

第3章 回答企業の概要及び外国人従業者に関するアンケート結果の整理

神戸大学大学院農学研究科 博士課程後期課程 中原寛子

名古屋大学環境学研究科社会環境学専攻 博士後期課程

侯贊

本章では、アンケート調査の結果を元に、アンケート回答企業の概要および外国人従業者に関する結果を整理する。第1節では回答企業の基本情報を概観し、つづく第2節では外国人従業者の採用と定着に焦点を当て、第3節で育成と交流について検討し、第4節で総括する。なお、アンケート結果全体の記述統計については第4章に掲載するので、必要に応じて参照して

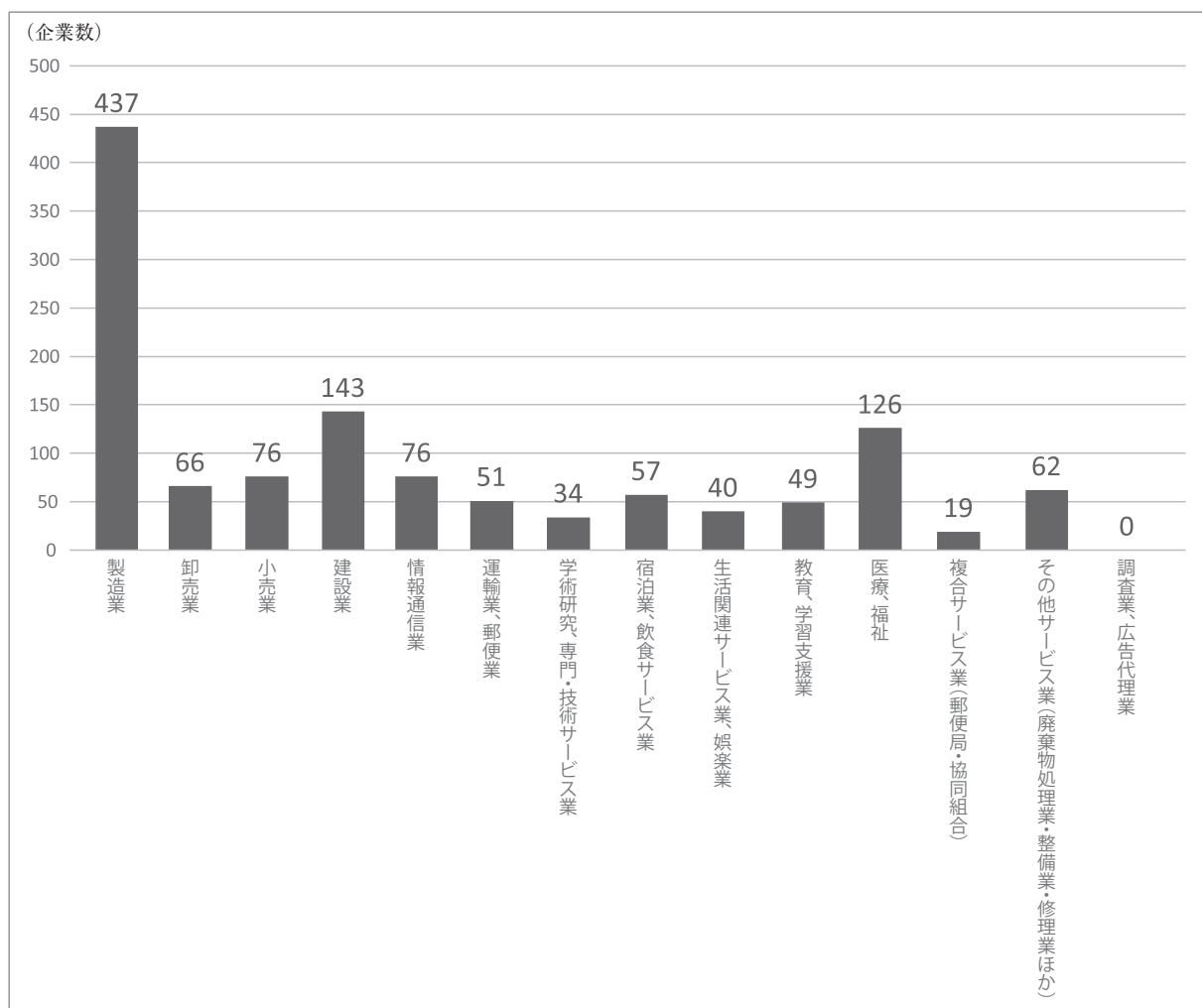
いただきたい。

1. 回答企業の基本情報

(1) 業種

回答企業の業種は、製造業が437社と最も多く、次いで建設業143社、医療・福祉126社であった。その他の産業に関しては100社未満であり、調査業・広告代理業はなかった。

