

日本企業の海外展開と留学生の進路選択

Overseas Expansion of Japanese Companies and Choice of International Students

佐藤由利子（東京工業大学）

Yuriko SATO (Tokyo Institute of Technology)

キーワード：留学生、就職、日系企業、中国、タイ、インドネシア、ベトナム

少子高齢化と国内市場の縮小は、日本企業の海外直接投資の拡大と海外展開を促してきた。日本の海外直接投資は、2011年以降、OECD諸国の中で米国に次ぐ規模であり(UNCTAD, 2018)、日系企業の総数（拠点数）は、2013年から2017年にかけて18%増加し（外務省、2017）、製造業の海外生産比率は25.3%に高まった（経済産業省、2017）。このような日本企業の積極的な海外投資と海外展開の動きは「グローバル人材」のニーズを高め、日本人学生の国際化を促すと共に、企業による外国人留学生採用の促進要因になってきた。また、外国人留学生の視点からは、母国における日系企業の増加は、日本留学の動機付けを高めるとともに、卒業後の帰国を促す要因になってきたと想定される。しかし、留学生の留学先、就職先、定着先の選択は、出身国と留学先国の政策的、経済的、制度的、文化的要因によって影響を受けると考えられるところ（佐藤、2016）、留学生の出身国別に、留学生の進路選択の状況を分析する必要がある。

本研究では上述の仮説を検証するために、アジアにおいて日系企業の進出が盛んで、日本の高等教育機関で学ぶ留学生も多い中国、タイ、インドネシア、ベトナム等を選び、1999年から2016年までの日系企業現地法人数と日本留学生数、日本留学生の卒業後の日本滞在率との関連性について統計分析を行う。また、日本または出身国で日本／日系企業に勤務する元日本留学生の質問紙調査と関係者への聞き取り調査に基づき、彼らの進路選択の傾向や理由について分析する。

1. 日系企業現地法人数と日本留学生数、日本留学生の進路選択の関連性

アジアで日系企業の進出が最も盛んな中国、インド、タイ、インドネシア、ベトナムについて、1999年から2016年までの日本の高等教育機関で学ぶ留学生数を被説明変数、日系企業現地法人数、留学生出身国の若年者の失業率、日本の失業率などを説明変数として重回帰分析を行ったところ、いずれの国においても、日系企業現地法人数と日本留学生数の間に有意な相関が見られた。このことから、留学生出身国における日系企業の増加は、日本留学を促進する要因であることがわかる。

また、上記4カ国に次いで日系企業数が多いフィリピン、マレーシアを加え、2000年から2016年までの日本の高等教育機関を卒業した留学生の滞在率¹⁾を被説明変数、日系企業現地法人数、日本の失業率と留学生出身国の若年者失業率を説明変数として重回帰分析を行ったところ、タイ、ベトナムにおいては0.1%水準、インドネシア、インド、フィリピンについては5%水準で、滞在率と日系企業現地法人数の間にプラスの相関が見られた。日本企業が、現地法人の将来の幹部候補として、これらの国の留学生を積極的に採用することが、この背景にあると考えられる。

中国では、滞在率と日本の失業率との間に0.1%水準でマイナスの相関が見られ、中国の若年者失業率との間に7.5%水準でプラスの相関が見られた。中国では日系企業の存在感が相対的に低下し、日本／中国における採用状況が、留学生の滞在／帰国の判断を左右しているためと考えられる。

2. 日本の日本企業、母国の日系企業に勤務する元留学生と企業関係者に対する調査結果

2016年～2018年に中国、タイ、インドネシア、ベトナム出身の元日本留学生533名に対して行った質問紙調査のうち、日本の日本企業と出身国の日系企業に勤務する292名（中国出身者164名、タ

イ出身者28名、インドネシア出身者53名、ベトナム出身者47名)の回答を比較するとともに、企業で働く留学生や留学生雇用企業の人事担当者等に対する聞き取り調査の結果を合わせて分析した。

就職先選定理由を尋ねた結果では、「キャリア・能力向上が可能だから」が日本企業/日系企業を選択した理由の上位であることが判明した。

職場環境への満足度では、日系企業の方が日本企業よりも、「やりたいことと実際の仕事の一致」「給与」「異文化への理解」「総合的満足」において評価が高い傾向が見られた。年収に関して、中国出身者では、日本企業勤務者よりも中国の日系企業勤務者の方が高い傾向が見られた。タイの日系企業勤務者の年収も、タイの大企業や他の外資系企業の年収より少ない傾向が見られる。昇進は、日本企業/日系企業ともに評価が低い傾向があるが、インドネシアの日系企業においてはやや高く、これは、インドネシア政府が外資系企業に対し一定割合のインドネシア人管理職の登用を求めていることに由来すると考えられる。「上司の指導」「同僚との関係」の満足度は高く、日本企業/日系企業での丁寧なOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)と関係していると考えられる。

日本企業勤務者に将来計画を尋ねたところ、「帰国して就職/起業したい」という回答がインドネシア出身者の37%、ベトナム出身者の35%、中国出身者の27%、タイ出身者の14%に上る。帰国希望理由としては「親の面倒を見る必要がある」が多く、多くの国で第一の理由であるが、「日本の職場では昇進に限られる」(ベトナム)、「母国でのより良いキャリアの見通し」(中国、インドネシア)、「日本社会でのストレス」(タイ)も上位の理由として挙げられている。

以上の分析から、日本企業の海外進出と留学生の日本留学/日本就職の選択の間には、関連性が見られること、キャリア・能力向上が可能な職場として、日本企業/日系企業が選択される傾向があること、一旦日本企業に就職しても、将来は帰国して就職/起業を考える者が少なくないことが判明した。帰国した留学生を日系企業で獲得し、定着を図るためには、給与や昇進面での改善が必要だと考えられる。

<参考文献>

外務省(2017)「海外在留邦人数調査統計平成30年要約版」、外務省

経済産業省(2017)「第46回平成27年海外事業活動基本調査」、経済産業省

佐藤由利子(2016)「留学生の頭脳循環の特徴と課題ードイツ留学生の進路選択に係る影響要因の分析と日本への示唆ー」『大学論集』、第48集、177-192頁。

<http://rihejoho.hiroshima-u.ac.jp/pdf/ron/48/117964.pdf>

佐藤由利子(2019)「人材ニーズの高度化と日本留学生の役割の変化ータイを事例としてー」『大学論集』、第51集、95-109頁。

志甫啓(2016)「国籍別にみた外国人留学生の滞在率とその規定要因」『関西学院大学国際学研究』、Vol.5、No.1、75-83頁。

UNCTAD(2018)“Foreign direct investment”, UNCTAD STAT

<注>

- 1) 志甫(2016)は、OECDの算定方法に準拠し、滞在率の分母となる「留学ビザを更新しなかった者」を、法務省入国管理局の出入国管理統計と在留外国人統計に基づいて算定しているが、本稿では、より長期間の国別の留学生滞在率を見るため、日本学生支援機構の外国人留学生在籍状況調査に基づき、2000~2016年の高等教育機関(専門学校を含む)に在籍する国別の留学生数に、その年の卒業割合(日本学生支援機構の外国人留学生進路状況調査の高等教育機関卒業生数から算出)を乗じた数を母数とした。なお、分子は、志甫と同じく、法務省入国管理局の「留学生等の日本企業等への就職状況」記載の日本で就労ビザに切り替えた留学生数(2000~2016年)を用いた。