

中国のデジタル理工系人材を受け入れるために

IT人材・デジタル人材は世界的な獲得競争が続いており、新卒のデジタル人材に1000万程度の給与を出すという日本の大手電機メーカーやITのスタートアップ企業も出てきている。国内では取れない専門性を持った人材を海外から既存の給与水準の枠を超えてでも直接採用するということだ。

大手企業や知名度のあるIT企業はこうして留学生を含め海外からも人材をグローバル採用していく方向性があるが、日本の中小企業はどうすればよいのか。中国、ベトナム、インドネシア、インドなどからの人材誘致が考えられるが、例えば中国においても国内の人材需要が高いため、今後は対象国の人材にいかにか日本や日本の地方および中小企業の良さをPRしていくかが課題となる。



一方、同じ理工系人材でも、機械・電機などものづくりに関わる専攻については様子が異なる。中国には国が認定する重点大学と呼ばれる大学がある。中国では大学数や大学生数が急増していることもあり、清華大学をはじめこうしたステータスの高い一部の大学の大学生以外は、一般的に就職が厳しい状況である。そもそも中国では日本と違い新卒一括採用がないため、企業が毎年新卒の学生を採用するという計画がな

いことが多い。そのため、応募者が希望するポストに空きがあり、技術や専門性、関連する分野でのインターンでの経験などがないと採用されるのが難しい。機械・電機系は、IT系と比べて給与や職場環境面で見劣りすることもあり、将来のキャリアアップなどを考えて、製造技術も学べる日本で働きたいとする学生も出てきている。

例えば、私がよく訪れる大連など東北三省については、中国の他地域と比較して経済成長の落ち込みなどもあり、給与や待遇面からも域内での就職ではなく上海や広州など南方に職を求めめるケースも多い。こうした新卒学生の一部には卒業後日本で働くことが選択肢に入ってきている。

日本の中小企業としても、ITはもちろんだが、ものづくりに関わる技術や専門性を持った人材は貴重な人材であるため、最近では海外からの採用を視野に入れる企業も徐々に増えている。お互いの根本的なニーズはマッチしているのだが、課題は受け入れ側の目的明確化や体制改善である。外国人材を求める際に日本人と同等の日本語力や日本語検定の1級・2級以上を求める企業が多いが、特に理工系人材にとってはこれが大きな障壁になる。まずは実際に外国人材をどの業務の担当にしたいのかを明確にし、その業務にどの程度の日本語力が必要かを洗い出す必要がある。その上で、受け入れ時の体制としては、日本語の研修を継続的に実施したり、日本人社員側もやさしい日本語を話すような取り組みを行うなどが肝要だ。

最近の世界的なコロナウイルスの影響で、当面は海外からの人材流入に大きな制限がかかるだろう。しかし、今回のことで逆にこれだけ多くの人材が世界的に瞬時に移動していることも明らかに

なったといえる。正常時に戻った時に備えるために、外国人材の日本語力が高まるのを待つのか、企業の意識や体制を変えていくのか、一つの考える機会になることを願う。

(九門 大士・アジア研究所教授)

＊ 研究所だより ＊

アジア研究所紀要(第46号)

本号では下記4本の論文が掲載されています。
 'Success Factors of Participatory Irrigation Management in Japan'(角田宇子)、「中国人大学生のキャリア意識と中国の大学に求められるキャリア教育」(九門大士)、「日本企業の中国越境EC市場への参入」(呉淑儀サリ)、「中国『辺境』の地域経済と企業」(西澤正樹)。過年度も含め、紀要はアジア研究所HPでの閲覧が可能です。p. <https://www.asia-u.ac.jp/laboratory/analysis/>

アジア研究所プロジェクト研究会

アジア研究所では、学内外の専門家からなるプロジェクト研究会を設置しています。現在、「習近平政権の着地点Ⅲ」(代表者遊川和郎教授)、「南北対話の拡大と経済交流」(代表者奥田聡教授)、「アジアの高度外国人材等の受け入れと日本の取組み」(代表者九門大士教授)、「新たな国際経済環境とASEANおよび各国の課題」(代表者大泉啓一郎教授)が進行中です。成果報告書は、随時Webで公開される予定です。

第40回公開講座 秋以降に延期

毎年6月開催のアジア研究所公開講座につきまして、今年も「変わるSEANと、日本」を統一テーマに準備をしておりますが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、開催を秋以降に延期いたします。なお、延期後の詳細は開催2カ月前を目途にEメールでお知らせいたします。ご期待ください。