

外国人の日本での就業意識に関する調査 2018年実施*

田村 一也 ((一社) 日本国際化推進協会 (JAPI))

石井 大智 (香港中文大学日本研究学系)

ツェン シュージェー オスティン (文部科学省国費留学生協会)

要 旨

本稿は、外国人の日本での就業意識に関する調査結果および考察をまとめたものである。本調査の目的は、高度外国人材（大卒以上の外国人）をはじめ、主にホワイトカラー層になりうる外国人材の日本での受け入れにおける課題の可視化と今後の政策検討に繋げることである。調査対象としては「在日外国人留学生（交換留学生含む）」「在日外国人就労者（フルタイム）」「元日本留学生及び元在日外国人就労者」の3者とした。アンケートは日本語と英語で調査票を作成し、SurveyMonkey を利用して Web にて実施した。質問項目は、全対象共通の設問と属性ごとの設問に分けて作成した。本調査で得られた、2,200 を超える回答結果をもとに分析、考察を行った。

レポートでは、初めに、全調査対象者共通して行った「母国の友人に日本での仕事を薦めるか？」という問いから、日本で就業することの魅力度について明らかにした。その結果、未就職で帰国した元留学生を除いて、全体的に約80%がポジティブな回答をしていることが分かった。後述では、「在日外国人留学生（交換留学生含む）」「在日外国人就労者」「元日本留学生及び元在日外国人就労者」の3属性について、それぞれ分析結果をまとめた。

「在日外国人留学生（交換留学生含む）」について、就職先として希望する企業は、「日系企業」よりも「外資系企業」の方が高いことが分かった。特に、英語で学習する留学生について、その傾向は顕著に見られた。また、就職先に求める要素は「学びの有無」であることが明らかになった。さらに、「日本語を使うアルバイト経験」が日本就労に関するキャリアの知識にポジティブな影響を与えていた。

「在日外国人就労者」について、最も満足度が低いのは「キャリアの発展性」であり、雇用後にいかに魅力的なキャリアパスを用意できるかが、日本企業が抱える課題であることが分かった。この課題について、企業規模や勤続年数等で大きな差は表れなかったことから、日本企業全般に当てはまる問題ではないかと考察した。また、外国人材の採用について、海外で採用して日本で雇用するケースもあるが、日本留学を経て日本企業に就職した外国人に比べ、満足度が相対的に低いことが明らかになった。

「元日本留学生及び元在日外国人就労者」について、日本を離れる理由は「より良い仕事の機会」に就くため、最も大きな要因であった。言い換えれば、その機会の有無によって日本での定着期間が変わる可能性があるため、日本国内での転職という選択肢も含めて、就職機会を提供することが課題であると考察した。親日・知日人材は、日本と海外を繋ぐ人材として活躍することが期待されるため、帰国または第三国に移動した後も、日系企業との関わりを持つ意向があるかが重要となる。日本での就業経験がある者については、約70%が日系企業との関わりにポジティブな回答をしており、「元在日外国人就労者」を活かすことができる可能性が高いことが明らかになった。一方で、未就職で日本を去った「元日本留学生」は、日系企業と関わる意向が低かった。そのため、日本企業への就職を希望する留学生のサポートが、より一層重要になることを指摘した。

*本稿は、独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) におけるプロジェクト「日本在住の外国人の就労、移住と家庭に関する実証研究」の成果の一部である。本調査は、JAPI と RIETI の連携研究「外国人の就労・移住に関する研究」に基づき JAPI が行ったものである。