

2011 年度

一般財団法人 国際開発センター

公益目的支出計画

自主研究事業

アセアンにおける若年日本人の就職可能性に関する基礎調査

2012 年 3 月

株式会社 国際開発センター

主任研究員 高澤 直美

1. 本調査の背景と目的

1.1 日本の新卒者の就職状況

日本経済の低迷が長引き、日本の新卒者や若年転職希望者を取り巻く就職事情および就職活動の環境は、ますます厳しさを増している。特に東日本大震災を経て、その状況が悪化の一途をたどっている。最近のニュースでも、就職を希望していても就職が決まっていない大学卒業生7万9千人に上る¹と報道された。その番組では、就職活動で30社の面接を受けても全く合格しなかったという男子学生のケースを紹介している。

図1は、近年の大学等卒業者の就職内定状況を示している。4月1日現在の内定率について見ると、平成20年以降も90%以上は維持されているものの、平成20年度卒業者の内定率の97%から徐々に低下し、平成23年度卒業者の内定率は91%にまで下がっている。現在10人に1人は就職できていないという状況が浮かび上がってくる。10月1日時点ではその状況はより厳しく、平成23・24年卒業者の内定率は、それぞれ60%、62%と非常に低い水準となっており、学生の就職活動がいつそう厳しくなっている現状を示している。こうした新卒者の就職状況の不振が、日本の社会全体の閉塞感の要因の一つとなっているとも考えられる。

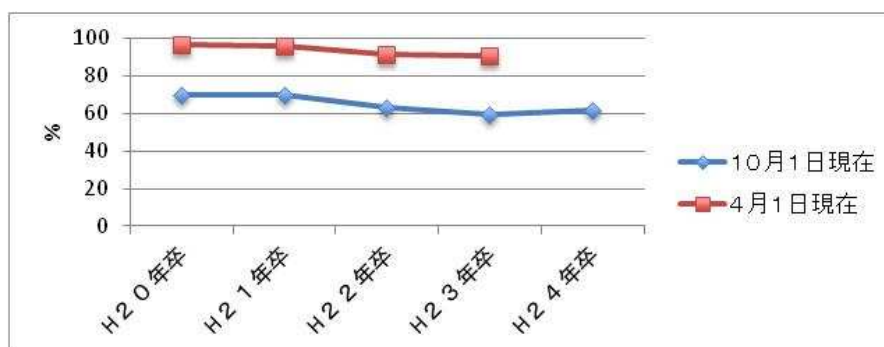


図1：最近の大学等卒業者の就職内定状況

出所： 厚生労働省 平成23年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

1.2 日本の若年層の海外指向について

こうした国内での就職難の状況下で、若者は海外に就職の機会を求めているのかについて見てみる。それには、政府内閣府大臣官房政府広報室が平成22年7月に行った「労働者の国際移動に関する世論調査」²が参考になる。同調査では、外国での就労への関心について質問しているが、調査対象全体では、61%が「関心がない」、22%が「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と答えており、就職事情が厳しくても就労における内向き傾向（国内指向）が確認できる。しかし、これは全年齢層の傾向であって、年代別に見るとそ

¹ NHK ニュース9：2012年3月29日放送

² URL： <http://www8.cao.go.jp/survey/h22/h22-roudousya/index.html>

の傾向が異なる。同調査の 20 代の回答者では、「関心がない」が 40%、「関心がある」「どちらかといえば関心がある」が 40%と同レベルになっている。30 代でも「関心がある」「どちらかといえば関心がある」が 34%となっており、20・30 代では外国での就労に関心を持っている割合は 4 割近くおり、日本の若者の内向き傾向は、この調査からは一概に肯定できない結果となっている。

さらに、最近の国内で就職した新入社員の海外勤務に対する意識はというと、内閣府大臣官房政府広報室が外国での就労に対する国民の意識を把握することを目的に行った「労働者の国際移動に関する世論調査」（平成 22 年 7 月実施）がその傾向を示している。

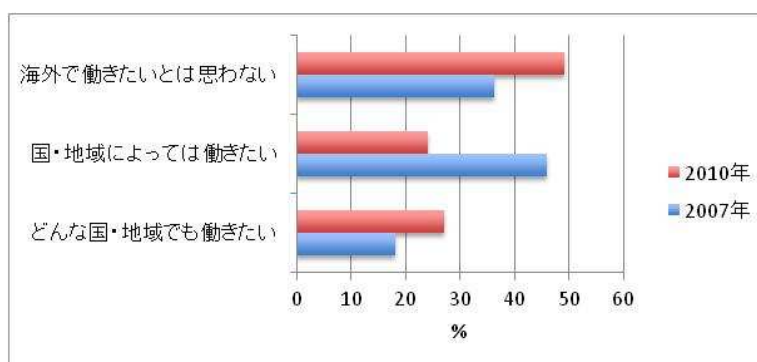


図 2：日本の新入社員のグローバル意識

* 「海外で働きたいか」という質問に対する回答

出所：官邸 関連資料・データ集 資料 4³

新入社員に対して「海外で働きたいか」という問いに対して、「海外で働きたいとは思わない」という回答が 2007 年には 36%、2010 年には約 13 ポイント伸び 49%となっており、約半数の新入社員は海外で働くことに興味を持っていないことが確認された。その一方、「どんな国・地域でも働きたい」という回答が 2007 年には 18%だったのが、2010 年には 9 ポイント伸びて 27%となり、2010 年時点の「国によっては働きたい」との回答者を合わせると 51%と過半数を超える。このように、海外勤務を希望しない新入社員と希望する新入社員とも 3 年前よりも増えており、両極化が見られる。ここでも場所を問わず海外勤務を希望する者は過半数ではないが、その割合が確実に増えていることは注目に値する。

1.3 新たな労働市場としてのアセアン諸国

日本の閉塞的な経済状況と対照的に、アセアン諸国はここ数年、経済成長が著しい。早くに中進国入りしたシンガポールだけでなく、周辺諸国も G20 入りするなど、近年その存在感が増してきている。図 3 に示すとおり、マレーシア、タイは 2009 年に一旦 GDP 成長率が落ち込むものの、翌 2010 年には急速な回復を果たしている。マレーシア、インドネシア、タイとも 2010 年には 6%以上の GDP 成長率を達成している。これら好景気のアセアン諸国は、

