

# 高度外国人材の就業を巡る現状と 採用・活用促進へ向けた施策について

平成21年11月24日



厚生労働省外国人雇用対策課

山田 雅彦

# 1. 高度外国人材の就業を巡る 動向について

# 外国人労働者受入れの基本的な考え方

## 出入国管理及び難民認定法の枠組み

外国人労働者の受入れ範囲は、「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定。  
(出入国管理及び難民認定法)

## 当面の基本的考え方

**国際競争力強化の観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に促進。**

単純労働者の受入れ等、外国人労働者の受入れ範囲の拡大は、労働市場の二重構造化とともに、労働条件等の改善を妨げ、ひいては、求人充足・人材確保を阻害。

労働力確保については、まずは国内の若者、女性、高齢者等の労働市場への参加実現が重要。  
(「雇用政策基本方針」平成20年2月厚生労働大臣告示)

## 将来的な対応

労働力不足のための外国人受入れについては、ヨーロッパにおける受入れの歴史、特に定住化に伴う移民問題への発展の経緯も踏まえ、単に産業における労働力ニーズの問題として経済的見地のみから議論するのではなく、労働市場をはじめ、医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安も含め、広範な国民生活全体に関わる問題として、国民的なコンセンサスを得つつ、引き続き、幅広い見地から総合的に検討されるべき。  
(「雇用政策研究会報告」(平成19年12月))<sup>3</sup>

# 雇用対策法における外国人雇用対策の位置付け

## < 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。

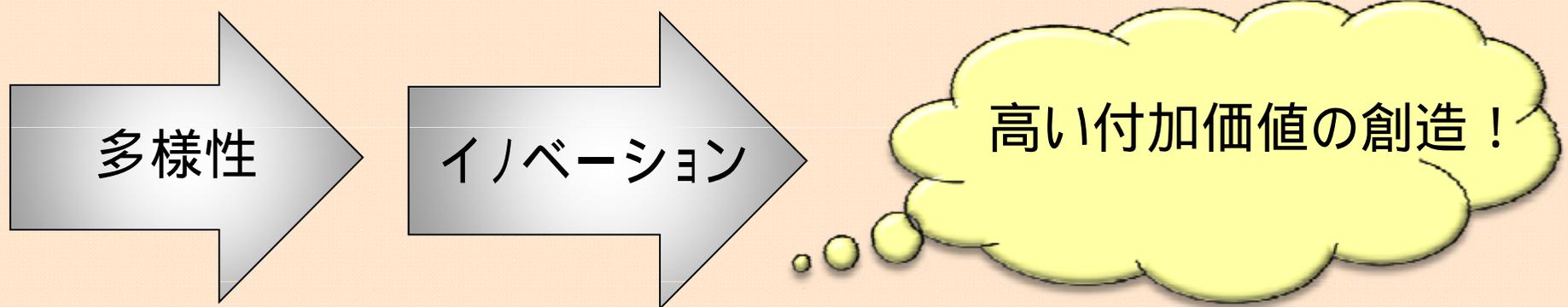
適切な雇用機会が得られ、能力発揮ができるよう、事業主の雇用管理の改善を努力義務化。

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。

## 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）。



- 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

## 高度外国人材受入れ推進は国家的戦略

### < 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引き起こす動機付けや入試・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。

### < 高度人材受入推進会議(報告書)(H21.5.29 策定) >

- ・世界では今、グローバルな人材獲得競争が熾烈を極めており、我が国の経済活力と潜在成長力を高めるためには、**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いく必要がある。**

