

第1章 統計データの観察、先行研究の展望

1. はじめに

この章では、公表されている統計的事実を観察し、先行研究の展望をした上で、独自の調査によって確認したかったことについて記述する。

2. 統計的事実の確認

まず、統計的事実の確認を行う。本書の問題関心を踏まえ、資料の範囲を日本に限定し、フローとストックの2つの視点から統計資料を観察していくことにする。以下での具体的な関心事項は、高度外国人材は、どこから日本に入国しているのか、どれくらいの人数が日本に入国しているのか、どのような経路で入国してくるのか、現在日本にどれくらいの高度外国人材がいるのか、どのような企業で雇用され、どのような仕事に就いているのか、どのような処遇で働いているのか。さらに、どれくらいの高度外国人材が日本から離れているのか。こうした点を確認することにする。

(1) 専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の新規入国者数の推移

我が国における専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の新規入国者数、すなわち、フローの数値から見ていく。第1-1表は、過去10年間の我が国への専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の新規入国者数の推移である。専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の新規入国者数は、平成16(2004)年に15万8877人で過去最高を記録したが、その後、減少傾向で推移している。これは、「興行」の在留資格の新規入国者数の減少によるところが大きい。新規入国者全体に占める専門的・技術的分野の在留資格による新規入国者の割合は、平成15(2003)年に3.4%となった後、減少傾向で推移し、平成22(2010)年に0.7%まで低下した。しかし、平成23(2011)年には0.9%とわずかに増加した(第1-1表参照)。

専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の新規入国者数は、経済活動の動向と関連があるように思われる。たとえば、「技術」の在留資格は、平成19(2007)年まで増加傾向で推移し、1万959人に達したが、世界同時不況が発生した平成20(2008)年に9212人に減少し、さらに平成21(2009)年に3363人、平成22(2010)年に2852人へと大きく減少している。

こうした傾向は、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「技能」などの在留資格の新規入国者数でも観察される。「人文知識・国際業務」の在留資格の新規入国者数は、平成17(2005)年まで6000人台で推移し、平成18(2006)年に7614人、平成19(2007)年に7426人と増加したが、平成20(2008)年は5690人、平成21(2009)年は4167人、平成22(2010)年は4113人と減少している。

「企業内転勤」の在留資格の新規入国者数は、平成19(2007)年まで増加傾向で推移し、平成20(2008)年に7303人に達したが、平成21(2009)年には5245人まで減少し、その後も5000人台で推移している。

第1-1表 専門的・技術的分野の在留資格別新規入国者数の推移(単位:人)

専門的・技術的分野の在留資格別新規入国者数は減少傾向で推移している。

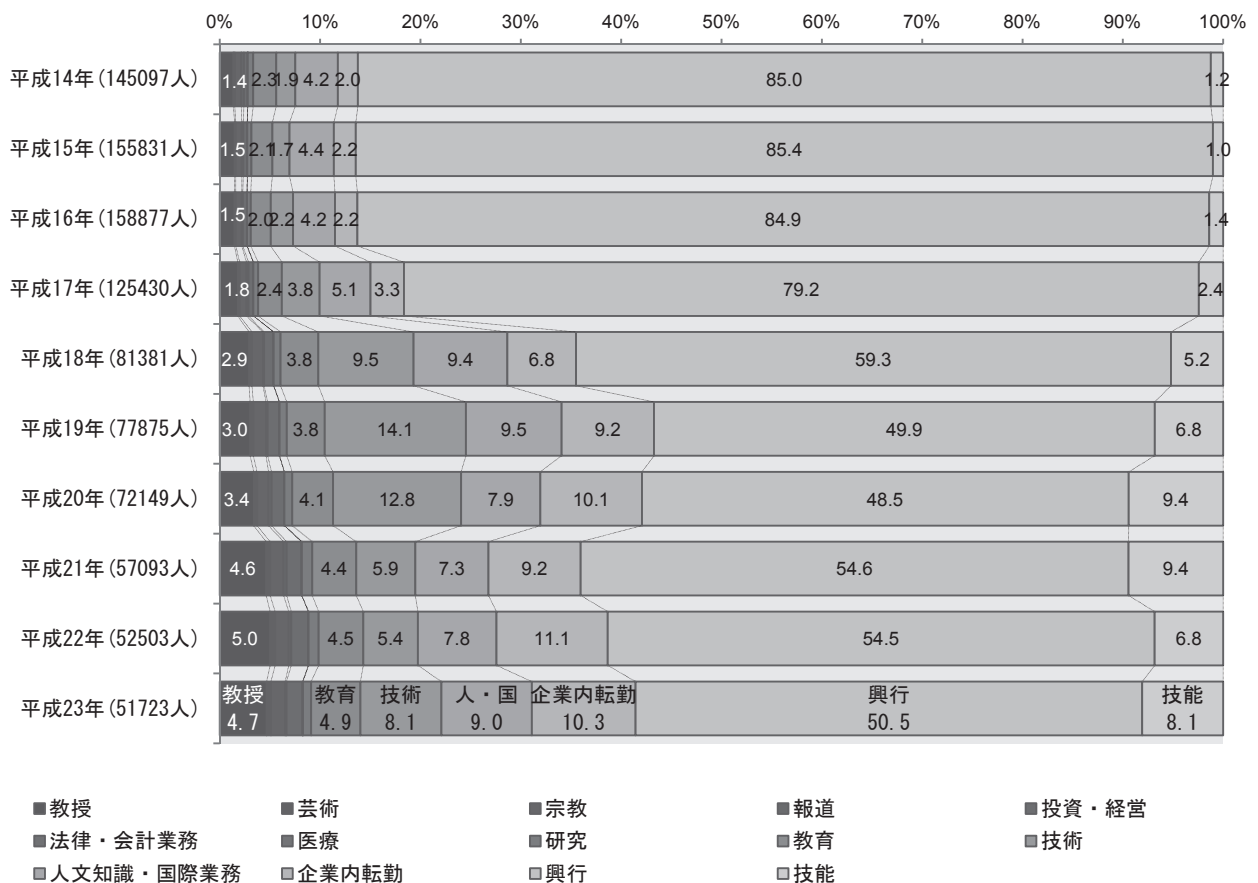
	平成14 (2002)年	平成15 (2003)年	平成16 (2004)年	平成17 (2005)年	平成18 (2006)年	平成19 (2007)年	平成20 (2008)年	平成21 (2009)年	平成22 (2010)年	平成23 (2011)年
教授	1,966	2,303	2,339	2,253	2,380	2,365	2,456	2,639	2,639	2,420
芸術	220	194	197	245	223	239	222	226	256	221
宗教	946	927	971	846	897	985	828	771	713	737
報道	351	241	150	248	92	119	226	170	136	59
投資・経営	566	598	675	604	777	918	919	857	896	838
法律・会計業務	1	4	—	2	3	8	2	4	3	4
医療	4	—	1	2	3	6	1	6	2	7
研究	782	647	577	607	555	559	563	592	528	423
教育	3,337	3,272	3,180	2,954	3,070	2,951	2,930	2,499	2,339	2,540
技術	2,759	2,643	3,506	4,718	7,715	10,959	9,212	3,363	2,852	4,178
人文知識・国際業務	6,151	6,886	6,641	6,366	7,614	7,426	5,690	4,167	4,113	4,658
企業内転勤	2,900	3,421	3,550	4,184	5,564	7,170	7,307	5,245	5,826	5,348
興行	123,322	133,103	134,879	99,342	48,249	38,855	34,994	31,170	28,612	26,112
技能	1,792	1,592	2,211	3,059	4,239	5,315	6,799	5,384	3,588	4,178
専門的・技術的分野総数	145,097	155,831	158,877	125,430	81,381	77,875	72,149	57,093	52,503	51,723
外国人新規入国者 総数	4,646,240	4,633,892	5,508,926	6,120,709	6,733,585	7,721,258	7,711,828	6,119,394	7,919,676	5,448,019
新規入国者全体に占める専 門的・技術的分野の比率	3.1%	3.4%	2.9%	2.0%	1.2%	1.0%	0.9%	0.9%	0.7%	0.9%

資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

「技能」の在留資格の新規入国者数は、平成 20(2008)年に 6799 人に達するまで増加傾向で推移してきたが、平成 21(2009)年には 5384 人、平成 22(2010)年には 3588 人と減少したが、平成 23 (2011) 年には 4178 人に増加している。

