

3. 先行調査の整理・分析

各省庁や民間の先行調査の結果をもとに、高度外国人材の採用・活用の現状と課題を整理した。

(1) 昨年度事業における調査結果の整理

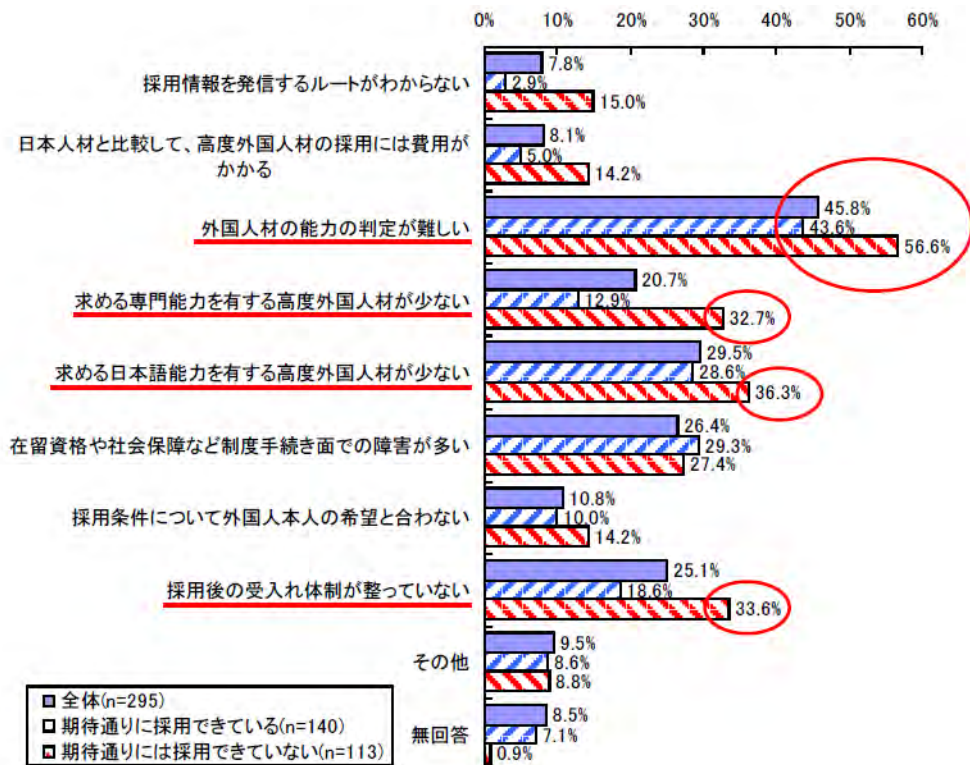
※ここでの図表の出所はすべて、厚生労働省委託事業「企業における高度外国人材活用促進事業」報告書(平成 22 年 3 月)による。

① 採用における課題

「外国人材の能力の判定が難しい」ことが採用活動における最大の課題である。

さらに「期待通りに採用できていない」と回答した企業においては、「求める日本語能力を有する高度外国人材が少ない」、「求める専門能力を有する高度外国人材が少ない」、「採用後の受入れ体制が整っていない」なども課題としてあげる企業が多い。

