

外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題 ： 探索的調査研究

福島, 美佐子 / Fukushima, Misako

(出版者 / Publisher)

法政大学公共政策研究科『公共政策志林』編集委員会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

公共政策志林

(巻 / Volume)

4

(開始ページ / Start Page)

155

(終了ページ / End Page)

173

(発行年 / Year)

2016-03-24

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013135>

外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題
—探索的調査研究—

福 嶋 美佐子

法政大学大学院 公共政策研究科
公共政策志林 第4号（2016年度） 抜刷

<投稿研究ノート>

外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題 —探索的調査研究—

福 嶋 美佐子

要 旨

日本の外国人高度人材受け入れの現状を分析し、政策と実態のギャップを明らかにすることで、今後の研究において着目すべきアクターを定める探索的調査研究である。そのために、外国人留学生を高度人材として雇用し育成する日本企業、外国人留学生や日本で就職した外国籍社員、外国人留学生を管轄する文部科学省と彼（女）らを高度人材として期待する経済産業省の行政機関、そして外国人留学生を企業へ送り出す大学と外国人留学生採用支援企業を対象に、質的調査を行った。

その結果、文部科学省は世界における日本の大学のランクアップのために、経済産業省はイノベーションを興せる人材を確保するために外国人高度人材の獲得を目指しているが、日本企業が求める人材、日本の大学や大学院を卒業して日本で就職した外国人高度人材がともに、日本企業の長期雇用とそれに基づく人材育成を前提としている、という政策と実態のギャップが明らかとなった。

キーワード：グローバル化、外国人高度人材、外国人留学生、就職

1. はじめに

1.1 調査研究の目的

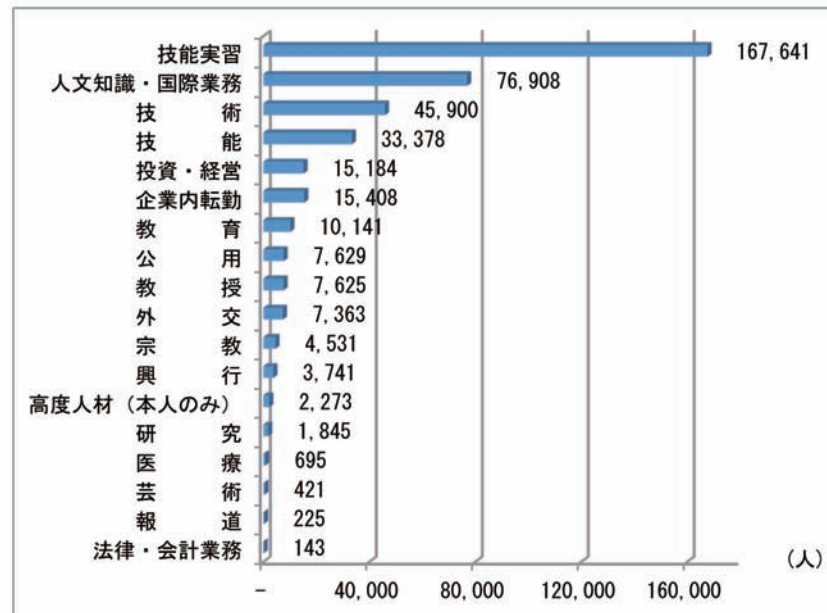
本調査研究の目的は、日本の外国人高度人材受け入れの現状を分析し、政策と実態のギャップを明らかにすることにより、今後の研究において着目すべきアクターを定めることである。主たるアクターとしては、日本の大学や大学院を卒業した外国人留学生を高度人材として雇用し育成する日本企業、日本の大学や大学院で学ぶ外国人留学生やそれらを卒業して日本で就職した外国籍社員、外国人留学生を管轄する文部科学省と彼（女）らを高度人材として期待する経済産業省の行政機関が想定される。

本稿を進めるにあたり、「外国人高度人材」とは

誰を指すのかを明らかにしなくてはならないが、残念ながら高度人材に関する定義は確立されていない。「大学卒業程度の学力がある者」から、「高度人材ポイント制⁽¹⁾の在留資格を持つ、余人をもって代えがたい存在」まで幅広い。そこで、本稿では「技術」、「人文知識・国際業務」の在留資格を発給されている大学卒業以上の資格を持つ者と定義する。2014（平成26）年12月に「技術」、「人文知識・国際業務」の資格者は、122,808人である（図1）。

なお、就労が認められている在留資格は、「外交」、「公用」、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興業」、「技能」、「技能実習」、「高度専門職」の17種類であり、401,051人が該当する。

図1 2014年12月就労が認められている在留資格別外国人



出典：法務省在留外国人統計（平成26年末）「国籍・地域別在留資格別総在留外国人」を基に筆者作成

1.2 論文の構成

まず、「2. 先行研究の分析」で、国際移動・外国人労働者の視点から、日本における外国人高度人材の先行研究を分析する。その上で、「3. 日本における外国人高度人材の獲得」で第二次世界大戦以降の外国人労働者政策ならびに外国人留学生政策の概要をつかみ、在日外国人留学生とそれに関わる企業や省庁への質的調査の「4. 調査概要」ならびに「5. 調査結果」に移る。そして、「6. 考察」において外国人高度人材の現状と政策的課題について考察し、今後の課題を提示する。

2. 先行研究の分析

アメリカや西ヨーロッパ先進諸国は、産業化を進める際に非熟練労働力として移民労働者を受け入れることで発展を遂げてきた。例えば、トルコからのガスト・アルバイターを受け入れた旧西ドイツである。先進的な工業社会ほど非熟練労働者を必要とする職種が発生するものの、国内労働者は不安定かつ社会的地位が低い仕事に就きたがらないことより、移民への需要が発生する。こうして、高賃金、良好な就労環境、雇用の安定性、昇進機会、

公平性、就業規則の執行における適正な手続きが担保される国内労働者向けの一次市場の職種と、低賃金、劣悪な就労環境、高い離職率、昇進機会の欠落、恣意的で気まぐれな管理の横行などを持つ傾向にある移民向けの二次市場の職種に分割される。不利な立場の労働者が二次市場に閉じ込められることにより、一次市場と二次市場の相互の結びつきの低い二重労働市場が形成された (Doeringer and Piore, 1971)。

しかしながら、日本は第二次世界大戦後の経済成長期に、異なった方法で非熟練労働力を調達した。移民ではなく、地方からの出稼ぎ労働者である (Sassen, 2001)。いったん故郷を離れた労働者は、移住した土地に元々いる労働者が拒むような労働時間・賃金・通勤距離を甘受してきた (Sassen, 1988)。だが、1980年代に入ると、出稼ぎ労働者に代わって非熟練労働を担うようになったのは日系ブラジル人であり、その後他の国からの技能実習生がさらに下層に加わることで、日本の二次市場自体が二重構造になっている (上林, 2015:23-41)。

日本における外国人労働に関する先行研究は、上林のように技能実習生の分析の優れたものがあるが、大学卒業以上の高度人材を対象にしたもの

は前者ほど多くはない。

技能実習生が非熟練労働力の量的補充であるのに対し、外国人高度人材は組織における多様性と成果の観点から必要性が説かれることがあるが、安田は、自然科学分野における多様性と成果の関連は認めつつも、それが社会科学分野においても同様に評価できるとは限らないとしている（安田、2013, 安田、2009）。多くの企業が技術系だけではなく事務系の業務も抱えることを鑑みたとき、従業員を多様化させることで成果が上がると結論づけるのは拙速であろう。

一方、塚崎は、組織ではなく、そこで働く外国人高度人材自体を対象とした調査分析を通じて、グローバル人材には、「いずれの国であれ仕事上の必要があれば一定程度長期にわたり生活の拠点を置くような働き方をする人材」の「グローバル人材」と、「特定の二か国いずれかまたは両方に一定程度長期にわたり生活の拠点を置き、その二か国の間のコミュニケーション等の橋渡しをするような働き方をする人材」の「ブリッジ人材」の2パターンあることを示している（塚崎、2013:29-30）。

3. 日本における外国人高度人材の獲得

日本における外国人高度人材が注目され始めたのは、2000年代に入ってからである。そこで、第二次世界大戦後までさかのぼり、それ以降の外国人労働者政策ならびに外国人留学生政策の概要をつかむことで、現在の日本における外国人高度人材獲得への流れに至った背景を理解するとともに、調査分析の基礎とする。

3.1 日本の外国人労働者政策

日本における外国人労働者政策は、1990（平成2）年の改正入国管理法に始まったと言っても過言ではない。

戦後長らく、非熟練労働力を国内の出稼ぎ労働者で賄ってきたこともあり、日本の入国管理は、サンフランシスコ平和条約発効とともに日本国籍を失った、主に朝鮮半島出身者で形成される人々

