

出入国在留管理政策懇談会資料②

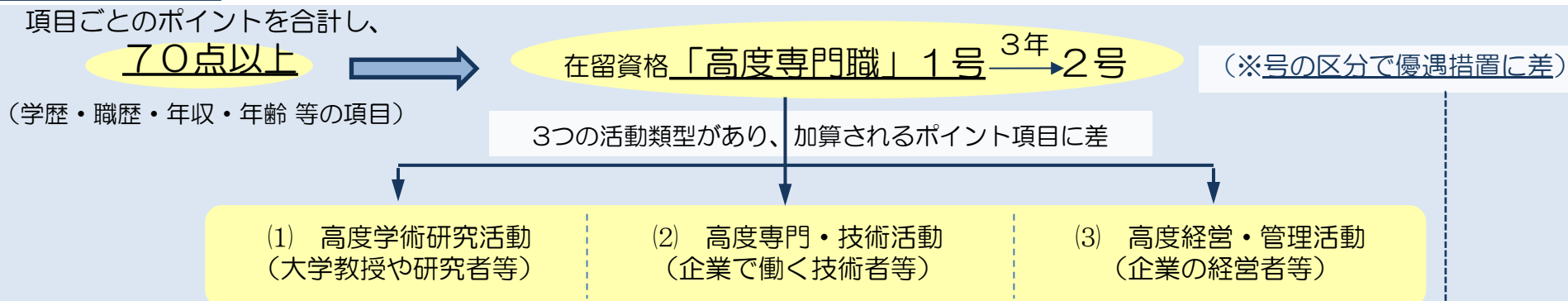
第7回会合 (高度外国人材の受入れについて)

高度人材ポイント制の概要

- 平成24年5月、経済成長等への貢献が期待される高度な能力をもつ外国人について、出入国在留管理上の優遇措置を実施してその受入れを促進するため、「高度人材ポイント制」を導入（在留資格「特定活動」）
- 平成26年の入管法改正により、平成27年4月から高度人材に特化した在留資格「高度専門職」を新設
- 平成29年4月、永住許可申請に要する在留期間について、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は3年、80点以上であれば1年とした

（注）我が国が積極的に受け入れるべき高度外国人材は、「『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（「外国高度人材受入れ政策の本格的展開を（報告書）」平成21年5月29日・高度人材受入推進会議）。

1.在留資格



2.優遇措置

1号：①有期で最長の在留期間「5年」の一律付与
②複数の在留資格にまたがる活動を認める

③親の帯同
④外国人家事使用人（1人）の雇用
⑤配偶者の一部職種でのフルタイム就労
⑥在留歴に係る永住許可要件の緩和 等

3年

2号：①在留期間「無期限」の付与
②ほぼ全ての就労資格の活動を行うことが可能

③～⑥等は1号と同じ

高度人材ポイント計算表

	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	3,000万～		50
						30	2,500万～		40
						10	2,000万～		30
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	詳細は③参照		15		
ボーナス② 【地位】			20						
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	代表取締役、代表執行役		10
							取締役、執行役		5
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～
1000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	—
600万円	20	20	20	—
500万円	15	15	—	—
400万円	10	—	—	—

③研究実績	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
特許の発明 1件～	20	15
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
※ 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点の加算

(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点の加算

高度人材ポイント制の見直しに係る経緯について

実施日	実施内容
平成24年 5月 7日	<u>高度人材ポイント制の運用開始（在留資格「特定活動」）</u>
平成25年12月24日	年収基準の緩和、資格による加算等の評価項目の追加 家事使用人や親の帯同に必要な年収要件の引下げ 等
平成27年 4月 1日	<u>在留資格「高度専門職」の創設に係る入管法一部改正法の施行</u> ➤ 高度外国人材に特化した在留資格「高度専門職1号」及び「高度専門職2号」を創設 ➤ 「高度専門職2号」は在留期間が無期限
平成29年 4月26日	永住許可申請に要する在留期間の見直し 加算措置の追加
平成31年 3月15日	国家戦略特別区域における特別加算の追加
平成31年 3月29日	特別加算「法務大臣が告示で定める大学を卒業した者」の対象大学の拡大
令和 3年 7月30日	世界に開かれた国際金融センターの実現に向けた優遇措置の拡充 ➤ 投資運用業等に従事する金融人材に対する特別加算の追加 ➤ 投資運用業等に従事する金融人材に対する家事使用人の雇用要件の緩和
令和 5年 4月21日	高度外国人材の受入に係る「新たな制度」の創設 ➤ 「特別高度人材制度」及び「未来創造人材制度」の創設

就労を目的とした在留資格

● 単一の在留資格の範囲内の活動に限定

許可された一つの在留資格の範囲内での活動しか認められていない。

● 永住許可まで原則10年以上の在留が必要

就労を目的とする在留資格を有する者が永住許可を受けるためには原則として引き続き10年以上我が国に在留していることが必要。

● 配偶者の就労は原則不可

就労資格を有する外国人の配偶者（在留資格「家族滞在」）については、原則として就労はできないが、地方出入国在留管理局で資格外活動許可を受ければ就労が可能。ただし、包括的に許可する就労時間の上限は週28時間。

高度外国人材に対する優遇措置

● 複合的な在留活動の許容（高度専門職1号）

高度な資質・能力等を活かした複数の在留資格にまたがる活動や、併せて事業経営活動を行うことを許容。

（例）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、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動。

● 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。（高度専門職2号）

● 在留歴に係る永住許可要件の緩和

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

→永住許可申請に要する在留期間：**3年**

80点以上のポイントで高度外国人材として認められた者

→永住許可申請に要する在留期間：**1年**

● 高度外国人材の配偶者の就労

高度外国人材と同居する配偶者について、本邦の公私の機関との契約に基づいて就労を目的とする在留資格（＝「教育」、「技術・人文知識・国際業務」等）に該当する活動について、これらの在留資格に係る要件（学歴等）を満たさない場合でも週28時間を超える就労を認める。

※日本人と同等以上の報酬を受けることを要件とし、許可に際しては就労先を特定する。

※入国・在留手続の優先処理対象となる。

就労を目的とした在留資格

扶養を受ける親の帯同は原則不可

家事使用人の帯同は例外的に許可

現行制度においては、家事使用人の雇用主の在留資格が「経営・管理」又は「法律・会計業務」の場合で、その地位が事業所若しくは事務所の長又はこれに準ずる地位にある場合、一定の要件の下に家事使用人の帯同が認められている。

在留期間は5年を超えない範囲で個別に付与される（5年、3年、1年等）

高度外国人材に対する優遇措置

高度外国人材等の親の帯同の許可

高度外国人材又はその配偶者の7歳未満の子（養子を含む。）を養育し、又は配偶者若しくは高度外国人材本人が妊娠中でその介助をする場合には、以下の条件を満たす高度外国人材又はその配偶者の親（養親を含む。）の帯同及び呼寄せを認める。

- ① 高度外国人材の世帯年収（高度外国人材本人とその配偶者の年収を合算したものをいう。）が800万円以上であること
- ② 高度外国人材と同居すること
- ③ 高度外国人材又はその配偶者のどちらかの親に限ること

家事使用人の帯同の許可

一定の条件を満たす高度外国人材に対し、家事使用人（1名（③において高度外国人材の世帯年収が3,000万円以上ある場合は2名））の雇用を認める。

- ① 外国で雇用していた家事使用人を引き続き雇用する場合の条件（入国帯同型）
 - ・ 高度外国人材の世帯年収が1,000万円以上あること
 - ・ 家事使用人に対して月額20万円以上の報酬を支払うことを予定していること
 - ・ 帯同する家事使用人が本邦入国前に1年間以上当該高度外国人材に雇用されていた者であること
 - ・ 高度外国人材が本邦から出国する場合、共に出国することが予定されていること
- ② ①・③以外の家事使用人を雇用する場合（家庭事情型）
 - ・ 高度外国人材の世帯年収が1,000万円以上あること
 - ・ 家事使用人に対して月額20万円以上の報酬を支払うことを予定していること
 - ・ 家庭の事情（申請の時点において、13歳未満の子又は病気等により日常の家事に従事することができない配偶者を有すること）が存在すること
- ③ 投資運用業等に従事する高度外国人材が家事使用人を雇用する場合（金融人材型）
 - ・ 高度外国人材の世帯年収が1,000万円（2名の場合は3,000万円）以上あること
 - ・ 家事使用人に対して月額20万円以上の報酬を支払うことを予定していること
 - ・ 高度外国人材が、第二種金融商品取引業、投資助言・代理業又は投資運用業に従事していること

