

多文化共生都市 神戸を目指して
～外国人材の受入・共生のための行政対応策

Part2～

高度外国人材を活かす施策について

報告書

株式会社 T.I.E

國峯法律事務所

2020年6月29日

第1 目的

昨年度政務調査企画のテーマとして「外国人材受け入れ・共生のための行政対応策」についての調査を行った。当該企画では主に、昨今神戸市において急増しているベトナム人留学生に焦点を当てた。

留学生の受け入れに加えて、より高度な外国人材の受け入れも、都市の成長や活性化のためには重要である。

トップレベルの高度外国人材は、国際的に獲得競争が激しくなっていると言われる。しかし、下図のように、米国においては、著名な企業の創業者のほとんどは高度外国人材であり、こうした人材の活躍が、米国経済を牽引している。また、シリコンバレーで働くエンジニアの7割が米国以外の生まれというデータもある (Startup Genome on June 22, 2015)。異なった価値観の優秀な人材を集めることがイノベーションにつながるということは学術的にも指摘されており、神戸市においてもこうした高度外国人材の増加を実現できれば、経済の活性化につながると考えられる。

(米国の著名起業家)

著名起業家	ルーツ
スティーブ・ジョブズ (Apple 創業者)	シリア系移民2世
セルゲイ・ブリン (Google 創業者)	ロシア系移民1世
ジェリー・ヤン (Yahoo 創業者)	台湾系移民1世
ジェフ・ベゾス (Amazon 創業者)	キューバ系移民2世
エドアルド・サベリン (Facebook 共同創業者)	ブラジル系移民1世
ラリー・エリソン (Oracle 創業者)	ロシア系移民2世
アンドリュー・ヴィタビ (Qualcom 創業者)	イタリア系移民1世

ハーマン・ホレリス

(IBM 創業者)

ドイツ系移民 2 世

(注) 移民以外の有名創業者は、ビル・ゲイツ、ゴードン・ムーア (インテル) などごく少数

神戸市においては、海外ビジネスやインバウンド対応のため高度外国人材等を採用したいという企業ニーズの高まりを受けて、高度外国人材の紹介及び派遣に実績のある人材紹介会社の情報を市内企業向けに分かりやすく提供する制度「KOBE グローバル人材アライアンス」を全国の自治体に先駆けて開始している。また、インドの IT 人材の獲得のため、現地で「ハッカソン」を開催することも検討されている。こうした高度外国人材の獲得に向けた取組を進展させていくことが重要であると考えられる。

また、地元の企業における高度外国人材の採用の増加に加えて、外国人にとって起業のしやすい街にすることも重要である。特に起業家精神が旺盛な AI / IT 関連企業の外国人材にとって暮らしやすい街に発展することは、次世代社会のモデルとして明治以来多彩な文化が息づく国際都市神戸の再ブランディングにつながると考えられる。

第 2 前提

1 「高度外国人材」の定義

「高度外国人材」の意味は多義的であるが、本調査においては、「高度専門職」「経営・管理」「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を保有する外国人とする (なお、「研究」「法律・会計業務」といった在留資格も高度外国人材といえるが、人数が少ないので対象外とした)。

「高度専門職」とは、学歴、職歴、年齢等により点数を付し、一定の点数以上の者を優遇して在留資格を与える制度である。典型的には、博士課程を取得したエンジニアや研究者、グローバルに活躍する金融業界のビジネスマンである。永住許可申請が 3 年で可能となったり (点数の高い者は 1 年)、配偶者のみならず親や家事使用人の帯同も一定要件の下に可能であるなど、いくつかの優遇を受けられる。昨年 6 月末時点で国内に約 1.3 万人存在する。

「経営・管理」は、主に経営者のための在留資格であり、起業後に当該在留資格を取得することとなる。2 人以上のフルタイム社員の雇用、出資額の総額が 500 万円以上といった要件が課される。ベンチャー企業の起業家のみならず、料理店のオーナー等も含まれるため、必ずしも一般的にイメージされる高度外国人とは異なる場合もある。昨年 6 月末時点で、国内に約 2.6 万人存在する。

「技術・人文・国際」の在留資格は、就労ビザとしては最も一般的なもので、大学卒業程度の外国人材は主にこのビザの対象となる。そのため、新卒の大学

生等も含まれ、一般的な高度外国人材のイメージよりもかなり広い対象となる。昨年6月末時点で、約25.6万人存在する。

上記の中では、「高度専門職」、及び「経営・管理」の在留資格のうち、グローバルに活躍するビジネスマン、エンジニアや、ベンチャー企業の起業家が、一般的なイメージに近い高度な人材であり、今回の調査においても、こうした人材を主に念頭において検討することとする。

2 国、神戸市、他の自治体の現状

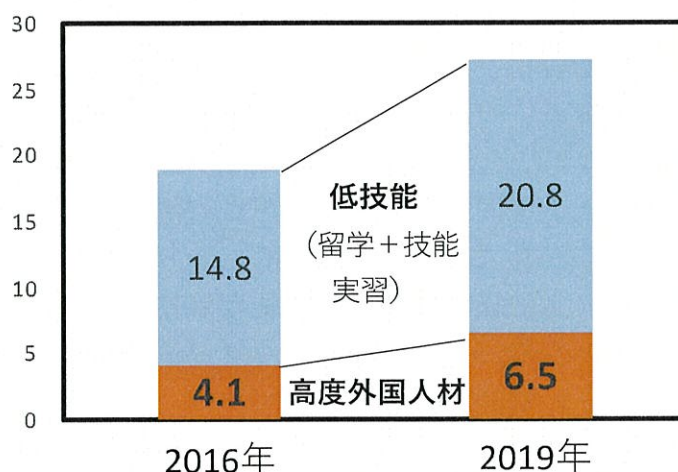
(1) 日本全体（2019年6月末時点）

外国人の総数は2,829,416人、在留資格別にみると、「技術・人文知識・国際業務」は256,414人、「経営管理」は26,148人、「高度専門職」は13,038人（1号及び2号を含む）である。

(2) 兵庫県（同上）

兵庫県における外国人の総数は112,722人、そのうち「技術・人文知識・国際業務」の人数は6,503人、「経営・管理」は594人、「高度専門職」は188人である。

過去3年間の外国人総数に占める低技能人材（留学生及び技能実習生）と高度外国人材の割合（%）の推移をみると、下図のとおり、高度外国人材の増加割合と比較して、低技能人材の増加割合が大きい。これは高度外国人材よりも、留学生が主に増加していることが原因である。

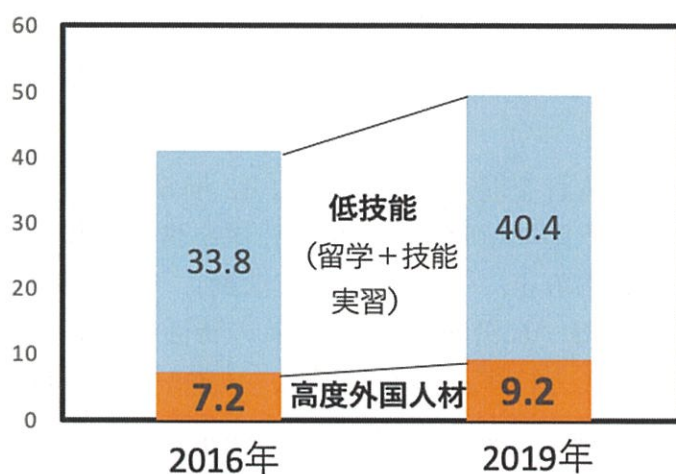


(3) 福岡県（同上）

福岡県における外国人の総数は79,129人、そのうち「技術・人文知識・国際業務」は6,217人、「経営・管理」は902人、高度専門職は177人である。

過去3年間の外国人総数に占める低技能人材（留学生及び技能実習生）と高度外国人材の割合（%）の推移をみると、下図のとおり、高度外国人材の増加割合と比較して、低技能人材の増加割合が大きい。これは兵庫県と概ね同様の状況である。

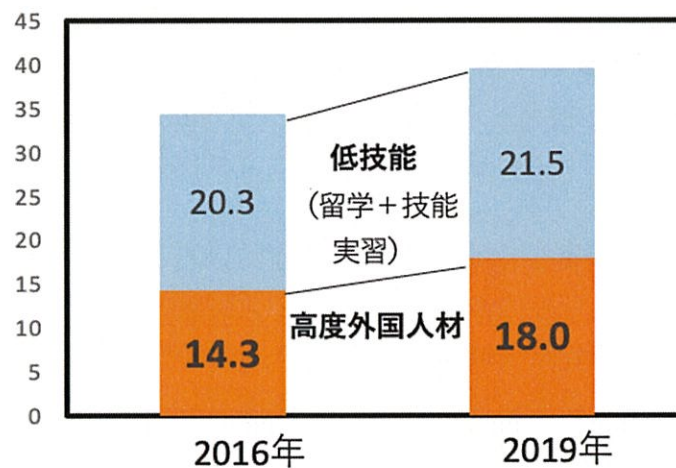
ただし、福岡県は、起業しやすい都市を掲げていることもあり、「経営・管理」の在留資格が、2016年6月の643人から902人に増加しており（40.3%増加）、兵庫県の479人から594人（24.0%増加）や、東京都の8,642人から9,942人（15.0%増加）を踏まえると、一定の成果をあげていると推測される。



(4) 東京都（同上）

東京都における外国人の総数は581,446人、そのうち「技術・人文知識・国際業務」は87,539人、「経営・管理」は9,942人、高度専門職は7,153人である。

過去3年間の外国人総数に占める低技能人材（留学生及び技能実習生）と高度外国人材の割合（%）の推移をみると、兵庫県や福岡県の状況と異なり、低技能人材の割合は変わらない一方で、高度外国人材の割合が増加している。これは、高度外国人材が、地方都市ではなく主に東京に集中しているためである。



3 国の施策

(1) 高度専門職制度

高度外国人材の受入れを促進するため、2012年5月7日から、高度人材ポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を導入している。高度外国人材の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「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に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与えるものである。

2017年6月9日に閣議決定された未来投資戦略における成果目標（KPI）においても、2020年末までに1万人、2022年末までに2万人の認定を目指していた。

高度専門職の認定を受けた者は、2019年6月末で1万3038人となり、2020年末までの目標は達成済みである。今後、さらに増加していくことが見込まれる。

(2) スタートアップビザ

外国人が「経営・管理」の在留資格の認定を受けるためには、入国管理局への申請時に、その要件（事務所の開設、常勤職員を2人以上雇用するか、資本金の額又は出資の総額が500万円以上となっているなど）を満たしておく必要がある。この要件は、スタートアップを創設する外国人にとって、大きな負担となっている。

これに対して、起業準備のための特例として、以下の2つの特例制度がある。

1つは、国家戦略特区における「外国人創業活動促進事業」に該当する場合（現在は、福岡市、東京都、新潟市、今治市、仙台市、広島県、愛媛県が実施）、上記の条件を満たすことなく、特例として6ヶ月間の「経営・管理」ビザの発行が認められる（原則として新規入国の外国人が対象）。

2つ目は、2018年12月に創設された経済産業省による外国人起業活動促進事業において、上記の要件が整っていなくても、起業準備活動計画の自治体への提出等により自治体が管理・支援等を行う外国人起業家については、最長1年間の「特定活動」の在留資格が認められる制度である（留学生も対象となる）。

神戸市においても、「神戸市スタートアップビザ制度」として、後者の制度が利用されている。

(3) 高度外国人材活躍推進プラットフォームの開設(平成30年12月25日開設)

JETROは、中堅・中小企業による高度外国人材の採用から定着までを支援する施策として、高度外国人材活躍推進プラットフォームを設置している。関係府省庁の連携の下、施策・セミナー等の情報を網羅的にJETROに集約し、各都道府県のJETRO事務所が地域の中堅・中小企業への情報提供・支援を行っている。具体的には以下の3つの事業を行っている。

①ポータルサイトでの情報提供・問合せへのワンストップ対応

ポータルサイトにおいて、外国人材を採用したい企業向け、日本において就職したい高度外国人材向けに、日本語と英語で掲載している。ここには、外国人の採用に積極的な企業の情報のみが集まることとなる。

②ジョブフェア・セミナー機会の提供

公的機関（省庁、地方自治体等）が関与するイベント情報を、開催地にかかわらず（国外を含む）、企業向けと外国人材向けに掲載している。

例えば、企業向けに、外国人材を雇用するにあたっての専門家によるセミナーについての情報、外国人材向けに、就職に関する交流会等の情報が掲載されている。こうしたイベントの日時を把握することができ、また検索することもできるようになっている。

