

【外国人材活躍推進プログラム】

中堅・中小企業のグローバル展開における
外国人留学生等の活用セミナー

外国人労働者を巡る最近の状況 ～高度外国人材の活用促進のために～

平成27年7月1日



厚生労働省職業安定局
派遣・有期労働対策労働部

外国人雇用対策課長 堀井 奈津子

アウトライン

1. 外国人労働者をめぐる最近の状況

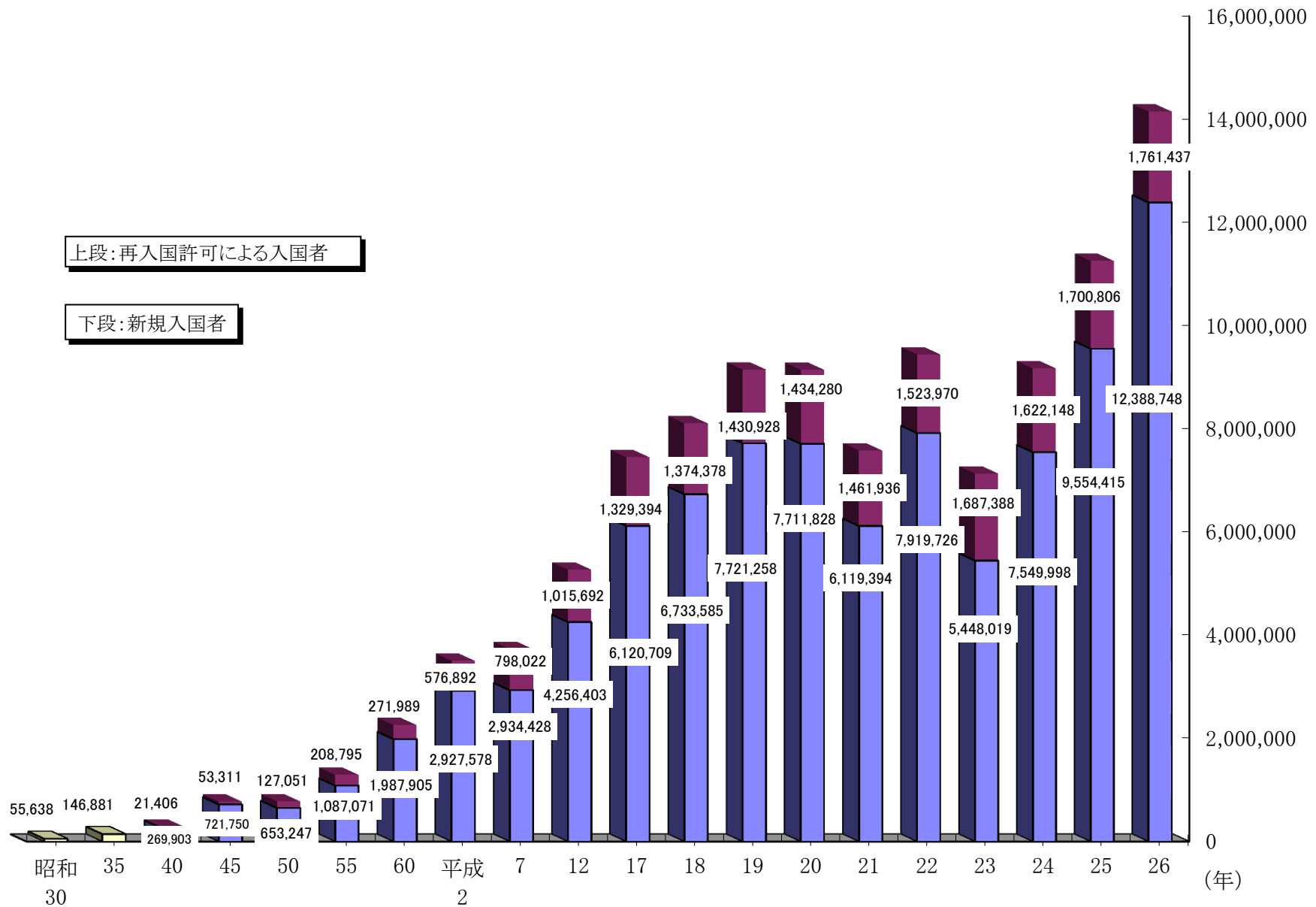
- 関係データ
- 外国人労働者受入れについて(基本的考え方)
- 「日本再興戦略」改訂2014における主な項目
- 外国人留学生の就職支援メニュー など

