

第 1 部 世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査

第1章 企業の人材戦略と外国人労働者の雇用

1. はじめに

本章では企業（事業所）がどのような人材戦略を持っているのか、その中で外国人労働者はどのように位置づけられているのかという点を検討する。具体的には以下のような順で議論を進める。企業（事業所）がどのような活用方針を持っているのか、若年者、女性、高齢者、外国人労働者について調べた。その際、どのような雇用形態で、どのような仕事内容でそれぞれの人材を活用しようとしているのか（あるいは、活用の予定がないのか）という形式をとった。

その上で、企業（事業所）の人材戦略を雇用形態別、仕事内容別に各々4つに類型化した。この類型によって外国人労働者の雇用に関する方針は異なっている。

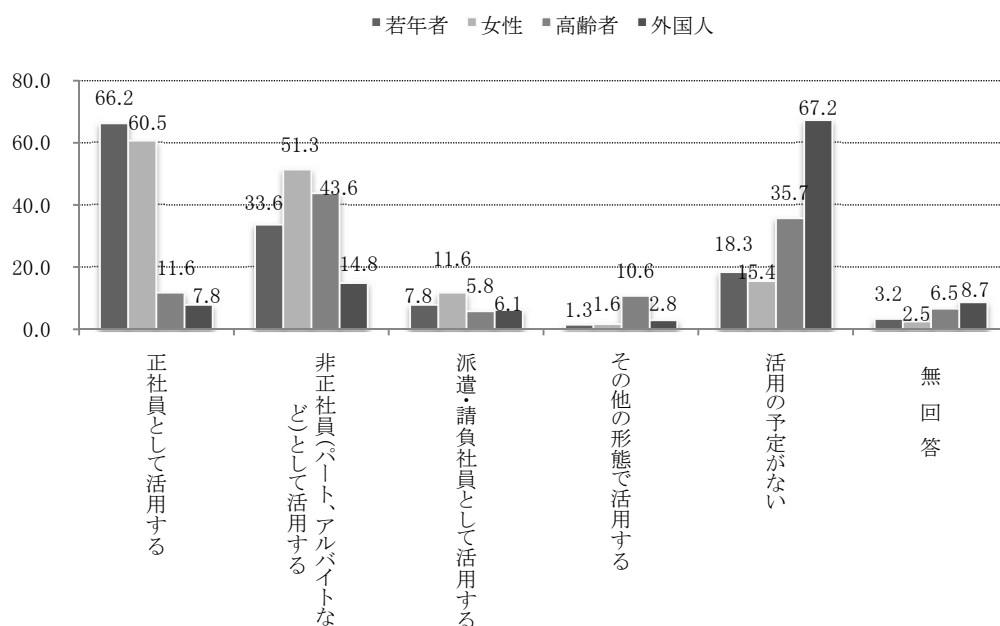
2. 企業(事業所)はどのような採用方針をもっているのか

まず、企業はどのような人材戦略を持っているのかを確認することから始める。アンケートでは調査対象企業（事業所）が若年者、女性、高齢者、外国人の4つの人材をどのように活用しようとしているのか、(1)雇用形態、(2)仕事内容について回答してもらった。

(1) 雇用形態別の人材戦略

若年者、女性、高齢者、外国人労働者をそれぞれどのように活用していくのか、雇用形態別に回答してもらった（第1-1図）。

第1-1図 人材の雇用形態別活用方針(多重回答、単位:%、N=2252)



若年者については、「正社員として活用する」という回答が 66.2%で最も多く、以下、「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」が 33.6%、「活用の予定がない」が 18.3%、「派遣・請負社員として活用する」が 7.8%などとなっている。

女性については、「正社員として活用する」という回答が 60.5%で最も多く、以下、「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」が 51.3%、「活用の予定がない」が 15.4%、「派遣・請負社員として活用する」が 11.6%等となっている。

高齢者については、「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答が 43.6%で最も多く、以下、「活用の予定がない」が 35.7%、「正社員として活用する」が 11.6%等となっている。

外国人労働者については、「活用の予定がない」という回答が 67.2%で最も多く、以下、「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」が 14.8%、「正社員として活用する」が 7.8%、「派遣・請負社員として活用する」が 6.1%等となっている。

若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約 2/3 と圧倒的に多い。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員としてではなく、非正社員として活用するところが多いのが特徴的である。

第 1-1 表は、外国人労働者の活用方針を業種別に集計した結果である。宿泊業、飲食サービスを除く業種において「活用の予定がない」という回答の比率が高い。また、外国人労働者を活用する場合も正社員として活用するのではなく、「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」あるいは「派遣・請負社員として活用する」という業種が多い。

製造業のうち消費関連製造業では「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答比率が高いが、素材関連製造業、機械関連製造業、その他の製造業では「派遣・請負社員として活用する」という回答比率が高い。

サービス関連の業種については、宿泊業、飲食サービス業で外国人労働者を「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答が 62.4%で、他の業種と回答傾向が異なっているほか、教育、学習支援業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉でも外国人労働者を「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答が多い。

次に、従業員規模別の回答について見る（第 1-2 表）。

従業員規模別の人材戦略の回答傾向を見ると、規模を問わず外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が多い。しかし、従業員規模が大きくなるにつれて「活用の予定がない」という回答の比率は低くなる傾向があり、従業員規模が大きい事業所ほど何らかの雇用形態で外国人労働者を活用する事業所の比率が高くなる。

外国人労働者を活用する場合の雇用形態については、従業員規模が大きくなるにしたがって「正社員として活用する」という回答の比率が高くなる。特に従業員数 500 人以上では外国人労働者を「正社員として活用する」という回答が 28.7%に達する。また、外国人労働者を「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」、「派遣・請負社員として活用す

る」、「派遣・請負社員として活用する」という回答の比率も従業員規模が大きくなるにつれて高くなる傾向にある（一部の従業員規模を除く）。

第 1-1 表 業種別の外国人労働者を活用する雇用形態(多重回答、単位:%)

| | 調査数 | 正社員として活用する | 非正社員(パート、アルバイトなど)として活用する | 派遣・請負社員として活用する | その他の形態で活用する | 活用の予定がない | 無回答 |
|---------------------|-------|------------|--------------------------|----------------|-------------|----------|------|
| 全体 | 2,252 | 7.7 | 14.6 | 6.1 | 2.8 | 67.5 | 8.7 |
| 農業、林業 | 5 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | 40.0 | 20.0 |
| 漁業 | - | - | - | - | - | - | - |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 7 | 14.3 | - | 14.3 | - | 57.1 | 14.3 |
| 建設業 | 19 | 5.3 | 5.3 | - | - | 84.2 | 10.5 |
| 消費関連製造業 | 77 | 7.8 | 26.0 | 7.8 | 3.9 | 58.4 | 3.9 |
| 素材関連製造業 | 139 | 10.8 | 10.1 | 13.7 | 5.8 | 68.3 | 4.3 |
| 機械関連製造業 | 219 | 12.3 | 10.5 | 17.4 | 5.9 | 61.2 | 7.3 |
| 製造業(その他) | 294 | 8.2 | 6.8 | 14.6 | 5.4 | 64.6 | 7.1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 18 | - | 5.6 | - | - | 77.8 | 16.7 |
| 情報通信業 | 8 | 12.5 | - | - | - | 87.5 | - |
| 運輸業、郵便業 | 17 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | - | 70.6 | 11.8 |
| 卸売業、小売業 | 875 | 4.9 | 10.5 | 1.0 | 1.3 | 76.1 | 9.6 |
| 金融業、保険業 | 1 | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 不動産業、物品賃貸業 | 3 | - | - | - | - | 66.7 | 33.3 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 38 | 7.9 | 5.3 | 2.6 | 2.6 | 76.3 | 13.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 133 | 9.8 | 62.4 | 5.3 | 0.8 | 30.1 | 6.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 11 | 27.3 | 27.3 | - | - | 54.5 | 18.2 |
| 教育、学習支援業 | 45 | 15.6 | 40.0 | 4.4 | 4.4 | 53.3 | 2.2 |
| 医療、福祉 | 132 | 11.4 | 22.0 | 2.3 | 3.0 | 62.1 | 11.4 |
| 複合サービス業(郵便局、協同組合など) | - | - | - | - | - | - | - |
| サービス業(他に分類されないもの) | 167 | 6.6 | 10.2 | 3.6 | 1.2 | 71.3 | 12.0 |
| 分類不能の産業 | 3 | - | 33.3 | - | - | 66.7 | - |
| その他 | 36 | 5.6 | 5.6 | 2.8 | - | 72.2 | 13.9 |

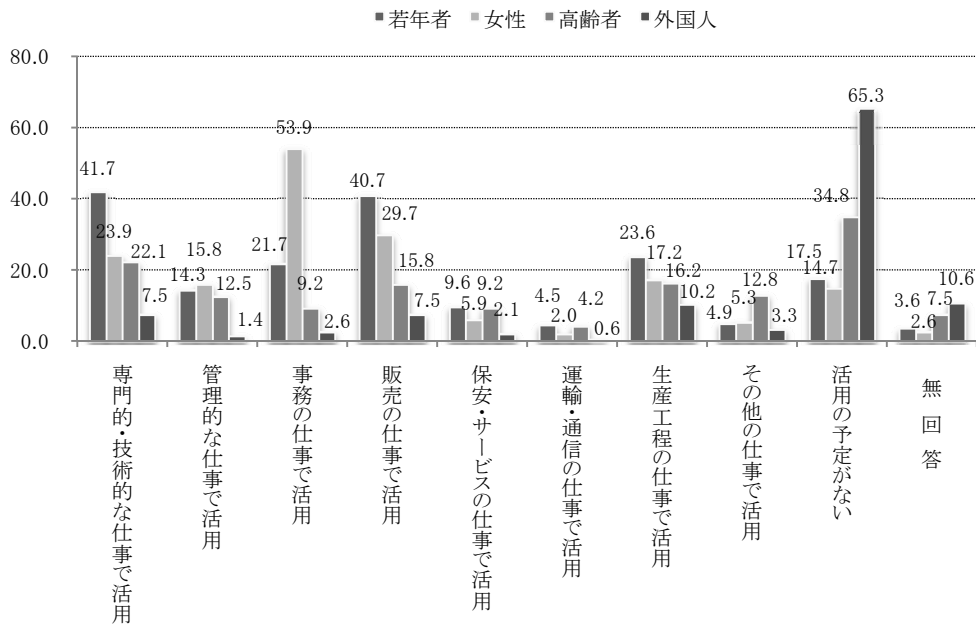
第 1-2 表 従業員規模別の外国人労働者を活用する雇用形態(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 正社員として活用する | 非正社員(パート、アルバイトなど)として活用する | 派遣・請負社員として活用する | その他の形態で活用する | 活用の予定がない | 無回答 |
|--------------|-------|------------|--------------------------|----------------|-------------|----------|------|
| 全体 | 2,252 | 7.7 | 14.6 | 6.1 | 2.8 | 67.5 | 8.7 |
| 5人未満 | 205 | 4.4 | 5.4 | 2.9 | 1.0 | 76.1 | 13.7 |
| 5人以上30人未満 | 1,033 | 4.7 | 10.2 | 3.2 | 1.1 | 74.1 | 9.9 |
| 30人以上50人未満 | 285 | 10.9 | 17.9 | 7.7 | 1.8 | 62.1 | 9.1 |
| 50人以上100人未満 | 263 | 8.7 | 21.7 | 11.4 | 7.2 | 58.2 | 4.9 |
| 100人以上200人未満 | 222 | 8.1 | 23.4 | 11.7 | 3.6 | 56.8 | 7.2 |
| 200人以上500人未満 | 157 | 12.1 | 18.5 | 5.1 | 7.0 | 65.6 | 4.5 |
| 500人以上 | 87 | 28.7 | 27.6 | 13.8 | 6.9 | 44.8 | 5.7 |

(2) 仕事内容別の人材戦略

次に、仕事内容別の人材の活用方針を見る(第 1-2 図)。ここでも人材の種類を若年者、女性、高齢者、外国人の 4 つに分けて回答してもらった。

第 1-2 図 人材を活用する仕事内容(多重回答、単位:%、N=2252)



若年者については、「専門的・技術的な仕事で活用する」という回答が 41.7%で最も多く、以下、「販売の仕事で活用する」(40.7%)、「生産工程の仕事で活用する」(23.6%)、「事務の仕事で活用する」(21.7%) などとなっている。

女性については、「事務の仕事で活用する」が 53.9%で最も多く、以下、「販売の仕事で活用する」(29.7%)、「専門的・技術的な仕事で活用する」(23.9%)、「生産工程の仕事で活用する」(17.2%) 等となっている。

高齢者については、「活用の予定がない」という回答が 34.8%で最も多く、以下、「専門的・技術的な仕事で活用する」(22.1%)、「その他の仕事で活用する」(12.8%)、「管理的な仕事で活用する」(12.5%) 等となっている。

外国人労働者については、「活用の予定がない」という回答が 65.3%で最も多く、以下、「生産工程の仕事で活用する」(10.2%)、「専門的・技術的な仕事で活用する」、「販売の仕事で活用する」がともに 7.5%等となっている。

若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が全体の約 2/3 を占める。また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところが多い。

以下では外国人労働者の活用に注目して業種別の仕事内容別の人材活用方針を見ていく(第 1-3 表)。全体的な回答傾向をみると、宿泊業、飲食サービス業を除くすべての業種で外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が多い。

外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、製造業では消費関連製造業、素材関連製造業、機械関連製造業、製造業(その他)いずれも「生産工程の仕事で活用する」という回答の比率が高い。製造業以外の業種では、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業では外国人労働者を「販売の仕事で活用する」という回答が多い。こうした業種では、非正社員(パート・アルバイトなど)が戦力化されていると考えられる。生活関連サービス業、娯楽業²、教育、学習支援業、医療、福祉では外国人労働者を「専門的・技術的な仕事で活用する」という回答の比率が高いが、教育、学習支援業では語学教師などとして、医療、福祉ではヘルパーなどとして外国人労働者の活用しようとしていると考えられる。

従業員規模別の外国人労働者を活用する仕事内容を見る(第 1-4 表)。従業員規模別のすべての規模において外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が多い。しかし、外国人労働者を活用する場合、従業員規模が大きいほど「専門的・技術的な仕事で活用する」という回答が多くなり、500人以上規模では 23.0%にのぼる。また、他の仕事についても従業員規模が大きくなるほど外国人労働者を活用するという比率が高くなる傾向がある。ただし、専門的・技術的な仕事ほど明確な傾向ではない。さらに、「従業員 200人以上 500人未満」、

² 生活関連サービス業、娯楽業については、「販売の仕事で活用する」という回答と「専門的・技術的な仕事で活用する」の比率が同じである。ただし、回答数が少ない。

第 1-3 表 業種別の外国人労働者を活用する仕事内容(多重回答、単位:%)

| | 調査数(所) | 専門的・技術的な仕事で活用する | 管理的な仕事で活用する | 事務の仕事で活用する | 販売の仕事で活用する | 保安・サービスの仕事で活用する | 運輸・通信の仕事で活用する | 生産工程の仕事で活用する | その他の仕事で活用する | 活用の予定がない | 無回答 |
|---------------------|--------|-----------------|-------------|------------|------------|-----------------|---------------|--------------|-------------|----------|------|
| 全体 | 2,252 | 7.4 | 1.4 | 2.5 | 7.4 | 2.1 | 0.5 | 10.1 | 3.3 | 65.5 | 10.7 |
| 農業、林業 | 5 | 20.0 | - | - | - | - | - | 20.0 | - | 40.0 | 20.0 |
| 漁業 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 7 | 14.3 | - | - | - | - | - | 14.3 | - | 57.1 | 14.3 |
| 建設業 | 19 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | - | - | - | - | - | 84.2 | 10.5 |
| 消費関連製造業 | 77 | 6.5 | 5.2 | 1.3 | 9.1 | 2.6 | 2.6 | 28.6 | 1.3 | 54.5 | 7.8 |
| 素材関連製造業 | 139 | 7.2 | 0.7 | 2.2 | 0.7 | - | - | 22.3 | 4.3 | 68.3 | 4.3 |
| 機械関連製造業 | 219 | 9.6 | 1.8 | 2.7 | 2.7 | 1.8 | 0.5 | 26.9 | 2.3 | 58.9 | 9.1 |
| 製造業(その他) | 294 | 5.1 | 0.7 | 1.0 | 1.0 | 0.7 | 0.3 | 24.5 | 1.7 | 61.9 | 8.8 |
| 電・ガ・熱供給・水道業 | 18 | 5.6 | - | - | - | - | - | - | - | 77.8 | 16.7 |
| 情報通信業 | 8 | 12.5 | - | - | - | - | - | - | - | 87.5 | - |
| 運輸業、郵便業 | 17 | - | - | - | - | - | 11.8 | 11.8 | - | 70.6 | 11.8 |
| 卸売業、小売業 | 875 | 4.2 | 0.7 | 2.2 | 10.4 | 1.0 | 0.3 | 1.6 | 2.3 | 73.7 | 12.1 |
| 金融業、保険業 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 不動産業、物品賃貸業 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | 33.3 | 66.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス | 38 | 5.3 | 2.6 | 2.6 | 7.9 | - | - | - | - | 76.3 | 13.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 133 | 8.3 | 3.0 | 5.3 | 34.6 | 14.3 | 0.8 | 10.5 | 12.0 | 30.8 | 6.8 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 11 | 27.3 | - | - | 27.3 | - | - | - | 18.2 | 36.4 | 18.2 |
| 教育、学習支援業 | 45 | 40.0 | 6.7 | 8.9 | - | - | - | - | 8.9 | 51.1 | 6.7 |
| 医療、福祉 | 132 | 20.5 | 3.8 | 6.1 | 0.8 | 3.8 | 0.8 | - | 6.8 | 62.1 | 12.9 |
| 複合サービス業(郵便局、協同組合など) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| サービス業(他に分類されないもの) | 167 | 6.0 | 0.6 | 1.8 | 2.4 | 3.6 | 0.6 | 6.6 | 3.6 | 68.9 | 13.8 |
| 分類不能の産業 | 3 | - | - | 33.3 | - | - | - | - | - | 66.7 | - |
| その他 | 36 | 8.3 | - | - | - | - | - | - | 2.8 | 75.0 | 13.9 |

第 1-4 表 従業員規模別の外国人労働者を活用する仕事内容(多重回答、単位:%)

| | 調査数(所) | 専門的・技術的な仕事で活用する | 管理的な仕事で活用する | 事務の仕事で活用する | 販売の仕事で活用する | 保安・サービスの仕事で活用する | 運輸・通信の仕事で活用する | 生産工程の仕事で活用する | その他の仕事で活用する | 活用の予定がない | 無回答 |
|--------------|--------|-----------------|-------------|------------|------------|-----------------|---------------|--------------|-------------|----------|------|
| 全体 | 2,252 | 7.4 | 1.4 | 2.5 | 7.4 | 2.1 | 0.5 | 10.1 | 3.3 | 65.5 | 10.7 |
| 5人未満 | 205 | 4.4 | 1.0 | 3.4 | 5.9 | 1.0 | 0.5 | 1.5 | 1.5 | 74.1 | 16.1 |
| 5人以上30人未満 | 1,033 | 4.4 | 0.9 | 1.7 | 5.5 | 1.1 | 0.6 | 5.6 | 2.3 | 72.3 | 11.6 |
| 30人以上50人未満 | 285 | 7.7 | 2.1 | 2.8 | 7.7 | 3.9 | 0.7 | 14.4 | 4.9 | 59.3 | 11.2 |
| 50人以上100人未満 | 263 | 9.9 | 1.5 | 0.8 | 9.9 | 1.5 | 1.1 | 20.5 | 6.1 | 56.7 | 6.8 |
| 100人以上200人未満 | 222 | 11.7 | 0.5 | 2.3 | 9.5 | 3.6 | - | 17.6 | 2.3 | 54.1 | 10.4 |
| 200人以上500人未満 | 157 | 12.1 | 2.5 | 4.5 | 8.3 | 3.2 | - | 10.8 | 5.1 | 64.3 | 5.1 |
| 500人以上 | 87 | 23.0 | 6.9 | 11.5 | 17.2 | 6.9 | - | 17.2 | 5.7 | 43.7 | 6.9 |

「従業員 500 人以上」の規模では外国人労働者を「生産工程の仕事」だけではなく、「専門的・技術的な仕事」でも活用するところが相対的に多い。

以上、雇用形態・仕事内容ともに人材戦略の中に外国人労働者を明確に位置づけて活用する方針を持っている企業は少なく、大半が外国人労働者については「活用の予定がない」と回答している。

(3) 事業所の業績、各部門の人材の過不足状況と外国人労働者の活用方針の関係

人材の活用方針を決める際には現在の人材の過不足の状況や業績とも関連があると考えられる。そこで、外国人労働者の活用方針と現在の人材の過不足の状況の関係を検討する。

第 1-5 表は、各部門の人材の過不足感と外国人労働者の雇用形態別活用方針のクロス集計表である。集計にあたって、当該部門がないケースは対象から除外している。

全体的な傾向を見ると、すべての部門において外国人労働者の「活用の予定がない」という事業所の比率が高い。何らかの形で外国人労働者を活用するという回答をみると、人材の不足感がある場合は、過剰や適当という場合に比べて外国人労働者を活用するという回答の比率が高い。対人サービス部門では人材の過不足に関係なく外国人労働者を非正社員として活用するという回答が 20%以上ある。

なお、人材が過剰であるからといって外国人労働者に対する需要が全くないというわけではなく、外国人労働者を活用する事業所がある。

第 1-5 表 各部門の人材の過不足の状況と外国人労働者の雇用形態別活用方針との関係

| | | 外国人労働者の雇用形態別活用方針 | | | | |
|--------|----|------------------|-------------|----------------|-------------|----------|
| | | 正社員として活用する | 非正社員として活用する | 派遣・請負社員として活用する | その他の形態で活用する | 活用の予定がない |
| 企業全体 | 過剰 | 11.6% | 12.8% | 9.5% | 5.4% | 72.3% |
| | 適当 | 8.5% | 17.0% | 6.9% | 3.2% | 72.6% |
| | 不足 | 13.4% | 22.9% | 9.5% | 3.5% | 65.8% |
| 生産 | 過剰 | 10.6% | 15.0% | 14.2% | 7.1% | 68.1% |
| | 適当 | 10.1% | 16.0% | 12.2% | 4.1% | 66.6% |
| | 不足 | 14.3% | 21.4% | 16.9% | 9.1% | 55.2% |
| 販売・営業 | 過剰 | 7.6% | 10.3% | 6.2% | 5.5% | 81.4% |
| | 適当 | 7.4% | 15.4% | 4.8% | 2.1% | 76.0% |
| | 不足 | 13.7% | 18.2% | 9.1% | 3.9% | 67.7% |
| 運輸・通信 | 過剰 | 4.3% | 4.3% | 2.1% | 8.5% | 85.1% |
| | 適当 | 10.7% | 13.6% | 11.3% | 6.6% | 69.4% |
| | 不足 | 11.1% | 22.2% | 18.5% | 7.4% | 51.9% |
| 対人サービス | 過剰 | 13.0% | 23.9% | 4.3% | 6.5% | 65.2% |
| | 適当 | 12.1% | 21.7% | 6.7% | 3.8% | 66.4% |
| | 不足 | 11.0% | 27.6% | 7.9% | 2.4% | 66.1% |
| その他 | 過剰 | 13.8% | 13.8% | 3.4% | 3.4% | 74.1% |
| | 適当 | 11.0% | 15.6% | 8.6% | 4.6% | 71.5% |
| | 不足 | 14.7% | 24.0% | 6.7% | 2.7% | 68.0% |

次に、各部門の人材の過不足の状況と外国人労働者を活用する仕事内容との関係を検討する。第 1-6 表は、各部門の人材の過不足感と外国人労働者の仕事内容別活用方針のクロス集計表である。当該部門がないケースは集計から除外している。

全体的な傾向を見ると、すべての部門において外国人労働者の「活用の予定がない」という回答の比率が高い。しかし、生産部門や対人サービス部門では人材が過剰であっても外国人労働者の活用の予定がないという比率は相対的に低く、人材戦略の中に外国人労働者が組み込まれていると考えられる。

対人サービス部門を除けば各部門とも人材の不足感があれば、何らかの雇用形態で外国人労働者を活用する事業所の比率が高くなっている。また、運輸・通信部門や生産部門で人材が不足している場合には外国人労働者を活用する事業所の割合が高いのも雇用形態の場合と同じである。

生産部門では、人材が不足している場合だけでなく、人材が過剰である場合にも生産工程で外国人労働者を活用するという事業所の比率が高い。また、生産部門で人材が不足して

いる場合には専門的技術的な仕事で外国人を活用する方針の事業所の比率も高い。

第 1-6 表 各部門の人材の過不足の状況と外国人労働者の雇用形態別活用方針との関係

| | | 外国人労働者の仕事内容別活用方針 | | | | | | | | |
|--------|----|------------------|-----------|----------|----------|---------------|-------------|------------|-----------|----------|
| | | 専門的・技術的な仕事で活用 | 管理的な仕事で活用 | 事務の仕事で活用 | 販売の仕事で活用 | 保安・サービスの仕事で活用 | 運輸・通信の仕事で活用 | 生産工程の仕事で活用 | その他の仕事で活用 | 活用の予定がない |
| 企業全体 | 過剰 | 8.5% | 1.3% | 3.0% | 5.5% | 0.4% | 2.1% | 17.4% | 3.4% | 71.6% |
| | 適当 | 8.5% | 1.4% | 2.7% | 9.9% | 2.6% | 0.4% | 11.4% | 3.2% | 71.6% |
| | 不足 | 16.5% | 4.9% | 5.4% | 8.5% | 4.0% | 0.9% | 12.9% | 8.5% | 66.5% |
| 生産 | 過剰 | 6.3% | 0.0% | 1.8% | 4.5% | 2.7% | 2.7% | 29.5% | 2.7% | 66.1% |
| | 適当 | 7.8% | 2.4% | 2.2% | 9.0% | 2.4% | 0.9% | 21.7% | 3.2% | 65.9% |
| | 不足 | 16.3% | 2.6% | 2.6% | 3.9% | 2.0% | 0.0% | 32.7% | 2.6% | 54.9% |
| 販売・営業 | 過剰 | 6.3% | 2.1% | 0.7% | 5.6% | 0.0% | 1.4% | 12.0% | 4.2% | 80.3% |
| | 適当 | 5.6% | 1.4% | 2.7% | 11.3% | 2.2% | 0.5% | 9.9% | 2.4% | 75.2% |
| | 不足 | 10.5% | 2.2% | 4.0% | 10.2% | 3.3% | 0.7% | 14.2% | 5.1% | 66.5% |
| 運輸・通信 | 過剰 | 4.4% | 0.0% | 2.2% | 2.2% | 2.2% | 6.7% | 8.9% | 4.4% | 84.4% |
| | 適当 | 8.7% | 1.4% | 1.7% | 4.6% | 2.3% | 1.7% | 20.6% | 4.3% | 69.0% |
| | 不足 | 7.4% | 7.4% | 3.7% | 11.1% | 7.4% | 11.1% | 29.6% | 7.4% | 55.6% |
| 対人サービス | 過剰 | 15.2% | 0.0% | 6.5% | 6.5% | 4.3% | 2.2% | 13.0% | 8.7% | 63.0% |
| | 適当 | 12.0% | 2.2% | 3.8% | 10.9% | 4.6% | 0.5% | 11.5% | 4.9% | 66.2% |
| | 不足 | 16.0% | 7.2% | 7.2% | 10.4% | 5.6% | 3.2% | 9.6% | 8.0% | 65.6% |
| その他 | 過剰 | 13.8% | 1.7% | 5.2% | 1.7% | 0.0% | 1.7% | 17.2% | 0.0% | 74.1% |
| | 適当 | 11.0% | 2.0% | 3.2% | 5.4% | 2.8% | 0.6% | 13.7% | 6.2% | 70.7% |
| | 不足 | 17.6% | 2.7% | 9.5% | 5.4% | 5.4% | 1.4% | 8.1% | 13.5% | 67.6% |

第 1-7 表 過去2年間の業績の推移と外国人労働者の雇用形態別活用方針との関係

| | | 外国人労働者の雇用形態別活用方針 | | | | |
|----|--------------|------------------|-------------|----------------|-------------|----------|
| | | 正社員として活用する | 非正社員として活用する | 派遣・請負社員として活用する | その他の形態で活用する | 活用の予定がない |
| 業績 | 改善傾向である | 13.2% | 18.3% | 11.4% | 3.2% | 64.8% |
| | どちらかといえば改善傾向 | 9.0% | 16.1% | 9.0% | 4.6% | 71.0% |
| | 変化はない | 7.2% | 18.3% | 2.2% | 1.9% | 75.0% |
| | どちらかといえば悪化傾向 | 7.2% | 14.9% | 5.5% | 2.4% | 77.8% |
| | 悪化傾向である | 8.5% | 13.7% | 8.1% | 2.6% | 75.6% |

次に、業績と外国人労働者の活用方針の関係を検討する。先ず、第 1-7 表で過去 2 年間の業績の推移と外国人労働者の雇用形態別活用方針との関係を見ると、全体として外国人労働者の「活用の予定はない」という事業所の比率が高い。しかし、業績が悪化傾向にある事業所の方が「活用の予定はない」という事業所の比率がわずかに高い。

