

財団法人国際経済交流財団「中国地域における外国人技術者・研究者の受け入れ及び留学生生活用に対する環境整備に関する調査研究報告書」事業（平成16年度）より

中国地域企業における外国人技術者・研究者の 受け入れと留学生生活用に対する環境整備(2)

昨年11月号では、当研究センターが財団法人国際経済交流財団の委託のもと、中国経済産業局と協力して実施した「中国地域における外国人技術者・研究者の受け入れ及び留学生生活用に対する環境整備に関する調査研究報告書」（平成16年度）から、企業調査の概要をご紹介いたしました。企業調査の結果からは下記のように重要なファクトファインディングがあったのは、前回ご報告したとおりです。

（企業調査の結果から）

- ・ 企業にとって、外国人技術者・研究者の採用はグローバルな事業戦略との関連性が強く、企業の戦略的な人材マネジメントの一環となっていること
- ・ 外国人人材が持っている自分自身の将来キャリアに対する考え方と企業の人材マネジメントの間にギャップが生じている例がみられること
- ・ 企業が雇用する外国人専門職・技術職の約70%が中国地域内で就業しており、地域に一定期間定着し、貢献する人材であること
- ・ 企業で外国人人材の活用を進める上で、企業における成果・実績主義に基づく人事制度の導入・変更が1つの重要ポイントとなること

今号では、中国地域に立地する大学の協力を得て実施した留学生アンケート調査の結果と、これらの企業調査や留学生調査等から、中国地域において外国人技術者・研究者の受け入れのためクリアすべきと考えられる環境整備上の課題についてご紹介致します。

留学生調査では、修了後の予定、地域企業への就職意向、キャリア形成や就業に関する考え方や価値観、国内就職に当たっての問題点等を把握しましたが、以下のような事実がわかりました。

(留學生意識調査の結果から)

- ・ 卒業後、中国地域で働きたい、働いてもよいと考えている留學生は全体の 58%に達すること
- ・ 日本で働きたい、日本で働くことも選択肢の一つと考える留學生の約 80%は、日本で就職後 10 年以内程度で帰国希望を持っていること
- ・ 留學生が企業を選択する上で最も重視することは、その企業で高い技術・知識を学べることであり、また自分のキャリアに対する意識が高いこと
- ・ 就職に当たっての最大の問題点は、外国人を求めている企業の情報が不足しており、自分の目標や生かしたい能力と企業の考えが合うかどうかについて不安が大きいこと

なお、調査の実施に当たりましては、企業、大学、留學生の皆様にご協力いただくとともに、中国経済産業局に多大なご支援を賜りました。また、調査結果の本誌への掲載に当たり、財団法人国際経済交流財団に快くご承諾いただきました。この場をお借りして改めて御礼申し上げます。(柴田)

中国地域における留學生の就業意識

1. 修了後の予定

(調査結果の要点)

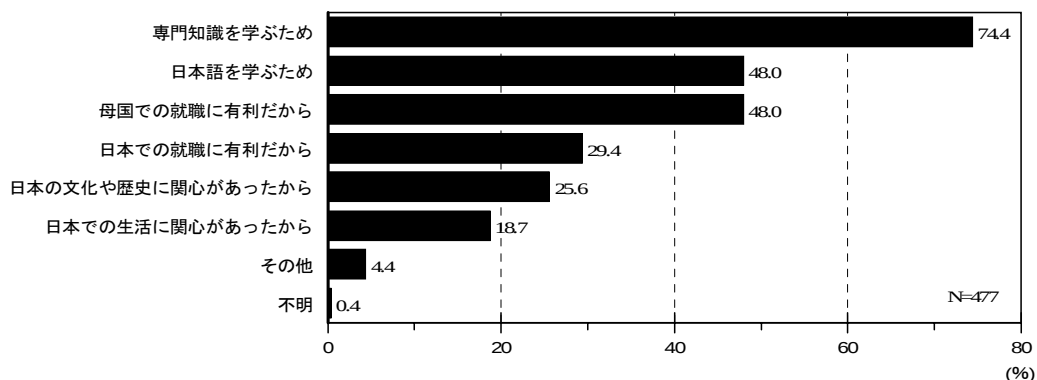
- ・ 留学目的は専門知識や日本語を学ぶことが中心である。母国での就職が有利だからと考える学生も多いが、日本での就職に有利と考えている者は比較的少ない。
- ・ 留学修了後の予定は 70%が就職である。

(1) 留学の目的

中国地域の大学に在籍する留學生の留学目的は、当然のことではあるが「専門知識を学ぶため」が 74.4%と最も多い(図 1)。次いで「日本語を学ぶため」(48.0%)、「母国での就職に有利だから」(48.0%)がほぼ 50%に達する。

「日本での就職に有利だから」と日本での就職を直接の留学目的として挙げる者は 29.4%であり、4 分の 1 程度である。

図1 留学の目的



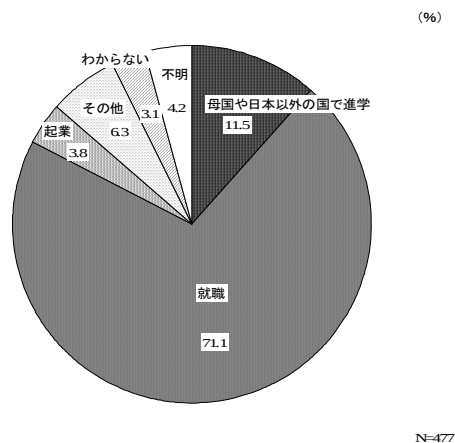
(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

(2) 留学修了後の予定

留学生の71.1%が、課程修了後に「就職」を予定している(図2)。「母国や日本以外の国で進学」という回答は11.5%であった。

また、「起業」という回答も3.8%あった。

図2 留学終了後の予定



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

2. 日本企業及び地域企業に対する就職意向

(調査結果の要点)

- ・ 就職・起業を予定している者のうち、日本で働きたい・日本で働くことも選択肢の一つと考えている留学生は94%(留学生全体の70%)に達する。

- ・ 日本で働きたい・日本で働くことも選択肢の一つと考えている留学生のうち、中国地域で働きたい・働いてもよいと考えている留学生は83%（留学生全体の58%）である。
- ・ 働きたい職種は、理工系は設計・開発、社会・人文系は国際業務や通訳・翻訳が多い。

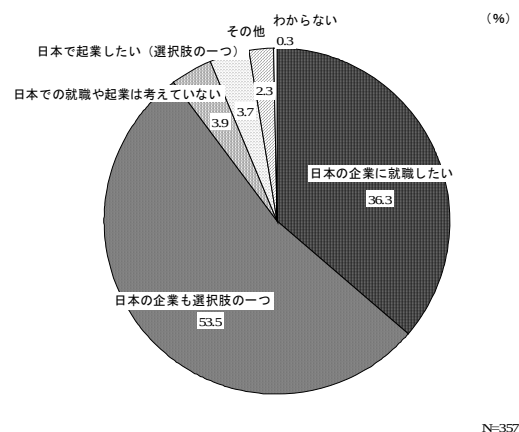
（１）日本企業に対する就職意向

前述のとおり、課程修了後に就職や起業を予定する学生は70%を上回るが、就職・起業の予定者を対象に、日本で働くことの希望を把握した。

結果、「日本の企業に就職したい」という学生が36.3%、「必ずしも日本の企業でなくてもよいが、日本の企業も選択肢の一つと考えている」者は53.5%であった。これに「日本で起業したい（日本で起業することも選択肢の一つと考えている）」（3.7%）という留学生を合わせ、日本で就業する可能性がある学生をみると93.5%に達する（図3）。

留学生全体に対する割合に換算すると、ちょうど70%である。留学目的は専門知識や日本語の修得が主であるが、それらの知識を生かす就業の場は「日本がよい、あるいは日本でもよい」と考えている留学生は多い。

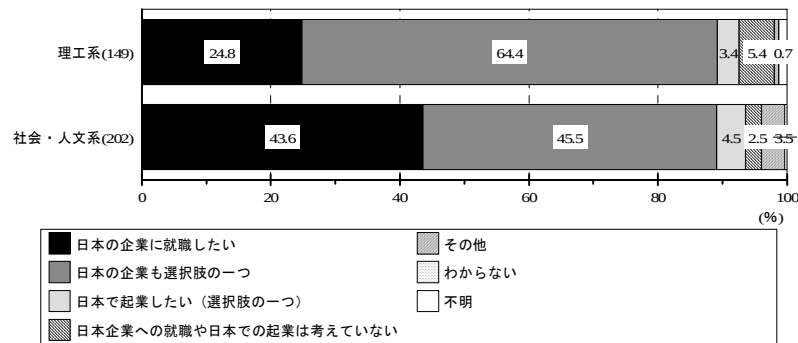
図3 日本での就業意向（就職・起業を予定している留学生を対象）



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

専攻の理工系と社会・人文系で、日本での就業意向を比較すると、「日本の企業に就職したい」という回答は理工系24.8%に対して社会・人文系43.6%であり、日本での明確な就業意向を持つ者は社会・人文系留学生の方が多い（図4）。しかしながら、「日本の企業も選択肢の1つ」という回答を含めると、理工系、社会・人文系ともほとんど同じであり、日本での就業意向は理工系、社会・人文系とも同程度に強いと考えて差し支えないものと考えられる。

