

オンライン ISSN 2436-0104
冊子版 ISSN 1345-5060

アジア研究所・アジア研究シリーズ No.116

外国人材の誘致・活躍に向けた取り組み

亜細亜大学アジア研究所
2025 年 3 月

アジア研究所・アジア研究シリーズ No.116

外国人材の誘致・活躍に向けた取り組み

研究代表者 九門 大士

目 次

まえがき	1
インドの IT 人材の日本採用と定着の課題 —インド・ベンガルールを事例に— 九門 大士	3
外国人留学生雇用のダイバーシティ戦略と育成課題 —東海地方の中堅・中小企業を事例に— 阿部(董)夢	13
外国人財とその家族へのオンライン WEB 会議システムを活用した 日本語授業の発展性に関する研究 石川 陽子	23
在日外国人材のコミュニティ形成・発展と 外国人材の日本への誘因の機能・役割に関する研究 守屋 貴司	31

外国人材の誘致・活躍に向けた取り組み

まえがき

本報告書は、2023 年度～2024 年度に実施したアジア研究所の研究プロジェクト「外国人材の誘致・活躍に向けた取り組み」の成果論文である。

本研究は、留学生を含む外国人材と日本企業のミスマッチの現状や問題点を明らかにし、ミスマッチ解消のために取り得る対応などを含めた分析・検討を行うことを目的とする。

外国人材には日本で働く意欲があり、専門性を持った人材も多いが、日本語能力や就業意識の違いから、入口（日本留学・来日）と出口（日本就職）がミスマッチしているといわれる。本研究は、こうしたミスマッチの解消と日本企業での外国人材活用とダイバーシティの活性化、および海外からの人材の直接採用などについても有益な示唆を得られると考える。

本プロジェクトには、本分野を専門とする研究者の方々や日本語教育を行う実務家など各分野の専門家に参画いただくことができた。

本研究の集大成としての成果報告についての要旨は以下の通りである。

【各章の要旨】

第1章 インドの IT 人材の日本採用と定着の課題 —インド・ベンガルールを事例に— (九門大士)

要旨

本章の目的は、インドの IT 人材を中心とした高度外国人材の日本での採用・定着に関する現状と課題を分析し、よりインドからの IT 人材の誘致を促進するための施策を検討することにある。本研究では、主にインドのベンガルールにある日系企業、インド進出支援企業、日本で海外からの IT 人材を多く採用しているスタートアップなどに対する独自のヒアリング調査（2024 年 3 月、6 月）に基づく定性的分析を行う。

本章の結論として、潜在的に日本勤務に関心があるインド IT 人材の層が存在するが、採用・定着に向けた課題として、日本語力や働き方のミスマッチ、日本企業の認知度が低い 3 点があることが明らかになった。課題の解決には、1) 状況に応じた職場での英語活用や日本語教育への投資、2) 柔軟な働き方の提示と企業文化の浸透、3) 日本語が学べる環境整備へのサポートを提言している。

第2章 外国人留学生雇用のダイバーシティ戦略と育成課題

—東海地方の中堅・中小企業を事例に— (阿部（董）夢)

要旨

本研究は、東海地方の中堅・中小企業に対するアンケート調査を通じ、外国籍社員全体の雇用状況を把握し、元留学生社員の雇用に影響を与える要因を明示した。業種では建設業や製造業に加え、卸売業・小売業でも留学生の雇用が進んでおり、また従業員数や海外展開の状況も雇用促進に寄与する要素であることが確認された。特に、女性管理職比率やワーク・ライフ・バランス施策の導入が留学生雇用に効果的であり、「勤務間インターバル」制度などが好影響を及ぼすと分かった。一方で、人材育成面の課題も浮き彫りとなり、企業の受け入れ体制強化の必要性が示唆された。

第3章 外国人材とその家族へのオンライン WEB 会議システムを活用した日本語授業の発展性に関する研究 (石川陽子)

要旨

本論文は、外国人労働者とその家族を対象としたオンライン日本語授業の可能性を検討するものである。日本語教師の数が不足する中、オンライン授業は日本語教師が地方や海外も含めてより多くの学習者に日本語教育を届ける有効な手段であるが、実践に際する課題もある。

本稿の研究目的は、アンケート調査やインタビュー調査を通じて、質の高いオンライン授業の継続的発展に向けた課題や解決策を分析することにある。結論として、教師の技術的スキル向上や学習者中心の授業設計が課題であるが、教師の育成と授業スタイルの工夫により解決でき得ることが明らかになった。

第4章 在日外国人材のコミュニティ形成・発展と外国人材の日本への誘因の機能・役割に関する研究 (守屋貴司)

要旨

本論文では、日本における外国人材のコミュニティ形成とそれらのコミュニティが同国人の日本への移住促進への役割と機能について分析・解明している。まず、日本の少子高齢化と生産年齢人口の減少に伴う人手不足の現状を背景として外国人材の急増を指摘し、

どのような在留資格で増加しているかを分析している。その上で、インド人や韓国人コミュニティの形成過程を事例として先行研究の整理・分析と調査を手がかりとして、これらが同国人の日本への呼び寄せにどのように機能しているかを解明している。そして、そのような外国人コミュニティが言語や文化の壁を克服し、日本への移住を促進する役割とどのような機能を果たしているかを論じている。

2024 年 12 月

研究プロジェクト代表 九門大士

※なお、本報告書に掲載された論文は、アジア研究所および執筆者が属する機関の公式見解ではありません。

インドの IT 人材の日本採用と定着の課題

— インド・ベンガルールを事例に —

九門 大士

A Study on Challenges in Recruiting and Retaining Indian IT Talent to Japan —A Case Study of Bengaluru, India—

Takashi KUMON

はしがき

本研究の目的は、インドの IT 人材の日本での採用・定着に関する現状と課題を分析し、よりインドからの IT 人材の誘致を促進するための施策を検討することにある。本研究の重要性は、これまで論じられることが少なかったインドからの IT 人材の誘致について、IT 産業が発展し、インド国内で最も IT 人材が多いとされるカルナータカ州ベンガルールを中心に独自のヒアリング調査を通じた分析を行っている点にある。

日本企業の高度外国人材受け入れについての先行研究として、湯川（2020）は、日本企業が外国人材を受け入れる際に、外国人材は日本語能力向上と日本の商習慣への理解を深める必要がある一方で、企業側は待遇面や人事制度について丁寧な説明を行うことや社員教育を充実させる必要があると指摘している。また、日本での経験が浅い外国人材を採用する際には、外国人材に特化した採用活動や採用後の社員教育の整備が求められると述べている。

また、外国人の IT 人材について、守屋（2020）は、IT 外国人材の日本の IT 中小企業への採用・キャリア開発・評価・報酬制度の課題・可能性と問題点について、日本の情報産業の重層構造的な下請け構造の中に韓国系企業が参入し、韓国の IT 人材がそこで就労している点を指摘している。今後さらに海外から IT 人材を受け入れるためには、新興系情報ベンチャー企業が世界でも最先端の外国人 IT 人材を日本に集める必要があると結論付けている。また、海外 IT 人材のキャリア開発として、日本語能力向上に向けた様々な支援が必要とし、こうした人材の定着に向けてダイバーシティ環境の必要性も指摘している。

インドの高度人材や IT 人材の日本での採用について

は、先行研究が非常に限られている。守屋（2021）は、インド人、ベトナム人、シンガポール人の高度人材について、論じている。その中でインドでは、産官学連携を通じて IT 人材など高度人材が即戦力として育成されている点を明らかにし、JETRO とインド工科大学のインド高度人材採用に向けた取り組みなどの紹介を行っている。また、独自のヒアリング調査を基に高度人材の誘致に際しては企業ビザや IT ビザなど細かな在留資格設定が必要とし、人事制度の観点からは職務内容の明示や昇給・昇格ルールを伝えることの重要性を提言している。インド人技術者の雇用に際しては、開発部門の英語公用語化や論理的なコミュニケーション、習得できるスキルや将来の配属などキャリアの道筋を示すことが重要と論じている。

このように、先行研究では高度外国人材全般、または海外の IT 人材全般についての研究が中心である。インドの IT 人材の日本での採用についての研究分野は未開拓であり、かつベンガルールを中心に論じている先行研究は少ないため、本研究を通じてインドの IT 人材の採用・定着のあり方について検討する意義は非常に高い。

本研究では、インドのベンガルールにある日系企業、インド進出支援企業、日本で海外からの IT 人材を多く採用しているスタートアップなどに対する半構造化面接法による独自のヒアリング調査（2024 年 3 月、6 月）の結果を主に用いて分析している。

第 1 節 日本の外国人雇用と高度外国人材の現状

厚生労働省の外国人雇用状況の届出状況（2023 年 10 月末時点）によると、日本で働く外国人労働者は増えており、2023 年 10 月末時点では前年比 12.4% 増で過去最高の 204 万 8,675 人を記録した。外国人を雇用する事業

所数は前年比 6.7% 増の 31 万 8,775 所と、こちらも過去最高を更新した。在留資格でみると、身分に基づく在留資格（30.1%）、専門的・技術的分野（29.1%）、技能実習（20.1%）、資格外活動（17.2%）、特定活動（3.6%）となっている（2019 年 4 月から開始した「特定技能」は専門的・技術的分野に含まれる）。専門的・技術的分野のいわゆる高度人材に相当する外国人も増えており、全体の約 3 割を占める。

本稿では IT 人材を中心とした高度外国人材を扱うため、高度外国人材に絞って、出身国・地域、職種別に概観する。専門的・技術的分野の中で、企業のホワイトカラー層が多い「技術・人文知識・国際業務」の在留資格について、内訳をみてみたい。出入国在留管理庁（2020a）によると、2019 年に留学生から日本企業等への就職を目的とした「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更は 28,595 人で同在留資格の 36.1% を占める。国籍・地域別（括弧内は同在留資格に占めるシェア）にみると、中国（36.8%）、ベトナム（23.5%）、ネパール（12.4%）、韓国（5.4%）の順に多い。職務別にみると、翻訳・通訳、海外取引業務、法人営業など事務職が 6 割以上を占めており、情報処理・通信技術、技術開発、建築・土木・測量技術など技術職の割合は計 15% 程度と比較的低い¹。

一方、出入国在留管理庁（2020b）によると、2019 年に海外から直接来日して就職することを目的とした「技術・人文知識・国際業務」への変更は前年比 21.7% 増の 50,527 人で同在留資格の 63.9% を占めている。国籍・地域別（括弧内は同在留資格に占めるシェア）にみると、上位 5 か国・地域はベトナム 12,982 人（25.7%）、中国 10,975 人（21.7%）、韓国 4,613 人（9.1%）、インド 4,143 人（8.2%）、台湾 2,723 人（5.4%）となっている。職務別にみると、翻訳・通訳が 9,296 人（13.0%）、海外取引業務が 7,226 人（10.1%）など事務職は全体の約 4 割で、情報処理・通信技術が 11,635 人（16.3%）、技術開発（情報処理分野以外）が 7,754 人（10.8%）、建築・土木・測量技術が 5,188 人（7.2%）など技術職が約 4 割を占める²。

これらを総合してみると、「技術・人文知識・国際業務」のうち、海外から日本で直接就職が 6 割強、日本へ

の留学から日本就職が 4 割弱という構図になっている。また、職務別にみると、海外から直接就職は IT エンジニアを含む技術職が約 4 割と事務職より多く、留学から就職した場合は技術職は 15% と少ない。つまり、国内で不足する技術系人材を海外人材で補完する形になっている。特に上記 2 つの 2019 年統計で国籍・地域別にみると、インドは留学から日本で就職（243 人）より海外から直接日本で就職（4,143 人）が多い点が特徴的である³。

第 2 節 インドの IT 人材と日本就職への関心

1. インド・ベンガルールにおける研究開発拠点と IT 人材

インド南部にあるカルナータカ州の州都ベンガルールはインドのシリコンバレーと呼ばれる人口約 844 万人の都市である。ベンガルールがインドのシリコンバレーと呼ばれる理由は、世界有数の多国籍企業のグローバル戦略拠点や研究開発拠点が立地している点にある。IT 企業の集積地として、IT 企業が約 3,500 社、外資系 IT 企業約 900 社が立地し、電子・ソフトウェア輸出全体の 40% を占める。豊富な技術者と開発力も有し、インドにおける研究開発事業収入の 40% を生み出し、400 社以上の多国籍企業が研究開発センターを設置し、インドの宇宙開発計画を担うインド宇宙機構（ISRO）本部もある。IISc（インド理科大学院）をはじめとする大学 44 校、エンジニアリング単科大学 201 校、医療単科大学・機関 114 校・機関・研究開発機関 370 機関と多くの大学や研究機関が存在し、研究開発人材の集積はインド全体の 50% を占める⁴。

インドの高等教育機関⁵は、インド教育省の調査（2021-2022）によると、合計 1,168 校ある。内訳では国立大学（53 校：ネルー大学、デリー大学など）、国立重要研究拠点（153 校：IIT、IIM など）、州立大学（423 校：バンガロール大学など）、政府認証大学（33 校：IISc、IIIT-B など。私立を含めて全 114 校）、私立大学（391 校）、その他となる⁶。

同調査によると、インドの大学生数は、学部生（3,413 万人、うち理工系学部生は全体の 25.1% の 857 万人）、大学院学生（543 万人、うち理工系修士は 31.6% の 172

¹ 複数の項目にチェックがあったものは重複して計上している。職務別では、「技術・人文知識・国際業務」のみのデータが公表されていないため、それ以外の在留資格（教授、経営・管理、特定活動等）も含めた統計を基にしている。ただし、本統計で扱う変更許可後の在留資格のうち、「技術・人文知識・国際業務」は全体の 92.4% を占めている。

² 複数の項目にチェックがあったものは重複して計上している。

³ 九門（2024a）、2 ページ。

⁴ ジェトロ・ベンガルール事務所資料（2024 年 2 月）。

⁵ 設置者・運営方法により大学が分類されるため、日本の分類と対応しない。

⁶ Ministry of Education, “All India Survey on Higher Education 2021-2022”.

万人)となっており、大学生と大学院生を併せて約4,000万人の学生がおり、うち理工系学生が約4分の1を占めている。インドは工学部や医学部に進学することが奨励される社会で、理工系に進学する女子学生の比率も日本より高い⁷。

インドはIT人材が非常に豊富だが、技術レベルや給与はかなり上下の幅がある。インド工科大学(IIT)などトップ校の新卒学生はGAFAなどグローバル企業に就職する人も多く、その場合年収1,000万円以上になることもあるが、それは一部の人材で通常は新卒人材であれば現地では年収80~100万円、中途でも200万円程度でITエンジニアが採用できる⁸。

経済産業省が2016年に発表した「IT人材に関する各国比較調査結果報告書」によると、ITエンジニアの平均年収はアメリカの1,158万円に次いで日本は598万円、2位、インドは3位の533万円となっている。しかし、年収分布をみると日本は年収500万円前後に集中しているのに対して、インドは300万円以下が最も多い一方で3,500万円以上まで非常に広く分布している。実際日本の中央値をみると535万円と平均年収とそれほど格差がないが、インドの中央値は152万円と平均年収よりもかなり低く、高収入者が平均年収を押し上げるなど人材や地域によって給与格差が大きいことがわかる。

2. インドの IT 人材の日本での就職への関心

インドのIT人材の給与格差が非常に大きいという点について先述したが、ここでは、日本での就職についての関心や可能性について論じる。

インドのIT人材が日本で働きたい理由として給与面、キャリア面、日本独自の魅力の3点を挙げる。第1に、給与面については、先述の通り、学歴や経歴によりかなり給与格差が大きいインド国内の状況がある。海外人材の紹介などを手掛けるZenkenが2024年3月に実施した海外での就職を希望するインド・ベンガルールの工科系大学3~4年生へのアンケート調査⁹によると、「日本の新卒平均給与の280万~350万円でも日本で働きたい」との回答が89.4%と約9割に達した。同調査の対象はあ

くまで海外就職を希望する大学生であるため、インド国内で働きたい大学生との比較はできないが、それでも潜在的に日本で働きたいインド人学生が多いことがわかる。

ベンガルールでの進出支援会社等へのヒアリング調査によると、インドからITエンジニアを採用したある日本企業はインドで募集を出した際に300人程度の応募があり驚いたという事例が挙げられた。

第2に、キャリア面については、自身のスキルアップと国内の若年層の就職市場激化が挙げられる。先述のZenkenの調査で、日本で働きたい理由について最も多かった回答は、「スキルアップ」(32.6%)で、次に「日本が好き」(27.7%)、「給料がいい(仕送り)」(16.9%)、「海外で働きたい」(16.2%)であった。日本で働きたい理由をみると、必ずしも給与が最大の理由ではなく、若い時期に日本企業で技術を学びたいと考えていることがわかる。実際に、日本の国立大学の理系大学院でビッグデータやAI関連の技術を学んでいたインド人留学生は、「まずは日本に強みのある製造業で3年から5年程度経験を積んで、その後はITサービス関連の企業で働き、ITを活用した製造とサービスの両面を理解する人材になりたい」と述べていた¹⁰。インドはITサービスやソフトウェア技術は非常に優れているが、それをハードウェアとどう関連づけるかという点については日本で経験したいという需要があるということだ。

インド国内で新卒学生が就職するには非常に激しい競争があり、一部のトップ層の学生以外は希望の給与やポジションを得ることが難しい状況もある。国際労働機関(ILO)の2024年5月の若年失業率の統計によると、インドの若年失業者(15~24歳)の割合は15.4%とアジア太平洋地域の平均(13.9%)よりも高い。ILOの2024年5月の若年失業率をみると、ネパール(20.5%)、インド(15.4%)、中国(15.4%)、インドネシア(13.8%)などアジア地域は若年失業率が高いエリアが多いが、同時期の日本の若年失業率は4%に過ぎない。これは新卒一括採用という日本固有の採用システムも関係していると考えられる。

第3に、日本独自の魅力である。先述のZenkenの調査の「日本が好き」という回答が2位に入っていたことから、日本文化、日本の考え方への関心があり一定期間住んでみたいインド人が多いことが考えられる。グローバルマーケティング事業を展開するアウンコンサルティング株式会社が実施した「第12回アウンコンサルティング親日度調査」では、世界14の国・地域における日本への好感度、訪日意欲などについて調査している。日本への好感度について、「大好き」「好き」の合計値が高

⁷ ジェトロ・ベンガルール事務所資料(2024年2月)。原典: Ministry of Education, “All India Survey on Higher Education 2021-2022”。

⁸ 日本経済新聞電子版(2023年5月18日付)。

⁹ 調査はZenkenがインド・ベンガルールなどにある19の工科系大学で海外就職を希望する3年生と4年生を対象に2024年3月23~27日に実施し、1,202件の回答を得た。「THE GOLD ONLINE」<https://gentosha-go.com/articles/-/62978> 2024年10月19日アクセス。

¹⁰ 九門(2021)、3ページ。

かった順に、同率1位(100%)がインドネシア・フィリピンで、3位インド(99.1%)となった。日本について「大好き」「好き」と回答したインド人の理由の上位3位は、商品の質が高い(19.19%)、治安が良い(16.35%)、歴史／文化(16.11%)である(複数回答)。

また、インドに限らず、世界の中で日本という国のブランドが高まっていることを示す調査結果もある。「アンホルト-イブソス 国家ブランド指数(NBI)」調査は、2008年から毎年世界最大規模の世論調査会社イブソスと国家イメージ分野における世界的権威サイモン・アンホルト氏が共同で実施している、国家ブランド力を評価するグローバル調査である。世界60か国を対象に「輸出」、「ガバナンス」、「文化」、「人材」、「観光」、「移住と投資」という6つのカテゴリに関する認識を調査することで国家のブランド力を測定するものである。NBIによると、日本は2019年の5位から着実に順位を上げ、本調査が始まって以来初めて、2023年にトップに選出された。アジア太平洋地域の国としても初めてのトップであり、2016年以来6年連続トップを維持していたドイツを抜いた。

上記でみたように、海外勤務に関心があるインドのIT人材や技術職の人材が日本や日本で働くことに一定の関心を持っていることが明らかになった。ただし、現地でのヒアリング調査を通じて明らかになったのは、一般的にはインド人にとって日本で働く選択肢は、インド国内、欧米など英語圏の次の選択肢という点である。近年は、新型コロナウイルスの影響や米国IT企業のレイオフなどでアメリカからインドに帰国する人も多く、インドの方が最先端の研究ができる面もあり、国内での就職希望者は増えている状況である。給与面でも、特にトップクラスのエンジニアであればインドで働いた方が日本より給与が高いことも多い。国外だと英語圏での就職希望者が多く、例えば米国は印僑も多くグローバル企業やスタートアップのCEOや役員、医者、弁護士、大学教授など高い地位にあるインド人が幅広い職種にいるため、人的コネクションがあり就職の情報も得やすい面がある。日本に住むインド人はまだ数が少なく、企業トップにいるインド人も少ないため関連情報が入手しづらい。

日本企業はIIT卒などトップ大学卒、グローバル企業経験者のみを求めると、給与が高額になり採用できる日本企業は限られるが、それ以外の層については潜在的な需要はあるといえる。特に、日本の中小企業や中堅企業の場合、2番手～3番手の大学の新卒や中小企業経験者にも目を向けて採用PRを行うことでこうした需要を掘り起こすことが可能になる¹¹。

第3節 インドのIT人材の日本での採用と定着に向けて

本節では、前節で紹介したインドのIT人材の日本での就職への関心度合いやその理由をうけて、企業側からみたインドIT人材の日本およびインドでの採用と定着に向けた取り組みについて、筆者のヒアリング調査から企業事例などを通じて紹介する。

1. 楽天インドの事例¹²

まず、楽天グループ株式会社(以下、楽天)のインド現地法人である楽天インドの事例を通して、インドのIT人材の現地採用、日本を含む海外法人への移籍、日本での採用、楽天の企業文化と従業員の定着に向けた施策等について紹介する。

