

## 第7章 高度外国人材の職歴と現在の働き方

### 1. はじめに

この章では、高度外国人材が、どのような働き方をしているのかを見ていく。以下で取り上げる項目は、勤め先企業の業種、従業員規模、日本企業か外資系企業か、勤続年数、契約社員の場合の契約期間、転職経験、入職経路、応募の際に重視したこと、就職直後の相談相手、現在の職位、現在担当している仕事の内容、仕事をする上で必要な日本語のレベル、仕事の満足度、公的社会保険・労働保険への加入状況、将来の希望、希望するキャリア、現在の勤め先での昇進可能性などである。

### 2. 高度外国人材の職歴

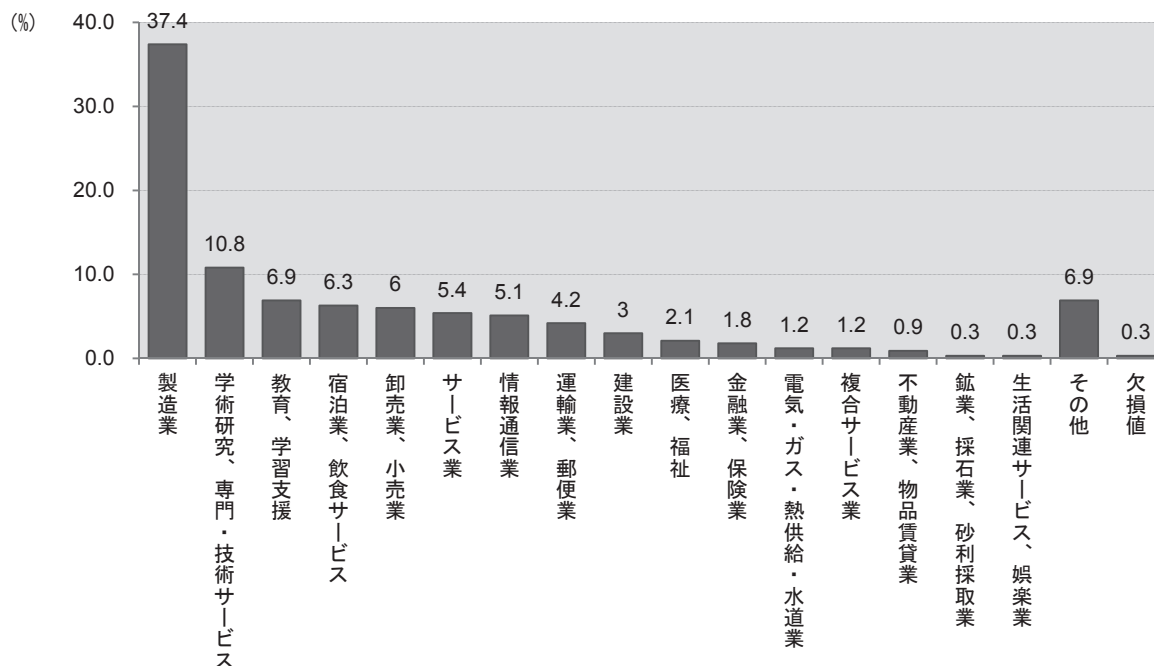
#### (1) 勤め先企業の業種

第7-1(1)図は、回答者の現在の勤め先企業の業種の分布である。「製造業」が37.4%で最も多く、以下、「学術研究、専門・技術サービス」が10.8%、「教育」「その他」がそれぞれ6.9%、「宿泊業、飲食サービス」が6.3%、「卸売業、小売業」が6.0%などとなっている。

第7-1(2)図は、製造業の内訳である。「その他製造業」と「その他」がそれぞれ11.2%、「化学工業」が9.6%、「金属製品製造業」と「電気機械器具製造業」がそれぞれ8.8%、「食料品製造業」が8.0%などとなっている。

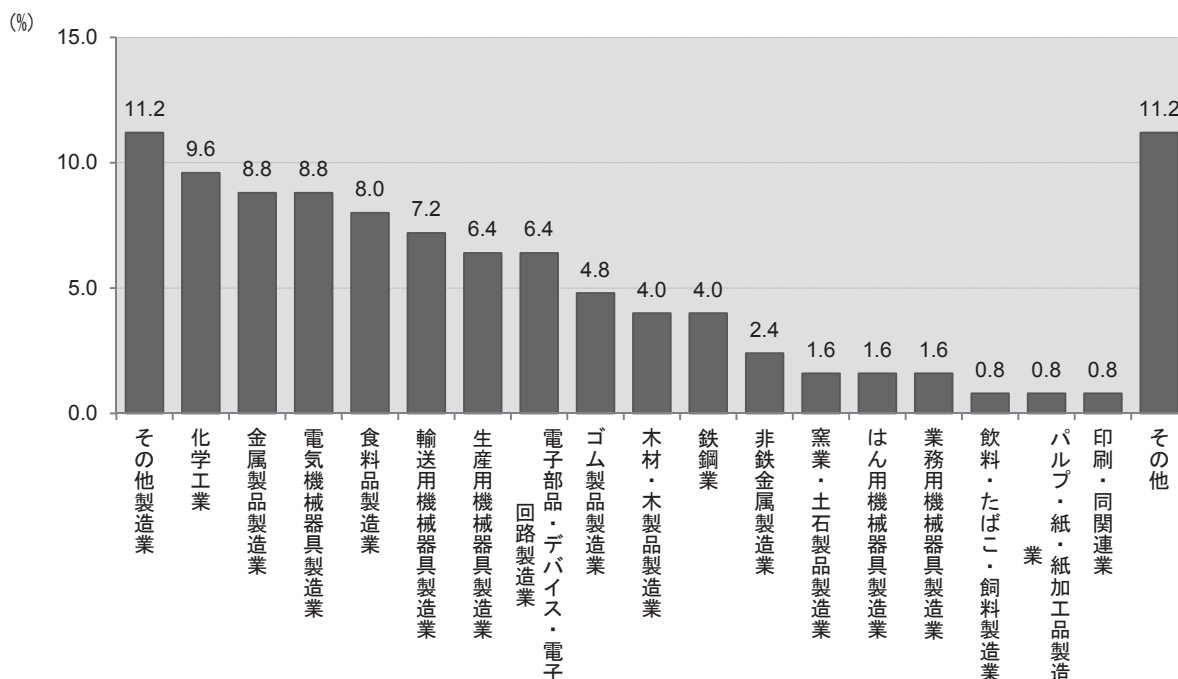
第7-1(1)図 勤め先企業の業種（%、n=334）

製造業企業に勤めている者が4割近い。



第 7-1 (2) 図 製造業の内訳(%, n=125)

高度人材の勤め先が製造業の場合の内訳は、「その他製造業」、「その他」、「化学工業」などが多い。

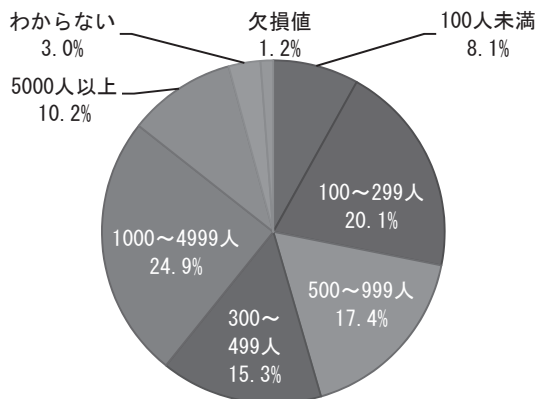


(2) 勤め先企業の従業員規模

第 7-2 図は、勤務先企業の従業員規模の分布である。「1000 人以上 4999 人」が 24.9%で最も多く、以下、「100 人以上 299 人」が 20.1%、「500 人以上 999 人」が 17.4%、「300 人以上 499 人」が 15.3%などとなっている。1000 人以上規模が 35%あるが、300 人未満規模も 3 割近くある。

第 7-2 図 従業員規模(n=334)

勤め先企業の従業員規模は、1000 人以上の大企業が多いが、300 人未満も 3 割近くを占める。



### (3) 日本企業か外資系企業か

勤め先企業が外資系企業であるという回答者は 12.9%、外資系企業でないという回答者は 83.2%であった(欠損値 1.2%、n=334)。

### (4) 勤続年数

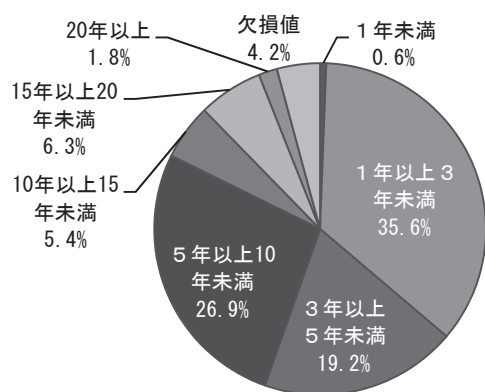
回答者の職歴について、まず、現在の勤め先で働き始めた時期(年と月)を記入してもらい、それを基に、調査時点(2013年1月)までの勤続年数を求めた。勤続年数の平均値は 5.2年(標準偏差 4.9)である。第 7-3 図は勤続年数の分布である。この図を見ると、勤続年数「1年以上3年未満」が 35.6%で最も多く、以下、「5年以上10年未満」26.9%、「3年以上5年未満」が 19.2%などとなっており、8割以上の者が勤続10年未満である。

### (5) 契約社員の雇用契約期間

回答者が正社員(期間の定めのない雇用契約の社員)か契約社員(期間の定めのある雇用契約の社員)かをたずねた。その結果、「正社員」が 82.9%、「契約社員」が 15.6%であった(欠損値 1.5%、n=334)。「契約社員」52名の契約期間の平均値は、1.9年(標準偏差 1.4)であった。第 7-4 図は契約期間の分布で、「1年以上2年未満」が 36.5%、「3年以上5年未満」が 15.4%、「2年以上3年未満」が 11.5%などとなっている<sup>53</sup>。

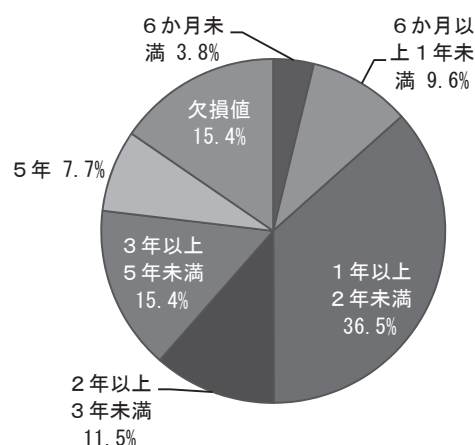
第 7-3 図 現在の勤務先での勤続年数 (n=334)

回答者の現在の勤め先での勤続年数は、10年未満が 8割以上。



第 7-4 図 契約社員の契約期間 (n=44)

契約期間は「1年以上2年未満」が最も多く、契約期間2年未満の者が半数。



<sup>53</sup> 「契約期間」と「任期」や「勤続期間」を混同して記入したと思われる回答が若干見られたが、回答者に確認できない場合は欠損値として処理した。

## (6) 転職経験

調査に回答した高度外国人材のうち、日本で働き始めてから転職した経験を持つ者は29.6%で、70%の者は転職経験がない (n=334)。

転職経験の有無と回答者属性の関係について、統計的有意差があるものを中心に見ると、

- ①年齢が高くなるにつれて、転職経験を有する者の比率が高くなる。
- ②女性に比べて男性の方が転職経験のある者の比率が高い。
- ③日本人と結婚している者の方が、日本人以外と結婚している者や未婚の者より転職経験のある者の比率が高い。
- ④出身国・地域のうち、回答者数が多い中国、韓国出身者で転職経験がある者は、ともに2割程度である。
- ⑤在留資格のうち、回答者数が多い人文知識・国際業務、技術で転職経験がある者は、ともに2割以下である。
- ⑥学歴については、「海外の学校を卒業した」者の方が、「日本の学校を卒業した」者に比べて転職経験がある者の比率が高い。学校の種類のうち、転職経験のある者の比率が高いのは、大学院(博士課程)、専門職大学院などである。
- ⑦日本滞在年数や日本での就労年数が長ければ転職経験がある者の比率も高くなる。
- ⑧勤め先の業種のうち、比較的人数が多い業種に注目すると、情報通信業、教育、学習支援業などで転職経験がある者の比率が高い。
- ⑨正社員か契約社員の違いでは、契約社員の方が転職経験のある者の比率が高い。
- ⑩職位が高い者の方が転職経験のある者の比率が高い。

なお、転職経験がある99名のうち、直前に勤務していた企業は、「日本国内にある日本企業」が72.7%、「日本国内にある外国企業」が14.1%となっている。

## (7) 入職経路

回答者が現在の勤め先に就職するとき、どのような方法で就職したのか。「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌」など11項目から多重回答で答えてもらった。第7-5図はその集計結果である。「学校の就職部(キャリアセンター、キャリアオフィス)、指導教授の紹介」が27.2%で最も多く、以下、「インターネットの求人サイト」が22.6%、「家族・親族、友人、知人の紹介」が19.6%などとなっている。

