



2013年度グローバル人材白書

2014年5月



Index

はじめに	3
第1章:グローバル人材の需給量の現状と今後	
1-1.グローバル人材の定義とは	5
1-2.グローバル人材量と需要量	6
1-3.グローバル人材候補者の推計	7
第2章:各人材セグメントにおける現状	
2-1.海外在留邦人雇用者	9
2-2.日本在留外国人雇用者	10
2-3.海外留学生	11
2-4.海外留学生数増加の阻害要因	12
2-5.外国人留学生①	13
2-6.外国人留学生②	14
第3章:各企業セグメントにおける現状	
3-1.日系企業のグローバル化	16
3-2.日系企業における外国人雇用の現状①	17
3-3.日系企業における外国人雇用の現状②	18
3-4.外資系企業の日本進出	19
3-5.外資系企業勤務者	20
第4章:現状と今後の推測からの課題解決提案	
4-1.グローバル人材供給量	22
4-2.採用難易度の考察①	23
4-3.採用難易度の考察②	24
4-4.参照	25
付録	26
語学力が年収に与える影響について	27-37
Daijobユーザー転職動向調査	38-47
お問い合わせ先	48

はじめに

2010年度に日本が中国にGDP世界2位の座を奪われてから既に3年が経過しようとしています。この3年間、日本はグローバルの各業態において新興国にシェアを奪われ、更に国内業績も伸び悩むことで、中国とのGDP比は72.4%と更に乖離が拡大しました。

その傾向は今後も継続し、経団連21世紀政策研究所が発行する『グローバルジャパン2050』では、悲観的シナリオで、2050年には日本のGDPは世界9位となり、中国の12%程度にまで縮小すると予測されています。

こうした状況を打破するために、日本企業は縮小する内需マーケットに頼らず『グローバル化』という掛け声のもと、BPOだけでなく拡大する海外現地マーケットを求めて進出を加速しています。

そのため、人材マーケットでは『グローバル人材』と言われる層への注目が高まっています。『グローバル人材』の定義は曖昧ですが、日本語を軸に多言語を話すバイリンガルキャリア人材や海外勤務経験のある人材の求人ニーズは確実に高まっています。特に希少なスキルを有する人材の獲得競争は、益々激化する傾向にあります。また、世界各国にてIT系を中心にスキルの高い若年人材の獲得も激化しており、国を超えた優秀人材の獲得も海外企業を中心に始まっています。

しかし、日本においては全ての企業がこのような人材を採用している訳では無く、採用の大半は日本での学歴や積み上げたスキルに左右されます。バイリンガル人材をどのような方法で採用し、どのように活用し、どのように評価したらよいかわからないという企業も少なくありません。

今回この白書では、『グローバル人材』のマーケット状況を明確に分析し、日本企業は今後どのようなターゲットをどのような基準で、どのようにして採用すればよいかをご提案しています。

この白書が日本のグローバル化とグローバル人材のポジションアップに少しでも寄与することを期待しています。

代表取締役社長 篠原裕二

■第1章

グローバル人材の需給量の 現状と今後

1-1.グローバル人材の定義とは	4
1-2.グローバル人材量と需要量	5
1-3.グローバル人材候補者の推計	6

1-1. グローバル人材の定義とは

新成長戦略実現会議の決定に基づいて設置された「グローバル人材育成推進会議」(*1)では、グローバル人材の概念を語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、異文化に対する理解等、複数項目で定義しており、この他にも、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等が含まれている。

本書では、日本語を軸とするバイリンガルキャリア人材や海外勤務経験者に対する求人ニーズが確実に高まっていることを背景に、より具体的にグローバル人材を分析するために8つに分類する。(下記表1参照)

表1. グローバル人材の定義

		居住地	
国籍	属性	日本	海外
日本人	社会人	①海外事業関連業務	②海外勤務
	学生	③交換留学	④海外大学留学
外国人	社会人	⑤日本勤務	⑥日本語学校生
	学生	⑦外国人留学生	⑧大学日本語専攻

1-2. グローバル人材量と需要量

2012年経済産業省が実施した、企業におけるグローバル人材の需要量を推計することを目的とした「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」(*2)では、2012年1月1日時点でのグローバル人材量は1,687,871人と算出され、企業全体の総常用雇用者数(2012年初推計値)39,460,504人の4.3%であり、その内の外国人グローバル人材量は41,164人でグローバル人材量の2.4%と推計されている。

また、今後5年間のグローバル人材の需要推計によると、2017年1月1日時点でのグローバル人材需要量は4,118,562人とされ、全雇用者数の8.7%となり、2012年と比較すると2.4倍となる。その内、外国人グローバル人材需要の割合は331.669人であり、全体の8.1%を占め、2012年と比較すると約8倍のグローバル人材需要があると推計されている。

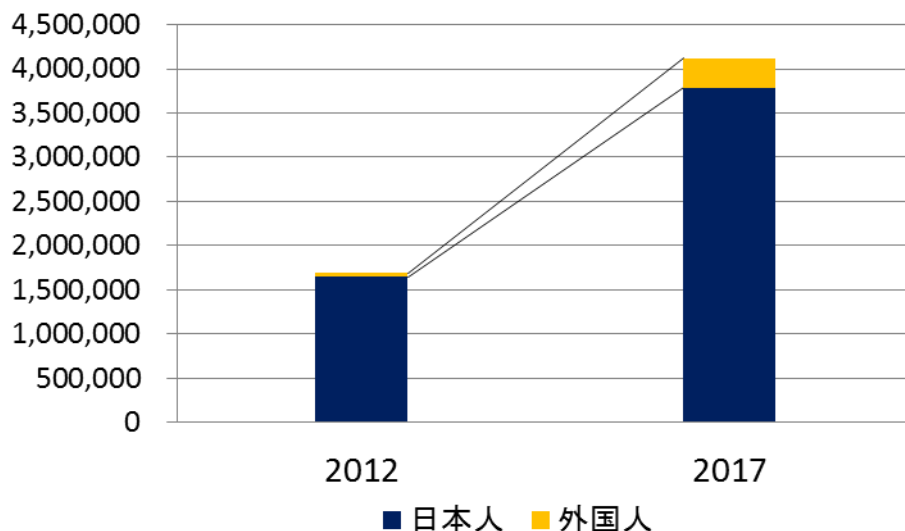


図1. グローバル人材量と推計

経済産業省大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」内
グローバル人材需要の将来推計P16より算出

1-3. グローバル人材候補者の推計

先述(p6)の調査(*2)によるとグローバル人材(*)の内、新卒採用における候補者数は、2012年度の123,240人に対して2017年は52.9%増の188,476人。一方の中途採用に於ける、候補者数は2012年の39,382人に対して2017年は50.8%増の59,381人と推計されている。

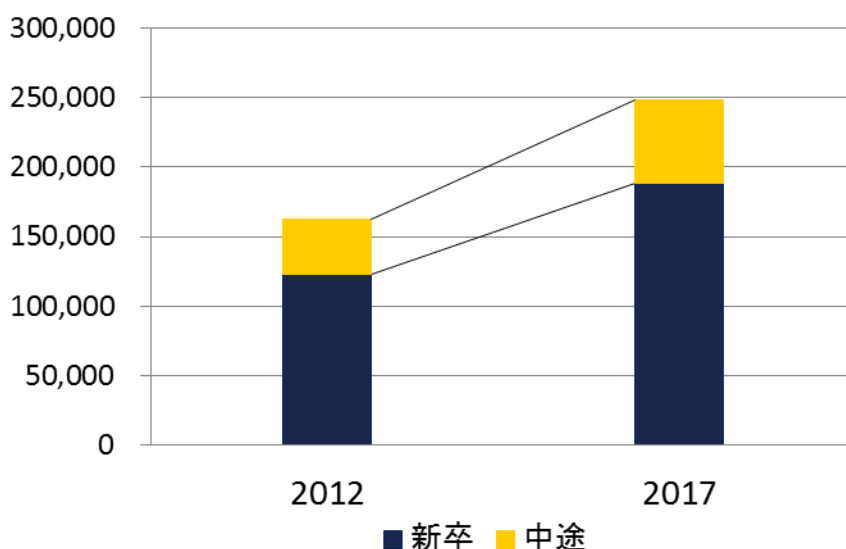


図2. グローバル人材候補者数推計

経済産業省大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」内
グローバル人材需要の将来推計P16より算出

*:同調査でのグローバル人材の定義は以下の3項目すべてに該当する者とされている。

- ①現在の業務において他の国籍の人と意思疎通を行う必要がある。
- ②①の意思疎通を英語(あるいは母国語以外の言語で)行う必要がある。
- ③現行の日本標準職業分類における大分類A~D(管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者)の常用雇用者である。

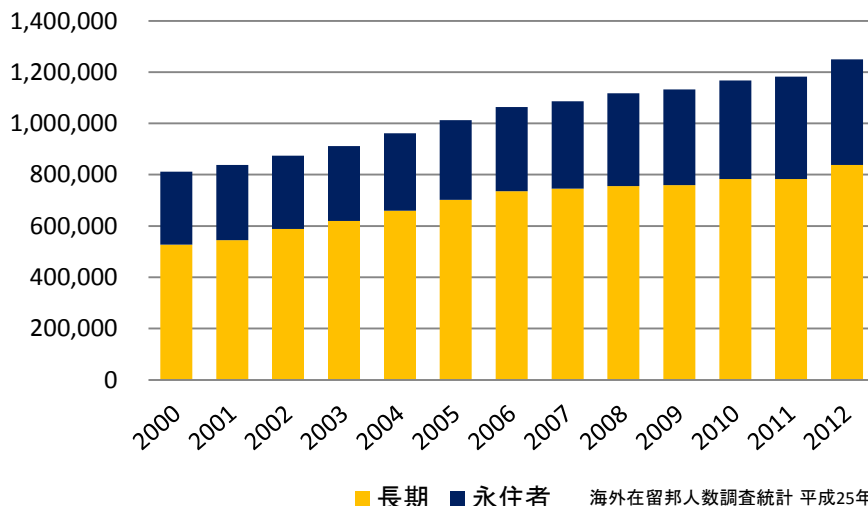
■第2章

各人材セグメントにおける 現状

- 2-1. 海外在留邦人雇用者
- 2-2. 日本在留外国人雇用者
- 2-3. 海外留学生
- 2-4. 海外留学生数増加の阻害要因
- 2-5. 外国人留学生①
- 2-6. 外国人留学生②

2-1.海外在留邦人雇用者

外務省「海外在留邦人数調査統計 平成25年要約版」(*3)における海外在住の日本人の推移では、2012年10月1日現在の総数は1,249,577人となり、前年より5.6%増加している。その内、長期滞在者は837,718人となり前年比7.04%増加している。内、含まれる民間企業関係者は約260,000人である。従って、同調査から海外にある日系企業と現地法人数を合わせると、約51,000社となり、1社当たり平均約5名の日本人が海外で就業していることになる。



■長期 ■永住者 海外在留邦人数調査統計 平成25年要約版

図3.海外在留邦人数推計

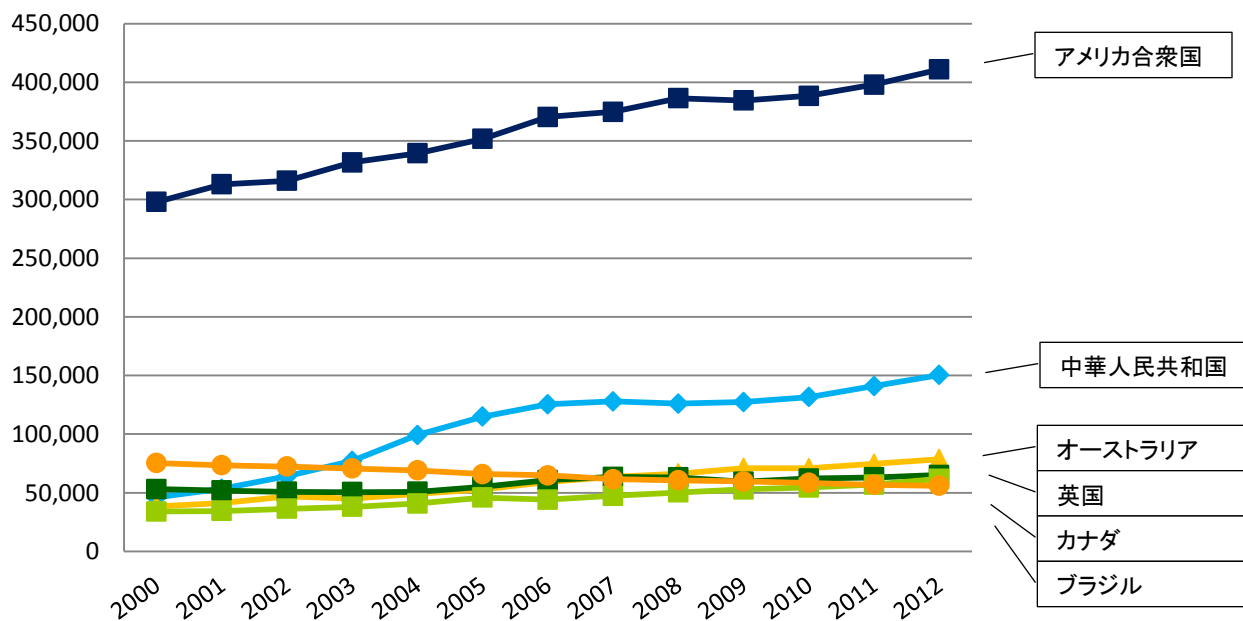


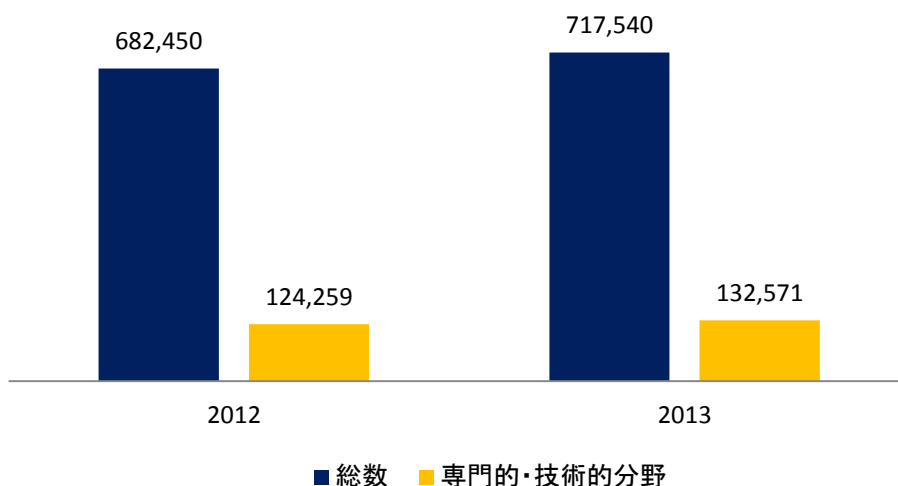
図4.国別海外在留邦人数推計

海外在留邦人数調査統計 平成25年要約版

2-2.日本在留外国人雇用者

厚生労働省「外国人雇用状況」に於ける、2013年10月(*4)と2012年10月(*5)を参照すると、2012年の外国人労働者総数は682,450人であり、前年比0.6%減であったが、2013年は717,504人と前年比5.1%増となった。700,000人を超えたのは2007年に届出が義務化されて以来初めてである。

