人センターを含む。）が厚生労働省本省に提出した「外国人雇用管理アドバイザー活動状況報告」を基に集計すると、相談件数（延べ）は 2013 年度の 2,225 件から 2017 年度の 4,223 件と約 1.9 倍に増加している。また、

相談内容の区分別件数をみると、図表 3-(2)-③のとおり、2017 年度の実績では、在留資格に関するものが 942 件と最多で、法制度・手続に関するもの 804 件、外国人の募集・採用に関するもの 794 件などとなっている。

図表 3-(2)-③ 外国人雇用管理アドバイザーの相談対応件数(2017 年度)  
(単位：件)

区分	相談件数
在留資格に関するもの	942
法制度・手続に関するもの	804
外国人の募集・採用に関するもの	794
その他外国人労働者の雇用管理に関するもの	382
卒業予定の留学生の募集・採用に関するもの	351
外国人労働者の雇用保険・社会保険に関するもの	236
外国人労働者の労働時間に関するもの	199
外国人労働者の賃金に関するもの	133
個別労働紛争	0
上記のいずれにも該当しないもの	382
計(延べ)	4,223

(注) 当省が調査対象とした 16 労働局からの入手資料を基に、当省が作成した。

また、前述の 55 企業に対して、同アドバイザー制度の認知度等を聴取したところ、制度を知っているものは 10 企業 (18.2%) で、そのうち実際に外国人雇用管理アドバイザーに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%) みられた。当該企業は、2 回ほど在留資格などについて疑問が生じた際に相談したとしており、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 (第 1 の 2 の「(1) 政策の背景・経緯」参照) 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

### (本政策における「生活環境の改善」の位置付け)

2009年報告書では、図表4-1のとおり、高度外国人材の受入れ及び定着を促進するため、日本における高度外国人材を含む外国人の生活環境の一層の改善に政府として積極的に取り組むこととし、検討を進めるべき具体的な改善事項として、「社会保障協定の締結国の拡大加速」、「宿舎等の整備、あっせん」、「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」などが挙げられていた。

図表4-1 2009年報告書（抜粋）

<p><b>2. 高度人材受入政策の基本的考え方</b></p> <p>以上の基本認識を踏まえて、「高度人材受入推進会議」としての共通認識を整理する。日本政府は、以下の10の基本的考え方に基づいて、基本目標と戦略を構築すべきである。</p> <p>(8) <u>政府は、高度人材を含めた外国人の生活環境（年金、住宅、医療、教育など）の改善に積極的に取り組む。</u></p>
<p><b>3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略</b></p> <p>(3) <b>外国高度人材を含む外国人の生活環境の改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>外国高度人材の受入れおよび定着を促進するためには、日本における高度人材を含む外国人の生活環境の一層の改善が必要である。</u></li><li>・ こうした観点から、具体的な改善事項として、以下の5点について、検討を進めるべきである。<ul style="list-style-type: none"><li>① <u>国際的な年金通算など社会保障協定の締結国30の拡大加速、年金脱退一時金制度の上限の在り方</u></li><li>② <u>宿舎等の整備、斡旋</u></li><li>③ <u>現在、限定的にしか認められていない2国間協定による外国人医師等の相互受入れの拡大</u></li><li>④ <u>外国語の通じる医療機関の整備・医療通訳の整備</u></li><li>⑤ <u>子弟教育の充実（インターナショナル・スクールに係る税制面の支援等を引き続き推進）</u></li></ul></li></ul>

(注) 下線は当省が付した。

その後、政府の成長戦略においても、高度外国人材を含む外国人の生活環境の改善について取り上げられており、例えば未来投資戦略2017では、図表4-2のとおり、外国人子弟に対する日本語と教科の統合指導の提供や外国人のための日本語教育の充実、医療機関における医療通訳等の配置支援などの取組が挙げられている。

図表4-2 未来投資戦略2017（抜粋）

<p><b>3. 人材の育成・活用力の強化</b></p> <p>(2) <b>新たに講ずべき具体的施策</b></p>
--

#### iv) 外国人材の活用

##### 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。

(注) 下線は当省が付した。

項目第1の2の「(4)政策の体系・内容」において既述のとおり、このような高度外国人材を含む外国人の生活環境の改善に係る取組を、本政策を構成する主要な施策の一つとして位置付け、本政策への関わり方について整理したところである。

すなわち、我が国において高度外国人材を含む外国人にとって魅力的な生活環境の整備を図ることによって、我が国に生活基盤を置く外国人就業者が増加し、結果として高度外国人材の我が国での就業・定着の促進にもつながり得るものと考えられる。ただし、①上記のような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、②外国人の生活環境の改善に係る取組としては、2009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、国による取組のほか、住民への身近な行政サービスを担う地方公共団体がその一環として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、「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ではあるものの、本政策への関わり具合は「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の施策であると考えられる。

このため、「生活環境の改善」が本政策の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、本政策評価では、「生活環境の改善」の施策としての特性や本政策への関わり具合等を考慮し、①我が国における外国人の生活環境の現状を把握するため、企業又は大学で勤務する外国人材及び留学生の生活環境の満足度等や、外国人材を雇用する企業が認識している当該外国人材の生活環境に関する課題等について整理するとともに、②住民への身近な行政サービスを担っているのは地方公共団体であることから、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くこととした。

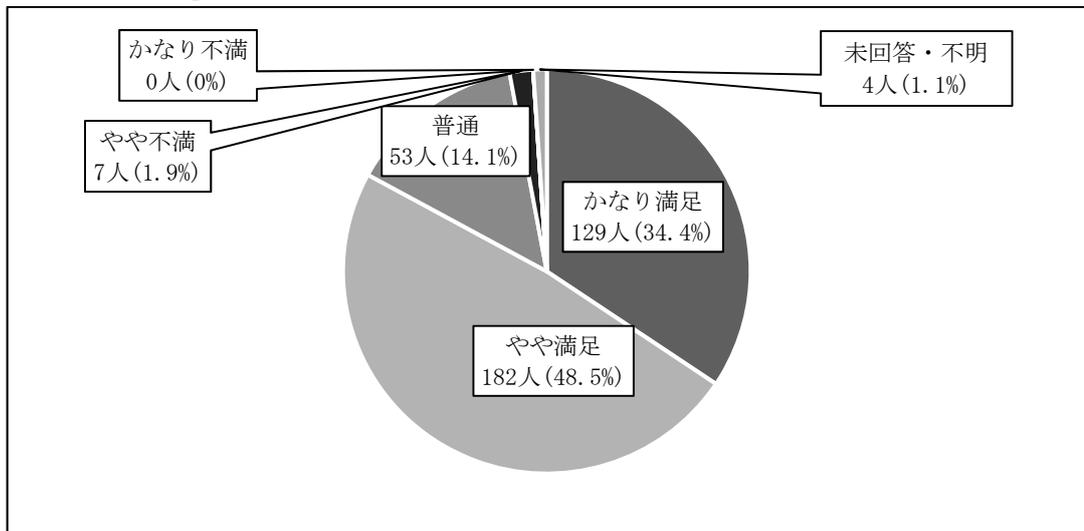
## (1) 生活環境に関する外国人材、留学生及び企業の認識

我が国における外国人の生活環境の現状を把握するため、企業勤務の外国人材（232人）、大学勤務の外国人材（82人）及び留学生（61人）（以下、これらの外国人材等を総称する場合は「調査対象外国人」という。）に対し、日本での生活環境について満足度や魅力・長所、短所・困っている点やこれらへの所属先企業・大学の対応、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ヒアリングを行った。また、外国人材を雇用する企業（55企業）に対し、当該外国人材の日本での生活環境に関する課題や、当該課題に対応するために実施したことのほか、当該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ヒアリングを行った。

### ア 外国人材及び留学生の認識

調査対象外国人 375 人に対し、日本での生活環境の満足度を聴取したところ、図表 4-(1)-①のとおり、129 人（34.4%）が「かなり満足」、182 人（48.5%）が「やや満足」との認識をそれぞれ示した。日本での生活環境に満足している者が全体の 8 割を超えている一方、不満を感じている者は 2%程度にすぎないことから、調査対象外国人の日本での生活環境の満足度は高いことがうかがわれる。

図表 4-(1)-① 日本での生活環境の満足度



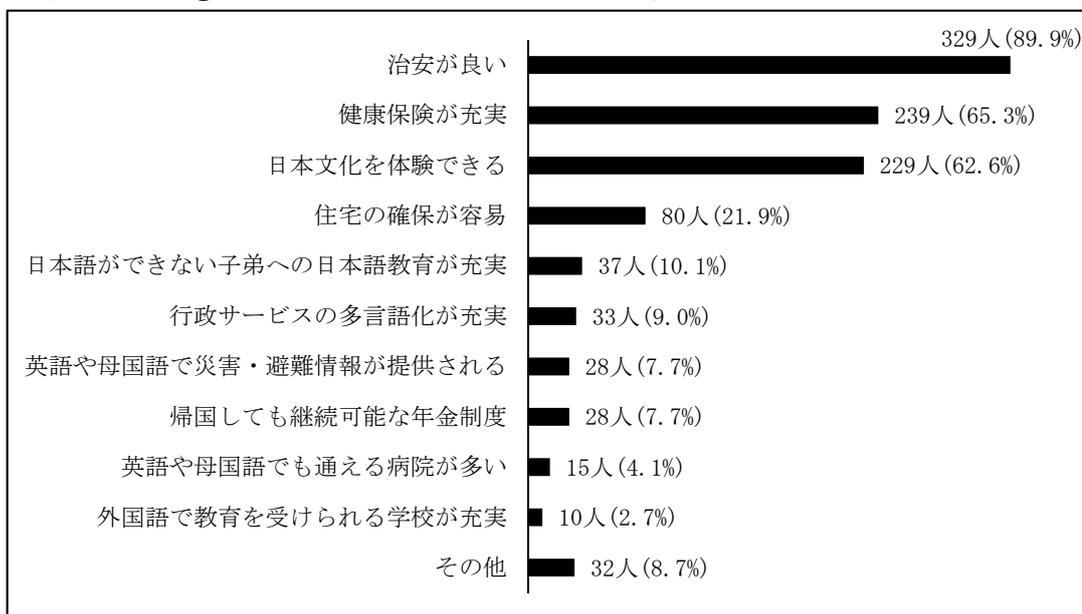
（注）当省の調査結果による。

あわせて、調査対象外国人 375 人に対し、日本での生活環境の具体的な魅力・長所、短所や困っている点についても聴取した。

まず、日本での生活環境の魅力・長所を聴取したところ、図表 4-(1)-②のとおり、特になしと認識する 9 人を除く 366 人のうち、「治安が良い」を挙げた者が 329 人（89.9%）と最も多く、次いで「健康保険が充実」の 239 人（65.3%）、「日本文化を体験できる」の 229 人（62.6%）の順となっていた。一方、「住宅の確保が容易」を挙げた者は 80 人（21.9%）にとどまっていたほか、「行政サービスの多言語化が充実」や「帰国しても継続

可能な年金制度」、「英語や母国語でも通える病院が多い」を挙げた者もそれぞれ全体の1割未満となっていた。

図表 4-(1)-② 日本での生活環境の魅力・長所



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 複数の魅力・長所を挙げた者については、それぞれ計上している。  
 3 ( ) 内は、調査対象外国人 375 人のうち、魅力・長所は特にないと認識する 9 人を除く 366 人に占める割合である。

