

第5章 高度外国人材の活用とポイント制について⁴⁵

1. はじめに

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、学歴、職歴、年収などの項目ごとに付与される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（以下、ポイント制）が、2012年5月から導入されている。

以下では、アンケートのポイント制度に関する質問の回答結果について、ポイント制の導入の把握と実績、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という順序で、見ていくことにする。

2. ポイント制申請の実績

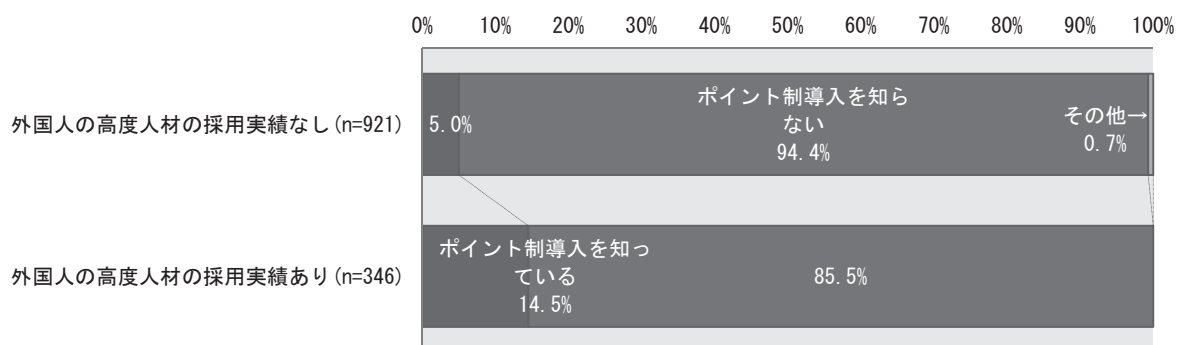
（1）ポイント制の導入の把握

まず、どれだけの企業がポイント制の導入を知っているのかという点から、回答結果を見ていく。全体の集計結果を見ると、「ポイント制の導入を知っている」という企業が7.5%、「ポイント制の導入を知らない」という企業が88.9%などとなっている（n=1338）。9割近い企業ではポイント制の導入を知らない。

第5-1図は、高度外国人材の採用実績がある企業と採用実績のない企業に分けた集計結果である。全体の集計結果ではポイント制の導入を知らない企業の方が多かったが、採用実績のある企業では「ポイント制の導入を知っている」という回答が14.5%であるのに対して、採用実績のない企業では5.0%となっており、両者の間ではおよそ10%ポイントの差がある。

第5-1図 企業のポイント制導入の把握状況

高度外国人材の採用実績のない企業に比べて、採用実績のある企業でポイント制の導入を知っている企業の比率が高い。



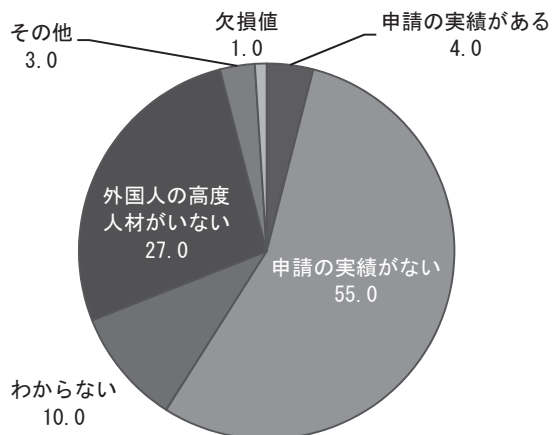
p<0.000

⁴⁵ ポイント制をめぐる議論については、たとえば、外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する研究会(2011)『外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する論点整理』を参照。また、諸外国における高度人材の受入れと日本のポイント制の課題については、早川智津子(2013)「入管政策の動向と労働市場—ポイント制の検討を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 631、82～90 ページを参照。

(2) ポイント制申請の実績

次に、「ポイント制の導入を知っている」と回答した企業を対象として、ポイント制申請の実績をたずねた。第5-2図はその集計結果である。「申請の実績がある」という企業は回答企業全体の4.0%、「申請の実績がない」という企業が55.0%となっている。

第5-2図 企業のポイント制導入の把握状況(n=100)
ポイント制の申請実績がある企業は、回答企業全体の4%。



ポイント制の申請実績がある企業4社の属性は、以下の通りである。

- ①業種：「鉱業、採石業、砂利採取業」、「製造業（その他製造業）」、「情報通信業」「学研究、専門・技術サービス業」。
- ②設立年：「1970年代」と「2000年代」がそれぞれ2社。
- ③資本金：「1億円以上5億円未満」2社、「50億円以上100億円未満」と「500億円以上」がそれぞれ1社。
- ④株式公開状況：「新興市場上場」1社、「株式未公開」2社、「株式会社でない」1社。
- ⑤年間売上高：「50億円以上100億円未満」2社、「100億円以上500億円未満」1社、「1000億円以上5000億円未満」1社。
- ⑥海外展開の状況：「海外に親会社」1社、「海外現地法人や海外支店があり、海外企業等と取引を行っている」2社、「その他」1社。
- ⑦海外売上高：「0%」2社、「0%超10%未満」1社、「70%以上90%未満」1社。
- ⑧外資比率：「0%」2社、「100%」1社、その他が1社。
- ⑨全体の正社員数：「100人以上300人未満」と「300人以上500人未満」がそれぞれ1社、「500人以上1000人未満」1社、不明1社。
- ⑩外国人の正社員数：「1人以上10人未満」1社、「30人以上50人未満」1社、「50人以上」1社。
- ⑪全体の非正社員数：「50人未満」、「50人以上100人未満」、「100人以上300人未満」がそれ

ぞれ1社、不明1社。

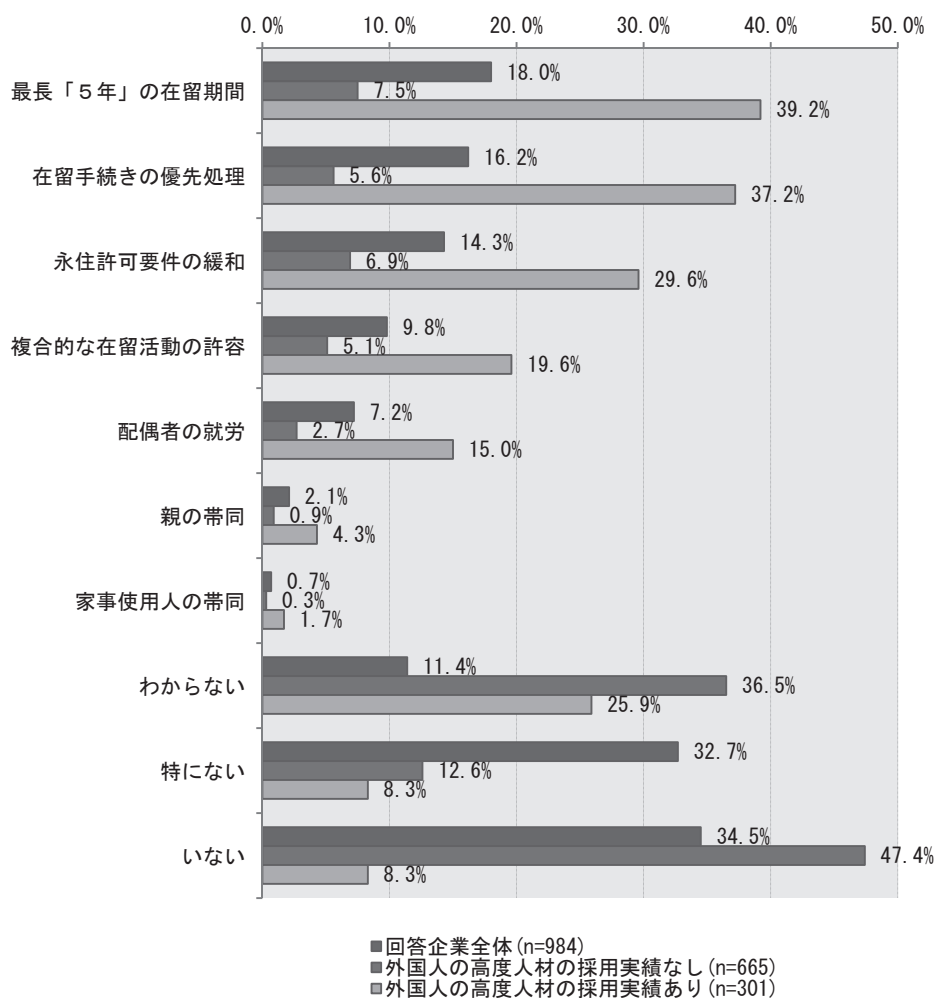
⑫外国人の非正社員数：「1人以上10人未満」2社、「10人以上30人未満」1社、不明1社。