やその子孫といった「オールドカマー」と呼ばれる、日本に暮らす外国人を対象としてきた（明石、2014:292-293）。

それが大きく転換を迎えたのは、1989（平成元）年に制定され翌年に施行された改正入国管理法である。外国人が日本国内で就労できる分野を定める在留資格が、6種類から16種類へと大幅に拡大された（明石、2010b:57）。また、1991（平成3）年「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」が制定されたことにより、オールドカマーは入国管理の対象から外されることになり、1980年代後半以降に急増したニューカマーを主眼とするものとなった（明石、2014:294）。

しかしながら、いずれも非熟練労働者を想定したもので、知識労働者を対象とした法整備は、2001（平成13）年IT人材獲得政策としての国家間資格相互承認など2000年代に入ってからである。2008（平成20）年には、日本とインドネシアおよびフィリピンとの間に発効された経済連携協定に基づく看護師候補者と介護福祉士候補者の受け入れが始まった（明石、2010a:19）。また、2012（平成24）年「高度人材に対するポイント制による入国管理上の優遇制度」（「高度人材ポイント制」）が導入された。これは、日本での就労を目的として入国・在留する外国人のうち、一定のポイントを上回る者をイノベーションの創出等に寄与するような高い資質・能力を有すると認め、入国管理上の優遇をするというものである。ところが、初年度にこの制度を利用して入国した外国人は17人に過ぎず、既に在留している外国人の切り替えを含めても434人であった。佐藤の評価分析によると、当初2,000人程度を想定していたとするならば失敗であったと評価せざるを得ず、優遇措置の内容がそれほど魅力的でなかったからと言われている（佐藤、2013:5）。2013（平成25）年5月、法務大臣の私的懇談会である「第6次出入国管理政策懇談会」において見直しを行うべきという提言がなされたことと、同年6月に策定された「日本再興戦略」においても見直しについて盛り込まれたことより、同年12月に法

務省告示の改正案が公布・施行された。それでも、2014（平成 26）年 12 月時点では 2,273 人にすぎず、高度人材の獲得に大きく寄与しているとは言い難い。

3.2 日本における留学生政策

ここでは、第二次世界大戦中からの日本における留学生受入れ政策の歴史を踏まえながら、現在進められている「留学生 30 万人計画」へとつながる政策をとらえていく。

3.2.1 南方特別留学生制度

第二次世界大戦末期の 1943-44（昭和 18-19）年にかけて、日本は東南アジア各占領区から国費留学生を招いた。「南方文化工作特別指導者の教育育成事業」、一般には「南方特別留学生制度」と呼ばれている。現地において日本に協力的な指導者として占領地の住民を統率し、占領地行政をスムーズに行える人材育成を目的とされ、当時の有力者の子弟など、それぞれの地域を将来担う人材が多かった。日本の敗戦により、当初の目的は遂行されなかったものの、帰国した留学生からは、母国の政治経済の中核を担った人々を輩出した。また、知日家として、各分野での日本との実務交渉にあたった人物も多い（楊, 2014:57）。

3.2.2 国費外国人留学生制度

1954（昭和 29）年に、文部省（当時）の「国費外国人留学生制度」が始まる。これは、前年に、日本ユネスコ国内委員会の建議を受け、我が国と諸外国との国際文化交流を図り、相互の友好親善を促進するとともに、諸外国の人材養成に資することを目的としたものである。具体的には、政府が我が国の大学等への留学を希望する外国人を募集し、選定された者に対して給与（奨学金）を支給するとともに、授業料等を負担する。留学生交流の意義は、「我が国と諸外国相互の教育・研究の国際化・活性化の促進」、「国際理解の推進と国際協調の精神の醸成」、「開発途上国の場合の人材養成への協力」、ならびに「国と国との架け橋」と定義さ

れている（文部科学省ウェブサイト, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/007/gijiroku/030101d.htm）。

3.2.3 留学生 10 万人計画

1983（昭和 58）年、中曽根康弘総理大臣の指示の下で、「留学生 10 万人計画」がスタートした。同年の文部省（当時）の有識者会議の報告『21 世紀への留学生政策に関する提言』ならびに『21 世紀への留学生政策の展開について』において枠組みが作られており、これらの報告の中で提言された方針が、一般に「留学生 10 万人計画」と呼ばれるものである。

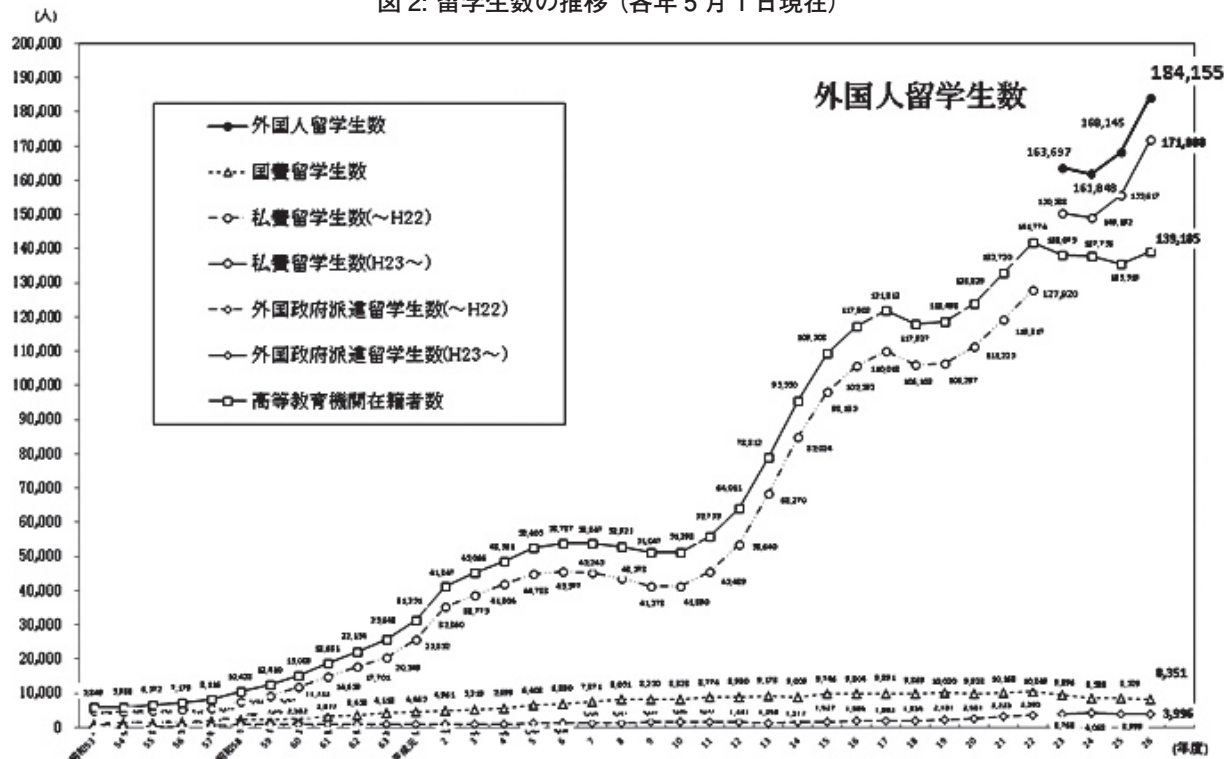
具体的には①国費留学生数の増員、②外国政府派遣留学生受入れへの積極的協力、③留学生に配慮したコース（英語による事業の実施等）の充実、④学位授与の改善、⑤私学における留学生受け入れの促進、⑥大学の留学生センター等の受け入れ担当組織や専門職員等の整備、⑦現地での留学生情報提供や留学相談に実施、⑧海外での日本留学試験の実施、⑨国内外での日本語教育体制の拡充、⑩留学生の宿舍の整備、⑪帰国留学生に対するアフターケアなど、多岐にわたる施策が実施された（寺倉, 2009:29-30）。

この結果、スタート時には 6,000 人に満たなかった留学生は、1992（平成 4）年には 5 万人近くとなり、2000（平成 12）年には 6 万人を超えた。しかしながら、10 万人を超えることができたのは、計画後の 2003（平成 15）年のことである（図 2）。

3.2.4 留学生 30 万人計画

2008（平成 20）年の第 169 回国会における施政方針演説において、福田康夫総理大臣は「留学生 30 万人計画」を策定し、実施に移すとともに、産学官連携による海外の優秀な人材の大学院・企業への受け入れの拡大を進めることを明らかにした。中央教育審議会ならびに教育再生懇談会での議論を経て、同年の『骨太の方針』には、同年度中に「グローバル 30（国際化拠点大学 30、仮称）」等のプログラムをはじめとする留学生 30 万人計画を策定し、