図4 日本での就業意向（理工系、社会・人文系別）



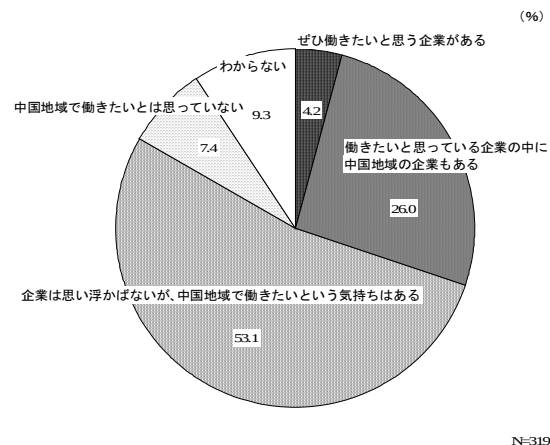
（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

（２）中国地域企業に対する就職意向

さらに、「日本の企業に就職したい」あるいは「日本の企業も選択肢の一つ」と回答した留学生の中で、中国地域の企業に「ぜひ働きたいと思う企業がある」という者は 4.2% であり、「働きたいと思っている企業の中に中国地域の企業もある」という留学生は 26.0 %であった（図5）。

図5 中国地域での就業意向

（日本の企業に就職したい、日本の企業も選択肢の一つと回答した留学生を対象）



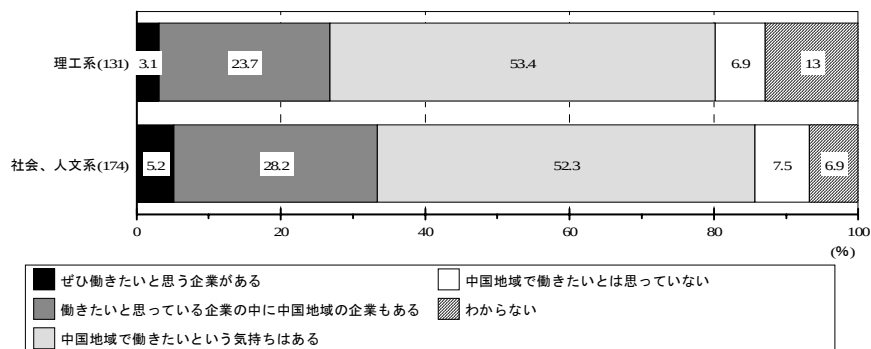
（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

これらに加えて「現在のところ、中国地域で働きたいと思う企業は思い浮かばないが、中国地域で働きたいという気持ちはある」という留学生が 53.1%おり、先の回答と合計して中国地域で働きたい・働いてもよいと考えている留学生数をみると 83.3%に達する。これを留学生全体の割合に換算すると 58.3%であり、半数を大きく上回る。

日本での就職・起業の可能性のある学生のうち、「中国地域で働きたいとは思っていない」と明確に否定しているのは 7.4%であった。

なお、専攻の理工系、社会・人文の別では、中国地域企業への就業意向に大きな差異はみられなかった（図6）。

図6 中国地域での就業意向（理工系、社会・人文系別）
（日本の企業に就職したい、日本の企業も選択肢の一つと回答した留学生を対象）



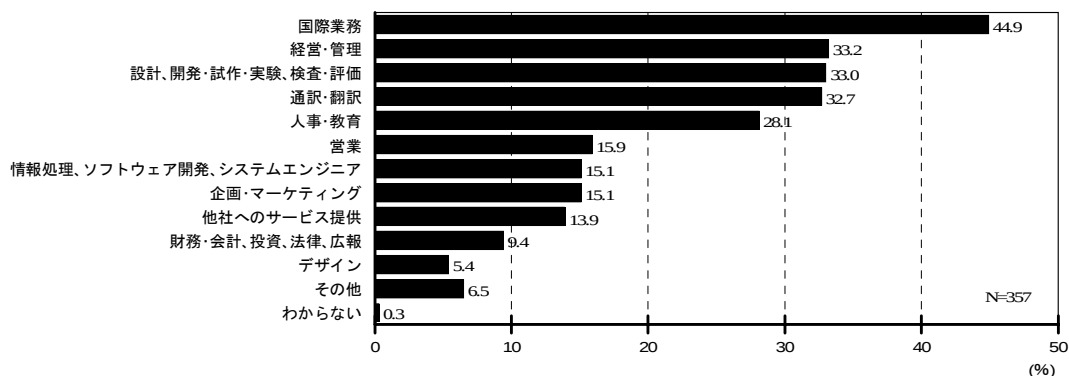
（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

（3）働きたい職種

留学生が働きたい職種で最も多いのは「国際業務」であり 44.9%になる。このほかでは、「経営・管理」（33.2%）、「設計、開発・試作・実験、検査・評価」（33.0%）、「通訳・翻訳」（32.7%）、「人事・教育」（28.1%）などが、30%前後の回答となっている（図7）。

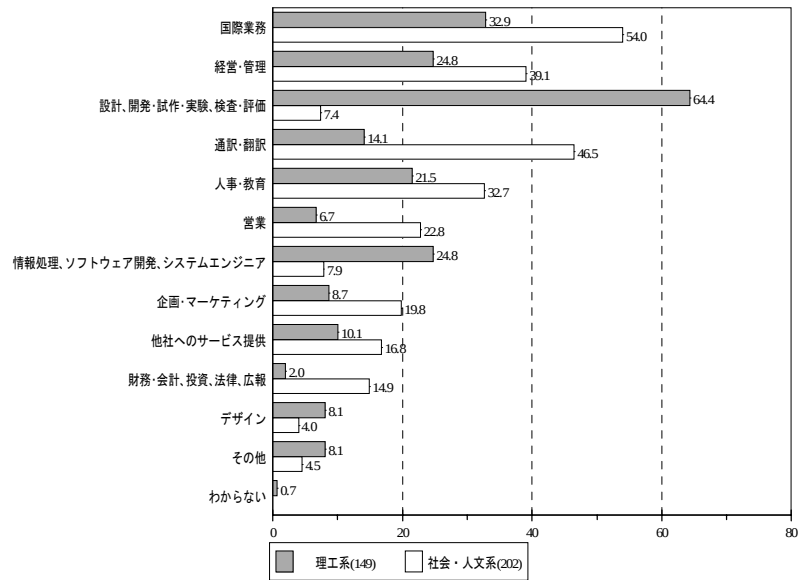
専攻の理工系、社会・人文系で分けてみると、社会・人文系留学生は「国際業務」（54.0%）と「通訳・翻訳」（46.5%）に回答が集中しているほか、「経営・管理」も 39.1%と多い（図8）。理系は、「設計、開発・試作・実験、検査・評価」が 64.4%で最も多いが、「国際業務」を挙げる学生も 32.9%に上る。また、「情報処理、ソフトウェア開発、システムエンジニア」も 24.8%と4分の1程度の回答となっている。

図7 働きたい職種



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

図 8 働きたい職種（理工系、社会・人文系別）



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

（４）日本で就職を希望しない理由

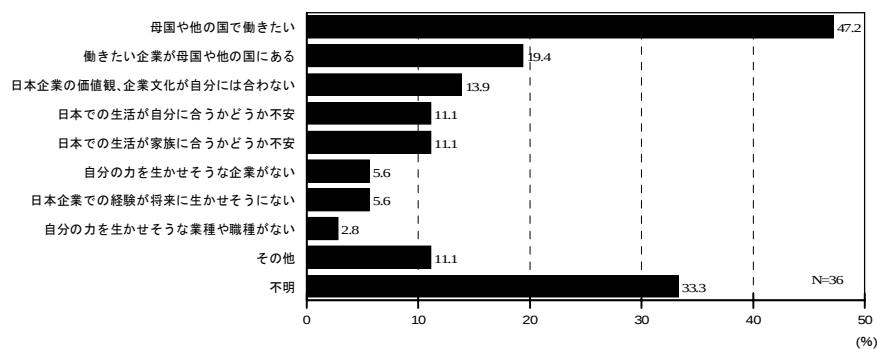
日本で就職を希望しない理由について回答した留学生は 36 人であり、全体の 7.5%に当たる。

サンプル数は十分でないが、日本で就職を希望しない理由をみると、「母国や他の国で働きたいから」という留学生が 47.2%と半数近く、「働きたい企業が母国や他の国にあるから」とする留学生が 19.4%である（図 9）。

