

第6次出入国管理政策懇談会 外国人受入れ問題検討分科会(第2回)

高度人材ポイント制の見直しについて

平成25年5月1日

経済産業省 産業人材政策室

高度外国人材の受入れニーズ等に関する調査(平成24年度)

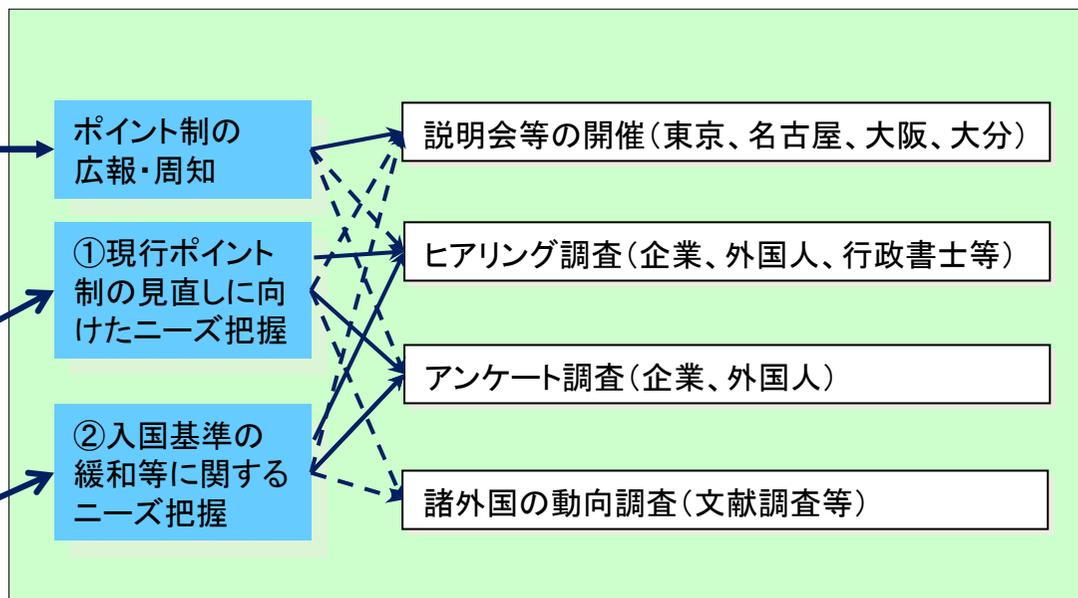
「ポイント制」の広報・周知活動を展開しながら、

- ① 現行ポイント制の見直しに向けたニーズ調査
 - ② 今後の入国基準の緩和等に関するニーズ調査
- を実施。

< ポイント制度を活用しない理由(仮説) >

- ① そもそもポイント制による優遇制度自体が知られていないのではないか
- ② ポイント制を知っていたとしても、適用範囲や基準、内容がわかりにくいのではないか
- ③ 魅力的な制度になっていない(「優遇措置」「要件」)のではないか
- ④ 現行の在留資格制度自体が、わが国の産業界の高度人材に対するニーズと合致していない面があるのではないか

< 調査概要 >



【注意】平成24年5月に制度が開始されたばかりであり、且つ、制度内容が複雑であることから、本調査では、定量的なアンケート調査より、まずは、時間をかけたヒアリング調査によってニーズを浮き彫りにすることを重視した。

アンケート調査： 基本情報(属性等)

企業アンケート

実施時期： 平成24年12月下旬
～平成25年1月下旬
実施方法： 調査票の郵送配布・回収
対象企業： 経済団体関連企業等 合計220社
回答状況： 回答企業数 57社 回答率 25.9%

1. 回答企業における外国人社員の主な「在留資格」(n=48) ※3つまで回答

- (1) 人文知識・国際業務 79. 2%
- (2) 技術 66. 7%
- (3) 永住者、特別永住者 41. 7%

2. 回答企業における外国人社員の主な「国籍」(n=48) ※3つまで回答

- (1) 中国 95. 8%
- (2) 韓国・朝鮮 62. 5%
- (3) ベトナム 10. 4%
- インド 10. 4%

個人(外国人)アンケート

実施時期： 平成24年12月下旬
実施方法： インターネットウェブサイトで実施した
モニター調査
対象者： 登録モニターの中から、年収500万円以上
で日本に在住する外国人
回答状況： 回答者 50名

