

高度外国人材の日本企業への適応促進に関する研究 —ダイバーシティとインクルージョンの視点から—

湯川 恵子

要 約

本研究では、少子高齢化に伴う労働人口減少の中で優秀な外国人材が日本企業に適応（インクルージョン）するのを促進させるための方策を、日本の教育機関を卒業または修了し、現在日本の企業で働く外国人へのアンケート並びにインタビューから提案した。その結果、第一に日本独特の採用方法に対する配慮の問題、第二に適切な人事評価とその丁寧な説明、第三に日本語のサポートも含めた社員教育の充実、についての知見が得られた。日本企業にとって外国人材がもつ多文化理解がダイバーシティ経営の取り組みを前進させることにつながり、その最終的な成果としてこの外国人材育成の手法そのものが、日本企業のグローバルな競争優位性にソフト面から貢献することが期待されることが明らかになった。

1. はじめに

わが国における労働人口減少のなかで外国人材に注目が集まっている。政府は、わが国が積極的に受け入れるべき外国人材を「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義付け、高度外国人材の受け入れを

積極的に進めている。結果、外国人材受け入れは年々増加しており、外国人労働者数は2019年末現在で約293万人となり、過去最高を更新している。その一方で深刻な人手不足を背景に、受け入れ態勢の整備が喫緊の課題として厳しく問われており、数字との乖離があるといえる。

国内の労働力不足を技能実習や外国人留学生の資格外活動で補う制度は、当面の労働力不足の即効薬としては機能するかもしれない。しかし長期的には生産性向上への取り組みを後回しにするばかりか、高度外国人材を獲得していくためのグローバル競争のなかで、日本ブランドそのものを傷つけ、わが国の品格と信頼をも落としかねない。

そこで本研究では、日本企業が単なる人手不足解消としての外国人活用ではなく、優秀な外国人材が日本企業に適応（インクルージョン）するのを促進させる方策を、日本の教育機関を卒業または修了し、現在日本の企業で働く外国人へのアンケート並びにインタビューから提案したい。日本企業にとって高度外国人材を日本の職場に取り込んでいく取り組みそのものが、日本企業のグローバルな競争優位性に人材育成というソフト面から貢献することが期待される。

2. 日本で働く外国人材の現状

2.1 概況

厚生労働省が発表している2019年10月現在の「外国人雇用状況」の届出状況まとめによると、外国人労働者数は1,658,804人で前年同期比で198,341人（13.6%）増加し、過去最高を更新した。この要因として、①政府が推進している高度外国人材や外国人留学生の受け入れが進んでいること、②雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、③技能実習制度の活用により技能実習生の受け入れが進んでいること、以上3点が背景にあると考えられている。

国籍別の状況では、労働者数が多い上位3か国として、1位が中国（418,327人）、2位がベトナム（401,326人）、3位がフィリピン（179,685人）となっ

ている。さらに増加率が高い上位3か国としては、1位がベトナムで前年同期比26.7%増、2位がインドネシアで前年同期比23.4%増、3位がネパールで前年同期比12.5%増となっている。

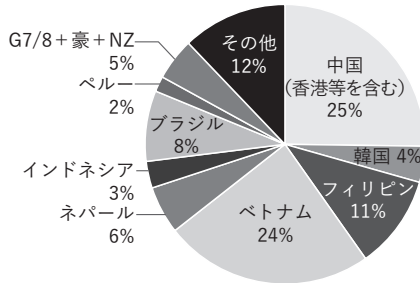


図2-1 国籍別外国人労働者数（2019年10月末現在）

注 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況一覧表（令和元年10月末現在）より作成

在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が531,781人で外国人労働者数全体の32.1%を占めている。「身分に基づく在留資格」には、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が該当する。

次いで、「技能実習」が383,978人と前年同期比で75,489人（24.5%）増加している。次に「資格外活動」が372,894人で、このうち外国人留学生による労働者が318,278人で労働者全体の19.2%を占めている。さらに「専門的・技術的分野の在留資格」が329,034人となっている。「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「介護」、「技能」、「特定技能」が該当する。たとえば、日本の高等教育機関を卒業・修了し、日本の企業に就職した外国人の多くはこの在留資格に区分され、その数も260,556人と少なくない。

さらに「専門的・技術的分野の在留資格」のうち、2019年4月に創設された在留資格「特定技能」の外国人労働者もこの在留資格に入り、その数は520人となっている。この「特定技能」は、2019年4月から人手不足が

深刻な産業分野で受け入れ可能になった新たな在留資格で、中小・小規模事業者をはじめとして、深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくものである。

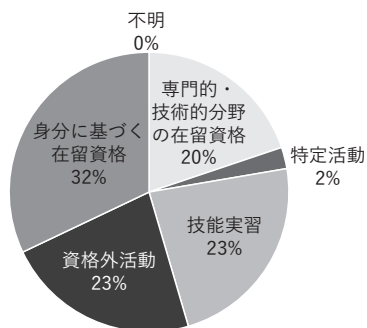


図2-2 在留資格別外国人労働者数（2019年10月末現在）

注 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況一覧表（令和元年10月末現在）」より作成

増加率が高い上位3資格を見ると、1位は「技能実習」で前年同期比24.5%増、2位は「専門的・技術的分野の在留資格」で前年同期比18.9%増、3位は「特定活動」の41,075人で前年同期比15.3%増となっている。

外国人が日本で働く場合は、在留資格ごとに就労制限が課されており以下の表2-1のとおりとなっている。

2.2 3つの在留資格にみる外国人材の実態

そもそも日本の外国人労働者受け入れは、高度な専門知識をもつ高度人材に限定しており、いわゆる単純労働については原則として認めていない。しかしこうした政策はタテマエの面があり、実際には人手不足の建設や介護などの業界で途上国の外国人を一定期間受け入れ、未熟練労働者にOJTで技能を移転していく「技能実習」と、原則的に就労活動が不可とされている外国人留学生も資格外活動許可を得ることにより、例えばコンビニの

表2-1 在留資格カテゴリーによる就労可否

カテゴリー	身分系	就労系1	就労系2	資格外活動
在留資格	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者	技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、高度専門職、経営・管理、技能、特定技能等	技能実習	留学、家族滞在、特定活動
人数 (2019年 10月時点)	531,781人 (32.1%)	329,034人 (19.8%)	383,978人 (23.1%)	372,894人 (22.5%) うち留学 318,278人 (19.2%)
単純労働 ^{注1}	○	×	○ (事実上)	○ (週28時間まで)
専門的分野	○	○	△	○ (週28時間まで)
風俗営業 ^{注2}	○	×	×	×

注1 「単純労働」とは専門的知識・技能を要求されない労働を言い、単純な接客、工場でのラインなどが該当。

注2 「風俗営業」とは風俗営業法の許認可業における就労を言い、性風俗産業以外にパチンコ、麻雀、バーなども該当。

出所 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和元年10月末現在）のデータをもとにしつつ、日本在住ビザセンター HP (<https://zairyuvisa.com/visa/>) の表を参考に作成

アルバイトなどの単純労働に従事することができる「資格外活動」の2つの在留資格の労働者が増加しており、実際には日本では単純労働で働く外国人が多いというのが実情となっている。そこでここでは、わが国における外国人労働の問題点を3つの主体から整理してみたい。まずは労働力不足を背景とする喫緊の課題解決のための(1)「技能実習」および(2)「資格外活動」としての外国人留学生の就労について、そして政府が受け入れを促進する(3)「高度技能人材」、それぞれの視点から整理していく。

(1) 「技能実習」および「特定技能」

外国人技能実習制度の目的は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫しており、技能実習法には、基本理念として「技能実習は、労働力

の需給の調整の手段として行われてはならない」と記されている。外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るもので、期間は最長5年とされている。さらにこの技能実習制度を発展させる形で、2019年4月1日より人手不足が深刻な14の産業分野において在留資格「特定技能」をスタートし、新たな外国人材の受入れが可能となった。

しかしながら「特定技能」制度がスタートしたものの、当初は14分野の受入れ見込数（5年間の最大値）の合計を345,150人とし、2019年の受け入れ見込みを4万人程度としていたが、2019年12月末現在の合計は1,621人で、多い順にベトナム（901人）、インドネシア（189人）、フィリピン（111人）、ミャンマー及び中国（各100人）と、数字の上で見込みを大きく下回っている。特定技能は海外での試験合格者に加え、日本で3年間の技能実習を修了して特定技能に切り替えたり、日本での試験に合格した外国人も取得できる。結果として2019年12月末の1,621人のうち、9割超えが技能実習からの切り替えだったため、特定技能の資格取得者は1万人を下回り、低調な出足となる見通しとなった。

そもそも技能実習では実習生らに賃金が支払われなかったり、渡航費として多額の借金を負わされたりする問題が相次ぎ、人身売買との批判を浴びた経緯もあり、「日本側の数字ありきの立ち上げ方が拙速だ」との声も上がっている（日経新聞2020年2月22日）。さらには、生活者として外国人労働者を社会に受け入れるという視点も不足している。たとえば在留資格「特定技能1号」では、日本語能力は高くなく、家族帯同もないので外国人労働者が孤立しやすく、地方自治体での諸種の手続きの多言語対応サポートも充実しているとは言えない。

さらに最低賃金が適用される技能実習と異なり、特定技能を取得した外国人労働者には日本人と同等以上の待遇が求められたり、技能実習では認められない転職も可能になるために、企業側では賃金水準が低くて離職のリスクが少ない技能実習での受け入れを望む声が依然として多い。人手不足が深刻な先進諸国間でのアジアの働き手の獲得競争の激化も予想される中、日本にとって都合の良い仕組みでは、外国人が働きに来るメリットは

乏しく、日本が外国人労働者に選ばれなくなる恐れがある。

(2) 外国人留学生の「資格外活動」による外国人労働の現状

日本学生支援機構（JASSO）の「2019年度外国人留学生在籍状況調査」によると2019年5月1日現在の外国人留学生数¹は、312,214人と過去最高となった。この内訳は、日本の高等教育機関に在籍する外国人留学生が228,403人で、日本語教育機関に在籍する外国人留学生が83,811人となっている。

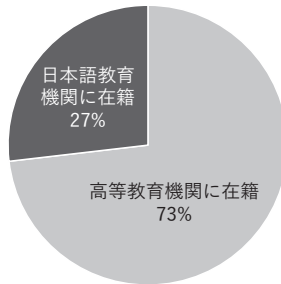


図2-3 外国人留学生の所属内訳

出所 JASSO「令和元年度外国人留学生在籍状況調査」より抜粋して作成

この約31万人の外国人留学生のうち、「資格外活動」としてアルバイト等で就労する外国人留学生は、298,461人（2018年10月現在）となっており、調査時期のズレを勘案しても、ほぼすべてに近い外国人留学生が学業以外になんらかの労働を担っていることになる。2018年時点でみても、日本語学校等に在籍する者を含む外国人留学生は、外国人労働者全体の20.4%を占めており、その多くはコンビニやファーストフード、工場労働など体力的にきつい職場や単純労働の担い手になっている。

