

投稿論文

中国人元日本留学生の進路選択の影響 要因と職場環境・生活環境に関する研究 ——理工系と文系の比較，主な職場別の分析から

竇 碩華 東京工業大学博士課程 佐藤 由利子 東京工業大学准教授

キーワード：日本留学生，就職，人材の定着

本研究では，中国人留学生の就職先選択理由，日本と中国での職場環境，生活環境，将来計画について，理工系と文系，また主な職場別に分析を行い，彼らの定着・移動に影響を与える要因を明らかにすると共に，元留学生が職場で直面した課題を抽出し，改善への方向性を示す。

322名のオンライン調査と41名の聞き取り調査の結果，理工系の者は，文系の者よりも，日中両国で規模の大きい職場に勤務し，日本企業や日系企業で優遇される傾向が見られる。日本企業，日系企業，日本の研究・教育機関では昇進に対する不満が強く，定着への阻害要因となっている。日本勤務者の3割近くは，将来帰国し就職・起業する予定であり，主な理由は，親の面倒，中国での仕事の将来性，日本で学んだ専門性の活用，子供の教育である。他方，中国の企業や教育・研究機関では人事評価制度への不満が強く，帰国就職への阻害要因と考えられる。

留学生人材の定着を図るためには，職場環境を改善し，彼らの能力発揮の機会を増やすことが必要である。また，元留学生を日中の架け橋として育て支援することは，日本側，中国側，元留学生3者の利益につながると考えられる。

1 はじめに

2008年に日本政府に策定された「留学生30万人計画」に，「卒業生が日本社会に定着し活躍する」という文言が明記され，『日本再興戦略2016』でも外国人留学生の日本企業への就職支援強化について記載されている。日本で学んでいる外国人留学生の卒業後の進路選択については，日本学生支援機構（2016a）によると，2014年度に日本の高等教育機関を卒業した留学生は3万7397人であり，進学者・その他・不明を除いた数は1万3557人で，筆者の計算では，そのうち，日本就職は71.4%，帰国就職は27.6%，他国は1%である。日本で就職した者に関しては，労働政策研究・研修機構（2009）による日本企業に勤める元留学生社員に対する調査では，3分の2は，将来，今の会社で働くことにはこだわらず，その半分はいずれ日本を離れるという回答結果を示している。上述のことから，留学生の卒業後の進路パターンは大きく分けて，①日本就職，②帰国就職，③一

且日本で就職し、しばらくして母国に転職する、との3つに大別されると考えられる。彼らが日本や母国で就職・転職した理由は何だろうか、それぞれの職場での状況はどのようなものだろうか、また、(元)留学生の定着・移動に影響するプッシュ・プル要因は何だろうか。

日本では、学生の理工系離れ現象が起り、理工系人材は付加価値が高い者と見なされ(文部科学省, 2015)、日本経済団体連合会は、理工系人材の育成を国家の重要戦略の一つとして提唱している(日本経済団体連合会, 2014)。中国でも、中国科学院百人計画(1994)、長江学者奨励計画(1998)、千人計画(2008)、青年千人計画(2011)などの高度人材呼び戻し政策では、特に理工系人材の呼び戻しを重視している^{*1}。このように理工系人材は、日本でも出身国でも必要性が高い人材であり、双方からのプル要因が強いと考えられるところ、理工系と文系に分けて、進路選択の状況を比較する必要がある。

2015年に高等教育機関に在籍する留学生は15万2062人に上り、そのうち、中国人留学生は7万4921人で、最も多い(日本学生支援機構, 2016b)。2014年に日本で就職した留学生は1万2958人、そのうち中国人留学生は8347人で、64.4%を占め、最大のグループである。在留資格別では、全留学生のうち「技術」の者は21.2%、「人文知識・国際業務」の者は67.6%であるが、中国人においては、その割合は19.5%、70.6%で、「技術」の割合がやや低いが、人数は1625人に上る(法務省, 2015)。

このため、本研究では、中国人留学生の就職先選択理由、日本と中国での職場環境、生活環境、将来計画について、理工系と文系、また主な職場別に分析を行い、彼らの定着・移動に影響を与える要因を明らかにすると共に、元留学生が職場で直面した課題を抽出し、改善への方向性を示す。

日本で就職した中国人元留学生に関する研究に関し、稲井は高松大学を卒業した30人を対象にアンケート及び聞き取り調査を実施し、日本で就職した理由の上位は「将来中国で就職する時に有利」と「日本が好き」であると分析している(稲井, 2012:1-37)。孫らは日本の地方都市で就職した24人を対象にインタビュー調査を実施し、残業への違和感、子どもの教育問題と親の扶養問題といった制約があることを明らかにしている(孫・阿部, 2013:5-21)。

帰国した中国人元留学生に関する研究に関し、戴は中国の頭脳流出から頭脳循環への移行を明らかにし、中国の高等教育と科学研究においては、アメリカ、日本、ドイツ、イギリスの4大留学先国から戻った留学生の活躍は突出していると指摘する(戴, 2012:172)。徐らは、28人の中国人帰国者に聞き取り調査を実施し、帰国就職した主な理由は、①就職先が見つからない、②希望と現実のギャップ、③中国からの就職のオファー、④家族と生活したい、であると分析している(徐・阿部, 2012:67-83)。遠藤らは、帰国した元日本留学生539人と元欧米留学生505人の回答を比較し、元日本留学生のうち、「給料が少ない」と回答した者は39%と、元欧米留学生と比較して最も少なく、「環境に適応できない」と回答した者は8.0%と、元フランス留学生に次いで多い結果であることを示している(遠藤・王, 1997:133)。奈倉は帰国した日本留学・生活経験者38人(うち学位留学生31人、3年以上日本に居住経験がある者7人)に対して聞き取り調査を行い、中国の学術界の体制や人間関係が複雑であるため、文系の帰国留学生は中国の学界の主流に入ることが難しく、周縁的な位置に置かれることが多いと指摘している(奈倉, 2009:1-19)。この他、馬は日本で学ぶ中国人留学生につ

いて、出身地の違い、配偶者・恋人の有無、一人っ子という属性に基づき、これらの要因が中国人留学生の将来設計に与える影響について、分析している（馬, 2016: 71-88）。

以上のように、中国人留学生について、卒業後の進路選択や職場環境についての研究が蓄積されているが、日本と中国で就職した中国人元留学生を横断的に分析した研究は少ない。さらに、専門分野別や職場別の視点から分析した研究も少ない。このことから、本研究の独自性は、日本と中国で働く中国人元留学生を横断的に分析した点、理工系と文系、また主な職場別に比較分析した点である。

