

第2 政策効果等の把握の結果

1 高度外国人材の認定

(1) 高度人材ポイント制の内容及び見直しの経緯

ア 高度人材ポイント制の内容

高度人材ポイント制については、前述の第1の2(1)のとおり、2009年報告書において、成長戦略の一翼として重要である高度外国人材の受入れを推進するに当たって取り組むべき戦略の一つとして、新たに創設すべきと提言されたことを受けて、法務省を始めとする関係省庁間での検討の結果、2012年5月7日から開始されている。

高度人材ポイント制は、日本の経済成長等に貢献することが期待されている高度な能力や資質を持つ外国人を対象に、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3つの活動類型を設定し、それぞれの活動の特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」といった項目ごとにポイントを設け、その合計が70点以上に達し、かつ、年収が一定額以上であること等の要件に該当した外国人を「高度外国人材」と認定し、認定した者には、複合的な在留活動を許容するなどの出入国管理上の優遇措置を認めるものとなっている。(図表1-(1)-①及び1-(1)-②参照)

高度外国人材の認定を受けようとする外国人は、その行う就労活動が上記の「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」のいずれの活動類型に該当するかを考慮の上、ポイントの自己計算を行い、関係書類を添えて申請を行う。

高度外国人材と認定された外国人には、制度が開始されてから2015年3月末までの間は「特定活動(高度人材)」の在留資格が付与されていたが、同年4月からは入管法別表第一の二に新たに創設された「高度専門職」の在留資格が付与されている(後述イ参照)。

「高度専門職」の在留資格は、「高度専門職1号」(注)と「高度専門職2号」に分けられる。「高度専門職2号」は、「特定活動(高度人材)」又は「高度専門職1号」で3年以上活動を行った者が申請でき、無期限の在留期間が認められる等の特別の優遇措置が認められるものとなっている。

(注)「高度専門職1号」は従前の「特定活動(高度人材)」の在留資格を入管法に規定したもので、その際、上記の「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3つの活動類型に対応し規定され、これらを順に「高度専門職1号(イ)」、「高度専門職1号(ロ)」及び「高度専門職1号(ハ)」という。

図表 1-(1)-① 高度人材ポイント制の概要

高度外国人材の受入れ促進

法務省
Ministry of Justice

▶ 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) 法務省資料による。2019年1月現在の内容である。

図表 1-(1)-② 高度人材ポイント制におけるポイントの概要

ポイント事項	高度学術研究活動	高度専門・技術活動	高度経営・管理活動	
学歴 (高学歴ほど高い配点)	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は30点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は30点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5点、10点、20点又は25点	
職歴 (長いほど高い配点)	職歴の長さにより、5点、10点又は15点	職歴の長さにより、5点、10点、15点又は20点	職歴の長さにより、10点、15点、20点又は25点	
年収 (高収入ほど高い配点)	年齢を加味した年収により、10点、15点、20点、25点、30点、35点又は40点	年齢を加味した年収により、10点、15点、20点、25点、30点、35点又は40点	年収により、10点、20点、30点、40点又は50点	
年齢 (若いほど高い配点)	年齢に応じて、5点、10点又は15点	年齢に応じて、5点、10点又は15点	配点なし	
ボーナス 特別加算	研究実績	特許の発明や学術論文数などにより、20点又は25点	特許の発明や学術論文数などにより、15点	
	日本資格	配点なし	職務に関連する日本の資格等を保有、5点又は10点	
	地位	配点なし	配点なし	取締役等の地位にある場合、5点又は10点
	イノベーション	イノベーションを促進するための支援措置を受けている機関で就労の場合、10点又は20点		
	試験研究費等比率	売上高に対する、試験研究費等比率が3%超の中小企業で就労の場合、5点		
	外国資格	職務に関連する外国の資格等を保有、5点		
	日本で学位取得	日本の高等教育機関において学位を取得の場合、10点		
	日本語能力	日本語能力試験N1 取得者又は外国の大学で日本語を専攻し卒業の場合、15点 日本語能力試験N2 取得者の場合、10点（「日本で学位取得」の加算がある場合を除く。）		
	先端的業務	成長分野における先端的事業に従事する場合、10点		
	トップクラス大学	世界のトップクラス大学の卒業者の場合、10点		
特定の研修修了	国・JICA等が実施する研修の修了者の場合、5点			
投資	配点なし	配点なし	経営する事業に1億円以上投資している者の場合、5点	

- 16 -

(注) 法務省の資料を基に、当省が作成した。2019年1月現在の高度人材ポイント制による。

イ 高度人材ポイント制の見直しの経緯

法務省は、2012年5月7日の高度人材ポイント制の開始に際しては、現行の外国人の受入範囲内にある者を対象にする制度として、高度人材告示(注)により制度を創設し、高度外国人材と認定された者には「特定活動(高度人材)」の在留資格を付与していた。

(注)「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の規定に基づき高度人材外国人等に係る同法別表第1の5の表の下欄(ニに係る部分に限る。)に掲げる活動を定める件」(平成24年法務省告示第126号)を指す。以下同じ。

その後、日本再興戦略2013において、高度人材ポイント制を見直し、新たな制度を開始することとされたことを受け、同省は、2013年12月に上記の高度人材告示を改正して認定要件の緩和と優遇措置の拡充を図った。

さらに、高度外国人材のための新たな在留資格として「高度専門職」を創設すること等を内容とする入管法の一部改正法案を、2014年3月11日に国会に提出した。同改正法案は、同年6月11日に成立し、「高度専門職」の在留資格が2015年4月1日から施行された(図表1-(1)-③参照)。

図表1-(1)-③ 日本再興戦略2013を踏まえた高度人材ポイント制の見直し

日本再興戦略2013(抜粋)	
2. 雇用制度改革・人材力の強化	
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。
高度人材ポイント制の見直しの内容	
1. 高度人材告示を改正して認定要件の緩和と優遇措置の拡充	
ア 認定要件(ポイント制)の緩和	
① 年収要件について、i)年齢区分ごとに設定されていた最低基準(例えば、30歳未満であれば340万円、30歳以上35歳未満であれば440万円)を、高度学術研究活動は0円に、高度専門・技術活動と高度経営・管理活動は300万円に引き下げ、ii) 海外の親会社等の本邦の所属機関以外からの報酬の合算を容認	
② 研究実績のポイントを引上げ (実績一つ:15点→20点、実績二つ以上:15点→25点)	
③ 日本語能力のポイントを引上げ(10点→15点)	
④ 日本の高等教育機関の学位取得のポイントを引上げ(5点→10点)	
⑤ 一定の専門職学位(MBA、MOT)や一定の外国の資格、表彰等を持つ者に加算(0点→5点)	

<p>⑥ 所属機関が中小企業である場合に加点（国のイノベーション促進支援措置を受けている場合：0点→10点、試験研究費比率3%超：0点→5点）</p> <p>⑦ 在留期間が1年未満の予定の者でも高度外国人材の認定対象とする。</p> <p>イ 優遇措置の拡充</p> <p>① 親の帯同について、i) 年収要件を1,000万円以上から800万円以上に、ii) 「養育」だけでなく妊娠中も容認、iii) 対象子の年齢を3歳未満から7歳未満に、iv) 「実子」だけでなく養子も容認、v) 「実親」だけでなく養親も容認</p> <p>② 家事使用人の帯同について、年収要件を1,500万円以上から1,000万円以上に引下げ</p> <p>③ 親・家事使用人の帯同要件の年収について、i) 配偶者の年収の合算を容認、ii) 海外の親会社等の本邦の所属機関以外からの報酬の合算を容認</p>
<p>2. 入管法の一部を改正し、別表第一の二の表の在留資格に「高度専門職」の項を新設</p>

(注) 法務省の公表資料等を基に、当省が作成した。

さらに、日本再興戦略 2016 において、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間の短縮等を図ることとされたことを受け、法務省は、2017 年 4 月 26 日から、永住許可申請に要する在留期間を現行の 5 年から 3 年とし、更にポイントが 80 点以上の者の場合は 1 年とする「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設するとともに、ポイント計算の対象となる加算事項を 7 項目追加した（図表 1-(1)-④参照）。

図表 1-(1)-④ 日本再興戦略 2016 を踏まえた高度人材ポイント制の見直し

<p>日本再興戦略 2016（抜粋）</p> <p>2-3. 多様な働き手の参画</p> <p>iv) 外国人材の活用</p> <p>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</p> <p>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。</p>
<p>高度人材ポイント制の見直しの内容</p> <p>1. 永住許可の申請に必要な在留期間の短縮</p> <p>① 通常原則 10 年の在留期間が必要なところ、次の者については 3 年に短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ポイントが 70 点以上あり、かつ、「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の在留資格で 3 年以上継続して在留している者 ・ ポイントが 70 点以上あり、かつ、3 年以上継続して在留し、永住許可申請日の 3 年前の時点を基準に計算したポイントも 70 点以上の者 <p>② 通常原則 10 年の在留期間が必要なところ、次の者については 1 年に短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ポイントが 80 点以上あり、かつ、「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」の在留資格で 1 年以上継続して在留している者 ・ ポイントが 80 点以上あり、かつ、1 年以上継続して在留し、永住許可申請日の 1 年前の時点を基準に計算したポイントも 80 点以上の者

<p>2. ポイント計算の対象となる加算事項を7項目追加</p> <p>① 高度学術研究活動のポイント計算に当たり学歴が大卒・大卒相当の場合にも加点（0点→10点）</p> <p>② 複数の博士号・修士号を持つ者に加点（0点→5点）</p> <p>③ 日本語能力試験N2取得者に加点（0点→10点） （日本の高等教育機関の学位取得によるポイントを取得した者を除く。）</p> <p>④ IT等の先端プロジェクトの従事者に加点（0点→10点）</p> <p>⑤ 世界のトップクラス大学の卒業者に加点（0点→10点） 〔⇒具体の大学名を告示で指定〕</p> <p>⑥ 国・JICA等が実施する研修の修了者に加点（0点→5点） 〔⇒具体の研修名を告示で指定〕</p> <p>⑦ 自己の経営する事業に1億円以上の投資の場合に加点（0点→5点） （高度経営・管理活動に限る。）</p>

（注）法務省の公表資料等を基に、当省が作成した。

加えて、「まち・ひと・しごと創生基本方針2018」（2018年6月15日閣議決定）等において、高度人材ポイント制における特別加算の対象大学の拡大等の見直しを行うこととされたことを受け、法務省は、本政策評価の実施中の2019年3月29日から、特別加算の対象大学を拡大した。これにより、特別加算大学の本邦の校数が13校から115校に拡大された（2019年4月現在）。

（2）高度外国人材の認定件数の目標

2013年度以後の毎年度の成長戦略において、成果目標（KPI）として、高度人材ポイント制による認定件数が設定されている。その内容は、認定件数の進捗に合わせて見直しされており、未来投資戦略2017以降は、2020年末までに1万人、2022年末までに2万人の認定を目指すとしている（図表1-(2)-①参照）。

図表1-(2)-① 各年度の成長戦略におけるKPIの内容

成長戦略の名称	KPIの内容
日本再興戦略2013	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
日本再興戦略2014	2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。（注2）
日本再興戦略2016	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1万人の高度人材認定を目指す。
未来投資戦略2017	2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指す。 さらに2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指す。（注3）

（注）1 各年度の成長戦略に基づき、当省が作成した。

2 日本再興戦略2015においても同じ。

3 未来投資戦略2018においても同じ。

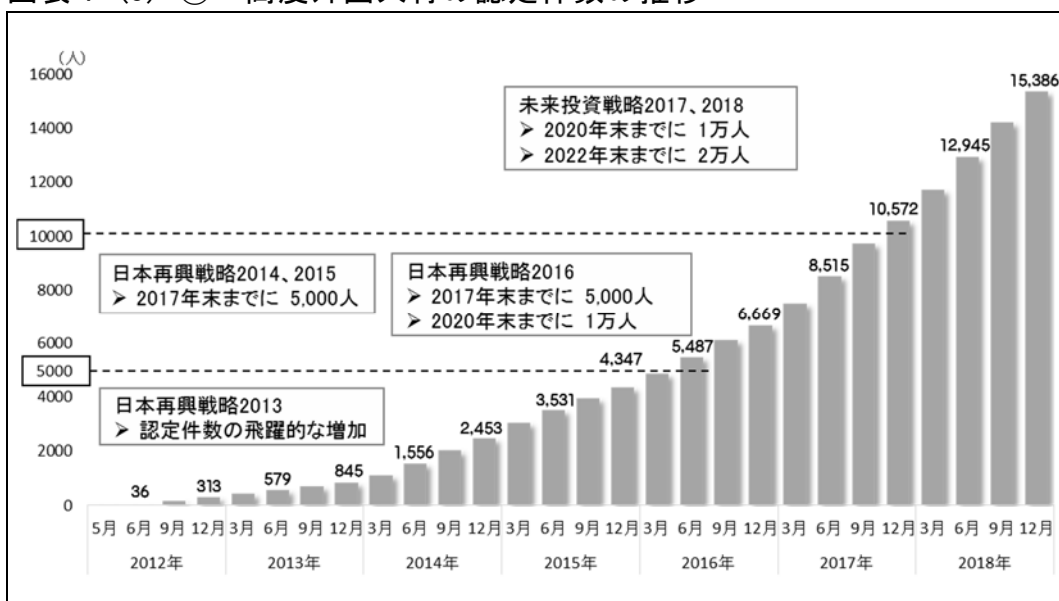
(3) 高度外国人材の認定件数の推移等

ア 認定件数の推移及び目標の達成状況

高度外国人材の認定件数は、2017年12月末に1万572人となり、「2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指す」としたKPIを既に達成している。

その後、直近では2018年12月末で1万5,386人と増加しており、「2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指す」というKPIの達成途上にある（図表1-(3)-①参照）。

図表1-(3)-① 高度外国人材の認定件数の推移



(注) 法務省の公表資料等に基づき、当省が作成した。

イ 高度人材ポイント制の見直しによる効果の分析

前記(1)イのとおり、高度人材ポイント制については、高度外国人材の受入れを促進するため過去4回にわたり主な制度見直しが行われている。今回、これらのうち、2017年度までに行われた3回の見直しの効果を検証するため、各制度見直しの前後において、高度人材ポイント制における認定を受けた者の状況にどのような変化が生じているかを分析した。具体的には、高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から2017年12月末までに認定を受けた1万572人を対象に、各制度見直しの前後における認定件数の変化をみるとともに、無作為抽出（注）した500人を対象に、その者に係る高度人材ポイント制の申請時及び認定時の行政情報を用いて、学歴等の高度外国人材の属性がどのように変化しているかをみた。

(注) 高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から2017年12月末までに高度人材ポイント制における認定を受けた1万572人のデータに乱数を付して並べ替えを行い、上から500人分のデータを抽出した。

(7) 各制度見直しの前後における認定件数の傾向の変化

今回分析の対象とした3回の制度見直しの内容とその施行の時期は、図表 1-(3)-②のとおりである。

図表 1-(3)-② 分析の対象とした見直しの内容と施行時期

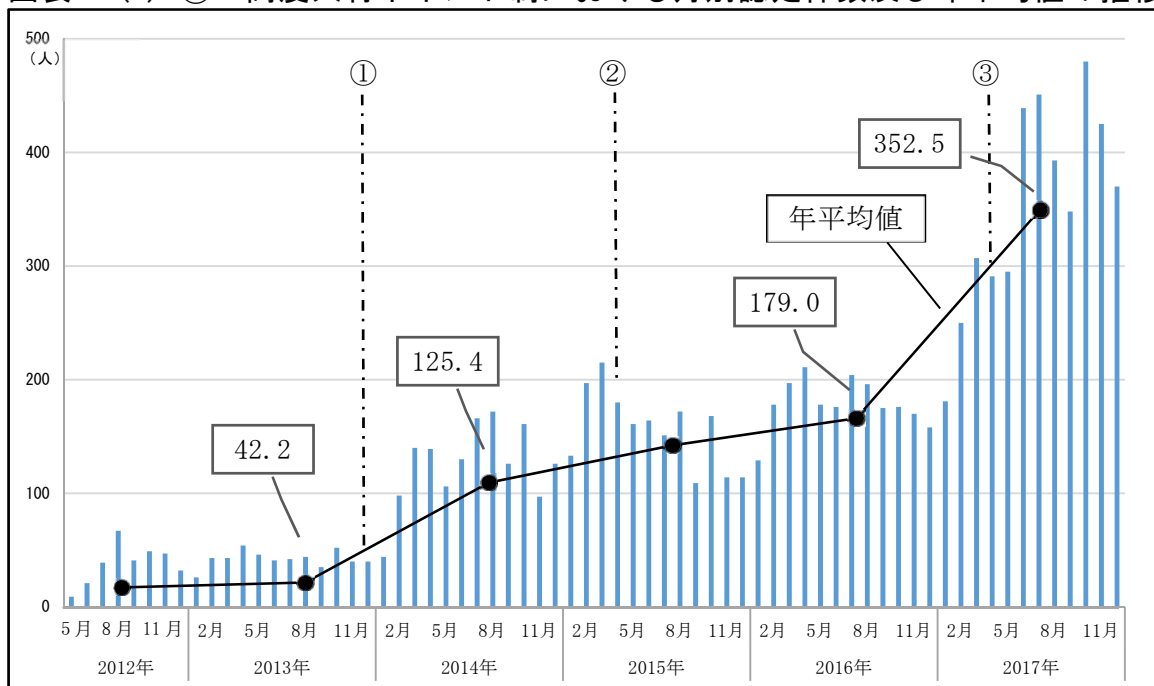
区分	高度人材ポイント制の見直しの内容	施行時期
①	高度人材告示の改正による認定要件の緩和と優遇措置の拡充	2013年12月24日
②	入管法の改正による「高度専門職」の在留資格の新設	2015年4月1日
③	永住許可申請に必要な在留期間の短縮及びポイント加算項目の拡充	2017年4月26日