そもそも2008年に「留学生30万人計画」が出された際に、この計画に直接関係する文部科学省・外務省・法務省・国土交通省といった顔ぶれ以

¹ 2014（平成26）年度より高等教育機関及び日本語教育機関における総数を本調査における留学生数としたもので、それ以前は日本語教育機関に所属するものは含まれていなかった。

外に厚生労働省と経済産業省が加わっていたのは、産業振興と労働者確保の側面があり、端的にいえば外国人留学生のアルバイト需要と卒業後の就労を期待していたことが見えてくる。(日経新聞2018年12月18日) アルバイトに関しては、通常時は週28時間以内、長期休暇中は40時間以内であれば、学校の種別に関係なくほほどの仕事でも働くことが可能である。しかしこの縛りは、国際的にみてもかなり緩いものとなっている。

例えば米国は日本以上に高い授業料負担があるにもかかわらず、留学生のアルバイトは厳しく規制されており、できたとしても大学内での仕事に限られる場合が多い。留学生は本業である学業で良い成績をあげ、少しでも高い奨学金を得るよう努力し、大学側も優秀な留学生たちが勉強に集中できるように支援や環境整備を行っている。こうした対策が世界標準となっている。つまり日本への留学制度は、労働力確保の一解決策に位置づけられていると同時に、外国人留学生にとっても「労働目的」の隠れみのともいえる制度となっている。

こうした海外の事情などを考えると、少なくとも目の前の人手不足解消を優先した目的外の在留資格で、外国人留学生が労働メインとなる入国を許可することは許されない。日本に滞在する外国人留学生を引き留め、優秀な人材として育て活用していく将来像を見据え、外国人留学生受け入れのポリシーを再検討し、日本が外国人留学生に選ばれる国になる方向に舵を切らなければ、グローバルな人材獲得競争のなかで優位に立つことは難しい。

(3) 「高度外国人材」受け入れの現状

日本が国を挙げて受け入れを拡大していく必要に迫られている「高度外国人材」とはいったいどのような人材を指すのだろうか。法務省入国管理局が「高度外国人材」のイメージとして掲げているのは、2008年5月29日付の「高度人材受入推進会議報告書」の引用にある以下の文言である。

「我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働

市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義付けることができる。」

この文言には注釈がついており、そこには専門的・技術的分野の外国人労働者の中でも、特に高度な人材、世界で通用する専門的な知識や技術などを有する優秀な外国人としており、例えば、研究成果の著しい博士号取得者や優良大企業の経営者、特に高度な技術者などを例示している。なお、本報告書では、①すでに実績が証明されており、その業界で著名な人材、②無名ではあるが、実績もあり能力の高さもすでに証明されている人材、③留学生などの高度人材予備軍、について受入れを促進すべき高度人材と位置づけるとして、高度外国人材を3つのタイプで提示している。

さらに「高度外国人材活躍推進ポータル」を運営する日本貿易振興機構(JETRO)も上述の報告書の内容とリンクさせて、高度外国人材を次の①～③を同時に満たす人々としている。

- ①在留資格「高度専門職」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「企業内転勤」等のいわゆる「専門的・技術的分野」に該当するもの
- ②採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
- ③日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有しているもの

「高度外国人材」の受け入れを促進するために、政府は2012年5月から「高度人材ポイント制度」を導入し、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講じている²。高度外国人材の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が70点に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与え、高度外国人材の受入れ促進

² 巻末参考資料に「高度技能人材ポイント」に関する資料を付しているので参照。

を図っている。その後2015年5月7日に高度人材ポイント制度の受け皿として「高度専門職」の在留資格を新設している。

高度人材ポイント制の認定件数（類型）の推移は、制度が始まった2012年5月は12人だったが、2019年12月時点で21,347人となっている。2017年6月9日に閣議決定された「未来投資戦略2017」には目標として、「2020年末までに10,000人、さらに2022年末までに20,000人の高度外国人材認定を目指す」と明記され、目標は達成されつつあるものの、2019年10月時点の外国人労働者全体（1,658,804人）の約1.3%であり、かつ就労目的で在留が認められている「専門的・技術的分野の在留資格」（329,034人）のうちの約6.5%に過ぎない。

2.3 高度外国人材として期待される外国人留学生採用の現実

「高度人材受入推進会議報告書」にも「留学生などの高度人材予備軍」とはっきりと示されている外国人留学生受け入れは国を挙げて積極的に取り組んでいる。文部科学省は日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界の中のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指すことを目標に「留学生30万人計画」を2009（平成20）年7月に策定した。大学等の教育研究の国際競争力を高め、優れた留学生を戦略的に獲得していくことを目指して、日本留学への関心呼び起こす動機づけや情報提供から、入試・入学・入国の入り口の改善、大学等の教育機関や社会における受け入れ体制の整備、卒業・修了後の就職支援等に至る幅広い施策を、関係省庁・機関等が総合的・有機的に連携して推進していくことが盛り込まれた。

この取り組みはわが国が積極的に受け入れるべき高度人材の卵として、外国人留学生を取り込んでいくことの意味表示といえる。その成果として、日本学生支援機構の調べによると、外国人留学生数は2018年5月現在で298,980人（前年比 31,938人（12.0%）増）と、30万人の目標は数値上、ほぼ達成しつつある。しかしその内訳をしてみると、割合の最も大きいのは「日本語教育機関」いわゆる日本語学校在籍者が30%を占めている。

外国人留学生の増加は、入管法改正により2010年7月付で在留資格「留学」「就学」が一本化されたことで、日本語学校に在籍する外国人留学生も含めた数字が反映されていることも伴い、ここ数年で急速に増加している。次いで多いのは、「大学(学部)」で28%を占めており、この数字も右肩上がり増加している。

日本学生支援機構の「平成29年度 私費外国人留学生生活実態調査」によると、日本の大学等で学んだ外国人留学生は、卒業後の予定では「日本において就職」を希望した者が3,682人(64.6%)で最も多く、次いで「日本において進学」が2,940人(51.5%)であった。このうち「日本において就職希望」と回答した者の就職希望分野は、「海外業務」1,242人(33.7%)が最も多く、次いで、「翻訳・通訳」1,193人(32.4%)、「貿易業務」909人(24.7%)、「経営・管理業務」903人(24.5%)であった。さらに就職活動時の要望は、「在留資格の変更手続きの簡素化、手続き期間の短縮化」が1,905人(51.7%)で最も多く、次いで、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」が1,900人(51.6%)であった。この調査は、日本の大学(大学院を含む)、短期大学、専修学校(専門課程)、準備教育機関及び日本語教育機関(以下「大学等」という)に在籍する私費外国人留学生を対象としているため、あくまでも学生の希望として捉えたい。

これに対して、実際に外国人留学生が日本企業等へ就職した状況を示す資料として、出入国在留管理庁の「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」を見てみると、2018年に「留学」等の在留資格をもって在留する外国人(留学生)が日本の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対して処分した数は30,924人で、このうち25,942人が許可されており、前年度比15.7%の増加となっている。国籍・地域別にみると、中国が10,886人(前年比5.4%増)で42.0%と最も多く、以下2位がベトナム5,244人(前年比13.2%増)、3位がネパールで2,934人(前年比44.8%増)、4位が韓国で1,575人(前年比5.9%増)、5位が台湾で1,065人(前年比31.5%増)となっており、アジア諸国全体を合計すると24,720人で全体の95.3%を占めている。

彼ら/彼女らの変更許可後の在留資格は「技能・人文知識・国際業務」

が24,188人で全体の93.2%を占めている。就職先の業種では、非製造業が28,139人(81.6%)、製造業が6,327人(18.4%)となっている。就職先の職務内容は、「翻訳・通訳」が9,884人(23.6%)で最も多く、次いで「販売・営業」が5,615人(13.4%)、「海外業務」3,753人(9.0%)、技術開発(情報処理分野)2,717人(6.5%)の順となっており、これら4業種で全体の52.5%を占めている。月額報酬では、月額報酬20万円以上25万円未満が12,896人(49.7%)と最も多く、次いで20万円未満8,546人(32.9%)、25万円以上30万円未満2,739人(10.6%)の順となっている。就職先企業等の資本金規模では、資本金500万円以上1,000万円以下の企業等に就職した者が4,690人(18.1%)と最も多くなっている。就職先企業等の従業員数では、従業員数50人未満の企業等に就職した者が9,533人(36.7%)と最も多く、これを含め100人未満の企業等に就職した者が12,148人と全体の46.8%を占めている。

一方で、日本学生支援機構の調査によると、2015年に日本で就職を希望する私費外国人留学生³の割合は全体の64%にのぼっているにもかかわらず、進路が明らかになった当年度の外国人留学生の卒業・修了者のうち、日本で就職した人はわずか30%にとどまっている。要するに日本留学を希望する外国人留学生というインプットが増え、教育機関がその養成に積極的に取り組んでいるものの、アウトプットとしての労働市場では、外国人留学生の採用はなかなか進んでいないことがわかる。

そこで外国人留学生の就職を阻害する要因を考えてみたい。外国人留学生の就職活動で最も大きな問題となっているのが、世界的に見て日本の就職活動が独特な形態を採用しており、外国人留学生も日本人学生と同じ選考試験を受け、就職活動を行う点にある。この独特な日本の就職活動を海外からの外国人留学生が理解するのは難しい。長年、外国人留学生のキャリア支援に携わっている久保田(2019)は、外国人留学生の就職を阻害する要因として①日本語能力、②知識不足、③経験不足、④モチベーション、の4つがあると整理している。

³ 日本で学ぶ私費外国人留学生は全体の94%を占めている。

①日本語能力については、ベトナムやネパールなど非漢字圏の外国人留学生の増加や英語での入試や授業を展開する大学の増加などに伴い、外国人留学生の日本語能力の低下がみられるという。これを学生のうちに解決するには、企業が求める日本語能力に大学のうちに到達させるか、日本語能力の基準を低くしている企業を見つけるかの2つしかない。

②知識不足では、日本の独特の就職活動文化を理解できず、採用活動の手順は理解できても、採用基準や条件、ルールなど本質的な違いがわからないがゆえに知識不足に陥る外国人留学生が多い。外国人留学生に特化したガイダンスの開催などが有効という。

