

企業における高度外国人材の受入れと活用について

**平成25年5月1日
厚生労働省**

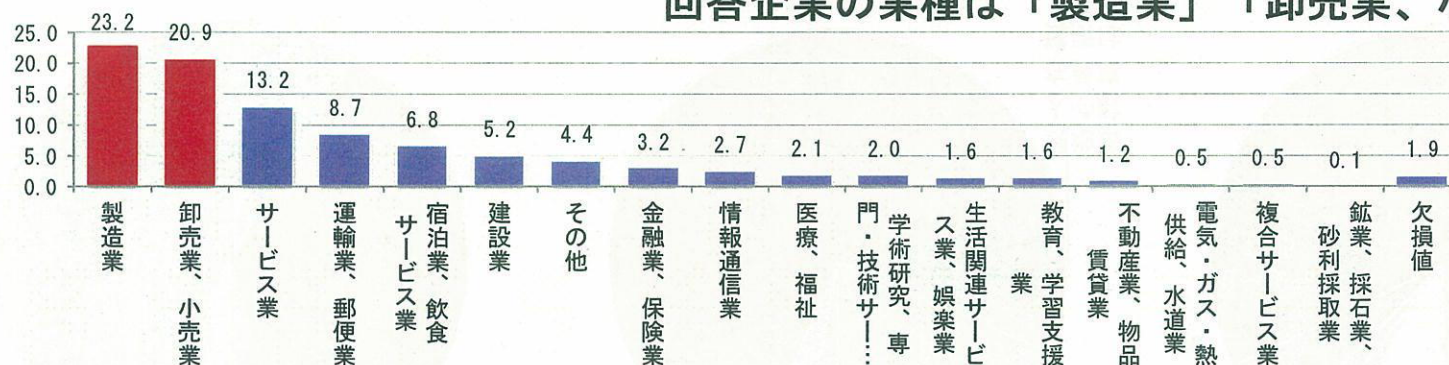
《企業調査》

- 調査対象：総務省「平成21年経済センサス」の産業、規模の分布をもとに、民間の調査会社の企業データベースから抽出した10,915社。
- 調査方法：質問紙を用いた通信調査。
- 調査期間：2013年1月10日～2013年1月29日
- 回収数：1,339通、回収率：12.3%。

アンケートに回答した企業の属性①

第1図 業種 (n=1338)

回答企業の業種は「製造業」「卸売業、小売業」が多い。



第2図 設立年次 (n=1338)

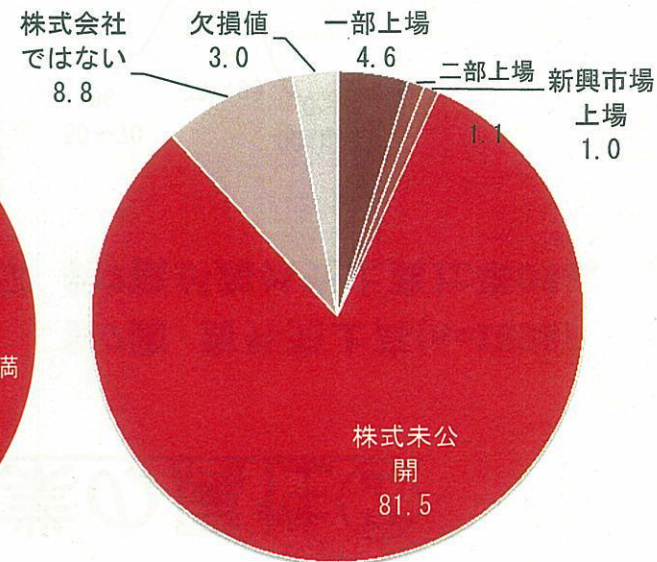
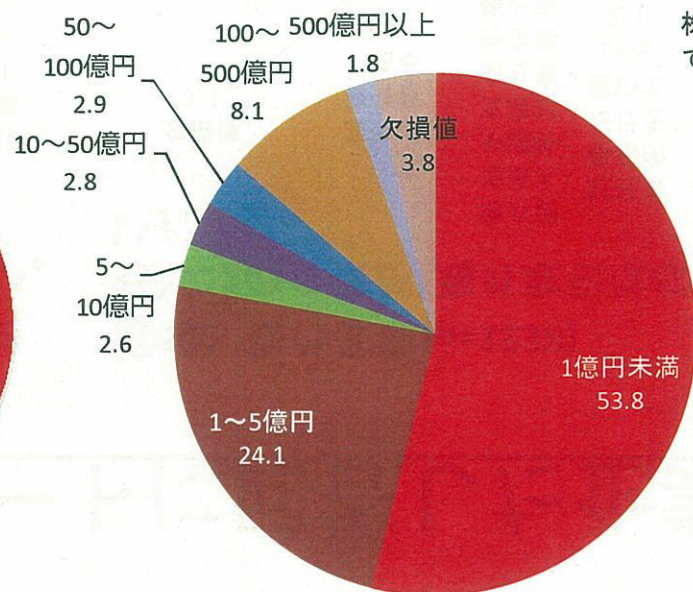
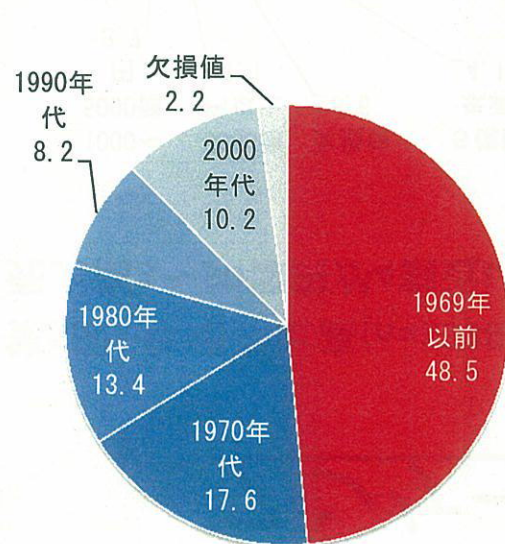
5割近くが1969年以前に設立。

第3図 資本金 (n=1338)

5割以上が資本金1億円未満。

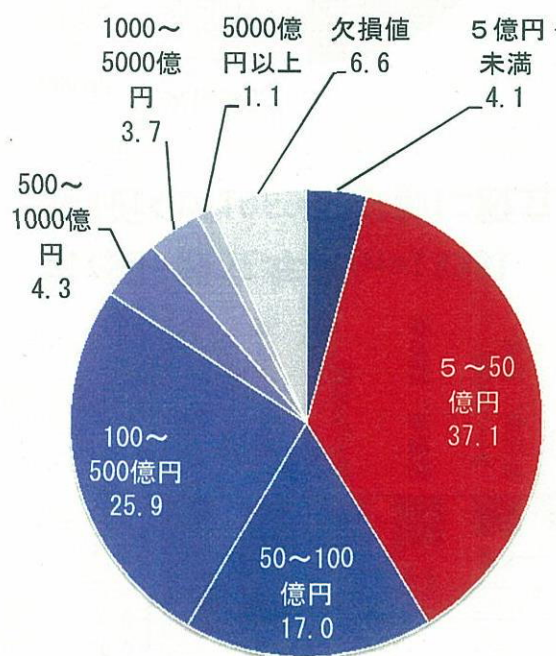
第4図 株式公開 (n=1338)

8割以上が株式未公開。

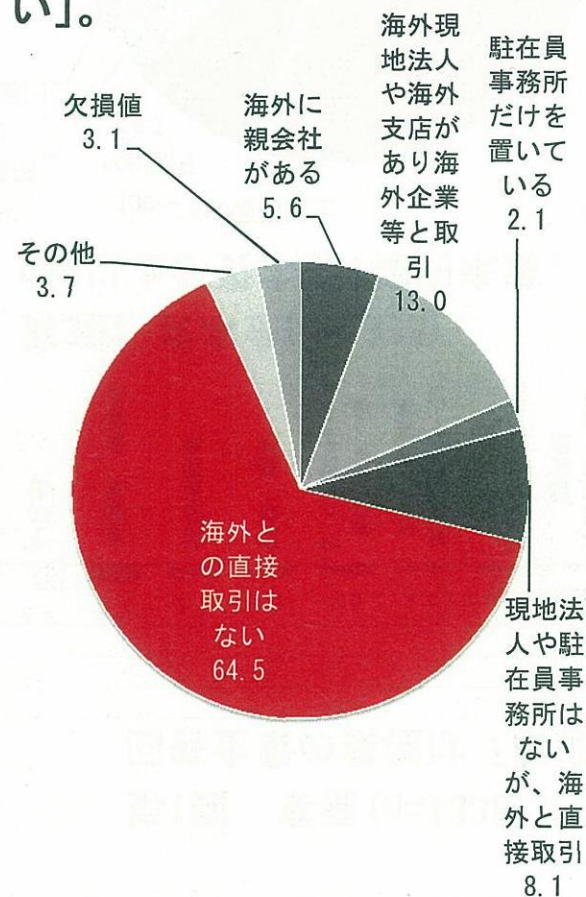


アンケートに回答した企業の属性②

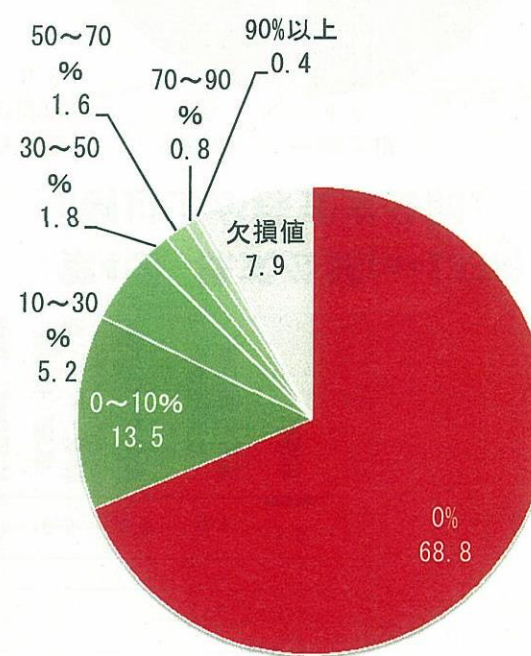
第5図 年間売上高(n=1338)
売上高5～50億円が4割近い。



第6図 海外展開(n=1338)
3分の2の企業が「海外取引はない」。

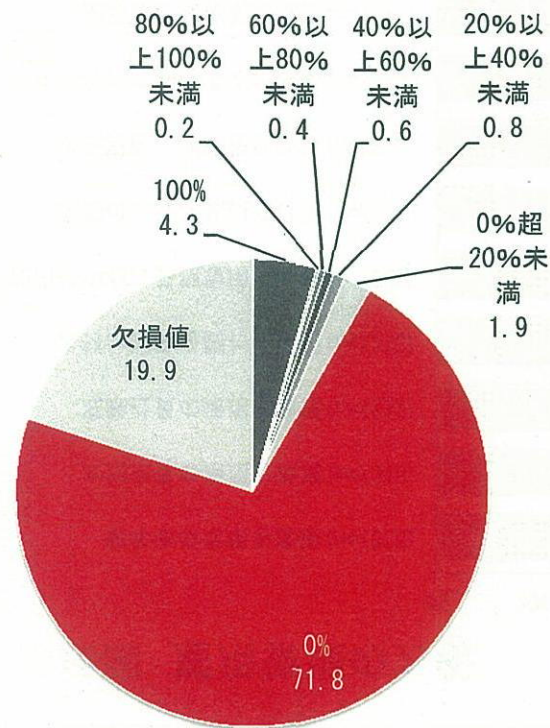


第7図 海外売上高(n=1338)
約7割が海外売上高比率0%。



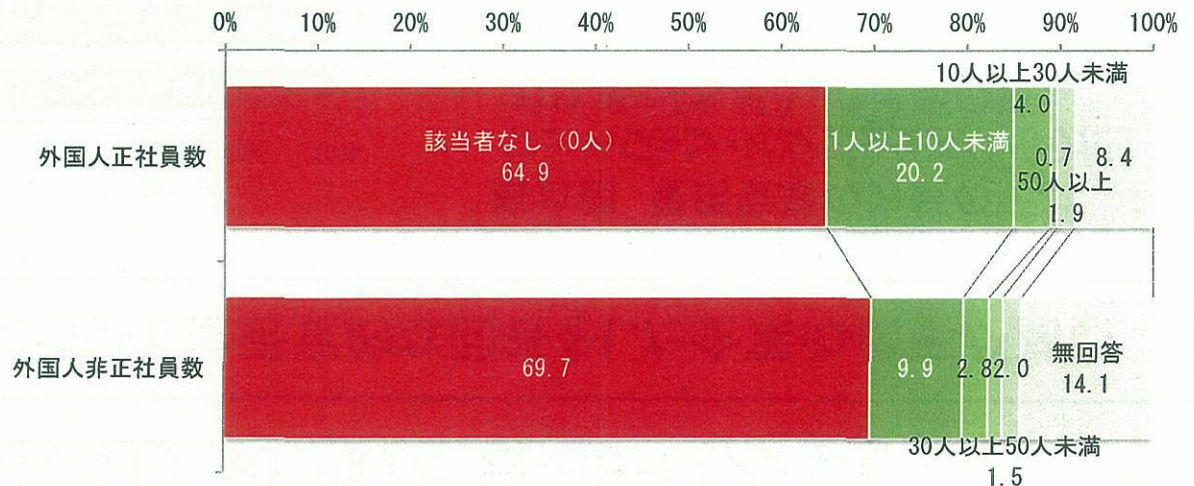
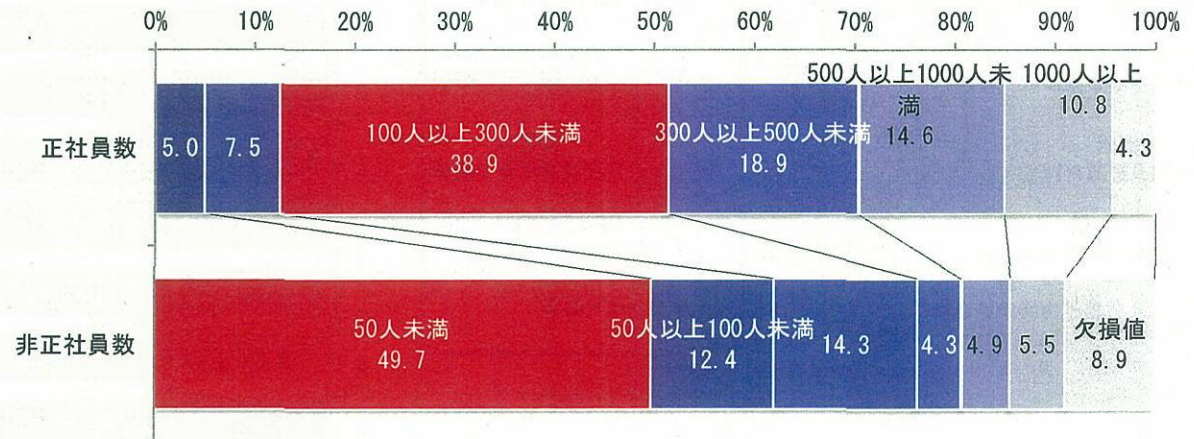
アンケートに回答した企業の属性③

第8図 外資比率(n=1338)
0%が7割以上。



第9図 従業員構成(n=1338)