(注) ①及び②については、前記図表 1-(1)-③の「高度人材ポイント制の見直しの内容」の欄を、③については、前記図表 1-(1)-④の同欄を、それぞれ参照

高度人材ポイント制の開始月（2012年5月）から2017年12月末までに認定を受けた1万572人について、月別の認定件数の推移をみると、図表 1-(3)-③のとおりであり、一時的に減少している期間もみられるものの、全体としては増加傾向にある。

また、月別認定件数の年平均値をみると、年々、その水準が上がっており、特に、前記図表 1-(3)-②の①の見直しの前後（2013年から2014年）では約3倍に、同図表の③の見直しの前後（2016年から2017年）では約2倍に上がっている。

図表 1-(3)-③ 高度人材ポイント制における月別認定件数及び年平均値の推移



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 図中の①～③及び縦の点線は、前記図表 1-(3)-②の各制度見直しの施行時期である。

前記図表 1-(3)-②の①及び③の見直しの前後で、年平均値の水準が上昇している要因としては、見直しの内容が、認定を受けやすくなるよう要件の緩和やポイント加算項目の追加を行うとともに、認定を受けたことによるメリットを拡充するものであったことから、これらの見直しによって高度人材ポイント制の申請をするインセンティブを拡大する効果があったのではないかと考えられる。

他方、前記図表 1-(3)-②の②の見直しの前後の 2014 年から 2016 年までについてみると、年平均値の水準は徐々に上がっているものの、同図表の①及び③の見直しの付近ほどの上昇は示していない。この点については、この見直しでは、法令上の在留資格として新たに「高度専門職」を規定したものの、「高度専門職 2 号」を規定したことのほかは、実質的には、従前の「特定活動（高度人材）」と大きな違いがないことによるものと考えられる。

(イ) 各制度見直しの前後における高度外国人材の属性の変化

高度外国人材を我が国に受け入れるに当たっては、2009 年報告書において「優秀な人材をできる限り多く、できる限り長く受け入れる」ことが基本目標とされている。また、高度人材ポイント制における配点をみると、前記図表 1-(1)-②のとおり、学歴が高く、職歴が長く、年収が高く、年齢が若いほど、より高いポイントとなっており、加えて、研究実績を有し、日本語能力が高いなどの場合に特別にポイントが加算される仕組みとなっている。

こうした点を踏まえると、ポイント加算で優遇されるような属性を有する者や長く日本で就業する可能性が高い者が、より多く高度外国人材に認定されていく方が、本政策の目的である「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」との関係では、より望ましいのではないかと考えられる。

そこで、無作為抽出した 500 人に係る情報のうち統計的に分析可能な情報が得られた次の図表 1-(3)-④の各項目について、どのように変化しているかを分析した。分析に当たっては、同図表の項目ごとに、それぞれ、各年の該当者数の同年における認定総数に占める割合の変化をみることにした。

図表 1-(3)-④ 分析項目と分析の考え方

分析項目	分析の考え方
年齢	年齢が若いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、30 歳を一つの基準として、高度外国人材の認定を受けた時点の年齢が 30 歳未満の者の変化をみる。

取得学位	<p>学位が高いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、修士号を一つの基準として、修士号以上の学位取得者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の③の見直しで、高度学術研究活動の場合にも学士号を持つ者に、新たに 10 点加点するとともに、複数の博士号・修士号を持つ者に新たに 5 点加点することになった。</p>
日本での学位 (注 1)	<p>日本の高等教育機関で学位を取得した者には特別にポイントが加算されていることを踏まえ、該当者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、配点が従前の 5 点から 10 点に引き上げられた。</p>
日本語能力 (注 2)	<p>日本語能力が高い者には特別にポイントが加算されていることを踏まえ、当該ポイント加算を得た者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、配点が従前の 10 点から 15 点に引き上げられ、同図表の③の見直しで、日本語能力試験で N2 を取得した者にも新たに 10 点加点されることになった。ただし、N2 の取得者については、本表前段の日本の高等教育機関の学位取得によるポイントが加算されたときは加算されない。</p>
職歴(注 3)	<p>高度外国人材の認定に係る職務の職歴が長いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、5 年を一つの基準として、5 年以上の職歴の者の変化をみる。</p>
就労予定期間 (注 4)	<p>高度外国人材の認定を受ける時点で予定している就労期間が長いほど、より長く日本で活躍する可能性が高いと考えられるため、5 年を一つの基準として、就労予定期間が 5 年以上の者の変化をみる。</p> <p>なお、就労予定期間については、ポイント計算の対象となっていない。</p>
年収(注 5)	<p>高度外国人材の認定を受ける時点で予定している年収が高いほどポイントの配点が高いことを踏まえ、700 万円を一つの基準として、予定年収が 700 万円以上の者の変化をみる。</p> <p>なお、前記図表 1-(3)-②の①の見直しで、年収の最低基準が、高度学術研究活動は 0 円に、高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動は 300 万円と設定された。</p>

(注) 1 分析に当たっては、実際のポイント計算において、日本の高等教育機関で学位を取得した者が得られるポイントを得ているかどうかで該当者を識別した。

2 分析に当たっては、実際のポイント計算において、日本語能力試験で N1 又は N2 を取得するなど日本語能力が高い者が得られるポイントを得ているかどうかで該当者を識別した。

なお、日本語能力試験は、公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人

国際交流基金が、日本語を母語としない者を対象として、日本語能力を測定し、認定することを目的として実施しているものであり、5段階のレベルがあり、難易度順（日本語ができる順）に、N1、N2、N3、N4、N5となっている。

3 職歴に係るポイントは、高度外国人材の認定に係る職務の職歴が3年以上、5年以上、7年以上、10年以上の区分（高度学術研究活動の区分は7年以上まで）に応じて配点されており、中間の5年以上を分析の基準とした。

4 就労予定期間については、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載が求められている。分析に当たっては、その記載年月が5年以上である者のほか、5年未満であっても雇用期間の更新の予定がある旨が併せて記載されている者や期限の定めがない者を含めて、「就労予定期間が5年以上の者」とした。

5 年収に係るポイントは、図表1-(1)-②のとおり、高度学術研究活動及び高度専門・技術活動にあつては年齢を加味した年収により10点から5点刻みで40点まで配点されており、中間の25点に当たる年収階層が700万円～800万円であることを踏まえ、700万円を分析の基準とした。

また、分析に当たっては、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載された年収を用いたが、年収ではなく月収しか記載がないときは、その額を12倍した額（A）と、同人に実際に加算されたポイントが示す年収階層（B）とを比較し、次により年収の額を仮定して用いた。

① AがBの年収階層にある場合：Aを年収と仮定

② AがBの年収階層にない場合：Bの年収階層の中間の額を年収と仮定

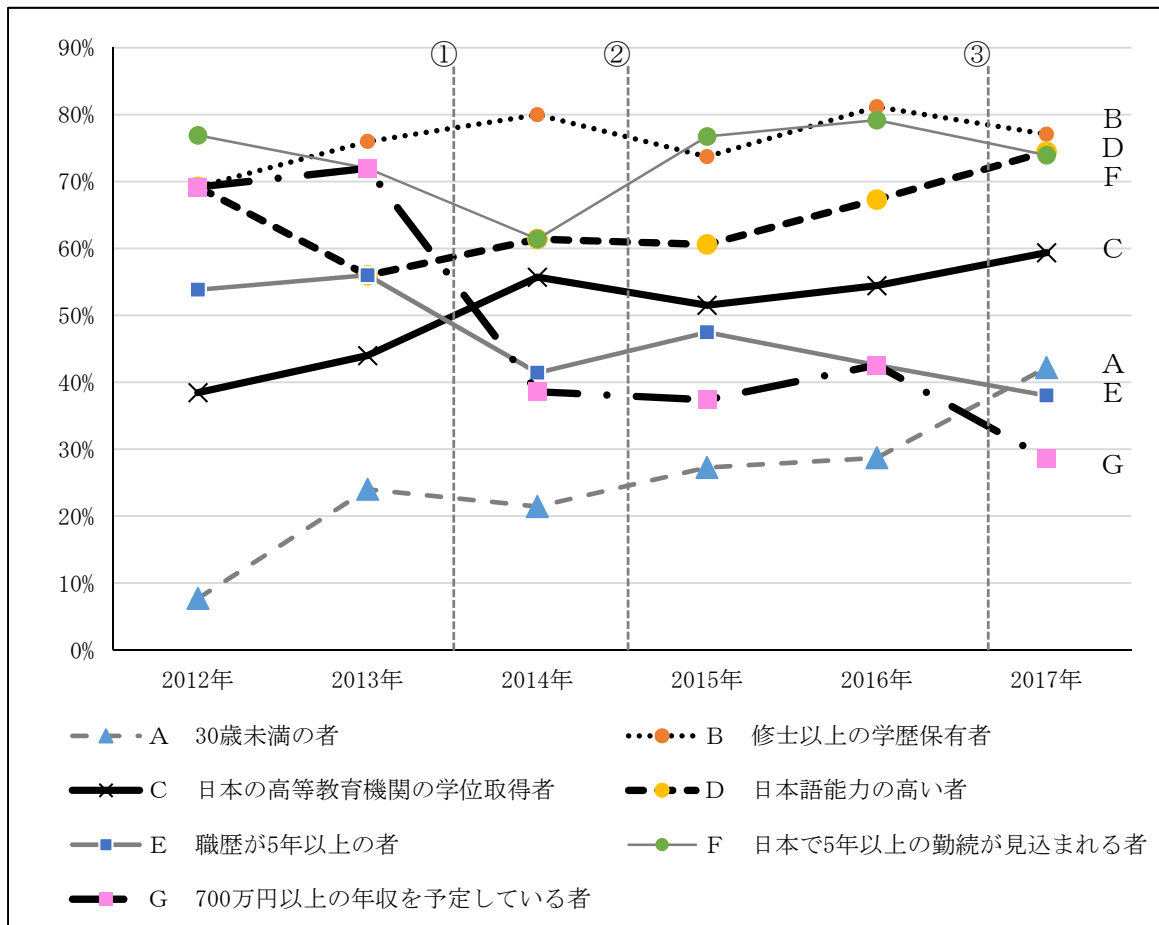
その結果は、次の図表1-(3)-⑤のとおりである。

前記図表1-(3)-②の各制度見直しの前後における変化をみると、同図表の①の見直しで配点が引き上げられた「日本の高等教育機関の学位取得者」については、このポイントの加算を受けた者の割合が2013年の44.0%から2014年の55.7%へと11.7ポイント増加し、その後はおおむね横ばいで推移している。また、同図表の①の見直しで配点の引上げ、③の見直しで対象の拡大がされた「日本語能力の高い者」についても、2013年の56.0%から2017年の74.5%へと18.5ポイント増加している。

他方、前記図表1-(3)-②の①の見直しで最低基準が緩和された年収について、「700万円以上の年収を予定している者」に該当する者の割合をみると、2013年の72.0%から2014年の38.6%へと33.4ポイント減少している。

なお、ポイントの見直しがされていない「職歴」については、図表1-(3)-⑤のとおり「職歴が5年以上の者」の割合が2013年の56.0%から2017年の38.0%へと18ポイント下落している。これは、「30歳未満の者」の割合が2013年の24.0%から2017年の42.2%へと18.2ポイント上昇し、若年者が増加していることに伴うものと考えられる。

図表 1-(3)-⑤ 高度外国人材と認定された者の属性の変化 (単位：%)



(単位：%)

項目 (年平均該当者割合)	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
A 30歳未満の者	7.7	24.0	21.4	27.3	28.7	42.2
B 修士以上の学歴保有者	69.2	76.0	80.0	73.7	81.2	77.1
C 日本の高等教育機関の学位取得者	38.5	44.0	55.7	51.5	54.5	59.4
D 日本語能力の高い者	69.2	56.0	61.4	60.6	67.3	74.5
E 職歴が5年以上の者	53.8	56.0	41.4	47.5	42.6	38.0
F 日本で5年以上の勤続が見込まれる者	76.9	72.0	61.4	76.8	79.2	74.0
G 700万円以上の年収を予定している者	69.2	72.0	38.6	37.4	42.6	28.6

- (注) 1 当省が無作為抽出した 500 人を対象に分析した。
 2 表中の数値は、各年の認定総数に占める同年の該当者の割合である。
 3 図中の①～③及び縦の点線は、前記図表 1-(3)-②の各制度見直しの施行時期である。

以上のことから、高度人材ポイント制に係るこれまでの制度見直しに伴って、高度外国人材と認定された者が増加しているとみられ、また、今回分析できた範囲では、見直しにより配点の引上げや対象の拡大がされてい

る項目でポイントの加点を受けている者も増えている状況もみられたことから、これらの制度見直しには、一定の効果があったものと考えられる。

(4) 認定された高度外国人材の状況・特徴

認定された高度外国人材の状況については、2013年5月に法務省が高度人材ポイント制の導入後11か月分の実績を統計分析して公表したほかは、半年ごとの国籍別の在留人数や、四半期ごとの認定件数（累計及び活動区分別）が公表される程度であり、高度外国人材の詳細な属性等のデータは必ずしも明らかとなっていない。

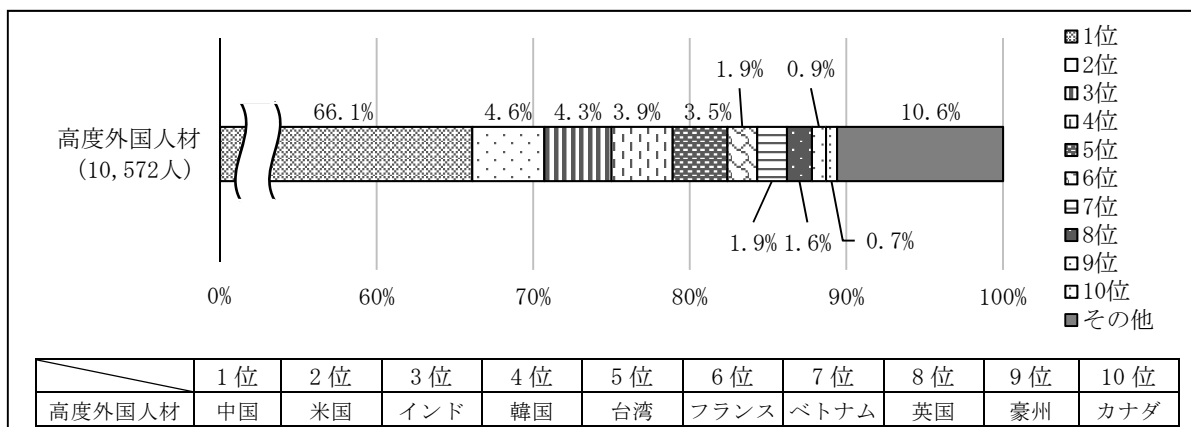
高度外国人材の就業・定着の促進を図るに当たっては、これまで認定された高度外国人材の状況や、その特徴について把握、認識し、これを踏まえた施策の展開を図っていくことが重要であると考えられる。

そこで、本政策評価では、2012年5月から2017年12月末までに高度人材ポイント制における認定を受けた1万572人と、これから無作為抽出した500人を対象に集計するとともに、法務省の在留外国人統計のデータを用いて、他の就労資格の者との比較を行い、高度外国人材の状況・特徴を分析した。

ア 認定された高度外国人材の状況

- ① 高度外国人材の出身国・地域については、合計で99か国・地域あるが、図表1-(4)-①のとおり、その約7割（66.1%）の者が中国出身（以下「中国出身者」という。）であり、その他の国・地域の出身者はいずれも5%未満（第2位は米国の4.6%）となっている。以下では、高度外国人材全体の状況に加え、中国出身者とその他の国・地域の出身者に分けた状況も併せて示すこととする。

図表1-(4)-① 高度外国人材の国籍・地域別の状況



(注) 1 当省が高度外国人材1万572人を対象に分析した。

2 上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

- ② 性別、認定時の年齢、所在地といった基本的な属性をみると、性別については、図表1-(4)-②の図1のとおり、全体では、男性69.7%、女

性 30.3%となっている。中国出身者では、女性の割合が 36.5%と、その他の国・地域の出身者（同割合 18.3%）と比べ高くなっている。

年齢については、同図表の図 2 のとおり、全体では、34 歳以下の割合が 75.1%で、平均年齢は 32.7 歳となっている。中国出身者では、同割合が 85.7%で、平均年齢は 31.2 歳と、その他の国・地域の出身者（同割合 54.6%、平均年齢 35.8 歳）と比べ若い年齢層の割合が高い状況がみられた。

また、所在地については、同図表の図 3 のとおり、全体では、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に所在する割合が 76.1%と高くなっている。この点は、中国出身者では同割合が 77.1%、その他の国・地域の出身者では 74.3%となっており、余り違いはみられないが、首都圏の中でも東京都に所在する割合をみると、その他の国・地域の出身者では同割合が 60.8%となっており、中国出身者（同割合 47.2%）と比べ高くなっている。