最長「5年」の在留期間の付与（高度専門職1号）

在留期間が無期限となる。（高度専門職2号）

入国・在留手続の優先処理（高度専門職1号）

高度外国人材に対する優遇措置の活用実績（令和6年末時点）

▶ 在留歴に係る永住許可要件の緩和

⇒在留資格「永住者」を有する者のうち、永住許可申請時点で「高度専門職」であった者：2,706人（速報値）（※）

（※）2024年1月～12月処理分

▶ 高度外国人材等の親の帯同の許容

⇒高度外国人材等に帯同する親であることを理由に在留資格「特定活動」で在留する者：3,575人

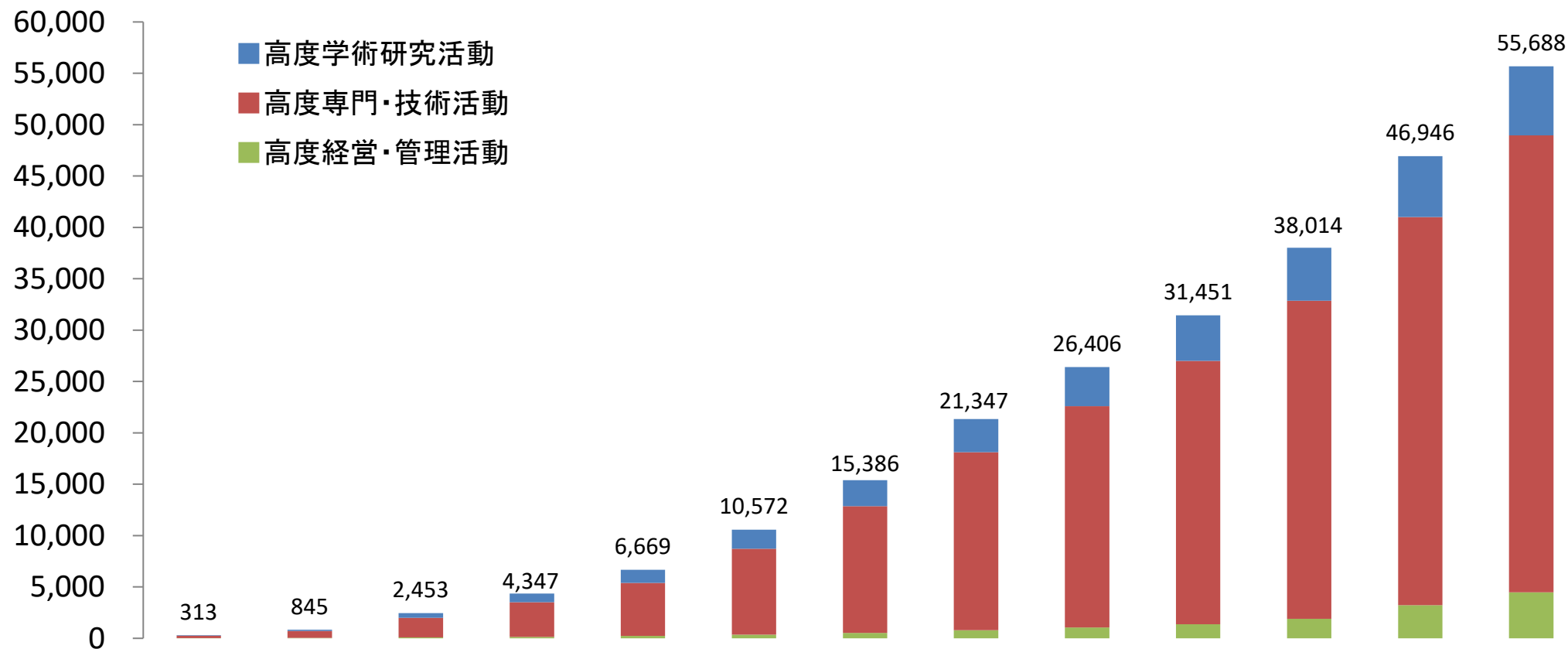
▶ 家事使用人の帯同の許容

⇒高度外国人材に「家事使用人」として雇用されることを理由に在留資格「特定活動」で在留する者：634人（※）

（※）高度外国人材以外の外国人に雇用される「家事使用人」も一部含まれるが、集計システム上分離が不可能であるため、区別せず計上。

高度人材ポイント制の認定件数（累計）の推移

（件）

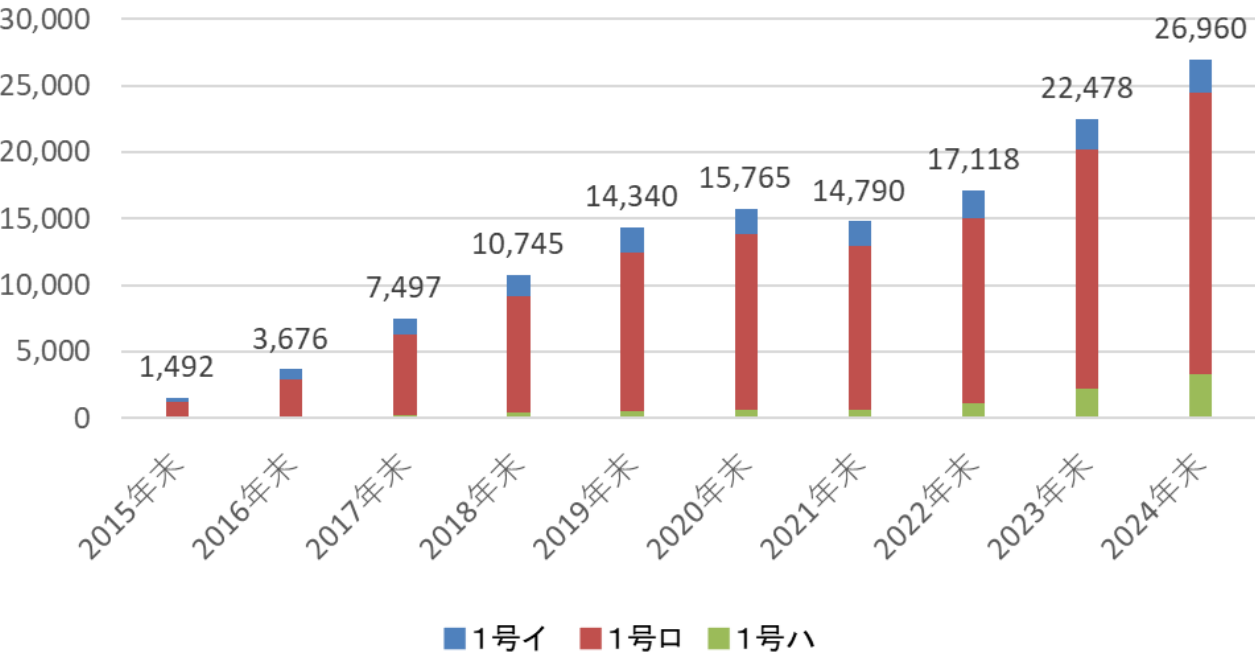


	2012年末	2013年末	2014年末	2015年末	2016年末	2017年末	2018年末	2019年末	2020年末	2021年末	2022年末	2023年末	2024年末
学術研究	48	134	466	841	1,276	1,863	2,529	3,221	3,801	4,451	5,155	5,927	6,739
専門・技術	248	663	1,905	3,362	5,168	8,360	12,332	17,341	21,557	25,622	30,970	37,799	44,477
経営・管理	17	48	82	144	225	349	525	785	1,048	1,378	1,889	3,220	4,472
合計	313	845	2,453	4,347	6,669	10,572	15,386	21,347	26,406	31,451	38,014	46,946	55,688

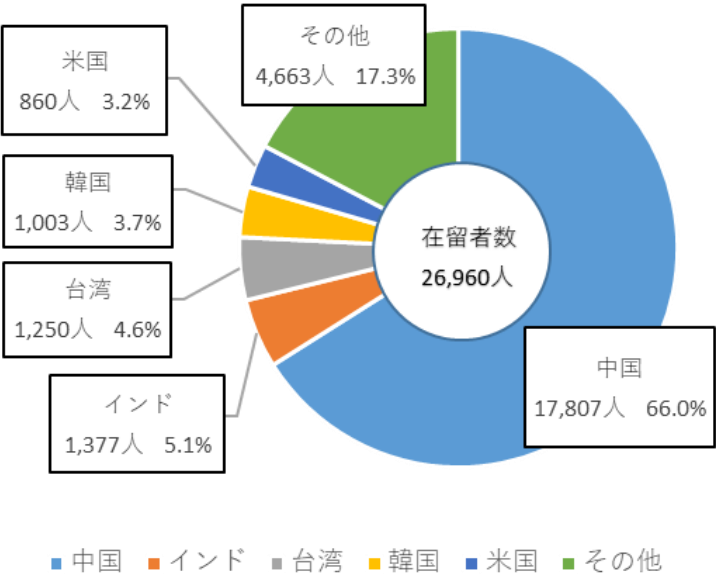
注）本資料の数値には、高度専門職 1 号から高度専門職 1 号又は 2 号への在留資格変更許可件数は含まない。

高度専門職 1 号の在留者数の推移

(人数)