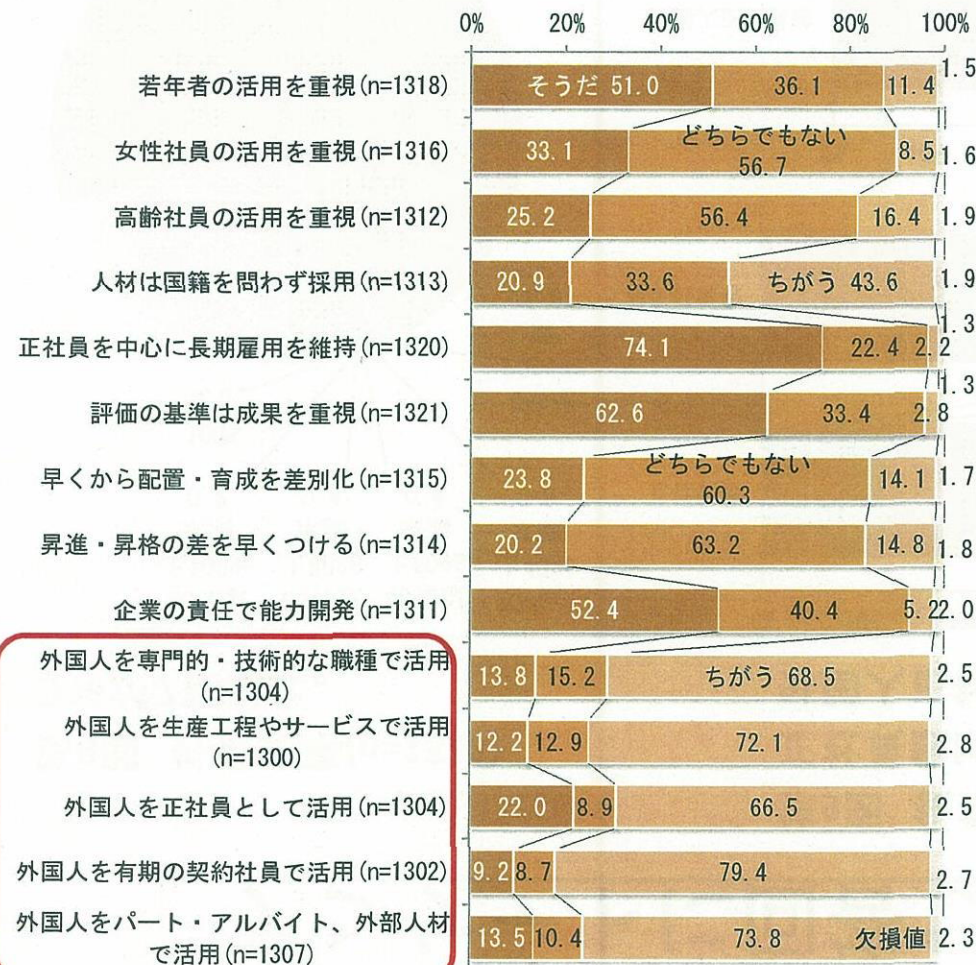
正社員数は「100～300人」が4割、
外国人正社員数は「該当者なし」が6割以上。



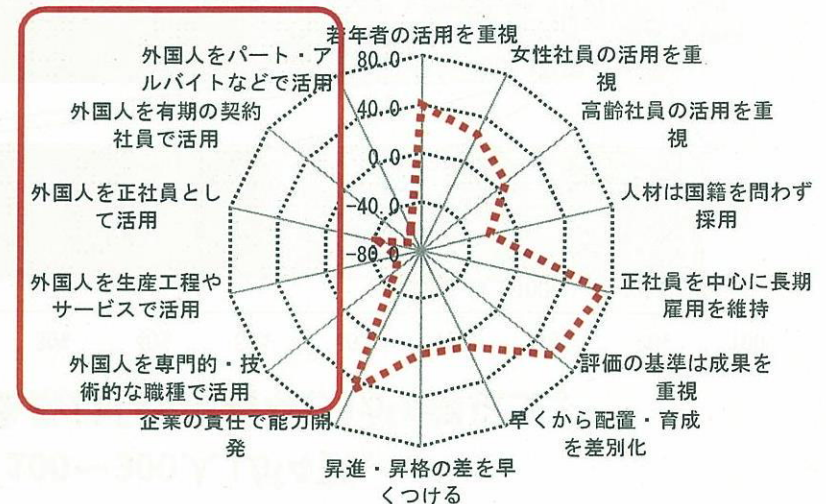
企業における雇用管理の方針

○高度外国人材の活用については否定的な回答をした企業の比率が高い

第10図 雇用管理の方針



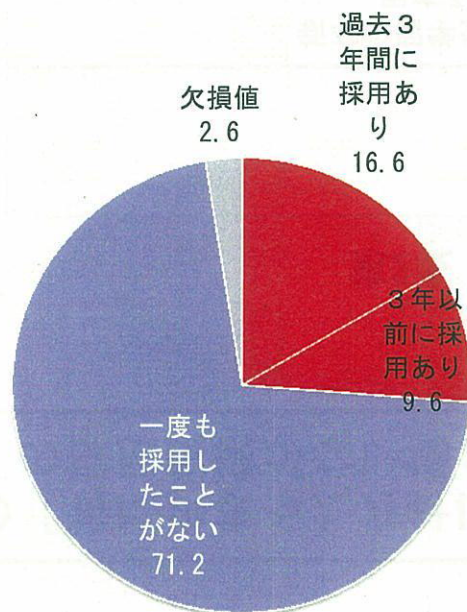
第11図 雇用管理の方針のディフュージョン・インデックス(「そうだ」の比率と「ちがう」の比率の差)



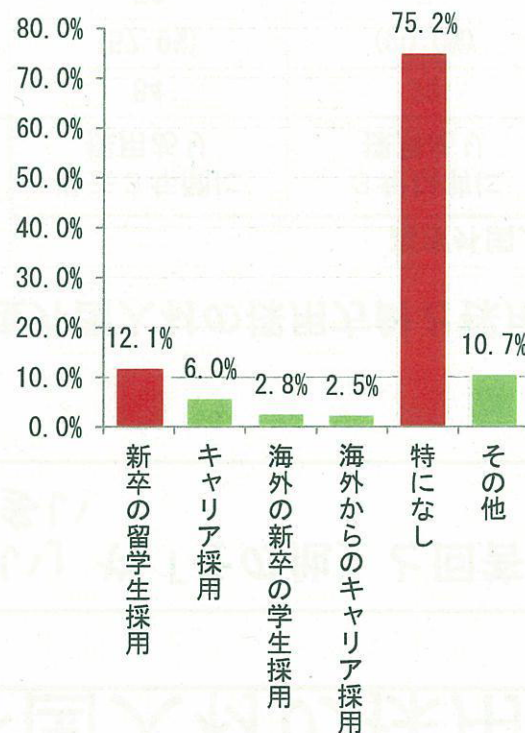
高度外国人材の採用状況①

- 高度外国人材を「一度も採用したことがない」企業は7割以上
- 高度外国人材の採用方針について「特になし」が7割以上
- 高度外国人材の採用人数は、平均1人程度

第12図 過去3年間の採用実績
(n=1338)



第13図 高度外国人材の採用
の方針(MA、n=1152)



第1表 高度外国人材の採用数
の基本統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
留学生の正社員採用	302	0	50	1.2	3.6
留学生の契約社員採用	276	0	29	0.4	2.3
正社員のキャリア採用	299	0	20	0.8	2.0
契約社員のキャリア採用	290	0	150	1.9	12.0
海外からの正社員採用	280	0	55	0.4	3.5
海外からの契約社員	271	0	15	0.2	1.4
海外からの正社員のキャリア採用	287	0	10	0.2	0.9
海外からの契約社員のキャリア採用	282	0	130	1.2	8.5

高度外国人材の採用状況②

○「特に決まった方針はない」や「その他」と回答した企業は、高度外国人材の採用実績がない場合が多い

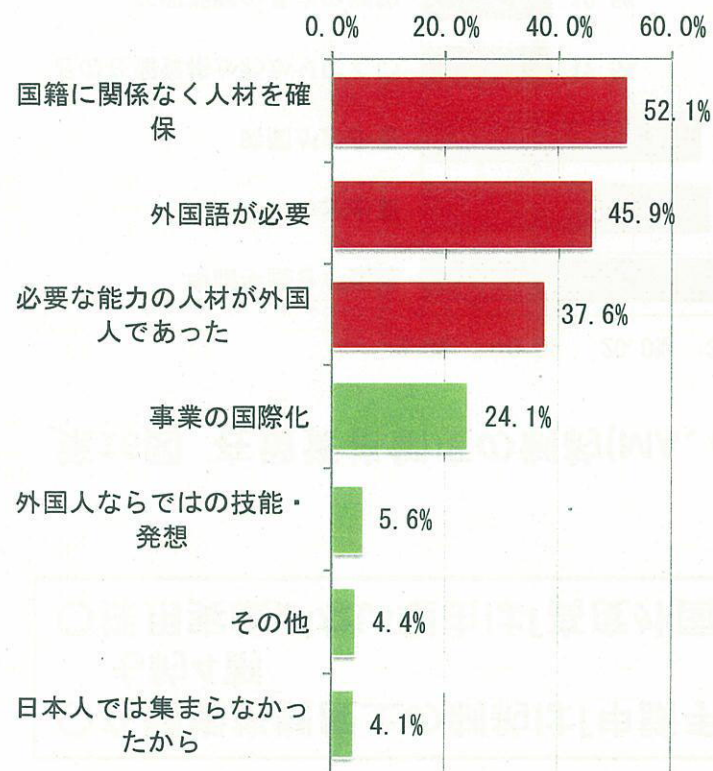
第2表 高度外国人材の採用方針と採用実績

		高度外国人材の採用実績			
		過去3年間に 採用あり	3年以前に 採用あり	一度も 採用していない	合計
高度外国人材の採用方針（MA）	新卒の留学生を採用する	84	29	32	145
		(57.9%)	(20.0%)	(22.1%)	(100.0%)
	キャリア採用する	56	7	10	73
		(76.7%)	(9.6%)	(13.7%)	(100.0%)
	海外の新卒の学生を採用する	23	3	8	34
		(67.6%)	(8.8%)	(23.5%)	(100.0%)
	海外からのキャリア採用する	23	3	6	32
		(71.9%)	(9.4%)	(18.8%)	(100.0%)
	特に決まった方針はない	102	87	763	952
		(10.7%)	(9.1%)	(80.1%)	(100.0%)
	その他	16	8	110	134
		(11.9%)	(6.0%)	(82.1%)	(100.0%)

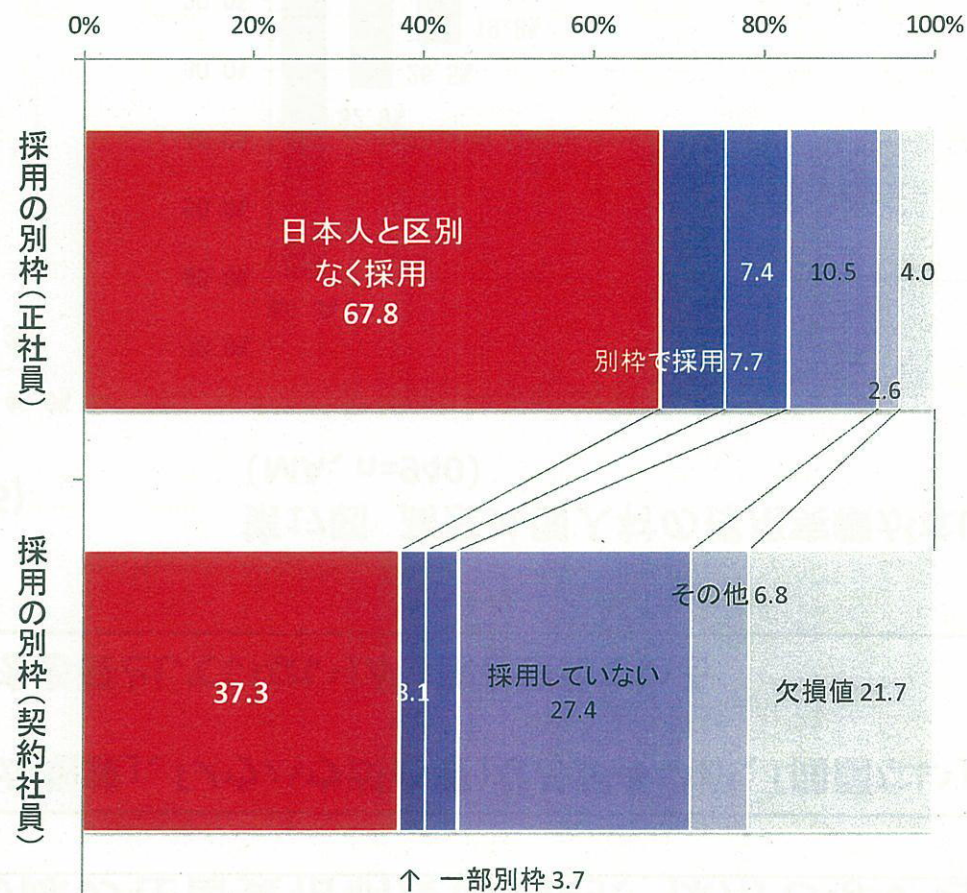
高度外国人材の採用理由と採用枠の有無

- 「国籍に関係なく人材を確保」という企業が5割を超えている
- 「日本と区別なく採用している」という企業が多く、高度外国人材のために採用枠を設けている企業は少ない

第14図 高度外国人材の採用理由(MA、n=340)



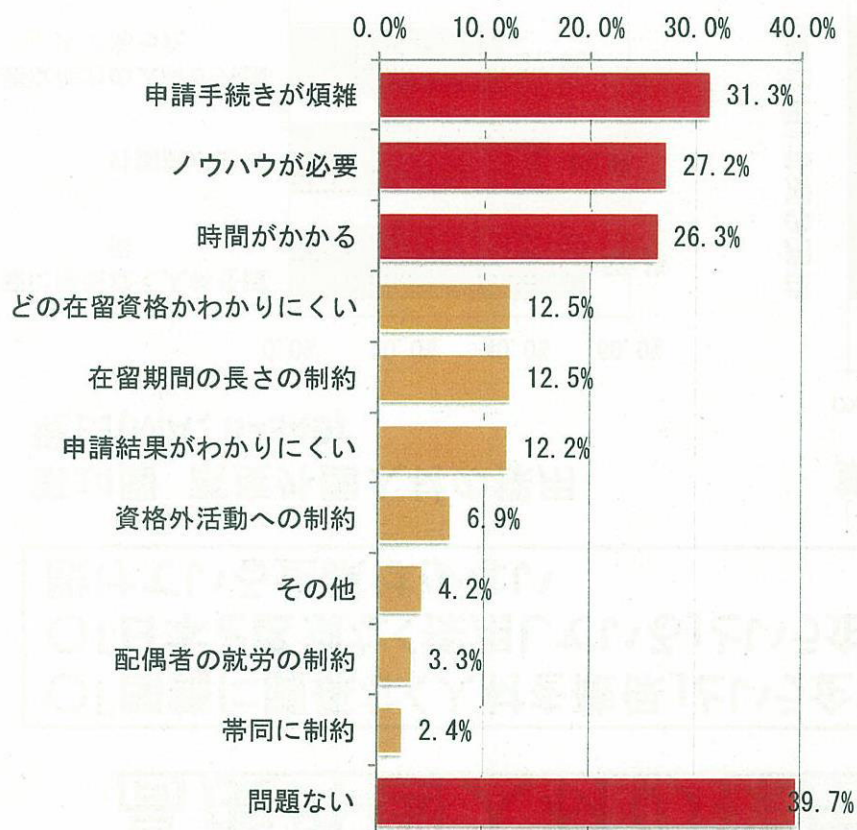
第15図 日本人の採用とは別の採用枠の有無(n=351)



