

【調査の概要】

1 調査趣旨

本調査は、今後の外国人雇用施策を検討する際の基礎資料とすべく、企業本社における外国人社員の活用実態について明らかにするため、株式会社インテージに委託して行ったものである。

2 調査名

「企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」

3 調査期間

2008年8月1日～25日

4 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5 調査対象

東証一部上場企業から1,000社を抽出。

6 有効回収数

255社（有効回収率25.5%）

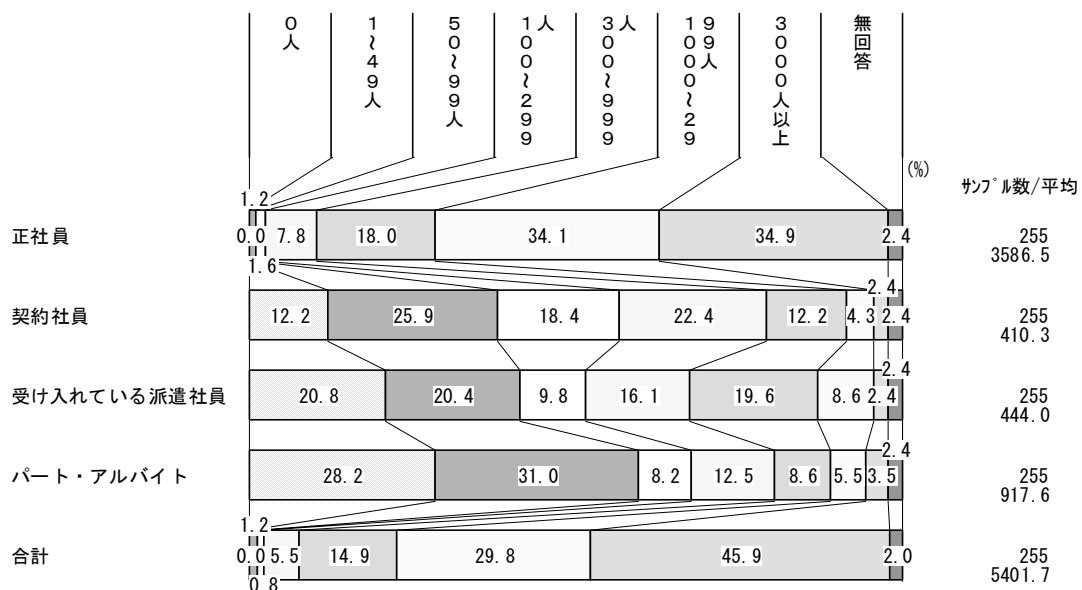
7 回答企業の属性

図表1-1～4参照

図表 1 - 1 : 回答企業の業種別の分布

| TOTAL (n=255) | (%) | 製造/非製造区分 |
|-------------------|------|----------|
| 農林水産業 | 0.0 | 非製造業 |
| 建設業 | 2.4 | |
| 食料品製造業 | 2.4 | |
| 繊維工業 | 2.7 | 製造業 |
| 化学工業 | 6.7 | |
| プラスチック製品製造業 | 0.8 | |
| 毛布製品製造業 | 0.0 | |
| 窯業 | 2.7 | |
| 鉄鋼業 | 3.5 | |
| 非鉄金属・金属製品製造業 | 5.9 | |
| 生産用・業務用機械器具製造業 | 1.6 | |
| 電気機械器具製造業 | 9.4 | |
| 輸送用機械器具製造業 | 5.5 | |
| 情報通信業 | 2.7 | |
| 運輸業 | 6.3 | |
| 卸売・小売業 | 7.8 | |
| 金融業 | 9.0 | |
| 保険業 | 1.2 | |
| 飲食業 | 0.4 | |
| 宿泊業 | 0.0 | |
| 医療業 | 0.4 | |
| 福祉業 | 0.0 | |
| 教育・学習支援業 | 0.4 | |
| 人材派遣業 | 0.4 | |
| サービス業(他に分類されないもの) | 6.7 | |
| その他 | 12.2 | |
| 無回答 | 9.0 | |

図表 1 - 2 : 回答企業の従業員数分布

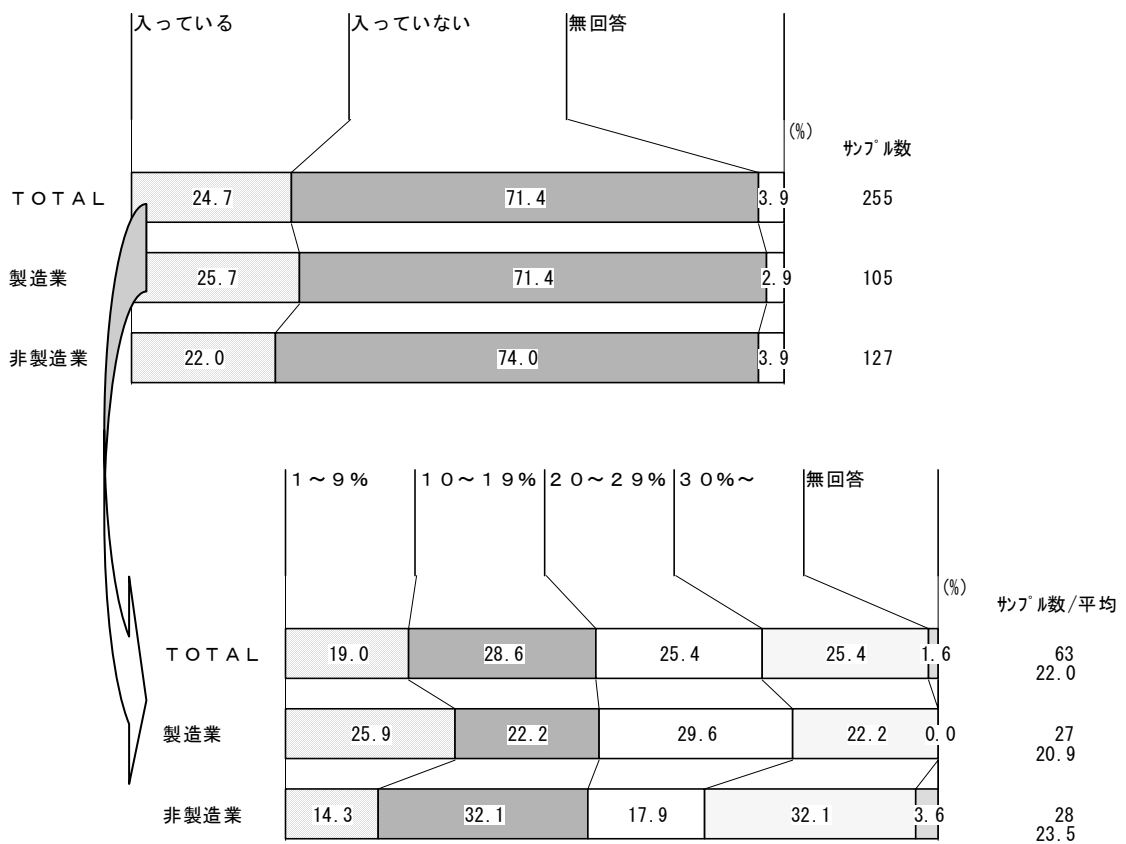


図表 1-3 : 回答企業の雇用形態別・業種別従業員数平均値

(人)