2 研究の枠組み

(1) 研究方法

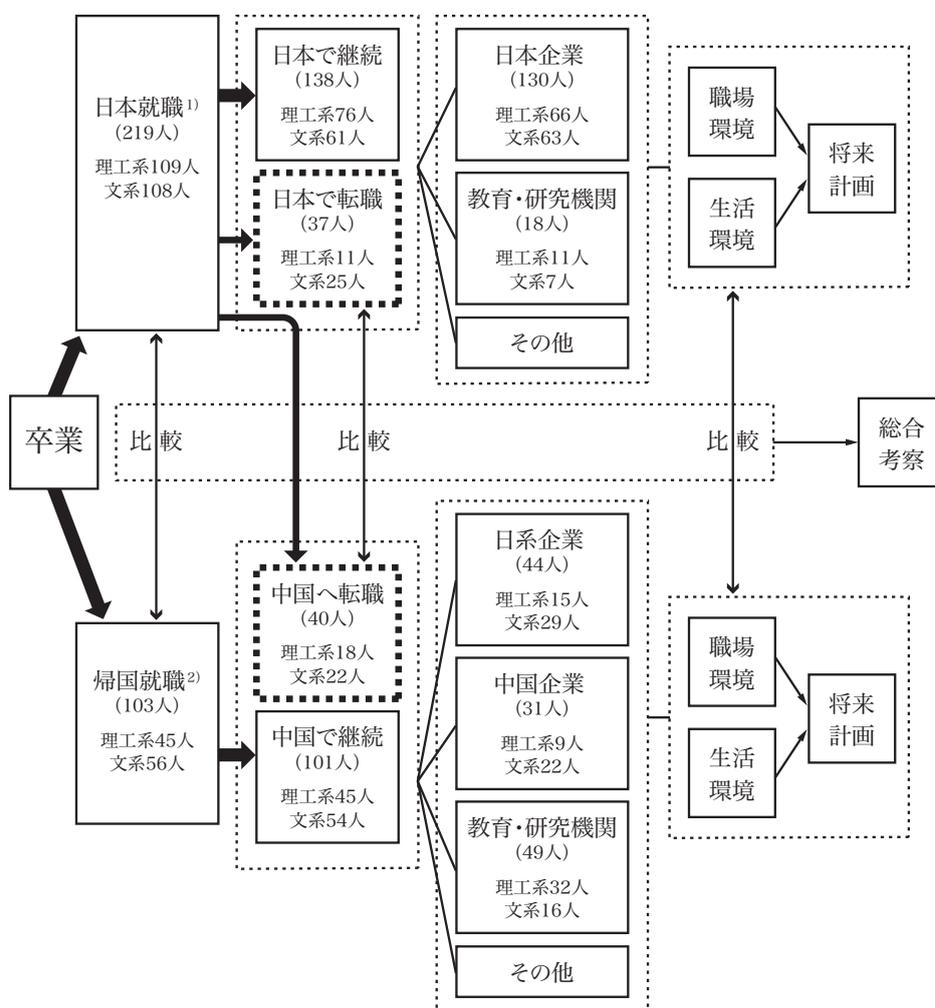


図1 研究のフレームワーク

注1) 日本企業から中国支社への出向者4人と専攻不明者2人を含む。

注2) 中国から日本へ転職した2人と専攻不明者2人を含む。

留学生の進路選択について、佐藤は制約条件（経費、家族、ビザ等）を考慮した上で、①能力向上・発揮の機会、②よりよい就労機会、③よりよい社会環境（就労環境、生活環境）などの希望を最大限に満たす留学先、就職先を選択すると仮定し、政策的、制度的、経済的、文化的要因も考慮した留学生の進路選択モデルを作成している（佐藤、2016：180-181）。本研究ではそれを踏まえ、図1のフレームワークを作成した。このフレームワークでは、まず卒業者を日本就職と中国就職の2つのグループに分けて、理工系、文系別に就職理由を比較する。さらに、日本に就職した者について、日本で継続勤務、日本で転職、中国へ転職の3つのタイプに分け、日本と中国での転職者について、理工系、文系別の転職理由を比較する。次いで、日本での就職者（日本で継続と日本で転職）、中国での就職者（日本から中国へ転職、及び当初から中国で就職した者）を、主な職場別（日本企業、中国の日系企業、中国企業、日本と中国の教育・研究機関）に就労する者に分け、職場環境、生活環境、将来計画を分析する。さらに、男女別の職場環境の評価、中国の勤務者については、日本での就労経験の有無による職場環境の評価の差異を分析し、元留学生の定着・移動に影響するプッシュ・プル要因を明らかにする。また、各職場で元留学生が直面した課題を抽出し、職場改善の方向性を示す。

上述の佐藤のモデルによれば、能力向上・発揮の機会（キャリア形成、能力・専門の活用など）、よりよい就労機会（収入のよさ、昇進の見込みなど）は就職先選択の際のプル要因と考えられ、特に理工系の者にとって、技術力が強い日本でのキャリア形成、能力向上機会は、日本へのプル要因と推測される。一方、中国では、理工系を中心とした高度人材呼び戻し政策や経済発展により、能力向上・発揮の機会、よりよい就労機会が多いことがプル要因と考えられる。

(2) 調査の概要

インターネットを使った質問紙調査（以下、オンライン調査）は2015年5月から11月にかけて実施し、聞き取り調査は2015年1月から2016年3月にかけて行った。オンライン調査の内容は、図1のフレームワークに基づき、①日本あるいは中国で就職した理由、②転職した理由（転職歴がある場合）、③現在の職場環境、④就労満足度と活躍程度、⑤職場条件の改善に対する要望、⑥生活環境、⑦将来計画、⑧回答者の属性、の8つの質問群から構成し、322件の有効回答を得た。内訳は日本勤務者177件、中国勤務者141件、日本企業から中国支社への出向者4件である。

聞き取り調査は中国人元留学生の就職・転職の理由、職場環境の評価、課題をより深く知るために、日本勤務者20人、中国勤務者21人を対象に実施した。日本勤務者の勤務先は、日本企業15人、中国企業1人、教育・研究機構4人であり、中国勤務者は、日系企業7人、中国企業3人、米国系企業3人、教育・研究機構8人であり、半構造化面接法を用いた。

オンライン調査と聞き取り調査の対象者は、知人に調査の回答を依頼し、また知人の紹介により回答者を集める「雪だるま式サンプリング」によった。無作為抽出ではないため、調査回答者の分布は母集団を十分に反映していない可能性がある。

