

第2節 【調査A】ゲーム会社等における外国人雇用及び海外進出に関する実態調査

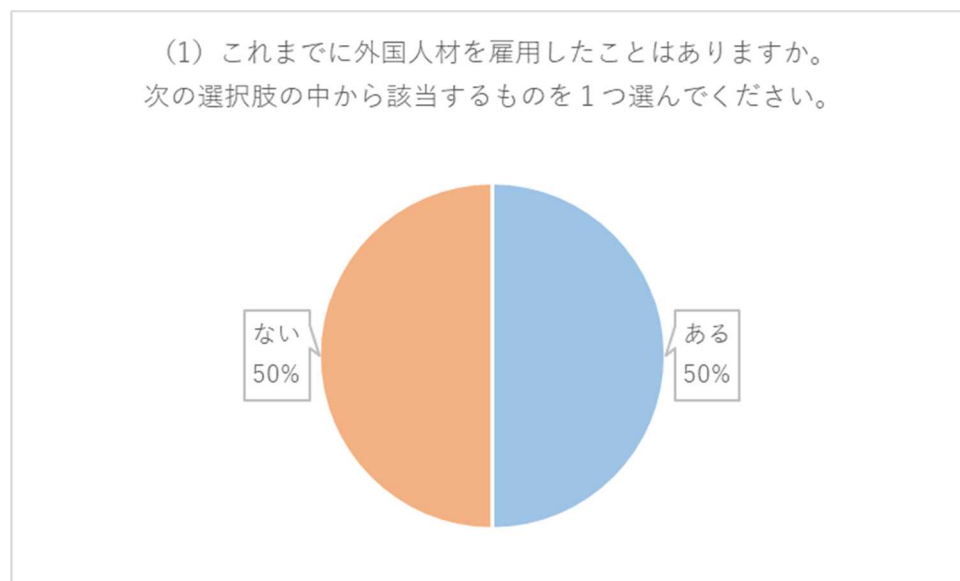
本節では、今年度の調査の1つ目にあたる「調査A】ゲーム会社等における外国人雇用及び海外進出に関する実態調査」の結果を提示する。アンケートは「Ⅰ. これまでの外国人材活用」と「Ⅱ. 今後の外国人材雇用」の2部構成となっており、「Ⅰ. これまでの外国人材活用」に対しては計30社、「Ⅱ. 今後の外国人材雇用」には「Ⅰ. これまでの外国人材活用」に回答した30社の内の25社が回答している。

Ⅰ. これまでの外国人材活用

(1) これまでに外国人材を雇用したことはありますか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

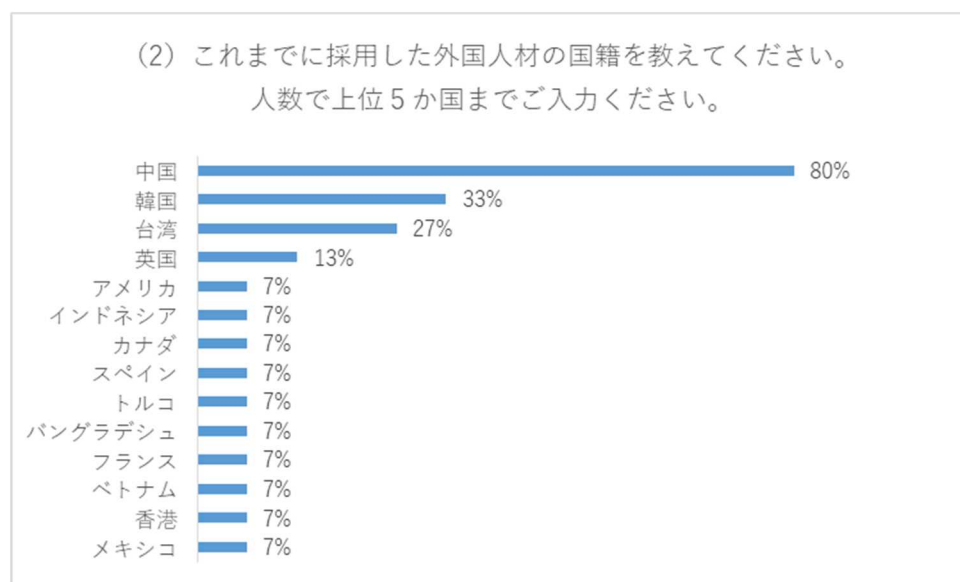
1. ある

2. ない



30 社中ちょうど半数の 15 社がこれまでに外国人材を雇用したことがあると答えており、ゲーム等のコンテンツ業界でも外国人材の活用が進み始めていることが分かる。なお、「I.これまでの外国人材活用」におけるこの後の質問項目は、本項目で「1. ある」を選択した企業のみ続けて回答することになっている。

(2) これまでに採用した外国人材の国籍を教えてください。人数で上位 5 か国までご入力ください。

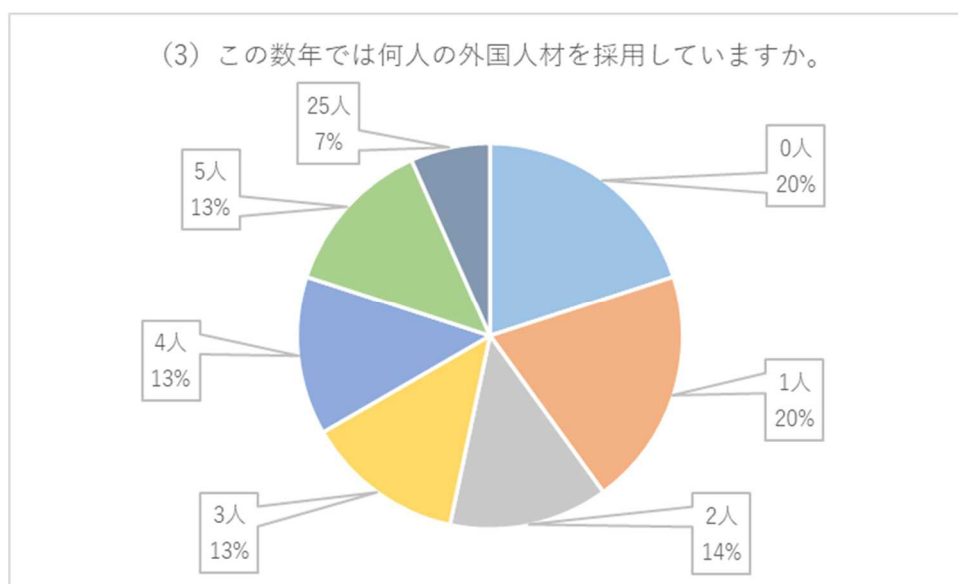


回答企業の 8 割が「中国」籍の人材を雇用した経験があることが分かった。この割合の多さは圧倒的であり、ゲーム業界に就職を目指す中国人の人材が増えていることを示唆している。つづいて「韓国」、「台湾」が選択されており、それぞれ 3 割程度の企業が選択している。これらの国および地域に「香港」も併せて東アジア圏の人材が多く雇用されていることが分かる。一方で、現在日本への留学生が増加している東南アジア圏は「インドネシア」、「ベトナム」が挙がる程度でそれほど雇用は進んでいない。ヨーロッパに関しては「英国」、「フランス」、

「スペイン」が挙げられた。

また、言語別にみると「中国」、「台湾」、「香港」といった中国語圏の国及び地域の人材が多く採用されている。日常的に漢字を使用する中国語圏の人々は、他の国・地域に比べ比較的日本語能力が高くなりやすいことが関係しているのかもしれない。さらに、「英国」、「アメリカ」、「カナダ」、「香港」といった英語圏の国及び地域の人材も一定程度雇用されていることが分かった。

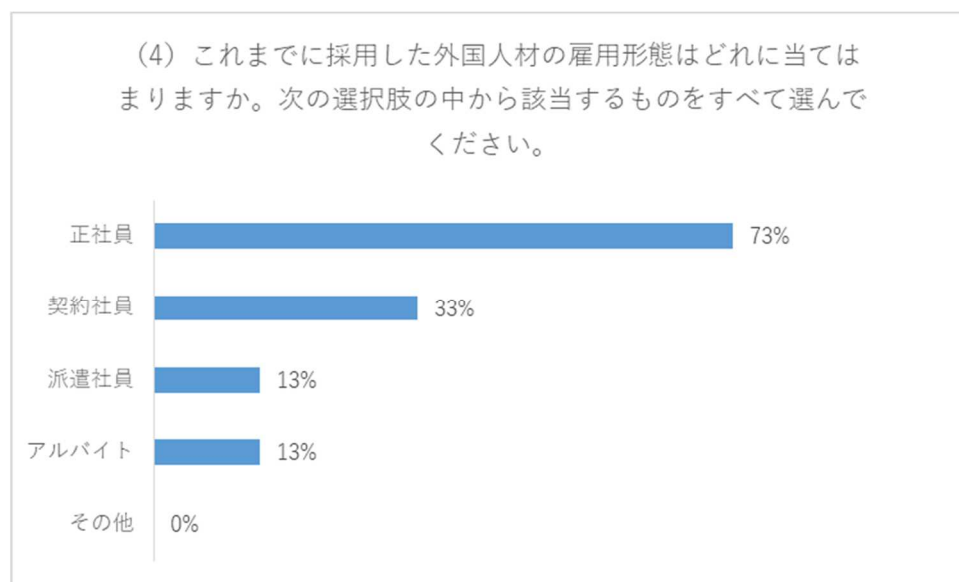
(3) この数年では何人の外国人材を採用していますか。



数は様々であるが、大半がこの数年での外国人採用は 5 人以内であると回答している。「25 人」と回答した企業は従業員数が 100 人以上であり、比較的小人数で運営している企業が多いゲーム等のコンテンツ業界の中では大規模な企業である。

(4) これまでに採用した外国人材の雇用形態はどれに当てはまりますか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

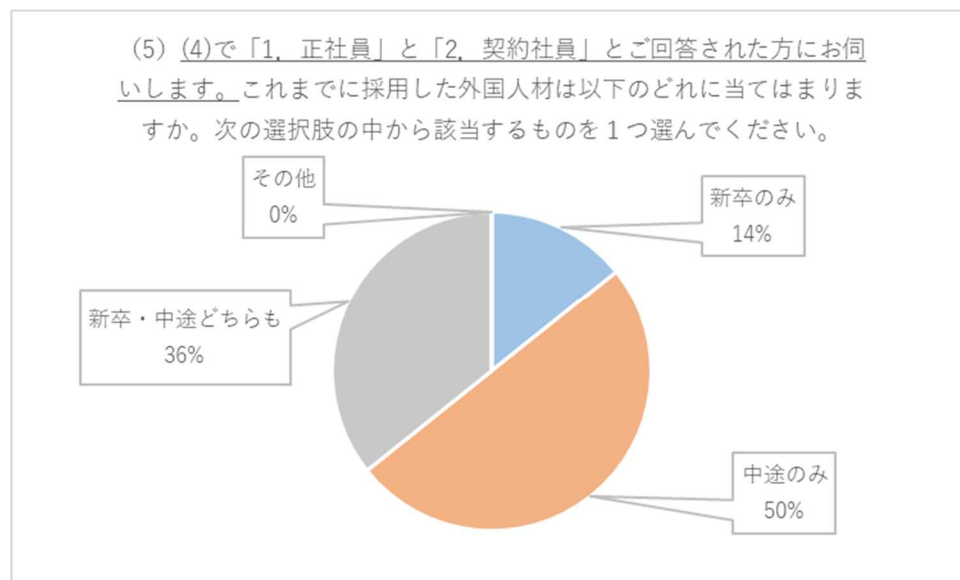
- | | |
|---------|----------|
| 1. 正社員 | 2. 契約社員 |
| 3. 派遣社員 | 4. アルバイト |
| 5. その他 | |