| | TOTAL (n=255) | 製造業 (n=105) | 非製造業 (n=127) |
|-------------|------------------|----------------|-----------------|
| 正社員 | 3586.5 | 4352.5 | 2909.5 |
| 契約社員 | 410.3 | 488.5 | 380.9 |
| 受け入れている派遣社員 | 444.0 | 534.6 | 363.6 |
| パート・アルバイト | 917.6 | 76.1 | 1738.3 |
| 合計 | 5401.7 | 5451.8 | 5479.5 |

図表 1-4 : 外国資本の出資状況および出資比率



【結果の概要】

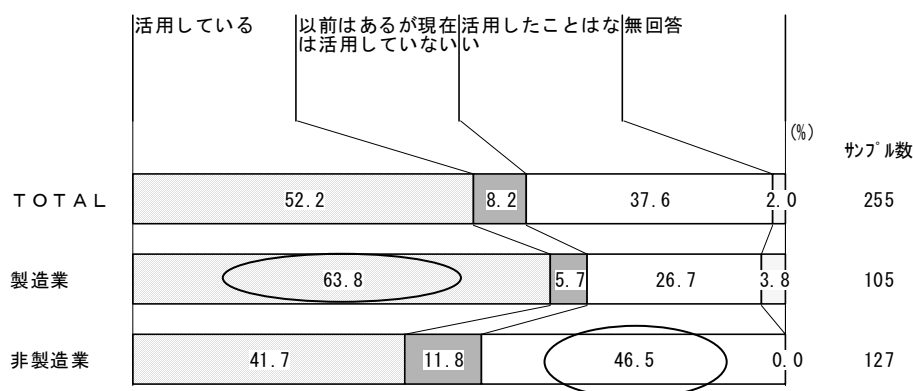
1. 本社における外国人社員の活用状況、その理由及び活用の際に問題となること

(1) 外国人社員の活用の有無

本社における外国人社員活用の有無については、「活用している」が133社で52.2%、「以前はあるが現在は活用していない」が21社で8.2%、「活用したことはない」が96社で37.6%と現在本社において外国人社員を活用している企業は約半分。一方で、4割弱の企業が外国人社員を活用しなかった。

製造業・非製造業で比較すると、「活用している」が製造業で63.8%と非製造業(41.7%)よりも割合が高く、「活用したことはない」が非製造業で46.5%と製造業(26.7%)よりも割合が高い(図表2-1)。

図表2-1：本社における外国人社員活用の有無



(2) 外国人社員数の詳細

本社において外国人社員を活用していると回答した企業の外国人社員の合計人数は2,195人であり、それらの企業の全社員の合計数は844,130人となっている。

1社当たりの平均人数にすると、本社における外国人社員の平均人数は約17人、外国人を活用している企業の全社員の平均人数は約6,347人となっており、本社において外国人社員を活用している企業における社員全体に占める外国人社員の割合は0.26%となっている。

また、外国人社員の雇用形態ごとの内訳をみると、正社員が880人、正社員以外が1,315人（契約社員484人、受け入れている派遣社員624人、パート・アルバイト34人、研修生173人）であり、正社員は本社において活用されている外国人社員全体の40.1%、正社員以外は59.9%（契約社員22.1%、受け入れている派遣社員28.4%、パート・アルバイト1.5%、研修生7.9%）となっている。

製造業・非製造業で比較すると、外国人社員の総人数は製造業で465人、非製造業で338人と製造業の方が多く、特に、受け入れている派遣社員の平均人数は製造業で542人と、非製造業の40人を大きく上回っている(図表2-2)。

図表2-2：雇用形態別本社における外国人社員数

| | 全体 | 製造業 | 非製造業 | 無回答 |
|-------------|--------|--------|------|------|
| 正社員 | 880人 | 465人 | 338人 | 77人 |
| 契約社員 | 484人 | 259人 | 214人 | 11人 |
| 受け入れている派遣社員 | 624人 | 542人 | 40人 | 42人 |
| パート・アルバイト | 34人 | 11人 | 22人 | 1人 |
| 研修生 | 173人 | 77人 | 96人 | 0人 |
| 計 | 2,195人 | 1,354人 | 710人 | 131人 |

職種別の外国人社員数をみると、正社員、契約社員、受け入れている派遣社員全体（無回答を除く）では「生産・製造」が549人（28.8%）と最も多く、次いで、「営業・販売」が325人（17.0%）、「システム開発・設計」が199人（10.4%）、「エンジニア」が183人（9.6%）と多くなっている。

雇用形態別にみると、正社員は「営業・販売」が189人（21.7%）と最も多く、次いで、「研究開発」が127人（14.6%）、「システム開発・設計」が110人（12.6%）と多くなっている。契約社員についても「営業・販売」が127人（29.1%）と最も多く、次いで、「エンジニア」が77人（17.6%）と多くなっている。受け入れている派遣社員では、「生産・製造」が447人（74.5%）と最も多く、次いで、「システム開発・設計」が83人（13.8%）、「エンジニア」が46人（7.7%）と多くなっている。

なお、正社員でも、金融関係は4人（0.5%）、法律・会計業務は19人（2.2%）、経営企画は25人（2.9%）となっている。

また、今回の調査では本社における外国人社員の活用実態を調査しているが、本社と生産部門が一体化されている企業もあったことから、参考として、「生産・製造」を外した割合も算出している（図表2-3）。