2. 高度外国人材の活用のポイント

- 高度外国人材活用に関する調査結果
- 高度外国人材活用のための実践マニュアル など

1. 外国人労働者をめぐる最近の状況

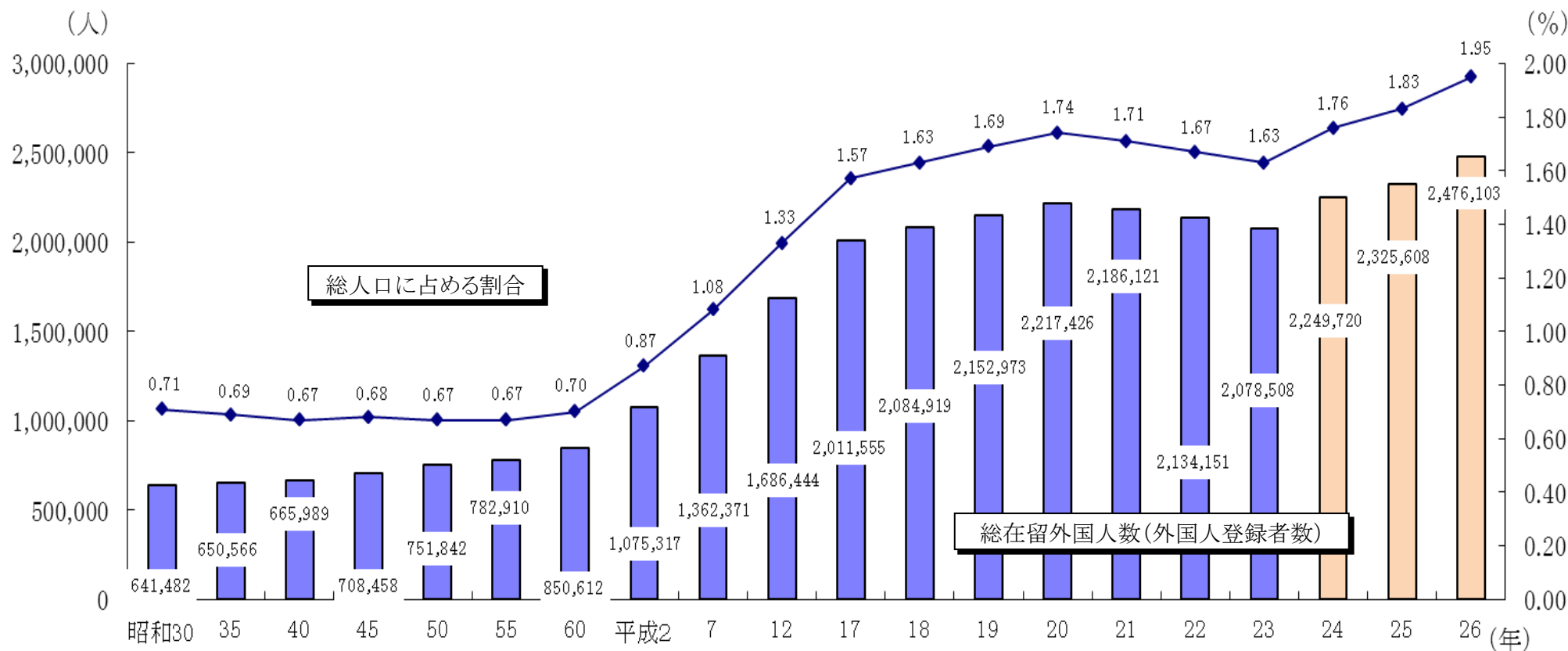
外国人入国者数の推移



(注) 昭和30年及び35年は、入国者の内訳を算出していない。

資料出所: 法務省「平成26年版 出入国管理」及び法務省報道発表資料

総在留外国人数と我が国の総人口に占める割合の推移



(注1)本数値は、各年12月末現在の統計である。

(注2)平成23年末までは外国人登録者数、24年末以降は在留資格又は特別永住者の地位をもって在留する総在留外国人数である。

(注3)「我が国の総人口に占める割合」は、総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」による、各年10月1日現在の人口を基に算出した。

我が国で就労する外国人労働者のカテゴリー

○ ハローワークに事業主より届出された外国人労働者数は約79万人(※)、届出義務化以来、過去最高を更新

※平成26年10月末現在787,627人(前年同期比 70,123人 9.8%増)

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

①就労目的で在留が認められる者

約14.7万人

(いわゆる「専門的・技術的分野」)

・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。

→「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」

「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

②身分に基づき在留する者

約33.9万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

・これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③技能実習

約14.5万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

④特定活動

約0.9万人

(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)

・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等)

約14.7万人

・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間等以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識 ・国際業務	企画、営業、経理などの事務職 英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で 上記2つの在留資格に同じ
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計 業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

※在留資格は平成26年10月末時点のもの

	・・・「大卒ホワイトカラー、技術者」
	・・・「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
	・・・「高度に専門的な職業」

※外国人雇用状況の届出状況(平成26年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

外国人労働者の受入れについて我が国の基本的考え方

- 経済社会の活性化の観点から、高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の就業を積極的に促進
- 高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組むことが求められる
- 他方、外国人労働者の受入れ範囲の拡大は、労働市場や国民生活への影響等を踏まえ、国民的議論が必要

【参考】 出入国管理及び難民認定法上の仕組み

○ 我が国に入国・在留する外国人は、原則として、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格のいずれかをもって在留

※ 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

(出入国管理及び難民認定法)

1 当面の基本的考え方

○ 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の我が国における就業を促進する。 (雇用対策法第4条)

○ 日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組むことが求められる。

○ 定住者(日系人など)、日本人の配偶者等、我が国における活動制限のない外国人の就業を推進することも重要である。

(「平成25年度雇用政策研究会報告書」平成26年2月)

2 将来的な対応

9 国際化への対応

(4) 外国人労働対策

(中略)なお、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

また、単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受け入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要である。

(第9次雇用対策基本計画(抄) 平成11年8月)

第2 今後の雇用政策の基本方針

2 雇用政策の基本的な方向性 (3)「全員参加の社会」の実現に向けて

ト 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組む。

(中略)企業における雇用管理の改善を促進するほか、日本語能力の改善等を図る研修や職業訓練の実施、社会保険の加入促進等を通じて安定した雇用を確保し、意欲と能力に応じた働き方を実現していく必要がある。

(中略)外国人労働者の受け入れ範囲については、出入国管理及び難民認定法上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定されているところであり、範囲の拡大については、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、国民的議論が必要である。

(「雇用政策基本方針」平成26年4月厚生労働大臣告示)

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)における主な項目

【高度外国人材の活用】

- 留学生の国内企業への就職支援等について、具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施。
- 留学生の国内企業(特に中小企業)への就職拡大のため、関係省庁連携の下、マッチング機能を充実。

【建設及び造船分野における外国人材の活用】

- 建設業について、緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定。2015年度初頭からの受入れ開始を目指す。
- 建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業について、建設業と同様の緊急かつ時限的措置。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

- 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督体制の強化。
- 優良な受入れ機関での受入れ人数枠の拡大や移転すべき技能に係る職種の随時追加など、制度拡充。

【製造業における海外子会社等従業員の国内受け入れ】

- 企業グループ内で短期転勤の上、技術等の習得をすることにつき、制度設計。

【介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等】

- 日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生の就労を認めること等について、在留資格の拡充を含め、制度設計等。

