

優秀な外国人研究者および留学生をわが国に 定着させるための調査研究

(財)未来工学研究所 菊田 隆

1. 調査研究の目的

本調査研究は、産学連携体制を、科学技術人材である理系大学院留学生の定着促進策の一つとして有効に活用できるのではないかと仮説を新規に設定し、それを実証的に調査・分析するものである。その際、産学連携体制の活用以外の定着促進策についても検討し、優れた留学生の定着促進のための望ましい方策を提案することにより、我が国の科学技術振興に資することを目的とする。

2. 調査研究方法

(1) 留学生の動態および留学生政策に関する調査

来日留学生の動態や最近の留学生政策、定着促進に係る状況や動向に関して、本研究の基礎データとして文献により調査した。さらに留学生数の多い大学の留学生センターにて当該校における留学生の動向や大学としての留学生対応状況をインタビュー調査すると共に、産学連携およびインターンシップに関する意見・コメントを収集した。

(2) 指導教官およびプロジェクトリーダーの産学連携状況と、

留学生や外国人研究者の日本への定着促進に係る意識調査

産学連携を実施している大学や公的研究機関の研究室を対象に、指導教官およびプロジェクトリーダー側に対して、自身の産学連携状況や、指導している留学生や外国人研究者を企業との共同プロジェクトに参画させることに関する意見やコメントなどを聴取した。

(3) 留学生および外国人研究者、社会人の

産学連携プロジェクト参画状況と、日本定着に関する意識調査

留学生や外国人研究者、元留学生の社会人に、来日経緯や来日動機、日本での生活等に関するコメントを求めると共に、産学連携プロジェクトへの参画状況や日本での日本での化学技術職への就職に関する意見などを聴取した。

3. 調査結果の概要

調査の結果、現状においては産学連携は留学生および外国人研究者の日本定着促進に直接的にはあまり寄与していないようであるが、産学連携に係る環境整備によって定着促進を図れる可能性も大きいことが分かった。

その際、日本へ定着促進したい科学技術人材としては、アカデミックの世界で活躍する人材と産業界で活躍する人材の2種類がある。このうち、アカデミック人材が日本に定着しようとしても、もともと限られたポストを日本人学生や研究者と競うことになり、非常

に狭き門となっている。産業界の人材はアカデミックより間口が広く需要があるものの、就職には少なからず苦勞しているようである。とほいうものの、人数的には圧倒的に産業界への受け入れが多いこと、また産業界を目指す留学生が多いことを念頭に対応していかなければならない。

そのような観点から、以下に定着促進策を提言する。

(1) 産学連携体制を活用した定着促進策

◆競争的資金によるアカデミック人材の獲得（研究人件費支出の条件付き緩和）

大学院を卒業してもポスト不足で研究職に就けない留学生や、特に日本語の話せない留学生や外国人研究者の場合には、アカデミックでも産業界でも受け入れ先がほとんど無いと考えられるため、彼らの能力を活かす場としては、産学連携による雇用の創出が最も効果的である。

◆指導教官およびプロジェクトリーダーの起業支援による人材確保

外国人研究者の中には、指導教官の興したベンチャー企業の業務に近い研究に従事したり、指導教官の下で博士課程を卒業し、そのまま先生のベンチャー企業に就職している人もいた。そのような例にみられるように、指導教官およびプロジェクトリーダーの起業支援により、高度人材に相応しい雇用の場を創出する機会を増やすことができるため、間接的に留学生や外国人研究者の定着促進になると考えられる。

◆留学生・外国人研究者の起業支援

指導教官への起業支援ばかりではなく、留学生や外国人研究者の起業を直接支援していくことも定着促進策の一つである。インタビューでは実例に出合えなかったが、大学発ベンチャーとして起業するか、あるいは全く独自に企業するケースもあり得る。

構造改革特別区域推進本部の発表によると、留学生の「起業準備ビザ」創設が2007年度中にも実現する見通しである。このビザが創設されれば、資金調達や事務所確保のために、留学生が大学や大学院を卒業後、最長180日間滞在することが可能となる。国レベルでも支援が進みつつある。

◆国際プロジェクトの支援

日本より技術の後れている国々との国際間プロジェクトに出身国の学生を関与させることは、国家間の友好関係に貢献できる人材を育てることに繋がり、双方の国や留学生本人がメリットを享受できると期待できるため、今後計画的・積極的に取り組む価値がある。

◆教育目的のインターンシップ実施支援

インターンシップの効用については賛否両論あったが、専門領域に近い研修内容であれば、概ね効用は認められているようである。2007年度より経済産業省の「アジア人財資金構想」高度専門留學生育成事業では、ビジネス日本語や日本ビジネス研修、インターンシップ企業実習が行われているが、このアプローチがどのような効用をも

