

教育におけるハード面のICT環境の整備状況については、PISA2009実施時点で若干の遅れが見られたものの、例えば普通教室における校内LAN整備率は、2009年3月時点で64.0%であった水準が、2012年3月時点で83.6%になるなど、整備は進んでいる³³。また、学校教育におけるICTリテラシー向上については、2011年度から実施している新学習指導要領において更に取組が進められた³⁴。

ICTリテラシーの習得は、今や基礎的な学力の一部であり、グローバルに求められる普遍性がある。期待されるICTリテラシー向上の効果を踏まえると、政府の上述したような取組以外にも、例えば、ICT製品などの関連事業者のPR活動と学校などがタイアップすることで、双方にメリットを生み出すような仕組みを考えることも必要であろう。ICT関連産業が成長分野であることから、こうした分野への就業可能性のある学科への進学者が減少していることに歯止めをかける必要がある。また、ICTリテラシーを向上させるため学校の教育環境の整備を進めなければ、今後必要とされる人的資本の蓄積を欠くことになりかねない。

3 グローバルな人材獲得競争

グローバルな高度人材の獲得については、我が国が持続的成長を遂げるための重要な施策として位置付けられてきた³⁵。特に、ICTや金融といった分野における人材ニーズの高まりに対応した専門的技術労働者の確保が求められて久しい。我が国の若者への人的投資や中高年の学び直しが重要であることは当然であるが、即戦力として、外国人高度人材への期待は大きい。また、こうした外国人がもたらすイノベーションの創出などのシナジー効果も期待されるだろう。また、留学生についても「高度人材の卵」として重視すべき存在と位置付けられ、我が国経済の活力源となることが期待されるだけでなく、教育機関や若年層のグローバル化を促すという課題にも資すると期待される³⁶。

以下では、国が選ばれる時代にあって、働きに来る外国人の動向を振り返った後、世界の高度人材を集めるために何が必要か、という点について明らかにしていく。また、こうした高度人材になり得る留学生の動向についても就業行動を中心に探っていく。

注 (32) デジタル化の程度など、学習環境に関するアンケートが実施されたのは45か国であり、そのうちデジタル読解力試験が実施されたのは19か国である。

(33) 文部科学省「学校における教育の情報化の実態等に関する調査結果」による。

(34) これまでの学校教育における取組については以下のとおりである。89年告示の学習指導要領において、初等中等教育の段階から積極的に情報化に取り組むこととされ、例えば、中学校や高等学校の数学や理科などでコンピュータに関する内容が取り入れられた。98年告示の学習指導要領においては、小・中・高等学校を通じ、各教科などの指導においてコンピュータなどの情報手段を活用する学習活動を充実することなどが明記された。2008年告示の学習指導要領においては、情報モラルを身に付けることが明記されるなど、情報教育への取組が進められることとなった。

(35) 例えば、2008年には高度人材受入推進会議が開催されている。

(36) 2008年には、文部科学省ほか関係6省（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）による2020年までの「留学生30万人計画」骨子が策定され、積極的な推進が図られている。高度人材受入推進会議（2009）を参照。

(1) 外国人労働者の受入れと出入国管理政策

ICT関連職種を始めとして、我が国で人手不足感が強い業種には成長分野が多いものの、学生の理系離れや賃金などのメリットが希薄なことから、需要を満たすだけの供給が国内では実現できていない。そこで、既に高度人材として活躍する者を受け入れていく政策に焦点が当てられることになる。ここでは外国人労働者の受入体制の動きについて、主要国の動向も含めて見ていこう。

●主要先進国の外国人流入比率は人口の0.5%程度

OECD諸国において外国で生まれた者の流入比率はおおむね人口の0.5%程度であり、2010年は2007年に比べると低下している。ヨーロッパにおける人口小国では高めの比率となるが、アメリカは平均を下回り、ドイツやフランスも同様である。我が国は人口規模が大きく、単純労働者の受入れを認めていないこともあって、流入比率が極めて低い（第3-1-19図（1））。流入してきた外国人の属性について、高等教育を受けた者の割合を比較すると、カナダは過半数を超えており、続いて英国の47%となっている。他方、下位国であるイタリアやスロベニア、ギリシャは10%程度にとどまっている。OECD平均は29%程度であるが、我が国の場合は32%程度と若干高めになっている。2000年の水準との比較では、多くの国で上昇しているが、我が国はおおむね変わっていない（第3-1-19図（2））。

