

日中人材交流に関する提言：参考資料

議論（意見等）の整理

まえがき

過去 2 回開催の日中人材交流ワークショップ、つまり

(1) 第 1 回：テーマ「日中人材交流の現状と課題について」

(2006 年 6 月 22 日 於：東京)

(2) 第 2 回：テーマ「日中イノベーション人材の育成と交流について

- その課題と解決への道 - 」

(2007 年 3 月 7 日 於：北京)

において、日中の有識者等のもとで議論・検討されてきた日中間の人材交流に関する課題や問題点及び意見等を整理した。

これらのまとめは、今回のワークショップの議論及び今後の日中間人材交流のあり方を議論するうえでの材料となるばかりでなく、顕在化した問題点・改善点、意見等をデータとして継続して蓄積し、又共有化することによって、将来に向けての具体的な問題解決・提言等に資することが出来るものと確信している。

なお、整理方法は、以下のとおり、

日本側の視点 中国側の視点 両国共通の視点 に分け、次に、
、
、
をそれぞれ「産」、「学」、「官」の関連事項として分類整理した。

(事務局)

・中国側の視点

(1) 「学」関連

- ・米国は大学教授が研究費から中国人学生に奨学金を出すことができずすぐに決められるが、日本は奨学金の件数も小さくまた手続きも柔軟でない。そのため、米国の大学で奨学金が出ると決まると、米国に行くことに決めてしまう。日本は too late, too little である。
- ・欧米や香港の大学は、中国の重点大学の優秀な学生を確保するために、重点大学に奨学金を割り当てている。最近では、中国の重点高校の学生を青田買いするようになってきている。
- ・清華大学のホームページで、日本留学の情報を調べようとしても、なかなか見つけられないので、学生が留学先として日本を選択する意欲が湧かない。
- ・日本に留学生が来にくいのは、大学の授業が日本語のため、日本語能力を中国人学生に要求しているからであり、さらに授業を英語でやっていないこと

も原因である。

- ・日本に留学し、アカデミックポストを得たあと、中国に帰国したものは多いが、フォローアップがされていない。人的ネットワークの形成が必要だ。
- ・日本の大学は法人化して、留学生をスカウトしようという意識が芽生えてきたのが、事務所設立ラッシュにつながっているのではないか。
- ・日本では 8 万人の中国人留学生が学んでいるが、日本企業との接点がないため、国として一貫した政策が実施されているようには見えない。ドイツ等はフォローアップシステムがしっかりしているが、一方、日本に留学しても、その後のフォローが見えないため、中国人は日本留学を敬遠してしまう傾向にある。
- ・日本留学には入管の大きな壁があるため、トップ 20% の優秀な人材以外の志が低く、日本語ができない中国人が日本にやってきて、問題を起こし、それが入管の審査を一層厳しくするという悪循環に陥っている。日本は、優秀な人材を入国させる制度を作っていくべきではないか。
- ・優秀な人材であれば、現地の特定の法人に連絡すれば、すぐにビザが発出されるという仕組みを政策的に作っていくべきである。
- ・中国政府からみると、優秀な人材の育成には多大な財政負担をしているので、米国や日本に流出してしまうことは大きな問題である。日本のメリットのみではダメで、視野を広くして考えなければならない。
- ・日本留学の障害は、外国人共通のものとして、言語、社会生活、経済（特に物価）、入国手続き 留学におけるものとして、情報（日本の大学の PR 不足）入試（中国では行われていない）入学手続きが複雑だ（国費は簡単だが）生活面では、言語、生活習慣、宗教、学資・アルバイト 不法滞在として、期待と現実のミスマッチ、学資不足、当初から不法滞在目的、などがある。
- ・日本留学の魅力が明らかでないことがある。それは教育面と卒業後のキャリアパスが明確でないためだ。
- ・北京大、清華大の学生は、英語圏しか留学しない。米国などは年間 1 万ドルの奨学金を提示して、早めに留学生を確保する。したがって、日本には就学生がたくさんやってくる。就学生の多くは中国で大学に行けないので、日本で学費を稼ぎながら大学に進学できることをメリットと考えている。
- ・中国における留日学生の評判は、英語が出来ない 控えめで損をしている 謙虚でよく仕事をする、といったものである。
- ・日本が中国に出す研究費に留日学生を関与させた方がよい。（時々、全く日本に関係なかった学者が研究費をもらっている）
- ・大学間の教員交換をやってほしい。これは、立場を変えて物事を考えることに役立つ。単独の中国人や日本人の行動を「中国人とは」「日本人とは」

