

人材ニーズの高度化と日本留学生の役割の変化

—タイを事例として—

佐 藤 由利子

人材ニーズの高度化と日本留学生の役割の変化

—タイを事例として—

佐藤 由利子*

日系企業の存在は、日本への留学と留学後の帰国の誘因となってきたと考えられる。しかし、経済が中所得国水準に近づき、高等教育が発展したタイのような国では「中所得国の罣」¹⁾から抜け出すために、産業の高度化、付加価値化を図る政策が開始され、人材ニーズにも変化が生じている。例えば日本のODA事業「産業人材育成協力イニシアティブ」を受けて開催された日本とタイの政府・大学・企業関係者による「人材育成円卓会議」では、「タイ人のエンジニアは質・量ともに不十分であり、政策による底上げが必要」「数の増加だけではなく、よりクリエイティブで優秀なエンジニアの育成が必要」との意見が出され（在タイ日本大使館、2015）、タイを含むアジア諸国の理工系学生を日本の大学院に留学させる「イノベティブ・アジア」プログラムが2017年より開始されている。

タイから日本の高等教育機関への留学生数は、1999年の1,107人から2017年には3,266人に増加し、大学院で学ぶ者が3分の1、工学専攻者は24.4%に上る。人数規模では、米国、英国、豪州に次ぐが、近年、一帯一路政策に基づく中国が、米国を上回る規模で留学生を受け入れている。

このような中で、日本で学んだ留学生は、タイ社会でどのような役割を果たしているのだろうか。また、元日本留学生と海外技術者研修協会（AOTS）の元研修生が中心となって設立した泰日工業大学は、どのような役割を果たし、日本留学人材とはどのような関係性にあるのだろうか。

本稿では、関連統計および資料の分析、関係者への聞き取り調査、元日本留学生に対する質問紙調査の分析から、これらの点についての解明を試みる。

1. 研究の枠組み

開発途上国出身の若者が先進国に留学し、そのまま留学先に定着する現象は、優秀な人材の損失という観点から「頭脳流出」と呼ばれてきた。しかし、通信・交通手段の発達や出身国の経済発展により、留学国と出身国を行き来する者や帰国者が増加し、Saxenian（2005）は、米国に留学したインド人IT技術者によるインドのIT産業への貢献の分析から、彼らを通じた知識・技術の移転や人的ネットワークの構築が、出身国と留学先国の双方に利益をもたらす「頭脳循環」の現象が生じていると指摘し、Castles & Miller（2009）も、台湾などにおける頭脳循環の事例を紹介している。

日本の戦後の留学生受け入れ政策は、人材養成分野のODAとして開始され、留学生の帰国を促すものであったが、2008年の「留学生30万人計画」を契機として、日本への人材獲得を目指す方向に

*東京工業大学環境・社会理工学院融合理工学系准教授

転換した（佐藤，2018）。これは、日本への頭脳流出を助長する動きとも捉えられるが、実際には、日本企業に就職した者の45%が、将来、日本企業の海外拠点で働くことを希望し、4割近くが、一定期間就労後、離職する計画であるという調査結果が報告され（新日本有限責任監査法人，2015）、日本は頭脳の獲得に必ずしも成功していない。

外国人留学生などの高度人材が日本に定着しない背景には、終身雇用制、年功序列を採用してきた日本企業等において、外国人社員を受入れる環境が未整備であることが指摘されているが（大石，2016）、筆者は、それに加え、留学生出身国の経済発展と日系企業の存在が、留学生の帰国を促進する要因であると推定する。そして元留学生が、日本で学んだ専門知識や日本語能力、日本での就労経験を活かして日系企業や日本と取引がある企業等に就職することは、留学生本人、彼らの出身国および日本の三者にメリットがある頭脳循環の現象であり、次世代の若者の日本留学も促進すると想定する。少子高齢化と国内市場の縮小傾向を背景に、日本の海外直接投資が米国に次いで世界第2位の規模に拡大していること（UNCTAD，2018）、海外に進出した日本企業（以下、日系企業）の数が2013年以降18%増加していることは（外務省，2017）、このような頭脳循環の動きを促進する要因として捉えられる。しかし、留学生の留学先や就職先選択などの意思決定には、出身国と留学先国双方の政策的、制度的、経済的、文化的要因が影響すると考えられ（佐藤，2016）、頭脳循環の現象が見られるかは、留学生の出身国によって異なると考えられる。

タイはアジア諸国の中で、日本からの直接投資残高が中国に次いで大きく（JETRO，2018）、日系企業の数も中国、米国、インドに次いで多く（外務省，2017）、日系企業はタイの製造業の発展と輸出増大に大きな役割を果たしてきたと分析されている（ボンナワライ，1995；小川，1998）。他方、一人当たりGDPは2016年に5,911米ドルと中所得国の水準に達し（JETRO，2017）、後述する「タイランド4.0」により、産業の高度化と高付加価値化を図る動きの中で、タイにおける人材ニーズにも変化が見られる。また、一帯一路政策の下、中国がタイへの直接投資を拡大し、近年、中国がタイからの留学生の最大の受入れ国となっている。2007年には元日本留学生や元AOTS研修生が中心となって泰日工業大学（TNI）が設立され、日系企業等と連携して、実践的能力を有する中核産業人材を育成している。このようなタイ社会の人材ニーズと国際・国内環境の変化の中で、日本留学の位置づけと元日本留学生への期待や役割はどう変化しているのだろうか？

