



知日派・親日派外国人層の養成と 日本企業のグローバル化促進に向けて

～ 外国人社員や JET プログラム経験者の活用状況に関するアンケート調査結果～

2014年1月 No.2013-34

公益社団法人 **経済同友会**

目次

・ アンケート調査の背景と問題意識	1
1. アンケート調査実施にあたっての基本的問題意識と調査の概要	
2. 「JET プログラム（語学指導等を行う外国青年招致事業）参加者」という調査の視点	
・ アンケート調査結果（要約）.....	3
日本企業向けアンケート調査	
在日外資系企業・大使館等向けアンケート調査	
・ アンケート調査結果からの観察と示唆	6
・ アンケート調査結果（全回答）.....	9
1. 回答企業の基本情報	9
2. 外国人社員の採用方針や期待する役割	10
(1) 国内拠点での外国籍・外国人社員の在籍有無	
(2) 外国人社員在籍数の今後の予定	
(3) 外国人社員採用数の今後の予定	
(4) 外国人社員に期待する業務適性以外の素質や素養	
(5) 外国人社員の採用ルート	
(6) 外国人社員採用の結果の好事例	
(7) 「語学指導等を行う外国青年招致事業（JET）」認知度	
(8) JET プログラム参加経験のある外国人社員の有無	
(9) JET プログラム経験のある外国人の採用意向	
(10) JET プログラム経験者の活用事例	
3. 外資系企業や在日大使館での JET 経験者在籍	29
(1) 外資系企業や大使館向けアンケート調査の背景	
(2) 調査項目と回答	
(3) 回答概要と自由記載項目の内容	

（添付）アンケート調査の質問内容

アンケート調査の背景と問題意識

1. アンケート調査実施にあたっての基本的問題意識と調査の概要

経済同友会米州委員会（委員長：多田幸雄 双日総合研究所 取締役社長）は、「二国間関係の基盤は両国の人的交流にある」という認識の下、知日派・親日派層や、次世代の日米交流の担い手層の拡大を主要テーマとして、活動を行っている。

委員会では、二国間交流の担い手となりうる潜在的な候補者として、各国からの留学生や、各種国際交流プログラムを通じて日本に滞在する人々に着目し、留学生や来日する外国人の「数」を増やすこと、それと同時に、日本滞在期間や、滞在中の体験の「質」の充実も重要な課題ではないかと考えた。

日本に一定期間以上滞在・居住し、地域的な多様性に触れ、研究・勤務・社会活動などに継続的に関与する機会が、日本の文化・慣行、人々の思考や行動様式などへの理解の促進、ひいては滞日経験の質の向上に寄与すると考えられる。

その手段の一つとして、日本での留学や国際交流プログラムを経験した外国人が、引き続き日本に滞在し、日本企業で働くという選択肢があり得るだろう。そうした機会を拡大することは、日本に関心を持つ外国人にも、また、事業のグローバル化を推進する日本企業にも、恩恵をもたらすとともに、中長期的には日本と各国との二国間関係強化につながるなど、その意義は大きいと言える。

以上のような問題意識に基づき、親日派の育成・グローバル人材の獲得という「一挙両得」に資するような、外国人の日本滞在・雇用機会拡充の必要性についてさらに検討を進めるため、まず、日本企業の外国人採用に関する現状とニーズについて、アンケート調査を実施することとした。

具体的には、経済同友会会員、並びに各地経済同友会会員有志の所属企業に対し、外国人社員の雇用状況、今後の採用に関する意向や現在の採用ルート、外国人社員に期待する素質などの諸点について情報提供を呼びかけた。

結果、企業規模・業種・所在地ともに多様性ある企業、207社より回答を得ることができた。

2. 「JETプログラム(語学指導等を行う外国青年招致事業)参加者」という調査の視点

日本政府は、政府予算によって外国人を日本に招聘し、主に公立学校の英語指導助手として勤務する機会を提供する「JETプログラム(語学指導等を行う外国青年招致

事業」¹を、1987年から継続的に実施している。

同施策は、外国語教育の充実と地域レベルの国際交流の進展を図ることを通し、わが国と諸外国との相互理解の増進、国内のさまざまな地域の国際化推進に資することを目的としており、年間40カ国から総数4,000人を招聘、参加者の多くは、首都圏以外の日本全国の各地域に派遣され、平均2年間程、公立学校で英語指導助手として勤務したり、地方自治体において国際交流や外国人観光客誘致などの業務にあたりしている。

当委員会としては、今回のアンケート調査の実施にあたって、同プログラム参加者の採用・活用状況についても、併せて各企業に情報提供をお願いすることとした。

その理由は、第一に、さまざまな背景を持つ外国人の中でも、特にJETプログラム参加者は、日本企業にとって極めて有望な採用候補者となりうると考えられることである。

同プログラム参加者の多くは、数年間の日本居住の間に日本語を習得し、日々の仕事や地域コミュニティでの生活を通じて、日本人の思考や行動様式に対する体験的な理解を獲得している。また、このプログラムへの参加にあたっては、大学卒以上の学歴を有することが条件であり、加えて、日本の在外公館で書類・面接双方による選考を受けることが義務付けられている。

一方、JETプログラム参加者を、そうした潜在的な企業人材として、また、将来的な諸外国との架け橋として活用する戦略的な視点が醸成されているとは言い難い。プログラム修了者との継続的なネットワークや、企業など民間セクターとの接点の形成など、今後の課題として指摘する声もある。

また、米州委員会という立場からは、参加者の54%が米国出身、カナダ・中南米諸国を合わせた米州全体では全参加者の68%を占めるという点からも、同プログラムに着目した次第である。

併せて、今回は「日本で働く」ための他の選択肢と言える、在日各国大使館や商工会議所、外資系企業でのJETプログラム経験者の採用状況についても、参考情報として、並行して調査を行った。

¹ 「JETプログラム」のホームページ <http://www.jetprogramme.org/j/>

アンケート調査結果（要約）

【日本企業向けアンケート調査】

1. 調査概要

- 調査名称： 外国人社員や JET プログラム経験者の活用状況に関するアンケート調査
(15問)
- 調査対象： 経済同友会会員所属企業代表者(916社)
各地経済同友会会員所属企業代表者
- 調査方法： 電子メールにより調査票を送付、電子メールまたは FAX にて調査票を回収
- 調査期間： 2013年11月29日～12月18日
- 回答数： 経済同友会会員所属企業 101社（回答率11.0%）
各地経済同友会会員所属企業 106社

注記)

- ・経済同友会会員所属企業については、一社につき代表者一名を対象に調査を依頼した。
- ・各地経済同友会については、各地経済同友会に所属会員への任意での配布を依頼したため、母数が分からず、回答率を示していない。

2. 調査結果の概要

(1) 回答企業プロフィールの概要 [詳細は p.9 参照]

- 207 社より回答。うち、経済同友会会員所属企業が 101 社、各地経済同友会会員所属企業が 106 社である。
- 回答企業の内訳は、上場企業 41%、非上場 59%、業種別では、製造業 33%、非製造業 58%、その他が 9%という構成であった。
- 回答企業従業員数は、300 人未満が 38%、300 人以上 5,000 人未満が 37%、5,000 人以上が 26%、海外売上高比率は 10%未満が 70% を占めた。

(2) 主要な回答内容

1) 外国人社員在籍数と今後の予定 [詳細は p.10-13 参照]

- 回答があった企業のうち、外国人社員が現在在籍中または以前に在籍した企業は 71%。内訳は、在籍中が 60.8%、以前に在籍が 10.3%。
- 今後、外国人社員数を「増加させる」とした企業は 38%である。海外売上高比率が 10%を超える企業では 70%前後と、かなり高い比率になる。

- 2) 外国人社員採用数の今後の予定 [詳細は p.14 参照]
- 回答があった企業のうち、31%の企業が「増加させる」、12%が「横ばい」と回答。合わせると43%が外国人の採用を継続または拡大する意向である。
 - 27%の企業は「必要に応じて採用」と回答。
 - 従業員数 5,000人以上、海外売上高比率 20%以上の企業では、「増加させる」が概ね半数を超える。
- 3) 外国人社員に期待する業務適性以外の素質や素養（複数回答）[詳細は p.16 参照]
- 「日本語力」や「コミュニケーション能力（言語以外を含む）」への期待が特に高かった。
 - 海外売上比率の高い企業グループにおいては、特に「日本人とは異なる思考や行動様式（社内のダイバーシティ等の促進）」に対する期待が高い。
- 4) 外国人社員の採用ルート（複数回答）[詳細は p.19 参照]
- 半数を超える回答企業が、「日本の大学への留学生・新卒・既卒を大学の就職部と連携して採用」を選択。「人材派遣会社の仲介」、「本人からの（直接の）申し込み」が続くが、その他回答との間に大きな差はなく、企業が様々なルートから外国人を採用していることが確認された。
 - 自由回答では、知人・取引先などからの紹介、ハローワーク、外国人研修生やインターン生の採用、といった事例も挙がった。
- 5) 外国人社員採用の結果の好事例 [詳細は p.21 参照]
- 外国人社員採用の結果、得られたメリット・好影響として、業務上のメリット、社内への影響の両面で指摘があった。
 - 業務上のメリットとしては、海外現地法人やパートナーなどとの円滑な意思疎通、異なる発想や思考での製品開発やビジネス展開、出身国事情など新規事業に関する調査への貢献や出身国の人脈、通訳・翻訳、海外出張のサポートなどが挙げられた。
 - 社内への好影響としては、日本人社員の語学研鑽への意欲の向上、社員の意識変化（多様性やグローバル化に対する意識の向上）、組織活性化などが挙げられた。
- 6) 「語学指導等を行う外国青年招致事業（JET）」認知度 [詳細は p.22 参照]
- 当調査実施時点で、同プログラムについて知っていたと回答したのは16.0%のみ。「詳しくは知らなかった」、「知らなかった」を合わせると回答

者の8割を超え、同プログラムの認知度が低いことが明らかになった。

7) JET プログラム参加経験のある外国人社員の有無 [詳細は p.24 参照]

- JET プログラム経験者の採用実績は、商社、医薬品、航空、コンサルティングなど、10社11名に止まった。

8) JET プログラム経験のある外国人社員の採用意向 [詳細は p.26 参照]

- 9割の企業が「興味がある(詳しく調べたい)」と回答した。

9) JET プログラム経験者の活用事例 [詳細は p.28 参照]