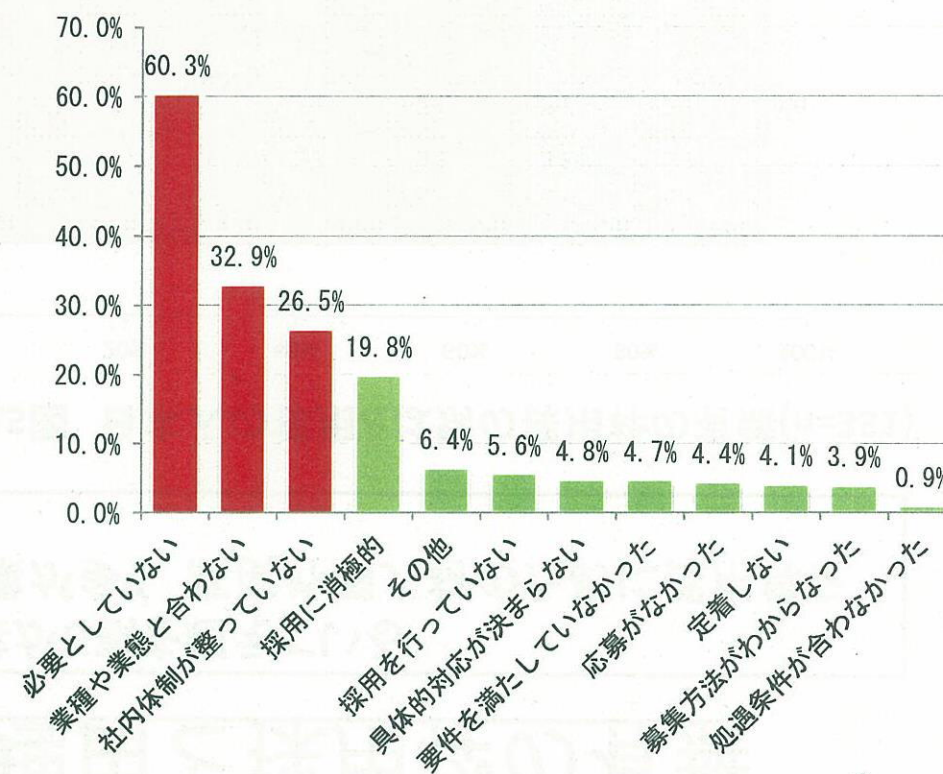
高度外国人材を採用・活用する際の在留資格制度の制約、採用しない理由

- 在留資格制度上の制約は「申請手続きが煩雑」、「ノウハウが必要」などが多いが、「問題ない」も約4割
- 採用実績がない理由は「高度外国人材を必要としていない」が6割を超えている

第16図 在留資格制度の制約(MA、n=335)



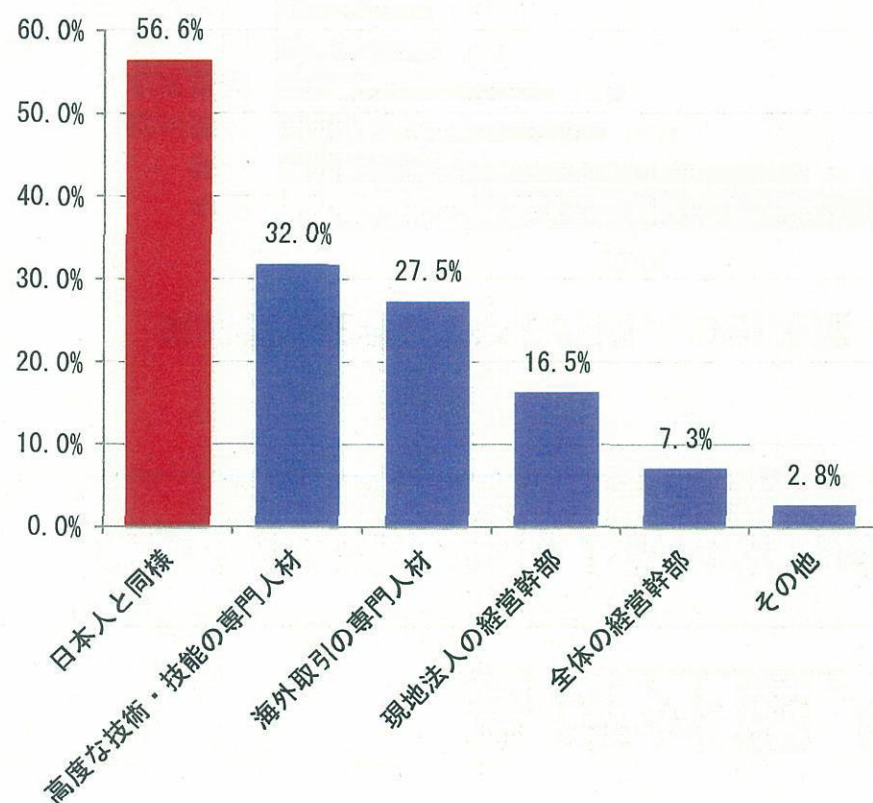
第17図 高度外国人材の採用実績がない理由 (MA、n=940)



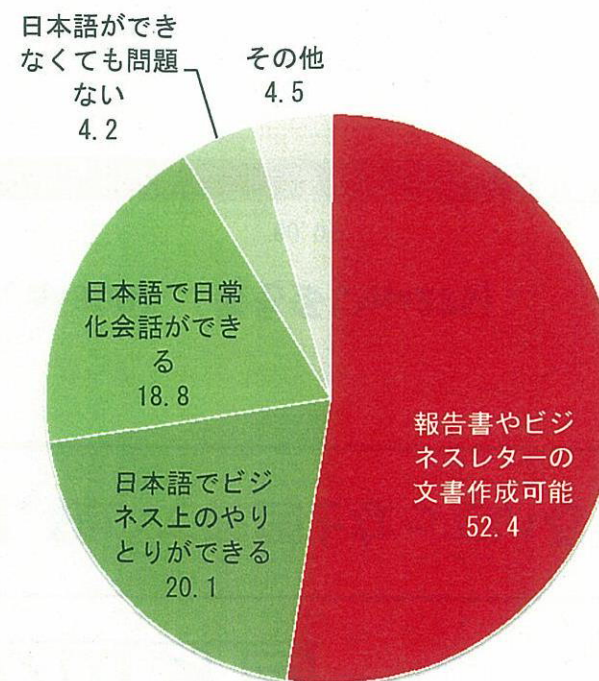
高度外国人材に期待する役割・能力

- 「日本人と同様と考えている」企業が半数以上
 ○「報告書やビジネスレターの文書を日本語で作成できるレベル」を求めている企業が半数以上

第18図 高度外国人材に期待する役割(2つまでのMA、n=316)



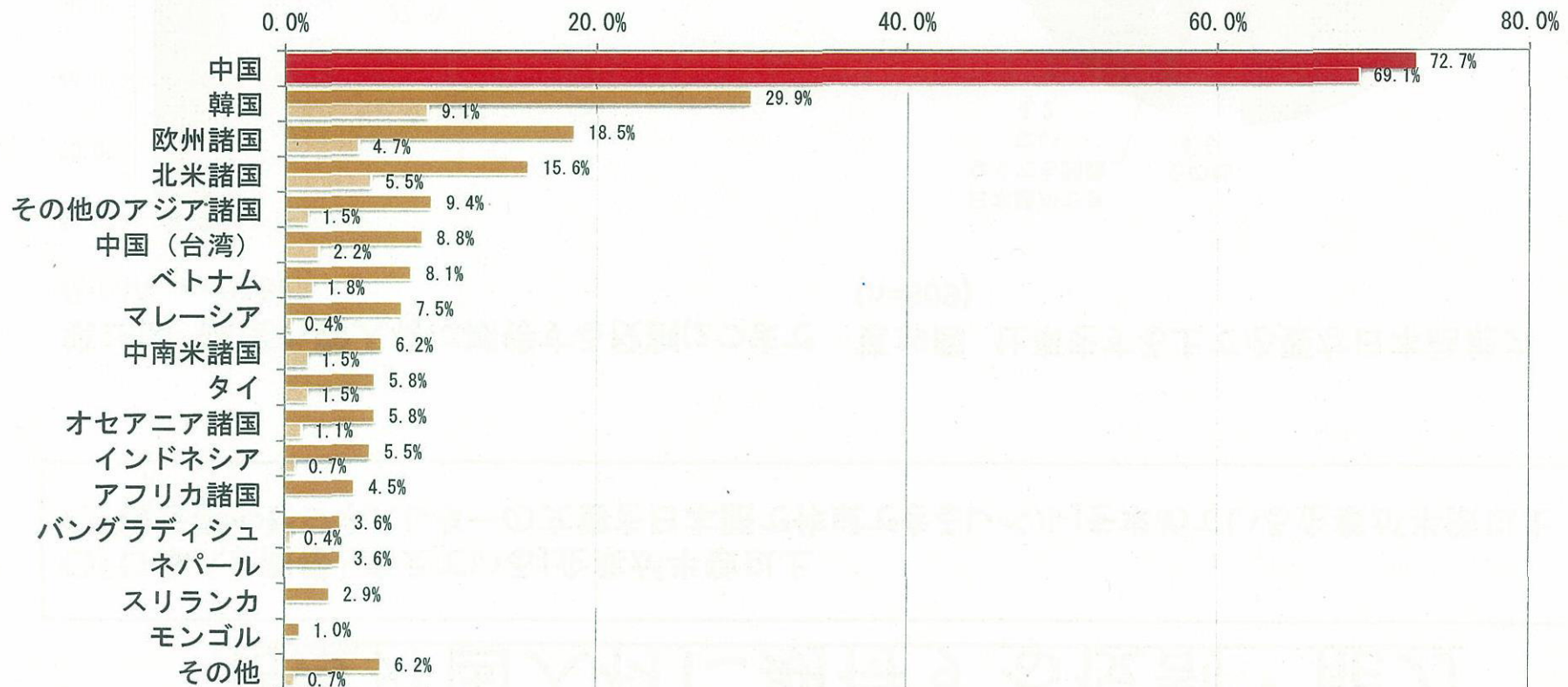
第19図 仕事をする上で必要な日本語能力 (n=309)



高度外国人材の出身国

○最も多い高度外国人材の出身国は中国、続いて韓国となっている

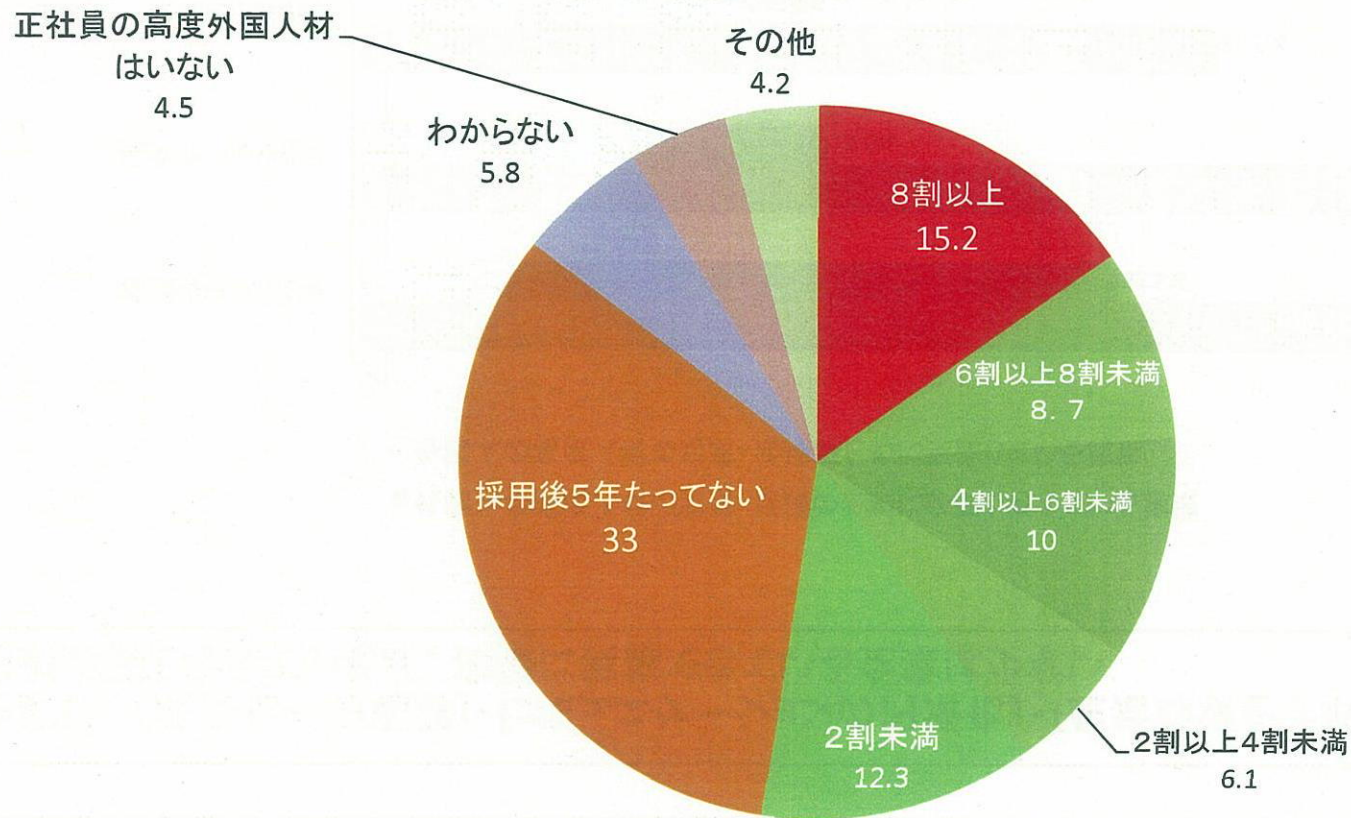
第20図 在籍している外国人の出身国・地域(MA、n=308)、(最も多いn=275)



採用5年後の在籍状況

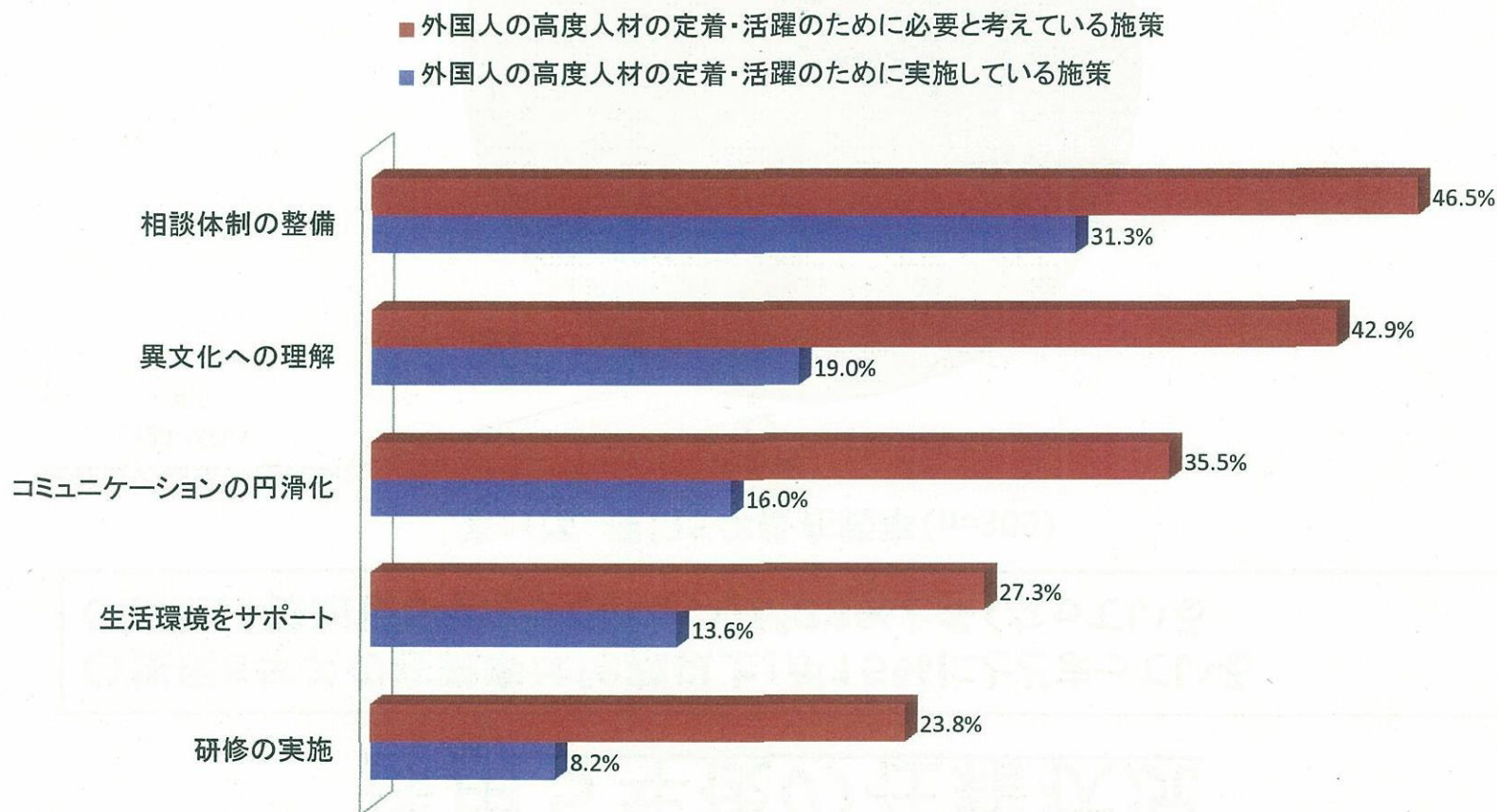
- 採用5年後の在職率は「8割以上」が15%にとどまっている
- また、「採用後5年たっていない」が33%と多くなっている

