2024 年度

博　士　学　位　論　文

中小企業における外国人労働者の現状と課題
−グローバル人材の獲得・育成・活用−

指導教員

山本　俊一郎　先生

大阪経済大学大学院

経済学研究科経済学専攻

王　相宜

目　次

まえがき 1

第Ⅰ章　日本における外国人労働者受入れに関する政策

第１節　はじめに 7

第２節　日本の受入れ政策の変遷 10

（１）明治時代から第二次世界大戦まで（1899 年体制） 11

（２）第二次世界大戦後から 1990 年まで（1952 年体制） 11

（３）1990 年以降（1990 年体制） 12

第３節　グローバル人材とは 13

（１）グローバル人材の定義 13

（２）高度外国人材の定義 15

第４節　高度外国人材の現状 16

第５節　高度外国人材をめぐる制度 19

（１）高度外国人材の制度（高度人材ポイント制） 19

（２）特別高度人材の制度（J-Skip） 21

第６節　高度外国人材制度の課題 24

第７節　まとめ 26

第Ⅱ章　諸外国のグローバル人材獲得政策の比較分析研究

-ドイツ・フランスを中心に-

第１節　はじめに 29

第２節　諸外国における受入れ政策 30

（１）諸外国における受入れ政策の変遷 30

（２）諸外国における受入れ政策の分類 32

第３節　ドイツの移民政策 37
（１）ドイツの移民政策の変遷 37
（２）ドイツの高度人材受入れ制度と特徴 39
（３）ドイツの滞在資格の分類 41
（４）小括 42
第４節　フランスにおける高度人材政策 45
（１）フランスの移民政策の変遷 45
（２）フランスの受入れ制度 46
（３）フランス高度人材の受入れ制度 48
（４）フランスの受入れ現状 52
（５）小括 54
第５節　まとめ 55

第Ⅲ章　中小企業における労働者不足の問題とその解決策としての外国人労働者雇用

第１節　はじめに 57
第２節　外国人雇用状況について 59
第３節　外国人労働者の獲得・採用・活用の仕組み 61
（１）中小企業におけるグローバル人材の獲得・採用状況 61
①外国人留学生の就職・定着状況 61
②中小企業におけるグローバル人材の獲得・定着状況 63
（２）中小企業におけるグローバル人材の育成 64
第４節　まとめ 66

第Ⅳ章　中小企業におけるグローバル人材の獲得
－アンケート調査からみる－

第１節　はじめに 67
（１）問題の所在 67
（２）既存研究の結果 67
（３）研究目的 68

第２節　回答者の属性 69
第３節　グローバル人材の就職先の選択要因 71
（１）回答者の企業情報の入手経路 71
（２）回答者全体にみる選択要因 72
（３）回答者の就職状況と就職先を決める要素との関連 74
（４）学歴と就職先を決める要素との関連 77
第４節　日本企業の人材獲得手段についての改善策 78
第５節　まとめ 79

第Ⅴ章　中小企業におけるグローバル人材の育成・活用
－高度外国人材へのインタビュー調査から－
第１節　はじめに 81
（１）問題の所在 81
（２）研究目的 81
第２節　調査者の属性 82
（１）インタビュー調査の基本情報 82
（２）インタビュー調査の内容 83
第３節　日本企業の人材育成と活用策 84
（１）グローバル人材が企業を選択する要因 84
（２）グローバル人材の育成環境 86
（３）グローバル人材の活用状況 87
（４）グローバル人材が抱える仕事上の不満 88
（５）グローバル人材が望む今後のキャリア 90
第４節　まとめ 91

第Ⅵ章　中小企業におけるグローバル人材の活用に向けて
第１節　はじめに 94
第２節　企業の人材獲得についての改善策 94
第３節　企業の人材育成・活用についての対応策 96

（１）グローバル人材育成のための労働環境 96
（２）グローバル人材の活用についての対応策 96
（３）グローバル人材が望む今後のキャリア 97
第４節　グローバル人材受入れ政策の検討 97
（１）外国人労働者における受入れ政策の改善点 98
（２）グローバル人材受入れ政策の活用策 98

おわりに　..... 100

参考文献 103
資料 111

まえがき

少子高齢化が進むなか，生産年齢人口（15～64 歳）は 1995 年から減り続け，2000 年から 2015 年の 15 年間には 1,030 万人が減少している。「国立社会保障・人口問題研究所」の将来推計（出生中位・死亡中位推計）によると，2023 年の日本の総人口は 1 億 1,662 万人であり，2060 年には 8,674 万人（2010 年人口の 32.3%減）にまで減少することが見込まれている。生産年齢人口（15～64 歳）についても 2030 年には 6,773 万人，2060 年には 4,418 万人（同 45.9%減）に減少することが見込まれている。総務省の推計によると，この先 5 年間ごとに 200～300 万の生産年齢人口が減少するとされており，人材不足は業種・企業規模に関係なく起こり得る。これに関連して，日本商工会議所（2018）の調査によると，中小企業の 60.6%が人手不足の状況にあり，2015 年から 2018 年において，割合は 5%ずつ上昇となった。

次に，採用状況の届出が義務化された 2007 年以降の外国人労働者についてみると，2019 年 10 月における外国人労働者数は 146 万 461 人であり，前年同期比で 18 万 1793 人（14.2%）増加している。外国人を雇用する事業所数及び外国人労働者数は，過去最高を更新している。対前年増加率は，事業所数で 4.8%と前年の 6.7%から 1.9 ポイント減少しているが，外国人労働者数は 5.5%と前年 0.2%から 5.3 ポイント増加している。その増加要因は，①日本政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること，②雇用情勢の改善が着実に進み，「永住者」や「日本人の配偶者」等の在留資格身分に基づく人々の就労が進んでいること，③技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にある（2019 年度「外国人雇用状況」の届出状況「概要版」）。

2022 年度「外国人雇用状況」の届出状況まとめでは，外国人を雇用する事業所及び外国人労働者の状況（図１）として，外国人を雇用する事業所数は 29 万 8,790 所，外国人労働者数は 182 万 2,725 人であり，2021 年 10 月末現在の 28 万 5,080 所，172 万 7,221 人に比べ，1 万 3,710 所，9 万 5,504 人増加している。在留資格別にみると，「専門的・技術的分野の在留資格」が 47 万 9,949 人で，前年から 8 万 5,440 人（21.7%）増加している。また，「特定活動」が 7 万 3,363 人で，前年比 7,435 人（11.3%）増加し，「身分に基づく在留資格」が 59 万 5,207 人で，前年から 1 万 4,879 人（2.6%）増加した。また，「技能実習」は

34 万 3,254 人で，前年から 8,534 人（2.4%）減少した（図２）。「資格外活動」のうち「留学」は 25 万 8,636 人で，前年から 8,958 人（3.3%）減少した。産業別外国人労働者数をみると，「製造業」が最も多く，全体の 26.6%を占める。対前年増加率をみると，「医療，福祉」が 28.6%となっている（図３）。次に，在留資格別に従事する産業をみると，「専門的・技術的分野の在留資格」では「製造業」22.4%，「卸売業，小売業」13.7%，「情報通信業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」がともに 11.8%となっている。また，「技能実習」では，「製造業」が 48.9%となっている。「身分に基づく在留資格」では，「製造業」が 27.6%，「サービス業(他に分類されないもの)」が 24.7%となっている(表１)。このように，「技能実習」での「製造業」において，外国人労働者の採用人数と外国人を雇用する事業所数が増加したことを指摘できる。

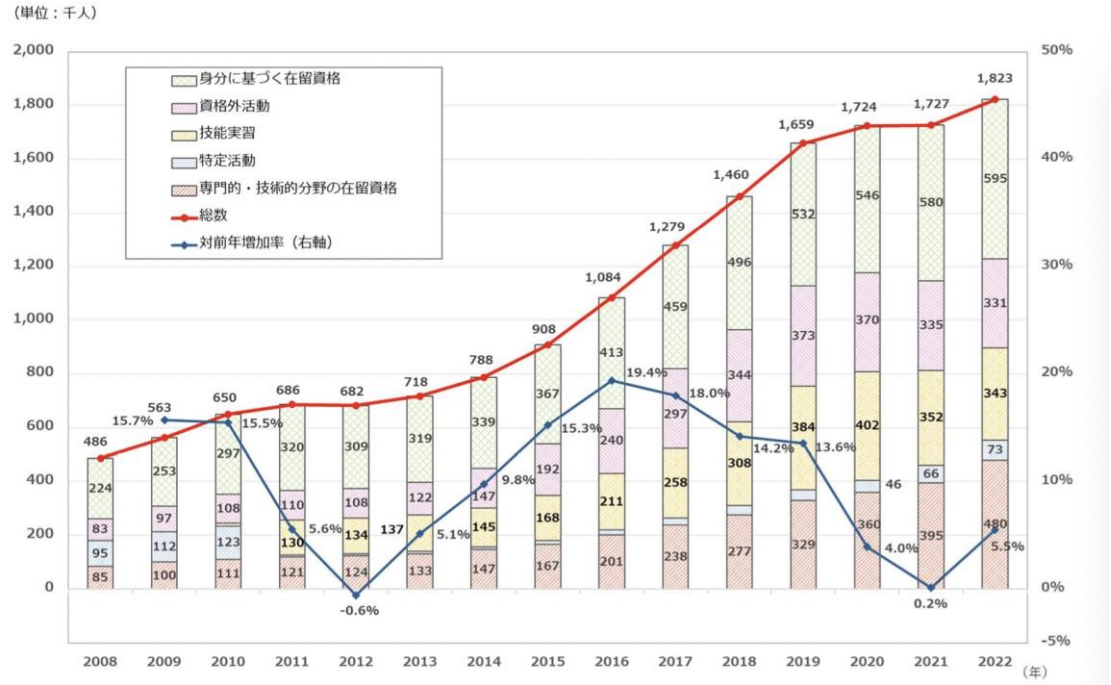


図１　在留資格別外国人労働者数の推移

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）から抜粋

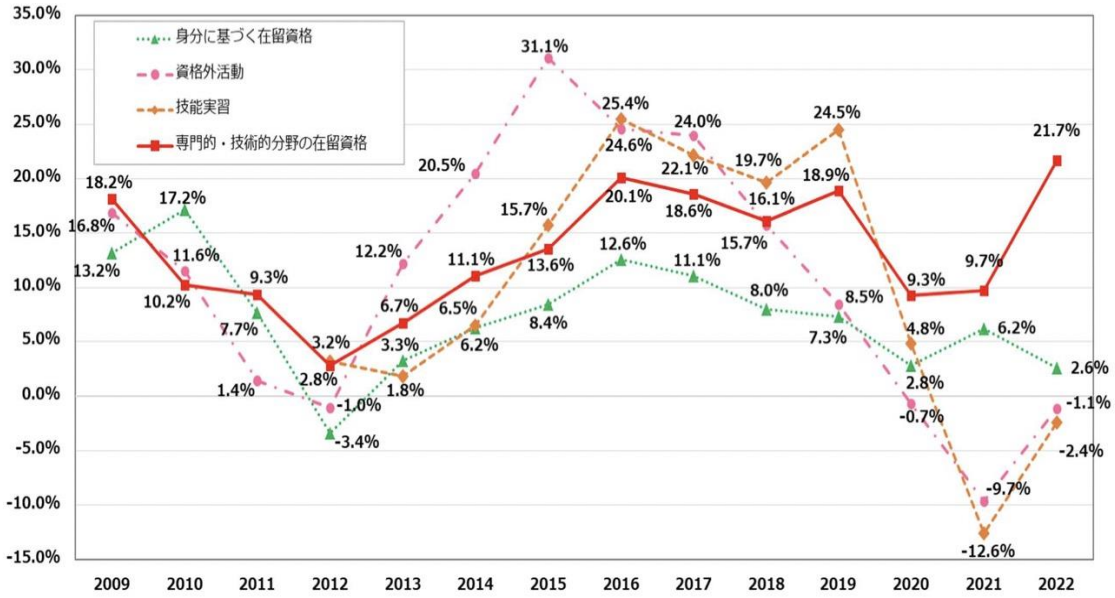


図２　主な在留資格の外国人労働者数対前年増加率の推移

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）から抜粋

図３　産業別外国人労働者数の推移

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022 年）から抜粋

表１　在留資格別・産業別外国人労働者数

令和４年10月末現在　　（単位：人）

	全産業計	うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業（他に分類されないもの）	
			構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）		構成比（注２）
全在留資格計	**1,822,725**	**116,789**	6.4%	**485,128**	26.6%	**75,954**	4.2%	**237,928**	13.1%	**208,981**	11.5%	**76,854**	4.2%	**74,339**	4.1%	**295,700**	16.2%
①専門的・技術的分野の在留資格（注３）	**479,949**	**19,168**	4.0%	**107,418**	22.4%	**56,575**	11.8%	**65,556**	13.7%	**39,945**	8.3%	**31,527**	6.6%	**18,758**	3.9%	**56,398**	11.8%
うち技術・人文知識・国際業務	318,850	11,405	3.6%	61,275	19.2%	51,644	16.2%	54,500	17.1%	19,002	6.0%	12,244	3.8%	2,611	0.8%	48,333	15.2%
②特定活動（注４）	**73,363**	**6,721**	9.2%	**17,505**	23.9%	**728**	1.0%	**6,525**	8.9%	**9,124**	12.4%	**644**	0.9%	**9,277**	12.6%	**15,166**	20.7%
③技能実習	**343,254**	**70,489**	20.5%	**167,702**	48.9%	**197**	0.1%	**27,889**	8.1%	**3,495**	1.0%	**32**	0.0%	**14,063**	4.1%	**10,932**	3.2%
④資格外活動	**330,910**	**856**	0.3%	**28,401**	8.6%	**3,018**	0.9%	**66,817**	20.2%	**106,684**	32.2%	**18,711**	5.7%	**6,960**	2.1%	**66,284**	20.0%
うち留学	258,636	406	0.2%	19,190	7.4%	2,327	0.9%	54,222	21.0%	89,709	34.7%	17,145	6.6%	6,033	2.3%	44,727	17.3%
⑤身分に基づく在留資格	**595,207**	**19,551**	3.3%	**164,102**	27.6%	**15,434**	2.6%	**71,138**	12.0%	**49,720**	8.4%	**25,929**	4.4%	**25,279**	4.2%	**146,916**	24.7%
うち永住者	357,434	10,205	2.9%	96,417	27.0%	10,836	3.0%	47,759	13.4%	30,246	8.5%	17,776	5.0%	17,605	4.9%	76,469	21.4%
うち日本人の配偶者等	99,639	3,430	3.4%	24,510	24.6%	3,230	3.2%	12,295	12.3%	9,375	9.4%	6,684	6.7%	3,998	4.0%	22,741	22.8%
うち永住者の配偶者等	17,126	1,223	7.1%	4,808	28.1%	329	1.9%	2,153	12.6%	1,623	9.5%	362	2.1%	335	2.0%	4,294	25.1%
うち定住者	121,008	4,693	3.9%	38,367	31.7%	1,039	0.9%	8,931	7.4%	8,476	7.0%	1,107	0.9%	3,341	2.8%	43,412	35.9%
⑥不明	**42**	**4**	9.5%	**0**	0.0%	**2**	4.8%	**3**	7.1%	**13**	31.0%	**11**	26.2%	**2**	4.8%	**4**	9.5%

注１：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。
注２：「構成比」欄は、在留資格別の外国人労働者総数（全産業計）に対する各産業別外国人労働者数の比率を示す。
注３：「①専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職１号・２号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能」が含まれる。
注４：在留資格「②特定活動」に該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

出所：「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（2022）から抜粋

次に，外国人留学生進路状況調査結果（2020，2021）から学位別の就職者数をみると，2020 年の修士の就職人数は 3,021 人であり，前年より 1,064 人減少した。2021 年の博士の就職人数は 1,195 人であり，前年より 203 人増加した。また，出入国在留管理庁の「高度外国人材の受入れ状況等について」には，高度人材ポイント制の認定件数の推移が公表されている。2012 年当初の高度人材の受け入れは年間 313 件であったが，2022 年には 3 万 8,014 件にまで増加している。

一方で，厚生労働省は介護職員が 2040 年度に約 272 万人必要になるとの推計を公表した。2022 年度の職員数は約 215 万人で，約 57 万人増やす必要がある。2026 年度で，必要数は約 240 万人と試算しており，人員不足が続く。24～26 年度の介護サービス利用量の見通しから，都道府県の介護サービス事業所などで必要な職員数を推計した 40 年度に必要になる職員数に対して，22 年度時点で大きく不足しているのは，東京都，神奈川県，埼玉県など首都圏が目立つ。また，医療・福祉分野の人手は 2040 年時点で 96 万人が不足している。物流や飲食・小売

りといったサービス業ではすでに外国人労働者は貴重な戦力だが，アジア各国でも賃金は上がり，日本の賃金水準の相対的な高さは失われてきている。企業の競争力を高めようと，高度外国人材の獲得に向けた取り組みも広がっている。九州７県や九州経済産業局などは 2024 年１月 25 日，「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」を立ち上げた。同年２月，文部科学省は専門学校に通う留学生の就職先を拡大する新たな運用が固まった。具体的には，留学生卒業後に日本で働く，企業の内定を得たうえで就労可能な在留資格に変更する必要があって，大半は高度人材向けの「技術・人文知識・国際業務（技人国）」を取得することができる。また，出入国管理庁は技人国の審査にあたり，大学では幅広い内容を学ぶことから専攻と業務の関連性を柔軟に判断してきたことが示された。国際的な人材獲得競争で日本は「選ばれない国」になりつつある（日本経済新聞　2023，2024）。

以上のように，近年，少子高齢化による人口減少という状況において，外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっていることがわかる。また，前述のとおり，高度人材の必要性が高まっており，こうした人材の確保が課題となっている。くわえて，外国人労働者の増加により，多くの企業でグローバル人材の育成と活用が企業の発展に欠かせない課題の一つとなっている。また，少子高齢化による人口減少という状況において，外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっていることがわかる。そこで，本研究では，外国人労働者の雇用ならびに就職状況の現状を踏まえ，日本における高度外国人材の現状を把握すべく，雇用・就職に関連する政策の更新が高度外国人材に与える影響を検討する。また，中小企業におけるグローバル人材の現状と課題を検討して，中小企業の視点から外国人労働者の獲得・育成と活用策について明らかにする。

そのため，第Ⅰ章では日本における外国人労働者受入れに関する政策について，主に，高度外国人材を事例として，その現状と課題について明らかにした。第Ⅱ章では中小企業のグローバル化展開に向けて，先進諸外国の受入れ政策としてフランスとドイツの事例について分析した。第Ⅲ章ではグローバル人材の育成･活用に関する現状を検証し，その問題点を明らかにする。第Ⅳ章では，中小企業におけるグローバル人材の獲得についてのアンケート調査を実施し，その結果について分析を行った。ここでは，外国人労働者（グローバル人材）に対して企業の選択と選択要因を明らかにし，企業の人材獲得手段について改

善策を提案する。第Ⅴ章では，外国人材獲得後の中小企業において，外国人労働者に対してどのような人材マネジメント手法が企業の人材育成に有効なのかについて検証する。最後に第Ⅵ章では，中小企業におけるグローバル人材の活用に向けて，有効な日本の外国人労働者の政策を検討するとともに，外国人労働者の獲得，育成と活用策について提案する。

第Ⅰ章　日本における外国人労働者受入れに関する政策

第１節　はじめに

世界では，政治・経済をはじめ様々な分野でグローバル化が加速度的に進展している。そのようななか，日本は「新成長戦略」(2010)を策定し，少子高齢化に伴う労働人口の減少という制約を跳ね返すために，政策を総動員して，若者，女性，高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加促進を目指している。同時に，企業においてはさらなる生産性の向上が必要であり，優秀な高度外国人材の活用が課題となっている。他方，経済のグローバル化が進展する中で，世界は高度人材獲得競争の真最中にあり，日本企業も諸外国の高度人材から選ばれることが必要となっている。そのためには，優秀な人材が日本に行きたい，日本で働きたいと思える魅力ある環境を整備していく必要がある。実際に，政府の「高度人材受入推進会議」(2009) の報告書では，高度外国人材の受入促進を国家戦略として位置づけ，各省庁が協力してアクション・プランを取りまとめて実行すべきとしている。厚生労働省においても，従来からハローワーク等を通じて高度外国人材の活用促進を図る取組みがなされてきた。

また，政府は 2009 年より「高度外国人材の卵」である留学生に着目し，従来の留学生 10 万人計画を発展させ，2020 年を目途に留学生受け入れ 30 万人を目指す「留学生 30 万人計画」を策定した。これは，日本への留学についての関心を呼び起こす動機付けや，入試・入学から，就職など卒業・修了後の進路に至るまで，体系的に方策を実施し，関係省庁・機関等が総合的・有機的に連携して計画を推進するものである。しかし，現実には，高度外国人材を受け入れる企業は少なく，受け入れている企業でも外国人ならではの発想力や高度な専門性が有効に発揮しきれていないなど，高度外国人材を活用する仕組みが十分に整備されているとはいえない。

企業における高度外国人材の活用が進まない要因として,「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」(2009) の調査によると，企業が採用する際に高度外国人材の能力の判定が難しいこと，長期雇用を前提とした人材システムやキャリアパスが高度外国人材のニーズに合わないことが課題となっていることが判明した。また，その原因としては,企業側が高度外国人材に期待する役割を明確にしていないこと,

社内でのコミュニケーションを円滑にする環境整備がなされていないこと，高度外国人材に適合したキャリアプランかが提示されていないことなどが挙げられた。これらの調査結果を受け，2010 年度は，日本企業で働く，高度外国人材の仕事や組織に対する考え方に着目し，有識者による検討会，企業・高度外国人材本人へのアンケート調査，ヒアリング調査等が実施された。これらを通じて，政府は企業における具体的な環境整備について検討し，高度外国人材の採用や配属・育成などの各段階における，企業が抱える悩みや高度外国人材本人の就労に関するニーズに着目した。そのうえで，対応が進んでいる企業の事例等をもとに，企業が配慮すべき点をまとめ，2009 年度の調査で得られた知見も加えて企業向けの実践マニュアルを作成している(表 1-1)。

上記を踏まえ，本章では，日本における外国人労働者受入れに関する政策について，主に高度外国人材を事例として，その現状と課題について明らかにする。

表 1-1　実践マニュアルの構成と内容

＜高度外国人材活用のための実践マニュアル＞

1. 募集・採用
1-1 就職情報の提供・募集は多様な方法が必要
高度外国人材を募集、採用するにあたって、インターネットの活用、説明会の活用等、具体的な方法を提示する。
1-2 経営理念、社風、求める人材像を明確に伝えることがポイント
高度外国人材の入社後のミスマッチを防ぎ、働く意欲を低下させないため、社風や、求める人材像、期待する役割を明確に伝える必要性について述べる。
1-3 採用・選考方法の配慮事項
日本語能力や勤務地の希望など、高度外国人材を採用・選考する際の観点について述べる。

2. 評価・配属
2-1 配属への配慮が必要
自分のスキルに自信を持ち、自分の能力を発揮できるところで働くことを期待する高度外国人材のモチベーションを低下させないための注意点について述べる。
2-2 評価・処遇の仕方の見直しが必要
長期雇用を前提としない高度外国人材に対応した評価・処遇の方法について述べる。

3. 職場環境整備・運営
3-1 職場で疎外感を与えないことがポイント
職場環境の整備、コミュニケーションをとりやすくするなど、高度外国人材が疎外感をもつことなく、力を発揮できる取り組みについて述べる。
3-2 仕事の進め方を見直が必要
高度外国人材が入社することにより気づく、仕事の進め方、慣習についての必要な見直しについて述べる。

4. 育成・教育
4-1 教育研修は日本企業の魅力！高度外国人材に必要な教育研修の提供が必要
日本企業の教育研修に対する評価や、高度外国人材に対しての教育研修のあり方について述べる。
4-2 キャリアについての希望（中長期的なキャリア形成プラン）の確認が必要
日本人とは異なっている高度外国人材のキャリア観を尊重し、モチベーションを高めてもらうための、キャリア形成について述べる。
4-3 日本語能力の向上の継続的支援が必要
日本語能力向上の支援の必要性について述べる。

5. 生活支援
5-1 安心して働ける生活環境の整備が必要
住宅環境、家族など生活面での支援について述べる。
5-2 在留資格の更新の手続きなど、事務手続きのサポートが必要
外国人には難しい日本の役所等での手続きの支援について述べる。
5-3 外国人雇用状況の届出は義務
高度外国人材を採用した際の届出の義務について述べる。

参考情報 1. 高度外国人材の募集・採用に関する支援機関
2. 在留資格、生活支援に関する情報

出所：「企業における高度外国人材活用促進事業　報告書」（2009）から抜粋

第 2 節　日本の受入れ政策の変遷[1]

入国管理体制の歴史的区分について，近藤(2002)は，外国人の流入という観点から，以下の６つに分けている。①鎖国における流入禁止(1639-1853 年)，②開国，大量の海外移住，植民地との間の流入と流出(1853-1945 年)，③占領期における出入国の厳しい制限 (1945-1951 年),④高度経済成長期にかかわらず,厳しい入国規制(1951-1981 年)，⑤厳しい入国規制，難民への門戸開放，外国人の権利向上(1981-1990 年)，⑥比較的厳しい入国規制，日系人(フロント・ドア)，研修生（サイド・ドア)，非正規滞在者の単純労働への就労(バック・ドア）(1990 年以降)。外国人政策の観点からは，排除・差別・同化政策(1951-1979 年),平等･国際化政策(1979-1989 年),定住･共生政策(1990-2005 年)，多文化共生政策(2006 年以降）に区分している（表 1-2)。

表 1-2　外国人の流入に関する時期区分

1639 年～1853 年	鎖国における流入禁止
1853 年～1945 年	開国，大量の海外移住，植民地との流入と流出
1945 年～1951 年	占領期における出入国の厳しい制限
1951 年～1981 年	高度経済成長期にかかわらず，厳しい入国規制
1981 年～1990 年	厳しい入国規制，難民への門戸開放，外国人の権利向上
1990 年以降	比較的厳しい入国規制，日系人（フロント・ドアー)，研修生（サイド・ドアー)，非正規滞在者（バック・ドアー）の「単純労働」への就労

外国人政策の時期区分

1945 年～1979 年	排除・差別・同化政策
1980 年～1989 年	平等・「国際化」政策
1990 年～2005 年	定住・「共生」政策
2006 年　以降	多文化共生政策

出所：近藤（2002）「多文化共生政策の展開と人権保障」

[1] 本節の入国管理体制の歴史的区分はおもに，福嶋美佐子「日本企業における外国人高度人材の採用・配置・育成」(2019）を参考に分析を進めた。

また，山脇(1994, 2002)では，①居留地体制期(1859～1899 年)，②1899 年体制期(1899～1939 年)，③戦時体制期(1939～1945 年)，④主として旧植民地出身者を対象とする政策（1950 年～1970 年代)，⑤ニューカマーの増加と新たな外国人政策の模索（1980 年～1990 年）に分けている。

さらに，福嶋（2019）は，入国管理体制の歴史的区分について，①明治時代から第二次世界大戦まで(1899 年体制)，②第二次世界大戦後から 1990 年まで（1952 年体制)，③1990 年以降（1990 年体制）の３つに分けた。本章は，福嶋（2019）による区分に依拠している。なぜなら，本章の研究内容は諸外国における高度人材の受入政策と日本の比較・分析であり，明治時代以前の高度人材政策は立ち入らないからである。

(1) 明治時代から第二次世界大戦まで（1899 年体制）

旅券法の原型となる外務省布達第 1 号『海外旅券規則』（外務省,1878）を発布したのは，1878（明治 11)年である（明石,2010)。国籍という個人の所属先を証明する旅券と，在外領事によって発給される査証は，時期的例外や相互免除措置などを除けば，自国民の出国あるいは外国人の入国を合法的に認める上での最低限の条件となっている。また，日本における外国人の入国および在留管理のひとつの起源は，1899(明治 32)年に外国人の居留地における隔離を廃し「雑居」を認めたことだろう。

第一次世界大戦の勃発は，外国人の越境に対する取り締まりが世界的に強化されるきっかけとなったが，日本政府も，1918(大正 7)年に内務省令第 1 号「外国人入国ニ関スル件」(内務省 1918)を定めるきっかけにつながった。一般的入管法としては本令が日本史上最初である。受入国への潜在的な利害を入国許可基準としている点は現在と変わらないが，管理権限の大部分を官選の地方長官や警察官吏に委ねていた点は，戦後の仕組みと異なっている(明石,2014)。

第二次世界大戦時に運用されていたのは，1939(昭和 14)年制定の内務省令第 6 号『外国人ノ入国，滞在及退去に関スル件』(内務省，1939)であり，防諜的な目的からも，居住情報を警察組織に登録させることを外国人に義務づけていた(明石,2014)。

(2) 第二次世界大戦後から 1990 年まで（1952 年体制）

敗戦から 1952(昭和 27)年の連合国諸国との平和条約発効までの期

間，占領下の日本の入国管理は，在日連合軍総司令部(GHQ)の指揮，監督下にあった。この時期の GHQ による外国人の入国管理は，戦勝国である連合国人，交戦関係にあった枢軸国人，どちらでもない中立国人，それから日本から割譲されることになる地域の出身者である朝鮮人や台湾人を区別し，連合国人に対しては排他的な治外法権を有する一方，枢軸国人，中立国人，朝鮮人や台湾人は，原則的に連合国最高司令官から入国のための許可を受ける必要があった。占領期において連合国軍が意図したのは，入国管理業務の一元化である。この入国管理業務の一元化は，共産勢力に対する防御壁の構築や，1947(昭和 22)年の外国人登録令によって日本国籍を喪失した在日朝鮮人を対象とする管理，さらには朝鮮半島から日本への入国規制の厳格化といった意味を持つ(明石，2010)。

1985(昭和 60)年，外国人労働者の受け入れについて，当初，政府に統一見解があったわけではない。建設省(当時)は深刻な人手不足に直面する建設業界の要求に応えて，外務省も各国政府からの要請に応えて，積極的な姿勢を示していた。他方，労働省(当時)は，日本人の雇用確保が優先されなければならないとし，法務省も入管行政の観点から単純労働力の導入には慎重な姿勢を取っていた。1989(平成元)年に制定され翌年に施行された改正入国管理法によって，政府の見解は，「わが国の経済社会の活性化や国際化を図る観点から，専門的・技術的分野の労働者は可能な限り受け入れる」こととし，「いわゆる単純労働者の受け入れについて，雇用機会の不足している高齢者等への圧迫，労働市場における新たな二重構造の発生，景気変動に伴う外国人労働者の失業問題，新たな社会的費用の負担など，経済社会に広範な影響が懸念されることから，十分慎重に対処する」とまとまった(下平，1999)。

(3) 1990 年以降（1990 年体制）

1989(平成元)年に制定され翌年に施行された改正入国管理法は，「オールドカマー」と呼ばれる日本に暮らす外国人から，1980 年代後半以降に急増した南米等からの「ニューカマー」へ，対象者が変わる転機となった。これは，地方からの出稼ぎ労働者に代わって単純労働を担い始めた「ニューカマー」だけでなく，知識労働者を対象とした外国人の受け入れ態勢についても影響を与え始めることとなった。倉田(2003)によれば，当初，知識労働者について「外国人性」に主眼が置

