

# 「内なる国際化研究会」報告書 (概要)

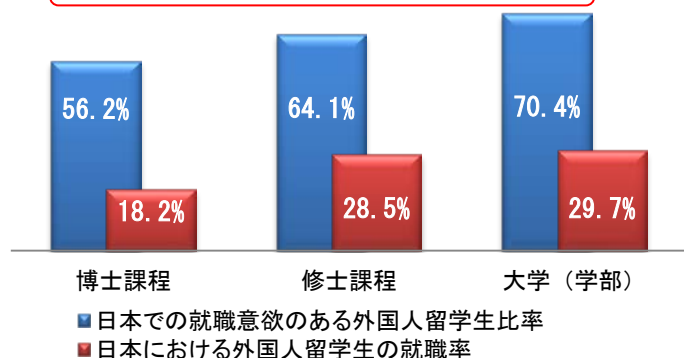
平成28年3月

# 1. 日本は、高度外国人材の獲得競争で遅れをとっている

- 外国人留学生は年間約1万人、研究者は過去15年間で約8,700人が流出。
- 外国人材の約51%が日本を働く場として否定的評価をしている。本調査では、魅力が低いと感じる原因として考えられる労働環境、入国管理制度及び生活環境について分析を行った。

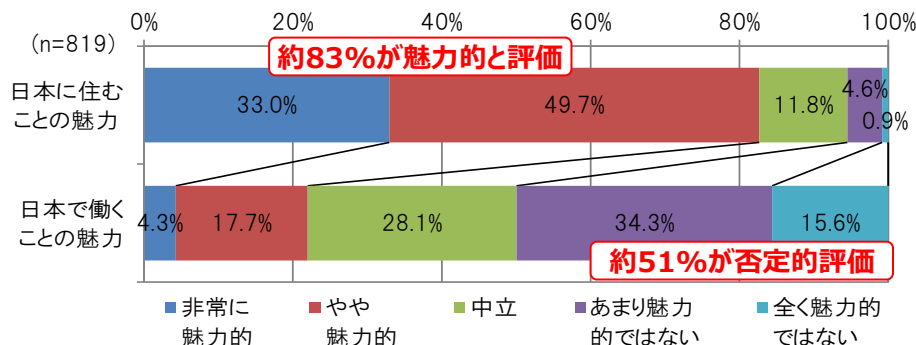
【外国人留学生の就職率】

就職率は3割未満。年間約1万人が流出



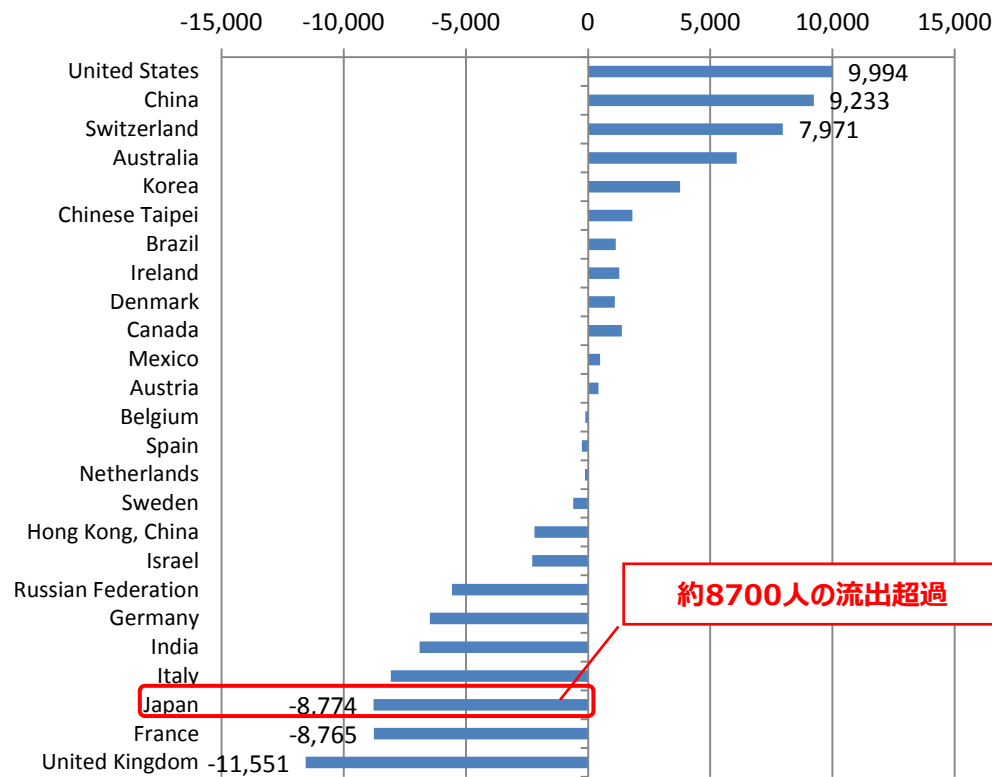
(資料) 日本学生支援機構「平成25年度私費外国人留学生生活実態調査概要」、「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」から作成

