

研究論文

グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究

福岡 昌子・趙 康英

A Behavioral Study of Japanese Companies' Employment Practices in Respect of Overseas Students and Training Global Talent

FUKUOKA Masako, CHOU Kang Ying

〈Abstract〉

The Center for International Education & Research conducted a survey via questionnaire of 300 companies in Mie Prefecture. The objective of the survey was to identify what kinds of education should be provided to overseas students in order to better prepare them for employment in Japanese companies.

The investigation revealed that there were few companies which have employed people at higher levels. Further, it was noted that employment of overseas graduates had often not been successful with the worker resigning after a short period. The causes of this lack of success were thought to be difficulties with extension of visas and other legal restrictions together with decisions to change occupation, return home and so on. However, a majority of the small number of overseas graduates students with jobs in Japanese companies were employed in technical development and engineering which is thought to be a feature of Mie Prefecture. It was discovered that introduction by educational facilities and the like had played an important role in facilitating the process of adoption.

In order to build on this small adoption track record, it is desirable to recast consciousness in more companies to more closely resemble that found in those companies that have utilized positively the way of thinking, drive etc which an overseas graduate can offer. In this study we also sought to identify what was excellent in Japanese companies, and to consider what kinds of education, informed by global personnel training, may contribute to better understanding the meaning of work from a global viewpoint.

キーワード：グローバル人材育成、高度外国人材、留学生、企業、アンケート調査

1. はじめに

1983年に留学生10万人計画が発表された当時、留学生は卒業後帰国し、母国で就職する留学生が多かった。しかし、2008年7月に留学生30万人計画が策定されて以降、留学生の意識が変化してきた。近年、激化するグローバル競争を背景にして、国際競争に生き残るために、日本企業が留学生を専門的な知識・技能を持つ高度外国人材として、積極的

に採用するようになったからだ。

このような状況下において、2007 年より経済産業省と文部科学省が実施してきたアジア人材資金構想「高度実践留學生育成事業」⁽¹⁾では、産業界と大学が一体となって留學生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを全国で展開してきた。2012 年には、留學生の就職・定着促進を図ることを目的として、大学・事業主・事業者団体・関係行政機関等の協力を得て、外国人留學生の就職促進のための厚生労働省委託事業「高度外国人材の日本企業就職促進プロジェクト」⁽²⁾が、栃木県や三重県の幾つかの地域で実施されている。

本稿は、三重県の企業 300 社を対象に、「留學生の日本企業への就職および人材育成に関するアンケート」を行い、企業の留學生生活用に関する意識調査を行った。ここでは、留學生生活用に関する企業の意識調査結果を分析すると共に、日本企業で就職したいと考える留學生に、国際交流センターではどのようなグローバル人材教育を行うべきかを考察し、カリキュラムやシラバス構築への一助とする。

2. 日本企業の高度外国人材⁽³⁾活用推進への背景

2-1. 日本を取り巻く経済状況－海外の生産拠点の加速化

高度外国人材活用への背景には、日本を取り巻く経済状況として円高により企業が海外へと生産拠点を加速化させていったことも関係する⁽⁴⁾。1990 年度以降、製造業、非製造業ともに新規設立現地法人は増加し、アジア地域への進出が多くなった。一方、国内の地方での工場立地が急速に減少し、雇用の減少、技術水準の低下が懸念されている。世界経済がグローバル化する中で、日本人を中心とした閉鎖的な推進体制だけでは国際競争に勝てないという懸念から、日本企業における高度外国人材の活用意識が高まってきた経緯がある。

2-2. 労働力の低下と少子高齢化

厚生労働省社会保障審議会「我が国の総人口と人口構成の将来推計について」(2006)⁽⁵⁾によれば、2005 年から総人口が減少に転じ、若年層を中心に人口減少が著しく、2055 年には約 8,993 万人となり、1 億人を下回ることが推計されている。また、15 歳から 64 歳の生産年齢人口を見ると、2055 年には 4,595 万人となり、人口の減少に伴って生産年齢人口が大きく減少することも推計され、今後の労働力不足がわが国の経済成長に大きなマイナス要因となっている。国内の労働力の低下と少子高齢化が高度外国人材の活用へと拍車をかけている。

2-3. 留学生受入れ施策と課題

そうした中で、グローバル戦略の一環として2020年を目途に、関連省庁・機関が連携して留学生の受入れ30万人を目指すという「留学生30万人計画」が2008年に策定された。現在、高度外国人材の予備軍である留学生に熱い期待が寄せられている。しかし、1983年の「留学生受入10万人計画」から約30年経ち、藤井（2007：6）は「外国人の高度外国人材活用ー成長戦略の推進力強化に向けてー」において留学生受入れ施策に関する問題点を幾つか挙げている。即ち、先進各国と比べると受入れ規模が小さいこと、自然科学分野を専攻する層が極めて薄いこと、留学生の大学院での学位取得率が低下していることである。さらに、外国人の高度外国人材を受入れていくためには、次の3点が課題であるとする。①留学奨励システムの構築（フランス、イギリス、ドイツの留学生政策では、留学のメリットをアピールする一方、高等教育システムや奨学金、宿舍や生活コストの概要など留学に必要な諸制度や関連知識をわかりやすく公開した上で、個別相談にも丁寧に応じるなど、踏み込んだサービスを強力に展開している）、②高等教育課程の水準の引き上げ（国際的に価値を持つ学位の導入や拡充、高等教育の国際競争力を強化すること）、③研究機会の拡大（アメリカのように、多数の留学生を受入れ高度外国人材の予備軍を囲む一方、大学や研究機関が第一線の研究者や技術者を積極的に受入れ、留学資金を供与し研究機会の拡大を図ること）である。このような点を是正し、高等教育から研究開発へ至るシステムの根本的見直しを緊急の課題であると指摘する。

2-4. 高度外国人材の受入れ現状と課題

法務省入国管理局の統計を基にした2011年の在留資格変更許可数データによれば⁽⁶⁾、留学生の日本の企業等への就職を目的とした在留資格変更許可数は、リーマン・ショック後2年ぶりの増加となり、2000年の2689人と比較し8586人と約3倍となっている。「人文知識・国際業務」、「技術」の二つの在留資格が全体の89.4%を占めている。出身別に見ると、中国、韓国、中国（台湾）、ベトナム、ネパールの順になっている。商業・貿易、コンピュータ、教育関係の非製造業が75.4%、電気、機械、食品分野の製造業が24.6%だった。資本金500万～1000万円の企業への就職が21.1%、資本金500万円以下の企業への就職が56.3%と過半数を占めており、留学生の日本企業への就職は増加傾向が見られる。

また、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課（2010：1）「企業における高度外国人材活用促進事業報告書の概要について」⁽⁷⁾では、高度外国人材を活用した企業を対象に調査し、その結果から企業が掲げた高度外国人材の採用・活用・維持を阻害する要因として、次の3点を挙げる。(1) 採用では、①能力判定が難しい（45.8%）、②求める日本語能力

を有する人材が少ない (29.5%)、(2) 活用では、採用しても受入れることができる部署が限られる (41.1%)、言語・コミュニケーション上の障壁がある (36.6%)、(3) 維持では、ビザの延長等法制度上の制約が多い (25.1%)、高度外国人材の雇用管理ができる管理者が不足している (24.1%) である。そして、有識者からなる検討会による企業に向けた提言として、高度外国人材に期待する役割の明確化、職種に応じて要求する日本語能力を多様化させること、コミュニケーションを円滑にする社内環境の整備、仕組みの構築、高度外国人材のキャリア形成のニーズに適合したキャリア・プランの策定、成功事例の積み重ねと社内への周知を挙げている。

