

表5-2で働いている場所を見ると約半数は自社で働いているが、派遣で働いている外国人ソフトウェア技術者が36.5%、請負契約により他社で働いている外国人ソフトウェア技術者が9.4%で、およそ4割強の外国人ソフトウェア技術者は自社以外で働いていることになる。

国籍別では、インド人ソフトウェア技術者は他に比較して請負契約により他社で働いているものの割合が高い。ただしサンプル数が少ないので誤差とも考えられる。しかしインド人ソフトウェア技術者に請負契約で働いているものが多いなら、それはインド人ソフトウェア技術者の技術力、スキルレベルが高いことを表すものである。というのは派遣の場合には派遣元は成果物そのものならびに納期に責任を負わないが、請負契約ではそれらに責任を負うからである。もちろん派遣に比較して請負の場合の一人あたりの単価は高く設定されている。

3. 日本・出身国以外の勤務経験

表5-3で日本ならびに出身国以外の勤務経験を見ると、1割程度が日本・出身国以外の勤務経験を持っている。

また国籍別に見るとインド、その他の国籍では日本・出身国以外の勤務経験を持つものが2割強いる。これに対して中国、韓国では1割弱にすぎない。

表5-3 日本・出身国以外の勤務経験（国籍別）

		問 18		合計
		ある	ない	
問 3	中国	8.3%	91.7%	100.0%(144)
	インド	21.7%	78.3%	100.0%(23)
	韓国	5.0%	95.0%	100.0%(20)
	その他	25.0%	75.0%	100.0%(16)
合計		10.8%	89.2%	100.0%(203)

4. 勤務経験（就労経験）とソフトウェア開発の勤務経験

勤務経験（就労経験）とソフトウェア開発の勤務経験を表5-4で見ると平均の勤務年数は6.01年で最小は6カ月以下（表では0と表示）、最大は35年である。

またソフトウェア開発の勤務経験は4.75年で、勤務経験より1年強短くなっている。ソフトウェア開発の勤務経験の最小も6カ月以下で、最大は20年である。

国籍別に見るとインド、その他の国籍の通算勤務年数はそれぞれ8.26年、10.69年と中国、5.12年、韓国の6.10年より長くなっている。通算勤務年数にも同様の傾向が認められる。つまりインドは7.57年、その他6.69年に対して、中国は4.11年、韓国は4.45年とソフトウェア開発に従事した通算勤務年数も短くなっている。これは中国人ソフトウェア技術者の年齢構成が若いためと思われるが、韓国人ソフトウェア技術者の年齢構成は他と比較して必ずしも若くない。

表5-4 勤務経験（国籍別）

問3		問 19(1) 通算勤務 経験	問 19(2) 通算のソ フトウエ ア開発の 勤務経験
中国	平均値	5.12	4.11
	度数	143	141
	標準偏差	4.611	4.030
	最小値	0	0
	最大値	27	20
インド	平均値	8.26	7.57
	度数	23	23
	標準偏差	4.169	4.450
	最小値	1	0
	最大値	17	17
韓国	平均値	6.10	4.45
	度数	20	20
	標準偏差	4.745	3.395
	最小値	0	0
	最大値	17	13
その他	平均値	10.69	6.69
	度数	16	16
	標準偏差	10.775	6.838
	最小値	1	0
	最大値	35	20
合計	平均値	6.01	4.75
	度数	202	200
	標準偏差	5.532	4.445
	最小値	0	0
	最大値	35	20

5. 日本国内での転職の有無

表5-5-1は外国人ソフトウェア技術者の日本国内での転職経験を見たものである。全体では27.6%が日本国内で転職を経験している。国籍別では「その他」がやや転職しているものが多いが、これはサンプル数が少ないためかもしれない。

表 5-5-1 日本国内での転職の有無（国籍別）

		問 20_1			合計
		ある	ない	無回答	
問 3	中国	27.1%	72.9%		100.0%(144)
	インド	26.1%	69.6%	4.3%	100.0%(23)
	韓国	25.0%	75.0%		100.0%(20)
	その他	37.5%	62.5%		100.0%(16)
合計		27.6%	71.9%	.5%	100.0%(203)

全体では、日本国内で転職したものは56サンプルであったが、それに対して転職の回数を尋ねたのが表5-5-2である。全体では転職回数は1.80回であり、国籍別では、インド人ソフトウェア技術者は2.50回に達しており、最も日本国内での転職回数が多くなっている。

表 5-5-2 日本国内での転職回数（国籍別）

問 3	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
中国	1.77	39	.810	1	3
インド	2.50	6	1.225	1	4
韓国	1.40	5	.548	1	2
その他	1.67	6	1.633	1	5
合計	1.80	56	.961	1	5

6. 職位・職名

外国人ソフトウェア技術者が自分の職位、職名をどのように認識しているかを見たのが表5-6である。最も多いのがシステム・エンジニアで37.4%、次が初中級プログラマーで27.7%、グループ・リーダーは第3位で13.8%を占めている。

国籍別ではシステム・エンジニアがどの国籍でも4割前後を占めていることは変わらない。ただしインド人ソフトウェア技術者では初中級プログラマーと回答するものは4.3%で、その他の国籍のもの6.3%とならんで少ない。インド人ソフトウェア技術者にはコンサルタントするものが多い。

表5-6 職位・職名(国籍別)

		問21												
		コンサル タクト	初級 プログラ マ	中級 プログラ マ	上級 プログラ マ	システ ム・エン ジニア	システ ム開 発・ソ フト ウェア 開発 の グ ー プ ・ リ ダ ー	ソフ ト ウ エ ア 技 術 営 業 (セ ル ス ・ エ ン ジ ニ ア)	オペ レー ター ・シ ステ ム 管 理 運 用 者	部 門 長	経 営 者 (自 営 も 含 む)	そ の 他	無 回 答	合 計
問 3	中国	.7%	26.4%	11.1%	36.8%	11.8%	3.5%	1.4%	2.1%	.7%	4.2%	1.4%	100.0%(144)	
	インド	21.7%	4.3%	17.4%	39.1%	17.4%							100.0%(23)	
	韓国		30.0%		40.0%	15.0%	5.0%			10.0%			100.0%(20)	
	その他	12.5%	6.3%		37.5%	25.0%	6.3%		6.3%		6.3%		100.0%(16)	
	合計	3.9%	22.7%	9.9%	37.4%	13.8%	3.4%	1.0%	2.0%	1.5%	3.4%	1.0%	100.0%(203)	

7. 仕事の内容

それでは実際に行っている仕事についてすべてについて○をつけてもらった結果が、表5-7である。全体ではソフトウェアの詳細設計、プログラミングと単体テストそして統合テストとシステム・テストが5割強を占めている。つまりソフトウェア開発の下流工程を担当する外国人ソフトウェア技術者が多い。

中国人ソフトウェア技術者はソフトウェアの詳細設計、プログラミングと単体テストそして統合テストとシステム・テストが5割から6割強を占めている。同様の傾向は韓国人ソフトウェア技術者でも認められる。つまりどちらかというソフトウェア開発の下流工程を担当している。

それに対してインド人ソフトウェア技術者やその他のソフトウェア技術者は中国人ソフトウェア技術者、韓国人ソフトウェア技術者よりプログラミング等のソフトウェア開発の下流工程を担当するものの占める割合は少なく、インド人ソフトウェア技術者では「その他」が、その他の国籍のソフトウェア技術者では「全般的な管理」が多くなっている。