- JET プログラム経験者の活用例としては、国籍に関わりなく本人の専門性を活かす形での配置、組織のダイバーシティ推進等を目的とした配置の双方の例が見られた。

【在日外資系企業・大使館等向けアンケート調査】

1. 調査概要

調査名称: Survey on the hiring of alumni of Japan Exchange and Teaching Program
調査対象: 主要な JET プログラム対象国の大使館と、当該国系の外資系企業
調査方法: 電子メールにより調査票を送付、電子メールまたは FAX にて調査票を回収
調査期間: 2013年12月5日～18日
回答数: 23

2. 調査結果の概要

- 主要な JET プログラム対象国の大使館、在日商工会議所を通じて、各機関、並びに日本に事業所を持つ自国企業における JET 経験者の勤務状況に関する情報提供を呼びかけ、採用の有無などにつきアンケート調査を実施した。
- 対象国は米国、カナダ、英国、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカなど8ヶ国で、うち20社(国籍は6ヶ国)・3大使館の合計23機関から回答を得た。
- JET 経験者の雇用例は、23機関のうち19社・機関(8割)、認知度も同じく19(8割)であり、JET 経験者の活用が定着していることが窺えた。

アンケート調査結果からの観察と示唆

1. 日本企業における外国人の採用状況と今後の展望

今回調査に回答いただいた企業の間では、企業規模や業種、大都市・地方などの所在地を問わず、外国人の活用がある程度定着しつつあることや、採用の継続・拡大に対する一定の意欲を伺うことができた。採用状況・意欲は、個別企業の業種や事業内容、主たるマーケットにより異なり、外国人社員を必要としない企業も一定数存在するが、既に外国人社員を雇用している企業の7割が、外国人の採用を拡大・継続する意向であった。

2. 外国人社員の「効能」に対する評価

外国人社員を雇用している企業の回答からは、その結果として、社内に好影響が生じているとの評価が示された。

具体的には、日本人社員の語学研鑽への意欲の向上、海外赴任希望者の増加、異文化への理解促進、他国の文化・習慣・語学に興味を持ち勉強する社員の増加などが挙げられている。また、社員の発想や思考が多様化し、社内のダイバーシティ促進上の効果が生じているとの指摘もあった。

直接的な業務面での貢献としては、海外の現地法人、サプライヤー、クライアントとの意思疎通や交渉の円滑化、異なる発想・思考を活かした製品開発やビジネス展開、海外の研究機関や学会とのネットワーク構築、通訳・翻訳や海外出張時のアテンドなどが挙げられた。

事業展開と組織の活性化・グローバル化の両面において、外国人社員の採用と国内拠点での勤務が有効な手段と見なされていると言える。

3. 外国人社員の採用ルート

外国人社員を採用するにあたって、回答者の半数以上が、日本の大学の就職部との連携を通じ、留学生、外国人新卒者・既卒者を採用している。日本人社員の採用と同様、大学が人材供給の窓口機能を果たしていることが確認された。

その他、「人材派遣会社の仲介」、「本人からの（直接の）申し込み」、「海外大学の卒業生」、「海外現地法人から転勤」についてもそれぞれ一定の回答が得ら

れた他、自由回答では、ハローワークの活用、知人・取引先などからの紹介、インターンシップや研修生の受け入れなどの方策が挙げられ、各企業がそれぞれ、多様なルートを通じて外国人の採用を行っていることがわかった。

4. 外国人社員に期待する資質と候補としてのJET 経験者

担当業務への適性以外に、外国人社員に期待する資質としては、「日本語力」、「コミュニケーション能力（語学以外を含む）」との回答が多かった。「業務に適した資質や能力のみ（を求める）」という回答もあったが、一般論として、「グローバル人材」の不足が課題とされる多くの日本企業においては、日本国内の組織と海外の双方と、円滑にコミュニケーションが取れる語学力、コミュニケーション能力を持つ人材に対する要請が高い。

このような資質を備えた人材として、JET プログラムの経験者のプロフィールが合致する、というのが、調査実施時点での仮説であったが、現時点では、日本企業関係者の間では、当プログラムの認知度は低く、採用例も極少数の事例が確認されるにとどまった。

JET プログラムは、わが国政府の予算により実施されており、生活体験を通じて日本理解と日本語能力を養った、いわば企業の期待要件に合いやすい外国人人材のプールを生み出していると言えよう。

日本企業がこの価値に着目するとともに、政府としても、JET プログラム参加者が、インターンなどの形で引き続き日本に滞在するために入国管理制度見直しを含む環境整備、プログラム終了者のネットワーク形成、企業とのマッチングの促進などを通じて、これら海外人材の戦略的な活用策を展開することを期待したい。

5. 今回調査結果を踏まえての展開

JET プログラムにより日本に滞在する外国人総数は、2013年度時点で40カ国・約4,300名であり、この運用に要する政府予算は、国費外国人留学制度のそれを上回っている。また、2014年度政府予算案には、公立学校における英語教育拡充という方針を背景に、この人数の倍増を目指し、プログラムの拡充を図る計画も織り込まれている。これが実現すれば、同プログラム参加者の規模は、日本政府予算で日本に留学する外国人数、約8,600名（2012年度実績）にも匹敵し、その予算規模も一層拡大するものと想定される。このような動向を背景に、留学などで日本に滞在する海外人材と併せ、JET プログラム参加者についても、よ

り戦略的な活用策を検討すべき時期が到来していると言えよう。

本会として、今回の調査結果を踏まえて、米国をはじめとする各国と日本の二国間交流・関係強化の担い手となる親日派・知日派育成、日本企業のグローバル化促進という両面の価値を念頭に、外国人の日本滞在の仕組み等、より具体的な方策について検討・発信をしていきたい。

以上

アンケート調査結果（全回答）

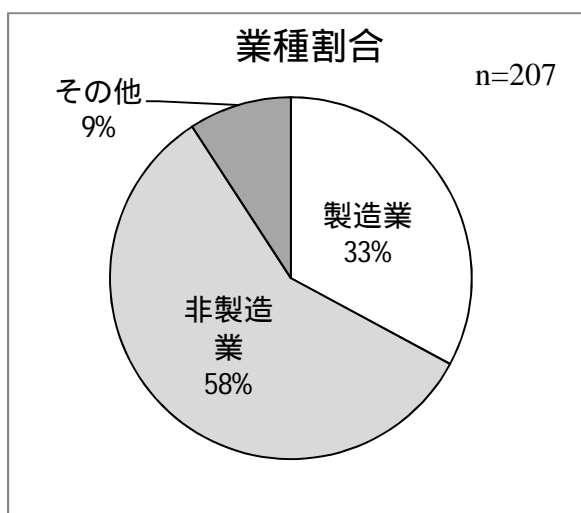
1. 回答企業の基本情報

製造業33%、非製造業58%の207件の回答。

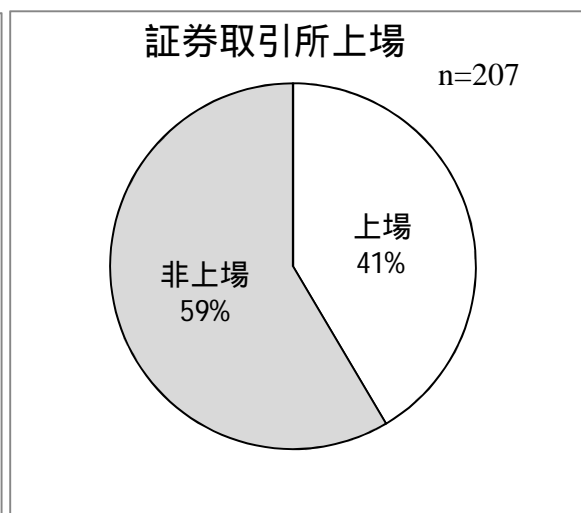
従業員規模では大きな偏りなく、海外売上高比率は10%未満の低い企業が多い。

アンケート回答企業は、業種別では製造業 32.9%、非製造業 58.0%、その他(持株会社、複数業種など) 9.2% である。国内証券取引所への上場では、上場より非上場企業がやや多い。従業員規模では大きな偏りはない。海外売上高比率では10%未満の企業が多く、69.5%を占める。

Q. 製造業 / 非製造業の割合

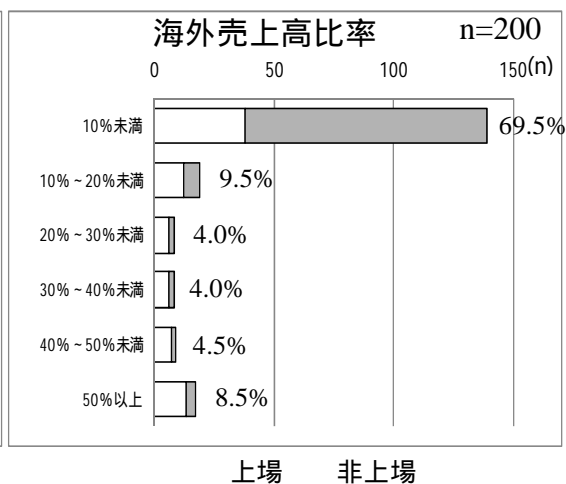
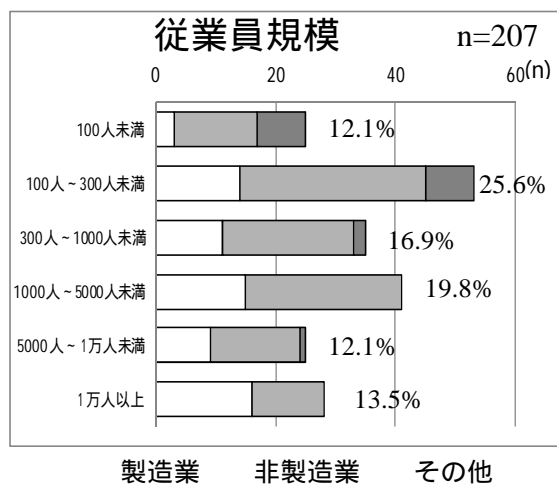