(3) ポイント制の優遇措置で、高度外国人材の定着・活用に効果があると思われるもの

ポイント制では、ポイントの合計が一定の点数以上に達した高度人材に対して、「複合的な在留活動の許容」などの出入国管理上の優遇措置が与えられる。そこで、高度外国人材の社員の定着・活用を図るために効果があると思うものを3つまでの多重回答で答えてもらった。

第5-3図の上の数値で回答企業全体の傾向を見ると、「最長「5年」の在留期間の付与」が18.0%で最も多く、以下、「入国・在留手続きの優先処理」が16.2%、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」が14.3%などとなっている。

第5-3図 ポイント制の優遇措置のうち、高度外国人材の定着・活用に効果があるもの(3つまでの多重回答)
高度外国人材の採用実績がある企業では、「最長5年の在留期間の付与」「入国・在留手続きの優先処理」「在留歴に係る永住許可要件の緩和」などの回答が多い⁴⁶。



⁴⁶ 高度人材の採用実績があっても、本人が既に退職している場合は、「高度人材がいない」を選択することになる。

次に、先ほどと同様、高度外国人材の採用実績がある企業と採用実績のない企業に分けて集計した。第5-3図の中央の数値は高度外国人材の採用実績がない企業の、下の数値は高度外国人材の採用実績がある企業の結果である。これを見ると、外国人の採用実績があるかどうかで、回答傾向が異なる。採用実績がある企業では、「最長「5年」の在留期間の付与」が39.2%で最も多く、以下、「入国・在留手続きの優先処理」が37.2%、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」が29.6%、「複合的な在留活動の許容」が19.6%などとなっている。一方、採用実績がない場合は、「高度人材がいない」「わからない」という回答を除けば、「最長「5年」の在留期間の付与」が7.5%で最も多く、以下、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」が6.9%、「入国・在留手続きの優先処理」が5.6%、「複合的な在留活動の許容」が5.1%などとなっている。

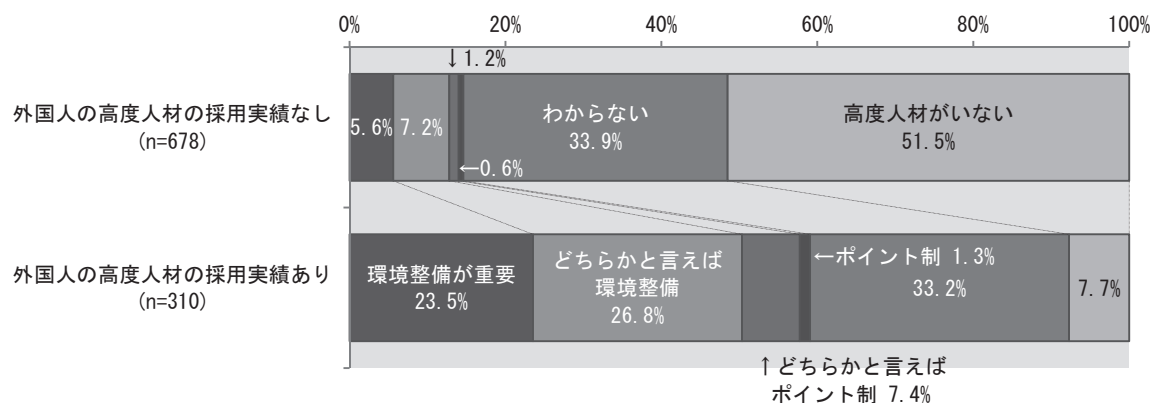
(4) 高度人材が働くための環境整備とポイント制の優遇措置の付与

企業では、高度外国人材が定着するためには、どのような施策が有用であると考えているのであろうか。ここでは、高度人材が働くための環境整備とポイント制による出入国管理制度の優遇措置について、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」など4件法で、さらに「わからない」、「高度外国人材がいない」を加えた中から択一回答してもらった。

回答企業全体についての集計結果を見ると、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が9.0%、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が10.4%などとなっており、高度人材が働くための環境整備が有用と考える企業が多い。しかし、「わからない」、「高度外国人材がいない」という回答を合わせると5割以上あり、欠損値も2割以上ある。そこで、高度外国人材の採用実績の有無によってクロス集計した。その結果が第5-4図である。

第5-4図 高度人材の定着と高度人材が働くための環境整備、ポイント制の優遇措置の付与の関係

高度人材の採用実績がある企業では、「ポイント制の出入国管理の優遇措置を与えることが有用だと思う」企業より「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」企業が多い。



p<0.000

採用実績がある企業では、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が20.8%、「どちら

らかといえ高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が 23.6%などとなっており、やはり高度人材が働くための環境整備が有用と考える企業が多い。一方、「ポイント制の出入国管理の優遇措置を与えることが有用だと思う」、「どちらかといえばポイント制の出入国管理の優遇措置を与えることが有用だと思う」を合わせて、およそ 8%の企業が、ポイント制が有用であると回答している。ただし、こちらの集計でも「わからない」、「高度外国人材がない」という回答が合わせて 4 割近くあり、欠損値も 1 割以上あるので、解釈には注意が必要であろう。

なお、「高度人材が働くための環境整備が有用」と回答し、「ポイント制の出入国管理の優遇措置を与えることが有用」と回答した企業がどのような属性なのか、他の設問、企業属性との関係について検討してみたが、明確な傾向は見られなかった。

