

平成29年度厚生労働省委託事業
外国人雇用対策に関する実態調査事業

事業報告

平成30年3月
株式会社中外

今回の事業の流れ・概観



【アンケート結果より】

高度外国人材プロフィールと就業実態



【アンケート結果から好事例集の作成へ】

就労環境改善要望と好事例

今回の事業の流れ・概観

2

就労環境のテーマ別に、
改善要望度の高い高度外国人材の属性の見極め

● アンケート調査結果より

該当属性を持つ高度外国人材が在籍する企業の抽出

● アンケート調査結果及び企業ホームページ情報等より

企業ヒアリングの実施

● 該当属性を持つ高度外国人材が在籍する企業において、
高度外国人材の改善要望が高かった就労環境テーマについての改善事例のヒアリング

高度外国人材活用好事例集の作成

高度外国人材プロフィールと就業実態

3

1. 高度外国人材のプロフィール

● 既婚者は5割強。

● 在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が55.8%。

図 出身国(N=1,416、全体)

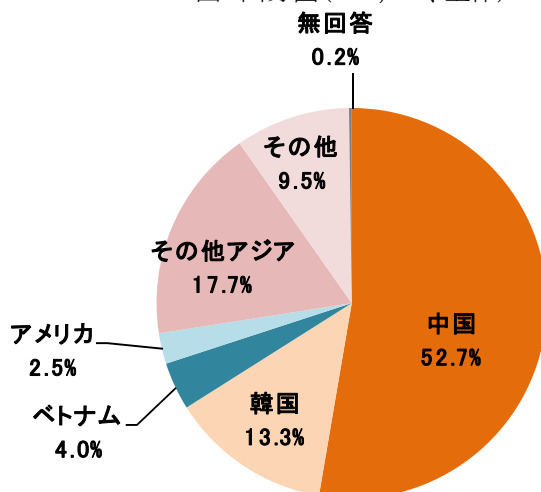


図 性別(N=1,416、全体)

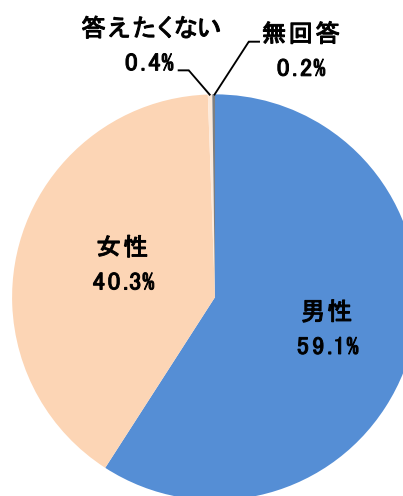


図 未既婚(N=1,416、全体)

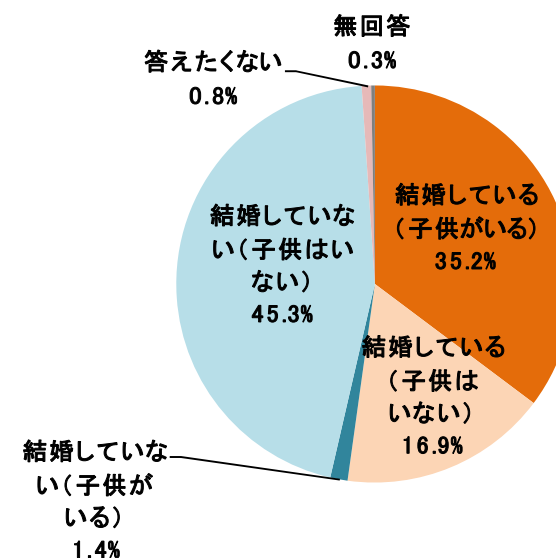


図 年齢(N=1,416、全体)

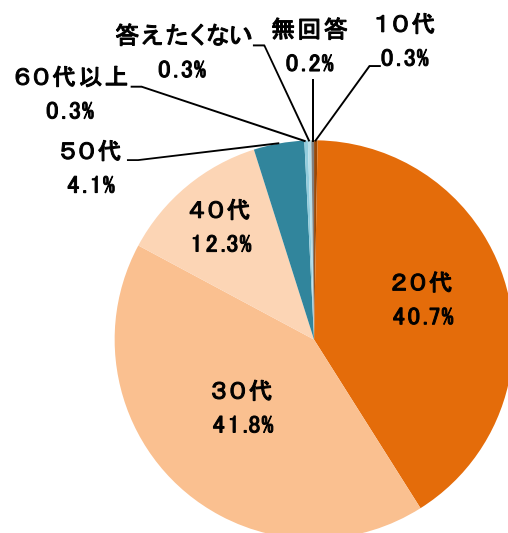
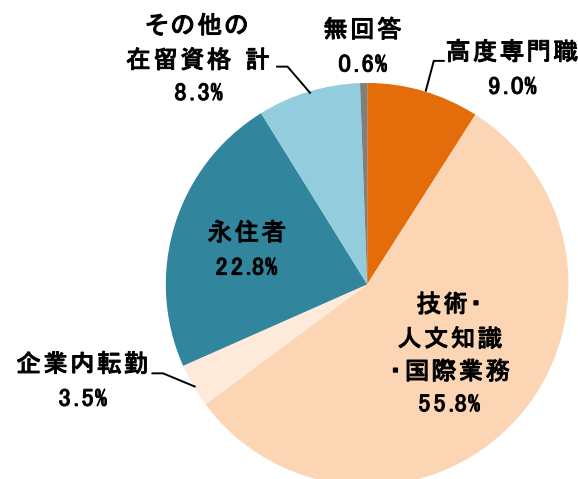


図 在留資格(N=1,416、全体)

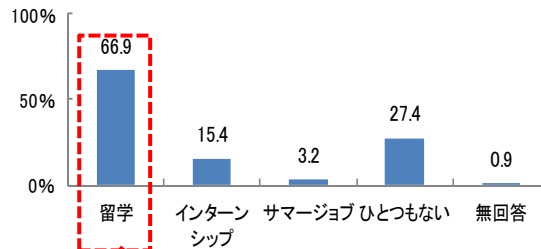


高度外国人材プロフィールと就業実態

4

1. 高度外国人材の個人的なプロフィール

- 全体の66.9%が日本での留学経験あり。
- 留学期間は平均4.24年。



平均留学期間
4.24年

図 日本での留学期間
(N=947、日本での留学経験者)

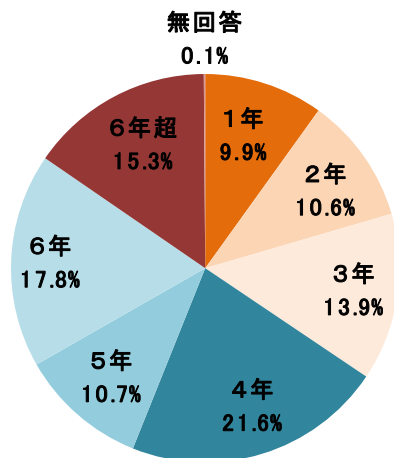


図 最後に卒業した学校 (N=1,416、全体)

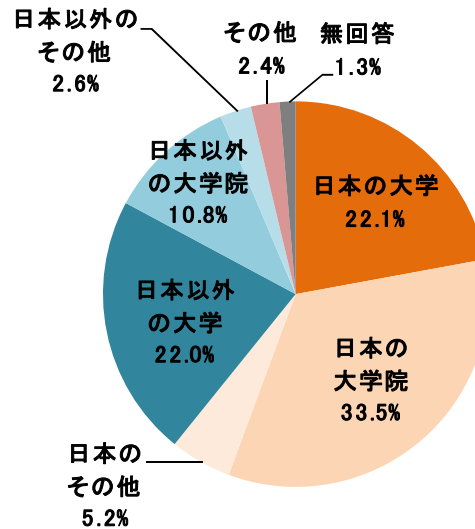
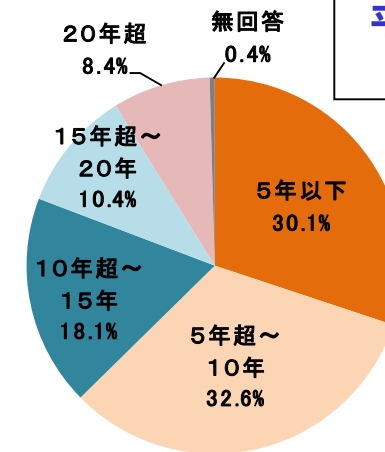


図 日本での在留期間 (N=1,416、全体)



平均在留期間
9.44年

図 日本語能力 (N=1416、全体)

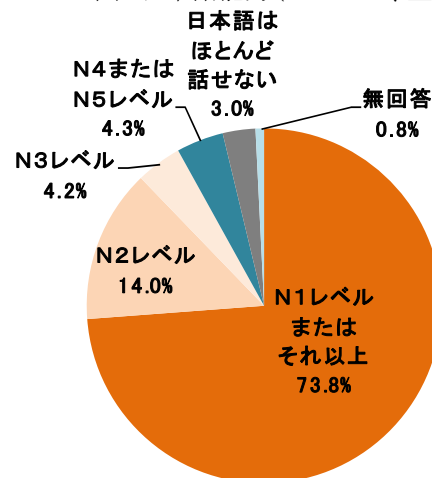
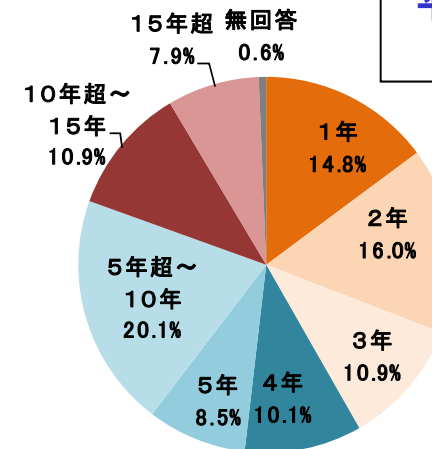


図 日本での就労期間 (N=1,416、全体)



平均就労期間
5.71年

2. 高度外国人材が就労する企業・団体及び就労状況

- 就職の際、日本以外の候補国では出身国比率2.5%のアメリカが28.0%。
- 雇用形態は、正社員が90.3%。
- 職位は、役職なし(一般社員)が76.6%。

図 就職の際の候補国
(N=1,416、全体、複数回答)