Q. 貴社は国内証券取引所に上場していますか。



Q. 貴社の従業員数（日本国内及び海外含む、非正規含む）をお答えください。

Q. 海外売上高比率（日本国内及び海外含む）についてお答えください。



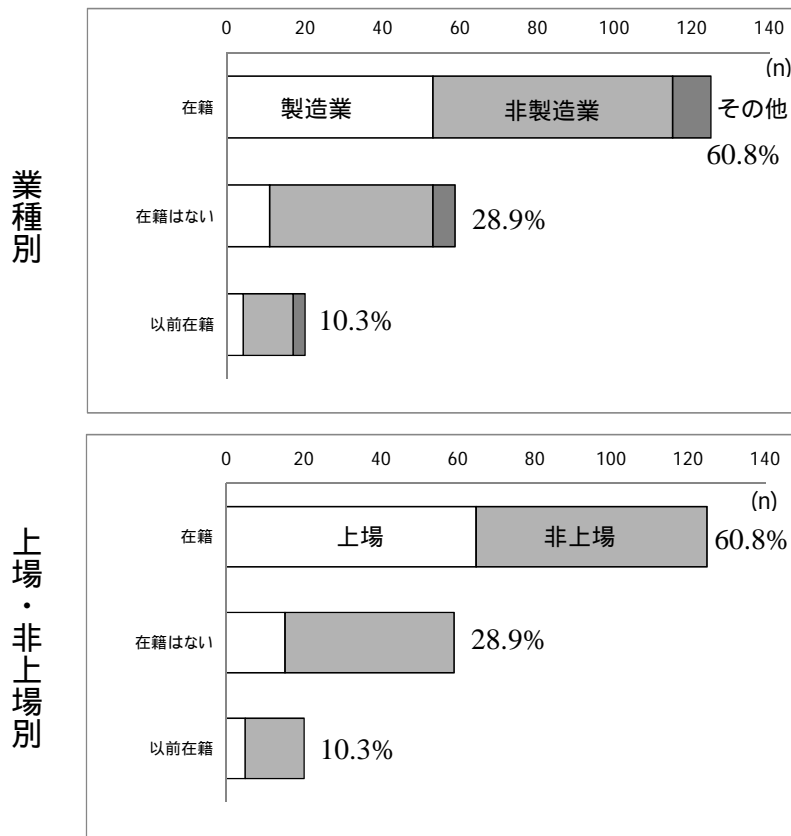
2. 外国人社員の採用方針や期待する役割

(1) 国内拠点での外国籍・外国人社員の在籍有無

外国籍・外国人の社員が在籍している企業は61%。

有効回答の6割(60.8%)の企業の国内拠点に外国籍・外国人の社員が在籍している。以前在籍していた企業は1割(10.3%)ある。外国籍・外国人の社員の在籍数は、業種別では製造業よりも非製造業がやや多い。また、非上場企業よりも上場企業が多い。従業員規模の大きい企業、海外売上高比率の高い企業ほど外国籍・外国人社員の在籍率が高い傾向がみられる。

Q. 貴社国内拠点(連結先を含む)に、外国籍・外国人の社員が在籍していますか。

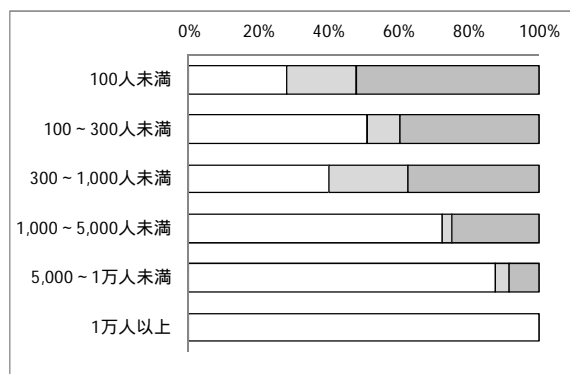


外国籍・外国人の社員在籍(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
在籍	42.4	49.6	8.0	52.0	48.0
在籍はない	18.6	71.2	10.2	25.4	74.6
以前、在籍	20.0	65.0	15.0	25.0	75.0

外国籍・外国人社員の在籍数：平均29.8人

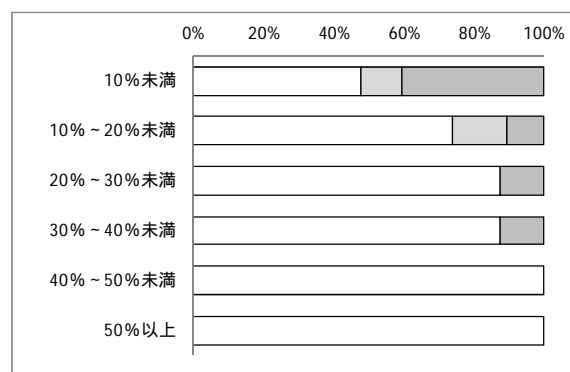
在籍 以前、在籍 在籍はない

従業員規模別



	区分	在籍	以前、在籍	在籍はない
100人未満	回答社数	7	5	13
	比率	28.0	20.0	52.0
100～300人未満	回答社数	27	5	21
	比率	50.9	9.4	39.6
300～1,000人未満	回答社数	14	8	13
	比率	40.0	22.9	37.1
1,000～5,000人未満	回答社数	29	1	10
	比率	72.5	2.5	25.0
5,000～1万人未満	回答社数	21	1	2
	比率	87.5	4.2	8.3
1万人以上	回答社数	27	0	0
	比率	100	-	-

海外売上高比率別



	区分	在籍	以前、在籍	在籍はない
10%未満	回答社数	65	16	55
	比率	47.8	11.8	40.4
10%～20%未満	回答社数	14	3	2
	比率	73.7	15.8	10.5
20%～30%未満	回答社数	7	0	1
	比率	87.5	-	12.5
30%～40%未満	回答社数	7	0	1
	比率	87.5	-	12.5
40%～50%未満	回答社数	9	0	0
	比率	100	-	-
50%以上	回答社数	17	-	0
	比率	100	-	-

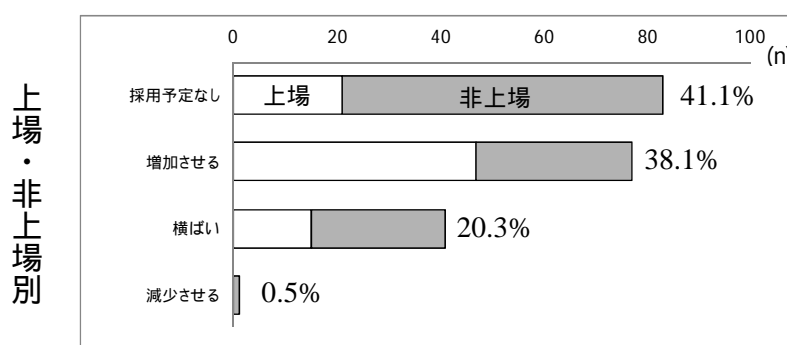
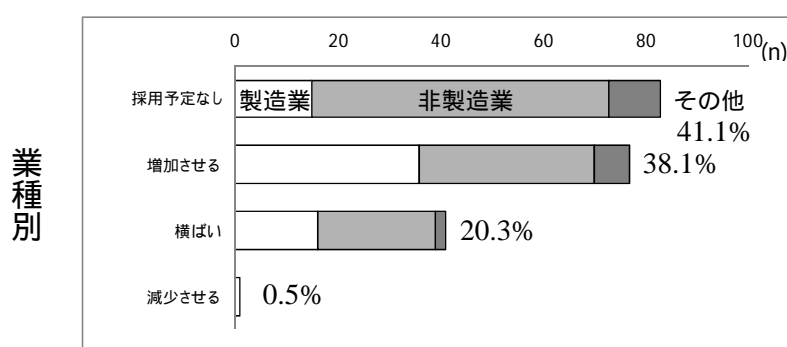
(2) 外国人社員在籍数の今後の予定

38%の企業が増加させるとし、海外売上高比率が10%超では7割前後の企業が増加意向。

外国人社員の在籍数について、「増加させる」とする企業は38.1%で製造業・非製造業での差はないが、上場企業では若干多い。しかし採用予定のない企業は41.1%あり、非製造業が顕著である。従業員規模別にみると、規模の大きい企業ほど増加の意向が高いが、海外売上高比率が10%を越えると、70%前後の企業に、外国人社員数の増加意向があることが特徴である。

Q. 外国人社員の在籍数は、今後どのようにしていく予定ですか。

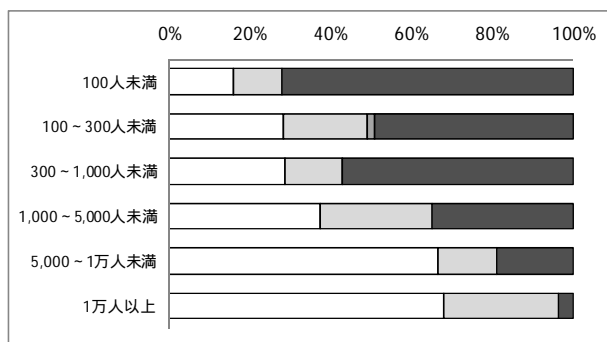
n=202



外国人社員在籍・今後の予定(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
採用予定なし	18.1	69.9	12.0	25.3	74.7
増加させる	46.8	44.2	9.1	61.0	39.0
横ばい	39.0	56.1	4.9	36.6	63.4
減少させる	100	-	-	-	100

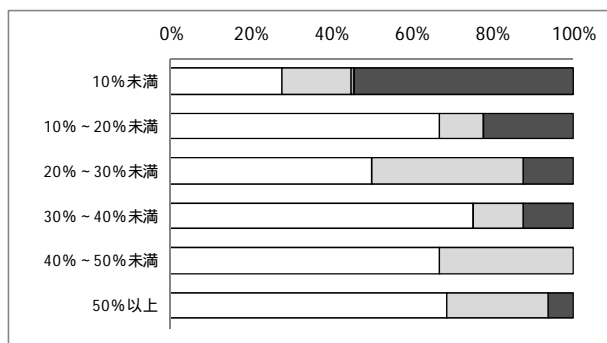
増加させる 横ばい 減少させる 採用の予定なし

従業員規模別



	区分	増加させる	横ばい	減少させる	採用の予定なし
100人未満	回答社数	4	3	0	18
	比率	16.0	12.0	-	72.0
100~300人未満	回答社数	15	11	1	26
	比率	28.3	20.8	1.9	49.1
300~1,000人未満	回答社数	10	5	0	20
	比率	28.6	14.3	-	57.1
1,000~5,000人未満	回答社数	15	11	0	14
	比率	37.5	27.5	-	35.0
5,000~1万人未満	回答社数	14	3	0	4
	比率	66.7	14.3	-	19.0
1万人以上	回答社数	19	8	0	1
	比率	67.9	28.6	-	3.6