3. 今後の高度外国人材の採用と高度人材に期待する人材像

(1) 今後の高度外国人材の採用方針

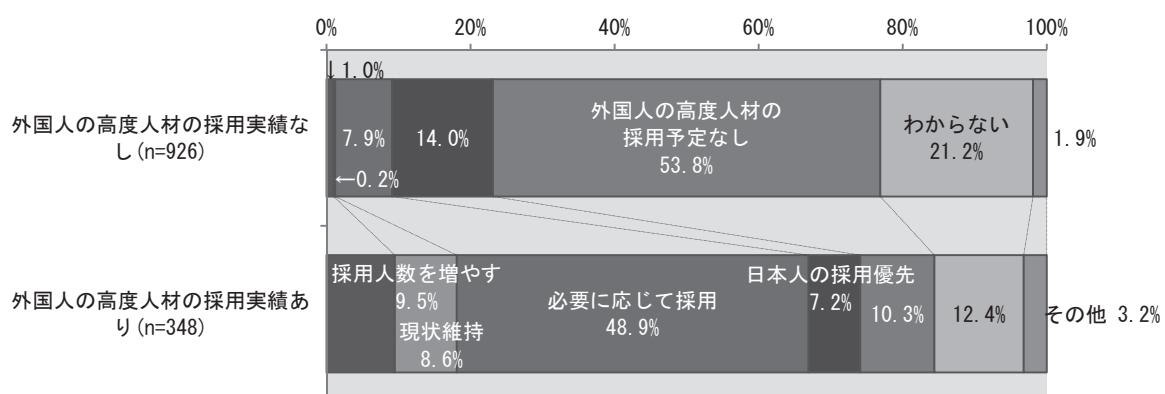
企業は、今後の高度外国人材の採用についてどのような方針を持っているのであろうか。「採用人数を増やしたい」など 7 つの選択肢から択一回答してもらった⁴⁷。

回答企業全体の集計結果を見ると、「高度外国人材の採用予定はない」が 40.1%で最も多く、以下、「業務上の必要に応じて採用する」が 19.0%、「わからない」が 18.4%などとなっている。

「高度人材の採用を増やしたい」、「現状程度の人数を採用する」という企業を合わせても約 6%である。

第 5-5 図 今後の高度外国人材の採用方針

高度人材の採用実績がある企業では、「業務上の必要性に応じて採用する」が約 5 割、「採用人数を増やしたい」が約 1 割となっている。



p<0.000

では、高度外国人材の採用実績の有無によって、今後の採用方針に違いはあるのであろうか。

⁴⁷ 人材像に関する選択肢は、ポイント制の要件を参考に作成した。詳しくは、財団法人入管協会(2012)『出入国管理法令集 (改訂第 13 版)』などを参照。

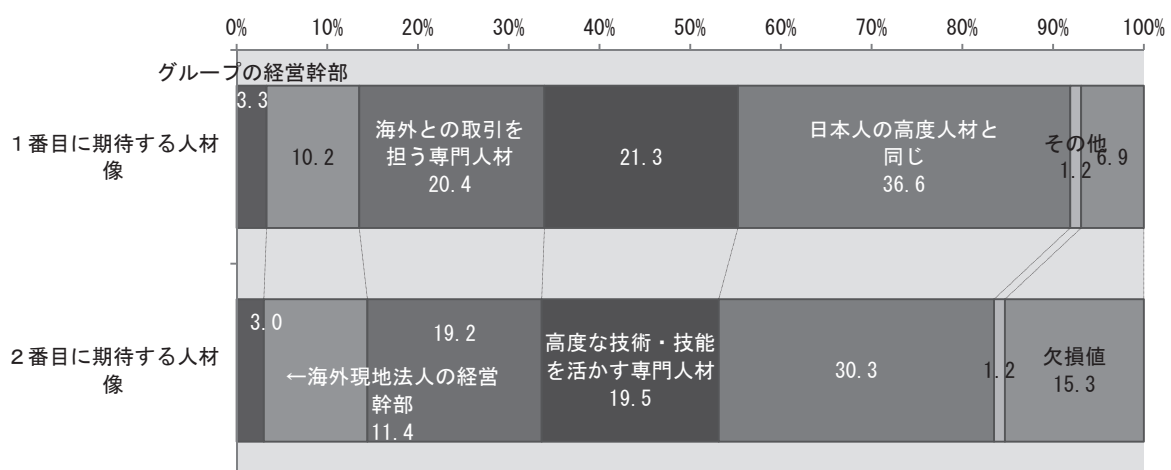
第5-5図は、その集計結果である。採用実績のある企業では、「業務上の必要に応じて採用する」が48.4%で最も多く、以下、「わからない」が12.4%、「高度外国人材の採用予定はない」が10.3%などとなっている。「高度人材の採用を増やしたい」、「現状程度の人数を採用する」という企業を合わせると約18%であるが、これに対して、採用実績のない企業では、「高度人材の採用を増やしたい」という企業の比率は1%に過ぎない。

（2）高度外国人材に期待する人材像

次に、高度外国人材の「採用人数を増やしたい」、「現状程度の人数を維持する」、「業務上の必要性に応じて採用する」と回答した企業を対象に、高度外国人材に期待する人材像をたずねた。まず、高度外国人材に1番目に期待する人材像、2番目に期待する人材像を択一回答してもらった。第5-6図はその集計結果である。

第5-6図 高度外国人材に期待する人材像(n=333)

1番目に期待する人材像、2番目に期待する人材像とも「日本人の高度人材と同じに考えている」企業が多い。



1番目に期待する人材像を見ると、「日本人の高度人材と同じに考えている」が36.6%で最も多く、以下、「高度な技術・技能を活かす専門人材」が21.3%、「海外との取引を担う専門人材」が20.4%などとなっている。