第 1-8 表 過去2年間の業績の推移と外国人労働者の仕事内容別活用方針との関係

| | | 外国人労働者の仕事内容別活用方針 | | | | | | | | |
|----|--------------|------------------|-----------|----------|----------|---------------|-------------|------------|-----------|----------|
| | | 専門的・技術的な仕事で活用 | 管理的な仕事で活用 | 事務の仕事で活用 | 販売の仕事で活用 | 保安・サービスの仕事で活用 | 運輸・通信の仕事で活用 | 生産工程の仕事で活用 | その他の仕事で活用 | 活用の予定がない |
| 業績 | 改善傾向である | 14.2% | 2.8% | 4.2% | 9.9% | 2.8% | 0.5% | 15.6% | 3.8% | 63.2% |
| | どちらかといえば改善傾向 | 10.0% | 2.6% | 2.8% | 6.4% | 2.8% | 0.6% | 14.1% | 4.0% | 71.0% |
| | 変化はない | 8.1% | 1.2% | 2.4% | 10.8% | 1.5% | 1.0% | 5.9% | 3.4% | 74.3% |
| | どちらかといえば悪化傾向 | 5.9% | 1.1% | 3.0% | 8.6% | 2.5% | 0.6% | 11.1% | 3.4% | 76.9% |
| | 悪化傾向である | 6.5% | 0.0% | 2.6% | 6.5% | 0.4% | 0.4% | 11.3% | 3.9% | 75.7% |

第 1-8 表は過去 2 年間の業績の推移と外国人労働者の仕事内容別活用方針との関係であるが、ここでも外国人労働者の「活用の予定はない」という事業所の比率が高い。しかし、業績が悪化傾向にある事業所ほど「活用の予定はない」という事業所の比率が高い。業績が「改善傾向にある」という場合、専門的・技術的な仕事や生産工程の仕事で外国人労働者を活用するという方針の事業所の比率が高い（ただし、本来ならば業種もコントロールしなければならない）。

3. 企業の人材戦略の類型

雇用形態と仕事内容という 2 つの軸から企業の人材戦略を見てきたが、これらはどのように整理されるのか。人材の活用方針に関する事業所の回答結果をクラスター分析し、雇用形態、仕事内容について類型化した。

雇用形態から見た人材活用方針は 4 つに類型化される（第 1-9 表）。類型 1 は、若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない、「現状維持・縮小型」の企業（事業所）である。類型 1 に分類されるのは回答企業（事業所）のうち約 36% である。類型 2 は、日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する「日本人中心で若年・女性の正社員活用品」の企業（事業所）である。類型 2 に分類されるのは回答企業（事業所）のうち約 38% である。類型 3 は日

本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する「日本人中心の多様な雇用形態型」の企業(事業所)である。類型3に分類されるのは回答企業(事業所)の約7%である。類型4は若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する「非正社員中心型」の企業(事業所)である。類型4に分類されるのは回答企業(事業所)の約18%である。

以上から、外国人労働者は、類型4の「非正社員中心型」の人材戦略の企業(事業所)で非正社員として活用される場合が多いと考えられる。

第 1-9 表 雇用形態から見た人材活用の類型

| | 類型 | 事業所 構成比 | 若年者 | 女性 | 高齢者 | 外国人 |
|---|--------------------------|------------|------------------------|------------------------|------|------|
| 雇用 形態 から 見た 人材 活用の 類 型 | 類型1(すべての人材で 現状維持か縮小) | 36% | × | × | × | × |
| | 類型2(日本人若年・女 性主体、正社員で) | 38% | 正社員 | 正社員 | 非正社員 | × |
| | 類型3(日本人主体、多 様な雇用形態で) | 7% | 正社員、非正 社員、派遣・ 請負 | 正社員、非正 社員、派遣・ 請負 | 非正社員 | × |
| | 類型4(多様な人材、非 正社員中心で) | 18% | 正社員、 非正社員 | 非正社員 | 非正社員 | 非正社員 |

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針であることを意味する。

第 1-10 表 仕事内容から見た人材活用の類型

| | 類型 | 事業所 構成比 | 若年 | 女性 | 高齢者 | 外国人 |
|---|-----------------------------------|------------|-------------|-------------|------|-----|
| 仕事 内容 から 見た 人材 活用の 類 型 | 類型 A(多様な人材を適 材適所で) | 13% | 多分野 | 多分野 | 専門技術 | 生産 |
| | 類型 B(日本人若年・女 性主体、販売・事務で) | 23% | 販売、事務 | 販売、事務 | × | × |
| | 類型 C(日本人若年・女 性主体、専門技術、販売 で) | 39% | 専門技術、販 売 | 専門技術、販 売 | × | × |
| | 類型 D(すべての仕事で 現状維持・縮小) | 26% | × | × | × | × |

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針であることを意味する。

仕事内容から見た人材活用方針も4つに類型化される(第1-10表)。類型Aは、若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する、「多様な人材を多適材適所で活用型」の企業(事業所)である。類型A

に分類されるのは回答企業（事業所）のうち約 13%である。類型 B は若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する「日本人中心で小売・サービス活用型」の企業(事業所)である。類型 B に分類されるのは回答企業(事業所)のうち約 23%である。類型 C は、類型 B に近いが、若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する「日本人中心の専門技術・販売活用型」の企業(事業所)である。類型 C に分類されるのは回答企業(事業所)のうち約 39%である。類型 D は若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がない、「雇用縮小型」の企業（事業所）である。類型 D に分類されるのは回答企業（事業所）のうち約 26%である。

以上から、外国人労働者は仕事内容に関する人材活用方針 4 類型のうち、類型 A の方針をもつ事業所において生産の仕事で活用される場合が多いと考えられる。

クラスター分析から得られた人材活用の類型から、外国人労働者の活用については、雇用形態については非正社員中心で、仕事内容については生産の仕事でいう方針の事業所が多いことになる。これは、調査対象の事業所が外国人集住都市の事業所であることを考えると、既存の調査結果から形成された「日系人労働者の大半が生産現場で間接雇用の雇用形態で雇用されている」というイメージと近い³。そして、それが今後も続く可能性がある。

もちろん、正社員の雇用形態で、専門的技術的な仕事で外国人労働者を活用する方針の企業（事業所）もある。しかし、全体に占める割合は少ない。

なお、類型化する際に利用した情報や類型化の手法から明らかなように、雇用形態についての人材戦略類型、仕事内容についての人材戦略類型には外国人労働者の人数に関する情報が含まれていないので、類型が事業所レベルの外国人労働者の人数や従業員の外国人労働者比率に直接結びつくわけではない。

4. 小括

本章の議論は以下のようにまとめられよう。

- (1) 雇用形態に関する企業（事業所）の人材戦略について、若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約 2/3 と圧倒的に多い。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員としてではなく、非正社員として活用するところが多いのが特徴的である。
- (2) 仕事内容に関する企業（事業所）の人材戦略について、若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が全体の約 2/3 を占める。また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところが多い。
- (3) 雇用形態から見た人材活用方針は、①若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての

³ たとえば、梶田孝道・宮島喬(2002)「序 日本社会の変容と外国人の生活世界」梶田孝道・宮島喬編著『国際社会① 国際化する日本社会』東京大学出版会、3 ページの記述を参照。

人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない、②日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する、③日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する、④若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用するという4つに類型化されるが、外国人労働者は非正社員として活用するという方針のところが多い。

(4) 仕事内容から見た人材活用方針は、①若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する、②若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する、③若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する、④若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がないの4つに類型化され、外国人労働者は生産の仕事で活用するという方針のところが多い。

第2章 企業が求める人材要件と外国人労働者

1. はじめに

この章では、主に2つの点について検討を行う。1つは、企業（事業所）がどのような経路で外国人労働者を採用しているのかという点である。これまで外国人労働者、特に日系人労働者は派遣社員や請負社員などいわゆる間接雇用で働いている者が多いことが指摘されてきた。しかし、正社員、パートやアルバイトなど非正社員の直接雇用で働いている者もいる。世界同時不況直前には外国人労働者を積極的に直接雇用する企業が話題になった。そうした場合、どのような経路で外国人労働者を採用しているのかを確認し、今後外国人労働者の就業支援体制を整備する上で、どこに重点を置くべきかを考える材料としたい。

もう1つは、採用に当たりどのような要件を課しているのか、ということである。企業（事業所）が指揮命令を日本語で行う以上、外国人労働者にもある程度の日本語能力が求められるということは不思議ではない。では、外国人労働者の採用要件は日本語だけなのか、それ以外にはどのような要件が求められているのか。今後の外国人労働者の就労支援として教育訓練・能力開発を考える上でも重要であると考えられる。

2. 外国人労働者の採用経路

企業（事業所）ではどのような採用経路で人材を確保しているのか。日本人正社員、日本人非正社員、外国人正社員、外国人非正社員それぞれについて採用経路を回答してもらった。「該当者がいない」というケースを除いて集計した結果が第2-1図である。

全体の傾向を見ると、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」と「新聞広告、求人情報誌など」が多い。属性別に見ると、

- (1) 日本人正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が73.9%で最も多く、以下、「新聞広告、求人情報誌など」(38.2%)、「インターネットのホームページ」(28.9%)等となっている。
- (2) 日本人非正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が60.9%で最も多く、以下、「新聞広告、求人情報誌など」(44.4%)等となっている。
- (3) 外国人正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が45.6%で最も多く、以下、「新聞広告、求人情報誌など」(25.6%)、「インターネットのホームページ」(23.1%)、「就職セミナーなど合同説明会」(21.3%)などが多い。
- (4) 外国人非正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が45.1%で最も多く、以下、「新聞広告、求人情報誌など」(43.3%)、「インターネットのホームページ」(24.7%)、「民間の職業紹介機関」(23.0%)などが多い。

回答比率を注意深く見ると、日本人と外国人、正社員と非正社員、その他の属性によって採用経路に特徴がある。すなわち、

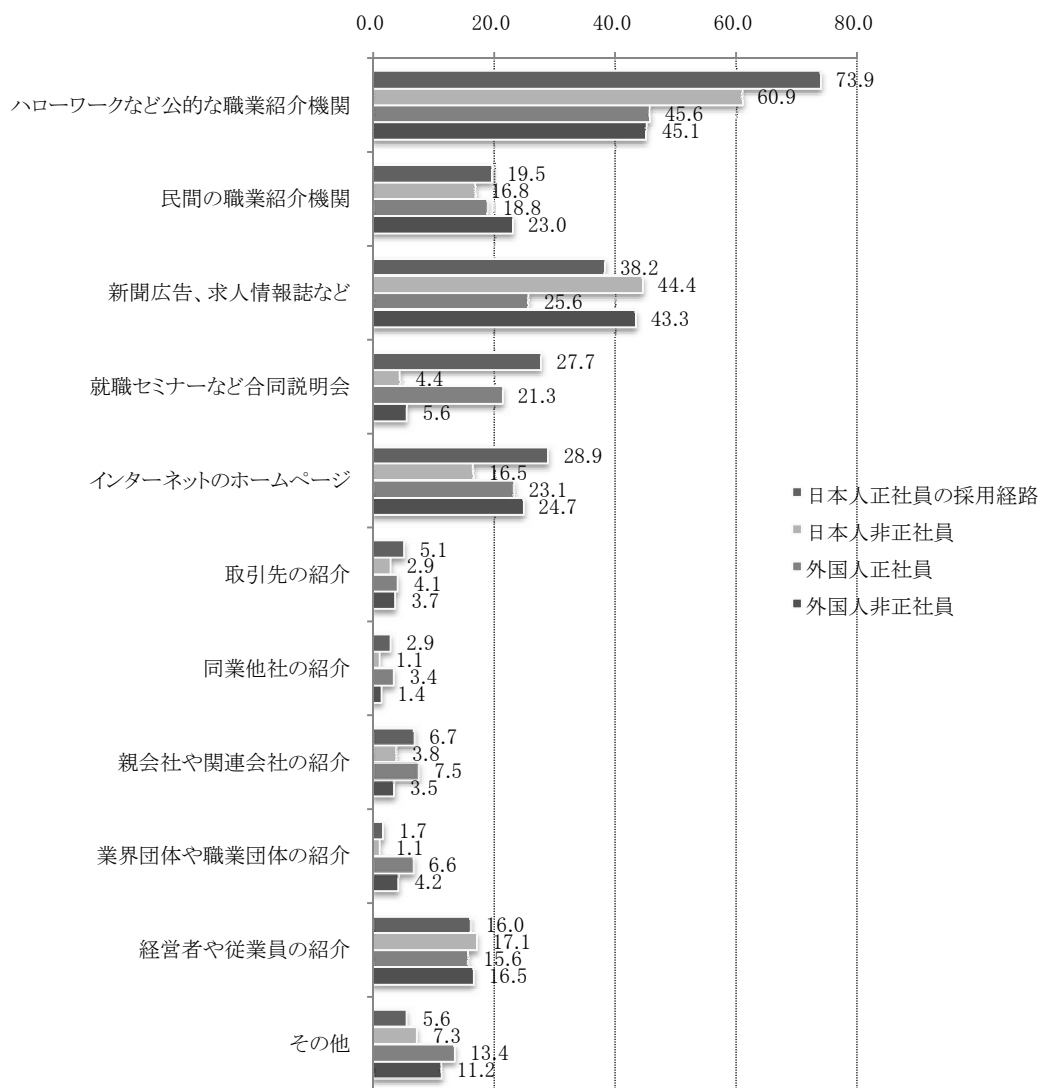
「ハローワークなど公的な職業紹介機関」については日本人が高く、外国人で低い。

「民間の職業紹介期間」については外国人非正社員で高い。なお、外国人非正社員という場合、派遣や請負といったものも含めて回答している可能性がある。

「新聞広告、求人情報誌など」については、外国人正社員で低く、その他の属性で高い。

「就職セミナーなどの合同説明会」では正社員で高く、非正社員で低い。外国人を採用する企業が少ないので、合同説明会を開催しても参加企業が少ないことの結果であると思われる。

第 2-1 図 人材別の採用経路(多重回答、単位:%、N=2252)



「インターネットのホームページ」では日本人非正社員で低く、それ以外の属性で高い。

日本人正社員、日本人非正社員に比べて外国人正社員、外国人非正社員とも「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が 15%ポイント以上の違いがあり、外国人労働者全体に対する需要が少ないことがわかる。また、「新聞広告、求人情報誌など」については他の属性に比べ

て外国人正社員が15%ポイント以上低い、外国人正社員の採用そのものが少ないことがこうした結果につながったと思われる。

次に、外国人に注目して、属性別の集計結果を見ていくことにする。

第2-1表は業種別の外国人正社員の採用経路である。全体として、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」を利用している場合が多いが、飲食業、宿泊業では「新聞広告、求人情報誌など」「就職セミナーなどの合同説明会」が、教育、学習支援業では「インターネットのホームページ」が利用されている。

第2-1表 業種別の外国人正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 就職セミナーなど合同説明会 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|-------------------|-----|-----------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 100% | .0% | .0% | .0% |
| 建設業 | 2 | 100% | 50.0% | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 消費関連製造業 | 14 | 42.9% | 7.1% | 28.6% | 14.3% | 14.3% | .0% | .0% | 7.1% | .0% | 21.4% | 21.4% |
| 素材関連製造業 | 25 | 60.0% | 12.0% | 24.0% | 12.0% | 8.0% | 8.0% | 4.0% | 4.0% | 12.0% | 28.0% | 12.0% |
| 機械関連製造業 | 46 | 30.4% | 26.1% | 13.0% | 10.9% | 17.4% | 4.3% | 8.7% | 10.9% | 6.5% | 21.7% | 15.2% |
| その他製造業 | 49 | 49.0% | 26.5% | 2.0% | 10.2% | 8.2% | .0% | .0% | .0% | 6.1% | 8.2% | 16.3% |
| 情報通信業 | 2 | .0% | .0% | 50.0% | 50.0% | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 卸売業、小売業 | 77 | 40.3% | 16.9% | 33.8% | 31.2% | 24.7% | 7.8% | 3.9% | 10.4% | 6.5% | 9.1% | 14.3% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 100% | .0% | 100% | 100% | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 3 | 33.3% | 33.3% | .0% | .0% | .0% | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 66.7% | 33.3% | .0% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 33 | 33.3% | 12.1% | 45.5% | 42.4% | 36.4% | 3.0% | 3.0% | 6.1% | 3.0% | 9.1% | 12.1% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 2 | 100.0% | 50.0% | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 教育、学習支援業 | 14 | 21.4% | 21.4% | 7.1% | 7.1% | 64.3% | .0% | .0% | 7.1% | .0% | 21.4% | 21.4% |
| 医療、福祉 | 27 | 77.8% | 22.2% | 37.0% | 29.6% | 22.2% | 3.7% | 3.7% | 7.4% | 14.8% | 22.2% | 7.4% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 16 | 62.5% | 6.3% | 37.5% | 18.8% | 31.3% | .0% | .0% | 12.5% | .0% | 25.0% | 6.3% |
| その他 | 3 | 66.7% | .0% | .0% | .0% | 66.7% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 合計 | 317 | 144 | 59 | 81 | 67 | 73 | 13 | 11 | 24 | 21 | 50 | 42 |

第 2-2 表は従業員規模の外国人正社員の採用経路である。全体として「ハローワークなど公的な職業紹介機関」を利用している場合が多い。それ以外の採用経路としては 5 人未満と 500 人以上の規模で「インターネットのホームページ」が利用されている。

第 2-3 表は業種別の外国人非正社員の採用経路である。全体として「ハローワークなど公的な職業紹介機関」を利用している事業所が多い。それ以外の採用経路としては、その他製造業では「民間の職業紹介機関」、消費関連製造業、宿泊業、飲食サービス業では「新聞広告、求人情報誌など」を、教育、学習支援業では「インターネットのホームページ」「経営者や従業員の紹介」を利用されている。

第 2-2 表 従業員規模別の外国人正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 説明会 就職セミナーなど合同 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|-----------------|-----|-----------|-----------|--------------|-------------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 5 人未満 | 41 | 51.2% | 7.3% | 46.3% | 29.3% | 41.5% | .0% | .0% | 7.3% | .0% | 4.9% | 17.1% |
| 5 人以上 30 人未満 | 91 | 49.5% | 18.7% | 25.3% | 19.8% | 15.4% | 3.3% | 2.2% | 4.4% | 5.5% | 12.1% | 9.9% |
| 30 人以上 50 人未満 | 37 | 43.2% | 24.3% | 18.9% | 13.5% | 27.0% | 2.7% | 2.7% | 5.4% | 5.4% | 13.5% | 13.5% |
| 50 人以上 100 人未満 | 48 | 41.7% | 22.9% | 16.7% | 10.4% | 14.6% | 8.3% | 6.3% | 8.3% | 12.5% | 29.2% | 16.7% |
| 100 人以上 200 人未満 | 34 | 44.1% | 20.6% | 17.6% | 17.6% | 23.5% | 2.9% | 8.8% | 8.8% | 11.8% | 23.5% | 20.6% |
| 200 人以上 500 人未満 | 25 | 44.0% | 8.0% | 16.0% | 36.0% | 28.0% | 8.0% | 8.0% | 12.0% | 8.0% | 20.0% | 4.0% |
| 500 人以上 | 14 | 21.4% | 42.9% | 28.6% | 35.7% | 50.0% | .0% | .0% | 14.3% | 7.1% | 14.3% | 14.3% |
| 合計 | 290 | 131 | 55 | 71 | 60 | 70 | 11 | 11 | 21 | 20 | 47 | 39 |

第 2-4 表は従業員規模の外国人非正社員の採用経路である。「ハローワークなど公的な職業紹介機関」を利用している場合が多い。それ以外の採用経路としては従業員規模 5 人未満、5 人以上 30 人未満、200 人以上 500 人未満、500 人以上の規模では「新聞広告、求人情報誌」を、500 人以上の規模では「インターネットのホームページ」を利用している。また、従業員規模 5 人未満、5 人以上 30 人未満、30 人以上 50 人未満、50 人以上 100 人未満、100 人以上 200 人未満といった中小規模の事業所では「民間の職業紹介機関」が、従業員規模 30 人以上 50 人未満、50 人以上 100 人未満、100 人以上 200 人未満、200 人以上 500 人未満といった規模の事業所では「経営者や従業員の紹介」が利用されている。

以上見てきたように、外国人正社員、外国人非正社員の採用経路は「ハローワークなど公的な職業紹介」が中心となっており、それ以外の採用経路としては、「新聞広告、求人情報誌など」「インターネットのホームページ」「民間の職業紹介機関」などとなっている。

第 2-3 表 業種別の外国人非正社員の採用経路(多重回答、単位：%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 就職セミナーなど合同説明会 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|-------------------|-----|-----------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 農業、林業 | 1 | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 建設業 | 2 | 50.0% | .0% | 100% | 50.0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 消費関連製造業 | 24 | 41.7% | 8.3% | 45.8% | 4.2% | 8.3% | .0% | .0% | 4.2% | 4.2% | 16.7% | 25.0% |
| 素材関連製造業 | 28 | 57.1% | 21.4% | 21.4% | 7.1% | 3.6% | 10.7% | 3.6% | 3.6% | 10.7% | 21.4% | 10.7% |
| 機械関連製造業 | 49 | 34.7% | 28.6% | 8.2% | .0% | 6.1% | 4.1% | 2.0% | 4.1% | 6.1% | 12.2% | 14.3% |
| その他製造業 | 61 | 36.1% | 34.4% | 4.9% | 3.3% | 3.3% | 4.9% | .0% | 1.6% | 3.3% | 16.4% | 14.8% |
| 情報通信業 | 1 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 50.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 卸売業、小売業 | 103 | 47.6% | 14.6% | 64.1% | 5.8% | 30.1% | 3.9% | 1.0% | 5.8% | 3.9% | 10.7% | 10.7% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 100% | .0% | 100% | 100% | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 学術研究、専門・技術サービス | 3 | 66.7% | 33.3% | .0% | .0% | .0% | 33.3% | 33.3% | .0% | 33.3% | 33.3% | .0% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 72 | 34.7% | 31.9% | 81.9% | 2.8% | 56.9% | 1.4% | 1.4% | 1.4% | .0% | 11.1% | 4.2% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 2 | 100.0% | 50.0% | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 教育、学習支援業 | 23 | 17.4% | 17.4% | 17.4% | 8.7% | 43.5% | 4.3% | .0% | 4.3% | 8.7% | 43.5% | 17.4% |
| 医療、福祉 | 30 | 83.3% | 26.7% | 36.7% | 16.7% | 16.7% | 3.3% | 3.3% | 6.7% | 6.7% | 20.0% | 3.3% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 23 | 60.9% | 8.7% | 60.9% | 4.3% | 30.4% | .0% | .0% | .0% | .0% | 21.7% | 17.4% |
| その他 | 3 | 66.7% | 33.3% | 33.3% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 33.3% | .0% |
| 合計 | 428 | 193 | 98 | 184 | 23 | 104 | 16 | 6 | 15 | 18 | 71 | 48 |

第 2-4 表 従業員規模別の外国人非正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 就職セミナーなど合同説明会 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|---------------|-----|-----------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 5人未満 | 82 | 36.6% | 20.7% | 72.0% | 4.9% | 41.5% | .0% | .0% | 2.4% | .0% | 13.4% | 7.3% |
| 5人以上 30人未満 | 137 | 47.4% | 25.5% | 40.9% | 4.4% | 17.5% | 2.9% | 1.5% | 2.9% | 2.2% | 14.6% | 11.7% |
| 30人以上 50人未満 | 40 | 45.0% | 27.5% | 15.0% | 5.0% | 22.5% | 5.0% | .0% | 7.5% | 5.0% | 17.5% | 15.0% |
| 50人以上 100人未満 | 52 | 48.1% | 30.8% | 26.9% | 3.8% | 13.5% | 9.6% | 3.8% | 5.8% | 9.6% | 26.9% | 7.7% |
| 100人以上 200人未満 | 42 | 42.9% | 21.4% | 31.0% | 9.5% | 23.8% | 2.4% | 2.4% | .0% | 4.8% | 21.4% | 19.0% |
| 200人以上 500人未満 | 20 | 60.0% | 15.0% | 55.0% | 5.0% | 35.0% | 5.0% | 5.0% | .0% | 5.0% | 20.0% | 15.0% |
| 500人以上 | 17 | 58.8% | 17.6% | 64.7% | 5.9% | 52.9% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 11.8% |
| 合計 | 390 | 178 | 94 | 170 | 20 | 100 | 13 | 6 | 12 | 13 | 65 | 45 |

では、雇用戦略と外国人労働者の採用経路の関係はどうであろうか。第 2-5 表で雇用形態の人事戦略と外国人正社員の間を見ると、雇用戦略の類型とは関係なく、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が多い。それ以外の採用経路についてみると、類型 1 および類型 2 に比べて類型 3 や類型 4 では採用経路が多岐にわたっている。後で見るように、類型 3、類型 4 では外国人労働者比率が高いことも関係があるのかもしれない。

仕事内容に関する雇用戦略と外国人労働者の採用経路の関係はどうであろうか。第 2-6 表をみると、やはり雇用戦略の類型とは関係なく、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が多い。それ以外の採用経路についてみると、類型 A および類型 B の方が類型 C や類型 D に比べて多岐にわたっている。類型 A で特徴的なのは、「民間の職業紹介機関」や「経営者や従業員の紹介」を経由して外国人正社員を採用している事業所の比率が他の類型よりも高い。類型 C では「ハローワークなど公的な職業紹介機関」の比率が高いがその他の経路の利用比率は低い。

雇用戦略と外国人非正社員の採用経路の関係はどうであろうか(第 2-7 表)。雇用形態に関する戦略と採用経路の間を見ると、いずれの類型でも「ハローワークなど公的な職業紹介機関」、「新聞広告、職業紹介機関」が採用経路になっている。4 類型を比較すると、類型 1 と類型 2、類型 3 と類型 4 が似た回答傾向である。類型 1 と類型 2 の違いは「インターネットのホームページ」を活用して外国人非正社員を採用しているところであり、類型 3 と類型 4 の違いは「経営者や従業員の紹介」によって外国人非正社員を採用しているところにある。

仕事内容の人材戦略と外国人非正社員の採用経路の間を見ると、いずれの類型でも「ハ

ローワークなど公的な職業紹介機関」、「新聞広告、求人情報誌など」が採用経路になっている（第2-8表）。類型Bでは7割以上の事業所が外国人非正社員の採用に際して「新聞広告、求人情報誌など」を利用している。類型Aでは、「経営者や従業員の紹介」を利用している比率が高いのが特徴的である。

第2-5表 雇用形態の人材戦略と外国人正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 説明会 就職セミナーなど合同 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|-----------------|-----|----------|-----------|--------------|-------------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 類型1(人材戦略不確定) | 48 | 39.6% | 12.5% | 18.8% | 18.8% | 22.9% | .0% | 2.1% | 8.3% | 2.1% | 12.5% | 14.6% |
| 類型2(若年女性を正社員活用) | 108 | 48.1% | 13.9% | 17.6% | 14.8% | 14.8% | 2.8% | 4.6% | 7.4% | 8.3% | 12.0% | 10.2% |
| 類型3(日本人中心で多様) | 46 | 41.3% | 39.1% | 28.3% | 19.6% | 37.0% | 6.5% | 4.3% | 13.0% | 6.5% | 23.9% | 17.4% |
| 類型4(非正社員活用型) | 118 | 47.5% | 17.8% | 34.7% | 28.8% | 25.4% | 5.9% | 2.5% | 5.1% | 6.8% | 16.9% | 14.4% |
| 合計 | 320 | 146 | 60 | 82 | 68 | 74 | 13 | 11 | 24 | 21 | 50 | 43 |

第2-6表 仕事内容の人材戦略と外国人正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 説明会 就職セミナーなど合同 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|--------------|-----|----------|-----------|--------------|-------------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 類型A(多分野総合型) | 84 | 47.6% | 32.1% | 29.8% | 23.8% | 31.0% | 9.5% | 8.3% | 14.3% | 7.1% | 32.1% | 11.9% |
| 類型B(サービス業型) | 65 | 43.1% | 10.8% | 43.1% | 35.4% | 35.4% | 4.6% | 3.1% | 4.6% | 3.1% | 10.8% | 9.2% |
| 類型C(コア分野限定型) | 136 | 47.8% | 14.7% | 15.4% | 14.0% | 13.2% | 1.5% | 1.5% | 5.9% | 9.6% | 8.1% | 15.4% |
| 類型D(縮小型) | 35 | 37.1% | 17.1% | 22.9% | 17.1% | 20.0% | .0% | .0% | 2.9% | .0% | 14.3% | 17.1% |
| 合計 | 320 | 146 | 60 | 82 | 68 | 74 | 13 | 11 | 24 | 21 | 50 | 43 |

第2-7表 雇用形態の人材戦略と外国人非正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 就職セミナーなど合同説明会 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|-----------------|-----|-----------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 類型1(人材戦略不確定) | 45 | 53.3% | 15.6% | 35.6% | 6.7% | 31.1% | .0% | .0% | 4.4% | .0% | 6.7% | 13.3% |
| 類型2(若年女性の正社員活用) | 101 | 47.5% | 15.8% | 21.8% | 7.9% | 9.9% | 3.0% | 3.0% | 1.0% | 5.9% | 8.9% | 12.9% |
| 類型3(日本人中心で多様に) | 62 | 41.9% | 33.9% | 37.1% | 3.2% | 27.4% | 9.7% | 1.6% | 6.5% | 4.8% | 25.8% | 12.9% |
| 類型4(非正社員活用) | 222 | 43.2% | 24.8% | 56.3% | 5.0% | 29.3% | 3.2% | .9% | 3.6% | 4.1% | 19.4% | 9.5% |
| 合計 | 430 | 194 | 99 | 186 | 24 | 106 | 16 | 6 | 15 | 18 | 71 | 48 |