Thipakorn（2017）は、日本からタイへの直接投資と日タイ間の人材交流を分析し、1972年の反日運動が、文化交流、人材交流増大の契機となったと指摘しているが、主に企業人材の交流に焦点を当て、留学生についての分析は行われていない。佐藤（2010）は、2002年までに帰国したタイ人日本留学生332名の質問紙調査回答を分析し、日系企業勤務者が3分の1を占め、中間管理職や技術者として経済発展や日本との友好促進活動に貢献してきたことを分析している。

俵（2013）は、タイにおける日本留学と日本語教育をめぐる状況を分析し、国費留学生に理系の応募者が多いこと、日本留学促進のため、渡日前に授業料を免除するといった新スキームが必要であることなどを指摘している。山本（2014）は、タイ人の学生から見た日本留学の障壁を分析し、日本語学習者は増加しているものの、日本留学に必要な日本語レベルに達する者は少なく、日本の大学進学にはリスクがあることを指摘している。國本（2016）は、日系企業による泰日工業大学へ

の協力を通じた高等教育へのインパクトを調査し、より適切な人材を安定的に確保するという形で、産学連携を通じ、日系企業自身が恩恵を受けていると分析している。

しかし、近年の人材ニーズや国際・国内環境の変化を踏まえて、タイにおける元日本留学生の役割について分析した研究は少ない。このため本稿では、タイにおける近年の人材ニーズの変化と人材養成の現状、他国への留学状況を分析した上で、元日本留学生がタイ社会で果たしている役割と課題について実証的データに基づき考察し、日本の留学生政策への示唆を導くことを目指す。

研究方法としては、文献・統計資料を分析するほか、タイの日本人商工会議所、日系企業、日本大使館、JICA などの関係者への聞き取り調査、元日本留学生への質問紙調査と聞き取り調査を実施し、これらの結果を総合的に分析する。

本稿の構成としては、第2章でタイにおける人材ニーズの変化と人材養成の現状について、第3章でタイからの留学生送り出しと日本留学生の状況について概観した後、第4章で、元日本留学生の主な職場別の就労状況と意識について、質問紙調査と聞き取り調査の結果を分析し、第5章において、元日本留学生のタイ社会における役割の変化と課題について考察する。

2. タイにおける人材ニーズの変化と人材養成の現状

(1) 「タイランド4.0」と高等教育の状況

タイ政府は、「中所得国の罫」を回避し、持続可能な成長を実現するための長期ビジョンとして、2015年に「タイランド4.0」を発表した。産業の高度化、高付加価値化を図り、2026年に高所得国入りすることを目標としており、ターゲット産業と呼ばれる10業種は、①次世代自動車、②スマート・エレクトロニクス、③医療・健康ツーリズム、④農業・バイオテクノロジー、⑤未来食品、⑥ロボット産業、⑦航空・ロジスティック、⑧バイオ燃料とバイオ化学、⑨デジタル産業、⑩医療ハブ産業、とハイテク産業が並び、研究・技術開発を行う企業には、外国企業を含め、投資優遇措置が講じられ（大泉，2017a；大泉，2017b）、これら分野での人材の養成が急務となっている。

タイの高等教育は「1999年国家教育法」の成立以降、中央省庁の再編、学習者中心の教育システム改革などを通じた高等教育改革が行われてきた。高等教育局所管の高等教育機関は174校（国立80校、コミュニティカレッジ20校、私立74校）を数え（大学評価・学位授与機構，2015）、高等教育就学率は47.7%と、1994年の24.6%から倍増している（Office of Education Council，2018）。修士課程に17万4千人、博士課程に2万人の学生が学び（UNCTAD，2015）、大学院も拡大している。

他方、第11期高等教育開発計画（2012-2016）では理系を専攻する学生の割合を6割に増加する目標を掲げていたが、実際には32%に留まっている（JICA，2016）。また、理工系学生の4割は、理工系以外の分野で働いており、学んだ専門を活かしていない（UNCTAD，2015）。さらに JICA が行ったタイの企業67社に対する調査では、34.9%の企業（日系企業の55.9%、タイ企業の13.8%）が生産エンジニアの質が不十分、36.8%の企業（日系企業の71.4%、タイ企業の16.7%）が研究開発エンジニアの質が不十分であると回答し（JICA，2018）、大学教育の質が、企業の期待に十分に当たっていないことがわかる。

(2) タイにおける日系企業の位置付けと人材ニーズ

2016年のタイにおける外国直接投資の構成比は、日本22.2%、中国15.0%、オランダ8.4%で、依然、日本が最大の投資国であるものの、日本の比率は2013年の61%から低下が見られる。他方、中国は前年に比べ91%増加している（JETRO, 2016；JCC, 2017）。