図 2: 留学生数の推移 (各年 5 月 1 日現在)



出典：独立行政法人日本学生支援機構「平成 26 年度外国人留学生在籍状況調査結果」
http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data14_1.pdf

具体的に進めることが盛り込まれた（寺倉，2009:41）。

この 30 万人計画と以前の 10 万人計画における違いのひとつは、留学生に対するとらえ方である。30 万人計画では、留学生を入学前のリクルートから卒業後の就職に至るまでトータルに考えている。来日前の段階としては、文化発信や日本語教育の推進を通じて日本のファンを増やし、留学希望に結び付けることが掲げられた。また、卒業後、日本社会に定着し活躍するために、産官学が連携した就職支援や受け入れなども盛り込まれた。

「アジア人財資金構想⁽²⁾」は、福田政権前の第一次安倍内閣での「アジア・ゲートウェイ構想」に基づき、2007（平成 19）年から経済産業省と文部科学省により実施されたプログラムである。この構想は、「高度専門留学生育成事業」（2007-2012 年）ならびに「高度実践留学生育成事業」（2007-2011 年）の 2 つで構成されている。前者は経済産業省と文部科学省の協働事業であり、日系企業に就職意思のある渡航前の留学生に対し、大学と企業から構

成されるコンソーシアムにおいて、産学連携専門教育プログラム・ビジネス日本語教育等の教育プログラムを行った。後者は、経済産業省の事業であり、日系企業に就職意思のある在籍中の留学生を対象に、地域ごとに大学と企業がビジネス日本語教育等の教育プログラムが実施された（経済産業省ウェブサイト http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/）。

4. 調査概要

「留学生 30 万人計画」では、単に日本で学ぶ留学生を増やすだけでなく、留学生を日本の経済を支える将来の高度人材ととらえて、来日前から卒業後までをトータルでサポートする体制を整えようとしている。実際に、外国人高度人材を雇用する日本企業では、どのように採用し育成しているのか。外国人留学生は、どのように考えて学び、卒業後にどのような選択をしているのか。それに関わる省庁はどのようにとらえているのか。それら

を明らかにするために、質的調査を行った。

調査対象の柱となるのは、日本の大学や大学院を卒業した外国人留学生を高度人材として雇用し育成する日本企業、日本の大学や大学院で学ぶ外国人留学生やそれらを卒業して日本で就職している外国籍社員、外国人留学生を管轄する文部科学省ならびに彼（女）らを高度人材として期待する経済産業省の行政機関の3つである。

外国人高度人材の存在は、企業が外国籍社員を雇用し、育成することによって生じるが、日本企業はどのような必要性から雇用し人材育成を進めているかを知ることで、日本における外国人高度人材の経緯と今後の見通しの理解に繋がると考えている。日本の企業へ就職する外国人高度人材の存在も重要である。特に、日本の大学や大学院への留学から日本で就職をすることを留学生本人が希望しているのか、就職後に日本企業をどのように見ているのかを知ることは、彼らの定着化への示唆となると思われる。

日本企業と外国人高度人材を支える存在にも着目したいと考えた。日本経済団体連合会が2004年に「外国人受け入れ問題に関する提言」を発表し、外国人が有する多様な価値観や経験・ノウハウを活かすことで、国民一人ひとりの「付加価値創造力」を高めていく、多文化共生をベースにした経済社会づくりを提唱している（日本経済団体連合会、2007:1）。また、経済同友会はグローバル経営における組織・人材マネジメントの課題として、「経済同友会 経営者の行動宣言」を発表している（経済同友会、2013:3-6）。これらの提言は、経済産業省における政策へとつながっていると考えられる。そこで、経済産業省が、外国人高度人材に対してどのように考え、政策の実行につなげているのかを知ることが必要と思われる。一方、外国人高度人材予備軍である外国人留学生の教育は、文部科学省におけるその歴史と政策に大きく影響を受けていることより着目した。さらに、それに付随する機関として、大学ならびに外国人留学生採用支援企業も対象に加えている。

<調査概要>

調査方法：聴取調査

調査日時：2015年6月－8月

調査場所：日本国内（首都圏ならびに関西圏）

調査時間：ひとりにつき1時間－1時間30分

調査対象者と主な質問事項：対象者の詳細は別表「聴取調査リスト」

(1) 外国人留学生採用日本企業の担当者・担当役員（10人）

- ①日本で外国人留学生を採用し始めた時期とそのきっかけ
- ②採用し始めてからの採用人数、定着率、ならびに最も高い役職
- ③外国人社員に求める役割とそのための人材育成プログラム

(2) 日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生ならびに日本の大学・大学院を卒業し日本で就職した外国籍社員（33人）

- ①日本への留学のきっかけ
- ②日本での就職を決めた理由と就職活動
- ③現在の生活と今後の計画

(3) 外国人留学生支援省庁（経済産業省・文部科学省）担当者（3人）

- ①外国人高度人材を求める理由
- ②外国人高度人材予備軍としての留学生に対する期待
- ③アジア人財資金構想の「高度専門留学生育成事業」と「高度実践留学生育成事業」に対する評価

(4) 外国人留学生受入大学担当者（3人）

- ①留学生の概要と卒業後の進路
- ②大学における留学生のサポート
- ③スーパーグローバル大学への対応

(5) 外国人留学生採用支援企業経営者（1人）

- ①外国人留学生を採用する企業の特徴
- ②企業が求める外国人留学生の能力
- ③経済産業省ならびに大学の取組に対する感想

今回の聴取対象者において、(2)の日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生ならびに日本の大学・

図3 日本への留学生の主な出身国

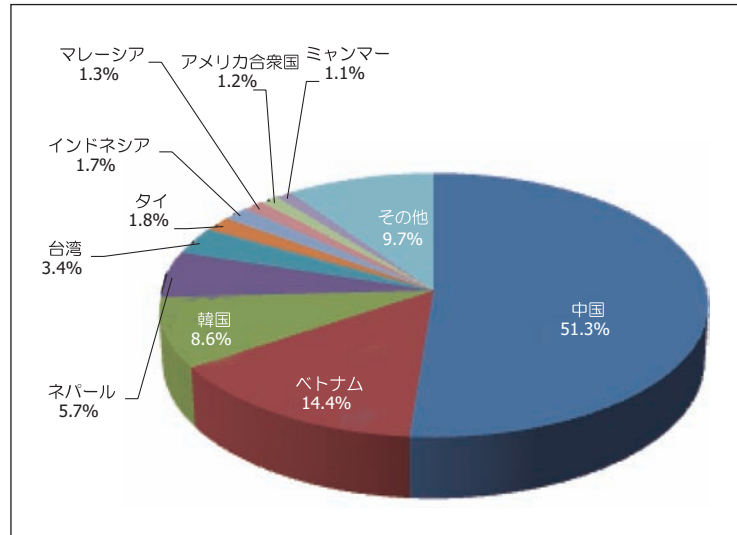
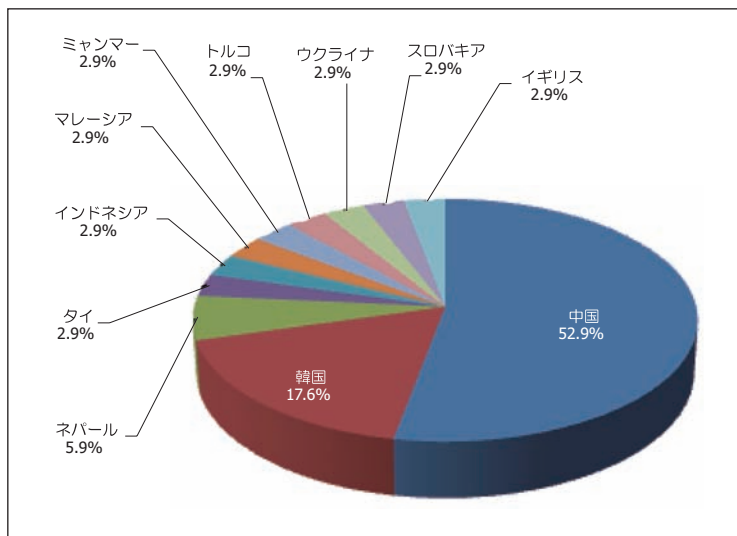


図4：聴取調査対象者の出身国



出典：図3は独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果」に基づき筆者作成

大学院を卒業し日本で就職した外国籍社員は、出身国とその割合を、独立行政法人日本学生支援機構の「外国人留学生在籍状況調査結果」における出身国とその構成に近づけるよう努めた（図3, 4）。M.M.（20代 男性）と P.P.（30代 女性）は英語だったが、他の調査対象者は日本語で聴き取っている。

