

課題③海外からの高度人材（研究者・留学生）の流入が少なく、活用が進んでいない。また、国内の研究者や熟年技術者が海外に流出している。

【研究者】

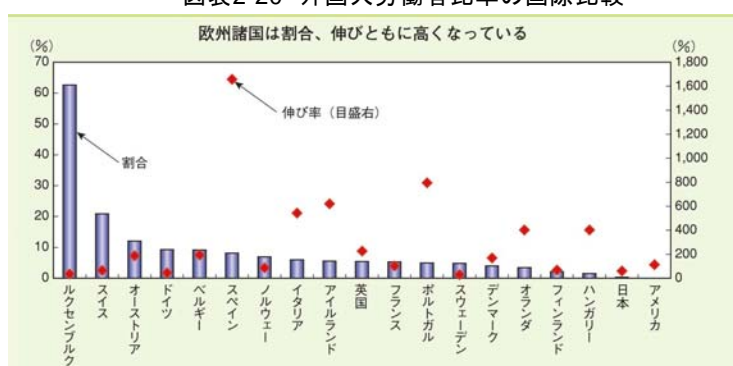
我が国で就労する外国人数は増加の傾向にあるが、外国人比率及び伸び率ともに高くなっている欧州諸国と比較して、我が国は双方ともに低位にあり、依然として活用は進んでいないといえる。

関西における外国人の専門的・技術的職業従事者数を見ると、微増傾向にあるが、2000年から2005年の全国シェアにおける変化を見るとかなり減少している。

グローバル企業の投資対象別に見た投資動向を見ると、研究開発費や設備投資等と比較して、人的資本に対する投資を強化する動きが見られ、世界的な人材獲得競争が進展していると考えられる。

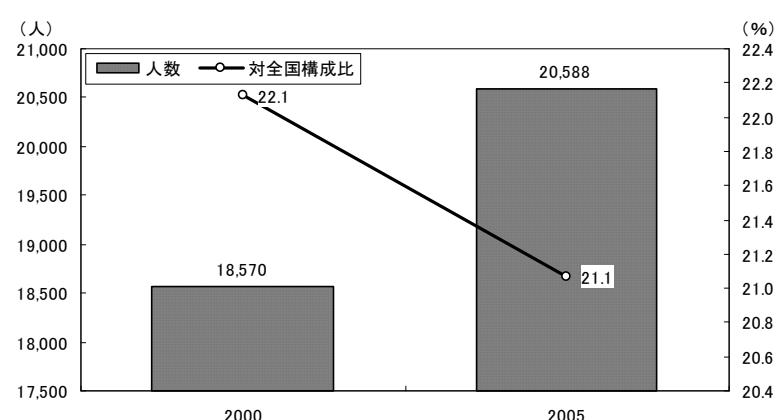
そのような競争環境下において、日本の労働市場（環境）の魅力は第42位とかなり低い評価となっており、日本の人材求心力はかなり低くなっている。

図表2-20 外国人労働者比率の国際比較



出典：内閣府「年次経済財政報告」(平成20年度)

図表2-21 関西における専門的・技術的職業従事者(外国人、15歳以上)



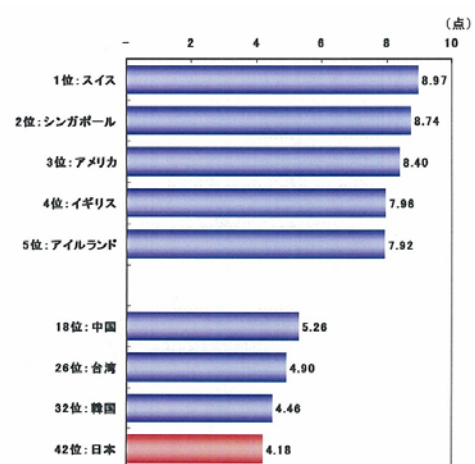
出典：総務省「国勢調査」(2005年)

図表2-22 グローバル企業の投資対象別に見た企業の投資動向(2007年)



出典：経済産業省「通商白書 2008」(平成 20 年)