1. 個人アンケート回答者の主な「在留資格」(n=50)

- (1) 技術 28. 0%
- (2) 人文知識・国際業務 22. 0%
- 日本人の配偶者等 22. 0%

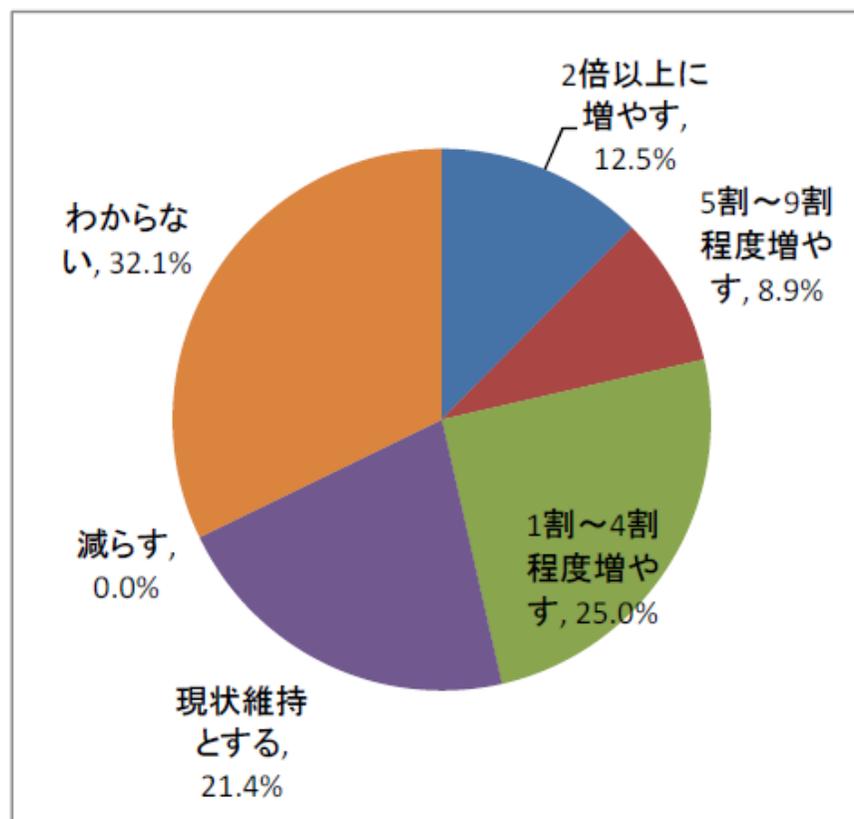
2. 個人アンケート回答者の主な「国籍」(n=50)

- (1) 中国 36. 0%
- (2) 韓国・朝鮮 24. 0%
- (3) 米国 16. 0%

主なアンケート集計結果： 外国人採用の動向

- 今後5年で外国人社員の採用を増やしたいと考えている企業は、全体の半数近く(46.4%)にのぼった。
- 外国人採用のニーズの強い職種(複数回答)については「総合職(企画職)」(36.5%)、「営業職・販売職」(34.6%)、「技術系の専門職(IT関連以外)」(34.6%)との回答が比較的多かったが、限られた職種に集中するというよりは、幅広い職種において外国人の採用が必要と考えられていることが明らかになった。