③の経験不足では、近年の外国人留学生の傾向として、留学の目的意識が欠如している学生の増加に伴い、アルバイトや日本語の修得、授業履修を何も考えずに義務的に過ごしており、エントリーシートに記載するための経験値が不足しているという。結果、たとえば「日本語の勉強を頑張りました。授業も休まず出席しました」など、採用活動において企業が知りたい行動や考えから見える特性や将来に対する目標が書けない学生が多いという。

④モチベーションでは、近年中国人留学生を中心に日本での就職に固執しない留学生が増えているという。特に中国では、近年、日本との賃金格差が少なくなってきたことが「絶対に日本で就職したい」と思わせる強いモチベーションにはなっていないのかもしれないという。

つまりこの状況からわかることは、日本政府は「高度外国人材」及び「高度人材の卵」として外国人留学生の採用を積極的に推進しているのに対し、受け皿としての企業は必ずしも外国人留学生を採用するとは限らないということであり、労働市場における外国人留学生の需要と供給のミスマッチ、及び外国人留学生採用に関する政策と労働市場とのミスマッチが一目瞭然となっている。

3. 諸外国による外国人材受け入れの現状～ドイツを事例にして

3.1 ドイツの外国人材受け入れの概況

ドイツは世界でも有数の外国人受け入れ大国であり、主要先進国ではアメリカに次いで2番目に外国人の流入が多い。ドイツでは、一定のスキルのある外国人労働者は積極的に定住を促し、市民として受け入れていこうという国の方針がうかがわれる。ここでドイツの取り組みを整理してみたい。⁴

ドイツの面積は日本とほぼ同じくらいで、人口は8,200万人で日本の6割程度であるがEUでは最大の人口となっている。年間労働時間は日本の8割であるが、一人当たりのGDPは日本を約8.5%上回っている。社会資本が充実している上に、伝統技術と研究開発に裏打ちされた世界に誇る近代的産業が盛んで、かつ同一人の生活に対する満足度もOECDの「ベターライフインデックス」などから見ても高い。

しかしながらドイツも出生率では、1.4%と低く、長期的には人口が減少する見通しであり問題視されている。ただ日本と異なる点は移民が多く、将来の人口推計が移民の動向に大きく影響される点である。ドイツでは2009年ころから中東地域や東ヨーロッパからの難民の流入が増加しはじめ、2014年には約24万人に達した。2015年には難民の受け入れに前向きな姿勢を示したドイツに向かう難民が激増し、約89万人に達した。このため、受け入れを巡って各地で混乱が生じ社会的な不安も高まった。こうした状況に対して、2016年に難民がヨーロッパに流出するのを抑制する協定が近隣国と結ばれるとともに、難民のルートとなっている東欧諸国の多くが難民の受け入れを拒否し、国境を封鎖した結果、ドイツへの難民の流入が大幅に減少し、2016年では約28万人、2017年には約18万人にとどまった。⁵

ドイツでは、亡命者や難民として正式に認定を受けると、滞在許可を受

⁴ ARC 国別情勢研究会編『ARCレポート ドイツ 2018/19年版』をもとに以下で整理している。

⁵ その後のシリア難民には触れていない。

け問題なければ数年後には永住資格を得る道も開かれている。そのため長期滞在を希望する者にはドイツ語教育やドイツに関する基本的知識の教育を行い、ドイツ社会への統合が図られている。また言葉や文化の面でドイツに溶け込めば、一般教育や職業訓練を受け、専門的資格を取得して専門職として活躍することも可能となっている。しかし、文化的、宗教的背景や教育水準の相違などにより、難民の統合はドイツにとっても大きな課題となっている。難民が急増することで、国民の間にも不安が広がり、難民受け入れを続ける政府に対する支持率も低下した。しかし、大多数は危険地域からの難民受け入れには賛成で、ドイツ人は基本的に困難な状況にある人々には手を差し伸べるべきだと考えている。

またドイツを理解するうえで重要なことは、元々ドイツは1989年11月のベルリンの壁崩壊により、翌年東西ドイツが統合されているという歴史から見てもEUをけん引する大国ドイツも、統一してから約30年しか経過しておらず、実際のところは東西に分断されていたという負の歴史をいまだに乗り越えられていない。これは東西の経済格差として、2015年の段階では、東ドイツの一人当たりのGDPが西ドイツの68%にとどまっており、現在でもこの差はあまり解消されていないという。統一後にインフラや生活面で大幅な改善が達成されたが、市場経済の導入によって東ドイツの失業などにより社会主義時代の平等な生活は失われ、失業などを背景に国民の間に格差が生まれ、西ドイツとの経済格差は縮小せず、ドイツ全体の中で見た社会的位置づけも向上しないことに対する不満が高まり、東ドイツの国民の不満は少なくない。そうした中で、ドイツが膨大な難民を受け入れ、東ドイツにも配分されたことは地域住民の不安を高め、排他的な動きを強めることにもつながっている。こうした、西ドイツと東ドイツの国民の意識の一体化の形成が課題となっている。

さらに就業者を見てみると、ドイツでは雇用情勢の改善によって女性の職場進出や高齢者の就業が増加したことに加え、東欧などのEU諸国からの若者の移民が、就業者数の増加に大きく寄与している。就業者の中でも社会保険への加入を条件とする正規雇用が増加し、非正規雇用はむしろ減少しているのがここ数年の傾向となっている。それでも人手不足の状況は

続いており、なかでも有資格専門職は大幅な人手不足が続いており、ドイツ産業の競争力への影響も懸念される状況にある。2015年以前雇用の拡大と、2015年以降人手不足が続いたことから、失業者は大幅に減少し、2017年時点で失業率は5.7%に低下し、東西ドイツ統合以来最低の水準となった。また受け入れた難民のうち、滞在許可を得たものでも職につけたケースは少なく、当面失業手当を受けるケースが多いことから難民の流入は失業者を増加させる要因になっている。難民の就業を可能にするためには多くの場合、語学を含む基礎教育から始める必要があるために、時間を要するとみられている。

3.2 ドイツ独自の学校制度とデュアルシステム

ドイツでは、学校制度が、日本の「六・三・三制」のような単線型ではなく、初等教育期間を経た時点で、種類の異なる学校を選択し就学する分岐型であり、中等教育段階が職業選択の岐路となる。ほとんどの児童は、日本の小学校同様、最初は基礎学校（グルントシューレ）で机を並べるが、4学年を終えた時点で、中等教育期間をどこで学ぶか、方向を決断しなければならない。なお、この4学年修了後の2年間は、次に学校種別ごとにオリエンテーション（観察指導）段階を設ける場合と、オリエンテーション段階を学校種別に関係なく設ける場合がある。

次の中等教育段階の前期には、①ハウプトシューレ（「基幹学校」などと訳される）②実科学校（リアルシューレ）③ギムナジウムの3つのコースのうちいずれかに進むのが一般的である。加えて、この3つの学校形態を包含した総合制学校（ゲザムトシューレ）がある。

中等教育の後期には、それぞれの課程の内容が大きく変化する。ハウプトシューレの場合、課程を終えれば修了証が授与され、生徒は修了資格を得る。同校の課程を修了せず、修了証を得ないで卒業するケースもある。修了資格の有無に関わらず、ハウプトシューレ卒業後は職業学校に行くと同時に企業内で職業訓練を受ける、いわゆる「デュアルシステム」に基づく職業教育の段階に進むのが一般的なコースとされる。

実科学校の修了資格を得た後は、デュアルシステムのプロセスへ進む場

合と、上級専門学校に進む場合に分かれる。ギムナジウムに進学している場合は、上級段階に進んでアビトゥーア（ギムナジウム卒業資格試験、合格により大学入学資格を得る）に備えるのが一般的とされる。なお、デュアルシステムによる職業教育の対象者は、2000年時点で、ハウプトシューレ未修了者2.4%、同校修了者32%、実科学校等修了者36.6%、大学入学資格保持者（ギムナジウム、上級専門学校等修了者）15.8%、その他の職業学校等からの者13.2%となっている。

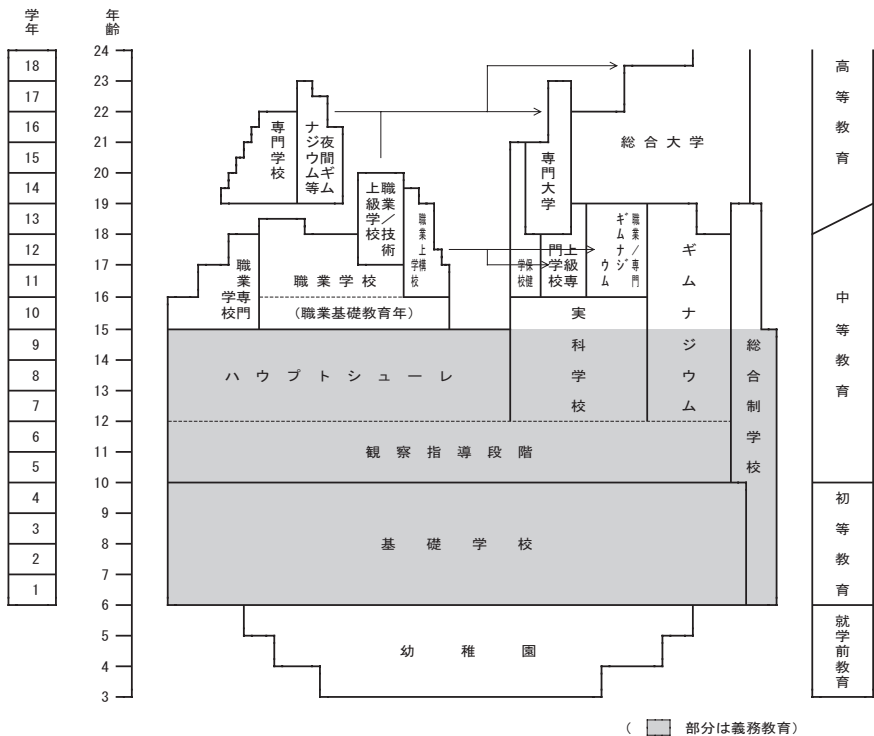


図3-1 ドイツの学校系統図

注 文部科学省「諸外国の教育統計」平成31（2019）年版のうち学校系統図・ドイツより引用

デュアルシステムは、義務教育修了後、職業学校に通いながら、主に企業内で職業訓練を受ける二元的なシステムである。職業学校は各州の教育

省が所管する公立校であり、州の学習指導要領に従ってカリキュラムを組んでいる。一方、生徒は同時に企業（多くは私企業）において訓練ポストを得ている訓練生でもある。

職業訓練を開始する年齢は、2001年現在で19歳前後であり、1970年時点の平均16.6歳から上昇している。この原因としては、学校修了者の年齢が高くなったこと、上級専門学校等を経てから職業訓練を始める者が増えたこと、ギムナジウム修了者で職業訓練に移る者の増加などがあげられる。