製造業は2016年、GDPの28.1%、総輸出額の88.7%を占め、タイの経済発展を牽引する重要産業であり、自動車、自動車部品、電気・電子製品が特に大きな割合を占めている。また、労働人口3,887万人の16.2%が製造業に従事し、自動車や自動車部品産業で52万5,000人、電気・電子産業で約60万人が雇用されている（JICA, 2018）。盤谷日本人商工会議所（JCC）の会員数は、自動車関連企業が13.4%、電気・機械企業が11%を占め（國本, 2016）、日系企業は、タイの自動車関連産業と電気電子産業の発展を牽引してきた。また、近年は非製造業の企業進出が増加し、2018年にはその割合が56%に上っている（JCC, 2018）。

JCC（2017）の会員調査では、日系企業の経営上の問題点として、「他社との競争激化」に次いで「総人件費の上昇」（37%）、「エンジニアの人材不足」（29%）が挙げられている。失業率が2016年に0.8%と低く（JETRO, 2017）、労働力不足の状況にあること、周辺国に比べて賃金水準が高いこと、上述のように、専門以外の分野に就職する理工系学生の割合が高いことが、これらの回答の背景にある。JICAの企業調査でも、研究・開発のエンジニアについては69.0%、生産エンジニアについては47.1%の日系企業が、不足と回答している（JICA, 2018）。

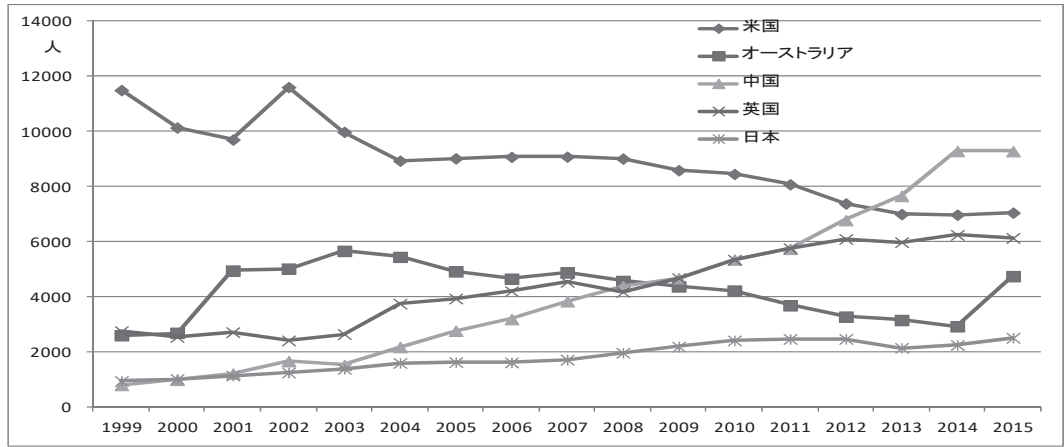
2018年8月にJCCの堤事務局長に行った聞き取り調査では、上記に加え、育てた人材が3年程度で転職してしまうジョブホッピングが激しいことも、日系企業の人材確保上の課題として挙げられた。この背景には、日系企業の給与水準が、他の外資系企業やタイの財閥系企業よりも低いこと、能力が高い者を昇格させる制度（fast track）のある日系企業が少ないこと、工場での就労よりも、エアコンが効いたオフィスでの仕事をタイ人が好むことなどが挙げられる。能力が高ければ高いほど、転職を繰り返し、少しでも処遇が良い職場に移るので、育てた人材が次々に離職することから、「日系大学」と日系企業の役割を揶揄する言葉もあるという。

研究開発拠点の設立については、JCC会員の9%が「既に設立済み」、4%が「検討中」と回答しているが、「検討していない」も86%に上り（JCC, 2017）、「タイランド4.0」によりタイ政府が研究開発拠点の設置を奨励しても、実際に設置が増えるまでには、時間がかかるとの見解であった。

3. タイからの留学生送出しと日本留学の状況

図1は、タイからの主要な留学先国への留学生数（高等教育レベル）の変遷を示している。海外留学比率は1.3%と、日本の0.9%より高いが、中国の1.8%より低い。従来は、米国、英国、オーストラリアといった英語圏諸国への留学が最も多く、日本留学がそれに次ぐ形であったが、近年は、一帯一路政策の影響で、中国への留学生が急増し、2013年からは米国を上回る人数になっている。2016年にはタイから中国への留学生（正規課程で学ぶ学歴学生と語学コース等に在籍する非学歴学生の合計）は23,044人に上る（UNESCO, 2018；中国教育部, 2017）。

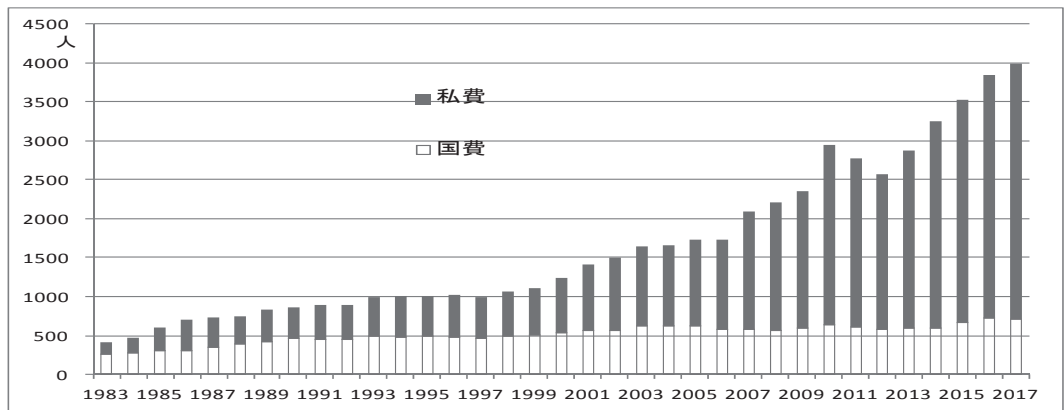
タイには孔子学院が14校設置され、中国語熱も高い。その背景には、中国政府によるソフトパワー戦略と、中国の経済的な台頭によりタイ政府が中国重視の方向に方針転換をしたこと、中国語が話せる人材を厚遇する企業が増え始めたことが挙げられている（朝日新聞、2016）。



