

ダイジョブ・グローバルリクルーティング株式会社

累積 47 万人突破！！日本最大級のグローバル人材データベースを保有する Daijob.com 調べ

「ダイバーシティ」「女性の活躍」「外国人採用」に意識のギャップ  
 ～2014 年下半期転職実態調査～

ヒューマンホールディングス株式会社の事業子会社で、バイリンガルのための転職・求人情報サイト Daijob.com を展開するダイジョブ・グローバルリクルーティング株式会社(本社:東京都港区、代表取締役:篠原 裕二)は、「ダイバーシティな職場環境」、「女性の活躍」や「外国人採用」への取り組みに対する意識調査を行いました。調査対象は一般モニター(一般就業者)と、日本語、英語ビジネス会話レベル以上のバイリンガルユーザーで、職場環境の違いによる意識の違いを明らかにいたしました。

◆ 調査対象者

A. 一般の就業者:日本国籍 20-49 歳 男女 1,000 名 (インターネット調査による)

英語レベル:英語力なし(54%)、最低限のコミュニケーション(25%)、日常会話(12%)、  
 ビジネス会話レベル以上(8%)

B. バイリンガルユーザー:日本国籍・外国籍 20-49 歳 男女 151 名(Daijob.com サイト上でのアンケート調査)

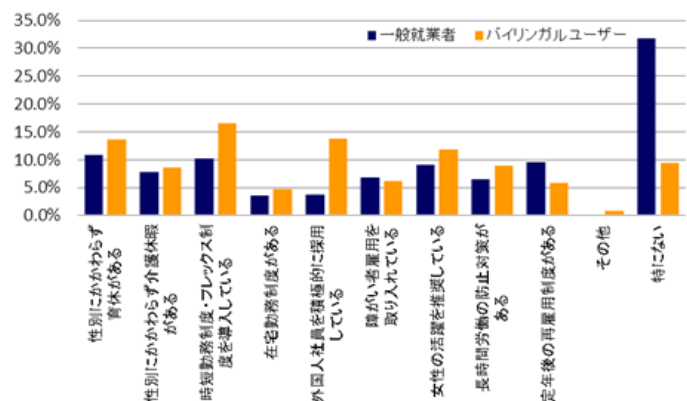
日本語、英語ビジネス会話以上

◆ 勤務先のダイバーシティな職場環境への取り組み

直近の勤務先における「ダイバーシティな職場環境」への取り組みについて尋ねると、バイリンガルユーザーで最も回答が多かったのが「時短勤務制度・フレックス制度を導入している」、一般就業者では「特になし」が圧倒的に多い回答となりました。また、バイリンガルユーザーと一般就業者の回答で「外国人社員を積極的に採用している」、「時短勤務制度・フレックス制度を導入している」についてはギャップが大きく、バイリンガルユーザーの職場環境の方が、一般就業者の職場環境より制度面での対応が進んでいるのではないかと考えられます。

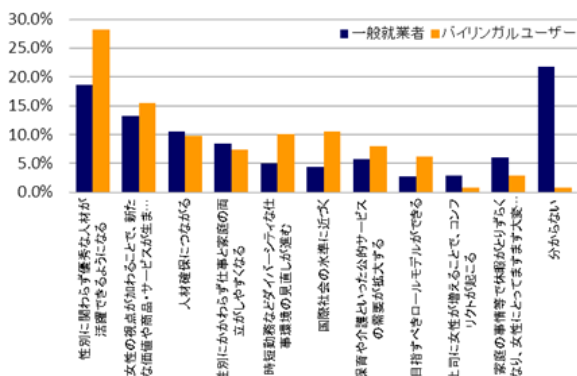
これは異文化採用を行う企業が、ダイバーシティの本来の趣旨である多様な働き方を推奨していることを裏付けていると考えられます。