図表 2-47：採用における課題

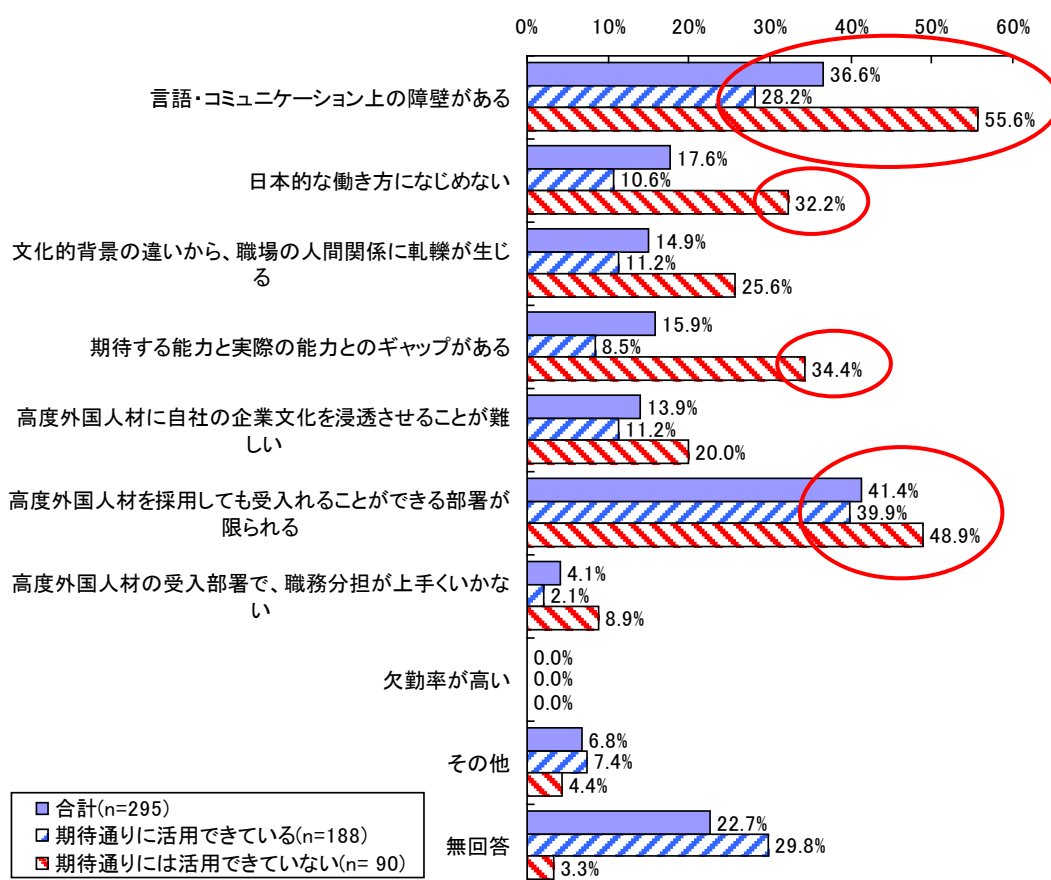


② 活用における課題

「高度外国人材を採用しても受入れることができる部署が限られる」こと、「言語・コミュニケーション上の障壁がある」ことが大きな課題となっている。

さらに「期待通りには活用できていない」と回答した企業においては、「期待する能力と実際の能力とのギャップがある」、「日本的な働き方になじめない」も課題としてあげる企業が多い。