●高度人材を積極的に受け入れる政策を各国が展開

流入外国人の属性を決める要因は、移動する者と流入国の労働需給が基本であるが、人が移動する背景には、企業活動のクロスボーダー化、専門的労働者に対する需要増を支援する政策対応があり、入国に関する規制も重要である。特に、高度人材については、多くの国において選別的かつ積極的な受入体制が整えられている。我が国においても、高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度が2012年5月7日より施行されている（第3-1-20表）。

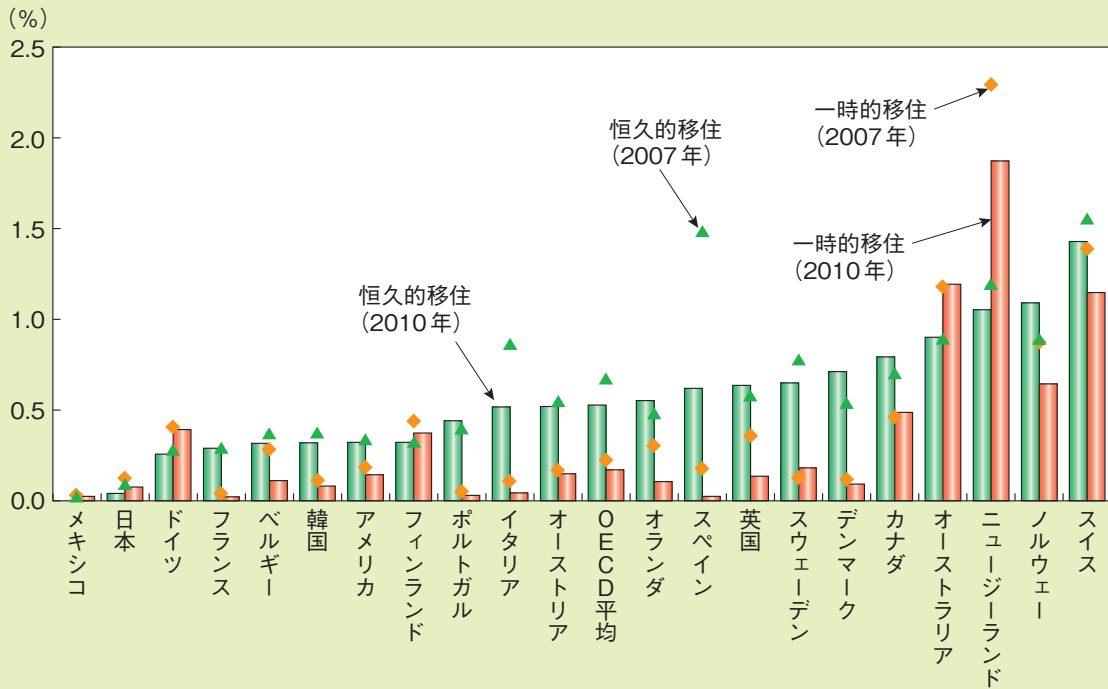
●英国においては、3割程度の高技能者が定住

我が国ではまだ始まったばかりの高度人材ポイント制だが、既に実施している諸外国ではどのように評価されているのだろうか。英国では政策レビューが広範囲に実施されており、外国人労働政策についても例外ではない。2008年より実施されているポイント制度については、制度が順次導入されるにつれ、ビザの取得件数が減少している（第3-1-21図（1））。2008年以降はリーマンショック後の景気動向が影響している面もあるが、全体数が減る一方で、高技能者（投資家や起業家など）数はおおむね横ばいとなっている。技能者（企業内転勤やスポーツ選手など）数もおおむね横ばいとなっており、全体数の減少に寄与しているのは、ビザ