2024年末在留者数の国籍・地域別



	2015年末		2016年末		2017年末		2018年末		2019年末		2020年末		2021年末		2022年末		2023年末		2024年末	
		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比
1号イ	297	19.9%	731	19.9%	1,194	15.9%	1,576	14.7%	1,884	13.1%	1,922	12.2%	1,885	12.7%	2,030	11.9%	2,281	10.1%	2,528	9.4%
1号ロ	1,144	76.7%	2,813	76.5%	6,046	80.6%	8,774	81.7%	11,886	82.9%	13,167	83.5%	12,257	82.9%	13,972	81.6%	17,978	80.0%	21,094	78.2%
1号ハ	51	3.4%	132	3.6%	257	3.4%	395	3.7%	570	4.0%	676	4.3%	648	4.4%	1,116	6.5%	2,219	9.9%	3,338	12.4%
計	1,492	—	3,676	—	7,497	—	10,745	—	14,340	—	15,765	—	14,790	—	17,118	—	22,478	—	26,960	—
2号	16	—	63	—	171	—	316	—	584	—	789	—	945	—	1,197	—	1,480	—	1,748	—

注 1) 在留外国人統計を基に作成
注 2) 本資料における 1 号イとは「高度学術研究活動（イ）」を、1 号ロとは「高度専門・技術活動（ロ）」を、1 号ハとは「高度経営・管理活動（ハ）」のことをいう。

①特別高度人材制度（J-Skip）の概要

1 在留資格

ポイント制によらず**学歴又は職歴と年収**が下記の水準以上であれば、「高度専門職（1号）」を付与

- ① 高度学術研究活動
（大学教授や研究者等）

 - ・修士号以上取得、年収2,000万円以上の者
 - ・職歴10年以上、年収2,000万円以上の者
- ② 高度専門・技術活動
（企業で働く技術者等）
- ③ 高度経営・管理活動
（企業の経営者等）

 - ・職歴5年以上であり、年収4,000万円以上の者

入国後

在留資格「高度専門職」1号 → 1年 → 2号 （※号の区分で優遇措置に差）

2 追加優遇措置：高度人材ポイント制の優遇措置に加え、以下の拡充した優遇措置を受けられる

- ①世帯年収が3,000万円以上の場合、外国人家事使用人2人まで雇用可能（家庭事情要件等は課さない※）
- ②配偶者は、在留資格「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」及び「興行」に該当する活動に加え、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」及び「技能」に該当する活動についても、経歴等の要件を満たさなくても、週28時間を超えて就労を認める
- ③出入国時に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が可能

※1 3歳未満の子又は病気等により日常の家事に従事できない配偶者を有すること、又は外国で継続して1年以上雇用していた家事使用人を引き続き雇用することを課さないもの

②未来創造人材制度（J-Find）の概要

対象者：以下の3要件全て満たす者

- (1) 3つの世界大学ランキング（※1）中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学を卒業、又はその大学の大学院の課程を修了して学位又は専門職学位を授与されている
- (2) 卒業から5年以内
- (3) 滞在当初の生計維持費20万円の所持

在留資格「特定活動」（未来創造人材）を付与

活動内容

在留期間は、最長2年間（1年又は6月ごとに更新が必要）（※2）

- 就職活動
- 起業準備活動
- 上記活動を行うために必要な資金を補うための就労

配偶者・子について

扶養する配偶者・子は、在留資格「特定活動」（未来創造人材の配偶者等）が付与され、帯同することが可能。なお、配偶者・子の就労には、資格外活動許可が必要。

（※1）①クアカアリ・タイムズ 社公表のQS・ワールド・ユニバーシティ・ランキング、②タイムズ 社公表のTHE ワールド・ユニバーシティ・ランキング、③シャハイ・ランキング・コンサルティング 公表のアカデミック・ランキング・オブ・ワールド・ユニバーシティズ

（※2）特定活動（継続就職活動）、起業活動促進事業、特区創業活動促進事業、特定活動（卒業後起業活動）等の類似制度と併せて累計2年を超えない範囲で活用できる

高度外国人材の受入に係る「新たな制度」の活用実績（制度開始時点からの累計）

▶ 特別高度人材制度（J-Skip）の認定件数（令和7年6月末時点）

・制度が開始した令和5年4月21日から令和7年6月30日までの間に、特別高度人材として認定（※）された件数は累計675件（速報値）。このうち、同日時点で本邦に在留する者の数は606人（速報値）。

・認定件数のうち、約6割が本邦で「高度専門・技術活動（高度専門職1号（ロ））」を行うこととして許可された件数。

（※）在留資格「高度専門職」で在留資格認定証明書交付を受けた者及び在留資格変更の許可を受けた者

▶ 未来創造人材制度（J-Find）の認定件数（令和7年6月末時点）

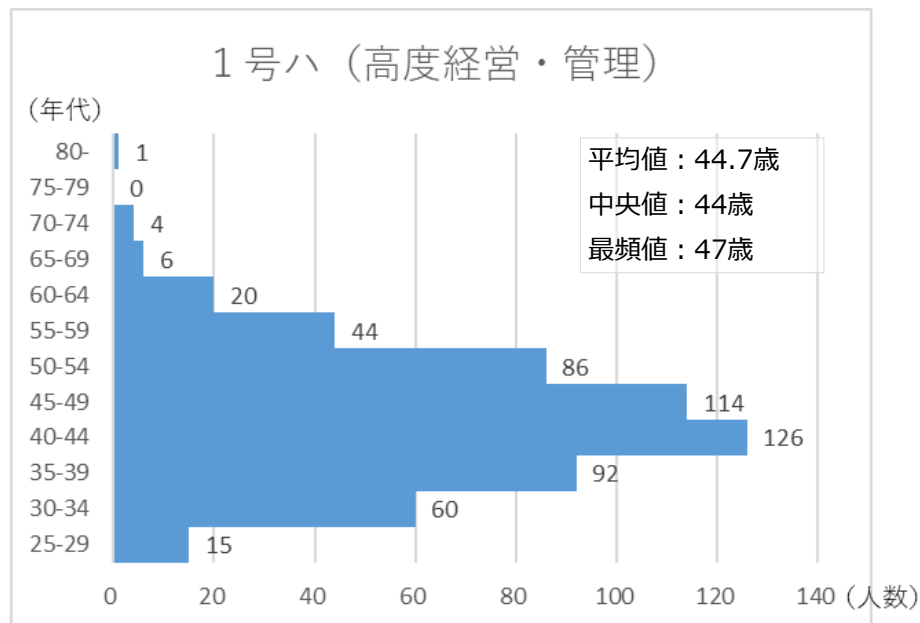
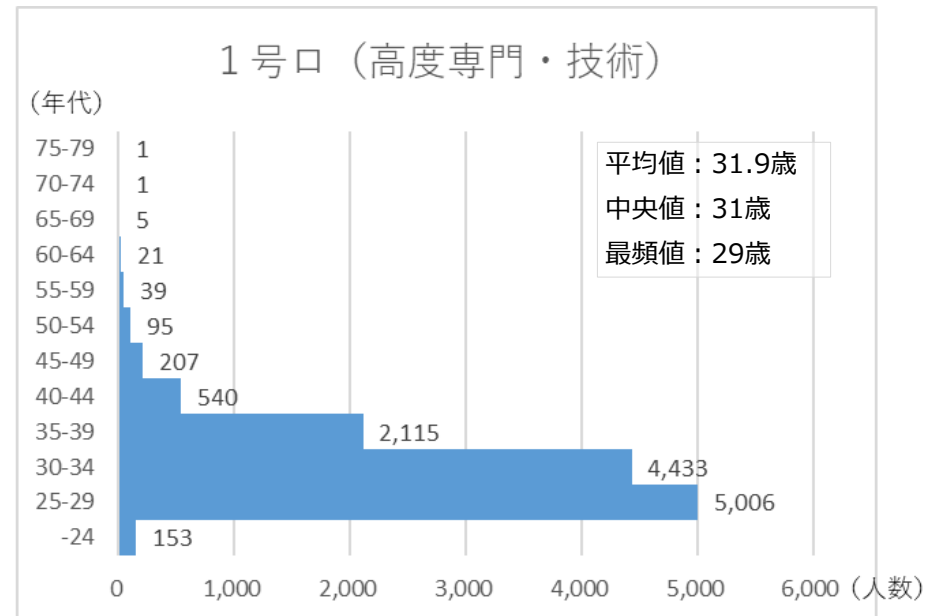
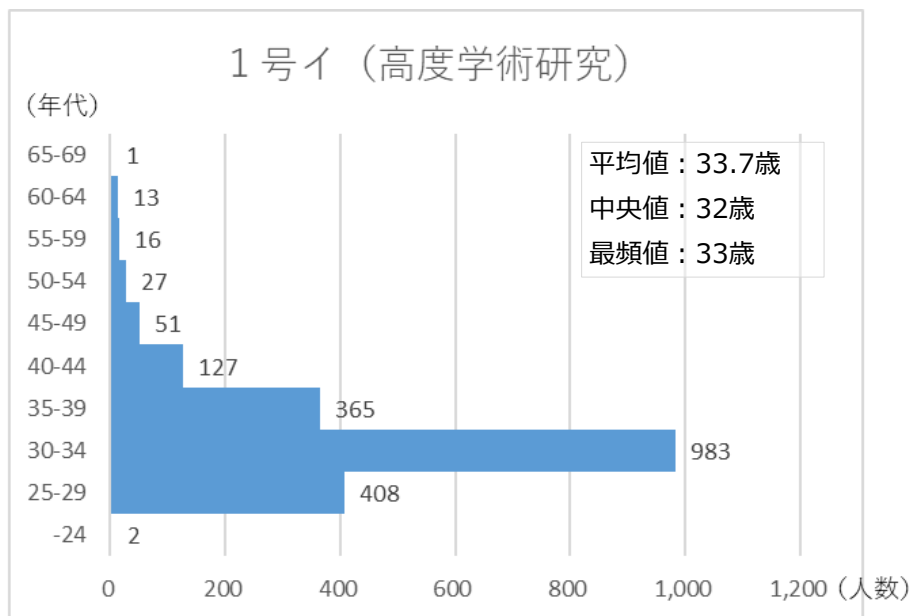
・制度が開始した令和5年4月21日から令和7年6月30日までの間に、未来創造人材として認定（※）された件数は累計1,727件（速報値）。このうち、同日時点で本邦に在留する者の数は1,134人（速報値）。