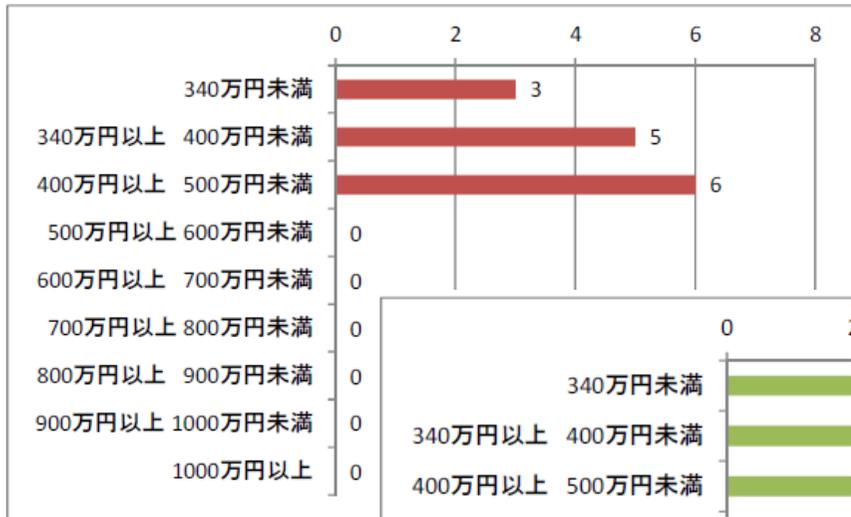
今後5年の外国人採用数【企業アンケート】(n=56)



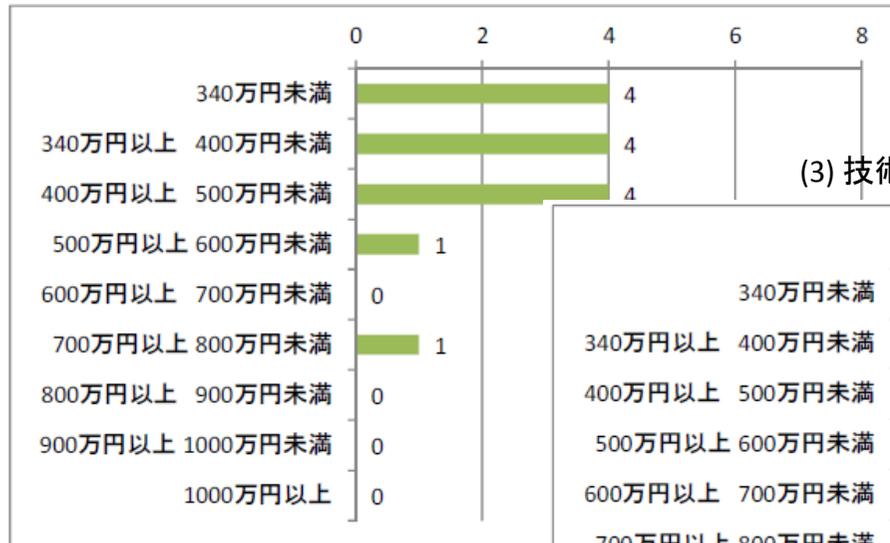
主なアンケート集計結果： 採用したい人材の年収

○ニーズが比較的高かった上位3つの職種について、回答企業がそれぞれの職種に対して想定している年収は以下のとおり。
 ○「400-500万円程度」との意見が多く「ポイント制」で想定している年収要件では、比較的低い方に該当する。

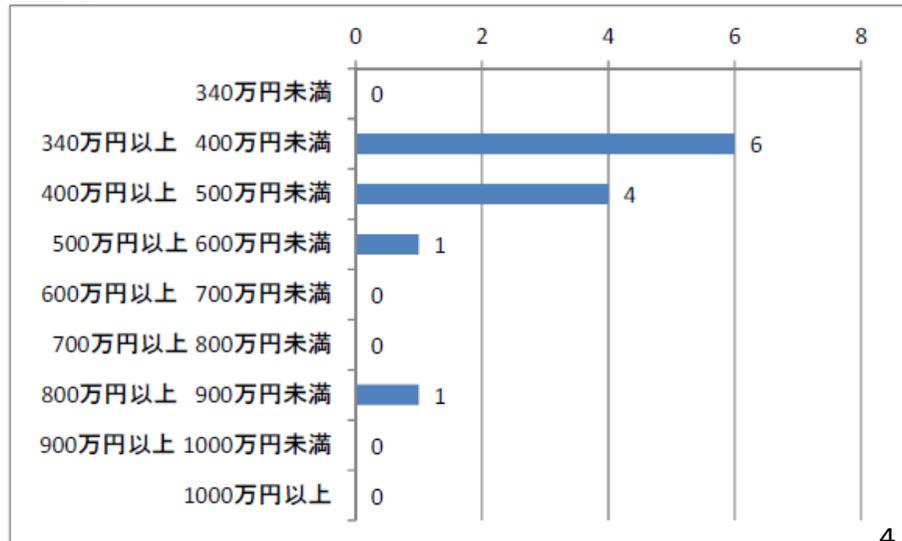
(1) 総合職(企画職) (36.5%) (n=14)