これらの結果からも、第一線の高度外国人材を海外から採用することは、能力判定や採用時期など計画的な人材獲得が困難である状況を窺うことができる。日本企業の留学生などの高度外国人材採用への現状と提言については、本研究におけるアンケート調査結果を踏まえ論じていきたい。

3. 「留学生の日本企業への就職および人材育成に関するアンケート」調査時期、送付先、調査方法について

時 期：2012 年 8 月 10 日 (火)～2012 年 9 月 10 日 (金)

対 象：三重県内の企業 300 社⁽⁸⁾

調査方法：アンケート用紙を送付し、返信用封筒にて回収した。回収率は約 34%であった。

調査内容：アンケート内容については、4. 調査結果に示す。アンケート作成にあたっては、三重県経営者協会の助言を得るとともに、愛知県経営者協会 (2011)、その他新聞資料を参照した。

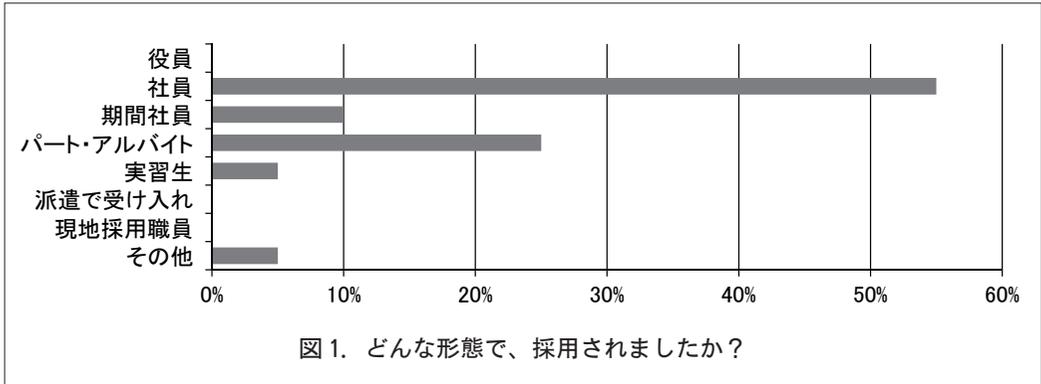
4. 調査結果

回収結果によれば、留学生を採用したことがある三重県の企業は 18.6%で、81.4%の企業はまだ留学生を採用したことはない。4-1 は採用したことがある企業、4-2 は採用したことがない企業、4-3 は両者に対する「留学生に求めている能力」についてのアンケート結果である。

