

留学生等の高度人材受入推進に 関する施策について

平成20年12月11日
厚生労働省



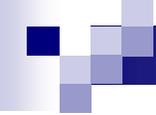
第1 高度人材受入れ推進は国家的戦略

< 経済財政改革の基本方針(骨太2008)(H20.6.27 閣議決定) >

- ・ 経済成長のカギは人材であり、今、多くの国が高度人材を集めることにしのぎを削っている。我が国においても、**能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受入れを拡大する。**

< 留学生30万人計画(骨子)(H20.7.29 策定) >

- ・ 我が国への留学についての関心を呼び起こす動機付けから、入試・入学の入り口から大学等や社会での受入れ、**就職など卒業・修了後の進路に至るまで**、体系的に方策を実施し、関係省庁・機関等が総合的・有機的に連携して計画を推進する。



< 改正雇用対策法の成立 (H19.10.1 施行) >

- 留学生等の「高度の専門的な知識・技術を有する」外国人の我が国における就業促進を**国が講ずべき雇用対策**として明確に位置付け。
- 適切な雇用機会が得られ、能力発揮ができるよう、**事業主の雇用管理の改善を努力義務化**。
- 国は「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」を策定し、募集・採用や、人事管理を始め、企業による雇用管理の改善を後押し。

第2 高度外国人材活用の意義

異なる教育、文化等を背景とした外国人ならではの発想力・企画力は、我が国経済社会の活性化・国際化を図る上で有効。

日本人社員のみによって形成された画一的な視点ではなく、外国人ならではの知識の活用、異文化の発想（ダイバーシティ＝多様性の尊重）により、新たなアプローチ、思いもよらぬ価値が生まれる（イノベーション）。



高い付加価値の創造！

- 例)
- ・ 斬新なコンセプトに基づく商品開発
 - ・ 新たな発想による経営手法を導入

第3 高度外国人材の受入れに関する制度

専門的・技術的分野の高度外国人材については、「技術」、「人文知識・国際業務」の在留資格の下、ホワイトカラーや技術者として、我が国で広く就業が可能。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識	企画、営業、経理などの事務職
国際業務	英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で上記2つの在留資格に同じ
興行 ()	俳優、歌手、ダンサー、スポーツ選手
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

- ・ 基本的に大卒であれば、労働市場テスト(1)、ポイント制(2)などの要件、手続きは不要。
- ・ 受入れ人数枠などの制限もない。
(留学生にとっても日本国内での就職がしやすい制度。)

(1)労働市場テスト

求人者に国内労働者では求人が充足できないことの証明を求める手続き。独、仏、米などで採用(一部高度人材については免除の動き)。

(2)ポイント制

労働者について、学歴、年収、英語力、労働市場テスト等に基づくポイントを要件とするもの。英で採用。

	…「大卒ホワイトカラー、技術者」
	…「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
	…「高度な専門的な職業」

第4 高度外国人材の就業を巡る現状

一部上場企業本社における外国人社員活用実態に関するアンケート調査から

一部上場企業本社における外国人社員の活用状況は約半数。

1社平均で見ると、全社員に対し、外国人社員は0.26%。

その中でも正社員として活用されているのは約4

その職種をみると、「営業・販売」、「システム開発・設計」が多くを占めている。

年収を見ると、正社員でも400万円台が最も多い(25.4%)。

管理職として活用されている外国人社員は5.8%。

(参考)

従業員1000人以上の企業における正社員の平均年収は673万円

厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告(平成19年度)」

(参考)

従業員1000人以上の企業における部長級、課長級の社員の割合は12.5%

厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告(平成19年度)」

厚生労働省職業安定局調べ

JILPT「日本企業における留学生の就労に関する調査から」

日本企業に就職した留学生

現在の会社への就職理由

母国語や日本語などの**語学力**を活かしたいから 48.9%

日本の学校で学んだ**専門性**を活かしたいから 35.5%

留学生が望む将来のキャリア

海外の**現地法人の幹部** 36.1%

高度な技能・技術を活かす**専門人材**(理系では 48.5%)

定着促進のための要望

語学力を活かした配置 59.6%

異文化理解 64.9%

外国人向けの研修 40.5%

短期間でもキャリア形成できる多様なコース 31.1%

元留学生の3分の1が日本の今の会社で働きたいとしつつ、**残りの3分の2は今の会社で働くことにはこだわっていない**。3分の1はいずれ日本以外で働きたいとしている

留学生が日本企業に就職する際の障害

留学生を採用する**企業が少ない** 50.7%

留学生に対する**求人が少ない** 50.3%

SPI試験などが外国人には難しい 34.4%

留学生を採用した企業

留学生を採用した理由

事業の**国際化**に資するため 37.1%

職務上**外国語の使用**が必要なため 36.4%

外国人ならではの技能・発想を取り入れるため 9.4%

期待する将来の役割

海外の**現地法人の幹部** 9.8%

高度な技能・技術を活かす**専門人材** 15.5%

定着促進のための取組み

語学力を活かした配置 44.7%

異文化理解 14.7%

外国人向けの研修 4.4%

短期間でもキャリア形成できる多様なコース 2.8%

日本企業に就職を勧めたい理由

語学力を活かした仕事ができる 45.9%

賃金が高いから 16.5%

学校で学んだ**専門性**を活かせるから 16.3%

日本企業に就職を勧めたくない理由

出世に**限界**があるように見える 73.1%

異文化を受け入れない場合が多い 61.9%

一致

ギャップ

一致

ギャップ

(独)労働政策研究・研修機構調べ

第5 就業促進に向けた課題

高度外国人を活用している企業はまだ少ない(特に代表的な大企業)。
(留学生も日本の企業は留学生採用に前向きではないと感じている。)