たらずのか、受講した留学生にどのような評価を受けるのかに注目していきたい。

(2) 産学連携以外による定着支援策

[国レベルの支援策]

◆就職活動のための滞在に対するビザ付与期間の延長

留学生の就職・起業促進のための在留資格については、2006年より「短期滞在」ビザへの資格変更を許可し、最長6ヶ月の滞在が可能となっている。さらに修士や博士終了後の就職活動やインターンシップを「特定活動」の一つと位置づけ、滞在期間を欧米並みの1年に延長するように提案され、検討されている。ビザについては環境が改善されつつある。

◆留学生受け入れにおける国別対応

日本の大学院で学んだ成果をすぐに帰国して活かせる国もあれば、せっかく身につけた知識や技術を活かす場が無く、日本や欧米に職を求めざるを得ない国もある。しかも状況は年々変化を続けている。留学生の受け入れに当たっては、留学生本人はもちろん、出身国にとっても日本にとっても益の多い細やかな対応が求められている。

◆就業条件付き奨学金の創設

生活費に足る額の奨学金を支給し、その半額程度を日本で就職して5～10年で返還する奨学金を創設する。国としても財源に限りがあるため、返還を前提とした奨学金の創設により、より多くの留学生が受給できることになる。

◆子弟の母語保持教育の提供

母語保持教育提供や奨励策等による支援により、子弟の小学校入学を機に帰国する優秀な外国人研究者の流出を抑制できると期待できる。

[企業レベルの支援策]

◆終身雇用を前提としない雇用体制

留学生を採用する際には、5年間コースあるいは10年間コースのような雇用コースを設けられると良い。終身雇用のような安定性が無い代わりに、賃金は終身雇用の場合より高く設定し、期間内に能力を存分に発揮していただく。そして、それぞれのコースの終わり頃にその間の実績と本人の希望により、より安定した身分への切り替えが可能な柔軟な雇用体制であることが望ましい。

◆日本語力不足の許容

大学院レベルから日本に留学した学生は、個人差はあるものの、日本語力不足であることは否めない。しかし、入社時点での日本語力が多少不足していても、1～2年でレベルアップ可能性は高い。採用時の間口を広げ、彼らの可能性を狭めない選抜方法や配慮を望みたい。

◆留学生採用実績のweb発信

留学生の採用可能性のある企業には、留学生採用実績データ等、是非それと分かるサインを発信して欲しい。

◆外国人の求人 DB 作成

個別企業の web 発信だけでなく、留学生や外国人研究者の求人情報を DB 化できれば理想的である。国としても何かしらのインセンティブを付与していく必要があるだろう。

[大学・研究機関レベルの支援策]

◆外国人教職員の雇用拡大

パーマネントな大学教授や准教授などに積極的に外国人研究者を登用していけば、アカデミックな世界で優秀な外国人を歓迎しているというメッセージを世界に発信できる。せめて大学院教育においては、たとえ英語しか話せなくとも、外国籍の教官をその能力を正當に評価して採用していくと良い。そして学部教育にもそれが波及していくことが望ましい。

◆柔軟な雇用体制

3～5年の任期付任用任用研究者やポスドクに外国人が採用されることはある。その点は産業界への就職の場合より選択肢があると言えなくもないが、長期雇用を希望している場合には身分的に不安定だと言わざるを得ない。終身雇用の他に10年程度の任期の雇用コースがあると、家族構成の変化や子どもの教育問題、親の介護問題に直面した頃に自由に動きが取れる。より長く滞在したい場合は、テニユア制度も利用できるとうい。

◆目的に合わせた教育

それぞれの大学なり学科が、どのような人材を育成するのかを明確にして教育する。例えば日本の大企業に就職させるための人材養成なのか、アカデミックで活躍する人材養成なのか等の目的を明確化することは、他大学・他学科との差別化にもなり、少子化の中で学生を獲得する際に役立つと考えられる。

◆就職支援部門の機能強化

大学側でできることとしては、就職支援担当部署が留学生の就職支援を強化する方法と、企業の採用担当部署に対して、留学生の雇用のための働きかけを強化する方法との2つがある。また、インターンシップの仲介など、細やかなサービス提供の余地が大いにある。

◆研究室の web でのメンバー情報発信

研究室の web に学生の名前を載せるだけでも、それを見つけたベンチャー企業からの引き合いで就職が決まった例もあった。研究室 web にはそのような副次的効用もある。研究内容を発信するだけでなく、所属留学生の情報を載せるだけでも、留学生の就職活動に寄与することができる。これは容易にできる定着促進策である。