第21図 採用5年後在籍率(n=309)



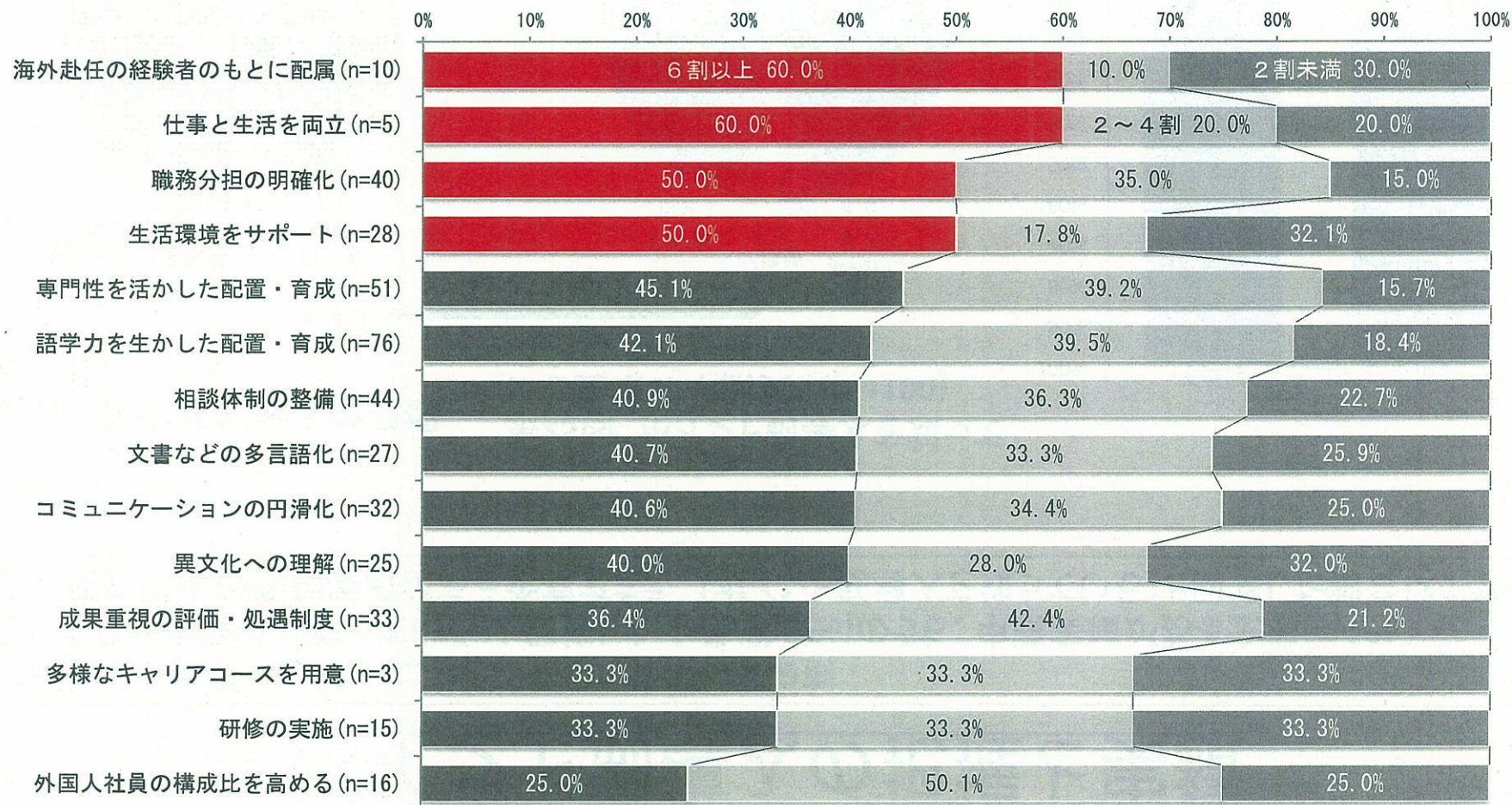
高度外国人材が定着・活躍するために企業に取り組むべき環境整備について

○企業は、「異文化への理解」・「コミュニケーションの円滑化」・「生活環境をサポート」などの環境整備が必要と考えているが、実際に実施できている企業は少ない



高度外国人材定着・活躍のための取組み

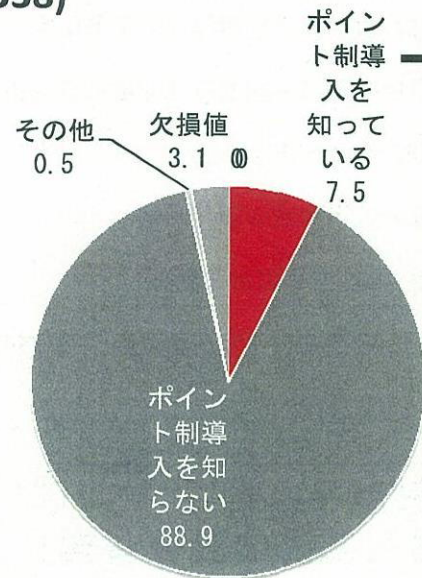
○「海外赴任の経験者のもとに配置」「仕事と私生活を両立できるようにサポート」「職務分担を明確化」といった施策を実施している企業では、5年後在籍率が高い



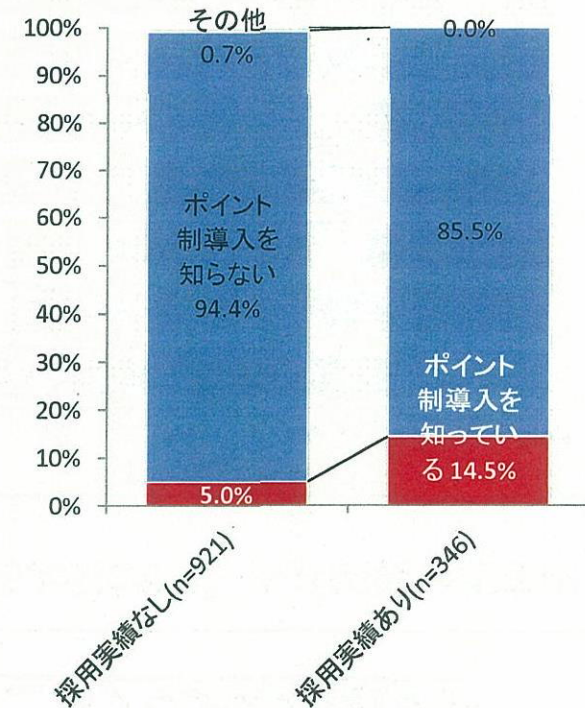
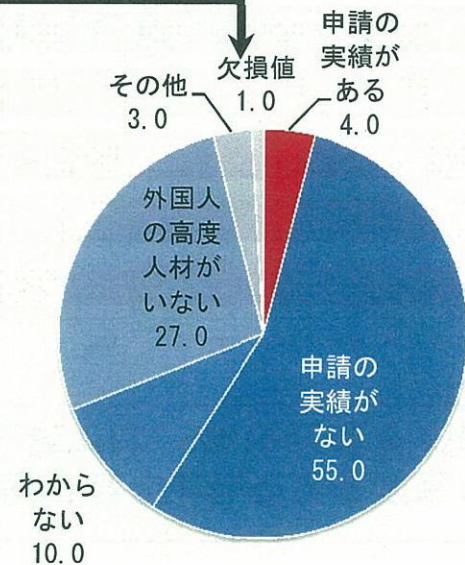
ポイント制導入の把握と実績

- 「ポイント制導入を知らない」と回答した企業は約9割
- 「ポイント制導入を知っている」と回答した企業(約8%)のうち、申請実績がある企業は4%
- 高度外国人の採用実績がある企業でさえ、「ポイント制導入を知っている」と回答した割合は14%

第22図 ポイント制導入の把握
(n=1338)



第23図 ポイント制導入を知っている企業の申請実績(n=100)



ポイント制を申請した企業の属性

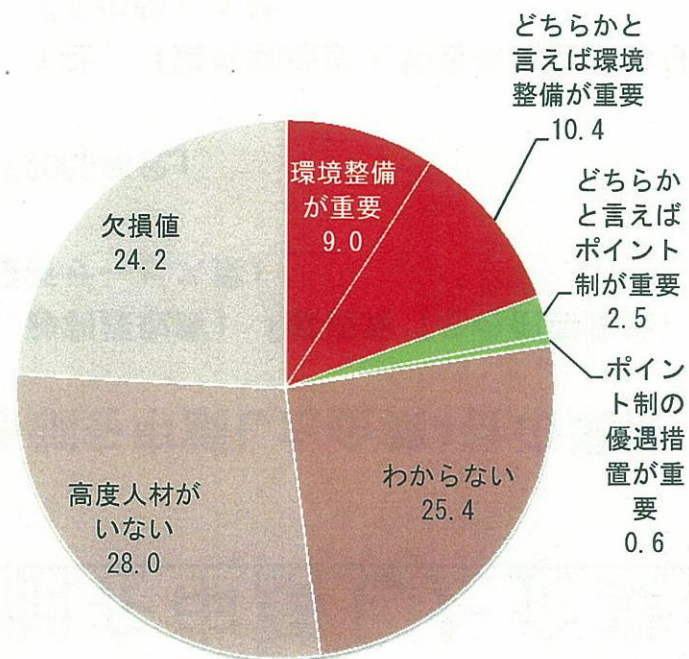
※ポイント制を申請した企業4社の属性

- ①業種 : 「鉱業、採石業、砂利採取業」「製造業（その他製造業）」、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」
- ①設立年 : 「1970年代」と「2000年代」
- ②海外展開の状況 : 「海外に親会社」1社、「海外現地法人や海外支店があり、海外企業等と取引を行っている」2社、「その他」1社
- ①海外売上高 : 「0%」2社、「0%超10%未満」1社、「70%以上90%未満」1社
- ②外資比率 : 「0%」2社、「100%」1社、その他が1社
- ⑥正社員数 : 「100人以上300人未満」と「300人以上500人未満」がそれぞれ1社、「500人以上1000人未満」1社、不明1社。うち、外国人の正社員数 : 「1人以上10人未満」1社、「30人以上50人未満」1社、「50人以上」1社
- ⑦非正社員数 : 「50人未満」、「50人以上100人未満」、「100人以上300人未満」がそれぞれ1社、不明1社。うち、外国人の非正社員数 : 「1人以上10人未満」2社、「10人以上30人未満」1社、不明1社

高度外国人材が働く環境整備

○「環境整備が重要」と「どちらかといえば環境整備が重要」の回答が多いが、「わからない」も多い

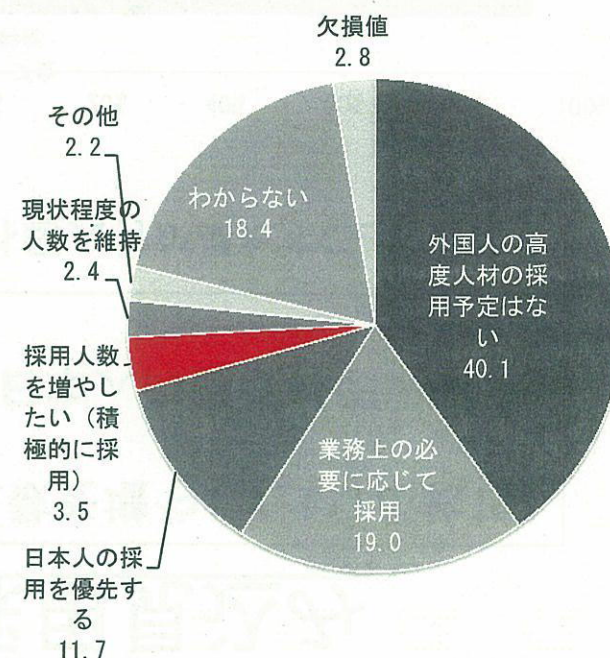
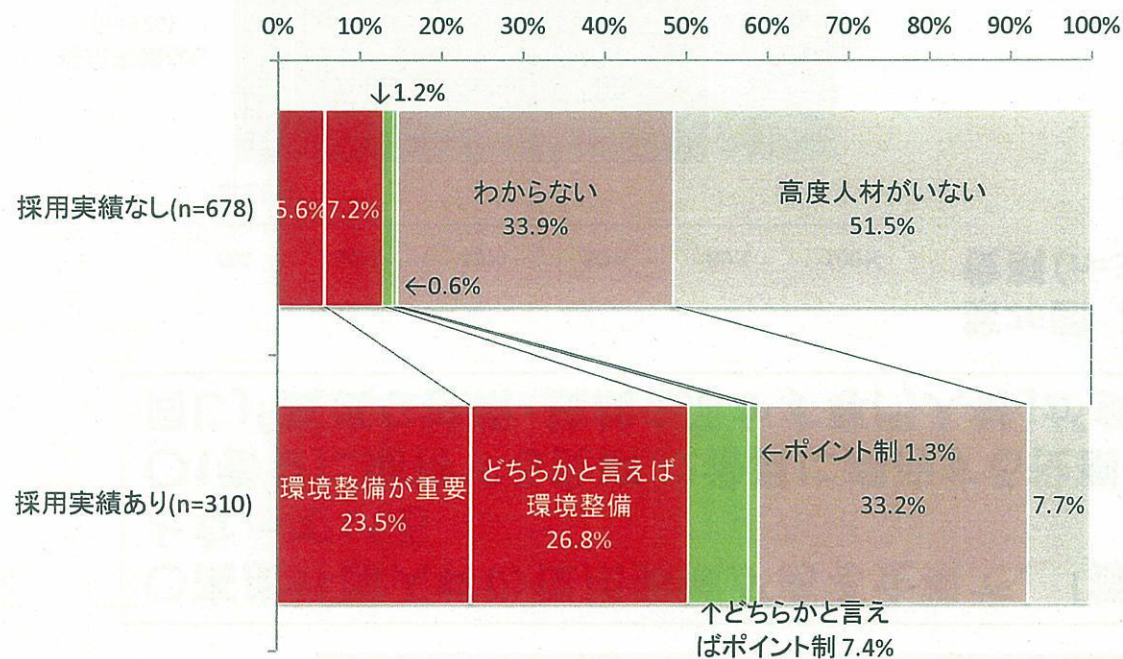
第24図 ポイント制による優遇措置と高度外国人材が働く環境(n=1338)



ポイント制の優遇措置と高度外国人材が働く環境整備、今後の高度外国人材の採用見込み

- 高度外国人材の採用実績がある企業では、「環境整備が重要」と「どちらかといえば環境整備が重要」が合わせて50%
- 高度外国人材の今後の採用は、「予定なし」が40%