多くの企業では、外国人材を「正社員」または「契約社員」として雇用していることが分かった。しかし、「派遣社員」、「アルバイト」として外国人材が雇用されている場合もあるようだ。

(5) (4)で「1. 正社員」と「2. 契約社員」とご回答された方にお伺いします。これまで採用した外国人材は以下のどれに当てはまりますか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

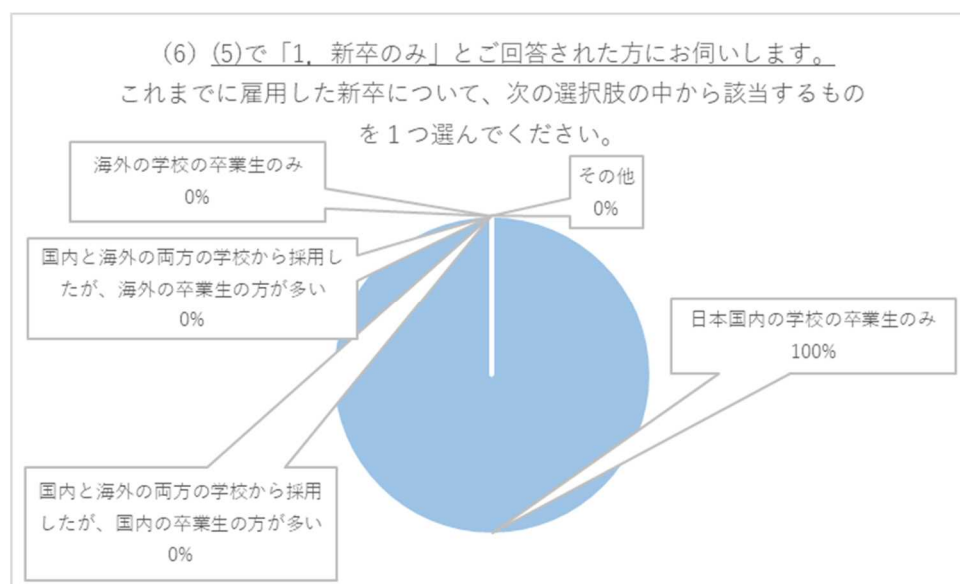
- | | |
|--------------|---------|
| 1. 新卒のみ | 2. 中途のみ |
| 3. 新卒・中途どちらも | 4. その他 |



半数が「中途のみ」という回答をしており、「新卒・中途どちらも」も合わせると中途での人材採用を行っているのが9割近くとなった。一方、「新卒のみ」という回答は非常に少なく、ゲーム等のコンテンツ業界における就業経験がある即戦力が求められているという傾向がはっきりと表れている。

(6) (5)で「1. 新卒のみ」とご回答された方にお伺いします。これまでに雇用した新卒について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 日本国内の学校の卒業生のみ
2. 海外の学校の卒業生のみ
3. 国内と海外の両方の学校から採用したが、国内の卒業生の方が多い
4. 国内と海外の両方の学校から採用したが、海外の卒業生の方が多い
5. その他

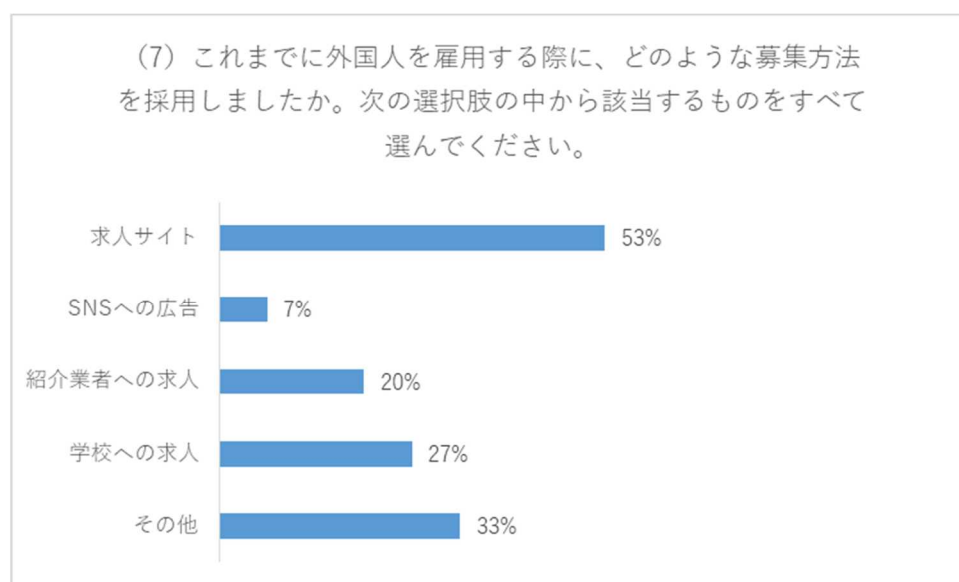


「新卒のみ」を採用する場合には「日本国内の学校の卒業生のみ」という回答のみが挙がった。

(7) これまでに外国人を雇用する際に、どのような募集方法を採用しましたか。

次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 求人サイト | 2. SNS への広告 |
| 3. 紹介業者への求人 | 4. 学校への求人 |
| 5. その他 | |



半数以上が「求人サイト」を選択した。オンライン上で求人情報を掲載することで見つけてもらい、応募してもらうというプロセスが最も多く選ばれているという点は日本人の採用と変わらない点であろう。一方、同じオンラインでの情報掲載でも、SNS を媒体にした方法はあまり採られていないようである。

「学校への求人」は 27%であるが、新卒を採用する企業がそれほど多くなかった点を考慮すれば、新卒採用の方法としてよく用いられているようだ。

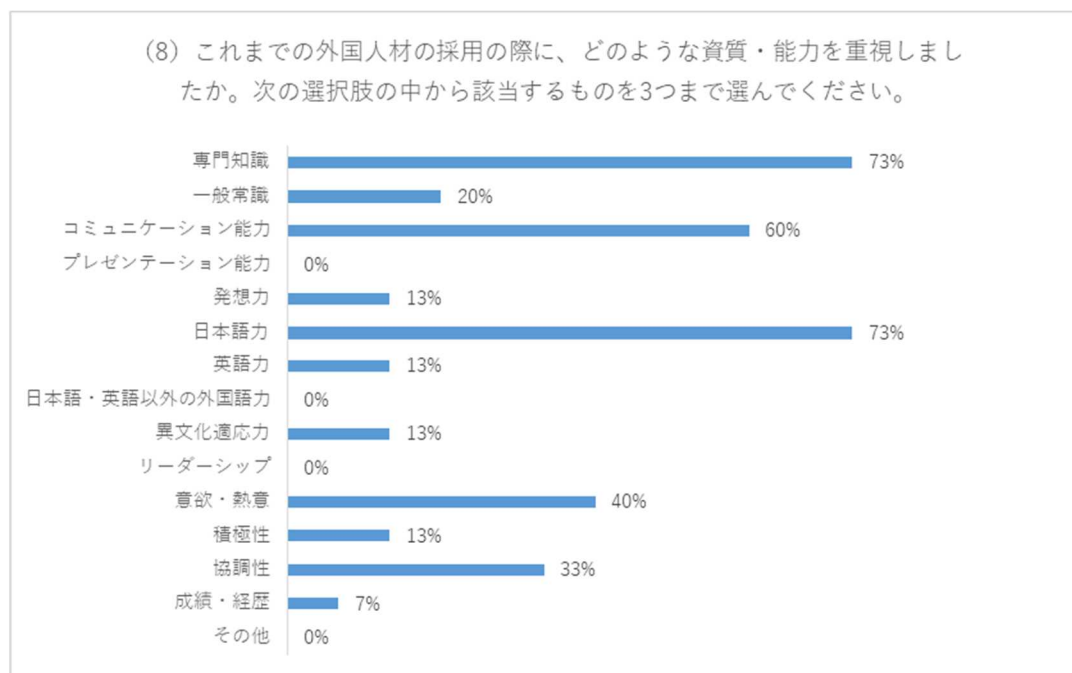
なお、「その他」では「紹介」、「知り合いを採用」、「個人委託からの転向」などが挙げられた。また、「採用を行っていない」という回答もあり、スタートア

ップ時から外国人材が参加しており、それ以降は外国人材に関しては採用を行っていないということだと思われる。

(8) これまでの外国人材の採用の際に、どのような資質・能力を重視しましたか。

次の選択肢の中から該当するものを3つまで選んでください。

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 専門知識 | 2. 一般常識 |
| 3. コミュニケーション能力 | 4. プレゼンテーション能力 |
| 5. 発想力 | 6. 日本語力 |
| 7. 英語力 | 8. 日本語・英語以外の外国語力 |
| 9. 異文化適応力 | 10. リーダーシップ |
| 11. 意欲・熱意 | 12. 積極性 |
| 13. 協調性 | 14. 成績・経歴 |
| 15. その他 | |

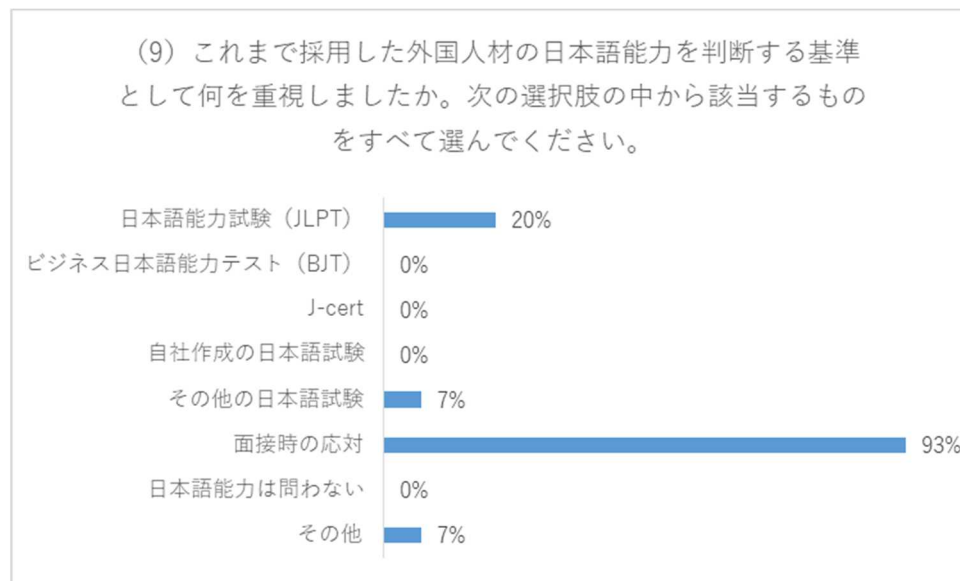


最も多かった回答の1つに「専門知識」が挙げられる。やはり、即戦力として働くことができるだけの専門分野の理解及び技術が求められていることが分かる。また、同様に最も多く選択されたものとして「日本語力」がある。一方で「英語力」や「日本語・英語以外の外国語力」はほとんど選ばれていない。「コミュニケーション能力」が6割という高い割合で選ばれているところからも分かる通り、多くの企業が日本語で十分に・適切にコミュニケーションをとることができる外国人材を欲しがっているということがうかがえる。つづいて、「意欲・熱意」、「協調性」が比較的多く選ばれた。

今回の調査では「リーダーシップ」を選択する企業はなかった。これは、ゲーム等のコンテンツ業界においては現在のところ、外国人材をプロジェクトリーダーや管理職といったマネジメントする側に登用する土台が整っていないことを示していると考えられる。