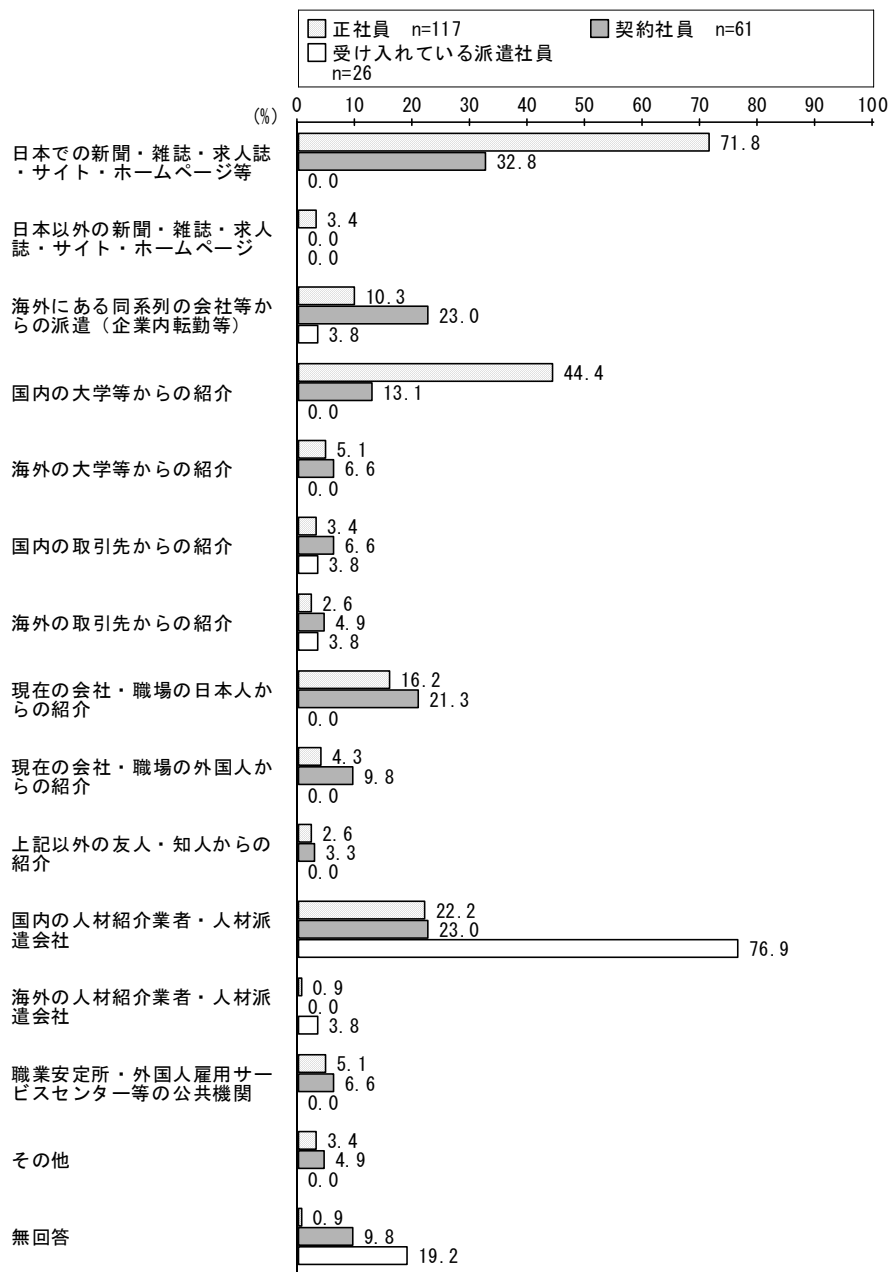
図表2-3：職種別の外国人社員人数

| | 全体 | | 正社員 | | 契約社員 | | 受け入れている 派遣社員 | |
|-------------|--------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|-----------------|----------|
| | | (参考) | | (参考) | | (参考) | | (参考) |
| 経営企画 | 28(1.5%) | (2.1%) | 25(2.9%) | (3.1%) | 3(0.7%) | (0.7%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| エンジニア | ④ 183(9.6%) | ③(13.5%) | 60(6.9%) | (7.6%) | ② 77(17.6%) | ②(18.7%) | ③ 46(7.7%) | ②(30.1%) |
| 金融関係 | 4(0.2%) | (0.3%) | 4(0.5%) | (0.5%) | 0(0.0%) | (0.0%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 営業・販売 | ② 325(17.0%) | ①(23.9%) | ① 189(21.7%) | ①(23.8%) | ①127(29.1%) | ①(30.8%) | 9(1.5%) | (5.9%) |
| 研究開発 | 151(7.9%) | (11.1%) | ② 127(14.6%) | ②(16.0%) | 20(4.6%) | (4.9%) | 4(0.7%) | (2.6%) |
| システム開発・設計 | ③ 199(10.4%) | ②(14.6%) | ③ 110(12.6%) | ③(13.9%) | 6(1.4%) | (1.5%) | ② 83(13.8%) | ①(54.2%) |
| 商品・サービス開発 | 27(1.4%) | (2.0%) | 17(2.0%) | (2.1%) | 10(2.3%) | (2.4%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 語学講師 | 6(0.3%) | (0.4%) | 0(0.0%) | (0.0%) | 6(1.4%) | (1.5%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| コンサルティング | 4(0.2%) | (0.3%) | 2(0.2%) | (0.3%) | 2(0.5%) | (0.5%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 調査研究 | 20(1.0%) | (1.5%) | 18(2.1%) | (2.3%) | 2(0.5%) | (0.5%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 通訳・翻訳 | 44(2.3%) | (3.2%) | 21(2.4%) | (2.6%) | 18(4.1%) | (4.4%) | 5(0.8%) | (0.0%) |
| デザイナー | 24(1.3%) | (1.8%) | 8(0.9%) | (1.0%) | 15(3.4%) | (3.6%) | 1(0.2%) | (0.0%) |
| 法律・会計業務 | 41(2.1%) | (3.0%) | 19(2.2%) | (2.4%) | 22(5.0%) | (5.3%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 総務・秘書・人事・広報 | 64(3.4%) | (4.7%) | 31(3.6%) | (3.9%) | 33(7.6%) | (8.0%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| 貿易業務 | 39(2.0%) | (2.9%) | 29(3.3%) | (3.7%) | 10(2.3%) | (2.4%) | 0(0.0%) | (0.0%) |
| マーケティング | 80(4.2%) | (5.9%) | 61(7.0%) | (7.7%) | 18(4.1%) | (4.4%) | 1(0.2%) | (0.7%) |
| 生産・製造 | ① 549(28.8%) | | 77(8.8%) | | 25(5.7%) | | ①447(74.5%) | |
| その他 | 120(6.3%) | (8.8%) | 73(8.4%) | (9.2%) | 43(9.8%) | (10.4%) | 4(0.7%) | (2.6%) |
| 無回答 | 80 | | 9 | | 47 | | 24 | |
| 計 | 1,988 | | 880 | | 484 | | 624 | |