海外売上高比率別



	区分	増加させる	横ばい	減少させる	採用の予定なし
10%未満	回答社数	38	24	1	75
	比率	27.5	17.4	0.7	54.3
10%~20%未満	回答社数	12	2	0	4
	比率	66.7	11.1	-	22.2
20%~30%未満	回答社数	4	3	0	1
	比率	50.0	37.5	-	12.5
30%~40%未満	回答社数	6	1	0	1
	比率	75.0	12.5	-	12.5
40%~50%未満	回答社数	6	3	0	0
	比率	66.7	33.3	-	-
50%以上	回答社数	11	4	0	1
	比率	68.8	25.0	-	6.3

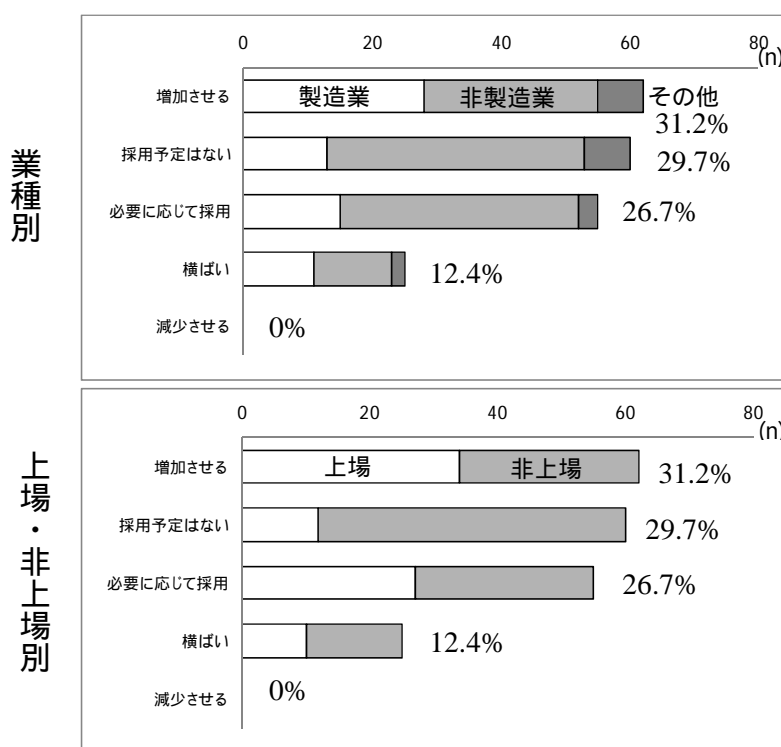
(3) 外国人社員採用数の今後の予定

31%の企業が増加、12%の企業が横ばい。合わせると43%が採用拡大または継続。

外国人社員の採用数について、今後「増加させる」とする企業は31.2%。製造業・非製造業では差はみられないが、上場企業では若干多い。「横ばい」の企業が12.4%あり、増加・横ばいを合わせると、43%と半数近くが外国人採用を拡大または継続意向である。在籍数の増加意向と比べると、採用数増加意向は7ポイント低い、「必要に応じて採用」する企業が3割弱(26.7%)ある。従業員規模別では5,000～1万人、海外売上高比率では40～50%の企業において、「増加させる」が半数を超えている。

Q. 外国人社員の採用数は、今後どのようにしていく予定ですか。

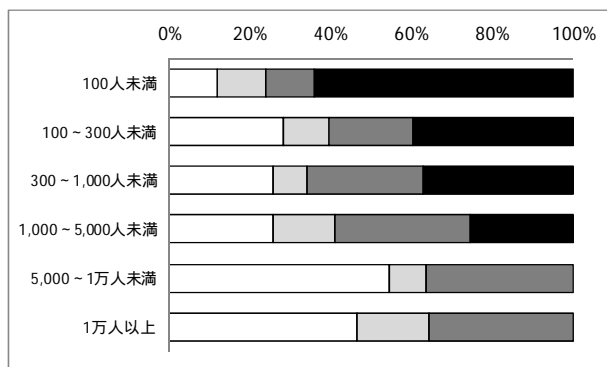
n=202



外国人社員採用・今後の予定(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
増加させる	45.2	43.5	11.3	54.8	45.2
採用予定はない	21.7	66.7	11.7	20.0	80.0
必要に応じて採用	27.3	67.3	5.5	49.1	50.9
横ばい	44.0	48.0	8.0	40.0	60.0
減少させる	-	-	-	-	-

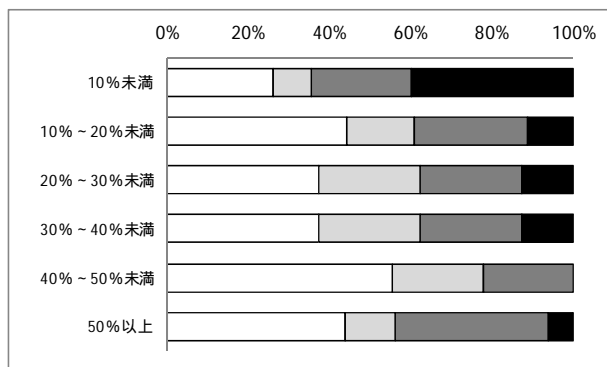
増加させる 横ばい 減少させる 必要に応じて採用 採用予定はない

従業員規模別



	区分	増加させる	横ばい	減少させる	必要に応じて採用	採用の予定はない
100人未満	回答社数	3	3	0	3	16
	比率	12.0	12.0	-	12.0	64.0
100～300人未満	回答社数	15	6	0	11	21
	比率	28.3	11.3	-	20.8	39.6
300～1,000人未満	回答社数	9	3	0	10	13
	比率	25.7	8.6	-	28.6	37.1
1,000～5,000人未満	回答社数	10	6	0	13	10
	比率	25.6	15.4	-	33.3	25.6
5,000～1万人未満	回答社数	12	2	0	8	0
	比率	54.5	9.1	-	36.4	-
1万人以上	回答社数	13	5	0	10	0
	比率	46.4	17.9	-	35.7	-

海外売上高比率別



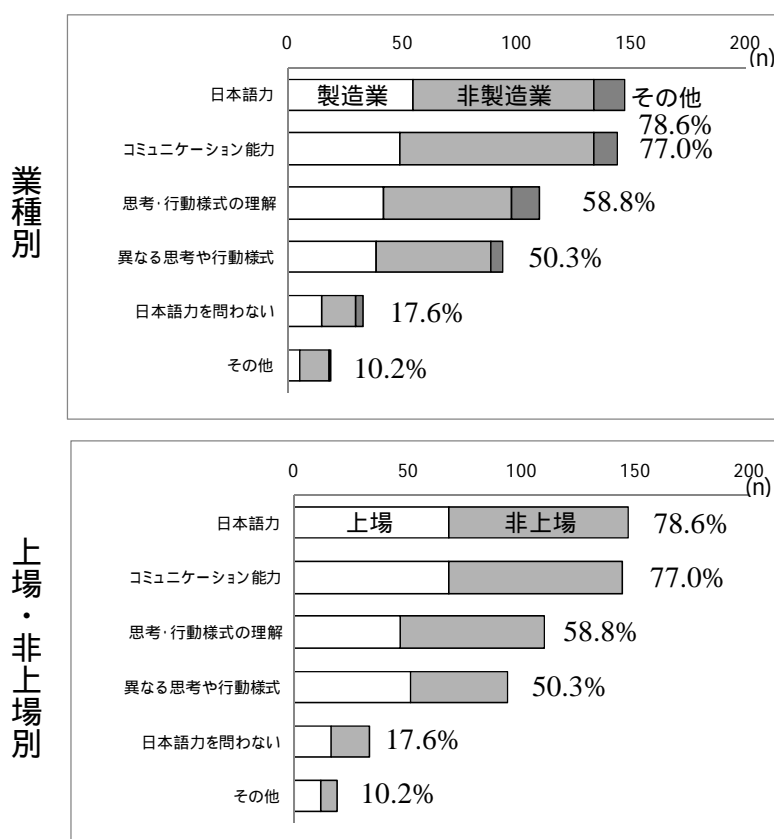
	区分	増加させる	横ばい	減少させる	必要に応じて採用	採用の予定はない
10%未満	回答社数	36	13	0	34	55
	比率	26.1	9.4	-	24.6	39.9
10%～20%未満	回答社数	8	3	0	5	2
	比率	44.4	16.7	-	27.8	11.1
20%～30%未満	回答社数	3	2	0	2	1
	比率	37.5	25.0	-	25.0	12.5
30%～40%未満	回答社数	3	2	0	2	1
	比率	37.5	25.0	-	25.0	12.5
40%～50%未満	回答社数	5	2	0	2	0
	比率	55.6	22.2	-	22.2	-
50%以上	回答社数	7	2	0	6	1
	比率	43.8	12.5	-	37.5	6.3

(4) 外国人社員に期待する業務適性以外の素質や素養

外国人社員に期待する素質や素養は、日本語力とコミュニケーション能力。

外国人社員に対して期待する担当業務の適性以外の素質や素養では、「日本語力」(78.6%)と「コミュニケーション能力」(77.0%)への期待が高い。「担当業務に適した資質や能力(日本語力を問わない)」よりも、「コミュニケーション能力」が重要視されている。また、海外売上高比率20%以上の企業では「日本人と異なる思考や行動様式」への期待が高い。

Q. 外国人社員に期待する、業務適性以外の素質や素養は何ですか。(複数回答可) n=187



期待する素質 や素養(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
日本語力	37.4	53.7	8.8	46.3	53.7
コミュニケーション能力	34.0	59.0	6.9	47.2	52.8
思考・行動様式の理解	38.2	50.9	10.9	42.7	57.3
異なる思考や行動様式	41.5	53.2	5.3	54.3	45.7
日本語力を問わない	45.5	45.5	9.1	48.5	51.5
その他	26.3	68.4	5.3	63.2	36.8