(9) これまで採用した外国人材の日本語能力を判断する基準として何を重視しましたか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 日本語能力試験 (JLPT)
2. ビジネス日本語能力テスト (BJT)
3. J-cert
4. 自社作成の日本語試験
5. その他の日本語試験
6. 面接時の対応
7. 日本語能力は問わない
8. その他



大半の企業が、「面接時の応対」によって外国人材の日本語能力を図っていることが分かった。これは、実際に会話をしてみないとどの程度日本語でコミュニケーションをとることが可能なのかについて判断することができないと多くの企業が感じているからであると思われる。

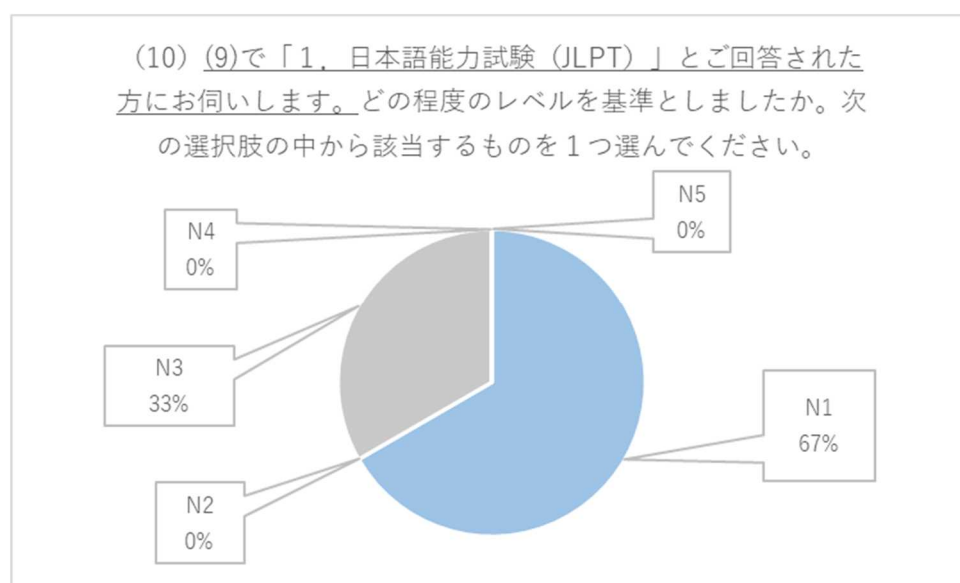
日本では現在、日本語の会話力を客観的に判定するような広く受け入れられた試験・検定は存在していない。外国人材の日本での就職では「日本語能力試験 (JLPT)」が基準としてよく用いられているが、この試験も文字・語彙・文法の知識や読解力及び聴解力を測定する試験であり、口頭でのコミュニケーション力は試すような設問、区分は用意されていない。このような理由から、「日本語能力試験 (JLPT)」や「ビジネス日本語能力テスト (BJT)」、「J-cert」及び「その他の日本語試験」は日本語能力を判断する基準としてほとんど選択されていないのであろう。

また、「日本語能力は問わない」と回答した企業はなかった。したがって、現在ゲーム等のコンテンツ業界で働くためには日本語力は不可欠であるといえるだろう。

なお、回答があった「その他の日本語試験」、「その他」に関しては具体的な試験名または測定方法についての記述はなかった。

(10) (9)で「1. 日本語能力試験 (JLPT)」とご回答された方にお伺いします。
どの程度のレベルを基準としましたか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

- | | |
|-------|-------|
| 1. N1 | 2. N2 |
| 3. N3 | 4. N4 |
| 5. N5 | |



(9)で「1. 日本語能力試験 (JLPT)」と答えた企業3社に要求するレベルを尋ねたところ、「N1」という回答が2社、「N3」という回答が1社であった。「N1」は日本語能力試験 (JLPT) の最高レベルであり、「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」とされる。したがって、非常に高いレベルで日本語を運用することができる外国人材のみに対象を絞っていることが分かる。

また、「N3」は「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルであるとされており、留学生が専修学校に入学する際に最低限の基準とされる場合もある。やはり、外国人材採用は一定レベルの日本語能力があることを前提にしていることが分かる。

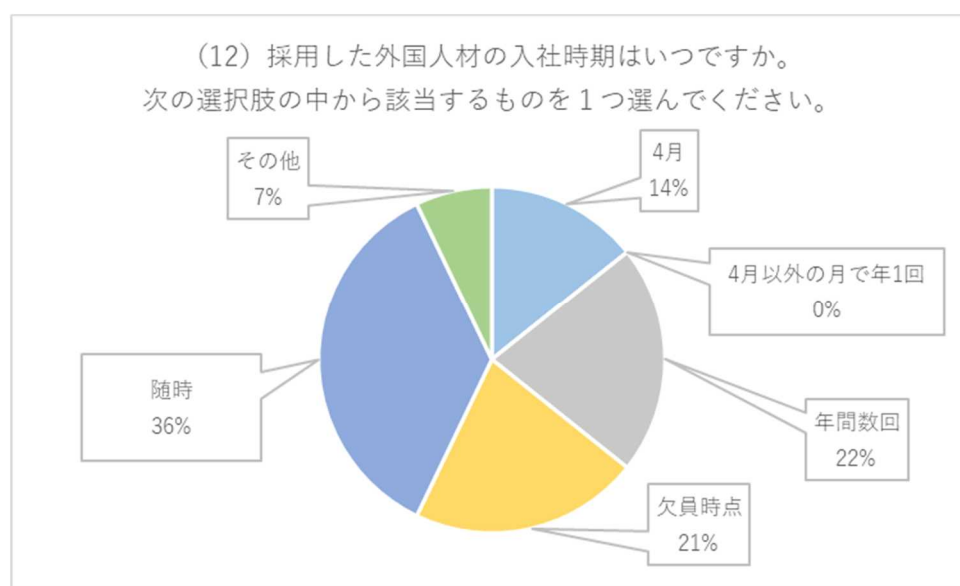
(11) (9)で「2. ビジネス日本語能力テスト(BJT)」をご回答された方にお伺いします。どの程度のレベルを基準としましたか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 200 点以上 (J4) | 2. 320 点以上 (J3) |
| 3. 420 点以上 (J2) | 4. 530 点以上 (J1) |
| 5. 600 点以上 (J1+) | |

本質問項目に関しては、(9)で「2. ビジネス日本語能力テスト(BJT)」を選択した企業がなかったため、回答は集まっていない。「ビジネス日本語能力テスト(BJT)」は公益財団法人日本漢字能力検定協会の主催で実施されている「ビジネスの場における日本語のコミュニケーション能力を、客観的に測定・評価する試験」である。中国、香港、台湾等世界18の国及び地域で実施されており、日本国内でも多くの場所で受験可能だが、少なくともゲーム等のコンテンツ業界の企業にはまだあり認知されていないものと思われる。

(12) 採用した外国人材の入社時期はいつですか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

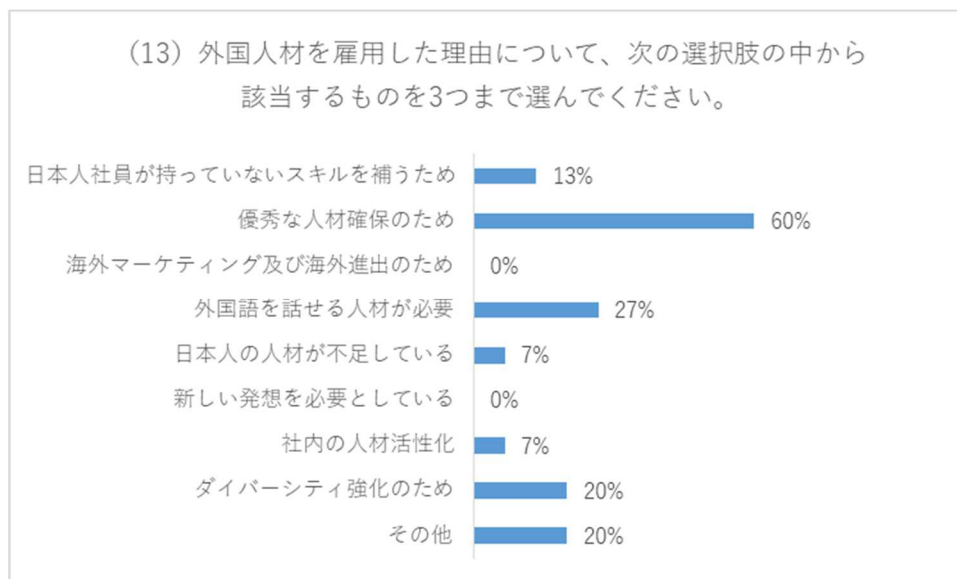
- | | |
|---------|---------------|
| 1. 4月 | 2. 4月以外の月で年1回 |
| 3. 年間数回 | 4. 欠員時点 |
| 5. 随時 | 6. その他 |



最も多く選ばれたのは「随時」であり、常にいい外国人材がいた場合は採用したいと考えているようだ。その他には「年回数回」、「欠員時点」といった選択肢が選ばれている。「4月」を選択しているのは外国人材に関して新卒のみを採用している企業である。「4月以外の月で年1回」入社させているという企業はなかった。なお本質問項目で「その他」を選択したのは、(7)で「採用を行っていない」と回答した企業である。

(13) 外国人材を雇用した理由について、次の選択肢の中から該当するものを3つまで選んでください。

1. 日本人社員が持っていないスキルを補うため
2. 優秀な人材確保のため
3. 海外マーケティング及び海外進出のため
4. 外国語を話せる人材が必要
5. 日本人の人材が不足している
6. 新しい発想を必要としている
7. 社内の人材活性化
8. ダイバーシティ強化のため
9. その他



最も多かった理由が、「優秀な人材確保のため」であった。「その他」として寄せられた回答も、「日本人外国人にかかわらず、応募作品重視。良い作品を持っている人がたまたま外国人で、日本語能力に問題がなかっただけ」、「特別国籍に

はこだわらず、たまたま外国籍の人材だった為」、「日本語および日本文化に理解があれば、別に日本人でなくてはいけない理由はない。日本人でも常識がない人はいる。外国人の場合、持っている常識が違って、本人の人柄がよく、すり合わせてくれる意識を持っていればそんなに問題は起きない」といったように、「優秀な人材を選んだら外国人であっただけ」といったものであった。日本語でのコミュニケーションや協調性に問題がなく優秀な人材であれば、国籍はあまり重要ではないというのが多くのゲーム等のコンテンツ業界の企業の意見であるといえる。

一方で、「日本人社員が持っていないスキルを補うため」、「海外マーケティング及び海外進出のため」、「外国語を話せる人材が必要」、「ダイバーシティ強化のため」といった項目はあまり選ばれていない。したがって、よほど海外向け事業を強く意識している企業でない限り、外国人であること自体にはあまり優位性はないといえるだろう。