楽天は、2010年に全社で英語を公用語化し、インドを含む世界各国から高度人材の採用を本格的に開始した。英語化施策により、日本的な企業風土を打破し、本当の意味でのダイバーシティ(多様性)の追求に成功しつつある。2022年現在、日本国内在籍エンジニアの6割以上が外国籍であり、楽天はグローバルに70の海外法人を持ち、2万人の従業員がいる。インドではベンガルールにある楽天インドに2,000人、楽天シンフォニーに2,000人の社員が在籍し、楽天インドは主に楽天市場や楽天ペイなど日本向けのビジネスに関するR&D(テックエンジニアリング)を行い、楽天モバイルの開発は楽天シンフォニーが担当している。社内公用語を英語に変更したことで、世界から才能あふれる社員を集めることができ、多様化された組織によって組織のダイナミズムを維持している。

楽天インドの社員のうち約85%がITエンジニアである。うち、9割のITエンジニアは日本のビジネス向けの業務を担当しており、残りは欧州や米国向けの仕事もあるが少ない。ITエンジニアは日本のビジネスも理解する必要があるため、1～2週間程度は日本本社にも出張などで行く。楽天インドの管理職は全員日本に行く義務があり、日本本社からインドにも社員が出張などであるため、相互のコミュニケーションは密接である。

eコマース対応では、日本の楽天スーパーセール期間中にインドのサポートチームがトラブル対応のために24時間モニタリングを行うなどをしている。実際にオフィスを訪問した際にも、24時間顧客のモニタリングをするチームが、同社従業員でも該当するチームメン

¹¹ グローバルジャパンコンサルティングへのヒアリング調査(2024年3月13日)。

¹² 楽天インドへのヒアリング調査(2024年3月14日)。

バーでなければ入れない個室で 24 時間、シフト体制を組んでモニタリングを行っていた。

1) インド法人での採用

インドは IT 人材の獲得競争が非常に激しい。ベンガルールにはグーグル、アマゾンなどのグローバル企業やスタートアップなどが多く、グローバルなトップ企業は同社の 2 倍程度の給与を提示することもある。インドは大学の就職課などが個別に各企業と対応するため、同社は Tier2-3 程度の大学との関係を構築している。

例えば、同社のインターンプログラムは、以下の 2 種類がある。

1) 6 か月：1 月～6 月

2) 12 か月：9 月～8 月

インターン生には、架空の仕事ではなく、実際の業務に入って仕事をしてもらう形をとっている。34 の提携大学があり、例年約 300 人の募集数に対して約 5,000 人の応募者がいるほど倍率が高い状況でインターン生に選ばれるのは難しい。インターン開始前に 6 週間のブートキャンプも実施して、その後すぐに業務を担当できるようにしている。インターン生から社員として入社する率は 70～75% である。それ以外の約 25% の辞退者はグローバルなトップ企業に就職したり、修士課程に進学する学生などが多い。インドの大学では、IIM（インド経営大学院）はリーダーシッププログラムを一緒に実施しており、IISC（インド理科大学院）なども提携がある。

採用はマネジャーレベル以上は日本本社側の面談も必要になる。新卒を含めたジュニアレベルでも約 8 割は現地法人で決定、残りの 2 割は日本本社側の面談も実施している。楽天インドには日本本社からも 4 人が取締役会に入っており、多くの決定を共に行っている。

2) 日本を含む海外への移籍・日本採用

同社で 3 年働くとは日本を含めたグローバル拠点に移籍する権利が与えられ、2023 年は 75 人が海外拠点に移籍した。楽天インドには 8～9 名の日本語を話すインド人社員がおり、インドの日系企業経験者や日本への留学・勤務経験者が大半である。例えば、ドローンビジネス、セキュリティビジネスなどの場合、日本側の顧客ニーズや考え方をより深く知る必要があるため、日本とインドのブリッジ社員の役割をしている。

日本本社側のインド人材採用は、本社主導で行っており、主に IIT などインドのトップ大学からの採用を行っている。

IT 関連の技術的にはシリコンバレーかベンガルールが世界最高水準にあるため、IT エンジニア自身のキャリア成長を考えると、この 2 つの場所が適している。ベンガルールでの IT 関連の就職や起業の機会も増えてい

る。ただし、新卒などジュニアレベルの若い人材が多様性の中で経験をするには日本は良い場所である。課題としては、日本語など言語面、家族の生活や教育面の問題がある。

3) 楽天カルチャーの浸透

日本本社とインド法人を含むグローバルの各法人で楽天の企業文化である楽天カルチャーを統一するために様々な取り組みを行っている。例えば、全員左胸にネームカードをつけてそれぞれの社員が誰かわかるようにしている。ネームカードの裏には、楽天主義の 5 つの「成功のコンセプト」が書いてある。この「楽天主義」の内容はオフィスの様々な場所に漢字と英語併記で掲示されている。

「楽天主義」をより深く理解するための「楽天主義ワークショップ」も行っており、約 900 のセッションがある。楽天主義を頭で理解するだけではなく、日々実践するために日常の業務に落とし込む形で研修を受ける。例えば、コロナ禍でどのように働いたか、社内外の人たちとどうつながったかなど、様々なケーススタディを通じて学ぶセッションがある。また、失敗してもいいということ学ぶセッションでは、日常業務の中でも失敗してもいいから新しいことにチャレンジすることの重要性を伝える。イノベーションには新しい行動や取り組み、失敗が必要不可欠であるためである。また、人事評価の 20% は楽天主義の実践をしているかどうかにより、楽天主義をよく実践している管理職をベストマネジャーとして選出することも行う。

4) 従業員の定着

上記のような強固な企業文化を醸成することは、多くのグローバル企業の競合他社の引き抜きに合わないよう従業員の定着に向けても重要である。具体的な施策としては、従業員の意見を聞く姿勢、360 度フィードバック、「楽天主義」の車座セッションなどがある。360 度フィードバックはマネジャーに実施するもので、日本本社やインド法人の同僚が自分の働きぶりをどう見ているかが理解できるものにしている。ただし、これは自分の鏡として自己理解を深めて成長させるためのもので、業績評価とは直接紐づかない形にしている。従業員の意見を聞くというのは、モチベーションが低下していないかなどを把握するためにも実施している。「楽天主義（SHUGI）」の車座セッションは本社の役員がインドに出張して行っており、少人数で 5～6 人のマネジャーとカジュアルな会話をする。色々な背景を持つ多様なマネジャーを集めて 3 回セッションを実施している。

新しく母親になる女性社員のために、ニューマザーズカウンセリングやサポートグループを提供している。イ

インドでは出産後キャリアをあきらめる女性も多いため、女性マネジャーが自身の経験やどう課題を克服したかを共有する場としている。

また、「Great place to work in India」のランキング上位に入るように取り組んでいる。これは、優秀な人材の採用や定着にも必要な取り組みで、2023 年は 54 位に入った。従業員の満足度についても、グローバルにサーベイを実施している。

2. グローバルジャパンコンサルティングの事例¹³

次に、インドのベンガルールにあるグローバルジャパンコンサルティング社（Global Japan AAP Consulting Private Limited）へのヒアリング調査を基に述べる。同社は、2014 年に設立されたインド進出を市場調査や会計・税務、人事労務・法務などの観点から総合的に支援する企業で、チェンナイ事務所（本社）を含めてインドで 5 拠点を展開している。

同社によると、インドのエンジニアは学歴・能力・経験などによって給与の幅が大きく、競争が激しいため優秀でないと良い職につくのは難しいという。また、日本で働く理由としては、アニメや日本文化に関心がある、インドの労働市場の競争が激しい、インド企業より日本企業の方が待遇がよい、などの理由がある。

こうした状況は日本企業にとって採用のチャンスだが、2つの課題がある。第1の課題は日本語である。インド人でエンジニアのバックグラウンドを持っている人材は英語が話せることが多いため、日本語を勉強するメリットはあまりない状況である。日本企業は日本語能力試験の1級～2級を求める傾向にあるが、実際は4級や5級程度の語学力のケースが多いため、採用の入り口で高い日本語力を求めると厳しい。例えば、来日前に半年間語学研修などで日本語を勉強してもらうような人材育成投資が必要であり、そうしたサービスを提供している日本企業もある。第2に、キャリアパスのイメージの違いである。インド人は永住ではなく数年間経験したいという感覚の人も多いが、日本企業側はもっと長期で働く感覚のため、その点にギャップが見られる。

こうした課題の解決を目指して、同社代表の田中啓介氏は、株式会社 INDIGITAL という企業も 2020 年に設立しており、同社のインド法人で雇用したインド人技術者などを日本の企業にインドからリモート派遣するというスキームのインド EOR（Employer of Record）導入支援などを行っている。EOR は、企業が現地法人を設立せずに、海外在住の人材を自社の戦力として活用でき

るサービスである。

同社が対象とする人材の職種は、エンジニア、データ分析、マーケティング、カスタマーサポートなどで、顧客の日本企業専属でインドからリモート勤務を行う。また、試用期間として6か月程度リモート勤務を行ない、その後双方が合意をすれば日本での勤務に移行するという、海外リモート勤務を前提とする人材紹介予定派遣サービスも提供している。インドに出張ベースで来ている顧客もいるため、顧客が必要なインドの人材を探して INDIGITAL で代替雇用する形が基本である。企業が EOR を活用する目的は、インドで開発拠点を設立する前にまずトライアルでリモート勤務を始める、スタートアップで数名の開発チームをリモートでインドに置くというケースなど様々である。利用する企業はこれまでスタートアップが多かったが、商社や IT ベンダー、ベンチャーキャピタル、大手企業グループなど、利用企業の幅が広がっている。

同社の EOR サービスの主な活用例としては、以下の通りである。

- 1) リモート拠点設立
- 2) トライアル駐在
- 3) トライアル雇用：例）新卒のエンジニアなどを半年間インドでリモートで雇用、その後日本で勤務など

企業はこうしたトライアル雇用を、人材の見極めと日本側の受け入れ体制整備の期間として使うことが多い。今後の可能性としては、日本で勤務後、家族の事情などでインドに帰国した後もインドから引き続きリモートで仕事するケース、インドへの駐在員の日本人の配偶者がインドでリモートで働くなどのケースが考えられるという。

こうした EOR によるインドからのリモート勤務の形態を一定期間とることにより、インド人と日本企業の双方が事前にお互いの働き方や考え方を理解した上で日本に来て働く可能性が広がる。

3. 株式会社 Paidy の事例¹⁴

株式会社 Paidy（以下、Paidy）はラッセルカマー氏（現・代表取締役会長）が 2008 年に日本で設立したスマートフォンで完結するあと払い（BNPL）サービスを提供する企業である。

Paidy の創業者はカナダ人のラッセルカマー氏（現・代表取締役会長）で、同氏の父親が外交官であったこともあり、カナダ生まれの香港育ちでその後日本にある外資系金融会社で勤務していた。2008 年に Paidy の前身

¹³ グローバルジャパンコンサルティングへのヒアリング調査（2024 年 3 月 13 日）。

¹⁴ 九門（2024b）から一部抜粋。

となる株式会社エクステンジコーポレーションを創業した後、株式会社 Paidy に社名変更し、2021 年 9 月にはアメリカのペイパルホールディングスによる同社の M&A が行われた。

同社の社員は約 230 名（210 名が日本在住、約 20 名が日本国外に在住）である。国外在住の例としては、アラブ首長国連邦（UAE）、フィリピンなどがあり、勤務時間を考慮して日本との時差が 3 時間～3.5 時間までは採用時の許容範囲としている。同社は国籍を問わず採用しており、40 か国の外国籍社員が在籍し、全社員の約 6 割を占めている。営業、カスタマーサポートの対応は日本語でないと難しい面があるが、それ以外の部門は主に英語で業務を行っている。様々な文化背景や経歴を持つ人材が集まっており、部署によってはロシア人とウクライナ人が隣の席で勤務していることもある。

同社は多様な人材が働きやすい環境づくりにもこだわっている。在宅ワークやオフィス勤務は、社員の都合に合わせて選択することが可能で、海外からリモートワークをする外国籍の社員や、家族の都合などで海外から在宅ワークをする日本人社員もいるなど、個々の状況に合わせた柔軟な働き方を選択できる。

Paidy は原則として新卒採用は行っておらず、すべて中途採用である。採用の形式としては、同社の社員や元社員などを含めたレファール（縁故）採用が多い。例えば、フィリピン出身の従業員が同国から紹介したり、それ以外にベトナム、台湾、中国、アルゼンチン、インドなどからもレファール採用があり、出身国は限定していない。採用エージェントも利用しており、既に日本で働いている社員、または直接外国から来る社員両方がある。日本の他社で英語環境で勤務していた人材が転職してくるケースもある。

多様な人材を採用するからこそ、採用時には同社の企業文化に合うことを重視しており、マルチカルチャーな環境で働くことに価値を見出せる人材であることが重要である。同社が 2020 年に明文化したペイディバリューなどの基本的な考え方に合意できない場合は採用しない方針である。ペイディバリューは、「勝ちにこだわる」「結果を出す」「大切なピースになる」の 3 つの柱から成るもので、人事評価制度もこれに合わせて作成している。

同社はペイパルホールディングスの傘下にある企業であるため、人事制度的にはグローバル企業と同じいわゆるジョブ型であり、一部の例外を除いて部門間の異動は基本的にはない。キャリア成長については、成長する余地が 20% 程度ある人材であれば、それを 1～2 年働く中で埋めていく。例えば、業務を通じて成長できるプロジェクトの機会を与えて、半年に 1 回の振り返りミーティングを実施している。上司と部下がお互いにウィンウィンになるために、成果を出しつつ部下が成長できる

ような業務を担当できるようにしている。

社内の書類は 2021 年までは日英併記していたが、現在は基本的に英語になっている。日本語に翻訳する場合もあるが、書類の目的と翻訳する時間を考慮して、日本語に翻訳する必要があるか検討している。業績評価は日本語版と英語版の両方を作成している。

日本語のみを話す日本人社員は営業やカスタマーサポートに主に在籍しているが、その割合は社員全体の 21.3% と少ない。会議での言語は、英語のみ使用、日英併用、日本語のみ使用など、議題や参加者に応じて行っている。最近は英語を話す人材が増えており、社内で利用する Slack のメッセージが英語のみになるなど変化している。言語の学習サポートは、外部の語学学校などに通学する金額の半分会社負担としている。

第 4 節 日本への誘致に今後求められる PR —IITH のジャパンデイの事例—

インド工科大学ハイデラバード校（IITH¹⁵）はインドのトップ大学であるインド工科大学（IIT）のハイデラバード校である。ジェトロは国際協力機構（JICA）と IITH と共催で「JAPAN DAY」という IITH の学生を対象としたジョブフェア（就職説明会）を 2018 年から 7 年連続で実施している¹⁶。これは例年、12 月 1 日から始まる採用プロセスの前に、インドの学生に向け日系企業の知名度向上を目的として実施するものである。守屋（2021）は、日本企業とインド人材との協働や採用という観点から「JAPAN DAY」を取り上げており、2021 年のイベントを詳しく紹介している。

2018 年から継続して開催しているため、同大学内でもイベントが認知されてきており、参加者が日系企業に就職して卒業生としてイベントで経験を話すなどの取り組みも始まっている。2024 年度は 18 社の企業が応募し、初日の参加者は 450 名を超えた。参加企業は、アルプスアルパインなど製造業を中心に、スタートアップなどもみられる。これまで、2018～2023 年度の 6 年間で 219 人の本採用、83 人のインターンシッププログラム参加の実績がある¹⁷。

¹⁵ 日本政府による支援で設立された工学・科学技術系大学。インド国内での大学ランキング（NIRF）では 2024 年は 12 位にランクインするなど、国内トップレベルの大学。<https://www.nirfindia.org/Rankings/2024/OverallRanking.html> 2024 年 10 月 30 日アクセス。

¹⁶ 2024 年は、「JAPAN CAREER DAY」の名称で実施。

¹⁷ ジェトロ短信（2024 年 9 月 03 日付）。<https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/09/2c37632be14d8d8e.html> 2024 年 10 月 30 日アクセス。

具体的には、各社ビジネス概要や求める人材像やポストについてプレゼンテーションを行い、教室では学生とのインタラクティブセッションを実施する形が多い。人事担当者のみならず、エンジニア職のインド人スタッフなども参加し、具体的な業務や技術の話から、将来のキャリアや日本での生活環境など多岐にわたって情報提供が行われている。対象となる人材はコンピュータサイエンス分野に限らず、機械工学、電気工学、デザイン等多岐に渡る。ただ、IITHの学生は特に日本企業で働きたいという強い意向がある訳ではなく、どういう企業が日本にあるかを知らないことが多いため、日本企業の規模や知名度は選択の際にあまり影響がない。重視している点は、1) 職種と研究内容、2) 給与、3) 今後のキャリアにどうつながるかなどである。そのため、採用に際しては企業のブランドをPRするよりも、これらの点を踏まえてどの程度のスキルを求めるかを明確に伝える必要がある。勤務地は日本、インドの両方のケースがあり、日本での研修後、インドからリモートで働くケースもある。インド特有の採用プロセスを踏まえ、インターンシップを通じた採用が増加傾向にある¹⁸。

インドでの新卒採用の特徴は、大学の就職課が採用面接会を設けることが多い点にある。例えば、IITHの事例では、採用面接会は12月1日から数週間にわたり開催されるが、企業が参加できるのは1日に限られており、採用の可否をその場で判断することが求められる場合もある。内定を得た学生もその日の午後9時までに返事をする必要があり、内定を受けた学生は翌日以降の面接に参加できなくなるため、できるだけ早期に面接枠を獲得する必要がある¹⁹。

IITHはインドのトップ大学であるが、トップ大学以外の大学では特に、インド全体で大学数が増えていることなどから、大学の就職課が学生募集のために就職率の高さをアピールしたいという意向を持つ場合が多い。日本はものづくりなどハードウェアに強いイメージがあるため、インドが強いソフトウェアとの補完関係にあり、Tier2レベルの大学と日本企業の接点を増やしつつインターンなどを並行して取り入れていけば優秀なIT人材や高度人材の採用につながる可能性がある。

結び

本稿の目的は、インドのIT人材を中心とした高度外

国人材の日本での採用・定着に関する現状と課題を分析し、よりインドからのIT人材の誘致を促進するための施策を検討することにあつた。先行研究と国内・インドでのヒアリング調査を通じて以下の3点が明らかになった。

第1に、インドのIT人材の状況について、インド南部のカルナータカ州の州都ベンガルールは、IT企業や多国籍企業の研究開発センターが集積しており、インド全体の研究開発人材の約50%が集積していることが明らかになった。また、給与水準についてはトップIT人材と通常のIT人材、また地域間でかなりばらつきがあり、トップ人材にこだわらなければ日本の給与水準に一定の競争力があることがわかった。

第2に、インドIT人材の日本での就職意向と採用の状況について、日本での就職に関心を持つ人材は一定数存在するということが明らかになった。インドのIT人材が日本で働きたい理由として給与面、キャリア面、日本独自の魅力の3点が挙げられた。しかし、日本が第1の選択肢というよりも、インド国内や欧米の英語圏に次ぐ位置づけで、潜在的に日本で働きたい層はいるがそれを顕在化させるための努力が必要と考えられる。

採用については、トップ層のIT人材に限定すると、一部の大手企業やベンチャー企業など待遇面や職場環境などで先進的な取り組みをしている企業を除き、一般的に企業が採用するのはハードルが高いことが明らかになった。しかし、Tier2、Tier3の大学などに広げて優秀な人材を探せば給与面ではむしろ日本で働く方が高いケースや今後のスキルアップに向けたキャリアパスとしても成立する可能性があることも先行研究の調査や現地ヒアリング調査を通じて見えてきた。例えば、若手のインド人IT人材なら、日本という海外での勤務経験、インドの若年層労働市場の激化、自身の技術レベルや経験値の向上などの観点から、日本で一定期間働くという選択肢はあり得る。楽天インドではTier2～3の大学から主に採用を行っており、そこから日本や海外に移籍する人材もいることから考えても、一定数の優秀な人材がこうした大学にいたることがわかる。こうしたトップ層以外の大学のIT人材にフォーカスした採用PRが今後より必要になる。

そのためには、企業と大学の就職課との緊密な連携が重要である。日本と異なり、インドでは大学の就職課が新卒学生の採用面接会を開催し、企業のレベル分けや面接枠の確定まで行うことが多い。さらに、企業対応や学生の公募など日本の大学と比較してかなり幅広い役割を担っている。

第3に、企業等への独自のヒアリング調査から、インドのIT人材の採用・定着に向けた課題として、以下の3点が明らかになった。1つは、日本語力のミスマッチ

¹⁸ ジェトロ・ベンガルール事務所ヒアリング調査（2024年3月13日）。

¹⁹ ジェトロ短信（2022年3月8日付）。<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/fe9be6773ae4cd33.html> 2024年10月30日アクセス。

の問題である。インドの IT 人材には高い日本語能力を持つ人は少ないが、日本企業は日本語能力試験の 1 級～2 級程度の高度な日本語力を求めることが多いため、ミスマッチとなりやすい。現地でのヒアリング調査を通じて、インドの IT 人材で日本語が話せる人は、4 級～5 級が多く 3 級以上の保有者は少ないのが現状であることが明らかになった。2 つ目は、キャリアパスの感覚や働き方が合わないという問題だ。最初から日本永住を考えるインドの IT 人材は少なく、一定期間働いて帰国する考えの人も多いが、日本企業側は長期間働いてもらう想定のため、ミスマッチにつながりやすい。また、リモートワークを含め柔軟な働き方を求める IT 人材も多い。3 つ目は、そもそも日本や日本企業に対する認識がインド人の中で広がっていないため、日本語学習の普及や、日本企業や日本で働くことへの理解を深めてもらう広報・PR 的な取り組みが重要という点だ。

