

高度外国人材の受入れに関する政策評価

(関 連 資 料)

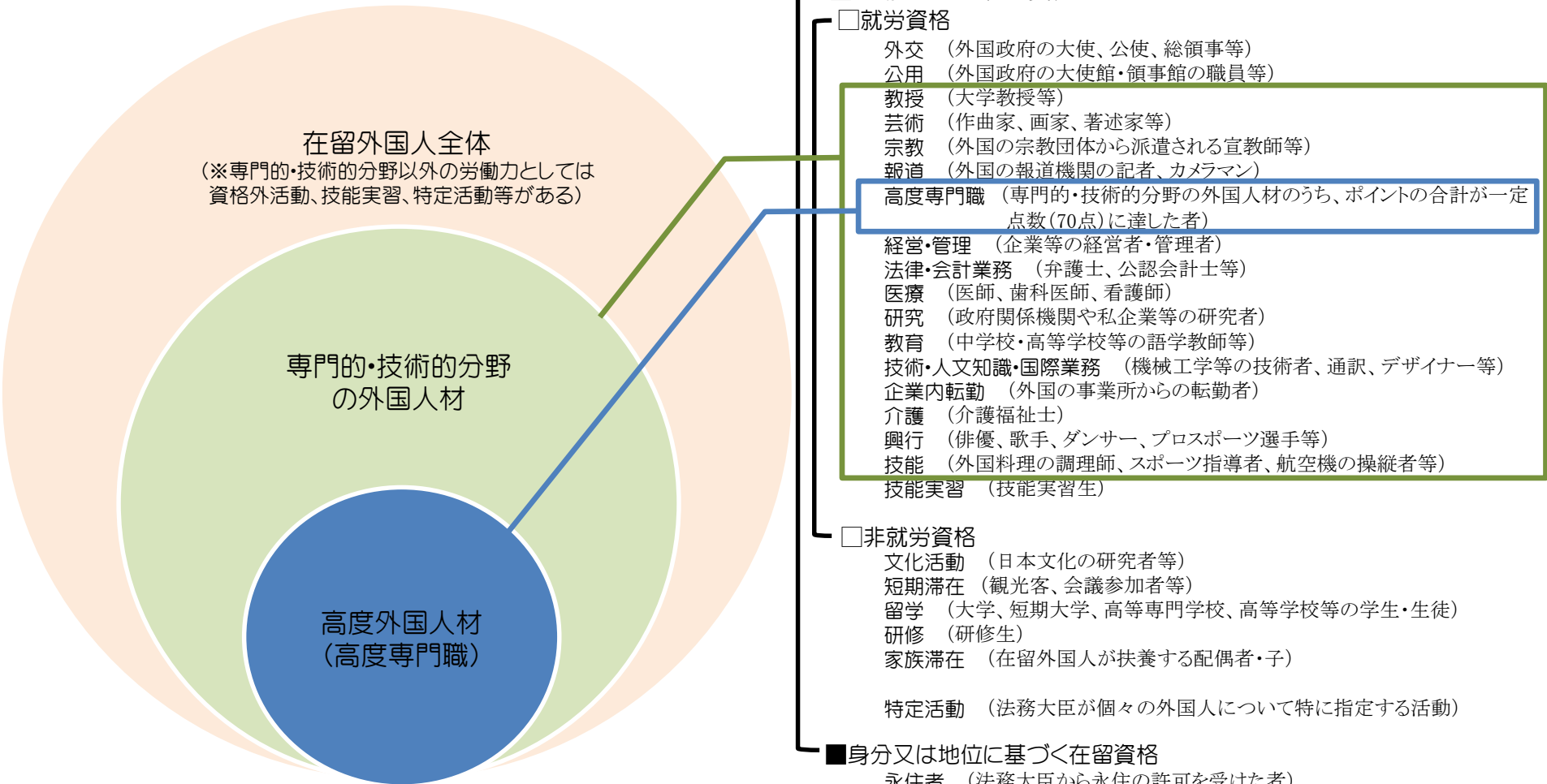
目 次

高度外国人材の定義・範囲について	1
高度人材ポイント制について	2
高度人材ポイント制の認定件数（累計）の推移	3
高度人材ポイント制実施状況	4
未来投資戦略2017（平成29年6月9日閣議決定）〈抜粋〉等	6
高度外国人材の認定件数及び在留者数の推移	15
日本への留学生・元留学生による、日本の生活及び就労の魅力度の評価	15
外国人留学生の就職状況	15

高度外国人材の定義・範囲について（未定稿）

平成24年から、学歴、職歴、年齢等をポイント化して一定の基準に達した外国人を高度外国人材と認定する高度人材ポイント制の運用が開始され、この制度運用に合わせ、27年に「高度専門職」という在留資格が創設された。
本調査で、「高度外国人材」とは、高度人材ポイント制で出入国管理上の優遇制度の適用を受けることを認定された者のことをいう。

高度外国人材の範囲(イメージ図)と在留資格との関係



(注) 当省において作成した。

高度人材ポイント制について

高度外国人材の受入れ促進

- ▶ 平成24年5月、経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人について、出入国管理上の優遇措置を実施してその受入れを促進するため、「高度人材ポイント制」を導入（在留資格「特定活動」）
- ▶ 平成26年の入管法改正により、平成27年4月から高度人材に特化した在留資格「高度専門職」を新設

高度人材ポイント制の対象

- （3つの分類）
- ▶ 高度学術研究活動
 - ▶ 高度専門・技術活動
 - ▶ 高度経営・管理活動

それぞれの特性に応じて、学歴、職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定点数（70点）に達した場合に優遇措置の対象とする。

在留資格「高度専門職」

- ▶ 「高度専門職1号」及び「高度専門職2号」の2種類
- ▶ 「高度専門職2号」は「高度専門職1号」で3年以上活動を行った者が対象

優遇措置の内容

高度専門職1号

- ▶ 在留期間「5年」の付与
- ▶ 複合的な在留活動の許容
- ▶ 配偶者の就労
- ▶ 親の帯同
- ▶ 永住許可要件の緩和
- ▶ 家事使用人の帯同

高度専門職2号

- ▶ 在留期間「無期限」の付与
- ▶ 就労資格のほぼ全ての活動を許容
- ▶ 配偶者の就労
- ▶ 親の帯同
- ▶ 永住許可要件の緩和
- ▶ 家事使用人の帯同