(14) 貴社が現在雇用している外国人材に関して、課題等がございましたらご記入ください。

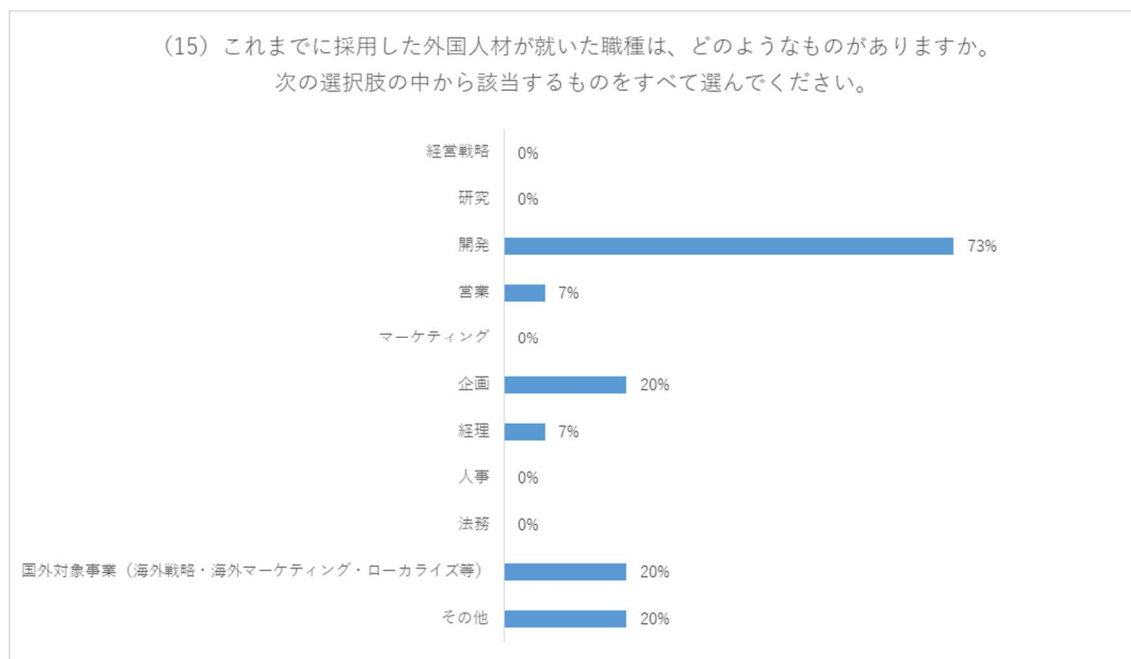
まず、「日本語」に関する問題が挙げられた。これまでに見てきたように多くの企業が高いレベルの日本語力を外国人材に求めており、雇用した外国人材とのコミュニケーションがうまくいかないことが問題となっている。また、会社への「帰属意識」といった職業観の違いに関しても課題だと感じている企業があるようだ。こういった問題は、繁忙期の残業や出勤、休暇の取り方、そして転職といった行動に現れてくる。さらに、「ゲームの作り方が異なる」、「準備する資料が異なる」といったように国によって同業種でも仕事・作業の手順が異なっていることへの理解が課題となっているという回答もあった。その他にも、異なる国

及び地域出身の外国人材同士や日本人との間で起こる文化的な部分での齟齬をどのように解消するのかという課題も挙げられた。

一方で、「外国人だからという理由での問題は起こっていない」という回答も寄せられている。

(15) これまでに採用した外国人材が就いた職種は、どのようなものがありますか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

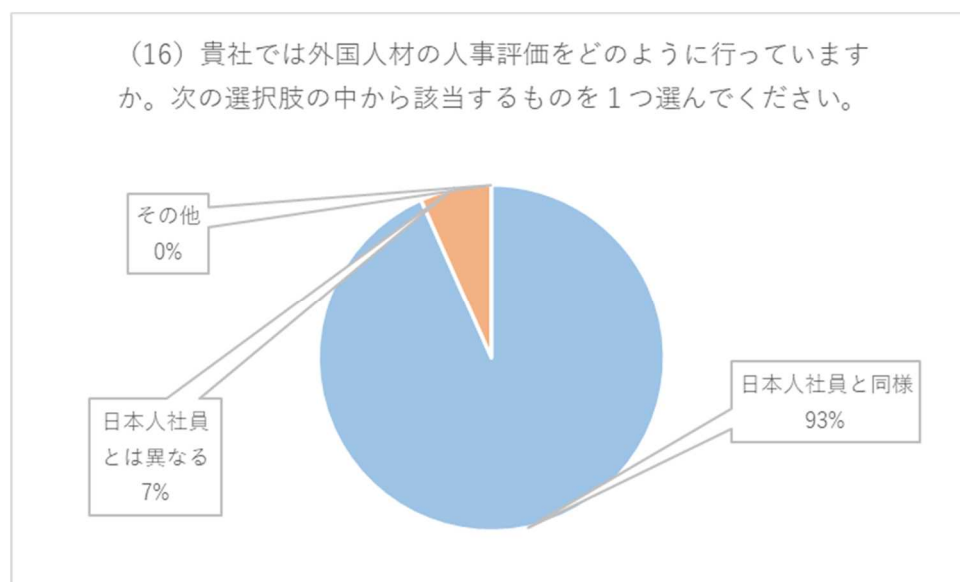
- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. 経営戦略 | 2. 研究 |
| 3. 開発 | 4. 営業 |
| 5. マーケティング | 6. 企画 |
| 7. 経理 | 8. 人事 |
| 9. 法務 | |
| 10. 国外対象事業(海外戦略・海外マーケティング・ローカライズ等) | |
| 11. その他 | |



外国人採用が最も多く行われている職種は「開発」であることが分かった。逆に、他の職種での採用は非常に少なく「営業」、「企画」、「経理」、「国外対象事業」等が挙げられた程度であった。「その他」としては、「3D デザイナー、2D デザイナー、3D アニメーター」のように開発に近い職種、「メンテナンス」、「ゲーム運営」といった職種が挙げられた。

(16) 貴社では外国人材の人事評価をどのように行っていますか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 日本人社員と同様にしている
2. 日本人社員とは異なる
3. その他

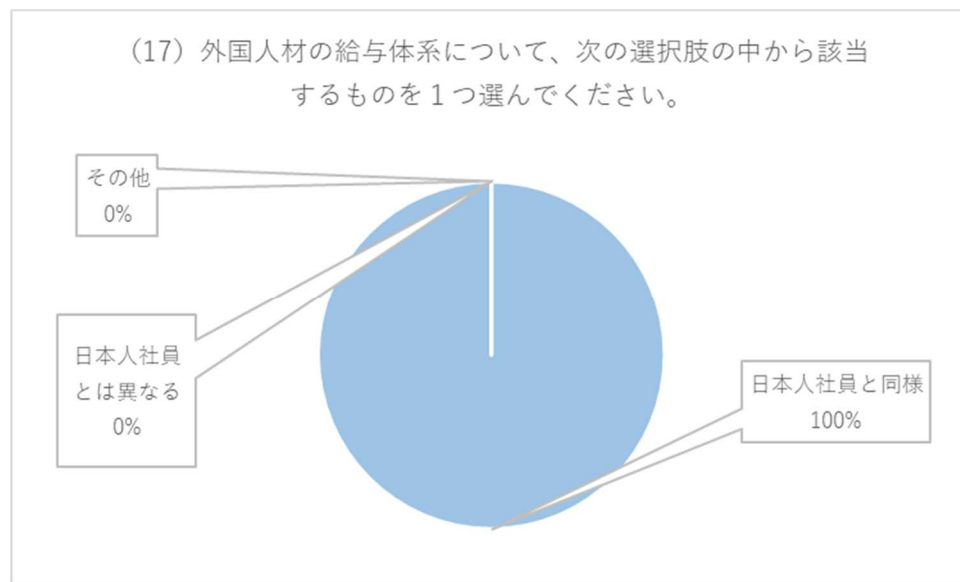


大半の企業で人事評価は「日本人社員と同様である」ということが分かった。「日本人社員とは異なる」人事評価を行っているとは回答した企業は、1社のみで

あった。

(17) 外国人材の給与体系について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

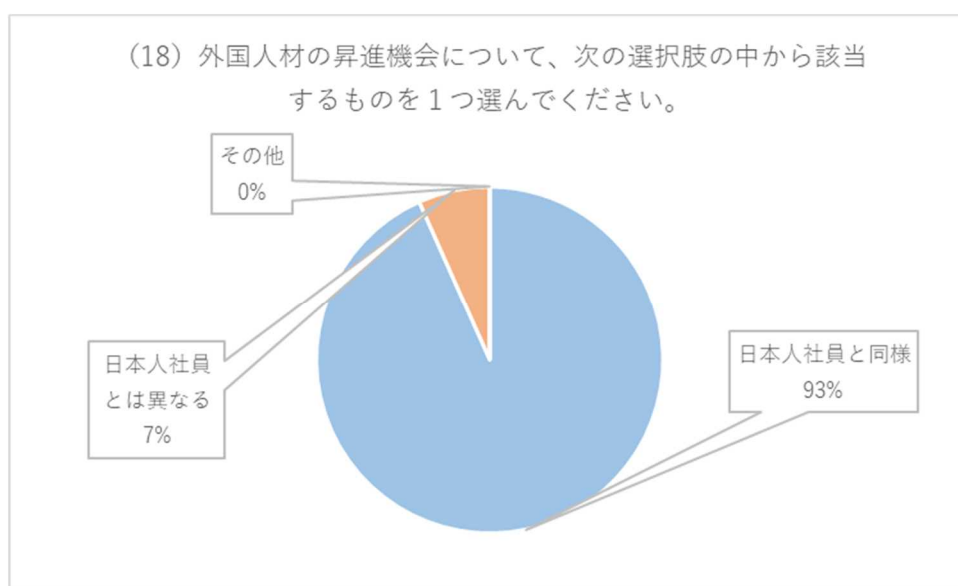
1. 日本人社員と同様にしている
2. 日本人社員とは異なる
3. その他



今回調査に回答した全ての企業が、外国人材の給与体系について「日本人社員と同様」と回答している。外国人材のための特別な給与体系は、特に用意されていないことが分かった。

(18) 外国人材の昇進機会について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

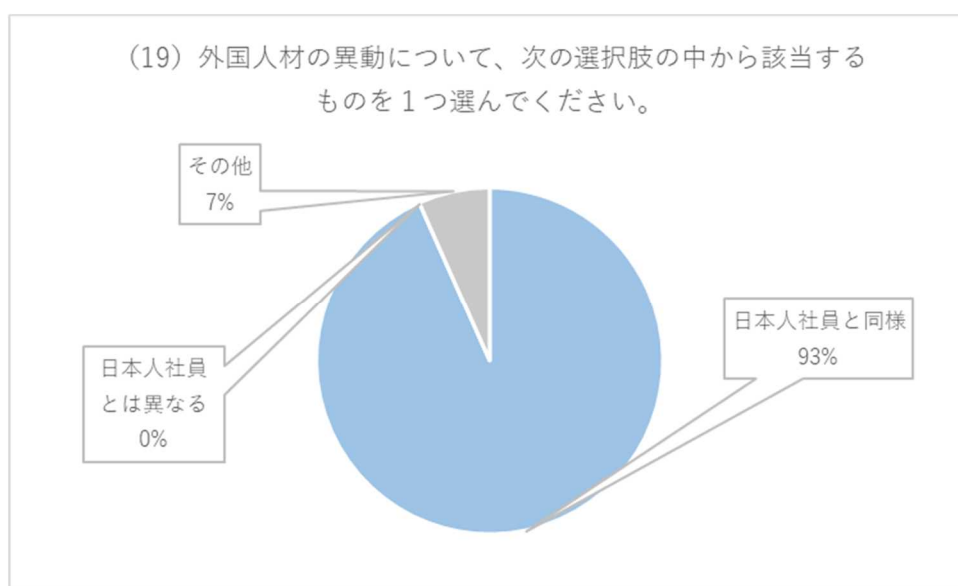
1. 日本人社員と同様にしている
2. 日本人社員とは異なる
3. その他



今回の調査では、外国人材の昇進機会について大半の企業が「日本人社員と同様」と回答している。「日本人社員とは異なる」と回答しているのは1社のみであり、ゲーム等のコンテンツ業界は昇進の機会に関して外国人材には比較的フェアであることが予想される。

(19) 外国人材の異動について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 日本人社員と同様にしている
2. 日本人社員とは異なる
3. その他

