

ISFJ2014

政策フォーラム発表論文

外国人高度人材の受け入れ促進¹

留学生に着目して

創価大学 高橋一郎研究会 国際分科会

大槻由美 岡澤沙貴子 重富由貴
高橋士音 永廣幸代 二町誠

2014 年 11 月

¹本稿は、2014 年 12 月 13 日、12 月 14 日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、高橋一郎教授(創価大学)や増井淳准教授(創価大学)をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

キーワード：外国人高度人材 留学生 アジア人財資金構想

我々の研究では、日本における高度人材の受け入れ基盤構築を目的に、高度人材増加に寄与し得る、外国人留学生の就職を促進する為の望ましい政策を検討する。

人口の減少によって、労働力減少による社会保障費負担の増大と需要縮小による経済規模の縮小が見込まれるとともに、今後もその傾向が続くと予想されている。以上の課題への解決の糸口として、我々は外国人活用、特に外国人高度人材の受け入れ促進を目的に研究を行った。しかし、日本政府は外国人高度人材の誘致に成功しておらず、その主因は日本企業において外国人の受け入れ体制が整っていないことであると各種調査で指摘されている。

そこで本稿では、日本企業に対する外国人高度人材受け入れ基盤構築の為、高度人材の卵と称され、日本文化に理解のある外国人留学生に着目した。彼らの就職を支援することで、日本企業における外国人雇用の促進が実現されると考える。

しかし研究の結果、留学生の就職率は 23.5%(平成 24 年度)と著しく低く、その就職阻害要因は日本語能力の不足・就職活動情報の不足・キャリアに関する認識のずれに大別される。

政府が著しく成果を上げた留学生就職支援政策は、平成 19 年から平成 24 年まで施行されていた「アジア人財資金構想」である。当時プログラムに参加した学生の就職率は、一般留学生の 2 倍を誇り、その成功要因はビジネス日本語教育やキャリア教育を適切に行い、企業ニーズに沿って優秀な学生を輩出した点にある。ところが、参加者数の規模が小さい点・持続性の低い事業モデルを採択していた点・費用対効果が小さい点等の課題を抱え、事業仕分けにより 2009 年に事業廃止が決定された。以上の現状から、我々は留学生就職支援の必要性が明らかにされず、現在彼らを支援する政策が存在しないこと、また彼らの低い就職率に問題意識を持ち、望ましい留学生就職支援の在り方を探った。

本稿においては、産業連関分析を用いて留学生の就職促進が経済や財政にどのような影響を与えるかを分析・検証し、就職支援の在り方を考えるにあたって必要となる就職率決定要因を多変量分析によって特定した。その結果、元留学生の外国人高度人材は経済・財政効果をもたらし、就職率には産業構造と都市・地方間の距離が有意に影響を与えていることを示した。

以上の定量分析と現状分析を踏まえ、留学生の就職支援政策を提言する。就職率向上に成功していたにも関わらず、事業廃止された旧政策を改善し普及させるため、新政策において、（１）海外拠点拡充モデルの導入（２）CFO 職能を導入した三者一体運営（３）産官学連携の地方留学生就職支援体制の構築の３点を提言する。

以上の政策によって、旧アジア人財資金構想の課題を解決し、更に、持続可能かつ効果が見込まれる政策運営を実現する。そして、外国人留学生の就職増加によって高度人材の誘致を可能にする日本社会を築くことを目的とする。

目次

要約

はじめに

第 1 章 問題意識

第 2 章 現状分析

- 第 1 節 (2. 1) 高度人材と留学生
- 第 2 節 (2. 2) 日本における留学生の現状
 - 第 1 項 (2. 2. 1) 留学生数の推移
 - 第 2 項 (2. 2. 2) 留学生の意識
- 第 3 節 (2. 3) 留学生の就職状況
 - 第 1 項 (2. 3. 1) 留学生の就職状況
 - 1 - 1. (2. 3. 1. 1) 留学生の就職率
 - 1 - 2. (2. 3. 1. 2) 在留許可（ビザ変更）数
 - 1 - 3. (2. 3. 1. 3) 留学生の就職活動実態
 - 第 2 項 (2. 3. 2) 企業の採用意欲
- 第 4 節 (2. 4) 留学生の就職阻害要因
 - 第 1 項 (2. 4. 1) ビジネス日本語能力の不足
 - 第 2 項 (2. 4. 2) 就職活動情報の不足
 - 第 3 項 (2. 4. 3) キャリアに関する認識のずれ
- 第 5 節 (2. 5) アジア人財資金構想
 - 第 1 項 (2. 5. 1) 高度専門留学生育成事業
 - 第 2 項 (2. 5. 2) 高度実践留学生育成事業
 - 第 3 項 (2. 5. 3) プログラム概要
 - 第 4 項 (2. 5. 4) アジア人財資金構想の成果
 - 第 5 項 (2. 5. 5) アジア人財資金構想の成功要因
 - 第 6 項 (2. 5. 6) アジア人財資金構想の課題
- 第 6 節 (2. 6) 現状分析のまとめ

第 3 章 先行研究と本稿の貢献

- 第 1 節 (3. 1) 先行研究
 - 第 1 項 (3. 1. 1) 高度人材受け入れによる経済・財政効果の研究
 - 第 2 項 (3. 1. 2) 就職率の決定要因分析に関する先行研究
- 第 2 節 (3. 2) リサーチクエスションと本稿の貢献

第 4 章 分析

- 第 1 節 (4. 1) 留学生の就業による経済効果
 - 第 1 項 (4. 1. 1) 留学生の日本就業による経済効果推計の前提
 - 第 2 項 (4. 1. 2) 留学生の就業人数、所得の推計
 - 第 3 項 (4. 1. 3) 留学生就業による経済効果
 - 第 4 項 (4. 1. 4) 留学生就業による財政への影響
- 第 2 節 (4. 2) 留学生就職率の決定要因
 - 第 1 項 (4. 2. 1) 計量モデル
 - 第 2 項 (4. 2. 2) 計量モデルの概要
 - 第 3 項 (4. 2. 3) 計量分析の結果
 - 第 4 項 (4. 2. 4) 政策インプリケーション

第 5 章 政策提言

- 第 1 節 (5. 1) 政策提言の概要
 - 第 1 項 (5. 1. 1) 効率的な採用体制を目指す海外拠点拡充モデル
 - 第 2 項 (5. 1. 2) CFO 職能の導入による三者一体運営
 - 第 3 項 (5. 1. 3) 産官学連携の地方留学生就職支援体制
- 第 2 節 (5. 2) 政策の評価

おわりに 今後の展望と課題

Appendix 1

Appendix 2

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

近年日本では、外国人の受け入れが注目されている。その背景には、1 人当たり社会保障負担額の増加、需要の減少、労働力人口の減少による生産量の低下等、人口減少が日本経済に悪影響をもたらしていることが挙げられる。内閣府（2012）によると、日本の総人口は 2048 年に 9,913 万人となり、生産年齢人口は 2060 年に 2013 年の約半分である 4,418 万人となる。人口減少による悪影響は更に深刻となることが予測され、人口減少下における効果的な経済成長戦略が早急に求められる。その主な政策として、根本原因である人口減少による労働供給不足を補うために国内の労働力活用が挙げられる。しかし、人口減少下では国内における人材の活用のための補填には限界がある。そのため、併せて海外の労働力も活用しなければならない。

海外から人材を呼び込まなければならないという現実がある一方で、外国人単純労働者に対しては、国民からの否定的な意見が根強く、彼らを政府主導で受け入れることは極めて困難である。そこで本稿は、日本が就労を許可している外国人高度人材（以下、高度人材）に着目した。高度人材とは、高度人材受入推進会議²（2009）の定義する、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人を指す。

しかし、日本における高度人材の受け入れは進んでおらず、先進諸国の中での受け入れ状況は最低レベルである。本稿では彼らの受け入れ促進を目的とした留学生生活用の妥当性を明らかにし、彼らの就職支援政策の提言を行う。

本稿の構成は次の通りである。第 1 章の問題意識では、人口減少下における高度人材の活用に着目し、彼らを採用する日本企業に受け入れ態勢が整っていない点を指摘する。第 2 章の現状分析では、高度人材と留學生の関係性、留學生の現状、就職阻害要因、そして「アジア人財資金構想」について述べる。第 3 章の先行研究と本稿の貢献では、高度人材の与える日本経済への影響と、留學生の就職率決定要因に関する先行研究を提示する。第 4 章の分析では、留學生の日本での就業による経済・財政効果推定と、留學生の就職率の決定要因について

² 平成 20 年 7 月 31 日に内閣官房長官の下に高度人材の受入推進に資する必要な施策の検討を目的として設置された。

多変量分析を行う。第 5 章では、第 2 章・第 4 章の分析で得られた結果をもとに、留学生の就職を促進するためのより良い政策を提言する。

第 1 章 問題意識

近年、少子高齢化に依る日本国内の人口減少が問題視されており、これに起因して国内経済の規模の縮小や労働人口の減少を招き、更なる経済状況の悪化が懸念されている。

国立社会保障・人口問題研究所（2012）によると、2048 年には 9,913 万人と人口は 1 億人を割ると推計されており、日本の人口は急激に減少していくことが予測される。特に著しい人口の減少が見られるのは 15 歳から 65 歳未満までの生産年齢人口で、2050 年には 5,001 万人まで落ち込むことが計算されている。生産年齢人口減少は労働投入量の減少を示唆し、GDP 成長率など日本経済に明らかに悪影響を及ぼす。従って、人口減少問題は早急に解決すべきである。

人口減少問題に対する解決策として、合計特殊出生率の向上や女性の社会進出、高齢者の就業促進といった国内の労働力活用が挙げられる。しかし、出生率向上政策は労働力人口に寄与するために少なくとも 20 年かかる。また、女性や高齢者の就業促進によって労働供給を増加したとしても、人口減少下では国内における人材の活用のための補填には限界がある。その為、本稿では労働力人口に短期間で影響を与えうる、外国人の活用に注目する。

とりわけ高度人材は、「高度な技術・技能を有し、受入国の標準語でのコミュニケーションが可能な人材を受け入れることができれば、受入国の経済成長を促進し、自国労働者の社会保障負担を軽減し、財政安定化にも寄与するなどのよい影響をもたらす」（萩原・中島，2014）ことが明らかになっている。以上より、海外から高度人材を受け入れることが日本経済を活性化出来る最も良いアプローチと考えた。

「高度人材」には複数の定義があるが、本稿では高度人材受入推進会議³（2009）が定義する「専門的・技術的分野の在留資格を持つ外国人」を高度人材と定義する。図 1-1 において、本会議は現行の就労可能な在留資格である専門的・技術的分野の在留資格（「技術」「人文知

³ 平成 20 年 7 月 31 日に内閣官房長官の下に高度人材の受入推進に資する必要な施策の検討を目的として設置された。

識・国際業務」「企業内転勤」「技能」「教授」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」）を有する外国人を高度人材の対象としている⁴。この定義に基づく高度人材は、2013 年 10 月時点で 132,571 人存在する。前年度と比較し約 8,000 人の増加があり、日本にいる外国人労働者全体 71.8 万人の約 19 %を占めている（厚生労働省、2014）。

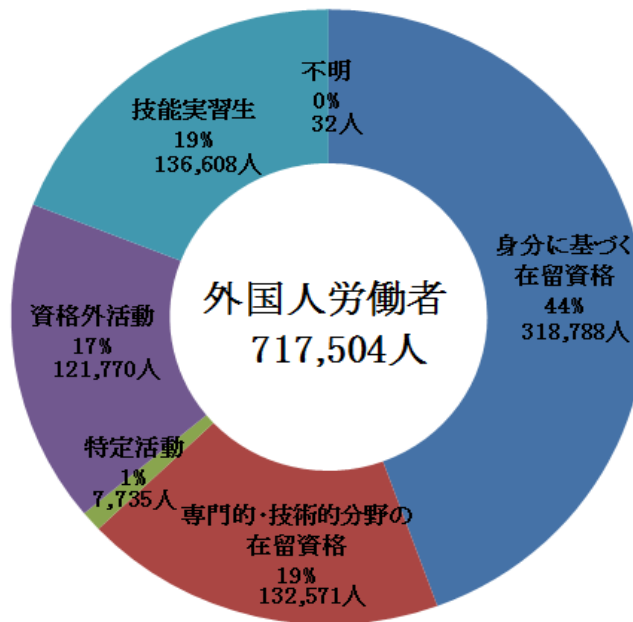


図 1 - 1. 在留資格別外国人労働者の割合

【出所】厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（2013）を基に筆者作成

しかし、大石（2014）によれば、専門的・技術的分野で働く高度人材の割合は日本の総労働人口の僅か 0.3%で高度人材の数は依然として少ない。その理由には、企業の受け入れ態勢が整っていないことが想定される。厚生労働省（2014）によると高度人材を現在までに受け入れたことのない企業が 7 割を占める。

⁴法務省入国管理局管轄で 2012 年 5 月に導入された高度人材ポイント制度では、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、その合計が一定点数に達した場合に出入国管理上の優遇措置を与えており、「特定活動」の在留資格の一つとして高度人材の枠が設けられている。高度人材の定義は取り扱いを行う機関やその目的に応じて異なるが、ポイント制度が 2012 年に導入されたため、そのデータのストックが少ないことや、就労可能な在留資格で判別することで時代を遡って統計情報の追跡が可能であることから、我々は高度人材推進会議（2009）が定義する高度人材を採用する。尚、俳優、歌手、ダンサー、スポーツ選手を含む「興行」は項目から外されている。

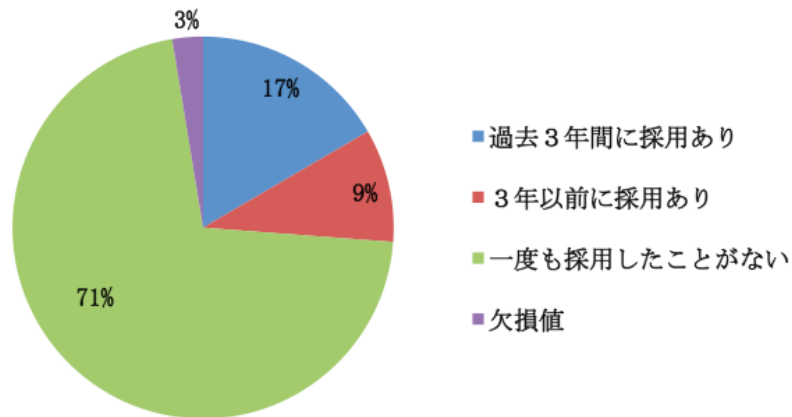


図 1 - 2. 過去 3 年間の採用実績 (2013 年) (n=1338)

【出所】厚生労働省「企業における高度人材の受入れと活用について」(2014)を基に
筆者作成

採用実績が無い理由のうち、「必要としていない」が 6 割、「社内体制が整っていない」が 2 割に上り、採用実績のない企業が掲げる採用方針として「特に決まった方針はない」が 8 割を占める。このように、高度人材受け入れの促進を目指す政府の意思に反して企業の半数以上が高度人材を必要としていない。

企業が高度人材を受け入れていない現状の理由は「日本人社員の語学力不足」や「受け入れにかかるコスト」などが挙げられている(内閣府, 2011; 井口, 2001)。以上の理由から、高度人材受け入れにおいて最も課題として懸念されるのは「外国人受け入れの際に生じる社内環境の未整備やリスクへの恐れ」にあると考えられる。

我々は、労働人口増加の為に高度人材受入が不可欠であるにも関わらず、その受け入れ数が少ない企業の現状を踏まえ、日本社会における高度人材受け入れの基盤づくりを目的に研究を行った。とりわけ本稿では、高度人材流入の決定要因⁵のうち、次章で述べる 3 点の理由から留学生の就職に着目する。

