

出入国在留管理政策懇談会第 7 回会合 意見提出様式

委員名：日本商工会議所 清田

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	・「高度外国人材」については、2012 年のポイント制の開始以降、経済成長等への貢献が期待されるという前提で人数が拡大。開始から 10 年以上を経過していることから、「高度人材」が日本の経済活動に寄与・貢献いただいている成果が見える化出来ないか。また高度人材について、国際的な獲得競争の今後益々の熾烈化を踏まえて、諸外国の優遇策との比較検証、日本として求める人材・素質等についても整理が必要ではないか。 ・審査期間の長期化への対応は急務。短縮できる事務・実務を精査し、手続きの抜本的に見直しを検討すべき。また、資格要件・ポイント制を見直す際には、審査の短期化に資するという視点も考慮要素となりうるのではないか。

出入国在留管理政策懇談会第7回会合 意見提出様式

委員名： 近藤敦

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	1 国外からの高度専門職の申請者が少なく、国内の在留資格からの変更が圧倒的に多いので、海外における高度専門職の申請に結びつく広報活動の改善の余地は大きいように思います。また、OECD の Indicators of Talent Attractiveness（2019 and 2023）によれば、日本が高学歴労働者や起業家にとって魅力的でないとされる要因は、家族にとっての環境の側面が大きい。配偶者の就労可能性だけでなく、子どもの国籍取得の容易さが魅力度に影響を与えています。この点は、永住者の「生地主義」による国籍取得や大人になるときの「居住主義」による届出での国籍取得を検討する必要もあります。 2 シート 16 のデータによれば、出国等がかなり多く（イでは 29.9%、ロでは 15.2%、ハでは 40.8%）、外国人との共生施策、とりわけ子どもの教育環境の整備、住居差別・就業差別の解消に向けた法整備が必要と思われます。

出入国在留管理政策懇談会第 7 回会合 意見提出様式

委員名： 佐久間 一浩

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	○ 高度外国人材制度は、本来、「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、我が国の労働市場の効率性を高めることが期待される人材」、「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」を戦略的に受け入れることを目的としているはずですが。しかし、制度発足以降、年収基準の緩和や永住許可申請に要する在留期間の見直し、高度外国人の受入れに係る「新たな制度」などの制度改変が積み重なり、取得に至るプロセスが変更され、趣旨が形骸化してきているのではないかと考えているところです。 ○ 高度人材ポイント制は当初、年収や実績に基づき人材を受け入れる仕組みでしたが、対象範囲が拡大し、永住への移行が早い時期に可能となってきました。「永住者」を目指す外国人にとっては、他の在留資格から永住者を目指すより優位な在留資格だと思います。また、高度外国人材は、配偶者や親、家事使用人の帯同が認められており、家族単位での定住が行えることで、社会保障の負担も増大してくることで、負担滞納などの問題は、生じていないのでしょうか（実際、高度な外国人として在留資格を有しているのですから、比較的高額な収入を安定して得ている（確保している）のであれば、家族分の社会保険料負担については問題ないと思いますが・・・）。 ○ そこで、今後の対応としては、①高度人材の年収要件や研究・技術実績を引き上げる。②顕著な業績を持つ人材に限定する。③入国後も就労状況や納税状況、社会保険料、医療費の滞納状況（本人、家族、家事使用人）を継続的に確認し、要件を欠く場合は在留を見直す。 ことも必要ではないでしょうか。

○ 高度外国人材は、日本人の雇用を脅かすことなく、初期からの目的である「代替することが出来ない良質な人材」を受け入れ、国益を高める人材」に限定すべきです。制度の安易な拡大は避け、厳格な審査と持続的な監視により、質の高い人材のみを確保する方向にしていく必要があると考えます。

○ 海外の有名大学卒業を条件に、若年層に広く在留資格を付与する J-Find（未来創造人材制度）は、将来の高度人材育成を狙った制度ですが、実際にどのような能力が生かされ、この者でなくてはならないということになっているのでしょうか。また、研究実績等は、だれが、どのように判断しているのでしょうか。

【出入国在留管理庁回答】

未来創造人材制度は、イギリスが令和4年5月に導入した世界的に活躍するイノベーション人材を呼び込むための、「High Potential Individual visa (HPI)」制度を参考に、これと伍する制度となるよう創設を検討したもので、ランキングの評価構成要素において「博士号取得者数」並びに「論文引用数」、「高被引用科学者数」に重点が置かれている3つの世界大学ランキングを採用し、運用しているところ。実際にどのような能力が発揮されているのかについては、ニーズ調査において把握することとしたい。