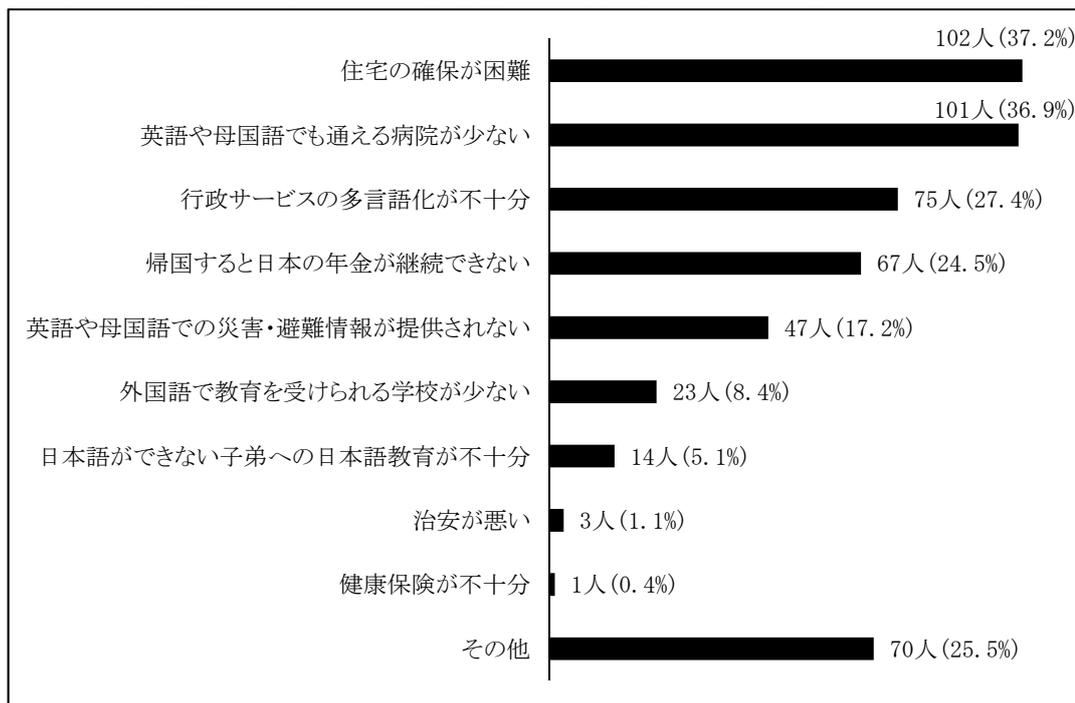
図表 4-(1)-③ 日本での生活環境の魅力・長所に関する調査対象外国人の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
健康保険が充実	インド、45 歳、女性	日本の健康保険制度は、母国よりもかなり充実していると感じる。
日本文化を体験できる	米国、28 歳、女性	日本文化に関するイベント（地域国際化協会等での各種体験）がたくさん開催されており、それに参加することで、日本文化を体験している。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018 年 4 月現在のものである。

同様に、日本での生活環境の短所や困っている点も聴取したところ、調査対象外国人の 7 割（375 人中 274 人）が日本での生活環境の短所や困っている点を挙げている。その結果を整理すると、具体的には、図表 4-(1)-④のとおり、「住宅の確保が困難」を挙げた者が 102 人（37.2%）と最も多く、次いで、「英語や母国語でも通える病院が少ない」の 101 人（36.9%）、「行政サービスの多言語化が不十分」の 75 人（27.4%）、「帰国すると日本の年金が継続できない」の 67 人（24.5%）などとなっていた。

図表 4-(1)-④ 日本での生活環境の短所や困っている点



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の短所・困っている点を挙げた者については、それぞれ計上している。

3 生活環境上の短所・課題があると認識する 274 人から聴取した結果であり、( )内は 274 人に占める割合である。

図表 4-(1)-⑤ 日本での生活環境の短所や困っている点に関する調査対象外国人の意見の例

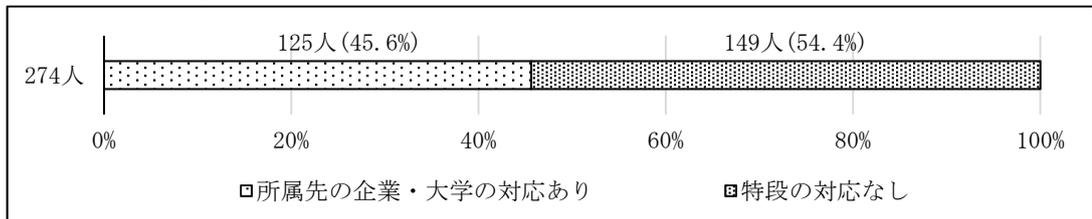
区分	外国人情報	意見の内容
住宅の確保が困難	米国、28 歳、女性	来日して住居を探す際に、外国人が借りられる条件が厳しく（そもそも外国人が借りられない物件や 1 年間の在留資格では借りられない物件が多い）、最終的に物件を見つけるまでに約 2 か月を要した。勤務先からの支援も全くなかった。
	中国、29 歳、男性	外国人が入居できる住居が少ない印象があるほか、住居を借りる際に保証人を求められることが多いことから、外国人が良い住居を確保することが困難になっている。
英語や母国語でも通える病院が少ない	米国、28 歳、女性	スポーツをしているため、ケガをすることが多く、病院に行く機会が多いが、英語で対応してくれる病院が少ない。
	ウズベキスタン、30 歳、男性	日本語が十分でない友人から、英語で受診できる病院が少ないため、医師に説明す

		るのに苦労したという話を聞いたことがある。
--	--	-----------------------

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

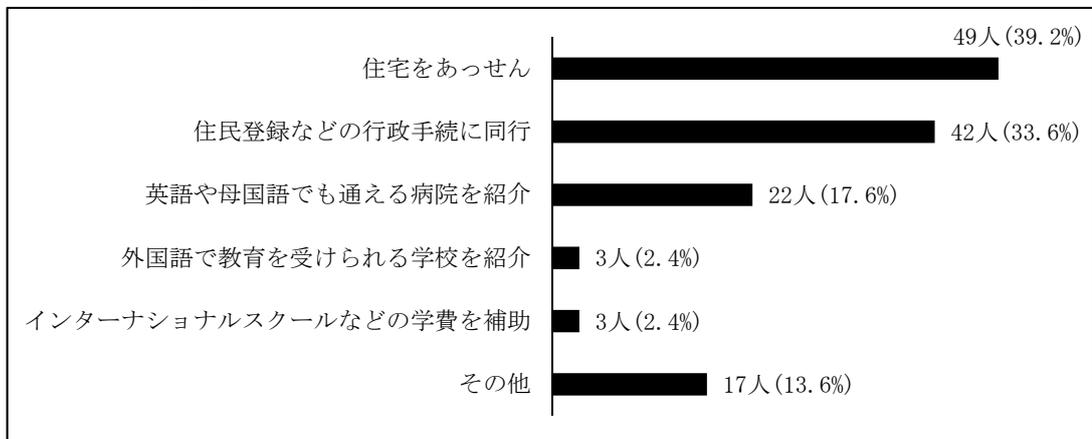
また、日本での生活環境の短所や困っている点を挙げた上記274人に対して、これらの点への所属先の企業・大学の対応状況についても聴取したところ、図表4-(1)-⑥のとおり、「所属先の企業・大学の対応あり」と認識する者は274人中125人(45.6%)と全体の半数弱にとどまっていた。具体的な対応内容について、聴取した結果を整理すると、図表4-(1)-⑦のとおり、「住宅をあっせん」を挙げた者が125人中49人(39.2%)で最も多く、次いで「住民登録などの行政手続に同行」の42人(33.6%)、「英語や母国語でも通える病院を紹介」の22人(17.6%)などとなっていた。

図表4-(1)-⑥ 短所や困っている点への所属先の企業・大学の対応の有無



(注) 当省の調査結果による。

図表4-(1)-⑦ 短所や困っている点への所属先の企業・大学の対応



(注) 1 当省の調査結果による。

2 所属先の企業・大学の対応内容について複数のものを挙げた者については、それぞれ計上している。

3 日本での生活環境の短所や困っている点に対する「所属先の企業・大学の対応あり」と認識する125人から聴取した結果であり、( )内は125人に占める割合である。

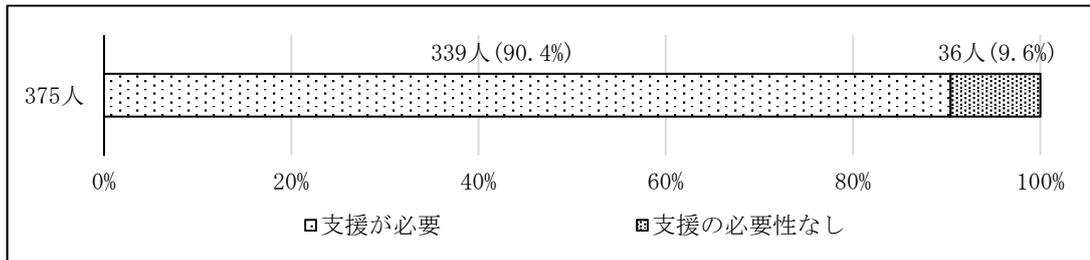
図表 4-(1)-⑧ 短所や困っている点への所属先の企業・大学の対応に関する調査対象外国人の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
住宅をあっせん	ドイツ、37 歳、 男性	会社が連帯保証人になってくれることはなかったが、入居先が決まるまでの間、マンスリーマンションを手配してくれたため、有料ではあったが当面の間は住むところを確保することができた。
	台湾、25 歳、 女性	住宅の賃貸借契約では、代表取締役が保証人となってくれたほか、在留期間更新手続の際には、同僚の日本人が同行してくれた。
住民登録などの行政手続に同行	台湾、30 歳、 女性	住民登録に当たって、会社から日本人の同僚が同行して手続の補助を行ってくれるほか、ビザ申請手続等に当たっての必要書類も示してくれる。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018 年 4 月現在のものである。

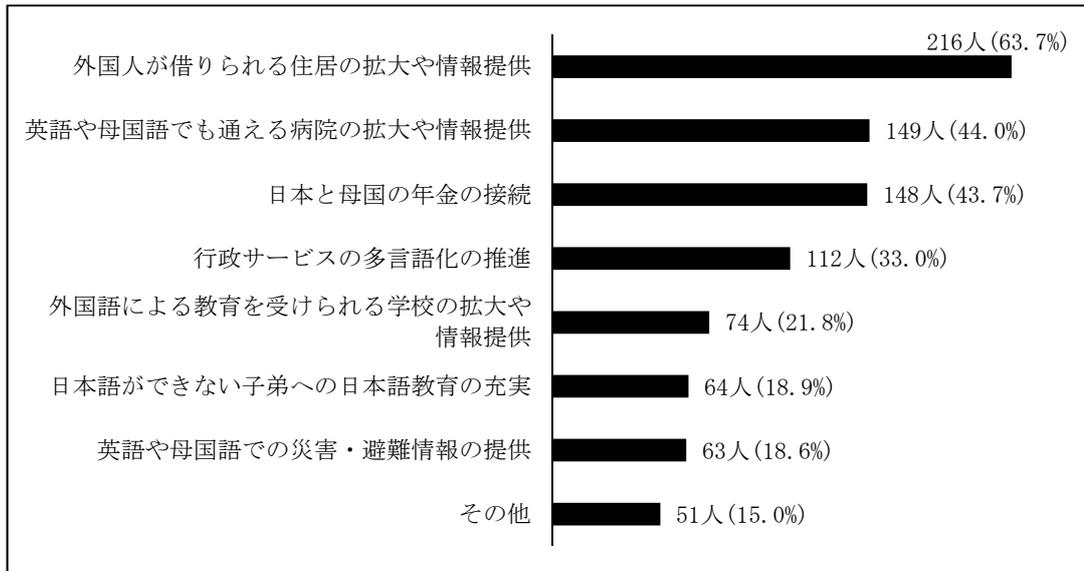
さらに、調査対象外国人 375 人に対し、日本での生活環境の改善のために必要な公的支援の必要性を聴取したところ、図表 4-(1)-⑨のとおり、339 人 (90.4%) が、支援が必要と認識している。具体的な支援の内容について、聴取した結果を整理すると、図表 4-(1)-⑩のとおり、「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」を挙げた者が 339 人中 216 人 (63.7%) と最も多く、次いで「英語や母国語でも通える病院の拡大や情報提供」の 149 人 (44.0%)、「日本と母国の年金の接続」の 148 人 (43.7%)、「行政サービスの多言語化の推進」の 112 人 (33.0%) の順となっていた。

図表 4-(1)-⑨ 日本での生活環境の改善のための公的支援の必要性の有無



(注) 当省の調査結果による。

図表 4-(1)-⑩ 日本での生活環境の改善のために必要な公的支援



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の公的支援を挙げた者については、それぞれ計上している。

3 日本での生活環境の改善のために公的支援が必要と認識する339人から聴取した結果であり、( )内は339人に占める割合である。

図表 4-(1)-⑪ 日本での生活環境の改善のために必要な公的支援に関する調査対象外国人の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
外国人が借りられる住居の拡大や情報提供	インド、26歳、女性	行政や不動産業者から住居に関する情報提供を受けたい。
	ベトナム、27歳、男性	会社が用意した住居が気に入らず、自分で住居を探す必要がある場合、日本語ができない外国人は住居を探すことが困難であるので、日本語ができない外国人でも、住居の広さや家賃といった住宅情報が容易に分かり、入居手続きが簡単にできる窓口等があればよい。
	韓国、33歳、男性	外国人というだけで契約を断られる物件もあることから、外国人でも契約可能で連帯保証人を必要としない賃貸住宅の情報を提供してもらいたい。
英語や母国語でも通える病院の拡大や情報提供	台湾、39歳、男性	外国人のための病院に係る情報を余り見たことがないため、情報提供の充実化を進めてほしい。
	インド、26歳、女性	外国語で心理的・精神的な診察・相談を受け付けてもらえる医療機関（心療内科等）の充実を望んでいる。ストレスで

