

研究指導 青木 孝弘 准教授

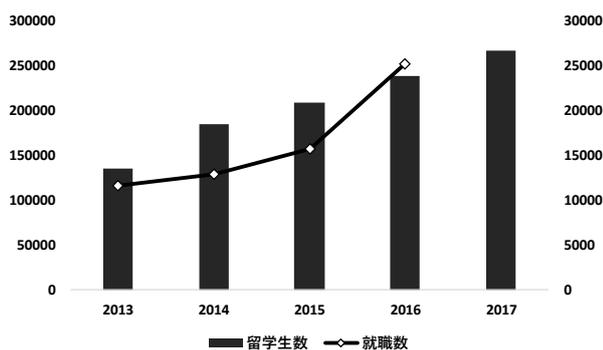
外国人雇用の実態と効果 —都市圏と地方の比較から—

渡部 理菜

1. はじめに

文部科学省の留学生30万人受け入れ計画や経済のグローバル化によって外国人留学生数は増加傾向にある。それに伴い日本で就職する留学生数も増加傾向にある(図表 1)。また政府は2018年12月に「出入国管理及び難民認定法 及び 法務省設置法の一部を改正する法律」(法務省入国管理局2018)[3] により外国人材の受け入れを推進している。新たな在留資格¹を増設し、2019年4月からの5年間見込みとして最大34万5150人の外国人材の受け入れを想定している(日本経済新聞2018)[5]。そのため今後在留外国人数はいっそう増加すると予想される。

図表 1 日本における留学生在籍数と就職数の推移



出典:日本学生支援機構(2013~2017)[1], 法務省入国管理局(2017)[2] をもとに筆者作成

2. 先行研究

神谷(2010)[6] では日本企業に就職したアジア系、欧米系元留学生15人に対して日本企業に就職する利点や日本企業の就職で感じた困難点などについてインタビュー調査を行った。その結果、外国人留学生は留学生活で培った能力を活かすために日本企業への就職を考えているが、企業は留学生にコミュニケーション能力や基礎学力等の資質を求めているとされた。つまり外国人留学生と企業との間にギャップが生じていることが明らかにされた。

長峰(2013)[7] では「外国人留学生」「外国人留学生/採用」「外国人留学生/就職」をキーワードとして新聞分析を行った。その結果、外国人留学生の雇

用に関する調査研究は増えており、企業の人事担当者向けのマニュアル本なども出版されていることが確認された。仕事内容も語学教師や翻訳といった語学を使用するものから技術者や事務等へと変化しており、仕事内容はそれほど限定されなくなっているとされた。

小坂(2018)[8] は、近年大幅に増加している外国人労働者の現状と中小企業での雇用の在り方、活用方法の方向性を考察した。そして外国人材は国内の経済活動を支えるうえで大きな役割を担っているが、雇用・居住・教育等様々な課題があり、外国人材の文化・習慣に考慮した多文化共生の視点に立った環境づくりの必要性を指摘した。

一般に中小企業は人手不足のため外国人材を雇用しており、それが中小企業の生産性向上を阻害する要因になっているといわれているが、竹内(2018)[9]はその仮説を検証するために、在留外国人数が多い東京や大阪など都市圏16の都道府県でアンケート調査を行った。その結果、第1に外国人労働者は低賃金労働者ではないこと、第2に外国人材を雇用している企業は、労働環境が悪い企業ではないこと、第3に中小企業が外国人材を雇用するのは人手が足りないからではあるが、その背景には労働市場の構造的ミスマッチが生じていること、第4に外国人材の雇用の背景には事業の国際化があること、第5に中小企業にとって外国人従業員は企業の成長や経営戦略を支える大事な人的資源であると結論付けた。

3. 本研究の目的

上述の通り、近年日本企業にとって外国人材の雇用の重要性は高まっている。竹内(ibid.)では在留外国人数が多い都市圏にある上位16の都道府県でアンケートを行ったが、少子高齢化で労働力不足に直面する地方においても外国人材の活用について関心が高まっている。そこで先行研究で除外された在留外国人数が下位29県の企業に対してアンケート調査を行い、外国人材の雇用の実態と雇用による経営への効果を分析し、考察することを目的とする。