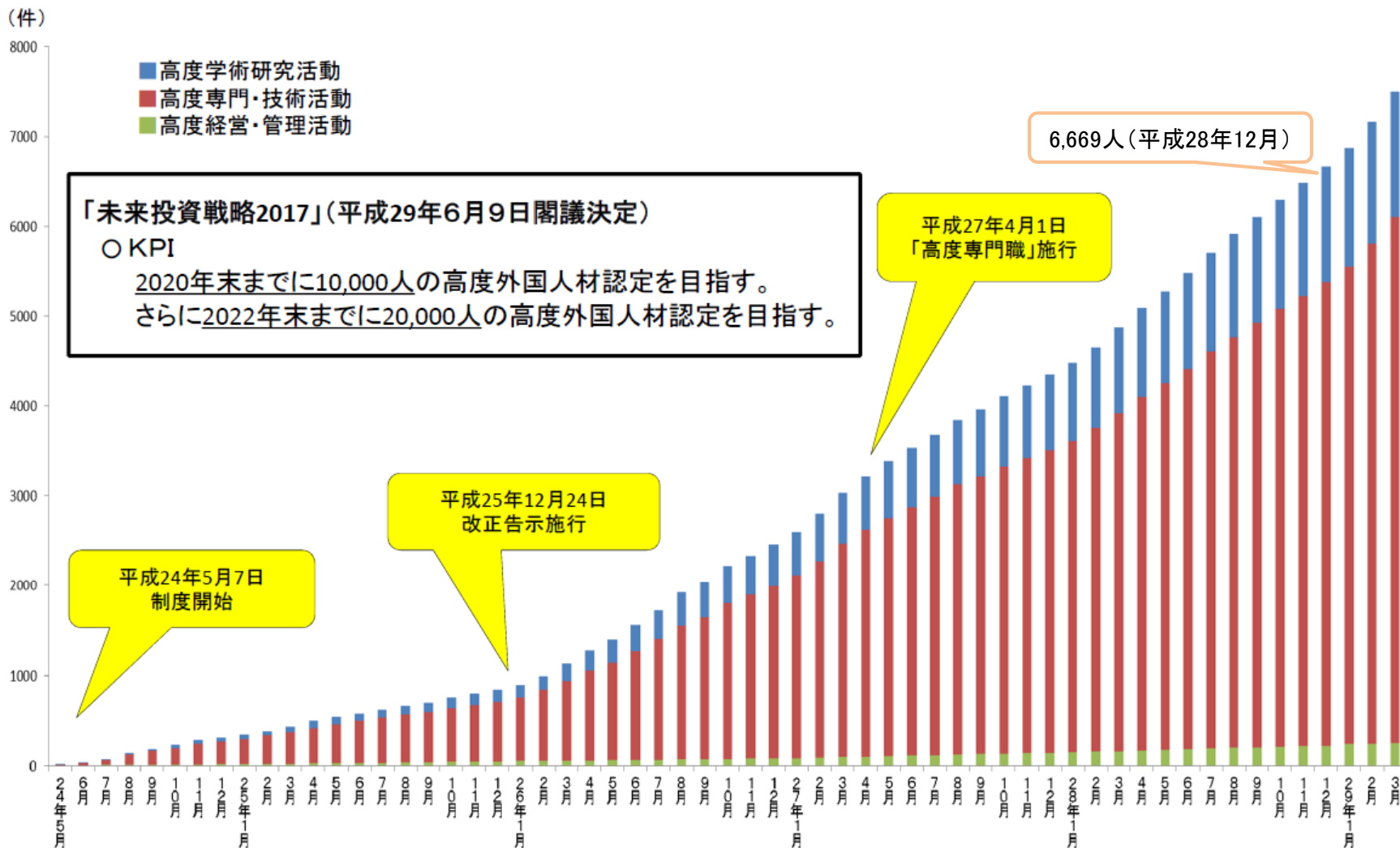
共通



政府インターネットテレビより

(注) 法務省の資料による。

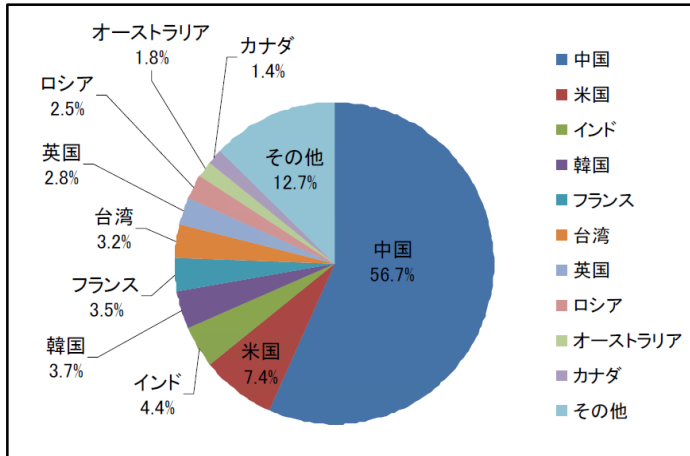
高度人材ポイント制の認定件数（累計）の推移



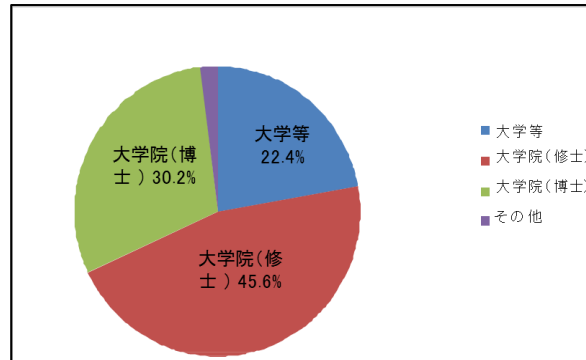
(注) 法務省の資料を基に当省で作成した。

高度人材ポイント制実施状況

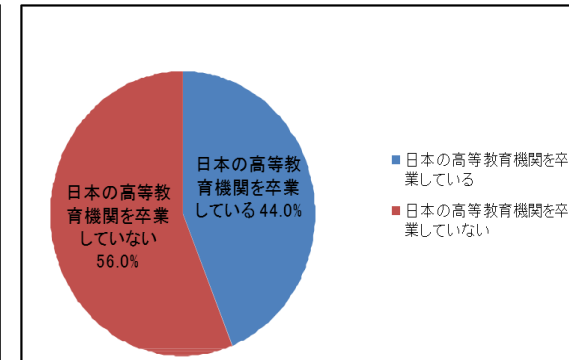
① 高度外国人材の国籍・地域別割合



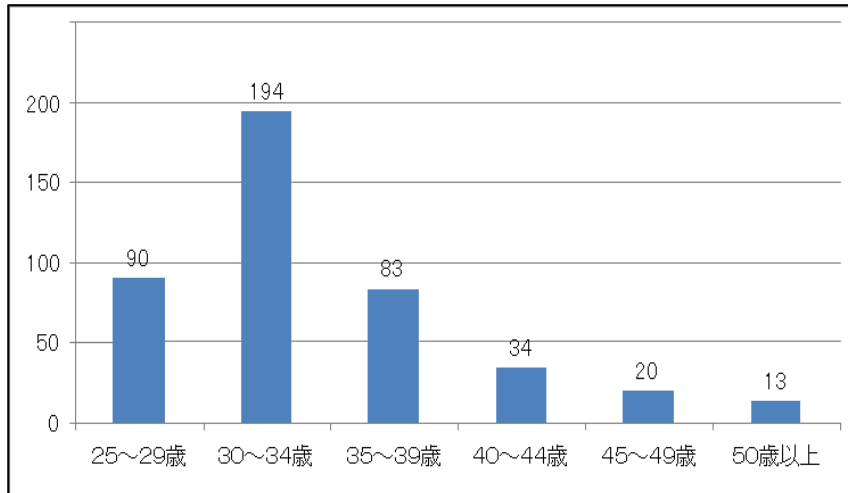
② 高度外国人材の学歴別割合



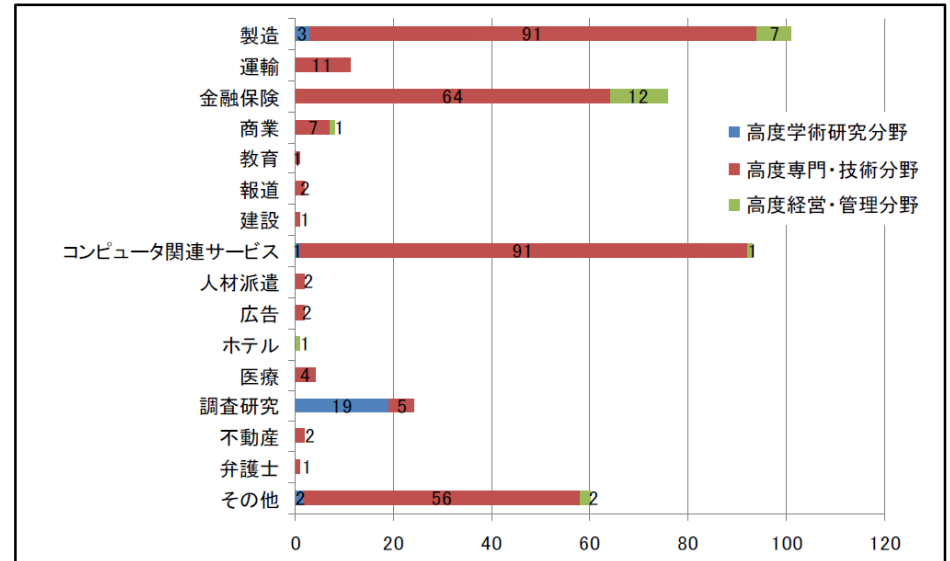
③ 日本の高等教育機関を卒業している割合



④ 高度外国人材の年齢別人数



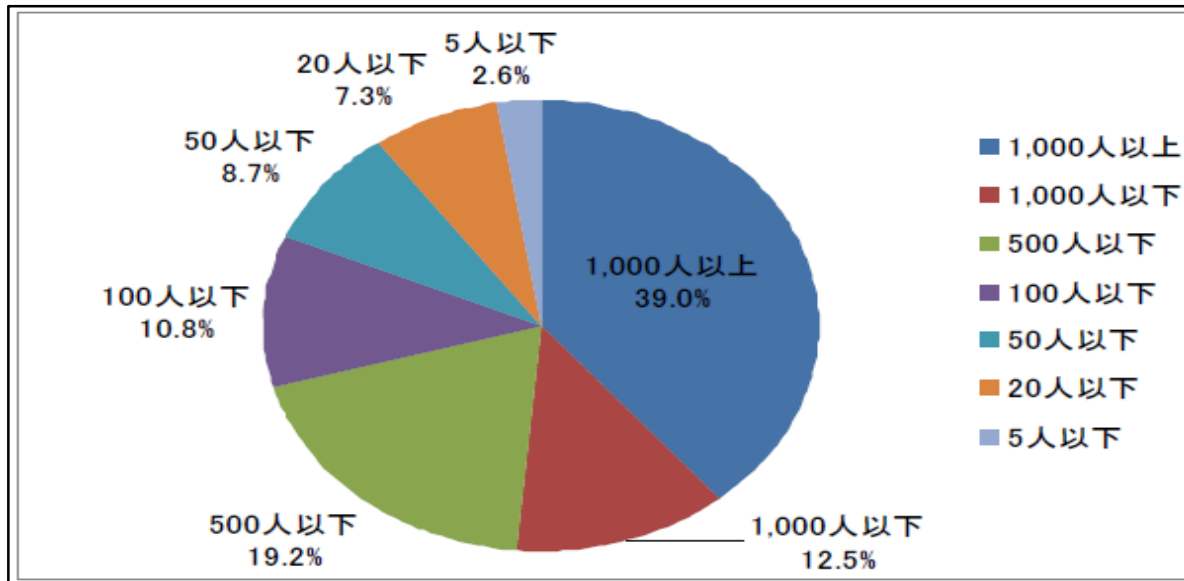
⑤ 事業内容別活動分野別人数



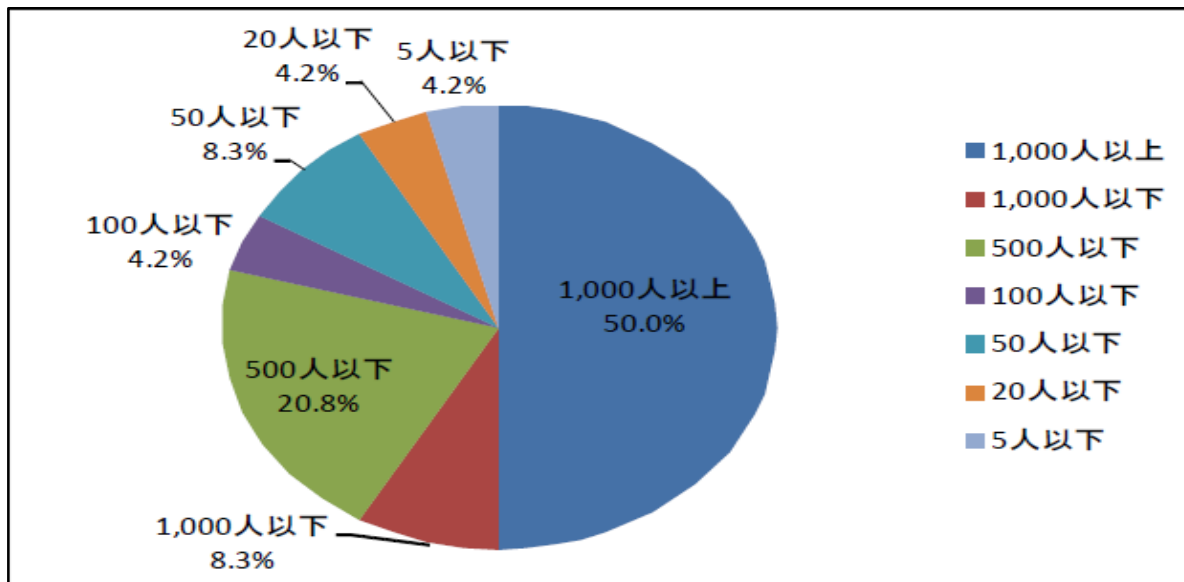
(注) 1 「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の見直しに関する検討結果(報告)」(平成25年5月第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会)による。

(注) 2 上記統計は、平成25年4月6日時点において、高度外国人材として認定を受けた者の434人を対象としている。

⑥ 高度専門・技術活動を行う高度外国人材の所属機関の企業規模(従業員数)



⑦ 高度経営・管理活動を行う高度外国人材の所属機関の企業規模(従業員数)



(注) 1 「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の見直しに関する検討結果(報告)」(平成25年5月第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会)による。

(注) 2 上記統計は、平成25年4月6日時点において、高度外国人材として認定を受けた者の434人を対象としている。