【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】



(資料) (一社) 日本国際化推進協会による外国人留学生・元留学生へのアンケート調査から作成

【1999～2013年の研究者の流出入数】



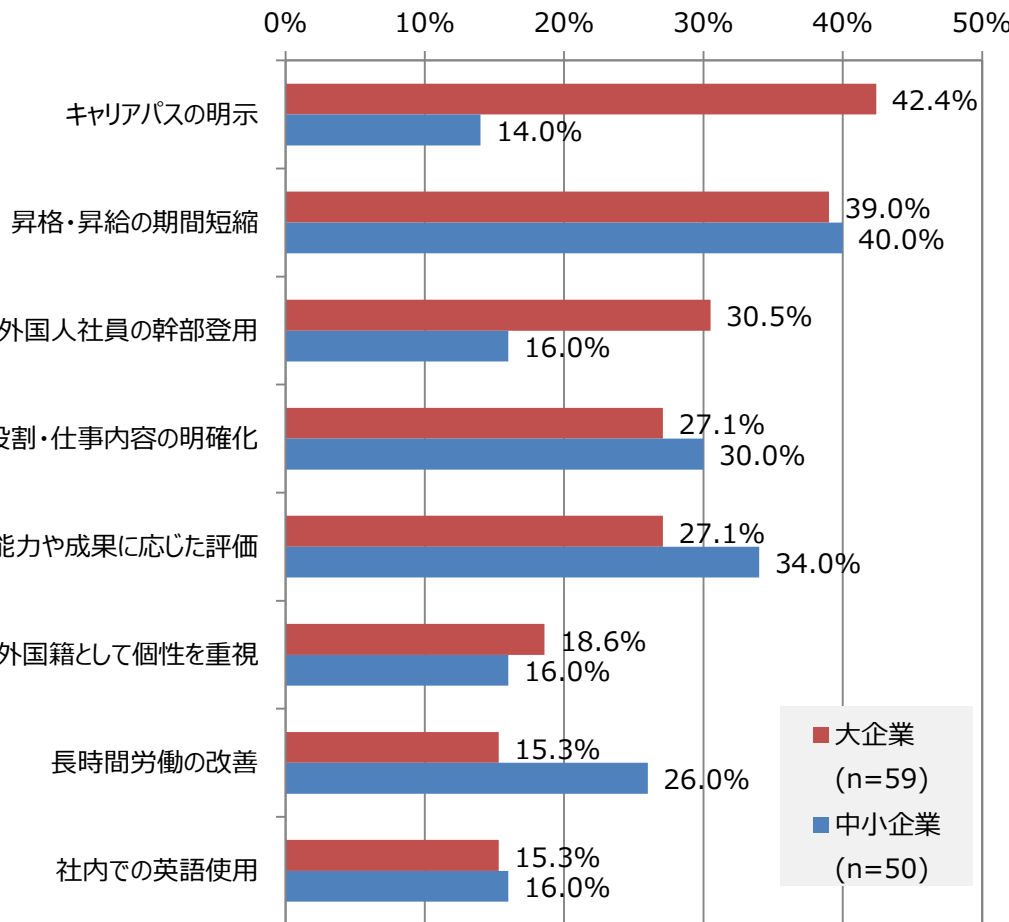
約8700人の流出超過

(資料) OECD, "Science, Technology and Industry Scoreboard 2015 JAPAN HIGHLIGHTS"から作成

