アジア太平洋研究所資料
１３―１０

関西地域の投資戦略研究会報告書

関西地域の投資戦略：
高度外国人財の活用による活性化
（2012 年度）

２０１３年５月

一般財団法人　アジア太平洋研究所

〈アブストラクト〉

本報告書はアジア太平洋研究所の関西地域の投資戦略研究プロジェクトによる 2012 年度の研究成果をまとめたものです。本プロジェクトでは、関西企業における高度な技術や専門的な知識を持った外国人財（高度外国人財）の活用状況を調査しました。関西の大学には多くの留学生が学んでいますが、卒業後に関西の企業に就職する割合は高くありません。その原因を明らかにするために、企業と留学生の両方を対象に、共通の質問項目を含むアンケート調査を同時に実施しました。その結果、企業と留学生の間には就業年数にミスマッチがあることがわかりました。一方、企業が期待する能力と留学生が発揮したい能力にはミスマッチは大きくないことから、留学生の定着のためには、多様なニーズを持つ企業と留学生をマッチングさせる仕組みを構築し、外国人にとって快適な生活環境を整備することが必要です。

2013 年 5 月

〈キーワード〉高度外国人財、アンケート調査、留学生と企業のミスマッチ

〈研究体制〉

リサーチリーダー	小川　一夫	大阪大学社会経済研究所長・教授
リサーチャー	荒井　信幸	和歌山大学経済学部教授
リサーチャー	松林　洋一	神戸大学大学院経済学研究科教授
オブザーバー	齊藤　成人	株式会社日本政策投資銀行課長
オブザーバー	長谷川裕子	関西経済連合会部長
研究協力者	美濃地研一	三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング主任研究員
研究協力者	木下　祐輔	三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング研究員
研究協力者	熊川　玲	三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング研究員

〈アジア太平洋研究所〉

研究統括	稲田 義久	甲南大学教授
研究員	岡野 光洋	
研究員	劉　洋	
事務局	仲川 洋子	事務局次長

事務局	橋本 嘉之	事務局次長
事務局	島　章弘	シニアプロデューサー
事務局	山下 かおり	総括プロデューサー

〈**執筆者**〉

第１章　問題の所在と調査結果の要約　小川　一夫
第２章　高度外国人財の雇用についての現状分析　木下　祐輔・劉　洋
第３章　高度外国人財の雇用についての先行調査　劉　洋
第４章　高度外国人財の活用に関するアンケート調査結果　木下　祐輔
第５章　アンケート調査からの応用分析:留学生が日本で定着するためには　劉　洋
第６章　高度外国人財と企業のマッチングに関する取り組み事例　山下かおり
第７章　高度外国人財の活用への課題と提言　小川　一夫･木下　祐輔

概要　関西地域の投資戦略：高度外国人財の活用による活性化

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、海外へ進出する企業が増加しており、それを支援する人的資源への必要性も高まっている。関西地域の投資戦略研究会では、今年度の研究テーマとして、このような国際化・グローバル化の進展とともに重要性が高まっている「高度外国人財」に着目し、関西企業における活用状況を調査した。「高度外国人財」とは、大学4年卒業資格あるいは同等の知識を有する者で、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関する役員や管理職に従事できる外国人である。関西の国立大学法人や私立大学では、多くの留学生が学んでいる。優秀な留学生が卒業後に関西企業において雇用されるならば、高度外国人財として企業にとって大きな戦力となることが期待できる。

しかし、現状に目を向けると関西への留学生は増加の一途をたどっているが、卒業後に関西企業に就職する留学生の割合は決して高くなく、関西企業による外国人の活用は進んでいないのが現状である。なぜ、留学生を含む外国人の活用が進んでいないのか、その原因を解明すべくこれまでに多くのアンケート調査が実施されてきた。しかし、先行調査では、雇用主である企業の視点に基づくアンケート調査と供給サイドである留学生を対象としたアンケート調査が、それぞれ独立に実施されており、両者のニーズの違いを明らかにすることには成功してこなかった。需要と供給のミスマッチを浮き彫りにするためには、企業と留学生に同じ質問を尋ねるアンケート調査を同時に実施する必要がある。

この目的のために、一般財団法人アジア太平洋研究所は、企業を対象に「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」を、留学生を対象に「就職に関するアンケート調査」の2種類のアンケート調査を実施した。本調査のユニークな特徴は、この2種類のアンケート調査の結果を分析することによって、一方では企業における高度外国人財の採用状況や課題を明らかにし、他方では留学生を対象に日本企業への就職の希望や課題を分析することにある。両者の分析を合わせることにより、企業と留学生の間のミスマッチを明らかにし、そのミスマッチを解消し高度外国人財が関西地域に定着し、企業内で有効に活用される支援策を提案する。

本報告書の構成と各章の内容は以下の通りである。第２章は、留学生側と企業側の既存統計に基づいた、高度外国人財の雇用状況についての現状分析である。

第３章は、留学生の生活・進路、企業における雇用状況について、これまでにわが国で実施されたアンケート調査をサーベイし、われわれが実施したアンケート調査と対比する。

第４章では、企業を対象に実施した「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」と留学生を対象に実施した「就職に関するアンケート調査」の調査結果を紹介する。アンケート調査から明らかになった主要な点は以下の４つである。

１）関西は働くには十分な魅力がある

回答留学生の 73.3%が、関西で働きたいと答え、その理由は「関西で暮らしたいから」が突出していた（回答留学生の 67.8%）。

２）就業年数にはミスマッチがあった

企業側は外国人財に長く働いてもらいたい（回答企業の 59.0%が 10 年以上の就業を希望）と考えているが、留学生側は短期間日本で働きたい（回答留学生の 49.0%が６年未満の就業を希望）と考えており、ミスマッチが見いだされた（図１）。

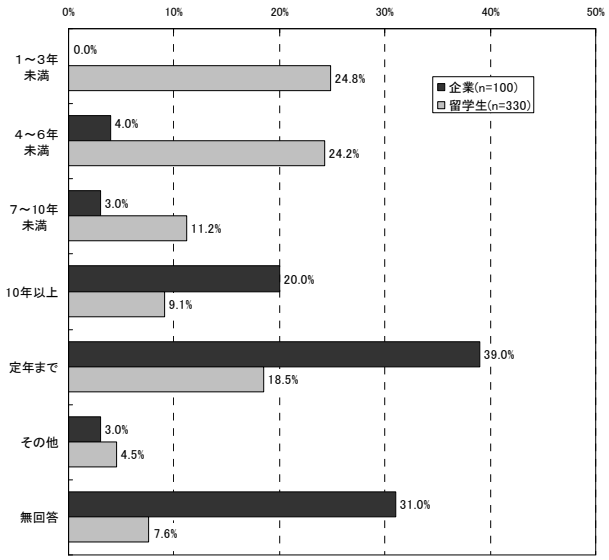


図１　希望する就業年数：企業と留学生の比較

(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「関西地域の投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

３）希望職種のミスマッチを論じるには細かな視点が必要である

技術系職種では、企業側、留学生側共に「研究開発」、「生産・製造」の希望が多く、事務系職種では、企業側、留学生側共に「貿易実務」「翻訳・通訳」、「商品･サービス開発」で希望が多かった。全体としてみれば双方の希望に大きなミスマッチは観察されない。しかし、企業を業種別、規模別に、留学生を専攻別に見ると違いが表れており、ミスマッチを論じるには、企業の属性と留学生の専攻によってニーズが異なるという視点を加味することが重要である（図２）。

上位職種	企業（今後活用したい職種） n=100				留学生（希望職種）n=415		
	大企業	中小企業	製造業	全体	文系	理系	全体
1位	研究開発 23.0%	**貿易実務 21.1%**	**研究開発 42.5%**	研究開発 22.0%	**貿易実務 42.2%**	**研究開発 61.4%**	貿易実務 33.7%
2位	生産･製造 17.6%	**通訳･翻訳 21.1%**	**通訳･翻訳 22.5%**	生産･製造 15.0%	**商品･ｻｰﾋﾞｽ開発 28.7%**	ｼｽﾃﾑ開発･設計 25.0%	研究開発 26.9%
3位	**商品･ｻｰﾋﾞｽ開発14.9%**	調査･ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ 21.1%	**生産･製造 22.5%**	商品･ｻｰﾋﾞｽ開発14.0%	**通訳･翻訳 24.3%**	**生産･製造 23.5%**	商品･ｻｰﾋﾞｽ開発 23.9%

図２　希望する職種：企業と留学生の比較

(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「関西地域の投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

４）期待する能力／生かしたい能力にはミスマッチは大きくない

企業側が高度外国人財に期待する能力は、語学力をはじめとして海外においてビジネスを展開するために必要な能力（ビジネス習慣、法制度、顧客ニーズのくみ取り、グローバルビジネス現場でのリーダーシップ発揮等）であり、留学生側も語学力を発揮させたいと考えている。

第５章では、アンケート調査の結果を利用して留学生が企業に定着する要因について定量的な分析を行った。国際比較の視点より日本で留学生が定着する現状を分析したうえで、留学生に関わる要因 26 項目を、留学動機による要因グループ、留学中の要因グループと個人特性グループという三つのグループに分けて、①日本で就職する意思と②日本で就職する予定期間の決定要因を検証した。興味深い結果として、留学生の卒業後の選択は、留学前の要因にも大きく関わることが明らかになった。例えば、教育目的と比べて、日本の文化が好きなので日本を留学先に選んだ留学生ほど、日本で就職する

意思が高いことが確認された。また、日本で就職するため留学に来る留学生ほど、卒業後日本でより長く働く意思を持っていることもわかった。

第６章は、高度外国人財と企業のマッチングに関する具体的な取り組み事例として、大学と企業への聞き取り調査及び、留学生支援のワンストップサービスへの取り組み調査の結果が報告される。対象大学は、立命館アジア太平洋大学であり、対象企業は、パナソニック株式会社、ダイキン工業株式会社そして株式会社三井住友銀行の３社である。また就職支援の取り組みは、大阪府専門学校各種学校連合会（以下大専各）の取り組みである。

アンケート調査では、企業が高度外国人財の採用に対して大学に取り組んでもらいたい支援策として、「ビジネスレベルの日本語の習得支援」、「コミュニケーション能力の向上支援」という回答が多かったが、立命館アジア太平洋大学では、すでにこれらの支援策が実施されていることがわかった。また、大専各では留学生の呼び込みから就職支援までワンストップで実施している状況が明らかとなった。

企業への聞き取り調査からは、海外事業展開に伴い，グローバル業務を担える人材の必要性が高まり、その結果外国人採用が増加していること、あくまで個人の適性により配置が決定されるが、外国人は語学力や現地の文化等の理解から海外部門への配属が多いことが明らかとなった。また、各企業とも高度外国人財の定着率向上に向けて、キャリアパスについての悩みを共有、解決するために独自の工夫をこらしていることがわかった。

留学生支援の取り組みでは、留学生の呼び込み～教育～就職支援を産官学の連携によってワンストップで実施するモデルが提示されている。

第７章では、われわれの調査結果に基づいて、高度外国人財が関西に定着し企業内で有効に活用されるための課題と提言を以下の４つの項目に纏めた。

①関西企業での就職に関する情報を留学前から提供する必要がある
②留学生の能力が企業内で最大限に発揮されるように、多様なニーズを持つ留学生と企業とのマッチングの仕組みを構築することが必要である。
③大学は質の高い研究水準を維持するとともに、さまざまな留学生の就職支援サービスを提供する必要がある
④外国人にとって快適な生活環境を整備し、関西の魅力をアピールしなければならない

本研究会での研究成果は、アジア太平洋研究所のサポートの下でリサーチリーダー大阪大学社会経済研究所教授小川一夫、リサーチャー和歌山大学経済学部荒井信幸教授、神戸大学大学院経済学研究科松林洋一教授、オブザーバー日本政策投資銀行関西支店企画課長齊藤成人氏、関西経済連合会部長長谷川裕子氏、そして三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング美濃地研一主任研究員、木下祐輔研究員、熊川玲研究員、アジア太平洋研究所山下かおり統括プロデューサー、劉洋研究員、岡野光洋研究員による研究会での活発な議論を経て生まれたものである。

この研究会を遂行するに当たっては、多くの方々から支援を受けている。聞き取り調査では、立命館大学坂本和一名誉教授、立命館アジア太平洋大学平田純一副学長、パナソニック株式会社グローバル＆グループ採用センター総括担当参事楠元康紀氏、パナソニック株式会社グローバル＆グループ採用センター企画チームチームリーダー池田朋広氏、ダイキン工業株式会社人事本部グローバル人材グループ長中川雅之氏、ダイキン工業株式会社マーケティングリサーチ本部課長上野雅之氏、株式会社三井住友銀行人事部グローバル戦略グループ部長代理坂口大樹氏、エール学園理事長長谷川恵一氏に大変お世話になった。大学へのアンケート調査では、大阪大学、関西大学、関西学院大学、京都大学、神戸大学、同志社大学、立命館大学の関係者諸氏から多大な協力を頂いた。また、アジア太平洋研究所稲田義久研究統括からは数多くの有益なコメントと暖かい励ましを頂いた。ここに深く感謝の意を表したい。

2013 年 5 月

一般財団法人　アジア太平洋研究所
関西地域の投資戦略研究会
リサーチリーダー　小川一夫
（大阪大学社会経済研究所所長・教授）

関西地域の投資戦略研究会報告書　－関西地域の投資戦略:高度外国人財の活用による活性化－

目次

〈アブストラクト〉
〈研究体制〉
〈執筆者〉

概要　　―関西地域の投資戦略：高度外国人財の活用による活性化―

第１章　問題の所在と調査結果の要約
１．はじめに　..... 1
２．研究テーマ..... 1
３．調査の特徴..... 2
４．調査結果のまとめ..... 2
５．報告書の構成..... 5

第２章　高度外国人財の雇用についての現状分析
１．はじめに..... 6
２．留学生の受け入れと就職状況..... 6
３．高度外国人財の就労状況 １７
参考文献　..... ２５

第３章　高度外国人財の雇用についての先行調査
１．はじめに..... ２６
２．留学生を対象とするアンケート調査..... ２６
３．企業を対象とするアンケート調査..... ２７
４．おわりに..... ２９
参考文献　..... ３１

第４章　高度外国人財の活用に関するアンケート調査結果
１．はじめに　.... ３２
２．アンケートによる実態把握.... ３２
３．アンケート調査結果からの含意.... ５２

第５章　アンケート調査からの応用分析:留学生が日本で定着するためには
１．なぜ高度外国人財の定着が重要か.... ５６
２．日本における高度外国人財活用の現状.... ５７
３．アンケート・データによる計量分析: 客観的な要因 ６１
４．結論　.... ７２
参考文献　.... ７６

第６章　高度外国人財と企業のマッチングに関する取り組み事例
１．立命館アジア太平洋大学（APU）における高度外国人財への就職支援
　.... ７９
２．企業における高度外国人財活用事例.... ８２
３．高度外国人財の就職支援：大阪府専修学校各種学校連合会（大専各）
　の取り組み事例.... ８９
参考文献　.... ９４

第７章　高度外国人財の活用への課題と提言
１．高度外国人財の活用への課題と提言.... ９５
２．まとめ.... ９９

第１章　問題の所在と調査結果の要約

小川一夫

１．はじめに

企業は持続的な成長を達成するために、新製品を開発し、生産性の高い最新鋭の機械設備を導入して生産コストの削減を図っている。また、優秀な労働者を雇用し、経営組織の改革を通じて労働者がその能力を最大限に発揮できる体制を整えている。

このように企業が保有する技術、資本、人は企業の成長戦略にとって不可欠な要素であるが、とりわけ人的資源が重要である。新たな技術革新は、企業の不断の研究開発活動から生まれてくるが、それを支えているのが優秀な研究者である。また、最新鋭の生産設備を導入しても、生産に従事する優秀な労働者がいなければ、その設備を効率よく運営することはできない。

さらに、経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、海外へ進出する企業が増加しており、それを支援する人的資源への必要性も高まっている。海外展開を行う企業にとって、語学に堪能であり、現地の法制度やビジネス習慣に精通した人材は貴重な戦力である。その国の出身者は、まさにこのような要請にかなった人材である。

２．研究テーマ

投資戦略研究会では、今年度の研究テーマとして、このような国際化・グローバル化の進展とともに重要性が高まっている「高度外国人財」に着目し、関西企業における活用状況を調査した。「高度外国人財」とは、大学４年卒業資格あるいは同等の知識を有する者で、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出を担当する営業職、法務･会計等の専門職、経営に関する役員や管理職に従事できる外国人である。関西の国立大学法人や私立大学では、多くの留学生が学んでおり、優秀な留学生が卒業後に関西企業において雇用されるならば、高度外国人財として企業にとって大きな戦力となることが期待できる。というのも、多様な価値観を持った留学生を社内に配置することにより、社員が国際的な視野を持つようになり、職場の活性化が期待できるからである。

しかし、現状に目を向けると関西への留学生は増加の一途をたどっている

が、卒業後に関西企業に就職する留学生の割合は決して高くなく、関西企業による外国人の活用は進んでいないのが現状である。なぜ、留学生を含む外国人の活用が進んでいないのか、その原因を解明するべくこれまでに多くのアンケート調査が実施されてきた。しかし、先行調査では雇用主である企業の視点に基づくアンケート調査と供給サイドである留学生を対象としたアンケート調査が、それぞれ独立に実施されており、両者のニーズの違いを明らかにすることには成功していない。需要と供給のミスマッチを浮き彫りにするためには、企業と留学生に同じ質問を尋ねるアンケート調査を同時に実施する必要がある。

３．調査の特徴

この目的のために、一般財団法人アジア太平洋研究所は、企業を対象に「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」を、留学生を対象に「就職に関するアンケート調査」の２種類のアンケート調査を実施した。既往調査にはない本調査のユニークな特徴は、この 2 種類のアンケート調査の結果を分析することによって、一方では企業における高度外国人財の採用状況や課題を明らかにし、他方では留学生を対象に日本企業への就職の希望や課題を分析することにある。両者の分析を合わせることによって、留学生が関西企業への就職を希望しながら就職できない要因など、企業側と留学生の間のミスマッチを明らかにし、そのミスマッチを解消し高度外国人財が関西地域に定着し、企業内で有効に活用される支援策を提案する。

４．調査結果のまとめ

本調査で得られた主たる分析結果と具体的な提言をまとめておこう。

（１）アンケート調査のまとめ

まず、企業と留学生へのアンケート調査において、両者のミスマッチを把握するために共通に尋ねた質問項目は以下の通りである。

１）能力：企業が求める能力と留学生が活かしていきたい能力

２）職種：企業が活用したい職種と留学生が希望する職種

３）就業年数：企業が働いてもらいたい年数と留学生の働きたい年数

アンケート調査から明らかになった主要な点は以下の４つである。

１）関西は働くには十分な魅力がある

回答留学生の 73.3%が、関西で働きたいと答え、その理由は「関西で暮らしたいから」が突出していた（回答留学生の 67.8%）。

２）就業年数にはミスマッチがあった

企業側は外国人財に長く働いてもらいたい（回答企業の 59.0%が 10 年以上の就業を希望）と考えているが、留学生側は短期間日本で働きたい（回答留学生の 49.0%が 6 年未満の就業を希望）と考えており、ミスマッチが見いだされた。

３）希望職種のミスマッチを論じるには細かな視点が必要である

技術系職種では、企業側、留学生側共に「研究開発」「生産・製造」の希望が多く、事務系職種では、企業側、留学生側共に「貿易実務」「翻訳・通訳」「商品･サービス開発」で希望が多かった。全体としてみれば双方の希望に大きなミスマッチは観察されない。しかし、企業を業種別、規模別に、留学生を専攻別に見ると違いが表れており、ミスマッチを論じるには、企業の属性と留学生の専攻によってニーズが異なるという視点を加味することが重要である。

４）期待する能力／生かしたい能力にはミスマッチは大きくない

企業側が高度外国人財に期待する能力は､語学力をはじめとして海外においてビジネスを展開するために必要な能力（ビジネス習慣、法制度、顧客ニーズのくみ取り、グローバルビジネス現場でのリーダーシップ発揮等）であり、留学生側も語学力を発揮させたいと考えている。

（２）定量的分析のまとめ

さらに、アンケート調査の結果に基づいて、定量的な分析を行った。多くの先進国が高度外国人財の誘致に力を注いでいるのに対して､日本で働いている高度外国人財は非常に少ないという現実が国際比較から明らかになった。さらに、計量分析を行った結果、外国人材が日本に定着するには、留学中の要因だけでなく､留学前の要因と個人の要因も重要だと分かった｡特に、単に日本の高度的な教育を受けるという目的で来日した留学生ほど､日本で定着する確率が低いという結果に対し､日本の文化が好きなために日本を留学先に選んだ留学生ほど､日本で就職する意思が高いということが確認された。また、日本での就職を目的に来日した留学生ほど、卒業後日本で長く働

く意思を持っていることも明らかにされた。そのほか、日本語レベル、企業の募集職種に対する認識、大学間の国際交流の有無などによる影響も確認された。これらの結果は、関西地域で高度外国人財が定着するために必要な施策に、有益な示唆を与えるものである。

（３）具体的事例の聞き取り調査

次いで、アンケート調査から得られた結果への具体的事例として、教育機関と企業への聞き取り調査を実施した。対象教育機関は、留学生就職率の高い立命館アジア太平洋大学、大阪府専修学校各種学校連合会（大専各）、対象企業は、高度外国人財の活用が進んでいるパナソニック株式会社、ダイキン工業株式会社そして株式会社三井住友銀行の 3 社である。

アンケート調査では、企業が高度外国人財の採用に対して大学に取り組んでもらいたい支援策として、「ビジネスレベルの日本語の習得支援」「コミュニケーション能力の向上支援」という回答が多かったが、立命館アジア太平洋大学では、すでにこれらの支援策が実施されていることがわかった。また、大専各では留学生の呼び込みから就職支援までワンストップで実施している状況が明らかとなった。

企業への聞き取り調査からは、海外事業展開に伴い、グローバル業務を担える人材の必要性が高まり、その結果外国人採用が増加していること、外国人だけ特定の部署に配属されることはなく、あくまで個人の適正により配置が決定されるが、語学力や現地の文化等の理解から海外部門への配属が多いことが明らかとなった。また、各企業とも高度外国人財の定着率向上に向けて、キャリアパスについての悩みを共有、解決するために独自の工夫をこらしていることがわかった。

（４）高度外国人財の活用への課題と提言

最後に、これまでの分析結果を受けて、関西に高度外国人財が定着し、企業内で有効に活用されるための課題と提言を以下の 4 項目にまとめた。

①関西企業での就職に関する情報を留学前から提供する必要がある

②雇用された留学生の能力が企業内で最大限に発揮されるように、留学生と企業とのマッチングの仕組みを構築しなければならない。そのためには、多様なニーズを持つ企業と留学生が一同に集まって情報交換できるマッ

チングの場を設ける必要がある
③大学は質の高い研究水準を維持するとともに、留学生に対してさまざまな就職支援サービスを提供する必要がある
④外国人にとって快適な生活環境を整備し、関西の魅力をアピールしなければならない

５．報告書の構成

本報告書の構成は以下の通りである。第 2 章は、留学生側と企業側の既存統計に基づいて、高度外国人財の雇用状況について現状分析を行う。第 3 章は、留学生の生活・進路、企業における雇用状況について、これまでにわが国で実施されたアンケート調査をサーベイし、われわれが実施したアンケート調査と対比する。第 4 章は、企業を対象に実施した「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」と留学生を対象に実施した「就職に関するアンケート調査」の調査結果を紹介する。第 5 章では、アンケート調査の結果を利用して留学生が企業に定着する要因について定量的な分析を行う。第 6 章は、教育機関と企業への聞き取り調査により、高度外国人財と企業のマッチングに関する具体的な取り組み事例を紹介する。第 7 章では、われわれの調査結果に基づいて、高度外国人財が関西に定着し企業内で有効に活用されるための課題と提言をまとめる。

第２章　高度外国人財の雇用についての現状分析

木下　祐輔・劉　洋

１．はじめに

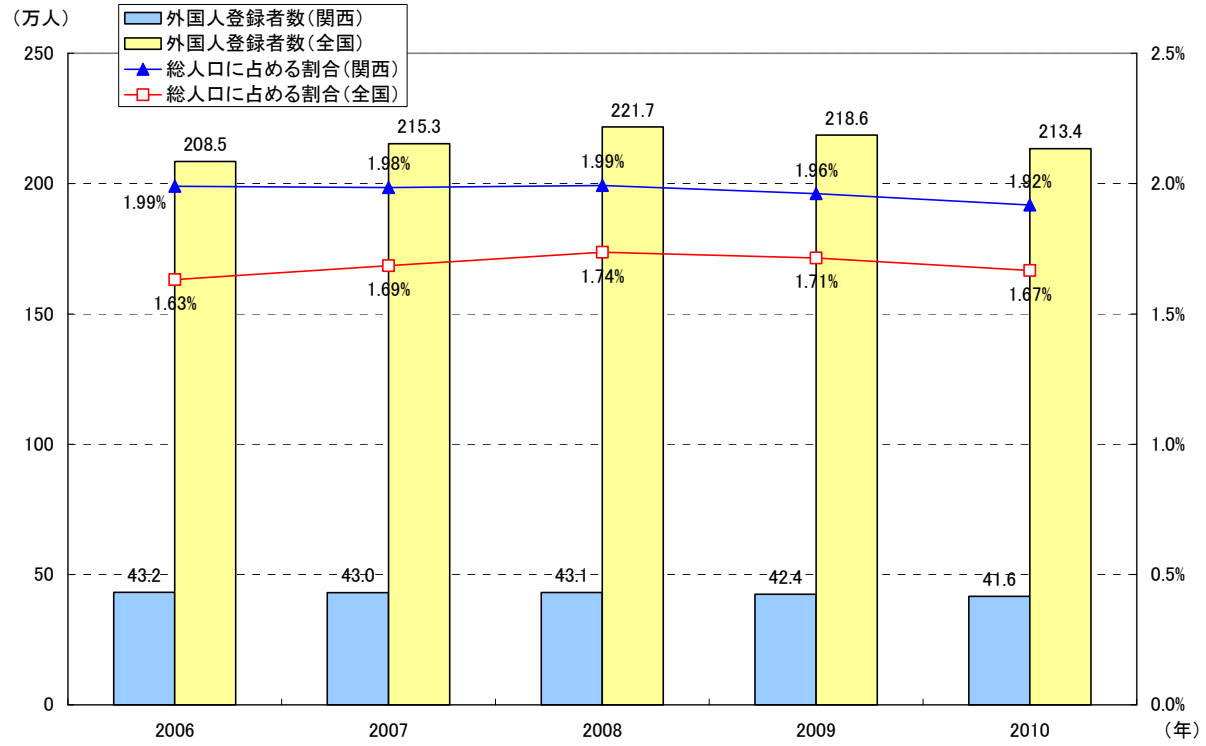
高度外国人財の活用を考えるためには、まず海外から勉学を目的に関西を訪れる留学生や就労を目的に関西に居住する外国人の実態を解明することが必要である。本章では既存の統計データに基づいて関西で学ぶ留学生と働く外国人の状況について分析し、その特徴を明らかにする。われわれの関心事は、関西の大学を卒業した留学生が，どの程度関西企業に就職し高度外国人財として活躍しているのか、という点にある。

２．留学生の受け入れと就職状況

（１）外国人登録者数の現状

2010 年末現在における外国人登録者数は 2,134,151 人で、2008 年に最高記録を更新してから、徐々に減少傾向で推移している。また、外国人登録者が全国の総人口 128,057 千人（総務省統計局の「平成 22 年国勢調査報告」による）に占める割合は、1.67%となっている。

関西地域をみると、総人口に占める外国人登録者の割合は全国よりも大きいが、毎年の傾向は全国と同じく微減している。



（注）関西：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県
中部：長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
全国：関西、関東、中部を含む全都道府県（以下同じ）
（資料）外国人登録者数：法務省入国管理局「平成20年末現在における外国人登録者統計について」
総人口：2010年は総務省統計局「国勢調査報告」、その他は同「推計人口」

図２－１　外国人登録者数の推移

外国人登録者の国籍（出身地）をみると、全国では「中国」が687,156人で全体の32.2%を占め、次いで「韓国・朝鮮」「ブラジル」「フィリピン」「ペルー」「米国」と続いている。なお、韓国・朝鮮は565,989人で全体の26.5%を占めているものの、年々減少している。

また、関西では「韓国・朝鮮」が226,476人で54.4%と半数以上を占め、次いで「中国」「ブラジル」「フィリピン」「ベトナム」「米国」と続いている。なお、全国とは異なり、韓国・朝鮮の比率は年々減少する一方で、中国の比率が上昇している。