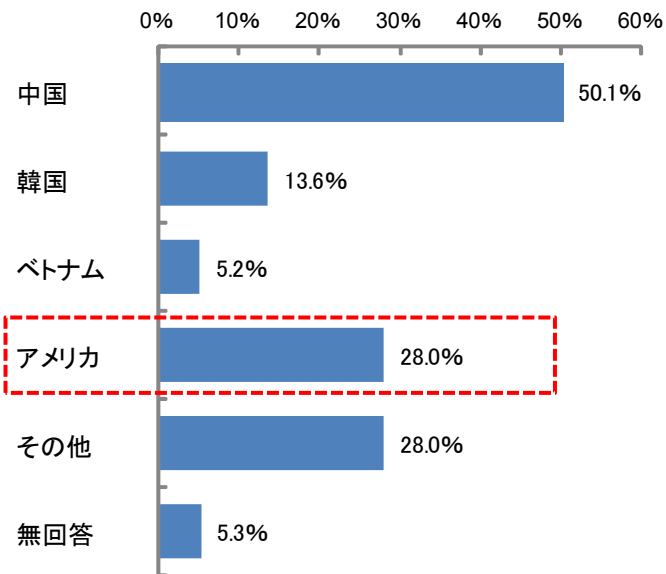


図 雇用形態 (N=1,416、全体)

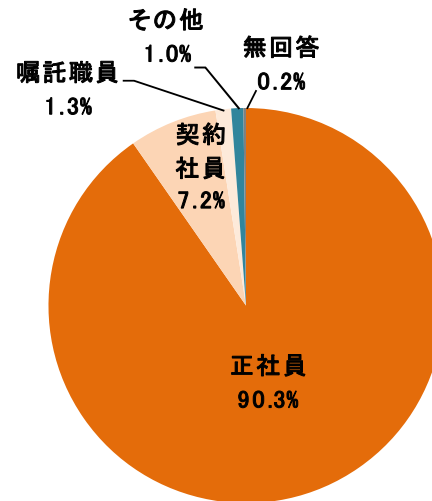


図 職位 (N=1416、全体)

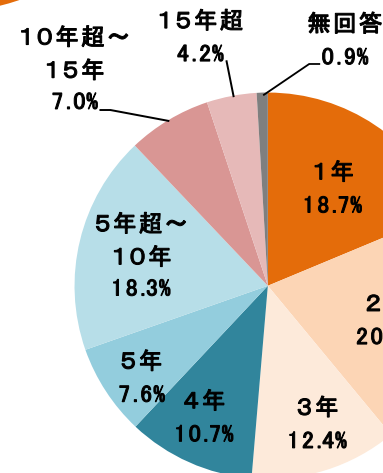
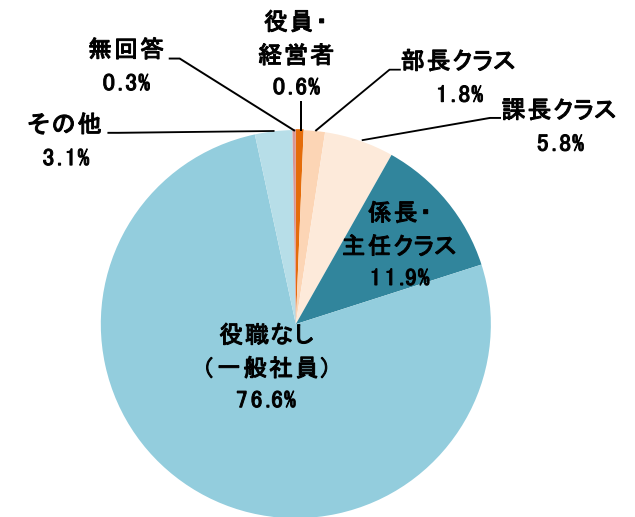


図 現在勤めている企業での勤続年数
(N=1,416、全体)

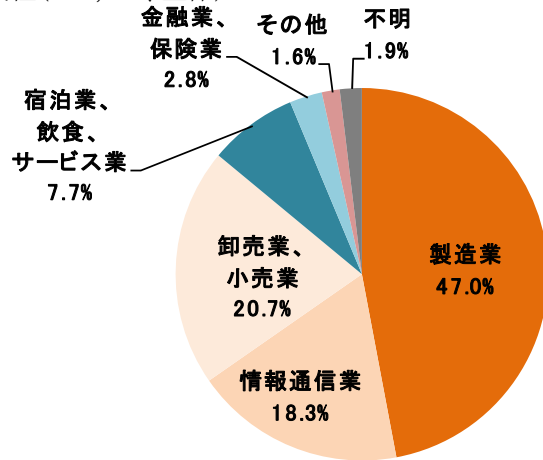
**平均勤続年数
4.45年**

高度外国人材プロフィールと就業実態

6

- 現在の仕事は、理系職種37.2%、事務系職種43.1%。
- 理系職種では、プログラマー・SEが最も多い。
- 事務系職種では、マーケティング・貿易事務が最も多い。

図 業種 (N=1,416、全体)



理系職種 計 37.2%

【理系職種内訳】

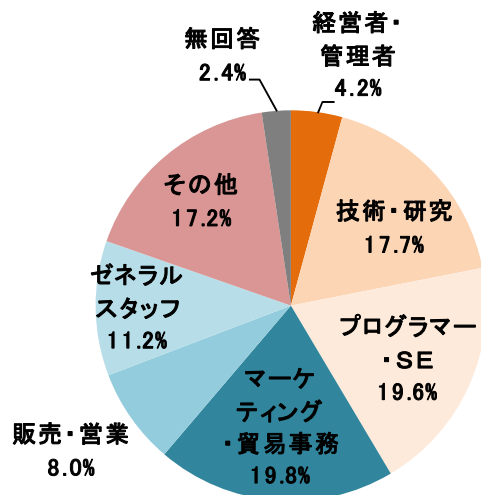
- 技術・研究
 - ・研究者
 - ・機械工学等の技術者
- プログラマー・SE

事務系職種 計 43.1%

【事務系職種内訳】

- 経営者・管理者
- マーケティング・貿易事務
 - ・マーケティング関係の事務
 - ・貿易関係の事務
- 販売・営業
- ゼネラルスタッフ
 - ・弁護士
 - ・公認会計士
 - ・語学教師
 - ・通訳
 - ・秘書
 - ・人事・総務・広報

図 現在の仕事 (N=1,416、全体)



注) 「その他」については理系にも事務系に含まない。

高度外国人材プロフィールと就業実態

7

- 年収300～499万円が48.0%。
- 1週間の就業時間は、40～44時間が40.5%で最多。
- 有給休暇総付与日数平均は16.99日、取得日数平均は10.91日。

図 年収(N=1,416、全体)

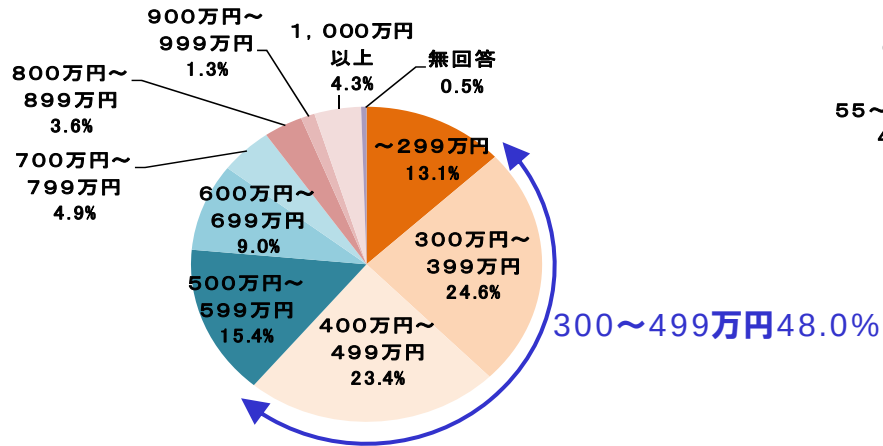


図 有給休暇総付与日数(N=1,416、全体)

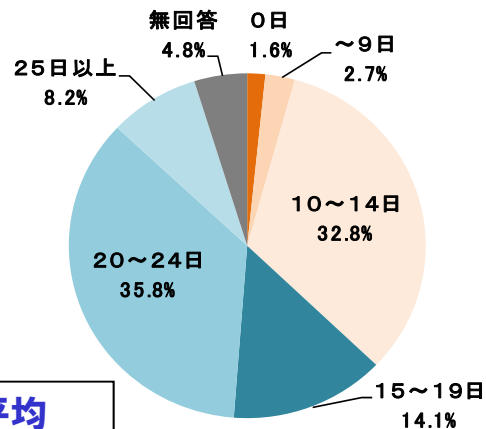


図 就業時間／1週間(N=1,416、全体)

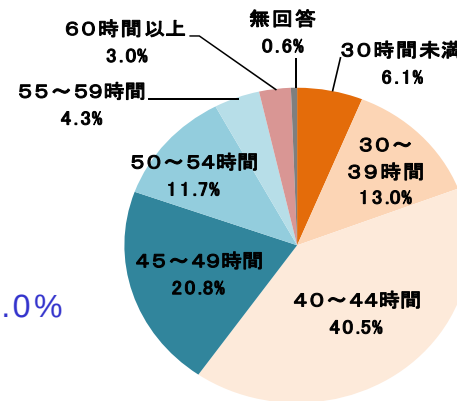
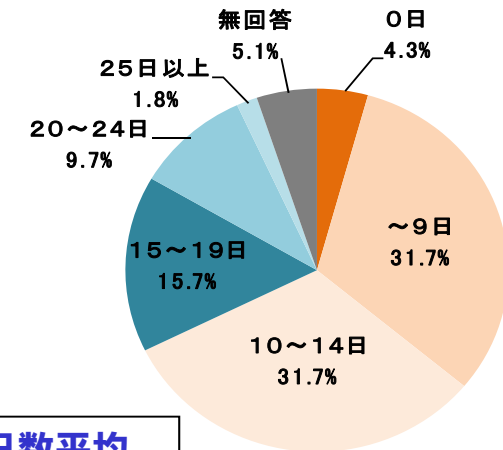


図 有給休暇総取得日数(N=1,416、全体)



高度外国人材プロフィールと就業実態

8

- 日本国内での転職経験者は、24.5%。
- 転職理由は、収入が少なかったが31.4%で最多。

図 転職の有無(N=1,416、全体)