従業員規模別

	区分	日本語力	思考や行動様式への理解	異なる思考や行動様式	コミュニケーション能力	日本語力をは問わない等	その他
100人未満	回答社数	13	11	6	13	2	3
	比率	68.4	57.9	31.6	68.4	10.5	15.8
100～300人未満	回答社数	40	30	17	33	11	2
	比率	85.1	63.8	36.2	70.2	23.4	4.3
300～1,000人未満	回答社数	27	16	12	21	3	2
	比率	90.0	53.3	40.0	70.0	10.0	6.7
1,000～5,000人未満	回答社数	29	25	25	33	7	6
	比率	74.4	64.1	64.1	84.6	17.9	15.4
5,000～1万人未満	回答社数	17	13	12	20	4	3
	比率	70.8	54.2	50.0	83.3	16.7	12.5
1万人以上	回答社数	21	15	22	24	6	3
	比率	75.0	53.6	78.6	85.7	21.4	10.7

海外売上高比率別

	区分	日本語力	思考や行動様式への理解	異なる思考や行動様式	コミュニケーション能力	日本語力をは問わない等	その他
10%未満	回答社数	96	68	48	91	18	11
	比率	80.0	56.7	40.0	75.8	15.0	9.2
10%～20%未満	回答社数	13	9	9	13	3	5
	比率	72.2	50.0	50.0	72.2	16.7	27.8
20%～30%未満	回答社数	5	5	6	6	4	0
	比率	62.5	62.5	75.0	75.0	50.0	-
30%～40%未満	回答社数	7	6	6	6	1	0
	比率	87.5	75.0	75.0	75.0	12.5	-
40%～50%未満	回答社数	8	4	7	8	3	1
	比率	88.9	44.4	77.8	88.9	33.3	11.1
50%以上	回答社数	13	13	13	13	3	2
	比率	76.5	76.5	76.5	76.5	17.6	11.8

従業員規模別、海外売上高比率それぞれのカテゴリー毎の分布を%で示す。

(4) 「外国人社員に対して期待する担当業務の適性以外の素質や素養」の回答
「その他」の主な自由記載内容

- ・ チャレンジ精神 (卸売業、情報・通信業)
- ・ 企業理念の理解 (小売業、情報・通信業)
- ・ 当社の技術や文化の理解 (建設業)
- ・ 価値観(ものづくり、チーム貢献等)に対する共感 (機械)
- ・ 社内や社員のグローバル化推進 (建設業、陸運業)
- ・ 社内のダイバーシティ推進 (機械、建設業)
- ・ 高い専門性、専門知識、能力(特に技術力) (機械、輸送用機器)
- ・ 明確な将来の目標設定、学習意欲の高さ (小売業)
- ・ 倫理観、ロイヤリティー(忠誠心) (ガラス・土石製品)

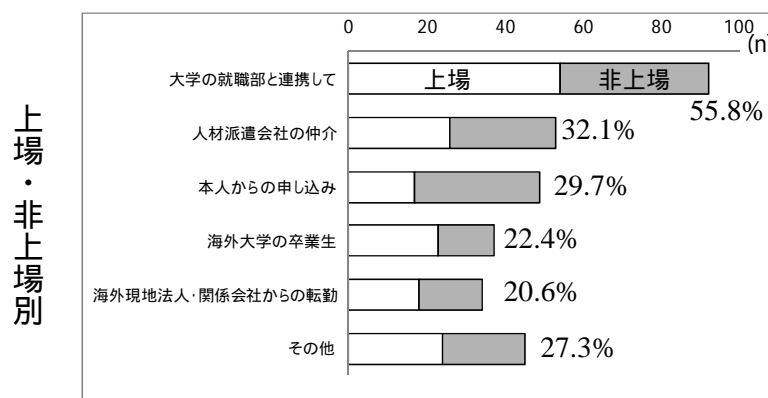
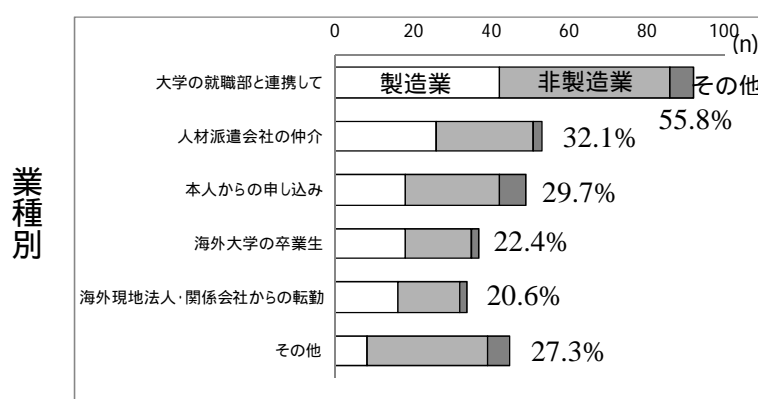
(5) 外国人社員の採用ルート

「留学生・新卒・既卒を大学の就職部と連携して」が56%でトップ。

外国人社員の採用ルートは、日本人の採用ルートと同様の、「留学生・新卒・既卒を大学の就職部と連携して」が半数(55.8%)を超えている。また、非上場企業よりも上場企業に同ルートの利用が多い。以下、「人材派遣会社の仲介」(32.1%)が続く。「本人からの申し込み」も3割程度(29.7%)ある。自由回答には、外国人研修生受け入れ、ハローワーク利用、インターンシップ活用などがあつた。

Q. 外国人社員の採用は、どのようなルートによりますか。(複数回答可)

n=165



外国人社員採用ルート(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
大学の就職部と連携して	45.7	47.8	6.5	58.7	41.3
人材派遣会社の仲介	49.1	47.2	3.8	49.1	50.9
本人からの申し込み	36.7	49.0	14.3	34.7	65.3
海外の大学の卒業生	48.6	45.9	5.4	62.2	37.8
海外現地法人・関係会社からの転勤	47.1	47.1	5.9	52.9	47.1
その他	17.8	68.9	13.3	53.3	46.7

従業員規模別

	区分	人材派遣会社 の仲介	大学の就職部 と連携して	海外の大学の卒 業生を採用	海外現地法人・関係 会社から転勤	本人からの直接 の申し込み	その他
100人未満	回答社数	4	3	1	2	6	5
	比率	25.0	18.8	6.3	12.5	37.5	31.3
100～300人 未満	回答社数	12	14	3	3	13	12
	比率	31.6	36.8	7.9	7.9	34.2	31.6
300～1,000人 未満	回答社数	5	15	2	3	10	4
	比率	20.0	60.0	8.0	12.0	40.0	16.0
1,000～5,000人 未満	回答社数	11	20	10	10	9	12
	比率	32.4	58.8	29.4	29.4	26.5	35.3
5,000～1万人 未満	回答社数	9	19	8	8	5	5
	比率	37.5	79.2	33.3	33.3	20.8	20.8
1万人以上	回答社数	12	21	13	8	6	7
	比率	42.9	75.0	46.4	28.6	21.4	25.0

海外売上高比率別

	区分	人材派遣会社 の仲介	大学の就職部 と連携して	海外の大学の卒 業生を採用	海外現地法人・関係 会社から転勤	本人からの直接 の申し込み	その他
10%未満	回答社数	25	45	14	15	33	32
	比率	25.0	45.0	14.0	15.0	33.0	32.0
10%～20% 未満	回答社数	4	12	3	3	6	4
	比率	23.5	70.6	17.6	17.6	35.3	23.5
20%～30% 未満	回答社数	3	6	1	1	2	1
	比率	37.5	75.0	12.5	12.5	25.0	12.5
30%～40% 未満	回答社数	3	5	2	2	2	1
	比率	37.5	62.5	25.0	25.0	25.0	12.5
40%～50% 未満	回答社数	6	9	6	2	2	1
	比率	66.7	100	66.7	22.2	22.2	11.1
50%以上	回答社数	11	12	9	9	4	3
	比率	64.7	70.6	52.9	52.9	23.5	17.6

従業員規模別、海外売上高比率それぞれのカテゴリー毎の分布を%で示す。

(5) 「外国人社員の採用ルート」の回答「その他」の主な自由記載内容

- ・ハローワークを通して採用(非正規社員が中心) (金属、小売、倉庫・運輸、情報・通信、銀行)
- ・外国人研修生制度による受け入れ (ガラス・土石製品、輸送用機器、サービス業、食料品)
- ・インターンシップからの採用 (機械、小売)
- ・ワーキングホリデー制度 (海運)
- ・人的繋がりからの紹介、役員及び取引先等による紹介 (情報・通信、証券・商品先物、その他)
- ・大学院などから直接の紹介 (小売、建設)
- ・一般の新卒採用と同じルート (陸運、倉庫・運輸、化学、銀行、卸売、情報・通信)

(6) 外国人社員採用の結果の好事例

外国人と接することで日本人社員への刺激となり職場が活性化される、グローバル意識の向上につながる、海外出張時の同行・通訳・資料作成で活躍している等が、外国人社員採用の結果の好事例として挙げられている。

Q. 外国人社員採用の結果の好事例がありましたら、是非ご紹介ください。(自由記述)

n=42

以下、回答から一部を紹介

業務上の貢献

- ・海外現地法人とのスムーズな意思疎通。(化学)
- ・異なる発想、思考での製品開発、ビジネス展開。(化学)
- ・既存の社員や日本人社員への刺激となり、思考が多様化。(情報・通信)
- ・外国人社員出身国での在学時人脈活用と中央政府人脈の利用。(ガラス・土石製品)
- ・海外の工科大学とのコネクションを活用したインターンシップ制度により断続的に採用し、日本では得難い人材を確保。海外トップクラスの大学ゆえ幅広い固有技術を習得できた。(機械)
- ・海外の研究機関や学会とのネットワーク構築。(輸送用機器)
- ・通訳、翻訳、海外出張の際の同行や資料作成。(食料品)
- ・製造現場で身に付けた匠の技を活かし、海外出張に同行し、技術通訳としても活躍。(卸売)
- ・新規事業に関する母国における調査に能力を発揮。(電機機器)

職場全体がグローバル化を意識

- ・社内の各種掲示、案内、システム、通知などの日英表記を増やしたところ、「外国人がいるのが当たり前」という雰囲気に変化。(情報・通信)
- ・国籍は関係ないという意識が社員の間に浸透。(証券、商品先物取引)
- ・外見的にも異なる人材の採用により、社内の空気に変化が見られ、グローバル意識が向上。(倉庫・運輸)