かれていた。1998 年に労働省(当時)に設置された「外国人労働者問題に関する調査検討のための懇談会」では,「外国語の使用が中心となる職業，外国に固有の文化に根差す技術・技能を活用した職業，外国の法律，諸制度，観光などに関する専門的知識を活用した職業など，いわば外国人ならでは能力を活かした職業」の受け入れを推進するとしていた。しかし，2000 年代に入ると Information Technology(IT)人材が求められ始め，その後は，IT だけでなく，広く高度人材獲得の模索が始まった。このことにより，知識労働者についても，徐々に外国人に対する需要が高まっていた。

第 3 節　グローバル人材とは

(1) グローバル人材の定義

産学連携によるグローバル人材育成推進会議（2011)「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」によると,グローバル人材とは,「世界的な競争と共生が進む現代社会において，日本人としてのアイデンティティを持ちながら,広い視野に立って培われる教養と専門性,異なる言語，文化，価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性，新しい価値を創造する能力，次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」と定義されている。

また，グローバル人材育成推進会議（2012)「グローバル人材育成戦略」では,「グローバル人材」の概念を整理しており，概ね，以下のような要素が含まれるものと考えられる。要素①は語学力・コミュニケーション能力である。要素②は主体性・積極性，チャレンジ精神，協調性・柔軟性，責任感・使命感である。要素③は異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティである。

くわえて，総務省（2017）では「グローバル人材」を次のように定義している。グローバル人材とは「日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として，豊かな語学力・コミュニケーション能力，主体性・積極性，異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野で活躍できる人材」とある(表 1-3)。とはいえ，具体的に，事業形態や企業規模によってもグローバル人材の要件は異なり，企業が求める人物像も多様である（図 1-1)。

表 1-3　グローバル人材の 5 つの要素

（1）語学力
母国語が英語でない国同士においても，英語による商談が主流となっている。英語はグローバルビジネスにおいて必須のコミュニケーションツールと言える。英語での商談ができるだけではなく，英文ビジネスレターや契約書についての知識も求められる。
（2）コミュニケーション能力
日本人同士であれば婉曲な言い回しでも分かり合えるバックグラウンドがあるが，異文化を持つ相手にそうはいかない。外国人とコミュニケーションをとる際に，自分の言いたいことを細部にいたるまで正確に表現する必要がある。
（3）主体性，積極性，チャレンジ精神
未知の世界や居心地の悪い環境に身を置かれても，「面白そうだ」「やってみよう」と前向きな気持ちでチャレンジする姿勢が求められる。また，最後までやり抜くタフネスさも必要である。
（4）自分で考え行動し，課題を解決しようとする力
異文化におけるビジネスでは，不測の事態に遭遇することも珍しくない。そのような厳しい環境下においても冷静対応できるように，綿密な情報収集をして事前にリスクに備えるとともに，普段から多角的な視点を持って行動する必要がある。
（5）異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ
異文化への理解とは，単に相手の文化を認識するだけでは足りない。いわゆる「ダイバーシティ」のことで，相手の文化に配慮したり適切な振る舞いをしたりする姿勢が求められる。また，異文化理解と同じくらい重要なのが，日本人としてのアイデンティティを持つことである。激しさを増すグローバル競争の中，他国には真似できない日本人ならでは視点で製品やサービスを差別化することが，グローバルビジネス成功への鍵となる。

出所：総務省「グローバル人材育成の推進に関する政策評価（2017)」をもとに筆者作成

松下（2015）が指摘するように，グローバル人材の定義はさまざまである。松下（2015）は，グローバル人材とは「優れた能力を持つ個人は世界中どこでも働くことが可能であり，国境や国籍に縛られることなく自由に移動する人材をグローバルエリートや高度人材」と定義している。

(2) 高度外国人材の定義

また，2009 年高度人材受入推進会議が作成した「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書)」の中で我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは,「国内の資本・労働とは補完関係にあり，代替することが出来ない良質な人材」であり,「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに，日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し，我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義されている（図１-1)。

1. 基本認識と国家戦略としての位置付け

(2)高度人材受入れの意義

(高度人材受入れの意義は大きい)

・ここで改めて，何のために外国高度人材の受入れが必要なのかについて，目的意識を共有する必要がある。すなわち，外国人材の受入れは，単なる現状及び将来的な労働力不足という観点から捉えるのではなく，日本の製品やサービスの付加価値を高め，経済成長や雇用創出に必要不可欠な人材を受け入れるという社会全体の意識変革が必要である。

・今後，日本がグローバル競争に勝ち残り，新たな需要を開拓していくためには，日本企業や大学等研究機関がイノベーションを通じ，より高付加価値の製品・サービスを作り出していくことが必要である。そのためには，多様な価値観，経験，ノウハウ，技術を持った外国高度人材を積極的に受け入れることにより，新 たなイノベーションを生み出して行くことが重要である。日本人とは異なるバックグラウンドやセンス・発想力を持つ優れた外国高度人材の能力と日本人の能力を上手く組み合わせ,両者が切磋琢磨することで,日本人の潜在力を開花させ，チームとしての付加価値創造力を高めることにつながらなければならない。

・以上のような観点を経済学的に整理すると，我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは,「国内の資本・労働とは補完関係にあり，代替することが出来ない良質な人材」であり,「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに，日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し，我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義付けることができる。

図 1-1　高度外国人材の定義

出所：「2009 年外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書)」から抜粋

以上の既存研究におけるグローバル人材の定義を踏まえ，本論文では，グローバル人材を「日本の大学や大学院を卒業/修了した，高学歴の外国人留学生」と定義した。いわゆる，高度外国人材（高度人材）と同義と捉えている。

第 4 節　高度外国人材の現状

経済産業省の通商白書（2016 年）によると，日本の技術者の受入れ状況は極めて低調である。商用の短期滞在者について，日本と米国及び中国を比較すると，日本の滞在者数は極めて低い水準で低迷している。米国の滞在者数は日本のおよそ 6 倍，中国も最近低下傾向にあるものの，日本の 5 倍近い水準である。また，大学在学者以上の海外高度人材の移住者数が OECD 加盟国の移住者数全体に占める割合を見ても日本はわずか 1.5%と極めて低く，米国の 41%に遠く及ばない。高度人材の多くが米国に集中していることが見てとれる。このように，短期滞在でも移住でも海外高度人材の受入れが低調な背景には，高度人材に対しても日本語能力や日本的雇用慣行への適合を求めていることなどの問題が指摘されている。また，海外高度人材の受入れの増加と定着を積極的に進めていくことが必要である。持続的成長を図るためにも，高度人材・留学生の獲得や人材の国際移動促進に加え，海外需要の十分な取りこみによる生産性向上が必要と示される。

独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)の 2022 年度外国人留学生在籍状況調査結果によれば，2022 年 5 月 1 日現在の外国人留学生数は 231,146 人である。前年より 11,298 人(4.7%)減少した（表 1-4)。一方で，留学生数は減少したものの，大学院生は増加している。ここから，大学院生をどのように獲得するかについても重要な課題と考えられる。また，外国人留学生進路状況調査結果をみると，2019 年は大学と修士の就職人数は近年の過去最高となった。2020 年の修士の就職人数は 3,021 人であり，前年より 1,064 人減少した（図 1-2)。2021 年は博士の就職人数は 1,195 人であり，前年より 203 人増加した。

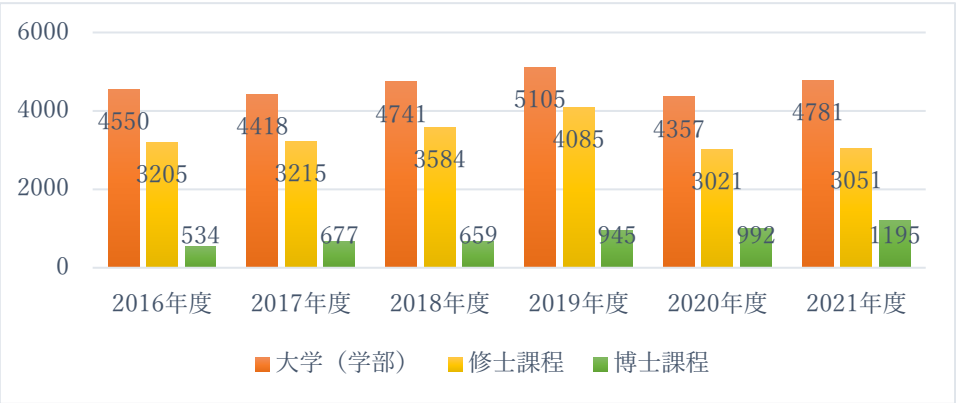
前述のとおり，高度人材の必要性が高まっていることを考えれば，大学院生のような人材の確保が課題となる。本章では日本における高度外国人材の現状を把握すべく，高度人材に対する政策の更新が高度外国人材に与える影響を検討する。

表 1-4　大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)・準備教育課程・日本語教育機関における留学生数の推移

年	留学生総数	高等教育機関				日本語教育機関
		大学院	学部・短期大学・高等専門学校	専修学校(専門課程)	準備教育機関	
1983年	10,428人	3,905人	5,693人	830人		本調査対象外
1984年	12,410人	4,590人	6,216人	1,604人		
1985年	15,009人	5,384人	7,201人	2,424人		
1986年	18,631人	6,838人	8,291人	3,502人		
1987年	22,154人	8,035人	9,803人	4,316人		
1988年	25,643人	9,354人	11,246人	5,043人		
1989年	31,251人	10,568人	13,486人	7,197人		
1990年	41,347人	12,383人	16,390人	12,574人		
1991年	45,066人	13,816人	18,710人	12,540人		
1992年	48,561人	15,004人	21,364人	12,193人		
1993年	52,405人	16,592人	23,677人	12,136人		
1994年	53,787人	17,740人	25,009人	11,038人		
1995年	53,847人	18,645人	25,477人	9,725人		
1996年	52,921人	19,779人	25,504人	7,638人		
1997年	51,047人	19,856人	25,052人	6,139人		
1998年	51,298人	20,483人	25,159人	5,656人		
1999年	55,755人	22,679人	26,160人	6,916人		
2000年	64,011人	23,585人	30,612人	8,815人	999人	
2001年	78,812人	25,146人	39,502人	12,324人	1,840人	
2002年	95,550人	26,229人	50,321人	17,173人	1,827人	
2003年	109,508人	28,542人	57,911人	21,233人	1,822人	
2004年	117,302人	29,514人	62,311人	23,833人	1,644人	
2005年	121,812人	30,278人	64,774人	25,197人	1,563人	
2006年	117,927人	30,910人	63,437人	21,562人	2,018人	
2007年	118,498人	31,592人	62,159人	22,399人	2,348人	
2008年	123,829人	32,666人	63,175人	25,753人	2,235人	
2009年	132,720人	35,405人	67,108人	27,914人	2,293人	
2010年	141,774人	39,097人	72,665人	27,872人	2,140人	
2011年	163,697人	39,749人	71,244人	25,463人	1,619人	25,622人
2012年	161,848人	39,641人	71,361人	25,167人	1,587人	24,092人
2013年	168,145人	39,567人	69,339人	24,586人	2,027人	32,626人
2014年	184,155人	39,979人	67,782人	29,227人	2,197人	44,970人
2015年	208,379人	41,396人	69,405人	38,654人	2,607人	56,317人
2016年	239,287人	43,478人	74,323人	50,235人	3,086人	68,165人
2017年	267,042人	46,373人	80,020人	58,771人	3,220人	78,658人
2018年	298,980人	50,184人	87,806人	67,475人	3,436人	90,079人
2019年	312,214人	53,089人	92,952人	78,844人	3,518人	83,811人
2020年	279,597人	53,056人	83,077人	79,598人	3,052人	60,814人
2021年	242,444人	52,759人	76,499人	70,268人	2,351人	40,567人
2022年	231,146人	53,122人	74,390人	51,955人	2,274人	49,405人

※「出入国管理及び難民認定法」の改正(2009年7月15日公布)により、2010年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことから、2011年5月以降は日本語教育機関に在籍する留学生も含めた留学生数も計上。

出所：「独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)の 2022 年度外国人留学生在籍状況調査結果」から抜粋



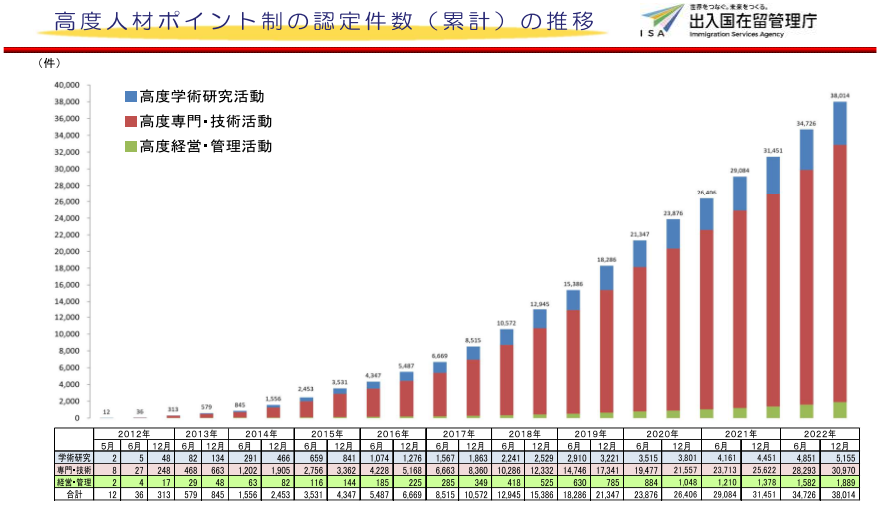
注：この調査は，毎年４月１日から来年３月３１日までに卒業（修了）した外国人留学生の進路状況について，調査したものである。

図 1-2　在学段階別進路状況調査について就職人数

出所：外国人留学生進路状況調査結果（2017～2022）より筆者作成

次に，出入国在留管理庁の「高度外国人材の受入れ状況等について」では，高度人材ポイント制の認定件数の推移が示されている。2012 年当初の高度人材の受け入れは年間 313 件であったが，2022 年には 38,014 件に増加した（図 1-3）。

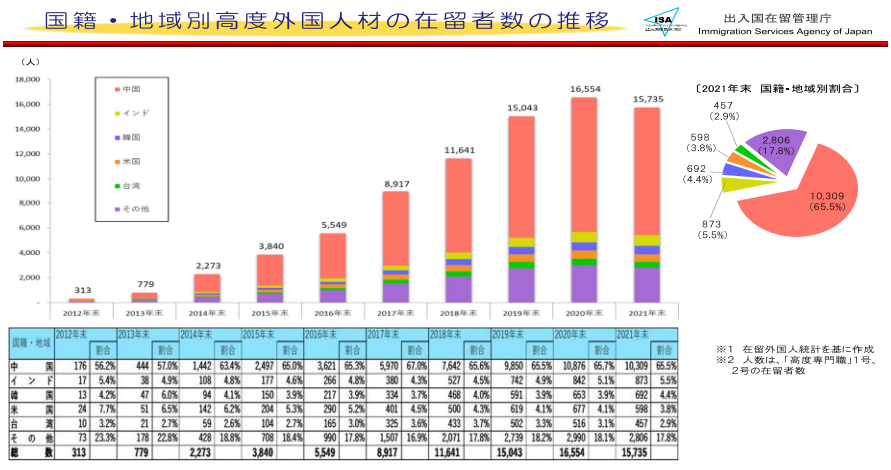
また，「国籍・地域別高度外国人材の在留数推移」によると，2021 年の在留人数は 15,735 人である。前年より 819 人(4.9%)が減少している。ただ，韓国の在留数の比率は前年より 0.5％が増加した。インドの増加率は 0.4％である（図 1-4）。



	2012年			2013年		2014年		2015年		2016年		2017年		2018年		2019年		2020年		2021年		2022年	
	5月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月
学術研究	2	5	48	82	134	291	466	659	841	1,074	1,276	1,567	1,863	2,241	2,529	2,910	3,221	3,515	3,801	4,161	4,451	4,851	5,155
専門・技術	8	27	248	468	663	1,202	1,905	2,756	3,362	4,228	5,168	6,663	8,360	10,286	12,332	14,746	17,341	19,477	21,557	23,713	25,622	28,293	30,970
経営・管理	2	4	17	29	48	63	82	116	144	185	225	285	349	418	525	630	785	884	1,048	1,210	1,378	1,582	1,889
合計	12	36	313	579	845	1,556	2,453	3,531	4,347	5,487	6,669	8,515	10,572	12,945	15,386	18,286	21,347	23,876	26,406	29,084	31,451	34,726	38,014

図 1-3　高度人材ポイント制の認定件数の推移

出所：出入国在留管理庁から抜粋



国籍・地域	2012年末		2013年末		2014年末		2015年末		2016年末		2017年末		2018年末		2019年末		2020年末		2021年末	
		割合		割合		割合		割合		割合		割合		割合		割合		割合		割合
中　国	176	56.2%	444	57.0%	1,442	63.4%	2,497	65.0%	3,621	65.3%	5,970	67.0%	7,642	65.6%	9,850	65.5%	10,876	65.7%	10,309	65.5%
インド	17	5.4%	38	4.9%	108	4.8%	177	4.6%	266	4.8%	380	4.3%	527	4.5%	742	4.9%	842	5.1%	873	5.5%
韓　国	13	4.2%	47	6.0%	94	4.1%	150	3.9%	217	3.9%	334	3.7%	468	4.0%	591	3.9%	653	3.9%	692	4.4%
米　国	24	7.7%	51	6.5%	142	6.2%	204	5.3%	290	5.2%	401	4.5%	500	4.3%	619	4.1%	677	4.1%	598	3.8%
台　湾	10	3.2%	21	2.7%	59	2.6%	104	2.7%	165	3.0%	325	3.6%	433	3.7%	502	3.3%	516	3.1%	457	2.9%
その他	73	23.3%	178	22.8%	428	18.8%	708	18.4%	990	17.8%	1,507	16.9%	2,071	17.8%	2,739	18.2%	2,990	18.1%	2,806	17.8%
総　数	313		779		2,273		3,840		5,549		8,917		11,641		15,043		16,554		15,735	

※1　在留外国人統計を基に作成
※2　人数は、「高度専門職」1号、2号の在留者数

図 1-4　国籍・地域別高度外国人材の在留数推移

出所：出入国在留管理庁から抜粋

第 5 節　高度外国人材をめぐる制度

（1）高度外国人材の制度（高度人材ポイント制）

法務省出入国管理局は，2012 年 5 月に高度外国人材（現行の外国人受入れの範囲にある者で,高度な資質･能力を有する認められるもの）の受入れを促進するため，高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を導入した。ここでは，高度外国人材の活動内容を,「高度学術研究活動」,「高度専門･技術活動」,「高度経営・管理活動」の 3 つに分類し（表 1-5），それぞれの特性に応じて,「学歴」,「職歴」,「年収」などの項目ごとにポイントを設け，ポイントの合計が一定点数（70 点）に達した場合に，出入国在留管理上の優遇措置を与えることにより，高度外国人材の受入れ促進を図ることを目的としている（表 1-6)。また，高度外国人材の認定を受けようとする外国人は，その行う就労活動が上記の「高度学術研究活動」,「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」のいずれの活動類型に該当するかを考慮の上，ポイントの自己計算を行い，関係書類を添えて申請を行う。

表 1-5　高度外国人材の活動内容

高度学術研究活動「高度専門職 1 号(イ)」 本邦の公私の機関との契約に基づいて行う研究，研究の指導又は教育をする活動。
高度専門・技術活動「高度専門職 1 号(ロ)」 本邦の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動。
高度経営・管理活動「高度専門職 1 号(ハ)」 本邦の公私の機関において事業の経営を行い又は管理に従事する活動。

出所：出入国在留管理庁より筆者作成

表 1-6　高度人材ポイント制におけるポイントの概要

ポイント事項		高度学術研究活動	高度専門・技術活動	高度経営・管理活動
学歴 （高学歴ほど高い配点）		大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5 点、10 点、20 点又は 30 点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5 点、10 点、20 点又は 30 点	大学等卒業の有無、修士号、博士号等により、5 点、10 点、20 点又は 25 点
職歴 （長いほど高い配点）		職歴の長さにより、5 点、10 点又は 15 点	職歴の長さにより、5 点、10 点、15 点又は 20 点	職歴の長さにより、10 点、15 点、20 点又は 25 点
年収 （高収入ほど高い配点）		年齢を加味した年収により、10 点、15 点、20 点、25 点、30 点、35 点又は 40 点	年齢を加味した年収により、10 点、15 点、20 点、25 点、30 点、35 点又は 40 点	年収により、10 点、20 点、30 点、40 点又は 50 点
年齢 （若いほど高い配点）		年齢に応じて、5 点、10 点又は 15 点	年齢に応じて、5 点、10 点又は 15 点	配点なし
ボーナス（特別加算）	研究実績	特許の発明や学術論文数などにより、20 点又は 25 点	特許の発明や学術論文数などにより、15 点	配点なし
	日本資格	配点なし	職務に関連する日本の資格等を保有、5 点又は 10 点	配点なし
	地位	配点なし	配点なし	取締役等の地位にある場合、5 点又は 10 点
	イノベーション	イノベーションを促進するための支援措置を受けている機関で就労の場合、10 点又は 20 点		
	試験研究費等比率	売上高に対する、試験研究費等比率が 3%超の中小企業で就労の場合、5 点		
	外国資格	職務に関連する外国の資格等を保有、5 点		
	日本で学位取得	日本の高等教育機関において学位を取得の場合、10 点		
	日本語能力	日本語能力試験N1 取得者又は外国の大学で日本語を専攻し卒業の場合、15 点		
		日本語能力試験N2 取得者の場合、10 点（「日本で学位取得」の加算がある場合を除く。）		
	先端的業務	成長分野における先端的事業に従事する場合、10 点		
	トップクラス大学	世界のトップクラス大学の卒業者の場合、10 点		
	特定の研修修了	国・JICA等が実施する研修の修了者の場合、5 点		
	投資	配点なし	配点なし	経営する事業に 1 億円以上投資している者の場合、5 点

出所：出入国在留管理庁から抜粋

次に，高度人材の出入国在留管理上の優遇措置の内容について明らかにする。法令上の位置付けについて，ポイント制における評価項目と配点は法務省令で規定している。就労の在留資格に関する要件（在留資格該当性・上陸許可基準適合性）を満たす者の中から高度外国人材を認定する仕組みとして，在留資格「高度専門職」が付与される。「高度専門職」の在留資格は,「高度専門職 1 号」と「高度専門職 2 号」に分けられる。高度専門職 1 号の優遇措置の内容としては次の 7 点がある。①在留期間が 5 年付与される。②複合的な在留活動が許容される。③配偶者が就労できる。④一定の条件の下での親の帯同することができる。⑤在留歴に係る永住許可要件が緩和される。⑥一定の条件の下での家事使用人が帯同することができる。⑦入国・在留手続を優先的処理されることができる。次に「高度専門職 2 号」の優遇措置に

ついては，①在留期間が無期限となる，②就労資格のほぼ全ての活動を許容して,「高度専門職 1 号」の③から⑥までの優遇措置が受けられる。「高度専門職 2 号」は,「特定活動(高度人材)」又は「高度専門職 1 号」で 3 年以上活動を行った者が申請でき，無期限の在留期間が認められる等の特別の優遇措置が認められるものとなっている(表 1-7)。

表 1-7　高度人材の出入国在留管理上の優遇措置

「高度専門職 1 号」の場合	「高度専門職 2 号」の場合
① 在留期間「5 年」の付与	① 在留期間が無期限となる
② 複合的な在留活動の許容	② 就労資格のほぼ全ての活動を許容
③ 配偶者の就労	③ 配偶者の就労
④ 一定の条件の下での親の帯同	④ 一定の条件の下での親の帯同
⑤ 在留歴に係る永住許可要件の緩和	⑤ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
⑥ 一定の条件の下での家事使用人の帯同	⑥ 一定の条件の下での家事使用人の帯同
⑦ 入国・在留手続の優先処理	③から⑥までの優遇措置が受けられる

※「高度専門職 2 号」は「高度専門職 1 号」で 3 年以上活動を行っていた方が対象になる。

出所：出入国在留管理庁より筆者作成

(2) 特別高度人材の制度（J-Skip）

2023 年 4 月から法務省出入国管理局は,特別高度人材制度(J-Skip)を導入した。この制度は高度外国人材の中でもトップレベルの能力がある者の受入れを促進することを目的としている。これまでの高度人材ポイント制とは別に，学歴又は職歴と，年収が一定の水準以上であれば「高度専門職（1 号）(2 号)」の在留資格を付与し，“特別高度人材”として現行よりも拡充した優遇措置を認めることとなった（図 1-5)。また，在留資格「高度専門職（1 号）(2 号)」の対象には，外国人本人が日本で行う活動に応じて，以下の 3 つの類型がある。

a. 高度学術研究活動:本邦の公私の機関との契約に基づいて行う研究,研究の指導又は教育をする活動（例:大学の教授や研究者等)。
b. 高度専門・技術活動:本邦の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動(例:企業で新製品の開発等を行う者,国際弁護士等)。

c. 高度経営・管理活動：本邦の公私の機関において事業の経営を行い又は管理に従事する活動（例：グローバルな事業展開を行う企業等の経営者等）。

また，特別高度人材の要件として，上記の a，b の活動類型の対象者は，以下のいずれかを満たすことが必要となる。①修士号以上取得かつ年収 2000 万円以上，②従事しようとする業務等に係る実務経験 10 年以上かつ年収 2000 万円以上の c の活動類型，③事業の経営又は管理に係る実務経験 5 年以上かつ，年収 4000 万円以上である。

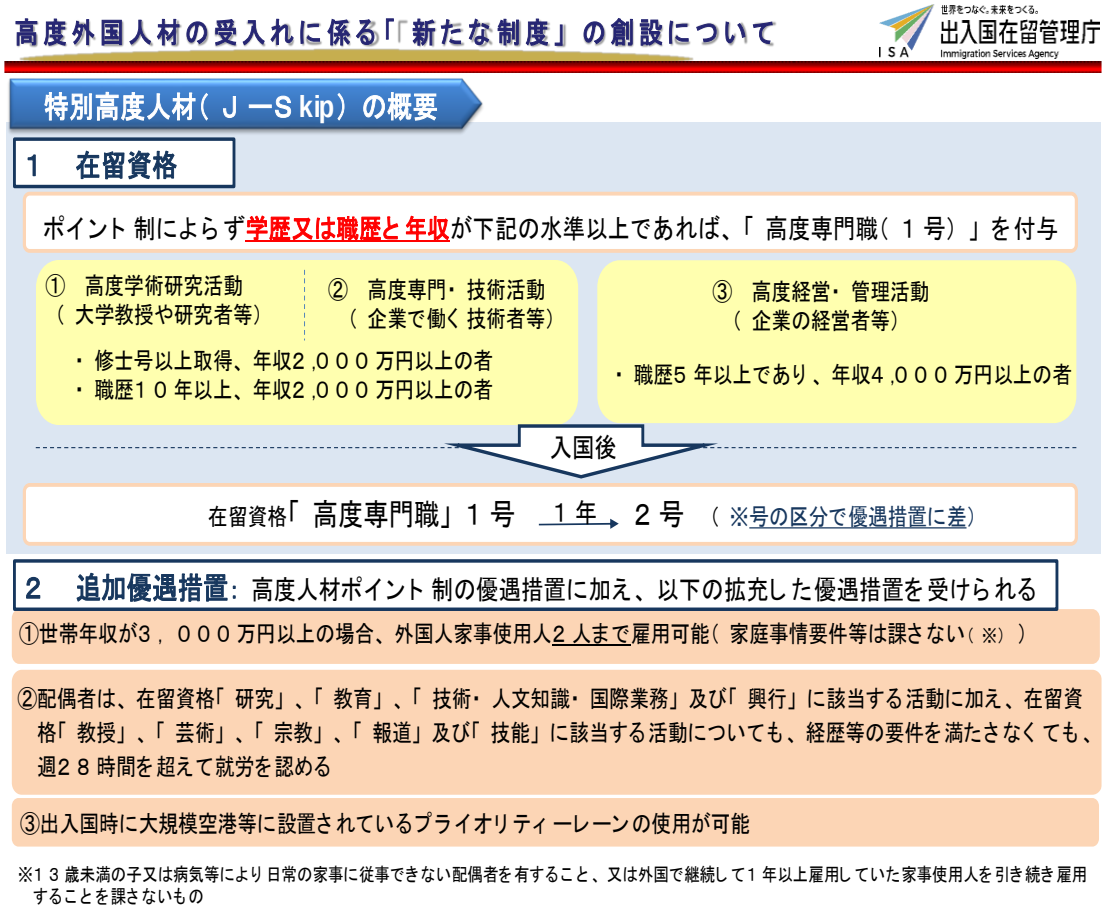


図 1-5　特別高度人材の概要

出所：出入国在留管理庁から抜粋

次に，特別高度人材の出入国在留管理上の優遇措置の内容について明らかにする。特別高度人材の場合は，高度人材ポイント制による優遇措置よりもさらに拡充した優遇措置を受けることができる(表1-8)。在留資格「高度専門職１号」の優遇措置として，以下の８点がある。①複合的な在留活動が許容される。②在留期間「5年」が付与される。③在留歴に係る永住許可要件が緩和される。④配偶者の就労ができる。⑤一定の条件の下で親を帯同できる。⑥家事使用人の雇用ができる。⑦大規模空港等に設置されているプライオリティレーンの使用することができる。⑧入国・在留手続を優先的に処理することができる。

次に，在留資格「高度専門職２号」は「高度専門職１号」(特別高度人材)で1年以上活動を行っていた方が移行できる。「高度専門職２号」の優遇措置と「高度専門職１号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる。また，在留期間が無期限となって，「高度専門職１号」の③から⑦までの優遇措置が受けられ，永住許可までに要する在留期間は１年となる。

特別高度人材として認められた場合，特別高度人材証明書が交付され，在留カード裏面欄外の余白には「特別高度人材」と記載される。

表 1-8　特別高度人材の出入国在留管理上の優遇措置

「高度専門職１号」の場合	**「高度専門職２号」の場合**
① 複合的な在留活動の許容	「高度専門職２号」は「高度専門職１号」（特別高度人材）で１年以上活動を行っていた方が移行できる。
② 在留期間「５年」の付与	
③　在留歴に係る永住許可要件の緩和	①「高度専門職１号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる
④ 配偶者の就労	
⑤ 一定の条件の下での親の帯同	② 在留期間が無期限となる
⑥ 一定の条件の下での家事使用人の雇用	③ 左記③から⑦までの優遇措置が受けられる
⑦ 大規模空港等に設置されているプライオリティレーンの使用	④ 永住許可までに要する在留期間は「１年」となる。
⑧　入国・在留手続の優先処理	

出所：出入国在留管理庁より筆者作成

第６節　高度外国人材制度の課題

日本の経済成長などに貢献することが期待されている高度な能力や資質を持つ高度外国人材の受け入れを促進するため，政府は 2012 年に「高度人材ポイント制」を実施した。さらに 2017 年には，以下 7 点のポイント加算措置が実施された（図 1-6）。

① 成長分野（IT 等）において所轄省庁が関与する先端プロジェクトに従事する人材に対する加算（10 点）
② 高額投資家に対する加算（5 点）
③ トップ大学卒業者に対する加算（10 点）
④ ODA を活用した人材育成事業の修了者に対する加算（5 点）
⑤ 高度学術研究分野における大卒者等への加算（10 点）
⑥ 複数の修士号または博士号を取得した者に対する加算（5 点）
⑦ 一定の水準の日本語能力（日本語能力試験 N2 程度）を有する者への加算（10 点）