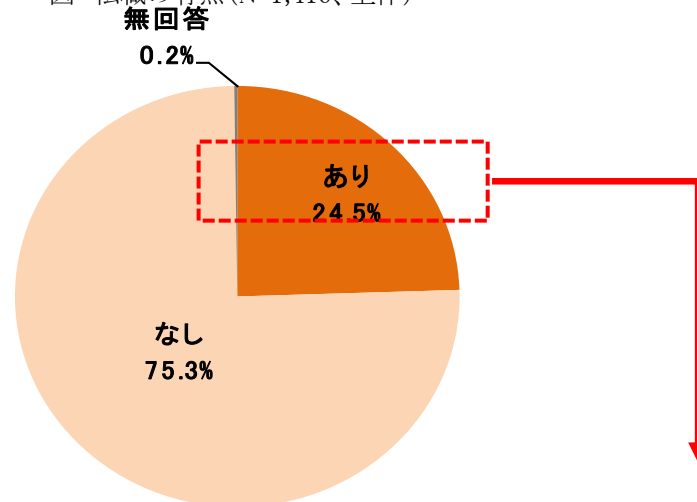
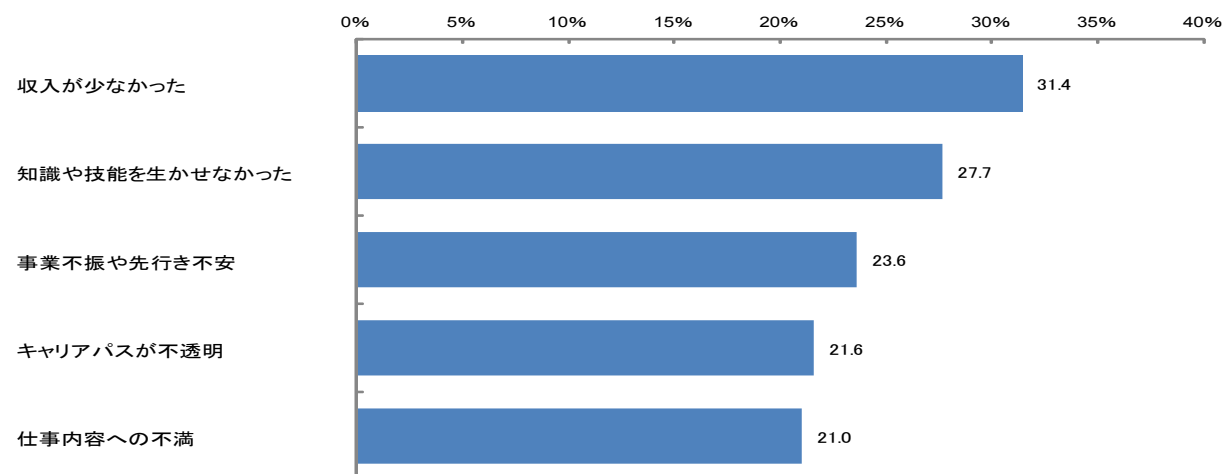


図 転職を決めた理由／上位5項目(N=347、転職経験者、複数回答)



3. 日本での就労環境に関する意識

- 現在の就労環境へは67.2%が満足である旨回答。
- 一方、「キャリアアップできる環境になっているか」「英語などでも働ける就労環境の整備」等への改善要望が40%を超えている。

図 現在の就労環境への満足度
(N=1,416、全体)

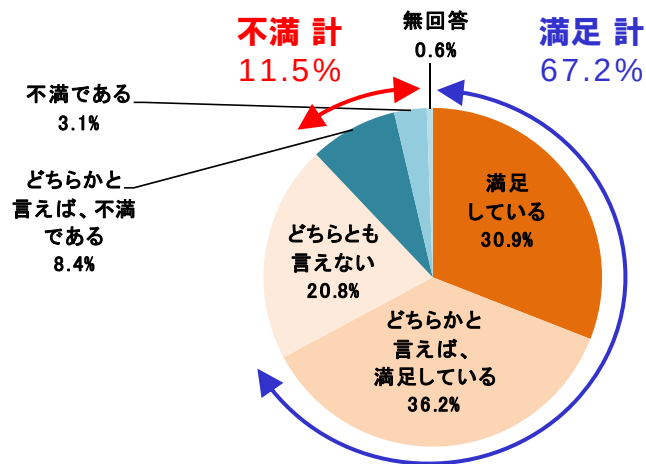
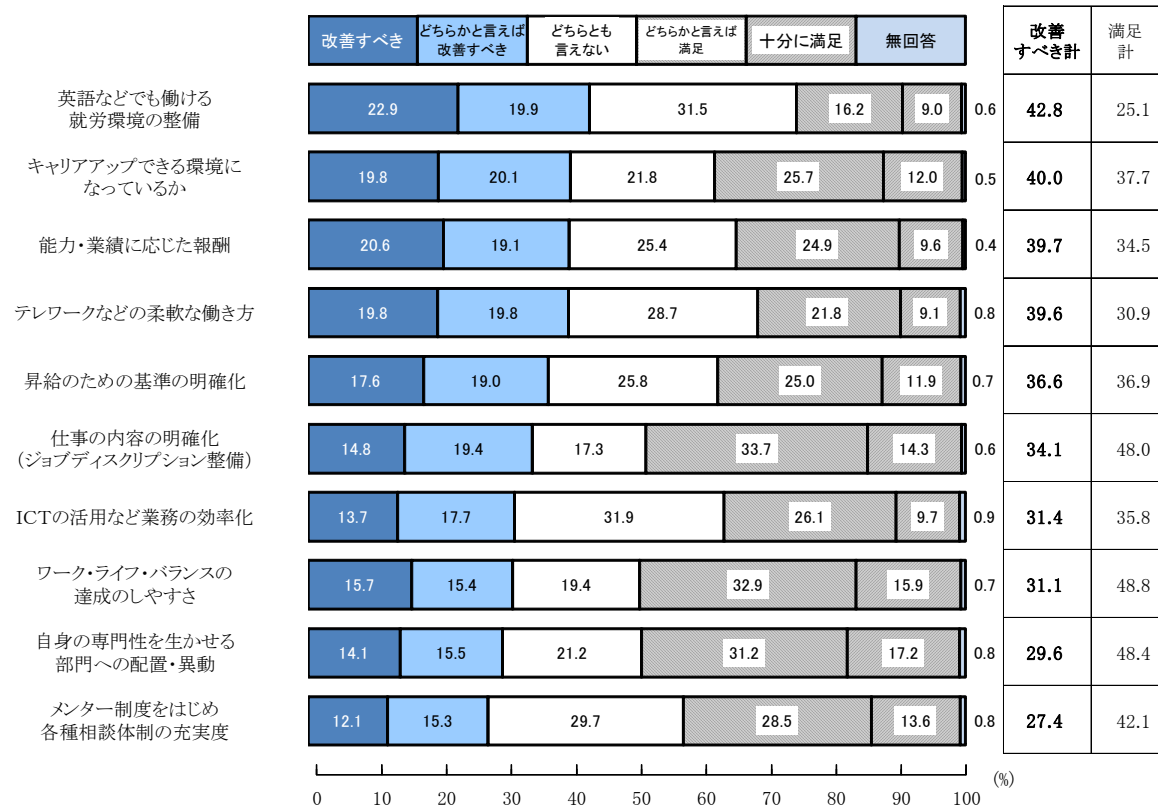


図 テーマ別現在の就労環境への満足度(各N=1,416、全体)



- 今後の日本企業での就労意向ありは76.7%。
- 各テーマ毎の日本(日本企業)以外で働きたいと回答した者の割合は、「自身の専門性を生かせる部門の配置・異動」が25.3%と一番高く、次いで「メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度」(24.7%)、「キャリアアップできる環境になっているか」(23.5%)となっている。

日本(日本企業)での就労意向が無い旨の回答
17.8%

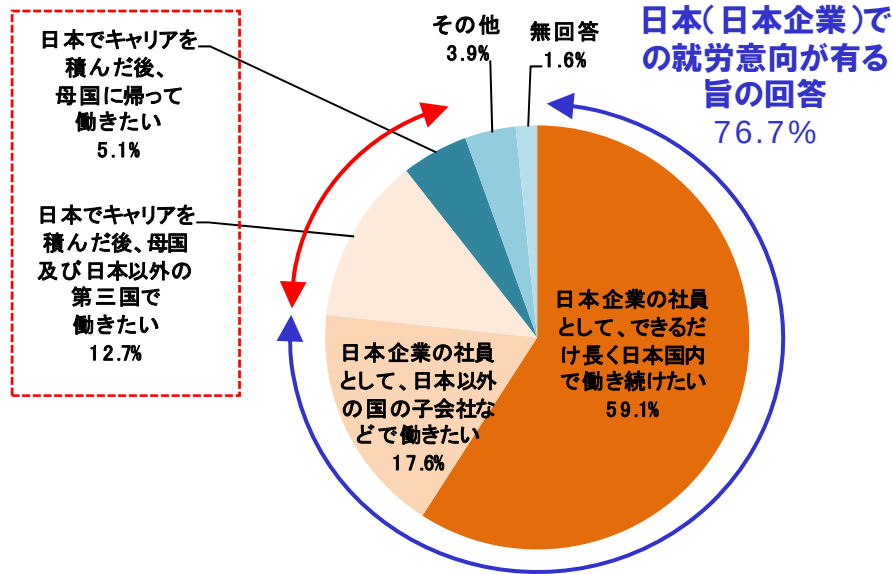
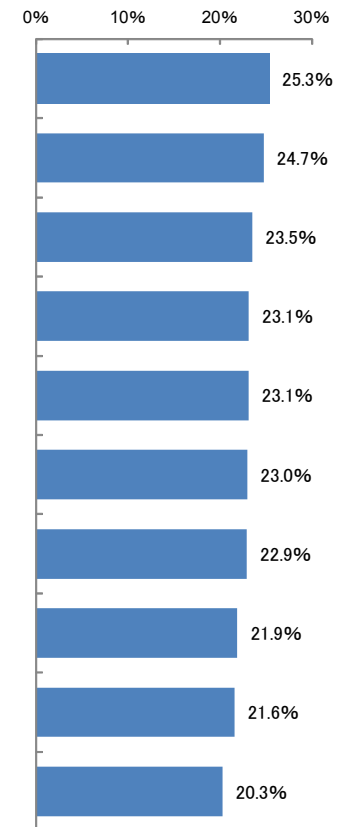


図 改善要望者別日本での就労意向無の比率(各改善要望者)

- ①「自身の専門性を生かせる部門への配置・異動」への改善要望有(N=419)
- ②「メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度」への改善要望有(N=388)
- ③「キャリアアップできる環境になっているか」への改善要望有(N=566)
- ④「ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ」への改善要望有(N=441)
- ⑤「英語などでも働ける就労環境の整備」への改善要望有(N=606)
- ⑥「昇給のための基準の明確化」への改善要望有(N=518)
- ⑦「ICTの活用など業務の効率化」への改善要望有(N=445)
- ⑧「能力・業績に応じた報酬」への改善要望有(N=562)
- ⑨「テレワークなどの柔軟な働き方」への改善要望有(N=561)
- ⑩「仕事の内容の明確化(ジョブディスクリプション整備)」への改善要望有(N=483)



