

日本で働く外国人エンジニアが望む 「働き方」の調査

A Survey of the Preferred Working Styles of Foreign Engineers in Japan





調査概要

.....

1



趣旨と目的



.....

3



調査：テレワーク事情

.....

4



調査：帰国事情

.....

9



調査結果ダイジェスト

.....

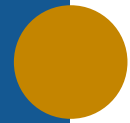
13



なぜ「働き方」改革で人材を確保できるか

.....

19



メッセージ：
今後のトレンドに向けて

.....

24



調査名

日本で働く外国人エンジニアが望む「働き方」の調査
(A Survey of the Preferred Working Styles of Foreign Engineers in Japan)

調査対象

2021年7月～2022年8月、株式会社JELLYFISHのヒューマンキャピタル・ソリューション事業部が面談を実施した外国人エンジニア1025名

調査方法

日本語・英語のGoogle Formアンケートのメールによる一斉送信と回収

調査期間

2022年11月29日～2022年12月9日

有効回答数

123人

回収率

12%

123人の外国人エンジニアからの回答を整理すると、次のような結果がわかります。

働き方：40%がフルリモートを希望しています。また、91%が週2日以上のリモートワークを希望しています。（P5）

出社で困ること：回答者の中で、90名（73%）が通勤時間、68名（55%）が通勤ラッシュで困っています。出社に困ることがない回答者は8%です。（P6）

リモートで困ること：33%がコミュニケーション不足、25%がプライベートと同じ環境のせいで集中できないことで困っています。リモートワークに困ることがない回答者は28%です。（P7）

導入してくれたら嬉しい制度：56%が出社日の自由選択制度とコアタイムなしのフレックスタイム制度を希望しています。（P8）

帰国問題：76%が年に2週間以上の母国への帰国をしたいと考えています。また、55%が帰国期間にはフルリモート制度を導入してほしいと考えています。（P10~）

趣旨と目的

株式会社JELLYFISHは、日本で働く外国人エンジニアを対象に、企業の働き方体制についてのアンケート調査を実施しました。

調査の目的は、**エンジニア人材不足の問題に直面している企業が、外国人エンジニアを採用する際に競争力を持つ企業体制を整備するために、どのような体制を取り入れるかの課題についての情報提供**です。

調査では、123名の外国人エンジニアの働き方に対する要望、働くことで困っていることや改善を望む点、企業で備えてほしいサポートやインフラ、柔軟な働き方の取り組みなどを問いかけてきました。