その内の、専門的・技術的分野の在留資格者数をみると、2012年は124,259人で前年比2.8%増、2013年に於いては132,571人で前年比6.7%となり、専門的な知識・技術を持つ外国人の雇用が大きく拡大しているものの、全体の就業者63,660,000人(*6)に占める外国人労働者数は約1.1%に留まっている。



参照:厚生労働省 外国人雇用状況 平成25年(2013年)10月現在

図5.外国人雇用者

2-3.海外留学者

文部科学省「日本人の海外留学者数の推移」(2013年)(*7)図6を見ると、海外留学者数は、2004年を境に減少傾向にあり、2010年は58,060人となり、総数がピークであった2004年と比較すると30%の減少していることが分かる。

ただし、海外留學生数の多い16-29歳の人口数(*8)が2000年から2010年の間で、約23%減少しているため、人口減の影響を受けており、海外留学者比率は、実際のところ、約0.3%と変化していない事が分かる。そこで、同年齢層の2000年と2010年16-29歳の人口数の減少率と留学率が同様に推移すると想定すると、2017年の海外留学者数は、41,599人となり、経済産業省調査「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」(*2)で推計された新卒採用におけるグローバル人材候補者見込み数188,476人の22%にしか満たない事が推測される。

OECDの調査(*10)によると2011年における世界全体での留學生数は、約430万人であり、2010年の4,100,000人から4.8%増加している。日本人海外留學生数(2010年時点)(*7)と比較すると、その割合は僅か1.4%である。世界での留學生人口(*9)は増加傾向にあり、特に経済成長の著しい中国・インド、韓国等は海外留学者数、いわゆる将来のグローバル人材候補者数が増加しているが、日本人の海外留学率は先述の通り0.3%と、低水準である。今後、日本では留学に対する何らかの啓蒙、支援を行い、留学者数を増加させる努力を行わなければ、グローバル人材候補者数は減少し、日系企業の海外進出やグローバル化の阻害要因となることが懸念される。

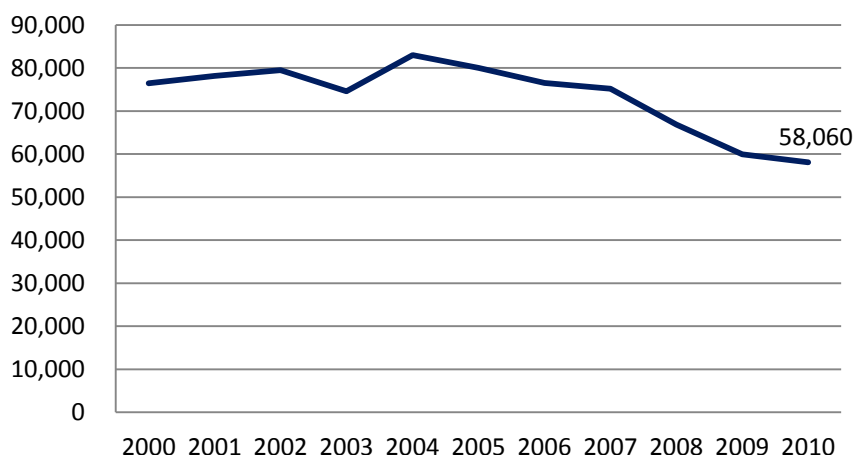


図6.海外留学者数

文部科学省 日本人の海外留学者数

2-4.海外留学者数増加の阻害要因

首相官邸で行われた「若者・女性活躍推進フォーラムの資料」(*11)に記載のアンケート調査によると、日本人学生の留学に対する主な阻害要因として①就職、②経済、③大学の体制、④語学力に関することが挙げられた。その中でも就職等のために留年する可能性を懸念する学生の割合が高いという結果であった。これは留学先の卒業時期と日本の就職活動時期が異なるために、帰国するころには採用選考が終了しているという状況に遭遇するためだと考えられる。

実際、Daijobが実施した「2013年度のキャリアフェアでのアンケート調査」(図7)からも、約40%は留学後の就職に苦労していることが明らかになっている。

昨今、某通信キャリア等の大手企業や、日系中小企業でも通年採用を取り入れる傾向もみられるが、その数は決して多いとは言えない。

今後、海外留学率を高めるためには、海外留学生在が日本に帰国した際に、日本で就職活動をしている学生に後れを取らない仕組みを取り入れるなど、採用企業側の努力も必要となる。

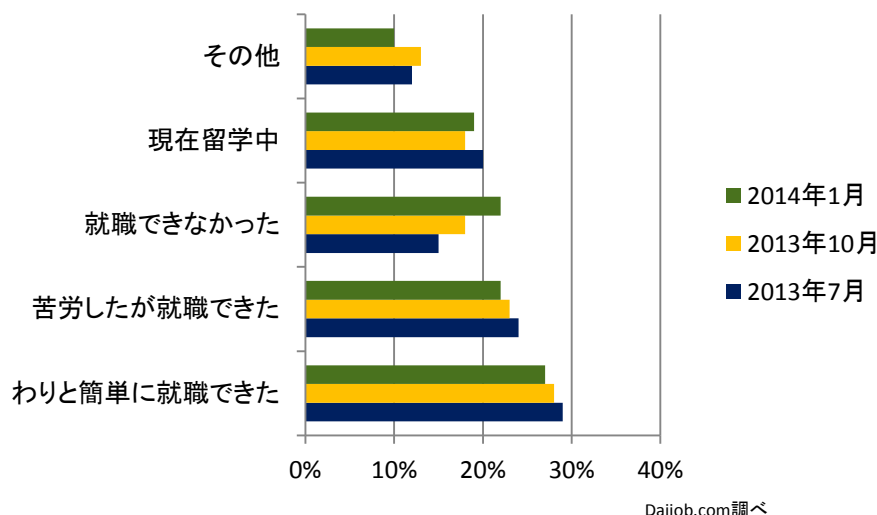


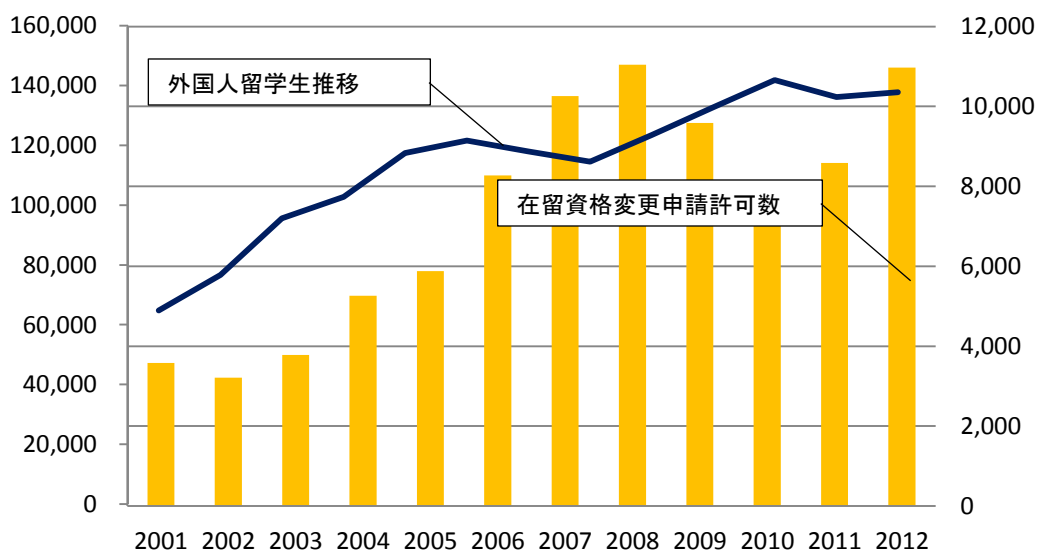
図7.留学経験がある方にお伺いします。
その後の就職はいかがでしたか？

2-5.外国人留学生①

独立行政法人日本学生支援機構「平成24年度外国人留学生の在籍状況調査」(*12)に於いて、外国人留学生数は141,774人(2010年)から136,073人(2011年)まで減少したが、2012年には137,756人と前年比約1%の増加を示している。

一方で、法務省「平成24年における留学生の日本企業等への就職状況についての調査」(*13)では、2012年に「留学」の在留資格を有する外国人が、日本での就職を目的として行った在留資格変更申請数に対して、10,969人が許可されており、前年比27.8%増加しているが、総数のわずか7%と留まっている。

また、日本学生支援機構「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」(2012年)(*14)によると、外国人留学生(6,193人)の内、52.2%(3,234人)が日本での就職を希望しているため、概算で72,000人程度の日本での就職希望者が存在したことになる。その内上述の在留資格変更申請の許可を得た者が10,969人であるため、外国人留学生の日本就職希望者の就職率は約15.2%程度と大変狭き門であることが分かる。



独立行政法人 日本学生支援機構 平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果
と法務省平成24年における留学生の日本企業等への就職状況についてより作成

図8.外国人留学生推移と在留資格変更申請許可数

2-6.外国人留学生②

外国人留学生の希望職種については、先述の「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」(*14)に於いて、日本での就職を希望した外国人留学生の内、46.8%が海外業務を希望しており、次いで翻訳・通訳が34.6%、販売・営業が28.0%という結果であった。

しかし、法務省「平成24年における留学生の日本企業等への就職状況調査」(2012年)(*16)では、就職先での職務内容として翻訳・通訳が26.7%と最も多く、次いで販売・営業、情報処理の順となり、海外業務の割合はわずか4.9%に留まっており、希望職種と実際の就業職種の間には乖離がみられる。

また、厚生労働省「外国人留学生の採用意欲調査」(2014年)(*17)では“採用意欲が高い”と回答した企業が13%、“日本人学生並み”が39%で、約半数の企業では外国人留学生を採用する意思がある。理由としては、“グローバル展開の中心的な役割”が最も多く、次いで“海外拠点の中心的役割”“専門知識、日本人と異なる視点”となっているため、国内における採用企業において、海外業務に関連する外国人留学生の採用ニーズがあることが予想される。

上述のようなニーズと現実の乖離は、様々な要因が考えられるが、その一つとして外国人留学生の出身地の偏りが考えられる。日系企業の海外進出は、新興国を中心に各国に分散しているが、日本の外国人留学生の約8割が中国、韓国であり、あまりにも偏りが大きく、更に昨今の両国との政治的問題も重なり、積極的な採用の声が少ない。その為に全体的な就職率を引き下げる結果となっている。その他の要因としては、外国人留学生が日本における就職活動情報の不足から、十分な活動を行えないまま、諦めて帰国する事等も挙げられる。

図2.出身国別留学生数TOP10(2013年5月1日)

出身国	留学生数
中国	81,884人
韓国	15,304人
ベトナム	6,290人
台湾	4,719人
ネパール	3,188人
インドネシア	2,410人
タイ	2,383人
マレーシア	2,293人
アメリカ合衆国	2,083人
ミャンマー	1,193人

独立行政法人 日本学生支援機構 外国人留学生在籍状況

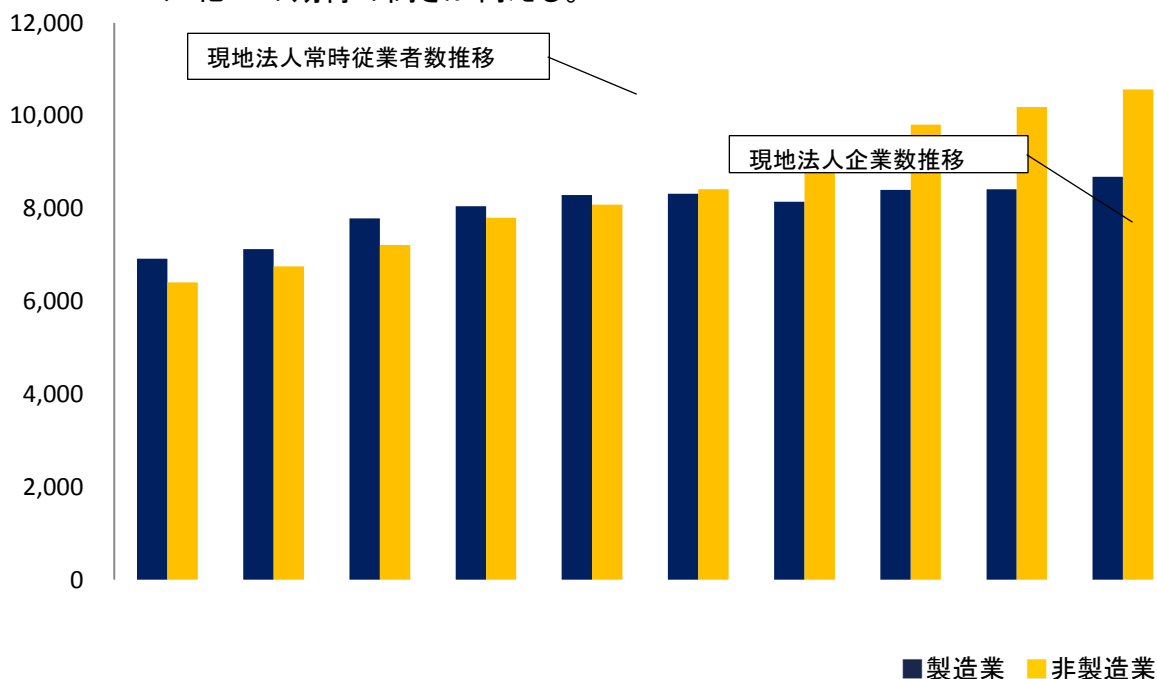
■第3章 各企業セグメントにおける 現状

- 3-1. 日系企業のグローバル化
- 3-2. 日系企業における外国人雇用の現状①
- 3-3. 日系企業における外国人雇用の現状②
- 3-4. 外資系企業の日本進出
- 3-5. 外資系企業勤務者