① 自身の専門性を生かせる部門への配置・異動

- 出身国別ではアメリカ出身者が44.8%。
- 業種、職種別にみると、卸売業・小売業の経営者・管理者が47.6%。

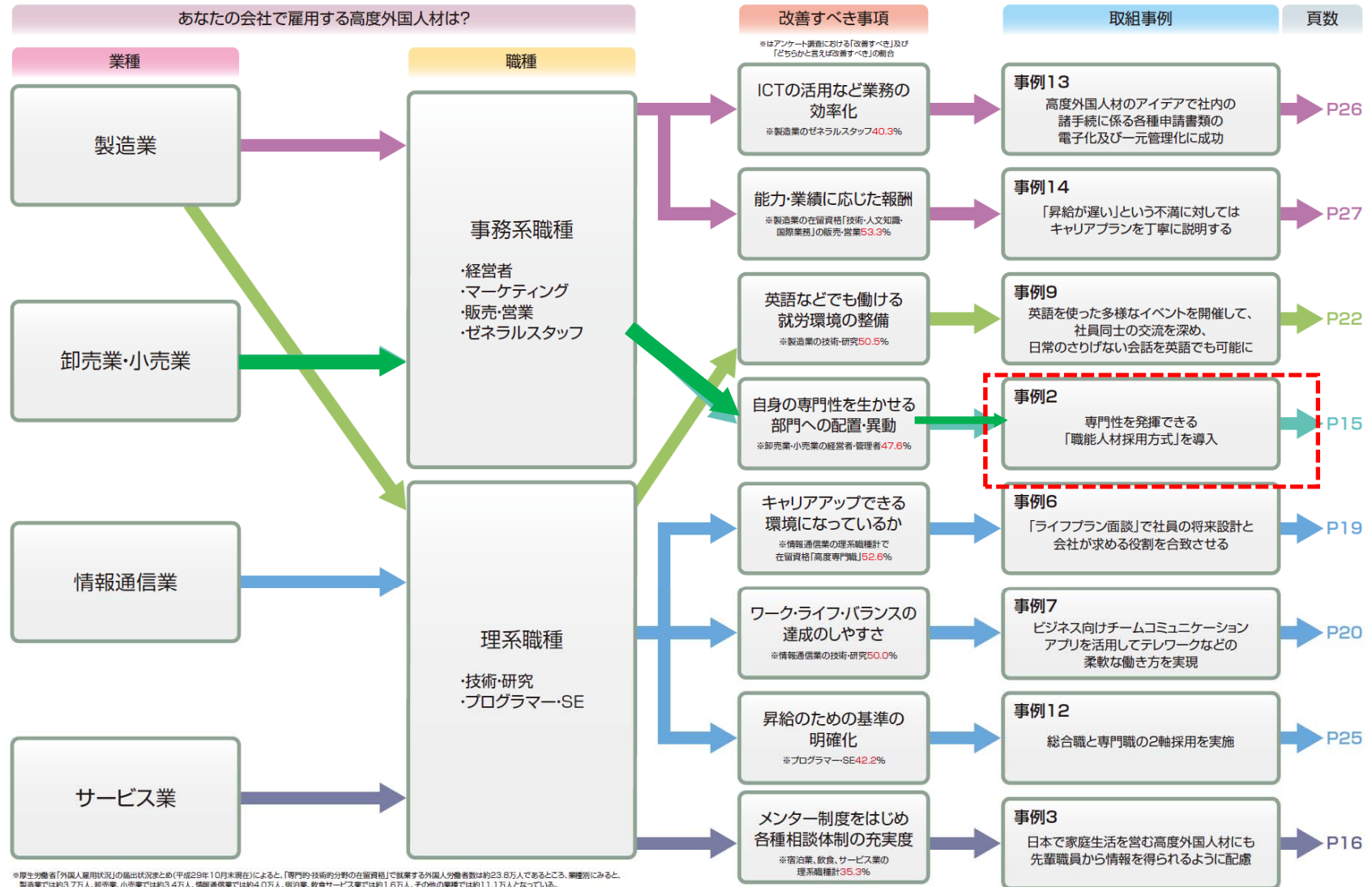


就労環境改善要望と好事例

12

→ 事例集 6～7ページ

インデックス ② 高度外国人材の業種・職種から好事例を探す

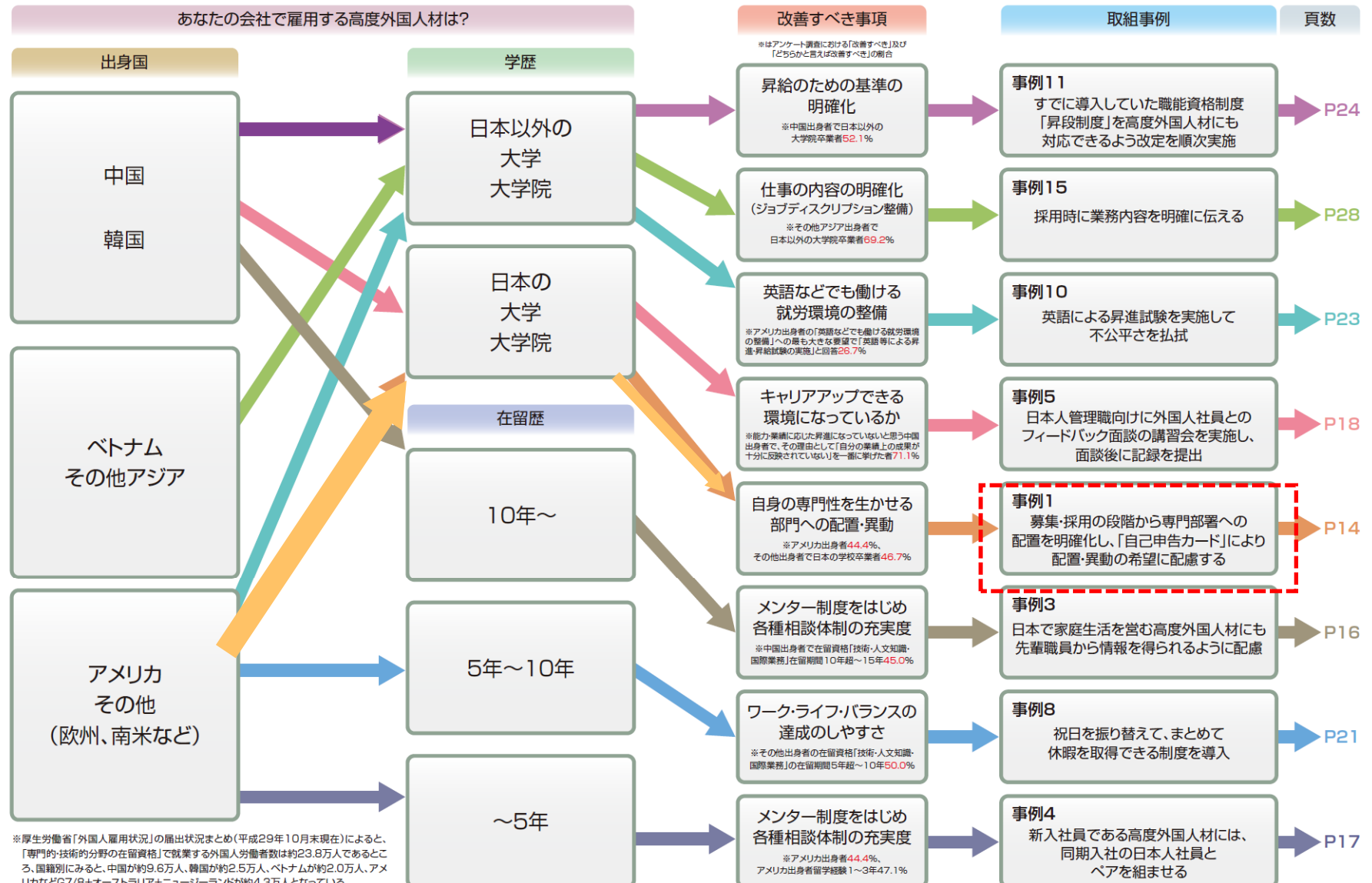


就労環境改善要望と好事例

13

→ 事例集 8～9ページ

インデックス ③ 高度外国人材のプロフィールから好事例を探す

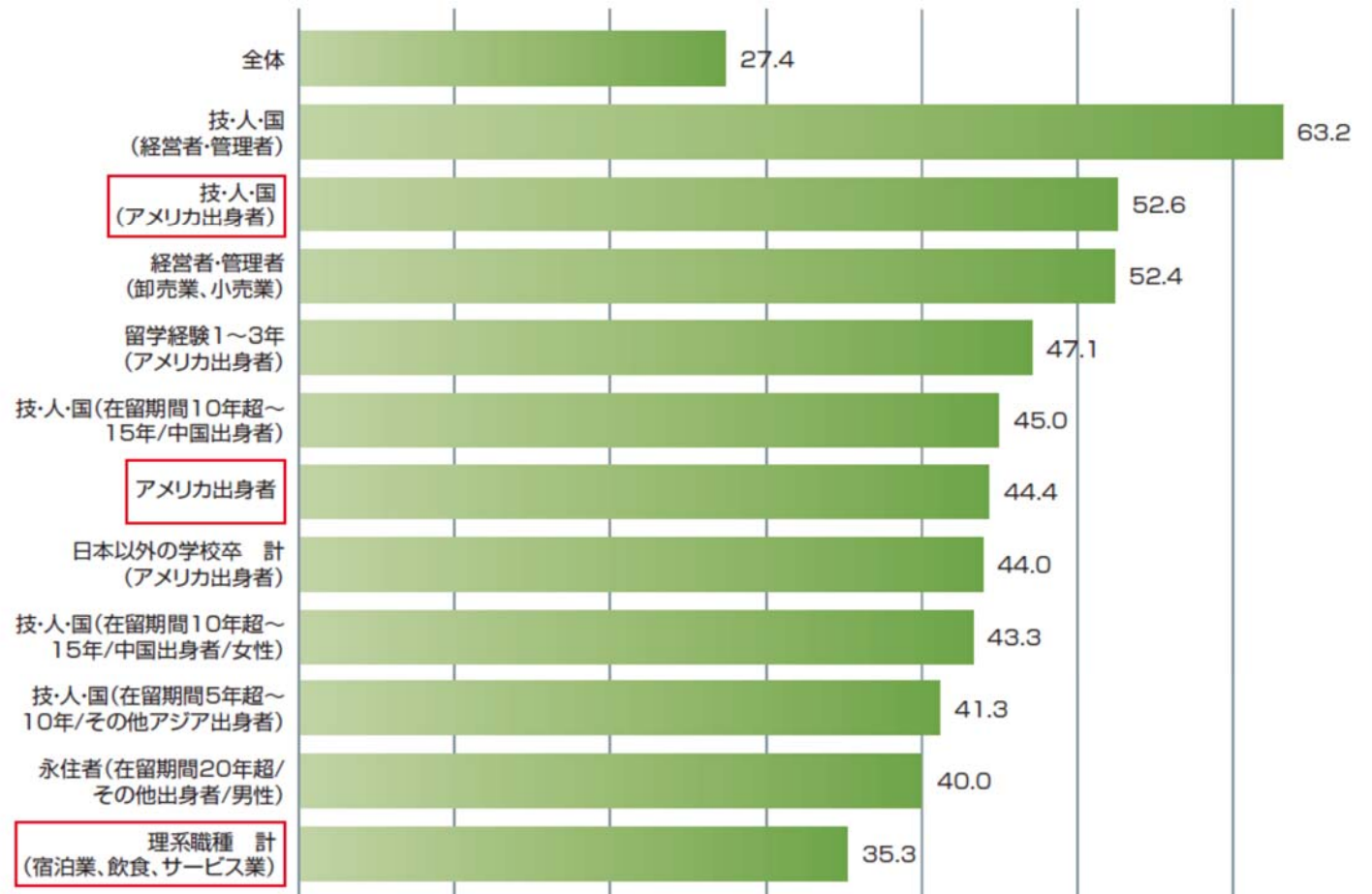


就労環境改善要望と好事例

14

② メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度

- 出身国別ではアメリカ出身者が44.4%。
- 中国出身者において、在留期間が10年を超える者のスコアが高い。
- 業種、職種別にみると、宿泊業、飲食、サービス業の理系職種 計が35.3%。