「日本企業の価値観・企業文化が自分には合わないから」（13.9%）、「日本での生活が自分に合うかどうか不安だから」（11.1%）、「日本での生活が家族に合うかどうか不安だから」（11.1%）といった日本の就業・生活を消極的に考えている理由は 10%を超える程度である。

図 9 日本で就職を希望しない理由

（就職・企業予定であるが日本で就職・企業を希望しない留学生を対象）



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

3. キャリア形成の考え方

(調査結果の要点)

- ・ 日本で働きたい・日本で働くことも選択肢の一つと考える留学生の約 80%は、日本で就職後 10 年以内程度で帰国希望を持っている。
- ・ 留学生の約 80%は、働くことに対する自分の価値観や考え方を持ち、将来のキャリアについて計画や考えを持っている。また、企業を選択する上で最も重視することは、その企業で高い技術・知識を学べることであり、自分のキャリアに関する意識が高い。

(1) 就職後の帰国意向

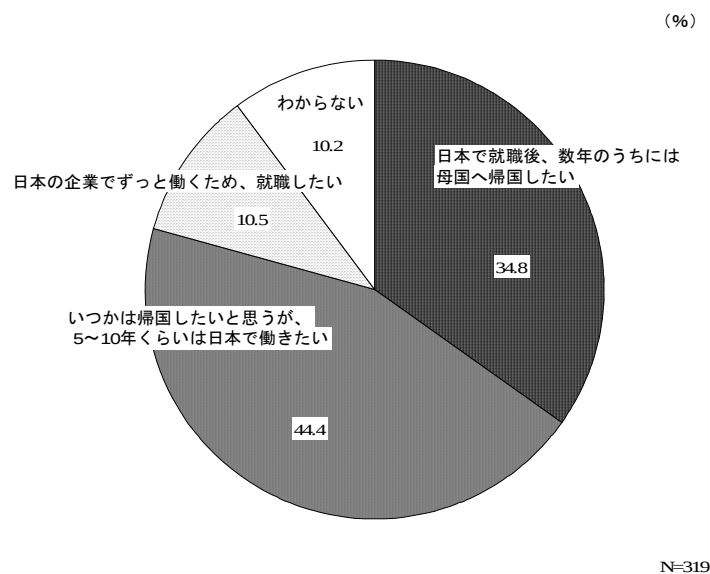
留学生のキャリア形成の考え方についてみるため、その前提条件となる就職後の帰国意向を把握した。結果、「日本の企業に就職したい」あるいは「日本の企業も選択肢の一つ」と考える留学生のうち、「日本で就職後、数年のうちには母国へ帰国したい」という学生が 34.8%であった(図 10)。

「いつかは帰国したいと思うが、5～10 年くらいは日本で働きたい」とする留学生が最も多く、44.4%である。

「日本の企業でずっと働くため、就職したい」と回答した留学生は 10.5%であるのに対して、80%近くの留学生が 10 年内くらいで将来で帰国意向を持っている。

図 10 就職後の帰国意向

(日本の企業に就職したい、日本の企業も選択肢の一つと回答した留学生を対象)



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

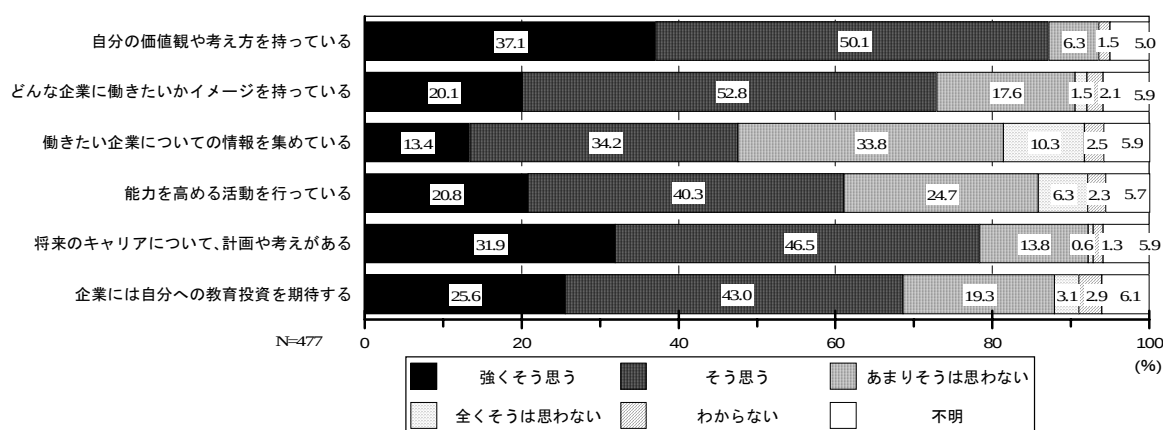
（２）キャリア形成等に対する意識

自分自身のキャリア形成に関連して、働くことや自分自身の価値を高めていくことに対する考え方を留学生に対して尋ねた。

「働くことに自分の価値観や考え方を持っている」かどうかについて、「そう思う」（「強くそう思う」と「そう思う」の合計）という留学生は87.2%であり、また「将来のキャリアについて計画や考えある」とする留学生は78.4%とほとんどの留学生で肯定的な回答を得た（図11）。留学生がキャリア形成に対して高い意識を持っていることがわかる。

また、「どんな企業に働きたいかイメージを持っている」と留学生も72.9%、「学校のほかに自分の能力を高める活動を行っている」学生は61.1%と多いが、具体的に「自分の働きたい企業について様々な情報を集めている」という留学生は47.6%にとどまり、意識と就職のための具体的な行動との間にややギャップがみられる。

図 11 働くこと、自分の価値を高めていくことの方



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

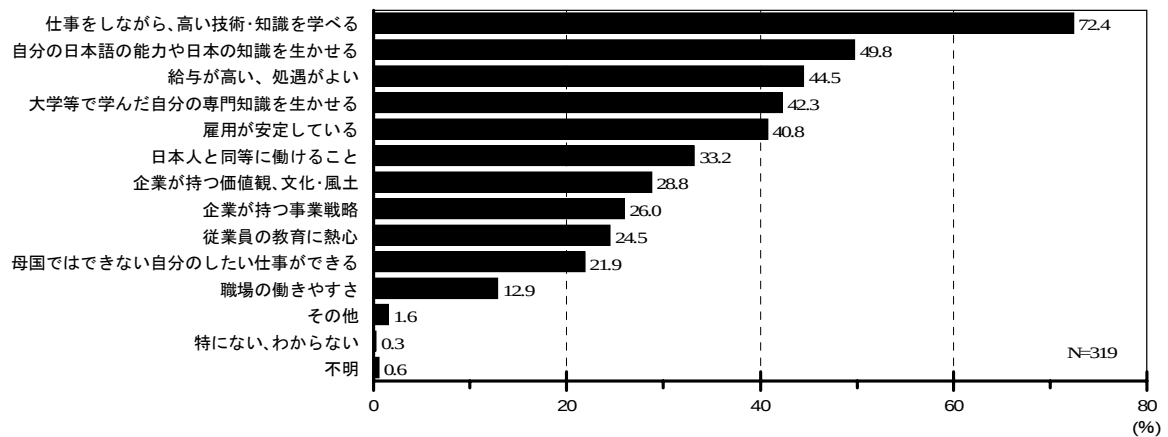
一方で、「企業には自分への教育投資を期待する」という留学生は68.6%であり、就職後、仕事の中で自分自身の価値やキャリアを高めたいという意識も高いものと考えられる。

（３）企業を選択する上での重視すること

「日本の企業に就職したい」あるいは「日本の企業も選択肢の一つ」と考える留学生のうち72.4%が、日本の企業を選択する上で「仕事をしながら高い技術・知識を学べることができる」ことを重視すると答えており、回答が最も多い（図12）。留学生のキャリア志向がここでも表れている。また、「自分の日本語の能力や日本の知識を生かせる」（49.8%）、「大学等で学んだ自分の専門知識を生かせる」（42.3%）といった自らの能力発揮の可能性を挙げる留学生も多い。

図 12 企業選択時に重視すること

(日本の企業に就職したい、日本の企業も選択肢の一つと回答した留学生を対象)



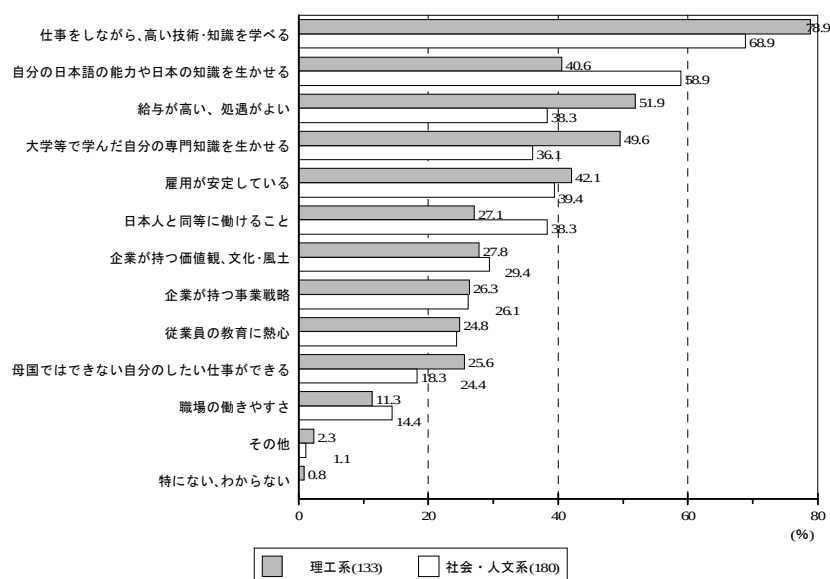
(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