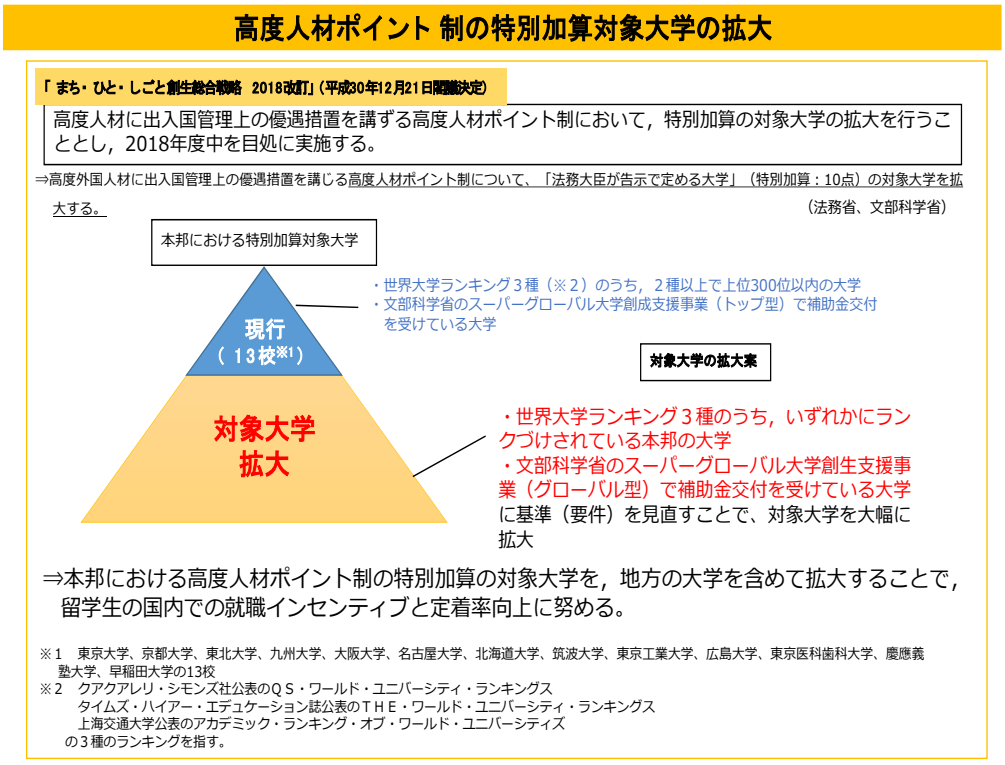


図 1-6　高度人材ポイント制の特別加算対象大学の拡大

出所：出入国在留管理庁から抜粋

また，2019 年には高度人材に出入国管理上の優遇措置を講ずる高度人材ポイント制において,「法務大臣が告示で定める大学」(特別加算：10 点）の特別加算対象大学が拡大された。

くわえて，2017 年には，永住許可申請に要する在留期間の見直しが図られ，いわゆる「日本版高度外国人材グリーンカード」が創設された。具体的な制度は以下の 2 点である。

① 70 点以上のポイントで高度外国人材として認められた者について，永住許可申請に要する在留期間が 5 年から 3 年に短縮された。

② 特に高度と認められる高度外国人材(80 点以上のポイントで認められた者)については，永住許可申請に要する在留期間が 5 年から 1 年に大幅に短縮された。

ここで,「高度人材ポイント制」の評価項目別にみると，2017 年の「トップ大学卒業者に対する加算」と 2019 年の「法務大臣が告示で定める大学」(特別加算）により，高度外国人材の制度が緩和され，より高いポイントが得られるようになった。多くの高学歴の外国人材が日本で働くようになり，就職後のビザ発行もスムーズになる可能性が高くなった。また，一部の日本の大学院では日本語だけではなく，英語で進学試験・面接試験することができる。これにより，留学生のなかには日本語能力が N2 あるいは N2 未満の学生がいるが，2019 年以降は，日本語以外の言語（英語など）で授業や研究を進める留学生・研究者に対して，適切なポイントが付与されることになった。

また，永住許可申請の時間に短縮された制度については，高度人材は「高度専門職 1 号」ビザを取得した後,「永住者」ビザである日本版のグリーンカードを 5 年間から 3 年間または 1 年間とより早く取得できるようになった。この制度の導入により，高学歴の外国人材がより早く永住者になって,日本社会に溶け込むことが可能になる。つまり，学士以上の学歴を持っている人はより高いポイントを獲得し，より早く永住者ビザを取得できる。よって，学士以下の外国人留学生は進学の志向が高くなる可能性がある。日本での留学生に滞在・進学を継続する意欲を促進するだけでなく，海外から日本に学びに来る留学生を呼び込むことにもつなげることができると考えられる。

ここで，第 4 節の「外国人留学在籍状況結果」(表 1-4）をみると，「高度人材ポイント制」を実施した 2012 年に大学院生は増加傾向になかったことがわかる。2015 年になって若干の増加傾向が見られたが，

「外国人留学生進路状況調査結果（2017～2022)」(図 1-2）によると，「法務大臣が告示で定める大学」(特別加算：10 点）の特別加算対象大学が拡大された 2019 年には，大学と修士の就職人数が近年の過去最高となった。2019 年から 2020 年にかけては増加が鈍化した。これはコロナの影響と考えられる。2020 年になると，修士の就職人数は 3,021 人となり，前年より 1,064 人の減少となった。一方，博士の就職人数は 2021 年に 1,195 人となり，前年より 203 人増加した。このように，「高度人材ポイント制」の設置とポイント加算措置には，高度な能力や資質を持つ高度外国人材の受け入れを促進する効果がある程度はみられることがわかる。

出入国在留管理庁の「高度外国人材の受入れ状況等について」によれば，2022 年まで高度人材ポイント制の認定件数は 38,014 件になった（図 1-3)。「外国人雇用状況」(2022）では，外国人労働者数が全労働者数のうち 5.5%と 2020 年の 0.2%から 5.3％を増加させている（まえがきの図 2)。つまり，「高度人材ポイント制」の実施は，高度な能力や資質を持つ高度外国人材の受け入れを促進することができると示された。しかし，この高度人材ポイント制度は，高学歴な外国人材に向けて設置したビザの種類であり，人手不足な中小企業に対しては，効果が少ないと考えられる。人手不足の中小企業は外国人労働者の「質」より，「数」のほうが重要であるからである。専門技術を持てる人材が必要な大企業にとっては，「高度人材ポイント制」の設置は高度人材の人手不足の現状を緩和することができると考えられる。

第 7 節　まとめ

以上の結果を受けて，日本の外国人労働者受入れ政策について，以下５点の改善点を指摘したい。

① 「法務大臣が告示で定める大学」について，告示リスト以外の大学院留学生のなかで，高い専門技術を持つ外国人材がいる場合は，特別加算対象大学（海外大学を含む）として，拡大することが望ましい。
② 母国で就職した後，日本または海外に留学した外国人に対しては，年齢範囲を拡大することが望ましい。
③ 人手不足に関する業種に就職する場合，専門技能や知識を有していれば，外国人の学歴に関わらず，特別加算措置を取ることが望まし

い。

④ 企業におけるグローバル業務を発展するために日本語以外（母語以外）の能力を有する者への加算措置をすることが望ましい。例えば，一定の水準の英語，中国語，フランス語，ドイツ語など語学能力試験を合格する場合，加算することができる。

⑤ 「高度人材ポイント制」と「特別高度人材制度」が必要とする年収の条件が高く，その条件をクリアする，外国人労働者は非常に少ないと考えられる。そのため，高度人材の現状によって，加算限定を判定するルールを設置することが望ましい。

《ポイント計算表》

	高度学術研究分野		高度専門・技術分野		高度経営・管理分野	
学歴	博士号（専門職に係る学位を除く。）取得者	30			博士号又は修士号取得者（注7）	20
	修士号（専門職に係る博士を含む。）取得者	20	修士号（専門職に係る博士を含む。）取得者（注7）	20		
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者（博士号又は修士号取得者を除く。）	10				
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を複数有している者	5				
職歴（実務経験）（注1）			10年～	20	10年～	25
	7年～	15	7年～	15	7年～	20
	5年～	10	5年～	10	5年～	15
	3年～	5	3年～	5	3年～	10
年収（注2）	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40～10			3，000万～	50
					2，500万～	40
					2，000万～	30
					1，500万～	20
					1，000万～	10
年齢	～29歳	15	～29歳	15		
	～34歳	10	～34歳	10		
	～39歳	5	～39歳	5		
ボーナス①［研究実績］	詳細は③参照	25～20	詳細は③参照	15		
ボーナス②［地位］					代表取締役、代表執行役	10
					取締役、執行役	5
ボーナス③			職務に関連する日本の国家資格の保有（1つ5点）	10		
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置（法務大臣が告示で定めるもの）を受けている機関における就労（注3）	10				
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5				
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	5				
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	10				
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者（注4）又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15				
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者（注5）（ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得したものを除く。）	10				
ボーナス⑩	成長分野における先端的事業に従事する者（法務大臣が認める事業に限る。）	10				
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10				
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者（注6）	5				
ボーナス⑬					経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5
ボーナス⑭			投資運用業等に係る業務に従事	10		
ボーナス⑮	産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るため、地方公共団体における高度人材外国人の受入れを促進するための支援措置（法務大臣が認めるもの）を受けている機関における就労	10				
合格点	70					

①最低年収基準

高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要

②年収配点表

	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1，000万	40	40	40	40
900万	35	35	35	35
800万	30	30	30	30
700万	25	25	25	－
600万	20	20	20	－
500万	15	15	－	－
400万	10	－	－	－

③研究実績

	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
研究実績※ 特許の発明　1件～	20	15
研究実績※ 入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究実績※ 研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文（申請人が責任著者であるものに限る。）3本～	20	15
研究実績※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合（著名な賞の受賞歴等）、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15

※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点

（注1）従事しようとする業務に係る実務経験に限る
（注2）※1　主たる受入機関から受ける報酬の年額
※2　海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入
※3　賞与（ボーナス）も年収に含まれる
（注3）就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点
（注4）同等以上の能力を試験（例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける480点以上の得点）により認められている者も含む
（注5）同等以上の能力を試験（例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける400点以上の得点）により認められている者も含む
（注6）本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑦のポイントを獲得した者を除く
（注7）経営管理に関する専門職学位（MBA、MOT）を有している場合には、別途5点の加点

図 1-7　高度人材のポイント計算表

出所：出入国在留管理庁から抜粋

第Ⅱ章　諸外国のグローバル人材獲得政策の比較分析研究
-ドイツ・フランスを中心に-

第１節　はじめに

グローバル化に伴い，世界中の企業が国際舞台へと展開するなかで，人材獲得競争で優位に立つことができるかどうかは，持続的な発展のモメンタムの獲得において重要な要素となっている。また，「国立社会保障・人口問題研究所」の将来推計（出生中位・死亡中位推計）によると，総人口は 2030 年には 1 億 1,662 万人，2060 年には 8,674 万人（2010 年人口の 32.3%減）にまで減少すると見込まれており，生産年齢人口についても 2030 年には 6,773 万人，2060 年には 4,418 万人（同 45.9%減）にまで減少すると見込まれている。そのため，内閣府は「新成長戦略」(2010)を策定し，少子高齢化に伴う労働人口の減少という制約を跳ね返すために，政策を総動員して若者，女性，高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進してきた。くわえて，外国人雇用についても導入は避けてはとおれない課題となっている。2020 年 10 月に厚生労働省は「外国人雇用の届出状況」を公表した。そこで，在留資格外国人労働者数の推移によると，外国人労働者数は 1,724,328 人で，前年比 65,524 人（4.0％）増加し，2007 年に届出が義務化されて以降，過去最高を更新したが，増加率は前年 13.6％から 9.6％へと大幅に減少している。

少子高齢化による人口減少にともなう外国人労働者の受入れという問題は，日本に限ったことではない。労働政策研究報告書 NO.59（「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合（2006)」）では，欧州先進 5 ヵ国（独・仏・英・伊・蘭）の外国人受入れ制度，外国人労働者の労働市場，社会統合政策の特徴が外国人労働者を受入れる労働市場にどのような影響を及ぼすのかについて明らかにしている。この研究では，受入れ制度と社会統合政策の観点からみた欧州の経験を示している。高度人材の受入れ政策については，国際間で激しい人材の取り合いをしている状況においては，高度人材をどうすれば自国に誘引できるかが極めて重要である。しかし，日本は高度人材にとって必ずしも魅力ある働きの場ではなく，欧州の経験を改めて精査すると，高度人材の受入れを支援するための優遇措置が不足している点が指摘されている。一方で，欧州先進 5 ヵ国は高度人材以外の分野や単純労働

分野に外国人労働者を全く受け入れていないわけではない。各国とも，自国の労働市場と社会への影響を慎重に配慮して，労働許可と労働市場テストの仕組みに加えて，帰国を担保するための二国間協定などの特別の仕掛けを工夫していることが明らかになった。

このようななか，日本においても，高い技能を備えた人材が求められている。高水準の知識や技能を備えた高度人材は，企業の成長のための戦略に重宝され，主に大企業や都市部に供給されている（園田2023)。また，優秀な人材を世界から日本へ集める方法には，①海外で働く外国人高度人材を日本へ招く，②大学や大学院を卒業した外国人を日本で高度人材に育てる，の２つがあり，②は海外の大学や大学院を卒業人材と，日本の大学や大学院を卒業した人材に分けることができると指摘されている（福嶋 2017)。

これに関して，ドイツやフランスでは早くから高齢化が進み，労働力不足と世界経済危機以降の景気回復期における技能人材不足が課題となり，高度外国人材の受入れを積極的に促進している。欧州において，「選択的な移民」政策の背景で，高学歴，高度な資格，専門的な職業経験を有する「専門外国人材」は積極的に受入れる方針をとっている。以上を踏まえ，本章では，中小企業のグローバル化展開に向けて，ドイツとフランスの移民政策の変遷を整理し，両国の外国高度人材の受入れ政策と日本の受入れ政策を比較・分析し，各国のメリットを見出すことを目的とする。

第２節　諸外国における受入れ政策

（１）諸外国における受入れ政策の変遷[2]

欧州主要国が多くの外国人労働者を受入れたのは，第二次世界大戦後の復興期に当たる 1960 年代のことである。多くの労働者が，これらの国の旺盛な労働需要に応えるため国境を越えた。イギリスは旧植民地であった新英連邦諸国(西インド諸島･インド･パキスタン)から，ドイツはトルコとの二国間協定により年間 100 万人規模の労働者を受入れ，フランスもマグレブ系諸国(主にアルジェリア)から大量の労働者を受入れている。その多くは未熟練労働者であり，一時的な労働力供給不足を補う存在と考えられていた。

1980 年代になると，ドイツ，フランス等の欧州大陸諸国では，政労

[2] 本節はおもに，労働政策研究報告書 NO.114（2013）を参考に分析を進めた。

使が一体となって早期引退の文化が定着する。これにより，EU 諸国でも日本に比べれば穏やかとはいえ，高齢化が急速に進んだ。

その後，1990 年以降になると，グローバル化による市場競争が激化する中で，高齢化による労働力供給不足への懸念が高まり，1990 年代後半頃から移民政策に変化が現れ始めた。1998 年以降，ヨーロッパ諸国では高齢化の原因で就労可能人口が減少し，各国は危機感を募らせていく（図 2-1）。

2000 年代からこの動きはさらに顕著になった。特にドイツは，2010 年から 2040 年まで高齢者比率が 31%から 56%に増加した(図 2-2)。このため欧州においてこの問題は程度の差はあれ最重要課題として位置づけられている。各国とも自国の経済力維持のためには高度または専門人材が不可欠という認識で一致しており，自国民の「再教育訓練政策」とともに，「選択的移民政策」においては，自国の特に弱い分野において，外国人を呼び寄せようとする動機となった。これにより，「望まれる移民」としての高度人材を優遇する一方で，「望まれない移民」である不法労働者を排除し，併せて域外からの新規単純労働力の移入を抑制し，また，「望まれない移民」を「望まれる移民」につくりかえることを主要な政策とした，いわゆる「選択的移民政策」が生まれた。

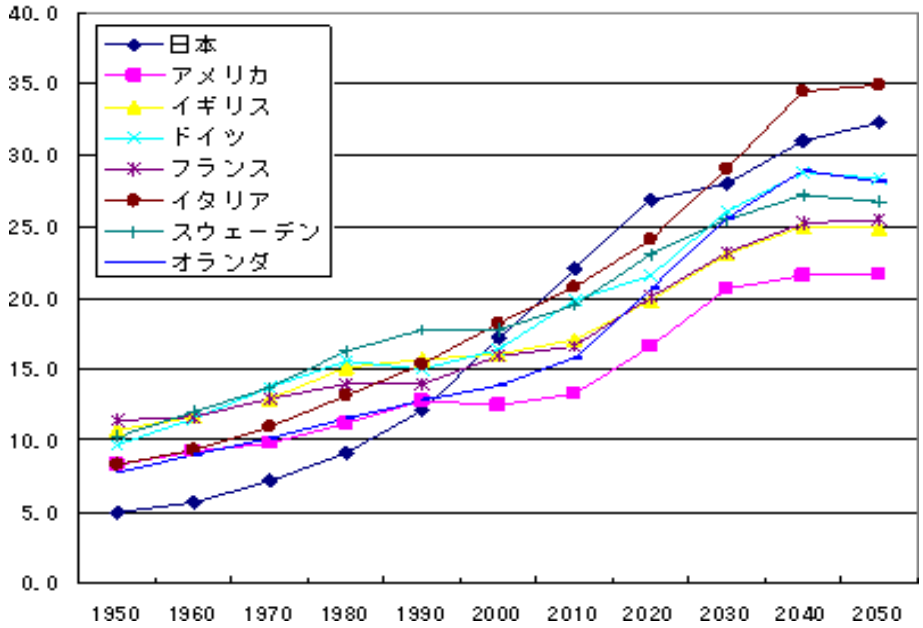
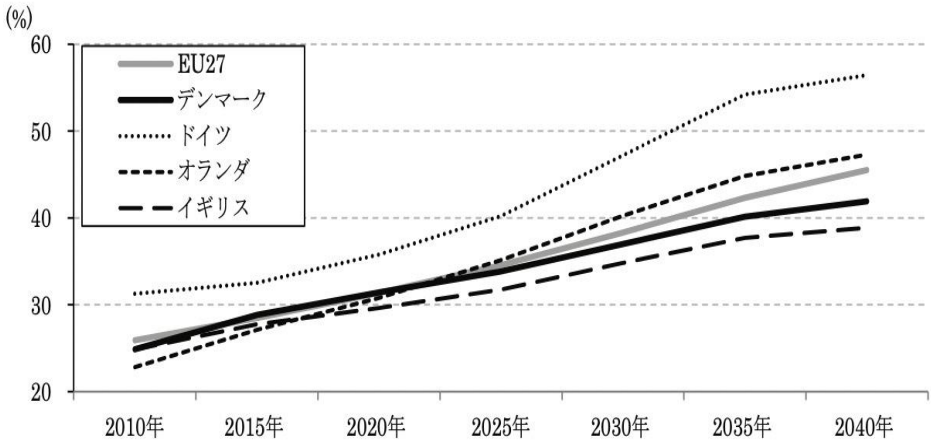


図 2-1　各国高齢化率

出所：労働政策研究・研修機構「欧州における高齢者雇用の現状と政策（2006)」から抜粋



注:高齢者比率は，15-64 歳の人口に対する 65 歳以上の人口比である。

図 2-2 ヨーロッパ諸国における高齢者比率，2010-2040 年

出所:OECD(Europop2008 convergence scenario: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=tale&init=1&plugin=1&language=en& pcode=tsdde511).

（２）諸外国における受入れ政策の分類[3]

欧米各国における外国人労働者の受け入れは，原則として，一定以上のスキルを有する労働者を主な対象としている。ここでは，各国の受け入れルート（表 2-1）を，便宜上，受け入れる人材の専門性や職務レベルにより「高度な専門性等を有する人材・職務」,「中程度の専門性を有する人材・職務(いわゆる skilled,ここでは専門技術者と呼ぶ)」及び「非熟練労働者を中心とする低度の人材・職務」の 3 つに分類した。このうち各国における受け入れの中心は，中程度の専門技術者である。しかし，実際には制度上の高度と中程度の境界は設けられていないか，明確ではない場合も多く，また同様に，各国の制度構造上，中心となるルートの下位に位置づけられる，主に季節労働者などの非熟練労働者や短期労働者を受け入れるルートについても，実際には中程度の人材を含む場合があった。また，アメリカやオーストラリアでは永住権を伴う制度と,期限付きの受け入れ制度 が併用されているが,他国では,一定の年限を設けつつ,延長等で所定の滞在期間を経れば,永住権の申請が認められる(ルートによって可否が異なる)といった手法が一般的となっている。

[3] 本節はおもに，労働政策研究報告書 NO.249（2022）を参考に分析を進めた。

受け入れ者の選定方法・基準について（表 2-2），各国ではスキルレベルや分野に応じた多様な受け入れルートが設置されており，受け入れの基準もこれに応じて多様である。ここでは，中程度から高度の人材に関する主な受け入れルートを中心に概観する。各国における高度～中程度の人材の主な受け入れルートでは，原則として予め雇用が確保されていることを要する。受け入れ予定の雇用主は，対象者のビザ申請に先立って受け入れの許可を得るほか，入国後も雇用関係の終了まで，受け入れ先として責任を負うこととなる。関連して，イギリス，オーストラリアでは，外国人の雇用主となるためには事前の認可取得が義務付けられている。また，オランダについても認証スポンサーの制度があり，外国人労働者の雇用主全般に要件化されたものではない（ただし，同国の受け入れの中心である「知的労働者」ルートでの受け入れには，登録が必須）。各国では，外国人労働者の受け入れに際して，自国の労働者への影響が考慮される傾向にある。雇用主が，国内で一定期間の募集を行ったが，労働者を確保できなかったことを証明して，いわゆる「労働市場テスト」を申請の際の要件とする手法（アメリカ（EB-2 など），オランダ，オーストラリア，韓国）や，申請を受けた当局が，当該の雇用主による直近の求人状況等を参照する手法（フランス）がみられる。フランスやドイツでは，地域の労働市場における状況が併せて考慮される。ドイツでは，専門技術者の受け入れ促進を図る目的で，対象者の公認資格の保有とドイツにおける雇用契約の締結を前提に，受け入れに際して労働市場テストの適用を一部廃止している。同様に，イギリスでも EU 離脱に伴う制度再編を機に，労働市場テストが廃止されている。

表 2-2 には，高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況を示した。高度な人材に限定されたルートを設定している場合，対象者自身の専門性等が重視され，予め雇用主が決まっていることが要件化されない傾向にあるが，中程度～高度の人材の受け入れルートでは，原則として予め雇用が確保されていることを要し，求職を目的とする入国は原則不可とされる場合が大半といえる。ドイツでは例外的に，大卒者，認定職業訓練修了者に対して，求職を目的とする 6 カ月間の滞在許可が付与される（ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり）。

中程度以上のスキルを有する人材として受け入れを認める範囲について，職種の指定により定義しているのは，イギリス，オーストラリ

ア，韓国である。このうちイギリスでは，職業分類の細分類レベルで職務の水準を分析のうえ，受け入れ可能な職種(及び賃金統計を用いた職種ごとの給与水準の下限)を規定している。オーストラリアでは，国家技能委員会が職業レベルと併せて労働市場の状況などを勘案のうえ，労働力不足状況や今後の労働需要予測をまとめた職種リストを定期的に見直し，同リストを根拠の 1 つとして，移民・市民権・移民サービス・多文化大臣が最終的に「技能移民職業リスト」を改定している。

一方，アメリカ，ドイツ，フランス，オランダでは，同種の職種リストは明示されていないが，対象者の保有資格を学士以上とする要件や，これに相応する職務であるべきこと，また給与水準に関する基準などにより，申請可能な範囲を限定しているとみられる。 例えば，アメリカの EB-2(知的労働者)や H-1B(特殊技能職ビザ)では，「学士号より上の学位をもつ専門家，科学，芸術などの分野で特出した能力を有する者」(EB-2)，「科学，薬学，医学・衛生，教育，生物工学，ビジネスなど特殊技能を要する職業(speciality occupation)に学士以上の学位をもって従事する」(H-1B)などの要件により，専門的・ 技術的分野の指定と専門性の水準(学士以上)を設定している。

また，各国では，二国間協定等を通じた労働者の受け入れが実施されている。全体像を把握することは難しいが，例えばフランスでは，55 件にものぼるこうした協定により，高度人材や専門人材，不足職種等への受け入れを実施している。また，ドイツでは 2016 年以降，西バルカン諸国(アルバニア，ボスニア・ヘルツェゴビナ，コソボ，モンテネグロ，北マケドニア，セルビア)出身者を対象に，正式な資格がなくともドイツへの 入国を許可する制度を実施している。同制度は，合法的な第三国外国人労働力受け入れルートとして利用されており，約 6 割が，熟練労働者や専門家として雇用されている。

表 2-2 による，ドイツの「専門人材」は学士レベル以上の教育資格か公認職業訓練資格（相当）の保有が条件とされ，職務は必ずしも限定されていない。また，フランスは高度人材の限定されたルートも学士以上が必要である。フランス特有の「才能パスポート」の滞在許可等への受け入れを実施している。移民統合促進を目指す「選択的移民政策」の影響を受けて，優秀な人材に対する高度人材受入れ政策を積極的に行っている。こうした背景を踏まえ，次節よりドイツとフランスの受入政策と日本の高度人材の受入れ政策とを比較し，諸外国の政策の優位性を指摘したい。

表 2-1 主な受け入れルート

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">アメリカ
移民(永住)*　非移民</th><th>イギリス</th><th>ドイツ</th><th>フランス</th><th>オランダ</th><th>オーストラリア</th><th>韓国</th></tr>
<tr><td rowspan="2">高度</td><td rowspan="2">EB-1(卓越技術労働者)</td><td rowspan="3">H-1B(特殊技能職)

その他**</td><td>・投資家
・グローバルタレント
・イノベーター
・スタートアップ
・大卒者</td><td rowspan="2">・専門人材(熟練労働者)
・研究
・企業内転勤
・専門人材(熟練労働者)の求職
・自営業</td><td>・高度な資格の取得者
・革新的な企業による採用者
・高度なスキルを必要とする仕事に就いている者
・企業内転勤
・学術研究者
・その他(起業家等)</td><td rowspan="2">・知的労働者
・研究者
・その他就労</td><td>・事業革新及び投資
・一時的就労(短期滞在スペシャリスト)</td><td rowspan="2">専門職人材
教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、特定活動(E-7)</td></tr>
<tr><td>・専門技術者
・企業内異動
・T2運動選手
・T2宗教家</td><td>労働許可が必要な労働者(有期契約従業員、無期雇用契約従業員)</td><td>・技能雇用主推薦型地方(一時滞在)
・技能労働地方(一時滞在)
・一時的技能不足</td></tr>
<tr><td>中程度</td><td>EB-2(知的労働者)

EB-3(専門職、熟練・非熟練)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>低度</td><td></td><td>H-2A, B(季節労働者)　など</td><td>T5短期(季節労働者、非営利、若者交流スキームほか)</td><td>(非熟練分野)</td><td>同上(季節労働者) など</td><td>季節労働者</td><td>季節労働者、家事労働者</td><td>非専門職人材
非専門就業(E-9)、船員就業(E-10)、訪問就業(H-2)</td></tr>
</table>

*EB-4(特別移民), EB-5(投資家)については, アメリカの制度上のスキルレベルの位置づけが明確ではないため表に含めていない。

** 同様に制度上の位置づけは不明だが, ここに含まれる可能性があるルートとして, E ビザ(貿易業務従 事者, 投資家等), H ビザ (看護師, 研修生等), L ビザ(企業内転勤者等), O ビザ(文化・芸能等卓越者), P ビザ(世界的に認められているスポーツ選手, 芸能集団メンバー等), R ビザ(非営利宗教活動従事者)など。

出所: 労働政策研究報告書 NO.249 (2022) から抜粋

表 2-2 高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ**	オーストラリア	韓国**
ルート	EB-2	H-1B	専門技術者	専門人材(熟練労働者)	(雇用労働者)	(知的労働者)	一時的技能不足	雇用許可制度
雇用(受け入れ先)	必要	必要	必要	必要(一部例外)*	必要	必要	必要	必要
資格・経験等	学士以上	学士以上	(職務に関連する博士号は加点対象)	大卒または認定訓練職種(相当)の訓練修了	労働市場の状況等を勘案のうえ、雇用当局が採用する予定の外国人の職能や経歴、資格が求人の職業に相応しいかどうか申請毎に判断	高学歴***	職務に必要な技能、2年間の実務経験	(業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜)
職務	特出した能力を要する職務	特殊技能を要する職務	資格枠組みのレベル3以上	(保有する資格に相応する就労)		―	労働力不足職種リストに掲載されている職務****	―
給与水準	支配的賃金(経験や職位等で4段階)	支配的賃金(経験や職位等で4段階)	下限額または職種別実勢額の8割のいずれか高い額	同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等		年齢層(30歳未満、30歳以上)に応じた規定の額	年俸25万豪ドル未満の場合、年間市場給与額	―
数量制限	あり	あり	なし	専門人材の受入についてはなし	なし	なし	なし	あり(業種別割当、雇用主当たりの上限)
労働市場テスト	あり	(一定の比率を超えて年収6万ドル未満または修士未満のH-1B労働者を雇う場合、募集義務)	なし	優先権審査は原則なし。「資格の同等性審査」や「労働条件審査」はあり。	(申請に先立つ雇用主の求人の実績を参照、また地域の労働市場の状況を勘案)	あり	あり	あり
労働力不足職種リスト	なし	なし	あり(給与水準基準の緩和等)	なし	あり(労働市場の状況によって申請が却下されることはない)	(作成されるが、受け入れには用いられていない模様)	あり(掲載職種を中心に作成された「技能移民職業リスト」を適用)	なし
外国人労働者の雇用主としてのライセンス取得義務	なし	なし	あり	なし	なし	一部(知的労働者の受け入れには認証スポンサーの登録を要する)	あり	なし

*大卒者，認定職業訓練修了者には，求職を目的とする 6 カ月間の滞在許可が付与される(ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり)。

**オランダについては高度人材，韓国は非熟練労働者向けの受け入れルートである点に留意のこと。

***なお，一部の職種については，博士号取得あるいは科学的研究修了後の求職であることを要する。

**** リストに掲載されていない職業でも，政府と雇用主が労働協定を締結している場合，協定の条件の下で特定の職業で働くことができる。

出所：労働政策研究報告書 NO.249（2022）から抜粋

第 3 節　ドイツの移民政策[4]

(1) ドイツの移民政策の変遷

ドイツは第二次世界大戦後の復興期における労働力不足を補うため，二国間協定に基づき，低・中技能の外国人労働者を受け入れていた。彼，彼女らは「ガストアルバイター(Gastarbeiter)」と呼ばれ，1960 年代初頭はイタリア人の割合が最も多かったが，1970 年代初頭からはユーゴスラビア人，そして最終的にはトルコ人が最多となった。「ガスト(客)」という呼び名の通り，「一時的に滞在して働き，労働契約満了後には帰国する」と当初は考えられていたが，予想に反して多くの者が残留し，ドイツ在住の外国人は，1961 年から 1967 年までの間に 68.6 万人から 180 万人へと増加した。