以上が本稿から明らかになった点であるが、最後に、ここで浮かび上がってきた課題の解決に向けて以下の 3 点を提案する。第 1 に、日本語のミスマッチの課題に対して、企業としては、社内言語の選択を含めた社内コミュニケーション方法とサポートを検討する必要がある。こうしたインド人技術者の雇用に対して、守屋 (2021) は、開発部門の英語公用語化や、「あうんの呼吸」などの非言語的なコミュニケーションを排した論理的な言語コミュニケーションの必要性を提起している。

ただし、日本で勤務する場合、開発は英語で業務のやり取りができるが、ソフトウェアが組み込まれるエンドユーザー側のニーズを把握するには日本語が必要になる。そのため、日本側に日本語と英語が話せて日本企業のカルチャーがわかるブリッジ社員がある程度必要である。こうした点に対応するには、単にブリッジ社員を増やすのみならず、社内言語を含めたコミュニケーションを検討する必要がある。例えば、楽天のように、日本本社を社内英語化するのは 1 つの選択肢であるが、経営者の強いリーダーシップが必要になる。Paidy のように完全な社内英語化はせずに、議題や参加者に応じて必要な言語を選択して、日英ミックスで柔軟に対応する方法もある。ジェトロの「在日インド高度人材に関する調査報告書」では、日本企業で勤務するインド高度人材の業務に対する満足度への設問に対して、英語での執務環境がある場合は「満足」と「概ね満足」の合計が 100%、日本語と英語両方の環境の場合は「満足」と「概ね満足」の合計が 87.5%、日本語のみの場合は「満足」と「概ね満足」の合計が 58.4% となり、日本語のみの執務環境よりも英語または英語と日本語併用の場合の方がインド高度人材の満足度が高い結果が出ている。並行して、日本語を学ぶ意欲がみられる人材に対しては、入社前後に一定期間日本語教育に投資して該当業務に必要なレベルの

語学力を習得してもらうなどの対応も選択肢として考えられる。

第 2 に、キャリアパスや働き方の問題に対しては、キャリアパスの明示や柔軟な働き方の提示を行い、かつ企業文化の浸透に取り組む必要がある。楽天インドの事例からは、インドは IT 人材の獲得競争が激しく、インターンでも非常に高い倍率の企業があり入社しても転職も多いことなどから、従業員への定着は重要な課題であることが示された。楽天は国内外でチームビルディングや自社への帰属意識を高めるために、楽天カルチャーを浸透させるための職場環境の整備や各種研修などの取り組みを数多く実施している。こうした地道な取り組みを継続することでインドや日本、その他海外でも同じような価値観をベースに勤務することが可能になる。Paidy も採用時点から、自社のバリューに合った人材の採用を重視しており、働き方についても一定の条件を設けて海外からのフルリモートワークを許可している。本稿で述べたような EOR のような形式でインドにしながら日本企業で働くことも可能になっている。このような柔軟な働き方は、日本企業にとってもインド IT 人材にとっても、お互いのミスマッチを防ぎ、企業文化や仕事の進め方をよりよく理解することができるという観点からインターンや採用などで取り入れることが望ましい。

第 3 に、日本や日本で働くことに関心を広げてもらうという観点から、政策レベルでは、日本語学習を通じて日本への関心を深めてもらうため、インド国内の大学における日本語学科の設立の補助を行うなど日本語が学べる環境整備へのサポートを行うことも重要である。国際交流基金が実施した「2021 年度海外日本語教育機関調査」によると、インドの日本語学習者数はマレーシアに次ぐ世界 11 位の 3 万 6,015 人（前回調査比 5.5% 減）、日本語教育機関数は 323（前回調査比 6.3% 増）となっており、日本語学習に関心を持つ人が一定数存在する。

注）本稿の一部については、以下から一部抜粋、加筆修正した形をとっている。

九門大士 (2024a) 「日本の高度外国人材受け入れ～アジアの就職難と人材獲得に向けて～」『亜細亜大学アジア研究所所報』第 196 号、pp.1-3、亜細亜大学アジア研究所。

九門大士 (2024b) 「スタートアップの外国人材活用と DE&I—株式会社 Paidy の事例—」『亜細亜大学アジア研究所所報』第 195 号、pp.10-11、亜細亜大学アジア研究所。

謝辞

楽天グループ株式会社、楽天インド、株式会社

Paidy、日本貿易振興機構ベンガルール事務所、グローバルジャパンコンサルティング社の各社・機関の皆様にはご多忙の中、快くインタビュー調査に応じていただき、心より感謝申し上げます。

参考文献

- 九門大士（2024a）「日本の高度外国人材受け入れ～アジアの就職難と人材獲得に向けて～」『亜細亜大学アジア研究所所報』第196号、pp.1-3、亜細亜大学アジア研究所。
- 九門大士（2024b）「スタートアップの外国人材活用とDE&I—株式会社Paidyの事例—」『亜細亜大学アジア研究所所報』第195号、pp.10-11、亜細亜大学アジア研究所。
- 九門大士（2021）「デジタル化に向けた海外IT人材の活用」『亜細亜大学アジア研究所所報』第185号、pp.1-4、亜細亜大学アジア研究所。
- 九門大士（2020）『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか？』日経BP。
- 経済産業省（2016）『IT人材に関する各国比較調査結果報告書』。
- 厚生労働省（2023）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）。
- ジェトロ・ベンガルール事務所（2024）ジェトロ・ベンガルール事務所資料（2024年2月）。
- 出入国在留管理庁（2020a）『令和元年における留学生の日本企業等への就職状況について』。
- 出入国在留管理庁（2020b）『令和元年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について』。
- 『日本経済新聞』電子版（2023年5月18日付）「インドのIT人材、年収300万円で新卒応募多く」。
- 守屋貴司（2012）「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No.623、pp.29-36。
- 守屋貴司（2020）『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント—「見捨てられる日本・日本企業」からの脱却の処方箋』晃洋書房。
- 守屋貴司（2021）「インド・ベトナム・シンガポールの高度人材の育成と日本企業との共働に関する研究：インド・ベトナム・シンガポールの産官学連携との関係から」『立命館経営学』60(4)、pp.41-67。
- 湯川恵子（2020）「日本企業における外国人材受け入れの現状に関する研究」『日本経営診断学会全国大会予稿集』第20巻、pp.57-60。

湯川恵子（2023）「外国人材活用がもたらすダイバーシティ経営の可能性—理論と実践からの示唆—」『国際経営フォーラム』pp.139-176。

参照ホームページ

- アウンコンサルティング株式会社「第12回アウンコンサルティング親日度調査」<https://www.auncon.co.jp/press/release/2024-06-13/> 2024年10月21日アクセス
- イプソス「アンホルト-イプソス 国家ブランド指数(NBI)」調査 <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-11/NBI%202023%20Press%20Release%20Supplemental%20Deck-JA.pdf> 2024年10月21日アクセス
- 経済産業省「インド高度人材調査報告書」<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220301001/20220301001-1.pdf> 2024年10月16日アクセス
- 国際交流基金「2021年度海外日本語教育機関調査」<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey2021/overview.pdf> 2024年10月31日アクセス
- ジェトロ「インド工科大ハイデラバード校でジェトロが「Japan Career Day2024」共催」『ジェトロビジネス短信』<https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/09/2c37632be14d8d8e.html> 2024年10月30日アクセス
- ジェトロ（2020）「在日インド高度人材に関する調査報告書」https://www.jetro.go.jp/ext_images/biz/special/2019/0303/a81be0374a5b4362/indiatalentreport.pdf 2024年10月30日アクセス
- リクルートワークス研究所「世界各国の人材をリモート雇用できるEORサービス」<https://www.works-i.com/research/labour/column/roundup/detail041.html> 2024年10月17日アクセス
- 「THE GOLD ONLINE」<https://gentosha-go.com/articles/-/62978> 2024年10月19日アクセス
- Ministry of Education, “National Institutional Ranking Framework”. <https://www.nirfindia.org/Rankings/2024/OverallRanking.html> 2024年10月30日アクセス
- Ministry of Education, “All India Survey on Higher Education 2021-2022”. <https://cdnbbsr.s3waas.gov.in/s392049debb566ca5782a3045cf300a3c/uploads/2024/02/20240719952688509.pdf> 2024年10月30日アクセス

外国人留学生雇用のダイバーシティ戦略と育成課題 — 東海地方の中堅・中小企業を事例に —

阿部(董) 夢

A Study on Diversity Strategies and Training Challenges in the Employment of International Students : A Case of Small and Medium-Sized Enterprises in the Tokai Region

Yume ABE (TOH)

はしがき

本研究は、東海地方の中堅・中小企業における外国人留学生の雇用実態を明らかにし、企業のダイバーシティ戦略および人材育成に関する課題を分析するものである。近年、日本全体で少子高齢化が進行する中、特に中小企業においては外国人材の活用が企業の成長と存続に向けた重要なテーマとなっている。

本研究では、東海地方の中堅・中小企業に対して実施したアンケート調査を基に、外国人労働者の雇用状況を把握し、特に外国人留学生の雇用実態に焦点をあてた詳細な分析を行う。留学生の雇用においては、異文化理解や多言語対応能力といった特有のスキルが企業の成長や国際展開にどのように貢献しているかを明らかにすることを目指している。

また、調査対象企業が導入しているダイバーシティ施策、例えば「勤務間インターバル」制度や「育児・介護休業」制度、さらには女性管理職の割合といった要素が外国人留学生の雇用促進に与える影響についても分析する。そして、外国人労働者全般と外国人留学生の雇用状況を比較することで、留学生がその特有のスキルを最大限に発揮できる企業環境の構築に向けた具体的な施策を提示する。

本研究の成果は、東海地方の中堅・中小企業の持続的な成長に寄与するだけでなく、日本における外国人材の積極的な誘致と活躍を促進するための実践的な施策提案へとつながることが期待される。

第1節 研究の背景と目的

1. 外国人留学生の採用と活躍が求められる社会的背景

近年、日本における外国人労働者の増加は顕著である。厚生労働省（2024）の「外国人雇用状況」の届出状況によれば、2023年10月時点で日本で働く外国人労働者数は204万人を超え、過去最高の記録を更新している。その中で、いわゆる高度外国人材とされる「専門的・技術的分野の在留資格」¹を有する外国人労働者数は、前年比で11万人以上増加し、595,904人に達している。この数は外国人労働者全体の約29.1%に相当し、その約6割が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ労働者である。そして、日本の教育機関で学び、卒業後に日本企業で就職した外国人留学生²（以下、留学生）の多くがこの資格に該当している。

¹ 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能」が含まれる。中でも、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもつ外国人が圧倒的に多く、「専門的・技術的分野の在留資格」の在留資格をもつ外国人の60%以上がこれに該当する。<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf> (2024年10月20日最終アクセス)

² 「外国人留学生」とは「出入国管理及び難民認定法」が定める「留学」の在留資格により、大学等において教育を受ける外国人学生をいう。

しかしながら、留学生の日本での就職状況は、就職希望者数に対して実際の就職者数が少ない現状がある。日本学生支援機構（2022）によると、留学生の58.0%が日本での就職を希望しているにもかかわらず、実際の就職率は44.3%（日本学生支援機構、2024）にとどまっている。このギャップは、留学生が持つスキルや能力が十分に活用されていない現状を示している。特に留学生の異文化理解力や多言語対応能力が企業内で適切に評価・活用されていないこと（古沢、2022）が問題視される。

さらに、岸田首相は「第6回教育未来創造会議」³において、『留学生受け入れ40万人計画』を発表し、2033年までに外国人留学生の受け入れを40万人に拡大し、就職率を現行の4割から6割に引き上げる目標を掲げている。しかし、留学生の就職難は依然として続いており、特に中堅・中小企業では受け入れ体制や人材育成に関する課題が山積しており、留学生を十分に活用できていない現状がある（阿部（董）、2024）。

一方、出入国在留管理庁（2023）の調査によれば、留学生が就職する企業の53.3%が従業員100人未満の企業であることが示されている。このことは、中堅・中小企業⁴が留学生の受け入れ先として大きな役割を果たしていることを示唆している。中堅・中小企業は確かに体制や人材育成の面で改善すべき課題を抱えているが、留学生にとっては重要な就職先となり得る。特に、中堅・中小企業にとって、留学生が持つ多様なスキルや文化的背景を活用することは、企業の成長や競争力の向上に貢献する可能性が高い。したがって、今後、中堅・中小企業は留学生を積極的に採用し、活用するための体制強化が求められる。

2. 東海地方の中堅・中小企業に着目する理由

厚生労働省（2024）の「外国人雇用状況」によると、

³ <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/dai6/siryoul-1.pdf>（2024年10月20日最終アクセス）

⁴ 本研究の分析対象である企業のうち、従業員数が300人未満の企業は全体の97.6%（250社）を占め、下記の「中小企業基本法」の定義を参考し、「中小企業」と定義する。また、従業員数300～999人の企業は全体の2.4%（6社）を占め、「中堅企業」と定義する。

「中小企業基本法」によれば、「資本の額又は出資の総額が三億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が三百人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種に属する事業を主たる事業として営むもの」である <https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/hourei/kihonhou/>（2024年10月16日最終アクセス）。

日本で働く外国人労働者が最も多い都道府県は東京、愛知、大阪であり、特に愛知県は外国人労働者数および外国人を雇用する事業所数が全国的にも突出している。2023年10月時点で、愛知県の外国人労働者数は210,159人、事業所数は25,225所と過去最高を記録している。さらに、厚生労働省愛知労働局（2024）の「外国人雇用状況」の届出状況によると「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ外国人労働者が多く、特に製造業において外国人労働者が重要な役割を果たしており、その多くが従業員数100人未満の中堅・中小企業に属している。

さらに、東海地方は愛知県を中心に、自動車産業をはじめとする製造業が集積している地域であり、グローバル市場と密接に関わる産業が多く存在する。グローバル化を進める中堅・中小企業にとって、留学生が果たす役割は非常に大きい。留学生は日本の教育機関で学び、専門知識やスキルを習得しているだけでなく、異文化理解力や多言語対応力を持つため、特に国際市場での競争力向上に寄与する可能性が高い。また、経営資源が限られている中堅・中小企業にとって、こうした多様な人材の活用は企業の成長や国際的な展開を推進する上で重要である。

一方、東海地方は1990年代から南米、特に日系ブラジル人労働者が製造業の集積地に多く流入し、他の地域に比べて早い段階から外国人労働者が就労していた（梶田ほか、2005）。そのため、製造業を中心に外国人労働者の雇用経験を持つ企業が多い。しかし、これまでの外国人労働者は主に定住者や永住外国人、技能実習生に集中しており、日本の教育を受けた高度なスキルを持つ外国人留学生の雇用経験はそれほど豊富ではないと思われる⁵。

今後、東海地方の中堅・中小企業にとって、これまでの外国人労働者の雇用経験を活かしながら、留学生が持つ高度な専門知識や多文化対応力、多言語対応力を積極的に取り入れることが、国際的な展開を進める上で重要な課題となる。特に、留学生のスキルは企業の競争力強化や成長戦略において大きな強みとなり得る。

以上の内容をふまえ、本研究では、まず外国籍社員を雇用している企業の特徴を明らかにし、次に元留学生社員を雇用している企業との違いを分析する。この地域特性をふまえると、東海地方の中堅・中小企業における留学生の雇用は地域経済にとって重要な課題であり、その

⁵ 令和6年の愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況によると、在留資格別の労働者数で最も多いのは「身分に基づく在留資格」を持つ者であり、「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ労働者数の約2倍に達している。

実態と要因を明らかにすることを目的としている。

第2節 先行研究と本研究の位置づけ

第1節では、留学生の採用と活躍が求められる社会的背景に加え、東海地方の中堅・中小企業が留学生の採用先として特に重要である理由を示した。本節では、留学生を採用する企業に関する先行研究の現状と課題を整理し、本研究の位置づけと目的を明確にする。

1. 先行研究の整理と課題

近年、外国人留学生の採用に関する研究が増えているが、その多くは大企業や特定地域に焦点を当てている。たとえば、(株) ディスコ (2024) の『外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査』によれば、日本企業の約7割強が留学生を採用しておらず、その理由として「日本語コミュニケーション能力の不足」や「社内の受け入れ体制が未整備」であることが挙げられている。この点から、企業が留学生の採用を進める上での言語能力や文化的サポートの欠如が大きな障壁となっていることがわかる。

一方で、古沢 (2022) の研究では、従業員数が17,000人を超える大企業において、過去5年間で6割以上の企業が留学生を採用しており、特に売上高や海外展開との正の相関関係が示されている。また、企業規模が大きくなるほど、留学生の採用が進んでいることが明らかにされている。

さらに、高橋 (2022) は、製造業や卸売業・小売業、従業員数100人以上の企業で留学生の採用経験が多いことを指摘し、特に近畿地方や外資系企業、上場企業において採用が進んでいることを示している。これにより、企業の規模や業種、地域により留学生の採用が大きく異なることがわかる。

しかし、これらの先行研究では、中小企業や特定地域に焦点を当てた分析が不足している。特に、東海地方の中堅・中小企業における留学生採用の実態は、まだ十分に解明されていない。この地方の企業がどのような課題に直面し、どのような戦略を採用しているのかについては、さらなる調査が必要である。

上述のように、大企業における留学生の採用状況に関する研究は進んでいるが、中堅・中小企業については十分に言及されていない。特に、東海地方は自動車産業をはじめとする製造業が集積しており、グローバルな競争力を高めるために、高度な専門知識を持つ外国人材、とりわけ留学生の活用が重要視されている。しかし、これまでの研究は主に関東地方や大企業に焦点を当てており、東海地方特有の産業構造や中堅・中小企業の課題に

対応した分析は行われていない。

東海地方には多くの中堅・中小企業が存在し、地域経済の柱としての役割を果たしている。これらの企業は、経営資源が限られているため、人材採用や育成における課題が特に大きい。とりわけ、管理人材や中核人材の確保が難しく (中小企業庁、2017)、高齢化に伴う労働力不足が深刻化している。このような背景から、中堅・中小企業が留学生の持つ多文化対応能力や多言語能力をどのように活用し、企業の成長や国際的な展開に結びつけていくかが大きな課題となっている。本研究は、東海地方の中堅・中小企業に焦点をあてた分析を行い、特に留学生の採用に影響を与える要因を解明していく。

2. ダイバーシティ戦略と人材育成の課題

一方、日本の中堅・中小企業は、日本人・外国人社員を問わず、人材採用・育成面において多くの課題を抱えている (守屋、2020)。特に、少子高齢化の進行に伴う労働力不足が深刻化しており、これが企業の成長を阻害する要因となっている (中小企業庁、2017)。このような状況に対して、守屋 (2020) は、特に外国人材や高度なスキルを持つ留学生の活用に関して、企業が戦略的な人的資源管理を行い、採用戦略やキャリア開発、福利厚生を充実させる必要があると指摘している。

また、外国人材の活用にはダイバーシティ戦略の導入が不可欠である。塚崎 (2008) は、女性管理職の割合が高い企業では、多様な人材の活用が進むことを示し、ダイバーシティ戦略が外国人材の採用を促進する重要な要因であることを明らかにしている。さらに、古沢 (2022) は、ワーク・ライフ・バランスや「働き方改革」が外国人留学生の採用と定着にポジティブな影響を与えていることを指摘しており、特に柔軟な働き方の導入や育児・介護支援の提供といった施策が、留学生にとって魅力的なキャリア形成の要素となり、企業の競争力向上にも寄与することがわかった。

これらの先行研究をふまえると、ダイバーシティ戦略やワーク・ライフ・バランスの視点での「働き方改革」が留学生の雇用・企業での定着にとって重要な側面であることが明らかになった一方で、具体的にどのような戦略がその採用につながる可能性があるのか、既存の研究においては議論されてこなかった。また、中堅・中小企業は、人材採用・育成面において様々な課題を抱えているからこそ、留学生を含めた外国籍社員の採用が進まない、あるいは社内での定着に障害を与えている可能性があることが考えられる。さらに、その改善案として「働き方改革」などを含めた人的資源管理面の改革やダイバーシティ戦略を進める必要があるといえよう。

本研究では、このような背景をふまえ、中堅・中小企

業における留学生の採用と育成に関連する課題を分析し、ダイバーシティ戦略と人的資源管理の改革を通じた解決策を提案することを目指す。

3. 「外国籍社員」と「元留学生社員」の比較分析の意義

本研究では、「外国籍社員」と「元留学生社員」を明確に区別する。「外国籍社員」は、日本企業で働くさまざまな就労可能な在留資格をもつ外国籍の従業員全般を指し、主に定住者・永住者や技能実習生を含む。一方、「元留学生社員」は、日本の教育機関（日本語学校を含む）を卒業・修了し、日本企業で働いている者を指す⁶（主に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもつ者である）。

「元留学生社員」は、日本語能力や文化適応力が高く、多文化対応能力も持っていることから、企業にとって即戦力となり得る。一方で、それ以外の立場の外国籍社員とは異なる課題を抱えていることがある。例えばキャリアパスや社内での成長機会が十分に提供されていないことが考えられる。本研究は、外国籍社員全般的雇用状況との比較を通じて、「元留学生社員」が持つ強みや、企業が彼らを戦略的に活用する方法について具体的な提言を行うことを目的とする。

4. 本研究の目的と構成

以上の点をふまえ、本研究は、東海地方の中堅・中小企業に対するアンケート調査を通じて、「外国籍社員」全般的雇用状況および「元留学生社員」の雇用につながる要因を明らかにし、特に、ダイバーシティ戦略や働き方改革が、留学生の雇用促進にどのような影響を与えているかを分析することを目的とする。これにより、地域特有の課題に対応した具体的な支援策を提案し、企業の国際展開や成長に寄与することを目指す。さらに、日本における留学生の誘致とその活躍を一層促進するための具体的な提言も行う。