# 高度外国人材の受入れに関する制度

## 我が国の制度について

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)。

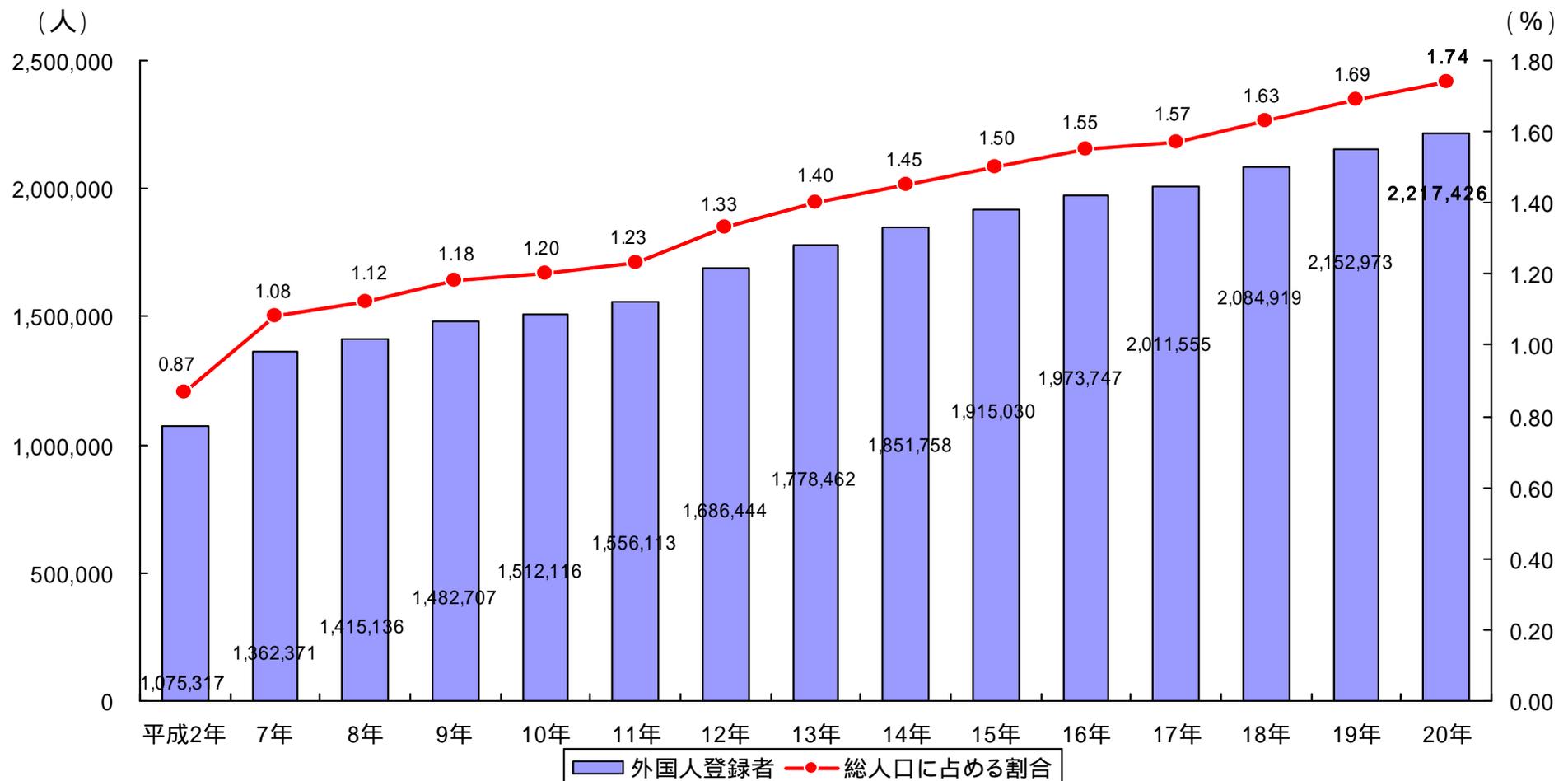
### ( 2)ポイント制

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」

## 外国人登録者数の推移

- ・平成20年末現在における外国人登録者数は2,217,426人で、引き続き過去最高記録を更新している。この数は、前年に比べ64,453人(3.0%)の増加、10年前(平成10年末)に比べると705,310人(46.6%)の増加で、10年間で外国人登録者数は約1.5倍になった。
- ・外国人登録者の我が国総人口1億2,769万2千人(総務省統計局の「平成20年10月1日現在推計人口」による。)に占める割合は、前年に比べ0.05ポイント増加し1.74%となっている。