4-1. A-1 留学生を採用したことのある企業

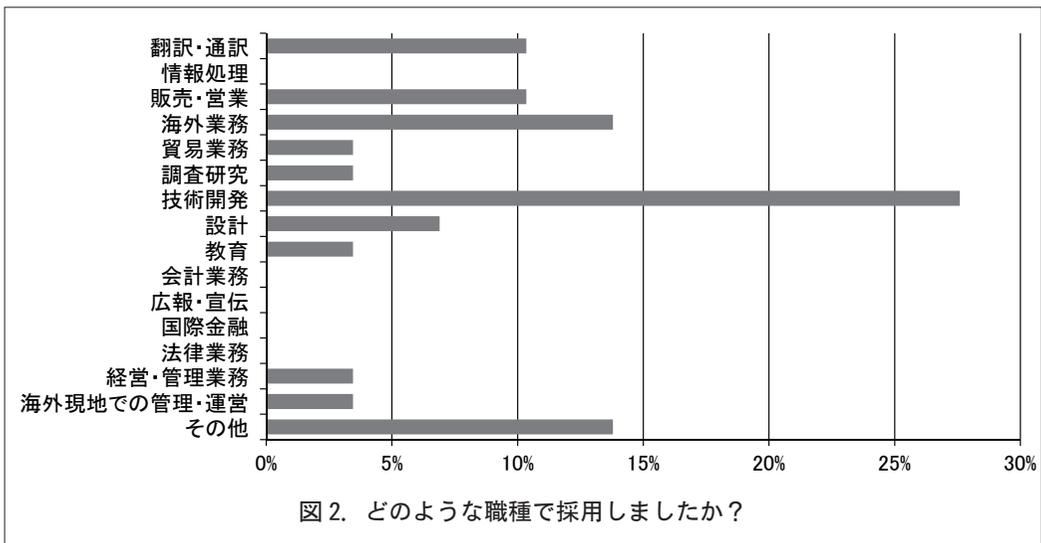
(1) 採用形態

留学生を採用したことのある企業では、留学生のうち55.0%が社員として採用されている。パート・アルバイトの形態の採用も25.0%あった。



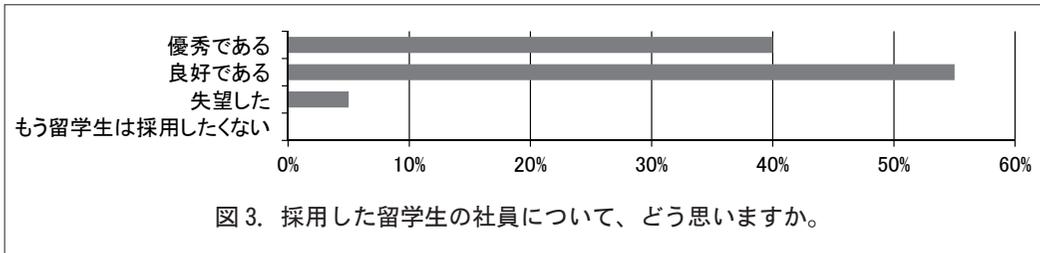
(2) 採用した際の職種について

採用した際の職種は、技術開発が多く(27.6%)、海外業務(13.8%)、翻訳・通訳(10.3%)、販売・営業(10.3%)が上位を占めた。



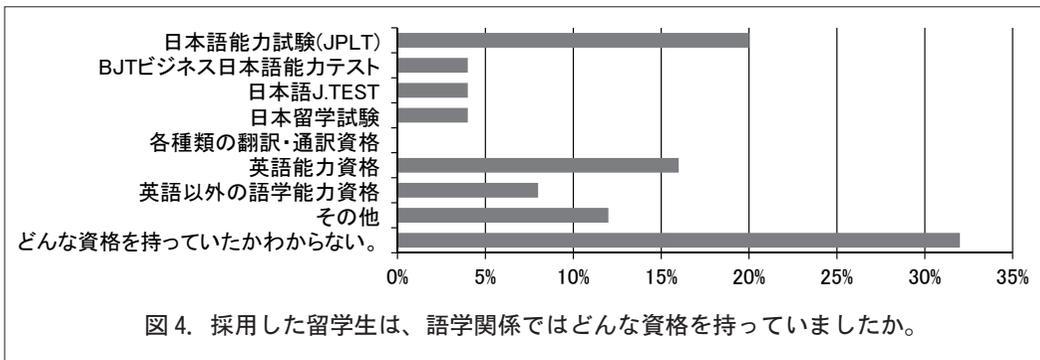
(3) 採用した留学生

採用した留学生は、95%以上が人材として良好、優秀であったという評価を得ている。



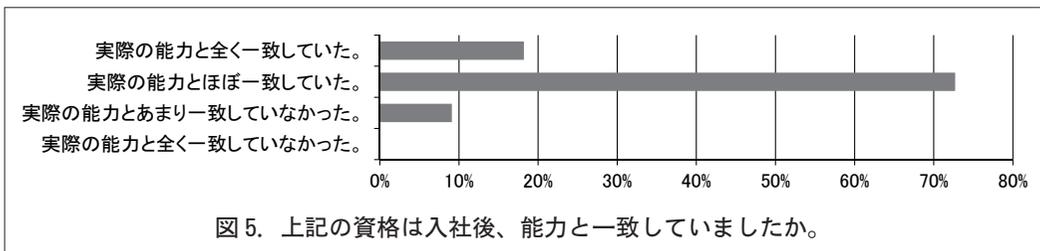
(4) 採用時の保有資格

採用した留学生は、日本語能力試験 (JPLT) 20.0%、英語能力資格 16.0%と、語学関係の資格を持っていた。



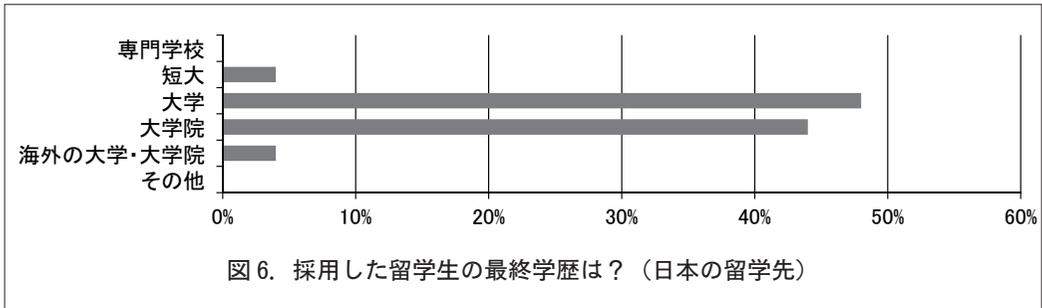
(5) 資格と実際の能力の一致性について

上記 (4) の資格は、90%以上の企業が実際の能力と一致していたと判断していた。



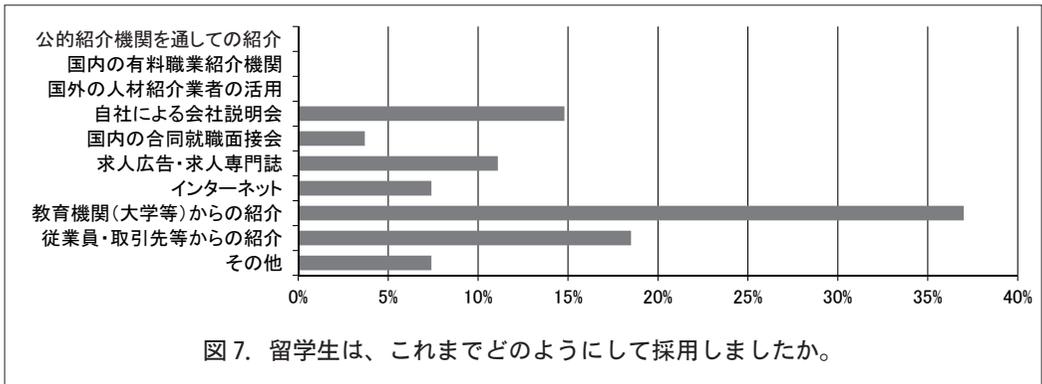
(6) 採用した留学生の最終学歴

採用した留学生の最終学歴は大学が 48.8%、大学院が 44.0%、海外の大学が 4.0%と高学歴であった。



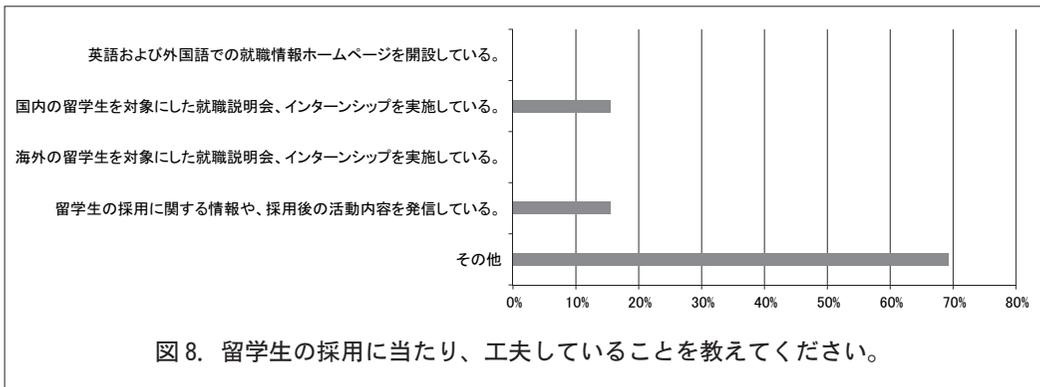
(7) 採用方法

教育機関（大学等）からの紹介が比較的多く（37.0%）、従業員や取引先からの紹介（18.5%）、自社による会社説明会を実施して採用を行ったケースもあった（14.8%）。



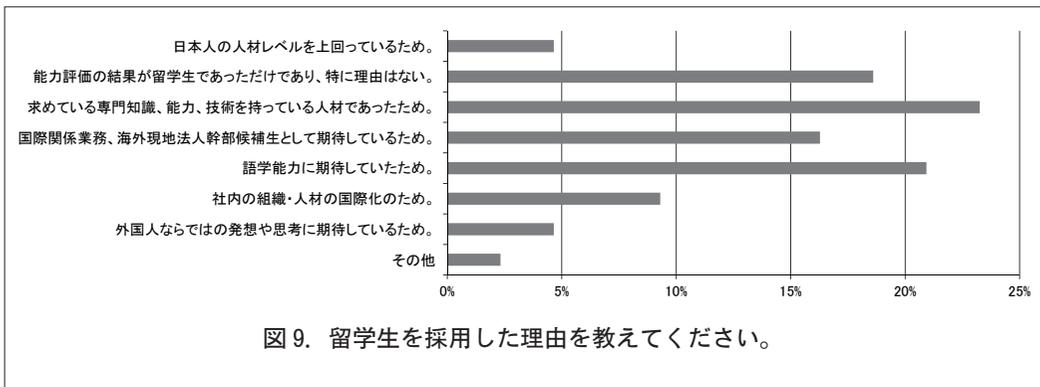
(8) 採用方法で工夫していること

国内の留学生を対象とした就職説明会やインターンシップ事業を実施したり（15.4%）、留学生の採用に関する情報や採用後の活動内容について情報発信を行うなど（15.4%）、採用方法で工夫している企業も見られた。しかし、多くの企業はまだ積極的な対応は取られていないことが窺える。



