

令和5年度内外一体の 経済成長戦略構築にかかる 国際経済調査事業 (高度外国人材の受入れ拡大に 向けた調査・研究)

報告書

2024年3月22日



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

背景及び事業目的

持続的な企業価値向上のためのコーポレートガバナンス改革や人的資本経営の議論がなされてきているが、経営の在り方を抜本的に見直し課題に取り組む企業は一部に止まっている。このような中で、高度外国人材（高度専門職および主に技術・人文知識・国際業務の在留資格、J-Skip, J-Find を利用して在留する外国人）の積極的な登用は、企業におけるダイバーシティの深化を通じて、経営の柔軟化やイノベーションの創出、グローバル化の進展等に資すると考えられる。骨太の方針 2023 や新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版等においても、世界各国で人材獲得競争が激化する中、国内の知の拠点としての競争力強化のため高度外国人材の呼び込み強化の必要性が認識されている。

これまで、在留制度については、2012 年に「高度人材ポイント制」が導入され、利用状況を見つつ改善が図られていたところ、J-Skip や J-Find といった一定の条件を満たせば迅速に高度外国人材の在留資格が付与される制度が2023年4 月に導入された。また、経済産業省では、国内留学生や、海外有力大学の学生の雇用機会拡大に資する取組として、高度外国人材活用地域コンソーシアムの組成や海外学生のインターンシップ、企業による寄附講座への支援等を行っている。

高度外国人材のさらなる受入れ拡大のためには、企業規模やビジネスモデルに応じて求める人材層が異なりうることを念頭におきつつ、活躍促進に向けた課題を把握することが重要である。企業側での高度外国人材受入れ機会・環境や、入国管理制度・運用や、在留生活中の外国人であることに伴う障壁等、多岐に渡る課題を把握し、高度外国人材活躍が進む海外先進国における取組み、制度等も参考にしつつ、有識者、産業界等から構成される「高度外国人材研究会」を運営し、受入れ拡大に資する施策を包括的に検討した。

前述の目的を踏まえ、包括的な検討とすべく、企業における活躍、生活環境、 制度面の現状把握・課題抽出を行った

検討の視点

企業での活躍に関する 現状・課題



- 高度外国人材を受け入れる企業側の意識面での現状・課題は何か
- 現在、どのような採用ルートを活用しており、今後どの採用ルートの強化が必要となるか

生活環境における 現状・課題



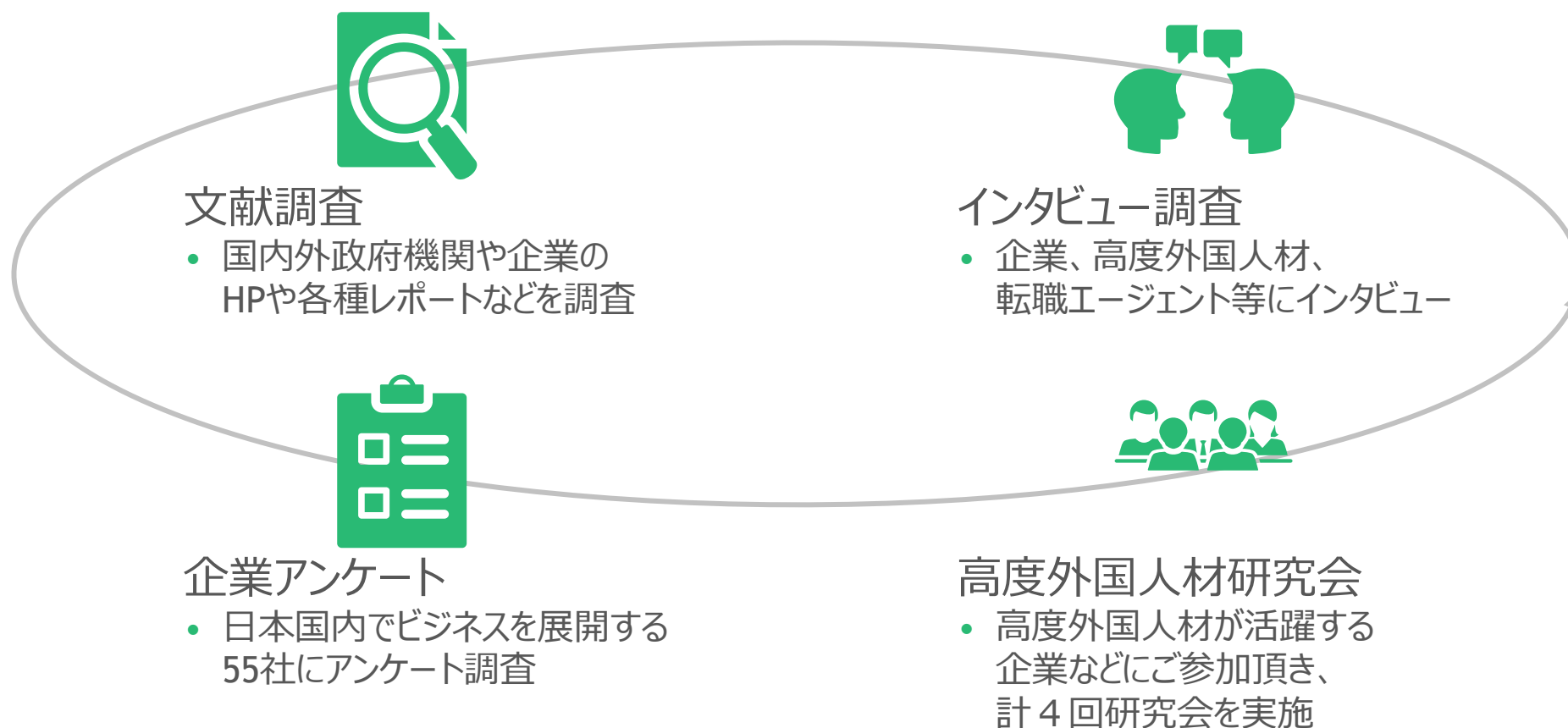
- 高度外国人材の日本への定着を阻害する要因は何か
- 上記に対して、どのような打ち手が考えられるか

制度面における 現状・課題



- 制度面でどのような課題があるか
- 諸外国ではどのような取り組みを行っているか

文献調査・企業へのアンケート/インタビューに加えて、
経済産業省 高度外国人材研究会でのご意見の一部も本報告書に反映した
検討アプローチ



(参考) 採用面を中心とした課題・要望抽出を目的に計55社より回答を得た

本事業にて実施した企業向けアンケート設計の概要

目的・概要

目的

- 企業における高度外国人材に関するニーズや採用ルート等についてお伺いし、今後の政策立案の参考とする

実施期間

- 2023年12月～2月

配布先企業・回答数

- 配布先：日本でビジネスを展開している企業2,000社超
- 有効回答数：55件
(回答企業の比率として広告・情報通信サービス企業が多いことに留意)

実施方法

- Webアンケートによる回答

主要な質問項目

a

基礎情報

- 売上高 (国内/海外)
- 従業員数 (国内/海外)
- 高度外国人材の雇用有無/人数

b

雇用なし企業

- 高度外国人材のニーズ
- ニーズなしの理由、ニーズありの場合に雇用できていない理由

c

雇用あり企業 + 雇用なし &ニーズあり企業

- 人材ニーズ
 - ニーズのある職種
 - 上記職種ごとの年収/役職レベル
- 人材プール
 - 職種別の新卒/中途 × 国内/海外のニーズ
 - 職種別に求める学歴水準/出身地域
- 採用ルート
 - 有効/強化が必要な採用ルート及びその理由
 - 経済産業省の取組みの認知・活用状況
- 日本語
 - 採用時に求める水準、現在の充足度合い、政策要望
- 国への要望 (自由記述)
 - 在留資格、社会・生活環境、制度 等

(参考) 高度外国人材研究会のご参加者及びプレゼンテーション

ご参加者/参加企業

企業

- ソニーグループ株式会社
- 株式会社メルカリ
- 楽天グループ株式会社
- 株式会社日立製作所
- ブラックロック・ジャパン株式会社
- 武田薬品工業株式会社

有識者

- 東京経済大学 コミュニケーション学部
小山 健太 准教授
- 慶應義塾大学大学院 経営管理研究科
山尾 佐智子准教授

各回での参加者・ゲストプレゼンテーション

(以下のプレゼンに加えて、事務局資料説明と意見交換を実施)

第1回 (2023/10/30開催)

- 外国人高度人材の働き方の現状 (パーソル総合研究所)
- 高度外国人材に関する制度面についての検討課題 (デロイト トーマツ税理士法人)

第2回 (2023/11/27開催)

- 我が国の在留資格に関する説明 (出入国在留管理庁)
- 高度外国人材の呼び込み、定着に向けた生活・教育面等での課題意識について (ブラックロック・ジャパン株式会社 滝沢様)
- 高度外国人材に関する制度面について課題 (ソニーグループ株式会社)
- 国の制度面での課題 (武田薬品工業株式会社)

第3回 (2024/1/24開催)

- 高度外国人材の活躍に必要なDE&I (東京経済大学 小山准教授)
- 日立製作所における人財施策～グローバル人財マネジメント基盤
ジョブ型人財マネジメントへの転換～ (株式会社日立製作所)
 - 海外採用・定着に向けたI&Dの取り組みについて (株式会社メルカリ)

第4回 (2024/2/27開催)

- 楽天の挑戦と革新 “One Rakuten”の実現に向けた取り組み (楽天グループ株式会社)
- 企業経営の国際化深度と高度外国人材ニーズ (慶應義塾大学大学院 山尾准教授)

本資料の構成

1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 企業における課題
 - a. 企業意識
 - b. 採用ルート
3. 生活環境における課題
4. 制度面における課題

(参考) 高度外国人材に関するアンケート結果

「高度人材」は国によって定義が異なり、明確な定義は存在しない (=厳密な定義で諸外国との比較はできない点に留意)

(前提)「高度人材」の定義

「高度人材」の定義

前提として、「高度人材」の共通定義は存在せず、各国で独自基準を設定している。

一般的に、「高度人材」の基準として用いられることが多い属性として以下が挙げられる:



高等教育 (大学以上)¹



給与²



職業種 (企業家、エンジニア、学者 等)³

世界各国における「高度人材」の定義・評価例



カナダ

教育レベル、言語能力、職種に関連した過去の熟練労働の経験によって評価



スイス

公用語 (1つ) の習得、学歴 (大学) に加え、専門的な経験/熟練した高度資格を持つ人々



ドバイ

学歴や職務経験、関係する仕事の複雑さの観点からスキルのレベルを評価



シンガポール

教育レベル (学位) と全体の給与によってスキルを定義

注1. OECD library—ISCED classification, Kerr et al., 2016; 注2. (Parsons et al., 2014; 注3. Solimano (2008)

Note: According to ISCED highly skilled workers are defined by education level attainment of college degree or higher

出典: MoHRE <https://www.mohre.gov.ae/en/home.aspx>; UAE <https://u.ae/en>; Canada Immigration services

<https://www.canada.ca/en/services/immigration-citizenship.html>; Singapore government <https://www.gov.sg/>;

Swiss info <https://www.swissinfo.ch/jpn>;

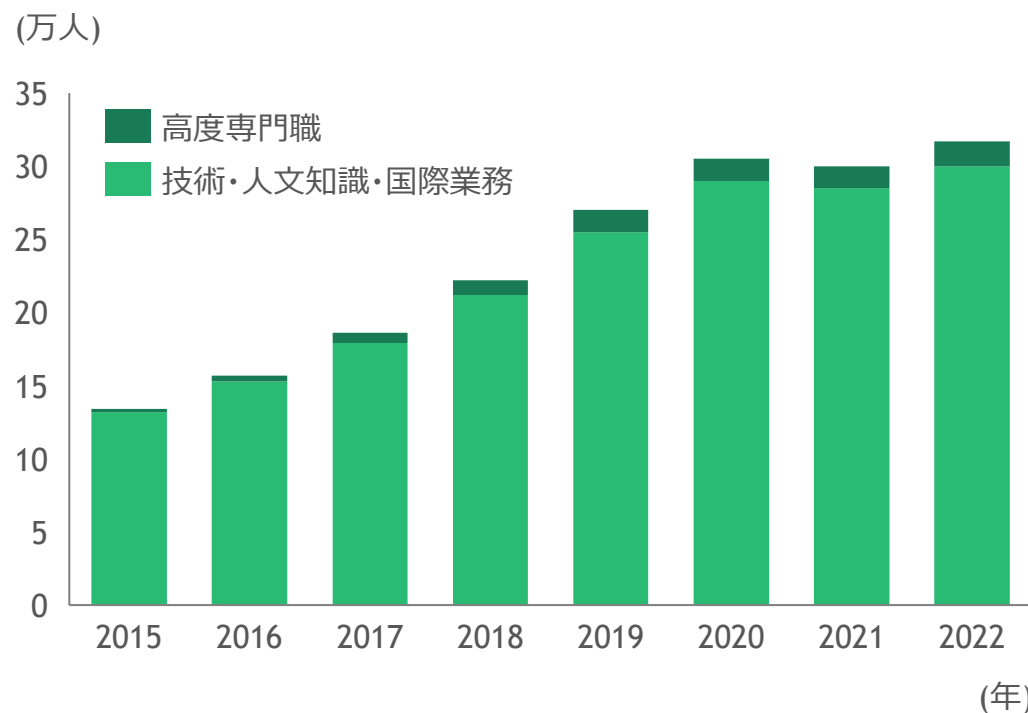
高度外国人材の受け入れを加速化するも、韓国などよりも低い水準

高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (1/3)

我が国の高度外国人材の推移

- コロナ禍前までは高度外国人材が順調に増えるも...

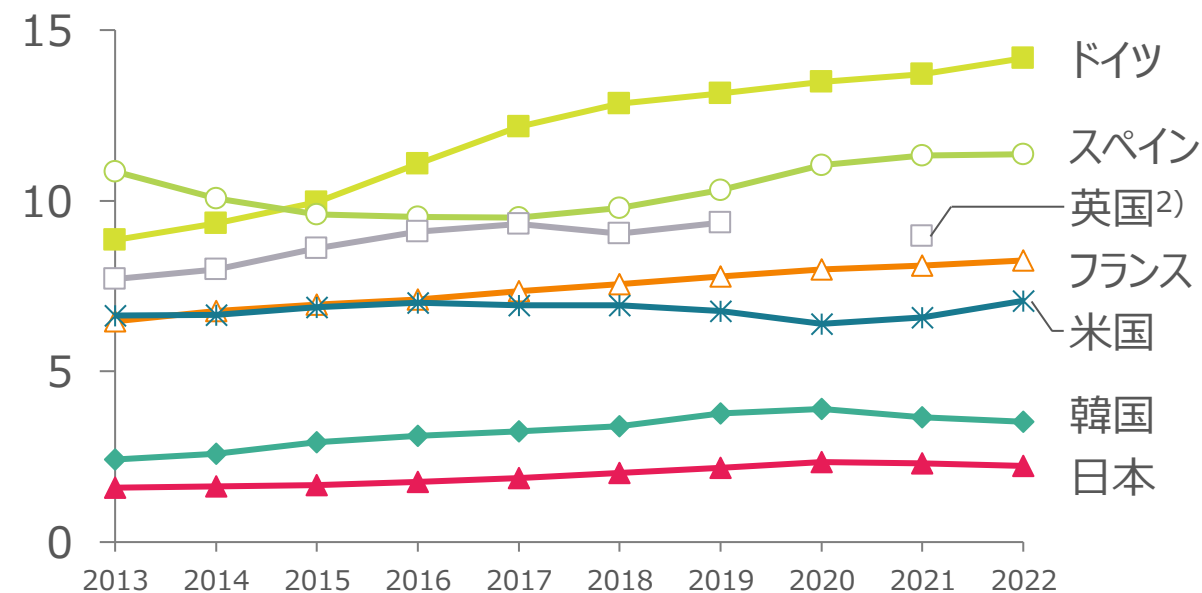
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ



外国人材の状況¹⁾

- 例えば、日本における外国人材の割合は韓国よりも低い水準

主要各国の総人口に占める在留外国人比率 (%)



注1. 前述の通り、諸外国で高度人材の定義は異なるため、外国人材全体での比率で比較; 注2. 英国及びフランスの2020・2021年のデータなし

出典: 法務省、出入国在留管理庁 (高度人材ポイント制の認定件数 (累計) の推移、在留外国人統計) & OECD (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>)
Eurostat、United Nations/Haver Analytics、Office for National Statistics、Census Bureau、Oxford Economics の公表資料をもとにボストンコンサルティンググループが作成

加えて、高度外国人材誘致の魅力度も中位水準に留まる

高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (2/3)

OECD調査 高度人材を誘致・維持する魅力度ランキング (2023)

- 高学歴労働者、起業家、スタートアップ創業者ともに日本の魅力度は中位水準

	高学歴労働者 (38ヶ国)	起業家 (38ヶ国)	スタートアップ創業者 (37ヶ国)
1			
2			
3			
⋮	⋮	⋮	⋮
21	⋮	⋮	
22			⋮

日本は職場環境だけでなく、生活全般での魅力度も課題

高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (3/3)

概要

出典 HSBC海外駐在員レポート

目的 駐在員が生活しやすい国を
ランキング化する

実績 同様の調査を13年間実施

調査時期 2020年2~3月

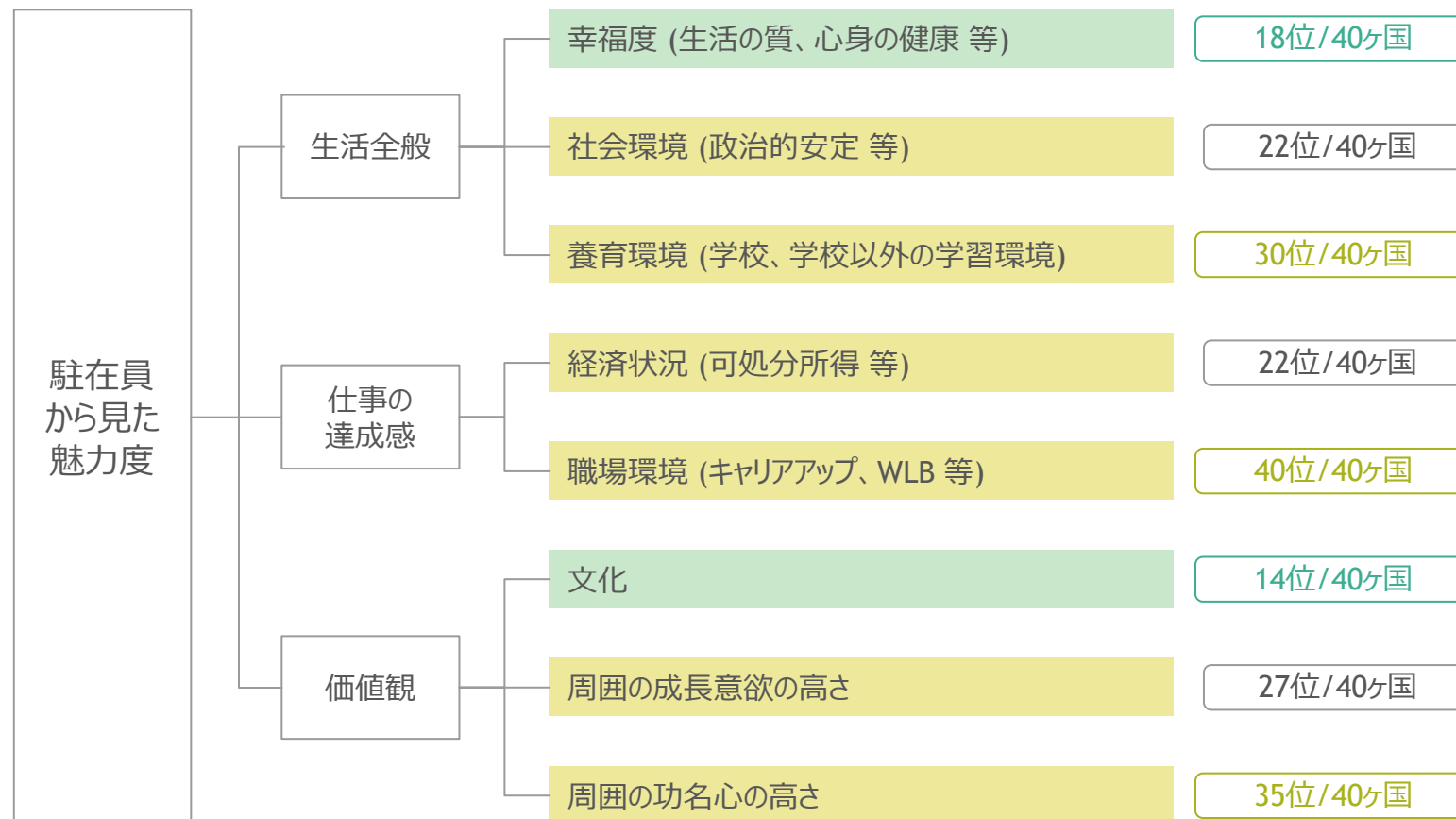
対象国 40ヶ国

対象者 約20,000人の駐在員
(HSBCの顧客を含む)

方法 各評価基準について、
駐在員にヒアリング、及び
インターネット調査を実施

駐在員の眼から見た見た日本の評価

■ : 日本が20位以上の評価基準
■ : 日本が20位未満の評価基準



本資料の構成

1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 企業における対応
 - a. 企業意識
 - b. 採用ルート
3. 生活環境への対応
4. 制度面における対応

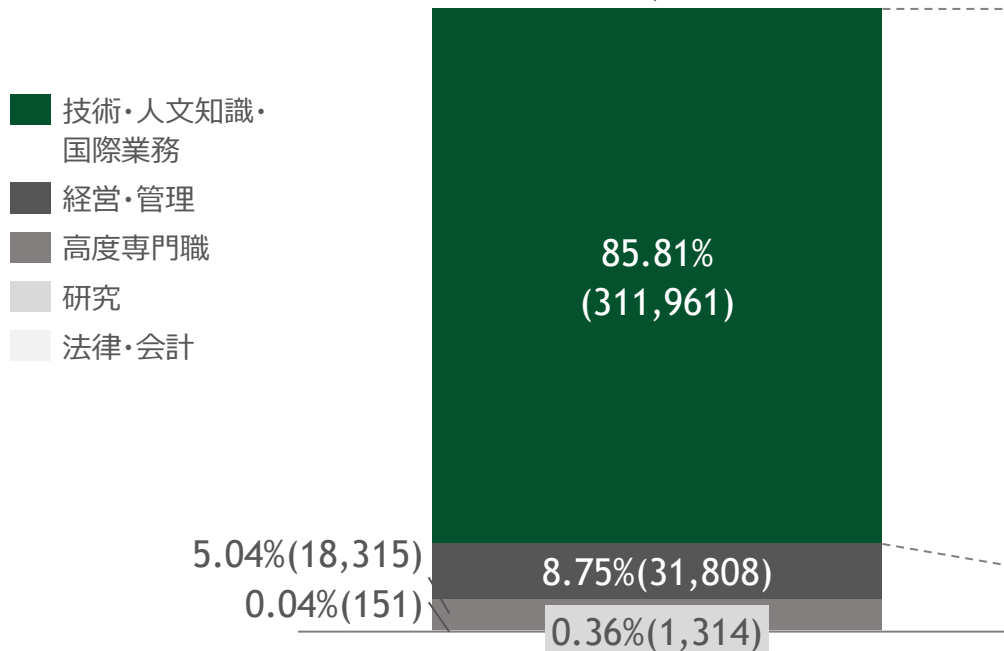
(参考)高度外国人材に関するアンケート結果

我が国では高度外国人材の85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得し、そのうち65%近くが製造業と卸売業・小売業、情報通信業で働く

高度外国人材の現状：在留資格別・業種別の構成比

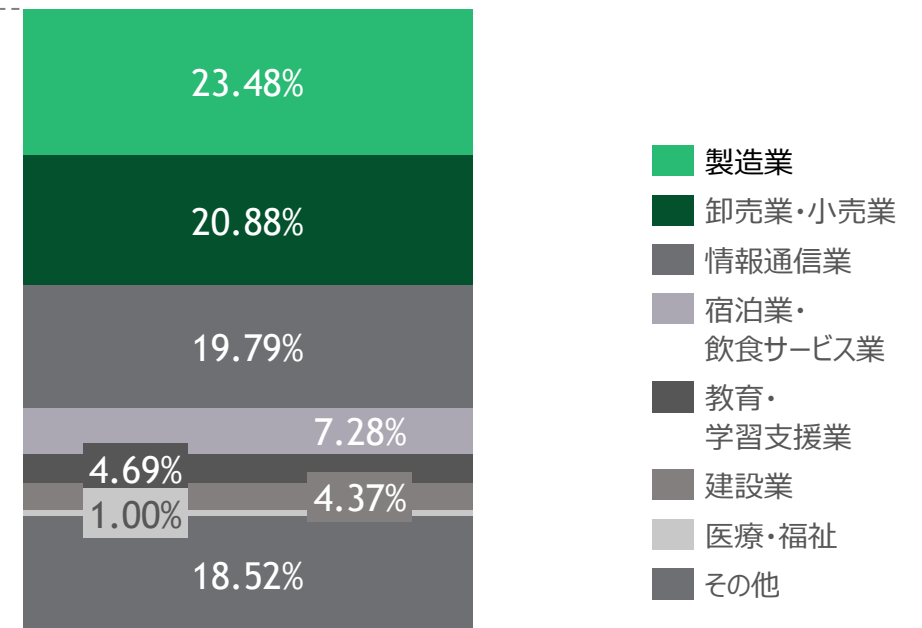
在留資格別高度外国人材の在留資格別割合 (2022年12月末)

- 高度外国人材のうち、85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を保有 363,549



「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の 産業別構成比 (2022年10月末)

- 製造業が23%程度と最も多く、卸売業・小売業と情報通信業と続く

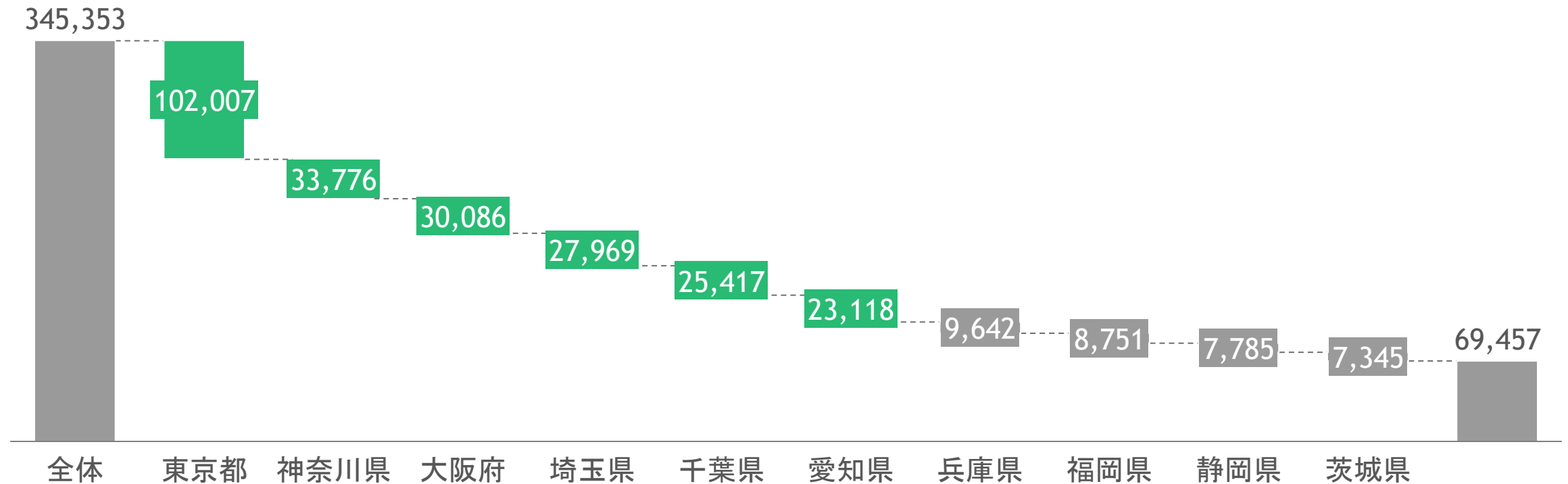


地域別では、都市圏で7割の高度外国人材が労働している

高度外国人材の現状：技人国×地域/出身国別 外国人労働者数

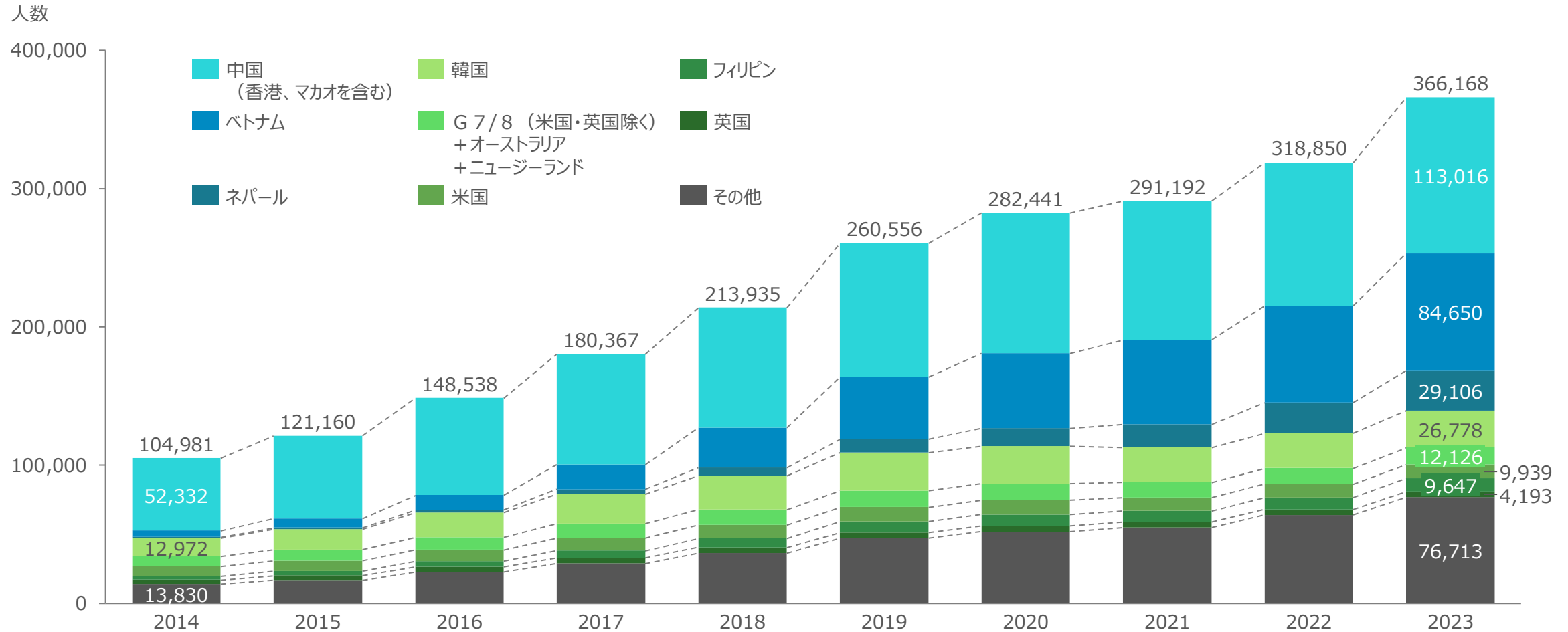
「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の地域分布 (2023年6月末)