5. 調査結果

本調査研究における調査結果を、日本の大学や大学院を卒業した外国人留学生を高度人材として

雇用し育成する日本企業、日本の大学や大学院で学ぶ外国人留学生や卒業して日本で就職した外国籍社員、外国人留学生を管轄する文部科学省ならびに彼（女）らを高度人材として期待する経済産業省の行政機関の3つの立場から分析し、考察へと結びつけたい。

5.1 外国人留学生採用日本企業

本調査研究の目的は、今後の研究において着目すべきアクターを定めることにあるが、まず考えられるのが、外国人留学生を高度人材として雇用

し育成する日本企業である。外国人高度人材の存在は、企業が外国籍社員を雇用し、育成することによって生じるからである。そもそも、企業は外国人留学生を雇用することを肯定的に捉えているのかどうか、また彼（女）らに対し期待をしているのかどうか。もし、期待しているならば、どのような施策に基づいて雇用し人材育成を進めているかを明らかにしたい。

5.1.1 採用のきっかけ

今回の調査対象とした企業が、留学生を採用するようになったきっかけは、大きく3つに分かれる。まず、日本人しか想定せずに採用活動を始めたところ、留学生も応募してきたが、面接をしてみたところ優秀だったので採用したというものであり、これに該当する企業が多く見られた。次に、B社やJ社のように、企業の社会的責任（CSR）施策として、留学生に対する奨学金制度を始めたところ、奨学生から卒業後はお世話になった企業で働きたいと申し出があったことに起因するものである。したがって、これら2つのケースは、企業側が外国籍社員を求めて採用したわけではない。

最後は、塚崎が分類した「ブリッジ人材」を求めるC社のケースだ。外国籍社員はグローバル業務本部で採用され、日本在住の外国人に海外の仕事を紹介する、あるいは海外の企業に日本在住の外国人を紹介する仕事に携わっている。採用もC社本社の採用活動とは関係なく、必要なときに必要な人材を募集し、選考している。

5.1.2 採用基準

優秀な外国人留学生を企業に紹介する採用支援企業に聴取調査を行った際、留学生に求める能力として、①日本語能力、②英語能力の双方を挙げていた。日本語能力については、留学時の条件ともいえる独立行政法人国際交流基金と公益財団法人日本国際教育支援協会が主催する日本語能力検定ではなく、公益財団法人日本漢字検定協会ビジネス日本語能力テストJ1+（600-800点、どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニ

ケーション能力がある）あるいはJ1（530-599点、幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある）が望ましいとする。なぜなら、日本語能力検定N1（旧1級）は、ビジネス日本語能力テストのJ2（420-529点、限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある）にしか該当しないと言われているからである。

しかしながら、聴取調査対象企業は全て東証一部上場企業であり業種も多岐にわたっているが、日本語能力検定やビジネス日本語能力テスト受験を必須としていた企業はなく、日本語能力については面接の中で見極めているとしていた。特に、理系専攻で技術開発者としての採用の場合は、仕事を通じて覚えてくれればよい、という考え方も見られた。英語能力についても、特別に求めているように思われなかった。

それよりも、会社の理念や経営方針を理解しているか、和を乱さず他の社員と仲良く仕事ができるかの方が重視されていた。日本経済団体連合会所属の企業が、日本人学生の選考にあたって特に重視した点の上位は、コミュニケーション能力（82.8%）、主体性（61.1%）、チャレンジ精神（52.9%）、協調性（48.2%）であり、創造性（12.6%）や語学力（7.0%）ではなかったことと合致すると言えよう（日本経済団体連合会 2014:4）。

5.1.3 人材育成

C社以外は外国籍社員を雇用するという明確な目的がなかったことより、配属部署においても日本人社員と区別されることはなく、多岐にわたっている。また、外国籍社員のための人材育成プログラムを持つ企業はなく、せいぜい希望者に日本語レッスンを受けさせる程度である。それよりも、同期入社同士のネットワークを作らせ、その中で情報交換や切磋琢磨できる環境を整えることが重要と考えている。例えばE社は、外国籍社員を本社ではなく工場などの現地法人社員として雇用し、1か月の集合研修、半年の本社勤務の後、出身国へ戻している。しかしながら、その後も現地

採用社員とは区別し、本社採用社員と一緒に3年、5年などの節目や、昇格時の研修を受けさせている。E社以外は、すべて日本の本社採用であることもあり、日本人と同様に教育し、優秀であれば同様に昇格させる姿勢も多く見られた。また、E社においても、シンガポール人の第1号外国籍社員が入社後にめざましい活躍をし、現地法人社員のままでは能力を活かしきれないと判断されて、本社の直接雇用に切り替えられた。当該外国籍社員には、日本やシンガポールのみならず、世界各国への異動も視野に入れてもらっている。また、B社では、日本の大学院を修了した第1号外国籍社員が18年目で役員に登用されている。この社員が役員に就任した2014年のB社における新任執行役は彼を含め7人いるが、他の6人は入社23年目（1991年）から37年目（1977年）であり、この会社において非常に早い昇進と言えよう。

5.2 日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生ならびに日本の大学・大学院を卒業し日本で就職した外国籍社員

本調査研究において、前出の日本企業と同様に重要と思われるのは、企業へ就職する外国人高度人材とその予備軍である外国人留学生の存在である。特に、日本の大学や大学院への留学から日本

企業への就職の流れをつかむことで、彼（女）らの考え方や望むことを理解し、彼らの定着化への示唆となると思われる。

5.2.1 日本への留学理由、日本での就職理由

日本への留学のきっかけはさまざまだが、大きく分けると日本の文化や製品への憧れ（10人）、日本人や日本への留学した人との出会い（9人）、アジアで最も発展している国で学びたいあるいは未知の文化や言語を習得したい（5人）のように、積極的な理由から決めたケースが多くみられる。一方、欧米への留学を希望していたが両親などの反対にあいかなかったため、仕方なく日本にしたというケースもある（図5）。

日本での就職理由もさまざまであり、日本で働く恋人や配偶者がいるので（6人）を筆頭に、日本での就職を経験したい（4人）、日本製品や日本のブランドに対する憧れ（3人）の一方で、消極的なものもある（図6）。ウクライナ出身のU.U.（20代女性）は、留学中の2014年に起こったロシアによるクリミア侵攻で帰国できなくなったことより、日本での就職を決めた。韓国人のO.O.（30代男性）とQ.Q.（20代男性）は、共に韓国における就職難を理由に挙げている。自国の社会制度や慣習との比較で日本での生活を選んでいる者も多く、e.e.（40