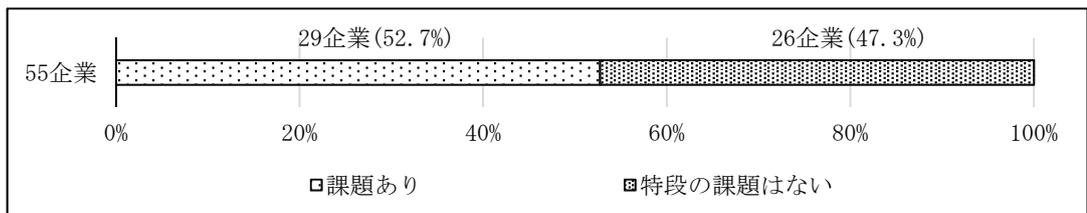
		体調を崩してしまったら帰国するしかなくなるので、外国人の定着を図るためにもケアが受けられる環境を整備してほしい。
--	--	--

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

## イ 企業の認識

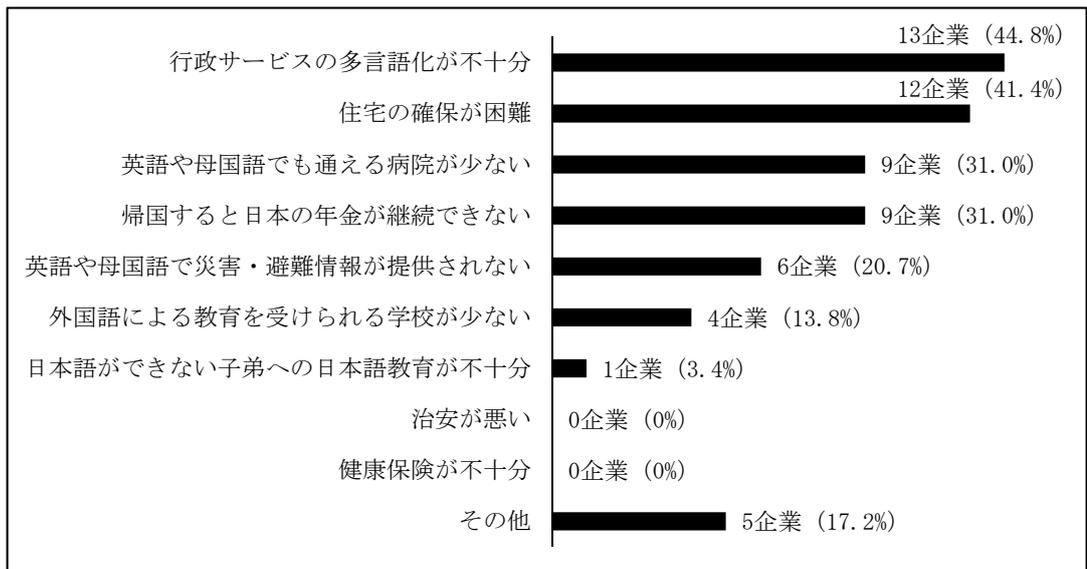
調査対象 55 企業に対し、採用した外国人材の定着のために対応すべき生活環境上の課題について聴取したところ、図表 4-(1)-⑫のとおり、55 企業中 29 企業 (52.7%) が、何らかの課題があると認識している。これらの企業が挙げている課題について聴取した結果を整理すると、図表 4-(1)-⑬のとおり、「行政サービスの多言語化が不十分」を挙げたものが 29 企業中 13 企業 (44.8%) と最も多く、次いで「住宅の確保が困難」の 12 企業 (41.4%)、「英語や母国語でも通える病院が少ない」及び「帰国すると日本の年金が継続できない」の 9 企業 (31.0%) の順となっていた。

図表 4-(1)-⑫ 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の有無



(注) 当省の調査結果による。

図表 4-(1)-⑬ 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



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の課題を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 生活環境上の課題があると認識する 29 企業から聴取した結果であり、( )内は 29 企業に占める割合である。

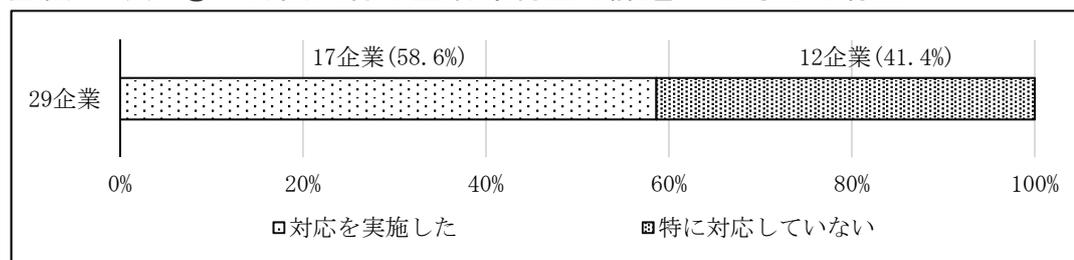
図表 4-(1)-⑭ 採用した外国人材の定着のために対応すべき生活環境上の課題に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
行政サービスの多言語化が不十分	中小企業（その他） 外国人従業員割合 40.0%	年金保険料の督促状など、役所から送付される文書は日本語のみで記載され、外国人にとっては容易に理解できない。
	大企業（製造業） 外国人従業員割合 3.1%	日本語が分からない外国人の社員が役所で住民異動届の手続をする際、役所の担当職員は日本語での会話しかできないので、日本語ができる外国人社員が同行して手続を支援している。
住宅の確保が困難	大企業（製造業） 外国人従業員割合 1.5%	外国人であることを理由に民間住宅の賃貸を断られた例があった。
	中小企業（商業） 外国人従業員割合 5.8%	大学在学中は、所属大学が住居の賃貸契約に係る保証人となっていたが、就職に伴う転居時の保証人を確保するのに苦労した新卒者がいた。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018 年 4 月現在のものである。

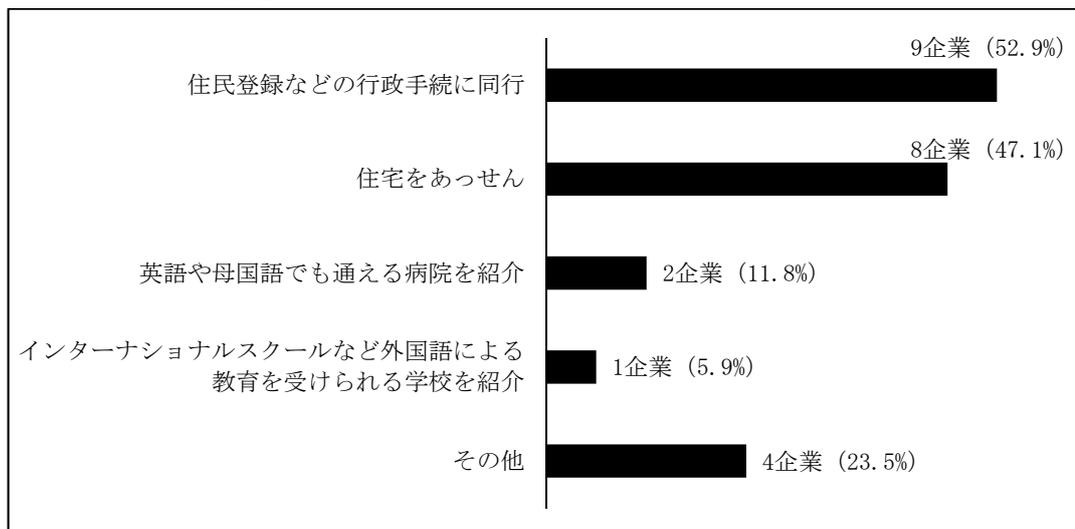
次に、採用した外国人材の定着のために対応すべき生活環境上の課題があると認識する上記 29 企業に対し、その課題に対応するために実施したことについて聴取したところ、図表 4-(1)-⑮のとおり、29 企業中 17 企業（58.6%）が何らかの対応を執っているとしていた。具体的には、図表 4-(1)-⑯のとおり、「住民登録などの行政手続に同行」を挙げたものが 17 企業中 9 企業（52.9%）、「住宅をあっせん」を挙げたものが 8 企業（47.1%）などとなっていた。一方で、図表 4-(1)-⑮のとおり、外国人材の生活環境上の課題を認識しているが特に対応していないものも、29 企業中 12 企業（41.4%）みられた。

図表 4-(1)-⑮ 外国人材の生活環境上の課題への対応の有無



(注) 当省の調査結果による。

図表 4-(1)-⑯ 外国人材の生活環境上の課題に対応するために実施したこと



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の対応内容を挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 生活環境上の課題に対応を執っている 17 企業から聴取した結果であり、( ) 内は 17 企業に占める割合である。

図表 4-(1)-⑰ 外国人材の生活環境上の課題に対応するために実施したことに係る企業の意見の例

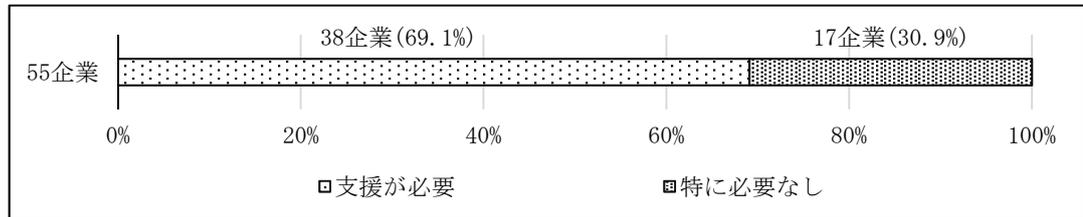
区分	企業情報	意見の内容
住民登録などの行政手続に同行	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.3%	日本語が全くできない外国人を採用しているため、来日時は会社の同僚が同行することとしている。
	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 10.4%	居住地の市町村役場で住民登録を行う際、先輩の外国人社員が同行するなどしている。
住宅をあっせん	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 9.5%	単身者には社有のワンルームマンションを提供しており、戸数が足りない場合は、マンスリーマンション等を借り上げている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、調査対象 55 企業に対し、雇用してい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聴取したところ、図表 4-(1)-⑱のとおり、38 企業 (69.1%) が、何らかの支援が必要と認識していた。これらの企業が挙げている支援について、聴取した結果を整理すると、図表 4-(1)-⑲のとおり、「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」及び「行政サービスの多言語化の推進」が共に 38 企業中 23 企業 (60.5%) と最も多

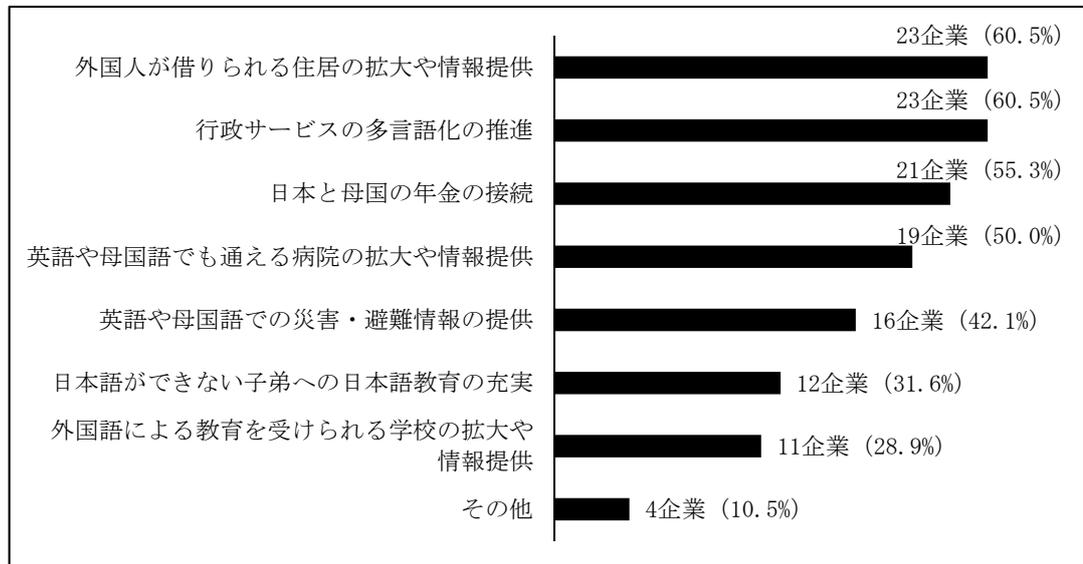
く、次いで「日本と母国の年金の接続」の 21 企業（55.3%）、「英語や母国語でも通える病院の拡大や情報提供」の 19 企業（50.0%）の順となっていた。

