

企業における 高度外国人材の活用について データで見る高度外国人材の活用と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
渡辺博顕

1. 構成

1. 構成
2. 資料のもとになった調査の概要
3. 調査項目と調査結果の概要
4. 企業の経営課題と高度外国人材
5. 企業における高度外国人材の採用状況と課題
6. 企業における高度外国人材の活用状況と課題
7. 企業における高度外国人材の維持の状況と課題
8. まとめ

2. 資料のもとになった調査の概要

(1) 調査名

株式会社富士通総研「企業における人材の多様化(外国人活用)の取組み実態把握のためのアンケート調査」(委託元は厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課)

(2) 調査の対象

3978社(上場企業3778社 + 有力企業200社)

(3) 調査の方法

質問紙調査(通信)

(4) 調査の期間

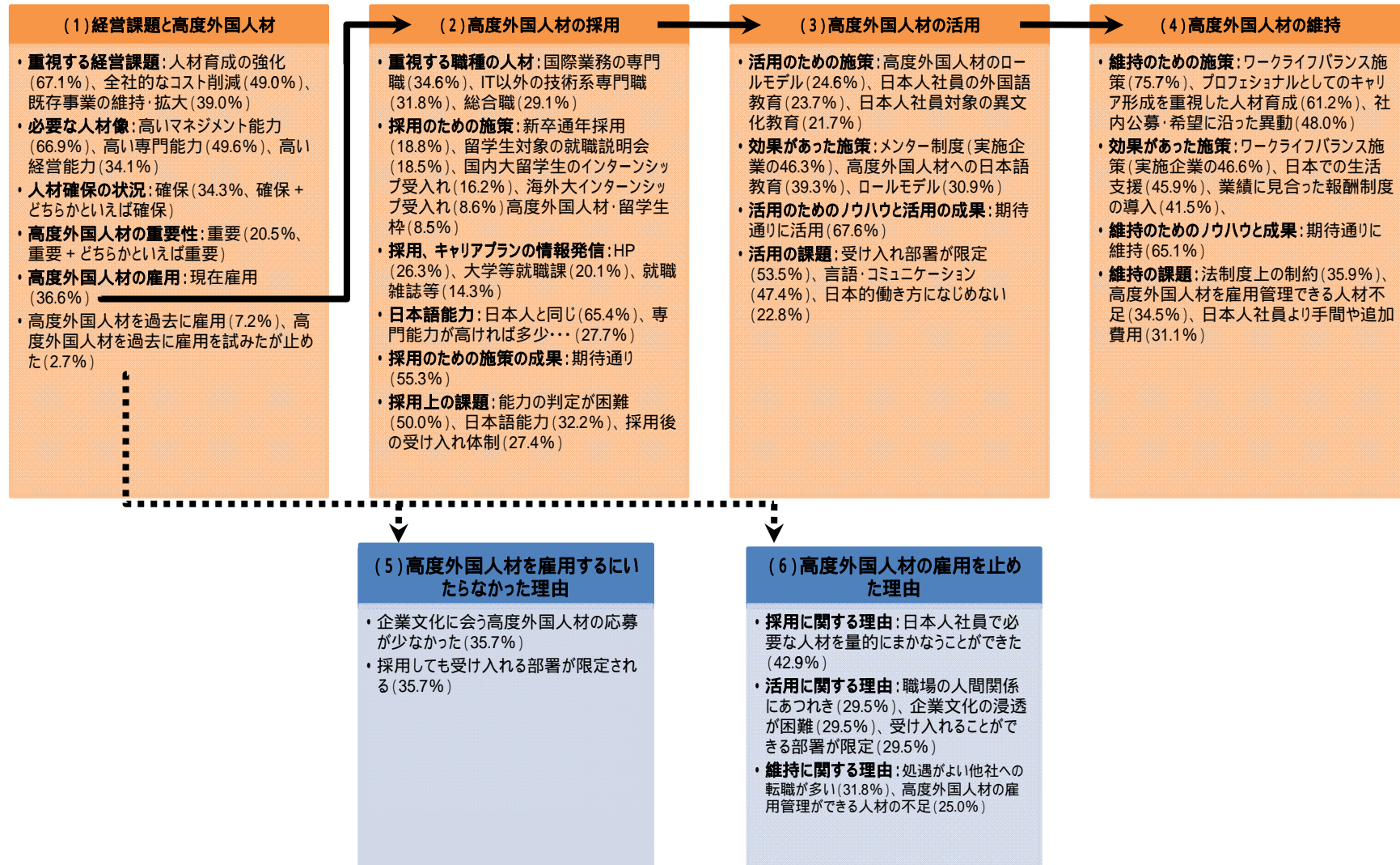
2009年9月28日 ~ 2009年10月16日

(5) 回収数

813票(回収率20.4%)