その吸い上げられた結果が、日本の企業がよりグローバル化に対応した、働きやすい環境を提供できる一助になればと、願っています。

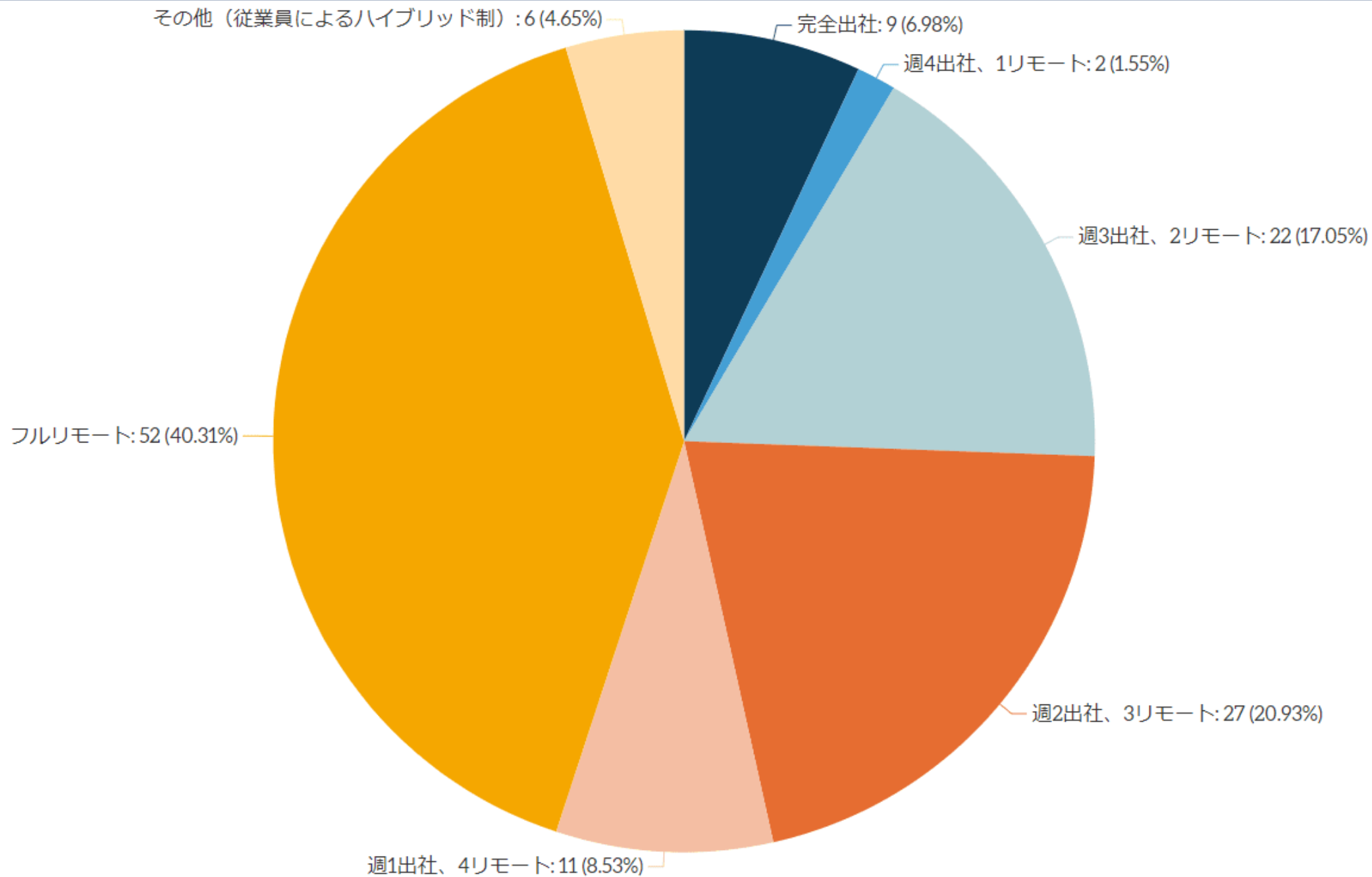
概要

外国人エンジニアが出勤またはリモート勤務を希望する頻度、出勤時とリモート時の問題点、そして企業に導入して欲しい制度について、アンケートを取りました。