1973 年 11 月，石油危機を契機に，協定による外国人労働者の募集が停止された。募集停止後の外国人数は，1970 年代末までほぼ横ばいで推移した。1975 年からは，国外に住む子供への手当が，国内で暮らす場合よりも低く設定されたため，外国人労働者が家族をドイツに呼び寄せる動きが加速した。1983 年には，外国人労働者の帰国を促進するための帰国支援等について規定する「外国人帰国支援法」が施行されたが，移民の構成員に大きな変化はなく，1989 年の「ベルリンの壁」の崩壊により，1990 年以降，旧東側諸国(特にポーランド)からのドイツ民族に属する後期帰還移住者(在外同胞移住者)等の流入により，さらに外国人が増加することとなった。

1998 年の総統挙で成立したシュレーダー社民党政権が，同盟 90/緑の党が主張する長期滞在外国人の滞在・就労権を強化するとともに，高度人材の受入れを推進する新たな制度の導入を決定した。2000 年からシュレーダー政権はグリーンカード制度を導入し，IT 技術者の受入れを促進した。この頃，ドイツも専門技術者を中心とした労働力不足が懸念されており，急激な少子高齢化による労働人口の大幅な減少という将来推計がこの懸念に拍車をかけていた。連邦政府はこの問題に対処すべく，政府から独立した諮問委員会(シュスムート委員会)を 2001 年に発足させ，新たな移民政策への処方箋を求めた。これに対し諮問委員会は「ドイツの生活水準を長期的に維持・確保していくためには，労働市場の動向に即した外国人の受入れが必要である」とした

[4] 本節はおもに，労働政策研究報告書 NO.114（2013），NO.249（2022）を参考に分析を進めた。

報告書を政府に提出している[5]。こうしたドイツの高度人材を自国に囲い込もうとする動きは，同じような事情を抱える他の欧州諸国にも伝播していった。2004 年の新移民法において，高度技術者はドイツ入国後直ちに定住許可を取得できるとし，将来の高度人材の予備軍である留学生に対しても，卒業後の求職のための滞在許可延長を認めるなど「望まれる労働者」に対する優遇方針を鮮明にした。一方で，EU 域外からの未熟練及び半熟練労働者については，従来同様募集を停止[6]するとした。このほか同時期に，デンマーク，オランダなどでも高度人材を優遇する拡大政策がとられるなど同様の動きが見られる。

2009 年の滞在法改正により，約 20 万人の「容認された外国人(geduldete Ausländer)[7]」の労働市場へのアクセスが改善され，2013 年の就労令改正により，第三国の高度人材受け入れのための労働市場開放が進んだ。2010 年には，外国人(移民)のドイツ語修得の強化や，ドイツ基本法に反する習慣(イスラム社会の強制結婚等)の規制等，新たな社会的統合案が打ち出された。世界金融危機後に他国に先駆けて景気が回復したドイツでは，好況や少子高齢化の影響で，技能人材不足が続き，その解決策の 1 つとして高度人材の受け入れを促進している。コロナ禍の中でもその動きは続いており，特に不足が懸念される MINT 分野(数学，情報科学，自然科学，工業技術)や医療・介護分野(医師，看護師，介護士等)の専門人材を積極的に受け入れようとしている[8]。

---

[5] ドイツ連邦政府はこれを盛り込んだ新移民法案を連邦議会に提出し，2002 年 3 月に連邦参議院において辛うじて可決されたが，憲法裁判所が連邦参議院での議決方法を違憲とする判決を下したため廃案となった。しかし，その後交渉が続けられ 2004 年の新移民法につながった(労働政策研究報告書 No.59『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合-第 1 章ドイツ』より)。

[6] 1973 年に導入された「外国人労働者募集停止(滞在法第 18 条)」の延長。

[7] 「滞在を例外的に容認されている外国人(geduldete Ausländer)」とは，緊急の人道的・個人的な理由，もしくは公益に関する重大な理由から，当面，ドイツでの滞在を続けることが必要である場合に，強制国外追放処分の執行が一時的に猶予され，例外的に滞在が容認されている外国人のこと。2009 年 1 月 1 日に施行された「労働移民活用法(Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz)」に基づき，「滞在法(AufenthG)」に追加された第 18a 条によって「滞在を例外的に容認されている外国人(geduldete Ausländer)」がドイツにおいて成功裡に大学の専門課程や職業教育訓練を修了した場合，その優れた職業能力を生かすことのできる職業に就くために滞在を許可することが可能になった。

[8] 2021 年 10 月時点の政府公式サイト(https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-

2020年3月1日には専門人材移民法(Fachkräfteeinwanderungsgesetz)が施行され，第三国の専門人材の受け入れ枠が拡大された。

(2) ドイツの高度人材受入れ制度と特徴

ドイツは少子高齢化による将来的な労働力不足と世界経済危機以降の景気回復期における技能人材不足が課題となっており，その解決策の一つとして高度外国人材の受入れを促進している。ここでの「高度外国人材」とは，連邦内務省(BMI)は，「高資格者(Hochqualifizierten)という用語の普遍妥当的な定義は存在しないが，大学教育を修了した全ての者が高資格者とみなされることが多い」としている。これに関して，滞在法(Aufe- nthG)は，「高資格者とは，ドイツに滞在することで特別な経済的及び社会的利益をもたらす者」で，具体的には「特別な専門知識のある学者」や「卓越した地位にある教育者又は科学者」としている(滞在法19条)。高資格者だけは最初から定住許可が付与され，付与の際に通常必要とされる連邦雇用エージェンシー(BA)の同意(優先性審査及び同等性審査)も不要である。また，当該外国人の家族も，BAの同意を要さずに就業する権利が得られる。他方，「専門技術者(Fachkräften)」という用語もあるが，これについてBMIは「専門技術者には，職業教育の修了又はそれに類する資格から，大学教育修了資格までが含まれる」としており，現在ドイツでは，このようなレベルの高度外国人材を積極的に受入れている。2000年代に入り，「グリーンカード(Green Card)制度[9]」と呼ばれる省令によって，IT 業界の高度な技術持つ労働者の労働市場が開放され，資格のある外国人労働者の受け入れが緩和された。特にIT技術者不足を補うための政策であったが，2005年に移民法の制定とともに廃止されている。最近の大きな動きとしては，2005年の「移民法」の制定と，その一環としての「滞在法」が制定されたことが挙げられる。この新移民法によって高度外国人材の受入れ，滞在許可と就労許可の手続の統一化(ワンストップガバメント)，社会統合政策の推進などが規定され，現行制度の基礎が築かれた。高度人材については，2009 年「労働移民活用法」が施行され，新規EU加盟国の大学修了資格者の就労に対する「優先性審査」の廃止

---

germany/discover-germany/qualified-professionals)では，特に医療・介護分野とソフトウエア開発やプログラミング知識を持つIT専門家が不足しているとされる。

[9] IT-ArGV of 28 July 2000, BGBl. I, p.1146.

や専門技能を有する外国人の最低年収要件の引き下げが行われた。また 2012 年には，EU 域外出身者の専門技能を有する外国人の優遇措置や規制緩和を目的とした「国外職業資格認定改正法」や「グリーンカード法」が制定されている。「ブルーカード[10]」については，2012 年８月に「EU ブルーカード法」を施行，国内法を整備した。ドイツで一定の所得がある EU 域外者は，最長 4 年の期限でブルーガートが付与される。ブルーカード保持者は 33 カ月以上就労し，期間中に法定年金の保険料を納付し，生計確保等の要件を満たす場合には，定住許可が付与される。更に，その中で一定のドイツ語能力を証明できる者は，この期間が 21 カ月まで短縮されることがあった（滞在法 19a 条)。

従来の滞在法 19 条では，所得要件がない「特別な専門知識のある学者」と「卓越した地 位にある教育者又は科学者」のほか，税込年収 6 万 6,000 ユーロ(一般年金保険の拠出保険 料算定限度額相当)以上の所得がある「専門家」と「管理職・上級幹部(高度専門技術者)」を「高資格者(Hochqualifizierten)」として規定していた。しかし，今後「専門家」や「管理 職・上級幹部(高度専門技術者)」には新設された 19a 条が適用され，最低年収が 4 万 4,800 ユーロに，更に数学，IT，自然科学，工学(MINT)分野の専門技術労働者，医師などの不足 職種は，年収が 3 万 4,944 ユーロに引き下げられた。従って，滞在法 19 条は，「特別な専門 知識のある学者」,「卓越した地位にある教育者又は科学者」のみ 18 が「高資格者」として適用されることになり，これらの者については，従来通り所得要件がなく，最初から定住許可が付与される。

ドイツの大学を卒業した外国人留学生についても「社会統合が容易な高度外国人材の卵」という観点から優遇措置がなされ，卒業後の求職期間の上限が従来の 12 カ月から 18 カ月まで延長された。また，在学中に認められる年間 90 日までの副業(半日の場合 180 日)も 120 日(半日の場合 240 日)に延長され，副業の拡大が就業に結びつく可能性を高めるよう配慮された。このほか，ドイツの大学修了資格，もしくは同等の外国の大学の修了資格を有し，かつ生計が確保されている外

[10]EU ブルーカードは，所持者に許可証を発行した EU 加盟国への自由な入国，再入国，滞在を許可するものである。EU ブルーカード保持者とその家族は，EU 市民と同様に EU 域内を自由に移動することができる。さらに，EU ブルーカード保持者は，一般的に定住している国の国民と同等の待遇を享受することができる。

国人に対しては，その資格に相応する求職のために，最長 6 カ月まで滞在許可の付与が可能となった。

ところが，外国人労働者への政策として，受け入れ後に統合講習に参加することが必要なため，外国人及び移民の背景を持つ人のためのドイツ語教育は，2005 年の移民法(ZuwG)による「統合講習」の導入で大きく拡大され，現在，社会統合策の中で重要な施策の 1 つとなっている。統合講習は,「ドイツ語教育」(欧州共通基準 B1 レベル習得を目指す)と，ドイツの法律，文化，歴史等を学ぶ「市民教育(100 授業単位)」がある。

(3) ドイツの滞在資格の分類[11]

ドイツにおける外国人の滞在や経済活動,統合を規定した「滞在法」（第三国「EEA 諸国およびスイス以外」の国籍者は，無期限の定住許可を取得していない限り，就労目的での滞在には許可が必要」）では，①教育目的の滞在(滞在法 16~17b 条)，②経済活動を目的とした滞在(滞在法 18~21 条)，③国際法，人道的または政治的理由による滞在(滞在法 22~26 条)，④家族の理由による滞在(滞在法 27~36a 条)，⑤特別な滞在権(例:元ドイツ人の滞在権)(滞在法 37~38a)の 5 つの理由による滞在が認められている。そのなか，②「経済活動(就労)を目的とした滞在(滞在法 18~21 条)」の根底にあるのは,「熟練労働者の受け入れ促進」であり，熟練労働者であっても，受け入れに際しては，滞在法 18 条で明記されているように，原則として「国内の要請(ニーズ)」や「労働市場の状況」が考慮される。

表 2-3 は，滞在法が定める目的に対して付与される滞在資格の分類になっている。このうち，経済活動を目的とする滞在(滞在法 18～21 条)は，主に高度外国人材の受入れについて規定している。例えば，前述の高資格者(19 条)やブルーカード保持者(19a 条)のほか，研究を目的とする外国人研究者に対して少なくとも 1 年以上の滞在許可を付与している(20 条)。ほかにも高水準の経済的利益や特別な地域的需要があり，当該事業が経済 に好影響をもたらし，資金調達が確保されている自営業者に対しては，最長 3 年の滞在許可が付与される(21 条)。

---

[11] 国立国会図書館調査及び立法考査局(2018)『平成 29 年国際政策セミナーEU における外国人労働者をめぐる現状と課題』，就労令 (BeschV) 等を参考とした。

表 2-3　滞在法が定める目的に対して付与される滞在資格の分類

教育を目的とする滞在(滞在法 16、17 条)
大学入学、語学講習、学校への通学(16 条)、その他の教育目的(17 条)
経済活動を目的とする滞在(滞在法 18 条～21 条)
就労(18 条)、国外退去強制を猶予されている専門技術保有者に対する就労目的の滞在許可(18a 条)、ドイツの大学の卒業者に対する定住許可(18b 条)、有資格の専門家に対する求職活動のための滞在資格(18c 条)、高資格者に対する定住許可(19 条)、EU ブルーカード保持者(専門技術者)(19a 条)、研究者(20 条)、自営業者(21 条)
国際法上、人道上の理由又は政治的理由による滞在(滞在法 22～26 条、104a 条、104b 条)
国際法上、緊急の人道上の理由に基づく外国人受入れ(22 条)、特別な政治的利益が存在する場合の受入れ(23 条)、苛酷な状況における滞在保証(23a 条)、一時的保護のための滞在保証(24 条)、人道上の理由に基づく滞在(25 条)、十分に融合している少年及び成年の場合の滞在保障(25a 条)、滞在期間(26 条)、既存事例に関する滞在許可(104a 条)、猶予された外国人の統合された子のための滞在権(104b 条)
家族の事情による滞在(滞在法 27～36 条)
家族呼び寄せ原則(27 条)、ドイツ人の家族呼び寄せ(28 条)、外国人の家族呼び寄せ(29 条)、配偶者の呼び寄せ(30 条)、配偶者の独立した滞在権(31 条)、子の呼び寄せ(32 条)、ドイツ国内での子の出生(33 条)、子の滞在権(34 条)、子の独立した期間の定めのない滞在権(35 条)、両親及び他の家族構成員の呼び寄せ(36 条)

出所：労働政策研究報告書 NO.114（2013）から抜粋

（4）小括

以上のように，ドイツは第二次世界大戦後の「低・中技能の外国人労働者の受入れ」から紆余曲折を経て，近年では「高度外国人材の受入れ」を積極的に推進している。特に EU 域外(第三国)の専門技術労働者やドイツの大学を卒業した留学生に対する規制緩和や優遇措置に取り組んでおり，2012 年には相次いで「国外職業資格認定改正法」や「EU ブルーカード法」を制定した。ドイツは長年「移民国家ではない」という認識のもと，移民を「一時的な外国人滞在者」として扱い，社会統合政策をほとんど実施してこなかったが,2005 年の移民法制定時に,ドイツ語や法秩序などを学ぶ「統合講習」を導入し，それ以降,「移民はドイツ語を学びドイツ社会に融合しなければならない」という基本方針のもとで社会統合政策が進められている。

また，専門人材の移住の原則として,「専門人材」は学士レベル以上の教育資格か公認職業訓練資格（相当）の保有が条件とされ，職務は必ずしも限定されていないことが示された。給与水準については，同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等であることとされていることが明らかになった。

資料 2-1　経済活動(就労)を目的とした滞在(滞在法 18 条)

① ア 専門人材(熟練労働者 17)の移住の原則(18 条) ② 就労(被雇用)(Beschäftigung)を目的とする滞在資格の付与は，次の各号のすべてを満たすことを要件とする。 ③ 具体的な求人が存在すること。 ④ 連邦雇用エージェンシーが同意したこと(法律，国家間の協定，または就労令によって，連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに就労を行うことが許されると定められて ⑤ いる場合を除く)。 ⑥ 別途，職業活動許可が必要となる医師や弁護士などの規制職業は，これが付与されたか，または確約されていること。 ⑦ 滞在資格の付与要件である限り，資格の同等性が確認されたか，または認定を受けた外国の大学修了資格，またはドイツの大学修了と同等の外国の大学修了資格が存在すること。 ⑧ 満 45 歳以上の外国人に滞在資格をはじめて付与する場合には，その賃金の額が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限の 55%以上に相当すること(当該外国人が適切な老齢保障に関する証明ができる場合を除く)。
イ 職業訓練を修了した熟練労働者(18a 条) 職業訓練を修了した熟練労働者に対しては，保有する資格によって可能となる，要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。
ウ 大学教育を修了した熟練労働者(18b 条) 大学教育を修了した熟練労働者に対しては，保有する資格によって可能となる，要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。当該労働者が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 3 分の 2 以上の額の賃金を受け，かつ，拒否理由のいれも存在しない場合には，保有する資格に相応する就労を目的として，連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに E ブルーカードが発給される。

エ 研究(18d 条)

次の各号のすべてに該当する場合には，外国人に対して研究を目的とする滞在許可が，連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに付与される。

⑨ 外国人が，研究計画の実施に関する有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を，連邦領域内で研究者に対する特別な許可手続を実施するための認定を受けた研究機関と締結したか，または，有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を，研究を行う研究機 関と締結している場合。

⑩ その研究機関が書面により，受け入れ合意の終了から最長で 6 カ月後までに公的機関に発生する，欧州連合加盟国内に不法滞在する間の当該外国人の生計費，および当該外国人の退去強制のための費用を引き受ける義務を負う旨を明らかにした場合。

出所：労働政策研究報告書 NO.114（2013）より筆者作成

資料 2-2 経済活動(就労)を目的とした滞在(滞在法 20 条)

キ 専門人材(熟練労働者)の求職(20 条)

職業訓練を修了した熟練労働者に対しては，保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として，当該労働者がその希望する活動に相応するドイツ語能力を有する場合には，最長 6 カ月の滞在許可を付与することができる。

大学教育を修了した熟練労働者に対しては，保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として，最長 6 カ月の滞在許可を付与することができる。

保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として外国人がドイツで の滞在を希望する場合，連邦領域内において大学教育を修了した外国人には最長 18 カ月，研究活動を終えた外国人には最長 9 カ月，認定職業訓練職種における職業訓練を修 了した外国人には最長 12 カ月，職業資格の同等性が確認された，もしくは職業活動許可が付与された外国人には最長 12 カ月の滞在許可を付与することができる

出所：労働政策研究報告書 NO.114（2013）より筆者作成

第 4 節　フランスにおける高度人材政策[12]

（1）フランスの移民政策の変遷

フランスの移民政策の変遷には大きな転換点が二つある[13]。第一次世界大戦以降，人口が著しく減少した時期から移民の受入れが始まり，第二次世界大戦後の経済成長期にはスペインやポルトガル，マグレブ諸国から移民を受け入れた。だが，高度成長が終わり，第一次オイルショックを契機として雇用状況が悪化したため，1974 年に移民流入の抑制と正規滞在移民のフランス社会への統合を柱とした移民政策を進めることとなった。これが第一の転換点である。その後，就労目的の移民の受入を停止する一方で，既に滞在している移民による家族呼び寄せは許容したため，移民は引き続き増加し続けた。移民の入国を取り締まる一方で，既に入国している移民(不法滞在者も含む)の権利保障を進めるなど，不法滞在者に対する取締りの強化と緩和が繰り返された。

第二の政策転換は，サルコジ氏が内務大臣として 2003 年の選択的移民制に転換する法律（移民の抑制，外国人の滞在及び国籍に関する法律）を成立させ，2006 年には，1974 年以来閉ざされた国境を 40 年ぶりに労働者受入のために開くという方向転換を行った移民法（移民及び統合に関する法律）の成立である（宮島，2012)。

これは，フランスの社会・経済への貢献が期待できる高度外国人材に対しては門戸を広げる一方で，それ以外の移民については滞在条件を厳格化するという変化であった。国が必要とする移民を選別して受け入れる方式へ転換し，フランス社会への移民の統合促進を目指す「Immigration choisie(選択的移民政策)」がサルコジ政権以降，継続して行われた。

フランスの「選択的移民政策」は，他の国とは幾分異なるニュアンスを持っていた。「望まれる労働者」つまり高度人材を優遇するという政策の一面は有しているものの，「望まれない労働者」の排除に，より重点を置いたという点で他国と異なる。そしてこの政策を強力に推進したのが，07 年にシラク政権に代わって登場したサルコジ政権であった。サルコジは大統領就任前の内相時代，03 年，06 年にも不法移民や家族呼び寄せなどを厳格化する方向で移民法を改正している。マクロ

---

[12] 本節はおもに，労働政策研究報告書 NO.114（2013）を参考に分析を進めた。

[13] カトリーヌ・ヴィートル・ド・ウェンデン(2009)153 頁参照

ン政権下でもこの基本方針に大きな変化はないが，フランス経済にとって必要とされる人材の職業分野や人数，地域別分布を統計的に把握して，高度人材受け入れの人数目標を定める政策が実施されている。

(2) フランスの受入れ制度

フランスは，2003 年に成立した「移民の抑制，外国人の滞在および国籍取得に関する法律」(通称:サルコジ法)により，質の高い移民の受入れについて寛大である一方で，非合法移民の取締りを厳格化するという「選択的移民政策」をとる方針を明示している。

また，2006 年には「移民及び統合に関する法律」が制定され，10 年以上の滞在を証明できる不法滞在者に対する正規滞在許可証の自動交付制度が廃止されるなど移民流入の抑制が進められた。その一方で，同法では「移民選別の促進」が規定されており，高度人材受入れが進んでいる。社会統合については，統合契約の厳格化，つまりフランス語や社会的知識の習得の判断基準を厳格化するとともに，就労を通じて統合を促進することめざすとしている。新規入国者の学歴向上，職業資格の取得，専門的職業経験の習得を強化する方針が示されている。高度人材向けには，2006 年改正により，能力と才能のある外国人を対象に 3 年間有効かつ更新可能な滞在許可証，「能力・才能」滞在許可証が創設されるとともに，「給与所得派遣者」 等の一時滞在許可証が新設された。この取得者は，他の一時滞在許可証よりも有利な条件が設定されている。また，フランスで高等教育の修士以上の資格を取得した外国人学生について最大 6 カ月間の仮滞在が許可されるなど学生に対する優遇措置も拡大している。

なお，「ブルーカード」については，2011 年に「移民・統合・国籍に関する法」を定め，国内法を整備した。海外県を含むフランス全土で有効であり，有効期間は雇用契約の期間に応じて 1~3 年となっており，「受入・統合契約」(社会統合契約)の締結は不要である。

具体的に，フランス国内において外国人が，雇用労働者(salarié)として就労する場合，原則として労働許可を得る必要がある。つまり，雇用労働者としての就労を認めるビザや滞在許可証などを所持する必要がある。欧州経済領域(EEA，フランス語では Espace économique

européen (EEE))[14]の国民はフランスで就労する場合に労働許可を必要としない[15]。また，フランスはスイス，モナコ，アンドラ，サンマリノとの間で二国間協定を締結しており，これらの国や地域の国民は労働許可を必要としない。このように，EU 加盟国にリヒテンシュタイン，アイスランド，ノルウェーを含めた欧州経済領域の諸国やスイス，アンドラ，モナコ，サンマリノの国籍所持者は，フランス人と同様にフランス国内で就労することができる。

一方，EU 加盟国[16]およびフランスと二国間協定を締結している国[17]以外の国民がフランスに 3 カ月以上滞在する場合には，外交官など少数の例外を除いて滞在許可証を申請する必要がある。フランスの滞在資格は，「一時滞在許可(catre de séjour temporaire)と「正規滞在許可証 (carete de resident)」の 2 種類である。なお，最初の入国で発行されるのは，原則「一時滞在許可証」である。

一時滞在許可には，学生(etudiants)，研修者(stagiaires)，学術研究者(scientifiques-chercheurs)[18]，芸術文化活動滞在者(artistes)，企業内転勤者＝給与所得者(salarié en mission)[19]，能力・才能

[14] アイスランド，リヒテンシュタイン，ノルウェー，オーストリア，ベルギー，ブルガリア，クロアチア，キプロス，チェコ，デンマーク，エストニア，フィンランド，ドイツ，ギリシャ，ハンガリー，アイルランド，イタリア，ラトビア，リトアニア，ルクセンブルク，マルタ，オランダ，ポーランド，ポルトガル，ルーマニア，スロバキア，スロベニア，スペイン，スウェーデンの諸国を指す。

[15] 政府公共サービスサイト(Commentfairepourembaucherunsalariéétranger?Vérifiéle27avril2021-Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre))参照。

[16] EU 加盟国との間では，労働者の自由な移動に関する枠組み条約があり，EU 加盟国の労働者に関しては，原則としてフランス国内への受入手続きをする必要はない。ただし，2004 年 5 月以降に EU に加盟した諸国に関しては，労働許可証を取得する義務を課している。

[17] フランスの旧植民地として二国間協定を締結しているアフリカ諸国の労働者については個別に入国及び滞在に関する諸条件を規定している。

[18] http://vosdroits.service-public.fr/F15889.xhtml

[19] http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/proc%C3%A9dures/fiche/salari%C3%A9s-en-mission

(compétence et talent)[20], 季節労働者(travailleurs saisonniers)[21]などがある（表 2-4)。

表 2-4 滞在許可区分

滞在資格	資格の内容
学生(Etudiants)	フランスに留学を希望する外国人に与えられる資格。
研修者 (Stagiaires)	研修協定に基づきフランス国内で職業研修を受ける者に付与される滞在資格。
学術研究者 (Scientifiques-chercheurs)	科学者または大学レベルの教育者に付与される資格。
芸術・文化活動滞在者 (Artistes)	企業または施設との 3 カ月以上の契約に基づき、芸術、文化活動に従事する外国人に付与される滞在資格。
給与所得者(企業内転勤者) (Salariés en mission)	フランス国内に拠点をおく企業と個人の間で雇用契約を締結し、その労働に対して給与が支払われる場合に取得できる資格。
能力と才能 (Compétences et Talents)	フランス経済の発展やフランスの地位向上に寄与すると考えられる者に対して付与される滞在資格。具体的には研究者・科学者や情報処理技術者(コンピュータプログラマーなど)、芸術家、スポーツ選手などを想定。
季節労働者 (Travailleurs saisonniers)	フランス国外に住居を維持し継続して半年を越えた滞在を行わないという条件で季節労働の契約を締結している者に付与される滞在資格。
高技能労働者-EU ブルーカード (Carte bleue européenne)	EU 加盟国及びアイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー、スイス、アルジェリア以外の国籍の保有者を対象とし、大学の学士課程相当の学歴を持つ者あるいは少なくとも 5 年の職業経験を有する者で、一定以上の報酬（移民担当相によるアレテによって毎年定められる参照賃金の 1.5 倍以上の報酬支払＝2012 年の場合、51,443 ユーロ以上)を得ている者が対象となる滞在資格。
私生活・家族 (vie privée et famille)	家族呼び寄せの許可を受けたフランス」に滞在する者の家族に対して付与される資格

出所:政府公共サービスウェブサイトより作成

(3) フランス高度人材の受入れ制度

前述の 2006 年の法改正により，従来のカテゴリーの一時滞在許可証に加えて，高度人材を対象とした「能力・才能」,「給与所得者」等の一時滞在許可証が新設された。これは「才能パスポート」と呼ばれる。これらの「能力・才能」,「給与所得者」の一時滞在許可証の取得者は，

[20] http://vosdroits.service-public.fr/F16922.xhtml

[21] http://vosdroits.service-public.fr/F2734.xhtml

他の一時滞在許可証よりも有利な条件が設定され，学生に対する優遇措置も拡大しており，優遇措置が設けられている。「給与所得者（企業内転勤者)」の一時滞在許可証は有効期限が 3 年になって，通常ならフランス滞在 18 カ月必要とされている家族呼び寄せの権利を得るための期間が 6 カ月以上とされており，呼び寄せた家族には「私生活・家族」一時滞在許可証が発給されて，就労も可能となっている。「能力・才能」の一時滞在許可証は 3 年間有効であり，その家族に対して「私生活・家族」一時滞在許可証が発給されて，就労も可能となって，「受入・統合契約」への署名が免除されている。「学生」により就労制限が緩和されて,制限時間内であれば,法定パートタイム労働時間の 60%(年間 964 時間)の制限内で自由に就労することが認められている。さらに，雇用契約などの条件を満たせば,「職業従事者」一時滞在許可証への切り替えも可能となっている。また，修士課程以上の学位を取得した学生には，一時的労働許可証が発行され，有効期間 6 カ月の間は法定パートタイム労働時間の 60%の上限内で自由に就労することが認められている（表 2-5)。

表 2-5 フランスの高度人材としての優遇の内容種類

	高度人材としての優遇措置
「給与所得者（企業内転勤者)」一時滞在許可証	2006 年法により新設された一時滞在許可証で，有効期限は 3 年。通常ならフランス滞在18カ月必要とされている家族呼び寄せの権利を得るための期間が，6 カ月以上とされており，呼び寄せた家族には「私生活・家族」一時滞在許可証が発給され，就労も可能となっている。
「能力・才能」 滞在許可証	2006 年法により新設された一時滞在許可証であり 3 年間有効である。その家族に対して「私生活・家族」一時滞在許可証が発給され，就労も可能となっている。さらに,「受入・統合契約」への署名が免除されている。

「学生」	2006 年の法改正により就労制限が緩和され，制限時間内であれば，法定パートタイム労働時間の 60%(年間 964 時間)の制限内で自由に就労することが認められている。さらに，雇用契約などの条件を満たせば，「職業従事者」一時滞在許可証への切り替えも可能となっている。また，修士課程以上の学位を取得した学生には，一時的労働許可証が発行され，有効期間 6 カ月の間は法定パートタイム労働時間の 60%の上限内で自由に就労することが認められている。

出所：労働政策研究報告書 NO.114（2013）から抜粋

また，フランスは以下の種類の外国人労働者を積極的に受け入れている。①高度な資格を取得している外国人（専門的な免許または専門分野の修士号，理学修士を取得し，かつ 3 カ月以上の雇用契約を結んでおり，3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ている場合に発行される)，②フランスでビジネスヒを立ち上げる予定の外国人（経済省によって革新的であると認められた企業に研究開発プロジェクトと直接関係のある職務で採用され，3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる雇用契約を締結している場合)，③フランスに投資する計画がある外国人，④外国人アーティスト，⑤高度なスキルを必要とする仕事に就いている外国人(3 年以上の高等教育，または同等レベルの 5 年の専門的経験を証明する修了証書が提示でき，5 万 3,836.5 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる職務で最低 1 年間の雇用契約を締結している場合)，⑥企業内転勤の外国人（フランス以外の国で設立された企業の従業員であり，同じ会社の事業所間または同じグループの会社間の異動でフランスに滞在し，3 カ月以上の雇用契約があり，3 万 3,579 ユーロ以上の年間総報酬を受け取る場合)，⑦外国学術研究者（少なくとも修士号と同等の卒業証書を持っている者で，研究あるいは大学レベルの教育を提供することを目的としてフランスに滞

在する場合に，研究または高等教育を任務として承認された公的または民間機関との間で契約を締結していれば，才能パスポートを申請することができる)，⑧その他（「起業(事業創出)」「公共機関に認められた革新的なプロジェクト参画」「投資家」「企業の執行役員」「芸術・文化関連職業」「国際的に著名な人物」の場合に積極的に受け入れる外国人の対象となる）などがフランスで 3 カ月以上働きたい場合，複数年滞在が可能な「才能パスポート」居住許可が発行される（表 2-6)。これは最大 4 年間有効で，更新可能である。「才能パスポート」を取得している者は，労働許可が必要ない。また，「企業内出向」「修士号取得者・研究者による就業あるいは起業」は労働許可を必要としない。

表 2-6 積極的に受け入れる外国人労働者の種類

ア 高度な資格の取得者(Salarié qualifié) フランスにおいて，専門的な免許または専門分野の修士号，理学修士(Conférencedes Grandes Ecoles によって認定されているか，少なくとも修士と同等のもの)を取得し，かつ 3 カ月以上の雇用契約を結んでおり，3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ている場合に発行される。
イ 革新的な企業による採用者(Recrutement dans une entreprise innovante) 経済省によって革新的であると認められた企業に研究開発プロジェクトと直接関係のある職務で採用され，3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる雇用契約を締結している場合。
ウ 高度なスキルを必要とする仕事に就いている者(Emploi hautement qualifié) 3 年以上の高等教育，または同等レベルの 5 年の専門的経験を証明する修了証書が提示でき，5 万 3,836.5 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる職務で最低 1 年間の雇用契約を締結している場合。
エ 企業内転勤(Salarié en mission) フランス以外の国で設立された企業の従業員であり，同じ会社の事業所間または同じグループの会社間の異動でフランスに滞在し，3 カ月以上の雇用契約があり，3 万 3,579 ユーロ以上の年間総報酬を受け取る場合。
オ 学術研究者(Chercheur) 少なくとも修士号と同等の卒業証書を持っている者で，研究あるいは大学レベルの教育を提供することを目的としてフランスに滞在する場合に，研究ま

たは高等教育を任務として承認された公的または民間機関との間で契約を締結していれば，才能パスポートを申請することができる。
カ その他 「起業(事業創出)」「公共機関に認められた革新的なプロジェクト参画」「投資家」「企業の執行役員」「芸術・文化関連職業」「国際的に著名な人物」の場合に積極的に受け入れる外国人の対象となる。

出所：労働政策研究報告書 NO.249（2022）より筆者作成

(4) フランスにおける受入れの現状

2008年のフランス本国に居住する外国人は372万人(総人口の5.8%)，移民は534万人(総人口の8.3%)である。外国人はフランス国籍を持たずにフランスに居住する全外国人がこれにあたる。これに対して，移民は出生地及び国籍の二重の基準により定義される。つまり，移民は現在，フランスに居住しているものの，外国において外国人として出生した者により構成され，外国において外国人として出生した事実が不変の特徴であり，フランス国籍を取得後もそのまま移民の一部となる[22]。

2020 年時点でフランス本国に居住する外国人は 510 万人(総人口の7.6%)[23]，移民は680 万人(総人口の 10.1%) [24]である。フランスにおいて「外国人」とは，フランス国籍を持たずにフランスに居住する全外国人がこれに該当する。

表 2-7 には入国理由別の滞在許可数を示した。経済的理由は 2015 年の 20,628 人から 2019 年まで 38,671 人に増加した。2019 年まで学生の滞在許可数は 2015 年の 70,023 人から 90,006 人に増加した。また，表 2-8 は滞在許可の更新数を示し，経済的理由は 2015 年の 80,800 人から 2019 年まで 103,028 人に増加した。新規の許可数は 20 万人台で推移しており，更新数は 60 万から 70 万人台となっている。

[22] http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/immigre.htm

[23] INSEE, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Évolution de la population étrangère en France de 1921 à 2020, Population étrangère.