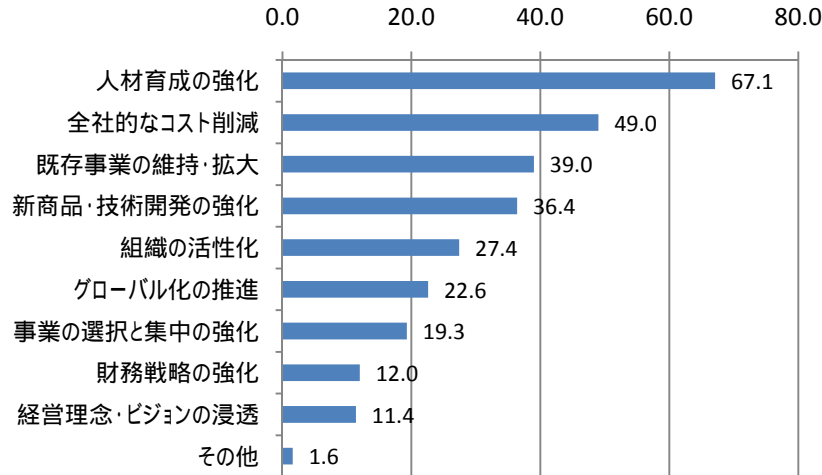
3. 調査項目と調査結果の概要

(以下、この資料の数値はいずれも不明を除く有効%)

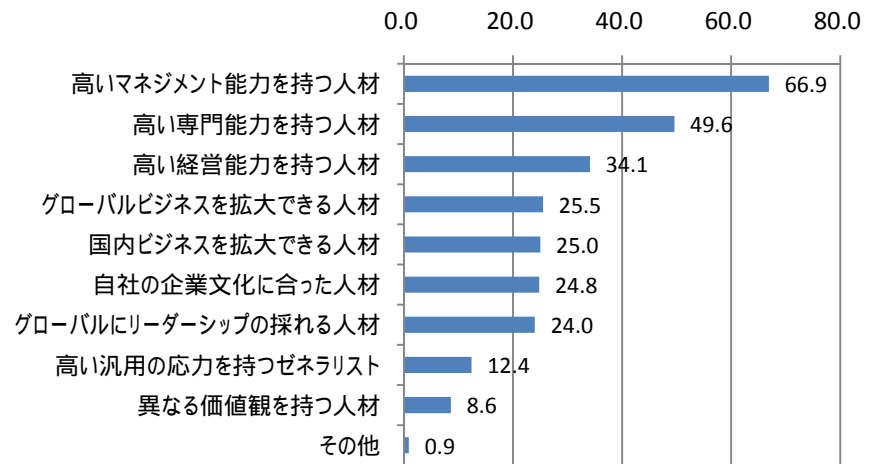


4. 企業の経営課題と高度外国人材

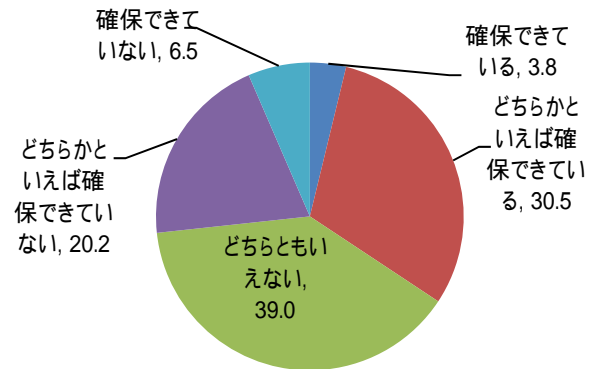
第1図 中長期的な経営課題(MA、%、n=808)



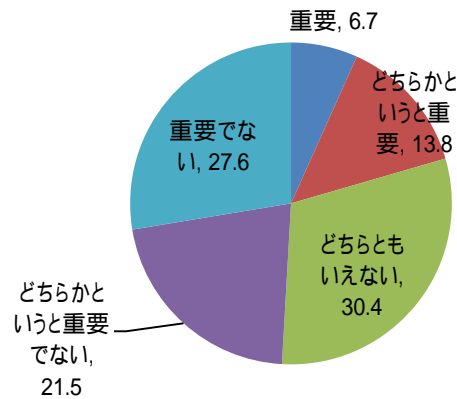
第2図 中長期的な視点で必要な人材(MA、%、n=804)