図表3-1 回答企業の業種



(2) 本社所在地

回答企業の地域的な分布は、多い順に南関東448社、近畿219社、東海166社であった。

都市近郊部かつ製造業の多い地域からの回答が多かったことがわかる。

図表3-2 本社所在地の分布

地域	都道府県	企業数
北海道	北海道	46
東北	青森, 岩手, 宮城, 秋田, 山形, 福島	68
南関東	埼玉, 千葉, 東京, 神奈川	448
北関東・甲信	茨城, 栃木, 群馬, 山梨, 長野	55
北陸	新潟, 富山, 石川, 福井	39
東海	岐阜, 静岡, 愛知, 三重	166
近畿	滋賀, 京都, 大阪, 兵庫, 奈良, 和歌山	219
中国	鳥取, 島根, 岡山, 広島, 山口	59
四国	徳島, 香川, 愛媛, 高知	32
九州	福岡, 佐賀, 長崎, 熊本, 大分, 宮崎, 鹿児島, 沖縄	99
不明	-	5
合計	-	1,236

(3) 従業員数（企業規模の目安）

回答企業の従業員数は、20名以下の企業が349社（28.2%）と最も多かった。表には示していないものの、なかでも10名以下の企業が253社と回答企業全体の約2割を占めている。しかし、全体では1名から100名の企業が63.3%、101名から200名の企業が21.8%、201名から300名の企業が14.8%という構成となってお

り、中小企業のなかでも10名以下の企業から中堅に近い規模までの企業に至るまで、幅広い企業から回答が得られていることがわかる。

なお、グループ会社、親会社、子会社等の人数は含めず、企業単体での従業員数を尋ねている。また、パート・アルバイト等は従業員数に含まれていない。

図表3-3 回答企業の企業規模

従業員数	企業数	%
1-20名	349	28.2%
21-50名	207	16.7%
51-100名	228	18.4%
101-200名	269	21.8%
201-300名	183	14.8%
合計	1,236	100.0%

(4) 外国人従業員数

外国人従業員の雇用数として、パートタイムやアルバイトなどを除いて、グループ会社、親会社、子会社等の人数を含まない、企業単体

での従業員数を尋ねた結果、外国人従業員が1名から10名の企業が881社、11名から20名の企業が157社、21名から30名の企業が77社あることがわかった。

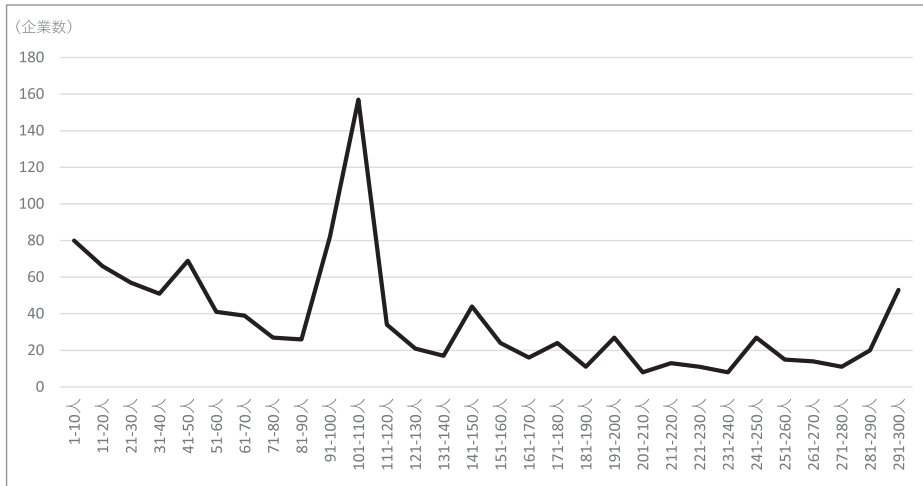
図表3-4 社内の外国人従業員数

社内の外国人従業員数	企業数	%
1-10	881	71.3%
11-20	157	12.7%
21-30	77	6.2%
31-40	32	2.6%
41-50	24	1.9%
51-60	12	1.0%
61-70	5	0.4%
71-80	3	0.2%
81-90	1	0.1%
91-100	11	0.9%
101-200	19	1.5%
201-300	7	0.6%
不明	7	0.6%
合計	1,236	100.0%

