

JILPT 資料シリーズ

No. 80 2010年12月

アジア諸国における高度外国人材の就職意識と 活用実態に関する調査報告書



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

アジア諸国における高度外国人材の就職意識と 活用実態に関する調査報告書

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

経済社会の国際化の進展に伴い、就労を目的として日本に入国、在留する外国人が増加しているなかで政府は、2007年の雇用対策法改正に際して、高度外国人材の就業を促進するための施策を総合的に講ずることとした。

同施策の目的は、官房長官の下に産官学労で構成された「高度人材受入推進会議」によると、「多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った高度外国人材を積極的に受け入れることにより、新たなイノベーションを生み出して行くことが重要であり、外国人の採用に対する企業の意識や労務管理の在り方を、グローバル化に対応したものに改革していくことや、高度人材の予備軍である留学生の就職支援のために、インターンシップの拡大など様々な取り組みを総合的に進める」ことである。

しかし、わが国の高度人材に対する入国管理制度は、他の先進国と比べても開放的であるにもかかわらず、実際には企業における高度外国人材の受け入れは必ずしも大きく進展しているとは言い難い。この要因を明らかにするために厚生労働省が2009年に行った調査結果によると、企業は採用が進まない理由として、①能力の判定が難しい、②求める日本語能力を有する人材が少ない、などを指摘、また採用した高度外国人材の活用の問題点について、①採用しても受け入れることができる部署が限られる、②言語・コミュニケーション上の障壁、などをあげている。さらに企業は、採用した高度外国人材を維持する上で、①ビザの延長等法制度上の制約が多い、②高度外国人材の雇用管理ができる管理者が不足している、などの問題点があると回答している。

本調査は上記の事情を踏まえて、厚生労働省の要請により、日本企業はアジア諸国の高度人材およびその予備軍から就職先として選ばれる存在となっているのかとの観点から、日本における高度外国人材の活用を促進するための基礎データの収集を目的に、ヒヤリング調査を実施したものである。

本調査の結果が、日本の高度外国人材受け入れに関する政策の一助となれば幸いである。

2010年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

坂井 澄雄	労働政策研究・研修機構 国際研究部長	序章 第1、2、3、4章 第5章 第2節
Lee Kyu Yong	韓国労働研究院（KLI） Research Fellow	第5章 第1、3節
Bae Kiu Sik	韓国労働研究院（KLI） Research Fellow	第5章 第3節

本調査を実施するに当たって、JILPT において研究会を設けた。研究会のメンバーは下記のとおりである。研究会委員の小平氏には中国、大連理工大学の現地ヒヤリング調査に参加してもらった。

小平達也（株）ジェイエーエス社長

厚生労働省外国人対策課

坂井澄雄 労働政策研究・研修機構国際研究部長

韓国の調査に関しては、韓国労働研究院（KLI）との共同調査として実施した。同研究院からは以下の2人の研究員が参加した。

Bae Kiu Sik, Research Fellow

Lee Kyu Yong, Research Fellow

目 次

まえがき

目 次

序 章 調査の目的と概要	1
第1章 調査結果の概要	3
第1節 高度人材送出国	3
第2節 高度人材受入国	9
第2章 中国における調査結果	19
第1節 高等教育制度の現状	19
第2節 北京における調査結果	21
第3節 北京におけるヒヤリング記録	32
第4節 大連における調査結果	49
第5節 大連におけるヒヤリング記録	59
第3章 ベトナムにおける調査結果	81
第1節 高等教育制度の現状	81
第2節 調査結果	83
第3節 ヒヤリング記録	91
第4章 シンガポールにおける調査結果	111
第1節 高度人材受入制度の概要と実態	111
第2節 調査結果	117
第3節 ヒヤリング記録	129
第5章 韓国における調査結果	159
第1節 高度人材受入制度の概要と実態	159
第2節 調査結果	171
第3節 ヒヤリング記録	176
資料 質問項目	207
中国・ベトナム（大学生・大学院生）	207
シンガポール・韓国（高度外国人材）	208

序 章 調査の目的と概要

1 調査名

アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査

2 調査の目的

就労を目的として日本に入国、在留する外国人が増加しているなかで政府は、2007年に高度外国人材の就業を促進するための施策を総合的に講ずることにした。しかしながら、実際には高度外国人材の受け入れは必ずしも大きく進展しているとは言い難い。

本調査はこうした事情を踏まえて、厚生労働省の要請により、日本企業はアジア諸国の高度人材およびその予備軍から就職先として選ばれる存在となっているのかとの観点から、アジア諸国のなかで、比較的多くの高度人材を外国に送り出している国の高度人材予備軍、すなわち大学、大学院の学生、および高度人材を比較的多く外国から受け入れて活用している国で現に働いている高度外国人材にヒヤリングすることによって、日本企業において高度外国人材の活用を促進するための基礎データを収集することを目的に実施したものである。

3 調査の対象国・対象者

具体的な調査対象は下記のとおりである。

①送出国

- ・中国、北京の大学生、大学院生
- ・中国、大連の大学生
- ・ベトナム、ハノイの大学生、大学院生

②受入国

- ・シンガポールで就職して働いている高度外国人材
- ・韓国で就職して働いている高度外国人材

4 調査の方法

調査票に基づく調査対象者の個別ヒヤリングを原則とした。ただし、調査対象者の時間的制約、その他の事情により複数の調査対象者のグループ・ヒヤリングを併用した。また、ヒヤリング対象者のプライバシーの意識の違いなどに応じて、調査票の内容をすべて網羅できない場合は、状況に応じて柔軟に対応した。

中国（北京、大連）、ベトナム、シンガポールの調査は労働政策研究・研修機構が直接実施したが、韓国については韓国労働研究院（KLI）との共同調査として実施した。

5 調査の時期

2010年6月中旬から7月末。国別の調査時期はつぎのとおりである。

- ・中国・北京：6月中旬
- ・中国・大連：6月下旬
- ・ベトナム：6月下旬
- ・シンガポール：7月上旬
- ・韓国：6月下旬～7月末

6 高度外国人材の定義

本調査においては、高度外国人材の定義は『企業における高度外国人材活用促進事業報告』（厚生労働省委託、富士通総研、平成22年3月）に倣って下記のとおり定めた。ただし、第4章、5章で詳しく説明するが、受入国（シンガポール、韓国）の調査対象者選定に際しては、当該国で高度外国人材の受け入れに当たって適用される就業許可証、滞在許可証（ビザ）などの法制度上の条件に従うことにした。とはいえ、両国の法制度上の条件と下記の定義との間には実質的に大きな差異はないといえる。

- ①企業での職種：研究者やエンジニア等の専門職、および海外進出を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職
- ②企業の人材層のなかの位置づけ：現在既に経営に関わるなど高度な役割を果たしている外国人材および留学生など将来高度な役割を果たすこととなるべき外国人材
- ③外国人材が所属する組織：当該国の国内組織のなかで働く外国人材、および主に当該国で海外ビジネスを行う国内組織のなかで働く外国人材
- ④教育レベル：原則、大卒以上
- ⑤在留資格：日本の法制度で定める「研究（企業内の研究者）」、「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・国際業務（企画、営業、経理などの事務職、企業内通訳、デザイナー等）」に当該国で該当する者。

送り出し国の高度人材となる可能性の高い大学、大学院の学生（高度人材予備軍）については、通常の世界通念に従って、中国、ベトナムにおいて教育の質、研究水準が高いと考えられている、いわゆる「有名大学、大学院」の学生を調査対象とした。