なお、本研究の構成は以下の通りである。第3節では調査方法を述べ、第4節で分析結果を示し、第5節で考察を行い、第6節で今後の課題について論じる。

第3節 調査方法

1. 調査対象企業

愛知県、岐阜県、三重県に本社または拠点をもち4,525社の企業を対象にアンケート調査を実施した。調査に当たって、中小企業家団体 A の会員企業 4,100 社、特定非営利活動法人 B の会員企業 199 社およびその他（愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」の運営サイトに掲載されている「留学生積極採用企業紹介」および中部経済新聞社が発行した『中経企業年鑑 2022 年版』に掲載された一部の企業）226 社の企業にアンケート調査票を配布した。総回収数は 263 社、そのうち有効回答は 256⁷ 社、回答率は 5.8% であった。

また、アンケート調査の回答者は 90.6%（232 社）が企業の社長（代表取締役）または役員であり、8.2%（21 社）が管理部などの人事責任者であった（3 社は未回答）。

2. 調査方法と調査時期

調査方法としては、2021 年 12 月～2022 年 3 月に、オンラインフォームを用いて調査を実施した。回答は WEB サイトの調査フォームに入力してもらい、回答と同時に集計を行った。

なお、本調査は愛知淑徳大学グローバル・コミュニケーション学部倫理委員会の承認を得た（倫理審査番号：グロウコム第 2021-4）。

3. 質問項目

企業の属性、現在社員に対して取り組んでいる「働きやすさ、ダイバーシティ戦略」および日本人、外国籍社員を問わず全社的に抱えている「人材採用・育成面における課題」を尋ねた。また、すべての企業に対して、外国籍社員およびそのうち、元留学生社員の雇用の有無について質問項目を設けた。なお、アンケート調査の質問項目の設定に際し、塚崎（2008）が行った「外国人の就業の実態に関する調査」および（株）ディスコ（2021）が企業向けに行った「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」で使用された質問項目を参考にした。

1) 外国籍社員および元留学生社員の雇用状況

調査対象となったすべての企業に対して、「現在外国籍社員を雇用していますか？」と尋ね、「はい」と回答

⁶ 上記の永住者からは、元留学生としての教育背景をもつものを除いている。

⁷ 総回収数は 263 社であったが、上場企業 4 社および回答に不備があった企業 3 社を分析対象から外し、本研究は非上場企業の 256 社を分析対象とする。

した企業に対して、さらに「元留学生社員」雇用の有無、および元留学生社員以外の外国籍社員の雇用の有無を尋ねた。

本研究では、外国籍社員を雇用している企業を「外国籍社員雇用あり」と設定し、そのうち元留学生社員を雇用している企業を「元留学生雇用あり」と、2つのグループを設けた。

2) 企業の属性

企業の所在地（本社または拠点）、業種、従業員数、従業員の平均年齢、海外展開の状況、管理職（係長以上）中の女性割合を尋ねた（具体的な項目は以降に示す表1参照）。

3) 働きやすさ・ダイバーシティ戦略および人材採用・育成の課題

社員の働きやすさ・ダイバーシティ戦略の取り組みは、「育児・介護休業」制度などの11項目を設けた。そして、上記の回答項目には複数回答を認め、すべての回答項目を分析モデルに投入した。なお、「その他」の自由記述式の選択肢をそれぞれ設けたが、記入数が少なかったため、分析の対象から除外した（具体的な項目は以降に示す表2を参照）。

第4節 分析結果

1. 基本統計

1) 企業の属性

有効回答を得た256社はすべて非上場企業である。そのうち、企業本社所在地が愛知県である企業は238社、全体の93.0%を占めていた。岐阜県と三重県の企業はそれぞれ5%と2%程度であるため、本研究の分析対象のほとんどが愛知県の企業であった。また、表1に示したとおり、業種別をみれば製造業が全体の34.8%を占め、その次に建設業（17.9%）、卸売業・小売業（12.1%）が多く、この3業種が上位3位を占めていた。従業員規模別では、29人未満の企業が全体の68%を占め、30人～99人規模の企業が26.6%を占めることから、分析対象となるサンプル企業の特徴は、非上場企業のうち、100人未満規模の企業が全体の94.5%を占めていることが明らかになった。

「海外支店あり、海外取引あり」、「海外支店なし、海外取引あり」、「国内で外国人向けのサービス提供」などの「海外展開」をしている企業は全体の25.4%（65社）を占めていることがわかった。

そして、外国籍社員が在籍している企業89社（34.8%）のうち、元留学生社員を雇用している企業は36社

表1 企業属性の基本統計

	変数	度数	割合
業種 (n=256)	建設業	47	18.4%
	製造業	89	34.8%
	卸売業・小売業	31	12.1%
	その他の業種	89	34.8%
従業員数 (n=256)	1～29人	174	68.0%
	30～99人	68	26.6%
	100人以上	14	5.5%
従業員の平均年齢 (n=255)	39歳以下	108	42.4%
	40歳以上	147	57.6%
海外展開の状況 (n=256)	海外支店あり、海外取引あり	26	10.2%
	海外支店なし、海外取引あり	32	12.5%
	国内で外国人向けのサービス提供	7	2.7%
	いずれでもない	191	74.6%
管理職（係長以上） 中の女性割合 (n=256)	20%未満	111	43.4%
	20%以上	88	34.4%
	該当なし	57	22.3%
外国籍社員の雇用 状況 (n=256)	元留学生社員	36	14.1%
	元留学生社員以外の外国籍社員	53	20.7%
	該当なし	167	65.2%

注：業種は回答数を配慮したうえで、最も回答数が多い業種の上位3位とその他の業種と分類した。

従業員の平均年齢は回答の平均値を取り、2つのグループに分類した。（資料：筆者作成）

（14.1%）、元留学生社員以外の外国籍社員を雇用している企業は53社（20.7%）であった。分析対象である企業のうち、外国籍社員を雇用している企業が全体の3割以上を占め、また元留学生より定住者や永住者、技能実習生などの外国人社員を雇用している企業が多いという特徴がみられる。

2) 社員の働きやすさ・ダイバーシティ戦略

社員の働きやすさ・ダイバーシティ戦略に関する人材制度の導入状況について、「育児・介護休業」制度を回答している企業が全体の59.4%を占め、その次に「シニア雇用」（33.6%）、「短時間勤務」（28.5%）、「子供の看護休暇」（24.2%）、「在宅勤務・テレワーク」（21.1%）が多く占めていることがわかった。

3) 人材採用・育成面の課題

人材採用・育成面の課題の回答結果において、「若手社員の確保」を回答している企業が全体の51.2%を占め、その次に「人手不足」や「若手社員の育成」（32.0%）、「人材採用・育成のノウハウがない」（21.1%）との回答が多く、対象企業はこの4つの課題を多く抱えていることがわかった。なお、上記2）、3）で用いた変数の記述統計が表2である。

表2 変数の記述統計

変数		平均値	標準偏差	最小値	最大値
働きやすさ・ダイバーシティ戦略	育児・介護休業	0.59	0.49	0	1
	子供の看護休暇	0.24	0.43	0	1
	ノー残業デー	0.19	0.39	0	1
	フレックスタイム	0.18	0.39	0	1
	勤務間インターバル	0.07	0.26	0	1
	短時間勤務	0.29	0.45	0	1
	勤務地限定	0.09	0.29	0	1
	在宅勤務・テレワーク	0.21	0.41	0	1
	メンター制度	0.06	0.24	0	1
	障害者雇用	0.16	0.36	0	1
人材採用・育成面の課題	シニア雇用	0.34	0.47	0	1
	人手不足	0.32	0.47	0	1
	若手社員の確保	0.51	0.50	0	1
	社員の早期離職	0.09	0.29	0	1
	若手社員の育成	0.32	0.47	0	1
	人材育成・育成のノウハウがない	0.21	0.41	0	1
	人材育成のための時間が取れない	0.20	0.40	0	1
	社員の学習意欲が低い	0.16	0.36	0	1
	外国籍社員雇用あり	0.35	0.48	0	1
	元留学生社員雇用あり	0.14	0.35	0	1

注：n=256（資料：筆者作成）

2. 社員のダイバーシティ戦略との関連性

業種、従業員数、従業員の平均年齢、海外展開の状況、女性の管理職割合、企業が取り組んでいる働きやすさ・ダイバーシティ戦略が外国籍社員および元留学生社員の雇用に与える影響を検討するために、ロジスティック回帰分析を行った。結果を表3に示す。

1) 外国籍社員

外国籍社員の雇用に与える影響について、業種、従業員数、従業員の平均年齢、海外展開の状況、女性管理職割合、働きやすさ・ダイバーシティ戦略からの有意な影響が認められた。

具体的には、業種は「建設業」「製造業」であること、従業員が「30人以上である」こと、従業員数の平均年齢が「39歳以下」であること、「海外支店あり、海外取引あり」や「海外支店なし、海外取引あり」、「管理職（係長以上）中の女性割合が20%以上である」こと、「勤務間インターバル」制度を導入していることが外国籍社員の雇用に関連していることが明らかになった。また、働きやすさ・ダイバーシティ戦略のうち、「子どもの看護休暇」制度および「勤務地限定」制度を取り入れていない企業が外国籍社員を雇用していることが推測できる。

表3 働きやすさ・ダイバーシティ戦略との関連性（ロジスティック回帰分析）

説明変数	外国籍社員				元留学生社員			
	B	オッズ比	95%信頼区間		B	オッズ比	95%信頼区間	
			下限	上限			下限	上限
切片	-2.20	0.11***	0.03	0.36	-5.71	0.04***	0.00	0.04
業種（基準：その他の業種）								
建設業	1.72	5.56**	1.76	17.61	2.41	11.12*	1.23	100.43
製造業	1.75	5.77**	1.96	17.01	2.50	12.19*	1.41	105.32
卸売・小売業	0.90	2.47	0.59	10.33	2.16	8.68†	0.81	92.49
従業員数（基準：1～29人）								
30～99人	1.24	3.45**	1.39	8.53	1.68	5.34**	1.62	17.59
100人以上	3.84	46.32**	2.72	787.75	2.37	10.70*	1.58	72.52
従業員の平均年齢（基準：39歳以下）								
40歳以上	-1.23	0.29***	0.14	0.61	-0.29	0.75	0.28	1.99
海外展開の状況（基準：下記のいずれでもない）								
海外支店あり、海外取引あり	2.54	12.70***	2.67	60.33	1.92	6.81**	1.86	24.88
海外支店なし、海外取引あり	1.00	2.72†	0.88	8.38	0.98	2.66	0.69	10.17
国内で外国人向けサービス提供	0.92	2.51	0.27	23.07	2.36	10.55	0.41	268.76
女性管理職割合（基準：該当なし）								
20%未満	0.19	1.21	0.52	2.85	0.53	1.69	0.48	6.01
20%以上	1.25	3.50*	1.31	9.30	1.93	6.89**	1.76	27.03
社員の働きやすさ・ダイバーシティ戦略								
育児・介護休業	-0.03	0.97	0.43	2.19	-0.63	0.53	0.15	1.85
子供の看護休暇	-1.02	0.36*	0.14	0.96	0.01	1.01	0.33	3.06
ノー残業デー	-0.75	0.47	0.18	1.26	-0.81	0.44	0.12	1.62
フレックスタイム	0.29	1.34	0.48	3.76	1.05	2.85	0.79	10.30
勤務間インターバル	1.20	3.32†	0.91	12.08	1.21	3.34†	0.82	13.57
短時間勤務	-0.04	0.96	0.39	2.37	-0.23	0.80	0.26	2.43
勤務地限定	-1.44	0.24†	0.05	1.06	-0.26	0.77	0.17	3.58
在宅勤務・テレワーク	-0.02	0.98	0.38	2.52	-0.12	0.89	0.27	2.93
メンター制度	0.17	1.18	0.28	4.97	-0.45	0.64	0.11	3.84
障害者雇用	0.50	1.66	0.52	5.23	0.17	1.19	0.34	4.13
シニア雇用	0.07	1.08	0.47	2.46	0.27	1.31	0.43	4.00
カイ2乗検定	$\chi^2(232) = 124.19^{***}$				$\chi^2(232) = 75.87^{***}$			
疑似決定係数	McFadden $R^2 = .38$				McFadden $R^2 = .37$			

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ （資料：筆者作成）

2) 元留学生社員

従業員数、女性管理職の割合においては、1) の外国籍社員の雇用に与える有意な影響の分析結果と同じであった。一方、業種は「建設業」「製造業」のほか、「卸売業・小売業」は元留学生社員の雇用との関連性がみられた。また、従業員の平均年齢「39 歳以下」の効果が消え、海外展開の状況においても、「海外支店あり、海外取引あり」であることのみに有意な影響がみられた。そして、働きやすさ・ダイバーシティ戦略の取り組みについては、「勤務間インターバル」制度の効果のみがみられた。

3. 人材採用・育成面の課題との関連性

業種、従業員数、従業員の平均年齢、海外展開の状況、女性の管理職割合、人材採用・育成面の課題が外国籍社員および元留学生社員の雇用に与える影響を検討するために、ロジスティック回帰分析を行った。結果を表 4 に示す。

1) 外国籍社員

外国籍社員の雇用に与える影響について、業種、従業員数、従業員の平均年齢、海外展開の状況、女性管理職割合、人材採用・育成戦略の課題からの有意な影響が認められた。

具体的には、「建設業」および「製造業」、「従業員が 30 人以上であること」、「従業員の平均年齢は 39 歳以下」であること、「海外支店あり、海外取引あり」であること、「管理職（係長以上）中の女性割合が 20% 以上である」こと、そして「人材採用・育成のノウハウがない」ことが外国籍社員の雇用と関連していることが明らかになった。

2) 元留学生社員

従業員数、女性管理職の割合においては、1) の外国籍社員の雇用に与える有意な影響の分析結果と同じであった。一方、業種において、「製造業」のほか、「卸売業・小売業」は元留学生社員雇用との関連性がみられた。また、海外展開の状況において、元留学生社員を雇用している企業に与える影響は、「海外支店あり、海外取引あり」であること以外に、「国内で外国人向けのサービス提供」をしていることも、元留学生社員の雇用と関連していることが明らかになった。さらに、人材採用・育成面の課題については、1) の外国籍社員の雇用と関連性をもつ「人材採用・育成のノウハウがない」ことの効果が確認できなくなり、「社員の早期離職」が人材採用・育成面の課題としてあることが明らかになった。

表 4 人材採用・育成面の課題との関連性（ロジスティック回帰分析）

説明変数	外国籍社員				元留学生社員			
	B	オッズ比	95%信頼区間		B	オッズ比	95%信頼区間	
			下限	上限			下限	上限
切片	-2.53	0.08***	0.09	0.80	-6.54	0.00***	0.00	0.02
業種（基準：その他の業種）								
建設業	1.24	3.44*	1.20	9.85	1.78	5.91	0.71	49.30
製造業	1.78	5.90***	2.19	15.89	2.50	12.14*	1.52	96.81
卸売業・小売業	0.68	1.98	0.49	8.07	1.99	7.28†	0.68	77.77
従業員数（基準：1～29 人）								
30～99 人	1.09	2.96*	1.23	7.10	1.55	4.69*	1.33	16.61
100 人以上	3.03	20.61*	1.37	309.81	1.94	6.94*	1.23	39.09
従業員の平均年齢（基準：39 歳以下）								
40 歳以上	-1.55	0.21***	0.10	0.44	-0.55	0.58	0.22	1.52
海外展開の状況（基準：下記のいずれでもない）								
海外支店あり、海外取引あり	2.47	11.86***	2.60	54.12	1.96	7.10**	1.90	26.57
海外支店なし、海外取引あり	0.81	2.24	0.77	6.52	0.79	2.20	0.59	8.29
国内で外国人向けサービス提供	1.42	4.13	0.54	31.41	3.59	36.30*	1.53	860.19
女性管理職割合（基準：該当なし）								
20%未満	0.17	1.19	0.52	2.71	0.57	1.77	0.49	6.47
20%以上	1.03	2.80*	1.09	7.18	2.22	9.17**	2.15	39.20
人材採用・育成戦略の課題								
人手不足	0.08	1.08	0.50	2.35	0.21	1.23	0.44	3.39
若手社員の確保	0.41	1.51	0.73	3.11	0.67	1.96	0.72	5.31
社員の早期離職	0.65	1.91	0.62	5.90	1.59	4.91*	1.35	17.80
若手社員の育成	-0.05	0.95	0.42	2.16	0.31	1.36	0.52	3.58
人材育成のノウハウがない	0.81	2.25†	0.93	5.49	1.07	2.91	0.72	11.78
人材育成のための時間が取れない	-0.09	0.91	0.36	2.31	-0.71	0.49	0.12	1.97
社員の学習意欲が低い	0.44	1.56	0.63	3.85	-0.52	0.59	0.14	2.51
カイ 2 乗検定	$\chi^2 (236) = 115.89^{***}$				$\chi^2 (236) = 77.75^{***}$			
疑似決定係数	McFadden $R^2 = .35$				McFadden $R^2 = .37$			

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ （資料：筆者作成）

第5節 考察

本研究の目的は、東海地方の中堅・中小企業に対するアンケート調査を通じて、「外国籍社員」の雇用状況および「元留学生社員」の雇用要因を明らかにし、特にダイバーシティ戦略や働き方改革が留学生の採用促進に与える影響を分析することである。

1. 外国籍社員の雇用

まず、「建設業」および「製造業」は外国籍社員の雇用と有意に関連していることが明らかになった。令和5年度10月時点の愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況によれば、産業別で外国人労働者数をみると、「製造業」が最も多く、そして「在留資格別外国人労働者」の産業別の割合からみれば、「技能実習生」のうち、58.4%の人が製造業で雇用され、その次に建設業で働いている割合（18.4%）が高かった（厚生労働省愛知労働局、2024）。本研究の結果は、上記の報告結果を支持するものであった。

次に、従業員数が30人以上の企業は、29人以下の企業よりも外国籍社員を雇用していることが明らかになった。上述した愛知県の「外国人雇用状況」の事業所規模別の外国人の雇用状況では、「30人未満」の事業所が最も多い割合を占めている結果であったが、本研究の対象となる中堅・中小企業のうち、「30人未満」よりも、「30人以上」の企業が外国籍社員の雇用が進んでいることがわかった。また、平均年齢が若い企業（39歳以下）ほど、外国籍社員を雇用していた。それは、上述した技能実習生がこの地域の建設業や製造業で働いていることとの関連があると考えられる。

そして、女性管理職の割合が高いほど、外国人雇用が進んでいた。これは塚崎（2008）の研究と同様の結果であった。一方、女性管理職の登用以外にダイバーシティ戦略の取り組みをみると、基本統計で確認したように、「育児・介護休業」制度を導入している企業が最も多かったが、外国籍社員の雇用との有意な関連性がみられたのは「勤務間インターバル」制度であった。この制度は、「勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもの」であり、2019年4月より導入することが努力義務化された（厚生労働省、2019）。厚生労働省は中小企業を対象に「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル制度導入コース）」の交付も行っている。

しかし、「子供の看護休暇」や「勤務地限定」制度といったダイバーシティ戦略への取り組みは、外国籍社員を雇用している企業の中にはまだ浸透していないと解釈でき

る。

最後に、企業における人材採用・育成面の課題では、基本統計で示したように、「若手社員の確保」や「人手不足」を選択する企業の割合が多かった。竹内（2016）は、外国人を雇用している企業が「日本人だけでは人手が足りない」と認識している傾向があることを明らかにした。よって、外国人雇用の採用理由からも「人手不足」の課題を抱えていることが予測できる。しかし、本研究の分析結果からは、若手社員も含めた「人手不足」よりも、「人材採用・育成のノウハウがない」ことが外国人を雇用している会社にとって大きな課題であることがわかった。今後これらの企業に対して、人材の採用および育成のノウハウへの適切な提言を行えば、外国人の雇用につながる可能性があることを示唆するといえよう。

2. 元留学生社員の雇用

外国籍社員と元留学生社員の雇用との共通点および相違点を中心に考察していく。

まず、「建設業」「製造業」に加えて、「卸売業・小売業」も元留学生社員の雇用と有意に関連していることが明らかになった。実際、出入国在留管理庁（2023）は、留学生の就職先の8割は製造業以外であることを示している。東海地方は日本の製造業の中心であり、製造業の数はもともと多いことから、本研究の分析結果はこの地域に特有の特徴が出ていることも考えられる。

次に、外国籍社員雇用の企業と同じく、従業員数30人以上の企業は、元留学生社員の雇用との関連性がみられた。上記の内容をふまえて、元留学生社員を雇用するには、従業員の平均年齢はあまり関連しておらず、業種や従業員数の規模などが大きな規定要因であることが推測できる。

また、海外展開の状況において、元留学生社員を雇用している企業は、外国籍社員を雇用している企業と同じく、「海外支店あり、海外取引あり」が大きな条件となった一方で、元留学生雇用の場合は、「国内で外国人向けのサービス提供」をしているとの関連もみられ、より幅広く活躍の場があるとみられる。そして、「卸売業・小売業」は「国内で外国人向けのサービス提供」をする場面が多いため、元留学生社員の雇用が進んでいることが推測できる。

そして、管理職中の女性割合およびダイバーシティ戦略については、外国籍社員を雇用している企業と同じ傾向がみられた。すなわち、女性管理職の割合の高い企業や、「勤務間インターバル」制度を導入している企業は、元留学生社員を雇用している傾向がみられた。塚崎（2008）が指摘したように、女性管理職の割合の高い企業は、外国人社員などの多様な背景をもつ社員を受け入

れられやすい特徴があると考えられる。

また、仕事との調和をはかるという意味でのワーク・ライフ・バランスは、ダイバーシティ・マネジメントにおいて重要な側面である（塚崎、2008；古沢、2022）。元留学生社員らは、日本での留学を経て日本企業での就職を選択するには、単なる就労先を決定するのではなく、居住先を決定することにもなる。当然、彼らは働きながら生活や余暇を満喫し、特に結婚・出産・育児といったライフイベントを経験すると、その都度日本に滞在し続けるか、母国に帰国するかといった重要な意思決定が迫られる可能性がある。