・認定件数のうち、約半数が他の在留資格からの変更許可件数であり、在留資格「留学」からの在留資格変更が最多。

（※）在留資格「特定活動（未来創造）」で新たに上陸の許可を受けた者及び在留資格変更の許可を受けた者

○「高度専門職 1 号イ～ハ」で初回許可された者の傾向（属性）

図表 1－1－1 初回許可時の年代別人数



分析結果

初回許可時の年代について、30代以下は、1 号イで1,758人（88.2%）、1 号ロで1万1,707人（92.8%）、1 号ハで167人（29.4%）であった。他方で、50代以上は、1 号イで57人（2.9%）、1 号ロで162人（1.3%）、1 号ハで161人（28.3%）であった。**1 号ハについては、イ及びロと比較して、初回許可時の年代が高い傾向**にあった。

データについて

対象期間：平成29年から令和元年末まで

対象者：「高度専門職 1 号」に係る上陸許可又は初回の在留資格変更許可を受けた者（以下「初回許可」という。）

初回許可人数：1 号イ→1,993人、1 号ロ→1万2,616人、1 号ハ→568人

※平成29年以前に「特定活動（高度人材）」で在留していた者で対象期間内に「高度専門職 1 号」へ変更許可された者を含む。

※本資料作成のため特別に集計した数値である。

○初回許可が「高度専門職 1号イ（高度学研究）」である者の傾向（属性）

図表 1 - 2 - 1 入国時・初回許可時の在留資格別人数

分析結果

- 初回許可（1,993人）が変更許可である1,913人（96.0%）について、入国時の在留資格別にみると、「留学」が1,099人（57.4%）、「教授」が472人（24.7%）、「研究」が131人（6.8%）の順であった。初回許可時の在留資格別にみると、「教授」が1,188人（62.1%）、「研究」が335人（17.5%）、「留学」が170人（8.9%）の順であった。
- 入国時と初回許可時の在留資格の組み合わせをみると、「留学→教授」が623人（32.6%）、「教授→教授」が441人（23.1%）、「留学→研究」が186人（9.7%）の順であった。
- 「高度専門職 1号イ」を許可された者の入国から初回許可までの在留経過として、
 - ・ 「留学」で入国し、学業を終えて「教授」や「研究」へ変更後、「高度専門職 1号イ」へ変更許可を受けた者
 - ・ 「教授」や「研究」で入国し、一定期間就労後、「高度専門職 1号イ」へ変更許可を受けた者
 が多い傾向にあった。

入国時\初回許可時	総計	教授	研究	留学	特定活動	高度人材	技術・人文・国際	文化活動	家族滞在	その他
総計	1,913	1,188	335	170	72	46	49	30	25	44
留学	1,099	623	186	154	42	26	30	21	17	26
教授	472	441	17	1	11	11	2	-	-	-
研究	131	18	108	-	5	5	-	-	-	-
短期滞在	92	53	12	7	3	-	3	-	3	11
家族滞在	40	23	8	1	1	-	1	-	5	1
文化活動	39	19	3	7	2	2	-	8	-	-
技術・人文・国際	16	5	-	-	-	-	11	-	-	-
その他	24	6	1	-	8	2	2	1	-	6

※上位5位を着色。

※「高度専門職 1号イ」に許可されるまでの在留経過をみるため、初回許可が変更許可である者（1,913人）を対象としたもの。

※初回許可が上陸許可である者（80人）は含まない。

※「短期滞在」からの変更は、やむを得ない特別の事情がある場合のみ認められる。

分析結果

- 初回許可（1万2,616人）が変更許可である1万1,308人（89.6%）について、入国時の在留資格別にみると、「留学」が5,599人（49.5%）、「技・人・国」が3,778人（33.4%）、「短期滞在」が885人（7.8%）の順であった。初回許可時の在留資格をみると、「技・人・国」が9,528人（84.3%）と大部分を占めている。
- 入国時と初回許可時の在留資格の組み合わせをみると、「留学→技・人・国」が4,811人（42.5%）、「技・人・国→技・人・国」が3,609人（31.9%）、「短期滞在」→「技・人・国」が595人（5.3%）の順であった。
- 「高度専門職 1 号口」を許可された者の入国から初回許可までの在留経過として、
 - ・ 「留学」で入国し、学業を終えて「技・人・国」へ変更後、「高度専門職 1 号口」へ変更許可を受けた者
 - ・ 「技・人・国」で入国し、一定期間就労後、「高度専門職 1 号口」へ変更許可を受けた者
 が多い傾向にあった。

入国時\初回許可時	総計	技術・人文・国際	特定活動	高度人材	留学	企業内転勤	短期滞在	永住者	教授	日本人配偶者	その他
総計	11,308	9,528	443	323	375	329	143	129	66	66	229
留学	5,599	4,811	196	102	348	-	-	90	43	26	85
技術・人文・国際	3,778	3,609	124	121	5	-	1	22	1	4	12
短期滞在	885	595	34	29	16	56	142	-	4	11	27
企業内転勤	504	207	15	15	1	273	-	4	-	1	3
家族滞在	227	171	10	6	3	-	-	9	-	-	34
特定活動	127	70	54	40	-	-	-	-	-	-	3
高度人材	37	-	37	37	-	-	-	-	-	-	-
その他	188	65	10	10	2	-	-	4	18	24	65

※上位5位を着色。

※「高度専門職 1 号口」に許可されるまでの在留経過をみるため、初回許可が変更許可である者（1万1,308人）を対象としたもの。

※初回許可が上陸許可である者（1,308人）は含まない。

※「短期滞在」からの変更は、やむを得ない特別の事情がある場合のみ認められる。

図表 1－2－3 入国時・初回許可時の在留資格別人数

分析結果

- 初回許可（568人）が変更許可である340人（59.9%）について、入国時の在留資格別にみると、「留学」が89人（26.2%）、「経営・管理」が80人（23.5%）、「短期滞在」が74人（21.8%）の順であった。初回許可時の在留資格別にみると、「経営・管理」の201人（59.1%）、「技・人・国」の34人（10.0%）、「短期滞在」の32人（9.4%）の順であった。
- 入国時と初回許可時の在留資格の組み合わせをみると、「経営・管理→経営・管理」が77人（22.6%）、「留学→経営・管理」が70人（20.6%）、「短期滞在→短期滞在」が32人（9.4%）の順であった。
- 「高度専門職 1 号八」を許可された者の入国から初回許可までの在留経過として、
 - ・ 「経営・管理」で入国し、「高度専門職 1 号八」へ変更許可を受けた者
 - ・ 「留学」で入国し、学業等を終えて「経営・管理」へ変更後、「高度専門職 1 号八」へ変更許可を受けた者
 が多い傾向にあった。

入国時\初回許可時	総計	経営・管理	技術・人文・国際	短期滞在	特定活動（高度人材）	企業内転勤	永住者	日本人配偶者	その他
総計	340	201	34	32	23	19	13	9	9
留学	89	70	8	-	2	-	5	2	2
経営・管理	80	77	-	-	1	-	1	-	1
短期滞在	74	25	8	32	4	1	1	2	1
企業内転勤	37	10	3	-	3	18	2	1	-
技術・人文・国際	35	14	14	-	3	-	2	2	-
特定活動（高度人材）	10	-	-	-	10	-	-	-	-
家族滞在	6	4	1	-	-	-	-	-	1
その他	9	1	-	-	-	-	2	2	4