¹法務省入国管理局[4] によれば在留資格制度は、すべての外国人の入国と構成的な管理を行うために設けられたものであ

り、日本に在留するには在留資格が必要とされている。

4. 調査

4.1 アンケート調査の概要

竹内(ibid.)を基に外国人材の雇用の有無とその在り方について在留外国人数下位29県の企業を対象にアンケート調査を実施した。

調査期間:2018年11月30日～12月20日

調査対象:求人サイトIndeed[10]にて「外国人, 正社員」で検索し, ヒットした企業500社

調査方法:郵送によるアンケート調査

有効回答:111社(有効回答率22.2%)

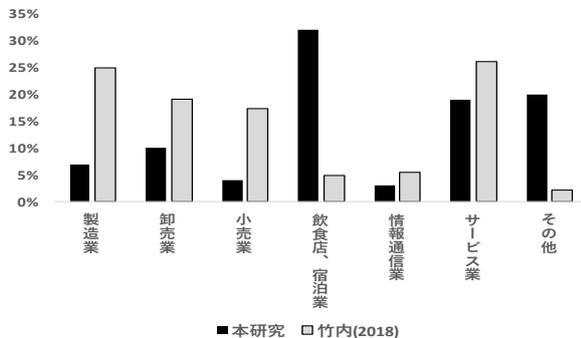
在留外国人数については在留外国人数の推移(法務省2018)[11]のデータから入手した。また本研究ではサンプル企業の台帳として求人サイトIndeedに掲載された企業を用いたがその理由は、外国人材を求人する企業が多いこと、全世界のデジタル、マーケティング調査で最も推奨されるデータとされるcomScore社による総閲覧数で2017年3月に世界一とされており、量、質ともに適当だと判断したためである。

4.2 アンケート調査の結果

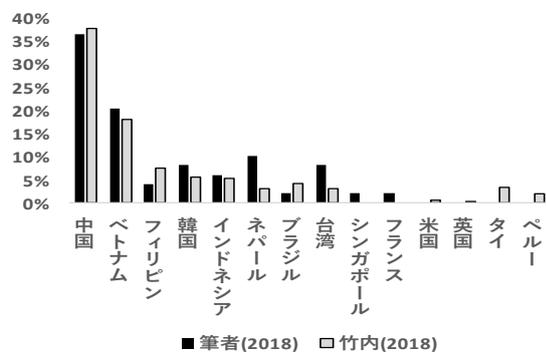
有効回答数は107社で有効票率は96%である。

従業員数の平均人値は134.7人, 最大値1395人, 中央値53人, 最小値1人であった。外国人平均比率は8%であった。

図表 2 業種



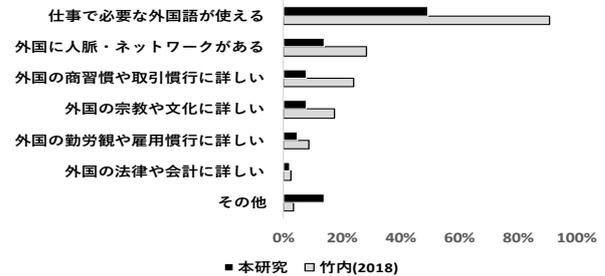
図表 3 国籍



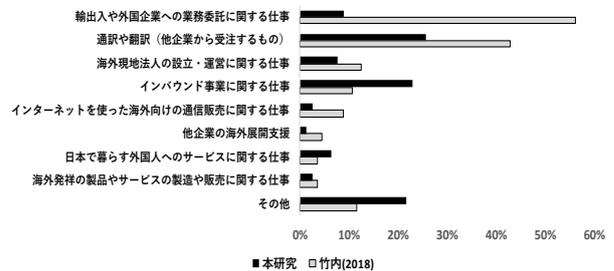
図表 2と図表 3はそれぞれ業種, 外国人材の国籍を示したものである。これを見てわかるように本研究のサンプル企業は飲食店, 宿泊業の割合が極めて高いという特徴がある。それら以外の業種では竹

内(ibid.)が行った在留外国人数が多い都市圏の割合が高い。国籍に関しては、本研究と竹内(ibid.)のサンプル間には差が少ない。中国とベトナム2か国で半分以上の割合を占める。