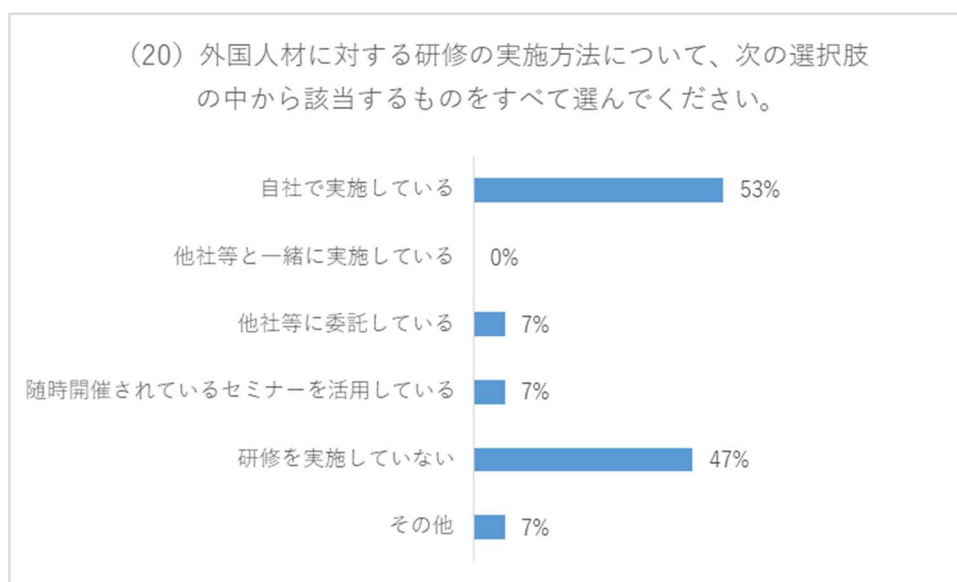


人事における異動についても、「日本人社員と同様」とであると回答している企業がほとんどである。1社のみ「その他」として「異動をしていない」という回答を挙げた。

ここまで、「人事評価」、「給与体系」、「昇進機会」、「異動」という4つの側面から外国人材の待遇についてみてきたが、ほぼすべての企業が外国人材と日本人社員との間に待遇面で違いを作っていないことが分かった。

(20) 外国人材に対する研修の実施方法について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 自社で実施している
2. 他社等と一緒に実施している
3. 他社等に委託している
4. 随時開催されているセミナーを活用している
5. 研修を実施していない
6. その他

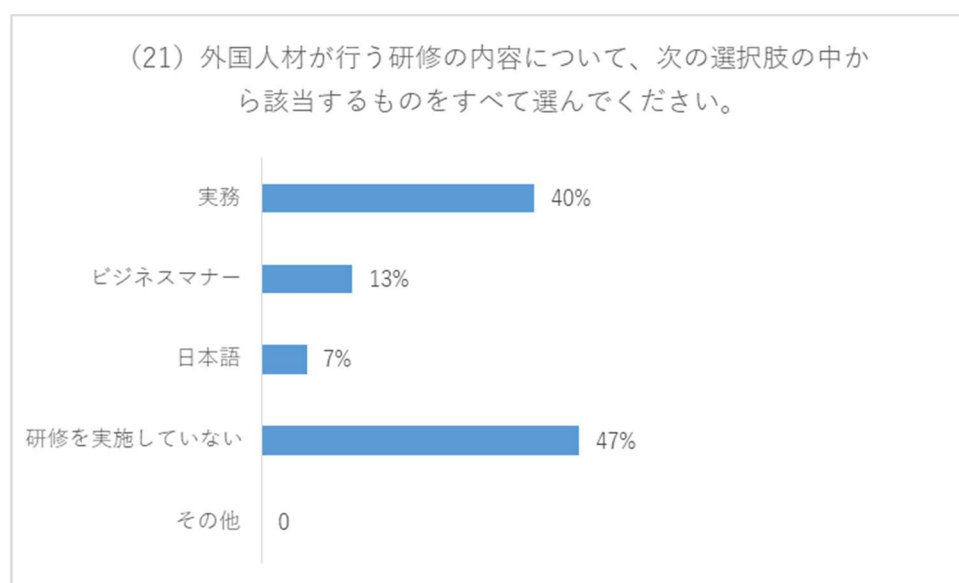


外国人材への研修の実施方法として最も多く上がった回答は「自社で実施している」であり、約半数の企業自社で採用した外国人材への研修は自前で用意していることが分かった。しかし、残りの半数にあたる会社は「研修を実施していない」と回答しており、そもそも外国人材に対して研修自体を行っていない企業も多く存在することが分かった。その他の研修方法としては、「他社等に委託している」、「随時開催されているセミナー等を活用している」という回答が選択さ

れた。「その他」としては、必ず受けなければならないような研修は実施していないが、「自分の仕事に必要なと判断すれば自主的に受けることができる」準備は行っているという回答があった。

(21) 外国人材が行う研修の内容について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

- | | |
|--------|---------------|
| 1. 実務 | 2. ビジネスマナー |
| 3. 日本語 | 4. 研修を実施していない |
| 5. その他 | |

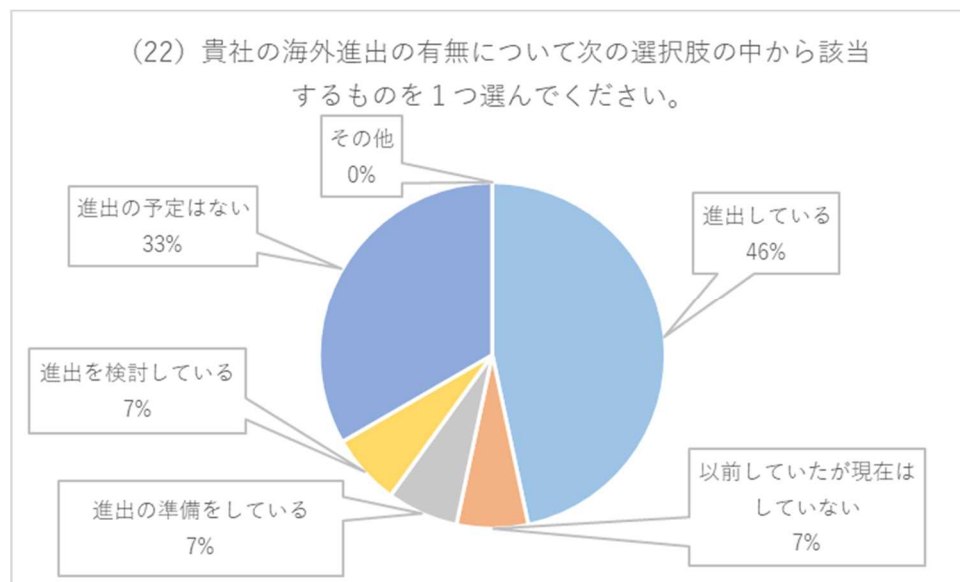


研修の内容に関して尋ねたところ、最も多いのが「研修を実施していない」であった。その割合は、質問項目(20)のときと同様に 47%である。即戦力として中途を採用する企業が多いため、特に研修等を行わなくても問題がないと判断している結果であると予想される。研修を実施している中で最も多かった内容は「実務」に関わる研修であった。つづいて、「ビジネスマナー」、「日本語」の研

修が挙げられた。しかし、これらは選択されている割合が非常に低いため、あまり多くの企業では行われていないといえる。

(22) 貴社の海外進出の有無について次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 進出している
2. 以前していたが現在はしていない
3. 進出の準備をしている
4. 進出の検討をしている
5. 進出の予定はない
6. その他

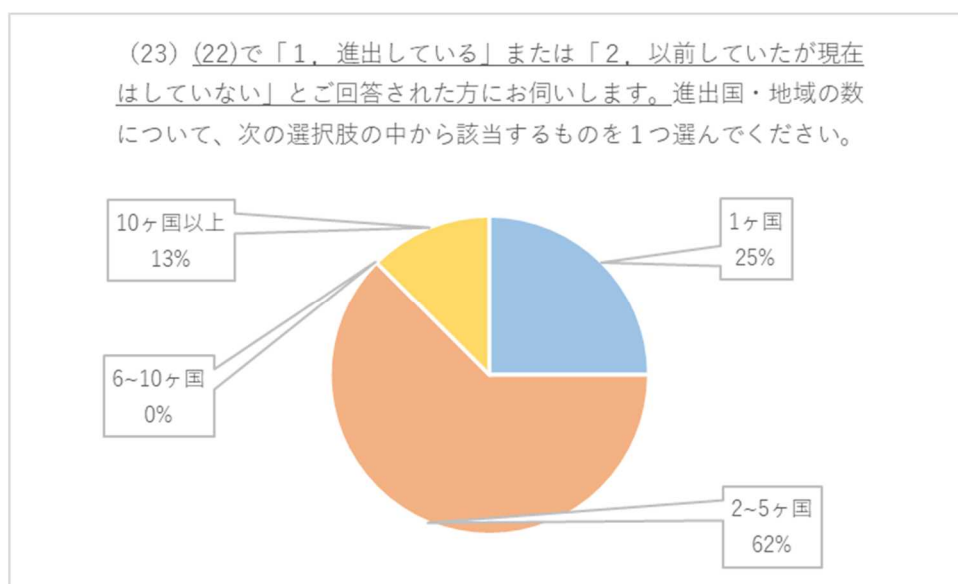


海外に進出しているかという質問を行ったところ、回答企業の約半数が既に海外進出していることが分かった。一方で、約3割の企業は海外に拠点を作る予定がないと回答している。また、「以前はしていたが現在はしていない」、つま

り撤退したという回答が1件あった。同様に、「進出の準備をしている」、「進出を検討している」という回答もそれぞれ1件ずつあった。

(23) (22)で「1. 進出している」または「2. 以前していたが現在はしていない」とご回答された方にお伺いします。進出国・地域の数について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

- | | |
|------------|------------|
| 1. 1 カ国 | 2. 2～5 か国 |
| 3. 6～10 か国 | 4. 10 ケ国以上 |

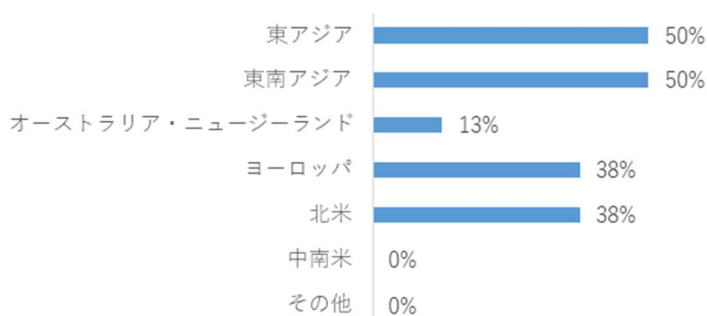


(22)で「1. 進出している」または「2. 以前していたが現在はしていない」と回答した計8社に進出国・地域の数について尋ねたところ半数以上の5社が「2～5ヶ国」と回答した。2社が1ヶ国で、1社が10ヶ国以上を選択している。全体で見ると、今回の調査に回答した海外進出経験のある企業の75%にあたる6社が複数の海外拠点を作っていることが分かった。

(24) (22)で「1. 進出している」または「2. 以前していたが現在はしていない」とご回答された方にお伺いします。現時点までに進出している、していた国・地域について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 東アジア
2. 東南アジア
3. オーストラリア・ニュージーランド
4. ヨーロッパ
5. 北米
6. 中南米
7. その他

(24) (22)で「1. 進出している」または「2. 以前していたが現在はしていない」とご回答された方にお伺いします。現時点までに進出している、していた国・地域について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。