【外国人家事支援人材の活用】

- 女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において、外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう検討。

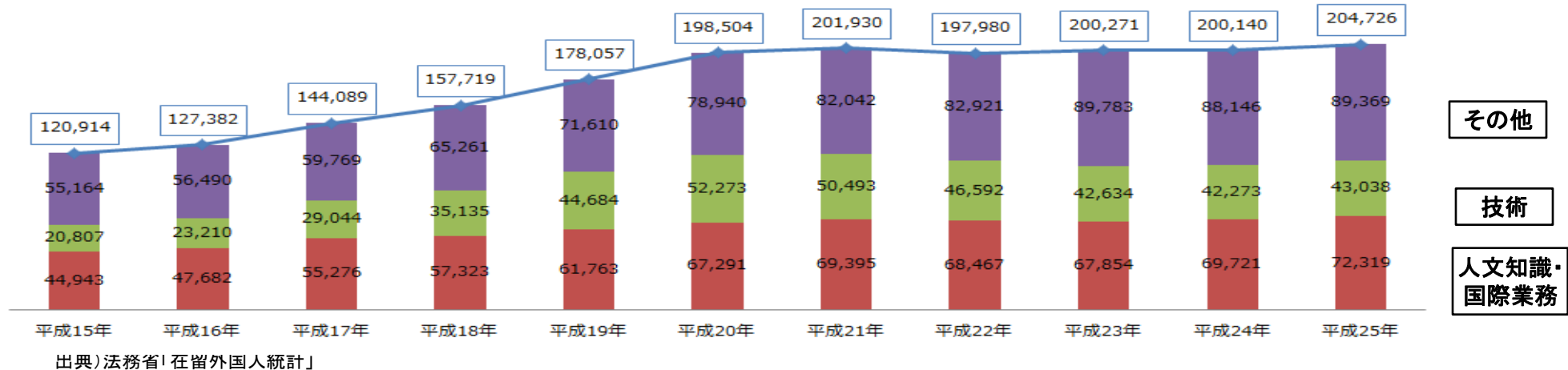
【中長期的な検討】

- 外国人材の受入れの在り方について、移民政策と誤解されないように配慮しつつ、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討。

専門的・技術的分野の外国人数及び留学生数の推移

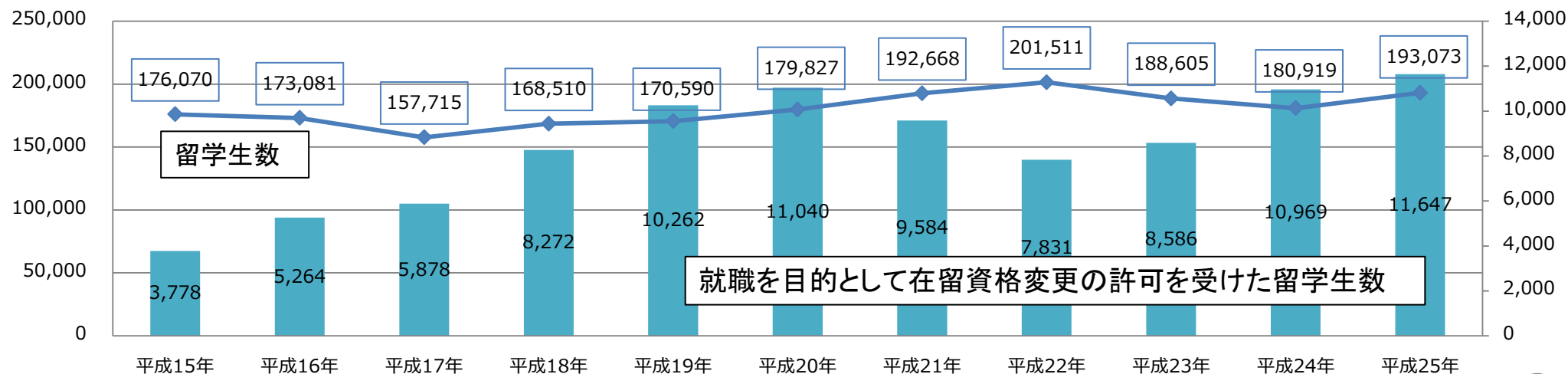
○ 平成25年末現在の登録者数は20万4726人（10年前の約1.7倍に増加）

※「その他」については、就労を目的とする在留資格の外国人のうち、「外交」、「公用」の在留資格の者を除いたもの。



○ 平成25年末現在の留学生の総数は19万3,073人。

○ 留学生の就職も以前より増加（H15:約3,800人→H25:約11,600人で約3.1倍）。



出典) 法務省「在留外国人統計(2013年12月末)」、「留学生の日本企業等への就職状況について」

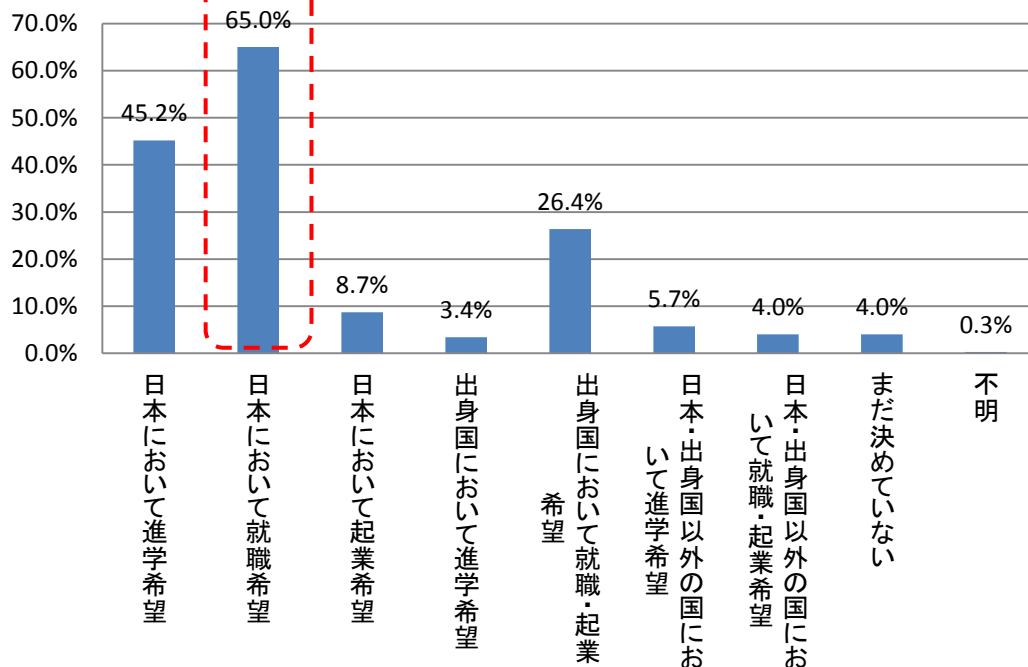
※22年7月1日に改正入管法が施行され、「留学」と「就学」の在留資格が一本化された。

