

# 外国人人材の活用について

本部事務局計画課作成

## 1. 政府の方針

### (1) 高度外国人材の受け入れ

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、その受け入れを促進している。

高度人材ポイント制に基づくポイントが 70 点以上に達する高度外国人材には、永住許可要件の緩和、入国・在留手続きの優先処理などの優遇措置を実施。(※)

【出典：H29.12.13 法務省「高度外国人材の受け入れ・就労状況」】

※高度外国人材ポイント制の概要については、資料 3-2 3~5 ページ及び 24~25 ページ、高度人材ポイント表は別添 1 を参照

### (2) 単純労働を含む外国人労働者の受け入れ

中小・小規模事業者をはじめとした人材不足の深刻化を踏まえ、生産性向上や国内人材確保の取組を強力に推進しつつ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し就労を目的とする新たな在留資格の創設について、国会で審議されている。(別添 2 参照)

【出典：H30.7.24 閣議決定「外国人の受入れ環境の整備に関する業務の基本方針について」】

## 2. 外国人材を惹きつけるために求められる取組

外国人材を活用している企業へのヒアリングや外国人材へのインタビュー・アンケートを通して明らかになった課題等を踏まえ、経産省が設置した「内なる国際化研究会」が日本企業や国が実行すべき取組として挙げたもの。

### (1) 外国人の生活環境整備について重要なもの

- ・日常生活における外国語対応
- ・外国人子弟への教育環境整備

### (2) 就労環境の改善について重要なもの

- ・高度な人材が専門性を発揮できる昇進、昇給制度
- ・外国人人材の強みを生かせる部署への配属
- ・長期休暇の取得など、外国人社員の個別事情にも配慮した社内制度

### (3) その他

- ・外国人留学生と中堅・中小企業間との適切なマッチング
- ・在留資格、永住権取得の優遇や手続きの簡素化

【出典：H28.3.22 経産省「内なる国際化研究会」報告書】

### 3. 外国人労働者数の状況

関西圏、首都圏、全国の外国人労働者数に関する、平成 22、27、29 年度の比較

単位：人

都道府県名	平成 22 年	平成 27 年	平成 29 年	増減率(%)⑳→㉑
滋賀県	10,911	12,236	15,621	143.2
京都府	7,828	9,959	14,478	185.0
大阪府	34,609	45,838	72,226	208.7
兵庫県	15,982	20,303	29,621	185.3
奈良県	2,858	2,862	3,533	123.6
和歌山県	1,103	1,725	2,260	204.9
鳥取県	1,455	1,798	2,324	159.7
徳島県	2,854	3,086	4,024	141.0
関西圏計	77,600	97,807	144,087	185.7
埼玉県	28,038	36,545	55,534	198.1
千葉県	21,448	32,350	49,335	230.0
東京都	154,610	276,909	394,834	255.4
神奈川県	38,555	51,854	69,400	180.0
首都圏計	242,651	397,658	569,103	234.5
全国計	649,982	907,896	1,278,670	196.7

【資料】外国人雇用状況の届出状況(厚生労働省)

(平成 22 年、27 年、29 年の各 10 月末時点の届出状況を集計)

#### ◇外国人雇用状況の届出制度

雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援を図ることを目的とする。

すべての事業主に対し、外国人労働者(特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く)の雇い入れ又は離職の際に厚生労働大臣へ届け出ることを義務づけ。

労働者数には、在留資格「留学」・「修学」・「技能実習」の労働者も含まれる。

### 4. 外国人材活用の好事例

・資料 3-2 7~12 ページ参照

(法務省：高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度リーフレットより)