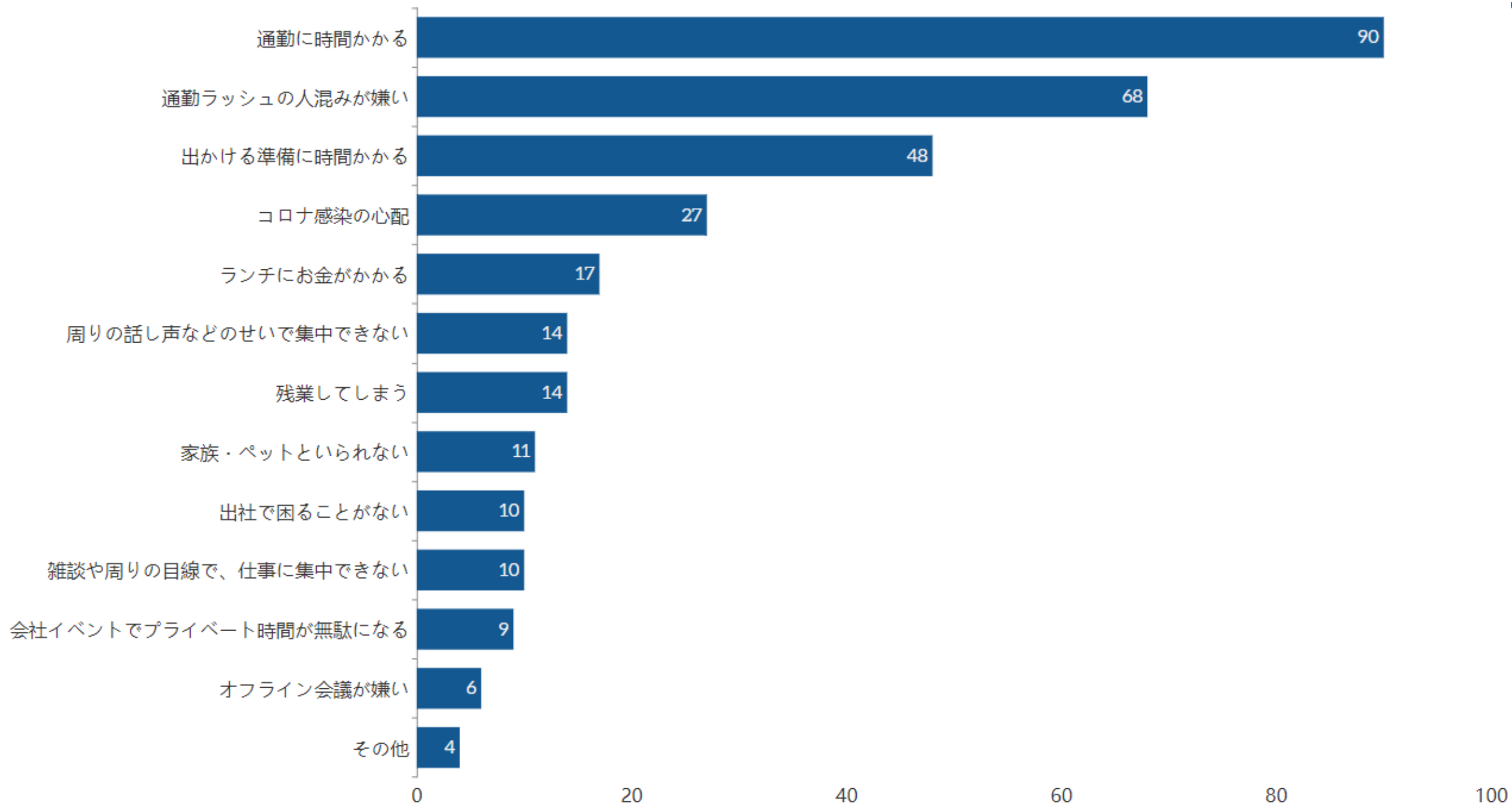
アンケート項目

- ① 企業に導入してほしい『出勤・リモートワーク体制』
- ② 「出勤」で困ること
- ③ 「リモートワーク」で困ること
- ④ 企業に導入してほしい制度