図5 日本への留学のきっかけ（人数）

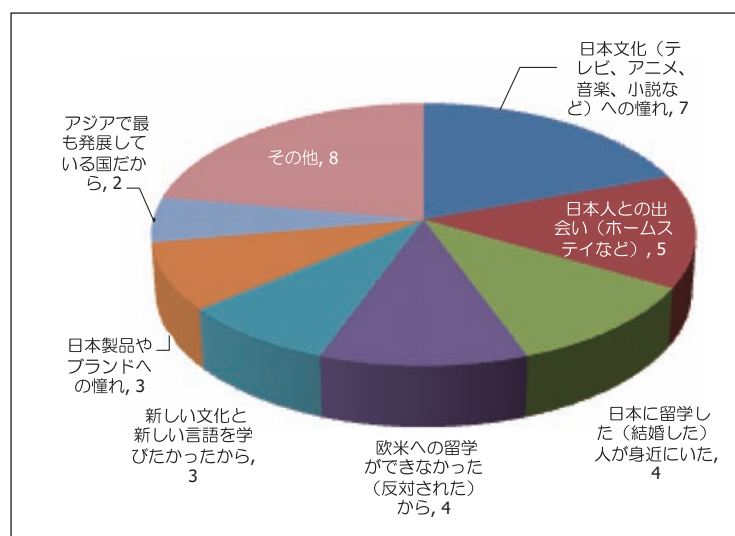


図5は、複数回答をしている者もいるため、合計は聴取調査対象者数33を超える。

図6 日本での就職理由（人数）

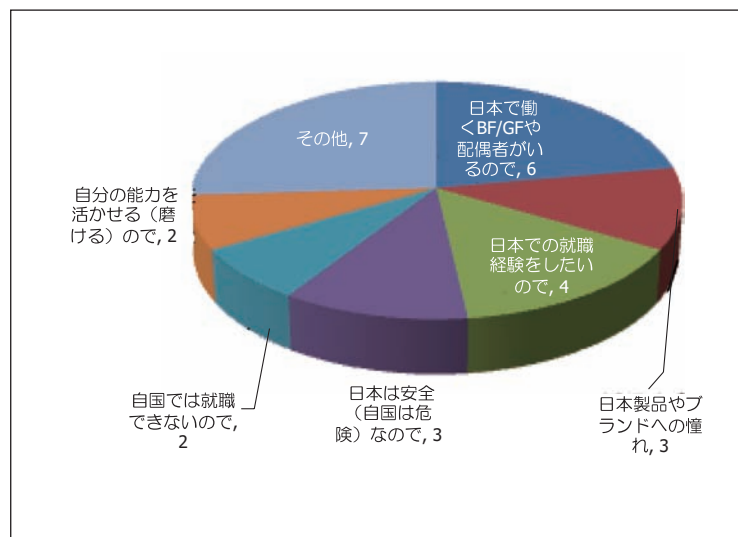


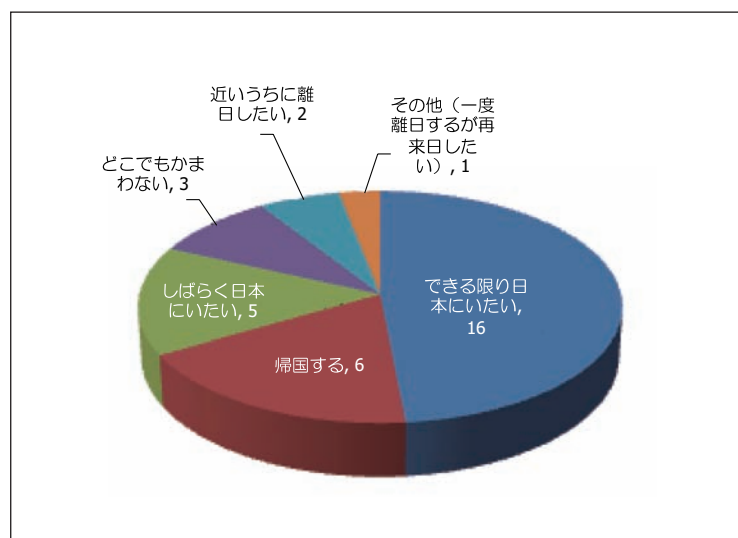
図6は、帰国が決定している6名を除いた27名の回答である。

代 男性）は、「中国ではコネがないと就職ができないので」と日本で就職し、X.X.（20代 男性）は、中国では家を購入できない男性は結婚できないので、日本で就職し結婚した。また、ネパール出身のG.G.（30代 男性）は、「大学院教育を受けた自分が働く場はない」と発展途上国における職業の少なさから日本で就職している。さらに、同じネパール出身のc.c.（20代 女性）は、「結婚した女性は、〇〇さんの奥さんとししか見られず、個人として生きることができない。働くなど考えられない」と、女性差別が許容されている社会に戻ることを恐れ

ている。

このようにやむを得ない理由から日本で就職した者もいるが、例え消極的な理由だとしてもその後、気持ちが変わっているケースが多く見られた。ドイツは遠いけれど同じアジアの国ならばいいだろうと両親に言われて仕方なく日本へ留学し、そのまま日本で就職したが、今ではその両親に感謝しているS.S.（30代 男性）が一例だろう。その結果、帰国が決まっている6人を除く27人中22人が、できる限りあるいはしばらく日本にいたいと回答し、一度、母国の現地事務所へ派遣されることが

図7 今後の計画（人数）



決まっている b.b. (20 代 女性) も、かつて同僚 (a.a. 30 代 女性) が果たせたように、自分も東京の本社へ戻してもらえるようチャンスを狙いたいと打ち明けていた (図 7)。

5.2.2 日本語能力

日本で就職するか母国へ戻るかを決めてから留学をしている者ですら、学んでいる間に希望が変わり、当初とは違う進路を選択しているケースが多く見られた。多くの聴取調査対象企業では、日本語能力は面接の中で見極めていると言われたが、それでも日本で就職するかどうかを決める要因のひとつは語学力である。つまり、留学生の側が、自分が日本で働ける人材かどうかを判断し、難しいとなれば初めからチャレンジしていないため、就職活動をする留学生は自ずと一定レベル以上の語学力を持っているということである。B.B. (30 代 男性) は、日本滞在が 10 年に及んでいるが、日本語能力検定は N2 しか合格しておらず、本人も「この日本語能力では日本で働くのは無理。早く学位を取って国に帰りたい」と言っている。

しかしながら、g.g. (30 代 男性) は、日本語能力検定 N2 ながら日本で働き始めており、国内営業や国際営業を経験している。また、A.A. (40 代 男性) は、英語で学べる大学院を修了したことより、日本語があまりできないまま採用されたが、その後、接客や実務を通じて学び、現在では流暢に話せる上、日本人と全く同じように文書を書くこともできるようになっている。

5.2.3 日本人のような思考・振る舞い

日本語能力以上に、会社の理念や方針を理解してくれるか、和を乱さず日本人社員と仲良く仕事ができるかが重視されていることは、現在日本で働く聴取調査対象者からも理解できた。上場企業の企画部で働いてきた N.N. (30 代 女性) は、細やかな心遣いができることより、社長のサポートを頼まれることが多かった。その一方、聴取調査前年に就職活動をした H.H. (20 代 女性) は、聴取調査対象者で唯一ビジネス日本語検定を受験して就

職活動に備えていたにも関わらず芳しい結果を得ることができず、就職したのはほぼ母国の従業員で占める出身国系企業日本支社であった。日本語は流暢だが怒っているように聞こえる口調に加え、喜怒哀楽が表情に出やすい。日本人社員と仲良くしてほしいと考える人事担当者からは、高い評価を受けにくいと思われた。

日本人学生のように就職活動をこなせるかも重要である。g.g. は、日本の就職活動は理解しづらく、日本人知人のサポートを受けながら進めたと言っている。サポートを受けて履歴書などの準備はできて、試験会場で受験した適性検査では知らない用語が頻出し、その段階で落とされることが続いた。結局、面接だけの会社に採用されている。また、就職活動中の Y.Y. (20 代 男性) は、日本の就職活動の仕組みがよく分からないまま活動しているが、留学生の立場で大学のキャリアセンターを頼っていいのかという遠慮から、捗っていない様子だった。さらに、学業との両立も難しい。就職活動と日本語での修士論文執筆の時期が重なり、学業を優先させるために、就職活動は大学院修了後にした者 (I.I. 20 代 女性、W.W. 20 代 女性) がいた。聴取調査の直前まで就職活動をしていたが、修士論文との両立が難しいため、就職は諦めて博士課程に進学することに決めた者 (V.V. 20 代 女性) もいた。

5.2.4 配属部署

企業側に尋ねた際は、C 社以外では外国籍社員を雇用するという明確な目的がなかったことより、配属部署においても日本人社員と区別することはないとの回答であったが、外国籍社員への聴き取りにおいては違う結果を得られた。ジェネラリストとして採用され、個人としての能力や経験が考慮された上で、どこに配属されるかわからない点では日本人社員と同じであるが、結果として特性が活かされている。例えば、O.O. はマーケットが国内中心の企業に就職したため国内営業部門で日本の顧客を担当しているが、本来業務に加え、出身国関係の案件があれば必ず声をかけられる。同

期で同じように国内営業部門に配属された日本人社員よりは、社内人脈が豊富になるし、仕事の幅も広がっていると感じている。一方、g.g. は、新入社員研修を終えて国内営業部門に配属され外回りを始めたものの、間もなく部署内から彼の能力を活かせていないのではないかとの声が上がり、国際営業部門で海外の代理店との調整役になった。その後、社長直轄の全社的な英語力強化プロジェクトが始まると、大学院進学前に英語教師をしていた経験を買われ、そのプロジェクトリーダーに抜擢されている。

5.2.5 社内での役割

今回の聴取調査では、聴取対象者自身が、塚崎が分類する「グローバル人材」と「ブリッジ人材」のどちらにあたると思っているかを意識しながら聴き取った。対象者の中では40代の男性ふたり(A.A. ならびに e.e.) が、日本でも母国でも、あるいはそれ以外の国でも働きたいとの希望を所属企業に提出しているグローバル人材であった。聴取調査対象者ではないが、E社第1号外国籍社員のシンガポール人も、初めは二国間をつなぐブリッジ人材としての役割を求められていたが、グローバル人材への転換を打診されたと言えよう。

一方、C社グローバル事業部所属の外国籍社員は、ブリッジ人材として雇用され、その役割を果たしている。しかし、企業が求めるブリッジ人材としての役割と本人が貢献したいと考える役割に乖離が生じることもある。C社で働く a.a. は、新卒時に別の日本企業に就職したが、大学院卒の彼女に与えられた仕事は、翻訳や通訳に加え母国から日本の工場へやってくる研修生の世話だった。辞意を表したところ、企業側が母国への異動で慰留させようとしたが、またもや日本からの出張社員の世話係を提示されたので断っている。