図表 2-48：活用における課題

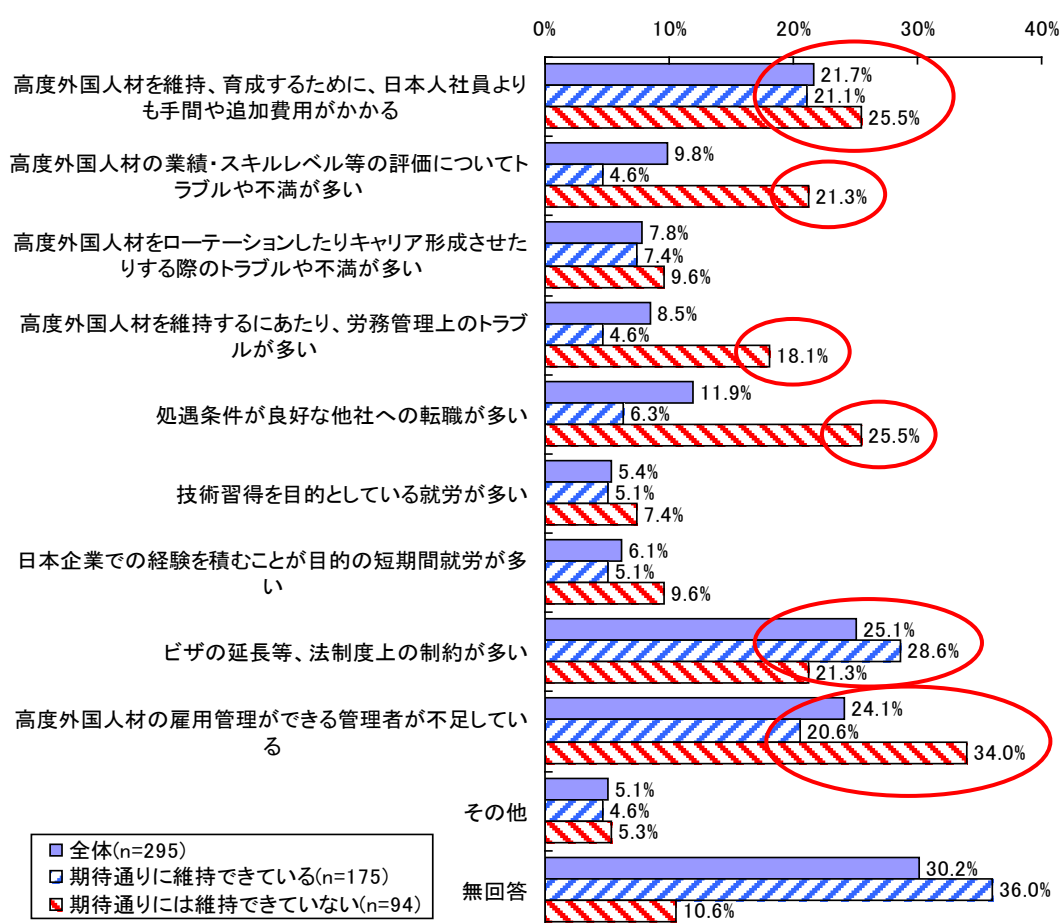


③ 維持における課題

「高度外国人材の雇用管理ができる管理者が不足している」、「高度外国人材を維持、育成するために、日本人社員よりも手間や追加費用がかかる」、「ビザの延長等、法制度上の制約が多い」の3つが大きな課題となっている。

さらに「期待通りには維持できていない」と回答した企業においては「処遇条件が良好な他社への転職が多い」、「高度外国人材の業績・スキルレベル等の評価についてトラブルや不満が多い」、「高度外国人材を維持するにあたり、労務管理上のトラブルが多い」も課題として挙げる企業が多い。

図表 2-49：維持における課題



④ 調査結果を踏まえた提言

昨年度事業では、高度外国人材の採用、活用、維持にあたり、採用のルート作り、受け入れ体制整備、人事・労務管理面のノウハウ蓄積は一朝一夕では進まず、試行錯誤の時間がかかるのが実態であり、先行企業はそれをいち早く認識して様々な取り組み、創意工夫を展開していることが示唆されている。

図表 2-50：先進企業に見る高度外国人材活用の提言

- ◇ 企業が高度外国人材に期待する役割を明確化すること。
- ◇ 自社が高度人材に求める社風や人材像を明確に伝えること。
- ◇ 営業職であれば日本人と同様の日本語レベル、技術職であれば高度な日本語能力は求めない等、職種に応じて要求する日本語能力を多様化すること。
- ◇ 高度外国人材とのコミュニケーションを円滑にする社内環境の整備、仕組みを構築し、意識や価値観の違いを乗り越えること。
- ◇ 自己のキャリアパス形成やスキルアップに高い意識を持つ高度外国人材のキャリア形成のニーズに適合したキャリアプランを策定すること。
- ◇ 受け入れ側の不安感を払拭するため、企業における高度外国人材活用の成功事例の積み重ねと社内への周知をすること。
- ◇ 受け入れ側の日本人社員のグローバル化の推進、組織の内なる国際化を進めること。