※上位 5 位を着色。

※「高度専門職 1 号八」に許可されるまでの在留経過をみるため、初回許可が変更許可である者（340人）を対象としたもの。

※初回許可が上陸許可である者（228人）は含まない。

※「短期滞在」からの変更は、やむを得ない特別の事情がある場合のみ認められる。

○初回許可が「高度専門職 1 号イ」、「高度専門職 1 号ロ」 「高度専門職 1 号ハ」である者の傾向

図表 2 - 1 - 2

平成29年から令和元年末までの間に初回許可を受けた者の在留状況別人数（令和 7 年時点）

「高度専門職 1 号イ（高度学研究）」

「高度専門職 1 号ロ（高度専門・技術）」

「高度専門職 1 号ハ（高度経営・管理）」

在留状況	人数	構成比 (対小計)	構成比 (対総計)
総計	1,993	-	-
正現在留中（小計）	1,334	-	66.9%
永住者	953	71.4%	47.8%
高度専門職 1 号イ	199	14.9%	10.0%
高度専門職 2 号	103	7.7%	5.2%
高度専門職 1 号ロ	33	2.5%	1.7%
その他	46	3.4%	2.3%
閉鎖済み（小計）	659	-	33.1%
出国等	596	90.4%	29.9%
その他	63	9.6%	3.2%

在留状況	人数	構成比 (対小計)	構成比 (対総計)
総計	12,616	-	-
正現在留中（小計）	10,343	-	82.0%
永住者	7,457	72.1%	59.1%
高度専門職 1 号ロ	1,672	16.2%	13.3%
高度専門職 2 号	803	7.8%	6.4%
技術・人文・国際	261	2.5%	2.1%
その他	150	1.5%	1.2%
不法残留中	2	-	0.0%
閉鎖済み（小計）	2,271	-	18.0%
出国等	1,920	84.5%	15.2%
その他	351	15.5%	2.8%

在留状況	人数	構成比 (対小計)	構成比 (対総計)
総計	568	-	-
正現在留中（小計）	320	-	56.3%
永住者	158	49.4%	27.8%
高度専門職 1 号ハ	99	30.9%	17.4%
高度専門職 2 号	30	9.4%	5.3%
経営・管理	17	5.3%	3.0%
その他	16	5.0%	2.8%
閉鎖済み（小計）	248	-	43.7%
出国等	232	93.5%	40.8%
その他	16	6.5%	2.8%

分析結果

- 初回許可を受けた1,993人の在留状況をみると、「永住者」が953人（47.8%）、「出国等」が596人（29.9%）、「高度専門職 1 号イ」が199人（10.0%）、「高度専門職 2 号」が103人（5.2%）の順であった。
- 在留状況の中で「永住者」の割合が最も高い（約 5 割）。

分析結果

- 初回許可を受けた 1 万2,616人の在留状況をみると、「永住者」が7,457人（59.1%）、「出国等」が1,920人（15.2%）、「高度専門職 1 号ロ」が1,672人（13.3%）、「高度専門職 2 号」が803人（6.4%）の順であった。
- 在留状況の中で「永住者」の割合が最も高い（約 6 割）。

分析結果

- 初回許可を受けた568人の在留状況をみると、「出国等」が232人（40.8%）、「永住者」が158人（27.8%）、「高度専門職 1 号ハ」が99人（17.4%）、「高度専門職 2 号」が30人（5.3%）、「経営・管理」が17人（3.0%）の順であった。
- 在留状況の中で「出国等」の割合が最も高く（約 4 割）、1 号ハはイ・ロと比較して「出国等」の割合が高い。

【調査の概要】

・企業アンケート（日本企業10,039社対象・回収率13.6%）

調査対象	企業データベース（※1）から9,800社を無作為抽出（※2）したほか、スタートアップ企業を対象に含めるため、J-Startup（※3）選定企業239社を調査対象に加えた ※1 日本国内の企業約27,400社のデータベース（上場・未上場企業、大企業、中堅・中小企業を含む） ※2 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）〔別表2〕都道府県別外国人雇用事業所数の比率に沿って、企業データベースから東京都から2,358社（24.06%）、大阪府から807社（8.23%）、その他道府県から6,635社（67.71%）を抽出。抽出時には、J-Startup企業及び従業員数30人以下の企業、消滅企業を除いた。 ※3 J-Startupプログラムは、経済産業省・日本貿易振興機構（JETRO）・新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が実施しているプログラムであり、革新的な技術やビジネスモデルで世界に新しい価値を提供するスタートアップを創出することを目的としている。
------	--

・高度外国人材アンケート（高度外国人材10,000人対象・回収率23.5%）

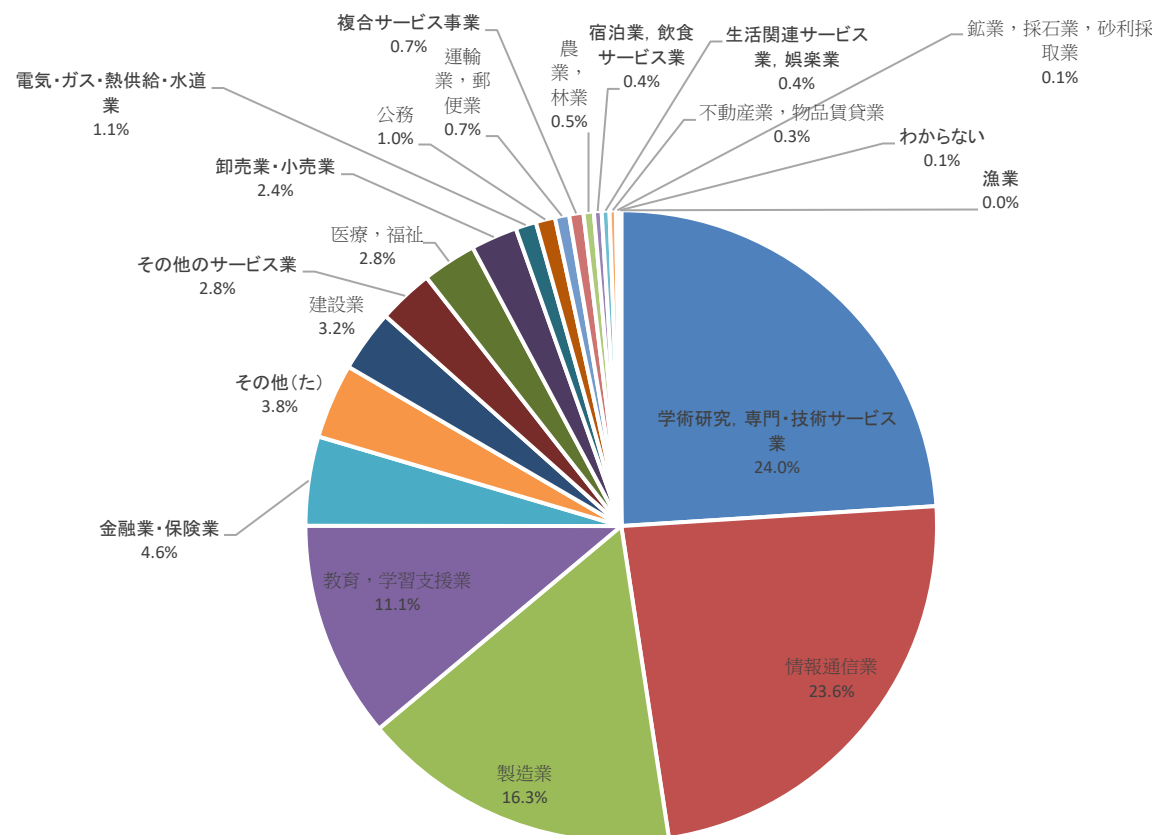
調査対象	高度外国人材に該当する以下の在留資格の外国人材10,000名を対象 ・ 留学:1,920名 ・ 技術・人文知識・国際業務:1,920名 ・ 高度専門職1号イ:1,625名 ・ 高度専門職1号ロ:1,885名 ・ 高度専門職2号:1,550名 ・ 特定活動（未来創造人材制度（J-Find））:658名 ・ 特定活動（本邦大学等卒業者）:442名
------	---

※調査期間はいずれも令和7年3月31日～同年4月23日

※本調査は、対日直接投資加速化に向けた優先プログラム（令和6年5月13日対日直接投資推進会議決定）に基づき実施されたもの。

【調査結果】高度外国人材の会社の業種（高度外国人材アンケート）

- 在留資格「高度専門職」を有する外国人が就業する業種として、「学術研究・専門・技術サービス業」（24.0%）が最も多く、次いで「情報通信業」（23.6%）、「製造業」（16.3%）である。（n=1,513）

