

産業競争力会議 第42回実行実現点検会合	資料7
平成28年4月6日	

外国人材の活用の論点

平成28年4月6日
産業競争力会議実行実現点検会合
外国人材 副主査 野原佐和子

少子高齢化に伴い、我が国の労働人口は構造的に減少し、労働供給が制約され、一部分野においては人手不足がすでに深刻化する状況にある。特に、情報技術の進化・深化に伴う第4次産業革命によって幅広い産業に需要される高度IT人材のように、今後、一層深刻な不足が懸念される分野もある。

一方、世界的な人材獲得競争が激化する中、賃金体系、日本語の壁や長時間労働といった本邦企業の風土・人事制度、生活環境等もネックとなり、トップレベルの外国人材にとって日本の相対的な魅力が低下している状況にある。

上記背景を踏まえ、第4次産業革命の下での熾烈なグローバル競争に打ち勝つためには、性別、年齢層、国籍等を問わず、より多様な母集団から優秀な人材を得て適切な人材配置を図り、人材層のダイバーシティを深化させ、我が国経済全体の生産性向上を図ることが必要であり、高度外国人材の積極的な受入れを我が国の重要な政策として位置づけ、さらなる対応を図ることが必要と考えられる。

以上の観点を踏まえ、国として、高度外国人材の受け入れに向けた前向きなメッセージを積極的に発信するとともに、外国人材にとって魅力的な環境を整備し、これらの人材が長期にわたり我が国で活躍してもらえるような戦略的な仕組みを構築する必要があるのではないか。

1. 高度外国人材を更に呼び込む在留管理制度の検討

諸外国では、国際的な人材獲得競争の中で優秀な外国人材の優遇を進めており、例えば韓国では、求める人材像を明確にして申請可能までの期間等について優遇(先端科学技術分野の博士であれば1年の在留で永住権申請を可能)している。

我が国においては、家事使用人の帯同等の優遇措置のある「高度人材ポイント制」が導入され、高度人材として3年以上活動した者を対象とする在留期間無期限の新たな在留資格「高度専門職」が創設された。また、在留資格「永住者」が在留外国人の約3分の1を占めているが、アンケート結果によると永住許可要件の緩和や、許可申請までに要する期間の短縮化を求める指摘が多い。

例えば、我が国に在留する外国人が永住許可の申請をするためには、原則として引き続き10年以上（「日本への功績が特に大きい者」は5年以上）本邦に在留し、また、就労資格又は居住資格をもって引き続き5年以上在留していることが要件となり、かつ、現に有している在留資格について当該在留資格の最長の在留期間をもって在留していることが必要となる。

しかし、我が国で就職又は求職したことのある外国人材からは、この永住許可の申請までに要する期間が米国等に比較して長いといった指摘が多く、また例えば日本で起業を希望する外国人にとっては、永住者としてでない融資を受けにくいといった副次的な問題等も生じており、高度人材がビジネスの場として日本を避ける要因であると指摘されている。これを踏まえ、我が国が必要とする起業家や投資家、IoTなど成長分野に貢献する高度な技術、知識を持った高度外国人材にかかる国際的な獲得競争を勝ち抜くためには、我が国の制度が諸外国以上に魅力的なものとなるよう、高度外国人材の在留資格制度の周知に加え、更なる柔軟化、外国人が我が国で生活・活動しやすい環境の整備等の方策について検討すべきではないか。

2. 外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化

日本の大学で学んだ留学生のうち、学部卒の学生の7割が日本での就職を希望しながらも、3割しか就職しておらず、日本に関心をもって来た人材が、結果として国外に流出してしまっている実態がある。

背景として、留学生側からは、日本企業のキャリアパス・ジョブ範囲が不透明であること、長時間労働問題、就職活動プロセスに関する理解不足などが日本における就職のネックとなっているという声が上げられている。また、企業側からは、外国人材の受入れに関心はあるものの、経験がないため不安を感じているといった課題や、在留資格手続きに対する不満が指摘されている。

こうした実態を踏まえ、留学生の国内就職を促すべく、これまでの成長戦略で示された取組を着実に実施するとともに、在学中の初期段階から就職を見据えた準備が出来るよう、留学生の意識向上を図ることが必要ではないか。また、各大学が日本語教育、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策定することを支援するとともに、外務省や文部科学省等による適切な選定に基づき、在留資格取得上の優遇措置を講じることにより、留学生の日本への定着促進を図るべきではないか。

また、日本政府による 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、日本語能力や日本文化への理解等、我

が国との親和性も高く、本邦日本企業における一定期間の就職によって能力を向上・発揮してもらうことで、国内産業のイノベーションを促進することが可能となる。こうした人材の還流システムの構築を図るため、必要な在留資格手続上の措置、就職マッチング支援等を実施すべきではないか。

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

平成28年3月より、製造業における海外子会社等従業員を国内に受け入れ、新製品開発等の専門技術を修得させ、当該技術を海外拠点に移転すること等を可能とする「製造業外国従業員受入事業」が開始された。この仕組みは、今後、サービス産業をはじめとして、日本の強みを活かしグローバル展開を図る日本企業が行う人材育成に応用できると考える。

したがって、我が国の経済成長に資する分野の特定を進め、事業所管大臣の関与の下で、分野の拡大を図ることを検討すべきと考える。

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あたり、在留管理制度の強化により、外国人の在留状況をより適切に管理することが求められる。このため、外国人雇用状況届出制度を改善すること等により、外国人の就労状況を適時適切に把握する仕組みを構築するとともに、早急に達成時期の目標を定めてオンライン化等による在留資格手続の円滑化・迅速化を図るべきではないか。

5. 外国人受入れ推進のための生活環境整備

これまでに述べたような外国人の受入れを推進していくためには、外国人が日本で生活していくために必要となるさらなる環境整備が必要である。

特に、教育環境については、昨年3月に対日直接投資推進会議で決定された「外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束」において、四つ目の約束として「海外から来た子弟の充実した教育環境の整備を図るとともに、日本で教育を受けた者が英語で円滑にコミュニケーションが取れるようにします。」とされ、インターナショナルスクールの各種学校設置認可基準等の緩和等が掲げられている。これをさらに推し進めるとともに、米国におけるESL(=English as a Second Language)のように、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環境を、外国人児童生徒が一定数ある地域において確実に整備することや、日本人が通う普通の学校にも国際バカロレア資格認定プログラムの導入を促すことが必要ではないか。

加えて、日本人の英語力強化に必要な英語教育の低年齢化に向け、全ての英語授業において十分な英語力をもった指導者による指導が行われるよう、小学校教員の能力向上を図るとともに、ALT の全学校への配置や、英語が堪能な外国・日本人材に特別免許状を授与する等、外部人材を積極的に活用することが必要ではないか。

また、日常生活に不可欠な病院、銀行、携帯電話の開設等において外国語対応が可能な場所・数を一元的に把握し、情報発信を行うとともに、拠点数を更に増やすなど、外国人が日本で生活する上での生活環境の整備を進めるべきではないか。

6. 外国人材受入れ加速化のための更なる取組の推進

世界的な人材獲得競争の中で、優秀な外国人材の受入れを加速化していくためには、上記の検討を進めるとともに、在留資格要件や手続き、在留管理の仕組み、外国人の生活環境などについて、幅広い視点から諸外国と我が国の制度を比較し、改善可能性のある点をしっかりと把握した上で、優先的に取り組むべき事項を特定し、更なる施策につなげていくべきではないか。

以上