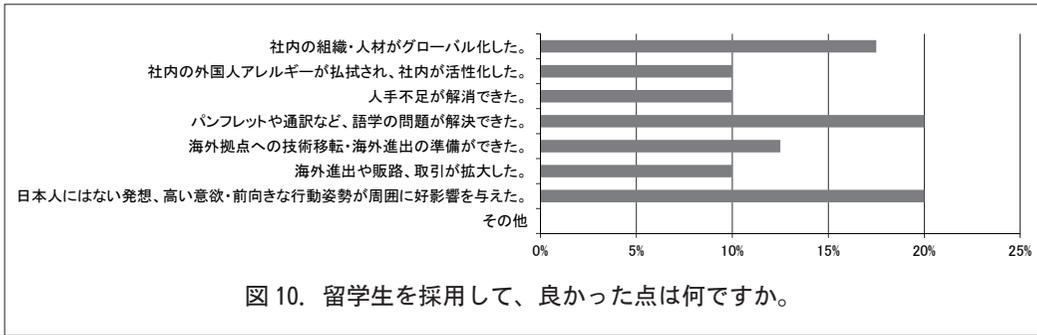
(9) 留学生の採用理由について

留学生の採用理由については、求めている専門知識、能力、技術を持っている人材であったこと (23.3%)、語学能力を期待していたこと (20.9%)、能力評価の結果が留学生であったこと (18.6%)、国際関係業務や海外現地法人の幹部候補生として期待していること (16.3%) が、挙げられていた。



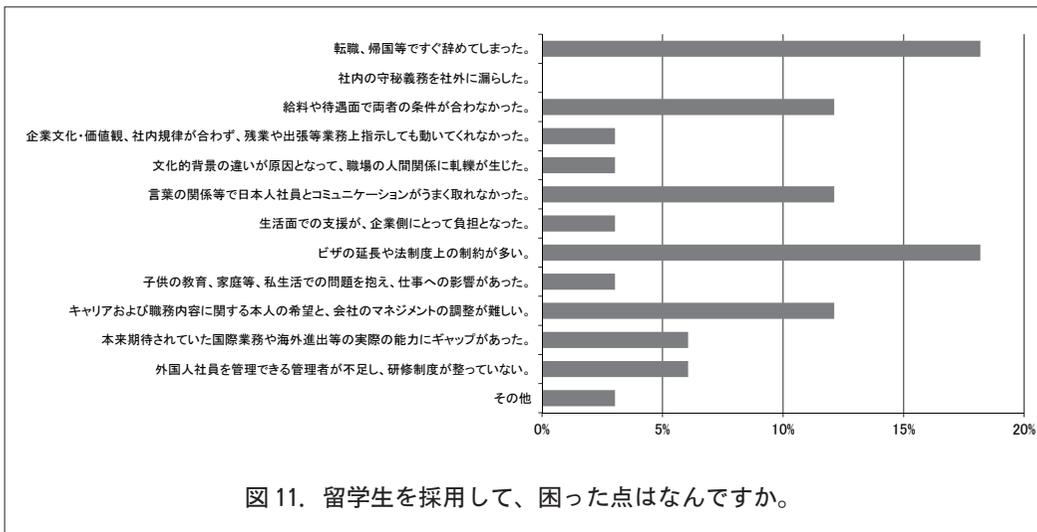
(10) 留学生を採用して良かった点について

留学生を採用して良かった点として、パンフレットや通訳など語学の問題が解決できたこと (20.0%)、日本人にはない発想や高い意欲・前向きな行動姿勢が周囲に好影響を与えたこと (20.0%)、社会の組織・人材がグローバル化したこと (17.5%)、が挙げられている。



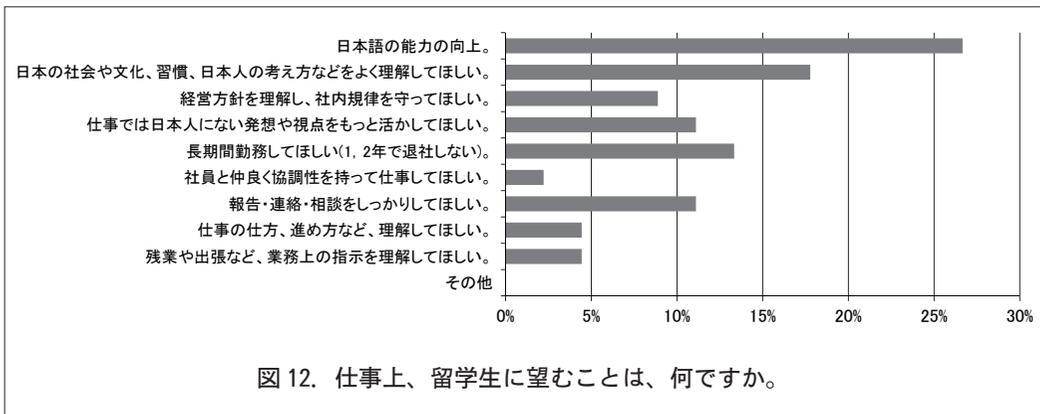
(11) 採用して困った点について

採用して困った点は、転職や帰国等ですぐ辞めてしまったこと (18.2%)、ビザの延長や法制度上の制約が多いこと (18.2%) であったが、その他、給料や待遇面で両者の条件が合わなかったこと (12.1%)、言葉の関係で日本人社員とコミュニケーションがうまく取れなかったこと (12.1%)、キャリアおよび職務内容に関する本人の希望と、会社のマネジメントとの調整が難しかった (12.1%) という回答が上位 5 つを占めた。また、本来期待されていた国際業務や海外進出等の実際の能力にギャップがあった (6.1%)、外国人社員を管理できる管理者が不足し、研修制度が整っていない (6.1%) という回答も見られた。



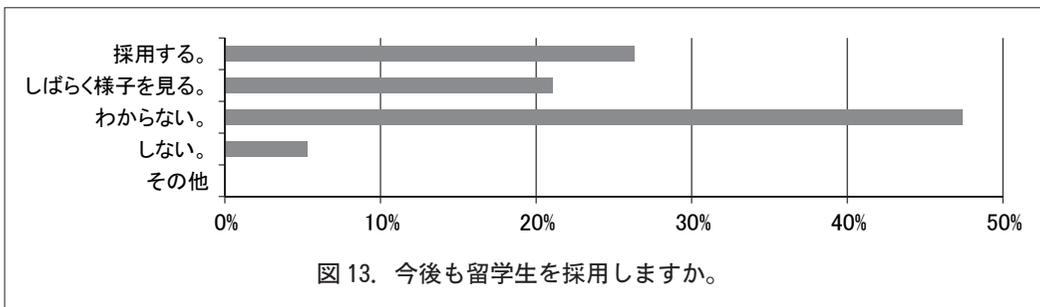
(12) 仕事上、留学生に望むこと

日本語能力試験など資格を持っている留学生が多く、期待通りの語学力を持っていても、更なる日本語能力の向上を求めている (26.7%)。また、日本の社会や文化、習慣、日本人の考え方などをよく理解してほしい (17.8%)、長期間勤務してほしい (13.3%) が目立った。