③専門家による伴走型支援

高度外国人材に精通した専門家として、専門相談員を設置し、中堅・中小企業が高度外国人材の採用や育成・定着など、それぞれの段階で必要なサポートを受けることが可能となっている。これらの費用はJETROが負担し、企業は原則無料でサービスを受けることが可能となっている。

第3 在留資格について

- 1 高度専門職の集計・分析（2017年12月末時点、出典：総務省「高度外国人材の受入れに関する政策評価書（要旨）」等を参照）
 - 法務省の統計によると、2019年6月時点で国内に在留する高度専門職については、出身の国・地域は計110か国・地域で、65.1%の者が中国出身者であり、第2位はインドの4.6%である。
 - 2017年12月末時点において、男性69.7%、女性30.3%であり、認定時の平均年齢は32.7歳、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県及び神奈川県）に所在する割合が76.1%と高い。
 - 高度外国人材としての活動区分については、高度学術研究活動が17.6%、高度専門・技術活動が79.1%、高度経営・管理活動が3.3%であった。なお、2019年6月時点で国内に在留する高度人材については、高度学術研究活動が13.6%、高度専門・技術活動が79.4%、高度経営・管理活動が3.6%、2号に基づくものが3.4%である。また、就労先の業種をみると、コンピュータ関連サービスと製造の二者で計50.8%であった。
 - 平均年収については、757.7万円であった。
 - 最終学歴については、大学院の者が77.4%を占め、自然科学分野の専攻が64.0%と最も多い。また、最終学歴である教育機関が所在する国・地域をみると、日本国内である割合が54.4%と半数以上を占めている。
 - 高度外国人材の認定を受ける直前の在留資格については、他の就労資格であった者の割合が86.6%を占め、「留学」を変更して直ちに高度外国人材となった者の割合は2.1%、海外から新たに入国する際に高度外国人材の認定を受けた者も7.7%にとどまっていた。
 - 他の就労資格から高度外国人材となった者について、認定を受ける直前の在留資格をみると、ほぼ全て専門的・技術的分野の在留資格であり、一般の会社員等に多い「技術・人文知識・国際業務」の者の割合が75.2%と最も高く、次いで「教授」が13.2%、「研究」が5.3%、「企業内転勤」が3.8%であった。
 - 入国から高度外国人材の認定を受けるまでの期間については、5年以上10年未満の者の割合が47.7%と最も高い。
 - 2017年12月末時点において引き続き高度外国人材であるかどうかをみると、高度外国人材と認定を受けた者の83.6%が引き続き高度外国人材のままであった。

2 経営・管理ビザ

- 主な国籍・地域別内訳について、出身の国・地域は無国籍を含め計 105 か国・地域で、52.1%の者が中国出身であり、次いで韓国 (11.8%)、ネパール (5.9%) となっている。

3 技術・人文知識・国際業務について (2018年12月時点、出典：出入国在留管理庁「平成30年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」より引用)

- 主な国籍・地域別内訳では、ベトナムが全体の23.9%と最も多く、次いで中国、韓国、インド、台湾の順となっている。
なお、2019年6月時点で国内に在留する技術・人文知識・国際業務については、出身の国・地域は無国籍を含む計174か国・地域で、34.7%の者が中国出身者であり、次いでベトナム (17.4%)、韓国 (10.7%) となっている。
- 年齢別では、20歳代 (27,064人、前年比7,865人 41.0%増) と30歳代 (11,269人、前年比2,929人 35.1%増) が中心で、両者で全体の92.3%を占めている。
- 性別では、男性が28,980人、女性が12,530人で、全体のうち男性が69.8%、女性が30.2%となっている。
- 就職先の業種を見ると、製造業12,828人、非製造業39,537人で、非製造業の占める割合は74.6%となっている。
- 製造業については、一般機械、電機、自動車、食品及び鉄鋼の5業種で55.5%を占めている。非製造業については、コンピュータ関連サービス、人材派遣、商業及び教育の4業種で61.8%を占めている。
- 職務内容別では、技術開発 (情報処理分野) が9,400人 (16.5%)、翻訳・通訳が7,746人 (13.6%)、設計が5,698人 (10.0%)、技術開発 (情報処理分野以外) が5,468人 (9.6%) と上位を占めている。
- 就職先における月額報酬を見ると、20万円以上30万円未満が19,429人 (46.8%) と最も多く、次いで、20万円未満が7,633人 (25.4%) となっている。

第4 課題の整理

1 高度外国人材のルート

高度外国人材が神戸市で就労するに際して、主に以下の2つのルートがあると考えられる。以下、この2つを分けて検討する。

- ①高度外国人材が神戸市内で起業する
- ②神戸市内の企業が高度外国人材を採用する

2 高度外国人材が神戸市内で起業するに際しての課題

近畿経済産業局中小企業政策調査課による資料「第12回関西における外国人起業家の動向」資料（平成31年1月24日）によれば、外国人が起業する際の課題は下図のようにまとめられるとされている。

在留資格の問題として、前述のとおり「経営・管理」ビザ取得の要件が厳しい（出資金500万円、2人以上のフルタイム職員の雇用等）という点が主にあげられる。資金調達の問題としては、在留資格が通常1年であるため、金融機関からの信用が得られず出資・融資が受けられないという課題が指摘されている。

また、起業する際に、言語や資金調達の課題を解決するための外国語対応可能なワンストップ窓口が求められており、また税や労務管理等の経営に関連する情報の提供や、生活支援を行うことが求められている。こうした情報共有の場として、外国人起業家のコミュニティをを求める声が多いが、関西には見受けられないのが現状とされている。

【在留資格】 P21

- 在留資格「経営・管理」取得の条件が厳しい。
(事業所の確保及び500万円以上の投資、または2人以上の常勤職員の雇用)
- 日本語を読み書きできることが必要。
- 留学生が在学中に起業・起業準備をすることは容易ではない。
- 在留資格の更新が控えているため、数年先を見据えたリスクを負う経営がしにくい。

【資金調達】 P22

- 在留資格の期間が通常1年しか認められず、投資家や、金融機関から信用が得られないため、出資・融資が受けられない。
- 信用の担保には国・自治体等、行政の役割も重要であり、金融機関と行政機関の連携が必要。

【言語・事業所の確保】 P23

- ビジネスにおいても日本語の読み書きが求められている。
- 事業所の確保に際し、日本人の保証人が求められる。

【支援窓口・コミュニティ】 P24

- 起業する際、言語や資金調達の課題を解決できる外国語対応可能なワンストップ窓口が求められている。
- 起業支援のみではなく、税や労務管理等の経営に関連する情報の提供や、生活支援を行うことが効果的な支援に繋がる。
- 外国人起業家のコミュニティをを求める声は多いが、関西には見受けられないのが現状。

（出典）近畿経済産業局中小企業政策調査課による資料「第12回関西における外国人起業家の動向」資料（平成31年1月24日）

3 神戸市内の企業が高度外国人材を採用する際の課題

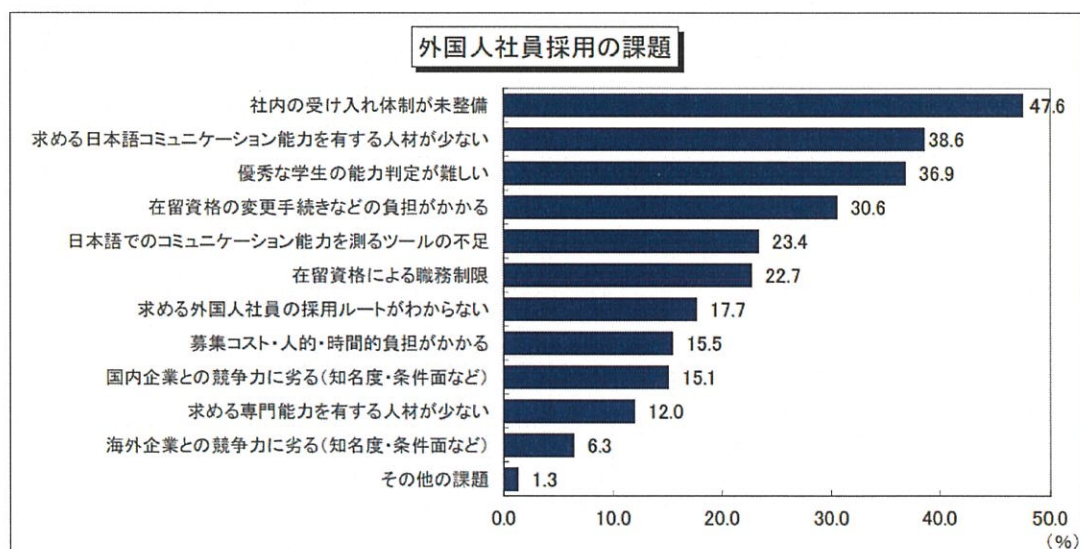
(1) 海外からの来日及び国内から神戸市内への移住の場合

企業が高度外国人材を採用するケースとして、海外から来日するケースや、国内から神戸市内に移住して転職してくるケースが考えられる（留学生の新卒就職以外）。

また、この場合、大企業とベンチャー企業で必要な対応が異なる部分があるため、分けて記載する。

①大企業・中小企業の場合

下図の調査によれば、社内体制の整備、外国人材に日本語能力を求めている点、及び優秀な学生の能力判定等が課題となっている。



(出典) 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」2018年12月調査

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 23,582社
 調査時期 : 2018年12月10日～19日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 732社

《従業員数》			《業種》		《様式》		
300人未満	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場	
313社	277社	142社	324社	408社	144社	588社	
《地域》							
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	
17社	49社	338社	113社	114社	61社	40社	

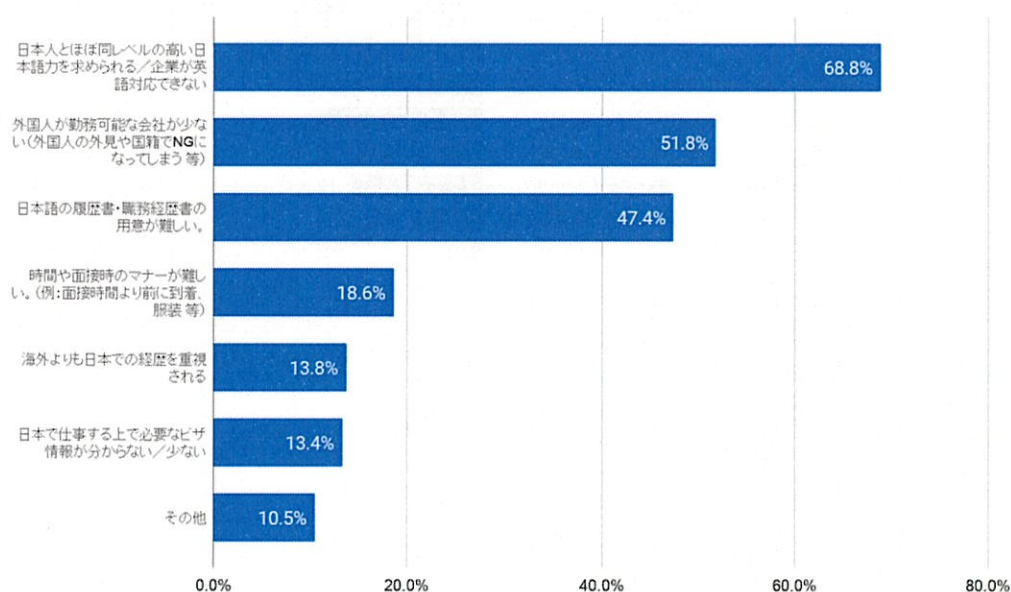
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

日本国際交流センターの毛受敏浩氏のヒアリング（別添参照）において、高度外国人材についてはビザ等の制度面の対応は充実しているため、課題は受け

入れる企業側の問題であるとの指摘があった。確かに、上記の調査結果においても、「社内の受け入れ体制が未整備」、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」（これは会社側に英語で対応できる人材が少ないことも意味すると考えられる）、「優秀な学生の能力判定が難しい」など、いずれも会社側の体制が主な問題になっている。「社内の受け入れ体制」としては、優秀な外国人は、ジョブ型雇用や、キャリアアップのパスや仕事における評価の明確化を求めていると考えられ（モロゾフ株式会社ヒアリング参照）、メンバーシップ型の終身雇用を前提とした曖昧な役割分担等を根本的に変えていくことが求められる。