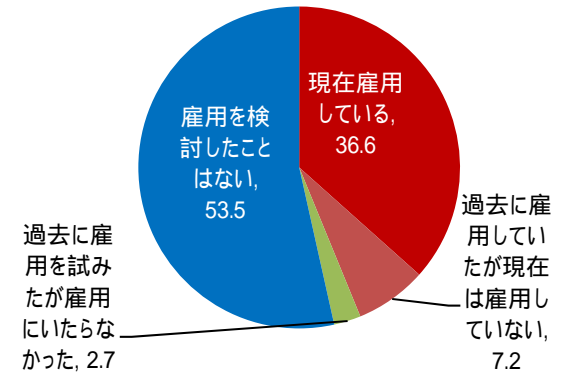
第3図 経営課題解決のために必要な人材の確保(SA、%、n=806)



第4図 経営課題解決のための高度外国人材活用の重要性(SA、%、n=809)

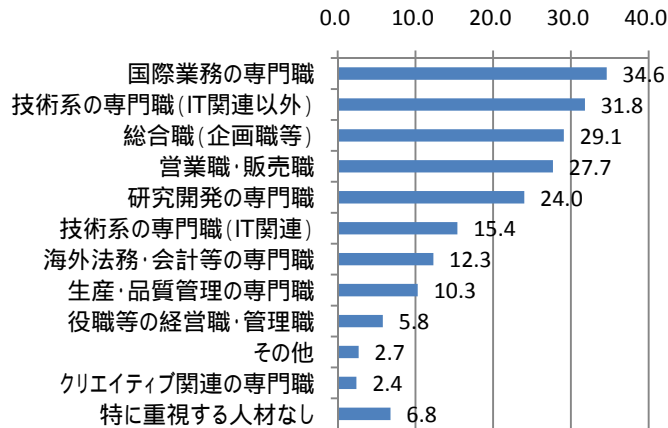


第5図 高度外国人材の雇用状況(SA、%、n=806)

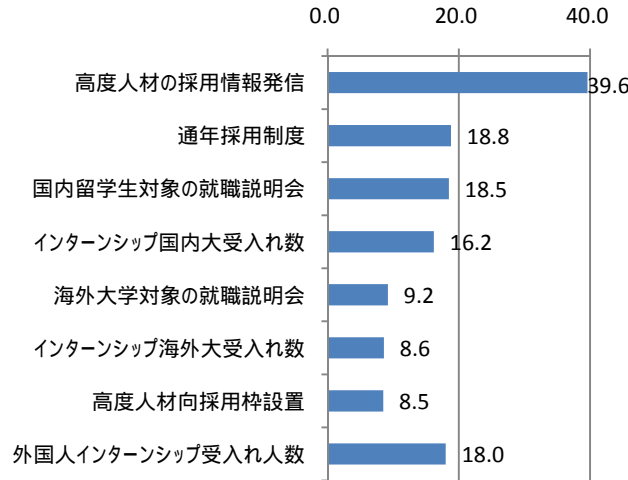


5. 企業における高度外国人材採用の現状と課題

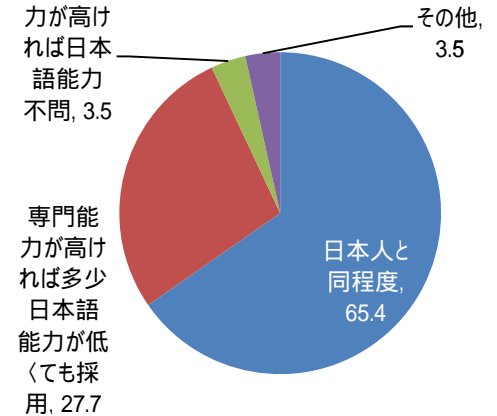
第6図 高度外国人材を新たに作用する際に重視する職種(MA、%、n=292)



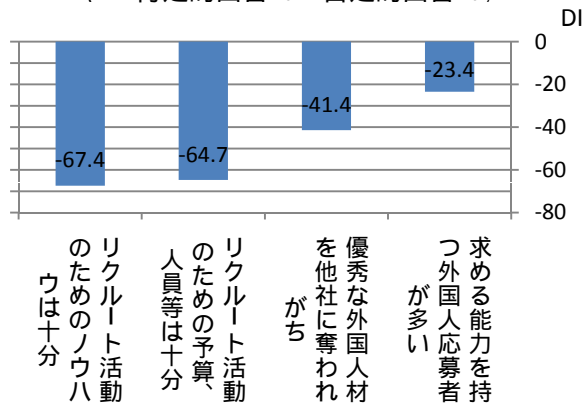
第7図 高度外国人材採用のための施策(MA、%)



