

Back Number

本論文は

世界経済評論 2020年11/12月号

(2020年11月発行)

掲載の記事です



世界経済評論 定期購読のご案内

年間購読料

1,320円×6冊=7,920円

6,600円

税込

17%

送料無料

OFF

富士山マガジンサービス限定特典

※通巻682号以降

定期購読
期間中

デジタル版バックナンバー 読み放題!!



世界経済評論 定期購読



0120-223-223

[24時間・年中無休]

お支払い方法

Webでお申込みの場合はクレジットカード・銀行振込・コンビニ払いからお選びいただけます。
お電話でお申込みの場合は銀行振込・コンビニ払いのみとなります。

Fujisan.co.jp
雑誌のオンライン書店

外国人材はなぜやめるのか : 多文化対応力の高い環境づくりを



ニューヨーク州立大学オールドウェストバリー校社会学准教授

山本 僚子

やまもと りょうこ 上智大学文学部新聞学科、ミズーリ大学コロンビア校大学院（修士、社会学）、ハワイ大学マノア校大学院（博士、社会学）卒業。専門は国際移住。2016年度安倍フェロー。

高度外国人材の獲得は、グローバル経済を生き抜くための重要課題である。近年、日本でも高度外国人材獲得のための施策が次々と打ち出され、外国人材の数も大幅に増加しているが、全労働人口に占める外国籍労働者の割合はいまだに低く、留学生の就職率の停滞や、外国人材の定着率の低さが課題となっている。外国人材の離職理由はさまざまである。初めから帰国を前提に日本で就職する場合もあるが、日本で長く働きたいと考えて働きはじめた外国籍社員が環境になじめず、日本を離れるケースも少なくない。外国人材の早期離職の背景には、企業における評価基準やキャリアパスの不明瞭さ、ロールモデルの不在などにより将来の見えない焦燥感、「郷に入っては郷に従え」的な同調重視の環境における閉塞感の存在がうかがわれる。多様な価値観・ライフスタイルを持つ人材を活用するためには、違いをハンディキャップと感じることなく活躍できる、多文化対応力の強い組織づくりが肝要である。そのための一案として、論理的で明確な双方向コミュニケーションと、ユニバーサル・デザインを念頭に置いた制度・慣習の見直しを提起する。

以前インタビューを受けてくれた元留学生からメールが届いたのは、昨年の秋だった。「新しい仕事が決まりました。来月、母国に帰ります」。日本のトップ大学で修士号を取得し、3ヶ国語を流暢に話す彼は、いわゆる高度外国人材と呼ばれるひとりである。精力的に業界研究を重ね、日本の企業文化についてもしっかりと勉強し、見事志望の大企業から内定を勝ち取った。最初の数年は地方赴任となることも納得した上で、ここで国際ビジネスの経験を積みたい、と語っていた彼だったが、結局、2年足らずで日本を離れることになってしまった。

I 高度外国人材パイプライン

知識経済の拡大とともに、世界各国で高度外国人材の獲得が過熱している。現時点ではコロナウィルスが濃い影を落としているが、長期的には、この傾向が継続するだろう。高度外国人材の定義は一律ではないが、通常、大卒以上の学歴を持ち、専門的・技術的な職業についている外国籍の人材を指す。高度人材受入推進会議は、高度外国人材を、経済成長戦略の「重要な一翼」と位置づけた上で、「我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、効率性を高めることが期待される人材」と定義している¹⁾。

外国人に閉鎖的と言われる日本だが、高度人材に関しては比較的早い時期から積極的な獲得政策を打ち出してきた。バブル期には、好況期の人手不足を補填するための存在という見方が強かったが、日本の労働人口激減の見通しが明らかになった1990年代後半以降は、より長期的な観点から外国人材の導入が議論されるようになった。外国人材の中でも、技術開発・国際的なビジネス展開の鍵となる高度外国人材の確保は、国際競争力の強化という面からも、重要視されてきた。長期的な人材の獲得には、「点」ではなく、「線」「面」のアプローチが欠かせない。過去10数年の間に、外国人材のリクルーティングから、就職のサポート、そして長期にわたる定住の環境を整える、いわば高度外国人材パイプラインを構築する政策が整えられてきた。