表２－１　国籍（出身地）別外国人登録者数の推移（全国）

（単位：人、％）

国　籍（出身地）	平成18年（2006年）	平成19年（2007年）	平成20年（2008年）	平成21年（2009年）	平成22年（2010年）
総　数	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151
中　国	560,741	606,889	655,377	680,518	687,156
構成比	26.9	28.2	29.6	31.1	32.2
韓国・朝鮮	598,219	593,489	589,239	578,495	565,989
構成比	28.7	27.6	26.6	26.5	26.5
ブラジル	312,979	316,967	312,582	267,456	230,552
構成比	15.0	14.7	14.1	12.2	10.8
フィリピン	193,488	202,592	210,617	211,716	210,181
構成比	9.3	9.4	9.5	9.7	9.8
ペルー	58,721	59,696	59,723	57,464	54,636
構成比	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6
米　国	51,321	51,851	52,683	52,149	50,667
構成比	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4
その他	309,450	321,489	337,205	338,323	334,970
構成比	14.8	14.9	15.2	15.5	15.7

(資料)法務省入国管理局「平成 22 年末現在における外国人登録者統計について」
（下図も同様）

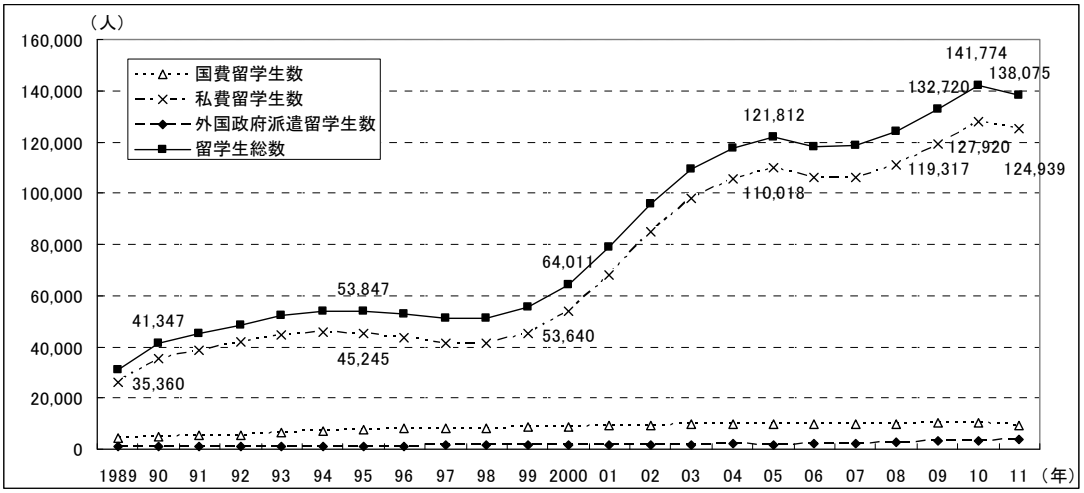
表２－２　国籍（出身地）別外国人登録者数の推移（関西）

（単位：人、％）

国　籍（出身地）	平成18年（2006年）	平成19年（2007年）	平成20年（2008年）	平成21年（2009年）	平成22年（2010年）
総　数	431,760	430,245	431,467	424,131	416,371
韓国・朝鮮	251,184	244,049	238,565	232,349	226,476
構成比	58.2	56.7	55.3	54.8	54.4
中　国	90,066	94,499	99,477	101,897	102,992
構成比	20.9	22.0	23.1	24.0	24.7
ブラジル	26,902	26,786	26,525	22,677	19,659
構成比	6.2	6.2	6.1	5.3	4.7
フィリピン	14,257	14,723	15,255	15,622	15,749
構成比	3.3	3.4	3.5	3.7	3.8
ベトナム	7,188	7,872	8,582	8,502	8,663
構成比	1.7	1.8	2.0	2.0	2.1
米　国	7,453	7,237	7,237	7,144	6,972
構成比	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7
その他	34,710	35,079	35,826	35,940	35,860
構成比	8.0	8.2	8.3	8.5	8.6

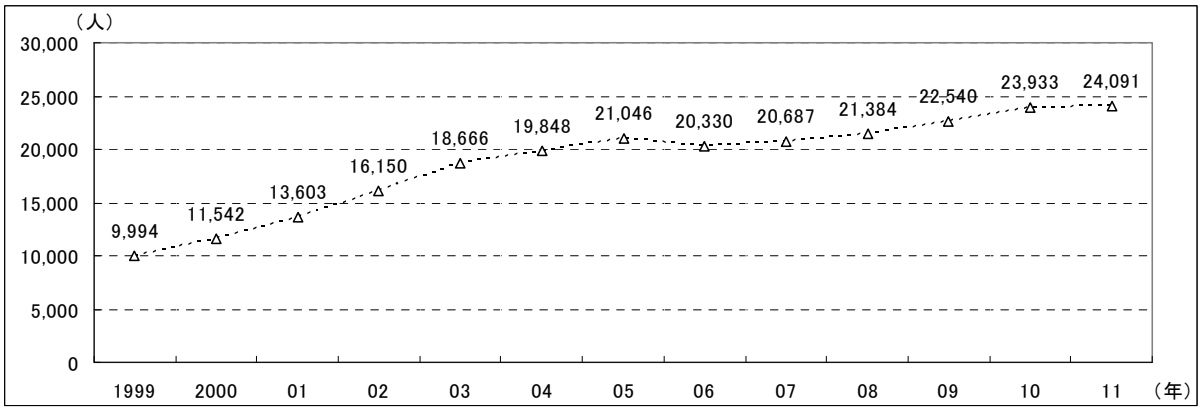
（２）外国人留学生の受け入れ状況

2011 年 5 月 1 日現在の留学生の総数は 13 万 8,075 人で過去最高であった 2010 年度と比較すると 3,699 人減少している。また、留学生のうち、約 90％が私費留学生、約８％は国費留学生、約２％が外国政府派遣留学生となっている。また、関西における外国人留学生は年々増加傾向にある。



(資料)(独)日本学生支援機構「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」平成24年1月(下図同様)

図２－２　外国人留学生数の推移（全国）



(注)大学の学部等が複数の都道府県に所在している場合、事務局本部が所在する都道府県にまとめて集計している。

図２－３　外国人留学生数の推移（関西）

出身地域別に留学生数をみると、2011年では、アジア地域からの留学生が93.5%（前年度92.4%）であり留学生のほとんどがアジア地域からの留学生となっている。また、欧州・北米地域からの留学生が合わせて4.0%（前年度5.0%）となっている。

また、出身国別に留学生数をみると、2011年の中国、韓国、台湾からの

留学生を合わせると、全留学生に占める割合は 79.5%（前年度 78.7%）となっており、東アジアの学生がアジア地域の学生のほとんどを占めている。また、中国人留学生は約 1,300 人増加しているが、韓国人留学生と台湾人留学生はそれぞれ約 2,500 人、720 人となっており、前年度と比べて減少していた。

地域名	留学生数	構成比	左のうち短期留学生	
			留学生数	構成比
アジア	129,163人	93.5%	6,192人	67.9%
	(130,955)	(92.4)	(7,350)	(62.2)
欧州	3,722人	2.7%	1,597人	17.5%
	(4,390)	(3.1)	(2,071)	(17.5)
北米	1,742人	1.3%	992人	10.9%
	(2,706)	(1.9)	(1,902)	(16.1)
アフリカ	1,136人	0.8%	58人	0.6%
	(1,203)	(0.8)	(69)	(0.6)
中近東	1,018人	0.7%	35人	0.4%
	(981)	(0.7)	(36)	(0.3)
中南米	886人	0.6%	94人	1.0%
	(1,035)	(0.7)	(159)	(1.3)
オセアニア	408人	0.3%	152人	1.7%
	(504)	(0.4)	(237)	(2.0)
計	138,075人	100.0%	9,120人	100.0%
	(141,774)	(100.0)	(11,824)	(100.0)

(注)(　)内は 2010 年 5 月 1 日現在の数
(資料)(独)日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生在籍状況調査結果」平成 24 年1月

図２－４　出身地域別留学生数（全国）

国(地域)名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
中国	87,533人 (86,173)	63.4% (60.8)	ドイツ	393人 (554)	0.3% (0.4)
韓国	17,640人 (20,202)	12.8% (14.2)	イギリス	364人 (452)	0.3% (0.3)
台湾	4,571人 (5,297)	3.3% (3.7)	サウジアラビア	336人 (300)	0.2% (0.2)
ベトナム	4,033人 (3,597)	2.9% (2.5)	ロシア	331人 (358)	0.2% (0.3)
マレーシア	2,417人 (2,465)	1.8% (1.7)	カンボジア	326人 (333)	0.2% (0.2)
タイ	2,396人 (2,429)	1.7% (1.7)	カナダ	286人 (358)	0.2% (0.3)
インドネシア	2,162人 (2,190)	1.6% (1.5)	ブラジル	272人 (324)	0.2% (0.2)
ネパール	2,016人 (1,829)	1.5% (1.3)	ラオス	248人 (275)	0.2% (0.2)
アメリカ	1,456人 (2,348)	1.1% (1.7)	エジプト	235人 (300)	0.2% (0.2)
バングラデシュ	1,322人 (1,540)	1.0% (1.1)	オーストラリア	231人 (318)	0.2% (0.2)
モンゴル	1,170人 (1,282)	0.8% (0.9)	イラン	229人 (235)	0.2% (0.2)
ミャンマー	1,118人 (1,093)	0.8% (0.8)	スウェーデン	193人 (212)	0.1% (0.1)
スリランカ	737人 (777)	0.5% (0.5)	ウズベキスタン	191人 (208)	0.1% (0.1)
インド	573人 (546)	0.4% (0.4)	シンガポール	186人 (199)	0.1% (0.1)
フランス	530人 (705)	0.4% (0.5)	その他	4,082人 (4,351)	3.0% (3.1)
フィリピン	498人 (524)	0.4% (0.4)	計	138,075人 (141,774)	100.0% (100.0)

(注)(　)内は 2010 年 5 月 1 日現在の数
(資料)(独)日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生在籍状況調査結果」平成 24 年1月

図２－５　出身国（地域）別留学生数（全国）

留学生受入数の多い大学の１位は早稲田大学である。また、関西でも大阪大学、京都大学などが多くなっている。また、受入数上位 30 位まででみると、関西の大学は全体の約 12%の留学生を受け入れている。

（単位：人）

	学校名		留学生数	
1	早稲田大学	私立	3,393	(3,568)
2	日本経済大学	私立	3,378	(2,388)
3	東京大学	国立	2,877	(2,772)
4	立命館アジア太平洋大学	私立	2,692	(2,921)
5	九州大学	国立	1,866	(1,713)
6	大阪大学	国立	1,780	(1,662)
7	筑波大学	国立	1,663	(1,697)
8	京都大学	国立	1,631	(1,530)
9	名古屋大学	国立	1,556	(1,501)
10	東北大学	国立	1,497	(1,511)
11	日本大学	私立	1,340	(1,264)
12	北海道大学	国立	1,340	(1,162)
13	立命館大学	私立	1,253	(1,243)
14	東京工業大学	国立	1,252	(1,247)
15	国士舘大学	私立	1,159	(1,311)
16	大阪産業大学	私立	1,154	(1,212)
17	神戸大学	国立	1,108	(1,146)
18	広島大学	国立	1,090	(1,061)
19	慶應義塾大学	私立	1,072	(1,187)
20	明治大学	私立	1,046	(945)
21	千葉大学	国立	1,025	(1,068)
22	拓殖大学	私立	970	(1,166)
23	城西国際大学	私立	882	(670)
24	同志社大学	私立	877	(786)
25	横浜国立大学	国立	868	(803)
26	明海大学	私立	859	(820)
27	東京国際大学	私立	831	(808)
28	北陸大学	私立	713	(832)
29	中央大学	私立	684	(664)
30	関西大学	私立	672	(565)

□上位30位における地域別比率

（単位：人）

	留学生数	構成比
関西	4,558	11.8%
関東	23,299	60.3%
中部	1,556	4.0%
九州	4,558	11.8%
その他	4,640	12.0%
合計	38,611	100.0%

(注)(　)内は平成 22 年 5 月 1 日現在の在籍者数
(資料)(独)日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」平成 24 年 1月

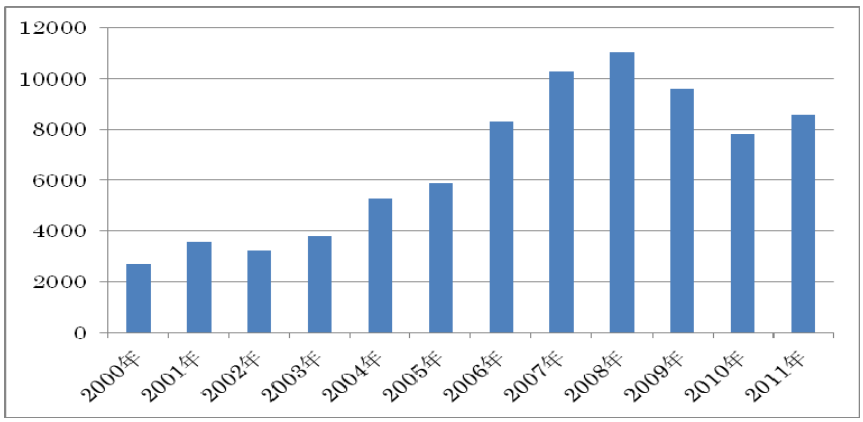
図２－６　留学生受入れ数の多い大学

（３）外国人留学生の日本での就職状況

外国人留学生の進路状況についてみると、2011 年の博士課程の留学生の 54.5%、修士課程の留学生は 36.5%、大学（学部）の留学生の 36.1%は出身国（地域）に戻っており、教育課程がより高度になるに伴い出身国（地域）に戻る傾向が強くなっている(日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」平成 25 年 3 月調べ)。

日本で就職した新卒の留学生の推移を見ておこう。法務省の統計によると、

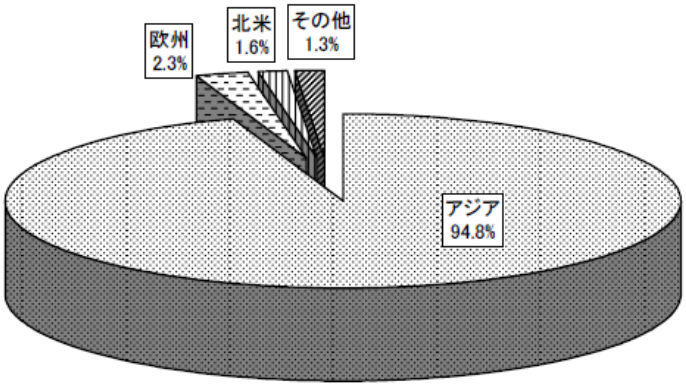
毎年留学ビザから就労できるビザに切り替えた留学生の数が日本で新規に就職した人数である。この人数は、2000 年以降順調に増加していたが、2008 年をピークに減少傾向にあり、2011 年には 8 千人台まで減少している（図２－７）。日本学生支援機構(JASSO)の統計によると、2008 年に留学生卒業生は 36271 人であったが、2011 年には留学生卒業生は 37898 人まで増加している。しかし、そのうち日本で就職した留学生数は、2011 年は 2008 年と比べると 5 分の 1 近く減少しており、留学生の日本における就職率は低下していることがわかる。



(資料)法務省統計より筆者作成(単位:人)

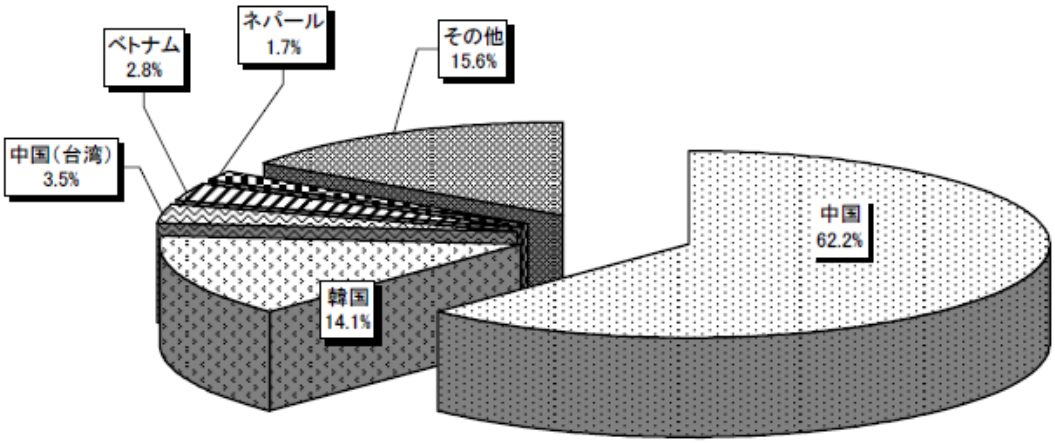
図２－７　日本で就職した留学生数の推移

日本で就職した留学生のうち約 9 割はアジア出身である（図２−８）。また、一番多いのは中国出身（2013 年は 62.2%）で、その次は韓国出身（2013 年は 14.1%）である(図２−９)。



(資料)法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

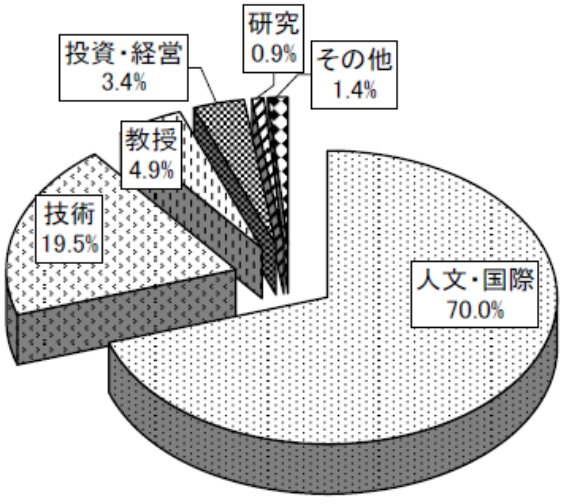
図２−８　日本で就職した留学生（出身地域別）



（資料）法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図２−９　日本で就職した留学生（出身国別）

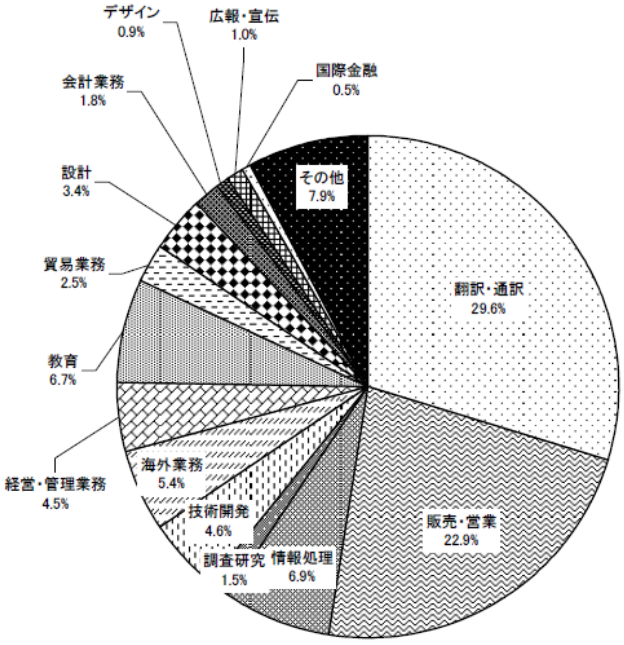
日本で従事する仕事については、就職した留学生のうち、7割は「人文知識・国際業務」の業務に就き、「技術」の業務に就く割合はわずか19.5%である。また、「研究」活動に従事する割合は一番少なく、わずか 0.9%である（図２−１０）。科学技術の発展やイノベーションに直接繋がる技術開発や研究の仕事に従事する割合が非常に低いことに注意を払う必要がある。



（資料）法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図２−１０　日本で就職した留学生の在留資格について

具体的な職務を見てみると、図２−１１に示されたように、日本で新規に就職した留学生の約３割が、翻訳・通訳の仕事に従事しており、技術開発の仕事に従事する人はわずか 4.6％である。

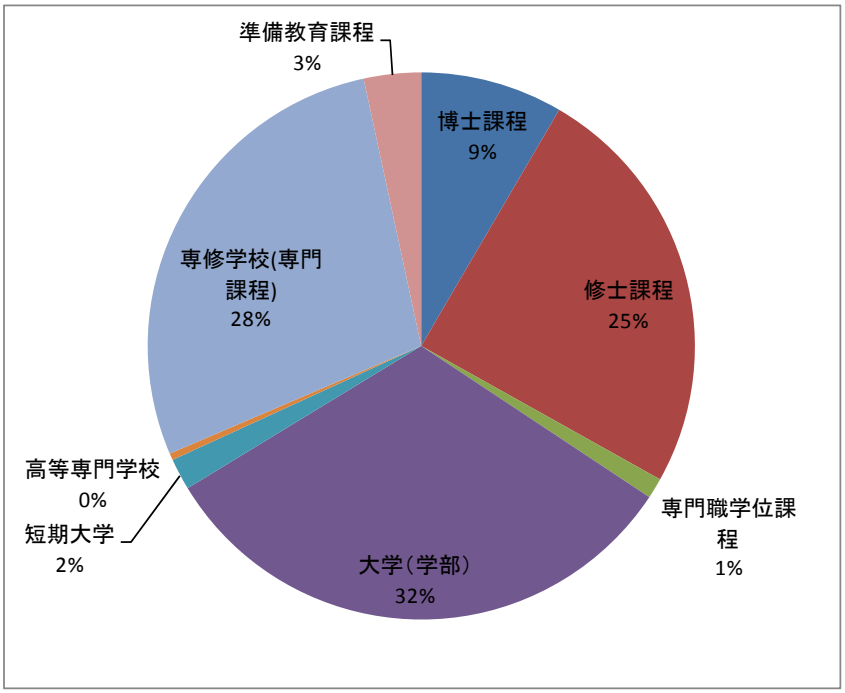


（資料）法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図２−１１　日本で就職した留学生の職務内容について

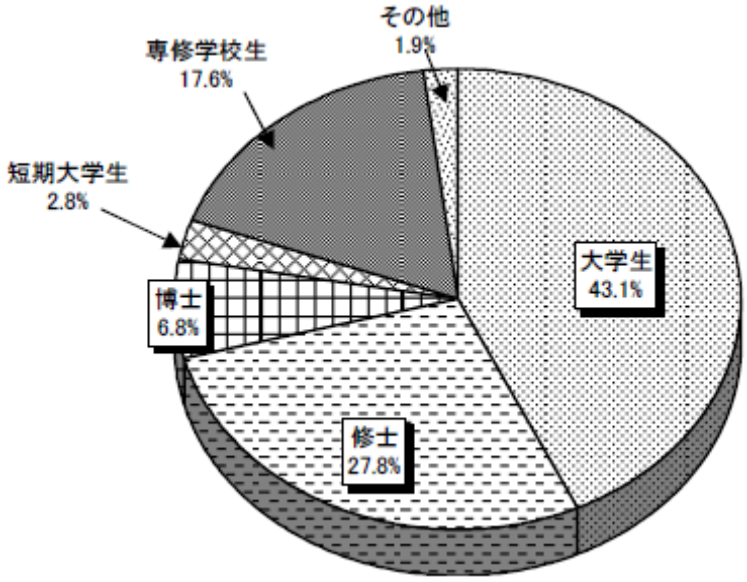
技術開発や研究に従事するためには、修士以上の学歴が必要となるが、この学歴を有する留学生の数が少ないわけではない。事実、修士課程卒と博士課程卒の留学生は、留学生の約３分の１を占めている。

図２−１２に示されるように、日本学術支援機構の統計によれば、2011 年の留学生卒業生のうち、32%は大学(学部)卒であり、修士課程は 25%、また博士課程は 9%である。法務省の統計によれば（図２−１３）、同じ年に日本で新規就職した留学生のうち、43.1％は学部卒、修士卒は 27.8%で、博士卒は 6.8%を占める。このように修士卒や博士卒の留学生は高い割合にもかかわらず、卒業後に日本で比較的高い技術を要求する職に就いている留学生は少ない。特に博士課程の留学生については、卒業生の 9%を占めているが、日本で就職した博士課程卒の留学生は 6.8%である。日本で留学生の高度人的資本の活用にはまだ改善すべき余地があるだろう。



(資料)(独)日本学生支援機構(2011 年)より筆者作成

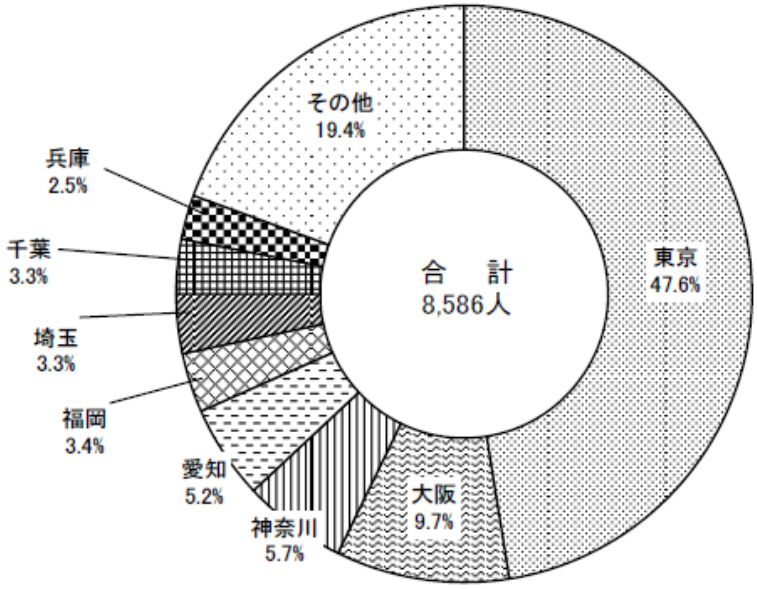
図２－１２　留学生卒業生の学歴について



(資料)法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図２－１３　日本で就職した留学生の学歴について

最後に、留学生の新規就職先の所在地が図２－１４に示されている。図から半数近くの留学生が東京で就職しており、次いで大阪で就職する割合が約１割を占めていることがわかる。

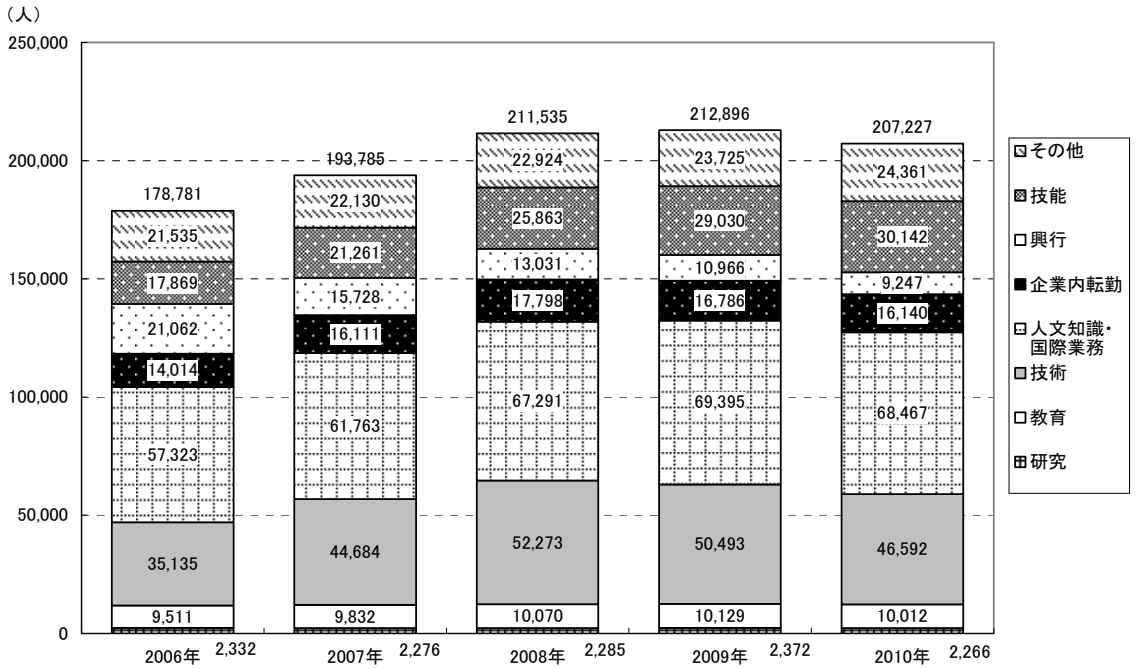


（資料）法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図２－１４　留学生の日本での就職（就職先の所在地）

３．高度外国人財の就労状況

2010 年末時点で、就労を目的とする在留資格の外国人登録者数は 20 万 7,227 人となっている。関西地域では、２万 3,387 人となっている。また、関西地域では「人文知識・国際業務」に該当する外国人が多い。



(資料)以下の図表の出典はすべて、法務省入国管理局「平成 22 年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」(平成 23 年 7 月)