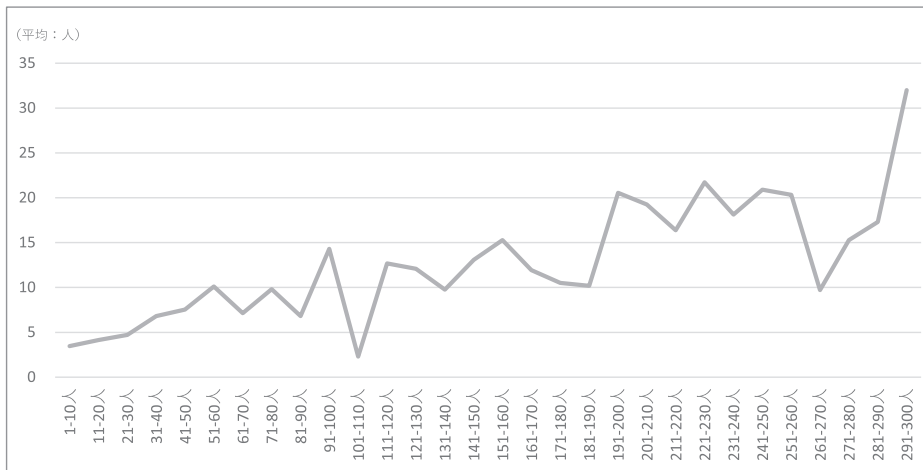
外国人従業員数について、回答企業の従業員数別に示したグラフが図表3-6（外国人従業員数平均）と図表3-7（外国人従業員比率）である。回答企業の分布については100人程度の企業が多く（図表3-5）、それ以外は全体にばらついている。一見当然のことであるが、外国人従業員数の平均値は企業規模が拡大するほど大きくなる。個々の回答企業全体に占める外国人従業員比率のグラフからは、従業員数

10人以下の企業では約5割、21人から50人以下の企業では約2割と高く、100人以上では101から110人の企業では低いものの、それ以外は約5～10%で推移するという傾向が見てとれる。