(2) 営業職・販売職 (34.6%) (n=14)



(3) 技術系の専門職(IT関連以外) (34.6%) (n=12)

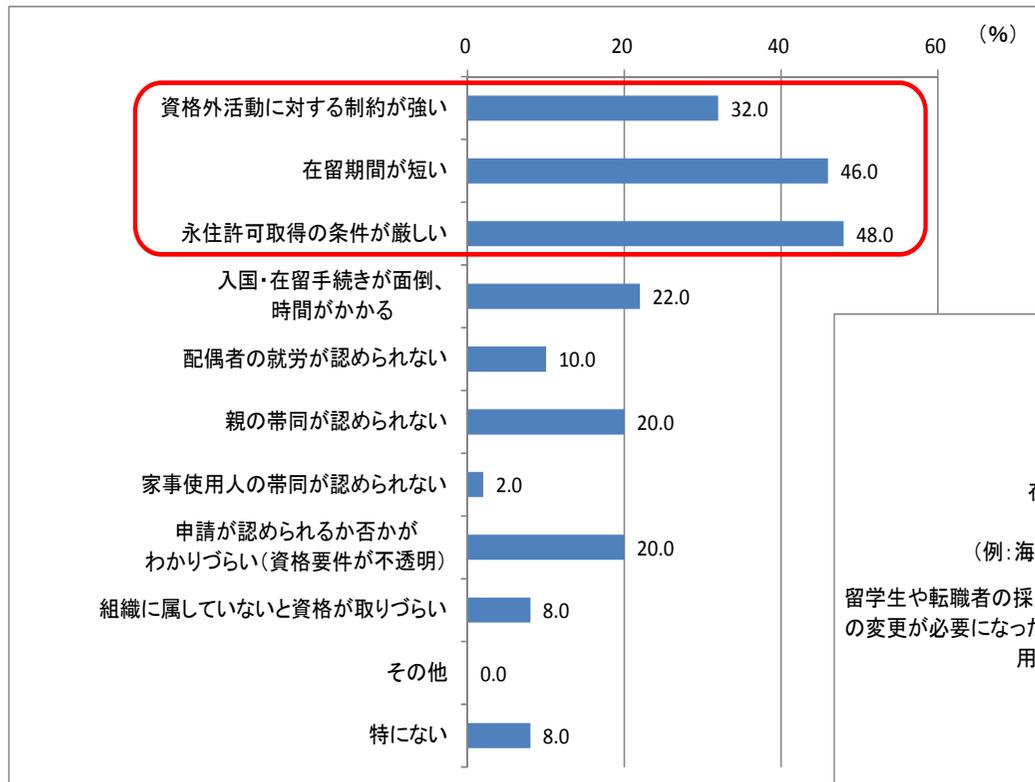


※一つの職種に複数の年収を回答している場合は、それらの中央値を採用

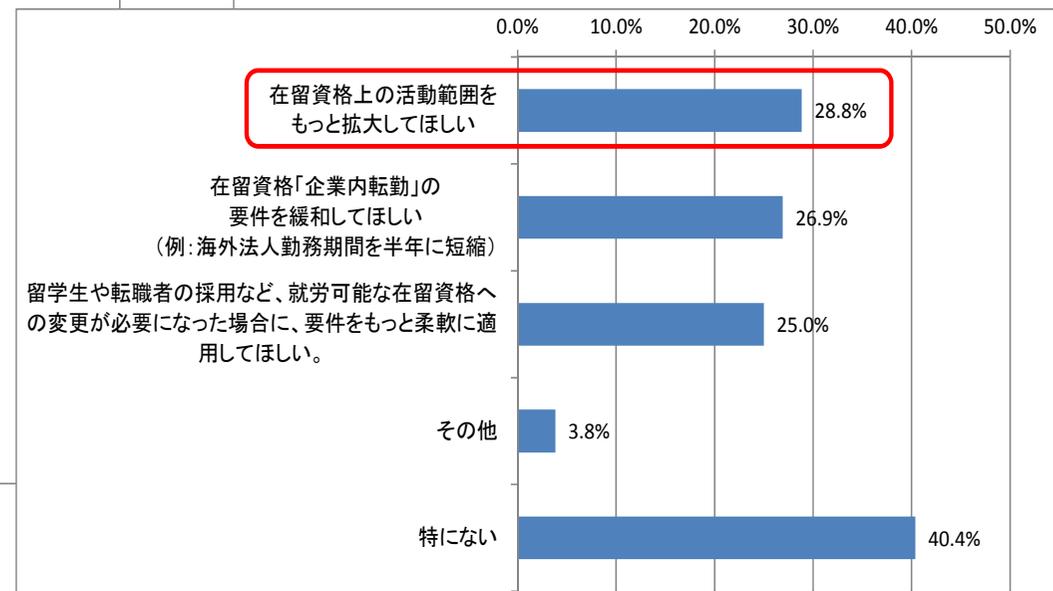
主なアンケート集計結果： 現行の在留資格制度についての意見

○日本に滞在している「**外国人**」が在留資格制度について不満に思っていること(複数回答)は、主に