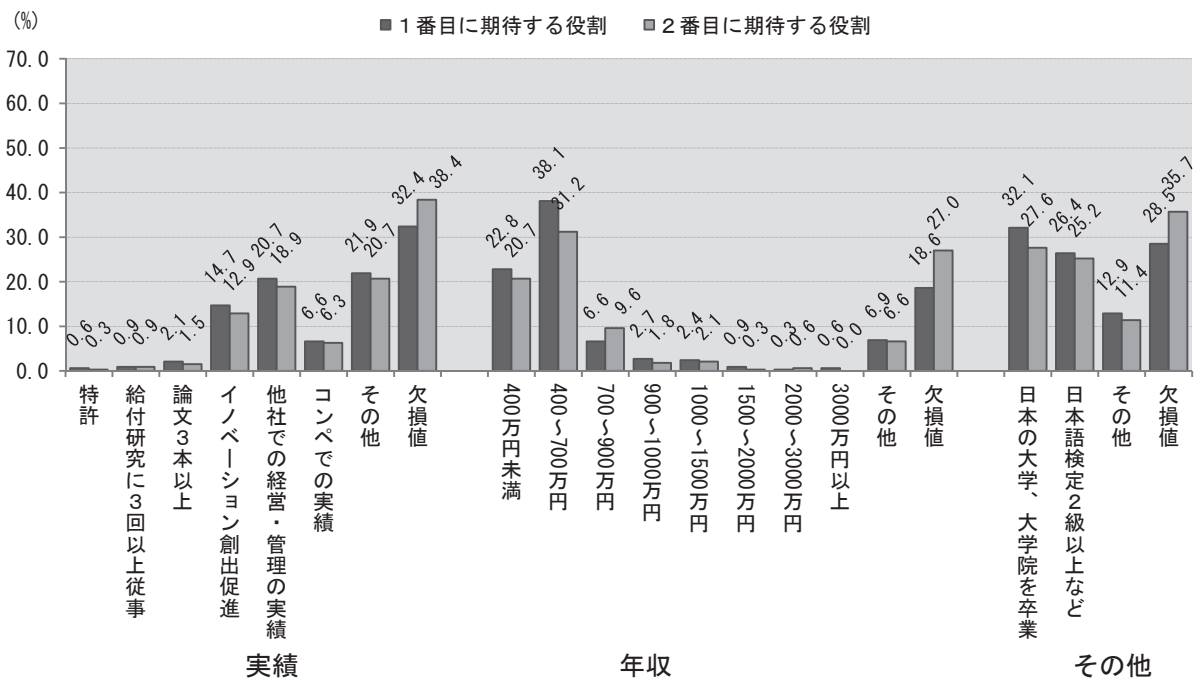
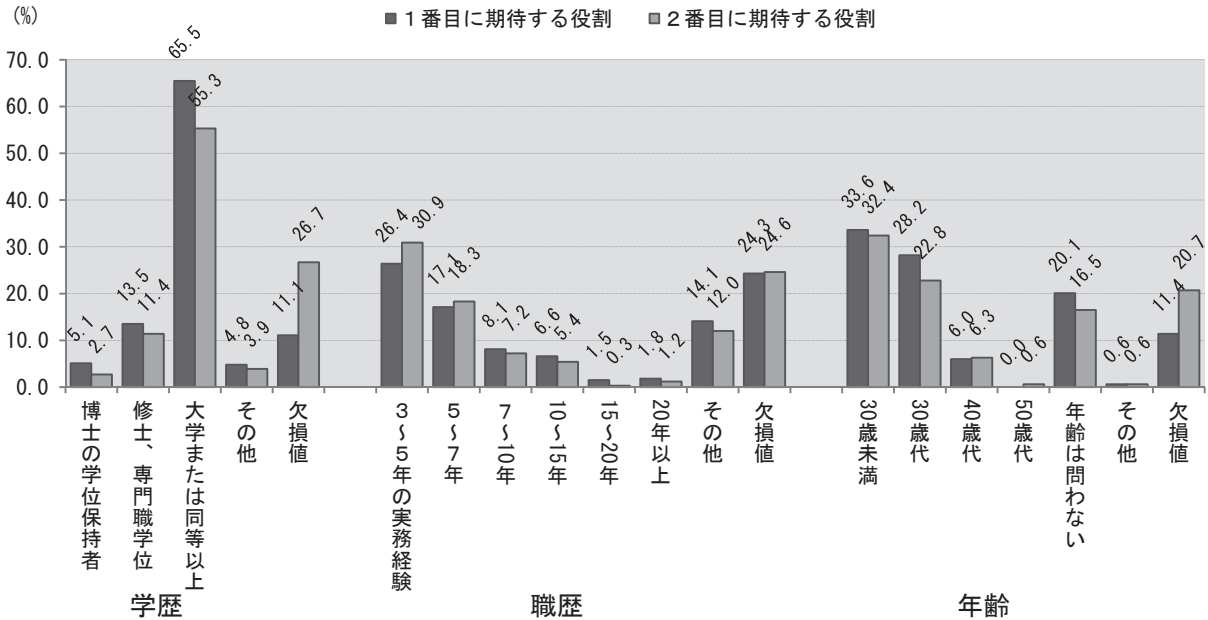
2番目に期待する人材像を見ると、1番目に期待する人材像と回答傾向は同じで、「日本人の高度人材と同じに考えている」が30.3%で最も多く、以下、「高度な技術・技能を活かす専門人材」が19.5%、「海外との取引を担う専門人材」が19.2%などとなっている。

では、具体的な人材像はどのようなものなのか。1番目に期待する人材像、2番目に期待する人材像、それぞれについて学歴、職歴、年齢、実績、年収、その他を択一回答してもらった。第5-7図はその集計結果である⁴⁸。

⁴⁸ 有効回答だけを対象に集計した。

第5-7図 高度外国人材に期待する人材像 (n=333)

1番目、2番目とも期待する人材像は、学歴「(日本の)大卒以上」、実務経験「7年未満」、年齢「30歳代まで」、「経営・管理の実績、イノベーション創出促進」の実績、年収は「700万円」までの、日本語能力がある者。



1番目に期待する人材像については、

- ①学歴：「大学を卒業または同等以上の教育を受けた者」が65.5%で最も多く、「修士、専門職学位」が13.5%でこれに続く。

- ②職歴：「3年以上5年未満の実務経験」が26.4%で最も多く、「5年以上7年未満の実務経験」が17.1%でこれに続く。
- ③年齢：「30歳未満」が33.6%で最も多く、以下、「30歳代」が28.2%、「年齢は問わない」が20.1%でこれに続く。
- ④実績：「その他」が21.9%、「他社での経営・管理に携わった実績があること」が20.7%、「イノベーションの創出の促進につながる」が14.7%などとなっている。
- ⑤年収：「400万円以上700万円未満」が38.1%で最も多く、「400万円未満」が22.8%でこれに続く。
- ⑥その他：「日本の大学、大学院を卒業(修了)し、学位を授与された者」が32.1%で最も多く、「日本語検定試験で2級以上または日本語を専攻して外国の大学を卒業した者」が26.4%で続く。
- 次に、高度外国人材に対して期待する人材像と、具体的な内容の関係を明確にするために、1番目に期待する人材像に対する回答とその内容に対する回答をクロス集計した。第5-1表(1)および第5-1表(2)がその結果である。

1番目に期待する人材像と具体的な内容の関係については、以下のようになっている⁴⁹。

- ①会社・会社グループ全体の経営・管理を担う経営幹部：学歴は大学か修士・専門職大学院が多く、実務経験は「3年以上5年未満」と「20年以上」の回答が多い。実務経験が短い場合、新卒採用し、社内で育成して経営幹部にすることを考えていると考えられる。年齢については、「30歳未満」の場合と「年齢を問わない」という回答が多い。実績については、「イノベーションの創出の促進」、「他社での経営・管理の実績」、「その他」が多く、年収は「400万円未満」、「400万円以上700万円未満」と「3000万円以上」という場合もある。その他の人材像として、日本の大学・大学院の卒業(修了)が挙げられている。
- ②海外現地法人の経営幹部：高度外国人材に、海外現地法人の経営幹部となることを期待する場合、学歴は「大卒程度」、7年から15年程度の実務経験があり、30歳代から40歳代、他社での経営・管理の実績を有し、年収は「400万円以上700万円未満」、「日本の大学・大学院を卒業(修了)している」か、一定以上の日本語能力がある者である。
- ③海外との取引を担う専門人材：高度外国人材に、海外との取引を担う専門人材となることを期待している場合、学歴は「大卒または同等以上」、「3年以上5年未満」あるいは「5年以上7年未満」の実務経験を有し、年齢は20歳代か30歳代、実績については、「イノベーションの創出の促進」、「他社での経営・管理」の実績があり、年収は「400万円未満」あるいは「400万円以上700万円未満」で、「日本の大学・大学院を卒業(修了)している」あるいは一定以上の日本語能力がある者である。
- ④高度な技術・技能を活かす専門人材：高度外国人材に、高度な技術・技能を活かす専門人材となることを期待している場合、学歴は「大卒または同等以上」か「修士・博士の学位取得者」で、他の人材像よりも高い学歴が求められている。実務経験は「3年以上5年未満」あるいは「5年以上7年未満」と比較的短い。年齢は、20歳代か30歳代、実績については、「イノベ

⁴⁹ 期待する人材像が「その他」のケースについては、回答数が2ケースと少なかったので省略する。

ションの創出の促進」につながることを求められるが、「論文数」や「特許」に関する要件を求める企業は少ない。年収は「400 万円以上 700 万円未満」で、その他としては、「日本の大学・大学院を卒業(修了)している」者である。