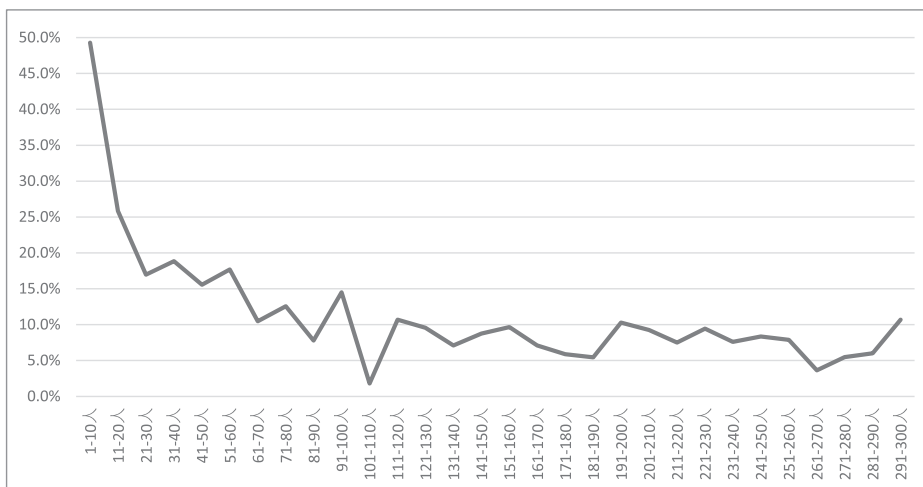
図表3-5 従業員数別の企業数



図表3-6 従業員数別の外国人従業者数 平均



図表3-7 従業員数規模別の外国人従業者比率

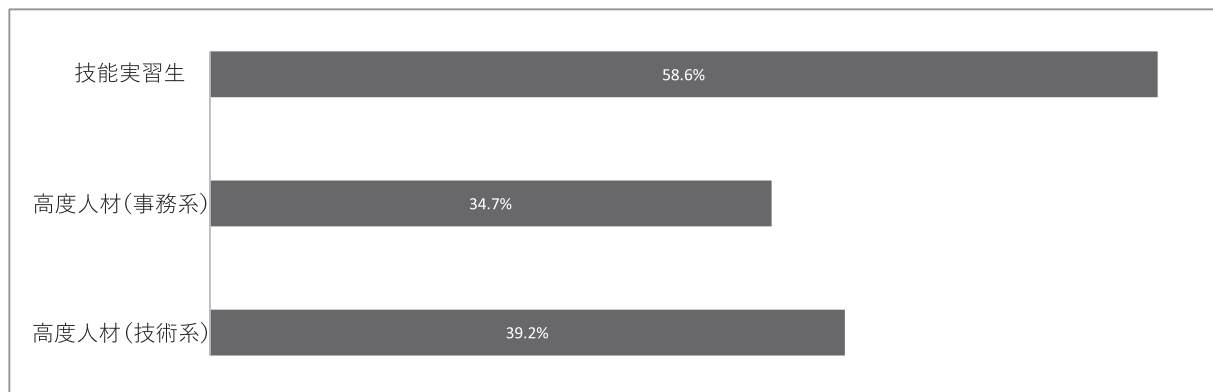


(5) 外国人従業員の雇用形態

回答企業が雇用している外国人従業員の雇用形態（複数回答方式）は、技能実習生（本

調査では、特定技能を含む）を雇用している企業が58.6%、高度人材（事務系）は34.7%、高度人材（技術系）は39.2%であった。

図表3-8 外国人従業員の雇用形態



2. 外国人従業員の採用と定着

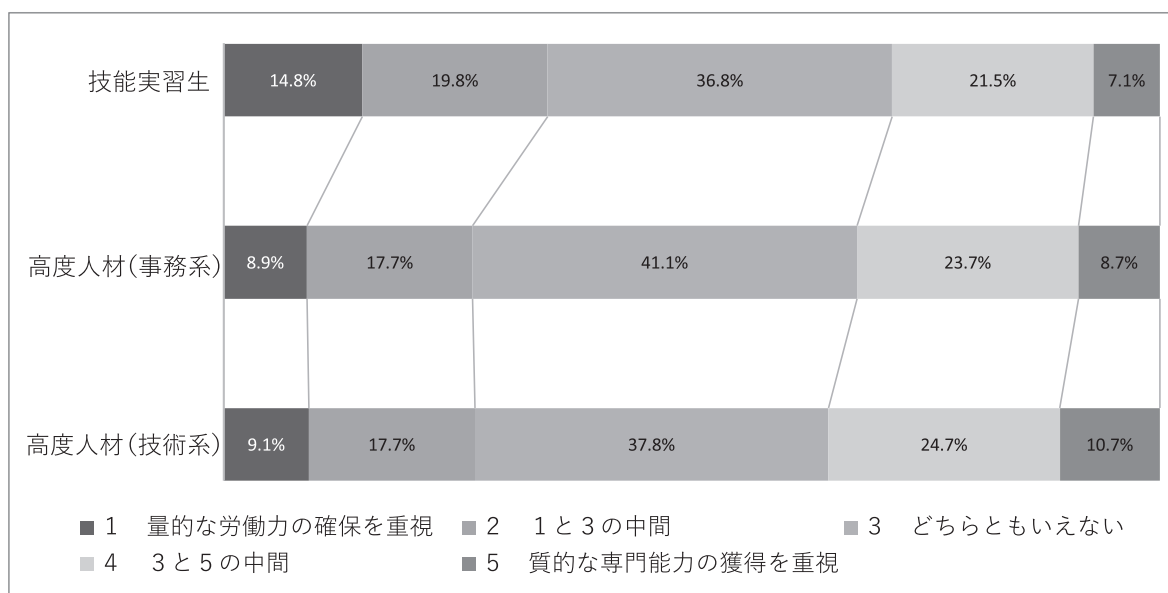
(1) 採用目的

企業が外国人従業員を採用する際の主な目的に、量的な労働力の確保（人手不足や欠員への対応）と、質的な専門能力の獲得（専門家や経験者の獲得）がある。そのいずれをより重

視しているかについて尋ねる際には、雇用形態別に、量的を1とし質的を5とする5段階の尺度を使用した。

回答結果からは、技能実習生（特定技能含む）では、高度人材と比較して労働力確保の目的がやや多いものの、3割近くの企業が専門能力獲得を目的としていることが明らかになった。