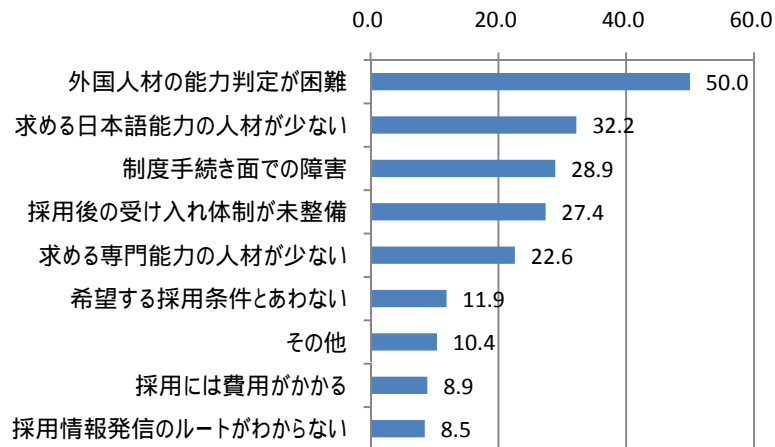
第8図 採用時の日本語能力の重視度(SA、%、n=289)



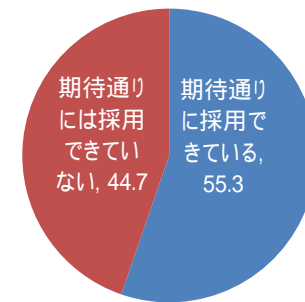
第9図 高度外国人材採用の諸側面(DI=肯定的回答% - 否定的回答%)



第10図 高度外国人材採用の課題(MA、%、n=270)

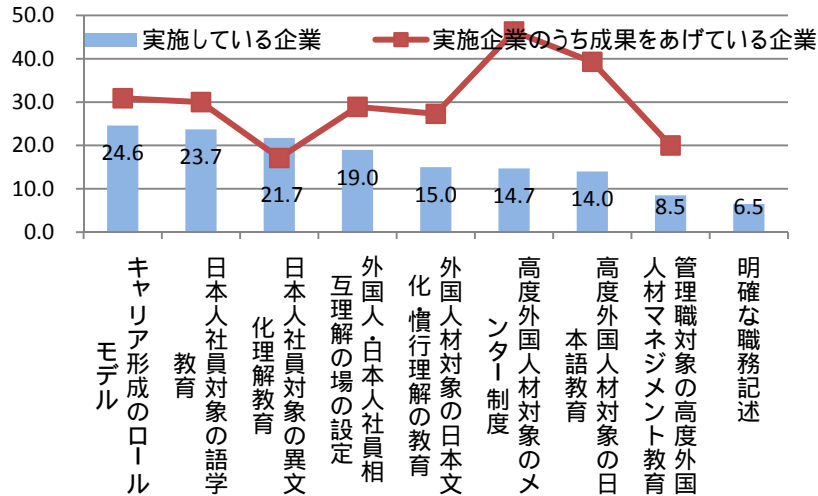


第11図 高度外国人材の採用活動の成果(SA、%、n=253)

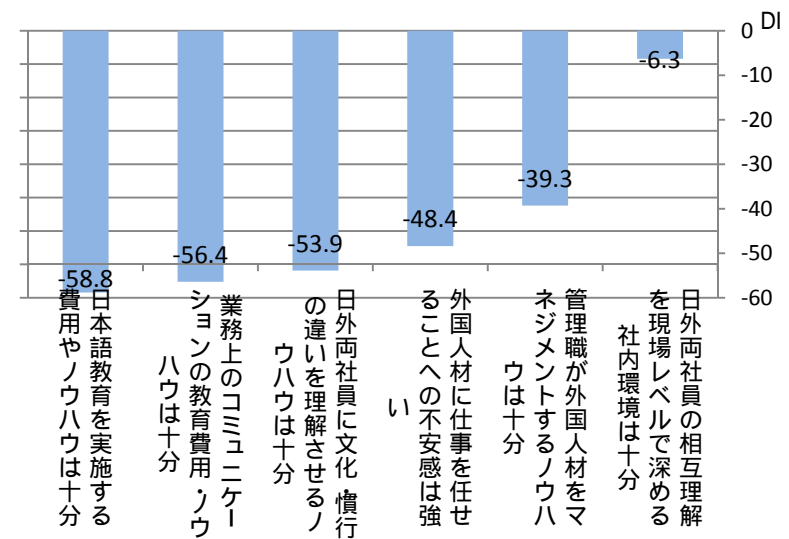


6. 企業における高度外国人材の活用状況と課題

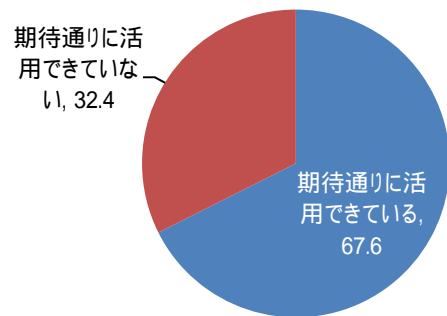
第12図 外国人高度人材の活用施策の実施状況と効果(%)