第2-8表 仕事内容の人材戦略と外国人非正社員の採用経路(多重回答、単位:%)

| | 合計 | 公的な職業紹介機関 | 民間の職業紹介機関 | 新聞広告、求人情報誌など | 就職セミナーなど合同説明会 | インターネットのホームページ | 取引先の紹介 | 同業他社の紹介 | 親会社や関連会社の紹介 | 業界団体や職業団体の紹介 | 経営者や従業員の紹介 | その他 |
|--------------|-----|-----------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|-------------|--------------|------------|-------|
| 類型A(多分野総合型) | 105 | 43.8% | 29.5% | 36.2% | 10.5% | 26.7% | 9.5% | 3.8% | 6.7% | 4.8% | 29.5% | 11.4% |
| 類型B(サービス業型) | 114 | 36.8% | 21.9% | 73.7% | 3.5% | 38.6% | 2.6% | .9% | 3.5% | 1.8% | 8.8% | 7.0% |
| 類型C(コア分野限定型) | 172 | 50.6% | 21.5% | 27.9% | 4.1% | 12.2% | 1.7% | .6% | 1.7% | 6.4% | 15.7% | 12.8% |
| 類型D(縮小型) | 39 | 48.7% | 15.4% | 41.0% | 5.1% | 33.3% | .0% | .0% | 2.6% | .0% | 7.7% | 15.4% |
| 合計 | 430 | 194 | 99 | 186 | 24 | 106 | 16 | 6 | 15 | 18 | 71 | 48 |

3. 外国人労働者の人材要件

企業(事業所)では外国人の採用にあたり、どのような要件を課しているのか。その要件は日本人と異なるのか、あるいは同じなのか。日本人正社員、日本人非正社員、外国人正社員、外国人非正社員のそれぞれについて、採用の要件を選択してもらった(第2-2図)。外国人正社員、外国人非正社員の要件には、「日本語能力」という項目を追加してある。

人材の属性別に集計結果を見ると、日本人正社員では、「一般常識、ビジネスマナー」(64.5%)、

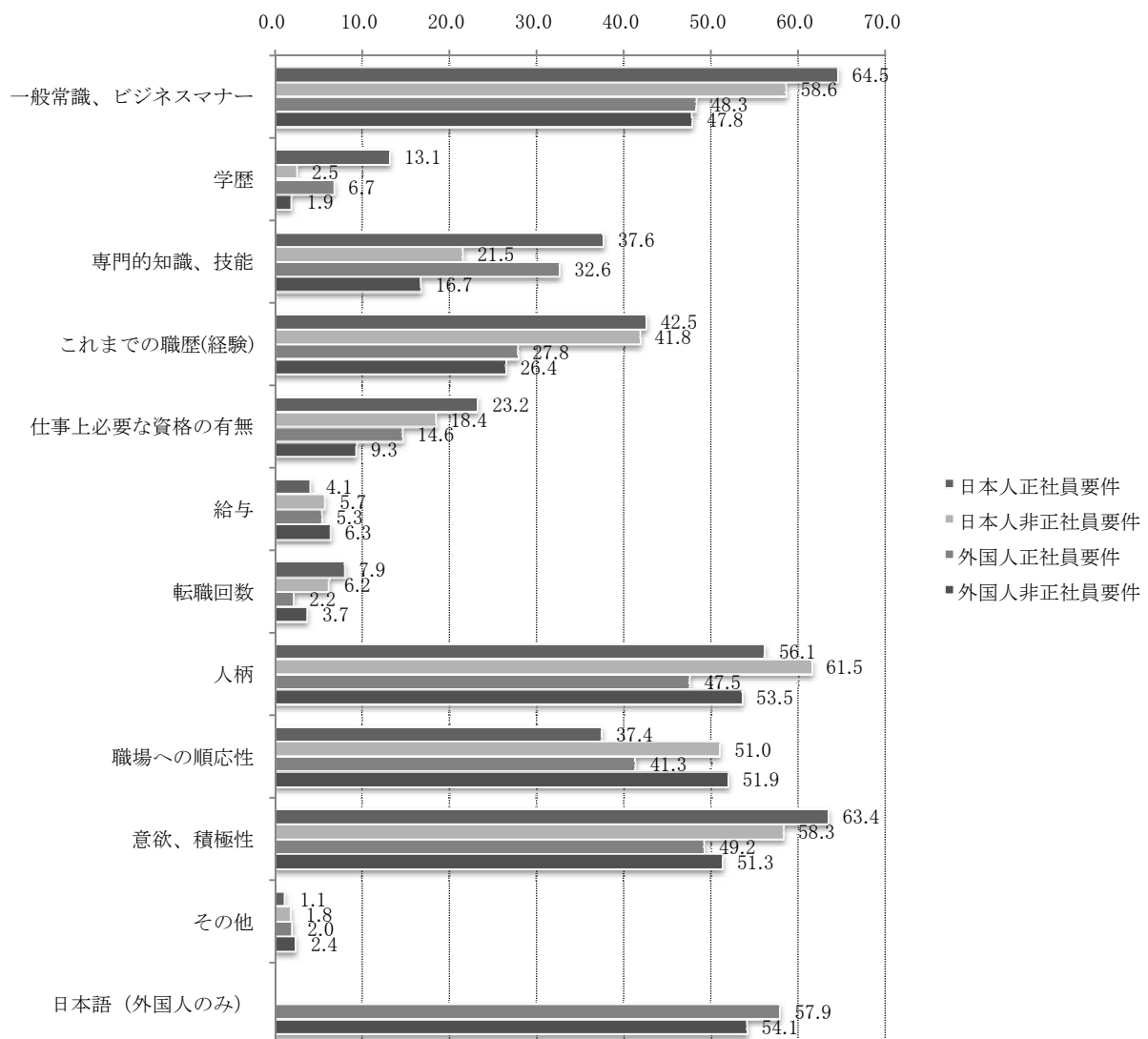
「意欲、積極性」(63.4%)、「人柄」(56.1%)等が多い。

日本人非正社員では、「人柄」(61.5%)、「一般常識、ビジネスマナー」(58.6%)、「意欲、積極性」(58.3%)、「職場への順応性」(51.0%)等が多い。

外国人正社員では、「日本語」(57.9%)、「意欲、積極性」(49.2%)、「一般常識、ビジネスマナー」(48.3%)、「人柄」(47.5%)等が多い。

外国人非正社員では、「日本語」(54.1%)、「人柄」(53.5%)、「意欲、積極性」(51.3%)、「一般常識、ビジネスマナー」(47.8%)などが多い。

第 2-2 図 人材別採用の要件(、4つまでの多重回答、N=2252)



企業(事業所)が重視する採用要件の回答傾向は、人材によって異なっているように思われる。たとえば、「一般常識、ビジネスマナー」については、日本人正社員、日本人非正社員については6割ないしそれ以上の事業所が重視しているのに対して、外国人正社員、外国人

非正社員については重視する事業所の割合は5割弱である。したがって、「一般常識、ビジネスマナー」については日本人と外国人の間で重視する比率に差があることになる。同様に、「これまでの職歴」、「意欲、積極性」、(それほど明確ではないが)「仕事上必要な資格の有無」についても日本人と外国人の間で重視する比率に差がある。もちろん、外国人に特有の要件として「日本語」が挙げられる。

第 2-9 表 業種別外国人正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、 ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、 技能 | これまでの職歴(経 験) | 仕事上必要な資格の 有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への順応性 | 意欲、積極性 | 日本語能力 | その他 |
|-----------------------|-----|------------------|-------|--------------|-----------------|-----------------|-------|------|-------|---------|--------|-------|------|
| 農業、林業 | 1 | 100% | .0% | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 100% | .0% |
| 建設業 | 3 | 33.3% | .0% | 33.3% | .0% | .0% | .0% | .0% | 33.3% | 33.3% | 66.7% | 66.7% | .0% |
| 消費関連製造業 | 14 | 71.4% | 7.1% | 14.3% | 14.3% | .0% | 21.4% | .0% | 64.3% | 42.9% | 42.9% | 78.6% | .0% |
| 素材関連製造業 | 27 | 40.7% | 3.7% | 44.4% | 33.3% | 25.9% | 3.7% | 3.7% | 51.9% | 40.7% | 55.6% | 48.1% | .0% |
| 機械関連製造業 | 48 | 35.4% | 4.2% | 29.2% | 41.7% | .0% | 6.3% | 2.1% | 45.8% | 31.3% | 66.7% | 62.5% | 4.2% |
| その他製造業 | 52 | 36.5% | 5.8% | 30.8% | 30.8% | 7.7% | 13.5% | 3.8% | 38.5% | 44.2% | 46.2% | 55.8% | 3.8% |
| 情報通信業 | 3 | 66.7% | .0% | 100% | .0% | .0% | .0% | .0% | 66.7% | 66.7% | 33.3% | 66.7% | .0% |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 50.0% | .0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 100% | 100% | .0% |
| 卸売業、小売業 | 87 | 54.0% | 6.9% | 28.7% | 21.8% | 14.9% | 1.1% | 2.3% | 46.0% | 40.2% | 41.4% | 57.5% | 1.1% |
| 不動産業、物品 賃貸業 | 1 | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | .0% | 100% | .0% |
| 学術研究、専門・ 技術サービス業 | 4 | 25.0% | .0% | 50.0% | 50.0% | .0% | 25.0% | .0% | 50.0% | 50.0% | 25.0% | 75.0% | .0% |
| 宿泊業、飲食サ ービス業 | 35 | 65.7% | 8.6% | 22.9% | 34.3% | 2.9% | 2.9% | 5.7% | 60.0% | 60.0% | 60.0% | 40.0% | 2.9% |
| 生活関連サービ ス業、娯楽業 | 3 | 100.0% | .0% | 33.3% | .0% | 33.3% | .0% | .0% | 33.3% | 33.3% | 66.7% | 66.7% | .0% |
| 教育、学習支援 業 | 14 | 35.7% | 50.0% | 64.3% | 35.7% | 42.9% | 7.1% | .0% | 21.4% | 35.7% | 21.4% | 28.6% | 7.1% |
| 医療、福祉 | 38 | 44.7% | .0% | 42.1% | 21.1% | 39.5% | .0% | .0% | 52.6% | 47.4% | 39.5% | 63.2% | .0% |
| サービス業(他に分 類されないもの) | 18 | 61.1% | 5.6% | 22.2% | 33.3% | 16.7% | 5.6% | .0% | 66.7% | 27.8% | 55.6% | 72.2% | .0% |
| その他 | 2 | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% | 100% | 100% | 50.0% | .0% |
| 合計 | 352 | 170 | 24 | 115 | 99 | 52 | 19 | 8 | 167 | 147 | 172 | 202 | 7 |

第 2-10 表 業種別外国人正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、技能 | これまでの職歴(経験) | 仕事上必要な資格の有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への順応性 | 意欲、積極性 | 日本語能力 | その他 |
|-----------------|-----|--------------|-------|----------|-------------|-------------|------|------|-------|---------|--------|-------|------|
| 5 人未満 | 51 | 60.8% | 7.8% | 31.4% | 19.6% | 13.7% | 2.0% | 2.0% | 62.7% | 47.1% | 54.9% | 41.2% | 2.0% |
| 5 人以上 30 人未満 | 102 | 52.9% | 5.9% | 23.5% | 26.5% | 18.6% | 8.8% | 3.9% | 46.1% | 42.2% | 51.0% | 57.8% | 1.0% |
| 30 人以上 50 人未満 | 44 | 31.8% | 6.8% | 34.1% | 22.7% | 15.9% | 2.3% | 2.3% | 47.7% | 47.7% | 61.4% | 75.0% | .0% |
| 50 人以上 100 人未満 | 52 | 50.0% | 3.8% | 42.3% | 34.6% | 15.4% | 7.7% | 1.9% | 42.3% | 42.3% | 28.8% | 67.3% | 1.9% |
| 100 人以上 200 人未満 | 35 | 40.0% | 14.3% | 40.0% | 42.9% | 14.3% | .0% | .0% | 34.3% | 37.1% | 37.1% | 54.3% | 8.6% |
| 200 人以上 500 人未満 | 25 | 60.0% | 8.0% | 52.0% | 32.0% | 12.0% | 4.0% | .0% | 44.0% | 32.0% | 44.0% | 56.0% | .0% |
| 500 人以上 | 14 | 35.7% | 7.1% | 50.0% | 35.7% | 14.3% | .0% | .0% | 42.9% | 35.7% | 71.4% | 57.1% | .0% |
| 合計 | 323 | 159 | 23 | 111 | 93 | 51 | 16 | 7 | 151 | 136 | 156 | 189 | 6 |

一方、「専門知識、技能」については、日本人、外国人を問わず、正社員では 3 割以上の事業所が重視しているのに対して、非正社員では 2 割ないしそれ以下しか重視していない。したがって、「専門知識、技能」については、正社員と非正社員の間で重視する比率に差があることになる。同様に、「職場への順応性」、(それほど明確ではないが)「学歴」についても正社員と非正社員の間で重視する比率に差がある。

採用要件は業種、規模といった企業(事業所)の属性、さらに人材戦略によって異なるのであろうか。以下では、属性別の採用要件を外国人正社員と外国人非正社員に限定して見ていく。

第 2-9 表は外国人正社員の採用要件を業種別に集計した結果である。教育、学習支援業を除くすべての業種で日本語能力を採用要件としてあげる比率が高い。そのほか、多くの業種で「一般常識、ビジネスマナー」「人柄」「職場への順応性」「意欲、積極性」といった項目が挙げられている。「学歴」「専門的知識、技能」「これまでの職歴(経験)」「仕事上必要な資格の有無」といった要件は多くても 3 割程度である。また、製造業に変わる日系人労働者の就業先として医療、福祉関連仕事が注目されているが、ここでは「専門的知識」、「仕事上必要な資格の有無」が要件としてあげられており、今後の外国人労働者の就業支援を考える上で重要であろう。

第 2-10 表は外国人正社員の採用要件に従業員規模別に集計した結果である。従業員規模を問わず、「日本語能力」が採用要件として挙げられているほか、「一般常識、ビジネスマナー」「人柄」「意欲、積極性」が外国人正社員の要件として求められている。「専門的知識、技

能」については、従業員 50 人以上の規模を境として要件として挙げる比率が高くなる。100 人以上 200 人未満の規模では「これまでの職歴(経験)」を重視する比率が高く、「人柄」「職場への順応性」「意欲、積極性」を上げる比率がやや低い。

4. 人材戦略と採用要件

業種や従業員規模といった事業所の属性以外にも人材戦略のタイプによって外国人労働者の採用要件が異なると考えられる。そこで、人材戦略のタイプ別に外国人正社員、外国人非正社員の採用要件を検討してみる。

第 2-11 表は雇用形態についての人材戦略別の外国人正社員採用要件である。全体的な傾向を見ると、「一般常識、ビジネスマナー」「意欲、積極性」「日本語能力」はすべてのタイプで重視されている。

第 2-11 表 雇用形態の人材戦略タイプ別外国人正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、 ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、 技能 | これまでの職歴(経験) | 仕事上必要な資格の有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への順応性 | 意欲、積極性 | 日本語能力 | その他 |
|--------------------|-----|------------------|-------|--------------|-------------|-------------|------|------|-------|---------|--------|-------|------|
| タイプ 1(人材戦略不確定型) | 50 | 46.0% | 10.0% | 32.0% | 28.0% | 6.0% | 4.0% | 2.0% | 34.0% | 38.0% | 56.0% | 50.0% | 6.0% |
| タイプ 2(若年女性の正社員活用型) | 113 | 46.9% | 4.4% | 29.2% | 24.8% | 14.2% | 5.3% | 1.8% | 41.6% | 39.8% | 49.6% | 61.1% | 1.8% |
| タイプ 3(日本人中心多様な人材型) | 50 | 54.0% | 10.0% | 48.0% | 44.0% | 18.0% | 4.0% | 4.0% | 54.0% | 32.0% | 40.0% | 58.0% | .0% |
| タイプ 4(非正社員活用型) | 143 | 48.3% | 6.3% | 30.1% | 24.5% | 16.8% | 6.3% | 2.1% | 54.5% | 46.9% | 49.7% | 58.0% | 1.4% |
| 合計 | 356 | 172 | 24 | 116 | 99 | 52 | 19 | 8 | 169 | 147 | 175 | 206 | 7 |

タイプ別に見ると、

タイプ 1 では、「意欲、積極性」(56.0%)、「日本語能力」(50.0%)、「一般常識、ビジネスマナー」(46.0%) などが重視されている。

タイプ 2 では、「日本語能力」(61.1%)、「意欲、積極性」(49.6%)、「一般常識、ビジネスマナー」(46.9%)、「人柄」(41.6%) 等が重視されている。

タイプ 3 では、「日本語能力」(58.0%)、「一般常識、ビジネスマナー」(54.0%)、「人柄」(54.0%) のほか、「専門的知識、技能」(48.0%)、「これまでの職歴(経験)」(44.0%) も重視されているところが特徴的である。

類型4では、「日本語能力」(58.0%)、「人柄」(54.5%)、「一般常識、ビジネスマナー」(48.3%)が重視されているほか、「職場への適応性」(46.9%)が相対的に重視されているところが特徴的である。

第2-12表は仕事内容についての人材戦略別の外国人正社員採用要件である。全体的な傾向を見ると、「意欲、積極性」「日本語能力」はすべての類型で重視されている。一方、「転職回数」、「給与」、「学歴」を採用要件としている事業所の比率は低い。

第2-12表 仕事内容の人材戦略別外国人正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、 ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、 技能 | これまでの職歴(経験) | 仕事上必要な資格の有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への 順応性 | 意欲、 積極性 | 日本語能力 | その他 |
|--------------|-----|------------------|-------|--------------|-------------|-------------|------|------|-------|-------------|------------|-------|------|
| 類型A(多分野総合型) | 93 | 52.7% | 9.7% | 43.0% | 31.2% | 23.7% | 4.3% | 4.3% | 52.7% | 41.9% | 50.5% | 63.4% | 1.1% |
| 類型B(サービス業型) | 75 | 60.0% | 6.7% | 24.0% | 21.3% | 12.0% | 2.7% | 4.0% | 52.0% | 45.3% | 48.0% | 54.7% | .0% |
| 類型C(コア分野限定型) | 150 | 42.7% | 4.0% | 32.7% | 28.7% | 13.3% | 7.3% | .0% | 44.0% | 40.0% | 44.7% | 57.3% | 2.0% |
| 類型D(現状維持縮小型) | 38 | 36.8% | 10.5% | 23.7% | 28.9% | 2.6% | 5.3% | 2.6% | 39.5% | 36.8% | 65.8% | 52.6% | 7.9% |
| 合計 | 356 | 172 | 24 | 116 | 99 | 52 | 19 | 8 | 169 | 147 | 175 | 206 | 7 |

類型別に見ると、

類型Aでは、「日本語能力」(63.4%)、「一般常識、ビジネスマナー」(52.7%)、「人柄」(52.7%)、「意欲、積極性」(50.5%)、「専門的知識、技能」(43.0%)、「職場への順応性」(41.9%)などが重視されている。このうち、「専門的知識、技能」を採用要件として重視するところが特徴的である。それと関連して、「これまでの職歴(経験)」、「仕事上必要な資格の有無」についても重視している事業所の比率が高い。

類型Bでは、「一般常識、ビジネスマナー」(60.0%)、「日本語能力」(54.7%)、「人柄」(52.0%)、「意欲、積極性」(48.0%)、「職場への順応性」(45.3%)等が重視されている。これは、サービス関連の仕事が中心であることと関連していると考えられる。

類型Cでは、「日本語能力」(57.3%)、「意欲、積極性」(44.7%)、「人柄」(44.0%)、「一般常識、ビジネスマナー」(42.7%)、「職場への順応性」(40.0%)等が重視されているほか、「専門的知識、技能」、「これまでの職歴(経験)」も重視する事業所がある。

類型Dでは、「意欲、積極性」(65.8%)、「日本語能力」(52.6%)が重視されているほか、

「人柄」、「職場への順応性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「これまでの職歴(経験)」を重視する事業所の比率も高い。一方、「仕事上必要な資格の有無」を採用要件として挙げる事業所の比率は低い。

次に、外国人非正規社員の採用要件はどのようなものなのか見ていく。

第 2-13 表は雇用形態についての人材戦略別に見た外国人非正社員の採用要件である。全体的な傾向を見ると、類型に関わりなく、「人柄」、「職場への順応性」、「意欲、積極性」、「日本語能力」が重視されている。

第 2-13 表 雇用形態の人材戦略別外国人非正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、 ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、 技能 | これまでの職歴 (経験) | 仕事上必要な資格の有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への順応性 | 意欲、積極性 | 日本語能力 | その他 |
|--------------------|-----|------------------|------|--------------|-----------------|-------------|------|------|-------|---------|--------|-------|------|
| 類型 1(人材戦略不確定型) | 51 | 39.2% | 2.0% | 15.7% | 31.4% | 5.9% | 3.9% | 3.9% | 49.0% | 49.0% | 60.8% | 49.0% | 7.8% |
| 類型 2(若年・女性の正社員活用型) | 105 | 44.8% | 2.9% | 16.2% | 21.9% | 10.5% | 5.7% | 3.8% | 50.5% | 45.7% | 53.3% | 52.4% | 2.9% |
| 類型 3(日本人中心多様な人材型) | 65 | 49.2% | 3.1% | 33.8% | 35.4% | 13.8% | 6.2% | 4.6% | 46.2% | 44.6% | 46.2% | 56.9% | 1.5% |
| 類型 4(非正社員活用型) | 241 | 50.6% | 1.2% | 12.4% | 24.9% | 8.3% | 7.1% | 3.3% | 57.7% | 57.3% | 49.8% | 55.2% | 1.2% |
| 合計 | 462 | 221 | 9 | 77 | 122 | 43 | 29 | 17 | 247 | 240 | 237 | 250 | 11 |

類型別に見ると、

類型 1 では、「意欲、積極性」(60.8%)、「人柄」(49.1%)、「職場への適応性」(49.0%)、「日本語能力」(49.0%)などが重視されているほか、「これまでの職歴(経験)」も重視されている。また、「一般常識、ビジネスマナー」を挙げる事業所の比率は他の類型に比べてわずかながら低い。

類型 2 では、「意欲、積極性」(53.3%)、「日本語能力」(52.4%)、「人柄」(50.5%)、「職場への順応性」(45.7%)、「一般常識、ビジネスマナー」(44.8%)等が重視されているが、「これまでの職歴(経験)」を挙げる事業所の比率が低い。

類型 3 では、「日本語能力」(56.9%)、「一般常識、ビジネスマナー」(49.2%)、「人柄」(46.2%)、「意欲、積極性」(46.2%)、「職場への順応性」(44.6%)等が重視されている。そのほか、「これまでの職歴(経験)」、「専門的知識、技能」も重視されており、この類型の特徴となっている。

類型4では、「人柄」(57.7%)、「職場への順応性」(57.3%)、「日本語能力」(55.2%)、「一般常識、ビジネスマナー」(50.6%)、「意欲、積極性」(49.8%)が重視されている。

外国人労働者を非正社員として採用する場合も類型3のように、「これまでの職歴(経験)」、「専門的知識、技能」を要件として挙げる場合があり、未熟練の労働力では対応できない場合がある。

第2-14表は仕事内容についての人材戦略別に見た外国人非正社員の採用要件である。全体的な傾向を見ると、雇用形態に関する類型と同じく、「人柄」、「職場への順応性」、「意欲、積極性」、「日本語能力」が重視されている。

第2-14表 仕事内容の人材戦略別外国人非正社員の採用要件(多重回答)

| | 合計 | 一般常識、 ビジネスマナー | 学歴 | 専門的知識、 技能 | これまでの職歴(経験) | 仕事上必要な資格の有無 | 給与 | 転職回数 | 人柄 | 職場への順応性 | 意欲、積極性 | 日本語能力 | その他 |
|--------------|-----|------------------|------|--------------|-------------|-------------|------|------|-------|---------|--------|-------|------|
| 類型A(多分野総合型) | 110 | 50.0% | 4.5% | 31.8% | 34.5% | 12.7% | 7.3% | 4.5% | 53.6% | 50.9% | 46.4% | 56.4% | 2.7% |
| 類型B(サービス業型) | 127 | 62.2% | 1.6% | 11.0% | 16.5% | 4.7% | 3.9% | 3.1% | 55.1% | 54.3% | 52.0% | 51.2% | .8% |
| 類型C(コア分野限定型) | 179 | 39.7% | .6% | 12.8% | 27.4% | 11.7% | 7.8% | 3.4% | 52.0% | 50.3% | 49.7% | 55.9% | 1.7% |
| 類型D(現状維持縮小型) | 46 | 34.8% | 2.2% | 10.9% | 30.4% | 4.3% | 4.3% | 4.3% | 54.3% | 54.3% | 67.4% | 50.0% | 8.7% |
| 合計 | 462 | 221 | 9 | 77 | 122 | 43 | 29 | 17 | 247 | 240 | 237 | 250 | 11 |

類型別に見ると、

類型Aでは、「日本語能力」(56.4%)、「人柄」(53.6%)、「職場への適応性」(50.9%)、「一般常識、ビジネスマナー」(50.0%)、「意欲、積極性」(46.4%)などが重視されているほか、「これまでの職歴(経験)」「専門的知識、技能」も重視されている。

類型Bでは、「一般常識、ビジネスマナー」(62.2%)、「人柄」(55.1%)、「職場への順応性」(54.3%)、「意欲、積極性」(52.0%)、「日本語能力」(51.2%)等が重視されている。

類型Cでは、「日本語能力」(55.9%)、「人柄」(52.0%)、「職場への順応性」(50.3%)、「意欲、積極性」(49.7%)、等が重視されている。そのほか、「一般常識、ビジネスマナー」も重視されている。

類型Dでは、「意欲、積極性」(67.4%)、「人柄」(54.3%)、「職場への順応性」(54.3%)、「日本語能力」(50.0%)が重視されているほか、「一般常識、ビジネスマナー」、「これまで

の職歴（経験）」も重視されている。

以上、外国人労働者を非正社員として採用する場合、「人柄」、「職場への順応性」、「意欲、積極性」、「日本語能力」が共通の要件であり、このほか、「専門的知識、技能」、「これまでの職歴（経験）」を重視する類型Aのような場合と、これらの項目を要件としない類型Bのような場合があり、類型C、類型Dは両者の中間に位置づけられよう。また、「一般常識、ビジネスマナー」が類型Bで重視されるのは販売や事務の仕事内容を反映していると思われる。

4. 小括

本章の議論は以下のようにまとめることができよう。

- (1) 企業（事業所）では人材の採用に際して全体の傾向を見ると、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」と「新聞広告、求人情報誌など」を利用している。
- (2) 外国人労働者の採用経路に注目すると、外国人正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が最も多く利用されているほか、「新聞広告、求人情報誌など」、「インターネットのホームページ」、「就職セミナーなど合同説明会」なども多い。外国人非正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」が最も多く、「新聞広告、求人情報誌など」、「インターネットのホームページ」のほか、「民間の職業紹介機関」も利用されている。
- (3) 企業（事業所）における外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が多い。また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多い。

第3章 外国人労働者の雇用を決めるもの

1. はじめに

この章では外国人労働者の雇用を決める要因について検討する。外国人労働者はどのような事業所で雇用されているのか。外国人労働者が雇用されている場合、どれだけの人数の外国人労働者が雇用されているのか、それは事業所内のどれくらいの割合になっているのか。一方、外国人労働者を雇用していない事業所ではどのような理由で外国人労働者を雇用していないのか。こうした点について、アンケート結果を見ていくことにする。

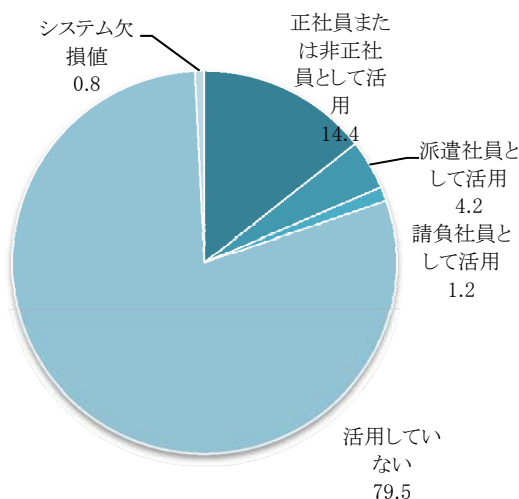
2. 過去2年間の外国人労働者の活用実績

既に離職した外国人労働者を含め、過去2年間に専門的・技術的分野以外（生産現場などの現場）で外国人労働者を活用したことがある事業所はどれくらいあるのがたずねた⁴。集計結果を見ると、過去2年間に外国人労働者を活用したことがある事業所は19.9%、外国人を活用したことがない事業所の割合は79.5%であった。

過去2年間に外国人を活用したことがある事業所における主な雇用形態は、正社員と非正社員を合わせた直接雇用が14.4%、派遣社員として活用した事業所が4.2%、請負社員として活用したところが1.2%となっている（第3-1図）。