(3) 外国人社員の入職経路

外国人社員の入職経路としては、正社員・契約社員とも「日本での新聞・雑誌・求人誌・サイト・ホームページ等」がそれぞれ71.8%、32.8%と最も割合が高く、受け入れている派遣社員では「国内の人材紹介業者・人材派遣会社」が76.9%と最も割合が高い。また、正社員では「国内の大学等からの紹介」の割合が高く(44.4%)、契約社員では「海外にある同系列の会社等からの派遣(企業内転勤等)」が高い(23.0%) (図表2-4)。

図表2-4：外国人社員の入職経路(複数回答)



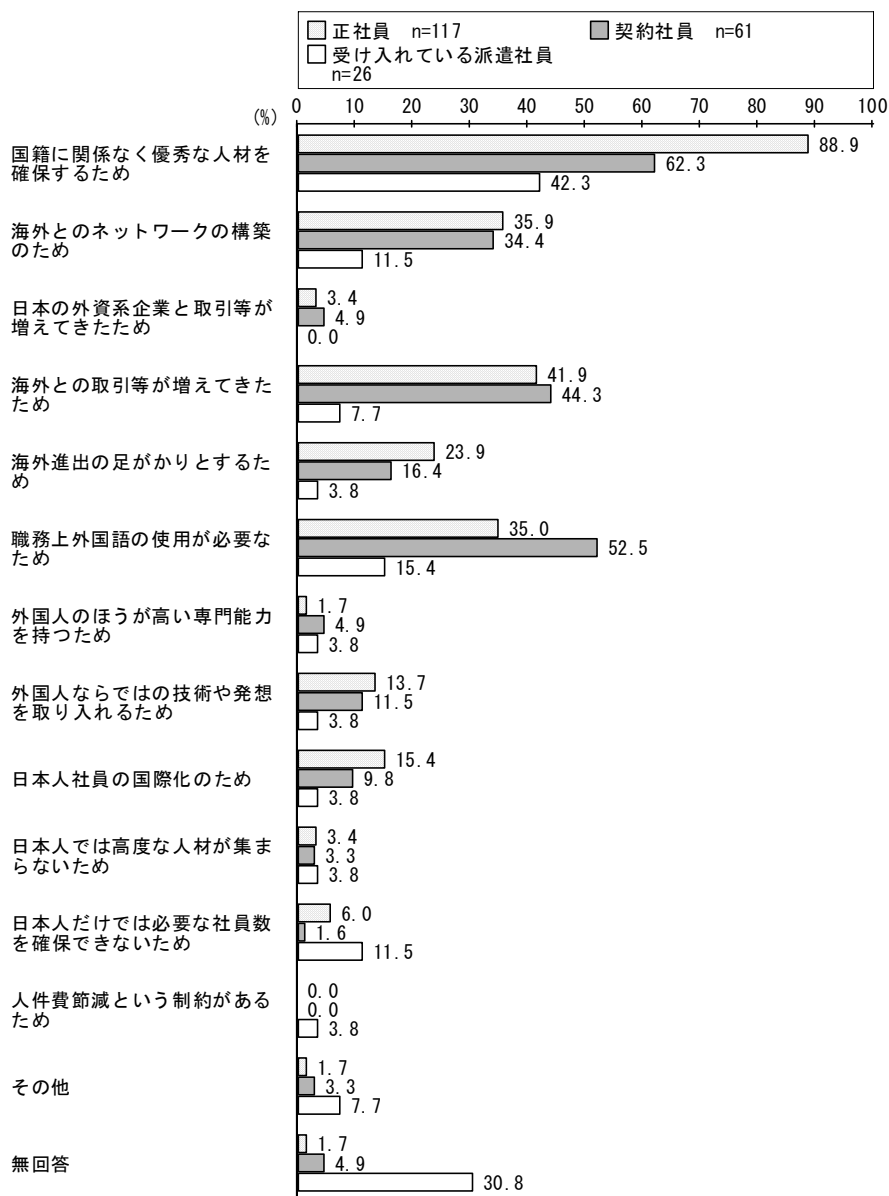
(4) 外国人社員を活用する理由

外国人社員を活用する理由としては、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が正社員(88.9%)、契約社員(62.3%)、受け入れている派遣社員(42.3%)とも、最も割合が高い。また、契約社員では「職務上外国語の使用が必要なため」が高い(52.5%)。

この他、正社員では、「海外との取引等が増えてきたため」(41.9%)、「海外とのネットワークの構築のため」(35.9%)、「職務上外国語の使用が必要なため」(35.0%)と続く一方、「外国人のほうが高い専門能力を持つため」(1.7%)、「外国人ならではの技術や発想を取り入れるため」(13.7%)となった。

契約社員では、次いで「職務上外国語の使用が必要なため」(52.5%)、「海外との取引等が増えてきたため」(44.3%)が多く、受け入れている派遣社員では、「職務上外国語の使用が必要なため」(15.4%)、「日本人だけでは必要な社員数を確保できないため」(11.5%)と「海外とのネットワークの構築のため」(11.5%)が並ぶ(図表2-5)。

図表2-5：外国人社員を活用する理由(複数回答)

