

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第 51 集 (2018年度) 2019年 3月発行 : 17-32

日本における外国人留学生の採用 — 「高度外国人材」という虚像—

李 敏

日本における外国人留学生の採用

— 「高度外国人材」という虚像 —

李 敏*

はじめに

グローバル化が進展するなか、留学生の獲得をめぐる国際的競争がますます激しくなっている。日本も同じくこの競争に巻き込まれ、2008年の「留学生30万人計画」で強調されるように、「『グローバル戦略』を展開する一環」として、「高度人材受入れとも連携させながら、(中略)、優秀な留学生を戦略的に獲得していく」。このように、留学生は、「高度外国人材の卵」として、その受入れが国家戦略までと高く位置付けられている。「高度外国人材」もいつの間にか、留学生を語るときの枕詞となった。

ところが、①キャッチフレーズとして響きのよい「高度外国人材」とは、具体的にどのような人材を指すのか。「高度外国人材」を簡単に「大学卒以上」の外国人と一括りする研究もあれば(DISCO, 2010～2017)、大学卒以上の学歴を必要とする「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格を持つ者と定義する研究もある(福嶋, 2016; 井口, 2015)。あるいはその両方を備えた外国人を指す研究が多数見られる(労働政策研究・研修機構, 2013; 明石, 2010)。あたかも自明のように語られているこれらの言葉だが、その人材像の中身は必ずしも明らかにされていない。

一方、②「高度外国人材の卵」とされる留学生の受入れを積極的に推進している日本政府に対し、はたして、その受け皿の労働市場は留学生を歓迎しているのか。実際、日本の企業で働いている留学生は期待通りの人材なのであろうか。もし、③政策と実態の間にミスマッチがあるならば、企業は留学生以外に、グローバル社会の新しいニーズに合うような「高度人材」を、どのような属性の人に求めているのか。これらの問題を明らかにすることは、より効率的に必要な外国人材を受け入れることにつながると考えられる。

そこで、本稿は、第1節で、日本政府と産業界が「高度外国人材」の人材像をどのように描くのかについて、公文書、先行研究などを引用しながら考察を試みる。続く第2節では、「高度外国人材の卵」とされる留学生を含む「高度外国人材」の採用の特徴をめぐり、関係の統計と調査、及び2013年に筆者が参加した日本一部上場企業の人事部長9人へのインタビュー調査を通して、その特徴をまとめる。第3節では、筆者が参加した過去5年間に総合職の採用を経験した者に対するアンケート調査の結果を用いて、留学生の採用に対し、①積極的である企業の特徴、②積極的企業とそうでない企業が、それぞれの歓迎する人材像を考察し、そのうえで、③日本の企業が、「高度人材」の特徴ともされるイノベーションをおこし、論理的に相手を説得できる高度の専門知識を持つ人材

*信州大学高等教育研究センター講師

(「イノベーション型人材」, 「ロジカル型人材」と「プロフェッショナル型人材」) を歓迎するかどうかを決める要因について、調査のデータにもとづき、分析を試みる。

1. 「高度外国人材」の定義からみる求められる人材像

(1) 「高度外国人材」の定義

海外では、「高度外国人材」を表す意味として、多く使われているのは、「highly skilled international talent」, 「global talent」, 「global leader」などの言葉であり (Abella, 2006), 国境と国籍に束縛されず、世界中のどこでも活躍できる優れた能力の持つ人材を意味する。また、理工系を中心とする高度な技術の持ち主を高度人材の中核とし、重点的に受入れる国が多い (OECD, 2008) ¹⁾。

日本では、「専門的、技術的分野の外国人労働者」の受入れについて、90年代までは社会と政府による議論がすでに登場したもの²⁾、「高度人材」の用語を明記したのは、経産省の『通商白書2005』が最初とされる。それによると、「定められた範囲内で就労が認められている在留資格である『外交』から『技能』までの16種類を一般に『専門的・技術的分野』と呼ぶが、専門的・技術的分野で就労する外国人のうち、例えば、各国がその専門的な知識や技術の獲得を争うような、より高度な知識や技術を有する外国人労働者を、本白書では『高度人材』と定義する (傍点は引用者)」。外国人の中に、特に優れている専門的・技術的分野の外国人のみを「高度外国人材」と見なし、こうした人材に絞って、政策的に日本に受け入れようとする。

このように、定義はあったものの、まだ抽象的なレベルにとどまっている。実際、実務レベルでは、世界的に優れた能力と業績を持つ「高度外国人材」を多くの外国人の中から峻別するのは決して容易な作業ではない。それで、2009年の高度人材受入推進会議報告書「外国高度人材受入政策の本格的展開を」(2009年5月29日)においては、一步踏み込んだ説明が加えられた。この報告書によると、いわゆる「高度外国人材」とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することができない良質な人材」、「わが国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国の労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義されている。その定義を簡潔にまとめれば、「高度外国人材」とは、日本社会に新風を吹き込むようなイノベーターである。日本が海外から受け入れようとするのは、人口減による人手不足の「代替型」の人材ではなく、日本人のない特質を持つ「補完型」の人材である。

