

第9章 自由記述とインタビュー結果の概要

1. はじめに

第2章から第8章まで、企業アンケート結果および個人アンケート結果の概略を紹介した。アンケートでは、ポイント制による優遇措置以外に高度人材の定着、活躍のために効果的と思われる施策を自由記述形式で回答してもらい、一部の企業、個人のインタビューを行ったので、それを整理する。なお、自由記述やインタビューのコメントの掲載にあたっては、誤解や主観的な内容であっても、出来るだけオリジナルのまま取り扱うこととしたが、一部に注を付した。また、複数の内容にまたがる場合は、適切と思われる部分に分けて掲載した。

2. 企業アンケートの自由記述・インタビューのコメントから

(1) 日本全体として

- ◆施策ではありませんが、日本経済が国際的競争力を保有し、世界をリードすることが大切だと思います。そうしないと、高度人材の採用は出来ませんが、定着が図れません。
- ◆暮らしやすさ。(看板表記の日英両方とか)
- ◆住宅費が高い日本における居住環境の提供など。(会社として、政策として、は問わず)
- ◆勤務するための家の手配。
- ◆物価が高いので(特に東南系)住居等安価で住めるような環境が必要。
- ◆働き易いというよりは住み易い環境を考えるべき。
- ◆外国人子女支援。地方都市での外国人向け保育所や、インターナショナルスクールの設置等。(子供の教育環境が整わず、離職したケースがあったため)
- ◆住環境の整備。(購入、賃貸の手続を簡素化)
- ◆家族に対する生活支援、特に国・地方自治体における外国人の子女教育の環境整備(インターナショナルスクールの設置等)が重要である。
- ◆企業が負担する住環境整備費用への国の補助。
- ◆大学に援助金を出して、留学生受入れを増やす。
- ◆NPO法人(留学生への国内就職支援)とのリンク。
- ◆英語公用語化の推進。
- ◆多言語(少なくとも英語)環境の整備。特に公共に関する情報は、日本語以外でも取得できるような環境を整えることが必要だと思います。
- ◆日本人が外国人と話すことが当たり前(日常)であるようになる国の施策。

(2) 国や地方自治体の施策について

- ◆法人税の減額。
- ◆税制面での優遇。

- ◆税制や社会保険制度の優遇等。
- ◆社会保険、各制度の整備。帰国後の母国制度への変換等の利用方法がわかりにくい。
- ◆外国人の方に日本企業での働き方やあるべき姿勢等のセミナーを通じて、日本で働いていく為の意識改革をより一層勧めていただければと思います。
- ◆国や行政機関による企業への賃金に関する補助金制度の導入。国や行政機関による身元等に関する保証人制度の導入。
- ◆在留活動のしびりが強く、企業で働き続ける上では、将来的にそれがネックになると考える（異動させにくい等）。そこをもう少し柔軟に判断して許可して欲しいと考える。企業としては、「外国人」「日本人」の壁を作らないことが必要。
- ◆①親の帯同の要件がまだきびしいので、緩和してほしい。②在留資格（専門と従事する職種などの制限）の規制がまだきびしいので、緩和してほしい。制限する意味がわからない。③上記以外の制限きびしいので、享受する対象者がほんのわずか一部に限られている意味がない。
- ◆業務への従事実績がなければポイントも得られないが、企業の受け入れ意志やスキルや資格は備えていても、制度上の壁によって雇用できないケースがあると聞きますので、その点の緩和にはなると思う。
- ◆高度人材だけでなく、国内における外国人が働ける職種を限定すべきでない。
- ◆在留資格における就労可能業務の範囲の明確化。 e x 人文知識国際業務。
- ◆各省庁の必要手続を統合的に案内するしくみ。
- ◆在留資格の更新手続きの短時間、かつ簡素化。
- ◆派遣会社であるため、契約状況によって左右される。契約期間が長期になるように努力したい。期間制限なくしてもらいたい。
- ◆語学学校の一定期間の公的支援。
- ◆日本の生活、日本語学力のUP等の支援制度。
- ◆英語での情報源を増やす。役所のホームページなど外国人には理解不能、駅や交通機関の英語の地図を探そうと思ってもインターネットではでてこない等整備が必要では。

（3）企業の実践について

- ◆現従業員が業務において、外国人と円滑にコミュニケーションが取れるよう、社員の語学教育を推進する。
- ◆会社としてグローバル化。※外国語が話せる人材を増やしたり、取引先も海外の会社を増やすなど。
- ◆国籍で差別することなく、日本人と同じ待遇で対応している。
- ◆外国人の採用人数を増やす。
- ◆弊社での外国人雇用は、留学のため来日し、卒業後は母国へ戻るケースがほとんどである

ので、我が国において高度人材として留まり、労働してもらうには、母国より魅力的な措置が必要と考えます。

- ◆受入企業における日本独自の人事制度にとられない処遇の実施。日本人の意識改革。
- ◆今後の海外展開と合わせ検討していく予定なので、具体的にはこれから。
- ◆外国人社員の生活上、仕事上における労務上の配慮が特に必要と考えます。
- ◆年収が日本人社員の役員並みに高いところが難しい。
- ◆母国もしくは海外現法への転籍制度をはじめ、グローバルでの人材流動化促進の施策・制度。
- ◆当社では他社員と同じ公平な扱いをすることで定着を図ることができると考えている。単に便宜を図るだけでなく、ルールを守らせることも会社の一員として定着させるため必要と思う。
- ◆高度外国人材に対して入社から数年間（最大マネージャー職に昇格するまで）のキャリアプラン・育成計画を具体的に定め、それを実施していくこと。
- ◆子会社での採用となっているが今後の企業成長を考え、外国人雇用を考えていきたい。

（４）その他

- ◆基本的にある程度技術を身につけたら帰国する。もしくは同国人の会社に就職するため、何をしてもあまり効果はない。
- ◆就職先企業へのロイヤリティが問題。キャリアを積む目的を果たせたら、転職・独立等、ドライに移り変わるため、企業としては、採用しにくい側面もあるのではないか。
- ◆日本の学生（新卒）との違いをアピールする。
- ◆言葉の理解、日本地図、道路の理解、お客様対応がスムーズに出来る事などの研修。

3. 個人アンケートの自由記述・インタビューのコメントから

（１）入管制度に関すること

- ◆私は女性であり、母親でもあり、子供のいる私にとっては、家事使用人を雇用する事できるなら、仕事に支障なく安心して働けるであろう。親の帯同も同様、助かると思っています。
- ◆仕事のビザが長時（補注：長期間？）でとれるようにすること。外国人の制限をすくなくすること。
- ◆家族ことで、在留期限の一律化。例えば、在留資格の変更などに伴う家族との在留期限の相違や、新たに生まれた子どもの在留期限が相違のため在留期限の更新などの手続きが頻繁になる。許せる範囲の中で、家族構成員の全員の在留期限の一律化ができると、手続きの簡素化など外国人としての行政手続きにかかる時間など効率が高まると思っている。

◆小さい子供がいます。夫婦が共働きの為、子供を養育するには苦勞しています。実の両親に來日しても、最長6ヶ月しか滞在できない為、一旦国に帰国してもらい、再度來日するような方法でやっています。