留学生の卒業後の進路希望と就職状況

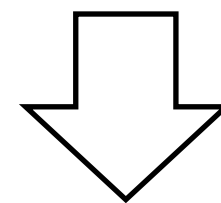
- 留学生全体の卒業後の進路の希望の調査(複数回答)では、「日本で就職を希望」(65.0%)する者が最も多く、次いで「日本で進学希望」(45.2%)する者が多い。
- 一方実際に日本で就職している者は卒業留学生のうち2割程度となっている。

→ 活用の余地！！

留学生卒業後の進路希望
(複数回答あり)



卒業(修了)
留学生※
39,295人



日本で就職: 8,722人(22.2%)

※平成25年度中に卒業(修了)した外国人留学生
資料出所: (独)日本学生支援機構
「平成25年度外国人留学生進路状況調査結果」

留学生の就業促進に向けた施策の実施状況

- 「外国人雇用サービスセンター」(外国人版ハローワーク:東京・愛知・大阪)を、高度外国人材の就職支援の拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットを活用し、意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供するとともに、一部の新卒応援ハローワークに留学生コーナー(※)を設置するなど、留学生への就職支援を強化。

※ 留学生コーナー設置箇所(平成27年4月1日現在)

北海道、宮城、埼玉、千葉(千葉、松戸)、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡(13箇所)

全国的ネットワークによるマッチングの促進

- I 外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業にいたるまで複数年にわたり、全国のかつきめ細かな就職支援を実施

- 外セン等の求職、相談の状況

	(H24)	(H25)	(H26)
・ 新規求職者数	6,768件	8,314件	8,741件
・ 相談件数	20,494件	24,157件	23,927件

意識啓発・カウンセリング等

- II 大学の就職担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行うほか、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、留学生の意識・動機付けに向けて連携

- 外セン等におけるガイダンス等の実施状況

・ ガイダンス参加学生数	(H24) 2,265名	(H25) 3,301名	(H26) 4,004名
・ 面接会参加学生数	(H24) 3,500名	(H25) 4,385名	(H26) 4,747名

留学生インターンシップ・大学との連携

- III 企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場の拡大を図るため、留学生向けインターンシップを実施。また、大学の就職支援担当者との情報交換を実施(インターンシップは夏季と春季に実施)

- インターンシップ受入実施企業数

(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)
・ 84社	94社	88社	86社	86社	86社

- インターンシップ参加学生数

(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)
・ 145名	173名	159名	152名	155名	146名

人材マネジメント改革・新規求人の開拓

- IV このほか、「外国人指針」の普及・啓発による企業の意識改革を図るとともに、併せて新規求人企業の開拓を実施。また、普及・啓発のためのマニュアルも作成。

- ① 企業の活性化、国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であること
② 社員像の明確化、人事管理の透明化、多様なキャリアパスの提供等により、多様な人材が能力を発揮しやすい環境の整備を図ること
③ 平成25年度は、有識者検討会や企業ヒアリング等を通じて「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を作成等

外国人材活躍推進プログラム

「『日本再興戦略』改訂2014」(平成26年6月24日閣議決定)等を踏まえ、高度外国人材の「卵」たる留学生等の国内での就職拡大に向けて、関係省庁・機関連携の下、セミナーやイベント等を通じて、留学生と企業を結びつける仕組みを強化

外国人材活躍推進プログラム

セミナー
関連

1. 大学の留学・就職担当者向けセミナー

- ・ 日本での就職を希望する留学生に対して大学担当者が適切な支援・協力が行えるように、インターンシップや就職支援に関する制度や政策的な取組について事例紹介を行うセミナーを実施。

◆ 外国人留学生のキャリア教育・就職支援についてのセッション
(6月16日(火) 東京ビッグサイト)

2. 企業向けセミナー

- ・ 海外展開等を目指すなど、外国人の雇用に興味・関心の高い企業経営者・採用担当者向けに、外国人の雇用に関する施策、手続における留意点や成功事例などを紹介するセミナーを実施。

◆ 中堅・中小企業のグローバル展開における外国人留学生等の活用セミナー (7月1日(水) JETRO本部(東京))

3. 就職面接会

- ・ 国内企業等での就職を希望する留学生をはじめとする外国人の方と外国人の採用に興味・関心のある国内企業等とのマッチング機会を提供。

◆ 就職面接会 (8月18日(火) 新宿NSビル、10月頃都内で開催予定)

◆ JETプログラムキャリアフェア (5月29日(金) マイドームおおさか、平成28年2月頃 首都圏で開催予定)