⁵ 内閣府(2013)は他の流入決定要因について、当該国の一人当たり GDP・距離・実質実効為替レート変化率の差等を挙げている。

高度人材の卵として高度人材受け入れへの波及効果を期待される留学生だが、彼らの就職状況は芳しくない一方で、現在留学生の就職支援を積極的に行う政策は存在しない⁶。安倍政権の新成長戦略で年間 2000 人⁷の高度人材の受け入れを目標と定めているにも関わらず、有効な施策がとられていない現状のままでは目標達成は困難であると考えられ、留学生就職支援政策の喫緊性と重要性は極めて高いと考えられる。

本稿は、留学生就職支援政策が存在しないこと、またその結果、留学生の就職率が低いことに注目する。とりわけ、留学生の就職阻害要因を明らかにするほか、元留学生の高度人材が日本経済に好影響を与えることを示し、全国的普及を目指した留学生就職支援政策を提案する

⁶ 「留学生 30 万人計画」の 5 項目は就職支援を掲げているが、具体的な支援策の着手はほとんど出来ておらず、アジア人財資金構想と比較して十分な支援が出来ているとは言えない。

⁷ 2013 年 4 月までの外国人高度人材ポイント制認定者の目標。本稿で定義する高度人材は高度人材受入推進会議 (2009) の定義する、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人であり数値目標は設けられていないが、本章では高度人材受入問題の喫緊性を示すためポイント制目標数値を用いる。

第 2 章 現状分析

まず、第 1 節において高度人材を増加させるために留学生の日本での就職が不可欠であることを主張し、第 2 節では「高度人材の卵」と評される日本在住の留学生の現状を示し、第 3 節では留学生の就職状況について考察する。第 4 節では留学生の就職阻害要因、第 5 節で唯一の留学生就職支援政策であるアジア人財資金構想について述べ、第 6 節では現状分析のまとめを行う。

第 1 節 高度人材と留学生

本節では、留学生の就職促進こそが高度人材受け入れ増加を実現する鍵であると主張する。

第 1 に高度人材受入推進会議（2009）は、留学生を「高度人材の卵」と定義している。日本国内で就職する留学生は、卒業時に留学ビザを就労ビザに切り替えるため、必然的に留学生の在留資格は、本稿で定義した高度人材と同一になる。また楊（2014）によれば、「留学生 30 万人計画⁸」の狙いは「人口減少に伴う労働力不足に対応するための高度人材の確保にある」と述べている。従って日本政府も、高度人材の卵と位置づけた留学生を受け入れることによってより多くの高度人材の採用を目指している。

第 2 に、留学生は日本企業との親和性が高いため、企業にとって受け入れる際の障壁が低い。ディスコ（2014）の語学力調査によると、JLPT⁹（日本語能力試験）において最高レベルである「N 1」を保有している留学生が 86.3%も存在し、中途採用の高度人材以上に日本企業

⁸ 前身政策である「留学生 10 万人計画」の終了から 5 年後に開始されたもので、文部科学省ほか関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）が 2020 年までに留学生を新たに 30 万人呼び込むことを目的とし、グローバル戦略の一環とされている。

⁹ 日本語能力試験は日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験である。N1 は 5 段階のうち、N1 が最も難しく、複雑な内容を幅広い場面で理解することができるレベルである。

に適応出来る可能性がある。加えて、留学先として日本を選んだ動機についても「日本社会に興味があり、日本で生活したかったため」が 3,443 人 (56.6%) と最も多く、日本文化に興味・関心があり、高度人材と比較して、日本社会に対する理解が十分に進んでいると考えられる。更に、卒業後の進路では「日本での就職希望」との回答が約 7 割、続いて「日本での進学希望」が約 4 割に上り、多くの外国人学生が日本でのキャリアを望んでいる。これらの留学生の特徴を鑑みると、中途採用の高度人材と比較して、留学生は企業側が懸念する課題について、十分に対応出来ることが期待される。

第 3 に、留学生のストック数は将来的な高度人材数と正の相関関係がある。Felbermayr and Reczkowski (2012) によると、留学生が 10%増加することによって、(1) 彼らがその国に就職し、高度人材とみなされる労働者の数が増えること (2) 留学生の存在に影響され、その結果 0.9%の高度人材が流入することを分析している。併せて、現在「留学生 30 万人計画」が実行されている最中であり、今後留学生数はますます増加することが予想されるため、前述の先行研究に従えば、更なる高度人材を獲得出来る。内閣府 (2013) も、「留学生数の増減が高度人材招致に大きく影響する可能性がある。また、留学生の多い国には働きに来る者の数も多いという結果になっており、留学生の増加は、先々の労働者の増加にもつながることが示唆される」と示している。

以上の理由から、留学生は高度人材の持つ課題を解決でき、かつ高度人材増加の糸口になり得ると考えられる。

第 2 節 日本における留学生の現状

本節では、高度人材の卵として定義された留学生の実態把握を目的に、日本学生支援機構の発表するデータを元に現状を考察する。

第 1 項 留学生数の推移

図 2 - 1 は、2000 年から 2013 年までの留学生の推移を示している（日本学生支援機構、2013）。日本学生支援機構¹⁰（2013）によると、留学生数はほぼ毎年増加していることが読み取れる。

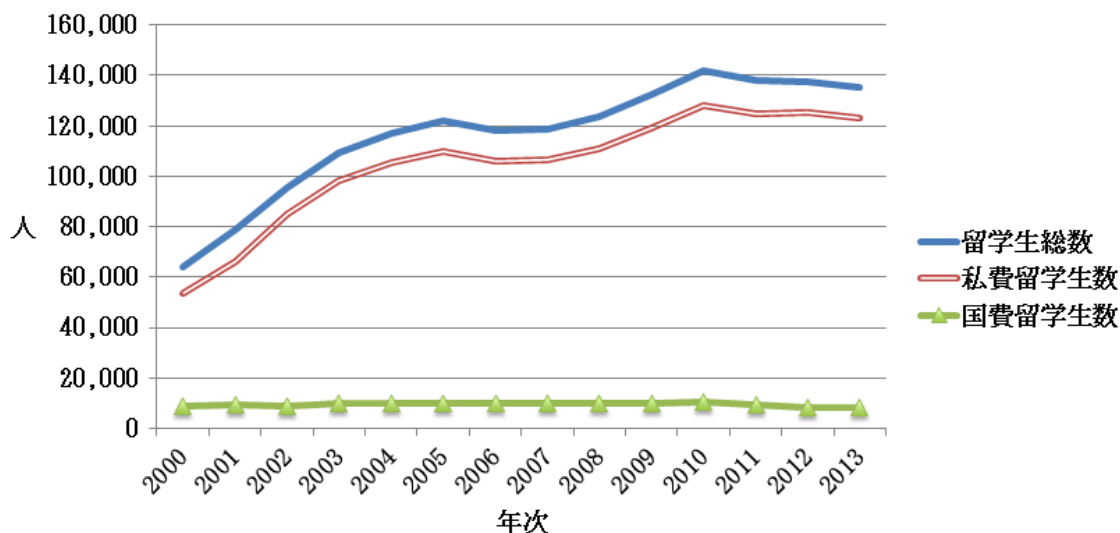


図 2 - 1. 留学生数の推移（各年 5 月 1 日現在）

【出所】日本学生支援機構「平成 25 年度外国人学生に在籍状況調査結果」（2014）を基に
筆者作成

第 2 項 留学生の意識

第 2 項では留学生が日本を留学先として選んだ動機、また卒業後の進路について調査することにより、彼らが日本で就職する可能性の有無を確認する¹¹。

日本を留学先として選んだ動機に関する調査結果によると、「日本社会に興味があり、日本で生活したかったため」が最も多い回答であり（56.6%）、「日本語・日本文化を勉強したかったため」が 45.1%、「日本の大学等の教育、研究が魅力的と思ったため」が 32.9%と続く。

¹⁰ 同機構では、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、我が国の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関における、留学生の在籍状況について調査している。

¹¹ 同機構が行った「平成 25 年度私費留学生実態調査」のアンケート調査では、私費留学生の中から無作為抽出により 7,000 人に対してアンケートを送付し、6,085 人から有効回答を得ており、「日本留学前の状況」「留学後の日本への印象等」などの項目について調査が行われている。

一方で「日本と関連のある職業に就きたかったため」との回答は他の回答よりも少ない
(22.1%)。

区分	日本社会に興味があり、日本で生活したかったため	日本の大学等の教育、研究が魅力的と思ったため	地理的に近いため	興味ある専門分野があったため	異文化に接したかったため	日本語・日本文化を勉強したかったため	日本と関連のある職業に就きたかったため
人数(人)	3,443	2,004	1,260	1,333	1,315	2,744	1,345
率(%)	56.6	32.9	20.7	21	21.6	45.1	22.1
平成23年率(%)	56.6	33.9	21	23.1	24.1	49.6	28.5
平成21年率(%)	53.1	33.2	21.1	23.1	22.3	46.4	29.3

区分	奨学金を得られたため	友人、知人、家族等に勧められたため	大学間交流等をきっかけとして	他の国も考えていたが、学力や費用等の条件が一番合ったため	その他	不明
人数(人)	263	1,316	369	769	86	3
率(%)	4.3	21.6	6.1	12.6	1.4	0.0
平成 23 年率(%)	3.2	23.4	4.5	-	1.9	0.0
平成 21 年率(%)	4	26.4	4.7	-	1.0	0.1

表 2 - 2. 留学動機に関するアンケート

【出所】日本学生支援機構「平成 25 年度私費留学生実態調査」(2014) を基に筆者作成

次に、留学生の卒業後の進路についてのアンケート結果を確認すると、留学を経て日本での就職を希望する学生が増えていることがわかる。表 3 によると、卒業後の進路として約 7 割の留学生が「日本において就職希望」と回答しており、続いて「日本において進学希望」が 4 割となっていることから、留学生の多くが日本に留まり就職または進学という形で進路を考えていることが窺える。一方、「出身国において就職・起業希望」と回答した人は 26.4%であり、それ以外の項目に関しては 10%前後に留まる¹²。

区分		日本において進学希望	日本において就職希望	日本において起業希望	出身国において進学希望	出身国において就職・起業希望	日本・出身国以外の国において進学希望	日本・出身国以外の国において就職・起業希望	まだ決めていない	不明
合計	人数(人)	2748	3957	532	208	1606	346	245	242	19
	率(%)	45.2	65.0	8.7	3.4	26.4	5.7	4.0	4.0	0.3

表 2 - 3. 留学生の進路希望

【出所】日本学生支援機構「平成 25 年度私費留学生実態調査」(2014) を基に筆者作成

¹² 主に、日本での進学・就職と出身国での就職・企業との回答が多くの割合を獲得しているが、設問が複数回答形式のものであるため、序列的に意志の強さを図れないことに注意する必要がある。

上記に加え、株式会社ディスコキャリアサーチ（2014）の調査においても、卒業後の進路希望調査では「日本において就職希望」との回答が最も多く（52.2%）、次いで「日本において進学希望」であった（49.6%）¹³。

従って、多くの留学生在が日本で働く可能性は十分にある。

第 3 節 留学生の就職状況

本節では、第 2 節で判明した就職意欲のある留学生の実際の就職率に加え、彼らの就職活動実態について述べる。また、企業の留学生に対する採用意欲についても確認する。

第 1 項 留学生の就職状況

本項では、留学生の就職率と就職活動の現状を明らかにする。

1 - 1 留学生の就職率

独立行政法人日本学生支援機構（2014）によると、平成 24 年度における留学生の就職率は 23.5%である。一方、日本人の平成 24 年度における大学等（大学、短期大学、高等専門学校）を合わせた日本人の就職率は 94.3%である。前述の通り、卒業後の進路として日本への就職を希望する留学生在が 65%存在する中、実際の就職率は約 3 分の 1 以下と明らかに低く、改善の余地がある。

留学生の就職先を所在地別（図 2 - 2）に見ると、関東地域が 59.9%、関西地域が 12.2%と大都市圏で 7 割を占めている。

¹³ このうち「日本において就職希望」と回答した者の就職希望分野は、「海外業務」 1,515 人 (46.8%) が最も多く、次いで、「翻訳・通訳」 1,120 人 (34.6%)、「販売・営業」 906 人 (28.0%) であった。

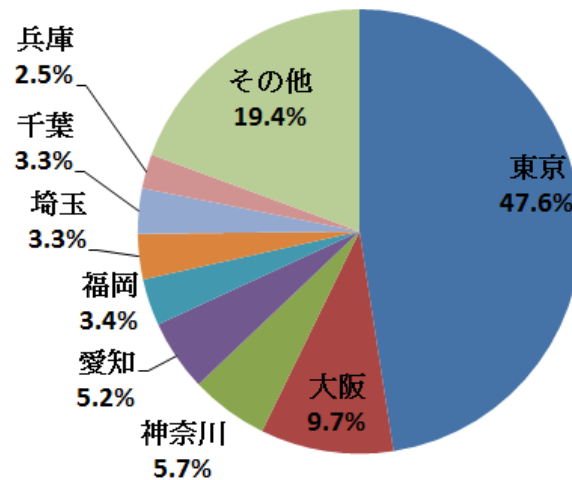


図 2 - 4. 就職先企業等の所在地別構成比 (2011)

【出所】法務省「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」(2012) を基に作成

1 - 2 在留許可（ビザ変更）数

法務省入国管理局 (2013) によると、平成 24 年に留学生が日本企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請の申請数は 11,698 人（前年比 2,555 人増）である。そのうち許可数は 10,969 人（前年比 2,383 人増）で、いずれも前年と比べて増加しており、許可率は 93.8%にのぼった。以上から、日本企業から内定を得た留学生の在留資格取得率は非常に高く、ビザ変更上の課題は存在せず、内定獲得までのプロセスに課題があるといえる。

1 - 3 留学生の就職活動実態

留学生は、日本の大学生と同様の就職活動を行っており、特に就職活動情報の量がその成功に大きく影響する。

ディスコ (2013) が行った 2014 年 3 月卒業予定の留学生 325 名へのアンケートによると、彼らの志望する就職先企業の規模は「大手企業」 28.3%、「業界トップ企業」 21.8%と大多数が大企業を志望する。これは「留学生の採用実績のある企業に大手が多いことや、中小企業に

関して日本人学生以上に知る機会が少ないことなどが要因」（ディスコ、2013）であると考えられる。

また、留学生が就職活動を進めるための情報源に関するアンケートで、1 番多いのは「日本人の友人」 55.1%である。2 番目に「留学生／国際交流センター」で 49.8%、「就職課（キャリアセンター）」も 4 位と上位にきており、大学の支援も必要としている（ディスコ、2013）。

パソナグループ（2012）の「留学生のための合同企業説明会」におけるアンケートによると、「日本で就職する上で困っていること」は、「外国人・留学生に関する情報が少ない」が最多の 45.4%であり、「日本企業への就職に関する情報が少ない」（22.3 %）との回答もあった。次いで「就職活動の時期が早く、勉強しながら就職活動をすることが難しい」、「SPI や適性検査など、日本独自の筆記試験が外国人には難しい」と、日本独特の「就活」に関する回答が続いた。よって、「留学生が日本の大学生と同じように就職活動を行っており、情報不足や日本独特の採用ルールが就職活動を難しくしている」（パソナグループ、2012）ことが分かる。

