

企業における高度外国人材⁽¹⁾の活用と就業

J-I-L-P-T 副統括研究員

渡邊

博頭

1 はじめに

企業活動の国際化、国際競争の激化、日本への観光客の増加など、経済活動のグローバル化にもなっており、企業におけるグローバル人材の育成と活用が求められている。さらに、日本では留学生三〇万人計画が打ち出されたが、諸外国でも優れた留學生の獲得のために、さまざまな取り組みが行われており、グローバル人材に育つ留學生の獲得競争も激しくなっている。

外国人の高度人材⁽²⁾は、企業活動の国際化に対応するだけではなく、閉鎖的といわれる日本企業の中に新たな刺激をもたらすことも期待されている。さらに、日本経済を再生するために、研究開発などの分野で、イノベーション人材として外国人の高度人材を採用する動きもある。

我が国では外国人の受け入れについては、高度人材は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については、国内の労働市場への影響を考慮し、慎重に対応するという方針をとっている。こうした下で、企業における人材のグローバル化に関する議論では、海外から人材の受け入れと活用・日本人のグローバル人材の育成と活用が取り上げられることが多い。

このようなグローバル人材、イノベーション人材、あるいは企業活動の活性化のため、高度外国人材を受け入れることについて、企業はどのように考えているのか。また、高度外国人材を既に受け入れている企業はどのような企業なのか、彼らの定着や能力を發揮してもらうために、どのような取り組みを行っているのか。日本で働く高度外国人材自身は今後の働き方についてどのように考えているのか。日本企業の雇用慣行が高度外国人材の活用の障害になっているとの指摘もある。この小論では、海外からの人材の受け入れについて焦点を当て、J-I-L-P-Tが二〇一三年に実施したアンケート結果からいくつか紹介していきたい⁽³⁾。

もともとこの調査は高度外国人材のポイン制導入の効果に関する項目が多かったため、高度外国人材の就業行動を検討する際に必要な情報をすべて得ることができたわけではない。ただ、一次接点として結果を整理することもあながち無駄ではないだろう。

2 企業における高度外国人材の採用と活用

(1) 高度外国人材についての先行研究
厚生労働省「外国人雇用状況」によれば、高度人材に該当する専門的・技

術的分野の在留資格の外国人労働者数は、平成二〇年の八万四八七八人から平成二五年の十三万二五七一人へと、約四・八万人増加している。外国人労働者数全体のうち専門的・技術的分野の在留資格の外国人労働者数の比率は、平成二〇年の約一七％から、平成二五年の約一八・五％へと、約一・五ポイント上昇している。

外国人の受け入れはどれだけの経済効果があるのか。内閣府「経済財政白書」(二〇〇八)は、海外からの労働者の受け入れによる経済成長への寄与を計測している。たとえば、英国における外国人労働力の経済成長の寄与率は二〇〇六年で約一五・二〇％に相当するとしている。

我が国が積極的に受け入れるという方針をとっている高度人材ではあるが、いくつかの障壁があるため、思うように進んでいない。内閣府「経済財政白書」(二〇一〇)によると、日本における人材調達環境について、ビジネス展開する上で確保が難しい人材は、語学堪能者、技術職・エンジニア、管理職などである。日本はアジア周辺国に比べて人材調達コストが高く、また、語学スキルや大学教育、マネジメント教育の質に対する評価が低い。さらに、高度な人材を海外から獲得する可能性

は米英独仏中の各国より低いとしている。内閣府「経済財政白書」(二〇一一)では、グローバルに業務を展開する企業をはじめとして、外国人幹部のニーズは高いものの、実際の登用は追いついていないこと、その最大の要因が「日本人社員の語学力不足」であること、海外進出企業、知識集約型企業では、そうでない企業に比べて、日本の大学院を修了した外国人の採用を増やす意向であることが記されている。