表5-7-1 仕事の内容（国籍別・当てはまるものすべて選択）

		仕事の内容									合計
		問 22(1)_1 全般的な管理	問 22(1)_2 ソフトウェア・プロジェクトの企画	問 22(1)_3 プロジェクトチームの管理	問 22(1)_4 ソフトウェアの概要設計	問 22(1)_5 ソフトウェアの詳細設計	問 22(1)_6 プログラミングと単体テスト	問 22(1)_7 統合テストとシステム・テスト	問 22(1)_8 ソフトウェアの保守	問 22(1)_9 その他	
問3	中国	6.9	10.4	21.5	34.0	62.5	65.3	55.6	31.9	11.8	100.0%
	インド	8.7	13.0	17.4	17.4	30.4	39.1	39.1	30.4	39.1	100.0%
	韓国	20.0	25.0	20.0	25.0	35.0	50.0	40.0	30.0	10.0	100.0%
	その他	43.8		25.0	18.8	12.5	25.0	31.3	18.8	31.3	100.0%
合計		11.3	11.3	21.2	30.0	52.2	57.6	50.2	30.5	16.3	100.0%

表5-7-2 主な仕事の内容（国籍別）

		問 22(2)									合計	
		全般的な計画業務	ソフトウェア・プロジェクトの企画	プロジェクトチームの管理	ソフトウェアの概要設計	ソフトウェアの詳細設計	プログラミングと単体テスト	統合テストとシステム・テスト	ソフトウェアの保守	その他		無回答
問3	中国	6.3%	2.8%	9.0%	2.8%	15.3%	40.3%	9.7%	4.9%	6.9%	2.1%	100.0%(144)
	インド	4.3%		4.3%	4.3%	17.4%	21.7%		8.7%	34.8%	4.3%	100.0%(23)
	韓国	5.0%	5.0%	15.0%		20.0%	5.0%		10.0%	10.0%	30.0%	100.0%(20)
	その他	25.0%		18.8%		6.3%	12.5%	12.5%		25.0%		100.0%(20)
合計		7.4%	2.5%	9.9%	2.5%	15.3%	32.5%	7.9%	5.4%	11.8%	4.9%	100.0%(203)

9つの仕事内容のうちもっとも主要（投入時間がもっとも長い）な1つを選択させたのが、表5-7-2である。全体では最も多いのがプログラミングと単体テストで32.5%を占めている。次がソフトウェアの詳細設計で15.3%である。広い意味のプログラミングにはソフトウェアの詳細設計が含まれるので、5割弱の外国人ソフトウェア技術者は広い意味でのプログラミングに従事していることになる。

国籍別ではやはり複数選択させたときと同様の傾向が認められる。つまり中国人ソフトウェア技術者はプログラミングと単体テストが40.3%、ソフトウェアの詳細設計が15.3%で、広い意味でのプログラミングに従事しているものが6割弱を占めている。しかしインド人ソフトウェア技術者、韓国人ソフトウェア技術者、その他のソフトウェア技術者では、そのような傾向は明確には認められない。

8. プロジェクト・チームの規模と構成

表5-8-1は外国人ソフトウェア技術者が所属するソフトウェア開発のためのプロジェクト・チームの規模を尋ねたものである。全体では16.26人である。中国人ソフトウェア技術者や韓国人ソフトウェア技術者の所属するプロジェクト・チームは他に比較して小規模であり、それぞれ13.64人、11.70人である。これに対してインド人ソフトウェア技術者やその他の国籍のソフトウェア技術者の所属するプロジェクト・チームは比較的大きく、それぞれ26.39人、35.08人である。

表5-8-1プロジェクト・チームの規模（国籍別）

問3	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
中国	13.64	140	13.163	1	90
インド	26.39	23	29.586	3	100
韓国	11.70	20	13.581	3	60
その他	35.08	12	44.143	2	150
合計	16.26	195	19.828	1	150

プロジェクト・チームの構成を見ると全体では同じ国籍のソフトウェア技術者が3.53人、日本国籍が11.66人、それ以外の国籍が0.36人となっている。つまり外国人ソフトウェア技術者は多くの日本人ソフトウェア技術者と一緒に働いていることになる。

国籍別でみるとインド人ソフトウェア技術者は同じ国籍のソフトウェア技術者が6.55人で、数多くのインド人ソフトウェア技術者と一緒に働いていることが多い。例えば中国人ソフトウェア技術者では同じ国籍のソフトウェア技術者は3.22人、韓国人ソフトウェア技術者では3.45人、その他の国籍のソフトウェア技術者では1.45人であり、いずれもインド人ソフトウェア技術者の場合より少ない。

日本国籍のソフトウェア技術者の規模はインド人ソフトウェア技術者の場合は、15.41人、その他の国籍のソフトウェア技術者の場合も29.00人で、中国人ソフトウェア技術者や韓国人ソフトウェア技術者の場合より、日本人ソフトウェア技術者の規模は大きい。これは前に述べたようにインド人ソフトウェア技術者とその他の国籍のソフトウェア技術者のプロジェクト・チーム全体の規模が大きいことを反映していると思われる。

表5-8-2 プロジェクト・チームの構成 (国籍別)

問3		問 23(1)_2 あなたと 同じ国籍	問 23(1)_3 日本国籍	問 23(1)_4 それ以外 の国籍
中国	平均値	3.22	10.04	.14
	度数	139	136	136
	標準偏差	4.400	11.927	.458
	最小値	0	0	0
	最大値	30	70	3
インド	平均値	6.55	15.41	1.09
	度数	22	22	22
	標準偏差	7.143	25.588	1.950
	最小値	1	0	0
	最大値	20	76	6
韓国	平均値	3.45	7.95	.42
	度数	20	19	19
	標準偏差	2.038	14.459	.961
	最小値	1	0	0
	最大値	8	59	4
その他	平均値	1.45	29.00	1.55
	度数	11	12	11
	標準偏差	.688	34.430	3.205
	最小値	1	0	0
	最大値	3	110	10
合計	平均値	3.53	11.66	.36
	度数	192	189	188
	標準偏差	4.626	16.994	1.182
	最小値	0	0	0
	最大値	30	110	10

次のプロジェクト・リーダーの国籍を見たのが表5-8-3である。全体では外国人ソフトウェア技術者と同じ国籍と回答する外国人ソフトウェア技術者が18.7%で、2割弱を占める。ただし外国人ソフトウェア技術者によって大きな違いが認められる。つまり中国人ソフトウェア技術者の場合、同じ国籍（中国）とするものは11.1%にすぎない。またその他の国籍外国人ソフトウェア技術者も同じ国籍とするものは6.3%で少ない。しかしインド人ソフトウェア技術者の場合、プロジェクト・リーダーが同じ国籍（インド）とするものは34.8%であり、韓国人ソフトウェア技術者では65.0%がプロジェクト・リーダーは同じ国籍（韓国）としている。

表5-8-3 プロジェクト・リーダーの国籍（国籍別）

		問 23(2)				合計
		あなたと同じ国籍	日本国籍	それ以外の国籍	無回答	
問 3	中国	11.1%	86.8%	.7%	1.4%	100.0%(144)
	インド	34.8%	56.5%	4.3%	4.3%	100.0%(23)
	韓国	65.0%	35.0%			100.0%(20)
	その他	6.3%	62.5%	6.3%	25.0%	100.0%(20)
合計		18.7%	76.4%	1.5%	3.4%	100.0%(203)

9. まとめ

外国人ソフトウェア技術者の雇用形態を見ると 74.9%が正社員であり、21.7%が有期契約の契約社員である。有期契約の契約社員が2割も存在する。

派遣で働いている外国人ソフトウェア技術者が 36.5%、請負契約により他社で働いている外国人ソフトウェア技術者が 9.4%で、およそ4割強の外国人ソフトウェア技術者は自社以外で働いている。

日本ならびに出身国以外の勤務経験を見ると、1割程度が日本・出身国以外での勤務経験を持っている。勤務経験（就労経験）とソフトウェア開発の勤務経験を見ると平均の勤務年数は 6.01 年で、ソフトウェア開発の勤務経験は 4.75 年で、勤務経験より 1 年強短くなっている。また全体では 27.6%が日本国内で転職を経験している。