出典：UNESCO（2018）及び中国教育部（2017）に基づき筆者作成
 注：中国への留学生数は、総数に各年の学歴（正規課程）学生割合を乗じ、UNESCO統計との整合を図った。

図1 タイから主要国への留学生数（1999-2015 高等教育レベル）

図2は、留学生10万人計画が開始された1983年以降の日本で学ぶタイ出身留学生数の変遷を、国費と私費留学生に分けて示している。留学生数は、2011年の東日本大震災以降、一旦落ち込んだものの、2013年以降は増加に転じている。私費留学生の比率は、1983年には39.0%に過ぎなかったが、2017年には82.3%に高まっており、近年の留学生の増加が、主に私費留学生によって支えられていることがわかる。2017年のタイ人留学生は3,985人で、日本語学校で学ぶ者719人を除いた高等教育機関在籍者は3,266人であり、高等教育機関在籍者では、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾、インドネシアに次ぐ7番目の人数規模となっている（日本学生支援機構、2017）。



出典：日本学生支援機構外国人留学生統計データに基づき筆者作成
 注：2011年からは日本語学校在籍者も含む。

図2 タイからの日本留学生数の推移（1983-2017）

日本学生支援機構の2017年の留学生統計に基づき、高等教育機関在籍者の学種・課程別割合を見ると、大学院在籍者が39.7%と、全留学生の平均（大学院在籍者割合24.6%）に比べ高い。また、専攻分野別では、工学専攻者の割合が24.4%と、全留学生の平均16.4%よりも高く、タイ人留学生は、他国出身者に比べ、大学院で学ぶ者と工学専攻者が多いことがわかる。

表1は、日系企業数と留学生数が共に多い中国、ベトナム、インドネシア、タイについて、2017年に高等教育機関で学ぶ留学生数と2016年に日本で就職した留学生数および日系企業数を示している。就職留学生中のベトナム、インドネシア、タイ出身留学生の割合は、高等教育機関留学生に占める各国出身者の割合を下回っており、非漢字圏であるため日本語習得にハンディがあることが、日本企業への就職にあたり不利に働いていると考えられる。他方、日系企業数の割合と就職留学生の割合を比較すると、インドネシア、タイ出身の就職留学生の割合は、日系企業数の割合より小さい。

表1 日本で学ぶ留学生数、就職した留学生数及び各国の日系企業数

	高等教育機関の留学生数(2017)A	留学生中の割合	就職した留学生数(2016)B	就職留学生中の割合	B/A	日系企業数(2017)C	全日系企業中の割合
中国	79,502	42.2%	11,039	56.8%	0.14	32,349	42.8%
ベトナム	35,489	18.8%	2,488	12.8%	0.07	1,816	2.4%
インドネシア	4,235	2.2%	214	1.1%	0.05	1,911	2.5%
タイ	3,266	1.7%	238	1.2%	0.07	3,925	5.2%
全数	188,344	100.0%	19,435	100.0%	0.10	75,531	100.0%

出典：日本学生支援機構「平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果」、法務省「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について」及び外務省「海外在留邦人数調査平成30年要約版」を元に筆者作成

表2 留学生の日本就職希望者割合と日本就職後の計画（主な出身国別）

	全回答者数(A)	日本就職希望と回答した者(B)	日本就職希望者割合(B/A)	日本就職希望者(B)の内、			
				日本で永久に働きたい	日本で働いた後、帰国就職したい	日本で働いた後、第3国で就職したい	まだ決めていない
中国	2,306	1,547	67.1%	499	586	144	318
				32.3%	37.9%	9.3%	20.6%
ベトナム	466	343	73.6%	88	195	27	33
				25.7%	56.9%	7.9%	9.6%
インドネシア	118	68	57.6%	19	31	4	14
				27.9%	45.6%	5.9%	20.6%
タイ	79	35	44.3%	12	13	1	9
				34.3%	37.1%	2.9%	25.7%
全留学生	4376	2,956	67.6%	958	1,137	297	564
				32.4%	38.5%	10.0%	19.1%

出典：日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」の回答データの内、大学院、大学、専修学校、高専、短大在籍者のデータを元に筆者作成

注：指定がない限り、上段の数字は回答者数、下段の%は日本就職希望と回答した者(B)中の割合を示す。

表2は、日本学生支援機構（2016）による「私費外国人留学生生活実態調査」の回答者における日本就職希望者の割合と、日本就職希望者に将来の予定を尋ねた結果を、表1と同じ4カ国について示している。タイ出身留学生の日本就職希望者の割合は44.3%と他国に比べて低い。しかし、日本