4. 恒常的で効果的なマッチング

- ・ 企業の求人情報と留学生をはじめとする外国人の方の求職情報とを効果的に結び付けるための仕組みを構築し、マッチング機能を強化。

◆ 関係省庁・機関が一体となった就職支援体制の構築

◆ 留学生就職支援ネットワークシステムの活用

マッチング
関連

2. 高度外国人材活用のポイント

～「高度外国人材活用のための実践マニュアル」など～

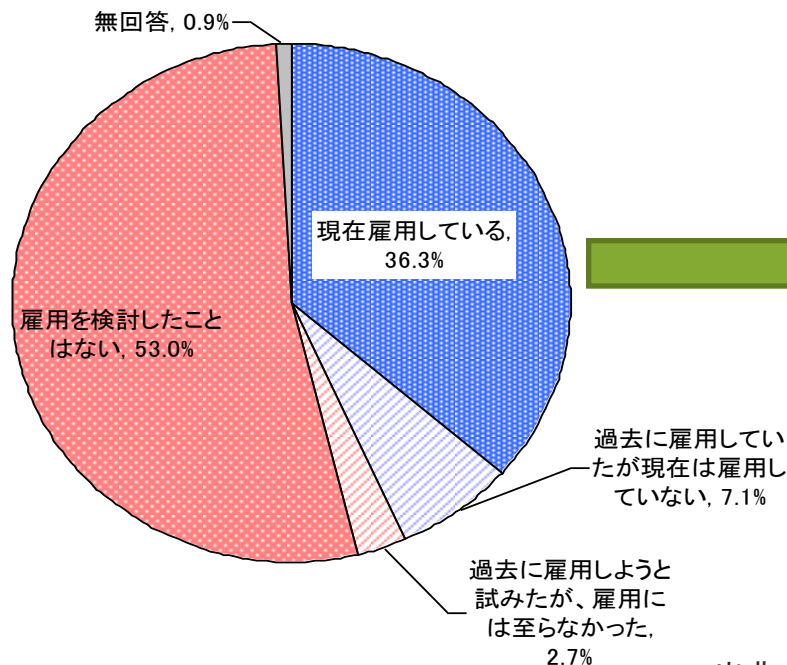
高度外国人材の雇用状況

○ 半数近くの企業が、高度外国人材を雇用している、あるいは雇用を検討している。

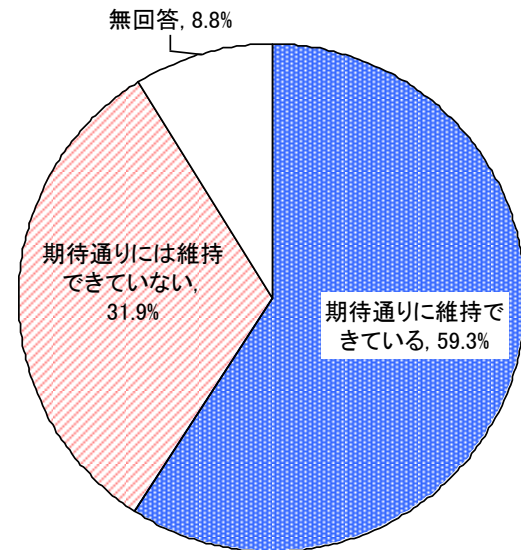
※ 「現在雇用している」(36.3%)、「過去に雇用していたが現在は雇用していない」(7.1%)、
「過去に雇用しようと試みたが、雇用には至らなかった」(2.7%)

○ しかしながら、現在雇用している企業についても、外国人材を期待通りに維持できていないところが3割ある。

高度外国人材の雇用状況[n=813]



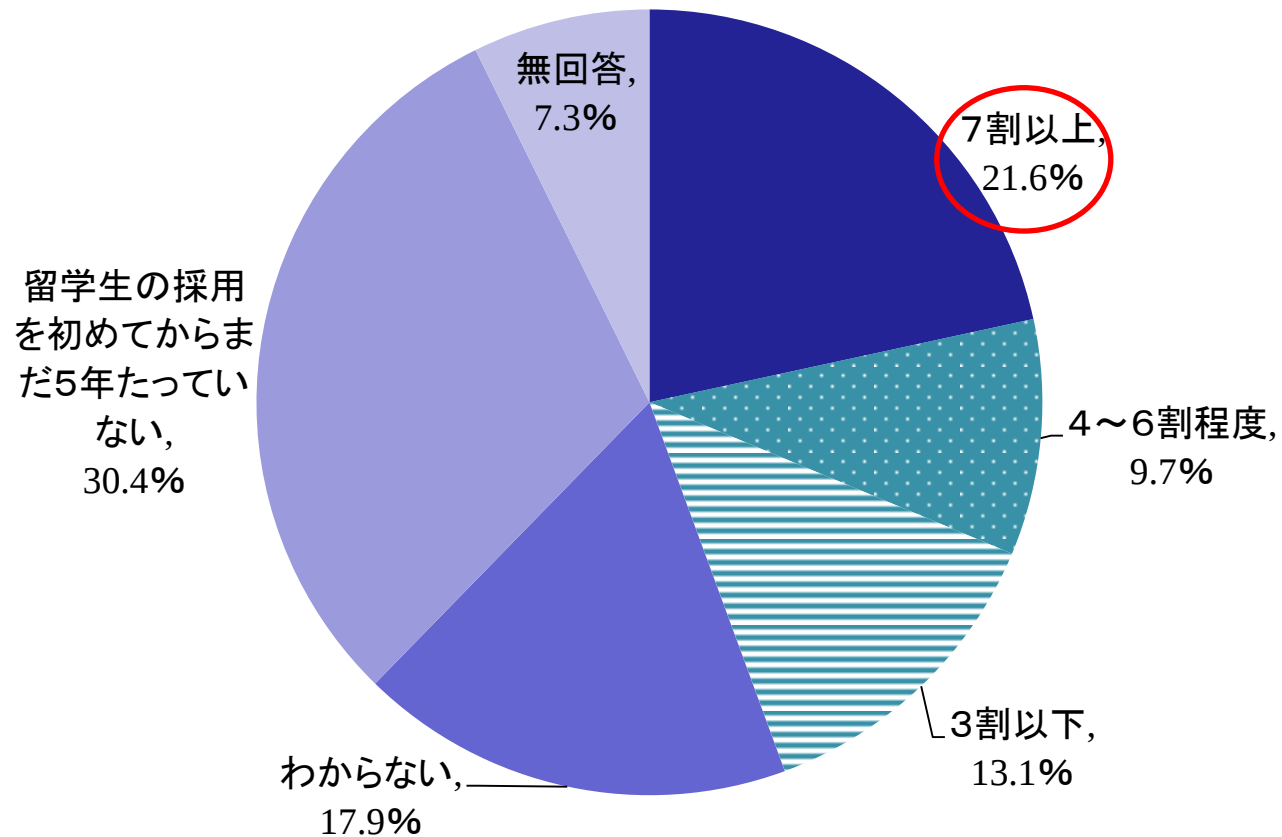
高度外国人材の維持の成果について[n=295]