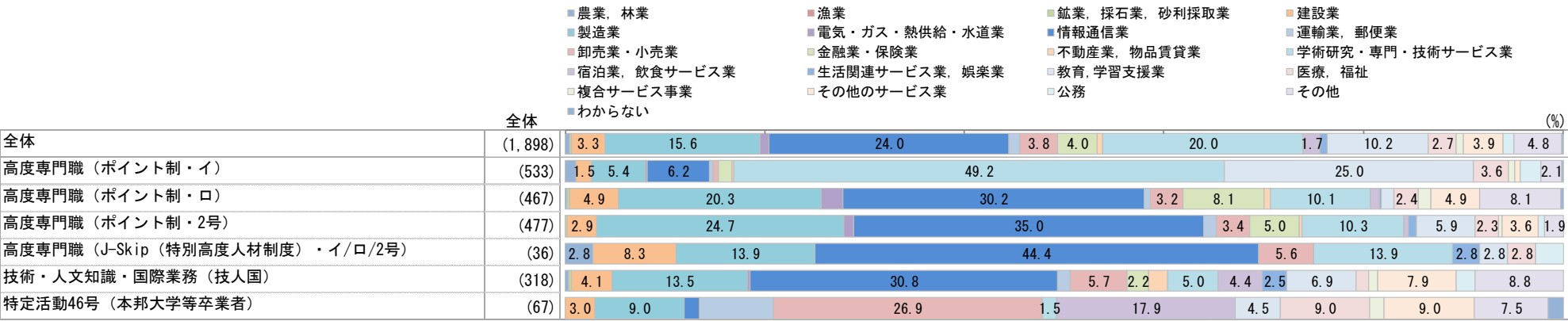


注：本アンケートは在留資格別にサンプル数を設定して配布したため、実際の高度外国人材の比率と異なることに留意が必要である。

出典：令和6年度補正経済産業省委託事業
高度外国人材の確保に向けた在留資格制度の在り方等に関するニーズ調査から再編

【調査結果】高度外国人材の雇用状況（高度外国人材アンケート）

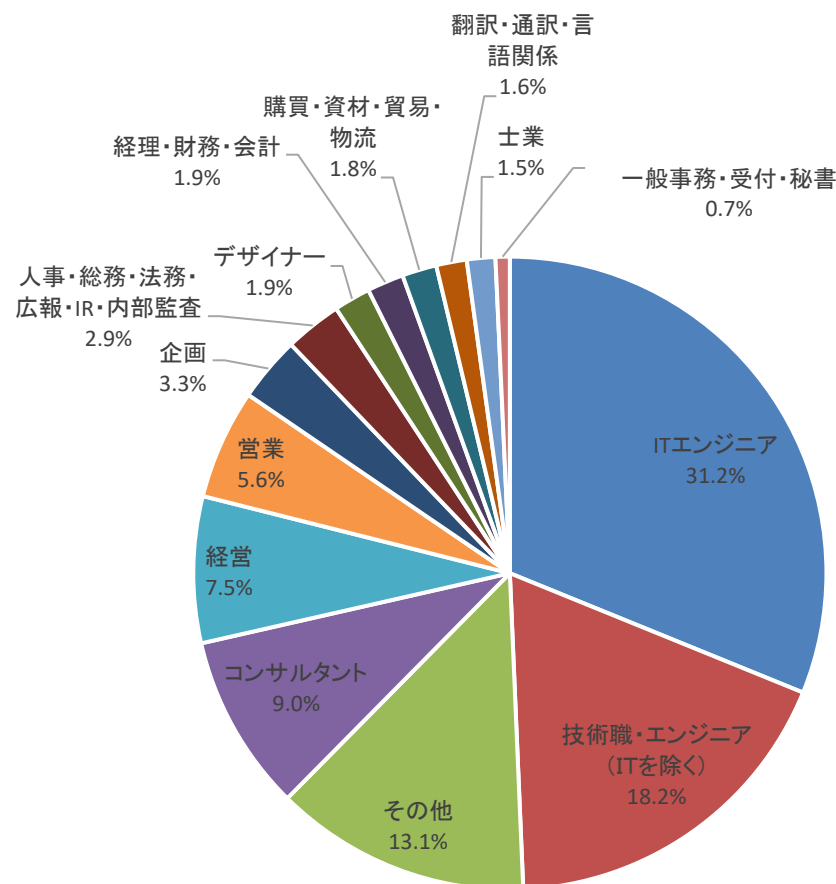
- 「高度専門職（ポイント制・イ）」は「学術研究・専門・技術サービス業」（49.2%）が最も多く、次いで「教育、学習支援業」（25.2%）が多い。
- 「高度専門職（ポイント制・ロ）」（30.2%）、「高度専門職（ポイント制・2号）」（35.0%）、「高度専門職（J-Skip（特別高度人材制度）・イ/ロ/2号）」（44.4%）、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」（30.8%）は「情報通信業」が最も多い。
- 「特定活動46号（本邦大学等卒業者）」は、「卸売業・小売業」（26.9%）が最も多く、次いで「宿泊、飲食サービス業」（17.9%）が多い。



注：本アンケートは在留資格別にサンプル数を設定して配布したため、実際の高度外国人材の比率と異なることに留意が必要である。

【調査結果】高度外国人材の仕事内容(高度外国人材アンケート)

- 「高度専門職」在留資格「高度専門職」を有する外国人の仕事内容として、「ITエンジニア」(31.2%)が最も多く、次いで「技術職・エンジニア(ITを除く)」(18.2%)である。(n=1,513)



注：本アンケートは在留資格別にサンプル数を設定して配布したため、実際の高度外国人材の比率と異なることに留意が必要である。

出典：令和6年度補正経済産業省委託事業

高度外国人材の確保に向けた在留資格制度の在り方等に関するニーズ調査から再編

【調査結果】企業側から見た外国人採用の目的・方針

凡例

【企業】：企業アンケート結果

【人材】：高度外国人材アンケート結果

- 【企業】企業が高度外国人材を採用する理由のうち、積極的な理由としては「高い技術力をもった人材が必要」（34.0%）、「社内の人材の多様性の推進」（32.7%）との回答が多い。その他の事情としては、「人手不足」（42.2%）、「日本人の採用が難しい」（31.9%）との回答が多い（n=609。以下同じ。）※。
- 業種別にみると、製造業では「技術力」、建設業では「人手不足」、卸売業では海外取引を目的、との回答が多い。
- 企業規模が大きいほど、「技術力」や「人材の多様性」を向上させることを目的とするとの回答が多い。
- 海外取引がある企業は「技術力」や「商品・サービスの展開」を、海外取引が無い企業は「人手不足」を目的にあげる傾向が強い。
- 【企業】企業が高度外国人材に期待する影響については、「日本人社員への刺激・社内活性化」（56.2%）や、「異文化・多様性への理解の向上」（40.7%）との回答が多い※。
- スタートアップ、大企業、海外企業との取引がある企業は、それらに加えて、「グローバル化推進」や、「海外との関係向上」などより具体的な効果についての回答が多い。
- 【企業】高度外国人材を採用する際、最も採用したい国・地域としては、「ベトナム」（22.3%）、「台湾」（15.3%）、「中国」（14.3%）であり、地域別でみると「東南アジア」（35.6%）、「東アジア」（25.9%）、「南アジア」（11.3%）となる。※3つまでの複数選択で該当国を選択した割合。
- 【企業】企業が高度外国人材を採用する際に求めるスキルセットは日本語能力が85.1%と突出して多い。求める日本語レベルは日本語能力試験N1レベルが15.9%、N2レベル以上が57.6%、N3レベル以上が93.8%である。このほか、求められるスキルセットとして、「特定技術における技術力」（38.6%）、「特定領域における専門知識」（37.1%）、「日本文化に慣れ親しんでいること」（36.3%）、「多言語・多文化への対応能力」（35.5%）も挙げられている※。
- 【企業】高度外国人材の採用における課題については、「社内の受入れ体制が準備できていない」（約17%）、「求める日本語能力を有する人材が少ない」（約16%）との回答が多い※。

【調査結果】在留資格制度・手続に関する受け止めと見直しのニーズ

凡例

【企業】：企業アンケート結果

【人材】：高度外国人材アンケート結果

- 【人材】「高度専門職」の外国人材が考える「高度専門職」のメリットは、永住許可要件の緩和（59.5%）、親の帯同の許容（53.1%）、「5年」（1号）もしくは無期限（2号）の在留期間の付与（50.2%）が上位である(n=1,513) ※。
- 【人材】「高度専門職」の優遇措置で改善してほしい点としては、親の帯同の要件の緩和（35.9%）、永住許可要件の緩和（34.9%）が多く、次いで年齢要件の緩和（28.5%）、年収要件の緩和（27.5%）である(n=2345) ※。
- 【企業】在留審査期間については、「わからない」（43.5%）を除くと、「長すぎる」（25.6%）が最も多く、「やや長い」（22.8%）と合わせると半数弱である(n=609)。
- 【人材】在留資格に関して不便に思うこととしては、転職時の手続の手間（28.5%）、更新・取得の時間（27.8%）、業務内容の制限（21.4%）、在留資格の審査基準の不明確さ（21.3%）が上位である(n=2,345) ※。
- 【企業】在留資格に関する課題としては、在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑（簡素化してほしい）（29.0%）、入国審査、在留資格制度が分かりづらい（28.4%）、在留資格の取得に費用・手間がかかる（19.8%）が多い。(n=1,362) ※