で就職希望者における、日本で永久に働きたい者の割合は、他国よりやや高い34.3%に上っている。

4. 元日本留学生の活動状況と調査結果

(1) タイ国元日本留学生協会 (OJSAT)

タイ国元日本留学生協会 (OJSAT) は、世界の日本留学生同窓会の中で最も早い1951年に設立され、会員間の親睦活動の他、日本語学校の運営、日本語能力試験、日本留学試験や日本留学フェアへの協力などを行ってきた。長く、タイ社会における日本との友好親善活動の中心として機能し、2008年にはその功績を評価され、国際交流基金賞を授与されている (佐藤, 2010)。

2017年12月に面談した OJSAT のプッサディー会長、バンディット理事によれば、以前は、日系企業に就職する元日本留學生が多かったが、社内公用語を英語にする日系企業の増加や、日系企業での処遇への不満から、近年は、起業する者が増えているとのことであった。

(2) 泰日工業大学 (TNI)

TNI は、元日本留學生や AOTS 元研修生が設立した「泰日経済技術振興協会 (TPA)」²⁾ と「日・タイ経済協力協会 (JTECS)」³⁾ が中心となり、日本型モノづくり実践教育により、タイの産業発展に資する中核的産業人材の育成を目的として、2007年に設立された。「ものづくり5ゲン (原理, 原則, 現場, 現物, 現実) 主義」に立った実践的な教育を行い、日本語やインターンシップも必修としてきた (泰日工業大学, 2017)。2017年12月のバンディット学長および吉原学長アドバイザーとの面談によれば、2017年までに累計4,555人の卒業生を輩出し、希望者の100%が就職しており、約6割は日系企業や日系取引企業に就職している。卒業後、日本留学する者、留学から戻り、母校の教員になる者もいるという。2013~2015年度の卒業生調査によれば、専攻分野に関連する仕事に就く者が多く、TNI で学んだチームワーク、規律、カイゼン (=生産現場で行われている作業の見直し活動) の精神など、ソフトスキルが有効だったと回答した者は95.6%に上る。

TNI の卒業生を採用した企業からは「専門・語学・組織対応力など、一般学生に比べ、基礎力がある」「やる気 (取組む姿勢・態度) の面で優れている」「考える力、コミュニケーション能力とチームワーク能力があり、将来の幹部として期待できる」などの高い評価を得ている (國本, 2016)。

(3) 元日本留學生への質問紙調査の概要と主な結果

2017年4月より2018年8月にかけて、タイ出身の元日本留學生を対象としたオンライン形式の質問紙調査を実施した。調査協力の呼びかけは、国際留學生協会のメーリングリストと日本国際化推進協会及び筆者所属大学のネットワークを通じて行い、109件の回答を得た。このうち、タイに在住し、日本留学の開始年が1996年以降の日本の大学の正規課程を卒業・修了した者は、表3に示す45名である。調査呼びかけ者の一人がタイの大学教員であったため、回答者には大学教員や理工系の高学歴者が多く、国費奨学金受給者も母集団より多い。タイ政府奨学金受給者が政府機関や大学に多いのは、留学後に政府や国立大学で働くことが奨学金受給の条件になっているためである。

博士号取得者は、大学、研究機構のほか、タイ企業、外資系企業で多いのに対し、日系企業では1名（研究開発を担当する Executive Engineer）に留まる。勤務年数は、大学教員や政府勤務者で長いのに対し、日系企業、タイ企業、外資系企業勤務者はいずれも5年以下で、ジョブホッピングが激しいという JCC 事務局長の話を裏付けている。また、日系企業勤務者の年収は、外資系企業、タイ企業より低い傾向にあり、JCC 事務局長の、日系企業の給与水準と昇進の遅さが人材確保の障害となっているという話を裏付けている。

職務内容は、研究・開発、技術管理、営業の仕事をする者は、日系企業、タイ企業、外資系企業に共通しているが、日系企業では通訳と人事・総務を担当する者がいるのに対し、タイ企業、外資系企業では経営、企画など、会社の中核部門で仕事をする者がおり、このことも平均年収の違いに反映されていると考えられる。