- 約70%が南関東・大阪府・愛知県に集中しており、地方への定着が課題



国籍・地域としては、中国・ベトナムが突出しており、ネパール、韓国、台湾が続く

高度外国人材の現状：技人国×地域/出身国別 外国人労働者数



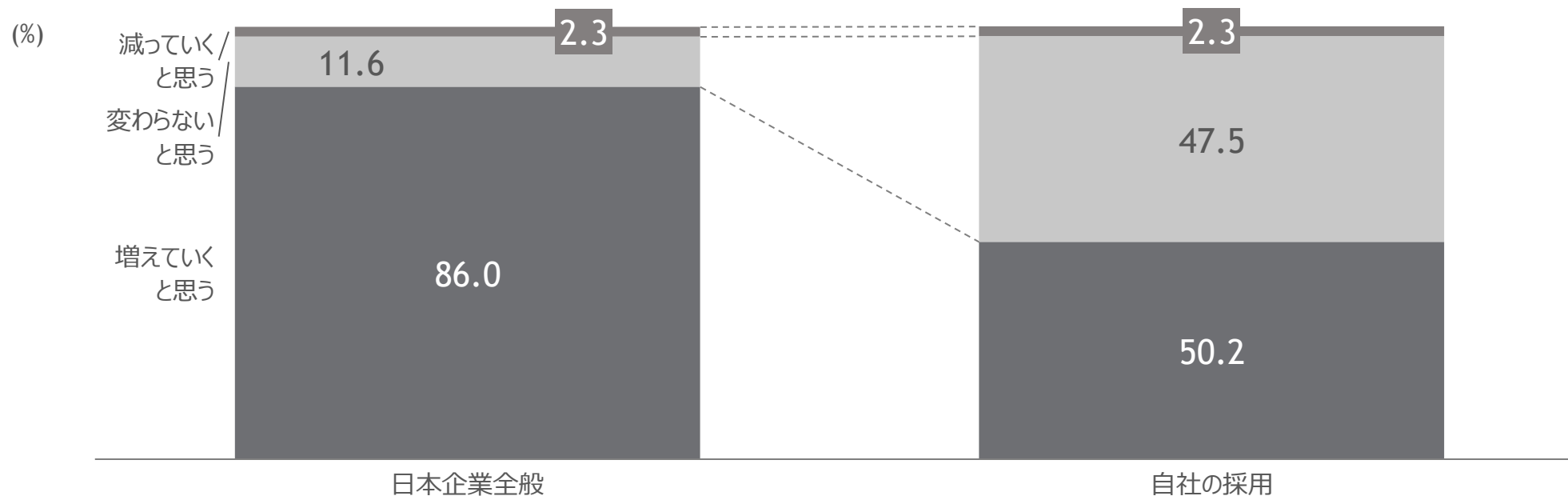
注記：2014年度は技術と人文知識・国際業務で別掲されていたため合算した。中国は2021年以降は「中国（香港、マカオを含む）」、2009-2020年は「中国（香港等を含む）」、2008年は「中国」と記載。ベトナムは2009-2011年はその他に含まれる。G7/8は年度によって集計が異なる点に留意。G7/8等にはオーストラリア、ニュージーランドを含む
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ 平成26年10月末時点～令和5年10月末時点を集計・整理

日本企業全般では、将来的に高度外国人材の採用が増加するという考えが大半を占める

高度外国人材の今後のニーズ

「高度外国人材」の採用増加に対する見立て

- 「日本企業全般」に対しては86%が高度外国人材が増えると思うと回答
- 一方で自社については半数弱が「変わらないと思う」と回答



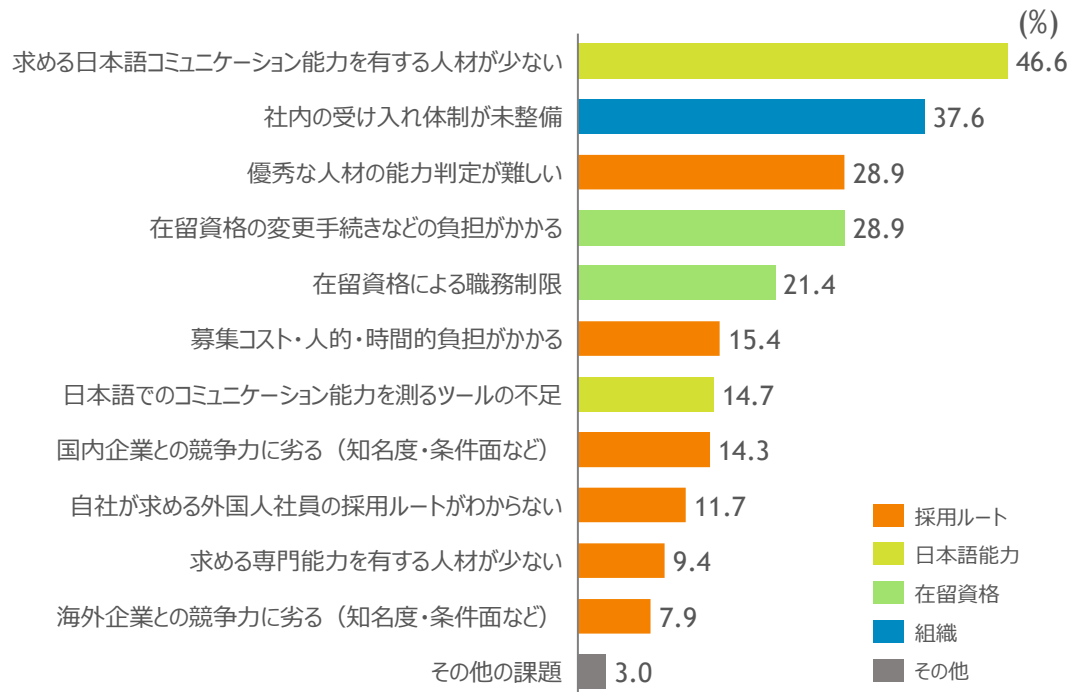
ただし、自社については半数弱が「変わらないと思う」と回答

日本語能力だけでなく、受け入れ側の意識変革・体制整備も必要

高度外国人材「採用・活躍」における課題：全体像

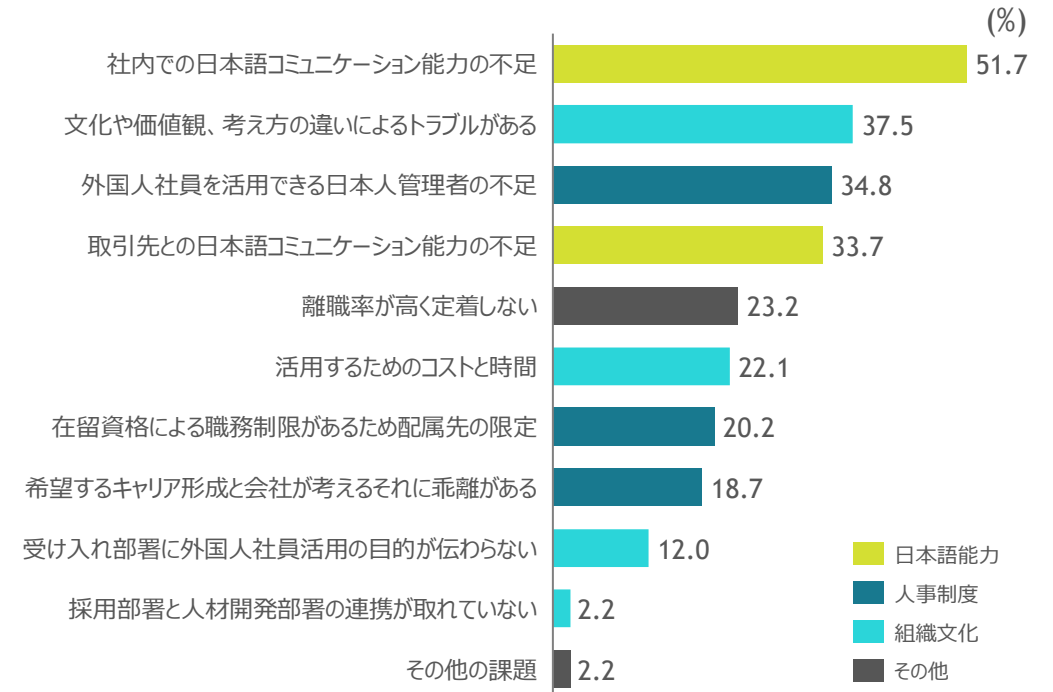
採用における課題

- 多くの企業が日本語での高度なコミュニケーション力を求めており、採用のハードルになっている



活躍における課題

- 採用と同様に日本語能力が主因だが、文化・価値観・考え方など企業文化等も強く影響



処遇、キャリアパスの不明確さに加えて、上司のマネジメント行動に対する不満も高い 「人事制度」・「組織文化」の壁

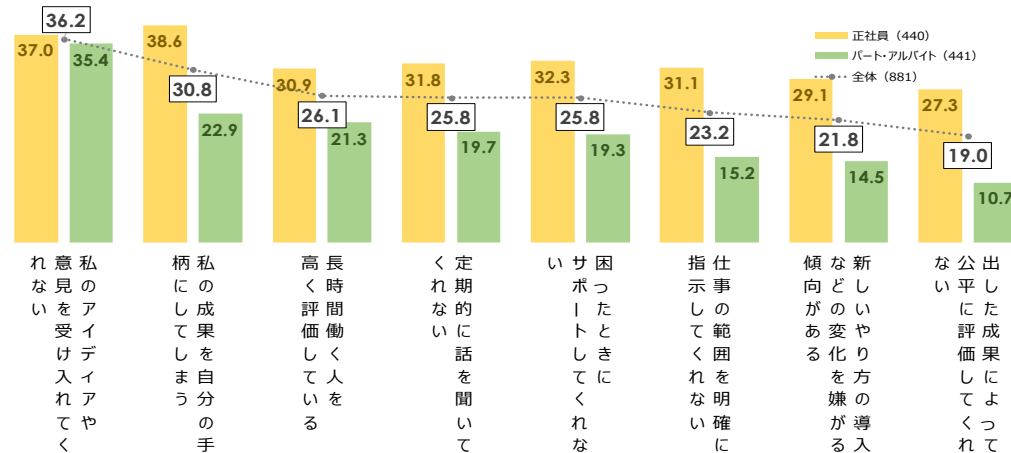
職場への不満

- 外国人正社員の不満は処遇、キャリアパスの不明確さ

日本で働く外国人材【正社員】（n=500）		%
1位	昇進・昇格が遅い	28.6
2位	給料が上がらない	28.2
3位	給料が安い	25.6
4位	明確なキャリアパスがない	23.8
5位	無駄な会議が多い	20.8
6位	残業が多い	19.0
7位	評価の基準が明確でない	18.2
8位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	18.0
9位	行すべき業務の範囲が明確に定まっていない	17.8
10位	組織、上司の意思決定が遅い	16.4
10位	技能・スキルが伸びる仕事ができない	16.4
12位	暗黙の了解が理解できない	15.8
13位	自己裁量が少ない	15.6
14位	研修の機会が少ない	15.2
15位	組織内での意見の調整が多く必要になる	15.0
16位	仕事の成果を認めてもらえない	14.8

上司のマネジメント行動【ネガティブ項目】

- 上司マネジメントへの不満も高い。特に評価への不満が高い



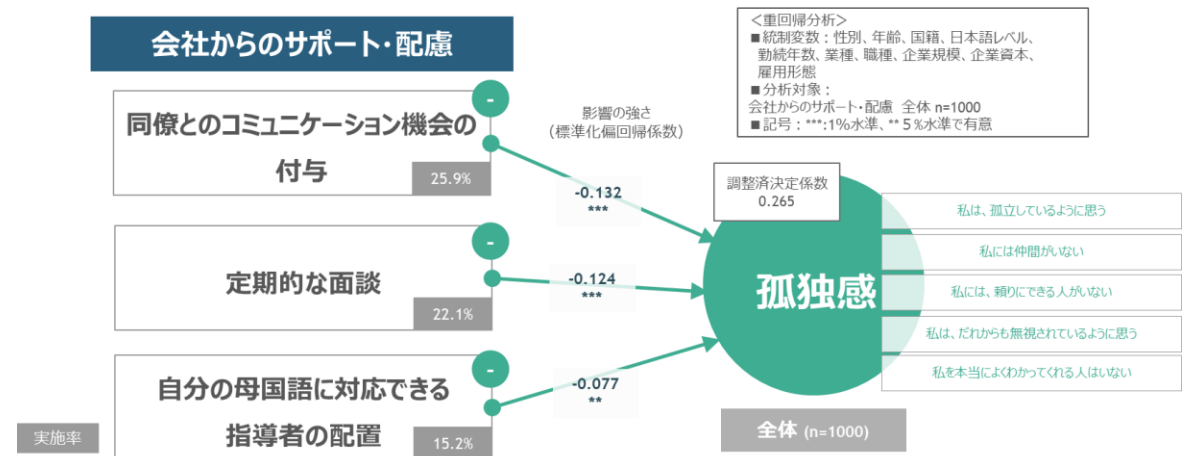
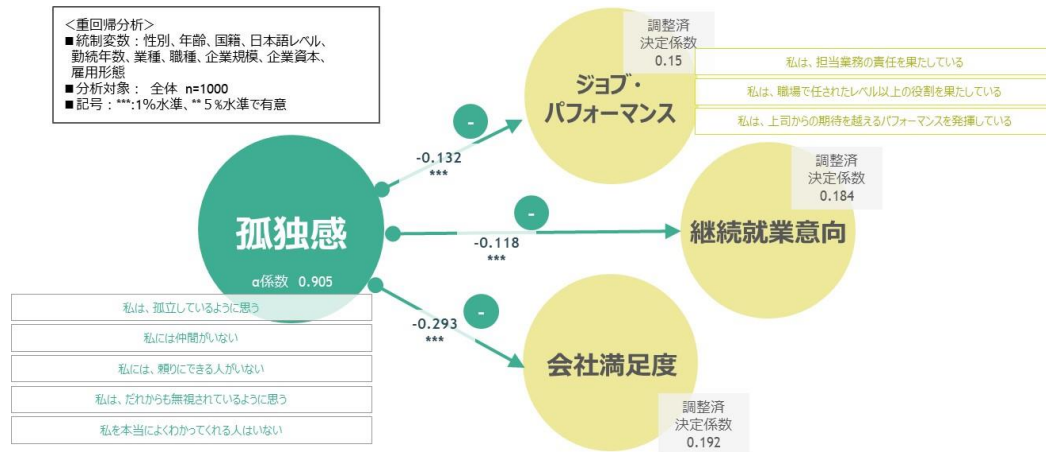
職場における孤独感がジョブ・パフォーマンス、継続就業意向、会社満足度に負の影響 「人事制度」・「組織文化」の壁が与える影響

職場で感じている孤独感

- 「孤独感」はジョブ・パフォーマンス、継続就業意向、会社満足度に負の影響がある

孤独感への影響要因

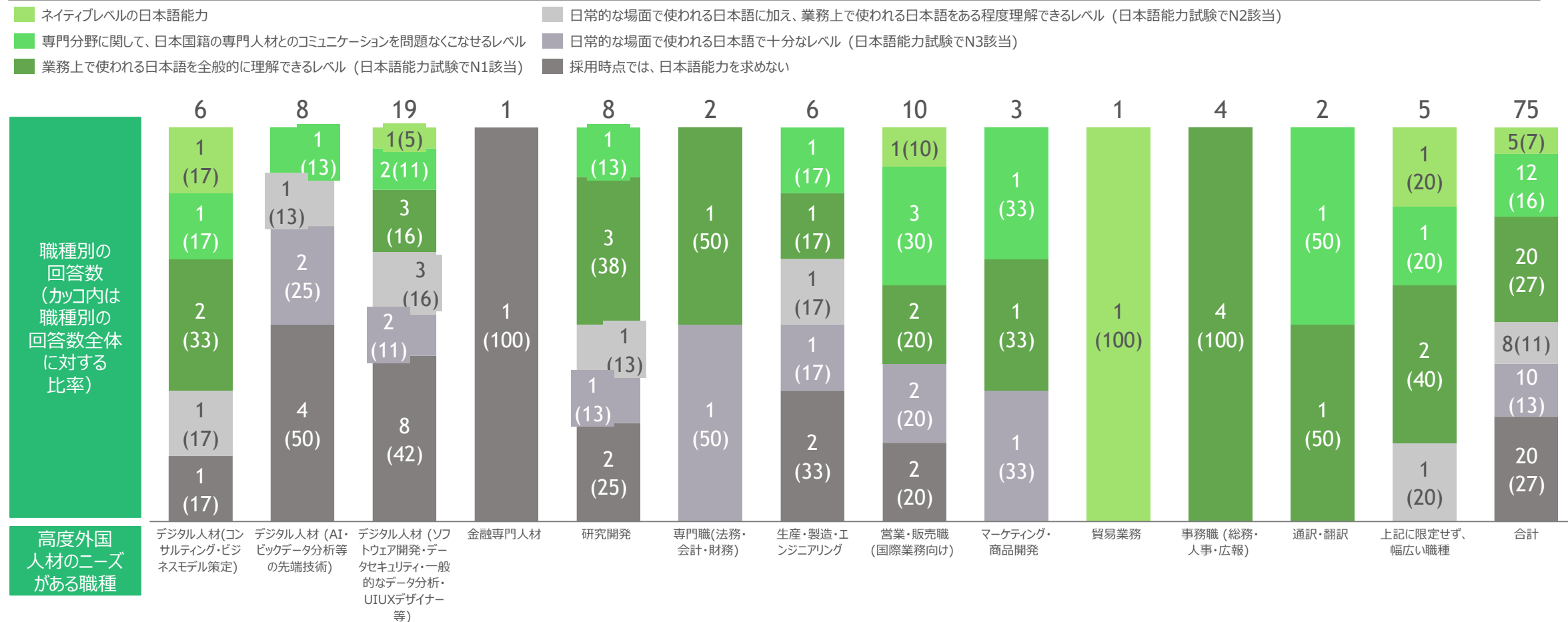
- 「同僚とのコミュニケーション機会の付与」「定期的な面談」「自分の母国語に対応できる指導者の配置」が孤独感を低下させる



なお、日本語能力は、職種別に分解すると必ずしも高い水準が必要でないケースも散見 「言語」の壁

Q: 貴社の求める高度外国人材に対して、どの程度の日本語能力を求められていますか¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズがある5社



注1：アンケートでは各社において高度外国人材のニーズがある職種を最大3つ選択。その上で、各職種ごとの採用時点で求める日本語レベルを回答した結果を整理
出典：高度外国人材研究会_企業向けアンケート分析結果

本資料の構成

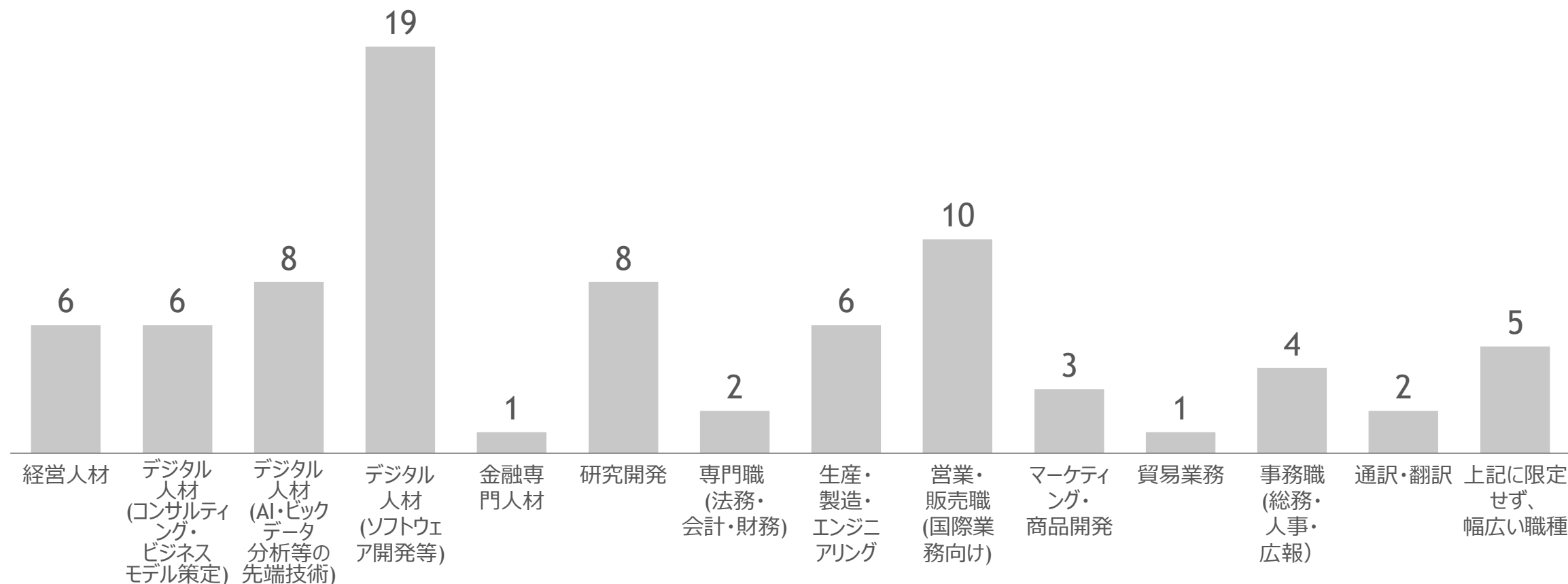
1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 企業における対応
 - a. 企業意識
 - b. 採用ルート
3. 生活環境への対応
4. 制度面における対応

(参考)高度外国人材に関するアンケート結果

業種を問わずニーズの高いデジタル人材（ソフトウェア開発等）の人材ニーズが高い 雇用したい職種

Q: 貴社では、どのような高度外国人材の採用に注力されているのか教えてください(複数回答可)

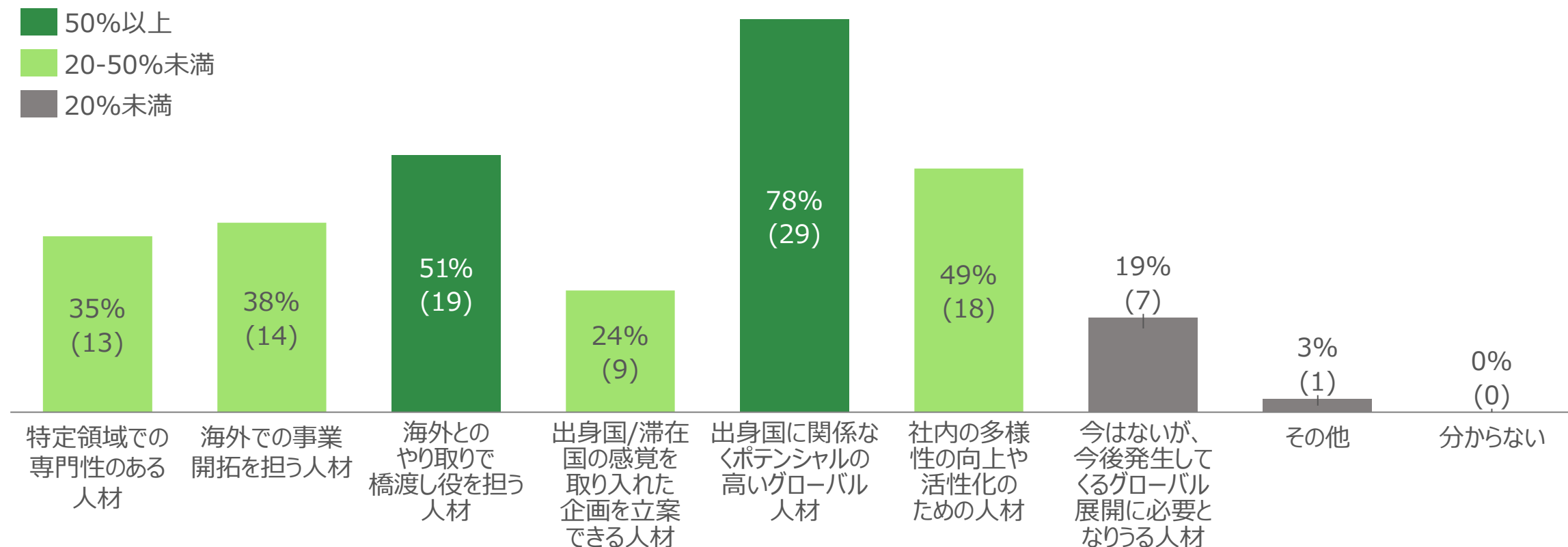
母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズがある5社



ハイポテンシャルなグローバル人材を望む声为中心。 次いで海外とのブリッジ人材や多様性向上の観点が続く 経営人材以外に対して活躍いただきたい役割

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 前問で選択された高度外国人材（※経営人材除く）に対して、どのような役割としてご活躍いただきたいと考えていますか
（複数回答可）



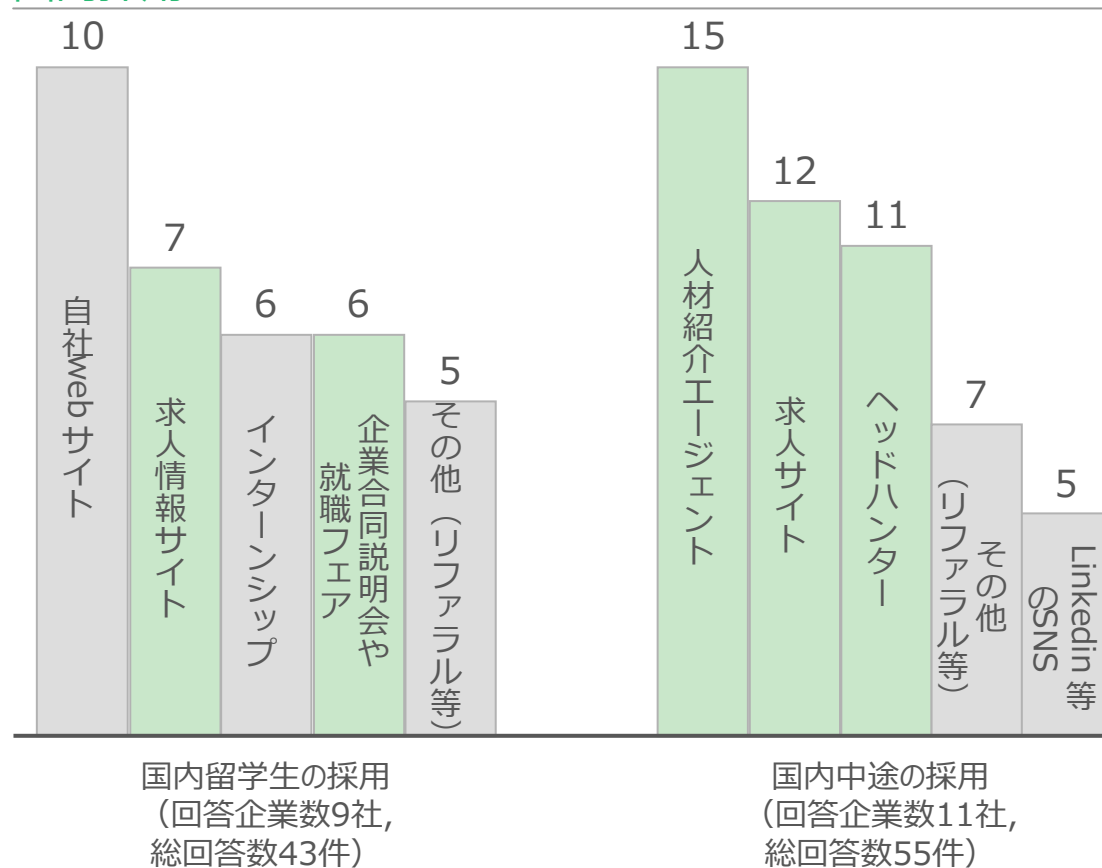
注1. 母集団37社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

出典：高度外国人材研究会_企業向けアンケート分析結果（アンケート設計の詳細等は参考資料参照）

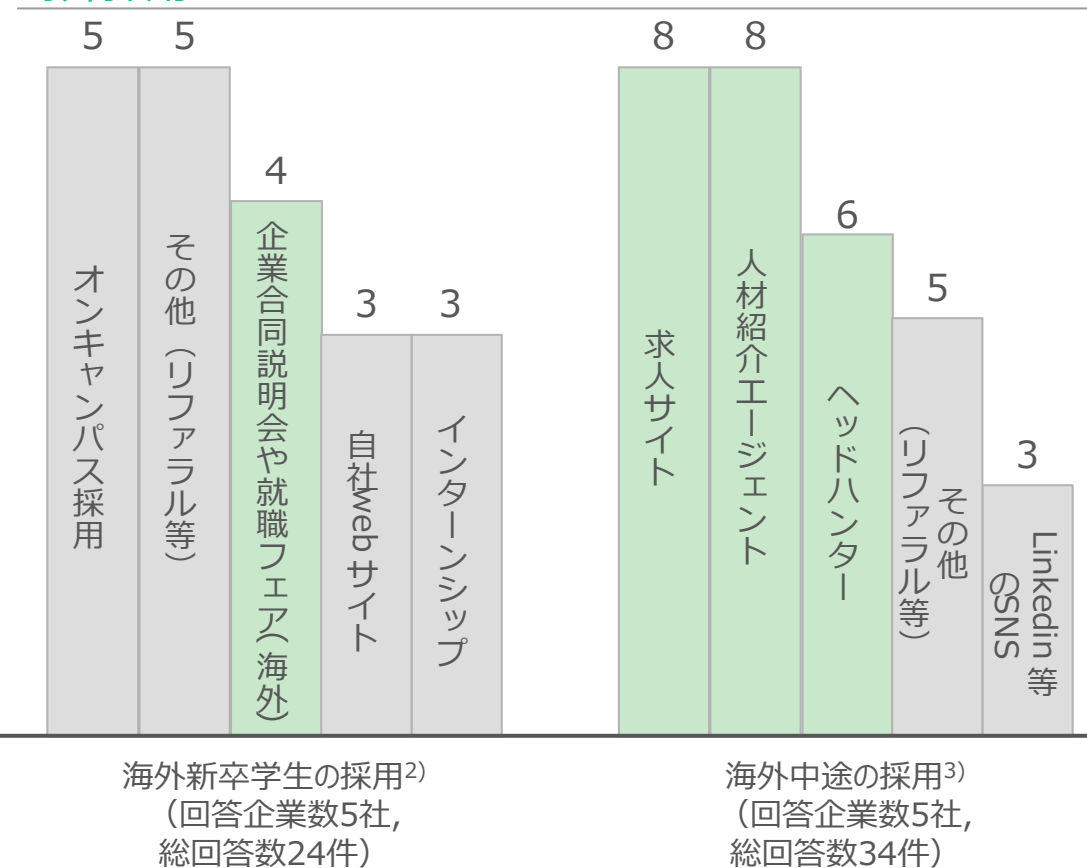
海外新卒学生については、オンキャンパス採用やリファラルが有効と考える企業が多い。 海外中途については、求人サイト/エージェントの活用が有効と考える企業が多い