[24] INSEE, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Évolution de la population immigrée en France de 1921 à 2020, Population immigrés.

表 2-7 新規入国理由別の許可数

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	20,628	22,982	27,467	33,675	38,671
家族移動	90,113	89,124	88,737	91,017	90,068
学生	70,023	73,644	80,339	83,700	90,006
人道的移動	22,903	29,862	36,429	34,979	36,276
その他	13,866	14,741	14,464	15,558	19,665
合計	217,533	230,353	247,436	258,929	274,686

出所:Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.58.

表 2-8 許可証の更新数(入国理由別)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	80,800	86,359	99,566	89,923	103,028
家族移動	343,220	339,523	335,652	211,888	286,148
学生	106,620	106,667	104,314	108,777	106,260
人道的移動	47,138	45,616	34,627	40,323	42,782
その他	191,339	210,219	160,404	119,758	147,029
合計	769,117	788,384	734,563	570,669	685,247

出所:Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.56.

表 2-9 には，滞在理由，滞在許可期間別に人数を示した。また，表 2-10 には入国理由別の滞在許可数を示した。2019 年は，就労目的の入国(経 済的理由)が 14.1%を占める一方で，家族移動と学生がほぼ同じ許可数で，32.8%を占めている。2015 年以降の推移を見てみると，経済的理由は 2015 年に 9.5%だったものが,年々上昇しているのがわかる。その一方で学生が占める割合は一貫して 32%台であるのに対して，家族移動は許可数が 9 万人前後で変わらず，割合は 2015 年の 41.4%から一貫して下降している。

表 2-9 滞在理由，滞在可能期間別外国人数(2019 年 12 月 31 日時点，ストック)

	臨時許可証			滞在許可証				総計
	滞在許可証	その他暫定許可証	合計	1年未満	1年~5年	10年以上	合計	
経済的理由	23,857	4,897	28,754	78,638	124,837	186	203,661	232,415
家族移動	70,208	3,691	73,899	120,659	261,397	776,995	1,159,051	1,232,950
学生	30,099	258	30,357	134,446	62,367	595	197,408	227,765
人道的移動	32,486	115,559	148,045	10,870	49,130	206,436	266,436	414,481
その他	13,363	1,839	15,202	33,696	30,199	203,846	267,741	282,943
自動更新	7,134	2	7,136			894,994	894,994	902,130
合計	177,147	126,246	303,393	378,309	527,930	2,083,052	2,989,291	3,292,684

出所:Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.51.

表 2-10 入国理由別滞在許可数

		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	能力と才能	220	192			
	自営業	169	187	639	653	893
	学術研究者	3,763	3,317	3,970	4,649	5,104
	芸術・文化活動滞在者	199	167	137	181	114
	雇用労働者	14,495	17,237	20,331	25,061	28,181
	季節労働者	1,782	1,882	2,390	3,131	4,379
	合計	20,628	22,982	27,467	33,675	38,671
家族移動		90,113	89,124	88,797	91,017	90,068
学生		70,023	73,644	80,339	83,700	90,006
人道的移動		22,903	29,862	36,429	34,979	36,276
その他		13,866	14,741	14,464	15,558	19,655
総計		217,533	230,353	247,436	258,929	274,676

出所:Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.55.

（５）小括

以上のように，現在のフランスの移民政策は，6 カ月間以内の季節労働者を除けば，未熟練労働者の受入れを抑制し，フランスの経済・社会発展への貢献度が高い外国人の高技能労働者については積極的に受入れるという方向性をとっている。基本路線としては「選択的移民」の受入という方針をとっており，高学歴，高度な資格，専門的な職業経験を有する外国人は積極的に受け入れ，非熟練，低資格，低学歴の者は様々な要件や条件を設けて受け入れを制限している。

フランスにおける雇用労働者の受入れにおいては，保有資格や職務水準等に関する明確な基準は示されていない。雇用当局が労働市場の状況等を勘案のうえ，採用する予定の外国人の職能や経歴，資格が求人の職業に相応しいかどうかを申請毎に判断しているとみられる。

専門家による移民政策の再検討を求める報告書が提出されており，基本的な移民政策に関する方針の見直しを迫られている。特に，不法滞在者に対して，本国送還か合法化するのかについて明確なルールがないために，年々不法滞在者が増加している現状がある。新規入国者の手続きを含めた滞在許可の簡素化が求められている。

その一方で，高度人材を十分に受け入れできていないため，高度な専門的知識を持つ人材を戦略的に引き込む施策を模索している。統計的手法を用いて産業別及び地域別に求められている人材を定量的及び定性的に評価し，フランス経済が必要としている高度人材の人数を分野別に割り当てる仕組みの導入がはじまっている。「才能パスポート」を強化する一方で，非高度人材に対する労働許可証の簡素化，発行数の抑制を目標としている。

第５節　まとめ

経済のグローバル化は，モノ，カネ，情報，ばかりでなく，ヒトの移動も活発にする。しかしながら，どこの国もその国固有の歴史を背負い，歴史的，社会的，文化的背景は大きく異なる。したがってドイツ・フランスの移民政策も日本の移民政策と大きく異なるのは当然であるが，外国労働者の受入れに関する政策，高度人材ポイントの導入，外国人労働者の社会統合の問題などの点から，日本が抱えている問題の解決につながる方策についての共通点が明らかになった。それはドイツの「専門人材」とフランスの「才能パスポート」が「選択的な移民」政策を通じて，高学歴，高度な資格，専門的な職業経験を有する外国人を積極的に受け入れている点である。この点を踏まえて，第Ⅰ章の日本の高度外国人材政策の現状と比較し，以下，日本の高度人材政策に対して４つの提案を示したい。

① ドイツは学士以上の専門技能を持つ，国内労働者の労働条件と同等の給与水準である。第Ⅰ章の日本「高度人材ポイント」制度の提案と同様に，年収条件は日本国民（学歴別に比較する）の年収水準と同じレベルに設定することが望ましい。

② フランスは最大 4 年間有効で，複数年滞在が可能な「才能パスポート」居住許可が発行されている。日本でも高度人材のビザとして，専門技能の分野によって，文科と理工科ビザの種類を別に設定し，資格試験などを行い，在留資格や定住などに係る法の要件を緩和することが必要である。

③ 「EU ブルーカード法」や「EU 第 5 次拡大による東欧諸国の加盟」などにより，ドイツ，フランスでは EU 諸国の入国を許可する制度を実施した。これと同様に，国家間と国内の都道府県間の違いはあるものの，日本でも大都会から小さな町に就職する場合，「高度人材ポイント制」のポイント加算が可能になることが望ましい。これにより大都市以外の中小企業にとって，高度人材の獲得・採用のチャンスが高くなる。

④ 「社会統合の必要性」について，ドイツとフランスでは語学教育を受講しなければならない。日本でも高度人材ビザを持つ家族に対しては，言語・社会科コースなどの支援が求められる。

以上，中小企業のグローバル化に向けて，日本における外国人労働者受入れに関する政策について，主に，高度外国人材を事例としてフランスとドイツの事例について分析した。次の第Ⅲ章ではグローバル人材の育成・活用に関する現状とその問題点を明らかにする。

第Ⅲ章　中小企業における労働者不足の問題とその解決策としての外国人労働者雇用

第１節　はじめに

中小企業白書（2018）において，従業員数過不足（DI）の推移を確認すると，2009 年をピークに総じてマイナス方向に転じ，2013 年度末には全業種がマイナスに転じている。つまり，業種分野を問わず，すべての企業にとって人材不足が深刻化していることがわかる。特に，サービス業と建設業といった業種において数値が低くなっており，従業員の不足が顕著に表れている。今後は日本の人口が一貫して減少していくことから，労働力人口の減少はさらに進むといえる（図 3-1）。

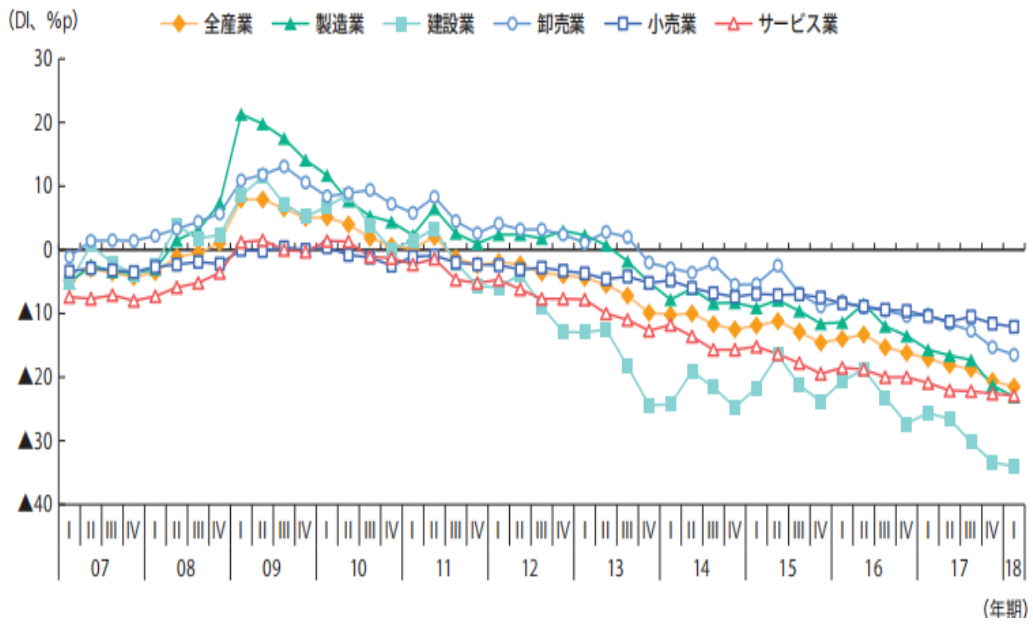


図 3-1　業種別従業員数過不足 DI の推移

出所：中小企業，中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」（2018）から抜粋

一方で，現在の日本の中小企業はグローバル化により，グローバル人材の獲得・活用をめぐる国際的競争はますます激しくなっている。激化するグローバル競争を背景として，日本の中小企業は専門技術・高学歴人材の外国人労働者を積極的に採用するようになってきた。総務省の「グローバル人材育成の推進に関する政策評価」（2017）におけ

る「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数の変化（10 年間）をみると，2019 年 10 月の外国人労働者数は約 146 万人であり，前年同期比で約 1.81 万（14.2%）増加している（図 3-2)。海外事業に必要な人材の確保状況は「どちらかといえば不足」,「不足」を合わせて全体の 70.5%（690 社）となっている（図 3-3)。

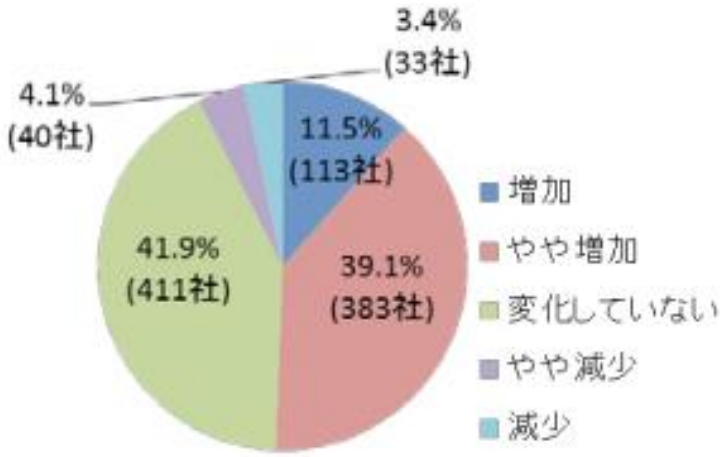


図 3-2　「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数の変化（最近 10 年間）
出典：総務省「グローバル人材育成の推進に関する政策評価」（2017）から抜粋

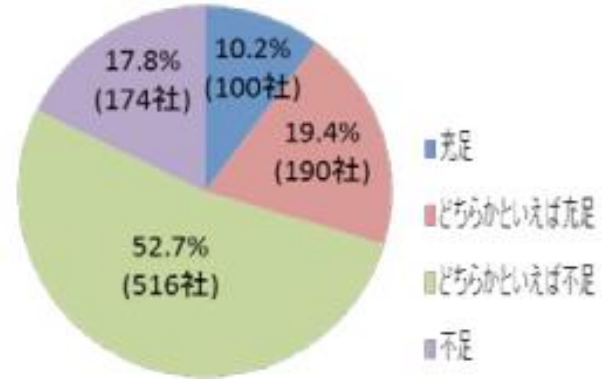


図 3-3　海外事業に必要な人材の確保状況
出典：総務省「グローバル人材育成の推進に関する政策評価」（2017）から抜粋

そこで，政府は中小企業の外国人労働者の採用における深刻な人手不足を背景に，就労を目的とする新たな在留資格を設け，外国人労働者の受入れを拡大しようとしている。

法務省出入国管理局は，2012 年５月に高度外国人材（現行の外国人

受入れの範囲にある者で，高度な資質・能力を有する認められる）の受入れを促進するため，高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を導入した。ここでは，高度外国人材の活動内容を,「高度学術研究活動」,「高度専門・技術活動」,「高度経営・管理活動」の 3 つに分類し，それぞれの特性に応じて,「学歴」,「職歴」,「年収」などの項目ごとにポイントを設け，ポイントの合計が一定点数（70 点）に達した場合に，出入国在留管理上の優遇措置を与えることにより，高度外国人材の受入れ促進を図ることを目的としている。2023 年 4 月からは法務省出入国管理局は，特別高度人材制度（J-Skip）を導入した。この制度は高度外国人材の中でもトップレベルの能力がある者の受入れを促進することを目的としている。これまでの高度人材ポイント制とは別に，学歴又は職歴と，年収が一定の水準以上であれば「高度専門職（1 号）(2 号)」の在留資格を付与し，“特別高度人材”として現行よりも拡充した優遇措置を認めることとなった。

以上のように，近年，少子高齢化による人口減少という状況において，外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっていることがわかる。また，前述のとおり，高度人材の必要性が高まっており，こうした人材の確保が課題となっている。くわえて，外国人労働者の増加により，多くの企業でグローバル人材の育成と活用が企業の発展に欠かせない課題の一つとなっている。そこで，本章では日本の中小企業における，グローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し，そこでの問題点を明らかにする。

第 2 節　外国人雇用状況について

2022 年度「外国人雇用状況」届出状況を国籍別にみると，ベトナムが全体の 46 万人と 25.4%を占めている。次に，中国 38 万人 (21.2%)，フィリピン 20 万人（11.3%）の順となっている（図 3-4)。

また，外国人を雇用する事業所及び外国人労働者の状況をみると，外国人を雇用する事業所数は 29 万 8,790 所，外国人労働者数は 182 万 2,725 人であり，2021 年 10 月末現在の 28 万 5,080 所，172 万 7,221 人に比べ，1 万 3710 所，9 万 5,504 人増加している。在留資格別にみると,「専門的・技術的分野の在留資格」が 47 万 9,949 人で，前年から 8 万 5,440 人（21.7%）増加している。また,「特定活動」が 7 万 3,363 人で，前年比 7,435 人（11.3%）増加し,「身分に基づく在留資

格」が 59 万 5,207 人で，前年から 1 万 4879 人（2.6%）増加した。また，「技能実習」は 34 万 3,254 人で，前年から 8,534 人（2.4%）減少した。「資格外活動」のうち「留学」は 25 万 8,636 人で，前年から 8,958 人（3.3%）減少した（まえがきの図 2，図 3-5)。また。産業別外国人労働者数をみると，「製造業」が最も多く，全体の 26.6%を占める。サービス業（他に分類されないもの）が 16.2%,「卸売業，小売業」が 13.1%となっている（まえがきの図 3，図 3-6)。

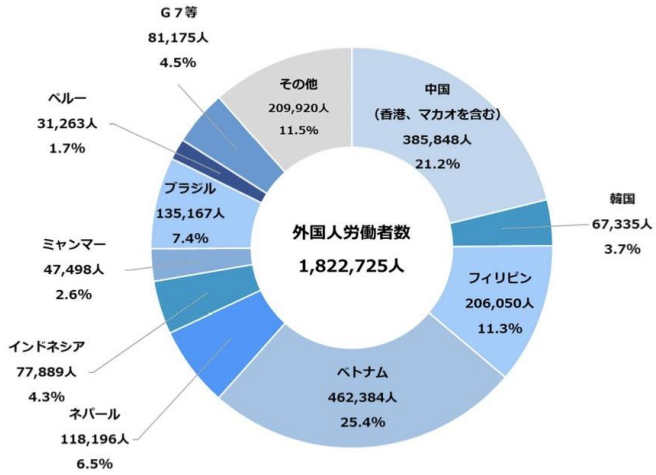


図 3-4 国籍別外国人労働者の割合

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）から抜粋

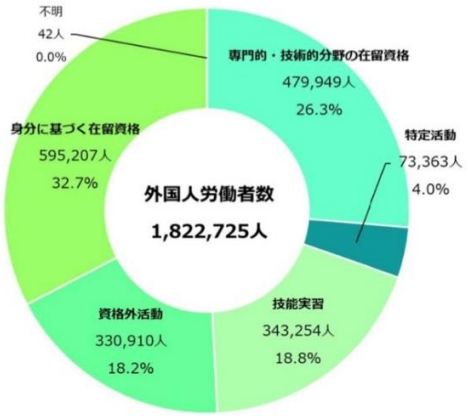


図 3-5　在留資格別外国人労働者数

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）から抜粋

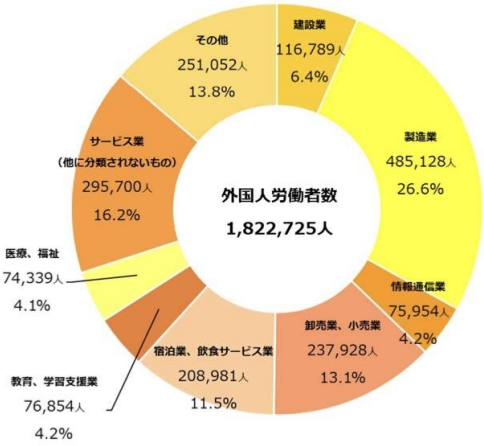


図 3-6　産業別外国人労働者数の割合

出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）から抜粋

次に，在留資格別に従事する産業をみると，「専門的・技術的分野の在留資格」では「製造業」22.4%，「卸売業，小売業」13.7%，「情報通信業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」がともに 11.8%となっている。また，「技能実習」では，「製造業」が 48.9%となっている。「身分に基づく在留資格」では，「製造業」が 27.6%，「サービス業(他に分類されないもの)」が 24.7%となっている（表１）。このように，「技能実習」での「製造業」において，外国人労働者の採用人数と外国人を雇用する事業所数が増加したことを指摘できる。

第３節外国人労働者の獲得・採用・活用の仕組み

（１）中小企業におけるグローバル人材の獲得・採用状況

① 外国人留学生の就職・定着状況

平田（2011）は，外国人留学生（工学系分野）を対象に日本企業への就職志向に関するアンケート調査を実施した。そこでは，なぜ日本において就職しようとするのか，その志向性の強さを抽出するために，日本で就職したい理由を 10 の質問項目にまとめ，主成分分析を行った。この結果，以下の３つの成分が抽出された。第１主成分は，「日本企業志向」であり，スキルや専門生，企業イメージの良さ，給与待遇など企業の属性に関する成分である。次いで第２主成分は，「日本一般志向」であり，日本でのキャリア形成，日本暮らし，希望する企業があるといった変数に関する成分である。最後の成分は「経験蓄積志向」であり，留学や語学力に関する成分であった。また，インタビュー調

査を通じて，日本の企業文化・働き方についての適応力や日本企業の特殊なタスクを遂行できる人ほど，日本への就職志向と相関が高いことを明らかにしている。

次に，「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」（2015）では，外国人留学生の就職や，その後の企業への定着に関する課題を明らかにし，就職率・定着率の向上や外国人留学生の受入増加に必要な施策を検討している。まず，日本で就職した理由ないし就職したい理由を問うたアンケート結果では，留学生は「将来日本企業の海外拠点で働きたい」(43.0%),「日本企業の人材育成は充実している」(39.2%)，「日本語を使って仕事をしたい」(36.3%)と回答しており，環境や文化など，仕事以外の条件を重視した回答が多くみられた。また，留学生の就職先を決める際に重視している要素をみると,「外国人の採用に実績がある」,「企業理念に共感できる」,「職場環境や社風があう」を重視する人は，希望する勤続年数が長く,「優れた技術・ノウハウを身に付けることができる」,「年収が高い」,「福利厚生が充実」,「知名度が高い，ブランドイメージ」を重視する人は短い傾向が見られることを明らかにしている。

同様に,「2023年卒外国人留学生の就職活動状況に関する調査」(2022)によると，留学生が日本での就職を希望する理由として最も多いのは「生活環境に慣れているから」であり，次に「日本語能力を活かせるから」であった。日本企業に対して抱いているイメージとしては,「社員研修が充実している」,「高い日本語力が求められる」,「福利厚生が整っている」などが高く，安心して働ける環境があると捉えていることがわかる。就職先企業を選ぶ際に重視する点と希望する働き方については,「将来性がある」(54.4%)が最も多く，次に「給与・待遇が良い」(46.4%)であった。

さらに，「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007）の調査によると，就職中の高度外国人材が就職時に重視した条件として，「仕事の内容」を最も重視していることがわかる。次に「会社の将来性・安定性」,「昇進やキャリアの将来性」,「能力開発の機会」と続く。また，定着のための施策として重視する条件については,「本人の希望を活かした配置を行う」,「仕事と家庭の両立支援を充実させる」,「自己啓発に関する支援制度の実施」の３つの比率が高い。以上の既存研究から，外国人留学生の就職志向については，将来性がある会社で，本人の希望に合致した仕事と昇進のチャンスがあり，仕事と家庭の両

立ができる仕事を求めていることがわかる。

② 中小企業におけるグローバル人材の獲得・定着状況

小坂（2018）は多文化共生の視点から，外国人労働者を中小企業においてどのように獲得し活用していくかについて指摘している。具体的には，外国人労働者の受け入れについて検討もしていない事業所が未だに多いことから，外国人労働者の活用に向けた経営者等の意識改革が必要となる点や，企業，教育機関，行政の産学官がともに協調して，定住外国人を含めた誰もが活躍できる地域づくりを目指す点が，地域の中小企業が優秀な外国人人材を獲得するカギとなることを明らかにした。あわせて，今後の人口減少社会において，多くの中小企業が人材の確保に悩み，中小企業の大廃業時代が来るだろうと予想しており，そのような状況の中で，外国人労働者の有効活用を図ることは中小企業の生き残り戦略の一つの選択肢となりえることを指摘している。

また，遠原（2013）は，多くの中小企業において依然として留学生の採用が停滞気味である点を指摘している。労働人口の減少によって，グローバル人材の確保が難しくなる中，留学生に着目することは重要である。すでに留学生を採用している中小企業でも，彼らのキャリア観と強い帰国願望を理解できていないことによって，戦力として十分に活用しきれていないケースが多いことが示されている。これに関して，杉田（2020）は外国人労働者を雇用する際には，外国人に対して社内での役割を明確に示すこと，彼らが理解・納得できる給与制度や客観的かつ公正性のある人事・評価制度を導入することが重要であると指摘している。

さらに，守屋（2018）では，外国人の高度人材の獲得について，日本とシンガポールを比較しながら，日本は外国人高度人材を受け入れる体制が未整備であり，外国人の高度人材を世界から日本へ誘致してゆくためには，医療，生活，年金，子弟の教育等々の面を含めたサポート体制を，企業レベル，国レベルで整えてゆくことが大切であると述べている。特に，社会レベル・国家レベルでの制度改編には時間がかかるため，まずは，企業レベルにおいて，優秀な外国人人材に日本企業において長く働いてもらうため，健康保険面，医療面，精神面，住居面，労働時間面，余暇面，子弟の教育面での人事・総務部門のスタッフによる様々なきめの細かいサポートがとても大切になっている点

を明らかにした。

次に,「企業の外国人雇用に関する分析」(2019) では，労働市場において起きている変化のうち，人手不足感などを背景に増加が見られる外国人材(高度人材と新卒留学生)に着目し，外国人材の定着率に影響を与えている要因を分析した。その結果，外国人材とのコミュニケーションが容易な企業ほど定着率が高い傾向がみられる点を指摘している。高度外国人材の定着のためには，年功にとらわれない昇給・昇進の促進することであり，新卒留学生については日本語教育等の取組の重要性が示唆されている。

以上の既存研究から,企業における外国人労働者を雇用する際には,理解･納得できる給与制度や客観的かつ公正性のある人事･評価制度,健康保険面，医療面，精神面，住居面，労働時間面，余暇面，子弟の教育面などサポート面が充実していることが求められる。高度外国人材の定着のためには，年功にとらわれない昇給・昇進の促進，日本語教育等の取組の重要性が指摘できる。

(2) 中小企業におけるグローバル人材の育成

次に，守屋（2017）は中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業に対する調査に基づいて，優秀な外国人材を獲得するためには，どのような採用・雇用・キャリア開発・定着化をはかるべきかを明らかにしている。ヒアリング調査によって，いかに中小企業が外国人材のキャリア開発・能力開発を重視して実施するかが，その後の人材定着期間を決める要因となることを指摘している。具体的に，キャリア開発・能力開発としては，①外国人材に対する日本語・日本的ビジネスマナー・日本文化の理解や，②会計・経理，国際貿易実務，マーケティングといった専門性を高める能力開発がある点を指摘している。また，2017 年現在，ベトナムと日本の給与水準(円ベース)を比較すると，日本のほうが 3 倍以上の月収・年収を獲得できることから，ベトナム人留学生にとって，日本の中小企業は魅力的である点を指摘している。給与水準に差がある場合，ベトナム人の優秀な理系分野の外国人材を日本の中小企業が採用できるチャンスがある。しかし，北京や上海などの発展した都市の給与は，日本の給与に迫っており,日本での就職は魅力的ではなくなっていることも指摘している。ここから，外国人材の雇用において大切なことは，報酬管理が公正かつ適正におこなわれることであることがわかる。日本の中小企業に就

職した外国人材のヒアリング調査からも，日本の中小企業において報酬管理の公正性・適正性への不満が聞かれたことが指摘されている。例えば，「外国人材の母国では，職務主義がとられており，仕事を基準としたその仕事のパフォーマンスによって評価されるべきである」という意見が示されている。したがって，日本の中小企業においても，経営者がぶれない評価基準をつくり，外国人材から評価結果にもとづく賃金について聞かれても客観的かつ納得性をもって説明できるようにしていくことが，外国人材の信頼を勝ち取り，定着化をはかる基本である点を指摘している。さらには，日本の中小企業の外国人材への福利厚生面のサポートに関して，本人の母国への帰国費用や家族の呼び寄せ費用への金銭的サポート，ならびに女性の外国人材への育児・出産面での独自の福利厚生が重要な関心事項となっており，外国人の家族へのサポートが外国人材の定着化をすすめる上で，大切な事柄であることを指摘している。

くわえて，守屋（2019）は企業の事例を示しながら，日本の中小企業の外国人材の採用・活用・定着化への示唆を行っている。そこでは，第一に，ロースキルの外国人材の活用を通して，日本の中小企業の外国人材受け入れの社風を確立し，その後，ハイスキルな外国人材の受け入れをおこなうことの有効性を示している。第二に，日本の中小企業においても優秀なハイスキル人材の定着において，外国人材へのキャリア開発・能力開発や公正な報酬管理の確立が，重要である事を指摘している。高度外国人材として，両親の呼び寄せも可能となっているが，高度な外国人材のレベルが高すぎる点が問題であり，高度外国人材のポイント制度を実態にあわせて引き下げる検討をおこなうことも必要であろうと述べている。

次に，船越（2019）は，日本企業において，入社時点で国際的な素地がなかったにも係わらず，グローバルに活躍している人材は，どのような経験を乗り越え，活躍できるようになったのかを研究課題として，駐在経験の有無に着目し，その有無がグローバル人材の育成過程に何らかの差異や影響を与えるのかについて考察している。その結果，国際的な活躍に至る「経験」の質や「乗り越え」のプロセスに駐在経験の有無による差異を明らかにした。しかし，その差異に優劣なく，日本企業で国際的に活躍するグローバル人材の育成には，先行研究の多くが言及する駐在経験の有無は重要でない点を指摘している。