第 1-1 図は、平成 14 年から 10 年間の専門的・技術的分野の在留資格別新規入国者数の構成である。平成 14(2002)年には「興行」の在留資格の新規入国者数が 85%を占めていたが、平成 18(2006)年以降、上陸審査・在留審査の厳格化により「興行」の在留資格別新規入国者数の比率は縮小しているが、依然として 5 割を占めている。

第 1-1 図 専門的・技術的分野の在留資格別新規入国者数の構成の変化
「興行」の在留資格別新規入国者数の比率は縮小しているが、依然として 5 割を占める。



資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

(2) 専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数の推移

次に、ストックである専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数を見る。第 1-2 表は、過去 10 年間の専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数の推移である。専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数は、平成 20(2008)年に 20 万人を超え、翌平成 21(2009)年に 21 万 2896 人を記録したが、その後、減

少傾向で推移している。外国人登録者総数に占める専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数の比率は、平成 18(2006)年に 8.6%まで減少したが、その後上昇し、近年は 9%台半ばで推移している（第 1-2 表参照）。

主な在留資格の外国人登録者数の動きを見ると、「人文知識・国際業務」の在留資格の外国人登録者総数は、平成 19(2007)年に 6 万人を超え、平成 21 年(2009)年に 6 万 9395 人で過去最高に達した。しかし、その後は減少傾向で推移している。

「技術」の在留資格の外国人登録者数は、平成 20(2008)年に 5 万 2273 人で、この期間で過去最高になったが、その後、減少している。「企業内転勤」の在留資格の外国人登録者数も、平成 20(2008)年に 1 万 7798 人が最高となったが、その後減少している。

「興行」の在留資格の外国人登録者数は、平成 16(2004)年までは増加傾向であったが、それ以降減少しており、平成 23(2011)年には 6265 人と、かつての 10 分の 1 程度まで減少している。

「教育」の在留資格の外国人登録者数は、平成 20(2008)年に 1 万人台に達した後、若干の変動しながらも 1 万人台で推移している。

人数が減少している在留資格が多い中で、「投資・経営」と「技能」の在留資格の外国人登録者数は増加傾向で推移している。「投資・経営」は、平成 14(2002)年には 5956 人であったが、平成 22(2010)年に 1 万人を超え、平成 23(2011)年には 1 万 1778 人になった。「技能」の在留資格の外国人登録者数は、平成 14(2002)年に 1 万 2522 人であったが、一貫して増加傾向で推移し、平成 23(2011)年には 3 万 1751 人になった。

第 1-2 図は、専門的・技術的分野の在留資格別外国人登録者数の構成の変化を表している。平成 14(2002)年から平成 23(2011)年の 10 年間で、「興行」がおよそ 30%ポイント減少し、「技術」「人文知識・国際業務」「技能」が拡大している。

第 1-3 図は、外国人登録者数総数の変化への専門的・技術的分野の在留資格別外国人登録者数の寄与度である。わかりやすくするために、専門的・技術的分野の在留資格以外の在留資格は表示を省略している。既述したように、「興行」の在留資格の者は、平成 14/15 年には増加寄与していたが、平成 16/17 年から大きく減少寄与している。また、「技術」、「企業内転勤」の在留資格の者は、平成 19/20 年までは増加寄与していたが、それ以降は減少寄与に転じている。「人文知識・国際業務」の在留資格の者は、平成 20/21 年までは増加寄与であったが、平成 21/22 年には減少寄与に転じている。

「技能」の在留資格の者は、この期間中、一貫して増加寄与している。また、数値は大きくないものの、「投資・経営」の在留資格の者が増加寄与している。

第1-2表 専門的・技術的分野の在留資格別外国人登録者数の推移(単位:人)

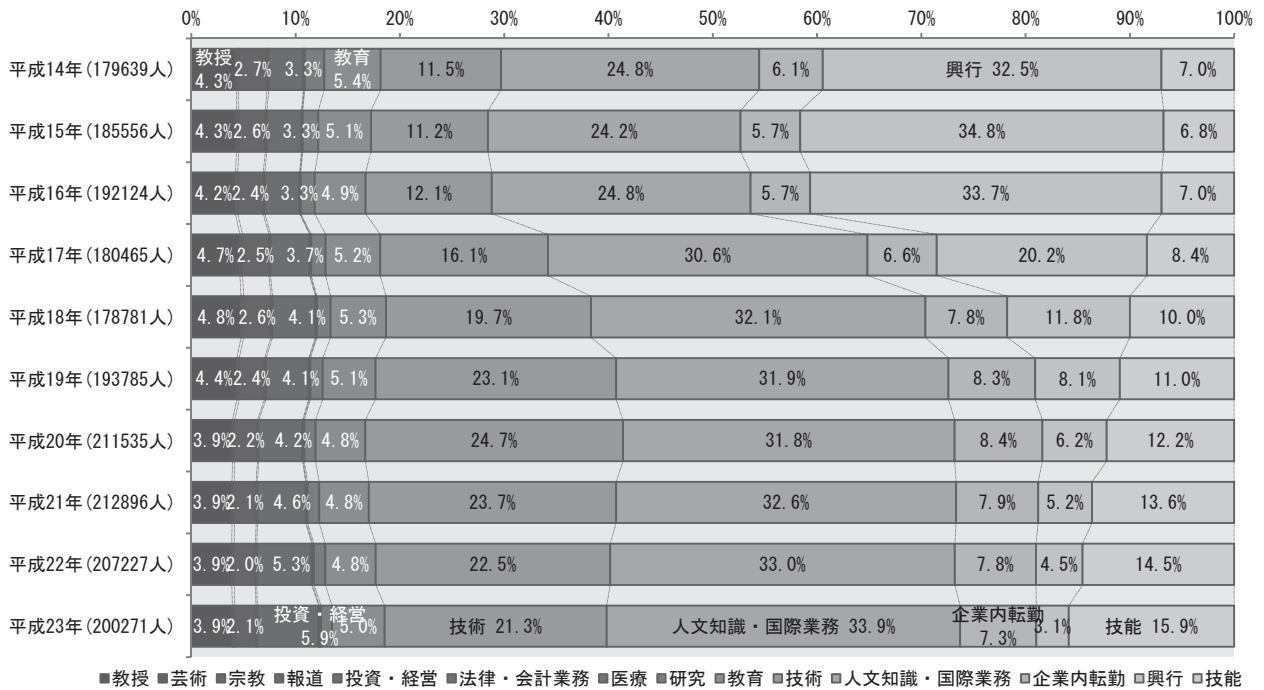
専門的・技術的分野の外国人登録者数は平成20(2008)年に20万人台に達したが、平成21(2009)年以降は減少傾向で推移している。

	平成14 (2002)年	平成15 (2003)年	平成16 (2004)年	平成17 (2005)年	平成18 (2006)年	平成19 (2007)年	平成20 (2008)年	平成21 (2009)年	平成22 (2010)年	平成23 (2011)年
教授	7,751	8,037	8,153	8,406	8,525	8,436	8,333	8,295	8,050	7,859
芸術	397	386	401	448	462	448	461	490	480	461
宗教	4,858	4,732	4,699	4,588	4,654	4,732	4,601	4,448	4,232	4,106
報道	351	294	292	280	273	279	281	271	248	227
投資・経営	5,956	6,135	6,396	6,743	7,342	7,916	8,895	9,840	10,908	11,778
法律・会計業務	111	122	125	126	141	145	154	161	178	169
医療	114	110	117	146	138	174	199	220	265	322
研究	3,369	2,770	2,548	2,494	2,332	2,276	2,285	2,372	2,266	2,103
教育	9,715	9,390	9,393	9,449	9,511	9,832	10,070	10,129	10,012	10,106
技術	20,717	20,807	23,210	29,044	35,135	44,684	52,273	50,493	46,592	42,634
人文知識・国際業務	44,496	44,943	47,682	55,276	57,323	61,763	67,291	69,395	68,467	67,854
企業内転勤	10,923	10,605	10,993	11,977	14,014	16,111	17,798	16,786	16,140	14,636
興行	58,359	64,642	64,742	36,376	21,062	15,728	13,031	10,966	9,247	6,265
技能	12,522	12,583	13,373	15,112	17,869	21,261	25,863	29,030	30,142	31,751
専門的・技術的分野外国人登録者数	179,639	185,556	192,124	180,465	178,781	193,785	211,535	212,896	207,227	200,271
外国人登録者総数	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151	2,078,508
外国人登録者総数に占める専門的・技術的分野の登録者比率	9.7%	9.7%	9.7%	9.0%	8.6%	9.0%	9.5%	9.7%	9.7%	9.6%