◆家族が來日しやすい制度、暮らしやすい環境があれば、外国人は長く定着すると思います。

◆日本に人材を定着させたいなら、それなりの環境を作らなければならないと思います。私自身の例を言ってみますと、妻と同年齢31才で子ども一人で2才です。夫婦共働きしているため、育児に困っています。現在の制度では、親族訪問ビザで、親を呼寄せせる制限は3ヶ月だけ、特別な理由がなければ延長も認められません。この度「外国人高度人材」制度を導入していただき、しかも、ポイント制基準に照し合わせれば、夫婦両人とも高度人材の合格点を超えています。高度人材に対する優遇措置に「高度人材の親の帯同の許容」を活用していきたいですが、「高度人材の年収が、1000万円以上であること」に引っかかってはいました。3歳未満の実子を持っているのは大体20～30代が多いでしょう。この年齢で年収が1000万円を超えるのはどれくらい居るのでしょうか（ちなみに、われわれ夫婦二人とも年収700万円を超えているくらいです）。海外では、男女ともキャリアを持ち共働くのは普通と思いますが、この優遇を享受できるように、例えば家族合計収入が1000万円以上であることを提案したいと思います。実際は周辺も同じ悩みを持っている外国人友人が何人います。

◆生活環境を整えることが大事である。私が考える1番のメリットは家族の帯同であること。

◆ポイントが高い人は優遇され低い人は優遇されないイメージがあり、差別になってしまうのでは。「学歴」「職歴」「年収」は採点の基準となるのは不適だと思えます。

◆①各県内に入国・在留手続拠点を増やす。②免許獲得できる自動車学校を増やす。③入管もしくは企業からポイント制みたいな制度導入する場合、直接もしくは間接な連絡を展開してほしい。

◆高度人材を定着するために、家族長期在留制度を導入した方が良くと思います。中国の一人子政策の影響で、日本で働いてる方々が中国の親と離れ離れになり、世話する事ができないので一番の心配事と思えます。

◆親の帯同が必要と思います。私の場合は、生まれた時、当時中国で一人政策がはじめ、母国にいる親にはなかなか会えないのはと親の事を心配のは現実です。もっと親の在留期間が長く、許可要件の緩和を望みます。よろしくお願ひします。

◆永住許可申請は10年以上継続して日本に在留していれば申請可能。（就労資格をもって引き続き5年以内でも認められること）

◆1. 入国・在留手続の申請は品川だけでなく、各区役所、市役所もできるように施策した方が良くと思います。2. 平日は仕事があるため、申請や手続する際、休暇を取らなければいけないため、土曜日（隔週）も開館して頂けたら嬉しく思えます。

◆ポイント制は特許などを持たない文系出身者に不利なところもあるように思えます。文系の仕事は数値で測れない場合も少なくありません。日本で家族を持たず、一人で働く人には、

税金、年金、住宅ローンの金利などに関する支援があれば、安心して長く日本に住むことができるかと思います。

◆米国と同様に greencard 制度導入すべき。家族（親も含む）一緒に生活できることで、安心して働ける。

◆自分の経験した事の中一番大変だったのは、手続の申請でした。複雑な書類ばかりで、色々良く分かりませんでした。結局、行政書士に頼むことにしました。私の場合は一週間ぐらいで申請の結果が出ましたが周りは3ヶ月間ぐらい時間がかかっていた人も居ました。そんな場合だとやはり本人は不安になりやすいから、結果を知らせる時間（申請にかかる時間のこと）を統一した方が本人も安心だし、時間の把握もしやすいから良いと思います。

◆永住許可条件中の、「就労資格を持っている外国人の場合、入国から10年以上（就労資格変更5年以上経っていること）永住申請できる」のところは気になっています。もし、この時間が短く調整できるなら、もっと多い人材が自由に日本で働けると思います。

◆親健康保険の帯同。

◆友人や親戚を日本へ招待（観光目的）するときに、ビザの取得を簡略化されれば、魅力があると思います。

◆高度人材制度は難度が高いと感じた外国人は少なくはないので、もう少し基準を下げて、周知方法も広げてほうが良いと思う。今の制度のままだと外国人の定着に関する役に立たないと感じる。

◆在留資格の期間が長く設定することで、日本企業で働いたり、母国にしばらく帰っても、日本に戻れる期間が長くすればいいと思います。日本で留学し、日本で働いたことがある人は、みんな日本が好きですし、日本で生活したいと考えていると思います。

◆外国人の国籍を日本籍に帰化する手続きを簡単することが有効的だと考えます。

◆親孝行ができないことはつらい。親の病気を日本の病院で検査、治療できるように健康保険に加入できるようお願いもうしあげます。

◆外国人の親の帯同、保険制度の整備。企業の外国人優遇措置、法整備。外国人の親等家族滞在資格の緩和。配偶者の就労緩和。

◆高度人材として、海外交流・国際活動が多いです。もし、日本の永住権を持ち外国人高度人材が日本経由第三国に短期滞在時、日本人のようにビザ免除することができれば、大変助かります。（米国と日本永住権の異なること）

◆ポイント制の導入はいい施策だと思いますが、ポイントの合計が70点取れる外国人はちょっと少ないと思います。

◆永住権を早めに与えること。

◆①永住許可要件の更なる緩和。②親の帯同要件の緩和。③この制度を企業に周知するとともに、日本企業からの優遇措置を検討し、高度人材の対象になる社員に適用する。

◆派遣契約の期間に影響。

◆親の入国、在留。

◆「親の帯同」条件として、「年収条件が1000万円以上である…」は現実的に利用できる人がきわめて少ないと思います。私が夫婦共働きで、小さい子供（2人）の面倒を見てもらうために、毎年本国にいる両親を日本に来てもらっていました。滞在期間が3カ月と限られ、とても困っています。「親の帯同」条件をもっと緩和すべきだと思います。例えば、子供が3才になるまでのマルチビザとか。そうすれば、高度外国人材がもっと制度を利用して、働きやすい環境作りにつながると考えています。

◆親の帯同の年収制限について、「1000万円」が高すぎ。600万円程度が適切と思う。

◆周りの日本人同僚は高度人材制度を知っている人は少ないです。入国管理局あるいは関連機関が定期的に説明会を開催して、日本企業の人事部の方に説明した方がいいと考えてます。

◆①親の帯同。幼い子供がいるかどうかと関係無く、在留が認める。（健康保険加入可）②年金加入が25年以上しないと、将来に年金が受取れない。この年限を無す。

◆今まで在留資格更新するために、一日年休を取って、入管まで手続きしなければならない状況となっています。企業側は高度外国人材に対して、ビザ更新するための一日休みを設置（付与）することが望みます。また、女性として、仕事と家庭を両立するため、子供の出産、育つなど、親の帯同について、もっと緩めてほしいです。それをとともに、税金などの減免（免除）が必要となります。

（2）租税・社会保障などの国の制度について

◆日本人とは異なる金額計算制の導入。税金（特に住民税（選挙権が持っていない分））厚生年金（3年以上支払った場合、一時金が少ない）←3年支払っても、20年支払っても一時金の計算係数が同一。（おかしい）