図表 1-(4)-② 高度外国人材の性別、年齢層及び所在地の状況

図 1 性別

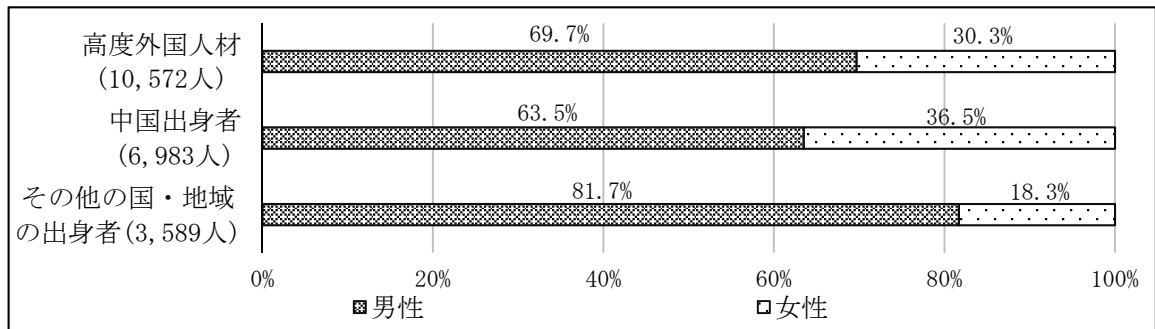


図 2 高度外国人材の認定時における年齢

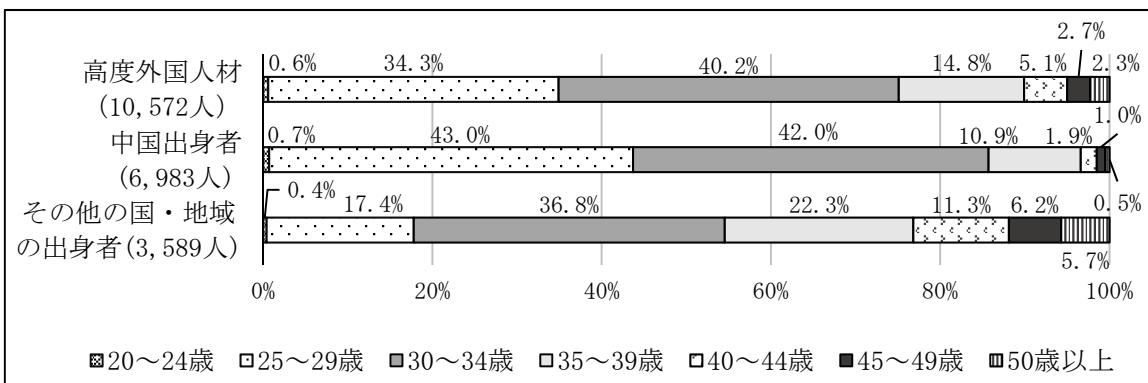
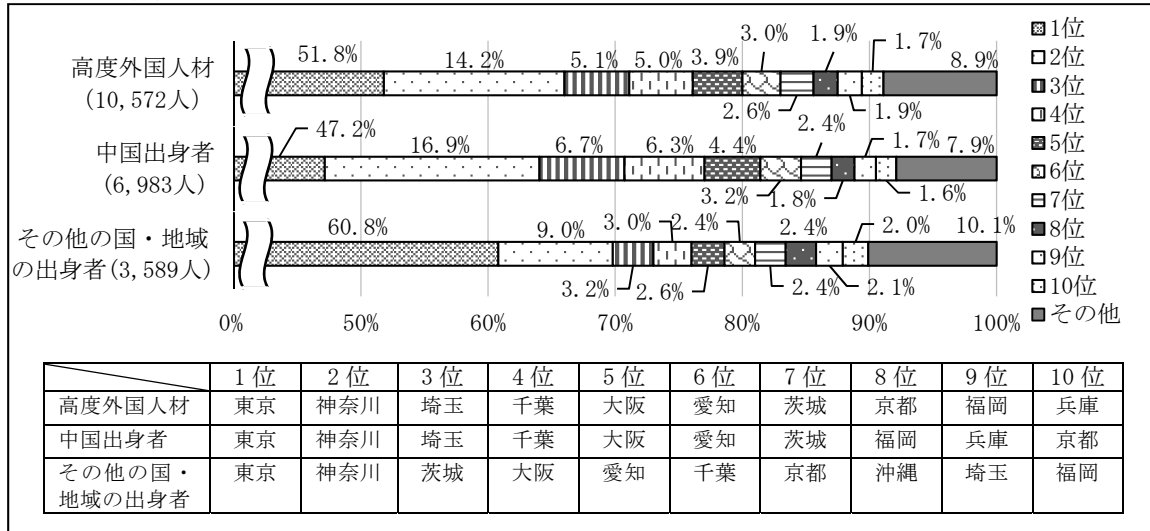


図3 所在地



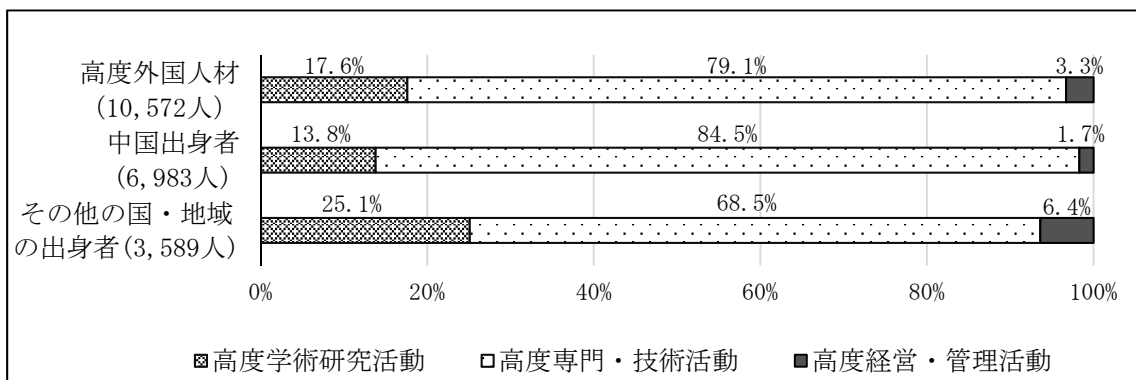
(注) 1 図1から図3のいずれも、当省が高度外国人材1万572人を対象に分析した。
 2 図3は、原則2017年12月現在の所在地により、それぞれ上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

③ 高度外国人材としての活動区分についてみると、図表1-(4)-③の図1のとおり、全体では、高度学術研究活動が17.6%、高度専門・技術活動が79.1%、高度経営・管理活動が3.3%となっている。中国出身者では、高度専門・技術活動の割合は84.5%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合68.5%）と比べ高い一方で、高度学術研究活動や高度経営・管理活動の割合は、その他の国・地域の出身者の方が高くなっている。

また、高度外国人材の認定を受ける際の就労先の業種をみると、同図表の図2のとおり、全体では、コンピュータ関連サービスと製造の二者の割合が計50.8%となっている。中国出身者では、同割合が計57.7%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合計34.8%）と比べ高い一方で、調査研究、教育、金融保険などの割合は、その他の国・地域の出身者の方が高くなっている。

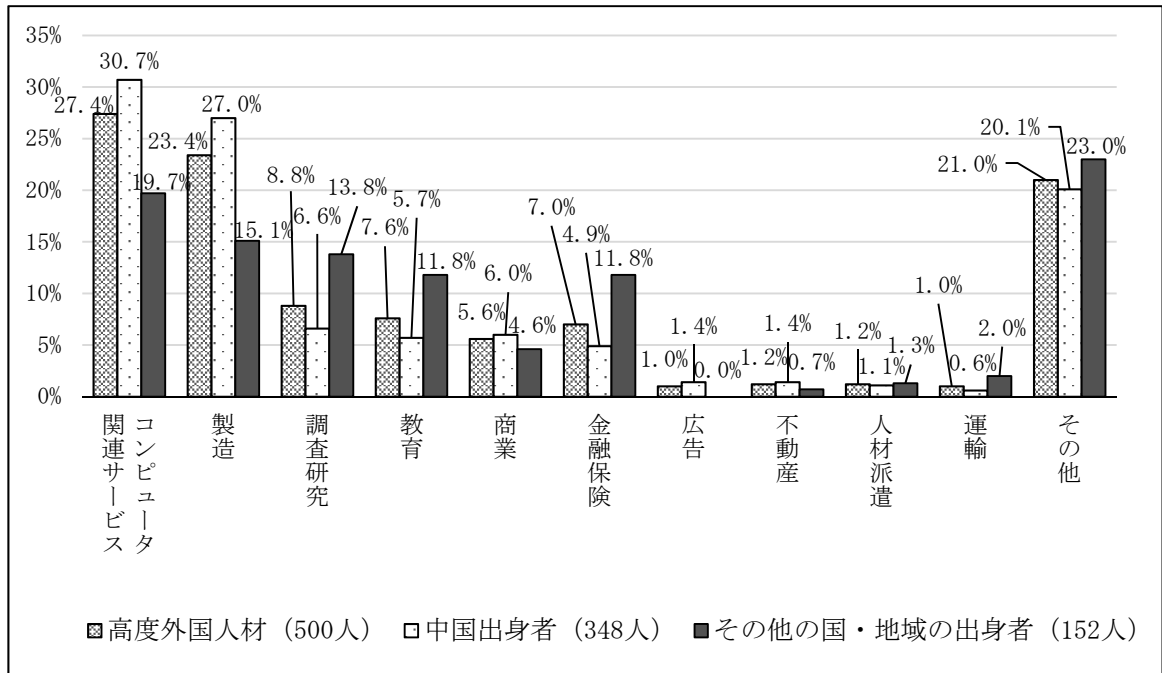
図表1-(4)-③ 高度外国人材の活動区分及び就労先の業種の状況

図1 活動区分



(注) 当省が高度外国人材 1 万 572 人を対象に分析した。

図 2 高度外国人材の認定に係る就労先の業種

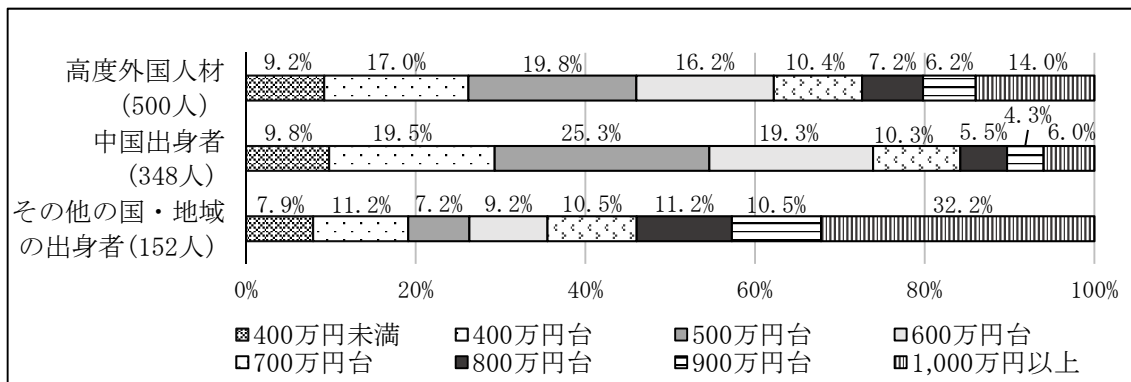


(注) 1 当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。

2 同一人の就業先が複数の業種に該当する場合、それぞれ集計した。

④ 高度外国人材の年収をみると、図表 1-(4)-④のとおり、全体では、500 万円台の割合が 19.8%と最も高く、平均年収は 757.7 万円となっている。中国出身者では、全体と同様に 500 万円台の割合が 25.3%と最も高く、平均年収は 633.9 万円となっている。他方、その他の国・地域の出身者では、1,000 万円以上の割合が 32.2%と最も高く、平均年収は 1,041.2 万円と、中国出身者と比べ高くなっている。

図表 1-(4)-④ 高度外国人材の年収の状況



(注) 1 当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。

2 分析に当たっては、高度人材ポイント制における認定を受ける際の申請書類に記載された年収を用いたが、年収ではなく月収しか記載がないときは、その額を 12 倍

した額（A）と、同人に実際に加算されたポイントが示す年収階層（B）とを比較し、次により年収の額を仮定して用いた。

①AがBの年収階層にある場合：Aを年収と仮定

②AがBの年収階層にない場合：Bの年収階層の中間の額を年収と仮定

⑤ 高度外国人材の最終学歴をみると、図表 1-(4)-⑤の図 1 のとおり、全体では、大学院（博士・修士）の割合が 77.4%と約 8 割を占めている。中でも大学院（修士）の割合が 52.8%と最も高い。その他の国・地域の出身者では、大学院（博士）の割合が 34.9%となっており、中国出身者（同割合 20.1%）と比べ高いといった特徴がみられた。

また、最終学歴の専攻分野については、同図表の図 2 のとおり、全体では、自然科学分野の割合が 64.0%と最も高い。この点は、中国出身者では同割合が 65.8%、その他の国・地域の出身者では 59.9%となっており、余り違いはみられない。

さらに、最終学歴である教育機関が所在する国・地域をみると、同図表の図 3 のとおり、全体では、日本国内である割合（すなわち元留学生である割合）が 54.4%と半数以上を占めている。中国出身者では、同割合が 62.9%となっており、その他の国・地域の出身者（同割合 34.9%）と比べて高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑤ 高度外国人材の学歴の状況

図 1 最終学歴

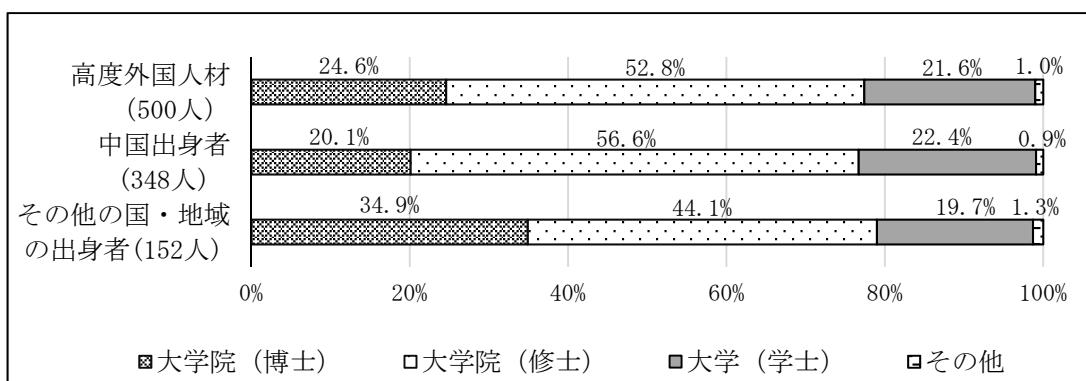


図 2 専攻分野

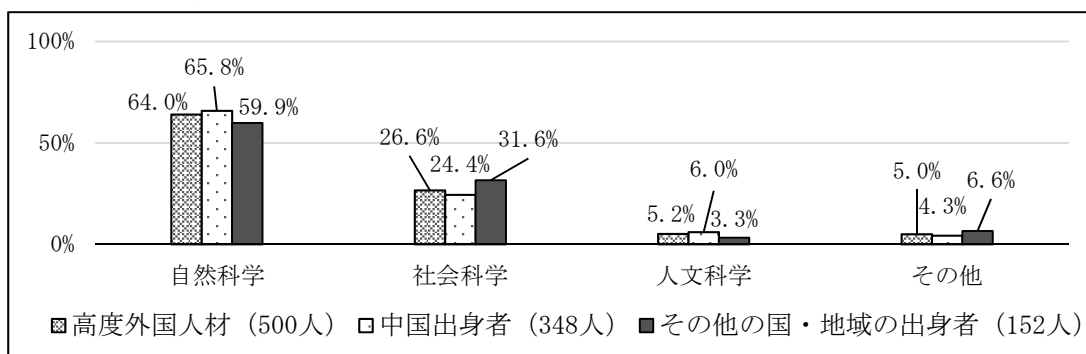
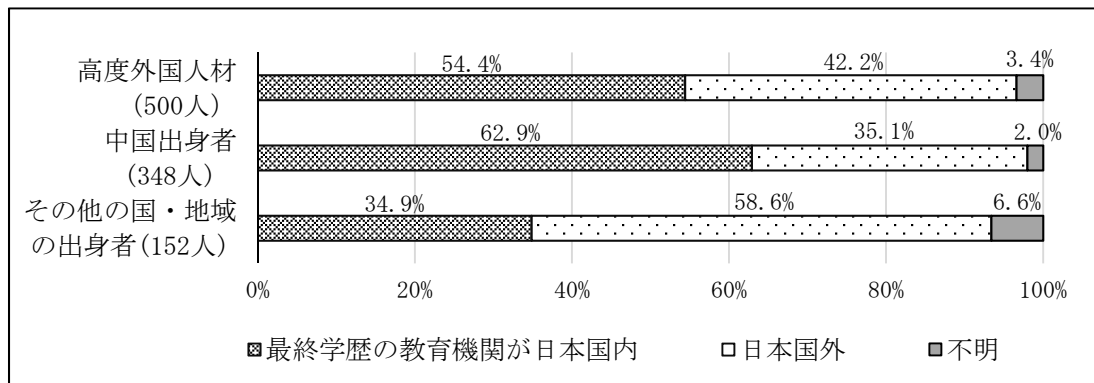


図3 最終学歴である教育機関が所在する国・地域

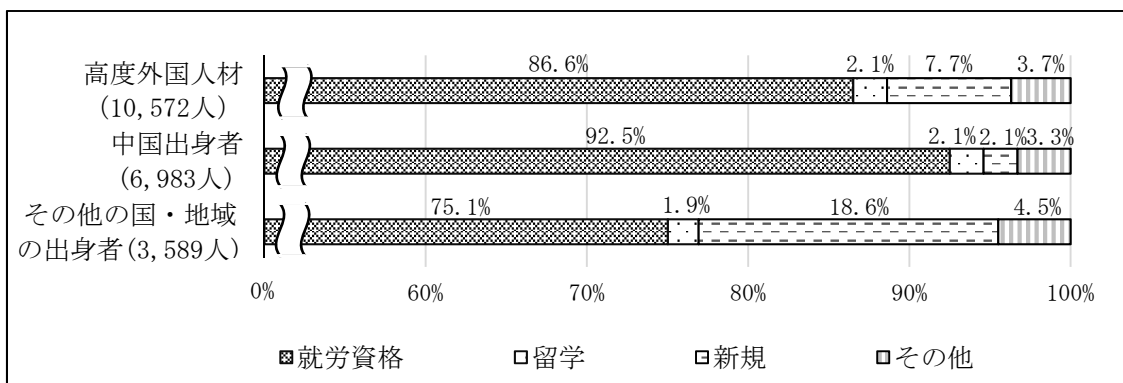


(注) 1 図1から図3のいずれも、当省が無作為抽出した高度外国人材 500 人を対象に分析した。
 2 図2の専攻分野については、同一人の専攻が複数の分野に該当する場合、それぞれ集計した。