外国人ソフトウェア技術者が自分の職位、職名をどのように認識しているかを見ると、最も多いのがシステム・エンジニアで 37.4%、次が初中級プログラマーで 27.7%、グループ・リーダーは第3位で 13.8%を占めている。

実際に行っている仕事については、全体ではソフトウェアの詳細設計、プログラミングと単体テストそして統合テストとシステム・テストが5割強を占めている。つまりソフトウェア開発の下流工程を担当する外国人ソフトウェア技術者が多い。

9つのうち主要な仕事では、全体では最も多いのがプログラミングと単体テストで 32.5%を占めている。次がソフトウェアの詳細設計で 15.3%である。広い意味での「プログラミング」にはソフトウェアの詳細設計が含まれるので、5割弱の外国人ソフトウェア技術者は広い意味でのプログラミングに従事していることになる。

プロジェクト・チーム全体では 16.26 人である。中国人ソフトウェア技術者や韓国人ソフトウェア技術者の所属するプロジェクト・チームは他に比較して小規模であり、それぞれ 13.64 人、11.70 人である。これに対してインド人ソフトウェア技術者やその他の国籍のソフトウェア技術者の所属するプロジェクト・チームは比較的大きく、それぞれ 26.39 人、35.08 人である。

プロジェクト・リーダーの国籍を見ると、全体では外国人ソフトウェア技術者と同じ国籍と回答する外国人ソフトウェア技術者が 18.7%で、2割弱を占める。ただし外国人ソフトウェア技術者によって大きな違いが認められる。つまりインド人ソフトウェア技術者の場合、プロジェクト・リーダーが同じ国籍（インド）とするものは 34.8%であり、韓国人ソフトウェア技術者では 65.0%がプロジェクト・リーダーは同じ国籍（韓国）としている。

（梅澤隆）

第6章 仕事とキャリア

1. 年齢限界

(1) 年齢限界の有無と限界年齢

表6-1-1 年齢限界の有無(国籍別)

(%)					
	いつまでも続けられる	いつまでも続けられない	わからない	無回答	合計(人)
国籍					
中国	25.0	56.3	18.1	0.7	100.0(144)
インド	26.1	30.4	34.8	8.7	100.0(23)
韓国	35.0	40.0	25.0	0.0	100.0(20)
その他	25.0	18.8	50.0	6.3	100.0(16)
合計	26.1	48.8	23.2	2.0	100.0(203)

年齢限界の有無についての意識を国籍別に見たのが表6-1-1である。これは、個人的な事情がないならば、いつまでも年齢に関係なくソフトウェア技術者を続けられると思うか否かをたずねた結果1である。これを見ると、「いつまでも続けられない」が48.8%で約半数にのぼっているのに対し、年齢に関係なく「いつまでも続けられる」としたのは26.1%にとどまっている。

国籍別に見ると、中国人ソフトウェア技術者に「いつまでも続けられない」とする割合が比較的高い(56.3%)²。

表6-1-2 限界年齢(国籍別)

(歳)					
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	人数(人)
国籍					
中国	35.74	5.385	25	50	81
インド	47.86	6.986	40	60	7
韓国	45.88	12.253	32	60	8
その他	42.00	12.530	30	55	3
合計	37.61	7.559	25	60	99

全体では、「いつまでも続けられない」としたのは99サンプルであったが、それに対して何歳までソフトウェア技術者を続けられるか(限界年齢は何歳か)をたずねたのが表6-1-2である。全体では、平均37.61歳であり、国籍別では中国人技術者が35.74歳で、最も限界がくると予想する年齢が

¹ この設問に関しては、英文の調査票では日本語・中国語の質問項目とは若干ニュアンスが異なる(質問文が”Up to what age do you think you would be able to continue to work as a software engineer, supposing that there is no any incident that prevents you from doing so against your will?”となっている)ので、この点には注意を要する。

² 日本人ソフトウェア技術者の年齢限界の有無に関する比較的最近の調査としては、東京都大崎労政事務所『情報サービス産業における労働条件等実態調査(平成11年度労働事情動向調査)』(2000年3月)がある。この調査では「現在の仕事に年齢限界があると思いますか?」と尋ねており、全体の51.6%が年齢限界はあると回答している。

低い3。

したがって、中国人ソフトウェア技術者は、年齢限界を意識する程度が強く、かつ若い段階で年齢限界が発現するという意識を持っている。ただし、回答者の年齢構成を見ると中国人技術者が若干若いので、その影響が多少出ている可能性はある。

(2) 年齢限界が発現する理由

表6-1-3 年齢限界が発現する理由 (MA)

	体力的な問題	集中力等の精神的な問題	創造性等の発想力の問題	新しいテーマ・プロジェクトに対するモチベーションの問題	急速な技術変化についていけない	プロジェクト管理業務による多忙	ソフトウェア開発以外の仕事による多忙	その他	無回答	(%)
										合計(人)
国籍										
中国	54.3	37.0	30.9	17.3	42.0	35.8	34.6	7.4	2.5	100.0(81)
インド	23.6	42.9	0.0	14.3	14.3	14.3	42.9	28.6	0.0	100.0 (7)
韓国	0.0	12.5	37.5	25.0	50.0	37.5	25.0	12.5	0.0	100.0 (8)
その他	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	66.7	66.7	0.0	100.0 (3)
合計	47.5	34.3	28.3	17.2	39.4	35.4	35.4	11.1	2.0	100.0(99)

ソフトウェア技術者を「いつまでも続けられない」とした 99 サンプルに対し、「いつまでも続けられない」理由（年齢限界が発現する理由）をたずねた結果が表6-1-3である。全体では、最も多かったのが「体力的な問題」(47.5%)であり、以下「急速な技術変化についていけない」(39.4%)、「プロジェクト管理業務による多忙」(35.4%)、「ソフトウェア開発以外の仕事による多忙」(35.4%)、「集中力等の精神的な問題」(35.4%)と続いている。

国籍別には、中国人ソフトウェア技術者で「体力的な問題」をあげる割合が多い(54.3%)。

³ 日本人ソフトウェア技術者の限界年齢については、前出の大崎労政事務所の調査によると、回答した割合が大きい順に「40歳くらいまで」が33.0%、「50歳くらいまで」が15.8%、「35歳くらいまで」が14.9%、「45歳くらいまで」12.6%（異常の割合は年齢限界ありとした人数を分母とした数値）となっている。

2. 帰属意識・一体感の対象

表6-2 帰属意識・一体感の対象

	会社	所属部門	直属上司	職場の先輩や同僚	日常の仕事で所属するプロジェクト・チーム	ソフトウェア技術者という職種	無回答	(%)
								合計(人)
国籍								
中国	23.6	9.0	9.7	13.2	23.6	17.4	3.5	100.0(144)
インド	26.1	0.0	0.0	21.7	17.4	34.8	0.0	100.0(23)
韓国	65.0	5.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	100.0(20)
その他	31.3	12.5	18.8	12.5	6.3	18.8	0.0	100.0(16)
合計	28.6	7.9	8.4	13.8	20.2	17.7	3.4	100.0(203)

外国人ソフトウェア技術者が、最も帰属意識・一体感を感じている対象を見たのが表6-2である。全体で見ると、最も多いのが「会社」で28.6%、次が「日常の仕事で所属するプロジェクト・チーム」で20.2%、第3位が「ソフトウェア技術者という職種」で17.7%となっている。