◆年金の相互交換制度の導入。

◆経済的な補助。

◆年金の加入を義務化しないこと。

◆国民年金の勤続期間を短縮する。

（3）国や自治体による支援について

◆日本に定着を図るためには、lifesupport（医療、金融 system）が必要だと思います。ex）平日には仕事のことで銀行に行けない。外国人にはクレジットカードなどが発行が難しい。（すべてが現金払いになり余計な時間が増えるし、生活に不便）

◆高度人材の家族に対する情報提供、生活支援などのシステムがより整備されていることが望ましいと思います。例えば、高度人材の家族は日本語ができるとは限らないため、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」といった在留資格を取得できるとはいえ、どのように活用

すればいいか関連サービスの充実が必要です。現在、区・市の支援があるようですが、定期的な活動だけで生活上の不安を払拭できていると思えません。

◆在留期間の最長付与及び在留活動の許容に関して、ぜひ実施していただきたく存じます。今まで永住者以外の外国人は職業訓練の受講対象にはなっていません。でも不況の中、企業に求められる能力が高めつつあります。再就職する際、職業訓練を日本人同様に受けられるようになりましたら、大変助かります！

◆日本社会生活への助言を行うサービス。

◆高度外国人材が住宅を購入する際、日本政府から補助金或は利息なしの借金をいただけること。

(4) 企業の取組みについて

◆1. 日本での生活環境をサポートする。2. 会社内必要な研修を実施する。3. 社内日本人社員とのコミュニケーションを促進する。4. 配偶者と親への待遇をよくする。

◆①職場における公平な昇進制度の向上。②日本人と外国人の間における相互交流のできる機会をより多く設け、サポートもする。(国や地方自治体を含め)

◆環境整備を整えることが大事だと思います。

◆多くの日本企業はいまだに大切に年功序列型の雇用システムを守っているため、高度人材の外国人が意欲的仕事に取り組むモチベーションを長く維持しにくいではと考えている。

◆1. 外国人社員と日本人社員が同じ条件でキャリアアップを図ること。2. 外国人社員がもつノウハウや人脈を生かすこと。3. 企業内で外国人社員とのコミュニケーションの環境を充実すること。

◆日本人社員と一視同仁になったら充分だと思います。

◆その人にあった力を存分に発揮させること。責任とやりたいことをやらせること。

◆①定着できる人が増える。②定着できるように日本に来る人が増える。

◆①会社の待遇において、日本人と外国人と差別をつけない。②ローンの申請に、外国人の制約条件をゆるくする。(永住権がなくても住宅ローン申請できるなど)

◆外国人が働くことについて、一番厳しい問題については生活環境構築の問題があると思います。特に住宅問題をサポートすることができればよりよい定着を図ることができると思います。

◆外国人留学生の就職支援(セミナーだけではなく)積極的に外国人を取り入れようとする企業との連携が重要だと思います。いつ、どこで求人情報が入手できるか、まだまだ知られていない留学生が多数おられると思います。在留期間を切って、帰国してしまうケースも多いと思います。その一点のみが改善できたら、人材確保に大きい影響があると思います。

◆①外国人の持つ特性と能力を生かせるように、働く環境を整備すること。②職務分担を明確にして、評価、処遇制度を構築すること。

◆外国人に向けた評価・処遇制度の構築。

◆確実に外国人の強みを発揮する企業は人材の定着することができる。今の時代では、何の企業でも海外へ進出するべきだと挙げましたが、確実に行動を行ない、試行錯誤しながら進めていく企業がすくないである。「とりあえず、外国人社員を取ろう、最低でも日本人社員と同じく使えるから」と思った企業が多いと思います。こういう企業の外国人が定着できないと考えられた。

◆日本人社員の異文化への理解を高めることも重要と思います。Diversity（多様化）とinclusion（受容性）は企業文化に導入し、外国人でも差別されない環境を整えることです。

◆日本人と同じ扱いをする評価・表彰・昇進制度の完備。育児・教育・医療など施設の充実。日本社会を担う一人として選挙権を与える。

◆昇進：キャリアアップ・昇進の希望を持たせる。

◆女性がキャリアを積めるように

◆信用：能力・知識に応じて、責任を持たせる。

（５）その他

◆根本的な制度に問題があると思う。

◆母国の政府や関連企業との交流を活性化し、日本と母国の橋としての存在価値をたかめる施策や機会があるのもいいと思います。

◆まず第一は信頼感である！互いに信用し合って、外国人は日本企業から信用される、信用されていると感じたら、安定に定着に力尽くして貢献できる。どう施策したら信頼感を感じさせられるのか？今だに良策がございません。

◆より一層安心及び安定な生活が出来て、幅広く日本の社会活動に参加できると思います。

◆①多国籍の外国人は日本で活躍して、日本社会に貢献する。②外国人の帰属感が強くなる。

◆１．異文化への理解。２．すべての事を日本人の価値観で評価しない事。この世にはいろんな価値観が存在しているからです。

◆外国人、仕事生活をしやすくなるための待遇、医療社会活動範囲など日本人と区別・差をつけないこと。永住許可、在留活動、入国、手続の簡単化、時間短縮化、又は配偶者、実子の入国、在留、入学など認める上、優遇すること。

◆外国人、仕事生活をしやすくなるための待遇、医療社会活動範囲など日本人と区別・差をつけないこと。永住許可、在留活動、入国、手続の簡単化、時間短縮化、又は配偶者、実子の入国、在留、入学など認める上、優遇すること。

◆差別がないように。

◆日本企業で働く外国人の環境整備のため、いろんな改革の政策が必要だと思います。

◆帰化への条件、特に手続きの緩和。（例えば必須書類の減免など）

◆外国人に対して、住宅ローンの申請条件の緩和施策が効果があると思います。

4. 企業アンケートの補足的インタビューの概要

企業アンケートの補足的インタビューに回答していただいた企業（一部）の属性・高度外国人の受け入れの概要を第9-1(1)表、第9-1(2)表に整理しておく。

(1) 企業属性と高度外国人材の受け入れ

高度外国人材を受け入れている企業は、業種や従業員規模といった属性以上に企業活動の国際化への対応という点で共通している。企業活動の国際化という場合、従来から指摘されていることであるが、①企業の海外進出や海外取引の増加など、海外に向かう国際化への対応—いわゆる「外への国際化」—として高度人材の受け入れ（A、B、C、E、G）、②海外からの観光客の増加などへの対応—いわゆる「内なる国際化」—として高度人材を受け入（F、K、L）に分けられる。①や②のような人材は、「グローバル人材」として位置づけをしている企業が多い。さらに、③高い技術や能力、優れた実績を有する人材がたまたま外国人であった場合もある（B、G、H、I、J、K、L）。この場合、グローバル人材とは分けて位置づけているようである（特定の名称はつけられていない）。