# 2.-1 日本企業が今後外国人材を獲得するためには、日本型雇用からの変革が必要

- 外国人材が期待する日本企業の変革として、キャリアパスの明示、昇格、昇給のスピードをあげる、役割・業務内容の明確化などがあげられた。

【外国人材の定着のために日本企業が取り組むべきこと】



※複数回答 (あてはまるものを3つまで選択)  
 ※従業員数300人未満を中小企業、300人以上を大企業と想定。  
 (資料) 本調査の外国人材アンケートから作成

【外国人からの声】

**キャリアパスが不透明であるに伴う課題**

外国人社員 (運輸/国内勤務)

3週間ほど前に突然異動を命じられるが、異動の意図について会社から説明はない。また人事部とキャリアについて相談する機会もない。

**長期雇用・年功賃金に伴う課題**

外国人社員 (製造/国内勤務)

仕事の質が低い人も年功序列で昇進しており、会社の昇進制度に不満がある。また、昇給の見込みに対して不満・不安がある。

**ジョブ範囲が不明確であるに伴う課題**

外国人社員 (サービス/国内勤務)

就活時の面接では自分が話すだけで、企業担当者が何を自分に望んでいるのか、まったく分らなかった。入社後も同じである。

**長時間労働に伴う課題への対応**

外国人社員 (サービス/国内勤務)

仕事が終わっても周りの日本人社員が残っていると帰りづらく、ストレスとなった。

## 2.-2 外国人材を活用する日本企業では、年功制の撤廃や業務範囲の明確化などの変革を行っている

- 外国人材は自分のキャリアを主体的に描けることに魅力を感じるため、立候補制などを導入している。
- 高度な人材が専門性を発揮できるよう、短期間での昇進・昇給を可能にしている。

### キャリアパスが不透明であることに伴う課題への対応



管理職への昇格は立候補制であり、新卒2年目からでも挑戦できる。このようなキャリアを主体的に描ける仕組みについては外国人材の関心が高いため、就職説明会等でアピールしている。



将来どのようなキャリアを築きたいか、どのような人生を歩みたいかについて、社員本人が考えたうえで、各社員の育成プランを策定している。また、年2回、直接の上司と話し合う機会を設け、実現したい将来像に必要な職務内容や研修について、具体的な計画を立てるようにしている。社員と上司の認識にずれが生じる場合には、人事が同席し状況に適したサポートを行う。

### 長期雇用・年功賃金に伴う課題への対応



いわゆる年功制は撤廃している。各階層の中で2～3年程度で期待される専門性を発揮できるよう、成長曲線を描いている。実力がある社員なら速いスピードで昇格できる。



外国人社員の場合、日本企業における働き方や、キャリア形成の時間軸について、理解し納得したうえで働き続けるかを確認する必要があり、入社後3年間は1年更新の嘱託契約としている（嘱託契約であること以外は、正社員と同じ条件で契約）。



国籍に関係なく、高度な職に就く人材であれば給与の設定は柔軟に行い、優秀であれば理由を示して昇進させている。

## 2.-3 中堅・中小企業では、経営者の理念が現場に共有されやすく、外国人材にとって魅力的な職場となっている

- 外国人材の強みを生かせる部署に配属し、成果をあげれば高く評価することでモチベーションを高めている。
- 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を整備している。

### ジョブの範囲が不明確であることに伴う課題への対応



海外事業の拡大を目指し、経営者主導で外国人材の獲得を継続している。外国人材を海外営業等に配属し、彼らが好成績を上げれば高い処遇で応えている。そうした外国人材が「スター社員」となることで彼らのモチベーションがあがり、さらに海外事業の業績が拡大するという好循環となっている。