「**永住許可取得の条件が厳しい**」(48.0%)、「**在留期間が短い**」(46.0%)、「**資格外活動に対する制約が強い**」(32.0%)
 ○「**企業**」が現行制度で緩和してほしいこと(複数回答)としては、「**在留資格上の活動範囲をもっと拡大してほしい**」(28.8%)等があげられた。

在留資格制度についての不満【個人アンケート】(n=50)



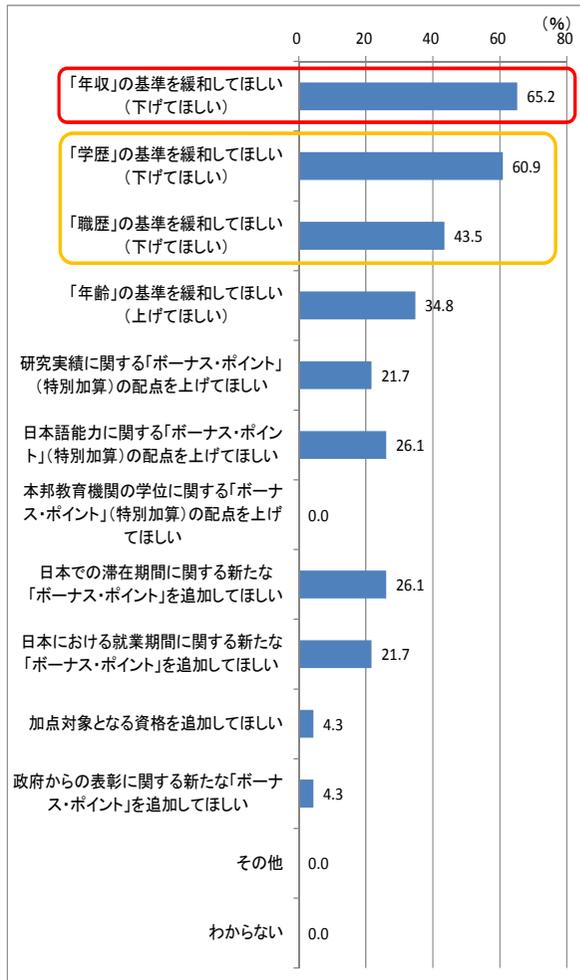
現行の在留資格制度で緩和してほしい要件【企業アンケート】(n=52)