(2) その他の先行調査結果の整理

インターネット等を通じて入手した先行調査の結果から、今回の「企業における高度外国人材活用促進事業」内で実施する調査(アンケート調査、ヒアリング調査)の基礎資料として関連があると思われる調査結果を抜粋した。

《抜粋の視点》

先行調査の対象としたのは、日本企業における高度外国人材の活用に関して行われた、日本で就労する外国人または留学生を対象とした調査で、2008年以降に行われたものである。また調査結果抜粋にあたっては、今回の調査に活用することを目的として、下記のような視点を意識した。

- ◆ 高度外国人材側の視点から、採用及び活用の実態と課題が把握できる結果
- ◆ 就職・採用活動、配属、仕事の割り当て、評価、育成、コミュニケーション、モチベーション向上、職場環境整備、生活支援といった本事業において重視する視点と関係する結果
- ◆ 各調査において特徴的な結果

(3) 調査結果サマリー

*ここで掲載する図表等は各調査結果から引用・抜粋した。

① 日本企業における留学生の就労に関する調査(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2008年12月)

(ア) 調査概要

外国人留学生の国内就職・定着を促進するため、現在、日本で働いている元留学生が日本企業をどのように感じ、どのような意識で働いているのかについて、企業の意識や施策とともに調査したもの。

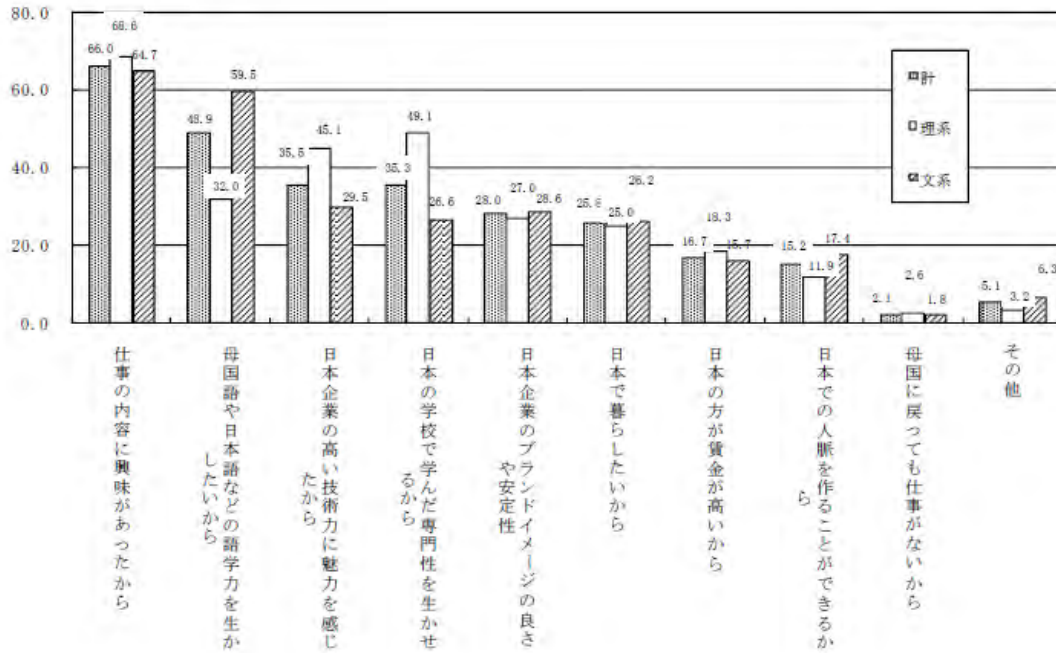
(イ) 調査結果抜粋

＜母国語や日本語などの語学力、日本の学校で学んだ専門性を活かしたい＞

留学生が現在の会社に就職した理由は、「仕事の内容に興味があったから」が66.0%ともっとも多く、次いで、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」が48.9%、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」が35.5%、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」が35.3%となっている。