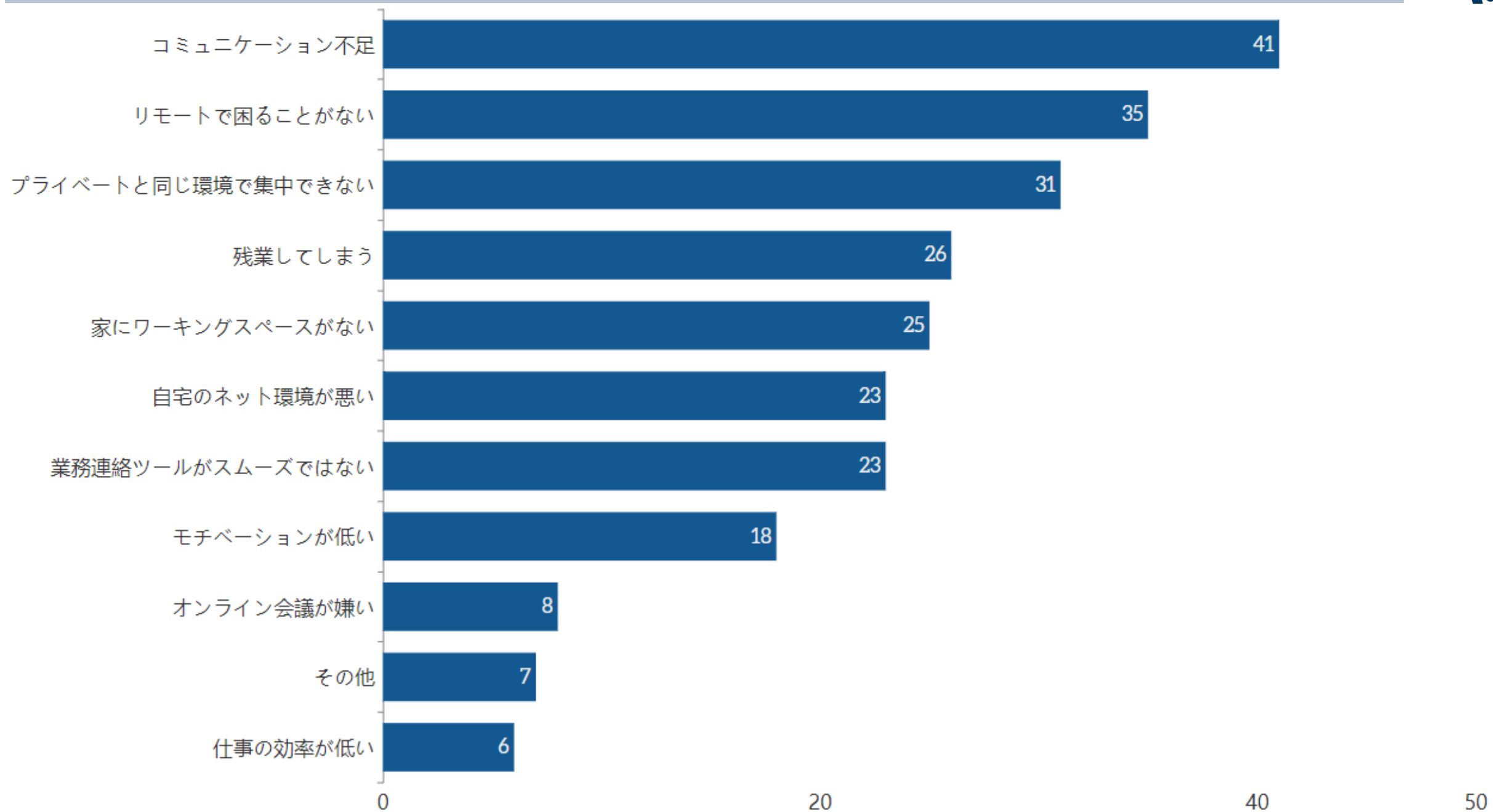
① 企業に導入してほしい『出社・リモートワーク体制』



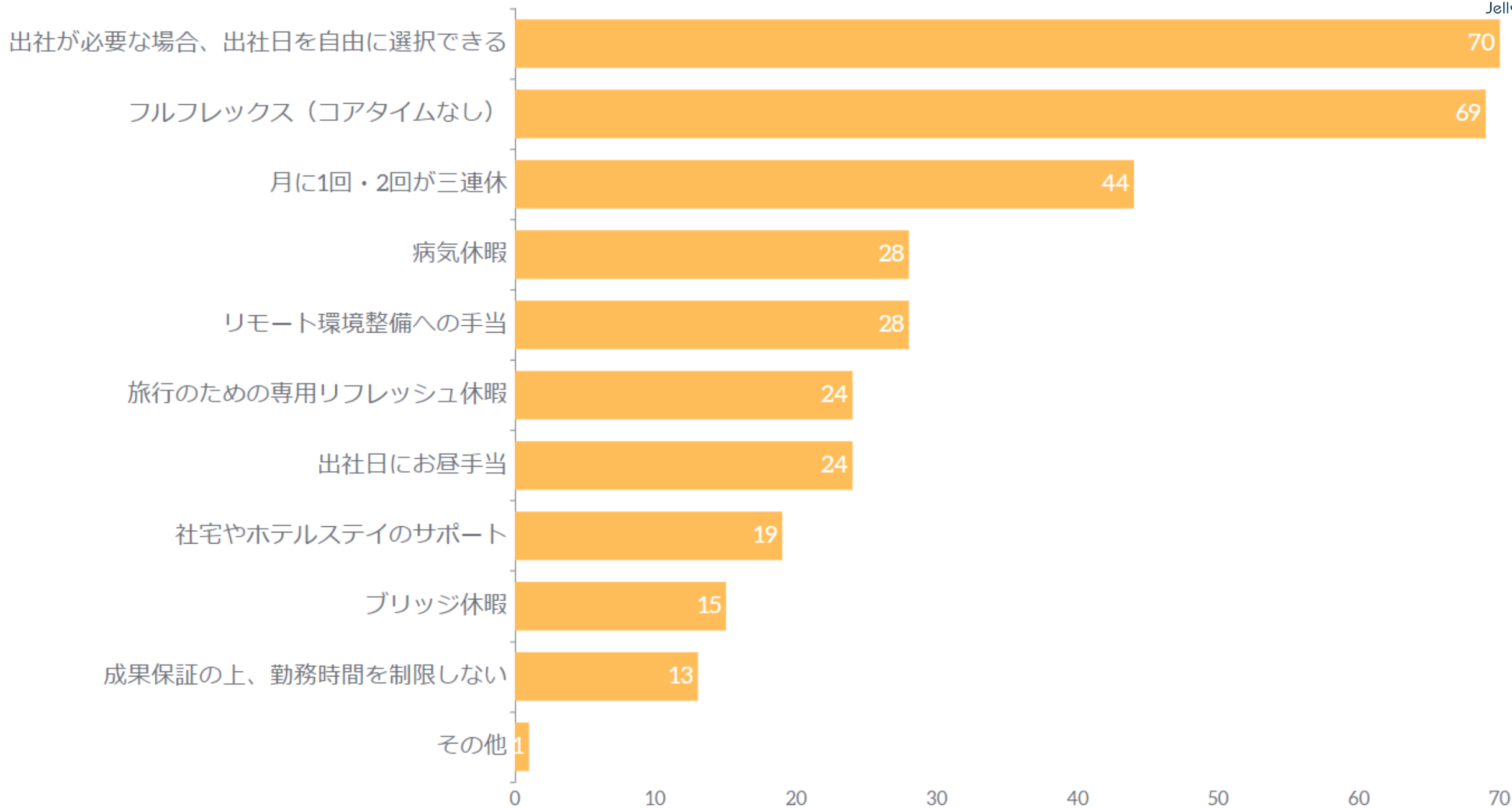
② 「出社」で困ること（複数回答）



③ 「リモートワーク」で困ること（複数回答）