海外進出先としては、半数が「東アジア」、「東南アジア」と回答している。つづいて、「ヨーロッパ」と「北米」にそれぞれ3社ずつが進出している。さらに、1社が「オーストラリア・ニュージーランド」のオセアニア地域に進出していた。

「中南米」やその他の国・地域にはどの企業も進出していなかった。

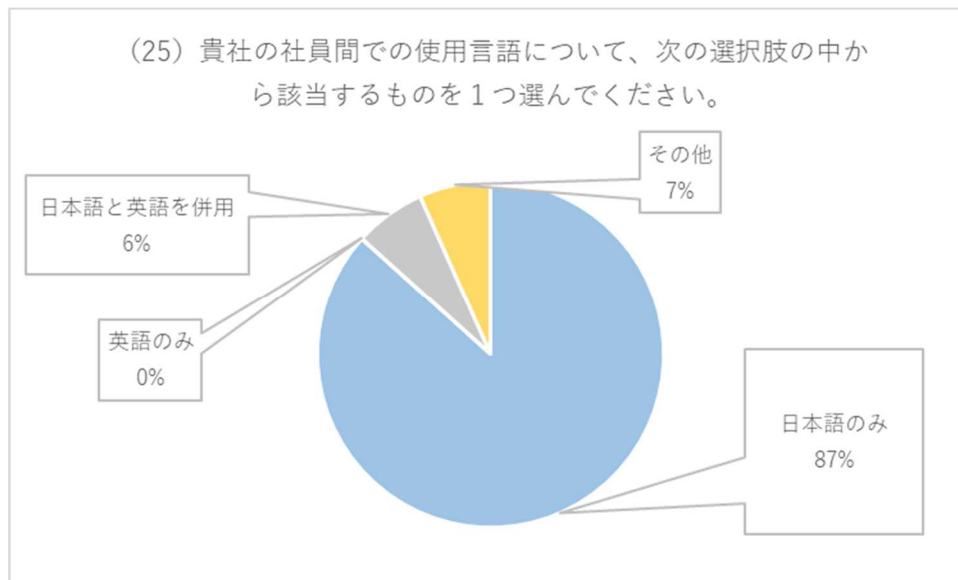
(25) 貴社の社員間での使用言語について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 日本語のみ

2. 英語のみ

3. 日本語と英語を併用

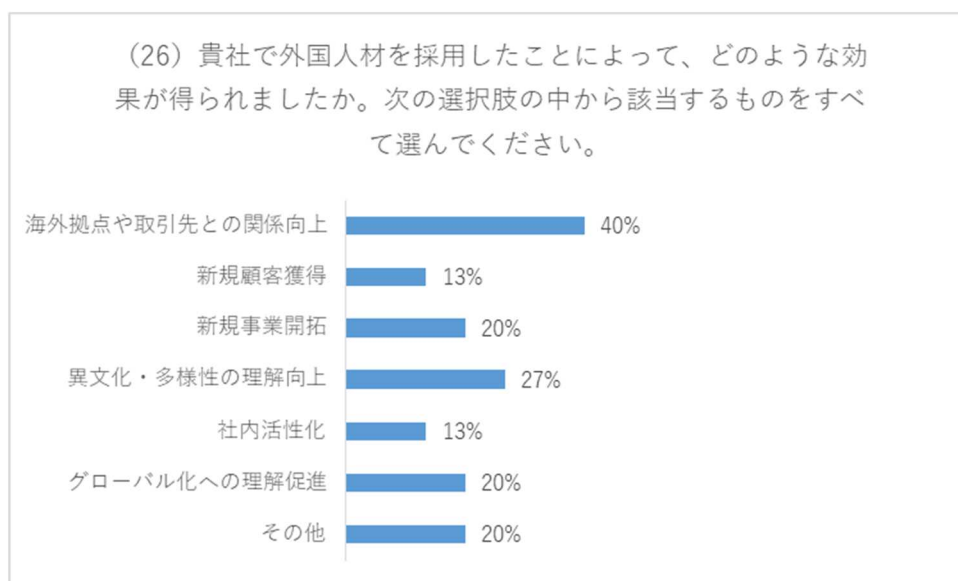
4. その他



社員間で通常使用される言語としては、「日本語のみ」であるという回答が圧倒的多数であった。このような状況から、外国人材に対してかなり高いレベルの日本語力を要求することになっていると考えられる。その他に、「日本語と英語を併用」しているという企業もあった。「その他」は「日本語と中国語を併用」しているという回答であった。

(26) 貴社で外国人材を採用したことによって、どのような効果が得られましたか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 海外拠点や取引先との関係向上
2. 新規顧客獲得
3. 新規事業開拓
4. 異文化・多様性の理解向上
5. 社内活性化
6. グローバル化への理解促進
7. その他

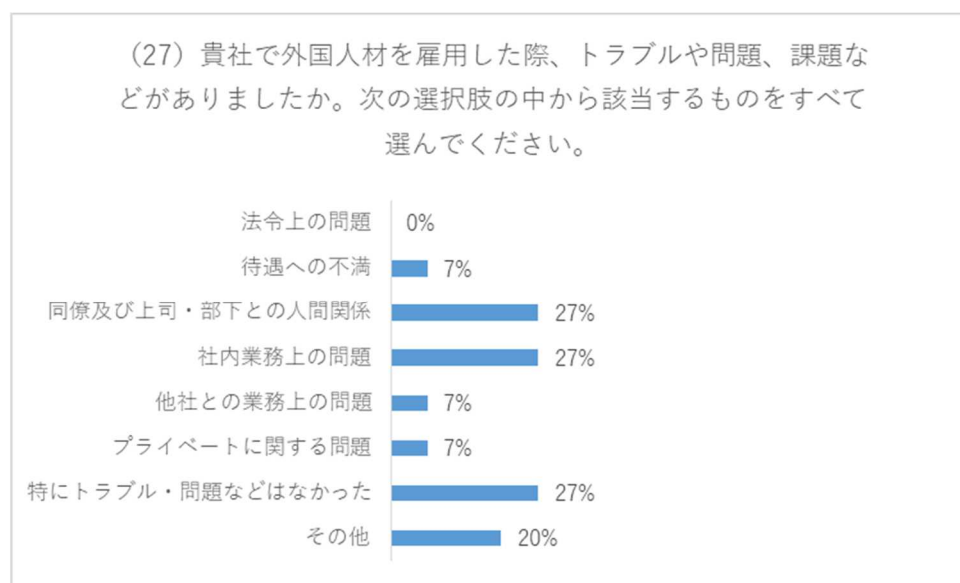


外国人材を採用したことによる効果について質問したところ、最も多い回答は「海外拠点や取引先との関係向上」であった。やはり、外国人材を自社に加えることによって、海外の企業の日本とは異なった仕事のやり方や考え方、発想が原因で起こり得る誤解やトラブルを減らすことができ、より相手側企業を理解できるようになるという効果が期待できるようだ。つづいて、「異文化・多様性

の理解向上」が挙げられた。一方で、「新規顧客獲得」、「新規事業開拓」という回答はあまり多くなかった。これは、質問項目(15)で見た通り、外国人材が「営業」や「企画」といった職種に配属されていないことも影響していると思われる。なお、「その他」として得られた回答はすべて「特にない」であった。

(27) 貴社で外国人材を雇用した際、トラブルや問題、課題などがありましたか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 法令上の問題
2. 待遇への不満
3. 同僚及び上司・部下との人間関係
4. 社内業務上の問題
5. 他社との業務上の問題
6. プライベートに関する問題
7. 特にトラブル・問題などはなかった
8. その他



外国人材を雇用している際に起きた問題に関して質問したところ、それぞれ計 4 社から「同僚及び上司・部下との人間関係」に関する問題や「社内業務上の問題」が起こったという回答を得た。一方で、同様に計 4 社から「特にトラブル・問題などはなかった」という回答も得ている。「待遇への不満」、「他社との業務上の問題」、「プライベートに関する問題」はそれぞれ 1 社からのみ回答があった。また、今回の調査に回答した企業の中では、「法令上の問題」はこれまで起こったことがないとのことであった。

「その他」としては、「言語によるコミュニケーション不全」、「日本企業における上司・部下という上下関係」、「入社手続きにおける必要書類の発行」といった部分で問題が起こったという回答を得た。

(28) (27)でご回答された項目について、可能な範囲で具体的にご記入ください。

ここでは、「日常の習慣やマナーについての常識に違いがあり、社内的に軋轢があった」という社内での人間関係にかかわる問題や「多くの外国人材の社員が日本企業における上司・部下という上下関係に抵抗感を持っている」、「残業に関する意見の違い」、「給与額の調整」といった日本の企業文化及び待遇に関する問題が挙げられた。また、社内業務上の問題としては「日本語が完全には理解できていないことにより、事務手続きに不備があったり、連絡内容が伝わっていなかったりした」、「会話が日本人に比べるとスムーズにいかない場合、仕様伝達にやや慎重に時間をとらなければならなかった」といった日本語コミュニケーションに関する問題や「国内の同業他社と作業の仕方が違う」ということに関する理解への問題が挙げられている。

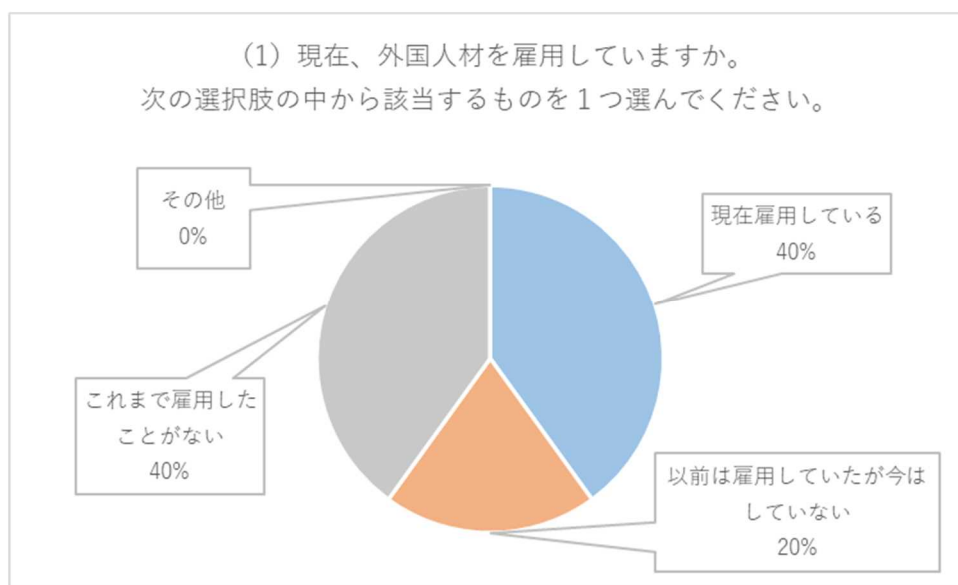
- (29) (27) でご回答された外国人材を雇用したことで生じた問題について、どのような方がご対応されましたか。可能な範囲でご記入ください。
- (例：上司、人事担当者、同僚・チームメンバー、外部機関など)

外国人材に関する問題について誰が対応したのかという質問に対しては、計 6 社が「上司」、計 2 社が「同僚」、同様に計 2 社が「人事担当者」と回答している。

Ⅱ. 今後の外国人材雇用

(1) 現在、外国人材を雇用していますか。次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 現在雇用している
2. 以前は雇用していたが今はしていない
3. これまで雇用したことがない
4. その他



現在外国人材を雇用に限定した本質問以降の項目には、「Ⅰ.これまでの外国人材活用」に回答した企業 30 社の内 25 社が回答している。その内訳は「Ⅰ.これまでの外国人材活用」の質問項目(1)「**これまでに外国人材を雇用したことはありますか**」で「ある」と答えた全 15 社及び「ない」と答えた全 15 社中 10 社である。