異文化理解と、特別なケアの実施にまだまだ努力の余地がある。

異なる文化を受容し更なるイノベーションを図るため、
社内の環境整備と留学生の採用を積極的に

高度外国人材としての職種、処遇等での活用はまだまだ実現されていない。
→ 従来から「語学力の活用」という観点はみとめられるが、「日本の学校で学んだ専門性」や
「外国人ならではの技能・発想」という観点は薄い。

日本企業の雇用管理と、元留学生が望む雇用管理にギャップ(お互いが描く将来の
キャリア像、求める雇用管理施策など)があり、定着の障害となっている。

本来の高度人材としての適切な人事管理、教育訓練等を

外国人指針に企業が取り組むべき事項として明記

第6 就業促進に向けた具体的な施策

平成20年度から、「**外国人雇用サービスセンター**」（外国人版ハローワーク：東京・名古屋・大阪）を、高度外国人材の就職支援の拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットを活用し、**意識啓発からマッチング・定着に至るまで**、各段階で多様な支援メニューを提供。

また、「留学生30万人計画（骨子）」も踏まえ、留学生が魅力あるキャリアを描けるよう文科省、大学等とも緊密に連携し、就職支援に取り組む。

全国的ネットワークによるマッチングの促進

全国のハローワークとのネットワークにより、求人及び求職を集約し、**全国的かつきめ細かな就職支援**を実施

意識啓発・カウンセリング等

国内就職希望の留学生に対し、就職ガイダンス、集団面接会の提供に加え、個別カウンセリング・求人開拓等の援助を実施

インターンシップ・大学との連携

企業と留学生の相互理解の促進を通じ、**国内就職市場の拡大**を図るため、**留学生向けインターンシップ**を実施
また、大学の就職支援担当者との情報交換を実施

人材マネジメント改革・新規求人の開拓

「**外国人指針**」（ ）の普及・啓発による企業の意識改革を図るとともに、併せて新規求人企業の開拓を実施

（留学生向けの積極的な募集・採用を行うことも効果的
多様なキャリアパスの提供、人事管理の透明化等の環境整備 等）

就業促進に向けた新たな取組み (平成21年度概算要求)

企業が留学生を始めとする専門的・技術的分野の外国人労働者を適切に活用できる労務管理の在り方について関係省庁、大学、企業等の協力を得て検討を行い、雇用管理指導や講習会等により周知する。

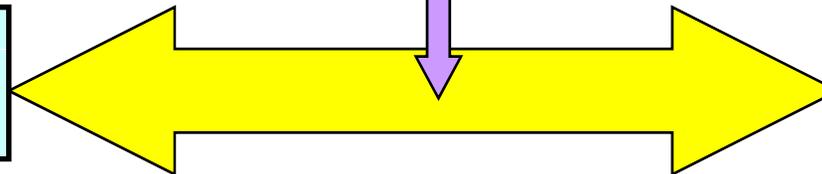
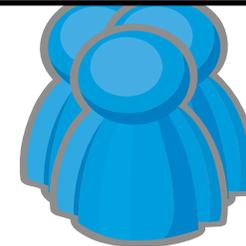
「外国人雇用サービスセンター」(外国人版ハローワーク)の拠点機能の強化を図り、大学と連携した、留学生向けインターンシップ、就職ガイダンスや元留学生をメンター(特別相談員)とした実践的なアドバイスを実施する。

官民の留学生向け求人・求職を集約した総合サイトを立ち上げる。

企業



留学生



(参考資料1) 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針(抄) >

外国人社員の適切な人事管理、教育訓練等について

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価や処遇に納得しつつ就労することができるよう、**職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。**その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して**日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導**を行うとともに、外国人労働者からの**生活上又は職業上の相談に応じる**ように努めること。

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、**教育訓練の実施**その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、**苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施**等働きやすい職場環境の整備に努めること。

留学生を始めとする高度外国人材の積極的な採用について

新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、**異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。**

(参考資料2)

留学生インターンシップのご案内

外国人留学生は、日本人とは異なる教育、文化等を背景とした発想が期待でき、企業の活性化・国際化に貢献する人材です。

まずは、留学生の特性をインターンシップの受入れで感じてみてはいかがでしょうか？

企業にとってのメリットは・・・

- 1 企業の活性化・国際化を促すきっかけづくりになります。
- 2 社員教育の一環としても活用できます。
- 3 留学生の活躍が期待できる部署・職務の発見の機会となります。
- 4 国がインターンシップ保険料を負担します。
- 5 外国人雇用サービスセンターによる強力な求人サービスを展開します。

(参考資料3)

高度外国人材の雇用に関するご相談は
外国人雇用サービスセンターへ！

【東京外国人雇用サービスセンター】

東京都港区六本木3-2-21六本木ジョブパーク地下1階

電話 03-3588-8639

【名古屋外国人雇用サービスセンター】

愛知県名古屋市中区栄4-1-1中日ビル12階

電話 052-264-1901

【大阪外国人雇用サービスセンター】

大阪府大阪市北区梅田1-2-2大阪駅前第2ビル15階

電話 06-6344-1135