図表3-9 外国人従業員の採用目的



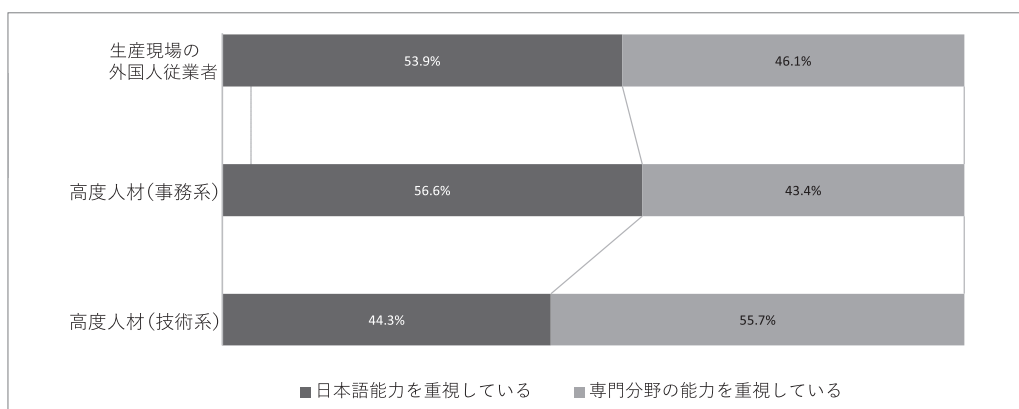
(2) 採用時に重視する能力

中小企業が外国人従業員を採用する際の方針として、日本語能力と専門分野の能力のいずれをより重視しているかを、生産現場に配置する外国人従業員を採用する場合、事務系の高度人材を採用する場合、技術系の高度人材を採用する場合に分けて尋ねた。

企業が最も日本語能力を重視しているのは、事務系の高度人材に対してであり、56.6%（日

本語能力）対43.4%（専門分野の能力）であった。反対に、技術系の高度人材に対しては、44.3%（日本語能力）対55.7%（専門分野の能力）の割合で、企業は専門分野の能力をより重視していた。なお、生産現場に配置する外国人従業員に対しては、これらの中間程度であったが、わずかに専門分野よりも日本語能力が重視されていた。

図表3-10 採用時に重視する能力

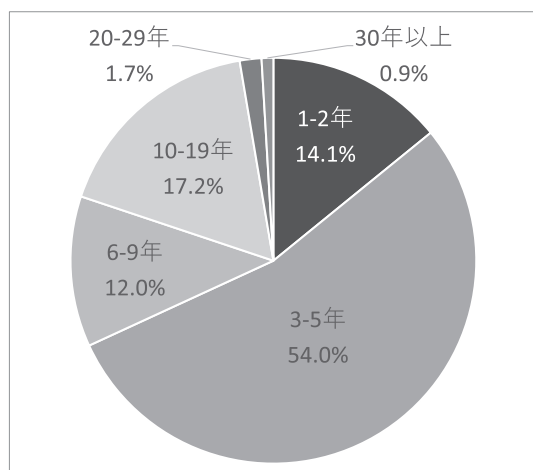


(3) 外国人従業員の平均在職年数

回答企業において、外国人従業員が定着して勤め続ける平均的な期間は、3年から5年が全体の54.0%と最も多かった。これは、技能実習の在留資格に規定される年限が影響している

可能性があると考えられる。一方で、外国人従業員の平均在職年数が6年以上の企業が3割以上を占め、少なくない割合の外国人従業員が、長期にわたって同じ企業で働き続ける実態が見て取れる。

図表3-11 外国人従業員の平均在職年数

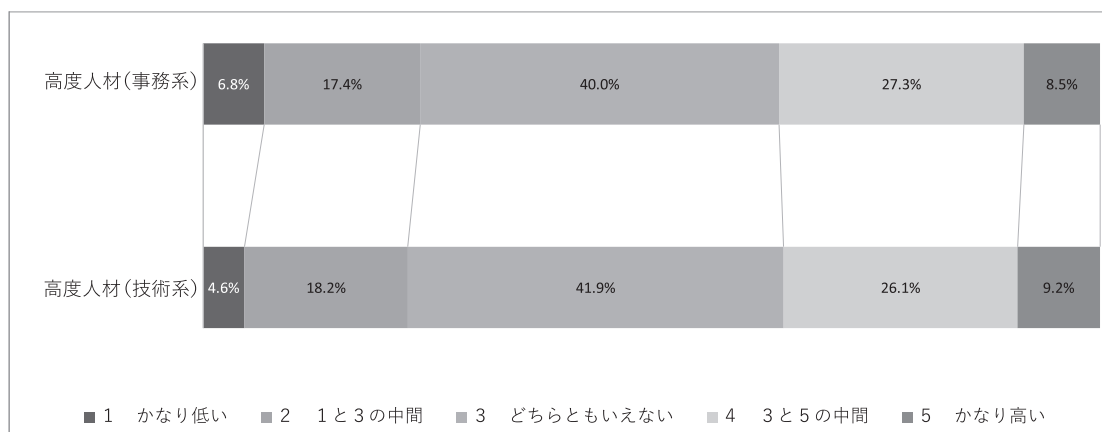


(4) 外国人従業員の定着率

さらに、在留年数に上限のある「技能実習生」を除外し、高度外国人材を事務系と技術系に分け、定着率の高さを主観的にどう評価するかを「かなり低い」を1とし「かなり高い」を5とする5点尺度で尋ねた。事務系と技術系の間