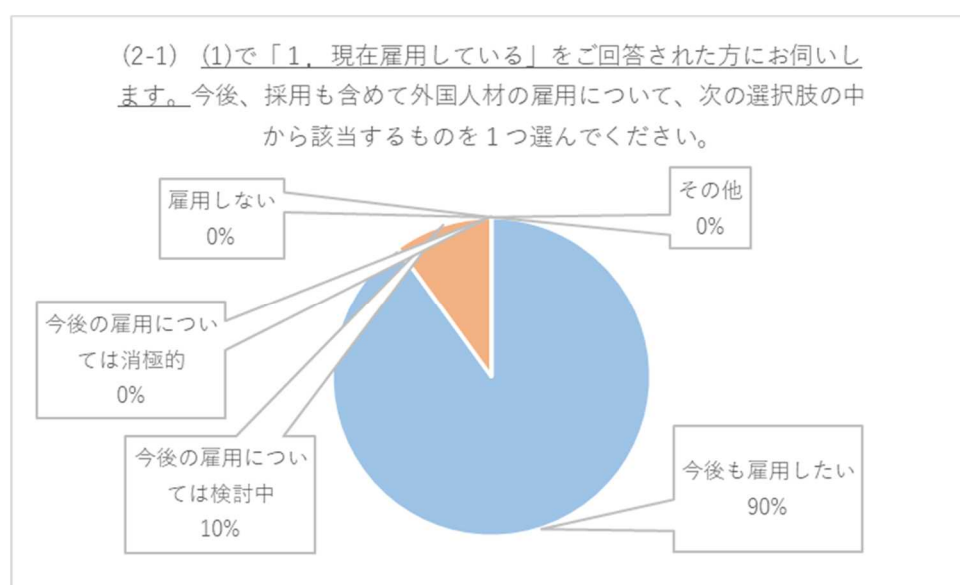
これまでに外国人材雇用経験がある 15 社の内、10 社が「現在雇用している」、5 社が「以前は雇用していたが今は雇用していない」を選択している。「これま

で雇用したことがない」は10社である。

(2) 今後の外国人材の採用・雇用についてお伺いします。

(2-1) (1)で「1. 現在雇用している」をご回答された方にお伺いします。今後、採用も含めて外国人材の雇用について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 今後も雇用したい
2. 今後の雇用については検討中
3. 今後の雇用については消極的
4. 雇用しない
5. その他

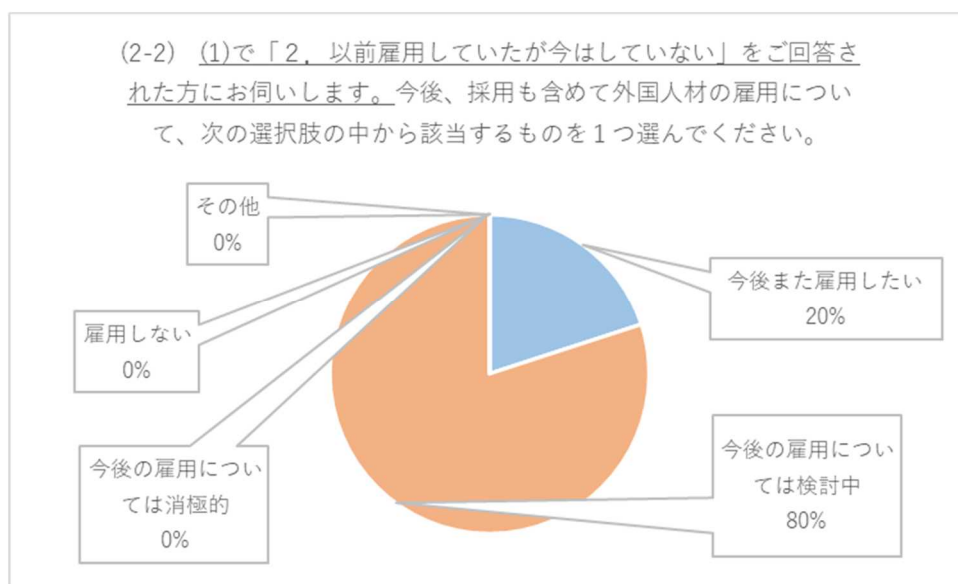


現在外国人材雇用している10社の内、90%にあたる9社が「今後も雇用したい」と回答しており、1社が「今後の雇用については検討中」と回答している。

「今後の雇用については消極的」や「雇用しない」というネガティブな回答はなく、既に外国人材を雇用している企業としては外国人材活用に一定の手ごたえを感じて、今後も積極的な姿勢なっていることがうかがえる。

(2-2) (1)で「2. 以前雇用していたが今はしていない」をご回答された方にお伺いします。今後、採用も含めて外国人材の雇用について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 今後また雇用したい
2. 今後の雇用については検討中
3. 今後の雇用については消極的
4. 雇用しない方針
5. その他

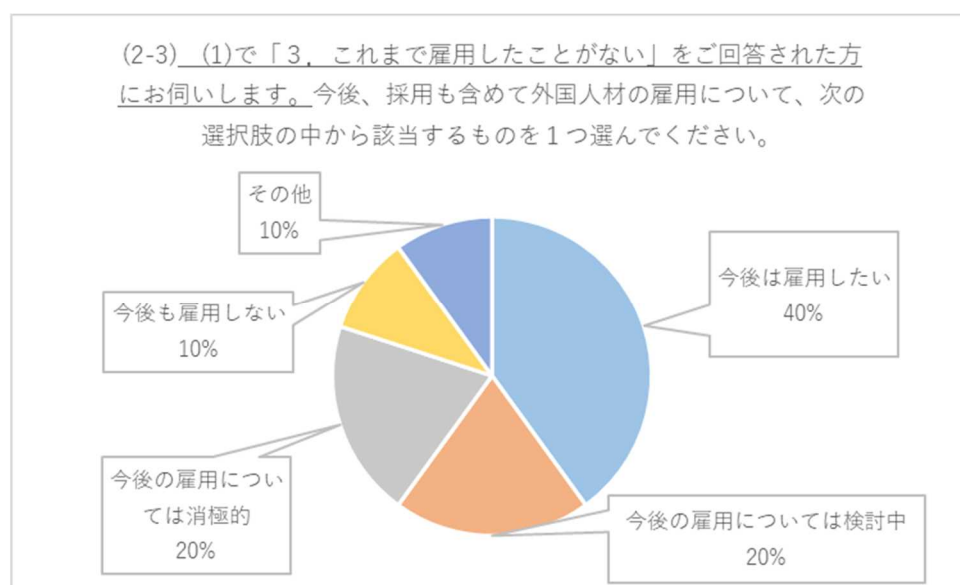


以前外国人材を雇用していた企業においては、「今後また雇用したい」が1社、「今後の雇用については検討中」が4社であり、やはり「今後の雇用については

消極的」、「今後は雇用しない」という回答はなかった。

(2-3) (1)で「3. これまで雇用したことがない」をご回答された方にお伺いします。今後、採用も含めて外国人材の雇用について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

1. 今後は雇用したい
2. 今後の雇用については検討中
3. 今後の雇用については消極的
4. 今後も雇用しない
5. その他



これまでに外国人材を雇用したことがない企業10社に今後の意向を質問したところ、4社が「今後は雇用したい」と考えており、2社が「今後の雇用については検討中」と回答した。したがって、半数以上である6社が外国人材活用について興味を示していることが分かった。「今後の雇用については消極的」、「今後

も雇用しない」といった比較的外国人材活用には興味を示していない企業は 3 社であった。

(3) (2)で選択した理由について、ご記入ください。

まず、現在外国人材を雇用しており、今後も雇用したいと考えている企業からは「現在雇用している外国人材が欠かせない人材であるから」、「外国人材には英語の情報を直接理解でき技術力が高い方が多いため」、「技術力と積極性があれば、国籍は問題視していないから」、「能力重視で国籍は関係ないので」といった回答が得られた。

これまでに外国人材を雇用したことはないが、今後は雇用したいと考えている企業からは、「日本人に絞った雇用が難しくなってきたため」という回答があった。また、外国人材を雇用したことはないが、雇用については検討中だという企業は「就労 VISA 取得の手続きに時間と費用がかかるため」という回答だった。さらに、外国人材を雇用したことはなく今後の雇用についても消極的だという企業からは、「コミュニケーションとカルチャライズの問題があり、ウォーターフォールであれば問題ないが、アジャイルで開発する場合はかなりコミュニケーションを必要とするので難しいと思っている」という理由が寄せられた。

この後の質問項目の内(4)から(8)までは、質問項目(1)で「1. 現在雇用している」または「2. 以前は雇用していたが今はしていない」を選んだ企業 15 社のみに回答してもらった。質問項目(1)で「3. これまで雇用したことがない」を選択した企業は質問項目(9)で再び回答してもらった。

(4) 雇用している外国人材の地域について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 東アジア

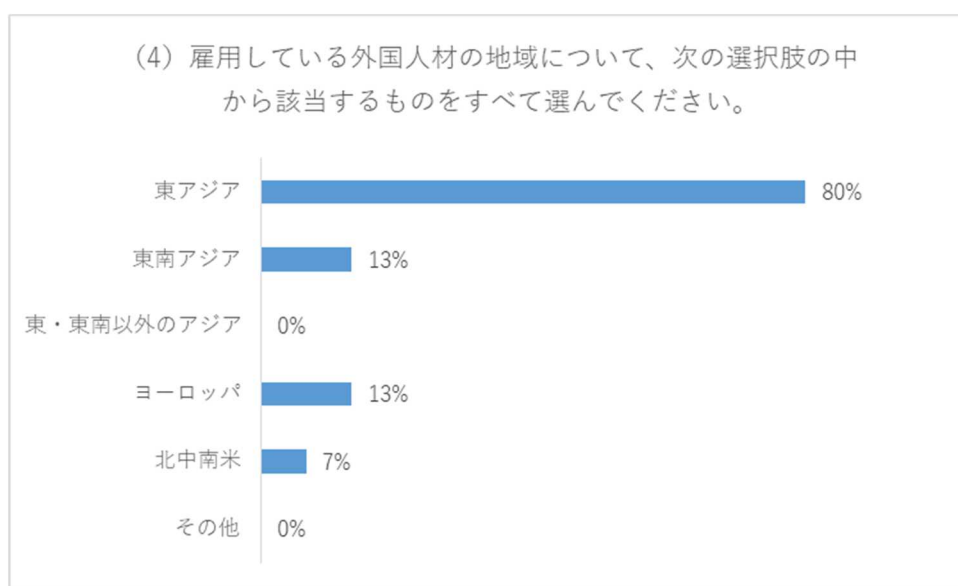
2. 東南アジア

3. 東・東南以外のアジア

4. ヨーロッパ

5. 北中南米

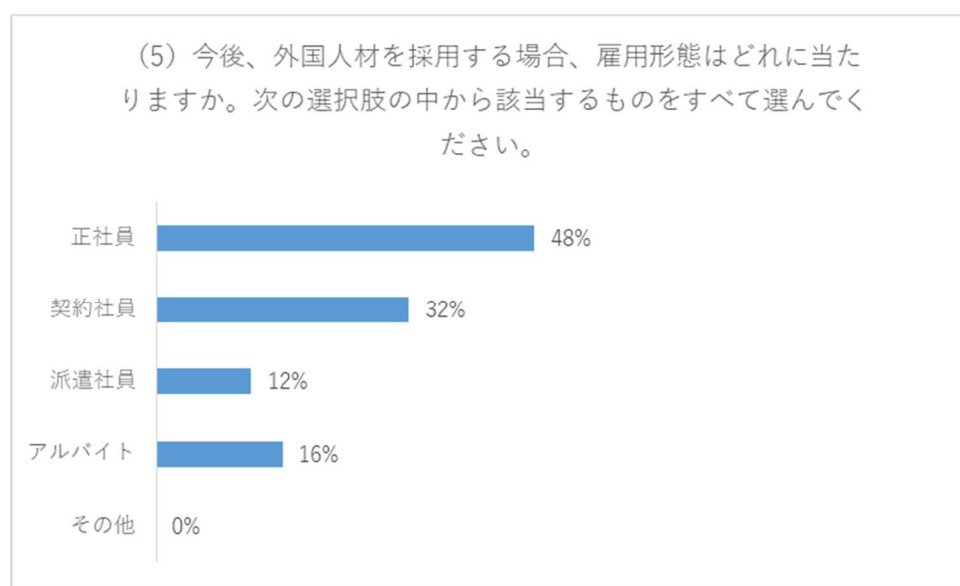
6. その他



現在雇用している外国人材の出身国・地域を見ると、「東アジア」が80%で圧倒的多数となった。他にも「東南アジア」、「ヨーロッパ」、「北中南米」も挙げたがそれほど多くはない。したがって、現在ゲーム等のコンテンツ業界の企業で活躍している外国人材は、大多数が中国、韓国、台湾、香港といった「東アジア」地域出身であるといえるだろう。