①、②、③の人材は、1つの企業に併存する場合がある。たとえば、B社の事例では、通常の定期採用で海外事業展開への対応のために、外国人留学生をグローバル人材として採用しているほか、先端的な研究開発分野で高度外国人材を採用している。この分野は、B社だけではなく、国内外の同業他社でも成長分野として戦略的に取り組まれ、ヘッドハンティングなど激しい人材獲得競争が繰り広げられていて、高度人材の国際移動も頻繁とのことである（ただ、先端分野であるが故に、情報や技術の流出といったリスクや不確実性もつきまとう）。

G社も、優れた人材がたまたま外国人であったというケースである。この場合、雇用管理、特に評価と処遇面で、外国人であるか日本人であるかという属性は重要でなく、個人の実績がほとんど唯一の基準となっている。

どのような人材を「高度人材」とするか、企業の中で明確な定義や基準を持っていない、考えたことがないというコメントがほとんどであった。

(2) 高度外国人材の雇用管理

企業アンケートの章でも述べたように、企業のうち、海外取引や海外での企業活動を行っていない企業では、高度外国人材の採用についてはほとんど関心がない。今回扱ったケースでも、海外取引や海外での企業活動を行っている企業が、高度外国人材—その多くが留学生である—を採用しているのが多い。その意味では、企業の多くが必要としているのは、グローバル人材であって、高い技能・技術や専門性、実績を有する人材のニーズは、限定的である。

高度人材の雇用形態には、正社員として採用される場合と契約社員として採用される場合があり、同じ企業内で2つが併存している場合がある。あえていえば、留学生は正社員、海外からの採用は契約社員が多いように思われる。契約社員には年俸制を採っているケースがあった。契約期間は、部門や仕事内容によって異なっている。通訳・翻訳などの場合は1年契約、それ以外は3年契約が比較的多い。3年契約の根拠として、プロジェクトの期間が3年の場合が多いからとのコメントがあった。

教育訓練・能力開発に関しては、日本人と同じプログラムを援用している場合が多く、それ以外に、採用後3か月から6か月程度の日本語研修を実施していることがある。

配置は、海外事業関連、技術系の場合は研究開発、生産・製造、システム関連などである。また、外資系企業の場合は、経営や管理部門に親会社派遣者が就いている。

高度外国人材、とりわけ特許を持っていたり、国際的に高い評価を受けた実績がある高度人材に対する企業のニーズは、限定的である。今回扱った企業の中で、明確にこうしたニーズを満たすために高度人材を採用したのは、B社だけであった。

B社で雇用している高度人材も、他のケースと同様、ほとんどが海外事業展開への対応や研究開発を担当する留学生である。彼(女)等の雇用管理は、日本人社員とほぼ同じであり、社内文書の作成など、日本語の研修や住宅借上げの支援を除けば、特別な対応はほとんど行っていない。B社が研究部門で海外から高度人材を受け入れるに当たり、これまでの人事制度では、高度人材を受け入れることが出来なかったため、人事制度の見直しを行っている。特に問題になったのが報酬で、部長ないし役員に相当する金額を支払っているとのことである。

外資系企業の親会社派遣者も、日本人社員や日本人の相当職の社員より報酬額が高い。また、借上げの住宅が派遣者のために確保されている。

(3) 企業が期待する高度外国人材像

ほとんどの企業では、期待する高度外国人材像として、日本語が出来ることを要件としてあげている。

また、D社などでは、具体的に必要な技術要件を挙げている。同様に、技術系や専門性の高い人材要件は、かなり詳細な要件が課せられる。これに対して、文系の場合は、高度人材としての具体的な要件ではなく、人材像が漠然としている。新卒の留学生を採用する場合と同じイメージであった。

なお、経営者や管理者などを海外から外国人を受け入れることについては、「既に海外展開が進んでおり、資本や経営も国際化している企業でなければ、受入の土壌が出来ていないのではないか」とのコメントがあった。

処遇については、「相当職の日本人社員とのバランスを取る必要がある」と述べる企業が多かった。

(4) 法制度について

現在の入管政策については、多くの企業が事務処理の簡略化と処理のスピードアップが求めている。

企業アンケート結果でも見られたが、ポイント制導入の認知度が低く、ここで取り上げた企業でも、ポイント制による優遇制度のニーズが高いわけではない。企業からコメントとして、対象者を経営者、役員、最低でも部長相当以上、研究開発に携わる技術者、研究者でも、プロジェクトのリーダーとなるような人材に限定するべきで、新卒の留学生も対象にするのは制度の趣旨・目的がわかりにくい、とのコメントがあった。また、プロジェクトごとに契約する場合もあるが、これまでの入管制度の下でもそれなりに高度人材を活用することができており、ポイント制の効果についてはコメントできないとしている。

小売店など観光客対応のグローバル人材として外国人を受け入れているケースでは、最終学歴が大卒なので高度人材としているが、必ずしも高度人材とはいえないと述べている。

今後の高度外国人材の受入れについては、拡大を期待する企業と現状維持という企業が相半ばしていた。付随して、高度外国人材の受入れには賛成であるが、あくまで企業の雇用が前提であり、高度人材が入国後に失業することは避けるべきとのコメントがあった。

(5) その他

高度外国人材の受入と関連して、いくつかの企業から日本人技術者の流出が続いていることも問題であるとのコメントがあった（A社）。現在のところ、A社ではそれほど深刻ではないとのことであるが、他社では深刻な問題になっているとのことである。

これまでも様々な機会に指摘されていることであるが、研究費が削減されたり、プロジェクトの中止、研究開発部門の縮小や再編、廃止にともない、研究開発に携わってきた技術者が離職したり、海外の企業に流出している事例が増えているとのことである。新しい技術を開発し、製品化するには10年単位の期間を要することが少なくないが、技術進歩だけではなく、市場や企業経営の動きが早く、給与が上がらず、研究開発が制限され、今日必要な技術が明日は不要となるかもしれない現在の状況では、求められれば海外の企業に移動する技術者は少なくないのではないかとコメントがあった。海外から高度人材を受け入れる体力などないとも述べた。

高度外国人材の受入れや定着の議論とはさほど関係がないように思われるが、A社のコメントによれば、高度人材に対する評価と処遇という点では、人事制度のあり方に関わっている。A社の対応者は、個人的意見としながら、もし、高度外国人材で、イノベーションにつながるような人材を受け入れるのであれば、企業内の日本人の高度人材の評価や処遇も再考すべきだと述べている⁶²。

⁶² 今回取り扱ったケースではないが、市場や技術進歩のスピードが速いので、各時点で必要な人材、技術者を採用した方が効率的であると明言する企業もある。この企業では、数年前から3年間の契約社員として海外の大

5. 個人アンケートの補足的インタビューの概要（第9-2（1）表、第9-2（2）表）

個人アンケートの補足的インタビューに対応していただいた個人（一部）の属性・日本での働き方概要を第9-2(1)表、第9-2(2)表に整理しておく。

（1）個人属性

国籍は、a、g、k、o以外は中国と韓国。a、g、oは欧州地域、kは南アジア地域である。

ここで扱ったケースのほとんどが、日本の大学を卒業あるいは大学院を修了している。これは、日本語の個人アンケートに基づいてインタビューを実施したため、やむを得ない。

例外的に、aは海外の学校を卒業後、海外の企業を経て日本企業に勤務している。

（2）職歴

日本への留学経験者は、現在の勤め先企業に定着しているものと、そうでない者がいる。外資系企業で働いている場合は、転職経験があり、jやkは大学教員であるが、日本人教員も比較的移動が多い。語学学校教員の場合、職歴のパターンがあるわけではない⁶³。