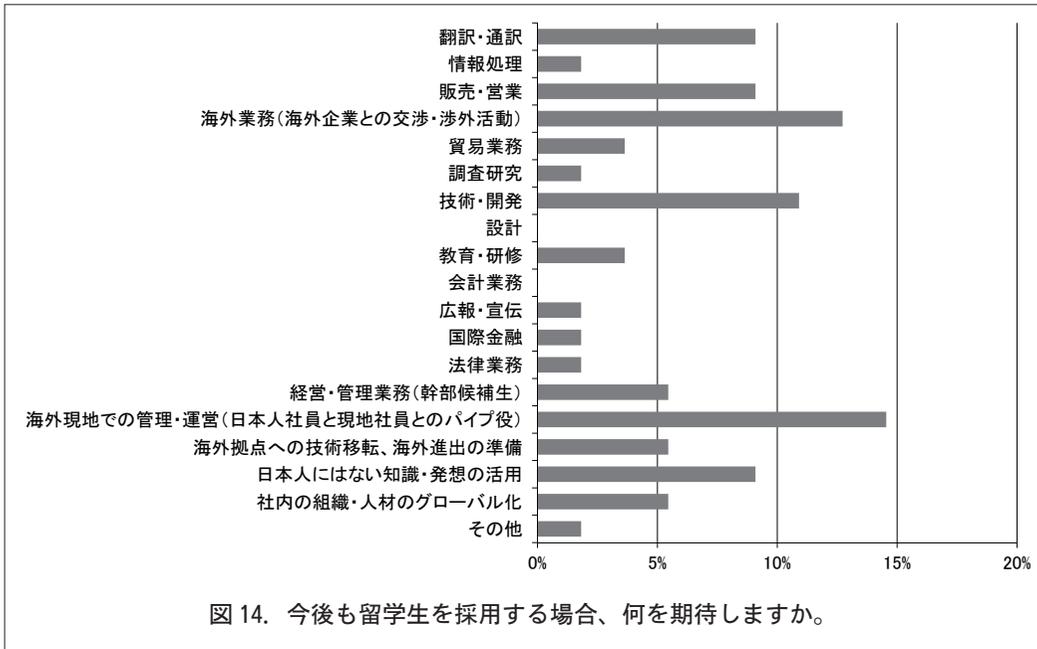
(13) 今後の留学生の採用について

採用実績のある企業への質問であったが、今後の留学生の採用については、分からないと回答する企業が 47.4% 占める中、採用する (26.3%)、しばらく様子を見る (21.1%) だった。



(14) 今後も留学生を採用する場合、何を期待するかについて

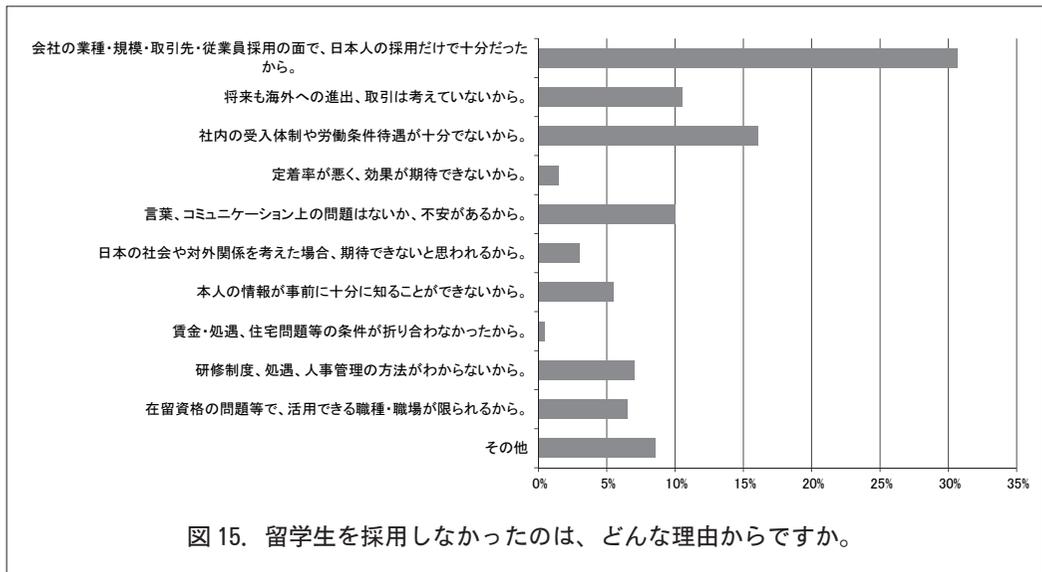
今後も留学生を採用する場合、どのような仕事に期待するかの質問については、海外現地での管理・運営（日本人社員と現地社員とのパイプ役）への期待が大きい（14.5%）。また、海外企業との交渉や渉外活動などの海外業務（12.7%）、技術・開発（10.9%）も期待されている。翻訳・通訳（9.1%）や販売・営業（9.1%）も多かった。また、日本人にはない知識・発想の活用（9.1%）も期待されていることがわかった。



4-2. B-1 留学生を採用したことのない企業

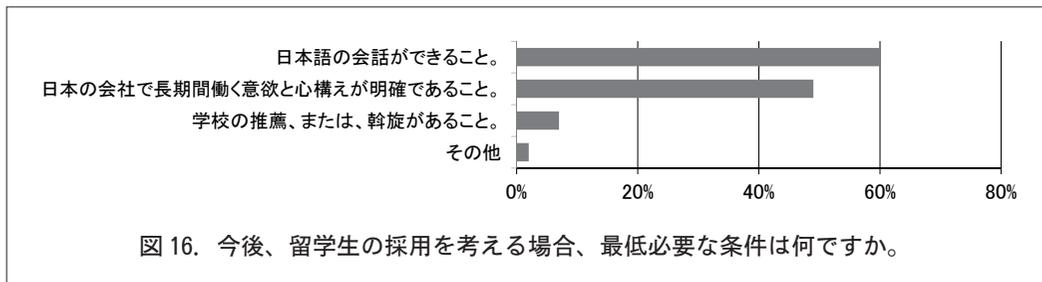
(1) 採用しなかった理由について

採用しなかった理由について最も多かったのは、会社の業種・規模・取引先・従業員採用の面で日本人の採用だけで十分だったという理由が大半を占めた（30.7%）。また、社内の受入体制や労働条件の待遇が十分でないから（16.1%）、将来も海外への進出、取引は考えていないから（10.6%）、言葉やコミュニケーション上の問題はないか不安があるから（10.1%）も、その理由に挙げられている。



(2) 今後、留学生の採用を考える際の最低必要条件について

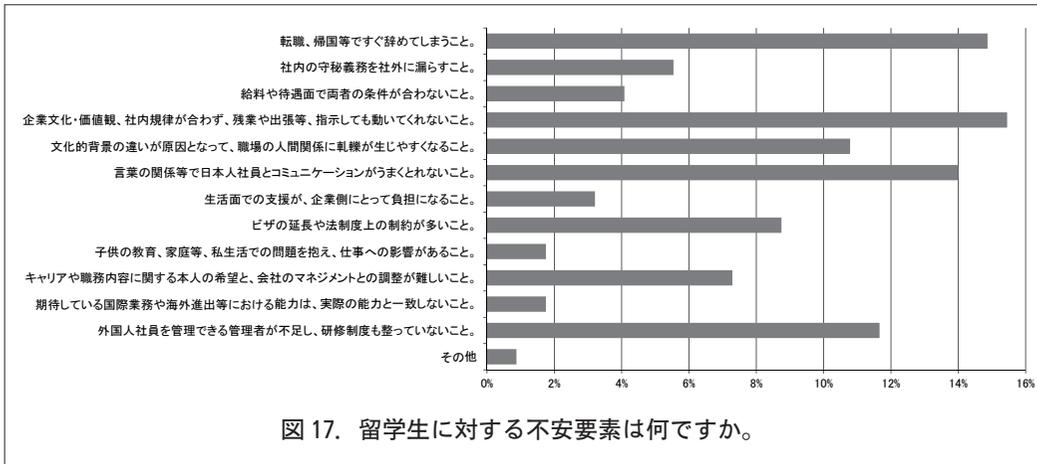
今後、留学生の採用を考える際の最低必要条件について尋ねたところ、日本語の会話ができること (60.0%)、日本の会社で長期間働く意欲と心構えが明確であること (49.0%) であった。