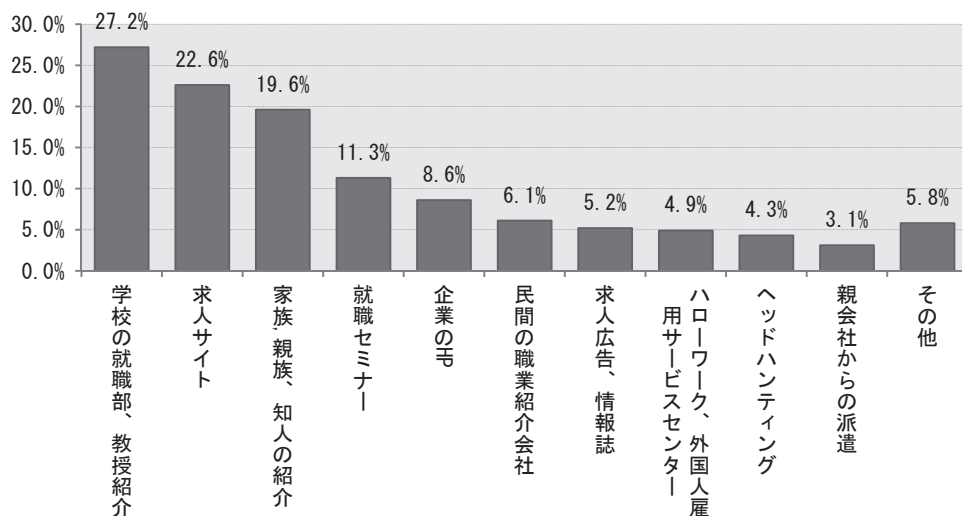
卒業した大学(大学院)の所在地別に集計した結果が第7-6図である。卒業した大学(大学院)が日本にあるのか、海外にあるのかによって、入職方法が異なっている。日本の大学(大学院)を卒業した者の入職経路は、「学校の就職部(キャリアセンター、キャリアオフィス)、指導教授の紹介」、「インターネットの求人サイト」、「家族・親族、友人、知人の紹介」といった入職経路が多い。これに対して、海外の大学(大学院)卒業者は「家族・親族、友人、知人等の紹介」、「インターネットの求人サイト」、「学校の就職部(キャリアセンター、キャリ

アオフィス)、指導教授の紹介」、「民間の職業紹介会社」といった入職経路が多い。なお、紙幅の都合上、記載しなかったが、日本企業に比べて外資系企業では「ヘッドハンティング」、「海外の親会社からの派遣」といった方法を利用した者の比率が相対的に高い<sup>54</sup>。

さらに、第7-7図に示されるように、日本での転職経験のある者で、日本の大学(大学院)卒業者は、「インターネットの求人サイト」「家族・親族、友人、知人の紹介」等で就職した者が多い。

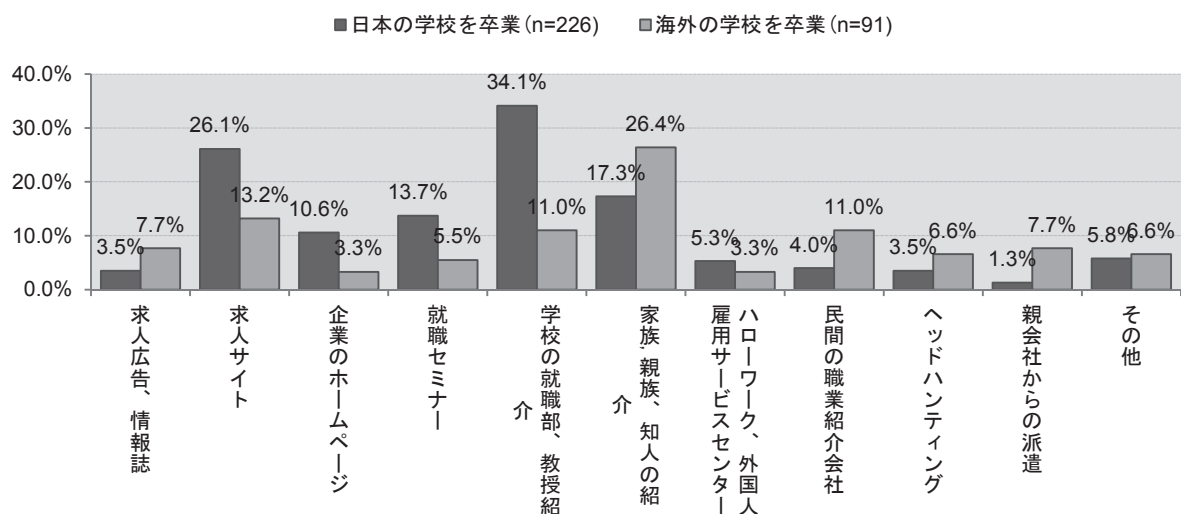
第7-5図 現在の勤め先への入職方法 (多重回答、n=327)

「学校の就職部 (キャリアセンター、キャリアオフィス)、指導教授の紹介」が3割近い。



第7-6図 卒業した大学(大学院)の所在地別入職方法

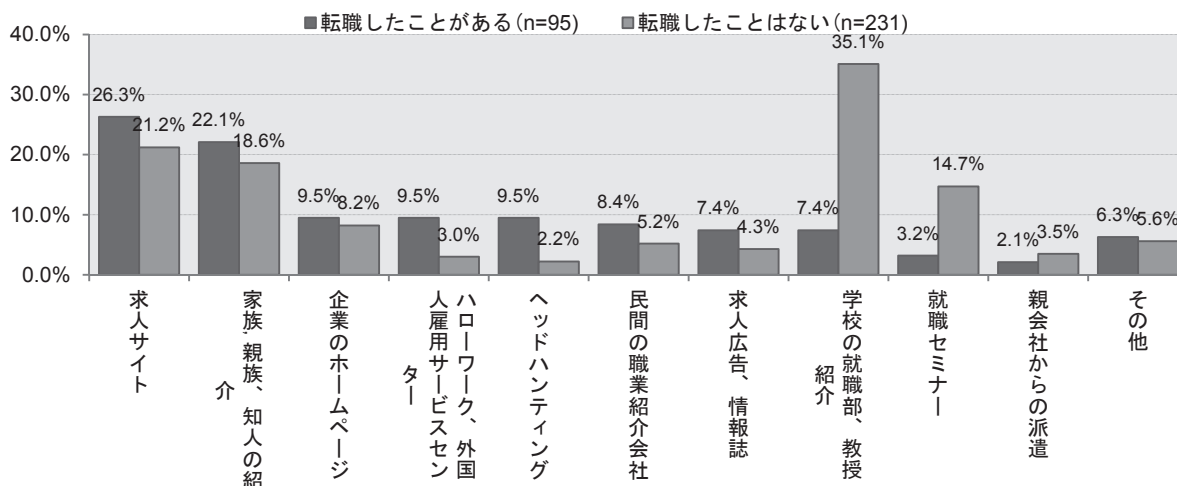
日本の大学(大学院)卒業者は、「学校の就職部 (キャリアセンター、キャリアオフィス)、指導教授の紹介」、「求人サイト」等で、海外の大学(大学院)卒業者は「家族等の紹介」「求人サイト」等で就職した者が多い。



<sup>54</sup> 新卒採用かキャリア採用かによっても入職の方法も異なると思われるが、直接確認した設問がないので、これ以上は検討しない。

第 7-7 図 日本での転職経験の有無と入職方法

日本で転職経験がある者は、「インターネットの求人サイト」、「家族・親族、友人、知人の紹介」等で現職に就いた者が多い。

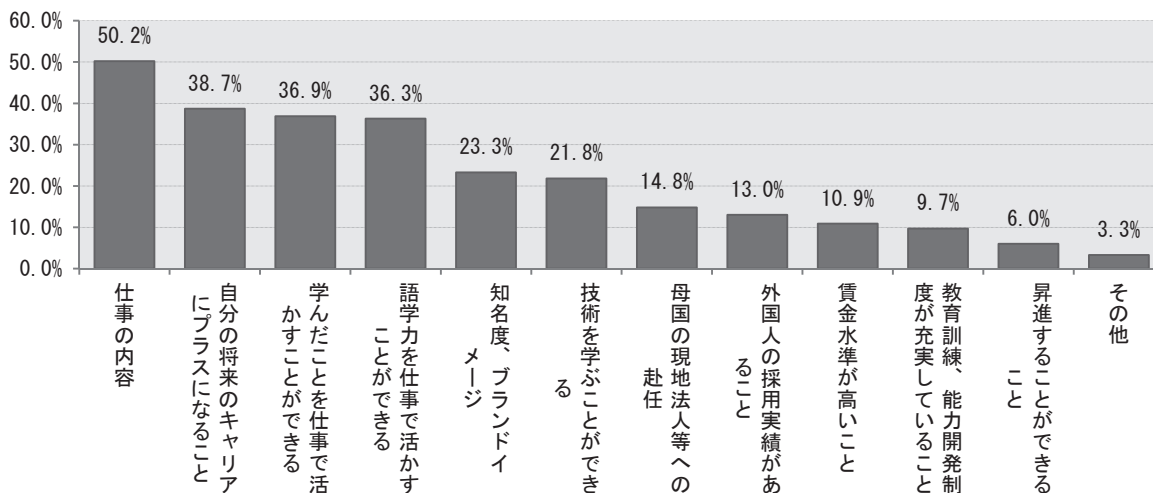


(8) 現在の勤め先に応募する際に重視したこと

では、現在の勤め先に応募する際、回答者はどのようなことを重視したのであろうか。「企業の知名度やブランドイメージがよいこと」など 12 項目から多重回答で答えてもらった。第 7-8 図はその結果である。現在の勤め先に応募する際に重視したことで最も多い回答は、「仕事の内容」で 50.2%、以下、「自分の将来のキャリアにプラスになること」の 38.7%、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」の 36.9%、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」の 36.3%などの順になっている。

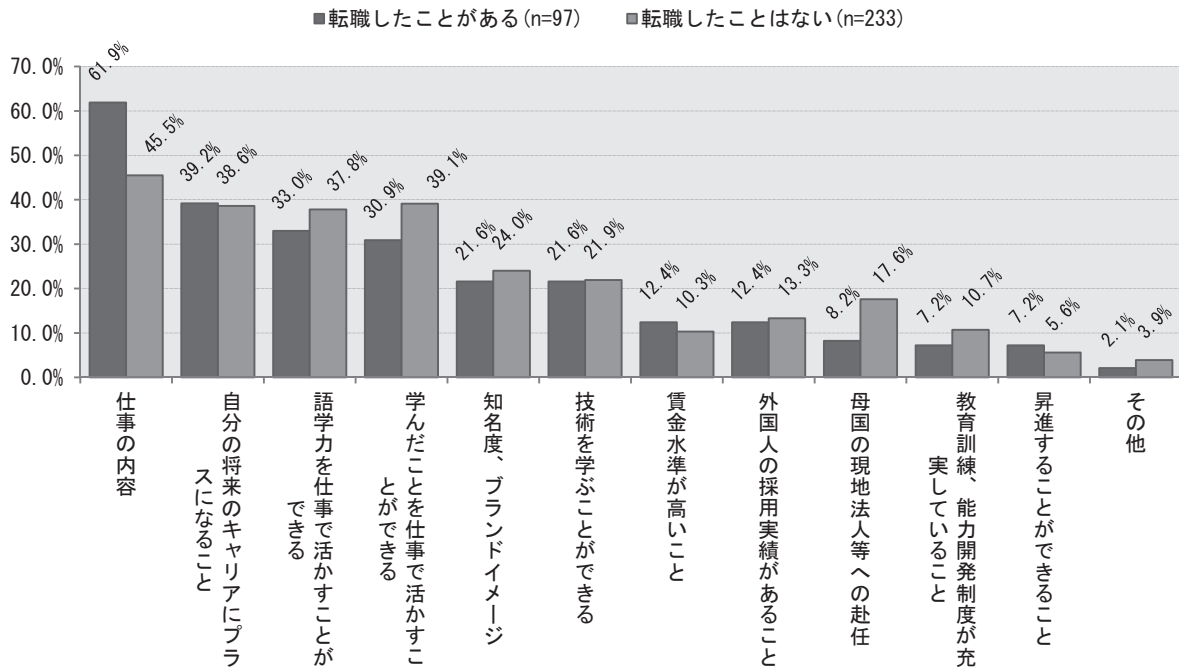
第 7-8 図 現在の勤め先に応募する際に重視したこと（多重回答、n=331）

高度人材は、「仕事の内容」、「自分の将来のキャリアにプラスになること」、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」を重視して応募している。



第7-9図 転職経験の有無と現在の勤め先に就職する際に重視したこと(多重回答)

