

第4節 まとめ

本章では、今年度の事業で行った2種類の調査、「【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」と「【調査 B】コンテンツ及びIT、情報通信系企業における外国人材受け入れ事例調査」についての報告を行った。

「【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」では、ゲーム等のコンテンツ業界の企業における外国人受け入れの実態を明らかにするため、アンケート調査を行った。

結果として、アンケートに回答した企業の半数が外国人材雇用の経験があり、中国・韓国・台湾といった東アジア地域出身の人材が多く本業界に従事していることが分かった。これらの企業の多くは外国人材を雇用する際、「専門知識」のほかに「日本語力」と「コミュニケーション能力」を求めており、特に日本語能力に関してはかなり高いレベルを要求している。外国人材を雇用した理由として挙げられたのは「優秀な人材確保のため」という回答が多かった。職種としては、大半の企業が「開発」の部門で雇用している。人事評価、給与体系、昇進機会、異動といった待遇面に関しては大半の企業が日本人と外国人で平等に扱っていることも分かった。社内言語としては日本語のみという回答が主流であり、英語や中国語が併用されているという回答もあった。外国人材を雇用したことによる効果については「海外拠点や取引先との関係向上」が最も多く選ばれたが、「特にない」という回答もある程度上がっている。外国人雇用に関わる課題、問題、トラブルとしては「日常の習慣・マナーの違い」、上下関係、残業、給与システムといった「企業文化の違い」、「日本語力の問題」、そして仕事のやり方の違いなどを理解する「協調性」のようなものが挙げられた。

今後の雇用以降に関しては、現在外国人材を雇用している企業の90%が「今

後も雇用を続けていきたい」と考えており、現在は雇用していないが外国人材雇用経験がある企業も全社が「今後また雇用したい」、もしくは「今後の雇用を検討中」と積極的な姿勢を見せている。これまでに外国人材雇用経験がない企業でも、40%が「今後は雇用したい」という意向を持っていることも分かった。

「【調査 B】コンテンツ及び IT、情報通信系企業における外国人材受け入れ事例調査」では、ゲーム等のコンテンツ業界の企業及び IT や情報通信系企業を対象としたヒアリング調査を行った。そこでは、外国人材雇用で起きた問題や課題を教示いただき、併せて業界における外国人材雇用の現状と今後について感想と意見を求めた。

ここで挙げられた問題事例や課題は、「職業観・企業文化」、「コミュニケーション」、「手続き」、「同僚・上司・部下との人間関係」、「専門知識・技術」の5種類に分類できるもので、特に「職業観・企業文化」に関するものが多かった。そのため、これらに関わる内容は後述のカリキュラム開発において学習テーマに加えることを検討する。

また、現状として業界内では外国人材が増えてきていると考えている企業が多く、その傾向は今後続くであろうという意見が大半であった。