研究実績は広範な分野にわたり、かつ、様々な評価方法が考えられる（特許の発明、競争的資金の取得、学術論文の執筆等）ため、各分野に係る専門的知見のない当庁のみにおいては評価しがたいことから、関係行政機関に協議の上、定量的に評価できる基準を省令に定めるとともに、ポイント項目の趣旨に鑑み、広く研究実績を認める余地のある仕組みとするために、該当する研究内容に専門的知見を有する関係行政機関に意見を聴取したうえで、判断している。

○ 高度外国人材制度は「本当に高度な人材を選別的に受け入れる」ことに価値があります。したがって、①要件の引き上げ（年収や研究実績、資産など）、②優遇措置の縮小（家事使用人の帯同の制限）、③入国後のフォローアップ強化、の3点を柱に、より厳格な運用が必要だと考えます。

出入国在留管理政策懇談会第7回会合 意見提出様式

委員名： 四方 光

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	近年は外国の優秀な人材が、日本の民主主義、自由をはじめ個人の尊厳を重視した経済社会体制や日本の文化が好きで永住を希望される場合が増えているように感じます。このような人たちが日本で活躍されることは、日本にとっても世界にとっても重要なことなので、円滑に受け入れられる制度を用意することが重要だと思います。 そこで、次のような事項について検討されてはいかがでしょうか。 1 高度外国人材であることの評価は、高度人財ポイント制に基づき様々な観点から行われていますが、それがゆえに審査が煩雑になり、審査期間が長期化していると伺いました。 審査期間の短縮のため、審査項目や点数評価をいたずらに細分化せず、また、提出書類から一見して判断することが容易な項目をメルクマールにすることなどについて検討されてはいかがでしょうか。 2 母国で高校を卒業後、大学に入学する段階で日本の大学に入学し、さらに修士まで修得した後で日本での就職を目指す外国人が少なくないですが、このような外国人は、その学位の分野にかかわらず日本語も思考力も日本で活躍されるのにふさわしいのではないかと考えます。そこで、日本の大学で学士以上の学位を取得した場合に一定のポイントを付与することとしてはいかがでしょうか。 また、博士の学位の取得は、修士の学位の取得と比べると格段に難しいので、科学技術や経営管理関係の分野に限らず博士学位を取得した者に対しては、現状より高いポイントを付与してはいかがでしょうか。さらに日本の大学で博士の学位を取得した場合には、日本語能力、日本語による思考力も相当に高いと予想されるので、さらにポイントを加算してもいいのではないのでしょうか。

出入国在留管理政策懇談会第 7 回会合 意見提出様式

委員名： 富高 裕子

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	○高度人材ポイント制は、資料 P. 1 に記載の高度外国人材の定義（代替することができない、産業にイノベーションをもたらす、専門的・技術的な労働市場の発展を促す、労働市場の効率性を高める）に則した外国人を受け入れることを目的とした制度であり、その目的が十分に達成できる基準とする必要がある。 ○今回資料においてニーズ調査等のデータをお示しいただいたが、基準の見直しの検討にあたっては、高度外国人材の受け入れ制度により産業に好影響がもたらされたか、日本の労働市場の発展および効率性が高まったかといった観点での制度効果の検証などにもとづき検討すべきである。 ○そのうえで、現在の高度人材ポイントについて、最低年収基準が 300 万円となっているが、令和 5 年の給与所得者の 1 人当たりの平均給与が 460 万円（令和 5 年分 民間給与実態統計調査 国税庁）であることや制度趣旨を踏まえれば、300 万円は水準が低く、引き上げることが適当と考える。労働力の価値を計る最も客観的な基準は年収であることから、ポイント計算にあたっては年収に比重を置いた制度とすべきである。 ○また、日本語能力の項目について、N1＝15 点、N2＝10 点が加算され、N3 は対象外となっている。資料 P. 21 の企業ニーズにおいて N3 レベル以上を求める割合は 93.8%となっており、N3 は最低限必要と考えられているため、高度人材として評価できる N2 以上にポイントを付与する現行の基準は妥当と考える。 ○高度人材の優遇措置の親の帯同について、資料 P. 22 において、外国人労働者からは親の帯同の要件の緩和が求められているが、諸外国の状況なども踏まえつつ、検討を行うことが必要である。