また、下図の調査においては、外国人の視点から、日本で就労する最大の壁は日本語能力であることが指摘されている。

「高度専門職」レベルの高度外国人材は、すでに IT 等の高度な技術を持っており、世界中どこでも働ける能力を持っている人材であるため、わざわざ日本語を勉強して日本で働くインセンティブは乏しい。そのため、このレベルの人材に対して、企業が日本語能力を求めるべきではなく、この点はこれまでのヒアリング先からも指摘されている。株式会社アシックスでは、1人でも日本語が分からない従業員がいる場合、会議を英語で開催しなければならないというルールがあるとのことである。外国人採用にあたっては、こうした対応も重要であると考えられる。



（出典）「j-opus」記事における株式会社 YOLO JAPAN の調査結果

そのため、大企業や中小企業が高度外国人材を受け入れるためには、キャリアアップや評価基準の明確や社内の英語対応等、まず社内の体制を整えることが重要である。

②ベンチャー企業の場合

ベンチャー企業（新たな事業を立ち上げる会社と定義する）の場合、既存の事業に対してどのように外国人を活用するかという発想ではなく、外国人の関与を前提として新規事業の構想を立てていくことが可能となる。そのため、創業後初期の段階において、どのように人材を獲得していくかの計画を立てていくことが重要となる。

事業の立ち上げ段階から高度外国人材をチームに組み込み、成功しているベンチャー企業をヒアリングしたところ、高度外国人材の採用のために必要なことは、後述する①事業やプロダクトの魅力、②優秀な初期のチームメンバー、③待遇（給与や働き方）の3点に集約されるとのことであった。

また、自治体に求めることとしては、外国人の雇用に対して助成金を出すと意義があると思われるとのことであった。例えば、ビザ申請に必要な費用だけでも十分に効果的とのことであった。また、自治体の行政手続の多言語対応も重要とのことであった。

なお、ヒアリング対象企業において働く高度外国人材は、「技術・人文・国際」よりも、「高度専門職」等のより高度なエンジニアが中心である。

ヒアリング対象は、2015年創業のAIチャットボットのベンチャー企業（渋谷区）で、現在35名の従業員のうち33人が外国人で構成されるビースポーク社の代表取締役である。特に、採用しているAIのエンジニアは、世界的にも技術力の高いエンジニアとのことで、どのようにこうした人材を集めているのかについてヒアリングした。

高度外国人材の採用のためには、主に、以下の3点が重要とのことであった。

①事業やプロダクトの魅力

プロダクトの面白みによる。同社は、観光・AIという切り口なので、外国人にとっても自分の日常生活と直結し、会社の掲げるビジョンをイメージしやすい。例えば製造業では今の生活にどう活かされるのかイメージがわきにくく、優秀な外国人を採用しにくいかもしれない。事業のビジョンが外国人にも共感が得やすいということが何よりも重要。

②優秀な初期のチームメンバー

優秀なエンジニアは、自分の成長機会を求めているため、自分よりも優れた人と働きたいという意欲がある。そのため、最初に非常に優れた人材をCTOなどとして採用すると、その人物に引き寄せられるようにいい人材が集まってくる。そして、優秀な人材が優秀な人材を呼び込む形で芋づる式に優秀な外国人材が増えていく。

③待遇（給与や働き方）

高度な外国人材は、自由な働き方を求めているため、出社を強制すること自体が嫌がられる。また、当然のことながら高額な給料を支払う必要がある。ビザの申請等も、会社で対応できるとよい（行政書士に任せるため、数万円支払うのみで十分）。また、最初の1～2カ月の家賃や、日本語のレッスン費用も会社で負担するとメリットを感じてもらえる。これらの費用は、リクルートのためにエージェント等に費用を支払うよりも安い。

(2) 留学生の就職についての問題

① 留学生の就職状況に関する概況

大学・大学院の留学生の国内企業等への就職率は、2017年度で35.0%となっている一方で、大学・大学院の卒業・修了時に出国した留学生の割合は、同年度で38.2%と、4割近くが国内企業等に就職せずに出国している状況にある。その中でも、大学院の留学生については、国内企業等への就職率は30.6%、出国した割合は43.7%となっており、大学の留学生（31.3%）と比べより高い割合で出国している状況にある。

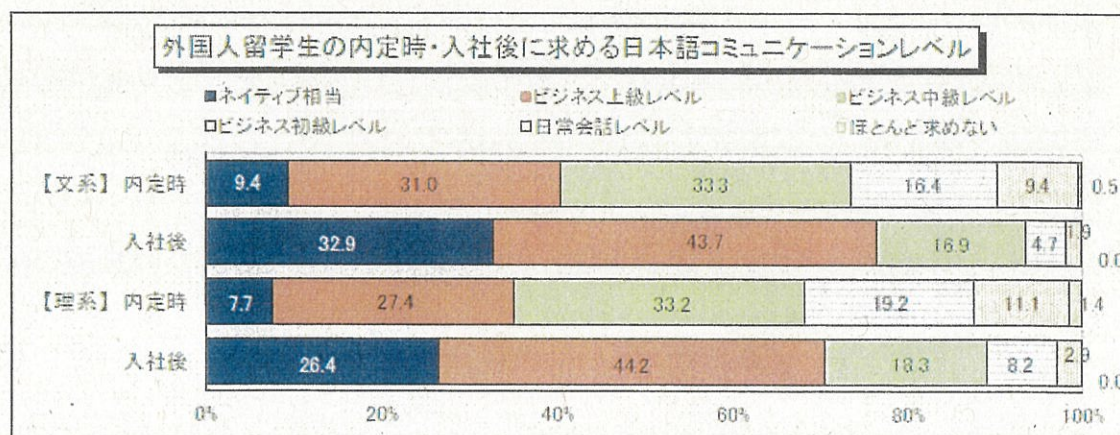
他方、大学・大学院の留学生（研究生・聴講生を除く。）の67.9%が国内企業等への就職を希望しており、この割合と上記の国内企業等への就職率との差を踏まえると、卒業・修了時に出国した者の中には、国内企業等への就職を希望していながら実現せずに出国している者が相当程度含まれている可能性がある。

②総務省による調査内容

総務省「高度外国人材の受入れに関する政策評価書（要旨）」によると、企業で勤務する外国人材（232人）及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生（28人）を対象に、就職活動における課題についての認識を聴取したところ、「企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない」を挙げた者が114人（43.8%）と最も多かったとのことである。また、「日本の就職活動のルールが分からない」と「採用活動の開始時期が分からない」の両方又はいずれかを挙げた者が102人（39.2%）、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」と「採用関係の日本語の書類の書き方が分からない」の両方又はいずれかを挙げ

た者が94人(36.2%)となっており、日本特有の就職活動の基礎情報や日本人学生と同様に課される就職試験に関するものが多くみられたとのことである。他方、外国人材を雇用している企業(55企業)を対象に、採用活動における課題についての認識を聴取したところ、「求める日本語能力を有する外国人材が少ない」を挙げた企業が17企業(30.9%)と最も多かったとのことである。また、大学に求める留学生に対する教育・支援について聴取したところ、「十分な日本語能力の習得」を挙げた企業が44企業(80.0%)と最も多かったとのことである。

また、大学に対する調査では、特に大学院の留学生については、専攻分野の研究が最優先されることや修士課程の年数が2年と短いことなどから、日本語を習得するための時間・期間が少なく就職がより難しいとする意見もみられたとのことである。



(株式会社ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」2018年12月調査)

③ 東京大学相談支援研究開発センターグローバルキャンパス推進本部留学生支援室、 氏へのヒアリング

同氏へのヒアリングにおいても、上記の調査と同様、留学生が日本で就職したいにもかかわらず、就職することができずに母国へと帰国していること、その原因は、留学生が企業の要求する日本語能力に満たないこと、等が指摘された。

また、日本語の問題については、留学生は日本語を学習することへの関心は高いものの、特に理系の学生は、時間的な問題や、研究室の中ではコミュニケーションも論文を書くのも英語であることから、大学の在学中に日本語を習得するのは困難という事情があるとのことであった。

留学生を採用する企業によっては、卒業時の語学力だけでなく、その後の伸びしろを見て採用する企業もあるとのことで、その中には、入社時に、日本人に英語の学習プログラムを作るのと同様、留学生についても日本語学習のプログラムを作る会社があるとのことである。その場合、3カ月程度で日本語がしゃべれるようになるとのことであった。

日本企業は、東大を卒業する留学生に対しても高い日本語能力を求めているのが現状である。他方で、一人ひとりの個性をよく把握して、伸びしろを見て採用する会社もあるとのことであった。こうした企業側の意識が重要になると考えられる。

④ まとめ

留学生の就職に関しても、企業が日本語能力を求めており、留学生がその点を負担に感じている点があげられる。この点は、上記(1)で指摘した点と同じである。すなわち、高度外国人材については、企業がこれらの人材に日本語能力を求めること自体が誤りであり、優秀な高度外国人材を誘致するためには、キャリアアップや評価基準の明確化や、企業側において英語で対応できる体制を整えることが必要となる。仮に、英語で対応できる体制を整えることができない場合であっても、留学生が就職した後に企業において日本語を学習してもらうプログラムを導入することが必要といえる。

また、日本語能力を求める場合であっても、伸びしろをできるだけ把握して採用することも重要となる。

加えて、日本企業の就職活動のルールや開始時期が不明など、情報不足に起因する課題があげられる。別に行ったヒアリングでも、多くの留学生が就職活動の情報を得られないまま、就職活動の時期を逃すというケースもあるとのことであった。留学生に対する就職活動に関する情報提供が、一つの重要な要素になると考えられる。

4 高度外国人材から見る日本で生活したくなるための要素

(1) 英国金融機関の調査

英国の金融大手 HSBC が毎年行なっている海外駐在員の生活調査レポート (HSBC 2019 Global Report) で調査対象 33 か国のうち、日本が総合順位で 32 位とされている。

同調査では、日本が敬遠される主な理由として、賃金が安い、ワークライフバランスが悪い、子どもの教育環境が悪い、外国人に対して閉鎖的、生活の快適度が低い、などという点があげられた。

【暮らし部門】 33カ国中 15位			
生活の質	13位	コミュニティの文化度と受容性	26位
心身の健康	20位	政治的安定	6位
充実感	18位	定着の容易さ	32位

【仕事部門】 33カ国中 30位			
収入	33位	昇進	19位
手取り収入	19位	成長の可能性	16位
経済的安定	13位	ワークライフバランス	33位

【子育て部門】 33カ国中 33位			
友だちづくり	32位	学校	24位
教育	33位		

(出典) Business Insider Japan (<https://www.businessinsider.jp/post-198008>)

(2) 渋谷区で働く高度外国人材からのヒアリング

実際に、渋谷区で働く高度外国人材（米国出身、シティバンク銀行において、ニューヨーク、マニラ、東京にて勤務後、現在渋谷区のベンチャー起業のCFO）に、優秀な外国人材が来日し、日本に定着するために必要な要素をヒアリングした（詳細は別添参照）。下記のような要件がすべて揃う都市は世界的にもほとんど存在せず、こうした要素が整うと高度外国人材に人気の都市になるとのことであった。

また、考えられる自治体の施策としては、シンガポールのように税金を安くすることが外国人材を集めるために効果的とのことであった（シンガポールは所得税の上限が21%であるなど）。

なお、対象となる高度外国人材は、技術・人文・国際ではなく高度専門職レベルの外国人材が想定されている。

① 教育

高度な外国人にとっては子供の教育が重要。ハーバードやスタンフォードへの進学実績があるようなインターナショナルスクールの存在が不可欠。

② 交通の便

特に、空港が近いことが重要。

③ ソーシャルクラブ

東京アメリカンクラブのような、外国人同士がコミュニケーションを行う場があることが重要。フィットネスクラブやレストランなどもあり、多くの外国人が仕事帰りに立ち寄るような場所。東京アメリカンクラブは、新しく来日した高度外国人にとっては重要な交流の場となっている。

④ インターナショナルスーパーマーケット

東京都内では、日進ワールドデリカッセン、ナショナル麻布スーパーマーケットがある。商品の価格は少し高いが、駐車場もあってアクセスがよい。こうしたアクセスがよくて、国際的な商品を取り揃えているスーパーマーケットがあることが必要。

⑤ 病院におけるコミュニケーション

優秀な医者であっても、英語を話せないとコミュニケーションが不十分となり、外国人の患者は不満を感じることになる。海外での勤務経験がある医者がいる病院が、近くにあることが重要となる。