《KPI》2020年末までに10,000人の高度外国人材の認定を目指す。さらに2022年末までに20,000人の高度外国人材の認定を目指す。
⇒ポイント制の導入(2012年5月)から2016年12月までに高度外国人材と認定された外国人数は6,669人

① 高度外国人材の更なる呼び込み

第4次産業革命の推進や、イノベーション創出のためには、多様な知見を有する高度外国人材の積極的な受入れが不可欠である。このため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から最短1年に短縮する世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件見直し、高額投資家、IoT・再生医療等の成長分野で我が国への貢献が大きい外国人材の「我が国への貢献」に関するガイドラインへの追加等に取り組んできたところ、我が国の高度外国人材に対する入管制度は国際的にも「極めてオープン」となっている。起業家や高度外国人材の更なる呼び込みに向け、「Open for Professionals」のスローガンの下、高度外国人材の在留資格認定申請を原則10業務日以内に審査する「高度外国人材ビザ・ファストトラック」、外国人研究者・技術者等が、出張で来日する際の在留資格の取得に当たって、在留資格に係る「本邦の公私の機関との契約」の解釈などの周知を含む我が国の入管制度や、外国人の生活環境や就労環境の改善状況について、ハイレベルを含め、在外公館・日本貿易振興機構(JETRO)等と連携しながら国内外に向け積極的な広報活動を行う。また、特に企業のイノベーションに結びつく高度IT人材を積極的に確保するため、海外現地において日本の求人情報等を活用したマッチング支援の在り方の検討に着手する。

② 生活環境の改善

必要とする全ての外国人子弟(小・中学生)に日本語と教科の統合指導(JSL(Japanese as a Second Language)カリキュラム)を可能な限り早期に提供するとともに、生活者としての外国人のための日本語教育の充実を加速させる。また、医療通訳等の配置支援等を通じて、受付対応等も含めた「外国人患者受入れ体制が整備された医療機関」を2020年までに100か所で整備する目標を前倒し、本年度中の達成を目指す。これらの基幹となる医療機関に加え、地域の実情を踏まえながら、外国人患者の受入れ体制の裾野拡大に着手し、受入れ環境の更なる充実を目指すとともに、外国語対応が可能な拠点等に関する分かりやすい情報発信を行う。