例えば、中国事業に関する経理を担当してほしい、韓国市場の開拓を任せる等、こういう仕事をやってもらいたいという、外国人材への期待を明確にしてから採用している。

### 長時間労働に伴う課題への対応



以前は残業が多く有給休暇も取得しにくい雰囲気があったが、5～6年前からそうした文化を変えていく取組を行っており、今では残業は減り、有給がとりやすくなっている。



外国人社員には、各国の旧正月や国慶節などの連休にあわせ、1～2週間程度の長期休暇の取得を認めている。

(資料) 本調査のヒアリングから作成

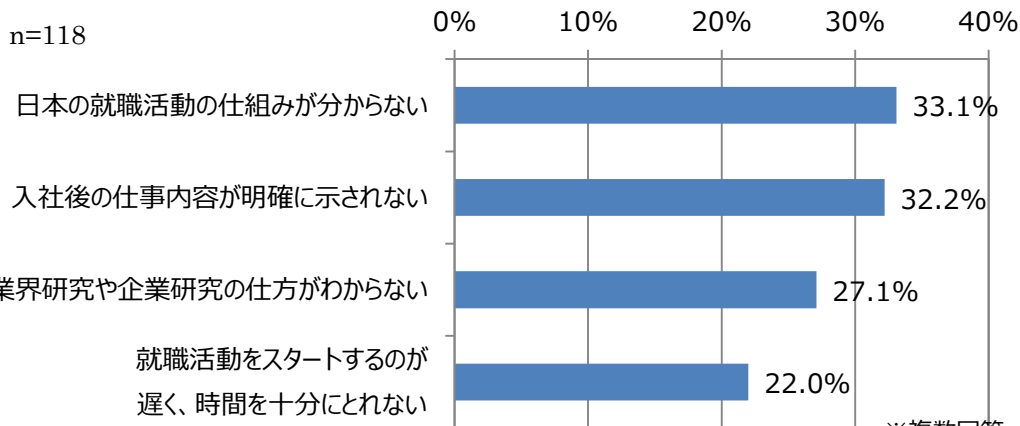
### 【取り組むべき方向性】

- 外国人材を活用するためには、先行事例を踏まえ、各企業が自社において何が必要か社内の議論を喚起することが必要。

### 3. 新卒一括採用の仕組みや中堅・中小企業の情報不足から、外国人留学生と中堅・中小企業の間にもスマッチが生じている

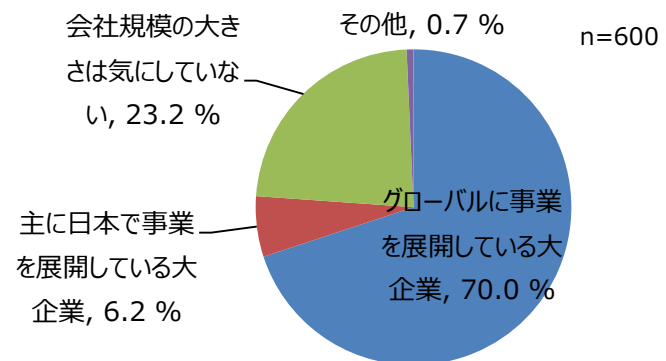
- 外国人留学生と中堅・中小企業の双方に情報が不足し、就職・採用に向けた行動に繋がっていない。

#### 【外国人留学生が日本での就職活動で困ったこと】



(資料) 本調査の外国人材アンケートから作成

#### 【外国人留学生が就職を希望する企業規模】



(資料) 経済産業省「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」(平成26年度)

#### 【企業・外国人からの声】

外国人社員  
(IT/海外勤務)

面接では外国人材としての強みが、評価されない。ここは日本だから英語と中国語ができることに価値はないと言われたこともある。

外国人社員  
(サービス/国内勤務)

修士課程の場合、入学してすぐに就職活動が始まる。日本人学生は就職活動のスケジュールを把握しているが、留学生はそれを知らない。解禁時期があることを知ったのは働き始めた後だった。

外国人社員  
(サービス/国内勤務)

面接時間が短く、フィードバックもないため、会社が求めている人材と自分の認識にギャップがあるのか分からない。

日本企業  
(製造/中堅・中小)

中小企業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。中小企業向けのマッチング支援やインターンシップ支援などで中小企業の不安感を軽減する必要がある。