Q. 直近の勤務先はダイバーシティな職場環境を推奨する風土はありますか？それはどのような取り組みですか？(複数回答可)



## ◆ 女性の活躍について

Q 女性の活躍についてどう思いますか？（複数回答可）



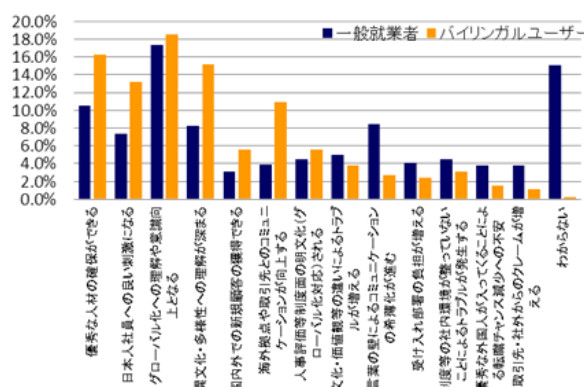
「女性の活躍についてどう思いますか？」という問いに対して、「性別に関わらず優秀な人材が活躍できるようになる」といった女性の活用による企業価値の向上という志向においては、圧倒的にバイリンガルユーザーが高く、「時短勤務などダイバーシティな仕事環境の見直しが進む」「国際社会の水準に近づく」「目指すべきロールモデルができる」など、女性が活躍できる職場環境を肌で感じている傾向がうかがえます。

逆に一般就業者では「わからない」という回答が最も高く、バイリンガルユーザーに比べて、職場環境での女性の活躍推進が少なく、企業価値の向上を肌で経験する機会が少ないため、具体的なイメージが想像できないのではないかと考えられます。

## ◆ 外国人採用について

外国人採用についても女性の活躍と同様に、「優秀な人材の確保ができる」「日本人社員への良い刺激になる」「異文化・多様性への理解が深まる」「海外拠点や取引先とのコミュニケーションが向上する」などポジティブな回答は圧倒的にバイリンガルユーザーが多いのに対して、「文化・価値観等の違いによるトラブルが増える」「言語の壁によるコミュニケーションの希薄化が進む」など一般就業者はネガティブなイメージを描いていることが明らかになりました。

Q 外国人採用の推進についてどう思いますか？（複数回答可）



「ダイバーシティな職場環境」や、「女性の活躍」、「外国人採用の推進」はよく耳にする話題ではあるが、このような取り組みが自分事になっているかどうかは、置かれている職場環境やこれまでの経験による影響が強いと考えられます。海外経験などの異文化体験が少なく、日系企業での勤務経験が長い一般就業者から「分からない」という回答が多いのは日系企業でのこういった取り組みがまだまだ浸透しておらず、どこか他人事になってしまっている表れでだと考えられます。

## ■ 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 : 東京都港区赤坂 1 丁目 7 番 1 号 赤坂榎坂森ビル 5F
- 事業内容 : バイリンガルに特化した就職・転職の求人広告事業、人材紹介事業、イベント事業
- 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>

### ■ 本件に関するお問い合わせ ■

ダイジョブ・グローバルリクルーティング株式会社 事業推進室 島村

TEL : 03-6682-5443

FAX : 03-6682-5485

Email : [info@daijob.com](mailto:info@daijob.com)

# 2014 年下半期転職実態調査

～「ダイバーシティ」「女性の活躍」「外国人採用」への意識の違い～

2014/6/4

ダイジョブ・グローバルリクルーティング株式会社  
〒107-0052 東京都港区赤坂 1 丁目 7 番 1 号 赤坂榎坂森ビル 5F  
Tel: +81 3-6682-5443 Fax: +81 3-6682-5485

## 目次

1. 調査の概要.....	2
1-1. 調査の趣旨.....	2
1-2. 調査の対象.....	2
1-3. 調査の期間.....	2
1-4. 調査の項目.....	2
2. 就業環境と経験の違い.....	3
2-1. 現在もしくは直近の企業タイプ.....	3
2-2. 転職回数.....	3
2-3. 転職先の条件.....	4
2-4. 転職後の年収の増減.....	4
2-5. 海外赴任、留学経験の有無.....	5
3. 調査結果.....	6
3-1. 勤務先のダイバーシティな職場環境への取り組み.....	6
3-2. 女性の活躍について.....	6
3-3. 外国人採用について.....	7