図表 2-23 高度人材から見た各国の労働市場の魅力



(出所)IMD「World Competitiveness Yearbook 2008」

※各国の企業経営者等を対象に、労使関係や生活の質などについてアンケートをとり、10段階評価に置き換えたもの

出典：内閣府「高度人材受入推進会議」第一回 資料2(平成 20 年 12 月 2 日)

課題③(海外人材の未活用【研究者等】)の主な要因

要因①グローバルな高度人材の獲得競争の激化

先進諸国では、「選択的な外国人受入れ政策」が潮流となっており、高度な技術や知識を持つ外国人労働者を積極的に引き寄せるために、永住権付与の可能性等インセンティブを与える等の様々な制度が運用されている。また、外国人研究者を受け入れる大学・研究機関による研究環境の整備や、獲得のためのリクルート活動を積極的に実施する国もある。

そのような中、我が国においても在留資格の変更や更新の柔軟な対応等の取り組みが始まっているが、他国の制度と比較すると条件の優位性は高くないと言える。

またヒアリング調査において、高度技術者についても、多くのOB人材が海外からは先生として厚遇で招聘されるため、その多くが流出しているとの意見もあり、企業OB技術者を国内で活用する仕組みも検討が必要である。

図表 2-24 高度人材の獲得に向けた各国の取組み

北米	アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ○就労目的永住者…労働者の能力などにより5つのカテゴリーに分けられ、専門的・技術的分野の労働者を受入れ(一部に未熟練労働者の受入れ枠あり)。 ○滞在期限付き外国人労働者…建築、工学、数学、物理学、医学・衛生、教育、経営学、会計、法律等にかかわる特殊技能を要する職業に一時的に従事する人のために特殊技能従事者ビザ(H-1B)を発給。
	カナダ	<ul style="list-style-type: none"> ○ポイント・システム(就労目的永住者)…教育、語学力、年齢、職業教育等をポイント化し、一定の基準を満たした場合に受入れ。
欧州	イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ○高度技能移民プログラム(HSMP)…大卒者、医師、金融専門家等を対象に受入れ。受入れ審査にはポイント制(学歴、職歴、過去の収入、就労希望分野での業績などの分野を点数化)が用いられている。5年在住後に永住許可申請可。
	ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ○高度技能移民…学者、教授、科学者、一定所得以上の専門家・幹部職員などの高度技能労働者を受入れ。初めから定住許可(無制限の滞在資格)が与えられる。
アジア	中国	<ul style="list-style-type: none"> ○111計画…世界トップ100の大学・研究機関から、1000人以上の科学者を招き、国内の優秀な研究者との合同研究チームを約100か所形成する。
	シンガポール	<ul style="list-style-type: none"> ○OPパス、Qパス…一定の学歴・資格を有し、一定所得以上の専門的・技術的分野の労働者を数量制限なく受入れ。

(参考)アメリカについては「外国人労働者問題に係る各国の政策、実態調査研究事業」(平成17年3月国際経済交流財団)、カナダ、イギリスについては「通商白書2006」、中国については「平成20年度 科学技術白書」、ドイツについては「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合」、シンガポールについては「海外労働情報」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)による。なお、当該政策による高度人材の獲得の効果については、なお調査が必要。

出典：内閣府「高度人材受入推進会議」 第一回 資料2 (平成20年12月2日)