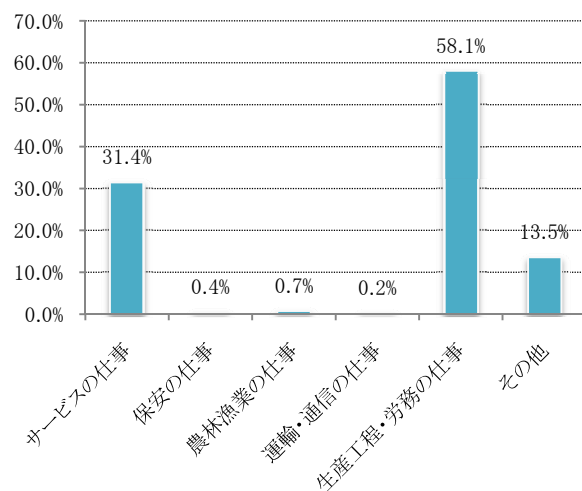
第3-1図 過去2年間で外国人労働者の活用実績と

主な雇用形態(択一回答、N=2252)



第3-2図 外国人労働者を活用した仕事

(多重回答、N=441)



また、どのような仕事で活用したかについては、「生産工程・労務の仕事」が58.1%で最

⁴ 過去2年間に期間を限定したのは、世界同時不況以後の外国人労働者の雇用の動向を明らかにするためである。

も多く、以下、「サービスの仕事」(31.4%)、「その他」(13.5%)等となっており、それ以外の仕事で外国人を活用した事業所はわずかである(第3-2図)。

3. 外国人労働者の雇用状況

2010年6月1日現在の外国人労働者の雇用状況を見ると、正社員または非正社員として外国人労働者を雇用している事業所は2305所のうち280所(12.1%)であった。直接雇用の外国人の人数の範囲は1～884人、平均15.8人(標準偏差68.1)である。

このうち、外国人正社員がいる事業所は168所で、外国人正社員数の範囲は1～238人、平均5.6人(標準偏差19.8)である。人数の分布を見ると、「1人以上5人未満」が79.2%、「5人以上10人未満」が12.5%、「10人以上30人未満」が5.4%等となっている。

第3-1表 外国人正社員数の分布(外国人正社員がいる事業所だけの集計)

| | | 外国人正社員数 | | | | |
|--------|-------------------|---------|----------|-----------|------------|-------|
| | | 合計(所) | 1人以上5人未満 | 5人以上10人未満 | 10人以上30人未満 | 30人以上 |
| 業 種 | 農業、林業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 建設業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 消費関連製造業 | 10 | 80.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 素材関連製造業 | 18 | 94.4% | 0.0% | 5.6% | 0.0% |
| | 機械関連製造業 | 38 | 71.1% | 18.4% | 7.9% | 2.6% |
| | その他製造業 | 32 | 78.1% | 12.5% | 6.3% | 3.1% |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 卸売業、小売業 | 35 | 85.7% | 2.9% | 5.7% | 5.8% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 7 | 85.7% | 14.3% | 0.0% | 0.0% |
| | 教育、学習支援業 | 9 | 55.6% | 44.4% | 0.0% | 0.0% |
| | 医療、福祉 | 4 | 50.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 8 | 75.0% | 12.5% | 12.5% | 0.0% |
| | 合計 | 168 | 79.2% | 12.5% | 5.4% | 3.0% |

外国人正社員の人数を業種別に見ると、大半の事業所で外国人正社員の人数は1人以上5人未満である(第3-1表)。製造業では多く雇用しており、なかには外国人正社員を100人以

上雇用している事業所もある。

一方、外国人非正社員がいる事業所は 194 所で、外国人非正社員数の範囲は 1～870 人、平均 20.0 人（標準偏差 80.0）である。人数の分布を見ると、「1 人以上 5 人未満」が 60.8%、「5 人以上 10 人未満」が 13.9%、「10 人以上 30 人未満」が 13.9%、「30 人以上」が 11.3% となっている。

これを業種別に見ると、事業所の外国人非正社員の人数も「1 人以上 5 人未満」のケースが大半である（第 3-2 表）。しかし、製造業では外国人非正社員を多く雇用している場合が多く、機械関連製造業では「30 人以上」が 24.0%を占め、消費関連製造業の中には外国人非正社員を 180 人雇用している事業所があった。また、サービス業（他に分類されないもの）、宿泊業、飲食サービス業でも外国人非正社員を多く活用している事業所があり、サービス業（他に分類されないもの）では 870 人、宿泊業、飲食サービス業では 570 人の外国人非正社員を雇用している事業所があった⁵。

第 3-2 表 外国人非正社員数の分布(外国人非正社員がいる事業所だけの集計)

| | | 外国人非正社員数カテゴリ | | | | |
|--------|-------------------|--------------|----------|-----------|------------|-------|
| | | 合計 | 1人以上5人未満 | 5人以上10人未満 | 10人以上30人未満 | 30人以上 |
| 業 種 | 農業、林業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 消費関連製造業 | 18 | 61.1% | 16.7% | 11.1% | 11.1% |
| | 素材関連製造業 | 14 | 50.0% | 14.3% | 28.6% | 7.1% |
| | 機械関連製造業 | 25 | 40.0% | 8.0% | 28.0% | 24.0% |
| | その他製造業 | 26 | 57.7% | 23.1% | 7.7% | 11.5% |
| | 運輸業、郵便業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 卸売業、小売業 | 44 | 59.1% | 15.9% | 20.5% | 4.5% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 32 | 65.6% | 12.5% | 6.3% | 15.6% |
| | 教育、学習支援業 | 17 | 76.5% | 17.6% | 0.0% | 5.9% |
| | 医療、福祉 | 7 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 8 | 62.5% | 0.0% | 12.5% | 25.0% |
| | その他 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 合計 | 194 | 60.8% | 13.9% | 13.9% | 11.3% |

事業所の従業員規模別の外国人正社員数、外国人非正社員数の分布についてはそれほど重要ではないので、以下では外国人正社員比率、外国人非正社員比率、そして両者を加えた外

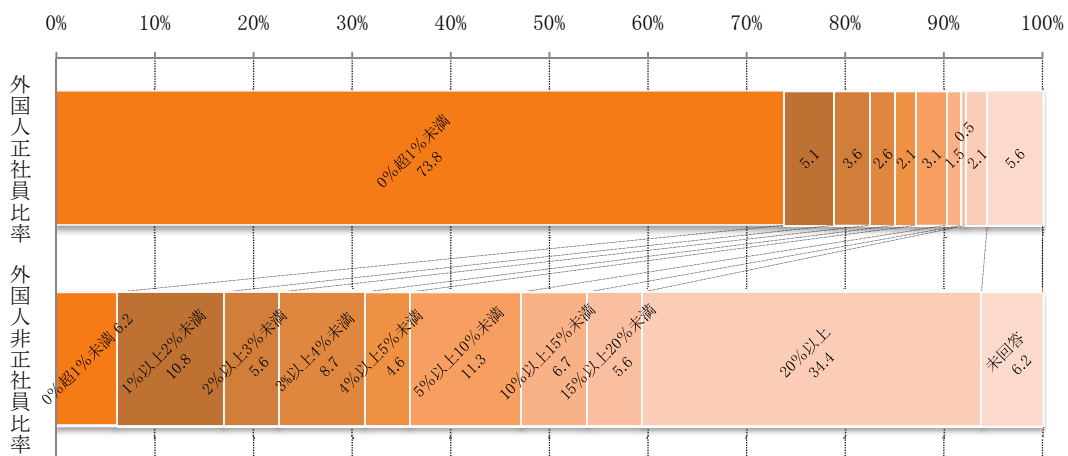
⁵ サービス業（他に分類されないもの）は、労働者派遣・請負事業を行っており、外国人労働者を雇用している事業所であると思われる。

国人材比率を確認する。なお、調査では外部人材を日本人と外国人を区別せず合計の人数として回答してもらった。そのため、重要な指標ではあるが、ここでは取り上げないことにする。

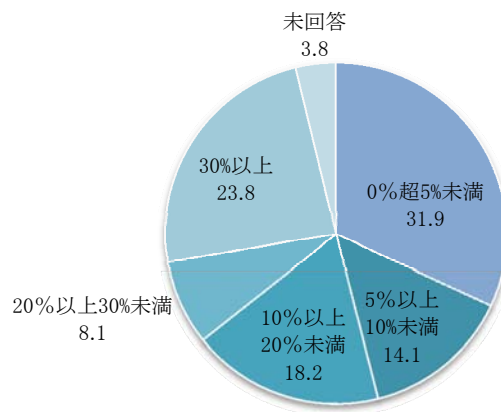
第 3-3 図は外国人正社員比率、外国人非正社員比率の分布である。外国人正社員比率は、「0%超 1%未満」が 73.8%で最も多く、以下、「1%以上 2%未満」(5.1%)、「2%以上 3%未満」(3.6%) 等となっており、外国人正社員比率は 1%未満の事業所が多い。外国人非正社員比率は、「20%以上」が 34.4%で最も多く、以下、「5%以上 10%未満」(11.3%)、「1%以上 2%未満」(10.8%) 等となっており、散らばりが大きい。

外国人正社員と外国人非正社員を合わせた外国人材比率は、「0%超 5%未満」が 31.9%で最も多く、以下、「30.0%以上」(23.8%)、「10%以上 20%未満」(18.2%)、「5%以上 10%未満」(14.1%) などとなっている（第 3-4 図）。

第 3-3 図 外国人正社員比率と外国人非正社員比率の分布
(外国人正社員がいる事業所 N=354、外国人非正社員がいる事業所 N=415)



第 3-4 図 外国人材比率の分布(外国人正社員、外国人非正社員いずれかまたは両方いる事業所だけの集計)



第3-3表は、外国人正社員がいる事業所について業種別の外国人正社員比率である。外国人を正社員として雇用している事業所の数が少ないので、明確な傾向を読み取ることができないが、製造業、卸売業、小売業では他の業種に比べて外国人正社員比率が高い事業所がある。

第3-3表 業種と外国人正社員比率の関係(外国人正社員がいる事業所)

| | 合計 | 外国人正社員比率カテゴリ | | | | | | | | | |
|-----------------|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|----------------|--------|--|
| | | 0%超 1%未満 | 1%以上 2%未満 | 2%以上 3%未満 | 3%以上 4%未満 | 4%以上 5%未満 | 5%以上 10%未満 | 10%以上 15%未満 | 15%以上 20%未満 | 20%以上 | |
| 農業、林業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 建設業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 消費関連製造業 | 10 | 10.0% | 40.0% | 0.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 素材関連製造業 | 18 | 11.1% | 16.7% | 11.1% | 22.2% | 0.0% | 16.7% | 11.1% | 0.0% | 11.1% | |
| 機械関連製造業 | 38 | 28.9% | 7.9% | 13.2% | 5.3% | 5.3% | 18.4% | 10.5% | 0.0% | 10.5% | |
| その他製造業 | 32 | 3.1% | 9.4% | 15.6% | 0.0% | 9.4% | 21.9% | 21.9% | 0.0% | 18.8% | |
| 情報通信業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 運輸業、郵便業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 卸売業、小売業 | 35 | 28.6% | 8.6% | 20.0% | 5.7% | 2.9% | 8.6% | 5.7% | 5.7% | 14.3% | |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 7 | 42.9% | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | |
| 教育、学習支援業 | 9 | 11.1% | 22.2% | 11.1% | 0.0% | 22.2% | 11.1% | 0.0% | 11.1% | 11.1% | |
| 医療、福祉 | 4 | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% | 25.0% | |
| サービス業(他に分類されない) | 8 | 12.5% | 12.5% | 12.5% | 12.5% | 12.5% | 0.0% | 37.5% | 0.0% | 0.0% | |
| 合計 | 168 | 20.2% | 12.5% | 12.5% | 6.0% | 6.0% | 15.5% | 12.5% | 2.4% | 12.5% | |

続いて第3-4表は、外国人非正社員がいる事業所について業種別の外国人非正社員比率を集計したものである。ある程度の数の回答があった業種を中心に見ると、消費関連製造業、素材関連製造業、機械関連製造業、その他製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などでは外国人非正社員比率が20%以上という事業所の比率が高い。

以上、外国人正社員比率は低く、外国人非正社員比率は高いという状況から、外国人労働者の雇用の仕方としてはパート・アルバイトなど非正社員が中心となっていることがわかる。

これは、これまでも様々な機会に指摘されてきたことである。

従業員規模との関係についてみると、外国人正社員がいる事業所の従業員規模別外国人正社員比率を集計した第3-5表から、従業員規模が大きいほど外国人正社員比率が低くなる傾向

第3-4表 業種と外国人非正社員比率の関係(外国人非正社員がいる事業所)

| | | 外国人非正社員比率 | | | | | | | | | |
|--------|-------------------|-----------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|----------------|--------|
| | | 合計 | 0%超 1%未満 | 1%以上 2%未満 | 2%以上 3%未満 | 3%以上 4%未満 | 4%以上 5%未満 | 5%以上 10%未満 | 10%以上 15%未満 | 15%以上 20%未満 | 20%以上 |
| 業 種 | 農業、林業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 消費関連製造業 | 15 | 0.0% | 6.7% | 6.7% | 13.3% | 6.7% | 13.3% | 13.3% | 6.7% | 33.3% |
| | 素材関連製造業 | 14 | 0.0% | 0.0% | 7.1% | 21.4% | 0.0% | 14.3% | 7.1% | 14.3% | 35.7% |
| | 機械関連製造業 | 23 | 13.0% | 17.4% | 4.3% | 4.3% | 8.7% | 13.0% | 0.0% | 4.3% | 34.8% |
| | その他製造業 | 24 | 4.2% | 4.2% | 8.3% | 12.5% | 4.2% | 12.5% | 8.3% | 8.3% | 37.5% |
| | 運輸業、郵便業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 卸売業、小売業 | 43 | 9.3% | 23.3% | 4.7% | 7.0% | 4.7% | 11.6% | 7.0% | 7.0% | 25.6% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 28 | 3.6% | 3.6% | 0.0% | 3.6% | 0.0% | 10.7% | 7.1% | 3.6% | 67.9% |
| | 教育、学習支援業 | 17 | 5.9% | 5.9% | 17.6% | 17.6% | 11.8% | 17.6% | 11.8% | 0.0% | 11.8% |
| | 医療、福祉 | 7 | 28.6% | 28.6% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 0.0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 8 | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 62.5% |
| | その他 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 合計 | 182 | 6.6% | 11.5% | 6.0% | 9.3% | 4.9% | 12.1% | 7.1% | 6.0% | 36.3% |

第3-5表 従業員規模業種と外国人正社員比率の関係(外国人正社員がいる事業所)

| | | 外国人正社員比率 | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------|----------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|----------------|--------|
| | | 合計 | 0%超 1%未満 | 1%以上 2%未満 | 2%以上 3%未満 | 3%以上 4%未満 | 4%以上 5%未満 | 5%以上 10%未満 | 10%以上 15%未満 | 15%以上 20%未満 | 20%以上 |
| 従 業 員 規 模 | 5人未満 | 2 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 5人以上30人未満 | 41 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.9% | 9.8% | 34.1% | 26.8% | 4.9% | 19.5% |
| | 30人以上50人未満 | 27 | 0.0% | 0.0% | 37.0% | 11.1% | 0.0% | 25.9% | 7.4% | 3.7% | 14.8% |
| | 50人以上100人未満 | 39 | 0.0% | 30.8% | 15.4% | 7.7% | 10.3% | 10.3% | 15.4% | 2.6% | 7.7% |
| | 100人以上200人未満 | 29 | 31.0% | 17.2% | 17.2% | 6.9% | 6.9% | 3.4% | 6.9% | 0.0% | 10.3% |
| | 200人以上500人未満 | 19 | 84.2% | 15.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 500人以上 | 11 | 81.8% | 9.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% |
| | 合計 | 168 | 20.2% | 12.5% | 12.5% | 6.0% | 6.0% | 15.5% | 12.5% | 2.4% | 12.5% |

向がうかがわれる。しかし、従業員規模別の外国人非正社員比率を集計した第3-6表から、従業員規模別の外国人非正社員比率について見ると、明確な傾向があるわけではない。

第3-6表 従業員規模業種と外国人非正社員比率の関係(外国人非正社員がいる事業所)

| | | 外国人非正社員比率 | | | | | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|-------------------|------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|------------|
| | | 合計 | 0% 超 1% 未 満 | 1% 以 上 2% 未 満 | 2% 以 上 3%未 満 | 3% 以 上 4%未 満 | 4% 以 上 5%未 満 | 5% 以 上 10% 未 満 | 10% 以 上 15% 未 満 | 15% 以 上 20% 未 満 | 20% 以 上 |
| 従業員 規模 | 5人未満 | 22 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| | 5人以上 30人未満 | 50 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 8.0% | 2.0% | 12.0% | 14.0% | 16.0% | 48.0% |
| | 30人以上 50人未満 | 18 | 0.0% | 0.0% | 27.8% | 16.7% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 5.6% | 16.7% |
| | 50人以上 100人未満 | 32 | 0.0% | 21.9% | 3.1% | 18.8% | 9.4% | 9.4% | 9.4% | 3.1% | 25.0% |
| | 100人以上 200人未満 | 29 | 20.7% | 6.9% | 6.9% | 13.8% | 13.8% | 10.3% | 3.4% | 3.4% | 20.7% |
| | 200人以上 500人未満 | 14 | 14.3% | 14.3% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 21.4% | 14.3% | 0.0% | 21.4% |
| | 500人以上 | 18 | 22.2% | 55.6% | 5.6% | 0.0% | 5.6% | 5.6% | 0.0% | 0.0% | 5.6% |
| | 合計 | 183 | 6.6% | 11.5% | 6.0% | 9.3% | 4.9% | 12.0% | 7.1% | 6.0% | 36.6% |

4. 人材戦略と外国人労働者数の関係

ところで、外国人労働者の雇用は、業種や従業員規模といった事業所属性だけではなく、業績や人材戦略とも関係していると考えられる。そこで、以下では外国人労働者の雇用状況を決めるその他の要因について検討してみる。

ここでは、(1) 企業業績、(2) 雇用形態についての人材戦略および仕事内容についての人材戦略によって、外国人正社員比率、外国人非正社員比率、直接雇用外国人比率に有意差があるかどうか分散分析を行った。なお、参考として外部人材比率を分散分析した結果も掲載した。

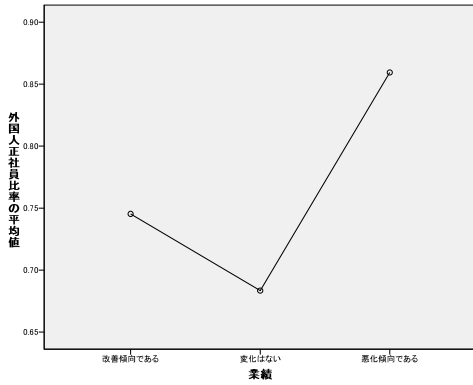
(1) 企業業績が外国人労働者比率に及ぼす効果

企業業績が外国人労働者比率に及ぼす効果について分散分析をおこなった。アンケートの設問では企業業績の選択肢は5件（改善傾向である—どちらかといえば改善傾向である—変化はない—どちらかといえば悪化傾向である—悪化傾向である）であったが、ここでは傾向をわかりやすくするために3件（改善傾向である—変化はない—悪化傾向である）に再整理した⁶。

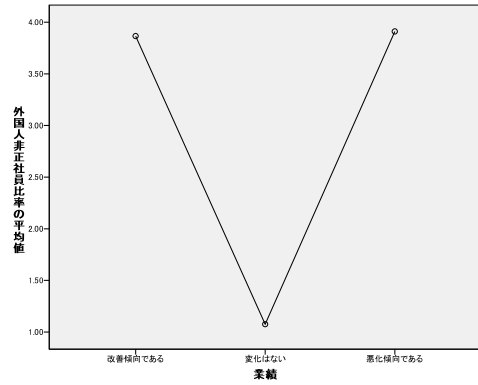
第3-6図～第3-9図は縦軸に外国人正社員比率、外国人非正社員比率、直接雇用外国人労働者比率を、横軸に業績の推移をとり、回答別の平均値をプロットしたものである。

⁶ 「変化はない」と回答した場合、2年前の業績が良かったのか悪かったのかによって解釈が異なると思われるが、これを区別することができないので、そのまま分散分析を行った。

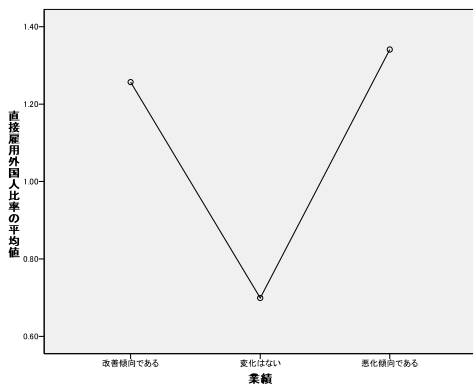
第 3-6 図 業績の推移と外国人正社員比率の平均値



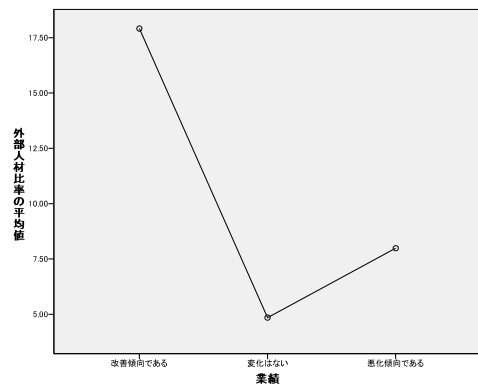
第 3-7 図 業績の推移と外国人非正社員比率の平均値



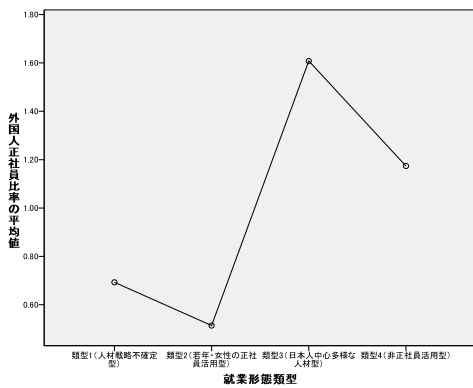
第 3-8 図 業績の推移と直接雇用外国人比率の平均値



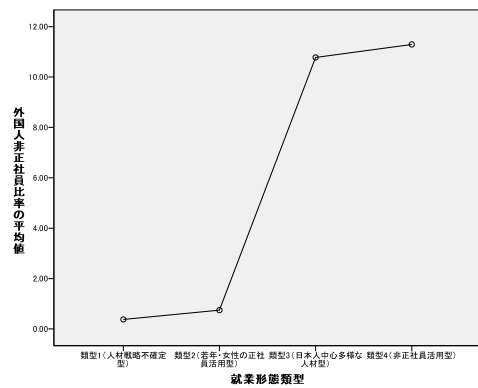
第 3-9 図 業績の推移と外部人材比率の平均値(参考)



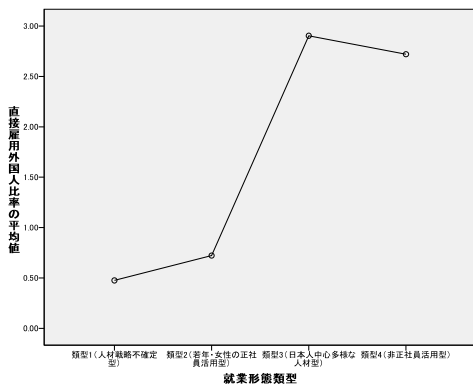
第 3-10 図 雇用形態の戦略と外国人正社員比率



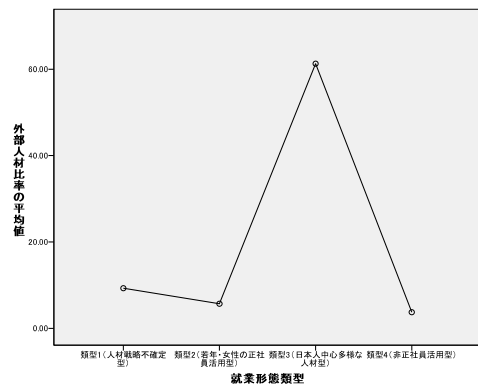
第 3-11 図 雇用形態の戦略と外国人非正社員比率



第 3-12 図 雇用形態の戦略と直接雇用外国人比率



第 3-13 図 雇用形態の戦略と外部人材比率(参考)



これらの図から、

- ①外国人正社員比率については、「業績に変化はない」と回答した事業所と「悪化傾向である」と回答した事業所の方に 10%水準で有意差があり、「悪化傾向である」と回答した事業所の方が外国人正社員比率の平均が高い。それ以外の回答間で有意差はない。
- ②外国人非正社員比率については、業績に変化はないと回答した事業所と悪化傾向であると回答した事業所の方に 10%水準で有意差があり、「悪化傾向である」と回答した事業所の外国人非正社員比率の平均が高い。それ以外の回答間で有意差はない。
- ③直接雇用外国人比率については、業績の変化との間に有意差はない⁷。

外国人正社員比率あるいは外国人非正社員比率が高い事業所には製造業、卸売業、小売業といった業種が多く、国際競争や為替レートの変動、消費の低迷、デフレといった要因が業績を悪化させていると思われる。

なお、当然のことながら、分散分析の結果は、外国人正社員比率あるいは外国人非正社員比率が高いから業績が悪化傾向で推移しているということを意味していない。むしろ、業績の推移にかかわらず、企業活動を行う上で外国人労働者が組み込まれていると考えるべきであろう。

(2)人材戦略が外国人労働者比率に及ぼす効果

ア) 雇用形態についての人材戦略の効果

第3-10図～第3-13図は雇用形態についての人材戦略類型別に外国人比率の平均値をプロットしたものである。分散分析の結果は以下の通りである。

- ①第3-10図から、外国人正社員比率については、類型1・類型3、類型2・類型3、類型2・類型4においてそれぞれ有意差があった（いずれも5%水準）。類型1の雇用形態に関する戦略が不確定の類型では、外国人正社員を雇用することを考えていないため、外国人正社員比率が低いと考えられる。また、類型2の若年・女性労働者を正社員で活用する戦略の類型では、外国人労働者よりも若年や女性を活用する方針であることから外国人正社員比率が低いと考えられる。類型3の日本人中心の多様な人材を活用する類型では外国人正社員比率が他の類型よりも高いが、日本人中心の採用戦略をとりながら、多様な人材を活用する方針から外国人労働者を正社員として雇用していると考えられる。類型4の非正社員活用型では類型1、類型2よりは外国人正社員比率は高いが、類型3よりは低い。類型4では外国人を主として非正社員（あるいは外部人材）として活用するためと思われる。
- ②第3-11図から、外国人非正社員比率については、類型1・類型3、類型1・類型4、類型2・類型3、類型2・類型4で有意差があった（いずれも5%水準）。類型1で外

⁷ 外部人材比率については、「改善傾向である」と「変化はない」、「改善傾向である」と「悪化傾向である」の間に5%水準で有意差があった。

国人非正社員比率が低いのは、外国人そのものを雇用することを考えていないためであり、また、類型2でも若年・女性労働者の活用する方針であることから外国人非正社員比率が低いと考えられる。類型3では、多様な人材を活用する類型であることから、外国人労働者を非正社員としても雇用していると考えられる。

③第3-12図から、外国人正社員と外国人非正社員を合わせた直接雇用外国人比率については、類型1・類型3、類型1・類型4、類型2・類型3、類型2・類型4で有意差があった（いずれも5%水準）。図の形状からわかるように、外国人非正社員の比率に準じた解釈ができる⁸。

イ) 仕事内容についての人材戦略の効果

第3-14図～第3-17図は仕事内容についての人材戦略類型別に外国人比率の平均値をプロットしたものである。分散分析の結果は以下の通りである。

①第3-14図から、外国人正社員比率については類型B・類型C間で有意差があった。類型Bでは日本人中心に販売・事務の仕事で雇用するという方針なので外国人正社員比率は低いですが、同じ日本人中心でも専門技術や販売の仕事で雇用するという方針の下で専門的・技術的分野の高度外国人材が雇用されているので、外国人正社員比率が高くなっていると考えられる。類型Dも外国人正社員比率が高い（ただし、他の類型と有意差はない）。

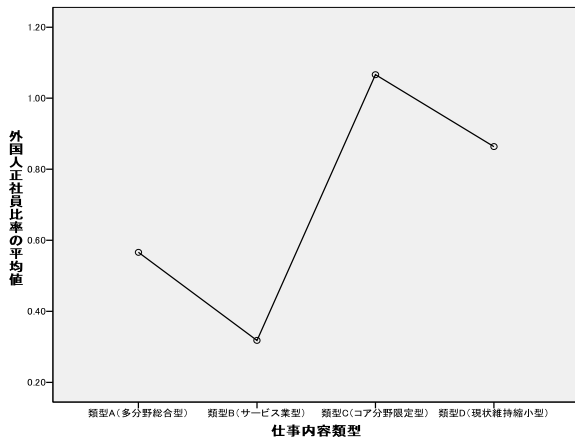
②外国人非正社員比率については、類型A・類型B、類型A・類型D、類型C・類型Dにおいてそれぞれ有意差があった（いずれも5%水準）。類型Aでは多分野の仕事で多様な人材を活用する方針で、外国人を非正社員として活用しているため、外国人非正社員比率が高いと思われる。これは、参考として掲載した第3-17図において第A類型の外部人材比率が高いことを見ても推察される。類型Bでは日本人中心に販売・事務などサービスの仕事で雇用するという方針なので外国人非正社員比率も低いと思われる。類型Dでは日本人中心で専門技術や販売の仕事で雇用をするという方針なので、外国人非正社員比率が低いと考えられる。

③直接雇用外国人比率については、類型A・類型B、類型A・類型D、類型B・類型C、類型C・類型Dにおいてそれぞれ有意差があった（いずれも5%水準）。類型Bで外国人比率の平均値が小さいが、これは外国人正社員の数が少ないことによると考えられる⁹。