⑥ 街のコンパクトさ

以上のような街の機能がコンパクトにまとまっていると大きな魅力となる。特に、職場、インターナショナルスクール、自宅、ソーシャルクラブの4地点が15分程度で移動できる範囲におさまっていると非常に魅力的。東京でもこうした要件を満たすマンションを探すことは難しい。こうした外国人向けの生活エリアのコンパクト化をできると、外国人にとって大きな魅力となる。

(3) 江東区のインターナショナルスクールに関する課題

高度外国人材は、子供の教育の観点が最重要といっても良い要素であるとの指摘があったこと、また神戸市には対外的にアピールできる有力なインターナショナルスクールがあることから、インターナショナルスクールの課題について調査した。都内では、江東区にあるインターナショナルスクールが有名であることから、江東区役所に対してヒアリングを行った（詳細は別添参照）。

江東区には、インディア・インターナショナルスクール・インジャパン（IIS J）が存在し、インド人を中心に高度な教育を行うインターナショナルスクールとして知られている。特に、IT企業に勤める外国人の子供が通っており、生徒数は925人である。

しかし、IISJは、その教育内容については評判が高いものの、地元地域との関係がうまくいっておらず、その摩擦が課題となっている。

摩擦の原因としては、学校側とマナー、文化・慣習の違いがあるとのことであった。例えば、学校への送り迎えの車が混雑して道を塞がれるなどの問題など、それぞれは些細な問題だが、こうしたことが積み重なって摩擦が生じているとのことであった。また、学校自身が、自分たちは「サンクチュアリ」(聖域)という感覚を持っており、地元との交流が乏しいということであった。現在では、当該地域から引っ越しが計画され、IISJは本来は人の住める場所ではない工業地域に移転する方向で検討が進んでいるとのことである。

こうした摩擦が起きないためにはどのような取組を行っておくべきだったかとの質問については、学校が周辺の地域を清掃するなど地域貢献活動を行うなどして、地元住民との交流を日常的にもっていたら、今の状況は根本的に違っていただはずであるとのことであった。

インターナショナルスクールと地元との調和という観点で、こうした交流を推進することが重要であると考えられる。

5 課題のまとめ

以上にあげられた課題のうち、自治体による対応可能性がある課題をまとめると(在留資格の課題など、自治体が関与しにくい点は除いた)、以下のように整理できると考えられる。

(1) 高度外国人材が起業するに際しての課題

- ① 起業のための英語対応も可能なワンストップ相談窓口の存在(情報交換の場を含む)
- ② 助成金や減税など、外国人の起業に対するインセンティブ

(2) 企業が高度外国人材を採用する際の課題

- ③ 企業の意識改革(キャリアアップ、評価基準の明確や社内の英語対応、採用のための基準等、社内の体制整備)
- ④ 留学生に対する就職に関する情報提供

(3) 生活面の環境

- ⑤ 生活面に関する施策の充実
- ⑥ インタナショナルスクールなど、外国人コミュニティと地元住民との交流

第5 神戸市の取組

1 取り組み

(1) JPHACKS

神戸市は、2014年以降開催されているJPHACKS(ジャパンハックス)というイベントの開催地の1つとなっている(2019年の開催地は札幌・仙台・東京・名古屋・神戸・福岡・沖縄)。

これは、全国の学生を対象にした日本最大規模のハッカソンイベントで、ハッカソンは技術やサービスのアイデアを競うものである。JPHACKSは、イノベーターを目指すすべての学生にとっての、いわば甲子園のような存在である。

その流れとしては、2日間で開催される「Hack Day(ハックデイ、地方大会)」でチーム開発をおこない、そこから選ばれたファイナリスト15組が、東京に集い短いプレゼンテーションや展示会をおこなう「Award Day(アワードデイ、決勝大会)」で構成されている。Award Dayでは「JPHACKS Innovator 認定」のほか、協賛企業からも様々な賞が与えられる。

このイベントの目的の1つには地方ごとのイノベーターを目指す学生のコミュニティ形成があり、同地域で活動する同世代の学生らの交流、意見交換などが行われている。

(2) インドでのハッカソン

神戸市では2020年度、スタートアップ企業のIT(情報技術)人材獲得のため民間事業者と連携し、ハッカソンツアーを開催する予定である。同イベントでは、約100人の技術者を集め、参加する企業はイベントを通じて採用したい人材を見極め、採用条件などの交渉につなげる狙いがある。

それにあたって、神戸市は地元企業に経費約70万円の半額を補助する。20年度当初予算案に関連費用として300万円を計上している。自治体が海外で同様の取り組みをするのは初めてとのことである。

(3) KOBE グローバル人材アライアンス

神戸市は、神戸市内企業のグローバル人材獲得のニーズに応えることを目的として、「KOBE グローバル人材アライアンス」という事業を行っている。

この事業の内容は、神戸市が外国人材を扱う人材紹介会社を公募し、一定の要件を満たす会社を登録する。そのうえで、神戸市が、同登録企業をHP、チラシ等の紙媒体、セミナーを開く等の方法で市内企業に情報を提供するというものである。

登録企業は6社であり、2020年1月に開いたセミナーには、参加企業数は不明であるが、60～70名が参加したとのこと。

(4) Trigger Kobe

特に外国人に着目したものではないが、神戸市では、新産業課において、企業誘致とスタートアップの支援として、神戸市への企業進出ポータルサイト「Trigger Kobe」を開設している。同サイトにおいて公開されている、補助制度2点を以下に記載する。

① 神戸市への事業所移転に関する補助制度

神戸市では、神戸市外に本社を設置する企業が、神戸市内に新たなオフィスを開設する場合や神戸市に本社を移転する場合、年間最大1000万円のオフィス賃料の補助、及び最大1億円の人件費の補助を行う制度を設けている。

② スタートアップ企業向けの補助金

スタートアップ企業が神戸でビジネスを展開する際に活用できるさまざまな支援制度を展開している。なかでも、「スタートアップ補助」は、認定スタートアップにオフィス賃料、人件費、通信回線使用料、事務所開設費などを最大で1,300万円を補助する制度である。

(5) IT カリスマによる事業所開設促進補助

「IT カリスマによる事業所開設促進補助」は、その名の通り、IT業界のカリスマ的人材が神戸市内に本社若しくは事業所を新たに開設する場合、賃料・人件費等を補助する制度。対象となるのは起業家かエンジニアであるが、国籍は国内外を問わない。

平成30年9月18日付で、本制度の第1例目として、米国に本社を置く Silicon Valley Venture And Innovation(シリコンバレー・ベンチャー・アンド・イノベーション)社が本制度へ申請を行い、第1例目として認定された。

同社のCEOである Zafer Younis (ザファー・ユニス)氏は以下の500 Kobe Acceleratorにおいて、プロジェクトの立ち上げから一貫してプロジェクトを統括した人材である。

(6) 500 KOBE ACCELERATOR

500 KOBE ACCELERATORは、約6週間の短期集中型起業家支援プログラムで、日本発のスタートアップエコシステムを神戸から生み出すことを目指して2016年から開催している。具体的には、シリコンバレー有数のベンチャーキャピタ

ルである 500 Startups と組み、起業家・起業家候補の育成を目的としたプログラムである。

プログラムの内容としては、世界中から参加者を募り、マーケティングやマネタイズ手法、UX/UI、資金調達などに関する講義を含む6週間のプログラムを実施し、最終日にデモデーとして2分間のプレゼンテーションを行う。昨年の申込数は174社で、そのうち半数以上が海外からの申込みであった。

投資プログラムではないため、原則として500 Startups が投資を行うことは原則としてないが、最終日に投資家に来て、投資を決定することがある。今年は、ジャンルを絞り込み新型コロナウイルス (COVID-19) と戦うスタートアップ企業を募集する。

第1回からの採択企業の累計資金調達額は100億円を超える。そのうち3社はM&Aによる事業買収を受けたほか、8社は現在も神戸を拠点に活動している。

2 外国人にとっての生活面での魅力

前述の高度外国人材が生活するための重要な要素（インターナショナルスクール、交通の便、ソーシャルクラブ、インターナショナルスーパーマーケット、病院の多言語対応、街のコンパクトさ等）に関して、神戸には以下の要素があり、アピールしていくことができると思われる。

(1) インターナショナルスクールの存在

神戸市内には、六甲アイランドにあるカネディアン・アカデミー、中央区中山手にある聖ミカエル国際学校や神戸中華同文学校をはじめ、多くの外国人学校がある。

特に、カネディアン・アカデミーは進学校として有名であり、イギリスのオックスフォード大学やケンブリッジ大学への進学実績もある名門校である。神戸市東灘区にあり、車で20分前後、電車では約30分の距離にある。

(2) 交通の便

空港については、神戸市の中心街である三宮から、電車で30分以内の位置に神戸空港がある。国際線が就航する関西国際空港についても、三宮からリムジンバスで約1時間16分の距離にある。

また、新神戸駅までも近く、国内の移動もしやすい。

(3) 外国人コミュニティ、社交場の存在

神戸市内には、神戸倶楽部や神戸リガッタアンドアスレチッククラブの他、国籍や宗教に応じた様々な外国人社交クラブがある。

なかでも神戸倶楽部は 150 年以上の歴史あるクラブであり、レストラン、バー、フィットネス施設が存在する。240 以上の海外のクラブと互恵的な提携を結んでおり日本国内では「東京アメリカンクラブ」などのクラブと提携を結んでいる。場所は兵庫県神戸市中央区北野町に位置しており、三宮駅から 2km 以内の距離にある。

(4) インターナショナルスーパーマーケット

海外食品も扱うスーパーマーケットとしては、垂水区にコストコ神戸店がある。同店には、737 台の車を収容できるだけの駐車場がある。なお、コストコ神戸店は三宮駅から電車で約 50 分、車で約 25 分程度の位置にあり、やや距離が遠い。神戸市の中心地に近いところに、インターナショナルスーパーマーケットを誘致することが一つの課題であると考えられる。

(5) 病院におけるコミュニケーション

この点は、前回の調査結果と重複する点であるが、神戸市でも医療機関への取組を進めている。以下、前回の調査報告書を引用する。

「特定非営利活動法人多言語センターFACIL では、4 時間 1500 円で通訳を派遣している。FACIL が協定を結んだ病院に対して有償ボランティアを派遣し、病院からは通訳謝金 5,000 円（4 時間以内／交通費込み）の一部 70%の 3,500 円を負担するようになり、残りの 1500 円は通訳利用者が負担することとなっている。タブレット端末を用いた遠隔医療通訳について、東亜エンジニアリングの協力により、FACIL 事務所内でも遠隔通訳システム実施体制を整え、最も依頼件数の多いベトナム語通訳者が常駐することになった。しかし、安価な同行通訳に慣れ、その必要性を実感しつつある医療機関にとって遠隔通訳システムへの移行は容易ではなく、その利用回数は年間 30 件以内にとどまっているため、コーディネーター業務の軽減には今のところ至っていない」

(6) 街のコンパクトさ

神戸市内のオフィス街である三宮エリアから、ソーシャルクラブの神戸倶楽部までが非常に近接していることについては上記の通りである。また、インターナショナルスクールについては、三宮エリアから 15 分とはいかないまでも、名門のカナディアンアカデミーまでは車で約 25 分で行くことができる。ただし電車では約 50 分であるため、より中心街に隣接させる機会があれば、移転することが望ましいと思われる。また、神戸空港については、中心街から車で約 20 分、電車では約 25 分と、十分に近い距離であるといえる。インターナショナルスーパ

