

JILPT 調査シリーズ

No.110

2013年5月

# 企業における高度外国人材の 受入れと活用に関する調査

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No. 110  
2013年5月

# 企業における高度外国人材の 受入れと活用に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

## はしがき

日本経済は、長期的な低迷から脱しきれない状況が続いている。一方、韓国や中国などの経済が発展し、企業間の国際競争が激化したことによって、これまで日本経済を牽引し、支えてきた電機などの産業が苦境に立たされている。また、為替レートの変動に対応するために、製造業では生産拠点を日本国内から海外に移す動きもあり、一部で国内雇用への影響も出ているといわれている。

こうした中で、日本経済を再生するために必要な要素のキーワードとして、「イノベーション」の重要性が指摘されている。そのために、企業における「イノベーション人材」の確保が喫緊の課題となっている。企業では、イノベーション人材を日本国内だけで確保するのではなく、海外から外国人を受け入れる動きが広がっている。

イノベーション人材の獲得の動きは、日本だけではなく、諸外国でも重要な課題となっている。2000年頃、アメリカ合衆国が高度人材を戦略的に獲得するために、「H1-B」と呼ばれるビザを設け、他の国々でもそれに類する施策が実施された。その結果、高度人材の国際的な獲得競争が激しくなっている。こうした動きは、企業経営や管理者についても同様である。海外進出や企業活動の国際化に対応するため、あるいは、企業活動の新たな刺激とするために、外国人の留学生を採用、活用する動きが見られる。

我が国では、外国人受入れの方針として、高度人材については積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については、国内の労働市場への影響を考慮し、慎重に対応することとされている。このような方針の下、イノベーション人材、あるいは企業活動を活性化するような高度人材を確保するためには、企業はどのような取組みを行い、どのような課題を抱えているのか、さらに、国に求められる政策はどのようなものなのか。本書では、企業や高度外国人材を対象としたアンケートやインタビューを通じて、この問題に接近しようとした。また、高度人材を戦略的に受入れることを目的に、在留管理制度において、2012年からポイント制による優遇制度が導入された。それがどのような効果を持つのか、これまでの状況を明らかにしようとした。

お忙しい中、アンケート、インタビューにご対応いただいた企業関係者、高度外国人材の皆様  
に心からお礼を申し上げます。

2013年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野 和夫

## 執筆者

わたなべひろあき

渡辺博顕 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 副統括研究員

## 目次

序章 本書の構成	1
第1章 統計データの観察、先行研究の展望	4
第2章 調査の概要	23
第3章 アンケートに回答した企業の属性	26
第4章 企業における高度外国人材の雇用管理	34
第5章 高度外国人材の活用とポイント制について	68
第6章 アンケートに回答した高度外国人材の属性	81
第7章 高度外国人材の職歴と現在の働き方	86
第8章 日本で高度外国人材が働くことについて	107
第9章 自由記述とインタビュー結果の概要	116
むすびにかえて	137
参考資料	143
企業調査票	144
企業調査集計表	151
個人調査票	261
個人調査集計表	267



## 序章 本書の構成

### 1. はじめに

この章では、本書の構成を述べる。

現在の日本経済の動向に国際的な諸要因がきわめて大きな影響を及ぼすということは、誰もが認めることであろう。たとえば、アジア諸国の経済が発展し、日本との取引は増加傾向で推移している。また、韓国や中国をはじめ、諸外国の企業と日本企業との国際競争も激化している。さらに、製造業、小売業を始め、日本企業の企業活動が国際化し、アジア諸国へ進出する動きも広がっている。日本への観光客の増加も、東日本大震災の発生により一時減少したが、回復しつつある。こうした動きを受けて、日本企業では、留学生をはじめ、高度外国人材を採用する動きが広がっている。それによって、企業活動の国際化への対応ということだけではなく、閉鎖的といわれる日本企業の中に新たな刺激をもたらすことも期待されている。一方、日本経済を再生するために、研究開発などの分野で、高度外国人材<sup>1</sup>をイノベーション人材として採用する動きもある。