## 1. 調査の概要

### 1-1. 調査の趣旨

労働力の減少が進む中、「女性の活躍」や「外国人採用」、「ダイバーシティな職場環境」への取り組みの重要性が謳われる機会が増えている。そこで、バイリンガルユーザーと一般就業者に対して、下記①～⑤で両者の就業環境や経験の違いを明らかにした上で、⑥⑦⑧への意識に与える影響を検証した。

#### ■就業環境と経験の違い

- ①「現在もしくは直近の勤務先企業タイプ」
- ②「転職回数」
- ③「転職先の条件」
- ④「転職後の年収の増減」
- ⑤「海外赴任、留学経験の有無」

#### ■「ダイバーシティ」「女性の活躍」「外国人採用」に対する意識の違い

- ⑥「勤務先のダイバーシティ」
- ⑦「女性の活躍について」
- ⑧「外国人採用について」

### 1-2. 調査の対象

#### A. 一般就業者

日本国籍 20-49歳 男女 1,000名 (インターネット調査による)

英語レベル: 英語力なし (54%)、最低限のコミュニケーション (25%)、日常会話 (12%)、ビジネス会話レベル以上 (8%)

#### B. バイリンガルユーザー

日本国籍・外国籍 20-49歳 男女 151名 (Daijob.com サイト上でのアンケート調査)