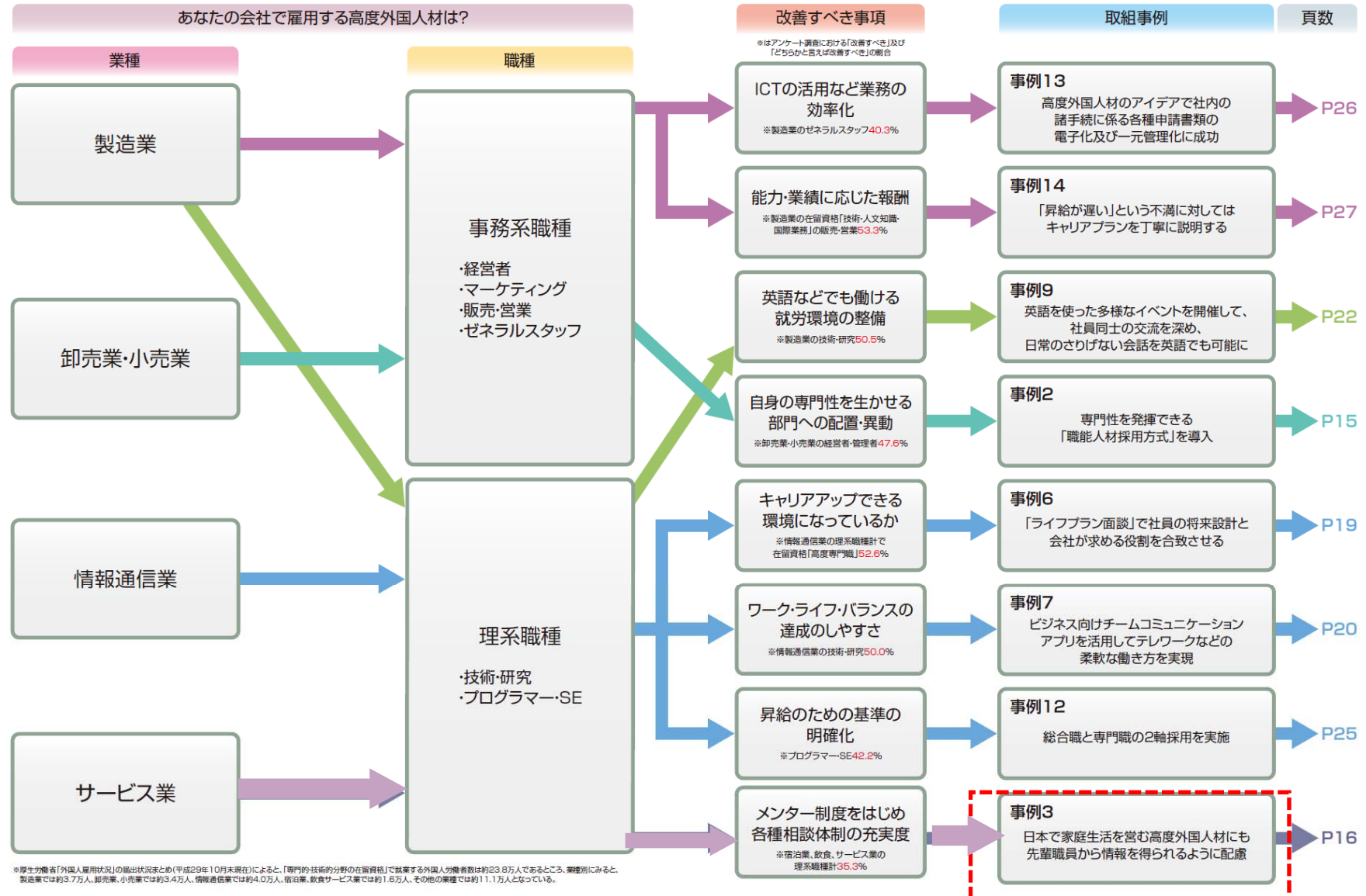


就労環境改善要望と好事例

15

→ 事例集 6～7ページ

インデックス ② 高度外国人材の業種・職種から好事例を探す

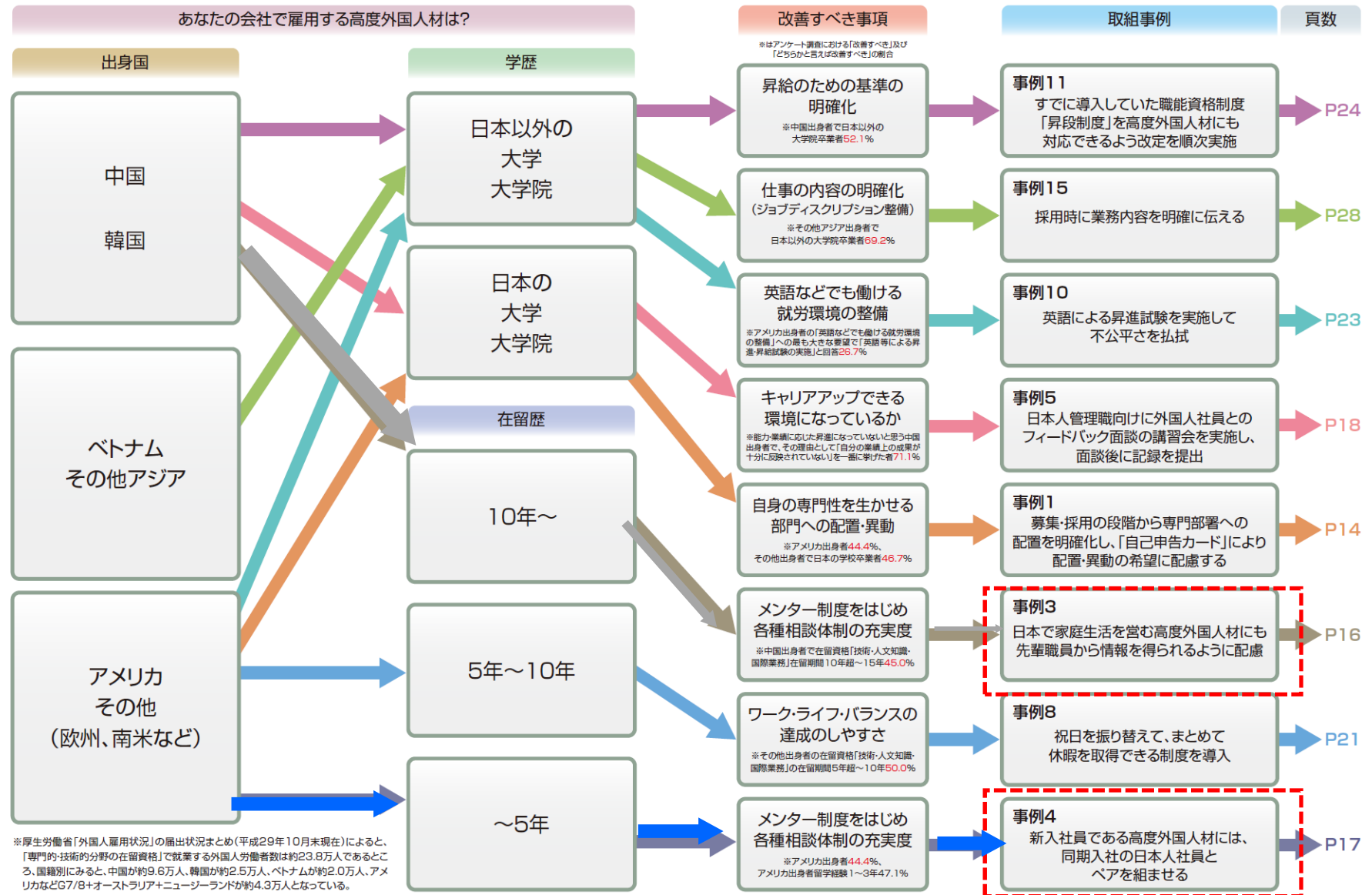


就労環境改善要望と好事例

16

→ 事例集 8～9ページ

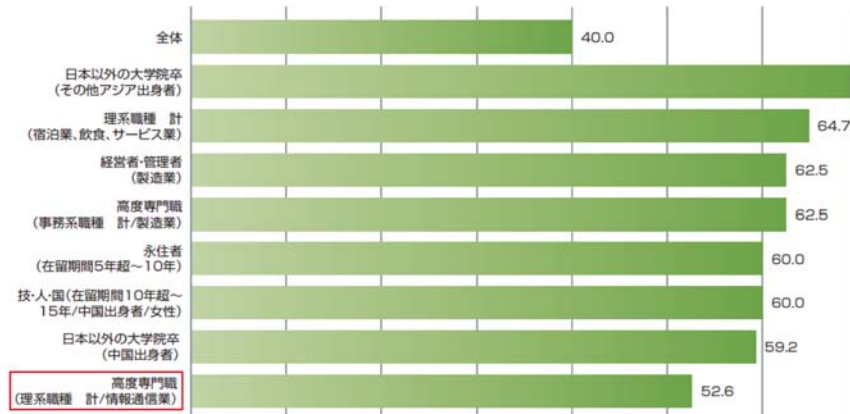
インデックス ③ 高度外国人材のプロフィールから好事例を探す



就労環境改善要望と好事例

17

③ キャリアアップできる環境になっているか



● 業種、職種及び在留資格別にみると、情報通信業の理系職種 計で、在留資格「高度専門職」を有する者が52.6%。

● 「キャリアアップできる環境になっていない」最も大きな理由として、「能力・業績に応じた昇進になっていない」と回答した中国出身者のうち、「自身の業務上の成果が十分に反映されていない」と回答した者が71.1%。

図 「キャリアアップできる環境」になっていない最も大きな理由 (N=566、「キャリアアップできる環境」への改善希望者)