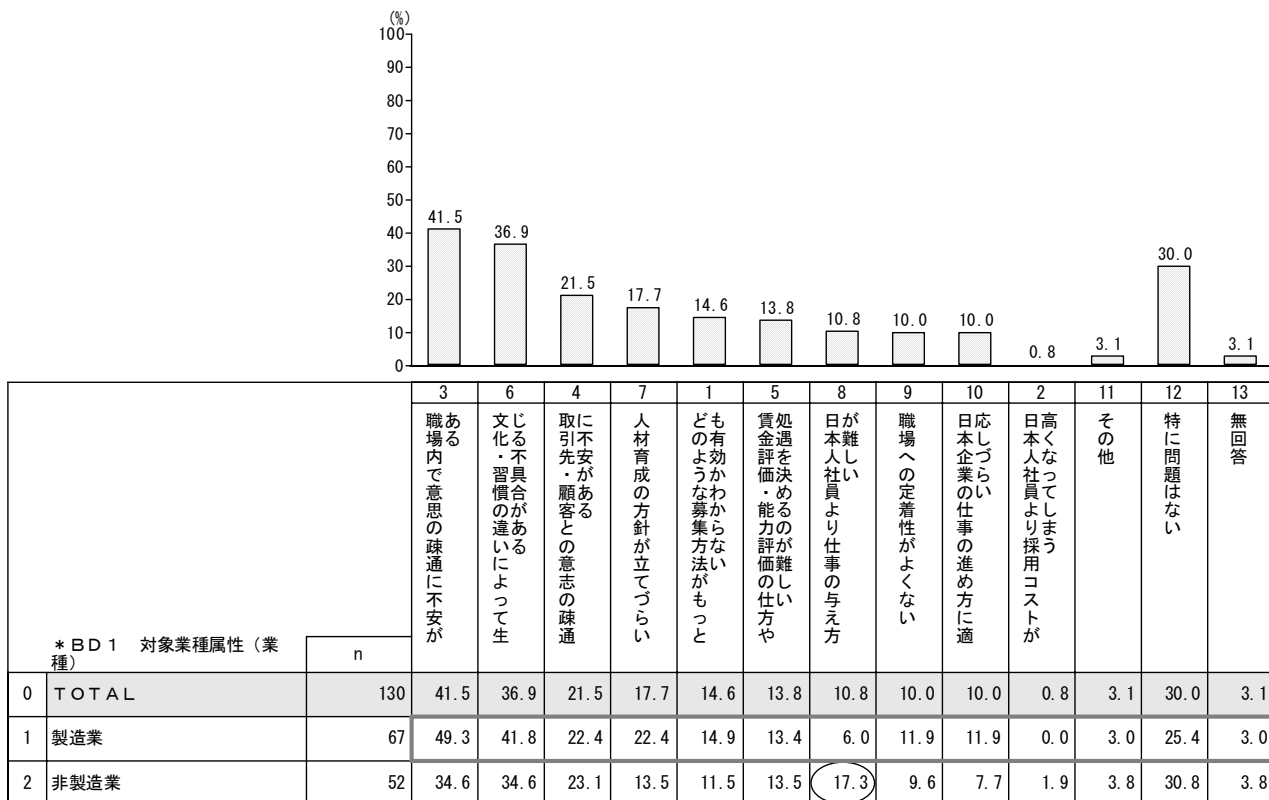


(5) 外国人社員を活用する際に問題となること

外国人社員を活用する際に問題となることがあると回答した企業は7割近くあり、具体的な問題点としては「職場内で意思の疎通に不安がある」(41.5%)が最も割合が高く、「文化・習慣の違いによって生じる不具合がある」(36.9%)が続いている。

製造業・非製造業で比較すると、非製造業では「日本人社員より仕事の与え方が難しい」(17.3%)が製造業よりも割合が高い。(図表2-6)。

図表2-6：外国人社員を活用する際に問題となること(複数回答)



2. 本社で正社員・契約社員として活用している外国人社員の現況

(1) 正社員・契約社員の処遇

① 年収レンジの分布

正社員の年収レンジ別の外国人社員の割合は、「400～500万円未満」が25.4%と最も割合が高く、以下「300～400万円未満」が17.9%、「500～600万円未満」が15.8%と続いている。

契約社員の年収レンジ別の外国人社員の割合は、「500～600万円未満」が17.8%と最も割合が高く、以下「400～500万円未満」が15.8%、「300～400万円未満」が13.5%と続いている（**図表2-7**）。

図表2-7：年収レンジ別の外国人社員の割合

| | 正社員 | 契約社員 |
|---------------|-------|-------|
| 200万円未満 | 0.8% | 5.8% |
| 200～300万円未満 | 3.1% | 11.6% |
| 300～400万円未満 | 17.9% | 13.5% |
| 400～500万円未満 | 25.4% | 15.8% |
| 500～600万円未満 | 15.8% | 17.8% |
| 600～700万円未満 | 11.4% | 12.7% |
| 700～800万円未満 | 9.5% | 6.6% |
| 800～900万円未満 | 3.9% | 5.8% |
| 900～1000万円未満 | 3.6% | 1.9% |
| 1000～1500万円未満 | 7.3% | 6.2% |
| 1500～2000万円未満 | 1.0% | 1.5% |
| 2000万円以上 | 0.2% | 0.8% |

②平均勤続年数

平均勤続年数は、正社員では4.3年、契約社員では3.1年となっており、正社員と契約社員の差は1.2年となっている。

また、契約社員は3分の1以上が1年以内となっている（図表2-8-1）。

図表2-8-1：平均勤続年数の分布

| | 1年以内 | 2年 | 3～4年 | 5～6年 | 7年以上 | 無回答 | (%) | サンプル数/平均 |
|------|------|------|------|------|------|------|-----|------------|
| 正社員 | 13.7 | 14.5 | 17.9 | 17.9 | 12.0 | 23.9 | | 117 4.3 |
| 契約社員 | 36.1 | 16.4 | 13.1 | 11.6 | 9.8 | 23.0 | | 61 3.1 |

正社員について、製造業では4.7年、非製造業では3.8年と製造業の方が比較的平均勤続年数が長い（図表2-8-2）。

図表2-8-2：正社員の平均勤続年数の分布

| | 1年以内 | 2年 | 3～4年 | 5～6年 | 7年以上 | 無回答 | (%) | サンプル数/平均 |
|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----------|
| 製造業 | 15.0 | 11.7 | 15.0 | 21.7 | 13.3 | 23.3 | | 60 4.7 |
| 非製造業 | 15.2 | 17.4 | 21.7 | 13.0 | 10.9 | 21.7 | | 46 3.8 |

③管理職として活用している外国人社員数

管理職として活用している外国人社員の総数は、正社員では 65 人、契約社員では 14 人の計 79 人であり、これは、今回の調査における外国人正社員・契約社員全体（1,364 人）の 5.8%になる(図表 2 - 9)。