日本語、英語ビジネス会話以上

### 1-3. 調査の期間

2015年3月14日～3月31日

### 1-4. 調査項目

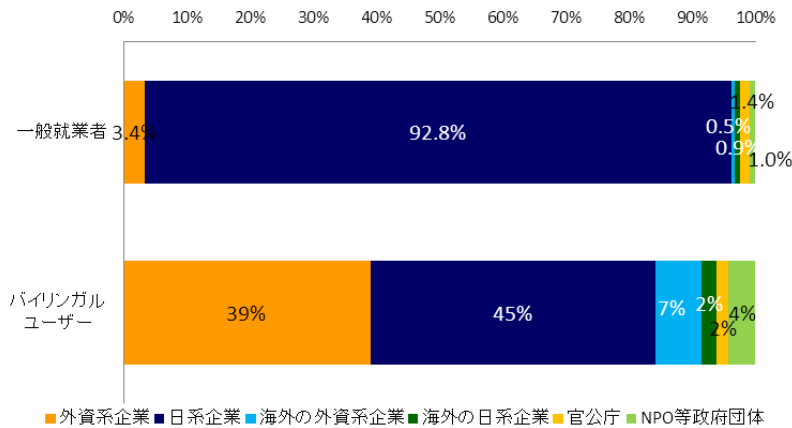
調査対象者の属性を単純あるいはクロス集計

## 2. 就業環境と経験の違い

## 2-1. 現在もしくは直近の勤務先の企業タイプ

バイリンガルユーザーの39%が外資系企業勤務なのに対し、一般就業者では3.4%に留まる。

Q. 現在（もしくは直近）の勤務先の企業タイプをお聞かせください。

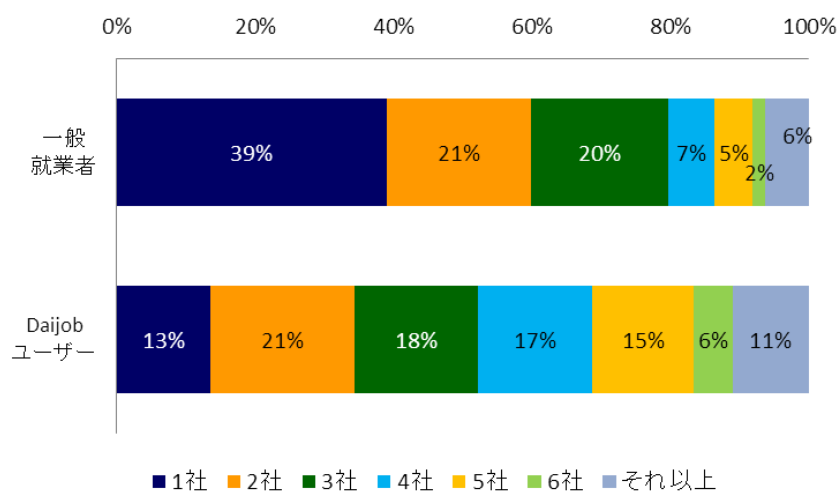


バイリンガルユーザーの45%が日系企業に勤務、39%が外資系企業に勤務、日系企業、外資系企業に限らず海外勤務者は9%。一般就業者の勤務先企業タイプは92.8%が日系企業、外資系勤務者は3.4%、海外勤務者は1.4%であった。

## 2-2. 転職回数

バイリンガルユーザー全体の67%が転職3社以上経験。一般就業者は半数以上が2社以下。

Q. 直近の勤務先は何社目ですか？

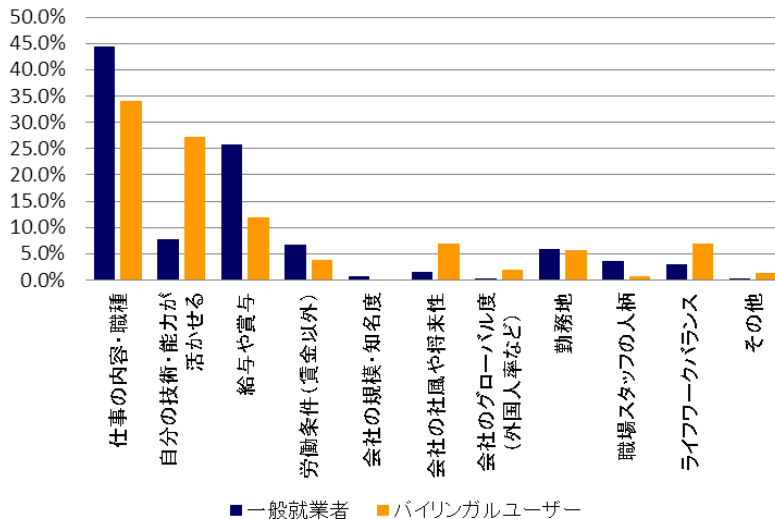


バイリンガルユーザーと一般就業者の就業経験企業数を比較してみると、バイリンガルユーザーは2社が一番多く21%、次いで3社が18%、4社がそれぞれ17%で、3社以上を経験しているユーザーが全体の67%を占めていた。一般就業者は1社目という回答が最も多く39%。次いで2社が21%、3社が20%であった。一般就業者で3社以上を経験しているのは40%と、バイリンガルユーザーと比較して24%低い結果となった。

## 2-3. 転職先の条件

バイリンガルユーザーと一般就業者共に「仕事の内容・職種」が重要。

Q. 転職先の条件として何を重視しますか？  
もっとも重視する条件の一つお選びください。

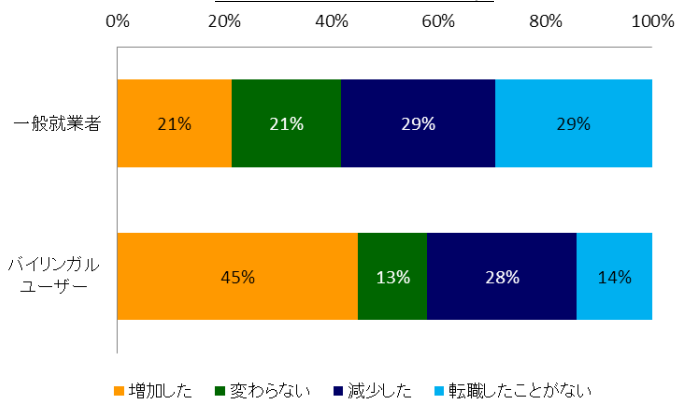


転職先の条件を尋ねると、バイリンガルユーザーと一般の就業者共に「仕事の内容・職種」が一番多い一方で、バイリンガルユーザーの2番目に多い理由として「自分の技術・能力が活かせる」に対し、一般就業者は「給与や賞与」であった。