表1 アンケート回答者の属性

		日本勤務者		中国勤務者	
		理工系 87人	文系 88人	理工系 63人	文系 76人
性別	男	51 (60.2%)	30 (34.9%)	41 (68.3%)	31 (41.9%)
	女	33 (39.8%)	56 (65.1%)	19 (31.7%)	43 (58.1%)
年齢	20代	33 (39.8%)	34 (42.0%)	12 (19.7%)	24 (32.4%)
	30代	44 (53.0%)	43 (53.1%)	37 (60.6%)	46 (62.2%)
	40代以上	6 (7.2%)	4 (4.9%)	12 (19.7%)	4 (5.4%)
	平均年齢	31.8歳	31.4歳	34.9歳	32.3歳
在籍した 最終課程	大学学部	17 (19.8%)	31 (36.9%)	11 (17.7%)	20 (26.7%)
	修士課程	43 (50.0%)	44 (52.4%)	23 (37.1%)	44 (58.7%)
	博士課程	24 (27.9%)	7 (8.3%)	28 (45.2%)	10 (13.3%)
	短大・高専	2 (2.4%)	2 (2.4%)	(0%)	1 (1.3%)
現在の職場	日本(系)企業	66 (75.9%)	63 (71.6%)	15 (23.8%)	29 (38.2%)
	中国企業	3 (3.4%)	7 (8.0%)	9 (14.3%)	22 (28.9%)
	第三国の企業	5 (5.7%)	6 (6.8%)	4 (6.3%)	2 (2.6%)
	ベンチャー企業	2 (2.3%)	1 (1.1%)	1 (1.6%)	1 (1.3%)
	研究機構	6 (6.9%)	(0%)	11 (17.5%)	3 (3.9%)
	教育機関	5 (5.7%)	7 (8.0%)	21 (33.3%)	13 (17.1%)
	その他	(0%)	4 (4.5%)	2 (3.2%)	6 (7.9%)
所属組織の従業員数	100人以下	14 (22.2%)	23 (27.7%)	7 (18.4%)	19 (25.7%)
	100～299人	5 (7.9%)	20 (24.1%)	8 (21.1%)	17 (23.0%)
	300～999人	9 (14.3%)	12 (14.5%)	9 (23.7%)	17 (23.0%)
	1,000～2,999人	9 (14.3%)	10 (12.0%)	3 (7.9%)	11 (14.9%)
	3,000人以上	26 (41.3%)	18 (21.7%)	11 (28.9%)	10 (13.5%)
婚姻状況	未婚	40 (47.6%)	47 (53.4%)	18 (28.6%)	23 (30.3%)
	既婚	43 (51.2%)	40 (45.5%)	44 (69.8%)	50 (65.8%)
	その他	4 (1.2%)	1 (1.1%)	1 (1.6%)	3 (3.9%)
子供	いない	58 (69.0%)	59 (67.8%)	25 (40.0%)	33 (44.0%)
	いる	26 (31.0%)	28 (32.2%)	37 (60.0%)	42 (56.0%)

注1) 日本勤務者、中国勤務者からそれぞれ専攻不明者2名を除いた人数と比率。人数は有効回答数であるため、各セルの人数は総人数と合わないところがある。

注2) 日本企業から中国支社への出向者(4人)は中日双方の組織に属するため、どちらかの1つに入れていない。

3 分析結果

(1) アンケート回答者の属性

表1はアンケート回答者の主な属性を、日本勤務者と中国勤務者、さらに、理工系と文系別に示している。年齢については、いずれも30代の者が5割以上を占めるが、中国勤務者は平均年齢がやや高い。最終在籍課程については、日本勤務者の場合、理工系(理学及び工学専攻)では修士が5割、博士3割弱で、文系(人文科学及び社会科学専攻)では修士5割強、学部生3分の1強であり、中国勤務者の場合、理工系では博士5割弱、修士3分の1強で、文系では修士6割弱、学部生4分の1強である。日本学生支援機構によると、2014年の高等教育機関に在籍する中国人留学生の内、理工系の割合は16.2%、文系は63.4%、その他は20.3%で、文系の数が理工系を大きく上回り、ま

表2 卒業時の就職先選定理由

	質問項目	理工系		AB 間有意差	文系		CD 間有意差	AC 間有意差	BD 間有意差
		日本勤務者 (A)	中国勤務者 (B)		日本勤務者 (C)	中国勤務者 (D)			
		回答平均値	回答平均値		回答平均値	回答平均値			
1	給与や待遇が良いから	3.58	3.43		3.48	3.15			
2	キャリア形成 / 能力向上が可能だから	4.22	3.98		4.27	4.19			
3	昇進の見通しがあるから	2.80	3.67	**	2.81	3.33	**		
4	自分の能力・専門性を生かせる仕事だったから	3.67	3.82		3.26	4.20	**	*	
5	生活環境が良いから	3.76	3.65		3.79	3.07	**		**
6	配偶者による理由	1.87	2.69	**	2.01	2.31			
7	親による理由	1.68	3.16	**	1.63	3.09	**		
8	子供による理由	1.61	1.83		1.55	1.87			

注1) 理工系: 日本 n=109 中国 n=45 (人)。文系: 日本 n=108 中国 n=56 (人)。

注2) t検定で5%水準で有意差がある場合には*, 1%水準で有意差がある場合には**で表示する。

注3) 回答平均値は設問の適合度に関する1~5の5段階評価の平均値を示す。

日本や中国の職場を選択した理由について、次の記述はどれほどあてはまりますか。

1 全くあてはまらない ← 2 あまりあてはまらない ← 3 どちらとも言えない → 4 ややあてはまる → 5 大変あてはまる

た大学院在籍者 29.7%、学部在籍者 51.5%で、学部生の数は院生を大きく上回ることから^{*2}、今回の調査の回答者は母集団と比べ、理工系と、大学院修了者が多いことに留意が必要である。

日本勤務者は理工系でも文系でも日本企業に勤務する者が7割を越える。中国で働く理工系では、教育機関勤務者が3分の1を占め、研究機関勤務者を加えると5割に上り、次いで日系企業勤務者 23.8%である。文系では日系企業勤務者 38.2%、中国企業 28.9%、次いで教育・研究機関勤務者 21.0%である。所属組織の従業員数は、日本勤務の理工系では3000人以上が4割強、文系では100人以下が27.7%と最も多い。中国勤務の理工系でも3000人以上が3割弱と最も多いが、文系では100人以下が25.7%と最も多い。日本でも中国でも理工系は文系よりも、規模が大きい職場に勤務する傾向が見られる。既婚者と子供がいる者の比率は、中国勤務者のほうが高い。