資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

第1-2図 専門的・技術的分野の在留資格別外国人登録者数の構成（％）

「興行」が大幅に減少し、「技術」「人文知識・国際業務」「技能」が拡大している。

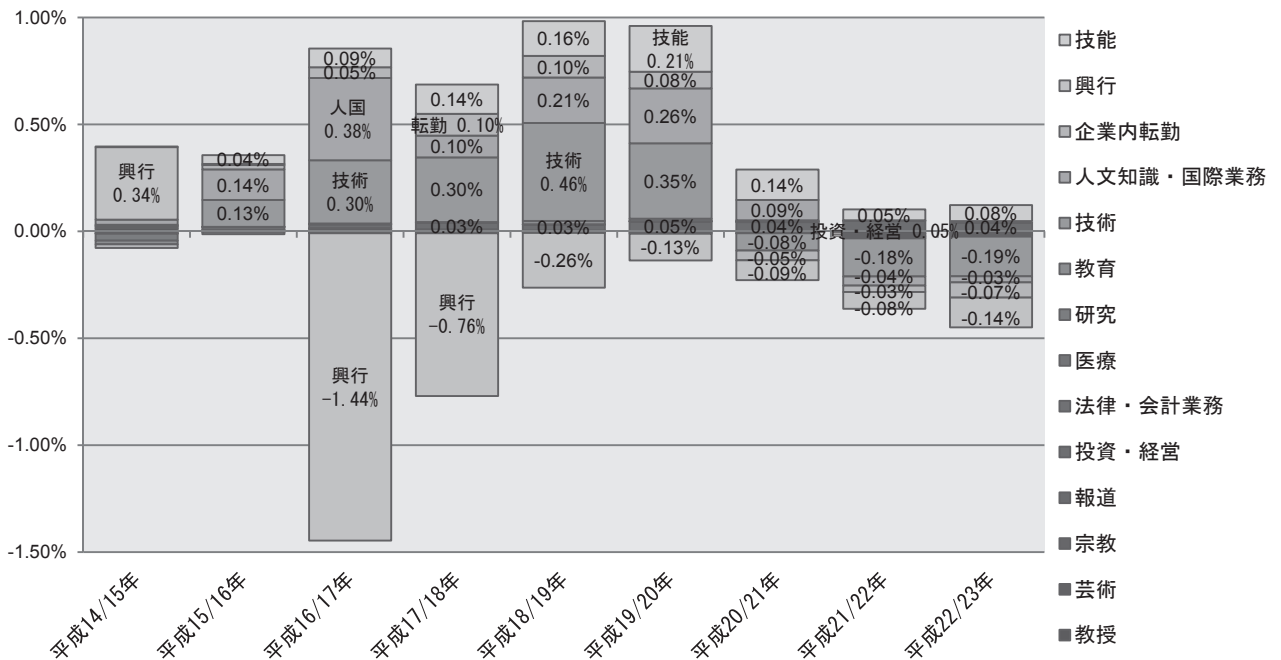


資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

注：横軸の括弧内の数値は専門的・技術的分野の外国人登録者数。

第1-3図 専門的・技術的分野の在留資格別外国人登録者数の寄与度（％）

世界同時不況を境に「技術」「企業内転勤」などが減少寄与に転じ、「技能」は一貫して増加寄与している。



資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

第1-3表 在留資格別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の推移(単位：件)
 在留資格変更許可件数は、世界同時不況を境に減少したが、近年は再び増加している。

	平成14 (2002)年	平成15 (2003)年	平成16 (2004)年	平成17 (2005)年	平成18 (2006)年	平成19 (2007)年	平成20 (2008)年	平成21 (2009)年	平成22 (2010)年	平成23 (2011)年
人文知識・国際業務	1,949	2,378	3,417	4,159	5,938	7,304	7,863	6,677	5,422	6,006
技術	727	849	1,233	1,200	1,720	2,314	2,414	2,154	1,390	1,670
教授	346	371	388	335	401	416	430	444	512	419
投資・経営	39	38	53	28	36	61	128	128	275	291
研究	97	90	114	92	104	87	111	97	93	78
教育	13	10	23	18	20	23	29	31	46	46
医療	16	14	10	10	14	13	16	24	54	34
宗教	—	6	12	12	13	15	19	3	12	12
技能	11	5	5	8	5	6	3	4	11	11
芸術	8	6	5	4	6	6	2	8	5	5
興行	—	—	—	1	3	3	5	2	3	1
その他	3	11	4	11	12	14	2	12	8	13
総数	3,209	3,778	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040	9,584	7,831	8,586

資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

(3) 在留資格「留学」から就職を目的として在留資格の変更許可を受けた件数の推移

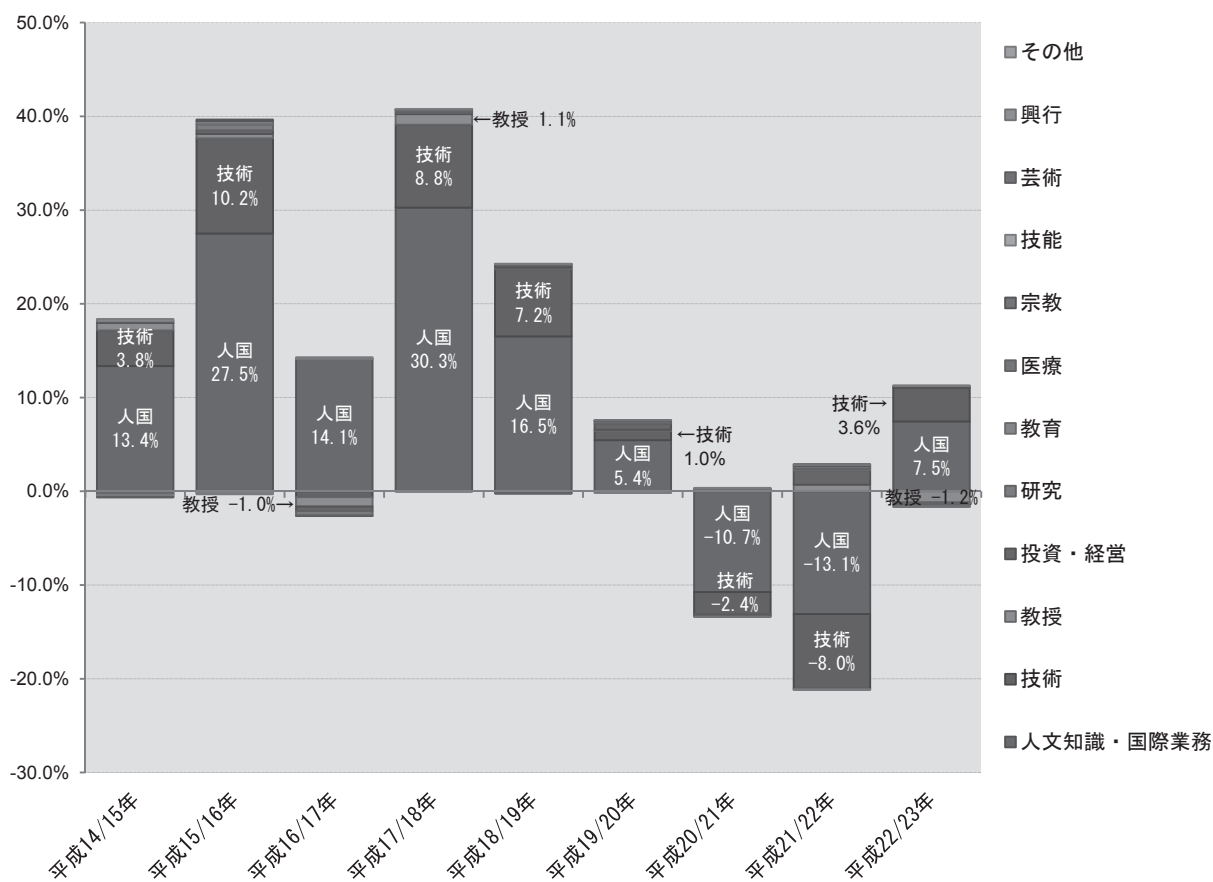
専門的・技術的分野での就労へのフローとして、在留資格「留学」から就職を目的として在留資格の変更許可を受けた件数の推移を見る。

第1-3表は、就職を目的として、在留資格「留学」の在留資格から変更の許可を受けた外国人の件数の推移である。総数の数値を見ると、平成19(2007)年まで増加傾向で推移し、平成20(2008)年には1万1040件に達したが、その後、平成22(2010)年には7831件まで減少した。これは、世界同時不況の影響によるものと考えられる。しかし、平成23(2011)年には増加し、8586件(前年比9.6%増)となっている。