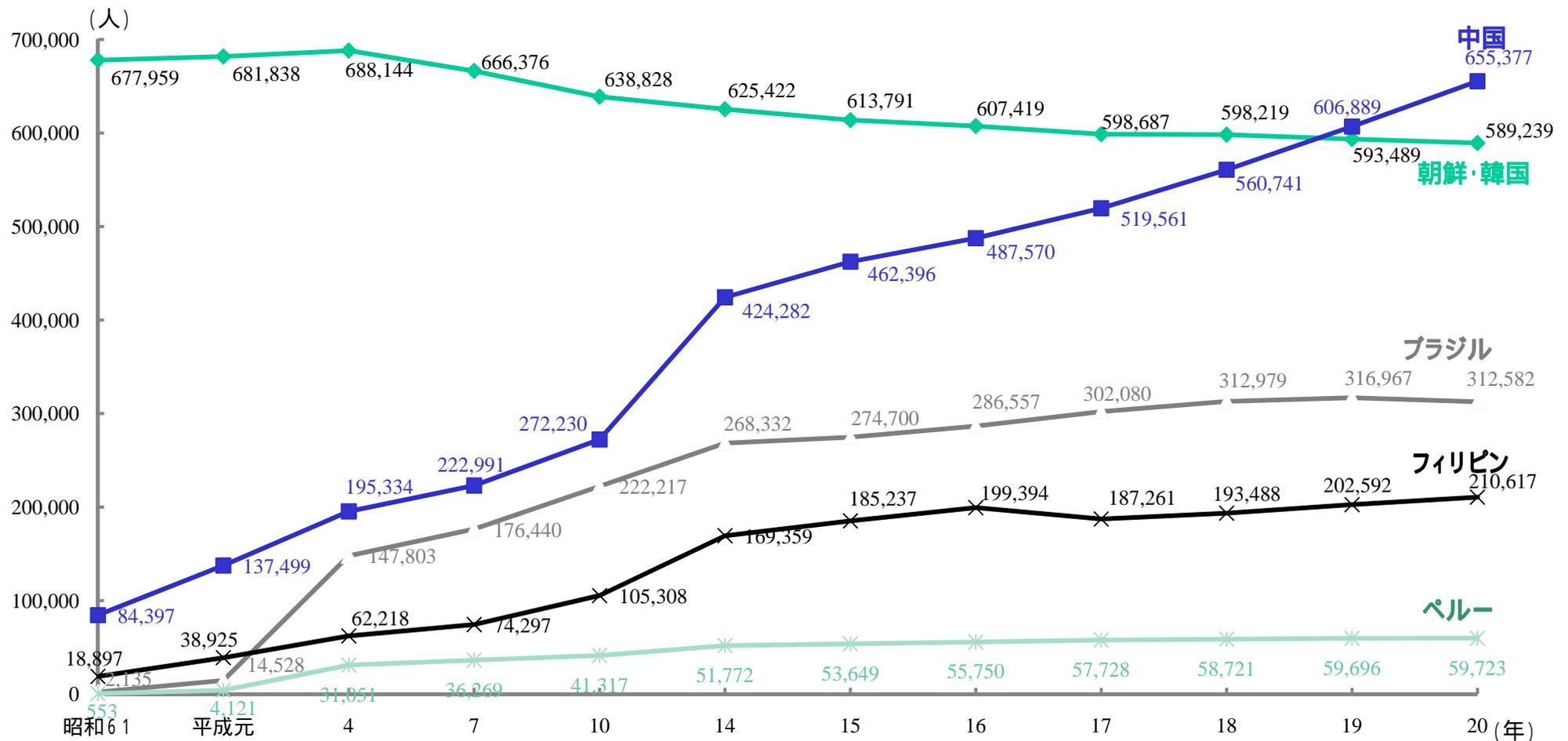


資料出所:法務省入国管理局 平成21年版「出入国管理」

# 国籍（出身地）別外国人登録者の推移

・外国人登録者の国籍（出身地）の数は190（無国籍を除く。）あり、そのうち、**中国が65万5,377人で全体の29.6%**を占め、**一貫して増加している**。以下、韓国・朝鮮、ブラジル、フィリピン、ペルーと続く。

・韓国・朝鮮は593,489人で全体の27.6%を占めているものの、前年より減少。



資料出所：法務省入国管理局 平成21年版「出入国管理」

# 在留資格別の外国人登録者数の推移

- ・平成20年末現在の就労を目的とする在留資格の外国人登録者数は**21万1,535人**で、**全体の9.5%**。
- ・「人文知識・国際業務」、「技術」、「企業内転勤」の在留資格をもって我が国に在留している者(いわゆる**大卒ホワイトカラー、技術者**)は**13万7,362人**で、就労を目的とする在留外国人のうち**約65%**を占める。

在留資格	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	構成比	対前年末増減率
総数	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	2,217,426	100.0%	3.0%
教授	8,153	8,406	8,525	8,436	8,333	0.4%	-1.2%
芸術	401	448	462	448	461	0.0%	2.9%
宗教	4,699	4,588	4,654	4,732	4,601	0.2%	-2.8%
報道	292	280	273	279	281	0.0%	0.7%
投資・経営	6,396	6,743	7,342	7,916	8,895	0.4%	12.4%
法律・会計業務	125	126	141	145	154	0.0%	6.2%
医療	117	146	138	174	199	0.0%	14.4%
研究	2,548	2,494	2,332	2,276	2,285	0.1%	0.4%
教育	9,393	9,449	9,511	9,832	10,070	0.5%	2.4%
技術	23,210	29,044	35,135	44,684	52,273	2.4%	17.0%
人文知識・国際業務	47,682	55,276	57,323	61,763	67,291	3.0%	9.0%
企業内転勤	10,993	11,977	14,014	16,111	17,798	0.8%	10.5%
興行	64,742	36,376	21,062	15,728	13,031	0.6%	-17.1%
技能	13,373	15,112	17,869	21,261	25,863	1.2%	21.6%
留学	129,873	129,568	131,789	132,460	138,514	6.2%	4.6%
就学	43,208	28,147	36,721	38,130	41,313	1.9%	8.3%
研修	54,317	54,107	70,519	88,086	86,826	3.9%	-1.4%
家族滞在	81,919	86,055	91,344	98,167	107,641	4.9%	9.7%
特定活動	63,310	87,324	97,476	104,488	121,863	5.5%	16.6%
永住者	312,964	349,804	394,477	439,757	492,056	22.2%	11.9%
日本人の配偶者等	257,292	259,656	260,955	256,980	245,497	11.1%	-4.5%
永住者の配偶者等	9,417	11,066	12,897	15,365	17,839	0.8%	16.1%
定住者	250,734	265,639	268,836	268,604	258,498	11.7%	-3.8%
特別永住者	465,619	451,909	443,044	430,229	420,305	19.0%	-2.3%
その他	112,970	107,815	98,080	86,922	75,539	3.4%	-13.1%

就労を目的とする外国人数  
21万1,535人

大卒ホワイトカラー、技術者  
13万7,362人

# 高度外国人材の就業を巡る現状

- ・就職先における月額報酬を見ると、**20万円以上30万円未満が10,001人(57.2%)と最も多い。**
- ・年間売上額別では、1億円超から10億円以下の企業(5,482人、31.3%)が最も多い。  
**1,000億円超の大手企業に勤務する者は7.7%。**
- ・事業所規模別では、300人未満の規模の事業所に勤務する者が過半数を占めている。

月額報酬別交付件数

(単位 人)