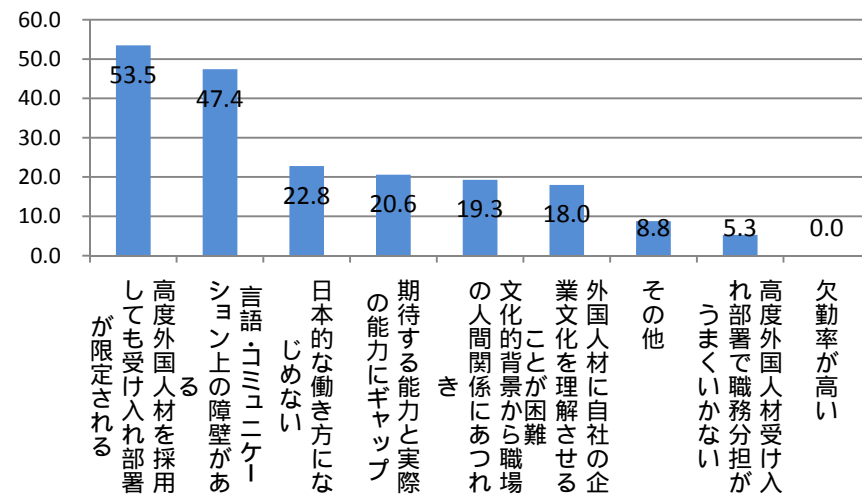
第13図 高度外国人材活用の側面(DI=肯定的回答% - 否定的回答%)



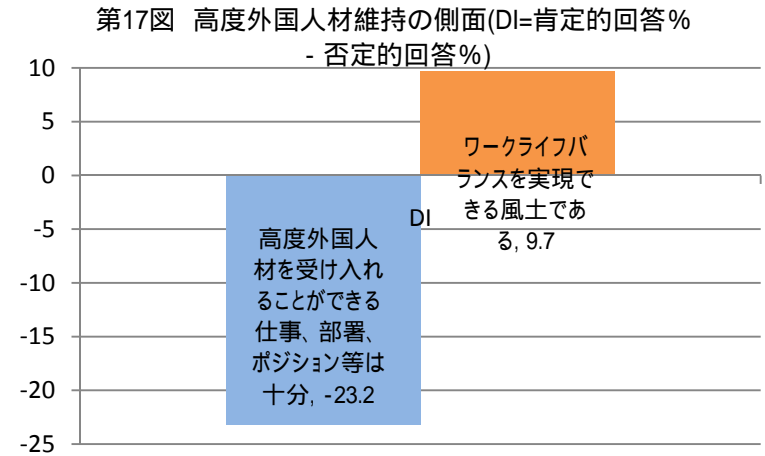
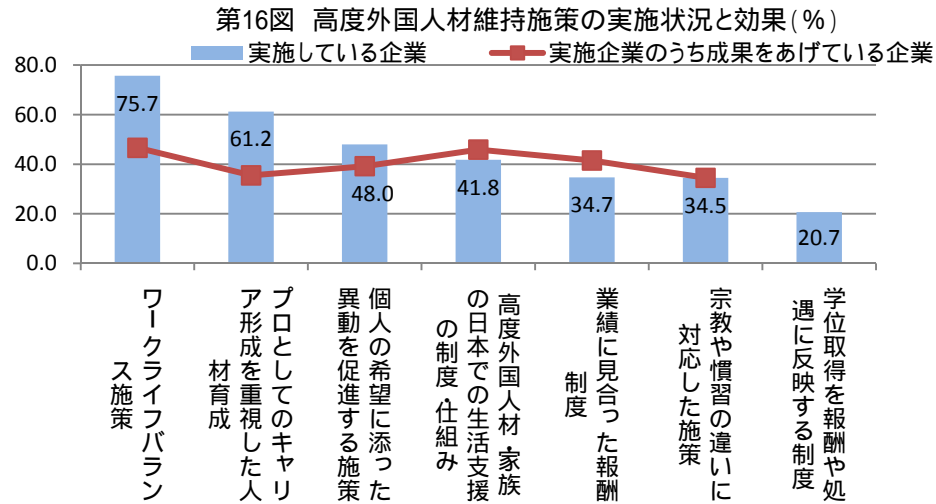
第14図 高度外国人材の活用状況(SA、%、n=278)