とカテゴライズしない方がよい。

- ・日本には 65 万人の中国人と中国系人がいる。そのうち 10 万人が帰化している。また、5 万人が老華僑で 60 万人が新華僑だ。これらの中国人の中で優秀な人材確保をするには、留日学生を人材として活用する必要がある。例えば、日本学士院や学術会議のメンバーになれる制度が必要だ。全米科学アカデミー、英国ロイヤルソサエティなどなどのメンバーに多数の若い中国人がなっている。
- ・中国人留学生等の人材確保と育成に当たって、一つは留学生の受入のシステム化、柔軟化、情報化を行う必要である。例えば、国費留学生の堅持研究開発プロジェクトに直結した人材の受入れ（欧米はやっている）中国にいる学生に直接適用できる奨学金制度 明確な目的を持つ留学生の受入、などである。
もう一つは人材育成の協働事業として、日中共同大学院システム（ジョイント大学院） 海外分校 などの設置が必要である。
- ・人的ネットワークの拠点構築には、在日の留日学生を信用して活用すること 帰国した留日学生の状況把握と支援策を考えること 大規模あるいは戦略的プロジェクトにおいて留日学生に活躍の場を与えること 一度帰国して就職しても、その後日本の旧職に戻るシステム（米国には、このようなシステムがある）を作り、その人達を活用する、などの方策が必要である。
- ・日本のポスドク制度は、中国国内で大きな評価を得ている。日本人が中国で、中国人が日本でポスドクを自由に採用出来ればよい。ポスドクの人々は年齢が高く、感情も安定している。（問題が少ない）
- ・清華大学経済管理学院の外国人留学生は、ほとんど韓国人だ。日本人をもっと多く中国に留学させたらどうか。
- ・中国では、現在大学定員が 550 万人になったが、同世代人口の約 4 分の 1 に達した。これらの世代に日本留学を勧めても、文化や言語の問題で行きたがらない。

(2)「産」関連

- ・中国人の視点でみると、欧米と比較して、中国国内の日系企業の幹部になりにくいという不満が多い。
- ・日本留学帰国後の将来性を考えると、学生は躊躇しがちだ。日本はアフターケアが悪い。米国の場合、中国国内の米系企業のトップ又は次席を米国帰りの中国人がやっているケースが多いので、未来像を描きやすい。米国帰り留学生のトップマネジメントクラブもある。

- ・中国は、半導体や ICT やソフトウェアの重点分野で世界を見据えた戦略を展開している。日本側も中国のそのような戦略を理解することが大切である。
- ・リストラされた日本人技術者は、中国で即戦力として活かされる道は多い。
- ・中国人はチームワークが弱い。日本から企業文化を輸入して強化できる。日本社会の理解が必要だ。
- ・日本企業の人事管理は「あひる型」で、ゆるい契約で柵を作っておけば飛べないから逃げ出せない。中国企業は「にわとり型」で、厳しい柵を作っておかないと、ある程度飛ぶことが出来るから逃げ出してしまふ。
- ・中国人技術者の転職問題は、いわゆるジョブホッピングである。中国では、欧米企業のように低レベルと高レベル技術者の給与差が大きい。日本企業は給与差が小さいので、技術者が低レベルにある間は止まるが、研修を受けて高レベルに移行すると欧米や中国企業に転職する。日本企業は、一つのキャリアステップに使われている。日本企業は、研修を人材開発投資と考えるが、中国人は自分自身の努力があつて会社に貢献できるようになったと考え、簡単に転職する。
- ・日本企業の人材（人事）交流のパターンは、中国技術者を日本企業に派遣する。日本向けシステム開発のため、日本人管理者を中国に派遣させる。日本のソフトを中国で販売するため、日本人を中国に駐在させる、などがある。
- ・中国人と日本人との雇用・労働観念が違う。例えば、中国人は環境変化を喜び、海外に出かけることを歓迎するが、日本人はあまり出かけたがらない。中国の高級技術者は、日本に行きたがらない。というのは、日本企業は研究開発を外国人にあまりやらせたがらないからだ。中国人でまじめな人は日本企業でやって行けるが、能力給制度でないので辞めてしまふ。よって、日本へは中・低レベル技術者の派遣が多い。日本には外国人に対する仕事環境上の制約がある。例えば、外国人にはインターネット接続を認めないなどがそれである。この種の犯罪が起こったことがないのに制約がかかるので、高レベル技術者は特に嫌がる。
- ・日本の奨学金の額が少ないのが問題のように受け止められているが、1ヶ月30万円ならば優秀な人材を確保できるだろう。むしろ、修了時に日本企業に入社できてトップに昇進できる、というインセンティブがあれば奨学金の多寡はあまり問題ではない。