図２－１５　在留資格別の外国人登録者数の推移（全国）

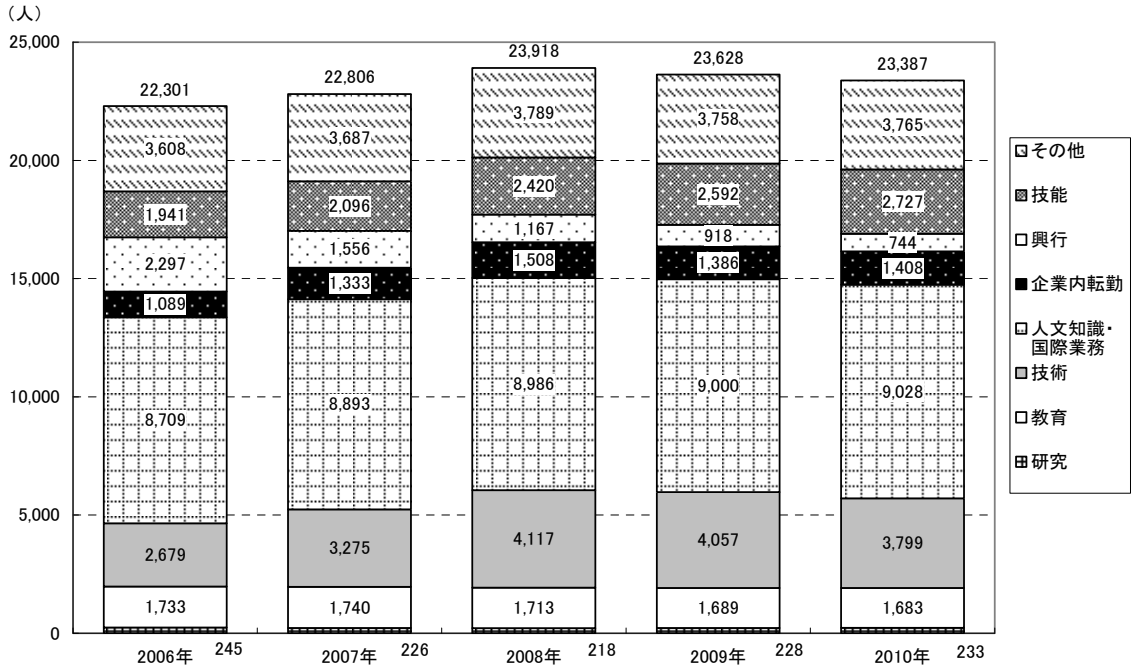


図２－１６　在留資格別の外国人登録者数の推移（関西）

（１）高度外国人財の雇用状況

以下では、厚生労働省が行っている高度外国人財の定義を採用し、日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況により、外国人の雇用状況についてみる。

【高度外国人財の定義】(厚生労働省)
在留資格で見ると、「技術（機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア)」、「人文知識･国際業務（企画、営業、経理などの事務職、企業内通訳、デザイナー等)」

在留資格別交付件数をみると、2010 年末現在の専門的な技術や知識等を活用して国内企業への『就労を目的』とする「技術」「人文知識・国際業務」の在留資格認定証明書の交付を受けた外国人は 9,095 人であった。その内訳は、「技術」が 3,801 人、「人文・国際」が 5,294 人であった。

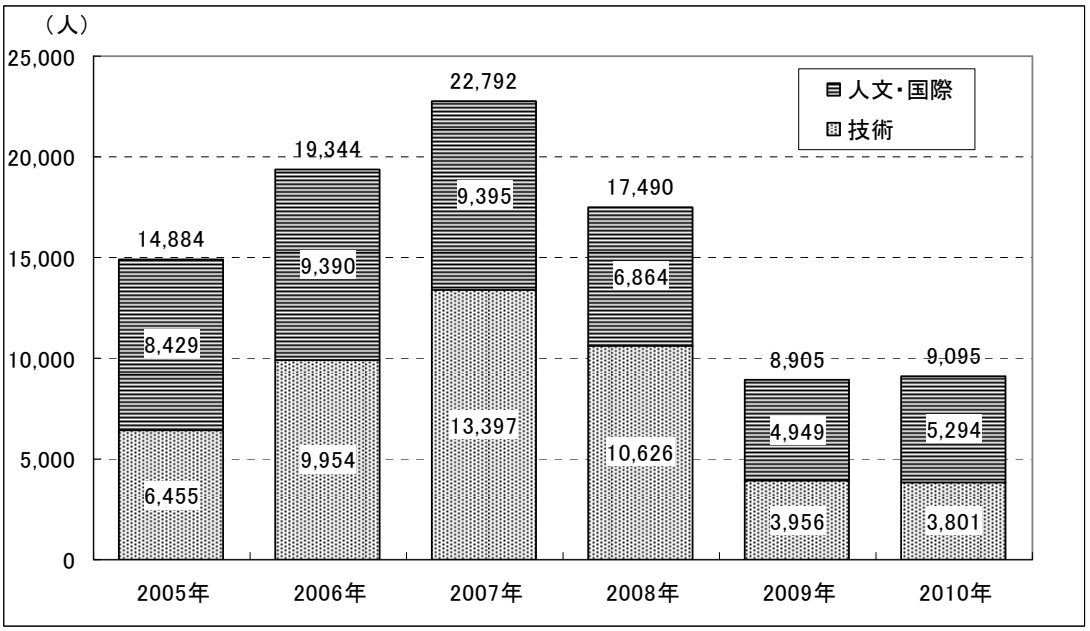


図２－１７　在留資格別交付件数の推移

国籍別の（出身地）別交付件数について、2010 年に「技術」又は「人文知識・国際業務」の在留資格に係る在留資格認定証明書の交付を受けた外国

人を主な国籍・地域別内訳でみると、中国が 1,864 人で全体の 20.5%と最も多く、次いで米国、韓国、インド、英国、フィリピンの順となっている。

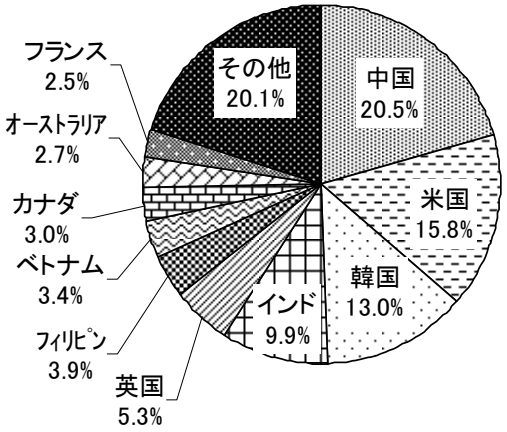


図２－１８　国籍（出身地）別交付件数（2010 年）

業種別の交付件数についてみると、製造業が 1,556 人で 17.1%、非製造業の占める割合は 7,539 で 82.9%となっている。製造業で多いのは自動車や電機、機械、非製造業では、コンピュータ関連、教育が多かった。

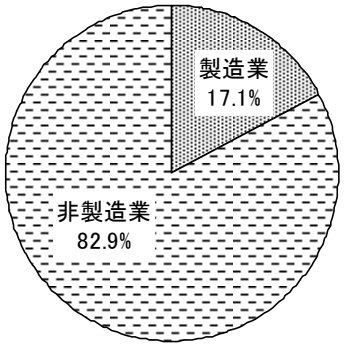
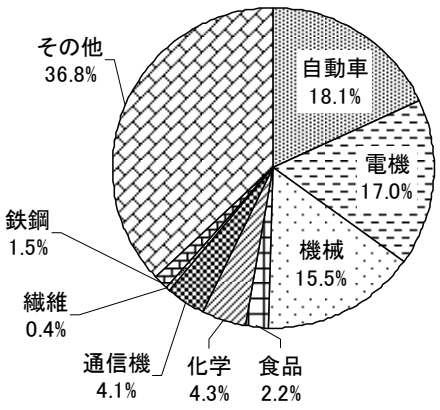


図２－１９　業種別（製造業・非製造業）交付件数（2010 年）

【技術】



【人文知識・国際業務】

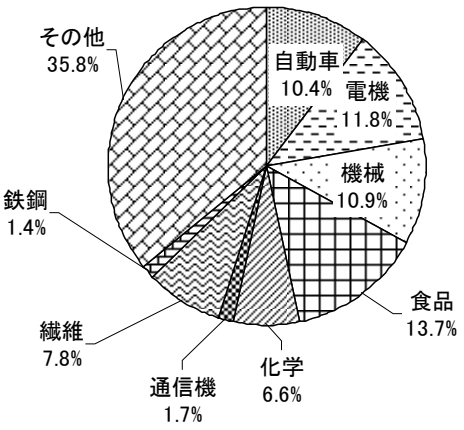
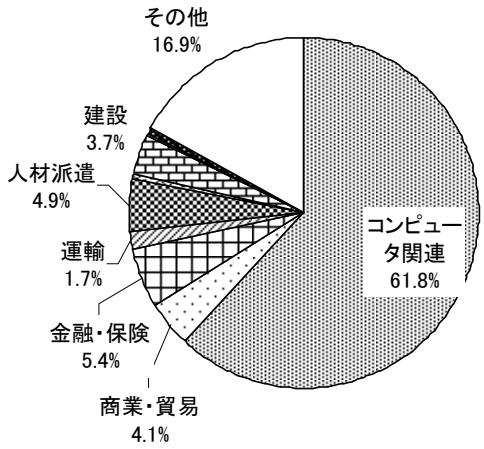


図２－２０　製造業交付件数（2010 年）

【技術】



【人文知識・国際業務】

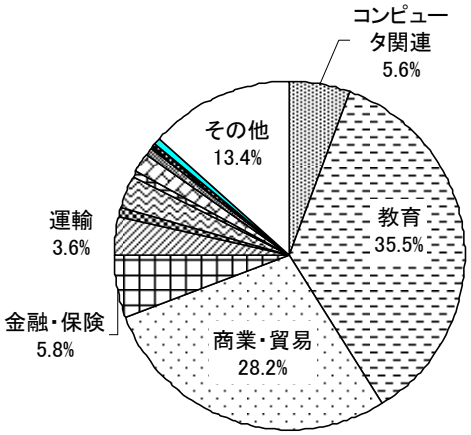


図２－２１　非製造業交付件数（2010 年）

職務内容別に交付件数をみると、情報処理分野（2,013 人、22.1%）、教育分野（1,704 人、18.7%）、翻訳・通訳（1,408 人、15.5%）、技術開発分野（905 人、10.0%）が上位を占めていた。

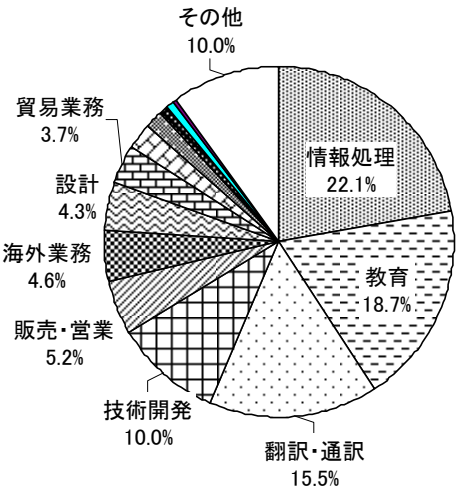


図２－２２　職務内容別交付件数（2010 年）

就職先企業の所在地別交付件数（「人文知識・国際業務」及び「技術」）についてみると、地方別では、関東地域に 6,244 人（69.0%）が集中しており、次いで中部地域の 1,022 人（11.3%）、関西地域の 804 人（8.9%）の順となっている。また、都道府県別では、東京都が 4,290 人（47.2%）、次いで神奈川県 965 人（10.6%）、愛知県の 677 人（7.4%）、大阪府 505 人（5.6%）の順となっており，上位４都府県で全体の 70.8%を占めている。

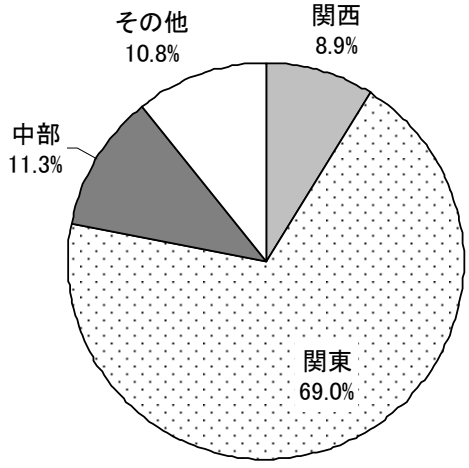


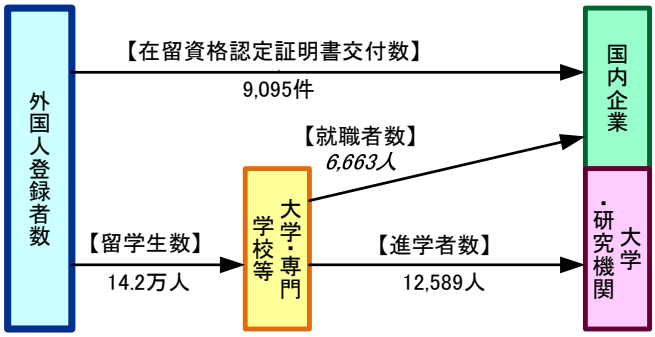
図２－２３　所在地別交付件数（2010 年）

（２）外国人の留学から就労への流れ

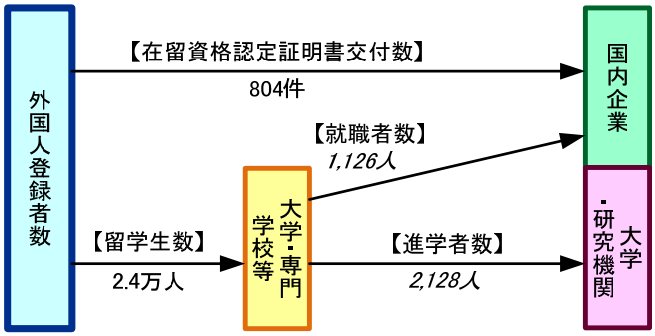
これまでの資料より、2010 年の在留外国人と外国人留学生の就労状況・進路について、流れをまとめたものが下図である。

全国についてみると、留学生の中で、大学・専門学校に進学した後、就職をする割合は約 4.7%となっている。また、関西の数字をみると、全国と比較していずれの数字も約６分の１､関東の約３分の１程度となっていることがわかる。

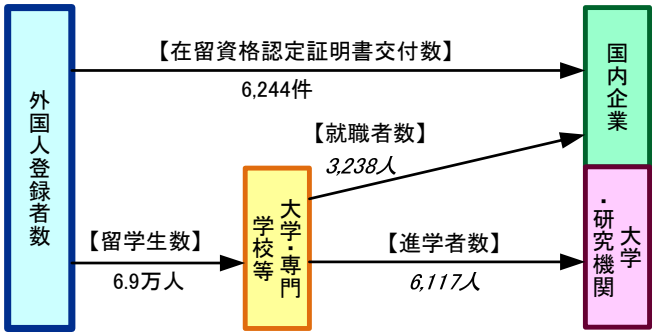
【全国】



【関西】



【関東】



(注1)それぞれの統計の出所は以下の通り。
【在留資格認定証明書交付数】:法務省「平成21年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」
【留学生数】:日本学生支援機構「平成 22 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
【就職者数】:日本学生支援機構「平成 22 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」から、進路が「就職」の留学生
【進学者数】:日本学生支援機構「平成 22 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」から、進路が「進学」の留学生
(注2)関西と関東の就職者、進学者数統計は公表されていないため、全国値を留学生の比率で按分した。

図２－２４　在留外国人、外国人留学生の就労状況・進路の流れ

参考文献

総務省統計局「国勢調査報告」
総務省統計局「推計人口」
独立行政法人日本学生支援機構「平成 22 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
独立行政法人日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生在籍状況調査結果」平成２４年１月
独立行政法人日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」平成２４年１月
独立行政法人日本学生支援機構「平成 23 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」平成２５年３月
法務省入国管理局「平成 20 年末現在における外国人登録者統計について」
法務省入国管理局「平成 22 年末現在における外国人登録者統計について」
法務省「平成２３年における留学生の日本企業等への就職状況について」
法務省入国管理局「平成 21 年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」
法務省入国管理局「平成 22 年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」（平成 23 年 7 月）

第３章　高度外国人財の雇用についての先行調査

劉 洋[1]

１．はじめに

これまで留学生の学習・生活状況及び日本での就職について、多くの調査と研究が行われてきた。本章では日本で実施された留学生アンケート調査を簡単に紹介する。

先行研究によれば、日本国内で留学生の生活、就職及び進路について多くのアンケート調査が行われており、概ね留学生対象の調査と企業対象の調査の二種類に分かれている。しかし、留学生と企業両方を対象に同時に行われた調査はみられない。また、既存の調査報告書のほとんどが記述統計に基づく実態の解明が中心となっており、国際的に盛んに使われた計量的手法を用いた分析はなかった。

２．留学生を対象とするアンケート調査

留学生を対象にするアンケート調査では、全国規模で行われているものとして、独立行政法人日本学生支援機関が２年に一度実施している「私費外国人留学生生活実態調査」がある。その調査の目的は、私費留学生に対する支援事業を改善するために、私費外国人留学生の標準的な生活の状況を把握するとともに、経済的な実態等を明らかにすることである。調査対象は私費外国人留学生の中から無作為抽出された 7,000 人前後で、回答率は 80%～90%と大変高くなっている。具体的な調査内容は、日本へ留学する以前の状況、在日・在学年数及び入学前の活動、留学後の日本への印象、収入、奨学金、支出、アルバイト、授業時間を除く学習・研究時間、宿舎、授業料等の保証人、健康、卒業後の進路希望がある。その中に国費留学生は含まれていないが、国費留学生については、文部科学省が毎年国費留学生卒業生全員を対象に実施するアンケート調査が行われている（ただし結果は公開されていない）。

[1] 本章の作成にあたって、山下かおり氏から日本語校閲を受けた。ここに謝意を記したい。

３．企業を対象とするアンケート調査

企業を対象にしたアンケート調査も数多く存在している。例えば、独立行政法人労働政策・研修機構が 2007 年に実施した「外国人留学生の採用に関する調査」がある。目的は、「外国人を積極的に採用しない理由等、留学生の採用に関する企業の意識の実態や、外国人を活用する上での雇用管理体制の整備状況などを明らかにすること」である。調査対象は抽出された全国の従業員数 30 人以上の民間企業 1 万 5,000 社であり、回答率は 22.4%である。興味深い結果として、留学生を採用した理由は「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」がトップであり、また、留学生を採用しなかった理由は「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等)」が最も多くなっていることがあげられる。そして、日本人と区別していない企業が８割近くを占めることもこの調査から分かった。さらに、企業が留学生に抱く主なイメージは「自己主張が強い」「日本語能力が不足している」であった。ただし、この調査報告書では、採用に関する意識の実態把握が目的であり、なぜ留学生の活用が困難であるか、優秀な人材を確保するためにどのように取り組むべきか等について、分析はしていない。

さらに、経済産業省と文部科学省の連携の下で「アジア人財資金構想」事業が推進され、その事業と関連して2006年に「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」が実施された。調査内容として、アンケート、インタビュー及び文献調査が実施されており、そのうちアンケート調査では、上場企業3,500社に対し、人事担当者向け調査表と外国人社員(元留学生)向け調査票の２種類の調査票を送付し、企業および企業に就職した元留学生という双方の観点から、企業の留学生ニーズの把握、企業が求める日本語能力、企業文化等に関する要件・水準について調査が実施された。回答数は352社と外国人社員64名であった。アンケート調査の結果より、企業が留学生を採用する際に、日本語能力を非常に重視しており、８割以上の企業が大半の業務を日本語で遂行できるレベルを期待していることが分かった。それと共に、日本語能力、企業への順応性、定着率といった点に対する不安があげられた。一方で、企業で働いている元留学生らは、日本企業での就労にあたり日本語能力が最大の課題であり、これを痛感するのは入社後であることが報告書で述べられている。ビジネスに必要な日本語能力の向上が留学生にとって一番大きい課題であることが示されたといえよう。それ以外に、ビ

ジネス文化・知識の理解とチームワーク、規律意識、協調性、ビジネスマナーも留学生側の課題として指摘されている。最後に、必要とされる方策については、日本語能力への配慮や、在学中の学習と実践など、数行に渡って言及されている。この研究では、日本企業における外国人留学生の就業に際する多くの課題を提示している点で大変参考になる調査である。この調査では留学生全体ではなく、既に就職した外国人社員を調査対象としているため、留学生と企業両方を同時に調査対象としてはいないが、双方から問題を把握する重要性が示唆されたといえるだろう。

それ以外の先行研究として、株式会社ディスコが毎年実施している「外国人留学生の就職活動状況」というアンケート調査、インテリジェンス HITO 総研が行われた外国人の新卒採用に対する企業意識調査などもある。茂住(2010)の研究に基づき、これまでの先行研究を表３−１のようにまとめた。

表３−１　留学生の日本での就職についての先行調査

調査者	公表年	タイトル	調査地域	調査対象	回答数
日本学生支援機構	2011, 2009, 2007, 2005	私費外国人留学生生活実態調査	全国	私費留学生	7000 名前後
株式会社ディスコ	毎年	外国人留学生の就職活動状況	全国	モニター学生	300 名前後
インテリジェンス HITO 総研	2011	外国人の新卒採用に対する企業意識調査	北海道、関東、関西、東海、九州	調査地域の企業	351 社
日本経団連産業第二本部	2008	技術系留学生の採用に関するアンケート調査結果	全国	経団連所属の企業	60 社
労働政策研究・研修機構	2008	外国人留学生の採用に関する調査	全国	従業員 30 人以上の民間企業の日本人担当者	3244 社
雇用・能力開発機構 &（財）アジア・人口開発協会	2007	アジア各国からの留学生の雇い入れに関する実態調査報告書	首都圏	留学生を雇用している首都圏内の企業	10 社
経済産業省と文部科学省	2006	日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究	全国	企業人事担当・外国人社員	352 社・64 名

調査者	公表年	タイトル	調査地域	調査対象	回答数
経済同友会	2006	企業の採用と教育に関するアンケート調査	全国	所属企業	250 社
総務省	2005	留学生の受け入れ推進施策に関する政策評価のための「留学生に対するアンケート調査」	全国	留学生の採用実績のある企業	53 社
三菱総合研究所	2004	留学生の日本における就職状況に関する調査	全国	外国人雇用の可能性が高い業種の企業	521 社

（資料）茂住(2010)に基づき筆者作成

これらの成果の積み上げで、留学生の就職実態が明らかになったが、今後２つの面において更なる研究調査を実施する余地があると思われる。一つは、雇用を成立させるには、求人と求職の両方が不可欠なので、留学生が日本での就職課題を解決するためには、留学生と企業に対して同時に同じような質問を行い、両方を把握する必要があるということである。もう一つは、外国高度人材の活用は既に多くの国で重視されていることから、積極的に取り込まれており、それに関する研究手法が発展している。そのため、国際的にも共通の計量経済学的分析手法を用いれば、より掘り下げた分析ができることである。それによって国際的な視点から比較分析することもでき、留学生の日本での就職状況について一層深く認識できると考えられる。留学生の日本での就職に関する課題、たとえば留学生がなぜ日本に定着しないか等について、原因及び解決策を解明するために、このような計量経済学的手法を用いて、深く掘り下げることは重要であると考えられる。

４．おわりに

留学生高度人材の活用は近年注目される課題である。本章では先行研究を簡単にレビューし、これまで明らかになった現状と今後の課題について述べた。これまで日本で留学生対象のアンケート調査は多数行われてきたが、留学生と企業を同時に対象として行われた調査はなかった。そして、ほとんどのアンケート報告は記述統計を用いた分析であり、なぜそのような状況になっているか、国際共通の計量的な手法を用いて深く掘り下げた分析はなかっ

た。そこで、本研究プロジェクトは先行研究を踏まえ、関西地方における留学生と企業を対象に同時調査を行い、留学生と企業の間のマッチング問題や、なぜ留学生が日本での定着率が低いかなど、これまで未解決の課題を試みることにしたい。

参考文献

独立行政法人日本学生支援機構（2011）「私費外国人留学生生活実態調査」
http://www.jasso.go.jp/scholarship/ryujchosa23.html
独立行政法人労働政策・研修機構（2008）「外国人留学生の採用に関する調査」http://www.jil.go.jp/press/documents/20080403.pdf
インテリジェンス HITO 総研（2011)「外国人の新卒採用に対する企業意識調査」 http://www.inte.co.jp/corporate/library/survey/20110628.html
研究産業協会(2010)「日本に留学する理工系を中心とした外国人留学生の意識調査」
財団法人企業活力研究所（2011）「日本企業における高度外国人財の採用・活用に関する調査」
日本経済団連産業第二本部(2008)「技術系留学生の採用に関するアンケート調査結果」
独立行政法人労働政策研修・研修機構（2007）「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果」
雇用・能力開発機構＆(財)アジア・人口開発協会（2007）「アジア各国からの留学生の雇い入れに関する実態調査報告書」
海外技術者研修協会（経済産業省委託調査）(2007)「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」
経済同友会(2006)「企業の採用と教育に関するアンケート調査」
三菱総合研究所（2004）「留学生の日本における就職状況に関する調査」
リクルート・リサーチ（1992）「外国人留学生の雇用意向と活用実態に関する調査」
茂住和世(2008)『「留学生 30 万人計画」の実現可能性をめぐる一考察』『東京情報大学研究論集』13(2), 40-52.