（3）入職経路と雇用管理

留学生の場合は、日本人の場合と同じく学校経由（指導教授紹介を含む）、就職サイト経由である。転職経験がある者の場合、民間の職業紹介会社、ヘッドハンティングなどである。ヘッドハンティングの場合も、国内外の民間の職業紹介会社が行っている。

教員の場合は、公募となっているが、学内の教員のから声をかけられている場合がある。

現在の勤め先が外資系企業であったり、専門性が高い仕事であったりする場合は、個人の業績が評価されるかどうかを重視している。高度外国人材の中には、日本企業において、個人の業績が評価されないことに対して強い不満を持っている者もあり、個人の業績にウエイトを置いて処遇する外資系企業に移ることがあるという。

雇用管理は、同じ仕事の日本人と同じという場合が多い。外国人社員のための制度・施策を設けたり、特別の配慮をしていることは、それほどない。ただ、外資系企業の親会社派遣では、日本法人で採用された社員とは別に基準がある（住宅など）。

なお、ここで扱ったケースではないが、外資系企業の場合、人事・総務関連の業務をすべて外部化していることがあるとのことであった。

企業に対する雇用管理上の要望として、評価と処遇・昇進に関するコメントが多かった。これは、個人アンケートへの記入と共通している。特に、いわゆる「ガラスの天井」の存在

卒・大学院修了者を技術者として採用している。

⁶³ ここで取り上げたケースの同僚の職歴も多様であるが、MA(Teaching English as a Foreign Language)の学位取得者がほとんどとのことであった。

が、高度外国人材が日本企業で働くことを躊躇させており、大学を卒業後、日本企業で働き始めても、（企業が期待するほどには）定着しないという。

これまでの調査研究では、高度外国人材を受け入れるに当たり、企業の人事システムを説明し、納得してもらうことが重要であるとの指摘がある。しかし、これまでのところ、対応が十分であるとはいえないようである。また、仕事の専門性が高く、個人の業績評価が明確な場合は、評価基準を変えてはどうかとのコメントがあった（直接海外から高度人材を受け入れた場合、年俸制の契約社員としているケース）。

（４）期待される支援

その他必要な支援として、日本での生活情報の提供、子供がいる場合には保育園の確保、教育環境の整備が挙げられている。

第 9-1 (1) 表 企業のコメントの概要

	A	B	C	D	E	F
業種	製造業 (電機機械器具)	製造業 (化学)	情報通信	情報通信 (外資系)	卸売業 (専門商社)	小売業 (大型店)
従業員規模	1000 人以上	1000 人以上	100 人以下	100~299 人	500~999 人	1000 人以上
高度人材の人数	31 人	14 人	6 人	約 30 人	23 人	約 40 人
高度人材の属性	大卒・大学院修了、正社員、現地法人からの派遣 (研修) 1 名。出身国は中国が多いが多様。30 歳代中心。	大卒・大学院修了、技術系中心、正社員と契約社員。出身国は中国が多いが多様。30 歳代前半が多い。	大卒・大学院修了。年齢は 20 歳代から 30 歳代。正社員。	大卒・大学院修了、経営、技術系契約社員。出身国は中国、韓国など。	大卒、全員留学生。出身国は中国、韓国。正社員。	大卒中心 (一部工学系大学院修了者も)、文系が多く、出身国は、中国、韓国。
採用経緯	海外展開対応。従来から国籍に関係なく採用する方針、海外の大学でも募集しているが、応募は少ない。日本への留学生が増加したので、国内採用にシフト。	正社員は従来から外国人を 1~2 名採用 (海外事業、技術など)。研究開発部門で海外からキャリア採用 (契約社員)。実績などを考慮し、ヘッドハンティングした。	海外現地法人の技術部門担当。日本人では人材を確保できない (語学力)。出身国を指定して募集。以前は海外から直接採用、定着が悪く国内の留学生採用に。	役員などは海外の親会社からの派遣、外国人社員の 8 割は日本国内、2 割は海外 (中国) から採用。2011 年は 11 人中採用のうち国内 2 名、海外 3 名が外国人。海外からの採用は数年前から。	海外事業展開対応のため。国内の留学生を採用。国内の営業販売担当を経験後に海外担当に。	海外からの観光客対応、国内の外国人顧客対応。外国人利用が多い店舗中心に配属。技術サポートにも配属。

第9-1(1)表 企業のコメントの概要(続き)

	A	B	C	D	E	F
高度人材の雇用管理	すべて日本人社員と同じ。特別な制度はない。留学生が多いので、日本での生活基礎は出来ている。仕事上のサポートも日本人と同じ。海外勤務経験者と外国人社員の最高職位社員が外国人社員全体の相談役。	研究開発は年俸制の契約社員。給料は課長～部長相当＋住宅。成果が出るまで最低5年程度勤務を期待、定着は考えていない。生活サポートは部門の上司・同僚など。	全員キャリア採用、海外採用2人、日本採用4人。契約社員出身国が同じなので日本採用者がサポートしている。会社の制度としての支援は住宅の借上げのみ。全員将来は現地法人での勤務を希望。	海外採用の高度人材は10月入社、半年間は日本語学習中心、契約社員(3年)。	すべて日本人社員と同じ。住宅は社員寮(独身寮)または借上住宅、妻帯者は住宅費補助で対応。	外国人は正社員か契約社員(年俸制、3年契約で再任あり)。実質的な処遇はほとんど同じ。導入のきっかけは外国人対応だが、日本人顧客にも対応。外国人店員の接客が悪いとのクレームも(繁忙時の外国人店員同士の雑談、携帯端末操作、電話など)。
高度人材の今後の採用方針	増加の方針。	今後も適任者は国籍に関係なく採用。研究開発での高度人材採用は不明(成果が見込めなければ早期に縮小撤退)	現状維持(退職者補充など)	親会社派遣者数はほぼ固定、社員は国籍にこだわらず採用。海外でも就職難で、優れた人材が多い。	現状維持か微増。国内の留学生中心だが、比較的手薄なベトナム出身者などを重視。	増加の方針。
その他	海外で会社説明会を開催したが、応募は少なかつた。国内外で知名度が異なるのか。	研究開発では日本語能力不問。実績次第。技術・情報の流出に留意。	現地法人は英語で対応可能であるが、顧客は	顧客の多くが日本企業で、海外採用の外国人の日本語能力向上が課題(2年程度で習得)。入社当初は日本人社員がサポート。	特になし。	接客、商品・技術知識を含め、教育訓練が課題。