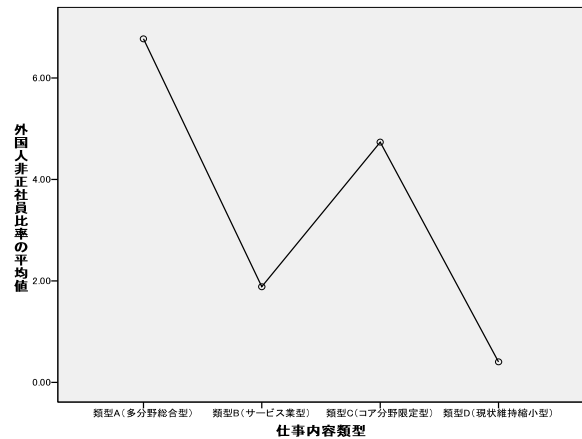
⁸ なお、第3-13図から、外部人材比率については、類型1・類型3、類型2・類型3、類型3・類型4で有意差があった（いずれも5%水準）。類型4では非正社員活用型の雇用戦略類型であるが、外部人材比率が低い。

⁹ なお、第3-17図から、外部人材比率については、類型A・類型B、類型A・類型C、類型A・類型Dでそれぞれ有意差がある（いずれも5%水準）。

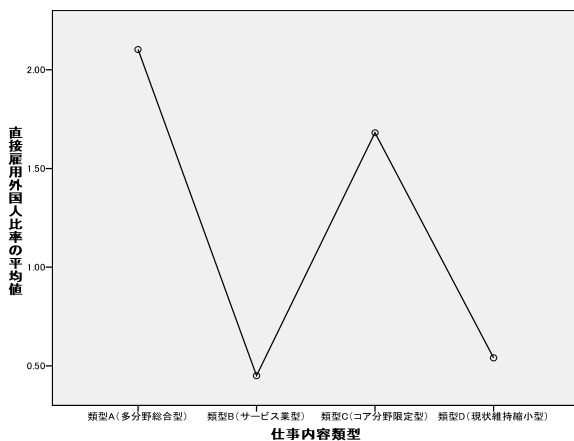
第 3-14 図 仕事内容の戦略と外国人正社員比率



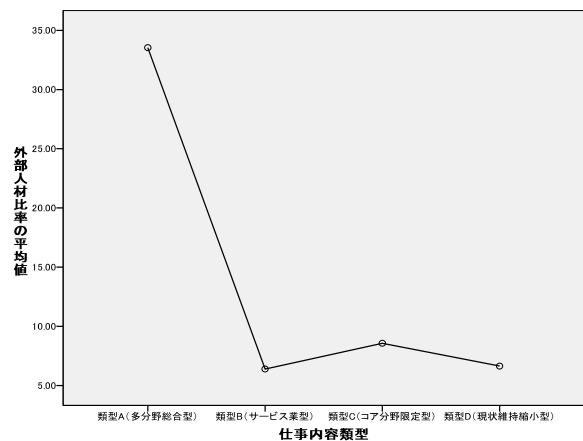
第 3-15 図 仕事内容の戦略と外国人非正社員比率



第 3-16 図 仕事内容の戦略と直接雇用外国人比率



第 3-17 図 仕事内容の戦略と外部人材比率(参考)



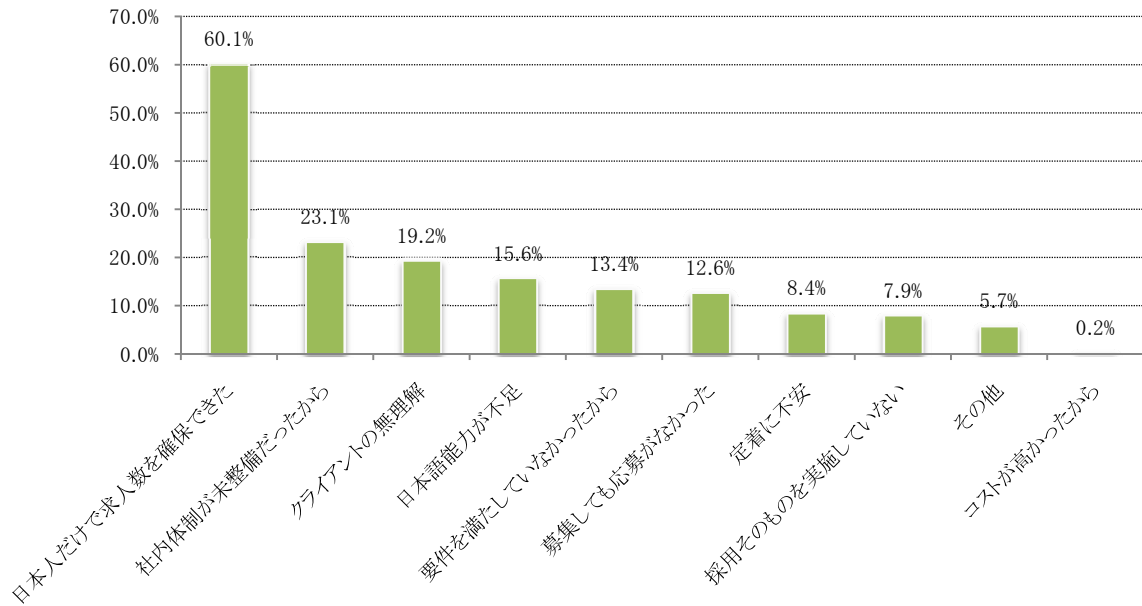
5. 外国人を活用しない理由

調査に回答した事業所のうち、約 8 割の事業所では外国人を活用していないか、活用したことがないとしている。これらの事業所ではなぜ外国人を活用しないのであろうか。

この点についての回答を集計した結果が第 3-18 図である。この図をみると、「日本人だけで求人数を確保できたから」が 60.1%で最も多く、以下、「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」(23.1%)、「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったから」(19.2%) 等となっている。採用要件としての日本語能力の問題がら外国人労働者を活用していない(活用したことがない)事業所は 15.6%である。この点については後で検討する。

第 3-7 表は業種別の外国人労働者を雇用しなかった理由についての集計結果である。この表を見ると、多くの業種で「日本人だけで求人数を確保できたから」や「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」という理由を挙げるところが多い。それ以外の理由としては、

第 3-18 図 外国人を活用していない(活用したことがない)理由(多重回答、N=1796)



- ①「募集しても応募がなかったから」については、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業で、
- ②「工作上必要な技能や経験、資格等の要件を満たしていなかったから」については、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、医療、福祉、その他の業種で、
- ③「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったから」については電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業で、
- ④「工作上必要な日本語能力が不足していたから」については、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）で、
- ⑤「定着するかどうか不安があったから」については、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業で、

それぞれ外国人労働者を活用していない（活用したことがない）理由としてあげるところが多い。

次に、第 3-8 表は従業員規模別の外国人を活用しない理由である。この表を見ると、やはり従業員規模に関係なく「日本人だけで求人数を確保できたから」という回答比率が高い。

従業員規模が「500人以上」では、「工作上必要な技能や経験、資格等の要件を満たしていなかったから」という回答比率が他の従業員規模に比べて高い。そのほか、「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」という回答比率も高い。

外国人労働者を雇用しない理由に関する回答結果から、外国人労働者の活用に関するいくつかの含意を導き出すことができる。1つは、業種や従業員規模にかかわらず「日本人だけ

第3-7表 業種別外国人労働者を活用していない(活用したことがない)理由

| | 外国人を活用しない理由 a | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|--------------|-----------------|----------------|------------|---------------|------------|----------|-------|----------------|-------|-------|
| | 調査数 | 募集しても応募がなかった | 日本人だけで求人数を確保できた | 要件を満たしていなかったから | コストが高かったから | 社内体制が未整備だったから | クライアントの無理解 | 日本語能力が不足 | 定着に不安 | 採用そのものを実施していない | その他 | |
| 業種 | 農業、林業 | 4 | 25.0% | 50.0% | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 鉱、採石業、砂利採取業 | 4 | 0.0% | 75.0% | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 建設業 | 17 | 11.8% | 76.5% | 17.6% | 0.0% | 35.3% | 5.9% | 11.8% | 11.8% | 11.8% | 0.0% |
| | 消費関連製造業 | 53 | 9.4% | 67.9% | 7.5% | 0.0% | 24.5% | 3.8% | 22.6% | 9.4% | 3.8% | 9.4% |
| | 素材関連製造業 | 103 | 5.8% | 66.0% | 8.7% | 0.0% | 30.1% | 1.9% | 14.6% | 8.7% | 11.7% | 6.8% |
| | 機械関連製造業 | 137 | 4.4% | 60.6% | 10.9% | 0.7% | 23.4% | 4.4% | 10.9% | 11.7% | 10.2% | 12.4% |
| | その他製造業 | 185 | 3.8% | 63.8% | 10.8% | 0.5% | 27.6% | 4.9% | 9.2% | 7.6% | 13.0% | 7.0% |
| | 電・ガ・熱・水道業 | 18 | 22.2% | 61.1% | 11.1% | 0.0% | 22.2% | 38.9% | 5.6% | 16.7% | 5.6% | 0.0% |
| | 情報通信業 | 8 | 0.0% | 25.0% | 50.0% | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 25.0% | 37.5% | 0.0% | 0.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 13 | 0.0% | 46.2% | 0.0% | 0.0% | 30.8% | 30.8% | 15.4% | 0.0% | 15.4% | 7.7% |
| | 卸売業、小売業 | 766 | 15.0% | 64.4% | 10.4% | 0.0% | 21.9% | 27.4% | 13.8% | 8.0% | 7.0% | 4.8% |
| | 金融業、保険業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 100% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 2 | 0.0% | 100% | 50.0% | 0.0% | 100% | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 学術研究、専・技サ業 | 35 | 8.6% | 42.9% | 22.9% | 0.0% | 34.3% | 20.0% | 20.0% | 5.7% | 5.7% | 17.1% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 78 | 23.1% | 46.2% | 7.7% | 0.0% | 12.8% | 16.7% | 43.6% | 20.5% | 1.3% | 1.3% |
| | 生活関連サ業、娯楽業 | 10 | 40.0% | 50.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 10.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 教育、学習支援業 | 35 | 22.9% | 57.1% | 11.4% | 0.0% | 14.3% | 2.9% | 2.9% | 0.0% | 17.1% | 17.1% |
| | 医療、福祉 | 117 | 17.9% | 51.3% | 38.5% | 0.9% | 16.2% | 20.5% | 17.9% | 4.3% | 0.9% | 1.7% |
| | サービス業 | 141 | 14.2% | 47.5% | 17.0% | 0.0% | 24.1% | 25.5% | 21.3% | 7.8% | 10.6% | 1.4% |
| | 分類不能の産業 | 3 | 0.0% | 100% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 66.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| その他 | 31 | 6.5% | 48.4% | 22.6% | 0.0% | 32.3% | 25.8% | 9.7% | 6.5% | 12.9% | 9.7% | |

第3-8表 従業員規模別外国人労働者を活用していない(活用したことがない)理由(多重回答、単価:%)

| | | 外国人を活用しない理由 | | | | | | | | | | |
|-------|---------------|-------------|--------------|-----------------|----------------|------------|---------------|------------|----------|-------|----------------|-----|
| | | 合計(所) | 募集しても応募がなかった | 日本人だけで求人数を確保できた | 要件を満たしていなかったから | コストが高かったから | 社内体制が未整備だったから | クライアントの無理解 | 日本語能力が不足 | 定着に不安 | 採用そのものを実施していない | その他 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 195 | 11.3 | 55.4 | 8.7 | - | 16.9 | 15.9 | 8.7 | 3.6 | 17.4 | 5.1 |
| | 5人以上～30人未満 | 907 | 13.0 | 57.9 | 11.9 | 0.2 | 20.4 | 20.6 | 15.5 | 9.3 | 8.3 | 5.7 |
| | 30人以上～50人未満 | 217 | 13.4 | 59.4 | 13.8 | - | 22.1 | 14.3 | 16.6 | 10.1 | 2.8 | 6.9 |
| | 50人以上～100人未満 | 181 | 10.5 | 57.5 | 16.6 | 0.6 | 24.3 | 13.8 | 17.7 | 5.0 | 2.8 | 3.3 |
| | 100人以上～200人未満 | 140 | 11.4 | 65.0 | 14.3 | - | 30.0 | 21.4 | 17.1 | 7.9 | 5.7 | 3.6 |
| | 200人以上～500人未満 | 111 | 6.3 | 60.4 | 15.3 | - | 35.1 | 17.1 | 14.4 | 9.0 | 3.6 | 5.4 |
| | 500人以上 | 45 | 15.6 | 53.3 | 24.4 | - | 20.0 | 20.0 | 13.3 | 2.2 | 11.1 | 8.9 |

で求人数を確保できたから」という回答が多く、当然のことながら、採用の対象としては日本人を最優先に考えていること、2つめに、事業所内の受け入れ体制が未整備であり、外国人を採用してもその能力を十分活用できないため採用に踏み込めないこと、3つめに、日本語能力を含めて外国人材がもつ資質と企業が求める要件の間にギャップがあること、さらに、個別の事業所の問題ではなく、「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったから」という社会的な問題も関連していること、こうした要因から外国人労働者の活用が進んでいない。

6. 外国人労働者の雇用と日本語能力

第2章でみたように、企業（事業所）が外国人を採用する要件として日本語能力は必須である。では、どの程度の日本語能力が求められているのか。また、それは雇用形態や仕事の内容によって異同はあるのか。この節では外国人労働者の雇用と日本語能力の関係について検討する。

アンケートでは企業（事業所）から外国人労働者に対して求める日本語能力を「会話及びその理解」、「読解」「筆記」の3つについて回答してもらった。第3-19図はその結果で、有効回答のみ表示してある。

「日本語を話すこと・理解すること」については、「日本語による仕事の指示を理解できる」が46.7%で最も多く、以下、「仕事上必要な日本語を話すことができる」(32.6%)、「日

常会話ができる」(16.5%)等となっている。

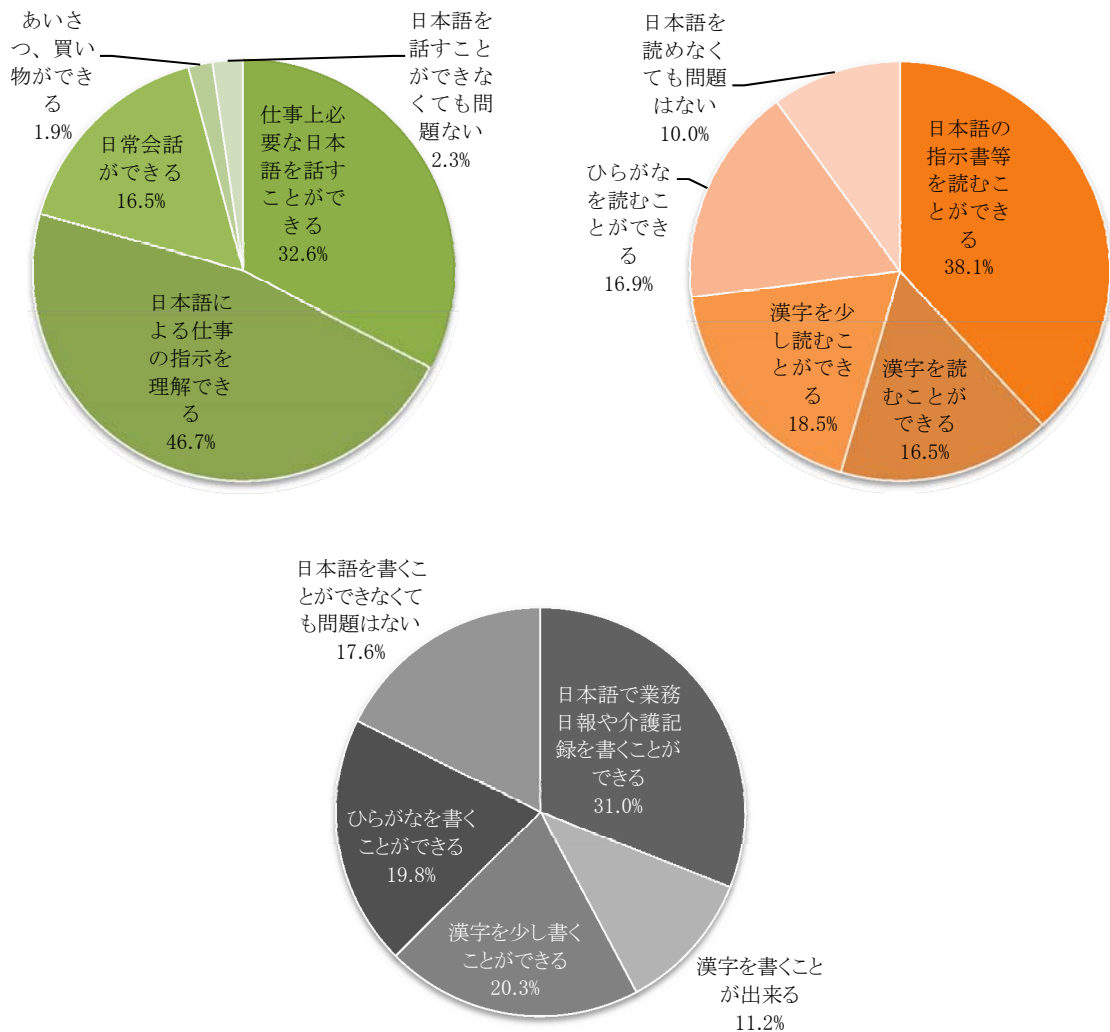
「日本語を読むこと」については、「日本語の指示書等を読むことができる」が38.1%で最も多く、以下、「漢字を少し読むことができる」(18.5%)、「ひらがなを読むことができる」(16.9%)、「漢字を読むことができる」(16.5%)等となっている。

「日本語を書くこと」については、「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」が31.0%で最も多く、以下、「漢字を少し書くことができる」(20.3%)、「ひらがなを書くことができる」(19.8%)等となっているが、「日本語を書くことができなくても問題はない」も17.6%あった。

以上のように、企業(事業所)が外国人労働者に対して求める日本語能力は比較的高い。外国人労働者からすれば、日本語能力が低ければ外国人労働者の就業機会はかなり限定されることになる。

第3-19図 外国人労働者に求める日本語能力

(左上が「会話及びその理解」(N=664)、右上が「読解」(N=638)、下が「筆記」(N=635))



(1) 業種

次に、外国人労働者に求める日本語能力が業種間で異なるかどうか、検討する。

まず、第 3-9 表から、「日本語を話すこと、理解すること」については、他の日本語能力に比べると業種間の違いは少ない。「日本語による仕事の指示を理解できる」以上の能力が求められている。いうまでもなく、日本にある企業（事業所）で雇用されて働く以上、仕事に関する指揮・命令、安全衛生に関する注意もに日本語で行われるので、後出の読み書き以上に重視される。

第 3-9 表 業種別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話能力(択一回答)

| | | 日本語を話すこと・理解すること | | | | | |
|----|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|----------|--------------|---------------------|
| | | 合計 | 仕事上必要な日本語を話すことができる | 日本語による仕事の指示を理解できる | 日常会話ができる | あいさつ、買い物ができる | 日本語を話すことができなくても問題ない |
| 業種 | 農業、林業 | 1 | .0% | 100.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 | .0% | 66.7% | 33.3% | .0% | .0% |
| | 建設業 | 2 | 50.0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 消費関連製造業 | 34 | 23.5% | 47.1% | 26.5% | .0% | 2.9% |
| | 素材関連製造業 | 43 | 23.3% | 55.8% | 14.0% | 2.3% | 4.7% |
| | 機械関連製造業 | 89 | 23.6% | 51.7% | 15.7% | 3.4% | 5.6% |
| | その他製造業 | 128 | 20.3% | 53.9% | 19.5% | 3.1% | 3.1% |
| | 情報通信業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| | 運輸業、郵便業 | 5 | .0% | 100.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 卸売業、小売業 | 150 | 48.7% | 34.7% | 15.3% | .7% | .7% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 6 | 50.0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 80 | 25.0% | 60.0% | 11.3% | 3.8% | .0% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 5 | 40.0% | 60.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 教育、学習支援業 | 11 | 54.5% | 36.4% | 9.1% | .0% | .0% |
| | 医療、福祉 | 29 | 51.7% | 27.6% | 20.7% | .0% | .0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 43 | 39.5% | 30.2% | 25.6% | .0% | 4.7% |
| | その他 | 6 | 33.3% | 50.0% | 16.7% | .0% | .0% |
| | 合計 | 639 | 32.6% | 46.6% | 16.6% | 1.9% | 2.3% |

第3-10表は「日本語を読むこと」について求める能力の業種別集計結果である。「日本語を読むこと」については、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求める業種が多いが、業種間でばらつきがある。大まかにいえば、製造業に比べてサービス業の方が高い日本語の読解能力を期待している。おそらく、外国人労働者にどのような役割を期待するのか、企業（事業所）が直接指揮命令を行えない業務請負の場合には活用方法の違いによって求めるレベルが異なると考えられる。

第3-10表 業種別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力(択一回答)

| | | 日本語を読むこと | | | | | |
|----|-------------------|----------|-------------------|-------------|---------------|---------------|-----------------|
| | | 合計 | 日本語の指示書等を読むことができる | 漢字を読むことができる | 漢字を少し読むことができる | ひらがなを読むことができる | 日本語を読めなくても問題はない |
| 業種 | 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% | .0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 | .0% | .0% | 100.0% | .0% | .0% |
| | 建設業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| | 消費関連製造業 | 34 | 26.5% | 14.7% | 20.6% | 23.5% | 14.7% |
| | 素材関連製造業 | 43 | 34.9% | 7.0% | 14.0% | 37.2% | 7.0% |
| | 機械関連製造業 | 88 | 31.8% | 4.5% | 13.6% | 31.8% | 18.2% |
| | その他製造業 | 127 | 32.3% | 7.1% | 22.8% | 20.5% | 17.3% |
| | 情報通信業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| | 運輸業、郵便業 | 5 | 20.0% | 20.0% | 40.0% | .0% | 20.0% |
| | 卸売業、小売業 | 146 | 54.1% | 21.9% | 12.3% | 6.8% | 4.8% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 6 | 66.7% | 16.7% | 16.7% | .0% | .0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 80 | 20.0% | 40.0% | 22.5% | 13.8% | 3.8% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 5 | 40.0% | .0% | 20.0% | 40.0% | .0% |
| | 教育、学習支援業 | 11 | 36.4% | 18.2% | 27.3% | .0% | 18.2% |
| | 医療、福祉 | 29 | 55.2% | 17.2% | 17.2% | 6.9% | 3.4% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 43 | 37.2% | 20.9% | 23.3% | 9.3% | 9.3% |
| | その他 | 6 | 50.0% | 16.7% | 33.3% | .0% | .0% |
| | 合計 | 633 | 37.9% | 16.4% | 18.5% | 17.1% | 10.1% |

さらに、第 3-11 表は「日本語を書くこと」について求める能力に関する業種別の集計結果である。日本語の読解能力と同様、日本語の筆記能力についても求める能力にばらつきがある。ある程度のケース数がある業種を中心に見ていくと、製造業に比べてサービス業の方が高い筆記能力を外国人労働者に求めている。製造業のうち機械関連製造業は「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところと、「日本語を書くことができなくても問題はない」というところの比率が同じである。また、医療、福祉では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが6割以上ある。

第 3-11 表 業種別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力(択一回答)

| | 日本語を書くこと | | | | | |
|-------------------|----------|------------------------|-------------|---------------|---------------|--------------------|
| | 合計 | 日本語で業務日報や介護記録を書くことができる | 漢字を書くことが出来る | 漢字を少し書くことができる | ひらがなを書くことができる | 日本語を書くことができない問題はない |
| 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% | .0% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 | .0% | .0% | 66.7% | 33.3% | .0% |
| 建設業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 消費関連製造業 | 33 | 18.2% | 3.0% | 27.3% | 30.3% | 21.2% |
| 素材関連製造業 | 43 | 25.6% | 2.3% | 16.3% | 41.9% | 14.0% |
| 機械関連製造業 | 89 | 30.3% | 2.2% | 16.9% | 20.2% | 30.3% |
| その他製造業 | 126 | 19.8% | 5.6% | 23.0% | 26.2% | 25.4% |
| 情報通信業 | 2 | 100.0% | .0% | .0% | .0% | .0% |
| 運輸業、郵便業 | 5 | .0% | .0% | 60.0% | .0% | 40.0% |
| 卸売業、小売業 | 145 | 42.8% | 19.3% | 19.3% | 8.3% | 10.3% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 2 | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 6 | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% | .0% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 80 | 13.8% | 27.5% | 18.8% | 23.8% | 16.3% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 5 | 40.0% | .0% | 20.0% | 40.0% | .0% |
| 教育、学習支援業 | 11 | 54.5% | .0% | 18.2% | 9.1% | 18.2% |
| 医療、福祉 | 29 | 62.1% | 13.8% | 10.3% | 10.3% | 3.4% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 42 | 35.7% | 9.5% | 23.8% | 14.3% | 16.7% |
| その他 | 6 | 50.0% | 16.7% | 16.7% | 16.7% | .0% |
| 合計 | 630 | 30.8% | 11.1% | 20.5% | 19.8% | 17.8% |

(2) 従業員規模

従業員規模別の日本語能力要件を見ていく。第 3-12 表は、従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力の集計結果である。「日本語を話すこと・理解すること」については、いずれの従業員規模の事業所でもおよそ 8 割が「日本語による仕事の指示を理解できる」レベル以上の能力を要件としている。

第 3-12 表 従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力（択一回答）

| | 日本語を話すこと・理解すること | | | | | |
|-----------------|-----------------|--------------------|-------------------|----------|--------------|---------------------|
| | 合計 | 仕事上必要な日本語を話すことができる | 日本語による仕事の指示を理解できる | 日常会話ができる | あいさつ、買い物ができる | 日本語を話すことができないでも問題ない |
| 5 人未満 | 103 | 33.0% | 46.6% | 16.5% | 1.9% | 1.9% |
| 5 人以上 30 人未満 | 219 | 32.4% | 46.6% | 18.3% | 1.8% | .9% |
| 30 人以上 50 人未満 | 66 | 33.3% | 42.4% | 18.2% | 1.5% | 4.5% |
| 50 人以上 100 人未満 | 73 | 26.0% | 56.2% | 12.3% | 1.4% | 4.1% |
| 100 人以上 200 人未満 | 61 | 39.3% | 45.9% | 9.8% | 3.3% | 1.6% |
| 200 人以上 500 人未満 | 40 | 27.5% | 60.0% | 10.0% | 2.5% | .0% |
| 500 人以上 | 15 | 26.7% | 46.7% | 6.7% | 6.7% | 13.3% |
| 合計 | 577 | 32.1% | 48.2% | 15.4% | 2.1% | 2.3% |

第 3-13 表 従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力（択一回答）

| | 読むこと | | | | | |
|-----------------|------|-------------------|-------------|---------------|---------------|-----------------|
| | 合計 | 日本語の指示書等を読むことができる | 漢字を読むことができる | 漢字を少し読むことができる | ひらがなを読むことができる | 日本語を読めなくても問題はない |
| 5 人未満 | 103 | 34.0% | 31.1% | 20.4% | 11.7% | 2.9% |
| 5 人以上 30 人未満 | 217 | 38.7% | 13.4% | 19.4% | 16.6% | 12.0% |
| 30 人以上 50 人未満 | 66 | 40.9% | 10.6% | 13.6% | 19.7% | 15.2% |
| 50 人以上 100 人未満 | 73 | 24.7% | 17.8% | 20.5% | 20.5% | 16.4% |
| 100 人以上 200 人未満 | 61 | 44.3% | 9.8% | 18.0% | 21.3% | 6.6% |
| 200 人以上 500 人未満 | 40 | 42.5% | 17.5% | 22.5% | 10.0% | 7.5% |
| 500 人以上 | 15 | 33.3% | 20.0% | 13.3% | 13.3% | 20.0% |
| 合計 | 575 | 37.0% | 16.9% | 19.0% | 16.5% | 10.6% |

第 3-13 表は、従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力の集計結果である。会話・理解に関する要件ほど明確な傾向ではなく、要件にばらつきが見られる。しかし、8割以上の事業所では最低でもひらがなを読むことができることを求めている。これに対して、従業員「5人以上30人未満」「30人以上50人未満」「50人以上100人未満」「500人以上」では「日本語を読めなくても問題はない」という事業所もある。

第 3-14 表は、従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力の集計結果である。読解に関する要件以上に、要件にばらつきが見られ、「日本語を書くことができなくても問題はない」という事業所も1～3割程度ある。

第 3-14 表 従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力（択一回答）

| | 日本語を書くこと | | | | | |
|--------------|----------|------------------------|-------------|---------------|---------------|----------------------|
| | 合計 | 日本語で業務日報や介護記録を書くことができる | 漢字を書くことが出来る | 漢字を少し書くことができる | ひらがなを書くことができる | 日本語を書くことができなくても問題はない |
| 5人未満 | 102 | 24.5% | 18.6% | 26.5% | 20.6% | 9.8% |
| 5人以上30人未満 | 215 | 30.2% | 12.1% | 18.6% | 20.0% | 19.1% |
| 30人以上50人未満 | 66 | 34.8% | 3.0% | 10.6% | 25.8% | 25.8% |
| 50人以上100人未満 | 72 | 19.4% | 12.5% | 23.6% | 20.8% | 23.6% |
| 100人以上200人未満 | 61 | 39.3% | 8.2% | 21.3% | 14.8% | 16.4% |
| 200人以上500人未満 | 40 | 35.0% | 10.0% | 25.0% | 15.0% | 15.0% |
| 500人以上 | 15 | 26.7% | 6.7% | 33.3% | .0% | 33.3% |
| 合計 | 571 | 29.6% | 11.6% | 20.8% | 19.4% | 18.6% |