一方、就業条件の面では「給与が高い、処遇がよい」が 44.5%、「雇用が安定している」が 40.8%の回答となっている。

回答を理工系、社会・人文系で比較すると、「仕事をしながら高い技術・知識を学べることができる」を挙げる留学生は両方で最も多くなっているが、「自分の日本語の能力や日本の知識を生かせる」ことを重視する者は理工系 40.6%に対して社会・人文系で 58.9%と多い(図 13)。反対に理工系では、「給与が高い、処遇がよい」(51.9%)、「大学等で学んだ自分の専門知識を生かせる」(49.6%)という回答が比較的多くなっている。

図 13 企業選択時に重視すること(理工系、社会・人文系別)

(日本の企業に就職したい、日本の企業も選択肢の一つと回答した留学生を対象)



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

4. 就職に当たっての問題点と有効な支援策

(調査結果の要点)

- ・ 就職に当たっての最大の問題点は、外国人を求めている企業の情報が不足していることである。また、自分の目標や生かしたい能力と企業の考えが合うかどうかについて不安が大きい。
- ・ 有効な支援策として、留学生を必要としている企業に関する情報提供や、留学生を対象とした就職相談会・セミナーの開催を求める声が多い。
- ・ 留学生向けのインターンシップに対しても、参加したい、関心があるという留学生が大半を占めており、企業が留学生に求めている能力や知識を知ることができるなど、留学生就職支援策として高い有効性を持つものと考えられる。

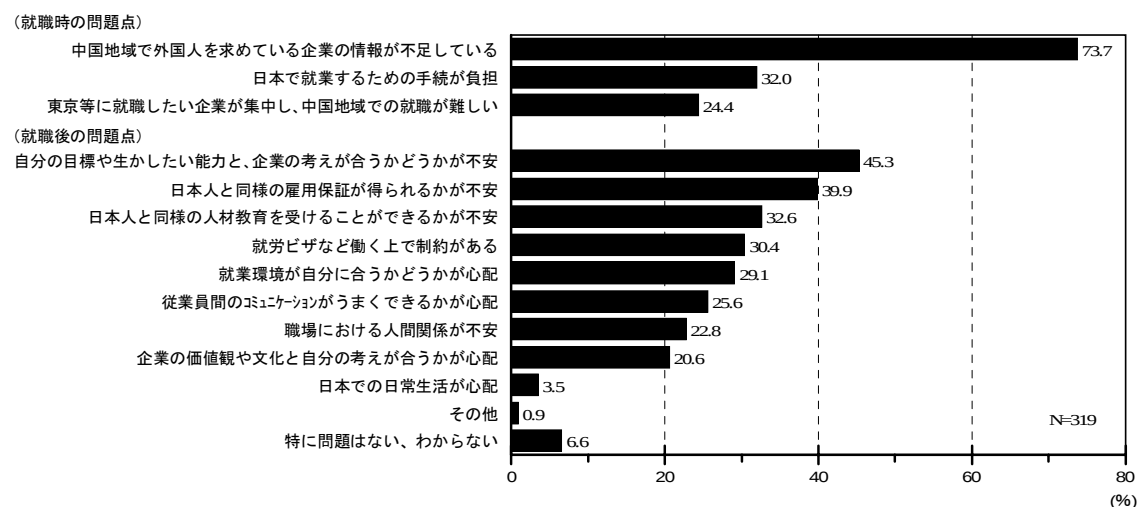
(1) 就職に当たっての問題点

日本で就職する場合の問題点について、「中国地域で外国人を求めている企業の情報が不足している」点に73.7%の回答が集中している(図14)。

また、「自分の目標や生かしたい能力と、企業の考えが合うかどうか不安」という回答も45.3%と多い。

これらのほかでは、「日本人と同様の雇用保証が得られるかどうか不安である」(39.9%)、「日本人と同様の人材教育を受けることができるかが不安である」(32.6%)といった雇用や教育面における日本人との同等性に対する不安感や、就職時に「就労ビサの取得など、日本で就業するための手続きが負担である」(32.0%)、あるいは就職後に「就労ビサなど働く上で制約がある」など法制面での負担を指摘する声が30%を超えている。

図14 日本での就職時の問題点



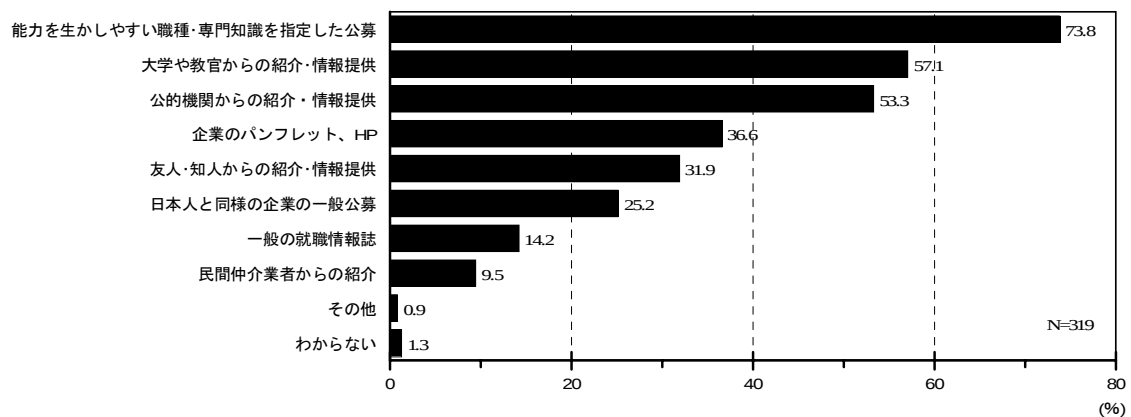
(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

（２）就職活動時に重視する情報

必要な支援策に関連して、留学生が日本での就職時にどのような情報源を重視しているかをみると、「国際業務など、留学生が能力を生かしやすい職種・専門知識を指定した公募」が73.8%と多くなっている（図15）。

また、「大学や教官からの紹介・情報提供」（57.1%）と「外国人雇用サービスセンター等、公的機関からの紹介・情報提供」（53.3%）に対して、回答が半数を上回る。

図15 日本での就職時に重視する情報源



（資料）今回の留学生アンケート調査より作成

（３）地域企業に就職するための有効な支援策

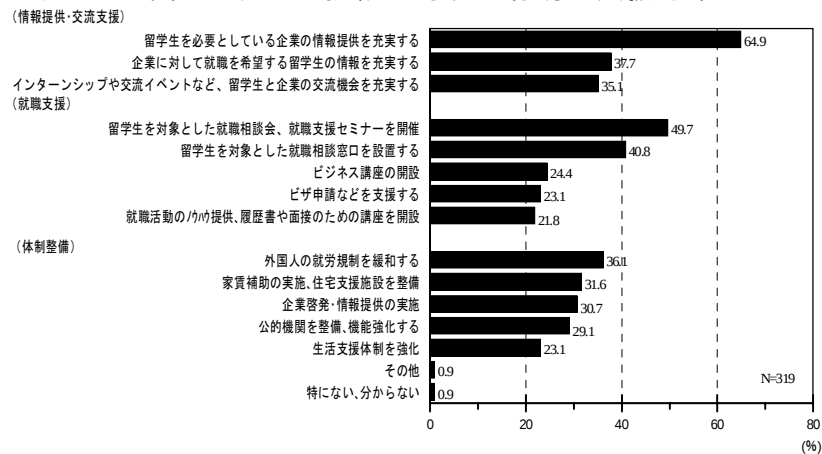
留学生が中国地域の企業に就職するために有効な支援策について留学生の回答が多いのは「留学生を必要としている企業の情報提供を充実する」であり、64.9%に達する。就職支援において日本人学生とは別の対応が求められている状況がわかる（図16）。

また、「留学生を対象とした就職相談会、就職支援セミナーを開催する」という支援策も49.7%とほぼ半数が有効と回答している。

これらのほかでは、情報提供・交流支援として「企業に対して就職を希望する留学生の情報提供を充実する」（37.7%）、「インターンシップや交流イベントなど、留学生と企業の交流機会を充実する」（35.1%）が30%を超える回答となっている。