大企業において有効と考えられている高度外国人材の採用ルート¹⁾

国内採用



海外採用



注1. 社員300名以上の企業を大企業として集計, 1社が複数回答可能なためN数は企業数ではないことに留意。それぞれ回答数上位5位を記載

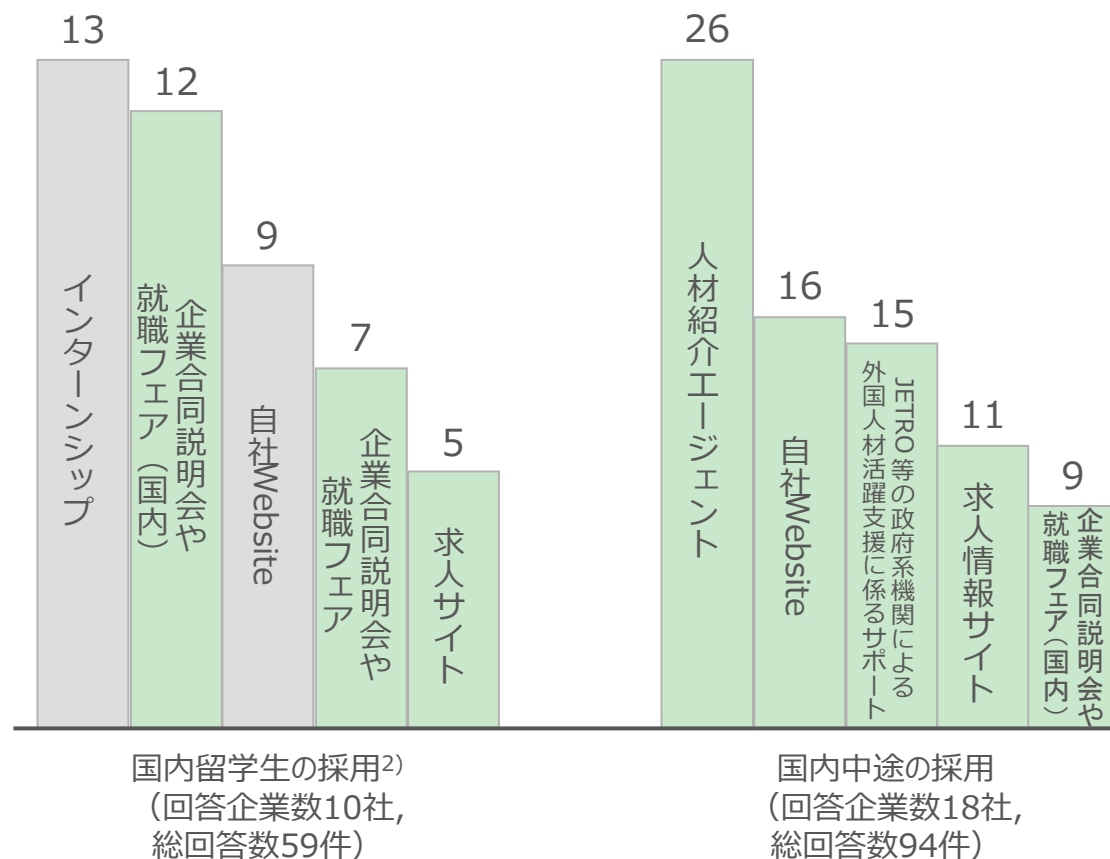
注2. 求人サイトも有効との回答が3件有効あり 注3. 自社webサイトも有効との回答が3件あり

出典: 高度外国人材研究会_企業向けアンケート分析結果 (アンケート設計の詳細等は参考資料参照)

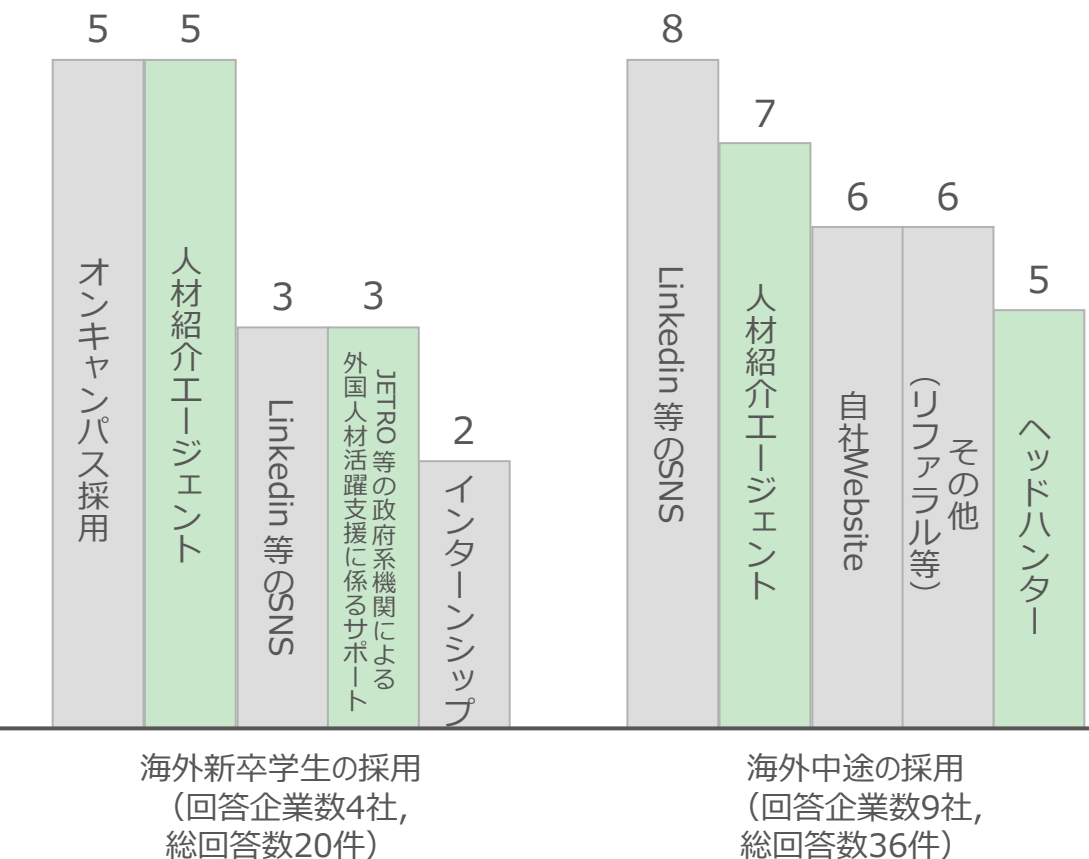
ITベンチャー等を含む中小企業では海外新卒・中途ともにLinkedin等を活用したダイレクトリクルーティングが有効と考える企業も多い

中小企業において有効と考えられている高度外国人材の採用ルート¹⁾

国内採用



海外採用



注1. 社員300名未満の企業を中小企業として集計, 1社が複数回答可能なためN数は企業数ではないことに留意。それぞれ回答数上位5位を記載

注2. 求人サイトも5件有効との回答あり

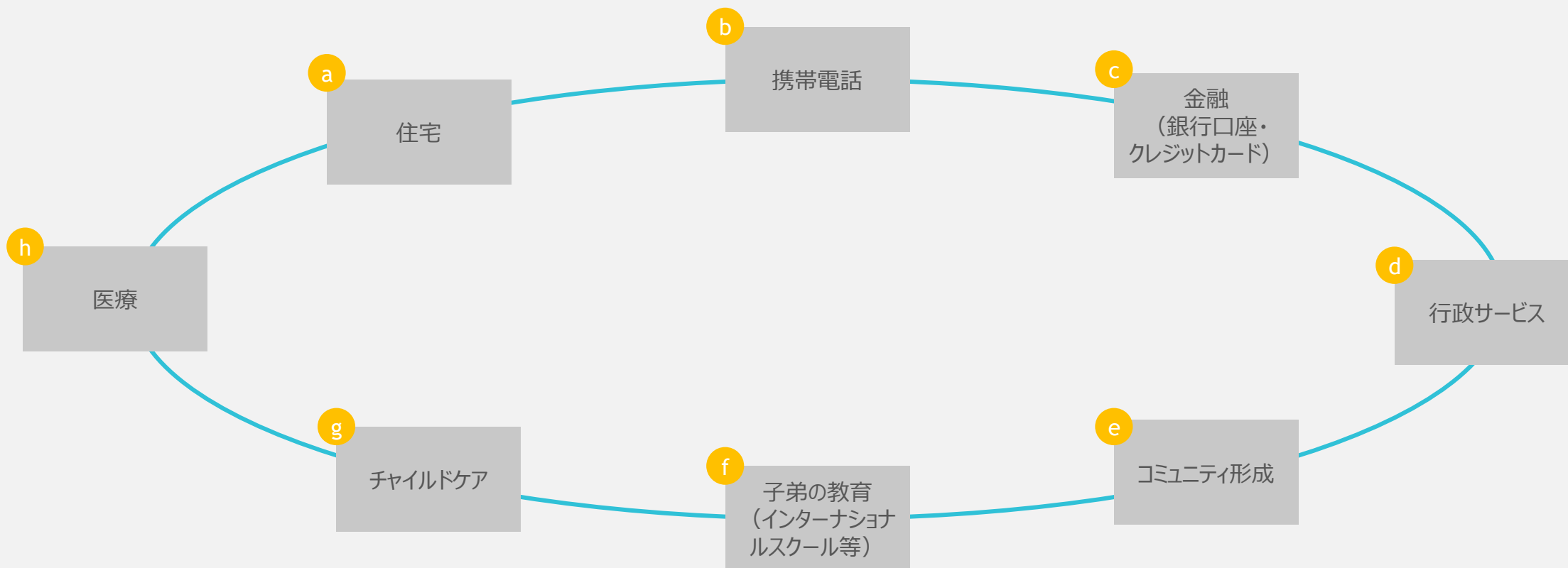
出典: 高度外国人材研究会_企業向けアンケート分析結果 (アンケート設計の詳細等は参考資料参照)

本資料の構成

1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 企業における課題
3. 生活環境への課題
4. 制度面における課題

(参考)高度外国人材に関するアンケート結果

高度外国人材の生活面における9の主要課題



生活面に関する企業/高度外国人材の声：住宅・携帯

課題意識

a

住宅

賃貸/購入共通して、外国人材お断り物件が存在

- "良い物件を見つけても、問い合わせたらNGなことが何度もあった"
(高度外国人材)

賃貸では、物件探しから、契約（保証人・連絡先）までハードルが存在

- "社宅/借り上げ社宅の制度はなく、物件のオススメも得られない"
- "日本人の友人がいればよいが、それでも収入証明をもらうのはハードルが高い" (元留学生)
- "保証会社に加えて、保証人も求められたことがある。その際には、社長が保証人となった" (中小企業)

住宅購入においても、条件面で冷遇されるケースあり

- "永住権を持っていないと頭金50%を求められるケースもある"
- "永住者かつ高収入なのでローンが組めるはずだが、銀行から日本に留まるか分からないと言われ拒否された" (高度外国人材)

b

携帯

住所が必要なことが契約上のハードル

- "携帯購入には住所が必要だが、住宅賃貸には携帯が必要。
知人や業者を使う必要あり" (高度外国人材)

改善要望等の例

外国人受け入れに積極的な住宅情報の整理・発信

- "生活習慣の違いなどもあるため、どうしても敬遠するオーナーなどは存在。一方で、例えば中小企業などでは量を提供する余力がない場合もある"
- "外国人受け入れに積極的な住宅の情報があるだけでも助かる"
(地方IT企業)

住宅等と合わせたリロケーション支援の情報提供

- "JETROの伴走支援等は知らなかった。活用を検討したい"

生活面に関する企業/高度外国人材の声：金融

課題意識

銀行口座は口座開設に期間を要するケースや、手続きが外国人のみでは対応しづらい状況

- "在留期間を問わないゆうちょ銀行の口座開設はできたが、メガバンクでは半年以上の在留期間が求められた" (高度外国人材)
- "顔写真入りの社員証が求められるなど、近年必要書類が増えた印象。人事部などが社宅/借り上げ社宅の制度はなく、物件のオススメも得られない" (企業)

日本国内での収入履歴しか考慮されず、クレジットカードが作りづらい

- "外国人は基本的に某クレジットカードしか審査が通らない。日本での一定期間就労した後も、別会社のカード審査に落ちたことがある。" (元日本のITベンチャー勤務者)
- "某外資クレジットカードはグローバルトランスファーの制度があり、海外勤務経験を考慮される" (元香港の投資銀行勤務者)

改善要望等の例

金融機関によって異なる提出物の統一・
または必要書類の分かりやすい発信

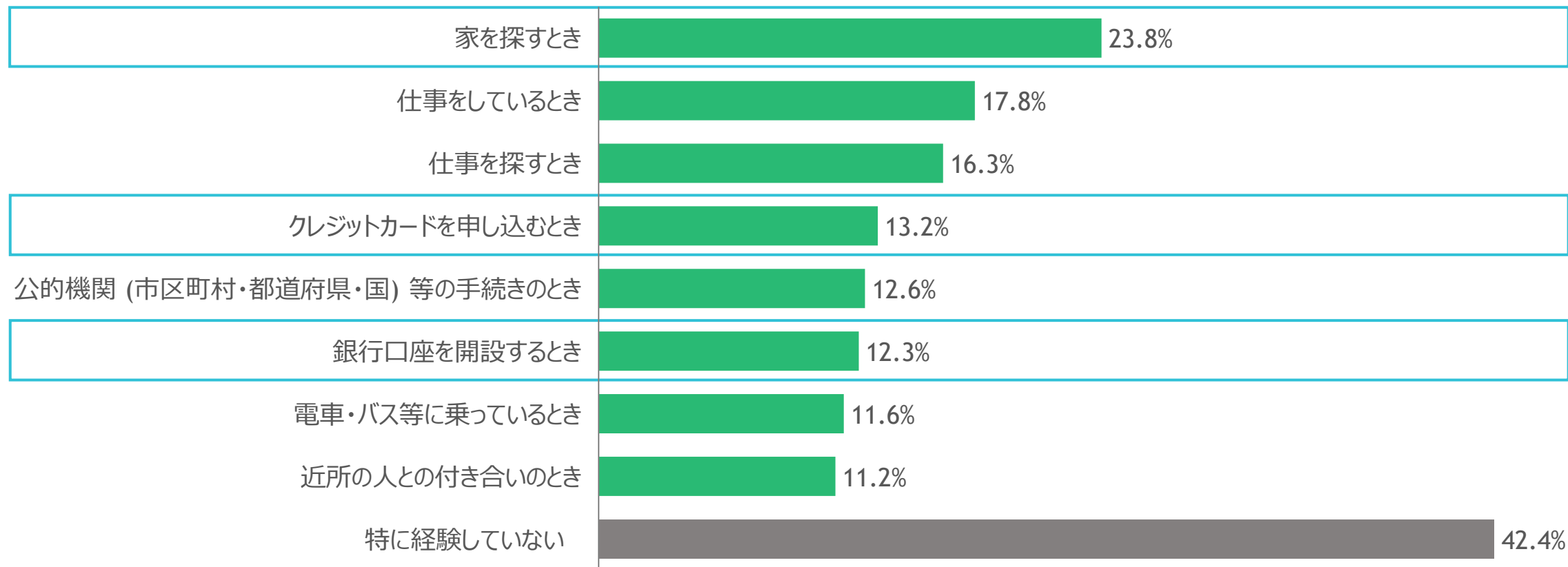
- "提出物が事前に分かっているだけでも、準備の面で助かる"

金融

生活インフラ契約が煩わしいだけでなく、差別を受けたと感じる外国人も一定数存在

(参考) 在留外国人が差別を受けた場面

在留外国人が差別を受けた場面 (上位8項目及び特に経験していないを抜粋)



生活面に関する企業/高度外国人材の声：行政サービス

課題意識

d

行政サービス

行政機関のウェブサイトやサービスについて多言語対応の設備が進んでおらず、外国人だけでは対応しきれないケースが発生

- "外国語対応不可により役所での手続き全般において課題が生じている"（企業）
- "手続きが複雑かつ書面のため、情報収集や手続きに課題。企業が通訳者のベンダーに依頼する場合もある"（企業）
- "人事部や現場の同僚が必要に応じてサポートしている"（企業）

e

コミュニティ形成

地域社会との関わりが持てず、地域での交流支援が必要

- "職場に加えて、地域での孤独感も外国人の定着を阻害する要因"（企業）

改善要望等の例

多言語対応の設備や情報発信の拡充

- "例えば、豪州ではビザ取得・確定申告などの相談が多言語対応となっている"
- "英語のハンドブックなどを整備している自治体もあるが、例えば、ごみ捨てや災害対応などは分かりづらく、動画での情報発信も有効ではないか"

自治体等による地域でのコミュニティ形成支援

- 外国人が入っていける地域のコミュニティ
- 同じ出身国同士のコミュニティ形成等

生活面に関する企業/高度外国人材の声：子弟の教育・チャイルドケア

課題意識

- f 子弟の教育
- 日本のインターは質のバラつき、入学機会、コストが課題
- "日本の教育環境では、高度外国人材が求める"トップ校インター"の選択肢が限られる。"(元外資系投資銀行勤務者)
 - "海外と同等の教育を提供できる学校は、大使館や上場企業の駐在員の子息が中心で、学費は会社負担が多い。個人で来日する人材は、高額な学費に加え、インターのある地域に住居を構える必要があり住居費もかさむ"(企業)
 - "米、英、印、仏、独などの運営主体及び卒業後の進学先についてもどの国を前提とするかによる選別も発生し、入学ハードルは高い。また、学校側の定員によっては断られる可能性もある"(企業)
- 一方で、公立学校では外国人材の子弟を十分に受け入れられない状況

- g チャイルドケア
- 英語対応可能かつ安価なベビーシッターが少ない
- "シンガポールや香港は安価にベビーシッターが雇える。日本では、外国語対応可能なベビーシッターの確保はほぼ不可能。自国で使用していた家事使用人を呼び寄せても、報酬金額は高く、日本に来ることを諦める理由の1つになり得る"(企業)

改善要望等の例

インター通学の優遇

- "インターの学費を特定支出控除に一部認める等の施策があれば負担感が緩和される"(企業)

公立学校の役割拡大

- "公立学校での異文化理解に向けた教育の拡充も、外国人・日本人双方に有益と思われる。"

—

我が国の教育環境では、高度外国人材が求める"トップ校インター"の選択肢が限られる

(参考) インターナショナルスクール: インターの種類別

概要	一条校か	学校がインターを名乗るか	提供するカリキュラム	想定する進学先	授業言語	生徒の国籍	東京における学校数
① "トップ校" のインター ・ 質・実績がトップレベルの学校	非一条校	インターを名乗る	国際的に通用するカリキュラム ・ IB/アメリカン/ブリティッシュ等	欧米トップスクールへの進学が想定できる	主に英語	主に外国人	5校程度 ・ ASIJ、西町、KIST 等
② "混在型" のインター ・ 質・実績はそこそこ ・ 生徒に日本人を含むことが多い	国際的なカリキュラム その他のカリキュラム		その他の外国のカリキュラム	海外の大学を中心に、日本の大学も混在		外国人が中心で日本人を含む	15校程度 25校+α
③ 外国人の受入れも一定想定している一条校 ・ 学習指導要領に即した形で国際的なプログラムを提供	一条校インター	一条校	学習指導要領に準拠	日本も海外大学も混在	主に英語 ・ 国語は日本語が必須	日本人も外国人もどちらも想定	0校 ・ 首都圏では幕張インター
	IB認定一条校	インターとは、名乗っていない	学習指導要領に準拠しつつ、IB資格も取得可能	日本の大学を中心に、欧米大学が混在	主に日本語 ・ 国語以外、英語も可	主に日本人で、外国人も想定	5校 ・ 開智日本橋学園 等
④ 主に日本人を受入れることを想定している一条校			学習指導要領に準拠	日本の大学中心	日本語	主に日本人	中学校803校 高校428校

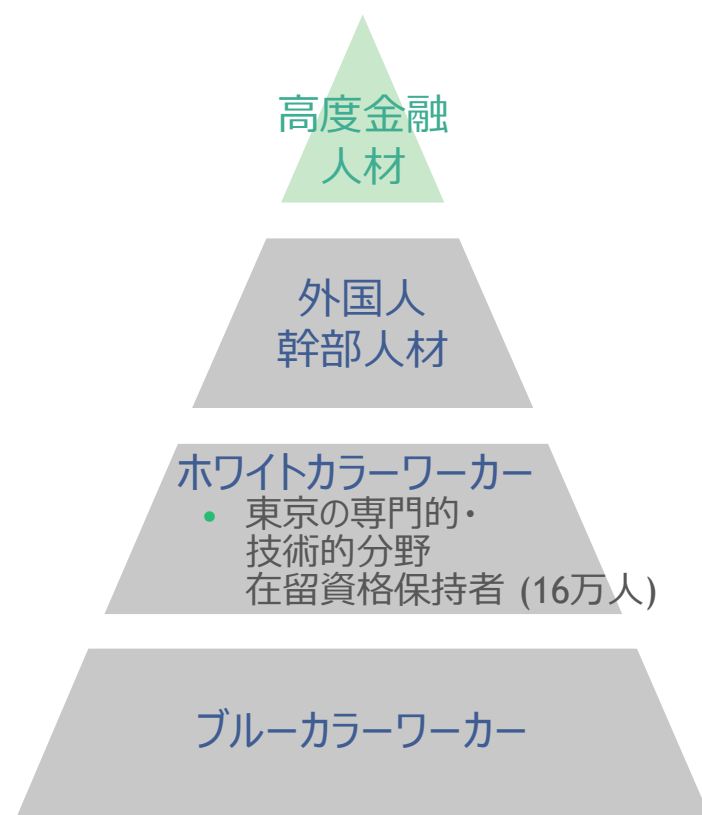


外国人子弟向けの選択肢としては、非一条校の混在型のインターが主流

結果、高度外国人材が期待通りの教育内容・水準の学校に子弟を通わせられないという問題が発生

(参考) インターナショナルスクール: 外国人の種別ごとに求める学校のタイプ

外国人のピラミッド



学校のタイプ

- ① "トップ校"
・ 定員: 約4,000人



- ② "混在校"
・ 定員: 約1万人弱



- ③&④ "一条校" (含む、IB認定校)



生活面に関する企業/高度外国人材の声：医療・その他

h

医療

課題意識

英語対応できる医療機関が限定的

- "医師、看護師や救急車手配などの医療サービスの提供において英語での対応が進んでいない。"（企業）

また、医療の内容の差もハードルになるケースが存在

- "日本未承認薬の使用、承認薬の処方量の違いなどの問題から自国での治療を継続できるか否かも課題。重い心臓病の治療に際しては処方を受けるために一時的に時国に戻る場合もある"（企業）

改善要望等の例

英語対応可能な医療機関の情報発信

- "どこならば、対応可能かまずは分かることが必要"（企業）

共通

各種契約行為にハンコが必須なのがハードル

- "たまたま自分は100均一でも売っている苗字なので良かったが、多くの外国人はハンコを作る必要があるのでは。"（中国人の高度外国人材）

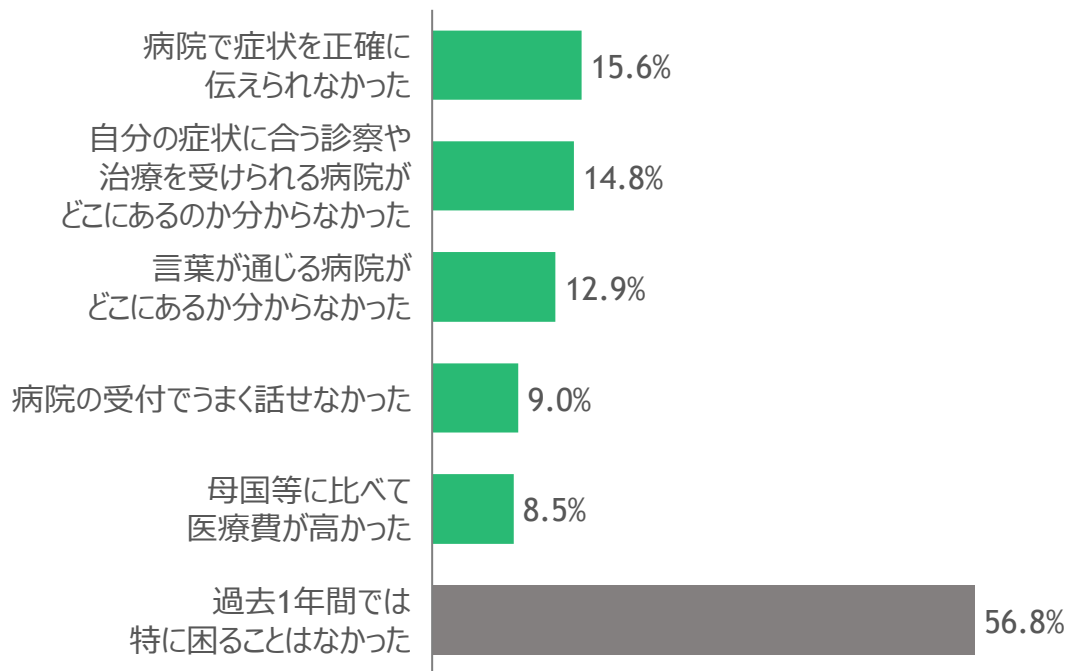
日本語のみしか対応していない施設が多数

- "ここまで英語が通じない先進国は日本だけではないか。高度人材に限ると新興国の方が英語が通じる。（企業）

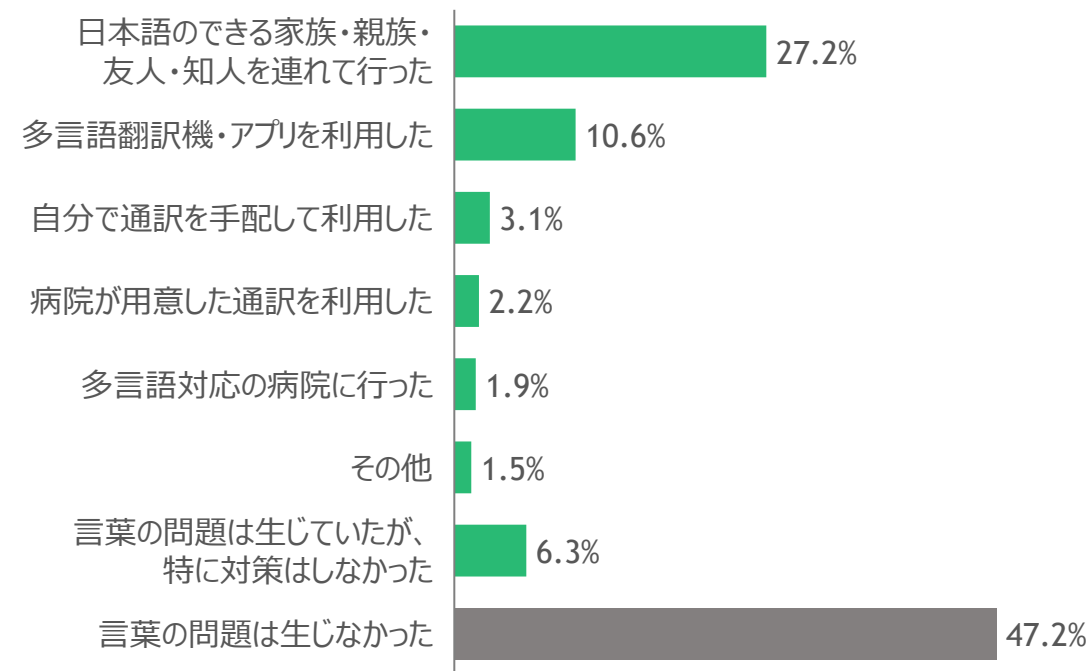
言語の問題で適切な病院に辿りつけないことと、辿り着いても十分なコミュニケーションができないことが課題

(参考) 在留外国人が医療で感じている課題

過去1年間で病院で診療・治療を受けようとした際の困りごと
(上位5項目)



過去1年間で病院で診療・治療を受けて言葉の問題が生じたときの対応



本資料の構成

1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 採用・定着面での対応
3. 生活環境への対応
4. 制度面における対応

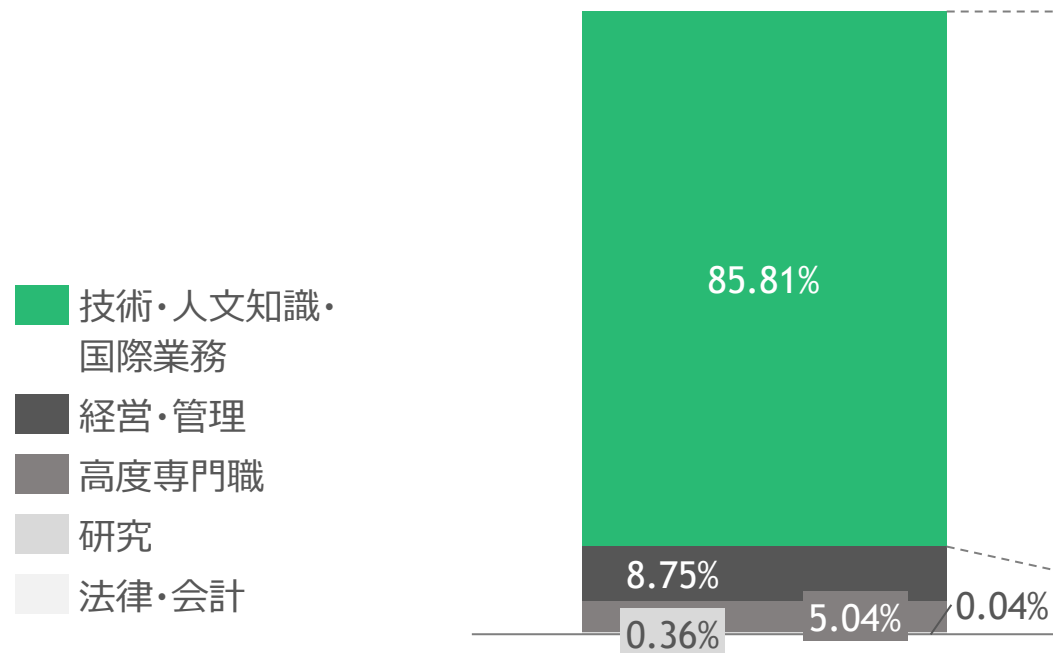
(参考)高度外国人材に関するアンケート結果

我が国では高度外国人材の85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得し、そのうち65%近くが製造業と卸売業・小売業、情報通信業で働く