これを最終学歴の専攻別に見ると、「理系」・「文系」ともに、「仕事の内容に興味があったから」が最も多いが、次いで「理系」では、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」(49.1%)、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」(45.1%)が多い。「文系」では、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」(59.5%)、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」(29.5%)が多くなっている。

図表 2-51：現在の会社に就職した理由（n=902、複数回答、単位=%、専攻別）

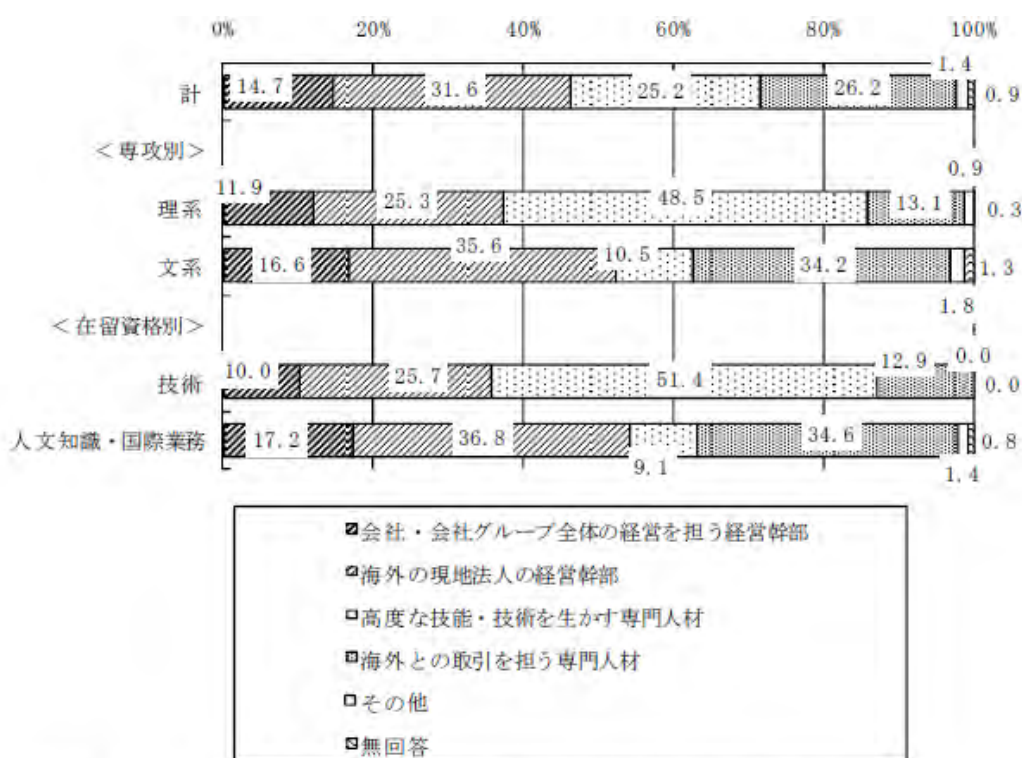


<将来のキャリアは海外現地法人の経営幹部>

留学生が望む日本企業での将来キャリア希望は、「海外の現地法人の経営幹部」が31.6%ともっとも多く、次いで「海外との取引を担う専門人材」が26.2%、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が25.2%、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が14.7%となっている。

これを最終学歴の専攻別にみると、「理系」では、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が48.5%ともっとも多い。一方、「文系」では、「海外の現地法人の経営幹部」が35.6%、「海外との取引を担う専門人材」が34.2%となっている。

図表 2-52：日本企業での将来キャリア(n=902)