では、企業レベルで高度外国人材を活用するためにどのような取り組みが効果的なのか。富士通総研(二〇一〇)⁽⁴⁾によれば、企業が高度外国人材の定着のための施策のうち、「ワークライフバランス施策」、「高度外国人材や家族の日本での生活支援」、「業績に見合った報酬制度」、「個人の希望にそった異動の促進」などが効果的であったとのことである。

塚崎(二〇〇八)⁽⁵⁾では、日本で働く専門的、技術的分野の外国人を対象にアンケートとインタビューを行い、言語的障壁、文化の違い以外にも、社会的障壁、非効率性、集団主義、年功・序列重視、排他性といった障害があり、日本で働くことを魅力的でなくしており、職業キャリアの展開の視点を踏まえた取り組みや環境整備が



必要であることを指摘している。村上(二〇一〇)では、日本で働く外国人自然科学研究者・技術者を対象にアンケート、インタビューを実施し、科学者・技術者の国際移動には、報酬のほかに個人および所属する組織間のネットワーク、政府の政策も影響し、仕事をする環境も移動の誘因となっていると論じている。

産業別の研究は、たとえば、松下(二〇一一)(6)では、日本のIT産業の水準が海外より低く、外国人が携わることができ業務に制限があること、スキルとは別に、昇進の「ガラスの天井」、制度や慣習上の壁が存在していること、さらに、大手IT企業(ビッグベンダー)の下に重層的な下請け構造が作られており、日本企業の採用システムが日本の教育機関以外の出身者に対して狭いなどの問題が障害になっていると論じている。

日本の企業が採用する高度外国人材の多くが、日本への留学生である(7)。

諸外国の状況についてOECD(二〇〇七)(8)をみると、OECD加盟国における留学生数は二〇〇〇年以降四〇%増加しており、経済活動における知的分野の拡大や製造業の海外進出により、教育レベルが高い人材の需要が増加していると指摘している。また、OECD(二〇〇九)では、留学生の受け入れが将来の高度人材の拡大につながる可能性を分析している。

OECD(二〇一二)では、高度人材の送り出しについてアジア諸国の比重が増加していること、そして、アジアからの移民が保健、科学、技術、エンジニア、数学などの職業分野で重要な役割を果たしており、雇用率も他の移民に比べて高いことが指摘されている。

しかし、OECD(二〇一〇)によれば、高技能労働者や専門的労働者の国外移住によって、送出国ではインベーターや新しいアイデアを出す人が喪失、教育に投資した資金が無駄になり、保健分野では有資格者の不足により適切な保健医療と教育を提供できなくなるなどの問題が発生するという問題がみられるという。

(2) 企業アンケートから

(ア) 高度外国人材の採用

さて、アンケートに回答した企業のうち、過去三年に高度外国人材を採用したことがある企業は一六・六%、また、三年より前に採用したことがある企業は九・六%で、これまで一度も高度外国人材を採用したことがない企業は七一・二%という構成になっている(N111338)。容易に予想されるように、海外展開が進んでいる企業ほ

ど、海外売上高比率が高い企業ほど、高度外国人材の採用実績がある企業の比率が高くなる。乱暴な言い方だが、モノやカネの国際化が人の国際化につながっていることだろうか。

では、高度外国人材の雇用実績はどのような要因によって決まるのか。ここでは、恣意的だが、雇用管理の方針と海外展開の状況の効果を注目した回帰分析を行った。まず、採用や雇用管理の方針について「そうだ」等から択一回答してもらった結果を用いた。多重共線性を考慮し、因子分析によって抽出された「外国人雇用方針の因子」「人材の評価・昇進に関する因子」「人材活用に関する因子」「能力開発・長期雇用に関する因子」という四つの因子を説明変数とした。これに海外展開に関する説明変数として、「海外取引なし」をベースに、「外資系企業ダミー」「海外現地法人ダミー」「駐在員ダミー」「海外取引ダミー」を説明変数に、他に「従業員規模ダミー」、「業種ダミー」を説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った(被説明変数は過去に高度外国人材の採用実績あり(1)、なし(0))。