転職経験がない者に比べて、転職経験がある者は、「仕事の内容」を重視する比率が高い。



第7-8図は回答者全体の集計結果であるが、新卒で応募する際と転職で応募する際には、重視したことが異なると考えられる。そこで、転職経験の有無と現在の勤め先に就職する際に重視したことをクロス集計した結果が第7-9図である。日本で働き始めてからの転職経験の有無と現在の勤め先に応募する際に重視したものの関係を見ると、転職経験がない者は、就職の際に、「仕事の内容」、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」などを重視している。転職経験がある者は、転職経験がない者に比べて「仕事の内容」を重視する者の比率が約16%ポイント高い。一方、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」は約5%ポイント、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」は約8%ポイント、転職経験がない者に比べてそれぞれ低い。

#### (9) 働き始めた頃の相談相手

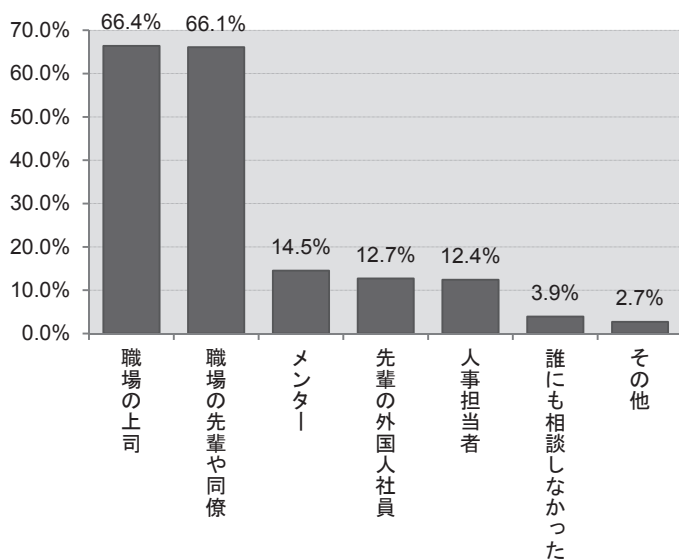
企業アンケート結果で見たように、高度外国人材の定着・活躍のために、企業では、社内の相談体制の整備を重視している。では、仕事上のトラブルに遭遇したとき、高度人材たちは誰に相談しているのだろうか。「職場の上司」など7項目から多重回答してもらった。

第7-10図はその結果である。「職場の上司」の66.4%、「職場の先輩や同僚」が66.1%とほぼ同じ比率で、「あなたの教育・指導を担当する社員(メンター)」が14.5%などとなっている。

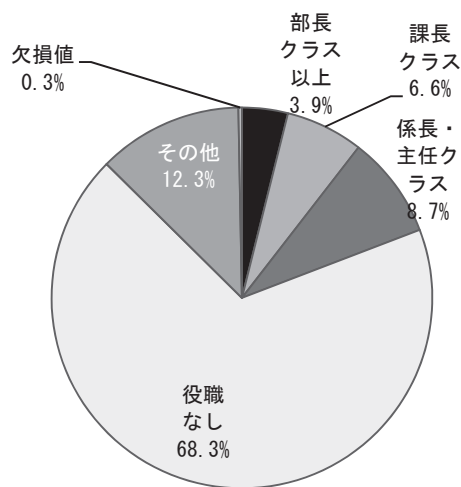
(10) 現在の職位

第7-11図に示されるように、回答者の現在の職位は、「役職なし」が68.3%で最も多く、以下、「係長・主任クラス」が8.7%、「課長クラス」が6.6%などとなっている。

第7-10図 入社当初、仕事上のトラブルに遭遇したときの相談相手(多重回答、n=330)  
「職場の上司」や「職場の先輩や同僚」に相談相手する者が多い。



第7-11図 現在の職位(n=334)  
回答者の7割近くが「役職なし(一般社員)」。



第7-1表 勤続年数と職位の関係

勤続年数が長くなるにつれて、職位が高い者の比率が高くなる。

|            | 合計  | 部長クラス以上 | 課長クラス | 係長・主任クラス | 役職なし   | その他   |
|------------|-----|---------|-------|----------|--------|-------|
| 1年未満       | 2   | 0.0%    | 0.0%  | 0.0%     | 100.0% | 0.0%  |
| 1年以上3年未満   | 119 | 2.5%    | 1.7%  | 3.4%     | 84.0%  | 8.4%  |
| 3年以上5年未満   | 64  | 4.7%    | 3.1%  | 1.6%     | 76.6%  | 14.1% |
| 5年以上10年未満  | 90  | 2.2%    | 3.3%  | 17.8%    | 70.0%  | 6.7%  |
| 10年以上15年未満 | 17  | 5.9%    | 29.4% | 11.8%    | 41.2%  | 11.8% |
| 15年以上20年未満 | 21  | 9.5%    | 28.6% | 19.0%    | 19.0%  | 23.8% |
| 20年以上      | 6   | 33.3%   | 16.7% | 0.0%     | 0.0%   | 50.0% |
| 合計         | 319 | 4.1%    | 6.0%  | 8.5%     | 70.5%  | 11.0% |

p<0.000



第7-1表は現在の勤め先での勤続年数と、職位の関係である。勤続年数が長くなるにつれて、職位が高い者の比率も高くなっている。勤続年数が「1年未満」の者は全員が「役職なし（一般社員）」であるが、勤続年数が「5年以上10年未満」になると「係長・主任クラス」の者が17.8%、「10年以上15年未満」で「課長クラス」の者が29.4%、「15年以上20年未満」で「課長クラス」の者が28.6%、「部長クラス以上」の者が9.5%、「20年以上」で「部長クラス以上」の者が33.3%となる。

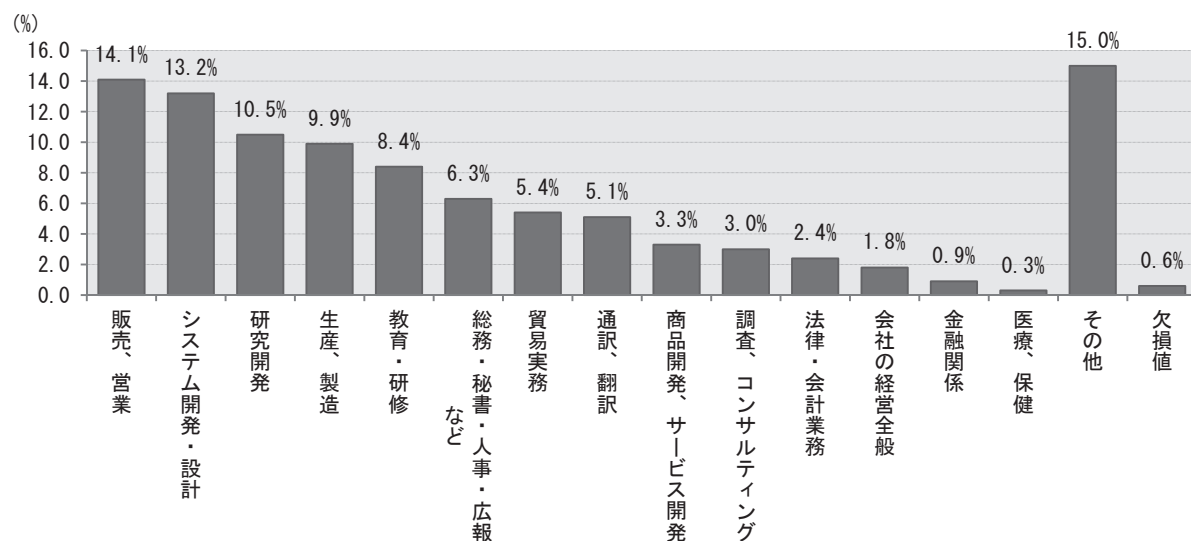
なお、勤続年数が短くても職位が高い者がわずかながらいる。これらの者が短期間になぜ高い職位に就いたかを検討した結果、現在の勤め先への就職方法が、「海外の親会社や関連会社からの派遣」「ヘッドハンティング」といった属性の者が多いことによると考えられる。

#### (10) 現在担当している主な仕事

回答者の高度人材が現在担当している主な仕事は、「その他」が15.0%で最も多く、以下、「販売・営業」(14.1%)、「システム開発・設計」(13.2%)、「研究開発」(10.5%)などである(第7-12図)。

第7-12図 現在担当している主な仕事(n=334)

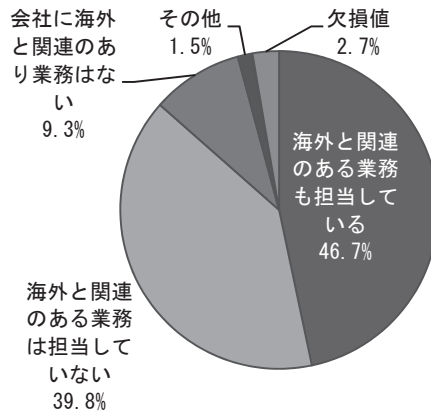
高度人材が担当している主な仕事は、「販売・営業」「システム開発・設計」「研究開発」「その他」など。



企業が高度外国人材を採用する理由の一つに、企業活動のグローバル化への対応が挙げられていた。では、回答者のうち、どれだけの者が海外関連の業務を担当しているのだろうか。第7-13図は回答結果である。「海外と関連のある業務も担当している」という者が46.7%、「海外と関連のある業務は担当していない」が39.8%となっており、回答した高度人材のほぼ半数が海外と関連のある業務を担当している。

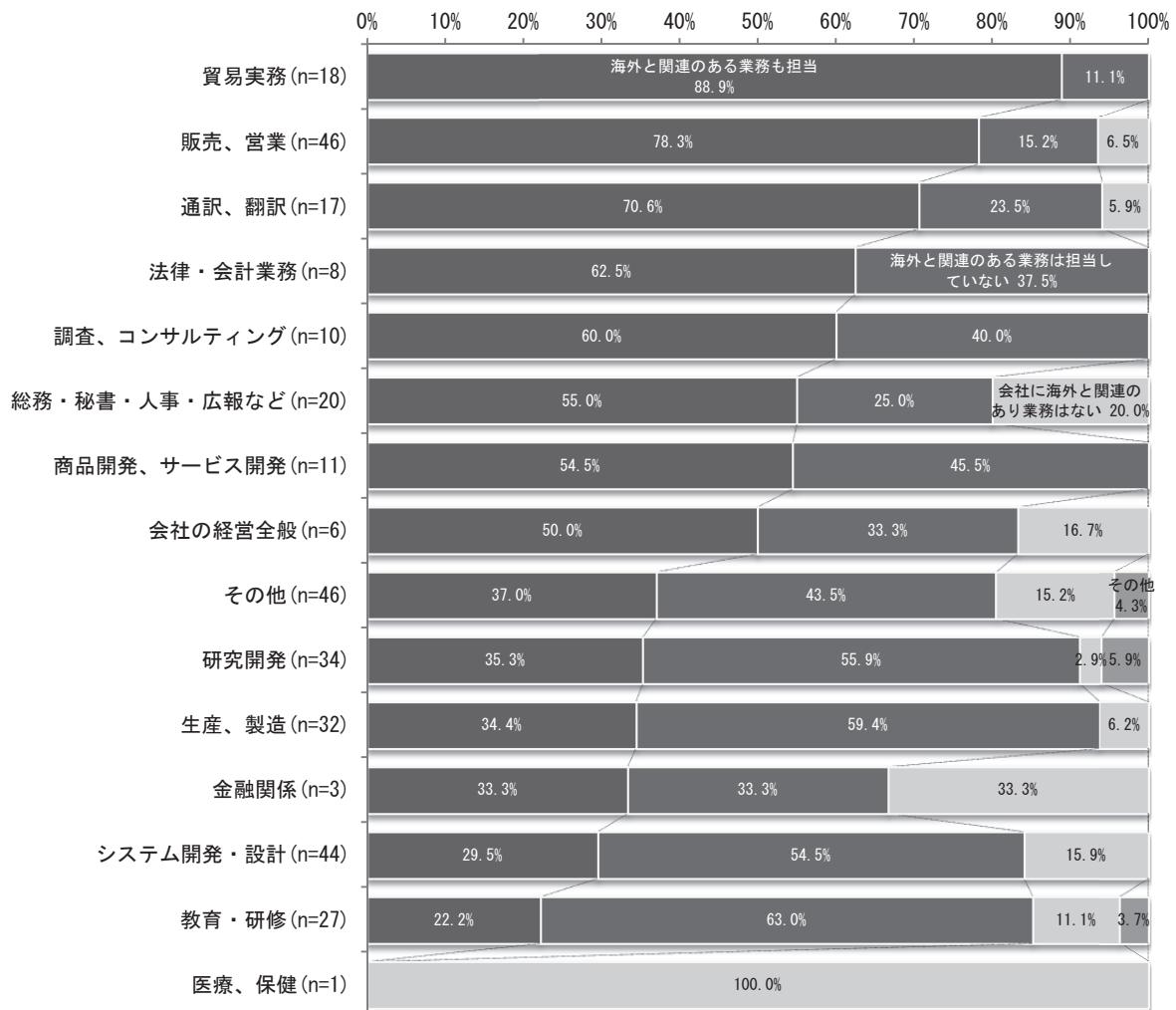
第 7-13 図 海外関連の業務を担当している者 (n=334)