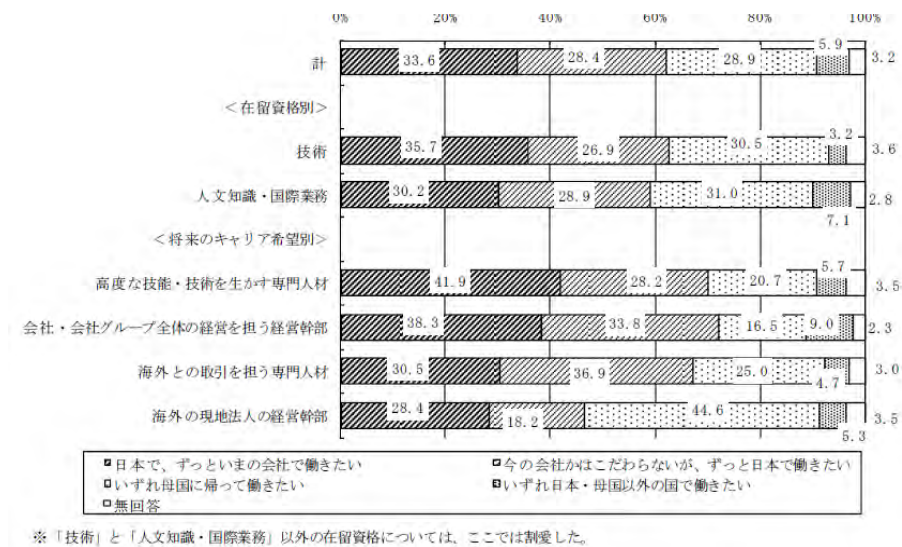
※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

<3分の2は今の会社で働くことにはこだわらない>

留学生の今後の就労見込みは、「日本でずっといまの会社で働きたい」が33.6%となっており、3分の1が現在の会社で働きたいとしている。一方、「今の会社かはこだわらないが、ずっと日本で働きたい」が28.4%、「いずれ母国に帰って働きたい」が28.9%、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」が5.9%となっており、約3分の2は今の会社で働くことにはこだわっていないことがうかがえる。母国や第三国で働きたい（いずれ日本を離れたい）とする割合は34.8%となっており、3分の1は日本以外で働きたいとしている。

将来のキャリア希望別にみると、将来希望するキャリアとして、「海外の現地法人の経営幹部」を挙げた者のうち「いずれ母国に帰って働きたい」(44.6%)と「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」(5.3%)を合わせると、49.9%になり、2人に1人は日本を離れたいとしている。

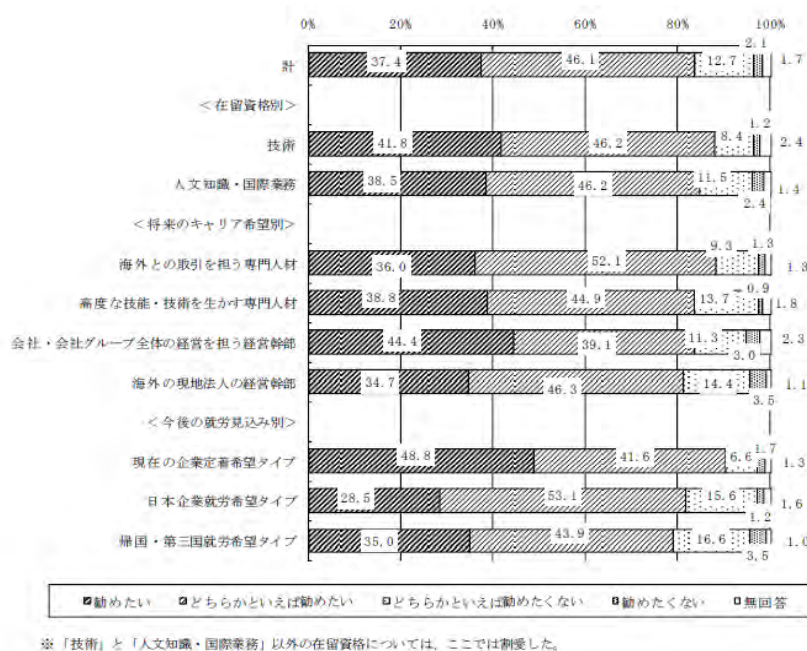
図表 2-53 : 今後の日本での就労見込み (n=902)