表3 質問紙調査回答者の主な属性と勤務状況（職場別）

	日系企業	タイ企業	外資系企業	研究機構	大学	政府機関	非営利団体	起業	合計/平均
回答者数	6	6	5	1	20	4	2	1	45
留学開始年	2006～2015	2002～2011	2002～2014	2009	1996～2014	2001～2010	2003～2009	2008	1996～2015
女性の割合	60.0%	33.3%	40.0%	100.0%	55.0%	0.0%	50.0%	100.0%	47.7%
理工系専攻の割合	60.0%	80.0%	100.0%	100.0%	95.0%	75.0%	100.0%	100.0%	87.8%
留学による最終学位	学士号	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	10.4%
	修士号	50.0%	50.0%	33.3%	0.0%	4.5%	50.0%	0.0%	25.0%
	博士号	16.7%	50.0%	33.3%	100.0%	90.9%	50.0%	0.0%	60.4%
奨学金	日本の国費	50.0%	66.7%	60.0%	100.0%	65.0%	50.0%	0.0%	57.8%
	タイ政府	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	50.0%	0.0%	8.9%
勤務年数	3年未満	25.0%	60.0%	60.0%	100.0%	29.4%	33.3%	50.0%	42.1%
	3～5年	75.0%	40.0%	40.0%	0.0%	17.7%	33.3%	50.0%	31.6%
	6～10年	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	29.4%	33.3%	0.0%	13.2%
	11年以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.6%	0.0%	0.0%	13.2%
年収	200万円未満	20.0%	0.0%	25.0%	0.0%	63.2%	50.0%	100.0%	42.9%
	200～399万円	80.0%	66.7%	0.0%	0.0%	36.8%	25.0%	0.0%	40.5%
	400～599万円	0.0%	33.3%	25.0%	100.0%	0.0%	25.0%	0.0%	11.9%
	600万円以上	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
仕事の種類	研究・開発	16.7%	16.7%	20.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	17.5%
	技術管理	16.7%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%
	営業	16.7%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
	企画	0.0%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	7.5%
	人事・総務	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	教育・研究	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	45.0%
	経営	0.0%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	7.5%
	通訳	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%
	その他	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	4.2%

注：％は有効回答中の割合。当該質問に回答者全員が回答していない場合がある。

表4は、主な職場別に職場環境への満足度を示している。日系企業勤務者は、昇進への満足度が6グループの中で政府機関と並んで最も低く、給与の満足度も、外資系企業、タイ企業より低い。た
方、職場の総合満足度は、タイ企業、大学、政府機関に次いで高い。日系企業で特に高く評価されているのが、異文化への理解であり、1972年の日本製品不買をはじめとする反日運動以降、日系企業がタイ社会との融和やタイ文化への理解に心を砕いてきたことを反映していると考えられる。また、上司の指導への満足度も高く、日系企業がOJTなどを通じて社員を育てることへの前向きな

評価が示されている。2017年12月に訪問したタイの日系企業のうち、ある製造工場では、日本人の副社長がタイ語を習得してタイ人従業員とコミュニケーションを図っており、別の製造工場では、生産工程に問題があった場合、直接注意するのではなく、写真を撮影して、どうすればよいかをタイ人従業員に考えさせていた。

表4 職場環境の満足度（主な職場別）

	日系企業	タイ企業	外資系企業	研究機構	大学	政府機関
やりたいことと実際の仕事の一致	3.67	3.33	3.80	4.00	4.00	4.00
専門性の活用	3.67	2.50	4.00	4.00	4.16	3.33
給料	3.33	3.67	4.00	4.00	3.16	3.00
同僚との関係	3.67	4.33	3.80	4.00	3.74	3.00
上司の指導	4.00	3.83	3.60	3.00	3.47	2.33
昇進（の見通し）	2.67	3.50	3.40	3.00	3.63	2.67
勤務時間	3.67	3.67	3.20	3.00	3.89	4.00
仕事の進め方・効率	3.83	3.83	3.20	3.00	3.63	3.33
業務分担の明確さ	4.00	3.83	3.20	3.00	3.58	3.00
人事評価	3.33	3.67	3.20	3.00	3.53	2.67
意見の実現性	3.67	3.83	3.80	3.00	3.83	3.00
社会保険や諸手当	3.33	3.33	3.00	4.00	3.11	2.67
異文化への理解	4.67	4.33	3.60	4.00	3.58	2.33
職場の総合満足度	3.50	4.17	3.20	3.00	3.84	3.67

注：各項目の満足度に関する右記の5段階評価の回答平均値を示す。1大いに不満←2少し不満←3どちらともいえない→4やや満足→5大変満足

(4) 元日本留学生への聞き取り調査結果

2017年12月と2018年8月に、タイ在住の40歳未満の元日本留学生5名に聞き取り調査を行った。

日本で工学博士号を取得したAさんは、家族のいるタイに戻りたいと、日本での就職のオファーを断って帰国し、日系企業を対象とした就職活動を行ったが、学歴が高すぎる（overqualified）と、なかなか就職ができなかった。現在働くプラント会社では、サービス残業があり、昇進昇格が遅いことに不満を持ち、日系企業を専門とする人材紹介会社に登録して、転職先を探しているという。

製造業分野の日系企業で働くBさんは、高校時代から日本語学習に関心を持ち、日本の大学の人文社会学系の学部を卒業後、その地域にあった会社で採用され、3年の本社勤務の後、タイ工場に配属され、人事・総務の仕事を行い、経営の現地化の中心人材として期待されている。「就職活動の時点からタイに帰ることができる会社を探していたため、日本での研修後、タイに転籍するという話は嬉しかった。周囲のタイ人は日本で働いたことがなく、考え方の違いが大きく、それを伝えるのに苦労している」と話していた。

国費奨学金を受け、日本の大学の学部と修士課程で情報工学を学んだCさんは、ビジネスに関心があったため、卒業後、日本の小売業に就職し、3年後、コンサルティング業界に転職した後、婚約者のいたバンコクに戻り、外資系企業を経て、現在は、タイの財閥系企業のビジネス開発部門の副部長を務める。日系企業は給与水準が低く、日本人が優遇され、タイ人が上のポジションに上がれないという印象を持っている。将来の夢は起業することで、子どもが出来たら、専門分野の知識だけでなく、幅広い知識を学べるシンガポールかアメリカの大学に留学させたいという。