その点は、園田（2023）も指摘したように、彼らは常に「ワーク」と「ライフ」は相互依存しながら将来のキャリアを決定する傾向がある。言い換えれば、彼らの日本企業そして日本社会への定着は、単なる雇用条件を注視するだけではなく、ワークとライフのバランスや充実さが重要な判断材料である。そういう意味では、企業における働きやすさ・ダイバーシティ戦略の取り組みは、ますます重要となるであろう。

最後に、企業における人材採用・育成面の課題をみておきたい。外国籍社員を雇用している企業と異なり、「社員の早期離職」は元留学生社員を雇用している企業にとって残されている大きな課題であることがわかった。

（株）ディスコ（2024）は、外国人社員の活用を推進する際に、「日本語でのコミュニケーション」や「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」といった課題があることを示した。本研究の対象である中堅・中小企業は、元留学生も含めた社員全体の自社での定着に対して悩みを抱えている様子がうかがえた。また、その課題は、上述した外国籍社員を雇用している企業が抱えている「人材採用・育成のノウハウがない」という課題にもつながっているであろう。

3. 今後の課題

本研究では、東海地方の中堅・中小企業を対象に、外国籍社員および元留学生社員の雇用に影響を与える要因を明らかにし、特にダイバーシティ戦略や育成課題に焦点を当てた。本研究の結果は、外国人材の誘致および活躍を促進するための有用な知見を提供しており、企業が留学生を効果的に雇用し、活躍させるための具体的な指針となることに役立つものと思われる。

しかし、一時点での調査に限られており、今後は採用前後の変化や長期的な影響を把握するための縦断的な研究が必要である。また、調査対象が東海地方に限定されているため、他地域との比較も求められる。他地域との比較を通じて、地域ごとの課題や強みをより明確にすることで、東海地方の中堅・中小企業に適した雇用戦略の

提案が可能になると考えられる。

さらに、本研究では、女性管理職の登用やワーク・ライフ・バランス施策が留学生の雇用に与える影響の一面面を明らかにした。しかし、柔軟な働き方や働きやすさを重視する留学生にとって、これらの施策が職場定着や長期的なキャリア形成にどのように寄与するのかについては、今後さらに明らかにする必要がある。そのため、インタビューや事例研究を通じて、具体的な事例やデータを収集し、ワーク・ライフ・バランス施策やダイバーシティ戦略がどのような影響を与えるかをより深く検討することが求められる。

最後に、外国籍社員全般と元留学生社員の雇用に関する違いをさらに検討し、留学生特有のスキルや課題を具体的に明示することが重要である。これにより、企業がそれぞれの人材をどのように効果的に活用できるかが明確になり、留学生雇用促進のための実践的な施策を提案することができるものと考えられる。

謝辞

本研究のアンケート調査にご協力いただいた中小企業経営団体 A、特定非営利活動法人 B、ならびに多くの企業経営者の皆様に心より御礼申し上げます。また、統計手法について、法政大学の田澤実先生、愛知県立大学の松宮朝先生から貴重なご助言を賜り、深く感謝いたします。

参考文献

- 阿部（董）夢（2024）、「中堅・中小企業における外国人留学生雇用の促進要因と阻害要因」『愛知淑徳大学論集—グローバル・コミュニケーション学部編—』No. 8、pp.39-52、愛知淑徳大学。
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）、『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会。
- 園田薫（2023）、『外国人雇用の産業社会学—雇用関係のなかの「同床異夢」』株式会社有斐閣出版。
- 高橋修（2022）、「外国籍学生を採用した経験のある企業の特徴—「外国籍学生の採用・定着に関する企業アンケート調査」の分析—」『人材育成研究』第18巻第1号、pp.91-92、人材育成学会。
- 竹内英二（2017）、「中小企業における外国人雇用の実態」日本政策金融公庫総合研究所編著『中小企業の成長を支える外国人労働者』pp.69-82、株式会社同友館。
- 塚崎裕子（2008）、『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店出版。
- 古沢昌之（2022）、『外国人留学生の「就職・就労」と「採用・活用」—ダイバーシティ&インクルージョンの視

点を踏まえた分析』株式会社白桃書房出版。

守屋貴司（2020）、『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント：「見捨られる日本・日本企業」からの脱却の処方箋』晃洋書店出版。

報告書

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ（2021）『外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査』
<https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021kigyau-global-report.pdf>（2024年10月3日アクセス）

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ（2024）『外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査』
https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2024/01/202312_kigyau-global-report.pdf（2024年10月20日アクセス）

厚生労働省（2019）『働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）』<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>（2024年10月3日アクセス）

厚生労働省（2024）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）』<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf>（2024年10月20

日アクセス）

厚生労働省愛知労働局（2024）『令和5年10月末現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について』<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/001718156.pdf>（2024年10月20日アクセス）

出入国在留管理庁（2023）「令和4年における留学生の日本企業への就職状況について」<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407655.pdf>（2024年10月20日最終アクセス）

中小企業庁（2017）「人材不足の克服」『2017年度版中小企業白書の概要』第4章https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap4_web.pdf（2024年10月3日アクセス）

日本学生支援機構（2022）『令和3年度私費外国人留学生生活実態調査概要』https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2023/12/Seikatsu2021.pdf（2024年10月20日アクセス）

日本学生支援機構（2024）『2022（令和4）年度外国人留学生進路状況調査結果』https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2024/05/data2022s.pdf（2024年10月20日アクセス）

外国人財とその家族への オンライン WEB 会議システムを活用した 日本語授業の発展性に関する研究

石川 陽子

A Study on the Future Development of Japanese Language Classes for Foreign Workers and Their Families Using Online Web Conferencing Systems

Yoko ISHIKAWA

はしがき

外国人財とその家族への Zoom などのオンライン WEB 会議システムを活用した日本語授業（以下、オンライン授業）はコロナ禍に急速に普及し、多くの日本語授業がオンラインで実施された（2023 年 8 月に筆者が独自に行なったアンケートでは 64.5% の日本語教師がオンライン授業をしていると回答している）。日本語教師の多くがオンライン授業を経験したが、2024 年 2 月に筆者が実施した「日本語教師向け授業実態調査」によると、36.3% が担当授業の全てが対面形式授業に戻っており、加えて 18.7% が対面形式授業の方が多いと回答している。

また、担当している授業がオンライン授業のみと回答した日本語教師は 19.7% に減少している。これらの結果から、コロナ禍が明けて、多くの日本語教師の授業が対面形式に戻っていることがわかった。

しかしながら、日本国内は、公立学校における日本語指導が必要な児童生徒は約 10 年間で 1.8 倍増（令和 3 年度に 5.8 万人超）¹。また、日本で就労する外国人は 2,048,675 人（令和 5 年）、重ねて、2023 年 3 月、岸田文雄首相は政府の教育未来創造会議で 2033 年までの留学生に関する目標を示し外国人留学生を 40 万人受け入れることを発表している²。一方で、日本語教師の数は 44,030 人（令和 4 年）であり、対面形式で行う日本語授

業だけでは到底補いきれない³。

本稿の研究目的は、オンライン日本語授業を拡張発展させるうえで、どのような課題があって、それを解消するためにどのような方策手段が必要なのか調査し、解明することにある。

第 1 節 オンライン日本語授業に関する先行研究について

外国語教育では、日本語教育に限らずオンライン授業の先行研究が 2000 年代中頃から見られ、近年では日本語初級レベルのグループオンライン授業での教室活動に関し担当講師を対象とした研究（藤本 2019）が行われ、オンライン授業における「やりづらさ」に焦点を当てたインタビューが行われている。また、大学の日本語教育副専攻コースにおける教育実習生を対象とした研究（末繁 2022）では、教育実習のオンライン化のプロセスと実習の実践について報告がなされ、教育実習生がオンライン授業を実施する中で気づいた、大人数のオンライン実習においては、対面形式に比べ、視覚情報から学習者の様子を把握し、即座に臨機応変に対応することがより難しい状況にあるという実施上の問題が示された。しかしながら、オンライン授業が発展しないとは結論づけられていない。

また、日本語教育プログラムをオンライン授業に移行したことによるオンライン教育のメリットと課題（河内他 2021）の研究・分析結果からは日本語学習者のオン

¹ 外国人児童生徒等教育の現状と課題（令和 4 年 12 月 文部科学省総合教育政策局 国際教育課）

² 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 5 年 10 月末時点、厚生労働省）

³ 令和 4 年度 日本語教育実態調査（令和 5 年 7 月文化庁 第 120 回日本語教育小委員会）

図1 レイヤーモデル

eラーニングの質	達成指標	主なID技法
レベル3： 学びたさ (魅力の要件)	継続的な学習意欲、没入感、つい余分なことまで、将来像とのつながり、自己選択・自己責任、好みとこだわり、ブランド、誇り	動機づけ設計法 (ARCSモデル) 成人学習学の原則
レベル2： 学びやすさ (学習効果の要件)	学習課題の特性に応じた学習環境、学習者ニーズにマッチした学習支援要素、共同体の学びあい作用、自己管理学習、応答的環境	学習支援設計法 (9教授事象) 構造化・系列化技法
レベル1： わかりやすさ (情報デザインの要件)	操作性、ユーザビリティ、ナビゲーション、レイアウト、テクニカルライティング	プロトタイプング 形成的評価技法
レベル0： ムダのなさ (SME的要件)	内容の正確さ、取り扱い範囲の妥当性、解釈の妥当性、多義性の提示、情報の新鮮さ、根拠・確からしさの提示、適正な著作権処理	ニーズ分析法 内容分析法 職務分析法
レベル-1： いらつきのなさ (精神衛生上の要件)	アクセス環境、充実した回線速度、IT環境のレベルに応じた代替の利用法、サービスの安定度、安心感	学習環境分析 メディア選択技法

(出所) 鈴木 (2006) 「IDの視点で大学教育をデザインする鳥瞰図：eラーニングの質保証レイヤーモデルの提案」

ライン授業に対する満足度は、オンライン授業の質と関係していることがわかる。

eラーニングの質を5段階に分けて整理したレイヤーモデル (鈴木 2006)⁴を参考にすると、日本語教育の内容以前に、達成しなければならないことがあることもわかる。

第2節 日本語教師及び学習者への調査内容

1. 調査の概要

本稿は、筆者が行ったアンケート調査やインタビュー調査のデータから分析を行なっている。具体的には a. 2024 年 2 月に実施した日本語教師動向アンケート 193 名の回答からの結果、b. オンライン授業と対面形式授業の両方を経験している日本語教師 2 名へのインタビュー (2024 年 7 月)、c. 筆者が対面形式授業を行なっている EPA 候補生 5 名へのインタビュー (2024 年 8 月)、d. 筆者がオンライン授業を行った日本語学習者 2 名と日本語学習者の父親 1 名へのインタビュー (2024 年 6 月)、e. 介護の特定技能者向けのオンライン授業を 3 年間に渡り筆者の法人に継続して依頼する教育担当者へのインタビュー (2024 年 8 月) という 5 つの調査で収集したデータを用いている。

a. は、コロナ明けの日本語教師の実態を把握するため筆者が独自に行ったアンケートである。調査方法は、筆者が作成したアンケートを、筆者法人が運営する日本語教師アイデア塾に参加している日本語教師計 1,300 名にメールで送り回答を依頼、また SNS で拡散し回答を

⁴ レイヤーモデルは高等教育における eラーニングを検討するために作られたが、eラーニングに限らず教育全般での活用が可能であると鈴木他 (2016) は述べている。

得たものである。

b. は、a. で回答した日本語教師の中から、オンライン授業と対面形式授業の両方を経験している日本語教師をピックアップしオンラインでインタビューを実施した。2 名のうち 1 名は技能実習生が来日後に日本語を学習する研修センターに勤め対面形式授業をしながら夜間の時間を使って就労者向けにオンライン授業を実施する 45 歳の女性日本語教師 K さん。もう 1 名は、日本語学校で約 3 年間対面形式での授業を実施した経験を持ちコロナ禍以降に自身が担当する日本語授業の 100%をオンライン授業に切り替えて現在も行なっている 63 歳の男性日本語教師 T さん。2 名ともオンライン授業に積極的な講師だが、その理由をインタビューでヒアリングした。

c. は、2024 年 4 月から筆者が対面形式授業を行っている EPA 候補生 5 名。国籍は、フィリピンとインドネシア。現在、日本で就業して 2 年目でありコロナ禍にオンラインで日本語授業を経験した学習者。現在、対面形式で日本語を学習している状態と比較し日本語学習者にとってオンライン授業をどのように感じているかを座談会形式でヒアリングを行った。

d. は、筆者が実施したオンライン授業を受講した経験を持つ外国人 3 名。うち、1 名は都内にあるベンチャー企業のアプリ開発会社に就労する中国人の男性 H さん。日本に来日してから約 2 年が経過している中で、日本語が話せず生活で困ることがあるため会社の福利厚生であるオンライン授業 (授業時間は週 2 回、1 回 2 時間のオンライン授業) を 2023 年から 2024 年の間受講している。開始時は、ほとんど日本語を話すことができなかったが、現在は生活で使う日本語などを中心に簡単な日本語使ってやり取りできるレベルになっている。介護特定技能のインドネシア人 1 名は、来日前に 10 日間のオンライン授業を受講。インドネシア人の日本語教師から日本語を学習した経験を持っていた。また、オンライン授業参加前には、筆者の法人が作成した簡単な日本語で介護の基礎知識を説明している動画を視聴した上で、オンライン授業に参加。10 日間の研修では介護職としての会話力の向上を目的に受講した。最後は、筆者がオンライン授業を担当する 7 歳のウズベキスタン人児童の父親である。それぞれ、オンラインでインタビューを行った。

e. は、大阪にある協同組合の特定技能者の採用教育を担当する M さん。筆者の法人にオンライン研修を 3 年間に渡り依頼。自社より紹介する特定技能者の増加を受け、クラス数やコースの拡大の依頼を受けているが、全てオンラインで日本語授業を行っている。これまでのインタビューの中でオンライン授業に対する意見についてまとめる。

2. 日本語教師動向アンケートの結果

日本語教師動向アンケート調査は、460 名の日本語教師を対象に行い、193 名の日本語教師から回答があった（回答率 41.9%）。アンケート実施期間は 2024 年 2 月から 2024 年 3 月、アンケート方法は Google フォームで作成したアンケートをエルロン社がもつ日本語教師の Facebook グループにアップし回答を呼びかける方法で実施した。アンケート調査の質問項目は、全部で 10 項目であるが、以下に本稿に関連度が高い項目の結果を記載する。

まず、回答者の属性についての質問に対しては、日本語学校勤務／非常勤講師及びフリーランスと回答した人が 43.5% となった。複数を掛け持ちしている日本語教師は常勤ではないと仮定すると、回答者の 61.1% が専任ではない働き方を選んでいることがわかる（図 2）。また、回答者の日本語教師歴は 5 年未満が全体の 50.3% を占めている（図 3）。ここから、日本語教師歴は比較的浅く非常勤やフリーランスとして活動している日本語教師からの回答が多いことがうかがえる。

回答者のうち、全ての授業をオンラインで実施している教師は 19.7% に留まり、対面形式よりもオンライン授業の方が多いと回答する教師を含めても 29.5% と、コロナ禍と比較すると激減していることがわかる。一方で、全て対面形式授業及び対面形式授業が多いと回答した教師は併せて 55% という結果となった（図 4）。

図 2 回答者の属性

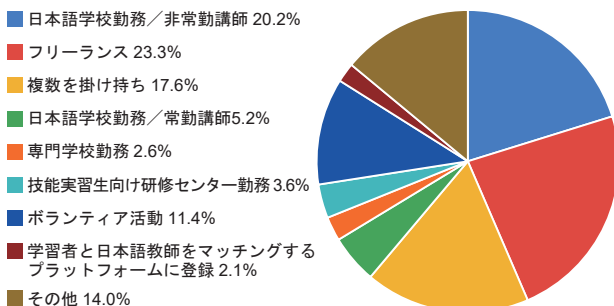


図 3 日本語教師歴

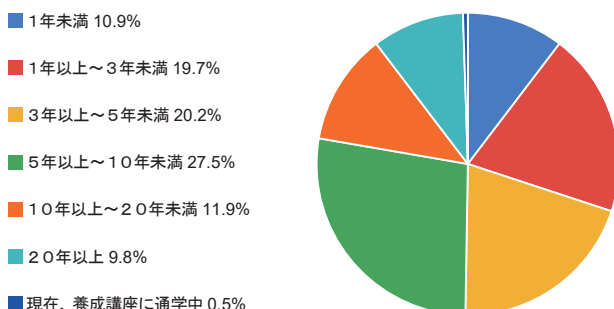
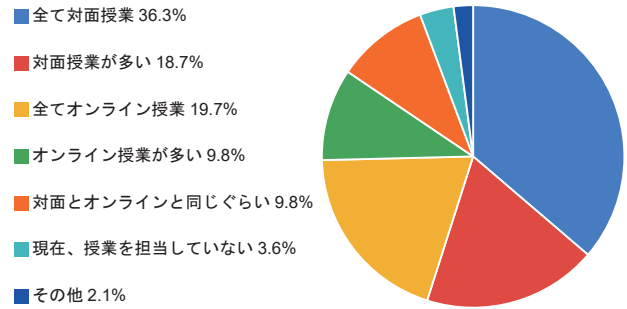


図 4 現在担当している授業は対面かオンラインか



3. 40 代と 60 代の日本語教師へのインタビューの内容

筆者が 2023 年 8 月に日本語教師向けにアンケートを行った際、オンライン授業は今後必要だと考えながらもできればやりたくないという声があった。アンケートは、400 名の日本語教師を対象に行い、76 名の日本語教師から回答があった（回答率 19%）。アンケート実施期間は 2023 年 8 月の約 1 カ月間、アンケート方法は Google フォームで作成したアンケートをエルロン社がもつ日本語教師の Facebook グループにアップし回答を呼びかける方法で実施した。

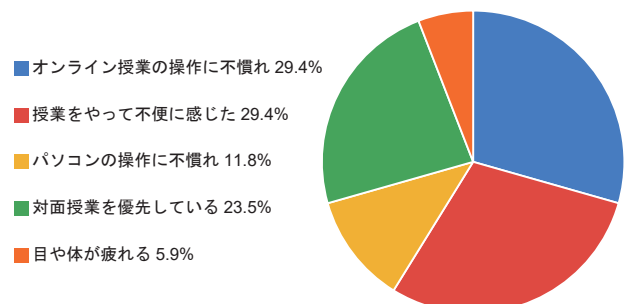
オンライン授業を担当したくない理由としては、パソコン操作や Zoom を活用した授業への不安が大きい（図 5）。しかしながら、仕事を効率的に行い収入を増やしたいという 30 代から 40 代の日本語教師の中には、オンライン授業を増やしていきたい、オンラインのみで日本語授業を行っていききたいというコメントがあった。年代別にオンライン授業に対する捉え方が違うのかを把握するため、年代の異なる日本語教師 2 名にインタビューを行った。

1) 45 歳の女性日本語教師 K のインタビュー

—対面形式での授業はどこで行っていますか

- ・現在働いている、技能実習生が来日後に日本語を学ぶ研修センターで対面形式授業を行っています。

図 5 オンライン授業を実施したくない理由（2023 年 8 月アンケート結果）



—オンライン授業はコロナ明けも行っているとのことですが、どんな授業ですか

- ・IT エンジニアの就労者向けに1回2時間、週2回のペースで行っています。

—Zoom やパワーポイントはオンライン授業を行う前からお使いでしたか？

- ・Zoom は、コロナ禍に練習して使えるようになりましたが、パワーポイントは、頻度は多くなかったのですが以前の仕事の中で使うことはありました。

—対面形式とオンラインを比較して対面形式を優先したいと思いますか

- ・いいえ、そのように感じたことはありません。対面形式は対面形式の良さがありますが、今担当しているオンライン授業でも、対面形式授業とそんな変わらない授業ができています。オンラインだからこそ、引き受けることができる授業もあるので、どちらも続けていきたいと思っています。

—オンライン授業はマイク・カメラオフで受講する学習者が多く、クラスコントロールが難しいと言われますが、Kさんの授業でも同じでしょうか？

- ・私が担当しているオンライン授業は、学習者が5名ということもあるかもしれませんが、マイク・カメラオフのまま受講する方は今まで一人もいません。

授業中は、学習者さん同士が相談したり発話することが多いのですが、みなさん積極的に授業に参加してくれています。ブレイクアウトルームもよく活用しますがブレイクアウトルームでの活動中もみなさん積極的に活動されています。

—オンライン授業は減らして、対面形式授業中心にした方が良いという考え方もあると思いますが、どう思いますか？

- ・オンライン授業でも対面形式授業と変わらない効果が出せているので、オンライン授業を減らした方がいいとは個人的には思わないのですが…

職場によっては在宅勤務が中心という学習者さんがいますし、オンライン授業だからこそ、海外向けに受講ができるというメリットも多いので、オンライン授業がもっと普及してほしいと感じます。

2) 63歳の男性日本語教師 T のインタビュー

—Tさんは、コロナ禍以前は、全て対面形式で日本語

授業をしていたそうですが、オンライン授業に切り替える際、不安や抵抗は感じなかったですか？

- ・すごく感じました。日本語授業をオンラインでやるなんて、そんなのいい授業はできない、無理だと上司に言いましたが、上司からオンラインでできるようにしてほしいと言われ渋々取り組みました。でも、Zoomの使い方がよくわからなくて…これは大変なことをさせられるなと感じていました。

—今は担当する日本語授業の100%がオンラインだと聞きましたが、乗り越えたんですね？

- ・はい、そうですね。Zoomは、一緒に授業を担当する日本語教師同士で何度も繰り返し練習しました。私が行っていた対面形式授業の中では学習者同士が相談しあったり練習したり、ディスカッションしたりすることが多い授業をしていたので、それと同じ授業をするためにブレイクアウトルームを使う必要があったのですが、これが本当に難しかったです。間違っても Zoom から退出してしまうことはしょっちゅうでしたし、授業しながらブレイクアウトルームに自分で飛ばすことが難しく大変でした。はじめは、日本語教師同士でお互いの授業にサポートに入って、助け合いながら行っていました。時間をかけて練習してできるようになりました。