我が国では、外国人受入れについては、高度人材については積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については、国内の労働市場への影響を考慮し、慎重に対応するという方針をとっている。

このような方針の下、イノベーション人材、あるいは優れた企業経営者や企業活動を活性化するような高度人材を確保するために、企業はどのような取組みを行い、どのような課題を抱えているのか、さらに、国に求められる政策はどのようなものなのか。本書では、企業や高度外国人材を対象としたアンケートやインタビューを通じて、この問題に接近しようとした。また、高度人材を戦略的に受け入れることを目的に、在留管理制度において、2012年からポイント制による優遇制度が導入された。それがどのような効果を持つのか、これまでの状況を調査することで明らかにしようとした。

### 2. 本書の構成

本書の構成は、序-1図のようになっている。

この序章に続いて、第1章では、統計データの観察と先行研究の展望を行う。

第2章では、独自アンケートの概要について記述する。独自アンケートは、企業アンケートおよび個人アンケートを実施した。アンケートを通じて、高度外国人材の受け入れの現状と課題について、企業と高度外国人材本人の2つの視点から検討する。本書におけるアンケート結果に関する記述は、記述統計的な手法に限定し、別途詳細な分析を行う予定である。

第3章から第5章までは、企業アンケート結果を扱う。第3章では、アンケートに回答した企

---

<sup>1</sup> 高度外国人材をどのように定義するかは必ずしも決まった定義がない。本書でいう「高度外国人材」あるいは「外国人の高度人材」とは、次のような外国人のことをいう。

- ・日本国内および海外の大学・大学院以上の最終学歴を有する者、またはそれに相当する実績をあげている外国人。
- ・在留資格「研究（企業内の研究職）」「技術」「人文知識・国際業務」「投資・経営」「法律・会計業務」「企業内転勤」の外国人。

業の基本属性を観察する。

第4章では、企業における高度外国人材の雇用管理の現状を扱う。高度外国人材を含む人材の雇用管理の方針から始めて、高度外国人材の採用方針、採用実績と人数、特別な採用枠の有無、採用理由（採用しなかった理由）、募集方法、在留資格制度に係る制約、期待する役割、配属部署、必要な日本語レベル、出身国・地域、最高位の職位、採用5年後の在籍率、活用するために実施している施策の順に検討する。

第5章では、2012年に導入された、ポイント制度についての回答結果を見ていくことにする。具体的には、ポイント制導入を知っているか、申請実績、ポイント制の優遇措置の効果、高度人材が働く環境整備とポイント制の優遇措置で有用なもの、今後高度外国人材に期待する役割とその要件である。

第6章から第8章までは、個人アンケート結果を取り扱う。第6章では、アンケートに回答した高度人材の属性について、年齢、性別、婚姻上の地位、出身国・地域、在留資格、住居の状況、最終学歴、日本滞在期間と就労期間、就職の際の応募企業数などを見る。