スーパーマーケットについては、神戸中心街に誘致することが重要であると考えられる。

現状であっても、外国人向けの生活エリアについては、十分コンパクトであるということができ、こうした点は広く発信していくべきであると考えられる。



第6 福岡市や世界の都市における取組

1 福岡市の取組

「グローバル創業都市・福岡」ビジョンを2015年3月に発表し、外国人による起業を強く施策として掲げている。

福岡市の目的としては、以下の2点が掲げられている。

- ①創業により、時代の変化に対応した革新的な商品やサービス（イノベーション）が生まれること
- ②創業により雇用が生まれること

福岡市の取組において神戸市でも参考になると考えられる点として、以下の点があげられる。

(1) 市長による「グローバル創業都市」という強力なメッセージ

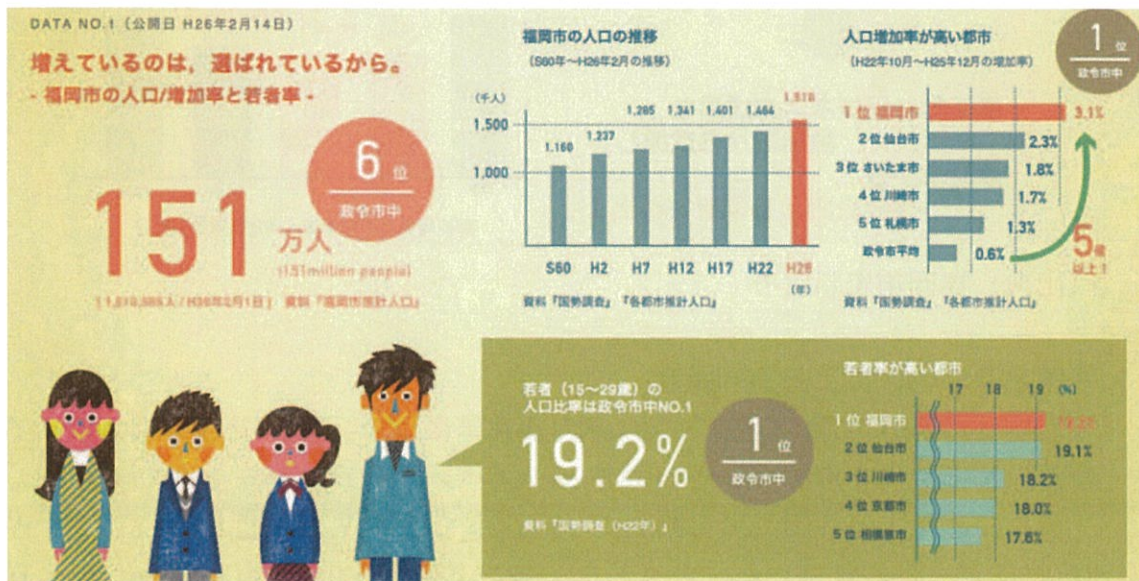
高島市長の主導の下、至るところで「グローバル創業都市」というメッセージを強力に発信し、若い起業家を含む多くの人材に「起業するなら福岡市」というイメージを植え付けている。自治体のブランディングとしては、代表的な取組であると思われる。

(2) 創業に適した環境であることを定量的かつわかりやすく示すこと

なぜ福岡が「グローバル創業都市」なのかという点を、データをわかりやすく提示することで発信している。Fukuoka Facts という福岡市が運営するサイトにおいて、様々な福岡のデータをわかりやすく提示しているが、その中で外国人起業家にとって魅力的なデータを積極的にアピールしている。

具体的には、人口増加率（全国1位）、オフィスの賃料（東京や大阪よりも安い）、通勤・通学の利便性が良い（世界3位）、住み良い街（全国1位）、国際空港へのアクセス（世界4位）、開業率（全国1位）といったデータが下図のようにわかりやすくまとめられている。

こうした定量的かつわかりやすいメッセージ発信・PRが重要であると考えられる。



(出典) 福岡市資料より

(3) 具体的な施策を実施していること

①スタートアップビザ

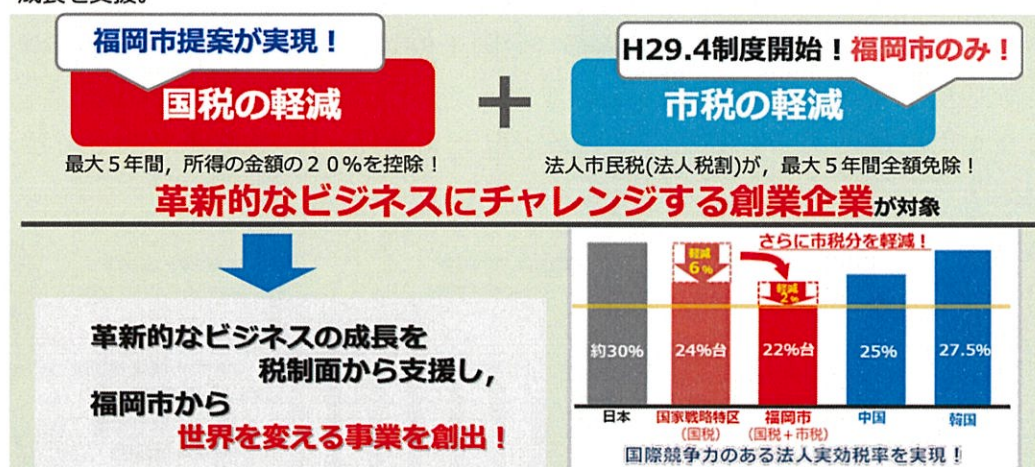
前述のスタートアップビザを利用し、起業準備の期間を十分に与える措置を行っている。

②減税措置

国家戦略特区法に基づく国税の軽減措置に加えて、法人市民税を最大5年間全額免除するという対応を行っており、「福岡市から世界を変える事業を創出」すると謳っている。具体的には、「新たな価値又は経済社会の変化をもたらす革新的な事業」を行う会社として福岡市長の指定を受けた法人について、法人設立から5年以内に限り、対象事業に係る所得金額について、全額課税免除となる。

「スタートアップ法人減税」で成長を支援！

福岡市の提案で実現した「スタートアップ法人減税（国税）」に加えて、福岡市独自の市税の軽減措置として、法人市民税（法人税割）を全額免除する制度を創設し、スタートアップの成長を支援。



(出典) 福岡市資料より

③国家戦略特区による規制緩和

航空法の高さ制限の規制や容積率の緩和等により、ビルの建て替えによる新たな都市計画を進めている（天神ビッグバンエリア）。

また、道路法の特例による路上でイベントを開催する「FUKUOKA STREET PARTY」なども行われている。こうしたイベントの活性化をMICE (Meeting、Incentive、Convention、Exhibition) の誘致につなげようとしている。

外国人に特化したものではないが、こうした取組により、創業のしやすい街というブランドを構築しようとしている。

④外国人起業家向け助成金

福岡市では、2019年4月1日以降に創業（創業予定者を含む）し、以下の要件を満たす外国人に対して、住居・事業所の賃料を補助している。補助上限額は月に70,000円（事務所の場合は50,000円）で、賃料の50%の補助率となっている。

- 「経営・管理」又は「特定活動（起業準備活動）」の在留資格を保有していること
- 福岡市で長期間事業を継続する意思があること
- 福岡市に居住すること
- 市税に係る徴収金を滞納していないこと

その他、外国人に限定したものではないが、「福岡市ステップアップ助成事業」として、創業者のビジネスプランを審査し、成長性の高い事業計画を持つ創業者に対して、成長のための課題改善のための資金として助成金を交付している。また、交付を受ける創業者には、併せて専門家を無料で派遣している。

具体的には、最優秀賞1件100万円、優秀賞1件70万円、奨励賞1～3件10万円となっている。

⑤ワンストップ支援等

外国人に特化したものではないが、福岡市が設立した外国語対応もできる「スタートアップカフェ」において、創業手続に関するワンストップ支援・専門家によるサポートを行っている。このスタートアップカフェを核として、創業に関連するコミュニティを構築し、創業のエコシステムを作り上げようとしている。外国人の起業に関しても、ここでワンストップ窓口となっている。福岡市の担当によれば、当初起業相談は商工会議所などが受けていたが、敷居が高いこともあり、気軽に相談できるようなカフェとして開設したとのことである。

また、スタートアップカフェ内に設けられている「グローバルスタートアップセンター」は、福岡のみならず、世界11カ国、15拠点に設置されており、福岡市内のスタートアップが海外展開をする際のビジネス戦略の提案、マッチング先の紹介、海外人材とのマッチング、現地の情報収集等をサポートしている。

なお、「近未来技術実証ワンストップセンター」を2018年12月に開設し、自動運転、ドローン、AI・IoTの実証実験について政府と協働して実証実験に必要な手続きに関する相談をワンストップで支援する体制を構築している。また、2017年12月には「Fukuoka AI Community」を立ち上げ、福岡市が起業の会員に実証実験の提案を呼びかけ、AIチャットロボットによる粗大ごみ収集

受付や、国民健康保険レセプト点検自動化の実証実験を実施するなどしている。こうした取組により、起業に熱心な自治体というブランドを構築している。

2 海外における取組

(1) ドイツ・ミュンヘン

ドイツでは、IoT、モビリティ、MaaS/SaaS等、モノづくりに関連する注目すべきスタートアップが数多く生まれている。特に南部バイエルン州（州都：ミュンヘン市）は、スタートアップ支援に最も積極的な州の一つとなっている。

ミュンヘン市では、2010年に、経済面及び企業の社会責任の面で顕著な業績のあった移民起業家最大5名を毎年表彰する制度、「フェニックス賞」を創設している。審査の要素は、企業の積極的な発展、雇用の創出と確保、そして企業内の多様性等である。

フェニックス賞の受賞者らは、総額5,000ユーロ（約60万円）の賞金の分配を受けることができる。

なお、現地でケーキ店「タンポポ」を経営する日本人岡田オームかな子氏も、2016年に同賞を受賞している。

(2) シンガポール

（出典、環太平洋ビジネス情報 RIM 2015 Vol.15 No.57、岩崎 薫里「シンガポールの外国人高度人材誘致戦略」）

① 政策の大きな柱

シンガポール政府は、先進国にキャッチアップを果たした後も経済発展を続けるためにはイノベーションが不可欠との認識のもと、2000年代以降、国のイノベーション力、とりわけ科学技術イノベーション力を高めることに注力している。その手段として、国内に研究開発の場を集積させ、活発な研究開発を行うような政策を行っている。

② コンタクトシンガポール

シンガポールでは、高度人材の誘致において政府機関、「コンタクト・シンガポール（Contact Singapore）」が重要な役割を果たしている。コンタクト・シンガポールは、外国人高度人材の自国への誘致と在外のシンガポール人高度人材の帰国誘致という二つの目的を有し、外国人・在外シンガポール人の学生、社会人、投資家・企業経営者などに対して情報をワンストップで提供している。

コンタクト・シンガポールは世界の主要国にオフィスがあり、ウェブサイトも充実している。提供するのには主に、①外国人および在外シンガポール人の学生・社会人向けの就職や生活に関する情報、②外国人および在外シンガポール人の投資家・企業経営者向けの投資・起業情報、③在シンガポール外資系企業向けの就労などに関する情報である。

コンタクト・シンガポールでは、在シンガポール企業の求人情報を掲載するジョブ・ポータルをウェブ上で運営するなど、就職斡旋も行っている。

③ 世界トップクラスの人材の厚待遇での誘致

シンガポール政府は、世界トップクラスの科学者を、いわゆる一本釣りの方法で自国に集め、その多くを生命科学研究都市「バイオポリス (Biopolis)」で研究活動に従事させた。

世界トップクラスの科学者には高水準の報酬に加えて、住宅、子弟の教育、旅費などの各種手当、潤沢な研究資金、充実した最新研究設備を約束した。また、誘致に当たっては生活や家族への配慮を含め個別にきめ細かな対応も行った。例えば研究所に招聘されたフランス人のある男性研究者は、ほかにもオファーがあったなかで、帯同する配偶者のシンガポールでの就職を手助けしたことが決め手になったとインタビューで話しているとのことであった。

④ 科学技術分野人材への奨学金

シンガポールの科学技術研究庁は、科学技術分野の人材を育成することに特化した奨学金制度を運営している。この奨学金は、プログラムによってはシンガポール国民のみならず外国人も受給でき、かつ、シンガポール国内の大学だけでなく世界のトップ大学で学ぶことが可能である。

受給の条件として、学位を取得した後の一定期間、シンガポール科学技術研究庁傘下の研究機関に勤務することが義務づけられている。

この制度は、科学技術分野で優秀な人材が育ち、シンガポールのために貢献してくれるのであれば、自国民であろうと外国人であろうとかまわないのであり、また、そうした人材を育てる機関を自国の大学に限定する必要はない、という考慮が働いていると思われる。

第7 提言

1 考え方

(1) 課題の整理

上記で整理した下記の課題について、福岡市や海外での取組を踏まえ、対応策を検討した。

- ①英語対応も可能な起業のためのワンストップ相談窓口の存在（交流の場を含む）
- ②助成金や減税など、外国人の起業に対するインセンティブ
- ③企業の意識改革（キャリアアップや評価基準の明確化、及び社内の英語対応）
- ④留学生に対する就職に関する情報提供
- ⑤生活面に関する施策の充実
- ⑥インタナショナルスクールなど、外国人コミュニティと地元住民との交流

