

外国人材活躍促進 (戦略的外国人材受入れ) に関する経済産業省の取組

経済産業省

平成28年4月6日

1. 平成27年度の取組

製造業外国従業員受入事業について

※「日本再興戦略」改訂2014・2015に記載
※平成28年3月15日に制度開始

【目的】

我が国製造業の海外展開が加速している状況を踏まえ、本邦にある事業所を人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点として研究開発や設備投資を強化し、そこで確立された生産技術等を当該事業者の外国にある事業所に普及させることで、国内生産拠点と海外生産拠点の役割分担を図り、もって我が国製造業の国際競争力を強化するとともに、国内製造業の空洞化を押しとどめる。

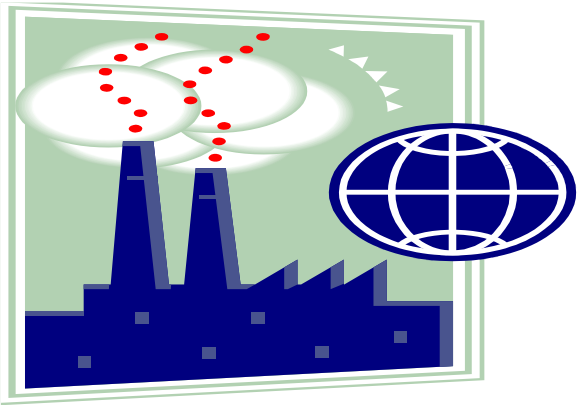
【制度の枠組】

経済産業省の所掌に係る製造事業者が、当該事業者（特定外国従業員受入企業）の外国にある事業所の職員（特定外国従業員）へ特定の専門技術の移転等を実施するための計画（製造特定活動計画）を作成し、経済産業大臣の認定を受けて実施。

※製造特定活動計画の認定を前提として、個々の特定外国従業員が在留資格「特定活動」を付与されることにより、本邦にある事業所で生産活動に従事することが可能となる。

海外

外国にある事業所（※）
〔特定外国従業員受入企業の外国にある事業所〕



- 新製品の製造や新技術の導入等のため、国内生産拠点で確立された生産技術等を普及する海外生産拠点。
- 国内生産拠点が海外に移転し空洞化が助長されるようなものは対象外。
- 特定外国従業員の帰国後1年以内の解雇禁止（特段の事情がある場合を除く）。

外国にある事業所の職員
〔特定外国従業員〕



- 在留資格「特定活動」により、国内生産拠点での生産活動に従事することで、幅広い知識やノウハウを要する特定の専門技術を修得。
- 外国にある事業所での勤務年数1年以上。
- 本邦への転勤期間は最大1年。
- 家族帯同は不可。