³ URL : <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/dai2/siryou4.pdf>

先進諸国企業から新たな有望市場として熱いまなごしを浴びている。それと同時に、アセアン諸国での国際労働市場が拡大していることは確実であり、今後もその傾向が続くことが見込まれる。

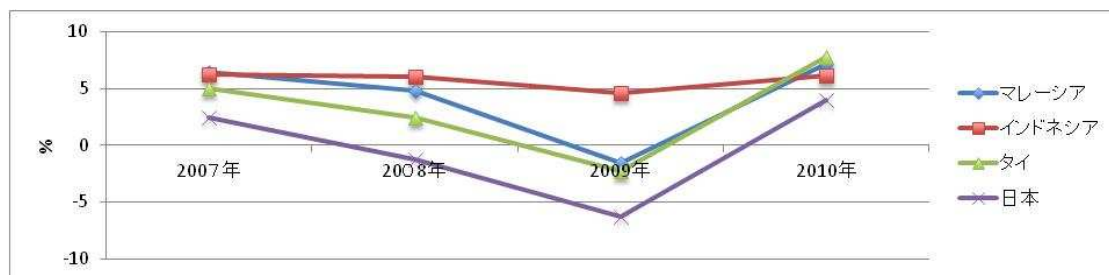


図3：マレーシア、インドネシア、タイ、日本の GDP 成長率

出所：世界銀行 World Development Indicator (2011)

アセアンの好景気と日本の長引く円高により、進出する日本企業がここ数年増加している。シンガポール近隣3国に進出している日系企業数は1,000社を大きく超えている(図4)。業種は、従来型の製造業だけではなく、販売、サービス業でも多くの企業がアセアン諸国に進出している。マレーシアでは、IT関連の日系企業が突出している。安価な労働市場を求めた日本企業の製造部門の進出先という従来型から、現地の市場も狙ったより多様なビジネス連携が生まれている。このような日系企業の振興も日本人にとっての多様な労働市場の拡大につながっている。

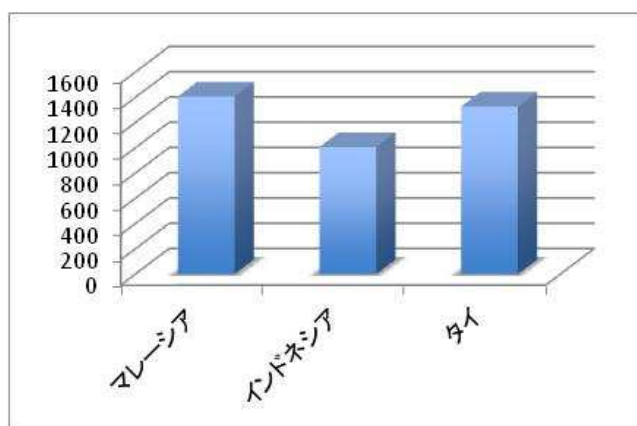


図4：マレーシア、インドネシア、タイに進出している日系企業数

出所：ジェトロ 各国基礎データ (2011年)

就職活動において、より多く、かつ確実な仕事の選択肢を求める学生は、新たな労働市場であるアジアに目を向け始めている。海外勤務を希望する学生にとっては、国内の大企業に就職し、企業からの海外赴任を目指すという選択肢もあるが、現在は大企業への就職が困難であり、さらにそのような企業に入社しても、海外勤務の機会に恵まれる社員の数は限定されている。アセアンにおいては、英語圏であるシンガポールでの就職や現地での生

活については情報が豊富であり、学生も判断するのに十分な情報にアクセスができているものと見られるが、一方、その近隣諸国で発展が目覚ましいマレーシア、インドネシア、タイでの就職や生活事情についてはまだまだ情報が不十分な状況にある。

1.4 本調査の目的

こうした背景に基づき、本調査は、アセアン諸国における日本人新卒者（学部卒）および若年転職希望者の就職可能性についての実態を把握することを目的として実施する。より具体的には、以下の点についての実態を把握することを目的とする。

- アセアンの現地企業、日系企業の外国人（日本人を含む）雇用の実態と方針。
- アセアンにおける日本人就職者の概要（これまでの経歴、就職の経緯など）。
- アセアン現地企業、日系企業が日本人新卒者・若年転職希望者をどのように見ているか。
- 学生にとって貴重な就業体験となるインターンシップのアセアンにおける実態。

2. 調査方法

2.1 調査対象国

欧米諸国に次ぐ労働市場と期待され、図 3 が示すように、近年、堅調な経済成長が続いているアセアン諸国を対象に調査を実施した。中でも生活環境、給与水準的に日本の若手の労働市場が見込める都市として、クアラルンプール、ジャカルタ、バンコクを選定した。シンガポールは経済発展レベルがアセアン内で最高であるが、英語圏であり、生活水準も先進国と同レベルとなっており、学生が自主的に就職活動を行える環境が整っているため、本調査では対象外とした。

なお、調査対象の一つだったバンコクであるが、調査対象からは外すこととした。その理由は、調査の計画段階であった 2011 年 10 月にバンコク周辺において未曾有の洪水が発生したためである。その洪水の被害は長期におよび、現地に進出している日系企業に大打撃を与え、調査を実施する環境が整わなかった。

2.2 調査の方法

現地企業に対するアンケート調査を中心とし、日本人就業者に対するインタビューを補足的に、二本立てにて調査を行った。

(1) 現地企業に対するアンケート調査

クアラルンプール、ジャカルタの現地調査会社への再委託調査として実施した⁴。対象企業の人事担当者に対して電子メールによって調査フォーマットの URL を案内し、オンラインフォーマットに直接書き込んでもらう、というオンライン調査で行われた。電話による回答依頼、回答内容の補足も行った。調査では、現地日系企業、現地企業の両方を対象とし、その数は表 1 のとおりである。企業からの回答数を二カ国の現地企業、日系企業を合わせて 60 企業を目標と設定した。ただし、この種の企業調査は回答率が低いのが一般的であるため、調査の回答率はそれぞれ 10% に設定し、全体で 600 企業に対して調査協力の依頼を送付した (表 1)。