（2）毛受氏の指摘

また、自治体の多文化共生施策に詳しい日本国際交流センター毛受敏浩氏によるヒアリング（詳細は別添参照）によると、自治体が海外の人材を誘致するために必要なことは、大きく以下の2点に分かれるとのことであった。このような視点から、提言を整理する。加えて、施策を立案するためには、例えば外国人の子供の不登校ゼロなど、明確な KPI を設定することが有効とのことであった。

また、①については、株式会社アシックスからも指摘があった。外国人を採用するために、神戸市の住みやすさなどをアピールすることがあるが、一社がアピールするよりも、神戸市としてまちぐるみで外国人をサポートするという強いメッセージがあると外国人採用に対する支援になるとのことであった。

①市長が主導した強力なメッセージ発信

②当該メッセージに実を伴わせる強力な施策が必要

2 強力なメッセージについて

（1）検討要素

毛受氏によれば、神戸市が外国人に開かれた街であったという歴史や、インターナショナルスクールの存在など、世界に向けて外国人が住みやすい街であるというメッセージを発するのための材料は多いとのことであった。また、第5.2で記載したとおり、高度外国人にとって重要な要素（インターナショナルスクール、神戸空港、神戸倶楽部等）がコンパクトにまとまっているといった点も、発信すべき神戸の魅力であると考えられる。特に、カナディアンアカデミーの存在など外国人の子供向けの教育環境が整っている点が、高度外国人材にとっての神戸市の大きな魅力であるということは、モロゾフ株式会社や毛受氏にもご提案いただいた。

こうした要素を加味しつつ、福岡市の「グローバル創業都市」のように、外国人が神戸に来たくなるようなメッセージを発信することが重要と思われる。他方で、市内の日本人住民への配慮も必要であるため、高度外国人材の転入により、神戸全体が活性化し、日本人住民にもメリットがあるといったメッセージを同時に発信していくことが必要である。

(2) メッセージの例

例えば、中核となる標題としては、以下のようなメッセージが考えられる。

「起業の街神戸」

「グローバルビジネス都市神戸」

「日本一外国人にやさしい街神戸」

「外国人が最も暮らしやすい街神戸」

また、生活面の魅力として、外国人が住みやすいというメッセージを発信していくことが重要である。具体的には、外国人向けの生活エリア（インターナショナルスクール、神戸倶楽部、英語対応の病院、神戸空港等）が整備されており、かつ十分コンパクトな距離関係にあるということを、福岡市の発信のようになりやすく発信し、神戸市が外国人のビジネスマンや起業家にとって住みやすい街であることを世界に向けて発信していくことが考えられる。

また、居留地の歴史など、神戸が歴史的に外国人に開かれた街であったこと、モロゾフなど、外国人が起業した企業を広く紹介していくこと、神戸市で実際に活躍している特定の高度な外国人をドキュメンタリーのような形で世界に向けて紹介・発信していくことが考えられる。

なお、カナディアン・アカデミーについてはより神戸市中心部に隣接した地域に移転することが望ましい。また、インターナショナルスーパーマーケットを神戸市中心部に誘致することが望ましい。

3 KPI の設定

毛受氏の指摘のように、市として施策を進めるためには、明確でわかりやすいKPIを設定していくことが考えられる。

高度外国人材に関するKPIとしては、例えば、以下のようなものが考えられる。

「2030年までに外国人によるベンチャー企業創業1000社」

「高度専門職の外国人材を年間100人誘致」 等

4 メッセージを実現する具体的施策

①ワンストップ窓口の創設

福岡市の「スタートアップカフェ」を参考に、外国人起業家が創業手続の相談をでき、かつ専門家やビジネスパートナーの候補者とネットワーキングをできるような拠点を設立することが考えられる。この際、商工会議所といった既存の組織でなく、若者を引きつけるようなおしゃれでスタイリッシュな場を提供していくことが重要と考えられる。

こうした組織を、あらゆる起業支援を集約した拠点として神戸市の中心地に設立できると、外国人起業の活性につながると考えられる。また、対面による支援のみならず、オンラインによる支援も十分な人員体制の下で実施していくことができると有効であると考えられる。こうした取組は、すでに実施されている「Trigger KOBE」を軸に実施していくことが考えられる。

②助成金や減税など、外国人の起業に対するインセンティブ

世界の他の都市が驚くような圧倒的な支援を行うということができると、海外にいる外国人材に向けた強力なアピールになると考えられる。例えば、シンガポールが実施しているように、住宅、子弟の教育、旅費などの各種手当、潤沢な研究資金、充実した最新研究設備、帯同親族に対して就職のサポートなど、高度外国人材（高度専門職に限定することも考えられる）に対して、通常の公共政策では考えられないレベルの支援を行っていくことが考えられる。

また、ミュンヘン市の「フェニックス賞」のような施策は、コストをかけずに対応できるうえ、実際に神戸市で成功した外国人の事例を世界に向けて発信することにもつながり、追随者を誘致することにつながると考えられ、有効であると考えられる。

福岡市が実施しているような税制面での優遇も検討すべきであると考えられる。

③企業における受入体制

高度外国人材を企業が採用するためには、企業側が英語で当該人材とコミュニケーションをとることができる体制を整える必要がある。前回の調査において、企業の経営者におけるマインドの改革の必要性を指摘させていただいたが、高度外国人材においては世界的な獲得競争にあるため、特に企業による強力な努力がなければ人材獲得で優位に立つことはできない。その取組の一つとして、企業としては、高度外国人材が社内で日本語を使わずに業務ができるような体制を整えることが必要である。実際に、例えば株式会社アシックスでは、一人で

も日本語ができない従業員がいる場合、会議は英語で行わなければならないルールがあるとのことである。

また、特に留学生の採用についてであるが、仮に日本語での体制を変えることができない場合であっても、当該採用した人材が就職後に日本語を学習できるプログラムを提供することは有用であると考えられる。

基本的には企業における取組であるが、自治体としては、例えば、企業の英語教育に対する補助金等（教育訓練給付金の追加等）や、企業が外国人材を採用した際に日本語教育プログラムを提供するにあたって、当該プログラムに要する費用（他の民間企業に外注する場合の費用を含む）を一定程度負担する等の施策を行うことが考えられる。また、例えば、TOEICで800点を超える従業員が全従業員の半数を超えた場合に、当該企業を市が表彰の上で公表したり、助成金や税制優遇を行うといった施策も考えられる。

また、モロゾフ株式会社のヒアリングでも指摘があったが、外国人は年功序列や阿吽の呼吸といった日本企業の従来文化には合わず、自らのキャリアパスや明確な評価基準を求める。そのため、高度外国人材を広く受け入れていくためには、企業側における人材管理の体制、具体的にはキャリアパスや評価基準の明確化が必要となる。新型コロナウイルスの影響によるテレワークの増大により、ジョブ型雇用の拡大が進んでいく可能性がある。海外ではジョブ型雇用が一般的であり、キャリアパスを描きやすいので、こうした影響は外国人雇用においては追い風であると考えられる。

こうした企業側の意識改革について、自治体を中心となって啓蒙していくべきであると考えられる。

④留学生に対する就職に関する情報提供

外国人材と企業のマッチングについては、前回報告書で指摘させていただいたように、他の自治体でも大規模な事業は見当たらず、民間企業が果たすことができるようになってきていると考えられる。そのため、自治体としては、外国人材をマッチングできる民間企業の参入を促すとともに、行政の窓口における留学生への人材紹介会社の紹介等、そのサポートをしていくことが考えられる。なお、費用をかけずに行うという点では自治体のマッチングの取組も重要との声もあるため、企業のニーズを踏まえて対応していくことが重要と思われる。

⑤生活面に関する施策の充実

前回報告させていただいたことと共通するが、自治体の施策として、生活面での施策を広く充実させていくことが重要と考えられる。具体的には、地域におけ

る各グループの交流支援、自治体窓口の多言語対応、医療の多言語対応、外国人児童の不就学問題の解消、外国人へのメンタルヘルス等があげられる。

また、前述した高度外国人材が住みやすい街とするための6要素を充実するための取組をすすめることも考えられる。例えば、インターナショナルスーパーマーケットの

⑥インターナショナルスクールなど、外国人コミュニティと地元住民との交流
インターナショナルスクールは、高度外国人材にとって、生活拠点を選択するに際して最も重要な要素である。しかし、東京都江東区のように、地元との摩擦が生じてしまうリスクがある。こうした摩擦については、自治体の取組が貢献できる部分であると考えられる。前回の報告で説明させていただいた日本人と外国人との交流のサポート事業を参考に、インターナショナルスクールが十分に地元住民とコミュニケーションをとれるような環境整備を行うことが有効であると考えられる。

(ご参考) 前のご報告における交流サポート事業

福岡市の交流イベントサポート事業 (予算額 950 万円)

福岡市では、小学校区を単位とした自治会 (町内会) が、外国人の問題を含むその地域の問題解決に取り組んでいる (ゴミ出しの問題、歩道を高速で走行する自転車の問題など)。福岡市は、公益財団法人福岡よかトピア国際交流財団という語学ボランティアの派遣やイベント企画のサポート等を行う団体に対して予算をつけており、同財団は、同予算により自治会が開催する様々なイベントを支援している。自治会では、日本人と外国人の交流により相互理解を深め、これを通じて生活面の摩擦を解消していくという視点で活動しており、具体的には、外国人の参加を見据えたお祭りの企画、茶道体験等の企画を行っている。

最も生活上の問題に近い存在である「自治会」を支援対象と捉え、自治会による外国人の問題解決や交流活性を支援するとする視点が、参考になると考えられる。

以上

別添ヒアリングメモ
ヒアリングメモ1

株式会社ビースポーク
綱川 明美社長 ヒアリングメモ

日時：4月13日（月）15：30～

（株式会社ビースポークについて）

- ・ 株式会社ビースポークは、東京都に本社を置いており、外国人観光客を主な対象としてAIチャットボットソリューション「Bebot」を開発・提供している会社。
- ・ 外国人観光客向けのアプリで、AIのチャットボットが観光案内等を行うサービス。成田空港や東京駅等に導入されており、多くの外国人観光客が利用している。
- ・ 現在、従業員は35名、日本人は2名のみで、それ以外は外国人。
- ・ 外国人の国籍の割合としては、アメリカ人が一番多く、その他も欧米人が多い。アジア人は3名程度。なお、採用しているエンジニアは、世界的にもトップレベルのエンジニア。

（外国人材について）

- ・ 外国人は、仕事の働き方の意識が日本人と異なる。日本人は指示待ちをする人が多いが、外国人は、いい仕事をすれば待遇もよくなるということを理解している。
- ・ 国籍が違うことによる人間関係の摩擦は起きていない。摩擦が起きるケースは、国籍というよりは、日本人と同じく性格によるもの。強く権利主張をしない人を雇うことが重要。

（優秀な外国人材を採用できている理由について）

- ・ 優秀なエンジニアを採用するポイントは以下の3点。

①事業やプロダクトの魅力

プロダクトの面白みによる。観光・AIという切り口なので、自分の日常生活とも直結し、ビジョンをイメージしやすい。例えば製造業では今の生活にどう活かされるのかイメージがわきにくく、優秀な外国人を採用しにくいかもしれない。事業の目的を身近に感じられる

②優秀なチームメンバー

優秀なエンジニアは、自分の成長機会を求めているため、すごい人と働き

たいという意欲がある。そのため、最初にすごい人 (CTO など) を入れると、それに引き寄せられるようにいい人材が集まってくる。優秀な人材が優秀な人材を呼び込む形で芋づる式に増えていく。ビースポークでは面接を担当したエンジニアが優秀な人だったから、この会社に来たいという人もいた。

③待遇 (給与や働き方)

待遇が重要。自由な働き方を求めているため、出社を強制すると良くない。また、高額な給料を支払う必要がある。ビザの申請等も、会社でやってあげるといい (行政書士に任せるため、数万円支払うのみで十分)。最初の1~2カ月の家賃や、日本語のレッスン費用も会社で負担するといい。これらの費用は、リクルートのためにエージェント等に費用を支払うよりも安い。

- ・ 外国人が働きだした端緒として、知り合いが4人ほど連れてきてくれた。最初に外国人が働くと、それ以降が外国人になる。これは、最初に外国人がソフトやサービスを作ったので、システム等がすべて英語であったことが大きい。うまいバランスで日本人と外国人をミックスさせるのは逆に難しい。
- ・ 現在、ビースポークでは、多くの外国人が、会社のホームページを通じてエントリーしてくる。

(外国人材が会社に求めること)