3-1. 日系企業のグローバル化

日系企業の海外現地法人数については、経済産業省「第42回海外事業活動基本調査結果概要確報」(*18)における、2011年度実績によると、2002年から2011年の間に海外現地法人全体で1.4倍、製造業では1.25倍、非製造業では1.6倍に増加している。その現地法人数の増加に伴い、現地法人常時従業者数の推移も増加傾向にある。2002年以降、現地法人常時従業員数は平均で5%ずつ増加しているため、日系企業で海外に派遣される日本人の数は今後も増加すると思われる。

またジェトロが実施した「日系企業の海外進出に関する調査」(*19)によると、回答日系企業(3,471社)の内、新たに海外進出を考えている企業の割合は、全体の14.8%。企業規模別で見ると、中小企業(*)の21.2%が新たに海外進出を考えている。また、業種別で見ると、製造業、非製造業ともに約15%である。同調査で“海外進出の拡大を図る”と回答した企業のうち、“国内事業や国内の雇用も拡大する”と回答した企業は25.2%。反対に“今後とも海外展開を行わない”もしくは“現状を維持する”と回答した企業の国内雇用の見通し拡大の割合は、15.6%。双方を比較すると約1.6倍の割合となり、日系企業の成長戦略におけるグローバル化への期待の高さが伺える。



経済産業省 第42回海外事業活動基本調査結果概要確報(平成23(2011)年度実績)

図9. 現地法人企業数・現地法人常時従業者数推移

*中小企業の定義は中小企業基本法に基づく。具体的には、業種ごとに以下の従業員基準又は資本金基準のいずれかを満たす企業。

製造業・その他業種：300人以下又は3億円以下

卸売業：100人以下又は1億円以下

小売業：50人以下又は5,000万円以下

サービス業：100人以下又は5,000万円以下

3-2. 日系企業における 外国人雇用の現状①

日系企業における外国人雇用数については、2012年5月から導入された高度人材外国人の受入れを促進するためのポイント制(*)や留学生の受入れの促進を進めているとはいえ、実際日系企業での外国人の就業率は、先述(p10)したとおり1.1%と多いとは言えない。

日系企業の事業所数でみると、2012年の全事業所数は5,768,489カ所(*21)、内外国人雇用をしているのは119,731カ所(*20)と、全体の約2%程度。2013年は126,729カ所(*20)と、前年比5.8%の増加傾向にあり、この傾向は、2007年に外国人雇用の届け出が義務付けられて以来続いている。

また、内閣府「平成23年度年次経済財政報告」(2011年)(*22)によると、日系企業では外国人役員がほぼゼロに近く、海外売上比率が30%を超える日系企業の6割が、“中間管理層や専門人材層に対して、外国人の確保が必要”と認識しながらも、“実際には採用が追い付いていない”と回答している。更に同調査において、外国人役員や中間管理者登用の阻害要因としては、外国人役員の有無に問わず、“日本人社員の語学力不足”と回答している企業が多く、その割合は50%を超える。

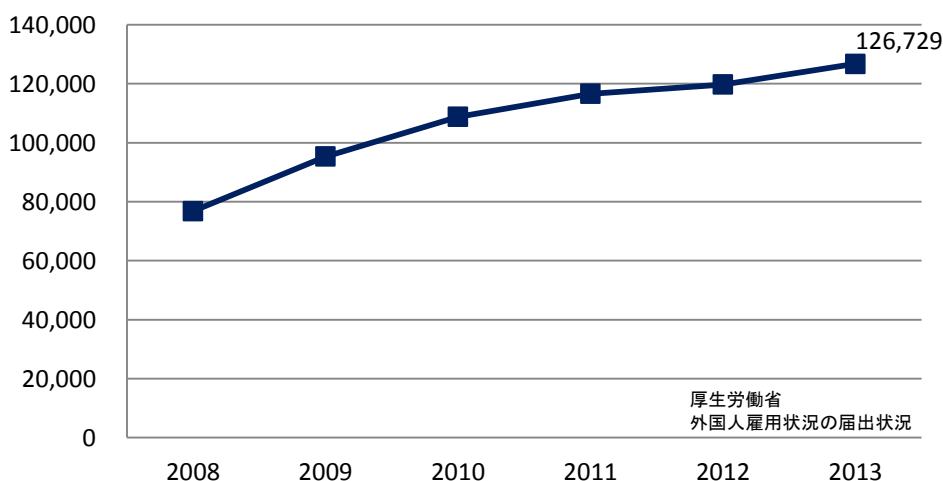


図10.外国人雇用事業所数

*高度人材ポイント制とは、高度人材外国人の受け入れを促進するために平成24年5月7日より導入された制度。高度人材外国人の活動内容を「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、ポイントの合計が一定点数(70点)に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与えるもの。高度人材外国人の我が国への受入れ促進を図ることを目的としている。(法務省 入国管理局より http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html)

3-3. 日系企業における 外国人雇用の現状②

先述(p14)のように、日系企業が外国人留学生採用の際に望んでいる役割(*23)として、“グローバル展開の中心的な役割”や“海外拠点の中心的な役割”が多いという結果に対し、実際には海外業務に携わっている留学生は、僅か4.9%(*16)と乖離がみられた。

また、法務省「平成24年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」(2012年)(*24)より、外国人雇用者の現状を見てみると、最も多い在留資格が<情報処理>であり、全体の22.4%。次いで、<教育>14.3%と続いており、実際に<海外業務>に携わっている外国人雇用者は、全体の僅か6.4%と、決して多いとは言えない。

先述(P17)で述べたように外国人役員や管理者登用の阻害要因としては、“日本人の語学力不足”としている企業が圧倒的に多いとされているが、社員を雇用する上でも、役員のみならず、日本人の語学力不足によるグローバル化の遅れが、外国人採用の阻害要因となっている可能性がある。

上記背景から、Daijob で毎月算出している「グローバル転職求人倍率」では、【英語スキル：ビジネス会話以上】と【日本語スキル：ビジネス会話以上】を応募条件としている<総務・人事・法務>職種の倍率は高まり、6カ月連続でトップ3(全221職種中)入りしている。その中でも特に<人事(採用)>職種の求人数に関しては、2013年8月から2014年2月までの7カ月間で、求人数の多い職種トップ10に常時エントリーされている。つまりは、企業側のグローバル化の遅れに対する危機感が<総務・人事・法務>の様な、管理部門に対する採用ニーズの増加として表れている事が予測できる。

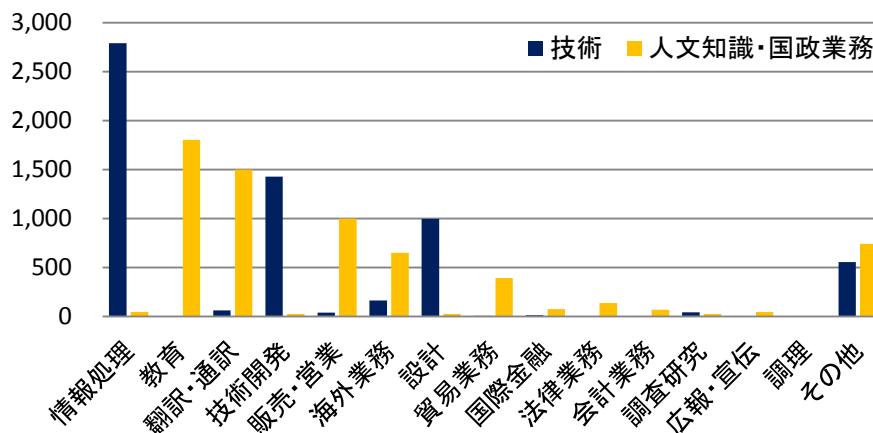


図11. 在留資格別認定証明書交付状況

法務省 平成24年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について

3-4.外資系企業の日本進出

外資系企業数動向については、帝国データバンク「特別企画：外資系企業動向調査」(*26)によると、2007年を境に増加傾向にあったが、2013年は3,189社と前年比-0.6%と6年ぶりに減少した。しかし2011年以降から3年連続3,000社を上回っており、2001年の外資系企業数と比較すると2013年時点で1.8倍にまで増加している。

経済産業省「第46回外資系企業動向調査」(*25)によると、外資系企業が日本で事業展開する上で最も魅力的と回答しているのは、“所得水準が高く、製品・サービスの顧客ボリュームが大きい” (57.1%)。阻害要因としては、“ビジネスコストの高さ”と回答しており (78.6%)、その阻害要因のうち“人件費”が最も高く73.1%である。

特に日本人の雇用については、“給与水準の高さ” (58.9%)と“英語でのビジネスコミュニケーションの困難性” (52.0%)が阻害要因として高い。一方の外国人の雇用については、“日本語でのコミュニケーションの困難性”(58.9%)、“給与水準の高さ”(30.9%)を阻害要因にあげている。

雇用に於ける阻害要因がある一方で、外資系企業の経常利益は2008年以降増加傾向にあり、日本での今後の事業展開については、“拡大を図る”という回答が51.4%と多く、更に2020年東京オリンピック等の商業ニーズを期待して、外資系企業数は増加すると考えられる。外資系企業数の増加に伴い、グローバル人材の採用ニーズも増加すると予測され、特に外国語でのビジネスコミュニケーションを有する人材のニーズは、更に高まる可能性が高い。

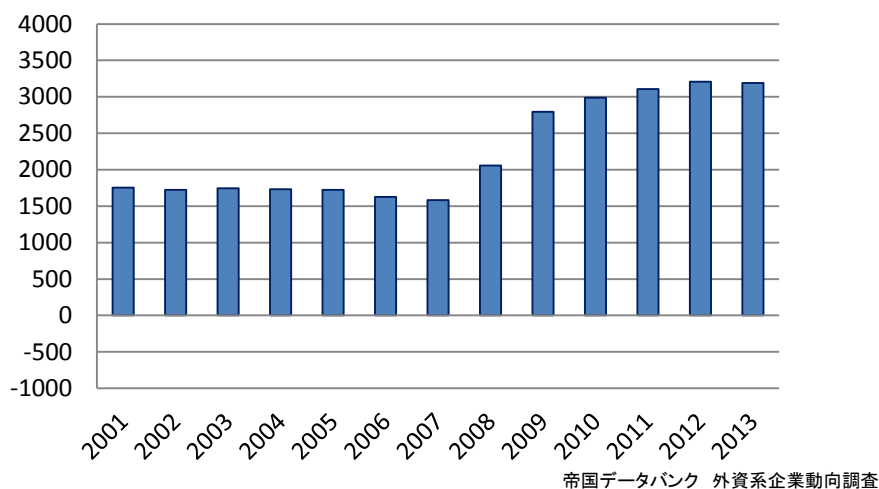


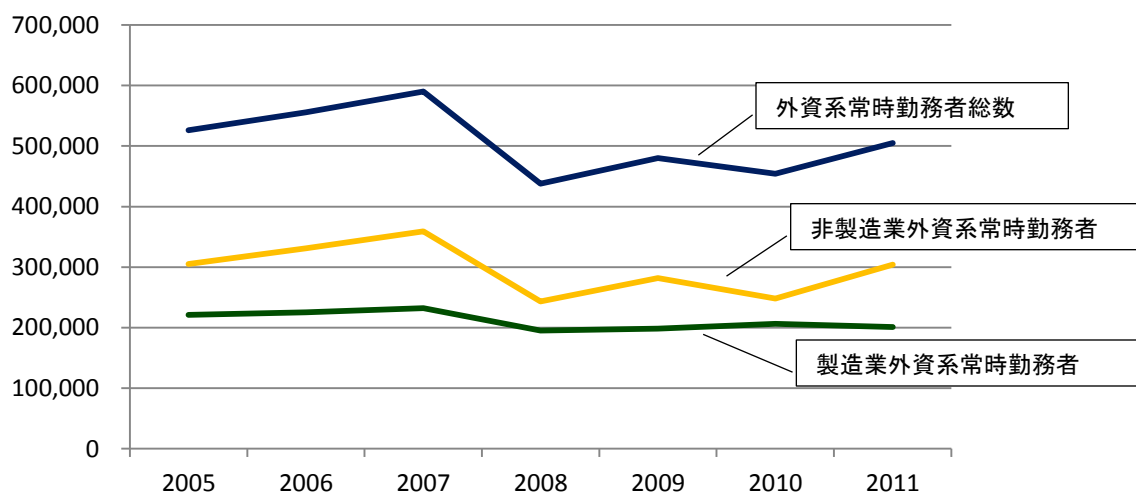
図12.在日外資系企業数

3-5.外資系企業勤務者

経済産業省の「第46回外資系企業動向調査」(2012年)(*25)によると、年度別での外資系企業における常時従業者数推移は、2011年度 563,000人、前年比7.5%増であった。その内製造業では、2008年から横ばいだが、非製造業では増加傾向にあり、今後更に増加すると予測される。

国内最大の外資系企業求人案件数を誇るDaijob.comでの“外資系企業が求めるグローバル人材スキル”は、『外国語でのビジネスコミュニケーションをとれる日本人』もしくは『日本に在住し日本のマーケットへの理解が深い外国人』とされる求人が多い。このニーズはグローバル化を推進する日系企業と同様であり、今後、双方のグローバル人材の獲得競争が高まることになる。

こうした状況の中で、日系企業は如何にグローバル人材を惹きつけられる環境を整えられる事ができるか、またどのような方法で採用するのかを、多方面から検討する事が求められる。