図表 4-(1)-⑱ 雇用している外国人材の生活環境の改善のための公的支援の必要性の有無



(注) 当省の調査結果による。

図表 4-(1)-⑲ 雇用している外国人材の生活環境の改善のために必要な公的支援



(注) 1 当省の調査結果による。

2 必要な支援について複数のものを挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 雇用している外国人材の生活環境の改善のために何らかの公的支援を必要と認識する 38 企業から聴取した結果であり、( ) 内は 38 企業に占める割合である。

図表 4-(1)-⑳ 雇用してい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関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
外国人が借りられる住居の拡大や	大企業（宿泊業） 外国人従業員割合 2.2%	外国人材にあっせんできるような物件の情報提供があればよい。

情報提供	大企業（情報通信等） 外国人従業員割合 0.7%	外国人だからというだけで契約を断られることがあるため、連帯保証人を必要としない賃貸住宅の情報提供及び外国人を受け入れる公営住宅の提供があればよい。
	中小企業（商業） 外国人従業員割合 5.8%	住宅の賃貸契約時に必要な保証人制度について、地方公共団体等が運営する公的な保証制度があればよい。
行政サービスの多言語化の推進	大企業（小売業） 外国人従業員割合 1.8%	当社の外国人社員については、今後、結婚・出産等が想定されるため、扶養手当等の役所の関係書類が外国人社員にとって分かりやすくなればよい。

（注）当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

以上、我が国における外国人の生活環境の現状を把握するため、調査対象外国人・企業にヒアリングを行った結果について述べてきた。これまで述べてきたことを改めて概括すると、次のとおりである。

- 調査対象外国人の日本での生活環境の満足度は総体的に高いことがうかがわれるものの、一方で、その多くが、「住宅の確保が困難」、「英語や母国語でも通える病院が少ない」、「行政サービスの多言語化が不十分」、「帰国すると日本の年金が継続できない」など、日本での生活環境について短所と感じている点や困っている点を挙げている。
- 調査対象企業においても、その半数が、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として、「行政サービスの多言語化が不十分」、「住宅の確保が困難」、「英語や母国語でも通える病院が少ない」、「帰国すると日本の年金が継続できない」などを挙げている。
- しかしながら、このような事項への調査対象外国人の所属先の企業・大学の対応は必ずしも十分とはいえない状況がみられる。
- 調査対象外国人・企業の多くが、外国人の生活環境の改善のためには公的支援が必要と認識しており、具体的な支援としては、①外国人が借りられる住居の拡大や情報提供、②英語や母国語でも通える病院の拡大や情報提供、③日本と母国の年金の接続、④行政サービスの多言語化の推進、といった事項が多く挙げられている。

調査対象外国人・企業へのヒアリングの結果を踏まえると、我が国における外国人の生活環境のうち、特に①住宅、②医療、③行政サービス、④年金に係る事項について、その一層の改善・充実が求められているものと考えられる。このような外国人の生活環境の改善に向けて、様々な主体がそれぞれの役割を通じて積極的に取り組むことが望まれるが、その中でも、住民への

身近な行政サービスを担う地方公共団体の役割が取り分け重要であると考  
えられる。

## (2) 生活環境の改善に資する施策の取組状況

本細目では、地方公共団体が実施している外国人の日本での生活環境の改  
善に資する施策の取組状況について整理した。具体的には、2009年報告書や  
政府の成長戦略、前記(1)の調査対象外国人・企業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分野につい  
て、調査対象地方公共団体（14都道府県、14都道府県教育委員会、16市区  
村、16市区村教育委員会）における当該施策の取組状況を把握し、これら4  
分野ごとに、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（国土交通省が2006年度から2010年  
度まで実施した「あんしん賃貸支援事業」）を契機として、高齢者世帯、障  
害者世帯、外国人世帯、子育て世帯といった民間賃貸住宅への入居を制限  
される傾向のある世帯が安心して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（以下「あんしん賃貸住宅」という。）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（以下「あんしん賃貸住宅協力店」という。）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（以下「あんしん賃貸支援団体」とい  
う。）に関する情報提供などを実施しているものがみられる。また、外国人  
住民の住宅の確保を支援する独自の取組を行っている都道府県もみられ  
る。

今回、調査対象14都道府県におけるこれらの取組の実施状況を調査し  
た結果は、次のとおりである。

#### (7) あんしん賃貸住宅、あんしん賃貸住宅協力店及びあんしん賃貸支援 団体に関する情報提供

①あんしん賃貸住宅に関する情報提供、②あんしん賃貸住宅協力店  
に関する情報提供及び③あんしん賃貸支援団体に関する情報提供の実  
施状況をみると、2018年4月1日現在、調査対象14都道府県中7都  
道府県が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る。

なお、外国人住民の住宅の確保を支援する取組に関連して、2017年  
4月の住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律  
（平成19年法律第112号）の改正により、外国人が「住宅確保要配慮  
者」として位置付けられるとともに、「新たな住宅セーフティネット制  
度」（①住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度、②登  
録住宅の改修・入居への経済的支援、③住宅確保要配慮者のマッチン  
グ・入居支援）が創設された。この制度が2017年10月から開始され

るのに併せ、国土交通省では、登録住宅に関する情報提供等を行うための「セーフティネット住宅情報提供システム」の運用を開始している。上記7都道府県のうち3都道府県では、あんしん賃貸住宅とあんしん賃貸支援団体に関する情報提供については、新たな住宅セーフティネット制度によって同様の取組が行われるようになったため、今後は同制度に一本化していく方向であるとしている（ちなみに、あんしん賃貸支援団体に関する情報提供に取り組んでいる調査対象都道府県の中には、あんしん賃貸支援団体の登録実績や登録団体の利用実績がないものもみられた。）。

#### (イ) 外国人住民の住宅の確保を支援する独自の取組

調査対象14都道府県のうち、神奈川県では、独自の取組として、外国籍県民に対する行政施策等について検討する会議からの提言を受け、外国籍県民の住まい探し等を支援する「外国人居住支援システム」（以下「システム」という。）を構築している。

システムの円滑な運営と推進を図るため、不動産業界団体、民族団体、各地域の国際交流協会、外国人支援NGO・NPO、行政（神奈川県、横浜市及び川崎市）等が連携・協力し、「外国人居住支援ネットワーク運営協議会」を設置、運営している（同運営協議会の事務局は神奈川県が担当）。また、同運営協議会では、「かながわ外国人すまいサポートセンター」（以下「サポートセンター」という。）の支援、広報活動、相談対応スタッフや通訳ボランティアの研修等を実施している。

サポートセンターの概要については、図表4-(2)-①のとおりである

#### 図表4-(2)-① サポートセンターの概要

##### 【設立の経緯等】

2000年10月に神奈川県知事に提出された「外国籍県民かながわ会議」（注）の提言に外国籍県民の居住支援が盛り込まれたことを受け、不動産業界団体、外国籍県民かながわ会議、外国人支援NGO・NPO、横浜市、川崎市、神奈川県が連携・協力して、システムの構築に向けて検討を開始した。

その結果、2001年4月から、多言語で外国籍県民の住まい探しを支援するサポートセンターが設置されることになった。

（注）公募で選ばれた外国籍県民（20人以内）から構成される会議で、外国籍県民に対する行政施策等に関する知事への提言を行っている。

##### 【事業の目的】

神奈川県内に在住又は在住を希望する外国人に対して、賃貸住宅の入居や退去に当たっての各種相談・支援事業を行い、共に生きるより良い地域社会づくりに寄与することを目的としている。

## 【事業内容】

### 1 多言語による相談窓口の設置・運営

英語、スペイン語、中国語、韓国・朝鮮語及びポルトガル語の5言語  
(注) で次のような相談等に対応

(注) 2018年10月からは、ネパール語、タガログ語、ベトナム語及びタイ語  
が追加され、9言語での対応となっている。

#### ① 「外国人すまいサポート店」(注) の紹介

(注) 外国人すまいサポート店は、外国人の賃貸住宅への入居を積極的に仲  
介する神奈川県内の不動産店として神奈川県に登録されているもの(神  
奈川県から配布される店頭ステッカーにより登録店であることを表示)  
で、その有効期限は3年間となっている(登録店からの取消しの申出が  
ない限り登録は自動更新)。

#### ② 言葉や習慣の違いから起きる入居後のトラブルに関する外国人・家 主・不動産業者からの相談への対応

#### ③ 連帯保証人がいない場合における外国人すまいサポート店を通じ ての保証会社の紹介

#### ④ 公営住宅への入居に関する手続等の紹介

#### ⑤ その他住宅に関する相談への対応

### 2 外国人すまいサポート店への支援

#### ① 多言語(上記5言語にカンボジア語、ラオス語、ベトナム語及びネ パール語を加えた9言語)で作成したマニュアルの提供

#### ② 物件説明や契約等におけるサポートセンターのスタッフによる電 話での対応又は通訳ボランティアの派遣

#### ③ 保証会社の情報など外国人への賃貸住宅の仲介に有用な情報の提 供

#### ④ 外国人と外国人すまいサポート店及び家主との間でトラブルが発 生した場合における関係機関との連携・協力を通じての対応

### 3 その他

#### ① ニュースレターの発行(年3回)

#### ② サポートセンター事業紹介のための講師派遣

#### ③ イベント会場等での展示及び相談ブースの開設

#### ④ 研究会の開催

**【利用件数】**

外国人等から寄せられる相談等の内容が深刻化、多様化しているため、新規案件のみならず継続案件が増加していることから、サポートセンター全体の利用件数は増加傾向にある。

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
982件	1,021件	1,131件	1,181件	1,357件

(注) 当省の調査結果による。

なお、調査対象14都道府県の中には、図表4-(2)-②のとおり、外国人の住宅の確保に係る公的支援に取り組むことに消極的な意見を述べているものもみられた。

**図表4-(2)-② 外国人の住宅の確保に係る公的支援に関する調査対象都道府県の意見**

外国人材が賃貸住宅を借りる際に日本人の保証人を求められるなどの実態があることは承知しているが、外国人留学生を含めて、外国人材を受け入れようとする機関が住まいの確保を行っているケースが多いことから、現時点では対策を講ずべき状況にない。

住宅確保要配慮者に対する支援は、ニーズの高い高齢者や障害者に対する支援が中心となっている。外国人材は各コミュニティの中での情報交換を通じて問題を解決していることから、行政に頼る場面が少ないこともあり、外国人材の住宅の確保については、行政上の課題とは認識していない。

(注) 当省の調査結果による。

以上、外国人住民の住宅の確保への支援に係る調査対象都道府県の取組状況をみてきたが、他の地方公共団体にも参考となり得る独自の取組を実施している都道府県がある一方で、このような支援に取り組むことに必ずしも積極的ではない都道府県もみられるなど、調査対象都道府県の対応に温度差が見受けられた。他方、調査対象外国人・企業へのヒアリング結果によれば、外国人の生活環境上の課題や短所・困っている点として「住宅の確保が困難」を挙げる者や、外国人の生活環境の改善のための具体的な公的支援として「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」を挙げる者は少なくない。このことを踏まえると、やはり外国人住民の住宅の確保を支援することは重要であると考えられる。

## イ 医療

都道府県の中には、登録したボランティアの医療通訳をその都道府県内に所在する医療機関に派遣するなど独自の取組を行っているものがみられる。

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」（注）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いる。

（注）住民・患者による病院、診療所又は助産所（以下「病院等」という。）の適切な選択を支援することを目的として、病院等の管理者に対し、当該病院等の有する医療機能に関する情報（以下「医療機能情報」という。）について、当該病院等の所在地の都道府県知事への報告を義務付けるとともに、都道府県知事は、報告された医療機能情報を集約・整理した上で、都道府県のホームページに掲載するなど、住民・患者が利用しやすい形で公表するもの。医療機能情報の一つとして、「対応することができる外国語の種類」が定められている。

今回、調査対象 14 都道府県におけるこれらの取組の実施状況を調査した結果は、次のとおりである。

#### （7） 医療通訳の派遣等

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は、2018 年 4 月 1 日現在、調査対象 14 都道府県中 7 都道府県が実施している。

このうち、神奈川県及び愛知県は、図表 4-(2)-③のとおり、関係機関と当該取組を共同運営しているほか、福岡県は、図表 4-(2)-④のとおり、当該取組に加えて、年中無休の電話通訳サービスを福岡市と共同で実施している。