職業訓練の期間は2年から4年で、多くの場合3年半程度である。訓練を終えると商工会議所や手工業会議所等の職能団体が実施する修了試験を受け、これに合格すると職業資格を得ることができる。修了試験は、二度まで受験可能である。職業訓練修了後、訓練生が訓練を受けた企業に残る割合は、旧西地域で約6割、旧東地域で5割弱である。

デュアルシステムはこれまで、国内の他の世代に比べて若年層の失業率が相対的に低く安定していることなどから、有効な労働市場政策として評価されてきた。また、職業教育と資格取得、そして就労へのプロセスがスムーズに連携しており、キャリア形成にとっても優れたシステムと見られている。しかし、近年の厳しい経済情勢と労働市場の変化、技術革新と産業構造の転換などから、デュアルシステムの有効性に対する疑問の声も出はじめている。

まず、企業が提供する職業訓練ポストの不足が深刻な問題となっている。連邦教育・研究省によれば、1990年に企業の28.7%が職業訓練を行っていたが、2001年には23.8%に低下し、低落傾向にある。また、連邦雇用庁によると、職業訓練の開始時期に当たる10月の登録職業訓練ポスト数は、2002年に約24万8000（対前年比約3万9000減）、2003年に約21万3000（対前年比約3万5000減）と、2002年から急速に減少傾向を強めている。デュアルシステムでは訓練の実施が企業に委ねられており、訓練コストの負担感が増大していることが主な原因である。

次に、デュアルシステムの訓練内容が、情報技術などの技術変化やサービス産業の増加などの構造変化にリアルタイムに対応できていないことがあげられる。また、産業によっては習得する技術の陳腐化が早まっている

ことも問題となっている。

さらに、訓練を受ける側の問題として、ハウプトシューレ修了証を持たないなど基礎的な学校教育を修了せずにドロップアウトする者や、職業訓練を途中で止めてしまう者の増加が浮かび上がっている。これらの層は労働市場に参入しようとしても、失業者になる割合が高い。第一次シューレダー政権はこのような層の若年者に対する職業訓練や資格取得促進などを進める「青少年・若年失業者のための緊急プログラム」(JUMP)を1999年に開始し、この政策は現在もJUMP-PLUSとして引き継がれている。しかし、この評価は十分になされているとはいえず、政策の継続・見直しと経験の蓄積が必要とされている。

3.3 在日ドイツ人へのインタビュー

最後に、外国人材に対するドイツ人の本音を日本で10年以上暮らしているDさんへのインタビューから整理したい。Dさんは、30代の女性で、旧東ドイツ側の都市出身で、ドイツのバイエルン州に所在する大学に進学、その後大学院修士課程中に日本の大学に留学経験があり、大学院修了後に日本の企業に就職している。日本で最初に勤務した会社は日本資本の会社で、2社目は日本的なマインドをもつドイツ系外資企業だったが、育児休業で復帰後に自分のポジションがなかったことから、キャリアを見込めないと考え転職。現在、3社目となる会社はアメリカ資本のマーケティング調査会社に勤務している。

(1) ドイツの概略について～東西の意識の違いを中心に

西ドイツはもともと資本主義であったので、外国人を受け入れる経済的余力もあったため、外国人が多い一方で排斥運動もあるのが実情ということだった。一方、東ドイツはもともと西側との経済格差のため、西ドイツにむしろ働きに行っていた経験があることから、東ドイツには外国人はそう多くないため、東側は外国人慣れしていない雰囲気を持っているとのことだった。地域によって外国人に対する考え方や感情は異なるのではないかと。都市と田舎でも異なり、たとえばドイツの田舎で外国人がいたら、日本と同様、目立つはずであるとのことだった。

ドイツでも外国人が増えれば、問題も多くなるかもしれないという意識はある。しかしタテマエでは「困っている人がいたら助けるべき」として、難民などにも寛容ではあるが、しかし本音では「外国人に対して不安、大丈夫かな」という気持ちはあるだろうとのことだった。

もともと歴史的には、1970年代は外国人を受け入れても教育をしてこなかったために対立が生まれた。その失敗を経て今があるのはそのおかげともいえるのではないかと話していた。

(2) ドイツの学校システム

日本では大学は学校の延長であるが、ドイツでは、18歳までは学生、19歳からは社会人扱いとなる。大学や専門学校は専門家になりたい人、専門知識を身に着けたい人「だけ」がいくところという部分が大きく異なると感じている。大学入学許可の基準は、高校の時に受ける「アビトゥーア」によるもので、この数字によってランク付けされたうえで、進学先が決まるという。たとえば、1.0であれば医学部や法学部に進学できる。2.0～4.0までが合格ラインで、このランクによって進学できる専門が異なる。なお5.0は不合格となるとのことだった。ゆえにドイツでは日本のように「どの大学を卒業したか」よりも「何を勉強したか」が大切にされるとのことだった。またインターンシップ経験も就職には有利に働くという話を伺った。

(3) まとめ

社会における「integration」の重要性はドイツでも日本でも重要ではないかと指摘されていた。外国人材がもつ文化を尊重しつつ、ドイツ文化も大切にするのが重要であり、どの国でも海外に行ったらそのコミュニティにインテグレートすることが重要であると強調されていた。ドイツでも、最初からうまくいっていたというよりは、過去の失敗を糧に、またドイツ人の国民性をもとに、外国人労働者への受け入れ態勢を構築していったことがインタビューからも垣間見ることができた。この指摘は本研究における日本企業のダイバーシティとインクルージョンの視点にも重要な示唆を与えるものと考えられる。

4. 外国人材の日本企業への受け入れ態勢に関する調査

4.1 調査の方法と回答者の属性

この調査では、日本の教育機関を最終学歴として卒業・修了し、日本国内の企業に就職した外国人材に対して2020年4月1日～6月8日までの約2か月間でインターネットにてアンケート調査を実施して回答を得た。本研究で対象とした「日本の教育機関を卒業または修了」し、「日本企業で働く」外国人を多くサンプリングするために、研究者所属の大学卒業または大学院卒業者にアンケートの依頼を行い、その卒業生らの人的ネットワークを活用してできるだけ偏らないデータをとるように心がけた。結果、合計34名からの回答を得た。

4.2 調査結果

(1) 回答者の属性

①出身の国や地域

調査した34名の出身の国や地域の内訳は、中国24人、ベトナム5人、ブラジル4人、米国1人であった。日本学生支援機構の「2019年度外国人留学生在籍状況調査」による外国人留学生出身国の上位も1位が中国、2位がベトナムであり、この結果とも順位で一致している。

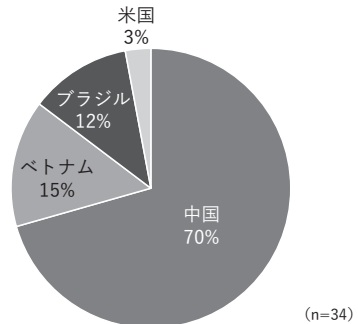


図4-1 調査対象者の出身国/地域

②性別

性別では、男性18人、女性16人であった。

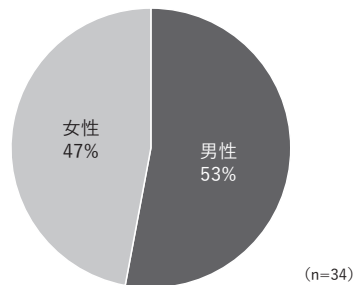


図4-2 性別

③年齢

年齢は、20代が23人、30代が10人、40代が1人で、比較的若い世代に回答していただいたといえる。

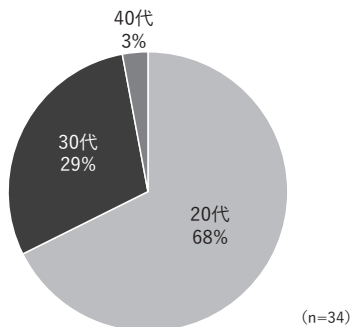


図4-3 年齢

④来日してからの年数

日本に来てから何年になるか聞いたところ、4～5年未満が7人、5～6年未満が6人、6～10年未満が15人、10年以上が6人であった。

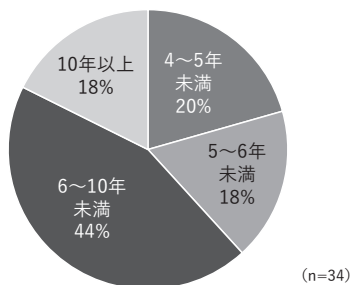


図4-4 日本に来日してから何年たつか

⑤日本での最終学歴

日本での最終学歴は、大学（文系）で13人、大学（理系）で4人、大学院修士（文系）で10人、大学院修士（理系）で3人、大学院博士（文系）で1人、その他は3人だった。その他は、専門学校・日本語学校・大学中退が各1名であった。

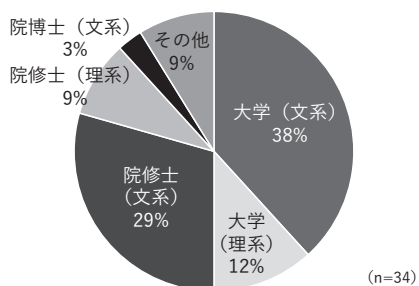


図4-5 日本での最終学歴

⑥在留資格

在留資格について聞いたところ、技術・人文知識・国際業務が19人、高度専門職が4人、永住が8人、その他が3人であった。

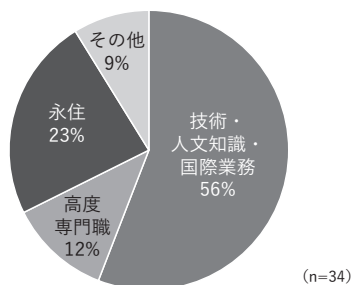


図4-6 在留資格

⑦現在の会社の業種

所属している会社の業種を聞いたところ、製造業が3人、流通・小売業が2人、情報・通信業が14人、宿泊・飲食業が1人、サービス業が10人、商社が2人、教育が1人、その他が1人だった。

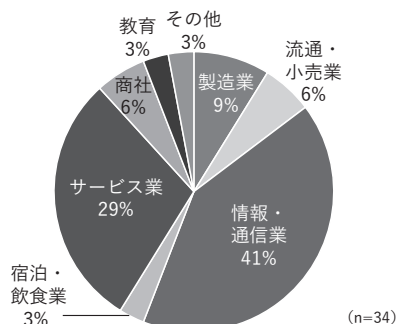


図4-7 現在の業種

⑧現在の職種

現在の仕事の職種を聞いたところ、営業が7人、教育系が3人、販売・サービスが5人、事務・管理が3人、情報・IT系が11人、研究・開発が1人、技術・土木建築系が1人、医療・福祉系が1人、その他が2人であった。