図表1はその結果で、有意だった変数だけを掲載した。このうち、外国人を活用しようとしている企業(「外国人雇用方針の因子」)や海外取引がない企業に比べて海外展開を進めている企業では、係数の符号が(+)で有意なので、外国人雇用実績があるのは予想された通りである。また、能力開発を積極に行い、正社員の長期雇用を維持する企業(能力開発・長期雇用の因子)でも外国人の雇用実績がある。

留学生などをまとめた人数採用する企業が話題にされることもあるが、実際に高度人材を採用した人数をみると、調査回答企業の過去三年の高度外国人材の採用人数の平均は約一人にとどまっている(9)。

(イ) 高度外国人材に期待する役割では、彼(女)等)にどのような役割を期待しているのか。「全体の経営幹部」

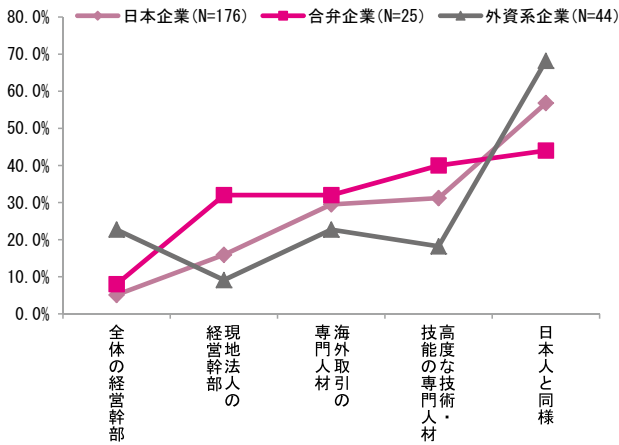
図表1 高度外国人材の採用実績の有無に関する回帰分析結果

被説明変数 (高度外国人材の採用実績あり=1)		符号条件	有意確率
統計的に有意だった 主な説明	外国人雇用方針の因子	(+)	***
	能力開発・長期雇用の因子	(+)	***
	外資系企業ダミー	(+)	***
	海外現地法人ダミー	(+)	***
	駐在員ダミー	(+)	***
	海外取引ダミー	(+)	*
(基準: 海外取引なし)			