#### 図表 4-(2)-③ 関係機関と医療通訳の派遣に係る取組を共同運営している例

内容
神奈川県は、県内の市町、医師会、NPO 法人及び医療機関の協力を得て、医療通訳の派遣に係る取組を運営している。医療通訳の養成、派遣のコーディネート、関係機関等との連絡調整など当該取組の運営に必要な経費は、行政（県・市町）、NPO 法人及び医療機関で負担している。
愛知県は、県内の全市町村、医療関係団体（医師会、看護協会等）、関係大学と協議会を設置し、この協議会を通じて医療通訳の派遣に係る取組の制度設計や運営を行っている。特に、医師会が協議会の構成員として、当該取組の運営に積極的に関与していること、県内の全市町村が協議会の構成員となり、当該取組の運営に要する費用を負担していることが、当該取組の円滑な運営に寄与している。

（注）当省の調査結果による。

図表 4-(2)-④ 医療通訳の派遣に加えて、年中無休の電話通訳サービスを実施している例

内容
<p>福岡県は、2012年1月16日に「福岡アジア医療サポートセンター」を開設（2015年度からは、福岡市との共同事業として運営）し、県内の医療機関に医療通訳（英語、中国語、韓国語、タイ語及びベトナム語の5言語）の派遣（平日9時～18時、盆・年末年始を除く）を実施している。</p> <p>また、2014年度から電話通訳サービスを開始し、2015年8月からは、医療に関する案内サービス（外国人からの問合せに対し、日本の医療保険制度や外国人対応が可能な県内医療機関を電話で案内するサービス）を開始した。</p> <p>さらに、2017年度からは、電話通訳及び医療に関する案内サービスの対応言語を3言語から15言語（2019年1月1日に15言語から17言語）へ拡大（英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、マレー語、タガログ語、ネパール語、スペイン語、ポルトガル語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロシア語、クメール語及びミャンマー語）するとともに、24時間365日サービスを提供している。</p>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 年中無休の電話通訳サービスについては、愛知県も同様の取組を実施しており、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、韓国語及びフィリピン語（フィリピン語のみ平日の9時から18時まで対応）の6言語に対応している。

(イ) 外国語での対応が可能な医療機関に関する情報提供

医療機能情報提供制度に基づく情報提供は、2018年4月1日現在、調査対象14都道府県全てが実施しているが、そのうち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る。その具体例は、図表4-(2)-⑤のとおりである。

図表 4-(2)-⑤ 外国語での対応が可能な医療機関に関する情報提供に係る独自の取組の例

内容
<p>北海道は、医療機能情報提供制度に基づき外国語（英語、中国語、韓国語又はロシア語）による対応が可能との報告を受けた病院等の情報を抽出してリストを作成し、これを英語、中国語、韓国語及びロシア語に翻訳したものを道庁のホームページに掲載している。</p> <p>当該リストに掲載する病院等の基準としては、①原則として、会話能力がレベル1（言葉に不自由することなく対応が可能）に該当する病院等、②地域にレベル1に該当する病院等が存在しない場合には、レベル2（日常会話程度の会話力ではあるが、対応が可能）以下の病院等を掲載すること</p>

としている。当該リストには、病院等の名称、所在地、対応できる言語に加え、救急病院等の認定の有無、クレジットカードの利用の可否等の情報も掲載している。

沖縄県国際交流・人材育成財団では、2017年4月から、外国語での対応が可能な県内の医療機関を日本語及び英語で検索できるホームページを開設している。このホームページでは、医療機関の対応可能な言語、所在する地域及び診療科目を順次選択することにより、該当する医療機関の情報を入手できる。

(注) 当省の調査結果による。

#### (ウ) 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

「医療機能情報提供制度実施要領」(平成19年3月30日付け医政発第0330013号厚生労働省医政局長通知)では、都道府県知事は、医療機能情報をホームページで公表するに当たっては、住民・患者による病院等の選択に資するよう一定の検索機能を有するシステムを整備することとし、また、利便性向上の観点から、「外国語による情報提供」の機能を可能な限り追加することとされている。

調査対象14都道府県における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をみると、2018年4月1日現在、8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。その対応言語の状況については、英語のみである都道府県が6都道府県と最も多く、英語以外の言語(中国語及び韓国語)にも対応している都道府県は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。

以上、外国人住民・患者に対する医療サービスの提供環境の整備に係る調査対象都道府県の取組状況をみてきたが、調査対象都道府県の中には、①医療機関への医療通訳の派遣に加え、年中無休の電話通訳サービスを実施したり、②医療機能情報提供制度に基づいて収集した情報を活用して、外国語での対応が可能な医療機関に関する情報を分かりやすく公表したりするなど、外国人住民・患者が医療サービスをより利用しやすいよう工夫しているものが見受けられた。その反面、ホームページにおける医療機関の情報の検索に係る多言語化に関しては、調査対象都道府県の多くが英語のみの対応となっている状況も見受けられた。他方、調査対象企業・外国人へのヒアリング結果によれば、外国人の生活環境上の課題や短所・困っている点として「英語や母国語でも通える病院が少ない」を挙げる者や、外国人の生活環境の改善のための具体的な公的支援として「英語や母国語

でも通える病院の拡大や情報提供」を挙げる者は少なくない。このことを踏まえると、外国人住民・患者に対する医療サービスの提供環境をより一層整備することは重要であると考えられる。

## ウ 行政サービス

都道府県や市の多くは、多文化共生施策の推進に関する指針・計画（注1）を策定し、地域に所在する地域国際化協会（注2）等と連携しながら、①コミュニケーション支援、②生活支援、③多文化共生の地域づくりといった、地域における多文化共生の推進に係る具体的な施策に取り組んでいる。そのうち、「コミュニケーション支援」に係る取組としては、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（行政相談、生活相談、法律相談等）等を実施している。

また、地方公共団体の中には、大規模災害発生時に地域の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」（注3）を地域国際化協会等と連携するなどして整備しているものがみられる。さらに、災害発生時における多言語による災害・避難情報の提供に関し独自の取組を行っている地方公共団体もみられる。

今回、調査対象30都道府県等（14都道府県及び16市区村）における行政サービスの多言語化の推進に係るこれらの取組の実施状況を調査した結果は、次のとおりである。

（注1）「地域における多文化共生推進プランについて」（平成18年3月27日付け総行国第79号総務省自治行政局国際室長通知）では、各都道府県及び市区町村は、地域の実情と特性を踏まえ、「地域における多文化共生推進プラン」、「多文化共生の推進に関する研究会報告書」等を参考としつつ、多文化共生施策の推進に関する指針・計画を策定し、地域における多文化共生の推進を計画的かつ総合的に実施する旨が定められている。

（注2）地域における国際化の推進の中核を担う民間の国際交流組織（一般財団法人等）であり、2018年2月現在、全国に62機関ある。

（注3）「災害多言語支援センター」は、1995年1月に発生した阪神・淡路大震災において外国人被災者に対し多言語での情報提供を行った「外国人地震情報センター」や、2007年7月に発生した新潟県中越沖地震における「柏崎災害多言語支援センター」の活動を契機として整備されるようになったものであり、一般財団法人自治体国際化協会では、地方公共団体が災害多言語支援センターを設置・運営する際の参考資料として、「災害多言語支援センター設置運営マニュアル」（2009年3月）を作成・公表している。

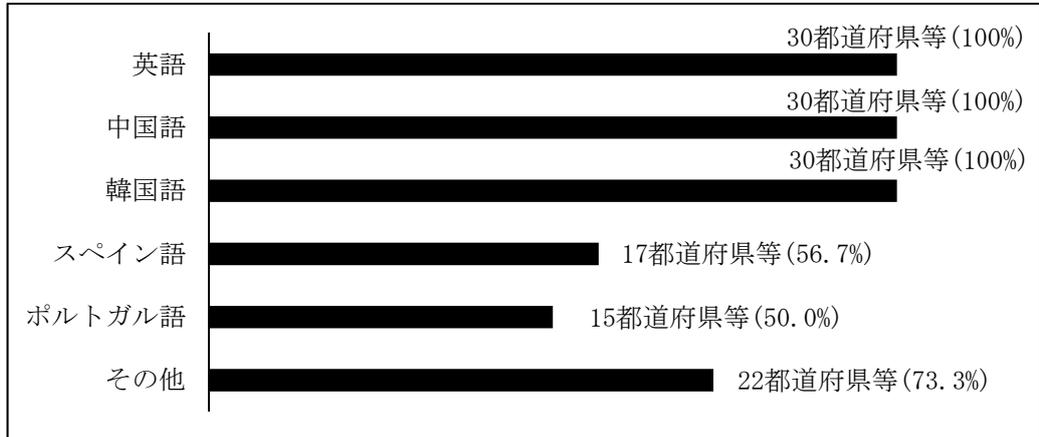
### (7) 都道府県等のホームページの多言語化

地域住民に対し様々な行政・生活情報を提供する手段としての都道府県等のホームページの多言語化は、2018年4月1日現在、調査対象30都道府県等全てが実施している。

言語別の対応状況をみると、図表4-(2)-⑥のとおり、「英語」、「中国語」及び「韓国語」の3言語は調査対象30都道府県等全てで対応して

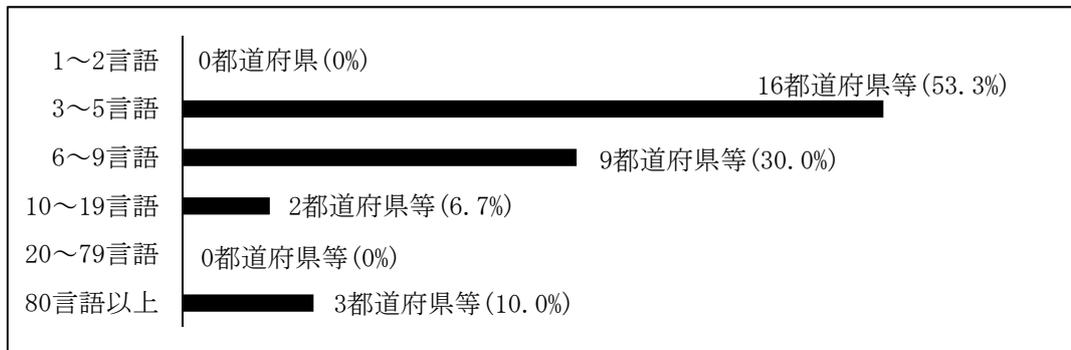
おり、「スペイン語」や「ポルトガル語」に対応している都道府県等も全体の半数程度みられた。また、対応言語数別の状況については、図表4-(2)-⑦のとおり、多くの都道府県等は10言語未満となっているが、中には80以上の言語に対応している都道府県等もみられた。

図表4-(2)-⑥ 調査対象都道府県等のホームページにおける言語別の対応状況



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 「その他」は、タガログ語、タイ語、ベトナム語等である。  
 3 ( )内は、調査対象30都道府県等に占める割合である。

図表4-(2)-⑦ 調査対象都道府県等のホームページにおける対応言語数別の状況



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 日本語は対応言語数にカウントしていない。  
 3 ( )内は、調査対象30都道府県等に占める割合である。

(イ) 外国人向けの行政・生活情報の提供の仕方を工夫した取組

調査対象30都道府県等のうち、東京都及び広島県は、図表4-(2)-⑧のとおり、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ホームページとは別に開設している。また、図表4-(2)-⑨のとおり、新規転入外国人を対象にイベントを開催したり、外国人住民向けサービスを周知するハガキを送付したりするなどの取組もみられた。

図表 4-(2)-⑧ 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例

内容
<p>東京国際交流委員会は、2016年2月に東京都が策定した「東京都多文化共生推進指針」に基づき、東京都や都内区市町村等が個別に提供している生活情報や防災情報等を一元的に入手できる専用サイト「Life in Tokyo」を2016年度から開設、運営している。</p> <p>同サイトでは、外国人が安心して東京で暮らし、生活をより楽しめるように、東京都内の暮らしに関する情報を提供している。「地域」、「カテゴリー」又はキーワードから外国人相談窓口や国際交流イベント、地域の魅力を発信するコラムなどの情報を検索することができ、日本語及び英語での閲覧が可能となっている（注）。</p> <p>（注）日本語及び英語以外の言語での閲覧については、翻訳機能を利用することによって閲覧が可能となっている。</p>
<p>広島県は、県内で生活する外国人が様々な暮らしの情報を入手しやすく、生活に役立ててもらおうためのサイト「Live in Hiroshima」を2018年2月から開設している。</p> <p>同サイトでは、広島県や県内市町等が多言語化した様々な行政情報を分野別（生活、防災・安全、子育て、医療・福祉及び外国人相談窓口）にまとめて掲載するとともに、交流イベント等の情報発信も行っており、最大で英語、中国語、韓国語、ベトナム語、タガログ語、ポルトガル語及びスペイン語の7言語での閲覧が可能となっている。</p>