—対面形式とオンラインを比較して対面形式を優先したいと思いますか

- ・全然思いません。歳を重ねるごとに、教科書やパソコンを持つての移動が辛くなってきているということもありますが。オンライン授業は、今まで移動時間に充てていた時間を授業準備時間にすることができますし、授業終了後、すぐに他の作業をすることができますし、仕事として効率がかなりいいと思います。

—オンライン授業はマイク・カメラオフで受講する学習者が多く、クラスコントロールが難しいと言われますが、Tさんはいかがですか？

- ・授業中ずっとマイク・カメラオフで、授業に参加しない学習者がいると聞いたことはありますが、私の授業では今まで一人もいません。

—どうして、マイク・カメラオフの学習者がいないのでしょうか？

- ・私の授業は、学習者同士が話合う頻度が多いのですが、会話をする時に返事をしなかったり、顔を

見せないのは失礼だということを伝えています。学習者はそれを理解して授業に参加してくれています。マイク・カメラオンにする重要性が学習者に伝われば協力してくれます。

—オンライン授業は減らして、対面形式授業中心にした方が良いという考え方もあると思いますが、どう思いますか？

・対面形式授業と同じようにオンライン授業はできますので、減らす必要はないと思います。日本語学校など、対面形式授業が優先という場合もあると思いますが、今後コロナ禍のようなパンデミックがまた起きてしまう可能性もあります。

コロナ禍、多くの日本語教師が職を失ったのを見てきたので、オンライン授業を今減らしてしまうよりは、オンライン授業もできる日本語教師が多く育つことが重要だと思います。

特に、私のような高齢者が日本語教師という仕事を続けていくには、オンライン授業ができる力を磨くことはプラスが多いです。日本語教師のみなさんに、オンライン授業が練習できる場所があればいいのかもしれないですね。

2名の日本語教師の話から、Zoom やパワーポイントなどを使った教材に慣れることがオンライン授業を行う上では必要不可欠であることがわかるが、Tさんの話から練習すれば自信を持って取り組むことができることがわかる。

また、学習者中心・協働学習スタイルの授業はオンライン授業でも実現でき、年齢問わず効果的な授業を行うことができる。ブレイクアウトルームなど活用しながら、学習者が発話や対話することができる授業をすることで、学習者も授業に積極的に参加している。クラスコントロールの難しさは、授業スタイルを変えることで解消できると言える。

4. EPA 候補生 5 名との座談会インタビューの内容

—オンラインで授業を受けたことがありますか？

・(全員) はい、あります。コロナ禍に日本に来了ので、日本語の勉強はほとんどオンラインでした。

—オンラインで日本語を勉強することについて、どう思いますか？

・対面形式授業ができない理由がある時は仕方がないが、オンラインで日本語を勉強することはした

くない。

—5人みなさん、同じ考えですか？

・(全員) はい、同じです。

—どうして、オンラインで勉強したくないですか？

・今までのオンライン授業は、外国人が100人くらい参加して、日本語の先生が一人で授業をしていた。先生が問題を読んで答えを説明してくれる授業で、3時間くらい授業を受けるが、3時間は長すぎて集中できない。集中できるのは1時間くらいだと思う。授業中、時々、先生から名前を呼ばれてあてられるけど、先生は私の顔がわからない。マイク・カメラオフにしていれば、質問されても次の人に答えを聞いていたので、よくないと思っていたけど、聞くだけにしていることが多かった。

・オンラインで聞く授業は、勉強しようと言う気持ちになかなかない。

勉強する場所に移動することで、勉強する気持ちになるので、オンラインより対面形式で勉強したいと思う。

・先生の日本語が難しくてわからないことが色々あったけど、質問できない。

対面形式は質問しやすいから対面形式がいい。

—オンライン授業のやり方に問題がありそうですね。例えば、次のようなオンライン授業だったら、参加したいと思いますか？

学習者は16名以下、今対面形式でしているような学習者中心・協働学習スタイルの授業で、ブレイクアウトルームを使ってグループで調べたり話し合ったりして、わかったことを発表しながら学ぶオンライン授業(筆者が行っているオンライン授業のスタイルを紹介)

・(全員) それはいいと思う。

・日本に来る前に、同じようなオンライン授業を受けたことがある。会話を練習するための授業だったが、それは本当によかった。

・授業時間は、どのくらいですか？(筆者回答: 1回2時間はどうですか?)

オンラインで日本語を勉強するとき、本当に疲れるので、1時間か1時間半くらいがいいと思う。でも話すことが多いから、2時間でも大丈夫かもしれない。

5名の回答内容から、学習者がオンライン授業を望まない理由は、授業に参加する必要性を感じさせない授業スタイルに課題があることが明らかになった。日本語教師が説明する授業を、大人数で長時間聞こうというスタイルは、学習者にとって有益な授業スタイルではない。オンライン授業でも、学習者中心・協働学習スタイルの授業をすることで学習者の積極性を引き出すことができるのではないかと。また、学習者と相談し、受講人数や授業時間を調整することも重要なポイントになると考えられる。

5. 筆者のオンライン授業を受講した3名の外国人インタビューの内容

1) 都内にあるベンチャー企業のアプリ開発会社に就労する中国人の男性Hさん

仕事はほぼ在宅勤務で、出社は1ヶ月に1回程度なので、日本語はオンラインで勉強したい。オンラインで勉強して会話できるようになったのでとても満足している。これからも、オンライン授業を続けていきたい。

2) 来日前の介護特定技能のインドネシア人Sさん

今まで、インドネシア人の先生から日本語を勉強してきたから、日本語を話すことが少なくて会話が上手くないことが心配だった。オンラインで日本人の先生が授業をするのはとてもいい。16名一緒に勉強して本当に楽しかった。

日本語で介護を勉強することは難しいけど、みんなと話して勉強するのが楽しかった。介護の言葉を沢山覚えたり、日本語が話すこともできるようになった。

インターネットが悪い時、勉強できなくて大変だけど、オンラインでの勉強はとても良かった。

3) 7歳のウズベキスタン人児童の父親

オンライン授業は、慣れている。子どもはウズベキスタンの言葉や文化を勉強するためオンラインで勉強しているから問題ない。下の子が赤ちゃんで、母親が送り迎えができないので、対面形式での日本語レッスンははじめから希望していなかった。沢山の知り合いや、市役所に相談してオンラインでしっかり勉強できるところを探したがなかなかなくて困った。今のレッスンに大変満足している。

筆者が行うオンライン授業を受講した様々な属性の学習者から、オンライン授業について好意的な意見が出ている。ここから、オンライン授業に合う授業スタイルとそうではないスタイルがあることがわかる。

6. 筆者にオンライン研修を依頼する法人担当者Mさんへのインタビュー内容

できれば、対面形式で授業をしてほしいというのが本音としてはあった。だが、研修を依頼したい先が東京の法人で、自社が大阪にあること、また特定技能で働く外国人の中には地方在住の者もあり、1か所に集めて集合研修をすることも現実的ではなかったため、石川さんからの様々な説明を受けてオンライン研修の開講に踏み切った。結果としては、非常に良かったと感じている。良かった点としては、関西、関東と様々なところに配属されている特定技能者が、研修にアクセスしやすいということ。また、配属先によっては、外国人が一人とか二人という場合もあるため、オンライン研修で顔を合わせることで、みんなで頑張ろうという気持ちが出てきていることを面談で感じ、良い効果があると感じた。

研修の動画を見たところ、受講者が話し合いながら課題に取り組み、仕事をする上で必要な専門用語を覚えたり、覚えた言葉を使って必死に説明し、質問しあったりして日本語を勉強している姿を見て驚いたし、オンラインで研修することへの懸念も払拭された。当初、コロナが明けたら対面形式の研修にすることも考えていたが、今はこのままオンラインでの研修を継続させたい。

こちらの法人の担当者は、オンラインでの研修に対して「よくないのではないか」という漠然とした懸念を持っており、対面形式研修を希望されていた。実際のオンライン授業の様子や受講者の成長から、その懸念は払拭された様子だった。このように、漠然とよくないのでは、とオンライン授業を懸念する法人はコロナ禍非常に多かったが、現在はオンラインで日本語研修を依頼したことがあるが、よくなかったのも、対面形式授業を希望したい、という声も聞かれる。

第3節 オンライン授業の拡張発展に向けた課題の分析

オンライン日本語授業を拡張発展させるための課題として、大きく2点の課題がある。一つ目は、日本語教師のZoomやデジタル教材に対する苦手意識。二つ目は、学習者が参加しなくても進んでいくオンライン授業は日本語学習者の学習意欲の低下を招くという点である。

1. 日本語教師のZoomやデジタル教材に対する苦手意識についてだが、レイヤーモデルを参考にすると、オンライン授業の質の維持のためには達成する必要がある指標があることがわかる。「レベル-1 いらつ

表 1 日本語教師及び学習者への調査内容まとめ

対象	授業スタイル	1 回の 受講人数	ポジティブ意見	ネガティブ意見
日本語教師 45 歳女性 フリーランス	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ブレイクアウトルーム チャット	5 名	・対面形式授業とそんな変わらない授業ができて いる ・引き受けることができる授業が増えた ・海外向けに受講ができるというメリットがあ る。オンライン授業がもっと普及してほしい	なし
日本語教師 63 歳男性 フリーランス	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ブレイクアウトルーム チャット	2～20 名	・大荷物を持って移動する必要がない（身体が楽） ・今まで移動時間に充てていた時間を授業準備時 間にできる（仕事の量向上） ・授業終了後、すぐに他の作業をすることができ る（仕事の効率向上）	Zoom 操作を覚えること への不安が大きかった
学習者 EPA 候補生 5 名	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有	100 名	なし	・3 時間は長すぎて集中 できない ・授業中、時々先生から 当てられるが、先生は 私の顔がわからない ・マイク／カメラオフにし ていれば当てられない
学習者 中国人 IT エンジニア	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ブレイクアウトルーム チャット	5 名	・週 2 回オンラインで日本語勉強して会話できる ようになった ・オンライン授業にとっても満足している。 ・これからも、オンライン授業を続けていきたい	なし
学習者 来日前 インドネシア人 特定技能介護	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ブレイクアウトルーム チャット	16 名	・日本語を話すチャンスがなかったので、オンライ ンで日本人の先生が授業をするのはとてもいい ・16 名で話して（グループワーク）勉強するのが 楽しい ・介護に関連する日本語を沢山覚えたり、日本語 が話すこともできるようになった	・（来日前のため）イン ターネットが悪い時、 勉強できなくて大変
学習者 保護者 7 歳児童の父親 ウズベキスタン	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ホワイトボード	ブライ ベート	・子どもは母国の言葉や文化を勉強するためオン ラインで勉強しているから、オンライン学習は 問題ない ・乳児がいて、母親が送り迎えができないので、 対面形式での日本語レッスンははじめから希望 していなかった ・今のレッスンに大変満足している	なし
研修発注先 法人 教育担当者	Zoom ＜使用機能＞ 画面共有 ブレイクアウトルーム チャット	3～16 名	・様々なところに配属されている社員が研修にア クセスしやすい ・受講者が話し合いながら課題に取り組み、仕事 をする上で必要な専門用語を覚えたり、覚えた 言葉を使って必死に説明し、質問しあったりし て日本語を勉強している姿を見て驚いた ・オンラインで研修することへの懸念も払拭された	・対面形式研修を希望し ていたのでオンライン で実施するか迷った

きのなさ」では、オンライン授業環境が学習者にマ
イナスの影響を与えていないかどうか確認するこ
とが挙げられる。日本語教師が Zoom やデジタル教材
に不慣れである場合、このレベル-1 は達成されない。
63 歳の男性日本語教師 T（以下、日本語教師 T）へ
のインタビューから、これまで自身が使ったことの
ない Zoom を使った授業は、「やりづらい」「やり
たくない」と感じたことがわかる。日本語教師 T は、
日本語教師同士で Zoom 操作を何度も練習してきた
という。その成果として、今ではオンライン授業に
対する「やりたくない」という感情は消滅し、担当
する授業全てをオンライン授業で提供し、将来的に
も対面形式授業を優先したいとは感じていない。こ
れは一つの成功事例である。

筆者が運営する日本語教師コミュニティにおい

ても、日本語教師が自主的に集まり Zoom 操作につ
いて日本語教師同士相談したり操作練習をしたりし
ている。

オンライン授業を拡張発展させていくためには、
日本語教師が自由に練習できるプラットフォームを
増やしていくことが必要である。

2. 学習者が参加しなくても進んでいくオンライン授業
の改善については、レイヤーモデルの「レベル 2 学
びやすさ」と「レベル 3 学びたさ」を取り上げて考
える。「レベル 2 学びやすさ」は、学習課題の性質
と学習者の特性に応じた学びやすさを追求すること。
分かりやすさのレベルを超えた達成指標として、学
習者のアクティビティのデザインや協同（協働）的
学習も視野に入れるとある。また、「レベル 3 学び

たさ」は、学びがいや帰属意識、没入感や継続的学習意欲を目指すことが挙げられている。この点、オンライン授業を今後も希望すると回答した学習者と、オンライン授業は希望しないと回答した学習者が経験した体験内容からも違いがわかる。

オンライン授業は希望しないと回答した学習者は、100名が一度に Zoom に入り、自分が授業に参加しなくても進んでいくという授業を経験した。100名が同じ画面に参加しているが、とても孤独に感じたというコメントも一部の学習者からあった。このオンライン授業を例にすると、協同（協働）した学びはなく、学びがいや帰属意識、没入感を感じられなかったことが、学習意欲の低下を招いたと推察できる。

一方で、オンライン授業を今後も希望すると回答した学習者は、学習者が中心となり協働学習で進んでいくオンライン授業を経験し、満足していると回答している。学習する内容についても、学習者が従事する業務と直結する日本語学習が受けられることも満足している理由に含まれるが、共に学べる相手がいて楽しかったと言う声もある。協同（協働）学習が達成され、学びがいや帰属意識、没入感を感得たことで、学習意欲が持続したと分析できる。

オンライン授業を担当する日本語教師のやりづらさの中に、学習者のクラスコントロールの難しさがあり、特にマイク・カメラオフで参加する学習者が多い授業におけるクラスコントロールの難しさを感じている日本語教師は多いが、学習者が中心となり協働学習で進んでいくオンライン授業においては、クラスコントロールの難しさを課題に上げる日本語教師の意見は見られない。

オンライン授業の実施方法をレイヤーモデル「レベル2 学びやすさ」「レベル3 学びたさ」を達成する方法で実施することは非常に重要である。この点は、文部科学省が進める登録日本語教員制度に関連する、日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（令和2年6月23日閣議決定）の中で「地域に在住する外国人が自立した言語使用者として生活していく上で必要となる日本語能力を身に付け、日本語で意思疎通を図り、生活できるよう支援する必要がある教育の質を求める」と提示されている。日本語教育の質向上に向け取り組まれる要件とも一致する点であるため、今後オンライン授業で実施される日本語教育の内容（質）が変わることは期待できると言える。

第4節 考察

オンライン授業は対面形式授業の代替であり、日本語

授業においては対面形式授業が優先されることが多いが、今回の調査から教師のオンライン授業の技術向上や学習者中心の授業設計という2つの課題を解決することで、拡張発展させることができることがわかった。対面形式授業が従来の授業スタイルとして確立されてきた日本語教育において、Zoom やデジタル教材活用の習得に負担を感じる日本語教師がいることは事実である。そのため、Zoom などのスキル習得のためには一定の時間と手間が必要だが、オンライン授業のスキルを身につけることで日本語教師として、より長く継続して日本語教育の現場に立つことができる。また、一人の日本語教師が、過疎地や地方に住む外国人家族や外国人材に必要な日本語教育を届けることが可能となり、加えて、来日前の日本語学習者にも質の高い日本語教育を届けることも可能になる。

2024 年に入り日本語教育の必要性や重要性が増す中で、日本語教師の数の確保に関する問題は深刻化してきている。日本語教師の育成は急務ではあるが、オンライン授業の拡張発展が打ち手の一つになると考えられるのではないかな。

また、将来的に再びパンデミックのような状況になった場合でも、オンライン授業のスキルを日本語教師が身につけておくことで、日本語教育関係者の経営や収入を安定させることもできると考える。

対面式授業の代替として、やむを得ずオンライン授業を実施するという考えではなく、効果的なオンライン授業ができる日本語教師を育成し、オンライン授業の拡張発展に向け継続した準備を進めていくことが必要だと考える。

参考文献

- 藤本かおる（2019）、『日本語初級レベルのグループオンライン授業での教室活動に関する研究—担当教師へのインタビューを中心に—』JeLA 学会誌 Vol. 19
- 末繁美和（2022）、『日本語教育副専攻コースにおけるオンライン実習の試み—日本語教師に求められる資質・能力の養成を目指して—』岡山大学教師教育開発センター紀要 第12号 別冊
- 河内彩香（2021）、『【実践報告】教員と学習者はオンライン授業をどうとらえたか—Zoom と Google Classroom を併用した日本語教育—』河内彩香・村田晶子・長谷川由香・竹山直子・池田幸弘 多文化社会と言語教育 Vol. 1
- 鈴木克明（2006）、『ID の視点で大学教育をデザインする鳥瞰図：e ラーニングの質保証レイヤーモデルの提案』
- 伊東祐郎（2021）、『コロナ禍におけるオンライン日本語教育実習』

在日外国人材のコミュニティ形成・発展と 外国人材の日本への誘因の機能・役割に関する研究

守屋 貴司

Research on Function and Role of Formation and Development of a Community of foreign residents in Japan in Attracting Foreign Human Resources to Japan

Takashi MORIYA

はしがき

日本では、平成7年（1995年）の国勢調査において生産年齢人口（15歳から64歳）が、8,717万人に達した。その後、これをピークとして、少子高齢化の影響で、減少局面に入り、2023年（令和5年）には、生産年齢人口は、ピーク時より大きく減少した7,400万人と概算されている¹。日本では、今後ともこの生産人口の大幅な減少が予測され、すでに、大きな人手不足が広く顕在化している。そのため、コロナ禍で、外国人雇用の拡大が停滞したもののその後、外国人雇用は急拡大し、過去最高となっている。また、日本における在留外国人もそれに比例して過去最高となっている。

本稿の問題意識としては、過去最高を記録している日本における外国人雇用者数、在留外国人が今後とも進展してゆくことが想定される中、多文化共生が大きな課題となってきた。欧米に目を向けると移民の受け入れとその摩擦は大きな社会課題となっており、今後、日本においても益々、増大してゆく在留外国人との多文化共生について、欧米の轍を踏まぬように図ることは、学術的にも社会的にも重要な課題である²。

そこで、本稿の構成としては、まず、第一に、在日外国人材の現状と実態を解明すると同時に、日本において外国人材が今、求められる理由を明らかにすることにした。その上で、第二に、日本に入国後の在日外国人コミュニティ、特に、在日インド人材と在日コリアンにフォーカスをして、その歴史的形成や構造や機能を解明すると同時に、在日外国人のコミュニティが、同国人の

日本への呼び寄せや引き付けにどのように機能しているのかを明らかにすることにある。特に、本論文の研究目的としては、在日外国人コミュニティ、特に、在日インド人と在日コリアンのコミュニティがどのような同国人や多様な外国人を日本へ引きつけることに果たしている機能や役割を細かく分析・列挙し、その解明をすることにある。

第1節 在日外国人材の現状と入国分析

厚生労働省による2023年（令和5年）10月末時点の日本における外国人雇用についての届出状況の取りまとめ³から見ると、外国人労働者数は、204万8,675人で前年比22万5,950人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新し、対前年増加率は12.4%と前年の5.5%から6.9ポイント上昇している。外国人雇用

² 本稿の作成にあたっては、守屋貴司（2024）「中小企業における外国人材の採用と活用」『日本政策金融公庫 調査月報 中小企業の今とこれから』（日本政策金融公庫総合研究所）No. 189、2024年6月、守屋貴司（2024）「在日コリアンとその家族のサードプレイス研究—コリアタウンを中心として—」『立命館経営学』第63巻第3号、2024年9月、守屋貴司（2024）「在日インド人とその家族のサードプレイスに関する研究—在日インド人コミュニティの分析を中心として—」『立命館経営学』第63巻第4号、2024年12月をベースとして、削除・加筆・修正をおこなった。

³ 厚生労働省「外国人雇用状況届出」、https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html、2024年2月14日閲覧・確認。

¹ 「生産年齢人口とは 15～64歳、労働の中核的な担い手」『日本経済新聞』2023年3月31日。

者数が、初の 200 万人越えとなっている点は注目すべき点である。

外国人を雇用する事業所数は、31 万 8,775 事業所で前年比 1 万 9,985 事業所増加、届出義務化以降、これも過去最高を更新している。対前年比で見ると、6.7%と前年の 4.8%から 1.9 ポイント上昇している。

国籍別では、ベトナム人が最も多く 51 万 8,364 人（外国人労働者数全体の 25.3%）、次いで中国 39 万 7,918 人（同 19.4%）、フィリピン 22 万 6,846 人（同 11.1%）の順となっている。

図表 1 のごとく在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく 59 万 5,904 人、前年比 11 万 5,955 人（24.2%）増加している。次いで「技能実習」が 41 万 2,501 人、前年比 6 万 9,247 人（20.2%）増加している。また、「資格外活動」が 35 万 2,581 人、前年比 2 万 1,671 人（6.5%）増加し、「身分に基づく在留資格」が 61 万 5,934 人となり、前年比 2 万 727 人（3.5%）増加となっている。一方、「特定活動」は 7 万 1,676 人、前年比 1,687 人（2.3%）減少している。