日本

本邦にある事業所（※）
〔特定外国従業員受入企業の本邦にある事業所〕

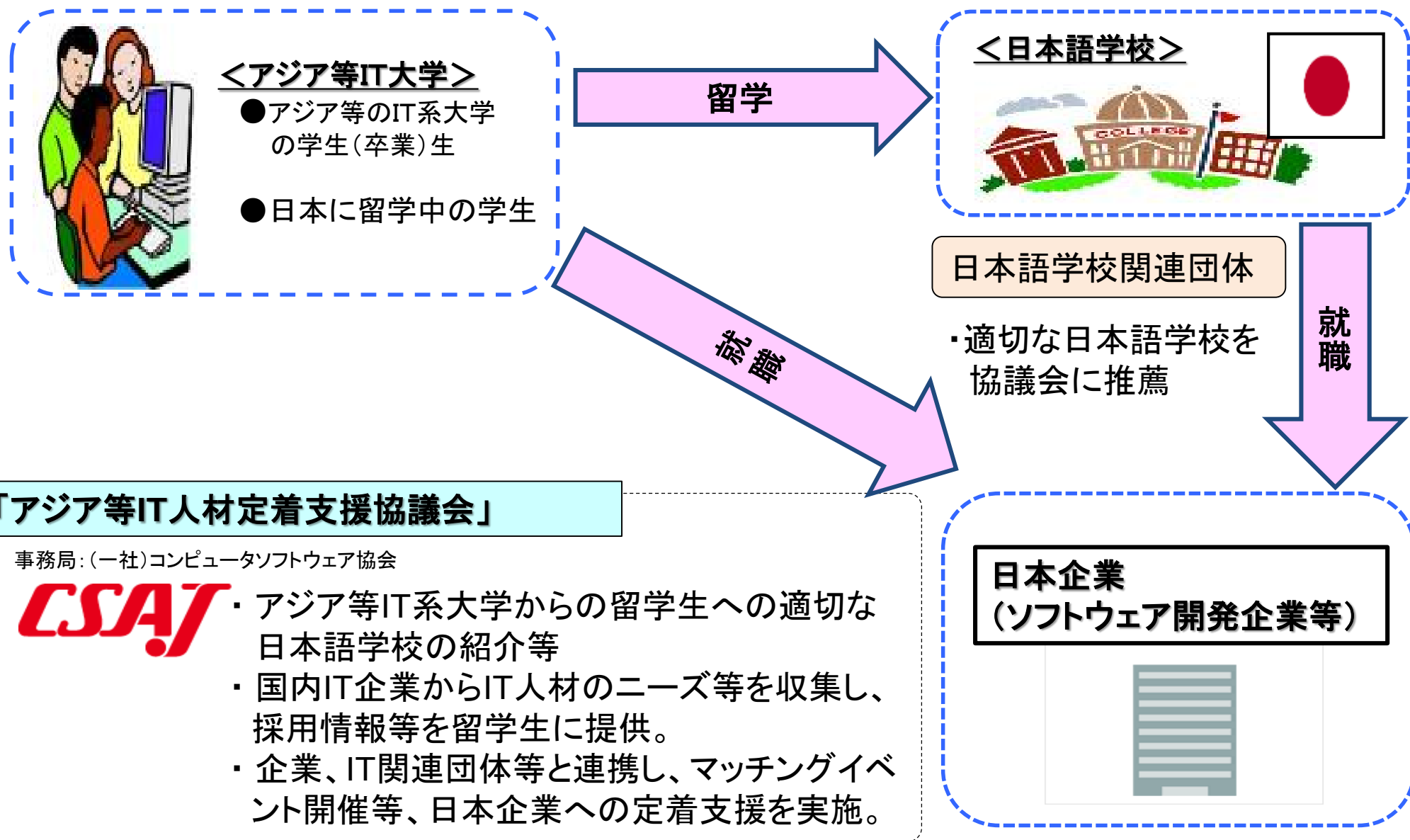


- 人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点（マザー工場）。
- 製造特定活動計画に沿って、幅広い知識やノウハウを有する特定の専門技術を特定外国従業員に移転。
- 労働関係法令・社会保険関係法令の遵守等のほか、同等の技能を有する日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬を支払うことなどが条件。