第４章　高度外国人財の活用に関するアンケート調査結果

木下祐輔

１．はじめに

一般財団法人アジア太平洋研究所では、外国人の中でも高度な能力や資質を有する「高度外国人財」を関西地域に呼び込むことにより、関西経済の活性化につながる支援策について検討するため、企業における高度外国人財の採用状況や課題を分析するとともに、留学生を対象にした日本企業への就職の希望や課題について調査を行った。

具体的な調査方法として、企業を対象に「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」、留学生を対象に「就職に関するアンケート調査」の２種類のアンケート調査を実施した。本調査の特徴として、企業アンケートと留学生アンケートを同時に実施し、設問の共通化を工夫することにより、留学生が日本企業への就職を希望しながら就職できない要因など、需給相互のギャップや課題を明らかにしたことがあげられる。これは既往調査にはない本調査だけの特徴である。

本章では、実態調査の結果について考察を行うとともに、企業側と留学生が感じるミスマッチを具体的に明らかにした。

２．アンケートによる実態把握

（１）アンケートの実施目的

これまでの考察から、高度外国人財の採用においては、語学力、キャリアプランに関する企業側と外国人側のミスマッチが大きな課題であるということが明らかになった。しかしながら、実際にどのようなミスマッチが起きているか、具体的な内容を把握するまでには至っていない。

そのため、一般財団法人アジア太平洋研究所では、企業と留学生を対象に、「高度外国人財の活用に関するアンケート調査」「留学生の就職に関するアンケート調査」を実施し、ミスマッチの中身について、具体的な内容について明らかにすることを試みた。具体的には、同じ設問を企業側と留学生側に投げかけることにより、双方の考え方の違いを明らかにすることで、留学生が日本企業への就職を希望しながら就職できない要因など、需給相互のギャ

ップや課題を明らかにできるようにした。

（２）アンケート調査の概要

実施したアンケート調査の実施概要については、以下の通りである。

①高度外国人財の活用に関する企業アンケート調査

○調査対象

公益社団法人関西経済連合会甲種法人会員企業及び乙種会員

○調査時期

平成 24 年 10 月上旬～平成 24 年 12 月中旬

○調査方法

各事業所に郵送で調査票を送り、郵送で回答を回収した。

○調査対象・回収数

調査対象 1,129 社に対して、回収数は 100 件、回収率は 8.9%

②留学生の就職に関するアンケート調査

○調査対象

関西 7 大学における大学及び大学院の正規留学生（京都大学・大阪大学・神戸大学・関西大学・関西学院大学・同志社大学・立命館大学）

○調査時期

平成 24 年 10 月上旬～平成 24 年 12 月下旬

○調査方法

紙の調査票の配布・回収、又はインターネット上で回答

○調査対象・回収数

調査対象 5,395 名に対して、回収数は 415 件、回収率は 7.7%

（３）企業側の回答結果

①回答企業の属性

（本社所在地・従業員数・資本金・企業規模）

回答企業の本社所在地は、「大阪府」が 58.0%、「東京都」が 24.0%であり、従業員数は、「1,000 人以上」（52.0%）が最も多く、次いで「300～999 人」（24.0%）となっていた。資本金では、「10 億円以上」（62.0%）、「３億円以上 10 億円未満」（11.0%）の順に多くなっている。企業規模については、中小企業が 19.0%、大企業が 74.0%となっていた。

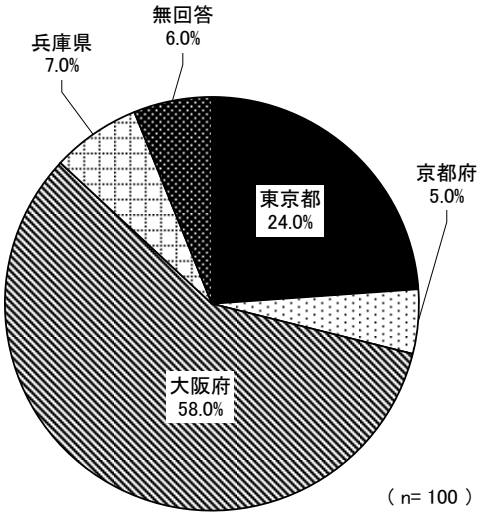


図４－１ 本社所在地

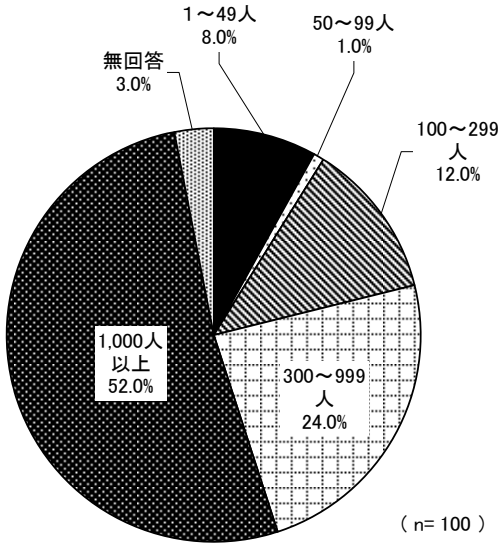


図４－２ 従業員数

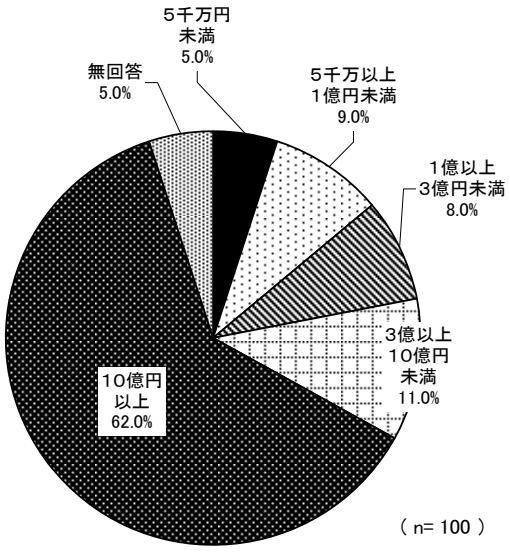


図４－３ 資本金

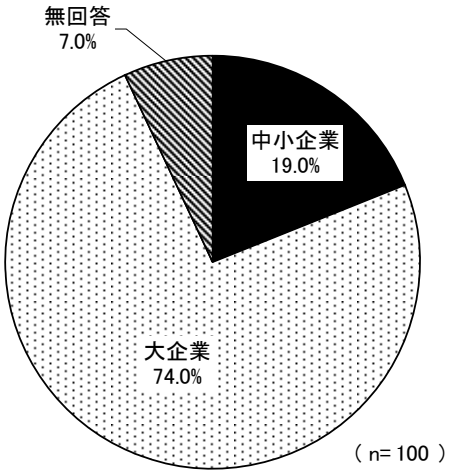


図４－４ 企業規模

（注）企業規模で中小企業は下記に示す中小企業庁の定義に従っている。
・製造業・その他の業種：300 人以下又は 3 億円以下
・卸売業：100 人以下又は 1 億円以下
・小売業：50 人以下又は 5,000 万円以下
（※今回のアンケートでは卸小売を区別していないため、小売業の定義に合わせて企業規模を区分した。）
・サービス業：100 人以下又は 5,000 万円以下

（業種）

回答企業の業種をみると、「建設業」（12.0%）、「卸売業・小売業」（11.0%）、「その他サービス業」（8.0%）の順に多くなっており、非製造業が 57.0%、製造業が 40.0%となっていた。

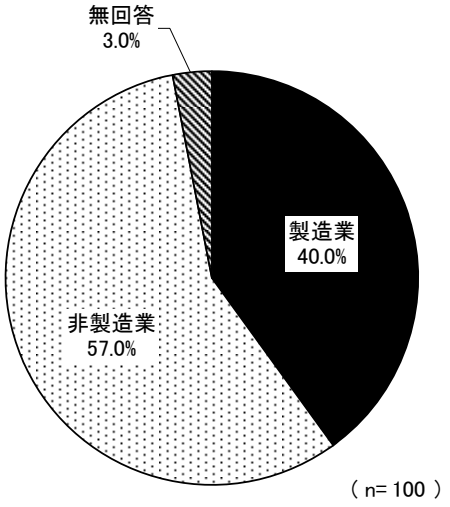


図４ - ５ 業種

②高度外国人財の活用状況

2012 年３月末時点における高度外国人財の人数は、「０人」と回答した企業が 47.0%と最も多く、「10 人以上」と回答した企業も 12.0%と多かった。

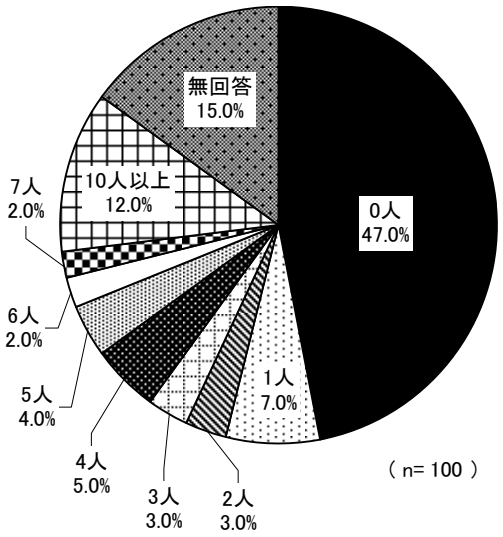


図４ - ６ 高度外国人財の現在の総人数（2012 年３月末時点）

③高度外国人財を現在活用している理由

高度外国人財を現在活用している理由をみると、「価値観の多様化により組織の活性化を図るため」（33.0%）、「将来の海外進出にそなえた幹部人材育成のため」（32.0%）と回答した企業が多くなっていた。

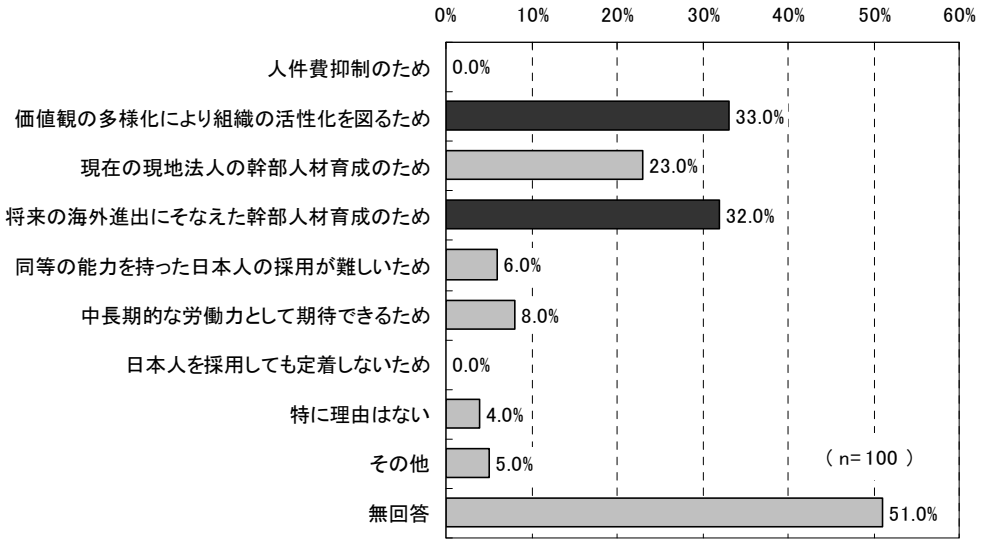


図４ - ７ 高度外国人財を現在活用している理由

④高度外国人財を活用することによるメリット

高度外国人財の活用によって､｢社員が国際的な視野を持つようになった」（40.0%)､「職場が活性化した」（28.0%）ことがメリットであると回答した企業が多かった。

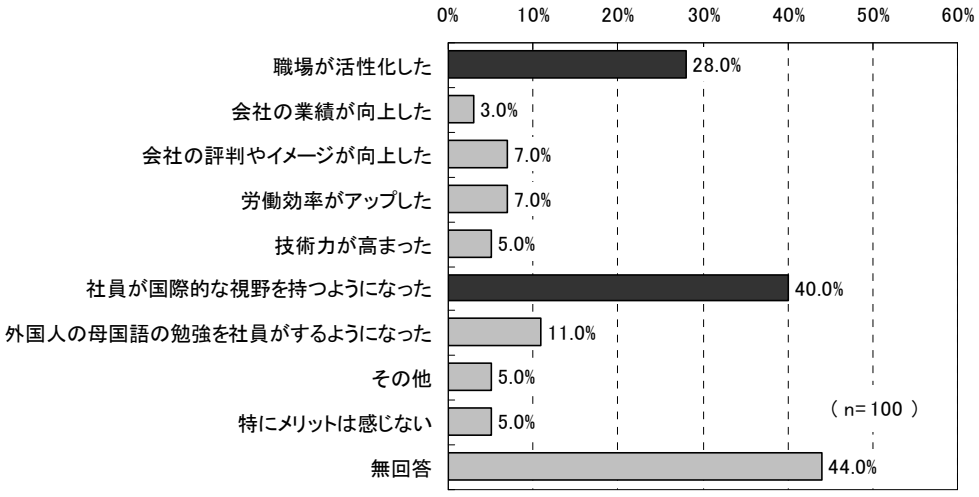


図４－８ 高度外国人財を活用することによるメリット

⑤高度外国人財を活用することによるデメリット

高度外国人財を活用することによるデメリットについては、「特にデメリットは感じない」（25.0%）という回答が多いが、「文化・習慣の違いによって生じる不具合がある」（30.0%)、「職場内で意思の疎通に不具合がある」（19.0%）ことがデメリットであると回答した企業も多かった。

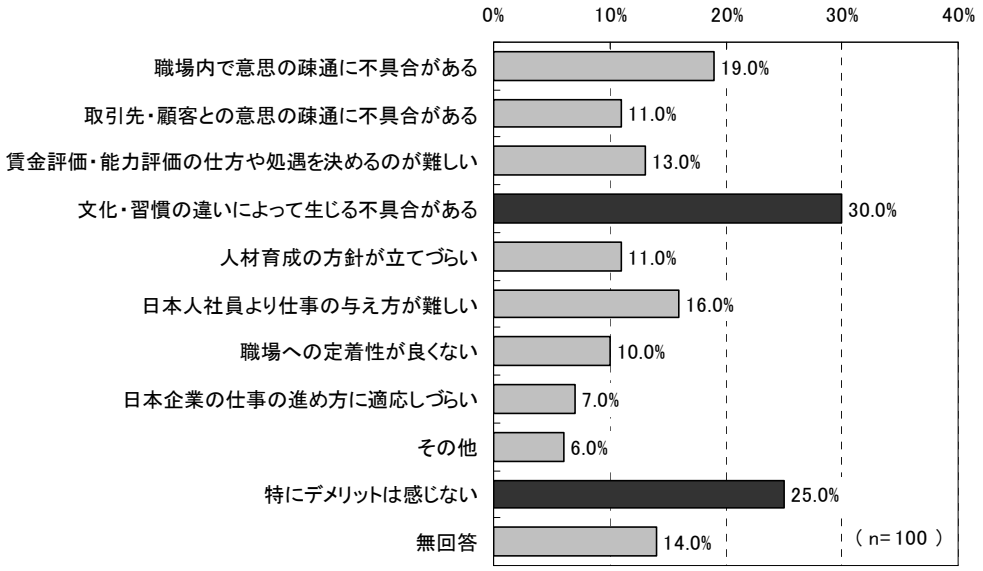


図４－９ 高度外国人財を活用することによるデメリット

⑥高度外国人財の採用に関する取り組みと課題

（高度外国人財採用に関する取組）

高度外国人財採用に関する取組としては、「日本人新卒募集と同じプロセスで採用」（48.0%）が最も多く、次に「外国人向け合同企業説明会に出展」（25.0%）が多くなっており、特に、海外拠点を設置している企業においてその傾向が高くなっていた。

一方、企業規模別にみると中小企業では、「外国人向け合同企業説明会に出展」と回答した企業はなく、「日本人新卒募集と同じプロセスで採用」（21.1%）の次に、「インターンシップから採用」（15.8%）という回答が多くなっていた。

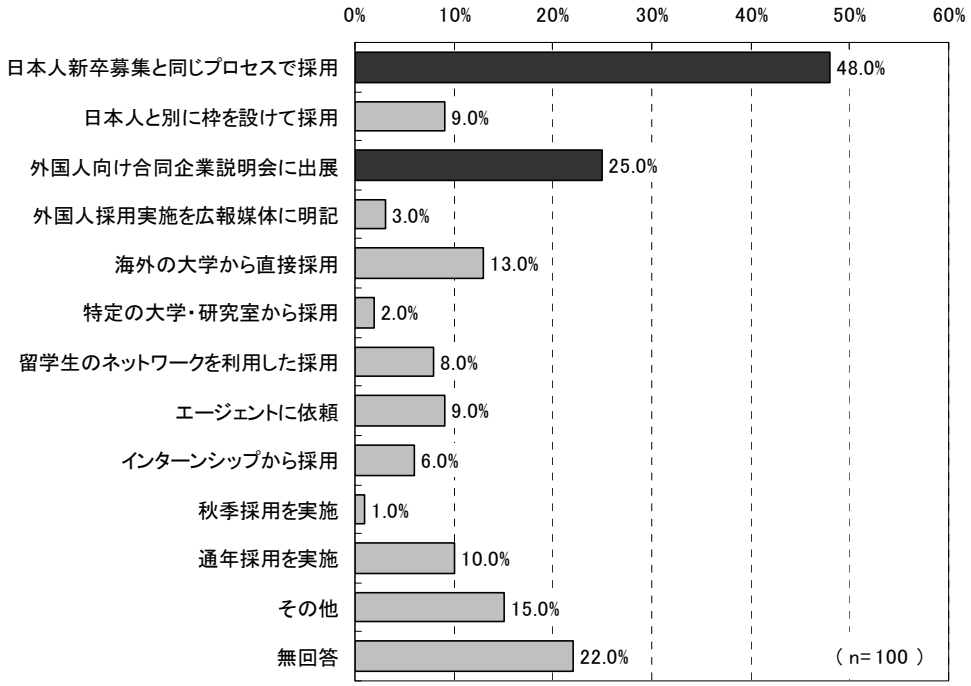


図４－１０ 高度外国人財採用に関する取組

（高度外国人財採用に関する課題）

高度外国人財採用に関する課題としては、「優秀な学生の能力判定が難しい」（35.0%）、「優秀な高度外国人財の採用ルートがわからない」（28.0%）とする回答が多かった。

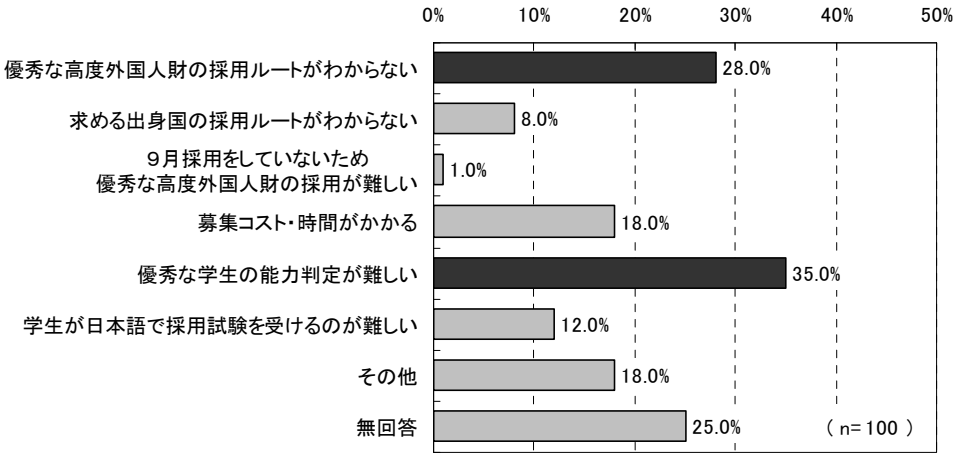


図４－１１ 高度外国人財採用に関する課題

（高度外国人財を採用する場合における語学の重視度）

日本語を重視する程度は、半数以上の企業が「ビジネスレベル」（52.0%）と回答するとともに、「日常会話レベル」（23.0%）、「ネイティブレベル」（10.0%）と回答する企業も多く、大部分の企業において一定程度以上の日本語の語学力を必要としている。

英語を重視する程度は、「ビジネスレベル」（47.0%）、「日常会話レベル」（13.0%）、「できなくてよい」（10.0%）の順に回答した企業の割合が高くなっている。

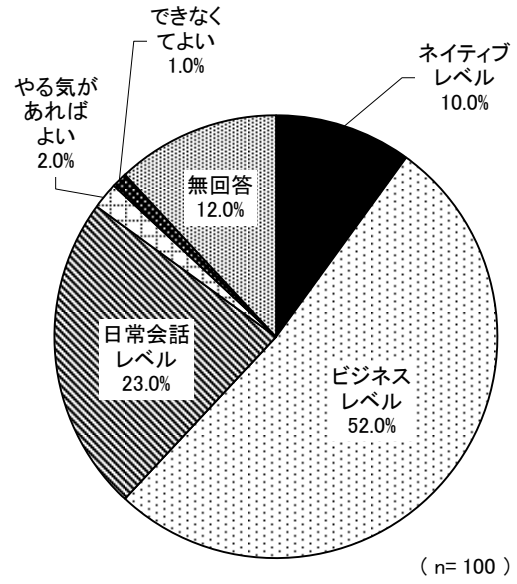


図4-12 日本語の重視度

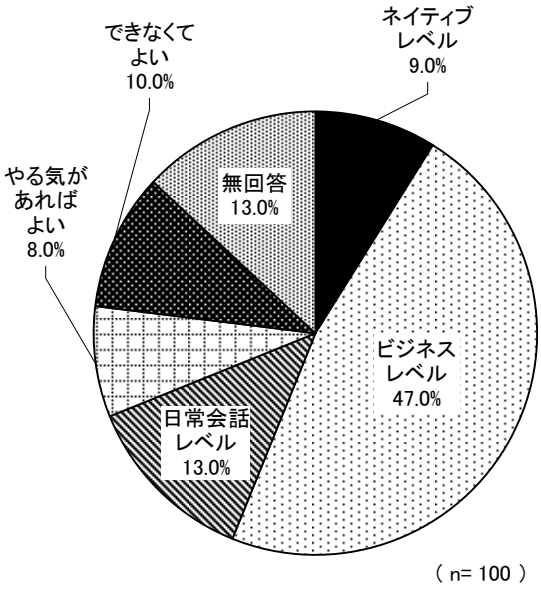


図4-13 英語の重視度

（４）留学生側の回答結果

①回答留学生の属性

（居住都道府県・性別・出身国）

回答した留学生が居住している都道府県は、「大阪府」（31.8%）、「兵庫県」（22.2%）の割合が高く、性別では、「女性」（50.6%）の割合の方が高くなっている。

留学生の出身国は、「中国」（57.1%）が最も多く半数を超えており、続いて「韓国」（12.5%）となっている。タイやベトナム、ヨーロッパという回答も３%程度あった。

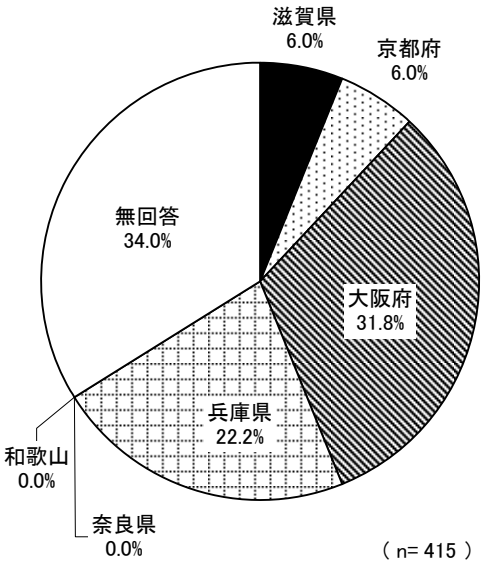


図4-14 居住都道府県

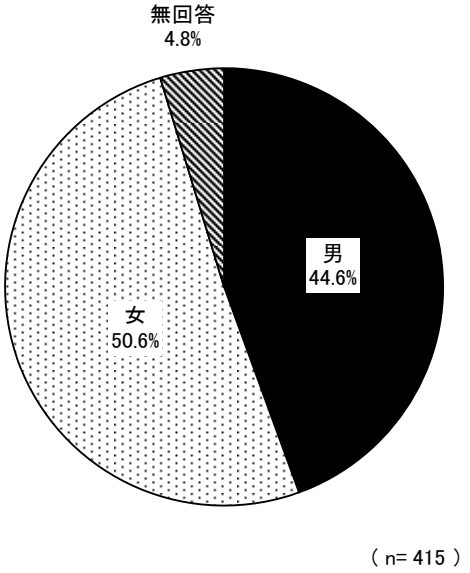


図4-15 性別

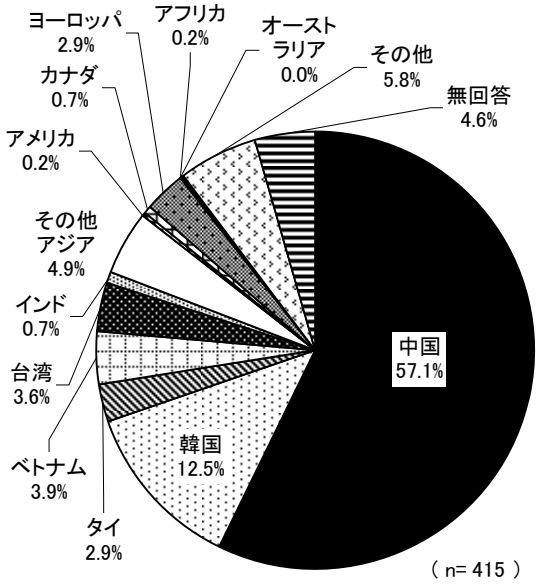


図4-16 出身国

（就学状況・大学での専攻）

就学状況は、「大学院修士１年生」（24.8%）が最も多く、続いて「大学院博士課程」（21.4%）、「大学学部３回生」（19.5%）の順に多い。また、全体の６割近くが大学院生となっており、学部学生より大学院生が多い結果とな

っている。

大学における専攻については、「社会科学」（35.4%）が最も多く、次に「工学」（17.1%）が多い。また、文系が 60.5%、理系が 31.8%の割合となっている。

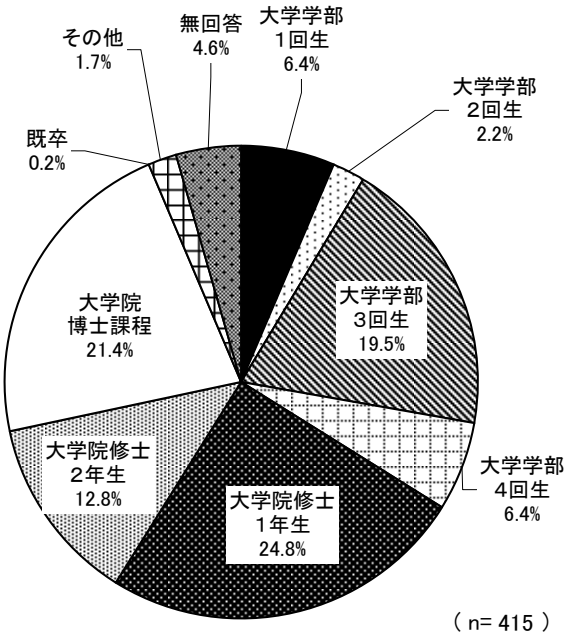


図4-17 就学状況

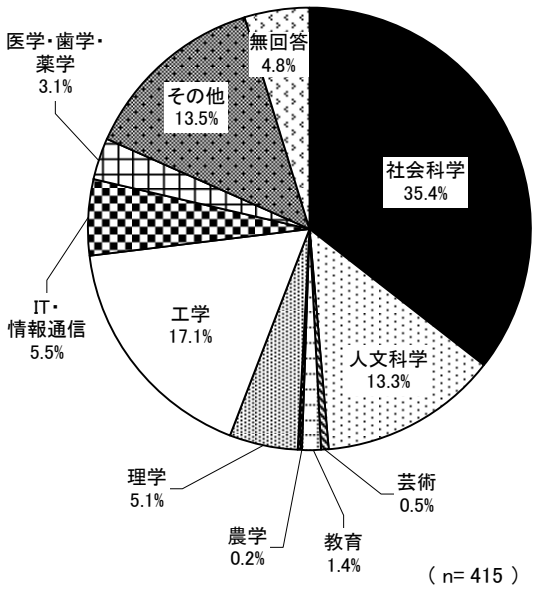


図4-18 大学での専攻

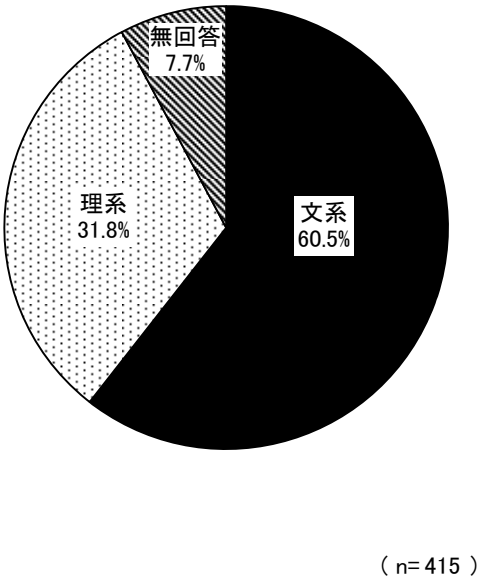


図4-19 文系・理系

②日本を留学先に選んだ理由

日本を留学先に選んだ理由について、「先端の専門知識を学ぶことができる」（35.4%）、「日本の文化が好きだから」（24.8%）、「著名な研究者に指導を受けられる」（22.9%）ため、日本を留学先に選んだという回答が多かった。