日本の大学の工学部で機械工学を学んだDさんは、在日タイ大使館で働いた後、帰国し、タイ

に進出する日本企業や自治体向けのブランディングやタイ企業とのマッチングを支援する会社を起業した。給与の相対的な安さに加え、日本式の人事評価制度がタイの個人主義や階層社会にマッチしていないことが、日系企業における離職率の高さやジョブホッピングにつながっていると指摘する。

日本の大学に交換留学の後、その大学の修士課程と博士課程に進学し、工学の博士号を取得したEさんは現在、母校チュラロンコン大学の教員である。チュラロンコン大学工学部の卒業生のうち、工場に勤務する者は1割程度で、9割はマネジメントや企画戦略関係の仕事、コンサルタント会社などに就職し、会社の側でも、数字に強い理工系の学生を好んで採用する傾向があるという。日本留學生の強みは、1つの専門を深く掘り下げ、研究・開発能力に優れていることであるが、タイの企業では、研究・開発の仕事が少ないため、日本で学んだ理工系の専門を活かしたい者は、日本で就職するか、タイで大学教員になる者が多いという。

5. 結語

これまでの分析結果を踏まえ、研究の枠組みで提示した「日系企業の存在が、日本留學生の頭脳循環を促進し、留學生本人、出身国および日本の三者にとってメリットがあり、次世代の日本留学を促進するものとなっているか」、「人材ニーズの変化、国際環境の変化の中で、タイ社会における日本留学の位置付け、元日本留學生の役割はどう変化しているか」という問いについて考察する。

タイにおける日系企業の存在感の大きさは、長年、日本留学の促進要因となり、タイ人留學生の帰国を促進する要因ともなってきたと考えられるが、この頭脳循環の構図が、近年曲がり角に立っている。原因の1つは、日系企業におけるキャリアが、タイの若者にとって、十分に魅力的なものに映っていないことである。労働力不足から人件費が高騰する中、日系企業における給与水準が、タイの大手企業や外資系企業に比べ低い水準にとどまっていること、昇進も遅く、経営中枢のポジションが十分にタイ人に開かれていないことなどがその要因として挙げられる。経営の現地化を進めるため、社内公用語を英語にする動きは、日本語に堪能という元日本留學生の優位性を失わせる結果ともなっている。

中国の一带一路政策によるタイ人留學生の誘致や直接投資の増大も、日本以外の国への留学に目を向けさせる要因である。タイ人はビジネスチャンスに敏感であり、世界経済における中国の台頭と、日本のプレゼンスの低下を見越し、留学先を選択しているという側面もある。

タイにおける大学院教育の拡充と泰日工業大学の設立も、日本留学の必要性を低下させている。日系企業が必要とする実践的能力を有する産業人材は、泰日工業大学において育成することが可能となったため、日本留学は、より高度な人材育成の場となることが期待されている。

このような中、「タイランド4.0」による産業の高度化、高付加価値化と、そのための研究・開発人材を育成しようとする動きは、日本留学の強みを活かす機会とも捉えられる。日本の工学系教育は、他国に比べ、専門性を掘り下げ、研究・開発人材の育成に向いているという指摘もある。他方、タイの民間企業における研究・開発のポストはまだ少なく、タイ政府の政策に呼応して、日系企業の研究・開発拠点が増えるには、時間がかかると予想される。

タイの状況は、日系企業が進出している他の東南アジア諸国の先行事例として捉えることができよう。これら諸国においても、将来、高等教育が発展し、産業人材のニーズが高度化すれば、タイと似たことが起きると想定される。留学生獲得競争が激化する中、日本の大学教育の強みを確認し、日本留学生にとって魅力的なキャリアパスを示していくことが求められている。

【注】

- 1) 開発途上国が経済発展により一人当たり GDP が中程度の水準(中所得)に達した後、発展パターンや戦略を転換できず、成長率が低下、あるいは長期にわたって低迷すること(内閣府, 2013)。
- 2) 泰日経済技術振興協会(TPA)は、元日本留学生・AOTS研修生が中心になり、タイ産業界に日本からの技術移転や人材育成を行うことなどを目的に1973年設立された。
- 3) 日・タイ経済協力協会(JTECS)は、日本企業が1960年代から急速に東南アジア諸国へ進出した結果、タイを中心に対日感情が悪化したことを憂慮した通商産業省と経済界が、相手国にとって有益かつ受入可能な民間ベースの経済協力を行う必要があるという考えの下、「泰日経済技術協力協会(TPA)」を日本側から支援する機関として、1972年7月に設立された。