N = 1338, -2 対数尤度 = 500.798, Cox-SnellR² = 0.322, NagelkerkeR² = 0.561

注: 他に従業員規模ダミー、業種ダミーを説明変数とした。

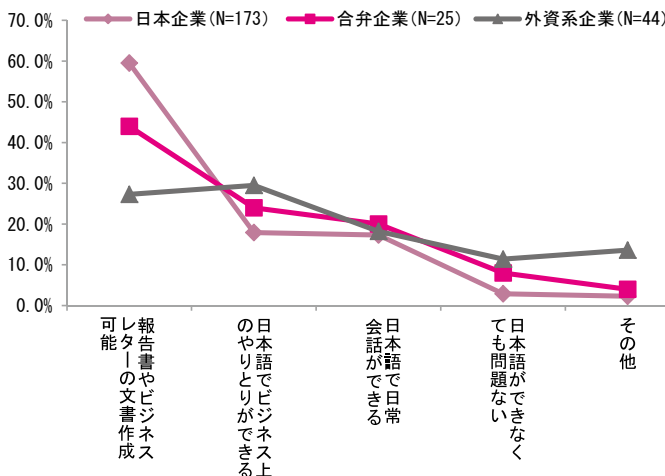
図表2 高度外国人材に期待する役割



(ウ) 高度外国人材に求める日本語能力
外国人雇用を考える上で、日本語能力

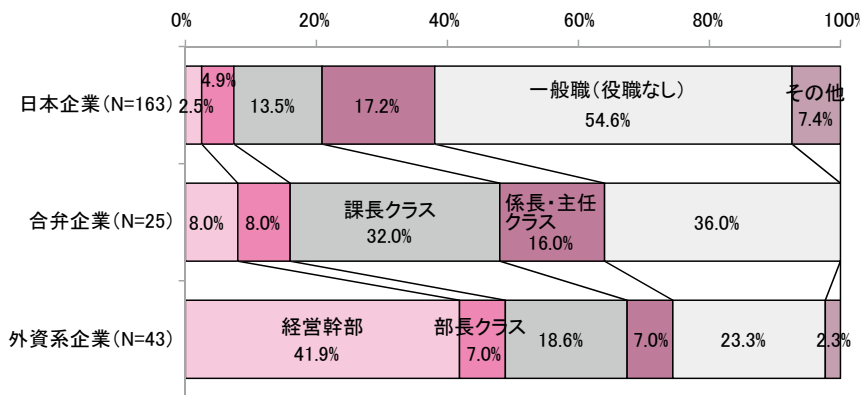
など五つから二つまでの複数回答で答えてもらった。日本企業、合併企業、外資系企業に分けて集計した結果が図表2である。いずれの企業も「日本人と同様」の役割を期待するところが多い。日本企業や合併企業の場合、「高度な技術・技能の専門人材」「海外取引の専門人材」が比較的多く、合併企業では「現地法人の経営幹部」となることを期待する企業も多い。外資系企業の場合は「日本人と同様」が七割近くあるが、それ以外の回答はやや傾向が異なる。とくに、「全体の経営幹部」の比率が多いが、親会社から役員や管理職として派遣される高度人材も含まれると考えられるので、解釈には注意が必要だろう(10)。

図表3 高度外国人材に求める日本語能力



力の問題を切り離すことはできない。これは高度人材であっても同様である。企業は高度外国人材にどこまでの日本語能力を求めているのか。留学生の場合、日本の大学、大学院を終えているので、会話、読解、筆記などほとんど問題なく日本語をこなすことが出来る。しかし、海外から高度人材を直接採用する場合や、親会社から派遣されてくる者もいるので、比較するのは容易ではない。ここでは一次接近として、「報告書やビジネスレターの文書を作成できる」など五項目から択一回答してもらった。その結果を日本企業、合併企業、外資系企業に分けて集計したのが図表3である。日本企業の五九・五％は「報告書やビジネスレターの文書を作成可能」なレベルの日本語能力を求

図表4 最高位の高度外国人材の職位



(エ) 昇進

高度外国人材の採用実績のある企業では、高度人材の活用のために、「語学力や専門性を活かした配置」「職務分担の明確化」「成果重視の評価・処遇」相

められている。しかし、合併企業や外資系企業はそこまでの日本語能力を求めている。「日本語でビジネス上のやりとりができる」くらいの日本語能力を求める企業は、外資系企業の二九・五％、合併企業の二四・〇％、日本企業の一七・九％といった順になる。

3 高度外国人材の就業行動

さて、ここで取り上げているアンケートでは、企業などの人事担当者を通じて高度外国人材ご本人にも調査票を配布していただいた(12)。

(1) 属性

回答者の主な属性は図表5の通りである。

五％、部長クラスが四・九％、課長クラス一三・五％などとなっている。これが合併企業では、経営幹部が八・〇％、部長クラスが八・〇％、課長クラスが三二・〇％、さらに、外資系企業では、経営幹部が四一・九％、部長クラスが七・〇％、課長クラスが一八・六％となっている(11)。

図表5 回答者の主な属性 (N=334)