「高度外国人材」が具体的にどのような外国人なのかについて、この報告書は注の中で、以下の3つのタイプを提示した。①すでに実績が証明されており、その業界で著名な人材、②無名ではあるが、実績もあり能力の高さもすでに証明されている人材、③留学生などの高度人材予備軍という3種類を「高度外国人材」と位置付けることができると説明した (高度人材受入推進会議, 2009, p.4)。本来なら、望ましい「高度外国人材」とは、上述の『通商白書2005』で提示された人材像、つまりタイプ①であるはずだが、そのハードルが高すぎるため、むしろタイプ②とタイプ③が現実的であるというある程度の妥協が窺える。

タイプ①、ひいてはタイプ②の「高度外国人材」の受入れを促進するために、日本政府は2012年

5月より高度人材ポイント制度を導入した。学術研究活動、専門・技術活動、経営・管理活動という3つの在留資格の範囲内で、「学歴」、「職歴」、「年収」などの評価のポイントを設け、70点に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与える。さらに2015年5月7日に高度人材ポイント制度の受け皿として、「高度専門職」の在留資格を新設した。欧米の「global talent」「global leader」型の人材を日本にも受け入れたく、日本版の高度人材移民制度を設立した経緯と考えられる。ただし、この「高度人材ポイント制」の推進はなかなか順調に運ばず、認定要件と優遇措置の緩和と新設など、幾度の見直しを経て、2017年4月26日に、「日本版高度外国人材グリーンカード」の制度を新設した。2017年6月9日の「未来投資戦略2017」においては、2020年末までに10,000人、さらに2022年末までに20,000人の高度外国人材認定を目指すという目標が設定されている³⁾。

(2) 「高度外国人材」数の推移

それでは、実際どのくらいの「高度外国人材」が日本で働いているのか。本研究では、2015年の「高度専門職」在留資格の新設までは、「専門的・技術的分野」の在留資格のなかで、大学学歴を必要とする「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「教授」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「教育」、「医療」の在留資格を持つ外国人を「高度外国人材」と見なす。この定義に従うならば、2017年12月末までに、在日の「高度外国人材」は24万人程度あり、長期滞在外国人数の9%にも満たない⁴⁾。

前述したとおり、2015年以降は、日本政府が、最も誘致したい外国人材に「高度専門職」の在留資格を賦与するので、その在留資格数をもって「高度外国人材」数と見ることも可能である。2017年12月までに、「高度専門職」在留資格の外国人は7,668名しかいなくて、タイプ①の「すでに実績が証明されており、その業界で著名な人材」はほんの一握りにすぎない。しかも表1に示されているように、「高度専門職」の外国人の内訳を見てみると、他国と競争して、世界範囲で獲得した優秀な人材という「高度外国人材」の最初の定義と異なり、その大部分はすでに日本の国内で就労経験を持っている外国人である。

表1 「高度専門職」在留資格者数の推移

年度	在留者 (A)	新規入国者 (B)	国内における 資格変更者 (A)-(B)	出国者 (C)	再入国の許可を 得ている出国者 (D)	帰国者・第三国 渡航者 (C)-(D)
2015年	557	136(24%)	421(76%)	2543	2537	6
2016年	3739	229(6%)	3510(94%)	9888	9851	37
2017年	7668	302(4%)	7366(96%)	21548	21434	114

注：1) 「出国者」(C)、「再入国の許可を得ている出国者」(D)数は、該当対象者が複数回出入国することがあるため、在留者数を上回ることとなっている。

2) 「帰国・第三国渡航者」とは、出国してから、帰国か第三国へ渡航し、しばらくの間は、日本に戻る予定のない人と定義する。「出国者」数から「再入国の許可を得ている出国者」を引いた「再入国の許可を得ていない出国者」数を帰国・第三国渡航した人と見なす。

出典：法務局「出入国管理統計」、「在留外国人統計」より筆者作成

表1は、「高度専門職」の在留資格を持つ外国人数の推移を表す内容である。「高度専門職」在留資格が新設された初年度の2015年には、その在留資格の取得者数が557名であり、中に新規に日本に入国したのはわずか136名だけであった。換言すれば、海外から直接スカウトされた「高度専門職」の外国人材は24%のみで、76%（421名）が日本国内ですでに就職していた他の在留資格から変更した外国人だと推測できる。2016年以降は、認定基準の緩和によって、「高度専門職」在留資格の取得者数が急速に増加してきている。ただし、その増加分は、主として国内における資格変更者に集中し、海外からの新規入国者は、絶対数の増加が見られるものの、2017年に「高度専門職」在留資格者総数に占める割合が4%までに激減した。

それと同時に、もう一つ注目すべき現象がある。「高度専門職」の外国人をウェルカム一色の中で、再入国の許可を得ずに、日本から出国した「高度専門職」の外国人が少ないものの、一部存在し、かつその人数が増えている傾向である（2015年度6名、2016年度37名、2017年度114名）。

ここまでの議論はいずれも日本の立場に立って、「国が人材を選ぶ」というシナリオで展開してきた。政策があったとしても、はたして当の本人の「高度外国人材」が日本に来るのだろうか。各国がその獲得を争うような外国人材であるならば、行きたい国の選択肢が豊富にあるはずである。十分な魅力がなければ、その国を選ぶこともないだろう。したがって、グローバル人材をめぐる争奪戦の中で、むしろ「国が人材に選ばれる」と言った方が実態に近いかもしれない。これも表1のように、海外からの新規「高度専門職」の外国人数の増加が伸び悩む一因と推測する。言語、企業文化、生活習慣などの相違によって、多くの高度外国人材が日本の企業を敬遠してしまうのである⁵⁾。