「海外と関連のある業務も担当している」者が 5 割近い。



第 7-14 図 現在担当している仕事別に海外関連の業務を担当状況の関係

「海外と関連のある業務も担当している」比率が高いのは、「貿易実務」、「販売、営業」、「通訳、翻訳」など。



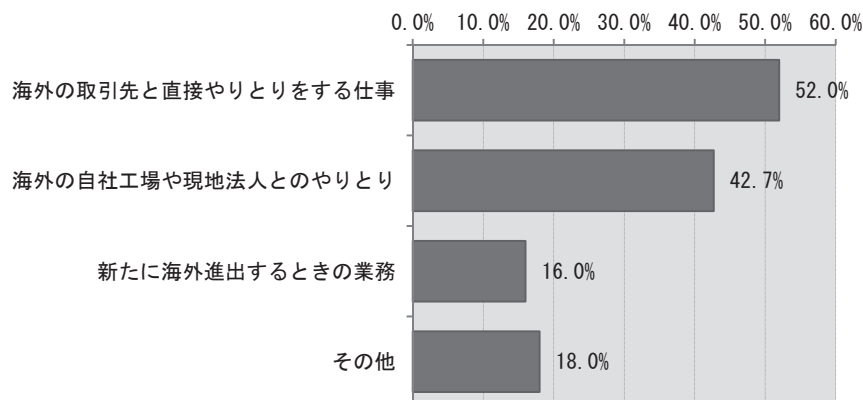
p<0.000

第7-14図は、現在担当している仕事別に海外関連の業務の担当状況をクロス集計した結果である。現在担当している仕事が「貿易実務」の場合、「海外と関連のある業務も担当している」者の比率が88.9%で最も高く、以下、「販売、営業」で78.3%、「通訳、翻訳」で70.6%、「法律・会計業務」で62.5%、「調査・コンサルティング」で60.0%等となっている。

では、「海外と関連のある業務も担当している」と回答した者は、より具体的にどのような仕事内容なのか。第7-15図を見ると、「海外の取引先と直接やりとりする仕事」が52.0%、「海外の自社工場や現地法人とのやりとり」が42.7%などとなっている。

第7-15図 海外と関連のある業務の具体的仕事内容 (n=150)

「海外の取引先と直接やりとりする仕事」が5割、「海外の自社工場や現地法人とのやりとり」が4割。



第7-2表 現在担当している仕事別の海外関連の業務の具体的な内容

「販売・営業」では「海外の取引先と直接やり取りする仕事」が多く、「総務・秘書・人事・広報など」「生産・製造」「システム開発・設計」「法律・会計業務」などでは「海外の自社工場や現地法人とのやりとり」が多い。

|               | 合計<br>(社) | 海外<br>や<br>外<br>の<br>取<br>引<br>先<br>と<br>直<br>接<br>の<br>仕<br>事 | 新<br>た<br>に<br>海<br>外<br>の<br>業<br>務<br>進<br>出<br>す<br>る<br>時<br>の<br>業<br>務 | 現<br>在<br>の<br>海<br>外<br>の<br>自<br>社<br>の<br>工<br>場<br>や<br>現<br>地<br>法<br>人<br>と<br>の<br>業<br>務 | そ<br>の<br>他 |
|---------------|-----------|--|--|--|-------------|
| 会社の経営全般       | 3         | 33.3%  | 100.0%   | 33.3%  | 0.0%        |
| 総務・秘書・人事・広報など | 10        | 40.0%  | 20.0%  | 60.0%  | 30.0%       |
| 販売、営業         | 35        | 82.9%  | 17.1%  | 31.4%  | 5.7%        |
| 貿易実務          | 16        | 56.2%  | 12.5%  | 50.0%  | 6.2%        |
| 商品開発、サービス開発   | 6         | 50.0%  | 0.0%   | 33.3%  | 16.7%       |
| 金融関係          | 1         | 100.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%        |
| 研究開発          | 12        | 41.7%  | 0.0%   | 41.7%  | 25.0%       |
| 調査、コンサルティング   | 5         | 40.0%  | 40.0%  | 20.0%  | 60.0%       |
| 生産、製造         | 10        | 40.0%  | 40.0%  | 70.0%  | 20.0%       |
| システム開発・設計     | 13        | 30.8%  | 0.0%   | 69.2%  | 7.7%        |
| 通訳、翻訳         | 11        | 36.4%  | 27.3%  | 27.3%  | 36.4%       |
| 法律・会計業務       | 5         | 40.0%  | 20.0%  | 60.0%  | 20.0%       |
| 教育・研修         | 6         | 33.3%  | 0.0%   | 0.0%   | 66.7%       |
| その他           | 16        | 43.8%  | 6.2%   | 50.0%  | 12.5%       |
| 合計            | 149       | 51.7%  | 16.1%  | 43.0%  | 18.1%       |

第7-2表は現在担当している仕事と、海外関連の業務の具体的な内容の関係をクロス集計した結果である。大まかな傾向を見ると、「海外の取引先と直接やり取りする仕事」の比率が高いのは、「販売・営業」(82.9%)で、「海外の自社工場や現地法人とのやりとり」の比率が高いのは、「生産・製造」(70.0%)、「システム開発・設計」(69.2%)、「総務・秘書・人事・広報など」(60.0%)、「法律・会計業務」(60.0%)などである。このほか、「工場や現地法人の立ち上げなど、新たに海外進出するときの業務」の比率が高いのは、「会社の経営全般」(100.0%)、「調査・コンサルティング」(40.0%)、「生産・製造」(40.0%)等である。

「海外と関連のある業務も担当している」場合、75.6%で「同じ仕事を担当している日本人社員がいる」(n=156)。

第7-3表のように、仕事の内容別に見ても、多くの仕事で、同じ仕事をしている日本人がいる。

第7-3表 現在担当している仕事別の同じ仕事をしている日本人社員の有無  
ほとんどの仕事で「同じ仕事をしている日本人がいる」比率が高い。

|               | 合計<br>(社) | 同じ<br>仕事<br>をして<br>いる<br>日本<br>人が<br>いる | 同じ<br>仕事<br>をして<br>ない<br>日本<br>人が<br>いない | わ<br>か<br>ら<br>な<br>い |
|---------------|-----------|---|--|-----------------------|
| 金融関係          | 1         | 100.0%                                  | 0.0%                                     | 0.0%                  |
| 生産・製造         | 10        | 100.0%                                  | 0.0%                                     | 0.0%                  |
| その他           | 17        | 94.1%                                   | 5.9%                                     | 0.0%                  |
| 研究開発          | 12        | 91.7%                                   | 8.3%                                     | 0.0%                  |
| 調査、コンサルティング   | 6         | 83.3%                                   | 16.7%                                    | 0.0%                  |
| 教育・研修         | 6         | 83.3%                                   | 16.7%                                    | 0.0%                  |
| 商品開発、サービス開発   | 5         | 80.0%                                   | 0.0%                                     | 20.0%                 |
| 合計            | 151       | 77.5%                                   | 21.9%                                    | 0.7%                  |
| 貿易実務          | 16        | 75.0%                                   | 25.0%                                    | 0.0%                  |
| 総務・秘書・人事・広報など | 11        | 72.7%                                   | 27.3%                                    | 0.0%                  |
| 通訳、翻訳         | 11        | 72.7%                                   | 27.3%                                    | 0.0%                  |
| 販売、営業         | 35        | 68.6%                                   | 31.4%                                    | 0.0%                  |
| 会社の経営全般       | 3         | 66.7%                                   | 33.3%                                    | 0.0%                  |
| システム開発・設計     | 13        | 61.5%                                   | 38.5%                                    | 0.0%                  |
| 法律・会計業務       | 5         | 60.0%                                   | 40.0%                                    | 0.0%                  |

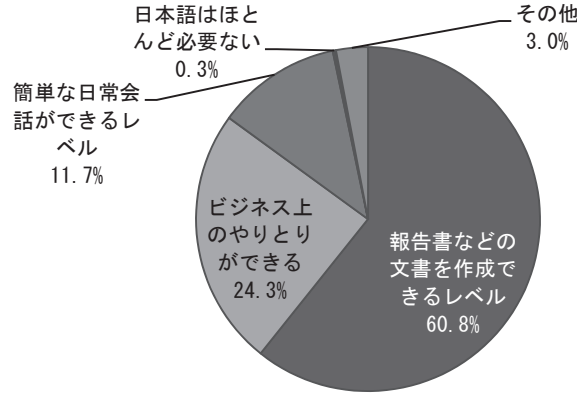
#### (11)仕事で必要な日本語能力のレベル

高度人材であろうとそうでない場合でも、企業では、外国人の雇用にあたり、日本語能力を要件に課している場合が多い。では、現在担当している仕事でどのくらいのレベルの日本語能力が必要なのか。第7-16図は集計結果である。

この図を見ると、「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が60.8%、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」が24.3%、「簡単な日常会話ができるレベル」が11.7%などとなっている。8割以上の高度人材が、日本人と同じかそれに準じる日本語能力が必要だと回答していることになる。

第 7-16 図 現在担当している仕事に必要な日本語能力のレベル(n=334)

「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が求められるが6割。



第 7-4 表は、主に担当している仕事別の必要な日本語能力を集計した結果である。「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できる」レベルの日本語能力を求める比率が高い仕事としては、「医療・保健」(100.0%)<sup>55</sup>、「調査・コンサルティング」(90.0%)、「会社の経営全般」(83.3%)、「商品開発、サービス開発」(81.8%)、「研究開発」(80.0%)などである。一方、「生産・製造」、「金融関係」などでは必要な日本語能力が相対的に低い。なかでも「生産・製造」では、「簡単な日常会話ができるレベル」という回答が42.4%となっている。

第 7-4 表 主に担当している仕事別の必要な日本語能力

「医療・保健」、「調査・コンサルティング」、「会社の経営全般」、「商品開発、サービス開発」、「研究開発」などでは高い日本語能力が必要であるが、「生産・製造」、「金融関係」などでは必要な日本語能力が相対的に低い。

|               | 合計(社) | 報告書などの文書を作成できるレベル | ビジネス上のやりとりができる | 簡単な日常会話ができるレベル | 日本語はほとんど必要ない | その他   |
|---------------|-------|-------------------|----------------|----------------|--------------|-------|
| 医療・保健         | 1     | 100.0%            | 0.0%           | 0.0%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 調査・コンサルティング   | 10    | 90.0%             | 10.0%          | 0.0%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 会社の経営全般       | 6     | 83.3%             | 16.7%          | 0.0%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 商品開発、サービス開発   | 11    | 81.8%             | 18.2%          | 0.0%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 研究開発          | 35    | 80.0%             | 8.6%           | 5.7%           | 2.9%         | 2.9%  |
| 法律・会計業務       | 8     | 75.0%             | 25.0%          | 0.0%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 貿易実務          | 18    | 72.2%             | 22.2%          | 0.0%           | 0.0%         | 5.6%  |
| 販売、営業         | 47    | 70.2%             | 25.5%          | 4.3%           | 0.0%         | 0.0%  |
| システム開発・設計     | 44    | 61.4%             | 22.7%          | 13.6%          | 0.0%         | 2.3%  |
| 教育・研修         | 28    | 57.1%             | 7.1%           | 25.0%          | 0.0%         | 10.7% |
| 総務・秘書・人事・広報など | 21    | 52.4%             | 38.1%          | 9.5%           | 0.0%         | 0.0%  |
| その他           | 50    | 52.0%             | 34.0%          | 10.0%          | 0.0%         | 4.0%  |
| 通訳、翻訳         | 17    | 41.2%             | 52.9%          | 5.9%           | 0.0%         | 0.0%  |
| 生産・製造         | 33    | 33.3%             | 24.2%          | 42.4%          | 0.0%         | 0.0%  |
| 金融関係          | 3     | 0.0%              | 66.7%          | 0.0%           | 0.0%         | 33.3% |
| 合計            | 332   | 60.8%             | 24.4%          | 11.7%          | 0.3%         | 2.7%  |

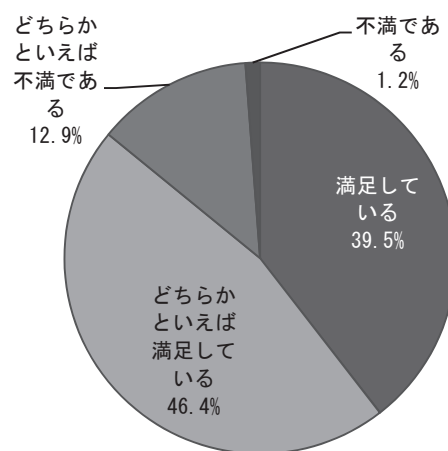
<sup>55</sup> 「医療・保健」の仕事で高い日本語能力が必要であるということは、納得できるが、回答数が少ないので、一般化には注意が必要である。

