

修士論文要旨

論文タイトル：

「海外進出における外国人技能実習生の戦略的活用 ―ベトナム進出を例として―」

学籍番号：AM19024

氏名： 嶋澤 剛

指導教授：張 相秀 教授

【論文の構成】

はじめに

第1章 序論（研究背景、問題意識、研究目的、研究方法）

第2章 海外進出計画（印刷産業の概要、進出国選定、進出計画）

第3章 先行研究（中小企業の海外進出、外国人技能実習制度）

第4章 事例研究（ベトナム進出企業事例、外国人技能実習制度活用事例）

第5章 仮説設定と実証分析

第6章 結論

おわりに

【論文の内容】

1. 研究目的

本研究の目的は、日本の中小製造業が、海外進出を成功させるために、技術移転を促進させる人材として、技能実習生を帰国後に再雇用する有効性を明らかにすることである。

2. 研究方法

まず、海外進出計画の策定を通じて、海外進出時に直面する人的課題を明らかにする。先行研究では、中小企業の海外進出と技能実習生について、文献調査から人的課題を抽出する。事例研究では、ベトナム進出企業と、技能実習生の実態を調査し、先行研究の課題を考察する。進出計画と先行研究および事例研究から、帰国技能実習生の再雇用に係る有効性について、仮説を構築し、アンケート調査とヒアリング調査から実証分析を行う。結論では分析結果と提案、および今後の課題を提示する。

3. 海外進出計画

本研究では、中規模の印刷企業を例として、海外進出計画の立案を通して、海外進出時に直面する人的課題を提示する。印刷産業は、国内市場の縮小により、海外市場への販路拡大が期待される。印刷市場は、人口増加とGDP成長率に密接に関係しており、本計画では、経済成長が見込まれるアジア地域の中で、ベトナムを海外進出国に設定した。進出計画の策定を通じて、明らかになった人的課題は、①進出国の情報収集が海外進出の成功に大きく影響すること、②言語力を含む高いコミュニケーション能力が必要であること、③日本の品質や技術を現地へ移転、展開できる人材を確保すること、である。これらの課題を解決するには、進出国に精通した高度人材が適任であるが、中小企業では、経営資源が乏しく、優秀な人材の確保が困難な状況下で、海外へ技術移転を促進する人材として、技能実習生を活用することは一考の価値がある。

4. 先行研究

中小製造業が海外進出を成功させるための人的要因と、外国人技能実習制度および技能実習生に関する先行研究を概観する。中小製造業の海外進出は、2000年以降、増加しているが、2012年を境に撤退する企業が増えてきた。

海外進出時に直面する課題としては、人的課題に関するものが多く、直面する課題を解決する人材は、日本人よりも外国人の方が適している。外国人技能実習制度は、日本の技能を開発途上地域へ移転するための人材育成を目的に創設されたが、実態は人手不足解消の手段として利用されている。外国人技能実習制度は、目的と実態が乖離した状態で、法令と制度の改正が繰り返されて現在に至っており、技能実習生数は、2019年までの10年間で、3.6倍に増加した。外国人技能実習制度の趣旨は、技能移転であるが、技能実習生が帰国後に日本で習得した技能を活かせるケースは、3割程度に留まっている。外国人技能実習制度は、帰国後の就職を斡旋することが含まれておらず、日本企業が技能実習生に単純労働しか従事させていないため、海外に技能移転されることは少ない。最近では、技能実習生の失踪や不法滞在、不法就労などの違法行為の問題がクローズアップされることが多くなった。借金を抱えて来日するも、給与や残業代が規定通りに支払われず、当初の見込みの収入が得られないことが原因で、帰国直前に失踪するケースが多い。技能実習生は、言葉も知識も不十分な状態で違法行為に手を染めることになっている。技能実習生に関わる問題は、技能実習生の問題というよりも、制度そのものや、送り出し団体、監理団体、実習実施企業に起因することが多い。日本の中小製造業が、海外進出を成功させるために、技術移転を促進させる人材として、低学歴で単純労働に従事、お金のために来日し、帰国後に日本で習得した技能を活かせないなどの問題を抱える技能実習生が適格なのか疑問が生じる。

5. 事例研究

事例研究では、ベトナムに進出した日本企業と、技能実習生を活用している企業を考察した。ベトナム進出企業は、現地人材に日本の技術や品質基準を習得させることに苦労している。日本の中小製造業は、若年層の人手不足を補完する手段として、技能実習生を活用しているが、3年で帰国するため、技術の蓄積ができず苦慮している。技能実習生の中には、リーダー格が存在し、後輩技能実習生の教育や管理、日本人とのパイプ役を担う人材がいることを確認した。また、海外進出におけるキーマンとして活躍する技能実習生が存在することも確認した。

6. 仮説設定と実証分析

日本の中小製造業が、海外進出に必要な技術移転を促進させる人材として、帰国技能実習生を再雇用する有効性を明らかにするために、3つの仮説を設定した。

仮説①：技能実習生の職務満足度が高まれば、海外進出拠点で再就職する意識が高まる。

仮説②：技能実習生の給与満足度が高まれば、海外進出拠点で再就職する意識が高まる。

仮説③：海外へ技術移転を促進させるためには、帰国技能実習生の再雇用が効果的である。

3つの仮説については、アンケート調査から相関分析と重回帰分析を行った結果、すべて有意であることが示された。また、ヒアリング調査でも仮説を支持する回答を得た。

5. 結論

日本の中小製造業が海外進出を成功させるために、進出国で帰国した技能実習生を再雇用するには、職務満足度を上げること、給与満足度を上げることが有効であり、日本企業の技術移転を促進させるためには、優秀な帰国技能実習生を再雇用することが効果的である。今後の日本は、少子高齢化による生産年齢人口の減少が進み、特に製造業では、若年層の人手不足が加速することから、日本経済を成長させるには、外国人労働者に頼らざるを得ない。アジア地域は、今後の経済成長を見込めることから、アジア市場を日本の市場と捉え、人材も日本とアジア地域をフレキシブルに往来することが、日本経済を活性化させるためには必要である。今後、経営資源の乏しい中小企業が、技能実習生を戦略的に活用することで、海外展開の可能性が広がるであろう。

【主要参考文献】

1. 岩下康子 (2018) 「技能実習生の帰国後キャリアの考察」『広島文教女子大学紀要』53, 広島文教女子大学, pp. 33-43.
2. 上林千恵子 (2015) 『外国人労働者受け入れと日本社会・技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
3. 香山俊巳 (2014) 「中堅・中小企業のアジア展開論」.
4. 万城目正雄 (2019) 「外国人技能実習制度の活用状況と今後の展開」『移民・外国人と日本社会』小崎敏男・佐藤龍三郎編著, 原書房, 第7章, pp. 159-184.
5. 白木三秀 (2014) 「日本企業のグローバル人材育成システムの方向性とその課題」『季刊 政策・経営研究』2014, vol. 2, 三菱UFJリサーチ&コンサルティング, pp. 15-36.
6. 竹内英二 (2017) 「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集第35号』, pp. 21-39.
7. 丹下英明 (2015) 「中小企業の海外展開に関する研究の現状と課題-アジアに展開する日本の中小製造業を中心に-」『経済科学論』第12号, 埼玉大学経済学会, pp. 25-39.

以上