また、体制整備として、「外国人の就労規制を緩和する」（36.1%）、「外国人向けの家賃補助の実施、住宅支援施設を整備する」（31.6%）、「外国人人材の活用に対する企業啓発・情報提供を充実する」といった回答も30%を上回った。

図 16 中国地域での就職に対する有効な支援方策



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

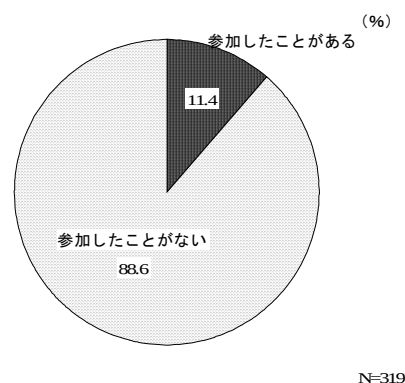
(4) インターンシップ事業への参加意向

留学生が企業の人材ニーズに対する理解を深める機会になるなど、地域企業と留学生の交流を充実させるという視点で、留学生調査において特にインターンシップに対する参加意向等について尋ねた。

①インターンシップの参加経験

過去にインターンシップ事業に参加したことがある留学生は 11.4%と少ない(図 17)。ほとんどの留学生に参加経験がないことがわかった。

図 17 インターンシップの参加経験

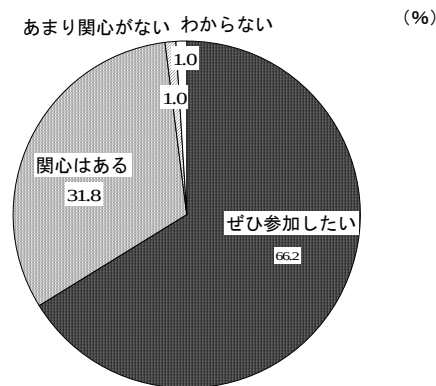


(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

②インターンシップ事業への参加意向

一方で、「留学生向け」という形でインターンシップ事業が実施された場合、これに対する参加意向は「ぜひ参加したい」とする留学生が 66.2%であった(図 18)。残りは「関心はある」(31.8%)という留学生であり、「あまり関心がない」(1.0%)、「わからない」(1.0%)という者はほとんどいない。

図 18 インターンシップへの参加意向



N=319

(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

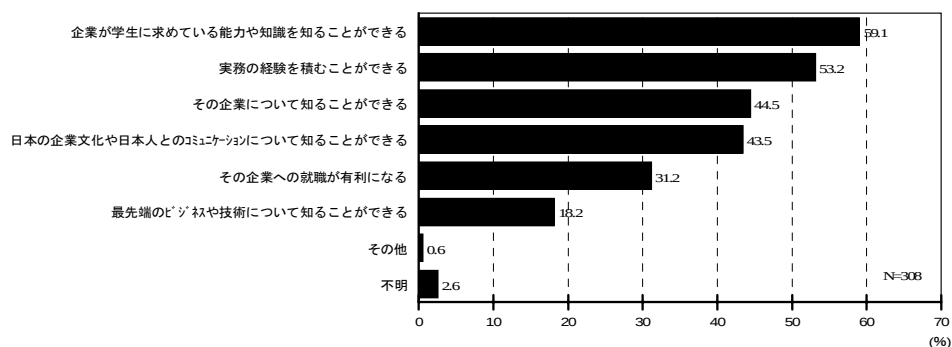
③インターンシップに参加したい・関心がある理由

留学生向けのインターンシップ事業に参加したい、あるいは関心がある理由をみると、「企業が学生に求めている能力や知識を知ることができる」が 59.1%と最も多く、企業情報に関する支援策を求めている状況と符合する結果となった（図 19）。

このほかでは、「実務の経験を積むことができるから」（53.2%）、「その企業について知ることができるから」（44.5%）、「日本の企業文化や日本人とのコミュニケーションについて知ることができるから」（43.5%）などの回答が多い。

「その企業への就職に有利なるから」という、いわゆる就職直結型のインターンシップを理由に挙げる留学生は 31.2%と他の理由に比べて少ない。

図 19 インターンシップに参加したい（関心がある）理由



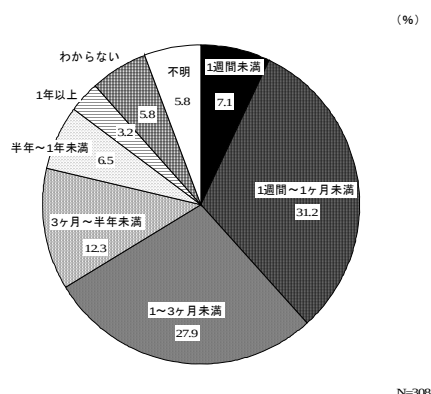
N=308

(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

④インターンシップの適切な事業期間

留学生向けのインターンシップ事業の適切な期間を尋ねたところ、「1週間～1カ月未満」が 31.2%、「1～3カ月未満」が 27.9%であり、両方で過半を占める（図 20）。

図 20 インターンシップの適当な期間



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

5. 自分自身の強みに対する考え方、就業に対する価値観

(調査結果の要点)

- ・ 留学生が日本で働くときに生かしたい自分の強みは、日本企業の海外事業で生かせる日本語や日本に対する知識であり、大学・大学院で学んだ専門知識である。
- ・ 仕事に対しては、やり遂げたという達成感を得る、自分の専門性をさらに高める、職場仲間とチームで仕事ができるといったことを重視している。

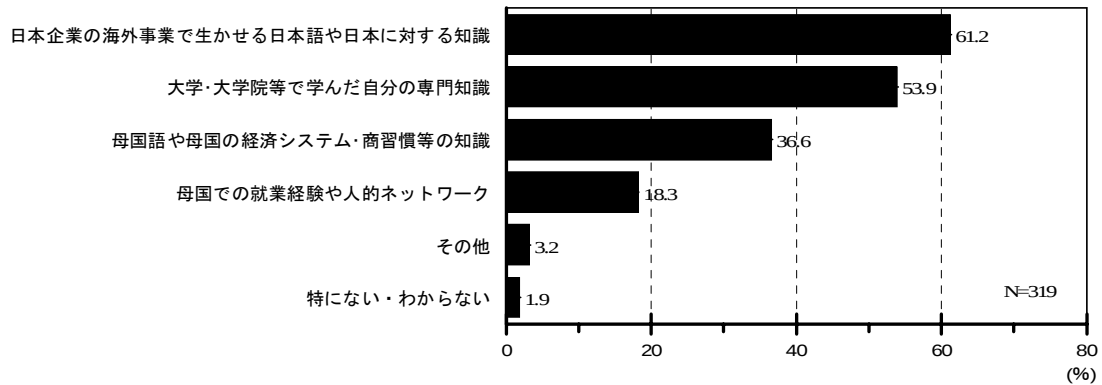
(1) 日本で働くときに生かしたい自分の強み

日本で働くときに生かすべき自分自身の強みについて、「日本企業の海外事業で生かせる日本語や日本に対する知識」と回答した留学生が最も多く、61.2%に達する(図21)。次いで、「大学・大学院等で学んだ自分の専門知識」が53.9%で多く、留学期間中に得たものを生かしたいという意識が強く出ている。

一方で、「母国語や母国の経済システム・商習慣等の知識」を強みとする留学生は36.6%であり、「母国での就業経験や人的ネットワーク」を挙げる者は18.3%であった。こうした外国人であることによる強みは、それほど意識されていない。

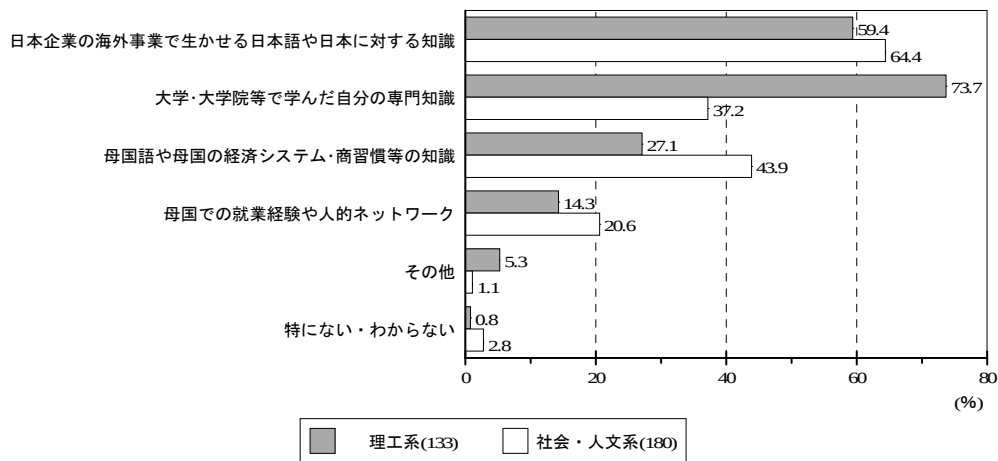
ただし、理工系、社会・人文系で回答の傾向は異なり、理工系学生では「大学・大学院等で学んだ自分の専門知識」が73.7%で最も多く、社会・人文系学生では「母国語や母国の経済システム・商習慣等の知識」を挙げる者が43.9%に達している(図22)。