第４節　まとめ

以上のように，これまでの既存研究を通して，日本の中小企業におけるグローバル人材が不足している現状が明らかになった。一方，外国人労働者は中小企業への就職意識が強くなっていることから，グローバル人材を獲得するためには，企業のイメージを維持し，就職するメリット，年収などを具体的に伝える努力が求められていることが明らかとなった。また，外国人留学生・グローバル人材の育成・活用については，様々な対応を実施していく必要があることも明白であろう。

ここで，外国人留学生は就職活動をする際に，将来性がある会社で，本人の希望に合致した仕事と昇進のチャンスがあり，仕事と家庭の両立ができる仕事を求めている。また，外国人労働者を雇用する際に，外国人に対して社内での役割を明確に示すこと，彼らが理解・納得できる給与制度や客観的かつ公正性のある人事・評価制度，健康保険面，医療面，精神面，住居面，労働時間面，余暇面，子弟の教育面などのサポート面が重視している点を求めている。くわえて，グローバル人材は日本企業の環境や文化を重視し，高い年収，福利厚生の充実，職場環境，仕事内容，昇進やキャリアの将来性について着目していることがわかった。また，報酬管理の公正性・適正性や年功にとらわれない昇給・昇進の促進，女性の外国人材と外国人の家族へのサポート，新卒留学生の日本語教育の有無が求められていることが明らかとなった。

以上を踏まえて，第Ⅳ章と第Ⅴ章では，中小企業のグローバル人材育成・活用についての実証的な研究に取り組み，外国人高度人材を獲得後の中小企業が外国人労働者に対して，どのような人材マネジメント手法が企業の人材を育成するのかについて深掘りしたい。具体的には，外国人留学生とグローバル人材に対する就活情報の提供のあり方を検討していく。また，外国人採用における必要な情報と人材採用活動を詳しく検証し，グローバルの採用・活用に向けたシステムを提示したい。

第Ⅳ章　中小企業におけるグローバル人材の獲得
–アンケート調査からみる–

第１節　はじめに

（１）問題の所在

現在，政治・経済をはじめ様々な分野でグローバル化が加速度的に進展している。市場での競争が激しさを増し，企業においてはさらなる生産性の向上が必要となり，優秀な高度外国人材の活用が課題となっている（「新成長戦略」2010)。そのようななか，世界は高度人材の獲得競争の最中にあり，日本企業も諸外国の高度人材から選ばれることが必要に迫られている(「企業における高度外国人材活用促進　事業報告書」2010)。グローバル人材の獲得は企業発展の一つの課題となっており，課題解決のためには，日本で働きたいと思える魅力ある環境を整備していく必要がある。これに関して，これまで政府は「高度外国人材の卵」である留学生に着目し，2008 年より「留学生 30 万人計画」などを通じて積極的な呼び込みを推進してきた。その結果，2019 年に 31 万人に達した。2019 年現在，その数は順調に増えているものの,一方で留学生が日本の企業に就職する割合は37%に留まっている。

（２）既存研究の結果

日本学生の就職志向について，長谷川（2018）は，私立大学生の就業意識における性別・分野の差異に関するアンケート調査を行った。学部１年生と２年生の就職意識の特徴を明らかにするために，性別，分野別に分析した。その結果，全体的に「具体的な仕事の内容・やりがい」,「休日・育休等の制度面」,「企業の雰囲気・社風」を重視する傾向が見られることを明らかにしている。また，企業の雰囲気・社風が将来性や人間関係面と関係が認められたこととマイナビ調査において「楽しく働きたい」であったことをみても，彼らにとって，楽しく働くための雰囲気や人間関係を構造できるかが重要な項目であることを示された。

「就職白書 2023 データ集」(2023）では，日本学生（大学生と大学院生)が「就職活動で知りたいと思っていたもの/知ることができたもの」について，最も知りたいことが「勤務地」ということである。次に，「具体的な仕事内容」,「経営方針・事業戦略」と続く。「マイナビ 2025

年卒大学生就職意識調査」（2024）の調査によると，日本学生（大学生と大学院生）が企業の選択要因として,「安定している会社」が 49.9%で６年連続最多であった。次に,「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」,「給料が良い会社」と続く。「給料が良い」も３年連続で増加した。また，就職観について,「楽しく働きたい」が最も多く，次に「個人の生活と仕事を両立させたい」であった。

以上の既存研究から，日本の学生は安定性がある会社で，自分のやりたい仕事（職種）ができて，勤務地や休日・育休等の制度面，企業の雰囲気・社風と企業の経営方針・事業戦略について重視することが指摘された。

外国人労働者の既存研究の結果について，第Ⅲ章では,「外国人留学生の就職志向」と「外国人材の就職定着状況」を考察した。その結果をみると，グローバル人材は，日本企業の環境や文化を重視し，年収が高い，福利厚生が充実し，職場環境，仕事内容，昇進やキャリアの将来性について着目していることがわかる。また，報酬管理の公正性・適正性や年功にとらわれない昇給・昇進の促進，女性の外国人材と外国人の家族へのサポート，新卒留学生の日本語教育の有無が指摘されている。しかしながら，上記に示した既存研究ではグローバル人材に対して，①就職後の在留資格の種類に対する言及がない。また，②就職活動経験（新卒留学生と在職中のグローバル人材）の有無の差による特長を考察しておらず，③高度人材の学歴の差についても考慮してないことがわかった。また，アンケート調査やインタビュー調査の対象者の数（200 人前後）が少なく，さらなる追加調査が必要と考えられる。

（3）研究目的

以上を踏まえて，本章では，①新卒者または在職中，②企業の福利厚生や在留資格取得状況，③学歴の観点からグローバル人材が日本企業に就職する際に重視する要件について明らかにする。さらに，その結果に基づいて企業の人材獲得手段について改善策を提案する。なお，本研究ではグローバル人材を「日本の大学や大学院を卒業/修了した，高学歴の外国人留学生」と定義している。いわゆる，高度外国人材（高度人材）と同義と捉える。調査方法としては，グローバル人材に対するアンケート調査を実施した。調査概要については以下のとおり。

調査日：　2023 年 5 月 10 日（水）～6 月 30 日（金），10 月 30 日（月）～11 月 30 日（木）

調査対象：大阪経済大学に在籍する全外国人留学生（116 名），筆者の個人的繋がりに基づく日本に就職している外国人労働者（41 名），および日本に在学中の外国人留学生（73 名）の合計 230 名を対象とした。

調査方法：以下の 2 つの方法を用いた。

① Web サイトのアンケートフォームを作成し，WeChat またはメールで送信により，Web 画面から直接入力し，提出する方法。

② 自記式調査法。（具体的には，就職ガイダンス終了後に外国人留学生全員へ質問紙を配布し，退室時にそれぞれ回収を行った。）

回答数は 107 名であり，回収率は 46.5％であった。

第 2 節　回答者の属性

回答者 107 名のうち，男性は 39 名，女性は 68 名である。国籍は中国 95 名，ベトナム 11 名である。また，年齢は 20 歳未満 1 名，20 代 65 名，30 代 38 名，40 代 1 名，50 代 1 名，60 代以上 1 名である。

日本での最終学歴については，高等学校 2 名，専修各種学校 4 名，大学 33 名，修士課程 58 名，博士課程（学位未取得と学位取得）9 名，その他（日本語学校）1 名であった（表 4-1)。

回答者の専攻分野をみると，人文科学 22 名，社会科学 70 名，理学 1 名，工学 8 名，農学，保健 1 名，教育学 1 名，看護・福祉・保育 3 名であった（表 4-2)。学歴では，修士（54.2%）が最も多く，専攻分野は社会科学（65.4%）が最も多い。

表 4-1　回答者の最終学歴

最終学歴	人数
高等学校	2(1.9%)
専修各種学校	4(3.7%)
大学	33(30.8%)
大学院修士課程	58(54.2%)
大学院博士課程（学位未取得）	7(6.5%)
大学院博士課程（学位取得）	2(1.9%)
その他	1(0.9%)
合計	107

出所：アンケート結果より筆者作成

表 4-2　回答者の専攻分野

専攻分野	人数
人文科学：文学、哲学、言語学、歴史学、心理学など	22(20.6%)
社会科学：法学、政治学、経済学、経営学、社会学、商学など	70(65.4%)
理学：数学、物理学、化学、生物学、地学など	1(0.9%)
工学：機械工学、電気通信工学、土木建築工学、情報工学、航空工学など	8(7.5%)
農学	1(0.9%)
保健：保健衛生、スポーツ・健康医学など	1(0.9%)
教育学	1(0.9%)
看護、福祉、保育	3(2.8%)
合計	107

出所：アンケート結果より筆者作成

回答者の日本での滞在年数については，3ヶ月未満 1 名，6ヶ月以上～1 年未満 1 名，1 年以上～2 年未満 12 名，2 年以上～4 年未満 27 名，4 年以上～6 年未満 25 名，6 年以上～8 年未満 17 名，8 年以上 24 名であった(表 4-3)。回答者の滞在年数は「2 年以上～4 年未満」が 25.4%，「4 年以上～6 年未満」が 23.4%，「8 年以上」が 22.4％であり多数を占めている。

表 4-3　回答者の滞在年数

日本での滞在年数	人数
３ヶ月未満	1 (0.9%)
３ヶ月以上～６ヶ月未満	0
６ヶ月以上～1年未満	1 (0.9%)
1年以上～2年未満	12(11.2%)
2年以上～4年未満	27(25.2%)
4年以上～6年未満	25(23.4%)
6年以上～8年未満	17(15.9%)
8年以上	24(22.4%)
合計	107

出所：アンケート結果より筆者作成

回答者の就職の現状をみると，「現在働いている」34 名が最も多く，次いで「これから就職活動を行う予定である」29 名が多い（表 4-4)。

表 4-4　回答者の就職現状

就職現状	人数
現在働いている	34(31.8%)
就職活動をした結果、内定をもらえた	8(7.5%)
就職活動をしたが、内定をもらえていない	13(12.1%)
これから就職活動を行う予定である	29(27.1%)
就職活動を行わなかった（行う予定はない）	23(21.5%)
合計	107

出所：アンケート結果より筆者作成

第 3 節　グローバル人材の就職先の選択要因

(1) 回答者の企業情報の入手経路

「2023 年卒外国人留学生の就職活動状況に関する調査」(2022) によると，外国人留学生が活用している就職活動の情報源について，「日本国内学生向け就職サイト」(66.9%)が最も多く，これに「留学生向け就職サイト」(64.8%) が続き，多くの外国人留学生が就職サイトを広く活用していることが示されている。また，「企業ホームページ」(45.1%)，「留学生向けの就職イベント」(43.5%)となり，様々な手段を用いて情報収集を行っていることがわかる。さらに，「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」(2018) では，海外大学卒の外国人材採用のための施策として最も多かったのが「自社ホームページでの告知」であり，次いで「大学以外で開催する合同企業説明会(会場型)」であった。

本研究でも，独自にアンケート調査を実施したところ，就職活動する際の企業情報の入手経路については，「インターネットの求人情報サイト」が 85%（91 名）で最も多かった。大半の回答者がインターネットから求人情報を入手していることがわかる。これは，既存研究の結果と同様の結果を示す。次いで，「大学の就職部等への求人票・チラシ・ポスター」が 37.4%（39 名）を占めた（図 4-1)。

一方，「公的機関が主催する合同会社説明会」10.3%（11 名)，「採用選考の面接での情報」は 7.5%（8 名)，「OB・OG からの選考とは無関係な面談での情報」は 4.7%（5 名）であった。

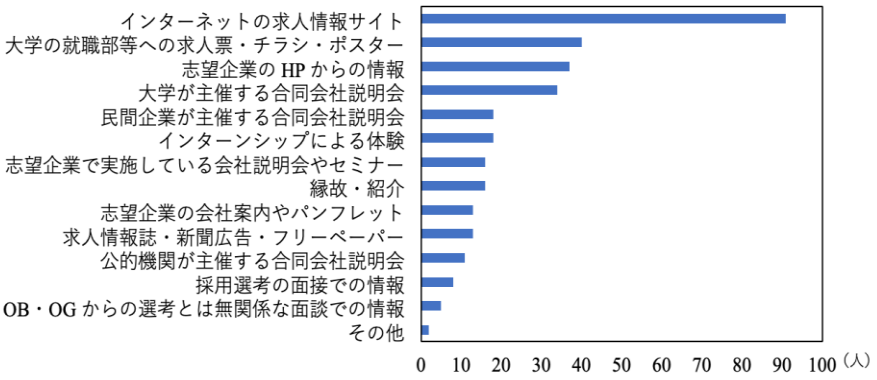


図 4-1　就職活動する際の企業情報入手経路

出所：アンケート結果より筆者作成

(2) 回答者全体にみる選択要因

表 4-5 は，グローバル人材が就職先を決定するにあたり，どのような点を重視しているのかについて 5 段階尺度で回答した結果を示している。その結果，「5. 福利厚生が充実している（4. 30)」，「6. 残業が少なく，休暇が取れるなどのワークライフバランス（4. 14)」，「12. 職場環境や社風が合う(4. 11)」，「15. 自分のやりたい仕事ができる(4. 11)」といった要素が重視される傾向がみられた。

表 4-5　就職先を決めるにあたって重視している要素（回答者全体）

就職先を決める要素	平均値	標準偏差
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	3.43	1.166
2.企業規模が大きく、安定性している	3.88	1.079
3.企業の成長可能性	4.06	1.080
4.年収が高い	3.96	1.081
5.福利厚生が充実している	4.30	0.934
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	4.14	1.085
7.仕事と家庭が両立できる	3.92	1.125
8.外国人の採用に実績がある	4.09	1.217
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	3.20	1.377
10.希望する勤務地で働ける	4.07	1.127
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	3.99	1.137
12.職場環境や社風が合う	4.11	1.003
13.グローバルな仕事ができる	3.79	1.035
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	3.91	1.170
15.自分のやりたい仕事ができる	4.11	1.022
16.就職したい会社の業種	3.76	1.243
17.就職後の在留資格の種類	3.98	1.189

出所：アンケート結果より筆者作成

一方，選択要因として，低い要素は「16.就職したい会社の業種（3.76)」,「1.企業の知名度が高い,ブランドイメージがよい(3.43)」,「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い（3.20)」の項目は低く，あまり重視されない傾向がある。

詳細に分析すると，とても重要であると感じている要素として「5.福利厚生が充実している」が 54.２％（58 名),「8.外国人採用に実績がある」が 52.3%（56 名）といった要素が高い傾向がみられた（表 4-6)。また，どちらともいえないと感じている要素として「1.企業の知名度が高い，ブランドイメージがよい」が 33.6%（36 名),「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い」と「13.グローバルな仕事ができる」が同じで 29.0%（31 名）と高い傾向にある。

「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い」,「11.仕事の内容に興味・関心を持てる」については，重要であると考える回答者が多いものの，重要ではないと考える回答者も他の要素と比較して多く二分する傾向がみてとれる。

表 4-6　就職先を決めるにあたって重視している要素（回答者全体）

就職先を決める要素	全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらともいえない	やや重要である	とても重要である
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	9(8.4%)	10(9.3%)	36(33.6%)	30(28.0%)	22(20.6%)
2.企業規模が大きく、安定性している	5(4.7%)	6(5.6%)	21(19.6%)	40(37.4%)	35(32.7%)
3.企業の成長可能性	4(3.7%)	6(5.6%)	17(15.9%)	33(30.8%)	47(43.9%)
4.年収が高い	5(4.7%)	2(1.9%)	28(26.2%)	29(27.1%)	43(40.2%)
5.福利厚生が充実している	2(1.9%)	3(2.8%)	14(13.1%)	30(28.0%)	58(54.2%)
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	3((2.8%)	7(6.5%)	17(15.9%)	25(23.4%)	55(51.4%)
7.仕事と家庭が両立できる	4(3.7%)	7(6.5%)	27(25.2%)	25(23.4%)	44(41.1%)
8.外国人の採用に実績がある	8(7.5%)	4(3.7%)	14(13.1%)	25(23.4%)	56(52.3%)
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	20(18.7%)	9(8.4%)	31(29.0%)	24(22.4%)	23(21.5%)
10.希望する勤務地で働ける	6(5.6%)	2(1.9%)	22(20.6%)	26(24.3%)	51(47.7%)
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	3(2.8%)	11(10.3%)	18(16.8%)	27(25.2%)	48(44.9%)
12.職場環境や社風が合う	1(0.9%)	8(7.5%)	18(16.8%)	31(29.0%)	49(45.8%)
13.グローバルな仕事ができる	3(2.8%)	7(6.5%)	31(29.0%)	34(31.8%)	32(29.9%)
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	8(7.5%)	5(4.7%)	15(14.0%)	40(37.4%)	39(36.4%)
15.自分のやりたい仕事ができる	3(2.8%)	5(4.7%)	17(15.9%)	34(31.8%)	48(44.9%)
16.就職したい会社の業種	9(8.4%)	7(6.5%)	23(21.5%)	30(28.0%)	38(35.5%)
17.就職後の在留資格の種類	6(5.6%)	6(5.6%)	22(20.6%)	23(21.5%)	50(46.7%)

出所：アンケート結果より筆者作成

(3) 回答者の就職状況と就職先を決める要素との関連

在職中の者が就職先を決めるにあたって重視している要素として，「とても重要である」と答えた項目は，「6.残業が少なく，休暇が取れるなどのワークライフバランス」が最も多く 52.9%を占めるという結果であった。続いて「10.希望する勤務地で働ける」が 50%であった。また，「8.外国人の採用に実績がある」と「15.自分のやりたい仕事ができる」がそれざれ 44.1%と 41.2%であった。

一方，「全く重要ではない」と答えた項目では，「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い(32.4%)」「8.外国人採用に実績がある(17.6%)」が多くを占める結果となった（表 4-7)。

表 4-7　就職先を決めるにあたって重視する要素（在職中の者のみ）

就職先を決める要素	全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらともいえない	やや重要である	とても重要である
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	4(11.8%)	5(14.7%)	12(35.3%)	6(17.6%)	7(20.6%)
2.企業規模が大きく、安定性している	2(5.9%)	3(8.8%)	2(5.9%)	16(47.1)	11(32.4%)
3.企業の成長可能性	2(5.9%)	4(11.8%)	5(14.7)	13(38.2%)	10(29.4%)
4.年収が高い	4(11.8%)	0	11(32.4%)	9(26.5%)	10(29.4%)
5.福利厚生が充実している	2(5.9%)	2(5.9%)	5(14.7)	12(35.3%)	13(38.2)
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	3(8.8%)	2(5.9%)	5(14.7)	6(17.6%)	18(52.9%)
7.仕事と家庭が両立できる	3(8.8%)	1(2.9%)	10(29.4%)	8(23.5)	12(35.3%)
8.外国人の採用に実績がある	6(17.6%)	3(8.8%)	4(11.8%)	6(17.6%)	15(44.1%)
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	11(32.4%)	4(11.8%)	6(17.6%)	7(20.6%)	6(17.6%)
10.希望する勤務地で働ける	4(11.8%)	1(2.9%)	4(11.8%)	8(23.5)	17(50%)
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	2(5.9%)	5(14.7%)	7(20.6%)	7(20.6%)	13(38.2)
12.職場環境や社風が合う	1(2.9%)	4(11.8%)	7(20.6%)	11(32.4%)	11(32.4%)
13.グローバルな仕事ができる	2(5.9%)	2(5.9%)	13(38.2%)	10(29.4%)	7(20.6%)
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	3(8.8%)	0	5(14.7%)	14(41.2%)	12(35.3%)
15.自分のやりたい仕事ができる	2(5.9%)	2(5.9%)	5(14.7%)	11(32.4%)	14(41.2%)
16.就職したい会社の業種	4(11.8%)	5(14.7%)	7(20.6%)	5(14.7%)	13(38.2)
17.就職後の在留資格の種類	4(11.8%)	6(17.6%)	2(5.9%)	9(26.5%)	13(38.2)
			合計	34名	

出所：アンケート結果より筆者作成

次に，「就職活動を行わなかった（行う予定はない)」と回答した者が「就職先を決めるにあたって重視している要素」として「とても重要である」と考えている項目としては，「5.福利厚生が充実している」

が 73.9%と最も多かった。次に,「3.企業の成長可能性」が 65.2%であった。その他,「6.残業が少なく，休暇が取れる」と「12.職場の環境や社風が合う」が同じ 60.9%となった（表 4-8)。

表 4-8　就職先を決めるにあたって重視する要素（日本で就職活動をする予定がない者）

就職先を決める要素	全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらともいえない	やや重要である	とても重要である
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	2(8.7%)	0	10(43.5%)	6(26.1%)	5(21.7%)
2.企業規模が大きく、安定性している	2(8.7%)	0	6(26.1%)	7(30.4%)	8(34.8%)
3.企業の成長可能性	0	0	3(13%)	5(21.7%)	15(65.2)
4.年収が高い	0	0	7(30.4%)	4(17.4%)	12(52.2%)
5.福利厚生が充実している	0	0	4(17.4%)	2(8.7%)	17(73.9%)
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	0	1(4.3)	4(17.4%)	4(17.4%)	14(60.9%)
7.仕事と家庭が両立できる	1(4.3%)	1(4.3)	8(34.8%)	2(8.7%)	11(47.8%)
8.外国人の採用に実績がある	0	0	5(21.7%)	6(26.1%)	12(52.2%)
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	2(8.7%)	2(8.7%)	11(47.8%)	3(13.0%)	5(21.7%)
10.希望する勤務地で働ける	1(4.3%)	1(4.3)	7(30.4%)	2(8.7%)	12(52.2%)
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	0	2(8.7%)	5(21.7%)	5(21.7%)	11(47.8%)
12.職場環境や社風が合う	0	2(8.7%)	4(17.4%)	3(13.0%)	14(60.9%)
13.グローバルな仕事ができる	0	2(8.7%)	6(26.1%)	8(34.8%)	7(30.4%)
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	1(4.3%)	1(4.3)	1(4.3%)	11(47.8%)	9(39.1%)
15.自分のやりたい仕事ができる	1(4.3%)	0	5(21.7%)	5(21.7%)	12(52.2%)
16.就職したい会社の業種	2(8.7%)	1(4.3)	4(17.4%)	8(34.8%)	8(34.8%)
17.就職後の在留資格の種類	1(4.3%)	0	5(21.7%)	7(30.4%)	10(43.5%)
			合計	23名	

出所：アンケート結果より筆者作成

次に,「就職活動をした結果,内定をもらえた」,「就職活動をしたが,内定をもらえていない」「これから就職活動を行う予定である」と回答した者が「就職先を決めるにあたって重視している要素」として,「とても重要である」と考えている項目は,「8.外国人の採用に実績がある」が 58%と最も多い回答となった。続いて,「5.福利厚生が充実している」が 56%,「17.就職後の在留資格の種類」が 54%,「11.仕事の内容に興味関心を持てる」と「12.職場環境や社風が合う」が 48%という結果であった。「全く重要ではない」と答えた項目としては,「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い」が 14%と多く，次に「14.自分の能力を高めキャリアアップにつながる」が 8%であった（表 4-9)。

表 4-9　就職先を決めるにあたって重視する要素（就職活動の経験がある者もしくはその予定である者）

就職先を決める要素	全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらともいえない	やや重要である	とても重要である
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	3(6%)	5(10%)	14(28%)	18(36%)	10(20%)
2.企業規模が大きく、安定性している	1(2%)	3(6%)	13(26%)	17(34%)	16(32%)
3.企業の成長可能性	2(4%)	2(4%)	9(18%)	15(30%)	22(44%)
4.年収が高い	1(2%)	2(4%)	10(20%)	16(32%)	21(42%)
5.福利厚生が充実している	0	1(2%)	5(10%)	16(32%)	28(56%)
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	0	4(8%)	8(16%)	15(30%)	23(46%)
7.仕事と家庭が両立できる	0	5(10%)	9(18%)	15(30%)	21(42%)
8.外国人の採用に実績がある	2(4%)	1(2%)	5(10%)	13(26%)	29(58%)
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	7(14%)	3(6%)	14(28%)	14(28%)	12(24%)
10.希望する勤務地で働ける	1(2%)	0	11(22%)	16(32%)	22(44%)
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	1(2%)	4(8%)	6(12%)	15(30%)	24(48%)
12.職場環境や社風が合う	0	2(4%)	7(14%)	17(34%)	24(48%)
13.グローバルな仕事ができる	1(2%)	3(6%)	12(24%)	16(32%)	18(36%)
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	4(8%)	4(8%)	9(18%)	15(30%)	18(36%)
15.自分のやりたい仕事ができる	0	3(6%)	7(14%)	18(36%)	22(44%)
16.就職したい会社の業種	3(6%)	1(2%)	12(24%)	17(34%)	19(38%)
17.就職後の在留資格の種類	1(2%)	0	15(30%)	7(14%)	27(54%)
			合計	50名	

出所：アンケート結果より筆者作成

このように，在職中の人は，他のグループ（就職活動の経験がある者もしくはその予定である者と日本で就職活動をする予定がない者）の人よりも「全く重要ではない」,「あまり重要ではない」と選択する人の割合が高いという結果が示された。これは長年企業に務めてきて結果，何が重要で何が重要でないかがわかってきていることが影響していると考えられる。就職活動をしない人や就職活動をする人にはその判断かまだできないことを指摘できる。

また，グローバル人材にとっては，中小企業に外国人社員の在職人数が多いことや採用実績が多いことはそれほど重視しておらず，グローバル人材が少ない中小企業にとっても，採用にあたって不利にならないことを指摘できる。さらに，残業を少なくして，勤務地を選べるようにして，自分のやりたい仕事ができるように配慮してあげれば，グローバル人材を雇用できる可能性が高いという結果が読み取れる。

（４）学歴と就職先を決める要素との関連

学歴と就職先を決める要素には，学士と修士以上の回答者が一致している項目が多くみられた。「とても重要である」と回答した項目については，「6.残業が少なく，休暇が取れるなどのワークライフバランス」，「5.福利厚生が充実している」，「8.外国人の採用に実績がある」の３項目の傾向が一致していた。一方で，「1.企業の知名度が高い，ブランドイメージがよい」，「9.企業内で外国人社員の在職人数が多い」，「16.就職したい会社の業種」をとても重要と考えている割合は学士・修士以上ともに少ない（表 4-10)。

表 4-10　学歴別と就職先を決めるにあたって重視している要素

項目	学歴	全く重要ではない		あまり重要ではない		どちらともいえない		やや重要である		とても重要である	
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい	学士	6	16.7	3	8.3	12	33.3	10	27.8	5	13.9
	修士以上	2	3.0	7	10.4	23	34.3	19	28.4	16	23.9
2.企業規模が大きく、安定性している	学士	2	5.6	5	13.9	5	13.9	14	38.9	10	27.8
	修士以上	2	3.0	1	1.5	16	23.9	25	37.3	23	34.3
3.企業の成長可能性	学士	2	5.6	1	2.8	5	13.9	11	30.6	17	47.2
	修士以上	1	1.5	5	7.5	11	16.4	21	31.3	29	43.3
4.年収が高い	学士	2	5.6	2	5.6	9	25.0	8	22.2	15	41.7
	修士以上	2	3.0	0	0.0	18	26.9	20	29.9	27	40.3
5.福利厚生が充実している	学士	1	2.8	1	2.8	6	16.7	10	27.8	18	50.0
	修士以上	0	0.0	2	3.0	7	10.4	20	29.9	38	56.7
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス	学士	2	3.6	3	5.5	6	10.9	8	14.5	36	65.5
	修士以上	1	1.0	4	4.1	8	8.2	17	17.5	67	69.1
7.仕事と家庭が両立できる事と家庭の両立	学士	3	8.3	1	2.8	11	30.6	9	25.0	12	33.3
	修士以上	0	0.0	6	9.0	14	20.9	16	23.9	31	46.3
8.外国人の採用に実績がある	学士	3	8.3	1	2.8	5	13.9	9	25.0	18	50.0
	修士以上	4	6.0	3	4.5	8	11.9	15	22.4	37	55.2
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い	学士	7	19.4	1	2.8	12	33.3	8	22.2	8	22.2
	修士以上	11	16.4	6	9.0	19	28.4	16	23.9	15	22.4
10.希望する勤務地で働ける	学士	3	8.3	0	0.0	7	19.4	10	27.8	16	44.4
	修士以上	2	3.0	2	3.0	14	20.9	16	23.9	33	49.3
11.仕事の内容に興味・関心を持てる	学士	1	2.8	2	5.6	9	25.0	7	19.4	17	47.2
	修士以上	1	1.5	9	13.4	9	13.4	20	29.9	28	41.8
12.職場環境や社風が合う	学士	1	2.8	3	8.3	7	19.4	12	33.3	13	36.1
	修士以上	0	0.0	4	6.0	10	14.9	19	28.4	34	50.7
13.グローバルな仕事ができる	学士	1	2.8	4	11.1	12	33.3	7	19.4	12	33.3
	修士以上	2	3.0	3	4.5	17	25.4	25	37.3	20	29.9
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる	学士	4	11.1	1	2.8	7	19.4	11	30.6	13	36.1
	修士以上	4	6.0	4	6.0	8	11.9	26	38.8	25	37.3
15.自分のやりたい仕事ができる	学士	3	8.3	2	5.6	9	25.0	10	27.8	12	33.3
	修士以上	0	0.0	3	4.5	8	11.9	23	34.3	33	49.3
16.就職したい会社の業種	学士	5	13.9	2	5.6	10	27.8	8	22.2	11	30.6
	修士以上	4	6.0	5	7.5	12	17.9	20	29.9	26	38.8
17.就職後の在留資格の種類	学士	4	11.1	2	5.6	8	22.2	10	27.8	12	33.3
	修士以上	2	3.0	2	3.0	14	20.9	13	19.4	36	53.7

出所：アンケート結果より筆者作成

学士のみの特徴では，「2.企業規模が大きく，安定性している（13.9%)」,「13.グローバルな仕事ができる（11.1%)」についてあまり重視しておらず,「3.企業の成長可能性(47.２%)」といった項目を重視している結果となった。

修士以上の回答者の特徴としては,「17.就職後の在留資格の種類（53.7%)」,「12.職場環境や社風が合う（50.7%)」,「7.仕事と家庭が両立できる（46.3%)」といった項目をとても重視している結果となった。また,「あまり重要ではない」の項目のなかで「11.仕事の内容に興味・関心を持てる」が最も多く 13.4%と占めた。

このことから学歴別にみると，学士は企業の成長可能性が高い企業に着目し，企業規模・安定性やグローバルな仕事には関心が低いことがわかった。修士以上は就職後の在留資格の種類，職場環境と社風，仕事と家庭が両立について条件が注目されており，仕事の内容については興味・関心が低いことがわかった。

第４節　日本企業の人材獲得手段についての改善策

既存研究の結果では，グローバル人材は日本企業の環境や文化を重視し，年収が高い，福利厚生が充実し，職場環境，仕事内容，昇進やキャリアの将来性について着目していたが，本調査では，グローバル人材は年収や，企業内で外国人社員の在職人数が多いことをそれほど重視しておらず，グローバル人材の少ない中小企業にとっても人材の獲得ためのチャンスがあることが明らかになった。また，修士以上のグローバル人材は就職後の在留資格の種類に関する条件を重視していることから，学歴によって，人材獲得のアプローチを変えることの必要性がある点が明らかになった。以上の結果を受けて，筆者は日本企業のグローバル人材を採用の取り組みにおいて以下の３点について改善策を提示したい。