図表 1 外国人材のスキル在留状況

2023 年（令和 5 年）10 月末時

ハイ&ミドルスキル人材	外国人高度人材 技術・人文知識・国際 業務などの在留資格	55 万 5,904 人、前年比 11 万 5,945 人（24.2%） 増加。
ミドル & ロースキ ル人材	外国人定住外国人（特 別永住者、日本人の配 偶者）：「身分に基づ く在留資格」	615,934 人、前年比 20,727 人（3.5%）増加。
ロースキ ル	「技能実習」 「特定活動」（外交官等 の家事使用人、ワーキ ング・ホリデー、経済 連携協定に基づく外国 人看護師・介護福祉士 候補者等）	41 万 2,501 人、前年比 6 万 9,247 人（20.2%） 増加。 7 万 1,676 人、前年比 1,687 人（2.3%）減少。

2023 年（令和 5 年）10 月末時点の「日本における外国人雇用についての届出状況の取りまとめ」より筆者作成。

前述した厚生労働省による 2023 年（令和 5 年）10 月末時点の日本における外国人雇用についての届出状況の取りまとめで「産業別の状況」は、産業別に見ると、製造業で、27%、サービス業で、15.7%、繊維・小売業で、12.9%、宿泊・飲食サービス業で、11.4%となっている。

また、出入国在留管理庁によると、2023 年（令和 5 年）6 月末の在留外国人数は 322 万 3,858 人（前年末比 14 万 8,645 人、4.8% 増加）で、過去最高を更新している。2023 年（令和 5 年 6 月）末における中長期在留者数は 293 万 9,051 人であり、特別永住者数は 28 万 4,807 人となっている。結果、これらを合わせた在留外国人数は 322 万 3,858 人となり、前年末（307 万 5,213 人）に比べ、14 万 8,645 人（4.8%）増加し、過去最高となっている。

性別では、男性が 160 万 8,275 人（構成比 49.9%）、女性が 161 万 5,578 人（同 50.1%）、その他が 5 人となっている⁴。

国籍別に在留外国人数を見てみると、図表の 2 のようになっている。中国が最も多く、次に、ベトナム、韓国、フィリピン、ブラジル、ネパール、インドネシアと続いている。歴史的には、中国人、韓国人が、早くから日本でコミュニティをつくり、チャイナタウン、コリアタウンを形成してきた。そして、その後、海外日系人の子孫の受け入れという形で、ブラジル人の日本への受け入れが進み、ブラジル人のコミュニティの形成が進んできた。フィリピン人は、女性を中心として、興行ビザなどで入国し、日本人と結婚するなどをして、フィリピン人のコミュニティを日本で形成してきた。近年、著しく増大してきたのが、ベトナム人であり、技能実習生として、中国人に代替して、入国して日本で働くようになり、その後、長期滞在をするようになり、ベトナム人コミュニティを日本で形成するに至っている。

日本の外国人コミュニティは、言語、文化、宗教、食習慣などが民族的に同一ということで、同国人を中心に形成され、同国人が一定数増えると、同国人向けの食料店、レストラン（料理店）、不動産仲介、両替店など様々なサービス業が展開されるようになり、一定の地域にその集積が進むこととなっている。このような外国人コミュニティの集積は、後から来日する外国人にとって、生活する上での様々なサービスの提供により在日滞在を容易にすることとなるし、海外からひき寄せる効果をもっている。

図表 2 在留外国人の国籍別の人数及び増減

中国	788,495 人（+26,932 人）
ベトナム	520,154 人（+30,842 人）
韓国	411,748 人（+ 436 人）
フィリピン	309,943 人（+11,203 人）
ブラジル	210,563 人（+ 1,133 人）
ネパール	156,333 人（+16,940 人）
インドネシア	122,028 人（+23,163 人）
ミャンマー	69,613 人（+13,374 人）

「令和 5 年 6 月末、現在における在留外国人数」令和 5 年 10 月 13 日、出入国在留管理庁より筆者作成。

在留資格別で見ると、「永住者」が最も多く、次いで、「技能実習」、「技術・人文知識・国際業務」、「留学」、「特別永住者」の地位をもって在留する者となっている。特別永住者数のみ減少している。「留学生」から「技術・

⁴ 厚生労働省「外国人雇用状況届出」、https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html、2024 年 2 月 14 日閲覧・確認。

人文知識・国際業務」となる場合も多い。また、「技能実習」から「特定技能1号・2号」となり、永住者となっていることも想定できる。

図表3 在留資格別在日外国人数

永住者	880,178 人 (+16,242 人)
技能実習	358,159 人 (+33,219 人)
技術・人文知識・国際業務	346,116 人 (+34,155 人)
留学	305,916 人 (+5,278 人)
特別永住者	284,807 人 (-4,173 人)

「令和5年6月末、現在における在留外国人数」令和5年10月13日、出入国在留管理庁より筆者作成。

また、在留外国人数を県別で見ると、最も多いのは東京都であり、62万7,183人（前年末に比べ3万1,035人（5.2%）増）となっている。東京都だけで、全国の19.5%を占めている。東京都の次は、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県と並んでいる。

図表4 都道府県別在日外国人数

東京都	627,183 人 (+31,035 人)
愛知県	297,248 人 (+10,644 人)
大阪府	285,272 人 (+12,823 人)
神奈川県	256,738 人 (+10,948 人)
埼玉県	221,835 人 (+9,211 人)

「令和5年6月末、現在における在留外国人数」令和5年10月13日、出入国在留管理庁より筆者作成。

東京都では、新大久保などのコリアタウンが有名であり、愛知県、神奈川県、埼玉県などでは、自動車製造関連企業で働く豊田市などの日系ブラジル人などの定住外国人コミュニティがこれまで注目を集め、その後、ベトナム人を主体として、技能実習生が在留することとなっている。大阪府では、生野区や鶴橋などが有名である。

外国人雇用者数や在留外国人の過去最高となった背景には、今、日本で迫られた人手不足がある。日本商工会議所と東京商工会議所が、全国47都道府県、中小企業6,013社を対象に行なったアンケート調査⁵（2024年1月4日から2月6日：回答率49.7%）では、人手が不足していると回答した企業が、65.6%にのぼり、厳しい人手不足が続いていることが示されている。業種では、建設業（78.9%）、運輸業（77.3%）、介護・看護業（76.9%）と80%近くとなっている。このような人手不足への対

応は、デジタル化・機械化があるが、対応していると答えている企業は、26.8%に過ぎない。それゆえ、日本の中小企業にとって、いかに外国人材を雇用して、この人手不足に対応するのかが、急務な経営課題となっていると言っても過言ではない。

足利銀行のシンクタンクである「あしぎん総合研究所」がおこなった「2023年度外国人雇用に関する調査」では、外国人雇用を行った理由として、「日本人だけでは人手が足りないから」が55.9%と最も多く、次いで「公平に採用した結果が外国人だったから（28.6%）」、「日本人が採用できないから」（24.2%）となっている。「日本人が採用できないから」を選択した企業のうち大企業は14.8%であるのに対して、中小企業は30.2%と15.4ポイントも高く、倍の差がある。日本の企業では、人手不足が深刻化し、労働力の確保が急務となる中で、特に、一部の中小企業では、外国人の採用で人手不足に対応していることをこの調査から読み取ることができる⁶。

不足する外国人材を惹きつけるのが、日本の外国人コミュニティである。そこで次節では、入国後の外国人コミュニティに関する先行研究について簡単に紹介することにした。

第2節 入国後の外国人コミュニティに関する先行研究の紹介・分析

日本における外国人コミュニティに関する研究は、社会学を中心として、多様な学問分野から様々な研究が日本でも蓄積されてきた。日本における外国人コミュニティに関する先行研究について簡単に紹介・分析することにした。

武田丈（2002）では、日本へ移住してきた外国人が、「言葉の壁」、「制度の壁」、「心の壁」に直面し、様々な問題を抱えることとなると指摘している。そして、武田丈（2002）では、「言葉の壁」、「制度の壁」、「心の壁」によって、在日外国人が地域社会の中で抑圧されていることを分析し、移住先での「言葉の壁」、「制度の壁」、「心の壁」に直面する中で、その解決を目指して、同じ言語、文化、習慣、アイデンティティ、経験、情報を共有化する同国人とコミュニティを形成することとなると解説している。このような傾向性は、日本のみならず、他国においても見られる傾向性であり、コミュニティ形成によって、移住先での不安、心理的ストレス、孤独感を軽減さ

⁵ 日本商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」の集計結果について～中小企業の65.6%が人手不足と回答、賃上げ実施予定の企業は6割を超える～」、<https://www.jcci.or.jp/research/2024/0214110000.html>、2024年2月19日閲覧・確認。

⁶ あしぎん総合研究所（2023）「2023年度外国人雇用に関する調査」の結果について、https://www.ashigin-ri.co.jp/upload/Business/files/e_f1_148_89aaf9df-a832-4234-bf90-79dcb4aae1c2.pdf、2024年2月22日閲覧・確認。

せ、健康度や経済的自立を促すとされている。そして、武田丈（2002）は、在日外国人の組織化、そして、組織化されたコミュニティを核とする活動が、外国人コミュニティのエンパワメントに繋がると論じている。このように、日本における外国人コミュニティ形成の有効性が早くから注目され、調査研究が蓄積されてきたと言える。

「言葉の壁」は、日本語という世界の中でも難しい言語の学習促進という面と2世・3世などのそれぞれの外国人の母語の学習、母国の文化、習慣、アイデンティティの維持があり、それが外国人コミュニティの課題となってきた。また、「制度の壁」は、日本での在留許可から住居確保などの生活面から国民健康保険などの医療面、そして、2世・3世の子供の保育・教育、そして、就職支援、転職支援、起業支援など多岐に及んでいる。「心の壁」は、それぞれの外国人が信仰する宗教施設の創設、宗教を指導する宗教者の呼び寄せやスポーツ活動などのレジャー活動の促進や同国人同士のコミュニケーションの促進などこれも多岐に及んでいる。これら「制度の壁」、「心の壁」の解消も、それぞれの外国人コミュニティの課題ともなっている。

外国人コミュニティは、「言葉の壁」、「制度の壁」、「心の壁」といった外国人を抑圧する壁を低減・解消するものである。それゆえ、海外から日本に移住する外国人にとって、同じ国籍の外国人のコミュニティの存在は、大きな日本への移住する誘因となると同時に、日本での滞在の助けとなるものである。

日本の外国人コミュニティに関する研究は、国籍別に研究蓄積がなされてきている。それゆえ、特徴的な在日インド人コミュニティと人数も多く日本との歴史的繋がり深い韓国人コミュニティを事例として、整理・分析を行うことにしたい。

第3節 在日インドと在日コリアンの入国後のコミュニティ形成に関する分析

まず、特徴的な在日インド人コミュニティの事例紹介から行うことにしたい。

1. 在日インド人コミュニティの事例紹介

日本におけるインド人の移民は、明治にまで遡り、インド人商人が、横浜や神戸に居を構えたことから始まり、その系譜は、現在、在日インド人の3世、4世ともなっている。特に、貿易港・神戸は、戦前からオールドカマーであるインド人商人の一大居留地ともなっている。

澤（2018）の研究によれば、戦前からの在日インド人のコミュニティは、1923年の関東大震災で、横浜にあつ

た小規模なインド人コミュニティも貿易港・神戸に移動し、神戸が長らく日本におけるインド人の最大のコミュニティであったことを指摘している。神戸のインド人コミュニティでは、神戸で、家族を形成して、生活をし、神戸市の北野から隣接する灘区に集住して長く定住するようになった。長く定住する上で必要なインドのスパイスやインド映画などのDVDを販売する食材・雑貨店や衣料店（サリーショップ）、英語が通じる病院（神戸海星病院）、さらには、英語で教育を受けることができるインターナショナルスクール、ヒンドゥー教、スィク教、ジャイナ教の宗教施設を神戸で展開するようになった。神戸の特定地域に、集住して生活し、インド人コミュニティに必要な施設を作ったり、集めることで、インド人街を神戸で形成したと言える。

澤（2018）の研究では、インド人は、出身地域別・宗派別に、グローバルに強固なネットワークを形成していると指摘している。例えば、シンディ（shindi）は、シンド州出身のヒンドゥー教徒であり、繊維や電化製品を取り扱う商人が多い。また、パンジャビー（Punjabi）は、パンジャブ州出身のスィク教徒であり、雑貨や自動車部品などを主として取り扱う商人が多い。また、グジャラディ（Gujarati）は、グジャラート州出身のジャイナ教徒であり、真珠の商売を行う商人が多いといった特徴がある。これらのインド人の特徴は、宗派や出身地域で強固なアイデンティティを有している点に大きな特徴がある。

この点は、在日インド人を分析する際にも大きな課題であり、在日インド人といっても、そのアイデンティティは、インド人というより出身地域の言語（シンディ語など）や宗派にアイデンティティがある場合もある点がある。とはいえ、2世、3世となるとその傾向は、薄れる場合もある。

オールドカマーの神戸のインド人について、先行研究から見てきたが、1990年代以降、急速に増えてきたニューカマーのインド人が日本で集住してきた東京についてみることにしたい。まず、東京のインド人の特徴としては、単身男性が多く、ITエンジニアや多国籍企業に勤務するエリート層とインド料理店の経営者やコックなどが多く居住している。前述したように、インド人ITエンジニアの日本への国際的移動による日本企業での就労の特徴として、インド系のIT企業もしくはインド系国際派遣会社が仲介して、日本企業にプロジェクト単位で一定期間、就労し、インドへの帰国をするケースが多いため、東京で働く多くのITエンジニアなどのインド人は、東京は一時的な就労の場でしかなく、メンバーの入れ替わりは、かなり激しいものとなっている。東京で居住するインド人の地域的傾向としては、江戸川区、江東区に多く居住している。

東京の在日インド人コミュニティに関する研究としては、周飛帆・藤田秀央（2007）の『地域社会における外国人の集住化に関する調査報告—江戸川区のインド人コミュニティを中心に—』と、澤宗則・南埜猛（2009）の『グローバルシティ・東京におけるインド人集住地の形成—東京都江戸川区西葛西を事例に—』について研究を紹介したい。

周・藤田（2007）では、西葛西の在日インド人の特徴や在日インド人コミュニティの形成される過程をヒアリング調査から解明している。インド人コミュニティが、澤宗則・南埜猛（2009）では、グローバルな人の移動といった大きな視点から在日インド人コミュニティに着目し、東京都江戸川区西葛西を事例として分析をおこなっている。

また、伊澤・上山による研究では、在日インド人の人口が急増した江戸川区西葛西を事例にインド人コミュニティについて、調査を行なっている。本研究では、西葛西のインド人コミュニティが、江戸川区の政策に頼らず、江戸川インド人会（ICE）がコアとなり、「食事」、「本国の情報を得る手段」、「インターナショナルスクール」、「宗教施設」など必要なものを整備した結果、西葛西へインド人を引き寄せ、在日インド人コミュニティが西葛西に形成・発展した経緯を解明している。そして、本研究では、「同胞の存在による安心感」、「会社勤めによって安定した収入を得る事」などが、西葛西が在日インド人にとって住みやすい街となったことを明らかにしている。また、本研究では、日本に長年住み、日本のことをよく知ったインド人会が中心になって、西葛西においては、日本人にとっても在日インド人は「地域のルールを守っている事」等から、トラブルも少なく、日本人とインド人双方に良好な関係を構築することができていると指摘している。また、本研究では、従来の西葛西における多文化共生が、「日本人+在日インド人」という構図で捉えられていたが、「日本人+多国籍」という視点の重要性が指摘されている。この点は、西葛西のみならず、新宿区新大久保にも見られる傾向である。

地域には、在日外国人コミュニティを創出する場が求められ、最近では地域に存在する宗教施設もそのような役割を果たしている。日本の地域社会では、江戸川区西葛西同様に在日外国人自身が増加し、彼らの出身も多国籍化している。グローバルな都市として発展するためには、自治体における多文化共生の推進や、コミュニティ形成を行う場づくりも求められる。

2. 在日コリアンのコミュニティの事例紹介

次に、在日コリアンのコミュニティの歴史的形成の経緯とその発展についてみることにしたい。

歴史的に見れば、日韓併合前は、在日韓国人は、留学生を中心に790名であったが、日韓併合後、日本帝国による朝鮮半島の植民地化が本格化し、日本の朝鮮人の労働者などの移動が大きく増加した。この時期、朝鮮半島からの移動は、日本への留学や日本の工場や鉱山などに労働力として、自由もしくは日本政府の強制的・半強制的に入職させられることによって生まれた。終戦時には、在日コリアンが200万人を超えていた。戦前から韓国・朝鮮人労働者は、日本の工場や鉱山に近隣する都市に集まり、在留外国人の中でも中国人と並んで独自のコミュニティや文化を形成してきた⁷。

しかし、第二次世界大戦での日本の米国による占領と朝鮮半島の解放、連合国の戦後処理の過程で南北に分断され、その後、北朝鮮の朝鮮人民民主主義国と南の大韓民国が成立することとなった。第二次世界大戦後は、韓国・朝鮮人とその家族は、祖国へ帰還する者もいたが、朝鮮戦争を経て、日本への再移住や韓国からの留学、就労目的の移住なども増加し、在日韓国・朝鮮人コミュニティは拡大してきた。そして、その後も日韓・日朝関係の様々な関係変化により、在日韓国・朝鮮人とその家族の状況は変化し、在日コリアン・コミュニティも変化する事となった。

在日韓国・朝鮮籍の人々は、1993年末には、68万2,276人であったが、2013年末には、51万9,740人、2022年6月末で、41万1,748人であり、その数を減らしてきている。これに対して、数を増やしてきたのが、在日中国人数であるが、その中には、東北三省や延辺朝鮮自治区などの中国籍の朝鮮族の人々も含まれている。在日韓国朝鮮人のサードプレイス研究では、中国の朝鮮族の人々も研究対象となっている。

また、在日韓国・朝鮮族の内部構成を見ると、戦前の日本帝国による朝鮮支配から一世の数は減り、日本生まれの二世・三世が増えると同時に、韓国からの留学・ビジネス目的・婚姻により日本での在留するニューカマー層も増えてきている。

サードプレイスを語る上で、大切な歴史的経緯で言えば、1980年代以降におこった「韓国ブーム」であろう。80年代には、韓国の料理、音楽、映画、テレビドラマなど韓国の大衆文化が、「韓国ブーム」として日本社会に受容される事となった。

80年代の初めに、チョウヨンピルの「釜山港に帰れ」が、歌謡曲として、大ヒットし、1984年からは、NHKで、「韓国語講座」がスタートする。1988年の「ソウルオリンピック」が開催される時期となると第一次韓国ブームが始まり、コリアタウン構想ができる。コリアタウン構

⁷ 本章に関しては、水野直樹・文京洙著（2015）『在日朝鮮人 歴史と現在』岩波新書に依拠して作成した。

想は、在日コリアンとその家族にとどまらず、多様な層を引き入れる戦略でもあった。

2000年代以降は、韓国ドラマ「冬のソナタ」の「ヨン様ブーム」などの韓国ブーム（その後、韓流ブーム）を背景として、関西や関東のコリアタウンは、観光名所として、注目され、様々な人が集まる場となってゆく。コリアタウンは、戦前からの在日韓国朝鮮人から韓国籍ニューカマー、そして、在日中国朝鮮族、帰化した在日など様々な韓国朝鮮人の人々が、経済活動から文化教育、情報交換、韓国・朝鮮フェスティバルなど、在日コリアンの一大コミュニティともなっている。在日コリアンのコミュニティとしては、大阪の鶴橋を周辺とした地域と東京の新大久保の周辺に地域が有名である。

第4節 外国人財を誘引する外国人コミュニティに関するフィールドワーク調査

前節より引き継いで、在日インド人と在日コリアンにフォーカスして、分析することにした。

1. 東京のインド人コミュニティのフィールドワーク調査

東京で在日インド人とその家族が集住している西葛西のインド人とその家族のコミュニティについて筆者のフィールドワーク調査から紹介・分析を行うことにしたい。

西葛西には、南インドの食材を取り扱う食材店（TMVS FOODS）やインド系食材商社が経営するアンビガベジ&ヴィーガンショップ西葛西などの食材店が展開している。南インドの食材を取り扱う食材店（TMVS FOODS）では、軒先にインド人が好むオクラ、インゲン、サトウキビなどが並べられ、店内では、インド人が好むスパイスやお菓子類、インスタント麺などインド現地の品が並んでいる。食材店（TMVS FOODS）では、食材以外にも、インドの現地の石鹸や洗剤、ウイスキーまで並んでいる。食材店（TMVS FOODS）は、インド最南端カーニャクマリ出身のオーナーが営んでおり、毎週土曜日はインド直輸入の野菜を販売している。また、アンビガベジ&ヴィーガンショップ西葛西では、品揃えが豊富であり、なんでも揃うようになっている。お客さんは、葛西・西葛西在住のインド人のみならず日本人も沢山、珍しい野菜やインド直輸入品に惹かれて訪れている。その他にも、西葛西には、インドの食材を取り扱う食材店がある⁸。

また、葛西・西葛西には、人気のインド料理を提供する話題のインド料理レストランが複数展開している。東京のインド料理店は、南インドの料理、北インドの料理

に分かれ、さらには、各州単位の郷土色豊かなアーンドラ料理、ケーララ料理、タミル料理、カルナータカ料理、マンガロール料理、ゴア料理などに専門店化が進んでいる⁹。

西葛西でインド人、日本人共に支持を集めているインド料理レストランが、「スパイスマジックカルカッタ」である。来日したインド人のベジタリアンのために開設したのが、このレストランの始まりである。その後、インド人のみならず日本人にも広く支持されるようになり、JR 西葛西駅の北口と南口に、北インド料理のお店と南インド料理のお店を展開している。西葛西で最も有名なインド料理店として知られており、西葛西に住むインド人とその家族のサードプレイスともなっている。「スパイスマジックカルカッタ」は、インド人の半数だとも言われるベジタリアンのために、スタートしただけあって、野菜のカレーが豊富にメニューにあるが、現在はマトンカレーなどの肉類のカレーもメニューにラインナップされている。インド人の場合、宗派などで、インド式のベジタリアン料理が必要な人もおり、そのニーズに応えつつ、お客さんの多数を占める日本人のニーズにも応えるようになったのである。「スパイスマジックカルカッタ」では、平日は、日本人客が多く、週末はインド人が多い。葛西は、インド人にとってベッドタウンであり、インド人 IT エンジニアの場合、平日、東京都で働き、週末、家族で、「スパイスマジックカルカッタ」において、インド料理を楽しむというスタイルが想像できる¹⁰。