上記の政策と関係統計に対する分析で分かるように、「高度外国人材」政策が設定された当初の意図は、日本国内の人材と異なる特質を持つ優秀な外国人を受入れることを通して、日本経済成長の起爆剤にしたいということにある。換言すれば、日本が求めるのは、同質性よりも、「外国人だから」という異質性と言えよう。しかし、はたして労働市場も同じ目的で外国人を受入れているのだろうか。

2. 企業における「高度外国人材」採用の実態

日本政府は「高度外国人材」及び「高度人材の卵」として留学生の採用を積極的に推進しているのに対し、受入れ皿としての企業は必ずしも彼（女）らを採用するとは限らない。日本学生支援機構（JASSO）の調査によると、2015年、日本で就職を希望する私費外国人留学生（留学生全体の94%を占める）の割合は全体の64%にのぼっているにもかかわらず、進路が明らかになった当年度の留学生の卒業・修了者のうち、日本に就職した人はわずか30%にとどまっている⁶⁾。要するに、日本留学を希望する留学生というインプットが増え、教育機関がその養成に積極的に取り組んでいるものの、アウトプットとしての労働市場は留学生の採用にはなかなか気が進まない。労働市場における留学生の需要と供給のミスマッチ、及び留学生採用に関する政策と労働市場とのミスマッチが一目瞭然である。

ならば、日本企業はどのような目的、またどのように留学生をはじめとする「高度外国人材」を

採っているのか。日本労働政策研究・研修機構が2013年5月31日に実施した「高度外国人材の受入れと活用に関する調査」によると、企業が外国人の高度人材に対し、日本人の高度人材と同様の役割を期待するところが多く（57%）、採用時にも日本人と区別なく採用する（68%）。採用目的は、「国籍に関係なく、優秀な人材を確保するため」が最も多く（52%）、それに次ぐのは「工作上、外国語や外国の状況を理解している人材が必要であったから」（46%）、「必要とする技能や能力を持った人材がたまたま外国人であったから」（38%）などとなっている。似たような調査の結果は、例えば、厚生労働省（2010）調査、DISCO調査（2010～2017）などでも、報告されている。

企業のこのような採用方針は、筆者が2013年に参加した日本企業の人事部長9人を対象にした調査の中でも、頻繁に強調されていた⁷⁾。「何か基準を、例えば外国人留学生だから何か下駄を履かせるとか、日本人だから下駄を履かせるとか、そういうのはないです。同じ土俵に立っていただいて、この方だったらやっていける、そんな感じで採用しています」（運輸業）。また、2012年までに急速に留学生の採用を増やしていた某大手製造会社は、その採用拡大は特別な経営戦略によるものではなく、「はやりですよ。要は日本人の代替として外国人がいたほうがいいねとか。（中略）どうやって育てているかという、全く日本人と同じように育てているわけですよ」と述べた。このように、企業現場での採用目的は、政府が期待した「国内の資本・労働とは補完関係にある」外国人材の採用方針とは真逆であり、日本人を代替する同質の人材を求めていることが実状と言えよう。

これらの採用方針は、一見して外国人、日本人を問わずに、公正に選抜を行っているようだが、日本人と同じように要求されることは、外国人にとって、実はハードルが高い。例えば上記の日本労働政策研究・研修機構の調査では、高度外国人材に現在担当している仕事に必要な日本語能力レベルを聞いたところ、「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が61%、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」が24%となっている。8割以上の外国人材が、日本人と同じかそれに準じる日本語能力が必要だと回答している。前文で例にあげた製造会社も、外国人が日本語が使えないなら、職場から文句が出るので、日本語が必須条件だと紹介した。

一方、上記の日本労働政策・研修機構の調査では、日本企業に務める外国人従業員たちの90%が、「長期雇用を前提としているので安心して働ける」ことを日本企業の魅力と認識している。日本での定着を求める安定志向の外国人が多く、政府が希望したようなアグレッシブな外国人とは言い難い。

かくして、「高度外国人材」の雇用は、実は長期雇用を前提とした「日本型雇用」の中にはめ込まれた存在であり、日本人との同質性に基づく代替雇用というしかない。

上記の調査結果から見れば、多くの日本企業が留学生をはじめとする外国人の採用に対し、決して積極的とは言えない。ただし、積極的に留学生を採用する企業は、そうでない企業と比べ、①どのような特徴を持っているのか。②これらの企業が歓迎する人材像とはなにか。③日本政府が期待するような「高度人材」の特徴とも言えるイノベーションをおこし、論理的に相手を説得できる高度の専門知識を持つ人材（「イノベーション型人材」、「ロジカル型人材」と「プロフェッショナル型人材」）を歓迎するかどうかを決める要因とはなにか。第3節では、上記の課題をめぐり、2014年に実施した新卒採用面接の担当者の調査結果を用いて説明を試みる。

3. 日本企業の外国人留学生の採用

(1) 調査の概要

本稿で使われる「現代日本企業の新卒面接に関する調査」は、2014年10月に調査会社インテージのモニターから、ここ5年間で事務系総合職あるいは技術系総合職の新卒採用面接を担当した経験のある者を抽出し、ウェブで実施したものである。回答者は2,470人である⁸⁾。