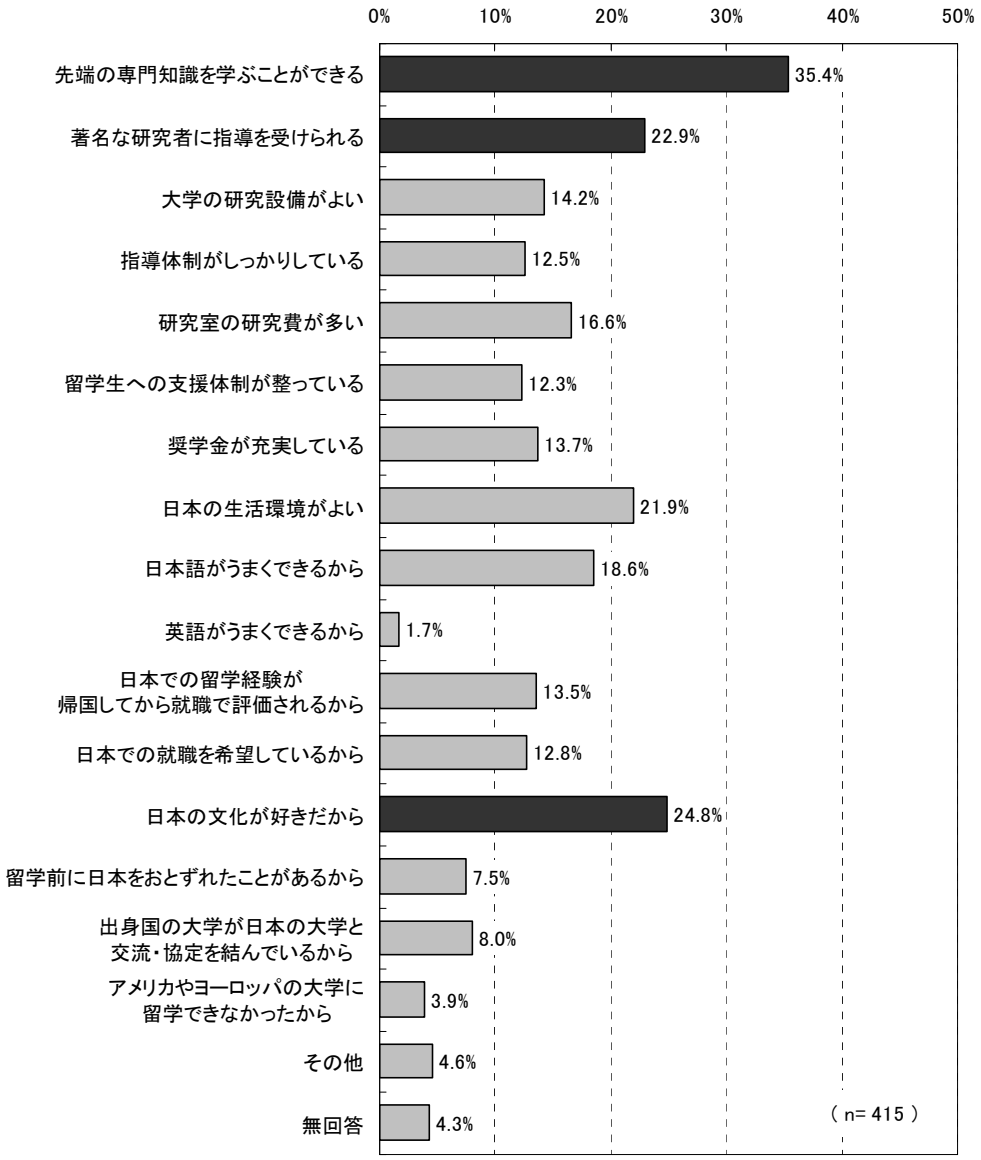


図4-20　日本を留学先に選んだ理由

③関西を留学先に選んだ理由

関西を留学先に選んだ理由として、「関西の持つ雰囲気が好きだから」（54.7%）、「関西の生活環境がよいから」（47.7%）が多く、居住環境が評

価されている。

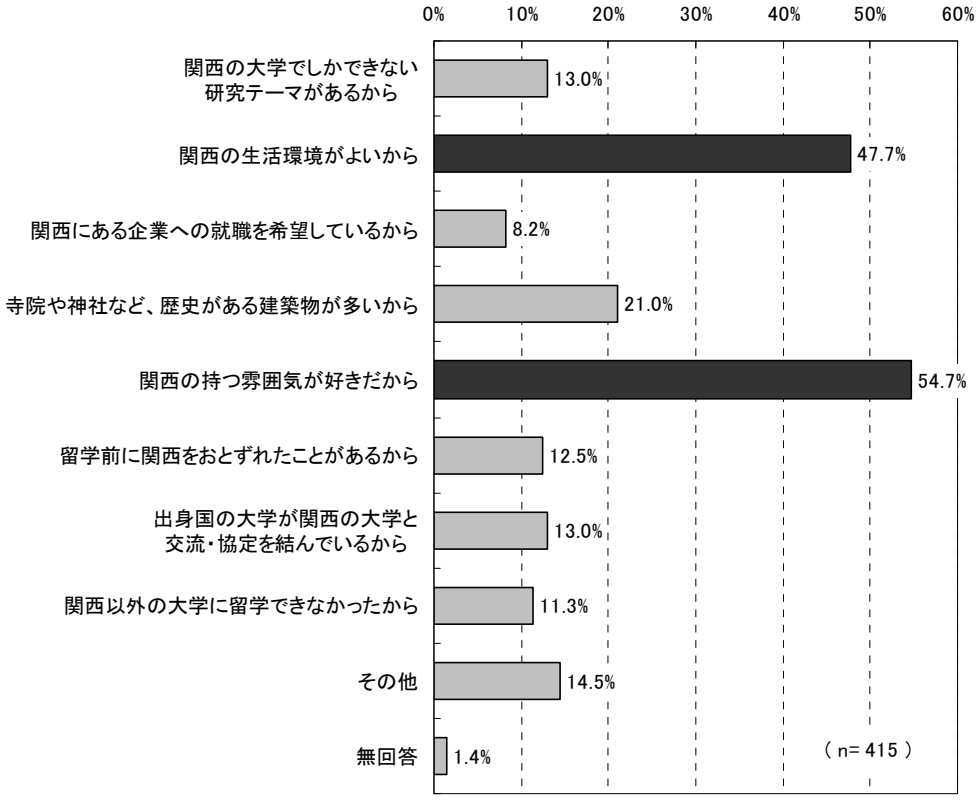


図4-21 関西を留学先に選んだ理由

④卒業後の進路希望

卒業後の進路については、「日本で就職」が 58.1%と半数を超えており、「日本で進学」（12.3%）と合わせると、約７割の留学生が日本にいることを希望している。

日本で就職を希望する留学生の多くは、「日本国内の民間企業」（60.2%）で働きたいと考えている。

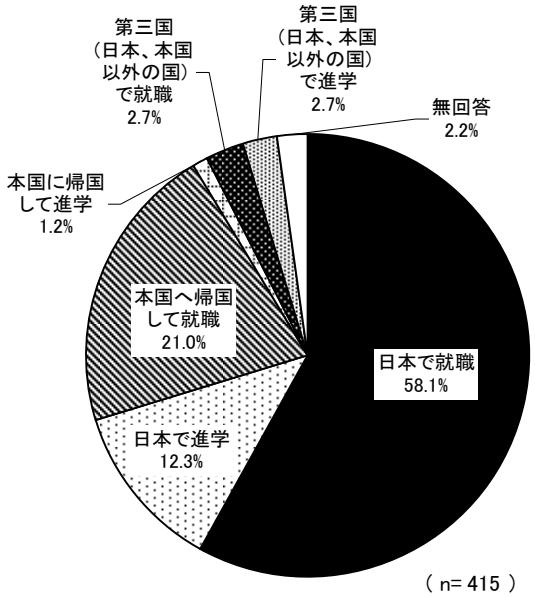


図4-22 卒業後の進路希望

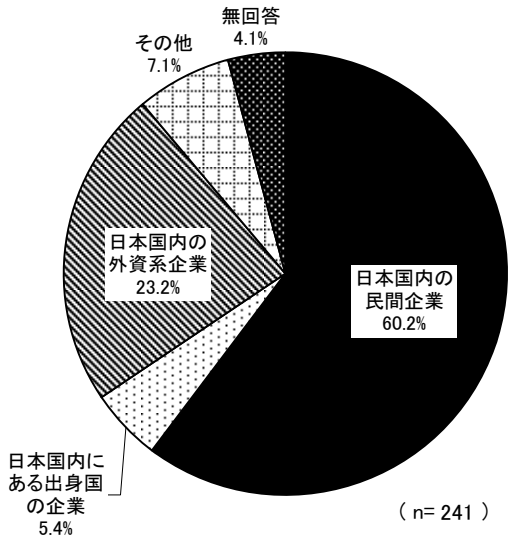


図4-23 日本で働きたい企業

⑤関西での就職希望

（関西での就職希望）

関西での就職希望に関しては、「働きたい」（73.3%）と回答した留学生が多かった。

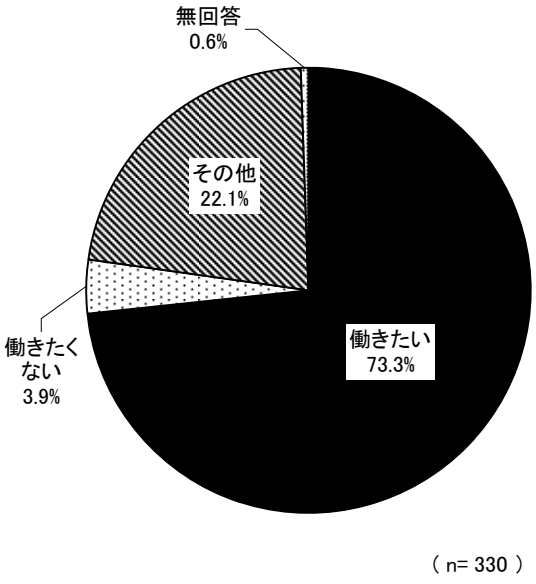


図4-24 関西での就職希望

（関西で働きたい理由）

関西での就職を希望する理由としては、「関西で暮らしたいから」(67.8%)や「海外展開を行っている企業が多いから」（27.7%）という回答が多くなっている。

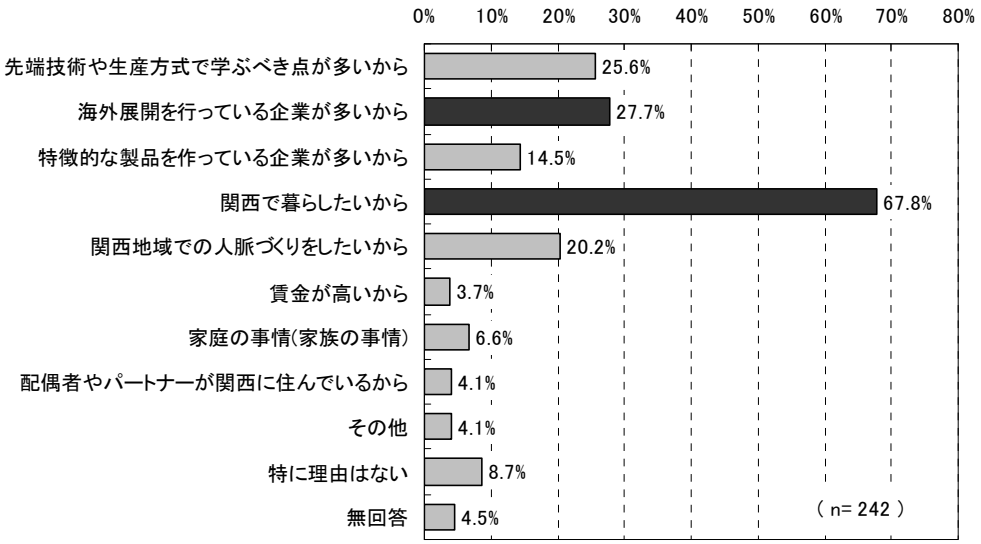


図4-25 関西で働きたい理由

⑥日本での就職活動

（日本での就職活動を行う上で、知りたい情報）

就職活動を行う上で知りたい情報としては、「外国人を採用している企業の情報」（65.8%）が最も多い。それ以外では、「面接・筆記試験対策」（39.5%）や「就職活動のやり方」（32.0%）という回答も多くなっている。

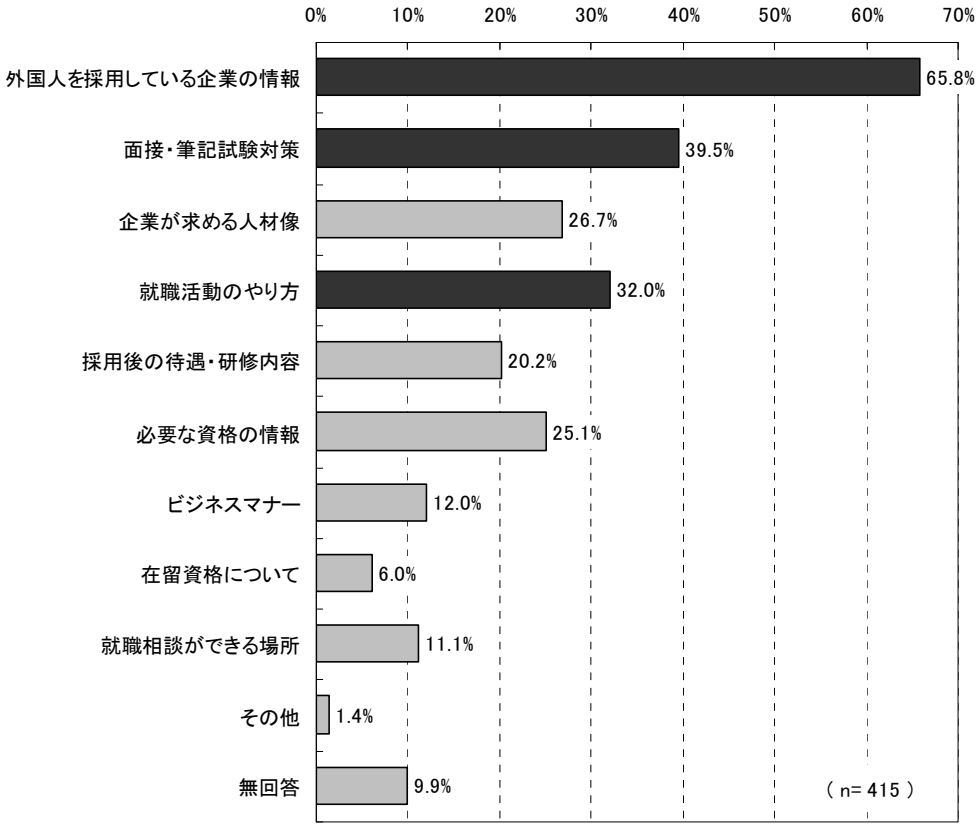


図4-26　日本での就職活動を行う上で、知りたい情報

（日本での就職活動を行う上で、困っていること）

「SPI や適正試験など、日本独自の筆記試験が外国人には難しい」（42.2%）ことや、「外国人・留学生に関する情報が少ない」（41.4%）こと、「就職活動の時期が早く、勉強しながら就職活動をすることが難しい」（36.4%）ことを、就職活動を行う上で困っていることと回答する留学生が多い。

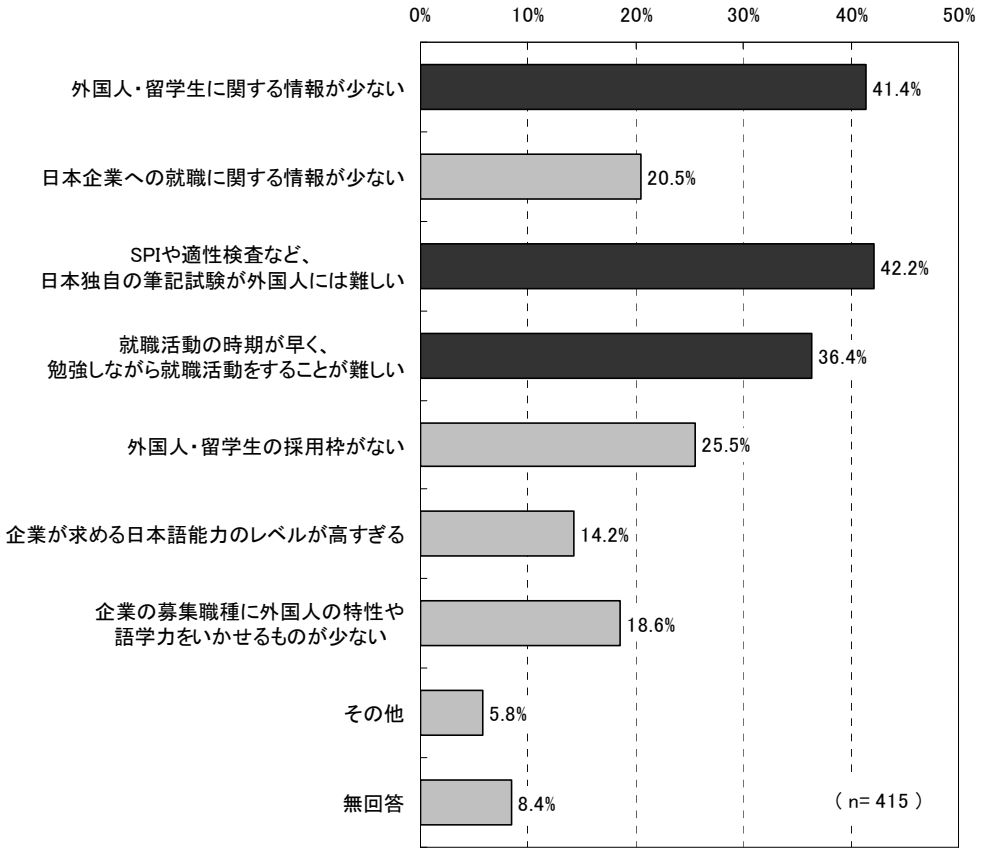


図4-27 日本での就職活動を行う上で、困っていること

（５）企業側と留学生側のミスマッチ

①希望する就業年数

企業側は外国人財に長く働いてもらいたいと考えている一方、留学生側は日本で就職して短期間で働きたいと考えており、ミスマッチが明らかになっている。

留学生にとって、日本企業での就職はキャリアパスの中の１つのステージと捉えており、自らの能力を十分に発揮することができない企業であれば、転職もいとわないという考え方の違いを反映していると考えられる。

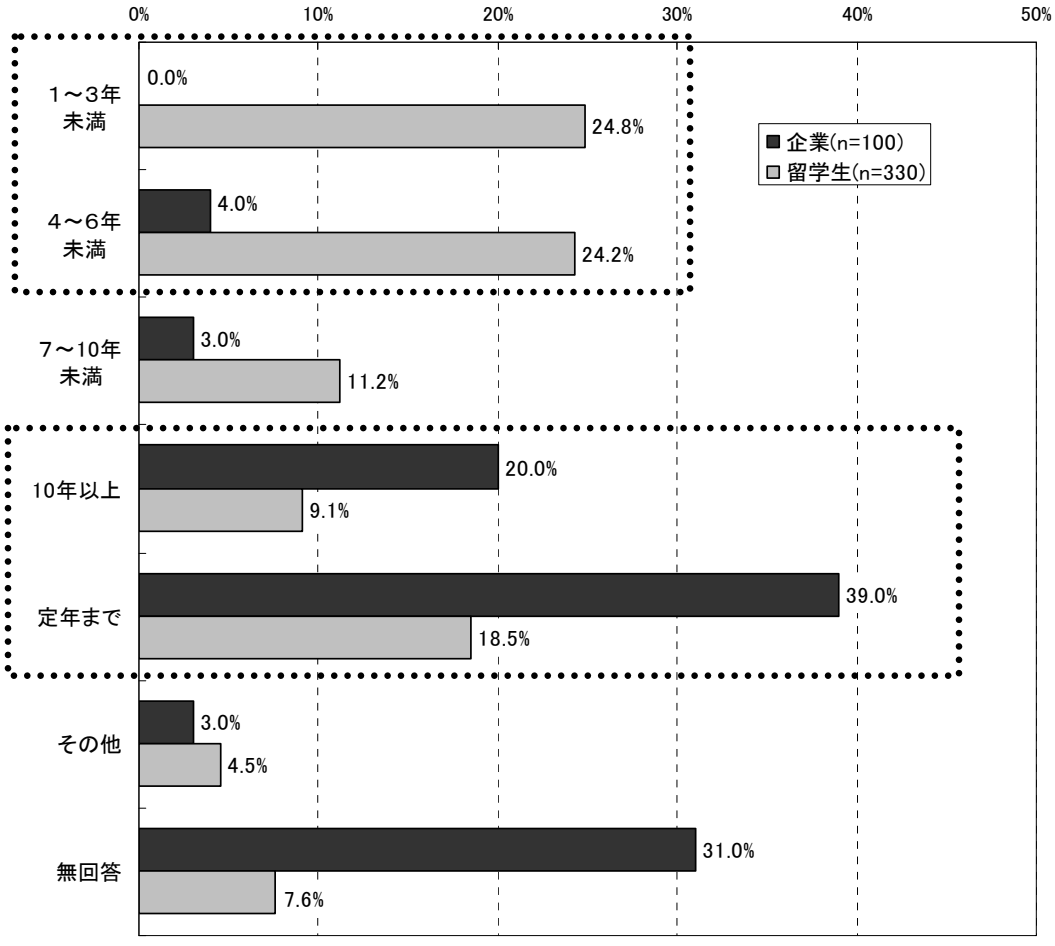


図４－２８ 希望する就業年数

②職種

企業側が今後活用したい職種と留学生側が希望する職種についてみると、両者の希望が大きく異なっているのは、貿易実務や通訳・翻訳、商品・サービス開発、教育・研修である。

留学生の多くが貿易実務や通訳･翻訳を希望しているが､この背景として、そもそもどのような仕事か情報が少なく、留学生側が把握していないため、内容が比較的分かりやすい職種を希望している可能性も考えられる。

研究開発については､留学生と企業の双方が希望しており､比較的ミスマッチが少なくなっている。

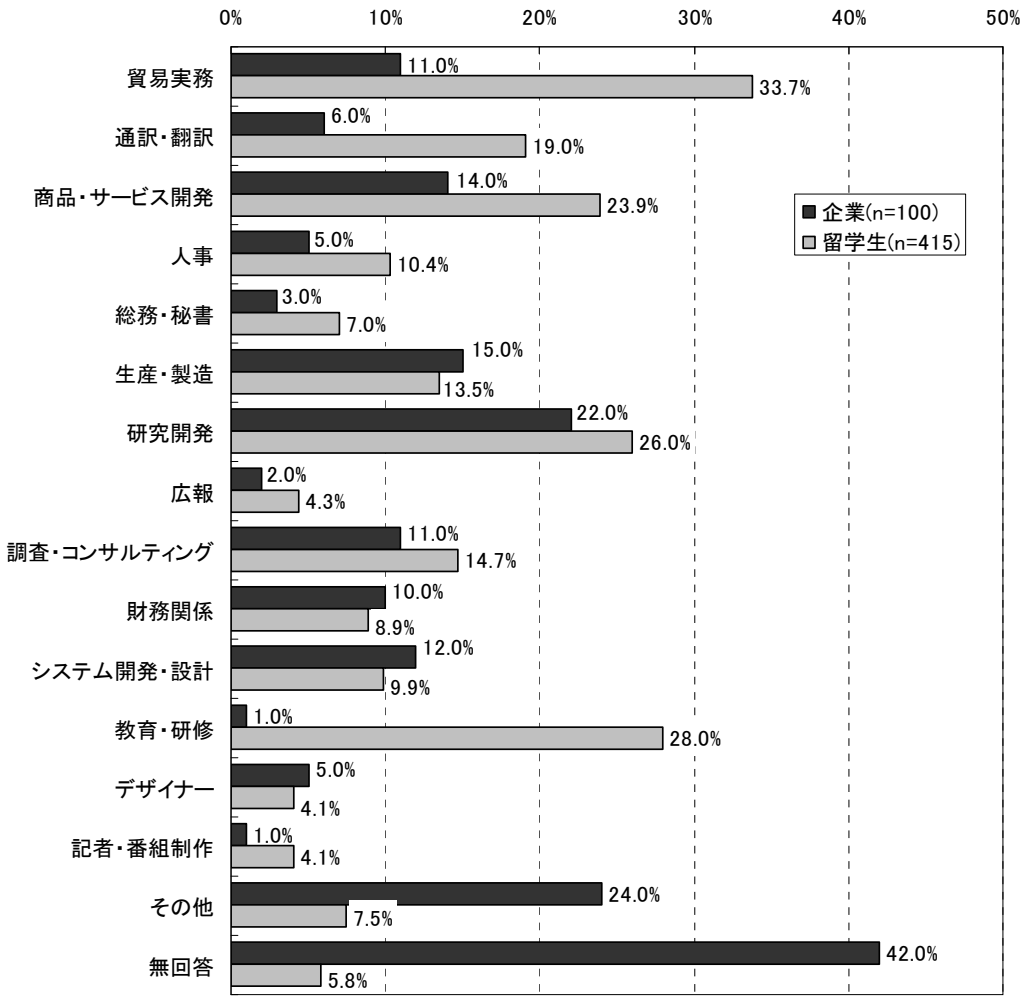


図４ - ２９ 希望する職種

表４ - １希望する職種（海外拠点設置・業種・企業規模別）

		回答企業数	貿易実務	通訳・翻訳	商品・サービス開発	人事	総務・秘書	生産・製造	研究開発	広報	調査・コンサルティング	財務関係	システム開発・設計	教育・研修	デザイナー	記者・番組制作	その他	無回答
全体		100	11.0%	6.0%	14.0%	5.0%	3.0%	15.0%	22.0%	2.0%	11.0%	10.0%	12.0%	1.0%	5.0%	1.0%	24.0%	42.0%
海外拠点	設置している	66	10.6%	3.0%	16.7%	7.6%	4.5%	21.2%	25.8%	3.0%	10.6%	15.2%	12.1%	1.5%	7.6%	0.0%	33.3%	*31.8%*
	設置していない	34	11.8%	11.8%	8.8%	0.0%	0.0%	*2.9%*	14.7%	0.0%	11.8%	*0.0%*	11.8%	0.0%	0.0%	2.9%	*5.9%*	**61.8%**
業種	製造業	40	**22.5%**	7.5%	17.5%	12.5%	0.0%	22.5%	**42.5%**	2.5%	7.5%	15.0%	12.5%	2.5%	7.5%	0.0%	27.5%	*30.0%*
	非製造業	57	3.5%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	8.8%	*5.3%*	1.8%	14.0%	7.0%	10.5%	0.0%	3.5%	1.8%	22.8%	50.9%
規模	大企業	74	9.5%	2.7%	14.9%	6.8%	2.7%	17.6%	23.0%	2.7%	9.5%	13.5%	10.8%	1.4%	4.1%	1.4%	28.4%	39.2%
	中小企業	19	**21.1%**	**21.1%**	10.5%	0.0%	5.3%	5.3%	15.8%	0.0%	**21.1%**	*0.0%*	15.8%	0.0%	10.5%	0.0%	15.8%	42.1%
	その他・無回答	7	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%

（注）全体の割合より 10 ポイント以上大きい値を**白抜字**、10 ポイント以上小さい値を*斜体字*で表している。

③能力

企業側が外国人財に期待するものとして、語学力が最も大きい。留学生側も自身の語学力を発揮したいと考えており、能力面でのミスマッチはあまりないように思われる。

ただし、企業側の採用時のねらいとして、現地法人でのマネージャーとしての活躍を期待する場合、単純な語学力だけでなく、ビジネス習慣や法律や制度に関する知見も求める能力に含まれている可能性もある。「語学力」「海外のビジネス習慣に関する知見」「海外の法・制度に関する知見」の３つを合計したものを比較すると、企業が 70.7%、留学生が 80.8%と比較的数字が近くなる。このように解釈すれば、ミスマッチの問題はないとも考えられる。

一方、企業側が「海外の顧客ニーズに合った商品・サービスの企画・開発」や「グローバルビジネス現場でのリーダーシップ発揮」「出身国の市場へのビジネスチャンスの拡大」「海外のビジネス習慣に関する知見」について重視する一方、留学生側ではそのような回答が比較的少ないことから、ミスマッチとなっている可能性がある。

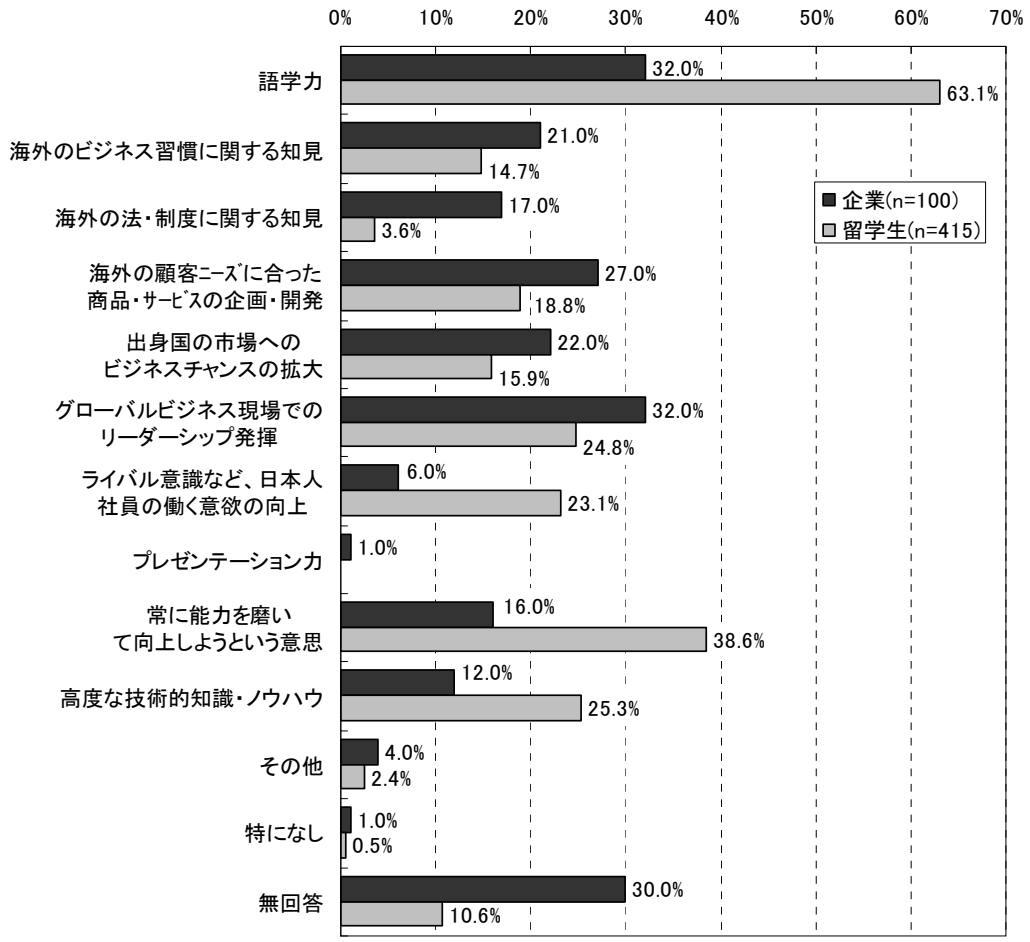


図４ - ３０ 能力

３．アンケート調査結果からの含意

（１）企業アンケート結果

（高度外国人財活用によって生じるメリットとデメリット）

高度外国人財を活用することによるメリットについて、社員が国際的な視野を持つようになり、職場が活性化したといったメリットを感じている企業が多い一方で、文化や習慣の違いによって不具合が生じることや、職場内での意思疎通が難しいといったデメリットも感じている企業が多い。