⁴ クアラルンプールでは Dynamic Search SDN BHD、ジャカルタでは PT. Deka Marketing Research にそれぞれ委託をして調査を行った。

表 1：調査対象企業数

	日系企業			現地企業		
	調査票 送付先	ターゲ ット数	有効 回答数	調査票 送付先	ターゲ ット数	有効 回答数
クアラルンプール	150	15	15	150	15	17
ジャカルタ	150	15	16	150	15	14

調査票を送付した調査対象企業は、現在および将来的に日本人雇用の需要が予測される現地日系企業および現地企業で、業種は貿易、金融、物流、保険、電気・IT、自動車、通信、製薬、旅行、ホテル、その他サービス、販売など多岐にわたる。現地企業対象のアンケート調査の具体的内容は次のとおりである。

- 企業プロフィール（業種、規模、今後の事業展開など）
- 日本企業とのパートナーシップ、日本人雇用の現状
- 将来的雇用、インターンシップの可能性

各項目の詳細な内容については、添付資料 1 に示すとおりである。

(2) 本人就業者に対するインタビュー

企業に対する調査と並行して、クアラルンプール、ジャカルタにおいて実際に就職している日本人に対して、筆者が直接面会しヒアリングを行った。クアラルンプールでは 3 名、ジャカルタでは 5 名に対してヒアリングを行った。クアラルンプール、ジャカルタとも、表 2 の共通項目についてインタビューを行った。

表 2：日本人就業者に対するインタビューの項目

A) 現在の会社でどのような業務を担当しているか
B) 現在の会社に就職したのはいつか（年月日）
C) 現在の会社に入ったきっかけは何か
D) 現在の仕事につくために習得したことは何か
E) 現在の仕事で語学力はどの程度要求されるか
F) その前はどんな仕事をしていたか
G) 現在の給与水準は
H) 現在の仕事や生活などの満足度は
I) 今後の転職を考えているか その理由は
J) 現地で求職する際に、困ったことはあったか

それはどんなことか

- K) 求職していた時に、どんなサービスがあれば、よかった／利用したと思うか
- L) アセアンでの就職について後輩へのメッセージ、アドバイス

3. 調査結果

3.1 現地企業に対するアンケート調査

(1) 企業プロフィール（業種、規模、今後の事業展開など）

有効回答数は表 1 が示すとおり、マレーシア現地企業が 17 社、マレーシア日系企業が 15 社、インドネシア現地企業が 14 社、インドネシア日系企業が 16 社で、計 62 社であった。有効回答の企業の業種内訳は表 3 に示すとおり、電気製品関係、自動車関係、その他製造業、流通・貿易業、サービス業などとなっている。なお、マレーシア現地企業のうちの 2 社は日本企業との JV である。

表 3：調査協力企業の業種内訳

	業種計	マレーシア		インドネシア	
		現地企業	日系企業	現地企業	日系企業
電気製品関係	4	2	1	1	0
自動車関係	5	1	1	0	3
コンピューター関係	1	1	0	0	0
その他製造業	21	4	1	9	7
建設業	2	2	0	0	0
通信関係	2	2	0	0	0
広告・出版関係	1	1	0	0	0
流通・貿易業	15	0	7	4	4
販売業	2	0	2	0	0
サービス業	8	3	3	0	2
その他	1	1	0	0	0
計	62	17	15	14	16

企業の規模は、社員 8 人～4,000 人、部署数 1～25 部署⁵と幅広い。創業年もかなりの幅があり、1935 年創業の伝統企業から 2010 年に創業したばかりの若手企業が含まれる。

今後の事業規模拡大については、図 5 が示すように全体の約 60%の企業が今後 1 年間に規模拡大を予定している。特にマレーシア現地企業が 17 社中 14 社と多くなっている。事業拡大計画にともなう社員の増員は、1 人から 10 人強という幅で検討されている。

⁵ 部署数には工場数も含まれる。

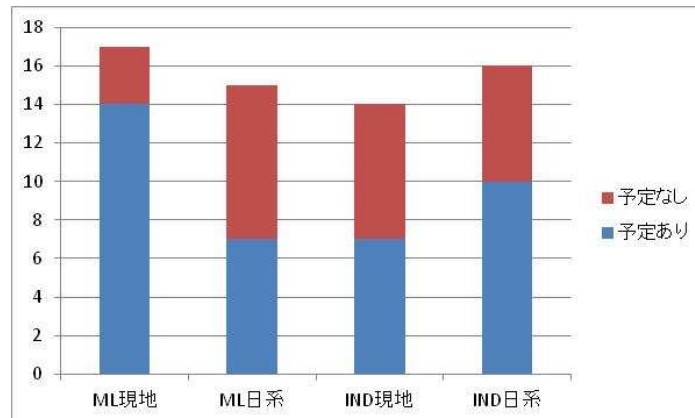


図5：今後一年で社員増員の計画がある企業数

日本の企業との取引・パートナーシップの状況についてみると、マレーシア現地企業のうち10社が現在日本企業との取引があり、その他3社が将来的に、日本企業との取引を希望している。インドネシア現地企業では、現在1社が日本企業との取引があり、さらに3社が今後日本企業との取引を希望している。

(2) 外国人(含む日本人)の雇用、ビザ

現地企業のうち、外国人を雇用している企業は、マレーシア現地企業が17社中15社、インドネシア現地企業が14社中5社となっており、調査協力企業の中では、マレーシア現地企業の社員の国際化がかなり進んでいると言える。

このうち現在、日本人を雇用している企業は、マレーシア現地企業で日本企業とのJV企業2社を除けば1社のみであり、その職種は技術専門職である。日本企業との取引の関係で見ると、日本企業と取引のあるマレーシア現地企業は10社あるが、そのうち現在、日本人を雇用しているのは2社であり、これはいずれも日本企業の資本が入っていて日本人が経営に参画しているためである。残る8社のうち3社は日本人を雇用することを予定/検討しているが、5社は特にその予定もないとしている。

他方、協力企業の中のインドネシア現地企業には、日本人社員を採用しているところはない。日本企業と取引のあるインドネシア現地企業は1社のみだが、現地社員だけで十分にビジネスができているとのことで、日本人は雇用していない。