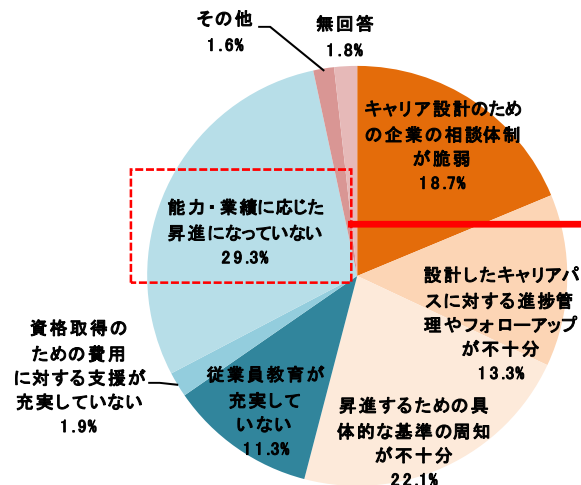
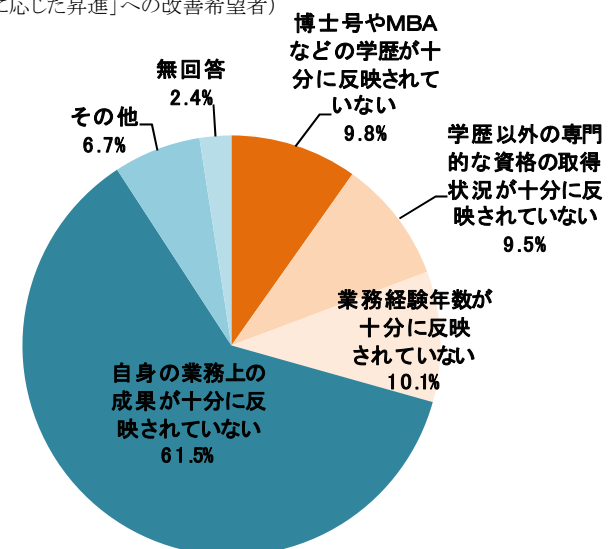


図 「能力・業績に応じた昇進」になっていない最も大きな理由 (N=327、「能力・業績に応じた昇進」への改善希望者)

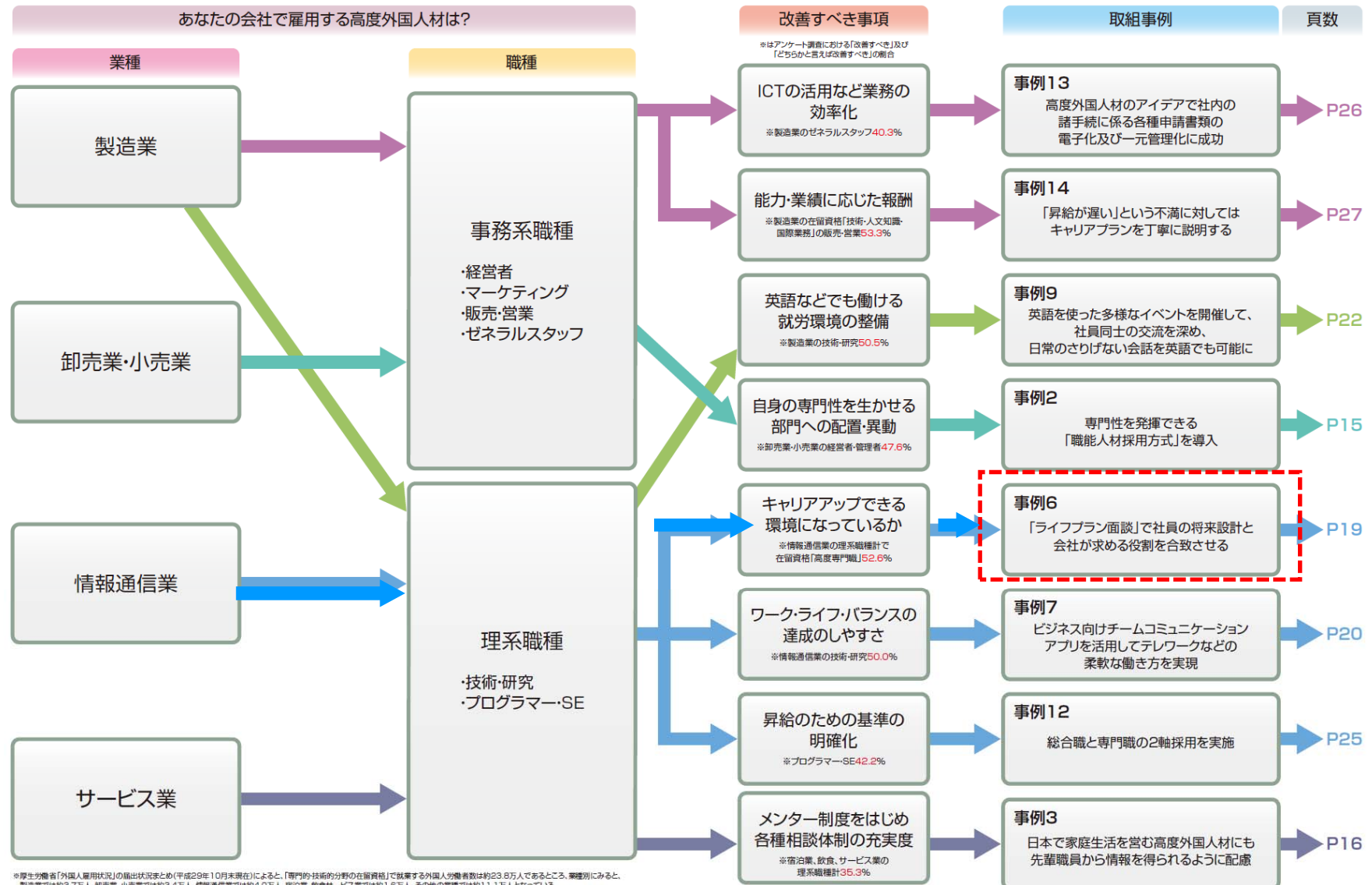


就労環境改善要望と好事例

18

→ 事例集 6～7ページ

インデックス ② 高度外国人材の業種・職種から好事例を探す

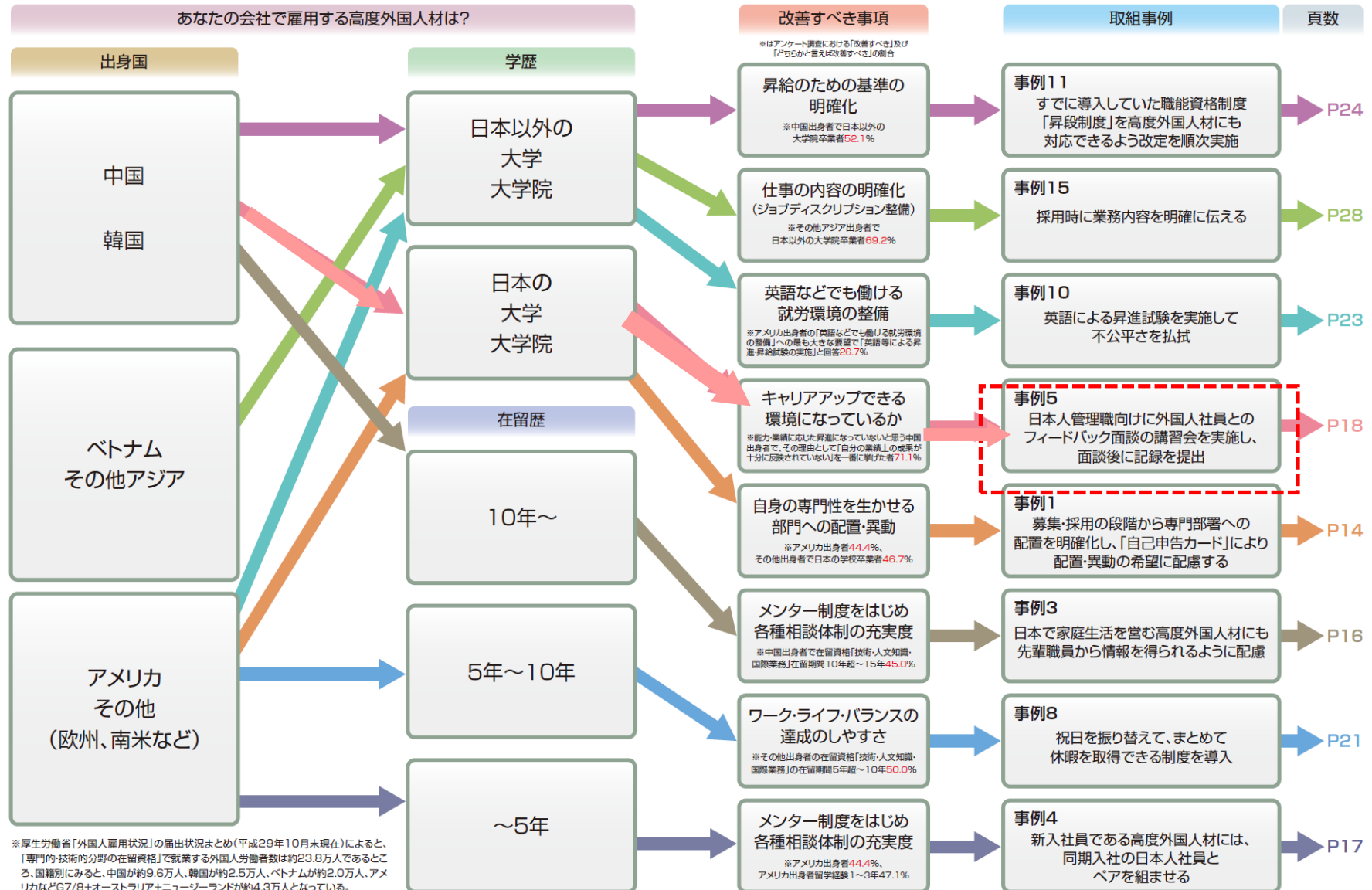


就労環境改善要望と好事例

19

→ 事例集 8～9ページ

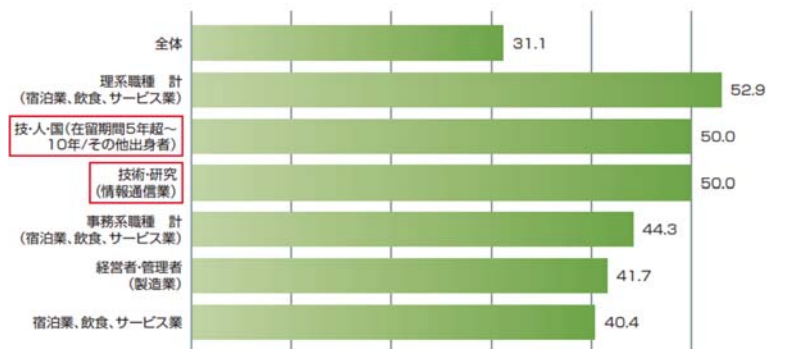
インデックス ③ 高度外国人材のプロフィールから好事例を探す



就労環境改善要望と好事例

20

④ ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ



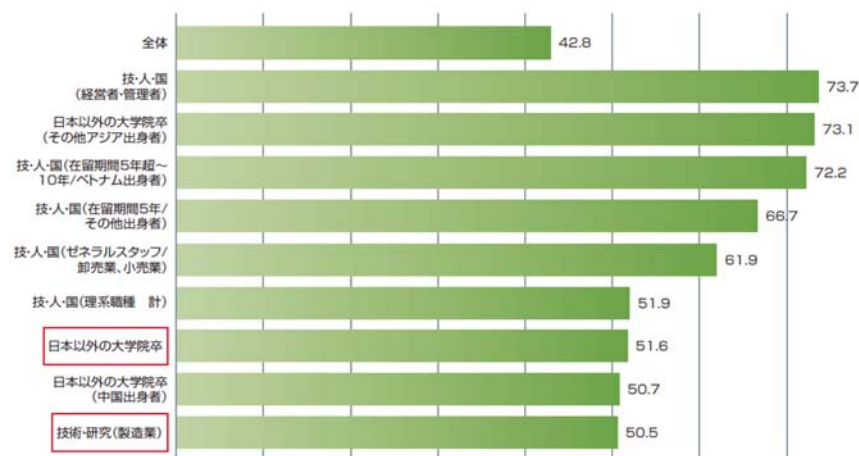
- 業種・職種別にみると、情報通信業の技術・研究が50.0%。→ **事例集 20ページ**

