

2-1 配属への配慮が必要

高度外国人材は、語学力、海外のマーケットについての知見など、自分の強みを活かした役割を持ち、自分で価値があると思う仕事を選びたいという思いが日本人従業員より強いようです。高度外国人材の配属・配置においては、よく希望を聞いて、じっくり話し合い、できる限り希望に沿った配属場所で能力を発揮してもらえるように配慮しましょう。

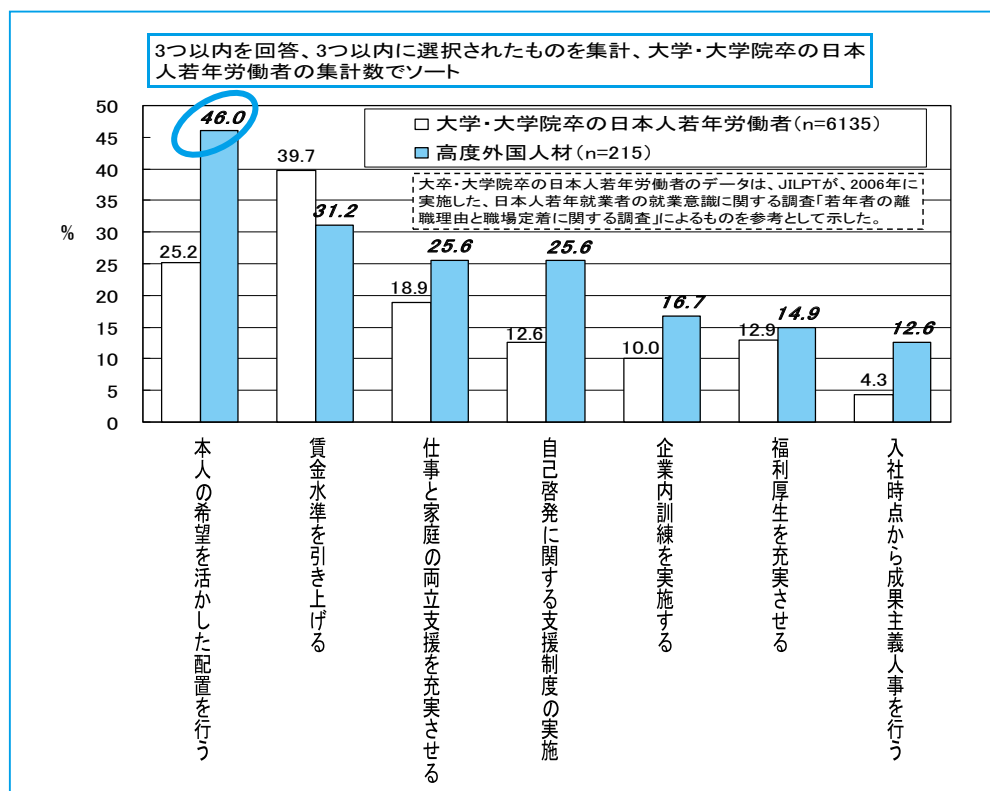
高度外国人材アンケート調査結果を、日本人若年労働者の同様の調査結果と比較した図表5をみると、勤続意向を左右する様々な要因のうち、高度外国人材が日本人従業員よりも「本人の希望を活かした配置」を際立って重視している様子がうかがえます。

図表6をみると、高度外国人材を雇用している企業の43.9%で配属のミスマッチ解消に向けた取り組みがなされており、かつそのうち87.9%で効果を上げているようです。

ただし、希望の部署に配属できない場合も多く、そのような場合には高度外国人材の納得を得られるよう、将来のキャリアも含めて、日本人従業員以上に、なぜその配属になったかをきちんと説明することが重要です。

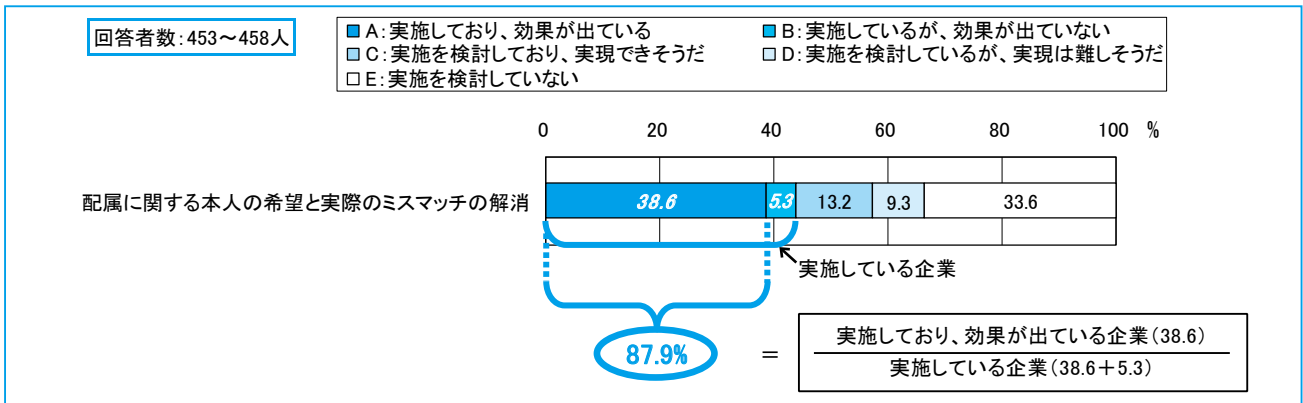
- よく本人の希望を聞き、できる限り希望に沿った配属になるよう配慮する。
- なぜその配属になったのかをよく説明するなどして、仕事内容についての納得感を高める。

図表5: 従業員が望む定着のための施策



(高度外国人材アンケート調査結果、(独)労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」2006年)

図表6：配属のミスマッチ解消に関する企業の取り組みの実施状況



(企業アンケート調査結果)

<<日本企業で働く高度外国人材の声>>

外国人としての強み、特徴を發揮できていない

- ★外国人としての海外に関する情報提供やアドバイスを尊重して欲しい。でなければ、高度外国人材としての存在価値が感じられない。(国内新卒採用、中国)
- ★現状では高度外国人材が日本人従業員と同じような仕事を担当し、海外ビジネスの展開、母国との接点がない人がほとんど。高度外国人材の異文化適応力、語学力及び専門性を十分に活かすべき。(キャリア採用、中国)
- ★仕事の内容が日本人従業員と同じなので、私のような外国人ではなく日本人を活用すればよいのに、と疑問を感じた。(海外新卒採用、中国)

ブリッジ人材になりたい

- ★日本国内拠点と海外拠点の架け橋役になるような仕事を任せてもらいたい。(国内新卒採用、中国)

語学力を活かしたい

- ★語学力、海外のマーケットについての土地勘などの外国人としての強みを活かしたい。現状は外国人としての強み、特徴を發揮できず、日本人と同じ仕事をしている。自らの強みを活かす仕事をしたい。(キャリア採用、シンガポール)

専門性を活かしたい

- ★最初の会社では、エンジニアとして入社したが、数年後から海外プロジェクトに通訳として関わるようになり、次第にプロジェクトマネージャーやコーディネーターの役割も務めるようになった。外国人であることを活かせたとし、マネジメントの経験を積むことができたが、技術者としての仕事ができなくなったので退職した。(キャリア採用、クローアチア)