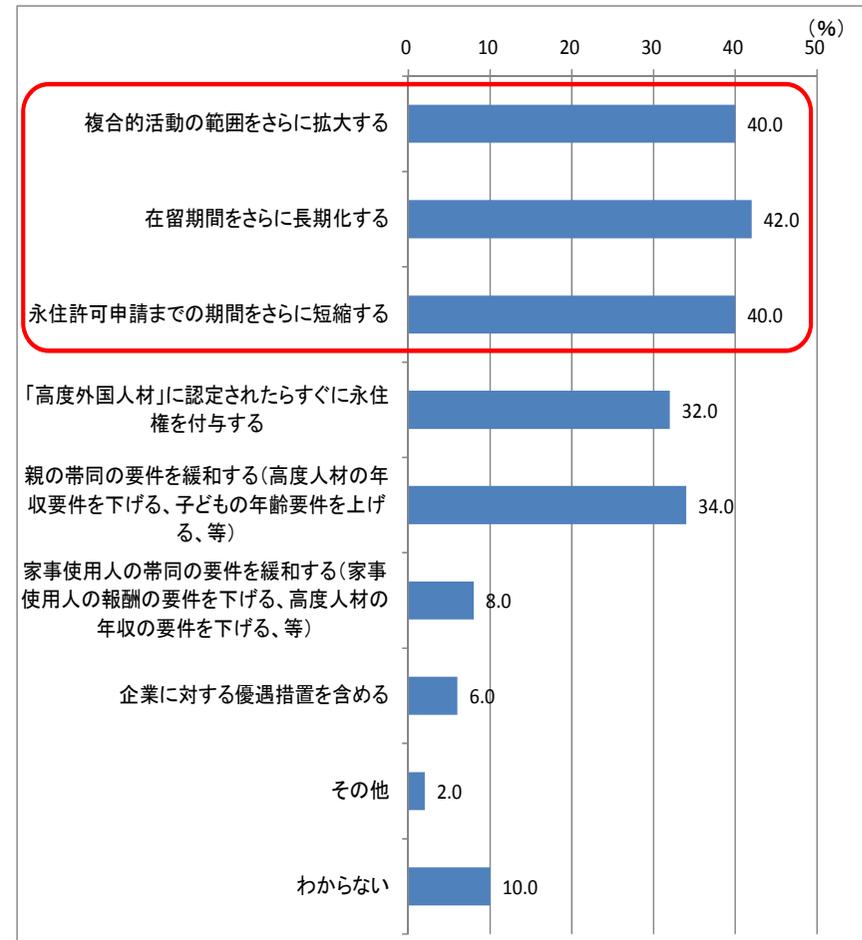
主なアンケート集計結果： 現行のポイント制について(「要件」緩和・「優遇措置」の拡充)

- 「ポイント制」の要件で「緩和してほしい評価項目」(複数回答)としては、個人・企業のいずれについても、「「年収」の基準を緩和してほしい」との回答が最も多かった。
- 個人・企業いずれにおいても、「拡充すべき優遇措置」(複数回答)として回答が多かったのは、「複合的活動の範囲をさらに拡大する」、「在留期間をさらに長期化する」、「永住許可申請までの期間をさらに短縮する」の3項目であった。

要件緩和・新たなボーナスポイントの追加に関する要望【個人アンケート】
(n=23)



拡充すべき優遇措置【個人アンケート】(n=23)



ポイント制の見直しの方向性

新規入国者数(専門的・技術的分野での就労を目的とする外国人)の1%にも満たない合格実績

→そもそも、既存の制度に比べ「**優遇措置**」の魅力に乏しく、「**年収要件**」等が厳しい。

1. 「要件」の見直し

- 結果的に「高収入人材」に対する優遇措置になっている。
- 「年収要件」に合否が大きく左右される傾向にあることから、「年収要件」の見直しや「年収と関連しない評価項目」等の検討が必要。
- 研究実績や職務に関する資格等、「理系人材」がポイントを得やすい。「定量化が困難な能力に対する評価項目」等、「文系人材」に対する配慮が必要。

①「年収要件」の見直し

②「定量化が困難な能力に対する評価項目」の見直し(ボーナスポイント等)

等

2. 「優遇措置」の見直し

- 現行のポイント制は、ポイントをクリアしたとしても、そもそも優遇措置の魅力が乏しいとの声が多い。
- また、「高度人材の卵である留学生」、「元留学生」への配慮措置が望まれる。