一方、現地企業で、外国人を雇用しているが日本人を雇用していない主たる理由を表4にとりまとめた。特に国籍を問わず、優秀な人材を採用した結果、まだ日本人がいないケース、就労ビザの取得が負担となるケース、現地人材の質が十分に高いケースなどが挙げられている。表5には、日系企業が現状として日本人を雇用しない理由を示した。上述の現地企業の理由とかなり共通しており、また本社からの出向者がいるため、日本人の現地採用の必要がないとしている。

表 4：外国人は雇用しているが日本人社員を雇用していない理由
(現地企業による回答)

<p><u>マレーシア</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営顧問を日本人に依頼しており、追加的には必要ない。 ● 優秀な人材なら国籍は問わない。日本人に限定しない。 ● 就労ビザの取得などが煩雑である。 ● 業務に日本語は不要だから。 <p><u>インドネシア</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 会社の運営には優秀な現地人材で十分。 ● 必要なポストには現地人材で十分対応ができています。 ● 日本人および外国人は給与が高いため、雇用は予算的に困難。

表 5：日本人社員を雇用していない理由
(日系企業による回答)

<p><u>マレーシア</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日本人を雇用すると経費が高くなる。 ● 就労許可取得が手間である。現地の生活を知らない日本人新卒者が当地での生活に慣れることが困難であることが予想される。 <p><u>インドネシア</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 既に十分な数の外国人社員がいる。 ● 現地人材の質が外国人レベルまで上がってきている。 ● 日本の本社からの出向者がいるため、日本人を現地採用する必要がない
--

日本人従業員のリクルートについては、日本からの派遣職員以外に日本人社員を雇用している企業では、ほとんどが個人的なネットワーク経由で社員を採用している。他方、有望な日本人を発掘するために、斡旋業者を活用しているケースもある。日本の大学の就職支援課を通じてのリクルートというケースは1社も確認されなかった。

現在雇用している外国人の給与水準（月額）については、複数回答の得られたインドネシア日系企業の回答に基づくとおおむね以下のとおりである。

- | | |
|----------|---------------------|
| ● 事務・総務職 | 75,000 円～100,000 円 |
| ● 技術職 | 100,000 円～130,000 円 |
| ● 役員・管理職 | 150,000 円以上 |

現地従業員と比較すると給与レベルは高めと思われるが、日本と比較すると給与レベルは低い。

表 6 には、調査協力企業の外国人社員(日本人以外も含む)の滞在・就労許可証の種類が示されている。日系企業では外国人専門家ビザを利用しているケースが最も多いが、その他に専門職就労許可、数次再入国ビザも活用されている。

表 6：外国人社員（経営者を含む）の滞在/就労許可

<p><u>マレーシア現地企業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 短期研修生ビザ（2社） ● アウトソーシングワーカービザ（1社） 	<p><u>マレーシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 専門職就労許可（2社） ● 外国人専門家ビザ（8社） ● 数次再入国ビザ（3社）
<p><u>インドネシア現地企業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 専門職就労許可（1社） ● 外国人専門家ビザ（2社） ● 数次再入国ビザ（2社） 	<p><u>インドネシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 専門職就労許可（2社） ● 外国人専門家ビザ（6社） ● 数次再入国ビザ（5社）

(3) 日本人新卒者および若年転職希望者への期待

本節では日本人新卒者、若年転職希望者への関心についてのアンケート調査結果にもとづいて取りまとめる。

まずはマレーシア現地企業を対象に、将来的に日本人新卒者がアジアで就業する可能性について尋ねたところ、14社がその可能性はあると指摘している。そして、その理由としては以下が挙げられた。日本語ができることが事業に有利な展開をもたらすのみでなく、勤勉さ、習得の早さ、順応性の高さなど日本人の特質が評価されていることがわかる。

- 習得が速いこと
- 仕事に対する真面目さ、勤勉さ
- クライアント・サプライヤーなどと日本語で取引をできること
- 順応性が高いこと、
- 工学知識・技術、知識がしっかりしていること

他方、マレーシアおよびインドネシアの日系企業に日本人新卒者を採用することのメリットについて尋ねたところ、マレーシア日系企業で回答のあった15社中12社で、インドネシア日系企業で回答のあった15社のうち11社が、メリットがあるとの回答であった。日系企業の考える日本人新卒者を採用することのメリットを以下にまとめる。

表 7：日系企業の見る日本人を採用することのメリット

<p><u>マレーシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none">● 安い給料で教育しやすい。● (英語を話せると)現地従業員とのコミュニケーションが容易である。● 現地・日系のクライアントと連絡を取りやすい。● 熱心に仕事をする。 <p><u>インドネシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none">● 技術的に秀でている。● コミュニケーション能力が高い。● 英語および現地語を話せる日本人職員は貴重である。● 現地人と比較して語学力が高い。

続いて、こうした企業の期待に応えるために、就職希望者はどのような能力・スキル開発が必要であるかを日系企業に尋ねた。その結果を表 8 にとりまとめた。最も多くの企業が指摘したのは、マレーシアでは企業や現地文化についての理解であり、インドネシアでは技術・専門知識を高めることおよび語学力（英語および現地語）の向上であった。

表 8：日本人就職希望者はどのような能力・スキル開発を行うべきか

<p><u>マレーシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none">● 英語に堪能となること。● マレーシアの給料レベルや住居・移動手段などの特典なしの生活を受け入れること。● 企業文化や現地文化を理解すること。● 一般の従業員では Permit を得ることが難しいので、特別な技術を身につけること。● 分析・交渉能力。 <p><u>インドネシア日系企業</u></p> <ul style="list-style-type: none">● 技術（専門）知識を高めること。● 多様な文化を理解すること。● 語学力を高める（最低でも英語、プラス現地語）。● 大学でよい成績を収めること。● コミュニケーション能力。

ここまで日系企業を中心に見てきたが、現地企業は若手外国人従業員（日本人を含む）にどのような特性を望んでいるのであろうか。図 6 はマレーシアの現地企業が、若年外国人に求める技術・特性である。前向きな姿勢、問題解決能力、すぐに適用可能な技術、分析

