

研究指導 青木 孝弘 准教授

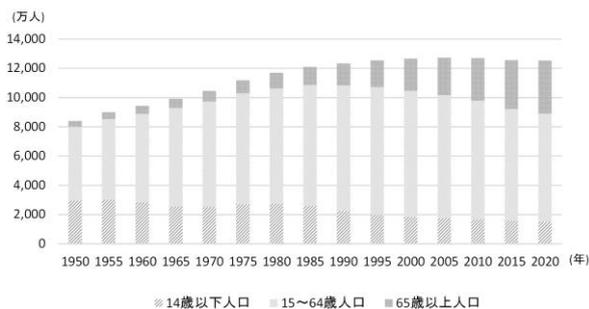
高度外国人材採用による中小企業への経営効果

渡部 舞香

1. はじめに

総務省(2017)[1]によると、日本の15歳から64歳の生産年齢人口は、1995年をピークに減少に転じている。その一方、高度外国人材の在留者は、2012年から増加の傾向にある。

図表 1 日本における生産年齢人口



出典:総務省(2017)より筆者作成

総務省(2009)[2]によると、高度外国人材とは「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待されている人材」とされる。出入国在留管理庁は、高度外国人材が行う活動類型(イ)高度学術的研究活動、(ロ)高度専門・技術活動、(ハ)高度経営・管理活動の3つを挙げている。高度外国人材は日本の産業の重要な担い手として期待されている。

2. 先行研究

竹内(2018)[3]では、在留外国人数が多き東京や大阪、愛知など16都道府県の法人企業を対象にアンケート調査を行った。外国人労働者の雇用目的として「人手不足」が最も大きな理由であり、正社員だと「外国人ならではの能力が必要」など、能力や人物に着目して採用したケースが多い。また、外国人ならではの能力として、「仕事に必要な外国語が使える」、「外国に人脈・ネットワークがある」、「外国の商慣習や取引慣行に詳しい」、「外国の宗教や文化に詳しい」などビジネスをする際に必要な能力が挙げられている。

劉, 高中(2018)[4]は、グローバル化時代の中、活躍が期待されている外国人留学生の日本企業における採用の現状と課題について考察した。企業が外国人留学生採用のメリットとして「若い労働力を補充できる」が1番多く、「社内環境の活性化」、「グローバル化への対応が可能になる」、「異なる視点からの発想」などが挙げられている。また、外国人留学生の採用が進まない理由として「活用メリットがない」、「コミュニケーションが上手くいかなそう」、「離職してしまいう」などである。このように、企業が採用に二の足を踏む理由としては、「日本の雇用習慣になじまない」、「日本語の能力不足」、「定着状況が低い」などの理由が挙げられている。

3. 本研究の目的

先行研究では、高度外国人材を雇用した一般的な定性的効果は挙げられていたが、特に経営に対する定量的な効果は挙げられていなかった。そこで高度外国人材を採用する全国の企業に対してアンケート調査を行い、高度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、考察することを本研究の目的とする。

4. 予備調査

4.1 調査の概要

本調査に先立ち、中小企業における高度外国人材の雇用の現状についてヒアリング調査を行った。

調査日時:2021年11月8日

調査対象:新・ダイバーシティ経営企業100選¹に選ばれたスズキハイテック株式会社²

調査項目:雇用による企業への効果、影響、課題など

4.2 調査の結果

ヒアリング調査から、高度外国人材を雇用することによって、売上の増加や従業員の満足度の向上、社内環境の改善に効果があることが確認された。また、地方の中小企業では、優秀な人材を手に入れることが困難であるため、高度外国人材の雇用が優秀な人材の確保のチャンスとなっている。さらに、高度外国人材を多く雇用したことにより、障がい者雇用や女性登用などのダイバーシティ経営に取組むきっかけ

¹ 経済産業省が行っている、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野拡大を目指し表彰。

² 代表取締役社長の鈴木一徳様にお話を伺った。

に繋がっていた。

先行研究では、社内環境の活性化やグローバル化の対応などの効果が挙げられていたが、予備調査の結果、新しく売上高の増加や優秀な人材の確保、ダイバーシティ経営のきっかけに繋がるなどの効果も明らかになった。そこで先行研究と予備調査で示された経営効果が一般化できるか検証するために、アンケート調査を行った。

5. アンケート調査

5.1 調査の概要

日本貿易振興機構(JETRO)の高度外国人材関心企業情報に登録している企業を対象にアンケート調査を実施した。

調査期間:2021年12月3日~12月23日

調査対象:JETROの高度外国人材関心企業情報に登録している企業280社

調査方法:Googleフォームを使ったインターネット調査

5.2 調査サンプルの概要

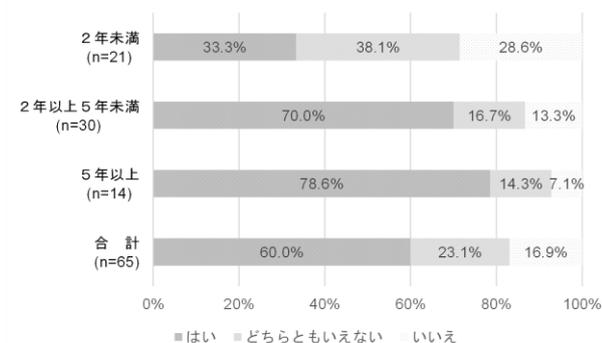
有効回答数は84社(有効回答率30%)である。従業員数の平均値は99人、最大値630人、中央値50人、最小値2人であった。外国人平均比率は14.9%であった。