１．福利厚生・ワークライフバランスの重視

グローバル人材は会社の業種，企業の知名度，企業内で外国人社員の在職人数が多いことはそれほど重視していない。これはグローバル人材が少ない中小企業にとっても，採用にあたって不利にならないことを指摘できる。また，大半のグローバル人材がインターネットから求人情報を入手しており，中小企業にとっても自社の良い就職条件を

いかに知ってもらうが重要であり，情報が届けばグローバル人材を雇用できる可能性が高いことが明らかになった。

２．在留資格取得へのサポートの充実

就職活動の経験があるグローバル人材には，外国人の採用に実績があり，福利厚生が充実し，就職後の在留資格の種類，仕事の内容，職場環境や社風が合う条件を重視することが明らかになった。一方，企業内で外国人社員の在職人数が多く，自分の能力を高めキャリアアップにつながる点については重視しないことが示された。ここから，企業にとっては，グローバル人材に就職活動する際に就職後の在留資格の種類と外国人の採用に実績に関する政策が注目されることが重要である。また，在職中のグローバル人材に対しては，残業が少なく，休暇が取れるなどのワークライフバランス，希望する勤務地で働き，外国人の採用に実績があり，自分のやりたい仕事ができることを重視しているため，残業を少なくして，勤務地を選べるようにして，自分のやりたい仕事ができるように考慮してあげれば，グローバル人材を雇用できる可能性が高いという結果が示された。

３．学歴別の異なる対応策の実施

学歴と就職先を決める要素について，学士のグローバル人材は，企業規模が大きく，グローバルな仕事ができることをあまり重視しておらず，企業の成長可能性を重視していた。修士以上のグローバル人材は，就職後の在留資格の種類，職場環境や社風が合う，仕事と家庭が両立できるということをとても重視することがわかった。企業はグローバル人材の獲得時には，学歴に対して異なる就職条件を示すことでマッチングすることが必要である。

第５節　まとめ

本章は外国人留学生と就職中のグローバル人材に就職先を決めるにあたって重視している要素について，アンケート調査から明らかにした。アンケート調査の結果，まず第１に，グローバル人材は福利厚生・ワークライフバランスを重視している。また，在留資格取得へのサポートが充実している点や，学歴別の異なる対応策が必要であることが明らかとなった。さらに，グローバル人材は高い年収と外国人社員の在職人数が多いことはそれほど重視しておらず，グローバル人材少な

い中小企業にとって人材の獲得ためのチャンスがある結果が見られた。中小企業にはインターネットで自社の良い就職条件を公表し，グローバル人材を雇用できる可能性ことが高いと明らかになった。

第２に，就職活動の経験があるグローバル人材に対しては，外国人採用の実績があり，福利厚生が充実し，就職後の在留資格の種類，仕事の内容，職場環境や社風が合う条件が重視することがわかる。企業にとって，グローバル人材の採用活動をする際には，就職後の在留資格の種類と外国人の採用の実績に関する政策が注目されることが重要である。また，在職中のグローバル人材に対して残業を少なくして，勤務地を選べるようにして，自分のやりたい仕事を与えれば，グローバル人材を雇用できる可能性が高いという結果が示された。

第３に，学士に対して企業の成長可能性が高い企業に注目し，企業規模やグローバルな仕事に対しては，関心が低いことがわかった。修士以上のグローバル人材には在留資格の種類，職場環境と社風，仕事と家庭の両立についての条件が重要である。さらに，企業は人材獲得時に，学歴に対して就職条件をマッチングさせることが必要と提示した。

このように，中小企業ではインターネットで自社の良い就職条件を公表し，採用活動をする際に就職後の在留資格の種類と外国人の採用に実績に関する政策をアピールし，在職中のグローバル人材に対して残業を少なくして，勤務地の選択や自やりたい仕事の希望に沿った業務を任せてもらうようにすることが重要である。また，修士以上のグローバル人材には在留資格の種類，職場環境と社風，仕事と家庭が両立について条件が重要であり，企業は人材を獲得時に，学歴に対して就職条件がマッチングすることが重要と考えられる。

一方，本章の結果をみると，日本学生と同様に，グローバル人材も自分のやりたい仕事ができて，福利厚生が充実し，企業の雰囲気・社風が合う条件を重視することが示した。また，希望する勤務地については，日本学生の方が最も重視し，グローバル人材の中では在職中のみが重視している。さらに，新卒グローバル人材にとって，就職活動をする際に，企業の勤務地（立地）には関心が低いことがわかった。つまり，グローバル人材は就職企業の地域の選択肢が広い点が指摘された。

第Ⅴ章　中小企業におけるグローバル人材の育成・活用
–高度外国人材へのインタビュー調査から–

第１節　はじめに

（1）問題の所在

これまでの検討から，日本の中小企業においてグローバル人材が不足している現状が明らかになった。第Ⅲ章では，外国人労働者の既存研究の結果から中小企業におけるグローバル人材の定着・育成状況について考察したが，外国人労働者の間で中小企業への就職意識が高まっており，グローバル人材を獲得するためには，企業のイメージの維持や就職するメリット，年収などを具体的に伝えるなどの努力が求められていることが明らかとなった。

また，既存研究の結果をみると，グローバル人材は，日本企業の環境や文化を重視し，年収が高い，福利厚生が充実し，職場環境，仕事内容，昇進やキャリアの将来性について着目していることがわかった。さらに，中小企業が外国人材定着期間を決める要因として，キャリア開発・能力開発や報酬管理の公正性・適正性や年功にとらわれない昇給・昇進の促進，女性の外国人材と外国人の家族へのサポート，新卒留学生の日本語教育の有無が指摘された。また，外国人材に対する日本語・日本的ビジネスマナー・日本文化の理解や会計・経理，国際貿易実務，マーケティングといった専門性を高める能力開発がある点を示された。

（2）研究目的

以上を踏まえて，本章では，中小企業のグローバル化展開のために，グローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し，そこでの問題点を明らかにする。具体的には，外国人材獲得後の中小企業において，どのような人材マネジメント手法が外国人労働者の人材育成に有効なのかを検証する。また，中小企業の在職グローバル人材を対象として，就職活動する際の企業選択の要因と入社後のグローバル人材の労働状況を分析し，グローバル人材の優位性を最大限に発揮するための，グローバル人材の育成方法について考察することを目的としている。本章でもグローバル人材を「日本の大学や大学院を卒業/修了した，高学歴の外国人留学生」と定義する。

研究手法としては，グローバル人材（日本で働く正社員）にインタビューを実施した。インタビューの調査対象は，日本の大学または大学院を卒業した外国人とした。インタビュー方法は，一般的な「半構造化インタビュー」を用いた。

① 調査目的：日本での就職経験，メリット，キャリア形成のイメージなど調査する
② 調査対象者：日本で就労している外国人労働者
③ 調査方法：直接インタビュー(インターネット形式)
④ 調査日：2021 年 6 月から 2021 年 9 月まで。
⑤ 調査人数：20 人

第 2 節　調査者の属性

(1) インタビュー調査の基本情報

調査対象の基本情報について，性別，年齢，国籍，日本での就労年数などを調査し，就職したい会社の基本資料を就職前にどのように入手したかなどを分析した。また，入社の時期，入社の理由，就職を決意した理由・動機などを調査した。具体的な調査内容には，給料，休暇，ビザ，就職キャリアなどが含まれる。

表 5-1　調査協力者属性一覧

番号	仮名	実施日	就職場所	年齢	性別	在職年数	セクション	業界
1	A氏（修士）	6月3日	大阪	30代	男	2年	リテールチャネル本部	小売業
2	B氏（修士）	6月19日	大阪	30代	男	2年	リテールチャネル本部	小売業
3	C氏（修士）	6月25日	大阪	30代	女	2年	調達部	製造業
4	D氏（修士）	7月3日	大阪	20代	女	1年	調達部	製造業
5	E氏（博士）	7月3日	大阪	30代	男	3年	研究・開発部	製造業
6	F氏（修士）	7月10日	大阪	30代	男	3年	研究部	製造業
7	G氏（修士）	7月15日	大阪	30代	男	5年	研修部	サービス業
8	H氏（修士）	7月18日	大阪	30代	女	5年	営業部	製造業
9	I氏（修士）	7月18日	東京	20代	女	3年	営業推進課	電子部品業
10	J氏（修士）	7月21日	東京	30代	女	2年	法務戦略部	サービス業
11	K氏（修士）	8月7日	東京	20代	男	2年	開発部	IT業
12	L氏（修士）	8月12日	東京	20代	男	2年	開発部	IT業
13	M氏（博士）	8月20日	東京	30代	男	2年	研究開発部	電機業
14	N氏（学士）	9月3日	東京	20代	男	4年	研究開発部	電機業
15	O氏（修士）	9月8日	京都	30代	女	4年	営業部	サービス業
16	P氏（修士）	9月12日	京都	30代	男	3年	管理部	電気工事業
17	Q氏（修士）	9月13日	京都	30代	女	3年	営業部	サービス業
18	R氏（修士）	9月14日	北海道	30代	男	3年	営業部	卸売り業
19	S氏（修士）	9月20日	北海道	30代	女	3年	営業部	卸売り業
20	T氏（修士）	9月20日	福岡	30代	女	1年	研究開発部	メーカー業

出所：インタビュー結果より筆者作成

表 5-1 のとおり，大阪，東京，京都，北海道，福岡の 5 地域の中国人労働者にインタビュー調査を実施した。調査対象の学歴は，博士 2 名，修士 17 名，学士 1 名である（表 5-2)。また，年齢は 20 代 5 名，30 代 15 名。男性 11 名，女性 9 名である（表 5-3)。

表 5-2　被調査者の学歴と性別一覧

	男（人数)	女（人数)
博士	2	0
修士	8	9
学士	1	0
総数	11	9
	合計	20

出所：インタビュー結果より筆者作成

表 5-3　被調査者の年齢

年齢	人数
20代	5
30代	15
合計	20

出所：インタビュー結果より筆者作成

(2) インタビュー調査の内容

本調査では半構造化インタビューを採用した。また，コロナ禍のため，インタビューはオンラインで行った。東京，大阪，京都，福岡，北海道の 5 地域で中国人労働者 20 名にインタビュー調査を実施し，質問時間は，40 分から 1 時間程度であった。

主な質問は以下である。

① この企業で何年間働いていますか。
② この企業を就職先として選んだ理由は何ですか。
③ 入社後に得られたメリットは何ですか。入社前と入社後で，仕事に対する印象は同じでしたか。
④ 入社後，働く上で不満はありましたか。今はどうですか。
⑤ 今後のキャリア形成のイメージを教えてください。
⑥ 今後，転職や帰国の予定はありますか。

第 3 節　日本企業の人材育成と活用策

(1) グローバル人材が企業を選択する要因

20 名の被調査者のうち，19 名が「自分の研究内容と企業の業務内容は合っています」と回答している。つまり，グローバル人材が就職する会社を選ぶ理由として，自分の研究の方向性と企業の業種内容の関係が重視されると考えられる。また，企業が上場しているかどうかも重要である。

仮名	インタビューの内容
A 氏	まず，自分の研究方向と会社の業務内容が一致しています。また，この会社は上場会社です。(中略) 私は学部生と院生の時，ずっとこの領域を研究していたので，就職の時に，この会社を選択しました。①人間関係はすごく楽です。②労働条件がよかったです。③様々な権利が保障されています。
B 氏	この会社の業務内容と私の大学の専門はほぼ同じです。会社の業務内容にも興味があります。やはり，自分はこの専門大好きです。
C 氏	実は就職する前に，この会社の業務内容を理解していました。私の修士論文とこの会社の業務内容は通じるところがあります。この会社は上場会社です。
H 氏	興味を持っています。大学の時，これについてずっと注目していましたが，大学院でもこれについて研究し，今でも好きです。
S 氏	前に，この会社でアルバイトをしていました。就職するとき，直接この会社に履歴書を送って，正社員になれるよう希望しました。この会社は，中小企業の中では入社後も比較的安定していると思います。リストラのリスクはないと思います。

次に，グローバル人材は年収，ボーナス，週休，有休などの要因を重視しており，そのうち会社選択に影響を与える要因については，年収と福祉制度が重視されていることがわかった。

仮名	インタビューの内容
C 氏	この会社は大手で，その事業内容も理解していました。給料が高いということで選択しました。
E 氏	もちろん給料です。学生のときは毎月の家賃，その他生活費な

	ど中国の両親からもらっていました。卒業してからは，もちろん自分で払っています。日本の生活費は高いです。
G 氏	会社の給料も重要ですが，休みの日が一番重要だと思います。（中略）私は旅行が大好きなので，週末や休日などは日本の他の都市へ行きたいです。仕事は人生の一部に過ぎません。
J 氏	会社の給料や福祉制度などが気になります。私は結婚しており，たぶんずっと日本に住み続けますが，将来，子どもを産むときに，中国から両親が来ない場合，会社の出産休暇は私にとって重要になります。

企業を選択する要因としては,仕事の内容に興味を持てるか,また,仕事の内容に意義を見出せるかが挙げられた。

仮名	インタビューの内容
K 氏	大学院の専攻は建築学です。中国の大学から日本の大学院まで 6 年間，ずっと建築の研究をしてきました。でも，卒業するとき，「私は IT 業界で働きたい」と考えていました。大学院生のとき，独学で IT に関する知識を身につけました。就職活動をして，IT 関係の会社に入社できました。うれしかったです。
D 氏	今の会社の仕事内容に意義を感じています。この会社は「非常用設備」に関する会社です。今の仕事が人の役に立つと思うと，とても嬉しいです。

一方，他とは異なる関心を基に企業を選択する人もいる。20 人うち１人が以下のように述べた。

仮名	インタビューの内容
L 氏	私にとって，第一に興味，第二に仕事への挑戦性，第三に仕事内容が私の今後の成長に役立つかです。第三について，IT の発展は早いので，毎年新しい技術が開発されています。古い技術を使っても，意味がないでしょう。

（2）グローバル人材の育成環境

次に，中国の高校や大学を卒業した後すぐに日本へ留学したグローバル人材として，日本で働いた経験のない人に着目し，グローバル人材の育成する要因を検討した。

①調査対象者の就労経験から分析した結果，企業はそれほどグローバル人材の育成を重視していないことが明らかになった。また，調査対象者が会社で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態も明らかにした。その他，上司または先輩がグローバル人材に経験を伝えている状況も一定程度示された。

一方で，日系企業の仕事の手法や労働環境（例えば，人と人，仕事と仕事のつながり，何度も繰り返し挑戦することなど）がグローバル人材に成長するための環境を提供している。

②これまでの調査データを見ると，グローバル人材は入社後に企業の環境に適応できるよう自分を調整し，専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど，様々な面で成長している。

仮名	インタビューの内容
A氏	学生から社会人になったことです。具体的な仕事のやり方を学ぶとか，社会人として事前準備の重要性を意識するなど，だんだん社会人らしくなってきました。学生時代の自分のわがままなやり方と考え方は減っていると思います。
I氏	人生で最初の仕事ですが，個々の実務よりも，総合的な仕事のやり方を学びました。また，日本と中国は仕事のやり方が違います。日本の方は，謹厳な態度で，仕事の流れを厳格に守ります。この会社には中国とアメリカに支社があって，仕事のやり方に大きな違いがあります。日本の仕事に対する厳しい姿勢を学びました。
J氏	入社後のことをイメージしたことはありません。うちの会社は研修期間がないので，すぐに入社して，働きながら勉強します。仕事はだんだん順調になってきました。
F氏	入社する前は，たくさん中国語を使うと思っていました。しかし，入社後，自分の言語，主に母国語はほとんど使わなかったです。そして，専門用語がたくさんがあります。初めの頃は，仕事

	を進めるのが難しかったです。仕事内容ですが，購入部品の業務推進はなかなか困難です。(中略) 今はもう慣れてきたので，よかったです。
R 氏	これまでの仕事を通じて得た最も大切な財産は，臨機応変に対応する能力です。私はサービスセクションですが，全ての仕事は自分で完成させ，会社は私を少し助けてくれる程度です。他は自分でやるべきです。(中略) 学生時代時にアルバイトをしていたとき，私の先輩はやる気満々で，私もそれにつられてやる気満々になりました。それはいい感じでした。そのような環境の影響を受けて，私は早く成長したと思います。
K 氏	入社から今まで，IT についてずっと独学です。入社後，会社の上司や先輩などが，専門の知識を教えてくれたことは伊一度もありません。(筆者：なぜそのような状況なの？) それは，私の先輩も知らないそうです。私が教えてもらいたいことは，働き方や会議での受け答えの仕方，上司との接し方や顧客とのコミュニケーションの方法，また，新入社員への指導方法などです。
Q 氏	日本国内での業務の対応が私の仕事です。入社からこれまでの期間で日本語のレベルは高くなりました。例えば，顧客の電話対応業務，初めの頃は怖い感じで，顧客の話の内容は全然わからなかったです。今は，業務に関する内容はほとんど理解しました。

（3）グローバル人材の活用状況

グローバル人材の活用については，志向や能力によって，活用方法が異なることが示された。

例えば，以下のインタビューデータを基に分析すると，L 氏は挑戦意欲が強く，仕事の効率も高い。複雑かつ困難な仕事のほうが L 氏に合うと考えられる。P 氏と S 氏は，3 カ国語を話すことができるため，国際業務または国際交流に関する仕事が合うと考えられる。

ここから，グローバル人材は，入社前の志向と入社後の実務能力によって，適性を見極め，適切な仕事と環境を与えれば，人材は最大限に能力を発揮することが明らかになった。

仮名	インタビューの内容
L 氏	仕事の進度は遅いです。会社の管理効率も低いです。また，自分の達成感がないです。仕事の難易度が低いです。挑戦もないです。たぶん中国人と日本人の働き方が違うのかな？
D 氏	今は，電子部品についての知識を習得したいです。この方向をもっと深く，細かく，ゆっくり勉強したいです。現在，自分の能力不足を感じています。仕事内容は，大部分は把握しているけれども，ちょっと複雑で難しいことは，他の人の助けが必要です。
P 氏	入社後，大学の教科書で身につけた知識を仕事に運用しています。私の専門と今の仕事の内容は同じで，学んだことをすぐに使えるので，よい感じです。言語については，我が社と海外の会社に業務上の取引があって，英語または中国語が必要です。私は日本語，英語，中国語ができますが，言語を使って，仕事の効率を上げました。
S 氏	将来は機会があれば，サービス業を辞めて，事務業に転職したいです。サービス業は大変です。実は，この会社の面接のときに，「国際事務課」に入りたいと伝えたんですが，うち会社に入ると，1 年間はデパートのショップで勉強することになります。今はコロナの影響で，ずっとショップで働いており，私の希望と違います。私は日本語，韓国語，中国語ができます。たぶん「国際事務課」のほうが合っていると思います。

（4）グローバル人材が抱える仕事上の不満

最も多い不満として，非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」という点が示された。次に，入社前の研修期間で，仕事に関する内容を勉強しないことが挙げられた。新入社員と上司や先輩のコミュニケーションに関することも挙げられた。

こうした不満点を分析した結果，①グローバル人材と日系企業の違和感解消，グローバル人材と日系企業の文化融合，②中小企業の研修内容の改善，③上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要と考えられる。

仮名	インタビューの内容
A 氏	上からの指示が時々曖昧なときがあります。同じ仕事内容を何回も繰り返し，最後に最初の提案あるいは企画に戻りました。無駄なことをよくすることが不満です。
C 氏	一番はストレスです。毎日忙しいです。私の担当部門は仕事の量が多くて，毎回の注文の値段は数億円ですが，大変です。セクションの新卒人数は少なく，相対的に経験も少ないです。コロナのせいでずっと在宅勤務で，研究などもしません。外部研修もありません。また，先輩は年上ですが，外国人と交流した経験が全くないようです。当初は交流がとても難しかったです。1 年が経ち，前よりはよくなりました。
I 氏	日本企業と外資企業は違います。日本の企業では，研修期間に礼儀や会社のルール，福祉などを勉強しました。しかし，今後の仕事の内容に関する研修はありませんでした。また，研修では異なるセクションの新入社員と一緒でした。セクションごとに研修するほうがいいと思います。入社後，仕事内容と私の専門が違うために，分からないことがたくさんありました。
O 氏	不満について，たぶん日本人の形式化がひどいことだと思います。形式にとらわれ過ぎます。簡単なことに長い時間をかけます。効率はちょっと低いです。まあ，いいところもあります。過程の不注意を減らし，ミスの発生を未然に防ぐことなどです。
S 氏	うちの店長はとても厳しいです。細かいことを気にします。仕事が丁寧過ぎます。（中略）そして交流する際にも不快感があります。私の希望は，先輩には必要な時だけ話し，その他の時は静かにしていてほしいこと，私に成長できる環境を与えてくれることです。
T 氏	決定までの時間が長いです。例えば，会議では長い時間をかけて決めます。実はとても簡単な問題なのに，それを複雑にしていると思います。たぶん中国人と日本人の考え方が違います。

一方，一部の調査対象者は，今まで企業の仕事内容や周りの環境などに満足し，不満はないようであった。

仮名	インタビューの内容
J氏	今は，会社の仕事や業務にも慣れました。会社の雰囲気もいいし，同僚も優しいし，大きな問題もないです。

(5) グローバル人材が望む今後のキャリア

調査対象者20名のうち，7名(35%)は転職の意向があり，2名(10%)は「分かりません」と回答した。11名（55%）は「今の会社でこのまま働く」や「今の働く環境は好きです」という回答である。調査対象者のすべてが，今後のキャリアを重視していることが示された。

今回の調査によると，調査対象者の55%は，「今の仕事に満足しており，仕事の経験や専門知識をもっと身につけたい」と回答している。

グローバル人材は，そのキャリア形成過程について，会社や仕事の内容などから影響を受けることが示された。彼らは，これまで仕事をしてきた中で，何を向上させ，どの勉強をすべきか，総合的に考えている。キャリアの形成途中に，企業から指導されているが，それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることを明らかにした。

仮名	インタビューの内容
A氏	仕事は必ずチームで行います。チームとは複数の人間からなる集合体です。集合体で働く時に大切なのは，各メンバーとの関係性を築く力です。キャリア形成ではこの人間関係や社会関係を築く力が大事です。自分の現在の位置を理解することから始めます。「自分には何ができて，何ができないのか」「自分は何が得意で何が苦手か」「自分は何が好きで何が嫌いか」。正しい位置を理解した上で，目標までのギャップを明確にします。現時点の社会の欲求を理解して，そこから目標とするキャリアプランに沿って行動します。そして，キャリアを形成していく上で，計画を立て実行する力も必要です。しばらく転職と帰国の予定はないです。
C氏	転職の予定はありますが，海外に関する仕事をしたいです。

	母国語（中国語）を使いたいです。私は，年齢が新卒より高く，頭もそれほどよくないです。ただ，競争が激しいので，英語と日本語をもっと勉強するつもりです。
Ｉ氏	今の会社は電子部品業で，私は主に車のチップを担当しています。転職の計画があります。ただ，具体的な転職の方向はまだ考え中です。車の企業に転職するか，同じ業種で今より大きな企業に転職するか，まだ決めていません。今の会社は業績達成へのプレッシャーが大きいです。しかし，同じ業界へ転職するかもしれません。例えば，SONY など，同じ業界は少ないですが，競争のストレスが少ないと思います。また，部品の仕事だと転職の機会はもっと多いです。転職を成功させるには，自分の表現力を高める必要があると思います。また，専門知識をもっと身につける必要があると思います。英語，専門用語をもっと勉強したいです。

第 4 節　まとめ

本章では，中小企業のグローバル化展開のために，外国人留学生・グローバル人材の育成・活用に関する現状を研究し，そこでの問題点を明らかにした。また，中小企業の在職グローバル人材を対象として，就職活動する際の企業選択の要因と入社後のグローバル人材の現状を分析することにより，グローバル人材の優位性を最大限に発揮するための，グローバル人材の育成方法を明らかにした。

インタビュー調査の結果は以下のとおりである。

（1）グローバル人材の就職活動において，企業の選択理由には，自分の研究方向，企業の業界順位，ボーナス，週休，有休，年収と福祉制度が重視されていた。また，仕事の内容に興味を持てるか，仕事の内容に社会的な意義が見出せるかも重要である。

一方，他とは異なる関心を基に，企業を選択する人もいた。20 人のうち 1 人が，「仕事への挑戦性と，仕事内容が今後の私の成長に役立つか」について関心を持っていると述べた。

(2)グローバル人材育成について，本稿の調査対象は，中国の高校や大学を卒業した後すぐに日本へ留学した外国人労働者である。日本で働いた経験がない人に着目し，グローバル人材の育成要因を検討した。

調査対象者の就労経験から分析した結果，企業はそれほどグローバル人材の育成を重視していないことがわかった。また，調査対象者が会社で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態も明らかにした。その他，上司または先輩が外国人労働者に経験をつたえている状況も一定程度示された。

一方で，日系企業の仕事の手法や労働環境（例えば，人と人，仕事と仕事のつながり，何度も繰り返し挑戦することなど）がグローバル人材に成長するための環境を提供しており，会社はグローバル人材の育成に尽力している。

これまでの調査データを見ると，グローバル人材は入社後に自分の状態を調整し，専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど，様々な面で成長している。

（3）グローバル人材の活用については，志向や能力によって，活用方法が異なることが示された。また，入社前の志向と入社後の実務能力によって，適切な仕事と環境を与えれば，人材は最大限に能力を発揮することを明らかにした。

（4）働く上で最も不満な点としては，非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」ことが示された。また，入社前の研修期間に，仕事に関する内容を勉強しないことを明らかにした。最後に，新入社員と上司や先輩とのコミュニケーションについて，不満点を分析し，①グローバル人材と日系企業の違和感解消やグローバル人材と日系企業の文化融合，②中小企業の研修内容の改善，③上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要であることが明らかとなった。

(5)今後のキャリアについて，調査対象者 20 名のうち 11 名（55%）は「今の会社でそのまま働く」や「今の働く環境は好きです」と回答した。すべての調査対象者が，今後のキャリアを重視している。今回の調査により，調査対象者の 55%が，今の仕事に満足しており，仕事の実務や専門知識についてもっと勉強したいと考えていることが明らかになった。

グローバル人材は，そのキャリア形成過程について，企業や仕事の内容などから影響を受けることが示された。彼らは，これまで仕事を

してきた中で，何を向上させ，どの方面の勉強をすべきか総合的に考えている。キャリアの形成途中に，企業から指導されているが，それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることも明らかになった。

第Ⅵ章　中小企業におけるグローバル人材の活用に向けて

第１節　はじめに

近年，少子高齢化による人口減少が進む状況において，外国人労働者の受入問題は日本にとって重要な検討課題となっている。そこでは，高度人材の必要性が高まっており，こうした人材の確保が課題となっている。くわえて，外国人労働者の増加により，多くの企業でグローバル人材の育成と活用が企業の発展に欠かせない課題の一つとなっている。本論文では，外国人労働者の雇用ならびに就職状況の現状を踏まえ，日本における高度外国人材の現状を把握すべく，雇用・就職に関連する政策の更新が高度外国人材に与える影響を検討した。第Ⅰ章では日本における外国人労働者受入れに関する政策について，主に，高度外国人材を事例として，その現状と課題について明らかにした。第Ⅱ章では，先進諸外国の受入れ政策として，ドイツとフランスの政策について分析し，中小企業のグローバル化に必要な政策について検討した。第Ⅲ章ではグローバル人材の育成・活用に関する現状を検証し，そこでの問題点を明らかにした。第Ⅳ章では，中小企業におけるグローバル人材の獲得についてのアンケート調査を実施し，その結果について分析を行った。次いで，グローバル人材の企業の選択要因を明らかにし，企業に対して人材獲得における手段の改善を提案した。第Ⅴ章では，外国人材獲得後の中小企業において，外国人労働者に対してどのような人材マネジメント手法が企業の人材育成に有効なのかについて検証した。

これらの結果を受けて，本章では，中小企業におけるグローバル人材の活用に向けて，有効な日本の外国人労働者の政策を検討するとともに，外国人労働者の獲得・育成と活用策について提示する。また，グローバル人材の受入れ政策ならびに，その活用策についても提案する。

第２節　企業の人材獲得についての改善策

第Ⅳ章に示したアンケート調査の結果では，グローバル人材は高い年収や企業内での外国人社員の在職人数が多いことをそれほど重視しておらず，グローバル人材の少ない中小企業にとっても人材の獲得ためのチャンスがあることが明らかになった。また，修士以上のグロー

バル人材は就職後の在留資格の種類に関する条件を重視していることから，学歴によって，人材獲得の手段や要件などアプローチを変えることが必要である点を明らかにした。また，インタビュー調査の結果から，グローバル人材の就職活動においては，会社の選択理由として，自分の研究方向，会社の業界順位，年収が重視されていた。また，仕事の内容に興味を持てるか，仕事の内容に社会的な意義が見出せるかについても重要であることがわかった。さらに，在職中のグローバル人材は仕事内容が今後の自身の成長に役立つかについて関心を持っていることが明らかになった。

以上の結果を受けて，筆者は日本企業のグローバル人材を採用の取り組みにおいて以下の３点について改善策を提示したい。

① 福利厚生・ワークライフバランスの重視

グローバル人材は会社の業種，企業の知名度，企業内で外国人社員の在職人数が多いことはそれほど重視していない。これはグローバル人材が少ない中小企業にとって，採用が不利にならないことを指摘できる。また，大半のグローバル人材がインターネットから求人情報を入手しており，中小企業にとっても自社の良い就職条件（例えば，具体的な業務内容の公開）をインターネットを通じて知ってもらうことができれば，グローバル人材に情報が届き，雇用できる可能性が高い。

② 在留資格取得へのサポートの充実

就職活動の経験があるグローバル人材は，就職活動に際して外国人の採用に実績があり，福利厚生が充実し，就職後の在留資格の種類，仕事の内容，職場環境や社風が合う条件を重視することが明らかになった。一方，外国人社員の在職人数が多いことや，自分の能力を高めキャリアアップにつながる点については重視しないことが示された。ここから，企業にとっては，グローバル人材に求人する際に，就職後の在留資格の種類と外国人の採用実績が注目されることが重要であることがわかる。一方，在職中のグローバル人材に対しては，残業が少なく，休暇が取れるなどのワークライフバランスや，希望する勤務地で働くこと，外国人の採用に実績があり自分のやりたい仕事ができることを重視している。そのため，残業を少なく，勤務地を選べるようにして，自分のやりたい仕事ができるように考慮すれば，グローバル人材を雇用できる可能性が高いことを指摘できた。

③ 学歴別の異なる対応策の実施

学歴と就職先を決める要素について，学士のグローバル人材は，企業規模が大きく，グローバルな仕事ができることをあまり重視しておらず，企業の成長可能性を重視する傾向が明らかになった。一方，修士以上のグローバル人材は，就職後の在留資格の種類，職場環境や社風が合う，仕事と家庭が両立できることを重視することがわかった。企業がグローバル人材を獲得する時には，学歴に対して異なる就職条件を示すことが必要である。

第 3 節　企業の人材育成・活用についての対応策

（1）グローバル人材育成のための労働環境

第Ⅴ章では，中国の高校や大学を卒業した後すぐに日本へ留学したグローバル人材を対象に，なかでも日本で働いた経験がない人に着目し，企業の人材育成の取り組みを検討した。グローバル人材の就労経験を分析した結果，企業はそれほど人材育成を重視していないことがわかった。一方で，グローバル人材は企業で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態も明らかにした。その他，上司または先輩がグローバル人材に経験を伝えている状況も一定程度示された。