第9-1(2)表 企業のコメンツの概要

	G	H	I	J	K	L
業種	専門・技術・サービス業（コンサルタツト、外資系）	サービス業（技術者派遣）	大学	大学	教育、学習支援（語学学校）	教育、学習支援（語学学校）
従業員規模	100～299人	1000人以上	1000人以上	500～999人	100人未満	100～299人
高度人材の人数	17人。中国出身者が半数、他に韓国、アメリカカなど。	約120人 出身国は中国が7～8割。	常勤の外国人教員は約50人、他に非常勤講師にも外国人。	常勤約30人、他に非常勤講師（語学が多い）。	全コース合計で約40人（ほとんどが契約社員）	約85人（契約社員を含む）
高度人材の属性	全員MBA。 親会社派遣社員が役員、部長クラスに。他は正社員	全員が日本の大卒・大学院修了者。新卒だけではなくキヤリア採用も。	大学院修了者の研究者がほとんど、企業や国際機関経験者も少し。	MBAを含め、大学院修了者。語学以外の専門での適任であれば採用。最近は経営関係が多い。	大学・大学院修了（資格あり）、出身国・地域に偏りなし	大学・大学院修了、欧米出身者が多い（日本人は留学経験者）
採用経緯	国籍に関係なく実績中心で採用。	以前から採用。 企業の採用動向も影響。	従来から適任者は国籍を問わず採用。 日本語能力が必要なので、日本の大学・大学院修了の外国人教員が多い。	語学は以前から採用。その他の分野では徐々に増加、各学部1名程度。	以前から採用。	以前から採用。

第 9-1 (2) 表 企業のコメントの概要 (続き)

	G	H	I	J	K	L
高度人材の雇用管理	日本人社員も外国人社員もすべて同じ。年俸制。個人の業績で評価。教育訓練・能力開発も会社が支援。	特定派遣事業 (常用雇用型) の人材派遣。技術系でも日本語能力は必要なので、留学生採用に。スキルの向上は必須 (研修制度を整備)。	募集は日本国内での公募 (非常勤講師は学内教員の推薦など)。海外からの募集はしない。処遇は日本人教員と同じ。	募集は公募や学内教員の推薦。処遇はすべて日本人教員と同じ。非常勤講師はセメスターで契約。	講師は 1 年ごとの契約、任期はないが、3 年くらい勤続が多い。就労関係事務は学校が行う。	講師の 9 割以上が契約社員 (契約期間は担当コースによる。就労関係の事務は学校側が行う)。
高度人材の今後の採用方針	国籍に関係なく採用。	国籍・出身地域は特にこだわらない。	増員。非常勤講師採用中心。	増員の方針 (グローバル人材育成教育充実のため)。公募の他、海外大学との教員交換プログラムなどを活用。	競争が厳しいので、人数は現状維持。	人数は現状維持か、増加。企業、学校の英語教育ニーズ増を期待。
その他	日本人社員も外資系企業経験者、海外留学経験者が多い。	人材派遣で応募を躊躇する高度人材も多いが、教育訓練プログラムや処遇などをきちんと説明するよう心がけている。	学生の外国語能力もある。日本語で講義・シラバスを作成出来ることが要件。	外国人教員も日本語で講義出来ることが要件。	日常会話程度の日本語は必要。	特に日本語能力の規定はないが、簡単な会話程度は必要。

第9-2(1)表 個人のコメントの概要

	a	b	c	d	e	f	g	h
性・年齢 経歴	男性、30歳代 海外の大学院博士課程修了、海外の企業(1社は個人事務所、1社は企業の意匠部門)を経て、現在の日本企業(電機機械器具)に。	男性、40歳代 日本の大学経営学部、専門職大学院(MBA)を経て、日本企業(電機機械器具)に就職、その後現在の外資系企業に。	女性、30歳代 日本の大学経営学部、大学院修士課程を経て、在日外資系企業を現在の外資系企業(外資系)に就職。	女性、30歳代 日本の大学商学部卒業、在日外資系企業(サービス業)を経て、海外の専門職大学院修了、海外企業(金融)を経て、日本企業に就職。	男性、40歳代 海外の大学卒業、日本の大学院修士課程・博士課程修了(工学)。日本の企業(派遣会社)を経て現在の会社に。	男性、20歳代 日本の大学工学部、大学院修士課程(工学)修了、現在の会社に。	男性、30歳代 海外の専門職大学院修了、海外の企業3社を経て、日本法人に企業内転勤。	男性、30歳代 日本の大学院修士課程・博士課程修了(工学)、現在の会社に就職。
勤務先業種・規模	製造業(電機機械器具)、100人以上	サービス業、100～299人	サービス業、100～299人	小売業、500～999人	製造業(生産用機械器具)、1000人以上	製造業(輸送用機械器具) 1000人以上	情報通信業、100人未満	情報通信業、100～299人
現在の仕事内容(職位)	研究開発(契約社員、3年間)	コンサルティング(部長、正社員)	コンサルティング(マネージャ、正社員)	海外関連営業(課長、正社員)	設計、生産(課長、正社員)	生産・製造(一般社員、正社員)	システム開発・設計、経営(部長、正社員)	システム開発・設計、営業(係長、正社員)
滞日期間・日本での就労年数	2年(2年)	25年(19年)	12年(6年)	9年(5年)	13年(8年)	8年(2年)	3年(3年)	9年(6年)
入職経路、応募時に重視した点	ヘッドハンティング、作業環境、処遇、キャリアアップ	民間の職業紹介会社、処遇全般、キャリアアップ	民間の職業紹介会社、給与、個人業績重視	企業のホームページ、給与、将来の帰国、キャリアアップ	企業のホームページ、正社員採用	指導教授紹介、正社員採用、知名度、将来の帰国	親会社からの派遣	指導教授紹介、正社員採用
日本語能力	簡単な日本語	必要	必要	必要	必要	必要	必要	必要

第9-2(1)表 個人のコメントの概要(続き)

	a	b	c	d	e	f	g	h
今後の希望	条件次第でどこでも。	経営幹部	条件次第	独立開業	わからない	母国の現地法人	他国の現地法人、条件次第で転職も	当面はこの会社
在留資格の制約	特にない(すべて会社が対応)	手続きがわかりにくい、面倒。	手続きが面倒	親の帯同	手続きが面倒。	在留期間の長さ	特にない(会社が対応)	手続きが面倒
日本での就労の障害	特にない	外国人採用数が少ない	仕事の評価と処遇の仕方	外国人採用数が少ない、採用基準がわからない、業績の評価方法。	外国人採用数が少ない。正社員採用が少ない。	外国人採用数が少ない、就職活動が独特。	法制度の違い。	就職活動が独特で馴染めない。
高度人材活用のために	個人の業績にあった処遇。	能力開発の充実	給料を上げる。	個人の業績に見合った報酬	評価基準を明確に。給料・昇進などで評価を。	わからない。	個人の業績重視とそれに見合う報酬、能力開発の機会の増加・内容充実など。	能力開発の充実
その他	日本企業では仕事に個人の名前が出ないが、専門性の高い仕事は担当者名を明らかにして業績を評価するべき。					帰国しても就職が困難。		※ポイント制申請、