(3) 採用をしたことのない企業が考える留学生に対する不安要素について

採用をしたことのない企業に対し、留学生に対する不安要素について尋ねたところ、企業文化・価値観、社内規律が合わず、残業や出張等の業務上指示しても動かないのではないか (15.5%)、転職や帰国等ですぐ辞めてしまうのではないかと (14.9%)、言語の関係等で日本人社員とコミュニケーションがうまく取れないのではないかと (14.0%)、外国人社員を管理できる管理者が不足し、研修制度も整っていないこと (11.7%)、文化的背景の

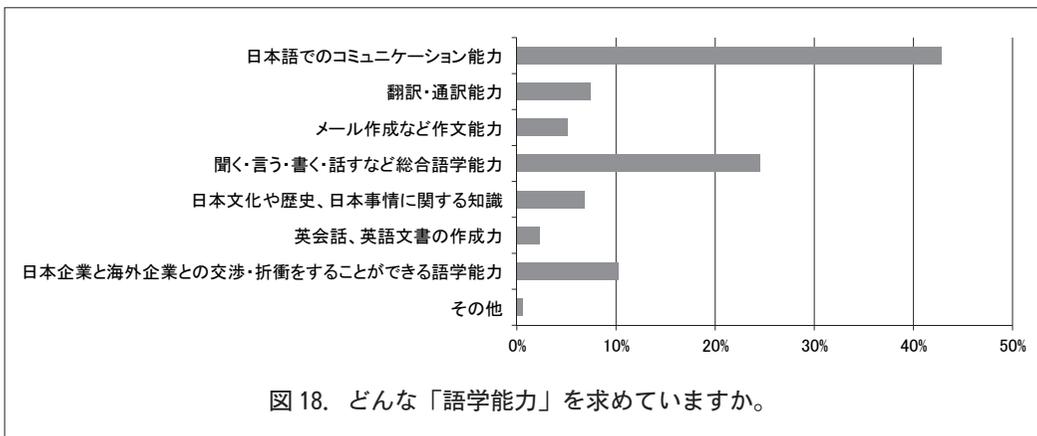
違いが原因となって、職場の人間関係に軋轢が生じやすくなるのではないかと（10.8%）、などの不安要素が上位を占めた。



4-3. 採用実績のある会社、ない会社、両者への質問：留学生に求めている能力

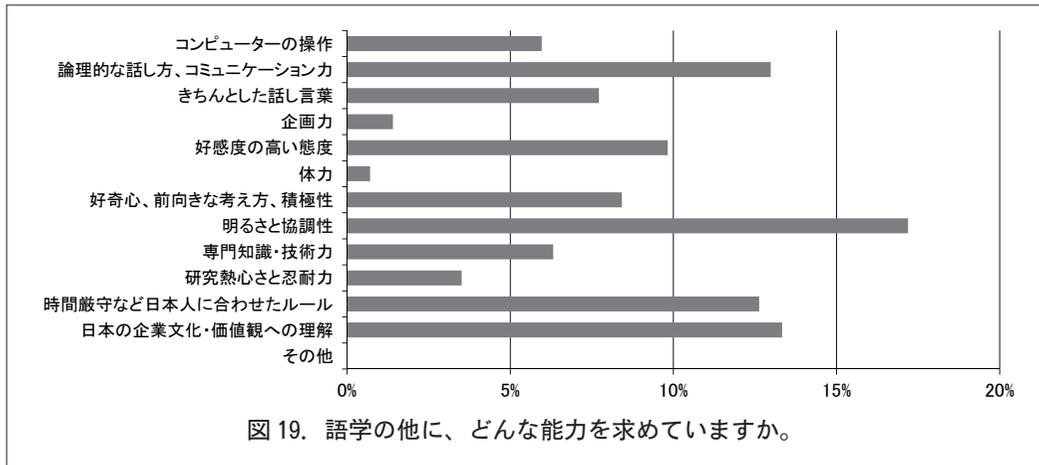
(1) 留学生に求める語学能力について

留学生にどんな語学能力を求めているか質問したところ、日本語でのコミュニケーション能力（42.9%）、聞く・言う・書く・話すなど総合語学能力（24.6%）、日本企業と海外企業との交渉・折衝をすることができる語学能力（10.3%）であることがわかった。



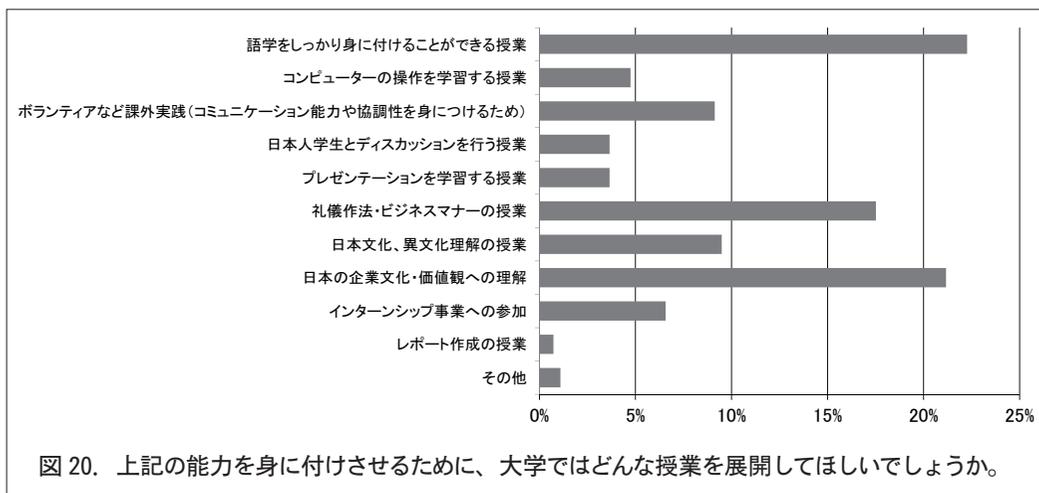
(2) 語学以外に求める能力について

語学以外に求める能力については、明るさと協調性 (17.2%)、論理的な話し方やコミュニケーション力 (13.0%)、日本の企業文化・価値観への理解 (13.3%)、時間厳守など日本人に合わせたルールと回答した企業 (12.6%) だった。