⑥ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格をみると、図表 1-(4)-⑥のとおり、全体では、他の就労資格であった者の割合が 86.6%を占めている。すなわち、高度外国人材の多くは、日本国内で他の就労資格により就労した後、高度外国人材の認定を受けている状況となっている。また、在留資格「留学」を変更して直ちに高度外国人材となった者の割合は 2.1%と低く、海外から新たに入国する際に高度外国人材の認定を受けた者の割合も 7.7%にとどまっている。

中国出身者では、他の就労資格であった者の割合が 92.5%となっており、その他の国・地域の出身者(同割合 75.1%)と比べて高い一方で、海外から新たに入国する際に高度外国人材の認定を受けた者の割合についてみると、その他の国・地域の出身者では 18.6%となっており、中国出身者(同割合 2.1%)と比べ約 9 倍高いものとなっている。

図表 1-(4)-⑥ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格等

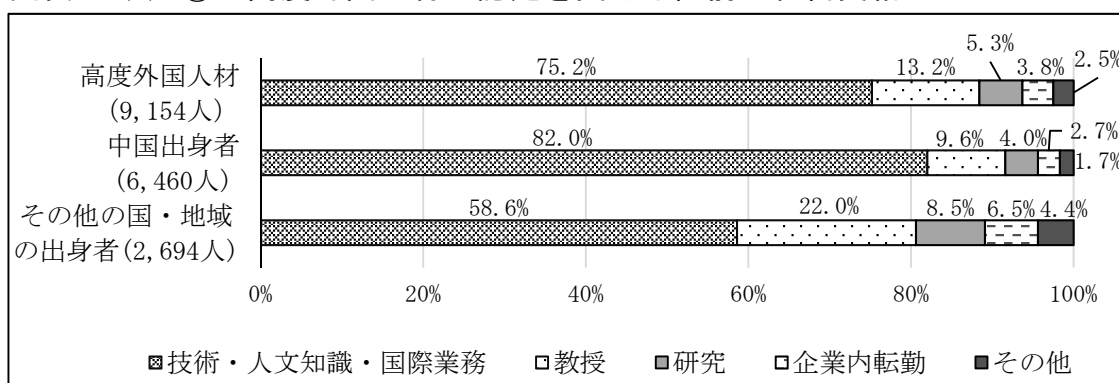


(注) 1 当省が高度外国人材 1 万 572 人を対象に分析した。
 2 「新規」は、海外から新たに入国する際に、高度人材ポイント制の申請をして、高度外国人材の認定を受けた者である。

⑦ 前記⑥の他の就労資格から高度外国人材になった者について、認定を受ける直前の在留資格をみると、ほぼ全て専門的・技術的分野の在留資格であり、図表 1-(4)-⑦のとおり、全体では、一般の会社員等に多い「技術・人文知識・国際業務」の割合が 75.2%と最も高く、次いで「教授」が 13.2%、「研究」が 5.3%、「企業内転勤」が 3.8%となっている。

中国出身者では、全体と同様に、「技術・人文知識・国際業務」の割合が 82.0%と最も高い。他方、その他の国・地域の出身者では、「技術・人文知識・国際業務」の割合が 58.6%と最も高いものの中国出身者と比べ低く、一方で「教授」の割合や「研究」の割合は、中国出身者と比べ高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑦ 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格

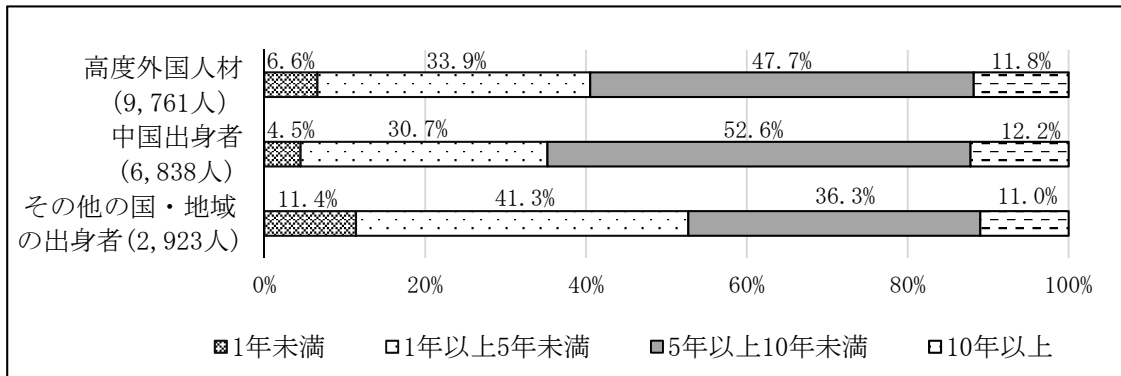


(注) 当省が、高度外国人材 1 万 572 人のうち、高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格が就労資格である者 9,154 人を対象に分析した。

⑧ 前記⑥のとおり、高度外国人材の多くは、日本国内で他の就労資格により就労した後、高度外国人材の認定を受けている。これらの者が入国から高度外国人材の認定を受けるまでの期間をみると、図表 1-(4)-⑧のとおり、全体では、5 年以上 10 年未満の者の割合が 47.7%と最も高い。中国出身者では、全体と同様に、同割合が 52.6%と最も高いが、その他の国・地域の出身者では、1 年以上 5 年未満の者の割合が 41.3%と最も高くなっている。

なお、平均期間については、全体では 6 年 0 か月、中国出身者では 6 年 4 か月、その他の国・地域の出身者では 5 年 4 か月となっている。

図表 1-(4)-⑧ 入国から高度外国人材の認定までの期間の状況

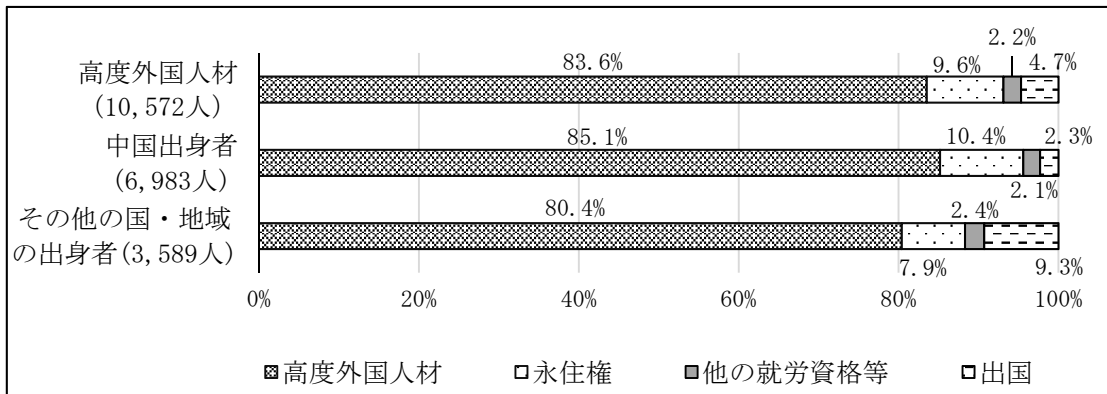


(注) 当省が、高度外国人材 1 万 572 人のうち、他の在留資格を変更して、高度外国人材の認定を受けた 9,761 人を対象に分析した。

⑨ 2017 年 12 月末時点において引き続き高度外国人材であるかどうかをみると、図表 1-(4)-⑨のとおり、全体では、高度外国人材と認定を受けた者の 83.6%が引き続き高度外国人材のままとなっている。中国出身者では同割合が 85.1%、その他の国・地域の出身者では 80.4%となっている。

また、出国により認定を取り消された者の割合についてみると、全体では 4.7%となっている。その他の国・地域の出身者では、同割合が 9.3%となっており、中国出身者（同割合 2.3%）と比べ高いといった特徴がみられた。

図表 1-(4)-⑨ 2017 年 12 月末時点の高度外国人材の状況



(注) 当省が高度外国人材 1 万 572 人を対象に分析した。

イ 長い定着が期待できる高度外国人材の特徴

高度外国人材を我が国に受け入れるに当たっては、2009 年報告書において「優秀な人材をできる限り多く、できる限り長く受け入れる」ことが基本目標とされている。そこで、前述の無作為抽出した 500 人を対象に、日本で 5 年以上の勤続が見込まれる者(注1)はどのような属性を有するかについて、ロジスティック回帰分析(注2)により分析した。

(注1) 前記図表 1-(3)-④の分析項目の中の「就労予定期間」と同様、高度人材ポイント制における認定を受けた際の将来の就労予定期間が、5年以上である者、期限の定めがない者及び5年未満であっても雇用期間の更新が予定されている者を、日本で5年以上の勤続が見込まれる者として、分析を行った。以下、この細目において同じ。

(注2) 回帰分析とは、目的変数と説明変数の間に式を当てはめ、目的変数が説明変数によってどれくらい説明できるのかを定量的に分析することであり、ロジスティック回帰分析とは、目的変数が二つのカテゴリー（有・無）等のデータの場合に用いられる回帰分析である。

その結果、図表 1-(4)-⑩のとおり、中国の出身であること、最終学歴の専攻が社会科学又は人文科学であること、3年以上5年未満の職歴があることといった属性を有する場合に、有意な正の相関関係がみられ、これらの属性を有する高度外国人材は、より長期の定着が期待できると考えられる。一方、博士号取得者であることや大学等に就労する場合に、有意な負の相関関係がみられ、これらの属性を有する高度外国人材は、長期の勤続が見込みにくい傾向にあると考えられる。

図表 1-(4)-⑩ 日本での勤続期間に係るロジスティック回帰分析結果

目的変数	日本で5年以上の勤続が見込まれる		
区分	説明変数	標準回帰係数	
国籍	中国	1.2908	**
	アジア（中国を除く）	0.5963	
	G7加盟国	0.1035	
取得学位	博士号	-0.7350	*
	修士号	-0.0061	
	学士号	1.3797	
専攻分野	自然科学	0.7232	
	社会科学	1.1010	*
	人文科学	2.1807	*
就労先	大学等	-2.7256	*
	大企業	-0.1014	
	中小企業	-0.3456	
職務に関連する過去の職歴	3年以上5年未満	1.0875	*
	5年以上10年未満	0.2124	
	10年以上	-0.2665	
定数項		-1.4105	

(注) 1 標準回帰係数がプラスの数値は目的変数に対して正の相関関係を示し、マイナスの数値は負の相関関係を示す。

2 標準回帰係数の数値の後に付した「*」は統計的に有意な確からしさの度合いを示し、「*」が多いほど、その度合いは高い。それぞれの意味は次のとおりである。

*** : 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

ウ 他の在留資格の者と比較した高度外国人材の特徴

前記第 1 の 2(2)のとおり、高度外国人材の在留資格である「高度専門職」は、在留資格制度上、就労資格の中の専門的・技術的分野の在留資格の一つであり、前記ア⑦のとおり、その専門的・技術的分野の在留資格を経て高度外国人材の認定を受けた者が大多数である。

そこで、「高度専門職」の者(注)と、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格の者との違いをみるため、法務省の在留外国人統計(2018年6月末現在)のデータにより両者を比較した。あわせて、本政策の対象ではないが、参考までに就労資格の中でも最も中長期在留者数が多い「技能実習」とも比較した。

なお、分析の対象とした中長期在留者数は、在留外国人統計(2018年6月末現在)によると、「高度専門職」が9,567人、「高度専門職」を除く専門的・技術的分野の在留資格が32万4,293人、「技能実習」が28万5,776人である。

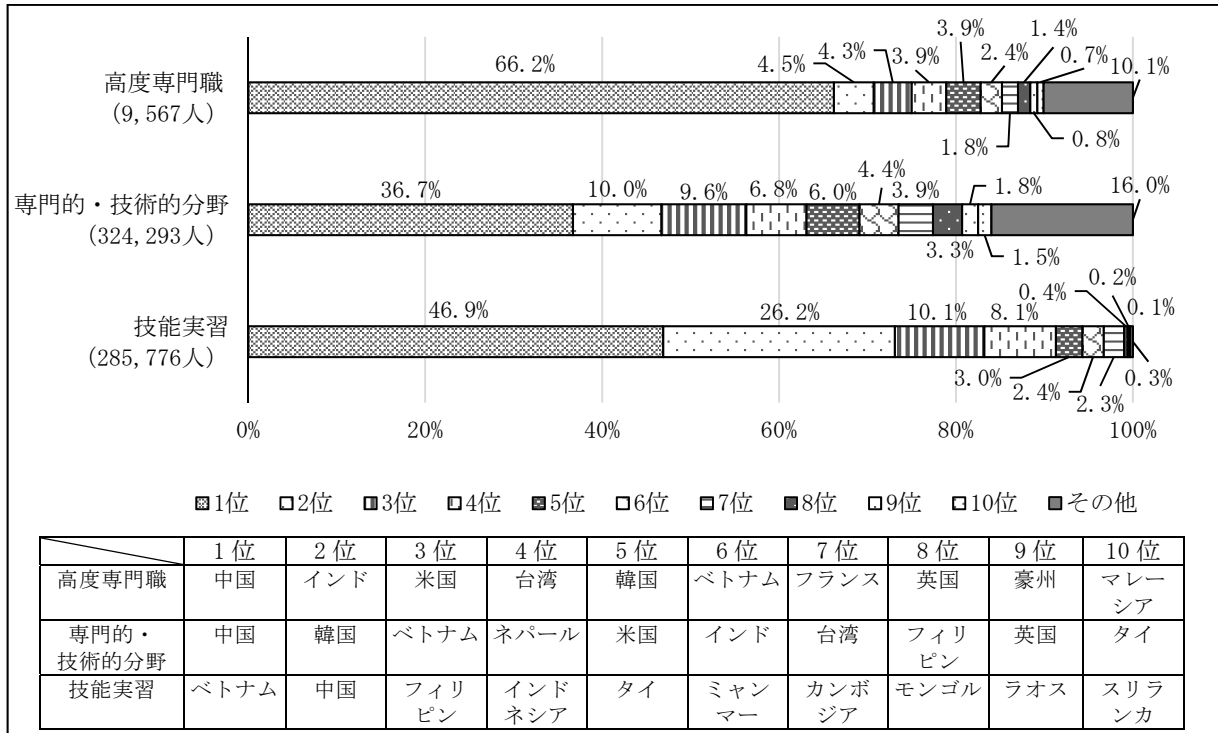
(注) 高度外国人材の在留資格は、「高度専門職」のほか「特定活動(高度人材)」が該当するが、法務省の在留外国人統計では、「特定活動(高度人材)」の年齢別、性別等の人数を把握できないため、「高度専門職」の者に限定した。

① 国籍についてみると、図表1-(4)-⑪のとおり、「高度専門職」とその他の専門的・技術的分野の在留資格のいずれにおいても、中国出身者が最も多くなっている。

これは、中国が日本に近く、人口が多いことの影響ではないかと考えられるが、その占有率をみると、「高度専門職」では66.2%と7割近くあるのに対し、その他の専門的・技術的分野では36.7%にとどまっていた。このことは、経済発展に伴い、中国出身の外国人材が高度化してきていることの表れではないかと考えられる(中国出身の「技能実習」の在留者数は近年減少傾向にある。)

また、その他の専門的・技術的分野の在留資格と「技能実習」では、上位10か国・地域の中にフィリピンやタイがあるなど、「高度専門職」とは上位の国・地域の構成も違いがみられた。特に「技能実習」は、構成が大きく異なっている。

図表 1-(4)-⑪ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（出身国・地域）



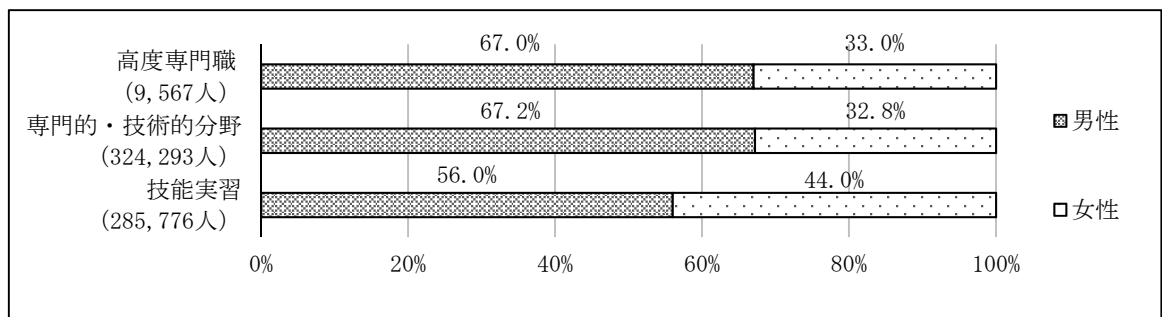
(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

3 それぞれ上位10位までとその他に分けて割合を記載した。

② 性別についてみると、図表 1-(4)-⑫のとおり、「高度専門職」とその他の専門的・技術的分野の在留資格とは余り違いがみられないものの、年齢階層別をみると、図表 1-(4)-⑬のとおり、「高度専門職」では、その他の専門的・技術的分野の在留資格や「技能実習」と比べ、30歳未満の割合が低く、30歳代の割合が高くなっている。

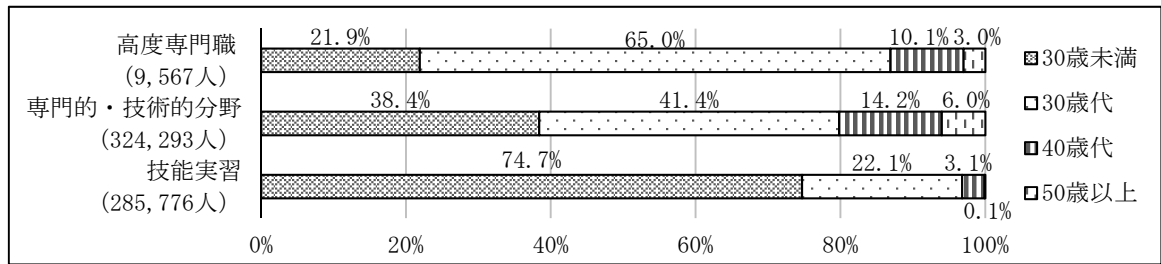
図表 1-(4)-⑫ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（性別）