- ⑤日本人の高度人材と同じ：高度外国人材に日本人の高度人材と同じ役割を期待する場合、学歴は大卒程度、「3 年以上 5 年未満」または「5 年以上 7 年未満」の実務経験、その他として「実務経験を問わない」という企業も多かった。年齢は 20 歳代か 30 歳代、実績として「他社での経営・管理の実績」を挙げる企業が多いが、「その他」として、「実績を問わない」とする企業もあった。年収は「400 万円未満」か「400 万円以上 700 万円未満」、「日本の大学・大学院を卒業(修了)している」か、一定以上の日本語能力がある者である。

2 番目に期待する人材像については、

- ①会社・会社グループ全体の経営・管理を担う経営幹部：学歴は「大学卒業または同等以上」、実務経験は「20 年以上」か「その他」を求める企業が多いが、数は少ないが、短期の実務経験を求める場合もある。年齢は、30 歳未満や 40 歳代が多いが、「年齢を問わない」という企業もある。実績では、「他社で経営・管理に携わった経験がある」を求める企業が多い。しかし、年収は「400 万円未満」、「400 万円以上 700 万円未満」に集中しており、その他については「日本の大学・大学院を卒業(修了)」、「日本語検定 2 級認定以上」が求められる。
- ②海外現地法人の経営幹部：学歴は、「大学卒業か同等以上」または「修士、専門職学位」を有すること、職歴は、「3 年以上 5 年未満」または「5 年以上 7 年未満」の実務経験、年齢は、「30 歳未満」か「30 歳代」であることが求められる。実績としては、「イノベーションの創出の促進」、「他社での経営・管理」の実績を求める企業が多く、年収は「400 万円未満」または「400 万円以上 700 万円未満」が多い。その他については「日本の大学・大学院を卒業(修了)」、「日本語検定 2 級認定以上」が求められる。
- ③海外との取引を担う専門人材：学歴は「大学または同等以上」で、職歴は、「3 年以上 5 年未満」または「5 年以上 7 年未満」の実務経験、年齢は、「30 歳未満」か 30 歳代を求めるところが多いが、「年齢を問わない企業」もある。実績としては、「他社での経営・管理の実績」を求める企業が多いが、「コンペティションでの優れた実績」⁵⁰や「その他」の実績を求めるところもある。年収は「400 万円未満」または「400 万円以上 700 万円未満」が多く、その他、「日本の大学・大学院を卒業(修了)」、「日本語検定 2 級認定以上」を求める企業が多い。
- ④高度な技術・技能を活かす専門人材：高度外国人材に、高度な技術・技能を活かす専門人材となることを期待している場合、学歴は「大卒または同等以上」が多いが、他の役割よりも修士・博士の学位取得者を求める企業の比率が高い。実務経験は「3 年以上 5 年未満」あるいは「5 年以上 7 年未満」と比較的短い。年齢は、「30 歳未満」か 30 歳代を求める企業が多いが、「年齢を問わない」企業もかなりある。実績については、「イノベーションの創出の促進につながる」と求められるが、「その他」の実績を求める企業の比率も高い。年収は「400 万円未満」、「400

⁵⁰ 海外との取引を担う専門人材(海外営業など)に対する実績の要件として、「コンペティションなどで優れた実績があること」を求める企業の比率が高いが、理由は必ずしも明らかではなく、さらに検討が必要である。

万円以上 700 万円未満」が多いほか、比率は低いものの、「1000 万円台」、「2000 万円台」の年収を考えている企業もある。その他の要件として、ここでも「日本の大学・大学院を卒業(修了)」や「日本語検定 2 級認定以上」を求める企業が多い。

- ⑤日本人の高度人材と同じ：高度外国人材に日本人の高度人材と同じ役割を期待する場合、学歴は「大卒または同等以上」、「3 年以上 5 年未満」または「5 年以上 7 年未満」の実務経験を求める企業が多い。年齢は「30 歳未満」が半数で、「他社での経営・管理の実績」が求められるが、その他として、「実務経験を問わない」という企業も多い。年収は「400 万円未満」か「400 万円以上 700 万円未満」、「日本の大学・大学院を卒業(修了)」しているか、一定以上の日本語能力を有する者となっている⁵¹。

以上、企業が高度外国人材に対して期待する人材像を集約すると、1 番目に期待する人材像、2 番目に期待する人材像ともに、日本人の高度人材と同様の役割を期待する企業が多く、日本人の大学卒で採用された社員に近い人材像である。キャリア採用の場合も 30 歳未満か 30 歳代の比較的若い年齢層で、求められる実績も 3 年から 7 年の他社での実務経験で、年収も 400 万円から 700 万円程度となっている。これらの企業が求めている高度外国人材の人材像は、ポイント制において高いポイントを付与される高い学位保有者、研究や仕事上の実績のある者、年収の多い者といった人材像とは異なっているように思われる。

4. 小括

この章では、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に導入されたポイント制への企業の対応状況や、企業が期待する高度外国人材について、アンケート結果を概観した。主な点は、以下の通りである。

（1）ポイント制の導入については、9 割近い企業ではポイント制の導入を知らなかった。外国人の採用の実績のある企業でもポイント制の導入を知っている企業は約 15%であった。

（2）ポイント制申請の実績のある企業は、回答企業全体の 4%である。実績のある企業 4 社の属性は、企業数も少ないこともあり、特定の傾向はない。

（3）ポイント制による出入国管理上の優遇措置のうち、高度外国人材の社員の定着・活用を図るために、効果があると思うものは、「最長「5 年」の在留期間の付与」、「入国・在留手続きの優先処理」、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」などが多い。

（4）高度人材が働くための環境整備とポイント制による出入国管理制度の優遇措置のいずれが重要と思うかをたずねた結果、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」という回答が多かった。ただし、「わからな

⁵¹ 1 番目に期待する人材像と同様、「その他」のケースについては、回答数が 2 ケースと少なかったので省略する。

い」 という回答が多いことや、高度外国人材の採用実績がない企業が多いので、さらに検討を続けることが必要であろう。

（５）企業が高度外国人材に対して期待する人材像を集約すると、日本人の高度人材と同様の人材像を期待するところが多く、大学卒で採用された日本人社員、あるいは、キャリア採用の場合も 30 歳未満か 30 歳代の比較的若い年齢層が有する実務経験、年収であり、ポイント制において高いポイントを付与されるような人材像とは異なっている。