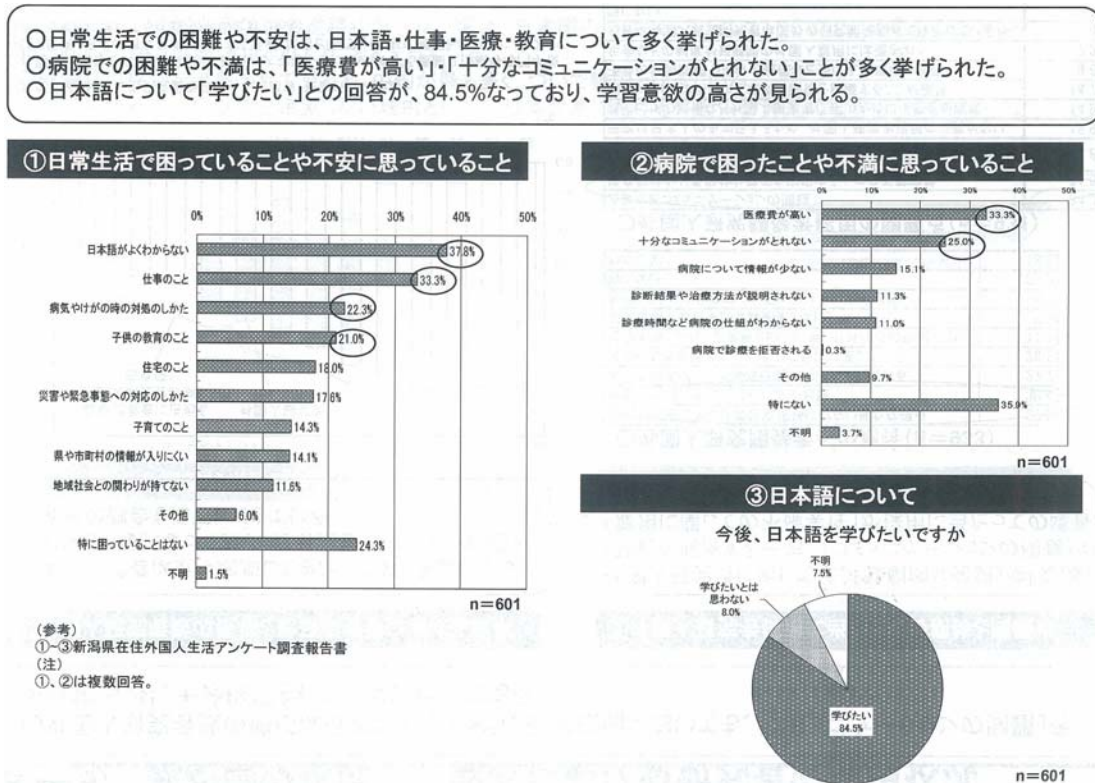
【企業OB技術人材の海外流出】 (ヒアリング調査より)

中小企業の「よいものづくりの流れ」作りをサポートする人材として、大企業OB技術者の活用が考えられる。なぜなら、近年に退職期を迎えている団塊の世代は、会社の規模が小さかった頃から企業が大きくなるまでの企業の成長期を体験しており、その点から中小企業のサポートが可能だからである。しかし、日本の中小企業においては、このような潜在力のある大企業OB技術人材を十分に活用できていない。一方、海外はこのような技術者を厚遇かつ先生として招聘しており、企業OB人材は、海外でプライドを持って、人を教える喜びが得られる。そのため、多くの人材が海外流出しているのが現状である。

要因②慣れない日本での生活環境

外国人労働者にとって、日本での生活に順応するためには、言葉の壁、子息の教育、住居、医療等の生活環境への不安が障壁となっている。ヒアリング調査から、特に家族の生活環境が重視されていることが分かった。

図表 2-25 国内における外国人の生活環境



出典：内閣府「高度人材受入推進会議」 第一回 資料2（平成20年12月2日）

【海外高度人材から見た日本の生活環境】（ヒアリング調査より）

海外から日本に来たいという人が少ない。一番の理由は言葉の壁である。当社はアジア拠点をシンガポールに置いたが、シンガポールは英語でビジネスができる点が有力である。しかし、日本の言葉の壁とビジネス習慣の違いをクリアできればビジネス拠点としてのポテンシャルは日本の方が高い。