経済産業省 第46回外資系企業動向調査

図13.外資系企業常時勤務者

■第4章

現状と今後の推測からの 課題解決提案

- 4-1. グローバル人材需給量
- 4-2. 採用難易度の考察①
- 4-3. 採用難易度の考察②
- 4-4. 参照

4-1. グローバル人材需給量

では、日本人の労働人口が減少している中で、グローバル人材の供給量は需要量を満たすことができるのか？

ここでもう一度2012年に経済産業省が実施した調査(*2)を振り返ると、5年後の2017年にはグローバル人材の需要量推計は2012年度の2.4倍の4,118,562人となる。その内、日本人需要量推計は3,786,893人、外国人需要量推計は331,669人である。従って、2017年の需要量推計は、2012年時点の人材量から鑑みると、日本人の場合は約2.2倍、外国人においては、8倍のグローバル人材が必要となる。

また、2012年から2017年へグローバル人材供給量が同様の推移を示した場合、2017年のグローバル人材供給量推計は日本人グローバル人材2,270,554人(*)、外国人グローバル人材165,819人(**)となり、グローバル人材需要量の約59.9%程度しか満たしておらず、このまま対策を講じずにいた場合、3年後ますますグローバル人材不足が深刻化する。

参照：図14

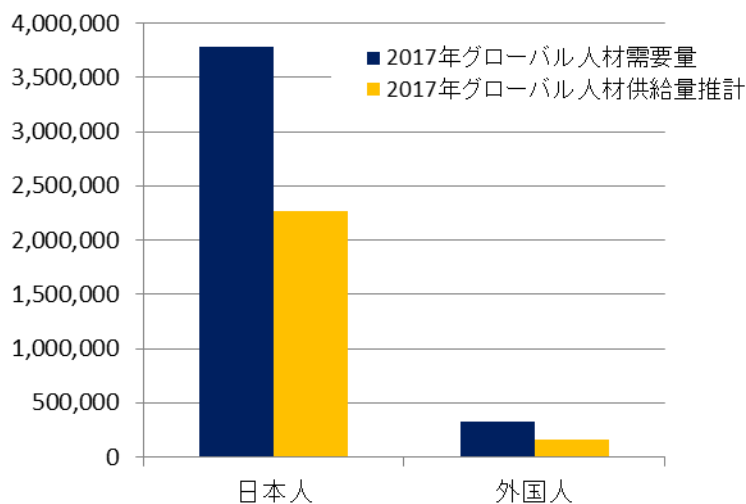


図14: 2017年グローバル人材需給量推計

*:

2017年日本人グローバル人材供給量推計＝①2017年在外日本人数推計＋②2017年国内海外事業従事者数推計＋③2017年外資系企業勤務者(日本人)

①・・・海外在留邦人数調査統計(外務省2013/10)を踏まえ、12年から5年で同様の増減を繰り返すと仮定して算出。

②・・・2012年1月1日時点でのグローバル人材量と2012年の在外日本人数の過去の推移のトレンドを元に算出。

③・・・外資法人等の株式所有率が30%を超える企業を外資系と定義し、該当大手企業(従業員数:1,000名以上)からランダム抽出した複数社の日本人比率の平均を算出し、その値を2017年外資系勤務者数推計に乘じて算出。

**:

2017年外国人グローバル人材量推計＝厚生労働省 外国人雇用状況(専門的・技術的分野)から推計

4-2.採用難易度の考察①

先述(p22)の今後の需給バランス推計や採用環境から、採用難易度を考察すると、2017年には需要量に対して供給量が59.9%と予測されるため、グローバル人材不足の状況に至る可能性が高い。中でも日本人バイリンガルについては、外資系企業と日系企業の需要が集中することから、採用難易度が最も高い人材層となることが予想される。また、産業能率大学「グローバル人材の育成と活用に関する実態調査」(*27)では、70%以上の日本企業が、“グローバルリーダー”“グローバルマネジャー”“ローカルマネジャー”が不足していると回答しており、グローバルリーダーの育成の対象を日本人に限定していると記載されている。いわゆるミッドキャリアの日本人バイリンガルにニーズが集中している。

逆に外国人バイリンガルについては、コミュニケーション力とスキルが両立した人材を大幅に供給する事は難しい。

外国人留学生については、国内就職希望者52.2%に対して、現状の国内就業者は7%と乖離があるが、そもそも長期間日本に滞在し、日本文化を理解している事から、採用環境を整備する事で企業ニーズを満たすことが可能だ。また、日本人海外留学生についても、日系企業が通年採用を進める兆しがあるため、現状より採用が容易になる傾向にあるが、留学人口が年々減少しているため供給量が大幅に伸びる可能性が低い。

上述の需給バランスを鑑みると、今後のグローバル人材の採用に於いて、外国人留学生が一つのポイントとなる。現状では、日系企業の外国人採用数は他国と比較して非常に少なく(*28)、まだまだ伸びしろが大きい。日本文化を理解した優秀な外国人を採用し、活用する事ができれば、グローバル展開においても、優位性を発揮する事ができる。

4-3.採用難易度の考察②

政府機関における現状の外国人雇用対策としては、厚生労働省が、留学生と企業側の相互理解を促し外国人留学生を取り巻く就職環境の改善を図ることを目的に、東京、名古屋、大阪の外国人雇用サービスセンター及び福岡学生職業センターを窓口外国人留学生向けのインターンシップを実施している。

外国人留学生のインターンシップ参加への阻害要因として、アルバイトとの両立が難しいことが挙げられる。無休インターンシップへの参加によりアルバイトをする時間が減ってしまうと、外国人留学生の生活費の捻出が困難となる。日本学生支援機構が行った『平成23年度私費外国人留学生生活実態調査』では外国人留学生の主な収入は「アルバイト」及び「親・兄弟、又は親戚からの仕送り」であった。全体の74.2%は何らかのアルバイトに従事しており、従事時間は、週平均「20時間以上25時間未満」が29.9%と最も多く、次いで、「15時間以上20時間未満」が23.0%であった。

外国人留学生に対するインターンシップの活用は、将来的に活躍しうるグローバル人材候補の発掘に有効である。しかし、大学での単位取得のための短期インターンシップでは、ビジネスを十分に理解させ、教育、評価するのは困難であり、採用候補者として見極めるのも難しい。また外国人留学生にとって、アルバイトからの収入は貴重な生活費の一部であり、長期間無収入でのインターンシップに参加するためにアルバイトの時間を削ることは考えづらい。

外国人留学生のインターンシップへの参加を増やすためには、彼らの生活実態を理解し、アルバイトとして収入が得られ、日本の企業文化やビジネススキルを学ぶことができる中長期の有料インターンシップを取り入れる必要がある。留学生は一定の期間、日本人と共に働くことで、ビジネス日本語の上達、商習慣の理解を深め、企業側は留学生との長期的な人間関係の構築により、言葉の壁が低くなり、将来一緒に働ける人材であるか否かの見極めをすることが可能となる。

優秀な外国人を採用する手段は、留学生のインターンシップだけではない。大手グローバル企業では、日本国内に限らず世界の優秀な人材の採用に取り組むために就・転職向けSNSの利用頻度を高めている。既に世界では国境を越えた人材流動が始まっている。今後日本企業が世界で勝ち残るためには、いかに早い段階で、優秀な人材を国内外問わず受け入れる体制を整えられるかが鍵となる。

4-4. 参照

- *1:首相官邸「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/110622chukan_matome.pdf
- *2:経済産業省 大学におけるグローバル人材育成のための指標調査
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzaiglobal/honbun.pdf>
- *3:海外在留邦人数調査統計 平成25年要約版
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000017472.pdf>
- *4:厚生労働省 外国人雇用状況 平成25年(2013年)10月現在
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002tea.html>
- *5:厚生労働省 外国人雇用状況 平成24年(2012年)10月現在
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html>
- *6:総務省 労働力調査 平成25年10月分(速報)
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/201310.pdf>
- *7:文部省科学省 日本人の海外留学人数
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/02/1330698.htm
- *8:総務省 統計局 人口推計 チョキ時系列データ 長期時系列データ
男女別人口(各年10月1日現在)-総人口, 日本人人口(平成12年~22年)
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001039703&cycode=0>
- *9:首相官邸 グローバル人材育成推進会議資料3より
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/giji/_icsFiles/afieldfile/2012/08/30/1325118_3_1.pdf
- *10:OECD Education at a Glance 2013
[http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)-FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)-FINAL%2020%20June%202013.pdf)
- *11:首相官邸 若者・女性活躍推進フォーラム
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/dai2/gijisidai.html>
- *12:独立行政法人 日本学生支援機構 平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果
http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data12.html
- *13:法務省 平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について
<http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>
- *14:独立行政法人 日本学生支援機構 平成23年度私費外国人留學生生活実態調査
<http://www.jasso.go.jp/scholarship/ryujchosa23.html#sinro>
- *15:独立行政法人 日本学生支援機構 平成25年度外国人留學生在籍状況調査結果
http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data13.html
- *16:法務省 平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について
<http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>
- *17:厚生労働省 外国人留學生の採用意欲調査
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140228_01.pdf
- *18:経済産業省 第42回海外事業活動基本調査結果概要確報(平成23(2011)年度実績)
http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_42.html
- *19:ジェトロ ジェトロの日系企業の海外進出に関する調査
<http://www.jetro.go.jp/news/releases/20140227288-news/gaiyou.pdf>
- *20:厚生労働省 外国人雇用状況の届出状況
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/06.html>
- *21:総務省統計局 平成24年経済センサス-活動調査 調査の結果
<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2012/kakuho/gaiyou.htm>
- *22:内閣府 平成23年度年次経済財政報告
http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je11/h03_02.html
- *23:厚生労働省 外国人留學生の採用意欲調査
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140228_01.pdf
- *24:法務省 平成24年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について
<http://www.moj.go.jp/content/000113158.pdf>
- *25:経済産業省 第46回外資系企業動向調査
http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/gaisikei/result/result_46/pdf/2012gaiyou.pdf
- *26:帝国データバンク 外資系企業動向調査
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p140202.html>
- *27:産能大学 グローバル人材の育成と活用に関する実態調査
http://www.hj.sanno.ac.jp/files/cp/page/7822/research_summary_for_global-leader.pdf
- *28:内閣府 平成23年度年次経済財政報告
<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2011/0722wp-keizai/setsumeio2.pdf>
- *29:文部科学省 体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/28/1338222_1.pdf

■ 付録

- ・語学力が年収に与える影響について
- ・Daijobユーザー転職動向調査

■語学力が年収に与える影響について (2013/07/30)

1.調査の趣旨

日本国内でのグローバル人材の育成が課題となる昨今、経済産業省「グローバル人材育成に関するアンケート調査」によれば、企業がグローバル人材確保に当たって重視する能力は3つあり、1.「外国語でのコミュニケーション能力」、2.「異文化理解・活用力」そして3.「社会人基礎力」である。その中でコミュニケーションの際に共通の言語となりうるのが英語であり、実際TOEIC(R)プログラムを実施・運営する、国際ビジネスコミュニケーション協会が実施した『2013年上場企業における英語活用実態調査』では中途採用社員に期待するスコアが600点から710点に大幅に上昇という結果になっていることから、今後さらに英語力に対する需要が高まってくると予想される。

実際、2013年3月～5月の全求人数のうちビジネス会話レベル以上の英語力を必須としているのは3,492件で、今回の調査対象となったDaijob.com登録ユーザー(下記参照)のうち、ビジネス会話レベル以上の英語力を持ち且つ企業からスカウトを受け取ったユーザーは3,283人、これを日本国籍のみで見ると2,150人であり、そのDaijob.com内での求人倍率は1.62倍であった。これは厚生労働省の一般職業紹介状況(平成25年5月分)の中で発表している有効求人倍率(パート除く)と比較すると倍近くであり、募集しているポジションに対して、要求されるスキルを持つ人材が不足していることを表している。こういった状況の中で、ある一定以上の英語力を持つ求職者は希少として重宝されるのではないかという仮説から、実際の採用側のニーズと求職者側の転職活動における英語力の影響、さらに年収に与える影響を検証した。

※TOEICはエデュケーション・テスト・サービス(ETS)の登録商標です。この(制作物)はETSの検討を受けまたその承認を得たものではありません。

2.調査の対象

スカウト(※2)を受けた=(イコール)企業の採用ニーズがあったという前提のもと、その採用ニーズに語学力、特に英語力が関係しているのかを明らかにするためDaijob.com(※1)に登録しており、自社採用企業や人材紹介会社からスカウトを受けた求職者17,231人を対象とした。また同時期に掲載されていた掲載求人9,711件についても、そこでの英語力のニーズ、想定年収を検証の対象とした。

※1: Daijob.comとはバイリンガル人材専門の就転職情報サイト(登録会員39万人。内バイリンガル以上96%)

※2: ここで言うスカウトとはDaijob.comに会員登録をした求職者が匿名履歴書を公開し、同サイトに求人を掲載している企業がその匿名履歴書を閲覧し、関心を持った求職者に対してアプローチするサービスのこと。