③ 就労環境の改善

外国人材の活用を含むダイバーシティ経営の実践を促すため、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」も踏まえ、先進的な企業の表彰等を通じ、外国人材の活用に積極的な企業の結集を目指し、普及啓発活動を実施する。こうした取組等を通じ、我が国企業に対して、外国人登用に関する全体戦略の構築や、外国人材を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく。

④ 外国人留学生の就職支援

ODA等を活用したアジアにおける高度外国人材育成・還流事業である「イノベティブ・アジア」事業により、本年度から2021年度までの5年間でアジアのトップレベル大学等の1,000人の優秀な人材に対し、本邦の大学院、研究機関等における理工学等科学分野の研究のための留学や日本国内の企業等でのインターンシップの機会を提供することを目指す。また、外国人留学生の日本国内での就職率を向上させるため、本年度から、外国人留学生を対象に、日本語教育、キャリア教育、中長期インターンシップ等を含む「留学生就職促進プログラム」を国内の12大学において実施するとともに、専修学校においても専修学校グローバル化対応推進支援事業を通じ国内企業への就職支援を行う。あわせて、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対しては、外国人雇用サービスセンター等において、雇用管理に関する相談支援やサマージョブ等に係る支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していく。

⑤ グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進

小売業において、当該事業所管大臣の関与の下、企業グループ内での短期間転勤、技術等の修得を行うことを可能とするため、「製造業外国従業員受入事業」の仕組みを参考とした制度について、本年度内の開始に向けて具体的な制度設計を行う。また、製造業、小売業以外の我が国経済の成長に資する分野についても、当該仕組みを参考とした制度構築の可能性及び必要性について、引き続き検討を行う。