(2) 就職先選定理由

(a) 卒業時の就職先選定理由の比較

表2は卒業時に中国人留学生在が就職先を選択した理由を示している。「キャリア形成/能力向上」は理工系でも文系でも、日本と中国で就職した者の上位の理由となっている。昇進の見通しは、中国で就職した者がより重視する要因となっている(有意差)。文系の特徴としては、日本で就職する場合には生活環境を重視するが、中国で就職する場合には能力・専門の活用を重視する傾向が見られる(有意差)。「配偶者による理由」と「親による理由」については、理工系は文系ともに、帰国就職者がより重視している。更に、理工系と文系の比較では、日本勤務者において、理工系は文系よりも「能力・専門性の活用」を重視する傾向が見られる(有意差)。中国勤務者において、理工系が

表3 転職した理由（日本での転職者と中国への転職者）

	質問項目	理工系			文系		CD 間有意差	AC 間有意差	BD 間有意差
		日本で転職 (A)	中国へ転職 (B)	AB 間有意差	日本で転職 (C)	中国へ転職 (D)			
		回答平均値	回答平均値		回答平均値	回答平均値			
1	給与や待遇が良いから	3.73	2.76		3.38	2.86			
2	キャリア形成 / 能力向上が可能だから	4.30	2.38	**	3.42	2.77			
3	昇進の見通しがあるから	3.82	3.76		3.17	3.95	*		
4	自分の能力・専門性を生かせる仕事だったから	4.00	4.11		3.13	3.68			
5	生活環境が良いから	3.90	2.75	*	3.21	2.64			
6	配偶者による理由	1.67	2.69		2.21	2.23			
7	親による理由	1.44	3.50	**	1.92	3.91	**		
8	子供による理由	1.44	2.94	*	2.08	3.14	*		

注1) 理工系: 日本での転職者 n=11 中国への転職者 n=18 (人)。文系: 日本での転職者 n=25 中国への転職者 n=22 (人)。
 注2) 注3) は表2と同じ。

中国の生活環境の良さを重視する傾向が見られる（有意差）。

(b) 日本で転職と中国へ転職した理由の比較

表3は日本で就職後、日本または中国で転職した者が転職先を選ぶ際に重視する要因を示している。理工系において、「キャリア形成／能力向上」は日本で転職した者が最も重視した要因であり、また、中国へ転職した者に比べて有意差があるのは、日本で進んだ技術を学びたいという希望が強いためと考えられる。能力・専門性の活用は中国へ転職した理工系の者が最も重視した要因になっており、その背景には中国の人材誘致政策や経済発展により、能力・専門性が活用できる場が広がっているためと考えられる。生活環境において有意差があるのは中国の環境問題のため、日本の生活環境をより良く感じるためと思われる。文系の場合、中国への転職者は昇進をより重視している（有意差）。さらに、理工系でも、文系でも、中国への転職者のほうが親と子供による理由の回答平均値が高い（有意差）。

(3) 職場環境の評価と課題

本節では、回答者の主な勤務先である、日本企業、中国の日系企業、中国企業、また、日本と中国の教育・研究機関の勤務者について、職場環境に対する評価と課題を比較する。

(a) 日本企業、日系企業と中国企業の職場環境の評価と課題

表4は日本企業、中国の日系企業、中国企業に勤務する元留学生の職場環境に対する評価を示している。「昇進の（見通し）」については、日本企業勤務者と日系企業勤務者共に、中国企業勤務者よりも評価が有意に低い。日本企業と中国企業勤務者（平均年齢はそれぞれ31.3歳と31.6歳）の職位

表4 職場環境の評価（日本企業、日系企業と中国企業の勤務者）

	質問項目	日本企業勤務者 (A)		日系企業勤務者 (B)		中国企業勤務者 (C)		有意差
		回答 平均値	標準偏差	回答 平均値	標準偏差	回答 平均値	標準偏差	
1	やりたい仕事と実際の業務の一致	3.48	0.92	3.81	0.70	3.90	0.91	AB問* AC問*
2	専門性の活用	3.40	1.09	3.82	0.79	3.74	1.06	AB問**
3	給与	3.30	1.03	3.48	0.66	3.48	0.89	
4	同僚との人間関係	3.74	0.90	3.86	0.68	3.94	0.73	
5	上司の指導	3.73	0.83	3.77	0.87	4.06	0.73	AC問*
6	昇進（の見通し）	2.98	1.03	2.93	0.91	3.74	0.86	AC問** BC問**
7	勤務時間	3.23	1.17	3.42	0.88	3.52	0.93	
8	仕事の進め方・効率	3.15	1.04	3.21	0.91	3.39	1.17	
9	職務分担の明確さ	3.48	1.05	3.44	0.85	3.45	1.18	
10	人事評価制度	3.09	0.96	3.02	0.81	3.26	1.24	
11	自分の意見の実現度	3.23	1.03	3.21	0.83	3.03	1.02	
12	社会保険や諸手当	3.67	1.06	3.88	0.63	3.55	0.96	
13	職場の総合満足度	3.55	0.83	3.68	0.73	3.74	0.76	
14	今の職場で活躍できていますか	3.35	0.81	3.66	0.71	3.81	0.98	AC問**

注1) 日本企業 n=130 日系企業 n=44 中国企業 n=31 (人)。

注2) は表2と同じ。

注3) 回答平均値は下記の設問の5段階評価の平均値を示す。

1～13: 職場環境への満足度について、5段階評価で回答して下さい。

1 大変不満←2 やや不満←3 どちらともいえない→4 やや満足→5 大変満足

14: 今の職場で活躍できていますか。

1 全く活躍していない←2 あまり活躍していない←3 どちらともいえない→4 やや活躍している→5 非常に活躍している

を比較すると、日本企業では役職なし75.2%，課長補佐・係長・主任クラス15.2%，課長クラス8.8%，部長クラス以上は0%に対して、中国企業では役職なし40.0%，課長補佐・係長・主任クラス16.7%，課長クラス23.3%，部長クラス20.0%であり、 χ^2 検定により、1%水準で有意差が見られ、日本企業での昇進が遅いことがわかる。日本の人事制度は年功序列的な要素が残っていることがその要因と考えられる（大石，2014：126-131）。聞き取り調査では、日本企業に勤務する者15人中12人が、昇進の遅さに不満を表している。日本の大手企業で研究開発を行うA氏（男性，30代，修士）は10年間働き、活躍しているが、主任にとどまっており、「中国では10年働けば、課長か部長になる」といった不満があり、会社を辞め、帰国したいと思っている。

また、中国の日系企業の人材現地化は、他の外資系企業に比べて大きな遅れを取っている。数多くの日系企業は大量の現地人材を養成し、経営管理の仕事に従事させているが、課長、部長級までの部門責任者が中心であり、しかも補助的副長が多い（朱炎，2007：1-32）。聞き取り調査をした日系企業勤務者の7人中5人は昇進が遅いと述べている。B氏（男性，30代，学部卒）は日系企業で10年間働き、課長になったが、これ以上の昇進は無理だと思い、他の日系企業に転職した。