※設問は複数選択形式

A社：国外市場の事業強化と販路拡大

（外国人材採用のきっかけ）

インド市場への進出を検討しており、同地で事業を展開するためには、現地をよく知る人材の雇用が必要不可欠であると考えていたことが背景にある。当社が製造するあんこは、甘味を好むインド人の味覚に合うのではないかと、販売先としてポテンシャルを感じている。他方で、インド市場は地場企業優先かつ商習慣も独特であるから、橋渡し役としてインド人を採用したいと考えており、S氏の採用に至った。

（外国人材採用を行うメリット）

国外市場の事業を強化していくためには、日本人社員のみでは限界があり、高度外国人材の登用が必要不可欠だ。もちろん、これまで高度外国人材採用にあたっては失敗したこともあったが、それらの失敗があったからこそ、受け入れのための社内環境を構築できたと感じている。日本人社員と高度外国人材の間でコミュニケーション上の摩擦が起きるのは当然のことであり、摩擦を恐れずに話し合いを積み重ねる姿勢や土壌づくりを積極的に行うなど、企業も時代に合わせて変化に適応していくことが必要なのではないか。

B社：自動化を通じた業務効率化

（外国人材採用のきっかけ）

メッキ加工の業務を効率化するため、手作業の自動化を担えるエンジニア人材の採用活動を開始した。しかし、日本人エンジニアの求人倍率が高かったこともあって、なかなか応募がなく、採用は難航。そんな折、フィリピンがエンジニアリング教育に秀でており、優秀なエンジニア人材を数多く抱えていることを知り、社長自ら現地採用に。

（外国人材活用による成果・変化）

現在、外国人材2人には、メッキをつけない部分に印をつけるマスキング作業の自動化に取り組んでもらっている。既にプロトタイプが完成し、最初は手作業の自動化に懐疑的だった社員たちも、徐々に意義を実感し始めているようだ。

今後はマスキング作業の自動化における精度を高めつつ、機械学習などを活用して検査作業の自動化にも着手してもらおうと考えている。もしかすると、社員たち自身から自動化の提案や要望が上がる日が来るかもしれない。徐々に自動化の範囲を拡大しながら、ゆくゆくは他社にも自動化ノウハウを提供し、業界全体のDXに貢献したいと考えている。もちろん、それを実現するためには、自動化を担う人材がさらに必要です。外国人材を含め、今後も採用活動を強化していきたいと考えている。

高度専門職の審査処理期間の推移

			令和5年				令和6年						令和7年					
(日数)		標準処理 期間	1~3月	4~6月	7~9月	10月~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
高度専門職 (1号イ) (高度学術研究)	認定	10日	32	33.4	31.5	30.2	41.8	34.6	44.4	28.7		67.5	70	16.8	57.1	20.5	28	27.4
	更新	5日	12.5	23.8	27.5	13.4	20.8	24.6	33	52.3	41	32	43.5	13.7	17.5	31	27.9	17.7
	変更	5日	14.9	22.1	20.1	29	16.8	24.4	29.6	38.2	32.6	22.1	28.7	18.7	18.8	23.3	28.8	32.7
高度専門職 (1号ロ) (高度専門・技術)	認定	10日	22	27.4	26	17.8	26.5	41.1	41.8	70.8	75.5	52.6	49.1	40.6	48.7	47.9	41.4	47.6
	更新	5日	17.2	26.1	25.7	24.7	16.5	26.5	43.1	46.7	44.4	27.9	29.5	20.4	23.9	28.8	37	31.8
	変更	5日	21.4	25.4	24.4	22.2	20.4	28.8	41.8	55.4	47.5	32.8	31.2	28.2	28	28.9	34.2	35.1
高度専門職 (1号ハ) (高度経営・管理)	認定	10日	67.7	85.2	64.6	40.3	42	72.4	80.4	74.3	89	87.5	105.3	88.3	122.7	150.6	134.8	124.8
	更新	5日	21.4	40	35.6	18.4	31	38.5	53.5	57.3	35.5	41	45	21.8	28.5		37	28
	変更	5日	45	42.3	40.1	52.9	38.9	37.2	41.8	72.5	60.6	49.2	68.7	35.3	55.8	50.3	53.9	72.4

(注1) 在留期間更新許可申請及び在留資格変更許可申請に係る日数については、「審査終了までの日数」を指す。

(注2) 赤字は標準処理期間を超過した処分(審査終了)の日数を指す。

【長期化の要因】

○必要書類や立証資料が多いが、それらが揃っておらず追加資料の提出に時間を要する。

例：申請人が自己申告しているポイントの立証資料が説明書のみで立証資料として不十分な場合／職歴の立証資料について、従事しようとする活動に係る経験かどうか立証されていない場合／翻訳文が添付されていない場合等

○ポイントの確認等の審査が複雑である。

○特別加算に関して、本庁や他省庁への確認を要するものがある。

○高度専門職1号ハについては、「経営・管理」に係る内容であることから、事業実態の確認に慎重な審査を要する。

各地方局におけるポイント制活用に関する所感（参考）

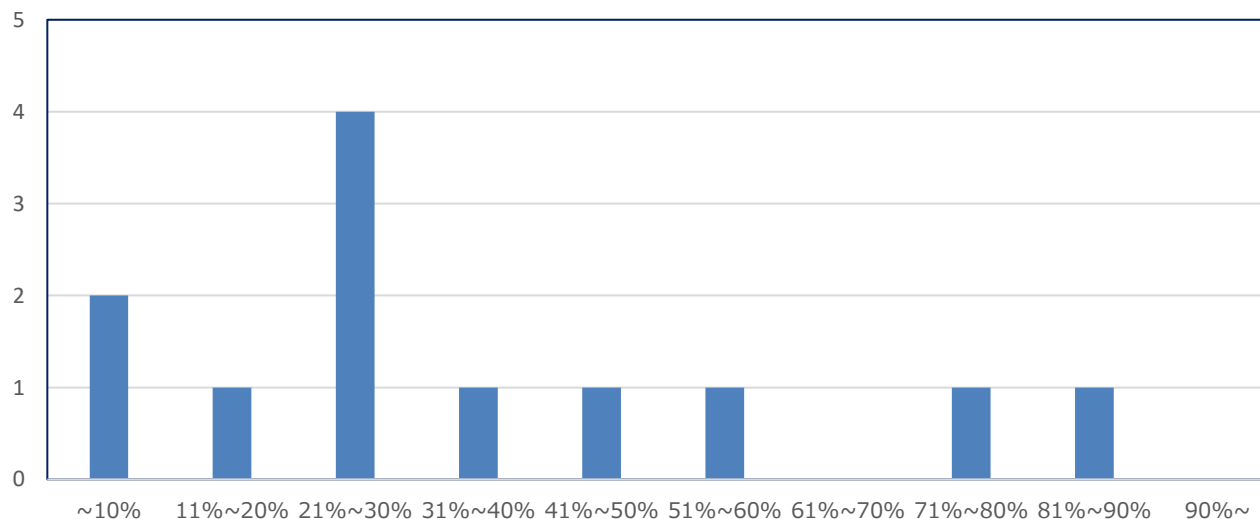
【最も活用されていると感じる加算項目】

イ（高度学研究）・ロ（高度専門・技術）・ハ（高度経営・管理）共通：日本語能力（N1）、本邦大卒業、ランキング大卒業
イ：研究実績（論文）、ハ：職務上の地位

【最も活用されていないと感じる加算項目】

イ・ロ・ハ共通：外国の資格・表彰、JICAの研修、投資運用事業に従事、試験研究費割合3%以上

基幹項目のみで70点を超える申請者の割合に関する所感



（注1）基幹項目とは、特別加算項目以外の「学歴」、「職歴」、「年収」等の項目を指す。

（注2）現場で審査業務に携わる入国審査官（※）にどの程度の割合の申請者が基幹項目のみで70点を超えていると思うかを質問し、集計したもの。

※札幌局、仙台局、東京局 横浜支局、名古屋局、大阪局、神戸支局、広島局、高松局、福岡局、那覇支局

【状況】

- 制度施行から13年余が経過し、
 - ・相当数の外国人が制度を利用し、高度外国人材として我が国に入国・在留。
 - ・同時に、我が国の経済社会の変化（賃金水準の上昇等）や在留外国人の増加等、制度をとりまく環境に変化があったほか、ポイント加算項目の増加等、制度自体も徐々に複雑化。
 - ・審査期間の長期化等、改善すべき課題も散見される。
- 今後、優れた能力を有する外国人材を更に多く獲得し、もって我が国にイノベーションをもたらし、我が国労働市場の効率性を高めるため、制度の活用状況等を調査の上、基準見直しも検討する必要がある。