(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

図表 1-(4)-⑬ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（年齢階層別）

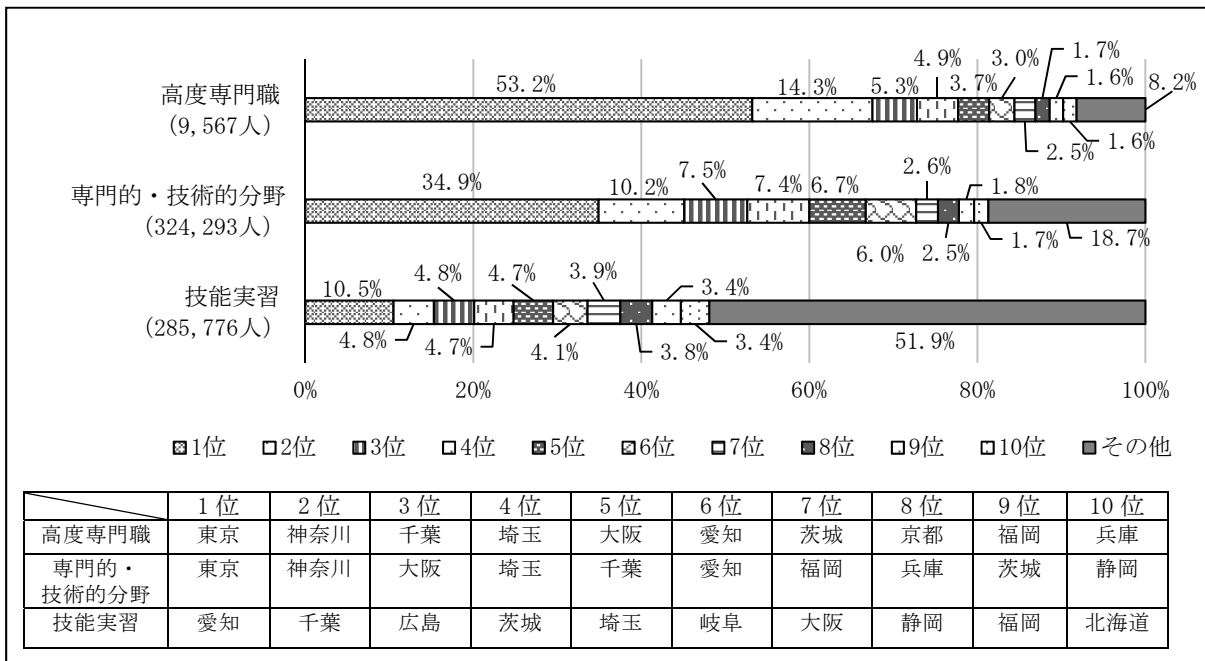


(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

③ 所在地についてみると、図表 1-(4)-⑭のとおり、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に所在する者の割合が、「高度専門職」では 77.7%と約 8 割を占めるのに対し、その他の専門的・技術的分野の在留資格では 59.2%、「技能実習」では 15.5%にとどまっていた。また、上位の都道府県の構成は、「高度専門職」と「技能実習」とでは、大きく異なっている。

図表 1-(4)-⑭ 「高度専門職」と他の在留資格との比較（所在都道府県別）



(注) 1 在留外国人統計（2018年6月末現在）を基に、当省が作成した。

2 「専門的・技術的分野」は、「高度専門職」を除くその他の専門的・技術的分野の在留資格を集計したものである。

以上から、高度外国人材（高度専門職）は、他の在留資格の者と比べて、特に、「中国出身者」、「30歳代」が非常に多く、「首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に集中している」といった特徴があると言える。

(5) 高度外国人材等に対する企業ニーズ

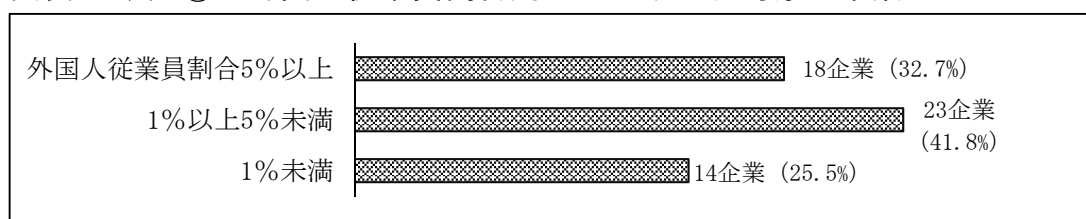
今回、日本の国内企業の高度外国人材に対するニーズ等を把握するため、全国の 55 企業に対してヒアリングを行った。

なお、企業ヒアリングでは、高度外国人材の多くは認定前に日本国内での就労経験を有していることや、高度外国人材の数は全国で約 1 万人と限られることを踏まえ、高度外国人材にとどまらず外国人材も含め、その採用ニーズ等を聴取した。その際、高度外国人材は単なる労働力不足という観点から期待される人材ではないことから、相対的に高い専門性や技術を要する分野・職務の外国人材に関してヒアリングを行った。

ア ヒアリング対象企業の概要

ヒアリングを行った 55 企業は、いずれも外国人材が就労している企業である。各企業の正社員に占める外国人従業員割合をみると、図表 1-(5)-①のとおり、5%以上が 18 企業 (32.7%)、1%以上 5%未満が 23 企業 (41.8%)、1%未満が 14 企業 (25.5%) となっている。相対的には、図表 1-(5)-②のとおり、大企業では同割合 1%未満の企業が多く、中小企業では同割合 5%以上の企業が多い傾向となっている。また、図表 1-(5)-③のとおり、高度外国人材が就労している企業は、15 企業 (27.3%) みられた。

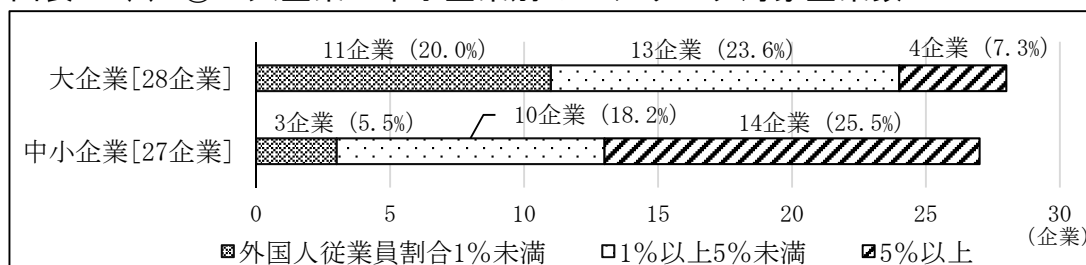
図表 1-(5)-① 外国人従業員割合別のヒアリング対象企業数



(注) 1 当省の調査結果による。

2 従業員数は、正社員として常時雇用する人数で、2018年4月1日現在のものである。

図表 1-(5)-② 大企業・中小企業別のヒアリング対象企業数



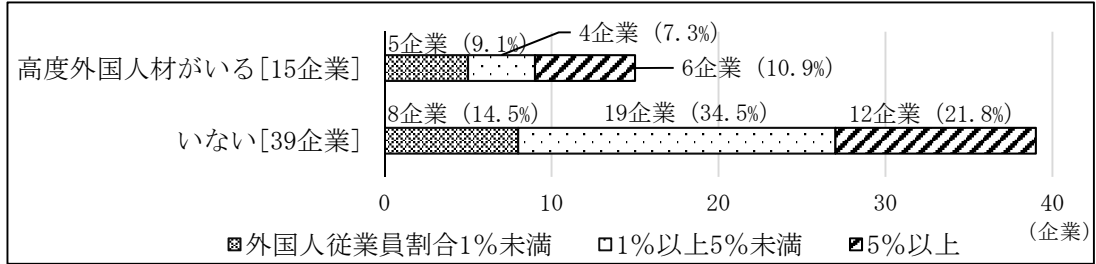
(注) 1 当省の調査結果による。

2 大企業・中小企業の別については、中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）の定義する中小企業に該当するものを中小企業とし、それ以外を大企業とした。同法では、業種ごとに中小企業の範囲を定義しており、例えば、製造業では、「資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300

人以下の会社及び個人」とされている。

3 各区分の末尾の[]内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-③ 高度外国人材の有無別のヒアリング対象企業数



(注) 1 当省の調査結果による。

2 各区分の末尾の[]内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

3 1 企業 (外国人従業員割合 1%未満) は、高度外国人材が就労しているかどうか分からないと回答している。

イ 高度外国人材等に対する企業ニーズ

前記アの 55 企業に対し、「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格の者よりも在留資格が「高度専門職」又は「特定活動 (高度人材)」の外国人材 (すなわち高度外国人材) を採用したいと思うか聴取したところ、採用したいとする企業は 4 企業 (7.3%) にとどまり、在留資格はこだわらないとしたものが 51 企業 (92.7%) あった。

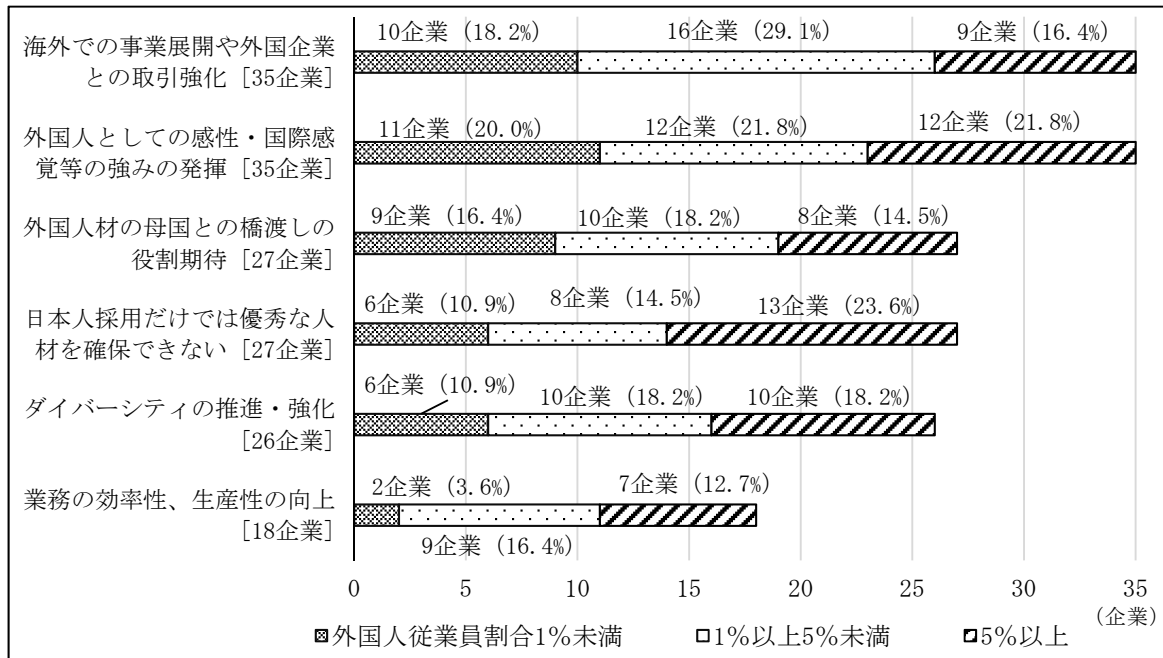
上記 4 企業のうち高度外国人材 (高度専門職) が就労している企業は 1 企業で、当該企業は、「高度専門職が活躍していることが、当社の魅力 (社会的評価や投資家から優良企業と判断されることなど) につながると考えられる」と述べていた。

他方、在留資格はこだわらないとした 51 企業のうち 48 企業 (高度外国人材が就労している 14 企業を含む。) は、採用は人物、経歴、能力重視で行うので、在留資格は関係ないことを理由に挙げていた。

次に、上記 55 企業に対し、在留資格を指定せずに外国人材の採用の必要性について聴取したところ、「必要」が 42 企業、「どちらかといえば必要」が 13 企業で、必要でないとする企業はなく、外国人材のニーズは全ての企業でみられた。

また、必要とする理由について聴取した結果を整理すると、図表1-(5)-④のとおり、「海外での事業展開や外国企業との取引強化」(35企業、63.6%)、「外国人としての感性・国際感覚等の強みの発揮」(35企業、63.6%)を挙げる企業が多くみられた。さらに、外国人従業員割合5%以上の企業では「日本人採用だけでは優秀な人材を確保できない」を挙げるものが最も多かった。

図表 1-(5)-④ 外国人材を必要としている理由



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 複数の理由を挙げた企業については、それぞれ計上している。
 3 各区分の末尾の[]内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑤ 外国人材を必要とする企業の例

区分	企業情報	外国人材を必要とする理由
海外での事業展開や外国企業との取引強化	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.8%	これまで採用した外国人材は、勤勉で優秀な者が多く、米国、ヨーロッパ、ASEAN、韓国、中国などを対象とした、今後の海外事業展開や外国企業との取引強化のためには外国人材が必要である。
外国人としての感性・国際感覚等の強みの発揮	中小企業（翻訳・通訳） 外国人従業員割合 40.0%	翻訳という業務の性質上、海外の企業や翻訳者等との間での交渉、やり取り等を行うことになるため、外国人としての強みを発揮してもらいたい。ネイティブ同士でやり取りをすることにより、相手先と円滑にコミュニケーションを取ることができ、結果として品質の確保や信頼性の向上にもつながる。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

また、企業が採用したいと考える外国人材の国籍や学歴等について聴取した結果を整理すると、上位に挙げられたものは図表1-(5)-⑥の図1から図4のとおりであり、今回ヒアリングした55企業では、「中国を始めとするアジア諸国の出身者」、「日本の大学の新卒者」、「理工系分野を専攻してい

る者」を中心に採用ニーズが高いと考えられる。また、外国人従業員割合5%以上の企業では、IT以外の工学を専攻している者に対するニーズが比較的高いなどの特徴もみられた。