(資料) 本調査のヒアリングから作成

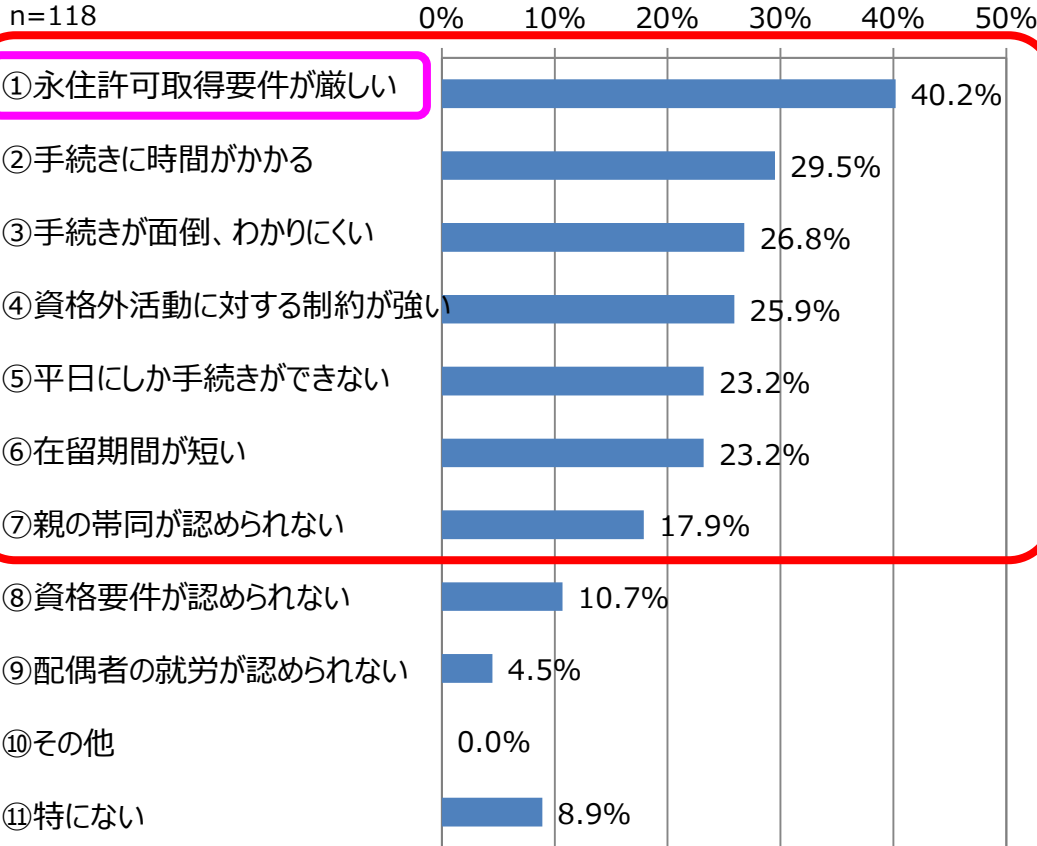
#### 【取り組むべき方向性】

- 中堅・中小企業と外国人留学生の適切なマッチングのためには、**関心を高める情報提供や企業での具体的な業務体験が必要**
- 企業におけるインターンシップ・プログラムを充実させるために、**インターンシップの在留資格の要件や制約条件を緩和**すべき

# 4.-1 外国人材の受入・定着のためには、在留資格・永住権取得の優遇や手続の簡素化を行うべき

- 日本において就職・求職した経験のある外国人材（離職した人材を含む）からは、永住許可取得要件の厳しさ、在留資格手続きに対する不満が多い。

## 【日本の在留資格制度に対する不満】



※複数回答  
(資料) 本調査の外国人材アンケートから作成

## 【企業・外国人からの声】

日本企業  
(商業/大企業)

永住権申請に必要な連続して10年国内に居住するという条件は、外国人社員を海外で仕事させずらくしている。

日本企業  
(IT/大企業)

在留資格の交付については、申請から交付までに約2ヶ月程度を要するため、もっと迅速に対応してほしい。

日本企業  
(製造/大企業)

海外採用の場合、在留資格認定証明書の申請に、代理人が窓口に行く必要があるが、ウェブ経由での申請を認めてほしい。

外国人社員  
(商業/国内勤務)

初回の申請で3年の在留期間が認められる人もいるが、自分は1年だった。結果だけ伝えられ、なぜその結果かわからない。

日本企業  
(製造/大企業)

入国管理局は平日に手続に行かなくてはならない。業務外出として経費も時間も配慮しているが、せめて土曜日は営業日に。





(資料) 本調査のヒアリングから作成

## 【取り組むべき方向性】

- 我が国の成長分野、特定分野の高度人材を対象として、在留資格・永住権の取得を優遇する
- 在留資格認定証明書交付申請等の手続の簡素化、郵送・オンライン化を検討する
- 外国人材のキャリア形成、就労・起業する企業経営について適切に評価するため、入管職員の判断を第三者がサポートする仕組みを導入する