図表 4 期待している「外国人ならではの」能力



図表 5 「外国人ならではの」能力に期待して担当させている仕事

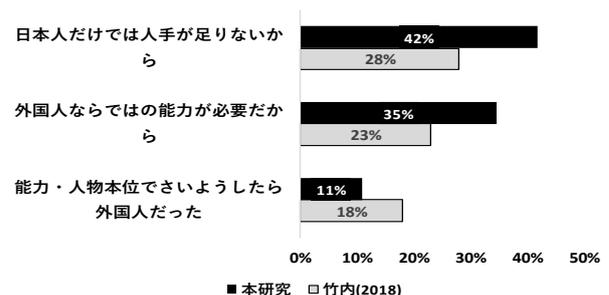


図表 4と図表 5は企業が「外国人ならではの」能力に期待して担当させている仕事と企業が期待している「外国人ならではの」能力を複数回答として調査し、グラフにまとめたものである。都市圏の企業を対象にした竹内(ibid.)の調査では「輸出入や外国企業への業務委託に関する仕事」や「通訳や翻訳(他企業から受注するもの)」といった言語を扱う仕事を主に行っている。本研究ではサンプルが飲食業や宿泊業が多い影響により「通訳や翻訳」、「インバウンド事業に関する仕事」に就いていることが主であった。

図表 6は外国人を雇用しようと思った理由をまとめたものである。「日本人だけでは人手が足りないから」と「外国人ならではの能力が必要だから」の二項目に大きく分かれた。

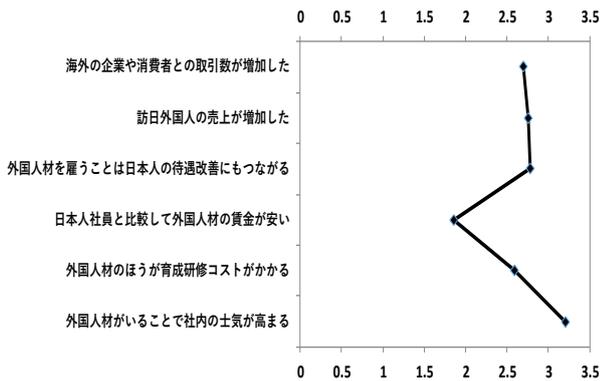
賃金が低いからという理由で雇用していると回答した企業が皆無だったことから、日本人と外国人材との間に賃金の差があるとは考えにくい。

図表 6 外国人を雇用しようと思った理由



図表 7は外国人を雇用した効果について5段階評価で質問した回答をまとめたものである。平均値を算出したところ、3前後となるものが多かったが、3から離れた数値を示したのが「今後も外国人を採用していきたい」と「外国人材がいることで社内の士気が高まる」という項目だった。この結果から現在採用している企業で今後も採用を考えている企業は多く、賃金の低さで雇用している企業は少ないと思われる。

図表 7 外国人を雇用した効果



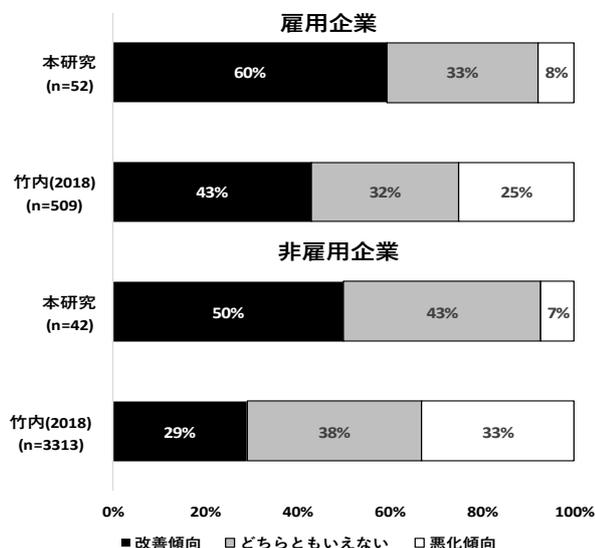
また外国人を今後も採用していきたいという企業が5段階評価で平均値 4.31と極めて高かった。他方外国人専用の採用枠があるという項目では平均値 2.5と低い値となった。