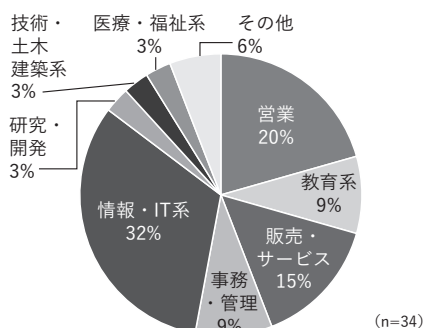


図4-8 現在の職種

⑨会社の従業員規模

現在の会社の従業員規模を聞いたところ、1～50人が9人、51～100人が2人、101～300人が1人、301～500人が1人、501～1000人が5人、1001人以上が15人、わからないが1人だった。

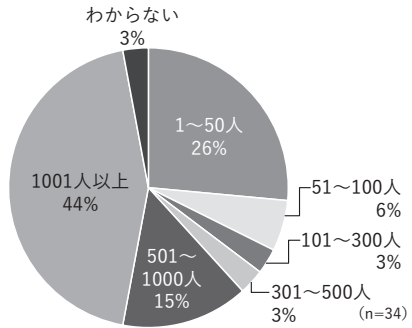


図4-9 現在の会社の従業員規模

⑩現在所属する会社の資本金規模

現在所属の会社の資本金規模では、1千万円未満が2人、1千万円以上5千万円未満が3人、5千万円以上1億円未満が4人、1億円以上3億円未満が9人、3億円以上が11人、わからないが5人だった。

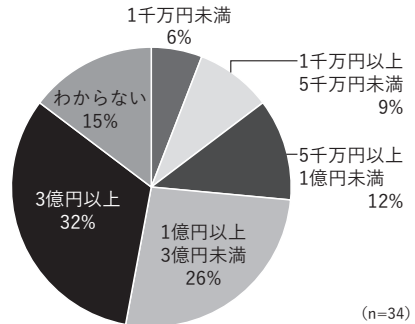


図4-10 現在の会社の資本金規模

⑪現在までに通算して何年間日本で働いているか（アルバイト期間は除く）

現在までに日本で何年間働いた経験があるかを聞いたところ、1年未満が9人、1年以上3年未満が9人、3年以上5年未満が7人、5年以上10年未満が7人、10年以上が2人であった。

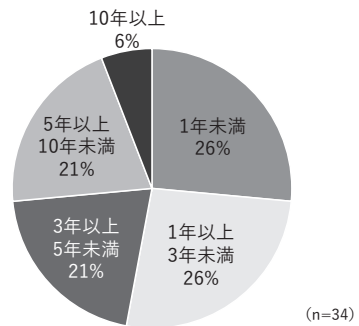


図4-11 日本で働いた年数（アルバイトは除く）

⑫日本語資格の状況

日本語の資格である日本語能力試験において、もっとも高いレベルのN1取得者が27人、N2が5人で、持っていないが2人であった。

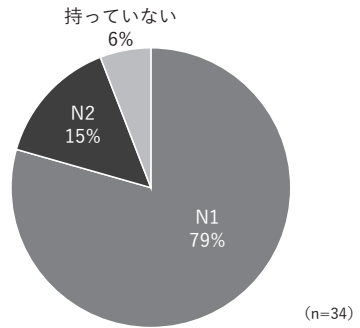


図4-12 日本語能力試験のレベル

⑬悩みを相談できる日本人の有無

「仕事やプライベートを含めあなたの悩みを相談できる日本人はいますか」の質問に対して、身近に気軽に相談できる日本人がいると回答した人が5人、「それほど頻繁には交流しないが、相談できる日本人はいる」が18人、「あまりいない」が5人、「まったくいない」が6人となった。

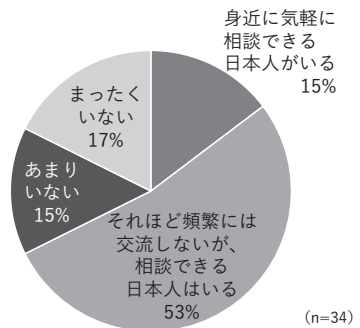


図4-13 身近に相談できる日本人がいるか否か

⑭現在勤務している会社は日本では何社目か

現在所属している会社は日本で何社目かを聞いたところ、新卒採用（1社目）が21人、2社目が5人、3社目が5人、4社目が3人であった。

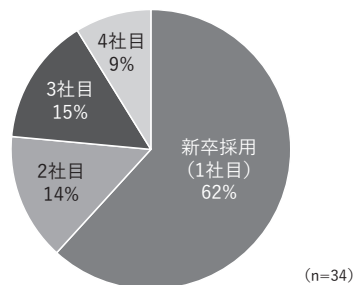


図4-14 日本で何社目か

⑮現在勤務する会社で何年働いていますか

現在勤務している会社で何年間働いているか聞いたところ、1年未満が10人、1年以上3年未満が12人、3年以上5年未満が8人、5年以上10年未満が4人だった。

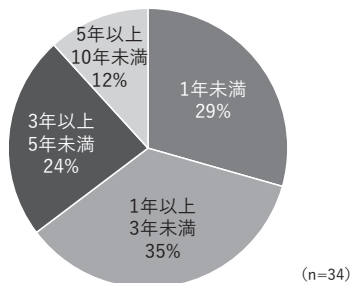


図4-15

現在の会社で何年在籍しているか

(2) 単純集計結果

①これまで受けた就職採用試験

「これまで受けた就職採用試験はどのようなものでしたか」という問いによって、外国人材が「日本人と同じ採用試験だったか」あるいは「外国人材であることを考慮したものだったか」を聞いたところ以下の回答が得られた。8割強が「日本人と同じ採用試験」と回答していることから、日本企業が外国人材を特別視することなく、日本人と同様の土俵で採用活動していることが分かった。

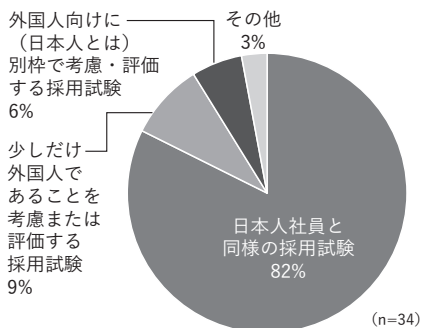


図4-16 採用試験の種類

②採用試験は日本人と別枠が良いか

「日本企業の外国人向けの採用試験では、外国人は別枠で考慮・評価されるべきか否か」を聞いたところ、「強くそう思う」「そう思う」の回答で約6割となった。反面、「日本人

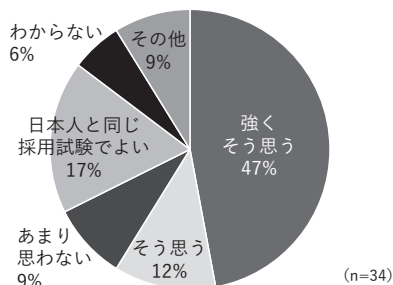


図4-17

採用試験は日本人と別枠が良いか

と同じでよい」と回答した外国人材も17%いたことは注目すべき点と考えられる。また、「その他」意見としては、「人による。日本語が堪能であれば同じでよいし、そうでなければ別枠も。」「職務内容によって同じ、もしくは別枠が良い」という意見が自由記述に見られた。

③働き始めたころの苦労

「日本の企業で働きはじめたころ苦労したことは何でしたか」という問いに対して複数回答で聞いた意見が以下のとおりである。34人中27人が日本語に苦労していること、また25人が日本人との交流に苦労したと回答しており、外国人材にとって日本語や日本人の交流に苦労していることがわかった。

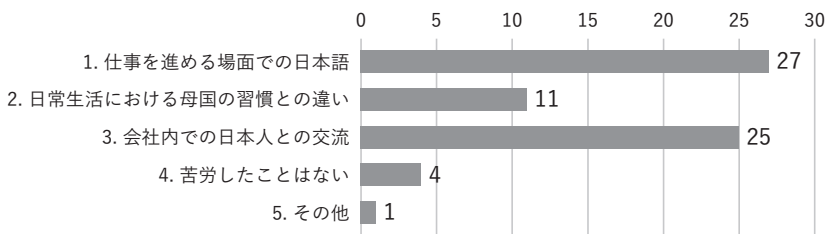


図4-18 働き始めたころの苦労

④日本語能力の不足感

「現在、あなたは仕事上で自分の日本語能力が不足していると感じることがありますかの問いに対して、「たまにある」が約半数で、「よくある」の18%をたすと、約7割の外国人材が自身の日本語能力の不足感をもっていることが分かった。

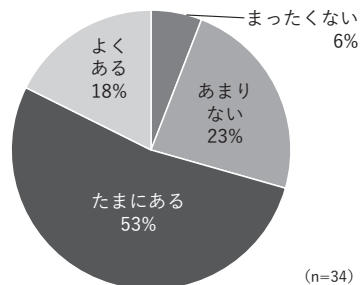


図4-19 日本語能力の不足感

⑤日本語コミュニケーションで困った場面

次に、日本語のコミュニケーションで困った場面を複数回答で聞いたところ、34人中22人が「仕事で専門用語を使う時」「報告書やメールで日本語を使う時」と回答している。上の回答で「日本語能力の不足感」を感じている外国人材にとって、日常的なコミュニケーション以上の難解な理解を求められる専門用語の使用時や、一般的に外国人が外国語を使用する時には話すことに比べて書くことの方が難しいといわれることを反映した結果となった。

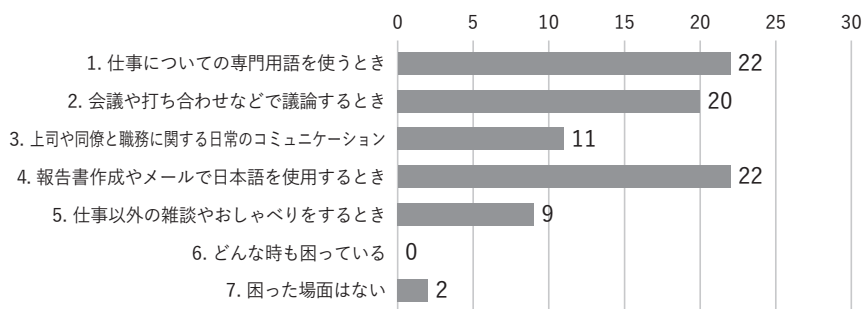


図4-20 日本語コミュニケーションで困った場面

⑥日本で仕事をするうえでの不安要素

日本で仕事をするうえで不安に感じることにについて複数回答してもらった結果、最も多かったのが「給料や待遇」で34人中24人（70.6%）が回答した。続いて、「希望する仕事につけるか」「労働時間」がそれぞれ21人（61.8%）、「職場の人間関係」「勤務地」「キャリアパス」がそれぞれ20人（58.9%）の回答だった。回答数の多かったものの傾向として、「給料や待遇」「労働時間」「勤務地」に見られるように、日本企業での待遇に多くの不安要素を感じていることが分かった。なお回答者34人中、「15. 不安はない」と回答した2人を除いた回答個数の平均は6.78125個と14の不安項目の約半分の項目に不安を感じていることも分かった。