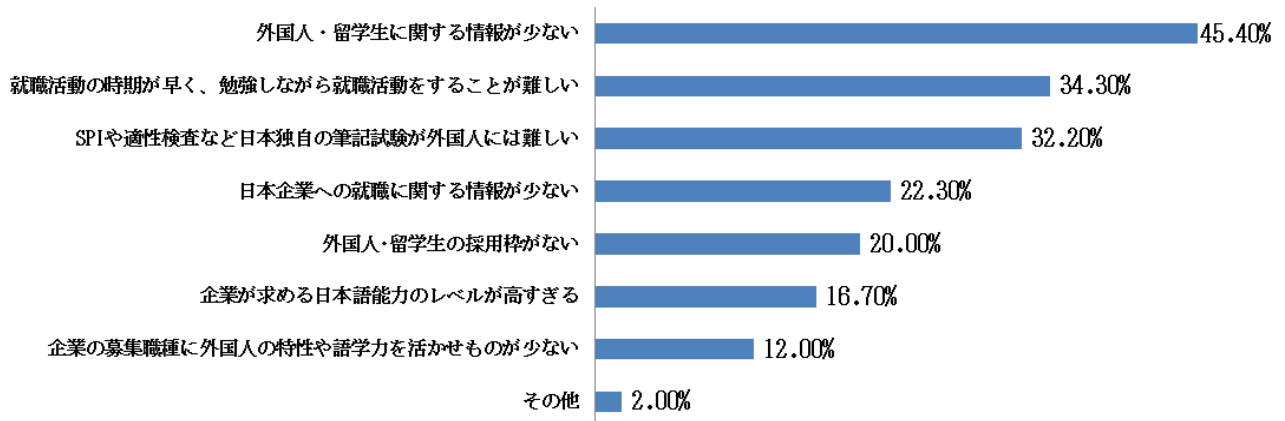


表 2 - 5. 日本で就活する上で困っていること（複数回答、n=2909）

【出所】パソナグループ「留学生の『日本企業への就職』に関するアンケート」（2012）を基に筆者作成

地方における留学生の就職活動は、更に困難なものである。末廣（2013）が実施した地方留学生である栃木県の留学生への実態調査によると、県内大学の半数以上の学生が日本での就職

を希望し、そのうち約 4 割が栃木県内での就職を希望していることが分かった。彼らは就職活動の基本情報や採用選考の内容や準備、企業選択の基準など、キャリア形成支援の情報を求めており、その点において日本人と同様にキャリア教育を提供する必要がある。

実際に、留学生に対し、多くの企業が日本人学生と異なる付加価値を期待する一方、彼ら自身が就職活動に活かせると思うものについては、日本語能力（61.8%）や専門知識（55%）、日本の事情についての理解や知識（39.7%）が多くを占める。母国の言語や母国の事情についての理解や知識を活かせる考える留学生は少なく、彼ら自身の強みの認識が不足しているのがある。

第 2 項 企業の採用意欲

留学生に対して採用を前向きに考えている企業は多い。

厚生労働省（2014）によると、企業の留学生に対する採用意欲、採用理由、企業の求める日本語能力に関して次のことが判明した。採用意欲に関しては、「採用意欲が高い」が 13%、「日本人学生並」が 39%と、調査対象の中小企業のうち約半数以上が、留学生の採用に前向きに考えていることが分かった。留学生の採用理由で最も多かったのは「グローバル展開の中心的役割（36%）」、次いで「海外拠点の中心的役割（33%）」と、自社の海外展開を牽引する重要な役割を担い得る人材を求めていることが分かる。

併せて、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）は留学生を採用した理由について「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が 55.2%、次いで、「職務上、外国語の使用が必要なため」が 38.8%、「事業の国際化に資するため」が 32.4%との調査結果を提示した。一方で、採用しなかった理由は「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）」が 44.9%で最も多い。しかし、留学生を採用しても、特に問題は生じていないと回答する企業は 53.8%に至る。更に、今後の採用見通しについては、過去 3 年間で留学生を採用した企業の 8 割近くが採用を続ける見込みである。そのため、留学生の採用を始める最初の一歩さえ踏み出せば、継続的に採用が増加することが予想される。

地方においても留学生の需要は存在し、留学生の採用増加が期待される。例として、末廣（2013）によると、栃木県内の 7 割の企業は海外展開の予定はなく、3 割が今後の展開を検

討中であり、留学生の採用が見込まれる。しかし、海外展開予定のない企業においても、その 3 割は留学生の採用を行う見込みがある。また、栃木における採用経験のある企業の 96% が「採用見込みあり」と回答している。一方、採用経験のない企業の半数以上が採用しない理由として「社内の受け入れ態勢が整っていないから」を挙げている。

これまでの調査で、留学生・企業双方が就職に前向きであるが、就職率が低いということがわかった。この現状の具体的な要因として、次節で留学生の就職阻害要因に関して述べる。

第 4 節 留学生の就職阻害要因

これまで行われた調査に基づき、本稿では日本での留学生の就職を阻害する要因を、（１）ビジネス日本語能力の不足（２）就職活動情報の不足（３）キャリアに関する認識のずれの 3 つに集約する。本節にて、各阻害要因の詳細について言及する。

第 1 項 ビジネス日本語能力の不足

第 1 に日本語能力である。ディスコ（2013）等の調査によると、企業は日本語能力を留学生の採用時に最も重視することがこれまでの研究により、明らかになっている。志甫（2009）によれば、留学生本人は日本語能力が高いと自負しているケースも多いが、日本人社員は留学生の日本語能力に対して不足感を感じていることも少なくないと指摘する。留学生に関心はあるが採用に踏み切れない企業では、何よりも職業レベルの日本語能力への不安が大きいということがわかった。日常会話と就職活動を含めたビジネスシーンで使用する言葉が全く異なる為、大学在学中にビジネスシーンで使用するビジネス日本語の研修が必要という声がある（経済産業省、2011）。また、留学生にとっても、日本語の習得が就職志望度に大きな影響を与えている。留学生は日本語水準に関しては自己評価の段階が 1 段階上がると、約 1.3 倍の確率で就職を希望していることが明らかとなっている（志甫、2009）。

しかし、留学生が日本で学ぶ一般的な日本語とは別に、働く上で必要になるビジネス日本語能力の教育を行っている教育機関が少ない。従って、企業・留学生双方から見ても、日本語が

就職に関して重要であることが分かるが、働く上での日本語の能力が十分でないこと、またその習得機会が与えられていないことが就職の障壁となっている。

第2項 就職活動情報の不足

第2に日本の就職活動情報の不足である。日本特有の就職活動に対して留学生は必要な情報を持っておらず、就職活動に支障をきたしている。

留学生の就職に関する共通の問題は、秋に始まる就職活動に乗り遅れることが挙げられている（志甫，2009）。徳永（2013）も同様に就職活動の乗り遅れを指摘しており、日本人が就職活動を開始してから気付く留学生もいるということが判明した。留学生就職支援サポートへのヒアリング調査でも留学生の就職に関する知識不足が指摘されており、就職活動に取り組む時期が日本人学生に比べて大変後れを取っており、準備不足となってしまう。更に、求人情報自体を得ることも彼らにとって容易なことではなく、34.6%が求人情報の入手手段が少ないと答えた。

更に、日本独特の採用方式に対しても準備不足を抱えている。SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しいと34.4%の留学生が回答している（徳永，2013）。しかし、そのためのサポートは一般的に授業以外の時間帯で行われるため、アルバイトや語学勉強で忙しい留学生は参加することが難しい。

留学生は就職活動に必要な能力や情報について満足に得られておらず、彼らへのサポートを主に行っている大学側も留学生の就職について支援体制を整えていない。この原因として、一学年に在籍する留学生の人数は、日本人学生数よりも圧倒的に少ないため、その少数派に対するサポートに時間と費用をかけようとする大学は少ないことが考えられる。また、情報提供を行っている大学に関しても、留学生が日常よく通う留学生担当の部署に比べ、就職支援の部署は敷居が高く、留学生が利用しづらいといった現状がある。このことから、留学生の就職活動情報の不足に対して有効な手段が打たれていない。

第3項 キャリアに関する認識のずれ

第3に企業と留学生のキャリアに関する認識のずれが就職阻害要因の一つとなっている。一般的に日本企業は、長期雇用を前提として雇用するため、定着率が低いイメージがある外国人は雇いづらい（JILPT 調査シリーズ，2013）。年功序列制が浸透している日本では、他国と比べて昇進が遅く、キャリア志向の高い留学生は離職してしまう現状がある。

一方で、留学生の定着率が高い企業では、留学生に内々定または内定を出す段階で、長期勤続の意向を確認しており、採用を円滑に進めることが出来ている（志甫，2009）。「企業側がどのような働き方を望んでいるのかを示してほしい」といった留学生からの意見があることからも、就職前に日本企業での働き方に関して共通認識を持てているかが課題である。

従って、留学生の就職を支援するには、（1）ビジネス日本語能力の不足（2）就職活動情報の不足（3）キャリアに関する認識のずれの3大要素を解決する必要がある。これらの就職阻害要因に対する改善策として、政府が行った政策に関して次節で述べていく。

第5節 アジア人財資金構想

本節では、留学生支援政策として成果を挙げたアジア人財資金構想を考察する。

「アジア人財資金構想」とは、日本とアジア等の架け橋となる外国人留学生の採用から育成、国内企業への就職まで一貫したサポートを行う初めての留学生支援事業であり、経済産業省と文部科学省によって平成19年から平成24年9月まで実施された（経済産業省，2011）。

この事業は日本に誘致した優秀な留学生を対象とする「高度専門留学生育成事業」と、既に国内に留学している留学生を対象とする「高度実践留学生育成事業」の2つの事業から構成される。国内企業への就職を促進させるために大学、NPO法人、地域経済団体等と民間企業が一体となった産学連携で、留学生の就職率上昇に成功した。本構想では、専門教育プログラム、ビジネス日本語研修、日本ビジネス研修、インターンシップ、就職支援を行った。本節では、アジア人財資金構想の概要、成果、成功要因、また課題について述べていく。

第 1 項 高度専門留学生育成事業

高度専門留学生育成事業（以下、専門事業）は、国内企業への就職を希望する意思をもち、新たに来日する留学生を対象¹⁴とした教育プログラムである。大学・企業群からなる実行主体が、海外一流大学に学ぶ生徒を独自に採用し国費留学生として迎え、産学連携の実行主体において前述した産学連携専門教育プログラムを行う。国費留学生への奨学金として 1 人あたり月 16 万円を給付することで、日本留学の魅力を高め、欧米留学の人気に対抗している。

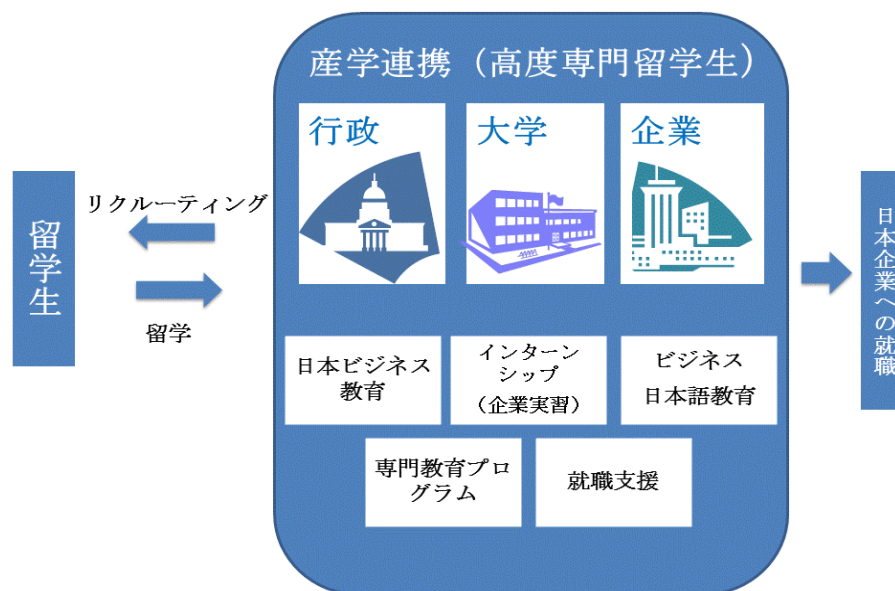


図 2 - 7. アジア人財資金構想概要 高度専門留学生

【出所】経済産業省「『アジア人財資金構想』事業結果まとめ」（2013）を基に筆者作成

¹⁴ 具体的には、アジア等の外国籍を有する留学生で、日本の大学 3 年次へ進学予定、または日本の大学院修士課程 1 年、博士課程 2 年（卒業 2 年前の年次）に進学予定の留学生（在留資格が「留学」であること）を対象とする（経済産業省、2013）。

第 2 項 高度実践留学生育成事業

高度実践留学生育成事業（以下、実践事業）は、国内企業への就職を希望する意思をもつ、主に既に日本国内の大学・大学院に在籍している留学生を対象に、地域ごとに大学と企業が主体となり、前述のプログラム（専門教育プログラムを除く）を実施した。

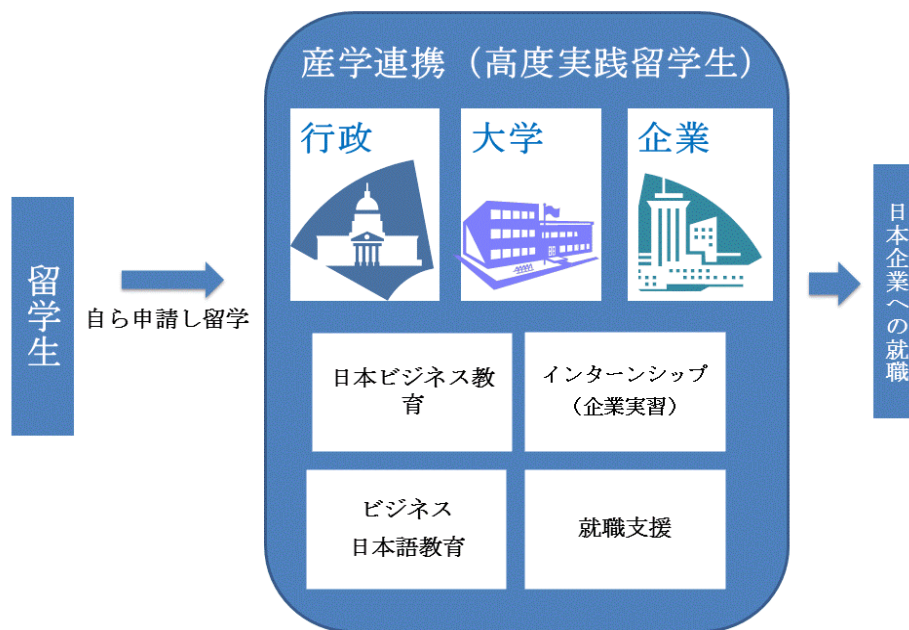


図 2 - 8. アジア人財資金構想概要 高度実践留学生

【出所】経済産業省「『アジア人財資金構想』事業結果まとめ」（2013）を基に筆者作成

第 3 項 プログラム概要

アジア人財資金構想では、留学生の就職率向上のために（１）専門教育プログラム（２）ビジネス日本語教育（３）インターンシップ（４）日本ビジネス教育（５）就職支援が実施された。

専門教育プログラムでは、産業界が求める能力やスキル等を共同開発し、留学生が卒業後すぐに活用できる専門知識を習得する。具体的には、大学の専門講義として、民間企業技術者による講義や企業現場における実習等を含む実践的な専門教育を行った。

ビジネス日本語教育においては、ビジネス面における円滑なコミュニケーション、高度なディスカッション能力を身につけるために、大学教授や非常勤講師、企業 OB、民間団体を活用し、1 クラス 10 人程度の少人数制で研修を実施する。その学習効果を測定するためのツールとして BJT ビジネス日本語能力テスト¹⁵を使用した（経済産業省，2011）。このテストを利用することで、ビジネスに即した日本語能力やコミュニケーションに必要とされる幅広い情報処理能力を測定可能にした。