④ 導入してくれたら嬉しい制度（複数回答）

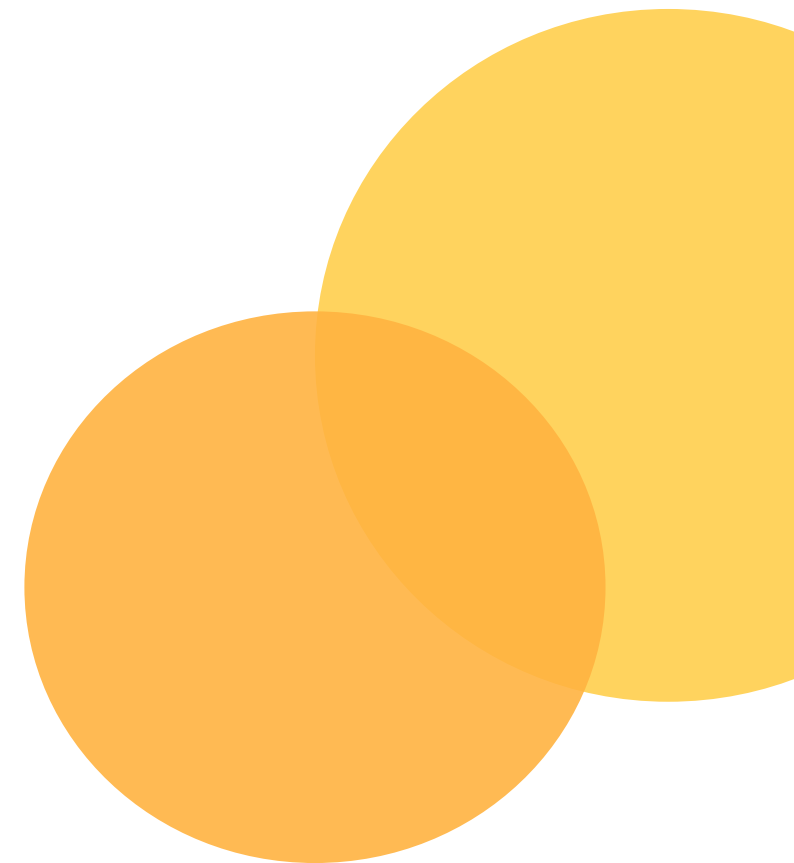


概要

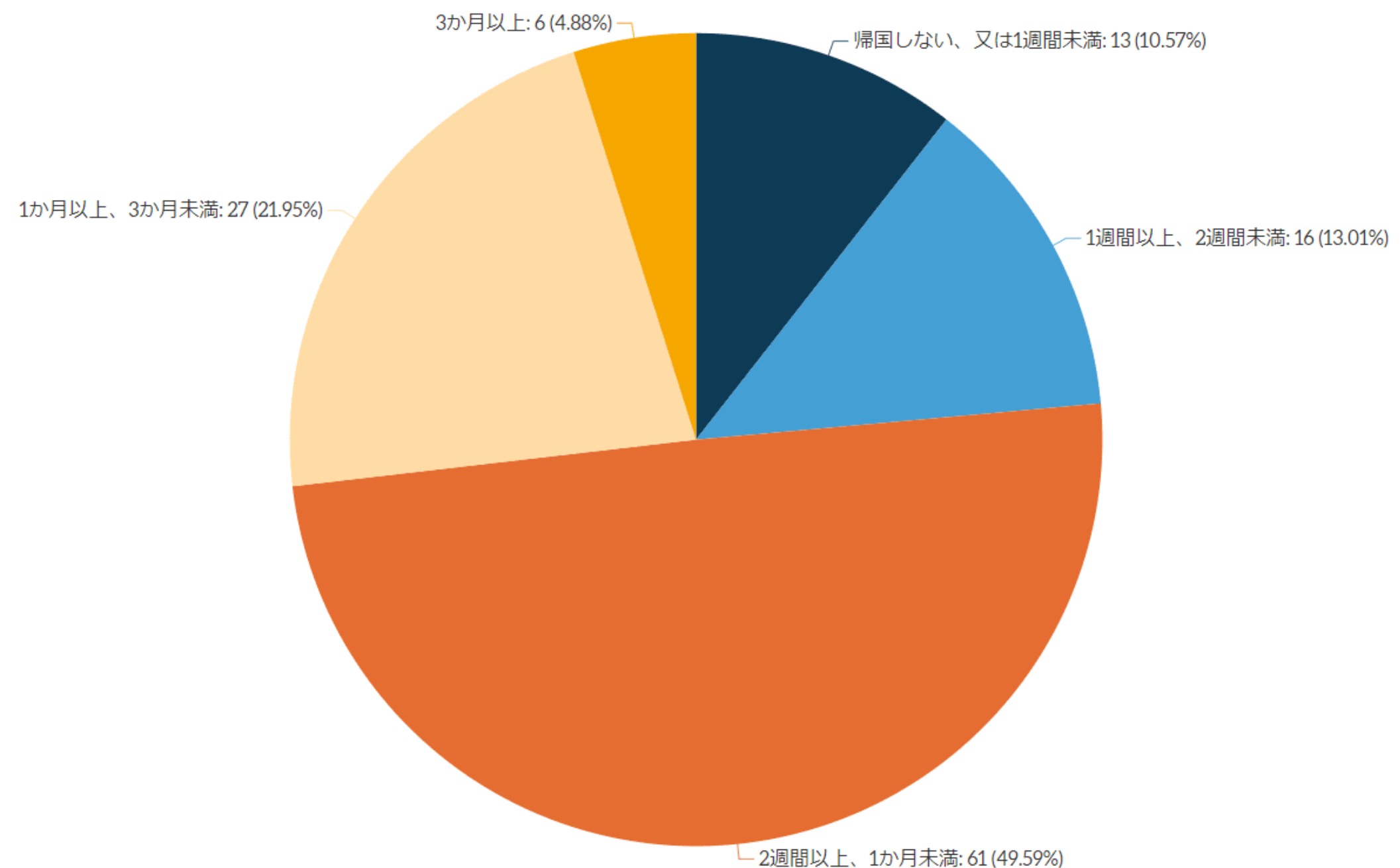
外国人社員ならではの帰国事情について、帰国期間と帰国のために整備してほしい制度について、アンケートを取りました。