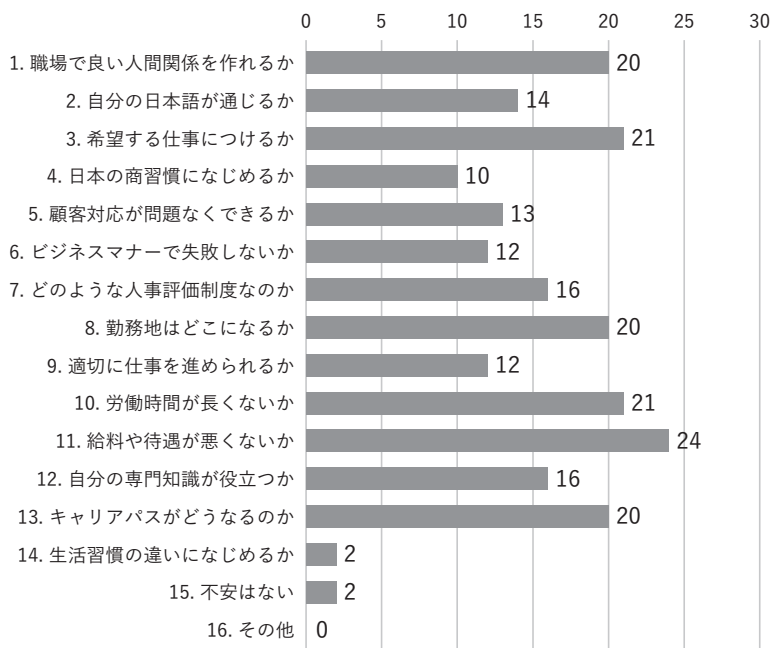


図4-21 日本で仕事をするうえでの不安要素

⑦社員教育の準備状況

会社の社員教育は十分に用意されているか聞いたところ、「用意されている」と感じている人がやや多いものの、「用意されていない」と半々の結果になっている。

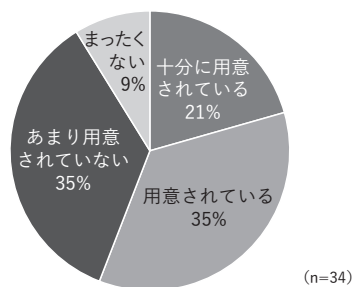


図4-22 社員教育の準備状況

⑧会社に期待する社員教育

現在の立場でどのような社員教育があると良いと思うかを複数回答で聞いたところ、32人中30人が「仕事の能力や専門知識を学べる研修」と回

答し、次に「日本語コミュニケーション能力向上」と「現場での上司や先輩からのOJT」がそれぞれ22人、「ビジネスマナー」が21人、の回答が寄せられた。

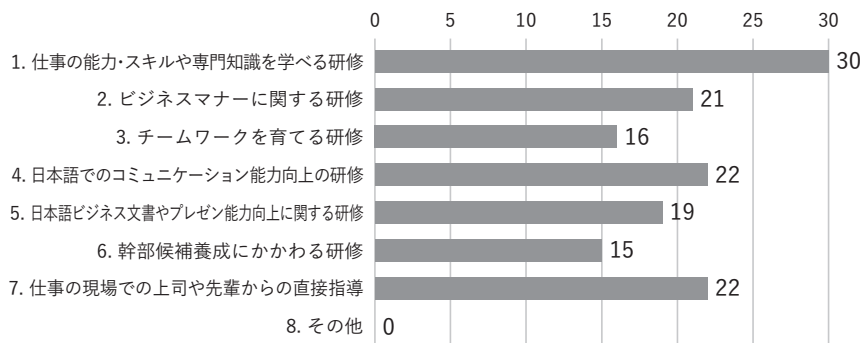


図4-23 会社に期待する社員教育

⑨会社の期待に応える仕事ができているか否か

「あなたは会社の期待にあった仕事ができていると感じていますか」と聞いたところ、77%の人が「会社の期待以上」もしくは「会社の期待通り」の仕事ができていると考えていることがわかった。

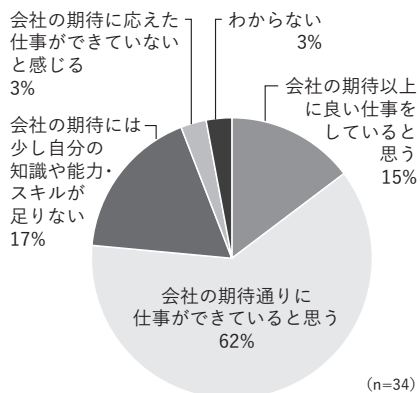


図4-24 会社の期待に応える仕事ができているか否か

⑩知識やスキルが活かされているか
否か

「今の仕事はあなたの持っている知識や能力・スキルを活かしたものですか」の問いに対しては、約7割が「十分活かされている」「活かされている」と回答している。

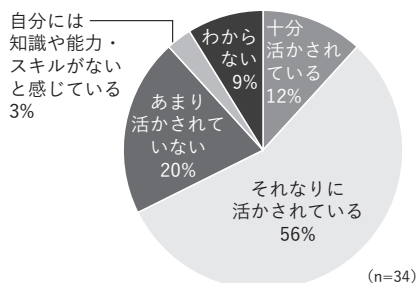


図 4-25

知識やスキルが活かされているか否か

⑪会社からの適切な評価

「昇進や配置転換、昇給などにおいてあなたは会社から適切に評価されていると思いますか」の回答には、「強くそう思う」「ややそう思う」が47%で、反対に「あまり思わない」「評価に不満」が33%となっている。好意的に評価されているととらえている人が約半数いるものの、そうではない人が3割存在するのはやや気になる部分といえる。

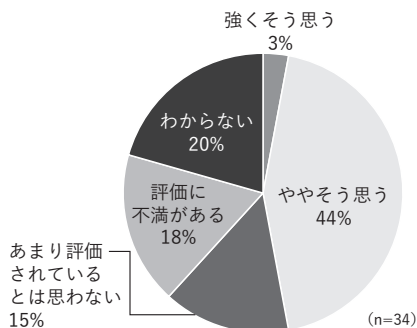


図 4-26 会社からの適切な評価

⑫会社に望むこと

外国人材が会社に望むことについて、複数回答で聞いた結果、もっとも多かったのは「将来のキャリアパスの明示」で23人（65.7%）、次いで、「昇進等のスピードアップ」「仕事内容の明確化」がそれぞれ21人（61.8%）となった。これらの要素は日本人従業員であれば、「あえて聞かない」あるいは「聞くこと自体を意識したことがない」要素ともいえるのではないだろうか。ちなみに「その他」の1名では、柔軟な働き方という回答があった。

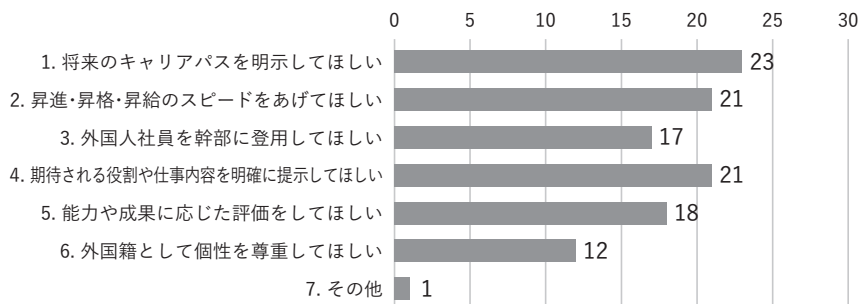


図4-27 会社に望むこと

⑬会社に不満を感じたことがあるか
否か

単刀直入に「あなたは現在の仕事や会社に対して不満を感じたことがありますか」と聞いたところ、「ある」が「ない」を上回る結果となった。

この質問については、「ある」と回答した人の不満の理由が重要と考え、自由記述を求めたところ以下のような回答を得た。

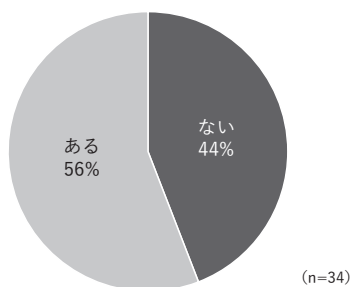


図4-28 会社に不満を感じたことがあるか

- 待遇面…福利厚生などの待遇に日本人との差を感じた時/待遇が悪い/給料をもっと上げるべき/平均的に時給が安い時/昇給はほとんど期待できない
- 人事制度…外国人管理職が少なく、声が出にくく感じた時/上が詰まっている/人事制度。日本人同様の評価のため出世の壁が高い。/配属に不透明感
- 仕事内容…仕事の量が多い/仕事が困る時に、サポートがない/業務過多/残業問題
- その他…主に会社制度の不備、不完全に不満を感じる/不安定/人間関係/全く会社都合/話が違うとき

また「不満はない」ものの、「プロジェクトマネージャーから“俺たち合わないね”と言われたことがあり、仕事が進んでいる中でも自分からの提案はまず否定された事が多くある（そして何ヶ月後にその否定された提案が結局採用され、別のの人に任せたという不快な記憶も）」と具体的に嫌な経験をしたことを赤裸々に回答した人もあった。

⑭ 転職を考えたことがあるか否か

転職を考えたことがあるか聞いたところ、「ある」と回答した人が6割を超えていることが分かった。

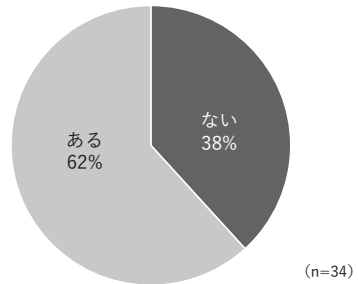


図 4-29

転職を考えたことがあるか否か

さらに転職を考えたことがあると回答した人の理由を聞いたところ以下のような項目が上がった。

【積極的理由(キャリアアップなど)】

もう少し経験積んでから転職したい/チャンスがあれば/資格試験に受かったとき/起業する/いい会社がある時/現在は1社目だが、4年目に入る時に転職したい

【会社への不満による理由】

この会社での成長感を感じなくなったとき/ほかに選択肢ができた時/風通しがよくないとき/同僚との人間関係に悩まされる時/待遇が悪い/不満が有った時/昇進できないとき/業務過多で、残業、休出が当たり前であった時/従業員のことを考慮してくれない/雑用が多い/配属のトラブルが起きたとき