（採用に関する取組と課題）

採用の過程では、日本人の新卒募集と同じプロセスで採用しているという企業が多く、別枠を設けて採用している企業は少なかった。その他には、外

国人向けの合同企業説明会に出展している企業も多かった。

採用の課題については、優秀な学生の能力判定や採用ルートがわからないといった問題をあげた企業が多かった。優秀な外国人を採用しようと思えば、相応の時間やコストが必要となる。各企業が慎重に外国人の採用を検討していることが伺える。

（２）留学生アンケート結果

（留学先を選んだ理由）

留学生が留学先を日本に選んだ理由について、先端の専門知識を学ぶことができることや、著名な研究者に指導が受けられるという回答が多かった。また、日本の文化が好きで留学先を選んだという回答も多かった。

日本の中でも、特に関西の大学を留学先に選んだ理由をみると、関西の持つ雰囲気や生活環境が評価され、選ばれていることがわかる。各大学において更なる研究活動の質向上を目指すと同時に、研究者や留学生が研究しやすい環境づくりが重要である。

（関西で働きたい理由）

関西で働きたい理由として最も多かったのが関西で生活をしたいためであった。関西には海外展開を行っている企業も多く、海外で知名度の高い企業も多い。そうした中で、生活環境が評価されていることは注目に値すると考えられる。

（日本での就職活動を行う上での課題）

日本で就職活動を行う上で困っていることとして、外国人や留学生に関する情報が少ないことと、SPI や適性検査を始めとして独特の選考過程があるため、どのように対応すればよいかわからないという回答が多かった。先に見たとおり、企業側からすれば、採用には時間やコストがかかるため、なかなか一人ひとりの選考に時間をかけられない事情もあるが、それが留学生側にとっては障害になっている可能性もある。

（３）企業と留学生の間のミスマッチ

（就業期間に関するミスマッチ）

企業側は外国人財に長く働いてもらいたいと考えている一方、留学生側は日本で就職して短期間で働きたいと考えているという結果となった。希望する就業年数の違いは明らかなミスマッチの一つになっているといえる。

（希望する職種に関するミスマッチ）

企業の希望が少なく、留学生の希望が多い職種として、貿易実務、教育・研修、通訳・翻訳がある。また、研究開発といった職種ではミスマッチがみられないが、これは仕事内容が比較的分かりやすく、仕事のイメージがしやすいためであると考えられる。

現時点では職種に関するミスマッチはそれほど大きなものではないが、今後、企業が求める仕事によっては、内容が複雑なものも増えてくると考えられる。仕事内容がどのようなもので、何を期待しているか企業側は今以上に説明が求められるようになるだろう。

（発揮したい能力に関するミスマッチ）

企業側が外国人財に期待する能力は、語学力が最も大きい。また、留学生側も自身の語学力を発揮したいと考えており、能力面でのミスマッチはあまりみられない。

しかし、今後は語学力のみを発揮することで十分な内容の仕事は少なくなると考えられる。海外展開を積極的に行う企業にとっては、語学力のほかに、法律や市場動向に関する知識も期待するだろう。現時点では能力についてミスマッチとなってはいないが、今後の企業の事業展開によってはミスマッチとなる可能性もある。留学生を支援する側も、そのような認識でいることが必要ではないだろうか。

（４）情報のミスマッチの解消に向けて

これまで企業と留学生に実施したアンケートの結果をみてきたが、全体的な傾向をみると、最も大きなミスマッチとして、お互いの持つ情報のミスマッチがあると考えられる。

具体的なミスマッチについて、希望する就業年数の違いをあげたが、その

他にも、企業側が希望する職種も多岐にわたっており、多くの職種で留学生を受け入れることが可能であるという情報も、留学生に伝わっていない可能性がある。このように、情報量の格差を示す結果をアンケートの中でいくつも発見することができた。

企業は留学生がもつ語学力や出身国の知見などをスタートスキルとして期待する一方、将来の幹部として組織横断的な能力を身につけ、長期間就業できる人材を求めている可能性がある。しかし、それがどの程度留学生に伝わっているかは不明である。留学生とのマッチングが円滑に進むよう、ネットワークを形成し、企業や研究機関、自治体間の連携強化を図ることが必要であろう。

関西における質の高い研究環境と生活環境の良さや雰囲気が採用に関してプラスに作用している。しかし、留学生にとっては、外国人の採用に関する情報は少ないことが、就職を困難にしている。留学生に対しては、学業に関する留学案内だけでなく、留学前から早い段階で就職に関する情報を提供することが有益と考えられる。

第５章　アンケート調査からの応用分析：
留学生が日本で定着するためには

劉　洋[2]

１．なぜ高度外国人財の定着が重要か

本章はアンケート調査で得られたデータを用いて、応用分析を行う。本研究プロジェクトの中心となる高度外国人財は、日本だけでなく、世界各国で重視されている。外国からの高度人材が、流入国の経済や科学技術進歩などに大いに貢献することは、多くの国で認識されている。OECD (2002)の報告[3]によれば、外国からの高度人材が流入国に対して、イノベーションを促進すること、人的資本のストックを増やすこと、および国際的な情報を普及すること等の役割は、多くの研究で示されている。ノーベル賞を例にとると、アメリカにおける 1985-1999 年の間での自然科学分野のノーベル賞受賞者のうち、32%は外国出身者である。さらに、高度技能・技術を持つ移民は流入国における起業家精神の源泉の一つである。例えば、シリコンバレーの企業の四分の一は中国またはインドからの移民にリードされており、約 170 億ドルの売上高と 52,000 人の雇用を創出した(OECD (2002)。

経済成長の源泉が人的資本蓄積とイノベーションになった今日、高度の人的資本を獲得するために、外国人留学生を誘致し、卒業後に国内に残させることが重要である (Lange 2009)。そのため、多くの先進国、特にアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスが、留学生の教育と就職を、高度人材獲得の手段として捉え、留学生が留学生受け入れ国の労働市場にアクセスしやすいよう努力をしている(Tremblay 2005、OECD2008b、Chaloff and Lemaitre 2009、Lange 2009)

高度人材が自国の経済発展や科学技術の進歩に貢献することは、世界で共通する認識である。その一方、外国人労働者の流入によって、自国の労働者の仕事の機会を奪い、失業を悪化させる恐れがあるという考え方がある。しかし日本においては、既に多くの検証が行われ、高いスキルの外国人の流入は、日本人の就職に影響を及ばないという結果が得られている。例えば、大

[2]本章の作成にあたって、山下かおり氏から日本語校閲を受けた。ここに謝意を記したい。

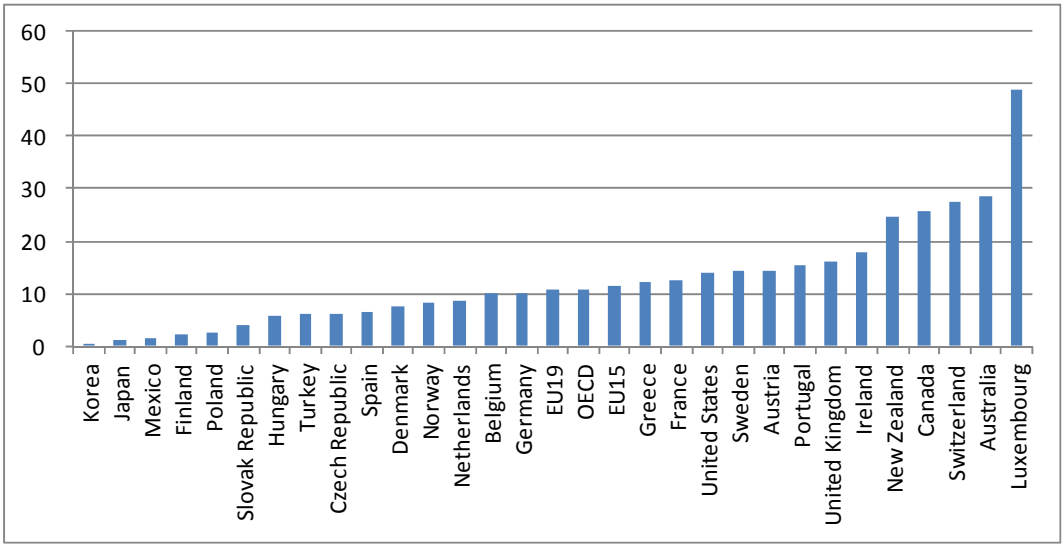
[3] http://www.oecd.org/science/inno/1950028.pdf

竹・大日(1993)の研究では、企業のデータが利用され、外国人労働者は日本人非正規労働者とは代替関係であるが、日本人正規労働者と補完関係となることが計量分析で検証された。また、中村・他（2009）第三章は、賃金構造基本統計調査と公共職業安定所の外国人雇用状況報告のパネルデータを用いて、外国人を雇用する事務所において新卒採用が明確に減少している傾向は観察されないという結論が得られた。さらに、中村・他（2009）第九章は、外国人労働者の導入が日本人の就業状況に与えた影響を計量モデルで分析し、1990 年と 2000 年の国勢調査の市町村単位データに基づき、外国人労働者の導入がその地域の就業率、労働力率、失業率に与える影響は明確には確認されないという結論に至った。

このように、高度外国人財は日本の今後のイノベーション・科学技術進歩ひいては経済・社会の発展に非常に重要であることが分かった。既に多くの先進国と同じように、日本で既に高度外国人財を十分活用しているだろうか。次の節で日本における高度外国人財活用の現状について、国際比較の視点から分析を行う。

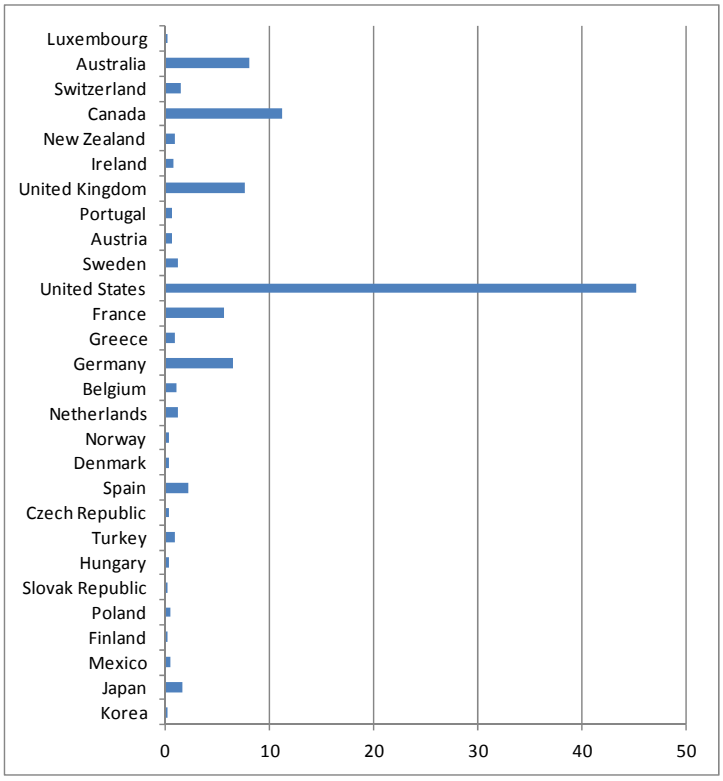
２．日本における高度外国人財活用の現状

前節で述べたように、高度外国人財の流入は、自国に大いに貢献すること、そして、日本においては、日本人の就職に悪影響を及ばないことが検証された。しかし、日本においては、外国人財の活用は非常に少ない。図５－１と図５－２に示されたように、日本における高度人材のうち、外国人が占める割合はわずか 1.1%であり、また、日本の高度外国人財が OECD 諸国における高度外国人財の総数に占める割合はわずか 1.5%である。それは OECD 諸国の間で非常に低いランキングである。



（資料）OECD Science, Technology and Industry Outlook 2006, http://dx.doi.org/10.1787/226812848104 より筆者作成

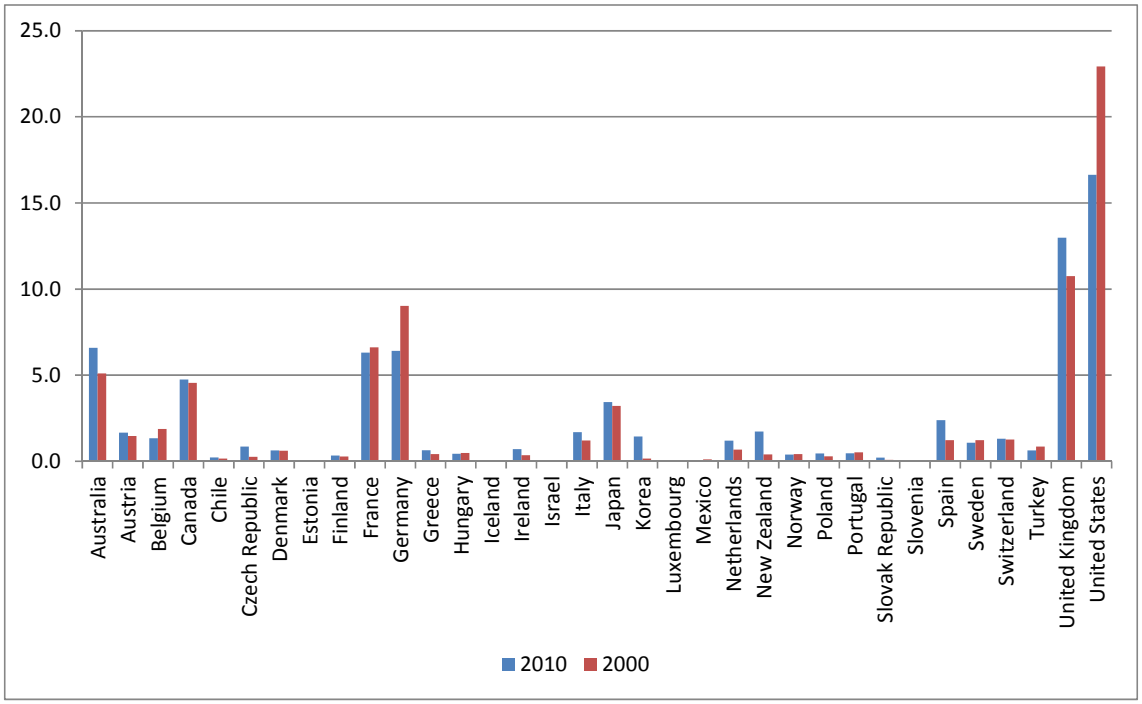
図５－１　OECD 諸国における高度外国人財の労働者(2001)：
自国にいる高度人材労働者総数に占める割合　（単位：％）



（資料）　OECD Science, Technology and Industry Outlook 2006, http://dx.doi.org/10.1787/226812848104 より筆者作成

図５－２　OECD 諸国における高度外国人財の労働者(2001)：
OECD 諸国にいる高度外国人財の総数に占める割合（単位：％）

日本での高度外国人財の活用が少ない重要な原因として、留学生数が少なく、留学生卒業生の定着が低いことがあげられる。OECD (2012)の統計によると、2010 年に日本にいる外国人留学生の数は、OECD 諸国にいる全留学生のわずか 3.4%である（図５－３）。



（資料）OECD (2012), Education at a Glance 2012, より筆者作成
(データ: http://dx.doi.org/10.1787/888932667349).

図５－３　各国留学生が全 OECD 諸国における留学生数を占める割合

さらに、日本にいる外国人留学生が少ないだけでなく、留学生の卒業生のうち、日本で就職する割合も小さい。守屋(2011)の研究によると、日米の頭脳労働者のそれぞれの国への定着率の差は大きく、1999 年の NSF 統計では、アメリカの大学の工学系大学院の博士課程在籍者の約半数が非アメリカ人であり、そのうち約 70%が卒業後、アメリカ国内で就職している。それに対して、日本は、トップの大学の工学系大学院の博士課程の約 30%が外国人であるが、日本にはわずか約１割程度しか残らない。また、日本学生支援機構の統計によると、全留学生のうち、卒業後に最初の職を日本にするのは３分の一未満である。(表５－１)

表５－１　留学生卒業生　最初の職を日本にする割合

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
博士課程	31.2%	31.6%	33.1%	32.7%	28.9%	30.1%	26.0%
修士課程	30.8%	33.4%	35.7%	36.2%	31.4%	23.3%	25.3%
学部生	31.0%	34.8%	45.6%	44.3%	37.6%	24.3%	24.7%

（資料）　JASSO: 平成 19-23 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果

http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data11_d.html#no1

特にここで注意しなければならないのは、これまでの調査で、約３割の留学生は卒業後に日本に就職したと分かったが、実際には、日本に定着する留学生はそれよりもずっと少ないということである。なぜなら、日本人とは違って、留学生に母国で働くという選択肢もあるので、卒業直後に日本で就職しても、短い時間後に母国へ転職するという可能性が高いと思われるからである。日本での働きは、自分自身のキャリアパスの一部しかないと考える留学生も多い。そのため、本プロジェクトの特徴として、留学生の高い流動性という特性を考えて、卒業後に日本で就職するかどうかだけでなく、日本で仕事する予定期間についても調査を行った。

既に前章で述べたように、本プロジェクトのアンケート結果より、留学生が日本で仕事をする予定期間が短いことが明らかになった。日本で就職したいと思う留学生のうち、24.8%は１～３年未満で、60.2%は 10 年以下、定年まで日本で働きたい留学生はわずか 18.5%である。よって、卒業直後に日本で就職する留学生は約３割であるが、その内、日本に定着する人は５分の１に過ぎないということがわかる。即ち、日本の大学で教育投資を受けて高い人的資本を蓄積された留学生のうち、将来に日本に定着するのはわずか数パーセントである。

留学生を自国に引き留めることについて、多くの先進国で研究が盛んに行われてきたが、しかし、日本においては、なぜ留学生がなかなか定着しないか、まだそれに関する研究はほとんどない。そこで、本プロジェクトの課題の一つとして、留学生が日本で定着する要因について、解明を試みる。

３．アンケート・データによる計量分析：客観的な要因

（１）モデル設定

この課題の理論的な背景として、移民の選択(migration selection)或いは移民の還流(return immigration)という国際的に盛んに行われた理論研究がある。ある国(移民流入国)で一定期間を滞在した外国からの移民は、出身国に戻るか、それとも流入国に滞在し続けるかという選択がある。それらの各状態における効用をお互いに比べ、移民は最適な行動を行う。(Borjas (1987), Borjas and Bratsberg (1996))

そのような実証研究において良く利用されるのは、留学生進路についての意識調査を行い、個人ベースのマイクロ・データを集めたうえ、計量分析を行う方法である。先行研究には以下の四種類がある: (a) 卒業後の予定進路を対象とする研究(Soon 2011); (b) 卒業後に残るか帰るかという二選択を対象とする研究(Chen and Su 1995; DeVoretz and Iturralde 2000; Li et al. 1996); (c) 帰国する意思の強さを対象とする研究(Gungor and Tansel 2008; Zweig 1997); (d) 帰国する予定期間を対象とする研究 (Baruch et al. 2007; Waldorf 1995)[4]。

それらの研究の結果より、留学生の進路選択へ影響を及ぼす要因は様々である。例えば、Baruch et al. (2007)はアメリカとイギリスで留学する外国人学生を対象に研究を行い、卒業後留学先の国に残る予定期間を被説明変数とし、以下の要因が有意であることが検出した： (a) 留学国と母国の労働市場(perception, 個人の認識)、(b) 留学先での適合性(adjustment process)、(c)母国の学生との関係、(d)家族との距離。また、Soon (2011)の研究では、ニュージーランドにいる留学生を対象に、留学生の進路要因を個人・家族要因グループ、教育要因グループと主観要因グループという三つに分けて実施し、その中で有意差が得られたのは、本来の帰国意志、家族のサポート、留学先の国での滞在時間、仕事の経験、学年と専攻、及び母国の環境に対するイメージ(仕事環境、能力を発揮できる機会、生活スタイル等)であった。

本研究においては、二つのモデルを用いる。一つは、卒業後に残るか帰るかという二選択のモデル(モデル A)で、もう一つは、帰国する予定期間の多選択のモデル(モデル B)である。前者を用いて、留学生が卒業後に日本で就

[4] Soon (2011)を参考のこと

職する意思の決定要因を考察する。後者については、日本に就職するつもりのある留学生を対象に、日本で働きたい期間の決定要因を明らかにするモデルである。よって、モデル A とモデル B の被説明変数は以下のようになる：

モデル A: 被説明変数　日本で就職する意思
モデル B: 被説明変数　日本で就職する予定期間

さらに、説明変数について、これまでの研究に参考し、日本の事情に基づき、以下のように三つのルートより考える：

説明変数グループⅠ：個人の特性をコントロールする変数
説明変数グループⅡ：日本留学の最初の動機による要因
説明変数グループⅢ：日本留学中の要因（特に就職活動に関する要因）

具体的には、まず、個人の特性をコントロールするために、性別、専攻、学年、出身国等の変数を利用し、また、大学授業料を考慮するために、国立・私立大学の変数も取り入れた。また、日本留学の最初の動機による要因を説明変数グループⅡとして取り上げる。これまで、日本の留学生就職の促進は、留学生の出口である就職活動の支援がほとんどであり、留学生の入口である留学生の渡日段階では、日本での就職に関連する工夫がほとんどなかった。しかし、海外の多くの研究成果により、留学生卒業後の選択は、留学が始まる段階の事情から大きく影響されることがわかっている。そこで、本研究は日本留学の最初の段階による要因も重点を置いて考察する。最後に、先行研究との統合性を保つように、就職活動中の情報提供や外国人の採用など、日本留学中の要因、特に就職活動に関する要因を組み入れる。各変数の記述統計は表 5 - 2 で示している。

表５−２　本研究に用いられる変数

変数	定義	観測値	平均	標準偏差
被説明変数				
日本で就職する意志があるかどうか	ある=1 ない=0	349	0.68	0.47
日本で働きたい年数	1〜3 年未満=1, 4〜6 年未満=2, 7〜10 年未満=3, 10 年以上=4, 永住したい=5	284	2.67	1.50
説明変数グループⅠ：個人の特性をコントロールする変数				
性別	男性=1,　女性=0	386	0.47	0.50
国	発展途中国=1, 先進国=0	387	0.78	0.41
理系・文系	理系=1，文系=0	374	0.66	0.47
大学	国立大学=1, 私立大学=0	406	0.49	0.50
学部・大学院	大学院生=1, 学部生=0	379	0.63	0.48
説明変数グループⅡ：日本留学の最初の動機による要因				
先端の専門知識を学ぶことができるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.36	0.48
著名な研究者に指導を受けられるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.24	0.43
大学の研究設備がよいため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.15	0.36
指導体制がしっかりしているため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.13	0.34
研究室の研究費が多いため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.18	0.38

留学生への支援体制が整っているため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.13	0.34
奨学金が充実しているため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.14	0.35
日本の生活環境がよいため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.23	0.42
日本語がうまくできるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.19	0.39
英語がうまくできるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.02	0.13
日本での留学経験が帰国してから就職で評価されるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.14	0.34
日本での就職を希望しているため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.13	0.34
日本の文化が好きなため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.26	0.44
留学前に日本をおとずれたことがあるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.08	0.27
出身国の大学が日本の大学と交流・協定を結んでいるため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.07	0.26
アメリカやヨーロッパの大学に留学できなかったため留学	はい=1，いいえ=0	393	0.04	0.20
説明変数グループⅢ：日本留学中の要因（特に就職活動に関する要因）				
外国人・留学生に関する情報が少ない	はい=1，いいえ=0	406	0.42	0.49
日本企業への就職に関する情報が少ない	はい=1，いいえ=0	406	0.21	0.41
SPI や適性検査など、日本独自の筆記試験が外国人には難しい	はい=1，いいえ=0	406	0.42	0.49
就職活動の時期が早く、勉強しながら就職活動をすることが難しい	はい=1，いいえ=0	406	0.36	0.48
外国人・留学生の採用枠がない	はい=1，いいえ=0	406	0.26	0.44

企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる	はい=1，いいえ=0	406	0.14	0.35
語学力をいかせるものが少ない	はい＝1，いいえ＝0	406	0.18	0.38

資料: 筆者計算・作成

質的選択モデルを用いて分析を行った。結果は表５−３と表５−４で示されている。

表５−３　モデルＡの推定結果

被説明変数: 日本で就職する意志があるかどうか			
	model_a1	model_a2	model_a3
推定方法	Probit	Logit	Probit
性別	0.316	0.5042	0.2506
	[1.67]*	[1.59]	[1.27]
国	0.0135	-0.0245	-0.0621
	[0.06]	[-0.06]	[-0.25]
理系・文系	0.2448	0.4222	0.1513
	[1.04]	[1.06]	[0.60]
大学	-0.8964	-1.5001	-0.7548
	[-3.38]***	[-3.35]***	[-2.72]***
学部・大学院	-0.2629	-0.4246	-0.6754
	[-1.06]	[-1.01]	[-2.35]**
先端の専門知識を学ぶことができるため留学	0.2595	0.4874	0.2872
	[1.17]	[1.28]	[1.26]
著名な研究者に指導を受けられるため留学	-0.0467	-0.0633	0.0703
	[-0.21]	[-0.17]	[0.29]

大学の研究設備がよいため留学	0.2159	0.3252	0.1982
	[0.80]	[0.72]	[0.70]
指導体制がしっかりしているため留学	-0.5023	-0.8163	-0.2966
	[-1.91]*	[-1.86]*	[-1.07]
研究室の研究費が多いため留学	0.1897	0.3009	0.1314
	[0.72]	[0.69]	[0.48]
留学生への支援体制が整っているため留学	0.2835	0.5766	0.2054
	[0.93]	[1.06]	[0.64]
奨学金が充実しているため留学	-0.4319	-0.7154	-0.1713
	[-1.61]	[-1.60]	[-0.60]
日本の生活環境がよいため留学	0.2687	0.5104	0.2618
	[1.10]	[1.21]	[1.02]
日本語がうまくできるため留学	0.2236	0.3881	0.3428
	[0.85]	[0.87]	[1.24]
英語がうまくできるため留学	-1.3856	-2.2315	-1.1931
	[-1.85]*	[-1.78]*	[-1.41]
日本での留学経験が帰国してから就職で評価されるため留学	-0.3495	-0.55	-0.4365
	[-1.25]	[-1.18]	[-1.51]
日本の文化が好きなため留学	0.655	1.0601	0.6717
	[2.43]**	[2.32]**	[2.38]**
留学前に日本をおとずれたことがあるため留学	-0.6209	-1.051	-0.4968
	[-1.73]*	[-1.73]*	[-1.29]
出身国の大学が日本の大学と交流・協定を結んでいるため留学	0.4402	0.6891	0.6855
	[1.14]	[1.08]	[1.67]*
アメリカやヨーロッパの大学に留学できなかったため留学	-0.1652	-0.2621	-0.3536
	[-0.37]	[-0.36]	[-0.79]

外国人・留学生に関する情報が少ない	0.3083	0.5423	0.3526
	[1.57]	[1.63]	[1.72]*
日本企業への就職に関する情報が少ない	-0.0979	-0.1906	-0.1257
	[-0.40]	[-0.47]	[-0.49]
就職活動の時期が早く、勉強しながら就職活動をすることが難しい	0.2332	0.4068	0.1749
	[1.20]	[1.23]	[0.88]
外国人・留学生の採用枠がない	0.2118	0.3329	0.227
	[1.01]	[0.94]	[1.02]
企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる	0.0023	0.0511	-0.0128
	[0.01]	[0.12]	[-0.05]
企業の募集職種に外国人の特性や語学力をいかせるものが少ない	-0.2072	-0.3461	-0.2871
	[-0.90]	[-0.87]	[-1.22]
定数項	0.2791	0.4487	0.6847
	[0.63]	[0.61]	[1.42]
Log Likelihood	-139.866	-140.016	-128.142
観測値	262	262	247
* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01			

注：(1) model_a3 の被説明変数に、卒業後に「本国に帰国して進学」と「第三国(日本、本国以外の国)で進学」の観測値(留学生)を削除した。

(2) * 10%水準で有意； ** 5%水準で有意, *** 1%水準で有意。

(3) 括弧内の数値は t 値。

資料: 筆者計算・作成

表５−４　モデルＢの推定結果

被説明変数: 日本で働きたい年数				
	model_b1	model_b2	model_b3	model_b4
推定方法	Ordered Probit	Ordered Probit	Ordered Probit	Ordered Probit
外国人・留学生に関する情報が少ない	0.0194	0.0874	0.0028	0.0632
	[0.15]	[0.40]	[0.02]	[0.40]
日本企業への就職に関する情報が少ない	0.112	0.1723	0.0205	0.0097
	[0.73]	[0.67]	[0.12]	[0.06]
就職活動の時期が早く、勉強しながら就職活動をすることが難しい	0.1128	0.2141	0.1411	0.074
	[0.81]	[0.93]	[0.98]	[0.48]
外国人・留学生の採用枠がない	-0.0254	-0.0594	-0.0006	0.0104
	[-0.16]	[-0.23]	[-0.00]	[0.06]
企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる	-0.3587	-0.6289	-0.3871	-0.2825
	[-1.79]*	[-1.89]*	[-1.80]*	[-1.22]
企業の募集職種に外国人の特性や語学力をいかせるものが少ない	-0.3004	-0.4838	-0.3063	-0.2024
	[-1.73]*	[-1.71]*	[-1.64]	[-1.02]
先端の専門知識を学ぶことができるため留学			-0.17	-0.1286
			[-1.11]	[-0.74]
著名な研究者に指導を受けられるため留学			-0.2759	-0.216
			[-1.49]	[-1.10]
大学の研究設備がよいため留学			0.0463	0.0747
			[0.23]	[0.34]