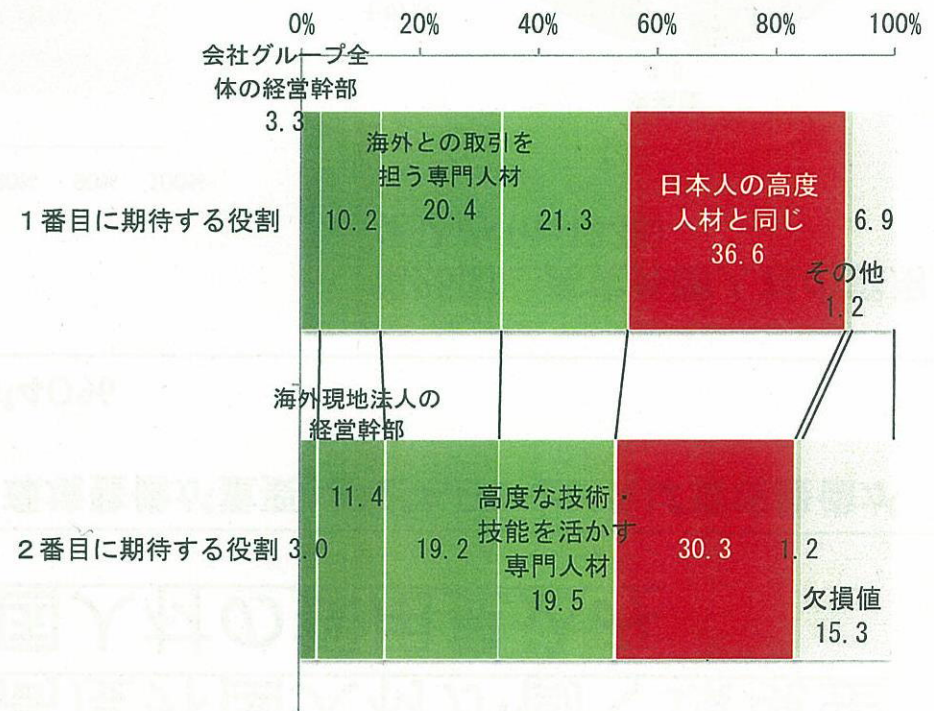
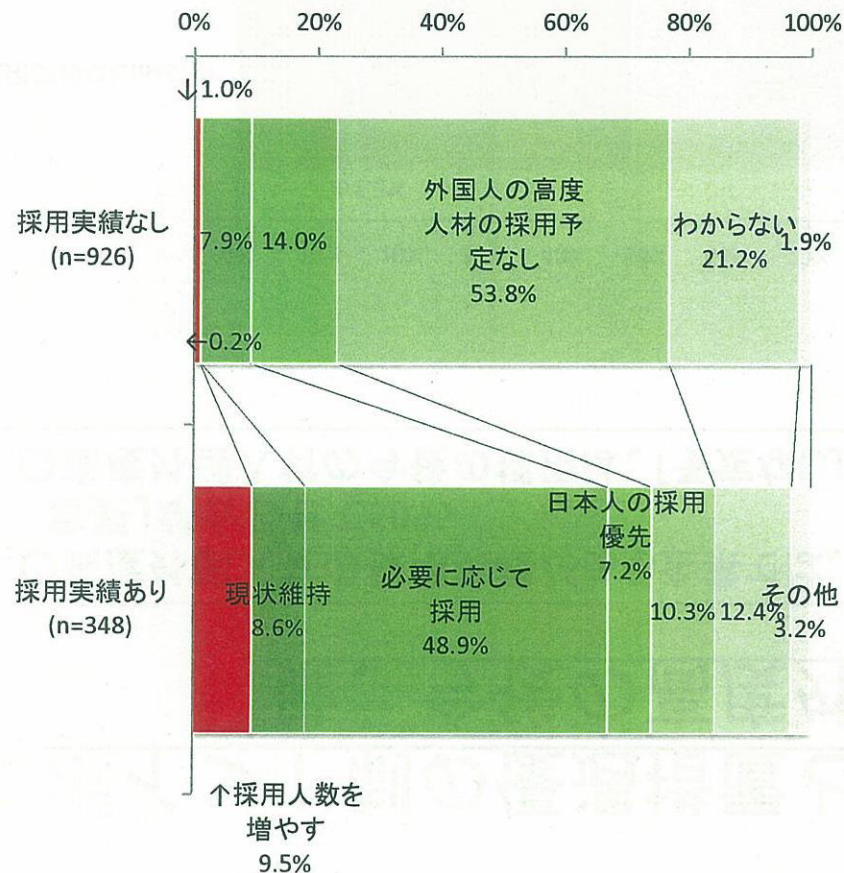
第25図 高度外国人材の採用見込み (n=1338)



今後の高度外国人材の採用見込み

- 高度外国人材の採用実績がある企業で、「採用人数を増やしたい」が約1割となっている
- 1番目に期待する役割、2番目に期待する役割とも「日本人の高度外国人材と同じ」「高度な技術・技能を活かす専門人材」が多い。

第26図 高度外国人材が果たすことを期待する役割(n=333)



《個人調査》

■調査対象：日本の企業（在日外資系企業を含む）で働く高度外国人材。

※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を有する者、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「研究（企業内の研究職）」

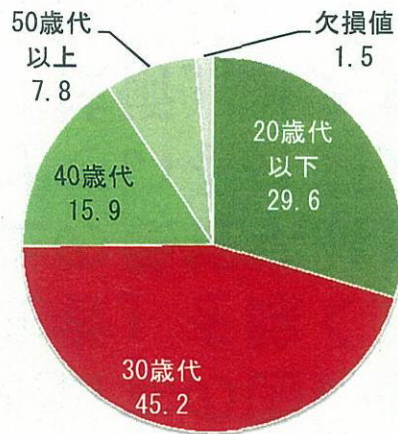
「技術」「人文知識・国際業務」「投資・経営」「法律・会計業務」「企業内転勤」の外国人。

■調査方法：企業調査票に個人調査票3通を同封、総務・人事担当者を通じて、高度外国人材に配布。回収は、回答者本人から直接郵送。

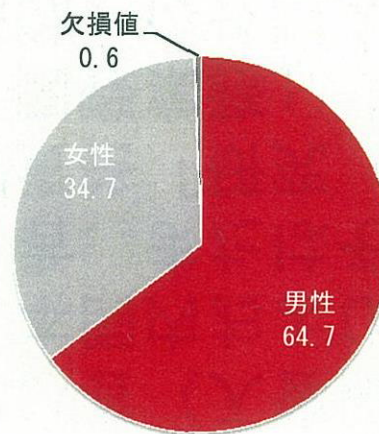
■回収数：351通。

個人アンケート回答者の属性①

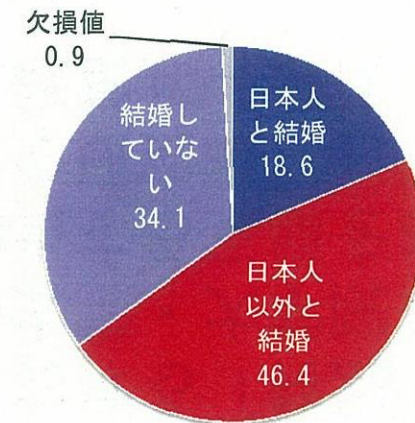
第27図 年齢(n=334) 30歳代が45%、20歳代が30%。



第28図 性別(n=334) 男性が65%、女性が35%。

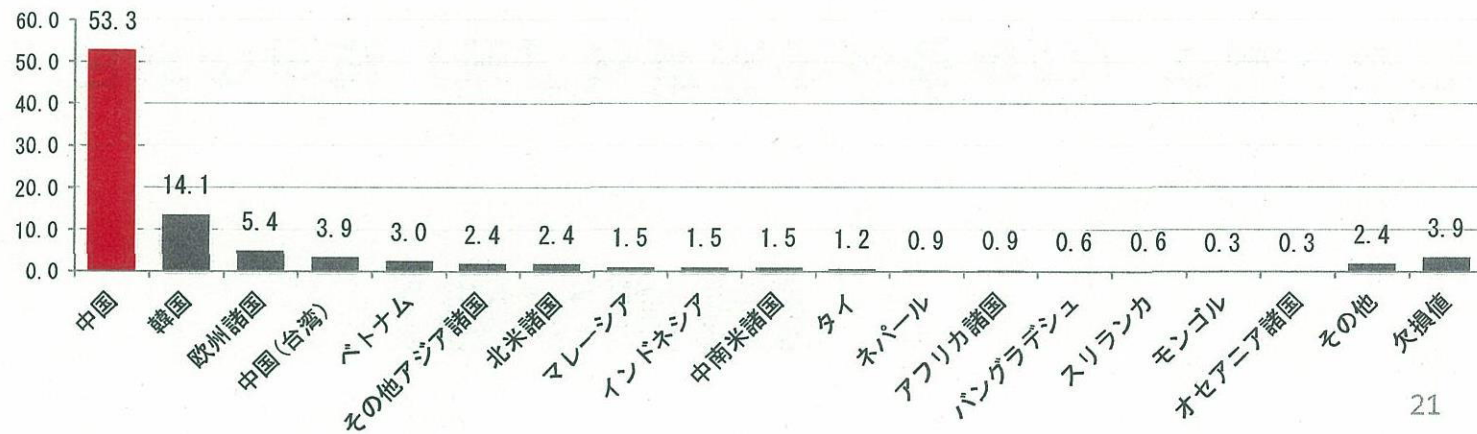


第29図 婚姻上の地位(n=334) 「日本人以外と結婚している」者が46%。



第30図 出身国・地域 (n=334)

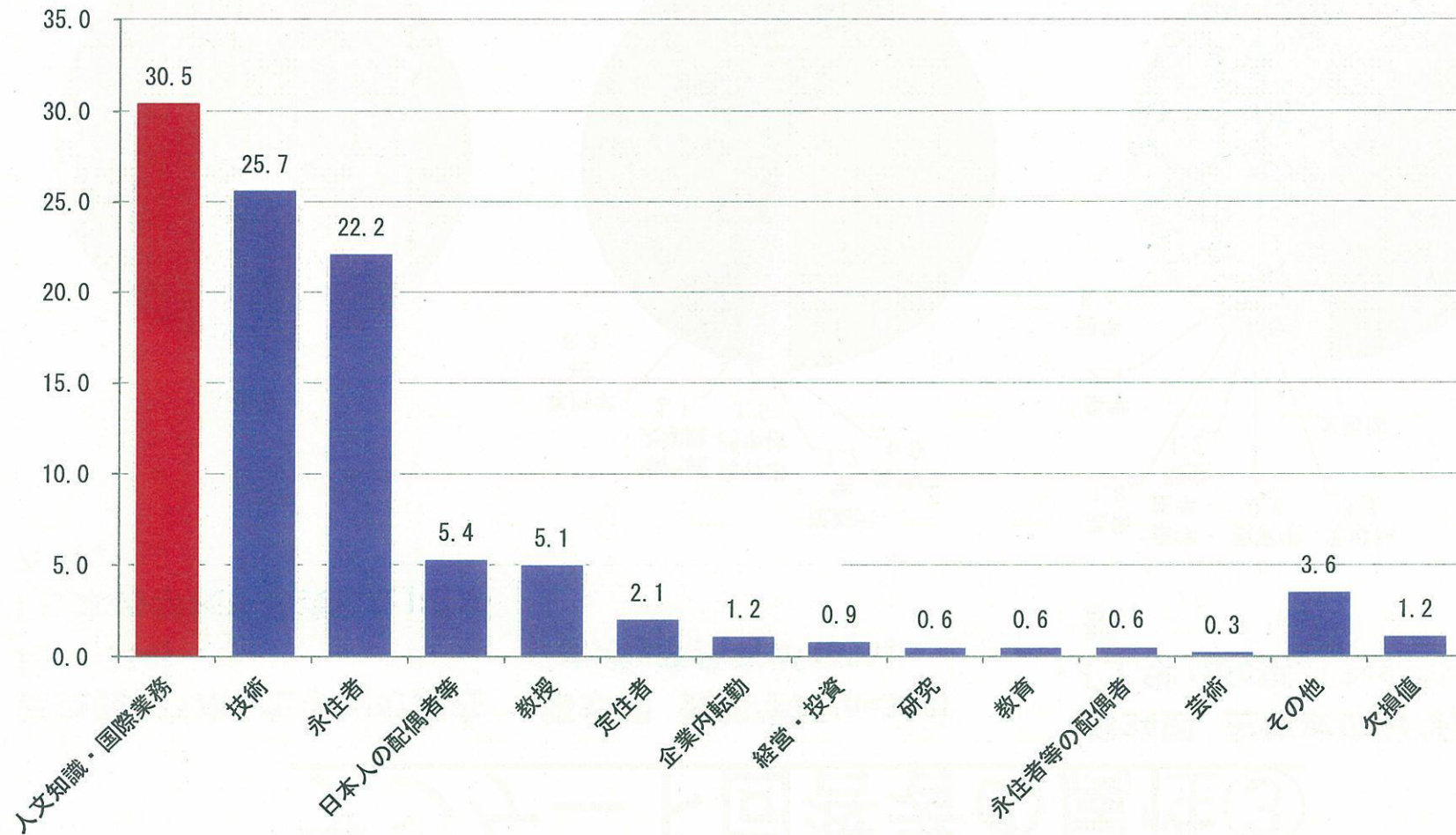
中国出身者が50%以上。



アンケート回答者の属性②

第31図 在留資格(n=334)

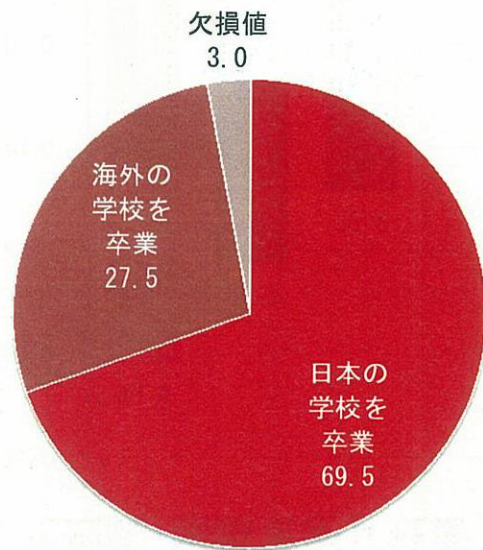
「人文知識・国際業務」「技術」が多い。



アンケート回答者の属性③

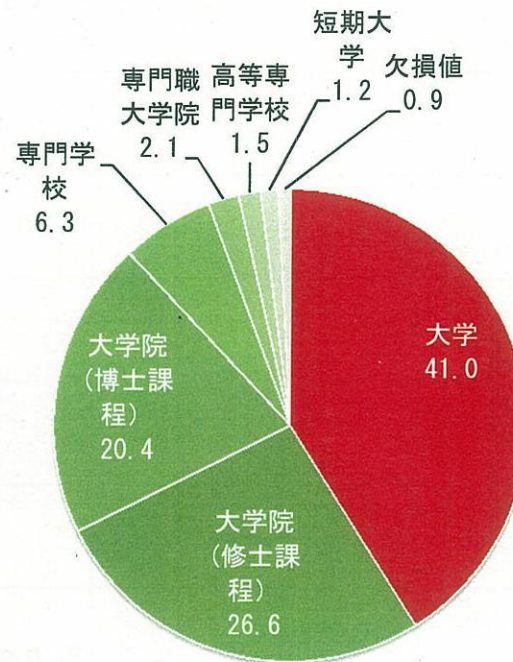
第32図 卒業した学校の所在地(n=334)

「日本の学校を卒業した」者が70%。



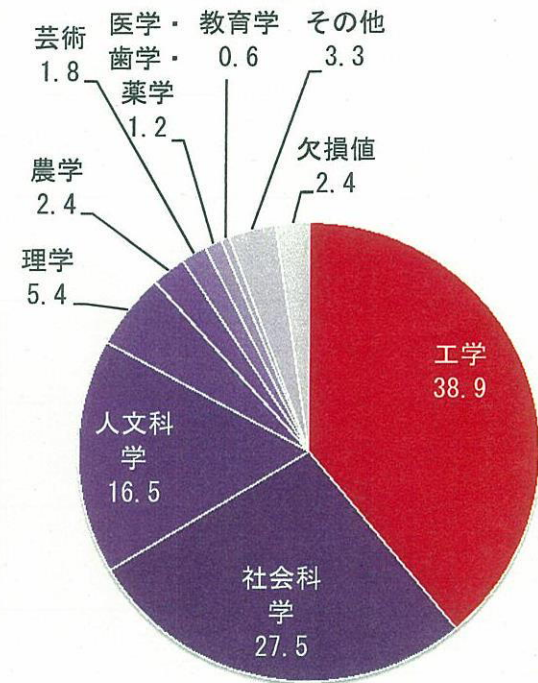
第33図 最終学歴(n=334)