高度外国人材パイプラインの主要な入り口が、経済産業省が「高度人材の卵」と呼ぶ、外国人留学生の獲得・育成である。「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」（以下「留学生就職・定着調査」）では、直近3年間で外国籍社員を採用した企業の約8割が、日本国内の大学を卒業した留学生を採用したと回答しており、外国人留学生が日本の外国人材の重要な供給源となっている様子がうかがえる。海外大学卒の外国人、あるいは海外から直接キャリア採用をする企業も増加しているが、すでに日本に在住し、日本語環境にも慣れ親しんでいる留学生は、企業にとっても採用しやすく、外国人材の主流を成している。

戦後日本の留学生政策は、1980年代に始

まった留学生10万人計画に端を発している。文化交流と国際貢献を名目とした日本の留学生政策は、2007年のアジア・ゲートウェイ構想、その意を受けた留学生30万人計画により、高度人材獲得のための国家戦略へと、その位置づけを変えた。留学生30万人計画は、留学生に対する就職サポートの強化を重要項目のひとつに掲げ、更には優秀な学生を獲得する上で日本語要件が障害となっているという観点から、英語基準での選考や英語学位プログラムを拡大した。政府は留学生の就職支援政策を次々と打ち出し、大学によるキャリアカウンセリングやキャリアセミナー、学内企業説明会に加え、地方自治体・人材紹介業者などによる外国人材向けの就職セミナーや合同企業説明会、マッチングサービスも、過去十数年で飛躍的に増えた。

外国人材に日本で長く活躍してもらうためには、安定した生活基盤を整えることが不可欠だ。特に法的な地位の安定は、自国外で働く人間にとっては死活問題である。「移民」という表現には長年抵抗を示してきた日本政府だが、高度外国人材に対しては、かなり早い段階から定住化促進の意向を明確に示している。2017年の「日本版グリーンカード」導入以降は、高度人材ポイント制度で高得点を獲得した人材であれば、最短1年というスピードで永住権が獲得出来るようになった。

このような政策のてこ入れにより、日本で働く外国人材をめぐる状況は大きく変化した。2009年には50万人に満たなかった外国人労働者数が、2019年には166万人と3倍以上に増加し、外国人材のバックグラウンドも多様化している²⁾。このうち、広義の高度外国人材である「専門的・技術的分野の在留資格」で働く人々は19%を占め、その大半が、いわゆる「技・

人・国」と呼ばれる技術・人文知識・国際業務の在留資格で就労している。

II 外国人材はなぜやめるのか

このように近年大幅に増加した外国人材だが、全労働人口における割合で見ると約2%にすぎず、欧米諸国と比較するとまだまだ低い。高度外国人材パイプラインの流れも、いまひとつ円滑とは言いがたい。留学生の日本での就職率は35%と決して低くはないが³⁾、6割以上の留学生が日本での就職を希望していることを考慮すると⁴⁾、ポテンシャルを活かしきれていない感がいなめない。外国人材の早期離職も懸念事項となっており、ディスコ・キャリアリサーチの「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」（以下、「キャリア企業調査」）のデータを見ると、回答企業の4分の1が「離職率が高く定着しない」ことを、外国人活用の課題としてあげている。離職率の高さを理由に外国人材の採用をためらう企業がある一方で、離職した先輩の体験談を聞いた留学生が日本での就職を考え直すケースもあり、外国人材の採用と定着の問題は、様々なかたちで絡み合っている。

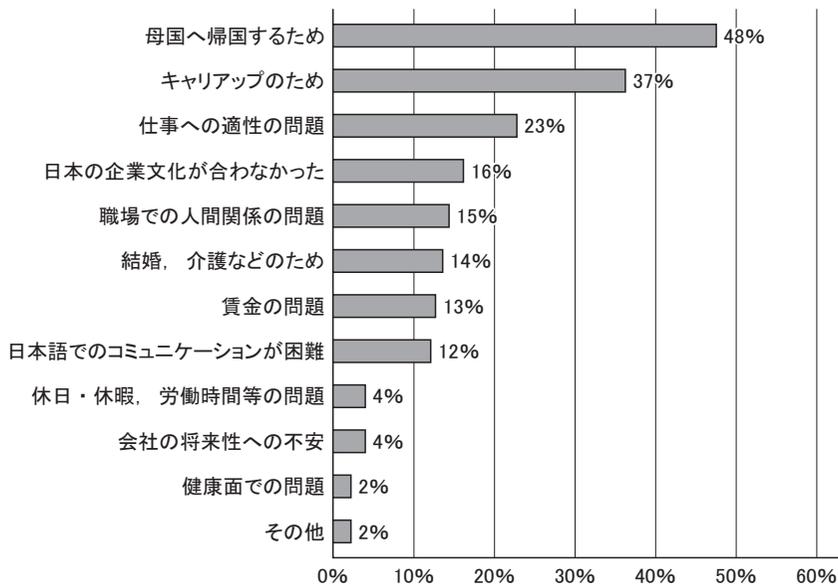
以前よりもキャリアサポートが充実したとはいえ、外国人留学生にとって、日本での就職の壁はいまだに厚い。卒業までまだまだと思っているうちに時期をのがす留学生は少なくなく、特に、留学期間が短く、学業の負担も大きい修士課程の大学院生にとっては、厳しい状況である。日本の就活事情を理解はしていても、授業を休んでまで就活をすることへの抵抗や、プロセスの煩雑さ、SPIや筆記試験で求められる日本語能力の高さにしり込みをして、出遅れる留