6. 分析

高度外国人材を雇用している期間で、(1)2年未満、(2)2年以上5年未満、(3)5年以上の3群に分け各設問についてカイ二乗検定を行った。

図表2は商品やサービスの開発や改良の効果と雇用期間とのカイ二乗検定の結果を表している。高度外国人材の雇用期間が2年以上5年未満と5年以上の企業では効果ありと答えた企業が70%以上であった。カイ二乗検定の結果、有意水準5%で統計上の差が示され(p値:0.0487)長期的に雇用することが企業に効果をもたらすという結果が得られた。

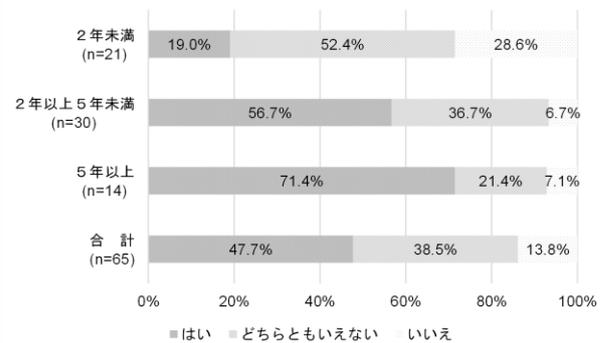
図表 2 商品やサービスの開発や改良



図表3はお客様からの評価と雇用期間のカイ二乗検定を行った結果を表している。2年以上5年未満の企業の56.7%、5年以上では71.4%の企業が効果を認めており、カイ二乗検定の結果、有意水準5%で

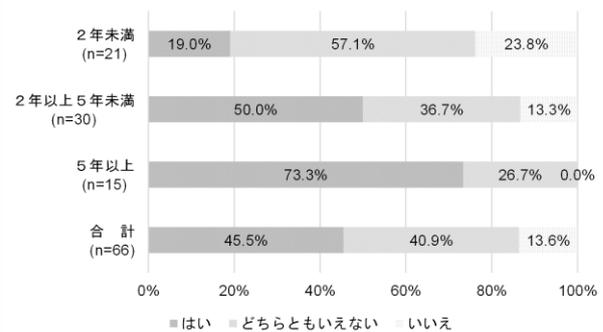
雇用期間と顧客評価に関係性があることが示された(p値:0.0124)。

図表 3 顧客からの評価



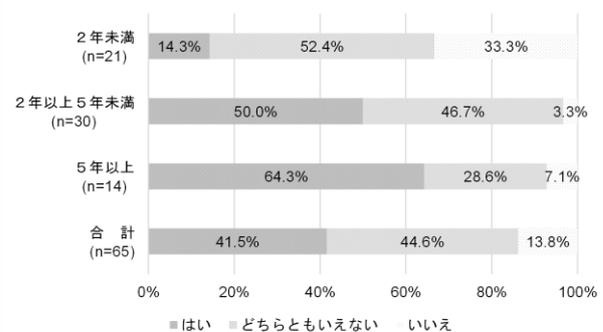
図表 4は取引先からの評価と雇用期間とのカイ二乗検定を行った結果を表している。高度外国人材を5年以上雇用している企業73.3%が効果を認めており、長期雇用をすることにより企業に効果をもたらしていることがわかる。カイ二乗検定の結果、有意水準5%で雇用期間と取引先からの評価に関係性があることが示された(p値:0.0190)。

図表 4 取引先からの評価



図表 5は売上高の増加と雇用期間とのカイ二乗検定を行った結果を示している。これも雇用期間が長いほど売上高の増加に効果があると感じている企業が多い結果となった。カイ二乗検定の結果、有意水準1%で雇用期間と売上高に強い関係性があることが示された(p値:0.0034)。