※「外国にある事業所」と「本邦にある事業所」の関係によって、制度の対象とならないケースがある。

「アジア等IT人材定着支援協議会」の取組について

※「日本再興戦略」改訂2015に記載
※平成27年11月17日に設立



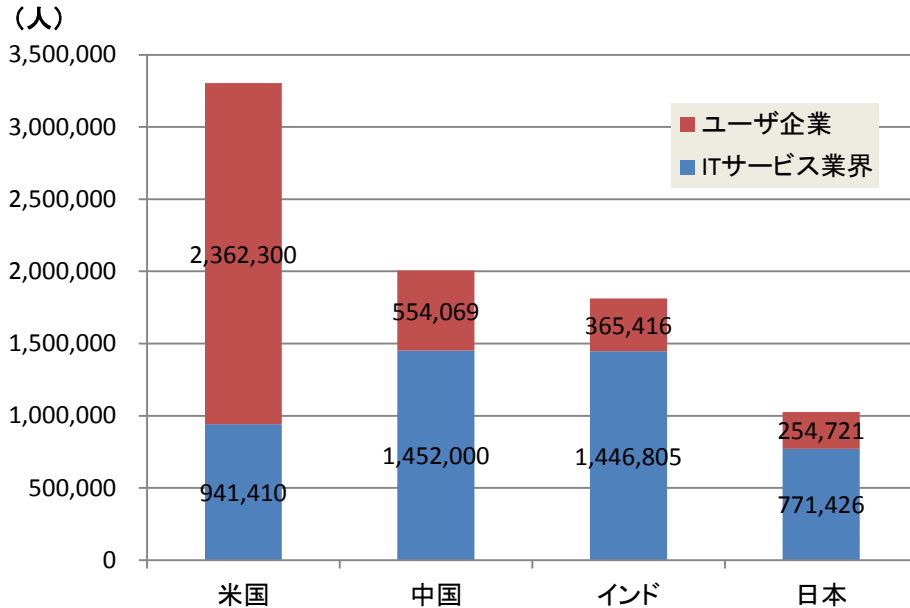
2. 外国人材受入れに関するさらなる課題

IT分野等に就労する人材の不足について

他の主要国と比較して、日本のIT技術者は少ない。

国内の技術系（IT/通信）人材の転職求人倍率も各職種の中で最も高く、IT人材は不足。

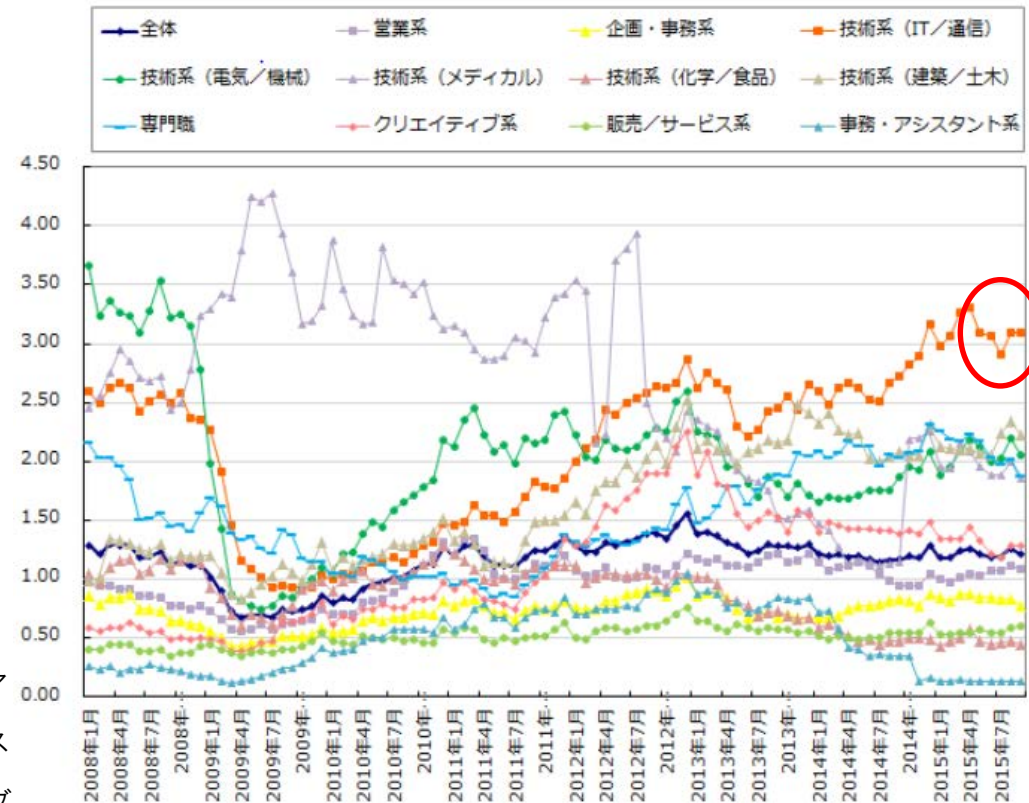
各国のIT技術者数



(原資料)各国統計資料(米国労働省 労働統計局 等)、公知情報(NASCOMM、アジア情報化レポート、IPA IT人材白書2010)、その他:「ガートナー/Enterprise IT Spending by Vertical Industry、Market, Worldwide, 2008-2014,2Q10 Update」の内部サービスコスト、及び「平均給与単価」に基づく推計値