学生もいる。一方で、「受け入れ態勢が整っていない」と、外国人材に消極的な企業も多く、実りのない就職活動に失望して匙を投げってしまう学生も少なくない。キャリアタス留学生調査(2019)によると、2019年7月の調査時点で、国内日本人学生の内定率が8割を超えているのに対し、外国人留学生では約4割と、大きなひらきがある。これに対し、就職活動を「とても厳しい」「やや厳しい」と評した割合は、国内学生で半数以下、留学生では約8割。留学生のエントリーシート提出社数、筆記試験参加社数、グループディスカッション社数の平均値は国内学生をやや上回っており、決して留学生が就職活動に力を入れていない訳ではなく、むしろ努力が結果につながらない苦しさがかがえる。

このように厳しい就職戦線をくぐり抜けてようやく手にした仕事を、なぜ手放してしまうのだろうか。キャリア企業調査によると、外国人社員の退職理由で最も多いのが「母国に帰国するため」(48%)。次いで、「キャリアアップのため」(37%)、「仕事の適性の問題」(23%)、「日本の企業文化が合わなかった」(16%)となっている(複数回答、図1参照)。

トップの「母国に帰国するため」は、理由であって理由でないような、曖昧な回答である。家庭の事情等で致し方なく帰国したのか。もともと、しばらく働いたら帰国するつもりだったのか。日本での社会人生活に限界を感じ、帰国を決めたのか。現職に不満を感じ、出来れば日本で働き続けたかったが、国内で転職出来ず、帰国に至ったのか。母国でよりよい条件の仕事が見つかったのか。この回答の背景には、様々なシナリオが考えられる。早期離職をする外国人材の中には、初めから日本での暮らしを期間

図1 外国人社員の退職理由（企業による回答）



（出典） ディスコ・キャリアリサーチ 外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査（2018年12月調査）

限定で考えている者もいる。帰国前に日本の社会人生活を経験してみたい、と就職する留学生、あるいは自国の大学を卒業後、しばらく日本で暮らしてみたい、と来日する若者など、ワーキングホリデイに近い感覚で就職する場合もあれば、グローバルなキャリア形成の最初のステップとして日本を選ぶ、よりキャリア・コンシャスなケースも見られる。欧米や他のアジアの国々では、新卒労働市場と中途採用とが明確に分かれておらず、職務経験もスキルもない新卒の求職者が、最初から条件のよい仕事を見つけるのは難しい。職務経験が求められない日本で新卒就職し、しばらく働いてから経験重視の他国に転職するという、各国の労働市場の違いを活かしたキャリアプランは効率がよい。日本での職務経験は、他国で日本関連の仕事を得る上でもプラスとなる。いずれにせよ、期間限定とは言っても通常数年単位の話であり、最初

から短期間でやめるつもりで就職するケースは、稀だと思われる。リクルート・就職みらい研究所による調査でも、留学生が就職活動時に日本で働きたいと思っていた期間は平均で7年以上となっており、1年未満と回答した対象者はいなかった⁵⁾。

第二位に上がった「キャリアアップのため」という回答からも、様々な背景が読みとれる。ひとつには、キャリア形成に対する考え方の違いである。総合職として就職し、企業内ローテーションを重ねて昇進するという日本の伝統的なキャリアパスは、世界標準とは言いがたく、職務に特化したスキルを身につけ、転職によってキャリアアップする、というキャリア形成が一般的である国は多い。キャリアス留学生調査（2018）では、ほぼ半数（49%）の外国人留学生が「ひとつの会社にこだわらず、転職などでキャリアアップをしたい」と回答しており、