能力、コンピューター技術・専門技能、常に学び続ける姿勢など多岐にわたる技能・特性を求めていることがわかる。

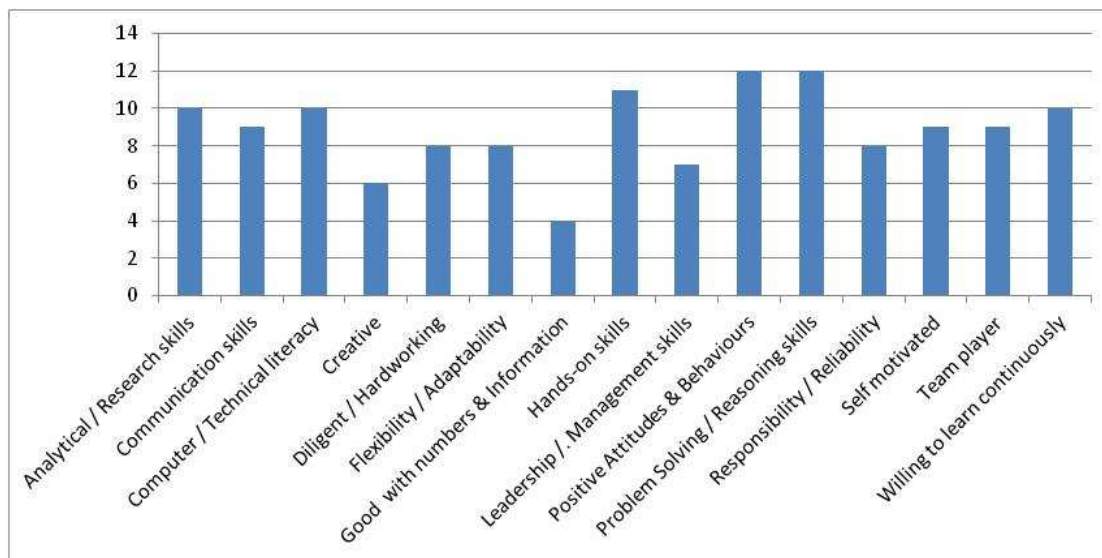


図 6：マレーシア現地企業が若年外国人（日本人を含む）にもとめる技能・特性

他方、インドネシア現地企業は、マーケティング・販売や技術的専門性に加えて、現地語を話せることを重視しているとの調査結果が得られた。インドネシアはマレーシアと比較し、現地語でビジネスを行う割合が高いことから、インドネシアでの就業を目指すのであれば、インドネシア語の習得に力を入れる必要があることが伺われる。

こうした企業ニーズを踏まえ、日本の新卒者が備えるべき技能や特性について、マレーシア現地企業を対象に調査したところ、最も重要なのはコミュニケーション能力であり、続いてすぐに活用できる技能、責任感、自分から積極的に取り組む姿勢 (Self Motivation) などが高く求められていることがわかった (図 7)。

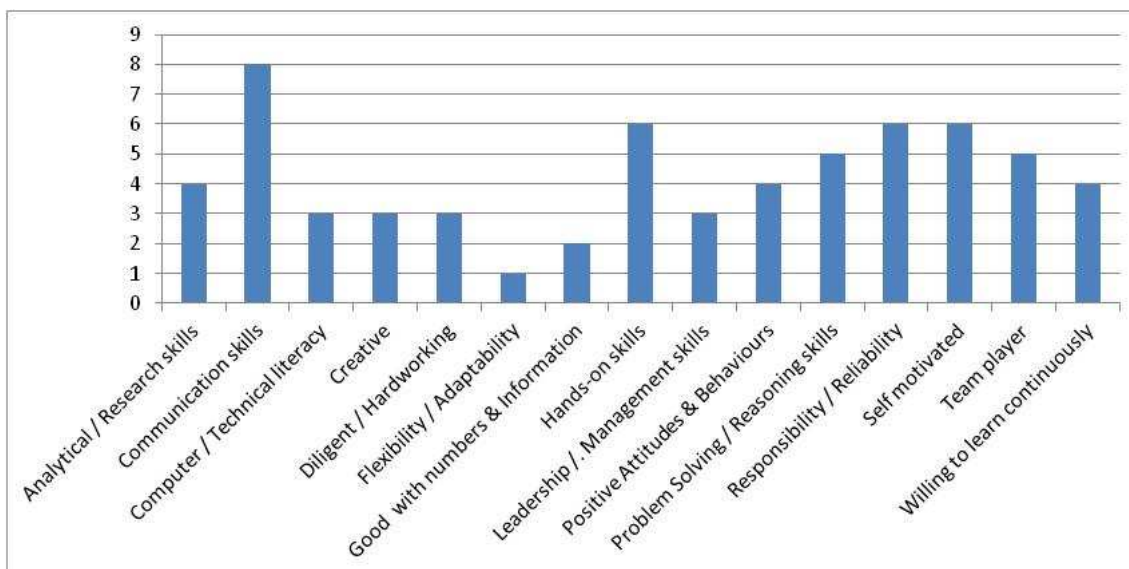


図 7：日本人学生が必要なスキル・能力

同様の傾向はインドネシア現地企業においても見られる。技術（専門）知識を高めることや、コミュニケーション能力が重要であるとの回答であった。

総じて、日本人学生・転職希望者の求職としては、日系企業にとっては、クライアント・サプライヤーとの取引、語学力、地元社会、現地従業員との円滑なコミュニケーション能力を重視しているようである。他方、現地企業はコミュニケーションを重視することは変わらないが、それに加えて、技術的専門性へのニーズが高いように見受けられる。なお、こうした傾向は調査協力企業の特徴によっている可能性もあることから、十分な注意が必要である。