5. 分析と考察

5.1 分析

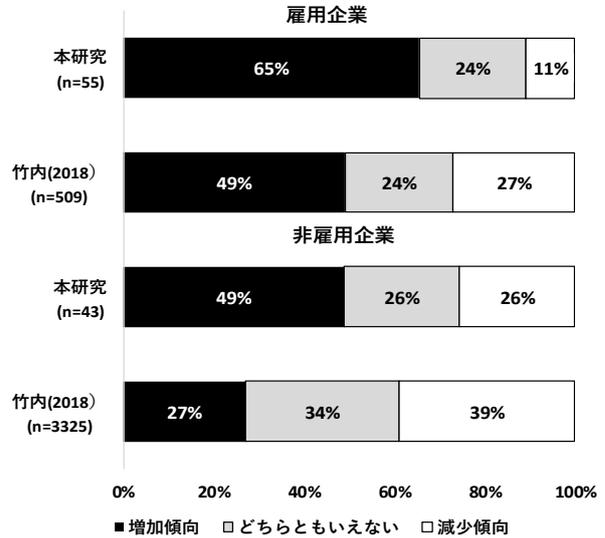
外国人材の雇用の有無によって企業を2群に分け直近5年間の採算に関してカイ二乗検定を行った(図表 8)。本研究では外国人材を雇用している企業の60%が直近5年間に採算が改善しており、雇用していない企業では50%が改善しているという結果が得られた。ただしカイ二乗検定の結果、統計的に有意な差は見られなかった(P値:0.3512)。

図表 8 雇用の有無と直近5年間の採算の改善傾向



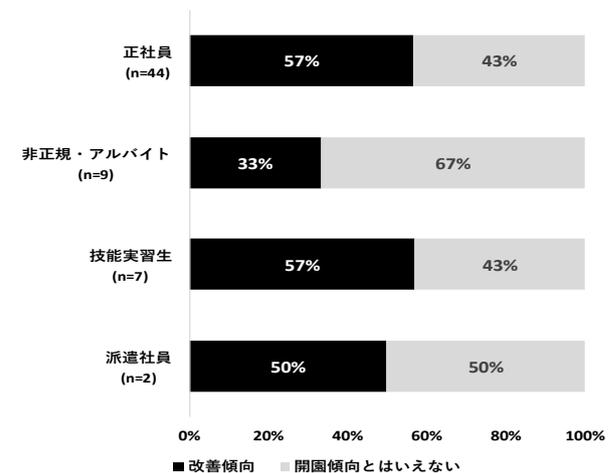
また雇用の有無と直近5年間の売上傾向についても検定を行った(図表 9)。外国人材を雇用している企業の65%、雇用していない企業の49%が売上高において増加傾向にあるという結果となった。しかしながら有意水準5%で差異は見られなかった。

図表 9 雇用の有無と直近5年間の売上傾向



図表 10は外国人材の雇用形態の違いによる採算性の効果を示している。正社員として雇用している企業では57%が直近5年間の採算が改善しており、非正規社員やアルバイトとして雇用している企業では33%、技能実習生として雇用している企業では57%、派遣社員として雇用している企業では50%が改善傾向にあることが確認された。検定の結果、統計上有意な差は見られなかった(P値:0.6347)。

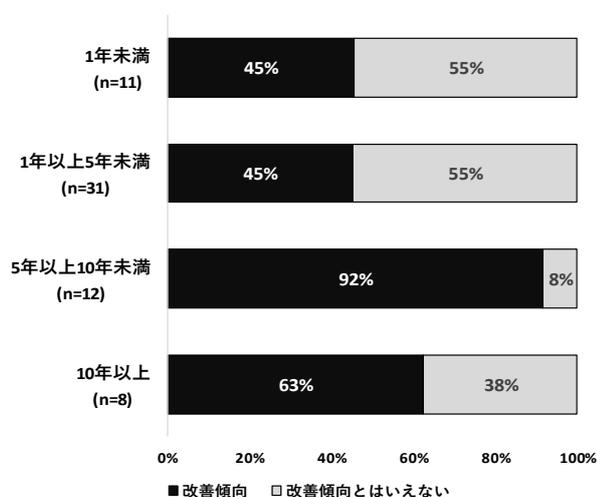
図表 10 雇用形態と採算の改善状況



図表 11は外国人材の雇用期間と採算性の効果を示している。外国人材の雇用を始めて1年未満の企業は43%の企業が直近5年間の採算が改善しており、1年以上5年未満の企業が45%、5年以上10年未満の企業は92%、10年以上の企業は63%となり、カイ二乗検定の結果、有意水準5%で雇用期間と採算性に関係性があることが示された(P値:0.0398)。