- ・ 従業員の満足度は高く、空港等で、会社のプロダクトを見たりして、モチベーションが上がると言っているとのこと。
- ・ また、AI 関連の仕事をしているということ友人に自慢しているという人もいるとのこと。

(自治体に求めること)

- ・ 外国人雇用に対して、補助金を出すというのが1つ考えられる。例えば、外国人を採用すると一人あたり●万円支払うとか、ビザの申請の費用を自治体が補助するなどが考えられる。
- ・ また、行政上の手続きに関して、オンラインで、多言語対応ができればいいと思う。多言語での対応ができない場合、会社が手続きの面倒を見たりそのコストを負担しなければならなくなるため、その手当が重要。

以上

ヒアリングメモ2

日本国際交流センター 毛受敏浩氏
ヒアリングメモ

2020年4月21日20:00～20:30

毛受敏浩氏：徳島県生まれ。大阪府立生野高校、慶応大学法学部卒業。米国エバグリーン州立大学行政管理大学院修士号取得。桜美林大学博士課程単位取得退学。兵庫県庁勤務後、(公財)日本国際交流センターで勤務し、草の根の国際交流、国際協力など幅広い分野の活動に携わる。

(高度人材の受け入れについて)

- 自治体として外国人が住みやすい街といったメッセージを発信していく場合、高度人材と低技能人材を分けて、高度人材に限ってやさしいという発信をすることはできない。そうしたニュアンスの発信をする場所に高度人材は来ない。高度人材のみをすくい取るという発想は捨てるべき。
- そのため、「高度人材を受け入れる」という課題を設定することは誤りであり、より根本的な移民政策の基本理念を打ち出す必要がある。
- 高度人材については、ビザなどの制度面はすでに整っている。あとは、受け入れる会社側の体制次第。
- 自治体としては、細かな施策を積み上げても目立たないのであまり意味がない。(1) 市長が主導した強力なメッセージ発信と、(2) それに実をとともなわせる強力な施策が必要。
- コロナの影響により、外国人の出入りが長期間滞る可能性がある。他方で、日本は急激に人口が低下している(2020年代で550万人=四国の1.5倍の人口が減少)。そうすると、いま日本にいる外国人を大切にす
という発想が必要になる。

(神戸市において対応すべきこと)

(1) 強力なメッセージの発信

- 市長などトップが主導し、大胆なメッセージを打ち出していくとよいのではないか。例えば、「やさしい日本 No1」など。外国人の受け入れが先進的な地位というメッセージの打ち出し。
- 神戸市が積極的に発信できるメッセージはたくさんあるのではないか。例えば、インターナショナルスクールが2～3校あったと思うが、優秀な外国人を集めるための大きな要素。また、ムスリムの教会があることも珍しい。ネスレの日本本社も神戸市にある。

- 神戸市が外国人に開かれた街であったという歴史もメッセージとしてよいのではないか。例えば、居留地があったこと、モロゾフなどのお菓子産業は外国人が主導して作ったことなど。こうした歴史的な背景が、現在の神戸につながっているというストーリーを作り、発信していくとよいのではないか。
- 現在、神戸市が外国人に開かれた街であるというイメージが薄れているのは、市としてのメッセージの発信の仕方が弱いからだと思う。リソースは十分にある。

(2) 強力な施策

- 高度人材を受け入れるために重要なのは、企業側の対応。企業側の外国人への待遇をよくするということが重要。
- 例えば、商工会議所が先導して、神戸市の企業の外国人への待遇に関する発信をしていくということが考えられる。
- 市が、神戸市で活躍している特定の高度な外国人について、世界に向けて紹介していくということが考えられる。
- しっかりとした具体的な政策目標を作ることも重要。国でも日本語教育推進法を作ったが、具体的な目標がない。例えば、市として日本語教育に力を入れ、N3以上の外国人を80%とする、外国人の子供の不登校をゼロにする、高校進学率を日本人と同等にする、といった具体的な目標を立てて、それに向けて施策を打っていくべき。

(見習うべき自治体)

- 知る限り、福岡市が最も先進的に対応している。
- 福岡アジア都市研究所という市が設立したシンクタンクで、世界中から情報を集めている。独自の基準を設けて、福岡市が起業がしやすいといったデータに基づく発信を行っている。
- 1980年代に福岡よかトピア国際交流財団という団体を立ち上げ、それ以降、「アジアのゲートウェイ」という軸を立てて、アジアだけの美術館を創立したり、戦略的に対応している。
- このように、根本的な軸から戦略的に対応していく必要。

(その他)

- 神戸市ではインドシナ難民がケミカルシューズ工場で働いていたが、彼らから成功した経営者が出たり、お金持ちが出てきたという話を聞かないのは問題。数十年も下積み時代が続いているということ。

- 兵庫県でも、起業支援のプロジェクトなど行っているが、施策がチマチマしており、小さな施策をやっているだけでも難しい。
- 外国人は震災の際には母国に帰ってしまう。しかし、今はすでに介護などで相当の外国人が働いている。介護の対応をしている外国人が突然大量に帰国してしまったら大変なことになる。外国人を大切にしないとイケない。
- 外国人が直面する困難に対して日本人が助けるという発想ではなく、ポジティブに活躍できる場を提供する。

以上



ヒアリングメモ3

江東区役所 政策経営部 ご担当
ヒアリングメモ

2020年5月22日11:00～12:00

●インディア インターナショナル スクール イン ジャパン (IISJ) の概要

(沿革)

- ・ 2004年に江東区森下にインド人27名を生徒として開校。2007年にはNPO法人となり、新大橋に移転した。2009年に横浜校開校。
- ・ 2010年、江東区はIISJとの間で賃貸借契約を締結し、廃校となった旧区立第三大島中学校校舎を普通財産として、平成22年4月から現在まで賃貸。2022年4月から、学校の校舎を移転する予定である。

(教育内容等)

- ・ IISJの現在の生徒の数は925人である。カリキュラムは幼稚園から高校3年生までである。
- ・ IISJの生徒には、IT企業に勤務するインド人の子が多い。
- ・ 幼稚園はイタリアのモンテッソーリシステムを採用。教育に熱心で、人気がある学校である。

●通学者の属性

- ・ IISJによると、通っている生徒の家庭は、富裕層でもなく、貧しいわけでもなく、中流階級の子が多い。
- ・ IISJでの授業料は安く設定されているとのこと。
- ・ 江東区内の団地（現在でいうUR）に住む家庭にも、IISJに通っている方が多い。
- ・ 通学している生徒の自宅について、江東区から約400人、江戸川区から約300人、さいたま・神奈川から通学している生徒もごく一部いる。
- ・ 通学している生徒の国籍の割合は、インド人が72%、ネパール人も多い。その他にパキスタン、中国、ロシア。日本人の生徒も75人程通学している。

●地域住民との間の摩擦について

- ・ 報道などでは教育内容などプラスの面に焦点があてられているが、実態としては、学校周辺の地域住民と摩擦が生じている。地域住民から学校の移転に関する要望が上がっており、移転に向けて準備を進めているところ。
- ・ 摩擦の原因の一端に、マナー、文化・慣習の違いがある。例えば、学校への送り迎えの車が混雑して道が塞がれるなどの問題。それぞれは些細な問題だが、積み重なって地域住民との摩擦を生んでいる。
- ・ インド人学校の生徒は、一般に、悪びれず、ポジティブであり、注意を受けてもあまり気にしないという面がある。時間を守らず、ゆっくりしているという点も挙げられる。
- ・ I I S Jに通う生徒の家庭は、日本から他の国に移ることが多いため、あまり深刻に受け止めず、地域との関係を築こうという気持ちが少ないのかもしれない。
- ・ 周辺の掃除などの、地域貢献活動を行う等をしていれば状況は根本的に違っていたはずだが、そういった地域との接点というものはこれまでなかった。
- ・ 周辺住民と、I I S Jとの間で、付き合いがない状況であり、コミュニケーションをとれていないというのが、摩擦の原因の一端である。

●校舎の移転問題

- ・ 平成29年に江東区新木場のリサイクルパークが解体され更地になったため、そこへの移転について話が進んでいる。地元住民とは、移転する方向ですでに合意をしまっている。
- ・ この土地は、外郭堤防によって守られておらず、本来人が住むことはできない場所である。しかし、学校であれば建てられるということで、令和4年の4月からこの土地をI I S Jに貸すという方向で話が進んでいる。
- ・ 本来であれば2019年11月には着工しなければならなかったが、I I S Jの理事会において、どのような建物にするかといった結論が出ておらず、着工ができていない状況。
- ・ また、場所的にも、多くの大型トラックなどが出入りしている場所なので、子ども達にとって危ないのではないかという話があがっている。トラックの運転手側にとっても、事故がおきないか不安であるという声もある。

●江東区の産業との関係について

- ・ 今までは木材関連事業や物流事業が江東区の強い産業であったが、外国のIT人材が住む街というブランドや、国際都市というイメージを形成したいという考えはある。
- ・ 日本人のメリットとしても、日本人のことを理解した国際人材が増えることは日本のためにもなる。
- ・ こうした観点から、IISJの設立をプラスに捉え、外国人を受け入れるという自治体の方針を推進していくこともできたが、成功したとはいえない。外国人の方々を大切にしなければならないとは考えているが、周辺住民はIISJのことを大切な財産とは思っていない。
- ・ 誤解を恐れずにいえば、学校関係者も、自分たちは「サンクチュアリ」という捉え方をしているのではないかと。

●他のインターナショナルスクールとの比較

- ・ 江東区には、ケイインターナショナルスクール（K I S T）という学校もある。K I S Tは、旧白川小学校を使っているが、これは賃貸ではなく江東区がK I S Tに売却したもの。
- ・ K I S Tも、初めのうちは周辺住民との間で様々なトラブルがあった。たとえば、選挙などがある際には、K I S Tが江東区に場所を提供するという約束であったが、学校行事と日程が重なってトラブルになるといった問題が生じた。
- ・ 今は特に大きな問題は生じていない。
- ・ K I S Tは清澄白河にあるが、清澄白河は外国人観光客が多く、住民も外国人に対して一定程度寛容であるためどうにかなっているのかもしれない。

●区としての外国人への取り組みの内容

- ・ インターナショナルスクールに日本人が入ることは、義務教育を受けないということではあるので、区としては推奨しにくい。ただ、公立の小・中学校にも外国人の生徒はいるから、その点は区で対応している。
- ・ 外国人の子について、きちんと対応をしなければ、学級崩壊へとつながるおそれがあるため、きちんとした対応は不可避である。一人が制御できないと容易に学級崩壊につながる面があり、こうした対応は重要。また、小学生の中に中国人グループができるなど、そうした分断が生じていることも問題という話も聞いている。
- ・ 今年の4月から多文化共生の部署を作り、今後いろいろと対応していこうとしているところである。

ヒアリングメモ 4

高度外国人材 D 氏ヒアリングメモ

2020年5月25日14時～15時

履歴：米国出身、シティバンク銀行において、ニューヨーク、マニラ、東京にて勤務後、現在、渋谷区のベンチャー企業の CFO。

*日々の生活の観点、ビジネスの観点から、高度外国人材にとってどのような要素が重要かをヒアリング

*トップレベルの高度人材を想定。

(日々の生活の観点)

- 第一に、高度な外国人にとっては子供の教育が重要。特に、転校することは負担が大きいため、子供の就学前に来日することが多い。その場合、Tier 1 と言われるインターナショナルスクール（東京アメリカンスクールなど）があることが重要。ハーバードやスタンフォードへの進学実績があるような学校の存在が不可欠。なお、例えばアメリカンスクールは、子供をマニラのアメリカンスクールに入れていたが、日本のアメリカンスクールに転校した際に費用や手続きがほとんど不要であった。そういった学校間のネットワークも重要。
- 第二に、交通の便。具体的には、空港が近いことが重要。都内では、羽田空港は便利であるが、成田空港は不便。近距離に空港があることは重要。
- 第三に、ソーシャルクラブの存在。東京には、東京アメリカンクラブが六本木にあるが、こうしたクラブでのネットワーキングや、リラックスの場所があることが重要。入会金が100万円程度必要となるが、高給な外国人であれば支払うし、それ以上の価値がある。フィットネスクラブやレストランなどもあり、多くの外国人が仕事帰りに立ち寄る。新しく来日した高度外国人にとっては重要な交流の場となっている。
- 第四に、インターナショナルスーパーマーケットの存在。都内では、日進ワールドデリカッセン、ナショナル麻布スーパーマーケットがある。少し高いが、駐車場もあってアクセスがよい。こうしたスーパーが身近にあることが重要。
- 第五に、病院におけるコミュニケーション。どんなに優秀な医者であっても、英語を話せないとコミュニケーションが不十分となり、外国人の患者は不満を感じることになる。海外での勤務経験がある医者がいる病院が、