この調査は文系大学院研究の一環として設計されたため、留学生の採用に関する項目が限られている。しかし、留学生だけに焦点を絞らなかったことは、逆に留学生の採用を、日本人の学卒者、修士、博士課程などの院卒者、さらに女性といった多様な属性の新卒者と比較することを可能にした。また、事務系総合職については文系の学生、技術系総合職については理系の学生を想定して、それぞれ回答してもらった。なお、この調査は、幹部候補として位置付けられる総合職の採用に対するものなので、「高度人材」の採用に関する調査と読み替えても妥当であろう。

(2) 留学生を積極的に採用する企業の特徴

表2 留学生を積極的に採用する企業の特徴

	事務系総合職(1,576)			技術系総合職(1,531)		
業種	①教育・学習支援業(70)	38%	n.s.	①金融・保険業(41)	39%	n.s.
	②情報通信業(110)	34%		②不動産業(17)	35%	
	③金融・保険業(199)	31%		③サービス業(193)	33%	
	④建設業(83)	29%		④医療・福祉(41)	32%	
	⑤製造業(355)	28%		⑤製造業(588)	30%	
				⑥情報通信業(253)	27%	
企業規模	1-100人(267)	25%	***	1-100人(318)	23%	***
	101-500人(453)	22%		101-500人(430)	32%	
	501-1000人(193)	28%		501-1000人(171)	27%	
	5001人以上(340)	41%		5001-10000人(309)	44%	
勤務先種類	外資系・合併企業(40)	41%	*	外資系・合併企業(63)	49%	**
	日系企業(960)	28%		日系企業(929)	28%	
事業のグローバル展開	力を入れている(799)	38%	***	力を入れている(786)	39%	***
	力を入れない(777)	19%		力を入れない(745)	19%	
海外に事業所	持っている(719)	39%	***	持っている(335)	43%	***
	持っていない(857)	20%		持っていない(302)	25%	

注：*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.1$

「日本の大学に留学した外国人」を「事務系および技術系の総合職として雇いたいと思う人が多いかどうか」を5段階尺度（わからない=0，少ない=1…多い=4）で答えてもらっている。ここは「やや多い+多い」の割合の合計を表す。

表2は「勤務先で留学生を事務・技術総合職として採用したいと思う人が多い」企業の特徴を表した内容である。業種については、有意差は見られないが、参考程度で、そのおおよその傾向を見よう。予想した通り、ITなどの情報通信業、金融・保険業において、事務系、技術系を問わず、留学生を積極的に採用する傾向がある。そのほか、サンプル数が多くないものの、教育・学習支援業においては事務系総合職、不動産業と医療・福祉業においては、技術系総合職として、留学生を積極的に採用する企業が多い。円安効果に加え、「日本再興戦略」で提示された観光立国や医療の国際展開などの戦略と合致した結果である。

企業の規模から言えば、事務系と技術系とともに、企業規模が大きければ大きいほど留学生の採用に対し、積極的な姿勢を示している。特に5,001人規模以上の大企業の4割以上が留学生を採用したいと回答している。また外資系・合併企業、海外に事業所を持っている企業、さらに「事業のグローバル展開に力を入れている企業」がより積極的に留学生を採用する傾向がある。

(3) 歓迎される人材像

表3 留学生を積極的に採用する企業が求める人材像

	Aに近い	外国人留学生の採用	Bに近い			
【事務系総合職】						
タイプⅠ	A)ルーティンとなっている仕事を正確にこなす人材	34%	積極的	66%	n.s.	イノベーション型
	B)仕事のやり方について、抜本的な改革を提案できる人材	37%	消極的	63%		
タイプⅡ	A)空気を読んで、円滑な人間関係を築くことができる人材	48%	積極的	52%	**	ロジカル型
	B)論理的に相手を説得することができる人材	57%	消極的	43%		
タイプⅢ	A)下手に専門性を獲得していない「白無垢の花嫁」状態の人材	46%	積極的	54%	**	プロフェッショナル型
	B)すでに高い専門性を獲得している人材	57%	消極的	43%		
【技術系総合職】						
タイプⅠ	A)すでに扱っている製品をミスなく製造することができる人材	31%	積極的	69%	*	イノベーション型
	B)画期的な技術革新に貢献できる人材	41%	消極的	59%		
タイプⅡ	A)空気を読んで、円滑な人間関係を築くことができる人材	39%	積極的	61%	***	ロジカル型
	B)論理的に相手を説得することができる人材	50%	消極的	50%		
タイプⅢ	A)下手に専門性を獲得していない「白無垢の花嫁」状態の人材	31%	積極的	69%	n.s.	プロフェッショナル型
	B)すでに高い専門性を獲得している人材	36%	消極的	64%		

注：*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.1$

- 「あなたの勤務先では、どのような事務系（技術系）総合職人材が歓迎されると考えていますか」という設問に対する回答。
- 「あなたの勤務先の事務系（技術系）総合職人材として雇いたいと思う人が多いか、それとも少ないか」とい5段階尺度の中で（わからない=0、少ない=1…多い=4）、「3+4」の回答の合計を「外国人留学生の採用が積極的である」（事務系総合職：450人、技術系総合職：445人）とする。「1+2」の回答の合計を「外国人留学生の採用が消極的である」（事務系総合職：994人、技術系総合職：958人）とする。