高度外国人材の日本企業への定着状況

正社員として採用した留学生が企業に5年を超えるまで勤める人は「7割以上」という企業が2割程度。

⇒ 高度外国人材の定着率を高めることが課題。

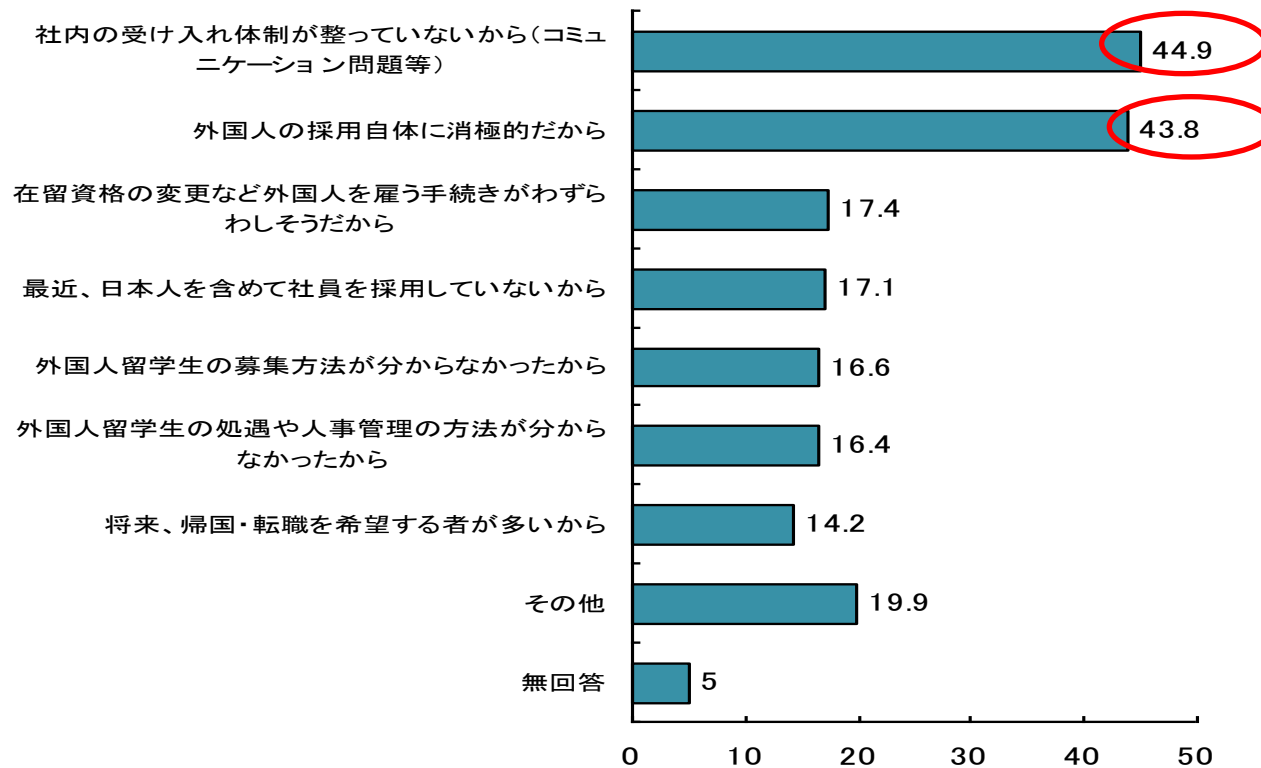


外国人留学生の不採用理由

企業が外国人留学生を採用しなかった理由は、

- 「社内の受け入れ体制が整っていないため」(44.9%)
- 「外国人の採用自体に消極的だから」(43.8%)

外国人留学生を採用しなかった理由(複数回答)