## 4.-2 特定分野の高度人材に対しては、手続の他国以上の優遇や利便性を向上を措置すべき

- 日本は永住権申請にかかる期間が長く、郵送・オンライン申請等の申請者の利便性がない。
- 他国に比べ、起業家・投資家・研究者等、特定人材への優遇が少なく、人物像がわかりにくい。

	永住権申請に要する在留期間	郵送・オンライン申請	企業からの雇用	永住者に求める人材
日本	<b>原則 10年</b> 以下は特例で5年 - 「我が国への貢献者」 - 「高度専門職」	入管窓口 に直接持参  	必要（自身が経営者の場合も含む）	①素行善良、 ②生計を営むに足る資産・技能、 ③日本国利益に合致 (無犯罪、納税、最長在留期間)
韓国	<b>原則 5年</b> - 先端技術分野 博士: 1年以上 学士: 3年以上 - ポイント制: 3年以上	新規は不可 更新時は可  	必要	■ 起業家・投資家 ■ 先端科学技術分野研究者 ■ 専門職種人材 ■ 多国籍企業の駐在者
英国	<b>原則 5年</b> - 一部起業家は3年	国外はオンライン 国内は郵送  	区分による <b>投資家等は不要</b>	■ 起業家・投資家 ■ 所定年収以上の企業雇用者
米国	<b>規程なし</b>	国外はオンライン 国内は郵送  	区分による <b>投資家は不要</b>	■ 投資家 ■ 多国籍企業の管理職・役員 ■ 専門技能者・知的労働者

### 取り組むべき方向性

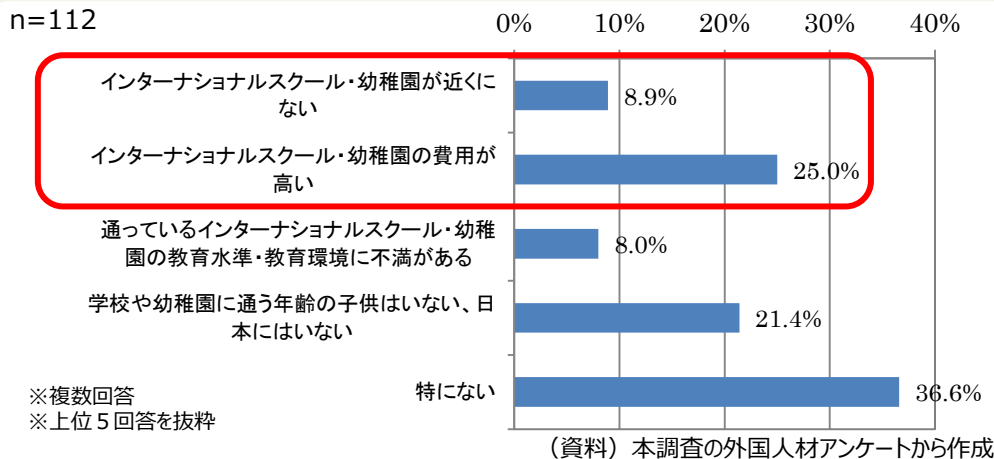
- 我が国の成長分野、**特定分野の高度人材を対象として、在留資格・永住権の取得を優遇するとともに、在留資格手続きの利便性の向上**を検討する



## 4.-3 外国人材が定着するためには、子供の教育環境の改善が必要

- より多くの外国人材を受け入れるためには、インターナショナルスクールのみならず、身近な公立学校においても、外国人の子供を受け入れる体制整備が必要。

### 【子供が通う学校に対する不満】



### 【企業からの声】

大学には外国人の講師がたくさんいるが、子供の学校が近くになく、困っている。

日本企業  
(製造/中堅・中小)

インターナショナルスクールは学費が高すぎるので、日本の公立学校を国際化するほうがよいのではないか。

外資系企業  
(製造/大企業)

(資料) 本調査のヒアリングから作成

### 【インターナショナルスクール数と国際バカロレア認定校数】

※高度外国人材数の上位10都府県を抜粋

都道府県	高度外国人材数(人)	インターナショナルスクール数(校)	高度外国人材10,000人あたりのインターナショナルスクール数	国際バカロレア認定校数(1条校)※
総数	191,432	46	2.4	13
東京	70,704	18	2.5	3
神奈川	20,924	3	1.4	-
大阪	13,463	4	3.0	-
埼玉	13,092	0	-	-
千葉	12,542	0	-	-
愛知	10,855	3	2.8	1
兵庫	5,115	5	9.8	-
福岡	4,804	1	2.1	1
茨城	3,447	1	2.9	-
京都	3,180	3	9.4	1

