

## 第2節 調査 A 及び B の結果分析

本節では、今年度実施した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」の結果から、検討項目の具体化のための知見を得る。

「【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「I.これまでの外国人材活用」質問項目「(29) (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。) 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)」によると、回答は「上司」が最も多く、次に「人事担当者」という回答があった。これらは本事業で開発するプログラムのカリキュラム上もそれぞれ向けの科目を準備することになる主要なターゲットであり、「教育プログラム」の検討項目の「受講者属性」の項目に「役職・職種」という小項目を作るとすれば、上司にあたる現場マネージャや人事採用担当者ということになるだろう。また、これらの役割を中小企業では経営者が兼任している可能性もあるため、経営者も本項目の選択肢となる。さらに。この質問項目(29)では「同僚」という回答もあった。質問項目(27)で日本企業における上下関係の問題が挙がっていたが、これは何も上司との間にのみ起こることではなく、先輩・後輩という関係の中でも起こりえる。したがって、外国人材の同僚も外国人材マネジメントを学ぶ者の受講者属性の想定に含めてもかまわないだろう。

また、「II. 今後の外国人材雇用」の質問項目(2)の結果を総合すると、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」と積極的であった。そして、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た。したがって、外国人材を雇用する、あるいは雇用を検討する企業は多い。さらに、「【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」からは、現在業界内で外国人材は増えてきているという現状への認識が確認され、同時に多くの企業が今後もこの傾向が続いていくと考えている。ゲーム等のコンテンツ業界の企業においては、外国人材をマネジメントする機会、雇用する機会、外国人材といい所に働く機会がこれからも増えていくだろう。このようなことから、受講者属性に「レディネス」の項目を設定し、「外国人材をマネジメントしている/する予定」、「外国人材を雇用している/する予定」、「外国人材と働いている/働く予定」といったものが想定される。