第9-2(2)表 個人のコメントの概要

	i	j	k	l	m	n	o
性・年齢 経歴	男性、30歳代 海外の大学院卒業、日本の大学の留学生別科に入学、大学院修士課程（経営）終了後、現在の企業に就職。	男性、30歳代 日本の大学経営学部、大学院修士課程（工学）修了、現在の勤務先企業に就職。	男性、40歳代 海外の大学院卒業、日本の大学院修士課程（工学）に留学、日本企業2社、海外の企業1社を経て現在の勤務先企業（外資系企業）に。	男性、40歳代 海外の大学院修士課程（人文科学）修了、日本の大学院修士課程（人文科学）、語学学校勤務。	女性、40歳代 海外の大学院（言語学）修了、配偶者とともに来日、語学学校勤務。	女性、40歳代 日本の大学院修士・博士課程（経営）修了、大学の非常勤講師を経て前任校に就職、5年勤務後、現在の大学へ。	男性、60歳代 海外の大学院修士課程修了、海外の企業勤務を経て日本の大学院（経営）に留学、大学非常勤講師、大学2校を経て現在の大学に。
勤務先業種・規模	サービス業、100人未満	情報通信業、100～299人	情報通信業、300～499人	教育、学習支援、100人未満	教育、学習支援業、100人未満	大学教員、法人全体で1000人以上	大学教員、法人全体で500～999人
現在の仕事内容（職位）	営業（マネージャー、正社員）	システム開発・設計（主任・係長、正社員）	システム開発・設計、営業（部長、役員）	外国語学校教員（契約社員）	外国語学校教員（契約社員）	准教授（任期なし）	教授（任期なし）
滞り期間（うち日本での就労年数）	9年（6年）	16年（10年）	17年（14年）	26年（22年）	3年（3年）	22年（17年）	26年（23年）
入職経路	大学経由、正社員採用、語学力・専門分野活用	指導教授紹介、雇用の安定性（他に就職がなかった）	ヘッドハンティング、給与・職位など処遇全般、キャリアアップ	募集広告、専門分野	ホームページ、専門分野	公募、研究・教育環境、給与	公募、専門分野、給与
日本語能力	必要	必要	必要	不要（日常会話）	不要	必要	必要

第9-2(2)表 個人のコメントの概要(続き)

	i	j	k	l	m	n	o
今後の希望	当面はこの会社勤務だが、将来は不明(親との生活)。	当面はこの会社、日本で生活。	現在の会社の経営者か母国で起業。	この学校で。	帰国か他国の別会社。	この大学で、案件次第で他の大企業も。	この学校で。
在留資格の制約	親の帯同	在留期間。	特にない。	特にない。	在留期間。	特にない。	特にない。
日本での就労の障害	日本語能力、外国人の採用数が少ない、就職活動が独特で学校と両立できない	外国人採用数が少ない、就職活動に馴染めない。	特にない。	特にない。	特にない。	特にない。	特にない。
高度人材活用のために	地方大学は就職先が限定。オンラインキャンパスリクルーティングなど就職支援の充実が必要。	わからない。	個人の成果重視と高い報酬、キヤリア採用など流動化。	特にない。	特にない。	日本での生活支援、情報提供。	個人の業績の重視。
その他			子供の教育で苦労。	配偶者は日本人		子供の教育(保育園探し)に苦労	配偶者は日本人

むすびにかえて

1. 各章の概略

以上、先行調査研究の展望、企業、個人を対象に実施したアンケート結果、アンケートを補完するために実施したインタビューの結果を概観してきた。重複を厭わず、あらためてそれらの概略を整理する。

(1) 統計データの観測、先行調査研究の展望

本書では、まず、統計データの観測と先行調査研究の展望を行った。日本の専門的・技術的分野の外国人労働者の数は、平成 20(2008)年から 24(2012)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、約 17%から約 18%へと、約 1%ポイント上昇している。

高度人材の国際移動によって、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。過去の白書などをみると、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、高度人材が流出することによって、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う問題が生じる。

日本に目を向けると、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ことなどが指摘されている。

高度外国人材に関する既存の調査研究を見ると、法制度の環境整備とともに、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。

(2) 企業アンケート

今回の調査では、企業および高度外国人材を対象にアンケート調査を実施した。

企業アンケートに回答した企業の属性を見ると、大都市圏に立地している企業が多く、業種では、「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」が、正社員数は、「100 人以上 300 人未満」、「300 人以上 500 人未満」が多く、非正社員数は、「50 人未満」多い。回答企業の設立年は、「1969 年以前」に設立された企業が半数近くを占める。さらに、企業活動の国際化関連指として、

海外展開については、「海外との直接取引はない」という企業が 3 分の 2、「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」や「海外現地法人や駐在員事務所などは

ないが、海外と直接取引している」という企業が2割などとなっている。正社員の外国人比率は、「0%」が3分の2、非正社員の外国人比率は、「0%」が6割で、外国人を雇用している企業は少ない。

企業における雇用管理の中で、外国人雇用についての方針を見ると、外国人を雇用すること自体考えたことがないという企業が多く、高度外国人材の雇用についても、否定的な回答傾向であった。この結果、過去3年間の高度外国人材の採用状況は、「一度も採用したことがない」という企業が7割、「過去3年間に採用したことがある」または「過去3年間は採用したことがないが、それ以前に採用したことがある」という企業がおよそ4分の1である。実際の採用人数は、国内外の採用、新卒採用、キャリア採用、正社員、契約社員（期限の定めのある雇用契約）、いずれの категорияでも1～2名ないしそれ以下と、非常に少ない。

高度外国人材の採用実績がある企業における採用理由は、「国籍に関係なく、優秀な人材を確保するため（人材のダイバーシティ戦略など）」、「仕事上、外国語や外国の状況を理解している人材が必要であったから」、「貴社が必要とする技能や能力を持った人材がたまたま外国人であったから」などが多い。高度人材の募集方法は、国内外の採用、新卒採用、キャリア採用を問わず、「ホームページ」、「インターネットの求人サイト」、「就職セミナー」などが中心である。高度外国人材に対して、日本人社員と同じ役割を果たすことを期待する企業が多い。

外国人社員の配属先は、「販売・営業」、「生産・製造」、「研究開発」、「システム開発・設計」、「通訳・翻訳」などが多く、7割以上の企業が、日本語でビジネスをこなすことができるレベルの日本語能力を求めている。外国人の最高位の職位は、「一般職（役職なし）」が半数近く、「課長クラス」、「係長・主任クラス」が多い。しかし、海外展開が進んでいる企業や外資比率が高い企業では、高度人材がより高い職位に就いており、また、高度外国人材に期待する役割によっても最高位の職位は異なっている。

企業にとって高度外国人材の定着を高めることが課題となっているが、正社員の高度人材のうち、採用後5年を超えて在籍する人の割合は、「8割以上」という企業と「2割未満」という企業に分かれている。高度外国人材が企業に定着し、活躍するための施策としては、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成」、「職務分担を明確にすること」などの実施比率が高い。また、高度外国人材が定着・活躍するために必要な取組みとしては、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「日本人社員の異文化への理解度を高めること」、「コミュニケーションを円滑にするための取組み」などを挙げる企業が多い。さらに、高度外国人材が定着・活躍するために特に重要だと思う取組みとしては、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「日本人社員の異文化への理解度を高めること」、「コミュニケーションを円滑にするための取組み」などを挙げる企業が多かった。

