

外国人材の就労環境の整備

平成29年12月13日

厚生労働省

経済産業省

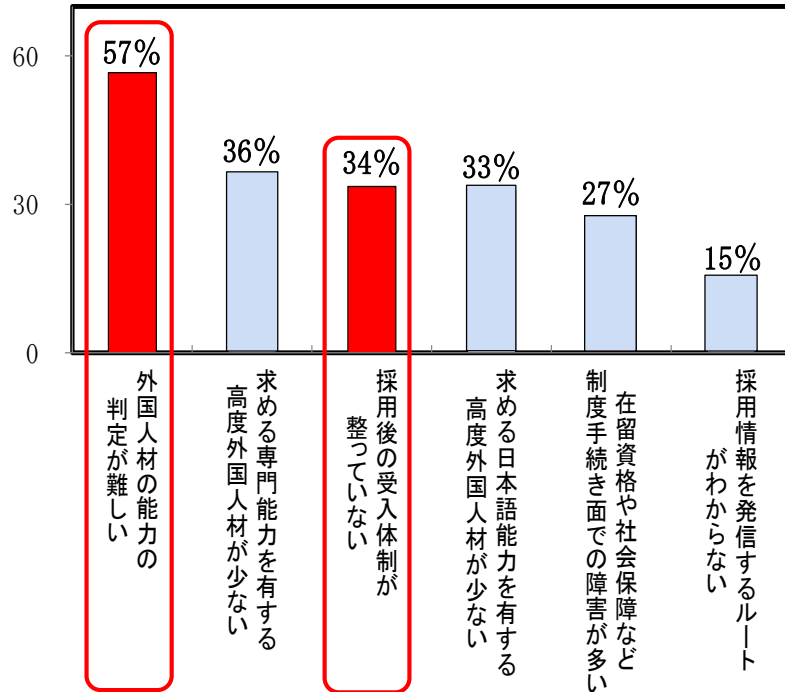
外国人材の就労環境

企業が抱える課題

高度外国人材の採用は、**人材の能力評価、受入体制の整備**が課題。

【高度外国人材の採用に関する課題】

(単位:%)



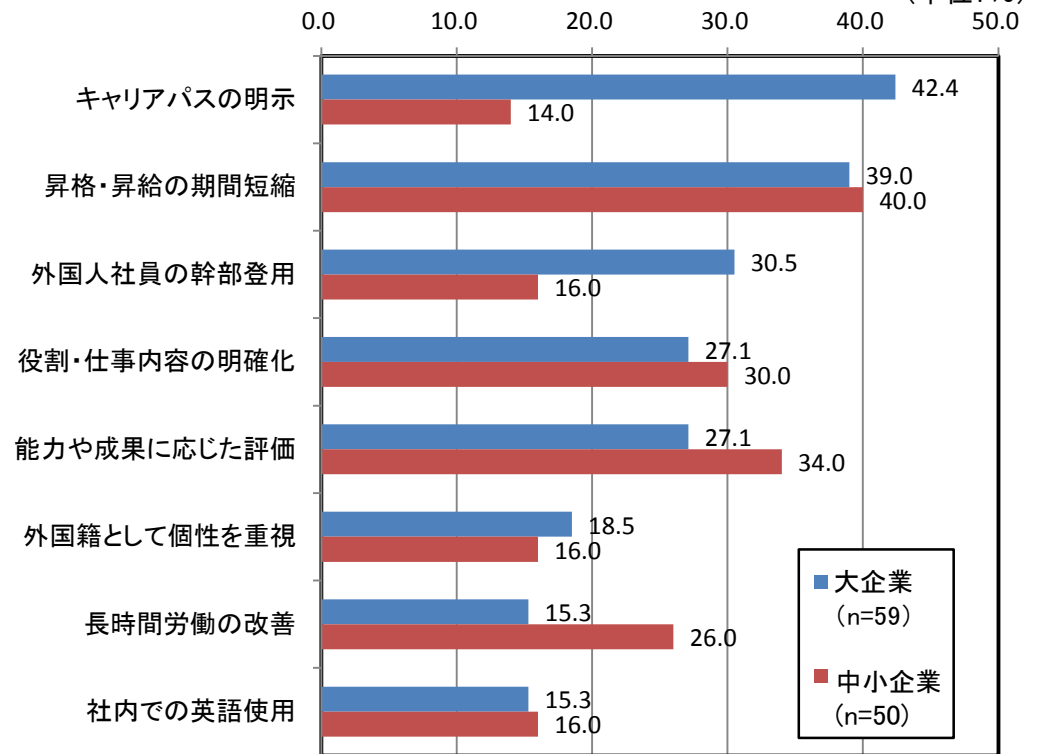
出所:富士通総研(2010)「企業における高度外国人材活用推進事業報告書」

外国人材が企業に改善を求める課題

日本企業に対して外国人からは**キャリアパス、昇給・昇格、能力や成果に応じた評価**に関する要望が多い。

【外国人材定着のために日本企業が取り組むべきこと】

(単位:%)



出所:経済産業省(2017)「通商白書」

※複数回答(あてはまるもの3つまで選択)