図表 1-(5)-⑥ 企業が採用したい外国人材の国籍や学歴等

図 1 国籍別

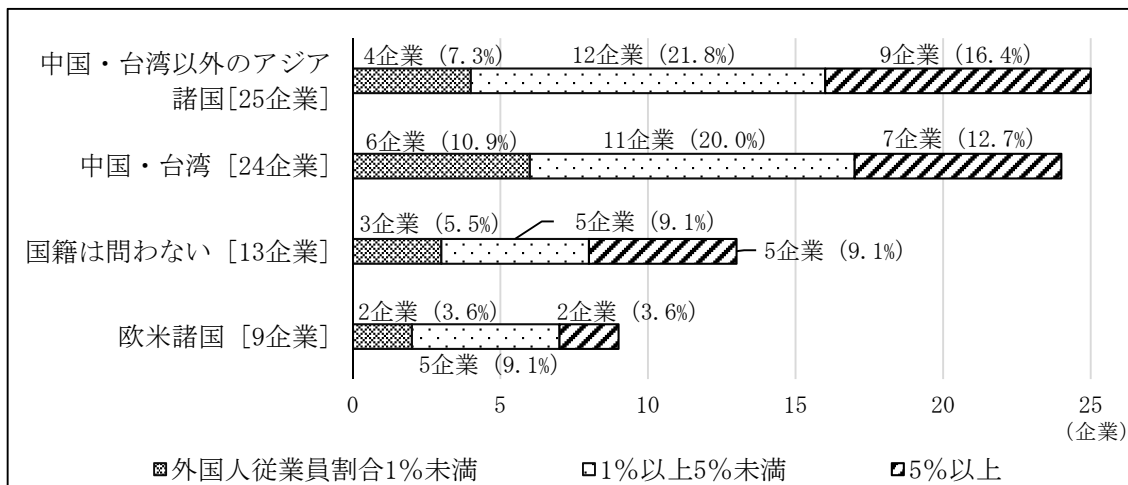


図 2 新卒採用・中途採用の別

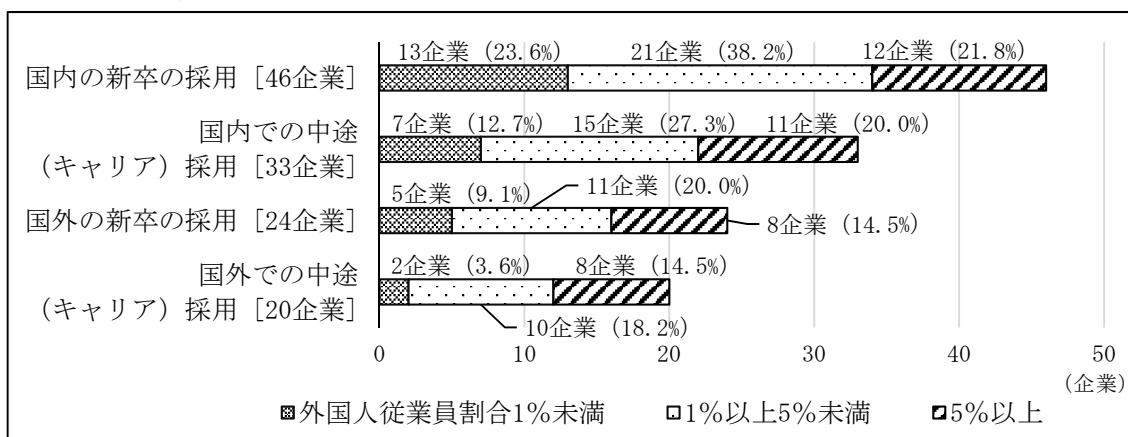


図3 取得学位別

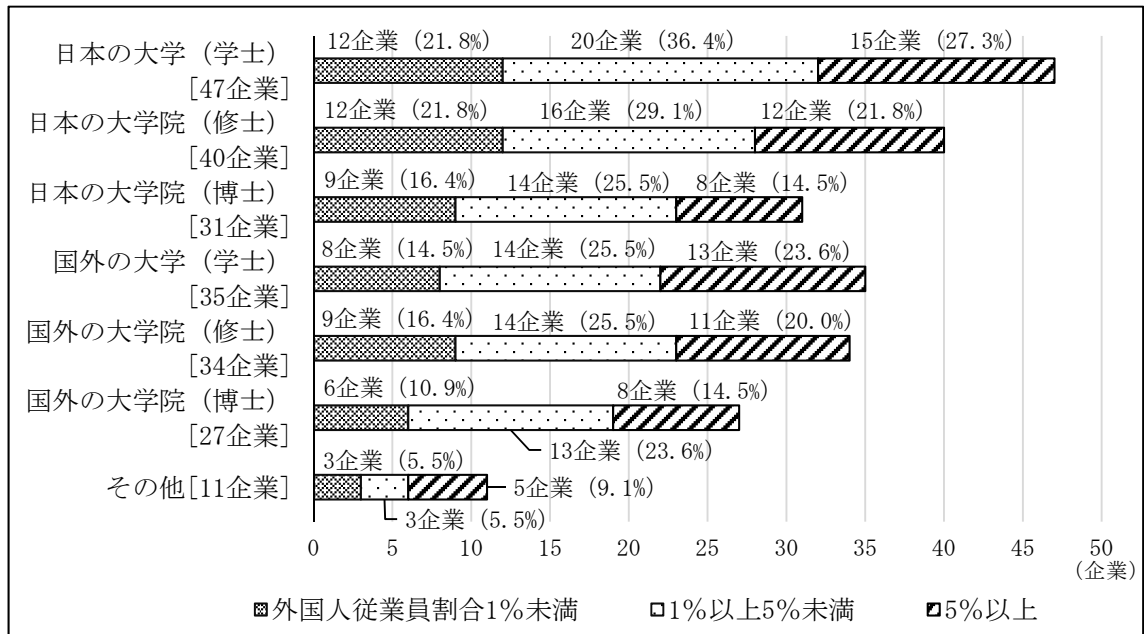
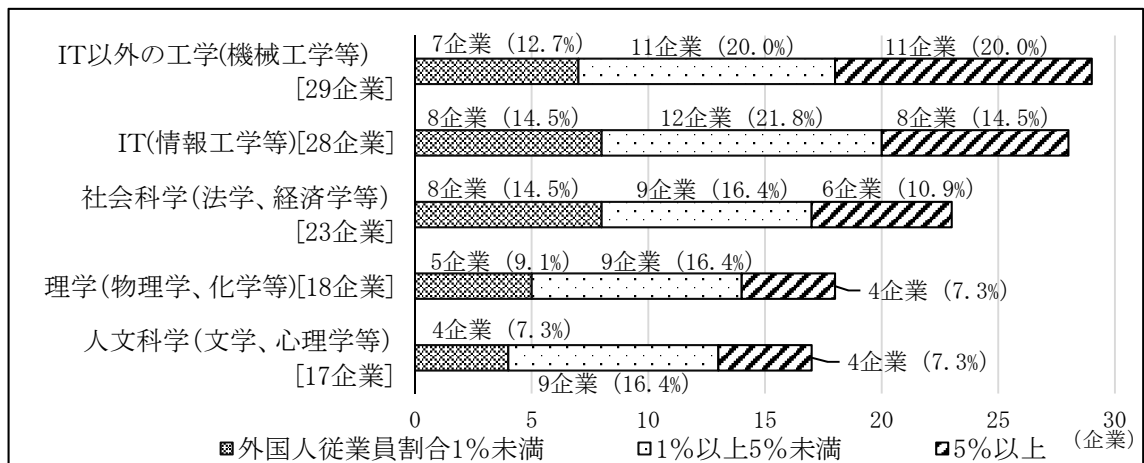


図4 専攻分野別



(注) 1 当省の調査結果による。

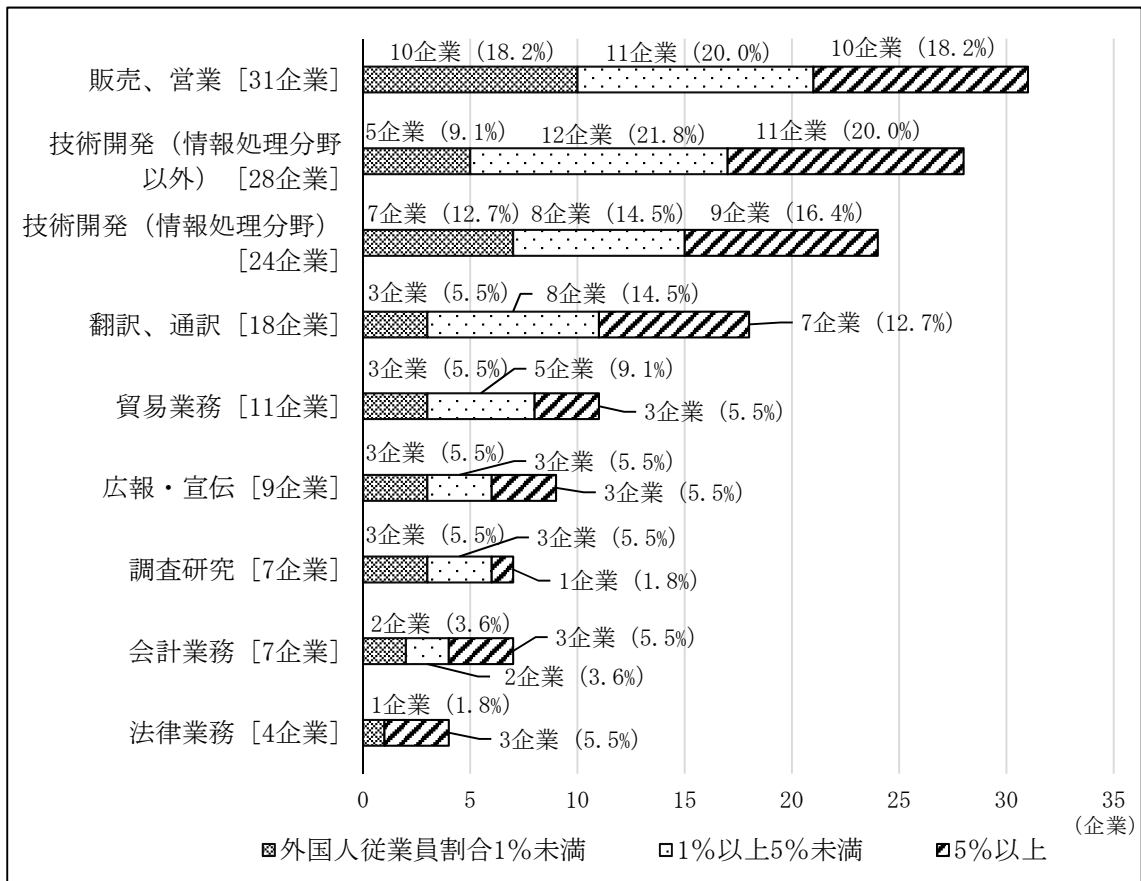
2 図2は、大学、大学院等を問わず、学校の卒業・修了直後に就職する者を「新卒」と、新卒後に就業した経験がある者の採用を「中途(キャリア)採用」としている。

3 図1から図4のいずれも、複数の国籍や学歴等を挙げた企業については、それぞれ計上している。

4 各区分の末尾の[]内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした55企業に対する割合を表す。

また、外国人材を必要とする職種や勤務期間について聴取した結果を整理すると、図表1-(5)-⑦のとおり、「販売、営業」、「技術開発」などで必要とする意見が多く、図表1-(5)-⑨のとおり、勤務期間については、42企業(76.4%)が10年以上働いてもらいたいとしていた。

図表 1-(5)-⑦ 企業が外国人材を必要としている職種



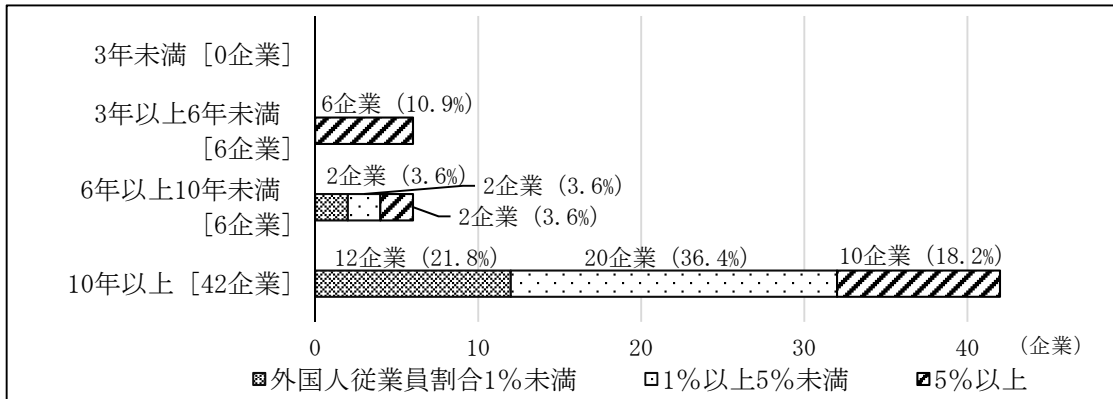
- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 複数の職種を挙げた企業については、それぞれ計上している。
 3 各区分の末尾の []内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑧ 外国人材を必要とする職種に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
販売、営業	大企業 (製造業) 外国人従業員割合 0.6%	当社では、工作機械を製造・取付けするに当たって、顧客の多様なニーズに応えるためのカスタマイズが必要であり、現地事務所に対して相談・指導できる営業技術職としての活躍を期待している。
・会計業務 ・法律業務	中小企業 (コンピュータ関連サービス) 外国人従業員割合 23.1%	当社は海外現地法人を有し、更に設立を予定しているところ、決算報告や契約等の事務を会計事務所に委託しているが、その委託コストを下げるためにも、こうした会計業務や法律業務を適切に担える外国人材を採用したい。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

図表 1-(5)-⑨ 企業が外国人材に望む勤務期間



(注) 1 当省の調査結果による。

2 各区分の末尾の [] 内の数値は、該当する企業数であり、() 内の数値は、ヒアリングした 55 企業に対する割合を表す。

なお、「外国人材の希望どおりとしたいので年数のこだわりはない」とするものが、1 企業あった。

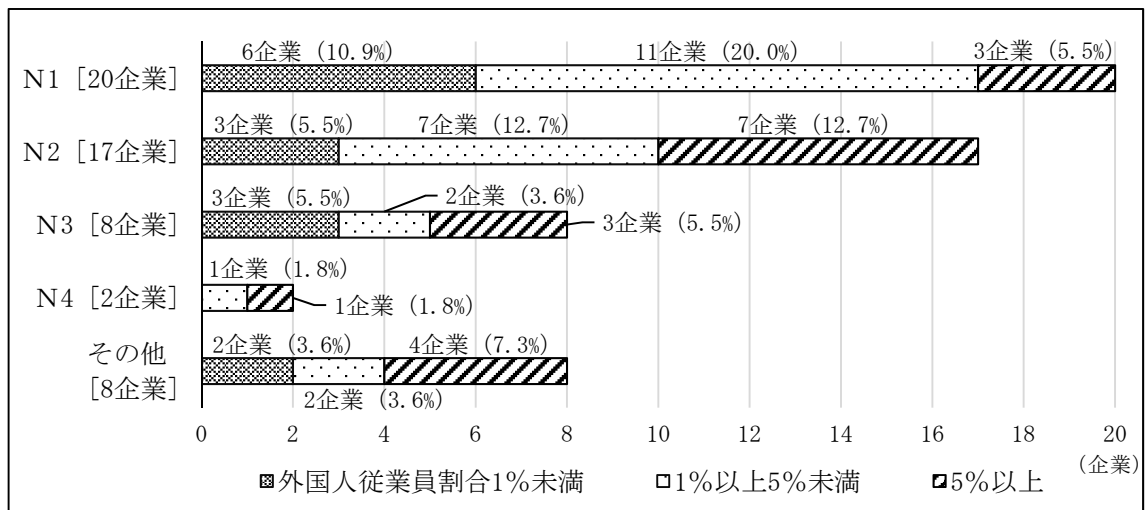
図表 1-(5)-⑩ 外国人材に望む勤務期間に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
10 年以上	大企業（製造業） 外国人従業員割合 2.5%	当社では、外国企業との貿易業務を担当できる外国人材を必要としており、国籍を問わず、長期間、当社で勤務してほしいと考えている。
6年以上10年未満	中小企業（商業等） 外国人従業員割合 0.2%	当社としてはできるだけ長く働いてもらいたく、ベトナムに現地法人を立ち上げたところでもあり、将来は現地法人の幹部社員として戻ってもらうことも考えている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018 年 4 月現在のものである。

また、外国人材に求めたい日本語能力のレベルについて聴取した結果を整理すると、図表 1-(5)-⑪のとおり、日本語能力試験で最もレベルの高い N1 相当を求めたいとするものは 20 企業 (36.4%) と最も多く、次いで N2 相当を求めたいとするものは 17 企業 (30.9%) となっている。一方で、英語でのコミュニケーション能力があれば日本語能力は問わないなどとする企業もみられた。

図表 1-(5)-⑪ 企業が外国人材に求める日本語能力



(注) 1 当省の調査結果による。

2 区分の内容は、次のとおりである。なお、N5を挙げる企業はなかった。

- ・ N1：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。
- ・ N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- ・ N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
- ・ N4：基本的な日本語を理解することができる。
- ・ N5：基本的な日本語をある程度理解することができる。
- ・ その他：英語でのコミュニケーション能力があれば日本語能力は問わないなど

3 各区分の末尾の[]内の数値は、該当する企業数であり、()内の数値は、ヒアリングした55企業に対する割合を表す。

図表 1-(5)-⑫ 外国人材に求める日本語能力に関する企業の意見の例

区分	企業情報	意見の内容
N1	大企業（製造業） 外国人従業員割合 0.3%	新卒採用においては国籍による区別をしておらずN1相当でなければ採用しない。職場では、日本語でコミュニケーションを取ることが基本である。ただし、企業内転勤の者（海外支社等からの派遣者）については、英語で仕事できる環境を整えており、日本語能力は不問としている。
その他	中小企業（製造業） 外国人従業員割合 10.4%	求める職種（研究開発エンジニア）においては、英語ができれば十分であり、本人の日本語能力については、特に制約を課していない。ただし、当社では、日本で生活する上で日本語が必要となる場面も多く生じることから、当社費用負担の下で3か月間の日本語教育機関での研修を受講させるなどの支援を行っている。

(注) 当省の調査結果による。企業情報は、2018年4月現在のものである。

以上のヒアリング結果によれば、今回ヒアリングした企業では、「アジア諸国の出身者」、「理工系分野を専攻している者」、「日本の大学の新卒者」を中心に、高い学歴・専門性を有する外国人材を長期雇用することについて一定のニーズがあるとみられる。

(6) 高度人材ポイント制の周知の状況と認知度等

ア 高度人材ポイント制に係る周知の取組

法務省は、高度人材ポイント制の周知を図るため、出入国在留管理庁のホームページの中で、「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」と題する日本語及び英語によるポータルサイト(注1)を開設している。同サイトでは、高度人材ポイント制の内容、ポイント計算の仕組み、優遇措置の内容、手続の流れ、FAQ(よくある質問と回答)などの情報が公表されている。同サイトの利用状況としてトップページのアクセス数を確認したところ、同省の把握する2018年2月から同年12月末までの間は、日本語版で27万6,607件、英語版で15万2,568件となっていた。また、法務省は高度人材ポイント制に関する日本語及び英語の広報用リーフレットを作成し、上記サイトへの掲載や各地方出入国在留管理局(注2)に配布するなどして、高度人材ポイント制の周知を図っている。

(注) 1 2019年4月現在の同サイトのURL:

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html

2 2019年4月1日に、地方入国管理局が廃止され、出入国在留管理庁の地方支分部局として地方出入国在留管理局が新たに設置された。

経済産業省は、未来投資戦略2017において高度外国人材の更なる呼び込みに向けた広報活動を強化することが提言されたことを受け、2017年6月12日に、高度人材ポイント制や「日本版高度外国人材グリーンカード」を紹介するとともに、日本で生活する際に必要とする情報などを提供する情報ポータルサイト「Open for Professionals」(注)を開設した。同サイトの利用状況としてトップページのアクセス数を確認したところ、サイトを開設した2017年6月から2018年12月末までに4万6,701件となっていた。

(注) 2019年4月現在の同サイトのURL:

http://www.meti.go.jp/english/policy/external_economy/professionals/

その後、未来投資戦略2018において、外国人及び我が国企業の双方に分かりやすい情報を提供するポータルサイトの構築が提言されたことを受け、経済産業省と独立行政法人日本貿易振興機構は、本政策評価の実施中の2018年12月25日に「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」(注)

を開設し、関係省庁等が実施する高度外国人材関連の各種イベント情報なども提供している。

なお、「Open for Professionals」は、その内容が「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」に実質的に移管されており、今後閉鎖される予定となっている。

(注) 2019年4月現在の同サイトのURL : <https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

イ 高度人材ポイント制の認知度等

(7) 大学における認知度等

前記(1)アのとおり高度人材ポイント制では、活動類型として、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3類型を定めている。

この活動類型別の認定件数は、2017年12月末現在でそれぞれ1,863人、8,360人、349人となっており、高度学術研究活動で認定された1,863人の61.3%は、その直前の在留資格が「教授」となっている。そこで、大学の外国人教授等の高度人材ポイント制の認知度と大学における高度人材ポイント制の周知の取組状況を調査したところ、次のような状況がみられた。

i) 高度人材ポイント制の認知度

調査対象とした14大学において、協力の得られた計82人の外国人材（大学教授等）と計61人の留学生に対して、高度人材ポイント制の認知度等を聴取したところ、図表1-(6)-①のとおり、外国人材の75.6%、留学生の54.1%が高度人材ポイント制を知っており、知るに至った経緯については、いずれも母国関係のコミュニティを通じて知ったとする者が多かった。