国籍別に見ると、中国人ソフトウェア技術者では「会社」と「日常の仕事で所属するプロジェクト・チーム」が同率(23.6%)で最も多い。これに対して、インド人ソフトウェア技術者と韓国人ソフトウェア技術者は異なった傾向を示している。すなわち、インド人ソフトウェア技術者では「ソフトウェア技術者という職種」が34.8%で最も多くなっており、職種への帰属意識・一体感が比較的強い。逆に、韓国人ソフトウェア技術者については、「会社」への帰属意識・一体感が高く(65.0%)、「ソフトウェア技術者という職種」と回答した割合がゼロという特徴がある。一般的に、専門職もしくはプロフェッショナルと呼ばれる人たちは、企業よりも職種への帰属意識・一体感が高い傾向にあると言われているが、このような傾向はインド人ソフトウェア技術者、中国人ソフトウェア技術者、韓国人ソフトウェア技術者の順に高いという結果になった。

3. まとめ

外国人ソフトウェア技術者の年齢限界に関する意識を見ると、年齢に関係なく「いつまでも続けられる」としたのは26.1%にとどまっている一方、「いつまでも続けられない」とした割合は48.8%にも達している。「いつまでも続けられない」と回答したサンプルに何歳まで続けられるかをたずねたところ、平均で37.61歳であった。また、「いつまでも続けられない」理由としては、「体力的な問題」(47.5%)が最も多く、以下「急速な技術変化についていけない」(39.4%)、「プロジェクト管理業務による多忙」(35.4%)、「ソフトウェア開発以外の仕事による多忙」(35.4%)、「集中力等の精神的な問題」(35.4%)をあげた割合が多く、体力的な問題、技術的な問題、付帯業務の増加など多岐にわたっていた。

外国人ソフトウェア技術者が、最も帰属意識・一体感を感じている対象を見ると、最も多いのが「会社」で28.6%、次が「日常の仕事で所属するプロジェクト・チーム」で20.2%、第3位が「ソフトウェア技術者という職種」で17.7%である。なお、帰属意識・一体感の対象は国籍別に異なった傾向が現れており、中国人ソフトウェア技術者で最も多かったのは「会社」と「日常の仕事で所属するプロジェクト・

チーム」で 23.6%、インド人ソフトウェア技術者で最も多かったのは「ソフトウェア技術者という職種」で 34.8%、韓国人ソフトウェア技術者で最も多かったのは「会社」で 65.0%であった。

(南雲智映)

第7章 仕事や生活に関する満足度

本章では、外国人 IT 技術者の仕事や生活に関する満足について検討する。検討に当たっての留意点として、インド人 IT 技術者と韓国人 IT 技術者のサンプル・サイズが中国人 IT 技術者に比較して極端に少なく、全体の動向は中国人技術者のものを反映させる傾向が強いこと、また、インド人及び韓国人 IT 技術者についてはサンプルに偏りのある可能性があることを指摘しておく。

1. 仕事に関する満足

表 7-1 は外国人 IT 技術者の仕事に関する 13 項目の満足度と、総合的な満足度をまとめたものである。「⑭仕事に対する総合的な満足度」は全回答者の 3 割以上が満足で、不満は 2 割強となっている。仕事に対する総合的な満足度は特別に高いというわけではなく、また不満が大きいというわけでもないようであるが、国籍別には、韓国人技術者の満足度が相対的に高い一方で、中国人技術者は総合的には仕事に関してそれほど満足とは感じていないことがわかる。

無回答を除き 5 点尺度により算出した平均値から個別項目を見ると、全回答者の間で満足度が高い 5 項目は、上から順に「④上司や同僚たちとのコミュニケーション」(平均値 3.55)、「⑤日本人など、出身国が違う人たちとのコミュニケーション」(同 3.49)、「①与えられた仕事の内容」(同 3.36)、「⑦能力開発機会」(同 3.24)、「②人事評価 (または制度) の公平さ」(同 3.18) である。満足度の低い項目 5 つは、下から順に「⑩給与・ボーナス」(平均値 2.83)、「⑫福利厚生」(同 2.85)、「⑬会社によるキャリア・パスの設計」(同 2.86)、「⑩労働時間の長さ」(同 2.88)、「③昇進・昇格の機会」(同 2.90) となっている。コミュニケーションに関する満足度は相対的に高いが、賃金や労働時間、また昇進・昇格といった処遇については満足度が低い。

先に中国人 IT 技術者の仕事に対する総合的な満足度は高くないことを見たが、中国人技術者は仕事に関して何を不満に思い、また何を満足と感じているのだろうか。5 点尺度を用いた平均値を見ると、中国人 IT 技術者の間で不満がある (平均値が 3 点未満) のは、不満の高い順に「⑩給与・ボーナス」(平均値 2.71)、「⑬会社によるキャリア・パス」(同 2.76)、「③昇進・昇格の機会」(同 2.79)、「⑫福利厚生」(同 2.82)、「⑩労働時間の長さ」(同 2.88)、「⑧仕事上の権限」(同 2.91) と、個別 13 項目のうち 6 項目にも上る。これらはいずれも中国人技術者の 3~4 割が不満と感じており、平均値の低い 3 つ、すなわち給与面の処遇と会社によるキャリア・パス、そして昇進・昇格の機会に対して満足と感じているのは僅か 2 割に過ぎない。なお、「①与えられた仕事の内容」に関しては中国人技術者は不満というわけではないが、サンプル・サイズの小さいインド人及び韓国人技術者と比較すると満足度はかなり低い。

それに対して中国人技術者が相対的に満足と感じているのは、「④上司や同僚とのコミュニケーション」(平均値 3.48) と「⑤日本人など、出身国が違う人たちとのコミュニケーション」(同 3.47) というコミュニケーションに関するものである。両者はともに 5 割近くが満足と感じている。しかし他方では、同じコミュニケーションでも「④ユーザー、顧客とのコミュニケーション」(同 3.02) に関する満足度は高くなく、満足は 3 割強に留まり、不満も 3 割弱に上っている。