## 2-4. 転職後の年収の増減

バイリンガルユーザー、転職後の年収増加者が最も多い。

Q. 直近の就業先への転職後の年収の増減についてお聞かせください。

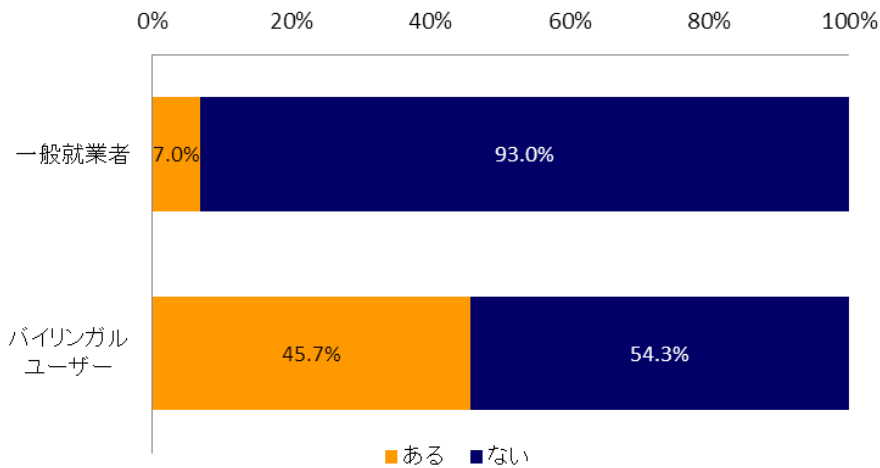


転職後の年収については、バイリンガルユーザーの45%は「増加した」と回答しているのに対して、一般就業者は21%に留まる。しかし、「減少した」という回答については、バイリンガルユーザー、一般就業者ともほぼ変わらず、現状以上の年収ゾーンにて、バイリンガルユーザーが転職後に優位になっている事がわかる。

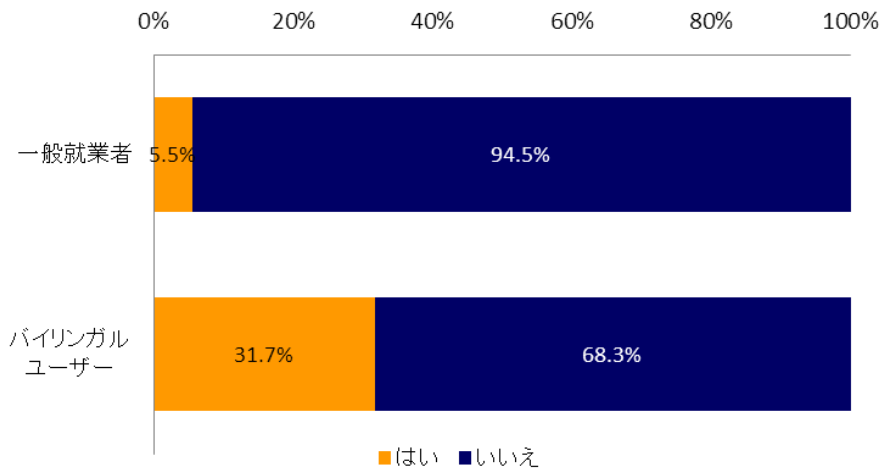
また、2-2. 転職回数で見られように、バイリンガルユーザーは一般就業者より転職回数が多いが、転職を繰り返すことで年収条件を高めている傾向がある事がうかがえる。