事例7 ビジネス向けチームコミュニケーションアプリを活用してテレワークなどの柔軟な働き方を実現

- その他出身者(欧州等)で、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する者の在留期間5年超～10年が50.0%である。→ **事例集 21ページ**

事例8 祝日を振り替えて、まとめて休暇を取得できる制度を導入

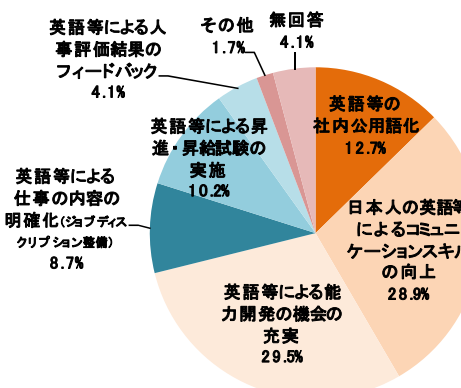
⑤ 英語などでも働ける就労環境の整備



- 業種・職種別では、製造業の技術・研究が50.5%である。→ **事例集 22ページ**

事例9 英語を使った多様なイベントを開催して、社員同士の交流を深め、日常のさりげない会話を英語でも可能に

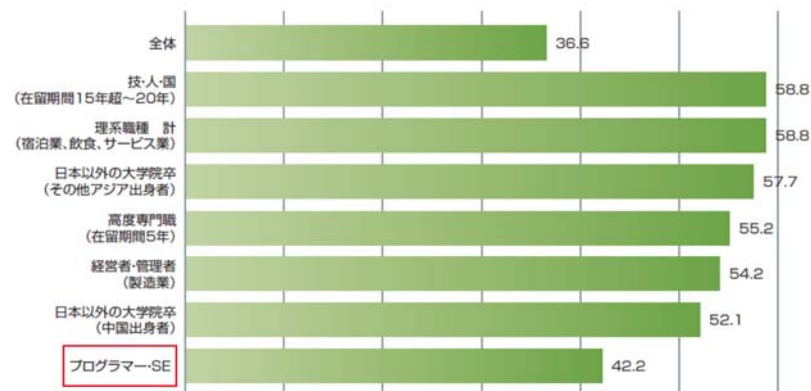
図 「英語などでも働ける就労環境整備」への最も大きな要望 (N=606、「英語などでも働ける就労環境整備」への改善希望者)



- アメリカ出身者の「英語などでも働ける就労環境の整備」への最も大きな理由で「英語等による昇進・昇給試験の実施」との回答が26.7%である。→ **事例集 22ページ**

事例10 英語による昇進試験を実施して不公平さを払拭

⑥ 昇給のための基準の明確化



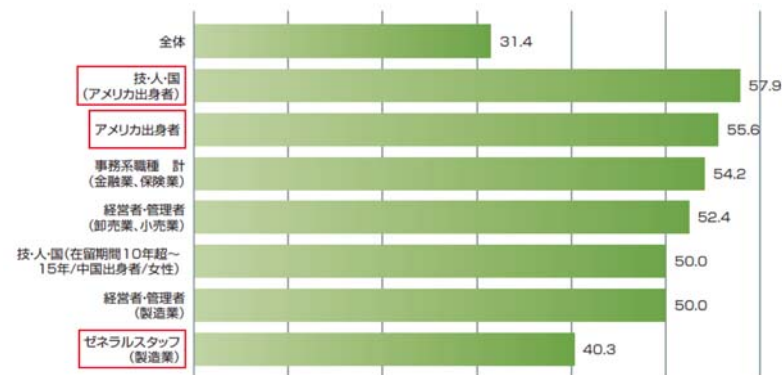
- 出身国、学歴別にみると、中国出身者で、日本以外の大学院卒業者が52.1% → 事例集 24ページ

事例11 すでに導入していた職能資格制度「昇段制度」を高度外国人材にも対応できるように改定を順次実施

- 職種別では、プログラマー・SEが42.2%。
→ 事例集 25ページ

事例12 総合職と専門職の2軸採用を実施

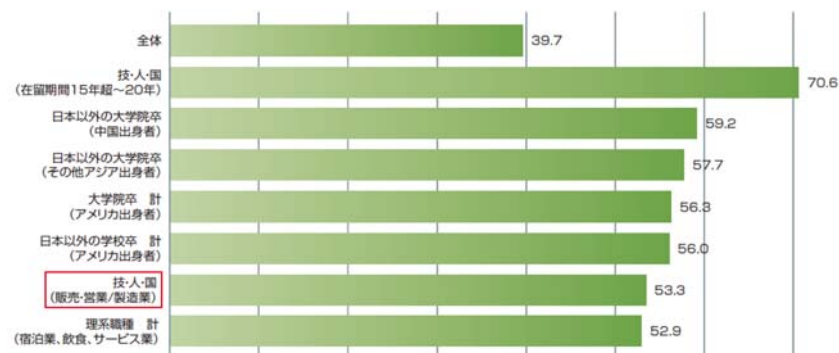
⑦ ICTの活用など業務の効率化



- 業種、職種別にみると、製造業のゼネラルスタッフが40.3%。 → 事例集 26ページ

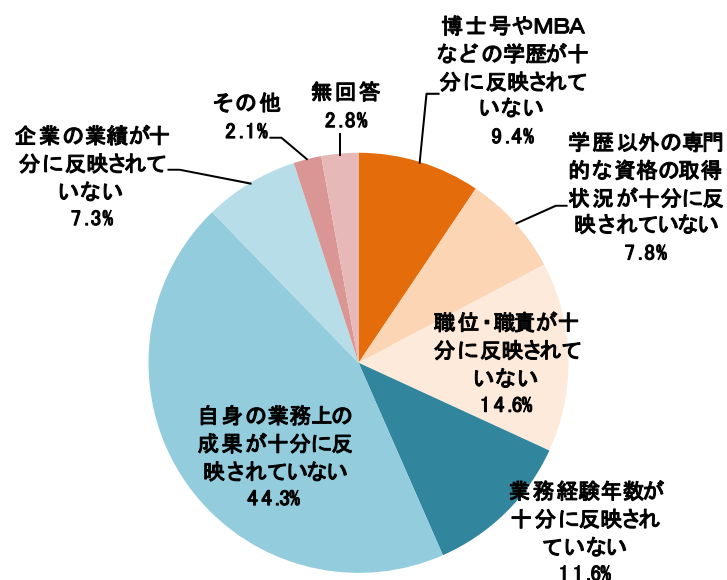
事例13 高度外国人材のアイデアで社内の諸手続きに係る各種申請書類の電子化及び一元管理化に成功

⑧ 能力・業績に応じた報酬



- 業種、職種及び在留資格別にみると、製造業の販売・営業で、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する者が53.3%。

図 「能力・業績に応じた報酬」になっていない最大理由
(N=562、「能力・業績に応じた報酬」への改善希望者)

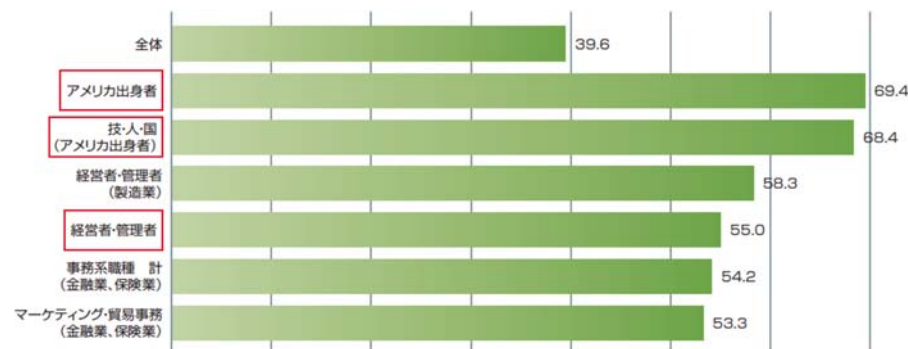


- 「能力・業績に応じた報酬」になっていない最大理由としては、「自身の業務上の成果が十分に反映されていない」との回答が44.3%で最も多い。

→ 事例集 27ページ

事例14 「昇給が遅い」という不満に対してはキャリアプランを丁寧に説明する

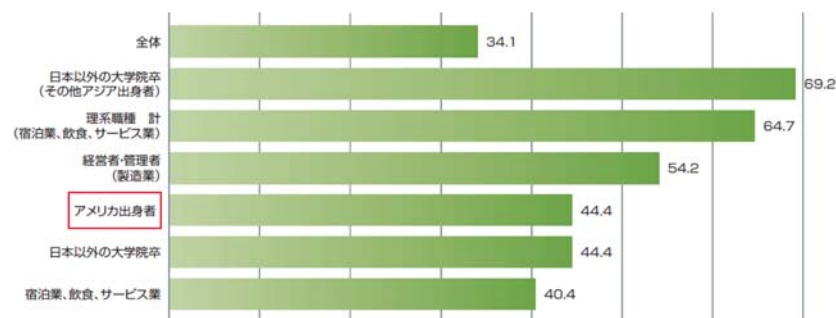
⑨ テレワークなどの柔軟な働き方(④ワーク・ライフバランスの達成のしやすさと同事例)



● 業種、職種別にみると、情報通信業の技術・研究が50.0%。→ 事例集 20ページ

事例7 ビジネス向けチームコミュニケーションアプリを活用して
テレワークなどの柔軟な働き方を実現

⑩ 仕事の内容の明確化(ジョブディスクリプション整備)