《ポイント計算表》

		高度学術研究分野		高度専門・技術分野		高度経営・管理分野		①最低年収基準																																								
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号又は修士号取得者(注7)	20	高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要																																									
	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者	20	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者(注7)	20			<b>②年収配点表</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>～29歳</th> <th>～34歳</th> <th>～39歳</th> <th>40歳～</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1000万円</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>900万円</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>800万円</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>700万円</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>600万円</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>500万円</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>400万円</td> <td>10</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>			～29歳	～34歳	～39歳	40歳～	1000万円	40	40	40	40	900万円	35	35	35	35	800万円	30	30	30	30	700万円	25	25	25	—	600万円	20	20	20	—	500万円	15	15	—	—	400万円	10	—	—	—
		～29歳	～34歳	～39歳	40歳～																																											
	1000万円	40	40	40	40																																											
900万円	35	35	35	35																																												
800万円	30	30	30	30																																												
700万円	25	25	25	—																																												
600万円	20	20	20	—																																												
500万円	15	15	—	—																																												
400万円	10	—	—	—																																												
大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10																																											
複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5																																											
職 歴 (実務経験) (注1)			10年～	20	10年～	25	<b>③研究実績</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>高度学術研究分野</th> <th>高度専門・技術分野</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特許の発明 1件～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>			高度学術研究分野	高度専門・技術分野	特許の発明 1件～	20	15	入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15	研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15	※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15																									
		高度学術研究分野	高度専門・技術分野																																													
	特許の発明 1件～	20	15																																													
	入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15																																													
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15																																														
※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15																																														
7年～	15	7年～	15	7年～	20																																											
5年～	10	5年～	10	5年～	15																																											
3年～	5	3年～	5	3年～	10																																											
年 収 (注2)	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40	3000万円～	50	※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点 (注1) 従事しようとする業務に係る実務経験に限る。 (注2) ※1 主たる受入機関から受ける報酬の年額 ※2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入 ※3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。 (注3) 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点 (注4) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における480点以上の得点)により認められている者も含む。 (注5) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における400点以上の得点)により認められている者も含む。 (注6) 本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑦のポイントを獲得した者を除く。 (注7) 経営管理に関する専門職学位(MB A、MOT)を有している場合には、別途5点の加点																																									
		30		30	2500万円～	40																																										
		20		20	2000万円～	30																																										
		10		10	1500万円～	20																																										
年 齢	～29歳	15	～29歳	15	1000万円～	10																																										
	～34歳	10	～34歳	10																																												
	～39歳	5	～39歳	5																																												
ボーナス① 【研究実績】	詳細は③参照	25	詳細は③参照	15	代表取締役、代表執行役	10																																										
		20			取締役、執行役	5																																										
ボーナス② 【地位】																																																
ボーナス③			職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)	10																																												
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10																																										
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5																																										
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5																																										
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10																																										
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15																																										
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10																																										
ボーナス⑩	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10																																										
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10																																										
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5																																										
ボーナス⑬					経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5																																										
合格点		70	合格点		70	合格点		70																																								

## 入管法改正案を閣議決定 単純労働で外国人受け入れへ

(平成 30 年 11 月 2 日 日本経済新聞電子版から引用)

政府は 2 日、単純労働を含む外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法改正案を閣議決定した。人手不足の分野で一定の技能を持つ人を対象に新たな在留資格「特定技能」を来年 4 月に創設する。経済界の要望に応じ、これまで認めてこなかった単純労働受け入れにカジを切った。日本の入国管理政策の大きな転換で、政府与党は今国会での成立をめざす。

野党は「移民政策ではない」とする政府の姿勢を疑問視。「議論が拙速」などと批判しており、国会で激しい論戦となる見通しだ。政府は与党内の慎重論に配慮し、施行 3 年後に制度を見直すとした。

山下貴司法相は 2 日の閣議後の記者会見で「人手不足が深刻で、今回の法改正は重要かつ急務だ。成立に向け丁寧にご説明したい」と述べた。

入管法改正案は、新たな在留資格「特定技能」を 2 段階で設ける。「相当程度の知識または経験を要する技能」を持つ外国人に就労可能な「特定技能 1 号」を与える。最長 5 年の技能実習を修了するか、技能と日本語能力の試験に合格すれば資格を得られる。在留期間は通算 5 年で、家族の帯同は認めない。