(参考) 在留資格別・業種別の構成比

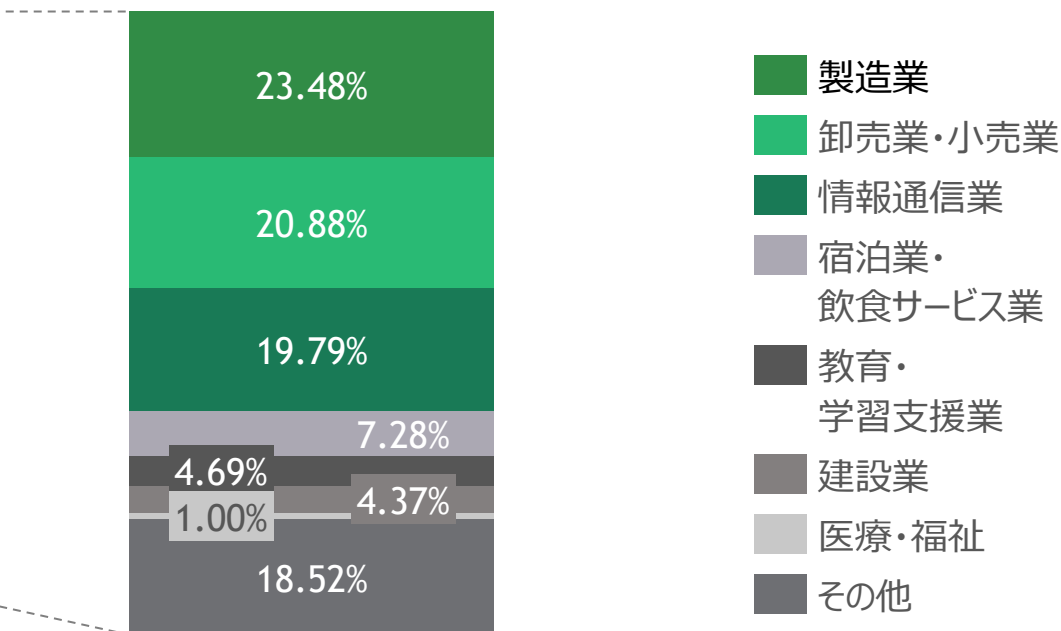
在留資格別高度外国人材の在留資格別割合 (2022年12月末)

- 高度外国人材のうち、85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を保有



「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の産業別構成比 (2022年10月末)

- 製造業が23%程度と最も多く、卸売業・小売業と情報通信業が続く



本年4月より、「J-Skip」や「J-Find」といった一定の条件を満たせば迅速に高度外国人材の在留資格が付与されるという制度が整備された

(参考) 在留資格の要点

	高度人材ポイント制	特別高度人材制度 (J-Skip)	未来創造人材制度 (J-Find)
開始時期	2012年5月	2023年4月	2023年4月
対象・要件	3つの活動分類に応じて、学歴・職歴・年収等の項目ごとにポイントを設け、70点以上が対象 - 高度学術研究活動 - 高度専門・技術活動 - 高度経営・管理活動	修士号以上取得もしくは職歴10年以上・年収2,000万円以上 - 高度学術研究活動 - 高度専門・技術活動 職歴5年以上かつ、年収4,000万円以上 - 高度経営・管理活動	3つの世界大学ランキング中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学の卒業生 - 卒業から5年以内 - 滞在当初の生計維持費20万円所持
優遇措置	- 最長「5年」の在留期間 - 複数の在留資格に関わる活動 - 親の帯同 - 外国人家事使用人 (1人) の雇用 - 配偶者の一部職種のフルタイム就労 等 80点以上は優遇措置を更に拡大	高度人材ポイント制の優遇措置に加え、更に拡充 - 外国人家事使用人 (2人) の雇用 - 配偶者のフルタイム就労職種の大幅拡充 - 空港のプライオリティレーンの使用	「就職活動」又は「起業準備活動」を行う目的で最長 2 年間の滞在 - 扶養する配偶者・子の帯同
活用状況	2022年末時点で4万人	(新制度のため、データなし)	

出典: 出入国在留管理庁 (https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_3_index.html; <https://www.moj.go.jp/isa/content/001394998.pdf>; <https://www.moj.go.jp/isa/content/001395002.pdf>;) の公表資料をもとに経済産業省が作成

本調査では税制面に関して、諸外国での動向について調査を実施した 主な調査事項

高度外国人材の収入等に影響を与える要素

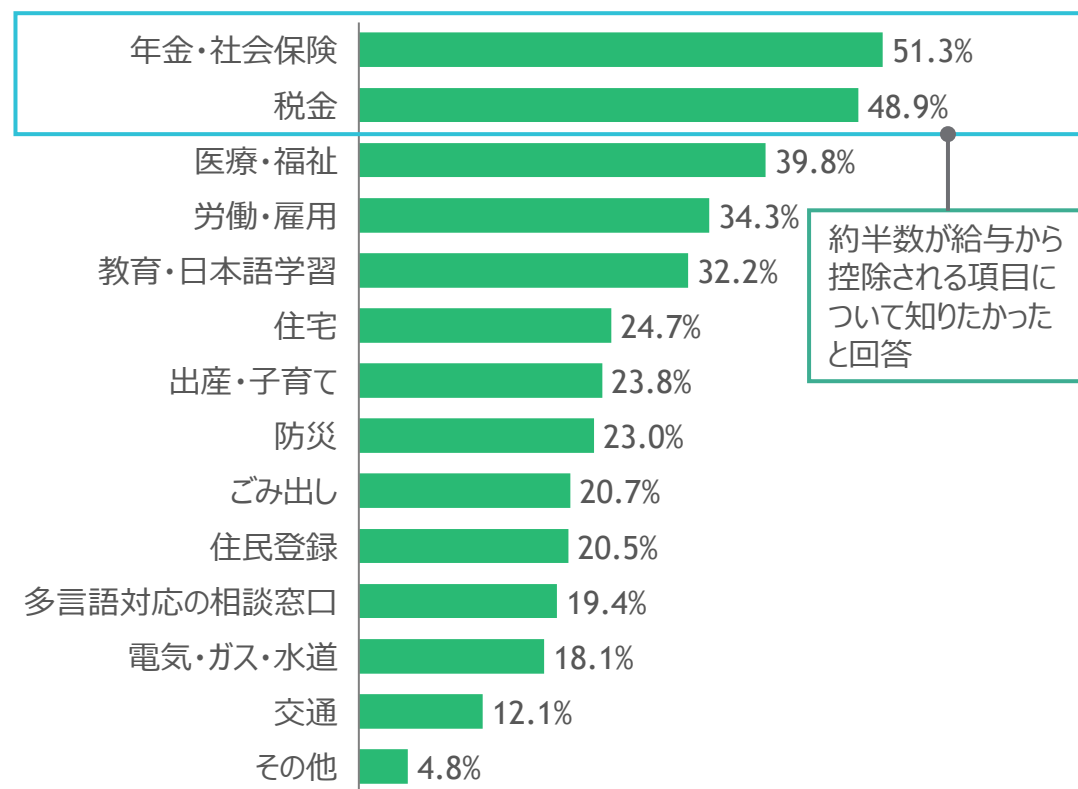
調査ポイント

フロー	①所得税	- 諸外国の所得税率や在留資格に紐づく優遇制度 - 居住者区分ごとの課税範囲 - 居住者（永住者、非永住者）、非居住者 - 国内/国外源泉所得
	②株式報酬	- 諸外国のRS/RSU¹⁾に対する課税制度（優遇措置含む） - 諸外国における株式報酬の無償発行対象
ストック	③相続税	諸外国における外国籍の方への相続税の範囲

注 1：RS（Restricted Stock）譲渡制限付株式, RSU（Restricted Stock Unit）譲渡制限株式ユニット

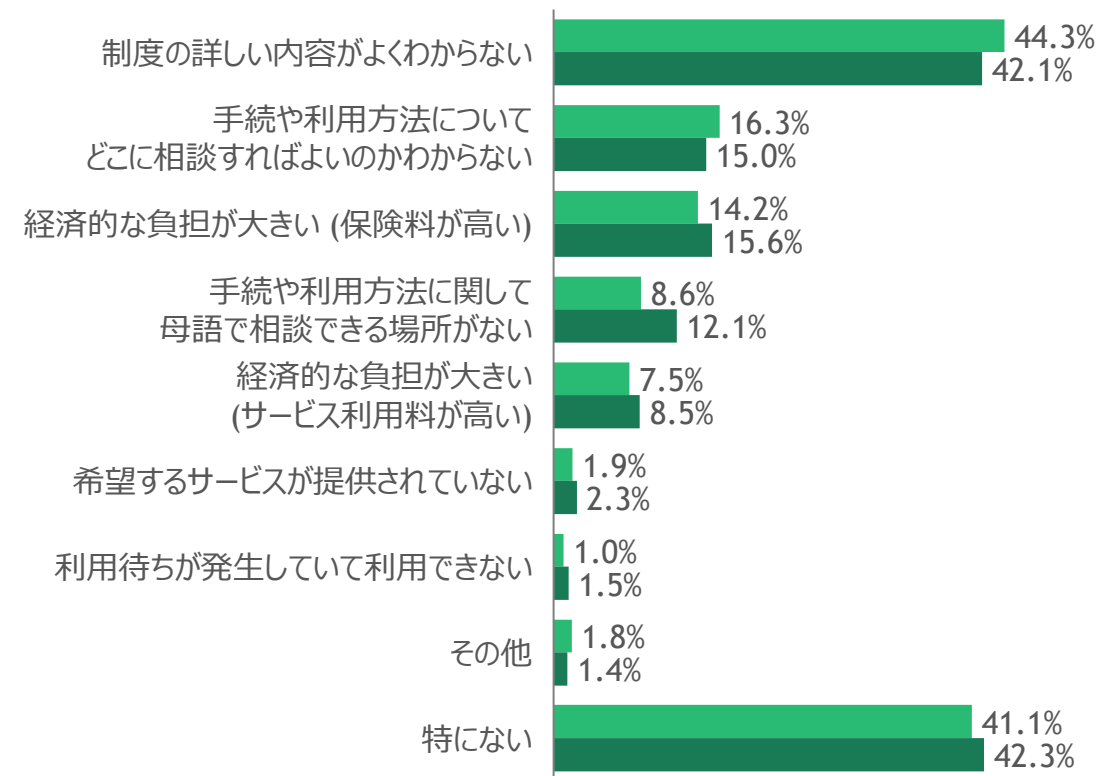
なお、制度に対する理解が深まれば、相対的な日本の魅力度が向上する可能性がありうる 税金・社会保障への理解度

受けていれば役に立っていた情報 (回答数1,919件)



介護保険制度に関する困りごと

■ 令和4年度調査 (回答数1,850)
■ 令和3年度調査 (回答数2,812)



アジア各国では、魅力的な所得税率・その優遇措置を提供。 特にシンガポール・香港では、高所得層なほど、優遇のインパクトが大きい

税金・社会保障制度：各国の所得税の優遇措置の比較

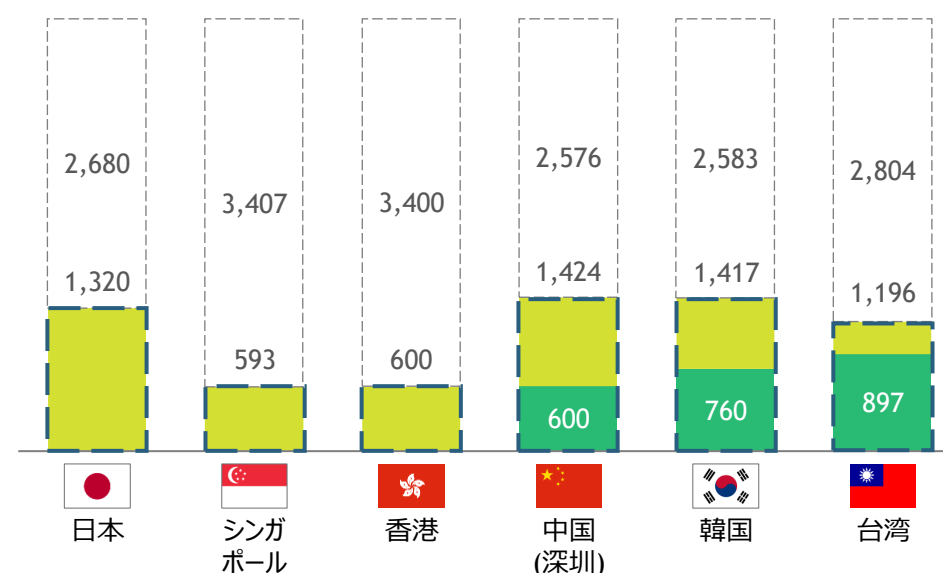
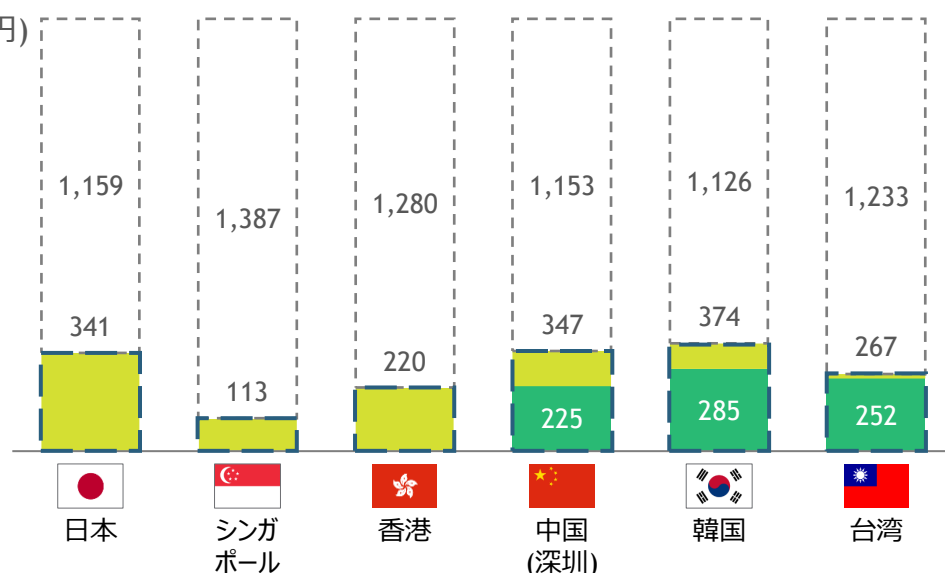
年間給与所得 1,500万円の場合¹⁾²⁾³⁾

年間給与所得 4,000万円の場合¹⁾²⁾³⁾

<凡例>
減税前：xx%
減税後：(xx%)

[] 所得税差引後の給与 ■ 納税額 (通常) ■ 納税額 (減税措置適用)

(単位：万円)



減税額

税率²⁾

-	-	-	122	89	14	-	-	-	824	657	298
※元より低税率	※元より低税率	※元より低税率				※元より低税率	※元より低税率	※元より低税率			
29% (29%)	8% (8%)	17% (17%)	30% (20%)	33% (25%)	22% (20%)	49% (49%)	17% (17%)	18% (18%)	55% (23%)	55% (29%)	43% (32%)

注1. 2023年11月7日時点の為替を参照；注2. 韓国は「外国人労働者の税率を20年間単一税率19%」を適用；注3. 減税率は補助金等の効果を含めて単純試算

出典: <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm>; <https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/individual-income-tax-rates>; <https://www.gov.hk/en/residents/taxes/taxfiling/taxrates/salariesrates.htm>; https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2021/81531b8f5a536a36/202103rpch.pdf;

<https://shenzhen.chinatax.gov.cn/sshqzswj/tzgg/202309/5a6cf565c5494293a54790a762cd27e3.shtml>; <https://www.investkorea.org/ik-en/cntnts/i-369/web.do>; <https://www.investkorea.org/ik-en/cntnts/i-389/web.do>;

<https://www.ntbt.gov.tw/singlehtml/65b820ab9b03480b81450179f235fc13?cntId=bebcdfa383aa49a3891da1f72296624e>;

<https://www.ntbt.gov.tw/English/multiplehtml/14cdeff61f1a49e18263cd0b8766737a>; ポストン・コンサルティング・グループ分析

(参考) 所得税: 高度外国人材に対する税制優遇の例: 中国 (深圳)・韓国・台湾

国	通常の税制	優遇措置 対象者	優遇内容
 中国	累進課税制度 ・～74万円: 3% ・～298万円: 10% ・～620万円: 20% ・～869万円: 25% ・～1,365万円: 30% ・～1,985万円: 35% ・1,985万円～: 45%	下記のいずれかの分野に属し、かつ、深圳市のハイエンド人材の要件 (身分、在留資格) を満たす ・分野: 科学技術イノベーション、重点発展産業、哲学社会科学 ・身分: 外国籍、海外永住権取得の中国国籍の海外大留学生、華僑 ・在留資格: 国家/省/市の重点人材プロジェクトに選出または高度外国人材と認定 等	深圳と香港の所得税額の差額を補助 ・2021/2022年度の香港所得税額は15%
 韓国	累進課税制度 ・～168万円: 6% ・～600万円: 15% ・～1,056万円: 24% ・～1,800万円: 35% ・～3,600万円: 38% ・～6,000万円: 40% ・～1億2,000万円: 42% ・1億2,000万円～: 45%	・外国人技術者 ・外国人労働者	・10年間50%減免 ・20年間単一税率19%適用
 台湾	累進課税制度 ・～262万円: 5% ・～590万円: 12% ・～1,179万円: 20% ・～2,209万円: 30% ・2,209万円～: 40%	外国特定専門人材に該当 ・テクノロジー、経済、教育、文化、芸術、スポーツ、金融、法律及び建築設計の各分野における特殊専門人材の要件を満たす (例: 経済の場合、管理職等の職務を担当しており、給与が月収74万円を満たす)	給与所得が1,400万円を超えた初年度から5年以内に限り、超過分の半額を課税免税

出典: https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2021/81531b8f5a536a36/202103rpch.pdf;
<https://shenzhen.chinatax.gov.cn/sshzqswj/tzgg/202309/5a6cf565c5494293a54790a762cd27e3.shtml>; <https://www.investkorea.org/ik-en/cntnts/i-369/web.do>;
<https://www.investkorea.org/ik-en/cntnts/i-389/web.do>;

所得税（非居住者）に係る論点

論点

a. 調査対象国の居住者はどのように区分されているか
(永住者、非永住者、非居住者 等)

b. 上記区分に対して、所得課税はどこまで、いくら課されるのか
(課税範囲、最高税率 等)

日本における状況と論点の関係性

- 日本では、国内居住期間が過去10年で5年以内の場合は非永住者に区分され、国外支払の国外源泉所得のうち国内送金されない部分は非課税
- また、日本では非居住者は、国外源泉所得は非課税

			b. 課税範囲・最高税率 等			
			課税範囲			
			国内源泉所得		国外源泉所得	
			国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
a. 区分・定義	区分	定義				
	居住者	永住者	課税		課税	
		非永住者	課税		課税	非課税 (送金の範囲で課税)
	非居住者	居住者以外の個人	原則として課税		非課税	



韓国は日本よりも国内外源泉所得がすべて課税対象となる区分の定義は厳しいが、183日以内の居住者は国外源泉所得の国内支払いも非課税となる

韓国：区分 × 課税範囲

赤字: 日本よりも定義または課税範囲が広い
緑字: 日本よりも定義または課税範囲が狭い

課税範囲

区分	定義	国内源泉所得		国外源泉所得	
		国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
居住者	韓国に住所を有する者、または 1課税期間中に韓国に183日以上居住した者	課税		課税	
	当該課税期間の末日からさかのぼって10年間、 大韓民国に住所または居所を有する期間の 合計が5年以下の外国人居住者	課税		非課税	非課税 (送金された ものは課税)
非居住者	居住者でない者	課税		非課税	

出典: Foreign Language Manual for 2023 Year-End Tax Settlement



韓国の基本税率は6%~45%だが、外国人は基本税率の代わりに19%の定額税率を選択可能

韓国 (適用税率)

一般的な税率

課税所得帯 (円)	税率
1400万ウォン以下 (154万円以下)	6%
1,400万ウォン~5,000万ウォン以下 (～約549万円以下)	15%
5,000万ウォン~8,800万ウォン以下 (～約996万円以下)	24%
8,800万ウォン~1億5,000万ウォン以下 (～約1,647万円以下)	35%
1億5,000万ウォン~3億ウォン以下 (～約3,177万円以下)	38%
3億ウォン~5億ウォン以下 (～約5,445万円以下)	40%
5億ウォン~10億ウォン以下 (～約1億980万円以下)	42%
10億ウォン~	45%

出典: [문서뷰어 \(nts.go.kr\)](https://nts.go.kr)

外国人向けの制度

- 外国人従業員は、韓国で最初にサービスを提供した日から20年以内に終了する課税期間まで、賃金と給与所得 (特別な関係会社に役務を提供した場合を除く) について、**基本税率 (6-45%) の代わりに19%の定額税率を選択できる**
- ただし、一律税率を選択した場合、非課税、所得控除、減免、税額控除は適用されない (租税特例制限法第18条の2)



(参考) 韓国のおそれ職種別の優遇制度

概要

外国人技術者の 所得税の減免

- 一定の資格を満たした外国人技術者が得た賃金・給与所得については、韓国で最初に勤務した日から10年を経過した月まで、所得税の50%が減税される
- 減免対象技術者
 - (1) エンジニアリング技術導入契約 (30万米ドル以上) に基づく技術の提供を行う大韓民国国籍を有しない者
 - (2) 理工系学士以上の学位を有し、海外の研究施設に5年以上勤務した後、国内企業に所属する研究開発施設で研究員として勤務する者

英語講師の 所得税の免除

- 講義・研究に係る所得税は、韓国 (米国、英国、オーストラリアなど) との租税条約に基づき、教員・教授の免税条項を請求することができれば、一定期間 (概ね2年間) 免除することが可能



シンガポールは居住者区分に関わらず、国外源泉所得は非課税

シンガポール：区分 × 課税範囲

赤字：日本よりも定義または課税範囲が広い

緑字：日本よりも定義または課税範囲が狭い

区分	定義	課税範囲			
		国内源泉所得		国外源泉所得	
		国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
居住者	シンガポール市民またはシンガポール永住者 (SPR) で、一時的な不在を除き、通常はシンガポールに居住している者	課税			非課税
	シンガポールに滞在/就労したことがある外国人： a. 前暦年において少なくとも183日間 b. 3年連続で継続的に実施				
	シンガポールで2暦年にわたり継続して就労し、総滞在期間が183日以上の外国人 (会社の取締役、公共のエンターテイナー、専門家は除外)				
非居住者	シンガポールでの滞在期間が183日未満の場合、シンガポール所得税に関して非居住者と見なされる	課税		非課税	
	非居住者で、シンガポールで年間60日以内の雇用を行使した場合 (会社の取締役、公共のエンターテイナー、専門家は除外)	非課税			

出典: IRAS | Working out my tax residency



総じて低い税率で、外国人向けの優遇措置は無し

シンガポール (適用税率)

所得税率 (2024賦課年度以降)

課税所得 \$ (円)	所得税率 (%)	総納税額 \$ (円)
最初の \$20,000 (約220万円)	0	0
次の \$10,000 (約110万円)	2	200 (約22,000円)
最初の \$30,000 (約330万円)	-	200 (約22,000円)
次の \$10,000 (約110万円)	3.5	350 (約38,000円)
最初の \$40,000 (約440万円)	-	550 (約60,000円)
次の \$40,000 (約440万円)	7	2800 (約30万円)
最初の \$80,000 (約880万円)	-	3350 (約37万円)
次の \$40,000 (約440万円)	11.5	4600 (約50万円)
最初の \$120,000 (約1,300万円)	-	7950 (約87万円)
次の \$40,000 (約440万円)	15	6000 (約66万円)
最初の \$160,000 (約1,700万円)	-	13950 (約150万円)
次の \$40,000 (約440万円)	18	7200 (約79万円)
最初の \$200,000 (約2,200万円)	-	21150 (約230万円)
次の \$40,000 (約440万円)	19	7600 (約83万円)
最初の \$240,000 (約2,600万円)	-	28750 (約310万円)
次の \$40,000 (約440万円)	19.5	7800 (約86万円)
最初の \$280,000 (約3,000万円)	-	36550 (約400万円)
次の \$40,000 (約440万円)	20	8000 (約88万円)
最初の \$320,000 (約3,500万円)	-	44550 (約490万円)
次の \$180,000	22	39600 (約430万円)
最初の \$500,000 (約5,500万円)	-	84150 (約920万円)
次の \$550,000 (約6,000万円)	23	115000 (約1200万円)
最初の \$1,000,000 (約1億1,000万円)	-	199150 (約2100万円)
\$1,000,000 超～	24	-

出典: IRAS | Working out my tax residency



米国は永住権有無、ビザ種別及び米国滞在日数により課税対象範囲が異なる

フランス：区分 × 課税範囲

赤字: 日本よりも定義または課税範囲が広い
緑字: 日本よりも定義または課税範囲が狭い

区分	定義	課税範囲			
		国内源泉所得		国外源泉所得	
		国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
居住者	米国市民、永住権 (グリーンカード) 保持者 Bビザ(短期商用、観光)、Eビザ(貿易商・投資家)、Hビザ(一時的専門職就労者)、Iビザ(報道関係者)、Kビザ(婚約者)、Lビザ(管理職)、Oビザ(特殊技能者)、Pビザ(芸能人、芸術家、スポーツ選手)、Rビザ(宗教関係者) 税法上、次の2つの条件を満たすと、居住者として扱われる - 当年度の米国滞在日数が31日を超える - 当年度から過去3年間で米国滞在日数が183日を超える。計算の仕方として、当年度の全滞在日、前年に滞在した日数の1/3、前々年に滞在した日数の1/6	課税			
非居住者	Aビザ (外交官)、Gビザ (国際機関職員)	課税 (勤務先から受ける給与は非課税)	課税	非課税	
	Fビザ (学生)、Jビザ (交流訪問者)、Mビザ (専門学校生)、Qビザ(文化交流訪問者) Bビザ (短期商用、観光)、Eビザ (貿易商・投資家)、Hビザ (一時的専門職就労者)、Iビザ (報道関係者)、Kビザ (婚約者)、Lビザ (管理職)、Oビザ (特殊技能者)、Pビザ (芸能人、芸術家、スポーツ選手)、Rビザ (宗教関係者)。 税法上、次の2つの条件を満たさない場合は、非居住者 任意の年 (1～12月) における米国滞在日数が31日を超える 任意の年の滞在日数と前年の滞在日数の3分の1と前々年の滞在日数の6分の1の合計が183日を超える	課税			

出典: Topic no. 851, Resident and nonresident aliens | Internal Revenue Service (irs.gov)



(参考) 米国における適用税率

所得税率 (2023年単身の場合の目安)

課税所得帯 US\$ (円)	所得税率
\$0～\$10,275 (0円～約145万円)	10%
\$10,276～\$41,775 (～約590万円)	12%
\$41,776～\$89,075 (～約1260万円)	22%
\$89,076～\$170,050 (～約2400万円)	24%
\$171,051～\$215,590 (～約3052万円)	32%
\$215,591～\$539,900 (～約7643万円)	35%
\$539,901 以上 (～約7643万円以上)	37%

出典: [Federal income tax rates and brackets | Internal Revenue Service \(irs.gov\)](#)



フランス (納税義務者の区分)

フランス：区分 × 課税範囲

赤字: 日本よりも定義または課税範囲が広い

緑字: 日本よりも定義または課税範囲が狭い

区分	定義	課税範囲			
		国内源泉所得		国外源泉所得	
		国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
居住者	以下のいずれかの基準を満たしている場合、フランスに税務上の居住地があります - 世帯がフランス国内にある者 - 世帯がない場合は、主たる居住地である者 - フランスで職業活動を行っている者 - フランスに主な収入源がある者	課税		課税	
非居住者	フランスまたは外国籍の者 (フランスに税務上居住しているかどうかに関わらず、国際的な二重課税防止条約によってフランスに課税される利益または所得を受け取る者)	課税		非課税	



フランス (適用税率)

一般的な税率

課税所得帯 (円)	税率
~€11,293 (～約173万円)	0%
€11,294～€28,797 (～約442万円)	11%
€28,798～€82,341 (～約1264万円)	30%
€82,342～€177,106 (～約2720万円)	41%
€177,107～ (約2720万円～)	45%

外国人向けの制度

対象

- フランスの駐在員で、下記ポジションを満たす経営人材
 - 取締役会会長
 - 非常勤取締役
 - 執行委員会メンバー等
 - CEO、副CEO等

優遇措置

- フランス居住後8年間に於いて、駐在に伴い支給される駐在手当、現物支給 (車・住宅等) について、①～③のいずれかの減税優遇を適用
 - ① 給与総額の50%を上限額に課税免税
 - ② 駐在手当控除後の課税所得の20%を上限額に課税免税
 - ③ (現地採用者のみ) 定額免税率30%



ドイツは永住権有無、ビザ種別及び米国滞在日数により課税対象範囲が異なる

ドイツ：区分 × 課税範囲

赤字：日本よりも定義または課税範囲が広い

緑字：日本よりも定義または課税範囲が狭い

区分	定義	課税範囲			
		国内源泉所得		国外源泉所得	
		国内支払	国外支払	国内支払	国外支払
居住者	ドイツ国民 ドイツに住居を持ち、年間6カ月間以上ドイツに滞在	課税		課税	
非居住者	ドイツでの居住が6カ月未満もしくはドイツでの雇用期間が183日未満の場合は、日独二国間租税条約の要件を満たせば、ドイツ国内で得た所得と資産所得のみが課税対象となる。 なお、日本人以外の場合は、租税条約の内容によって異なる可能性がある	課税	非課税	非課税	