最後に、現地企業および日系企業に、実際に日本人の新卒者・若年転職者の採用に前向きであるかどうかを尋ねたところ、表 9 のような結果となった。

表 9：日本人新卒者・若年転職者の採用に前向きである企業数

	現地企業	日系企業
マレーシア	17 社中 8 社	15 社中 4 社
インドネシア	14 社中 0 社	16 社中 4 社

日系企業よりもマレーシア現地企業が高い割合で日本人に関心を持っていることがわかる。他方、同じ現地企業でもインドネシアでは、日本人への関心はたいへん低かった。

(4) インターンシップ

アセアンは学生の企業でのインターンシップが盛んであり、企業にとっても優秀な学生と出会う手段として位置づけられている。本節では、学生のインターンシップ受け入れにつ

いていくつかの観点から尋ねた。

現在、学生のインターンシップ制度を導入している企業数は表 10 のとおりである。マレーシア現地企業における導入割合が高いことがわかる。

表 10：学生インターン制度を導入している企業数と対象となる学生

	現地企業			日系企業		
		地元大学の学生	外国の大学の学生		地元大学の学生	外国の大学の学生
マレーシア	11*1	10	7	3*2	2	0
インドネシア	3	3	1	4*2	4	0

注： *1 1社は地元の工業研修所の学生を受け入れている。

*2 職業学校の学生を受け入れている。

インターン募集の方法は以下のとおりである。

表 11：インターン学生の募集方法

		学生が直接応募	外部機関を通じて	自社で公募	その他
マレーシア	現地企業	8	1	3	3
	日系企業	2	1	1	
インドネシア	現地企業	2	1	1	
	日系企業	4	3	2	

学生が直接応募するケースが最も多いが、企業側から公募するケースもある。その他のケースとしては、提携大学とのプログラムを通じて受け入れたり、マレーシアの大学に在学している外国人学生を受け入れたりするケースがあるとのことである。

研修の内容について図 9 に取りまとめる。研修内容は多岐に渡っていることが読み取れる。

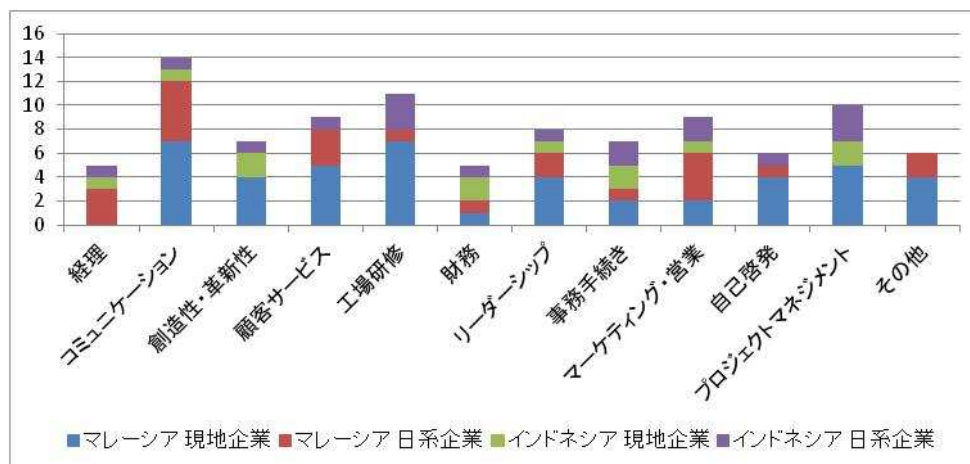


図 9：インターンの研修の内容

インターンの期間を表 12 に示す。マレーシアでは大学における 1 学期間を、インターンシップに当てることを義務付けている大学もあるが、そうした事情を反映し、インターンの期間としては 3 ヶ月以上あるいは 2 ヶ月～3 ヶ月の企業が最も多い。

表 12：インターンシップの期間

		3 ヶ月以上	2 ヶ月～3 ヶ月	1 ヶ月～2 ヶ月	1 週間～1 ヶ月
マレーシア	現地企業	5	8	1	2
	日系企業	3	1	1	
インドネシア	現地企業	1	2		
	日系企業	3	1		

最後に、日本の大学の学生をインターンとして受け入れることに関心があるかどうか尋ねたところ、以下のような回答を得た。インターン受け入れ制度のある企業では、特にマレーシア現地企業において日本人大学生をインターンとして受け入れることへの関心が高いことがわかる。

表 13：日本人大学生をインターンとして受入れることへの関心

		インターン制度あり		インターン制度なし	
		関心あり	関心なし	関心あり	関心なし
マレーシア	現地企業	6	3	1	4
	日系企業	1	2	3	9
インドネシア	現地企業	1	2	1	10
	日系企業	3	1	2	10

3.2 日本人就業者に対するインタビュー

マレーシア、インドネシアにおける企業を対象としたアンケートに加えて、既に現地で就職をし、活躍している日本人の若者（マレーシア 3 名、インドネシア 5 名）に対してインタビューを行った。同インタビュー結果の概要を質問に沿って以下に取りまとめる。

- 現在の勤務先については、大半が日系企業・組織であるが、一部現地企業（運輸、IT 関連）に勤務しているケースもある。
- 担当業務については、業態にもよるが、専門性を生かし（日本で言う）総合職として勤務するケースが多い。海外出張なども行っている。現地企業でマネジメントに従事しているケースもある。職種、業務内容は、日本の若手社員では経験できないような、やりがいのある、また挑戦のできる仕事が多いようである。
- 現在の会社に就職したのは、大半が知人の紹介あるいは以前の勤務を通じて知り合ったことがきっかけとなっている。その他、一般公募や就職斡旋企業による紹介も少数だけがあった。
- 現地で求職する際に困ったことは、特にないという回答が最も多いが、現地で就職した人の生の声、成功談のみならず失敗談も聞いたかったという回答があった。
- 大学を卒業して、すぐに現在の業務に就いている人はほとんどいない。日本語学校教師や現地企業、日本、海外での勤務経験を有している人がほとんどである。事前の勤務経験のないものはインターンとして勤務している。
- 現在の勤務に就くために習得したこととしては、インドネシアでは語学（インドネシア語）が最も多く指摘された。その他では専門性（貿易実務、IT など）の確立が挙げられた。
- 仕事で求められる語学力については、業務内容にもよるが、一般にはインドネシアでは英語およびビジネスで通用するレベルのインドネシア語が必要とのことである。他方、マレーシアでは英語は必須だが、現地語が必要との回答はなかった。インドネシアでは、インドネシア語習得が就職の機会を大きく広げる一方で、マレーシア（クアラルンプール周辺）では、マレー語ができることは条件とはならず、英語ができることが必須となっている。
- 給与水準については、詳細は不明だが、いずれもが現地で生活するには十分な水準であるとの回答である。なお、日系企業は現地採用の職員に対しては、給与を抑える代わりに福利を手厚くする配慮をしている。現地企業、外資系は給与はいいが、福利は交渉次第、将来のリストラにも備える必要があるというように、いずれも長短がある。
- 仕事の満足度については、おおむね仕事は充実しており、満足度は高いという回答が多かった。