## (12) 現在の仕事の満足度

調査に回答した高度外国人材は、現在の仕事にどれだけ満足しているのか、4件法で回答してもらった。第7-17図はその結果である。この図から、「満足している」者が39.5%、「どちらかといえば満足している」者が46.4%で、あわせて約86%の高度人材が現在の仕事に満足していると回答しており、現在の仕事の内容に満足している者の比率が高い<sup>56</sup>。

第7-17図 現在の仕事の満足度 (n=334)

9割近い回答者が現在の仕事に「満足」あるいは「どちらかといえば満足」。



現在の仕事に不満を感じている高度人材は、どのような点に不満を感じているのであろうか。ここでは、現在の勤め先に応募する時に重視したことと現在の仕事の満足度の関係、換言すれば、期待していたことと実際の評価の関係を検討する<sup>57</sup>。まず、現在の勤め先に応募する時に重視したことと現在の仕事の満足度をクロス集計した。次に、それぞれの項目について、「満足している」の回答比率と「どちらかといえば満足している」の回答比率を加えた数値を「満足」の回答比率とし、「どちらかといえば不満である」の回答比率と「不満である」の回答比率を加えた数値を「不満」の回答比率とした。さらに、「満足」の比率と「不満」の比率の差（ディフュージョン・インデックス、以下DI）を求め、レーダーチャートで表示したのが第7-18図である。

現在の勤め先に応募する際に、「企業の教育訓練や能力開発の制度が充実していること」（DI=87.5）、「仕事の内容」（DI=84.4）、「企業の知名度やブランドイメージがよいこと」（DI=81.8）など重視した者は、現在の仕事に満足している傾向が強い。一方、「母国の現地

<sup>56</sup> 当然のことながら、仕事に満足しているから現在の勤め先に留まっており、不満であれば転職していたはずである。この点は、後で検討する。

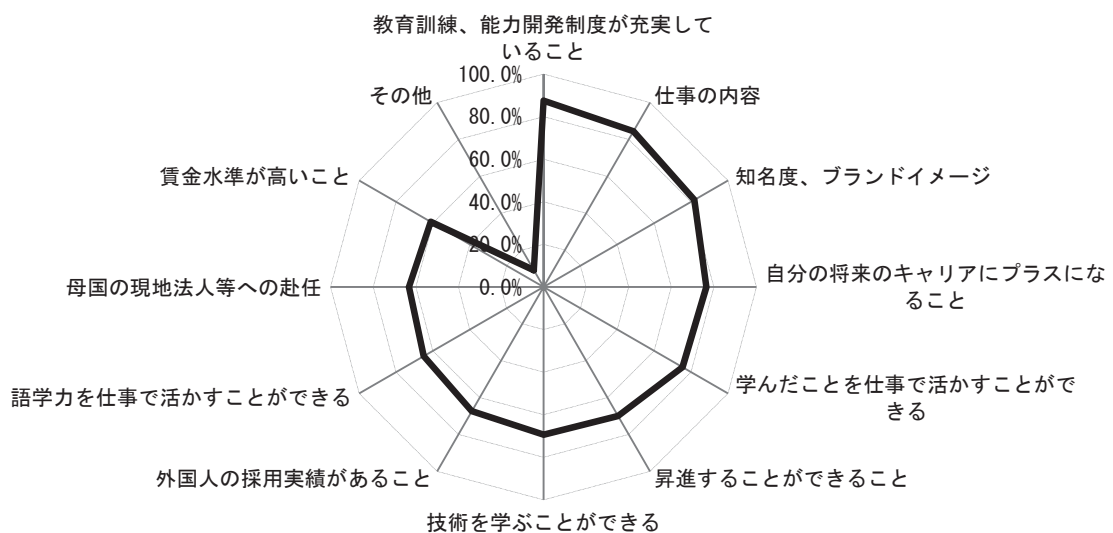
<sup>57</sup> 現在の勤め先に応募する際に重視した項目は、多重回答形式なので、個別の項目と満足度の関係よりも選択した複数の項目と満足度の関係を検討することも考えられる。

法人や支店・営業所などに赴任できること」(DI=63.2)、「賃金水準が高いこと」(DI=61.2)、「その他」(DI=9.1)などを重視した者は、現在の仕事に満足しているが、相対的に満足傾向が弱めである。

なお、現在の仕事に不満を感じている高度人材で、現在の仕事に応募するときに重視した項目「その他」の具体的な内容として、「仕事なかったから」、「コンプライアンスをまもれる会社か」といった記述があった。

第 7-18 図 現在の勤め先に応募する時に重視したことと現在の仕事の満足度の関係（満足度の DI）

「教育訓練や能力開発の制度が充実していること」、「仕事の内容」、「企業の知名度やブランドイメージがよいこと」など重視した高度人材は、現在の仕事に満足している傾向が強い。



### (13) 公的社会保険・労働保険への加入状況

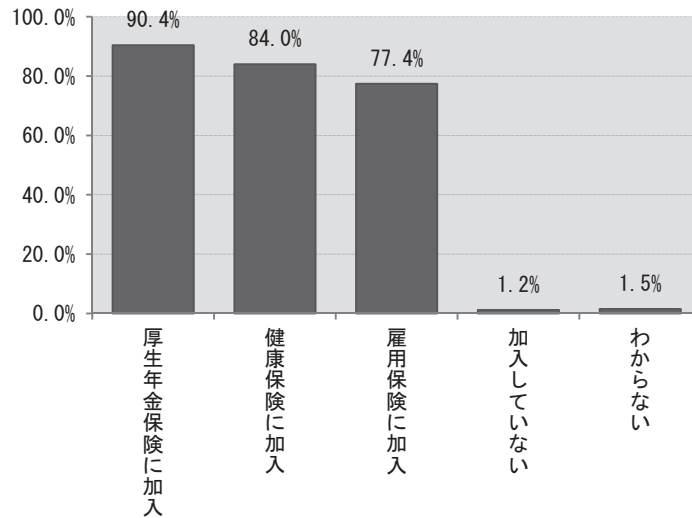
世界同時不況が発生した際に、南米系日系人労働者などの公的社会保険や労働保険への加入率が低いため、公的なセーフティネットによって保護されていないことが問題となった。では、高度外国人材の場合はどうであろうか。第 7-19 図は、回答者の公的社会保険・労働保険への加入状況である。厚生年金保険へは 9 割、健康保険は 8 割以上、雇用保険は 8 割近くの者が加入している。

次に、期間の定めのない雇用契約の正社員と期間の定めのある雇用契約の契約社員とで、公的社会保険・労働保険の加入率に差があるかどうか集計した。第 7-20 図は、その結果である。厚生年金保険については、正社員の 93.5%の者が加入しているのに対して、契約社員では 80.8%、健康保険については、正社員の 85.5%の者が加入しているのに対して、契約社員では 80.8%、雇用保険については、正社員の 78.5%の者が加入しているのに対して、契約社員では 75.0%となっている。

正社員と契約社員を比べると、契約社員の公的社会保険・労働保険の加入率が低い。

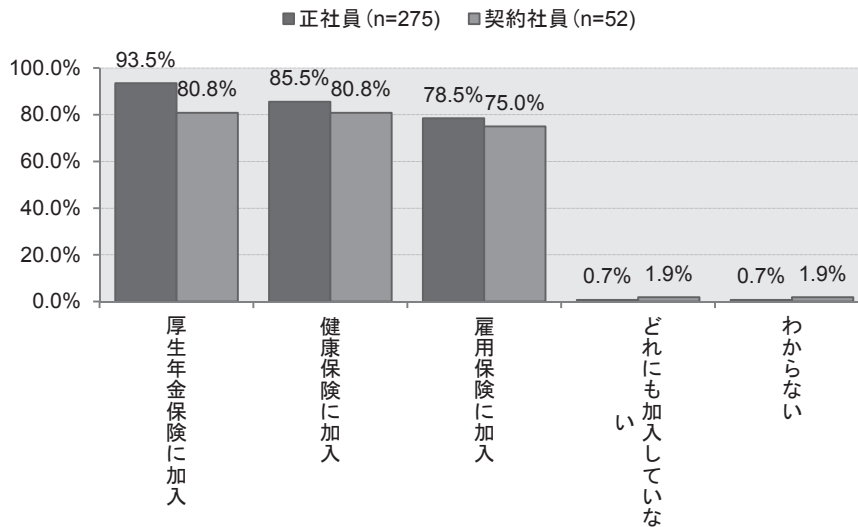
第 7-19 図 公的社会保険・労働保険への加入状況 (n=332)

厚生年金保険は 9 割、健康保険は 8 割以上、雇用保険も 8 割近くの者が加入している。



第 7-20 図 雇用契約の期間の定めの有無別の公的社会保険・労働保険の加入状況

正社員に比べて契約社員の方が公的社会保険・労働保険の加入率が低い。



### 3. 将来の希望

#### (1) 日本での就労継続の希望

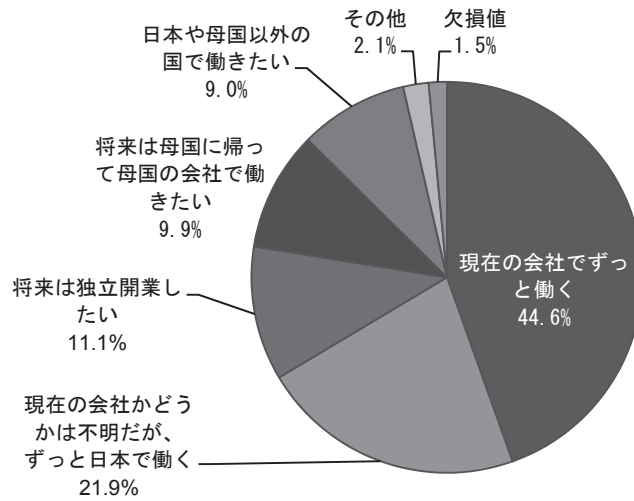
調査に回答した高度外国人材は、今後、日本での就労継続についてどのような希望を持っているのだろうか。「現在の会社ですべて働くつもりである」など 6 項目から択一回答してもらった。

第 7-20 図はその集計結果である。「現在の会社ですべて働くつもりである」が 44.6%で最も多く、以下、「現在の会社かどうかはわからないが、ずっと日本で働きたい」が 21.9%、「将来は独立開業したい」が 11.1%などとなっている。



第 7-21 図 日本での就労継続の希望 (n=334)

「現在の会社でずっと働くつもり」が 4 割以上など、回答者の 6 割以上が日本での就労継続を希望。



第 7-5 表は、現在の勤め先での仕事の満足度と今後の日本での就労希望とをクロス集計した結果である。両者の関係を検討すると、当然のことながら、満足度が高い者は現在の勤め先での就労継続を希望する比率が有意に高い。また、現在の仕事に不満であるからといって、帰国や日本や母国以外の国で働くことを希望するわけではなく、4～5割の者は現在の会社や日本で働くつもりである。

第 7-5 表 現在の仕事の満足度と今後の日本での就労希望との関係

現在の仕事満足度が高い者は、今後も現在の会社で就労や日本での就労を希望する比率が高い。

|            | 合計 (社) | 現在の会社でずっと働く | 現在の会社かどうかは不明だが、ずっと日本で働く | 将来は母国に帰って働きたい | 将来は独立開業したい | 日本や母国以外の国で働きたい | その他  |
|------------|--------|-------------|-------------------------|---------------|------------|----------------|------|
| 満足している     | 131    | 58.8%       | 23.7%                   | 6.9%          | 5.3%       | 2.3%           | 3.1% |
| どちらかといえば満足 | 151    | 41.1%       | 19.9%                   | 11.9%         | 14.6%      | 11.3%          | 1.3% |
| どちらかといえば不満 | 43     | 20.9%       | 25.6%                   | 14.0%         | 16.3%      | 20.9%          | 2.3% |
| 不満である      | 4      | 25.0%       | 25.0%                   | 0.0%          | 25.0%      | 25.0%          | 0.0% |
| 合計         | 329    | 45.3%       | 22.2%                   | 10.0%         | 11.2%      | 9.1%           | 2.1% |

p<0.001

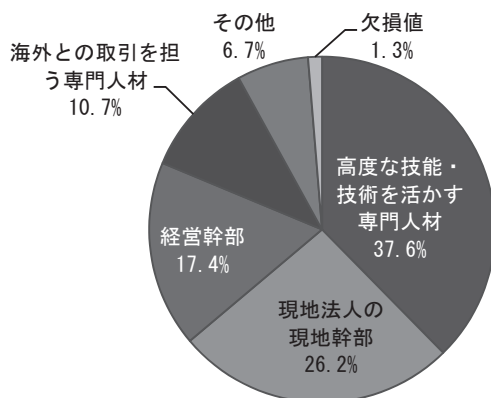
## (2) 現在の会社でのキャリアの希望

次に、「現在の会社でずっと働くつもりである」と回答した 149 人の高度人材に対して、現在の会社でどのようなキャリアを積みたいかたずねた。第 7-22 図は集計結果である。「高度な技能・技術を活かす専門人材 (研究者、技術者)」が 37.6%で最も多く、以下、「海外の現