調査の期間

2013年3月～5月の3ヶ月間

調査項目

調査対象者の属性を単純あるいはクロス集計

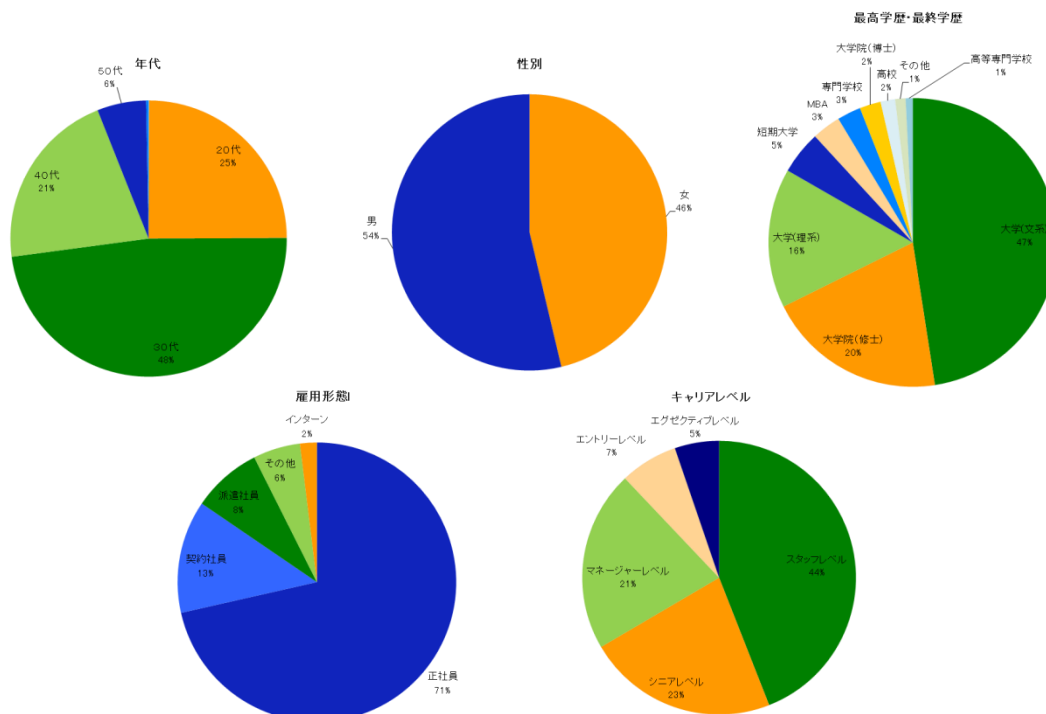
■ 自社採用企業と人材紹介会社からスカウトを受けたユーザーの属性

調査対象者のプロフィールについて年齢・性別・国籍・年収・キャリアレベル・最終学歴・職種・業種・語学力の側面から単純集計を行った。

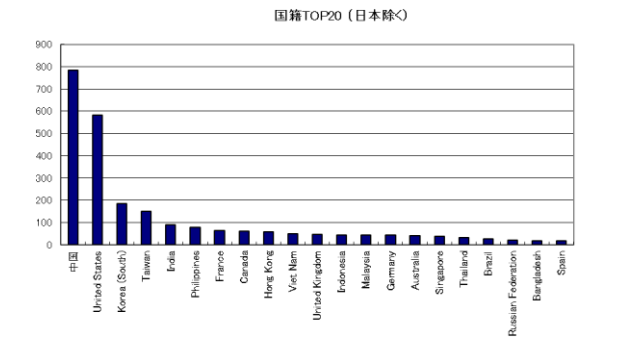
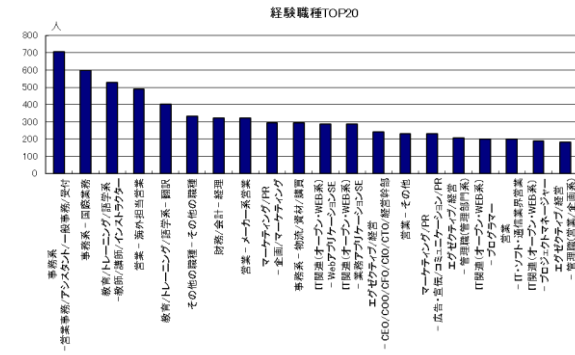
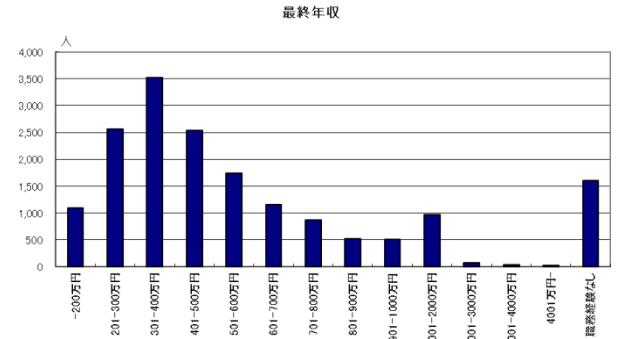
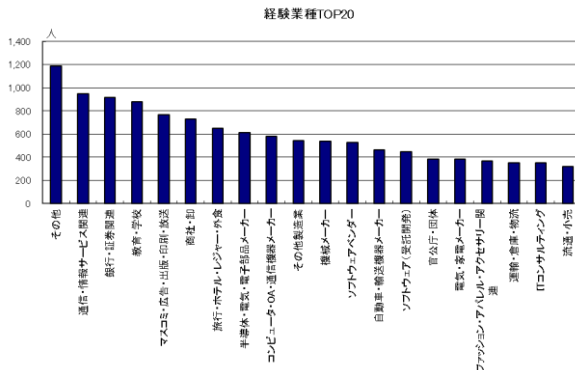
まず2013年3月から5月の間で求人サイトDaijob.comを通じて企業や人材紹介会社からスカウトを受けたユーザーの年齢を見てみると30代が中心、性別は若干男性が多いものの、ほぼ半々の割合といえる。雇用形態は正社員が一番多く、最終学歴は大学(文系)卒業⇒大学院(修士課程)⇒大学(理系)と続く。キャリアレベルも未選択(会員登録時に設定をしなかった求職者)を除くとスタッフレベルが一番多い。

年収は300万円～500万円の範囲がボリュームゾーンとなっている。国籍は日本が突出して多いが、日本国籍×外国籍の比率は3:2となっており、外国籍の中でも中国国籍のユーザーが全体の8%。その他92カ国からユーザーが集まっている。経験職種は事務系・営業やIT関連が目立つが、経験業種はさまざまである。

語学レベルでは、英語レベルがビジネス会話・流暢が半数以上。また英語力以外の言語スキルとして調査した中国語レベルでは「なし」(未設定)が一番多いもののネイティブレベルが30%であった。日本語レベルにいたっては60%以上がネイティブレベルである。これは調査対象となったユーザーの半数以上が日本国籍であることから当然の結果と言える。

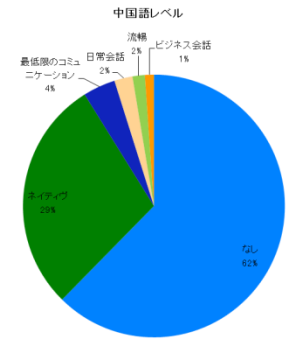
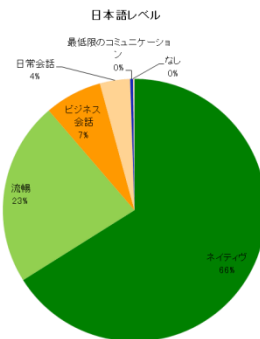
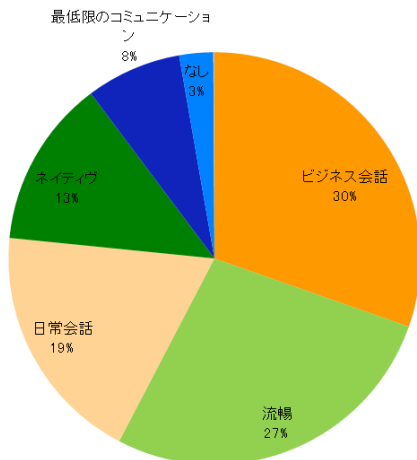


■ 自社採用企業と人材紹介会社からスカウトを受けたユーザーの属性



※国籍は上位TOP20を掲載
 ※職務経歴なしには新卒・第二新卒と年収を登録していなかったユーザーも含む
 ※最終雇用形態は有効回答を得られた16,570名のデータ

英語力

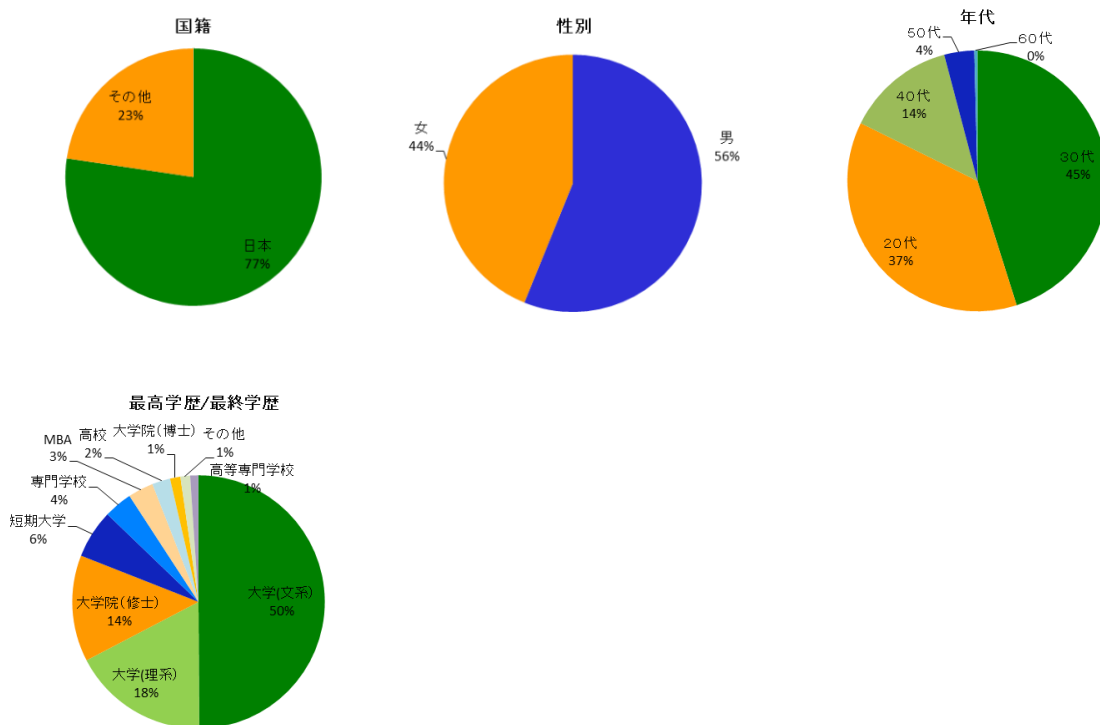


※経験業種・職種はそれぞれ上位20を掲載。
 ※Daijob.comにはそれ以外に30業種、197職種のユーザーが登録している。

■ 自社採用企業からスカウトを受けたユーザーの属性

次に直接採用に結びつく可能性の高い自社採用企業(人材紹介会社を除いた企業)からスカウトを受けた求職者の属性を見ていくと、該当ユーザーは3,863人。国籍は全体の(国籍未選択者は除く)77%が日本国籍で、性別はほぼ男女半々、男性が若干多い。年代は20代、30代で全体の82%を占めている。学歴は大学(文系)半数で、その後大学(理系)、大学院(修士)が続く。英語レベルは流暢、ビジネス会話、ネイティブレベルを合わせて85%という結果となった。

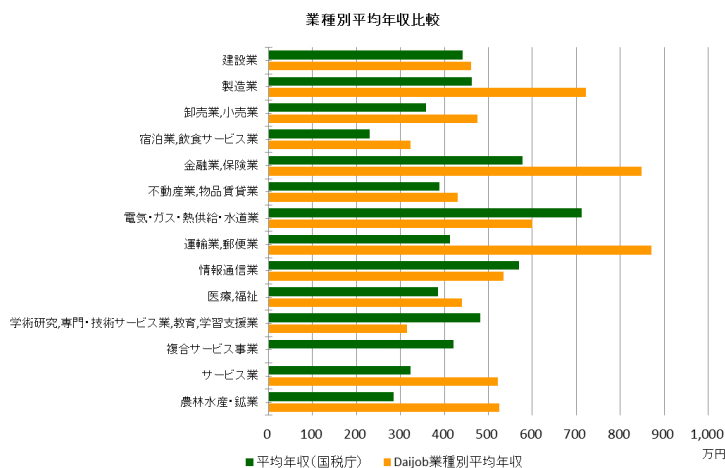
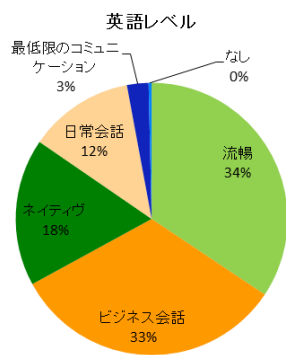
また対象となったユーザーの年収を業種別に国税庁による民間給与実態統計調査(平成23年分)と比較したところ、10業種についてはいずれも上回る結果となった。



※集計結果に大きく影響する要素(求人数が極端に多い企業や超人気企業など)はあらかじめ取り除いた値

※国籍については未選択のユーザーを除く。

■ 自社採用企業からスカウトを受けたユーザーの属性



日本標準産業分類	Daijob業種	平均年収(国税庁)	Daijob業種別平均年収
建設業	プラント・建築・建設	441	461
製造業	医療機器メーカー・化粧品メーカー・機械メーカー・産業機器・重電・設備メーカー・自動車・輸送機器メーカー・消費財/FMCGメーカー・精密・測定機器メーカー・食品メーカー・製薬メーカー・繊維メーカー・電気・家電メーカー・半導体・電気・電子部品メーカー・高級消費財,その他製造業	462	721
卸売業,小売業	流通・小売,商社・卸	358	474
宿泊業,飲食サービス業	旅行・ホテル・レジャー・外食	230	324
金融業,保険業	その他金融,生命保険・損害保険,クレジット・信販 銀行・証券関連,投資・ファンド関連	577	848
不動産業,物品賃貸業	住宅・不動産・施設関連	389	430
電気・ガス・熱供給・水道業	電力・ガス・石油・エネルギー関連	713	601
運輸業,郵便業	運輸・倉庫・物流	413	871
情報通信業	通信・情報サービス関連,システムインテグレーター,ソフトウェア(受託開発),ソフトウェアベンダー,その他IT関連,コンピュータ・OA・通信機器メーカー	570	534
医療,福祉	医療・福祉関連	386	440
学術研究,専門・技術サービス業,教育,学習支援業	教育・学校	481	316
複合サービス事業		420	-
サービス業	ファッション・アパレル・アクセサリー関連,ITコンサルティング,インターネット・プロバイダー関連,アウトソーシング,ゲーム関連,その他コンサルティング,マスコミ・広告・出版・印刷・放送,ビジネスコンサルティング,マーケットリサーチ・シンクタンク,人材紹介会社,派遣会社,リース・レンタル,官公庁・団体	322	522
農林水産・鉱業	化学・石油メーカー・鉄鋼・金属・非鉄	284	524

※業種別の平均年収についてはDaijob.comサイト内での業種の分類を総務省:日本標準産業分類(平成19年11月改定)を基に区分。
<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3-1.htm#a>, (参照 2013-7-1)。