①「永住許可要件」の見直し

②「親の帯同」、「家事使用人の帯同」
の見直し

等

制度改善後、より積極的に広報

「要件」の見直し : 年収要件

- 現状のポイント制は、結果的に「高収入人材」に対する優遇措置となっている
- 「年収要件」に合否が大きく左右される傾向にあることから、「年収要件」の見直しが必要。

◆調査結果より

(1)個人アンケート

緩和してほしいポイント制の評価項目: 年収基準の緩和(65.2%、1位)

(2)企業アンケート

緩和してほしいポイント制の評価項目: 年収基準の緩和(40.0%、1位)

(3)説明会等での意見

・「条件が高すぎて、当社には関係ないという印象」

(4)ヒアリング

・「年収要件を緩和すべき」(企業等、外国人、支援機関)

・「年収は世帯年収で判断すべき」(企業等、外国人)

・「中小企業への特例を設けるべき」(外国人、支援機関)

・「「学術研究分野」の年収の基準は、研究者にとって高すぎる」(外国人)

・「会社からは十分な住宅手当と子どもの教育費を支給されており、手当を含めた総額が自分に対する評価。こういった条件が整わなければ来日しなかった」(外国人)

◆見直しの方向性(例)

- ①総合点における年収ポイント割合を下げる
- ②年収配点表の額面を下げる
- ③基本給だけではなく、賞与、手当、福利厚生等も含める
- ④「業種」や「企業規模」、「地域」等による給与格差を反映する

「要件」の見直し： 定量化が困難な能力に対する評価項目

- 研究実績や職務に関する資格等、「理系人材」がポイントを得やすくなっている。
- 「定量化が困難な能力に対する評価項目」等、「文系人材」に対する配慮が必要。

◆調査結果より

ヒアリング

- ・「文系人材に対する配慮が必要」（外国人）
- ・「ポイント対象の資格がIT系に偏っている」（企業等）
- ・「海外の資格もポイントにしてはどうか」（支援機関）
- ・「日本に留学して就職したような、長年日本で頑張ってきた人に対する滞在期間を考慮」（企業等）
- ・「日本滞在年数や日本企業での実務経験年数、日本語能力等をもっと評価すべき」（企業等、外国人、支援機関）
- ・「諸外国において政府等から表彰を得たということも評価してはどうか」（企業等）
- ・「ボーナスの対象として「所属機関が国からのイノベーション支援措置を受けていること」があるが、「自治体の支援を受けている機関」に拡大できないか」（支援機関）

◆見直しの方向性(例)

- ①職務に関する「資格」の対象を拡大する
- ②「研究実績に係る受賞歴」以外の表彰等も評価する

「優遇措置」の魅力の向上： 永住許可要件

- 「日本社会への定着意思が強い外国人」や「外国人に定着して欲しい企業」にとって永住許可要件の緩和は魅力的。
- また、「日本で安心して長く働きたい」、「多様な活動を行いたい」外国人にも永住許可のニーズがあると言える。
- 高度人材の卵である(元)留学生等、日本在住者には、在留歴の配慮が必要。

◆調査結果より

(1)個人アンケート

- 現行在留資格の不満：永住許可取得の条件が厳しい(48.0%、1位)
- ポイント制で拡充すべき優遇措置：永住許可申請までの期間短縮(40.0%、2位)