⑥ 建設及び造船分野における外国人材の活用

外国人建設就労者受入事業は 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置（2020年度で終了）として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図っている。現行制度では、関連工事が引き続き行われることが見込まれる来年度以降に入国して外国人建設就労者となる者が減少する恐れがあり、大会の成功に万全を期すとの制度の趣旨に鑑み、施工体制の更なる充実のため運用を見直す。また、建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業についても同様の制度を実施してきており、造船分野においても同様に運用を見直す。

⑦ 在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化

外国人材の受入れを一層進めるに当たって、平成30年度からオンライン化を含めた新しい在留資格手続を開始するべく、所要の準備を進める等し、在留資格審査の大幅な円滑化及び迅速化を実現する。

そのため、在留管理基盤の強化に向けて、行政手続簡素化の原則も踏まえ、各種識別番号の活用の在り方など、外国人の就労状況を正確かつ迅速に把握するための方策を検討する。

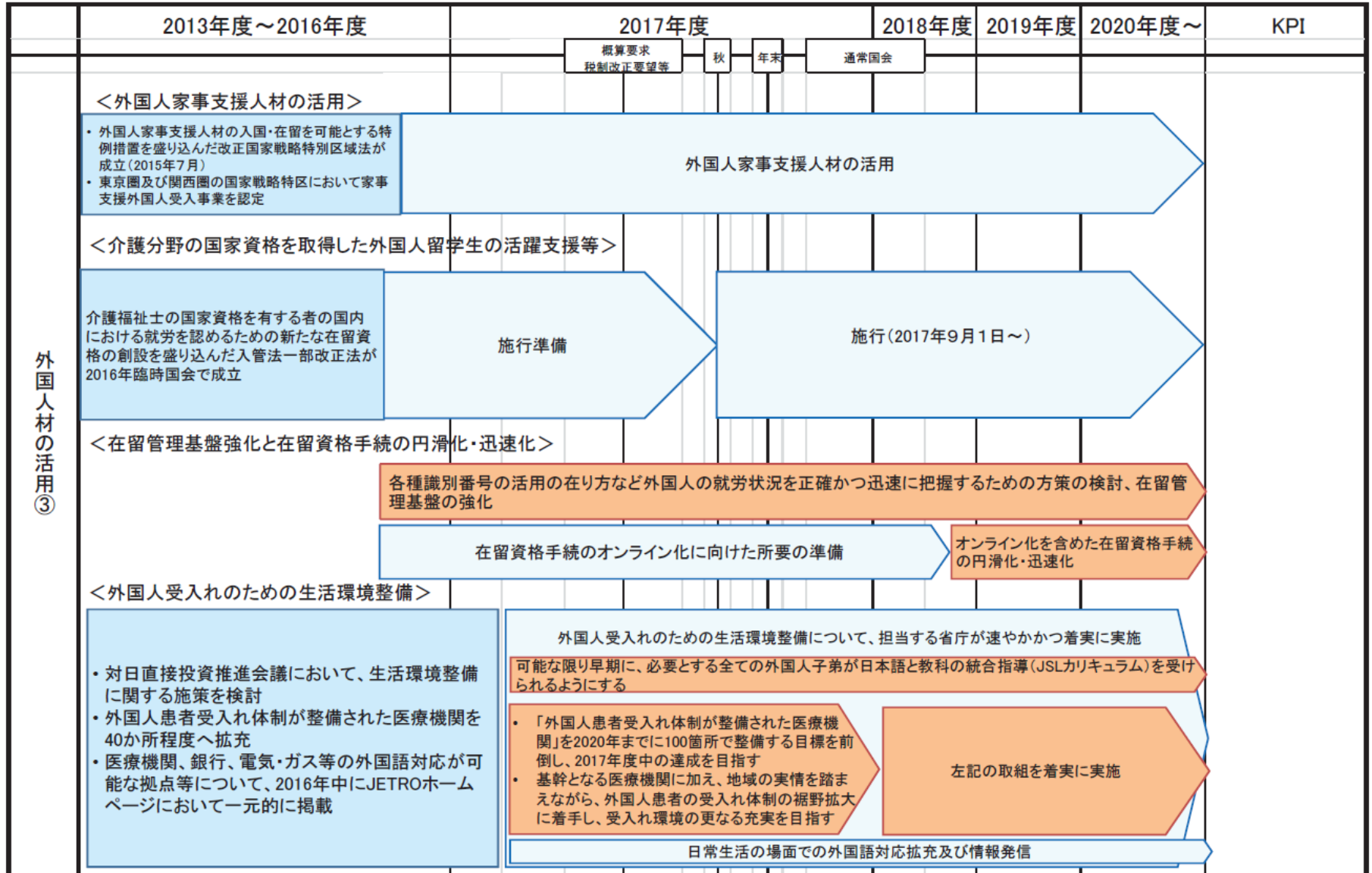
中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑬

	2013年度～2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度～	KPI	
		概算要求 税制改正要望等	秋	年末	通常国会		
外国人材の活用⑬	<高度外国人材の受入促進> <ul style="list-style-type: none"> ポイント制の活用の促進に向けて、2013年12月に年収基準の緩和等の認定要件等の見直しを行うため法務省告示を改正 高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格等の創設を含む入管法一部改正法が2014年の通常国会で成立 潜在的にポイント制対象者が多い業界において制度を周知 在留資格審査手続の対応事例等の周知(2016年3月) 世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設 「我が国への貢献があると認められる者への永住許可のガイドライン」の改定 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #f96;"> 「Open for Professionals」のスローガンの下、改善されつつある外国人の生活環境、就業環境、極めてオープンとなってきている高度外国人材に係る入管制度等について、在外公館・JETRO等と連携しながら積極的な対外発信 </div>				<ul style="list-style-type: none"> 2020年末までに10,000人の高度外国人材の認定を目指す。さらに2022年末までに20,000人の高度外国人材の認定を目指す。 	
	<留学生、海外学生の活躍支援強化> <ul style="list-style-type: none"> アドミッション・ポリシー等の明確化のためのガイドラインを策定・公表(2016年3月) 「外国人材活躍推進プログラム」の立ち上げ(2015年5月) 「留学生就職促進プログラム」の公募(2017年2月) ODA等による高度人材育成・環流事業計画(「イノベティブ・アジア」)の策定・公表(2016年6月) 	留学生就職促進プログラムの実施大学を選定	留学生就職促進プログラム等を通じた留学生の日本への就職率5割達成 外国人雇用サービスセンター等におけるインターンシップ、就職啓発セミナー、雇用管理に関する相談支援、サマージョブ等に係る支援等の充実 留学生就職促進プログラム修了者に対する在留資格変更手続上の優遇措置の検討	高度外国人材の受入れ加速化			
		イノベティブ・アジア事業の対象国政府との調整	イノベティブ・アジア事業で指定する在留資格取得上の優遇措置(高度人材ポイント制における特別加算)、インターンシップ、ジョブフェア等の実施等を通じた受入促進		左記施策の着実な推進		
			提携大学の開拓・調整、対象者の募集・選定、フォローアップ体制の整備・強化				
	<IT分野における外国人材の活躍促進> <ul style="list-style-type: none"> コンピューター協会を母体として、アジア等IT人材定着支援協議会を設立(2015年11月) 第4回日印共同作業部会(JWG)を開催(2016年11月) 在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」の統合(2015年4月) IT分野の人材に関する在留資格要件の明確化・周知(2015年12月) 	IT分野における外国人材の活躍促進					
<観光分野における外国人材の活躍促進> ホテル・旅館等における専門的な知識を要するフロント業務等に関して在留資格が認められる場合の明確化、周知(2015年12月)	ホテル・旅館等における専門的な知識を要するフロント業務等における外国人材の活躍推進						