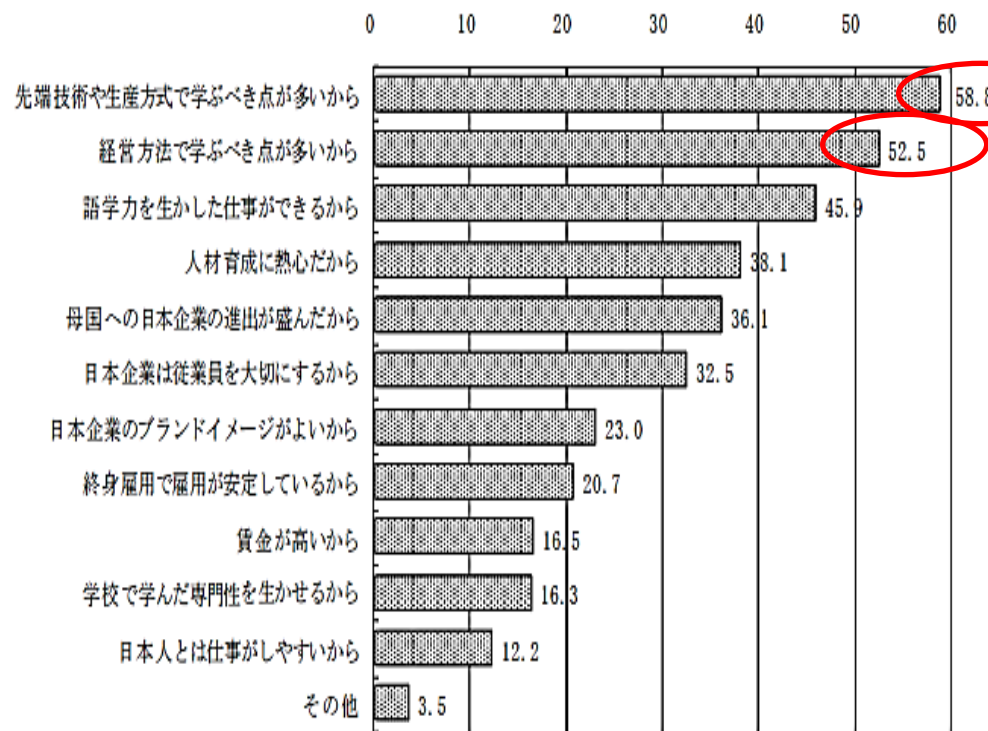


(出典)「外国人留学生の採用に関する調査結果概要」(平成19年度(独)労働政策研究・研修機構調査)

日本企業に就職した留学生の声

- 先端技術、生産方式、経営方法で学ぶべき点があると考える留学生が多い一方、
 - 日本企業は「出世に限界がある」、「異文化を受け入れない」と考える留学生が多い
- ⇒ **魅力ある雇用・就労環境の整備が課題**

図表7：日本企業への就職を勧めたい理由 (n=753、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。

図表10：日本企業への就職を勧めたくない理由 (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

活用・定着に向けてのポイント

- 採用・選考時
- 配置に関して
- 日々の業務での課題への対応
- 中核人材としての育成

採用・選考時

- ・ 自社に合った人材とのマッチングがポイント

ミスマッチが生じやすい点

- 🌐 グローバル展開への取り組み実態
- 🌐 キャリア形成、人材育成
- 🌐 配置、勤務地（海外拠点含め）
- 🌐 労働時間、休日、ワークライフバランス

解消する工夫例

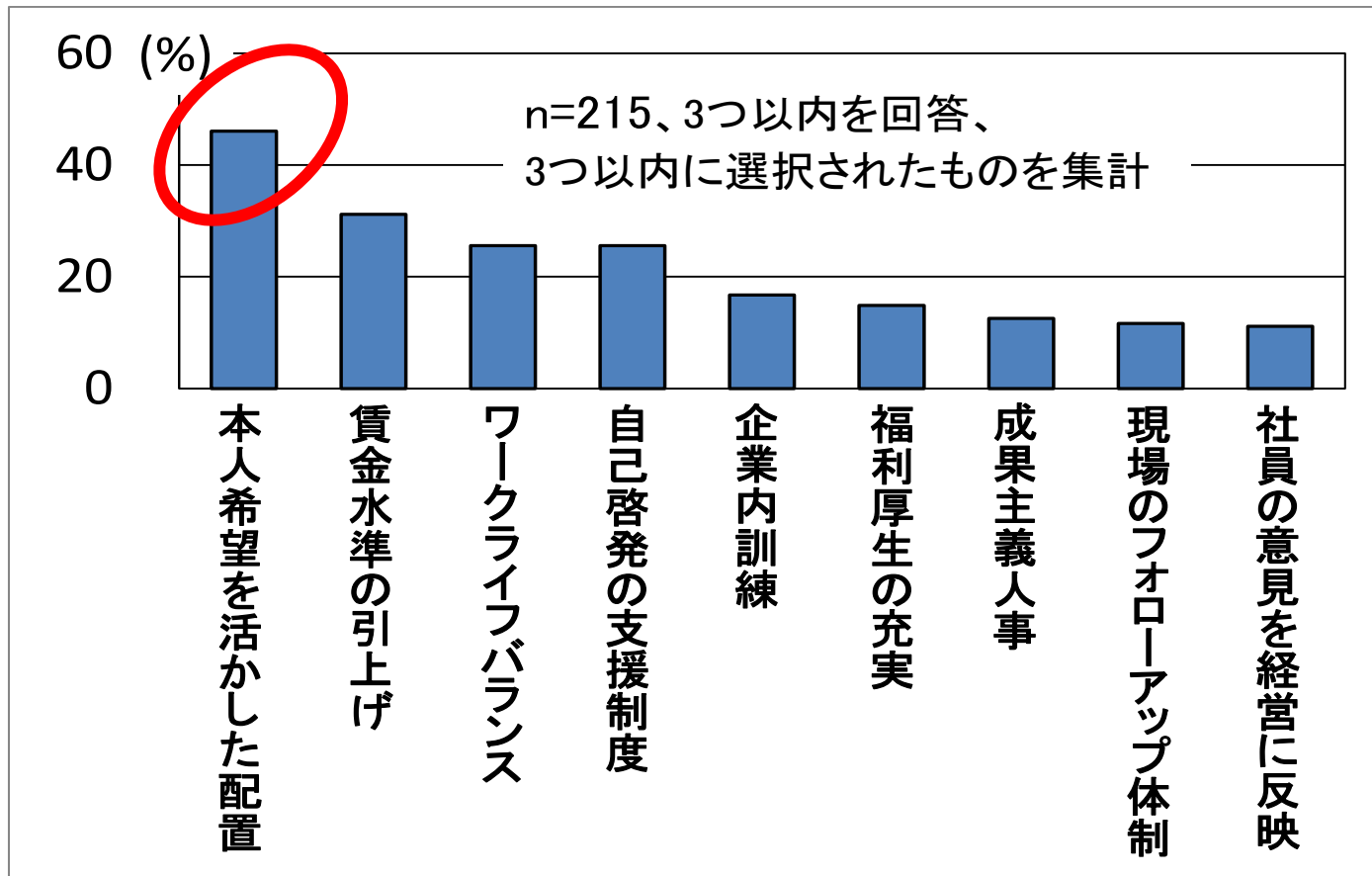
- 🌐 実際に働いている外国人材が面談
- 🌐 配属希望部署との面談機会提供
- 🌐 インターンシップ