ドイツ (適用税率)

所得税率 (2023年単身の場合の目安)

課税所得帯 (円)	税率 (%)
~€11,604 (～約178万円)	0%
€11,604～€66,760 (～約1,025万円)	14～42% 累進課税
€66,760～€277,825 (～約4,265万円)	42%
€277,825～ (約4,265万円～)	45%

出典: § 32a EStG - Einzelnorm ([gesetze-im-internet.de](https://www.gesetze-im-internet.de))

各国における株式報酬 (RS/RSU) に対する課税措置

国	権利確定時			株式譲渡時		
	税目	最大税率	最大税率が適用される 金額 (現地通貨建て、円換算)	税目	最大税率	最大税率が適用される 金額 (現地通貨建て、円換算)
 米国 (NY)	所得税	- 連邦個人所得税: 37% - ニューヨーク州所得税: 10.9%	※単身の場合 - 連邦個人所得税: 約7980万円以上 - ニューヨーク州所得税: 37億円以上	譲渡所得税	平均: 15%以下	※単身の場合 650万円以上7200万円以下
 フランス	—	—	—	- 所得税 - 社会税 - 社会保険料控除	①max 38.17% ②max 61.64% 30% (社会税: 12.8%、社会保険料控除: 17.2%)	① 4,800万円未満 ② 4,800万円以上
 ドイツ	所得税	※通常の所得税同様 max 45%	4,500万円以上	譲渡所得税	26.38% (flat tax 25%、連帯サーチャージ5.5%)	—
 シンガポール	所得税	※通常の所得税同様 max 24%	—	非課税	—	—
 韓国	所得税	※通常の所得税同様 max 45%	—	譲渡所得税 ¹	2024年: 一律22% 2025年以降: 3345万円迄22%、以上27.5%	—

注1. 27万円の免除額適用; 注2. 課税期間の終了日から数えて、過去10年間のうち、韓国での居住が通算5年以内の場合、売買益が韓国国内で支払われないか、あるいは韓国に送金されない場合、課税対象外となる
出典: <https://sftaxcounsel.com/taxation-of-rsus/>; <https://www.tax.ny.gov/forms/html-instructions/2023/it/it201i-2023.htm#nys-tax-rate-schedule>;
<https://www.irs.gov/taxtopics/tc409>; <https://www.irs.gov/filing/federal-income-tax-rates-and-brackets>; https://www.jetro.go.jp/world/n_america/us/invest_04.html;
<https://www.welcometofrance.com/en/allocation-of-free-shares-aga>; <https://international-tax-consulting.com/en/how-are-restricted-stock-units-rsu-taxed-in-germany/>;
<https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/what-is-taxable-what-is-not/employment-income/gains-from-the-exercise-of-stock-options>;
<https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/individual-income-tax-rates>; https://www.crowe.com/kr/en-us/news/news20220519_en;

米国は世帯収入次第で納税不要。ドイツはスタートアップ向けに権利確定時の納税を繰り越しを認めるほか、譲渡時も売却益次第で納税免除

各国における株式報酬 (RS/RSU) に対する税制優遇措置

国	課税 タイミング	政策目的	措置の対象	措置の内容
 米国 (NY)	株式譲渡時	n/a	以下の条件を満たす者 - 独身世帯: 650万円以下 - 配偶者世帯: 1300万円以下 - 世帯主: 880万円以下	譲渡所得税は納税不要
 ドイツ	権利確定時	成長中の若手企業の従業員に対して、株式報酬制度の導入を促進	- 創業20年未満のスタートアップ・中小企業 - 上記企業との雇用関係が終了した場合は対象外	最大15年間、株式権利確定時の課税の納税を譲渡時まで繰越可能
	株式譲渡時	n/a	1年以上の雇用を満たす全従業員	(23年改正) 売却益が32万円未満の場合、譲渡所得税は免除 過去には、6万円未満、23万円未満と上限を上げている

出典: [https://www.irs.gov/taxtopics/tc409#:~:text=Capital%20Gains%20Tax%20Rates,than%2015%25%20for%20most%20individuals.](https://www.irs.gov/taxtopics/tc409#:~:text=Capital%20Gains%20Tax%20Rates,than%2015%25%20for%20most%20individuals.;);
<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-12-20/germany-act-to-make-germany-more-attractive-for-investments-enters-into-force/>;
<https://international-tax-consulting.com/en/how-are-restricted-stock-units-rsu-taxed-in-germany/>; <https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/what-is-taxable-what-is-not/employment-income/gains-from-the-exercise-of-stock-options>;

調査対象国は全て役員だけでなく、従業員に対しても株式の無償発行が可能
各国における株式の無償発行の対象

【凡例】 ○: 無償発行対象

国	役員	従業員
 米国 (NY)	○	○
 フランス	○	○
 ドイツ	○	○
 シンガポール	○	○
 韓国	○	○

出典: <https://www.investopedia.com/articles/tax/09/restricted-stock-tax.asp>;
<https://www.internationaltaxreview.com/article/2a6aaqgdb5cor53bphyww/the-legal-uncertainty-surrounding-management-packages-in-france-and-prospective-solutions>; <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=db9017ed-d783-41e5-a226-b532dc1961ff>;
<https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/global-equity-matrix/asia-pacific/singapore/topics/rsrsu>;
<https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/global-equity-matrix/asia-pacific/korea/topics/rsrsu>; エキスパートインタビュー

各国での相続人・被相続人の居住者区分の違いにより、相続税の課税対象は異なる

各国の相続税の課税対象

各国の相続税の課税対象		国内+国外		国内					
		 米国	 フランス	 ドイツ	 シンガポール	 韓国			
相続人 ¹		居住者	非居住者	居住者	非居住者	居住者	非居住者	居住者	非居住者
被相続人 ¹	居住者	遺産税・相続税の両方が課税 - 遺産税: 国内+国外 - 連邦税 - 州税 (13州のみ) - 相続税: 国内 - 州税 (6州のみ)	国内+国外	国内+国外	国内+国外	国内+国外	遺産税自体が廃止されている	国内+国外	
	非居住者	- 遺産税: 国内 - 連邦税 - 州税 (13州のみ) - 相続税: 国内 - 州税 (6州のみ)	国内+国外	国内	国内+国外	国内		国内	

注1. 各国で居住者区分の定義は異なる (詳細次頁参照)

出典: <https://www.irs.gov/instructions/i706>; <https://www.irs.gov/instructions/i706na>; <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/estate-tax-for-nonresidents-not-citizens-of-the-united-states>; <https://www.impots.gouv.fr/internationalenindividual/how-and-where-declare-inheritance-France>; <https://www.german-probate-lawyer.com/publications/detail/german-inheritance-tax-1452.html>; <https://www.iras.gov.sg/taxes/other-taxes/estate-duty/estate-duty>; https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/subjectViewer.do?hseq=49363&type=subject&key=01&pCode=5&pName=Will; <https://pureumlawoffice.com/blog-updates/korea-inheritance-tax/>;

(参考) 各国の相続税納税における居住者区分の定義

	 米国	 フランス	 ドイツ	 韓国
居住者	①②のいずれかを満たす者 ①米国市民 ②永住権 (グリーンカード) 保持者で以下全てを満たす - 当年度の米国滞在日数が31日を超えている - 当年度から過去3年間における米国滞在日数が183日を超える。日数のカウント方法は、 • 当年度の全滞在日を1日 • 前年滞在日数を1/3日 • 前々年滞在日数を1/6日	①②の全てを満たす者 ¹ ①譲渡日時点で以下のいずれかを満たす - フランス国内に世帯がある、または、フランス国内に世帯はないがフランスが主たる居住地である - フランスで主に職業活動を行っている - フランスに主な収入源がある ②譲渡日以前の10年間のうち、少なくとも6年間フランスに居住	①②のいずれかを満たす者 ①ドイツ国民 ②ドイツに住居を持ち、年間6カ月間以上ドイツに滞在	①②のいずれかを満たす者 ①韓国に住所を有する ②韓国に183日以上居住している
非居住者	居住者でない者			

注1. 所得税の納税者義務と異なる

出典: <https://www.irs.gov/instructions/i706>; <https://www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/determining-an-individuals-tax-residency-status>; <https://www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/us-tax-residency-green-card-test>; <https://www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/substantial-presence-test>; <https://www.impots.gouv.fr/international-particulier/taxable-assets>; <https://www.impots.gouv.fr/residents-France>; https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_1.html; <https://www.german-probate-lawyer.com/publications/detail/german-inheritance-tax-1452.html>; https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/subjectViewer.do?hseq=49363&type=subject&key=01&pCode=5&pName=Will

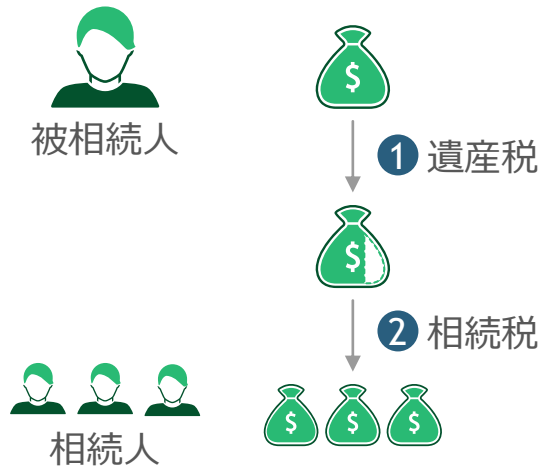


遺産税は連邦および13州が課しているが、州に関しては比較的高額な控除額を設けている ご参考) 遺産税・相続税の詳細: 米国 (1/2)

概要

米国の場合、2種類の税が課される

- ①遺産税 (estate tax)
 - 財産分配前に課税
 - 連邦政府及び州政府 (13州のみ) が徴収
- ②相続税 (inheritance tax)
 - 財産分配時に相続額に応じて相続人ごとに課税
 - 州政府 (6州のみ) が徴収



詳細: ①遺産税

連邦政府

税率	課税対象額 ¹
18%	148万円未満
20%	～ 296万円未満
22%	～ 591万円未満
24%	～ 887万円未満
26%	～ 1,183万円未満
28%	～ 1,479万円未満
30%	～ 2,218万円未満
32%	～ 3,696万円未満
34%	～ 7,393万円未満
37%	～ 1.1億円未満
39%	～ 1.5億円未満
40%	1.5億円以上

州政府

州(計13州)	控除額の上限 (2024) ¹
コネチカット	20.1億円
コロンビア特別区	6.9億円
ハワイ	8.1億円
イリノイ	5.9億円
メイン	10.1億円
メリーランド	7.4億円
マサチューセッツ	3.0億円
ミネソタ	4.4億円
ニューヨーク	10.2億円
オレゴン	1.5億円
ロードアイランド	2.7億円
バーモント	7.4億円
ワシントン	3.3億円

注1. 米ドルから円の為替 (1ドル=147.85円を活用)

出典: <https://www.irs.gov/instructions/i706>; <https://www.actec.org/resources-for-wealth-planning-professionals/state-death-tax-chart/>;
<https://www.nerdwallet.com/article/taxes/estate-tax#:~:text=What%20is%20the%20estate%20tax,states%20levy%20an%20estate%20tax.>

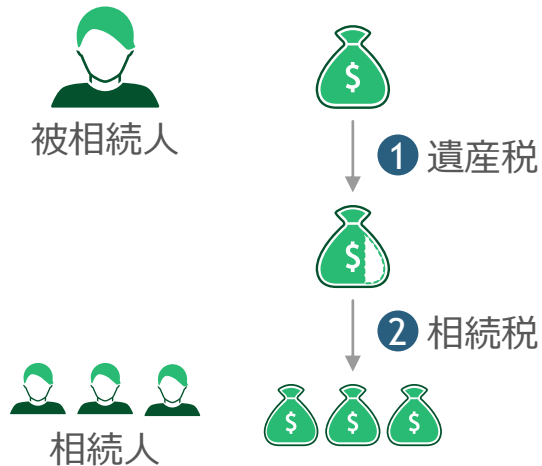


相続税は6州が課しているが、被相続人との関係性により全額免除されるケースも多い ご参考) 遺産税・相続税の詳細: 米国 (2/2)

再掲) 概要

米国の場合、2種類の税が課される

- ①遺産税 (estate tax)
 - 財産分配前に課税
 - 連邦政府及び州政府 (13州のみ) が徴収
- ②相続税 (inheritance tax)
 - 財産分配時に相続額に応じて相続人ごとに課税
 - 州政府 (6州のみ) が徴収



詳細: ②相続税

州政府

州(計6州)	免除対象者	税率
	全額免除	一部免除 (上限額) ²
アイオワ ¹	- 配偶者 - 直系尊属 (両親、祖父母、曾祖父母) - 直系卑属 (子、継子、孫、ひ孫)	- 慈善団体 (7万円) 2%~6%
ケンタッキー	近親者 (配偶者、両親、子供、兄弟)	- その他受取人 (15万円) 4%~16%
メリーランド	- 近親者 (両親、祖父母、配偶者、子供、孫、兄弟) - 慈善団体	- その他受取人 (15万円) 10%
ネブラスカ	- 配偶者 - 慈善団体	- 近親者 (両親、祖父母、兄弟、子供、孫) (1,480万円) 1% - その他親族 (590万円) 11% - 無関係の相続人 (370万円) 15%
ニュージャージー	- 近親者 (配偶者、子供、両親、祖父母、孫) - 慈善団体	- 兄弟、義理の息子・娘 (370万円) 11%~16%
ペンシルベニア	- 配偶者 - 未成年の子供	- 成人した子供、祖父母、両親 (50万円) 4.5% 12% 15%

注1. 2021年の改正により、2021年から2024年までの期間にて相続税を毎年20%ずつ引き下げ、2025年に廃止予定; 注2. 米ドルから円の為替 (1ドル=147.85円を活用)

出典: <https://www.irs.gov/instructions/i706>; <https://www.actec.org/resources-for-wealth-planning-professionals/state-death-tax-chart/>;



フランスは被相続人との関係性により税率を設けている

ご参考) 遺産税・相続税の詳細: フランス

概要

被相続人との関係性により税率が異なる

被相続人との関係性	税率
配偶者/パートナー	免除
直系尊属 (子、孫、ひ孫)	5%-45%
兄弟	35%-45%
4親等以内	55%
その他受取人	60%

詳細: 相続人ごとの税率

	課税対象額 ¹	税率
直系尊属	129万円未満	5%
	～ 193万円未満	10%
	～ 254万円未満	15%
	～ 8,794万円未満	20%
	～ 1.4億円未満	30%
	～ 2.9億円未満	40%
	2.9億円以上	45%
兄弟	389万円未満	35%
	389万円以上	45%

注1. ユーロから円の為替 (1ユーロ=159.22円を活用)

出典: <https://www.cjfinance.co.uk/inheritance-tax-france-ultimate-guide/#:~:text=Inheritance%20Tax%20in%20France,-Napoleonic%20Law&text=If%20you%20have%20one%20child,three%20or%20more%20children%20%E2%80%93%2075%25>



ドイツも被相続人との関係性により税率を設けている

ご参考) 遺産税・相続税の詳細: ドイツ

被相続人との関係性の定義

分類	被相続人との関係性
分類I	- 配偶者 - 子供 - 孫 - ひ孫 等
分類II	- 両親 - 兄弟 - 姪/甥 - 継父母 - 義理の親 - 離婚配偶者
分類III	その他

税率

課税対象額 ¹⁾²⁾	分類I	分類II	分類III
1,194万円未満	7%	15%	30%
～ 4,777万円未満	11%	20%	30%
～ 9,553万円未満	15%	25%	30%
～ 9.6億円未満	19%	30%	30%
～ 20.7億円未満	23%	35%	50%
～ 41.4億円未満	27%	40%	50%
41.4億円以上	30%	43%	50%

注1. ユーロから円の為替 (1ユーロ=159.22円を活用); 2. 控除額を超えた分の課税対象額

出典: <https://www.cjfinance.co.uk/inheritance-tax-france-ultimate-guide/#:~:text=Inheritance%20Tax%20in%20France,-Napoleonic%20Law&text=If%20you%20have%20one%20child,three%20or%20more%20children%20E2%80%93%2075%25>



韓国は相続遺産額により税率を設けている

ご参考) 遺産税・相続税の詳細: 韓国

税率¹

課税対象額	税率
1,100万円未満	10%
～ 5,500万円未満	20%
～ 1.1億円未満	30%
～ 3.3億円未満	40%
3.3億円以上	50%

控除条件・控除額

控除分類	被相続人の居住者区分	控除額 ¹
一般控除	居住者	5,500万円
基礎控除	居住者/非居住者	2,200万円
未成年者対象	居住者	110万円*満19歳までの残年数
高齢者対象(65歳以上)	居住者	550万円
身体障害者対象	居住者	110万円*平均余命までの残年数
子対象	居住者	550万円
配偶者対象	居住者	5,500万円以上: 相続額 (上限3.3億円) 5,500万円以下: 5,500万円
金融資産	居住者	220万円以下: 全額 220万円超え1,100未満: 220万円 1,100万円超え1.1億円未満: 総資産額*20% 1.1億円以上: 2,200万円

注1. KRWから円の為替 (1KRW=0.11円を活用)

出典: https://english.moef.go.kr/upload/eco/2021/02/FILE_20210224100153_2.pdf; <https://pureumlawoffice.com/blog-updates/korea-inheritance-tax/>;

Tip: In the case of the death of a resident, the larger amount is deducted by comparing the sum of the basic deduction and other personal deductions with the general deduction.

本資料の構成

1. 高度外国人材受け入れ拡大の必要性
2. 採用・定着面での対応
3. 生活環境への対応
4. 制度面における対応

(参考)高度外国人材に関するアンケート結果

本アンケートの目的・実施方法

目的・概要

目的

- 企業における高度外国人材に関するニーズや採用ルート等についてお伺いし、今後の政策立案の参考とする

実施期間

- 2023年12月～2月

配布先企業・回答数

- 配布数：日本でビジネスを展開している企業2,000社超
- 有効回答数：55件
 - 回答企業の比率として広告・情報通信サービス企業が多いことに留意
 - 四捨五入の都合上、比率の合計値などが必ずしも100%とならないことがある

実施方法

- Webアンケートによる回答

主要な質問項目

a

基礎情報

- 売上高（国内/海外）
- 従業員数（国内/海外）
- 高度外国人材の雇用有無/人数

b

高度外国人材を雇用していない企業

- 高度外国人材のニーズ
- ニーズなしの理由、ニーズありの場合に雇用できていない理由

c

高度外国人材を雇用している企業 + 雇用していないがニーズがある企業

- ① 人材ニーズ
 - ニーズのある職種
 - 上記職種ごとの年収/役職レベル
- ② 人材プール
 - 職種別の新卒/中途 × 国内/海外のニーズ
 - 職種別に求める学歴水準/出身地域
- ③ 採用ルート
 - 有効/強化が必要な採用ルート及びその理由
 - 経済産業省の取組みの認知・活用状況
- ④ 日本語
 - 採用時に求める水準、現在の充足度合い、政策要望
- ⑤ 国への要望（自由記述）
 - 在留資格、社会・生活環境、制度 等

本アンケートの回答企業のプロフィールは以下の通り

アンケート回答企業プロフィール

業界	回答企業数 (カッコ内は高度外国人材 を雇用している企業数)	規模別内訳 ¹⁾ (カッコ内は高度外国人材 を雇用している企業数)		
		大企業	中企業	小企業
広告・情報通信サービス	18(12)	5(5)	1(1)	12(6)
法人サービス	7(3)	1(0)	2(1)	4(2)
機械・電気製品	5(5)	2(2)	-	3(3)
医薬・バイオ	4(3)	2(2)	-	2(1)
小売	4(3)	2(2)	1(0)	1(1)
消費者サービス	3(1)	-	1(0)	2(1)
中間流通	3(2)	1(1)	-	2(1)
公共サービス	2(1)	1(1)	-	1(0)
建設	2(0)	1(0)	1(0)	-
金融	3(2)	-	3(2)	-
輸送機械	1(1)	-	-	1(1)
生活用品小売	1(0)	1(0)	-	-
運輸サービス	1(1)	1(1)	-	-
食品	1(1)	1(1)	-	-
合計	55(35)	18(15)	9(4)	28(16)

注1. 日本法人の従業員の規模で分類。小企業100名未満、中企業100名以上300名未満、大企業300名以上

回答の内、36%(20社)が未雇用。うち5社は採用中または採用に失敗経験あり

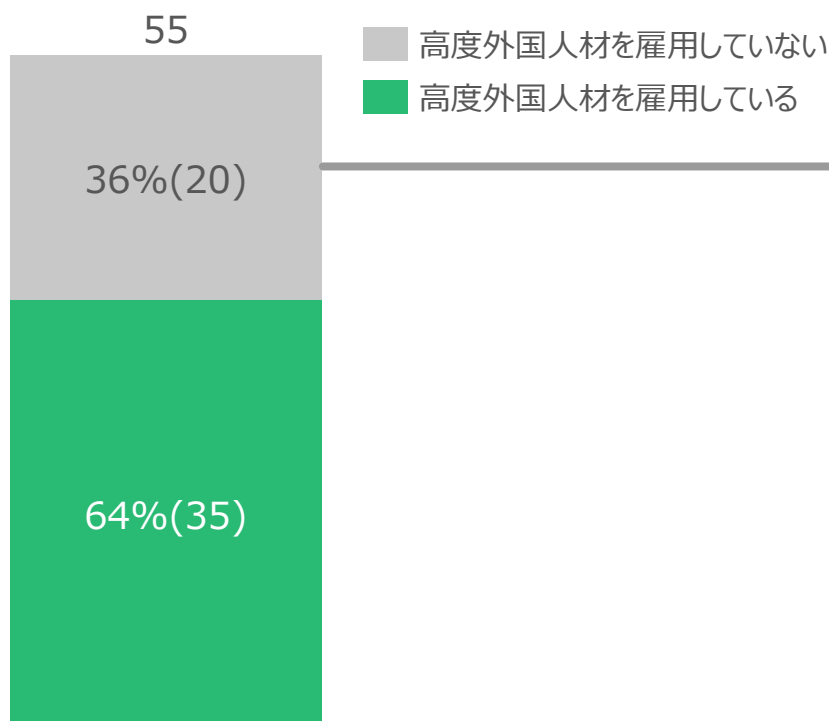
未雇用企業における雇用ニーズ

母集団：高度外国人材を
雇用していない20社

母集団：全体55社

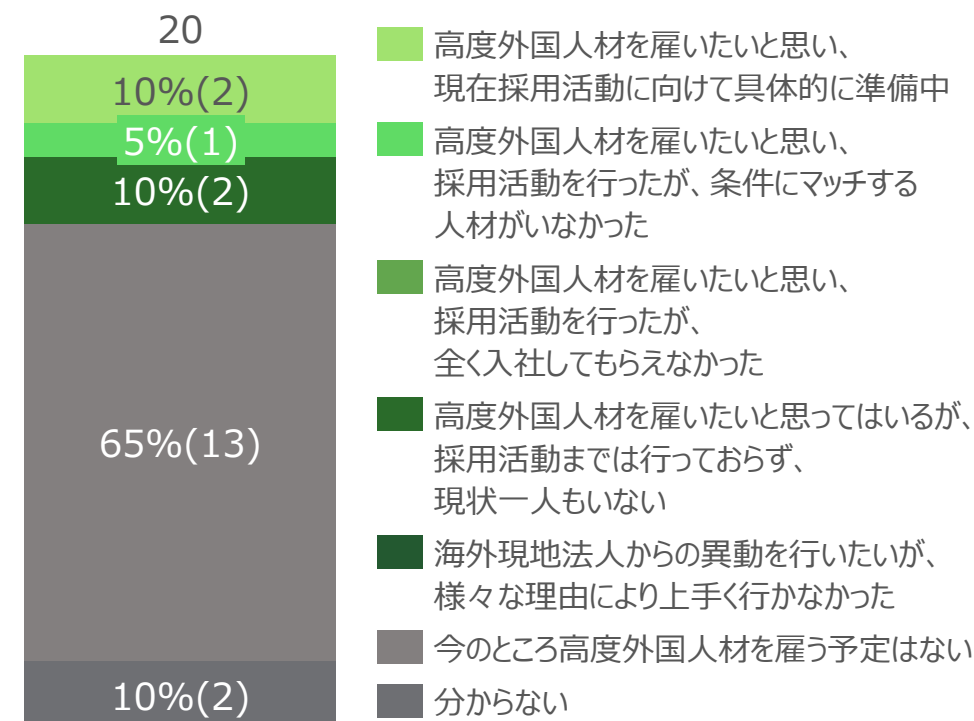
Q: 現在、貴社では高度外国人材を雇用されていますか

- 回答企業の36% (20社) が未雇用



Q: 前問で「高度外国人材を雇用していない」とお答えした方への質問です。貴社における現状の高度外国人材の雇用ニーズについて、以下から、最もあてはまるものをお選びください

- 20社の内、5社は採用活動中、または採用活動に失敗

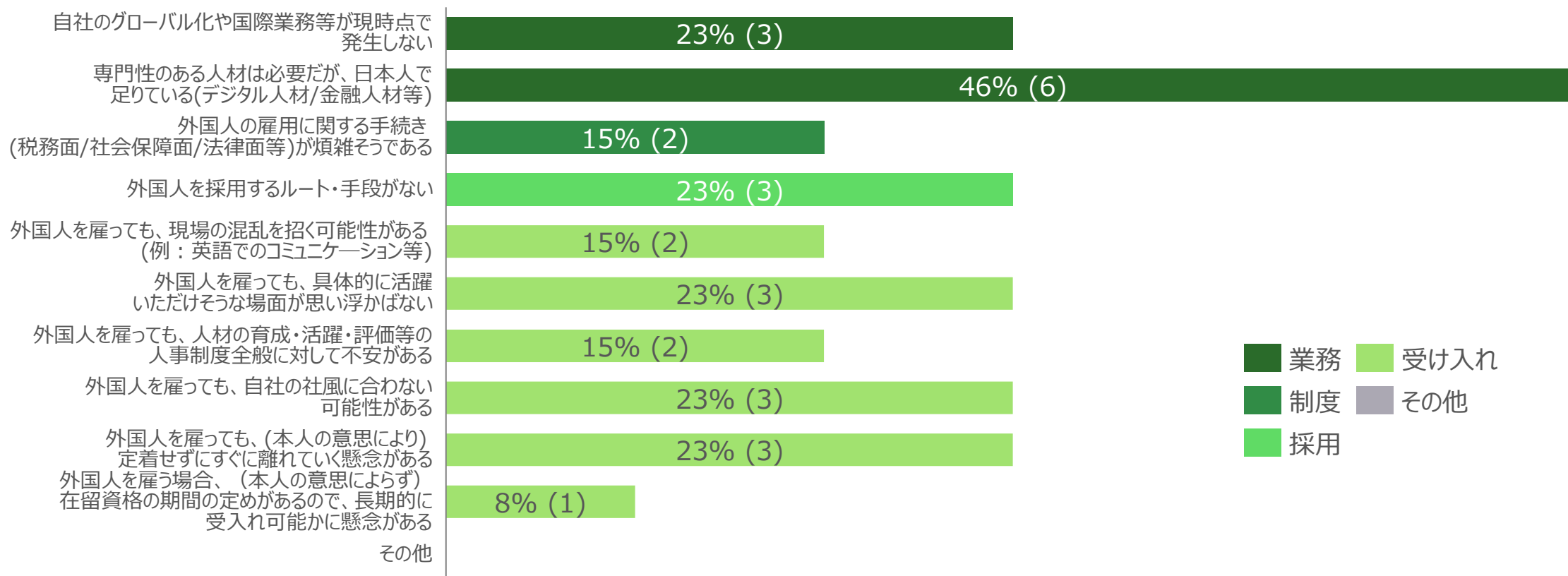


雇用ニーズ無しは、該当する業務が無い/日本人で足りていることが主因だが、 1/3程度の企業は雇った上での活躍・定着への課題感から採用を躊躇

採用ニーズ無しの理由

母集団：
高度外国人材を雇用していない、
かつ今後のニーズもない13社

Q: 現時点で高度外国人材を雇う予定がない理由について、お答えください(複数回答可) ¹⁾



注1. 母集団13社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

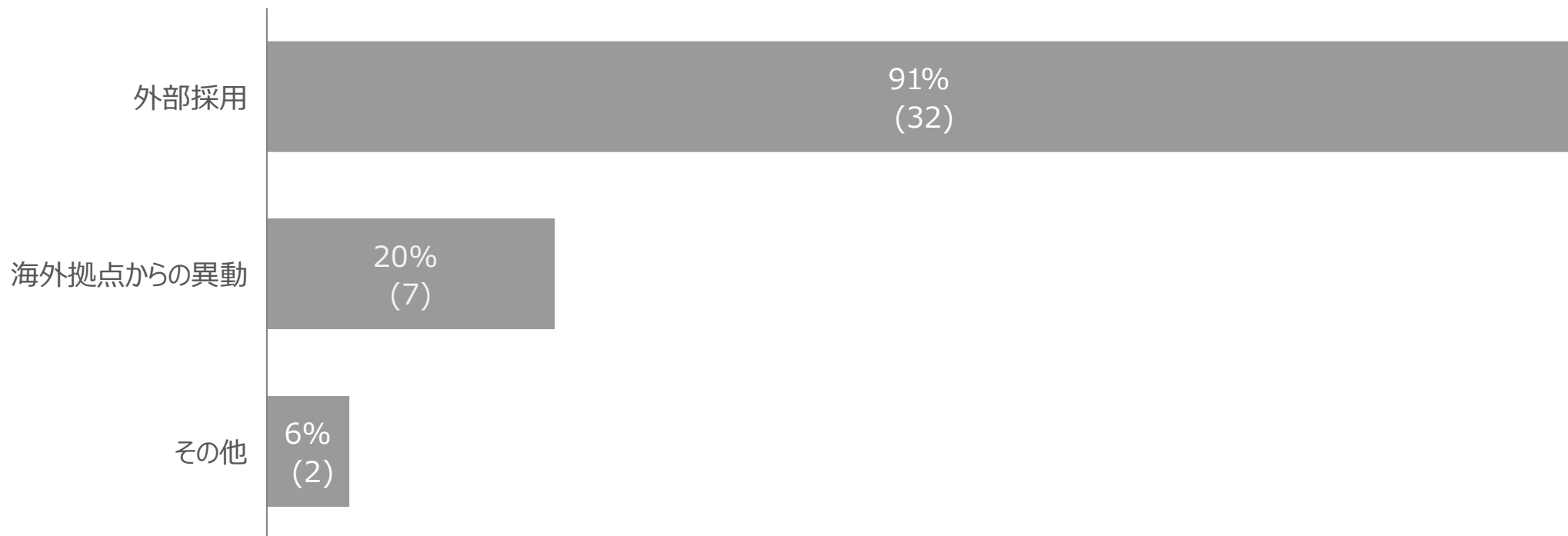
採用ルートは外部採用中心だが、20%強は海外拠点からの異動も含む

採用ルート・雇用人数

母集団：
高度外国人材を雇用している35社

Q: 国内で雇用されている高度外国人材について、どのようなルートで雇用されましたか（複数回答可）¹⁾

- 外部採用が中心



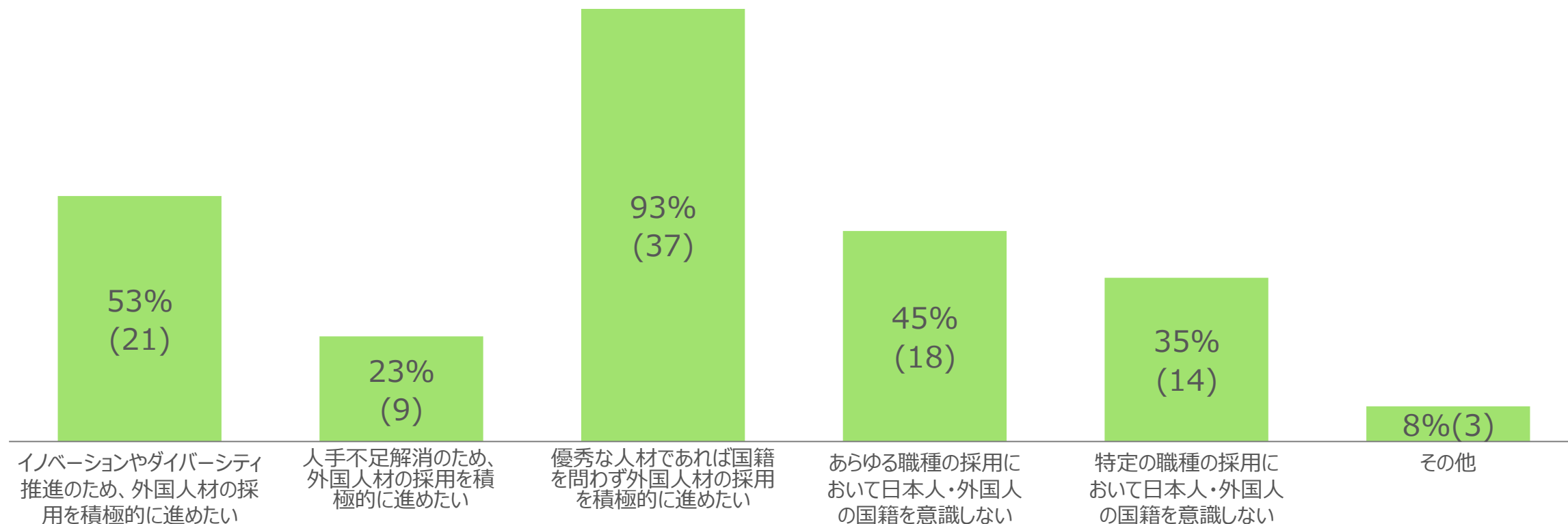
注1. 母集団35社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