報酬額	人文知識・国際業務		技術		合計	
20万円未満	536	(7.8%)	1,676	(15.8%)	2,212	(12.6%)
<b>20万円以上～30万円未満</b>	<b>4,472</b>	<b>(65.2%)</b>	<b>5,529</b>	<b>(52.0%)</b>	<b>10,001</b>	<b>(57.2%)</b>
30万円以上～40万円未満	623	(9.1%)	1,578	(14.9%)	2,201	(12.6%)
40万円以上～50万円未満	203	(3.0%)	592	(5.6%)	795	(4.5%)
50万円以上～60万円未満	203	(3.0%)	409	(3.8%)	612	(3.5%)
60万円以上	552	(8.0%)	655	(6.2%)	1,207	(6.9%)
不明	275	(4.0%)	187	(1.8%)	462	(2.6%)
合計	6,864	(100.0%)	10,626	(100.0%)	17,490	(100.0%)

大手企業ほど少ない

年間売上額別交付件数

(単位 人)

	1,000万円以下	1,000万円～1億円	<b>1億円～10億円</b>	10億円～100億円	100億円～1,000億円	<b>1,000億円超</b>	不詳	合計
交付件数	267	2,214	<b>5,482</b>	3,890	2,225	<b>1,346</b>	2,066	17,490
構成比	1.5%	12.7%	<b>31.3%</b>	22.2%	12.7%	<b>7.7%</b>	11.8%	100.0%

資料出所：法務省入国管理局「平成20年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」  
(平成21年7月)

## 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

(平成20年7月現在の状況)

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割**。

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%)**。

(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)」

**管理職として活用されている外国人社員は5.8%**。

(参考)