指導体制がしっかりしているため留学	-0.4823	-0.4438
	[-2.16]**	[-1.82]*
研究室の研究費が多いため留学	0.0393	-0.037
	[0.19]	[-0.16]
留学生への支援体制が整っているため留学	-0.0785	0.06
	[-0.40]	[0.28]
奨学金が充実しているため留学	-0.0342	0.0817
	[-0.16]	[0.33]
日本の生活環境がよいため留学	0.0152	-0.0097
	[0.09]	[-0.05]
日本語がうまくできるため留学	-0.1702	-0.1195
	[-0.88]	[-0.56]
英語がうまくできるため留学	0.5016	0.5629
	[0.81]	[0.89]
日本での留学経験が帰国してから就職で評価されるため留学	-0.5012	-0.422
	[-2.36]**	[-1.86]*
日本での就職を希望しているため留学	0.3817	0.3637
	[2.00]**	[1.70]*
日本の文化が好きなため留学	0.1715	0.2317
	[1.01]	[1.21]
留学前に日本をおとずれたことがあるため留学	-0.2414	-0.3261
	[-0.91]	[-1.13]
出身国の大学が日本の大学と交流・協定を結んでいるため留学	-0.2596	-0.0944

			[-0.96]	[-0.31]
アメリカやヨーロッパの大学に留学できなかったため留学			-0.8117	-0.7019
			[-2.17]**	[-1.78]*
性別				0.2997
				[1.96]**
国				-0.2911
				[-1.49]
理系・文系				0.1474
				[0.79]
大学				-0.1775
				[-0.88]
学部・大学院				0.0874
				[0.48]
cut(計量モデル)	省略	省略	省略	省略
Log Likelihood	-430.604	-430.22	-403.032	-360.413
観測値	284	284	277	250

注: (1) * 10%水準で有意； ** 5%水準で有意, *** 1%水準で有意。

(2) 括弧内の数値はｔ値。

資料: 筆者計算・作成

計量モデルの分析において、可能性のある各要因からの影響をコントロールすることで、日本での就職意志の決定要因及び日本に定着する要因が明らかになった。まず、個人特性のうち、男性の方が日本で就職する傾向があり、また就職した場合、日本で長く働く傾向がある。また、私立大学の留学生の方が、国立大学の留学生より日本での就職を選ぶ傾向があるが、日本で就職する予定期間には有意な影響がない。先行研究より、学費と留学後の選択の間に関係が検証された(Lange 2009)ので、推察できる原因として、学費の違いにより、私立大学の留学生が卒業後にしばらく日本で働いて学費の分を取り戻そうとする意志があるかもしれないと考えられる。さらに、学年(学部・大学院)要因も有意な結果が検証され、学部生の方が日本で就職する傾

向があることが示された。

留学生の日本に対する最初の認識、いわゆる留学の最初のきっかけの要因グループに、多くの有意な結果が得られた。モデル A に、日本の文化が好きなため留学を選んだという要因は、卒業後に日本で就職する意志に有意な正の影響を及ぼすことが分かった。それは、日本で留学することだけでなく、日本社会、仕事環境、人文環境などに魅力を感じた上で、日本留学を選んだ人は、卒業後に日本で就職する意志が強いことを示している。そして、モデル B に「日本での就職を希望しているため留学」は、被説明変数である「日本で働きたい年数」に有意な正の影響を及ぼす。いわゆる、日本留学の動機が日本就職である人は、卒業後により長く日本で働きたい傾向があることが検証された。さらに、「出身国の大学が日本の大学と交流・協定を結んでいるため留学」も、交流により日本に対する認識が深まり、日本で就職する意志にある程度正の影響を及ぼすことが分かった。それらの結果より、留学生の日本での就職率や定着率を高めるためには、留学生を日本に呼び込む段階で、日本社会や仕事に関する宣伝をすることの重要性が示されている。

それに対して、日本の教育の質(指導体制がしっかりしている)を求めた留学は、日本での就職意志(モデル A)と日本で働きたい時間(モデル B)共に負な影響を及ぼすことが示されている。なぜなら、日本で教育を受けたという経験は、留学生の出身国や第三国で評価されるので、日本の教育を受けるために来日する留学生の多くは、日本文化自身が好きな留学生と比べると、日本留学を単なる自分のキャリアパスの一つとして考え、日本で長く滞在したい気持ちは少ないと考えられるからである。

さらに、予想通り、「英語がうまくできるため留学」「アメリカやヨーロッパの大学に留学できなかったため日本留学」と「日本での留学経験が帰国してから就職で評価されるため留学」は、日本で働きたい時間に有意な負の影響を及ぼすことが分かった。そして、「留学前に日本をおとずれたことがあるため留学」も、たまたま日本旅行や出張で来日し、一時的な印象でもう一度日本行きたいと感じたため留学する場合が多いので、就職意志までには至らないことも、モデル A で検証された。

最後に、留学生の就職活動に関わる要因グループに、有意に検証されたのは、「企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる」と「企業の募集職種に外国人の特性や語学力をいかせるものが少ない」である。それらは日本で就

職する意志に有意な影響を及ぼす結果にはなっていないが、日本で働きたい期間に対して、両方とも有意な負の影響を及ぼす。前者は、日本語は留学生が日本に定着するために大きな障害になることを示している。日本語教育は英語と異なり、世界各国の小中高学校で必須科目ではないので、多くの留学生は来日直前にまたは来日後に日本語を勉強し始めており、大学授業を受けられるレベルの日本語にはなるが、日本企業が要求するビジネスレベルまたはネイティブレベルの日本語になるのはなかなか難しいと思われる。言語は、単なるコミュニケーションの道具に過ぎないが、日本においては外国人高度人材の力を発揮する障害になっている。その一方、後者の「企業の募集職種に外国人の特性や語学力をいかせるものが少ない」も留学生が日本で定着することに負の影響を及ぼす。外国人人材に長く働いてもらうためには、企業内で外国人の特性を生かせる工夫も重要であろう。

以上のように、留学生が日本就職を選ぶ要因及び日本で働きたい時間に関する要因について、計量モデルを用いて検証した。留学生一人ひとりに状況が異なるため、単なる記述統計分析で把握するのは難しいが、本章のモデルを用いて各要素を識別することができ、留学生が日本に定着する要因が明らかになった。

４．結論

本章は本プロジェクトのアンケート調査データを用いて、応用分析を行い、留学生が日本に定着する要因を明らかにした。高度人材の活用は、イノベーションや生産力の向上、引いては経済成長に大いに貢献することが世界各国で認識され、多くの国は外国の高度人材の誘致に力を注いている。日本においても、外国人高度人材が重視されてきたが、日本国内で働いている高度外国人財はほかの先進国と比べると、非常に少ないのが現実である。

これまでの調査研究では、高度外国人財の出口のところで、いわゆる就職活動の支援の面で多くの成果が積み上げられてきた。本研究はそれについて検証しただけでなく、外国人財の入口の面、いわゆる日本留学を始めたきっかけ等と、留学生自身の特性による要因についても研究を行った。即ち、日本で就職する意思があるかどうか、日本で就職する予定期間はどのぐらいあるかという二つの研究対象について、個人の特性をコントロールする変数グループ、日本留学の最初の動機による要因グループ、日本留学中の要因（特

に就職活動）グループという三つのグループより、厳密な計量分析を行った。

結果として、三つのグループ共に留学生の日本の定着に対して、大きく影響を及ぼすことが明らかになった。特に日本留学の入口の要因は、これまで留学生の就職に関する研究であまり重視されなかったが、本研究では、その要因は留学生の就職意識決定に影響する重要な要素であることが分かった。「日本の文化が好きなため留学」は、日本での就職意志に有意な正の影響を及ぼし、そして、「日本での就職を希望しているため留学」は日本で働きたい期間に有意の正の影響を及ぼしている。また、「出身国の大学が日本の大学と交流・協定を結んでいるため留学」も、日本での就職意志にある程度有意な正の影響が示されている。それらに対して、日本で教育を受けることを目的にし、「指導体制がしっかりしているため留学」は、日本での就職意志決定と日本で働きたい期間両方共に有意な負の影響を及ぼすことがモデルで示された。

このように、高度人材の留学生が日本で定着するためには、留学生を日本に呼び込む段階で、単なる日本の教育の宣伝だけでなく、日本で卒業後の仕事環境・生活環境を宣伝することが重要であることが、本研究で初めて明らかになった。「留学生３０万人計画」を含め、これまで日本留学の推進活動のほとんどは、日本における世界最高レベルの技術と知識を学ぶできる教育環境[5]の宣伝や、日本留学手続きの簡潔化が中心であり、日本での卒業後の仕事環境・生活環境に関する宣伝はほとんどなかった。それらの努力は、留学生を日本へ呼び込むには有効であるが、呼び込まれた留学生の多くは日本の高度な教育を受けることを目指しており、卒業後に日本に定着したい留学生を増やすことに寄与していない。そのため、今後、世界の高度人材を着実に獲得するためには、最後の就職活動支援だけでなく、最初の日本留学の動機付けの段階で工夫する必要があるであろう。

また、本研究は留学生の定着要因について、先行研究と同じように留学生の就職活動の要因も考察した。先行研究と異なる手法である計量分析によって、「企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる」と「企業の募集職種に外国人の特性や語学力をいかせるものが少ない」は、就職活動の要因のうちに、一番大きい負の要因であることが分かった。企業側にとって、留学生の

[5] http://www.studyjapan.go.jp/jp/toj/toj01j.html

勤める期間が短いのは悩ましいことであるが、それはもちろん留学生の特性に関連するが、企業側の留学生活用方法にも大きく関わるとモデルで明確に示された。英語圏の欧米諸国と比べて、日本には外国人財の活用や国のグローバル化に大きな壁がある。それは日本以外にほとんど喋る人がいない日本語である。日本企業では、この言葉の壁は外国人から乗り越えるべきもの、即ち外国人が日本語をこなすべきだと考えている。しかし、逆に、日本人が乗り越えられるものも不可能ではない。例えば、韓国語も世界で通用する言語でないが、韓国のグローバル企業で、英語のコミュニケーションは着実に推進されている。ＬＧエレクトロニクスを例にとると、社員の英語教育支援や新入社員の多くがTOEIC900点レベルを超えるという状況の中で、社内文書の英語化が実行されている[6]。そのような努力により、グローバル度の指標の一つである貿易依存度は、日本の27%に対して、韓国は88%まで達している。日本企業が高度外国人財を活用して、グローバル競争に勝つためには、外国人財を日本化することではなく、日本企業自身をグローバル化する必要があるだろう。もちろんそれは長期的な取り組みでないと実現できないが、目の前には、国内外の日本語教育の充実、日本語より技能等を重視する人事採用への転換、外国人の特性が発揮できるような体制等、企業側が留学生の活用に工夫することが、留学生の定着に有効であろう。

当然、移民政策も留学生の定着の阻害要因の一つであることは否定できない。留学生卒業後に就職活動のために与えられる在留期間は半年間しかない。また、留学生の家族の来日に厳しい制約がかけられている。それに対して、平成２４年より外国人の日本ビザについて「高度人材に対するポイント制による優遇制度」が実施され、「現行の外国人受入れの範囲内で，経済成長や新たな需要と雇用の創造に資することが期待される高度な能力や資質を有する外国人（＝高度人材）の受入れを促進するため，ポイントの合計が一定点数に達した者を「高度人材外国人」とし，出入国管理上の優遇措置を講ずる制度」である。しかし実際の優遇政策を見ると、日本で教育を受けた外国人留学生にとってあまりメリットや魅力がないので、留学生の日本での定着に役に立つためには、さらに移民政策上の工夫を行う余地がある。

以上のように、本章で厳密な計量分析手法を用いて、留学生が日本で定着

[6]出所：平賀富一「韓国企業グローバル経営の強み」

する要因を明らかにした。行政や企業で適切な対処を取れば、留学生がより長く日本で働くことになるだろう。

参考文献

Chaloff, J. and G. Lemaitre (2009). “Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries,” OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 79.

Chen, T.J. and Su, H.Y. (1995). “On-the-Job Training as a Cause of Brain Drain’, *Weltwirtschaftliches Archiv*, 131(3), pp.526-41.

Borjas, George J. and Bratsberg, Bernt (1996). “Who Leaves? The Outmigration of the Foreign-Born,” *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 78(1), pp.165-76, February.

Borjas, George J. (1987). “Self-Selection and the Earnings of Immigrants,” *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 77(4), pages 531-53, September.

Baruch, Y., Budhwar, P.S. and Khatri, N. (2007). “Brain Drain: Inclination to Stay Abroad after Studies,” *Journal of World Business*, 42(1), pp. 99-112.

DeVoretz, D. and Iturralde, C. (2000). *Probability of Staying in Canada*. Vancouver: Simon Fraser University, Centre of Excellence on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM) Working Paper No. 00-06.

Gribble, C. (2008). “Policy options for managing international student migration: the sending country’s perspective,” *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), pp. 25-39.

Gungor, N.D. and Tansel, A. (2008). “Brain Drain from Turkey: an Investigation of Students’ Return Intentions,” *Applied Economics*, 40(23): pp.3069-87.

OECD (2006). Science, Technology and Industry Outlook 2006, p.102

OECD (2002). “International Mobility of the Highly Skilled,” http://www.oecd.org/science/inno/1950028.pdf.

OECD (2008a). “Education at a Glance 2008,” OECD, Paris.

OECD (2008b). The Global Competition for Talent - Mobility of the

Highly Skilled,　OECD, Paris.
OECD (2012). “Education at a Glance 2012,” OECD, Paris.
Soon, Jan-Jan (2011). “Home is Where the Heart Is? Factors Determining International Students’ Destination Country upon Completion of Studies Abroad”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38 (1), pp. 147-162.
Tremblay, K. (2005). Academic Mobility and Immigration, Journal of Studies in International Education 9, 196-228.
Haupt, Alexander, Tim Krieger, and Thomas Lange (2011). "Competition for the International Pool of Talent: Education Policy and Student Mobility,"CESifo Working Paper Series 3421, CESifo Group Munich.
Lange, Thomas (2009). “Return migration of foreign students and the choice of non-resident tuition fees”, Ifo Working Paper No. 74.
Li, F.L.N., Findlay, A.M., Jowett, A.J. and Skeldon, R. (1996). “Migrating to Learn and Learning to Migrate: a Study of the Experiences and Intentions of International Student Migrants,” *International Journal of Population* Geography, 2(1), pp.51-67.
Waldorf, Brigitte (1995). “Determinants of International Return Migration Intentions,” *The Professional Geographer*, 47(2), pp.125–136.
Zweig, D. (1997). “To Return or not to Return? Politics vs. Economics in China’s Brain Drain,” *Studies in Comparative International Development*, 32(1), pp. 92-125.
大竹文雄・大日康史(1993)「外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係」『日本労働研究雑誌』No. 40.
中村二朗・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋（2009）『日本の外国人労働力』日本経済新聞出版社
独立行政法人日本学生支援機構（2004-2011）外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果 http://www.jasso.go.jp/statistics/
法務省(2011)平成２３年における留学生の日本企業等への就職状況について http://www.moj.go.jp/content/000100382.pdf
文部科学省等(2008)「留学生３０万人計画」骨子

http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf
首相官邸(2008)「留学生３０万人計画」骨子の概要
http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29gaiyou.pdf
首相官邸(2008)「留学生３０万人計画」の推進状況について
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1284755.htm
守屋貴司(2011)『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題―労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』,晃洋書房
平賀富一「韓国企業グローバル経営の強み」
http://www.nli-research.co.jp/company/insurance/global_keiei-hiraga.pdf l
外務省　日本へ留学を希望される方へ(ホームページ)
http://www.studyjapan.go.jp/jp/toj_stopj.html

第６章　高度外国人財と企業のマッチングに関する取り組み事例

山下かおり

１．立命館アジア太平洋大学（APU）における高度外国人財への就職支援

高度外国人財の日本企業への就職に対するミスマッチについて、アンケート調査により調べてきたが、大分県にある立命館アジア太平洋大学（APU）では、外国人留学生の企業への就職率が他大学と比べて極めて高い数字を示している他、留学生の数、カリキュラム等、国際大学として特長的な取り組みをしているため、先進事例として聞き取り調査を行った。

（１）立命館アジア太平洋大学（APU）の特長

立命館アジア太平洋大学は、外国人留学生が全国で４番目に多い大学である(2012 年度 JASSO 調べ)。しかしながら、単に外国人留学生が多いだけでなく、留学生の出身国は 88 カ国・地域に及び、留学生に占める中国・韓国・台湾の出身者の割合は全国が 78.2%に対し、APU65%と留学生の多様性が特長である（2012 年 5 月時点)。

また、全国の留学生の就職率を卒業後日本にとどまり進学しない人数を分母とし、分子を日本で就職した人数(2011 年度)とすると 64%であるが、これに対し APU の留学生の就職率※は 93.6%（2011 年度）であり、かなり高い数字となっている。　※APU の留学生の就職率=就職者数/就職希望者

表６－１　留学生受入れ数の多い大学（2012 年 5 月 1 日現在）

順位	学校名		留学生数（人）	
1	早稲田大学	私立	3,771	(3,393)
2	日本経済大学	私立	3,135	(3,378)
3	東京大学	国立	2,873	(2,877)
4	立命館アジア太平洋大学	私立	2,526	(2,692)
5	九州大学	国立	1,931	(1,866)
6	大阪大学	国立	1,925	(1,780)
7	筑波大学	国立	1,681	(1,663)
8	京都大学	国立	1,664	(1,631)
9	名古屋大学	国立	1,611	(1,556)

10	東北大学	国立	1,428	(1,497)

( )内は 2011 年 5 月 1 日現在の数

（資料:日本学生支援機構「平成 24 年度外国人留学生在籍状況調査結果」より）

表６－２　立命館アジア太平洋大学概要（設立、学部、学生数、所在地など）

大学名	立命館アジア太平洋大学
設置場所	大分県別府市
設立	2000 年 4 月
学部・大学院構成	学　部：アジア太平洋学部、国際経営学部 大学院：アジア太平洋研究科、経営管理研究科
学生数	学　部：5,262 名、大学院：195 名

（２）高い就職率の要因

ＡＰＵの留学生が他大学と比較して、高い就職率を示す要因は、①企業ニーズに合致した学生の質を保証するためのカリキュラム・しかけ、②就職先企業を大学自らが開拓する取り組みにある。ＡＰＵの学生の質を保証しつつ、大学が直接企業の採用担当とコネクションを持ち就職まで紹介することで、好循環が回っているのである。

① 学生の質を保証するためのカリキュラム・しかけ

我々が実施した企業へのアンケート（以下、単にアンケートと称す）によれば、学生に日常会話以上の日本語の能力を期待する企業の割合が 75%に上っている。これに対し、ＡＰＵでは英語でのカリキュラム受講生に対しても日本語単位の取得を必須としており、ＡＰＵの卒業生は日本語能力を備えるしかけが大学としてなされている。

また、アンケートによれば企業が高度外国人財の採用に対し大学に取り組んでほしい項目の第３位（26%）が、コミュニケーション能力の向上支援である。これに対し、ＡＰＵでは、国際学生（留学生）の１年生は全員が大学の学生寮（APU ハウス）に入居し、寮生活の指導にあたる先輩の支援を受けながら、日本での生活の仕方や文化について学んだり、多国籍の学生間で生活することで異文化コミュニケーションの涵養がなされる。更に、地元地

域との交流イベントを通して地域の人達とのコミュニケーション能力の育成がなされている。

図６－１　高度外国人財を採用する場合における語学の重視度

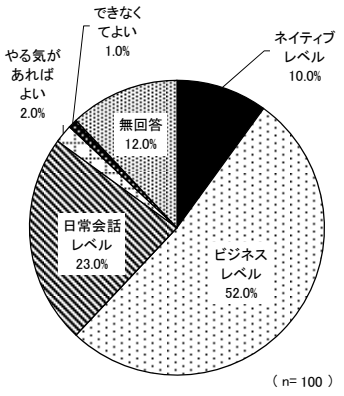
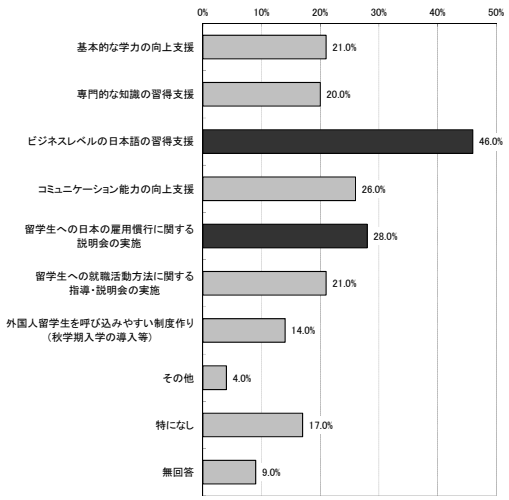


表６－３　企業が高度外国人財採用に対して大学に取り組んでほしいこと



(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「関西地域の投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

【国際教育寮ＡＰハウス】
キャンパスに隣接する学生寮「ＡＰハウス」
入居する国際学生と国内学生の比率は７：３であり単なる生活の場でなく、異文化交流の拠点となっている。ＡＰＵに入学する国際学生は、学生生活や日本の生活習慣、マナーやルールを学ぶため、入学１年目をＡＰハウスで過ごす。

② 企業とのマッチングに対する大学の取り組み

アンケートによれば、企業が大学に取り組んで欲しいことの４位（21%）は留学生への就職活動方法に関する指導・説明会の実施である。また、留学生へのアンケート実施に関し、関西の７大学（京都、大阪、神戸、関西、関西学院、同志社、立命館）の就職に関しての状況をヒアリングしたところ、いずれも留学生の就職活動は個人で応募先を探し､就職活動を行っているとの事であった。

これに対し、ＡＰＵでは、大学職員が直接就職先候補企業に依頼し、大分

での就職説明会を実施している。2011 年度に大分のＡＰＵキャンパスで開催された就職説明会に参加した企業は約 400 社に上り、就職希望の留学生のほとんどがこのＡＰＵキャンパスでの就職説明会を通じて就職内定を得ている。

【APU の企業説明会・採用選考会】
就職活動支援の大きな柱として「企業説明会・採用委選考会」を大学主催で実施。企業の担当者が大学に訪問し、ＡＰＵの学生を対象として会社説明会や筆記試験、面接といった採用の一連の流れをＡＰＵキャンパスで行うＡＰＵ独自のシステム。2011 年度は約 400 社もの日本を代表する企業・団体がＡＰＵを訪問し、多くの採用につながっている。

２．企業における高度外国人財活用事例

アンケートにおいて、高度外国人財の採用が多く、採用の効果についてメリットがあると回答した製造業２社、非製造業１社の活用取り組み事例の聞き取り調査を実施した。

（１）パナソニック株式会社の事例（製造業・家電メーカー）

【パナソニック株式会社会社概要】2012 年 3 月末現在
事業内容：総合エレクトロニクスメーカー
資本金：2,587 億円
連結売上高： 7 兆 8462 億円(2012 年 3 月期)
海外売上比率：47%
連結従業員数：330,767 人（内、国内 133,605 人、国内外国人 350 人）

①　高度外国人財採用の経緯

1980 年代頃から、海外展開の拡大に伴い外国人採用を開始。採用の目的は、海外事業の拡大と組織の内なるグローバル化である。単に外国人を増やすということではなく、グローバルな事業を推進できる人という基準で採用してきた結果、外国人の採用が増えている。はじめは受け入れ側の経験も少なく、定着に課題があったが、「多様性推進室」との連携で５～６年かけて、

より長く働ける仕組み作りを進め、定着率が向上してきた。

② 高度外国人財の配属部署、採用にあたっての考え方

高度外国人財配属の部署は、営業、マーケティング、技術系、人事、情報システム、経理、調達など、特定の部署ということではなく、広く配属しており、日本人と変わりはない。事業のほとんどが海外とのかかわりがあるということも関係している。

現在は、採用にあたり一定以上の日本語能力を求めているが、採用担当者の個人的見解としたうえで、今後は会社に必要な人材であれば、日本語能力もそれほど重視しなくて良いのではないかコメントしている。現在でもR&D 部門では、英語だけでやりとりしている部署もあり、一部ではすでにそういう環境となっている。

③ 高度外国人財活用の効果

ⅰ）職場の活性化

外国人はハングリー精神が高く、周囲の日本人が刺激され職場が活性化した。グローバルな競争が激しくなってきており、日本人も自分の能力を高めないといけないという雰囲気になっている。また、アジア人は最後までやりぬく、欧米人方は効率良く仕事をするといういい面があり、良い所を取り入れて職場が活性化しているという効果もある。

ⅱ）イメージアップへの貢献

グローバルな事業を推進する上で、プレゼンなどは外国人に積極的に参加してもらい、それがパナソニックのイメージアップに繋がっている。

ⅲ）国際的な視野

外国人が参加する会議は、英語で行うことも多くなってきている。

④ 採用促進策

ⅰ）２年目面談

外国人社員に対しては入社２年目に、職場で「育成計画書」を作成してもらい、採用部門が面談を実施している。相対的には少数派になりがちな環境の中で、日ごろ不安に思っている事や、将来に向けたキャリアパスなど面談を通じ話合うことで課題を解決していっている。とりわけ、キャリアに関す

る心配は多く、仕事をもっと任せてほしい、将来が不安などの声が聞かれるが、取り巻く環境や、求められる事などの話を通じて働き方の理解を深めてもらったり、改善が必要な場合は対応している。

注）育成計画書：コミュニケーションプログラムの一環として実施。キャリア、目標を上司と共有する場として活用。これを元にお互いが話し合う。

ⅱ）メンター制度

職場の先輩クラスの人をメンターに指定し、相談に乗れる体制づくりを実施している。これによって、日々のきめ細かいフォロー・支援を行っている。

ⅲ）外国人の横の連携づくり

メール交換や、情報交換の機会づくりを会社が支援している。本人および上司も招き外国人の交流会を開催するなど。また職場での不安を少なくするため、日本での仕事のやり方などについてハンドブックを作成し、配布している。

このような取り組みにより、外国人社員の入社３年以内の離職率は、５年ほど前は 30%程度であったが、現在５％程度となっている。

⑤　外国人の就業、採用時に考慮すべきこと

外国人が働く上で、対応を考慮しておかなければならない事などもある。例えば、就職後にアパートを借りる時の保証人が必要である事や、長く働く人に対しては、子女教育の問題など。個別の対応であるが、人事としてはそのような細かな配慮も必要である。

就職活動時の課題としては、日本人は 12 月くらいから就職セミナーに参加するが、外国人は比較的ゆっくりしていることも多い。外国人が日本で就職するのであれば、外国人同士だけでなく、日本人とも情報交換しないといけないとアドバイスしている。

⑥　更なる活躍に向けて

パナソニックは海外拠点の採用も支援している。日本で在日外国人向けの採用セミナーを実施して、海外拠点で直接雇用している。日本への理解が深い在日外国人に海外拠点で活躍してもらう道を開くことは、日本・関西への力強い味方づくりに繋がると考えている。

（２）ダイキン工業株式会社の事例（製造業・機械メーカー）

【ダイキン工業株式会社概要】2012 年 3 月末現在
事業内容：空調・冷凍機、化学、油機及び特機製品の製造（工事施工を含む）、販売
資本金：850 億円
連結売上高：1 兆 2187 億円（2012 年 3 月期）
海外売上比率：61.1％
連結従業員数：44,110 人（単独 6,550 人、内外国人 60 人）

① 高度外国人財採用の経緯

ダイキン工業では海外事業の拡大に伴い、グローバルで優秀な人材を採用している。その結果、外国人財で 25 年以上と勤続年数の長い従業員も存在する。2012 年 3 月末時点の外国人は 60 人（0.9%）（単独全従業員 6,550 人）

外国人だから特別ということではなく、グローバルで優秀な人材を採用していきたいと考えているが、海外事業の拡大を重要課題として実践してきたため、経営理念を理解しながら、海外事業の推進を担える優秀な外国人財は貴重な戦力であり、まだまだ不足している状況である。積極的な採用を行っていきたいと考えている。

② 高度外国人財の配属部署、採用にあたっての考え方

外国人を特定の部署に配属しているということはないが、適性から、グローバル業務のある部門への配属や、現地拠点への出向などは比較的多い。配属部門の実績としては、グローバル戦略本部、人事、経理財務、研究所、事業部など。語学力や、現地の文化への理解などから、海外拠点での幹部やキーマン、海外拠点との接点のある業務で働く場合も多い。