近くにあることが重要となる。

- 第六に、こうした街の機能がコンパクトにまとまっていると大きな魅力となる。特に、職場、インターナショナルスクール、自宅、ソーシャルクラブの4地点が15分程度でつながっていると非常に魅力的。東京でもなかなかこれを実現することは難しい。こうした外国人向けの生活エリアのコンパクト化をできると、外国人にとって大きな魅力となる。
- 細かい点だが、例えばアウトレットモールなどが典型的だが、日本では注意事項に関する様々なサイン、アナウンス、表示がある。ハイレベルな外国人は、自由な生活を求める傾向があり、こうした点に不満を持たれるケースがある。

(ビジネスの観点)

- アメリカでは、会社設立をオンラインにより500ドル程度で会社を設立できる。日本は、司法書士等が関与しないとなかなか難しいし、コストも1000ドル程度必要となる。
- シンガポールが外国人材を集めているのは、税金が安いという要素が大きい。法人税が15%であるし、所得税も上限が21%。また、修士課程を卒業した外国人は所得税が安くなるなど、高度人材を集めるための仕組みがある。こうした税金の対応は、外国人にとっては非常に大きなインセンティブとなる。
- 外資系企業の誘致のために、法人税を安くするというのも重要ではないか。

以上

ヒアリングメモ5

モロゾフ株式会社
ヒアリングメモ

2020年6月26日10:00~10:30

経営統括本部人事総務部 様 様

- 歴史的に、創業者がロシアのモロゾフ一家であった。ただし、昭和初期に、日本人経営陣とトラブルとなり、分裂した経緯がある。その後はドメスティックな会社で、外国人の採用に積極的というわけではなかった。
- 工場のラインに季節限定で派遣労働者（ベトナム人留学生）を雇用するということはやってきた。
- 高度人材という点ではこれまでやってきていなかった。しかし、新卒で神戸大学の外国人留学生を第一号として採用するかどうか、現在まさに検討しているところ。香港の販路開拓等の目的もあり、日本人と同じ総合職として採用することを検討している。うまく行けば、継続的に雇用することになるかもしれない。ただし、コロナの状況もあり採用数を絞る方向性なので、どうなるか不透明。
- この外国人留学生は中国人で、英語、日本語、中国語が堪能。神戸大学でマーケティングを勉強していることもあり、有力な候補となった。神戸市が開催したマッチングのイベントで知り合った。ただし、将来的には上海に戻って銀行で勤めたいと言っている。
- 神戸市は、P&G とネスレがいまだに本社を残しているように、外国人にとって魅力的な面があるのではないか。東京や大阪の混雑を避けたいということなのか、家族が生活しやすいということなのか不明だが、神戸市に魅力があるということ。特に、外国人に対する教育環境や学校整備が行き届いているため、こうした点を神戸市として積極的に打ち出していくことが重要ではないか。
- 留学生とのマッチングは、日経ナビという会社は外国から優秀な外国人を引っ張ってくるといったビジネスをしており、こうした民間の紹介業がダイナミックに変わってきている。ただし、費用面を考えると自治体が対応してくれた方が助かる面もある。
- 外国人を採用するに際しての課題としては、外国人がキャリアパスを重視するという点。集団というより個人のキャリアを考える。受入れ側の企業が明確なキャリアパスや評価方法を提示する必要がある。ジョブ型雇用であれば評価の明確化が可能だが、従来型の年功序列の日本企業では難しい。日本人

だからわかるだろうという阿吽の呼吸では伝わらない。外国人だけでなく、日本の若い人も同様の傾向が出てきている。企業側の体制構築を行うことが必要。

以上

ヒアリングメモ6

東京大学相談支援研究開発センター
グローバルキャンパス推進本部留学生支援室
〰〰〰〰 氏 ヒアリングメモ

日時：7月7日（火）10：00～

（基本情報）

- ・ 東京大学に在籍する留学生人数の総数は4267人。
- ・ 学部への留学生は444人、大学院への留学生は3809人、研究所への留学生は14人。
- ・ 国籍別でみると、最も多いのが中国で2403人、次いで韓国418人、台湾163人。

（留学生の進路について）

- ・ 昔からのつながりがある企業との間では学校推薦があるものの、ベンチャー、ITに対する学校推薦はあまりない。
- ・ 正確には把握していない。

（就職にあたって重要なことについて）

- ・ どんな学生に対しても、就職にあたって企業が日本語能力を要求する。要求される日本語能力はビジネスレベル以上。
- ・ エンジニアについては日本語力が必要ないと思われがちだが、非常に優秀な人材を除き、やはり日本語能力が要求される。日本語能力が要求されない優秀な人材は10%程度。
- ・ 語学力がなくても、コミュニケーション力や日本のマナーがきちんとしていれば採用されることもある。
- ・ 留学生は日本語学習への関心は高いものの、特に理系の学生は、大学の在学中に日本語を習得するのは難しい。研究に忙しくて時間がないことや、研究室の中ではコミュニケーションも論文を書くのも英語であることが一因。
- ・ 会社によっては、卒業時の語学力だけでなく、その後の伸びしろを見て採用する企業もあるが、そのような会社は多くはない。
- ・ 入社時に、日本人に英語の学習プログラムを作るのと同様、留学生についても日本語学習のプログラムを作る会社があり、その場合、3カ月程度で日本語がペラペラにしゃべれるようになる。

- ・ 研究をきちんとやっってる人はスムーズに就職が決まる。そういった人材は、今年の3月に就職活動を初めて7月頭の時点で多くの内定が出ている。
- ・ 就職にあたって企業とのマッチングが上手くいかず帰国するという点に関しては、東大では他の大学よりも多く生じていると思う。その原因は、留学生が就職にあたって希望する待遇を得られない点や、内定が決まらないという場合が多く、内定が決まらない原因はやはり語学力がないということが多い。

(留学生から見た起業に希望する内容について)

- ・ 若い世代は自分の能力をいかに発揮できるかということを考える。そのため、柔軟性のある企業、すなわち、留学生が望む働き方について妥協点を見つめられる企業を希望する。
- ・ 女性は平等意識が高いため、そこに気を付ける必要がある。

(留学生の就職活動への対応について)

- ・ 日本で就職したい人や日本で就職するために来ている人は、留学の初めから就職する意思を持ってきている人もいる。そのような人は学業よりも就職活動に重きを置く場合がある。
- ・ そうでない人は、就職活動にうまく対応できず困るということがある。
- ・ 修士課程から来る人は、4月に入学し、その年の7月にはインターンが始まるというスケジュールに合わせることは困難である。

(留学生が起業することについて)

- ・ 留学生で起業する人は多くない。
- ・ その理由として、在学中、起業までにお金を貯めるということが難しいことがある。
- ・ また、日本で起業するためには書類を作らなければならない、その書類は全て日本語で作成しなければならないため、共同経営などでない限りハードルが非常に高い。

(留学生が生活するにあたって自治体に臨むこと)

- ・ 子どもがいる人は、日本語が不自由な場合に、自治体に外国語でサポートしてくれることを望んでいる。
- ・ 日本で長く生活するにあたって、重要な要素は、教育の場と医療の外国語対応である。

- ・自治体として、児童のサポートをすることはあるが、親のサポートをすることはあまりなく、それがあるといいのではないか。
- ・治安が良いこと、物価が高すぎないことが重要なのは、日本人が住む街を選ぶのと同様である。

(神戸について)

- ・神戸では、阪神大震災の時に、たかとりコミュニティセンターが外国人に優しくしたという実績がある。
- ・神戸ではリソースを作るのではなく、既にあるリソースをアピールすることで足りると思う。
- ・リソースの一つとして、スーパーコンピューターの「富岳」はIT人材には関心の高いニュースである。
- ・関西のざっくばらんな人柄は、外国人（主に中国人）にとって人気である。

(就職支援について)

- ・自治体によっては文科省の就職促進プログラムによるお金を基に、就職の支援を行っていることがある。文科省の就職促進プログラムは日本語で就職できる人を育てるという理念であるため、日本語力を身に着けることは前提となる。これは、文科省が日本の企業のニーズに合わせているためである。しかし、高度人材に日本語能力を求めてはいけなないので、完全に矛盾している。

(高度専門職について)

- ・就職後に技人国の在留資格に変更し、その後、高度専門職に切り替えることはある。
- ・切り替えるきっかけは子どもが生まれるパターン等である。
- ・高度外国人材は日本にいたいと思っていない。永住権を取得すると出入国を柔軟にできるようになるため、その目的でとるパターンが多い。
- ・日本に居続けたいとは思っていないのは、高度な外国人材は、日本に居続けると成長するのが遅くなってしまうと考えることが理由である。卒業した留学生はその母国の外国人同士のコミュニティに属しており、そこで情報を得て、自分の成長度合いを考え、日本の企業に居続けることに危機を感じる者もいる。

(就職後の企業への定着について)

- ・商社に入る人は長く働く。商社に入る人は、日本人と結婚して日本で長く働きたい人が希望する。

- ・ コンサルに入る人は3年くらいで辞めることが多いが、それはコンサルという業種がそういうものだからであって、外国人だからという理由ではない。

以上

ヒアリングメモ7

株式会社アシックス

〇〇様（採用チームマネジャー）、〇〇様（渉外担当）

日時：7月13日（月）13:00～

（基本情報）

- ・ 神戸市役所からもインド人のハッカソン開催の関係でつい先日ヒアリングがあったところ。
- ・ 外国人の従業員は51人。
- ・ 国籍は多い順に、中国、韓国、アメリカ、インド。
- ・ 2002年から採用を始め、今残っている外国人は、新卒13人、中途36人。
- ・ 職種は、IT関連が11人、生産部6人（海外OEM工場マネジメント）、デジタル推進部、マーケティングなど。理系文系もバラバラで、様々な職種の外国人がいる。
- ・ 本社を神戸に残しているのは、創業者が神戸で立ち上げたという想いがあるため。神戸に育ててもらったという感覚。また、神戸にいて不自由をしていないので、移転するコストや東京の土地代を考えると移転という判断にはならない。
- ・ 海外売上が7～8.0%で推移。
- ・ ビザは、技術人文国際が多い。
- ・ キャリアパスは基本的に日本人と同じ。外国人であっても幹部に出世できる。
- ・ 中途採用については、エージェント経由での依頼と、リンクトインからのスカウトメールを利用している。

（課題）

- ・ メンバーシップ型なので総合職。ジョブ型でないことは最初に説明している。ただ、海外はジョブ型が通常なので、別の職種に異動するタイミングで辞める人が多い。
- ・ コロナの影響を受けて、全体としてジョブ型雇用が広がっていくかもしれない。
- ・ 今後、ITによるデジタルトランスフォーメーションが重要になっていく。そのためITエンジニアをとっていく必要。

- ・ 文化の違いをおさえる必要がある。イスラム教は豚肉が触ったものは、まな板や包丁も含め一切駄目。ウズベキスタンから内定出したが、辞退に至った。内定者合宿では別途弁当を準備するなどしたが、こうした対応が必要になる。
- ・ 外国人だから離職率が高いといったことはない。日本人と同じように、3年でくぎりというケースは多い。フィットしないから辞めるというのではない。
- ・ 新卒採用では、N1を求めている。
- ・ 社内では、1人でも日本語を話せない従業員がいたら英語で会議するというルールになっている。ただ、ルールはそうだが、英語を話せない人もいるので、完全には運用できていない。
- ・ 中途採用は日本語を求めないこともある。
- ・ 神戸大学、早稲田大、立命館 APU、秋田国際教養大学、などから採用している。

(外国人が求めること)

- ・ 従業員は神戸にアジャストしている。インターナショナルスクールは3校くらいある。ただ、学費が高く、会社は補助していないため、そこがネックという話は聞く。会社によっては補助しているところもある。
- ・ 元々神戸は外国に開かれたカルチャーなのでアジャストしやすいのではないかな。

(自治体に求めること)

- ・ 一つの会社だけが住みやすいと言っても説得力がない。住みやすさを自治体としてアピールして、外国人を受け入れると言ってもありがたい。神戸市全体がサポートするというメッセージを出してほしい。神戸市として、まちぐるみで外国人の面倒をみるということがあるとよい。
- ・ いまもそういったメッセージはあるのかもしれないが、見えてはない。

以上