## 2-5. 海外赴任、留学経験の有無

Q.1年以上の留学経験はありますか？



Q.1年以上の海外赴任経験はありますか？



次に、海外勤務の有無を尋ねると、バイリンガルユーザーの 31.7%が「あり」と回答したのに対し、一般就業者はわずか 5.5%が海外勤務「あり」と回答した。半数近くのバイリンガルユーザーが 1 年以上の留学経験があったのに対し、海外勤務経験の割合は僅かに 30%を超える程度であることが明らかになった。

### 3. 「ダイバーシティ」「女性の活躍」「外国人採用」に対する意識の違い

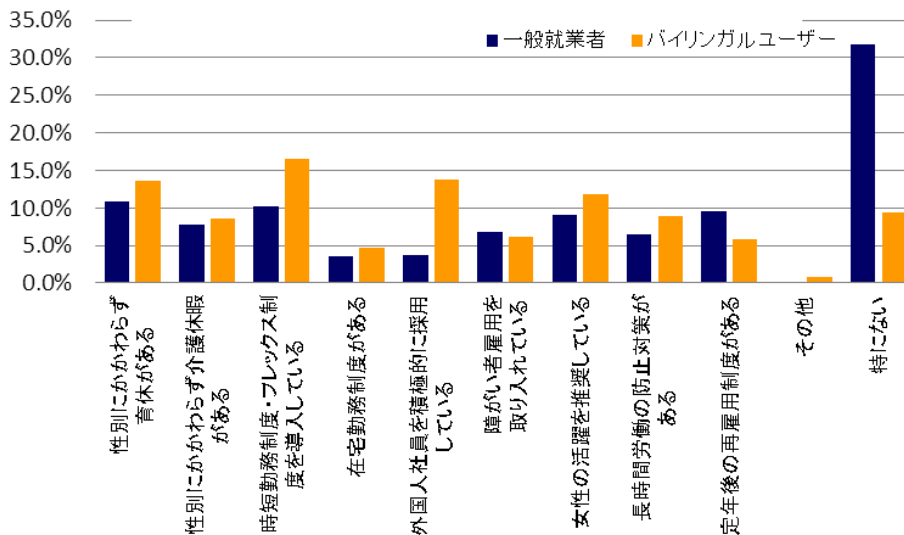
#### 3-1. 勤務先のダイバーシティな職場環境への取り組み

直近の勤務先に於ける「ダイバーシティな職場環境」への取り組みについて尋ねると、バイリンガルユーザーで最も回答が多かったのが「時短勤務制度・フレックス制度を導入している」、一般就業者では「特にない」が圧倒的に多い回答となった。また、バイリンガルユーザーと一般就業者の回答で「外国人社員を積極的に採用している」、「時短勤務制度・フレックス制度を導入している」については、



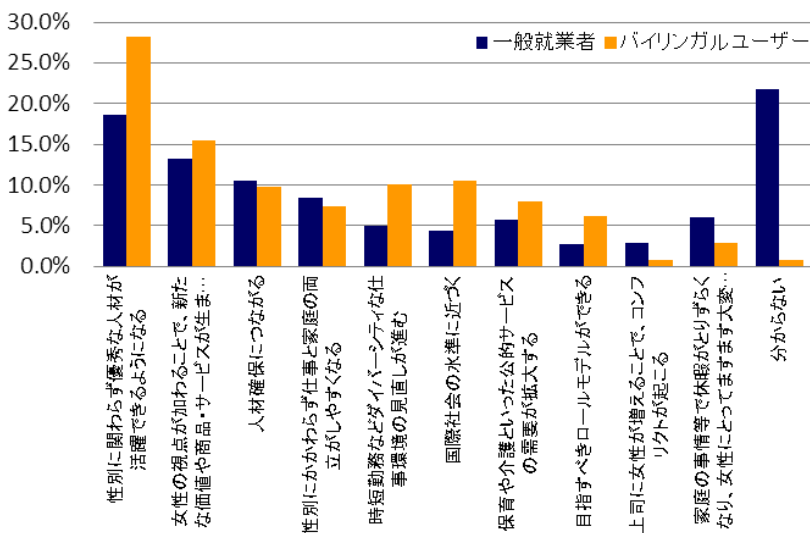
ギャップが大きく、バイリンガルユーザーの職場環境の方が、一般就業者の職場環境より制度面での対応が進んでいるのではないかと考えらる。これは異文化採用を行う企業が、ダイバーシティの本来の趣旨である多様な働き方を推奨していることを裏付けている。