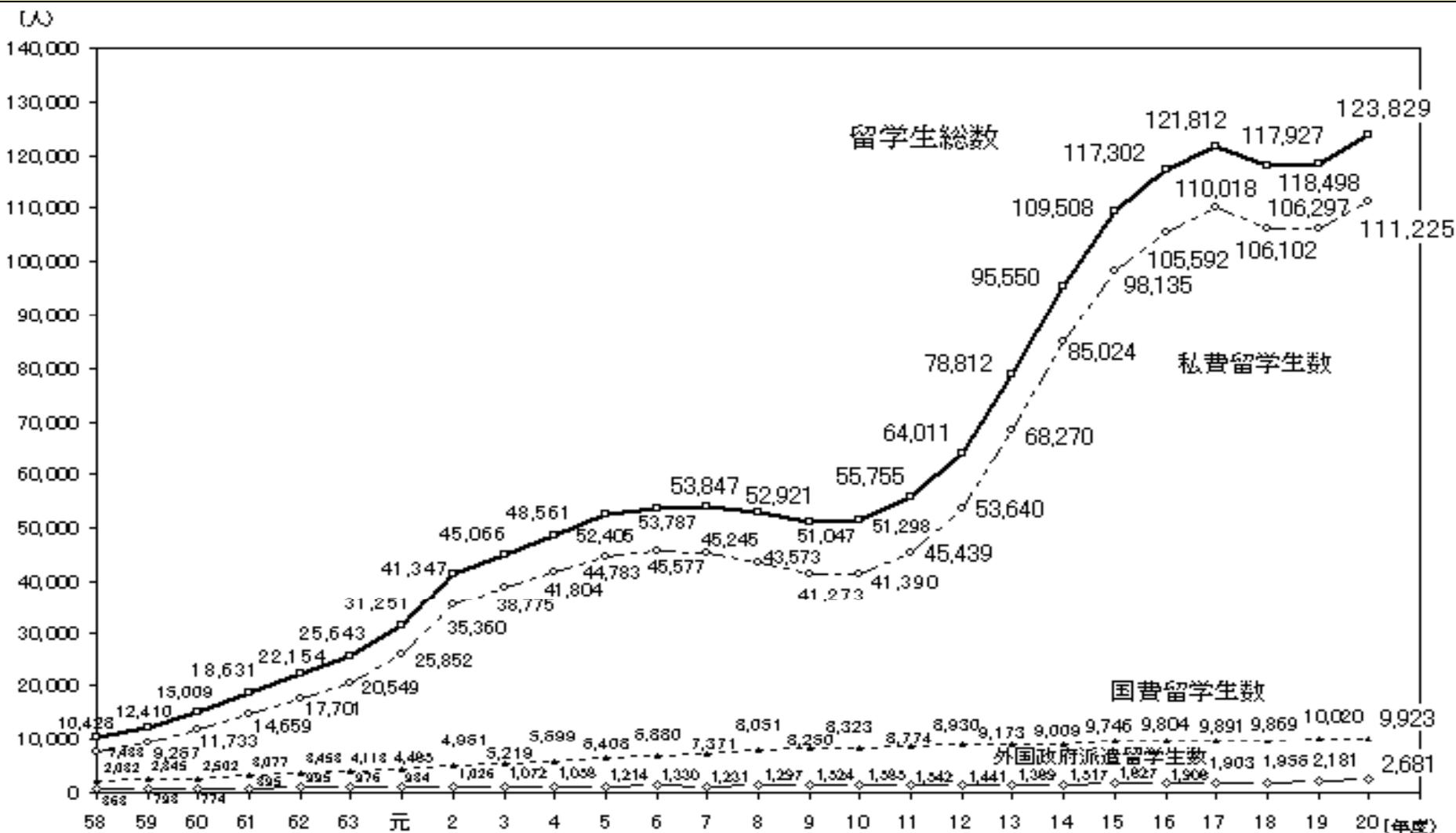
従業員1000人以上の企業における部長級、課長級の社員の割合は12.5%

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

# 我が国における外国人留学生数の推移

・平成20年5月1日現在の留学生の総数は12万3,829人で前年度比5,331人(4.5%)増加しており、**過去最高**である。

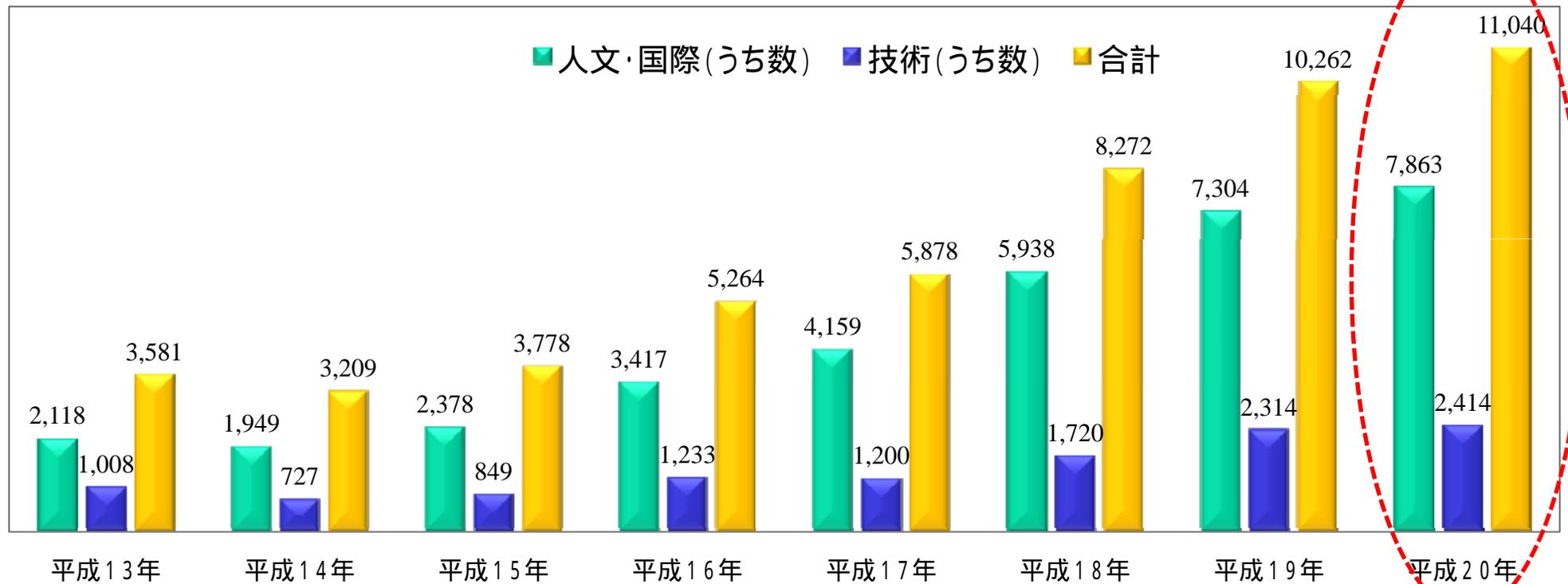


「平成20年度外国人留学生在籍状況調査結果」(平成20年12月)(独)日本学生支援機構

## 留学生の日本企業への就職状況

・平成20年に、就職を目的として在留資格変更の許可を受けた留学生等は、**11,040人**で**平成16年以降一貫して増加傾向**にあり、前年と比べて778人(7.6%)増加した。