性	男性 64.7%、女性 34.7%
年齢	20歳代 29.6%、30歳代 45.2%、40歳代 15.9%
出身国・地域	中国 53.3%、韓国 14.1%、欧州諸国 5.4%
最終学歴	大学 41.0%、修士課程 26.6%、博士課程 20.4%、※日本の学校 69.5%
日本滞在年数	5年以上～10年未満 32.6%、10～15年未満 24.3%、15年以上20年未満 10.8%
未結婚(日本人配偶者)	日本人と結婚 18.6%、日本人以外と結婚 46.4%、未婚 34.1%
勤務先企業業種	製造業 37.4%、学術研究、専門技術サービス 10.8%、教育、学習支援 6.9%
勤務先企業従業員規模	1000-4999人 24.9%、100-299人 20.1%、500-999人 17.4%、300-499人 15.3%、5000人以上 10.2%
職位	一般社員 68.3%、係長・主任 8.7%、課長 6.6%、部長以上 3.9%
勤続年数	1年以上3年未満 35.6%、5年以上10年未満 26.9%、3年以上5年未満 19.2%

男性が二〇三、三〇歳代が四割、中国出身者が半数以上、大学学部卒が四割、日本の学校卒業者が七割、既婚者が二〇三、配偶者が日本人という者が二割、勤務先の業種は製造業が四割、従業員規模一〇〇〇人以上が一〇三、一般社員が二〇三。勤続年数五年未満が五割以上となっている。

留学経験者が多いが、企業の高度外国人材の採用の仕方―留学生の採用が多い―ということの反映であろう。ま

図表6 回答者の転職経験、現職



た、属性だけみると、配偶者が日本人であるなど、日本に何らかの関係を持たなければ、その後日本に留まる誘因にならない(13)といえる状況も否定はできない。

個人アンケートの回答者を見ると、大学・大学院で学んだ専門や語学力を活かすこと、将来のキャリアにプラスになること、仕事内容を重視して現在の仕事を選んで見ると、「転職経験あり」が三割、業種では「金融・保険」「不動産」「医療、福祉」「情報通信」「教育、学習支援」が、従業員規模では、「一

〇〇人未満」「三〇〇～五〇〇人」「一〇〇～五〇〇人」が、大学・大学院の専攻分野別では、「文系」より「理系」の方が、仕事別では「金融関係」「通訳」「教育」「研究」「システム開発」「生産」などで転職経験者の比率が高い。

さて、アンケートの記載事項をもとに高度人材三一九人の日本での経歴を整理した結果が図表6である。現職の勤務先企業の属性は、日本企業が二六九人(八四・三%)、外資系企業が四二人(一三・一%)、不明が八人(二・五%)となっている。

調査票の制約もあり日本に入国後の

経歴に限られるが、大まかにいえば、日本の学校の卒業者が二八八人(回答者全体の七一・五%、以下同じ)、海外の学校の卒業者が九一人(二八・五%)である。日本の学校を卒業した者のうち、転職経験のある者が一九・一%で転職経験がない者が五二・四%である。これに対して、海外の学校の卒業者のうち、日本入国後に転職経験がある者は三二人(二〇・〇%)、日本入国後に転職経験がない者は五九人(一八・五%)である。

日本の大学・大学院を卒業した者のうち、転職経験がある六一人のうち、直前職が日本企業だったのは一四・一%、外資系企業だったのは二・二%。日本入国後に転職経験がある者三二人のうち、直前職が日本企業である者六・九%、外資系企業が二・八%となっている。

資料出所：個人調査に回答した者のうち、319人について整理した。
注：() 内は、最初の数値が人数、比率は回答者全体 (319人) に占める比率。

次に、高度外国人材の転職経験の有無について、回帰分析を行った。被説明変数は転職経験の有無(転職経験あり=1)、説明変数は、年齢、性別ダミー(女性=1)、日本人配偶者ダミー(配偶者が日本人=1)、日本滞在年数、勤務先企業の従業員規模ダミー、

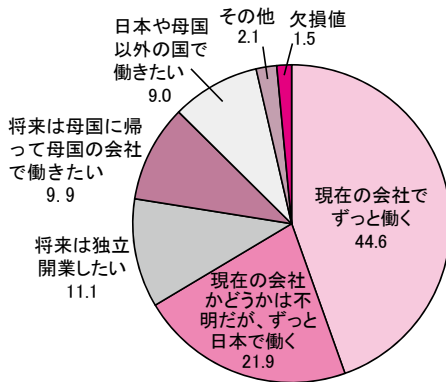
図表7 高度外国人材の転職経験の有無に関する回帰分析結果（二項ロジスティック回帰）