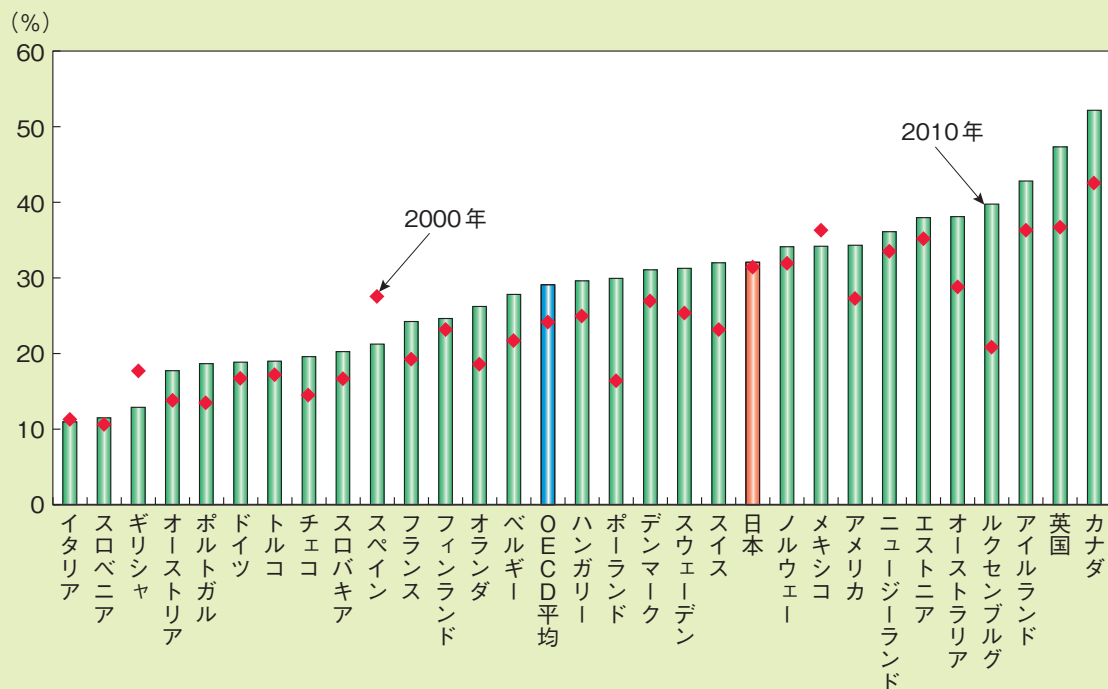
第3-1-19図 OECD諸国における国際労働移動の推移

主要先進国の外国人流入比率は人口の0.5%程度

(1) 人口に占める外国人流入の動向（フロー）



(2) 外国人に占める高等教育を受けた者の割合（ストック）



(備考) 1. OECD (2012) “International Migration Outlook” により作成。
 2. 一時的移住には、季節労働者に加え、ワーキングホリデーの従事者、企業内転勤、実習生も含まれている。