第1-4図は、在留資格変更許可件数の変化の在留資格別寄与度である。平成19/20年までは、「人文知識・国際業務」と「技術」の在留資格変更許可件数による増加寄与が大きかったが、平成20/21年、平成21/22年にはこれらの在留資格の件数が減少寄与となっている。しかし、平成22/23年には「人文知識・国際業務」と「技術」の許可件数がともに増加寄与に転じている。

第1-4図 在留資格変更許可件数の在留資格別寄与度(%)

世界同時不況を境に、「人文知識・国際業務」「技術」の在留資格が増加寄与から減少寄与に転じている。



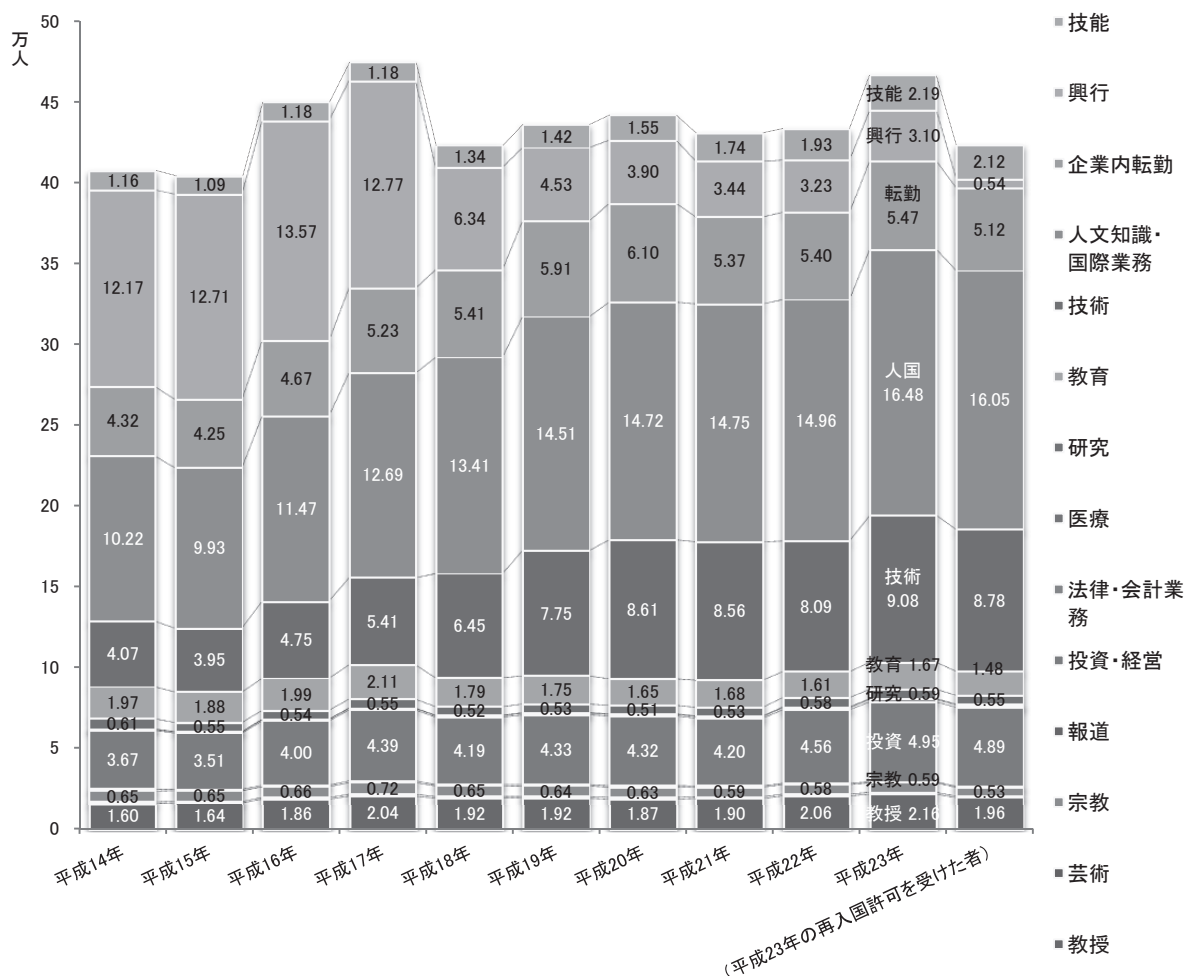
資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

(4) 専門的・技術的分野の在留資格別出国者数の推移

再びフローの指標である出国者数に注目する。第1-5図は、在留資格別出国者数の推移である。専門的・技術的分野の在留資格の外国人の出国者数の推移である。平成14(2002)年には40万7539人、平成17(2005)年には47万4471人、平成22(2010)年には43万3543人、そして平成23(2011)年には46万6488人が出国した。このうち、再入国許可を受けた専門的・技術的分野の外国人は、平成23年に42万3604人で、出国者数の90.8%に当たる。専門的・技術的分野の在留資格の出国者数のうち、再入国許可を受けた者の比率が高い在留資格は、「投資・経営」(98.9%)、「医療」(98.9%)、「法律・会計業務」(98.4%)、「技能」(97.5%)、「人文知識・国際業務」(97.4%)、「技術」(96.6%)などである。

第1-5図 在留資格別出国者数の推移

専門的・技術的分野の在留資格の外国人の出国者数は40万人台で推移しているが、約9割が再入国許可を受けている。



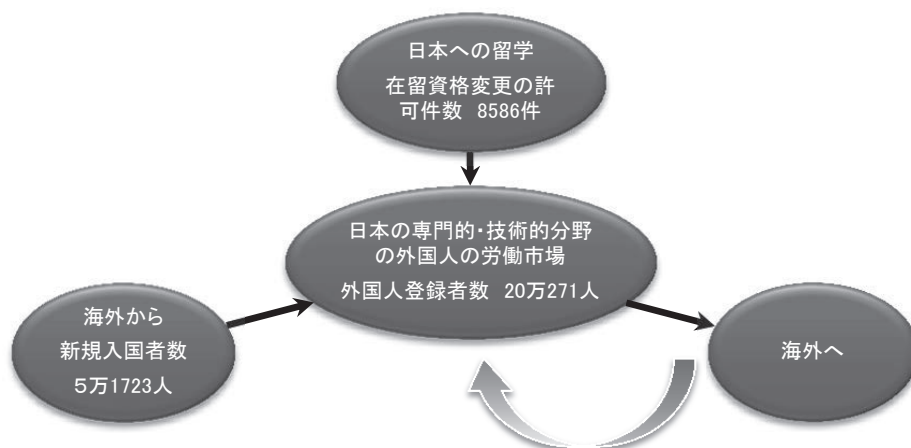
資料出所：法務省入国管理局『出入国管理』より作成。

(5) ここまでのまとめ—専門的・技術的分野の外国人の労働市場のイメージ

以上、法務省入国管理局「出入国管理」に基づいて、我が国の専門的・技術的分野の外国人の状況を観察してきた。これらの統計数値から、2011年の専門的・技術的分野の外国人の労働市場のイメージを大まかに描けば、第1-6図のようになろう（数値は、専門的・技術的分野の在留資格に係るものだけである）。フローについては、海外からの新規入国者が約5万2000人、「留学」の在留資格変更の許可件数が約8600件、出国が約46万6000人（このうち再入国許可が約42万4000人）である。また、ストックの外国人登録者数は、約20万人となっている。

第1-6図 専門的・技術的分野の在留資格の外国人の労働市場（2011年）

専門的・技術的分野の外国人の労働市場は、約6万人の流入と約20万人のストックで構成されている。



出国者数 46万6488人、うち再入国許可者数 42万3604人

(6) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による専門的・技術的分野の外国人労働者数の推移
次に、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」によって、専門的・技術的分野の外国人労働者数の推移を見ていく。第1-4表は、在留資格別の外国人労働者数の推移である。平成20年から24年までの5年間に、外国人労働者総数は約20万人増加しているが、専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者数は、平成20年の8万4878人から平成24年の12万4259人へと、約4万人増加している。また、外国人労働者数全体に占める専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者数の比率は、平成20年には約17%であったが、平成24年には約18%へと、約1%ポイント上昇している。