また、日本企業へのインターンシップにより、留学生は日本企業独特の慣習を学び、企業は留学生受け入れの経験を得た。まず、専門コーディネーターが日本の企業と企業風土に関する授業を留学生に対して行い、日本企業で働く意味を説明した。更にカウンセリングによって各留学生の日本企業への関心を醸成させ、どのような企業で、どのような内容のインターンシップが可能かについて検討した。同時に、専門コーディネーターはインターンシップ対象企業側との面談を行い、企業側にとってもメリットのある持続的な事業となるように努めた（CDSA，2008）。

日本ビジネス教育においては、日本企業文化に対する理解を促進するため、日本企業の仕事の進め方、人材育成の考え方・意義等に関するビジネス研修を実施した。

そして就職活動の支援として、留学生に対し、就職ガイダンスや企業情報を提供し、就職活動中にはカウンセリング等を実施した。企業に対しては、留学生受け入れ環境の整備を支援するセミナーなどを開催した。

以上の 5 つの項目を中心に留学生就職支援プログラムを構成し、実施した。

第 4 項 アジア人財資金構想の成果

経済産業省の「事業結果まとめ」（2013）によると、このアジア人財資金構想が実施された 4 年間に参加した留学生数の累計は 1,959 人、そして特筆すべき成果として、参加留学生の就職率は約 67%を達成した。事業別に見ると、専門事業は、平成 19 年度から平成 24 年度の間、実施され、受け入れた留学生の総数は 602 人、そして日本企業就職率は約 88%（他 3%進学）であった。実践事業は、平成 19 年度から平成 23 年度の間実施され、留学生の総数は 1,357 人、そして日本企業就職率は約 58%（他 13%進学）であった。全体の参加留学生就職率

¹⁵受験者が受験時にどの程度の日本語によるビジネス・コミュニケーション能力を持っているかを測る能力テスト。

約 67%という結果は、一般留学生の就職率が約 3 割であることを踏まえるとかなり高い数値であり、留学生の就職率を向上させるという目的で行われたこの事業は成功したと言える。

更に、経済産業省（2011）が具体的な効果を明らかにしている。プログラムによりビジネス日本語能力テスト J1¹⁶以上を取得した学生の約 7 割が内定を獲得しており、政策で行ったビジネス日本語教育が大きく留学生の内定獲得に寄与したことが示された。また、プログラムによりインターンシップに参加したことが、内定獲得に有利に働いているという報告もされており、インターンシップを実施した留学生としていない留学生との内定率の差は 10%であることが分かった。

第 5 項 アジア人財資金構想の成功要因

我々は当時の政策実行主体者であり、現在同構想の後身として機能する、一般社団法人留学生支援ネットワークの責任者にヒアリング調査を行った。その結果、同構想が 67%の就職率という結果を得ることができた要因は、留学受け入れから就職まで一貫した支援を行った点にあることが分かった。特に効果的だったのは、ビジネス日本語教育や、日本独自の就職活動についてのキャリア教育である。これらは本稿で述べた 3 つの就職阻害要因（ビジネス日本語能力の不足・就職活動情報の不足・キャリアに関する認識のずれ）全てに対応する施策であるといえる。

第 6 項 アジア人財資金構想の課題

前項までに述べたとおり、高い結果を残していた本構想であったが、平成 21 年 11 月 27 日、この事業は行政刷新会議「事業仕分け」によって廃止が決定された。事業仕分けの担当者は、「政策意図が全く不明であり、既に民間の努力、大学等で実施されていること、予算が現場に約 33%（講師謝金）しか届いていないこと」などを廃止の理由として挙げている。

本稿では、一般社団法人留学生就職支援ネットワークへのヒアリング調査、事業仕分けでの指摘から、以下の 2 点を当時同構想が抱えていた問題であると特定した。

¹⁶ 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力があるとされるレベル

第 1 に過度な学生選抜制度により、参加者数の規模が小さい点である。前述のように 6 年間のプログラム受け入れ数は約 1,900 人であり、日本の大学に在学する留学生総数 13 万人に比べ、小規模である事が分かる。このことから、政策効果が非常に限定的である。

第 2 に持続性の低い事業モデルである点である。事業仕分けが行われるまでの 3 年間の年間予算平均は約 33.7 億円で、その内訳の大半は、留学生への奨学金、学生招致費用、人件費が占めている。専門事業では、事業に参加する国費留学生に対し最大で月に 16 万円を給付しており、事業廃止までの 6 年間で参加した学生は約 600 人であることを概算すると奨学金費用は年間約 1 億円以上と推計される。また留学生を招致する際には、大学教授と企業の人間が複数回にわたって現地に渡航しており、金銭的・時間的コストが発生している。

第 3 に、資金の効果的な運営体制の欠如である。予算の使途に関して、効果的な運営が行われていることを証明することができず、事業仕分けでその問題性が指摘されている。これは産官学合同の政策であることから実行主体が複数にわたり、細部における会計責任が明らかになっていなかったことが要因と推測される。

このように、膨大な事業費用とその費用の大きさを反映しない規模の小ささから、費用対効果が小さく、政策として持続性が低いと評価されている。更に、事業仕分けにおいて効果的な資金運営を証明できなかったことで、アジア人財資金構想は廃止されることとなった。

第 6 節 現状分析のまとめ

本章で明らかになった点は以下の通りである。

(1) 留学生の低い就職率

高度人材の卵である留学生総数はアジア出身者を中心に増加傾向にあり、そのうち 7 割の学生が日本での就職を希望しているにも関わらず、就職率は 23.5%と極めて低い。その主な原因として、企業の受け入れ体制が整っていないこと、日本の就職に関する情報の不足等が挙げられる。

更に、留学生の中でも、特に地方留学生の就職率が低い傾向にある。

(2) 留学生の就職阻害要因

留学生の就職阻害要因は主に、ビジネス日本語能力不足、就職活動情報の不足、キャリアに関する認識のずれの 3 つに大別される。

(3) アジア人財資金構想

平成 24 年度まで行われていたアジア人財資金構想プログラム参加者の就職率は 67%と、一般留学生の約 2 倍の成果を上げている。この結果から、本プログラム内容の (1) 専門教育プログラム (2) ビジネス日本語教育 (3) インターンシップ (4) 日本ビジネス教育 (5) 就職支援は、日本における留学生の就職支援政策として有効であることが推測される。

しかし事業仕分けにより同構想は廃止され、現在日本において留学生の就職率を積極的に支援する政策は存在しない。

第 3 章 先行研究と本稿の貢献

前章まで、高度人材誘致の為に留学生の有意性、彼らの就職状況実態、またアジア人財資金構想について述べた。本章では、日本における外国人留学生就職支援政策を提案するにあたって、分析の参考となる先行研究を紹介する。そして先行研究に基づきリサーチクエスチョンを設定し、本稿の独自性を述べる。

第 1 節 先行研究

本稿を執筆するにあたり、以下の 2 つの論文を先行研究として参考にする。

第 1 項 高度人材受け入れによる経済・財政効果の研究

「高度人材受け入れの経済的効果及び外国人の社会生活環境に関する調査」(日本総合研究所, 2011)

本研究においては、

①高度人材の受け入れが我が国の経済・財政に及ぼす効果に関する調査、及び諸外国における高度人材受け入れの経済的効果に分析に係る先行事例の調査

②外国人の社会生活環境に係る企業ニーズ・外国人の意識や実態に関する調査及び外国人の社会生活環境の整備に係る諸外国の先進事例の調査

を行うことにより、高度人材受け入れ施策の検討にあたっての基礎資料を得ることを目的としている。具体的な分析として、高度人材受け入れによる経済・財政への効果を産業連関分析や各種税収入・社会保険料収入の計算を行って推計している。分析の結果、高度人材の受け入れは経済・財政それぞれの観点においてプラスの影響を与えており、特に生産額及び付加価値額

については、高度人材の人数が少ないにもかかわらず、比較的高い経済効果をあげていることが述べられている。

一方で、（１）日本人と外国人の労働の質が同じであると仮定して、外国人労働者の特性が適切に考慮されていない、（２）技術革新が激しい現代において、産業の構造が 2005 年から変化していないと仮定している、（３）高度人材を一定義で捉えそのうちの元留学生の割合等の背景を明らかにしていない、という 3 点において限界がある。

第 1 項 就職率の決定要因分析に関する先行研究

「地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの決定要因」（長谷川，2011）

長谷川（2011）は、「地域データを用いて新規高卒労働市場の需給ミスマッチの決定要因及び、地域労働市場に及ぼす影響を明らかにし、雇用対策の必要性を提言すること」を目的としている。論文中では、まず誘導形方程式で新規高卒者と求人との関係を明らかにし、その後、レイヤール・ニッケル・モデルを応用した計量モデルを用いて、県内就職率の決定要因についての分析を行っている。被説明変数として、全新規高卒者に占める県内就職率と新規高卒就職者に占める県内就職率の 2 種類を採用し、労働供給要因（人口構造）、労働需要要因（産業構造、パート比率などの要因）、社会的要因（進学率）が需給ミスマッチをもたらすとの仮説のもと、説明変数を設定している。

本稿で長谷川（2011）のモデルを応用し分析を行う妥当性として、以下の 3 点があげられる。1 点目に、就職率の決定要因を分析している点である。長谷川（2011）は、新規高卒者就職率の決定要因を計量的に明らかにするモデルを作成しており、留学生の就職率の決定要因分析においても応用することができる。2 点目に、地域性に着目している点である。高校生の就職に関して県内と県外を区別している点と留学生の就職に関して日本と出身国を区別している点が類似しているため、就職状況の性質とその要因を適切に分析できると考えた。更に、3 点目として、新規高卒者という労働市場における少数派についての分析を行っている点である。労働市場において、留学生は未だに圧倒的少数派であり、その支援体制が整っていない。そのため、新規高卒者と共通する部分があると推測した。

第 2 節 リサーチクエスションと本稿の貢献

我々は以上の先行研究と 2 章の現状分析を踏まえ、就職支援のあり方を考えるにあたって以下のリサーチクエスションを設定する。

(1) 外国人留学生を受け入れることによる経済・財政への影響はどれくらいなのか

現在行われていない留学生の就職支援政策を再び実施するにあたり、その経済・財政への影響を検証し政策の優位性を吟味する必要があると考えた。また、外国人留学生の就職促進が我が国において功を奏するためには、就職促進が経済や財政にどのような効果を及ぼすのか分析・検討した上で、より包括的、効果的な留学生就職促進施策を企画・実施していくことが重要である。

(2) 外国人留学生の就職率決定要因は何なのか

就職支援を効果的に展開するためにも、外国人留学生の就職率の決定要因を分析する必要がある。即ち、先行研究に従って労働供給要因、労働需要要因、社会的要因を掲げ、それぞれが需給ミスマッチをもたらすとの仮説を設定した。

第 4 章 分析

第 1 節 留学生の就業による経済・財政への効果

本節では、計量分析を行うため、日本総合研究所（2011）が行った高度人材受け入れの経済効果推計の手法を用いて、留学生が日本に就職することでもたらされる経済・財政への効果の推計を行う。

第 1 項 留学生の日本就業による経済効果推計の前提

1 - 1 推定の対象と方法

本稿では、日本総合研究所（2011）を参考に、留学生が日本で就職することから期待される経済効果を産業連関分析で推計する。また、彼らが日本で生活することによる財政への影響を推計するにあたって財政収入と行政コストをそれぞれ算定する。

尚、分析の対象となる留学生は、日本総合研究所（2011）の高度人材の定義に従い、就労が許可される在留資格から興行を除いた「外交、公用、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、技能実習、特定活動」の 17 種類のいずれかに在留資格を「留学」から変更した者とする。

以下、日本で就業した留学生を「元留学生」と呼ぶ。

1 - 2 推計の時点

2013 年の時点で、どれ程の留学生が就業しており、どの程度の経済・財政効果¹⁷が生じているかを検証する。

¹⁷ 各種税収入、社会保険料収入などの計算については Appendix 1 を参照。

第 2 項 留学生の就業人数、所得の推計

2 - 1 現状での留学生の産業別、年齢別分布の推計

政府が公表している統計データにおいて日本で働く元留学生について追跡調査しているものは存在しない。そもそも、全体の人口に占める外国人の割合が低い日本においては、外国人についての詳細な情報が乏しく、統計的な分析をするにあたってこの情報の不十分さが大きな課題として現れる。今回調査の対象である元留学生も、日本で働く外国人の中でどれくらいの割合を占めるかを示す統計データは存在しない。従って、分析を進める上で以下の統計処理を行うことで、元留学生の就業人数・所得を推計する。

(1) 外国人就業者のうち、「元留学生高度人材」の割合を算出

「平成 25 年における留学生の日本企業等への就職状況について」（法務省，2013）と「登録外国人統計」（法務省，2013）から、2013 年に日本で就業した外国人の総数の内の元留学生の割合を算出する。

(2) 「元留学生高度人材」の年齢階層分布を推計

「登録外国人統計」（法務省，2013）から外国人就業者（主に仕事）の年齢階層分布に、(1) で推計された元留学生高度人材の割合を掛け合わせる。

(3) 「元留学生高度人材」の産業ごとの分布の推計

「平成 25 年における留学生の日本企業等への就職状況について」（法務省，2013）より、留学生の業種別許可人員の構成比を、(2) で得た元留学生在留資格者の年齢階層分布に掛け合わせる。

	製造業	建設業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業・飲食サービス業	教育学習支援業	医療、福祉	他
20-24	1,473	163	593	130	1,642	130	450	580	72	1,284
25-29	1,792	198	722	159	1,999	159	547	706	87	1,562
30-34	1,678	186	676	148	1,871	148	512	661	82	1,463
35-39	1,404	155	565	124	1,566	124	429	553	68	1,224
40-44	1,250	138	503	111	1,394	111	382	492	61	1,090
45-49	1,039	115	418	92	1,159	92	317	409	51	906
50-54	740	82	298	66	825	66	226	292	36	645
55-59	564	62	227	50	629	50	172	222	27	492
60-64	393	44	158	35	439	35	120	155	19	343
65-	342	38	138	30	381	30	104	135	17	298
合計	10,676	1,181	4,299	945	11,904	945	3,259	4,204	520	9,306

表 4 - 1. 「元留学生高度人材」に相当する在留資格者の産業ごとの
産業別・年齢別分布（2013 年）」

【出所】法務省「国籍・地域別 入国外国人の在留資格」（2013）、「平成 25 年における留学生の日本企業等への就職状況について」（2013）、「登録外国人統計」（2013）を基に
筆者作成

2 - 4 留学生の所得の推計

「2 - 1 現状での元留学生高度人材の産業別、年齢別分布の推計」で推計した「元留学生高度人材」の産業、年齢階層ごとの分布人数得額の推計を行った。所得額の推計には、「平成 25 年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省，2014）の産業別・年齢階層別の平均賃金を用いた。賃金水準は、企業規模、学歴の違いによって様々であるため、下図表のような 2 区分（「企業規模計（10 人以上）・大学・大学院卒」、「企業規模 1,000 人以上・大学・大学院卒」）のそれぞれについて推計を行った（以下の分析は、全てこの 2 区分で進める）。

(億円)

合計	企業規模計 (10人以上)	企業規模 10000人以上
製造業	479	540
建設業	53	60
情報通信業	218	240
運輸業・郵便業	37	41
卸売・小売業	500	536
金融・保険	48	49
宿泊・飲食サービス	116	126
教育学習支援	195	212
医療・福祉	26	31
その他	348	357
合計	2,019	2,193

表 4 - 2. 「元留学生高度人材」に相当する在留資格者の産業ごとの総所得額（2013 年）

【出所】厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査」（2014）

推計方法：前記で推計した産業別・年齢階層別の高度人材の人数分布に、「平成 25 年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）から算出した産業別・年齢階層別の平均賃金を乗じて、各産業の総所得額を求めた。