語学研鑽への意識の向上

- ・外国語研修、海外留学への参加希望者が増加するなど語学研鑽への意識が向上。(機械)
- ・TOEIC点数が向上。(機械)
- ・業務で英語を使うことがない社員も、英語を使ってその社員とコミュニケーションを取ろうと努力する環境が発生。(精密機器)

社内の活性化

- ・外国人社員が、業務を早く身に付けようという意欲が高く、既存社員とのコミュニケーションにより周囲に良い刺激。(小売)
- ・海外の大学にて専門分野の高度な技術を身につけた外国人社員が社内で活躍。他の日本人社員に良い刺激。(情報・通信)

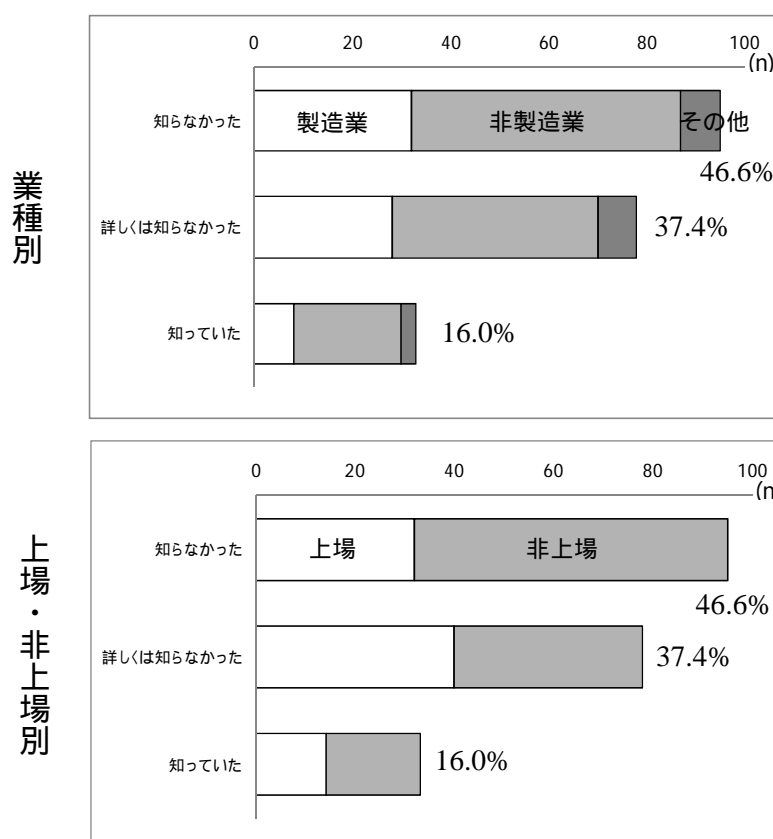
(7) 「語学指導等を行う外国青年招致事業 (JET)」 認知度

JET プログラムを知っていた企業は2割に満たない(16%)。

「語学指導等を行う外国人青年招致事業 (JET プログラム)」を正式に知っていた企業は16.0%。
「詳しくは知らなかった」、「知らなかった」企業を合わせると8割を超える。

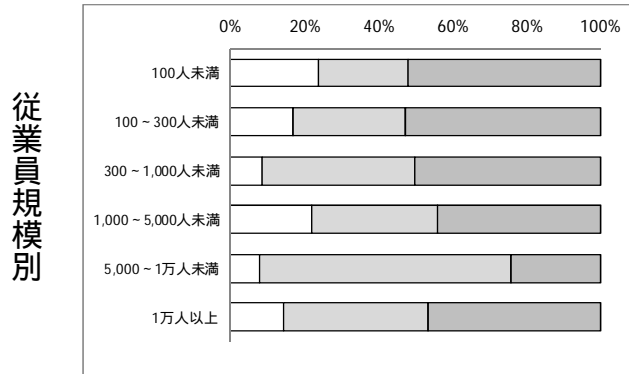
Q. 国の事業である「語学指導等を行う外国青年招致事業 (略称 JET プログラム)」をご存知
でしたか。

n=206

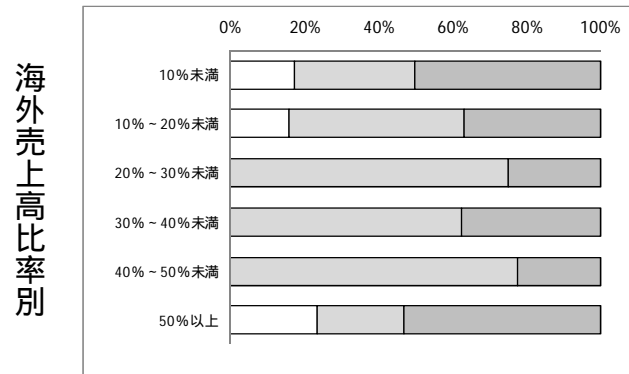


JETプログラム認知 (%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
知らなかった	33.7	57.9	8.4	33.7	66.3
詳しくは知らなかった	35.9	53.8	10.3	51.3	48.7
知っていた	24.2	66.7	9.1	42.4	57.6

知っていた 詳しくは知らなかった 知らなかった



	区分	知っていた	詳しくは知らなかった	知らなかった
100人未満	回答社数	6	6	13
	比率	24.0	24.0	52.0
100~300人未満	回答社数	9	16	28
	比率	17.0	30.2	52.8
300~1,000人未満	回答社数	3	14	17
	比率	8.8	41.2	50.0
1,000~5,000人未満	回答社数	9	14	18
	比率	22.0	34.1	43.9
5,000~1万人未満	回答社数	2	17	6
	比率	8.0	68.0	24.0
1万人以上	回答社数	4	11	13
	比率	14.3	39.3	46.4



	区分	知っていた	詳しくは知らなかった	知らなかった
10%未満	回答社数	24	45	69
	比率	17.4	32.6	50.0
10%~20%未満	回答社数	3	9	7
	比率	15.8	47.4	36.8
20%~30%未満	回答社数	0	6	2
	比率	-	75.0	25.0
30%~40%未満	回答社数	0	5	3
	比率	-	62.5	37.5
40%~50%未満	回答社数	0	7	2
	比率	-	77.8	22.2
50%以上	回答社数	4	4	9
	比率	23.5	23.5	52.9

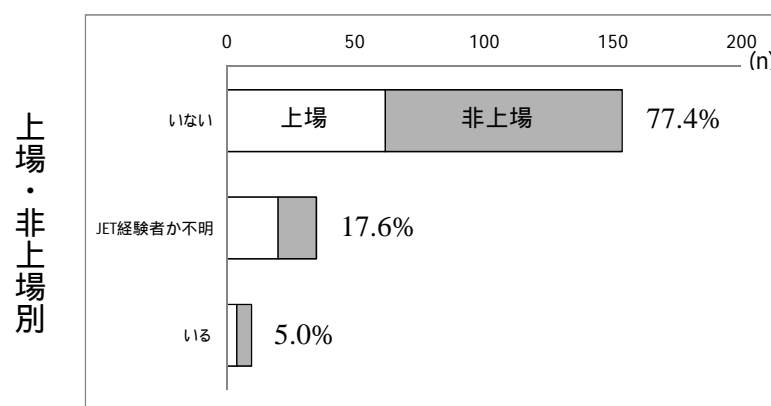
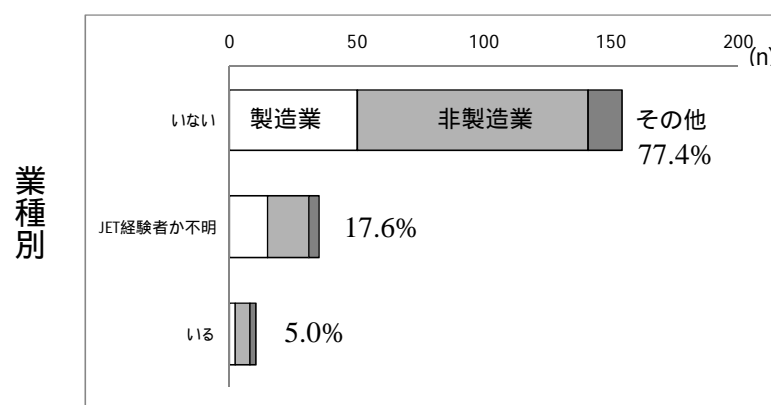
(8) JET プログラム参加経験のある外国人社員の有無

JET プログラムによる来日経験のある外国人社員がいる企業は 10社のみ。

JET プログラムにより過去来日した経験のある外国人社員が国内に在籍する企業は10社 (5.0%) にとどまる。人事記録に明記がない故かもしれないが「JET 経験者かどうか不明」と回答した企業も2割弱(17.6%)みられるため、実際はもう少し多い可能性がある。

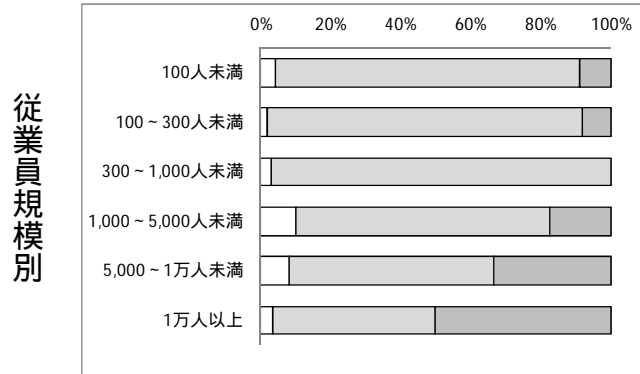
Q. 貴社国内拠点(連結先を含む)の、外国籍・外国人の社員の中に、JET プログラムにより過去来日した経験のある方はいますか。

n=199

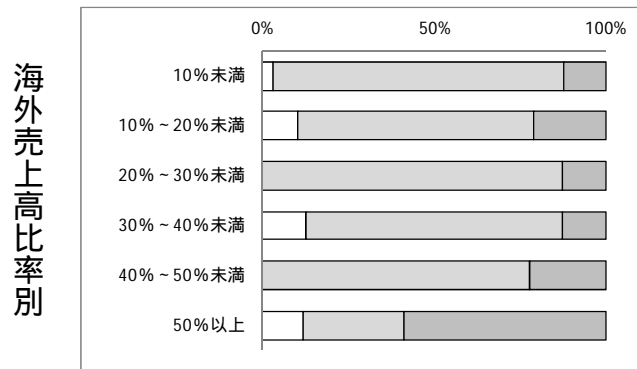


JETプログラムによる来日経験(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
いない	32.5	59.1	8.4	40.3	59.7
JET経験者か不明	42.9	45.7	11.4	57.1	42.9
いる	20.0	60.0	20.0	40.0	60.0

