

令和 6 年 6 月 13 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K02711

研究課題名（和文）日本企業における「グローバル人材」の評価－留学経験者および企業への聞き取り調査－

研究課題名（英文）Assessment of "Global Human Resources" in Japanese Companies: Interviews with Former Study Abroad Students and Companies

研究代表者

岡村 郁子（OKAMURA, IKUKO）

東京都立大学・国際センター・教授

研究者番号：20532154

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、日本への留学経験のある外国人従業員および海外留学経験のある日本人従業員と、雇用側である企業の人事担当者を対象としたインタビュー調査を実施し、日本企業におけるグローバル人材の活用の実態と課題を実証的に探索した。この結果、企業において外国人従業員の良さが発揮され日本人社員へ好影響を与える側面がある一方、日本企業になじむ上での難しさや不満も明らかになった。優秀な外国人従業員をより長期かつ安定的に雇用し、日本人従業員と相乗的によい影響を与え合う働き方を可能にするためには、従業員間および会社側の相互理解に加えて、政府による外国人労働者の受け入れ体制の整備が重要であるといえる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、日本留学経験のある外国人従業員・海外留学経験のある日本人従業員や、かれらを雇用する日本企業側へのインタビュー調査を通して、日本企業におけるグローバル人材の活用状況や課題を明らかにした。特に雇用側からの外国人材への評価については先行研究が少なく、意義ある結果を得ることができた。海外人材確保の必要性に迫られて外国人を雇用する中でグローバルな企業体質が涵養され、外国人従業員への評価や期待が高まる一方、かれらの異文化適応に伴う困難も抱え、日々のコミュニケーションの工夫は不可欠である。また、外国人受け入れ制度の整備不足や、働き先としての日本の魅力不足といった課題も浮き彫りになった。

研究成果の概要（英文）：In this research, interview surveys were conducted with foreign employees who have studied in Japan, Japanese employees who have studied abroad, and human resource managers at employing companies to empirically explore the actual situation and challenges of utilizing global human resources in Japanese companies. The results of the survey revealed that while there are aspects in which foreign employees can bring out the best in Japanese companies and have a positive impact on Japanese employees, there are also difficulties and dissatisfactions in fitting in with Japanese companies. In addition to mutual understanding among employees and companies, it is important for the government to establish a system for accepting foreign workers in order to ensure long-term, stable employment of talented foreign employees and to enable them to work in a way that has a synergistic positive impact on Japanese employees.

研究分野：異文化間教育、日本語教育

キーワード：日本企業におけるグローバル人材の活用 外国人材雇用 海外留学経験のキャリアへのインパクト グローバル人材育成 留学生と企業の仲介 元日本留学生

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

日本のグローバル化の立ち遅れを取り戻すべく、産学公連携の国家的事業として急速なグローバル人材育成施策が展開されている。2010年に出された報告書『産学官でグローバル人材の育成を』においては、日本人の英語力や国際経験の水準の低さ(調査対象全57カ国中、語学力の企業ニーズへの合致度:55位、留学経験:41位、マネジメント層の国際経験:52位)に加えて、20代の若者の内向き志向が指摘された。これを受けて、「社会のニーズに合った「グローバル人材」を産学連携して育成する」ために、大学に対して「政府は競争的資金により支援を行い、産業界は強力にサポートする」こととなった。文部科学省では、2009年度～2013年度の「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業(グローバル30)」、2014年の「スーパーグローバル大学創成支援」により大学のグローバル化に取り組み、とりわけ学生の海外留学の促進をしてきた。また2014年より「官民協働海外留学支援制度～トビタテ!留学JAPAN日本代表プログラム～」をスタートさせ、企業の寄付により多くの高校生・大学生を海外へ派遣している。同ホームページによれば、ここで派遣留学生は『支援企業と共にグローバル人材コミュニティを形成し“産業界を中心に社会で求められる人材”、“世界で、又は世界を視野に入れて活躍できる人材”へと育成される』ことが求められ、帰国後に日本の優良企業へ就職するという仕組みが確立されつつあるともいえる。

「グローバル人材」の定義はさまざまであるが、「グローバル人材の育成に向けた提言」(経団連,2011)に倣い「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する(本社の)日本人及び外国人」と考えると、注目すべきもう一つの「グローバル人材」像がみえてくる。日本の大学で学んだ外国人留学生である。『技術系留学生の質・量両面の向上に関する報告書』(経済団体連合会2009)においては「企業にとっても留学生の採用・活用に積極的に取り組むことで、より多くの優秀な人材の確保に加え、人材の多様化による社内活性化にもつながり、自社の国際競争力強化に資することとなる」と述べられ、特に技術系の留学生に対してはグローバル人材として大きな期待が寄せられている。日本社会の少子高齢化の進展に伴い国内市場が縮小する中、政府による「日本再考戦略(平成25年6月14日版)」(首相官邸,2013)においては「雇用制度改革・人材力強化」の一環として「高度外国人材の受け入れ」の指針により、優秀なグローバル人材を国籍問わず採用する方向性を明らかにしている。