第1-7図は、外国人労働者数全体に占める専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者の比率を統計地図で表したものである。日本における外国人労働者総数に占める専門的・技術的分野の在留資格の外国人比率は、18.2%である。しかし、外国人の居住・就労地域の分布は一様ではなく、地域間で差がある。この図に示されるように、専門的・技術的分野の外国人労働者比率が高い都道府県は、東京都(34.5%)、京都府(26.3%)、宮城県(25.3%)、大阪府(25.4%)、福岡県(20.9%)などであり、各地域ブロックの拠点となるような大都市圏で、サービス業の事業所、大学や研究機関が多いところである。

第1-4表 在留資格別外国人労働者数の推移

専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者数は増加傾向で推移している。

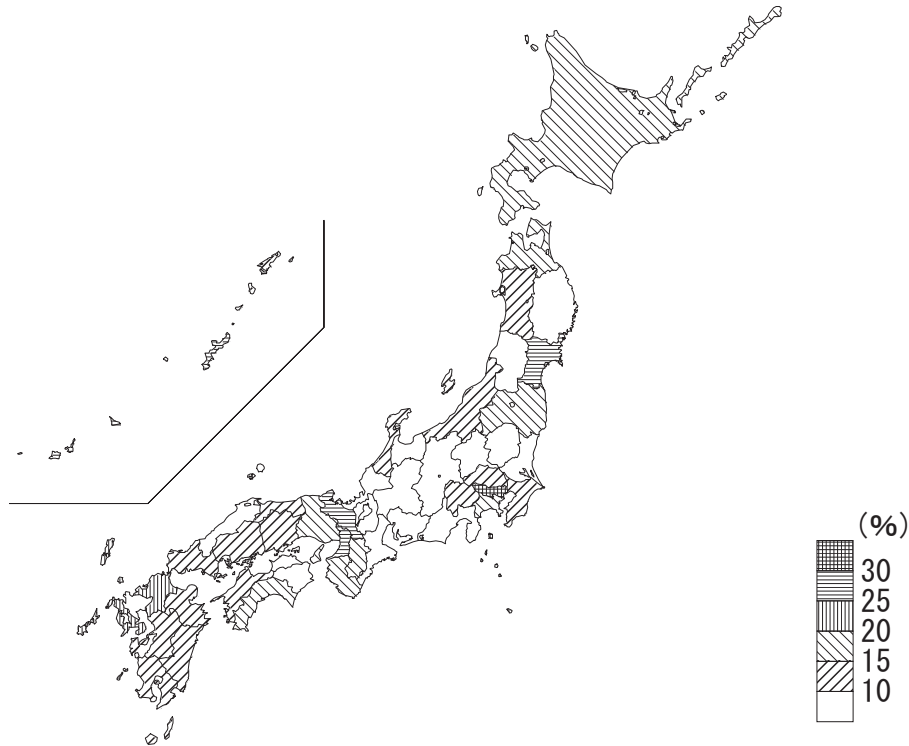
年	平成20(2008)年		平成21(2009)年		平成22(2010)年		平成23(2011)年		平成24(2012)年	
	外国人労働者総数	486,398	(163,196)	562,818	(162,525)	649,982	(181,021)	686,246	(185,248)	682,450
専門的・技術的分野の在留資格	84,878	(21,574)	100,309	(23,156)	110,586	(24,562)	120,888	(26,238)	124,259	(24,919)
うち技術	27,303	(9,875)	32,543	(10,814)	35,437	(11,137)	38,290	(11,404)	37,189	(9,969)
うち人文知識・国際業務	32,422	(6,892)	38,555	(7,704)	42,022	(8,390)	46,801	(9,082)	49,799	(8,995)
特定活動	94,769	(12,745)	112,251	(13,721)	123,342	(14,987)	5,939	(866)	6,763	(1,049)
技能実習	-	(-)	-	(-)	11,026	(1,406)	130,116	(15,274)	134,228	(14,674)
資格外活動	82,931	(13,130)	96,897	(12,532)	108,091	(13,148)	109,612	(11,887)	108,492	(11,939)
身分に基づく在留資格	223,820	(115,747)	253,361	(113,116)	296,834	(126,897)	319,622	(130,967)	308,689	(116,472)
うち永住者	92,441	(38,171)	112,502	(42,216)	136,982	(50,809)	154,010	(55,712)	156,883	(52,657)
うち日本人の配偶者等	57,439	(28,524)	63,347	(26,304)	70,899	(27,514)	74,625	(27,473)	69,771	(23,433)
うち定住者	70,895	(47,668)	73,673	(43,146)	83,817	(46,664)	84,943	(45,598)	75,438	(37,943)
不明	-	(-)	-	(-)	103	(21)	69	(16)	19	(4)

資料出所：厚生労働省『外国人雇用状況の届出』各年より作成。

注：()内の数値は派遣・請負の人数。「技能実習」の在留資格は平成22(2010)年に創設された。

第1-7図 専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者比率(平成23(2011)年)

東京都、京都府、宮城県、大阪府、福岡県などで専門的・技術的分野の外国人労働者の比率が高い。



資料出所：厚生労働省「平成24年 外国人雇用状況の届出」より作成。

3. 先行調査研究の展望

以上、高度外国人材の移動の統計的事実を確認した。次に、こうした事実について、調査研究のレベルではどのような議論がなされてきたのかを展望していくことにする。すべての調査研究を展望することはできないので、以下で取り上げる対象の選択は、過去数年間に公表された成果を中心とし、それ以前の成果については、議論に関連する最低限のものにする²。

(1) 海外における先行研究の展望

OECDでは、従来から国際的な移民の状況について報告書がとりまとめられており、折々の状況を知ることができる。最近5年程度の報告書に限定してみていくと、OECD(2007)³において、移民の一部として、留学生の問題が取り上げられている。それによると、OECD加盟国における留学生数は2000年以降40%増加している。また、各国では経済における知的分野の拡大や製造業の海

² 1990年代前半までの研究成果については、日本労働研究機構編(1997)『リーディングス日本の労働⑨労働の国際化』日本労働研究機構、第1章を参照。

³ OECD(2007), *International Migration Outlook*, OECD. Part I、特に53ページ以降の記述を参照。

外進出により、教育レベルが高い人材の需要が増加することが指摘されている。OECD(2008)⁴では、高学歴の移民の比率が国によって異なっていることが指摘されている。その要因としては、各国の移民政策のあり方、すなわち、労働市場を含む統合との関係、受入国における受入れ基準との関係、企業のニーズとの関係、歴史的要因などが指摘されている。また、OECD(2009)⁵では、留学生の受入れが将来の高度人材の拡大につながる可能性が分析されている。そして、OECD(2012)⁶では、高度人材の送出国におけるアジア諸国の比重が増加していること、これと関連して、アジアからの移民が保健関連、科学、技術、エンジニア、数学などの職業分野で重要な役割を果たしており、雇用率も他の移民に比べて高いといったことが指摘されている。

高度人材の海外流出は、受入国にとって、経済成長やイノベーションにつながるし、高度人材個人は高い所得を得ることができる。しかし、高度人材が流出することにより、送出国ではどのような影響が起こるのかにも目を向けなければならない。OECD・ブライアン・キリー(2010)⁷は、高技能労働者や専門的労働者の国外移住によって、①送出国においてイノベーターや新しいアイデアを提出する人が失われること、②教育に投資した資金が無駄になること、③有資格者の不足により適切な保健医療と教育を提供できなくなるといった影響があると指摘している。

こうした、高度人材の国外流出による送出国の影響は、以前から指摘されてきたことである。たとえば、1990年代、桑原(1991)⁸は、国際労働力移動の中で、熟練度が高い専門的職業、技術者など知的水準が高いマンパワーの比重が次第に増加しているとし、先進諸国では高度な熟練を持った労働力を受け入れることで自国の訓練コストを節減できる反面、送り出し国にとっては頭脳流出や必要とするマンパワーの流出につながるといった問題が生じることを指摘している。

労働大臣官房国際労働課編著(1992)『平成4年版海外労働白書』⁹では、第二次大戦後の国際的労働力移動の動向の1つとして、「頭脳交流」「頭脳流出」の増大を指摘している。その背景には、経済活動が国際的になるにつれて多国籍企業の内部労働市場で国境を越えた移動が発生すること、それは途上国から先進国への一方的頭脳流出ではなく、途上国への人材流入と技術移転によって経済発展を支えている側面があること、頭脳流出によって途上国による人材育成の成果を先進国が享受しているとの批判があることが論じられている。

(2) 高度外国人材の受入れと日本経済¹⁰

⁴ OECD(2008), *International Migration Outlook*, OECD, Part I の8節 (56ページ)以降。

⁵ OECD(2009), *International Migration Outlook*, OECD, Part II の6章、特に170ページ以降の記述を参照。また、留学生と高度人材の移民については、OECD(2010), *International Migration Outlook*, OECD のPart I の62ページ以降、および、OECD(2011), *International Migration Outlook*, OECD のPart I の64ページ以降の記述も参照。

⁶ OECD(2012), *International Migration Outlook*, OECD, Part III.