総じて、クアラルンプール、ジャカルタとも、企業による求職は多く、新卒者および転職希望者にとって多くの就業機会がある。今後もその状況がしばらく続くと見込まれるとの意見が多かった。他方、企業が直接、日本人等外国人従業員を受け入れるのは、ビザの問題で厳しくなっているようである。制度的な条件がクリアできれば需要はますます拡大していくと見込まれる。

3.3 ビザ

現地で就業するに当たり、ビザの問題を避けて通ることはできない。ビザにかかる法制度およびその運用は、ときおり変化するようであるが、以下に、各国のホームページや関連資料にもとづき、日本人が現地で採用される場合を想定したビザにかかる規定と運用の実態を取りまとめた。

マレーシア⁶

就労ビザはマレーシアの現地法人（日系および現地企業を問わず）が申請する。製造業と非製造業とに大別される。

表 14：マレーシアで外国人を現地採用する場合の就労ビザの発行規定

	外国人（法人）払込資本金	就労ビザの数
製造業	200 万米ドル以上	計 10。 キーポスト ⁷ 5 つを含む。 キーポスト以外は管理職 ならば最大 10 年、非管理 職であれば最大 5 年。
	20 万米ドル～200 万米ドル未満	計 5。 キーポスト 1 つを含む。 キーポスト以外は管理職 ならば最大 10 年、非管理 職であれば最大 5 年。
非製造業	①100%マレーシア資本の会社：RM250,000 以上 ②合弁会社（マ資本 30%以上）：RM350,000 以上 ③外国人資本 100%の会社：RM500,000 以上	キーポストなし。 1 社に発給されるのは最 大で 4、5 名分。

また、就労ビザを申請できる資格は主として以下のとおりである（製造業、非製造業を問わない）。

- 年齢制限はないが、実態としては 27 歳以上であること（IT 関係は 23 歳以上）

⁶ 本項の情報は諸江修「マレーシア進出完全ガイド」カナリア書房（2011 年）を参考とした。

⁷ キーポストとはその会社の存続する限り就労ビザが発給される枠のことをさす。

- 学歴制限はないが、実態として、投資家／取締役以外は大卒で同じ業務で5年以上の経験があること（IT関係は2年以上の経験）
- 雇用期間は最低2年間。
- 月給はRM5,000（130,000円）以上。RM8,000（約208,000円）以上であれば、申請が受理されやすい。

インドネシア⁸

外国人従業員の労働許可は現地法人が申請する。外国資本による現地法人設立の場合、次の分野が優先されている。

- 主要天然資源産業
- 中小企業
- 投資財産業
- 労働集約型産業
- 高度成長産業
- 特定優先産業

また、条件付きで開放されている事業分野は次のとおりとなっている。

- 農業分野
- 林業分野
- 海洋・漁業分野
- エネルギー・鉱物資源分野
- 工業分野
- 国防分野
- 公共事業分野
- 商業分野
- 文化・観光分野
- 運輸分野

⁸ 本項の情報は、JETRO「就労ビザの種類とその取得方法」(<http://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/qa/03/04A-010961>)、「インドネシア—投資制度—外国人就業規則・在留許可、現地人の雇用「在留許可」の詳細」(http://www.jetro.go.jp/jfile/country/idn/invest_05/pdfs/010012700305_016_BUP_0.pdf)、ジャカルタ・ジャパン・クラブ「外国人利用手順に関する労働移住大臣規程No.PER.02/MEN/III/2008」(<http://www.jjc.or.id/houjin/090313.pdf>)、「インドネシア共和国労働・移住大臣決定 第：20/MEN/III/2004 外国人労働者を雇用する許可取得の手順」「インドネシア共和国労働・移住大臣決定 第 Kep.223/MEN/2003」、インドネシア投資調整庁「インドネシア投資の概略」(<http://www.bkpm-jpn.com/data.html>)、黒田法律事務所編著『インドネシア進出完全ガイド』（カナリア書房2009年）を参考とした。

- 情報通信技術分野
- 金融分野
- 銀行分野
- 労働・移住分野
- 教育分野
- 保健分野
- 警備分野

現地法人が外国人労働者の就労許可を申請する際に、外国人労働者雇用計画（RPTKA⁹）作成が義務付けられている。

外国人の労働許可については、2008年3月28日付け労働移住大臣規定第2号（No. PER. 02/MEN/III/2008）にて規定されている。現地法人が雇用する外国人労働者については、同規定にて、次の要件を満たしていることが義務付けられている。

- (1) 役職に応じ、最低5年間の教育および/あるいは職歴を有していること
- (2) インドネシア人労働者に対し特定の専門性を移転できること
- (3) インドネシア語でコミュニケーションが可能であること

(1)については、高卒の場合、求められている業種の職歴が5年以上あること、学部卒（4年制）の場合、1年以上の同業種の職歴があることが求められると解釈できる。(2)の特定の専門性については、教育的背景を有し、職業能力の基準を満たしていることが求められている。

また、現地法人が外国人を雇用する場合、技術能力開発基金（DPKK¹⁰）に1ヵ月あたり1名雇用につき、100米ドルを1年前払いをする義務を負う。RPTKA、DPKKの手続き完了後、外国人労働者雇用許可（IMTA¹¹）、暫定居住許可（KITAS¹²）の申請が可能となる。

ただし、次の機関の就労については、DPKKへの払い込みは免除されている。

- 政府機関
- 外国政府機関
- 国際組織
- 社会的機関
- 宗教法人
- 教育機関特定ポジション

⁹ Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Foreign Manpower Utilization Plan)の略。RPTKAの有効期限は5年間と定められている。

¹⁰ Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (Skill Development Fund Fee)の略。

¹¹ Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Work Permit for Foreigner)の略。