今回の聴取調査対象者の多くは、グローバル人材でもブリッジ人材でもなく、目立つことなく日本人のように働きたいという意識で占められた。とはいえ、O.O. のように「母国とのつなぎ役として入社すると求められる役割が限定されるので、

日本人と同じように採用されてよかった」と言いながらも、目標は初代韓国支社長で、無意識のうちにブリッジ人材を目指している者もいるし、国際営業部門を経て英語力強化プロジェクトリーダーに抜擢された g.g. のように、自然に役割を担わされている者もいる。

5.2.6 雇用・人事・昇進

日本で働き続けることは、日本の雇用形態の下で働き続けることである。これについて、技術開発者の X.X. は、「中国では長期雇用の慣習がなく、1年ごとに評価され雇用更新される。これでは腰を据えていい技術を開発することができない。だから、日本で働きたい」と言う。企業の浮き沈みが激しい母国で就職をした彼の友人は、働きながら少しでも条件のよい会社を探しており、そのようないつも心配して落ち着かない状態は「浮躁」と呼ばれ常態化している。営業担当者の Q.Q. も、「韓国財閥系企業では45歳で定年を迎える慣例があるなど社員を道具としか見ていない気がするが、日本企業は人として扱ってくれると感じる」と述べていた⁽³⁾。ただし、どちらも新卒で日本企業に採用されているため、出身国での働き方は直接の体験ではない。

事務系の仕事の場合、ローテーションを通じてジェネラリストを育てる企業が多いが、それについても「初めは企画担当で、その後トラブル処理担当となった。どちらも大好きなゲームに関わる業務なので、異動を素直に受け入れられた」(F.F. 20代女性)や、「入社して、学生時代には想像もつかなかったような仕事が沢山あることに気づいた。だから、30歳までは勉強だと思って、どんな仕事でも頑張りたい」(f.f. 20代女性)、「今の仕事に満足しているが、チャンスがあれば社内で違う部署でも働いてみたい」(g.g.)という意見が聞かれ、「企業都合による異動は受け入れられない」という回答はなかった。

昇進に関しては、J.J. (30代女性)のように「中国で就職した同級生の昇進の速さに比べ、自分は一担当者のままだ。この年齢になると、ある程度

の役職経験がなければ母国での転職は無理だと悟り、帰国は諦めた」という考えがある一方で、「日本の昇進がゆっくりだということは、わかっている。しかし、いいポストに就けてもいい仕事に恵まれるわけでない。実際に、ヘッドハントされて日本から帰国したものの思い通りになっていない人や、結局、日本へ戻ってきている人を知っているので、自分は現状に満足している」という発言(e.e.)も見られた。また、「日本の会社はローリスクミドルリターンだとわかって入社しているので、飛びぬけて優秀な人でなければ、年功序列でいいと思う。それよりも、生活をより安定させ、空いている時間に大学院に通ってスキルをアップさせるなどに充てたい」(S.S. 30代 男性)とワーク・ライフ・バランスを重視する意見もあった。

5.2.7 求めるサポート

日本人のように思考し振る舞えるので適応しているように見受けられたが、メンターの存在は重要と考えられる。小売で部長職を務める者 A.A. の隣の席には、3年前に母国から転職してきたニュージーランド人（聴取調査対象者ではない）が座っている。彼は、「仕事からプライベートまで、いつでも A.A. に相談できるので安心して働ける」と言っていた。

また、「帰国したものの思い通りになっていない人や、日本へ戻ってきている人を知っている」と言っていた e.e. は、社内約 30 名の外国籍社員に声をかけ、時折プライベートな会食を開いている。そこでは、様々な悩みごとが持ち込まれるが、彼が自分の経験や知っている情報を教えることで、その多くは解消されているようだ。しかしながら、会社がサポート体制を整えることには懐疑的で、「会社の主催では、本音は出ないでしょうね」と加えている。

中国人の調査対象者の多くは、1979 年に始まった計画生育政策後に生まれているため、ひとりっ子であった。日本で学び日本で職を得ることについて、ほとんどの両親は理解し応援してくれている。しかし 30 代に入ると、リタイアした両親のこ

とが気になるケースがみられた。母国での転職をあきらめた J.J. は、両親を呼び寄せる計画を立て始めている。X.X. も、両親を呼び寄せるために、ポイント制を利用した高度人材ビザへの切り替えを検討している。後輩の悩みごとを聞いてあげている F.K. 自身のただひとつの心配は、年老いてひとり暮らしをしている母親のことだと言っていた。同様の状況に、「東京から北海道や沖縄に行くのと同じくらいの時間で国に帰れるので、違う国ではなく国内の地方に残していると思っている」(S.S.)という考え方もある。

国に残している親だけでなく、一緒に暮らす配偶者や子どもに対する配慮も重要という意見(G.G.)もあった。本人は、仕事を通じて日本語を上達させることができるが、配偶者が母語あるいは英語しか話せないままのケースが多いと感じているからである。そのようなケースでは、子供が学齢期に達すると母国に戻るか英語圏に移るという選択をしているのを何度も見てきたと言う。日本語ができなくても生活はできるが、いつまでも社会の一員と感ずることが難しいからではないかと彼は分析している。

5.3 外国人留学生支援省庁（文部科学省・経済産業省）

外国人高度人材予備軍である外国人留学生を教育し、社会へと送り出すのは大学であるが、大学における留学生教育は文部科学省におけるその歴史と政策に大きく影響を受けている。そこで、留学生 30 万人計画を踏まえて、文部科学省がどのような政策を実行し、どのような成果に結びついているかを尋ねた。一方、外国人留学生を雇用する日本企業を支える経済産業省は、外国人高度人材についてどのように考え、政策に結び付けようとしているかも問うてみた。

5.3.1 文部科学省スーパーグローバル大学企画立案者

・「グローバル 30」(2010 - 12 年)

留学生 30 万人計画を踏まえ、文部科学省では

2010-12（平成 22-24）年に「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」いわゆる「グローバル 30」を始めた。採択された全国 13 大学では、英語による授業のみで学位が取得できるコースの大幅な増設、留学生受け入れ態勢の充実、戦略的な国際連携の推進、日本留学説明会の開催、産業界との連携といった取り組みを行った（国際化拠点整備事業推進事務局ウェブサイト <http://www.uni.international.mext.go.jp/ja-JP/global30/>）。

しかし、聴取調査対象者は、この事業が成功したとは考えてない。理由は主にふたつある。ひとつは、採択された大学数が少なすぎることである。全国 770 余大学に対して 13 大学しか選ばれていないことは、特殊大学の特殊な事例としか映らず、全国に波及させることができなかった。もうひとつは、日本の大学組織が世界基準ではないことである。例えば、アメリカの大学教授は授業が行われる 9 か月分の年俸制で支払われるのに対し、日本では 12 か月分の固定給で、年金をどのように扱うか明示されていない場合が多い。教授は移動性の高い職業なので、日本で年金を受け取れるとは限らないことを考慮しなくては、英語による授業のみで学位が取得できるコースを設置しても、日本で教えたいという人材が世界から集まらない、と分析している。

・「スーパーグローバル大学」（2014 年一）

「グローバル 30」の失敗と同時期に、政財界から大学のグローバル化に対する要請があった。さまざまな機関が発表する世界の大学ランキングでの日本の大学の評価は高いとは言えず、例えば Times Higher Education のランキングでは、100 位以内に入っているのは、東京大学（23 位）と京都大学（52 位）のみである。一方、中国、香港、シンガポール、韓国の大学がランクを上げてきている（Times Higher Education World University Ranking 2013-14）。

「これでは優秀な研究者は日本の研究施設を選ばず、日本の技術開発に影響を与える」との指摘もあり、この聴取調査対象者が「スーパーグローバ

ル大学」の企画立案を行った。世界から優秀な研究者と留学生を惹きつけられる大学のグローバル化を推進し、その結果としてランクを上げられることを目指したものである。スーパーグローバル大学は、研究中心のプログラムを展開するトップ型（補助額 1 大学あたり 4 億 2 千万円）と教育中心のグローバル牽引型（同 1 億 7 千万円）とし、トップ型が 13 大学、グローバル牽引型が 24 大学選ばれている。これら 37 大学は全大学数の約 5% に該当し、この割合ならば日本中の大学に影響を及ぼすインパクトがあり、大学のグローバル化を推進できると見込んでいる。

大学をグローバル化することで、世界から人を呼び寄せられると同時に、日本人学生が海外留学に近い体験を国内でできるようにすることにもなると考えている。つまり、外国人留学生は日本人学生のグローバル化のためのアイテムとされているようにも見受けられ、聴取調査対象者もこの点を否定していない。日本人学生のための留学制度「トビタテ留学 JAPAN」がスタートしたが、学生全員を派遣できる予算はない上、学生全員が海外で学びたいと考えている訳でもない。自ら海外に出なくとも、大学に行けば海外の疑似体験ができる環境づくりである。