2012年に導入されたポイント制への企業の対応の状況を見ると、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。また、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。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。

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。

企業が高度外国人材に対して期待する役割・人材像を集約すると、日本人の高度人材と同様の役割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やや異なっている。

(3) 個人アンケート⁶⁴

個人アンケートに回答した高度外国人材の属性は、年齢の平均値は約35歳、男性が3分の2、女性が3分の1である。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、残りが未婚である。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。

最終学歴は、「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。

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。日本滞在期間の平均は約11年、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年であった。

現在の働き方について見ると、勤め先企業の業種で多いのは、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス」、「教育」、「宿泊業、飲食サービス」、「卸売業、小売業」などである。従

⁶⁴ 個人アンケートは、企業の人事担当者を経由して配布するという方法を採用したため、回答者が偏っており、部署内あるいは近い部署の人が多くなったり、頼みやすい人が多くなったりしたのではないかと危惧される。これは、同じ方法でアンケートを実施する際、常に生じる問題であるが、対象者を増やす、対象者に直接アクセスするなど、違う方法を試みることが考えられる。これと関連して、個人アンケートの仕事に対する満足度は非常に高く、将来も現在の勤め先あるいは日本で働き続けると回答した者が多かったが、現在の勤め先に不満を持っていたり、将来、転職を考えている者は、既に離職していたり、回答していない可能性がある。そういった者からの意見を何らかの方法ですくい上げ、企業の取組みに適宜反映させることも必要であろう。

業員規模は、「1000人以上 4999人」が25%、「100人以上 299人」が20%などとなっており、日本企業が8割以上である。

現在の勤め先での勤続年数の平均は約5年、「正社員」が8割以上を占める。転職経験がある者は、およそ3割である。

現在の勤め先への入職経路は、「学校の就職部（キャリアセンター、キャリアオフィス）、指導教授の紹介」、「インターネットの求人サイト」、「家族・親族、友人、知人の紹介」などとなっている。現在の勤め先に応募する際、「仕事の内容」、「自分の将来のキャリアにプラスになること」、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」などを重視している。

現在担当している主な仕事は、「販売、営業」、「システム開発・設計」、「研究開発」、「その他」などで、5割近くの者が海外関連の仕事も担当している。回答者の7割が「一般社員」である。

仕事上求められる日本語能力は、6割の者が、「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」と回答しており、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」という者も合わせれば、8割以上の者が仕事で使えるレベルの日本語能力が必要としている。

公的社会保険・労働保険への加入状況を見ると、厚生年金保険へは9割、健康保険は8割以上、雇用保険は8割近くの者が加入している。

9割近い者が現在の仕事に満足している。また、「現在の会社ですずっと働くつもりである」という者が4割以上いるほか、将来も日本で働くことを希望する者が6割以上いる。将来も現在の勤め先で働く場合、4割が「高度な技術・技能を活かす専門人材」となることを希望し、3割近くが「海外の現地法人の経営幹部」を希望している。

高度外国人材が日本、とりわけ日本企業で働く上での問題については、在留資格制度に関する制約として、「手続きの処理に時間がかかる」、「申請手続きが煩雑である」、「在留期間の長さの制約があり、働きにくい」を挙げる者が多かったが、「特に問題はない」という回答も2割以上あった。また、高度外国人材が日本企業に就職する際の障害としては、「外国人に対する求人数が少ない」、「外国人を採用する企業が少ない」、「日本企業からの求人情報が少ない」といったことを挙げる者が多い。さらに、日本企業が高度外国人材を採用した後、定着・活用のために取り組むべきこととしては、「日本人社員の異文化への理解を高める」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」、「外国人向けの研修を実施する」、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」、「個人に仕事上の権限と責任を持たせる」を挙げる者が多い。

ポイント制についての考えや申請状況については、ポイント制の導入を知っている者はおよそ2割で、8割の高度人材はポイント制の導入を知らなかった。また、ポイント制の申請

を行い、受諾された者は1%（3名）であった。ポイント制の優遇措置の中で高度外国人材の定着・活用に効果があると思うものとして、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」、「最長「5年」の在留期間の付与」、「親の帯同」、「入国・在留手続きの優先処理」、「複合的な在留活動の許容」などを挙げる者が多い。さらに、高度外国人材が日本企業に定着・活躍するために、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どちらが有用だと思うかたずねたところ、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」または「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」と回答した者が多かった。

なお、ポイント制については、2012年5月の導入開始から間もないこともあり、アンケートに回答した企業の9割近く、個人の7割以上が導入を知らない。申請の実績も数ケースと決して多くはない。また、ポイント制の対象となるような高度外国人材の採用は今のところ必ずしも多くない。アンケートの自由記述やインタビューへのコメントにも様々な考え方が寄せられている。ポイント制による優遇制度が、非常に優れた高度外国人材を獲得するための制度として機能しているかどうか、効果を明らかにするためには、ある程度の時間がかかると思われる。

2. まとめ

日本の経済社会は、今後も少子・高齢化が進み、人口減少が進んでいく。そのため、若年者、女性、高齢者といった国内の人材を活用することが重要になる。一方、経済の国際化が進む中、日本経済の再生、成長に貢献する高度外国人材の受入れのあり方も、引き続き検討する必要がある。

現状では、高度外国人材を受入れている企業は少数であり、受入れ人数も少ない。活用の仕方は、日本語能力が必要であることもあって、留学生を日本人と同じく新卒採用している。留学生の出身国・地域には偏りがある。採用後は、日本人と区別なく教育訓練・能力開発を通じて、人材育成していくという形式が採られる。配置に当たっては、外国語の能力や高度な専門知識を活かすよう配慮され、海外関連の業務も担当している。評価や処遇は、以前に比べれば個人の成果・業績も考慮されてはいるが、高度人材本人から見ると不満が残る。将来は、海外の現地法人の経営や日本で専門的技術的分野の専門職として活用する予定である。

一部では、経営幹部や研究開発などの分野で、個人実績を重視した処遇が行われているが、外国人を受け入れている企業の多くが期待する人材は、日本人社員と同じく企業の一員として貢献する—「就社」する—ような人材であり、新卒採用の日本人社員の人材像に近い。諸外国の企業のように、特許・発明など個人の貢献が報酬や処遇として評価される—「就職」—仕組みは、今のところ多くの日本企業では導入できていない。個人の仕事が評価されないことに不満を持つ高度外国人材は、日本企業から外資系企業や海外の企業へと移動する者もいると思われる。

日本経済の再生と成長に寄与する高度外国人材を集めるため、ポイント制のような法制度

の整備が重要であることは否定できない。しかし、同時に企業における受入れ環境の整備や社会的な支援の仕組みづくりを合わせて実施していくことが不可欠であると考えられる。法制度の整備と企業の環境整備は代替的ではなく、補完的な機能を果たし、両方の整備に並行して取り組んでいく必要があるだろう。