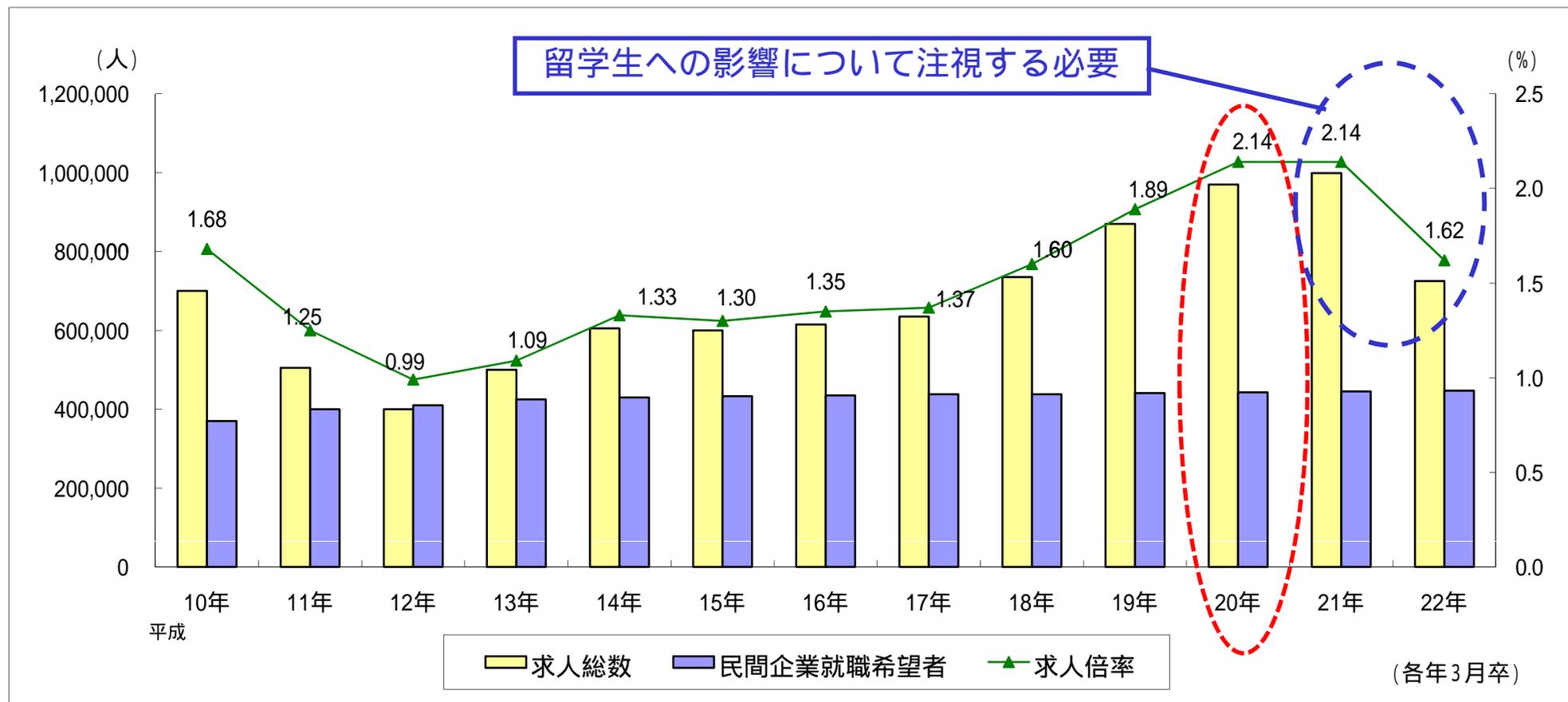
### 留学生等からの就職を目的とする在留資格許可件数の推移



## (参考) 新規大卒者の求人・求職状況の推移

来春の新規大卒者等の就職環境は厳しい状況。(注:リクルートワークスによる調査)

- ・ 求人総数(推計)は72万5千人で、前年同期に比べ23.5%減少。
- ・ 民間就職希望者数(推計)は44万7千人で、0.9%上昇。
- ・ 大卒求人倍率(推計)は1.62倍で、前年同期に比べ0.52ポイント低下。



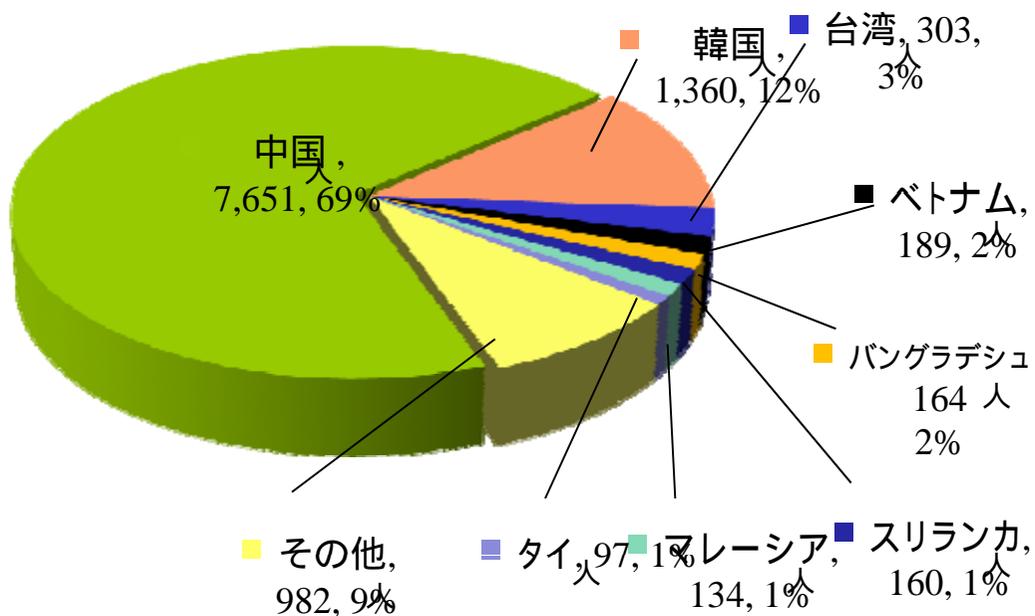
(資料出所)「第26回ワークス大卒求人倍率調査(2010年卒)」(株式会社リクルートワークス研究所)