いる いない 経験者かどうかわからない



	区分	いる	いない	経験者かどうか わからない
100人未満	回答社数	1	20	2
	比率	4.3	87.0	8.7
100～300人 未満	回答社数	1	45	4
	比率	2.0	90.0	8.0
300～1,000人 未満	回答社数	1	33	0
	比率	2.9	97.1	-
1,000～5,000人 未満	回答社数	4	29	7
	比率	10.0	72.5	17.5
5,000～1万人 未満	回答社数	2	14	8
	比率	8.3	58.3	33.3
1万人以上	回答社数	1	13	14
	比率	3.6	46.4	50.0



	区分	いる	いない	経験者かどうか わからない
10%未満	回答社数	4	111	16
	比率	3.1	84.7	12.2
10%～20% 未満	回答社数	2	13	4
	比率	10.5	68.4	21.1
20%～30% 未満	回答社数	0	7	1
	比率	-	87.5	12.5
30%～40% 未満	回答社数	1	6	1
	比率	12.5	75.0	12.5
40%～50% 未満	回答社数	0	7	2
	比率	-	77.8	22.2
50%以上	回答社数	2	5	10
	比率	11.8	29.4	58.8

(9) JET プログラム経験のある外国人社員の採用意向

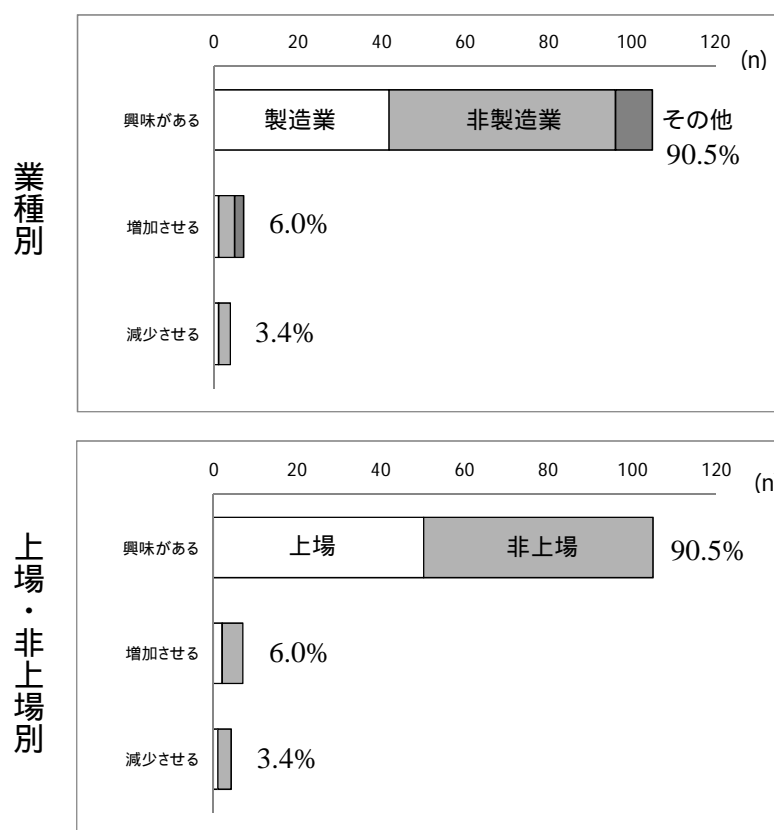
増加させる企業は6%にとどまるが、91%の企業は興味を持っている。

JET プログラムにより過去来日した経験のある外国人の採用を増加させる企業は6.0%と僅かだが、9割(90.5%)の企業が興味を示している。

(なお「減少させる」との回答は4社で、うち2社は外国人在籍がゼロの企業である)

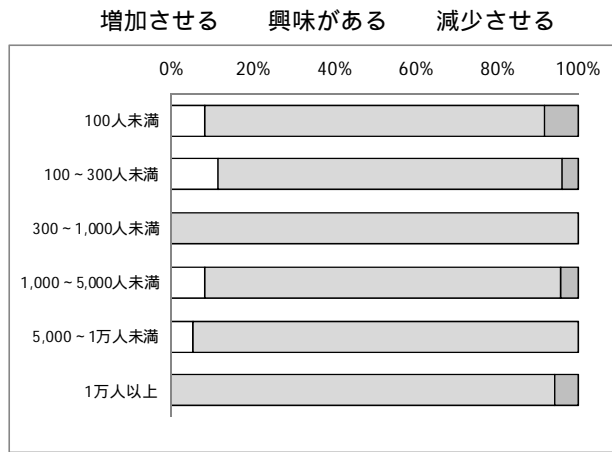
Q. JET プログラム経験者の採用を増やしたいですか。

n=116



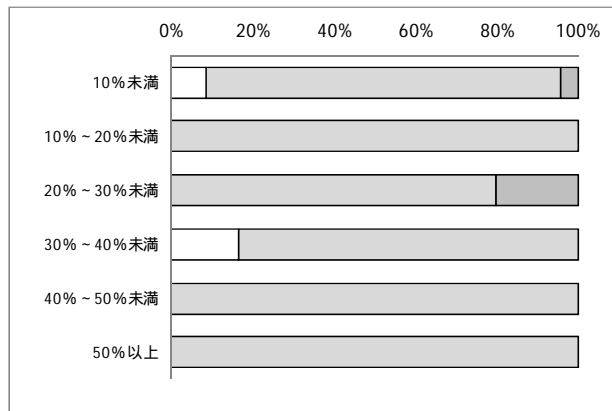
JETプログラム経験者採用意向(%)	業種別			証券取引所上場	
	製造業	非製造業	その他	上場	非上場
興味がある	40.0	51.4	8.6	47.6	52.4
増加させる	14.3	57.1	28.6	28.6	71.4
減少させる	25.0	75.0	-	25.0	75.0

従業員規模別



	区分	増加させる	興味がある	減少させる
100人未満	回答社数	1	10	1
	比率	8.3	83.3	8.3
100~300人未満	回答社数	3	22	1
	比率	11.5	84.6	3.8
300~1,000人未満	回答社数	0	17	0
	比率	-	100	-
1,000~5,000人未満	回答社数	2	21	1
	比率	8.3	87.5	4.2
5,000~1万人未満	回答社数	1	18	0
	比率	5.3	94.7	-
1万人以上	回答社数	0	17	1
	比率	-	94.4	5.6

海外売上高比率別



	区分	増加させる	興味がある	減少させる
10%未満	回答社数	6	59	3
	比率	8.8	86.8	4.4
10%~20%未満	回答社数	0	14	0
	比率	-	100	-
20%~30%未満	回答社数	0	4	1
	比率	-	80.0	20.0
30%~40%未満	回答社数	1	5	0
	比率	16.7	83.3	-
40%~50%未満	回答社数	0	8	0
	比率	-	100	-
50%以上	回答社数	0	11	0
	比率	-	100	-

(10) JET プログラム経験者の活用事例

Q. JET プログラム経験者をどのように貴社は活用されていますか（在籍がある場合）。（自由記述）

n=8

- ・ 日本文化・社会への適応力という点で、他の外国人採用者よりもスムーズな印象がある。社内のダイバーシティ推進の中心的な役割を発揮していただき、ダイバーシティ取り組みの加速につながることを期待する。（医薬品）
- ・ 本社におけるグローバル化推進に大きく貢献している。（卸売）
- ・ 本人の専門性を生かす形で、あらゆる分野で活用しており、今後についても同様に検討する。（情報・通信）
- ・ 基本業務はネットワーク技術関連だが、JET プログラム経験者の採用によって、組織に異文化体験をさせるという、技術以外の部分でも意味があると考えている。（情報・通信）

3. 外資系企業や在日大使館での JET 経験者在籍

(1) 外資系企業や大使館向けアンケート調査の背景

日本でビジネスを行う外資系企業や、各国の在日大使館に転勤で派遣される本国の職員は、日本語力や日本への習熟度が高い人材を投入していると推察され、JET プログラムによって日本に居住経験のある人材が在籍する可能性が高いと予想した。そこで、実際に JET 経験者が在籍するかどうか、在日の外資系企業や各国大使館に対し、日本企業向けと類似したアンケート調査を 2013 年 12 月に実施した。

2013 年度の JET での滞日者約 4,300 名のうち、派遣者数が多い国は、英語圏の米国、カナダ、英国、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカであり、それぞれ 100 名を超える。過去も同様であることから、これらの国からの日本派遣者の中に、JET プログラム経験者が含まれる可能性があるとして、JET 派遣者数が多い国の大使館と、これら各国の在日商工会議所や大使館経由、各国の外資系企業に対してアンケート調査を依頼した。大使館には地方の領事館勤務者を含めるよう依頼した。

回答数:合計 23(3 大使館、20 社)

(回答した外資系企業は米国、カナダ、英国、オーストラリア、ニュージーランド各国系で、業種や企業規模は多様である)

(大使館や企業によっては、職員の人事情報は、匿名でも開示できないとの方針があり、回答は少数にとどまっている)

(2) 調査項目と回答

Q. JET 経験者の雇用有無と、その人数を教えてください。			
あり	19 (83%)	JET 経験者の人数(回答者平均)	3.3 名
なし	4 (17%)		
計	23 (100%)		

Q. JET プログラムを知っていましたか。	
知っていた	19 (83%)
知らなかった	4 (17%)
計	23 (100%)

Q. 日本の大学を卒業した外国人の雇用有無と、その人数を教えてください。			
あり	7 (30%)	日本の大卒外国人数(回答者平均)	11.9 名
なし	16 (70%)		
計	23 (100%)		

Q. 外国人の日本への転勤や日本での採用検討の際に、日本語力は大きな要件ですか。	
大きい	13 (57%)
ある程度	6 (26%)
不要	4 (17%)
計	23 (100%)

Q. 日本勤務の外国人職員に期待する日本語力以外の素質や経験を、3件まで選んでください。	
14	日本人の思考や行動様式への理解
9	日本に9ヶ月以上居住した経験
13	日本やアジア・太平洋地区に関連する過去の職務経験
17	担当業務に適した資質や能力(日本語力や日本居住経験は不要)
4	その他