「ひとつの会社に定年まで勤めたい」(35%)を上回った。国内日本人学生においては、この比率が逆転する。その一方で、安定した就職を希望する外国人材も多いことを示す調査結果もあり、前出の留学生就職・定着調査では、「今の会社（あるいは就職予定の会社）で何年程度働きたいか」との問いに対し、留学生・外国人社員ともに最も多い回答は「できるだけ長く」で、3年以内での離職を考えているのは社員で17%、留学生で12%と少数派だった。

「キャリアアップのため」の離職は、裏を返せば、現在の職場で、将来の展望が描けない、ということでもある。前出の留学生就職・定着調査では、外国人社員が「外国人社員の定着のために企業が取り組むべきこと」としてあげたトップ3は、「能力に応じて責任のある職務に就くことができるようにする」(45%)、「期待される役割や職務内容を明確に提示する」(44%)、「外国人社員を経営幹部に登用する」(37%)であり、ジョブ・ディスクリプションや評価基準の不明瞭さ、トップレベルでのロールモデルの不在が、問題視されていることがわかる。特に、若手社員の場合、スキルや職務による給与・待遇面の差がほとんどないことも、キャリアアップの機会が閉ざされていると感じる一因となる。「わたしのまわりの留学生は、エリート意識が高い人が多いと思うんです」と話してくれた外国人社員がいたが、高学歴で語学力に秀でており、業務遂行力にも自信のある社員ほど、横並び評価に不公平感をおぼえる。そんな時に、海外で就職して活躍しているかつての同級生や友人の話聞き、自分はここで時間を無駄にしているのではないかとあせる心情は理解できる。外国人社員は若手ばかりで管理職は日本人のみ、というような職場環境だ

と、なおさら将来のイメージが描きづらい。このままここにおいて、自分は成長できるのだろうか、先はあるのだろうか、という思いが、「キャリアアップのため」の離職につながってゆく。

「仕事の適性の問題」「日本の企業文化が合わなかった」等の回答からは、「もっと長く勤めるつもりで就職したが、思うようにゆかなかった」という状況が読みとれる。その中には労働時間が過酷だった、希望した部署につけなかった、職場での人間関係が上手くいかなかった、などの事情もあると考えられるが、筆者が直接話を聞いたケースでは、企業内での国際化に対する温度差が影響していると感じられるものも多かった。面接時に人事や企業のトップから「これから国際化をすすめて行きたい。その先端を担ってほしい」と言われ、本人もグローバルな経験とスキルをアピールして入社したのに、働きはじめてみると現場にそんなつもりはさらさらなく、「郷に入っては郷に従え」とばかりに、「日本の会社員化」を求められる、というような話である。冒頭に紹介した元留学生も、グローバルに活躍する大企業に入社したものの、配属先では、日本語ネイティブでないことで一人前に扱ってもらえないと感じ、フラストレーションを感じていた。日本での生活が長く、日本語も流暢な彼だったが、ビジネスにおける「きちんとした日本語」は難しい。明確な理由のない慣習的なルールにつまずくことも多く、理不尽な瑣末事に時間とエネルギーを消費している虚しさがあった。「大学時代・大学院時代は、いろんな国の人から、いつも新しいことを学んでいたけれど、就職してからは新しいアイデアを試すのではなく、従来のやり方、今ある規則に従うことを求められるばかり」と

語ってくれた彼の場合、こうした閉塞感・停滞感が、地方生活の孤立と退屈と相まって、離職を決意する一因となった。

Ⅲ 早期離職は「外国人問題」か？

外国人材がやめる理由について考察してきたが、ここで一旦立ち止まって、果たして早期離職は外国人材特有の問題なのだろうか、と考えてみたい。「外国人社員はすぐやめる」という声はあちこちで聞かれるが、筆者の知るかぎり、外国籍社員と日本人社員の離職率を比較できる統計データは存在しない。当然のことながら、早期離職をするのは外国人だけではない。過去20年、日本の大学新卒者の3年離職率は、ほぼ30%以上で推移している⁶⁾。従業員30人未満の事業所では特に高く、ほぼ半数の新規大卒者が3年以内にやめる計算だ。外国籍社員の離職率が日本人社員以上に高いのが事実だとしても、「すぐやめる外国人 vs. 長く勤める日本人」というイメージは、誇張されたステレオタイプであると言えるだろう。