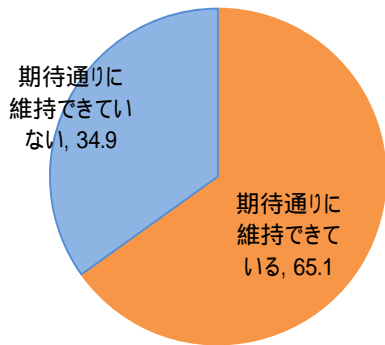
第15図 高度外国人材活用の課題(MA、%、n=228)



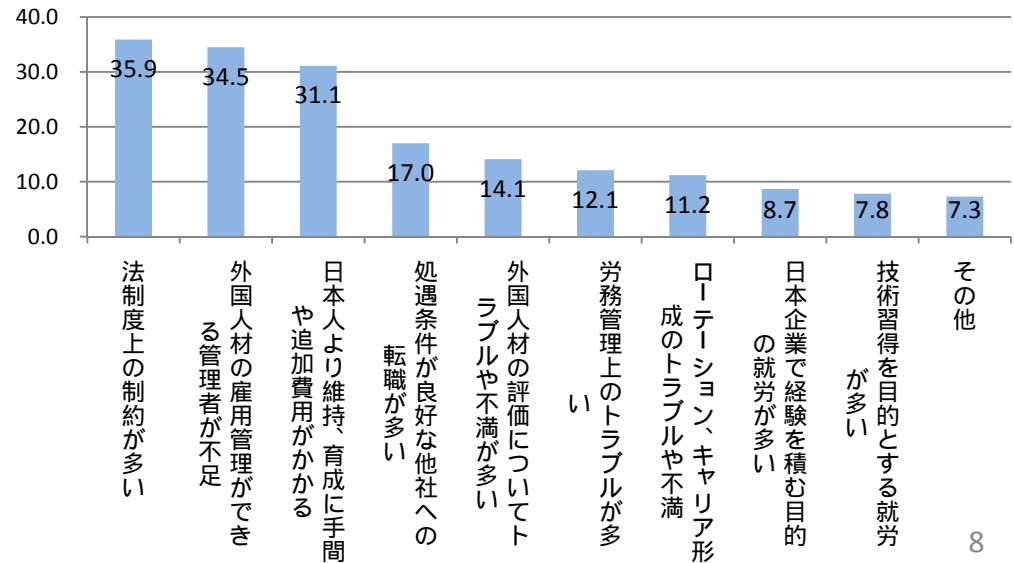
7. 企業における高度外国人材の維持と課題



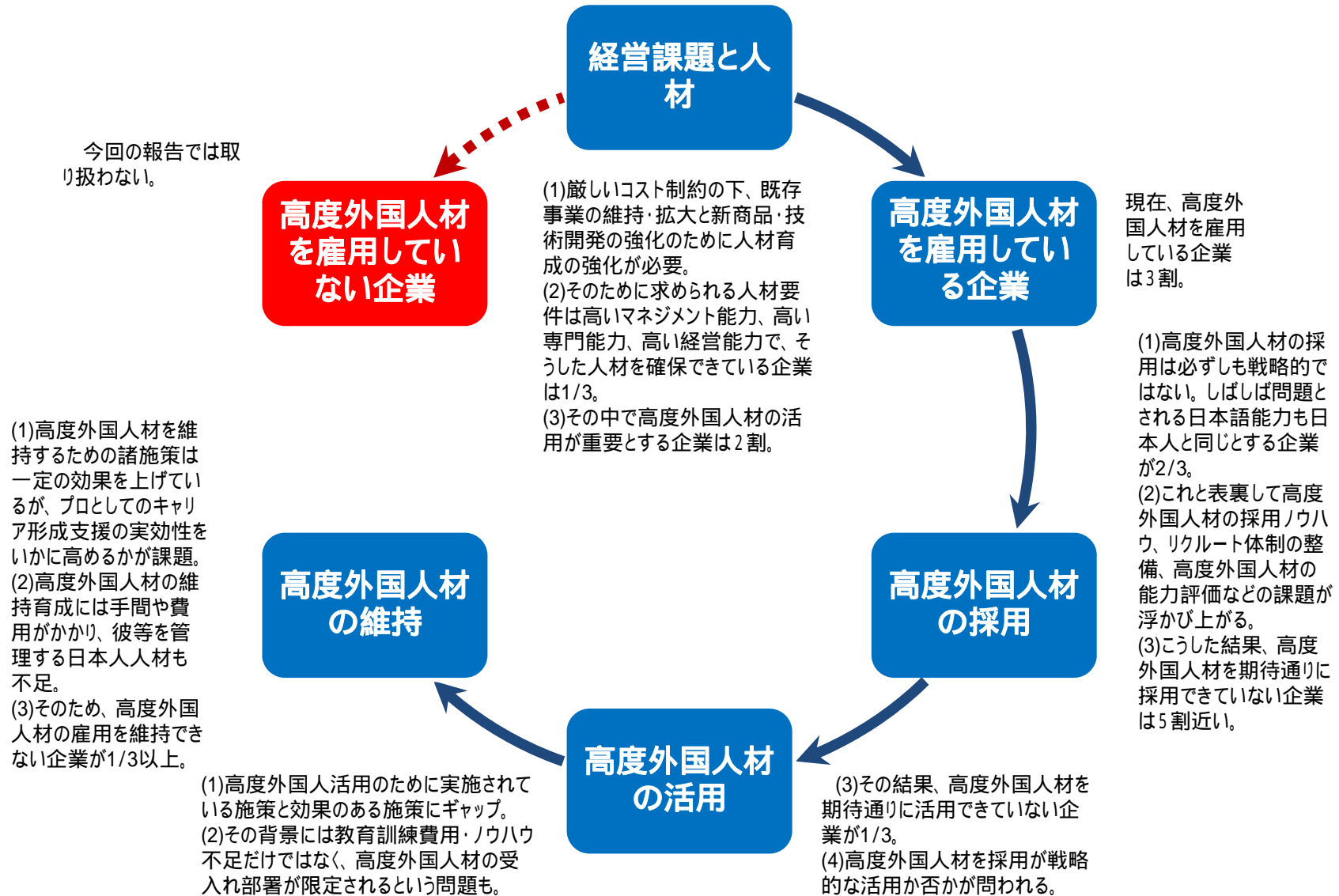
第18図 高度外国人材の維持の状況(SA、%、n=269)