図表 2 - 9 : 管理職として活用している外国人社員数

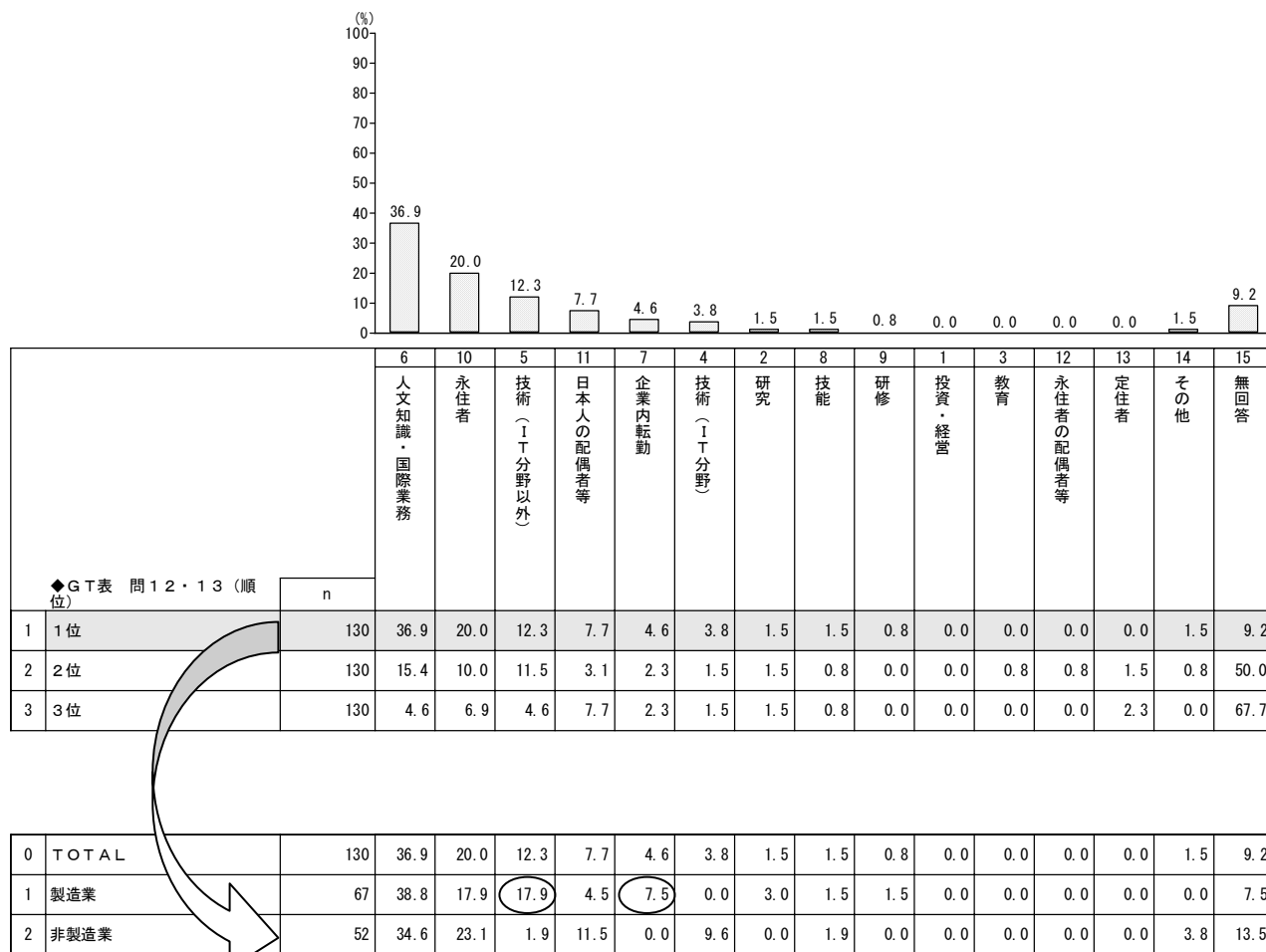
| | 全体 | 製造業 | 非製造業 | 無回答 |
|------|------|------|------|-----|
| 正社員 | 65 人 | 37 人 | 20 人 | 8 人 |
| 契約社員 | 14 人 | 11 人 | 2 人 | 1 人 |

(2) 正社員・契約社員の在留資格

各企業において、正社員・契約社員として活用している外国人社員の在留資格で、人数の多い順に上位3位までに挙げられるものについて回答を求めたところ、「人文知識・国際業務」を1位と回答した企業が36.9%、「永住者」を1位とした企業は20.0%、「技術（IT分野以外）」を1位と回答した企業は12.3%、「日本人の配偶者等」を1位と回答した企業は7.7%となっている。

製造業・非製造業で比較すると、製造業では「技術（IT分野以外）」(17.9%)、「企業内転勤」(7.5%)が非製造業（それぞれ1.9%、0.0%）よりも割合が高い。（図表2-10）。

図表2-10：正社員・契約社員の在留資格上位3位(複数回答)