転職に対する考え方の違いも、日本人・外国人の単純比較では割り切れない部分がある。外国人材の文化的背景は多様であり、キャリアに関する考え方もまた然りである。これは日本人に対しても言えることで、キャリアタス留学生調査(2018)を見ても、66%の日本人留学生が「ひとつの会社にこだわらず転職などでキャリアアップしたい」と回答しており、海外に留学している日本人における転職志向は、日本在住の外国人留学生以上に強いという結果が出ている。こうしたデータから、キャリア形成に対する考え方の違いは、国籍よりも、海外経験や国際キャリア志向、語学力などの特性によるとこ

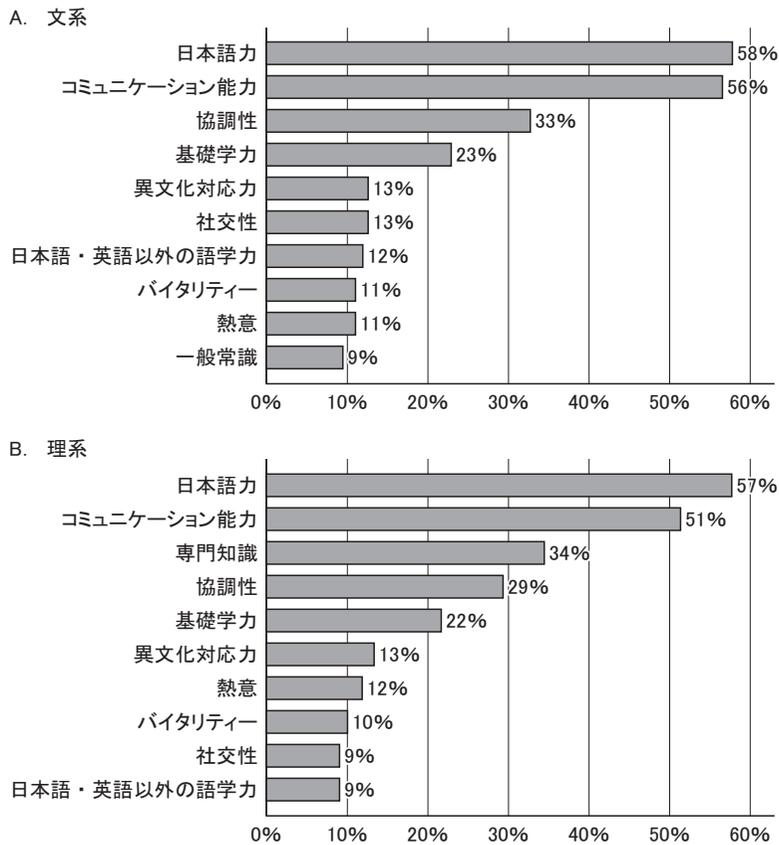
ろが大きいのではないかと考えることもできる。

外国人材は人手不足を補うだけの存在ではない。グローバル人材育成委員会は、主体的に物事を考え、文化間の差異を認め、違いを「良い・悪い」で判断せずに柔軟に対応し、多様な人材の強みを活かす「異文化理解・活用力」を持つグローバル人材の活用が、日本企業が世界市場で生き残ってゆく上で緊喫の課題であると述べている⁷⁾。外国人材獲得への呼び声も、こうした認識の延長線沿いにある。しかし彼ら・彼女らを雇う企業の側は、こうした力を活用する環境を整えているだろうか。主体性を持ち、文化や価値観の違いをもたらす人材を折角採用しても、その強みを抑圧したり、組織の中で孤立させてしまったりするような体制を、作ってはいないだろうか。

グローバル志向をうたいつつも、日本企業が求めている外国人材とは、実は「語学ができて、日本人に合わせられる人材」なのではないか、と思わせるデータがある。キャリアタス企業調査は、企業が外国人留学生に求める資質について質問しているが(図2)、文系・理系共に「日本語力」「コミュニケーション力」が1位・2位で突出している。文系では「協調性」、基礎学力がこれに続き、理系では「専門知識」、協調性となっている。企業にとっては、日本人に馴染んでいけるかどうか、が最重視項目である、と読み取れる結果である。「日本人が大多数なのだから、合わせるのは当然」と言われればそれまでだが、そのような姿勢の組織で異文化理解力・活用力が育たないであろうことは想像に難くない。