「大学」卒業者が40%。



第34図 主専攻の分野(n=334)

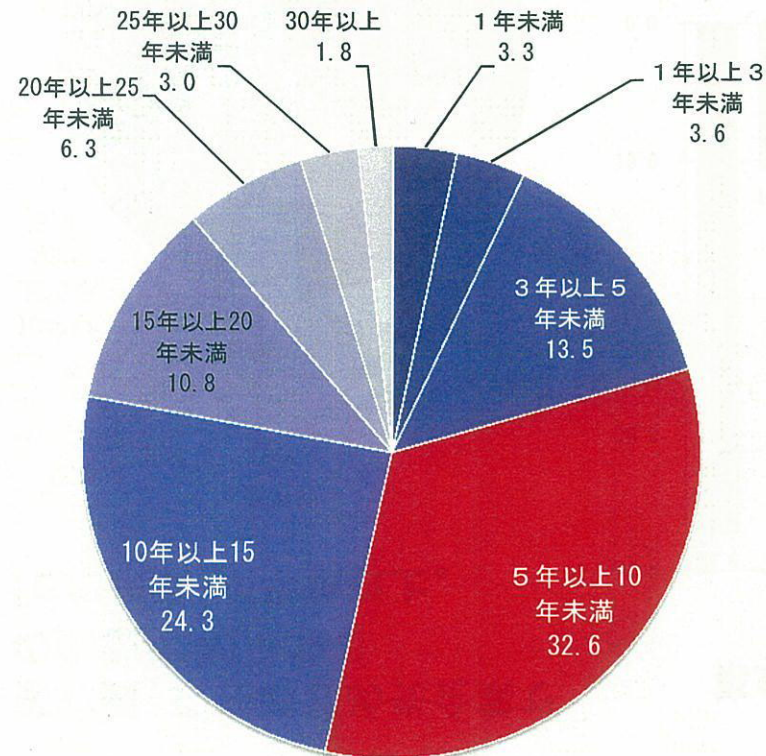
「工学」が4割、「社会科学」が3割。



アンケート回答者の属性④

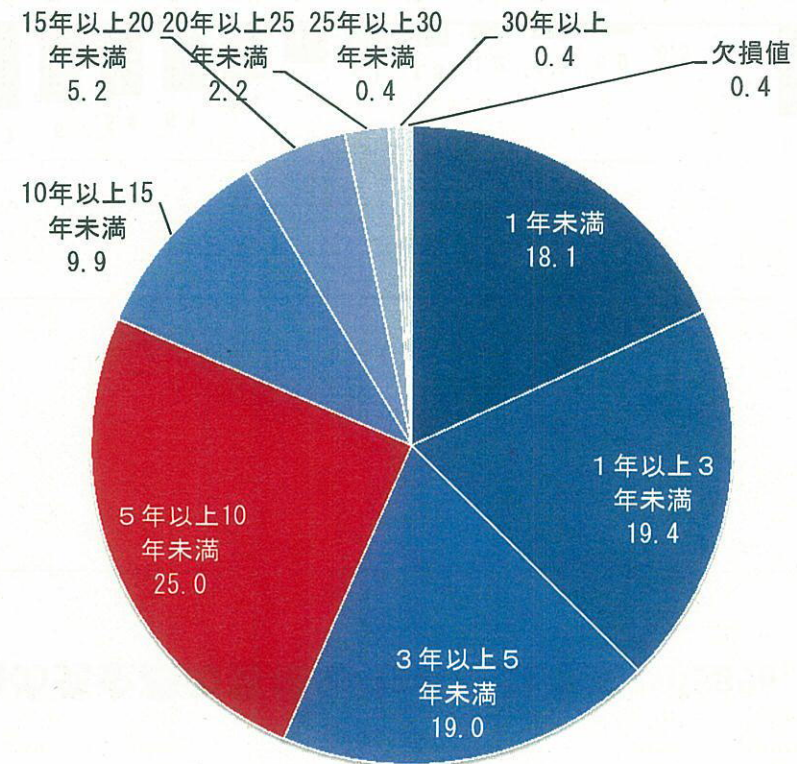
第35図 日本滞在年数(n=334)

「5年以上10年未満」が33%、
「10年以上15年未満」が25%。



第36図 日本での就労年数(n=334)

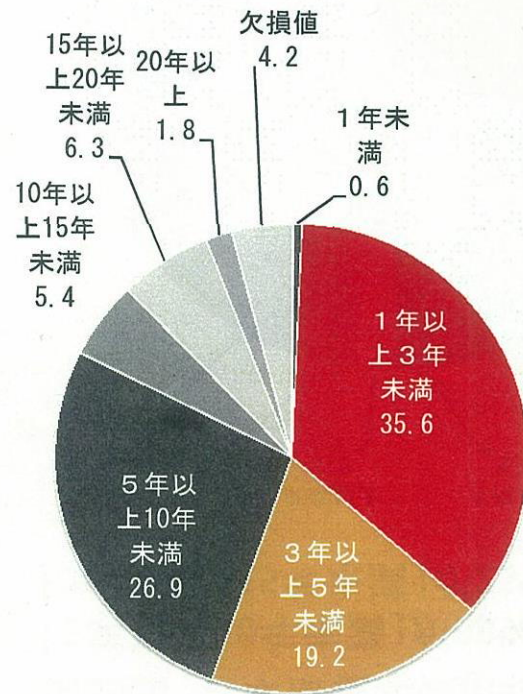
「5年以上10年未満」が25%。



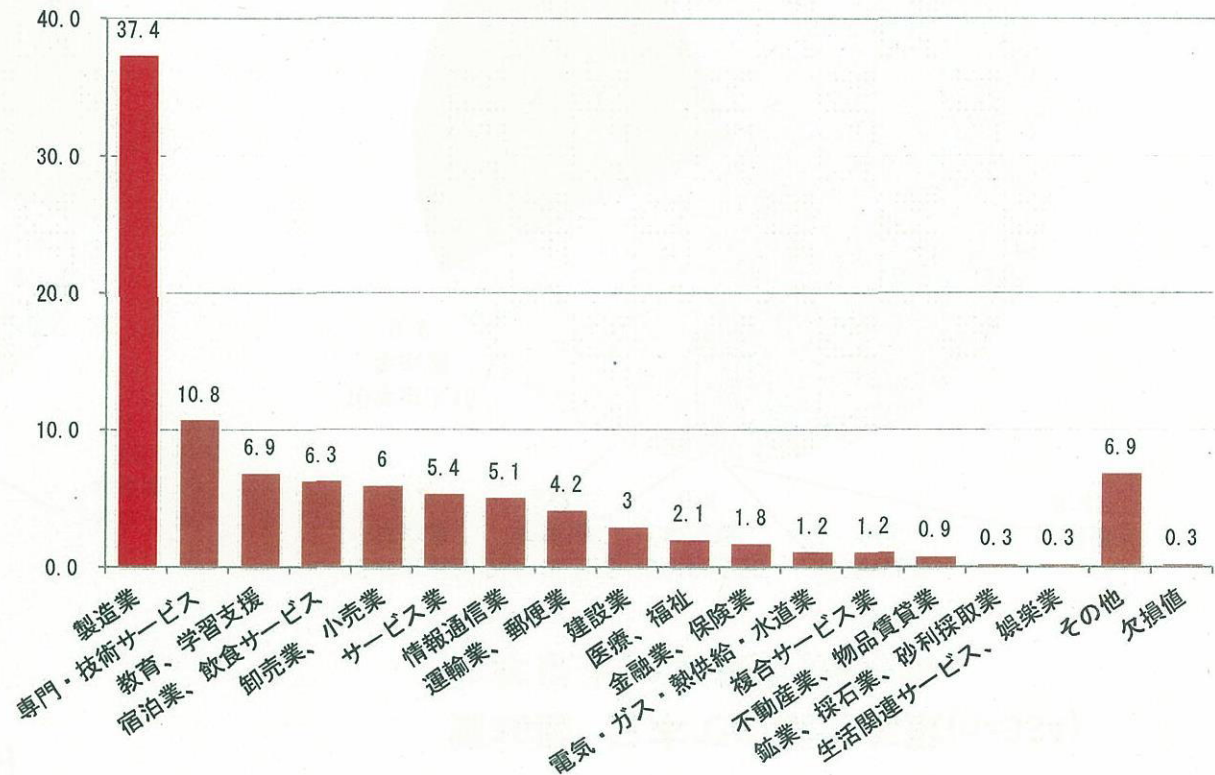
勤め先の属性①

第37図 現在の勤め先企業での勤続年数(n=334)

「5年未満」が半数以上。

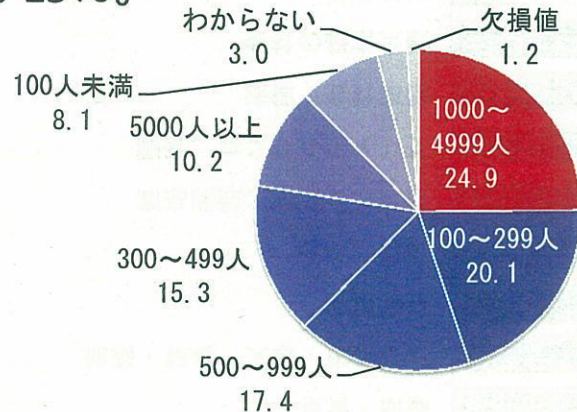


第38図 勤め先企業の業種(n=334) 「製造業」が38%。

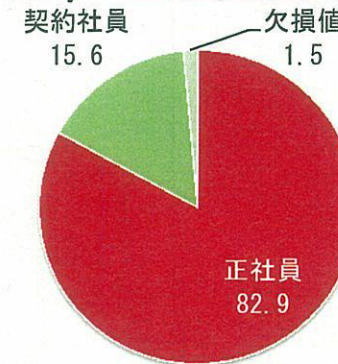


勤め先企業の属性②

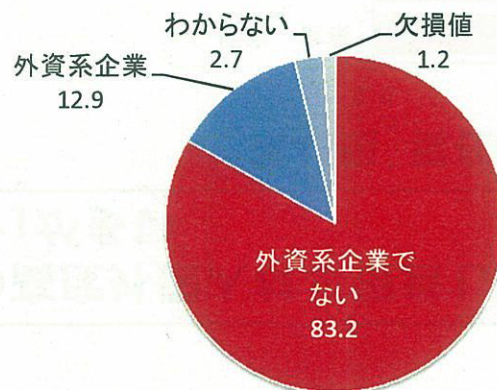
第39図 従業員規模(n=334)「1000～4999人」が25%。



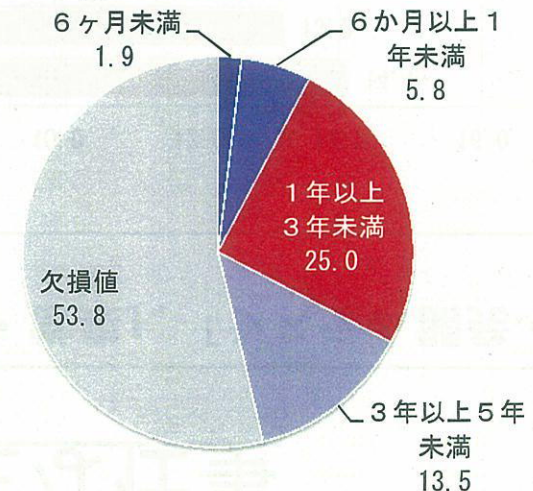
第40図 正社員か契約社員(雇用契約の期間の定めあり)(n=334)「正社員」が8割以上。



第41図 勤め先は外資系企業か(n=334)「外資系企業でない」が8割以上。



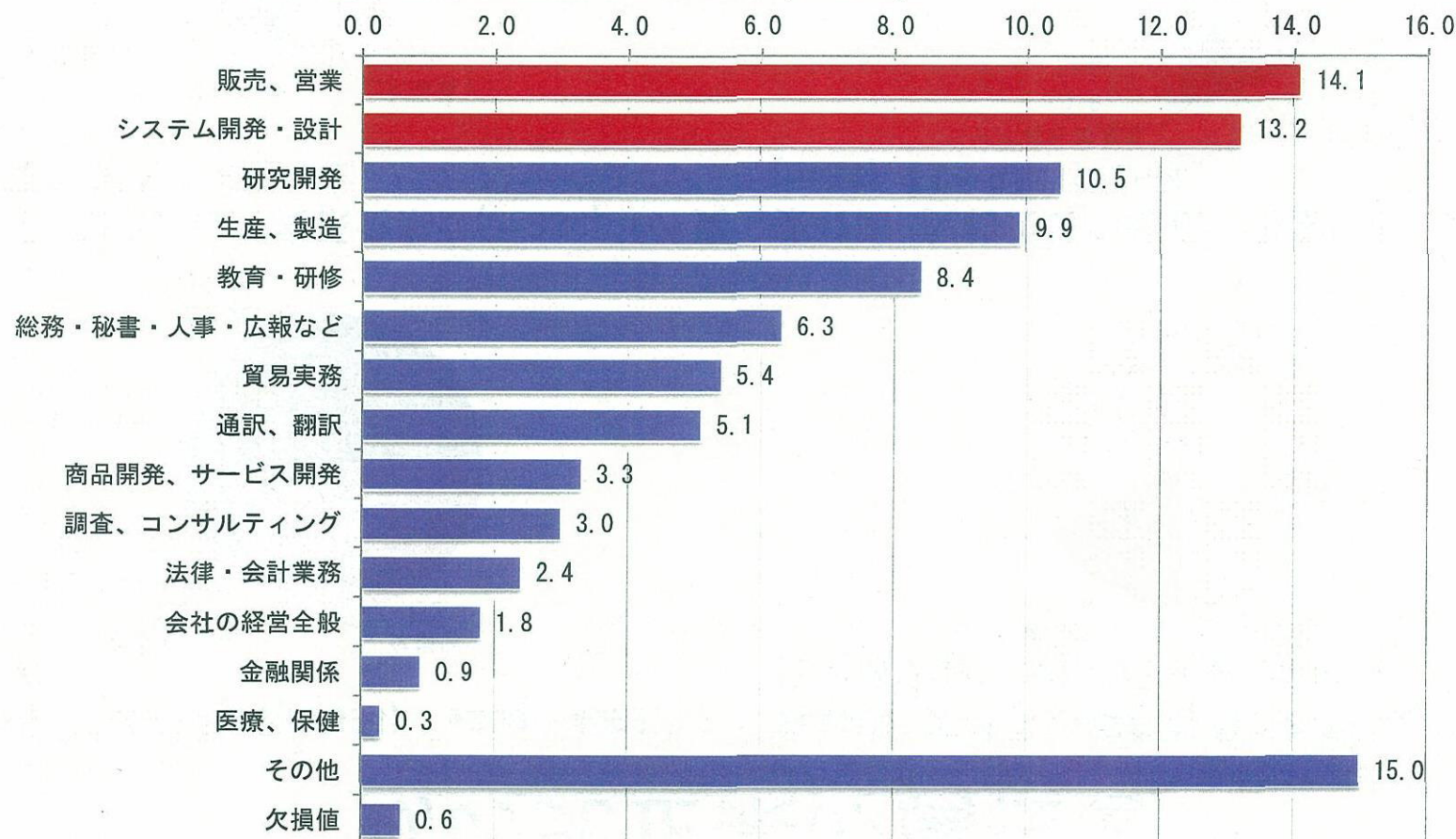
第42図 契約社員の現在の雇用契約の期間(n=52)「1～3年」が25%。



現在担当している主な仕事

○高度外国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」が多い

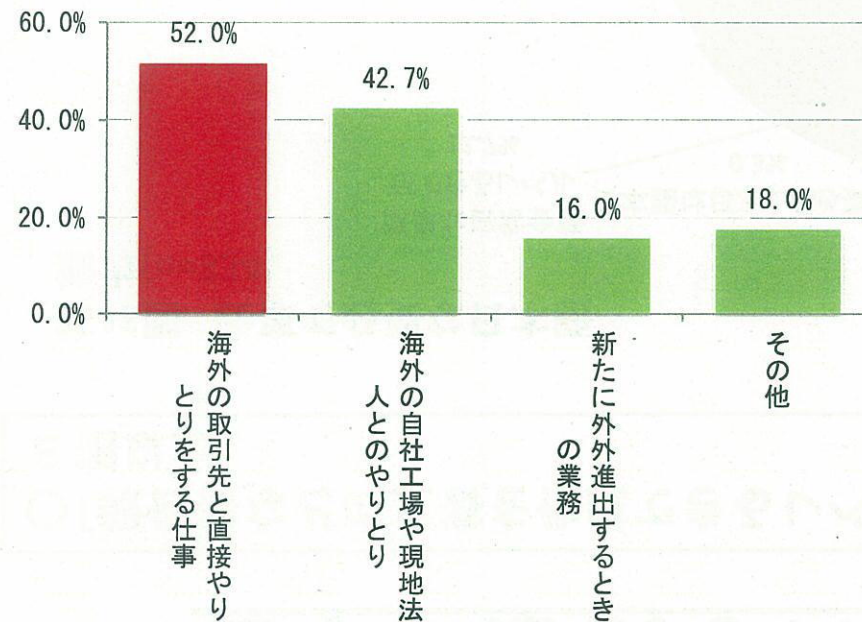
第43図 現在担当している仕事(n=334)