高度外国人材の採用ニーズがある企業では、優秀な人材であれば国籍問わず積極的に採用を進めたいという声が多い

人材戦略の考え方

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社

Q: 貴社における高度外国人材を含めた人材戦略に近い考え方について、あてはまるものを全てお選びください
(複数回答可) ¹⁾



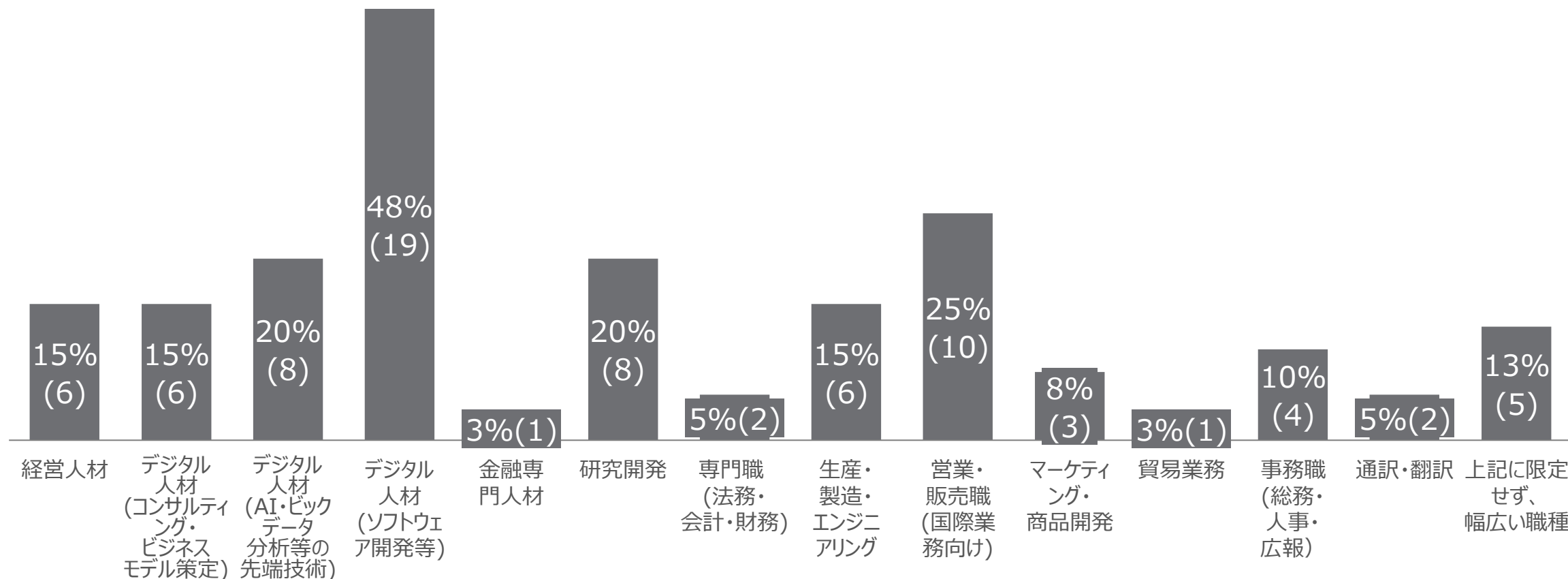
注1. 母集団40社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

アンケート回答企業が情報通信業中心なこともあり、デジタル人材（ソフトウェア開発等）の人材ニーズが高い

雇用したい職種

Q: 貴社では、どのような高度外国人材の採用に注力されているのか教えてください
(複数回答可)¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社



注1. 母集団35社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

情報通信以外にもベーシックなデジタル人材のニーズは一定存在

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社

雇用したい職種 × 業界（複数回答可）¹⁾

	医薬・ バイオ	運輸 サービス	機械・ 電気製品	金融	建設	公共 サービス	広告・ 情報通信 サービス	小売	消費者 サービス	食品	生活用品 小売	中間流通	法人 サービス	輸送機械	総計 ¹⁾
経営人材	17%	0%	0%	0%	—	0%	16%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%
デジタル人材(コンサル ティング・ビジネスモデル 策定)	0%	0%	0%	0%	—	0%	8%	13%	0%	33%	0%	0%	18%	0%	7%
デジタル人材 (AI・ビッ クデータ分析等の先端 技術)	0%	0%	11%	0%	—	20%	16%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
デジタル人材 (ソフト ウェア開発等)	0%	0%	22%	0%	—	0%	40%	38%	0%	0%	0%	33%	27%	0%	23%
金融専門人材	0%	0%	0%	25%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
研究開発	17%	0%	22%	0%	—	0%	8%	0%	0%	33%	0%	0%	9%	50%	10%
専門職（法務・会計・ 財務）	17%	0%	0%	0%	—	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
生産・製造・エンジニア リング	17%	0%	22%	0%	—	20%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	50%	7%
営業・販売職（国際 業務向け）	0%	0%	11%	25%	—	40%	8%	0%	0%	0%	0%	33%	27%	0%	12%
マーケティング・商品開 発	0%	0%	0%	0%	—	0%	4%	13%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	4%
貿易業務	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
事務職（総務・人事・ 広報）	17%	0%	0%	25%	—	0%	0%	0%	33%	33%	0%	0%	0%	0%	5%
通訳・翻訳	0%	0%	0%	25%	—	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
上記に限定せず、 幅広い職種	17%	100%	11%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	9%	0%	6%
回答数	6	1	9	4	0	5	25	8	3	3	1	3	11	2	81

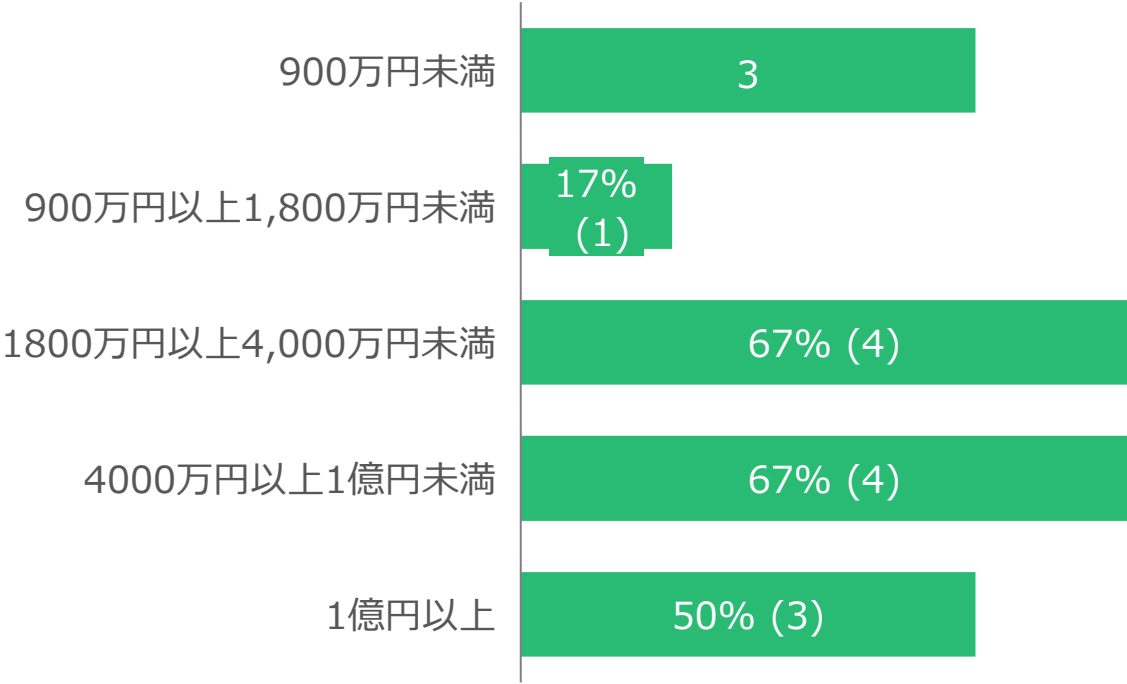
注1. 各業種における比率は業種内での複数回答の総回答数に対する比率、注2. 複数回答の合計

経営人材（執行役員以上）でも提示できる年収には大きくバラつき。 株式報酬や住宅手当、インター補助などを求めることもある

経営人材：提示可能な年収及び年収以外のオファー

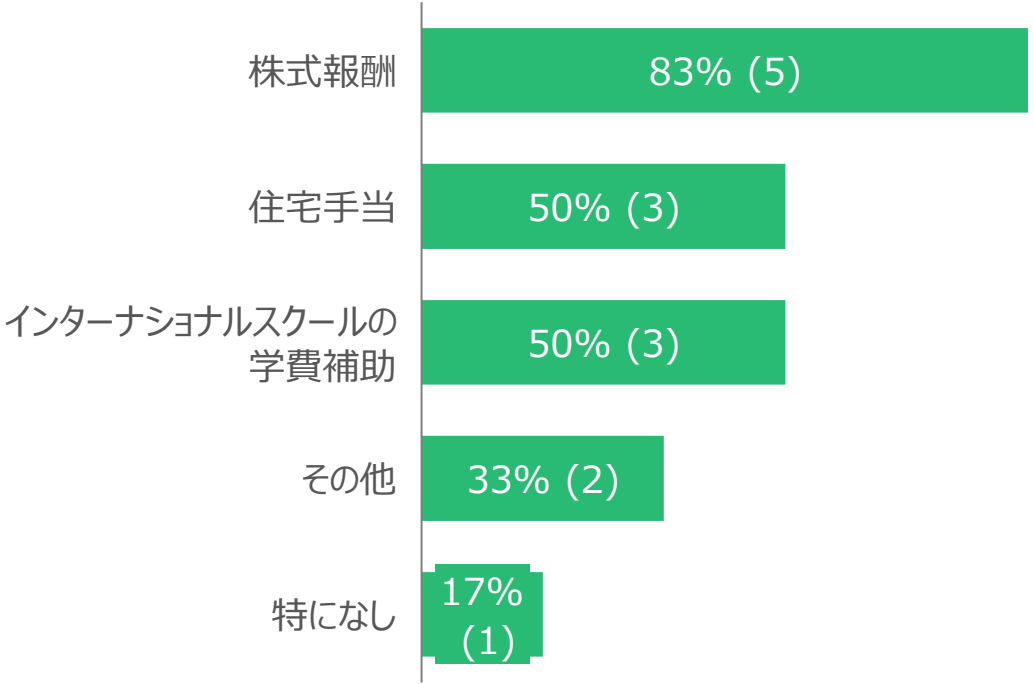
母集団：
高度外国人材のニーズとして、
「経営人材」をあげた6社

Q: 「経営人材」に対してオファーを提示する際、オファー可能な
年収（額面；税引前）について、お答えください(複数回答可)



母集団：
高度外国人材のニーズとして、
「経営人材」をあげた6社

Q: 「経営人材」に対してオファーを提示する際、前問でお答え
いただいた年収（額面；税引前）以外にオファーしている報酬や
補助について、お答えください(複数回答可)

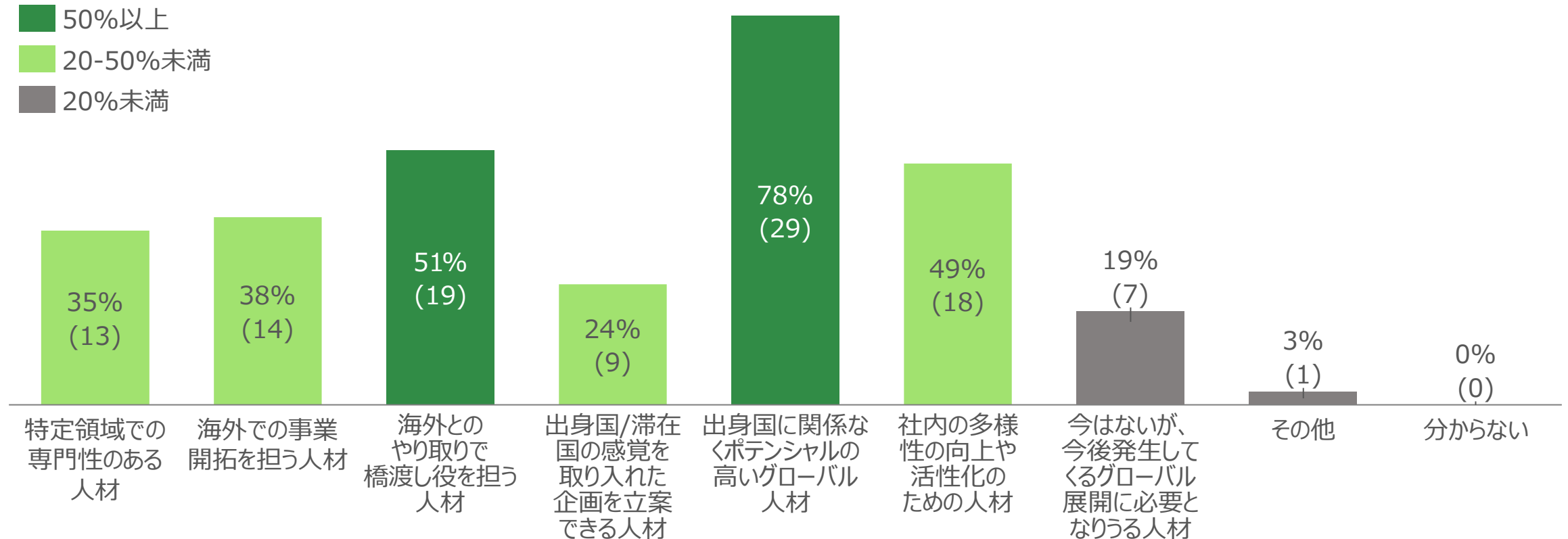


注1. 各業種における比率は業種内での複数回答の総回答数に対する比率, 注2. 複数回答の合計

ハイポテンシャルなグローバル人材を望む声为中心。 次いで海外とのブリッジ人材や多様性向上の観点が続く 経営人材以外に対して活躍してほしい目的

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 前問で選択された高度外国人材（※経営人材除く）に対して、どのような役割としてご活躍いただきたいと考えていますか
（複数回答可）



注1. 母集団37社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

職種全般において、一定の経験を持つエキスパートのニーズが高い

職種別の必要な役職レベル

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対して、どのような役職レベルを求めていますか。
職種別に、当てはまるものをすべてお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	デジタル 人材 (コンサル ティング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・財務)	生産・製造・ エンジニア リング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・広報)	通訳・翻訳	上記に 限定せず、 幅広い職種 全体 ²⁾		
	■ 70%以上 ■ 40% ~70%未満 ■ ~40%未満														
ジュニア/ 未経験層	8%	4%	9%	25%	35%	20%	21%	17%	14%	50%	44%	20%	13%	17%	
エキスパート	33%	35%	35%	25%	29%	40%	36%	39%	43%	0%	33%	40%	38%	35%	
マネージャー	33%	35%	30%	25%	18%	40%	29%	26%	29%	0%	22%	40%	13%	28%	
シニア マネージャー	25%	26%	26%	25%	12%	0%	14%	17%	14%	50%	0%	0%	13%	19%	
分からない	0%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	2%	
回答数	12	23	46	4	17	5	14	23	7	2	9	5	8	175	

注1. 職種別の総回答数に対する比率, 注2. 複数回答の合計

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 1/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した6社					
デジタル人材 (コンサルティング・ビジネスモデル策定)					
カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	13%	9%	13%	-
330万以上 695万未満	100%	25%	9%	13%	-
695万以上 900万未満	0%	13%	27%	13%	-
900万以上 1800万未満	0%	38%	27%	38%	-
1800万以上 4000万未満	0%	13%	27%	25%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	1	8	11	8	0

母集団：当該人材のニーズ有と回答した8社					
デジタル人材 (AI・ビックデータ分析等の先端技術)					
カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	50%	10%	12%	12%	-
330万以上 695万未満	50%	20%	18%	18%	-
695万以上 900万未満	0%	25%	24%	18%	-
900万以上 1800万未満	0%	30%	35%	24%	-
1800万以上 4000万未満	0%	10%	12%	24%	-
4000万以上	0%	5%	0%	6%	-
回答数	2	20	17	17	0

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数全体に対する比率

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 2/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、
職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した19社

デジタル人材 (ソフトウェア開発等)

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	17%	7%	7%	12%	-
330万以上 695万未満	67%	33%	22%	15%	-
695万以上 900万未満	17%	30%	26%	23%	-
900万以上 1800万未満	0%	27%	33%	31%	-
1800万以上 4000万未満	0%	3%	11%	15%	-
4000万以上	0%	0%	0%	4%	-
回答数	6	30	27	26	0

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数全体に対する比率

母集団：当該人材のニーズ有と回答した1社

金融専門人材

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	0%	-
330万以上 695万未満	33%	33%	0%	0%	-
695万以上 900万未満	33%	33%	0%	0%	-
900万以上 1800万未満	33%	33%	50%	50%	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	50%	50%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	3	3	2	2	0

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 3/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した8社

研究開発

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	0%	20%
330万以上 695万未満	50%	29%	0%	0%	20%
695万以上 900万未満	50%	57%	33%	33%	20%
900万以上 1800万未満	0%	14%	67%	67%	20%
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	0%	20%
4000万以上	0%	0%	0%	0%	0%
回答数	8	7	3	3	5

母集団：当該人材のニーズ有と回答した2社

専門職 (法務・会計・財務)

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	-	-
330万以上 695万未満	100%	33%	33%	-	-
695万以上 900万未満	0%	33%	33%	-	-
900万以上 1800万未満	0%	33%	33%	-	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	-	-
4000万以上	0%	0%	0%	-	-
回答数	1	3	3	0	0

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数全体に対する比率

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 4/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、
職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した6社

生産・製造・エンジニアリング

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	0%	-
330万以上 695万未満	60%	29%	0%	0%	-
695万以上 900万未満	40%	57%	75%	33%	-
900万以上 1800万未満	0%	14%	25%	67%	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	0%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	5	7	4	3	0

母集団：当該人材のニーズ有と回答した10社

営業・販売職 (国際業務向け)

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	7%	10%	25%	-
330万以上 695万未満	75%	21%	20%	13%	-
695万以上 900万未満	25%	50%	40%	13%	-
900万以上 1800万未満	0%	21%	30%	38%	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	13%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	4	14	10	8	0

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 5/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、
職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した3社

マーケティング・商品開発

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	100%	-
330万以上 695万未満	0%	33%	50%	0%	-
695万以上 900万未満	100%	33%	50%	0%	-
900万以上 1800万未満	0%	33%	0%	0%	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	0%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	1	3	2	1	0

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数全体に対する比率

母集団：当該人材のニーズ有と回答した1社

貿易業務

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	0%	-
330万以上 695万未満	100%	0%	0%	0%	-
695万以上 900万未満	0%	0%	0%	100%	-
900万以上 1800万未満	0%	0%	0%	0%	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	0%	-
4000万以上	0%	0%	0%	0%	-
回答数	1	0	0	1	0

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 6/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、
職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した4社

事務職 (総務・人事・広報)

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	25%	0%	0%	-	-
330万以上 695万未満	75%	67%	25%	-	-
695万以上 900万未満	0%	33%	50%	-	-
900万以上 1800万未満	0%	0%	25%	-	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	-	-
4000万以上	0%	0%	0%	-	-
回答数	4	3	4	0	0

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数全体に対する比率

母集団：当該人材のニーズ有と回答した2社

通訳・翻訳

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	-	-
330万以上 695万未満	100%	50%	33%	-	-
695万以上 900万未満	0%	50%	33%	-	-
900万以上 1800万未満	0%	0%	33%	-	-
1800万以上 4000万未満	0%	0%	0%	-	-
4000万以上	0%	0%	0%	-	-
回答数	1	2	3	0	0

(参考) 職種別の役職 × 年収レンジ 7/7

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対してオファーを提示する際、オファー可能な年収 (額面; 税引前) について、職種・役職レベル別に、当てはまるものをすべてお選びください (複数回答可) ¹⁾

母集団：当該人材のニーズ有と回答した5社

上記に限定せず、幅広い職種

カテゴリ	ジュニア	エキスパート	マネージャー	シニア マネージャー	分からない
330万未満	0%	0%	0%	0%	25%
330万以上 695万未満	100%	50%	0%	0%	25%
695万以上 900万未満	0%	25%	0%	0%	25%
900万以上 1800万未満	0%	25%	50%	33%	25%
1800万以上 4000万未満	0%	0%	50%	33%	0%
4000万以上	0%	0%	0%	33%	0%
回答数	1	4	2	3	4

注1. 各カテゴリ × 役職のパーセントは、役職別の回答数に対する比率

金融専門人材を除き、各職種では9名以下のニーズが中心

職種別の求める人数規模

Q: 求める高度外国人材 (※経営人材以外) に対して、貴社において必要な人数の規模感について、最も当てはまるものをお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

カテゴリ	70%以上 40% ~70%未満 ~40%未満													
	デジタル人材 (コンサルティング・ビジネスモデル策定)	デジタル人材 (AI・ビックデータ分析等の先端技術)	デジタル人材 (ソフトウェア開発等)	金融専門人材	研究開発	専門職 (法務・会計・財務)	生産・製造・エンジニアリング	営業・販売職 (国際業務向け)	マーケティング・商品開発	貿易業務	事務職 (総務・人事・広報)	通訳・翻訳	上記に限定せず、幅広い職種	全体 ²⁾
9名以下	67%	63%	42%	0%	63%	100%	50%	90%	100%	0%	75%	50%	40%	60%
10名以上 29名以下	17%	0%	37%	0%	25%	0%	50%	10%	0%	100%	25%	50%	0%	23%
30名以上 49名以下	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
50名以上	17%	25%	11%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	9%
分からない	0%	0%	11%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	40%	7%
回答数	6	8	19	1	8	2	6	10	3	1	4	2	5	75

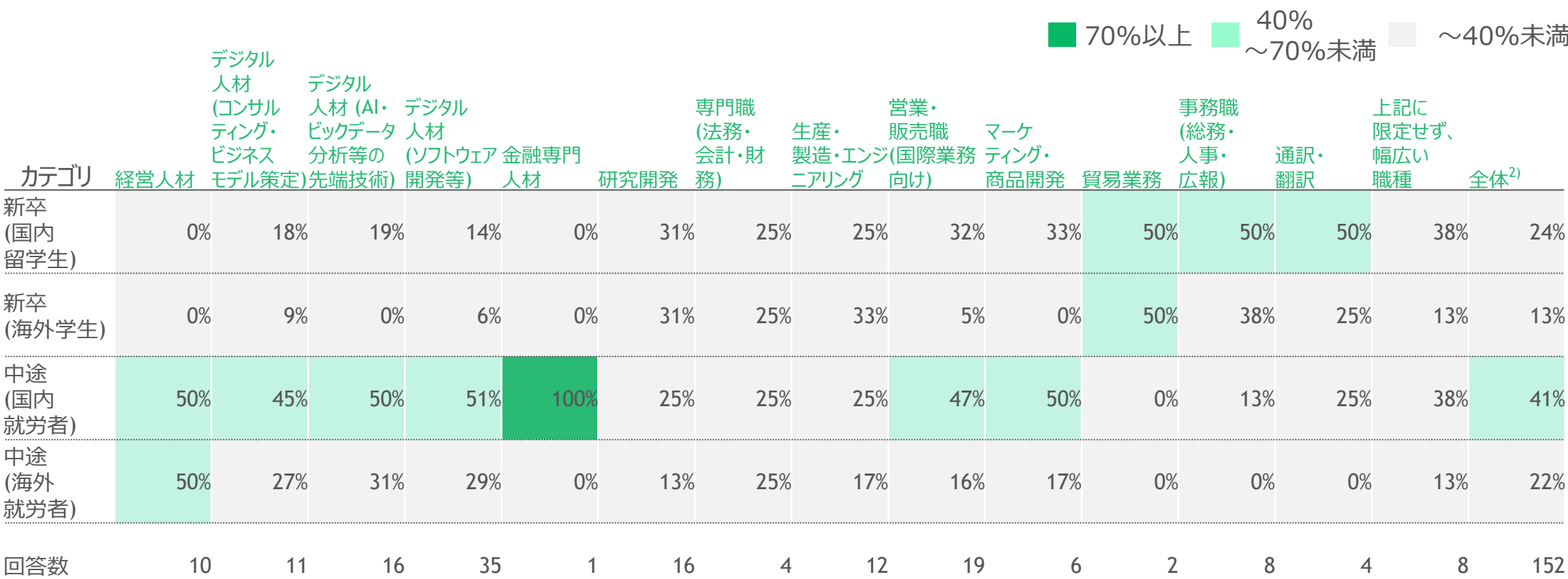
注1. 「人数規模」×「各職種」のパーセントは、「人数規模×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

経営/デジタル人材は経験重視のため、国内中途⇒海外中途の傾向だが、
それ以外は国内留学生または国内中途の傾向が強い

職種別の求める人材プール (新卒/中途 × 国内/海外)

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: どのような人材プールの採用に注力したいでしょうか¹⁾



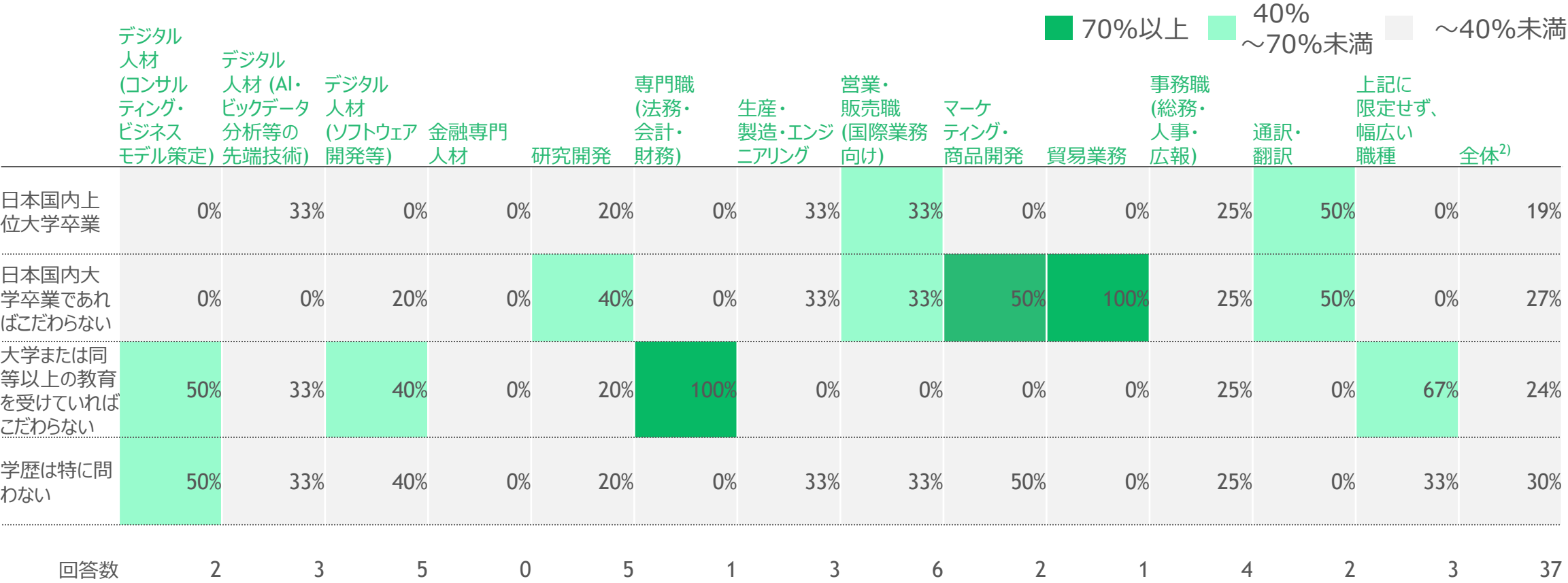
注1. 「人材プールのカテゴリ」×「各職種」のパーセントは、「人材プールのカテゴリ×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