第19図 高度外国人材の維持についての課題(MA、%)



8. まとめ



ありがとうございました。
労働政策研究・研修機構 渡辺博顕

【参考】

労働政策研究・研修機構 渡辺博頭

労働政策研究・研修機構では、2008年に「日本企業における留学生の就労に関する調査」を実施しました。この調査は、全国の従業員300人以上の企業1万349社とそこで働く高度外国人材(日本国内の短期大学・高等専門学校または4年制大学・大学院に留学経験のある人)を対象とした質問紙による郵送調査です。回収数は企業調査3,018票、留学生調査902票です。この中から、報告に関連する項目をいくつかとりあげておきます。

なお、調査結果の概要は、労働政策研究・研修機構調査シリーズ No.57『日本企業における留学生の就労に関する調査』(執筆者は労働政策研究・研修機構調査解析部)にまとめられていますので、ご参照ください。

1 企業が留学生に何を期待するのかによって採用の方法が違う。

企業が留学生に期待する役割によって採用の方法が異なります。特に海外との取引を担当する専門人材になることを期待される場合は、日本人とは別枠を設けています(表1)。

表1 採用方法と高度外国人に期待する役割の関係

	会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部	海外の現地法人の経営幹部	期待する将来の役割			その他	合計
			高度な技能・技術を生かす専門人材	海外との取引を担当する専門人材	一般の日本人社員と同様に考えている		
日本人と区別なく採用	4.6%	10.3%	16.4%	14.2%	54.4%	0.0%	100.0%
日本人とは別枠で採用	0.0%	14.5%	14.5%	42.0%	29.0%	0.0%	100.0%
この社員区分では留学生を採用していない	0.0%	10.5%	18.4%	36.8%	26.3%	7.9%	100.0%
合計	4.0%	10.7%	16.3%	17.7%	50.9%	0.4%	100.0%

2 企業は高度外国人材を採用するとき、どの程度の日本語能力を求めているのか？

採用のやり方(「日本人と区別なく採用」か「日本人とは別枠で採用」か)によって留学生に求める日本語能力に違いがあります(表2)。

表2 採用方法と求められる日本語能力の関係

	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	求める日本語能力		合計
		ビジネス上のやり取りができるレベル	簡単な日常会話ができるレベル	
日本人と区別なく採用	73.4%	24.3%	2.3%	100.0%
日本人とは別枠で採用	58.0%	42.0%	0.0%	100.0%
この社員区分では留学生を採用していない	50.0%	36.8%	13.2%	100.0%
合計	71.0%	26.4%	2.6%	100.0%

在留資格、職種、海外展開の状況などによっても企業が求める日本語能力に違いがあります(表3、在留資格についての集計結果だけを掲載します)。

表3 在留資格と求める日本語能力の関係

	求める日本語能力			合計
	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	ビジネス上のやり取りができるレベル	簡単な日常会話ができるレベル	
教授	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
投資・経営	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
研究	31.3%	68.8%	0.0%	100.0%
技術(IT分野)	82.1%	17.9%	0.0%	100.0%
技術(IT分野以外)	71.2%	26.7%	2.1%	100.0%
人文知識・国際業務	67.6%	29.3%	3.1%	100.0%
技能	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
日本人の配偶者等	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%
永住者	80.2%	17.3%	2.5%	100.0%
その他	87.0%	13.0%	0.0%	100.0%
合計	71.0%	26.5%	2.6%	100.0%