地法人の経営幹部」が 26.2%、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が 17.4% などとなっている。

第 7-22 図 現在の会社でのキャリアの希望 (n=149)

「高度な技術・技能を活かす専門人材」を希望する者が 4 割近く、「海外の現地法人の経営幹部」を希望する者が 3 割近い。



第 7-6 表 現在の勤め先に応募する際に重視したことと勤め先でのキャリアの希望

現在の勤め先に応募する際に重視した項目によって、勤め先での今後のキャリアの希望が異なる。

|                      | 合計  | 経営幹部  | 現地法人の現地幹部 | 高度な技術・技能を活かす専門人材 | 海外との取引を担う専門人材 | その他  |
|----------------------|-----|-------|-----------|------------------|---------------|------|
| 知名度、ブランドイメージ         | 40  | 25.0% | 25.0%     | 35.0%            | 12.5%         | 2.5% |
| 学んだことを仕事で活かすことができる   | 64  | 7.8%  | 31.2%     | 43.8%            | 12.5%         | 4.7% |
| 語学力を仕事で活かすことができる     | 48  | 22.9% | 33.3%     | 14.6%            | 22.9%         | 6.2% |
| 技術を学ぶことができる          | 30  | 16.7% | 26.7%     | 56.7%            | 0.0%          | 0.0% |
| 仕事の内容                | 84  | 21.4% | 25.0%     | 39.3%            | 8.3%          | 6.0% |
| 賃金水準が高いこと            | 13  | 38.5% | 23.1%     | 38.5%            | 0.0%          | 0.0% |
| 教育訓練、能力開発制度が充実していること | 22  | 31.8% | 36.4%     | 22.7%            | 9.1%          | 0.0% |
| 自分の将来のキャリアにプラスになること  | 62  | 17.7% | 33.9%     | 32.3%            | 14.5%         | 1.6% |
| 母国の現地法人等への赴任         | 23  | 17.4% | 65.2%     | 13.0%            | 4.3%          | 0.0% |
| 外国人の採用実績があること        | 25  | 8.0%  | 36.0%     | 40.0%            | 8.0%          | 8.0% |
| 昇進することができること         | 14  | 35.7% | 21.4%     | 35.7%            | 0.0%          | 7.1% |
| その他                  | 3   | 66.7% | 33.3%     | 0.0%             | 0.0%          | 0.0% |
| 合計                   | 145 | 17.9% | 26.9%     | 38.6%            | 10.3%         | 6.2% |

第 7-6 表は、現在の勤め先に応募する際に重視したことと勤め先でのキャリアの希望をクロス集計した結果である。全体的な傾向を見ると、現在の勤め先に応募する際に重視した項目によって、勤め先での今後のキャリアの希望が異なっている。すなわち、「賃金水準」、「教育訓練、能力開発の制度」、「昇進することができること」を重視した者は「経営幹部」へ進

むキャリアを、「語学力の活用」、「教育訓練、能力開発の制度」、「現地法人への赴任」、「外国人の採用実績」を重視した者は「現地法人の経営幹部」へ進むキャリアを、「学校で学んだことを仕事で活用」、「技術を学べる」、「外国人の採用実績」などを重視した者は「高度技能・技術を活かす専門人材」へ進むキャリアを希望する比率が高い。

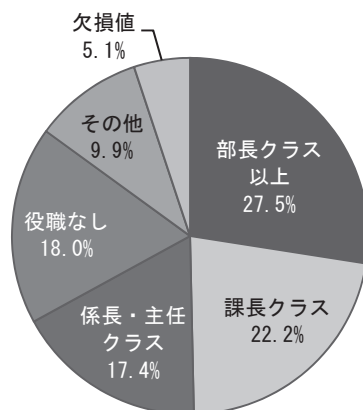
### (3) 現在の会社での昇進可能性

企業アンケートに関する記述でも触れたように、いわゆる「ガラスの天井」が存在しているため、日本企業における外国人社員の昇進には上限があるとされている。このことを確認するために、今後も現在の会社で働き続けるとして、最終的にどの職位まで昇進することが期待できるかたずねた。

第7-23図はその集計結果である。「部長クラス以上」が27.5%で最も多く、以下、「課長クラス」22.2%、「役職なし」が18.0%、「係長・主任クラス」が17.4%などとなっている。

第7-23図 現在の会社での昇進可能性 (n=334)

現在の会社での昇進可能性は、「部長クラス以上」が27.5%、「課長クラス」が22.2%などとなっている。



言うまでもなく、現在の職位によって昇進ができそうな職位は異なる。そこで、現在の職位と現在の勤め先での昇進可能性をクロス集計してみた。その結果が第7-7表である。現在の職位が「部長クラス以上」の場合、昇進可能性も「部長クラス以上」と回答した者が9割以上である。現在の職位が「課長クラス」の場合、昇進可能性は「部長クラス以上」が61.9%、「課長クラス」が28.6%、現在の職位が「係長・主任クラス」の場合、「課長クラス」が55.6%、「部長クラス以上」が33.3%など、現在の職位より1ランク上の職位以上に昇進できると考える者が多い。現在の職位が「役職なし（一般社員）」の場合は、昇進可能性の回答が分かれている。

なお、「その他」の具体的内容としては、勤め先が大学の場合、「教授」（9ケース）が多かった。また、「外国人社員は昇進できない」（1ケース）という記述もあった。

第 7-7 表 現在の職位と現在の会社での昇進可能性の関係 (n=317)

現在の職位より 1 ランク上の職位以上に昇進できると考える者が多い。

|          | 合計  | 部長クラス以上 | 課長クラス | 主任・係長クラス | 役職なし  | その他   |
|----------|-----|---------|-------|----------|-------|-------|
| 部長クラス以上  | 12  | 91.7%   | 0.0%  | 8.3%     | 0.0%  | 0.0%  |
| 課長クラス    | 21  | 61.9%   | 28.6% | 0.0%     | 4.8%  | 4.8%  |
| 係長・主任クラス | 27  | 33.3%   | 55.6% | 7.4%     | 0.0%  | 3.7%  |
| 役職なし     | 220 | 25.9%   | 22.7% | 24.1%    | 24.5% | 2.7%  |
| その他      | 37  | 5.4%    | 8.1%  | 5.4%     | 13.5% | 67.6% |
| 合計       | 317 | 29.0%   | 23.3% | 18.3%    | 18.9% | 10.4% |

p<0.000

#### 4. 小括

この章では、高度外国人材の現在の働き方について検討した。主な点を整理すると、以下のようになる。

(1) 回答者の現在の勤め先企業の業種は、「製造業」が約 4 割、「学術研究、専門・技術サービス」が 1 割で、以下、「教育」、「その他」、「宿泊業、飲食サービス」、「卸売業、小売業」などとなっている。

(2) 勤務先企業の従業員規模は、「1000 人以上 4999 人」が 25%、「100 人以上 299 人」が 20%などとなっており、大企業も多いが、300 人未満規模の中小規模も 3 割近くある。

(3) 勤め先企業は、日本企業が 8 割以上であった。

(4) 勤続年数の平均は約 5 年で、8 割以上の者が勤続 10 年未満である。

(5) 「正社員」が 8 割以上を占める。「契約社員」の契約期間の平均値は約 2 年であった。

(6) およそ 3 割の者が転職経験を有する。

(7) 現在の勤め先への入職経路は、「学校の就職部(キャリアセンター、キャリアオフィス)、指導教授の紹介」がおよそ 3 割、「インターネットの求人サイト」が 2 割、「家族・親族、友人、知人の紹介」が 2 割などとなっている。入職経路は、卒業した学校の所在地や転職経験によっても異なり、ヘッドハンティング、民間の職業紹介会社、縁故などによって入職している場合がある。

(8) 現在の勤め先に応募する際、「仕事の内容」、「自分の将来のキャリアにプラスになること」、「学校で学んだことを仕事で活かすことができること」、「日本語や母国語など、語学力を仕事で活かせること」などを重視している。

(9) 現在の仕事に就いた当初、仕事上のトラブルに遭遇した時の相談相手は、「職場の上司」、「職場の先輩や同僚」が6割となっている。

(10) 現在担当している主な仕事は、「販売、営業」、「システム開発・設計」、「研究開発」、「その他」などで、5割近くの者が海外関連の仕事も担当している。また、現在の職位は、勤続年数が比較的短い者が多いこともあって、回答者の7割が「一般社員」である。

(11) 仕事上求められる日本語能力は、6割の者が、「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」と回答しており、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」という者も合わせれば、8割以上の者が仕事で使えるレベルの日本語能力が求められている。

(12) 公的社会保険・労働保険への加入状況をみると、厚生年金保険へは9割、健康保険は8割以上、雇用保険は8割近くの者が加入している。ただし、正社員に比べて契約社員の加入状況は、相対的に低い。

(13) 9割近い者が現在の仕事に満足している。また、「現在の会社でずっと働くつもりである」という者が4割以上いるほか、将来も日本で働くことを希望する者が6割以上いる。将来も現在の勤め先で働く場合、4割が「高度な技術・技能を活かす専門人材」となることを希望し、3割近くが「海外の現地法人の経営幹部」を希望している。

## 第8章 日本で高度外国人材が働くことについて

### 1. はじめに

以下では、高度外国人材が日本、特に日本企業で働く上での問題を、法制度上の問題、企業への就職活動の際の問題、就職後の問題という3つの面から検討する。

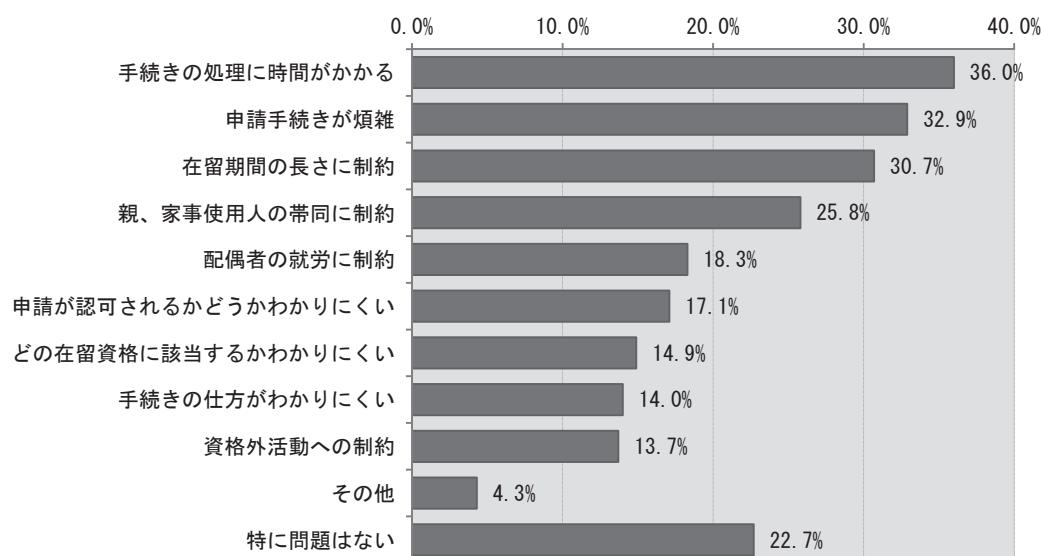
### 2. 日本で働く上での問題

#### (1) 在留資格制に関する制約

まず、調査に回答した高度外国人材が日本で働く際、現在の在留資格制度に関することでのようなことが制約になっているかを多重回答でたずねた。第8-1図はその結果である。「手続きの処理に時間がかかる」が36.0%で最も多く、以下、「申請手続きが煩雑である」が32.9%、「在留期間の長さの制約があり、働きにくい」が30.7%などとなっている。しかし、「特に問題はない」という回答も22.7%あった。

第8-1図 日本で働く上で、現在の在留資格制度に関することで制約になっていること(多重回答、n=322)