表7-1 現在の仕事に関する満足度

		非常に 不満	不満	どちらとも いえない	満足	非常に 満足	無回答	合計	平均 値	標準 偏差
①与えられた仕事の内容	中国	4.9 %	20.8 %	32.6 %	32.6 %	7.6 %	1.4 %	100.0% (144)	3.18	1.01
	インド		4.3 %	13.0 %	60.9 %	17.4 %	4.3 %	100.0% (23)	3.95	0.72
	韓国		5.0 %	25.0 %	60.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.75	0.72
	その他		12.5 %	37.5 %	18.8 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	3.4 %	16.7 %	30.0 %	37.4 %	10.8 %	1.5 %	100.0% (203)	3.36	1.00
②人事評価(または制度)の公正さ	中国	4.9 %	21.5 %	39.6 %	25.7 %	6.9 %	1.4 %	100.0% (144)	3.08	0.98
	インド	8.7 %	4.3 %	34.8 %	43.5 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	3.32	0.99
	韓国		10.0 %	30.0 %	40.0 %	20.0 %		100.0% (20)	3.70	0.92
	その他	12.5 %	12.5 %	37.5 %	18.8 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	5.4 %	17.7 %	37.9 %	28.6 %	8.9 %	1.5 %	100.0% (203)	3.18	1.01
③昇進・昇格の機会	中国	11.1 %	22.9 %	42.4 %	17.4 %	3.5 %	2.8 %	100.0% (144)	2.79	0.99
	インド	4.3 %	26.1 %	43.5 %	17.4 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	2.91	0.92
	韓国	5.0 %	5.0 %	20.0 %	65.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.60	0.88
	その他	18.8 %	12.5 %	31.3 %	18.8 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	10.3 %	20.7 %	39.4 %	22.2 %	4.9 %	2.5 %	100.0% (203)	2.90	1.03
④上司や同僚とのコミュニケーション	中国	1.4 %	9.7 %	37.5 %	38.9 %	10.4 %	2.1 %	100.0% (144)	3.48	0.87
	インド			43.5 %	30.4 %	17.4 %	8.7 %	100.0% (23)	3.71	0.78
	韓国		10.0 %	15.0 %	55.0 %	15.0 %	5.0 %	100.0% (20)	3.79	0.85
	その他		6.3 %	50.0 %	12.5 %	25.0 %	6.3 %	100.0% (16)	-	-
	全体	1.0 %	8.4 %	36.9 %	37.4 %	12.8 %	3.4 %	100.0% (203)	3.55	0.87
⑤日本人など、出身国が違う人たちとのコミュニケーション	中国	2.8 %	10.4 %	36.8 %	34.7 %	13.9 %	1.4 %	100.0% (144)	3.47	0.96
	インド	4.3 %	8.7 %	52.2 %	13.0 %	13.0 %	8.7 %	100.0% (23)	3.24	1.00
	韓国		5.0 %	35.0 %	40.0 %	15.0 %	5.0 %	100.0% (20)	3.68	0.82
	その他		18.8 %	18.8 %	31.3 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	10.3 %	36.9 %	32.5 %	15.3 %	2.5 %	100.0% (203)	3.49	0.97
⑥ユーザー、顧客とのコミュニケーション	中国	5.6 %	22.2 %	40.3 %	25.7 %	4.9 %	1.4 %	100.0% (144)	3.02	0.96
	インド		13.0 %	43.5 %	26.1 %	13.0 %	4.3 %	100.0% (23)	3.41	0.91
	韓国	5.0 %	15.0 %	50.0 %	20.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.15	0.99
	その他		12.5 %	37.5 %	31.3 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	4.4 %	19.7 %	41.4 %	25.6 %	7.4 %	1.5 %	100.0% (203)	3.12	0.96
⑦能力開発機会	中国	3.5 %	21.5 %	34.0 %	31.9 %	7.6 %	1.4 %	100.0% (144)	3.19	0.98
	インド	4.3 %	8.7 %	39.1 %	30.4 %	13.0 %	4.3 %	100.0% (23)	3.41	1.01
	韓国	10.0 %	15.0 %	35.0 %	30.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.15	1.14
	その他	12.5 %	6.3 %	31.3 %	18.8 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	4.9 %	18.2 %	34.5 %	30.5 %	10.3 %	1.5 %	100.0% (203)	3.24	1.03

注) 平均値は5点尺度(非常に不満:1点~非常に満足:5点)より算出(Nは無回答を除く)。

次に仕事に関する総合的な満足度が相対的に高い韓国人技術者について見てみよう。韓国人技術者はサンプル・サイズが小さいため注意が必要であるが、5点尺度を用いて算出した平均値より、満足度が相対的に高いものとして「④上司や同僚とのコミュニケーション」(平均値 3.79)、「①与えられた仕事の内容」(同 3.75)、「②人事評価(または制度)の公正さ」(同 3.70)、「⑤日本人など、出身国が違う人たちとのコミュニケーション」(同 3.68)、「③昇進・昇格の機会」(同 3.60)を挙げることができる。また韓国人技術者は「⑪給与・ボーナス」(平均値 3.35)及び「③昇進・昇格の機会」(同 3.60)に関して中国人及びインド人技術者と比較すると満足度が高い。この2つは中国人及びインド人技術者の5点尺度による平均値がともに3点を下回っており、特に韓国人技術者の昇進・昇格の機会に関する満足度の高さは注目される。また「⑧仕事上の権限」に関しては不満も2割に上るものの、5割以上の韓国人技術者が満足と感じており、中国人技術者とは対照的である。「②人事評価(または制度)の公平さ」についても韓国人と中国人技術者の満足度に大きな差がある。

韓国人技術者が不満を感じているのは「労働時間の長さ」で、「福利厚生」についても相対的には満足と感じていない。

表7-1 現在の仕事に関する満足度（続き）

		非常に 不満	不満	どちらとも いえない	満足	非常に 満足	無回答	合計	平均 値	標準 偏差
⑧ 仕事上の 権限	中国	8.3 %	23.8 %	42.4 %	15.3 %	8.3 %	2.1 %	100.0% (144)	2.91	1.04
	インド		13.0 %	43.5 %	21.7 %	13.0 %	8.7 %	100.0% (23)	3.38	0.92
	韓国	10.0 %	10.0 %	25.0 %	45.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.35	1.14
	その他	6.3 %		56.3 %	12.5 %	25.0 %		100.0% (16)	-	-
	全体	7.4 %	19.2 %	41.9 %	18.7 %	10.3 %	2.5 %	100.0% (203)	3.06	1.06
⑨ 働く時間 帯の自由 度	中国	10.4 %	20.8 %	27.1 %	29.9 %	9.7 %	2.1 %	100.0% (144)	3.08	1.16
	インド	8.7 %	26.1 %	43.5 %	17.4 %		4.3 %	100.0% (23)	2.73	0.88
	韓国	5.0 %	25.0 %	30.0 %	25.0 %	15.0 %		100.0% (20)	3.20	1.15
	その他	12.5 %	12.5 %	31.3 %	25.0 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	9.9 %	21.2 %	29.6 %	27.6 %	9.9 %	2.0 %	100.0% (203)	3.07	1.14
⑩ 労働時 間の長さ	中国	12.5 %	25.0 %	31.9 %	20.1 %	9.0 %	1.4 %	100.0% (144)	2.88	1.15
	インド	8.7 %	26.1 %	43.5 %	13.0 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	2.77	0.97
	韓国	10.0 %	20.0 %	40.0 %	30.0 %			100.0% (20)	2.90	0.97
	その他	18.8 %	12.5 %	37.5 %	18.8 %	12.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体	12.3 %	23.6 %	34.5 %	20.2 %	7.9 %	1.5 %	100.0% (203)	2.88	1.12
⑪ 給与・ ボーナス	中国	14.6 %	24.3 %	39.6 %	15.3 %	4.9 %	1.4 %	100.0% (144)	2.71	1.06
	インド	4.3 %	39.1 %	21.7 %	26.1 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	2.86	1.04
	韓国		25.0 %	25.0 %	40.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.35	0.99
	その他	6.3 %	12.5 %	50.0 %	25.0 %	6.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	11.3 %	25.1 %	36.9 %	19.7 %	5.4 %	1.5 %	100.0% (203)	2.83	1.05
⑫ 福利厚 生	中国	11.8 %	25.7 %	36.1 %	16.7 %	7.6 %	2.1 %	100.0% (144)	2.82	1.10
	インド	13.0 %	30.4 %	43.5 %	4.3 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	2.55	0.96
	韓国	15.0 %	15.0 %	30.0 %	35.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.00	1.17
	その他	6.3 %	6.3 %	50.0 %	25.0 %	12.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体	11.8 %	23.6 %	37.4 %	17.7 %	7.4 %	2.0 %	100.0% (203)	2.85	1.09
⑬ 会社によ るキャリア パスの設 計	中国	11.8 %	24.3 %	40.3 %	15.3 %	4.9 %	3.5 %	100.0% (144)	2.76	1.03
	インド	8.7 %	17.4 %	39.1 %	26.1 %	4.3 %	4.3 %	100.0% (23)	3.00	1.02
	韓国	5.0 %	20.0 %	25.0 %	45.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.25	1.02
	その他	18.8 %	6.3 %	37.5 %	25.0 %	12.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体	11.3 %	21.7 %	38.4 %	20.2 %	5.4 %	3.0 %	100.0% (203)	2.86	1.05
⑭ 仕事に 対する総合 的な満足 度	中国	3.5 %	21.5 %	42.4 %	25.7 %	5.6 %	1.4 %	100.0% (144)	3.08	0.92
	インド		13.0 %	43.5 %	30.4 %	8.7 %	4.3 %	100.0% (23)	3.38	0.85
	韓国		15.0 %	20.0 %	60.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.55	0.83
	その他		18.8 %	43.8 %	25.0 %	12.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	19.7 %	40.4 %	29.6 %	6.4 %	1.5 %	100.0% (203)	3.18	0.91