インターナショナルスクールは、**ゼロの都道府県が35あり、地域的に偏在している。**

国際バカロレア認定を受けた**1条校は全国で13校のみ。**

※学校教育法第1条に基づく幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校

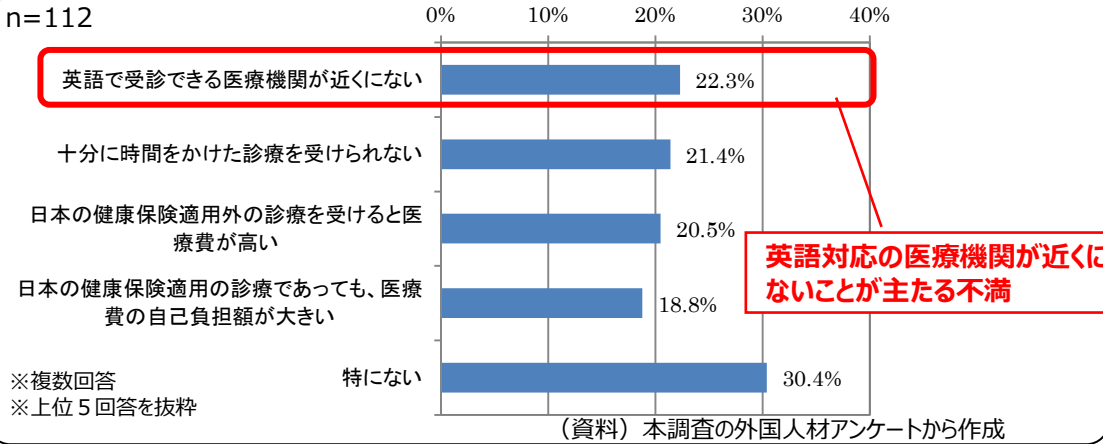
### 【取り組むべき方向性】

- インターナショナルスクールの各種学校認可基準の緩和や廃校利用等による円滑な土地取得支援を行う
- 学校教育法の1条校の国際バカロレア認定取得を促進する
- 公立学校において日本語を母語としない外国人の子供を円滑に受け入れるため、日本語指導を行う体制整備を促進する

# 4.-4 外国人材が安心して暮らせるよう、医療や行政サービス、生活サービスの多言語対応が必要

- 医療機関や基礎自治体の窓口、電気・ガス等の生活サービスで、情報の多言語化が求められている。

## 【日本の医療機関に関する不満】



英語対応の医療機関が近くにないことが主たる不満

## 【外国人材向け医療機関数】

※高度外国人材数の上位10都府県を抜粋

都道府県	高度外国人材数(人)	JCI認定医療機関及びJMIP認証病院数※	高度外国人材10,000人あたりの認証・認定病院数
総数	191,432	26	1.4
東京	70,704	6	0.8
神奈川	20,924	3	1.4
大阪	13,463	1	0.7
埼玉	13,092	1	0.8
千葉	12,542	2	1.6
愛知	10,855	2	1.8
兵庫	5,115	0	-
福岡	4,804	1	2.1
茨城	3,447	0	-
京都	3,180	1	3.1

外国人材向け医療機関は、ゼロの都道府県が32あり、地域的に偏在している。

東京都は高度外国人材の人数あたりで見ると全国平均を下回っている

※JCI：国際的医療評価機関の米国Joint Commission International  
JMIP：厚生労働省の外国人患者受入れ医療機関認証制度

## 【企業・外国人材からの声】



病院や役所の標示が全部日本語なので、日本語がわからない人にとっては不便。

外国人社員  
(商業/国内勤務)



最近では地方にもウェブ会社の開発拠点ができてきており、地方でも外国人材が不自由なく生活できる環境整備が必要。

日本企業  
(IT/大企業)

(資料) 本調査のヒアリングから作成

## 【取り組むべき方向性】

- 医療・税・法・教育・社会保障に係る**手続や生活サービスの多言語化対応**を進める