被説明変数（転職経験あり=1）	符号	有意確率
年齢	(+)	*
性別ダミー（女性=1）	(-)	**
日本人配偶者ダミー（配偶者が日本人=1）	(+)	*
日本滞在年数	(+)	*
製造業ダミー	(+)	*
情報通信業ダミー	(+)	***
宿泊業・飲食サービス業ダミー	(+)	***
教育、学習支援業ダミー	(+)	*
医療、福祉ダミー	(+)	***
（勤務先企業が卸売・小売業をベース）		

NL=319、-2対数尤度=289.838、Cox-SnellR²=0.243、NagelkerkeR²=0.347

業種ダミーである。統計的に有意な変数を整理したのが図表7である。年齢の高さ、日本滞在年数の長さは転職経験ありにプラスの効果があり、また、配偶者が日本人である場合はそうでない場合に比べて転職経験にプラスの効果を持つ。しかし、女性は男性に比べて転職経験にマイナスの効果を持つ。勤務先企業の従業員規模はいずれも有意ではなかったが、業種では、「製造業」「情報通信業」「宿泊業・飲食

図表8 将来の働き方の希望（N=334）



「現在の会社（勤め先）でずっと働く」という者が四割以上、「現在の会社（勤め先）かどうかは不明だがずっと日本で働く」が二割など、あわせて回答者の二／三が日本で働くこと回答（図表8）。また、「現在の会社（勤め先）でずっと働く」という者にどのようなキャリアを希望するかをたずねたところ、「高度な技能・技術を活かす専門人材」が一

サービス業「教育、学習支援業」「医療福祉業」でベースの業種に比べて転職経験にプラスの効果がある（14）。
 (2) 将来はどこへ今後の就業希望
 高度外国人材の定着（維持）については富士通総研前掲書などでも検討されているが、企業が高度外国人材を活用しようと思っても、彼（女）等が定着しなければ活用の範囲が限定されるかもしれない。高度人材本人は今後どのような就労を希望しているのか。日本企業に定着しようとするものはどれくらいいるのだろうか。

図表9 将来の希望についての多項ロジスティック回帰分析の結果

	ずっと日本で		母国の会社で		独立開業		日本・母国以外で		その他	
	符号	有意確率	符号	有意確率	符号	有意確率	符号	有意確率	符号	有意確率
年齢	(-)	**	(+)	***	(+)	***	(-)	***		
性別ダミー（女性=1）										
日本人配偶者ダミー（配偶者日本人=1）										
現職満足度ダミー（現職に満足=1）	(+)	*			(+)	***	(+)	***		
転職経験ダミー（転職経験有り=1）							(+)	**		
部長以上ダミー（一般社員ベース）	(+)	***	(+)	***	(+)	**	(+)	***	(+)	**
課長クラスダミー	(+)	**	(+)	***	(+)	**	(+)	++		
係長クラスダミー			(+)	**	(+)	*	(+)	***		
中国出身ダミー			(+)	**						
韓国出身ダミー										

N=324、-2対数尤度=502.295 NagelkerkeR²=0.351、McFadden R²=0.138

／三、「現地法人の経営幹部」が一／四等と回答している（15）。この結果を使って、将来どのような働き方をしたいと考えているのか、多項ロジスティック回帰分析を行った。被説明変数は、将来の働き方の希望で、説明変数には年齢、性別ダミー（女性）、日本人配偶者ダミー（配偶者

は日本人）、現在の仕事満足度、転職経験（転職経験有り）、出身国の職位（ベースは一般社員）、出身国ダミーとして中国ダミー、韓国ダミーを加えた（ベースは中国、韓国以外の国出身）である。図表9は、推計結果のうち、符号と有意確率だけを整理したものである。