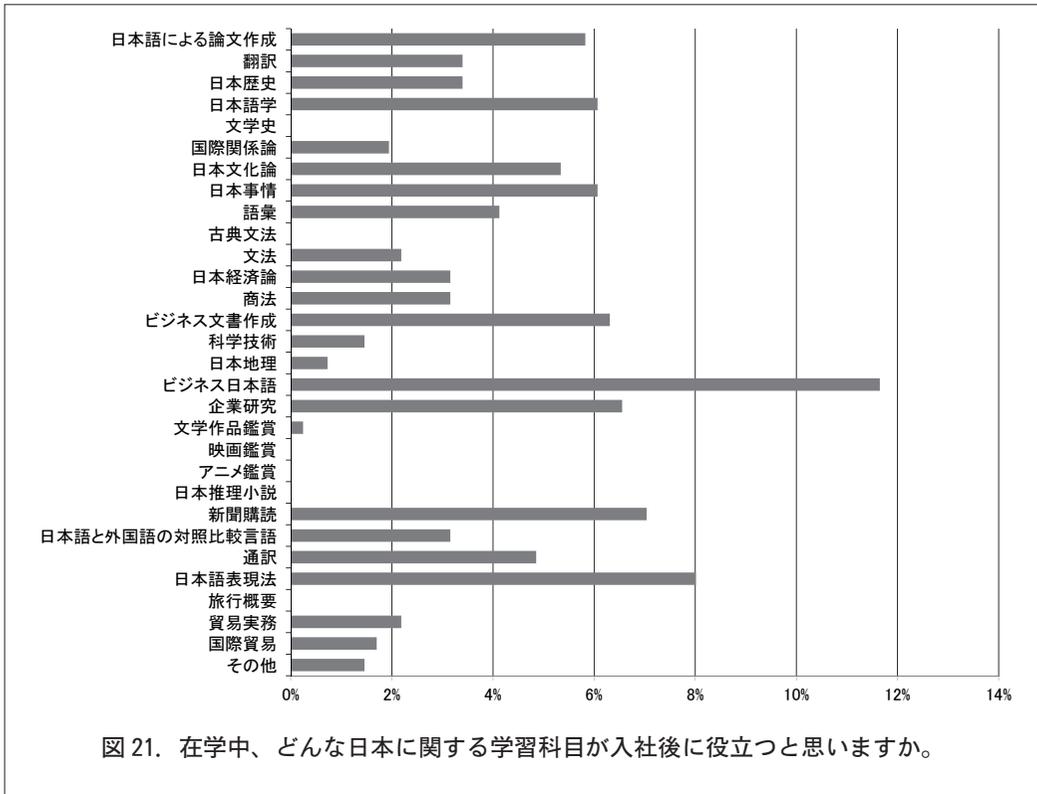
(3) 上記 (2) の能力を身につけさせるための大学における授業の展開内容について

まず、語学をしっかり身に付けることができる授業 (22.3%)、日本の企業文化・価値観への理解が (21.2%)、礼儀作法・ビジネスマナーの授業が (17.5%) で、上位を占めた。また、日本文化、異文化理解の授業 (9.5%)、ボランティアなど課外実践 (コミュニケーション能力や協調性を身につけるため) (9.1%) も、役に立つと考える企業も多かった。



(4) 留学生が在学中に学ぶと、入社後に役に立つと考える授業について

留学生が在学中に学ぶと、入社後に役に立つと考える授業について、全部で 30 科目の中から選んでもらった。その結果、回答は分散した中で、ビジネス日本語（11.7%）が最も高かった。他には、日本語表現法（8.0%）、新聞購読（7.0%）、企業研究（6.6%）、ビジネス文書作成（6.3%）、日本事情（6.1%）、日本語学（6.1%）、日本語による論文作成（5.8%）、日本文化論（5.3%）だった。



(5) その他（自由記述）

自由記述の欄のところで、特筆すべき記述を示す。

- 4-3 の (1) 語学能力について必須条件であるとは捉えないが、日本の学生と同一の選考を実施する為、相応の日本語能力は必要となる。
- 4-3 (4) 日本人学生に異文化、経済のあり方、基本の事を教育する必要あり。
人としてのコミュニケーション力、専門知識、技術力、企画力、発想力、問題解決力等、企業人として必要となる能力を培う授業を行ってほしい。

5. 考察

本調査の先行調査として、厚生労働省 (2010)『企業における高度外国人活用促進事業報告書』、愛知県経営者協会 (2011)『活かせ！外国人材～外国人材の活用実態と企業事例～』等がある⁽⁹⁾。前者は全国調査、後者は愛知県の企業を対象としているが、本調査と同様に留学生および外国人労働者の実態および課題を探ろうとしている。それらの調査結果と本調査とを比較すると、大きな違いはない。本調査との共通点や相違点を示しながら、日本企業が高度外国人材を受け入れるための課題についてまとめる。

留学生や高度外国人材を採用したことのある企業は、厚生労働省の調査が 68.1%、愛知県経営者協会の調査が 54.4%であり、高度外国人材の採用は、まだ限定的とはいえ、高度外国人材の採用は広がりつつある。両者と比較すると、三重県での調査は 18.6%と、三重県の企業はまだ高度外国人材を採用している企業は少ない。都市部の取引先企業が高度外国人材の採用が進めば、地域での活用も多くなると思われる。

採用の取組みにおいては、共通してインターネットや自社による就職説明会を実施して高度外国人材を採用していた。三重県の企業は大学等教育機関からの紹介が多かった。また、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こと、求めている専門知識、能力、技術を持っている人材であったこと、語学能力を期待していたこと、能力評価の結果が留学生であったこと、国際関係業務や海外現地法人の幹部候補生として期待していることが、共通していた。留学生が日本企業に就職した際、共通して翻訳・通訳など語学を活かした仕事に就いている傾向が高いが、三重県における本調査の場合では技術開発の職種が目立っていた。この実績を活かし、留学生が持つ発想や行動力などを積極的に活用した企業内の意識改革、事業展開が望まれる。

採用して活用していく上で困った点については、言葉の関係で職場内の日本人社員とコミュニケーションがうまく取れなかったことが、どの調査でも高かった。また、転職や帰国等ですぐ辞めてしまったこと、ビザの延長や法制度上の制約が多いこと、給料や待遇面で両者の条件が合わなかったこと、キャリアおよび職務内容に関する本人の希望と、会社のマネジメントとの調整が難しかったという回答が、上位を占めていた。これらの理由は、今後留学生の採用を考える企業にとっての不安要素でもある。高度外国人材の活用において、言語や異文化理解、日本のビジネス習慣の理解など、日本人・外国人双方のコミュニケーションの問題をいかに克服するかが大きな課題となっている。また、ビザの延長や法制度手続きが煩雑であるとの結果も高かった。行政上の法制度の簡素化が今後早急に求められる。

さらに、上記の厚生労働省の調査報告書 (2010:3-9) や愛知県経営者協会 (2011:41)

でも言及しているように、「期待通りに高度外国人材を維持できていない」と回答した企業の課題として、「処遇条件が良好な他社への転職が多い」、「高度外国人材の業績・スキルレベルなどの評価についてトラブルが多い」ことが特徴として挙げられている。この点について、海外企業では比較的短期間の雇用契約で成果が評価される一方で、日本企業では年功序列型をベースとした日本的な人事システム、中長期的な雇用を前提としたキャリア形成や評価などに違いがあるからだと述べている。留学生はキャリアアップには非常に関心が高いため、入社後どのようにキャリアパスが用意されているか示すべきである。また、高度外国人材を育成する管理者の養成、研修制度についても、これまでの企業の雇用システムを見直し、将来を見据えた雇用システムの検討が必要である。

さらに、厚生労働省（2010：39-77）の調査では、外国人材に対して採用・人事管理等で、社宅、長期雇用を前提としない人事制度を設けていること、語学研修の実施など、特別措置を設けている企業が約30%あった。その一方で、正社員、フルタイムで働く契約社員を問わず、配置、昇進・昇格、評価、賃金・賞与、退職金、教育訓練など、日本人社員と全く同様の扱いが半数以上となっている。また、同調査では外国人起用企業のうち外国人の役員・管理職がいる企業は多く、今後増加する傾向があると見ている。いずれにしても、高度外国人材の諸事情を考慮した選抜・登用・異動、労働環境等、社内の受入れ体制を整備していくことが急務である。