ディスコキャリアタスリサーチが実施した「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」によれば、全国の主要企業20,889社のうち、2022年度に外国人留学生を採用した企業は全体の30.8%(予定を含む)に上る。ただし採用人数を見てみると、「1名」という企業が51.4%で半数を超え、採用人数の平均は2.97名であった。また約6割の会社が、次年度以降の留学生の採用の予定はないと回答している。政府による種々の施策により育成されたグローバル人材が入社し始めてもなおこのような状況が続くとすれば、産学官が共同して人材育成に励み、企業に送り出す意味が曖昧になる。いわゆるグローバル人材を活用することができない企業側の問題を指摘する結果になる可能性もあるだろう。

2. 研究の目的

以上のような問題意識に基づき、本研究では、日本へ留学経験をもつ元外国人留学生で、日本企業に就職したいいわゆる「グローバル人材」とされる人たちの受入れの実際について、企業側からの評価を明らかにすることを目的とする。研究課題は以下の2点と定めた。本稿では、紙幅の関係から研究課題2の結果のみを報告する。

課題1:日本へ留学経験をもつ元外国人留学生は、日本の就職先でどのような経験をしているのか。

課題2:グローバル人材育成施策による海外留学経験者および日本へ留学経験をもつ元外国人留学生の「グローバルな能力」は、日本企業においてどのように評価されているのか。

3. 研究の方法

2023年8～10月、日本企業の経営責任者や人事担当者で、グローバル人材の採用に関わっている人を対象に、1時間程度の半構造化インタビューを行った。会社の基本的な情報等については補助的な質問紙を併用して調査した。得られた音声データは文字起こし、質的データ分析ソフトMAXQDAを用いて質的に分析した。

なお筆者は2021年以降、グローバル人材育成施策による海外留学経験者、日本へ留学経験をもつ元外国人留学生で、日本企業に就職しておよそ3年以内の人、日本企業の人事担当者で、グローバル人材の採用に関わっている人に対して、3種類のインタビュー調査を実施しているが、上述のとおり、本稿ではこのうちのデータのみを取り上げ、分析結果を報告する。質問内容は以下のとおりである。

・会社の概要:業種、拠点数、従業員数、外国人従業員数と国籍、職場環境(休暇、サークル活動など)・グローバル人材としての社員に対する評価、勤務状況、期待、要改善点等

4. 研究成果

調査対象となった企業8社について、以下の表1に属性を示す。中部地域にある県において、元留学生外国人の就職を仲介しているA社より、今回の調査の趣旨に賛同を得られた企業の紹介を受け、外国人従業員の採用に関わる人事部や経営者の方へのインタビューを行った。

表1 調査協力者の属性

	業種	従業員数	うち外国人従業員数	国籍	拠点数
A社	海外人材紹介、採用・定着支援、就職支援	3名	2名	タイ 中国	国内1拠点
B社	自動車部品等商品 解発、製造販売	約450名	国内拠点10名 海外拠点250名	ブラジル 中国 ベトナム	国内3拠点(200名) 海外1拠点(250名)
C社	金属プレス加工	275名	海外拠点140名	タイ	国内3拠点 海外1拠点(140名)
D社	金属部品塗装	106名	52名	ベトナム、モンゴル、フィリピン、インドネシア、中国、ブラジル	国内2拠点
E社	プラスチック加工業	103名	正社員5名、 パート5名	ベトナム、 タイ	国内4拠点 海外1拠点(20名)
F社	建築設計、プラント設計、エネルギー事業	500名	85名	タイ、中国、マレーシア	国内9拠点
G社	ソフトウエア開発	231名	5名	無回答	国内4拠点 海外1拠点
H社	ビール・味噌・和菓子等の製造販売	116名	1名	ベルギー	国内5拠点

3.1 各カテゴリーの説明

インタビュー言説についてKJ法を援用して分類し、図1に示すような大・中・小の各カテゴリーを抽出した。大カテゴリーは「外国人従業員雇用の背景」「外国人従業員受入れの現状と期待・困難」「外国人従業員雇用の方針」「日本全体としての課題」の4つである。「外国人従業員雇用の背景」には「労働力の補填」「海外人材確保の必要性」「グローバルな企業体質」の3つの中カテゴリー、「外国人従業員受入れの現状と期待・困難」には「外国人従業員の良い所」「外国人従業員への対応における困難」「外国人従業員への期待」「外国人従業員が抱える不満」「コミュニケーションの工夫」の5つの中カテゴリー、「日本全体としての課題」には「受け入れ制度の整備不足」「働き先としての魅力不足」の2つの中カテゴリーがそれぞれ含まれている。

4. まとめ

本調査では、日本企業における元留学生外国人従業員の就労の実態をさぐるため、元日本留学生の雇用主である企業へのインタビューを行った。8社へのインタビューの結果からは、日本企業において外国人従業員の良さが発揮されて、企業にも期待されつつ日本人社員へよい影響を与えている側面がある一方、外国人従業員が日本企業になじむ上での難しさや、外国人従業員本