3 高度外国人材の活用:どのような企業で高度外国人材の満足度が高いのか？

高度外国人材の仕事の満足度は、個人属性をコントロールした上で、「仕事と生活の調和に配慮した働き方にする」という企業で高い(順序ロジットモデル分析、ここではクロス集計表だけを表4として掲載しておきます)。

表4 企業の雇用管理方針と高度外国人材の満足度の関係

		勤め先への満足度			合計	
		満足している	どちらかと言えば満足している	どちらかと言えば不満である		不満である
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする	あてはまる	38.0%	54.0%	7.3%	0.7%	100.0%
	どちらかといえばあてはまる	40.0%	48.7%	10.8%	0.6%	100.0%
	どちらかといえばあてはまらない	31.0%	51.2%	13.2%	4.7%	100.0%
	あてはまらない	4.2%	79.2%	12.5%	4.2%	100.0%
合計		37.2%	50.9%	10.6%	1.4%	100.0%

4 高度外国人材の維持

入社当初の相談相手が誰だったかによって今後の就労希望に違いがあります(表5)。

表5 入社当初の相談相手と今後の就労見込みの関係

		今後の日本での就労見込み			合計
		日本で、ずっといまの会社で働きたい	今の会社かほかの日本企業で働きたい	いずれ母国に帰って働きたい	
入社当初の相談相手(複数回答)	職場の上司	39.8%	25.8%	28.1%	6.3%
	職場の先輩や同僚	34.0%	29.2%	29.7%	7.1%
	先輩の外国人社員	32.9%	32.2%	30.9%	4.0%
	会社が用意したあなたを教育・指導する担当者	34.4%	29.1%	31.8%	4.6%
	人事部門	36.3%	24.4%	33.3%	5.9%
	その他	36.4%	18.2%	45.5%	0.0%
	誰にも相談できなかった	17.6%	29.4%	35.3%	17.6%

5 高度外国人材による採用、活用、定着への提言

日本企業で働く高度外国人材は採用時の障害として、「留学生を採用する企業が少ないこと」「留学生に対する求人数が少ないこと」「日本独自の筆記試験が難しいこと」「日本企業への就職に関する情報不足」「年齢制限があること」といったことを指摘されています(図1)。

また、日本企業で働く高度外国人材が日本企業に対して要望することとして、「日本人社員の異文化への理解度を高めること」「外国人の特性や語学力を活かした配置をすること」「外国人向けの研修の実施」といったことを指摘されています(図2)。

図1 高度外国人材が指摘する採用時の障害(複数回答)

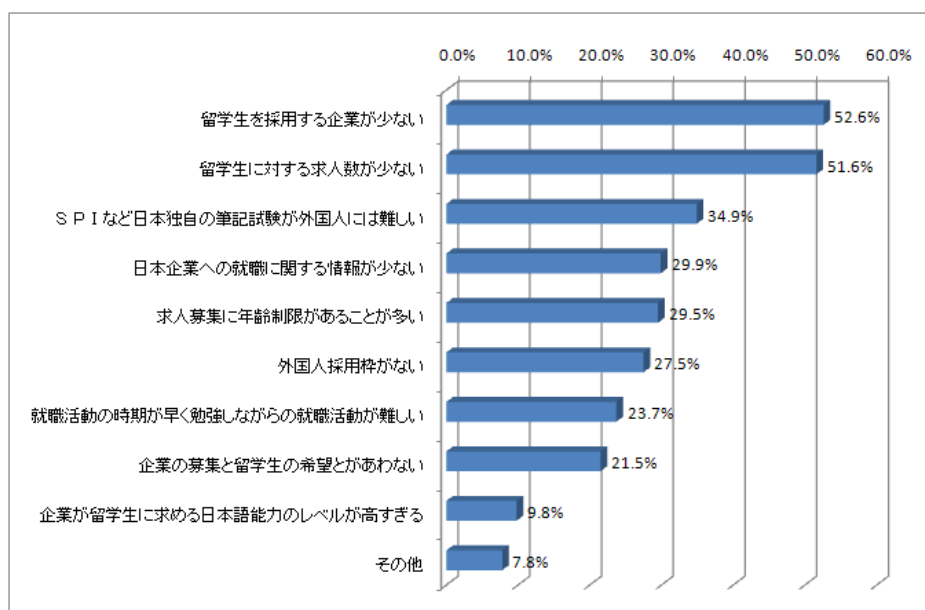


図2 高度外国人材が日本企業に対して要望すること(複数回答)