(資料)産業構造審議会 商務流通情報分科会 情報経済小委員会 IT人材ワーキンググループ(第4回)-配布資料1-3情報経済小委員会中間とりまとめ～人材部分抜粋～

職種別の転職求人倍率



(資料)株式会社インテリジェンス 転職サービス「DODA」2015年09月発表資料

http://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/#03

※転職求人倍率とは、DODA転職支援サービス登録者1名に対して、中途採用の求人が何件あるかを算出した数値(小数第三位を四捨五入)。

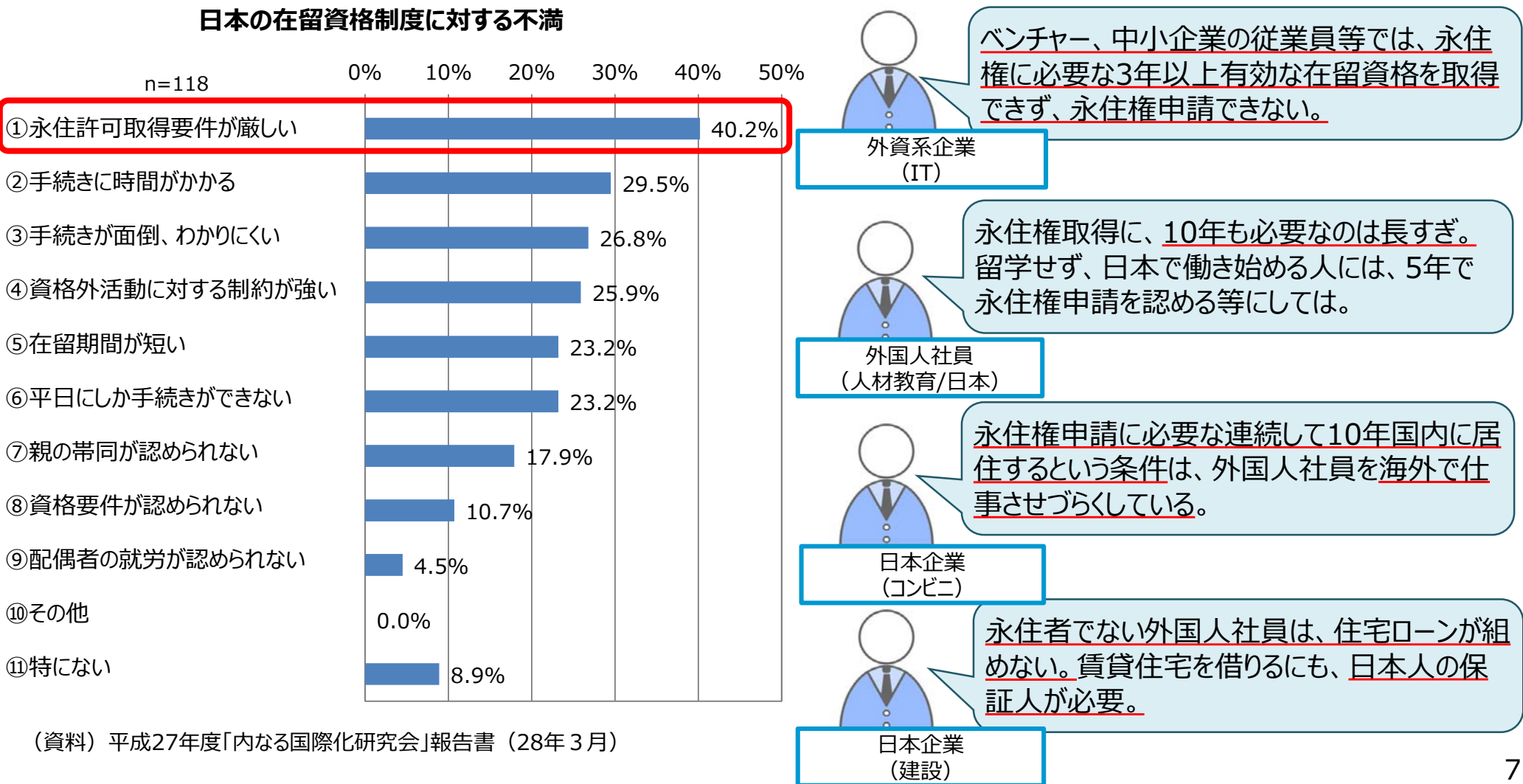
【算出式】転職求人倍率＝求人数(採用予定人員)÷転職希望者数

IoT時代の国際競争に打ち勝つためのIT人材の育成・確保に関する施策

	IT人材全体	うち情報セキュリティに携わるIT人材	うちAI/ビッグデータ等の先端IT人材
High	● U-22プログラミングコンテスト	● セキュリティ・キャンプ ● ハッカーコンテスト等への支援	● 未踏事業
外国人材の活用が想定される分野			
Middle	● 情報処理技術者試験 ● アジア等IT人材定着支援協議会	● 情報処理安全確保支援士制度の創設	
外国人材の活用が想定される分野			
Low	● 情報処理技術者試験	● 情報処理技術者試験（セキュリティマネジメント試験）	

高度外国人材の在留に関する制度上の課題

日本で就職・求職した経験のある高度外国人材（離職した人材を含む）に対するアンケートでは、日本の在留資格制度に対する不満として、永住許可取得要件が厳しいことに対する不満が最多（40.2%）。



3. 今後の方向性

- ①各国との比較（永住許可申請を中心に）
- ②グローバル展開する日本企業の最適人員配置の実現に向けた外国人従業員受け入れ

①各国との比較（永住許可申請を中心に）