(3)「官」関連

- ・中国国家留学基金は、国費で国内から海外、海外から国内の留学・派遣業務を行ってきた。1996年～2005年の間に、約27,000人が国内から海外に留学・

派遣され、約 97%が帰国している。過去 10 年間に、211 工程や 985 工程といった大学のレベルアップを図るプロジェクトで、教員 5,000 人、研究生 5,000 人を海外に送ってイノベーション人材育成に貢献した。

- ・中国科学院の中医研究院に属する者だが、JST の対中協力は西洋医学が多い。中国医学（漢方）に関して協力プロジェクトを設定できないか。例えば、中医研究院にセンターを設立するなど。がん治療やアトピー治療など中医（漢方）の活動分野が広がっている。
- ・中国「イノベーションの新政策」(64 号文件)では、研究開発への財政支出が毎年 19.6%増加し、2006 年の GDP に対する R&D 支出比率は、1.4%を超えた。人材開発に当たって、高レベルの人材開発実施、企業の人材育成とイノベーション人材採用を支援、農村での科学技術を実用化できる人材育成、海外から優れた人材を招聘する。

・日本側の視点

(1)「学」関連

- ・中国は急速に科学技術力を付けつつあるが、優秀な中国人の科学技術人材が米国に流れ、日本の大学、研究所、企業に惹きつける力が弱くなりつつある。
- ・日本の大学や研究所などの事務所が中国で多々設立されているが、横の連携が弱いため存在感が弱い。
- ・東大の先端研は、企業から資金を出してもらって留学生や研修生を受け入れている。
- ・中国は学生を海外に送り出す資金を充実しつつあるが、日本の実力やメリットが余り知られておらず、かつ正当に評価されていないため、日本留学希望者が少ないのではないか。
- ・日本の留学政策と民間企業での人材活用策が一貫しておらず、政策のすり合わせをしないと国としての力が発揮できない。
- ・留学生に対する社会的環境を整えるには、中国人子弟の教育で、中華学校の設立などを考える必要があるのではないか。また、日本社会での受入は、中国への脅威感を払拭し、本当に中国人と付き合う気持ちが大切だ。
- ・日中間の大学院設立計画は、例えば、深圳のバーチャル大学などがある。段階的にやって行くべきだ。単位互換認定の拡大 施設を作ってスクーリングを実施するなどが考えられる。
- ・日本では、1990 年代に大学進学率が 40%を超えた。大学は、産業や国家（国立研究所）が出来ない中立的、非営利的な知の創造や人材育成を行う 場所とし位置づけるべきだ。中国の大学進学率も日本同様今後伸びると思うが、その位置づけはどのようなものになるのか。

- ・世界中でイノベーションに関心が集まっている。日本では、出る杭をのばす「第二の開国」(オープン・システムの導入)を目指す、という考えでイノベーションが進められている。
- ・中国人留学生の確保の背景には、国立大学教育の高度化に伴い、大学院学生定員が大幅に増大したことが上げられる。文系研究科のケースでは、増員した定員を日本人学生で満たすことがほとんど不可能になった。日本の多くの大学では、中国から優秀な学生を採用して定員を満たしたいと考えていて、これが中国に拠点を設置する大きな目的になっている。
日本の各大学北京事務所代表と外部の人が定期的に集まって、この問題を議論しているが、中国でもっと日本の大学をPRする必要がある、というのが一つの結論だ。特に国費留学生が地方国立大学に留学するようにPRしなければならない。
- ・日本の大学では、英語による授業をやっているところがあるし、奨学金も数多く提供されている。このようなことを含めた情報が中国に伝わっていない。正しく伝えるシステムが出来ていない。日中が共同で人材育成に当たる、という考えを持つ必要がある。