⁷ OECD 編ブライアン・キリー著(2010)『よくわかる国際移民』(濱田久美子訳)明石書房、特に6章。なお、同書では医師や看護師など、保健医療従事者の移動を例に議論しているため、③のような記述になっている。

⁸ 桑原靖夫(1991)『国境を越える労働者』岩波書店。第2章、第4章を参照。桑原の指摘は、近年のOECD・ブライアン・キリー前掲書でも指摘されている。

⁹ 労働大臣官房国際労働課編著(1992)『平成4年版海外労働白書』日本労働研究機構、特に第2部参照。

¹⁰ 外国人留学生の就職をめぐる統計の整理と先行調査研究の展望は、労働政策研究機構(2013)『留学生の就職活動-現状と課題-』資料シリーズNo. 113の第1章を参照。

以下では、高度人材受入れによる経済効果を中心に、最近の各種白書における議論を見ていく。まず、内閣府(2008)『経済財政白書』¹¹では、海外からの労働者の受入れが経済成長にどれだけ寄与するかを検証している。それによると、英国では、外国人労働力の経済成長の寄与率は2006年で約15～20%相当であるほか、アイルランドでは過去10年間の平均成長率5.9%のうち4.8%ポイント、フランスでは同じく1.6%のうち1.3%ポイントまでが外国人労働力の寄与であるとしている¹²。ただし、同書では、外国人労働力の割合は歴史的経緯との関係が大きいこと、労働の質(高度人材と単純労働)を区別していないことに留意を必要としている。

高度人材導入の経済効果について、内閣府(2009)『経済財政白書』¹³では、成長力を高める方法として、高度な技術や人材を投入し、経営資源を再配分する方法として、対内直接投資の重要性が指摘されるとともに、研究開発、人材育成、生産要素の効率的配置が必要であるという。EUのデータベースに基づいて、全要素生産性上昇率と産業に占める高スキル人材¹⁴のシェアの関係を見ると、日本において高度人材のシェアが上昇している産業は、金融・保険業であるが、生産性が低下していること、輸送用機械も生産性がマイナスであること、電気機械・光学装置は生産性が上昇しているといったことが指摘されている。また、実質GDP成長率の変化を、IT資本、非IT資本、労働投入、雇用構成、全要素生産性に寄与度分解し、金融危機前後について国際比較している。その結果、アメリカ、英国、フィンランドではIT資本の寄与が金融危機後に高まっていること、日本は韓国とともに、IT資本の寄与がほとんど見られないこと、韓国と英国で金融危機後の雇用構成の寄与が大きいこと、フィンランドで全要素生産性の寄与が拡大していることなどが指摘されている。

経済産業省(2003)『平成15年版通商白書』では、経済成長を続けていくためには、イノベーションの活性化を通じて経済発展を行い、国内外の経営・研究・技術分野の優秀な人材が我が国で活躍することが重要であること、また、経済活動のグローバル化に伴い、海外取引の円滑化のために外国人労働者が我が国で活躍することが期待されるとしている。そして、我が国と諸外国の外国人労働者をめぐる状況を検討している。その中で、諸外国における外国人労働者の受入れ制度と受入れ実態を整理している。さらに、GTAPモデル¹⁵を用い、労働力流入が進んだときの日本経済の経済厚生はプラスで、2020年まで実質GDPは最大2.8%のプラスになるという結果が示されている。さらに、専門的・技術的労働者の受入れは、経済成長や産業の発展につながり、社会的費用の発生も単純労働者に比べると少なく、受入国経済の活性化にもつながることなどが指摘されている。こうした効果をもたらす高度な人材を獲得するための条件として、資格の相互認証や社会保障協定の締結によって労働力移動の阻害要因を除去するとともに、国内の労働市場や生活環境を整備することが重要であるとしている。

¹¹ 内閣府(2008)『平成20年版経済財政白書』社団法人時事画報社、179～181ページ。

¹² この記述の原典は労働政策研究・研修機構『最近の海外労働情報』、2006年10月。

¹³ 内閣府(2009)『平成21年版経済財政白書』日経印刷株式会社、178～180ページ。

¹⁴ ここでいう高スキル人材は、大学卒業程度の人材を指している。内閣府上掲書、178ページの脚注参照。

¹⁵ GTAPモデルの概略は、白石浩介・東暁子(1999)「応用一般均衡分析による法人税引下げの評価」『三菱総合研究所報』No. 34、第2節(63～68ページ)の記述がわかりやすい。

経済産業省(2005)『平成17年版通商白書』では、我が国の競争力を維持向上させていくためにも望ましい外国人の受入政策を検討している。すなわち、「……高度人材は我が国の生産性向上への貢献が期待され、積極的に受け入れることは急激な技術革新を遂げた分野における高度人材の確保に加え、異なる文化的背景を持つ人々の交流による創造的な研究開発環境の活性化も期待できる……」、高度人材を「東アジアで獲得し、環流させることは、我が国および東アジア各国における持続的な国際競争力を高めるもので、あり、東アジアにおける経済統合を人材面でサポートする効果もある」(256～257ページ)。その上で、高度な外国人材を獲得し、定着させていくためには、出入国管理制度の整備にとどまらず、就労環境、生活環境を含め、総合的な観点から受入体制を整えていくことが重要である(266ページ)としている。

経済産業省(2006)『平成18年版通商白書』では、持続する成長力を確保するため、国内人材の育成、女性・高齢者の活用、高度な外国人材の活用について議論されている。その際、我が国の高度外国人材の受入れの現状、米国・カナダ・英国の事例を踏まえて、受入制度、生活環境、留学生の受入れ・活用の課題が取り上げられており、法制度面の対応だけではなく、受入れ企業における高度人材の適切な評価、昇進に向けたキャリア・パスの提示など、処遇面での改善も重要であるとしている。

内閣府(2010)『経済財政白書』では、日本における投資指標¹⁶や専門技術・管理者が全就業者に占める比率が低いといった状況が対内直接投資の少なさに繋がっていると指摘している¹⁷。また、日本における人材調達環境についても触れられており、企業アンケート結果に基づいて、日本でビジネス展開する上で確保が難しい人材として、語学堪能者、技術職・エンジニア、管理職が挙げられ、研究開発職、一般労働者という回答は少なかったこと、日本はアジア周辺国に比べて人材調達コストが高いこと、語学スキルや大学教育、マネジメント教育の質に対する評価が低いこと、中でも海外の高度な人材の獲得可能性は米英独仏中の各国より低く評価されていると論じている¹⁸。

さらに、内閣府(2011)『経済財政白書』では、起業家や専門性の高い高度人材などの人材の配置や育成が取り上げられ、企業におけるグローバル化対応のための人材確保の方法のひとつとして、外国人の活用が検討されている。そこでは、グローバルに業務を展開する企業をはじめとして、外国人幹部のニーズは高いものの、実際の登用は追いついていないこと、その背景には、「日本社員の語学力不足」が最大の要因であること、海外進出企業、知識集約型企業では、そうではない企業と比較して、日本の大学院を修了した外国人の採用を増やす意向であることが指摘されている¹⁹。

¹⁶ 「投資指標」とは、国内企業の経営権取得の制約性、外国人労働者の雇用制約性、ジョイントベンチャーの交渉制約性などを標準化して分析している。なお、原典において、外国人労働者の雇用制約性は、母国と投資先国の専門技術・管理者率の差を用いて分析している。詳しくは内閣府(2008)「対内・対外直接投資の要因分析—なぜ対日直接投資は少ないのか—」『政策課題分析シリーズ1』を参照(<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2008/1014seisakukadai01-0.pdf>)。