我が国の永住許可は、申請に必要な在留期間が欧米に比較して長いことに加え、起業家・投資家・研究者等、国が求める特定人材が明示されていない。

今後、日本経済の発展に貢献が期待される外国人材の受入れを増加させるためには、魅力的な仕組みを構築し、受入れに向けたメッセージを積極的に発信していく必要がある。

	永住資格申請 に要する在留期間	郵送・オンライン 申請	企業からの雇用	永住者に求める人材
日本	原則 10 年 以下は特例で5年 - 「我が国への貢献者」 - 「高度専門職」	入管窓口 に直接持参 	必要（自身が経営 者の場合も含む）	①素行善良、 ②生計を営むに足る資産・技能、 ③日本国利益に合致 （無犯罪、納税、最長在留期間）
英国	原則 5 年 - 一部起業家は3年	国外はオンライン 国内は郵送 	区分による 投資家等は不要	■ 起業家・投資家 ■ 所定年収以上の企業雇用者
米国	規程なし	国外はオンライン 国内は郵送 	区分による 投資家は不要	■ 投資家 ■ 多国籍企業の管理職・役員 ■ 専門技能者・知的労働者
韓国	原則 5 年 - 先端技術分野 博士: 1 年以上 学士: 3 年以上 - ポイント制: 3 年以上 	新規は不可 更新時は可	必要	■ 起業家・投資家 ■ 先端科学技術分野研究者 ■ 専門職種人材 ■ 多国籍企業の駐在者

②グローバル展開する日本企業の最適人員配置の実現に向けた外国人従業員受け入れ

我が国において必要とされる外国人材の受入れや海外展開を図る企業に必要となる人材育成が円滑に実施され、国際的な人材流動化が促進されるよう、各省庁連携の下、対策を講じていく。

- 我が国製造業の海外展開支援のため、平成28年3月にスタートした「製造業外国従業員受入事業」について、さらなる普及広報活動を実施し、本制度の利用拡大を図る。
- 「製造業外国従業員受入事業」の実施スキームについて、日本の強みを活かし、グローバル展開を図る日本企業が行う人材育成等、サービス産業等のニーズを精査した上で、事業所管大臣の関与を前提として、我が国の経済成長に資する分野への拡大の可能性を検討。