ここでは、「将来は母国に帰って母国の会社で働きたい」（以下、「帰国」と記述）に注目する。年齢が高ければ帰国にプラスの効果を持ち、職位については、部長以上ダミー、課長クラスダミー、係長クラスダミーいずれも帰国にプラスの効果を持つ。また、出身国・地域に關しては、中国出身であることは、その他の国・地域出身に比べて帰国にプラスの効果をもっている。なお、日本人配偶者ダミーは有意でなく、また、現職満足度は有意とはなっていない。

4 残された課題

以上、体系的ではないが、高度外国人材を対象とした企業・個人アンケート結果の一部を紹介した。ただ、アンケートの限界もある。とりわけ外国人材個人については、日本国内で働いている高度外国人材に限られている(16)。日本学生支援機構の調査で留学生の進路(17)をみると、帰国する留学生がかなりいることがわかる。日本で就職せずに帰国した(あるいは帰国しようとしている)留学生の就業行動を把握することは、高度外国人材にとってどのような企業、働き方が魅力的かを探る一助になるかもしれない。

この点に関連して、雇用政策研究会(二〇一四)では、高度外国人材の受入について次のように述べている。すなわち、「日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について政府全体で取り組むことが求められる」(18)(中略)「企業の高度外国人材の活用を積極的に推進していくとともに、外国人留学生の就職・定着支援について関係機関、大学、企業が連携しつつ効果的な支援を行っていくことが求められる」。

高度外国人材の受け入れへの対応(法制度、企業の受け入れ環境の整備)に加え、日系人やその子弟、日本人の配偶者等の外国人材が成長分野でも活用されるよう能力開発や就労支援を実施していくことが、「全員参加の社会」を作り上げるために必要であろう。

[注]
1 以下では「高度外国人材」という用語を「高度外国人材」「高度人材の外国人材」などと同じ意味で用いることにする。

2 高度人材の範囲について、たとえば株式会社富士通総研(二〇一〇)「企業における高度外国人材活用促進事業報告」では、職種では研究者、エンジニア等の専門職、海外進出担当の営業職、法務・会計などの専門職、経営に関わる役員、管理職、学歴では大卒以上、在留資格では「研究」「技術」「人文知識・国際業務」を想定している。高度人材受入推進会議報告書によれば、「高度人材外国人材」とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にインベションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」とされている(http://www.immi-moj.go.jp/newimmact_ii/system/index.html)。

3 調査は、①企業アンケート、②個人アンケートで構成される。企業アンケートは、総務省「平成二二年経済センサス」の産業、規模の分布をもとに、東京商工リサーチ企業データベースから抽出した一〇九一五社(在日外資系企業を含む)を対象に、二〇一三年一月一日～二月九日の期間に実施し、一三三八通の回答を得た(回収率二・三%)。個人アンケートは、日本の企業(在日外資系企業を含む)で働く外国人の高度人材(日本の国籍を有しない者(入管特例法における「特別永住者」を除く)で、日本国内および海外の大学・大学院以上の最終学歴の者、またはそれに相当する実績をあげている外国人、在留資格「教授」研究(企業内の研究職)「技術」人文知識・国際業務「投資」経営「法律」会計業務「企業内転勤」の外国人)を対象に、企業調査票に個人調査票三通を同封総務・人事担当者を通じて、高度外国人材に配布、回答者本人から直接郵送で回収した(回収率三五・一%)。集計結果の概要はJILPT調査シリーズNo.110を参照。

4 富士通総研前掲書。
5 塚崎裕子(二〇〇八)「外国人専門職・技術職の雇用問題」明石書店。村上由紀子(二〇一〇)「頭脳はどこへ向かうのか」日本経済新聞出版社。
6 松下奈美子(二〇一〇)「アジア地域から来日