日本企業勤務者は日系企業勤務者よりも、「やりたい仕事と業務の一致」「専門性の活用」の評価が有意に低く、また中国企業勤務者よりも、「やりたい仕事と業務の一致」の評価が有意に低い。これは、日中間の採用・配属方法の差異に起因すると考えられる。中国では求職時に具体的な部署が提示され、それに応募するのが一般的であるが、日本の新卒者一括採用においては、具体的な配属先を求人時に明示せず、入社後の研修が終わってから、会社側が社員の適性に応じて配属することが多いため、本人が希望しない部署に配属される可能性も大きい。「上司の指導」に関し、日本企業勤務者は中国企業勤務者より評価が有意に低い。回答平均値を見ると、3つのグループで中国企業勤務者が最も評価が高いことから、帰国留学生は中国企業で上司に十分な指導を受け、それに満足していると考えられる。島田・中原は、日本企業で働く元留学生社員について、上司からより多くの支援を受けた者は組織への愛着が高く、職務満足度も高く、所属組織での長期的展望があると分析しているが、調査結果は、そのような上司の支援を受けていない元留学生も多いことを示唆している（島田・中原、2014：92-108）。中国企業で医療器械の販売を担当するC氏（男性、30代、修士）は、販売が苦境に陥る時に上司が常に励ましてくれるため、その精神的支援は困難を克服する力になっていると言う。

14番の職場での活躍について、日本企業勤務者は中国企業勤務者よりも、回答平均値が有意に低い。上述の通り、日本企業勤務者の職位が低く、昇進に満足できないことがその理由の一つではないかと考えられる。中国企業勤務者の記述式回答では、販売または管理において職場に貢献しているという回答が多い。日本の管理法や日本での人脈の活用が、仕事の一助になると考えられる。

さらに、表には示していないが、理工系と文系の職場環境の評価を比較すると、日本企業では、文系は給与（回答平均値3.03）、同僚との人間関係（3.55）、職場の総合満足度（3.41）において、理工系（それぞれ3.55、3.92、3.74）よりも評価が低く（有意差）、その他の項目でも回答平均値が低い傾向が見られ、理工系ほど職場環境に恵まれていないことがわかる。日系企業では、「やりたい仕事と業務の一致」に対する評価がほぼ同じだが、文系は上司の指導（3.54）と勤務時間（3.21）において、理工系（それぞれ4.20、3.80）よりも評価が低く（有意差）、その他の項目でも回答平均値が低い傾向が見られ、やはり理工系ほど職場環境に恵まれていないと言えよう。中国企業では、理工系と文系の間に有意差が見られない。

また、男女別に職場環境の評価を比較した結果、日系企業では、「専門性の活用」において、男性と女性の回答平均値は4.13、3.56、「自分の意見の実現度」では3.50、2.89、「職場の総合満足度」では4.10、3.35であり、いずれも女性の評価が有意に低い。日系企業の男女の役職を比較したところ、役職なしは男性34.8%、女性50.0%であるのに対し、課長、部長、副社長クラスにおいて、いずれも男性の比率が高い。

日系企業と中国企業において、日本就労経験者と未経験者の職場環境の評価を比較した結果、日系企業では、「今の職場で活躍できているか」の回答平均値はそれぞれ4.06、3.43である（有意差）。中国企業では、「活躍」の回答平均値はそれぞれ3.92、3.72で、有意差がない。「昇進」に関する評価はそれぞれ3.38、4.00で、日本就労経験者の評価は有意に低く、昇進への期待が満たされていない者が多いことを示している。

表 5 職場環境の評価（日本と中国の教育・研究機関勤務者）

	質問項目	日本の教育・研究機関勤務者 (A)		中国の教育・研究機関勤務者 (B)		AB 間有意差
		回答平均値	標準偏差	回答平均値	標準偏差	
1	やりたい仕事と実際の業務の一致	3.94	0.80	3.69	0.90	
2	専門性の活用	3.94	1.00	3.88	0.93	
3	給与	3.83	0.71	3.10	1.05	**
4	同僚との人間関係	3.72	0.58	3.69	0.87	
5	上司の指導	3.78	0.55	3.69	0.87	
6	昇進（の見通し）	2.61	0.70	3.31	0.96	**
7	勤務時間	3.39	0.78	3.71	0.89	
8	仕事の進め方・効率	3.44	0.78	3.33	1.13	
9	職務分担の明確さ	3.61	0.70	3.43	1.10	
10	人事評価制度	3.33	0.77	3.14	1.08	
11	自分の意見の実現度	3.22	0.94	3.08	1.02	
12	社会保険や諸手当	4.12	0.78	3.45	1.14	*
13	職場の総合満足度	4.00	0.56	3.55	0.75	*
14	今の職場で活躍できていますか	3.33	0.59	3.45	0.82	

注1) 日本の教育・研究機関 n=18 中国の教育・研究機関 n=49 (人)。

注2) 注3) は表4と同じ。

(b) 日本と中国の教育・研究機関の職場環境の評価と課題

表5は日本と中国の教育・研究機関勤務者の職場環境に対する評価を示している。給与、社会保険・諸手当、職場の総合満足度について、日本勤務者と比較して中国勤務者の評価が有意に低い。その理由の1つとしては、中国で1980年代から存在している「脳体倒掛」、即ち、頭脳労働の報酬が肉体労働より低いことが挙げられよう（楊彩娟, 2013）。中国の業種別給与調査では、教育者の給与は、19業種の9番目に位置し（中国国家统计局, 2015）、学歴が相対的に高い教育機関勤務者にとって、不満の要因となっている。中国の聞き取り調査対象者の8人中5人が給与に不満を表している。D氏（男性、50代、博士）は「中国の大学教員の給与レベルは、先進国とは比べものにならない」と語っている。

昇進（の見通し）は日本の教育・研究機関勤務者の評価が有意に低い。日本の大学で働くE氏（男性、50代、博士）は教科書の編集、論文の発表、教育に貢献し、国際学会のフェローや国際雑誌の査読者を務め、学界における知名度も高いが、教授に昇任できず、「昇任できないのは、外国人のせいではなかろうか」と述べている。

さらに、表には示していないが、理工系と文系の職場環境の評価を比較すると、日本勤務者では、有意差が見られないが、中国勤務者では、「上司の指導」において、文系（回答平均値3.25）は理工系（3.94）よりも評価が有意に低い。理工系で研究する場合、チームを作り、上司と協働して作業をするため、より多くの指導を受けるが、文系は個人で作業をすることが多いからではないかと考えられる。また、男女別の比較では、有意差が見られなかった。中国の教育・研究機関について