第3-1-20表 国際労働移動の制限方法

高度人材を積極的に受け入れる政策を各国が展開

国	概要	制度内容
英国	5つの区分を設け、年齢、過去の収入、資格等による客観的かつ明白な基準に基づきポイントを計算し、条件を充足していることを確認したうえで申請。 この制度により、申請手続きの効率化、明確化を図り、高度技術移民を選別しやすくするとともに、在留管理強化による不法滞在の減少等を図っている。	以下の分野別に分けて付与。第1層と2層は5年間の就労後は定住権申請が可能であるが、3層以下は査証が切れた時点で出国しなければならないなど、高度人材を積極的に受け入れる仕組み。 ①第1層（高度技能移民）（投資家、起業家等） ②第2層（技能労働者）（企業内転勤、スポーツ選手等） ③第3層（低技能労働者） ④第4層（学生） ⑤第5層（青少年交流、一時的労働者）
アメリカ	外国人受入制度は、移民及び非移民に大別される。ビザシステムによる統一的一元管理。	①移民ビザ 卓越技能者（ノーベル賞等）、知的労働者、専門職・熟練労働者（二年の熟練経験、大卒以上等）、特別移民、投資家、の優先順位で与えられる。 ②非移民ビザ 専門的技術的分野（学士以上、65,000人の受入枠）、専門的技術的分野以外（一時労働者）
ドイツ	滞在のためには、「滞在資格」を得る必要。「滞在資格」には、「滞在許可」（期間の定めあり）及び「定住許可」（期間の定めなし）がある。	以下の分野別に分けて付与。 ①専門的・技術的分野（高度専門技術保有者、研究者、自営業者） ②熟練分野（専門料理人、大学卒業資格、企業の幹部や専門技術労働者等） ③非熟練分野（季節労働者等） ④難民等
韓国	専門的・技術的外国人労働者受入制度、雇用許可制度、内航船員就業制度の3制度に分類。	専門的・技術的外国人労働者受入制度では、高度熟練労働者や研究者には特恵を付与。 雇用許可制は、300人未満の事業所が国内で労働者を見つけられない場合に3年を限度で雇用労働部からの許可により外国人労働者を雇用することができる制度。
日本	出入国管理及び難民認定法に基づく在留資格制度。 2012年5月7日からは高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度を開始した。	在留目的に応じて30種類の在留資格に区分。 高度人材ポイント制においては、高度人材の活動内容を、①高度学術研究活動（基礎研究や最先端技術の研究を行う研究者）、②高度専門・技術活動（専門的な技術・知識等を活かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発等を担う者）、③高度経営・管理活動（我が国企業のグローバルな事業展開等のため、豊富な実務経験等を活かして企業の経営・管理に従事する者）の3つに分類し、「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以上に達した場合、出入国管理上の優遇措置（在留期間「5年」の付与、配偶者就労、親の帯同、入国・在留手続の優先処理等）を与える。

（備考）厚生労働省「世界の厚生労働2011」、法務省資料、厚生労働省資料により作成。

の区分上、相対的に技能水準が低いと看做された者ということになる。英国の場合、ビザの取得から5年後に定住権の申請が可能となる。したがって、2004年以降の3年間に入国した者が2009年以降に定住申請を始めているが、おおむね3割程度の移民が定住しているようである（第3-1-21図（2））。