外国人材の定着問題が語られる際、しばしば「外国人と日本人の文化の違い」が論じられる

図2 企業が外国人留学生に求める資質



(出典) ディスコ・キャリタスリサーチ 外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査(2018年12月調査)を基に、筆者作成。

(注) 全26項目から3つまで選択したうちの、上位10項目。

が、こうした二項対立的な文化観そのものが、外国人材活用の足かせとなっているのではないかと、とも考えられる。そもそも、「外国人文化」などというようなものは存在しない。在留資格、国境をまたぐ人的ネットワークと生活基盤など、法的・社会的な共通項はあるが、外国人材の文化的特性はさまざまであり、日本文化との「違い」となる要素も、一様ではない。こうした議論にふれるにつけ、本当の問題は「違い」の存在そのものではなく、差異が問題になってしまう組織のあり方、ひいては、多様な

価値観・働き方に対する受容性の低さではないだろうか、という疑問が浮かぶ。外国人材の離職を「外国人問題」と考えるのではなく、「組織の多文化対応力の問題」ととらえ直すことで、視点が変わる。外国人材がなぜやめるのか、という問いは、多様な価値観と能力を持つ社員を活かす体制が出来ているか、という問いと、セットで考える必要がある。

IV 多文化対応力の強い環境づくり： 職場のユニバーサル・デザインを

それでは、多文化対応力が強い組織、とは、どのような組織なのだろうか。グローバル人材育成委員会の表現を真似て述べてみると、「主体性を尊重し、文化の差を認識し、違いを良し悪しで判断せず、多様な個性、働き方、価値観を強みとして、相乗効果を生み出す仕組みの整った組織」である。そのような環境を整えるための方策として、コミュニケーションの重要性と、ユニバーサル・デザインの可能性を提起したい。

文化的背景が異なる人間が共に働くためには、論理的で明確なコミュニケーションが欠かせない。「これが当たり前」が通用しないからである。常識が違う人間の間では、「何をしなくてはならないか」だけでなく、「何故それをしなくてはならないのか」というところまで明瞭にし、言葉できちんと説明することが必要となる。こちらの考えていることを伝えるだけでなく、相手の考えを聞き、お互いの視点を理解しあう、双方向のコミュニケーションが欠かせない。コミュニケーションの重要性は、既存の調査でも繰り返し指摘されており、新卒留学生・職務経験のある高度外国人材の両方のグループにおいて、コミュニケーションが取りやすい職場ほど定着率が高い、という分析結果も出ている⁸⁾。職務内容やキャリアパスの明文化も、組織構造の問題であると同時に、コミュニケーションの問題であるとも言える。当たり前が通用しない相手とのコミュニケーションには相当な労力を要するが、同時にこれまで深く考

えずにやってきたことの意味をあらためて考え、何が本当に必要で何がそうでないのか、根本から考え直す好機であるとも言えるだろう。

もうひとつ、多文化対応力を考える上で参考になるのが、ユニバーサル・デザインのアプローチである。ユニバーサル・デザインは、建築学やプロダクト・デザインの間で用いられてきた概念で、提唱者のロナルド・メイスは「全ての製品、建物、スペースを全ての人々に最大限に活用してもらえよう設計すること」(Mace 1991:2)と定義している。ユニバーサル・デザインは、知覚のプロセス、心身的能力、求めるものは人によって異なる、という前提にもとづいており、個々の違いが障害とならないように考慮した設計を目指している。この概念を職場の多文化対応力に当てはめると、「国籍、言語、文化的背景にかかわらず、出来るだけ多くの人材が最大限に活躍できるよう組織をデザインすること」となる。

ユニバーサル・デザインの7原則のうち、利用の公平性 (Equitable use)、利用に即した柔軟性 (Flexibility in use)、シンプルで感覚的なわかりやすさ (Simple and intuitive)、情報認知のしやすさ (Perceptive information)、間違いに対する許容性 (Tolerance for error) の5つは、組織の多文化対応力を考える上で特に示唆深い。言語能力・文化的背景の違いに関わらず、誰もが出来るだけ公平に活用できる制度になっているか。さまざまな働き方やライフスタイルへの対応力は高いか。必要な情報の伝わりやすさ、理解されやすさが優先されているか。ちょっとしたミスが大きな問題にならないような仕組みになっているか。こうした視点から組織の制度、慣習を見直すことはすなわち、「違い」によるハンディキャップを最小化する組織