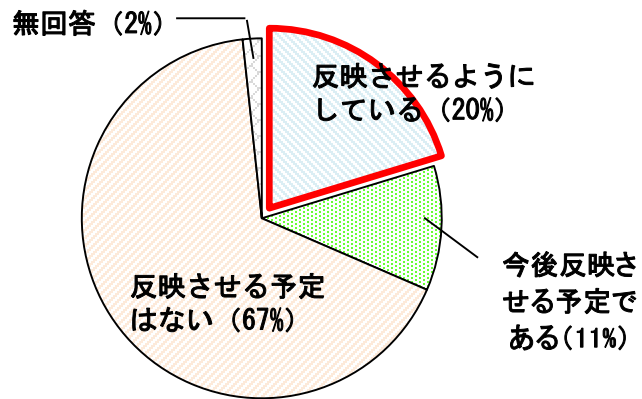
※従業員数300人未満を中小企業、300人以上を大企業と想定。

外国人材の就労環境

企業の実態

高度人材の定着のため、**専門能力(博士号やMBA)を報酬等に反映している企業は極めて少ない。**

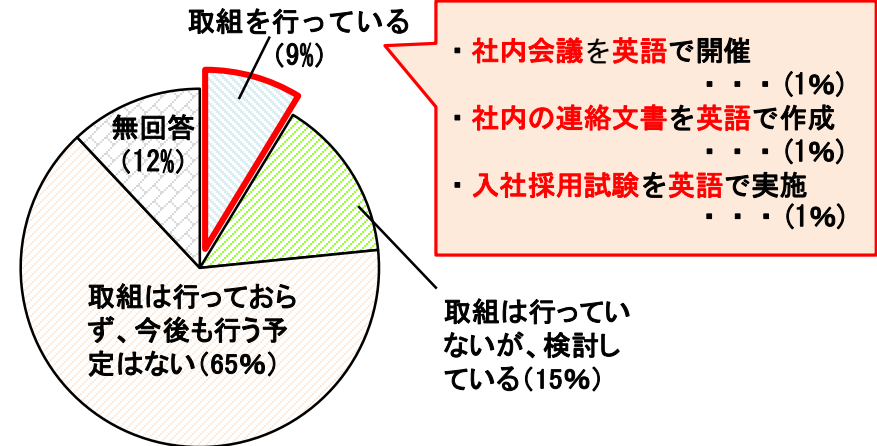
【専門能力（博士号/MBA）の報酬や処遇への反映状況】



出所:富士通総研(2010)「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」
※高度外国人材を現在雇用している295企業による回答

英語だけで仕事ができるようにする取組は、**極めて限定的。**

【英語による仕事の取組状況】



出所:JETRO「2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査～ジェトロ海外ビジネス調査～」
※回答企業数3,005社、複数回答可

「外国人雇用対策に関する実態調査事業」(平成29年度厚生労働省委託調査事業)

○ **人事評価制度や報酬体系等**に関する雇用管理の改善を通じて高度外国人材の受入れ及び活用が促進され、結果として**イノベーション**に結びついた**好事例**を**収集、普及**(東京・大阪・愛知においてセミナー開催予定。)

「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定) iv 外国人材の活用③就労環境の改善(抜粋)

○ 我が国企業に対して、外国人登用に関する全体戦略の構築や、**外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等**の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための**就労環境整備**を促していく。

外国人材を含めたダイバーシティ経営の推進

- 外国人材を始め多様な人材の能力を活用することにより、中長期的に企業価値を生み出し続ける企業の取組を促すため、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を発表。（平成29年3月）
- 今年度から、ガイドラインに沿った取組を推進する企業を「100選プライム」(*)として選定。ベストプラクティスを発信し、ダイバーシティ経営の普及を図る。



(*)平成24年度以降実施してきた「新・ダイバーシティ経営企業100選」(累計延べ205社)を進化させ、今年度中をめどに「トップオブザトップ」の企業を選定。

「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」における 外国人材の登用に向けたアクション

視点1 経営陣の取組	・外国人材を含む 取締役会の多様化
視点2 現場の取組	・外国人材を含めた 全社的な評価基準の整備 ・ 多様性に対する理解を促すための研修 (英語力強化、多様な価値観への配慮等)
視点3 外部 コミュニケーション	・ 外国人材向けの採用戦略の実践 (職務内容の明確化、留学生等の外国人材への接触等)

新・ダイバーシティ経営企業100選 企業の事例

プロクター・アンド・ ギャンブル・ジャパン(株) (25fy)

イノベー
ション創出

- ・性別・国籍など多様な属性のチームを編成。外国人社員の発案から、革新的な台所用洗剤「ジョイ」を開発。大きな売上を実現。

エヌ・ティ・ティ・ コミュニケーションズ(株) (27fy)

職務内容
の明確化

- ・職務ポストを提示した公募制の「スペシャリスト社員制度」を創設。キャリア志向が強い外国人社員を含め、実力に応じたポストへの配置を可能とした。

(株)日吉 (28fy)

公正な評価・英語でも活躍

- ・外国人社員にも、日本人社員と同等の待遇、業務、研修機会を提供し、育成。
- ・本業の環境関連サービスの技術・技能に加え、生活面でのサポートに関する多言語マニュアルを作成。

(出典) 平成25、27、28年度のダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集より
経済産業省作成