今なお日本の学生が留学するアウトバウンド先は欧米中心であるのに対し、受け入れるインバウンドは圧倒的にアジアに偏っている。これは、アジアにおける日本の学術的優位性を示している一方で、欧米の学生にとっては日本で学ぶ意味を見出せないという事実を表している。また、アジアの学生も日本より欧米を優先している可能性は大いにあり得る。スーパーグローバル大学を通じて日本の大学が底上げされれば、留学生の出身国もより多岐にわたるだろうという目論見もある、と述べている。

スーパーグローバル大学（グローバル牽引型）に選ばれたある大学では、留学生受入数を現在の 3 倍に増やす計画を立てている。留学生が多く学ぶ大学、あるいは留学ができるチャンスの多い大学は、入学志望者に対してアピールができるだけで

なく、実際に学生をグローバル人材として教育できるチャンスと考えていることによる。

しかしながら、懸念されている点もある。まず、留学生受け入れ先の中には、英語で授業を受けて学位を得られるコースも含まれているが、英語だけで教育が完結すると、卒業後には英語圏で就職する可能性が高くなる。そこで、日本での就職も視野に入れてもらえるように、日本の学生が第1外国語を学ぶのと同じ単位数で日本語を教育し、就職ができるレベルにする計画を立てている。また、留学生が増えることで、日本人学生に対する刺激になると期待する一方、留学生同士が固まり、母国で学ぶのと変わらない環境になってしまうことである。さらに、急増する留学生に現在の教職員で対応できるのかも心配される。

5.3.2 経済産業省ダイバーシティ担当者ならびに外国人労働者担当者

・イノベーションのためのダイバーシティ経営

2012（平成24）年の発足の第二次安倍政権では、「ダイバーシティ経営は、個々の企業が置かれた市場環境や技術構造の中で競争優位を築くため必要な人材活用戦略である。多様な価値観を有する幅広い層の人材を確保し、その能力を最大限発揮してもらうことで、イノベーションの創出等、価値創造につなげる」（経済産業省、2014:7）とダイバーシティ経営戦略を明確に打ち出している。その背景として、経済産業省主導による、職務、勤務場所、労働時間を企業側の都合に合わせて働く就労形態のメンバーシップ型から、自らの専門スキルを活かし職務や勤務地を絞り込んで働くジョブ型への働き方改革の推進がある。メンバーシップ型ではイノベーションを興せないと考えているからだ。

働き方を改革することによって、受け入れる人材も変えていかれるのではないかと期待しているが、多様な価値観を有する幅広い層の人材には、性別、年齢、国籍、障がいの有無だけでなく、キャリアやライフスタイルなどの多様性も含み、福利厚生やCSRとしてではなく、あくまでも経営戦略の一環として自社の競争力強化という目的意識

を持って戦略的に進めると考えている。その第一歩がダイバーシティ戦略であり、ダイバーシティ戦略の入口が女性の活躍推進であった。そして次の段階として、障がい者や外国人労働者の雇用を見据えている。聴取調査対象者は、女性の活躍推進段階では量としての労働力を問うていた面は否めなかったが、外国人労働力については、イノベーションを興す存在として質の期待も寄せている。

・外国人高度人材の現状

イノベーションを起こせる人材としての外国人高度人材の浸透を目指している経済産業省は「高度人材ポイント制」制定にも関わり、聴取調査対象者はこの浸透も業務として力を入れている。多くの企業が日本語のできる日本的な外国人を採用している現状に対しては、「こちらの考える目的を達していない」と不満を口にしていた。そして、ダイバーシティで成功していると経済産業省が見なしている企業は、例え日本語や日本的な部分が不十分だとしてもそれをよしとすることで、それ以上のポテンシャルのある外国人を確保できていると分析している。そのようなポテンシャルのある人材ならば、仮に数年で帰国したとしても、イノベーションの面で十分に貢献したことになり、無駄な投資にはならないだろう、と考えている。そして、そのように考えられる企業がどれだけあるかが、今後のポイントだと捉えている。

また、日本の大学の国際的なランキングが高くなく、アジアからの留学生に偏っている現状において、優秀な外国人を留学生の中から選び出すこと自体に限界があると感じ始めている。そこで、世界のトップレベルの能力をもつ人材を確保するためには、留学生ではなく海外の大学の卒業生に、英語で仕事ができる環境で働いてもらえ、日本に渡ってから日本語を学んでもらえばよいと考え、留学生就職支援企業と共に海外へ直接出向いて優秀な学生をリクルートし、企業に紹介する動きを始めている。

6. 考察：政策と実態のギャップ

日本の外国人高度人材受け入れの現状を分析し、政策と実態のギャップを明らかにすることにより、今後の研究において着目すべきアクターを定めるために調査研究を進めてきところ、政策と実態のギャップが浮かび上がってきた。

聴取調査の対象となった日本の大学や大学院を卒業して日本で就職した外国籍社員は、必ずしも聴取調査に協力してくれた外国籍社員を雇っている日本企業に勤務しているわけではないが、いみじくも企業が望んでいるとおりの人物が多かった。つまり、「会社の理念や方針を理解し、和を乱さず日本人社員と仲良く仕事ができる」人材である。会社の理念や方針の中には、日本的な長期雇用、それに基づく人材育成や異動も含まれるが、それを不満に感じるのではなく、むしろ高く評価し、積極的に受け入れているように見受けられた。

文部科学省は世界における日本の大学のランクアップのために、経済産業省はイノベーションを興せる人材を確保するために外国人高度人材の獲得を目指しているが、今回の筆者の調査によれば、企業が外国人高度人材を採用する理由はそこにはない。企業の規模を問わず海外展開あるいは海外との関連を持つ現在において、国籍を問わない一社員として、あるいは本社機能と現地を結ぶ人材として、日本人と同じように考え、振る舞うことのできる外国籍社員を欲している。

また、日本での就職を考える外国人留学生や日本の大学や大学院を卒業して日本で就職した外国人高度人材の多くも、グローバル人材やブリッジ人材を目指しているわけではなく、日本人と同じように働きたいと考えている。彼（女）らは、日本の社会でイノベーションを興すというよりは、個人の幸せの追求のために日本の企業で働きながら、穏やかに過ごすことを望んでいる。それでも、複数の国で学んできた知識や経験は企業にとって貴重な財産であり、企業が海外との結びつきを強める際の戦力となっている。その結果、本人の意識

しないところでブリッジ人材となっていたり、それをも超えて日本企業を幹部として支える存在に成長したりしている例も見られた。経済産業省が考えるような形とは違う貢献の仕方をしているのではないだろうか。

6.1 今後の課題

今回の探索的調査研究において、着目すべきアクターが「日本の大学や大学院を卒業した外国人留学生を高度人材として雇用し育成する日本企業」と「日本の大学や大学院で学ぶ外国人留学生や卒業して日本で就職した外国籍社員」に絞られた。今後の研究においては、これらを対象とする調査をさらに進めることで実態を具体的に確認するとともに、そこから浮かび上がる政策課題を考えていきたい。

別表 1 聴取調査リスト①

日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生ならびに日本の大学・大学院を卒業して日本で就職した外国籍社員