(3) 回答概要と自由記載項目の内容

標本数が少ないものの、在日の外資系企業や大使館において、JET 経験者の雇用は8割に達している。JET プログラムの認知度も高い。一組織当たりの JET 在籍数は、1~2 名が多いが、15~16 名のところもある。

自由記載部分によると、在日外資系企業では、JET 経験のある外国人が貴重な戦力になっていることがわかった。業種や職種により差はあるものの、一定の日本語力は必要であり、日本人の思考や行動様式の理解はビジネスに役に立つとの見解が多数派である。そのため、一定期間の日本居住経験が望ましいとの指摘もあった。

日本市場での販売や、機材などの調達先・合弁相手・協力先としての日本企業との交渉や取引関係の強化・親密化のために、こうした要件は必要とのビジネス展開上の要請がある。中には、日本市場の重要性を背景に、日本語能力はもちろん、日本人、日本文化、思考・行動様式や日本人の精神や美学の理解まで必要として、日本に数年間住んだ経験が望ましいとの記載もあった。

同様の理由から、JET 経験者だけでなく、日本の大学を卒業した外国人の採用例も多かった。

なお、在日大使館の自由記載の中に、既に日本語力があれば歓迎だが、赴任が決まれば日本語の研修プログラムを受講させるため、日本語力が赴任者選考の条件とは必ずしもならないとの記述があった。

(添付1) 【日本企業向けアンケート調査】質問内容

外国人社員やJETプログラム経験者の活用状況に関するアンケート調査

・貴社に関する基本情報

(1) 貴社の業種を下記よりひとつ選択し、番号をご記入ください。

1. 水産・農林業、2. 鉱業、3. 建設業、4. 食料品、5. 繊維製品、6. パルプ・紙、7. 化学、
8. 医薬品、9. 石油・石炭製品、10. ゴム製品、11. ガラス・土石製品、12. 鉄鋼、13. 非鉄金属、
14. 金属製品、15. 機械、16. 電機機器、17. 輸送用機器、18. 精密機器、19. その他製品、
20. 電気・ガス業、21. 陸運業、22. 海運業、23. 空運業、24. 倉庫・運輸関連業、25. 情報・通信業、
26. 卸売業、27. 小売業、28. 銀行業、29. 証券、商品先物取引業、30. 保険業、
31. その他金融業、32. 不動産業、33. サービス業、34. その他(1. ~ 33以外)
持ち株会社等、業種が複数にわたる場合は 34. その他 をご記入ください。

(2) 貴社は国内証券取引所に上場していますか。

上場している

* 東証一・二部(ジャスダック、マザーズ等)、名証、福証、札証の各証券市場を含む
非上場

(3) 貴社の従業員数(日本国内及び海外含む、非正規含む)をお答えください。

100人未満 100人～300人未満 300人～1,000人未満
1,000人～5,000人未満 5,000人～1万人未満 1万人以上

(4) 海外売上高比率(日本国内及び海外含む)についてお答えください。

(直近の決算年度の数字でお答えください)

10%未満 10%～20%未満 20%～30%未満
30%～40%未満 40%～50%未満 50%以上

【経営層の方向けの質問項目】

・外国人社員の採用方針や期待する役割

貴社の国内拠点(連結先を含む)での外国人の採用・活用についてお答えください。

(5) 外国人社員の在籍数は、今後どのようにしていく予定ですか。

増加させる 横ばい 減少させる 現在は採用の予定はない

(6) 外国人社員の採用数は、今後どのようにしていく予定ですか。

増加させる 横ばい 減少させる 必要に応じて採用
採用の予定はない

(7) 外国人社員に期待する、業務適性以外の素質や素養は何ですか。(複数回答可)

日本人社員とある程度意思疎通できる日本語力
日本人の思考や行動様式への理解
日本人とは異なる思考や行動様式(社内のダイバーシティ等の促進のため)
コミュニケーション能力(日本語によらないコミュニケーション力を含む)
担当業務に適した資質や能力のみ(日本語力などは問わない)
その他 (以下にご記載ください)

【人事部門の方向けの質問項目】

(8) 貴社国内拠点(連結先を含む)に、外国籍・外国人の社員が在籍していますか。

在籍している(試用期間を含む) 実数をご記入ください(概数でも可)
以前、在籍していたことがある 過去も、現在も在籍はない

(9) 外国人社員の採用は、どのようなルートによりますか。(複数回答可)

人材派遣会社の仲介
日本の大学への留学生の新卒者や既卒者を、大学の就職部と連携して募集
海外の大学の卒業生を採用(海外でのキャリアフォーラムなどにて)
海外現地法人勤務者の本邦転勤や、国内関係会社からの転勤による
本人からの電話や書状による直接の申し込み
その他 (以下にご記載ください)

(10) 外国人社員採用の結果の好事例がありましたら、是非ご紹介ください。(自由記述)

(11) 国の事業である「語学指導等を行う外国青年招致事業(略称 JET プログラム)」をご存知でしたか。(同プログラムの説明は最後のページをご参照ください)

知っていた
名称を聞いたことはあるが、詳しくは知らなかった
知らなかった

(12) 貴社国内拠点(連結先を含む)の、外国籍・外国人の社員の中に、JET プログラムにより、過去来日した経験のある方はいますか。

いる 実数をご記入ください

いない

外国人社員はいるが、JET 経験者かどうかわからない

(13) JET プログラム経験者の採用を増やしたいですか。

増加させる

興味がある(詳しく調べたい)

減少させる

(14) JET プログラム経験者の現在の勤務地と、主たる職務内容をお知らせください(在籍ある場合)。
海外の場合は国名を、国内の場合は都道府県名をご記入ください。

(15) JET プログラム経験者をどのように貴社は活用されていますか(在籍がある場合)。(自由記述)

「語学指導等を行う外国青年招致事業(略称 JET プログラム)」とは

JET とは Japan Exchange and Teaching Program の略で、主に英語圏の外国人を日本に招聘し、公立学校の外国語(ほとんど英語)指導助手などを数年間、務めていただくプログラムです。日本政府予算により運営され、2013年度には約 4,300名が滞日中であり、米国人が約6割を占めます。全体の1割弱は地方自治体に勤務し、国際交流や外国人観光客誘致などの職務に就いています。

派遣者は、各国の在外公館などが協力して、書類や面接による選考を通過した青年です。勤務地は、首都圏・中京圏・関西圏以外の各県が多く、2~3年間滞日する間に、本人が日本語を習得し、日本食、日本文化、日本人の考え方に慣れて「親日派」になる例が多くみられます。

JET の経験後に、日本企業への就職を希望する例もありますが、かつては日本企業が外国人人材の採用に消極的だったため、実例は少数だったようです。今日、グローバル化対応を加速する日本企業が多い中で、日本での生活経験のある JET 経験者は、外国人人材の中でも日本がもっと活用できると考えられており、わざわざ JET の任期終了期に合わせて JET 経験者を採用する企業も出てきました。

(添付2) 【在日外資系企業・大使館等向けアンケート調査】 質問内容

Survey on the hiring of alumni of Japan Exchange and Teaching Program

- [1] "Approximately or precisely how many officers/staff in total are in your Embassy / corporation in Japan ?
Please include the consulate-generals, associated institutions or subsidiary companies, and include both full-time and part-time." (Fill in an actual number of officers/staff in total)
- [2] Does your Embassy / corporation in Japan currently have alumni of Japan Exchange and Teaching Program (JET Program) as officer/staff of either full-time or part-time ?
Please see the last page of this questionnaire for the explanation of Japan Exchange and Teaching Program (JET Program).
Yes If yes, fill in an actual number of JET alumni employed.
No
- [3] Did your Embassy / corporation in Japan know a Japanese government backed Japan Exchange and Teaching Program (JET Program) ?
Yes
No
- [4] Does your Embassy / corporation in Japan currently have non-Japanese officer/staff of either full-time or part-time who were graduated from universities/colleges in Japan ?
Yes If yes, fill in an actual number of such graduates employed.
No
- [5] When choosing a non-Japanese officer/staff to be transferred to Japan, or hiring a non-Japanese officer/staff in Japan, is Japanese language proficiency a large or small factor in the selection process ?
Large factor Small factor Not required at all
- [6] What is the qualification or experience your government/headquarters expect non-Japanese officer/staff working in Japan to have except the language ? Select the factors up to top three.

Understanding of Japanese way of thinking and behavior pattern
Experience to have lived in Japan for a extended period (9 months or more)
Past job or position experience which was related to Japan, Asia or Pacific
Job experience or capacity necessary for the designated position (No Japanese language proficiency or living experience is considered)
Other (Describe the factor in the box below)
- [7] Please briefly describe the job responsibilities of JET alumni officer/staff in your Embassy/corporation in Japan, if you have JET alumni.
Please include officer/staff of associated institutions or subsidiary companies, and include both

full-time and part-time."

Note: Your replies to this question will not be disclosed in a way your organization name is identified.

- [8] Any comment on the staffing/hiring of your embassy/corporation in Tokyo as to the language, experience to have lived in Japan or understanding of life in Japan.

Explanation of Japan Exchange and Teaching Program (JET Program)

Japan Exchange and Teaching Program (JET Program) is a Japanese government funded human exchange program. Each year foreign nationals are invited to live in Japan and engage in most cases as English language teacher of public schools often in rural areas for two to three years.

In 2013, there are approx. 4,300 participants staying in Japan. About 10% of which work for local governments in international exchange section or inbound travel promotion section.

Participants come from all over the world but major providers are the United States, Canada, United Kingdom, Australia, New Zealand and South Africa in 2013. Japanese embassies and consulate-generals help receive applications, interviewing and selection of the participants. They are mostly in ages of 20s and 30s.

Depending on each contract, total year of stay varies and average terms are two to three years. During their stay, participants themselves often learn Japanese language, know and become accustomed to Japanese food, culture and Japanese way of thinking, and finally like Japan very much.

After his/her JET Program ends, some wish to continue to stay in Japan by finding open job positions. But there are limited opportunities. Keizai Doyukai intends to raise this issue and to inform the related government agencies of the result of this survey for the increased acceptance of such foreigners stay in Japan.