第 5-1(1) 表 高度外国人材に期待する役割と人材像のクロス集計表

企業が高度外国人材に期待する人材像は、日本の大学(大学院)を卒業し、新卒採用された日本人社員とほぼ同じである。

	学歴				職歴							年齢									
	合 計（ 社 ）	博 士 の 学 位 保 持	修 士 ・ 専 門 職	大 学 ま た は 上 は 同 等	そ の 他	合 計（ 社 ）	3 5 年 経 験 の 実 務	5 7 年	7 1 0 年	1 0 1 1 5 年	1 5 2 0 年	2 0 年 以 上	そ の 他	合 計（ 社 ）	3 0 歳 未 満	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	年 齢 は 問 わ な い	そ の 他	
1 番 目 に 期 待 す る 役 割	グ ル ー プ 全 体 の 経 営 幹 部	10	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	9	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%	11	36.4%	0.0%	18.2%	0.0%	45.5%	0.0%	
	海 外 現 地 法 人 の 経 営 幹 部	33	3.0%	15.2%	81.8%	0.0%	30	13.3%	16.7%	20.0%	13.3%	6.7%	10.0%	34	17.6%	35.3%	29.4%	0.0%	17.6%	0.0%	
	海 外 と の 取 引 を 担 う 専 門 人 材	64	0.0%	6.2%	87.5%	6.2%	54	51.9%	22.2%	13.0%	0.0%	0.0%	5.6%	62	48.4%	27.4%	4.8%	0.0%	19.4%	0.0%	
	高 度 な 技 術 ・ 技 能 を 活 か す 専 門 人 材	69	14.5%	26.1%	55.1%	4.3%	61	26.2%	31.1%	14.8%	0.0%	0.0%	14.8%	68	26.5%	48.5%	4.4%	0.0%	19.1%	1.5%	
	日 本 人 の 高 度 人 材 と 同 じ	112	5.4%	9.8%	76.8%	8.0%	91	38.5%	20.9%	5.5%	3.3%	0.0%	2.2%	29.7%	113	45.1%	25.7%	1.8%	26.5%	0.9%	
	そ の 他	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合 計	290	5.9%	14.5%	74.1%	5.5%	247	34.8%	22.3%	10.9%	8.5%	2.0%	2.4%	19.0%	290	38.3%	31.4%	6.9%	0.0%	22.8%	0.7%	
2 番 目 に 期 待 す る 役 割	グ ル ー プ 全 体 の 経 営 幹 部	7	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	7	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%	9	33.3%	0.0%	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
	海 外 現 地 法 人 の 経 営 幹 部	33	0.0%	18.2%	72.7%	9.1%	35	34.3%	25.7%	11.4%	0.0%	2.9%	8.6%	36	27.8%	47.2%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	海 外 と の 取 引 を 担 う 専 門 人 材	54	0.0%	11.1%	88.9%	0.0%	60	40.0%	35.0%	11.7%	0.0%	1.7%	10.0%	60	36.7%	33.3%	6.7%	0.0%	23.3%	0.0%	0.0%
	高 度 な 技 術 ・ 技 能 を 活 か す 専 門 人 材	62	8.1%	27.4%	58.1%	6.5%	60	43.3%	20.0%	10.0%	1.7%	0.0%	20.0%	62	32.3%	32.3%	6.5%	1.6%	27.4%	0.0%	0.0%
	日 本 人 の 高 度 人 材 と 同 じ	79	5.1%	10.1%	78.5%	6.3%	82	43.9%	22.0%	6.1%	8.5%	0.0%	0.0%	19.5%	89	56.2%	19.1%	2.2%	20.2%	2.2%	0.0%
	そ の 他	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
合 計	237	3.8%	15.6%	75.1%	5.5%	246	40.7%	24.8%	8.9%	7.3%	0.4%	1.6%	16.3%	258	41.1%	28.7%	7.4%	0.8%	21.3%	0.8%	0.8%

第5-1(2)表 高度外国人材に期待する役割と人材像のクロス集計表

企業が高度外国人材に期待する人材像は、日本の大学（大学院）を卒業し、他社での数年の実務経験と日本人と同等の年収が多い。

	実績							年収							その他								
	合 計（ 社 ）	特 許	給 付 研 究 に 3 回 以 上 従 事	論 文 3 本 以 上	イ ノ ベー シ ョ ン 創 出 促 進	他 社 で の 経 営 ・ 管 理 の 実 績	コ ン ペ で の 実 績	そ の 他	合 計（ 社 ）	4 0 0 万 円 未 満	4 0 0 万 円	7 0 0 万 円	9 0 0 万 円	1 0 0 万 円	1 5 0 万 円	2 0 0 万 円	3 0 0 万 円 以 上	そ の 他	日 本 の 大 学 、 大 学 院 を 卒 業	日 本 語 検 定 2 級 以 上 な ど	そ の 他		
1 番 目 に 期 待 す る 役 割	グ ルー プ 全 体 の 経 営 幹 部	7	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	28.6%	10	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	5	60.0%	20.0%	20.0%	
	海 外 現 地 法 人 の 経 営 幹 部	25	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%	24.0%	32	21.9%	37.5%	15.6%	12.5%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.4%	30	46.7%	36.7%	16.7%	
	海 外 と の 取 引 を 担 っ 専 門 人 材	46	0.0%	0.0%	0.0%	30.4%	15.2%	26.1%	59	32.2%	57.6%	6.8%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	54	44.4%	48.1%	7.4%	
	高 度 な 技 術 ・ 技 能 を 活 か す 専 門 人 材	58	1.7%	3.4%	10.3%	25.9%	13.8%	25.9%	65	15.4%	63.1%	6.2%	3.1%	3.1%	1.5%	0.0%	0.0%	7.7%	50	50.0%	26.0%	24.0%	
	日 本 人 の 高 度 人 材 と 同 じ	83	0.0%	1.2%	1.2%	18.1%	30.1%	6.0%	43.4%	99	35.4%	38.4%	7.1%	1.0%	4.0%	1.0%	0.0%	13.1%	93	39.8%	38.7%	21.5%	
	そ の 他	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	50.0%	0.0%	50.0%
	合 計	221	0.9%	1.4%	3.2%	21.7%	29.9%	10.0%	33.0%	267	28.5%	47.6%	7.5%	3.0%	2.6%	1.1%	0.4%	0.7%	8.6%	234	44.4%	37.2%	18.4%
2 番 目 に 期 待 す る 役 割	グ ルー プ 全 体 の 経 営 幹 部	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7	42.9%	42.9%	14.3%	
	海 外 現 地 法 人 の 経 営 幹 部	28	3.6%	7.1%	0.0%	25.0%	39.3%	7.1%	17.9%	42.9%	48.6%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	31	51.6%	48.4%	0.0%	
	海 外 と の 取 引 を 担 っ 専 門 人 材	49	0.0%	0.0%	2.0%	18.4%	30.6%	22.4%	26.5%	23.7%	49.2%	10.2%	6.8%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	48	45.8%	35.4%	18.8%	
	高 度 な 技 術 ・ 技 能 を 活 か す 専 門 人 材	51	0.0%	0.0%	5.9%	23.5%	15.7%	9.8%	45.1%	29.8%	43.9%	8.8%	3.5%	1.8%	3.5%	1.8%	0.0%	7.0%	52	40.4%	38.5%	21.2%	
	日 本 人 の 高 度 人 材 と 同 じ	66	0.0%	1.5%	1.5%	19.7%	33.3%	4.5%	39.4%	20.5%	53.4%	9.1%	2.3%	2.3%	1.1%	0.0%	1.1%	10.2%	70	41.4%	37.1%	21.4%	
	そ の 他	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%	0.0%	100.0%	
	合 計	201	0.5%	1.5%	2.5%	20.4%	30.3%	10.4%	34.3%	248	28.2%	48.8%	7.7%	3.2%	2.4%	1.2%	0.4%	0.8%	7.3%	210	43.3%	38.6%	18.1%

第6章 アンケートに回答した高度外国人材の属性

1. はじめに

第6章から第8章では、企業で就労している高度外国人材を対象とした個人アンケートの結果を概観する。この章では、アンケートに回答した高度人材の属性から、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⁵²。

2. 回答者の基本属性

(1) 年齢

個人調査回答者の年齢の平均値は35.1歳（標準偏差8.3）である。30歳代が45.2%で最も多く、以下、20歳代が29.6%、40歳代が15.9%などとなっている（第6-1図）。

(2) 性別

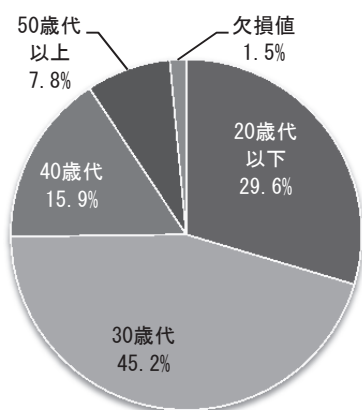
回答者の性別は、男性が64.7%、女性は34.7%となっている（欠損値0.6%、n=334）。