づくりとも言える。

職場での連絡伝達を例にとってみると、敬語や社内用語が頻出する報告書は、煩雑な上に細かな日本語の間違いも起きやすく、読み手にとっても書き手にとっても、日本語能力による非公平性が高い。これに比べ、連絡事項を簡潔に箇条書きにしたメモは、直感的にわかりやすく、日本語能力のレベルに左右されにくい、よりユニバーサルな伝達方法だと言える。同様に、通年取得が可能な長期休暇制度は、夏季に限定した休暇制度に比べ、多様な文化・宗教・家庭環境に対応可能な、より公平で柔軟な仕組みであると言えるだろう。単に全てを簡素化すればよい、というのではない。公平性とわかりやすさ、実用性・柔軟性を重視し、組織目標と照らし合わせた制度の見直しは、多様な人材が活躍しやすい環境を整えることにつながる。

多様性を活かすということは、それぞれの「当たり前」が異なることを認め、お互いの声を聴きあった上で、その力を最大限にひきだす手法を探る、ということである。如何にして不必要な足かせを省き、異なる視点と強みを持つ人々が、持てる力を発揮できるスペースを作り出せるか。それが内なる国際化を進め、グローバルな活躍を目指す企業の課題のひとつであ

り、国籍を問わず人材の力を活用するための要ではないだろうか。

[注]

- 1) 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)」
- 2) 厚生労働省 (2019) 「外国人雇用状況の届出状況まとめ (令和元年 10 月末現在)」
- 3) 日本学生支援機構 (2019) 2018 (平成 30) 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果
- 4) 日本学生支援機構 (2019) 平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査
- 5) リクルート 就職みらい研究所 (2019) 外国人留学生の採用・就職に関するデータ集
- 6) 厚生労働省 (2019) 新規学卒者就職率と就職後 3 年以内離職率 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000557458.pdf>)
- 7) グローバル人材育成委員会 (2010) 産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会報告書 ～産学官でグローバル人材の育成を～
- 8) 内閣府政策統括官 (2019) 「政策課題分析シリーズ 18 企業の外国人雇用に関する分析―取組と課題について―」

[参考文献]

ディスコ キャリタスリサーチ (2018) 2019 年度 外国人留学生の就職活動に関する調査
 ディスコ キャリタスリサーチ (2019) 2020 年度 外国人留学生の就職活動に関する調査
 ディスコ キャリタスリサーチ (2018) 外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査
 新日本有限責任監査法人 (2015) 「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査 (経済産業省委託調査)」
 Mace, Ronald L., Graeme J. Hardie, and Jaine P. Place. 1991. *Accessible Environments: Toward Universal Design* (Reprint from *Design Intervention: Toward a More Humane Architecture*, Edited by W.E. Preiser, J.C. Vischer, and E.T. White. Van Nostrand Reinhold). The Center for Universal Design, North Carolina University.

調査研究報告書のご紹介

(一財) 国際貿易投資研究所が報告書として取りまとめた調査研究報告は、ホームページ (<http://www.itior.jp>) の ITI 調査研究シリーズ欄に掲載・公表しています。全文をダウンロードできますので、ご利用をお勧めします。

第 4 次産業革命期下における中国経済の可能性と課題 (調査研究シリーズ 97 号)

第 1 章 対外投資政策と情報化社会の衝撃～第 4 次産業革命のハードル	梶田幸雄
第 2 章 介護分野の日中協力	(ジャーナリスト) 高田智之
第 3 章 日中金融協力の進展と人民元の国際化	(帝京大学経済学部教授) 露口洋介
第 4 章 实体经济への貢献を求められる金融セクター	(拓殖大学政経学部教授) 朱 炎
第 5 章 中国の産業支援策の実態～ハイテク振興重視で強国化を推進	(日本総合研究所調査部主任研究員) 佐野淳也
第 6 章 中国の新エネルギー自動車産業の発展～イノベーションの成功例かバブルか	(拓殖大学政経学部教授) 朱 炎
第 7 章 The New Development of Chinese Arbitration under The "Belt and Road Initiative"	柴 裕紅・金 朗
第 8 章 第 4 次産業革命期下における中国経済の可能性と課題	(国際貿易投資研究所研究主幹) 江原規由