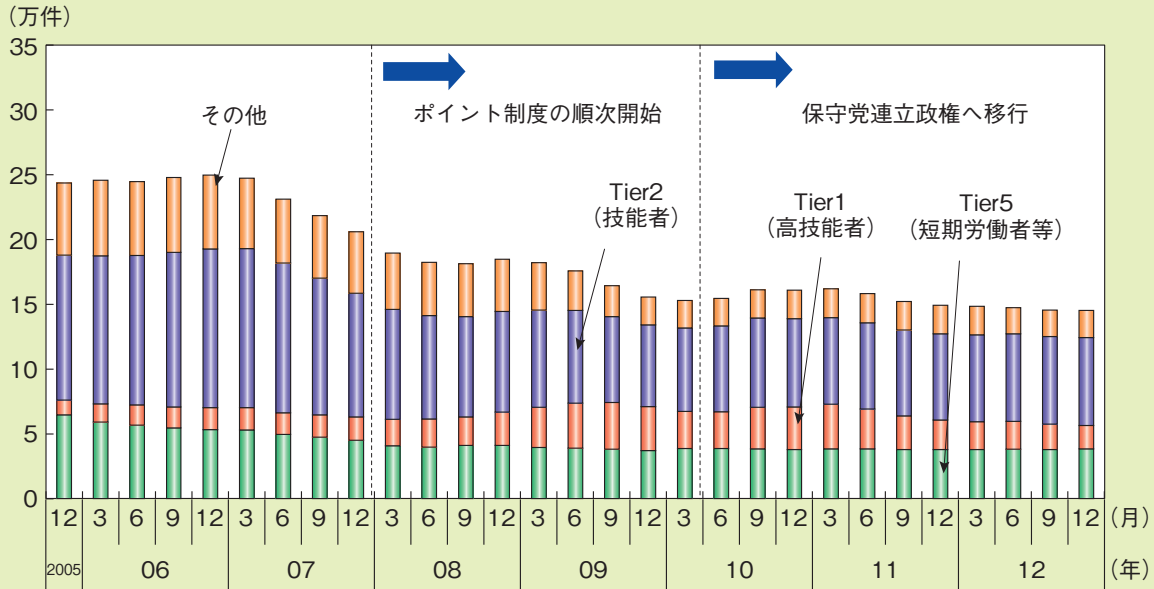
（2）外国人労働者の流入状況と決定要因

主要国が高度技能を有する外国人労働者の定住を促す仕組みを利用している中、我が国に流入する外国人材にはどのような特徴や仕事上の課題があるのだろうか。また、どのような要因

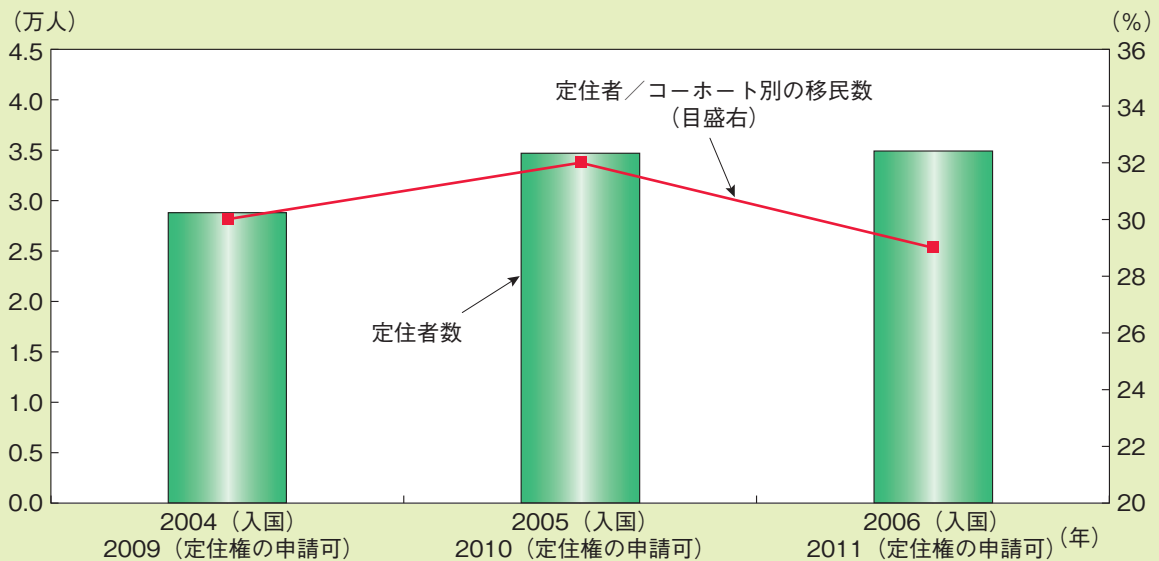
第3-1-21図 英国における外国人労働者政策の評価

英国においては、3割程度の高技能者が定住

(1) カテゴリー別のビザ取得件数



(2) 高技能者 (Tier1、Tier2) における定住者の動向



(備考) 1. U. K. Office for National Statistics "Migration Statistics Quarterly Report", U. K. Home Office "The Migration Journey" により作成。
 2. 英国のポイント制度は2008年より開始されており、5つの階層別に対象者が区分されている。なお、(1)の2008年以前は、ポイント制度導入前の制度で相当する区分の値となっている。例えば、Tier1 (高技能者)は、ポイント制度以前の高度技能移民プログラム (Highly Skilled Migration Program) の数値と接続されている。「その他」には、こうした接続ができないもの等が含まれている。
 3. (1) は、ビザ取得件数であり、実際に入国があったかは定かでない点は留意が必要。
 4. Tier1とTier2は、原則として5年間の就労後に定住権の申請が可能であり、(2)は当該申請権利を得たコーホート別の動向を示している。