（注）当省の調査結果による。

図表 4-(2)-⑨ 新規転入外国人を対象としたイベントの開催等によって外国人向けの行政・生活情報を提供している例

事項	内容
新規転入外国人を対象に行政・生活情報の提供等を行うイベントの開催（港区）	港区国際交流協会では、港区に住民登録を行って間もない外国人を主な対象とした「ウェルカムバスケット」事業を2014年度から実施している。港区での生活に最低限必要な情報（行政機関、医療機関、避難場所、ゴミの出し方等）をやさしい日本語や英語等で伝えるとともに、日常生活で不便に感じていること等の相談にも対応している。
新規転入外国人や留学生に対する外国人住民向けサービスの周知（東広島市）	東広島市は、2013年度から、新規転入外国人に対し、市の外国人相談窓口や日本語教室など外国人住民向けのサービスを周知するハガキ（英語、中国語、ポルトガル語）を送付している。2016年度からは、市内を4地域に

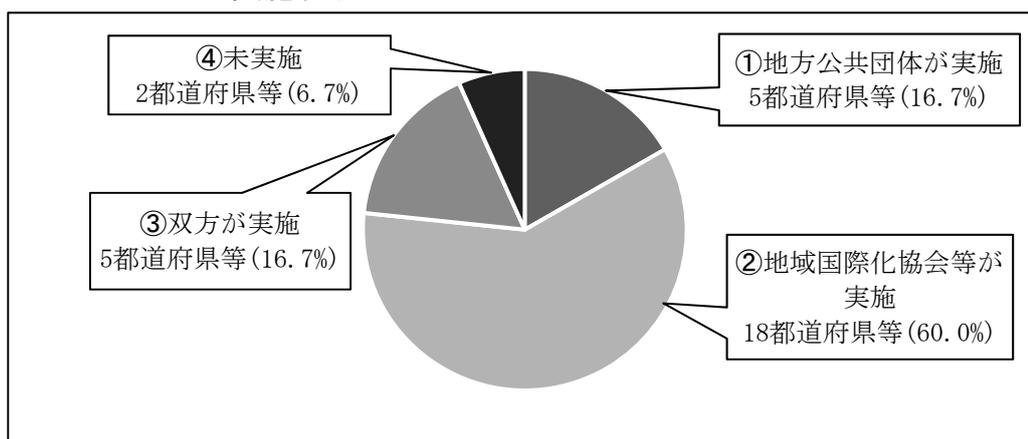
	<p>分け、各地域の特性に応じた内容（例えば、各地域で開催している日本語教室の日時・場所等を記載）を4言語（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）で送付している。</p> <p>また、広島大学で開催される留学生向けガイダンスに市の職員が参加し、外国人相談窓口の周知など外国人住民向けサービスの説明を行っている。</p> <p>東広島市では、例えば外国人相談窓口での相談件数は2013年度の2,618件から2017年度には3,635件に増加しており、これらの周知の取組による効果もあると考えられるとしている。</p>
--	--

(注) 当省の調査結果による。

#### (ウ) 多言語による相談活動

多言語による相談活動は、図表4-(2)-⑩のとおり、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る。これを実施主体別にみると、①地方公共団体が実施しているもの、②地域国際化協会等が実施しているもの、③地方公共団体と地域国際化協会等の双方が実施しているものに分けられる。

図表4-(2)-⑩ 調査対象都道府県等における多言語による相談活動の実施状況

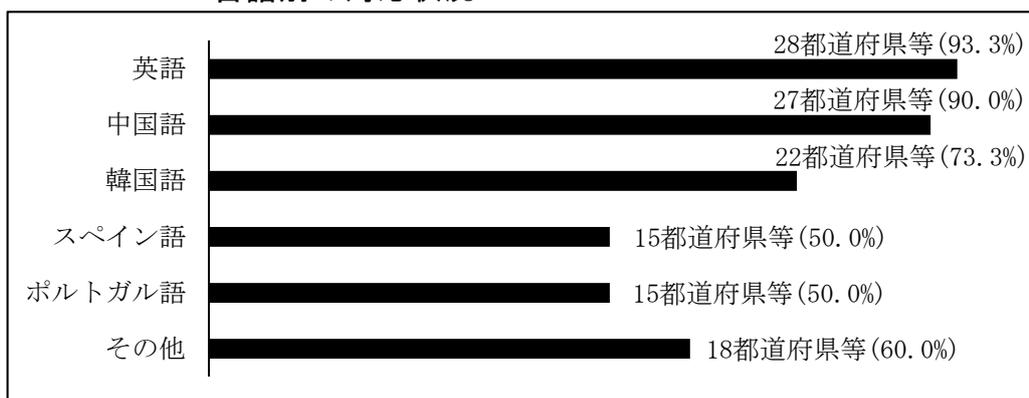


(注) 当省の調査結果による。

これら相談活動における言語別の対応状況をみると、図表4-(2)-⑪のとおり、「英語」は28都道府県等全てで対応しており、「中国語」や「韓国語」も多くの都道府県等で対応している。「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る。

また、対応言語数別の状況については、図表 4-(2)-⑫のとおり、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 9 都道府県等と最多になっているが、例えば、タガログ語、ベトナム語、タイ語といった東南アジア諸国の言語も加えることで、より多くの言語に対応できるようにしている都道府県等もみられる。

図表 4-(2)-⑪ 調査対象都道府県等の多言語による相談活動における言語別の対応状況



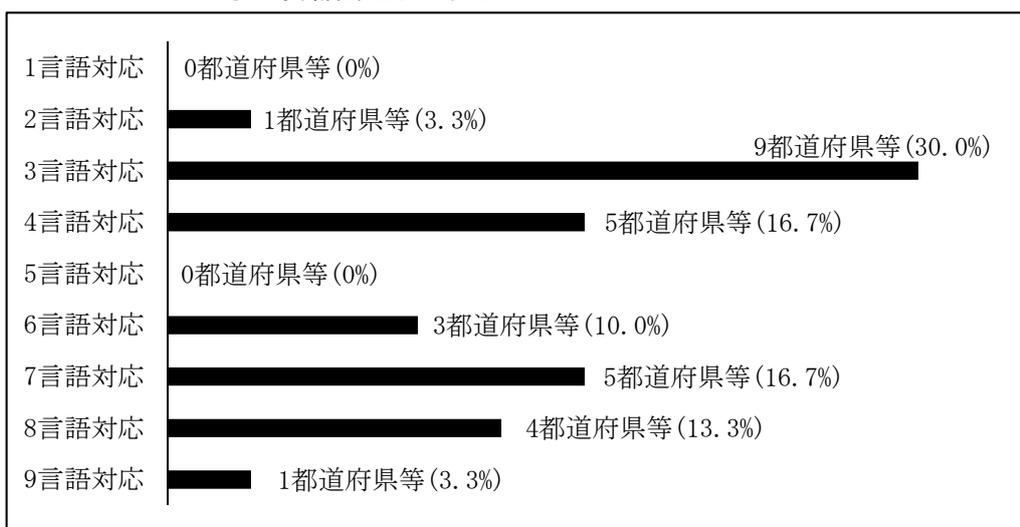
(注) 1 当省の調査結果による。

2 「その他」は、タガログ語、ベトナム語等である。

3 ( ) 内は、調査対象 30 都道府県等に占める割合である。

4 「多言語による相談活動」は、行政相談、生活相談、法律相談など個々の相談活動から構成されていることから、「多言語による相談活動」のうちの個々の活動によって対応が異なる場合がある。

図表 4-(2)-⑫ 調査対象都道府県等の多言語による相談活動における対応言語数別の状況



(注) 1 当省の調査結果による。

2 日本語は対応言語数にカウントしていない。

3 ( ) 内は、調査対象 30 都道府県等に占める割合である。

4 「多言語による相談活動」は、行政相談、生活相談、法律相談など個々の

相談活動から構成されていることから、「多言語による相談活動」のうちの個々の活動によって対応が異なる場合がある。

調査対象 30 都道府県等の中には、図表 4-(2)-⑬のとおり、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がみられた。

図表 4-(2)-⑬ きめ細かな「多言語による相談活動」の実施例

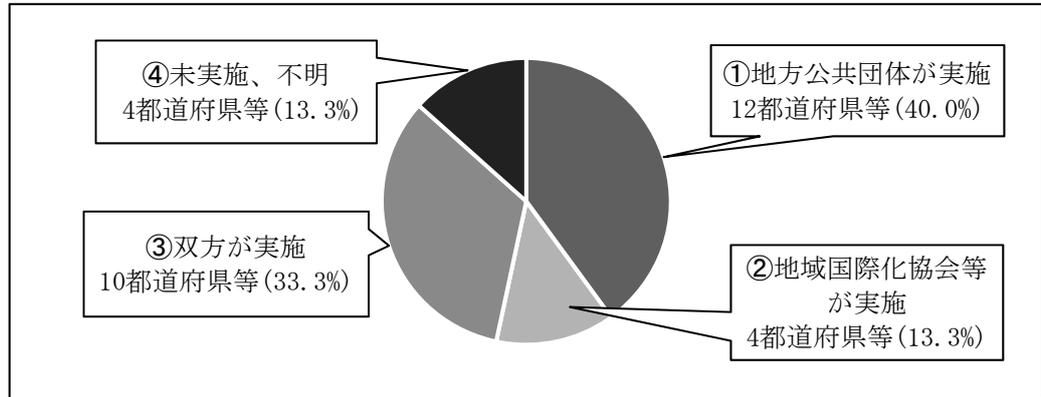
事項	内容
年中無休の多言語コールセンターの開設（札幌市）	札幌市コールセンターは、仕事の都合などで市役所の開庁時間帯に問合せができない市民等に対応するため、年中無休で午前 8 時から午後 9 時まで開設しており、2004 年 7 月から英語、2010 年 12 月から中国語及び韓国語でも問合せ可能となっている。 同コールセンターでは、札幌市内の外国人住民等からの生活情報に関する問合せに加え、交通機関やイベント情報に関する問合せ等にも対応している。
テレビ通訳を活用した多言語による相談対応（港区）	港区は、区役所の窓口における外国人住民からの相談に対応するため、2016 年度からタブレット端末（区役所の窓口に着付け）を利用したテレビ通訳システムを導入している。同システムを利用することによって、区役所の国際化・文化芸術担当窓口に配置されている外国人相談員（英語）の不在時や、外国人相談員が対応できない中国語、韓国語、タイ語、ロシア語、スペイン語及びポルトガル語でも対応することが可能となっている。

（注）当省の調査結果による。

**(I) 災害発生時における多言語による災害・避難情報の提供等**

災害発生時における多言語による災害・避難情報の提供は、図表 4-(2)-⑭のとおり、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る。これを実施主体別にみると、①地方公共団体が実施しているもの、②地域国際化協会等が実施しているもの、③地方公共団体と地域国際化協会等の双方が実施しているものに分けられる。

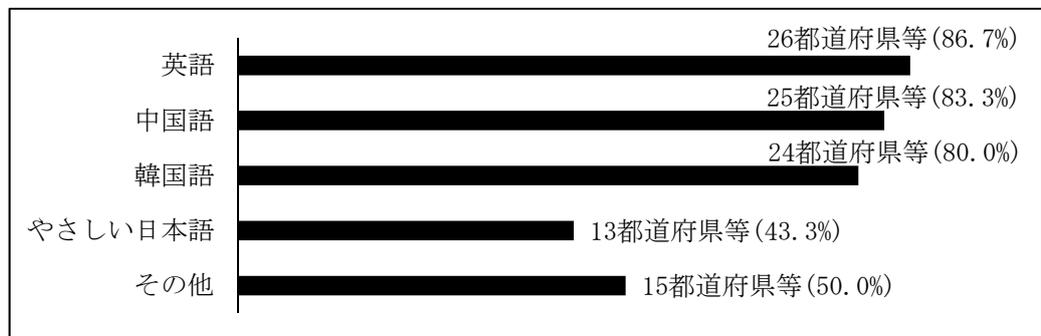
図表 4-(2)-⑭ 調査対象都道府県等における多言語による災害・避難情報の提供状況



(注) 当省の調査結果による。

これら情報提供における言語別の対応状況をみると、図表 4-(2)-⑮のとおり、「英語」は 26 都道府県等全てで対応しており、「中国語」や「韓国語」もほとんどの都道府県等で対応している。また、対応言語数別の状況については、図表 4-(2)-⑯のとおり、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都道府県等もみられた。