また，日系企業の仕事の手法や労働環境（例えば，人と人，仕事と仕事のつながり，何度も繰り返し挑戦することなど）がグローバル人材を成長させるための環境となっていることも明らかとなった。以上を踏まえると，企業はグローバル人材の育成に尽力していると考えられる。これまでの調査データを見ると，グローバル人材は入社後に自分の状態を調整し，専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど，様々な面で成長している。

（2）グローバル人材の活用についての対応策

日本企業はグローバル人材の志向や能力に基づいて，適切な活用ができている企業とそうでない企業に分かれることが示された。例えば，第Ⅴ章のインタビューデータを基に分析すると，L 氏は挑戦意欲が強く，仕事の効率も高く，複雑で困難な仕事のほうが L 氏に合うと考えられるが，そのような部署に就いておらず，不満を抱えていた。P 氏と S 氏は，3 カ国語を話すことができるため，国際業務または国際交流に関する仕事に就いていた。ここから，グローバル人材について，企業はどのように活用すればよいかさらなる検討が必要であり，入社前の

個人の意向と入社後の実務能力によって，適切な仕事と環境を与えれば，人材は最大限に能力を発揮することが明らかになった。

一方，グローバル人材が働く上で最も不満な点としては，非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」ことが明らかとなった。また，入社前の研修期間に，仕事に関する内容を勉強しないことが不満につながっていることがわかった。新入社員と上司や先輩とのコミュニケーションについては，①グローバル人材と日系企業の違和感解消やグローバル人材と日系企業の文化融合，②中小企業の研修内容の改善，③上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要となること点が明らかとなった。

(3) グローバル人材が望む今後のキャリア

第Ⅴ章の調査では，グローバル人材の約半数が「今の会社でそのまま働く」や「今の働く環境は好きです」と回答した。また，すべてのグローバル人材が今後のキャリアを重視している。今回の調査により，グローバル人材の約半数が今の仕事に満足しており，仕事の実務や専門知識についてもっと勉強したいと考えていることが明らかになった。

グローバル人材は，そのキャリア形成過程について，企業や仕事の内容などから影響を受けている。彼らは，これまで仕事をしてきた中で，何を向上させ，どの方面の勉強をすべきか総合的に考えている。キャリアの形成途中に，企業から指導されているが，それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることも明らかになった。

第 4 節　グローバル人材受入れ政策の検討

外国人労働者受入れに関する政策について，ドイツやフランスでは日本より早くから高齢化が進むため，労働力不足と世界経済危機以降の景気回復期における技能人材不足が課題となっており，高度外国人材の受入れを積極的に促進している。欧州においては,「選択的な移民」政策を背景に，高学歴，高度な資格，専門的な職業経験を有する「専門外国人材」を積極的に受入れる方針をとっている。本章では，中小企業のグローバル化に向けて，先進外国ドイツ・フランスにおける外国高度人材の受入れ政策と日本の受入れ政策を比較・分析した第Ⅰ章と第Ⅱ章の結果を受けて，日本の外国人労働者受入れ政策について，あらためて以下 6 点の改善点とそれを踏まえた，活用策を指摘したい。

(1) 外国人労働者における受入れ政策の改善点

① 「法務大臣が告示で定める大学」について，告示リスト以外の大学院留学生のなかで，高い専門技術を持つ外国人材がいる場合は，特別加算対象大学（海外大学を含む）として，拡大することが望ましい。

② 母国で就職した後，日本または海外に留学した外国人に対しては，年齢範囲を拡大することが望ましい。

③ フランスは最大 4 年間有効で，複数年滞在が可能な「才能パスポート」居住許可が発行されることであった。日本の人手不足に関する業種に就職する場合，専門技能や知識を有していれば，外国人の学歴に関わらず，専門技能の分野によって，文科と理工科ビザの種類を別に設定し，資格試験などを行い，在留資格や定住などに係る法の要件を緩和することが望ましい。

④ 企業におけるグローバル業務を発展するために日本語以外（母語以外）の能力を有する者への加算措置をすることが望ましい。例えば，一定の水準の英語，中国語，フランス語，ドイツ語など語学能力試験を合格する場合，加算することができる。

⑤ ドイツは学士以上の専門技能を持つ，国内労働者の労働条件と同等で給与水準であった。この政策により，日本の「高度人材ポイント制」と「特別高度人材制度」が必要とする年収の条件が高く，その条件をクリアできる外国人労働者は非常に少ないと考えられる。そのため，高度人材の現状によって，加算限定を判定するルールを新たに設置することが望ましい。

⑥ 「社会統合の必要性」について，ドイツとフランスは語学教育を受講しなければならない。これと同様に，日本の高度人材ビザを持つ家族に対しては，言語・社会科コースなどを提供されていることが望ましい。

(2) グローバル人材受入れ政策の活用策

欧州各国では「EU ブルーカード法」や「EU 第 5 次拡大による東欧諸国の加盟」のように EU 諸国の入国を許可する制度を実施している。このように，日本の場合も，国家間ではないが，都道府県間での転職や，大都会から小さな町に就職・転職する際には，「高度人材ポイント制」のポイント加算が可能になるような，制度変更が有効と考えられる。

また，中小企業の人材不足解消のために，一部の中小企業に就職す

る場合はポイント加算が可能になるような制度の変更が必要と考えられる。第Ⅳ章のアンケート調査の結果にみられたように，グローバル人材は企業の勤務地の選択には関心が低い。このため，大都市以外の中小企業にとっても，高度人材の獲得・採用ためのチャンスがある。また，第Ⅳ章のアンケート調査結果では，希望する勤務地について，日本学生の方が最も重視し，グローバル人材の中では在職中の人々のみが重視している。新卒のグローバル人材も就職先の地域の選択肢が広い点を指摘できる。

以上のように，グローバル人材への受入れ政策を修正すれば，中小企業において人手不足を改善することができると考える。

おわりに

本稿は，中小企業におけるグローバル人材の活用に向けて，有効な日本の外国人労働者の政策を検討するとともに，外国人労働者の獲得・育成と活用策について提案した。

企業の人材獲得手段の改善策については，①就職活動経験の有無，②在留資格取得状況，③学歴の 3 つの観点から，グローバル人材が日本企業に就職する際に重視する要件ならびに企業の人材獲得手段についてアンケート調査を実施し，その結果に基づき改善策を提案した。第一に，就職先を決めるにあたって重視している要素については，福利厚生・ワークライフバランス，在留資格取得へのサポートの充実であり，高い年収や外国人社員の在職人数はそれほど重視していないことがわかった。そのため，中小企業においても，インターネットを用いて自社の良い就職条件を公表すれば採用の可能性が高いことがわかった。第二に，就職活動の経験があるグローバル人材は，外国人採用の実績，仕事内容，職場環境や社風が合う条件を重視するが，在職中のグローバル人材は，残業の少なさや，勤務地の選択可能性を重視しており，異なる傾向がみられた。次に学歴別にみると，学士は企業の成長可能性が高い企業に注目し，企業規模やグローバルな仕事に対しては関心が低いが，修士以上は在留資格の種類，職場環境と社風，仕事と家庭の両立についての条件を重視することがわかった。ここから，企業は人材獲得時に就職経験や学歴別に雇用条件をマッチングすることが必要であることが明らかになった。

企業の人材育成・活用の対応策については，企業はそれほどグローバル人材の育成を重視していないが，グローバル人材が企業で自ら少しずつ経験を積み重ねている実態が明らかにした。実態は企業の仕事の手法や労働環境（例えば，人と人，仕事と仕事のつながり，何度も繰り返し挑戦することなど）がグローバル人材に成長するための環境を提供しており，企業側は意識していないもののグローバル人材の育成に尽力していると考えられる。また，これまでの調査データを見ると，外国人労働者は入社後に自分の状態を調整し，専門知識を習得したり仕事やコミュニケーションの方法を学んだりするなど，様々な面で成長していることが示された。

一方，グローバル人材は個人の意向や能力によって，また企業によってその方法が異なることが示された。また，入社前の個人の意向と

入社後の実務能力によって，適切な仕事と環境を与えれば，人材は最大限に能力を発揮することを明らかにした。働く上で最も不満な点としては，非効率的な「仕事の流れ」と過度に「ルールを守る」ことが示された。また，入社前の研修期間に，仕事に関する内容を勉強しないことを明らかにした。最後に，新入社員と上司や先輩とのコミュニケーションについて，グローバル人材と日系企業の違和感解消やグローバル人材と日系企業の文化融合，中小企業の研修内容の改善，上司や先輩による新卒とのコミュニケーション方法の検討が必要であることを示された。

グローバル人材は，そのキャリア形成過程について，これまで仕事をしてきた中で何を向上させ，どの方面を勉強すべきかを総合的に考えている。キャリアの形成途中に，会社から指導されているが，それがグローバル人材の育成・活用に大きな作用をもたらしていることも明らかになった。

また，外国人労働者における受入れ政策の改善点については，高い専門技術を持つ外国人材として，①特別加算対象大学（海外大学を含む）の拡大すること，②年齢範囲を拡大すること，③文科と理工科のビザ種類を別に設定し，資格試験などを行い，在留資格や定住などに係る法の要件を緩和すること，④日本語以外（母語以外）の能力を有する者への加算措置をすること，⑤家族に対して，言語・社会科コースなどを提供されていることが望ましいと考えられる。

グローバル人材受入れ政策の活用策について，第Ⅳ章のアンケート調査結果により，希望する勤務地について，日本学生の方が最も重視し，グローバル人材の中で在職中のみが重視している。さらに，新卒グローバル人材にとして，就職活動をする際に，企業の勤務地は関心を低い点がわかった。つまり，グローバル人材は就職企業の地域の選択肢が広がること指摘された。また，第Ⅱ章のドイツとフランスにおける「EU ブルーカード法」や「EU 諸国の入国を許可する制度」を基づいて，グローバル人材は都道府県での転職や，大都会から小さな町に就職・転職して,「高度人材ポイント制」のポイント加算が可能になれば，勤務地で大都市に以外，グローバル人材の少ない中小企業にとっても,高度人材の獲得･採用ためのチャンスがあることを指摘できる。

最後に，今後の課題を以下に示す。2022 年度「外国人雇用状況」の国籍別ではベトナムが全体の 46 万人と 25.4％を占めている。次に，中国 38 万人（21.2%），フィリピン 20 万人（11.3%）の順となっている。

ここからわかるように，本稿のアンケート調査対象の国籍は中国とベトナムのみであり，さまざまな国籍の人々を調査することが必要と考えられる。また，第Ⅳ章と第Ⅴ章は，グローバル人材にアンケート調査とインタユー調査を実施した。企業ではどのような獲得・育成と活用を行なっているのかを明らかにするために，今後は，企業側へのインタビュー調査が必要と考える。

参考文献

芦沢真五（2012）：留学生受入れと高度人材獲得戦略−グローバル人材育成のための戦略的課題とは−,『留学交流』10：1-14.

明石純一(2010)：『入国管理政策「1990 年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版.

明石純一(2010)：「外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待と現実−日本の事例分析−」『労働再審 2−越境する労働と〈移民〉』大月書店：51-78.

明石純一(2014)：『日本の入管法制の歴史的展開と現在「別冊「環」20 なぜ今、移民問題か」』藤原書店：292-297.

文部科学省（2021）「留学生 30 万人計画」骨子　検証結果報告,『「留学生 30 万人計画」関係省庁会議』,
https://www.mext.go.jp/content/20220914-mxt_gakushi02-000025000_1.pdf.（2024 年 1 月アクセス）

福嶋美佐子（2016）：外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題：探索的調査研究,『公共政策志林』4：155-173.

福嶋美佐子（2017）：「才能をめぐるグローバル競争」時代における日本の留学生政策,『公共政策志林』5：165-179.

福嶋美佐子（2019）：日本企業における外国人高度人材の採用・配置・育成,『移民政策研究』10(10)：129-146.

平田実(2011)：外国人留学生の日本企業就職志向に関する価値意識の分析,『(研究・技術計画学会）年次学術大会講演要旨集』26：260-263.

平出重保（2009）：フランスの移民政策の現状と課題,『立法と調査』293：3-11.

長谷川誠（2018）：私立大学生の就業意識における性別・分野の差異に関する検討−混合研究法を用いた分析を通して−,『東海社会学会年報』, 10（0）：158-164.

倉田良樹（2003）：専門・技術的労働者の受け入れ,（所収　依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社：77-79).

経済産業省（2016）通商白書 2016 年,
https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2016/whitepaper_2016.html.（2024 年 6 月 20 日アクセス）

法務省（2021）：外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策『関係閣僚会議』,
https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/nyuukokukanri01_001

40.html.
法務省出入国在留管理庁「高度外国人材の受入れ状況等について」, https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri06_00088.html.（2022 年３月 20 日アクセス）
法務省出入国管理局「高度人材ポイント制とは？」, https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact_3_system_index.html.（2022 年３月 20 日アクセス）
法務省出入国管理局「特別高度人材制度（J-Skip)」, https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri01_00009.html.（2022 年３月 20 日アクセス）
カトリーヌ・ヴィートル・ド・ウェンデン(2009) ： フランスの移民政策の新たな方向づけ？,『移民政策研究』創刊号：152-160.
加藤理美（2008)：大学生の企業選択：企業の社会的責任はどのように認識されているのか,『日本経営診断学会論集』8（0)：128-133。
川越真帆（2021)：欧州の移民をめぐる-考察：ＥＵおよび英国とフランスの事例から『グローバル・コミュニケション研究』10：31-50.
梶原豊（2009):『地域産業の活性化と人材の確保・育成』同友館.
株式会社 ASIA to JAPAN 編著（2020):『外国人高度人材はこうして獲得する！-「準備」「手続」「定着」の採用戦略-』ぎょうせい.
株式会社ディスコ（2018) 外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査, https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/01/global_kigyouchosa_201812.pdf.（2023 年 11 月アクセス）
株式会社ディスコ（2022) 外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査, https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/01/2022_kigyou-global-report.pdf.（2023 年 11 月アクセス）
株式会社ディスコ（2022) 2023 年卒外国人留学生の就職活動状況に関する調査, https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/08/gaikokujinryugakusei_202208.pdf.（2023 年 11 月アクセス）
株式会社マイナビ（2023)「2024 年卒大学生就職意識調査」, https://career-research.mynavi.jp/wp-

content/uploads/2023/04/2024sotsu_syusyokuishiki_20230425.pdf.（2024 年６月 20 日アクセス）
株式会社マイナビ（2024）「2025 年卒大学生就職意識調査」, https://career-research.mynavi.jp/reserch/20240416_74092/.（2024 年６月 20 日アクセス）
高良要多（2012）グローバル時代における我が国の大学の展望-日本・米国・欧州の留学生政策の比較,『同志社政策科学院生論集』, 1（1）: 43-58.
苅谷智子（2007）: グローバル化時代の留学生政策,『社会研論集』10 : 196-209.
経済産業省（2012）大学におけるグローバル人材育成のための指標調査（報告書）, https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11241027/www.meti.go.jp/meti_lib/report/2012fy/E002112.pdf.
近藤敦（2002）:多文化共生政策の展開と人権保障:日本における社会統合政策の特徴と外国人の権利保障の新たな三類型,『法政研究』69(2):339-371.
厚生労働省（2011）企業における高度外国人材活用促進事業報告書, https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html.（2022 年１月 20 日アクセス）
厚生労働省（2020）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 2 年 10 月）, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html.（2023 年 4 月アクセス）
厚生労働省（2021）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 4 年 10 月）, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23495.html.（2023 年 4 月アクセス）
厚生労働省（2022）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 4 年 10 月）, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html.（2023 年 4 月アクセス）
国立国会図書館調査及び立法考査局(2018):平成 29 年国際政策セミナーEU における外国人労働者をめぐる現状と課題, 就労令（BeschV）.
宮島薔（2012）: フランス移民労働者政策の転換 : 2006 年移民法と「選別的移民」の含意,『法政大学　大原社会問題研究所雑誌』645 : 1-13.
労働政策研究・研修機構（2006）欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合-独・仏・英・伊・蘭 5 ヵ国比較調査,『労働政策研究報告書 NO. 59』,

https://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/059.html.(2024年6月アクセス)。
労働政策研究･研修機構(2007)若年者の離職理由と職場定着に関する調査,『労働政策研究報告書NO. 36』,
https://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf.（2023年12月アクセス）
労働政策研究・研修機構（2009）アメリカの外国人労働者受入れ制度と事態：諸外国の外国人労働者受入れ制度と事態2009,『労働政策研究報告書NO. 58』,
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2009/documents/058_00.pdf.（2023年12月アクセス）
労働政策研究・研修機構（2013年）諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策―デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査―,『労働政策研究報告書NO. 114』，https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2013/114.html.
労働政策研究・研修機構（2020）外国人労働者の雇用状況に関する分析,『労働政策研究報告書NO. 235』,
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/235.pdf.
労働政策研究・研修機構（2022）諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査 ―アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU―,『労働政策研究報告書NO. 249』,
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/249.html.
内閣官房（2012）グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議）,
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy04/pdf/20120604/shiryo2.pdf.（2024年6月20日アクセス）
日本経済新聞（2023/04/27)「少子化加速、備え不可欠　2070年どうなる」朝刊,p3. https://t21.nikkei.co.jp/g3/CMNDF11.do.（2024年7月10日アクセス）
日本経済新聞（2024/03/30)「外国人材、広がる定着の道　特定技能5年で82万人一専門学校の就職、大卒並み選択肢　文科省、186校の留学生認定」,朝刊,p3. https://t21.nikkei.co.jp/g3/CMNDF11.do.（2024年7月10日アクセス）
日本経済新聞（2024/07/13)「介護職員、272万人必要　厚労省推計　40年度まで57万人増」,朝刊,p５. https://t21.nikkei.co.jp/g3/CMNDF11.do.

（2024 年 7 月 10 日アクセス）
日経産業新聞（2024/02/19)「外国人労働者、介護など採用増、九州・沖縄、最多の 14 万人、23 年、熊本は半導体関連が急伸」, p11.
https://t21.nikkei.co.jp/g3/CMNDF11.do（2024 年 7 月 10 日アクセス）
内閣府（2018）平成 30 年度年次経済財政報告,
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/index_pdf.html.
内閣府政策統括官(2018):学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査,
https://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/Direct/gaiyo.php?lang=jpn&eid=1252.（2022 年 3 月 8 日アクセス）
日本学生支援機構（2018）平成 28 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2016.html.（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2019）平成 29 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2017.html.（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2020）2018（平成 30）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2018.html.（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2021）2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2019.html.（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2022）2020（令和２年）度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2020.html.（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2020）2019（令和元）年度外国人留学生進路状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2021.html .（2023 年 7 月アクセス）
日本学生支援機構（2021）2020（令和２）年度外国人留学生在籍状況調査

結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2020.html .（2023 年 5 月アクセス）
日本学生支援機構（2022）2021（令和 3）年度外国人留学生在籍状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2021.html .（2023 年 5 月アクセス）
日本学生支援機構（2023）2022（令和 4）年度外国人留学生在籍状況調査結果,
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2022.html .（2023 年 5 月アクセス）
日本政策金融公庫（2016）中小企業における外国人労働者の役割（「外国人材の活用に関するアンケート」から）
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/sme_findings161214.pdf.
日本商工会議所（2019）人手不足等への対応に関する調査（2018 年 6 月）,
https://www.jcci.or.jp/cat298/2018/0607143508.html（.2020 年 10 月 20 日アクセス）
OECD Europop2008 convergence scenario
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=tale&init=1&plugin=1&language=en& pcode=tsdde511).
大石奈々（2018）:高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽ー制度的同型化と現実ー,『社会学評論』68（4）: 549-566.
岡田昭人・岡田奈緒美（2011）:日本における留学生受入れ政策の史的展開過程と現状に関する一考察,『学苑』847 : 11-21.
佐野孝治・坂本恵・村上雄一（2023）:『外国人労働者と支援システム』八朔社.
下平好博(1999):外国人労働者-労働市場モデルと定着化-,(所収　稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会： 233-271).
市村光之（2019）: 海外で活躍する「グローバル人材」に求められる要件の実相（日本人海外駐在員へのインタビュー調査から),『グローバル人材育成教育研究』 7 (1).
新日本有限責任監査法人（2015）外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査,
https://dl.ndl.go.jp/view/prepareDownload?itemId=info%3Andljp%2Fpid

%2F11280371&contentNo=1.（2023 年 12 月アクセス）
矢崎裕美子・斎藤和志・高井次郎（2007）：就職に関する情報探索行動尺度の作成,『名古屋大学大学院教育発達科学研究記要』54：127-134.
菅野百合・阿部次郎・宮塚久「ほか著」（2018）:『働き方改革とこれからの時代の労働法』商事法務.
小坂拓也 （2018）：わが国における外国人労働者の現況と中小企業における外国人雇用の方向性について,『中小企業支援研究』5：42-46.
杉田昌平・五十嵐充・佐原賢治（2020）：外国人材の雇用戦略（日本企業のグローバルビジネスと人材確保 2-32)『日本法令』.
園田薫（2023）:『外国人雇用の産業社会学　雇用関係のなかの「同床異夢」』有斐閣.
総務省（2017）グローバル人材育成の推進に関する政策評価,
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_00009.html.（2020 年 11 月 10 日アクセス）
総務省（2019）高度外国人材の受入れに関する（政策評価書）,
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_h310625.html.（2022 年 7 月アクセス）
中小企業庁（2018）中小企業白書 （2018 年版）中小企業景況調査,
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/h30/index.html.（2020 年 10 月 29 日アクセス）
中小企業庁（2019）小規模企業白書,
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/2019/shoukibodeta/index.html.（2023 年 10 月 29 日アクセス）
中小企業庁（2020）：中小企業白書（令和 2 年度（2020 年度）の中小企業の動向),
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2020/chusho/index.html.（2023 年 10 月 29 日アクセス）
遠原智文（2013）:中小企業のグローバル戦略と人材活用 ： 外国人留学生の活用と定着について,『日本政策金融公庫調査月報』6：38-43.
船越多枝（2019）：日本企業におけるグローバル人材の育成に関する一考察（駐在経験の有無に着目して）,『大阪女学院大学紀要』16：37-60.
松下奈美子（2015）:「グローバル人材」をめぐる政策と現状」『明石書店』p74.
守屋貴司（2012）：日本企業の留学生などの外国人採用への一考察,『日本労働研究雑誌』54（6）：29-36.

守屋貴司（2016）：日本における「グローバル人材」育成論議と「外国人高度人材」受け入れ問題，『社会政策』8（1）：29-44.
守屋貴司（2017）：日本の中小企業の外国人材の採用・活用の現状と課題―，中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例調査を中心として―『立命館経営学』56（4）：1-20.
守屋貴司（2018）：外国人労働者の就労問題と改善策，『日本労働研究雑誌』60（7）： 30-39.
守屋貴司（2019）：日本の中小企業における外国人材による「働き方改革」の現状と改善策，『商工金融』69（4）：18-33.
守屋貴司（2020）：『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント』晃洋書房.
内閣府政策統括官（2019）企業の外国人雇用に関する分析-取組と課題について-『政策課題分析シリーズ 18』，
https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09seisakukadai18-6.pdf.（2023年 11 月 21 日アクセス）
内閣官房（2009）外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書），『高度人材受入推進会議』，
https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3531347_po_houkoku.pdf?contentNo=1&alternativeNo=.（2023 年 10 月アクセス）
内閣官房国家戦略室（2010）新成長戦略，
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy04/pdf/20100909/sankou03.pdf.（2022 年 1 月 20 日アクセス）
就職みらい研究所（2023）「就職白書 2023」データ集，
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper_article/20230228001/.（2024 年 6 月 20 日アクセス）
王相宜（2022）：中小企業のグローバル人材の現状と課題―外国人労働者の育成・活用の視点から―，『大阪経大論集』73（2）：141-151.
山脇啓造（1994）：『近代日本と外国人労働者』明石書店.
山脇啓造（2002）：多文化共生社会の形成に向けて，『明治大学社会科学研究所』.
山脇啓造（2009）：多文化共生社会の形成に向けて，『移民政策研究』創刊号：30-40.
楊泓（2014）：「留学生受入れ政策の歴史と現状」に関する-考察，『松山東雲女子大学人文学部記要』22：51-57.
湯川恵子（2020）：日本企業における外国人受け入れの現状に関する研究，

『日本経営診断学会全国大会予稿集』20（0）：57-60.
岩田克彦(2006):欧州の高齢者雇用対策と日本,『労働政策研究・研修機構』https://www.jil.go.jp/foreign/event/itaku/20060803/pdf/iwata_01.pdf.（2024年6月20日アクセス）.

外国人労働者の就職活動に関する調査

問 1　あなたの性別をご記入ください。

1.男性　　2.女性

問 2　あなたの国籍をご記入ください。

1.中国
2.韓国
3.台湾
4.タイ
5.ネパール
6.ベトナム
7.インドネシア
8.マレーシア
9.その他（　　）

問 3　あなたの年齢をご記入ください。

1.　16 歳～19 歳
2.　20 歳～29 歳
3.　30 歳～39 歳
4.　40 歳～49 歳
5.　50 歳～59 歳
6.　 60 歳以上

問 4　あなたの日本での最終学歴をご記入ください（在学中を含む）。

1.高等学校
2.専修各種学校
3.短期大学
4.大学
5.大学院修士課程
6.大学院博士課程（学位未取得）
7.大学院博士課程（学位取得）
8.その他（　　）

＜【問５】は、【問４】で「大学」「大学院修士課程」「大学院博士課程（学位未取得）」「大学院博士課程（学位取得）」と答えた方にお聞きします＞

問５　あなたの主な専攻分野をご記入ください。

1. 人文科学：文学、哲学、言語学、歴史学、心理学など
2. 社会科学：法学、政治学、経済学、経営学、社会学、商学など
3. 理学：数学、物理学、化学、生物学、地学など
4. 工学：機械工学、電気通信工学、土木建築工学、情報工学、航空工学など
5. 農学
6. 医学、歯学
7. 薬学
8. 保健：保健衛生、スポーツ・健康医学など
9. 家政、食物、被服、住居学など
10. 教育学
11. 芸術：美術、デザインなど
12. 看護、福祉、保育
13. その他（　　）

問６　日本での滞在年数は何年ですか。

1. 3ヶ月未満
2. 3ヶ月以上～6ヶ月未満
3. 6ヶ月以上～1年未満
4. 1年以上～2年未満
5. 2年以上～4年未満
6. 4年以上～6年未満
7. 6年以上～8年未満
8. 8年以上

問 7　あなたは企業から内定をもらっていますか。

1.現在働いている。
2.就職活動をした結果、内定をもらえた。
3.就職活動をしたが、内定をもらえていない。
4.これから就職活動を行う予定である。
5.就職活動を行わなかった。(行う予定はない)

問 8　あなたが就職活動した（する）ときに、利用した（する予定）の企業情報入手経路をご記入ください（回答はいくつでも可）

1.インターネットの求人情報サイト
2.志望企業の HP からの情報
3.大学の就職部等への求人票・チラシ・ポスター
4.民間企業が主催する合同会社説明会
5.志望企業で実施している会社説明会やセミナー
6.大学が主催する合同会社説明会
7.志望企業の会社案内やパンフレット
8.採用選考の面接での情報
9.公的機関が主催する合同会社説明会
10.求人情報誌・新聞広告・フリーペーパー
11.OB・OG からの選考とは無関係な面談での情報
12.インターンシップによる体験
13.縁故・紹介
14.その他（　　）

問 9　あなたが、就職先を決めるにあたって重視している要素をご記入ください。全ての項目について、「１：全く重要ではない」から「５：とても重要である」でお答えください。（それぞれ○はひとつ）

	全く重要ではない	あまり重要ではな	どちらともいえな	やや重要である	とても重要である
1.企業の知名度が高い、ブランドイメージがよい。	1	2	3	4	5
2.企業規模が大きく、安定性している。	1	2	3	4	5
3.企業の成長可能性。	1	2	3	4	5
4.年収が高い。	1	2	3	4	5
5.福利厚生が充実している。	1	2	3	4	5
6.残業が少なく、休暇が取れるなどのワークライフバランス。	1	2	3	4	5
7.仕事と家庭が両立できる。	1	2	3	4	5
8.外国人の採用に実績がある。	1	2	3	4	5
9.企業内で外国人社員の在職人数が多い。	1	2	3	4	5
10.希望する勤務地で働ける。	1	2	3	4	5
11.仕事の内容に興味・関心を持てる。	1	2	3	4	5
12.職場環境や社風が合う。	1	2	3	4	5
13.グローバルな仕事ができる。	1	2	3	4	5
14.自分の能力を高めキャリアアップにつなげられる。	1	2	3	4	5
15.自分のやりたい仕事ができる。	1	2	3	4	5
16.就職したい会社の業種。	1	2	3	4	5
17.就職後の在留資格の種類。	1	2	3	4	5

問 10　就職活動についてのご意見などがありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

謝　辞

本論文の遂行にあたり，多くの方々のご指導，ご支援を賜りました。

本論文を完成するにあたり，大阪経済大学大学院　経済学研究科 （学長）教授 山本　俊一郎　先生には，学会発表・論文投稿，博士論文の作成に至るまで，非常にお忙しい中，何度も相談に乗っていただきました。データ分析がなかなか進まなかった私ですが，根気強く指導していただき，様々な視点からアドバイスをいただきました。日本語の文章作成に慣れていない私にも真摯で，ご懇切なるご教示，心より感謝を示します。また，論文提出期限が迫り，心配と不安な時期に励ましのお言葉をいただき，論文執筆に前向きに取り組むことができるよう心強く支えてくださいました。

本講座　終始熱心なご指導を頂いた（副学長）教授　森　詩恵　先生には，いつも笑顔で相談に乗ってくださって，筆者の研究がより良いものになるよう導いていただきました。森　先生との１年間のご指導のなかで，日本政策の研究とアンケート調査を行うにあったて，多くのご支援，ご助言を頂きました。ここに記して深く感謝いたします。

本論文を完成するにあたり，本講座　教授 吉田　建一郎　先生には査定していたただき，かつ的確なアドバイスを頂いたことに感謝いたします。

本論文を作成するにあたり，大阪経済大学大学院　人間科学研究科　人間共生専攻　教授　田島　良輝　先生には，アンケート調査を作成するため，お忙しい中でも貴重なコメントをくださって，ここに記して深く感謝いたします。

また，本講座　元教授 梅村　仁　先生には，博士後期課程で勉強させていただき，誠にありがとうございました。博士論文の研究方向にはじまり，研究方法など，研究に関するあらゆることを教えていただきました。学会発表，論文投稿をするということに対して，様々な助言，励ましを与えてくださって，研究者としての考え方など，大切なことを学びました。大阪経済大学で教えておられませんが，今でもご支援とご指導に感謝いたします。

次に，本論文のアンケート調査とインタビュー調査にあったては，多くの方々のご協力を頂いた皆様に感謝いたします。

最後に，長い留学生活を支え，見守ってくれた実家の母 趙茜，長い留学生活を共にし，嬉しいことも悲しいことも乗り越えてきた　夫　田碩，および，家族に笑顔と癒しを沢山くれる愛犬　ドビー・バンバンに心から感謝の意を表します。