が来日の決定に影響するのだろうか。

●技術や教授の資格者が増加する一方、研究は減少が続く

我が国に入国する外国人労働者について、在留資格別に動向を見ると、「技術」がさきの景気循環局面で大きく増減したものの、長期的には増加傾向にある。また、同様の増加傾向を見せているのは「教授」及び「その他」である（第3-1-22図（1））。「その他」で増加しているのは、「企業内転勤」及びスポーツ指導者、航空機等の操縦者等を含む「技能」である。しかしながら、「研究」で来日する外国人数は90年代後半をピークに減少しており、2011年の人数は、ピークであった97年の三分の一に過ぎない。

また、地域的な動きを出身国別に見ると、アジアの伸長が著しく、リーマンショック後に急落したものの、2011年時点の水準は2000年の倍である。増加傾向は南アメリカなどでも見られるが、北アメリカやヨーロッパなどは減少傾向を示している（第3-1-22図（2））。

●外国人材が本来果たしたい役割と現状には乖離

国際的な労働移動が生じる背景には、出身国と受入国の状況や本人を取り巻く環境などの様々な要因があることは想像に難くないが、アンケートなどから我が国への外国人流入を決めている要因を探ろう。まず、留学生が我が国を選定する背景について調査した結果からは、「日本社会に興味があり、日本で生活したかった」との回答が最も多く、次いで「日本語・日本文化を勉強したかった」との回答が続く³⁷。これらの回答は2005年の調査でも上位であった。このように、我が国固有の文化的な魅力に対する関心が高い一方、教育や研究、又は職業といった活動面の回答は3番目以下となっている（第3-1-23図（1））。

また、就職先として我が国を母国の留学生に勧めたくない理由を問う設問への回答としては、外国人が何らかの要因により出世などに限界があるといった回答が上位となり、労働時間の長さといった理由も選ばれている（第3-1-23図（2））。

次に、高度外国人材が求職の際に重視する条件という設問への回答からは、当然ながら仕事の内容や会社の将来性・安定性といった回答が上位にくる（第3-1-23図（3））³⁸。仕事の内容について、当該外国人材が本来果たしたい役割と実際の役割のギャップについて指標化した結果からは、「グローバルビジネスでのリーダーシップの発揮」、「海外市場へのアプローチ」、「海外の顧客のニーズに合った商品・サービスの企画・開発」といった点について、乖離が大

注 (37) 我が国の大学（大学院を含む。）、短期大学、専修学校（専門課程）、準備教育機関、日本語教育機関に在籍する私費外国人留学生を対象とし、在籍期間が1年未満の交換留学生・短期留学生などは対象に含まない。

(38) 以下の要件を満たす5,000社の人事部に調査票を郵送し、93社に勤める215人の高度外国人材から回答を得た。

A. 上場企業全部及び有望未上場企業の中から、売上高1,000億円以上で、海外売上比率が1%以上など、海外進出をしている可能性が比較的高い企業、3,176社

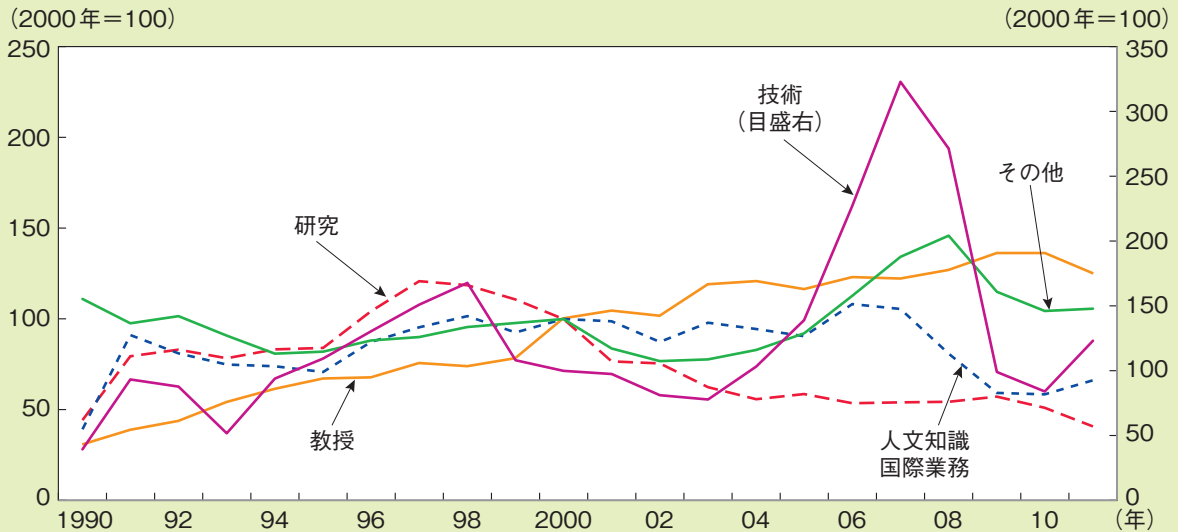
B. 公表されているインターンシップ受入企業、外国人雇用サービスセンターに求人を出している企業（Aの企業を除く）、73社