図表 4-(2)-⑮ 調査対象都道府県等による災害・避難情報の提供における言語別の対応状況



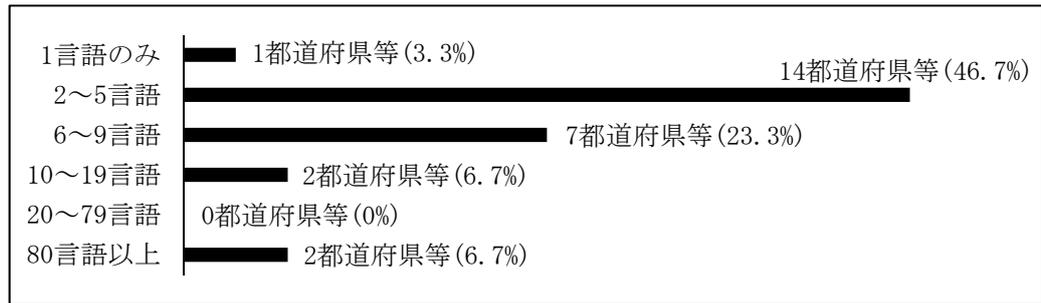
(注) 1 当省の調査結果による。

2 「その他」は、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語等である。

3 ( ) 内は、調査対象 30 都道府県等に占める割合である。

4 「災害発生時における多言語による災害・避難情報の提供」は、ホームページや SNS など複数の手段を用いて行われていることから、提供手段によって対応が異なる場合がある。

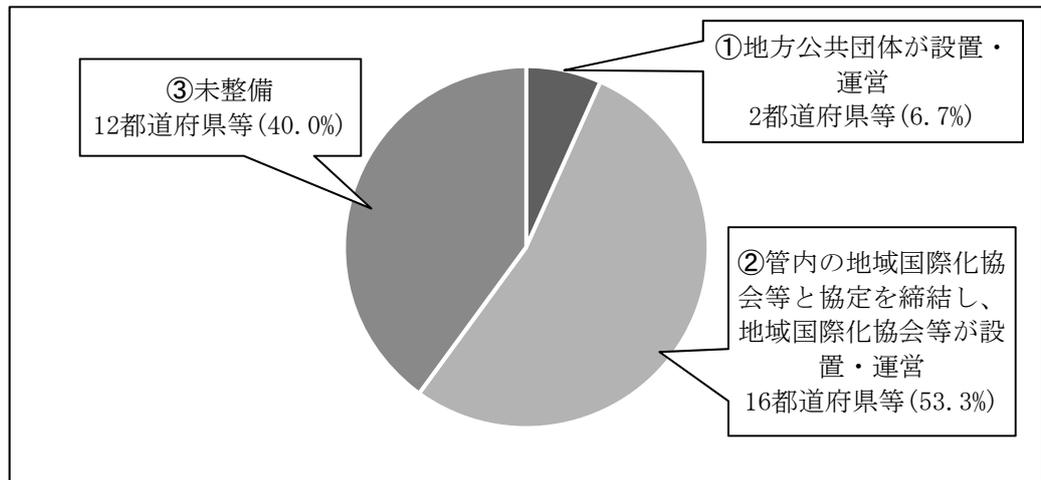
図表 4-(2)-⑯ 調査対象都道府県等による災害・避難情報の提供における対応言語数別の状況



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 日本語は対応言語数にカウントしていない。  
 3 ( )内は、調査対象 30 都道府県等に占める割合である。  
 4 「災害発生時における多言語による災害・避難情報の提供」は、ホームページやSNSなど複数の手段を用いて行われていることから、提供手段によって対応が異なる場合がある。

災害多言語支援センターについては、図表 4-(2)-⑰のとおり、2018年4月1日現在、調査対象 30 都道府県等中 18 都道府県等が整備している。これを実施主体別にみると、①地方公共団体が設置・運営するもの、②地方公共団体が管内の地域国際化協会等と協定を締結し、当該地域国際化協会等が設置・運営するものに分けられる。

図表 4-(2)-⑰ 調査対象都道府県等における災害多言語支援センターの整備状況



(注) 当省の調査結果による。

調査対象 30 都道府県等の中には、図表 4-(2)-⑱のとおり、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災害発生時に多言語で災害・避難情報を発信するといった取組を実施しているものがみられた。

図表 4-(2)-⑱ 災害発生時に多言語で災害・避難情報を発信する取組の例

事項	内容
覚書を締結したFMラジオ局による多言語での災害・避難情報の発信（仙台市）	<p>公益財団法人仙台観光国際協会は、仙台市内にあるFMラジオ局4社と覚書を締結しており、市の災害対策本部や災害多言語支援センターが設置されるような大規模災害が発生した場合には、市の災害対策本部等から発信される被災状況や避難情報等をこれら地元FMラジオ局と協働して4言語（やさしい日本語、英語、中国語及び韓国語）で放送することとなっている。</p>
防災アプリの活用による多言語での災害・避難情報の発信（札幌市）	<p>札幌市は、災害発生時に日本語で配信される緊急速報メール等の内容を理解できないとの意見が外国人住民等から寄せられていたことを契機として、2017年9月に札幌市防災アプリ「そなえ」を製作し、活用している。</p> <p>同アプリは、避難勧告等の避難情報を日本語及び英語で配信することに加え、4言語（日本語、英語、韓国語及び中国語）によるハザードマップ閲覧等の機能を備えている（注）。</p> <p>（注）2019年3月からは、「文字ではなく目で見てわかる避難場所の開設状況」を新たに実装している。</p>

（注）1 当省の調査結果による。

2 地元FMラジオ局との連携については、福岡市でも同様の取組を実施している。

3 地方公共団体の防災アプリの活用については、港区でも同様の取組を実施している。

以上、外国人住民に対する多言語による行政サービスの提供に係る調査対象都道府県等の取組状況を見てきたが、調査対象都道府県等の中には、①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、多言語での閲覧が可能な多文化共生に関する専用ポータルサイトを開設したり、②年中無休の多言語コールセンターを開設して、外国人住民からの生活情報や法律相談に関する問合せに対応したり、③覚書を締結した地元FMラジオ局や自ら製作した防災アプリを活用して、多言語での災害・避難情報の発信に取り組んだりするなど、外国人住民が行政サービスをより利用しやすいよう工夫しているものが見受けられた。多言語化の状況に関しては、「英語」、「中国語」及び「韓国語」の3言語は多くの調査対象都道府県等で対応していたが、中には、これら3言語のほか「スペイン語」や

「ポルトガル語」、「タガログ語」、「タイ語」、「ベトナム語」など、より多数の言語による多言語化に取り組んでいる都道府県等も見受けられた。今後、外国人住民に対する多言語による行政サービスの提供に係る取組がより一層充実していくことが望まれる。

## エ 教育

2009年報告書や政府の成長戦略では、高度外国人材を含む外国人の生活環境の改善に係る取組の一つとして、外国人子弟の教育環境の整備を取り上げており、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」（後述）として整備したりといった取組を実施しているものがみられる。また、地方公共団体では、公立の義務教育諸学校（小学校、中学校、中等教育学校の前期課程、特別支援学校の小学部及び中学部）に就学した外国人子弟のうち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。

今回、調査対象地方公共団体（14都道府県、14都道府県教育委員会、16市区村教育委員会）におけるこれらの取組の実施状況を調査した結果は、次のとおりである。

### (7) 外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備

都道府県の中には、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、都道府県内の外国人住民の子弟等を対象とするインターナショナルスクールの整備に取り組んでいるものがみられる。

また、都道府県や市区町村の教育委員会の中には、日本人生徒のグローバル人材としての育成に加え、外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備の観点から、都道府県・市区町村立の高等学校・中等教育学校を「国際バカロレア認定校」（注）として整備する取組を実施しているものがみられる。

（注）「国際バカロレア認定校」とは、国際バカロレア機構が提供する国際的な教育プログラム（国際バカロレア）を導入した学校として国際バカロレア機構から認定された学校をいう。国際バカロレアは、インターナショナルスクールの卒業生に対し、国際的に認められる大学入試資格（国際バカロレア資格）を与え、大学進学へのルートを確保するとともに、学生の柔軟な知性の育成と国際理解教育の促進に資することを目的として1968年にスタートしたものである。国際バカロレアのプログラムとしては、「ミドル・イヤーズ・プログラム」（11歳から16歳を対象としたプログラム）や「ディプロマ・プログラム」（16歳から19歳を対象としたプログラム）等があり、このうちディプロマ・プログラムは、原則として、英語、フランス語又はスペイン語で実施され、所定のカリキュラムを2年間履修し、最終試験を経て所定の成績を収めると、国際バカロレア資格を取得することができる。

国際バカロレア認定校は、2018年1月現在、世界140以上の国・地域に4,996校あり、我が国には51校ある。

インターナショナルスクールの整備の取組は、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る。その具体例は、図表4-(2)-⑱のとおりである。

図表4-(2)-⑱ 調査対象都道府県におけるインターナショナルスクールの整備の例

事項	内容
県主導によるインターナショナルスクールの整備（千葉県）	千葉県は、国際都市として発展する幕張新都心において、高い英語能力を有する帰国子女及び外国人の子女を受け入れ、その英語能力の伸長を図るとともに、国際社会に対する理解を深めることを狙いとして、ほとんどの授業を英語で行う「幕張インターナショナルスクール」を設立することとした。設立に当たっては、経済界、学校関係者、有識者及び行政（県及び千葉市）で構成する協議会を設置して所要の準備を進め、同インターナショナルスクールは2009年4月に開校した。
外国人研究者の子弟の教育環境を整備するためのインターナショナルスクールの設立（沖縄県）	沖縄県は、沖縄科学技術大学院大学に所属する外国人研究者やその家族が安心して快適に暮らすことができるための環境を整備することを主な目的として、県（校舎建設費への支援）、うるま市（用地の確保及び既存施設の活用への支援）及び事業者（インターナショナルスクールの運営）の三者によるインターナショナルスクール設立の覚書を締結し、2011年4月に「沖縄アミークスインターナショナル幼稚園・小学校」が開校した（2014年4月には中学校が開校）。

（注）当省の調査結果による。

また、国際バカロレア認定校の整備の取組については、図表4-(2)-⑳のとおり、2018年4月1日現在、調査対象30教育委員会（14都道府県教育委員会及び16市区村教育委員会）中2教育委員会が認定校を整備済みであるほか、2教育委員会が候補校（注1）から認定校への移行に向けて準備を進めている。認定校を整備した2教育委員会は、図表4-(2)-㉑のとおり、当該整備に当たり、①特別免許状制度（注2）を活用して、教員免許状を取得していない外国籍の人材を教員として任用、②教育課程の特例措置（注3）を活用して、学習指導要領とディプロマ・プログラムの双方を満たすカリキュラムを作成、といった取組を行っ

たとしている。

(注1) 認定校になるためには、まず国際バカロレア機構に対し候補校の申請を行い、その審査を経て、同機構から候補校として認められる必要がある。候補校については、2018年4月1日現在、北海道の1校と神奈川県1校となっている。

(注2) 特別免許状制度は、教員免許状は取得していないが、優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や活性化を図るため、都道府県教育委員会が教育職員検定を行い学校種及び教科ごとに特別免許状を授与する制度であり、1989年度から実施されている。

(注3) 国際バカロレア認定校の生徒がディプロマ・プログラムと学習指導要領の双方を無理なく履修できる特例措置として、2015年8月から実施されている。具体的には、①生徒の負担を軽減するため、学校設定教科・科目として設置したディプロマ・プログラムの科目を「卒業に必要な単位数」に算入(最大36単位)できること、②英語、数学及び理科の必履修科目並びに総合的な学習の時間については、関連するディプロマ・プログラムの履修をもって代えることができること、③国語以外の教科等については、英語による指導を行うことができること、となっている。

図表 4-(2)-⑳ 調査対象教育委員会が整備した国際バカロレア認定校の概要

区分	東京都立国際高等学校 国際バカロレアコース				市立札幌開成 中等教育学校	
所在地	東京都目黒区				北海道札幌市	
認定年月日	2015年5月3日				2017年3月16日	
プログラム 区分	ディプロマ・プログラム				ミドル・イヤーズ・プログラム	
入学者数	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2017年度	2018年度
	21人 (5人)	22人 (5人)	22人 (6人)	19人 (5人)	159人 (0人)	160人 (0人)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「入学者数」欄の( )内は、外国人生徒の数で内数である。

図表 4-(2)-㉑ 調査対象教育委員会が国際バカロレア認定校の整備に当たり国の制度を活用した例

区分	内容
札幌市教育委員会	札幌開成中等教育学校を国際バカロレア認定校として整備するに当たり、必要な教員を確保するため、特別免許状制度を活用している。 具体的には、教員免許状を取得していない外国籍の人