表3は、事務系・技術系総合職の採用にあたって、歓迎する人材タイプについて、留学生の受入れが積極的である企業と、消極的である企業に分け、それぞれ聞いた結果を示した内容である。3つの視点から、対照的な2つの歓迎する人材像を提示し、企業が望ましいと考える人材のタイプを4段階尺度で選択してもらう。Aはいわゆる伝統的な日本企業の人材像であるのに対し、Bはそれと対照となる外資系企業の人材像を示した内容である。人材タイプⅠを除き、事務系および技術系の総合職においては、タイプⅡとタイプⅢはいずれも同じ質問項目である。ここでは、歓迎する人材タイプをBに近い内容にもとづき、タイプⅠを「イノベーション型」、タイプⅡを「ロジカル型」、そしてタイプⅢを「プロフェッショナル型」と名付ける。

「イノベーション型」人材の採用に関しては、事務系総合職の場合は、統計的に有意性が見られていない。技術系専門職の場合は、留学生を積極的に採用する企業の方が、「画期的な技術革新に貢献できる人材」をより求めている。

「ロジカル型」人材の採用に関しては、留学生を積極的に総合職として採用する企業は、論理的に相手を説得することを得意とする人材を好んでいるのに対し、留学生の採用に消極的である企業

は、論理性よりも、「空気を読んで、円滑な人間関係」の人材が望ましい。このことは事務系と技術系総合職採用の両方に共通して見られる。「高度外国人材」や留学生の採用に関する調査では、企業が最も重視する能力として、常に1位として挙げられるのは、「コミュニケーション能力」である。その「コミュニケーション能力」の詳細な中身について、ほとんどの調査では言及がなかったが、場の空気を敏感に察知して、繊細な気配りができ、周りの日本人と溶け込むことを指すのが多いと推測できる。日本人だからできる「以心伝心」や「腹芸」というコミュニケーションは、留学生にとって到底無理なので、留学生の採用を敬遠してしまうのであろう。

「プロフェッショナル型」人材の採用について見てみよう。事務系総合職の採用に関して、留学生を積極的に採用する企業は、すでに高い専門性を持っている人材を好んでいるのに対し、そうでない企業は、在学中の専門よりも、むしろ「白無垢の花嫁」のように、企業のニーズに合うような訓練可能性 (trainability) の高い人材の方が望ましい。ただ、技術系総合職の採用に関しては、統計的には有意ではない。留学生の採用に積極的であろうかどうかとは関係せずに、専門性の高い人材を歓迎していると7割弱の回答がある。そもそも技術系の仕事は、「プロフェッショナル型」のポストが多いから、納得の行く結果と言える。

表4 専門と関連のあるポスト数

	留学生の採用	おおいにある	ややある	あまりない	ほとんどない
事務系総合職 (1576)**	積極的	6%	43%	40%	11%
	消極的	4%	26%	45%	25%
技術系総合職 (1531)**	積極的	16%	49%	29%	6%
	消極的	14%	38%	37%	12%

注：**p<0.001

実際、表4のように、「採用時に大学(院)で学ぶ専門との関連性が見えやすいポストが多いかどうか」を聞いたところ、事務系総合職に関しては、留学生の採用に積極的である企業は49% (おおいにある+ややある)、消極的な企業は30%、技術系総合職に関しては、留学生の採用に積極的である企業は65%、消極的な企業は35%が多いと回答している。言い換えれば、留学生の採用に積極的である企業の中に、専門スキルを活かして、職務や勤務場所を絞り込むことができるいわゆるジョブ型の雇用が多い。逆に、留学生の採用に消極的である企業は、社内において専門と関連するポストの設置が少ないうえ、表3の結果で示されたように、自己主張よりも、周囲にうまく同調できる人材を求め、日本的なメンバーシップ型の企業の特徴が読み取れる。

以上のように、留学生の受入れに消極的である企業と比べ、受入れに積極的である企業は、伝統の日本的組織原理を超え、諸外国を相手に競争するために、倫理的相手を説得する「ロジカル型」人材を好んでいる傾向が強い。専門不問の傾向が強い事務系の総合職の採用においても、専門性にとづき、「プロフェッショナル型」人材を採用する特徴がある。さらに、技術系総合職の採用においては、専門知識と技術以外に、技術革新に貢献できるような「イノベーション型」人材の採用にも積極的な姿勢を示している。

一方、第2節で指摘したように、いままでの留学生、高度人材採用に関する企業調査で明らかにしたように、日本の大部分の企業は、異質性よりも、日本人と同じような特質を留学生にも求め、「代

替型」の人材を採用する傾向が強い。ならば、上記のような「イノベーション型」、「ロジカル型」、「プロフェッショナル型」といった「高度人材」を歓迎する企業は、どのような特徴を持っているのか。こうした人材について、旧帝大・慶応出身のトップ大学の学卒、院卒など、具体的にどのような属性の卒業生と想定しているのか。次節ではアンケート調査を通してこの問題を明らかにする。