C. 上場企業全部及び有望未上場企業の中から、売上高1,000億円未満の中堅・中小企業のうち、従業員数の多いもの（Bの企業を除く）、1,751社

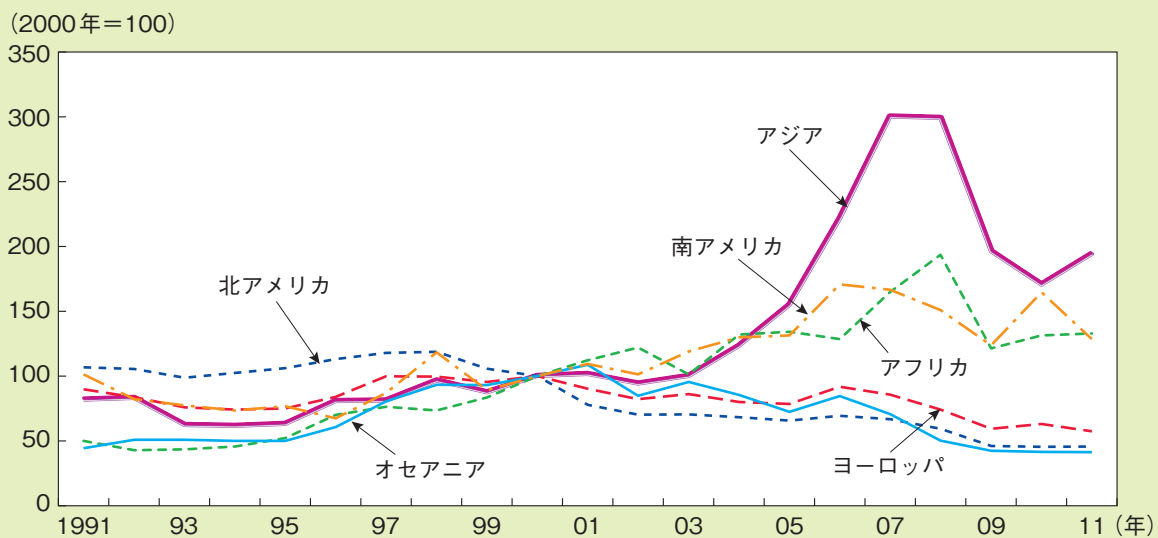
第3-1-22図 外国人労働者の推移

我が国に流入する外国人労働者は、技術や教授が増加する一方、減少が続く研究

(1) 在留資格別の推移



(2) 出身国別の推移



- (備考) 1. 法務省「出入国管理統計」により作成。新規入国者数の値となっている。
 2. 数値は、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「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」、「技能」を含む値。
 3. (1)の「その他」の数値は、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「法律・会計業務」、「医療」、「教育」、「企業内転勤」、「技能」を含む値。

きくなっている(第3-1-23図(4))。こうした役割に関するギャップについては、単なる希望と現実が異なるというだけでなく、外国人労働者を募集するに当たって要する「採用後に従事すべき業務の内容」について十分な意思疎通が図られていないという課題がある可能性も否めない³⁹。

注 (39) 厚生労働省告示第二百七十六号「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を参照。