注) 平均値は5点尺度(非常に不満:1点~非常に満足:5点)より算出(Nは無回答を除く)。

インド人技術者についても韓国人技術者と同様にサンプル・サイズが小さく注意を要するが、インド人技術者は「①与えられた仕事の内容」(5点尺度による平均値 3.95)と「④上司や同僚とのコミュニケーション」(同 3.71)に関する満足度が相対的に高いのに対して、「⑫福利厚生」(同 2.55)、「⑨働く時間帯の自由度」(同 2.73)、「⑩労働時間の長さ」(同 2.77)「⑪給与・ボーナス」(同 2.86)、「③昇進・昇格の機会」(同 2.91)については不満が高い。福利厚生に不満を持つインド人技術者は4割以上にも上る。また労働時間に関する2項目についても不満が35%程度で、働く時間帯の自由度については中国人及び韓国人技術者に比べると相対的にかなり不満が強い。中国人及び韓国人技術者と比較してインド人技術者に特徴的と言えるのは、「⑥ユーザー、顧客とのコミュニケーション」と「⑦能力開発機会」に対する満足度の相対的な高さであろう。

2. 生活に関する満足

次に外国人IT技術者の生活に関する満足度を表7-2より検討しよう。一般に生活に関する満足は、出身国での状況やその生活及び文化様式の日本との近さ、言葉の問題、またここでは検討しないが給与水準に関連する。生活全般(「⑨日本での生活全般」)については、回答者の7割近くが満足としている。国籍別にも大きな違いはないようである。5点尺度を用いた平均値から個別項目を見ると、「⑧生活の

「便利さ」(平均値 4.25)と「⑦治安」(同 4.11)に対する満足度が極めて高く、「⑤地域住民との関係」(同 3.12)、「⑥子供の教育」(同 3.13)、「①住宅」(同 3.27)の3つに対する満足度は相対的に低い。

表7-2 現在の生活に関する満足度

		非常に 不満	不満	どちらとも いえない	満足	非常に 満足	無回答	合計	平均 値	標準 偏差
①住宅	中国	4.9 %	16.7 %	34.7 %	33.3 %	9.7 %	0.7 %	100.0% (144)	3.27	1.01
	インド	8.7 %	4.3 %	26.1 %	47.8 %	13.0 %		100.0% (23)	3.52	1.08
	韓国	15.0 %	10.0 %	35.0 %	35.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.05	1.15
	その他	12.5 %	12.5 %	25.0 %	43.8 %	6.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	6.9 %	14.3 %	33.0 %	36.0 %	9.4 %	0.5 %	100.0% (203)	3.27	1.05
②食生活	中国	4.2 %	10.4 %	31.9 %	41.7 %	11.1 %	0.7 %	100.0% (144)	3.45	0.97
	インド	4.3 %	26.1 %	30.4 %	30.4 %	8.7 %		100.0% (23)	3.13	1.06
	韓国	5.0 %	15.0 %	15.0 %	65.0 %			100.0% (20)	3.40	0.94
	その他	6.3 %		25.0 %	37.5 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	4.4 %	11.8 %	29.6 %	42.4 %	11.3 %	0.5 %	100.0% (203)	3.45	0.99
③通勤事情	中国	6.9 %	17.4 %	27.1 %	36.8 %	11.1 %	0.7 %	100.0% (144)	3.28	1.10
	インド	4.3 %	8.7 %	17.4 %	39.1 %	30.4 %		100.0% (23)	3.83	1.11
	韓国	10.0 %	20.0 %	25.0 %	40.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.10	1.12
	その他	6.3 %	12.5 %	25.0 %	25.0 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	6.9 %	16.3 %	25.6 %	36.5 %	14.3 %	0.5 %	100.0% (203)	3.35	1.12
④医療環境	中国	0.7 %	7.6 %	34.7 %	43.1 %	13.2 %	0.7 %	100.0% (144)	3.61	0.84
	インド	4.3 %	26.1 %	30.4 %	17.4 %	21.7 %		100.0% (23)	3.26	1.21
	韓国	5.0 %	5.0 %	20.0 %	60.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.65	0.93
	その他	6.3 %	6.3 %	37.5 %	25.0 %	25.0 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.0 %	9.4 %	33.0 %	40.4 %	14.8 %	0.5 %	100.0% (203)	3.57	0.92
⑤地域住民との関係	中国	1.4 %	11.8 %	60.4 %	17.4 %	6.9 %	2.1 %	100.0% (144)	3.17	0.78
	インド	8.7 %	17.4 %	60.9 %	13.0 %			100.0% (23)	2.78	0.80
	韓国		20.0 %	60.0 %	15.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.05	0.76
	その他	12.5 %	12.5 %	31.3 %	25.0 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	3.0 %	13.3 %	58.1 %	17.2 %	6.9 %	1.5 %	100.0% (203)	3.12	0.84
⑥子供の教育	中国		20.0 %	44.0 %	32.0 %	4.0 %		100.0% (25)	3.20	0.82
	インド		50.0 %	50.0 %				100.0% (6)	2.50	0.55
	韓国			25.0 %	75.0 %			100.0% (8)	3.75	0.46
	その他	14.3 %	28.6 %	28.6 %	28.6 %			100.0% (7)	-	-
	全体	2.2 %	21.7 %	39.1 %	34.8 %	2.2 %		100.0% (46)	3.13	0.86
⑦治安	中国	2.1 %	3.5 %	11.1 %	47.9 %	34.7 %	0.7 %	100.0% (144)	4.10	0.89
	インド			8.7 %	43.5 %	47.8 %		100.0% (23)	4.39	0.66
	韓国		5.0 %	5.0 %	75.0 %	15.0 %		100.0% (20)	4.00	0.65
	その他		18.8 %	12.5 %	25.0 %	43.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	1.5 %	4.4 %	10.3 %	48.3 %	35.0 %	0.5 %	100.0% (203)	4.11	0.87
⑧生活の 便利さ	中国		2.1 %	8.3 %	39.6 %	48.6 %	1.4 %	100.0% (144)	4.37	0.73
	インド			13.0 %	39.1 %	43.5 %	4.3 %	100.0% (23)	4.32	0.72
	韓国			20.0 %	70.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.90	0.55
	その他		18.8 %	25.0 %	43.8 %	12.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体		3.0 %	11.3 %	42.9 %	41.4 %	1.5 %	100.0% (203)	4.25	0.77
⑨日本 での生 活全般	中国	0.7 %	1.4 %	28.5 %	59.7 %	9.0 %	0.7 %	100.0% (144)	3.76	0.66
	インド		4.3 %	26.1 %	65.2 %	4.3 %		100.0% (23)	3.70	0.63
	韓国			30.0 %	65.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.75	0.55
	その他		12.5 %	31.3 %	37.5 %	18.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	0.5 %	2.5 %	28.8 %	59.1 %	8.9 %	0.5 %	100.0% (203)	3.74	0.67

注)平均値は5点尺度(非常に不満:1点~非常に満足:5点)より算出(Nは有効回答数)。

国籍別では、「①住宅」に関する満足度はインド人技術者の間では相対的に高いのに対して、韓国人技術者の満足度は相対的に低い。「②食生活」については、中国人及び韓国人技術者に比較してインド人技術者の満足度が相対的に低く、不満が3割に上っている。インドの食生活は日本とはかなり異なっていることが背景にあるのだろう。ただし満足と回答するインド人技術者も4割に上る。「③通勤事情」については、中国人及び韓国人技術者と比較するとインド人技術者の満足度は非常に高い。通勤事情に非常に満足とするインド人技術者は3割である。