¹⁷ 内閣府(2010)『平成22年経済財政白書』日経印刷株式会社、392～394ページ。

¹⁸ 内閣府(2010)前掲書、399～400ページ。

¹⁹ 内閣府(2011)『平成23年版経済財政白書』佐伯印刷株式会社、第3章、特に249～252ページ。

一方、日本における今後の産業発展と雇用の関係や求められる人材像については、厚生労働省(2010)『労働経済白書』が検討している。その中で、今後どのような仕事が増え、求められる人材や能力がどのように変化するかを分析している²⁰。すなわち、今後増加する仕事の種類として、「専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事」「専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事」が挙げられており、また、製造業では、「技術・技能を活かして製品を製造する仕事」を挙げる企業の比率が高い。さらに、人材の確保にあたり、「状況を的確に把握し、行動することのできる人材」「専門的な知識を有する人材」を重視する企業の割合は、従来も今後も高く、「自社にない新しい発想を持った人材」「自社にない経験を有する人材」については、今後重視する企業の割合が上昇している。その上で、同書は、企業は、専門的知識を持ちつつ、状況判断を的確に行えて、新しい発想を生み出す、高度な能力を有する人材を求めていると論じている²¹。

もし、高度外国人材をグローバル人材の一部として位置づけ、上で挙げたような能力を求めらば、彼らが持つ潜在力をいかし、能力を発揮できるような仕組み作りが今後の課題となろう²²。

(3) 企業の雇用管理と外国人労働者

高度外国人材の能力を発揮させるためには、企業の雇用管理のあり方が重要なポイントになると思われる。根本(1988)²³や外資系企業研究会(1992)²⁴では、在日外資系企業の雇用管理や労使関係を検討している。その中で、海外の親会社から派遣される高度外国人材を取り上げ、短期的に在日外資系企業の経営幹部として赴任する高度外国人材が抱える問題を検討している。日本労働研究機構(1993)²⁵では、外国人社員を雇用している企業の人事管理、外国人社員の意識を企業調査と個人調査によって検討している。その結果、外国人社員の多くは「日本的経営」の存在を認めており、認識度は高いが、一方で給与、人事評価、仕事の進め方といった日本企業の雇用管理を中心に(外国人社員が感じる)課題があることを指摘している。また、外国人社員は、社内での孤立感、社会生活や異文化交流などに関する問題も検討されている。

井口(2001)²⁶は、日本において、外国人の専門的・技術的労働者の受入れが伸び悩んでいる要因を検討している。それによれば、専門的・技術的労働者の受入数は、1つには企業内転勤が多国籍企業の人事異動に左右されるので、直接投資の規模、多国籍企業の技術移転ニーズや国内に

²⁰ 厚生労働省編(2010)『平成22年版労働経済白書』日経印刷株式会社、第2章、特に134~136ページおよび付2-(3)-4表を参照。

²¹ このほか、社会経済生産性本部(2001)『少子・高齢社会の海外人材リソース導入に関する調査研究報告書』社会経済生産性本部では、今後必要な人材像を、業種別に調べ、外国人労働者と関連させて議論している。たとえば、介護分野での人材不足と外国人へのニーズの関係のように、人口構造の変化を背景として、外国人に対して企業がどのようなニーズを持っているのかを業種別のアンケートを通じて得た資料に基づいて議論している。ただし、分析に用いられたアンケートの回収数が少ないため、一般化は難しいと思われる。

²² 雇用政策研究会(2012)『雇用政策研究会報告書』、第3章、特に33~36ページ参照。

²³ 根本孝(1988)『外資系企業の人的資源管理』創成社。

²⁴ 外資系企業研究会(1992)『外資系企業の人事管理』日本労働研究機構。また、日本労働研究機構(2001)『在日外資系企業における外国人派遣勤務者の職業と生活に関する調査』日本労働研究機構も参照。

²⁵ 日本労働研究機構(1993)『経済社会の国際化と労働問題に関する研究—実態分析編—』調査研究報告書No.48。また、日本労働研究機構(1996)『アメリカにおける知識労働者国際移動に関する調査研究』資料シリーズNo.64も参照。

²⁶ 井口泰(2001)『外国人労働者新時代』筑摩書房。特に第2章。また、第6章も参照。

おける経営現地化の要請の強さ、国外へ人材を移動させ就労させるのに必要な労務コストといった要因が関連していること、(在留)資格の取得が日本での就労である場合、各国の資格の相互互換性がないこともあって、高度な外国人の受入は容易でない論じている。

倉田(2003)²⁷は、1980年代、1990年代、2000年代の我が国の専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れ政策を展望した上で、企業の関心も政策論議の対象も外国人労働者の受入れをめぐる入り口の問題に終始しており、受入れ後の積極的な活用・定着を可能にしていく制度・施策の展開は乏しかったと批判する。そうした中であって、IT技術者導入に関わるe-Japan基本計画について、具体的な職種に絞った政策的展開として、一定の評価をしている。その上で倉田は、合法的に受け入れた外国人労働者に関して、労働市場における下層部分への固定化が起きていないか労働条件の監視、職業教育やキャリア形成支援を通じた労働力の質的向上、社会保障に関して労働者の権利を保障し、必要に応じて二国間の制度調整、日本での生活上の適応支援、就労が長期化した外国人労働者に対する日本社会への定着をはかる措置などの課題があると指摘している。

業種や仕事の分野を限定した研究としては、上林(2002)²⁸が、2000年頃の日本における情報産業における技術者の需給状況と外国人技術者の受入れの状況、米独英の外国人IT労働者の受入れについて議論している。そして、人材不足へ対応するために、情報産業の企業では、外国人の中途採用と自社での育成、派遣会社を活用するなどして対応しており、また、外国人IT労働者の企業内の役割も雇用労働者から、海外現地法人との調整役まで役割が拡大していることが指摘されている。

同様に、佐藤(2006)²⁹は、既存の様々な資料や文献の二次分析から、ソフトウェア開発の外国人技術者の受入れの実態を描き出そうとする。まず、ソフトウェア産業の労働市場の現状が整理され、技術者が不足と単価の低下が同時に進行していることが確認される。その後、外国人技術者の受入れに係る法制度、企業による外国人技術者の雇用動向が整理される。さらに、韓国人技術者、インド人技術者、中国人技術者の受入れの実態が検討される。その結果、我が国の外国人ソフトウェア技術者の受入れが資格の相互認証などを通じて学歴、実務経験に関する基準が緩和されていること、外国人技術者の給与水準は決して低くはなく、日本語能力の要求水準を考えれば入館統計の人数は期待された数値より少なくないこと、さらに、企業が外国人技術者を受け入れるとき、国籍を特定して活用している状況が記述されている。

最近の研究では、松下(2011)³⁰が、日本では高度な技術や知識、経験を有する外国人IT技術者が来日することによって、世界的水準でのIT化を推し進める予定であったが、実際にはそうならなかった理由を検討している。それによれば、日本のIT産業の構造的課題、世界標準の技術を導入してこなかったこと、さらに日本語の壁があったことが障害となっているという。より具体的

²⁷ 倉田良樹(2003)「専門的・技術的労働者の受入れ」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第5章(77～96ページ)。

²⁸ 上林千恵子(2002)「外国人IT労働者の受け入れと情報産業」駒井洋編著『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店、第2章(51～90ページ)。

²⁹ 佐藤忍(2006)『グローバル化で変わる国際労働市場』明石書房、第8章(225～260ページ)。

³⁰ 松下奈美子(2011)「アジアから来日して働く外国人IT技術者」、安里和晃編著『労働鎖国ニッポンの崩壊』ダイヤモンド社、第2章(132～148ページ)。

には、日本の IT 産業の水準が海外に比べて低いこと、外国人が携わることができる業務に制限があること、スキルとは別の部分でグラス・シーリング、制度や慣習上の壁が存在すること、大手 IT 企業（いわゆるビッグベンダー）の下に重層的な下請け構造が存在すること、日本企業の採用システムが日本の教育機関以外の出身者に対して狭いといった状況が指摘されている。

塚崎(2008)³¹の対象は、専門的、技術的分野で働く外国人である。そこでの基本的な問題関心は、専門的、技術的分野で働く外国人が日本で就労するうえでの障害である。独自のアンケートやインタビューを通じて、専門的、技術的分野で働く外国人は、言語的障壁、文化の違い以外にも、会社人間的生き方、非効率性、集団主義、年功・序列重視、排他性といった障害があると感じており、それらが日本で働くことを魅力的でなくしていると指摘している。それに対して、職業キャリアの展開の視点をも踏まえた取組みや環境整備が必要であるとしている。

高度外国人材という視点を研究者に絞れば、Murakami (2009) など、村上による一連の研究がある³²。それによれば、自然科学研究者(以下、科学者)の国際移動には、報酬のほかに個人的なネットワーク、所属する組織間のネットワーク、政府の政策も影響している。さらに、仕事をす環境も移動の誘因となっていることが明らかにされている。