図表1-(6)-① 高度人材ポイント制の認知度及びその経緯（大学の外国人材、留学生）
(単位：人)

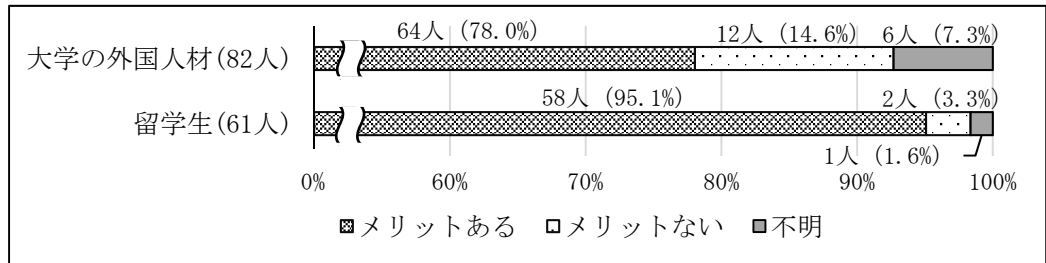
区分	対象者数	知って	知るに至った経緯（複数回答）	知らない
		いる		
外国人材	82	62 (75.6%)	・ 母国関係のコミュニティ (21) ・ 入国管理局からの情報 (21) ・ 勤務先からの情報提供 (19)	18 (22.0%)
留学生	61	33 (54.1%)	・ 母国関係のコミュニティ (22) ・ 入国管理局からの情報 (9)	28 (45.9%)

(注) 当省の調査結果による。外国人材のうち2人は、明確な認識を聴取できなかった。

また、上記の外国人材と留学生に対して、高度人材ポイント制のどのような点がメリットと思うか聴取したところ、図表1-(6)-②の

とおり、メリットは特にないとされた者は、外国人材の12人(14.6%)、留学生の2人(3.3%)にとどまり、メリットがあると認識する者が多かった。

図表 1-(6)-② 高度人材ポイント制のメリットの認識の有無(大学の外国人材、留学生)

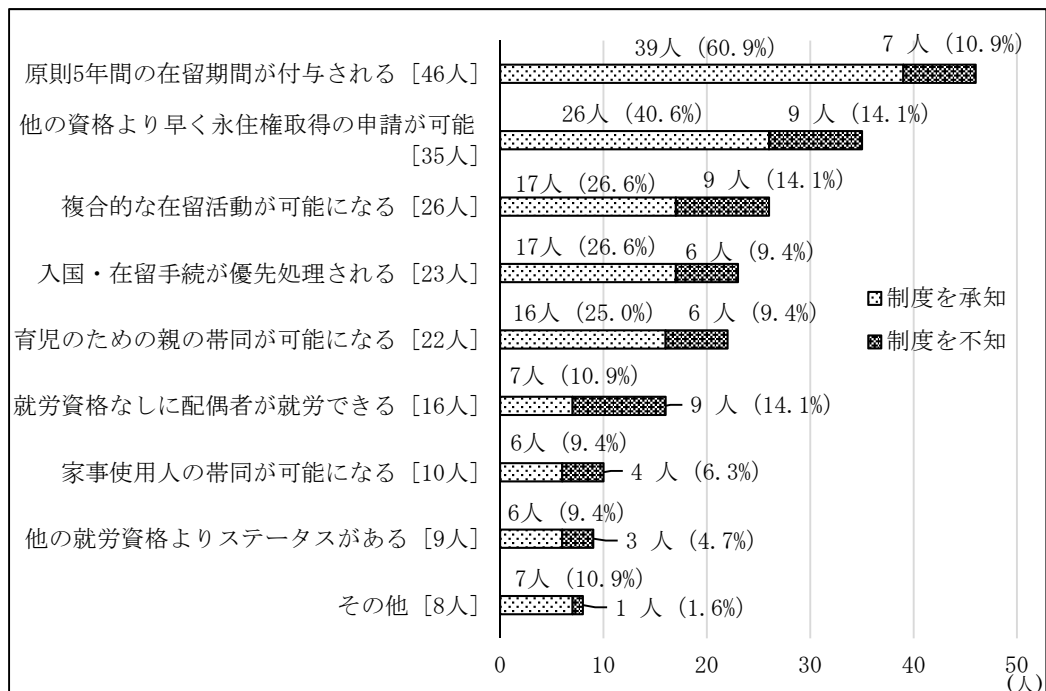


(注) 1 当省の調査結果による。

2 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。なお、外国人材の6人及び留学生の1人は、明確な認識を聴取できなかった。

メリットと思う点について聴取した結果を整理すると、図表 1-(6)-③及び図表 1-(6)-⑤のとおり、外国人材も留学生も共に、「原則5年間の在留期間が付与される」(外国人材は46人(71.9%)、留学生は40人(69.0%))が最も多く、その次は、共に、「他の資格より早く永住権取得の申請が可能」(外国人材は35人(54.7%)、留学生は37人(63.8%))が多かった。

図表 1-(6)-③ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット(大学の外国人材)



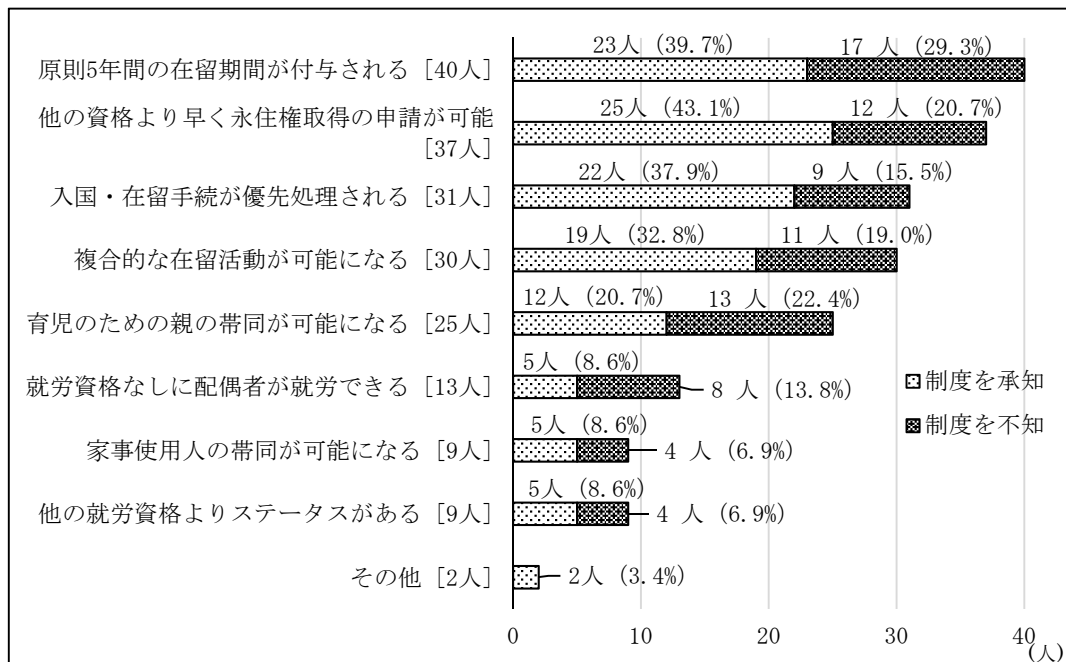
- (注) 1 当省の調査結果による。
- 2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する外国人材 64 人から聴取した結果であり、()内は 64 人に対する割合を表す。
- 3 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-④ 高度人材ポイント制のメリットに関する大学の外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
原則 5 年間の在留期間が付与される	中国、33 歳、女性	日本の大学院修了後、大学の紹介で今の職場に勤務（在留資格は教授）することになったが、当初、雇用契約も在留期間も 1 年間であったため、毎年、在留資格の更新が必要であった。 その後、中国人のコミュニティサイトで高度人材ポイント制を知り、同制度の申請を行い、高度専門職の在留資格を得た。今後 5 年間は、在留資格の更新手続を毎年する必要がなくなったことは大きなメリットである。
<ul style="list-style-type: none"> ・原則 5 年間の在留期間が付与される ・他の資格より早く永住権取得の申請が可能 	韓国、32 歳、男性	在留資格の更新手続は煩雑なため、5 年間の在留期間の付与や早期に永住権取得の申請が可能となる点をメリットと感じ、高度専門職を取得した。 なお、高度専門職であっても転職時には在留資格の変更手続が必要となるが、転職した場合でも在留資格を継続使用できるようにしてほしい。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018 年 4 月現在のものである。

図表 1-(6)-⑤ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット（留学生）



(注) 1 当省の調査結果による。

2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する留学生 58 人から聴取した結果であり、()内は 58 人に対する割合を表す。

3 高度人材ポイント制を知らなかった留学生に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑥ 高度人材ポイント制のメリットに関する留学生の意見の例

区分	留学生情報	意見の内容
原則 5 年間の在留期間が付与される	マダガスカル、24 歳、女性、大学院（修士課程）	修士課程を修了後、日本で博士課程に進学したいと思っているが、博士課程を終えるまで現在の在留資格「留学」では、ほぼ毎年更新する必要があり負担に感じるため、5 年間の在留期間はメリットと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> 原則 5 年間の在留期間が付与される 他の資格より早く永住権取得の申請が可能 	中国、23 歳、女性、大学院（修士課程）	2017 年 9 月まで交換留学生として来日した際は、2017 年 12 月までのビザであったため、2018 年 4 月から大学院に入学することが決まっていたにもかかわらず、一度母国に帰国する必要があった。負担が大きかったことから、5 年間の在留期間の付与や、早期に永住権取得の申請が可能になることはメリットだと思う。

(注) 当省の調査結果による。留学生情報は、2018 年 4 月現在のものである。

ii) 高度人材ポイント制の周知の取組状況

調査対象とした 14 大学に対し、2012 年 5 月の高度人材ポイント制の開始当時や、その後の 2017 年 4 月の日本版高度外国人材グリーンカード（前記(1)イ参照）（注 1）の創設などの制度見直しが行われたそれぞれの当時において、大学内で高度人材ポイント制を周知したかどうか調査したところ、10 大学で何らかの取組がみられたが、4 大学では特段の取組はみられなかった（注 2）。

その 4 大学は、その理由として、在留資格の更新は外国人教授等が自ら調べて行っており、大学が関与する必要性が乏しいことなどを挙げ、また、周知はしていないが外国人教授等や留学生などから照会があれば制度の概要等を説明しているとしている。

（注 1）高度人材ポイント制における認定を受けた者は、永住許可申請に要する在留期間が従来の 5 年から 3 年に短縮され、更にポイントが 80 点以上の者の場合は 1 年に短縮される制度で、「日本版高度外国人材グリーンカード」と呼称されている。

（注 2）調査は、各大学の本部事務局で留学生や外国人教授等に係る事務を総括的に行う部署を対象とし、個々の学部・研究所等の各事務局までは対象とはしていない（以下、この細目(6)において同じ。）。そのため、個々の学部・研究所等が高度人材ポイント制の情報を外部から得るなどして、独自に周知している場合もあり得る。

大学における高度人材ポイント制の周知の取組の中には、図表 1-(6)-⑦のとおり、地方入国管理局に出向いて高度人材ポイント制の手続などについてヒアリングを行い、その結果を踏まえて、学内の外国人教授等向けの web サイト等に情報を掲載するなど、工夫した事例もみられた。

図表 1-(6)-⑦ 高度人材ポイント制の学内周知に係る工夫事例

内容
京都大学は、2018 年度から外国人教授等から高度人材ポイント制に関する問合せが増えてきたことも踏まえ、地方入国管理局からヒアリングして、「高度専門職」の新規申請手続よりも在留資格変更手続の方が煩雑ではないことや、大学に雇用される外国人教授等は「高度専門職 1 号（イ）」に該当することなどを確認した上で、こうした情報に絞って法務省入国管理局のホームページに掲載されている内容を英訳して、大学の web サイトにこれを掲載するとともに、学内の教職員用ポータルサイトを通じて、周知を図った。 なお、同大学は、こうした取組を行う以前の外国人教授等からの問合せは、制度に関する単純なものが多かったが、より具体的な内容の問合せが増えたと述べている。

（注）当省の調査結果による。

また、調査対象とした大学からは、高度人材ポイント制の周知に関して、大学に雇用されている外国人教授等の中には、日本語ができなくても、ポイント計算をすると70点以上となる者が多いと思われるが、そのような日本語ができない外国人にとっても分かりやすい周知の仕組みや工夫が必要と思われるとの意見が聴かれた。

(イ) 企業における認知度等

高度人材ポイント制の3つの活動類型のうち、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」は、専ら企業における活動とみられる。そこで、企業における高度人材ポイント制の認知度等を調査したところ、次のような状況がみられた。

- ① 前記(5)アの55企業と当該企業で勤務する外国人材(232人)に対し、高度人材ポイント制の認知度等を聴取したところ、図表1-(6)-⑧のとおり、企業の61.8%、外国人材の59.9%が高度人材ポイント制を知っており、知るに至った経緯については、外国人材の場合、母国関係のコミュニティが最多であり、前記(ア) i)の大学の外国人材・留学生の場合と同じものとなっている。

図表 1-(6)-⑧ 高度人材ポイント制の認知度及びその経緯（企業、企業の外国人材）
（単位：企業、人）

区分	対象者数	知っている	知るに至った経緯（複数回答）	知らない
企業	55	34 (61.8%)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入国管理局からの情報 (19) ・ 外国人材からの情報提供 (8) ・ 各種研修、セミナー等で (7) 	21 (38.2%)
外国人材	232	139 (59.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 母国関係のコミュニティ (87) ・ 入国管理局からの情報 (39) ・ 勤務先からの情報提供 (5) 	93 (40.1%)

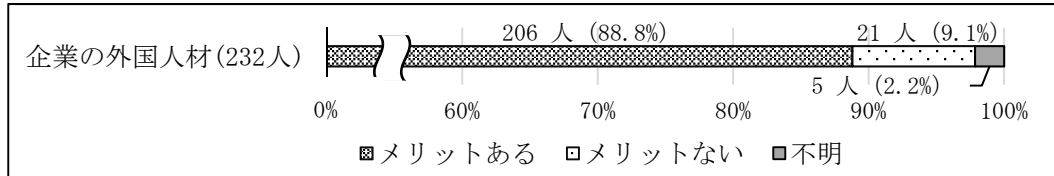
(注) 当省の調査結果による。

- ② 上記の外国人材232人に対して、高度人材ポイント制のどのような点がメリットと思うか聴取したところ、図表1-(6)-⑨のとおりメリットは特にないとされた者は21人(9.1%)にとどまり、メリットがあると認識する者が多かった。

メリットと思う点についてメリットはあると認識する206人に対して聴取した結果を整理すると、図表1-(6)-⑩のとおり、多かったものは、「他の資格より早く永住権取得の申請が可能」122人(59.2%)、「育児のための親の帯同が可能になる」105人(51.0%)、「入国・在

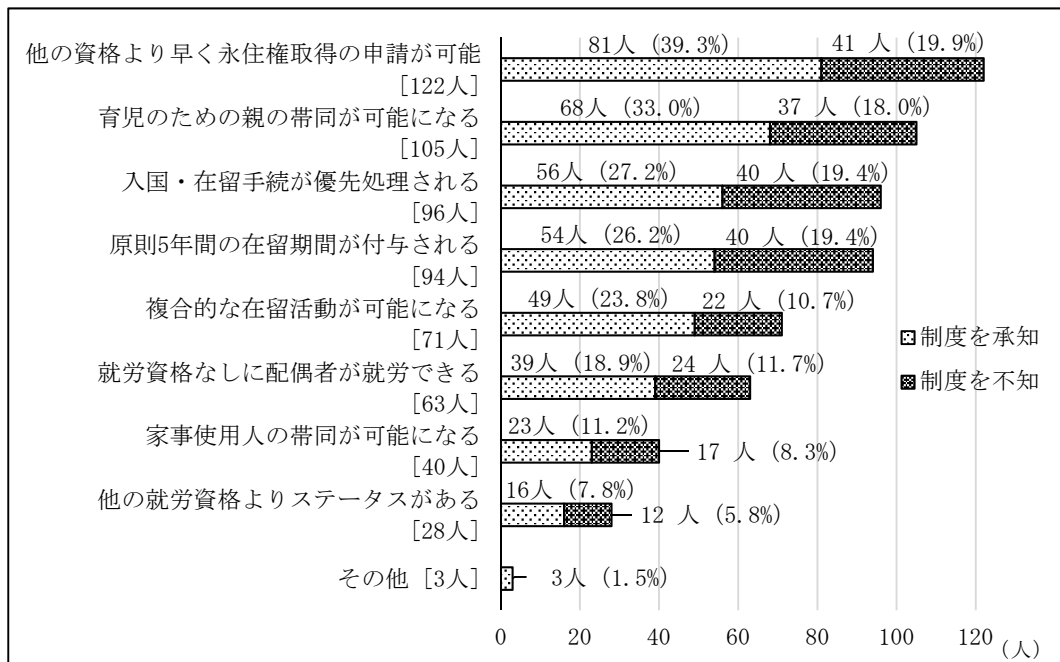
留手続が優先処理される」96人（46.6%）などとなっており、大学の外国人材・留学生と異なる傾向がみられた。

図表 1-(6)-⑨ 高度人材ポイント制のメリットの認識の有無（企業の外国人材）



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑩ 高度人材ポイント制に対して認識するメリット（企業の外国人材）



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 高度人材ポイント制のメリットはあると認識する外国人材206人から聴取した結果であり、()内は206人に対する割合を表す。
 3 高度人材ポイント制を知らなかった外国人材に対しては、高度人材ポイント制の優遇措置の内容を説明した上で、認識を聴取した。

図表 1-(6)-⑪ 高度人材ポイント制のメリットに関する企業の外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
育児のための親の帯同が可能になる	中国、41歳、女性	日本の永住権を取得しても、育児のための親の在留期間として認められる期間は3か月程度と短く、高度人材ポイント制で育児のための親の帯同が認められることはメリットである。
他の資格より早く永住権取得の申請が可能	ブラジル、25歳、男性	永住権を取得することで車や住宅のローンを組みやすくなり、在留資格の手続負担も軽減されるので、永住権の早期取得が可能となることは、高度人材ポイント制のメリットである。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