これらの点に関して、
外国人材側の考え方を聞き、
自社の考え方を伝え、ミスマッチを解消

配置に関して(1/2)

- 配置は、勤続意思を左右する最大要因

高度外国人材が望む定着のための施策



(出所) 厚生労働省「企業における高度外国人材活用促進事業」(2011)

配置に関して(2/2)

- 本人の納得性を高めることがポイント

まずは



希望を聞く、その機会を設ける

希望例: 母国とつながりある仕事、専門分野 等

機会: 採用時、定期的、いつでも可 等

しかし



希望に沿えない場合



納得できるように説明

メリットを説明

フォロー姿勢を説明

◆自分で気付かなかった適性を見付け、専門を広げるチャンス

◆評価では外国人として不利な面もあることを勘案

◆管理職になったときに求められる能力の育成

◆グローバル人材に向け日本の商慣習を習得させる意味

説明例

日々の業務での課題への対応(1/2)

・ 職場への溶け込みがポイント

問題	原因・背景		対策例
日本での生活になじめない	外国人固有の悩みに気づき難い	細かな生活や仕事の悩みまでケアできない	外国での仕事の苦勞が分かるメンター
外国人特有事情に合っていない	周りの日本人との公平感	日本人前提の勤務時間や休暇制度適用	時差や母国の慣習考慮し、柔軟な個別対応
日本の組織の規律になじめない	日本人にとって当たり前	職場規律に関する注意が婉曲的な言い方	直接的な表現で何が良い／悪いか教える
チームの一員と認められてない	日本語が難しいとの配慮	会議に参加させない	参加してもらい、不明点確認・フォロー
自分の仕事の役割を把握し難い	暗黙の了解を汲むコミュニケーション	仕事の理由や指示が伝わらない	少し時間を取り議論、別の言葉で確認させる

日々の業務での課題への対応(2/2)

• 日本語教育も、溶け込みや能力発揮のポイント

日常会話教育例

社内教育

頻度・期間 週1～3回のペースで1年
(ほぼ毎日なら3か月)

時間 定時後1時間くらい

講師 社内の有志が交代で

教材 一般に売られているもの

外部の日本語学校

社内だけでは読み書きは不足
(特に、非漢字圏の方)

ビジネス日本語教育例

 実際のレポート、メールの添削指導

 実務資料を使った研修で業界や自社特有の用語、ビジネス習慣も習得

 継続的な自己研さん
(読書、テレビ番組等)
→ 勉強時間とれるよう配慮

レベルアップ

※ このような方法で、
日本語が全くできない方でも日常会話ができるように育成できている

中核人材としての育成

- 動機付けと価値観の浸透・共有がポイント

動機付けのための取り組み例

- 責任と権限の付与
- チャレンジングな仕事を任せる
- 外国人ならではの能力を発揮
(海外現地法人幹部、
グローバル事業展開の推進)
- 成果報酬制度、表彰制度
- 模範となる人材の育成
→ 外国人でも昇進できる

価値観の浸透・共有

- 例えば、
「品質へのこだわり」「お客様第一」

共有できていることで

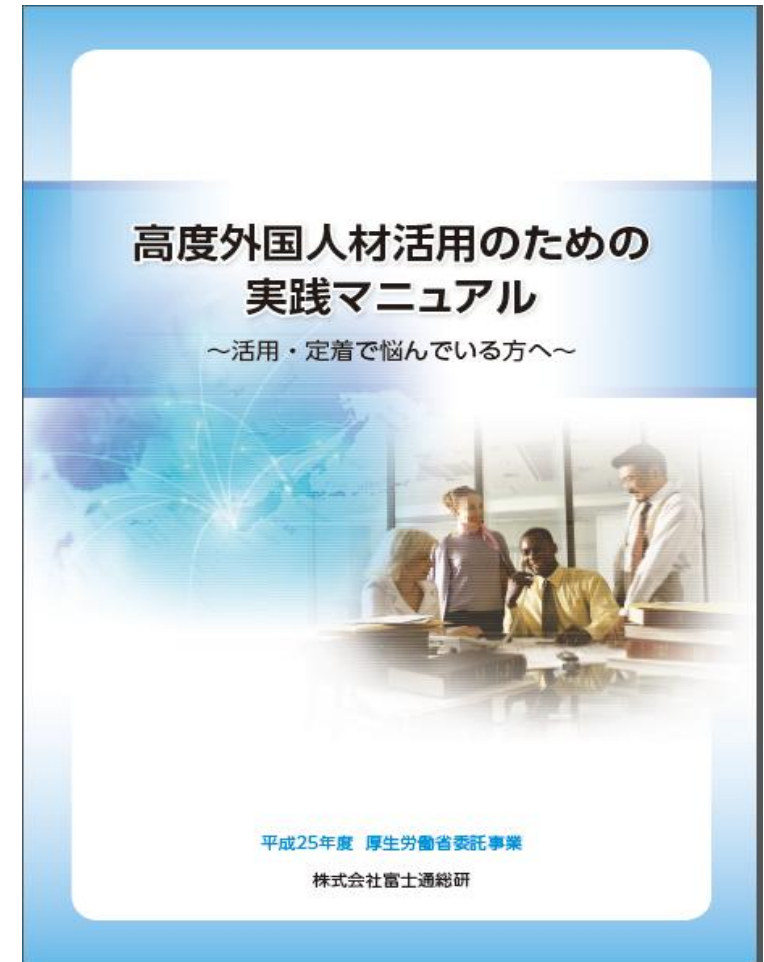
- 例えば、将来、
海外現地法人の幹部を
任せる人材として
信頼できる

まとめ

- 日本人にない能力を見極め、積極的に活かしましょう！

そのために

- 外国人材ならではの活躍の場の提供
- 人材育成や配置の方針に関する納得性の高い説明
- 外国人材が溶け込みやすい職場作り
- 日本語能力を高める支援



実践マニュアルは、厚生労働省ウェブページからダウンロードできます！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044872.html>