アンケート項目

- ① 母国への帰国希望
- ② 帰国で休暇を取ること
- ③ 帰国のために、導入してほしい体制



① 休暇での母国への帰国希望期間



② 帰国のために有給を取るかどうかについてどう思う

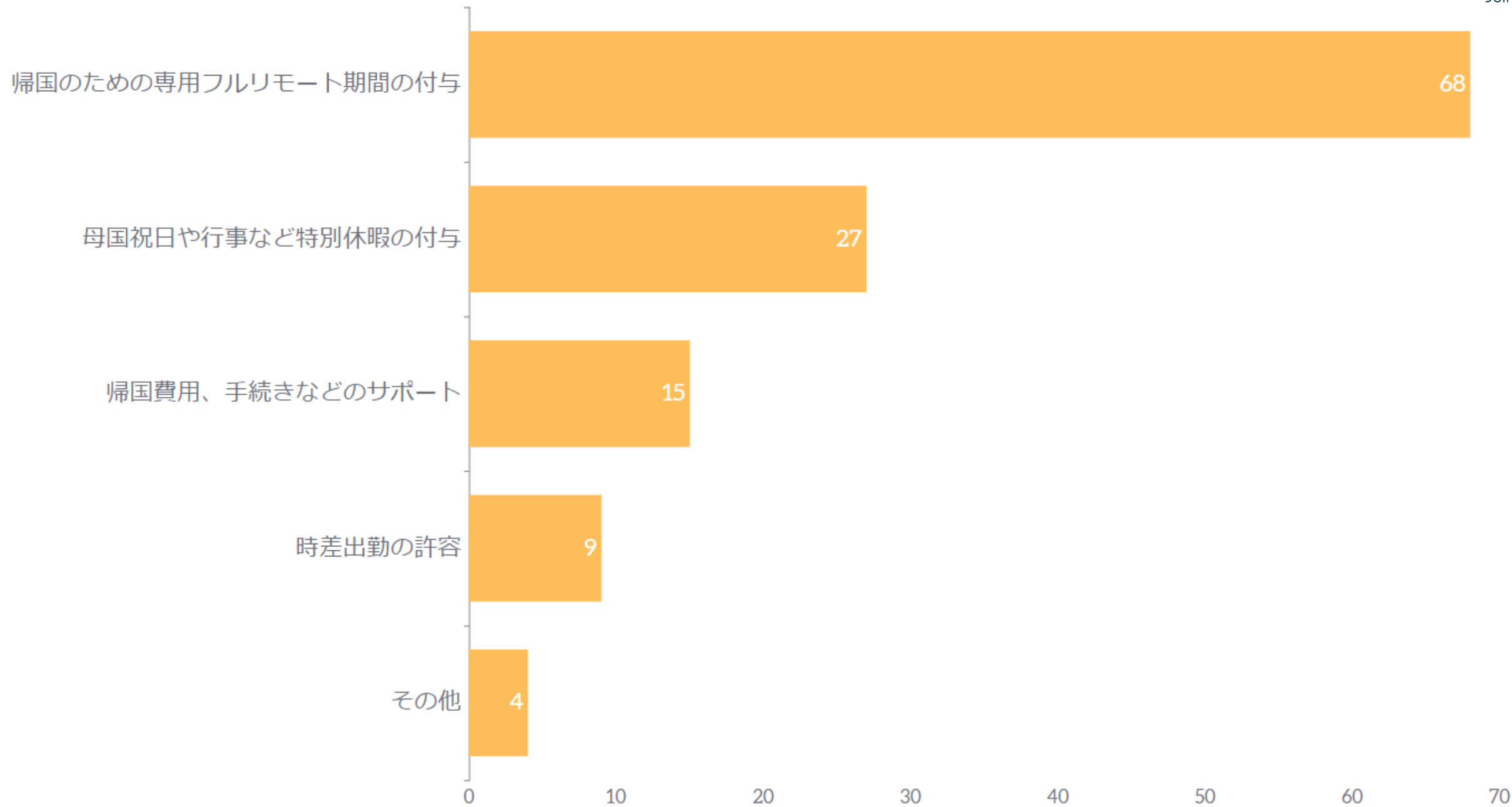


取りたくないが、帰国のために取る (62人)