「手続きの処理に時間がかかること」「手続きが煩雑である」「在留期間の長さの制約がある」が多い。



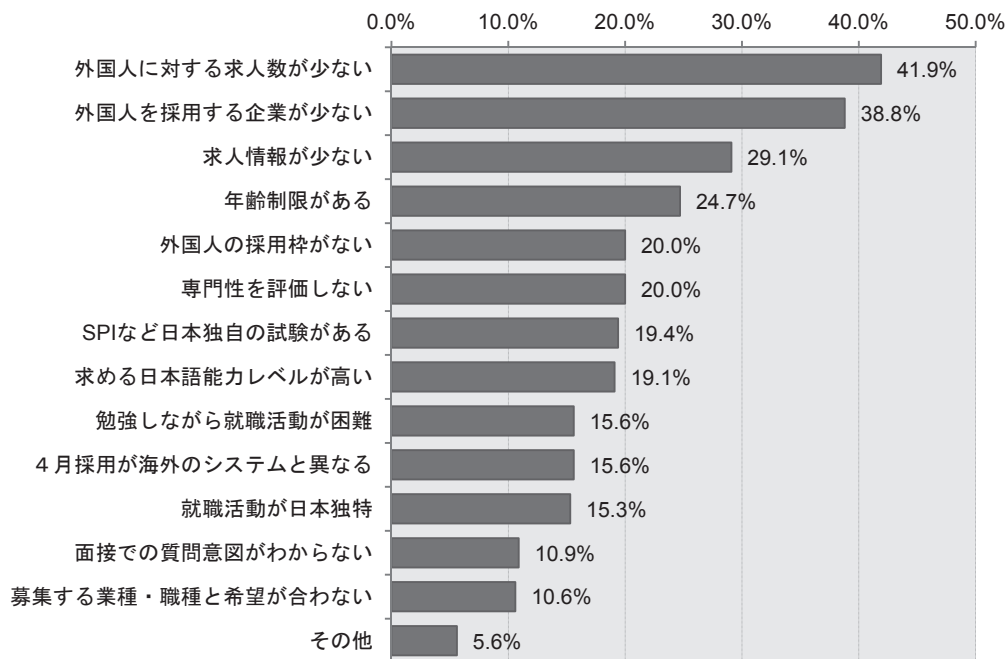
#### (2) 高度外国人材が日本企業に就職する際の障害

次に、高度外国人材が日本企業に就職する際、どのような障害があるかを多重回答でたずねた。第8-2図がその結果である。「外国人に対する求人数が少ない」が41.9%で最も多く、

以下、「外国人を採用する企業が少ない」が 38.8%、「日本企業からの求人情報が少ない」が 29.1%、「求人募集に年齢制限がある」<sup>58</sup>が 24.7%などとなっている。

第 8-2 図 日本の企業に就職する際に障害になっていること (多重回答、n=322)

「外国人に対する求人数が少ない」、「外国人を採用する企業が少ない」、「日本企業からの求人情報が少ない」、「求人募集に年齢制限がある」が多い。



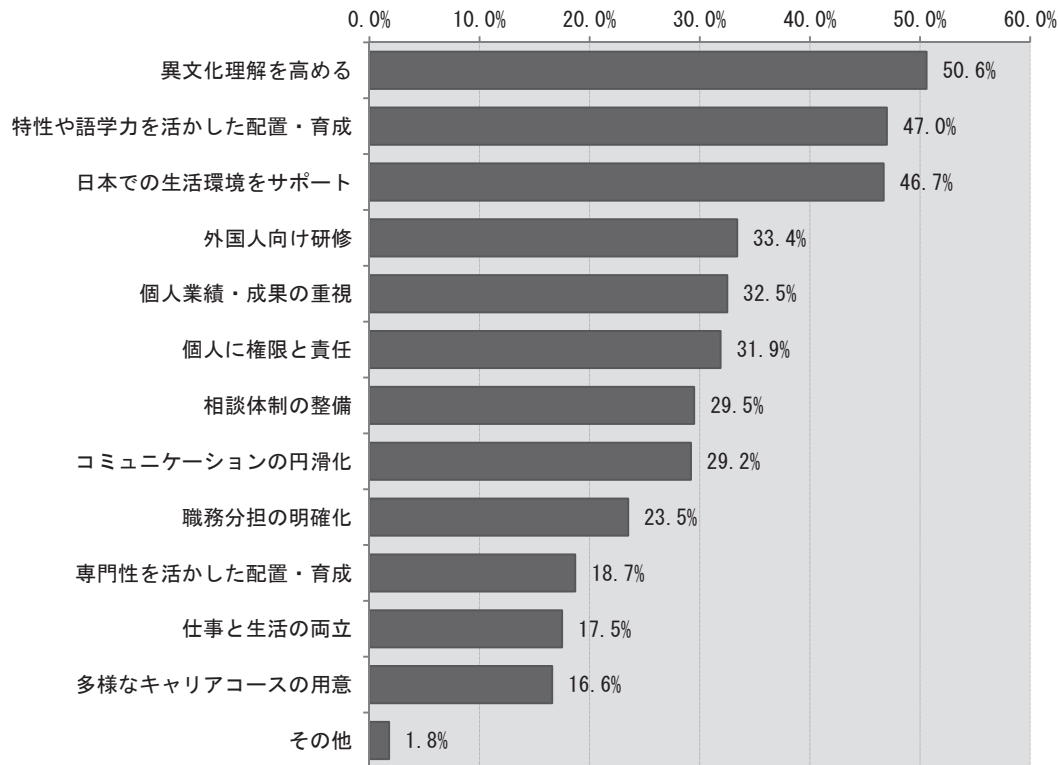
### (3) 日本企業が高度外国人材を採用した後、定着・活用のために取り組むべきこと

さらに、日本企業に採用された後、高度外国人材が定着・活躍するために日本企業が取り組んでいく必要があることを多重回答でたずねた。

第 8-3 図がその結果である。「日本人社員の異文化への理解を高める」が 50.6%で最も多く、以下、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」が 47.0%、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」が 46.7%、「外国人向けの研修を実施する」が 33.4%、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」が 32.5%、「個人に仕事上の権限と責任を持たせる」が 31.9%などとなっている。

<sup>58</sup> 年齢に関わりなく働ける社会の実現に向け、募集・採用における年齢制限の禁止が義務化されているが、①定年年齢を上限とする場合、②労働基準法等による年齢制限の場合、③長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を採用する場合、④技能等の継承のため労働者数の少ない年齢層を対象とする場合、⑤芸術・芸能における表現の真実性の場合、⑥高齢者又は国の雇用促進施策に係る年齢層に限定する場合については、合理的な理由があれば例外的に年齢制限が認められる。留学生の中には、母国の大学を卒業した後、日本の大学（大学院）に入学したり、日本語学校を経て日本の大学（大学院）に入学したり、一度就職した後に日本の大学（大学院）に入学する者が少なからずいるとのことである。

第 8-3 図 日本企業が高度外国人材を採用した後、定着・活用のために取り組むべきこと(多重回答、n=320)  
 「日本人社員の異文化への理解を高める」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」が多い。



企業調査で、高度人材の定着・活躍のために必要であると思われる項目<sup>59</sup>として、「相談体制の整備」、「特性や語学力を生かした配置・育成」、「異文化への理解」、「コミュニケーションの円滑化」、「日本での生活環境をサポート」、「専門性を活かした配置・育成」、「外国人向けの研修を実施」、「職務分担の明確化」、「業績・成果重視の評価・処遇制度」といった項目が挙げられていた。一方、個人調査では、高度人材の定着・活躍のために必要であると思われる項目として、上記の通り、「異文化への理解」「特性や語学力を活かした配置・育成をする」「日本での生活環境をサポート」「外国人向けの研修を実施」「業績・成果を重視した評価・処遇制度」などとなっている。企業調査と個人調査の項目の回答傾向は一致しているものが多い。

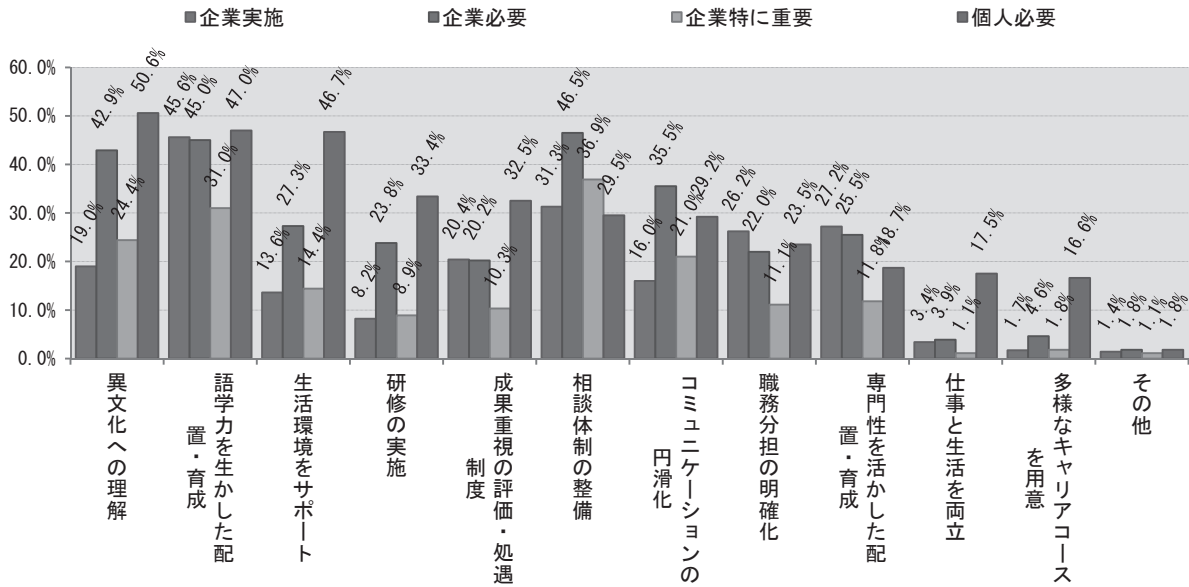
第 8-4 図で、これらの項目がどれだけ実施されているかを見ると、「特性・語学力を生かした配置・育成」は 5 割近い実施比率であるが、「専門性を活かした配置・育成」は 3 割以下、「成果重視の評価・処遇制度」や「異文化への理解度を高めること」は 2 割前後、「日本での生活環境をサポート」は 1 割台前半の実施比率となっている。

<sup>59</sup> 企業調査では、企業が「特に重要と考える取組み」も回答してもらったが、3つまでの多重回答なので、ここでは「必要な取組み」を取り上げることにした。



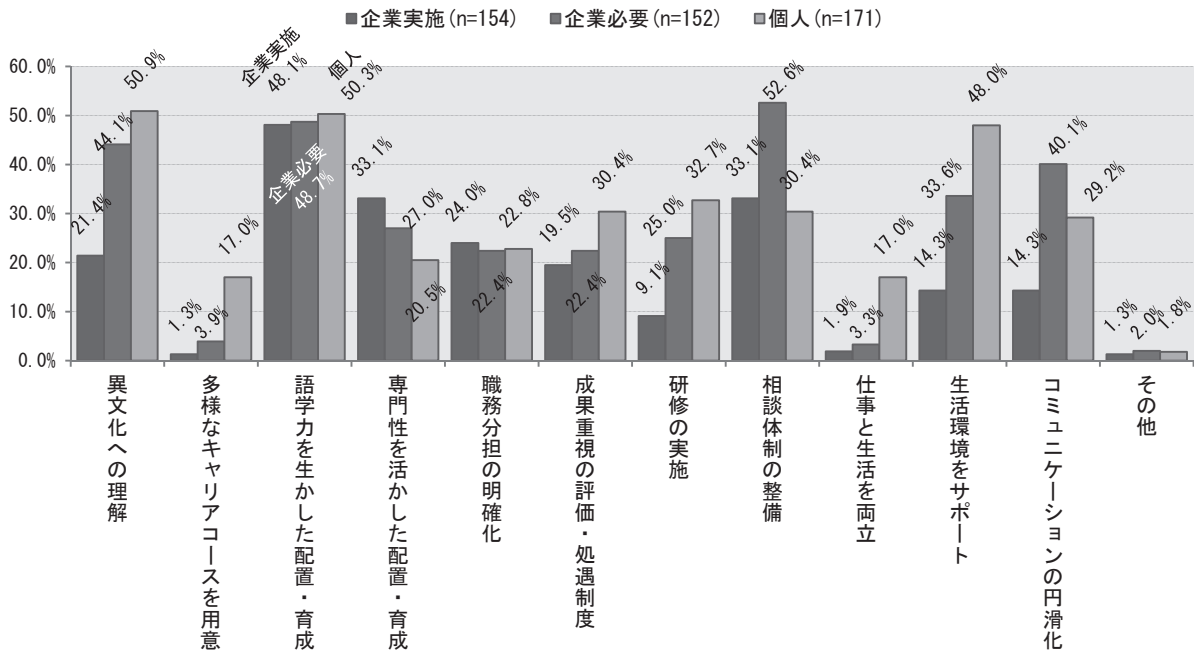
第 8-4 図 高度外国人材の定着・活躍のために必要な施策についての企業調査結果と個人調査結果の比較（個人調査の回答結果を降順に並べ替えたもの）

「異文化への理解」、「コミュニケーションの円滑化」、「日本での生活環境をサポート」、「専門性を活かした配置・育成」、「外国人向けの研修を実施」など、企業と個人の回答傾向が近い項目が多い。



第 8-5 図 マッチングデータによる高度外国人材の定着・活躍のために必要な施策に関する企業調査結果と個人調査結果の比較

「多様なキャリアコースの用意」、「相談体制の整備」、「日本での生活環境をサポート」、「コミュニケーションの円滑化」など、企業が必要と思う項目と個人が必要と項目とで違いがある。



より厳密に比較するために、企業調査と個人調査のマッチングデータを作成して検討してみた。マッチングデータを作成できた173ケースについて企業調査と個人調査を集計した結果が、第8-5図である。