第 3 項 留学生の就業による経済効果

3 - 1 経済波及効果（生産影響・付加価値影響）

ここで、日本で働く元留学生が与える経済波及効果を、産業連関分析¹⁸を用いて推計する。算定にあたっては、既に推計した元留学生の人数と所得をもとに生産額を求め、第一次間接効果・第二次間接効果をそれぞれ推計する。尚、経済波及効果を測る基準として生産額影響額と付加価値影響額を用いる。

¹⁸ 産業連関分析には「平成 17 年産業連関表」（総務省）の係数を使用した。平成 17 年のデータを用いるにあたって「産業構造は変化していない」という仮定をおくが、分析の目的が経済波及効果の規模の計測としているため妥当であると考えられる。

(億円)

	生産影響額			
	元留学生による生産	関連産業への影響額	消費活動による額	合計
	(直接影響)	(第一次間接影響)	(第二次間接影響)	
企業規模計	19,390	17,591	2,126	39,107
企業規模 1000人以上	20,419	18,312	2,523	41,254
	付加価値影響額			
	元留学生による生産	関連産業への影響額	消費活動による額	合計
	(直接影響)	(第一次間接影響)	(第二次間接影響)	
企業規模計	1,021	10,524	1,132	12,677
企業規模 1000人以上	1,270	10,916	1,361	13,547

表 4 - 3. 「元留学生」による生産影響・付加価値影響額¹⁹

【出所】筆者作成

3 - 2 雇用効果

雇用効果を推定するにあたっては、「元留学生」の生産影響額を元に、それに必要な雇用人数を算定することによって推計する。以下、推計結果である。

¹⁹ 消費額を計算するにあたっては「家計調査報告」(総務省統計局, 2014)における勤労者世帯の平均消費性向 0.737 を用いた。

(億円)

	雇用影響人数 (人)			
	設定	雇用創出効果		
	高度人材の人数 (直接影響)	関連産業の影響人数 (第一次間接影響)	消費活動の影響人数 (第二次間接影響)	合計
企業規模計	47, 238	152, 897	10, 597	163, 494
企業規模 1000人以上	47, 238	157, 961	12, 369	170, 330

表 4 - 4. 「元留学生」による雇用影響²⁰
【出所】筆者作成

第 4 項 留学生の就業による財政への影響

4 - 1 財政収入

ここでは、日本で働く「元留学生」が日本で生活することによる財政収入への影響を推計する。推計にあたっては、税収（所得税、住民税、消費税）および社会保険料収入（年金保険料、健康保険料、雇用保険料）の点からその増加分を求める。所得税、住民税に関しては前述で推計した平均所得を元に課税所得を算定し税率を乗じ、消費税に関しては平均所得に平均消費性向を乗じたものに課税した。各種社会保険料収入は、推計所得に保険料率を乗じて算出した。

(億円)

所得水準	税収額				社会保険料収入額			
	所得税	住民税	消費税	合計	年金保険料	健康保険料	雇用保険	合計
企業規模計 (10人以上)	84	204	74	362	346	202	27	575
企業規模 1000人以上	101	221	81	403	375	219	30	624

表 4 - 5. 「元留学生」が日本で生活することによる財政収入
【出所】筆者作成

²⁰ 産業別雇用者一人あたり生産額 = 産業別生産額 / 産業別雇用者数
雇用者影響人数 = (産業別生産影響額 / 産業別雇用者一人あたり生産額) の合計

4 - 2 財政支出

財政支出を推計するにあたって、以下のように、日本で生活するにあたって日本人同様にかかるコストと、外国人であることで特別にかかるコストをそれぞれ求めた。

初めに、外国人が日本人と同様に、一市民として必要となるコストを以下のようにまとめた。推計方法として、平成 23 年の時点でかかっているコストを総人口で除したものを「人口一人あたりコスト」とし、元留学生の人口を乗じることで総費用を算定した。また、幼児・学生にかかるコストの推計にあたっては、先行研究と同様に、元留学生人口の 1 割にあたる人数が「幼児・学生」に該当するとして費用の算出を行った。

コスト区分	対象となる費目	元留学生にかかるコスト	人口一人あたり
すべて	・機関費 ・地方財政費 ・社会保障関係費	約327億1484万円	約53万円
幼児・学生	・教育費	約35億7803万円	約75万円

表 4 - 6. 「元留学生」が一市民として生活していく上で必要な人口一人あたりコスト²¹

【出所】総務省「平成 25 年版（平成 23 年度決算）地方財政白書」を基に筆者作成

次に、元留学生が日本で生活するにあたって、外国人として特別にかかるコストを推計する。尚、外国人向け行政サービスには様々なものがあり、その全容を把握するのが困難であるため、先行研究で用いられているデータもとに GDP デフレーターで物価調節したものを利用する。

ヒアリング調査を行った先行研究に従うと、推計に加えるべきと想定される主なコストとしては下記のようなものがあげられる。

- ・情報提供費用（相談窓口の運営、情報誌製作など）
- ・教育支援（日本語指導、義務教育のサポート）

推計の結果、「外国人が一市民として生活していく上で必要となるコスト」と「外国人として生活していくにあたり、特別に必要なコスト」をまとめると以下ようになる。

(億円)

日本人同様に生じる行政コスト		外国人特有のコスト	合計
全体に係るコスト	幼児・学生に係るコスト		
327	36	27	390

表 4 - 7. 「元留学生」受け入れにともなう行政コスト

【出所】 筆者作成

²¹ 推計方法：「平成 25 年版（平成 23 年度決算）地方財政白書」（総務省編）の目的別歳出の状況から該当する費用を把握し、それぞれ総人口、幼児・学生（0 歳 - 22 歳）人口で除して推計した。

4 - 3 財政収入と財政支出の比較

ここでは、元留学生から得られる財政収入と財政支出の比較を行う。比較にあたって、財政支出（「日本人と同様に生じる行政コスト」）の中に年金、雇用保険料給付のための費用が含まれていないことを考慮し、財政収入から年金、雇用保険料収入を除いたものを比較対象とした。

財政収入	所得税	住民税	消費税	年金保険料	健康保険料	雇用保険料
財政支出	日本人同様に生じる行政コスト				外国人特有のコスト	
	全体に係るコスト		幼児・学生に係るコスト			

表 4 - 8. 財政収入と財政支出の比較の範囲

【出所】筆者作成

産業規模計（10人以上）					（億円）
財政収入	所得税	住民税	消費税	健康保険料	合計
	84	204	74	346	708
財政支出	日本人同様に生じる行政コスト			外国人特有のコスト	合計
		全体に係るコスト	幼児・学生に係るコスト		
		327	36	27	390

産業規模1000人以上					（億円）
財政収入	所得税	住民税	消費税	健康保険料	合計
	101	221	81	375	778
財政支出	日本人同様に生じる行政コスト			外国人特有のコスト	合計
		全体に係るコスト	幼児・学生に係るコスト		
		327	36	27	390

表 4 - 9. 財政収入と財政支出の比較

【出所】筆者作成

尚、財政収入と財政支出を比較すると以下の図表のようにまとめることができる。

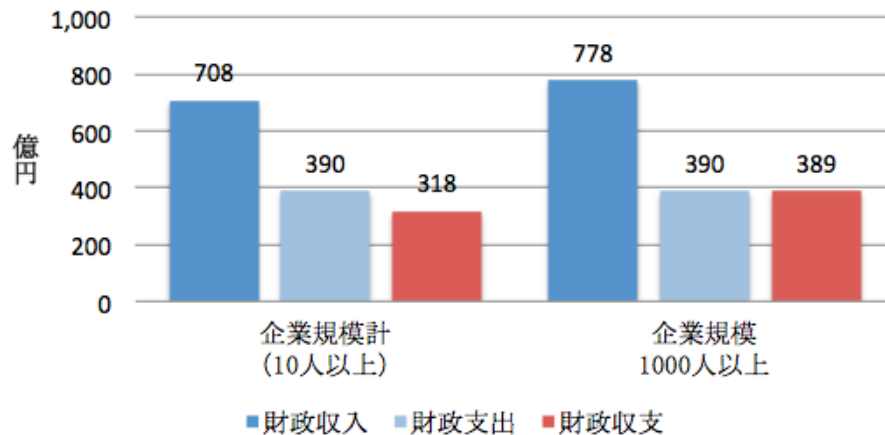


表 4 - 10. 留学生受け入れに伴う財政収支
【出所】 筆者作成

分析の結果をまとめると以下のようなになる。

経済効果

- 元留学生が日本で就業することで与える日本経済への影響は、生産額で「3 兆 9,107 億円から 4 兆 1,254 億円」、付加価値額で「1 兆 2,677 億円から 1 兆 3,574 億円」と推計された。
- 元留学生の生産活動による雇用影響人数は、「約 16 万人から約 17 万人」とであると推計された。

財政効果

- 元留学生の受け入れによる財政収入の増加効果は、税収額が「362 億円から 462 億円」、社会保険料収入額が「575 億円から 624 億円」とであると推計された。
- 元留学生の受け入れによる行政コストは「390 億円」と推計された。
- 財政支出と行政コストを比較すると「318 億円から 389 億円」の黒字になると推計された。

第2節 留学生就職率の決定要因

第1項 計量モデル

本章では、先行研究の長谷川（2011）を基に計量モデルを設計し、これまでの現状分析を踏まえ変数を調整した上で、外国人留学生の就職率決定要因を明らかにする。2008 年から 2011 年までの地方データをパネルデータとしてまとめ、最小二乗法による多変量分析により、計量方程式を推定することとする。

第2項 計量モデルの概要

$$Y_i = \alpha + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + a_7X_7 + a_8X_8 + a_9X_9 + a_{10}D_{10} + a_{11}D_{11} + u$$

(i = 1または2) (ただしuは残差項)

分析に用いたデータは以下のとおりである。

非説明変数

Y1：卒業留学生における就職率（日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」）

Y2：卒業後進路で就職を選択した留学生のうち日本を選択した割合（日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」）

説明変数

X1：雇用者報酬（内閣府「県民経済計算」）

X2：外国人労働者比率（法務省「出入国管理統計表」、総務省統計局「労働力調査」）

X3：第1次産業比率（内閣府「県民経済計算」）

X4：第2次産業比率（内閣府「県民経済計算」）

X5：第3次産業比率（内閣府「県民経済計算」）

X6：中小企業比率（内閣府「県民経済計算」）

X7：外国人留学生比率（内閣府「県民経済計算」）

X8：有効求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）

X9：都道府県別大学平均偏差値

D10：都市・地方間距離ダミー²²

D11：少人数ダミー²³

²² 東京都庁と各都道府県庁の距離を示す。

²³ 各都道府県における留学生数 100 人以上の大学数。

第3項 計量分析の結果

説明変数	卒業留学生における就職率		卒業留学生の国内進路における就職率	
	2008-2011		2008-2011	
	係数	P値	係数	P値
雇用者報酬	-0.00005 **	0.01020	-1.10E-04 ***	0.00000
外国人労働者比率	0.02265 *	0.06880	5.66E-02 ***	0.00180
第1次産業比率	-1.78483 **	0.02200	1.43E+00	0.20000
第2次産業比率	0.51939 **	0.02810	6.56E-01 *	0.05440
第3次産業比率	0.73545 ***	0.00120	1.12E+00 ***	0.00060
中小企業比率	0.32991	0.21680	-2.80E-02	0.94190
外国人留学生比率	0.83929	0.24260	2.24E+00 **	0.03120
有効求人倍率	0.00421	0.90000	9.25E-02 *	0.05680
偏差値平均	-0.00922 ***	0.00040	-6.45E-03 *	0.08080
距離ダミー	-0.00008 ***	0.00020	-1.48E-04 ***	0.00000
少数ダミー	0.03309 **	0.02300	3.77E-02 *	0.07220
リーマンショックダミー	-0.07043 ***	0.00000	4.16E-03	0.85840
自由度調節済R2	0.36446		0.23206	
サンプル数	188		188	

(注)***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。

【出所】筆者作成

卒業留学生における就職率と、卒業後進路で就職を選択した留学生のうち日本を選択した割合を非説明変数として、多変量分析を行った結果は以下のようにとまとめられる。

- ・ 第 1 に、雇用者報酬が高い地域において留学生の就職率が低下しているため、競争率が高い地域において留学生の就職が困難であるということが分かる。
- ・ 第 2 に外国人労働者比率が高い地域において就職率が高まっていることから、そのような地域において留学生を受け入れる体制が整っていると考えられる。即ち、就職率を上げるためには政府が積極的に施策を行うことで体制を整える必要があると言える。

- ・ 第 3 に、第 1 次産業比率が高い地域において就職率が低い地域において留学生の就職率が低く回帰係数が低いことから、そのような地域において留学生の就職希望度が低くなる事が分かる、第 2・3 次産業比率が高い地域において就職率が上昇していることから、留学生の語学力や専門性が活かせる産業において需要と供給のマッチングがうまく機能することが予測される。
- ・ 第 4 に、有効求人倍率が高い地域において就職率が低下した。即ち、労働需要が存在する場合でもマッチングを改善しない限り就職率を上げることができない。
- ・ 第 5 に、都市・地域間の距離が大きくなることで就職率が低下することから、地方の大学に在籍する留学生に対して企業とのマッチングを促す支援策を提供する必要性がある。

第 4 項 政策インプリケーション

以上の結果から、新卒留学生の就職活動における問題点と就職支援のあり方を推察することができる。

- 有効求人倍率が有意に影響を与えていないことから、企業からの労働需要が就職率に反映されていないことがわかる。従って、留学生の就職率を上げるために積極的にマッチングを図る必要がある。
- 第 2, 3 次産業比率が高い地域において就職率が高まることがわかった。即ち、第 2, 3 次産業比率が高い地域において、企業と学生の労働市場におけるマッチングを実施することか就職状況改善に効果的に働くことがわかった。
- 都市・地方間の距離が就職率に有意に影響を与えており、地理的要因が地方の留学生に不利に働いていることがわかった。これは、企業の説明会や選考が都市圏を中心に行われ地方の学生にとって交通の便や金銭的に不利であることに起因する。即ち、留学生の就職支援の方策として、留学生の都市へのアクセスを容易にする、もしくは、地方において就職支援体制を充実させることが求められる。

第 5 章 政策提言

本章では分析で得た政策インプリケーションと、留学生就職支援政策の唯一の成功例であるアジア人財資金構想の枠組みに基づき、当時の課題を克服した新しい政策を 3 つ提案する。まず、定性分析より明らかになったアジア人財資金構想の費用対効果の小さな運営、適切な資金運営責任の欠如を克服するため、「海外拠点拡充モデルの導入」と「CFO 職能を導入した運営主体」を提言する。また、定量分析の結果、都市・地方間の距離と産業形態が就職状況に有為な影響を与えていることを考慮し、「産官学連携の地方留学生支援体制」を提言する。

尚、我々の政策提言の目的は、高度人材増加の基盤づくりを目的とした立場に依拠した、留学生就職支援であり、元留学生の高度人材を増加させることにより外国人高度人材が日本において増加する基盤をつくることとする。その結果、外国人高度人材が労働供給の増加とダイバーシティの促進をもたらす日本経済が活性化されることを狙う。

我々の政策提言は以下の通りである。

1. 旧アジア人財資金構想が事業廃止になった要因は、モデル事業化を目的とした運営がもたらした費用対効果の小さい運営方法である。我々は、従来よりも簡素な事業モデルの導入によりアジア人財資金構想の支出を削減し、効率的で持続可能な政策運営を提言する。具体的には、海外拠点拡充によりコスト削減を図る。
2. 費用対効果の向上を達成するためには、資金の運営責任を明らかにし、効率的な運営のインセンティブを図る必要がある。そのため、本政策は、米国 CFO モデルを参考に留学生支援ネットワークが CFO 職能を担う前提で留学生支援ネットワーク、文部科学省、経済産業省が連携し実行することとする。
3. 留学生の中で著しく就職課題を抱え、民間の支援が届きにくいのは地方留学生であり、彼