■ 自社採用企業からスカウトを受けた日本人ユーザーの属性

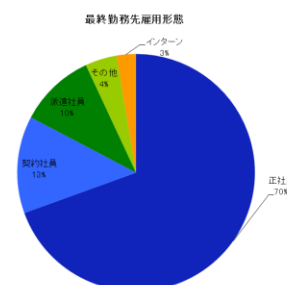
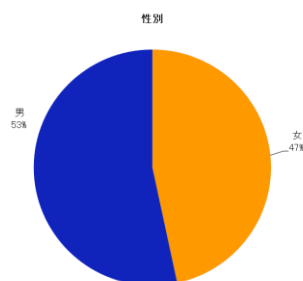
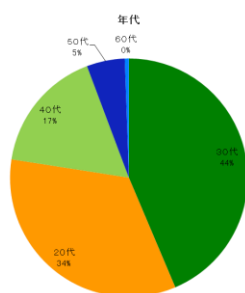
さらに日本人の英語力がどの程度転職活動に影響するのかを調査するために、国籍を日本、そして直接採用に結びつく可能性の高い自社採用企業(人材紹介会社を除いた企業)からスカウトを受けたユーザーに絞って調査を行った。なお、いずれの集計の際にも、集計結果に大きく影響する要素(求人数が極端に多い企業や極めて人気の高い企業など)はあらかじめ取り除いた。

2013年3月から5月の間に自社採用企業からスカウトを受けた日本人ユーザーは2,530人。年齢を見てみると30代が全体の44%、続いて20代が34%。性別はほぼ半々だが若干男性が多い。雇用形態は正社員が一番多く最終学歴は大学(文系)が半数を超える。キャリアレベルはスタッフレベルが全体の46%と一番多い。

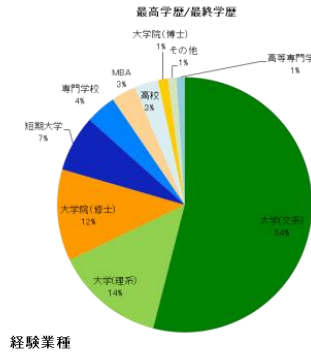
年収は300万円～600万円がボリュームゾーンで、経験職種は事務系が多く経験業種は通信・情報サービス関連、旅行・ホテル・レジャー・外食が続くものの、経験職種・業種共にばらつきがある。

英語レベルについてはビジネス会話・流暢レベルで75%を占め、ネイティブレベルを合わせるとその割合は85%である。また日常会話レベルのユーザーは全体の13%おり、「最低限」や「なし」と登録しているユーザーは3%しかいない。また上記調査同様、参考データとしてその他の外国語スキルについて調べてみると、母国語と英語以外の外国語スキルがあるユーザーは全体の26%(668人)であった。

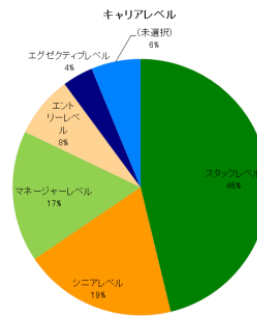
なお企業からスカウトを受けたユーザーのうち英語レベルがネイティブ・流暢・ビジネス会話レベルのユーザーの内、63%は人材紹介会社からもスカウトを受けており、逆に日常会話以下の英語レベルのユーザーの人材紹介会社からのスカウト受信率が46%であることを考えると、より英語レベルがビジネス会話レベル以上のユーザーに雇用チャンスが多いと言える。



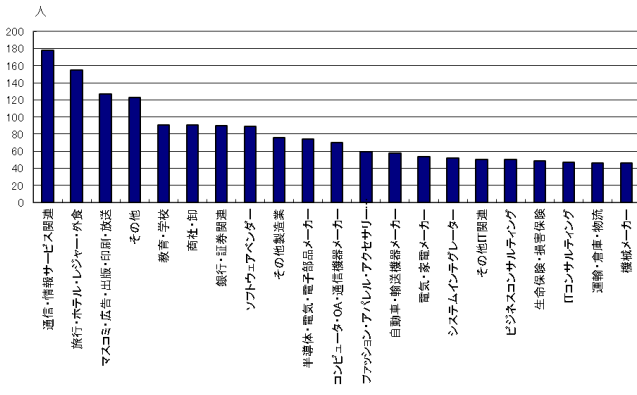
■ 自社採用企業からスカウトを受けた日本人ユーザーの属性



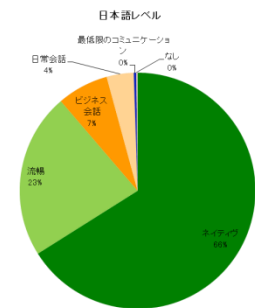
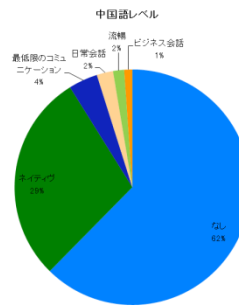
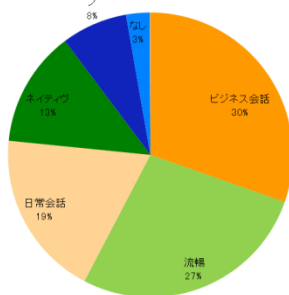
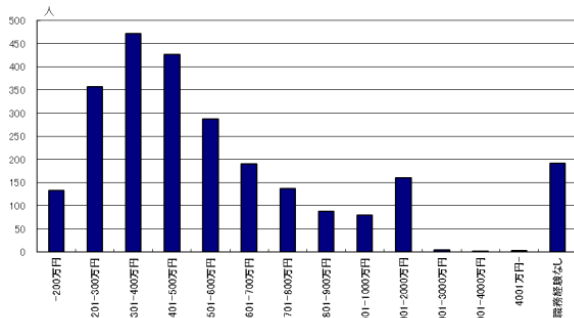
経験業種



経験職種



最終年収



※経験業種・職種はTOP20を掲載。
 ※Daijob転職サイトにはそれ以外に30業種、178職種のユーザーが登録している。
 ※最終雇用形態は複数回答しているユーザーを除く値
 ※語学レベルについて
 Daijob.comでは英語レベルを判断する目安として下記のとおり記載している。
 最低限のコミュニケーション: TOEIC225-470
 日常会話: TOEIC478-730
 ビジネス会話: TOEIC735-860
 流暢: TOEIC865以上

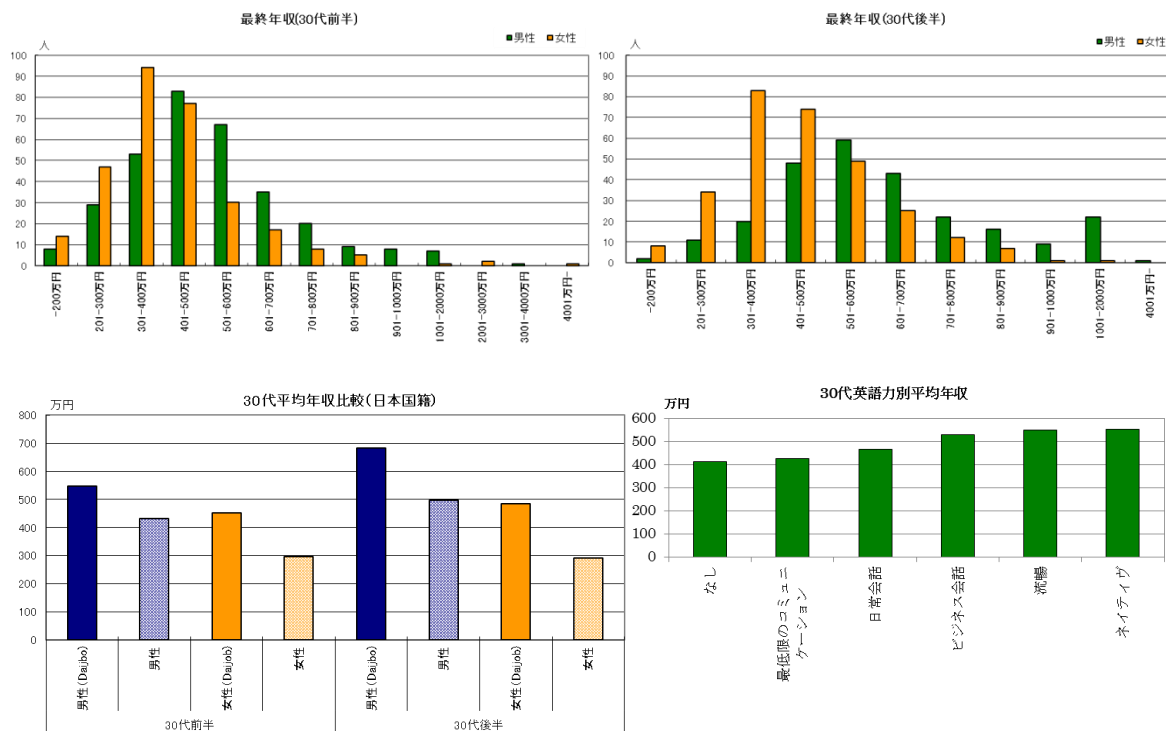
■ 自社採用企業からスカウトを受けた 30代日本人ユーザーの属性

では上記2013年3月から5月の間に企業からスカウトを受けた日本人ユーザーのうち一番スカウト受信率が高かった30代に絞ってその年収について比較する。

国税庁による民間給与実態統計調査（平成23年分）によると全体の平均給与は、409万円（対前年比0.7%減、3万円の減少）で、男性504万円、女性268万円となっている。（平均年齢44歳 勤続年数11年）

30代では、30代前半（30-34）の平均給与は385万円（男性：433万円 女性296万円）。30後半（35-39）の平均給与は425万円（男性：497万円 女性：292万円）。この平均年収をDaijob.com調査対象者と比較すると30代前半平均給与は499万円（男性：548万円 女性：450万円）、30代後半では583万円（男性：683万円 女性：484万円）であり、国税庁の調査での平均給与と比較すると、30代前半で1.3倍（男性：1.27倍 女性：1.52倍）、30代後半では1.37倍（男性：1.37倍 女性：1.66倍）。特に女性の平均給与は30代では1.5倍以上高いという結果が出た。

また、英語力別の平均年収を見てみると、英語力がネイティブレベルのユーザーの平均年収は英語力なしのユーザーの平均年収の1.3倍であった。



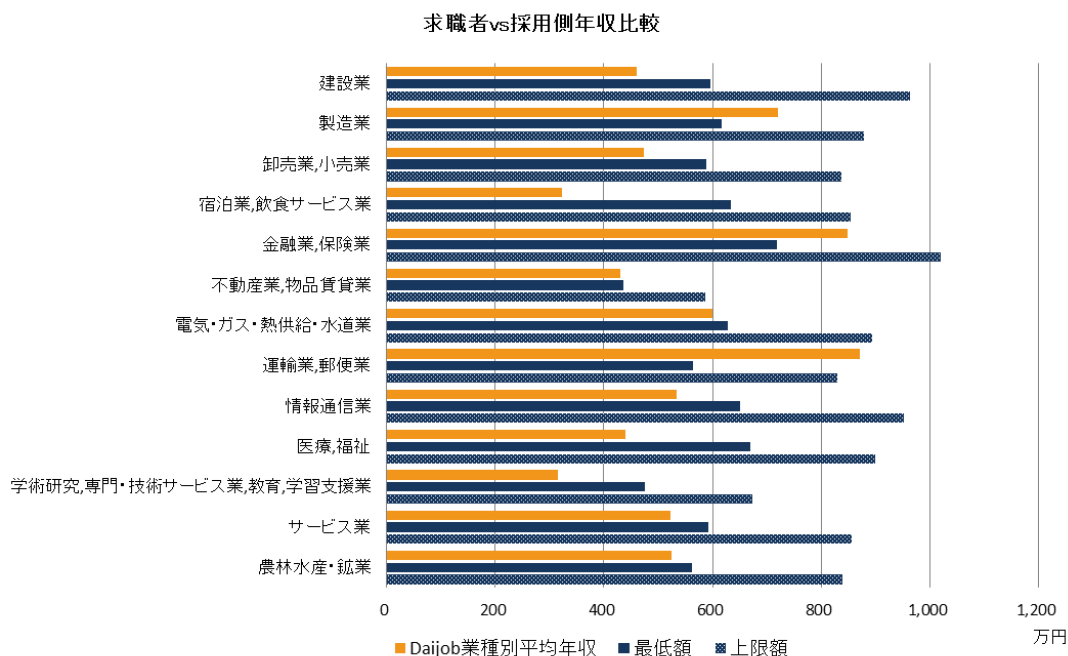
※年収が円建て以外のものに関しては2013年6月29日時点の為替レートを参照して円建てに変更し計算した。
 ※年収の平均に大きく影響を与える極端値は除く。
 ※職務経験なしのユーザーデータは除く。

■採用側の必要スキルとしての語学力と 想定年収

最後に採用側のニーズを探るために2013年3月～5月の間の掲載求人9,711件のうち英語レベルをビジネス会話以上に設定していた3,492件について集計を行った。(想定年収を経験と能力に基づくと設定していた求人と求人種類が派遣となっていた求人は除く。)

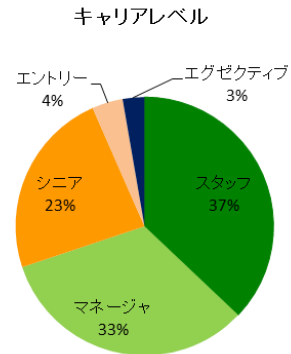
まず、希望するキャリアレベルはスタッフレベル、マネージャーレベル合わせて70%という結果となった。全体での平均年収は570万円～840万円。スタッフレベルでの平均年収は465万円～685万円であり、マネージャーレベルでの平均年収は710万円～985万円であった。(今回の調査した掲載求人全体とキャリアレベル別での平均年収とは設定された想定年収のうち全体の半数以上を占める最低額と上限額をマジョリティと仮定して、それぞれの平均を出したものとなっている。)

次に業種別での最低額と上限額平均をDaijob.comユーザーと比較してみると、運輸業・郵便業ではユーザーの平均年収の方が高いという結果となり、また製造業や金融業・保険業ではユーザーの平均年収が掲載求人の想定年収最低額と上限額の間位置しているが、それ以外の10業種においては掲載求人設定されている年収が上回る結果となった。



■採用側の必要スキルとしての語学力と 想定年収

万円		
全体	最低額	570
	上限額	840
スタッフ	最低額	465
	上限額	685
マネージャー	最低額	710
	上限額	985
Dajobユーザー	平均年収(全体)	567