<母国出身の留学生に「日本企業を勧めたい」が85%>

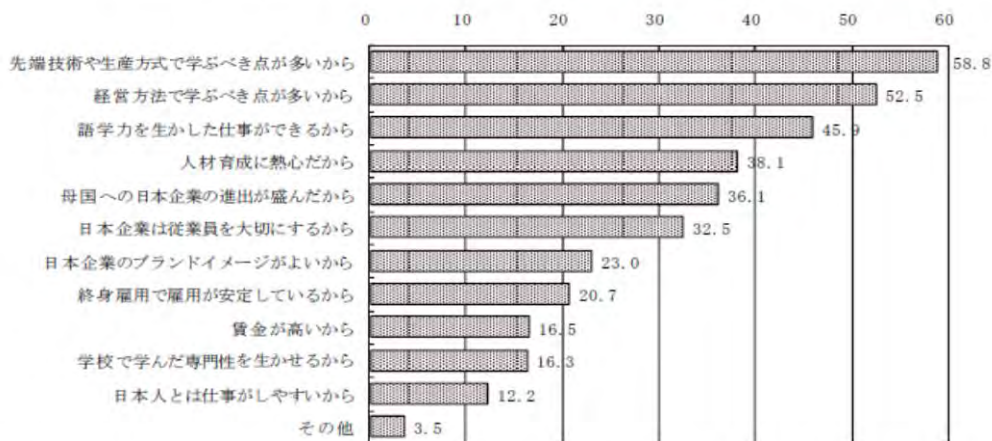
この調査では、母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと思うかどうかを尋ねている。「勧めたい」(「勧めたい」と「どちらかといえば勧めたい」の合計)とする割合は83.5%、「勧めたくない」(「勧めたくない」と「どちらかといえば勧めたくない」の合計)とする割合は14.8%であった。

図表 2-54 : 母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか (n=902)



日本企業を勧めたいと思う理由としては、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が 58.8%と最も多く、次いで「経営方法で学ぶべき点が多いから」(52.5%)、「語学力を生かした仕事ができるから」(45.9%)が続く。

図表 2-55：日本企業への就職を勧めたい理由

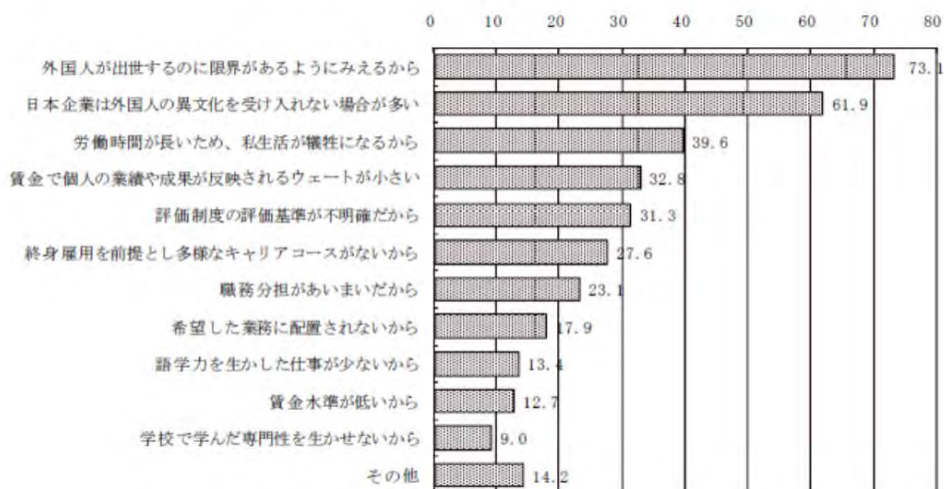


※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。

一方、「勧めたくない」と回答した留学生の理由としては、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」が 73.1%と最も多く、次いで「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」が 61.9%となっている。また、「労働時間が長い時間、私生活が犠牲になるから」が 39.6%、「賃金に個人の業績や成果が反映されるウェイトが小さい」が 32.8%と雇用管理面を挙げる人も少なくなかった。