(4) 「イノベーション型」、「ロジカル型」、「プロフェッショナル型」人材を歓迎することの規定要因

ここでは、表3で示されたように、歓迎する人材像がBに近いとの回答、つまりを「イノベーション型」人材、「ロジカル型」人材、「プロフェッショナル型」人材を歓迎するかどうかについてダミー変数を作り、従属変数にする（歓迎する=1、歓迎しない=0）。

独立変数については、下記の3つのカテゴリの変数を作成した。「事業のグローバル展開に力を入れている」かどうかに応じて、日系企業でグローバル展開をしている企業を「日系グローバル」、日系企業でグローバル展開をしていない企業を「日系非グローバル」、さらに外資系・合併企業でグローバル展開をしている企業を「外資系・合併グローバル」という3つの変数を用いて検討する⁹⁾。ここでは日系非グローバル企業を基準にする。企業規模は、「1~100人」の企業を基準にする。さらに、雇いたい人材の中に、「東大や京大、早慶など、トップ大学の学生」、「女子学生」、「修士課程の学生」、「博士課程の学生」、及び「日本の大学に留学した外国人」が多いという回答を1にして、5つのダミー変数を作成した。この分析では、「トップ大学の学生」を基準にする。

「イノベーション型」人材、「ロジカル型」人材、「プロフェッショナル型」人材を歓迎するかどうかを事務系総合職と技術系総合職に分けて、それぞれロジスティック分析を行った結果、以下の結果が得られる。

技術系総合職においての「ロジカル型」人材を除き、グローバル事業を展開する企業がいずれも上記のような三のタイプの高度人材を歓迎している。また、大企業であればあるほど、「イノベーション型」人材、「ロジカル型」人材を好んでいる傾向があるが、「プロフェッショナル型」の人材を歓迎することが有意に高いわけではない。中小企業であっても、専門性の強い人材を歓迎していると解釈できる。

注目すべきなのは、雇いたい人材の属性別で、歓迎する人材のタイプがかなり異なることである。

ここで用いた女性、修士、博士、外国人という属性は、いわゆる近年企業のダイバーシティとされる人材と考えられる。

事務系総合職に関しては、「イノベーション型」人材を歓迎する企業は、「プロフェッショナル型」人材を歓迎する企業と比べ、雇いたい人材のタイプが真つ反対である。「イノベーション型」人材を歓迎する企業は、トップ大学の学部生よりも、女子学生を積極的に採用しようとするのに対し、文系の博士課程の学生の採用には消極的である。それに対し、「プロフェッショナル型」人材を歓迎する企業は、女子学生ではなく、文系博士を雇いたい特徴がある。言い換えれば、女性は、新しいアイデアを生み出す能力を持つだろうが、高い専門性は期待できない。そして、文系博士は、専門性が高いにもかかわらず、枠に嵌れやすく、抜本的な改革を提案できないという固いイメージ

が読み取れる。一方、留学生を採用したい企業は、周囲との同調ではなく、「ロジカル型」人材をより歓迎する。

表5 「イノベーション型」、「ロジカル型」、「プロフェッショナル型」人材を歓迎することの規定要因

	イノベーション型		ロジカル型		プロフェッショナル型	
	事務系総合職	技術系総合職	事務系総合職	技術系総合職	事務系総合職	技術系総合職
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
企業類型(基準:日系非グローバル)						
日系グローバルダミー	0.268**	0.708**	0.237*		0.426***	
外資系・合併企業グローバルダミー		0.676*	1.224***		0.663*	0.864*
企業規模(基準:1~100人)						
100~500人				0.685*		
501~1000人				0.421***		
1001~5000人	0.497***		0.308**	0.421***		
5001人~	0.479**	0.342*	0.728***	0.639***		
雇いたい人材(基準:トップ大学の学生)						
女子ダミー	0.375***			0.430**	-0.360**	-0.253*
修士ダミー(事務:文系, 技術:理系)		0.672***				0.554***
博士ダミー(事務:文系, 技術:理系)	-0.337**				0.281**	
外国人留学生ダミー			0.250*	0.247*		
定数	1.122*	-0.361***	-0.799***	-0.629*	-0.402***	0.178***
カイ2乗	54.250***	116.936***	54.389**	63.897***	50.229***	51.920***
-2 対数尤度	1989.332 ^a	1901.198 ^a	2115.339 ^a	2052.113 ^a	2114.258 ^a	1908.357 ^a
Nagelkerke R2 乗	0.407	0.101	0.339	0.55	0.421	0.463
N	1565	1521	1565	1521	1565	1521

注:***p<0.001, **p<0.01, *p<0.1

技術系総合職に関しては、事務系と同様に、留学生の採用は、「イノベーション型」人材と「プロフェッショナル型」人材を求めるのではなく、「ロジカル型」人材を歓迎する傾向が見られる。修士課程修了者を多く採用したい企業の方が、「イノベーション型」、「ロジカル型」人材、「プロフェッショナル型」人材を求める傾向が強い。博士課程修了者を採用することは、特に上記のような人材を求めることとは関係がないらしい。おそらく、技術総合職の人材として、修士までが最も使いやすく、就職後の更なる専門性の向上は、大学院の博士課程にはすでに期待できず、企業内のOJTで十分対応できるというのが大方の企業の考え方であろう。