Q. 直近の勤務先はダイバーシティな職場環境を推奨する風土はありますか？それはどういった取り組みですか？（複数回答可）



### 3-2. 女性の活躍について

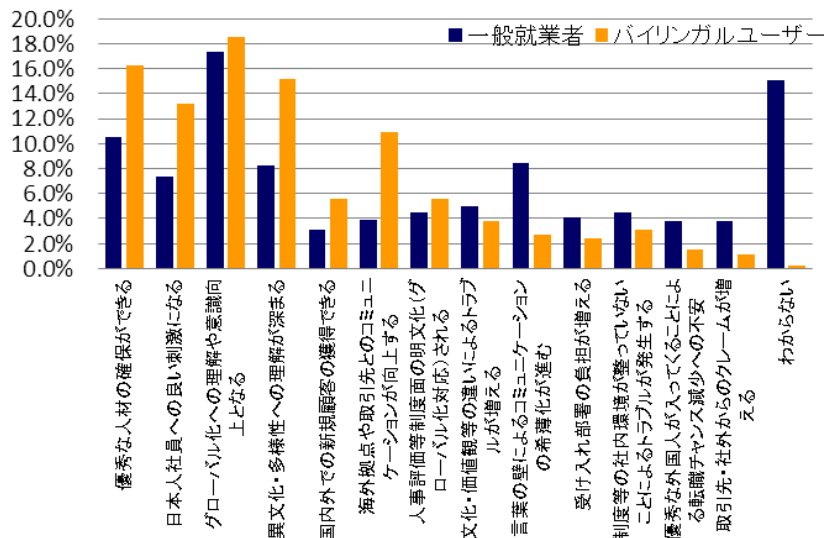
Q. 女性の活躍についてどう思いますか？（複数回答可）



「女性の活躍についてどう思いますか？」という問いに対して、「性別に関わらず優秀な人材が活躍できるようになる」といった女性の活用による企業価値の向上という志向においては、圧倒的にバイリンガルユーザーが高く、「時短勤務などダイバーシティな仕事環境の見直しが進む」「国際社会の水準に近づく」「目指すべきロールモデルができる」など、女性が活躍できる職場環境を肌で感じている傾向がうかがえる。逆に一般就業者では「わからない」という回答が最も高く、バイリンガルユーザーに比べて、職場環境での女性の活躍推進が少なく、企業価値の向上を肌で経験する機会が少ないため、具体的なイメージが想像できないのではないかと考えられる。

## 3-3. 外国人採用について

Q.外国人採用の推進についてどう思いますか？（複数回答可）



外国人採用についても女性の活躍と同様に、「優秀な人材の確保ができる」「日本人社員への良い刺激になる」「異文化・多様性への理解が深まる」「海外拠点や取引先とのコミュニケーションが向上する」などポジティブな回答は圧倒的にバイリンガルユーザーが多いのに対して、「文化・価値観等の違いによるトラブルが増える」「言語の壁によるコミュニケーションの希薄化が進む」など一般就業者はネガティブなイメージを描いている。

「ダイバーシティな職場環境」や、「女性の活躍」、「外国人採用の推進」についての問いに対する回答で印象的なのが一般の就業者の「分からない」という回答の多さである。「ダイバーシティな職場環境」や、「女性の活躍」、「外国人採用の推進」はよく耳にする話題ではあるが、このような取り組みが自分事になっているかどうかは、置かれている職場環境やこれまでの経験による影響が強いと考えられる。海外経験などの異文化体験が少なく、日系企業での勤務経験が多い一般就業者から「分からない」という回答が多いのは日系企業でのこういった取り組みがまだまだ浸透しておらず、どこか他人事になってしまっている表れではないだろうか。