また、葛西には、インドの家庭料理を提供する「インド家庭料理レカ」といったユニークなお店もある。この店は、外資系 IT 企業の日本支社長も務め、その後、2012年に帰化し、2019年に江戸川区の区会議員となり、現在は公立高校の副校長をされているインド人のヨギさんが、開業されたお店でもある。油を多く使い、かつインドの家庭料理では一般的に食べないナンが提供されているインド料理店が多いのに、不満を抱き、本当のインドの家庭料理を提供することを目指してはじめたお店である。「インド家庭料理レカ」の代表は、ヨギさんのお母さんであるレカさんが務めている。「インド家庭料理レカ」の客層は、インド人と日本人が半々となっている¹¹。インド料理レストランは、インド人とその家族の

⁸ 地球の歩き方編集室・新井邦彦編（2022）『地球の歩き方 東京で楽しむアジアの国々』株式会社学研プラス、18ページから19ページ。

⁹ 小林真樹（2019）『日本の中のインド亜大陸食紀行』阿佐ヶ谷書院、50ページから60ページ。

¹⁰ 河畑悠（2014）『東京のディープなアジア人街』彩図社、115ページから126ページ。

サードプレイスであると同時に、料理を通してインドに親しむ日本人のサードプレイスともなっている。2016年には、「インド家庭料理レカ」は、西葛西駅近くから葛西駅近くに本店を移転し、お店の2階には江戸川印度文化センターを開設し、ヨガ教室、古典音楽ライブなどを開催し、地域へのインド文化の普及・交流にも一役かっている。

また、東京都葛西・西葛西では、JR 西葛西駅近くの公園で、「東京ディワリフェスタ西葛西」と銘打ったインド・フェスティバルが、1999年から2023年まで継続して続けられている。「ディワリ」は、インド古来の叙事詩「ラーマヤナ」に由来するヒンドゥー教の一番大きなお祭りであり、1年の幸福を祈るお祭りである。お祭りでは、多数のインド料理の屋台が出店し、ステージでは、インド舞踏、インド音楽、和太鼓、インド人の子供たちのパフォーマンスが演じられる。会場は、あふれんばかりの人であるが、参加者のインド人比率の高さが、毎年、目立つフェスティバルとなっている¹²。各国のフェスティバルと比較してみると現地色が濃いフェスティバルとなっており、フェスティバルそのものが、在日インド人とその家族のコミュニティともなっているといえよう。

2. 大阪の在日コリアンのコミュニティのフィールドワーク調査

次に、大阪の在日コリアンのコミュニティについて、オリジナルのフィールドワーク調査からみることにしたい。

大阪のコリアタウンは、大阪府のJR 鶴橋駅の近くの生野区の御幸通商店街などがある。もともとこの地域には、戦前、1925年に、「鶴橋公設市場」が大阪によって設立され、この市場のそばに商店が生まれ、商店街ができてきた。戦前からこの鶴橋公設市場の裏側に「朝鮮市場」が形成され、戦前から高度経済成長まで在日韓国・朝鮮人によって賑わった。敗戦の混乱期に、現在のJR 鶴橋駅付近に、最大規模の闇市が、日本人、朝鮮人、中国人で賑わう「国際マーケット」ができたことも関係している。「国際マーケット」も、その後も、韓国朝鮮の飲食店や商店が累積し、「鶴橋市場」となり、有名な観光スポットともなっている。「朝鮮市場」の方は、戦争当時は、全体が、一つの御幸通商店街としてまとまっていたが、その後、東商店街、中央商店街、西商店街とわかれることとなった。福本拓（2004）は、1910年代の大阪市において、在日韓国朝鮮人の人々は旧大阪市域

の南西部に多く居住していたが、1929年の時点では、大阪市東南部（鶴橋・中本）における在日コリアンの集中が明瞭に見られると指摘している。在日コリアンのコミュニティの集積が、さらに、在日コリアンの集住するようになり、コミュニティ形成する要因になったとも言える。

しかし、このような朝鮮市場も、高度経済成長期を経て、衰退すると同時に、日本人の商店も、大規模小売店の出店によって、1980年代、衰退することとなった。最初期の韓国朝鮮からの渡航者である一世が日本に来てから半世紀が経過する中、在日コリアンの生活様式も大きく変化し、スーパーマーケットの台頭による商店街の衰退などのいくつかの要因が重なり、商店街へ来る客が目に見えて減少することとなった。このような商店街の状況の中、通常の商店街とは違う商店街となるために、「コリアタウン」構想をするようになる。

具体的には、1987年秋に韓国大阪青年会議所と日本の青年会議所が提案したコリアタウン構想を受けて、神戸市の南京町を参考にして、「ユニークタウン」として構想され、1993年にその一形態として、商店街の整備計画が実現している。具体的には、大阪市と大阪府の助成願いを申請し、道路の舗装と街路灯、アーケードの工事をして、1993年12月に完成する。東商店街は、コリアタウン、中央商店街は、コリアロードを名乗るようになる。西商店街は、日本人商店主が多く、コリアタウンというコンセプトが受け入れられないため名乗らなかった。

吉田友彦・三村浩史（1996）の研究では、1995年に、当該商店街の商店へのヒアリング調査を行っている。吉田友彦・三村浩史（1996）は、大きく見ると西商店街は約七割が日本人商店、逆に中央商店街は、約七割が在日コリアンの商店、東商店街は五割ずつで、全体としては日本人商店と在日コリアン人商店が半分ずつの割合になっていると指摘している。吉田友彦・三村浩史（1996）の研究では、1986年に中央商店会と東商店会が共同で出したコリアタウン構想を実現するために、東商店会は、コリアタウンのゲート作りや舗石整備を発意したと論述している。これに対して、中央商店会は、ゲートづくりや道路の整備に賛同したものの、「コリアタウン」は大げさだという理由から、「コリアロード」という小さな枠組みを設定するとした。こうして別々のゲートが作られることになったと論述している。また、西商店会はどちらも不要であるという考えから、参加しなかったと指摘している。

このように、具体的には大阪市と大阪府の助成願いを申請し、道路の舗装と街路灯、アーケードの工事をして、1993年12月に完成する。東商店街は、コリアタウン、中央商店街は、コリアロードを名乗るようになる。前述

¹¹ 前掲書、119ページから122ページ。

¹² 前掲書、110ページから114ページ。

したように、西商店街は、日本人商店主が多く、コリアタウンというコンセプトが受け入れられなかったからであろうと吉田友彦・三村浩史（1996）の研究では推測がなされている。また、吉田友彦・三村浩史（1996）の研究では、業種では、在日コリアンの商店では、民族衣装を中心とした衣料品を販売する店が多いのと韓国朝鮮人のお店としては、喫茶店や飲食店が多かった。在日コリアンの飲食店は、韓国・朝鮮料理のみではなく、中華料理店や和食もあったという¹³。

生野区の御幸通商店街が、コリアタウン、コリアロードを名乗るようになってから1994年には、「コリアタウン アジア民族祭り」を開催している。沢山の出店やパレードなどが行われた。1996年には、東商店街が、釜山のチャガルチ市場と姉妹提携を結び、御幸森第二公園を使って「コリアンタウンアジア民族祭り」を行なっている。1997年には、三つの商店街の若手が役員会とは別に合同でコリアタウン推進委員会を作られ、このコリアタウン推進委員会が中心になって「チョアヨ（好きやねん）、コリアタウン祭り」が開催された。1999年には、朝鮮半島統一を呼びかける「ワンコリアフェスティバル」が開催され、3万人が集まっている¹⁴。

2002年の日韓共催ワールドカップが開催された時には、コリアタウン推進委員会が、公園にビッグスクリーンを設置し、在日コリアンと日本人が共に観戦し、応援するようになった。

そして、令和3年（2021年）12月には、3商店街が統合し、一般社団法人大阪コリアタウンを設立している。令和3年（2021年）は、東、中央、西と別れていた御幸通商店街が、また一つにまとまる歴史的な年となっている。また、一般社団法人大阪コリアタウンは、令和4年（2022年）11月には、済州島の東門伝統市場との姉妹提携を締結している。

在日コリアンとその家族のコミュニティの分析を通して、解明した点は、外国の地において、同胞人同士が、喫茶店、飲食店、物販店を中心に、気兼ねなく心からくつろげる場の展開が、外国人とその家族の基本的なコミュニティのあり方として位置づけることができることを明らかにした点である。その基本的類型は、長く在日コリアンが、日本で生きてゆくプロセスにおいて、政治的・社会活動や朝鮮学校や大学での韓国文化研究会や朝

鮮文化研究会活動を通して、同胞との結びつきを高めると同時に、様々な重層的な人的ネットワークを形成され、それら人的ネットワーク活動で、同胞同士の場が形成されてきたと言える点に言及した。

また、在日コリアンコミュニティの特徴として、オールドカマーの在日コリアン人から日本の戦後の大韓民国から来日したニューカマーや中国の朝鮮族から来日した朝鮮系中国人まで多様な在日コリアンの人々が、喫茶店、飲食店、物販店などに集うサードプレイスや様々な親睦のための活動というのも一つの特徴的な基礎的な類型と言える。在日コリアンの様々なコミュニティでは、韓国語によるコミュニケーションを基礎として、韓国朝鮮文化的・民族的アイデンティティを基礎として交流活動が展開され、異国の厳しい環境の中で生きてゆくための人的繋がりを提供してきている。もちろん、オールドカマーの在日コリアン人の中にも、民団系、総連系によって心理的隔たりもあるし、また、戦前から1968年に日韓協定前から在住しているオールドカマーとその後、1968年以降から近年に至るまで韓国から渡ってきたニューカマーの在日コリアンの中にも様々な心理的な隔たりがあったりもする。また韓国・朝鮮籍の在日コリアンと中国人の朝鮮族との間にも大きな意識の差がある。とはいえ、韓国料理店や韓国系物産品などで、そのような多様な在日コリアンが在日コリアンコミュニティを介して、一時的とはいえ、心から楽しみながら利用したり交流しあう点を発見しえたことは意義がある。

韓流ブームなどを背景として、在日コリアンの商店主と日本人の商店主が協力しあい、また、共通利益のために協力しあいコリアタウン発展のための地域活性化を図り、コリアタウンに、日本人が、観光地として、沢山訪れるようになり、コリアタウンも、在日コリアンの店主やスタッフとお客としてのたくさんの日本人が訪れるようになった。在日コリアン店主・従業員とお客であるたくさんの日本人が交流し、その結果、多文化共生的な相互理解の初歩的な場ともコリアタウンのコミュニティはなっていくといえよう。これが、次の第二の類型と言えよう。そして、さらに、コリアタウンが有名になると、在日コリアンのコミュニティは、前章のコリアタウンの歴史的経緯で見えてきたように、在日コリアンに限らず、多くの日本人や在日コリアン以外の海外から訪れる多様な国籍の人々も訪れる場ともなってきた。このようなコリアタウンのコミュニティは、コスモポリタンの錯綜する場として、第三の類型をあらわしている。

小結

以上、様々な先行研究の紹介・分析や在日インド人や在日コリアンのコミュニティに関してのオリジナルの

¹³ 大阪コリアタウンの変遷については、福本拓（2020）「韓流ブーム下での大阪・生野コリアタウンの変容—エスニック・タウンの価値と地域活性化—」『地理空間』第13巻第3号、参照。

¹⁴ 高賛侑（2021）『コリアタウンを生きる 改訂版 洪呂杓ライフヒストリー』満天堂、100ページから105ページ、参照。

フィールドワーク調査から日本の多様な外国人コミュニティの発展や歴史的経緯と現在の分析により、外国人コミュニティが海外の外国人（特に母国人材）を日本に引き寄せる役割と機能としては、下記のような点が指摘することができよう。

1. 共感とサポート：日本の外国人コミュニティは、同じく日本で生活する同国人同士が共感し合い、支え合う場として機能している。これは新規に来日する外国人にとって心強い要因となっている。
2. 情報交換とアドバイス：外国人コミュニティは、日本での生活に関する情報やアドバイスを共有し合う場ともなっている。これによって、新規に来日する外国人が日本での生活についてよりスムーズに適應できるよう支援が、公式・非公式におこなわれている。
3. 文化交流とイベント：日本の外国人コミュニティでは、日本人と外国人が相互に文化を共有し合うイベントや交流会が定期的に開催されている。外国人が住む近隣の地域の日本のお祭りへの参加などもこれにあたる。また、反対に、外国人コミュニティが主催する様々な文化的・宗教的イベントに、日本人が参加する場合もある。これによって、日本人が外国の文化に触れ、興味を持ち、また、外国人が日本の文化にふれ、理解するなど相互理解を図るきっかけともなっている。
4. 仕事やビジネスの機会：外国人コミュニティは、仕事やビジネスの機会を共有し、情報交換を行う場でもある。これによって、外国人が日本でのキャリアを構築するための支援とも言える。
5. 安心感と共感：外国人コミュニティに参加することで、新規に来日する外国人は同じく外国人である他のメンバーやリーダーと共感し、安心感を得ることができる。これは日本における孤立感や文化の違いに対する不安を軽減する助けともなっている。
6. 文化の理解と尊重：外国人コミュニティは、日本の文化や習慣に対する理解を深める場ともなっている。これによって、外国人が日本社会に適應しやすくなっている。また、外国人同士がお互いの文化やバックグラウンドを尊重し合うことで、より良いコミュニケーションや関係が築かれている。
7. 地域社会への貢献：外国人コミュニティは、地域社会への貢献活動やボランティア活動を通じて、日本の地域社会における外国人の存在価値を高める役割も果たしている。これによって、外国人が日本社会に溶け込みやすくなり、地域住民とのつながりを深める助けともなっている。
8. 多様性と包摂性：様々な外国人コミュニティが蓄

積される地域では、多様な文化や国籍の人々が集まる場ともなっており、その多様性が豊かな地域コミュニティを形成している。このような環境は外国人にとって魅力的であり、自身のアイデンティティを尊重しながら日本での生活を楽しむことができ、在日外国人が生活を続けてゆく上で大きなサポートともなっている。

9. ビザや法的サポート：外国人コミュニティでは、ビザ取得や法的手続きに関する情報提供やサポートを行う情報を共有化し、在日外国人にとって大きな問題ともなっているビザや法的サポートを行う側面がある。これによって、新規に来日する外国人がビザや法的な問題に対処する際に支援を受けられている。
10. 心理的支援とカウンセリング：日本での生活にストレスや孤独を感じる外国人がいる場合、外国人コミュニティは心理的な支援やカウンセリングを提供することもある。これによって、外国人が精神的な安定を保ち、日本での生活に対する前向きな姿勢を維持できている。
11. 文化的なイベントや祝祭：外国人コミュニティでは、外国の祝祭日や文化的なイベントを祝うことがある。これによって、外国人が自国の文化や伝統を日本で共有し、同じく日本に滞在する外国人との絆を深めることができる。
12. 就労やキャリア支援：外国人コミュニティは、日本での就労やキャリア構築に関する情報やアドバイスを提供する場合がある。これによって、外国人が日本での職場での挑戦やキャリアの発展を促進するためのサポートを受けることができる。
13. 地域コミュニティとの連携：外国人コミュニティは、地域の日本人コミュニティや自治体と連携し、地域社会における外国人の受け入れや交流を促進する役割を果たすことがある。これによって、外国人が日本社会に溶け込みやすくなり、地域全体の調和が促進される。
14. 医療や健康のサポート：外国人コミュニティは、外国人が日本の医療制度や健康管理について理解し、必要な医療サービスを受けられるようサポートする場合がある。これによって、外国人が健康な生活を送るための支援を受けることができる。

以上のような諸点が、日本における外国人コミュニティの存在や歴史的・社会的蓄積が、海外から日本へ外国人材を引きつける役割や機能を果たしている。このような諸点から日本における多文化共生を發展させるためには、外国人コミュニティの上記のような機能と存在を認め、日本社会が、外国人コミュニティを受容・包摂することが大事である。

(※本研究は JSPS 科研費 JP23K01737 の助成を受けたものである。)

参考文献

- アナリー・サクセニアン著、星野岳穂・本山康之監訳、酒井泰介訳（2008）『最新・経済地理学—グローバル経済と地域の優位性』日経 BP 社。
- あんそら（2015）『大阪・鶴橋・生野 コリアタウンへ行こう 食と文化をディープに楽しむ』メイツ出版株式会社。
- 地球の歩き方編集室・新井邦彦編（2022）『地球の歩き方 東京で楽しむアジアの国々』株式会社学研プラス。
- 福本拓（2004）「1920 年代から 1950 年代初頭の大阪市における在日朝鮮人集住地の変遷」『人文地理』第 56 巻第 2 号。
- 福本拓（2020）「韓流ブーム下での大阪・生野コリアタウンの変容—エスニック・タウンの価値と地域活性化—」『地理空間』第 13 巻第 3 号。
- 近藤正規（2023）『インド—グローバル・サウスの超大国—』中央公論社。
- 小林真樹（2019）『日本の中のインド亜大陸食紀行』阿佐ヶ谷書院。
- 河畑悠（2014）『東京のディープなアジア人街』彩図社。
- 川本綾（2018）『移民と「エスニック文化権」の社会学 在日コリア移住地と韓国チャイナタウンの比較分析』明石書店。
- 水野直樹・文京洙著（2015）『在日朝鮮人 歴史と現在』岩波新書。
- 守屋貴司（2024）「中小企業における外国人材の採用と活用」『日本政策金融公庫 調査月報 中小企業の今とこれから』（日本政策金融公庫総合研究所）No. 189、2024 年 6 月。
- 守屋貴司（2024）「在日コリアンとその家族のサードプレイス研究—コリアタウンを中心として—」『立命館経営学』第 63 巻第 3 号、2024 年 9 月。
- 守屋貴司（2024）「在日インド人とその家族のサードプレイスに関する研究—在日インド人コミュニティの分析を中心として—」『立命館経営学』第 63 巻第 4 号、2024 年 12 月。
- 村田晶子（2010）「外国高度人材の国際移動と労働—インド人 IT エンジニアの国際移動と請負労働の分析から—」『移民政策研究』第 2 号、74 ページから 89 ページ。
- 南埜猛・澤宗則（2017）「インド系移民の現状と動向—インド政府統計による考察—」『兵庫地理』第 62 巻。
- 澤宗則・南埜猛（2009）「グローバルシティ・東京におけるインド人集住地の形成—東京都江戸川区西葛西を事例に—」『国立民俗学博物館調査報告』第 83 巻。
- 澤宗則（2011）「グローバル化とインド系移民社会—脱領域化と再領域化の概念の提唱—」（山下清海編著『現代のエスニック社会を探る 理論からフィールドへ』学文社、所収）。
- 梁聖宗・金良淑・伊地知紀子編著（2018）『済州島を知るための 55 章』明石書店。
- 坂口毅（2022）『流れゆく者たちのコミュニティ 新宿・大久保と「集会的な出来事」の都市モノグラフ』ナカニシ出版。
- 宣元錫（2020）「韓国人ニューカマー—ミドルクラスの移動と定着」駒井洋・小林真生編『変容する移民コミュニティ 時間・空間・階層』明石書店。
- 杉本均・小島美月（2023）「日本におけるインド系学校—IISJ と GHS を中心として—」『京都大学大学院教育学研究科紀要』第 69 号。
- 周飛帆・藤田秀央（2007）「地域社会における外国人の集住化に関する調査報告—江戸川区のインド人コミュニティを中心に—」『言語文化論叢』第 1 号。
- 高賛侑（2021）『コリアタウンを生きる 改訂版 洪呂杓ライフヒストリー』満天堂。
- 吉田友彦・三村浩史（1996）「在日韓国・朝鮮人集住地区における居住アイデンティティの表現に関する研究：大阪市・鶴橋耕地整理組合区域を事例として」『都市計画論文集』第 31 巻、pp.559-564。
- 竹内英二（2017）「中小企業の成長を支える外国人労働者：『外国人材の活用に関するアンケート』から」（日本政策金融公庫総合研究所編『日本政策金融公庫調査月報：中小企業の今とこれから』106、所収）。
- 武田丈（2002）「エスニック・コミュニティ・ベースド・ソーシャルワーク・プラクティスの可能性：兵庫県下の 3 つのエスニック・コミュニティに関するケース・スタディからの提言」『関西学院大学社会学部紀要』92 巻。

執筆者一覧（掲載順）

九門 大士 亜細亜大学 アジア研究所 教授
阿部(董)夢 愛知淑徳大学 キャリアセンター 助教
石川 陽子 株式会社 aileron（エルロン） 代表取締役
守屋 貴司 立命館大学 経営学部 教授
(2025 年 3 月 1 日現在)

(アジア研究所・アジア研究シリーズ No.116)

「外国人材の誘致・活躍に向けた取り組み」

2025 年 3 月 31 日 発行

発行者 亜細亜大学アジア研究所

〒180-8629 東京都武蔵野市境 5-8 ☎ 0422 (36) 3415

e-mail: ajiken@asia-u.ac.jp

印刷所 株式会社 静和堂

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 3-39-4 ☎ 03 (3370) 7181

IAS Asian Research Paper No.116

The Institute for Asian Studies
ASIA UNIVERSITY
TOKYO JAPAN