(注)民間企業の新卒採用予定数の調査、及び学生の民間企業への就職意向を調査し、それぞれを推計することによる算出したデータ。大学生・大学院生を対象。

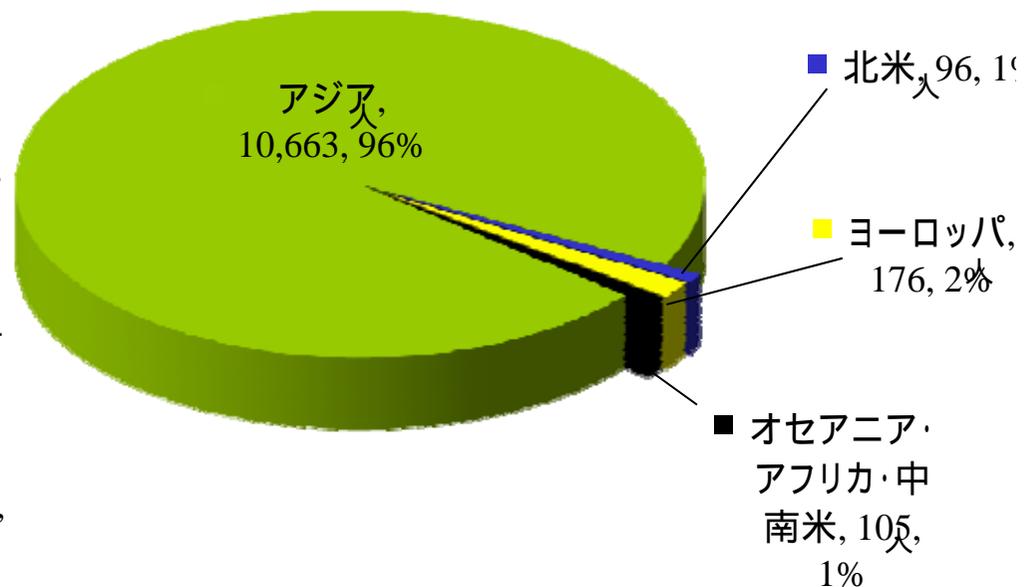
# 留学生の日本企業への就職状況

- ・留学生等からの就職を目的とする在留資格変更許可件数について、国籍・出身地別内訳で見ると、**中国が7,651人で全体の69%**と最も多く、次いで韓国、台湾、ベトナム、バングラディッシュの順となっている。
- ・地域別では、**アジア諸国が10,633人で全体の96%**と最も多くを占めている。

国籍・出身地別の  
在留資格変更許可件数



地域別の  
在留資格変更許可割合



# 留学生の国内就職を巡る現状

JILPT「日本企業における留学生の就労に関する調査」から

(独)労働政策研究・研修機構調べ

## 日本企業に就職した留学生のニーズ

### ・ 留学生を採用した企業のニーズとの一致点

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を活かしたいから 48.9%

定着促進のための要望

語学力を活かした配置 59.6%

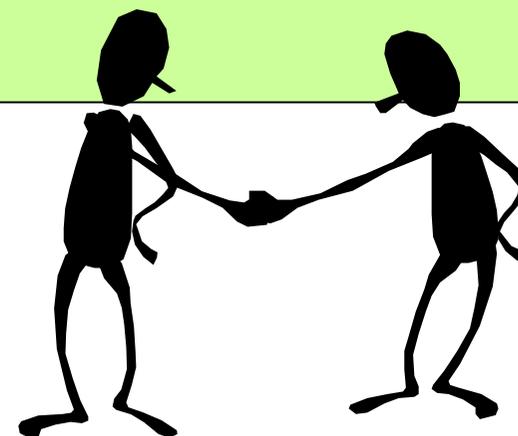
留学生を採用した企業

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%

一致



# 日本企業に就職した留学生のニーズ

## ・留学生を採用した企業のニーズとの相違点

### 日本企業に就職した留学生

#### 現在の会社への就職理由

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** 25.5%  
(理系では **48.5%**)

#### 定着促進のための要望

**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%**

### 留学生を採用した企業

#### 留学生を採用した理由

**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%**

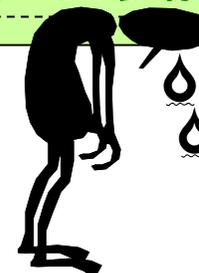
#### 定着促進のための取組み

**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%**

ミスマッチ



## 【日本企業に就職した元留学生】

採用時の悩み…

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**等が外国人には難しい 34.4%

将来は…

元留学生の3分の1が日本の今の会社で働きたい。

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。

(うち半数以上が、いずれ日本以外で働きたい。)



### 日本企業への就職を 後輩留学生に勧めたい理由

**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%

### 日本企業への就職を 後輩留学生に勧めたくない理由

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%

## 2. 高度外国人材の採用・活用へ 向けた課題と対策

# 高度外国人の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

## 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、就職支援の充実、企業の意識改革や受け入れ体制の整備を図るべく、（独）労働政策研究・研修機構や、文部科学省等、関係機関の英知を集結して支援に取り組む。

### 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや学生職業センターとの連携により、卒業にいたるまで複数年にわたり、**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

大学の就職担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行うほか、**国内就職希望の留学生**に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付けに向けて連携**。