図 21 仕事で生かしたい自分自身の強み



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

図 22 仕事で生かしたい自分自身の強み (理工系、社会・人文系別)



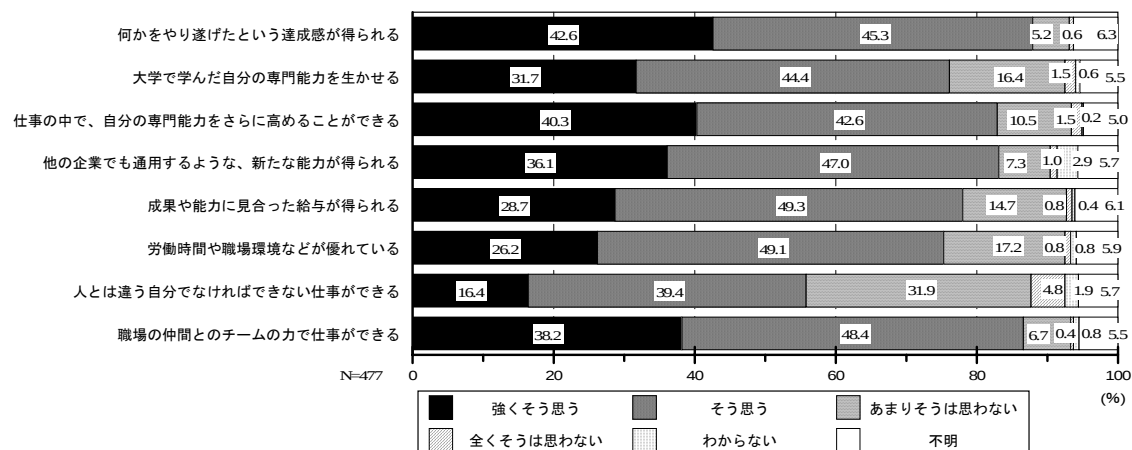
(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

(2) 就業に対する意識・価値観

留学生に対して様々な視点から、就業に対する意識や価値観について、「仕事の何を重視するか」という形で尋ねた。全般に留学生が高い就業意識・価値観を持っていることを示す結果となっているが、特に、「何かをやり遂げたという達成感が得られる」（「強くそう思う」と「そう思う」の合計で 87.9%）、「職場の仲間とのチームで仕事ができる」（同 86.6%）といった点を重視する留学生が多い（図 23）。

「強くそう思う」という回答だけでみると、上記の 2 点に加えて「仕事の中で、自分の専門能力を高めることができる」（40.3%）、「他の企業でも通用するような新たな能力が得られる」（36.1%）といった回答も多く、ここでも留学生のキャリア志向が読みとれる。

図 23 働く上で重視すること



(資料) 今回の留学生アンケート調査より作成

反対に、重視するという回答が比較的少なかったのは、「人とは違う自分でなければできない仕事ができる」であり、「強く思う」という回答は16.4%に過ぎない。「職場の仲間とのチームで仕事ができる」という回答が多かったのと対照的であるが、「自分の専門能力を生かせる」ことを重視しながらも、それを職場仲間との協働作業の中で磨いていきたいといった意識がうかがえる結果となっている。

[留学生アンケート調査]

①調査対象	中国地域5県に立地する大学に在籍する外国人留学生
②調査方法	大学の留学生担当課等を通じた調査票の配付、郵便による調査票の回収
③回収結果	総配付数 1,000件 無回答等を除いた有効回収数 477件 有効回収率 47.7%

外国人技術者・研究者の受け入れ等に対する環境整備に関する課題

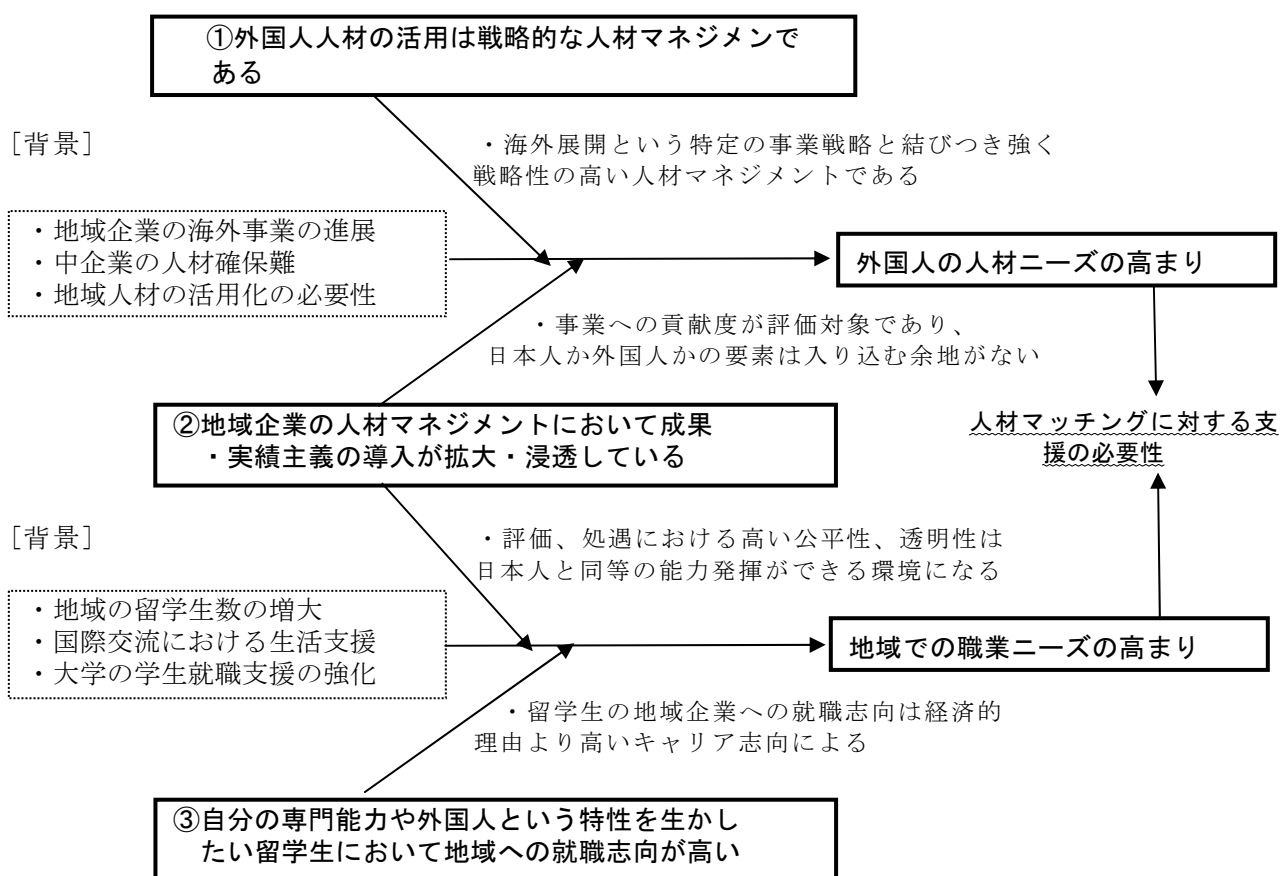
11月号でご紹介した企業調査の結果等と上記の留学生アンケート調査を踏まえると、外国人技術者・研究者の受け入れに対して、以下のような環境整備上の課題が指摘される。

(1) 外国人技術者・研究者に対する人材需給の両方における高まり

今後、中国地域においては、外国人技術者・研究者に対する人材の需要・供給の双方が高まると見込まれ、地域において外国人技術者・研究者の活用を促進する環境整備を進めていく必要がある（図24）。

外国人技術者・研究者に対して需給の双方で増加が予想されるのは、地域企業の海外事業の進展、中小企業の人材確保難、地域の留学生数の増加等を背景に、今回の調査において、①外国人人材の活用が地域企業の戦略的な人材マネジメントであること、②地域企業で成果・実績主義に基づく人事制度変更が拡大・浸透していること、③留学生は自分の能力や外国人であるという特性を生かして地域企業に就職したいという意向が強いこと、これら3点が明らかになったためである。

図24 地域における外国人人材の需給の高まり



（人材需要面）

①地域企業における外国人人材の活用は戦略的な人材マネジメントである

現在、大きな支持を得ている人材マネジメントの考え方に、「特定の企業戦略は、その戦略を達成するのに適合的な人材を要求し、それを供給する人材マネジメントが効果的な人材マネジメントモデルである」（守島基博「人材マネジメント調査 2001」リクルートワークス研究所）という立場がある。この視点に立つと今回の調査から、地域企業が調達する外国人人材のかなりの程度が、海外事業展開という事業戦略に基づいているという意味でまさに戦略的な人材マネジメントと考えられる。