(5) 今後、外国人材を採用する場合、雇用形態はどれに当たりますか。次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

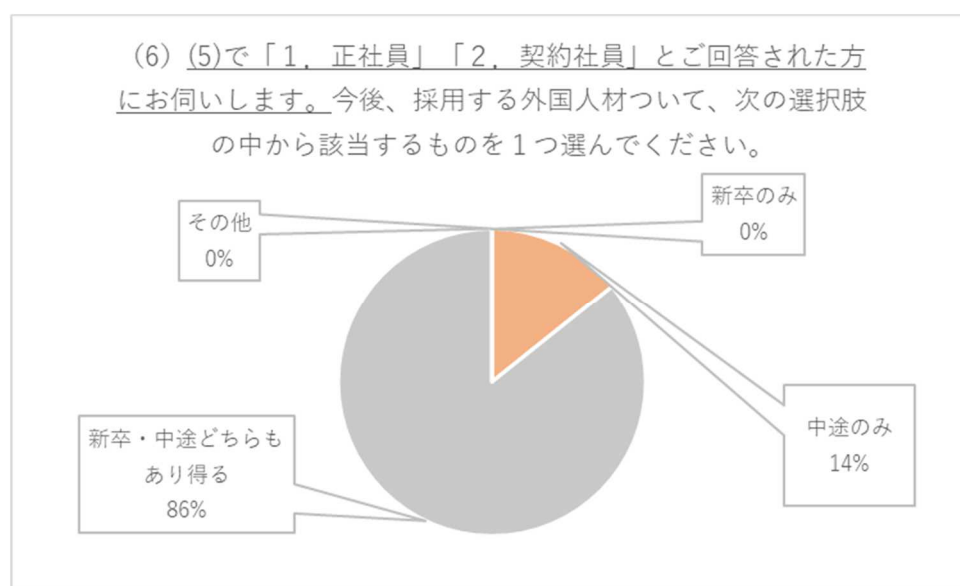
- | | |
|---------|----------|
| 1. 正社員 | 2. 契約社員 |
| 3. 派遣社員 | 4. アルバイト |
| 5. その他 | |



今後外国人材を雇用する際にはどのような形態で雇用したいかという質問に対して、最も多かった回答は「正社員」であった。しかし、それでも 50%には満たない。「I.これまでの外国人材活用」質問項目(4)でこれまでの外国人材の雇用形態について質問した結果は 73%が「正社員」と回答していたことを考えると、今後は正社員として雇用することに躊躇するような要因があった可能性が想定される。さらに、「派遣社員」、「アルバイト」といった比較的短期間の戦力としての需要も外国人材にはあることが分かった。

(6) (5)で「1. 正社員」「2. 契約社員」とご回答された方にお伺いします。今後、採用する外国人材について、次の選択肢の中から該当するものを1つ選んでください。

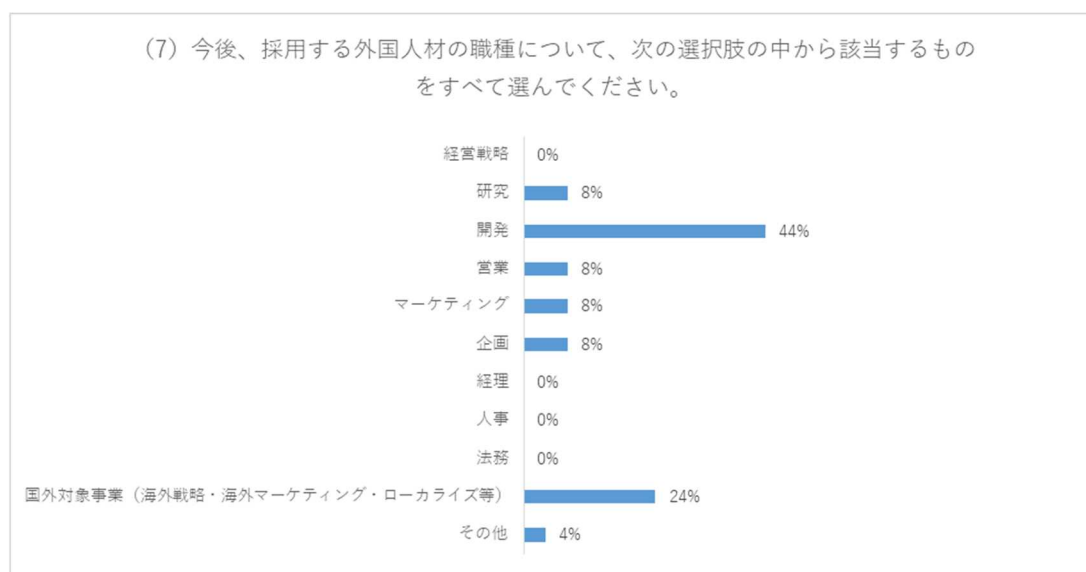
- | | |
|------------------|---------|
| 1. 新卒のみ | 2. 中途のみ |
| 3. 新卒・中途どちらもあり得る | 4. その他 |



今後採用する外国人材に関して、新卒及び中途といった経歴面から雇用したい人材について質問したところ、最も多い回答は「新卒・中途どちらもあり得る」であった。他は「中途のみ」という回答であり、「新卒のみ」を採用したいという企業はなかった。このことからゲーム等のコンテンツ業界の企業では今後もさらに経験のある外国人材への需要が高まっていくということが予想される。

(7) 今後、採用する外国人材の職種について、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

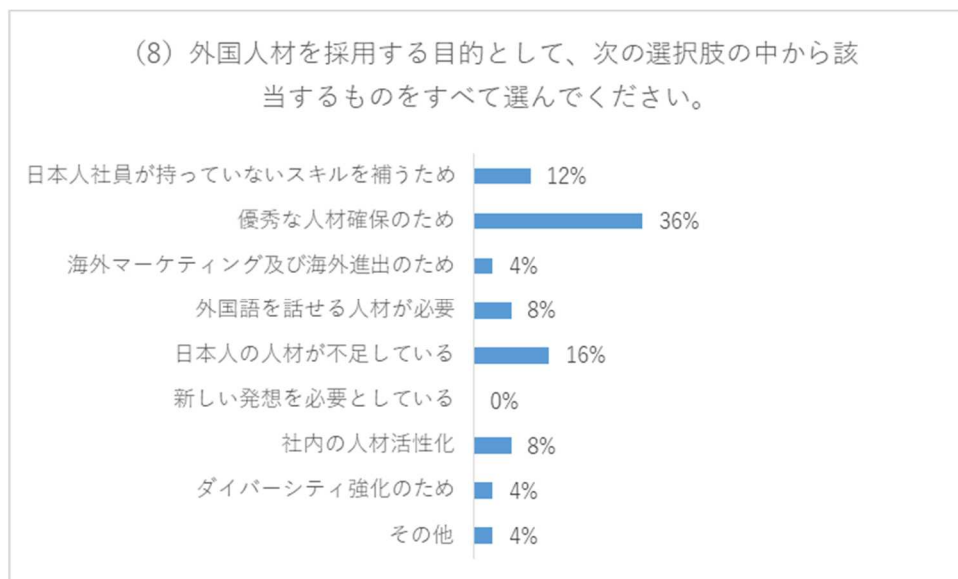
- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. 経営戦略 | 2. 研究 |
| 3. 開発 | 4. 営業 |
| 5. マーケティング | 6. 企画 |
| 7. 経理 | 8. 人事 |
| 9. 法務 | |
| 10. 国外対象事業（海外戦略・海外マーケティング・ローカライズ等） | |
| 11. その他 | |



「I.これまでの外国人材活用」質問項目 15 で把握したこれまでの外国人材がついた職種の結果と同様、今後も「開発」の分野に多くの需要があることが分かった。しかし、今後は「国外対象事業（海外戦略・海外マーケティング、ローカライズ等）」の職種に関しても需要が伸びていく可能性が予想される。

(8) 外国人材を採用する目的として、次の選択肢の中から該当するものをすべて選んでください。

1. 日本人社員が持っていないスキルを補うため
2. 優秀な人材確保のため
3. 海外マーケティング及び海外進出のため
4. 外国語を話せる人材が必要
5. 日本人の人材が不足している
6. 新しい発想を必要としている
7. 社内の人材活性化
8. ダイバーシティ強化のため
9. その他



今後の海外人材雇用の目的としては、「優秀な人材確保のため」が最も多い回答となった。これは、「I.これまでの外国人材活用」質問項目(13)の結果とも一致しており、ひきつづきゲーム等のコンテンツ業界の企業は優秀な人材であれば

国籍に関係なく雇用したいと思っている傾向があると考えることができる。

(9) 今後、外国人材を活用するにあたり、どのような課題がありますか。可能な範囲でご記入ください。

本質問項目への回答として最も多く挙げたのは、「言語、コミュニケーション」に関する課題であった。大半のゲーム等のコンテンツ業界の企業は社内の使用言語を日本語にしており、やはり日本語力が高い人材でないと活用することが難しいと考えているようだ。また、「文化・慣習」に関する問題も複数の企業から挙げられた。自身の持つ文化的慣習と異なる日本の慣習に接した際に、うまく適応できなかったり、はっきりと抵抗感を示してしまったりした場合、他の日本人の社員との間に軋轢が生まれてしまう可能性がある。もちろん専門知識や技術及び日本語力が採用の際大切な要素になって来るが、協調性や異文化理解力も持ち合わせた外国人材が求められていることが分かる。

また、多文化間のデザインセンスの違いも課題となってくるという意見があった。専門知識や技術に優れてもいる外国人材であっても、日本や対象マーケット国で受け入れられるデザインとは異なったセンスを持っている場合がある。このような場合、日本人同士であれば共通認識的にわかることであったり、ニュアンスをとらえて把握してもらったりすることが比較的容易であるが、外国人材に対してはうまく説明することができず指導する側も困難を感じる場合があるようだ。さらに、外国人材に特化した採用方法やビザの適切な手続き等の煩雑さも外国人材採用に際して大きな課題として認識されていることが分かった。

そして、コミュニケーションや仕事の仕方に関して外国人材とトラブルになったりしないよう、またはトラブルが起きたとしても解決ができるよう受け入れ側企業にも知識や環境整備が必要であるという意見が挙げた。この意見は、本

事業を行う意義について指摘したものであり、当財団が提供を目指す学び直し講座に対してニーズがあることを示している。