(3) 婚姻上の地位

回答者の婚姻上の地位は、「日本人以外と結婚している」が46.4%で最も多く、以下、「結婚していない」が34.1%、「日本人と結婚している」が18.6%などとなっている（第6-2図）。

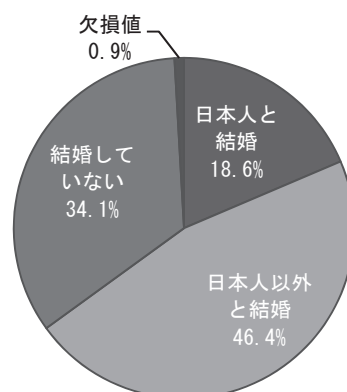
第6-1図 回答者の年齢(n=334)

回答者の年齢は30歳代が中心。



第6-2図 回答者の婚姻上の地位(n=334)

日本人以外と結婚している回答者が5割近い。



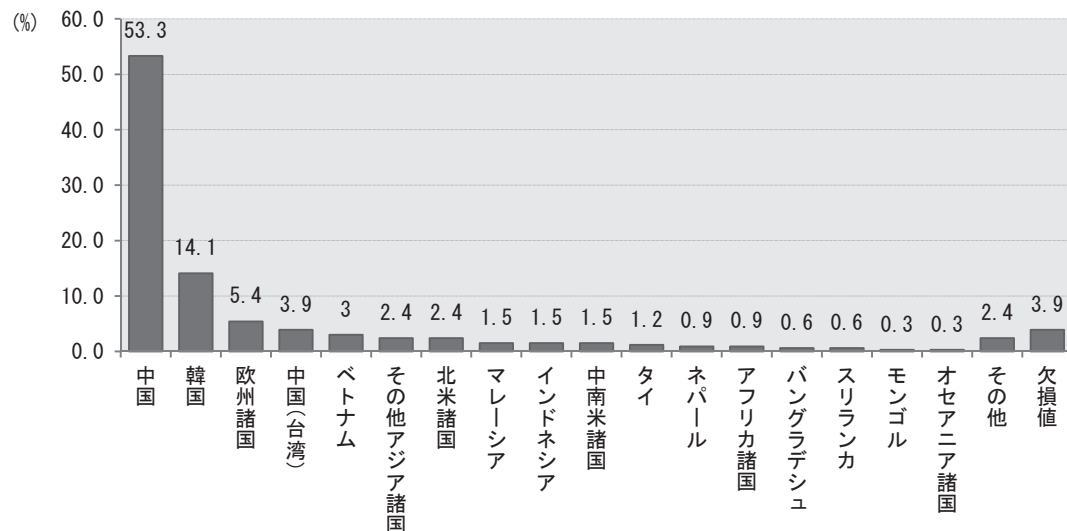
⁵² 個人アンケートの概要については、本書第2章を参照。

(4) 出身国・地域

回答者の出身国・地域は、中国が 53.3% で最も多く、以下、韓国が 14.1%、欧州諸国が 5.4% などとなっている（第 6-3 図）。

第 6-3 図 回答者の出身国・地域（%、n=334）

回答者の出身国は中国が 5 割以上。

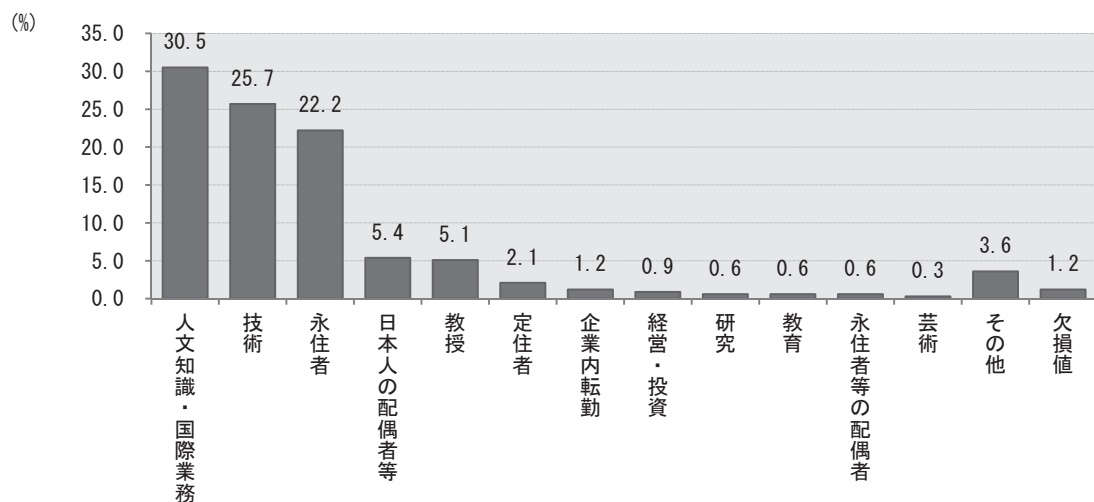


(5) 在留資格

回答者の在留資格は、「人文知識・国際業務」が 30.5% で最も多く、以下、「技術」が 25.7%、「永住者」が 22.2% などとなっている（第 6-4 図）。

第 6-4 図 在留資格（%、n=334）

「人文知識・国際業務」と「技術」とで 5 割以上。



(6) 住居

回答者の住居は、「賃貸アパート・住宅（会社からの家賃補助あり）」が 27.8%で最も多く、以下、「賃貸アパート・住宅（会社からの家賃補助なし）」が 25.7%、「会社の寮、会社が保有している住宅（社宅）」が 23.1%、「持ち家」が 21.9%となっている（第 6-5 図）。

（7）最終学歴

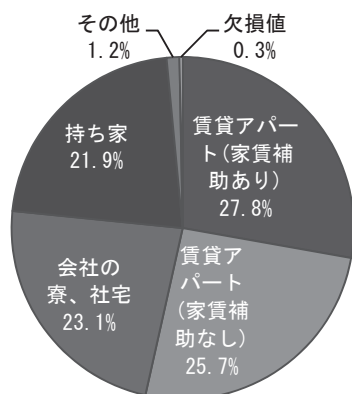
回答者の最終学歴については、まず、日本の学校を卒業したか、海外の学校を卒業したかをたずねた。その結果、「日本の学校を卒業した（中途退学を含む）」が 69.5%、「海外の学校を卒業した（中途退学を含む）」が 27.5%であった（欠損値 3.0%、n=334）。

次に、学校の種類は、「大学」が 41.0%で最も多く、以下、「大学院（専門職大学院以外の修士課程）」が 26.6%、「大学院（博士課程）」が 20.4%などであった（第 6-6 図）。

さらに、学校での主専攻の分野を択一回答してもらった。その結果、「工学」が 38.9%で最も多く、以下、「社会科学」が 27.5%、「人文科学」が 16.5%などであった（第 6-7 図）。

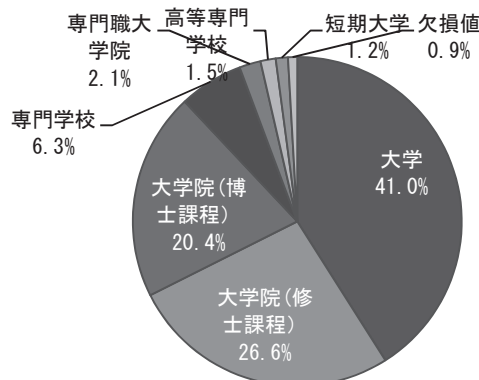
第 6-5 図 住居 (n=334)