この部分の分析では、「ロジカル型」人材を歓迎する企業を除き、「イノベーション型」と「プロフェッショナル型」人材を歓迎する企業は、留学生を採用したいことと有意な関係は見出されていない。一方、「ロジカル型」人材を歓迎する企業は、周囲と同調せず、自己主張ができることを容認できるとの解釈もできる。そして、表5の分析からは、いくつかのステレオタイプの人材像も見られている。女性は革新的なアイデアをもたらすことを期待できても、専門性が足りない。博士課程の学生は専門性が強いものの、柔軟性に若干欠けるため、イノベーターにはなれない。技術系総合職なら修士が最も適切な人材である。

4. おわりに—「高度外国人材」という虚像

本稿は、日本政府が力を入れている留学生をはじめとする「高度外国人材」受入れの理念と実態をめぐり、関係政策、統計調査、及び筆者が参加した独自の調査結果を用いて分析した結果、その

両者の間に大きなミスマッチが存在していることを明らかにした。

①「高度外国人材」に対する定義が極めて曖昧であると言わざるを得ない。日本政府は、世界各国が争うようなトップの専門人材、日本社会に新風を吹き込むような日本人と異なる能力と特質の持ち主を「高度外国人材」として受け入れたいという期待が強い。しかし、政府の熱い期待とは裏腹に、望ましいとされる外国人材がほんの一握りにすぎず、その大半はすでに日本に就職した日本人と同様な仕事に従事する「普通の外国人」である。

②実態が政策と大きく乖離したのは、日本の企業が人材採用にあたって、専門的知識・能力に重きを置かず、むしろ周囲の日本人と同調できるかどうかというコミュニケーション能力の有無が大きく問われるからである。日本語能力や、日本の文化と慣習を知ることが必須となるため、日本の外からやってきた者にとってはハードルが高い。

ただ、留学生の採用に積極的である企業は、改革と革新をもたらし、論理的に自己主張ができる高度な専門知識を持つような「高度人材」を好んで採用する傾向があり、日本の労働市場の変化の兆しを見せている。

③一方、実際、日本の企業が「高度人材」とする人物は、女性、博士課程、さらに外国人というダイバーシティの人材ではなく、依然として日本人、男性、修士という伝統的人材のようである。この意味で、留学生が「高度外国人材（の卵）」であるという見方は、虚像と言わざるを得ない。

虚像だからといって、留学生や外国人材の受入れが大切ではないと言いたいわけではない。むしろ、留学生や外国人材の受入れを一層拡大すべきである。虚像を実像に変えるためには、政策的には、実態と合うような現実的な評価基準を設定することが大事である。例えば、企業は、日本人と同様な基準ではなく、外国人の特質にあうような評価基準を定めることが考えられる。ここの合理的な評価基準とは、国際人材の流動が活発になりつつあるなか、外から日本のルールに合わせてもらうだけでなく、日本内部も外に応じて、調整を行うことを主張したい。また、こうした規則や評価基準の調整は、留学生などの外国人労働者に限らず、女性や大学院卒などの日本企業のマジョリティ労働者に対するステレオタイプの人材観の変革も含まれている。

もう一点強調したいのは、即戦力のある「高度外国人材」を海外から直接獲得するのは、確かに簡捷な手段ではあるが、日本社会の慣習と企業文化への適応の難しさが問題となって、せっかく受け入れた人材がなかなか日本に定着できない。その意味では、日本の内部から留学生などの「高度外国人材の卵」を育てることが最も確実、かつ効果の高い方法と言えよう。

【注】

- 1) 例えば、OECDの2008年の報告書“The Global Competition for Talent: The Mobility of Highly Skilled.”においては、「高度外国人材、とりわけ科学研究者、エンジニア、IT人材などのような科学技術分野の人材（human resources in science and technology）の受入れは、大部分のOECD国の重要な政策事項となっている」と指摘した。
- 2) 1999年8月に発表された「第9次雇用対策基本計画—今後の労働市場・働き方の展望と対策の方

- 向」の閣議決定においては、単純労働者の受入れを慎重に対応すべきと主張する一方、鈍化した日本経済の新たな突破口として、「我が国の企業、研究機関等においては、世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる専門的、技術的分野の外国人労働者に対するニーズが一層高まって」おり、その受入れを積極的に推進すべきだという課題を提起した。
- 3) 法務省・厚生労働省・経済産業省（2017）「高度外国人材の受入れ・就労状況」未来投資会議構造改革徹底推進会合（2017年12月13日）「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合（雇用・人材）（第2回）配布資料。（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/dai2/siryou4.pdf>）<2018年8月18日アクセス>。
 - 4) 入国管理局「在留外国人管理統計」2017年12月末。
 - 5) 例えば、株式会社ディスコや独立法人労働政策研究・研修機構の関係調査では、いずれもその原因を指摘した。
 - 6) 独立法人・日本学生支援機構（2016）「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査概要」。（https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afiedfile/2016/12/02/ryujchosa27p00.pdf）<2018年8月18日アクセス>。
 - 7) 2013年の7月～8月に、日本の一部上場企業9社の人事部長を対象に、文系大学院生をはじめとする新卒者採用について、ヒアリング調査を実施した。調査会社の内訳は、建設業1社、製造業4社、保険・金融・証券3社、運輸1社となっている。
 - 8) 本調査は科学研究費助成事業 基盤研究（B）「社会人大学院修了者はなぜ評価されないのか一院生・大学院教育・労働市場のトリレンマ 研究」（研究代表者：吉田文）の一環として行われたものである。
 - 9) 表2の「勤務先企業種類」と「事業のグローバル展開」という2項目を合わせて作った変数である。外資系・合併非グローバルの企業は0.7%しかないので、ここの分析から外した。