これにより外国人を5年以上雇用している企業は採算の改善においてプラスの傾向があることが示唆された。

図表 11 雇用期間と採算の改善状況



5.2 考察

在留外国人が多い都市圏と少ない地方とを比較すると、在留外国人が多い都市圏の方が外国人材ならではの能力を必要としていることが確認された。実際に担当させている仕事内容は輸出や外国企業への業務委託に関するものが多い。このことは在留外国人が多い都市圏では外国人材ならではの能力を発揮できる企業が多いことを示唆している。一方で在留外国人が少ない地方では、インバウンドに関する仕事を担当させている企業が多いことから外国人材を日本に在留している、または訪日外国人向けに活用していると示唆される。

次に外国人材を雇用している企業と雇用していない企業の業績を比較すると、雇用企業の方が良いパフォーマンスを示しているが、統計上の差異は認められなかった。また、雇用期間と採算性には関係性が見られて外国人材の長期雇用が採算改善をもたらすと考えられる。

他方、今回の調査では外国人材の雇用を積極的に行いたい、文化の違いや語学、ビザの管理方法など多くの課題があるため困難であるという企業が少なからず存在することが確認された。この課題の解決には内なる国際化が必要だと考える。外国人材をただ雇用するのではなく、日本人社員がサポートを行い、外国人材の労働環境を改善することで外国人の長期雇用につながるだろう。

6. まとめと今後の課題

本研究の結果、外国人材の雇用に関して採算や売上といった業績に強い関係性があるとはいいいく。しかしながら外国人材の雇用によって社内のグローバル化が促進されることは確かである。そのため短期的な業績の向上を期待するのではなく、長期的

な効果を期待するのがよいのではないだろうか。

在留外国人数の多い都市圏と少ない地方との差を確認のために本研究は竹内(ibid.)との比較を行ったが、サンプル企業の数や業種に差があるため、回答において違いが出たとも考えられる。そのため今後の課題としてサンプル数をより多く集め、業種間での比較を行うことが望ましいだろう。

7. 謝辞

本研究にご多忙の中、アンケートの回答にご協力いただいた企業の皆様に厚く御礼申し上げます。

主要参考文献・URL

- [1] 日本学生支援機構(2013～2017)「外国人留学生在籍状況調査」
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/index.html 2018年6月19日アクセス
- [2] 法務省入国管理局(2017)「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について」
<http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf>
- [3] 法務省入国管理局(2018)「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律の概要について」
http://www.immi-moj.go.jp/hourei/image/flow_h30.pdf
- [4] 法務省入国管理局「在留資格の取得(入管法第22条の2)」
<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyuu/syutoku.html> 2019年2月7日アクセス
- [5] 日本経済新聞(2018)「外国人受け入れ5年間で最大34万人 改正入管法が成立」12月8日
- [6] 神谷順子(2010)「日本における外国人留学生の就業に関する研究—大学・企業・行政との連携による就職支援の効果」『北海学園大学学園論集』143巻 pp. 67-91
- [7] 長峰登紀夫(2013)「外国人留学生の日本企業への就職事情 歴史と背景」『人間環境論集』
- [8] 小坂拓也(2018)「わが国における外国人労働者の現状と中小企業における外国人雇用の方向性について」『中小企業支援研究』Vol. 5, pp. 42-46
- [9] 竹内英二(2018)「中小企業における外国人雇用の実態」『日本政策金融公庫調査月報』March 2018, No. 114, pp8-15
- [10] Indeed「仕事探し Indeed (インディード)」
<https://jp.indeed.com/> 2018年11月29日アクセス
- [11] 法務省(2018)「平成30年6月末現在における在留外国人数について(速報値)」
<http://www.moj.go.jp/content/001269620.pdf>