表6 職場における課題解決の要望

	解決案	日本企業 勤務者	日系企業 勤務者	中国企業 勤務者	日本教育・ 研究機関 勤務者	中国教育・ 研究機関 勤務者
1	残業の減少	20	4	2	1	1
2	仕事の効率の向上	15	5	2	2	2
3	人事評価制度の改善	16	5	12	2	15
4	昇進の透明化	2	1	2	1	5
5	年功序列の廃止	3				
6	昇給	4	2		1	3
7	外国人（中国人）の昇進のチャンス	3			2	
8	配属	4	4	2	1	2
9	残業時間による残業代の計算	2	5			
10	社内教育の増加	4	1			
11	現地化		5			

注：数字は、職場での改善要望について上記の記述をした回答数を表す。

て、日本就労経験者と未経験者の回答を比較すると、「やりたい仕事と実際の業務の一致」の回答平均値はそれぞれ4.13, 3.61, 「専門性の活用」は4.50, 3.76, 「活躍」は4.00, 3.34であり、いずれも日本就労経験者の評価が有意に高く、中国の教育・研究機関では、日本での就労経験がある者が、専門性や日本での経験を生かして、活躍する様子がうかがえる。

(4) 課題の解決に向けた要望

表6は、職場における課題の解決の要望に関する記述式回答の頻度を示している。日本企業勤務者の要望で最も多いのは残業の減少である。労働政策研究・研修機構（2009）の日本企業で働く元留学生社員調査で、「頻繁に残業」と答えた者は36.1%に達している。設計業務に従事しているF氏（女性、20代、学部卒）は殆ど毎日終電で帰宅するため、体を壊し、転職するつもりである。F氏は「日本が好きで、日本に一生いたいのが、勤務時間が長い職場環境に飽きてしまい、モチベーションが上がらず、活躍できていない」と不満を漏らしており、長時間労働はモチベーションを下げ、離職を促す要因となっている。

日本企業勤務者と日系企業勤務者では、仕事の効率に関する要望も多い。具体的には、①細かいことでも報告書を作成したり、下から上の者にまで、許可をもらう必要がある、②規定通りの方法で作業を進めなければならない、より効率的な方法があっても許可されない、といった点が挙げられている。日本企業で建築設計を行うG氏（男性、20代、学部卒）は、①に関し、「きちんとするという面から言えば評価すべきことであるが、時間がかかりすぎて効率が下がる」と話す。日系企業で働くH氏（男性、29歳、学部卒）は、中国で課長や部長の許可を取った後、日本にいる会長の許可を取らなければならない、「直接上司に許可を取り、すぐ実行できるようなシステムを作ってほしい」という要望を持っている。

表7 生活環境の満足度

	日本勤務者 (177 人)		中国勤務者 (141 人)		
回答平均値	3.56		3.78		
	理工系 (87 人)	文系 (88 人)	理工系 (63 人)	文系 (76 人)	
	3.62	3.51	3.69		3.85
	日本企業 (130 人)	日本の教育・ 研究機関 (18 人)	日系企業 (44 人)	中国企業 (31 人)	中国の教育・ 研究機関 (49 人)
	3.53	3.94	3.86	3.74	3.70

注1) 回答平均値は生活環境の満足度に関する1～5の5段階評価の平均値を示す。満足度の問いは表4の注3)の1～13と同じ。

人事評価制度の改善は、中国企業と中国の教育・研究機関勤務者の強い要望であり、日本企業、日系企業においても、改善要望は多い。中国企業勤務のI氏(女性、30代、修士)は、「中国では人間関係が複雑で、上司の好き嫌いによって社員を評価することが多く、人事評価が不透明、不公平である」と話している。中国の大学に勤めたJ氏(男性、30代、博士)は「論文発表数と科研経費^{*3}の多寡だけで教員の評価をした結果、教育への関心が少なくなった上に、論文の質を軽視し、数を重視する方向に変わってしまった」という。また、日本企業や日系企業では、能力による人事評価制度の内容が不十分なことに対する不満が多い。日本の不動産会社で営業を担当しているK氏(女性、20代、修士)は、「いくら販売業績を上げても、それに対する奨励制度がなければモチベーションが上がらない」と語り、日本企業から中国の日系企業へ転職したL氏(男性、30代、修士)は、「日本企業また日系企業の特徴の一つは平均主義で、これは潜在力の発揮を抑制する。差をつけて、能力がある社員に昇給昇進させることが望ましい」と語っている。

(5) 生活環境

表7は日本勤務者と中国勤務者の生活環境の満足度を示している。t検定の結果、中国勤務者の回答平均値は日本勤務者より有意に高い(5%水準)。職場別では、日本の教育・研究機関勤務者の回答平均値は日本企業勤務者よりも有意に高い(5%水準)。表4と表5を比べると、日本の教育・研究機関勤務者が日本企業勤務者より、給与、社会保険や諸手当の評価が高く、総合満足度も高いため、職場環境の満足度が生活の満足度に反映されていると考えられる。中国勤務者の中では、日系企業勤務者の回答平均値は高いが、3つのグループ中で有意差は見られない。

表2の就職先選定理由では、文系において、生活環境の良さは日本での就職の理由の1つであり、中国勤務者と比べると有意差があった。しかし、表7では、文系において、中国勤務者の生活環境の満足度が日本勤務者より有意に高い(5%水準)。この逆転現象が起きる背景としては、一定期間勤務したのち、異国での生活にストレスを感じるためではないかと考えられる。特に文系の者は、職場環境において理工系の者ほど恵まれておらず、このことが生活環境の満足度の低さに影響していると考えられる。日本企業で働くM氏(女、20代、修士)が、「日本は治安も良く、自然環境も良く、

表8 将来計画

		日本勤務者 (177人)	日本勤務者		中国勤務者 (141人)	中国勤務者		
			日本企業 (130人)	日本の教育・研究機関 (18人)		日系企業 (44人)	中国企業 (31人)	中国の教育・研究機関 (49人)
1	今の職場で長期に働きたい	26.0%	25.4%	27.8%	61.6%	50.0%	55.2%	74.4%
2	今いる国で転職したい	13.6%	15.4%	16.7%	15.2%	19.4%	24.1%	4.7%
3	今いる国で起業したい	13.6%	14.6%	5.6%	9.6%	16.7%	13.8%	4.7%
4	帰国して就職したい	18.6%	18.5%	27.8%	0%	0%	0%	0%
5	帰国して起業したい	8.5%	7.7%	5.6%	0%	0%	0%	0%
6	第三国へ行きたい	7.3%	6.9%	5.6%	2.4%	0%	0%	4.7%
7	考えていない	9.6%	8.5%	5.6%	9.6%	11.1%	6.9%	9.3%
8	その他	2.8%	3.1%	5.6%	1.6%	2.8%	0%	2.3%