図表 2-56：日本企業への就職を勧めたくない理由

図表 10：日本企業への就職を勧めたくない理由 (n=134、複数回答、単位=%)
〔留学生調査〕



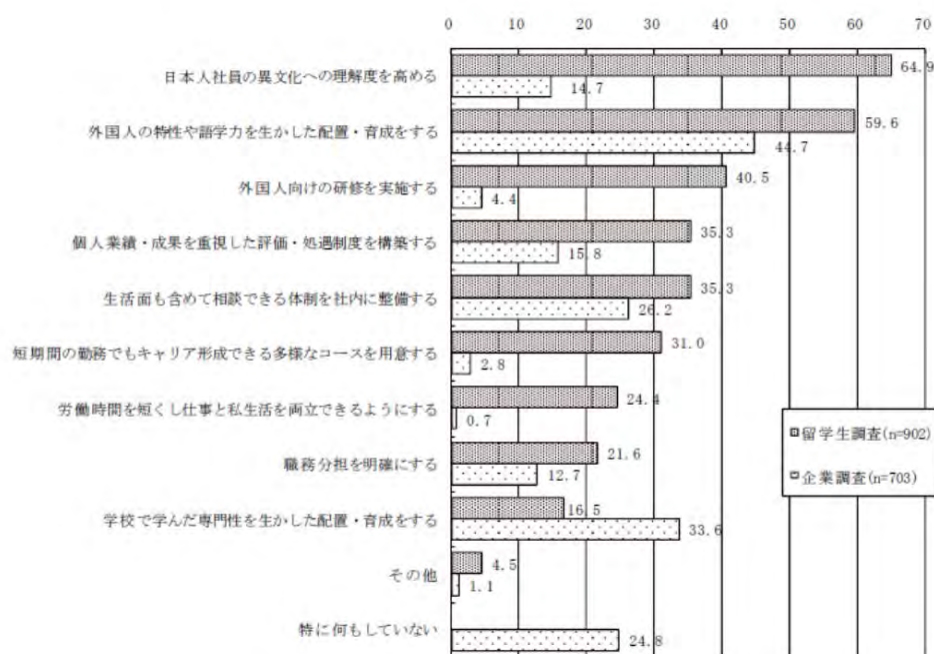
※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

<留学生の希望と企業の施策にギャップ>

この調査では、留学生の定着、活用のための施策について、企業側と留学生側の意識の違いを見るために、留学生が希望する施策と実際に企業が実施している施策を調査している。「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」については、企業、留学生双方の認識が一致している。しかしながら、「日本人社員の異文化への理解度を高める」、「外国人向けの研修を実施する」、「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」、「労働時間を短くし、仕事と私生活を両立できるようにする」といった雇用管理の面で、実施していると回答した企業側の割合よりも希望すると回答した留学生側の割合が大きく、留学生側の希望と実際に企業が実施している施策の間には隔たりがあることがうかがえる。

図表 2-57：留学生の定着・活用のための施策

図表16：留学生の定着・活躍のための施策（複数回答、単位＝％）（留学生調査、企業調査）



※企業調査については、留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間で採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。なお、「特に何もしていない」の選択肢があるのは、企業調査のみ。

<日本での就職における障害は採用企業の少なさがトップ>

留学生に対し、自身の経験から見て、留学生が日本で就職する上で障害となっていることについて尋ねたところ、「留学生を採用する企業が少ない」が 50.7%、次いで「留学生に対する求人数が少ない」が 50.3%と高くなっている。

図表 2-58：留学生が日本で就職する上での障害