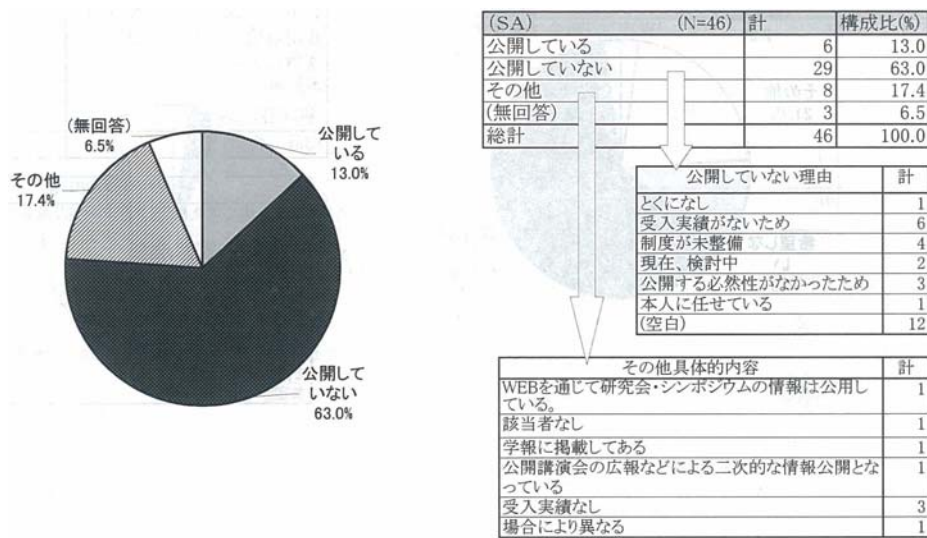
また、日本は文化、自然に恵まれているのに、活かしきれていない。生活の中で、楽しめるような工夫がされていない。

海外投資を増やすためには、生活環境の整備が必要である。住宅に関しては、外国人は集合住宅でなく1軒家を希望する人が多いが、日本は1軒家の賃貸物件が少ないとともに、外国人に貸さないところが多い。そのため、外国人専用住宅が対象となるが、外国人仕様の住宅は非常に高価である。また、子弟の教育環境として英語で教育が受けられる学校の整備も望まれる。

要因③ 来訪している高度人材の情報が流通していない

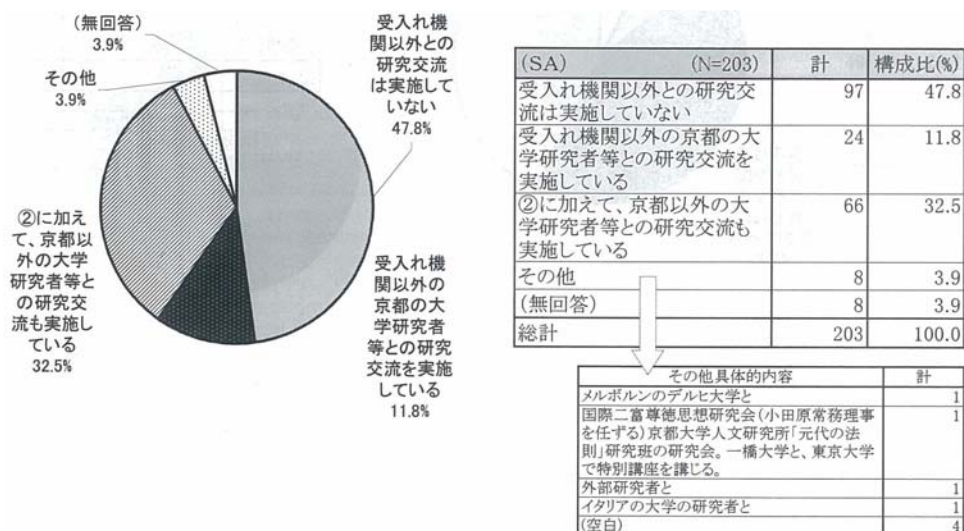
来訪している高度人材の活用については、日本の大学に来訪している外国人研究者情報の多くが公開されておらず、訪問機会を共有することが困難となっている。そのため、受入れ研究機関以外との研究交流も積極的に実施されていない。このように、関西に来訪している外国人研究者は、受入れ研究機関以外での活動が少なく、来訪機会を地域で活用できていない。しかし、来訪している外国人研究者の中には、他機関との交流や日本文化の体験等の機会を希望している研究者も少なくないことから、来訪する高度人材の情報の共有化や、来訪者に多様な交流機会を提供する仕組みが求められる。

図表 2-26 外国人研究者の情報公開の状況(大学院・大学・短期大学)



出典：(財)大学コンソーシアム京都「ゲストスカラー制度創設調査報告書」平成 17 年

図表 2-27 受入れ機関以外との研究交流(外国人研究者)



出典：(財)大学コンソーシアム京都「ゲストスカラー制度創設調査報告書」平成 17 年