	材 3 名をグローバル人材育成推進員として任用し、2015 年 10 月から 2016 年 3 月にかけて英語、数学及び理科の指導等に関する研修を実施した。これら 3 名は、北海道教育委員会による教育職員検定を経て同教育委員会から特別免許状を授与され、2016 年 4 月から札幌開成中等教育学校の期限付常勤講師として勤務している。
東京都教育委員会	東京都立国際高等学校を国際バカロレア認定校として整備するに当たり、文部科学省とも相談しながら、教育課程の特例措置を活用して、学習指導要領とディプロマ・プログラムの双方を満たすカリキュラムを作成し、同校の国際バカロレアコースを修了すると、日本の高等学校の卒業資格及びディプロマ・プログラム認定資格の両方取得できる仕組みとした。

(注) 当省の調査結果による。

なお、国際バカロレア認定校の整備については、図表 4-(2)-㉔のとおり、地域住民等が教育委員会に対し、外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備の観点から、公立の国際バカロレア認定校の整備を要望している例もみられた。

**図表 4-(2)-㉔ 外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備の観点から国際バカロレア認定校の整備を地域住民等が教育委員会に要望している例**

<p>倶知安ニセコエリアの住民や教育関係者が国際バカロレアに関する研究会を結成し、地元の高等学校に国際バカロレアプログラムを導入するよう北海道教育委員会に対して要望している。</p> <p>その背景の一つとして、当該地域では外国人住民が増加しているが、海外の大学への進学を希望する外国人子弟にとって、現状では望ましい進学先が当該地域にはなく、その保護者が当該地域での就労を続けたいとの希望があっても、子弟の教育環境を理由に母国へ帰国するケースがあることが挙げられる。</p>
---

(注) 当省の調査結果による。

**(イ) 外国人児童・生徒に対する日本語指導**

我が国の法令上、外国人子弟に就学義務は課せられてはいないが、その保護者が公立の義務教育諸学校（小学校、中学校、中等教育学校の前期課程並びに特別支援学校の小学部及び中学部）に就学させることを希望する場合には、当該義務教育諸学校で外国人子弟を受け入れることになる。外国人子弟を受け入れた義務教育諸学校の学校長等は、当該外国人児童・生徒が「日本語で日常会話が十分にできない児童生徒」又は「日常会話ができて、学年相当の学習言語能力が不足し、学

習活動への取組に支障が生じている児童生徒」に該当すると判断した場合には、当該外国人児童・生徒に適した日本語指導を実施することになる。

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(注) を入手できなかった 1 市区村教育委員会を除く。）管内における外国人児童・生徒に対する日本語指導の実施状況をみると、図表 4-(2)-㉓のとおり、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 15 市区村教育委員会管内に 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%）となっている。

(注) 文部科学省は、日本語指導が必要な児童・生徒の受入状況を調査・分析し、受入体制の充実に資するため、1991 年度から全国の公立の小学校、中学校、高等学校、義務教育学校、中等教育学校及び特別支援学校に対して「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」を実施している。

今回の当省の調査においては、文部科学省が 2016 年度に実施した同調査の調査票（公立小・中学校分のみ）を調査対象市区村教育委員会から入手し、これらの調査票から、外国籍の児童・生徒が在籍していない小・中学校の調査票を除いた上で、調査対象市区村教育委員会管内における日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒数等を集計した。

図表 4-(2)-㉓ 調査対象市区村教育委員会管内における外国人児童・生徒に対する日本語指導の実施状況 (単位：人)

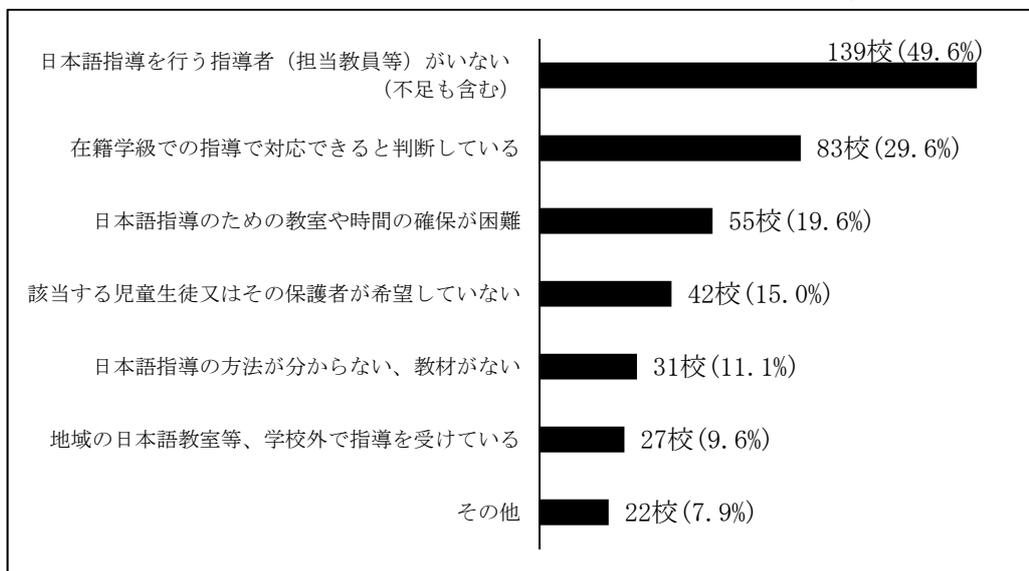
区分	児童・生徒数
日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒数	4,690(100%)
うち、日本語指導を受けている児童・生徒数	3,573(76.2%)
うち、日本語指導を受けていない児童・生徒数	1,117(23.8%)

(注) 15 市区村教育委員会から入手した調査票を集計した結果による（調査対象 16 市区村教育委員会のうち、調査票を入手できなかった 1 市区村教育委員会を除く。）。

また、調査対象市区村教育委員会管内において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（調査対象 16 市区村教育委員会のうち、調査票自体を入手できなかった 1 市区村教育委員会及び学校別の調査票を入手できなかった 3 市区村教育委員会を除く。以下同じ。）で 280 校みられた。これら 280 校では、日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒に対し日本語指導が全く又は十分にできていない理由として、図表 4-(2)-㉔のとおり、「日本語指導を行う指導者がいない」と回答したものが 139 校（49.6%）と最も多く、次いで「在籍学級での指導で対応できると判断している」の 83 校

(29.6%)、「日本語指導のための教室や時間の確保が困難」の 55 校 (19.6%) の順となっている。

図表 4-(2)-㉔ 日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒に対し日本語指導が全く又は十分にできていない理由（複数回答）

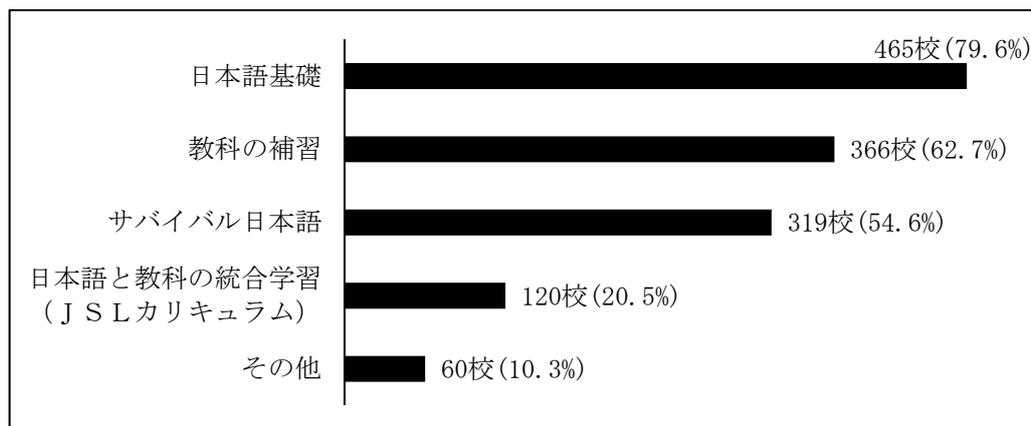


(注) 1 12 市区村教育委員会から入手した調査票を集計した結果による（調査対象 16 市区村教育委員会のうち、調査票自体を入手できなかった 1 市区村教育委員会及び学校別の調査票を入手できなかった 3 市区村教育委員会を除く。）。

2 ( ) 内は、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て日本語指導を実施していない小・中学校 280 校に占める割合である。

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、図表 4-(2)-㉕のとおり、「日本語基礎」と回答したものが 465 校 (79.6%) と最も多く、次いで「教科の補習」の 366 校 (62.7%)、「サバイバル日本語」の 319 校 (54.6%) の順となっている。

図表 4-(2)-㉕ 日本語指導が必要な外国籍の児童・生徒に対する日本語指導の指導内容（複数回答）



- (注) 1 12 市区村教育委員会から入手した調査票を集計した結果による。
- 2 「日本語基礎」とは、文字、表記、語彙、文法、学校への適応や教科学習に参加するための基礎的な力をつけるための指導である。
- 3 「教科の補習」とは、在籍学級での学習内容を先行して学習したり、復習したりするものである。
- 4 「サバイバル日本語」とは、挨拶や体調を伝える言葉、教科名や身の回りの物の名前などを知って使えるようにするための指導である。
- 5 ( ) 内は、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て日本語指導を実施している小・中学校 584 校に占める割合である。

前述の 15 市区村教育委員会のうち、福岡市教育委員会では、図表 4-(2)-㉖のとおり、日本語指導が必要な外国人児童・生徒等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。

図表 4-(2)-㉖ 福岡市教育委員会が実施している「子ども日本語サポートプロジェクト」の概要

<p>(日本語サポートセンターの設置・運営)</p> <p>○ 日本語指導が必要な外国人児童・生徒等に対する支援を円滑・効果的に行うことができるよう、「日本語サポートセンター」を 2014 年度に設置している。</p> <p>○ 具体的には、日本語指導が必要な外国人児童・生徒が市立学校に転入学した場合、まず、同センターに所属するコーディネーターや受入れ校の教員等、エリア拠点校（市内を「東エリア」、「中央エリア」、「南エリア」及び「西エリア」に区分し、各エリアに日本語指導の拠点となる小学校及び中学校を各 1 校設置）の日本語指導教員が、当該児童・生徒とその保護者との面接を実施する。面接では、①福岡市における日本語指導の仕組みの説明、②コーディネーターによるヒアリング（母語の確認、</p>
---

母国での教育状況、滞日期間等)、③当該児童・生徒の日本語能力4技能(話す、聞く、読む、書く)の把握・測定、④日本語指導の具体的な進め方の打合せ(通級指導(日本語指導教員が配置されていない学校に通学する児童・生徒が日本語指導を受けるために日本語指導教員が配置されている他の学校に通うこと)か巡回指導(日本語指導教員が配置されていない学校に通学する児童・生徒に対し日本語指導を行うためにエリア拠点校の日本語指導教員が当該学校に赴くこと)かの選択、日本語指導実施日等)を行い、その結果を基に、当該児童・生徒が在籍する学校の長が指導個票や個別の日本語指導計画を作成する。

- その後、コーディネーターは、当該児童・生徒に対する日本語指導の進め方について、受入れ校の教員等やエリア拠点校の日本語指導教員に対する指導・助言を行う。

(日本語指導教員等を対象とした研修会の開催)

- 日本語指導教員の資質能力、専門性の向上に向け、福岡市教育委員会主催の研修を年間4回実施している。また、日本語指導教員で構成する「福岡市JSL日本語指導教育研究会」を2007年度に設置し、市立学校に在籍する日本語を母語としない外国人児童・生徒に対する適応指導や日本語指導の方法等についての研究を行っているほか、日本語指導教員・日本語指導員(日本語指導の補助を行う者)の指導能力の向上を図るための「日本語指導教育研修会」を毎月開催している。

(注) 当省の調査結果による。

以上、外国人子弟に対する外国語による教育環境の整備や日本語指導が必要な外国人児童・生徒に対する日本語指導に係る調査対象地方公共団体の取組状況をみてきたが、調査対象地方公共団体の中には、①インターナショナルスクールや国際バカロレア認定校の整備を通じて、当該地方公共団体内の外国人住民の子弟に対する外国語による教育環境の整備に積極的に取り組んでいるものや、②「日本語サポートセンター」を設置して、日本語指導が必要な外国人児童・生徒に対し効果的な日本語指導を行う体制を整備しているものが見受けられた。日本語指導については、調査対象市区村教育委員会管内の日本語指導が必要な外国人児童・生徒の約2割が日本語指導を受けていない実態が見受けられた。日本語指導が全く又は十分にできていない学校の約半数が「日本語指導を行う指導者がいない」ことをその理由に挙げており、上記②のような事例が参考になるものと考えられる。

なお、2018年12月25日に策定された総合的対応策(第1の2の「(1)政策の背景・経緯」参照)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、制度の見直しで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。