に大きな差は見られず、ともに、「かなり高い」と「3と5の中間」の合計が「1と3の中間」と「かなり低い」の合計を上回る結果となった。このことから、企業が高度外国人材の定着率を相対的に高く評価していることがわかった。

図表3-12 高度外国人材の定着率に対する評価



3. 外国人従業員の育成と交流

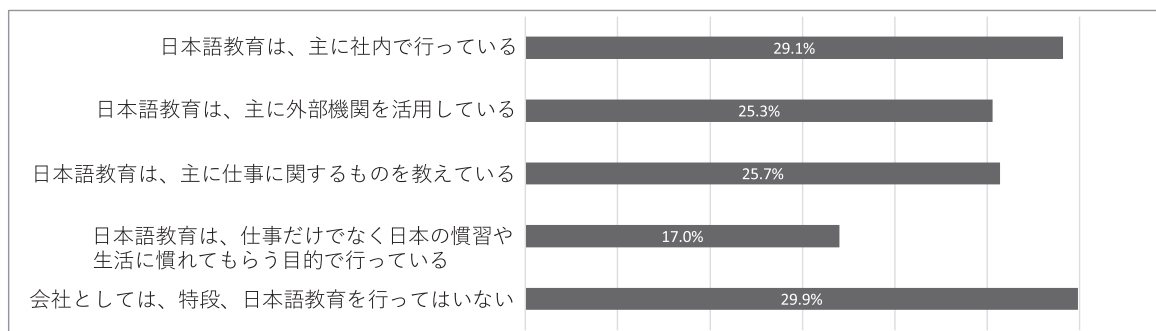
(1) 採用後の日本語教育

外国人従業員を採用した後に行う日本語教育の方針として、当てはまるものを複数回答方式で尋ねた。日本語教育を行っていない企業は

約3割で、回答企業の約7割において日本語教育が実施されていた。

なお、グラフには示していないが、日本語教育の主な目的に関する選択肢では、業務で使う日本語が25.7%、仕事だけでなく日本の慣習や生活に慣れるための日本語が17.0%という結果であった。