企業アンケート調査では、外国人人材は「グローバルな事業戦略を重点的に進めていく」、あるいは「グローバルな事業展開とローカルな事業展開の両方に軸足を置く」といった事業戦略を持つ企業で雇用され、反対に「ローカル密着型企业としての事業展開を重視する」という企業にはほとんど採用されていなかった。また、事業戦略に必要となる人材に対する企業の採用・育成の考え方は「新規採用・長期育成」と「多元調達・短期効果重視」に分かれたが、外国人人材を採用している企業には「新規採用・長期育成」の方が多く、外国人人材が事業戦略の中で長期的育成を図るべき人的資源と位置づけられている。このように、外国人人材と企業の事業戦略は強く結びついている。

実際、外国人専門職・技術職の採用・増員を計画・検討している企業、あるいは必要性を感じている企業は、その理由について「海外戦略とは別の事業戦略」、「特定の事業戦略との関係性はない」とするところは少なく、ほとんどが海外事業との関連を挙げている。また、外国人人材に求められる能力も「外国語の能力」や「本国等の経済システム・商習慣等の知識」が期待されており、海外戦略との関連が明白である。

現在の段階で「外国人専門職・技術職の採用・増員を具体的に検討している」あるいは「検討する必要性がある」という回答は約 15%であるが、「有能な人材を確保する上で対象が外国人であってもよい」とする企業は 27%であり、合計で 42%の企業が外国人人材の雇用可能性を持っている。さらに企業調査では、アジア地域を中心に既に海外事業を展開している企業は 30～40%であり、加えて海外事業の強化・新規展開を計画・検討している企業は 20%以上に達する。海外事業に必要な人的資源は内部調達にウエイトを置いていることを踏まえると、地域企業の海外事業の進展に伴って国際業務を中心に外国人人材に対するニーズは今後一層高まることは十分予想される。

②地域企業において成果・実績主義に基づく人材マネジメントが拡大・浸透している（人材需要面の要因）

過去 5 年間に、成果・実績主義への転換を目的として人事制度の変更を実施した企業は約 60%に達しており、中国地域においても成果・実績主義への転換は人材マネジメントの大きな流れとなっている。

外国人人材の活用という視点からみると、成果・実績主義は、企業の事業目的に対して

各従業員がどれだけ貢献して、それに対して企業がどれだけ報いるかの問題であり、突き詰めて考えればそこに日本人か外国人かの要素は入り込む余地がなくなる。こうした企業の人材マネジメントの変化も、「有能な人材を確保する上で対象が外国人であってもよい」という企業の意識変化をもたらし、海外事業戦略とは別に、外国人人材の雇用拡大に対するもう1つの流れを生み出していると考えられる。

企業ヒアリングでは、成果・実績主義に基づく人事システムの導入によって外国人人材を確保し、技術系の日本人人材の採用難をクリアした中小企業の事例がみられた。中国地域においては、製造業を中心に高い技術力を有し、グローバルな事業展開によって飛躍を遂げようとしている中堅・中小企業は多い。ところが、企業規模の問題や新しい企業であるため日本人学生からみたときの採用ブランドに乏しく、優秀な人材の確保が難しいという問題を抱えている企業もある。少子化の進展による新規学卒者の減少はこうした状況に拍車をかけるものと予想される。一方で、中小企業は人材育成に十分な費用と時間をかける体力がないという声も聞かれる。地域における留学生等の外国人人材は大学院生が中心であり専門的な知識をある程度有していることに加え、外国語に関する教育期間が必要ないことから、短期で戦力になる人材として評価されているものと考えられる。

（人材供給面の要因）

①自分の専門能力や特性を生かし、地域企業への就職意向を持つ留学生は多い

留学生アンケート調査では国内での就職意向を持つ留学生は約70%であり、中国地域で働きたい、働いてもよいと考えている留学生は全体の約60%に達する。こうした留学生の地域への就職意向の高さは、人材供給面から、今後、外国人人材の活用が拡大していくと予想される大きな理由になっている。

特に、留学生は自分のキャリアデザインに合わせて、大学で得た専門知識・能力を仕事の中で高めたり、外国人であるという特性を生かしたいという気持ちが強い。こうした傾向は、理工系学生は設計・開発業務、社会・人文系は国際業務や通訳・翻訳といった職種選択にも表れているが、職種でみる限りは地域企業の人材ニーズに近い。

②地域企業において成果・実績主義に基づく人材マネジメントが拡大・浸透している（人材供給面の要因）

地域企業の成果・実績主義に基づく人事システムの転換は、外国人人材の需要側だけでなく、供給側に対してもその促進要因になる。

成果・実績主義の導入は、評価・処遇に対する従業員の納得を得るため、人事システムの公平性と透明性の向上を伴うものである。外国人人材にとって、企業における評価・処遇の公平性・透明性の向上は、周囲のほとんどが日本人という特別な環境で働く中で不安感を払拭する効果が大きく、地域企業への優秀な人材供給を後押しする要因であるとともに、外国人人材の能力を十分に引き出すための条件になっている。

（２）外国人技術者・研究者の活用拡大のための環境整備等の課題

①情報整備とマッチングの強化

（留学生を対象にした情報整備・マッチング機能強化の必要性〔１〕）

全体的には、外国人人材の活用は拡大していく方向にあると予想されるが、外国人人材の地域企業における活用促進を巡っては、企業・外国人人材の双方にとって大きな制約要因になると考えられる構造的な問題点を指摘できる。地域企業の外国人人材に対する人材マネジメントを大別すると「戦略優先」と「一人の人材としての採用・育成」に分かれ、一方で、留学生調査や企業ヒアリングによると外国人人材のキャリア形成の考え方にも「外国人としての特性発揮」と「一人の専門家としての能力発揮」の二通りがある。また帰国時期についても長短の考え方の違いがあるため、図 25 の通り企業側と人材側の考えをクロスして重ね合わせてみるとミスマッチとなる領域が生じる。

ミスマッチとなる領域 B は、例えば外国人人材ができるだけ日本で働きたいという希望を持っていても、海外事業を短期で進めたい企業が 2 カ国語に通じる外国人人材に対して本国等への赴任を求める場合などである。また、領域 C はその反対で、企業が国内で長期にわたり人材投資を行いたくとも本人に帰国の意思がある場合であり、こうした状況に陥らないよう、企業ヒアリング調査では、外国人人材の採用や配置、育成において相互のマッチングに腐心している企業が多くみられた。企業アンケート調査でも法制面を除き、人材情報の不足や将来の帰国可能性が最も問題視されている。

留学生調査では、地域企業へ就職する上での問題点として「自分の目標や生かしたい能力と、企業の考えが合うかどうか不安」といった声は 45% に上った。留学生は自分の能力を生かして企業の中で達成感が得られる仕事をしたい、企業の中で自分の能力をさらに高めたいという意識が強く、このことは外国人専門職・技術職を実際に雇用している企業の評価からも裏付けられる。このため、就職の際、自分を必要とする企業、自分を生かせる企業、そして自分のキャリアデザインと合致する企業について、できるだけ情報を集めたいという意識が強く、そのことがアンケート調査の結果にも表れているものと考えられる。ところが、利用できる就職情報は、日本人も含めた大学やインターネット上の就職情報などが中心であり、留学生の情報ニーズに対応できる情報整備が課題となっている。

労働市場では常に需給の質的マッチングをどうクリアするかが大きな課題ではあるが、地域企業における外国人人材の活用を促進するに当たっては、本来労働市場が持つマッチングの難しさに加え、上記の通り日本人にはないミスマッチの可能性が上積みされる形となっているため、外国人人材を対象を絞った情報整備とマッチング機能の強化が不可欠になっている。