らには通常の阻害要因に加え距離と地域産業形態が影響する。そこで我々は地方留学生就職率上昇のために上記要因解決を目指し、地方において地域留学生支援会議を結成し産・官・学合同地方留学生支援体制を提言する。

以上が我々の政策提言である。

第 1 節 政策提言の概要

第 1 項 効率的な採用体制を目指す海外拠点拡充モデル

現状分析において、アジア人財資金構想の費用対効果が小さい点について言及した。しかし、留学生の日本就業が日本経済に与える影響を鑑みると、同政策を行う意義は大きい。そこで、我々が考える新しい事業モデル（以下、海外拠点拡充モデル）では、アジア人財資金構想のプログラム内容を変更することなく、効率的で持続可能な政策運営体制を構築する。具体的には、留学情報提供海外拠点の機能拡充を図り、留学生の募集、選抜等の運営を現地で行う事業モデルへ改革する。これにより、アジア人財資金構想の成功要因に悪影響を及ぼすことなく、費用軽減が可能となる。

旧アジア人財資金構想施行当時、採用のために日本から大学教職員や企業が直接現地へ何度も赴いていた。一度の渡航には渡航費の他、滞在費や食費、交際費なども含まれ、かつ何度も渡航することにより莫大な支出となっていたことが推測される。

しかし、他国の留学生招聘組織では、海外に拠点を置いて留学生を採用する運営体制が確立されている例が多い。このことから、留学生招致の為の海外渡航費用は、施行当時より低コストかつ効率的な政策運営を行うために、削減の必要性がある。

故に、我々は効果的な留学生採用体制構築を目標に、留学情報提供海外拠点数の増加と現地への採用機能移転を行い、以下の図が示す事業モデルへと改革する。

旧モデルと新モデルの比較

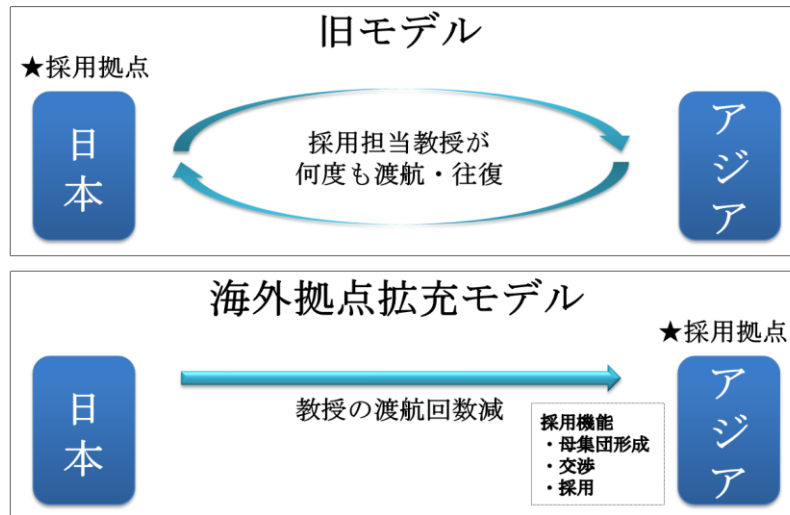


図 5 - 1. 旧アジア人財資金構想の事業モデルと新海外拠点拡充モデルの比較イメージ
【出所】 筆者作成

上記に示す通り、ヒアリングによると旧アジア人財資金構想施行当時のモデルでは採用担当の大学教職員が採用プロセスのほぼ全てを担うため、何度も直接現地へ渡航し、非効率な採用体制になっている。

旧モデルに対し、海外拠点拡充モデルでは日本学生支援機構が展開する留学促進資料公開拠点到に人員配置や適切な指導を行い、留学情報提供海外拠点²⁴へと改革し、22 カ国 55 拠点へ増加させる。当拠点は留学生の募集のための広報活動、学生との交渉、採用決定までの一貫したプロセスの機能を持つ。この機能移転により教授の海外訪問回数を減少させ、支出の削減を図る。

我々が提言する海外拠点拡充モデルは、実際には既に他国政策で推進され活用されている。堀江（2010）によれば、日本の留学情報提供海外拠点の現状を他国と比較すると、その数は他国と極端に少ない上、役割も非常に限定的なものである。留学生招致に比較的成功しているアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの情報機関はそれぞれ数十から数百カ所に及ぶ海外拠点をもち、留学生招致に直接貢献している²⁵。その機能は留学情報提供のみならず、現地政府や

²⁴同機構が運営する日本国際教育交流情報センターと同等の機能に加え、採用までを一貫して行う。

²⁵ アメリカの EducationUSA、イギリスの British Council、ドイツの DAAD、フランスの CampusFrance は、それぞれ数十、数百カ所の海外拠点をもち、留学生招致に直接貢献している。

他機関との連携、留学支援に関する情報の収集と蓄積等多岐に渉る。本稿の提言における海外拠点拡充モデルでは、上記に準えて採用機能を現地へ移転することで更なる効率化とコスト削減を狙う。

第2項 CF0 職能の導入による三者一体運営

事業仕分けは、政府部門の非効率な政策運営の実態を明らかにした。その要因には、公的政策の財務・会計責任の所在が明らかになっていなかったこと、また予算を効率的に使うこと以上に、予算を最大限に使うことにインセンティブがある日本独特の政策運営の考え方がある。現状分析で述べたこれらが引き起こす費用対効果が小さく、かつ明らかになっていない点の根本的解決を目指し、我々は CF0 職能の導入により財務・会計責任（以下、アカウンタビリティ）を果たし、政策の効率的運営を目指す運営主体を提言する。

公共調達における CF0 モデルを中心に政府部門の効率化を研究してきたものには、田中・藤野（2012）がある。Appendix 2 で記述する通り、施策管理者が主体的にアカウンタビリティを果たす運営体制は、これからの効率的な政策運営に不可欠になるだろう。そこで我々は、CF0 機能を持つ留学生支援ネットワークと、経済産業省・文部科学省との三者一体の運営体制を提言する。具体的には、留学生支援ネットワークが米国 CF0 モデルにおける CF0 と監査官の役割を担い、以下の職能を果たす。

- (1) 本留学生就職支援政策の財務管理システムの構築
- (2) 経済産業省と文部科学省が行なう政策活動の監督
- (3) 経済産業省と文部科学省の業績レビューに基づいた修正提案
- (4) 経済産業省と文部科学省の長官への報告

また、評価システムには米国の政府業績評価法（GPRA）の業績管理フレームワークを参考にし、本システムでは戦略計画・業績計画・業績報告の3つの項目を評価し、政策実行者の経済産業省と文部科学省を監督する。以上により、アカウンタビリティにおける施策管理者から省庁トップへの説明責任段階のシステムを構築し、より効率的な予算運営を図る。

第3項 産官学連携の地方留学生就職支援体制

本稿の分析において地域間でみた留学生の就職率決定要因として、首都との距離が有意に影響を与えていた。本政策では、留学生支援ネットワークがリーダーシップをとり、地域単位で教育・産業・行政を巻き込む「地域留学生支援会議」を発足させる。

また、地域の産業構造形態が就職率決定要因となっているため、各地域の産業構造を配慮して政策展開を考えなければならない。分析からは、第2次産業割合もしくは第3次産業割合が高い地域では、効果的に就職率を上げられる可能性があることが分かった。そのため、政策を進める際は、第2次産業割合もしくは第3次産業割合の高い地域から政策を普及させていく。

1 - 1. 地域留学生支援会議の意義

第4章で行った地方データ解析による多変量分析において、留学生の就職決定要因は首都地方間距離と産業構造形態であると判明した。この結果が示す政策インプリケーションについて詳細を記述する。

地方留学生にとって首都圏までの距離が遠いことが、就職率に負の影響があることが明らかになった。そこで考え得る解決策は、地方留学生の首都へのアクセスを容易にする施策、又は地方での留学生と現地企業との適切なマッチング機会を提供することで地方における就職活動環境を改善する施策である。本提言では、地方企業に留学生への需要があるにも関わらず、採用ノウハウがないために留学生を採用できていない、または活用出来ていないという現状を踏まえ、後者の施策を採択した。

地方において未だ前例の少ない外国人留学生の採用を推進するにあたり、企業は多くの困難やリスクを抱えることが予測される。そのため、地域をまとめるリーダーシップ組織を発足させることでより産業界を巻き込みやすい環境を作ることは、留学生採用促進に大きな役割を果たすことが期待される。これにより、大学が主となり企業と連携体制を結んでいた従来の体制を続行した場合に比べ、スムーズに政策が導入されていくことが考えられる。以下の図は従来と本政策での体制の違いを表したものである。

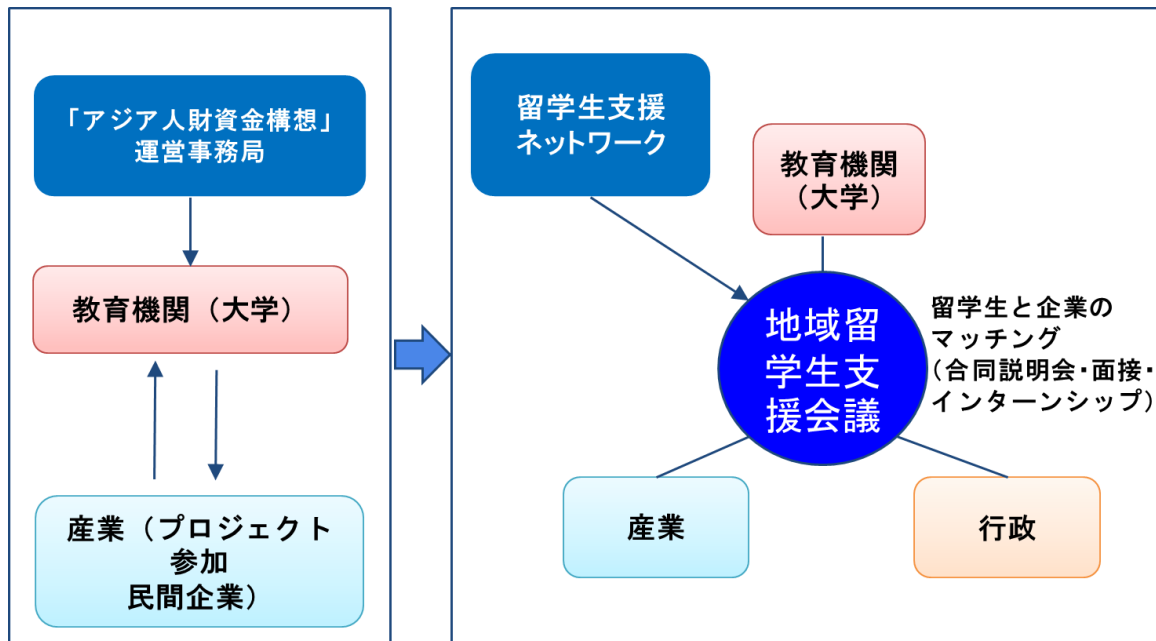


図 5 - 2. 従来（左）と本政策（右）における連携体制

【出所】筆者作成

1 - 2. プログラムの詳細

地域留学生支援会議は、留学生支援ネットワークを中心に、地域ごとに設置される留学生支援のリーダーシップを執る組織である。本組織は地域企業の代表・自治体・地域大学代表から構成されており、地域企業の活性化・グローバル化と留学生就職率上昇を目的に活動する。

産業界では、会議参加企業を中心に、グローバル化や雇用拡大を目指す地域企業でネットワークを形成する。また留学生活用事例を拡大し、留学生採用に踏み切れない企業へ採用のメリットを周知する。現状分析において、留学生に対し企業ニーズがあるにも関わらず、企業が採用ノウハウを持っていないことや、どのように活用していくべきか分からないことがアンケート結果から見られた。従って、企業ネットワークを形成し、ネットワーク内で留学生の採用ノウハウや活用事例を共有することで、より効率的に留学生採用に関する情報を地域企業が容易に得ることを目指す。

行政では、就職活動においての留学生の実態把握等を目的に各地域の政策実行主体からデータを収集し管理する。政府主導で留学生の就職支援及びビジネス日本語教育を行う上で、今後

の自立化を見据えたノウハウ蓄積は不可欠である。また、現在政府が行っている高度人材誘致の政策である

大学では、留学生支援ネットワークと連携し、キャリア科目の充実化、キャリアカウンセリング等個別相談の機会提供の 2 点を実施する。キャリア科目では、留学生に彼ら固有の強みの認知や、キャリア観形成を促進し、目的意識が薄い地方留学生の就職活動準備を行う。キャリアカウンセリングは、留学生が必要な時に日本での生活から就職まで相談出来る機会を提供する。併せて、企業の紹介や採用情報の公開、卒業生の紹介などで就職支援を行うことで、留学生と企業のマッチング機会の創出を狙う。人間関係の構築に就職成功が依存する地方において、全ての留学生に就職に関する相談の機会を設けることは非常に意義があると考ええる。

また、採用・不採用に関わらず、このモデルは 3 者それぞれに大きなメリットをもたらす。産業界は、採用に至らなくともインターンシップを通じ外国人雇用・採用のノウハウを蓄積し、海外事業展開も見据えた企業の国際化・グローバル化を目指す一助となる。大学では採用実績を基に留学生招聘数を増加させることで収入の増加にも繋がる。産業界・大学のグローバル化に併せ、行政が蓄積した外国人雇用に関する情報は、地域における高度人材受け入れ基盤を強固に構築することが出来るであろう。

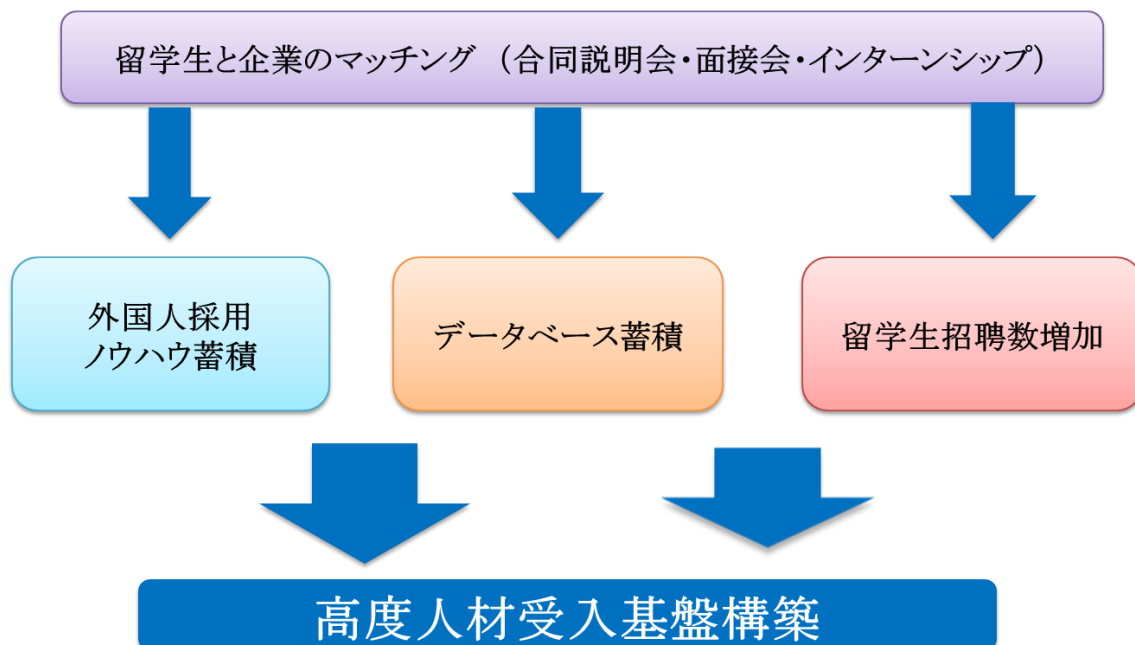


図 5 - 3. 産官学連携による高度人材受け入れ基盤構築促進の効果

【出所】 筆者作成

1 - 3. プログラムの実施地域

地方重点支援政策を普及させる際、産業構造を反映させることで、より効率的に効果を生むことができる。そのため、第 2 次産業割合もしくは第 3 次産業割合が高い地域を中心に、この政策を実施していく。具体的には、以下の地域である。