（3）外国人比率

企業（事業所）が求める日本語能力については、従業員に占める外国人比率によっても異なると考えられる。以下、外国人正社員と外国人非正社員を合わせた直接雇用外国人比率別の結果を見ていく¹⁰。

第 3-15 表は外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力である。全体的に見ると、「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルが求められている。外

¹⁰ 外国人正社員比率別、外国人非正社員比率別の集計も行ったが、いずれも明確な傾向を観察できなかった。また、外国人比率が0%である事業所を集計に加えているのは、現在は直接雇用の外国人労働者がいなくても、設問にあるように、過去2年間に外国人労働者を直接雇用していた場合を想定しているからである。なお、既に述べたように派遣・業務請負といった外部人材に占める外国人労働者については把握していないので、集計を行っていない。

国人比率 30%以上では「日常会話ができる」レベルを求めているところの比率が高いが、それ以外の外国人比率については、「日本語による仕事の指示を理解できる」レベル以上を求めているところが多い。

第 3-15 表 外国人比率別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話・理解能力(択一回答)

| | 日本語を話すこと・理解すること | | | | | |
|-------------|-----------------|--------------------|-------------------|----------|--------------|---------------------|
| | 合計 | 仕事上必要な日本語を話すことができる | 日本語による仕事の指示を理解できる | 日常会話ができる | あいさつ、買い物ができる | 日本語を話すことができなくても問題ない |
| 0% | 332 | 36.1% | 45.5% | 15.4% | .9% | 2.1% |
| 0%以上 5%未満 | 127 | 34.6% | 49.6% | 12.6% | 2.4% | .8% |
| 5%以上 10%未満 | 40 | 12.5% | 62.5% | 22.5% | 2.5% | .0% |
| 10%以上 15%未満 | 17 | 29.4% | 47.1% | 11.8% | 5.9% | 5.9% |
| 15%以上 20%未満 | 10 | .0% | 70.0% | 20.0% | 10.0% | .0% |
| 20%以上 25%未満 | 7 | .0% | 85.7% | 14.3% | .0% | .0% |
| 25%以上 30%未満 | 2 | 50.0% | 50.0% | .0% | .0% | .0% |
| 30%以上 | 16 | 18.8% | 25.0% | 37.5% | 6.3% | 12.5% |
| 合計 | 551 | 32.3% | 48.1% | 15.8% | 1.8% | 2.0% |

第 3-16 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。先の集計と同じく、読解能力についてはばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%以上 5%未満のように外国人比率が低い場合には「日本語の指示書等を読むことができる」というような高いレベルの日本語読解能力を求める比率が高いが、外国人比率 30%以上では「日本語を読めなくても問題はない」という比率が 4 割近くある。外国人比率が高いところでは、日本語を読むことができない外国人を誰かがそれをフォローすることができる、あるいは、仕事内容が日本語を必要としないといった要因が考えられる。

第 3-17 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力である。筆記能力についてもばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%以上 5%未満では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」というような高いレベルの日本語筆記能力を求めるところの比率が高いが、外国人比率が高いところで、求める筆記能力は低い。

以上、事業所の業種や規模、直接雇用外国人比率といった基本属性と外国人労働者に求める日本語能力の関係を検討してきた。しかし、企業（事業所）の人材戦略、実際の外国人労働者の雇用形態、仕事内容によっても求める日本語能力が異なると考えられる。そこで、こ

これらの要因と外国人に求める日本語能力の関係について検討する。

第 3-16 表 外国人比率別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力(択一回答)

| | 読むこと | | | | | |
|-------------|------|-------------------|-------------|---------------|---------------|-----------------|
| | 合計 | 日本語の指示書等を読むことができる | 漢字を読むことができる | 漢字を少し読むことができる | ひらがなを読むことができる | 日本語を読めなくても問題はない |
| 0% | 330 | 41.5% | 17.6% | 17.0% | 14.8% | 9.1% |
| 0%以上 5%未満 | 127 | 37.8% | 19.7% | 21.3% | 12.6% | 8.7% |
| 5%以上 10%未満 | 40 | 27.5% | 10.0% | 22.5% | 30.0% | 10.0% |
| 10%以上 15%未満 | 17 | 29.4% | 17.6% | 29.4% | 11.8% | 11.8% |
| 15%以上 20%未満 | 10 | 20.0% | .0% | 20.0% | 40.0% | 20.0% |
| 20%以上 25%未満 | 7 | .0% | .0% | 57.1% | 14.3% | 28.6% |
| 25%以上 30%未満 | 2 | 50.0% | .0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 30%以上 | 16 | 12.5% | 12.5% | 12.5% | 25.0% | 37.5% |
| 合計 | 549 | 37.5% | 16.8% | 19.1% | 16.2% | 10.4% |

第 3-17 表 外国人比率別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力(択一回答)

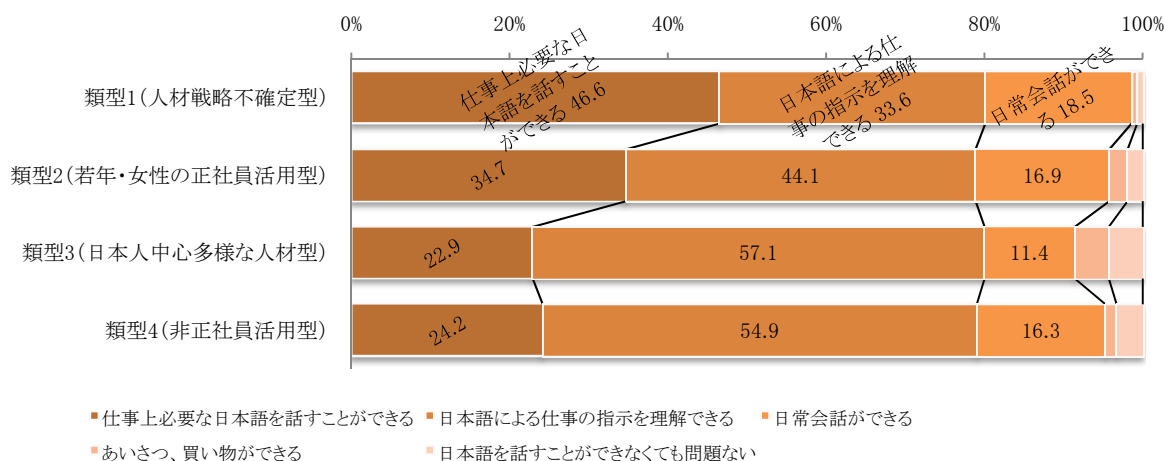
| | 日本語を書くこと | | | | | |
|-------------|----------|------------------------|-------------|---------------|---------------|--------------------|
| | 合計 | 日本語で業務日報や介護記録を書くことができる | 漢字を書くことが出来る | 漢字を少し書くことができる | ひらがなを書くことができる | 日本語を書くことができない問題はない |
| 0% | 328 | 33.2% | 12.2% | 21.3% | 17.7% | 15.5% |
| 0%以上 5%未満 | 126 | 28.6% | 15.9% | 23.0% | 15.9% | 16.7% |
| 5%以上 10%未満 | 40 | 22.5% | 10.0% | 15.0% | 25.0% | 27.5% |
| 10%以上 15%未満 | 16 | 25.0% | 12.5% | 18.8% | 25.0% | 18.8% |
| 15%以上 20%未満 | 10 | 20.0% | .0% | 10.0% | 40.0% | 30.0% |
| 20%以上 25%未満 | 7 | .0% | .0% | 14.3% | 28.6% | 57.1% |
| 25%以上 30%未満 | 2 | .0% | .0% | .0% | 50.0% | 50.0% |
| 30%以上 | 16 | 6.3% | .0% | 18.8% | 37.5% | 37.5% |
| 合計 | 545 | 29.5% | 12.1% | 20.7% | 19.3% | 18.3% |

(4) 雇用形態の人材戦略と日本語能力

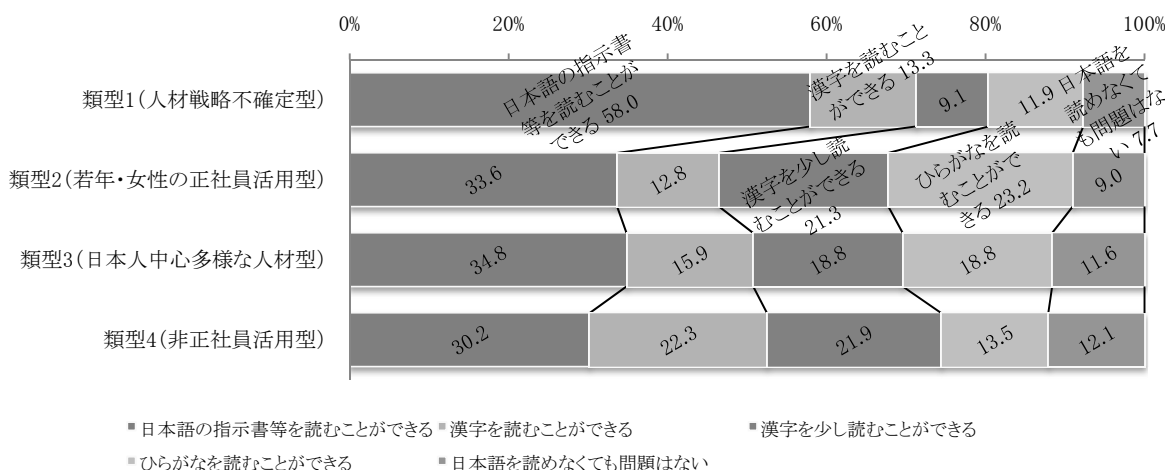
既に見たように、雇用形態に関する人材戦略の4類型のうち、外国人労働者を活用する類型は限られていた。このことを踏まえて、外国人労働者に求める日本語能力を見ていくことにする。

第3-20図は企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力を雇用形態の人材戦略別に集計した結果である。いずれの類型でも「工作上必要な日本語を話すことができる」「日本語による仕事の指示を理解できる」といった能力を求めているところが多い。外国人労働者をあまり活用しない方針の類型1や類型2では「工作上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めているところが多く、日本語のハードルがより高い。類型3や類型4では「日本語による仕事の指示を理解できる」を求めている。

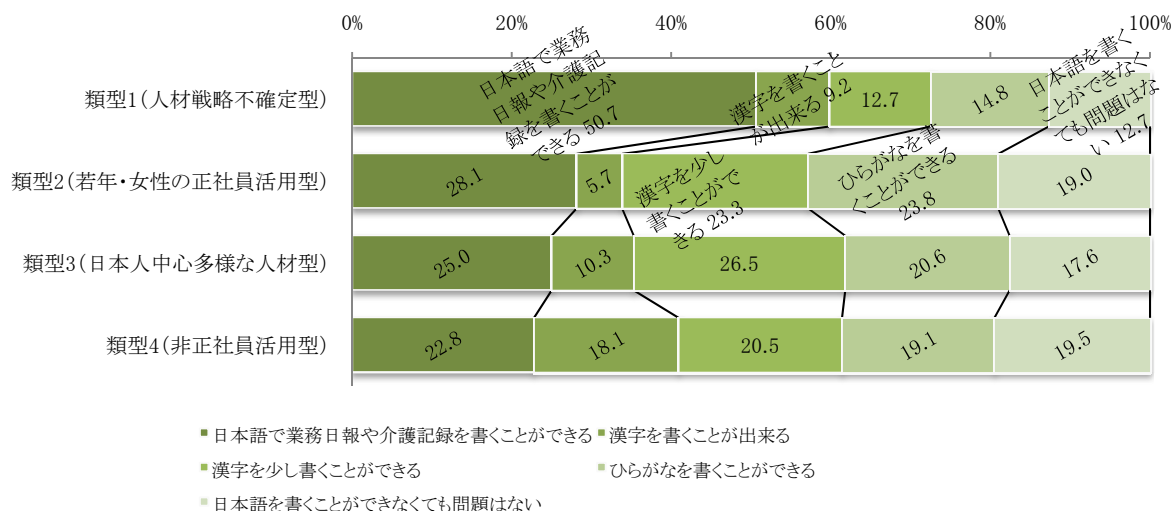
第3-20図 雇用形態の人材戦略別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話能力



第3-21図 雇用形態の人材戦略別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力



第 3-22 図 雇用形態の人材戦略別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力



第 3-21 図は企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力を雇用形態の人材戦略別に集計した結果である。いずれの類型においても「日本語の指示書等を読むことができる」「漢字を読むことができる」「漢字を少し読むことができる」を求めているところを合わせると 7～8 割に達する。外国人労働者を相対的にあまり活用していない類型 1 では「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求めているところが 6 割近く、ここでも日本語のハードルがより高い。

第 3-22 図は企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力を雇用形態の人材戦略別に集計した結果である。いずれの類型においても「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」「漢字を書くことが出来る」「漢字を少し書くことができる」といった能力を求めているところを合わせると 6～7 割に達する。筆記能力についても外国人労働者を相対的にあまり活用していない類型 1 では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルの筆記能力を求めているところが 5 割あり、より高い筆記能力が求められている。

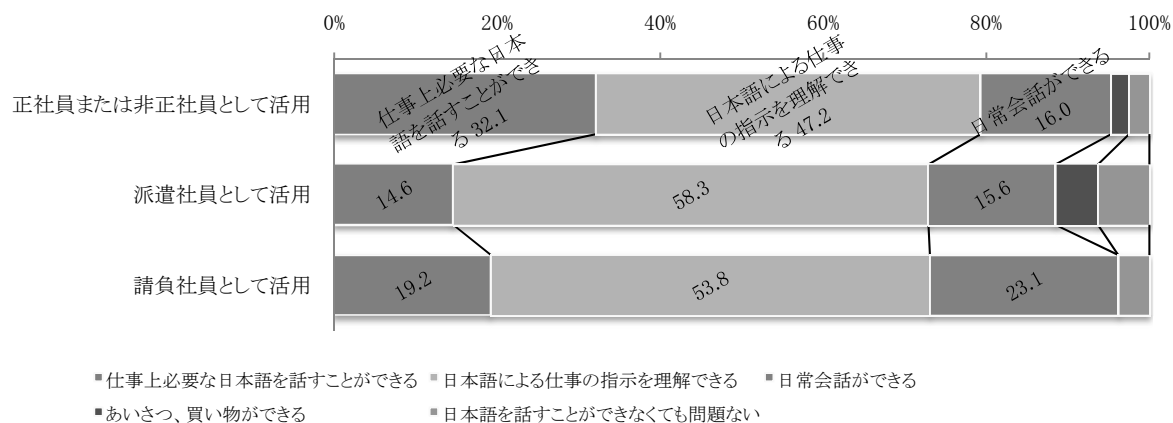
(5) 実際に雇用された外国人の雇用形態と日本語能力

外国人労働者の活用実績がある事業所がどれだけの日本語能力を求めているのか、両者の関係を検討してみた。

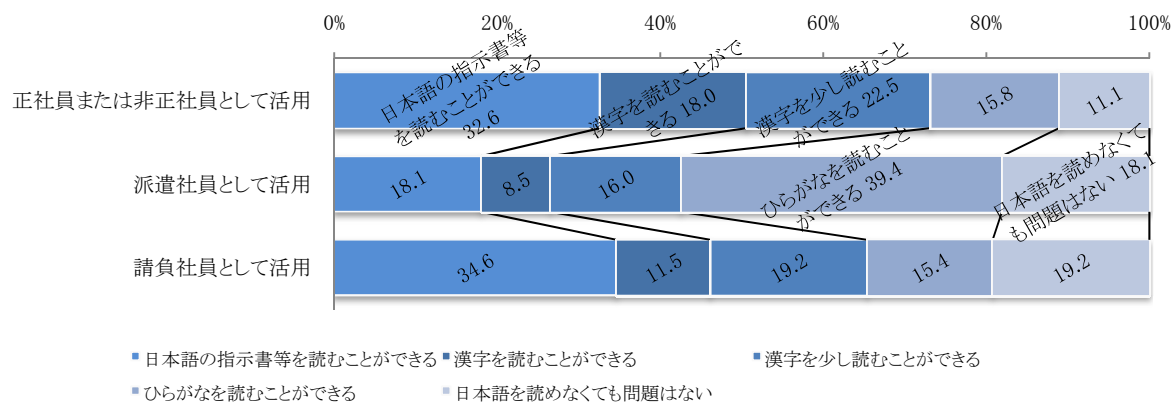
第 3-23 図は外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力である。日本語の会話・理解能力については、「工作上必要な日本語を話すことができる」「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを合わせると、いずれの雇用形態でも 7～8 割に達する。正社員または非正社員の直接雇用として外国人労働者を活用した実績のある事業所では「工作上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが 3 割以上で、より高い日本語能力が求められる。しかし、派遣社員として外国人労働者を活用した実績の

ある事業所ではこの比率が約 15%、請負社員として外国人労働者を活用した実績のある事業所ではこの比率が約 20%で、求める日本語能力が低い。

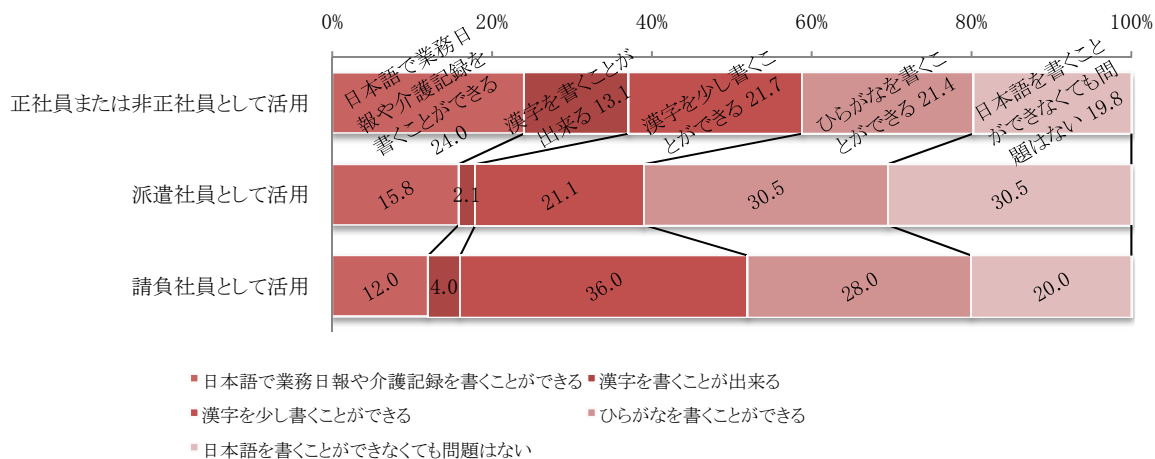
第 3-23 図 外国人の雇用形態別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話能力



第 3-24 図 外国人の雇用形態別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力



第 3-25 図 外国人の雇用形態別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力



第 3-24 図は外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。請負社員として活用実績があるところでは「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が相対的に高いが、総じてひらがなを読める程度以上の日本語読解能力が求められている。

奇妙なことに、正社員または非正社員として活用している場合と、請負社員として活用している場合では回答傾向が近いが、派遣社員として外国人労働者を活用した実績があるところでは「ひらがなを読むことができる」という回答が 4 割近くある。なぜこのような結果になったの検討したものの、明らかなことはわからなかった¹¹。

第 3-25 図は企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力を外国人の雇用形態別に集計した結果である。日本語筆記能力については、7～8 割の事業所で「ひらがなを書くことができる」レベル以上の筆記能力が求められている。しかし、業務日報や介護記録を書くことができる、あるいは、漢字を書くことができる能力まで求めるかどうかは回答が分かれる。正社員または非正社員として外国人を雇用した実績がある場合には、「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが 1/4 ほどあり、より高い筆記能力が求められている。

外国人労働者の活用実績と外国人に求める日本語能力の関係を整理すると、正社員や非正社員として直接雇用で外国人労働者を活用する場合にはより高いレベルの日本語能力が求められているが、派遣社員や請負社員として活用する場合であっても、ある程度の日本語能力は必要である。

(6) 仕事内容の人材戦略と日本語能力

次に、仕事内容の人材戦略と日本語能力の関係を検討する。

第 3-26 図は、企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力を仕事内容の人材戦略別に集計した結果である。読解能力や筆記能力ほど回答にばらつきはなく、「日本語による仕事の指示を理解できる」レベル以上を求めているところが 7～8 割となっている。その中でも類型 D では「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが 45% と、高いレベルの日本語会話能力が求められている。類型 B も「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが 4 割近くある。これは、仕事上の指揮命令だけではなく、顧客と日本語でコミュニケーションをとる必要があるため、一定の日本語能力が求められるためと考えられる。

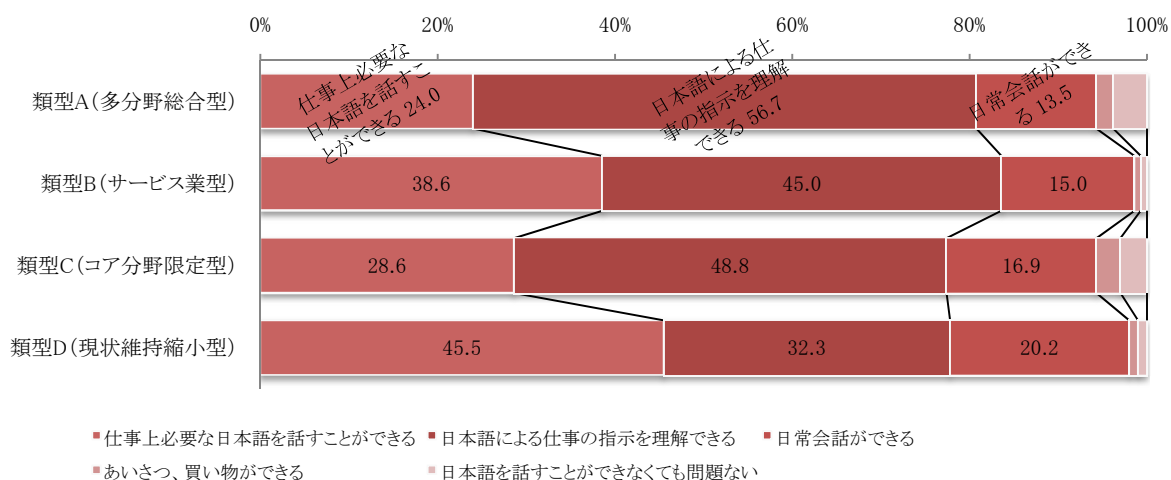
第 3-27 図は企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力を仕事内容の人材戦略類型別に集計した結果である。全体的な傾向は、類型 A と類型 C が近く、「漢字を少し読むこと

¹¹ 派遣社員と請負社員を同じに扱って回答していることも考えられる。実際、請負社員を「派遣」と通称していることが多い。また、正社員と請負社員を同時に活用しているというように、複数の雇用形態で外国人労働者を活用している場合は複数の情報が混在しているということも考えられる。

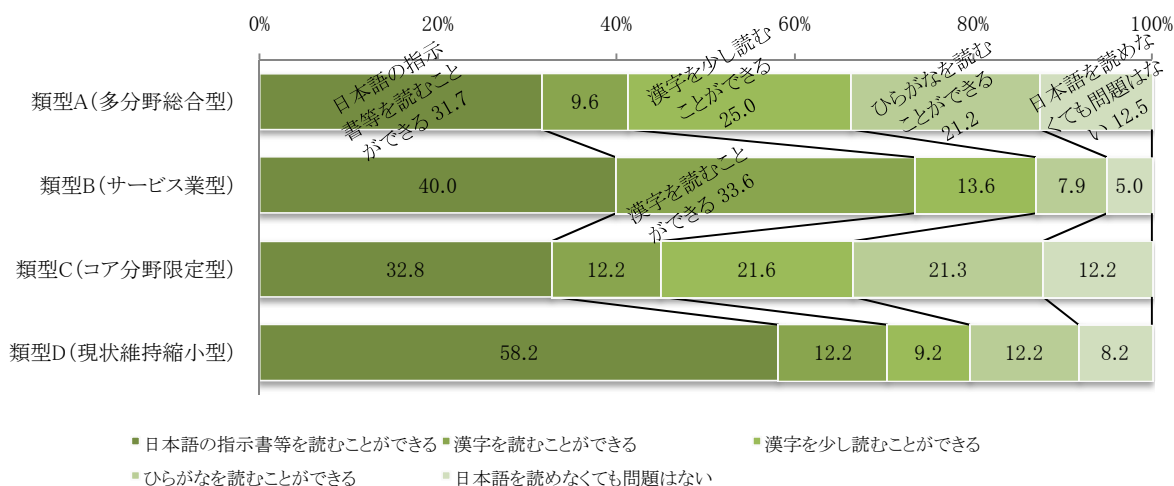
ができる」レベル以上の日本語読解能力を求めるところが6割以上ある。類型Bと類型Dは高い日本語読解能力を求めており、「漢字を少し読むことができる」レベル以上の日本語読解能力を求めるところが8割ないしそれ以上ある。とりわけ類型Dが「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求めるところが6割近くあり、高い日本語読解能力を求めている。

第3-28図は企業（事業所）と外国人に求める日本語筆記能力を仕事内容の人材戦略別に集計した結果である。回答結果の全体的な傾向は読解能力と同様、類型Aと類型Cが近く、「ひらがな書くことができる」レベル以上の日本語読解能力を求めるところが7～8割ある。また、類型Bと類型Dは高い日本語筆記能力を求めており、「漢字を少し書くことができる」レベル以上の日本語筆記能力を求めるところが7割ほどある。とりわけ類型Dでは「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが45%あり、高い日本語筆記能力を求めている。

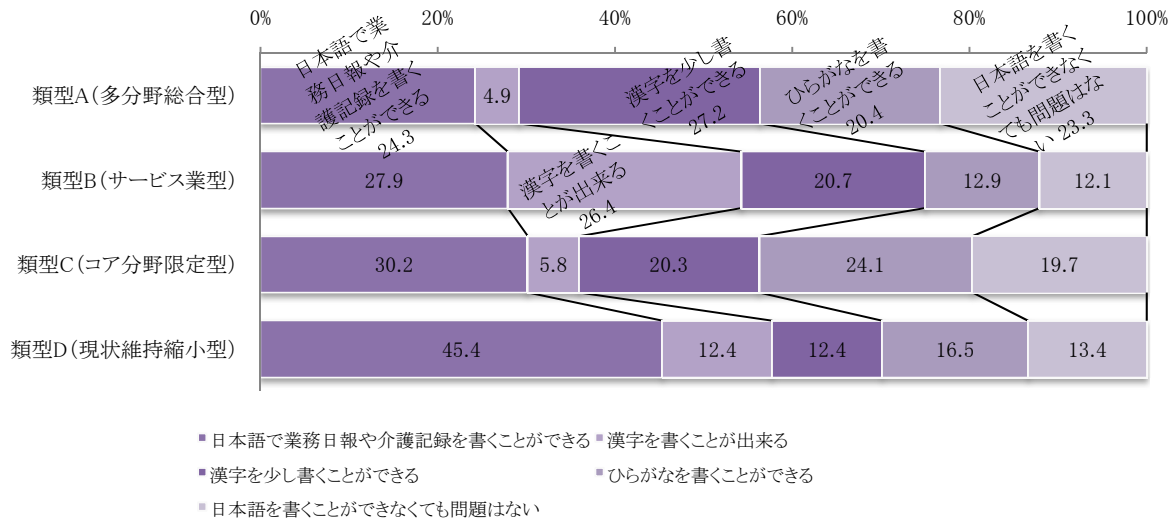
第3-26図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力



第3-27図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力



第 3-28 図 外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力



以上、会話・理解、読解、筆記のいずれの要件でも類型Dで高い日本語能力を求めている。これは、類型Dが仕事分野を全体的に縮小しており、高い能力の人材でなければ雇用しないことの結果であると考えられる。

(7) 実際の仕事内容と日本語能力要件

実際に外国人労働者の活用実績がある事業所がどのような仕事内容で外国人労働者を活用したのか、それと外国人に求める日本語能力の関係はどうか。以下ではこの点を検討する。先に見たように、アンケートに回答した事業所では外国人労働者をサービスの仕事と生産工程の仕事で活用しているところが多く、それ以外の仕事で活用しているところが少ない。そこで、仕事の内容をサービスの仕事、生産工程の仕事、その他の仕事の3つに分けて見ていくことにする。