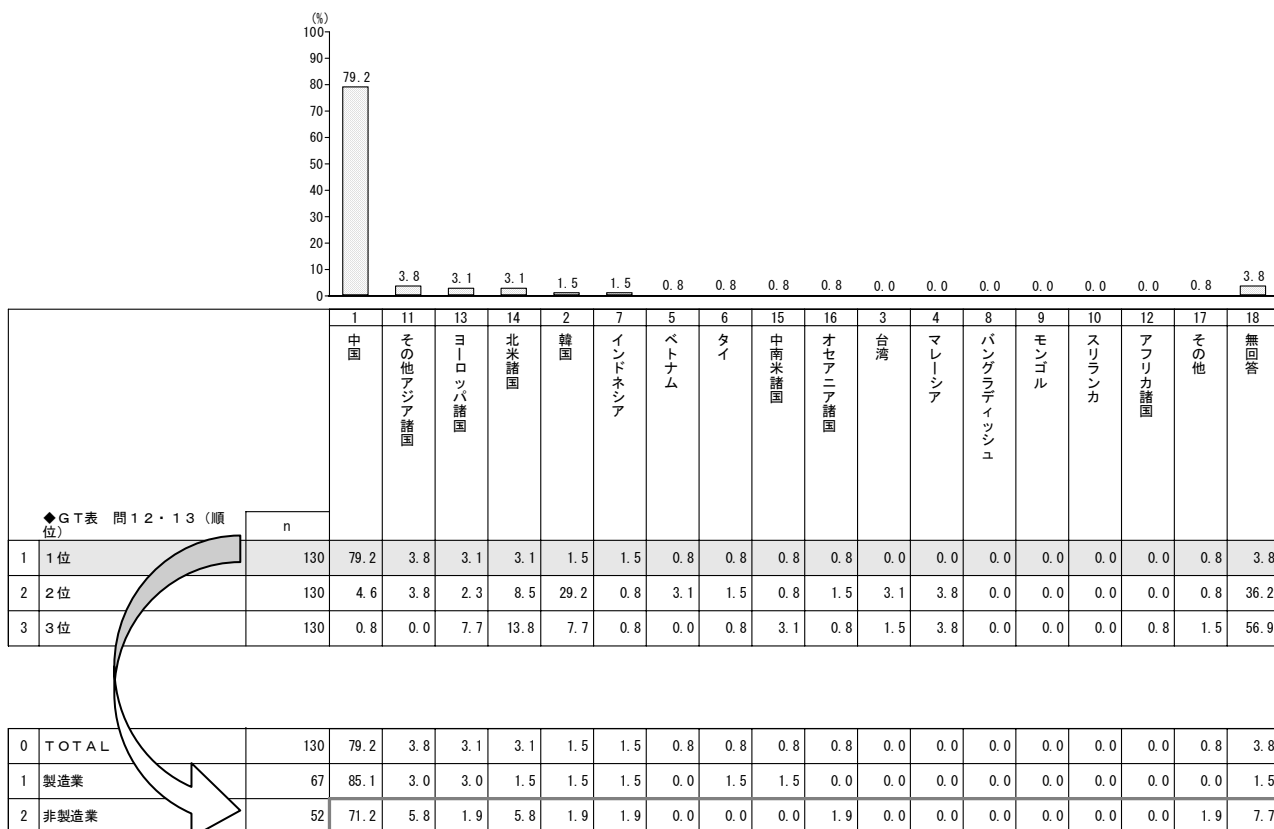
※ 当該企業において、人数が多い順に上位3位までの在留資格を複数回答

(3) 正社員・契約社員の出身国・出身地域

各企業において、正社員・契約社員として活用している外国人社員の出身国・出身地域で、人数の多い順に上位3位までに挙げられるものについて回答を求めたところ、「中国」を1位と回答した企業は79.2%と最も割合が高くなっている。

製造業・非製造業で比較しても特段、大きな違いは見られない(図表2-11)。

図表2-11：正社員・契約社員の出身国・出身地域上位3位



※ 当該企業において、人数が多い順に上位3位までの出身国を複数回答

3. 本社における外国人社員の活用方針

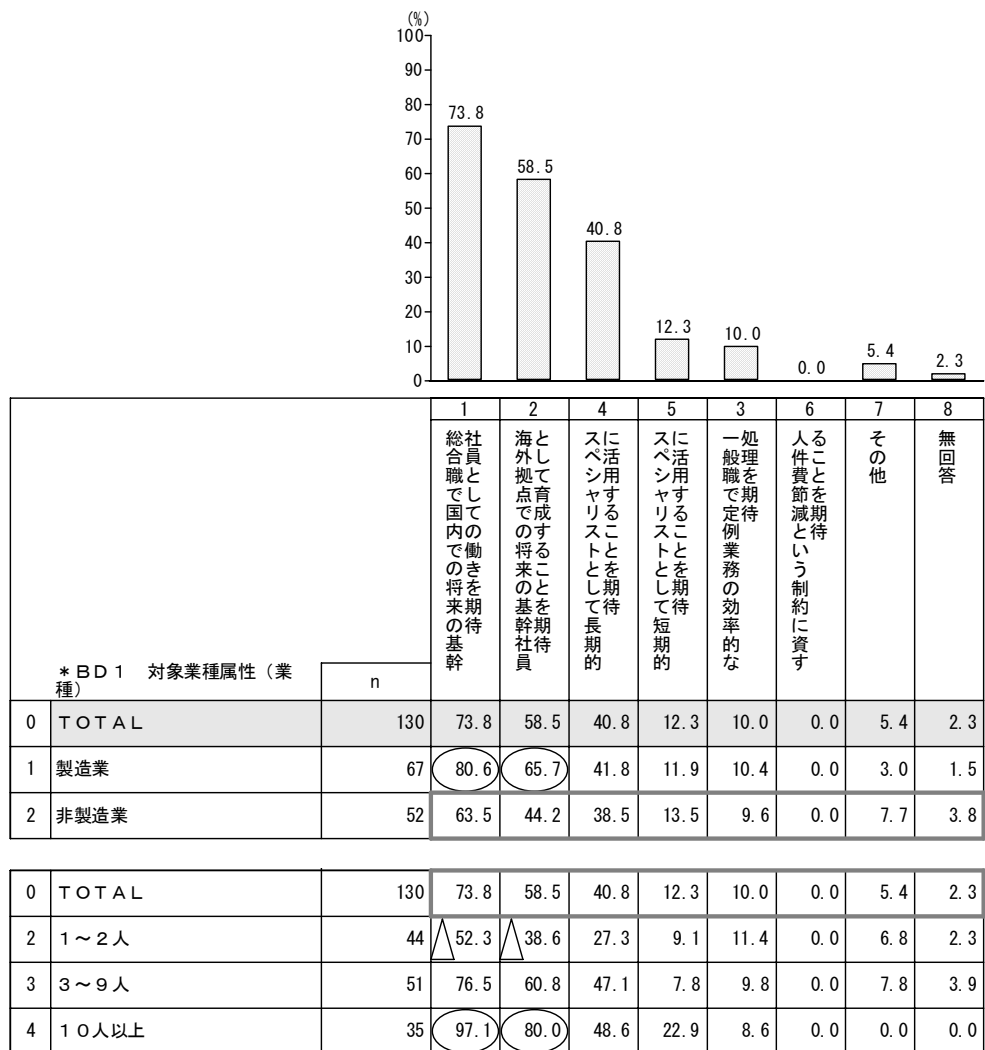
(1) 正社員・契約社員として外国人社員を活用する目的

正社員・契約社員として外国人社員を活用する目的は、「総合職で国内での将来の基幹社員としての働きを期待」(73.8%)や、「海外拠点での将来の基幹社員として育成することを期待」(58.5%)の割合が高い。スペシャリストとして活用することを期待するという回答では、長期的は40.8%だが、短期的には12.3%になっている。

製造業・非製造業で比較すると、製造業では「総合職で国内での将来の基幹社員としての働きを期待」(80.6%)、「海外拠点での将来の基幹社員として育成することを期待」(65.7%)が非製造業よりも割合が高い。

正社員・契約社員の活用人数別で比較すると、社員数10人以上の層では「総合職で国内での将来の基幹社員としての働きを期待」(97.1%)、「海外拠点での将来の基幹社員として育成することを期待」(80.0%)が他の層よりも割合が高い(図表2-12)。

図表2-12：正社員・契約社員として外国人社員を活用する目的(複数回答)