して働く外国人IT技術者」、安里和晃編著「労働鎖国ニッポンの崩壊」ダイヤモンド社。

7 留学生の就職に関して、JILPT(二〇〇八)「外国人留学生の採用に関する調査」調査シリーズNo.42、JILPT(二〇〇九)「日本企業における留学生の就労に関する調査」調査シリーズNo.57、守屋貴司編著(二〇一〇)「日本の外国人留学生・労働者と雇用問題」晃洋書房、守屋貴司(二〇一〇)「日本労働研究雑誌」No.623(二〇一〇年三月)、JILPT(二〇一〇)「留学生の就職活動」資料シリーズNo.113等を参照。
8 OECD(二〇〇七)「International Migration Outlook: OECD, Part I」OECD(二〇〇九)「International Migration Outlook: OECD, Part II」OECD編著、ブライアン・キリー著(二〇一〇)「よくわかる国際移民」濱田久美子訳、明石書房、とくに六章、OECD(二〇一〇)「International Migration Outlook: OECD, Part III」をそれぞれ参照。

9 紙幅の都合上、結果は省略するが、過去三年の高度外国人材の採用人数を被説明変数として、回帰分析(OLS)を行った。その結果、図表1と同じ外国人雇用の方針の因子、能力開発・長期雇用の因子、海外売上高、外資比率などの係数の符号が(十)で有意であった。後の脚注を参照。
10 よく知られたように、外資系企業の経営幹部は親会社からの派遣の場合が多いからである。したがって、この数値だけで外資系企業では昇進の天井がないとはいえない。ある外資系企業では、日本で採用されれば外国人であろうと日本人であろうとローカル・スタッフとして活用すると述べている。

12 調査票は日本語版と英語版の二種類作成した。調査票の配布方法が想像がつくように、「頼みやすい人」に配布されたと思われ。そのため、若い人中心の調査結果となつてしまった。お忙しい中、調査にご協力いただいた三三四人の方々に対して、この場を借りてお礼を申し上げたい。
13 塚崎前掲書では、日本で就労する高度外国人材は、留學生、配偶者が日本人、学生時代に外国語で日本語を学んだ者など、何らかの形で日本と関わりのある者が多く、また、いったん日本で就労すると他で就労することが難しくなるという、こうした状態を「Japanese Trap」と呼んでいる。一四二ページ参照。

14 前職の満足度なども転職経験に何らかの効果を持つと考えられるが、アンケートではデータを探っていない。
15 もし将来もこのまま現在の勤め先に留まるとして、どこまで昇進できるかと思つたかたずねたところ、「部長クラス以上」が二七・五%、「課長クラス」が二二・二%、「係長・主任クラス」が一七・四%などとなっている。企業調査データと個人調査データからマッチングデータを作成し、クロス集計すると、現在の外国人社員の最高位の職位か、それ以上に昇進可能性があると考えられている者が多いことがわかる。

16 塚崎前掲書、二二ページの記述にも見られるように、高度外国人材の就業行動を検討するためには、日本にある企業に雇用されている高度外国人材を対象として調査を行つても、そこには限界がある。なお、村上由紀子前掲書は高度人材の中から研究者と技術者に焦点を絞り、海外の研究機関に対する調査も実施している。
17 日本学生支援機構平成二四年年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果を参照(http://www.jasso.go.jp/statistics/infl_student/d_ichiran.html)。
18 雇用政策研究会(二〇一四)「雇用政策研究会報告書」、二九ページ。

プロフィール

渡邊博頭(わたなべ・ひろあき)

JILPT副統括研究員

主な業績と研究成果に『地域雇用創出の新潮流—統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態』(JILPTプロジェクト研究シリーズNo.1、共著、二〇〇七年)、『地域雇用創出の現状に関する研究』(JILPT労働政策研究報告書No.65、共著、二〇〇六年)、『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』(JILPT労働政策研究報告書No.14、共著、二〇〇四年)、『非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例』(JILPT Discussion Paper05-014、二〇〇五年)など。