これらの課題については、両報告書とも高度外国人材活用に向けて、企業の取組み事例が紹介されている。藤井（2007：10）によれば、厳しい21世紀の国際競争を勝ち抜き成長戦略を成功させるためには、高等教育から研究開発へ至るイノベーション・システムの抜本的見直しが喫緊の課題であると述べる。日本企業が高度外国人材の活用獲得を本格的に開始するにあたり、高度外国人材の獲得に最も近い位置にいる大学との連携は必須であり、高度外国人材としての留学生の育成に関わる機関においては日本企業文化への理解教育は重要な鍵となる⁽¹⁰⁾。

日本語の指導においては、大半の日本企業が留学生に対して高い日本語能力を期待している。新聞や資料といった情報収集時の読解能力、資料作成など、高度かつ実践的な日本語運用能力をできる限り高め、特に、相手との関係や目的に応じて適切に使い分ける日本語能力の向上、電話応対やメールなどのコミュニケーション能力の育成が求められる。現在、国際交流センターでは「ビジネス日本語教育」の授業を開講し、留学生の就職活動支援やビジネス場面を意識した日本語指導を行っているが、本研究の結果を通してビジネス日本語指導のあり方について再確認することができた。

これまで述べてきたように、2008年の「留学生30万人計画」の策定以降、文部科学省、

法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省など、国をあげて「グローバル戦略」が展開されている。「留学生 30 万人計画」における具体的方策、即ち、日本留学への招致、入試・入学・入国システムおよび留学生の教育環境の改善、高等教育課程水準の引き上げ、大学のグローバル化への推進、研究機会の拡大、留学生の雇用の促進、これらは、教育研究の国際競争力の強化や優れた留学生の獲得ばかりでなく、将来的には地域の活性化、国際化につながることであると思われる。

今後は、もっと多くの留学生が日本を好きになってもらえるよう、魅力ある地域性をアピールし、グローバルな視点で働くことの意義を感じてもらえるようなカリキュラムやシラバスの構築を行い、グローバル人材育成を見据えた日本語教育を推し進めていきたい。

【注】

1. アジア人財資金構想「高度実践留學生育成事業」は、2007 年からアジアの相互理解と経済連携の促進に向け、経済産業省と文部科学省が実施しているもので、優秀な留學生の日本への招聘、日系企業での活躍の機会を拡大するため、産業界と大学が一体となり、留學生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを展開するものである。(http://www.ajinzai-sc.jp/jissen.html、2012 年 11 月 10 日)
2. このプロジェクトは、高度外国人材（日本の大学を卒業した外国人留學生等）の活用が進んでいない特に中小企業の事業主および日本で就労を希望する外国人留學生を対象に、留學生の就職・定着促進を図ることを目的として実施されるもので、企業向け説明会、留學生向け就職説明会の開催、合同企業説明会、インターンシップが実施される。
(厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/sinsei/chotatu/chotatu/wto-kobetu/2012/05/wt0509-01.html>、2012 年 11 月 10 日)
3. 高度外国人材とは、厚生労働省（2010）「企業における高度外国人活用促進事業報告書」の 142 頁の定義に基づき本稿で使用する。即ち、研究者やエンジニア等の専門職および海外進出を担当する営業職・法務等の専門職、経営に関わる役員や管理職、既に経営に関わるなど高度な役割を果たしている外国人材のことであり、さらに、留學生など将来高度な役割を果たすことになる外国人材や日本国内組織の中でビジネスを中心に働く外国人材を含む。教育レベルでは大卒以上、在留資格が研究、技術、人文知識・国際業務の人材を指す。
4. 小峰隆夫（2011）参照。
5. 厚生労働省社会保障審議会（2006）「我が国の総人口と人口構成の将来推計について」、人口構造の変化に関する特別部会（第 3 回）資料参照。
6. 財団法人入管協会（2012）「特報①労働力人口の推移等と外国人労働力について」（平成 24 年度年次経済財政報告）参照
7. 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課（2010）「企業における高度外国人材活用促進事業」報告書の概要について～高度外国人材活用のために企業の人事・労務管理の改革を～」、厚生労働省（2010）『平成 22 年度厚生労働省委託事業 企業における高度外国人活用促進事業報告書』参

照。

8. アンケート送付先については、三重県経営者協会の協力を得て、経営者協会に所属する企業 300 社に送付した。
9. その他にも、財団法人海外技術者研修協会（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」、株式会社ディスコ（2011）「外国人留学生の採用に関する企業調査」がある。
10. 守屋（2012：32）では、多くの企業が留学生に求めているのは、苦情対応といった高度な日本語運用能力であると同時に、相手の気持ちや場面を想定して働くことができる日本人特有の「あうん」の呼吸的な「場の共有」をできる能力を持つ「日本人化」した留学生であるとする。日本の大学で学ぶ外国人留学生の考える日本企業が求める人物像と日本の企業が求める「日本人化」した留学生の間には「ずれ」があり、その「ずれ」を修正していくことが、留学生と企業のマッチングを高める上で重要であるという指摘を紹介している。

謝辞：本調査の実施にあたり、アンケート調査内容への助言やアンケート送付先をご紹介くださった三重県経営者協会、データ作成にご協力いただいた NPO 法人『人材育成センター』、アンケート調査にご協力いただいた三重県内企業の皆様に心より感謝致します。

【参考文献】

- 愛知県経営者協会（2011）『活かせ！外国人材～外国人材の活用実態と企業事例～』「外国人材の活用」研究委員会報告書、全 106 頁。
- 株式会社ディスコ（2011）「外国人留学生の採用に関する企業調査アンケート結果〈2011年8月調査〉」（http://www.disc.co.jp/uploads/2012/01/11_kigyuu-oversea-report_8.pdf 2012年11月8日）
- 厚生労働省（2010）『平成22年度厚生労働省委託事業 企業における高度外国人活用促進事業報告書』（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html>、2012年11月8日）
- 厚生労働省社会保障審議会（2006）「我が国の総人口と人口構成の将来推計について」厚生労働省社会保障審議会 人口構造の変化に関する特別部会（第3回）資料
（http://www.jinji.go.jp/kenkyuukai/telework/kanboushiryou_0202.pdf、2012年11月8日）
- 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課（2010）「企業における高度外国人材活用促進事業」報告書の概要について～高度外国人材活用のために企業の人事・労務管理の改革を～
（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin/100409.html>、2012年11月10日）
- 小峰隆夫（2011）「第3部 第6章 超円高と産業空洞化」『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策』（歴史編）日本経済の記録 第2次石油危機への対応からバブル崩壊まで（1970年代～1996年）、内閣府経済社会総合研究所、538-559。
- 財団法人海外技術者研修協会（2007）「平成18年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究（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）」
（http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r_info/pdf/press_070514_2.pdf、2012年11月8日）
- 財団法人入管協会「特報①労働力人口の推移等と外国人労働力について（平成24年度年次経済財政報告）」（2012）『国際人流』304号、2-14。

土井康裕 (2009) 「留学生就職支援プロジェクト調査報告 留学生採用に関するアンケート」『名古屋留学生センター紀要』第7号、13-20.

袴田麻里 (2009) 「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」『静岡大学国際交流センター紀要』第3号、79-93.

藤井英彦 (2007) 「外国人の高度外国人材活用 - 成長戦略の推進力強化に向けて -」『Business & Economic Review』 2007-1、2-17. (<http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=4544>)、日本総研「外国人の高度外国人材活用 - 成長戦略の推進力強化に向けて -」 1-10. 2012年11月10日)

守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No.623、29-36.