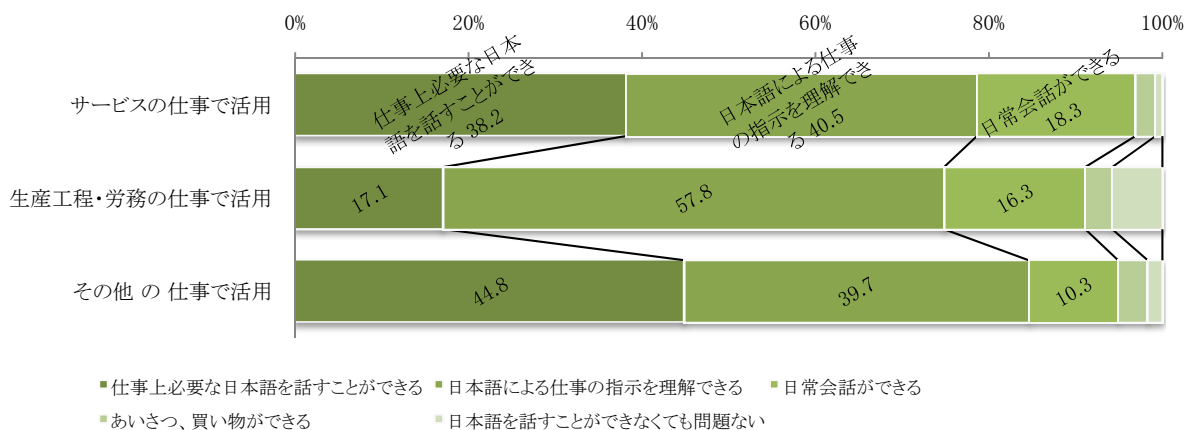
第 3-29 図は外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話能力である。日本語の会話・理解能力については、「仕事上必要な日本語を話すことができる」「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを合わせると、いずれの仕事内容でも7~8割ある。生産工程・労務の仕事でも「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところは17%であるが、6割近い事業所が「日本語による仕事の指示が理解する」レベルを求めている。その他の仕事で活用実績がある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めているところが45%と、サービス業で活用実績がある事業所よりも高い日本語会話能力を求めているところが多い。

第 3-30 図は外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力である。生産工程・労務の仕事で外国人労働者を活用している場合、「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が相対的に高いが、それでも5割以上の事業所では漢字を少し読

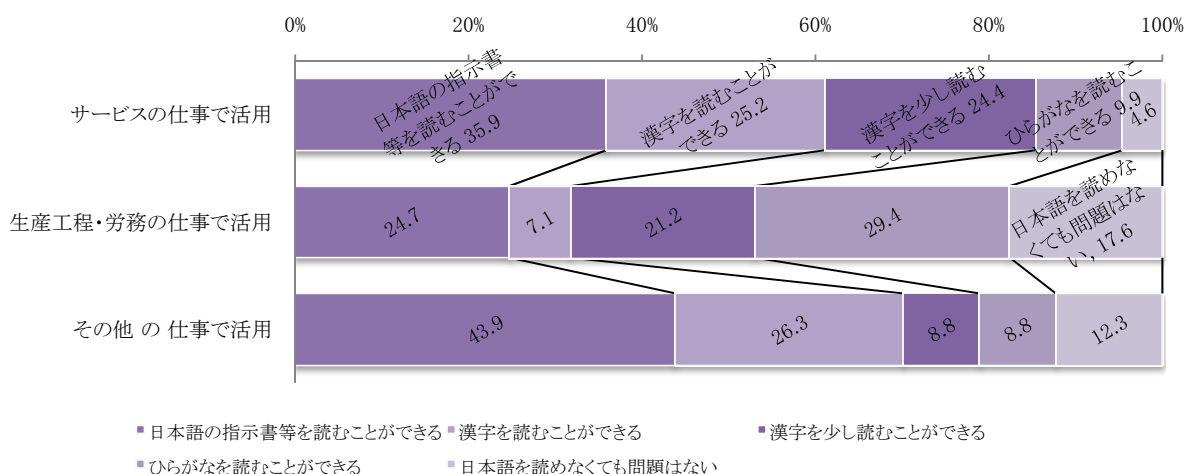
める以上の日本語読解能力を求めている。サービスの仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所では、8割以上の事業所で「漢字を少し読むことができる」レベルより高い日本語読解能力を求めている。その他の仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所では、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求めるところが44%に達し、より高い日本語読解能力を求めている。

第3-31図は外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力である。日本語筆記能力については、生産工程・労務の仕事で活用実績のある事業所の27%では「日本語を書くことができなくても問題はない」と回答しているなど、求められる日本語筆記能力のレベルは他の仕事に比べれば低い。これに対して、サービスの仕事やその他の仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所では、8割以上の事業所で「漢字を少し書くことができる」レベル以上の筆記能力が求め、サービスの仕事で活用実績のある事業所の25%、その他の仕事で活用実績のあえう事業所の38%では「日本語で業務日報や介護記録を書くことがで

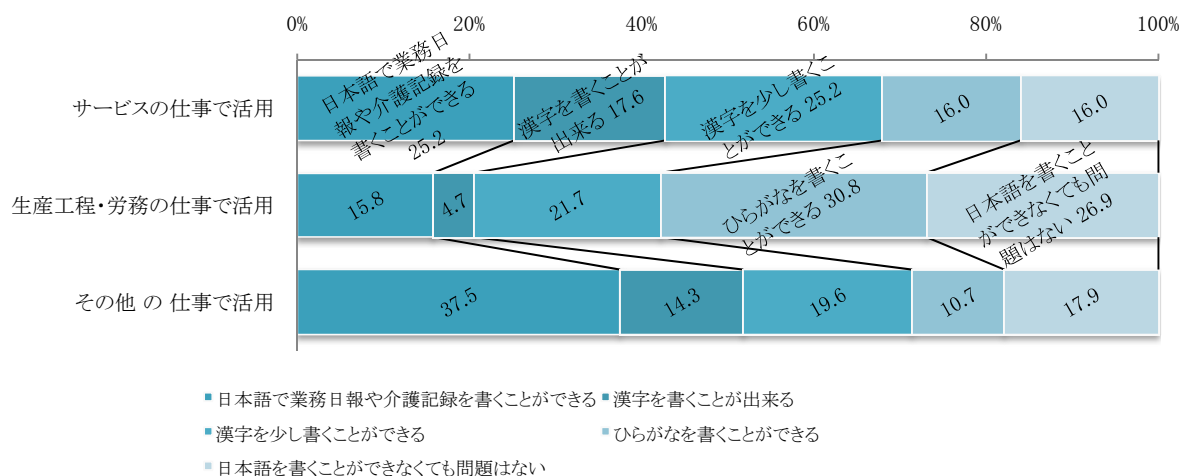
第3-29図 外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話能力



第3-30図 外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語読解能力



第 3-31 図 外国人の仕事内容別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力



きる」レベルを求めている。

実際に外国人労働者の活用実績がある仕事内容と外国人に求める日本語能力の関係をみると、生産工程・労務の仕事でも多少なりとも日本語ができることを求める事業所の方が多く、ましてサービスの仕事やその他の仕事ではある程度の日本語能力が求められている。

7. 小括

第 3 章の議論は以下のようにまとめられる。

- (1) 過去 2 年間に外国人労働者を活用したことがある事業所は約 2 割、外国人を活用したことがない事業所の割合は 8 割であった。外国人を活用したことがある事業所における主な雇用形態は、正社員と非正社員を合わせた直接雇用、派遣社員として活用、請負社員として活用の順に多い。仕事内容では、「生産工程・労務の仕事」が最も多く、以下、「サービスの仕事」、「その他」等となっており、それ以外の分野で外国人を活用した事業所はわずかである。
- (2) 2010 年 6 月 1 日現在で正社員または非正社員として外国人労働者を雇用している事業所は全体の 12% であった。外国人正社員の人数は平均 6 人、外国人非正社員的人数は平均 20 人となっている。外国人正社員比率は 1% 未満の事業所が多い。外国人非正社員比率が「20% 以上」の事業所が 3 割以上あった。
- (3) 雇用形態および仕事内容に関する人材戦略類型によって外国人正社員比率、外国人非正社員比率は異なる。雇用形態に関する人材戦略類型のうち、類型 1（若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない）や類型 2（日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）に比べて、類型 3（日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）、類型 4

(若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する)では外国人正社員比率、外国人非正社員比率が高い。

仕事内容の人材戦略が類型 A (若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する)、類型 C (若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する)では他の類型に比べて外国人非正社員比率が高い。また、類型 C (若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する)、類型 D (若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定なし)では他の類型に比べて外国人正社員比率が高い。

(4) 約 8 割の事業所では外国人を活用していない。その理由として、「日本人だけで求人数を確保できたから」、「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」、「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったから」等の理由を挙げる事業所が多い。採用要件としての日本語能力の問題から外国人労働者を活用していない(活用したことがない)事業所は 16%である。

(5) 企業(事業所)では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。具体的には、「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある事業所の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については 4 割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については 3 割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは当然のことであり、就業支援を行う上で日本語の教育訓練は不可欠である。

なお、外国人労働者の雇用について消極的である企業(事業所)ほど高い日本語能力を求めている。

第4章 外国人労働者の評価とその効果

1. はじめに

この章では外国人労働者を雇用した実績がある企業（事業所）では外国人労働者の働きぶりをどのように評価しているのか、それはどのような要因によって決まるのかを検討する。外国人労働者に対する評価を取り上げるのは、評価結果によって外国人労働者の雇用に関する行動、つまり、外国人の雇用について積極的か消極的かにも影響してくると考えられたからである。

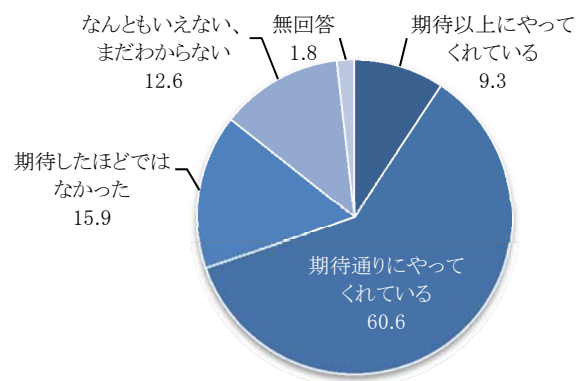
ただ、この評価は外国人労働者に対して事業所が何を期待しているか、どのような水準の仕事を期待しているのかによっても異なる。今回の調査ではこの点に関連する質問がないので、事業所の基本属性や外国人労働者を採用する際に重視する項目などとの関係を検討した。

2. 外国人労働者に対する評価

外国人労働者の雇用実績がある事業所では、外国人労働者をどのように評価しているのか、「期待以上にやってくれている」-「期待通りにやってくれている」-「期待したほどではなかった」-「なんともいえない、まだわからない」の4件法で回答してもらった。

第4-1図は回答結果である。「期待通りにやってくれている」が60.6%で最も多く、以下、「期待したほどではなかった」(15.9%)、「なんともいえない、まだわからない」(12.6%)、「期待以上にやってくれている」(9.3%)となっている。「なんともいえない、まだわからない」「無回答」を除いて、肯定的な回答である「期待以上にやってくれている」の比率+「期待通りにやってくれている」の比率、否定的な回答である「期待したほどではなかった」の比率の差(DI)を計算すると、プラス53.8となり、外国人労働者に対する評価は肯定的な回答傾向が強い¹²。

第4-1図 外国人労働者に対する評価(択一回答、単位:%、N=454)



¹² ただし、「期待通りにやってくれている」と「なんともいえない、まだわからない」「無回答」を除いて、肯定的な回答である「期待以上にやってくれている」の比率と否定的な回答である「期待したほどではなかった」の比率の差を計算すると、マイナス6.6となり、否定的な回答が多い。

(1) 業種

第 4-1 表は外国人労働者に対する評価を業種別に集計した結果である。多くの業種で「期待通りにやってくれている」という回答が多い。ある程度以上のケース数がある業種では「期待通りにやってくれている」という回答の比率が高いが、「期待以上にやってくれている」という回答の比率よりも「期待したほどではなかった」という回答の比率が高い。

第 4-1 表 業種別外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | | 外国人に対する評価 | | | | |
|--------|-------------------|-----------|-------------------|-------------------|------------------|----------------------|
| | | 合計 | 期待以上にや ってくれている | 期待通りにや ってくれている | 期待したほどでは なかった | なんともいえない、 まだわからない |
| 業 種 | 農業、林業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 建設業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 消費関連製造業 | 27 | 7.4% | 66.7% | 11.1% | 14.8% |
| | 素材関連製造業 | 33 | 6.1% | 72.7% | 9.1% | 12.1% |
| | 機械関連製造業 | 73 | 12.3% | 64.4% | 17.8% | 5.5% |
| | その他製造業 | 100 | 7.0% | 61.0% | 16.0% | 16.0% |
| | 情報通信業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 0.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 4 | 25.0% | 50.0% | 0.0% | 25.0% |
| | 卸売業、小売業 | 88 | 9.1% | 59.1% | 11.4% | 20.5% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 0.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 54 | 11.1% | 57.4% | 18.5% | 13.0% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 教育、学習支援業 | 9 | .0% | 88.9% | 11.1% | .0% |
| | 医療、福祉 | 15 | 20.0% | 40.0% | 40.0% | .0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 25 | 8.0% | 64.0% | 24.0% | 4.0% |
| | その他 | 3 | .0% | 66.7% | 33.3% | .0% |
| | 合計 | 441 | 9.3% | 61.7% | 16.1% | 12.9% |

(2) 規模

第 4-2 表は、外国人労働者に対する評価を従業員規模別に集計した結果である。どの規模でも「期待通りにやってくれている」という回答が多い。しかし、「500 人以上」を除いて、「期待以上にやってくれている」という回答の比率よりも「期待したほどではなかった」と

いう回答の比率が高い。

第 4-2 表 従業員規模別の外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | 外国人に対する評価 | | | | |
|-----------------|-----------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない |
| 5 人未満 | 62 | 9.7% | 46.8% | 24.2% | 19.4% |
| 5 人以上 30 人未満 | 138 | 12.3% | 58.0% | 15.2% | 14.5% |
| 30 人以上 50 人未満 | 50 | 8.0% | 60.0% | 24.0% | 8.0% |
| 50 人以上 100 人未満 | 61 | 4.9% | 72.1% | 11.5% | 11.5% |
| 100 人以上 200 人未満 | 46 | 4.3% | 63.0% | 15.2% | 17.4% |
| 200 人以上 500 人未満 | 31 | 9.7% | 71.0% | 12.9% | 6.5% |
| 500 人以上 | 20 | 5.0% | 85.0% | 5.0% | 5.0% |
| 合計 | 408 | 8.8% | 61.5% | 16.4% | 13.2% |

(3) 外国人比率

第 4-3 表は、外国人労働者に対する評価の外国人正社員比率別の集計結果である。外国人正社員比率が 0% であっても外国人非正社員がいるケースをもあるので、0% も含めて掲載してある。

ケース数が少ない「15%以上 20%未満」を除いて、「期待通りにやってくれている」という回答の比率が高い。また、「5%以上 10%未満」「10%以上 15%未満」以外は「期待したほどではなかった」という回答の比率が「期待以上にやってくれている」という回答の比率を上回っている。

第 4-4 表は、外国人非正社員比率別の外国人労働者に対する評価の集計結果である。全体的に見ると、外国人非正社員比率に関係なく、「期待通りにやってくれている」という回答の比率が高い。また、「10%以上 15%未満」「15%以上 20%未満」では「期待以上にやってくれている」という回答の比率が「期待したほどではなかった」という回答の比率を上回っている。

第 4-5 表は、直接雇用外国人比率別の外国人労働者に対する評価の集計結果である。「25%以上 30%未満」を除いて、直接雇用外国人比率に関係なく、「期待通りにやってくれている」という回答の比率が高い。また、「10%以上 15%未満」「15%以上 20%未満」では「期待した以上にやってくれている」という回答の比率が「期待したほどではなかった」という回答の比率を上回っている。

第 4-3 表 外国人正社員比率別の外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | 外国人に対する評価 | | | | |
|-------------|-----------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない |
| 0%超 1%未満 | 310 | 7.7% | 60.3% | 16.8% | 15.2% |
| 1%以上 2%未満 | 14 | 7.1% | 64.3% | 21.4% | 7.1% |
| 2%以上 3%未満 | 14 | 7.1% | 64.3% | 14.3% | 14.3% |
| 3%以上 4%未満 | 9 | .0% | 66.7% | 33.3% | .0% |
| 4%以上 5%未満 | 6 | .0% | 83.3% | 16.7% | .0% |
| 5%以上 10%未満 | 18 | 27.8% | 55.6% | 11.1% | 5.6% |
| 10%以上 15%未満 | 18 | 11.1% | 72.2% | 5.6% | 11.1% |
| 15%以上 20%未満 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| 20%以上 | 15 | 13.3% | 60.0% | 20.0% | 6.7% |
| 合計 | 405 | 8.6% | 61.2% | 16.5% | 13.6% |

第 4-4 表 外国人非正社員比率別の外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | 外国人に対する評価 | | | | |
|-------------|-----------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない |
| 0% | 269 | 5.9% | 48.0% | 17.8% | 28.3% |
| 0%超 1%未満 | 9 | 11.1% | 66.7% | 11.1% | 11.1% |
| 1%以上 2%未満 | 19 | 5.3% | 89.5% | 5.3% | .0% |
| 2%以上 3%未満 | 9 | .0% | 66.7% | 22.2% | 11.1% |
| 3%以上 4%未満 | 14 | 7.1% | 85.7% | 7.1% | .0% |
| 4%以上 5%未満 | 8 | 12.5% | 50.0% | 25.0% | 12.5% |
| 5%以上 10%未満 | 18 | .0% | 88.9% | .0% | 11.1% |
| 10%以上 15%未満 | 11 | 18.2% | 72.7% | .0% | 9.1% |
| 15%以上 20%未満 | 11 | 18.2% | 54.5% | 9.1% | 18.2% |
| 20%以上 | 61 | 14.8% | 60.7% | 16.4% | 8.2% |
| 合計 | 429 | 7.7% | 56.2% | 15.4% | 20.7% |

第 4-5 表 直接雇用外国人比率別の外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | 外国人に対する評価 | | | | |
|-------------|-----------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない |
| 0% | 167 | 4.2% | 53.9% | 22.2% | 19.8% |
| 0%以上 5%未満 | 128 | 11.7% | 68.0% | 12.5% | 7.8% |
| 5%以上 10%未満 | 40 | 12.5% | 67.5% | 15.0% | 5.0% |
| 10%以上 15%未満 | 16 | 6.3% | 75.0% | .0% | 18.8% |
| 15%以上 20%未満 | 9 | 22.2% | 66.7% | .0% | 11.1% |
| 20%以上 25%未満 | 7 | .0% | 57.1% | 28.6% | 14.3% |
| 25%以上 30%未満 | 2 | 50.0% | .0% | 50.0% | .0% |
| 30%以上 | 14 | 7.1% | 57.1% | 21.4% | 14.3% |
| 合計 | 383 | 8.4% | 61.1% | 17.0% | 13.6% |

第 4-6 表は、外国人労働者の活用実績がある事業所について、どのような仕事で外国人労働者を活用しているのか、仕事内容別の評価を集計した結果である。いずれの仕事でも「期待通りにやってくれている」という回答の比率が高い。アンケートに回答した事業所において外国人労働者を活用している仕事が「サービスの仕事」と「生産工程・労務の仕事」に集中しているが、これらを見ると、「期待したほどではなかった」という回答の比率が高い。

第 4-6 表 外国人労働者を活用した仕事と外国人労働者に対する評価(択一回答)

| | 外国人に対する評価 | | | | |
|------------|-----------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない |
| サービスの仕事 | 140 | 9.3% | 55.7% | 20.0% | 15.0% |
| 保安の仕事 | 2 | 50.0% | 50.0% | .0% | .0% |
| 農林漁業の仕事 | 3 | .0% | 66.7% | .0% | 33.3% |
| 運輸・通信の仕事 | 1 | .0% | 100.0% | .0% | .0% |
| 生産工程・労務の仕事 | 253 | 7.9% | 65.6% | 15.4% | 11.1% |
| その他 | 60 | 13.3% | 66.7% | 11.7% | 8.3% |
| 合計 | 440 | 41 | 273 | 72 | 54 |

冒頭にも述べたように、外国人労働者に対する評価を考える場合、企業（事業所）が外国人労働者に対してどのような役割を期待しているか、どのような働きぶりを期待しているのかによって評価も異なると考えられるので、上記の結果を一般化するのは注意が必要であろう。

3. 外国人労働者に対する評価を決めるもの

以上見てきたように、外国人労働者に対する評価は「期待通りやってくれている」という回答が多い。しかし、ある程度のケース数の回答があった場合、1割から2割の事業所が「期待したほどではなかった」と評価している。「期待以上にやってくれている」という場合や「期待通りにやってくれている」というケースについてはとりあえず大きな問題はないと考え、どのような場合に「期待したほどではなかった」と評価しているのかを検討する。

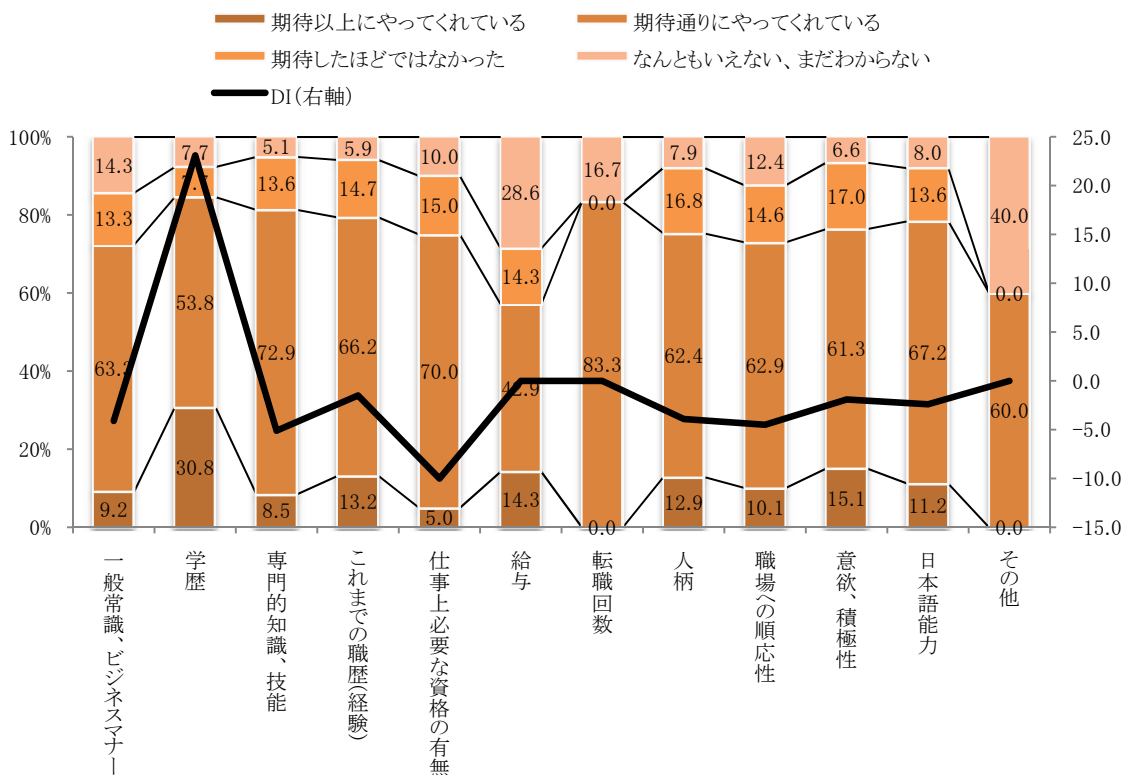
なお、今回のアンケートの設問では、評価が事業所内の外国人労働者全体に関するもので、雇用形態や仕事内容といった外国人労働者の細かな属性を考慮した分析とはなっていない。この点については今後の課題としたい。

利用可能な変数を考慮した上で、以下では外国人労働者を採用する際の要件、外国人労働者の雇用形態、外国人労働者の日本語能力と外国人労働者に対する評価の関係を見ていく。

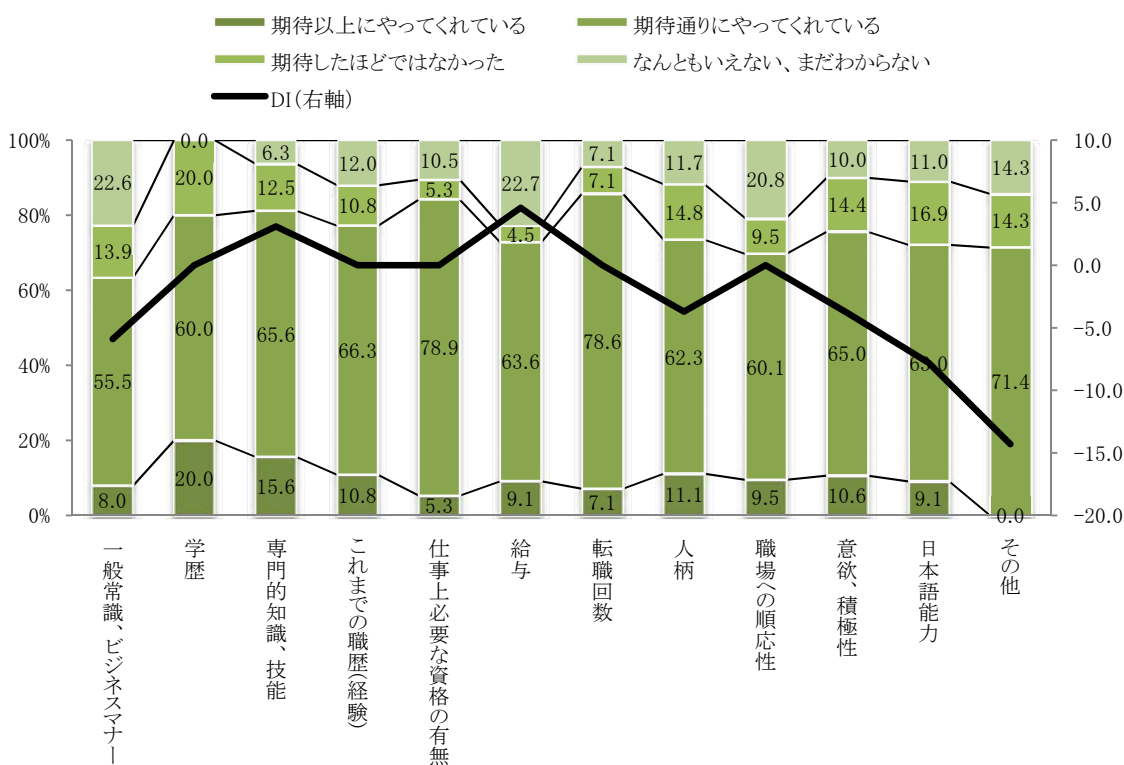
第4-2図は、外国人正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の集計結果である。回答傾向をわかりやすくするために、「期待以上にやってくれている」という回答の比率と「期待したほどではなかった」という回答の比率の差をDI（右軸の折れ線グラフ）として描いている。このDIを見ると、「学歴」だけが明らかにプラスとなっているが、他の項目はゼロまたはマイナスとなっている。特にマイナス傾向が強い要件は、「仕事上必要な資格の有無」では10%ポイントの差がある。ただし、ケース数が20と小さいので、一般化するには注意が必要である。

第4-3図は、外国人非正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の集計結果である。ここでも回答傾向をわかりやすくするために、「期待以上にやってくれている」という回答の比率と「期待したほどではなかった」という回答の比率の差をDIとして描いている。このDIを見ると、「専門的知識、技能」「給与」がプラスとなっているが、他の項目はゼロまたはマイナスとなっている。特に、「日本語能力」「その他」の要件は、DIがそれぞれマイナス7.8%ポイント、マイナス14.3%ポイントとなっており、否定的な傾向が強い。ただし、「その他」についてはケース数が7ケースと小さいので、注意が必要である。

第 4-2 図 外国人正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価



第 4-3 図 外国人非正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価



次に、過去2年間の外国人労働者の採用実績と外国人労働者に対する評価を集計してみた。外国人労働者を正社員または非正社員として活用している場合、ともに「期待したほどではなかった」と回答した事業所は17.4%、派遣社員として活用した場合は14.1%、請負社員として活用したという場合は7.7%となっている（10%水準で有意）。正社員や非正社員、派遣社員として活用している場合、否定的な評価回答比率がやや高い。正社員や非正社員、派遣社員に共通しているのは仕事についての指示を事業所の社員が直接出すということである。そうすると、日本語による仕事の指示に対してどのように行動したかがこうした評価につながっているととも考えられる。残念ながら、雇用形態別にどの程度の日本語能力要件に関する資料はない。そこで、代替的に全体としての日本語要件との関係を検討する。

第4-7表 日本語会話能力要件と外国人労働者に対する評価（択一回答）

| | 外国人労働者に対する評価 | | | | | |
|---------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|------------------|---------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない | 期待以上にやってくれている |
| 仕事上必要な日本語を話すことができる | 119 | 11.8% | 51.3% | 21.8% | 15.1% | 11.8% |
| 日本語による仕事の指示を理解できる | 218 | 7.8% | 65.1% | 13.8% | 13.3% | 7.8% |
| 日常会話ができる | 71 | 11.3% | 66.2% | 11.3% | 11.3% | 11.3% |
| あいさつ、買い物ができる | 12 | 8.3% | 75.0% | 16.7% | .0% | 8.3% |
| 日本語を話すことができなくても問題ない | 14 | .0% | 57.1% | 28.6% | 14.3% | .0% |
| 合計 | 434 | 9.2% | 61.5% | 16.1% | 13.1% | 9.2% |

第4-7表は日本語会話能力要件と外国人労働者に対する評価の関係を表している。「仕事上必要な日本語を話すことができる」と「日本語を話すことができなくても問題ない」については、「期待以上にやってくれている」という回答の比率と「期待したほどではなかった」という回答の比率の差が10%ポイント以上ある。外国人労働者の日本語会話・理解能力要件として高度な要件を課したり、また、日本語会話能力不問としている場合は評価は低い。

第4-8表は日本語読解能力と外国人労働者に対する評価の関係を表している。「日本語の指示書等を読むことができる」レベルの日本語読解能力を求めている場合、外国人労働者を低く評価している事業所の比率が10%ポイント以上高い。