### 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

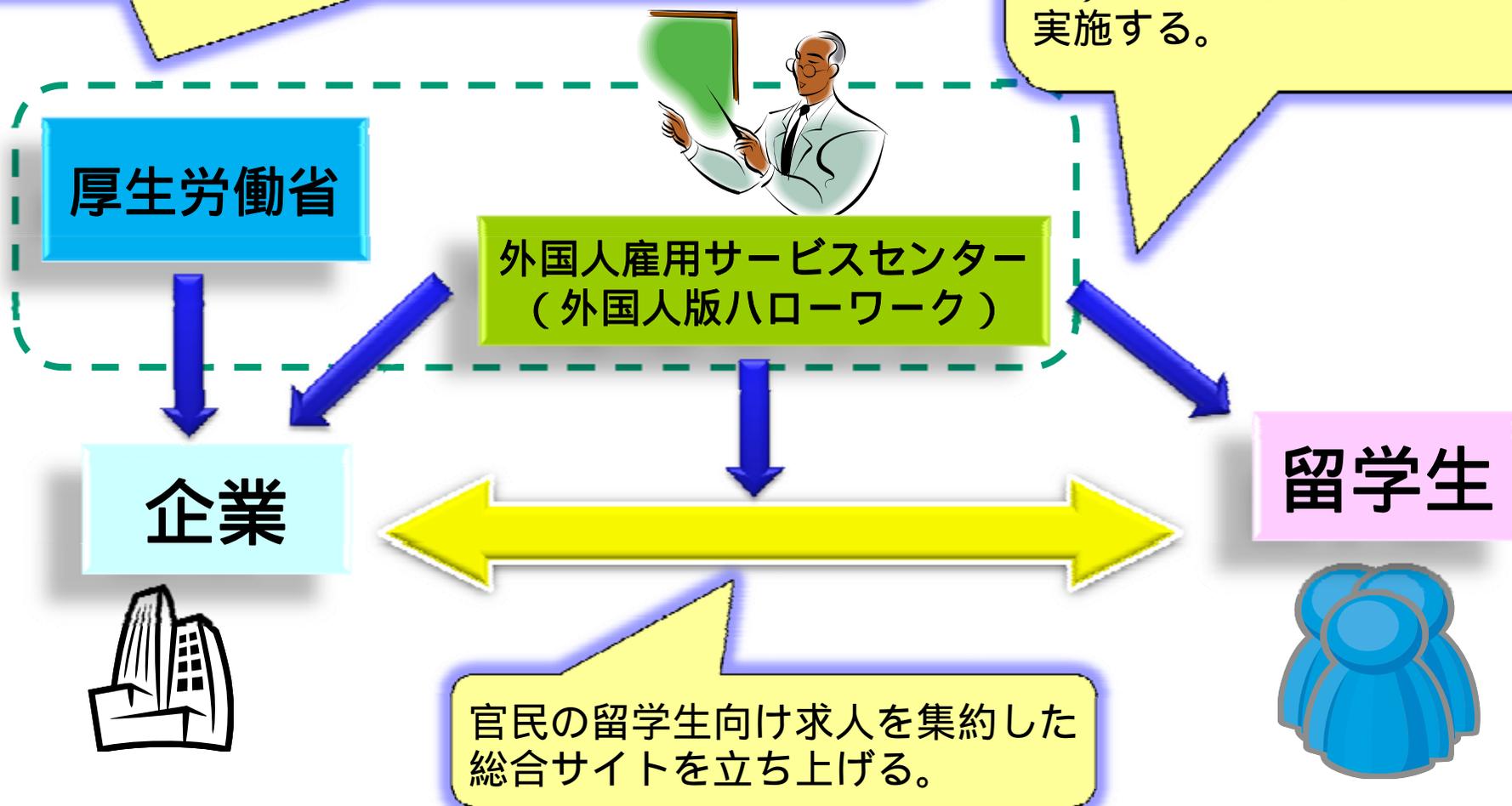
「外国人指針」の普及・啓発による企業の意識改革を図るとともに、併せて新規求人企業の開拓を実施。

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年度実施）

高度人材が持つ能力を有効に活用し、企業の基幹業種で活用できる人事・労務管理の在り方について有識者、大学、企業等の協力を得て検討を行い、雇用管理指導やフォーラム等により周知する。

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。



(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、公共職業安定所が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。

(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、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。

(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、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。

(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)

## 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)

# 外国人留学生向けインターンシッププログラムのご案内

留学生は、専門的な知識や技術を有する高度人材として、我が国の産業高度化や企業のグローバル化を支える人材となり得るものです。

そこで、厚生労働省では、留学生に対するインターンシッププログラムを実施しております。

### 事業主のみなさまへ

- 1 企業の事情に応じ、柔軟な形で実施可能です。
- 2 留学生1名からの受入れが可能です。
- 3 外国人雇用サービスセンターが適切な斡旋を行います。
- 4 インターンシップ期間中の傷害・賠償責任は国が負担します。

### 学校就職担当者・留学生のみなさまへ

- 1 大企業から地域の優れた企業まで、幅広い分野での受け入れ先を確保します。
- 2 学校と連携し、円滑にインターンシップが受けられるようにします。
- 3 インターンシップ体験後も、外国人雇用サービスセンターにおいて一貫したきめ細かい就職支援を実施していきます。
- 4 インターンシップ期間中の傷害・賠償責任は国が負担します。

(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 <http://www.tfemploy.go.jp/>

### 【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 <http://www2.aichi-rodo.go.jp/gaikokujin/>

### 【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 <http://www.osaka-rodo.go.jp/hw/gaisen/>