※業種は、総務省：日本標準産業分類(平成19年11月改定)を基に区分。
<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3-1.htm#a>, (参照 2013-7-1)

■ 考察

調査結果から一定以上の英語力を有する求職者の採用側のニーズは高く、英語力が年収に影響を与える事が検証できた。特に30代でその傾向が高く、更に英語レベルが上がるほど年収が上昇する結果となった。

平成13年度から平均給与が年々減少(国税庁による民間給与実態統計調査:平成23年分)している中でも、英語力というスキルは確実に採用側企業に評価されている事が分かった。昨今、日本企業のグローバル化が叫ばれる中、関連する業界や職種での経験に加えてビジネス会話以上の英語力を併せ持つ人材が不足している事が想定年収を吊り上げる要因となり、その傾向は日本企業のグローバル化と共に今後も高まっていく可能性が高い。

【参考資料】

国税庁.民間給与実態統計調査.平成23年分, <http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2011/pdf/000.pdf>, (参照 2013-7-1)
総務省.日本標準産業分類.平成19年11月改定, <http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3-1.htm#a>, (参照 2013-7-1)
産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会.報告書～産学官でグローバル人材の育成を～.2010年4月,
<http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007-3.pdf>, (参照 2013-7-1)
(一財)国際ビジネスコミュニケーション協会.上場企業における英語活用実態調査.2013年,
http://www.toeic.or.jp/toeic/pdf/data/katsuyo_2013.pdf, (参照 2013-7-5)

■ Daijobユーザー転職動向調査

1.調査の趣旨

外資系・日系グローバル企業に転職をしたいと考えているDaijob.comユーザーの属性や趣味嗜好、転職活動の理由や方法などを明らかにするためにアンケート調査を行った。

2.調査の対象

Daijob.comユーザー男女190名 (Daijob.comサイト上でのアンケート調査)

調査の期間

2013年10月～2013年11月

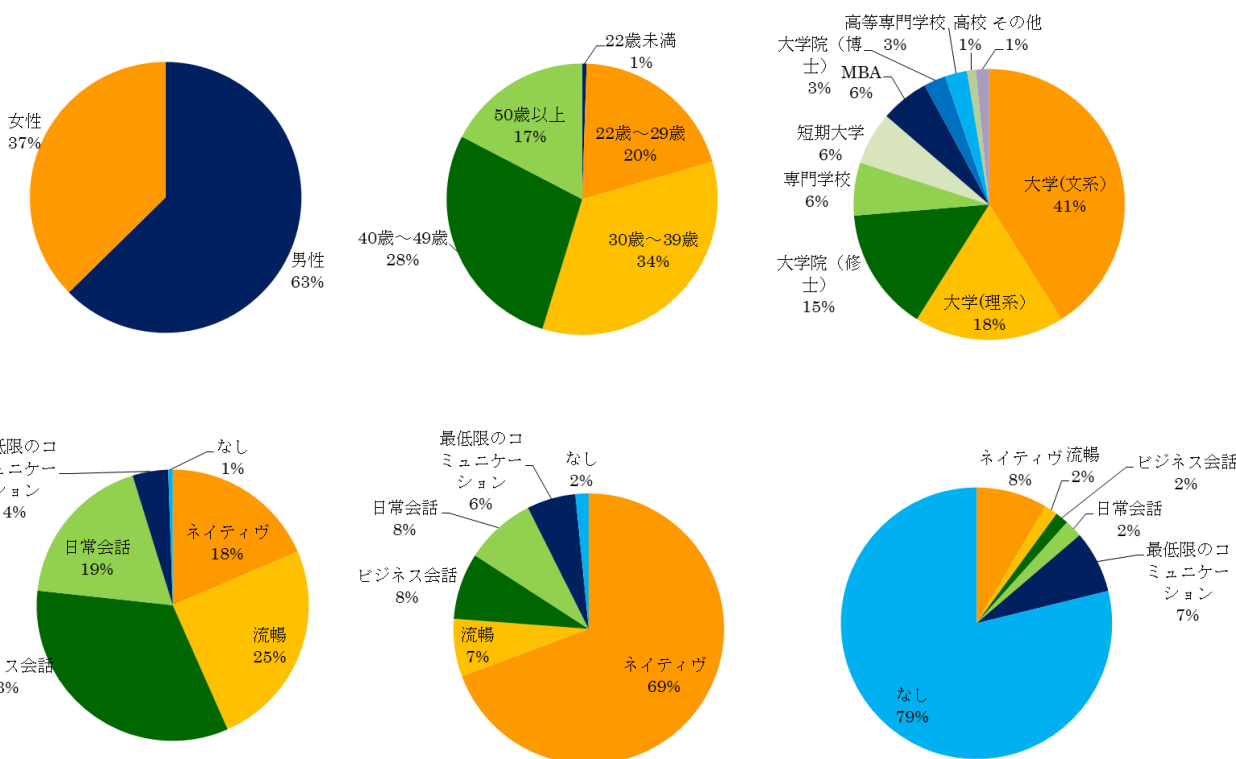
調査項目

調査対象者の属性を単純あるいはクロス集計

2013年下半期転職動向調査

調査対象について性別、年齢、学歴、語学力、留学経験、雇用形態や最終雇用先企業タイプについて単純集計を行った。

性別は63%が男性で、年齢は30代が一番多く34%、次いで40代28%、20代20%であった。学歴は大学文系が41%と最も多く、次いで大学理系、大学院修士と続く。英語力については76%がビジネス会話以上。日本語力については約70%がネイティブ、中国語力については約80%がなしと回答している。その他の言語スキルとしてフランス語、スペイン語、韓国語、ドイツ語が上位にあがっていた。

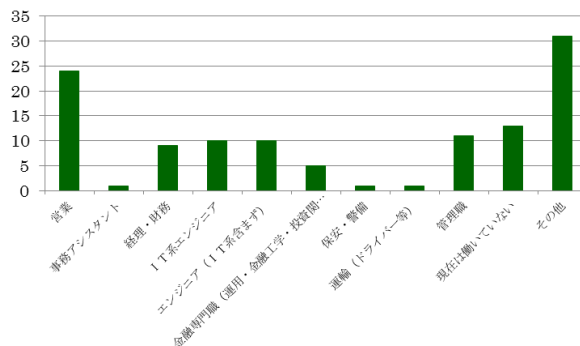
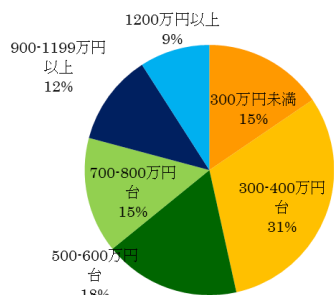
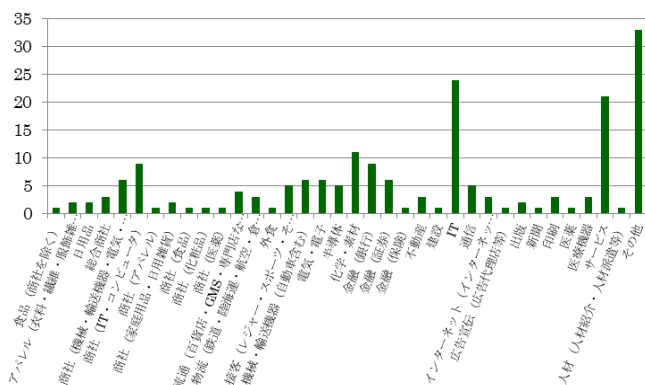
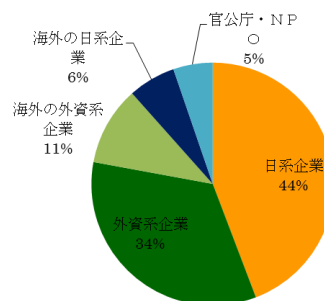
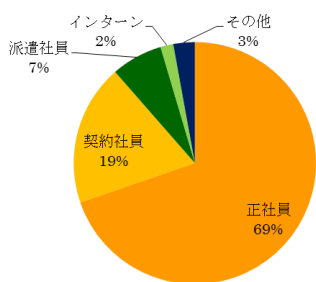


2013年下半期転職動向調査

直近の雇用タイプについては約70%が正社員で雇用先の企業タイプは日系企業が44%と最も多く、外資系勤務者は34%。外資系、日系に関わらず海外で勤務している人の割合は17%であった。

また直近の職業についてはその他と回答した人を除くと営業職という回答が一番多く、次いで現在は働いていない、管理職、IT系エンジニアやエンジニアが多かった。業種についてはIT系が断トツで次いでサービス業、化学・素材業が続く結果となった。

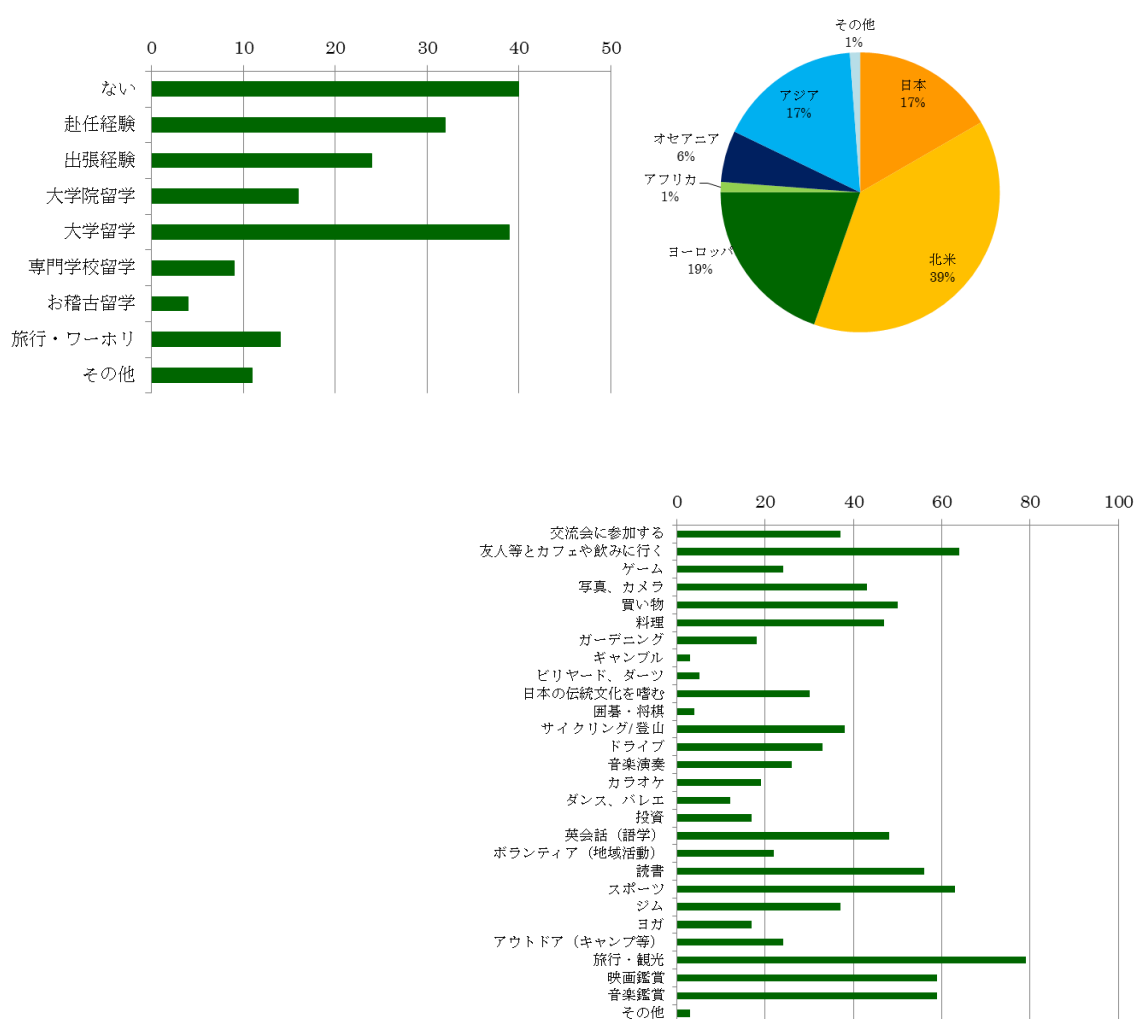
年収については300万円～500万円が約半数、300万円未満と700-800万円台がそれぞれ15%、900万円以上は21%であった。



2013年下半期転職動向調査

留学・赴任経験については、ないと回答した人と大学留学と回答した人がほぼ同数でそれぞれ約20%、次に赴任経験17%、出張経験13%であった。留学・赴任先として最も多かったのが北米で全体の約40%、次にヨーロッパ20%。日本とアジアがそれぞれ17%であった。

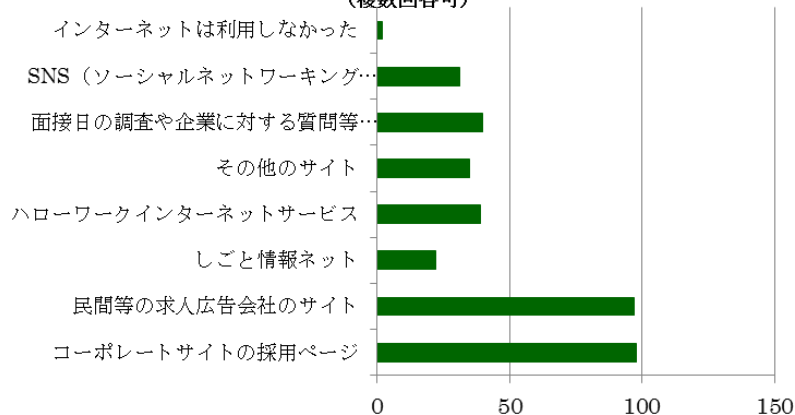
余暇の過ごし方については、『旅行・観光』が最も多く、『スポーツ』『友達や同僚とカフェや飲みに行く』がほぼ同数。『読書』や『音楽鑑賞』『映画鑑賞』が続く結果となった。