第4-9表は日本語筆記能力と外国人労働者に対する評価の関係を表している。「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」や「漢字を書くことができる」レベルの日本語筆

記能力を求めている場合、外国人労働者を低く評価している事業所の比率が高い。

以上から、事業所が高い日本語能力を求めている場合、外国人労働者に対する評価は否定的な傾向が強くなる。

既に、外国人労働者を含めて雇用の拡大に消極的であるような企業（事業所）では高い日本語能力要件を課しているところが多いことを見た。そういった企業（事業所）では外国人労働者に対するハードルを高く設定している、あるいはもともと外国人労働者の雇用に対して否定的であったりしがちであるから、低い評価が与えられたのではないか。

第 4-8 表 日本語読解能力要件と外国人労働者に対する評価（択一回答）

| | 外国人労働者に対する評価 | | | | | |
|-------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|------------------|---------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない | 期待以上にやってくれている |
| 日本語の指示書等を読むことができる | 127 | 11.0% | 47.2% | 25.2% | 16.5% | 127 |
| 漢字を読むことができる | 68 | 7.4% | 61.8% | 13.2% | 17.6% | 68 |
| 漢字を少し読むことができる | 91 | 11.0% | 69.2% | 11.0% | 8.8% | 91 |
| ひらがなを読むことができる | 89 | 5.6% | 73.0% | 10.1% | 11.2% | 89 |
| 日本語を読めなくても問題はない | 55 | 10.9% | 63.6% | 16.4% | 9.1% | 55 |
| 合計 | 430 | 9.3% | 61.6% | 16.0% | 13.0% | 430 |

第 4-9 表 日本語筆記能力要件と外国人労働者に対する評価（択一回答）

| | 外国人労働者に対する評価 | | | | | |
|------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|------------------|---------------|
| | 合計 | 期待以上にやってくれている | 期待通りにやってくれている | 期待したほどではなかった | なんともいえない、まだわからない | 期待以上にやってくれている |
| 日本語で業務日報や介護記録を書くことができる | 92 | 12.0% | 52.2% | 25.0% | 10.9% | 92 |
| 漢字を書くことができる | 43 | 2.3% | 58.1% | 16.3% | 23.3% | 43 |
| 漢字を少し書くことができる | 97 | 8.2% | 66.0% | 12.4% | 13.4% | 97 |
| ひらがなを書くことができる | 101 | 6.9% | 66.3% | 15.8% | 10.9% | 101 |
| 日本語を書くことができなくても問題はない | 94 | 13.8% | 62.8% | 12.8% | 10.6% | 94 |
| 合計 | 427 | 9.4% | 61.6% | 16.4% | 12.6% | 427 |

4. 小括

本章の議論は以下のようにまとめられる。

- (1) 外国人労働者の雇用実績がある事業所の6割が外国人労働者の働きぶりについて「期待通りにやってくれている」と評価している。また、肯定的な回答である「期待以上やってくれている」の比率+「期待通りにやってくれている」の比率、否定的な回答である「期待したほどではなかった」の比率の差（DI）を計算すると、外国人労働者に対する評価は肯定的な回答傾向が強い。
- (2) 外国人正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の関係を見ると、「学歴」だけが肯定的な評価の傾向で、「仕事上必要な資格の有無」では否定的な評価の傾向が強い。外国人非正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の関係をみると、「専門的知識、技能」「給与」が肯定的な評価傾向で、それ以外は中立的または否定的な評価の傾向である。特に「日本語能力」は否定的な傾向が強い。
- (3) 高い日本語能力を求めている場合、外国人労働者に対する評価は否定的な傾向が強くなる。

第5章 外国人労働者の雇用の可能性

1. はじめに

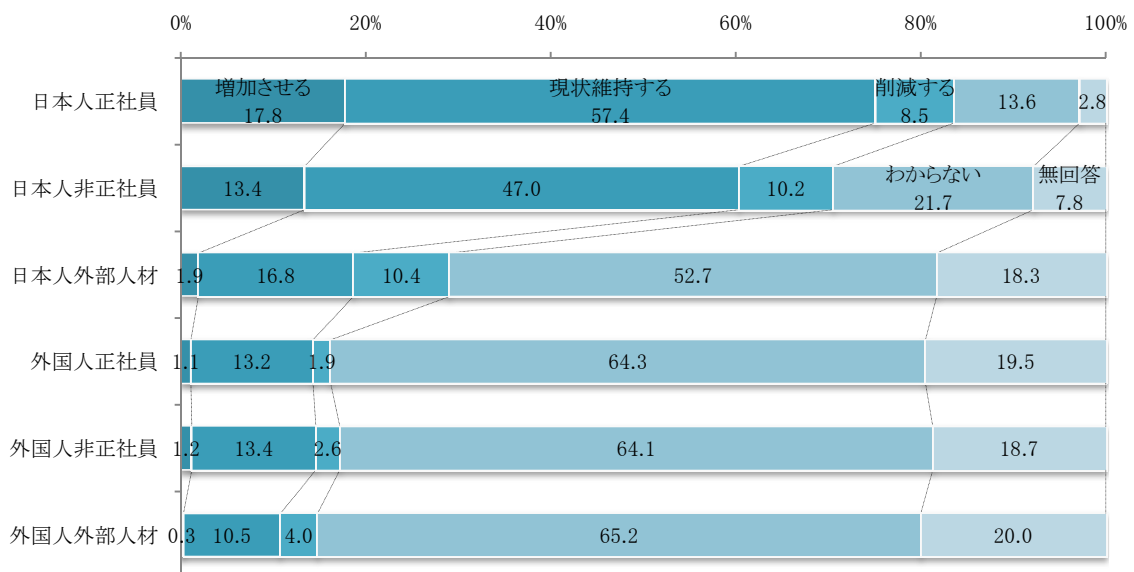
この章では、企業（事業所）における今後の外国人労働者の雇用の見通しについて見ていくことにする。事業所全体のうち、過去2年間に何らかの形で外国人労働者を雇用している事業所は約2割、外国人を活用したことがない事業所の割合は8割であった。では、今後、外国人労働者を雇用する可能性はどうか。そして、どのような要因が今後の外国人雇用を決めているのであろうか。事業の業績などはもちろんであるが、外国人労働者に特有の要因はあるのか。こうした点を検討していく。

2. 今後の外国人労働者の採用方針

第5-1図は今後の人材の採用についてどのような見通しを持っているかを「増加させる」－「現状維持する」－「削減する」の3件法に「わからない」を加えたものから回答してもらった結果である。日本人正社員、日本人非正社員についてはいずれも「現状維持する」という回答の比率が高いが、日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材については「わからない」という回答の比率が5～6割を超えている¹³。

次に、事業所の属性別に人材の採用の方針について検討する。以下では外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材を対象を限定する。

第5-1図 人材の採用についての見通し(択一回答、N=2252)



¹³ 「わからない」という回答には個別の事業所レベルではわからない場合と明確な採用方針がない場合とがあらると考えられるが、質問紙では両者を区別できない。

(1) 業種

第5-1表は業種別の集計結果であるが、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、素材関連製造業を除いて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。

第5-1表 業種別の外国人正社員の採用方針(択一回答)

| | | 外国人正社員 | | | | |
|----|-------------------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持 | 削減する | わからない |
| 業種 | 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 | .0% | 50.0% | .0% | 50.0% |
| | 建設業 | 1 | 100.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 消費関連製造業 | 24 | .0% | 20.8% | 4.2% | 75.0% |
| | 素材関連製造業 | 24 | .0% | 41.7% | 16.7% | 41.7% |
| | 機械関連製造業 | 62 | 1.6% | 30.6% | 11.3% | 56.5% |
| | その他製造業 | 91 | 3.3% | 25.3% | 3.3% | 68.1% |
| | 情報通信業 | 2 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 3 | .0% | 33.3% | .0% | 66.7% |
| | 卸売業、小売業 | 78 | 3.8% | 33.3% | 2.6% | 60.3% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 44 | 2.3% | 18.2% | 2.3% | 77.3% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 教育、学習支援業 | 7 | 28.6% | 28.6% | .0% | 42.9% |
| | 医療、福祉 | 13 | 7.7% | 15.4% | 7.7% | 69.2% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 22 | 4.5% | 27.3% | 9.1% | 59.1% |
| | その他 | 2 | 50.0% | .0% | .0% | 50.0% |
| | 合計 | 380 | 3.7% | 27.1% | 5.5% | 63.7% |

第5-2表は外国人非正社員についての集計結果である。ここでも「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。

第5-3表は外国人外部人材についての集計結果である。ここでも「わからない」という回答の比率が高い。また、消費関連製造業、素材関連製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)といった業種では、正社員、非正社員に比べて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、各種製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。

第 5-2 表 業種別の外国人非正社員の採用方針 (択一回答)

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|----|-------------------|---------|--------|-------|-------|--------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持 | 削減する | わからない |
| 業種 | 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 | .0% | 50.0% | .0% | 50.0% |
| | 建設業 | 1 | 100.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 消費関連製造業 | 26 | 7.7% | 26.9% | 11.5% | 53.8% |
| | 素材関連製造業 | 26 | 3.8% | 34.6% | 26.9% | 34.6% |
| | 機械関連製造業 | 63 | 7.9% | 22.2% | 17.5% | 52.4% |
| | その他製造業 | 88 | 1.1% | 26.1% | 6.8% | 65.9% |
| | 情報通信業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 3 | .0% | 33.3% | .0% | 66.7% |
| | 卸売業、小売業 | 82 | 3.7% | 34.1% | 4.9% | 57.3% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 50 | 8.0% | 40.0% | .0% | 52.0% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 教育、学習支援業 | 8 | 25.0% | 37.5% | .0% | 37.5% |
| | 医療、福祉 | 14 | 14.3% | 28.6% | 7.1% | 50.0% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 25 | 12.0% | 32.0% | 4.0% | 52.0% |
| | その他 | 2 | .0% | 50.0% | .0% | 50.0% |
| | 合計 | 396 | 6.1% | 30.1% | 8.3% | 55.6% |

第 5-3 表 業種別の外国人外部人材の採用方針 (択一回答)

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|----|-------------------|---------|--------|-------|-------|--------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持 | 削減する | わからない |
| 業種 | 農業、林業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 | .0% | 50.0% | .0% | 50.0% |
| | 建設業 | 1 | 100.0% | .0% | .0% | .0% |
| | 消費関連製造業 | 23 | .0% | 13.0% | 13.0% | 73.9% |
| | 素材関連製造業 | 27 | 7.4% | 25.9% | 29.6% | 37.0% |
| | 機械関連製造業 | 64 | 3.1% | 21.9% | 31.3% | 43.8% |
| | その他製造業 | 85 | 2.4% | 16.5% | 16.5% | 64.7% |
| | 情報通信業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 運輸業、郵便業 | 3 | .0% | 33.3% | .0% | 66.7% |
| | 卸売業、小売業 | 76 | .0% | 17.1% | 13.2% | 69.7% |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 43 | .0% | 20.9% | 2.3% | 76.7% |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 教育、学習支援業 | 7 | .0% | 28.6% | .0% | 71.4% |
| | 医療、福祉 | 12 | .0% | 8.3% | 8.3% | 83.3% |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 22 | .0% | 18.2% | 4.5% | 77.3% |
| | その他 | 2 | .0% | .0% | .0% | 100.0% |
| | 合計 | 373 | 1.9% | 18.5% | 15.5% | 64.1% |

(2) 規模

第 5-4 表は、事業所の従業員規模と外国正社員の採用見通しの関係である。業種別集計と同じく、いずれの従業員規模でも「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。

第 5-5 表は事業所の従業員規模と外国人非正社員の採用見通しの関係についてみたものである。いずれの従業員規模でも「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。

第 5-4 表 従業員規模別の外国人正社員の採用見通し(択一回答、単位:%)

| | 外国人正社員 | | | | |
|--------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 5人未満 | 55 | .0% | 12.7% | 5.5% | 81.8% |
| 5人以上30人未満 | 114 | 5.3% | 34.2% | 5.3% | 55.3% |
| 30人以上50人未満 | 43 | 2.3% | 41.9% | 14.0% | 41.9% |
| 50人以上100人未満 | 55 | 3.6% | 29.1% | 1.8% | 65.5% |
| 100人以上200人未満 | 45 | 4.4% | 26.7% | 2.2% | 66.7% |
| 200人以上500人未満 | 28 | 3.6% | 25.0% | 7.1% | 64.3% |
| 500人以上 | 18 | .0% | 11.1% | 5.6% | 83.3% |
| 合計 | 358 | 3.4% | 28.2% | 5.6% | 62.8% |

第 5-5 表 従業員規模別の外国人非正社員の採用見通し(択一回答、単位:%)

| | 外国人非正社員 | | | | |
|--------------|---------|-------|--------|-------|-------|
| | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 5人未満 | 60 | 6.7% | 26.7% | 3.3% | 63.3% |
| 5人以上30人未満 | 120 | 4.2% | 35.0% | 6.7% | 54.2% |
| 30人以上50人未満 | 42 | 9.5% | 23.8% | 14.3% | 52.4% |
| 50人以上100人未満 | 59 | 5.1% | 25.4% | 13.6% | 55.9% |
| 100人以上200人未満 | 45 | 8.9% | 33.3% | 4.4% | 53.3% |
| 200人以上500人未満 | 28 | 10.7% | 17.9% | 7.1% | 64.3% |
| 500人以上 | 17 | .0% | 41.2% | 11.8% | 47.1% |
| 合計 | 371 | 6.2% | 29.6% | 8.1% | 56.1% |

第 5-6 表は事業所の従業員規模と外国外部人材の採用見通しの関係についてみたものである。いずれの従業員規模でも「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。

以上のように、従業員規模についても外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しについて「わからない」という回答の比率が高い。

第 5-6 表 従業員規模別の外国人外部人材の採用見通し(択一回答、単位：%)

| | 外国人外部人材 | | | | |
|--------------|---------|-------|--------|-------|-------|
| | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 5人未満 | 55 | .0% | 14.5% | 7.3% | 78.2% |
| 5人以上30人未満 | 109 | 1.8% | 21.1% | 13.8% | 63.3% |
| 30人以上50人未満 | 43 | 2.3% | 25.6% | 23.3% | 48.8% |
| 50人以上100人未満 | 53 | .0% | 17.0% | 22.6% | 60.4% |
| 100人以上200人未満 | 44 | 4.5% | 25.0% | 11.4% | 59.1% |
| 200人以上500人未満 | 29 | .0% | 10.3% | 20.7% | 69.0% |
| 500人以上 | 18 | .0% | .0% | 16.7% | 83.3% |
| 合計 | 351 | 1.4% | 18.5% | 15.7% | 64.4% |

(3) 外国人比率

外国人比率と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しとの関係はどうか。外国人正社員比率と外国人正社員の採用見通し、外国人非正社員比率と外国人非正社員の採用見通し、直接雇用外国人比率と外部外国人の採用見通しの関係を見ていく。

第 5-7 表は、外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見通しである。既に事業所内に外国人正社員がいる場合は、他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率は低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる（5%水準で有意）。

ただし、いずれのカテゴリーもケース数が少ないので、一般化には注意が必要である。

第 5-8 表は、外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見通しである。既に事業所内に外国人非正社員がいる場合は、他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率は低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる（1%水準で有意）。

ここでも、いずれのカテゴリーもケース数が少ないので、一般化には注意が必要である。

第 5-9 表は、直接雇用外国人社員比率別の外国人外部人材の採用見通しであるが、ほとんどのカテゴリーで「わからない」という回答の比率が高い（有意差なし）。

第 5-7 表 外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見通し(択一回答、単位：%)

| | | 外国人正社員 | | | | |
|----------|-------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 外国人正社員比率 | 0%超 1%未満 | 267 | 2.2% | 21.0% | 6.0% | 70.8% |
| | 1%以上 2%未満 | 14 | 7.1% | 50.0% | .0% | 42.9% |
| | 2%以上 3%未満 | 14 | .0% | 42.9% | 7.1% | 50.0% |
| | 3%以上 4%未満 | 8 | 12.5% | 75.0% | 12.5% | .0% |
| | 4%以上 5%未満 | 6 | 16.7% | 50.0% | .0% | 33.3% |
| | 5%以上 10%未満 | 16 | 6.3% | 31.3% | 6.3% | 56.3% |
| | 10%以上 15%未満 | 17 | 5.9% | 52.9% | 5.9% | 35.3% |
| | 15%以上 20%未満 | 1 | .0% | 100.0% | .0% | .0% |
| | 20%以上 | 13 | 7.7% | 53.8% | .0% | 38.5% |
| 合計 | 356 | 3.4% | 28.1% | 5.6% | 62.9% | |

第 5-8 表 外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見通し(択一回答、単位：%)

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|-----------|-------------|---------|-------|--------|-------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 外国人非正社員比率 | 0% | 202 | 2.0% | 18.3% | 8.4% | 71.3% |
| | 0%超 1%未満 | 8 | 12.5% | 25.0% | .0% | 62.5% |
| | 1%以上 2%未満 | 17 | 5.9% | 52.9% | 11.8% | 29.4% |
| | 2%以上 3%未満 | 9 | .0% | 22.2% | 11.1% | 66.7% |
| | 3%以上 4%未満 | 13 | 7.7% | 53.8% | .0% | 38.5% |
| | 4%以上 5%未満 | 8 | 25.0% | 25.0% | .0% | 50.0% |
| | 5%以上 10%未満 | 18 | 16.7% | 66.7% | .0% | 16.7% |
| | 10%以上 15%未満 | 9 | .0% | 44.4% | 33.3% | 22.2% |
| | 15%以上 20%未満 | 10 | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 40.0% |
| | 20%以上 | 59 | 13.6% | 49.2% | 5.1% | 32.2% |
| 合計 | | 353 | 6.2% | 30.0% | 7.9% | 55.8% |

第 5-9 表 直接雇用外国人社員比率別の外国人外部人材の採用見通し(択一回答、単位：%)

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|-----------|-------------|---------|-------|--------|--------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 直接雇用外国人比率 | 0% | 152 | 2.6% | 17.1% | 17.8% | 62.5% |
| | 0%以上 5%未満 | 109 | .0% | 21.1% | 11.9% | 67.0% |
| | 5%以上 10%未満 | 34 | .0% | 23.5% | 8.8% | 67.6% |
| | 10%以上 15%未満 | 13 | .0% | 30.8% | .0% | 69.2% |
| | 15%以上 20%未満 | 7 | .0% | 28.6% | 14.3% | 57.1% |
| | 20%以上 25%未満 | 7 | .0% | 14.3% | 42.9% | 42.9% |
| | 25%以上 30%未満 | 1 | .0% | .0% | 100.0% | .0% |
| | 30%以上 | 14 | .0% | 7.1% | 28.6% | 64.3% |
| 合計 | | 337 | 1.2% | 19.3% | 15.4% | 64.1% |

(4) 業績

採用の見通しは業績によって異なると考えられる。そこで、次にこれについて検討する。

第 5-10 表～第 5-12 表は事業所の業績の推移と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。回答傾向をわかりやすくするために、業績を「改善傾向である」と「どちらかといえば改善傾向である」、「どちらかといえば悪化傾向である」と「悪化傾向である」を合わせている。いずれの集計結果も「わからない」という回答の比率が高い。ただ、3つの表ともに業績が「改善傾向である」という場合、表側の他のカテゴリーに比べて「増加させる」という回答の比率がわずかであるが高い(いずれの集計とも 10%水準で有意)。

第 5-10 表 業績の推移と外国人正社員の採用見通し

| | | 外国人正社員 | | | | |
|----|---------|--------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 業績 | 改善傾向である | 680 | 2.4% | 16.2% | 2.2% | 79.3% |
| | 変化はない | 376 | .5% | 19.7% | 2.1% | 77.7% |
| | 悪化傾向である | 776 | 1.0% | 14.8% | 2.7% | 81.4% |
| | 合計 | 1832 | 1.4% | 16.3% | 2.4% | 79.9% |

第 5-11 表 業績の推移と外国人非正社員の採用見通し

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|----|---------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 業績 | 改善傾向である | 692 | 2.5% | 14.9% | 3.6% | 79.0% |
| | 変化はない | 380 | .8% | 18.9% | 2.1% | 78.2% |
| | 悪化傾向である | 778 | 1.0% | 16.7% | 3.5% | 78.8% |
| | 合計 | 1850 | 1.5% | 16.5% | 3.2% | 78.8% |

第 5-12 表 業績の推移と外国人外部人材の採用見通し

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|----|---------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 業績 | 改善傾向である | 684 | .9% | 12.9% | 6.0% | 80.3% |
| | 変化はない | 372 | .0% | 15.3% | 4.0% | 80.6% |
| | 悪化傾向である | 764 | .1% | 12.3% | 4.7% | 82.9% |
| | 合計 | 1820 | .4% | 13.1% | 5.1% | 81.4% |

(5) 雇用形態の人材戦略

第 5-13 表～第 5-15 表は雇用形態についての人材戦略と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。

第 5-13 表 雇用形態の人材戦略と外国人正社員の採用見通し

| | | 外国人正社員 | | | | |
|-----------|--------------------|--------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 雇用形態の人材戦略 | 類型 1(人材戦略不確定型) | 671 | .1% | 12.7% | 2.4% | 84.8% |
| | 類型 2(若年・女性の正社員活用型) | 708 | 1.4% | 14.0% | 2.5% | 82.1% |
| | 類型 3(日本人中心多様な人材型) | 145 | 2.8% | 23.4% | 1.4% | 72.4% |
| | 類型 4(非正社員活用型) | 332 | 3.3% | 25.9% | 2.4% | 68.4% |
| | 合計 | 1856 | 1.4% | 16.4% | 2.4% | 79.8% |

第 5-14 表 雇用形態の人材戦略と外国人非正社員の採用見通し

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|-----------|---------------------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 雇用形態の人材戦略 | 類型 1 (人材戦略不確定型) | 668 | .0% | 13.0% | 2.4% | 84.6% |
| | 類型 2 (若年・女性の正社員活用型) | 703 | .1% | 12.8% | 3.3% | 83.8% |
| | 類型 3 (日本人中心多様な人材型) | 149 | 3.4% | 20.8% | 4.7% | 71.1% |
| | 類型 4 (非正社員活用型) | 355 | 6.2% | 28.7% | 3.9% | 61.1% |
| | 合計 | 1875 | 1.5% | 16.5% | 3.2% | 78.8% |

第 5-15 表 雇用形態の人材戦略と外国人外部人材の採用見通し

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|-----------|---------------------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 雇用形態の人材戦略 | 類型 1 (人材戦略不確定型) | 668 | .0% | 11.1% | 2.5% | 86.4% |
| | 類型 2 (若年・女性の正社員活用型) | 701 | .6% | 11.7% | 4.6% | 83.2% |
| | 類型 3 (日本人中心多様な人材型) | 146 | .7% | 17.8% | 8.2% | 73.3% |
| | 類型 4 (非正社員活用型) | 329 | .6% | 18.5% | 9.4% | 71.4% |
| | 合計 | 1844 | .4% | 13.2% | 5.0% | 81.5% |

いずれの集計結果も「わからない」という回答の比率が高い。ただ、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型 3 と類型 4 で「増加させる」という回答の比率がわずかに高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、類型 1、類型 2 に比べて類型 3、類型 4 で「現状維持する」「削減する」という回答の比率が高い（3つの集計とも 1%水準で有意）。

（6）仕事内容の人材戦略

第 5-16 表～第 5-18 表は仕事内容についての人材戦略と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。いずれの集計結果も「わからない」という回答の比率が高い。ただ、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型 A と類型 B で「増加させる」「現状維持する」という回答の比率がわずかながら高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、増加させるという回答の比率にほとんど差はないが、類型 A では削減するという回答の比率が相対的に高い（3つの集計とも 1%水準で有意）。

第 5-16 表 仕事内容の人材戦略と外国人正社員の採用見通し

| | | 外国人正社員 | | | | |
|-----------|--------------|--------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 仕事内容の人材戦略 | 類型A(多分野総合型) | 254 | 3.5% | 21.7% | 1.2% | 73.6% |
| | 類型B(サービス業型) | 437 | 1.4% | 18.1% | 2.5% | 78.0% |
| | 類型C(コア分野限定型) | 683 | 1.5% | 17.0% | 2.9% | 78.6% |
| | 類型D(現状維持縮小型) | 482 | .2% | 11.2% | 2.1% | 86.5% |
| | 合計 | 1856 | 1.4% | 16.4% | 2.4% | 79.8% |

第 5-17 表 仕事内容の人材戦略と外国人非正社員の採用見通し

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|-----------|--------------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 仕事内容の人材戦略 | 類型A(多分野総合型) | 261 | 3.1% | 20.7% | 5.0% | 71.3% |
| | 類型B(サービス業型) | 448 | 1.6% | 18.5% | 2.9% | 77.0% |
| | 類型C(コア分野限定型) | 687 | 1.9% | 16.6% | 3.5% | 78.0% |
| | 類型D(現状維持縮小型) | 479 | .0% | 12.3% | 2.1% | 85.6% |
| | 合計 | 1875 | 1.5% | 16.5% | 3.2% | 78.8% |

第 5-18 表 仕事内容委の人材戦略と外国人外部人材の採用見通し

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|-----------|--------------|---------|-------|--------|------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 仕事内容の人材戦略 | 類型A(多分野総合型) | 253 | .4% | 14.6% | 8.7% | 76.3% |
| | 類型B(サービス業型) | 437 | .0% | 15.3% | 4.8% | 79.9% |
| | 類型C(コア分野限定型) | 675 | .9% | 13.8% | 5.8% | 79.6% |
| | 類型D(現状維持縮小型) | 479 | .0% | 9.6% | 2.1% | 88.3% |
| | 合計 | 1844 | .4% | 13.2% | 5.0% | 81.5% |

(7) 外国人労働者に対する評価

第 5-19 表～第 5-21 表は外国人労働者に対する評価と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。この場合も外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材いずれについても「わからない」という回答の比率が高い。ただ、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、「期待以上にやってくれている」という場合、「増加させる」という回答の比率が高い。また、「期待したほどではなかった」「なんともいえない、まだわからない」と回答した場合は、「削減する」という回答の比率が高い（3つの集計とも 1%水準で有意）。評価がプラスでない場合は外国人労働者は削減の対象となる可能性が高い。

第 5-19 表 雇用形態の人材戦略と外国人正社員の採用見通し

| | | 外国人正社員 | | | | |
|-----------|------------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 外国人労働者の評価 | 期待以上にやってくれている | 32 | 12.5% | 21.9% | 6.3% | 59.4% |
| | 期待通りにやってくれている | 229 | 3.5% | 31.0% | 3.5% | 62.0% |
| | 期待したほどではなかった | 64 | 3.1% | 21.9% | 9.4% | 65.6% |
| | なんともいえない、まだわからない | 50 | .0% | 20.0% | 10.0% | 70.0% |
| | 合計 | 375 | 3.7% | 27.2% | 5.6% | 63.5% |

第 5-20 表 雇用形態の人材戦略と外国人非正社員の採用見通し

| | | 外国人非正社員 | | | | |
|-----------|------------------|---------|-------|--------|-------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 外国人労働者の評価 | 期待以上にやってくれている | 34 | 17.6% | 29.4% | 5.9% | 47.1% |
| | 期待通りにやってくれている | 241 | 5.0% | 34.9% | 7.5% | 52.7% |
| | 期待したほどではなかった | 62 | 3.2% | 29.0% | 9.7% | 58.1% |
| | なんともいえない、まだわからない | 54 | 5.6% | 13.0% | 13.0% | 68.5% |
| | 合計 | 391 | 5.9% | 30.4% | 8.4% | 55.2% |

第 5-21 表 雇用形態の人材戦略と外国人外部人材の採用見通し

| | | 外国人外部人材 | | | | |
|-----------|------------------|---------|-------|--------|-------|-------|
| | | 合計 | 増加させる | 現状維持する | 削減する | わからない |
| 外国人労働者の評価 | 期待以上にやってくれている | 28 | 3.6% | 14.3% | 14.3% | 67.9% |
| | 期待通りにやってくれている | 231 | 2.6% | 22.5% | 13.4% | 61.5% |
| | 期待したほどではなかった | 60 | .0% | 20.0% | 16.7% | 63.3% |
| | なんともいえない、まだわからない | 49 | .0% | 4.1% | 22.4% | 73.5% |
| | 合計 | 368 | 1.9% | 19.0% | 15.2% | 63.9% |

3. 小括

この章では、企業（事業所）における今後の外国人労働者の雇用の可能性について検討した。その結果を整理すると、以下ようになる。

- (1) 事業所では日本人正社員、日本人非正社員の今後の採用見通しについて、「現状維持する」という回答の比率が高いが、多くの事業所では日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しについて「わからない」と回答している。
- (2) 外国人労働者の今後の採用見通しは事業所の業種、規模よりも外国人正社員比率、外国人非正社員比率などで違いが見られる。
- (3) 外国人労働者の採用見通しは、業績が改善している事業所の一部で「増加させる」と回答しているものの、多くの事業所では「わからない」と回答している。業績が改善傾向にある場合、まず日本人労働者が採用され、外国人労働者の雇用が増加するわけではない。

(4) 外国人正社員比率、外国人非正社員比率、外国人外部人材比率は企業（事業所）の人材戦略が関係しており、したがって、外国人労働者の今後の採用見通しも人材戦略によって異なる。

(5) さらに、外国人労働者の採用見通しは、現在雇用されている外国人労働者に対する評価によっても異なる。外国人労働者に対する評価が高い事業所では外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の雇用を「増加させる」という比率が高い。