【御議論いただきたい事項】

我が国が獲得したい高度外国人材は、

「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」・「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」（平成21年5月「外国高度人材受入れ政策の本格的展開を（報告書）」）

と定義され、これを前提に、また、国際的な人材獲得競争が熾烈を極める中、戦略的かつ確実に受け入れる必要がある。

① 着目すべき資質、評価項目の見直し・適正化

（例）：着目すべき資質（即戦力性、将来性、人材の専門性、日本語能力、資産等）

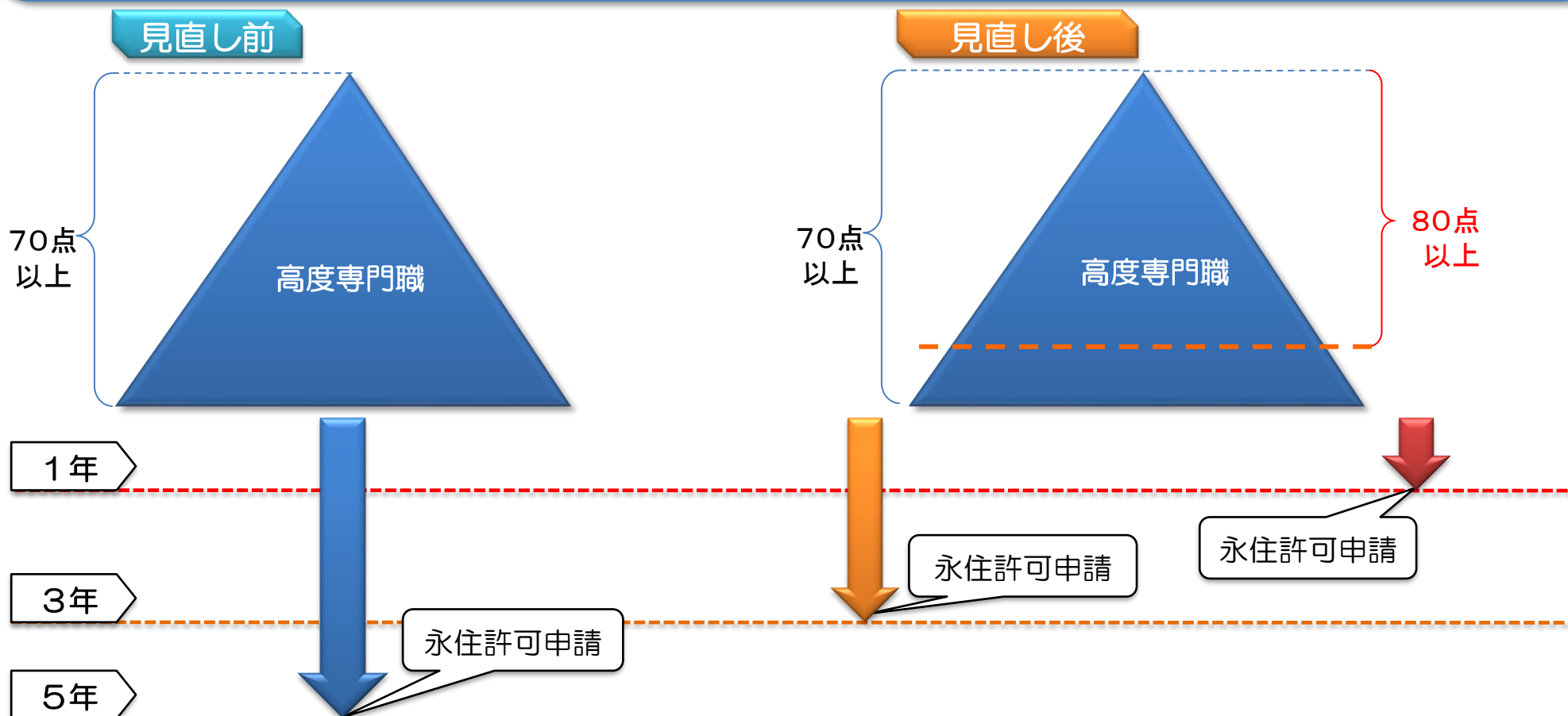
② 高度外国人材の二一ズや経済社会の変化を踏まえ、要件の見直し・優遇措置の拡大や利用しやすい在留審査手続等に関して、どのような方策を講じるべきか。

（例）：出身大学要件・年収要件見直し、優遇措置の拡大、迅速審査の実現、加算点数の調整等

⇒**検討の際の視点、着目点、留意点、アイデアその他について、幅広く御議論をいただきたい。**

参考資料

- 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を現行の5年から3年に短縮する。
 - 高度外国人材の中でも特に高度と認められる者（80点以上のポイントで認められた者）について、永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮し、1年とする。
- ＝「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設



(1) 成長分野(IT等)において所管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

各省が関与する成長分野の先端プロジェクトに従事する人材について、特別加算の対象とする。

(2) 高額投資家に対する加算

5点

「高度経営・管理活動」に従事する者が、自己の経営する事業に対して、高額な投資（1億円以上の投資）を行っている場合について、特別加算の対象とする。

(3) トップ大学卒業者に対する加算

10点

以下のいずれかの大学の卒業者（当該大学の大学院の修了者を含む。）について、特別加算の対象とする。

- ① 世界の権威ある大学格付3機関（クアクアレリ・シモンズ社（英国）、タイムズ社（英国）、上海交通大学（中国））の大学ランキングのうち2つ以上において300位以内の大学
- ② 文部科学省が実施するスーパーグローバル大学創成支援事業（トップ型）において、補助金の交付を受けている大学
- ③ 外務省が実施するイノベティブ・アジア事業において、「パートナー校」として指定を受けている大学

追加した各種加算措置(平成29年)

(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

日本政府のODAを活用し、外務省が実施する「イノベーティブ・アジア（Innovative Asia）」事業に基づく本邦での研修（研修期間1年以上）を修了した学生について、特別加算の対象とする。

(5) 高度学術研究分野における大卒者等への加算

10点

現行制度では、「高度学術研究分野」の学歴は修士以上が加算対象となっているところ、他の分野と同様に「大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けた」者についても加算の対象とする。

(6) 複数の修士号又は博士号を取得した者に対する加算

5点

現行制度では、複数の学位を取得している場合には、最も上位の学位を基準に加算しているところ、複数分野の専門性を持つ者（複数の博士号又は修士号）について特別加算の対象とする。

(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

現行制度では、日本語能力試験N1取得者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者に対して特別加算の対象としているところ、日本語能力試験N2取得者についても特別加算の対象とする（ポイントはN1が15点に対し、N2は10点とする）。

ただし、本邦に留学経験がある者及び外国の大学において日本語を専攻して卒業した者としてポイントを得た者への重複加算は認めない。

追加又は見直した各種加算措置(平成31年)

(1) 国家戦略特別区域高度人材外国人受入れ促進事業における特別加算

10点

特区自治体が、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に、補助金等の支援をする企業等で「高度専門職」の在留資格をもって就労しようとする外国人について、特別加算の対象とする。

【本制度を活用している特区自治体】

東京都（令和元年10月～）、広島県（令和元年12月～）

(2) トップ大学卒業者に対する加算の見直し

10点

トップ大学卒業者に対する加算の対象大学を拡大し、以下のいずれかの大学の卒業者（当該大学の大学院の修了者を含む。）についても特別加算の対象とする。（措置の結果、本邦の対象大学は従前の13校から100校以上に拡大。）

(1) 世界の権威ある大学格付3機関（クアクアレリ・シモンズ社（英国）、タイムズ社（英国）、上海交通大学（中国））の大学ランキングのいずれかに掲げられている本邦の大学

(2) 文部科学省が実施するスーパーグローバル大学創成支援事業（グローバル化牽引型）において、補助金の交付を受けている大学

（注）上記下線部が見直しにより追加されたもの。

世界に開かれた国際金融センターの実現に向けた 優遇措置の拡充(令和3年)

海外と比肩しうる魅力ある金融資本市場への改革と海外事業者や高度外国人材を呼び込む環境構築を戦略的に進め、世界に開かれた国際金融センター（Finance Place Japan）を実現する

(1) 投資運用業等に従事する金融人材に対する特別加算

10点

第二種金融商品取引業、投資助言・代理業又は投資運用業に従事する金融人材について、特別加算の対象とする。

(2) 投資運用業等に従事する金融人材に対する家事使用人の雇用要件の緩和

第二種金融商品取引業、投資助言・代理業又は投資運用業に従事する金融人材について、下記特例措置の対象とする。

【高度人材（除く金融人材）】	【金融人材（特例措置）】
月額20万円以上の報酬を受けること	
家庭事情要件等（※）あり	家庭事情要件等 なし
家事使用人の人数1人 （世帯年収1、000万円以上）	家事使用人の人数 2人まで （世帯年収3、000万円以上）

※13歳未満の子又は病気等により日常の家事に従事できない配偶者を有すること
又は外国で継続して1年以上雇用していた家事使用人を引き続き雇用すること