図表3-13 採用後の日本語教育

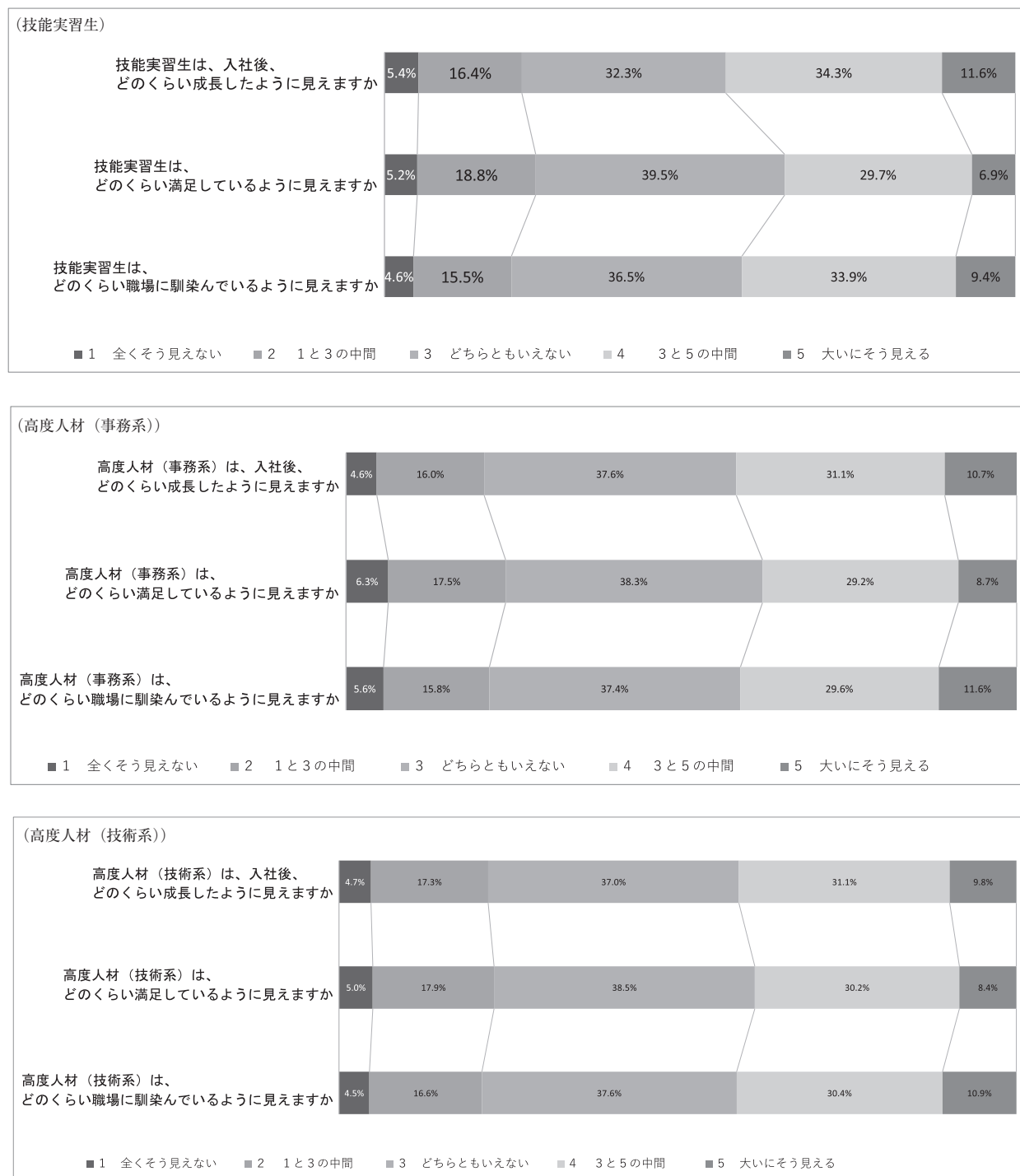


(2) 外国人従業員の成長度等

外国人従業員の成長度、満足度、馴染み具合を、雇用形態別に、「全くそう見えない」を1とし「大いにそう見える」を5とする5点尺度で尋ねた。いずれのタイプの外国人材に対し

ても、約4割の企業が成長し、満足し、馴染んでいると評価していた。高度外国人材の中では、事務系と技術系の間に大きな差はみられなかった。

図表3-14 外国人従業員の成長度・満足度・馴染み具合（雇用形態別）



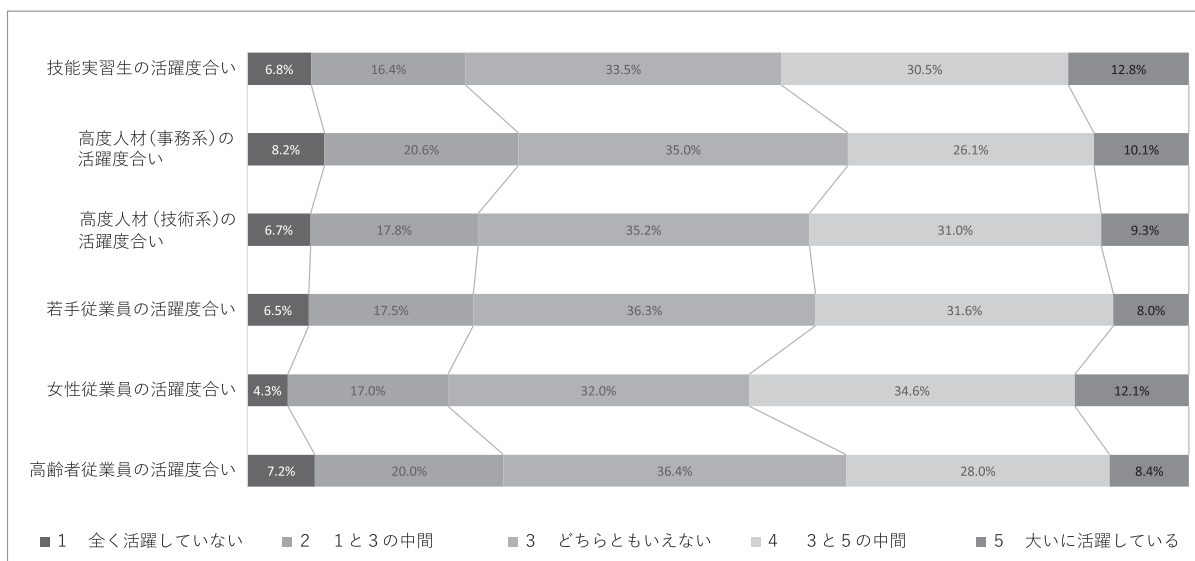
(3) 従業員の活躍度

外国人・若手・女性・高齢者それぞれの従業員の活躍度を、「全く活躍していない」を1とし「大いに活躍している」を5とする5点尺度で尋ねた。外国人従業員に関してはすべての雇用形態で、平均値が3を超え、活躍度に高い評価をする回答企業が多かった。また、雇用形