順位	第2次産業	第3次産業
1	東京都	北海道
2	愛知県	熊本県
3	神奈川県	栃木県
4	大阪府	福島県
5	静岡県	広島県
6	埼玉県	東京都
7	兵庫県	群馬県
8	千葉県	佐賀県
9	茨城県	大分県
10	福岡県	山口県

表 5 - 1 . 各産業別割合の高い都道府県

【出所】「県民経済計算」平成 23 年度データより筆者作成

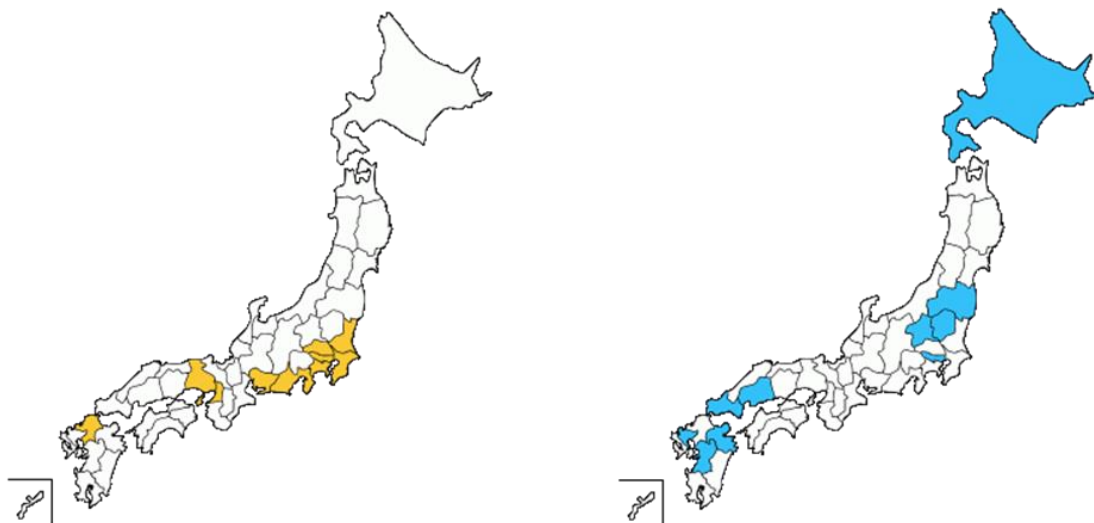


図 5 - 3. 第 2 次産業割合の高い地域 (左) 第 3 次産業割合の高い地域 (右)

【出所】筆者作成

第 2 節 政策の評価

本節では、我々の政策提言を実現可能性・費用便益・反証可能性・解決性の観点から評価する。

本提言は、旧アジア人財資金構想の運用実績から着想を得ている。「アジア人財資金構想議事録」（2013）によると、2011 年の構想段階からわずか 1 年で実現され、成果を挙げた。本提言はそのフレームワークを用い、かつアジア人財資金構想の課題を克服するために、留学生支援ネットワークへのヒアリングを重ねた上で検討された内容であるため、実現可能性は非常に高いと考える。

初めに提言した海外拠点拡充モデルは、日本学生支援機構が運営する日本国際教育交流情報センター、日本留学促進資料公開拠点と協力し、現地で留学生募集から採用までをサポートする。同機構へのヒアリングによると、国費・私費に関わらず現地学生へ日本への留学促進を図っている他、アジア人財資金構想運営時にも同プログラムの紹介を行っていたため、親和性は十分にあり、実現可能性が高い。

経済産業省（2014）は、アジア人財資金構想の事業費を約 25 億円と明記している。本提言では持続可能かつ効率的な運営を目指し、海外拠点拡充モデルを採択することでその費用を抑えている。更に、CF0 職能を設け、費用便益を高める効率的運営を試みている。それでも、留学生総数の増加につれて政府支出は増大するが、第 4 章で示した通り留学生の日本での就職が経済や財政にプラスの効果をもたらす為、留学生の就職率改善により最終的に費用は回収されることが予測される。

本提言に対し、想定し得る反論について次のような点が考えられる。留学生の就職率増加によって日本人の雇用が失われるのではないかと懸念は未だ多く存在する。昨今、徐々に学生の売り手市場になってはいるものの、日本人学生でも就職できずに卒業するケースは多い。しかし、第 4 章の分析結果より、元留学生 47 万人の高度人材の経済活動によって 16 万人分の雇用が創出されている。加えて、現在有効求人倍率は 1 以上を示しており、かつ近年改善傾向にあることから、日本人以外を雇用する余力は十分にあり、留学生の就職を支援することは妥当であると考えられる。

また同様の懸念点として、地方留学生重点支援政策について、日本人の地方学生就職率も首都圏と比較して低い現状がある中²⁶、留学生を支援する意義が問われる。しかし、日本人学生が首都圏へ流出する傾向のある地方において、人材の確保は首都圏よりも困難かつ重要であり、留学生採用の促進は人材不足の対策になり得る。留学生の採用は、地方経済の活性化の一助となるであろう。

以上を踏まえ、考慮すべき点は様々あるものの、我々が提案する政策は、従来の 2 倍の 67% の就職率という高い成果を挙げていた「アジア人財資金構想」のスキームを用い、それを全国へ普及させるため運営体制の効率化を図っており、実現可能性が高い。結果的には、全国的に留学生の就職率向上をもたらすため、日本における外国人受け入れの基盤構築に大きく貢献することが期待される。

²⁶ 北海道・東北地区 92.8%, 関東地区 96.4%, 中部地区 95.4%, 近畿地区 93.8%, 中国・四国地区 92.8%, 九州地区 90.8%

おわりに 今後の展望と課題

本稿では、日本経済における深刻な労働供給減少の解決策として外国人高度人材の受け入れに着目し、その為の高度人材受け入れ基盤構築に向け、留学生の就職促進を目的に研究を進めた。

政策提言において、平成 25 年 3 月まで行われていたアジア人財資金構想を基に（１）海外拠点拡充モデルの導入（２）CFO 職能を導入した三者一体運営（３）産官学連携の地方留学生就職支援体制構築を行う政策を提言した。

我々の政策を推進するにあたり複数の課題が挙げられる。第 1 に、初期投資の必要性である。海外拠点拡充によって発生する新たな人件費や産官学連携の実行主体結成時の運営費などにコストがかかるため、施行開始時に一定の初期投資が必要である。

第 2 に、持続可能な効率運営を目的とした CFO 職能は米国 CFO モデルを参考にしているが、現時点では制度上同国同様の効果を発揮することは出来ない。本来、米国において CFO 職能は一省庁のみではなく全省庁で設置し、各省庁が統一された管理局に報告を行い、透明化を図っている。更に会計制度や評価制度等の法律を整備する必要もあり、実際に米国のように市民に対してアカウンタビリティを果たす制度を確立するには長い年月がかかると見られる。ただし、今後効率的な政策運営を行うにあたって CFO 職能は必ず不可欠な役割となるであろう。また、本政策を CFO 導入におけるモデル事業とし、全面導入の第一歩となれば望ましい。

第 3 に、本政策では留学生就職支援の継続的な運営を重視して提案したが、より効果的な留学生就職支援の実施には政府の取り組みのみならず、大学の主体的な就職支援サポート体制の構築や、企業の留学生に対する意識の変革が不可欠である。将来的には、産学それぞれが自主的に留学生支援に取り組む制度の普及が目指されるべきである。

今後、留学生の就職率が改善されれば、分析で示したように元留学生の高度人材増加によって日本経済にプラスの効果がもたらされるだけでなく、日本企業における外国人雇用の制度も十分に発達していくだろう。本政策課題の解決によって高度人材が日本を住みやすい国として選択するようになる。更に、不足している労働力の供給を外国人材に求めるのであれば、日本も彼らにとって住みよい社会を作り上げていかなければならない。その達成には、社会的・文化的要因などを解決する必要があるが、まずは生活の基盤である就職から彼らの生活を支え、今後、医療や教育など生活環境の整備に取り組んでいくことが望ましい。

Appendix 1 : 経済・財政効果計算式

Appendix 1 では、各種税収入、社会保険料収入の計算式について記載する。

1 - 1 経済波及効果推計の方法

経済波及効果については、元留学生高度人材による生産活動への影響額の推計結果から、産業連関分析により日本国内の全産業を対象とした付加価値影響額、雇用者所得影響額等を算定することにより把握した。

生産活動への影響額の推計は、「元留学生高度人材に支払われる給与額等の所得額は、それに見合う生産額、付加価値額から得られていることを意味するものである」との仮説に基づいて以下の手順で推計を行った。

【推計の手順】

(1) 既存の統計資料をもとに、「元留学生高度人材の所得額」を推計

- ・「外国人雇用状況の届出状況」、「登録外国人統計」、「国勢調査」から、産業別年齢階層別の人数を推計

- ・「賃金構造基本統計調査」から産業別年齢階層別の年間給与等を設定

- ・全体を合計して元留学生高度人材の所得額(総額)を推計

(2) 既存の統計資料から、生産額、付加価値額及び雇用者所得額の関係性を整理

- ・「産業連関表」の生産額と付加価値額、雇用者所得額の比率を算定

- ・計算は次式による

労働分配率=雇用者所得額/粗付加価値額

付加価値率=粗付加価値額/国内生産額

(3) これらの結果をもとに「元留学生高度人材の所得額」から「元留学生高度人材による生産額」を推計

- ・生産額は以下計算式による

生産額=所得額/(労働分配率×付加価値率)

(4) 「元留学生高度人材による生産額」から産業連関分析により付加価値影響額等を算定

- ・産業連関分析では、「高度人材の生産額」を直接影響額として与えた

・直接影響(高度人材の生産活動)による関連産業の生産影響を第一次間接影響、直接影響と第一次間接影響の対象となる生産者の所得が消費に向かうことによる効果を第二次間接影響として整理

(5) 雇用影響は産業別一人当たり生産額から算定

- ・「産業連関表」の生産額と雇用者数から雇用者一人当たり生産額を算定
- ・第一次間接影響及び第二次間接影響の生産額と雇用者一人当たり生産額から雇用影響数を算定
- ・計算は次式による

雇用者一人当たり生産額=生産額/雇用者数(各産業別)

※雇用者数は雇用表の「有給役員・雇用者」を適用

雇用影響数=(第一次間接影響生産額+第二次間接影響生産額)/雇用者一人当たり生産額
 =所得額/(雇用者所得額/粗付加価値額)×(粗付加価値額/国内生産額)

1 - 2 財政波及効果推計の方法

財政波及効果については、元留学生高度人材の所得額をもとにした、税収及び社会保険料収入を対象とした。

税収については、所得税と住民税については年間所得に各税額計算方法(税率)により算定し、消費税については年間所得から消費に向けられる額に対して消費税率を適用して算定した。

また、社会保険料については、年金保険料、健康保険料、雇用保険料について、保険料率・負担率を用いて算定した。

【推計の手順】

(1) 既存の統計資料をもとに「元留学生高度人材の所得額」、「元留学生高度人材の人数」を推計

- ・経済波及効果推計に用いた所得額及び人数(家族を含む)を適用

(2) 所得額に税率、保険料率・負担率を適用して納税額、保険料納付額を推計

- ・平均所得(一人当たり)から各種控除後、税率により平均納税額を算定

平均所得=給与所得総額/高度人材の人数

課税所得額=平均所得-給与所得控除-配偶者・扶養控除-基礎控除

平均納税額=課税所得額×所定税率

※納税総額=平均納税額×高度人材の人数

- ・ 社会保険料納付額は、平均所得（一人当たり）に対する保険料率により算定

平均社会保険料納付額=平均所得×保険料率

※社会保険料納付総額=平均社会保険料納付額×高度人材の人数

- (3) 消費税は、所得額に平均消費性向を乗じて消費額を推計し、税率 5%により算定

- ・ 以下算定式による

平均消費性向=平均消費支出/実収入（「家計調査年報」の勤労者世帯の値を適用）

消費税納税額=給与所得総額×平均消費性向× 5%

1 - 3 行政コスト推計の方法

行政コストについては以下の 2 面から捉えた。

- ・ 外国人が一市民として生活していく上で必要となるコスト
- ・ 外国人として生活していくにあたり特別に必要となるコスト

このうち、前者は、元留学生高度人材が生活していく上で必要となる行政サービスは一般的な日本国民が通常受けるサービスと同程度のものと仮定し、自治体の人件費、扶助費の歳出実績値から市民一人当たりの額を算定のうえ、元留学生高度人材本人及びその家族の人数を乗じることで算定した。

また、後者の「外国人として生活していくにあたり特別に必要となるコスト」については、元留学生高度人材の家族への日本語習得に対する支援など、外国からの人材受け入れに際しての情報提供や教育支援等の特別な措置に関するコストを対象とした。

【推計手順】

- (1) 「外国人が一市民として生活していく上で必要となるコスト」は、自治体の歳出実績額から国民一人当たりの行政コストを算定し、「高度人材の人数」から必要コストを推計

- ・ 高度人材の人数は、経済波及効果推計に用いた人数(家族を含む)を適用
- ・ 国民一人当たりの行政コストは「機関費、地方財政費、社会保障関係費」と「教育費」を対象

とした

(2) 「外国人として生活していくにあたり特別に必要となるコスト」は、先行研究に用いられている数値を、GDP デフレーターで物価調節のうえ適用し、全体額を推計

Appendix 2: 米国 CFO モデル

Appendix 2 では、政策提言を理解するにあたり重要である米国 CFO モデルについて議論する。

CFO とは、最高財務責任者²⁷の略称であり、その名の通り財務管理に対する責任と権限が与えられている役職である。日本では一般的に企業で用いられる職であるが、米英国では政府部門の効率化を目指し、財務会計責任を明確に定義し遂行する仕組みが導入されている。

財務・会計責任（以下、アカウンタビリティ）とは、いわゆる財務会計の内容、遂行状況についての説明責任であり、予算・会計・評価システムによって提供される。米国の公的部門におけるアカウンタビリティは、情報提供責任を担う施策管理者、彼らの監視を行いその情報提供をする各省庁のトップ、優先政策課題の意思決定を行なう議会、また政策の効率運営の保証を求める市民の 4 つの主体者から構成されている²⁸。運用体制は以下の通りである。

²⁷ Chief Financial Officer の略称。

²⁸ 米国と英国において主に 5 つの段階を踏みながら発達してきた。第 1 に決められた予算を適切に使う法律遵守の段階、第 2 にその予算規模が大きくなるにつれ計画・配分・管理を行なう段階、第 3、第 4 に業務を遂行しながらその有効性を検証し、効率化をはかる段階、最後に財務情報に基づき政策判断を下す段階である。