【その他】

コロナが終わったら/契約が満了/周りの友達が転職していい給料ももらったと聞いた時

⑮ 将来どこで働いていたい

最後に「将来はどのように考えていますか」と聞いたところ、「日本でずっと働きたい」と回答した人が5割、「出身国に帰りたい」「将来のことはわからない」がそれぞれ約2割という結果になった。

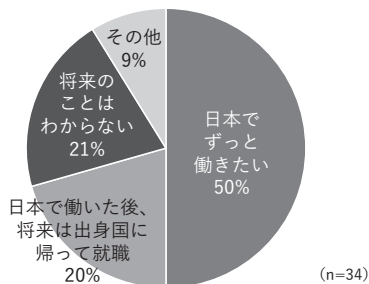


図4-30 将来どこで働いていたいか？

(3) 相関分析結果

以上の単純集計結果から、それぞれの要素間の関係性をみるために相関分析を行った結果を表4-1に示した。

強い相関がみられたなかで注目したいのは、「会社から適切に評価されているほど、日本で働いてよかったと感じている」こと、そして「日本語コミュニケーションで困った場面が多いほど仕事に対して不安に感じている項目が多い」という点である。

やや強い相関がみられたなかで特徴的な項目としては、以下の11項目があげられた。

- ①日本での通算勤務年数が長いほど、自分自身のスキルを活かした仕事ができていると感じている
- ②外国人を別枠で採用試験してほしいと希望している度合いが高いほど、会社への不満が高くなっている
- ③日本での通算勤務年数が長いほど、日本で働いてよかったと感じているとともに、会社から適切に評価されていると感じている
- ④現在勤務する会社で何年働いているかという継続年数が長いほど、会社から適切に評価されていると感じている
- ⑤日本での最終学歴が高いほど会社の資本金が高いが、職位は低い
- ⑥日本で経験した会社数が多いほど、入社時に苦勞した項目が少ない
- ⑦日本で経験した会社数が多いほど、会社の期待に見合う仕事ができないと感じている

表 4-1 関連の整理

相関の強さ	項目 (相関係数 r)
① 強い 正の相関 $0.7 \leq r \leq 1.0$	1 「日本での通算勤務年数」と「現在所属する会社での在籍年数」(r=.862)
	2 「従業員数」と「会社の資本金」(r=.825)
	3 「会社から適切に評価されているか」と「日本で働いてよかったと感じるか」(r=.812)
	4 「日本語コミュニケーションで困った場面の数」と「仕事に対する不安項目の数」(r=.808)
	5 「年齢」と「日本での通算勤務年数」(r=.735)
② やや強い 正の相関 $0.4 \leq r \leq 0.7$	1 「日本での通算勤務年数」と「自身のスキルの活用度」(r=.612)
	2 「入社時の苦勞項目の数」と「日本語コミュニケーションで困った場面の数」(r=.594)
	3 「日本での通算勤務年数」と「日本での会社経験(社数)」(r=.590)
	4 「入社時に苦勞した項目の数」と「仕事の不安項目」(r=.580)
	5 「従業員数」と「社員教育の充実度」(r=.549)
	6 「外国人別枠採用の希望」と「会社への不満」(r=.541)
	7 「日本での通算勤務年数」と「日本で働いてよかったと感じる度合い」(r=.536)
	8 「日本での通算勤務年数」と「会社の適切な評価」(r=.527)
	9 「社員教育の充実度」と「会社の適切な評価」(r=.527)
	10 「年齢」と「職位」(r=.520)
	11 「現在勤務する会社で何年働いているか」と「スキルを活かした仕事か」(r=.510)
	12 「年齢」と「現在の会社の勤務年数」(r=.495)
	13 「日本での滞在年数」と「入社時に苦勞したことの項目数」(r=.470)
	14 「現在勤務する会社で何年働いているか」と「会社の適切な評価」(r=.469)
	15 「日本での通算勤務年数」と「職位」(r=.459)
	16 「日本での滞在年数」と「日本での通算勤務年数」(r=.458)
	17 「日本での最終学歴」と「会社の資本金」(r=.453)
	18 「日本での滞在年数」と「会社の適切な評価」(r=.433)
	19 「外国人従業員の割合」と「外国人別枠採用の希望」(r=.427)
③ やや強い 負の相関 $-0.7 \leq r \leq -0.4$	1 「外国人別枠採用の希望」と「会社からの適切な評価」(r=-.581)
	2 「適切に評価されているか」と「会社への不満の有無」(r=-.564)
	3 「外国人別枠採用の希望」と「日本の会社の満足度」(r=-.523)
	4 「日本での会社経験(社数)」と「日本語コミュニケーションで困った場面の数」(r=-.515)
	5 「現在勤務する会社で何年働いているか」と「外国人別枠採用の希望の強さ」(r=-.502)
	6 「日本で何社目か」と「外国人別枠採用の希望」(r=-.495)
	7 「日本で何社目か」と「仕事の不安項目」(r=-.492)
	8 「日本での最終学歴」と「職位」(r=-.485)
	9 「日本で何社目か」と「入社時の苦勞の項目数」(r=-.484)
	10 「日本で何社目か」と「会社の期待に見合う仕事ぶり」(r=-.483)
	11 「適切な評価」と「転職を考えたことがあるか否か」(r=-.477)
	12 「日本での滞在年数」と「入社時に苦勞したことの項目数」(r=-.470)
	13 「日本での通算勤務年数」と「外国人別枠採用の希望」(r=-.464)
	14 「日本語能力の不足感」と「社員教育の充実度」(r=-.456)
	15 「会社への不満の有無」と「日本で働いてよかったか」(r=-.436)
	16 「外国人従業員の割合」と「会社の適切な評価」(r=-.430)
	17 「日本での滞在年数」と「会社への不満」(r=-.424)
	18 「日本語コミュニケーションで困った場面の数」と「スキルの活用度」(r=-.412)

注1 相関係数の順に整理したうえで、注目した内容の個所に下線を施している

注2 詳細な相関分析結果一覧は文末に参考資料として付している

- ⑧会社からの適切な評価を得られているほど、転職を考えない傾向がある
- ⑨日本での滞在年数が長いほど、入社時に苦労したことの項目が少ないと回答している
- ⑩日本での通算勤務年数が長いほど、外国人を別枠で採用試験しなくてよい、反対に勤務年数が短いほど別枠で採用してほしいと希望している
- ⑪日本語能力の不足感を感じているほど、会社の社員教育の充実度が低いと回答している

4.3 考察

以上の結果からわかるのは、第一に日本での通算勤務年数や滞在年数が長いほど、会社から適切に評価されており、日本で働いてよかったと思っていることが理解された。さらにこうした人々は、採用試験においても外国人を別枠で試験しなくても日本人と同様の採用試験でよいと考えていることが分かった。また会社から適切な評価を得られているほど、転職や会社に対する不満の声は少なくなっている。当然のことであるが、日本の会社で長く働いていられるということは、仕事や日本に対して好意的にとらえていることの証しであり、これには当然、自分が適切に評価されているということとも関係していることはうなずける結果と言えるだろう。一方で、日本に滞在年数が短く、勤務経験が少ないほど、外国人を別枠で採用試験してほしいと望んでおり、入社時の苦労も多いことが理解された。

第二に、日本で経験した会社数が多いほど入社時の苦労は少ないようだが、現在、会社の期待に合った仕事できていないと感じる人が多くもなっている。会社経験が多くなるほど、日本企業に対する理解が増え入社時に苦労が少なくなるが、経験した会社数が多いということは転職経験が多くなることを指していることと同義のため、会社の期待に沿った仕事の習熟がされにくいということを示しているようにもみえる。

第三に、最終学歴との関係では、日本での最終学歴が高いほど会社の資本金が高いので、学歴が高いほど大きい会社に就職していることがわかる。一方で、日本での最終学歴が高いほど職位が低いため、大企業のなかで日本型システムとしての年功序列によって、外国人材の能力とは関係なしに

職位は高くないことがわかる。このことは、日本での通算勤務年数が長いほど職位が高いこととも関係しているといえるだろう。

最後に、日本語のコミュニケーションの問題については、困った場面が多いほど仕事に対して不安に感じている項目が多く、また日本語能力に不足を感じている度合いが高い人が所属する会社の社員教育の充実度が低い結果となっている。日本語のコミュニケーションに対する不安と社員教育の不足感が連動していると考えられるだろう。

5. おわりに

本研究では、日本企業が単なる人手不足解消としての外国人活用ではなく、優秀な外国人材が日本企業に適応することを手助けするような多文化統合型外国人材育成策を構築するにあたり、日本の教育機関を卒業または修了し、現在日本の企業で働く外国人へのアンケート調査から、高度外国人材の日本企業への適応促進の方向性を明らかにした。

日本企業において外国人材の活躍の場を広げるためには、まず入社時においては日本での経験の長短によって、経験の短い外国人材には日本人とは別枠の採用試験を行い、長いものには日本人と同じ採用試験で、ということが理解できた。特に新卒採用時などは、当然のことではあるが外国人材も日本企業での経験はないために、配慮が必要ということが調査から理解された。また、入社後には、会社からの適切な評価を行うことが求められる。アンケートを実施したある中国人から「同期が先に昇進したのに、どうして自分が昇進できないのかわからない」と伺った。日本人従業員であれば、いわゆる「言わなくてもわかるだろう」という雰囲気で見ることが出来るものも、外国人材にとってはそもそも経営文化のバックグラウンドが異なるので理解が難しい。こうした時に「なぜそうなのか」といった説明責任が果たされないと、外国人材にとっては会社に対する不満材料になると考えられる。

また、社員教育の充実も重要な取り組みに位置付ける必要があるだろう。特に外国人特有の問題である日本語コミュニケーションについては、この

問題が大きいと感じているほど、仕事に対しても不安を感じている外国人材は多い。仕事のスキルアップにつながる研究はもとより、職務に関する日本語のサポートも同時に行っていく必要があるだろう。

日本企業にとってこうした多文化理解が高度外国人材の活用やダイバーシティ経営の取り組みを前進させることにつながり、その最終的な成果としてわが国の人口減少社会のなかでの外国人材育成の手法が、日本企業のグローバルな競争優位性にソフト面から貢献することが期待される。今後増加が見込まれる外国人材を日本企業にどう取り込んでいくのか、というインクルージョンの問題は一方で日本企業が高度外国人材を取り込んでいく意思がどの程度あるのかというダイバーシティ経営への姿勢にもかかわってくる問題といえる。今後は日本企業の受け入れ姿勢についても研究課題としていきたい。