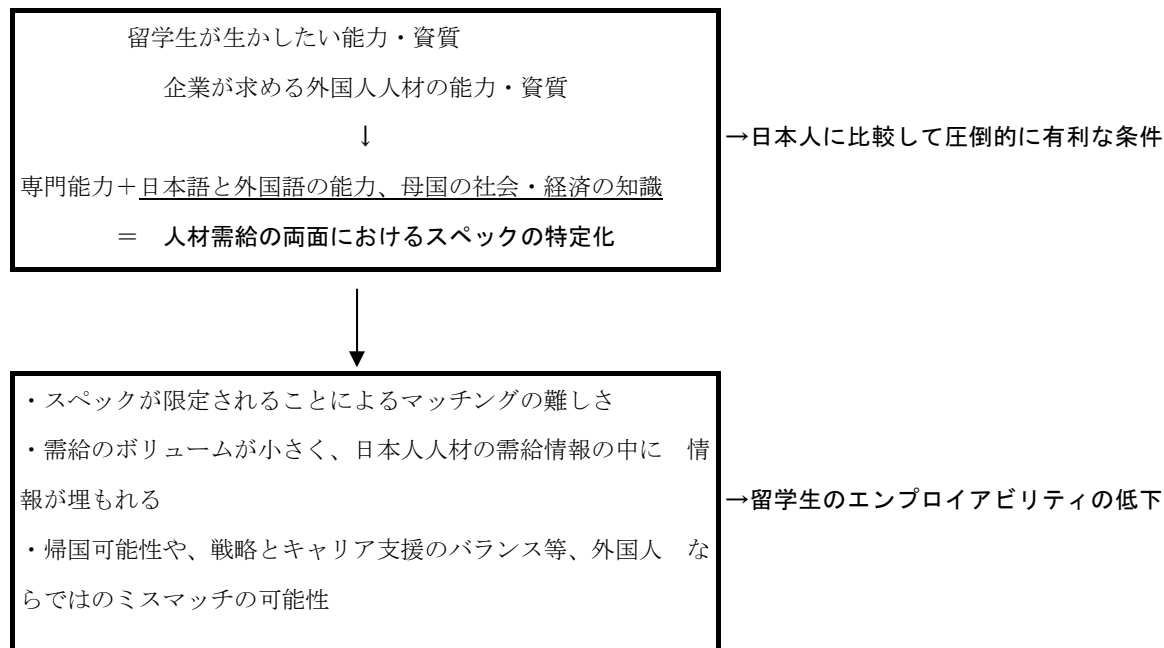
図 25 外国人人材の需給マッチング

人材需要 人材供給		地域企業	
		(戦略優先) 海外戦略等の特定の事業戦略への貢献を期待する	(一人の人材と評価) 日本人と同様に能力の高い一人の人材として扱う
留学生等の外国人人材	(外国人という特性発揮) 外国人としての特性を発揮できる業務や就業地を希望する	A	C
	(数年後の帰国希望) 数年後に帰国して本国での活躍を希望する	○	×
	(一人の専門家) 大学等で学んだ専門知識・能力を他の日本人と同様に発揮することを希望する	B	D
	(できるだけ日本で活躍) できるだけ長い期間、日本での活躍を希望する	×	○

(留学生を対象にした情報整備・マッチング機能強化の必要性[2])

外国語の能力、母国の社会・経済に対する知識など、留学生が仕事で生かしたいと考えている自らの能力・資質と企業側が外国人人材に求める能力・資質（人材スペック）は、海外展開を強化する戦略を持つ企業では合致し、日本人学生に比較すると留学生にとって圧倒的に有利な条件となっていることは今回の調査から明らかである（図 26）。

図 26 留学生のエンプロイアビリティの低下



※エンプロイアビリティ：個人の「雇用される能力」、「雇われる価値」のこと。一般には転職できるための能力を示す。特定の企業でしか通用しないスキルしかもっていない場合、その企業で雇用保障がなくなったときに失職する可能性があり、エンプロイアビリティが低いといわれる。ここでは、これを求められる人材スペックが特定化している留学生の状況に当てはめて使用している。

ところが実際は、需給の両方で焦点となるスペックが日本人に比較して明確であるものの、特定化して幅が狭くなっているため、留学生は自分の能力を生かせる企業を膨大な就職情報の中から非効率なサーチを行い、企業にとっても既存の人材情報の中では必要な人材を探すことができず、また的を絞った募集を行う手段がないなど、反対にマッチングに難しい面が表れている。このことが日本における留学生のエンプロイアビリティ（雇用される力）を低めている理由の1つになっていると考えられる。留学生を巡る人材需給はスペックが特定化しているためボリュームが小さく、大学での取り扱いが日本人と同じ枠組みであれば、日本人学生の市場の中に埋もれてしまって需給の双方にとって情報がみえなくなっている状況にある。

これに加え、先に示した外国人人材の将来の帰国可能性の問題や、企業における戦略とキャリア支援のバランス取りの難しさなどがミスマッチの可能性を増幅して、困難な状況に拍車をかけている。

留学生調査では、地域企業へ就職する上での問題点として「外国人を求めている企業の情報が不足している」という点に70%を超える回答が集中している。

企業の方からも外国人人材の情報不足が指摘されており、企業アンケート調査では、外国人専門職・技術職を雇用する上での問題点として「地域内の外国人人材に対する情報が

不足している」という回答が24%に上る。これは法制面を除けば最も回答が多い問題点である。また、外国人人材の活用に対する支援策では「外国人人材を必要としている企業の情報集約と効果的な募集媒体」（28.2%）が規制緩和に次いで2番目に回答が多い。

実際、ヒアリング調査では、外国人人材の採用は、大学の教官等との個人的ネットワークを通じたものであったり、反対に広く国内外を対象とした人材バンクを利用するケースなどもあるが、地域内の外国人人材の需給情報が効率的に集約されたしくみに基づいて企業が人材を採用している状況にはない。留学生等、地域内の外国人人材の情報と、外国人人材を求める企業の情報が効率的に利用できる情報環境の整備が求められる。

②留学生を対象とした就職支援の充実

留学生に対するグループインタビューでは「日本での就職活動の仕方がわからない」、「企業説明会に参加するための費用や時間が負担」といった声が聞かれるなど、情報不足やマッチングの問題に加えて、実際の就職活動を行う段階においても留学生は日本人学生にはないハンディキャップがある。こうした留学生のニーズに応えるため、就職相談会や就職セミナーの実施、あるいは個別対応を行う就職相談窓口の開設等の対応策が求められるが、これらの就職支援策は、留学生アンケート調査においても有効であると回答した留学生が40～50%に達し、就職情報の問題に次いでニーズが高い。

中国地域の各大学では学生の就職支援に対して組織体制の強化や新規事業の実施等、積極的な取り組みが始まっているものの緒についたばかりであり、現状では留学生が利用できる就職情報やセミナー等の就職支援も日本人学生と同じ体制の中で実施されているものと考えられる。ところが、留学生の地域企業への就職を巡っては、先に示したような留学生ならではの情報不足の問題や就職活動での不利な条件が存在し、これらに積極的に対応するためには留学生を対象を絞った形での支援が必要となっている。

大学における留学生支援については、学業と生活の両面で留学生担当セクションが留学生一人ひとりとつながりを持ってきめ細かな支援を行ってきた実績があり、上記のような就職に当たって留学生が固有に抱える問題をクリアするためには、学生の就職支援と留学生支援の両セクションにおける連携強化が必要条件と考えられる。

③地域企業との交流機会の充実

「自分の能力を生かすことができる企業を知りたい」、「自分の能力を必要としている企業が知りたい」という留学生のニーズから、地域企業の事業活動を直に知ることができる機会を提供することを目的とした地域企業との交流機会の充実も必要となっている。

また、岡山県国際交流協会が実施を予定している地域企業に向けた留学生発表会のように、企業が留学生を知る機会を新たに設けることも広く検討される必要があると考えられる。

前者に関しては、インターンシップが有効な支援策になると考えられる。留学生調査に

においてもインターンシップ事業に対する大きなニーズが確認されており、特に、留学生を対象とした形で積極的にインターンシップを引き受ける企業を確保・開拓することが求められる。

④企業の人材需要の開拓

（就労規制の緩和）

企業と留学生の両方のアンケート調査、企業とそこで就業している外国人技術者・研究者に対するヒアリング調査のすべてで、外国人技術者・研究者が地域企業で働く上で就労規制が大きな問題点として認識されていた。特に、企業アンケート調査では、外国人専門職・技術職を雇用する上の問題点として「就労ビザなど就業上の制約がある」と回答した企業が36%と最も多く、「手続きや法律上配慮すべき点に関する情報収集が負担である」という回答も28%に上った。外国人人材を活用したくとも二の足を踏んでいる企業も多いものと考えられる。

ヒアリング調査では、ビザ更新に丸1日を要することが業務の中で大きな負担となっていることを指摘する声も多く聞かれた。滞在期間の検討だけでなく、更新手続きの簡素化や、法制度・手続きに関する情報提供の強化等も検討される必要があると考えられる。

（企業への情報提供）

企業調査では、外国人技術者・研究者の採用・増員を計画・検討している企業が15%、有能な人材を確保する上で対象が外国人であってもよいと考える企業が27%である。外国人を雇用する上での問題点で採用・増員に踏み切れない企業（5%）や技術者・研究者の増員を考えていない企業（9%）もあるが、残りの企業は外国人人材の活用にもともと消極的な企業か、関心がない企業と考えられる。

外国人人材を活用する上での問題点をみると、人材の定着、就業環境の整備、企業の価値観や文化の共有などに関わる点を挙げる企業が多い。実際に、ヒアリング調査では、外国人人材と企業の考え方の継続的なマッチングや成果・実績主義への人事制度の転換等、これらの問題点をクリアするための様々な工夫がみられた。外国人人材の活用に消極的であったり、無関心な地域企業に対しては、こうした先行企業の取り組みとともに、外国人人材の活用成果について広く情報提供を図ることが求められる。