国内留学生はデジタル人材ならば先端技術を除き、学歴へのこだわりは高くない

職種別×国内留学生に求める学歴

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 求める人材に対して、どのような「学歴水準」を求められていますか¹⁾



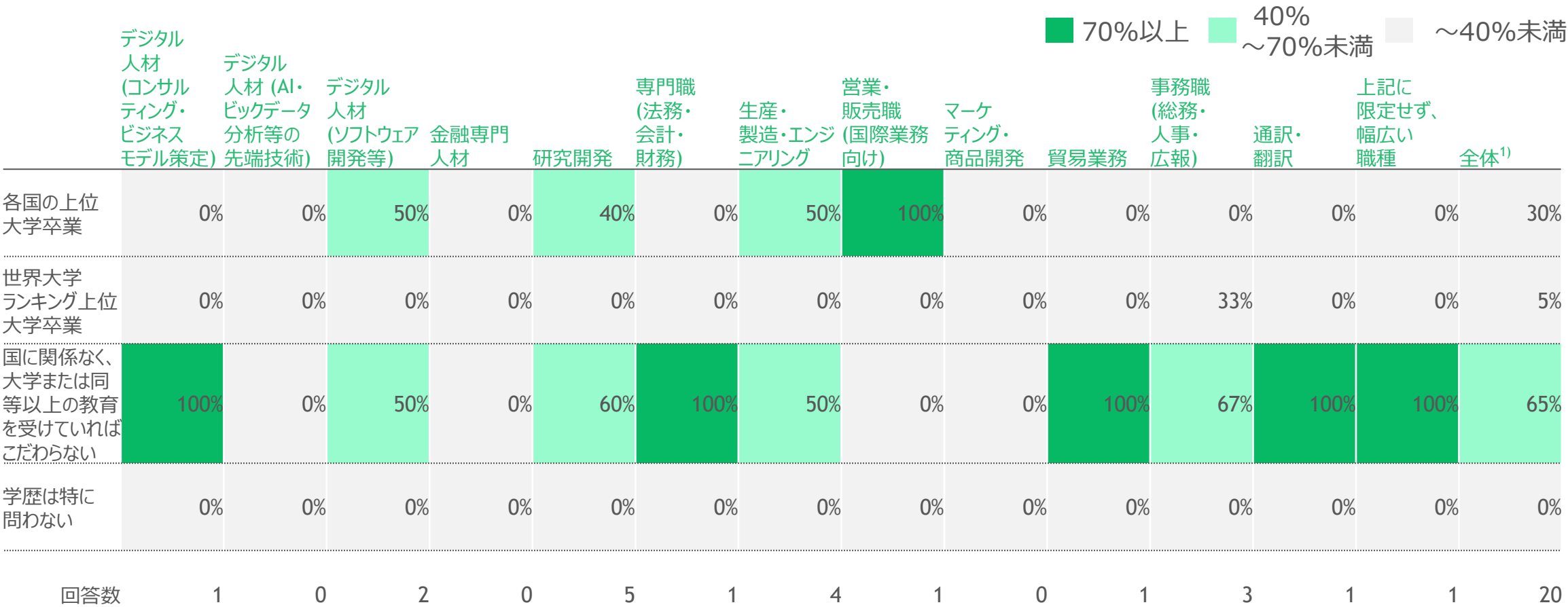
注1. 「学歴水準」×「各職種」のパーセントは、「学歴水準×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

海外大生に対しても、職種によっては、必ずしもトップレベルの学歴は求められていない傾向

職種別×海外大学生に求める学歴

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 求める人材に対して、どのような「学歴水準」を求められていますか



注1. 「学歴水準」×「各職種」のパーセントは、「学歴水準×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

職種共通的に先進国の人材が中心

職種別×海外大学生に求める出身地域

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 求める職種別に、どの「地域」からの人材採用に関心が高いでしょうか¹⁾

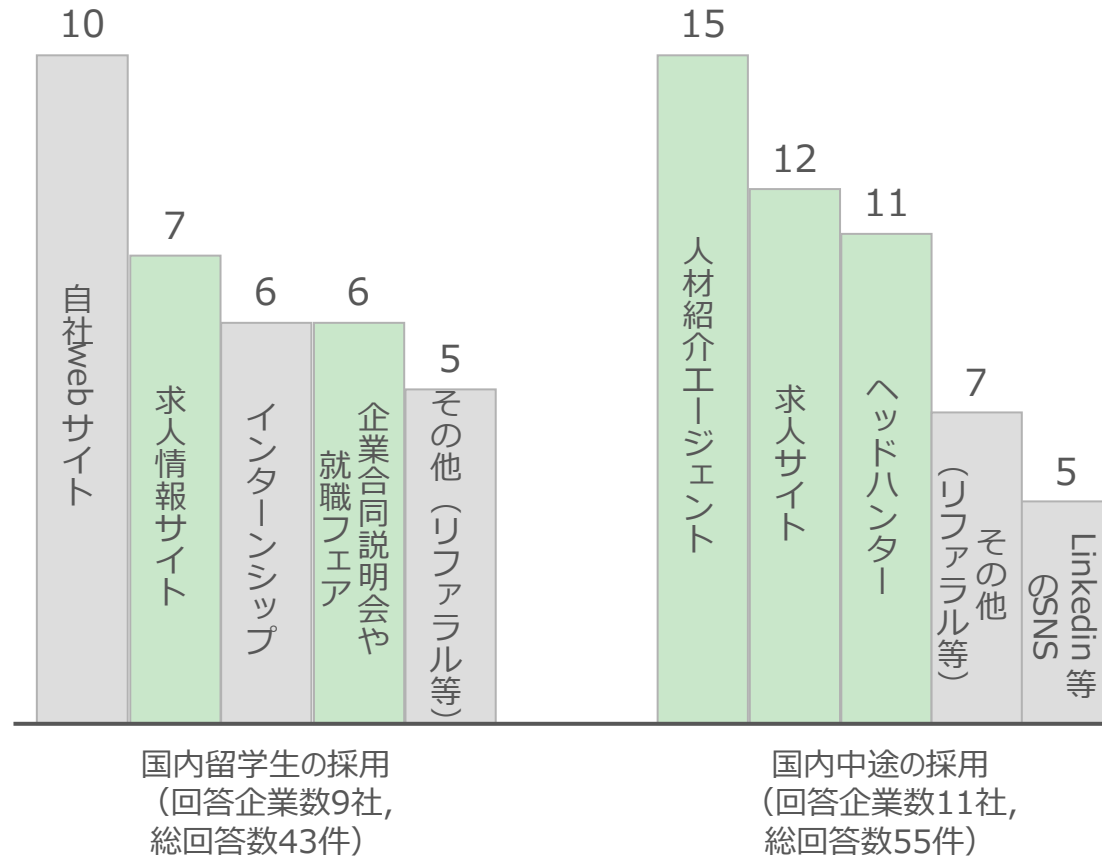
	デジタル 人材 (コンサル・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・エンジ ニアリング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾
アジアの先進国	0%	0%	17%	0%	19%	0%	10%	20%	0%	25%	20%	0%	0%	15%
欧州	0%	0%	17%	0%	25%	0%	20%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	15%
北米	0%	0%	17%	0%	25%	0%	30%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	17%
中国	0%	0%	33%	0%	13%	0%	20%	0%	0%	25%	0%	50%	0%	15%
ベトナム	0%	0%	0%	0%	6%	33%	10%	20%	0%	25%	20%	50%	0%	13%
インド	100%	0%	17%	0%	13%	0%	10%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	11%
(上記以外の) アジア の新興国・途上国	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	4%
アジア圏以外の新興 国・途上国	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	25%	20%	0%	0%	6%
エリアのこだわりがない	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	100%	4%
回答数	1	0	6	0	16	3	10	5	0	4	5	2	1	53

注1. 「地域」×「各職種」のパーセントは、「地域×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

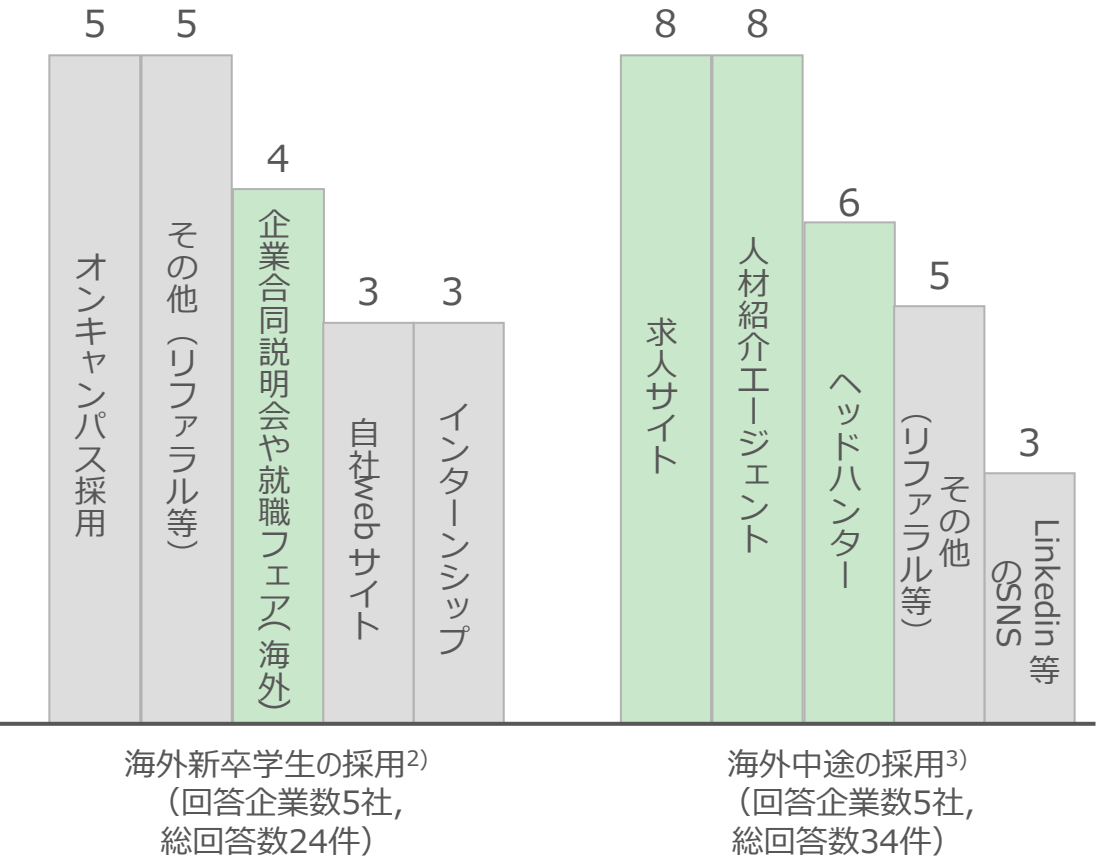
国内採用は日本人と同じルートで対応可能だが、海外新卒は大学側へのアプローチやリファラルが、海外中途は求人サイト/エージェントの活用が有効と考えられている

大企業において有効と考えられている高度外国人材の採用ルート¹⁾

国内採用



海外採用



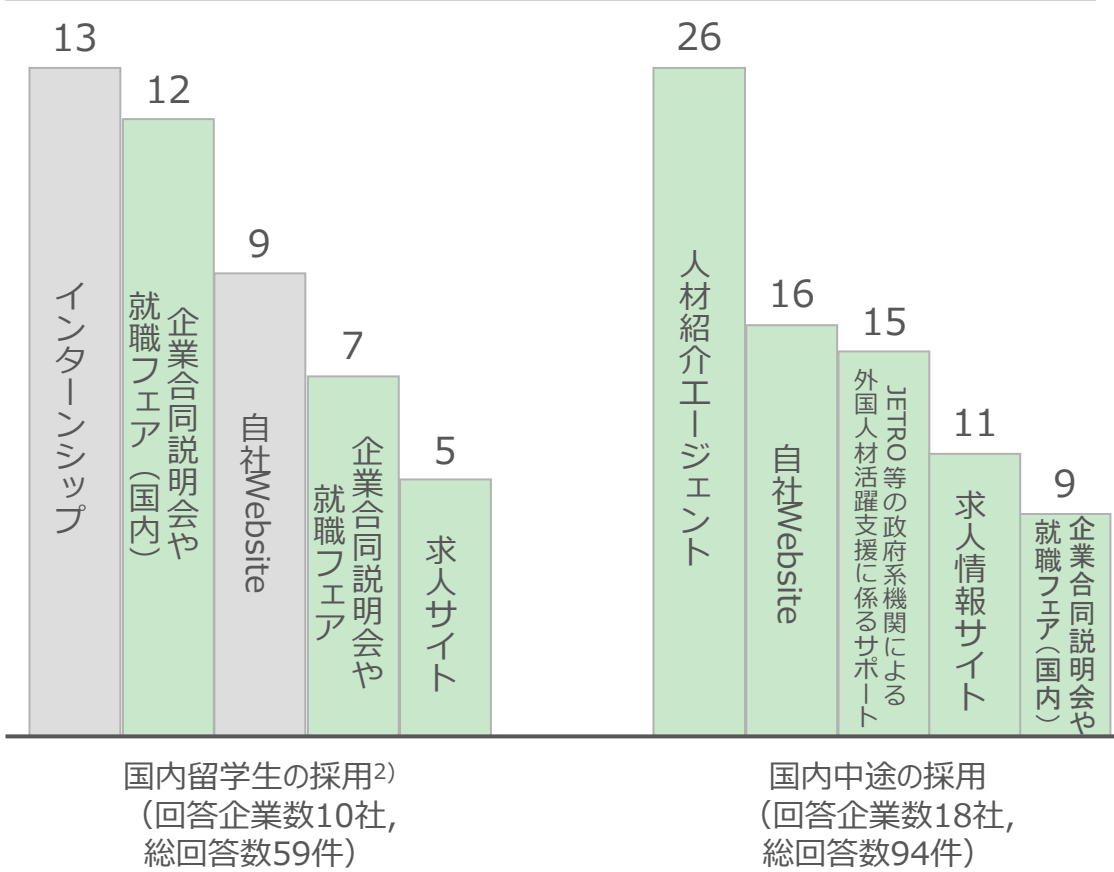
注1. 社員300名以上の企業を大企業として集計、1社が複数回答可能なためN数は企業数ではないことに留意。それぞれ回答数上位5位を記載

注2. 求人サイトも有効との回答が3件有効あり 注3. 自社webサイトも有効との回答が3件あり

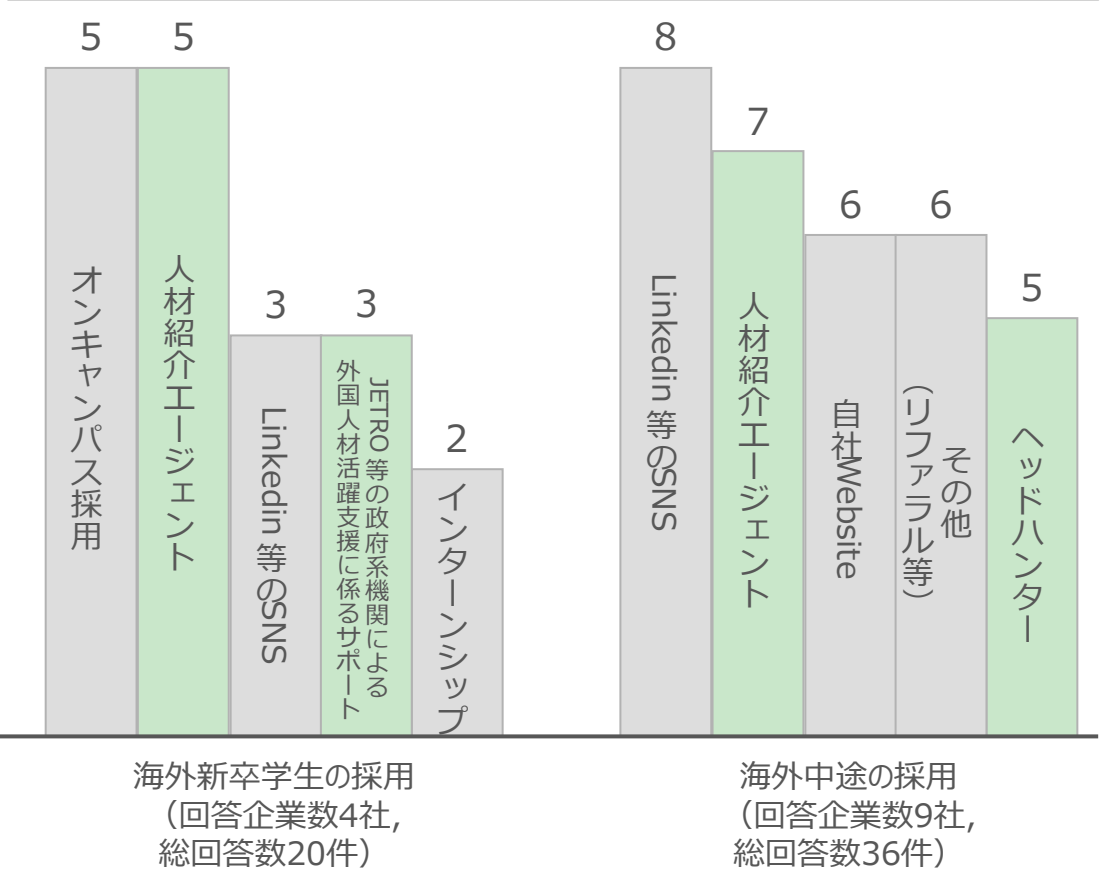
ITベンチャー等を含む中小企業では海外新卒・中途ともにLinkedin等を活用したダイレクトリクルーティングが有効と考える企業も多い

中小企業において有効と考えられている高度外国人材の採用ルート¹⁾

国内採用



海外採用



注1. 社員300名未満の企業を中小企業として集計, 1社が複数回答可能なためN数は企業数ではないことに留意。それぞれ回答数上位5位を記載
注2. 求人サイトも5件有効との回答あり

国内留学生向けには、日本人向けと同じ採用ルート中心のまよう

職種別 × 有効な採用ルート (国内留学生)

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」と感じている採用方法について、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

	70%以上 40% ～70%未満 ～40%未満														
	デジタル 人材 (コンサル ティング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・ エンジニアリング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾	
インターンシップ (国内受入)	0%	38%	20%	-	20%	0%	17%	21%	20%	50%	10%	20%	0%	19%	
企業合同説明会や 就職フェア (国内)	25%	13%	13%	-	20%	0%	17%	16%	20%	0%	20%	40%	17%	18%	
オンキャンパス採用 (学生団体主催、大学主催、 研究室、等) (国内大学)	0%	0%	0%	-	7%	50%	0%	5%	0%	0%	20%	0%	0%	5%	
自社Website	25%	13%	20%	-	27%	0%	33%	16%	20%	0%	0%	20%	33%	19%	
国内大学の就職課サイト	25%	0%	0%	-	7%	0%	0%	5%	0%	0%	10%	0%	17%	5%	
Linkedin等のSNS	0%	0%	7%	-	0%	0%	0%	5%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	
求人情報サイト (※エージェ ントなしで求人に応募可能)	25%	13%	7%	-	7%	0%	17%	11%	0%	50%	30%	20%	0%	12%	
有料の人材紹介PF (人材紹介エージェント)	0%	25%	7%	-	7%	0%	0%	11%	10%	0%	0%	0%	17%	8%	
JETRO等の政府系機関 による外国人材活躍支援に 係るサポート	0%	0%	7%	-	0%	0%	0%	5%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	
その他の採用方法	0%	0%	20%	-	7%	50%	17%	5%	10%	0%	10%	0%	17%	10%	
回答数	4	8	15	0	15	2	6	19	10	2	10	5	6	102	

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

前述の有効なルート以外にも採用ルートの「幅」の拡大・強化が必要と考える企業が多い。
また、JETROの取組みを使ってみたいと思う企業も複数存在

職種別 × 強化が必要な採用ルート (国内留学生)

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と
感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	デジタル 人材 (コンサル ティング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・ エンジニアリング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾³⁾
インターンシップ (国内受入)	25%	0%	0%	—	29%	0%	20%	9%	0%	50%	14%	0%	0%	11%
企業合同説明会や 就職フェア (国内)	25%	0%	0%	—	14%	0%	20%	18%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
オンキャンパス採用 (学生団体主催、大学主催、 研究室、等) (国内大学)	0%	17%	14%	—	0%	0%	0%	18%	0%	0%	14%	25%	0%	10%
自社Website	0%	0%	0%	—	0%	50%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	3%
国内大学の就職課サイト	0%	17%	14%	—	0%	50%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	7%
Linkedin等のSNS	0%	33%	14%	—	14%	0%	20%	18%	0%	0%	14%	25%	25%	16%
求人情報サイト (※エージェ ントなしで求人に応募可 能)	25%	0%	14%	—	0%	0%	0%	0%	0%	50%	14%	25%	0%	8%
有料の人材紹介PF (人材紹介エージェント)	25%	17%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	5%
JETRO等の政府系機関 による外国人材活躍支援 に係るサポート	0%	17%	14%	—	0%	0%	0%	9%	0%	0%	14%	25%	25%	10%
その他の採用方法	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
特になし	0%	0%	29%	—	43%	0%	40%	27%	100%	0%	0%	0%	25%	21%
回答数	4	6	7	0	7	2	5	11	2	2	7	4	4	61

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計 注3. 四捨五入の都合上、合計が100%とならないことがある

国内留学生向けには、小企業は知名度も影響してか、求人サイトよりもイベントや 自社サイト、紹介が多いもよう

(国内留学生) 企業規模別 × 有効な採用ルート / 強化が必要なルート¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有
効」であると感じている採用方法について、
求める職種別に、最大3つまでお選びください

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、
何らかのハードルのために取組み・活用が
不十分と感じている採用方法があれば、
求める職種別に、最大3つまでお選びください

	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾
インターンシップ (国内受入)	19%	33%	14%	19%	5%	0%	19%	11%
企業合同説明会や 就職フェア (国内)	19%	25%	14%	18%	5%	9%	10%	8%
オンキャンパス採用 (学生団体主催、大学主催、研究室、等) (国内大学)	2%	0%	9%	5%	0%	36%	6%	10%
自社Website	19%	0%	23%	19%	0%	0%	6%	3%
国内大学の就職課サイト	0%	8%	9%	5%	11%	0%	6%	7%
Linkedin等のSNS	6%	0%	0%	3%	11%	27%	16%	16%
求人情報サイト (※エージェントなしで求人に応募可能)	4%	25%	16%	12%	26%	0%	0%	8%
有料の人材紹介PF (人材紹介エージェント)	13%	8%	2%	8%	5%	0%	6%	5%
JETRO等の政府系機関 による外国人材活躍支援に係るサポート	6%	0%	0%	3%	0%	27%	10%	10%
その他の採用方法	11%	0%	12%	10%	0%	0%	0%	0%
特になし	-	-	-	-	37%	0%	19%	21%
回答数	47	12	43	102	19	11	31	61

注1. 「採用ルート」×「企業規模」のパーセントは、「採用ルート×企業規模の回答数」を「企業規模ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

オンキャンパスに加えて、イベントや求人サイト活用を上げる企業が多い傾向

職種別 × 有効な採用ルート (海外学生)

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」と感じている採用方法について、
求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	デジタル 人材 (コンサル ディング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・エン 지니어リング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾
インターンシップ (海外現地受入)	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
インターンシップ (国内受入)	0%	—	0%	—	8%	0%	11%	100%	—	50%	0%	0%	0%	9%
企業合同説明会や 就職フェア (海外)	50%	—	20%	—	8%	0%	0%	0%	—	0%	17%	0%	0%	9%
企業合同説明会や 就職フェア (国内)	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
オンキャンパス採用 (海外大学)	0%	—	20%	—	8%	33%	11%	0%	—	0%	17%	0%	0%	11%
自社Website	0%	—	20%	—	17%	33%	22%	0%	—	0%	17%	0%	33%	18%
海外大学の就職課サイト	0%	—	20%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	2%
Linkedin等のSNS	0%	—	0%	—	17%	0%	11%	0%	—	0%	0%	0%	0%	7%
求人情報サイト	50%	—	0%	—	17%	0%	11%	0%	—	50%	33%	100%	0%	18%
有料の人材紹介PF	0%	—	0%	—	8%	0%	11%	0%	—	0%	0%	0%	33%	7%
JETRO等の政府系機関 による外国人材活躍支援 に係るサポート	0%	—	0%	—	8%	0%	11%	0%	—	0%	0%	0%	0%	5%
その他の採用方法	0%	—	20%	—	8%	33%	11%	0%	—	0%	17%	0%	33%	14%
回答数	2	0	5	0	12	3	9	1	0	2	6	1	3	44

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

現地/国内でのインターン強化を必要と感じる企業が散見される

職種別 × 強化が必要な採用ルート (海外学生)

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	デジタル 人材 (コンサル ティング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・エン 지니어リング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾
インターンシップ (海外現地受入)	50%	—	0%	—	11%	0%	0%	0%	—	0%	20%	0%	0%	10%
インターンシップ (国内受入)	50%	—	0%	—	22%	50%	17%	100%	—	0%	40%	0%	0%	27%
企業合同説明会や 就職フェア (海外)	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
企業合同説明会や 就職フェア (国内)	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
オンキャンパス採用 (海外大学)	0%	—	0%	—	22%	0%	17%	0%	—	0%	0%	0%	0%	10%
自社Website	0%	—	0%	—	11%	50%	17%	0%	—	0%	20%	0%	0%	13%
海外大学の就職課サイト	0%	—	0%	—	11%	0%	17%	0%	—	0%	0%	0%	0%	7%
Linkedin等のSNS	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
求人情報サイト	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	100%	20%	100%	0%	10%
有料の人材紹介PF	0%	—	0%	—	11%	0%	17%	0%	—	0%	0%	0%	0%	7%
JETRO等の政府系機関 による外国人材活躍支援 に係るサポート	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
その他の採用方法	0%	—	0%	—	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
特になし	0%	—	100%	—	11%	0%	17%	0%	—	0%	0%	0%	100%	17%
回答数	2	0	2	0	9	2	6	1	0	1	5	1	1	30

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

海外新卒向けには、大企業ならば現地イベントやオンキャンパス採用が有効と考えている 比率が高いが、小企業は自社/求人サイトなどの受け身の対応の傾向

(海外学生) 企業規模別 × 有効な採用ルート / 強化が必要なルート¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」であると感じている採用方法について、求める職種別に、最大3つまでお選びください

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください

	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾		小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾
インターンシップ(海外現地受入)	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	10%
インターンシップ(国内受入)	5%	0%	13%	9%		0%	0%	0%	27%
企業合同説明会や就職フェア(海外)	0%	0%	17%	9%		0%	0%	0%	0%
企業合同説明会や就職フェア(国内)	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%
オンキャンパス採用 (海外大学)	0%	0%	21%	11%		17%	17%	17%	10%
自社Website	26%	0%	13%	18%		17%	17%	17%	13%
海外大学の就職課サイト	0%	0%	4%	2%		17%	17%	17%	7%
Linkedin等のSNS	11%	100%	0%	7%		0%	0%	0%	0%
求人情報サイト	26%	0%	13%	18%		25%	25%	25%	10%
有料の人材紹介PF	16%	0%	0%	7%		17%	17%	17%	7%
JETRO等の政府系機関による外国人材活躍支援に係るサポート	11%	0%	0%	5%		0%	0%	0%	0%
その他の採用方法	5%	0%	21%	14%		0%	0%	0%	0%
特になし	—	—	—	—		8%	8%	8%	17%
回答数	19	1	24	44		12	1	17	30

注1. 「採用ルート」×「企業規模」のパーセントは、「採用ルート×企業規模の回答数」を「企業規模ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

国内中途採用は、日本人と同様にエージェント活用が中心の傾向

職種別 × 有効な採用ルート (国内就労者)

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」であると感じている採用方法について、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	■ 70%以上 ■ 40% ~70%未満 ■ ~40%未満														
	経営人材	デジタル 人材 (コンサル ティング・ ビジネス モデル策定)	デジタル 人材 (AI・ ビックデータ 分析等の 先端技術)	デジタル 人材 (ソフトウェア 開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・エンジニアリング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾
企業合同 説明会や就職 フェア (国内)	0%	8%	5%	5%	0%	8%	0%	0%	11%	20%	—	0%	0%	0%	6%
自社Website	9%	8%	5%	12%	0%	25%	0%	0%	16%	30%	—	33%	33%	33%	14%
Linkedin等の SNS	0%	0%	5%	7%	33%	0%	0%	17%	11%	10%	—	0%	0%	17%	7%
求人情報 サイト	18%	17%	10%	17%	0%	17%	0%	33%	11%	10%	—	33%	33%	17%	15%
有料の人材紹 介PF (人材紹 介エージェント)	18%	25%	30%	29%	33%	25%	50%	33%	32%	20%	—	33%	33%	17%	28%
有料の人材紹 介PF (ヘッドハ ンター)	36%	25%	20%	12%	33%	25%	50%	17%	16%	10%	—	0%	0%	0%	17%
JETRO等の 政府系機関に よる外国人材 活躍支援に 係るサポート	0%	0%	5%	7%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	—	0%	0%	17%	4%
その他の 採用方法	18%	17%	20%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	9%
回答数	11	12	20	42	3	12	2	6	19	10	0	3	3	6	149

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

強化が必要なルートは前述の有効なルート（＝現時点で取組み）とは逆の傾向

職種別 × 強化が必要な採用ルート (国内就労者)