採用にあたっては、日本語能力を要件にはしていない。やる気があればよい。但し、日本語ができる人の方が定着率が高い。

③ 活用の効果

ｉ）業績への貢献

定量化はできないが、例えばダイキン工業が中国で事業拡大し、高利益を出しているのは、ダイキンの理念・文化を理解し、現地社員へ展開できる外

国人幹部・キーマンがいるからと考えている。彼らなくして、事業の拡大はなかった。

【中国で活躍する高度外国人財】
ダイキン工業の中国統括会社では経営委員会メンバー９人の内、５人が中国人。内二人は日本採用で中国に出向中。それぞれ勤続 25 年、24 年のベテラン社員だが、中国拠点ではどちらも副総経理として、経営を担う幹部として活躍中。彼らに続く外国人財が増えつつある。

ⅱ）技術力の向上

研究所、生産本部等の技術部門で活躍する外国人技術者がダイキン工業の技術力向上に寄与。
また高度な専門性で、技術力向上に寄与するだけでなく、語学力やグローバルなコミュニケーション能力を生かし、グローバル連携のキーパーソンとしての活躍をする人もいる。

ⅲ）社員が国際的な視野・スキルを持つようになった

外国人財を通じ、外国文化への理解が深まり、また自然と外国語になじむようになったなどの効果がある。

【中国人の配属によって国際化が進んだ例】
海外子会社担当者はこれまで中国地域との連絡は日本人駐在員を介して実施していたが、担当部門に中国人が配属された事をきっかけに、駐在員を介しての連絡から、中国人を窓口に直接現地担当者と連絡に変更。また、中国人が担当していない案件についても、日本の担当者は中国人に中国語を教えてもらいながら、現地担当者とやり取りするようになってきた。
日本人担当者は中国語を覚えたというだけでなく、現地担当者と直接コミュニケーションすることで、連絡のスピードアップと効率化にもつながった。

④ 活用促進策

これまで外国人を対象にした特別な取組みはなかったが、事業拡大を担うグローバル人材育成のため、これまで蓄積してきたグローバル人材のキャリアパスを整理し、将来のキャリアパスを提示していくことを検討中。外国人財が自分のキャリアを考える上での参考にして頂きたいと考えている。

⑤ 外国人の就業、採用時に考慮が必要な事

日本人の方が使いやすいという基幹職に、意識改革を進めることが課題。また将来のキャリアが見えないと悩む外国人もおり、キャリアパスを見せていくことが大事と考えている。前述のように、蓄積した事例で、グローバル人材（外国人財）のキャリアを整理して提示して行く予定。

⑥ 更なる活躍に向けて

大学に対しては、留学生を企業へ積極的な斡旋してほしいと望む。また、日本語を話せる留学生は定着率も高いため、日本語能力の強化も必要。コミュニケーション能力の強化のため、留学生・日本人に限らず英語漬けの授業の実施や、学生の地域へのかかわりの強化など取り組んで欲しい。日本に留学したら、日本のファンになってほしいと考えている。

行政などに対しては、外国人が住みやすい環境の提供を検討してほしい。外国人が定着するためには、外国人が住みやすい環境づくりが必要。例えば、ひとつの場所に、安いアパート、外国人が買い物できるスーパー（外国食材がある）、外国人向けのインターナショナルスクールが集積しているなど。すでにそういう場所もあるが、高くて一部の人しか住めないようでは、人は集まらない。

（３）株式会社三井住友銀行の事例（非製造業・金融機関）

【株式会社三井住友銀行会社概要】2013 年 3 月末現在
事業内容：預金業務、貸出業務、有価証券売買業務・投資業務、為替業務など
資本金：1 兆 7709 億円
連結経常収益：2 兆 8106 億円（2013 年 3 月期）
連結従業員数：47,852 人

① 高度外国人材採用の状況

グローバル人材の採用強化を行っており、特に２~３年で強化してきた。それに伴い、高度外国人財の採用も増えてきている。採用の基準はグローバル人材という視点で評価しており、日本人も外国人も同じであって変わるものではない。2011 年の高度外国人財の採用数は 4 人（全体の新人採用数は

約 700 人)。2012 年の高度外国人財採用は約 20 人（全体では約 800 人)。採用には「総合職」「総合職（リテールコース)」「ビジネスキャリア職」があるが、外国人の採用は「総合職」で実績がある。日本語能力はビジネスレベルが必要。しかしながら、優秀な学生であれば日本語の習得をしてもらうことを前提で内定を出す事もある。例えば、海外の学生では内定から入社まで半年くらいあるので、その間に日本語学校で学んでもらってから入行してもらったという例がある。

② 高度外国人財の配属部署と採用にあたっての考え方

原則としては、外国人だから特定の部署に配属するということはなく、日本人と同様の配属方針をとっている。たとえば2013年度入行の新人教育は、入社後半年間は支店で事務を担当し、預金、為替など銀行業務の基礎を勉強し、その後法人営業部に配属、企業担当を受け持つなどをして、法人営業の基礎を勉強。その後は適性により、法人営業部で仕事を続けるものや、他部署への配属などを行うというものである。これは、日本人であっても、外国人であっても同じ。適性の理由から、外国人の方が、国際部門に配属される者が多いかもしれないが、あくまで個人の能力と適性による判断である。

前述の様に、採用の基準は国籍等に関係なく同じであるが、銀行業務もグローバル化しているため、グローバル業務を担える人材ということも考慮して採用した結果、外国人の採用も増えてきた。また、優秀なグローバル人材を採るために、留学生向けのセミナーや海外でのキャリアフォーラムなどにも参加し、外国人も含めてグローバル人材に応募頂くような広告・宣伝活動を強化している。

③ 活用の効果

外国人財は外国語の語学力、グローバルに働く能力などが高い。このような人が職場にいることで、日本人のモノカルチャーな雰囲気にも影響を与えている。外国人財採用の第一の理由は、優秀な人を取りたいということだが、副次的に会社内の内なる国際化を想定している。

④ 活用促進策

外国人財に対して特に行っている施策としては、日本人よりも頻度を増や

して人事部門の面談を実施しているということがある。外国人の場合、日本人とキャリア感が異なっているというケースもあり、働く上で不安・心配を抱く事もあるので、より面談の頻度を増やすことで個別の課題解決を行っている。

⑤ 採用および活用上の課題

会社としては留学生や海外人材に対する広報活動の強化が課題。行政や大学への要望としては、日本人学生のグローバル教育の強化をもっとやってほしいと思う。例えば語学や、グローバルマインドの醸成など。

⑥ 更なる活躍に向けて

グローバル化対応のプログラムで、海外現地採用の従業員に日本本社に来てもらって仕事をするプログラムを実施中である。例えば、3か月または1年の期間で海外現地採用従業員を受け入れている。対象は若手および中堅スタッフ。これによって、海外と国内の双方向の交流が進み、ダイバーシティの推進をはかっている。

日本に来ている海外からの留学生に対しては、日本で就職したい人の他、母国に帰って就職したい人もいるので、海外現地法人への採用をうまく橋渡しできないかと考えている。日本への留学生は、語学力もあり、日本文化への理解もあるため日本企業、留学生の双方にとってよいことであると思う。

３．高度外国人財の就職支援：大阪府専修学校各種学校連合会（大専各）の取り組み事例

高度外国人財の就職支援については、大学、行政、民間など、色々な所で取り組みがなされているが、企業、経済団体、行政と連携し、留学生の呼び込みから、留学生の教育、就職支援までをワンストップで実施する取り組みが、大阪府専修学校各種学校連合会でなされている。入口から出口までの支援をワンストップで行う取り組みの先進事例として取り上げてみたい。

※この取り組みは文部科学省委託事業「専修学校留学生総合支援プラン」（2009 年~2012 年）と、大阪府国際化戦略実行委員会が実施する「大阪留学プロモーション事業」で実施されたものである。

【社団法人大阪府専修学校各種学校連合会】
目的：専修学校及び各種学校における教育の振興を図ることを目的として設置。
加盟校：182 校（内留学生の受け入れ校は 40 校。日本語教育実施校は 7 校。）

（１）留学生の関西への呼び込みに関する取り組み：JAPAN OSAKA 留学＆就職フェアの開催（大阪留学プロモーション事業）

大阪に数多くの留学生を呼び込み、グローバルに展開する企業の人材育成につなげ、大阪の国際競争力を高めることを目的として、大阪府内の教育機関と企業が連携した大阪プロモーション事業をインドネシア（ジャカルタ）および、ベトナム（ホーチミン）の二か国で開催された（2012 年 10/21、11/3~4）。

フェアでは教育機関、企業等が参加し、日本への留学呼び込みための教育機関の展示、留学生のための就職フェア、日本の魅力発信のための企業展示などが同時に開催され、インドネシアでは 2,800 人、ベトナムでは 3,000 人もの参加がなされた。

大阪の留学生数は約 1 万人/年。大阪府の目標は 3 年間で 4,000 人の留学生増である。ベトナムはすでに留学生を斡旋する組織が多くあり、市場は混乱している。斡旋組織は人手不足に乗じ、学校と留学生の双方から高額な手数料をとっているため、留学生はその費用を支払うため借金をしたりしており、日本に来てからお金が続かなくなれば不法滞在者となってしまうなど問題を抱えている。インドネシアはこれからの市場であり、早急に市場を整備しなければベトナムと同じ事になるという危機感がある。大学も、独自で日本語別科などを用意できない所もあるため、専門学校・各種学校と大学の連携も可能と考えている。

【インドネシア（ジャカルタ）開催】
フェア日時：2012 年 10 月 21 日（日）
会場：エピセントラムウォーク
来場者人数：約 2,800 人（高校生が 2,000 人、大学生・社会人が 800 人程度）
出展団体：会員校 10 団体、日本語学校 2 団体、大学 3 団体、企業 8 団体（資料出展・協賛含む）

【ベトナム（ホーチミン）開催】

フェア日時：2012 年 11 月 3 日（土）、11 月 4 日（日）

会場：タンビン展示場

来場者人数：3 日 1,200 人　4 日 1,800 人　計 3,000 人（大学生、社会人が中心で一部高校生）

出展団体：会員校 10 団体、日本語学校 4 団体、大学 4 団体、企業 24 団体（資料出展・協賛含む）

（２）就業を意識した留学生教育（文部科学省委託事業）

企業における留学生のニーズのボリュームゾーンは、就業教育の充実にあるが、従来はこれが十分になされていなかったとの問題意識があり、「留学生教育のプラットホームづくり」の取り組みを実施している。

その内容は、「専門学校担当者のための留学生受け入れ研修会」「留学生担当者支援ホームページ」作成、「関西型職業教育理解促進セミナー」開催、「関西型留学生基礎力育成講座」実施などである。

① 専門学校担当者のための留学生受け入れ研修会

学校担当者向けに、入国管理行政の現状と今後の課題を学んだ後、初級担当者には留学生受け入れに関する基礎知識講座、上級担当者には各校の具体的事例を元にしたグループディスカッションワークを行う事によって、留学生管理・指導のノウハウの情報提供・事例交換・対策蓄積を行っている。

② 関西型職業教育理解促進セミナー

関西の日本語学校の教員を対象に専門学校の留学生教育、とりわけ就職のための資格取得・専門知識・専門技術の取得の取り組みを理解してもらうことを目的としてセミナーを実施。

セミナーに際し、留学生教育の状況をデータとしてまとめた「大阪府専修学校専門課程留学生情報カード」を作成し、日本語学校と専門学校の連携の実施に効果的なツールができている。また、専門学校ならではの留学生の就職状況を日本語学校の担当者へ事例を含めて説明することで、日本語学校と専門学校の連携に役立っている。今後専門学校の分野毎に抱える課題の共有化や、需要増が見込まれる医療分野、教育・福祉分野への働きかけと日本就職

への道筋の検討等の実施が検討事項である。

③「関西型留学生基礎力育成講座」の実施

留学生に対し、日本文化の理解や日本生活し、働くために必要な知識やマインドを教育するためのカリキュラム、運用ガイドラインを作成し、各校がそれを利用し自校にあった教育を実施するための共通基盤づくりを実施している。このような教育インフラを活用することで、専門知識・スキルを持つだけでなく、よりスムーズに日本で働ける人材の育成に寄与することとなる。
参考：大専各留学生支援サイト http://www.kansai-ryugaku.jp/index.html

（３）企業への就職支援：（文部科学省委託事業）

留学生への採用支援として、「関西型・留学生採用交流会」「外国人留学生のための合同企業説明会（マッチングフェア)」「関西型・グローバルインターンシップトライアル」「企業への講演」を実施した。

「関西型・留学生採用交流会」は「関西型・グローバルインターンシップトライアル」と連動し、インターンシップ受け入れ企業、送り込む専門学校が中心となり、商工会議所等の経済団体、(財)大阪労働協会、(財)大阪府国際交流財団、堺市産業振興局商工労働部等の協力を得て、関西に「関西型留学生就職支援基盤」を構築することを目的として実施した。

平成 23 年 11 月 2 日実施 参加者数：74 名（企業等 29 団体 31 名、官公庁 6 団体 10 名、専門学校 14 団体 14 名、留学生委員等 19 名）

また、外国人留学生のための合同企業説明会（マッチングフェア）では、大阪府、(財)大阪府労働協会等主催の留学生を対象とした「JOBFAIR 外国人留学生のための合同企業説明会」に参画し、専門学校生を採用対象とした企業を増やすよう呼びかけを実施。102 社の企業出展中、26 社が専門学校生を対象として採用説明を実施した。

平成 24 年 1 月 14 日実施
留学生エントリー数：1,824 名（内、専門学校生 125 名）
当日来場者：1,153 名（内、専門学校生 120 名）
参加企業・団体：102 社（内、専門学校卒採用企業 26 社）

（４）今後の課題

大専各留学生委員会・文部科学省委託事業実施委員長の長谷川氏によれば、2012 年度のマッチングフェア実施で学校ニーズ、企業ニーズは大体わかったが、問題は現地に窓口がないことであり、現地と大阪に窓口をつくる必要があることや、企業は実務ができる就業教育も求めており、大学がやっているような学問としての教育だけでもなく、大学も専門学校のグループと一緒にやることで相乗効果が出るところもあるなどの課題を挙げている。また、そのような課題を克服し、早く留学生増の実績をつくりたいそうであり、またそのためにも「大阪コンソーシアム」のようなものをつくり、大学、専門学校、各種学校、企業が入ってもらってオール大阪の組織をつくり、ここでワンストップサービスをしたいという構想を持っている。

参考文献

独立行政法人日本学生支援機構「平成 24 年度外国人留学生在籍状況調査結果」

第７章　高度外国人財の活用への課題と提言

小川一夫・木下祐輔

多様な価値観を持つ高度外国人財の雇用は、グローバル化が進行するなかで企業が活性化を図り、国際競争力を高めていく有効な手段である。

しかしながら、関西地域にはわが国トップレベルの大学が数多く位置し、世界から多くの留学生が学んでいるにもかかわらず、卒業後に関西の企業に就職する留学生は決して多いとはいえない。

本調査では留学生と企業へのアンケート調査ならびに聞き取り調査を通じて、その原因を探り、高度外国人財の活用を進めるためには、どのような手立てが必要なのか、分析を行ってきた。この章では、これまでの分析結果を受けて、関西に高度外国人財が定着し、企業内でその能力が最大限発揮されるための課題と提言をまとめてみたい。

１．高度外国人財の活用への課題と提言

（１）関西企業での就職に関する情報の提供

留学生の回答から、関西は指導環境や生活環境のよさが評価されている。留学を希望する学生に対し、学業に関する留学案内に加えて、日本企業での就職に関する情報もあわせて提供するプログラムを作り、情報発信を行う必要がある。また、留学前の段階から、日本に留学し、例えば日本企業で就職した後どのようなキャリアパスを描くことができるか留学生が判断できる情報を提示することも日本への留学のモチベーションを高めることになる。

また、企業が求める日本語能力のレベルについて、留学生が考えているレベルと異なっている可能性があることから、確実に伝えることができる仕組みを作ることが必要である。

（２）留学生と企業とのマッチングの仕組みづくり

留学生と企業の回答を比較すると、企業と留学生の間には情報ギャップが存在することがわかる。企業側は多くの職種で留学生の受け入れが可能であるが、留学生には企業の採用ニーズがうまく伝わっていない。企業がどのような職種でどのような能力の留学生を必要としているのか、また留学生側はどのような職種を希望しているのか、双方向にコミュニケーションできる場

を設け、留学生と企業の効率的なマッチングが求められる。そのことによって、両者のニーズが充足され、高度外国人財の能力が企業内で最大限に発揮されることが期待できる。

留学生と企業のマッチングが効率的に機能するためには、多様なニーズを持った規模、業種が異なる企業、文系から理系まで様々な専門分野の留学生が参加する必要がある。例えば、企業が必要としている職種については、製造業、大企業では「研究開発」、中小企業では「貿易実務」「通訳・翻訳」「調査・コンサルティング」といった語学関連の職種であり、そのニーズが異なっている。また、留学生も文系、理系によって希望する職種は異なっている。理系は、「研究開発」「システム開発・設計」、文系では「貿易実務」「商品・サービス開発」「通訳・翻訳」の希望が多い（表７－１、表７－２を参照）。

表7－1　高度外国人財を今後活用したい職種（クロス集計）

		回答企業数	貿易実務	通訳・翻訳	商品・サービス開発	人事	総務・秘書	生産・製造	研究開発	広報	調査・コンサルティング	財務関係	システム開発・設計	教育・研修	デザイナー	記者・番組制作	その他	無回答
全体		100	11.0%	6.0%	14.0%	5.0%	3.0%	15.0%	22.0%	2.0%	11.0%	10.0%	12.0%	1.0%	5.0%	1.0%	24.0%	42.0%
海外拠点	設置している	66	10.6%	3.0%	16.7%	7.6%	4.5%	21.2%	25.8%	3.0%	10.6%	15.2%	12.1%	1.5%	7.6%	0.0%	33.3%	*31.8%*
	設置していない	34	11.8%	11.8%	8.8%	0.0%	0.0%	*2.9%*	14.7%	0.0%	11.8%	*0.0%*	11.8%	0.0%	0.0%	2.9%	*5.9%*	**61.8%**
業種	製造業	40	**22.5%**	7.5%	17.5%	12.5%	0.0%	22.5%	**42.5%**	2.5%	7.5%	15.0%	12.5%	2.5%	7.5%	0.0%	27.5%	*30.0%*
	非製造業	57	3.5%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	8.8%	*5.3%*	1.8%	14.0%	7.0%	10.5%	0.0%	3.5%	1.8%	22.8%	50.9%
規模	大企業	74	9.5%	2.7%	14.9%	6.8%	2.7%	17.6%	23.0%	2.7%	9.5%	13.5%	10.8%	1.4%	4.1%	1.4%	28.4%	39.2%
	中小企業	19	**21.1%**	**21.1%**	10.5%	0.0%	5.3%	5.3%	15.8%	0.0%	**21.1%**	*0.0%*	15.8%	0.0%	10.5%	0.0%	15.8%	42.1%
	その他・無回答	7	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%

(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「関西地域の投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

表7－2 留学生が希望している職種（クロス集計）

		回答学生数	貿易実務	通訳・翻訳	商品・サービス開発	人事	総務・秘書	生産・製造	研究開発	広報	調査・コンサルティング	財務関係	システム開発・設計	教育・研修	デザイナー	記者・番組制作	その他	無回答
全体		415	33.7%	19.0%	23.9%	10.4%	7.0%	13.5%	26.0%	4.3%	14.7%	8.9%	9.9%	28.0%	4.1%	4.1%	7.5%	5.8%
学年	院生	247	26.3%	16.6%	18.2%	9.3%	6.9%	11.7%	32.8%	4.0%	18.2%	8.5%	8.5%	**38.1%**	5.3%	4.5%	8.5%	6.1%
	学部生	141	**47.5%**	22.7%	**36.2%**	12.1%	6.4%	17.7%	*15.6%*	5.0%	9.9%	11.3%	12.8%	*12.1%*	2.8%	2.8%	5.7%	2.1%
	既卒・その他・無回答	27	29.6%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	7.4%	18.5%	3.7%	7.4%	0.0%	7.4%	18.5%	0.0%	7.4%	7.4%	22.2%
学部	文系	251	42.2%	24.3%	28.7%	13.5%	8.8%	9.2%	*9.6%*	5.2%	17.5%	12.7%	2.8%	26.7%	2.0%	5.6%	9.6%	6.4%
	理系	132	*15.2%*	9.8%	15.2%	3.0%	3.0%	23.5%	**61.4%**	3.0%	9.1%	2.3%	**25.0%**	33.3%	9.1%	0.8%	4.5%	0.8%
	無回答	32	43.8%	15.6%	21.9%	15.6%	9.4%	6.3%	9.4%	3.1%	15.6%	6.3%	3.1%	15.6%	0.0%	6.3%	3.1%	21.9%
性別	男性	185	30.8%	11.9%	24.9%	7.0%	4.3%	22.2%	34.6%	3.2%	15.7%	10.8%	16.2%	25.4%	4.9%	2.2%	6.5%	3.8%
	女性	210	35.7%	25.7%	23.8%	12.9%	9.0%	6.2%	19.0%	5.7%	14.3%	8.1%	4.3%	31.4%	3.8%	5.7%	9.0%	5.2%
	無回答	20	40.0%	15.0%	15.0%	15.0%	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%	30.0%

(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

このように多様なニーズを持つ留学生と企業が一堂に集まって情報交換できる場を設けることができれば、効率的なマッチングが可能になると考えられる。個々の大学での実施が難しいのであれば、コンソーシアム形態なども考えられる。

（３）大学は質の高い研究水準を維持、留学生就職支援サービスを提供

大学は質の高い研究水準を維持し、海外からの優秀な留学生を引きつけるとともに、留学生が日本で働くために必要な雇用慣行、就職活動方法に関する説明会を開催し、日本語の習得やコミュニケーション能力向上への支援も行う必要がある。

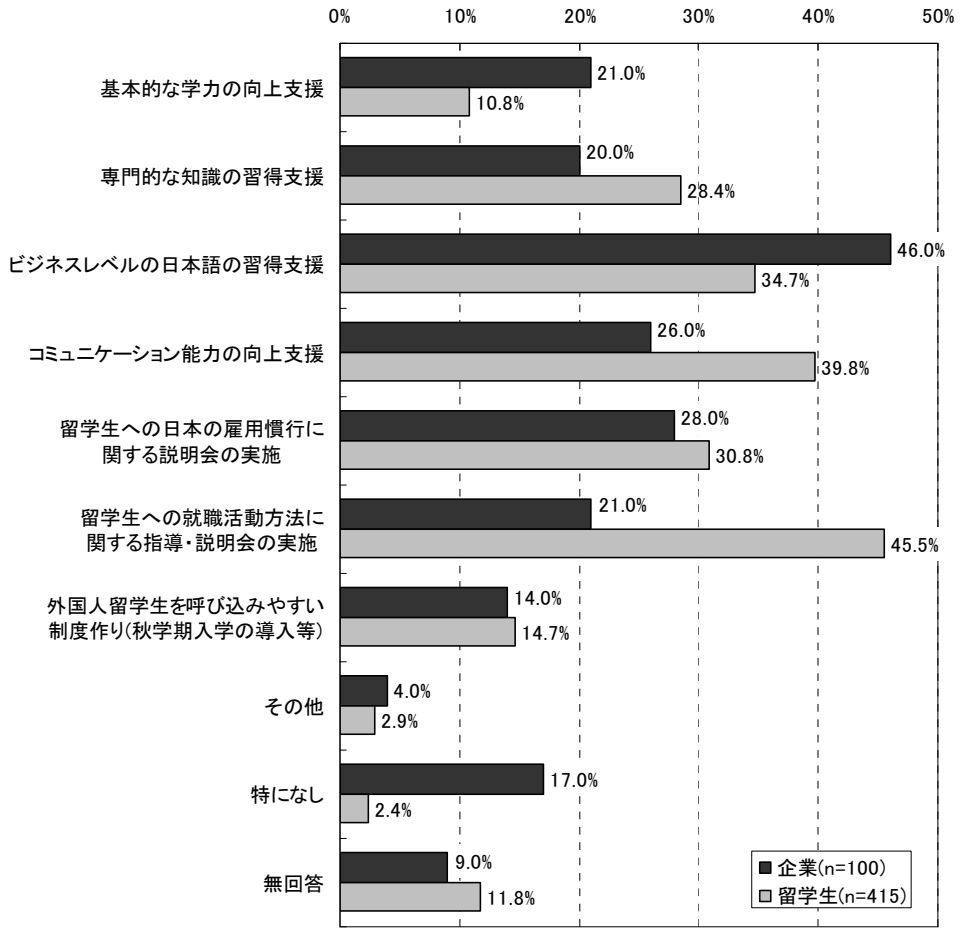


図７－１　企業，留学生から見た大学に取り組んでもらいたい内容

(資料)アジア太平洋研究所(2013).『「投資戦略研究会」高度外国人財の活用に関するアンケート調査・留学生の就職に関するアンケート調査　報告書』

（４）外国人にとって快適な生活環境の整備により関西の魅力をアピール

留学生は、先端の専門知識を著名な研究者から学びたい目的で日本を留学先に選ぶが、日本の中でも関西を留学先に選択する理由としては、「生活環境がよいから」「関西の持つ雰囲気が好きだから」が多い。そして関西で働きたい理由も「関西で暮らしたいから」が突出している。

生活環境の良さを始めとする関西の魅力を大事にすることが、関西に留学した学生を高度外国人財として関西企業にとどめる上で重要である。生活環境については、外国人にも使い勝手の良い子育て・教育・医療体制等の生活インフラを充実させ、外国人の長期にわたる就労を生活面からサポートする必要がある。

また、国･自治体も在留資格要件の緩和やワンストップサービスによる手続きの簡素化を通じて、外国人の定着をサポートしなければならない。

２．まとめ

以上の議論をまとめると､関西への優秀な留学生が高度外国人財として関西に定着し、企業内でその能力を最大限に発揮するためには、研究拠点・生活環境･企業と留学生のマッチングの仕組みをバランスの取れた形で発展させる必要がある。すでに、留学生の活用へ取り組みを開始した「グローバル人材活用運営協議会」や「大阪専門学校各種学校連合会」も含めた企業と教育機関のネットワークを形成し､効率的かつ包括的なマッチングのプラットホームを構築する必要がある。

研究会記録

2012 年 4 月 27 日（金）　第 1 回　研究会
- 研究会のねらいとテーマの確認
- 高度外国人財の活用状況について、具体的な進め方
- 日程調整

2012 年 6 月 5 日（火）　第 2 回　研究会
- 高度外国人財の呼び込みによる大学、企業の活性化について現状報告、論点整理
- 留学生アンケート調査について，これまでの調査サーベイ、提案ならびに意見交換
- 日程調整

2012 年 7 月 13 日（金）　第 3 回　研究会
- 高度外国人財の活用に関する留学生、企業へのアンケート調査の打合せ
- 日程調整

2012 年 8 月 28 日（火）　第 4 回　研究会
- 高度外国人財の活用に関する留学生、企業へのアンケート調査の打合せ
- 日程調整

2012 年 9 月 27 日(木)，28 日（金）　立命館アジア太平洋大学聞き取り調査
- 先進事例として立命館アジア太平洋大学における留学生受入から就職までの取り組み状況についてヒアリング

2012 年 10 月 19 日（金）　第 5 回　研究会
- 留学生、企業へのアンケート実施状況の報告
- 立命館アジア太平洋大学訪問の報告
- アンケートの途中集計状況と分析の切り口について意見交換
- 日程調整

2012 年 12 月 3 日（月）　第 6 回　研究会
・留学生、企業へのアンケート集計結果を受けた分析、提言についての報告と議論
・最終まとめに向けた、大学、企業への補足ヒアリングの実施について意見交換
・日程調整

2012 年 12 月 14 日（金）　エール学園理事長長谷川恵一氏聞き取り調査
・留学生の関西への呼び込みに関する取り組みに関する聞き取り調査

2013 年 1 月 24 日（金）　パナソニック株式会社聞き取り調査
・高度外国人財の活用状況や活用に関する諸施策に関する聞き取り調査

2013 年 2 月 5 日（火）　第 7 回　研究会
・留学生、企業へのアンケートの最終報告
・アンケートの追加分析と意見交換
・企業訪問の報告
・まとめに向けた提言について意見交換
・最終報告書作成の打合せ

2013 年 2 月 13 日（水）　株式会社三井住友銀行聞き取り調査
・高度外国人財の活用状況や活用に関する諸施策に関する聞き取り調査

2013 年 2 月 19 日（火）　ダイキン工業株式会社聞き取り調査
・高度外国人財の活用状況や活用に関する諸施策に関する聞き取り調査

投資戦略研究会報告書
－　関西地域の投資戦略：高度外国人財の活用による活性化　－

発　行　日　　2013（平成 25）年５月
発　行　所　　〒530-0011
大阪市北区大深町３番１号
グランフロント大阪　ナレッジキャピタル
タワーＣ　７階
一般財団法人　アジア太平洋研究所
Asia Pacific Institute of Research(APIR)
TEL（06）6485-7690（代表）
FAX（06）6485-7689
発　行　者　　岩　城　吉　信

ISBN　978-4-87769-654-2

ISBN　978-4-87769-654-2