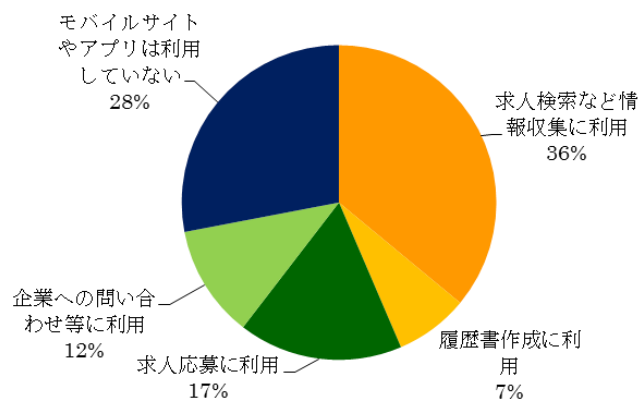
■2013年下半期転職動向調査

転職活動におけるインターネット活用についてお聞かせください。

(複数回答可)



転職活動におけるモバイル利用 (転職アプリの利用も含む) についてお聞かせください。(複数回答可)

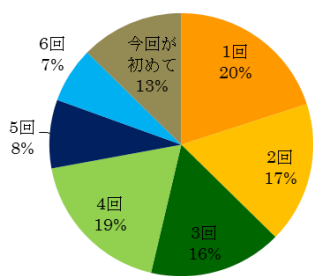


■2013年下半期転職動向調査

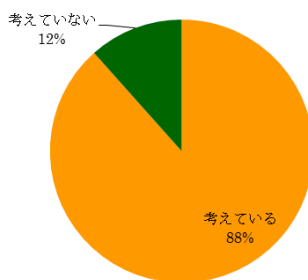
Daijob.comユーザーがどのような経緯で転職を考え、どのような視点や方法で転職活動を行い、何が決め手となって転職先を決めたのかを調査した。

アンケート対象者の内88%が転職を考えており、また全体の内、約半数が3カ月未満の間に転職活動をスタートしており、39%はすぐにでも転職したいと考えている。転職の回数を尋ねると、1回が20%で最も多いものの、次いで4回が19%、2回が17%、3回が16%、5回、6回を合わせると15%と比較的転職回数が多いことが明らかになった。

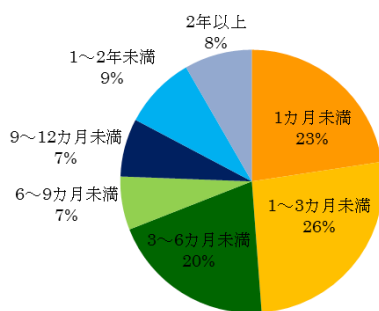
転職回数



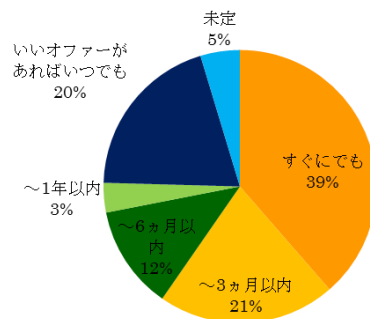
転職を考えている？



転職開始時期



転職希望時期

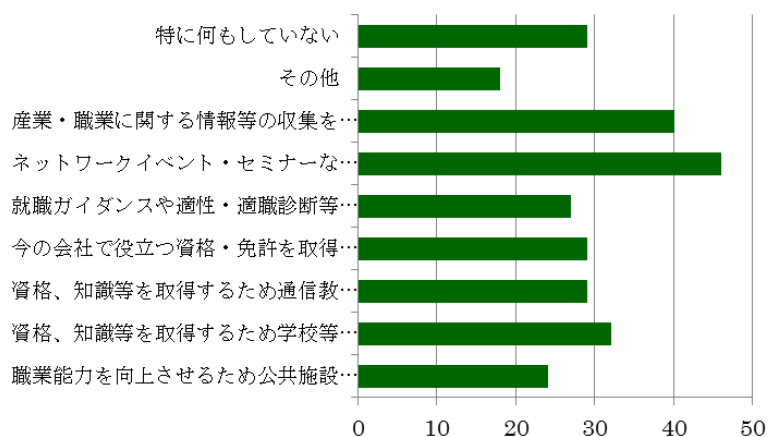


■2013年下半期転職動向調査

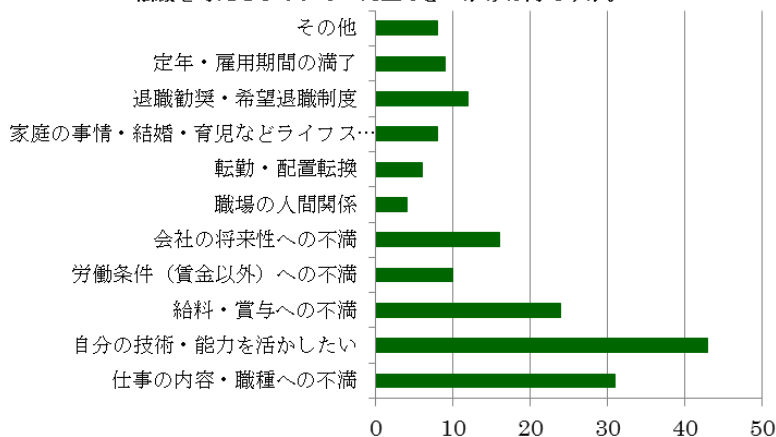
転職に向けて行っている事としては、『ネットワークイベント・セミナーなどへの参加』が最も多く、『産業・職業に関する情報等の収集をする』が続いた。

転職を考えるようになったきっかけとして一番多かったのが『自分の技術・能力を活かしたい』、次いで『仕事の内容・職種への不満』、3番目が『給与・賞与への不満』という結果となった。職場の人間関係は最も少なく、職場の環境というよりは自分が従事している仕事の内容がきっかけで転職を考える人が多数を占めるきっかけとなった。

転職に向けて行っていることはありますか。



転職を考えるようになった主なきっかけは何ですか。

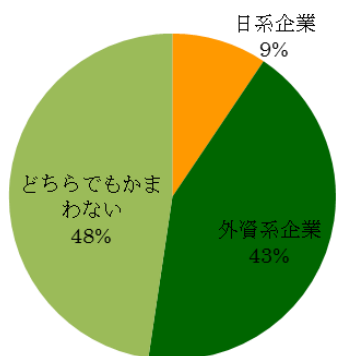


■2013年下半期転職動向調査

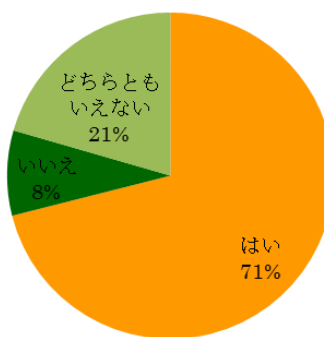
希望する雇用先の企業タイプとしては『どちらでもかまわない』が48%でもっとも多く、『外資系企業』が43%、『日系企業』が9%で外資系企業へのこだわりが非常に強いというわけではないが、日系企業をあえて選択するという人は多くない。仕事上での英語の使用率の重要性を尋ねると、71%が『はい』と回答しており、企業タイプというよりも英語を使用する環境かどうかが重要であると考えられる。

ただし、転職先の条件として最も重視するポイントを尋ねると、『仕事内容・職種』が最も多く、『自分の技術・能力が活かせる』が続く結果となった。『会社のグローバル度』を重視するという回答は少ないため、会社に外国人の社員がいるかどうかといった環境面というよりも自分自身が仕事で英語を使えるかどうか重要で、仕事内容や自分の技術・能力の中に『英語』という要素が含まれるのではないかと考えられる。

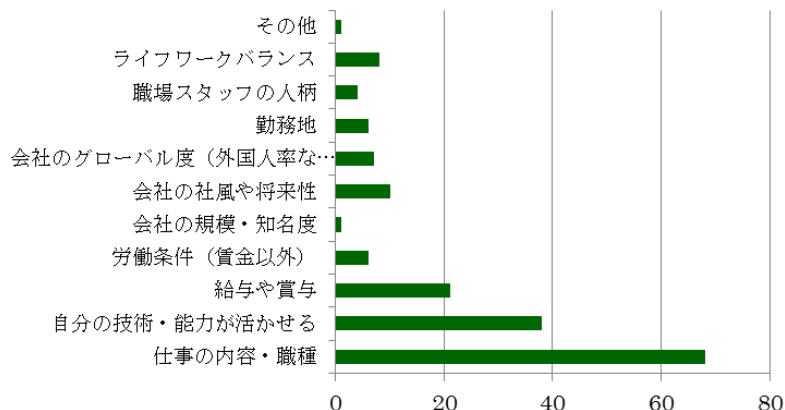
希望転職先企業タイプ



英語の利用頻度



転職先の条件として何を重視しますか。

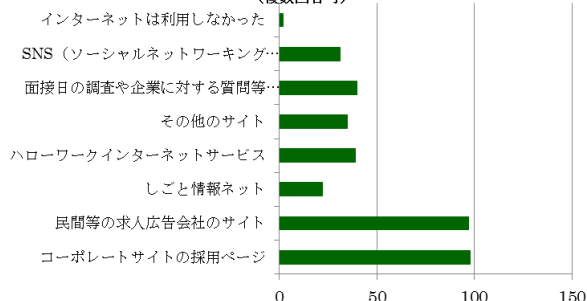


2013年下半期転職動向調査

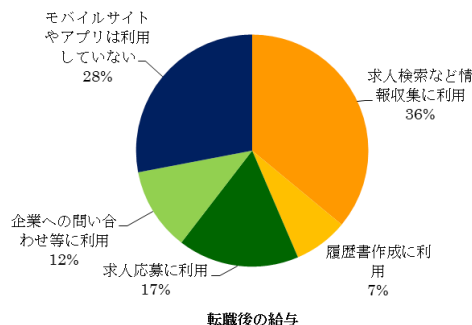
転職活動でのインターネットの利用については『コーポレートサイトの採用ページの閲覧』や『民間等の求人広告会社のサイトの閲覧』をするという回答が最も多く、求人検索などの情報収集でモバイルを利用した人が38%、求人応募に利用した人が17%であったが、モバイルは利用していないという人も28%いることが分かった。実際に転職に至った経路を尋ねると『求人情報誌やインターネット等の広告』が最も多く、次いで『民営職業紹介所』と『その他』がほぼ同数という結果となった。『その他』という回答の詳細を尋ねるとヘッドハンティングやスカウトといった回答が目立った。

転職後の給与の増減を尋ねると59%の人が『増加』、『変わらない』が23%で『減少した』という人が18%であった。転職先の決め手として『賃金が高い』を理由にする人が少なく『仕事内容や自分の能力を活かす』と回答する人が多いことを考えると、賃金によらず仕事の内容にこだわった転職をしているのではないかと考えられる。

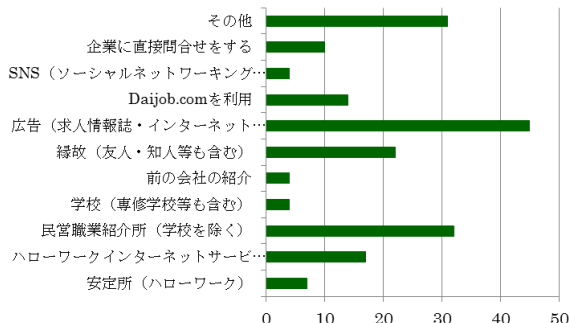
転職活動におけるインターネット活用についてお聞かせください。
(複数回答可)



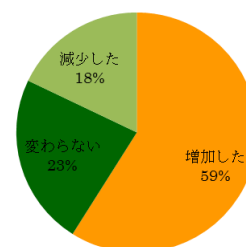
転職活動におけるモバイル利用 (転職アプリの利用も含む) についてお聞かせください。(複数回答可)



転職に至った経路



転職後の給与



転職先の決め手



■2013年下半期転職動向調査

今回の調査でDaijobユーザーは転職において外資系、日系といった企業タイプや職場のグローバル度、会社の知名度、将来性といった条件より、仕事の内容や自分の強みが活かせる職場を重視するという傾向にあることがわかった。また、7割のDaijobユーザーが職場での英語の使用を希望しており、英語力を仕事に活かしたいという思いが強いことがわかる、これは7割以上のDaijobユーザーが英語レベルビジネス会話以上のスキルを有しているためと推測する。

また転職回数は1回～4回はほぼ同数で、今回が初めてという人を上回る。転職回数3回以上は全体の半数を占めているおり、転職回数は比較的多いという印象を受ける。

しかし、転職後の年収の増減をみると『増加した』と回答した人の内、約半数は転職回数3回以上であり、職務経験と英語力が評価され、転職と共にキャリアアップするポジティブな転職者が多いと考えられる。

またDaijobユーザーの転職活動の方法を見ると、求人情報誌や転職サイトを利用して転職活動をしている人が多く、65%のユーザーがモバイルでも転職活動をしており、その用途としては情報収集や企業への応募、問い合わせなど、比較的手軽に行えることに利用している。また、7%のユーザーはモバイルでも履歴書の作成をしており、今後画面の大きなスマートフォンやタブレットの普及が増加することによって、履歴書の作成を含めたモバイル端末利用も増加することが予測される。モバイル端末でも使いやすい転職情報や転職活動に必要なツールの提供が課題となる。

Daijob.comに登録した理由を尋ねると、『外資系企業の求人が多い』28%、『求人数が多い』15%に次いで全体の13%のユーザーが『海外求人が多い』という事を理由にサイトへの登録をしている。さらにDaijob.comの登録ユーザーの希望勤務地を調べてみると、全体の23%は海外での勤務を希望、もしくは検討していることが明らかになった。2013年通商白書によると中堅・中小企業や非製造業は相対的に海外市場進出が遅れているものの、自社製品・サービスに自信を持っており海外市場進出へ積極的な意欲をもっている。しかし、その多くは人材の確保が課題となっていることから、今後は海外で働きたい転職希望者と企業とのマッチングの需要も増加する可能性がある。



本件のお問い合わせ先

【事業企画】

TEL: 03-5925-6543 FAX: 03-6894-7005 Email: daijobhrclub@daijob.com

【会社概要】

ダイジョブ・グローバルリクルーティング株式会社

- 代表者 : 代表取締役 篠原 裕二
- 所在地 : 東京都新宿区西新宿7-5-25西新宿木村屋ビル
- 事業内容 : バイリンガルに特化した就職・転職の人材事業
- 資本金 : 1,000万円
- ホームページURL : <http://corp.daijob.com/> ●運営サイト <http://www.daijob.com>