取っても問題ない (50人)

取りたくないから、帰国をやめる (11人)

③ 帰国のために、導入してほしい体制



調査結果ダイジェスト

 出社 or リモート

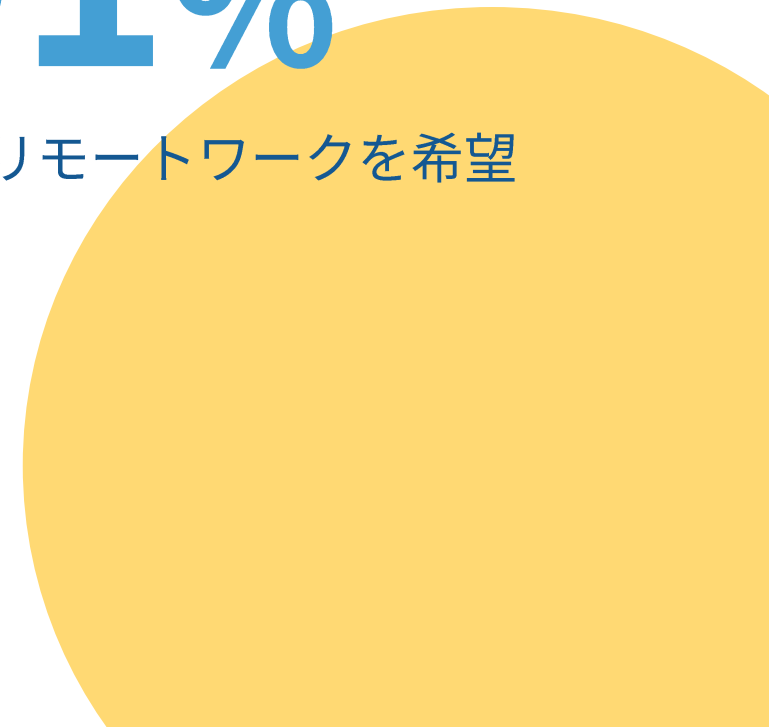


40%

フルリモートorハイブリッドを希望

91%

週2日以上のリモートワークを希望



 出社で困ること



73%

出社のために、通勤に時間かかる
ことに困っている

55%

通勤ラッシュの人混みが嫌い

8%

出社で困ることがない



 リモートで困ること



28%

リモートワークで困ることがない

33%

リモートワークで、コミュニケーション不足に困っている

25%

プライベートと同じ環境のせいで集中できない

 導入してほしい体制

56%

出社日を自由に選択できる



56%

コアタイムなしのフレックスタイム

36%

月に1回・2回が三連休
(例：第4金曜日は休み)

 年間帰国したい期間



76%

年に2週間以上母国への帰国したい

27%

年に1か月以上母国への帰国したい

 帰国事情で、導入してほしい体制

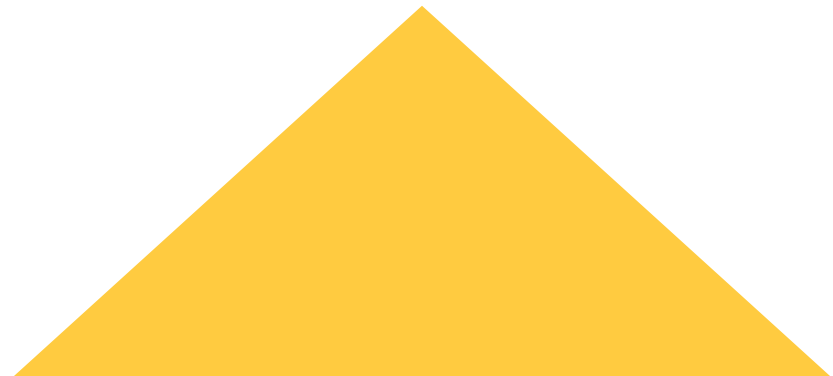


55%

帰国期間のフルリモート制度

21%

母国祝日や行事など特別休暇



- ▶ 本調査の結果からわかること：外国人エンジニアの多数は、プライベートを重視する柔軟な働き方を望んでいます。

「柔軟」とは、従来捉われてきたただの「リモートワーク」だけではなく、働く時間と場所の自由選択や、帰国事情のためのサポート体制など、従業員のプライベートを配慮した体制にあります。

- ▶ 2020年コロナ背景から流行りになったリモート体制は「感染予防」というやむを得ない理由で始まったこともありますが、本調査でもわかるように、入社したくない理由の中に最も多いのは通勤途中の時間の無駄と通勤ラッシュにあります。そのため、企業にとってコロナ終息後もテレワーク体制を継続することは、外国人社員にとっても嬉しいことです。

- ▶ また、リモートワーク体制は企業にとってもプラスであることもわかります。
- ▶ 2020年、国土交通省が東京都内に本社をおく上場企業（389社）に向けた企業向けアンケート調査（<https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001371777.pdf>）の結果によると、以下がわかります：