出入国在留管理政策懇談会第 7 回会合 意見提出様式

委員名：_____ロペズ マリオ_____

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	高度外国人材の受け入れについてのコメント ア. 「高度外国人材の受け入れについて」のページ 13～15 に掲載されている図表「高度専門職 1 号（イ・ロ・ハ）の入国時・初回許可時における在留資格別人数」では、留学ルートで学業を修了した後に「技・人・国」へ在留資格を変更する人数が明確に示されている。これらの数値は、日本の教育機関（大学など）が、日本社会や教育環境において既に一定の理解や経験を積んだ外国人労働者を確保するための重要な経路となっていることが明らかである。この意味において、高度外国人材制度は、専門的な訓練を受けた人材を受け入れるためのゲートウェイ的な制度であり、その多くは日本語能力を有しており、日本語が職場でのコミュニケーションにおいて支配的な環境では極めて貴重な資産となる。 イ. 26 ページの資料では、日本の労働市場を強化するためには、「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」が必要であると報告されている。日本人学生および外国人学生の双方に教育・指導を行っている外国籍教員の立場から考えると、この「切磋琢磨」という理想と、実際に学生が受けている就労準備教育の間には一定のギャップがあると痛感する。私自身の経験から申し上げますと、いくつかの分野の教育・訓練は非常にヒエラルキー的であり、特に理工系学位（STEM）においては「縦割りの教育」が見られる。こうした教育には、日本の職場文化における階層的な人間関係に適応しやすいという利点がある一方で、学生の創造性や自発的な発想を育てにくいという側面も否定できない。結果として、日本の大学を卒業した学生の中には、専門職としての構造的関係に「適合」した人材はいても、革新的な発想を発揮できる素地を十分に養えていない場合がある。

ウ．もし高度専門人材制度を通じて真にイノベーションを促進したいのであれば、日本の教育システムそのものにおいても改革も必要である。真のイノベーションは「未知」との遭遇、すなわち摩擦から生まれるものであり、それは外国籍の人材との避けられない相互作用の中でこそ育まれる。

エ．この点は入管庁が焦点を当てている議論の主旨からは外れるかもしれないが、多くの留学生は日本の大学でのヒエラルキ一的な教育経験に違和感を覚えている。学生が指導教員の研究課題に従うのではなく、自らの発想を発展させる機会を持てる環境を整えることは、日本語能力を身につけつつ、日本社会でのキャリアを築きたいと考える優秀な人材の定着につながるでしょう。

オ．結局のところ、必要なのは単に経済的要請に即して在留資格制度の微調整することではなく、需要の高いスキルや言語能力を有し、労働市場への参加を通じて積極的な変革をもたらす若い才能を、いかにして日本社会に引き留めていくのかという、より広範な社会的議論だと考える。

出入国在留管理政策懇談会第7回会合 意見提出様式

委員名： 結城 恵

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	まず、概念として、「高度外国人材」の名称に抵抗があります。理由は、外国人「人材」に程度を付し、場合によっては「人」そのものに程度を付す可能性があるからです。（例えば、「高度専門職人材」という用語は「高度」は「専門職」にかかるので問題はないと思います。）誤解を与えないような名称が検討できればと思います。 制度そのものには、異論はありませんが、課題として2点あげさせていただきます。 第一は、審査・手続きの複雑化が予想されることです。審査期間の長期化・ポイント制の複雑さは、企業と外国人材双方から不満が出る可能性があります。また、迅速な人材確保ニーズに対応することが困難になり、国際的な人材獲得競争面で不利となる可能性があります。 第二は、要件設定上の課題です。年収要件の国際基準との乖離や、出身大学ランキングへの過度な依存、日本特有の評価項目による多様性限定など、基準が硬直的であることを回避する必要があるかと思います。また、企業が求める「日本語能力」や「社会人基礎力」の重視と制度の乖離、「即戦力性」評価のあいまいさ、新興分野・スタートアップ領域での活用の困難性など、実態とのミスマッチも予想されます。 このほかにも、他制度との調整です。永住制度適正化との関係性の確認、技能実習・特定技能との棲み分けの明確化、税制・社会保障制度との連携も十分に進めて運用することになると思います。