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑳

	2013年度～2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
		<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">概算要求 税制改正要望等</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">秋</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">年末</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">通常国会</div> </div>				
外国人材の活用②	＜観光分野における外国人材の活躍促進＞					
	外国人スキーインストラクターの在留資格に係る実務経験年数要件を見直し、法務省令及び告示を改正（2016年7月）	外国人スキーインストラクターの受入れ促進				
	通訳案内士として活動している外国人から、活動状況や外国人材の活用方策等についてヒアリングを実施し、具体的な取組を開始	通訳案内士業務における留学生等外国人材の活躍推進				
	＜経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進等＞					
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済連携協定に基づく介護福祉士候補者及び介護福祉士の受入れ対象施設の拡大等について、厚生労働省・外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会において検討を行い、2016年3月に取りまとめた報告書を踏まえて、2016年4月に受入れ対象施設の拡大を実施 ・ 経済連携協定に基づく介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加するに当たっての必要な対応について、厚生労働省・外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会において検討を行い、2016年10月に取りまとめた報告書を踏まえて、2017年4月からEPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加 	経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進				
	＜外国人技能実習制度の見直し＞					
	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律が2016年臨時国会で成立	施行準備		施行（2017年11月1日～）		
	対象職種 of 拡大（随時）					
	介護の対象職種追加について、厚生労働省・外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会において検討を行い、2015年2月に中間報告書を取りまとめ	質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行う				
	＜グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進＞					
<ul style="list-style-type: none"> ・ 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れについて、経済産業大臣の認定を前提とした制度である「製造業外国人従業員受入事業」の開始 ・ 取組拡大に向けて、対象分野等についてニーズ調査の上、検討を実施 	検討の結果を踏まえて、小売分野への制度拡大					
		引き続き、取組拡大に向けて、対象分野等についてニーズ調査の上、検討を実施				

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」②①



(高度外国人材の活用)

《KPI》「2017年末までに 5,000人の高度人材認定を目指す。さらに2020年末までに10,000人の高度人材認定を目指す。」

⇒ポイント制の導入(2012年5月)から 2015年12月までに高度人材認定された外国人数は4,347人

① 高度外国人材を更に呼び込む入国・在留管理制度の検討

高度IT人材など、日本経済の成長への貢献が期待される高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけ、長期にわたり活躍してもらうためには、諸外国以上に魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要である。このため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮する世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設することとし、可能な限り速やかに必要な措置を講じる。あわせて、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件の見直し及び更なる周知を促進する。

また、高額投資家、IoT・再生医療等の成長分野において、我が国への貢献が大きい外国人材の永住許可申請の在り方について検討を進め、可能な限り速やかに結論を得る。

② 外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化

外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指し、留学生に対する日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを各大学が設置するための推進方策を速やかに策定し、また、企業との連携実績、インターンシップの実施計画等の観点に基づいた適切な認定等を受けた特別プログラムを修了した者については、プログラム所管省庁の適切な関与の下で、在留資格変更手続きの際に必要な提出書類の簡素化、申請に係る審査の迅速化等の優遇措置を講じた上、来年度より、各大学が同プログラムを策定することを支援する。

加えて、留学生関係団体と連携した普及広報の強化や外国人雇用サービスセンターにおけるインターンシップや就職啓発セミナー等の充実を通じて、関係省庁が連携し外国人留学生の日本国内での就職を推進する。

また、日本政府のODA等の公的資金を活用した、アジア各国での高度人材育成事業により輩出された人材は、我が国との親和性が高い者が多く、国内産業のイノベーションを促進するとともに、母国の発展にも貢献し、我が国と各国の紐帯を強める一助ともなることが期待される。こうした人材が日本とアジア各国との間で還流することを促すため、アジア各国の工学系トップレベル校(大学・大学院)等における、日本政府のODAによる高度人材育成事業の内容に日本の産業界のニーズを反映させ、充実を図る。また、これらの事業を既に実施している大学・大学院に加え、これまでかかる事業を実施していなかったアジア各国の工学系トップレベル校(大学・大学院)等についても、優秀な学生等に対して次の措置を講ずる。

- ・我が国とアジアの開発途上国双方におけるイノベーション環境の改善に、人材育成の面で貢献することを目的として、来年度から平成33年までの5年間で1000人を目標に優秀な学生等を日本に招へいし、長期・短期の研修(日本の大学への留学、日本企業でのインターンシップ等)を提供する。
- ・優秀な学生等のうち日本企業への就職を希望する者に対して、ジョブフェア、マッチング事業等のサービスを各省が連携して効果的に提供する。
- ・優秀な学生等であって、外務大臣が適格性を審査した上で認定する者については、在留資格取得上の優遇措置(「高度人材ポイント制」における特別加算を含む。)や在留資格申請のための提出書類の簡素化等の施策を講じる。

③ グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進

本年3月より開始された「製造業外国従業員受入事業」の仕組みを参考として、製造業以外の我が国経済の成長に資する分野についても、我が国企業の強みをいかしたグローバル展開を促進する取組を拡大する観点から、特定の専門技術を国内で修得する必要性に応じ、当該事業所管大臣の関与の下、企業グループ内での短期間転勤、技術等の修得を行うことを可能とすることについて、本年度内にニーズ調査を実施の上、検討を行い、結論を得る。

④ 在留管理基盤強化と在留資格手続きの円滑化・迅速化

今後、一層の外国人材の受け入れを目指すに当たっての基盤として、外国人の在留状況をより適切に管理する必要がある。このため、「外国人雇用状況届出」の記載方法と在留カードの記載方法を統一する等により、外国人の就労状況を把握する仕組みを来年末までに改善するとともに、更なる在留管理の適正化に向けて検討を進める。また、オンライン化を含めた在留資格手続きの円滑化・迅速化について平成30年度より開始するべく、所要の準備を進める。

⑤ 外国人受入れ推進のための生活環境整備

外国人の受入れ推進のためには、在留管理制度上の取組のみならず、外国人が日本で生活していくために必要な環境整備を進めていく必要がある。特に、教育環境については、日本の一般的な公立学校においても日本語指導を受けながら学校生活を過ごせるよう、可能な限り早期に日本語指導を必要とする外国人児童生徒の日本語指導受講率100%を目指すとともに、特に日本語指導の必要な外国人児童生徒の多い地域においては「JSLカリキュラム」における指導が確実に実施されるようにする。また、医療機関、銀行、電気・ガス事業者等に対して、外国語対応が可能な拠点等に関する分かりやすい情報発信を行うよう関係省庁から働きかけるとともに、特に「外国人患者受入れ体制が整備された医療機関」については本年度中に40か所程度へ拡充する等、生活環境の整備を進める。

「日本再興戦略」改訂2015-未来への投資・生産性革命-(平成27年6月30日閣議決定)〈抜粋〉

(高度外国人材の活用)

《KPI》「2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。」

⇒ポイント制の導入(2012年5月)から2015年2月までに高度人材認定された外国人数は2,799人

(高度外国人材向けの在留資格を新設)

- ・「高度人材ポイント制」の業界団体や大学向け説明等を実施し、認定件数はKPIの実現に必要な水準を大きく上回るペースで拡大した。また、昨年6月の出入国管理及び難民認定法の一部改正法の成立を受け、本年4月には、高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格等を創設した。
- ・本年2月及び5月には経済団体等と協力し、JETプログラム終了予定者とグローバル人材を求める企業・団体のマッチングイベントを実施した。また、留学生の就職支援のため、6月には大学の留学・就職担当者向けに在留資格関連手続やマッチング機会等を紹介するセミナーを開催した。

① 高度外国人材受入れ促進のための取組強化

- ・本年4月に「高度専門職」の在留資格が創設されたことも踏まえ、各府省連携の下、IT・金融・学術分野など各業界の事情に応じて効果的な訴求の手法・機会を選択し、業界団体等も活用しつつ「高度人材ポイント制」等について、戦略的に広報する仕組みを速やかに立ち上げ、周知と利活用を図る。
- ・「外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束」(平成27年3月17日対日直接投資推進会議決定)に沿って外国人受入れ環境の改善を進める。【後掲】(「三. 国際展開戦略」において記載。)
- ・外国人材を活用する事業者による在留資格審査手続の利便性を向上させるため、事業者から問い合わせの多い提出書類、疎明方法等に関して、本年度内を目途に主要な対応事例や対応方法等につきウェブサイト等を通じて広く解説・周知すべく、検討を進める。

② 留学生の更なる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

- ・「留学生30万人計画」の実現に向け、海外からの留学生受入れを加速化するため、各大学等のアドミッション・ポリシー等において留学生受入れ方針の明確化を促進する。各大学がアドミッション・ポリシーを明確化することを促すためのガイドラインについては、本年度中を目途に策定・公表する。また、学位取得を目的とする留学を将来的に増やすため、短期留学やインターンシップ等を組み込んだ留学を促進する。
- ・外国人留学生等に対する一層の就職支援強化を図るため、関係府省・団体が連携して、本年夏にも、外国人留学生等と採用に意欲のある企業等を対象としたマッチングイベントを開催するとともに、外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等において外国人留学生等の求職情報と外国人材の活用に積極的な企業の求人情報を集約させ、求職・求人とのマッチング機能を充実させるなどの取組を行う。さらに、外国人留学生等の就職支援に向けた関係府省の取組の効果を検証し、更なる支援策の改善等につなげていく。

「日本再興戦略」改訂2014-未来への挑戦-(平成26年6月24日閣議決定) <抜粋>

(高度外国人材の活用)

《KPI》「ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績(約430人)からの飛躍的な増加」

⇒ポイント制の導入(2012年5月)から2014年2月までに高度人材認定された外国人数は995人

(高度外国人材の受け入れ要件を緩和)

- ・高度外国人材の活用については、昨年、最低年収基準の見直しなどの高度外国人材認定要件の緩和や親・家事使用人の帯同といった優遇措置の利便性向上のための措置を実施した。さらに、本年6月には、高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格創設等を内容とする出入国管理及び難民認定法の改正法案が成立した。

(高度外国人材の活用)

①高度外国人材受入環境の整備

人材の獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な人材を我が国に呼び込み、定着させることが重要である。

このため、外国人の日本に対する理解の醸成や、留学生の受入れ拡大・国内企業への就職支援、JETプログラム終了者の国内での活躍促進、外国人研究者の受入れ拡大、企業のグローバル化の推進などの施策や、高度外国人材の受入れから就労環境及び生活環境の改善に係る課題の洗い出しや解決策について、年度中を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施する。施策の検討の過程で、直ちに全国的に整備することが困難な課題があれば、国家戦略特区等を活用して先行的に実施し、ニーズ・効果の検証を行うことを検討する。

とりわけ、高度外国人材の「卵」たる留学生の国内企業(特に中小企業)への就職拡大のため、関係省庁の連携の下、情報の共有等を進めマッチング機能を充実させるとともに、先進的な企業の情報発信等を行う機会を設ける。また、外国人研究者の受入れ拡大を図るため、優秀な若手研究者の海外との間の戦略的な派遣・招へいや、国内外に研究拠点を構築すること等により国際的なネットワークを強化する。