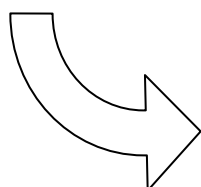
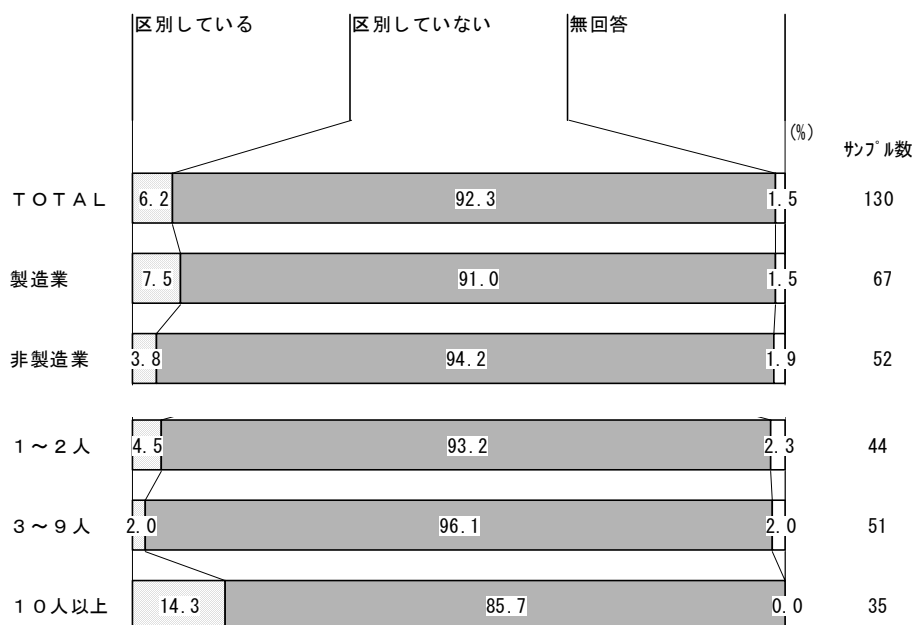
(3) 正社員・契約社員として活用している外国人社員の人事管理

正社員・契約社員として活用している外国人社員の人事管理は、日本人社員と「区別している」が6.2%で9割以上は日本人社員と区別をしていない。

製造業・非製造業で比較しても、正社員・契約社員の活用人数別で比較しても、特に違いは見られない。

区別している人事管理の具体的な内容としては、「退職金制度」、「配置・配転」を挙げる企業が多い(図表2-13)。

図表2-13：正社員・契約社員として活用している外国人社員の人事管理



| (社) | |
|-----------|---|
| TOTAL | 8 |
| 退職金制度 | 5 |
| 配置・配転 | 4 |
| 昇進・昇格 | 3 |
| 賃金・賞与制度 | 3 |
| 評価制度 | 2 |
| 教育訓練・研修制度 | 2 |
| その他 | 0 |
| 無回答 | 1 |

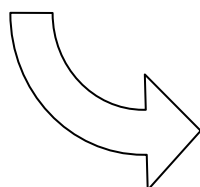
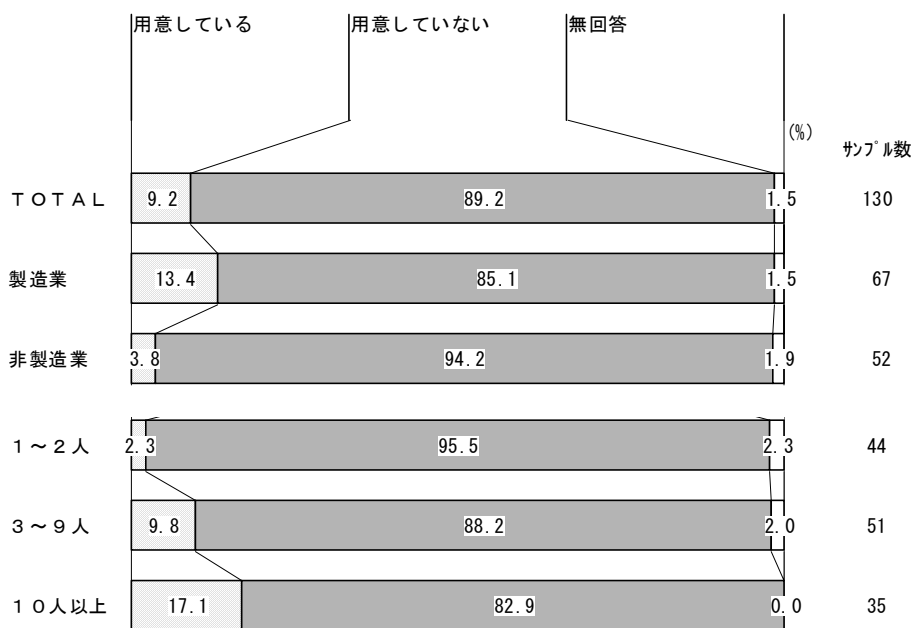
(4) 正社員・契約社員として活用している外国人社員のための福利厚生

正社員・契約社員として活用している外国人社員のための福利厚生は、「用意している」が9.2%で9割以上は日本人社員と福利厚生が変わらない。

製造業・非製造業で比較しても、正社員・契約社員の活用人数別で比較しても、特に違いは見られない。

用意している福利厚生の具体的な内容としては、「帰国費用を一部(全額)負担している」を挙げる企業が多い(図表2-14)。

図表2-14：正社員・契約社員として活用している外国人社員のための福利厚生



| | (社) |
|-------------------------|-----|
| TOTAL | 12 |
| 帰国費用を一部(全額)負担している | 8 |
| 宿舍・借り上げ住宅・寮等を用意している | 5 |
| 引越し費用を一部(全額)負担している | 5 |
| 赴任手当を支給している | 5 |
| 住宅手当・家賃補助を支給している | 3 |
| 生活必需品の購入費用を一部(全額)負担している | 2 |
| 勤務時間に関して日本人社員と別管理をしている | 0 |
| 休暇取得に関して日本人社員と別管理をしている | 0 |
| その他 | 3 |
| 無回答 | 0 |

(5) 今後の外国人社員の活用方針

現在、本社において外国人社員を活用しているか否かに関わらず、全ての企業に今後の外国人社員の活用方針を聞いたところ、「特に方針はない」と回答した企業が 36.5%と最も多く、方針を持っている企業については、具体的な方針として「現在よりも外国人社員を増やしていきたい」(23.9%)が最も割合が高く、「現在と同程度を維持していきたい」(13.7%)と続いている。

製造業・非製造業で比較すると、製造業では「現在よりも外国人社員を増やしていきたい」(35.2%)が非製造業よりも割合が高く、非製造業では「特に方針はない」(44.9%)が製造業よりも割合が高い。(図表 2 - 1 5)。

図表 2 - 1 5 : 今後の外国人社員の活用方針