福利厚生もいいが、生活面にも外国人として特有の問題がより多く存在するし、友人も少なく、常に孤独感を感じる」と答えたのは、異国での生活にストレスを感じていることを裏付けていると思われる。

なお、生活面で必要な支援に関する記述式回答(59件)を見ると、日本勤務者では、「子供の教育」という回答数が10.7%と最も多く、次いで「年金・保険制度の改善」(9.0%)、「外国人の相談窓口」(6.2%)、「外国人への情報提供」(3.4%)、「配偶者の生活支援」(2.3%)、「日本語教育の支援」(1.1%)の順であった。「子供の教育」に関する支援希望の内容は、「中国語教育の支援」と「幼稚園などにいる時間の延長」が多い。「年金・保険制度の改善」については、納付額の減少や加入を選択できるシステムを希望する声が多い。「外国人の相談窓口」については、労働保障の権利や医療に関する相談を求める者が多かった。

(6) 将来計画

表8は日本勤務者と中国勤務者の将来計画についての回答者の割合を示している。日本勤務者と中国勤務者の間で χ^2 検定をした結果、1%水準で有意差が見られた。日本勤務者については、「今の職場で長期に働きたい」と回答した者の割合が26.0%と低く、「今いる国で転職する」と「今いる国で起業する」を含めても、日本滞在希望者は53.2%に過ぎない。日本勤務者の帰国希望(項目4と5の回答割合の合計)は、日本企業勤務者では26.2%、教育・研究機関勤務者では33.4%である。教育・研究機関勤務者の帰国希望率が高い背景には、中国の人材誘致政策の主対象の1つが研究者であるためと考えられる。中国勤務者では、「今の職場で長期に働きたい」希望が61.6%と高い。特に教育・研究機関勤務者において、その希望率が74.4%に上る。

表に示していないが、理工系と文系の将来計画について、 χ^2 検定をした結果、日本勤務者においても、中国勤務者においても、有意差が見られなかった。また、5つの職場勤務者中の理工系と文

系の間でも有意差は見られなかった。しかし、日本の教育・研究機関勤務者では、理工系の日本滞在希望率は36%、帰国希望率は45.5%、文系はそれぞれ61%、14.3%であり、理工系の者の帰国希望率が高い。

日本勤務者のうち、帰国して就職・起業する(表8の4番と5番)と回答した48名の主な帰国理由について尋ねた結果、「親の面倒を見る必要がある」が4.46と最も高く、次いで「中国のほうが仕事の将来性がある」(4.00)、「日本で学んだ専門は中国でもっと必要とされる」(3.38)、「外国ではストレスが多い」(2.93)、「職場での昇進は限られる」(2.87)、「職場環境が好きではない」(2.84)、「子供に中国で教育を受けさせたい」(2.27)、「配偶者や子供が中国にいる」(2.05)の順であった。子供がいる15人について、子供による理由の回答平均値を計算すると3.23になり、子供を持つ者にとっては、子供の教育も主な帰国理由の1つとなっている。聞き取り調査でも、子供を持っている8人中4人が帰国を希望している。

4 考 察

以上の分析結果を踏まえ、図1のフレームワークに基づき、中国人元日本留学生の定着・移動の影響要因と、職場環境・生活環境の課題を総合的に考察する。

就職先選定理由として、「キャリア形成／能力向上」は理工系でも文系でも、就職した国に関わらず、最も重視する要因の1つとなっている。これは最初に仮定したキャリア形成が就職先選択の重要なプル要因であるという仮説の正しさを裏付けている。「キャリア形成／能力向上」は理工系の者が日本で転職する時に最も重視した要因となっており、理工系では、技術力が日本へのプル要因との仮説を裏付けている。「能力・専門性の活用」は中国へ転職した理工系の者の最も重視した要因になっており、中国での能力向上・発揮機会が中国へのプル要因であるという仮説を裏付けている。

日本企業と日系企業勤務者は、中国企業勤務者より、昇進の満足度が有意に低い。また、「やりたい仕事と業務の一致」についての日本企業勤務者の回答は、日系企業と中国企業勤務者に比べ有意に低い。昇進の遅さと希望する仕事ができないことは、日本企業定着への阻害要因になっている。日系企業では、男性よりも女性の職場環境の評価が低く、役職も男性より低い傾向があり、これらは女性が日系企業に定着するための阻害要因と考えられる。また、日本就労経験者は未経験者より日系企業で活躍できると回答する者が多く、日本勤務者が日系企業に転職するプル要因と言えよう。中国企業勤務者には、人事評価制度に対する不満が多く、中国企業に定着するための阻害要因と言えよう。

日本の教育・研究機関勤務者は、職場の総合満足度は高いものの、昇進の評価は中国の教育・研究機関より低く、定着の促進と阻害要因が混在している。中国の教育・研究機関勤務者は、給与、社会保険・諸手当の評価と職場の総合満足度が、日本の教育・研究機関勤務者より有意に低く、中国へのプル要因を弱めている。

日本でも中国でも、理工系の者は文系より、規模が大きい職場に勤務する傾向が見られる。日本企業では、理工系の者は文系より、給与、同僚との人間関係、職場の総合満足度の評価が有意に高

く、日系企業でも、理工系の者は文系より、上司の指導、勤務時間の評価が有意に高く、職場で優遇される傾向がうかがえる。

生活環境については、就職時点では、日本勤務者の評価が中国勤務者より高い傾向があるが（文系では有意差）、就職後一定期間を経た時点の調査では、中国勤務者の方が、日本勤務者よりも満足度が高く（有意差）、回答傾向が逆転している。これは、異国での生活のストレスのためと推察される。日本の生活環境改善のために必要な支援としては、「子供の教育」「年金・保険制度の改善」「外国人の相談窓口の開設」などが挙げられている。

将来計画については、日本勤務者のうち将来も日本での就労を希望する者は半数程度に過ぎず、帰国希望者は27%に上る。親の面倒、中国での仕事の将来性、日本で学んだ専門の活用、子供の教育が、中国へのプル要因になっている。また、日本の教育・研究機関勤務者、特に理工系の者の帰国希望割合が高いのは、中国で実施されている人材誘致政策の影響と考えられる。