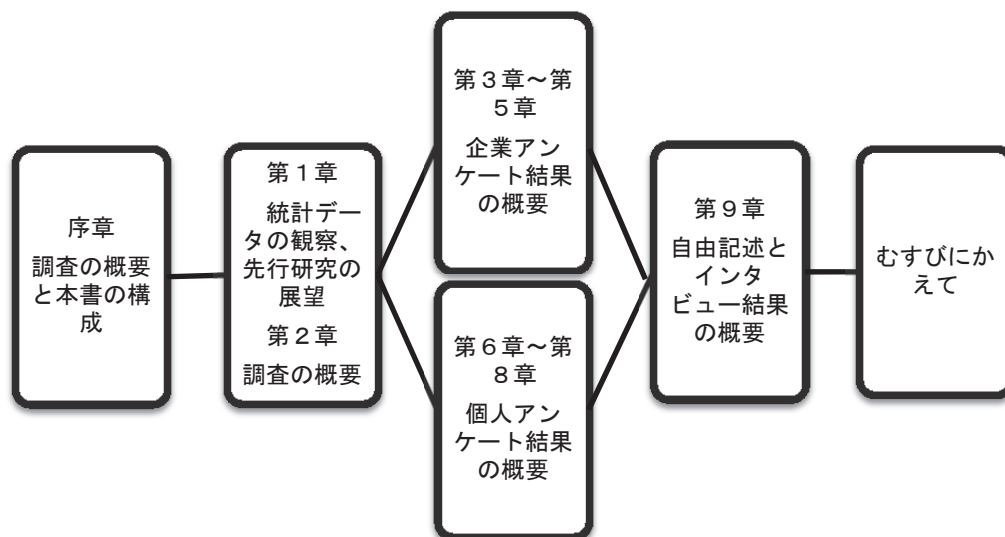
第7章では、高度外国人材が、どのような働き方をしているのかを見る。具体的には、勤め先企業の業種、従業員規模、日本企業か外資系企業か、勤続年数、契約社員の場合の契約期間、転職経験、入職経路、応募の際に重視したこと、就職直後の相談相手、現在の職位、現在担当している仕事の内容、仕事をする上で必要な日本語のレベル、仕事の満足度、公的社会保険・労働保険への加入状況、将来の希望、希望するキャリア、現在の勤め先での昇進可能性などである。

第8章では、高度外国人材が日本、特に日本企業で働く上での問題を、法制度上の問題、企業への就職活動の際の問題、就職後の問題という3つの面から検討する。ポイント制の導入に際し、高度外国人材がどのように対応し、どのような考え方をしているのかを見る。

第9章では、アンケートを補完するために、自由記述やインタビューの結果を整理した。

最後に、むすびにかえてで、調査のまとめを行う。

序-1図 本書の構成





## ※補論 ポイント制による出入国管理上の優遇措置について

「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制度」（以下、「ポイント制」）とは、現行の外国人受入れの範囲内で、経済成長や新たな需要と雇用の創造に資することが期待される高度な能力や資質を有する外国人（＝高度人材）の受入れを促進するため、ポイントの合計が一定点数に達した者を「高度外国人材」とし、出入国管理上の優遇措置を講ずる制度である。「ポイント制」では、「学術研究活動」「高度専門・技術活動」「経営・管理活動」の3つの就労活動を設定し、それぞれの特性に応じて、学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントを設けており、ポイントの合計が、一定の点数以上に達した者に、次のような出入国管理上の優遇措置が与えられる。

- ・複合的な在留活動の許容：在留資格制度で取得した在留資格で認められている範囲を超えた複数の在留資格にまたがる複合的な活動を行うことができる。
- ・最長「5年」の在留期間の付与：在留資格ごとに設けられている在留期間について、高度人材については、法律上の最長の在留期間が一律に決定される。
- ・在留歴に係る永住許可要件の緩和：高度人材としての活動を引き続き概ね5年間行っている場合に永住許可の対象となる。
- ・入国・在留手続の優先処理：入国事前審査手続を申請受理から10日以内、在留手続については申請受理から5日以内をめどに優先的に行われる。
- ・配偶者の就労：高度人材の配偶者の場合は、高度人材の配偶者としての在留資格で「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」などに該当する活動を行うことができる。
- ・親の帯同：年収や同居など一定の要件を満たす場合、高度人材又はその配偶者の3歳未満の実子を養育するため、高度人材又はその配偶者の実親の入国・在留が認められる。
- ・高度人材に雇用される家事使用人の帯同：年収や本国での雇用期間の要件を満たせば、家事使用人を帯同することや、13歳未満の子がいるなどの事情を理由に、外国人の家事使用人を雇用することが認められる。

詳しくは下記の政府広報オンライン、法務省入国管理局のサイトを参照されたい。

- ◆政府広報オンライン (<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201205/3.html>)
- ◆法務省入国管理局 ([http://www.immi-moj.go.jp/info/120416\\_01.html](http://www.immi-moj.go.jp/info/120416_01.html))