

論文要旨

経営学研究科

経営学専攻修士課程

国際経営コース

氏名 田中 秀幸

論文題名

外国人高度 IT 人材の受入れについての考察
ー日本の IT 企業へのインタビュー調査を通じてー

2020 年、世界は新型コロナウイルス感染症の大流行により、人間の移動や対人接触が急激に制限され経済社会活動は大きく変容し、ICT を活用した遠隔での働き方の推進を加速する必要性が高まっている。その一方では、ICT 化を担当する日本の IT 企業では、ここ数年来人材不足傾向が顕著であり、人材確保が大きな問題となっている。そのため、日本国内で新規学卒者を募集しても十分に確保できず、進出先国や IT 高度人材を育成している外国で人材を募集する例も多くみられるようになってきている。本稿では、この IT 産業企業における高度 IT 人材の不足問題とそれへの対応策を、以下のように考察しようとしている。

I では、まず高度 IT 人材を、知識・スキルのレベルに従って、①世界でトップレベルの高度 IT 人材、②大学・大学院で情報工学分野を専攻した高度 IT 人材、③情報工学分野以外の大学・大学院の新卒者、の 3 つのグループに分類している。そのうえで、日本では高度な IT 知識・スキルを有する人材は希少な存在であり、そのため労働市場の相場に応じた報酬を支払う場合には、日本企業で一般的な終身雇用による年功序列型賃金体系ではなく、ジョブ型雇用形態での採用が適切であると考え、仮説 1 「日本の IT 企業がグローバル人材をグローバルな労働市場の相場に応じた高額報酬で採用するならば、ジョブ型雇用形態を採用する。」を設定した。

つぎに、高度 IT 人材を高額報酬で採用する必要性はあるが、外国人従業員比率が低い企業にとっては、ジョブ型の雇用形態を整備するには負担が大きく、仮説 1 の状態に至るまでの過渡的な段階として既存の雇用形態を維持したままで、年俸契約などの別の方法で高額報酬に対応することも考え、仮説 2 「グローバル IT 人材を採用する IT 企業は、ジョブ型雇用形式に代わる方法で高額報酬に対応している。」を設定した。

さらに、グローバル採用が不足する高度 IT 人材を求めて行われる以外にも、グローバル企業への成長を目指して、日本人従業員をグローバル人材に育成するために自社内にグローバル人材を採用することが考えられることから、仮説 3 「日本の IT 企業がグローバ

ルに成長するとするならば、グローバル人材を採用し、自社内にグローバル人材の育成と定着を目的としたグローバルな環境を築く。」を設定している。

Ⅱではまずグローバル人材の定義を検討し、つづいて IT 企業の人材採用に関する状況を統計情報と先行研究に基づいて検討している。日本企業における留学生人材の活用に関する先行研究の検討では、留学生人材の採用では日本で生活することで身につけた日本語、文化、社会的スキルを企業に求められており (Liu-Farrer, 2009)、また長期雇用に基づいた日本の人材育成は、外国人従業員にも適用できる (福嶋, 2019) といった考えより留学生の有用性を確認する。つづいて、在留資格についての先行研究では、高度人材ポイント制が求める人材は世界トップレベルの人材である (日本経済再生本部, 2016) こと、在留資格だけでなく外国人の受入れには年金や税制、職場・社会環境への考慮が必要 (大石, 2018; 園田, 2017a; 2017b) といった問題を確認している。そして、内なるグローバル化については、生活面の問題意識、文化的な思想の齟齬を解決していかなければ、彼らが一定期間定着して戦力とならない可能性があること (JILPT, 2019) を取り上げ、さらに組織の技術移転 (Ando, 2012; 白木, 2006; 若林・大木, 2009)、外国人労働者の日本企業への派遣 (村田, 2010) に関する先行研究を検討している。

Ⅲでは、日本の IT 企業 10 社にインタビュー調査を実施した結果から、グローバル採用についての取り組みとその背景や経緯、つぎに被採用者の採用後の働き方と報酬、契約形態と制度、定量的な成果指標、日本企業で働くための知識、つづいて、受け入れる側に求めるグローバルな知識についての集計結果とその分析結果を示すとともに、各企業が個別に伝えてくれた特徴のある回答についても見ている。

Ⅳでは、以上の分析結果を踏まえて、Ⅰで設定した仮説 1 については、インタビューした会社のうちではジョブ型を採用している 2 社ともに当てはまる内容であったことを見ている。仮説 2 のジョブ型雇用形式に代わる方法で高額報酬に対応しているかどうかについては、1 社が合致していた。最後の仮説 3 の日本人従業員をグローバル人材に育成するために自社内にグローバル人材を採用する会社は 2 社であった。また、グローバル採用を行っている全 9 社ともに、グローバルな成長にグローバル人材が寄与している実態について、インタビューを通して確認することができた。

今後の課題については、今回大企業へのインタビューがあまり行えなかったこともあり、最前線でジョブ型雇用への変革や世界トップレベルの人材を高額で採用している実態について明確にできなかったことである。そしてジョブ型雇用の利点とメンバーシップ型の利点を認識したうえで、企業の業態に合わせてどちらかの選択または併用した最適な雇用により、日本の IT 企業が最適な成長を実現できるかどうかの考察は、今後の研究課題としたい。

(指導教員：藤澤利治)