まず、企業が高度人材の定着・活躍のために実施している施策は、「特性や語学力を生かした配置・育成」、「専門性を活かした配置・育成」、「相談体制の整備」などである。また、企業が高度人材の定着・活躍のために必要であると考えている項目は、「相談体制の整備」、「特性や語学力を生かした配置・育成」、「異文化への理解」、「コミュニケーションの円滑化」などの順になっている。

一方、個人調査では、高度人材の定着・活躍のために必要であると思われる項目は、「異文化への理解」、「特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「日本での生活環境をサポート」などとなっている。企業調査と個人調査の項目は一致しているものが多い。

企業が重要と考えている項目と個人が必要と考えている項目を比べてみると、企業と個人の回答傾向が一致している施策と、企業は重要と思っているが個人はそれほどでもない項目、個人は重要と思っているが企業はそれほどでもない項目がある。企業と個人の回答傾向が一致している項目としては、「特性や語学力を生かした配置・育成」、「職務分担の明確化」、企業は重要と思っているが個人はそれほどでもない項目としては、「相談体制の整備」、「コミュニケーションの円滑化」、個人は重要と思っているが企業はそれほどでもない項目としては、「多様なキャリアコースの用意」、「日本での生活環境のサポート」などである。

社員に占める高度外国人材の比率は小さいので、彼（女）等のニーズすべてに対応することは難しいであろうが、企業が高度外国人材を定着させ、仕事で活躍してもらうようにするためには、企業と高度人材との情報共有が重要であると思われる。

### 3. ポイント制の導入をめぐる

#### (1) ポイント制の導入と申請・受諾の状況

以下では、ポイント制の導入をめぐる高度外国人材の対応や考えについての集計結果を見ていく。まず、調査に回答した高度外国人材のうち、どれだけの者がポイント制の導入を知っているのか。集計結果を見ると、「ポイント制の導入を知っている」が18.3%、「ポイント制の導入を知らない」が80.5%であった（欠損値0.6%、n=334）。

次に、外国人に高度人材のうち、自分がポイント制の対象になるかどうか検討した者がどれだけあり、申請・受諾された者はどれだけいるのか。

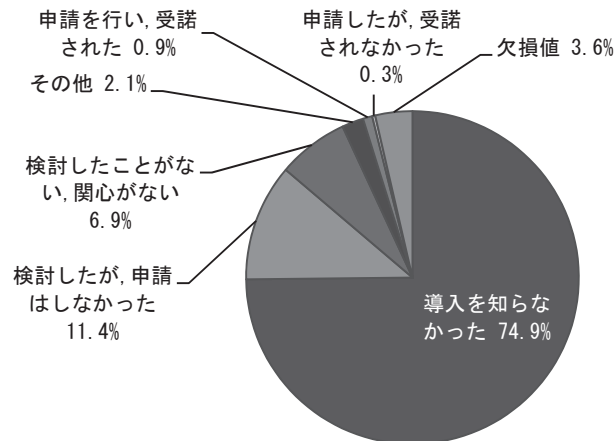
第8-6図はその結果である。「ポイント制の導入を知らなかった」という回答が約75%を占める<sup>60</sup>。以下、「ポイント制の対象となるかどうか検討したが、申請しなかった」が11.4%、

<sup>60</sup> ポイント制の導入を知っていたかどうかに関する設問に対して「ポイント制の導入を知らない」と回答した者は、「ポイント制の申請・受諾の実績」に関する設問（第8-6図）でも「ポイント制の導入を知らなかった」と回答することが期待される。前の設問に「ポイント制の導入を知らない」と回答した者のうち、後の設問でも

「ポイント制の申請を検討したことがない、ポイント制に関心がない」が6.9%である。ポイント制への申請の実績は、「ポイント制の申請を行い、受諾された」という0.9%、「ポイント制の申請を行ったが、受諾されなかった」という0.3%であった。

第8-6図 ポイント制の申請・受諾の実績(n=334)

ポイント制に申請・受諾された者は0.9%。



なお、調査回答者の中で、ポイント制の申請を行い、受諾された者3名のプロフィールは、以下の通りである。

- ①性別・年齢：30歳代の男性。
- ②出身国：中国。
- ③在留資格：「技術」。
- ④最終学歴：大学院（修士課程、博士課程）修了、主専攻は「理学」、「工学」。
- ⑤日本滞在期間：いずれも「10年以下」。
- ⑥現職：従業員規模「100人以上299人以下」の「情報通信業」で「システム開発・設計」を行っている。

## （2）高度外国人材の定着・活用に効果があるポイント制の優遇措置

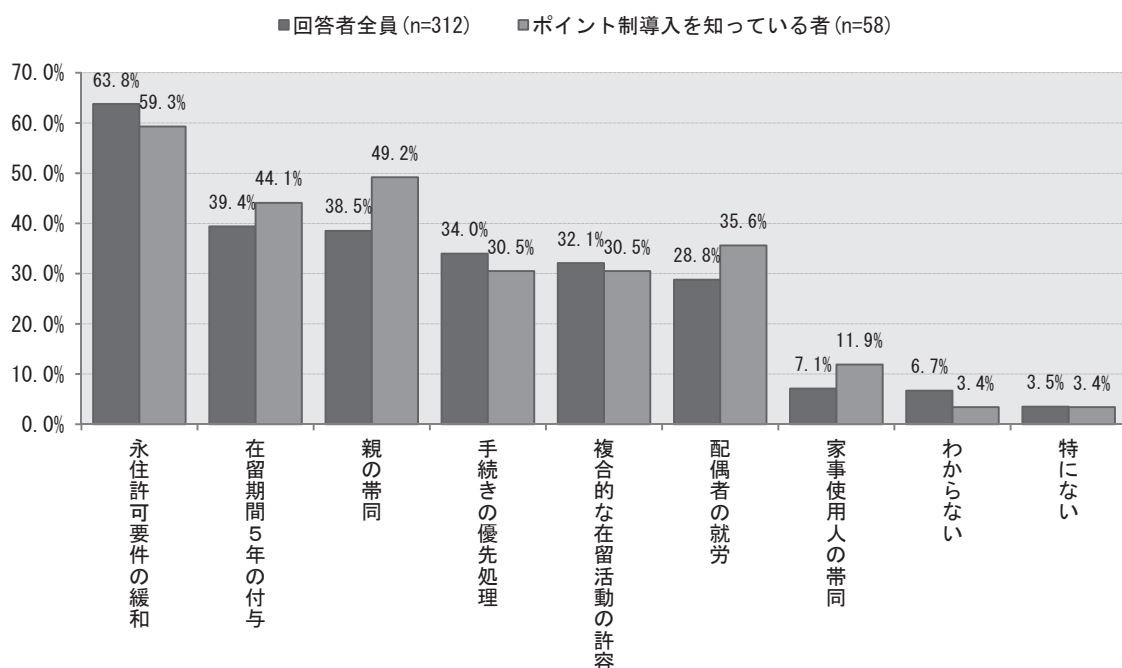
ポイント制の導入を知っているかどうかに関わらず、ポイント制の優遇措置の中で高度外国人材の定着・活用に効果があると思うものを多重回答してもらった。その結果が第8-7図である。各項目の左側が回答者全員の集計結果である。「在留歴に係る永住許可要件の緩和」が63.8%で最も多く、以下、「最長「5年」の在留期間の付与」が39.4%、「親の帯同」が38.5%、「入国・在留手続きの優先処理」が34.0%、「複合的な在留活動の許容」が32.1%などとなっている。

「ポイント制の導入を知らない」と回答した者は95.0%で、残りの者は、「検討したが、申請はしなかった」が1.5%、「検討したことがない、関心がない」が2.7%、「その他」が0.8%である。

次に、「ポイント制の導入を知っている」と回答した者の方が、ポイント制による優遇措置の内容を理解していると考え、対象を限定して集計してみた。同じ第8-7図の各項目の右側がポイント制の導入を知っている者の回答結果である。ポイント制の導入を知っている者の回答結果は、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」が59.3%で最も多く、以下、「親の帯同」が49.2%、「最長「5年」の在留期間の付与」が44.1%などとなっている。

第8-7図 高度外国人材の定着・活用に効果があるポイント制の優遇措置

「在留歴に係る永住許可要件の緩和」「最長「5年」の在留期間の付与」「親の帯同」「入国・在留手続きの優先処理」「複合的な在留活動の許容」などを挙げる者が多い。



### (3) 高度外国人材の定着のために有用な取組み

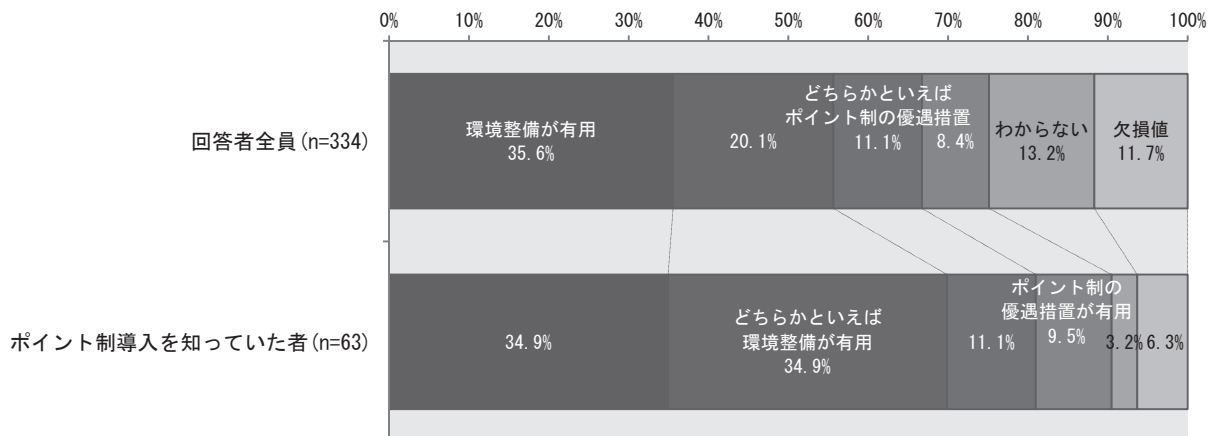
高度外国人材が日本企業に定着・活躍するために、高度人材が働くための環境整備とポイント制の優遇措置のどちらが有用だと思うか、たずねた。第8-8図がその結果である。

上に描かれた、横帯グラフで回答者全員の集計結果を見ると、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が35.6%、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」が20.1%などとなっている。

しかし、「わからない」という回答や欠損値が合わせて約25%ある。そこで、ここでも「ポイント制の導入を知っている」と回答した者だけの集計も行った。その結果が第8-8図の下の横帯グラフである。「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」、「どちらかといえば

高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」とともに 34.9%で、約 7 割の回答者が「高度人材が働くための環境整備が有用」と考えている<sup>61</sup>。

第 8-8 図 高度外国人材の定着・活用と働くための環境整備とポイント制の優遇措置  
高度外国人材の定着・活用のためには「高度人材が働くための環境整備が有用」と考える者が多い。



#### 4. 小括

この章では、高度外国人材が日本、とりわけ日本企業で働く上での問題や必要な取組みを見てきた。また、ポイント制についての考えや申請状況も見た。主な点を整理すると、以下のようになる。

(1) 高度外国人材が日本で働く上で感じている、在留資格制度に関する制約としては、「手続きの処理に時間がかかる」、「申請手続きが煩雑である」、「在留期間の長さの制約があり、働きにくい」などが多い。しかし、「特に問題はない」という回答も 2 割以上あった。

(2) 高度外国人材が日本企業に就職する際の障害としては、「外国人に対する求人数が少ない」、「外国人を採用する企業が少ない」、「日本企業からの求人情報が少ない」といったことを挙げる者が多い。

(3) 日本企業が高度外国人材を採用した後、定着・活用のために取り組むべきこととしては、4～5 割の回答者が「日本人社員の異文化への理解を高める」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」などを、3 割以上の回答者が「外国人向けの研修を実施する」、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」、「個人に仕事上の権限と責任を持たせる」を選んでいる。

<sup>61</sup> なお、「ポイント制が有用」または「どちらかといえばポイント制が有用」と回答した者の属性を検討した結果、未婚の者、出身国・地域が中国（台湾）、インドネシア、その他の国・地域出身の者、在留資格が企業内転勤の者で、それ以外の属性の者に比べて「ポイント制が有用」と回答している比率が相対的に高かった。

(4) 回答した高度外国人材のうち、ポイント制の導入を知っている者はおよそ2割で、8割の高度人材はポイント制の導入を知らない。また、ポイント制の申請を行い、受諾された者は1% (3名) であった。

(5) ポイント制の優遇措置の中で高度外国人材の定着・活用に効果があると思うものは、「在留歴に係る永住許可要件の緩和」、「最長「5年」の在留期間の付与」、「親の帯同」、「入国・在留手続きの優先処理」、「複合的な在留活動の許容」などとなっている。

(6) 高度外国人材が日本企業に定着・活躍するために、高度人材が働くための環境整備とポイント制の優遇措置のどちらが有用だと思うかたずねたところ、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」または「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」と回答した者が多かった。