「④医療環境」はインド人の満足度が相対的に低く、中国人および韓国人技術者の不満が1割程度で

あるのに対し、インド人技術者の間では不満が3割強である。これは言葉の問題が大きいものと推測される。「⑤地域住民との関係」についても、インド人技術者の間での満足度が中国人及び韓国人技術者と比較して低い。

「⑥子供の教育」は日本で学校教育を受けさせているか否かの判別が本調査からは難しいため、表7-2では子供がいる技術者全員についての回答をまとめている。サンプル・サイズが小さいため注意が必要であるが、同表によるとインド人技術者の間で満足度がとりわけ低いことが注目される。生活を営む上での個別イシューと考えられるこれらの④～⑥の項目に関してインド人技術者の満足度が中国人及び韓国人技術者に比較して低いというのは、やはり言葉の問題とインドと日本の生活・文化の違いが大きいのだろう。

先に見たように、「⑦治安」と「⑧生活の便利さ」については総じて満足度が高い。「⑦治安」はインド人技術者の5割近くが非常に満足と回答している。「⑧生活の便利さ」は韓国人技術者の満足度が相対的に低いが、これは韓国の生活水準が日本と近いことが関連するのかもしれない。

3. 日本での生活への慣れ

最後に表7-3より外国人IT技術者が日本の生活にどの程度慣れてきているのかを見よう。生活への満足と同じく出身国と日本との文化及び生活様式の近さや言葉の問題に加えて、ここでは検討していない日本での滞在期間も生活に慣れたかどうかに影響を与える要因である。

まず「⑩日本での生活全般に関して」は、3人に2人の回答者が慣れたと回答している。慣れていないと回答しているのは僅か3.5%に過ぎない。国籍別には若干韓国人技術者が中国人及びインド人技術者と比べて日本の生活により慣れていると言えそうである。5点尺度による平均値から個別項目を見ると、「⑦買い物の仕方」(平均値4.08)は概ね慣れており、「⑧娯楽・リクリエーション施設の利用」(同3.74)、「⑥食事」及び「⑩通勤」(ともに同3.61)についても苦労は少ないようである。それに対して「②地域住民との付き合い」(同3.18)と「③日本人同僚との仕事を離れた付き合い」(同3.32)に関する慣れの程度は相対的に低い。

国籍別に見ると、中国人及び韓国人技術者はインド人技術者よりも「①日本社会の慣習」に慣れているようであるが、これは納得できる結果であろう。全体で見ると相対的に慣れていない「②地域住民との付き合い」は、5点尺度による平均値を見るとインド人技術者は中国人及び韓国人技術者と比べて慣れているようであるが、「③日本人同僚との仕事を離れた付き合い」については、中国人及び韓国人技術者のほうがインド人技術者よりも慣れていることがわかる。また「④日本人との日常会話」については中国人技術者が相対的により慣れている。インド人技術者の35%は日本人との日常会話に慣れていないと回答している。

衣食住のうちの住と食については、「⑤住宅状況」はインド人技術者が相対的に慣れているようであるが、「⑥食事」については中国人及び韓国人技術者と比べて慣れていないインド人技術者の比率が高い。これは前節で見た食生活への満足への回答と整合的であるものの、慣れているとの回答も5割以上に上っている。「⑤住宅状況」への慣れは中国人技術者と韓国人技術者に大きな差はないが、「⑥食事」については韓国人技術者のほうが中国人技術者よりも慣れている。

表7-3 日本での生活にどの程度慣れたか

		全く慣れていない	慣れていない	どちらともいえない	慣れている	非常に慣れている	無回答	合計	平均値	標準偏差
① 日本社会の慣習	中国	1.4 %	6.3 %	38.9 %	36.1 %	16.0 %	1.4 %	100.0% (144)	3.60	0.88
	インド		21.7 %	43.5 %	21.7 %	13.0 %		100.0% (23)	3.26	0.96
	韓国		5.0 %	20.0 %	75.0 %			100.0% (20)	3.70	0.57
	その他	6.3 %	18.8 %		43.8 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	1.5 %	8.9 %	34.5 %	38.9 %	15.3 %	1.0 %	100.0% (203)	3.58	0.91
② 地域住民との付き合い	中国	2.1 %	17.4 %	51.4 %	20.1 %	8.9 %	2.1 %	100.0% (144)	3.13	0.86
	インド	4.3 %	17.4 %	34.8 %	34.8 %	8.7 %		100.0% (23)	3.26	1.01
	韓国		10.0 %	70.0 %	20.0 %			100.0% (20)	3.10	0.55
	その他	6.3 %	6.3 %	25.0 %	37.5 %	18.8 %	6.3 %	100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	15.8 %	49.3 %	23.2 %	7.4 %	2.0 %	100.0% (203)	3.18	0.88
③ 日本人同僚との仕事を離れた付き合い	中国	2.1 %	13.9 %	43.8 %	29.9 %	9.0 %	1.4 %	100.0% (144)	3.30	0.90
	インド	4.3 %	21.7 %	34.8 %	30.4 %	8.7 %		100.0% (23)	3.17	1.03
	韓国		10.0 %	50.0 %	40.0 %			100.0% (20)	3.30	0.66
	その他	6.3 %	12.5 %	6.3 %	50.0 %	25.0 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	14.3 %	40.4 %	32.5 %	9.4 %	1.0 %	100.0% (203)	3.32	0.92
④ 日本人との日常会話	中国	1.4 %	9.0 %	34.7 %	41.0 %	11.8 %	2.1 %	100.0% (144)	3.54	0.87
	インド	4.3 %	30.4 %	21.7 %	26.1 %	17.4 %		100.0% (23)	3.22	1.20
	韓国		5.0 %	55.0 %	40.0 %			100.0% (20)	3.35	0.59
	その他	6.3 %	18.8 %	6.3 %	12.5 %	56.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.0 %	11.8 %	33.0 %	36.9 %	14.8 %	1.5 %	100.0% (203)	3.52	0.96
⑤ 住宅状況	中国	2.8 %	12.5 %	31.3 %	41.7 %	9.7 %	2.1 %	100.0% (144)	3.44	0.94
	インド		8.7 %	30.4 %	47.8 %	13.0 %		100.0% (23)	3.65	0.83
	韓国	5.0 %		40.0 %	55.0 %			100.0% (20)	3.45	0.76
	その他	6.3 %	6.3 %	18.8 %	43.8 %	25.0 %		100.0% (16)	-	-
	全体	3.0 %	10.3 %	31.0 %	43.8 %	10.3 %	1.5 %	100.0% (203)	3.49	0.92
⑥ 食事	中国	2.1 %	11.1 %	26.4 %	45.8 %	12.5 %	2.1 %	100.0% (144)	3.57	0.93
	インド	4.3 %	21.7 %	26.1 %	21.7 %	26.1 %		100.0% (23)	3.43	1.24
	韓国		5.0 %	20.0 %	75.0 %			100.0% (20)	3.70	0.57
	その他	6.3 %	6.3 %	12.5 %	18.8 %	56.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	11.3 %	24.6 %	43.8 %	16.3 %	1.5 %	100.0% (203)	3.61	0.98
⑦ 買い物の仕方	中国	0.7 %	1.4 %	13.9 %	55.6 %	27.1 %	1.4 %	100.0% (144)	4.08	0.73
	インド			34.8 %	30.4 %	30.4 %	4.3 %	100.0% (23)	3.95	0.84
	韓国			10.0 %	85.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.95	0.39
	その他		6.3 %	18.8 %	12.5 %	62.5 %		100.0% (16)	-	-
	全体	0.5 %	1.5 %	16.3 %	52.2 %	28.1 %	1.5 %	100.0% (203)	4.08	0.74
⑧ 娯楽・リクリエーション施設の利用	中国	1.4 %	9.0 %	27.8 %	42.4 %	18.1 %	1.4 %	100.0% (144)	3.68	0.93
	インド			26.1 %	39.1 %	34.8 %		100.0% (23)	4.09	0.79
	韓国		10.0 %	30.0 %	55.0 %	5.0 %		100.0% (20)	3.55	0.76
	その他		6.3 %	25.0 %	25.0 %	43.8 %		100.0% (16)	-	-
	全体	1.0 %	7.9 %	27.6 %	41.9 %	20.7 %	1.0 %	100.0% (203)	3.74	0.91
⑨ 医療機関の利用	中国	2.1 %	12.5 %	29.9 %	41.7 %	12.5 %	1.4 %	100.0% (144)	3.51	0.94
	インド	4.3 %	21.7 %	30.4 %	17.4 %	26.1 %		100.0% (23)	3.39	1.23
	韓国		15.0 %	20.0 %	55.0 %	10.0 %		100.0% (20)	3.60	0.88
	その他	6.3 %	18.8 %	12.5 %	37.5 %	25.0 %		100.0% (16)	-	-
	全体	2.5 %	14.3 %	27.6 %	39.9 %	14.8 %	1.0 %	100.0% (203)	3.51	1.00
⑩ 通勤	中国	2.1 %	13.9 %	24.3 %	41.0 %	17.4 %	1.4 %	100.0% (144)	3.58	1.01
	インド		13.0 %	17.4 %	34.8 %	34.8 %		100.0% (23)	3.91	1.04
	韓国		20.0 %	35.0 %	45.0 %			100.0% (20)	3.25	0.79
	その他		6.3 %	31.3 %	31.3 %	31.3 %		100.0% (16)	-	-
	全体	1.5 %	13.8 %	25.1 %	39.9 %	18.7 %	1.0 %	100.0% (203)	3.61	0.99
⑪ 日本での生活全般に関して	中国		3.5 %	29.9 %	55.6 %	9.7 %	1.4 %	100.0% (144)	3.73	0.69
	インド	4.3 %		30.4 %	52.2 %	13.0 %		100.0% (23)	3.70	0.88
	韓国			15.0 %	80.0 %		5.0 %	100.0% (20)	3.84	0.37
	その他		6.3 %	18.8 %	31.3 %	37.5 %	6.3 %	100.0% (16)	-	-
	全体	0.5 %	3.0 %	27.6 %	55.7 %	11.3 %	2.0 %	100.0% (203)	3.76	0.71