● 国籍、学歴別にみると、その他アジア出身者(中国、韓国、ベトナム以外のアジア出身者)で、日本以外の大学院卒業者が69.2%。

→ 事例集 28ページ

事例15 採用時に業務内容を明確に伝える

日本での生活環境に関する意識

24

- 日本での生活環境は、満足 計が76.2%。
- 生活環境で改善・充実してほしい事としては、生活に関する支援が46.4%で最も多い。

図 日本での生活環境への満足度 (N=1,416、全体)

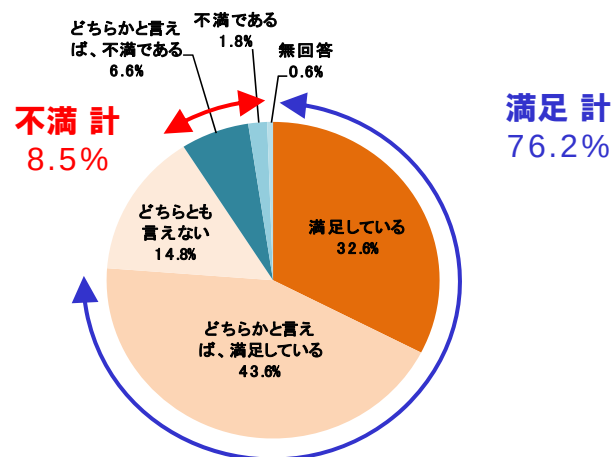
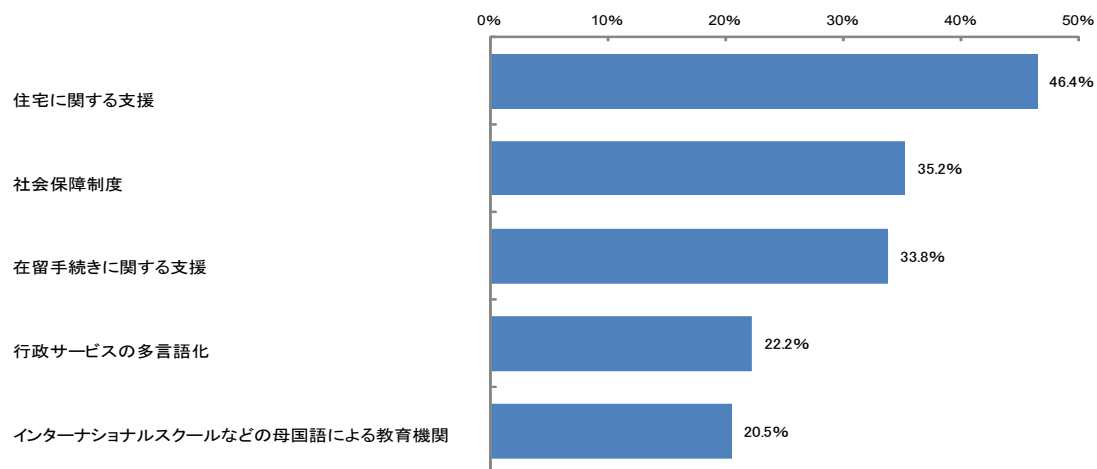


図 生活環境で改善・充実してほしい事／上位5項目 (N=1,416、全体、複数回答)



1. 高度外国人材雇用の有無と採用・定着に向けた課題

- 全体の25.5%が高度外国人材を雇用(一企業辺りの平均雇用人数は9.62人)。
- 高度外国人材を雇用している企業のうち、採用・定着に当たっての課題として「キャリアアップできる環境になっているか」を選択した人事担当者が最も多い一方、高度外国人材の日本(日本企業)以外で働きたいとした者の割合が最も高かったのは、「自身の専門性を生かせる部門への配置・異動」であった。

図 高度外国人材雇用の有無
(N=2,330、全体)

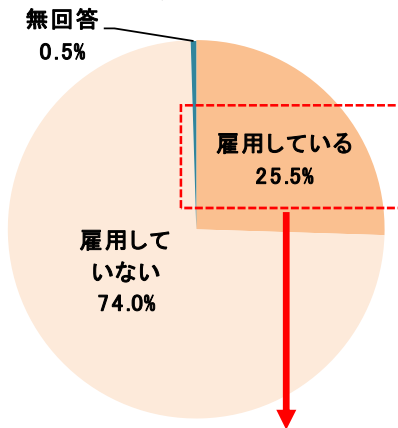


図 高度外国人材の雇用人数
(N=594、高度外国人材雇用企業)

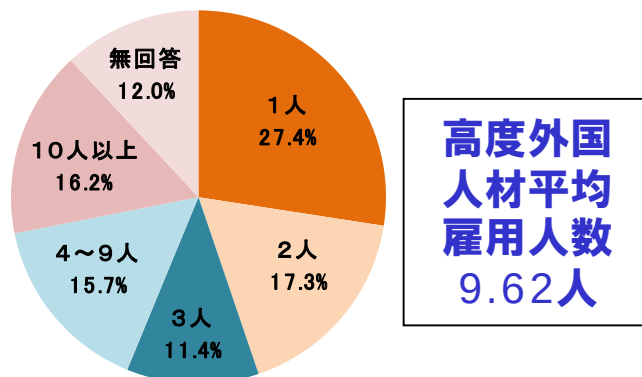


図 高度外国人材採用・定着に向けて
最も大きな課題
(N=594、高度外国人材雇用企業)

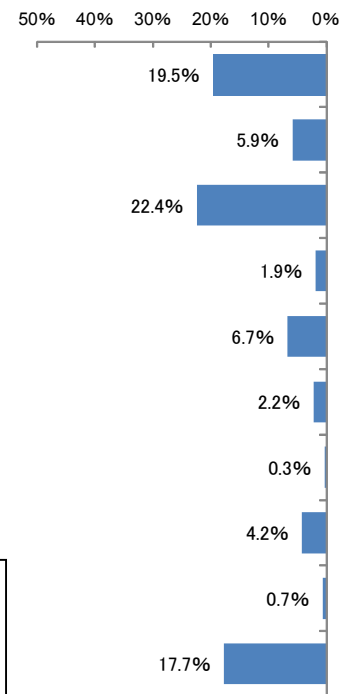
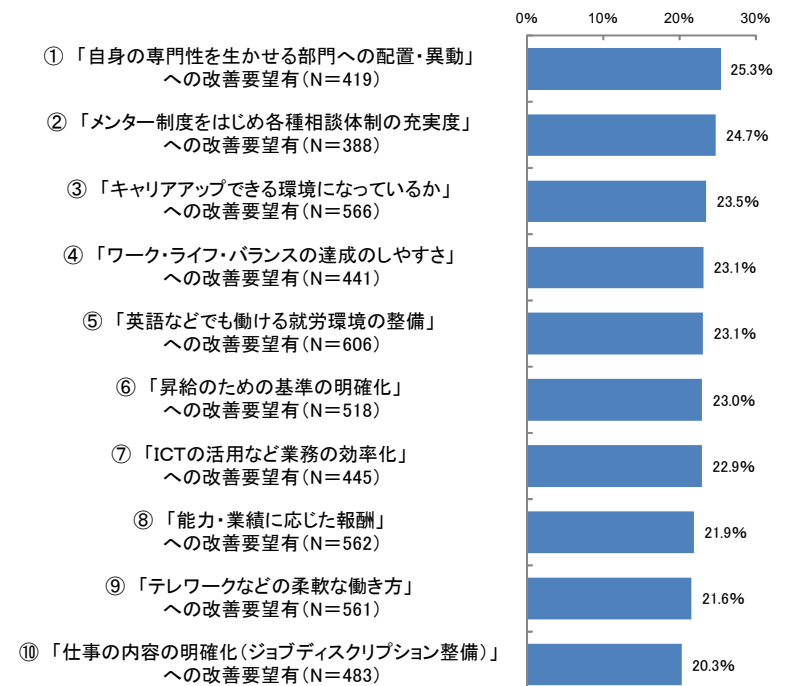


図 改善要望者別日本(日本企業)以外で働きたいと回答した者の比率
(各改善要望者)



※ 各テーマごとの改善要望有の比率は5段階評価する形式の質問
 (「改善すべき」+「どちらかと言えば改善すべき」を合わせたスコア)

※ 選択肢の中から最も大きな課題を一つ選ぶ形式の質問

2. 高度外国人材の採用に向けての課題、採用動機、採用職種

- 採用に向けての課題は、「社内の多言語化」が9.0%、「募集するノウハウ不足」が7.9%。
- 採用動機、将来の採用動機は、「海外取引・海外事業の拡大のため」が31.1%。
- 将来担当させたい職種は、貿易関係の事務が27.4%と最も多く、次いでプログラマー・SEが26.4%。

図 高度外国人材採用に向けて最も大きな課題／上位5項目

(N=1,725、高度外国人材非雇用企業)

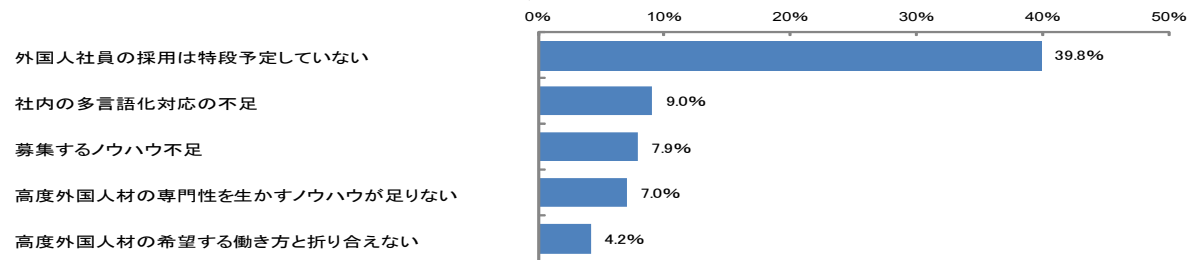


図 高度外国人材の採用動機/将来の採用動機として最も大きなもの／上位5項目

(N=1,707: 本設問に回答のあった企業)

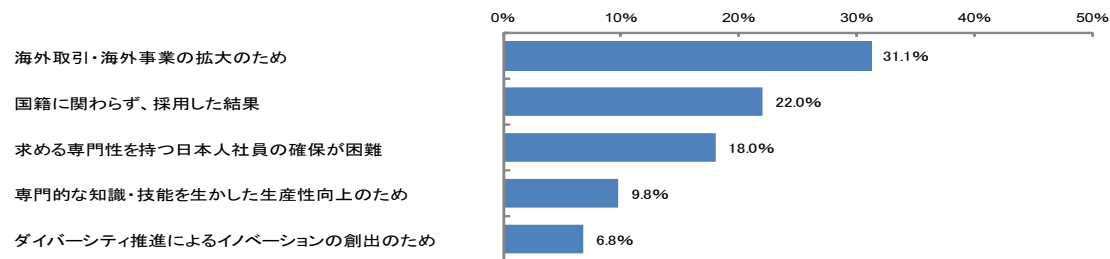


図 高度外国人材の担当職種／将来担当させたい職種／上位5項目

(N=1,797: 本設問に回答のあった企業、複数回答)