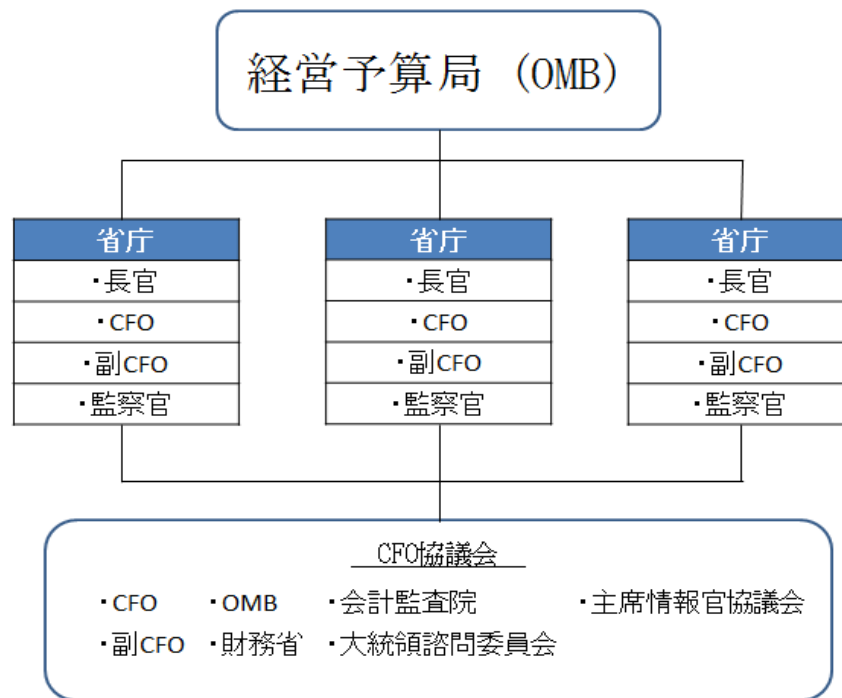


図 1 :CFO モデル

【出所】 筆者作成

CFO の担う役割は長官と OMB への報告を中心とした業績活動監督であり、各省庁の財務システムの構築・業績評価・コスト反映のための修正提案等を行なっている。また監察官の役割には、当該機関の効率性向上を目的とした監査の指揮監督や省長と議会への報告義務等がある。これらの職能を留学生支援ネットワークが果たすことにより、以下のアカウンタビリティの段階のうち施策管理者から省庁トップへの報告システムを構築することが出来る。

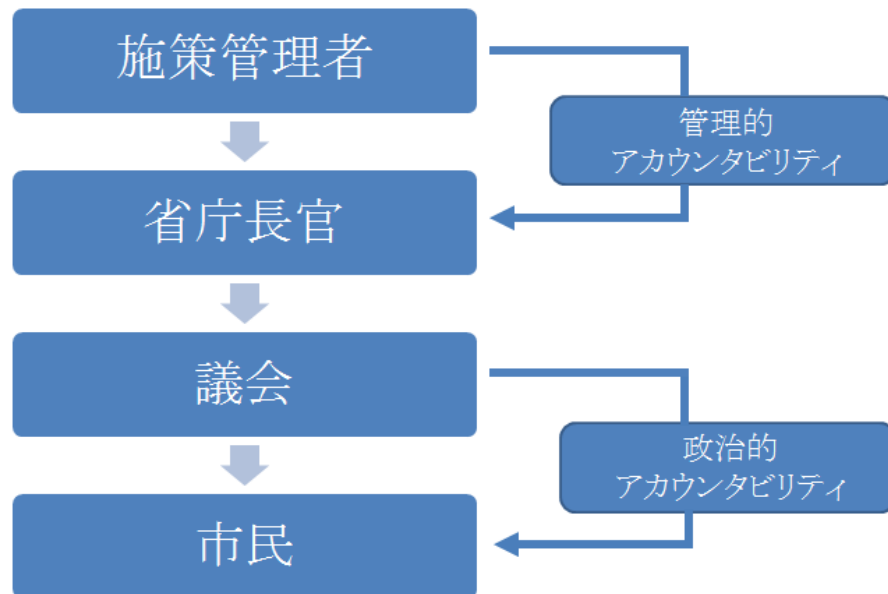


図 2 : アカウンタビリティの段階図

【出所】筆者作成

アカウンタビリティは予算・管理・評価システムから成り、その評価システムは 1993 年米国で施行された GPRA を参考にする。GPRA は、計画から報告まで一連の経営管理プロセスにおける、連邦政府の業績管理フレームワークを示した法律である。政策の目標設定とその実績測定を通じ、国民に対して政策有効性の信頼を獲得することを目的としている。

GPRA は、戦略計画・業績計画・業績報告の 3 つの報告書から成る。戦略計画では省庁のミッションの明記、目標と目的の設定、予定される予算が示される。業績計画では、達成すべき業績目標値と成果を測定する業績指標が設定される。また業績報告では、業績目標値と実績値を比較し、達成されなかった場合はその理由と達成するまでの新たな計画が明記される。このように、最終的には国民への説明責任を果たし、政策運営の効率化に取り組むインセンティブが生まれるフレームワークが取り入れられている。

本論で議論した通り、米国 CFO モデルのように最大限効果を発揮するためには、CFO 協議会の設置を含め全省庁で政策運営効率化に取り組まねばならない。しかし、本稿が提示したように留学生支援ネットワークに CFO 職能を据えることは、今後また必要な政策が廃止されてしまうことのないよう、自浄作用を高める一助となるであろう。まずは政策単位でパイロットとして CFO 職能を担うことにより、アカウンタビリティの初期段階をクリアし、効率性を追求する政策運営が日本でも開始されることを切に願う。

先行研究・参考文献・データ出典

先行研究

- 日本総合研究所（2011）「高度人材受入れの経済的効果及び外国人の社会生活環境に関する調査」（http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/E001295.pdf）
2014/10/03 データ取得
- 長谷川理映（2011）「地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因」（http://www.kwansei.ac.jp/i_industrial/attached/0000027795.pdf） 2014/10/02
データ取得

参考文献

- 井口泰（2001）「外国人労働者新時代」
- 伊佐敷真孝（2013）「日本への効果的な留学生の受け入れ方策について」（<http://hdl.handle.net/2433/185766>） 2014/10/05 データ取得
- 大石奈々（2014）「高度人材はなぜ来ないか」『なぜ今移民問題か』P126~131
- 萩原里紗・中島隆信（2014）「人口減少下における望ましい移民政策 —外国人受け入れの経済分析をふまえての考察」（<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j018.pdf>） 2014/08/17 データ取得
- 岡田豊（2012）「新将来人口推計で見る人口減少社会—生産年齢人口が大幅に減少—」（<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r120301children.pdf>） 2014/08/17
データ取得

- 「外国高度人材受入政策の本格的展開を」
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>) 高度人材受入推進会議 2014/08/25 データ取得
- 「外国人材受入問題に関する第二次提言」 (2007)
(<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/017.pdf>) (社) 日本経済団体連合会 2014 /08/ 25 データ取得
- 「留学生の就職活動状況」
(<http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/2013fsmonitor.pdf>) 株式会社ディスコ キャリアリサーチ 2014 /09/05 データ取得
- 「外国人労働者受入れ政策の課題と方向」
(http://www.nikkeicho.or.jp/wp/wp-content/uploads/kono_all1.pdf) 日本経済調査協議会 2014 /08/20 データ取得
- 「事業仕分け」 評価者のコメント 事業番号 2-71 大学支援関連施策 (産学連携による留学生向け実践的教育事業) (<http://www.cao.go.jp/sasshin/oshirase/h-kekka/pdf/nov27kekka/2-71.pdf>) 行政刷新会議 2014 /10/10 データ取得
- 経済産業省 (http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/) 2014 /10/07 データ取得
- 経済産業省「『アジア人財資金構想』 事業結果まとめ」
(http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/saishu_matome.pdf) 2014 /10/07 データ取得
- 経済産業省「教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド」
(http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/supportguide.pdf) 2014/11/02 データ取得
- 経済産業省 (2003) 「平成 15 年版通商白書」
- 経済産業政策局 産業人材政策室
(http://www.meti.go.jp/main/yosangaisan/2011/pr/doc_pr001.pdf) 2014/10/07 データ取得
- 厚生労働省
(http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei13/dl/14_tfr.pdf) 2014/08/20 データ取得

- 「高度人材の受入れの現状と課題」
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dail/siryou2.pdf>) 高度人材受入推進会議 2014/08/20 データ取得
- 「国際的な人の移動をめぐるアジア戦略」平成 25 年第 5 号、財務省財務総合政策研究所 2014/08/25 データ取得
- 後藤純一「外国人労働の経済学」東洋経済新報社
- 坂中英徳「人口崩壊と移民革命」
- 坂中英徳（2009）「日本型移民国家の構想」移民政策研究所
- 総務省統計局 「高齢者人口の割合の推移」
(<http://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics84.pdf>) 2014 /08/10 データ取得
- 総務省統計局（2014）「女性の就業率上昇 -M字カーブの変化-」
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/tsushin/pdf/no11.pdf>) 2014/08/10 データ取得
- （社）日本経済団体連合会（2008）「人口減少に対応した経済社会のあり方」
(<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf>) 2014/08/11 データ取得
- 独立行政法人労働研究・研修機構 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/110.htm>) 2014/08/20 データ取得
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/documents/Databook2014.pdf>) 2014/08 /25 データ取得
- 徳永 英子（2013）「留学生の就職・採用に関する研究」(http://www.works-i.com/pdf/r_000311.pdf) 2014/09/19 データ取得
- 志甫 啓（2009）「留学生の日本における就職は 促進できるのかー現状の課題と mismatches の解消に向けた提言ー」(http://www.works-i.com/pdf/r_000101.pdf) 2014/09/18 データ取得
- 独立行政法人日本貿易振興機構（2012）「高度人材に対するポイント制による優遇制度の導入について」

(<https://www.jetro.go.jp/invest/newsroom/press/2012/20120523819.html>)

2014/08/20 データ取得

- 内閣府 (http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html)

2014/ 09/21 データ取得

- 内閣府 「平成 25 年版 高齢社会白書（概要版）」

(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/gaiyou/s1_1.html) 2014/09/14

データ取得

- 内閣府 「平成 25 年度 年次経済財政報告」(http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je13/h05_hz030124.html) 2014/07/29 データ取得

- 中村二郎ほか (2009) 「日本の外国人労働力：経済学からの検証」 日本経済新聞出版

- 日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」

(http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/degrees12.pdf)

2014/09/07 データ取得

- 袴田麻里 (2014) 「就職活動に対する留学生の意識」

(<http://hdl.handle.net/10297/7690>) 2014/09/25 データ取得

- 法務省 入国管理局 (2013) 「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」

(http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/) 2014/08/29 データ取得

- 法務省入国管理局「外国人労働者の受け入れについて」

(<http://www.moj.go.jp/content/000121299.pdf>) 2014/08/22 データ取得

- 堀井恵子 (2013) 「留学生の就職とビジネス日本語教育の現状と課題」

(<http://www.jasso.go.jp/about/documents/201310horiikeiko.pdf>) 2014/09/26 データ取得

データ取得

- 三浦秀之 (2013) 「外国人高度人材の日本への移動をめぐる一考察」

([http://www.kyorin-](http://www.kyorin-u.ac.jp/univ/faculty/general_policy/student/journal/pdf/2013vol29no1_04_miura.pdf)

[u.ac.jp/univ/faculty/general_policy/student/journal/pdf/2013vol29no1_04_miura.pdf](http://www.kyorin-u.ac.jp/univ/faculty/general_policy/student/journal/pdf/2013vol29no1_04_miura.pdf)) 2014/08/27 データ取得

- 丸尾眞 (2007) 「ドイツ移民法における統合コースの現状及び課題」『ESRI

Discussion Paper Series』No.189 2014/08/29 データ取得

- 森恭子・大塚明子ほか (2012) 「移民への寛容意識に関する日本とスウェーデンの比較

調査研究」『人間科学研究』第 34 号 2014/08/29 データ取得

- 守屋貴司 (2009) 「留学生の就職支援と採用・雇用管理」
(http://www.ritsbagakkai.jp/pdf/475_18.pdf) 2014/10/01 データ取得
- 守屋貴司 (2012) 日本企業の留学生などの外国人採用への一考察
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/06/pdf/029-036.pdf>)
2014/09/22 データ取得
- 文部科学省 HP (2014) (http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm)
2014/10/24 データ取得
- 安田聡子 (2013) 「イノベーションと高度人材のグローバル移動：人材戦略のための概念フレームワーク」
(<http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/11054/1/61-1-2.pdf>)
2014/09/01 データ取得
- 山崎隆志 (2006) 「外国人労働者の就労・雇用・社会保障の現状と課題」
(http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/refer/200610_669/066902.pdf)
2014/08/20 データ取得
- 吉田良生, 河野稠果 編著 (2006) 「国際人口移動の新時代」原書房
- 楊泓 (2014) 「『留学生受け入れ政策の歴史と現状』に関する一考察」
(<http://iyokan.lib.ehime-u.ac.jp/dspace/bitstream/iyokan/4150/1/22-5.pdf>)
2014/09/29 データ取得
- 渡辺博顕 (2013) 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf>) 2014/08/29
データ取得
- Delia Furtado and Heinrich Hock (2010) “*Low skilled immigration and work-fertility trade-offs among high skilled US natives*”
(http://www.deliafurtado.uconn.edu/index_files/pdfs/Futado-Hock_AEA-PP.pdf)
2014/08/27 データ取得
- Gabriel J. Felbermayr, Isabella Reczkowski (2012) “*International Student Mobility and High-skilled Migration: The Evidence*”
(<file:///C:/Users/sachiyo%20nagahiro/Downloads/IfoWorkingPaper-132.pdf>)
2014/08/26 データ取得

- “The World Competitiveness Scoreboard 2014” (2014)
(http://www.imd.org/uupload/IMD.Website/wcc/WCYResults/1/scoreboard_2014.pdf)
データ取得 2014/08/25 データ取得
- Simsawa Manabu, Oguro Kazumasa (2009) “*The Impact of Immigration on the Japanese Economy: A multi-country simulation model*”
(<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/09e020.pdf>) 2014/08/25 データ取得
- Kjetil Storesletten (2000) “*Sustaining Fiscal Policy through Immigration*” ,
The University of Chicago Press
(<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/10.1086/262120.pdf?acceptTC=true&jpdConfirm=true>) 2014/08/25 データ取得

データ出典

- 距離計算 (<http://www.kyori.info/>) 2014/09/06 データ取得
- 厚生労働省 (2014) 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000036117.pdf>) 2014/08/03 データ取得
- 厚生労働省 (2014) 「平成 25 年度『大学等卒業者の就職状況調査』」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000045479.pdf>) 2014/11/04 データ取得
- 厚生労働省 (2014) 「留学生の就業意欲調査の結果について」
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/d1/20140228_01.pdf) 2014/08/27 データ取得
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2013) 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/110.htm>) 2014/08/03 データ取得

- 日本総合研究所 (2013) 「高度外国人材の受入れニーズ等に関する調査」
(http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2013fy/E003127.pdf) 2014/08/05 データ取得
- 日本学生支援機構 (2014) 「留学生進路状況・学位授与状況調査」
(http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/d_ichiran.html) 2014/08/27 データ取得
- 日本学生支援機構 (2014) 「平成 25 年度外国人学学生在籍状況調査結果」
(http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data13.pdf)
2014/08/27 データ取得
- 長谷川理映 (2010) 企業の積極的海外展開に向けた雇用戦略 : 留学生雇用の視点から
<http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/7263/1/20110406-4-6.pdf>
2014/10/25 データ取得
- 法務省「統計に関するプレスリリース」
(http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00013.html)
2014/09/06 データ取得
- World Bank HP ” GDP per capita
(current US\$)” (<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>)
2014/09/06 データ取得
- World Bank HP” Official exchange rate
(LCU per US\$, period
average)” (<http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.FCRF>) 2014/09/06 データ取得
- World Bank HP ” Patent applications,
residents” (<http://data.worldbank.org/indicator/IP.PAT.RESD>) 2014/09/06 データ取得