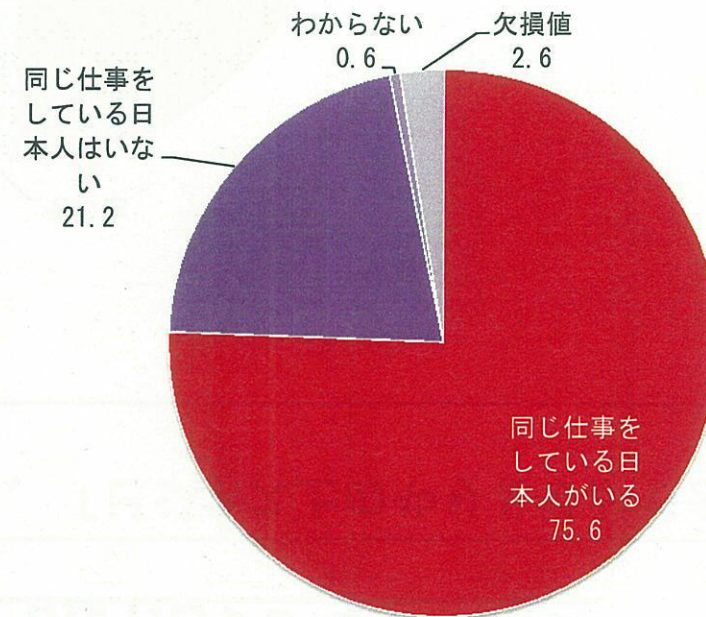
勤め先企業での仕事内容

- 「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
- 「同じ仕事をしている日本人社員がいる」が7割以上

第44図 「海外と関連のある業務」の内容(n=150)



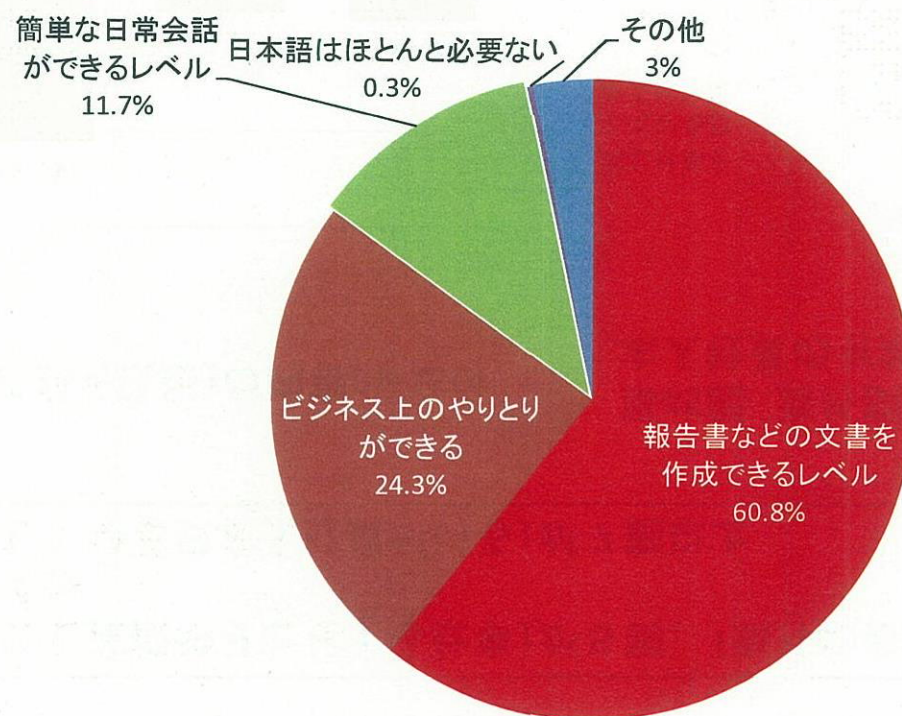
第45図 海外関連業務で同じ仕事をしている日本人社員の有無(n=156)



仕事で必要な日本語能力レベル

○「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」が8割以上

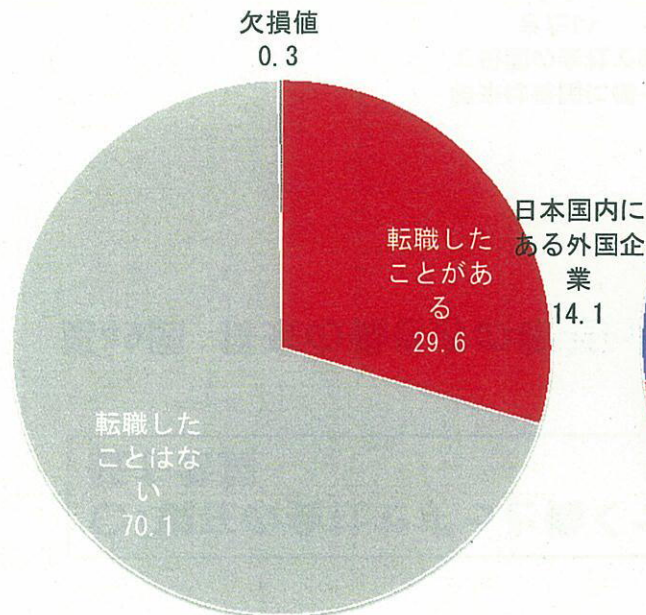
第46図 仕事で必要な日本語能力(n=334)



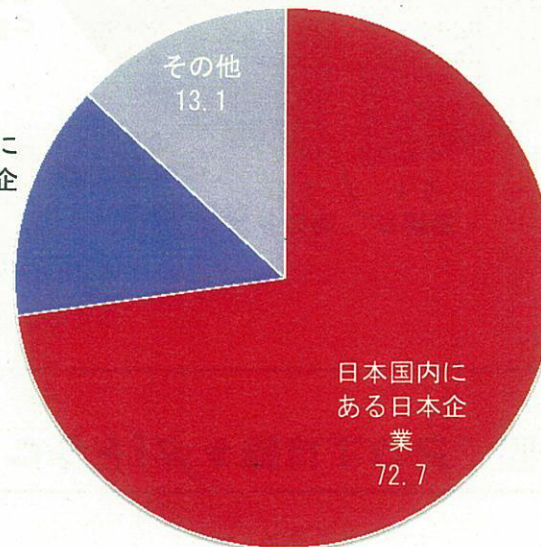
転職経験について

- 「転職したことがある」者が3割、転職前の企業は「日本企業」が7割
- 日本企業から日本企業への転職パターンが8割

第47図 転職経験の有無(n=334)



第48図 前職の企業の属性 (n=99)



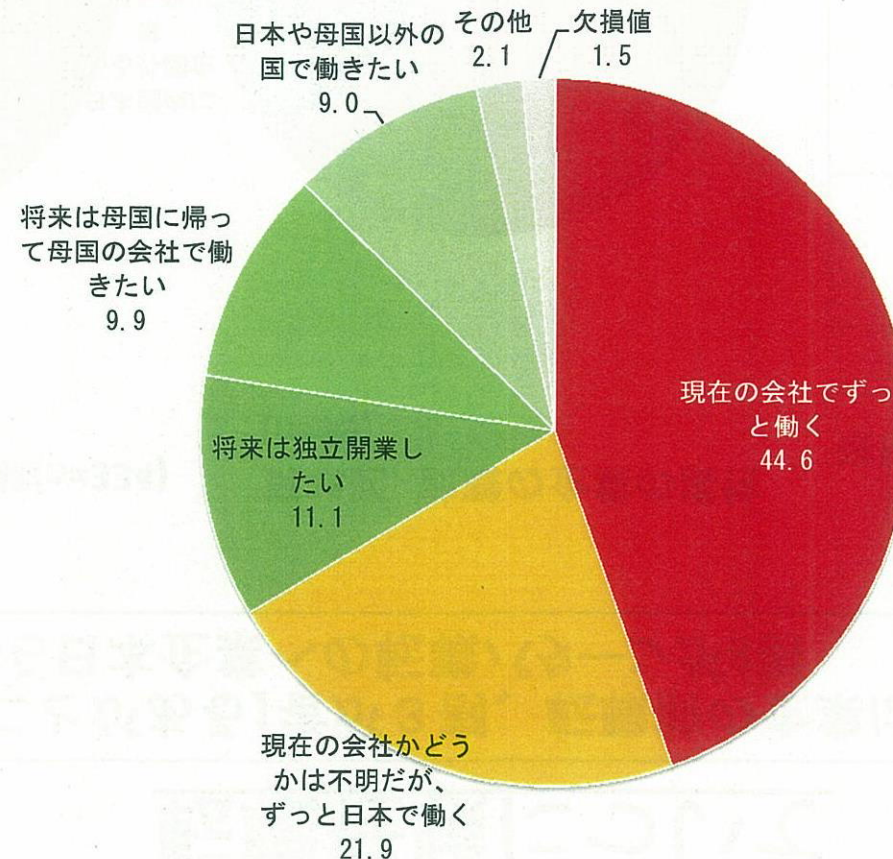
※転職前後の企業属性(n=97)

		現職		
前職		日本企業	外資系企業	わからない
	日本企業	58 80.6 %	11 15.3 %	3 4.2 %
	外資系企業	6 46.2 %	7 53.8 %	0 0.0 %
	その他	12 100.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %

日本での就労継続の希望

○「現在の会社ですずっと働くつもり」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49図 将来の働き方の希望(n=334)

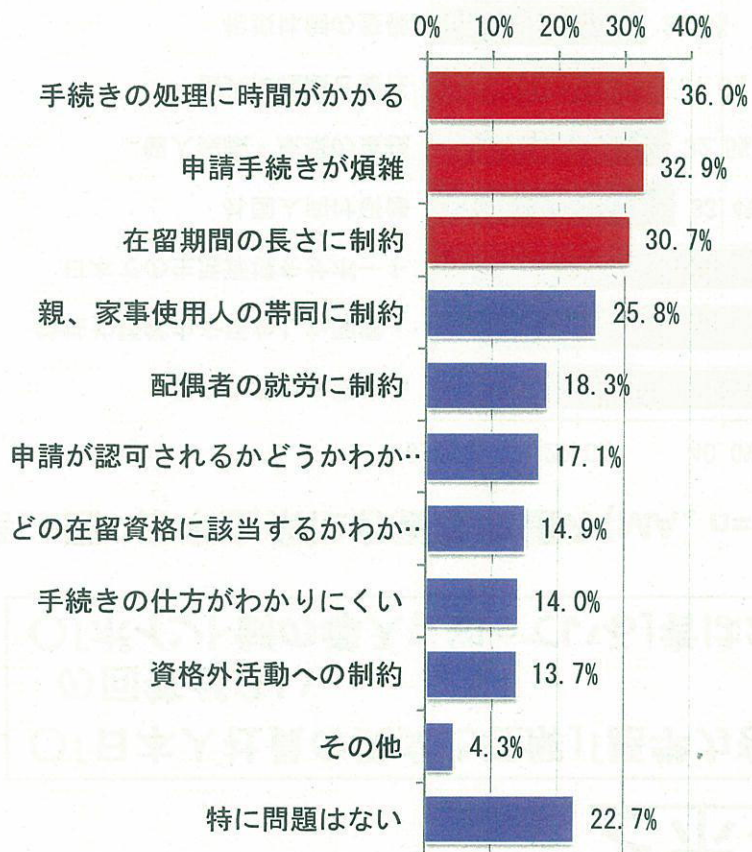


高度外国人材が日本で働く上での制約や障害

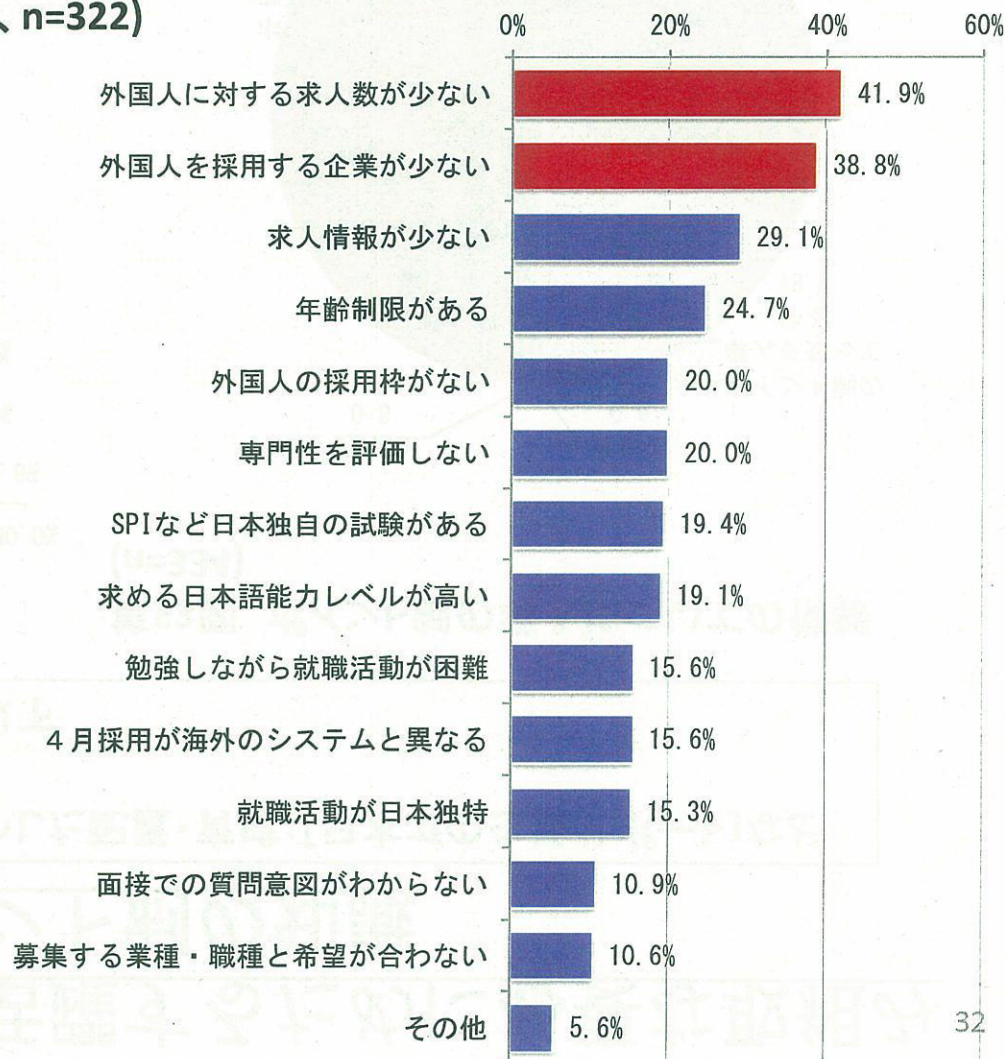
○「処理に時間」「手続きが煩雑」「在留期間の長さに制約」などの回答が多い

○「外国人への求人数が少ない」、「外国人採用企業が少ない」などが多い

第50図 在留資格制度に関する制約
(MA、n=322)