【参考文献】

- 朝日新聞(2016)「増えるか「中国の友人」」2016年3月20日朝刊Globe第5面。
- 大泉啓一郎(2017a)「「タイランド4.0」とは何か(前編)」環太平洋ビジネス情報RIM 2017 Vol.17 No.66, 91-103頁。
- 大泉啓一郎(2017b)「「タイランド4.0」とは何か(後編)」環太平洋ビジネス情報RIM 2017 Vol.17 No.67, 99-115頁。
- 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。
- 國本康寿(2016)「産官学協力型の技術移転によるタイの人的資源開発—泰日工業大学を事例として—」2016年度アジア政経学会秋季大会発表要旨。
- 在タイ日本大使館(2015)「第1回人材育成円卓会議の概要」(<http://www.th.emb-japan.go.jp/jp/jis/2016/1606.htm>) <2018年5月16日アクセス>。
- 佐藤由利子(2010)『日本の留学生政策の評価—人材養成, 友好促進, 経済効果の視点から』東信堂。
- 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。
- 佐藤由利子(2018)「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多義性の利点と課題—」『移民政策研究』第10号, 29-43頁。
- JCC(2017)「JCC 2017年上期 日系企業景気動向調査(概要)」バンコク日本人商工会議所。
- JICA(2018)『タイ国産業人材育成ニーズに関する情報収集・確認調査(ドラフト)ファイナルレポート』

- ト』国際協力機構。
- 大学評価・学位授与機構 (2015) 「タイ高等教育の質保証 ブリーフィング資料」 ([http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/info/thailand/BriefingonThailandQAinHE\(JP\).pdf](http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/info/thailand/BriefingonThailandQAinHE(JP).pdf)) <2018年8月6日アクセス>。
- 泰日工業大学 (2017) 『大学案内—モノづくり教育 TNI ストーリー』泰日工業大学。
- 俵幸嗣 (2013) 「微笑みの国「タイ」における日本留学事情と日本語教育」『ウェブマガジン留学交流』 Vol.31, 1-43頁。
- 中国教育部 (2017) 2016年度我国来华留学生情况统计 (http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2017n/xwfb_170301/170301_sjtj/201703/t20170301_297677.html) <2018年5月16日アクセス>。
- 内閣府 (2013) 世界経済の潮流2013年II 第2章第1節中所得国の罍の回避に向けて (http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa13-02/html/s2_13_2_1.html) <2018年5月8日アクセス>。
- 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』日本学生支援機構。
- 日本学生支援機構 (2017) 『平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果』日本学生支援機構。
- ポンナワライ・スウィナイ (1995) 「タイの工業化と日系企業」小川雄平編『タイの工業化と社会の変容—日系企業はタイをどう変えたか』九州大学出版会, 37-54頁。
- 山本剛 (2014) 「タイの学生から見た日本留学の障壁—留学生受入れ計画のボトルネックとは—」『ウェブマガジン留学交流』 Vol.38, 1-22頁。
- Castles, S. & Miller, M.J. (2009). *International Population Movement in the Modern World, 4th ed.* London: Macmillan Publishers.
- JICA (2016). Data Collection Survey on Industrial Human Resource Development in Thailand, JICA.
- Office of Education Council (2018). “Education Statistics 2015”, Number and percentage of students in the school system per school-age population. By level of education and grade school year 2537-2559. (http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=4) <2018年6月16日アクセス>。
- Old Japan Students' Association Thailand (OJSAT). (2001) Member List (originally in Thai language), Bangkok, OJSAT.
- Royal Thai Embassy, Washington DC. (2018). Thailand 4.0 (<http://thaiembdc.org/thailand-4-0-2/>) <2018年6月16日アクセス>。
- Saxenian, A. (2005). From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. *Studies in comparative international development* 40(2), 35-61.
- Thipakorn, S. (2017). Japanese FDI to Thailand: Mobility and harmony. *Asian Review*, 30(1), 47-66.
- UNCTAD (2015). “Science, Technology & Innovation Policy Review: Thailand”, United Nation.
- UNESCO (2018). UIS. Stat: international student mobility in tertiary education. (<http://data.uis.unesco.org/>) <2018年8月10日アクセス>。

Change of Human needs and the Role of Graduates of Japanese Universities: Case Study from Thailand

Yuriko SATO*

The dominant existence of Japanese companies in Thailand is regarded as a factor that has encouraged Thai youth to study in Japan and to return to Thailand after graduation. However, there is a change of human needs in Thai society as its economy develops: the Thai government has introduced policies to upgrade its industrial structure and increase the value of its products, in order to escape from the “trap of middle-income countries.” Such policies require more highly-developed human resources who are capable of research and development.

The establishment of Thai-Nichi Institute of Technology, which aims to foster practical engineers who will meet the human needs of the Japanese companies in Thailand also influences the tendency for Thai youth to study in Japan. Changes in regional international relations, such as the rise of China as an economic power and the attendant increase of Thai students who study in China, should also be considered when analyzing the merit of study in Japan within the Thai society.

In this study, the role of Thai graduates from Japanese universities is analyzed through the use of statistics, documentary analysis, interviews, and questionnaire surveys, considering the above mentioned factors. As the result of these analyses, it was discovered that presently a career at Japanese companies in Thailand is not particularly attractive for Thai youth who plan to study abroad. To re-affirm the attractiveness of studying in Japan, it is necessary to develop a narrative of Japan as a place to foster human resources who are capable of research and development, and can be the foundation of an attractive career path for such people.

* Associate Professor, Dept. of Transdisciplinary Science and Engineering, School of Environment and Society, Tokyo Institute of Technology