元留学生が職場で直面している課題のうち、日本企業、日系企業、日本の教育・研究機関で、最も評価が低かったのは昇進である。昇進の遅さは年功序列制に関係するが、この制度は、従業員に長期勤続を促すとともに、定年まで同質的な競争をもたらすというメリットもある（谷内、1998：59-81）。このため、年功序列制の中に能力主義を徐々に取り入れるといった段階的改善が求められる。例えば、2016年11月に聞き取り調査を行った東京の機械製造企業の人事部担当者は、人事評価に成果主義を取り入れて、従業員の定着率が向上したと話している。このような改善を他の日本の組織で導入することは可能だと考えられる。

日本企業ではジェネラリスト養成の伝統が強く、元留学生が希望した部署に配属されない可能性が高い。しかし、上述の機械製造企業の人事部担当者によると、社員が複数の部署を経験するうちに適性が分かり、管理職に昇進させるためにも、ジェネラリスト養成の仕組みが必要とのことである。このため、元留学生に日本企業の人材育成の仕組みを説明し、理解してもらうことが大切ではないかと考えられる。

日系企業でも昇進や仕事の効率について、元留学生の不満が見られるため、改善が必要である。また、男女を差別せずに、昇進や専門性の活用を図り、優秀な女性社員の定着を高めることが必要である。

中国企業と中国の教育・研究機関では、公平公正な人事評価制度への要望が強い。また、中国の教育・研究機関では、人事誘致政策・定着のために、給与の改善も必要であろう。

上記のような改善を実施すれば、各職場での元留学生の定着率が上がると考えられるが、日本と中国で人材を奪い合うという構造は変わらない。そのため、日本側、中国側、元留学生本人の利益の最適なバランスについて考える必要がある。例えば、日本企業で働く元留学生を中国へ出向させる、日系企業で働く元留学生に社長、副社長への昇進の道を開き、現地化を推進する、あるいは、帰国した教育・研究機関勤務者に対し、日本との共同研究の機会を増大することなどは、日本、中国、元留学生の3者においてメリットがあると考えられる。このように、元留学生を日中の架け橋として育て、支援するという視点が重要である。

- *1 例えば、「青年千人計画」では、「自然科学と工程分野であり、帰国後主に教育・研究機構で働く」と明記し、また「長江学者奨励計画」では「高等教育研究機関で働く」と明記している。
- *2 日本学生支援機構（2015）の元データに基づき、筆者が計算。
- *3 科研経費：科学技術の発展のために、政府、企業、民間組織や基金会などに支出された費用。

《参考文献》

- ・ 稲井富赴代, 2012「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援——日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」『高松大学研究紀要』56・57 合併号, 1～37 頁
- ・ 遠藤 誉・王震宇, 1997『帰国中国人留学生の比較追跡調査による留学生教育の改善と発展に関する研究』平成6・7・8年度文部省科学研究補助金・国際学術研究・学術調査報告書
- ・ 大石奈々, 2014「高度人材はなぜ来ないか」藤原良雄編『なぜ今、移民問題か』藤原書店, 126～131 頁
- ・ 佐藤由利子, 2016「留学生の頭脳循環の特徴と課題——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」『大学論集』第48集, 177～192 頁
- ・ 島田徳子・中原 淳, 2014「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39号, 92～108 頁
- ・ 朱 炎, 2007「中国における日系企業経営の問題点と改善策」(<http://www.fujitsu.com/downloads/JJP/archive/imgjp/group/fri/report/research/2007/no289.pdf>, 2016年2月1日アクセス)
- ・ 徐亜文・阿部康久, 2012「日本留学経験が就職活動とキャリア形成に与える効果に関する研究」『九州大学留学生センター紀要』20号, 67～83 頁
- ・ 孫 艶・阿部康久, 2013「地方都市における中国人元留学生の就業状況と継続意志——福岡県を事例にして」『華僑華人研究』(10), 5～21 頁
- ・ 戴二彪, 2012『新移民と中国の経済発展——頭脳流出から頭脳循環へ』多賀出版, 172 頁
- ・ 谷内篤博, 1998「日本の雇用システムの合理性と限界」『文京女子大学経営論集』8号, 59～81 頁
- ・ 中国国家统计局, 2015「2015年城鎮非私営單位就業人員分行業年平均工資」(http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201605/t20160513_1356091.html, 2016年7月20日アクセス)
- ・ 奈倉京子, 2009「日本からの中国帰国留学生の自己実現と『制約』に関する事例的考察」『中国研究月報』63巻4号, 1～19 頁
- ・ 日本学生支援機構, 2016a「平成26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/about/statistics/intl_student_d/_icsFiles/afieldfile/2016/04/26/degrees14_2.pdf, 2016年9月11日アクセス)
- ・ 日本学生支援機構, 2016b「平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果」(http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2015/_icsFiles/afieldfile/2016/03/14/data15.pdf, 2016年9月11日アクセス)
- ・ 日本経済団体連合会, 2006「日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/030/honbun.pdf>, 2016年5月10日アクセス)
- ・ 日本経済団体連合会, 2014「理工系人材育成戦略の策定に向けて」(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/013.html>, 2016年8月16日アクセス)
- ・ 法務省, 2015「平成26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/001153834.pdf>, 2016年1月9日アクセス)
- ・ 馬文甜, 2016「現代日本における中国出身留学生の将来設計に関する一考察」『移民政策研究』8号, 移民政策学会, 71～88 頁
- ・ 文部科学省, 2015「理工系人材育成戦略」(http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/03/13/1351892_02.pdf, 2016年8月9日アクセス)
- ・ 楊彩娟, 2013「人民視點：讀書無用論捲土重來？」(<http://opinion.people.com.cn/GB/363551/368857/>, 2016年8月8日アクセス)
- ・ 労働政策研究・研修機構, 2009「日本企業における留学生の就労に関する調査」(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2009/documents/057.pdf>, 2014年9月30日アクセス)

Study on the Factors Which Influence the Stay/ Return of Chinese Graduates of Japanese Universities and Their Working and Living Environment: Comparison between Those who Majored in Science & Engineering and Human & Social Sciences and among Major Workplaces

DOU Shuhua *Tokyo Institute of Technology* SATO Yuriko *Tokyo Institute of Technology*

Key Words: international students in Japan, finding employment, retain of human resources

In this research, the factors which influenced the choice of workplace, satisfaction with their current working & living environment and future plan of the Chinese graduates of Japanese universities are explored based on their questionnaire and interview surveys.

As the result of the survey, it was found out that those who work in Japanese organizations have stronger discontent with the promotion while those who work in Chinese organizations have dissatisfactions with the personnel evaluation system. Those who major in science & engineering tend to work in bigger organizations than those who majored in human & social sciences in both Japan and China. The former tend to have better treatment than the latter in the Japanese companies and Japanese-affiliated companies in China.

Among those who work in Japan, 27% hope to return to China in the future. It is necessary to improve their working environment in order to retain them. It is also important to foster and support them as the bridge connecting the two countries.