賃貸アパート（会社からの家賃補助あり、会社からの家賃補助なしの合計）に居住している者が半数以上。



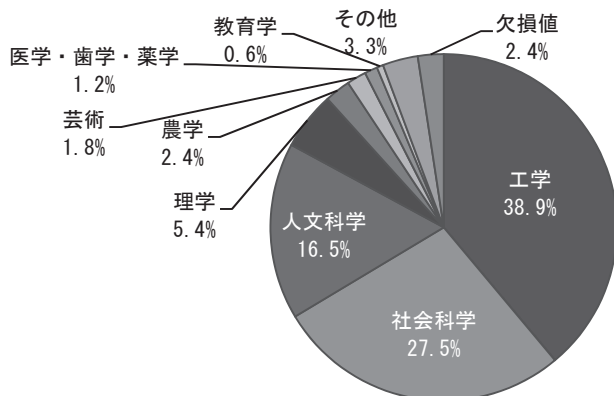
第 6-6 図 最終学歴 (n=334)

最終学歴は「大学」が 4 割を占める。



第 6-7 図 主専攻の分野 (n=334)

主専攻の分野は工学が 4 割を占める。



（８）日本滞在の期間

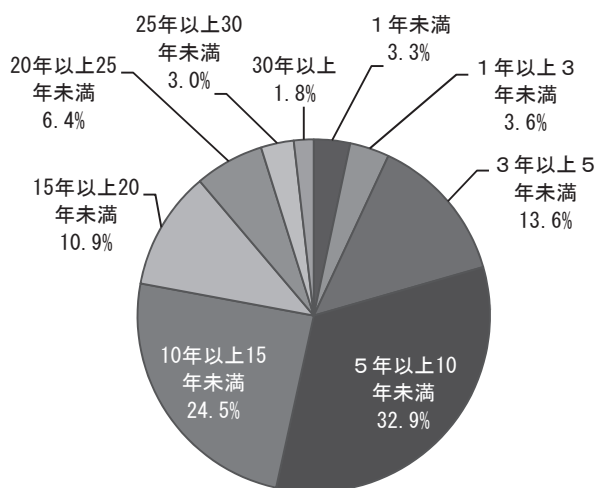
日本滞在の期間について、まず、学校に通っていた期間と働いている期間の合計を回答してもらった。日本滞在期間の平均値は、10.8年（標準偏差 7.5）である。

第 6-8 図で日本滞在期間の分布を見ると、「5 年以上 10 年未満」が 32.6%で最も多く、以下、「10 年以上 15 年未満」が 24.3%、「3 年以上 5 年未満」が 13.5%、「15 年以上 20 年未満」が 10.8%などとなっている。

次に、日本の学校を卒業した者に対して、学校卒業後、日本で働いている期間をたずねた。期間の平均値は 6.0 年（標準偏差 5.7）であった。第 6-9 図は期間の分布である。この図を見ると、「5 年以上 10 年未満」が 25.0%で最も多く、以下、「1 年以上 3 年未満」が 19.4%、「3 年以上 5 年未満」が 19.0%、「10 年以上 15 年未満」が 9.9%などとなっている。

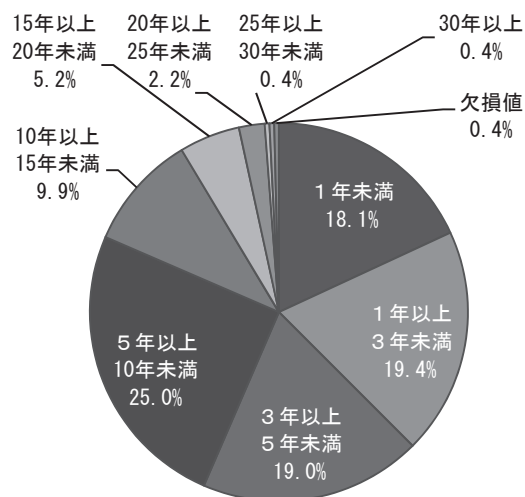
第 6-8 図 日本滞在期間 (n=334)

「5 年以上 10 年未満」が 30%、「10 年以上 15 年未満」が 25%。



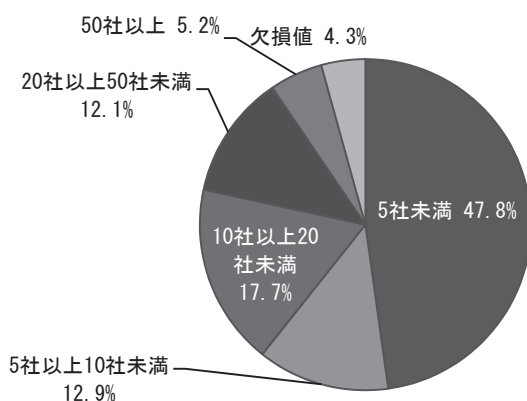
第 6-9 図 学校卒業後、日本で働いている期間 (n=232)

日本で働いている期間は、10 年未満の者が約 8 割。



第 6-10 図 就職活動の際の応募企業数 (n=232)

就職活動の際の応募企業数は「5 社未満」が 5 割近いが、「50 社以上」応募した者も 5 %いる。



（９）就職活動の際の応募企業数

日本の学校を卒業した者が就職活動の際に応募した企業数をたずねた結果、応募した企業数の平均値は 10.8 社（標準偏差 19.4）であった。

第 6-10 図で応募企業数の分布を見ると、「5 社未満」が 47.8%で最も多く、以下、「10 社以上 20 社未満」が 17.7%、「5 社以上 10 社未満」が 12.9%、「20 社以上 50 社未満」が 12.1% などとなっている。

3. 小括

個人調査に回答した高度外国人材の属性は、以下の通りである。

（１）回答者の年齢の平均値は約 35 歳で、30 歳代が 5 割近く、20 歳代が 3 割などとなっている。

（２）回答者の性別構成は、男性が 3 分の 2、女性が 3 分の 1 である。

（３）回答者の半数近くは日本人以外と結婚しており、日本人と結婚している者が 2 割、残りが結婚していない。

（４）回答者の出身国・地域は、中国が半数以上で、以下、韓国、欧州諸国などが多い。

（５）回答者の在留資格は、「人文知識・国際業務」が 3 割、「技術」が 25%などとなっている。

（６）回答者の住居は、「賃貸アパート・住宅（会社からの家賃補助あり）」が 3 割近く、「賃貸アパート・住宅（会社からの家賃補助なし）」が 25%、「会社の寮、会社が保有している住宅（社宅）」、「持ち家」はいずれも 2 割強である。

（７）最終学歴については、「日本の学校を卒業した（中途退学を含む）」者が 7 割を占める。学校の種類は、「大学」が 4 割、「大学院（専門職大学院以外の修士課程）」、「大学院（博士課程）」を合わせると、5 割近くが大学院を修了している。主専攻の分野は、「工学」が 4 割、「社会科学」が 3 割などとなっている。日本の学校を卒業した者が就職活動の際に応募した企業数の平均は約 11 社である。

（８）日本滞在期間の平均は約 11 年である。また、日本の学校を卒業した者が、学校卒業後、日本で働いている期間の平均は 6 年である。