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	70%以上 40% ～70%未満 ～40%未満															
	経営人材	デジタル人材 (コンサルティング・ ビジネスモデル策定)	デジタル人材 (AI・ ビッグデータ分析等の 先端技術)	デジタル人材 (ソフトウェア開発等)	金融専門 人材	研究開発	専門職 (法務・ 会計・ 財務)	生産・ 製造・エン 지니어リング	営業・ 販売職 (国際業務 向け)	マーケ ーティング・ 商品開発	貿易業務	事務職 (総務・ 人事・ 広報)	通訳・ 翻訳	上記に 限定せず、 幅広い 職種	全体 ²⁾	
企業合同説明会 や就職フェア (国内)	0%	22%	9%	16%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	—	0%	0%	0%	9%	
自社Website	0%	11%	9%	12%	0%	25%	0%	33%	8%	0%	—	0%	0%	0%	11%	
Linkedin等のSNS	20%	11%	27%	12%	0%	13%	50%	17%	17%	33%	—	33%	33%	33%	18%	
求人情報 サイト	0%	11%	9%	8%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	5%	
有料の人材紹介 PF (人材紹介エー ジェント)	0%	11%	9%	12%	50%	25%	0%	17%	8%	0%	—	0%	0%	0%	11%	
有料の人材紹介 PF (ヘッドハンター)	0%	11%	18%	8%	50%	0%	50%	0%	17%	0%	—	33%	33%	0%	12%	
JETRO等の 政府系機関による 外国人材活躍支 援に係るサポート	20%	11%	9%	8%	0%	0%	0%	17%	17%	0%	—	33%	33%	0%	11%	
その他の 採用方法	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	33%	2%	
特になし	60%	11%	9%	20%	0%	25%	0%	17%	25%	67%	—	0%	0%	33%	21%	
回答数	5	9	11	25	2	8	2	6	12	3	0	3	3	3	92	

注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

国内就労者は概ね企業規模を問わず、求人サイトやエージェントを活用する傾向

(国内就労者) 企業規模別 × 有効な採用ルート / 強化が必要なルート¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」であると感じている採用方法について、求める職種別に、最大3つまでお選びください

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください

	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾		小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾
企業合同説明会や就職フェア（国内）	9%	11%	0%	6%		3%	30%	3%	9%
自社Website	19%	11%	9%	14%		21%	10%	0%	11%
Linkedin等のSNS	7%	4%	7%	7%		24%	15%	15%	18%
求人情報サイト	12%	11%	22%	15%		5%	0%	9%	5%
有料の人材紹介PF（人材紹介エージェント）	28%	26%	27%	28%		16%	5%	9%	11%
有料の人材紹介PF（ヘッドハンター）	12%	26%	20%	17%		0%	20%	21%	12%
JETRO等の政府系機関による外国人材活躍支援に係るサポート	7%	0%	2%	4%		5%	20%	12%	11%
その他の採用方法	4%	11%	13%	9%		0%	0%	6%	2%
特になし	—	—	—	—		26%	0%	26%	21%
回答数	67	27	55	149		38	20	34	92

注1. 「採用ルート」×「企業規模」のパーセントは、「採用ルート×企業規模の回答数」を「企業規模ごとの回答数全体」で除して算定

注2. 複数回答の合計

国内同様、自社HPだけでなく、求人情報サイトやエージェントなど外部の手を使う傾向

職種別 × 有効な採用ルート (海外就労者)

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」であると感じている採用方法について、
求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

	デジタル人材 (コンサルティング・ビジネスモデル策定)				デジタル人材 (AI・ビッグデータ分析等のソフトウェア開発等)		金融専門人材	研究開発	専門職 (法務・会計・財務)	生産・製造・エンジニアリング	営業・販売職 (国際業務向け)	マーケティング・商品開発	貿易業務	事務職 (総務・人事・広報)	通訳・翻訳	上記に限定せず、幅広い職種	全体 ²⁾
企業合同説明会や就職フェア (海外)	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	—	—	—	0%	0%
企業合同説明会や就職フェア (国内)	0%	0%	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	—	—	—	25%	1%
自社Website	10%	0%	0%	14%	—	40%	0%	20%	0%	100%	—	—	—	—	—	25%	13%
Linkedin等のSNS	10%	14%	18%	14%	—	20%	0%	40%	25%	0%	—	—	—	—	—	0%	16%
求人情報サイト	10%	14%	18%	19%	—	0%	0%	0%	0%	0%	—	—	—	—	—	25%	13%
有料の人材紹介PF (人材紹介エージェント)	20%	14%	18%	19%	—	20%	50%	20%	50%	0%	—	—	—	—	—	25%	21%
有料の人材紹介PF (ヘッドハンター)	20%	29%	18%	14%	—	0%	50%	0%	25%	0%	—	—	—	—	—	0%	16%
JETRO等の政府系機関による外国人材活躍支援に係るサポート	0%	0%	0%	5%	—	20%	0%	20%	0%	0%	—	—	—	—	—	0%	4%
その他の採用方法	30%	29%	27%	14%	—	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	—	—	—	0%	16%
回答数	10	7	11	21	0	5	2	5	4	1	0	0	0	0	0	4	70

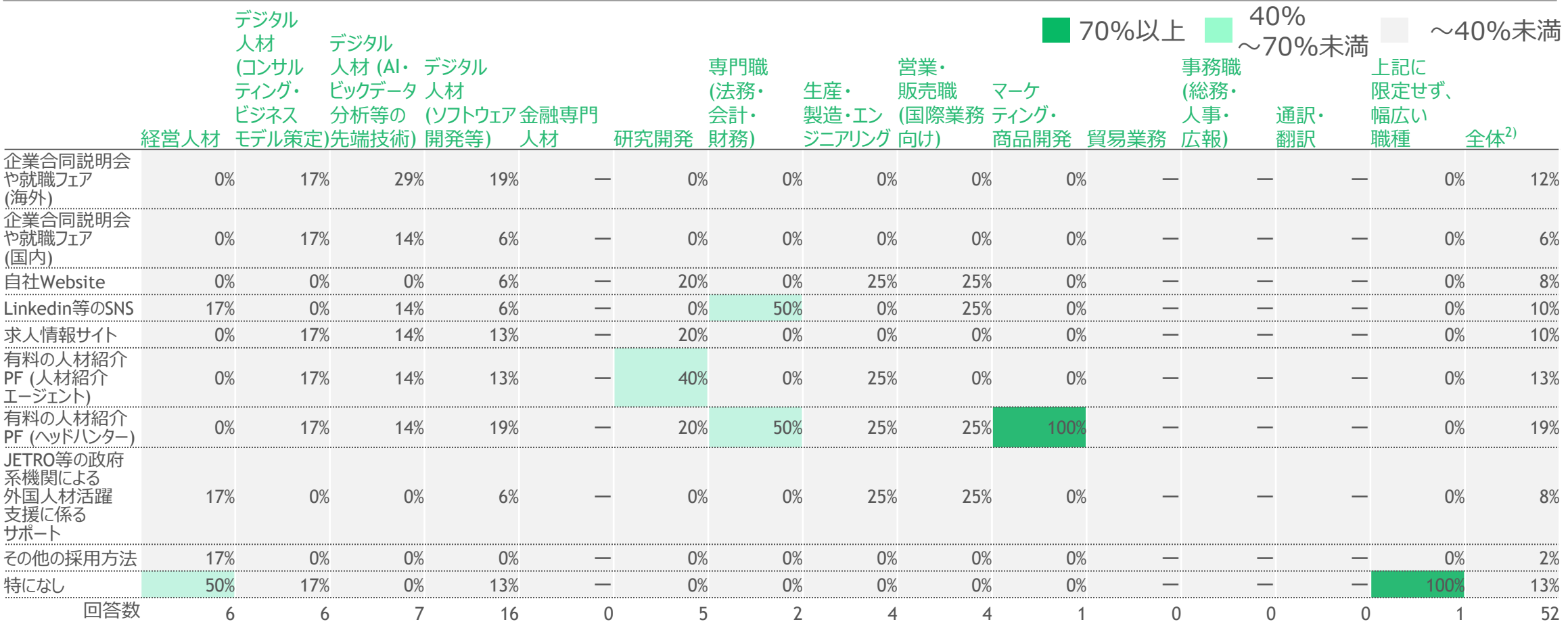
注1. 「採用ルート」×「各職種」のパーセントは、「採用ルート×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

JETROの取組みに関心を持つ企業も散見される

職種別 × 強化が必要な採用ルート (海外就労者)

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社



注1. 「採用ルート」×「企業規模」のパーセントは、「採用ルート×企業規模の回答数」を「企業規模ごとの回答数全体」で除して算定
注2. 複数回答の合計

海外就労者は規模問わずエージェントが有効と考えることが多い。 また、中小企業はJETROの支援が有効と考える比率も高い

(海外就労者) 企業規模別 × 有効な採用ルート / 強化が必要なルート¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している
または雇用していないがニーズのある企業の
うち、経営人材以外のニーズをあげた37社

Q: 採用に向けて既に取り組んでおり、「特に有効」であると感じている採用方法について、求める職種別に、最大3つまでお選びください

Q: 採用に向けて取組み・活用を強化したいが、何らかのハードルのために取組み・活用が不十分と感じている採用方法があれば、求める職種別に、最大3つまでお選びください

	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾		小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾
企業合同説明会や就職フェア（海外）	0%	0%	0%	0%		0%	50%	14%	12%
企業合同説明会や就職フェア（国内）	0%	0%	3%	1%		0%	50%	0%	6%
自社Website	22%	22%	9%	13%		17%	0%	0%	8%
Linkedin等のSNS	19%	19%	9%	16%		13%	0%	9%	10%
求人情報サイト	4%	4%	24%	13%		8%	0%	14%	10%
有料の人材紹介PF（人材紹介エージェント）	26%	26%	24%	21%		17%	0%	14%	13%
有料の人材紹介PF（ヘッドハンター）	7%	7%	18%	16%		17%	0%	27%	19%
JETRO等の政府系機関による外国人材活躍支援に係るサポート	11%	11%	0%	4%		8%	0%	9%	8%
その他の採用方法	11%	11%	15%	16%		4%	0%	0%	2%
特になし	—	—	—	—		17%	0%	14%	13%
回答数 ¹⁾	27	9	34	70		24	6	22	52

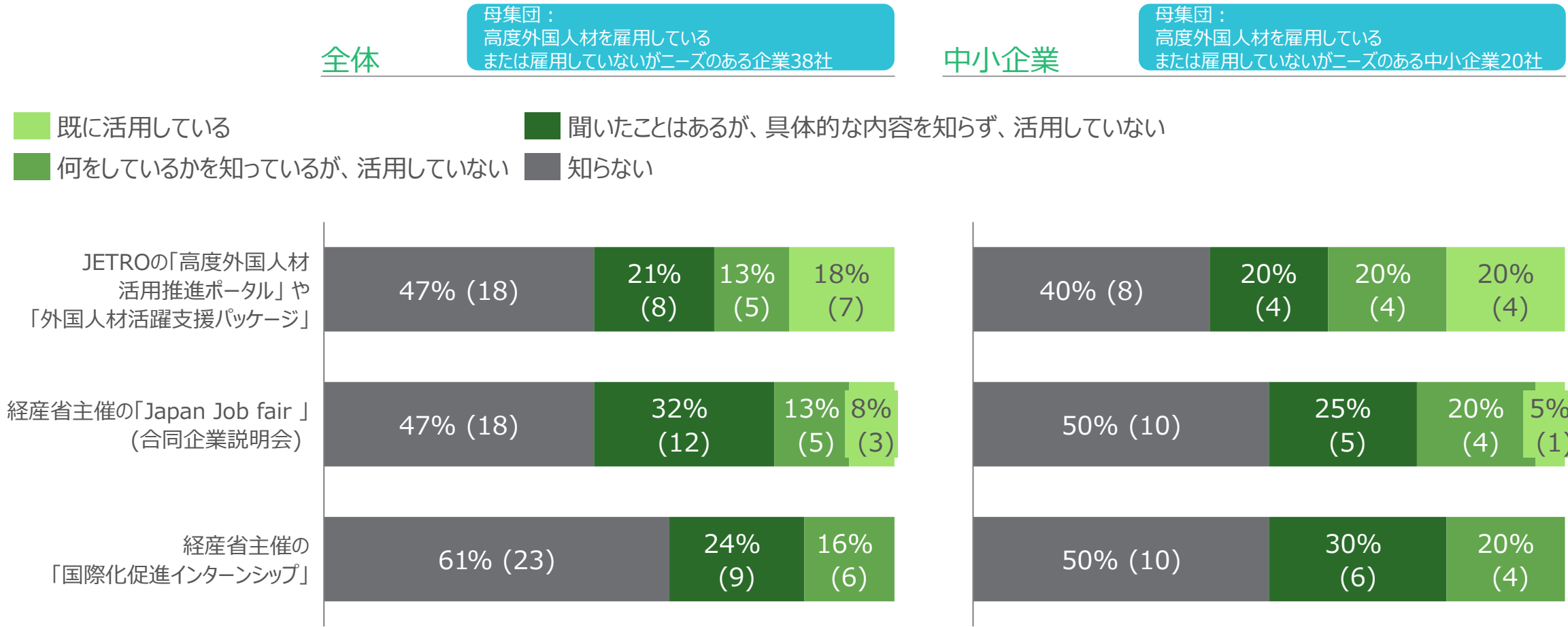
注1. 「採用ルート」×「企業規模」のパーセントは、「採用ルート×企業規模の回答数」を「企業規模ごとの回答数全体」で除して算定

注2. 複数回答の合計

政府系機関の支援は、総じて認知度の向上が課題

経産省主導の取組みへの認知・活用状況

Q: 政府系機関による外国人材活躍支援に係るサポートについて、経済産業省主導の下記の取組みについてご存じでしょうか¹⁾



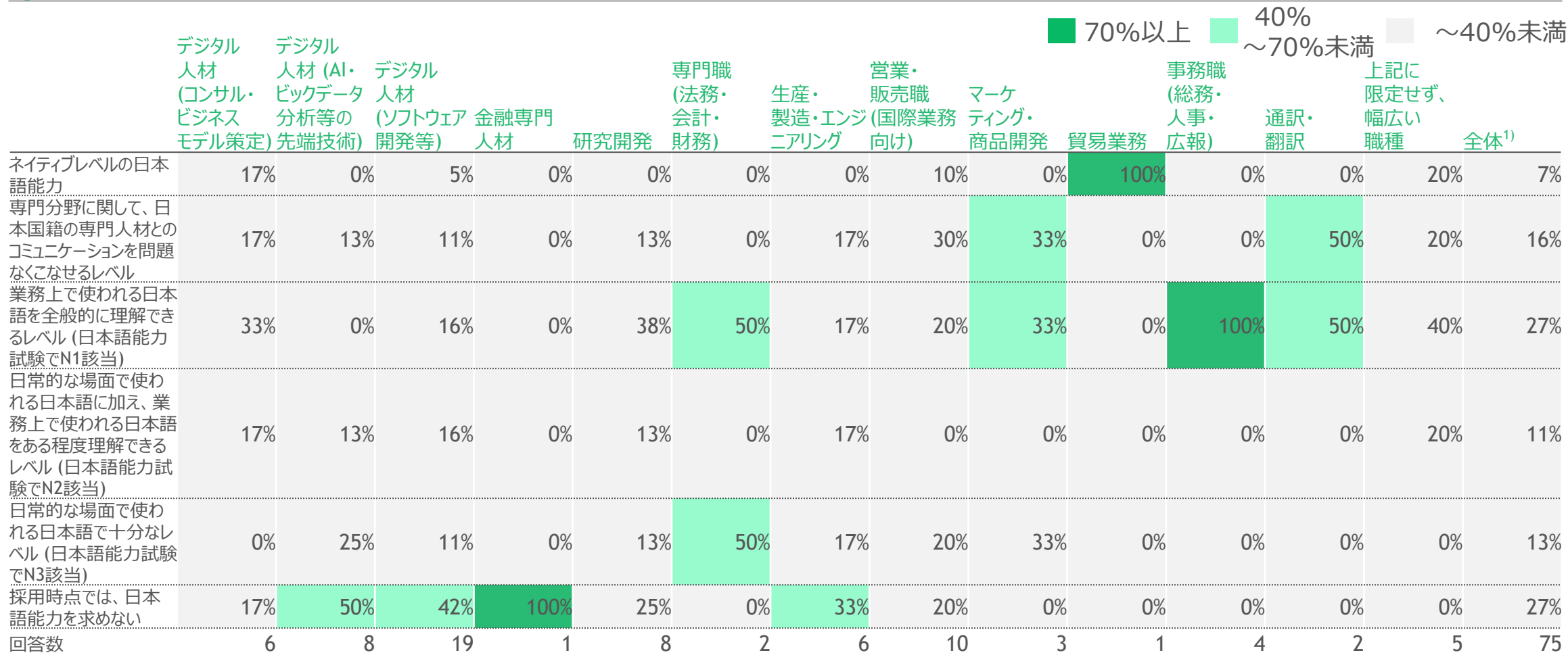
注1. 各取組みに対する認知・活用状況の回答数を母集団で除して比率を算定。カッコ内は各項目の回答数

デジタルやR&Dなど専門性を求める職種では、必ずしも採用段階で高い日本語能力を求めない傾向あり

職種別の採用時に求める日本語レベル

Q: 貴社の求める高度外国人材に対して、どの程度の日本語能力を求められていますか¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社



注1. 「求める日本語レベル」×「各職種」のパーセントは、「求める日本語レベル×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定

注2. 複数回答の合計

小企業ではあまり高い日本語レベルを求めない傾向。 大企業も25%程度は採用時点で日本語能力を求めないとの声

職種別の採用時に求める日本語レベル¹⁾

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社

	小企業	中企業	大企業	全体 ²⁾
ネイティブレベルの日本語能力	3%	36%	0%	7%
専門分野に関して、日本国籍の専門人材との コミュニケーションを問題なくこなせる レベル	15%	27%	13%	16%
業務上で使われる日本語を全般的に理解で きるレベル（日本語能力試験でN1該当）	26%	27%	27%	27%
日常的な場面で使われる日本語に加え、業 務上で使われる日本語をある程度理解できる レベル（日本語能力試験でN2該当）	3%	0%	23%	11%
日常的な場面で使われる日本語で十分なレ ベル（日本語能力試験でN3該当）	21%	0%	10%	13%
採用時点では、日本語能力を求めない	32%	9%	27%	27%
分からない	0%	0%	0%	0%
回答数	34	11	30	75

注1. 「日本語レベル」×「企業規模」の各パーセントは、当該内容の回答数を企業規模ごとの回答数で除して算定

注2. 複数回答の合計

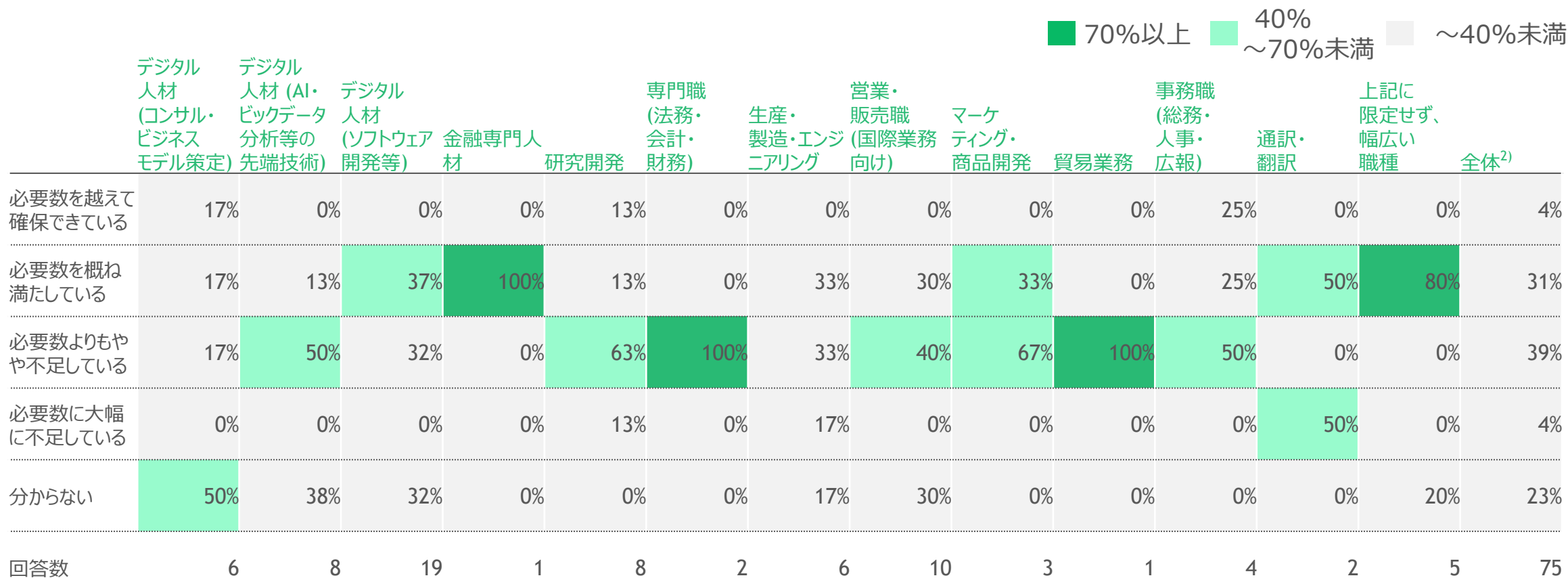
105

求める日本語水準を満たす人材は十分ではない傾向

職種別の求める日本語水準を満たす人材の確保状況

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社

Q: 前問でお答えした高度外国人材の採用時点で求める日本語能力のレベルに対して、現状だとどれくらいの人材を確保できていますか¹⁾



注1. 「必要数の確保レベル」×「各職種」のパーセントは、「必要数の確保レベル×職種の回答数」を「職種ごとの回答数全体」で除して算定

注2. 複数回答の合計

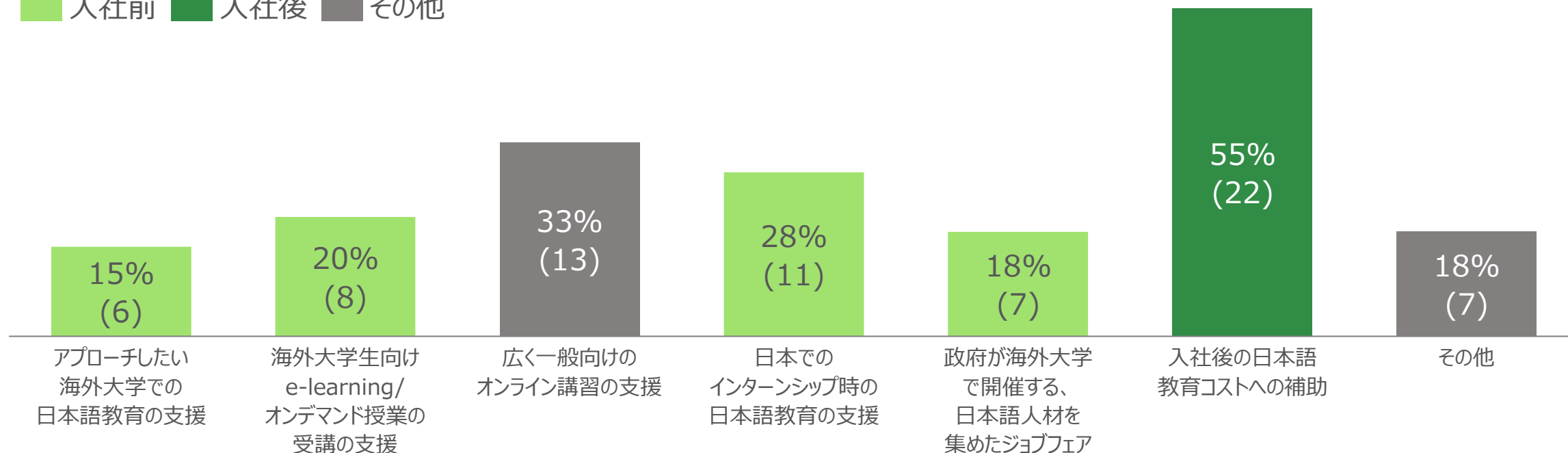
企業からは入社後の日本語教育への支援ニーズが高い

政府の日本語支援への期待

母集団：
高度外国人材を雇用している35社
+雇用していないがニーズのある5社

Q: 入社時に求める日本語の能力に達するために、どのような支援があれば活用したいと思いますか(複数回答可) ¹⁾

■ 入社前 ■ 入社後 ■ その他



注1. 母集団40社に対する比率。カッコ内は項目ごとの回答数

語学面のみならず、生活面のサポートなども必要との声があがった

国への要望 (自由回答)：採用面

母集団：アンケート回答企業 全55社

Q: 高度外国人材の方に日本に来ていただくまたは定着いただくために、何らかの課題意識を感じられている点や国へのご要望 (国から期待する支援等) はございますか

業界	規模	回答
金融	中企業	- 企業の活動がグローバル化する環境下でもあり、他国での就労と日本での就労を比較した際に日本が劣後する結果として高度人材が日本ではなく他国での就労を選択することが増えて行かないように、環境を整えて頂きたい。 - 特に、英語での生活を望む人材及びその家族が日本での業務及び生活において不自由が少なくなるような施策が拡がることを希望します。
法人サービス	中企業	国内業務が多いので、日本語力が必要不可欠であるものの、日本語力を客観的、かつ適切に把握できる試験がそれほど普及していない点
機械・電気製品	大企業	日本文化へのマッチ。早期離職。
小売	小企業	現場ニーズとのミスマッチがあり、事前コミュニケーションの支援やコスト面での支援があれば、採用促進につながる
	大企業	日本語学習のサポート、生活環境における英語対応の拡充、税制の見直し・説明の充実、VISAの拡充、そもそも日本で働くことについて諸外国におけるプレゼンスの向上のためのプロモーション等
医薬・バイオ	大企業	外国人材の招聘には、その国の給与レベルが日本より低いことかどうかが大きく影響してきますが、現在の日本の給与水準を考えるとなかなか対象とできる国が絞られてきます
広告・情報通信サービス	大企業	具体的なアイデアあるわけではないですが、外国籍のITエンジニアに対し、日本で就業するハードルが下がったり日本で就業するメリットが生まれたりする制度や仕組みが活性するとよさそうに思っています
		- 在留資格発給要件の緩和。発給までの期間の短縮 - 在籍社員への日本語教育の支援が欲しい

要件緩和や手続きの簡素化、短縮等を求める声があがった

国への要望 (自由回答) : 在留資格面

母集団 : アンケート回答企業 全55社

Q: 高度外国人材の方に日本に来ていただくまたは定着いただくために、何らかの課題意識を感じられている点や国へのご要望 (国から期待する支援等) はございますか

業界	規模	回答
金融	中企業	（先進国のみならず）インドの人材が日本で働く際の資格取得を容易にしてほしい。 - 同性パートナーの在留が異性パートナーと同等に認められるような施策を施してほしい。
運輸サービス	大企業	手続きを簡単に、分かりやすくしてほしい。資格もスムーズに許可が下りる仕組みとしてほしい。
小売	小企業	就労ビザの手続き簡素化・有効期限の見直し（現行1年）
	大企業	家族ビザ対象者の拡大
医薬・バイオ	大企業	入国管理局の審査基準や審査ステータスを明確にしてほしい
広告・情報通信サービス	小企業	「留学生でも普通に就活ができる環境にしてほしい」これにつきます。 - 在留資格以外にハードルになることがあれば全部洗って解消してほしいです。 - あとは留学生向けの就活塾（日本語特訓、オンライン含む）があると一気に変わる気がします。あとはインター先のマッチング。
		- 在留資格取得に関する優遇措置は検討していただきたいと思います。 - 例えば、例示のような日本企業の採用実績が多い大学出身者を対象にしてもよいと思います。
	大企業	在留資格発給要件の緩和、発給までの期間の短縮
食品	大企業	在留資格の取得を企業負担だが、国が支援すれば、採用ボリュームが増えるのでは。費用・手間の面でハードルが高い。

生活インフラ全般における多言語対応等のサポートや、日本語教育、コミュニティ形成など 多岐に亘るコメントがあがった

母集団：アンケート回答企業 全55社

国への要望 (自由回答) : 社会・生活環境面

Q: 高度外国人材の方に日本に来ていただくまたは定着いただくために、何らかの課題意識を感じられている点や国へのご要望 (国から期待する支援等) はございますか

業界	規模	回答
金融	中企業	- 各地域で公共サービスを英語で提供できるような支援がほしい。 - 住居の賃借における外国人差別（外国人忌避）が減少されるための施策がほしい。 - 銀行口座開設において、社員の家族も日本での居住開始当初から口座を持てるような仕組みがほしい。 - 医療において、英語でのサービス提供拡大に加え、外国で認められていた治療が日本では実施できない状況が少なくなるような検討を進めて頂きたい。 - 学校において、外国人の子女受け入れのためのプログラムを設けてほしい、および、日本人子女が外国の文化を受け入れるような教育をより多く施してほしい
法人サービス	中企業	具体例はないが、日本がかかえる事業承継問題に向けて、外国人材を活用することで解決できるよう何らかの環境整備があると良い
機械・電気製品	大企業	地域の子息への教育体制。特に地方。
小売	小企業	- 移動・引っ越し・住まい探しに係るコスト支援 - 語学研修（就業後も）の充実
	大企業	- 多言語対応の充実（各種サービスにおける窓口対応、宅配や郵便などの受け取り・再配送手続き、Webサイト等） - 各種宗教や各国の食事に対応した食材の調達可能な場所の充実
医薬・バイオ	大企業	社内での翻訳AIツール等の優遇を検討してほしい
広告・情報通信サービス	小企業	「留学生でも普通に日本語で学生生活ができる環境にしてほしい」これにつきます。 - 地域でのバイト先のあっせん - 部活・サークルでの受け入れ態勢のあっせん - あとは企業のD&I担当などとの交流会など - 定期的なシャッフルランチ会をするのも良いかもです。（会社内のサイロ化を防ぐためにもやっているの）
	大企業	社員への日本語教育や、コミュニティ形成等のオンボーディング支援

企業または高度外国人材への税制優遇などに加えて、解雇の面での課題提起もあがった

国への要望 (自由回答) : 制度・税制面

母集団 : アンケート回答企業 全55社

Q: 高度外国人材の方に日本に来ていただくまたは定着いただくために、何らかの課題意識を感じられている点や国へのご要望 (国から期待する支援等) はございますか

業界	規模	回答
金融	中企業	- 雇用制度に関し、解雇のルール緩和（終身雇用前提のルール緩和）により諸外国対比で対等に柔軟な採用ができるような土台を作してほしい。（定年制度も外国では高齢者差別とも受け取られ、扱いが難しい面も出ている。） - 長期的には、香港やシンガポールとの人材招致競争が発生していることも踏まえた税制改革を検討してほしい。
法人サービス	中企業	- 外国人材個人への税制優遇（日本の所得水準が低いことでの魅力低下を抑制） - 外国人材採用している企業の税制優遇（高度外国人材に対する所得水準を上げる努力を後押し）
小売	小企業	外国人雇用に係る企業の補助金・税制優遇
	大企業	税制度をわかりやすく各言語で説明するツールやサイトや相談窓口の設置
広告・情報通信サービス	小企業	障害者雇用の%のように、東証プライム市場企業に外国人雇用の%などがあると進むとは思いますが。
	大企業	納税の優遇や、行政系の手続きをもっと分かりやすくしてあげて欲しい（現状は難解すぎる）



[bcg.com](https://www.bcg.com)