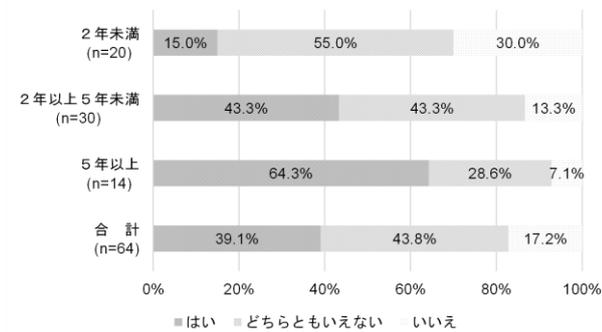
図表 5 売上高の増加



図表6は利益の増加と雇用期間とのカイ二乗検定を行った結果を表している。ここでも雇用期間が長くなるほど利益の増加に効果があると感じている企業

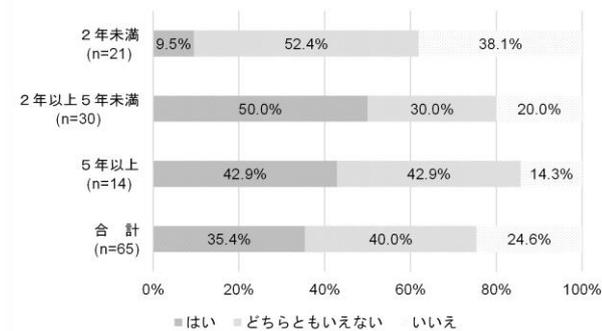
が多いという結果となった。カイ二乗検定の結果、有意水準5%で統計上の差があることが示された(p値: 0.0459)。

図表 6 利益の増加



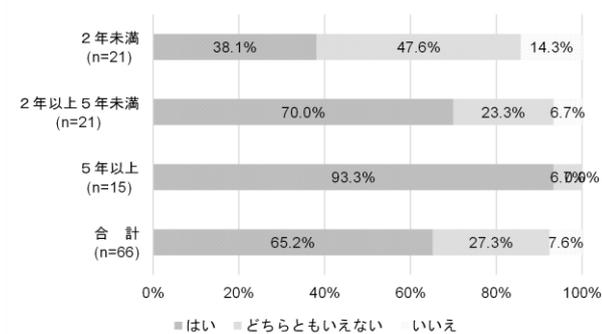
図表7は「高度外国人材採用が障がい者雇用、女性登用などのダイバーシティ経営の取り組みのきっかけにつながりましたか」という問いと雇用期間でのカイ二乗検定を行った結果を表している。「はい」と回答の企業は2年未満では9.5%であるのに対し2年以上5年未満では50.0%、5年以上では42.9%となり、カイ二乗検定の結果、有意水準5%で関係性があることが示された(p値:0.0404)。

図表 7 ダイバーシティ経営の取り組みのきっかけ



図表 8 は優秀な人材の確保と雇用期間とのカイ二乗検定を行った結果を表している。雇用期間に関わらず「はい」と答えた企業の割合が高いことから、高度外国人材は社内で高く評価されていると言える。カイ二乗検定の結果、有意水準 5%で雇用期間と人材の確保に関係性があることが示された(p 値: 0.0146)。

図表 8 優秀な人材の確保



また、雇用期間との間で有意差が見られなかった項目としては地域や社会からの評価、社員のモチベーションの向上、社内の創造性の向上となった。

7. 考察とまとめ

本研究の目的は、中小企業における高度外国人材を雇用したことの経営効果を検証することであった。全国280社の中小企業を対象としたアンケート調査の結果、売上高や利益の増加、商品・サービスの開発や改良などに効果があったと捉えている企業が多いことが分かった。また、雇用期間によって区別した分析の結果、ほとんど項目で長期雇用の効果が確認された。そのため、短期的な経営効果を期待するのではなく、中長期的な経営視点から高度外国人材を採用し雇用することが望ましい。今回の調査で、社内の受け入れ体制の維持、文化や価値観、言語の違い、コミュニケーションなどの課題が確認された。この課題を解決するためには、日本人社員のサポートが不可欠であり、高度外国人材の労働環境を改善することが、高度外国人材の長期雇用につながると考える。また、先行研究やヒアリング調査から得られた社員のモチベーションの向上や社内の創造性などの効果について、今回は雇用期間で有意な差がみられなかった。しかし、回答が得られた多くの企業では雇用期間に関わらず、効果がなかったと感じている企業が少なかったため、高度外国人材の雇用が経営に否定的な影響を与えていないことを示している。

8. 今後の課題

高度外国人材を採用している中小企業側の課題は、高度外国人材とのマッチングが上手くできていないことである。中小企業での高度外国人材採用は大企業に比べて難しいため、大学との連携や公的機関、専門コーディネーターの活用などが重要になると考える。

また、受け入れる社員の課題としては、高度外国人材との関わり方、サポートの方法、受入れ体制などがある。実際に働いている高度外国人材と日本人社員、また国内で就業を考えている留学生へのヒアリング調査を行うことで、採用面や雇用環境などの現状や課題を明らかにすることができるだろう。その結果から対応策を考え改善することで高度外国人材の活用がさらに進み、より明確な経営効果を実感できると考える。

謝辞

本研究にご多忙の中、ヒアリング調査やアンケートの回答にご協力くださった企業の皆様に厚く御礼申し上げます。

参考文献

- [1] 総務省(2017)『第5節 第4次産業革命の「総合分析(3)期待される労働市場の底上げ』

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc135230.html>

- [2] 総務省(2009)高度外国人材受入推進会議「高度外国人材受入政策の本格的展開を(報告書)」
- [3] 竹内英二(2018)「中小企業における外国人雇用の実態」
- [4] 劉曉麗・高中公男(2018)「日本企業における留学生採用の現状及び課題」