注)平均値は5点尺度(全く慣れていない:1点~非常に慣れている:5点)より算出(Nは無回答を除く)。

生活の中で「外出」に関するものとして、「⑦買い物の仕方」については出身国に関わらず総じて慣れているが、中国人技術者の8割強、韓国人技術者の9割が慣れていると回答しているのに対して、

インド人技術者は6割に留まっている。しかし娯楽やレクリエーション施設（「⑧娯楽・レクリエーション施設の利用」）はインド人技術者が中国人及び韓国人技術者よりも慣れているという回答比率が高い。「⑨医療機関の利用」は平均的にはインド人技術者が中国人及び韓国人技術者に比べて苦勞しているようである。「⑩通勤」に関しては、インド人技術者の慣れているという回答比率が高いのとは対照的に、韓国人技術者がそれほど慣れているわけではないことがわかる。

4. まとめ

本章では外国人IT技術者の仕事や生活に関する満足について検討した。サンプルに偏りがある可能性が否定できず注意が必要であるが、本章の検討で明らかになったのは次の諸点である。

仕事に関する満足度は、総合的には全回答者の3割強が満足、2割強が不満としており、仕事に対する総合的な満足度は特別に高いというわけではなく、また不満が大きいというわけでもないようである。個別項目を見ると、コミュニケーションに関する満足度は相対的に高いが、給与・ボーナスや福利厚生、会社によるキャリア・パスの設計、労働時間の長さ、昇進・昇格の機会といった処遇については満足度が低い。国籍別には、韓国人技術者の総合的な満足度が相対的に高い一方で、中国人技術者は総合的には仕事に関してそれほど満足とは感じていない。給与・ボーナスと昇進・昇格は、中国人及びインド人技術者の間で満足度が低いのにに対して、韓国人技術者の間では相対的に満足度が高い。与えられた仕事の内容に関しては、中国人技術者は不満というわけではないが、インド人及び韓国人技術者と比較すると満足度はかなり低い。

次に生活に関する満足は、出身国での状況やその生活及び文化様式の日本との近さ、言葉の問題、また給与水準にも関連するが、生活全般については回答者の7割近くが満足と答えており、国籍別にも大きな違いはないようである。個別項目では、生活の便利さと治安に対する満足度が極めて高く、地域住民との関係、子供の教育、そして住宅に対する満足度は相対的に低い。子供の教育に関しては特にインド人技術者の間で満足度が低く、また食生活についてもインド人技術者の満足度は相対的に低い。

日本での生活への慣れは、出身国と日本との文化及び生活様式の近さや言葉の問題に加えて、日本での滞在期間も影響を与える。生活全般に関しては3人に2人の回答者が慣れたと回答しており、慣れていないのは僅か3.5%である。国籍別には若干ではあるが韓国人技術者が中国人及びインド人技術者と比べて日本の生活により慣れている。個別項目では、買い物の仕方には概ね慣れており、また娯楽・レクリエーション施設の利用や食事、通勤についても苦勞は少ないようである。それに対して地域住民や日本人の同僚との仕事を離れた付き合いに関しては、相対的に慣れていない。

(太田仁志)

第8章 今後の職業と生活

1. 今後の職場の希望

表8-1 今後の仕事（国籍別）

		今の会社での勤続の希望						合計
		すぐに 転職し たい	転職し たい	どちら ともい えない	勤めて いたい	長く勤 めてい たい	無回答	
国籍	中国	7.6%	13.2%	45.1%	21.5%	9.7%	2.8%	100.0%(144)
	インド	4.3%	13.0%	21.7%	39.1%	21.7%		100.0%(23)
	韓国			15.0%	40.0%	45.0%		100.0%(20)
	その他	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	37.5%		100.0%(16)
合計		6.9%	11.8%	37.9%	24.6%	16.7%	2.0%	100.0%(203)

表8-1から、外国人IT技術者が現在の会社で、今後も継続して働きたいのかどうかを見ると、転職を考えている外国人IT技術者が18.7%を占める（「すぐに転職したい」(6.9%)と「転職したい」(11.8%)の合計）。一方で、今後も今の会社で働きたいと考えている外国人IT技術者は41.3%を占めている（「勤めていたい」(24.6%)と「長く勤めていたい」(16.7%)との合計）。ここから、外国人IT技術者の多くは、今の会社で働きたいと考えている場合が多いようである。

表8-2 今後の仕事（雇用形態別）

		今の会社での今後の勤続						合計
		すぐに 転職し たい	転職 した い	どちら ともい えない	勤めて いたい	長く勤 めてい たい	無回答	
雇用 形態	正社員	5.3%	9.9%	36.2%	28.9%	17.8%	2.0%	100.0%(152)
	有期雇用の 契約社員	13.6%	20.5%	45.5%	11.4%	9.1%		100.0%(44)
	パートタイ マー・アルバ イト			50.0%	50.0%			100.0%(2)
	経営者(自営 も含む)			20.0%		60.0%	20.0%	100.0%(5)
合計		6.9%	11.8%	37.9%	24.6%	16.7%	2.0%	100.0%(203)

次に、同じく表8-1から、国籍別に今の会社で継続的に働きたいのかどうかを見ると、国籍別に違いが見られることが分かる。韓国出身IT技術者の場合、今の会社で継続的に働きたいと考える人が85.0%を占め（「勤めていたい」(40.0%)と「長く勤めていたい」(45.0%)の合計）、次いで、インド出身の