日本企業における雇用管理など、高度外国人材の受け入れ体制に焦点を当て、大量サンプルから得た資料に基づく調査研究も増えている。たとえば、富士総合研究所(2002、2003)³³、富士通総研(2010、2011)³⁴、みずほ情報総研(2012)³⁵などが挙げられる。外国人の雇用管理の現状と課題について、富士通総研(2010)のアンケート結果を見ると、高度外国人材を雇用している企業は回答企業の3割であること、日本人と同じ程度に日本語をこなすことができることを求める企業は全体の3分の2近くあること、高度外国人材の採用時における課題としては、「外国人材の能力の判定が難しい」「日本語能力の基準を満たす外国人が少ない」「制度的な手続きに対応できていない」「採用後の社内の受け入れ体制が整備されていない」などが挙げられている。また、企業が高度外国人材の定着のために講じた施策のうち、定着に効果があった施策としては、「ワークライフバランス施策」、「高度外国人材や家族の日本での生活支援」、「業績に見合った報酬制度」、「個人の希望にそった異動の促進」などが挙げられている。

ところで、高度外国人材の受け入れに関する国の制度も変化している。すなわち、2009年に入管法が改正され、在留管理制度が新しくなった。2012年には高度人材に対するポイント制による優遇制度が導入されている。早川(2012)は、日本のポイント制の概要と諸外国で導入されたポイ

³¹ 塚崎裕子(2008)『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店。ほかに、石原直子(2012)「人材のグローバル化」は進むのか—本社における高度外国人材活用の実態から—、*Works Review*, Vol. 7, 8-21 ページ。

³² Murakami, Yukiko(2009), "Incentives for International Migration of Scientists and Engineers to Japan," *International Migration Review*, Vol. 47(4), 67-91. また、村上由紀子(2010)『頭脳はどこへ向かうのか』日本経済新聞出版社も参照。

³³ 株式会社富士総合研究所(2002)『IT分野の外国人技術者の受入れに関する調査研究』、同(2003)『「専門的・技術的分野で活躍する外国人就業実態調査」～人文知識・国際業務を中心に～報告書』。

³⁴ 株式会社富士通総研(2010)『企業における高度外国人材活用促進報告書』、同(2011)『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』。

³⁵ みずほ情報総研株式会社(2012)『高度外国人材が求められる産業及び国内人材の育成に関する調査報告書』。

ント制入の特徴と課題を整理している。そして、日本のポイント制が対象とする範囲が広すぎる
こと、ポイント制の対象となる年収基準が低いこと、在留資格付与や永住資格付与との関連、帯
同を認められる家事使用人の法的保護など、種々の点で課題があるとしている。ポイント制の優
遇制度については、導入されて間もないこともあり、その効果はまだ明らかではなく、今後の調
査研究の蓄積を期待したい。

4. 小括

以上、この章では、公表統計を観察した後で、既存の調査研究の成果を概観した。主な点は以
下のように整理できる。

(1) 高度人材の海外流出によって、受入国では、経済成長やイノベーションにつながるし、
高度人材個人は高い所得を得ることができる。しかし、高度人材が流出することによって、先進
諸国では高度な熟練を持った労働力を受け入れることで自国の訓練コストを節減できる反面、送
出国にとっては、頭脳流出や必要とするマンパワーの流出につながるといった問題が生じる。

(2) 日本の専門的・技術的分野の外国人労働者の数は、平成 20 年から 24 年までの 5 年間に、
8 万 4878 人から 12 万 4259 人へと、約 4 万人増加している。また、外国人労働者数全体に占める
専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者数の比率は、平成 20 年には約 17%であったが、
平成 24 年には約 18%へと、約 1%ポイント上昇している。

(3) 過去の白書などでは、高度外国人材の受入れが、経済成長に寄与していることが実証的に
確認されている。しかし、日本でビジネス展開する上で確保が難しい人材として、語学堪能者、
技術職・エンジニア、管理職が挙げられており、日本はアジア周辺国に比べて人材調達コストが
高く、海外の高度な人材の獲得可能性は、米英独仏中の各国より低く評価されている。また、グ
ローバルに業務を展開する企業などでは、外国人幹部のニーズは高いが、実際の登用は追いつい
ていないなどが指摘されている。

(4) 高度外国人材に関する既存の調査研究を見ると、高度人材の定着や活躍のためには、企業
内の受入環境の整備が重要であることが指摘されている。

第2章 調査の概要

1. 調査を通じて確認したかったこと

第1章では、公表統計の観察、国内外の先行研究での議論を概観してきた。本章では、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の2つで構成される。アンケートを通じて、高度外国人材の受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。

2. 調査の方法

(1) 企業アンケート

①調査名：「企業における高度外国人材の活用に関する調査」

②調査対象：総務省「平成21年経済センサス」の産業構成、従業員規模の分布をもとに、民間の企業データベースから抽出した1万915社。

第2-1表 企業アンケート設問の概要

設問内容	設問内容
1. 雇用管理の方針	17. ポイント制の導入
2. 高度外国人材の採用方針	18. ポイント制申請の実績
3. 過去3年間の高度外国人材の採用実績	19. ポイント制の優遇措置のうち、高度外国人材の定着・活用 に効果のあるもの
4. 過去3年間の高度外国人材の採用人数	20. 高度外国人材定着のための就労環境の整備とポイント 制の効果
5. 高度外国人材採用枠の有無	21. 今後の高度外国人材の採用方針
6. 高度外国人材の採用理由	22. 今後、高度外国人材に期待する役割
7. 高度外国人材の募集方法	23. 所在地
8. 高度外国人材を採用、活用する上での在留資格制度の 制約	24. 業種
9. 高度外国人材を採用しなかった理由	25. 株式公開の状況
10. 高度外国人材に期待する役割	26. 年間売上高
11. 高度外国人材の配属	27. 海外展開の状況
12. 高度外国人材に求める日本語能力	28. 海外売上高
13. 在籍している高度外国人材の出身国・地域	29. 外資比率
14. 在籍している高度外国人材の最高位の職位	30. 従業員構成
15. 高度外国人材で採用後5年を超える人の割合	
16. 高度外国人材が定着、活躍するための施策	

③調査方法：質問紙を用いた通信調査。

④調査項目：第2-1表の通り（調査項目の詳細は参考資料の質問紙を参照）。

⑤調査期間：2013年1月10日～2013年1月29日

⑥発送数：10915通、回収数：1339通、回収率：12.3%。

第2-2表 個人アンケート設問の概要

設問内容	設問内容
1. 年齢	19. 現在担当している仕事
2. 性別	20. 現在の職位
3. 婚姻上の地位	21. 現在の仕事で求められる日本語レベル
4. 出身国・地域	22. 海外関連の業務を担当しているかどうか
5. 在留資格	23. 現在の仕事の満足度
6. 住居の状況	24. 公的社会保険、労働保険への加入状況
7. 最終学歴	25. 転職経験
8. 日本滞在年数	26. 今後の日本での就労希望
9. 日本での就労年数	27. 現在の勤務先での昇進可能性
10. 就職活動での応募会社数	28. 日本で働く上での在留資格制度に関する制約
11. 勤務先企業での勤続年数	29. 日本企業に就職する際の障害
12. 勤務先企業の業種	30. 高度外国人材が定着・活躍するために必要なこと
13. 勤務先企業の従業員規模	31. ポイント制導入を知っているか
14. 現在の勤務先企業が外資系かどうか	32. ポイント制の申請状況
15. 雇用契約の期間	33. ポイント制の優遇措置の中で高度外国人材の定着・活用に効果があるもの
16. 現在の勤務先企業の就職経路	34. 就労環境の整備とポイント制の高度外国人材の定着・活躍に対する効果
17. 現在の勤務先企業に応募するときに重視したこと	
18. 就職後の相談相手	

(2) 個人アンケート

①調査名：「企業における高度外国人材の就労に関する調査」

②調査対象：日本の企業（いわゆる在日外資系企業を含む）で働く高度外国人材。具体的には、日本の国籍を有しない者（入管特例法における「特別永住者」を除く）で、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。

③調査方法：企業調査票に個人調査票3通を同封し、企業の総務・人事担当者を通じて、高度外国人材に配布してもらった。調査票の回収は、回答者本人から直接郵送してもらった。なお、個人調査票は漢字にふりがなをつけた日本語で表記したが、別に英語の調査票を用意し、企業からの請求に対応した。

- ④調査項目：第2-2表の通り（調査項目の詳細は参考資料の質問紙を参照）。
- ⑤調査期間：2013年1月10日～2013年1月29日
- ⑥発送数：32745通（10915社×3通）、回収数：351通、発送数にもとづく回収率：1.1%。