人からの不満も抱えていることがわかった。

優秀な外国人従業員をより長期かつ安定的に雇用し、日本人従業員と相乗的により影響を与え合う働き方を可能にするためには、従業員本人と会社側の自助努力や相互理解はもちろん重要であるが、その大前提として、政府による外国人労働者の受け入れ体制の整備は必須である。技能実習生制度は繰り返し改定され、家族の呼び寄せなど規制が緩和されてもいるが、日本に定住して働くことに魅力を感じられなければ、良い外国人材を得ることは不可能であろう。本稿で明らかになったように、日本人にとっても良い影響のある外国人材を継続的に雇用できるよう、国を挙げての体制づくりが急務である。

今回の調査は一地域の中小企業に限定されていたが、全国にはさまざまな外国人従業員が働く企業がある。業種や会社の規模、外国人の割合や雇用の目的が異なれば、それぞれに別の形での良さや問題点もあることと推察される。また今回は分析対象としなかったが、本研究においては並行して外国人従業員自身へのインタビューも行っていることから、その結果と企業側の認識のずれがないかを検討することも今後の課題としたい。

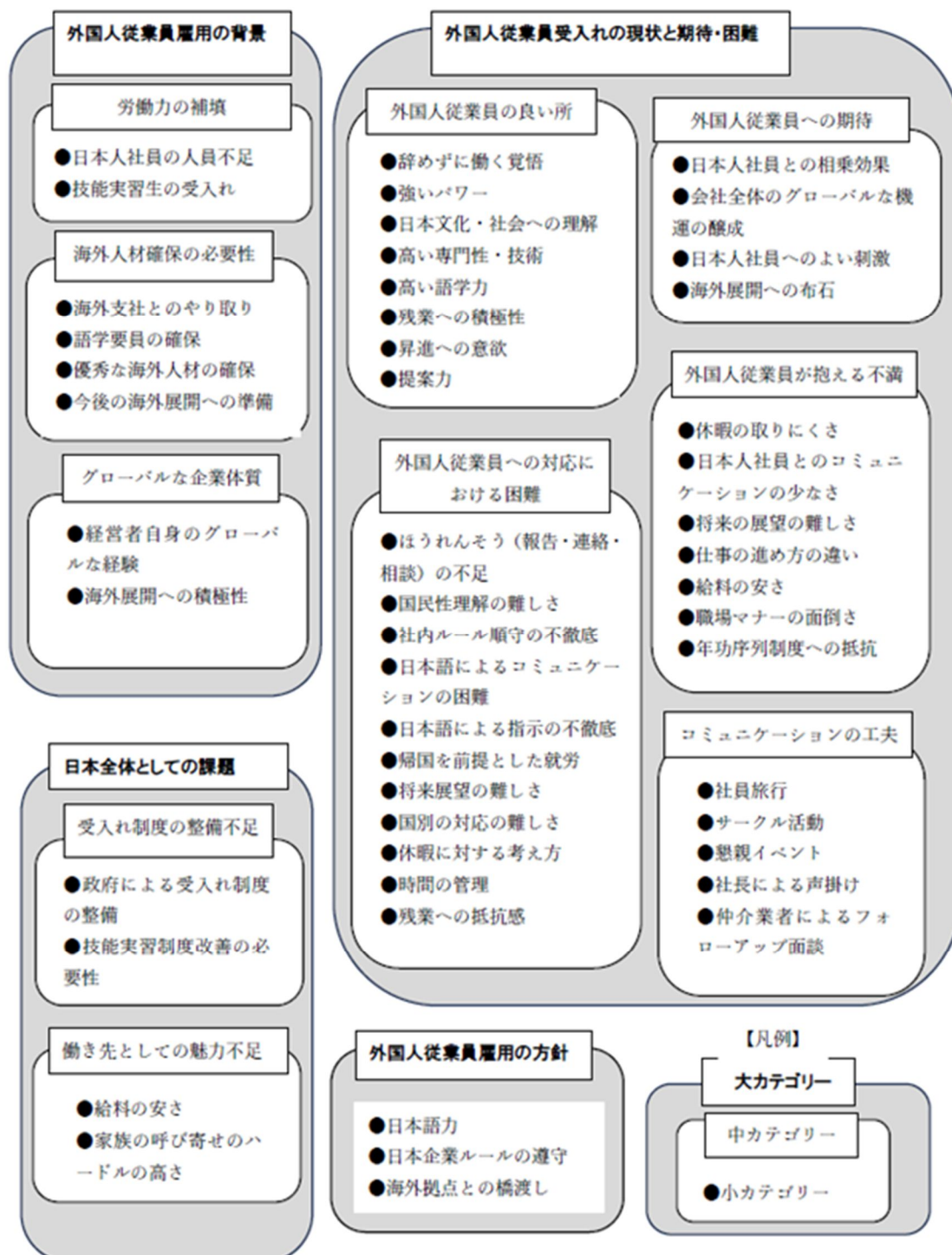


図1 外国人従業員に対する雇用側によるコメントのカテゴリー

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 岡村 郁子	4. 巻 2
2. 論文標題 日本企業における外国人従業員の受入れ 企業への聞き取り調査より	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 国際学報	6. 最初と最後の頁 73.86
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------