高度外国人材の定着促進のため、「高度人材ポイント制」について内外における効果的な周知を図るとともに、実際に利用する外国人材の視点に立った分かり易いものとなるよう手続等の見直しを行う。

日本再興戦略-JAPAN is BACK-(平成25年6月14日閣議決定) <抜粋>

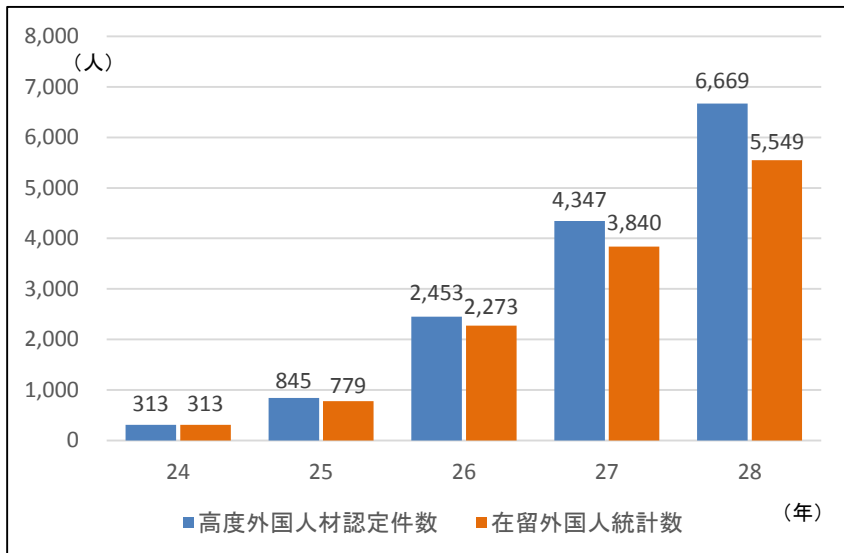
⑧高度外国人材の活用

高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。

○高度外国人材ポイント制度の見直し

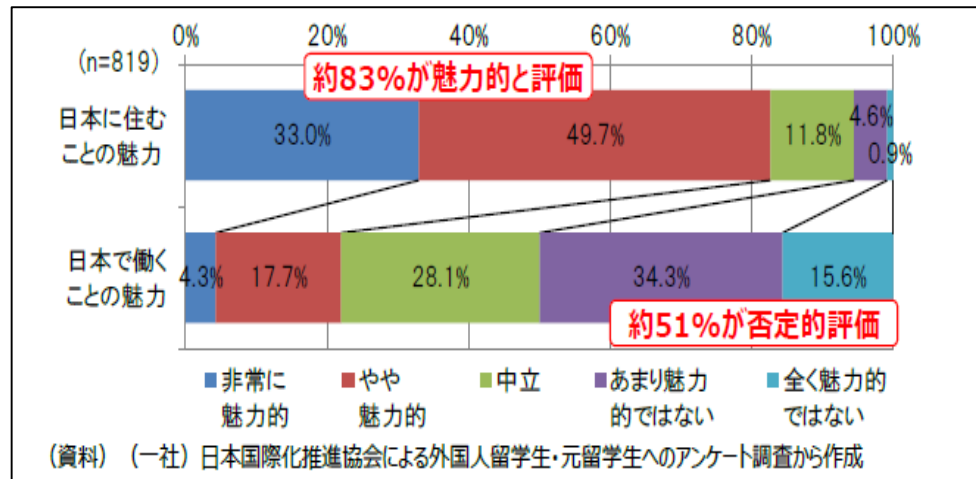
- ・高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

高度外国人材の認定件数及び在留者数の推移



(注) 「在留外国人統計」及び法務省提供資料に基づき、当省で作成した。

日本への留学生・元留学生による、日本の生活及び就労の魅力度の評価

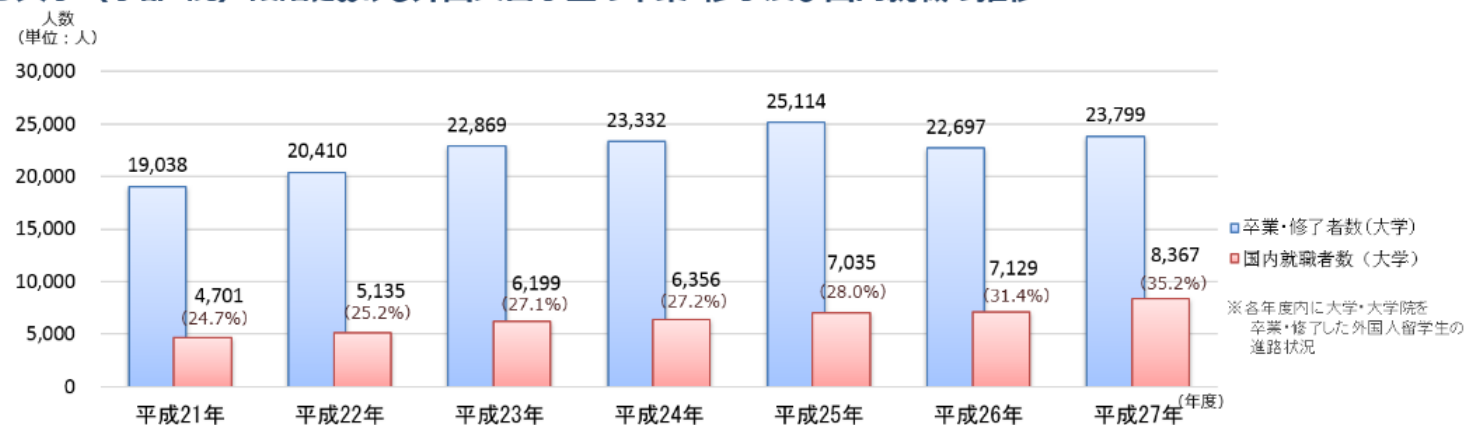


(注) 「平成27年度アジア産業基盤強化等事業（「内なる国際化」を進めるための調査研究）報告書」（平成27年度経済産業省委託調査）による。

外国人留学生の就職状況

外国人留学生の就職者数は近年増加しているが、各年度に大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生のうち、日本国内で就職した外国人留学生の占める割合は3割程度にとどまる。

○大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移



(出典) 「平成27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(平成29年4月(独)日本学生支援機構)

(注) 文部科学省資料による。