2020年当時テレワーク体制を既に導入した企業は8割も超えました。

約7割の企業は、新型コロナウイルス感染拡大の終息後もテレワーク体制を拡大・維持（拡大18%、維持53%）を今後の方針としています。

テレワーク体制を導入している企業がテレワーク体制のメリットについての回答にもっとも多いのは：

- ・従業員のワーク・ライフ・バランスが改善する
- ・業務の効率化・無駄な仕事の削減につながる

▶ 株式会社JELLYFISHのヒューマンキャピタル・ソリューション事業部によると、候補者が企業に入社するまでの3つの段階に、それぞれ企業の福利厚生（特に働き方体制）を認知することによって、応募・選考進行・内定承諾という3つのフェーズに繋がります。

▶ 1 応募フェーズ（認知段階）

候補者から見ると、希望年収が得られる前提で、企業の「雰囲気」（働き方と福利厚生）で認知して、好感度に左右されて応募することが多いです。

2 選考フェーズ（優先度付き段階）

エンジニアの求人倍率はx倍である現在、何社も並行で選考が進む状況は普遍的です。複数の選考で候補者は優先順位を付けることが多いです。相互面接（Mutual Interview）で、候補者のFirst Choiceになるためにあらゆる面（福利厚生と企業体制）でのアピールが重要です。

3 クロージングフェーズ（勝負段階）

希望する人材を確保するために、競争企業と年収で勝負するか、今までの選考で蓄積してきた+αによって獲得できた好感度で勝負するか、どちらかによります。

なぜ「働き方」改革で人材を確保できるか

株式会社JELLYFISHのクライアント企業の中に、働き方体制と福利厚生で候補者にアピールできている企業例（推薦率、選考進行率、内定承諾率を総合判断した場合）：

› SaaS企業A（500万）

ハイブリッドワーク

スーパーフレックス制度

› 旅行会社B（450万）

フレックスタイム制（コアタイム10:30-15:30）

場所が自由なりモート

› eコマース企業C（500万円～600万円）

フルリモート制度（日本国内であれば場所不問）

通勤手当月15万まで

フルフレックス制度（コアタイムなし）

› エンタメゲーム会社D（600万円～800万円）

週休2.5日制

フレックス制度（7時～20時）

5年間勤務した際に暦日30日間の特別休暇

育児フリータイム制度

社員食堂（ランチと夕食の提供）

› ゲーム会社E（700万円～900万円）

フルフレックス制度（コアタイムなし）

休暇は自由な申告制

› SaaS企業F（400万円～500万円）

国内外からフルリモート制度

フルフレックスタイム制

- 以上の調査結果と分析により、「従業員のプライベートを重視し、柔軟な働き方体制を整備している企業」が、外国人エンジニア人材を確保する競争市場に優位性があることがわかります。

リモートワーク体制の導入は「柔軟性」の限界ではありません。フレックスタイムや場所不問なりモート（時差出勤の可能）など、**働き手に主導権を与える**ことで、エンジニア採用成功率を上げるだけでなく、社員のワーク・ライフ・バランス改善と業務の効率化にも繋がります。

故に、「働き方」改革はコロナ時期の一時対策ではなく、企業と社員のWIN-WINに繋がる持続可能な体制と考えられます。

- ▶ 日本では、近年からエンジニア不足が深刻化しています。2030年に日本は約45万～79万人のIT人材が不足することになります（経済産業省2019年3月「IT人材需給に関する調査」により）。そのために日本の企業は、世界から高度人材を獲得する競争市場に参加しなければならない。
- ▶ エンジニア不足が深刻化する一方、日本でのエンジニアの給与は比較的低く、世界的に見ても控えめであるとされています。2023年1月現時点、日本のエンジニア平均給与は424万円、アメリカのエンジニア平均給与は1062万円（\$83,200）です（Glassdoorにより）。日本の企業は、グローバルなエンジニア採用市場において競争力不足の現実に直面しています。

- ▶ 給与水準において競争力を欠いているため、日本の企業は人材獲得戦略を見直し、柔軟な働き方体制の整備に取り組むことが求められています。つまり、働き方の改革により、ワークライフバランスを重視し、社員が豊かなプライベートライフを送りながらも働きやすい環境を提供することが求められています。
- ▶ コロナが退潮していく今こそ考えるべき「働き方」体制は、日本国内企業がグローバルな人材市場でエンジニアを勝ち取る鍵となるかもしれません。

長期的な視野では、外国人だけではなく、すべての社員が働きやすい環境を整備し、企業全体をよりオープンで現代的な組織にすることが重要と見られます。働き方改革やワークライフバランスの改善などが求められることは、現代の必然的なトレンドです。働き方体制の見直しによって、企業全体がよりオープンで現代的な組織として、世界でも競争力を発揮できるようになるでしょう。