(2)「産」関連

- ・日本企業の現地法人の幹部に中国人を採用しないといわれているが、任せられる人材が育てば中国人を責任者にしても構わない。
- ・日本企業と中国の大学との交流のニーズは高い。夏休み1、2ヶ月を日本の企業で研修を受けさせることは可能である。
- ・様々なレベルの研修を中国で行い、日本の企業や中国現地法人で働いてもらうという事業も展開されている。
- ・日本の現地法人ではOJT方式で中国人を訓練し、実力が付けば管理職にしている。
- ・中国人研究者の就職感は、自己能力の向上、自己能力の発揮(適職性)、自己能力の正しい評価、評価に見合った報酬、転職機会の拡大(流動性の確保)である。
- ・中国人の研究開発人材マネジメントの課題は、会社が明確で開かれたキャリアパスを提示し、自己の努力が会社の業績に繋がるという実感を与え、相互信頼の上に信賞必罰システムを構築し、コミュニケーションを絶やさないことである。
- ・一部の日系企業は、中国の大学と提携して企業研修の受入を行っている。
日系企業が優秀な中国人を採用することは困難であるが、最近では中国で研究開発を行うために、インセンティブを工夫するなど採用に向けた努力をしている。

- ・中国人の人材確保の場合、日系企業とのニーズのミスマッチはある程度仕方がない。日本の場合、大学の新卒を採用して、企業内部で教育・訓練してから業務を行わせるのが原則だ。それは長期雇用を前提としているからで、長期雇用が困難な中国では、日本式の適用は難しい。しかし、研究開発では入社後教育・訓練をしている。入社後転職しても仕方がないと考えているからだ。

(3)「官」関連

- ・国際標準化活動で、日本は人材不足のため劣勢だ。日本は今後「ものづくり」など含め、何をすべきかよく考えるべきだ。
- ・現在、日本では「イノベーション 25」政策の検討が進んでいるが、その中に「アジアそして世界との共生」という視点があり、第3次科学技術基本計画によれば、アジア諸国との協力強化があって、JST（科学技術振興機構）とJSPS（日本学術振興会）はアジアとの交流事業、すなわちアジアでの科学技術コミュニティの形成を推進することになっている。
- ・経済産業省が計画している「アジア人財基金」について、3つの施策がある。
グローバルな若者交流の拡大、特にアジアの優秀な人材が日本が日本に来ること、日本からも若者がアジアに派遣されることで生活面や就職面での支援、日本語の研修機会の充実 留学生など活躍機会の場拡大、就職面でのサポート、帰国留学生のネットワーク形成と維持、帰国後の活動支援 高度人材の受入拡大、特に入国に当たって実務経験年数の要件緩和、在留資格制度の見直し、である。
- ・留学生の受入やアフターフォローにおいて日本は弱いと痛感した。日米欧で優秀な途上国学生の奪い合いになっている。中国からトップクラスの学生を受け入れ、学業終了後に企業に就職させるというキャリアパスの確立が重要だ。

・ 両国共通の視点

- ・日本留学経験の中国人が帰国後、政府や研究機関の主要なポストに就きにくくなっていることが、日中交流に大きな影響を及ぼしつつある。
- ・中国の変化が激しく、今までの日中の人的ネットワークでは、様々な問題に対処できにくくなりつつある。
- ・日中間はお金のための交流ばかりで、本当の友人になろうという交流は少ない。両国の文化、社会システムをきちんと勉強する学生を育てていくことが必要である。
- ・日中間でアジア共通の人材育成を行うことが課題である。日中間で多くの留

学生が行き来しており、また、日本の大学も現地に多くの事務所を設立しているが、結節点の機能を担うものがない。単位の交換、シンポジウムの開催、日中を中心とした大学院大学の創設等を行えば、状況は一変するのではないか。

- ・ハイクラスの人材の交流が非常に重要であり、そのためには win-win の関係を如何に構築していくかである。
- ・日中人材交流の議論重点をどこにおくかが重要である。ハイレベルか、一般留学生の交流促進か。学部学生か大学院生か。
- ・世界的にみると、優秀な科技人材の困い込みがますます厳しくなっている。世界的な視点で問題を捉える必要がある。
- ・中国は猛烈な経済発展をしているが、不動産管理等での人材不足が種々のトラブルの原因になっているし、技術者の不足も深刻だ。日本人シニア技術者に中国企業で働いてもらうニーズも高い。一方、日本もハイテク人材が不足している。両国が不足している人材を相互に交換しあうシステムを作り上げることが重要である。
- ・日中間で色々トラブルが起こるが、基本的には日中で留日学生を活用していないからだ。