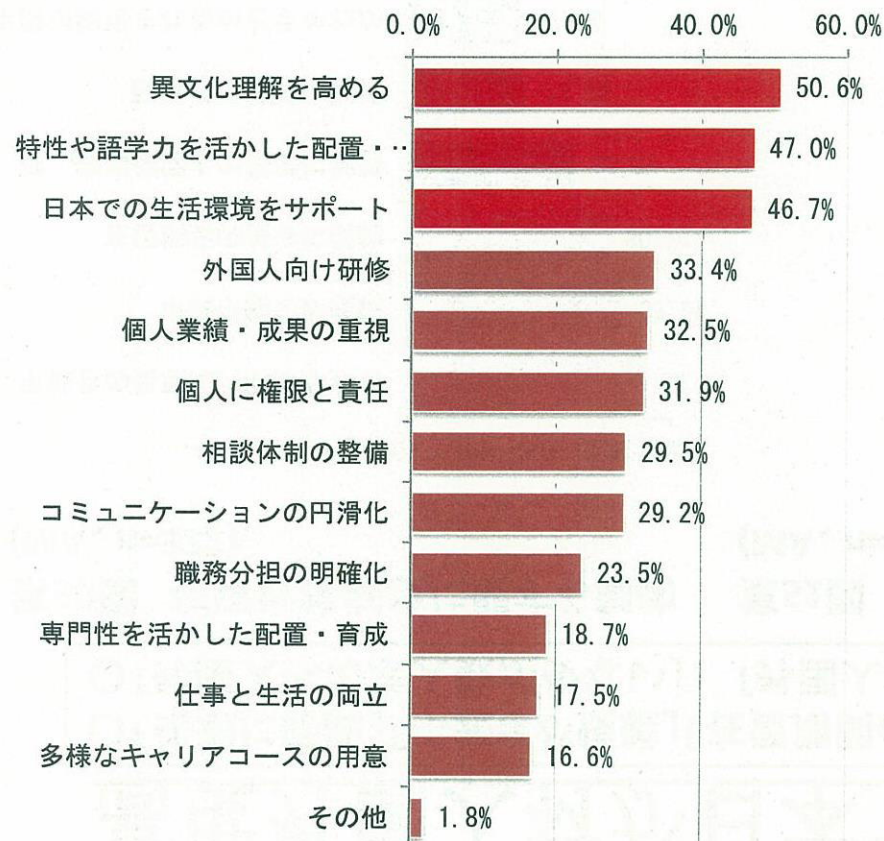
第51図 高度外国人材が日本企業に就職する際の制約
(MA、n=322)



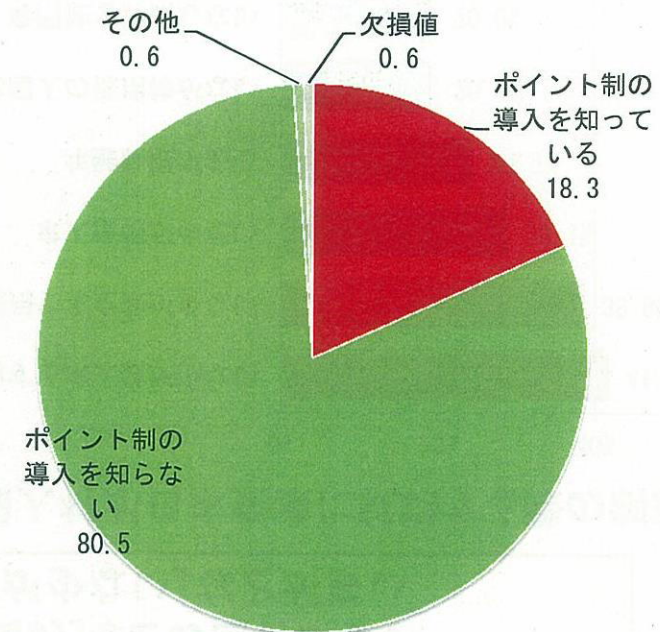
高度外国人材が定着・活躍するために必要な取組み とポイント制の知識

- 「日本人社員の異文化理解」「語学力を活かした配置・育成」「日本での生活サポート」などの回答が多い
- 「ポイント制の導入を知っている」者は2割以下

第52図 日本企業に必要な取組み(MA、n=320)



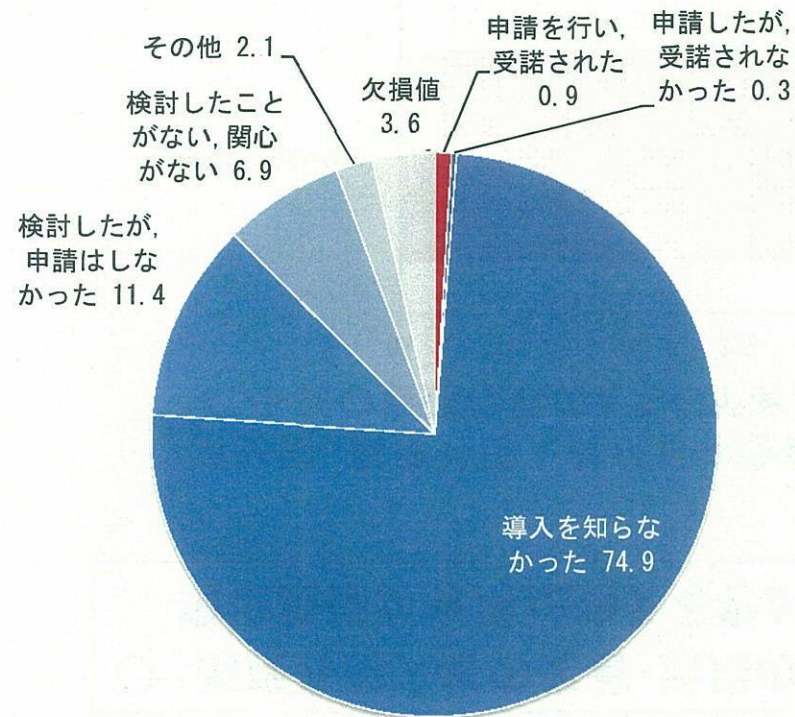
第53図 ポイント制の導入についての情報 (n=334)



ポイント制の申請実績

- 「ポイント制導入を知らなかった」と回答した高度外国人材は約7割
- 「ポイント制を申請し受諾された」者は1%

第54図 ポイント制の申請の状況(n=334)



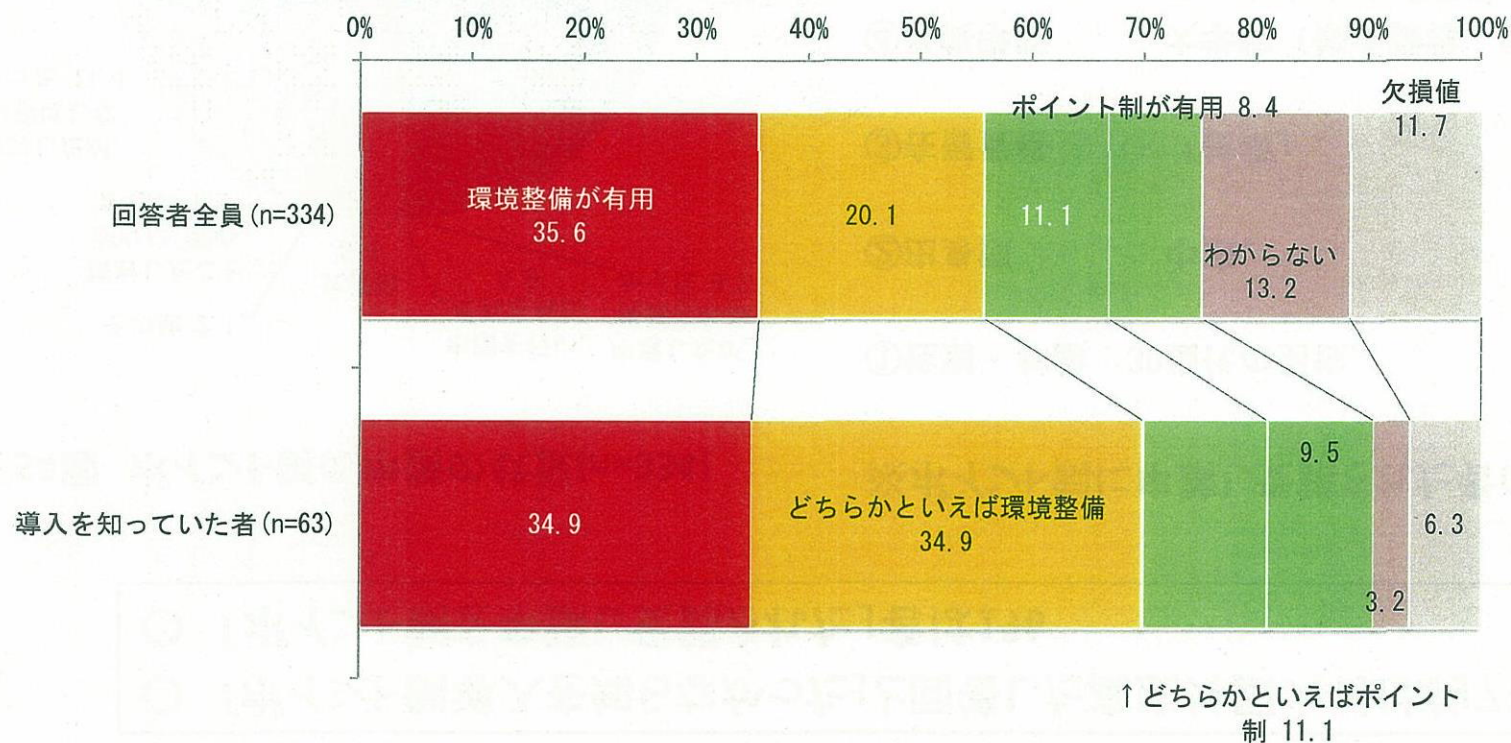
※ポイント制に申請し受諾された者の属性

- 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。

高度外国人材の定着・活躍のための施策

- 高度外国人材の定着・活用のためには「高度外国人材が働くための環境整備が有用」と考える者が多い

第55図 高度外国人材が日本企業に定着するためには働く環境整備とポイント制の優遇措置のどちらが有用か

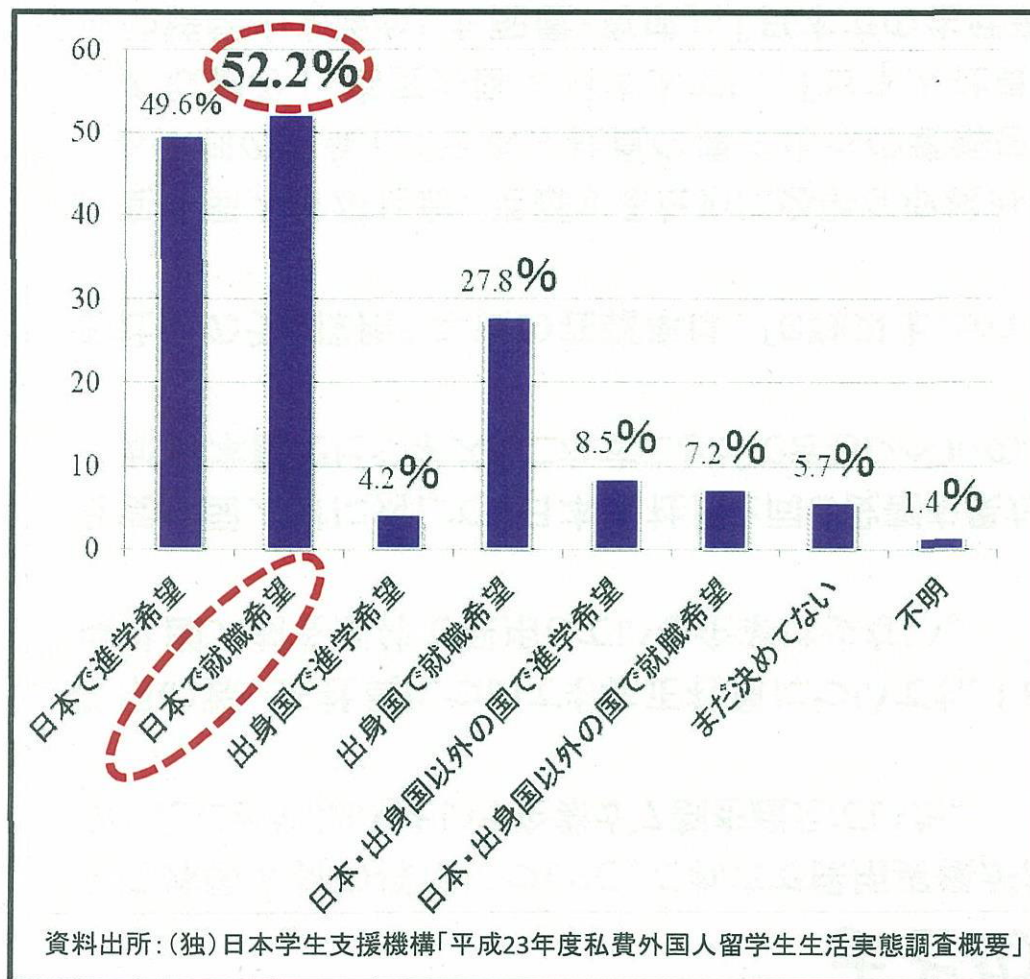


まとめ

- ・高度外国人材の採用について、これまで採用実績がある企業はおよそ4分の1であり、「一度も採用したことがない」という企業が7割を超えていた。
- ・採用の際、正社員についても非正社員についても、「日本人と区別なく採用している」企業が多く、高度外国人材を別枠で採用している企業は少ない。
- ・高度外国人材に対して、日本人社員と同じ役割を果たすことを期待する企業が多い。7割以上の企業が日本語でビジネスをこなすことができるレベルの日本語能力を求めている。
- ・正社員のうち採用5年後の在籍率は、「8割以上」が15%しかない。
- ・高度外国人材が定着、活躍するために必要な取組みについて、企業では「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「日本人社員の異文化への理解を高める」、「コミュニケーションを円滑にするための取組み」、高度外国人材本人では、「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」、「日本での生活環境をサポート」などの回答が多かった。
- ・ポイント制の導入について、9割近い企業がポイント制の導入を知らなかった。また、高度外国人材本人も、ポイント制導入を知っている者はおよそ2割であった。
- ・「高度外国人材が働くための環境整備」と「ポイント制による優遇措置」を比較すると、「高度人材が働くための環境整備が有用」と答えた割合が企業・高度外国人材本人ともに多かった。

(参考資料) 留学生の卒業後の進路希望と就職状況

- ・留学生全体の卒業後の進路の希望の調査(複数回答)では、「日本で就職を希望」(52.2%)する者が最も多く、次いで「日本で進学希望」(49.6%)する者が多い。一方実際に日本で就職している者は希望者の3分の1となっている。



卒業(修了)
留学生※
37,343人

日本で就職: 6,663人(19.0%)
就職活動継続: 4,378人
(12.5%)

※平成22年度中に卒業(修了)した外国人留学生
資料出所: (独) 日本学生支援機構
「平成22年度 外国人留学生進路状況調査」