ウ 高度人材ポイント制の今後の活用意向等

(7) 外国人材の認識

今回当省がヒアリングを行った外国人材のうち、現在の在留資格が「高度専門職」又は「特定活動（高度人材）」（すなわち高度外国人材）である者が、前記イ(ア)の大学の外国人材82人のうち30人(36.6%)、前記イ(イ)の企業の外国人材232人のうち27人(11.6%)みられ、その人物像を例示すると、図表1-(6)-⑫のとおりである。

図表 1-(6)-⑫ 当省がヒアリングした高度外国人材の人物像の例

外国人情報	経歴の概要
韓国、45歳、男性	30代で来日し、日本語学校を経て、日本の大学院（専攻：医工学）で博士号を取得した。その後、大学で研究員として勤務した後、自身の専門分野の能力をいかせる職場として、現在勤務する企業（製造業）に就職し、技術開発の業務を担当している。
中国、36歳、女性	海外の大学院で修士号（情報管理）を取得後、来日し、技術系人材派遣会社で6年勤務した後、現在勤務する企業に就職した。現在、SEとしてパッケージ製品開発の主要メンバーとして製品の設計・開発を担当している。
イラン、38歳、男性	20代で日本の大学・大学院に留学し、博士号（電子システム）を取得後、帰国したが、その後、数年前に、現在の勤務先（製造業）に就労するため来日した。現在、高周波回路の設計等を担当している。なお、日本語能力は、日常的な場面での日本語をある程度理解できる程度である。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

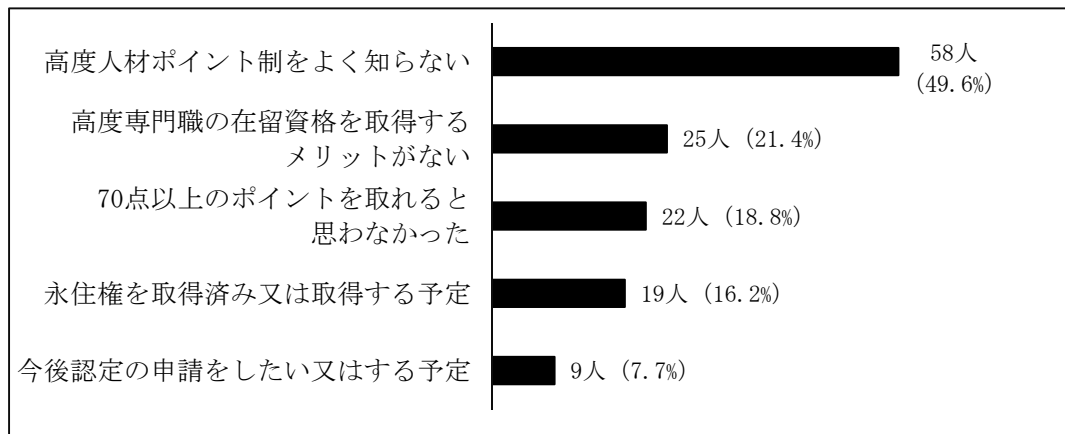
これら計57人を除く外国人材の計257人に、高度人材ポイント制の

ポイント計算の試算をしてもらったところ、117人（45.5%）が認定の基準となる70点以上のポイントを得られる状況がみられた。

これら117人に対し、高度人材ポイント制における認定の申請をしていない理由を聴取したところ、図表1-(6)-⑬のとおり、高度人材ポイント制をよく知らないためとする者が58人（49.6%）、特にメリッを感じないためとする者が25人（21.4%）、永住権を取得済み又は取得予定のためとする者が19人（16.2%）などとなっており、今後申請したいという意向がはっきりしていた者は9人（7.7%）にとどまっていた。

また、これら117人の今後の日本での就業希望期間を聴取したところ、図表1-(6)-⑮のとおり、半数以上の者は、10年以上日本で勤務したいとしており、日本に長く在留したいとする者が多い状況がみられた。

図表 1-(6)-⑬ 高度人材ポイント制の認定の申請をしていない理由



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の理由を挙げた者については、それぞれ計上している。また、申請をしていない理由を挙げた上で、今後申請する意向が聴取された場合、当該理由に計上したほか「今後認定の申請をしたい又はする予定」に計上している。

3 ポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材117人から聴取した結果であり、()内は117人に対する割合である。

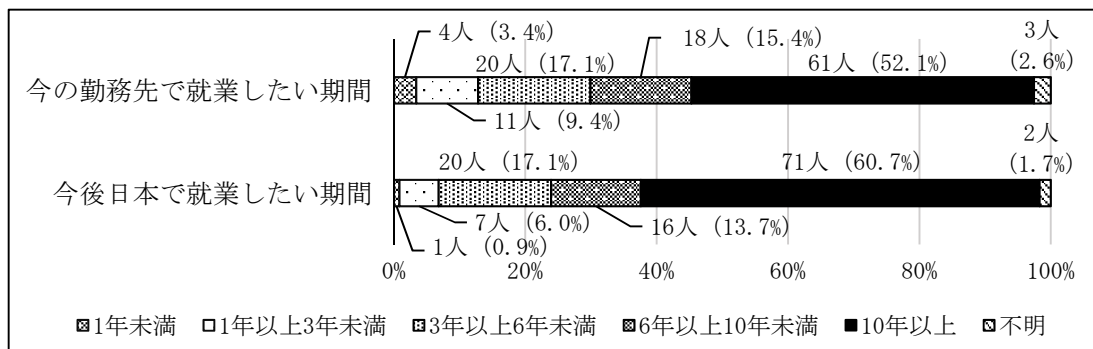
図表 1-(6)-⑭ 高度人材ポイント制をよく知らなかったがポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材の意見の例

外国人情報	意見の内容
台湾、27歳、男性	日本の大学院（修士課程）を修了後、日本の企業に就職したが、高度人材ポイント制は知らなかった。今回内容を知ることができたので、申請してみたいと思う。大学や入国管理局において、パンフレットやポスターで目立つようにしてもらえると、外国人材・留学生がより制度の存在を知ることができるのではないか。
韓国、64歳、	高度専門職という在留資格があることくらいは知っていたが、

女性	詳しくは知らなかった。今回調査を受けたことで、高度専門職が5年間の在留期間が認められるなどのメリットがあることが分かり、他の在留資格よりもステータスがあると思えることから、今後申請してみようと思う。
----	---

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

図表 1-(6)-⑮ 今後の就業希望期間



(注) 1 当省の調査結果による。

2 ポイント計算の試算の結果が70点以上であった外国人材117人から聴取した結果であり、()内は117人に対する割合である。

図表 1-(6)-⑯ 就業期間に関する外国人材の意見の例

区分	外国人情報	意見の内容
今の勤務先では3年以上6年未満を希望し、日本で勤務する期間は10年以上を希望	英国、26歳、男性	今の勤務先で3～5年勤務した後、独立し、フリーランスで翻訳の仕事に従事していきたい。今後ずっと日本で働き日本に住みたいと考えている。
今の勤務先で10年以上、日本での勤務も10年以上を希望	中国、33歳、男性	日本の大学院に留学した時から日本での長期就労を希望しており、日本で自宅を購入済みであることもあり、今後、永住者の在留資格を申請し、できるだけ長く今の勤務先で勤務していきたいと考えている。

(注) 当省の調査結果による。年齢は、2018年4月現在のものである。

(イ) 留学生の認識

前記イ(ア) i)の留学生61人に対し、大学・大学院を卒業・修了した後の進路について聴取したところ、現在の希望として、日本で就職を希望する者が43人、日本で起業を希望する者が2人おり、計45人(73.8%)が日本国内で働く意向のある者であった。

この45人に対して、卒業・修了後の高度人材ポイント制のポイント計算の試算を依頼したところ、就職時のポイントが70点を上回るのではないかと思うとした者が14人(31.1%)あった(注)。この14人に

対し、将来就業した際に高度外国人材の認定の申請をしたいと思うか聴取したところ、申請したいと述べた者は 13 人（92.9%）であった。

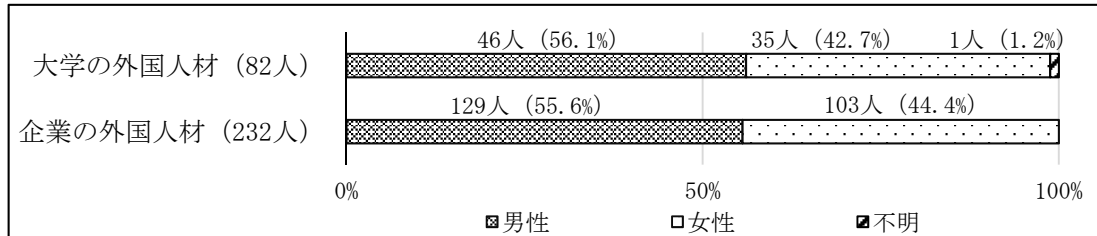
（注）留学生は未就業であるので、ポイント計算の区分である「年収」について仮の年収金額を設定するなどして試算した結果である。

(参考) 当省がヒアリングした外国人材の概要

前記のとおり、当省がヒアリングした外国人材は、14 大学における 82 人と 55 企業における 232 人の合計 314 人である。

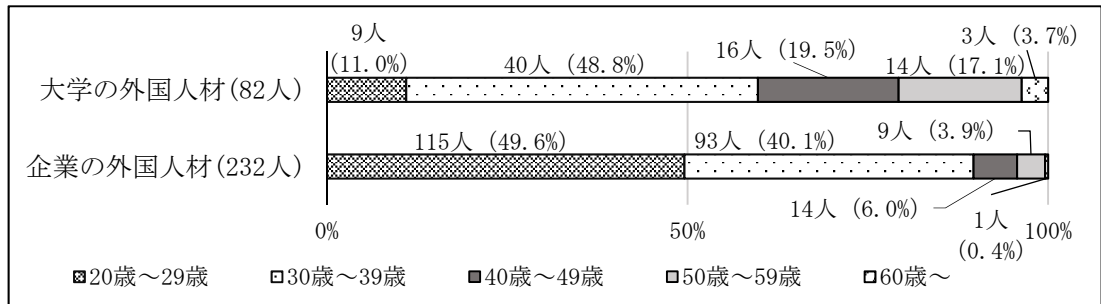
その性別、年齢、学歴、専攻分野、国籍・地域及び在留資格については、次のとおりである。

① 性別



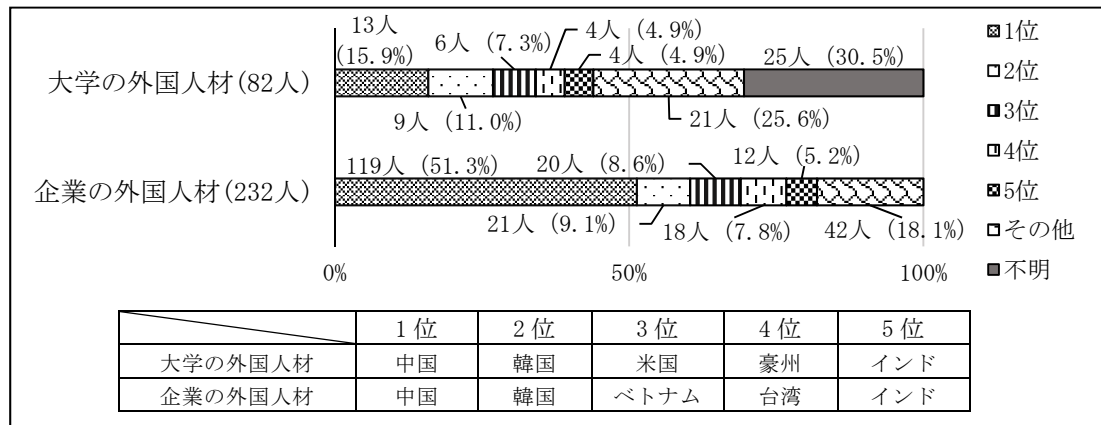
(注) 大学において、性別の回答を好まない者が 1 人あった。

② 年齢

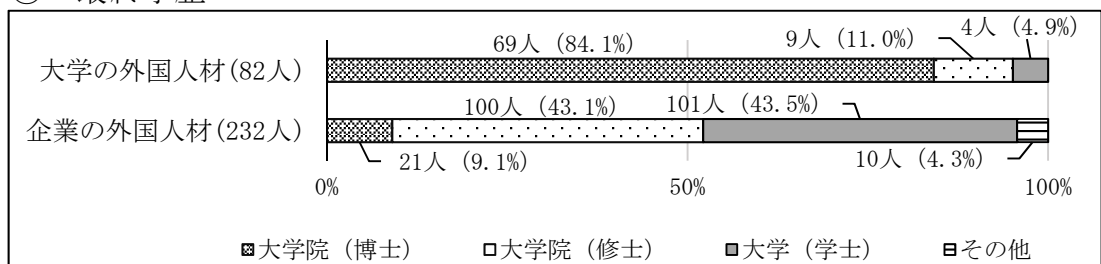


(注) 平均年齢は、大学の外国人材は 39.8 歳、企業の外国人材は 31.7 歳であった。

③ 国籍・地域

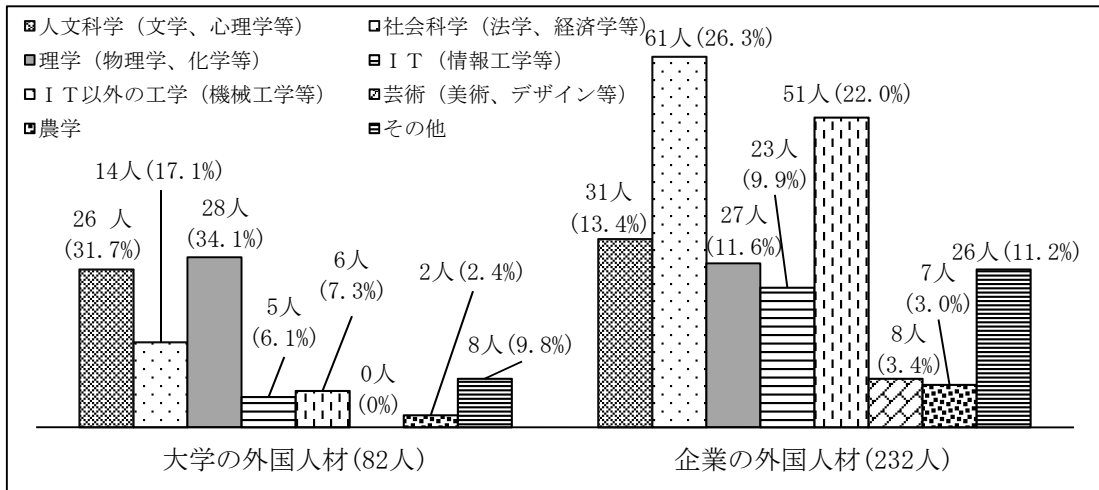


④ 最終学歴



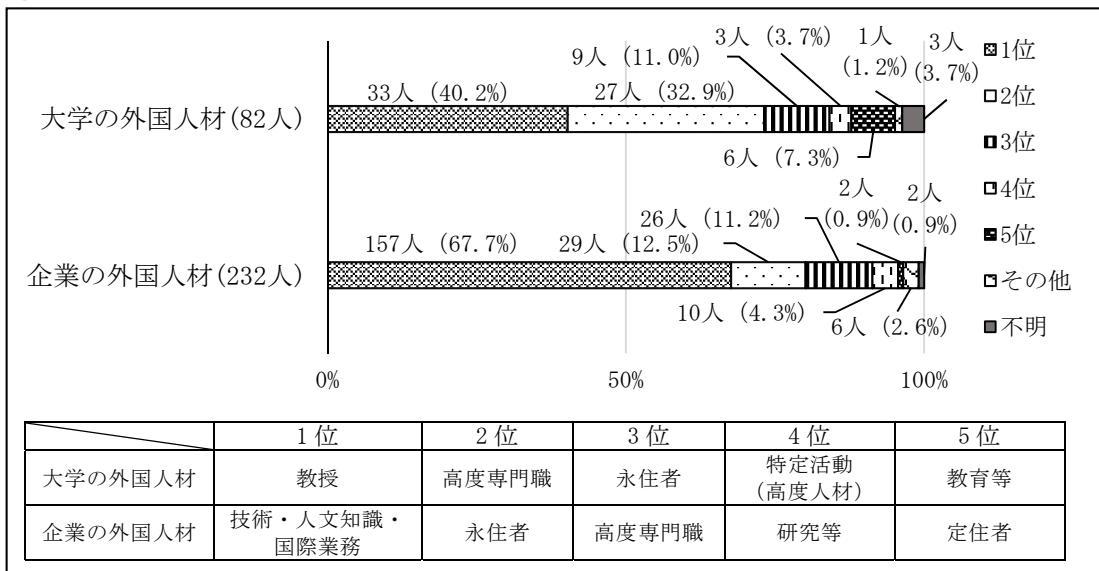
(注) 「その他」は、短期大学、専門学校、高等学校等である。

⑤ 最終学歴の専攻分野



(注) 同一人の専攻が複数の分野に該当する場合、それぞれ集計した。

⑥ 在留資格



(注) 1 大学の外国人材の5位にある「教育等」とは、該当者数が同数 (2人) であった「教育」と「技術・人文知識・国際業務」、「日本人の配偶者等」を指し、グラフ上の人数は、これらを合算して計上した。

2 企業の外国人材の4位の「研究等」とは、該当者数が同数 (5人) であった「研究」と「日本人の配偶者等」を指し、グラフ上の人数は、これらを合算して計上した。

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
大学の外国人材	教授	高度専門職	永住者	特定活動 (高度人材)	教育等
企業の外国人材	技術・人文知識・国際業務	永住者	高度専門職	研究等	定住者