さらに高度な試験に合格し、熟練した技能を持つ人には「特定技能 2 号」の資格を与える。1～3 年ごとなどの期間更新が可能で、更新回数に制限はない。配偶者や子どもなどの家族の帯同も認める。更新時の審査を通過すれば長期の就労も可能だ。10 年の滞在で永住権の取得要件の一つを満たし、将来の永住にも道が開ける。

受け入れ先機関は日本人と同等以上の報酬を支払うなど、雇用契約で一定の基準を満たす必要がある。直接雇用を原則とし、分野に応じて例外的に派遣も認める。生活や仕事の支援計画を作り、日本社会になじめるよう後押しする。政府は日本語教育など環境整備の具体策を盛り「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策（仮称）」を年内にまとめる。

受け入れは生産性向上や女性、高齢者など日本人の労働者を確保する努力をしても人材が足りない分野に限定。具体的には農業や介護、建設、造船、宿泊など 14 業種を想定している。なし崩し的な受け入れを防ぐため、人材が確保されれば受け入れを停止する措置を盛り込み、施行 3 年後に制度を見直す。景気の悪化も想定し、国内の働き手を前提とした補助的な受け入れにとどめる。

ただ、政府がこれまでかたくなに規制してきた外国人の単純労働を受け入れることで、日本の社会にも大きな変化が生じる可能性があるため、与野党双方に慎重論は残る。施行 3 年後の見直し条項も自民党が法案を了承する際の前提として提起したものだ。

どこまで受け入れ規模を拡大するかも焦点だ。政府は法案成立後、具体的な業種や試験などを定める分野別の受け入れ方針をつくる予定だ。与党は受け入れの規模を明示するよう求めている。政府は人手不足の状況に応じた分野別の受け入れ規模の算定作業を急ぎ、臨時国会でおおよその規模を提示する構えだ。

「移民政策はとらない」との政府の姿勢には、与党内からも「移民政策ではないと言い切れるのか」との声も上がっている。野党は、外国人の人口が大幅に増えるにもかかわらず、移民としないことで抜本的な制度の改革などが後回しになる恐れがあるとして国会で追及する。治安面の不安や日本人社会との共生への対策なども論点となる。

外国人労働者数は 2017 年 10 月時点の厚生労働省の調査で 127 万人と過去最高だった。新制度で大幅に増える可能性もある。政府は法務省入国管理局を改組し、受け入れや在留管理を一元的に担う「出入国在留管理庁」を設ける。不法就労の温床とならないよう、日本から強制送還された自国民の受け入れを拒否した国などからは受け入れを制限する。

## 日本「高度なスキル持つ人材確保 最も難しい国」に

NHK NEWS WEB (2018年11月6日)から引用

世界33の国と地域を対象にした人材のミスマッチに関する調査で、**日本は、IT分野などの高度なスキルを持つ人材を確保するのが最も難しい国だと指摘**されました。

この調査は、イギリスの大手人材コンサルティング会社「ヘイズ」が、33の国と地域の政府統計などをもとに、企業が求めているスキルと実際に仕事を求めている人のミスマッチの度合いを数値化したものです。

それによりますと、求人が過剰な状態を「10」、人手が過剰な状態を「0」、均衡がとれた状態を「5」とした場合、日本は去年より0.1ポイント上昇して最大の「10」となりました。

これは、スペインやルクセンブルクと並んで**IT分野などの高度なスキルを持つ人材の確保が最も難しい国である**ことを示しています。

その理由として、**労働人口の減少のほか急速な技術の進化に日本の人材が持つスキルが追いついていない**ことを挙げ、背景には、**横並びの給与など従来型の評価制度や日本の教育内容に問題がある**としています。

一方、今回の調査で**人材の均衡がとれていたのは香港やインドで、外国から人材の受け入れを進めていることなどが背景にある**としています。

記者会見したヘイズの日本法人のマーク・ブラジ代表は「日本がやるべきことは必要な人材を育成すること、必要な人材を受け入れること、人材を適応させていくことだ。もし**人材の獲得競争に勝ちたいのであれば国際的な課題やルールを理解しなければならない**」と指摘しています。