No.	氏名	年齢	性別	出身国	現在	最終学歴(日本)	在留資格	日本語能力	英語能力
1	A.A.	40代	m	トルコ	小売(上場)勤務	私立大学大学院(修士課程)	留学→技術 →永住権(2005年)	未受験	Native
2	B.B.	30代	m	タイ	私立大学大学院(修士課程)在学		留学	N2	未受験
3	C.C.	20代	f	中国	私立大学大学院(修士課程)在学		留学	N1	未受験
4	D.D.	20代	f	中国	<帰国準備中>	国立大学大学院(修士課程)	留学	N1	未受験
5	E.E.	30代	f	ミャンマー	私立大学大学院(修士課程)在学		留学	N2	未受験
6	F.F.	20代	f	中国	情報・通信(上場)勤務	私立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務	N1	未受験
7	G.G.	30代	m	ネパール	財団法人勤務	国立大学大学院(博士課程)	留学→人文知識・国際業務	N1	未受験
8	H.H.	20代	f	中国	情報・通信勤務	私立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務	N1、J2	未受験
9	I.I.	20代	f	中国	<就職活動中>	私立大学大学院(修士課程)	留学→特別活動 (人文知識・国際業務取得希望)	N1	TOEIC680
10	J.J.	30代	f	中国	化学(上場)勤務	私立大学	留学→人文知識・国際業務 →永住権(2012年)	N1	TOEFL603
11	K.K.	20代	m	中国	情報・通信(上場)勤務	国立大学大学院(修士課程)	留学→技術	N2	TOEIC700
12	L.L.	20代	f	中国	国立大学大学院(修士課程)在学		留学	N1	未受験
13	M.M.	20代	f	中国	国立大学大学院(修士課程)在学		留学	N2	TOEIC700
14	N.N.	30代	f	中国	専門学校(職員)勤務	私立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務	N1	未受験
15	O.O.	30代	m	韓国	電気機器(上場)勤務	私立大学	留学→人文知識・国際業務	N1	未受験
16	P.P.	30代	f	スロバキア	小売勤務	国立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務	N2	Native
17	Q.Q.	20代	m	韓国	電気機器(上場)勤務	私立大学	留学→人文知識・国際業務	N1	TOEIC600
18	R.R.	20代	m	中国	私立大学大学院(修士課程)在学< 就職活動中>		留学	N1	未受験
19	S.S.	30代	m	中国	情報・通信(上場)勤務	国立大学大学院(修士課程)	留学→技術 →永住権(2013年)	N1	TOEIC900
20	T.T.	40代	m	韓国	私立大学(准教授)勤務	私立大学大学院(博士課程)	留学→人文知識・国際業務 →教授(2015年)	N1	未受験
21	U.U.	20代	m	ウクライナ	サービス(上場)勤務	国立大学大学院(博士課程)	留学→人文知識・国際業務	N1	Native
22	V.V.	20代	f	中国	国立大学大学院(修士課程)在学		留学	N1	TOEIC700
23	W.W.	20代	f	中国	<就職活動中>	国立大学大学院(修士課程)	留学→配偶者 (人文知識・国際業務取得希望)	N1	TOEIC800
24	X.X.	20代	m	中国	電気機器(上場)勤務	国立大学大学院(修士課程)	留学→技術	N1	TOEIC750
25	Y.Y.	20代	m	韓国	国立大学在学<就職活動中>		留学	N1	未受験
26	Z.Z.	40代	f	韓国	大学非常勤講師	国立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務 →永住権(2008年)	N1	未受験
27	a.a.	30代	f	インドネシア	サービス(上場)勤務	国立大学大学院(修士課程)	留学→人文知識・国際業務	N2	TOEIC800
28	b.b.	20代	f	マレーシア	サービス(上場)勤務	国立大学	留学→人文知識・国際業務	N1	TOEIC960
29	c.c.	30代	f	ネパール	国立大学大学院(博士課程)在学		留学→ 人文知識・国際業務(2年間)	N1	未受験
30	d.d.	40代	f	韓国	専門学校(教員)勤務	国立大学大学院(博士課程)	留学→人文知識・国際業務 →永住権(2012年)	N1	未受験
31	e.e.	40代	m	中国	エネルギー(上場)勤務	国立大学大学院(博士課程)	留学→技術→永住権(2009年)	N1	未受験
32	f.f.	20代	f	中国	情報・通信(上場)勤務	私立大学	留学→人文知識・国際業務	N1	TOEFLiBT61
33	g.g.	30代	m	イギリス	機械(上場)勤務	私立大学大学院(修士課程)	ワーキングホリデー→留学→人文 知識・国際業務→配偶者(2012年)	N2	未受験

注：日本語能力は、N1 = 日本語能力検定 N1 および旧 1 級、N2 = N2 および旧 2 級と表記した。

別表2 聴取調査リスト②

外国人留学生採用日本企業

No.	社名	業種	肩書
1	A	化学（上場）	人事部戦略企画グループリーダー
2	B	小売（上場）	デジタル事業推進部（元留学生支援担当）
3	C	サービス（上場）	執行役員グローバル業務本部長
4	D	その他製品（上場）	常務取締役（人事担当）
5	E	卸売業（上場）	常務取締役（人事担当）
6	F	情報・通信（上場）	総務人事本部人事部人事課主任
7	G	電気機器（上場）	人事部長
8	H	情報・通信（上場）	人事総務局長
9	I	エネルギー（上場）	人事部海外事業グループマネージャー
10	J	機械（上場）	コミュニケーション総括部広報

外国人留学生支援省庁

11		経済産業省	経済産業政策局係長
12		経済産業省	経済産業政策局係長
13		文部科学省	元高等教育局高等教育企画課国際企画室 国際企画専門官

外国人留学生受入大学

14		私立大学	キャリアセンター 留学生就職支援担当
15		私立大学	教学企画課長
16		私立大学	グローバルラーニング課長

外国人留学生採用支援企業

17	K	サービス	取締役副社長
----	---	------	--------

注

- (1) 2012（平成24）年に導入された「高度人材に対するポイント制による入国管理上の優遇制度」を示す。この説明については、「3.1 日本の外国人労働者政策」で記している。
- (2) 本稿においては「人材」と記しているが、引用資料に「人財」と記載されている場合は、そのままの表記としている。
- (3) 韓国の早期退職問題については、佐藤静香（2008）「韓国における大卒ホワイトカラーのキャリア管理と早期退職—財閥系列企業S化学の事例」『大原社会問題研究所雑誌 No.596』pp.36-56 が詳しい。

参考文献

- 明石純一（2010a）『入国管理政策「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版。
- 明石純一（2010b）「外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待と現実—日本の事例分析—『労働再審2—越境する労働と＜移民＞』大月書店、pp.51-78。
- 明石純一（2014）「日本の入管法制の歴史的展開と現在」『別冊「環」20 なぜ今、移民問題か』藤原書店、pp.292-297。
- 上林千恵子（2015）『外国人労働者受け入れと日本社会』東京大学出版会。
- 経済産業省ウェブサイト「アジア人財資金構想」

- http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/
(参照 2015-08-30)。
- 経済産業省編 (2014)『ダイバーシティ経営戦略2 ～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～』経済産業調査会、pp.7-8。
- 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室 (2013)『「アジア人財資金構想」事業結果まとめ』
http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/saishu_matome.pdf (参照 2015-08-30)。
- 経済同友会 (2013)「経済成長に向けた「人財の採用・育成・活用」の真のダイバーシティを目指す経営者の行動宣言～世界中で“優秀な人財を魅きつける”企業になるために～」
<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2013/pdf/130613a.pdf> (参照 2015-08-30)。
- 国際化拠点整備事業推進事務局ウェブサイト「グローバル30」
<http://www.uni.international.mext.go.jp/ja-JP/global30/> (参照 2015-08-30)
- 佐藤義一 (2013)「高度人材外国人に対するポイント制による優遇制度の行方—新しい出入国管理制度への試金石—」入管協会『国際人流』318号 pp.4-9。
- 塚崎裕子 (2013)「グローバル人材の多様性—国を問わず働く人材と二国間をつなぐ人材を中心に—」日本労務学会誌 第14巻第2号、pp.27-51。
- 寺倉憲一 (2009)「我が国における留学生受け入れ政策—これまでの経緯と「留学生30万人計画」の策定—」国立国会図書館『レファレンス』2009.2、pp.27-47。
- 日本経済団体連合会 2014.4 新卒採用 (2014年4月入社対象)に関するアンケート調査結果
https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080_kekka.pdf (参照 2015-08-30)
- 日本経済団体連合会 (2007)『外国人材受入問題に関する第二次提言』
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/017.pdf> (参照 2015-08-30)。
- 文部科学省ウェブサイト「留学生交流関係施策の現状について (資料編)」http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/007/gijiroku/030101d.htm
(参照 2015-08-30)。
- 安田聡子 (2013)「イノベーションと高度人材のグローバル移動—人材戦略のための概念フレームワーク—」『商学論究』61巻1号、関西学院大学商学研究会、pp.21-51。
- 安田聡子 (2009)「日本企業のイノベーションと外国人高度人材」、土井教之[編著]『ビジネス・イノベーション・システム—能力・組織・競争』日本評論社、pp.67-97。
- 楊泓 (2014)「「留学生受け入れ政策の歴史と現状」に関する一考察」『松山東雲女子大学人文科学部紀要』22、pp.51-75。
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J. (1971) *International Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, Armonk, New York: M. E. Sharpe, Inc. ドーリンジャー、ピオレ (2007)『内部労働市場とマンパワー分析』白木三秀監訳、早稲田大学出版部。
- Sassen, Saskia. (2001) *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton NJ: Princeton University Press. サッセン、サスキア (2008)『グローバル・シティ ニューヨーク・ロンドン・東京から世界を読む』伊豫谷登士翁監訳、筑摩書房。
- Sassen, Saskia (1988) *The Mobility of Labor and Capital: A study in International Investment and Labor Flow*, London: Cambridge University Press. サッセン、サスキア (1992)『労働と資本の国際移動—世界都市と移民労働者—』森田桐郎ほか訳、岩波書店。
- Times Higher Education World University Ranking2013-14
<https://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014/world-ranking#/sort/0/direction/asc> (参照 2015-08-30)。