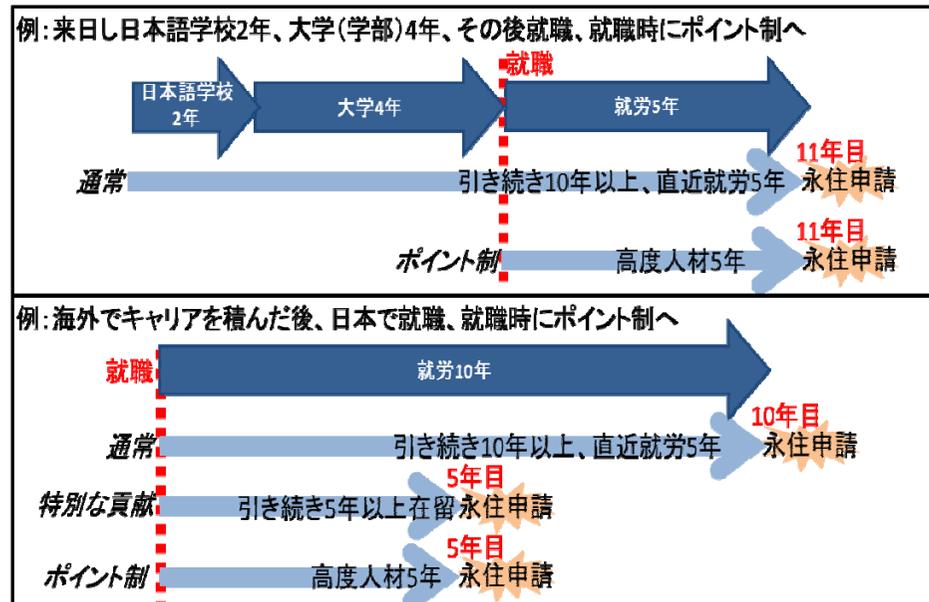
(2)企業アンケート

- ポイント制で拡充すべき優遇措置：永住許可申請までの期間短縮(30.8%、3位)

(3)ヒアリング

- ・「優遇措置のうち、永住許可要件の緩和はメリットになると考えられる」(企業等)
- ・「「留学」等で日本に滞在した期間はカウントされない」「ポイント制に切り替えて5年待つことが得策とは思えない」「これまでの在留歴を含めて考慮すべき」(企業等、外国人、支援機関)
- ・「わが国への貢献が認められた場合は5年で申請可能。差別化には3年程度に短縮すべき」(支援機関)

◆現行制度で永住許可申請が可能なタイミング(モデル図)



◆見直しの方向性(例)

- ①過去の在留歴を通算可能とする、あるいは「即」永住許可申請可能とする
- ②「親の帯同」等、永住許可後も優遇措置がなくなるようにする。

「優遇措置」の魅力の向上： 家事使用人及び親の帯同

○家事使用人や親の帯同にニーズはあるが、年収要件等の見直しが必要。

◆調査結果より

(1)個人アンケート

現行在留資格の不満 :親の帯同が認められない(20.0%、5位)
ポイント制で拡充すべき優遇措置:親の帯同の要件緩和(34.0%、4位)

(2)ヒアリング…「家事使用人の帯同」

- ・「アジア諸国を渡り歩く西洋人は家事使用人がいることが前提であり、生活基盤。外国人招致は、家事使用人が悩みの種だったが、ポイント制によりこの問題はある程度は解消された」(企業等)
- ・「家事使用人の給与は20万円以上とされているが、フィリピン人の家事使用人の給与相場よりも高い価格設定。家事使用人は人によっては生活基盤のひとつであり、また、家族同然の存在でもあることから、雇用が継続できないなら日本を離れるということも生じうる」(企業等)
- ・「苦勞しているのは子どもの世話だけではなく日常生活全般なので、使用人の帯同の可否に、子どもの年齢を含めるのはおかしい」(外国人)
- ・「独身(離婚者も含む)は家事使用人の帯同ができない。日系企業の幹部クラスは子どもが大きく、家事使用人を呼べなくなる。子どもの年齢要件、配偶者の要件の緩和を」(支援機関)

(3)ヒアリング…「親の帯同」

- ・「結婚・出産を機に外国人社員が退職することを懸念している。親の帯同により、子供の面倒を見てもらうことができるのはよい。」
「最近、親の世話のために退職・帰国する人が増えている。長期雇用を希望する企業としては、親を呼び寄せて世話することを認めてほしい。」(企業等)
- ・「3歳の子供を持つ夫婦は比較的若く、年収要件が1000万円以上は厳しい。」(企業等、外国人、支援機関)
- ・「小学生の間は病気にもなりやすく、そのくらいの年齢までは認めるべき。」(外国人)

◆見直しの方向性(例)

- ①「高度人材の年収」要件の緩和(引き下げ、世帯年収にする等)
- ②「実子の年齢」要件の緩和(引き上げ等)
- ③親の帯同及び家事使用人の帯同について、配偶者が妊娠中の者も含める
- ④「家事使用人の報酬」要件の緩和(引き下げ等)