【参考文献】

- 明石純一（2010）「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—」五十嵐泰正編『労働再審 2—越境する労働と＜移民＞』大月書店、51-78頁。
- 井口泰（2015）「東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策」『社会政策』第7巻第2号、9-26頁。
- 井口泰（2017）「外国人労働者問題と社会政策—現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』第8巻1号、8-28頁。
- 五十嵐泰正・明石純一・駒井洋（2015）『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店。
- 狩野史子（2014）「グローバル化の中で期待される高度外国人材の活用」『FRI コンサルティング最前線』Vol.6、68-73頁。
- 株式会社ディスコ（DISCO）（2010～2015年）「外国人留学生の採用に関する企業調査」。
- 株式会社ディスコ（DISCO）（2016～2017）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」。

- (https://www.disc.co.jp/research_archive_category/company/?data=2018) <2018年8月18日アクセス>。
グローバル人材育成推進会議 (2011) 「グローバル人材推進会議中間まとめ」。http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf <2018年8月18日アクセス>。
厚生労働省 (2010) 「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html>) <2018年8月18日アクセス>。
高度人材受入推進会議 (2009) 「外国高度人材受入政策の本格的展開を (報告書)」(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>) <2018年8月18日アクセス>。
西川清行 (2014) 「外国人労働者と企業—『高度人材』を中心に—」『経営学論集』 Vol54, No.1-2, 16-36頁。
日本経団連産業第一本部 (2009) 「外国人材受入に関するアンケート調査結果」(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dai2/siryou2-1_1.pdf) <2018年8月18日アクセス>。
濱中淳子 (2015) 「大学院改革の隘路—批判の背後にある企業人の未経験—」『高等教育研究』第18集, 69-87頁。
福嶋美佐子 (2016) 「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」法政大学大学院公共政策研究科『公共政策志林』第4号, 155-173頁。
福嶋美佐子 (2017) 「『才能をめぐるグローバル競争』時代における日本の留学生政策」『公共政策志林』第5号, 165-179頁。
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。
守屋貴司 (2018) 「日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題—日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから—」『社会政策』第8巻第1号, 29-44頁。
吉田文 (2014) 「『グローバル人材の育成』と日本の大学教育」『教育学研究』第81集, 第2号, 28-39頁。
吉田文 (2015) 「第11章 グローバル人材の育成をめぐる企業と大学とのギャップ—伝統への固執か、グローバル化への適応過程か」五十嵐泰正・明石純一・駒井洋編 (2015) 『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 206-221頁。
労働政策研究・研修機構 (2007) 「外国人留学生の採用に関する調査」(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2008/documents/042/042.pdf>) <2018年8月18日アクセス>。
労働政策研究・研修機構 (2008) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2009/documents/057.pdf>) <2018年8月18日アクセス>。
労働政策研究・研修機構 (2013) 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf>) <2018年8月18日アクセス>。
Abella, M.(2006). Global Competition for skilled Workers and Consequences. In C.kuptsch & E.F.Pang(Eds.), *Competing for Global Talent* (pp.11-32). Geneva: International Institute for Labour Studies.
OECD (2008). *The Global Competition for Talent: The Mobility of Highly Skilled*. OECD Publishing.

A Study on Recruiting Foreign Students in Japanese Companies: A False Image of Highly Skilled Talent

Min LI*

In order to boost Japan's global competitiveness and revitalize the economy, the Japanese government has promulgated a package of policies to attract highly skilled international students. International students are usually called as "highly skilled international talent," or "globally minded human resources" in many official documents, despite a lack of evidence to show whether this definition is accurate or not. So-called "highly skilled international talent" is defined as "high quality talented [people] who are complementary to the domestic labor force." They are expected to "bring about innovation to domestic industry, [and] improve efficiency of the labor market by exchanging views and experience with Japanese."

However, contrary to the government's vision, most of Japanese employers are very negative towards foreign students' recruitment. Many surveys show that only those who have a high level of Japanese language proficiency and fit well with Japan's corporate culture can successfully land a job. Meanwhile, many foreign employees who choose to work in Japanese companies mainly do so for the purpose of acquiring life stability. Therefore, not only Japanese companies set low expectations about the innovation of foreign employees, but also the foreign employees are far from being the innovative labor force that the Japanese government had expected.

Based on a survey on the recruitment of new graduates conducted in October, 2014, this study found out that new industries, large enterprises, companies which attach great attention to globalization, and companies with overseas offices tend to recruit international students. These fields that tend to recruit international students emphasize specialization as well as innovation.

The Japanese government identified "skilled professionals," including the "logical human capital" and "innovative human capital" as the ideal type of human capital that had expected to attract to stay at Japanese companies. The author found that while not necessarily international students, the ideal type of human capital is as follows: male, undergraduate student, or graduate students with master's degree. Thus, it is important to re-evaluate the stereotyped images about international students and ideal human capital, and try to employ females, graduate students in humanities and post doctors etc., through a fairer evaluative process.

* Lecturer, Research Center for Higher Education, Shinshu University