

日本における外国人の雇用に関する研究

日大生産工(院) ○YU HSIN NING

日大生産工

山本 寿夫

1. はじめに

現代の日本は、少子高齢化の進行に歯止めがかからない状態であり、人材不足が深刻化している。

そうした中で、人材不足を賄うために外国人労働者を雇用していくという動きは、今後更に加速していくと考えられる。

本論では、日本の外国人労働者の実際の労働状況を調査し、問題点を明確化した上で、外国人労働者がより満足し、働きやすい環境づくりをするための改善策を提案、検証する。

2. 研究目的及び目標

2.1 研究目的・目標

外国人労働者の労働環境を改善するためには、まず彼らの労働環境の現状を明確にする。その後、それに対する彼らの労働環境の改善手法を考察し、数的分析を用いてどのように対応策を展開していくかを論ずる。

2.2 研究方法

アンケート調査により実際に日本で働いている外国人労働者を対象にアンケート調査を実施し、その調査結果を基に統計分析を行う。

3. 先行研究

(1) 福岡昌子・趙康英「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」(三重大学)(2015)

上記(1)から、日本国内における外国人留学生の採用の現状を知ることが出来る。

4. 現状分析

日本国内において人材不足が浸透し続けている現代において、状況を緩和させる対応策として、外国人労働者の採用、または育成が急務である。

下記には、それぞれ日本における外国人労働者の現状について記す。

日本における外国人労働者数の現状分析を行い、次の結果を得た。(図1参照)

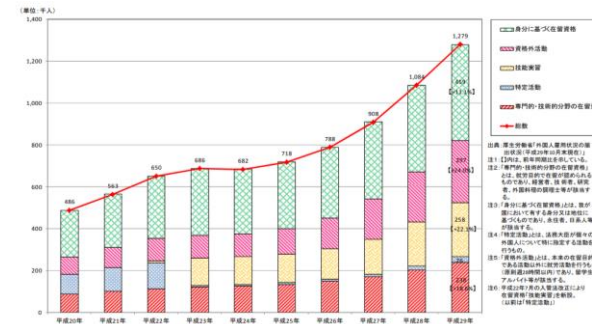


図1 在留資格別にみた外国人労働者数の推移 (出典) 厚生労働省・職業安定局外国人雇用対策課「『外国人雇用状況』の届出状況」(2017)

図1から、以下のことが分かる。

(1) 平成20年から、平成29年までの10年間で、外国人労働者数が793万人増加している。

(2) 資格外活動(留学)、技能実習、専門的・技術的分野の在留資格の総数が平成25年においては39.1万人だったのに対し、平成29年には79.3万人と、5年間で40.2万人増加している傾向にある。

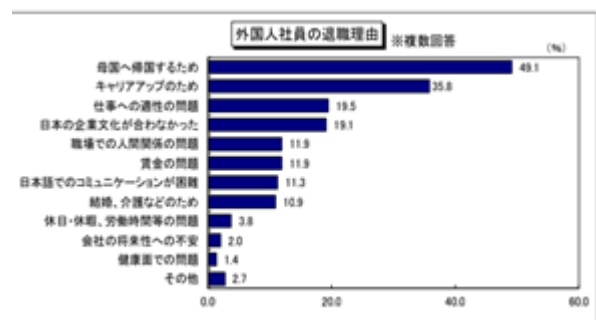


図2 外国人社員の退職理由

(出典) 株式会社ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査」(2016年)

図2から、以下のことが分かる。

(1)「仕事への適性の問題」、「日本の企業文化が合わなかった」、「職場での人間関係の問題」、「日本語でのコミュニケーションが困難」などの、日本文化や言語に対応できなかったことが原因と推定される理由で退職した外国人社員が61.8%存在している。

5. 問題点および対応策

5.1 問題点

(1) 外国人労働者の生活習慣、日本語能力、ビジネスマナーなどの教育不足。

(2) 経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、就労を目的として日本に入国、在留する外国人は増加しているが、その就労状況を見ると、雇用が不安定である。

5.2 対応策

上記問題点(1)、(2)を改善するために、次の対応策を表す。

(1) 外国人労働者が日本に来る前に、日本での習慣やマナー、または日本語研修などの授業を受講することにより、外国人労働者の教育環境を改善する。

(2) 外国人労働者の満足度を高めるための施策を提案する。

6. 検証

上記対応策を検証するために、日本に在住している外国人77名にアンケート調査を行った。

あなたの会社では、休日に会社の日本人社員と交流するためのイベント(BBQ、運動会等)を実施していますか。

77 則回答

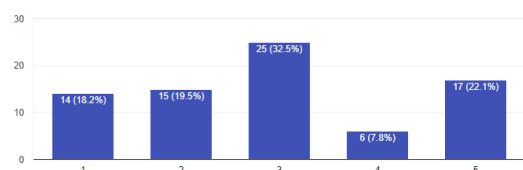


図3 アンケートの集計結果 (一部抜粋)

(出典) 着者作成

また、アンケートから得られた結果より、日本人と外国人労働者で交流会を行うことと、日本人との交流における満足度の関連性を検証するために、T検定を行った。結果として、t値がtの境界値を超えたことより、日本人と外国人労働者で交流会を行うことと、日本人との

交流における満足度の関連性は強いことが証明された。これにより、対応策(2)における、交流会実施という施策の優位性を見出せた。

	変数 1	変数 2
平均	2.758621	3.826087
分散	1.118227	1.513834
観測数	29	23
仮説平均との差異	0	
自由度	44	
t	-3.3041	
P(T<=t) 片側	0.00095	
t 境界値 片側	1.68023	
P(T<=t) 両側	0.0019	
t 境界値 両側	2.01537	

図4 T検定の結果 (出典) 着者作成

7. 考察

検証により、外国人労働者の満足度を高めるために、交流会を実施することが有効であることが証明された。

また、今後より数値の精度を高めていくために、複数の回答項目をもとにT検定を行い、研究の妥当性を高めていく方針である。

8. おわりに

少子高齢化が進み、人材確保が徐々に困難になってきている現代の日本において、外国人労働者を雇用することによって労働力を補おうとすることは、もはや必須の流れと言っても過言ではない。

その中で、本稿は外国人労働者の雇用環境を改善するための研究、及び言語や習慣といった日本文化に対する教育体制の研究を行った。

今後は本研究の検証内容を高めるために、更に研究を進める所存である。

「参考文献」

- (1) 福岡昌子・趙康英「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」(三重大学) (2015)
- (2) 杉村美紀「アジアにおける留学生政策と留学生移動」(上智大学) (2008)
- (3) 厚生労働省・職業安定局外国人雇用対策課「『外国人雇用状況』の届出状況」(2017)
- (4) 株式会社ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査」(2016年)