参考文献

久保田学「外国人留学生への就職支援の現状と対応策—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略」ウェブマガジン『留学交流』独立行政法人日本学生支援機構、2019年3月号, vol.96, pp.27-32

経済産業省「ダイバーシティ 2.0 検討会-報告書」

(<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170323001.html>) 検索日 2020年9月21日

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html) 検索日 2020年9月21日

高度人材受入推進会議「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）」（平成21年5月29日）(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>) 検索日 2020年9月21日

出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

(<http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>) 検索日 2020年9月25日

出入国在留管理庁「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」（令和元年10月）

(<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>) 検索日 2020年9月21日

独立行政法人労働政策研究・研修機構「ドイツの学校制度と職業教育」

(https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/germany_01.html) 検索日

2020年9月25日

西村孝史「企業事例から学ぶダイバーシティ推進サイクル」『日本労働研究雑誌』, No.574, May2008, pp.85-94

日本学生支援機構「2019（令和元）年度外国人留学生在籍状況調査結果」2020年4月
(https://www.studyinJapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf) 検索日2020年9月21日

日本学生支援機構「平成29年度 私費外国人留學生生活実態調査」2019年1月
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/h29.html) 検索日2020年9月21日

日本在留ビザセンター
(<https://zairyuvisa.com/visa/>) 検索日2020年9月21日

日本経済新聞「「特定技能」合格伸び悩み」2020年2月22日朝刊3面

日本経済新聞「外国人労働者受け入れ拡大の論点①数合わせより生産性重視」2018年11月26日朝刊13面

日本経済新聞「留学生に選ばれる国へ 問われる受け入れ態勢」2018年11月5日朝刊16面

日本経済新聞「就活のリアル」2018年12月18日夕刊2面

法務省入国管理局「ポイント評価の仕組みは？」

(http://www.immi-moj.go.jp/newimmiaact_3/evaluate/index.html) 検索日2020年9月29日

文部科学省「留学生30万人計画」骨子の策定について

(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm) 検索日2020年9月21日

文部科学省「諸外国の教育統計」平成31（2019）年版

(https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074.htm) 検索日2020年9月25日

山田 久「第7章 ドイツ・スウェーデンの外国人材政策」『JRIレビュー』2019, Vol.10, No.71, pp.113-124

李 敏「日本における外国人留學生の採用—「高度外国人材」という虚像—」『広島大学高等教育研究開発センター大学論集』, 第51集（2018年度）2019年3月発行, pp.17-32

脇 夕希子「組織におけるダイバーシティとインクルージョンの意味のもつれを解く」『日本労働研究雑誌』, No.677, December 2016, pp.86-87

(<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/12/pdf/086087.pdf>) 検索日2020年9月23日

ARC国別情勢研究会「ARCレポート ドイツ 2018/19」2018年3月発行

JETRO「高度外国人材活躍推進ポータル」

(<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>) 検索日2020年9月

25日

OECD 「International Migration Outlook 2019」

(<http://www.oecd.org/migration/>) 検索日2020年9月21日

謝辞

本研究遂行にあたり、アンケートならびにインタビューにご協力いただいた関係各位に記してお礼申し上げます。

高度外国人材の日本企業への適応促進に関する研究

【文末参考資料 I】 高度外国人材ポイント計算表

	高度学術研究分野		高度専門・技術分野		高度経営・管理分野		①最低年収基準	
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号又は修士号取得者(注7)	20	高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要	
	修士号(専門職に係る博士号を含む。)取得者	20	修士号(専門職に係る博士号を含む。)取得者(注7)	20				
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10		
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5		
職 歴 (実務経験) (注1)	7年～	15	10年～	20	10年～	25		
	5年～	10	7年～	15	7年～	20		
	3年～	5	5年～	10	5年～	15		
			3年～	5	3年～	5		
年 収 (注2)	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 10	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 10	3000万円～	50		
					2500万円～	40		
年 齢	～29歳	15	～29歳	15	2000万円～	30		
	～34歳	10	～34歳	10	1500万円～	20		
	～39歳	5	～39歳	5	1000万円～	10		
ボーナス① 【研究実績】	詳細は③参照	25 20	詳細は③参照	15				
ボーナス② 【地位】					代表取締役、代表執行役 取締役、執行役	10 5		
ボーナス③			職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)	10				
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10		
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5		
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5		
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10		
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15		
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。	10		
ボーナス⑩	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10		
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10		
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5		
ボーナス⑬					経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5		
	合格点	70	合格点	70	合格点	70		

②年収配点表

年収	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	—
600万円	20	20	20	—
500万円	15	15	—	—
400万円	10	—	—	—

③研究実績

研究実績	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
特許の発明 1件～	20	15
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15

※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合は、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断

※ 高度学術研究分野については、2つ以上該当する場合には25点

(注1) 従事しようとする業務に係る実務経験に限る。

(注2) ※1 主たる受入機関から受ける報酬の年額

※2 海外の機関からの報酬の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入

※3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる

(注3) 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点

(注4) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける480点以上の得点)により認められている者も含む。

(注5) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける400点以上の得点)により認められている者も含む。

(注6) 本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑫のポイントを獲得した者を除く。

(注7) 経営管理に関する専門職単位(MBA, MOT)を有している場合には、別途5点の加点

出典 法務省入国管理局HP「ポイント評価の仕組みは？」

(http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/evaluate/index.html) より引用

【文末参考資料Ⅱ】 表1 相関分析結果一覧

	平均値 (参考)	標準偏差 (参考)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1.性別	1.47	0.51	—																									
2.年齢	2.35	0.54	0.039	—																								
3.日本滞在年数	6.59	1.02	0.211	0.380	—																							
4.日本での最終学歴	3.32	0.77	-0.092	-0.054	-0.212	—																						
5.日本での通算勤続年数	2.53	1.26	0.167	0.735	0.458	-0.088	—																					
6.日本語資格	2.84	0.37	0.404	-0.020	0.265	0.063	0.125	—																				
7.相談できる日本人の有無	2.65	0.95	0.167	-0.279	0.064	-0.088	0.034	0.182	—																			
8.日本では何社目	1.71	1.03	0.099	0.353	0.401	-0.029	0.590	-0.021	0.138	—																		
9.現在勤務する会社で何年	2.18	1.00	0.130	0.495	0.222	-0.037	0.862	0.082	0.195	0.376	—																	
10.従業員数	4.09	2.20	-0.151	-0.053	0.104	0.340	-0.016	0.195	0.277	0.040	0.020	—																
11.会社の資本金	3.83	1.26	-0.099	0.134	0.122	0.453	0.051	0.311	0.190	0.056	0.038	0.825	—															
12.職位	1.21	0.59	0.071	0.520	0.145	-0.485	0.459	0.013	-0.082	0.301	0.347	-0.323	-0.243	—														
13.外国人従業員の新入	3.41	1.16	-0.005	0.204	-0.088	0.057	0.040	-0.080	-0.130	-0.062	0.006	-0.278	-0.230	0.114	—													
14.採用試験の配慮の有無	1.21	0.55	-0.247	0.071	0.010	-0.098	0.302	-0.298	0.032	0.075	0.324	-0.035	-0.088	0.049	0.183	—												
15.外国人労働採用の希望	3.03	1.24	-0.196	-0.227	-0.394	-0.063	-0.464	-0.363	-0.328	-0.496	-0.502	-0.332	-0.304	-0.149	0.427	0.125	—											
16.入社時の苦勞の項目数	1.91	0.97	-0.408	-0.285	-0.470	0.203	-0.359	-0.202	-0.200	-0.484	-0.203	-0.185	-1.128	-0.339	-0.132	0.154	0.332	—										
17.日本語能力の不満足	2.82	0.80	0.137	-0.202	-0.167	0.245	-0.176	0.044	-0.285	0.046	-0.150	-0.061	0.043	-0.242	-0.399	0.090	-0.150	0.334	—									
18.日本語コミュニケーションで困った場面回数	1.82	1.50	-0.260	-0.172	-0.246	0.153	-0.391	-0.188	-0.156	-0.515	-0.299	0.221	0.282	-0.351	-1.008	0.136	0.307	0.594	0.299	—								
19.仕事の不安項目数	6.67	3.70	-0.217	-0.216	-0.292	0.081	-0.406	-0.111	-0.112	-0.492	-0.298	-0.007	0.203	-0.235	-0.079	0.131	0.409	0.580	0.310	0.808	—							
20.社会教育の充実度	2.68	0.91	-0.120	-0.007	0.244	-0.149	0.074	0.301	0.389	-0.137	0.098	0.549	0.408	-0.041	-0.140	0.008	-0.405	-0.171	-0.456	-0.040	-0.215	—						
21.会社の期待に見合う仕事ぶり	2.91	0.68	-0.050	0.085	-0.146	-0.178	-0.020	0.180	-0.052	-0.483	0.025	0.001	0.202	0.122	0.056	0.056	0.285	0.096	-0.396	0.178	0.322	0.253	—					
22.スキルを活かした仕事か	3.71	0.94	0.095	0.400	0.168	-0.184	0.612	-0.011	-0.151	0.366	0.510	-0.306	-0.230	0.340	-0.040	0.198	0.080	-0.191	-0.008	-0.412	-0.177	-0.354	0.108	—				
23.適切に評価されているか	2.41	0.89	0.247	0.301	0.433	-0.162	0.527	0.049	0.193	0.248	0.469	0.215	0.109	0.105	-0.430	-0.051	-0.587	-0.257	-0.070	-0.327	-0.325	0.527	0.027	0.192	—			
24.会社への不満の有無	0.56	0.50	-0.112	-0.299	-0.424	-0.012	-0.337	-0.059	-0.209	-0.374	-0.202	-0.106	-0.282	-0.296	0.406	0.225	0.541	0.229	0.027	0.082	0.056	-0.188	0.067	-0.055	-0.564	—		
25.転職を考えたことがあるか否か	0.62	0.49	0.014	-0.272	-0.142	0.337	-0.201	0.200	-0.167	0.070	-0.228	-0.052	-0.117	-0.241	0.373	-0.028	0.139	0.118	0.286	0.046	0.028	-0.351	-0.388	-0.107	-0.477	0.398	—	
26.日本で働いてよかった	3.50	0.90	0.200	0.311	0.465	-0.022	0.536	0.134	0.071	0.262	0.474	0.040	-0.053	0.086	-0.246	0.102	-0.523	-0.298	-0.085	-0.428	-0.342	0.352	0.074	0.255	0.812	-0.436	-0.308	—