態別の従業員間の差を平均値で見ると、外国人材の3カテゴリーのなかでは技能実習生の活躍度合いが最も高く回答された。

若手従業員、女性従業員、高齢者従業員の活躍度も同様に高く、外国人従業員が活躍できる職場は、これらの従業員も活躍しやすい環境である可能性が考えられる。

図表3-15 外国人従業員、若手・女性・高齢者従業員の活躍度

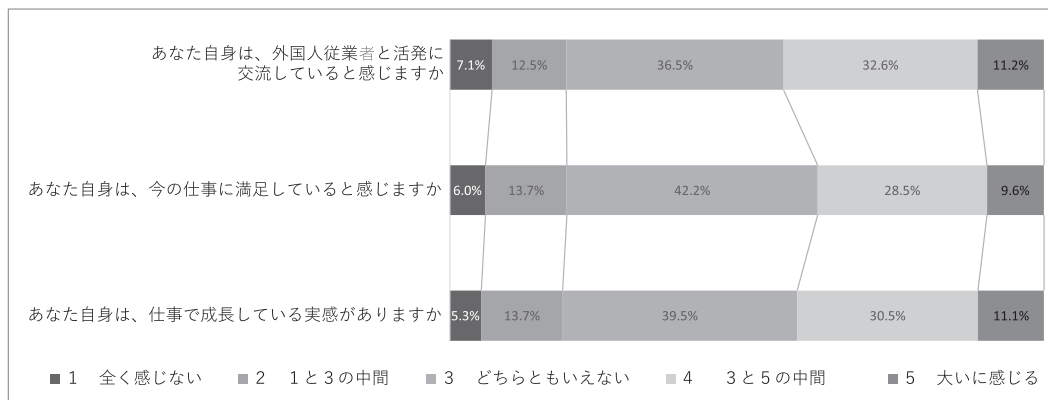


(4) 外国人従業員との交流、回答者の仕事満足度および成長の実感

回答者（日本人）自身の外国人従業員との交流・仕事への満足度・仕事で成長した実感について、活発に交流しているか、今の仕事に満足しているか、仕事で成長している実感があるかをそれぞれ、「全く感じない」を1とし「大いに感じる」を5とする5点尺度で尋ねた。

外国人従業員との活発な交流については、消極的な回答といえる「全く感じない」と「1と3の間」の合計は2割に満たなかった。また、仕事への満足、成長への実感についても同様に高い自己評価であることがわかった。

図表3-16 回答者の自己評価



4. 外国人従業員の定着、成長、活躍と企業の行う育成・交流

回答企業において、外国人従業員の定着、成長、活躍に関する評価が約4割の企業で高いことが明らかになった。一般的なイメージでは、外国人従業員の定着が難しいとされ、企業が外国人従業員を採用する際の目的の多くは人手不足の解消であると考えられてきた。とくに技能実習生については、労働力補完が主な目的とされ、成長や活躍の機会が限られているとの認識が広まっていた。そして、この状況は、制度の側面からも批判されてきた。他方、高度人材についても、日本企業内での成長や活躍の不十分さが指摘されていた。

しかし、今回の調査結果からは、外国人従業員の中には一つの企業で長期間勤務し、成長と活躍を遂げるケースが確認された。技能実習生を含む外国人従業員に対する評価も高く、中小企業でも多様な層の外国人従業員が活躍していることが示された。

この結果には、外国人従業員の定着や育成に関心の高い企業のほうが、そうでない企業に比

べてより積極的に回答することによって起こる偏りである自己選択バイアス⁵の影響もあるかもしれない。しかし、少なくとも回答企業の中には、外国人従業員の定着と成長、活躍を高く評価する企業が存在し、外国人従業員の貢献度が認められていることが示唆される。

こうした評価の高さは、企業が採用時に外国人従業員に対して持つ期待の高さにも表れていると見られる。社内での育成に関しても、7割の回答企業において日本語教育が実施されていた。また、回答企業の多くは、外国人従業員と活発な交流があると答えていることから、外国人従業員の活躍や成長と、活発な交流との間の関連が示唆される。

以上、本章では、外国人従業員に関する評価と実態について、調査結果をもとに概観した。ただし、外国人従業員が、長く定着し、成長、活躍できる環境を整備するにあたっては、要素同士の分析が必要となる。以降の第4章では、外国人従業員の活躍に関してどのような要素が影響するかの分析を試みる。

5 標本調査におけるバイアスとは、調査の実施や標本選択において生じる偏りを指す。自己選択バイアスは、調査に参加するかどうかの決定が対象者に委ねられた場合に生じる可能性があり、その結果、サンプルが特定の方向に偏ることを指す。