¹² Kartu Ijin Tinggal Terbatas (Limited Stay Permit Card)の略。

外国商事駐在員事務所で雇用される外国人については、上述の規定のほかに、商業大臣規則第 10/M-DAG/PER/3/2006 号の適用を受ける。就労のための資格は、学士号を保有、または関連分野の業務経験が 3 年以上あることが条件となる。同業種の雇用主は次の保証金を政府に納入することが義務づけられている。

- 外国人を雇用する場合、1 名につき 500 万ルピア
- インドネシア人を雇用する場合、1 名につき 100 万ルピア

外国人の労働許可の規定については、運用面では緩い場合も多かったが、2012 年に入り運用が規定により沿ったものとなっているとのヒアリング結果もある。就労許可申請の手続きは、変更が頻繁に行われているため、申請時に改めて確認することが必要となっている。

4. まとめ

本調査は、アセアンにおける日本人新卒者および若年転職希望者の就業可能性を把握することを目的に、2012年2月～3月まで同地域の特徴的な国として選定されたマレーシア、インドネシアで行われた。対企業アンケートおよび就職者インタビューから得られた主たる点は以下にまとめられる。

- 一般的にアセアン経済は好調で、多くの企業が規模の拡大を指向していることもあり、企業の求職は増大している。外国人を雇用している企業も多い。特にマレーシアでその傾向が強い。
- これまでのところ、マレーシア現地企業、インドネシア現地企業とも日本人の雇用は非常に限定的であるのが現状である。その理由としては、給与が高い、既に優秀な現地人材がいる、ビザ手続きが煩雑であることなどが挙げられる。
- 一方で、マレーシア現地企業による日本人（外国人）の就労に関する関心は高い。マレーシアの現地企業は、国籍を問わず、能力の高い外国人の雇用を拡大していく傾向にある。
- 日本人の利点として、コミュニケーションをとりやすいこと、仕事熱心であること、（インドネシアの場合）現地人と比較して英語力に秀でていることなどが指摘されている。とりわけ日系企業からは仕事の習得が早いこと、仕事に対するまじめさ、勤勉さ、クライアント・サプライヤーなどと日本語で取引ができることなどの利点が示された。
- マレーシア、インドネシアの企業で働くには、ビジネスで通用する英語を身につけ、十分なコミュニケーション能力を備える必要がある。文化的背景についても十分な知識・理解をもつことが重要である。他方、インドネシアにおいては、これらに加えてインドネシア現地語の習得も必要となる。
- 職種によっては、高い技術的専門性を求められることもある。
- 現地採用の日本人は現地で生活するには十分な給料を得ている場合が多い。日本本社から派遣されている職員よりは低レベルであるが、日本と比べて物価がかなり安いいため、経費を抑えた生活が可能である。
- 将来、アセアンでの就業を希望する日本人学生は、アセアン企業でのインターンシップに参加することが望まれる。実際の就業体験にもつながるし、社会・文化的理解の向上も見込まれる。日本人新卒者採用および日本人学生のインターン受け入れに前向きな企業が一定数ある。特にマレーシアの企業がそれに対してよりオープンである。
- アセアンにおける日本人新卒者や若年転職希望者の就職については、就労ビザに関する条件が厳しくなっており、例えば、マレーシアではIT関係以外の場合、5年間の業務経験を積み27歳以上にならないと就労ビザを申請する資格を得ることができない

ようである。ただし、規則やその運用はときおり変更されるため、常に注視しておく必要がある。

最後に、本調査の実施に当たっては、マレーシア・インドネシアの両国で現地企業、日系企業を対象に平均的な実態が把握できることを目指したが、アンケート調査への回答数が計 62 社と少なく、また、その業種別の分布にも偏りがあった。そのため、本調査結果の解釈に当たっては十分に注意する必要があることを申し添える。

添付資料

添付資料 1 : 現地企業に対するアンケート調査項目

A 企業プロフィール	
1-A-1	<p>企業プロフィール:</p> <p>社名:</p> <p>最高経営者/代表取締役名:</p> <p>本社所在地(住所):</p> <p>ホームページ URL:</p> <p>電話番号:</p> <p>電子メールアドレス:</p>
1-A-2	業種
1-A-3	<p>規模:</p> <p>従業員総数</p> <p>支店、工場の数</p> <p>部署名</p>
1-A-4	資本金
1-A-5	創業年
1-A-6	<p>事業展開の状況: 今後、部門を増やす、規模を拡大する、などの予定はありますか。</p> <p>規模拡大の場合、今後 1 年の間に、従業員を何人ぐらい増員する計画ですか。</p>
1-A-7	回答者お名前、お役職(および今後のコンタクトパーソン)
B 日本企業とのパートナーシップ、日本人雇用の現状	
1-B-1	<p>現在、日本の企業との取引・パートナーシップがありますか。もしくは、日本企業の支店あるいは子会社ですか。</p> <p>現在日本企業との取引がなくても、将来的にそう希望していますか。</p>
1-B-2	<p>現在外国人を雇用していますか。外国人を雇用している場合、外国人従業員は何人ですか。</p> <p>外国人を雇用している場合、何人ですか。</p> <p>もし外国人を雇用していない場合、近々雇用する予定はありますか。</p> <p>外国人を雇用する予定がない場合、その理由は何ですか。</p>
1-B-3	<p>日本人の従業員もいますか。</p> <p>日本人の従業員がいる場合、何人ですか。</p> <p>日本人従業員がいない場合、近々雇用の予定はありますか。</p> <p>日本人従業員を雇用する予定がない場合、その理由は何ですか。</p>
1-B-4	<p>日本人を雇用している場合、その社員の職種・担当業務は何ですか。</p> <p>事務・総務職 技術職 経営</p> <p>管理職 その他</p>

- 1-B-5 現在雇用している日本人/外国人従業員の給与水準はどの程度ですか。
- 1-B-6 現在雇用している日本人従業員をどのようにリクルートしましたか。
 個人的ネットワークを通して 従業員からの応募
 就職斡旋業者経由 その他
 有望な日本人を発掘するために、紹介機関を活用していますか。次の中から選んでください(複数回答可)
- 1-B-7 a. 現地斡旋企業 b. 日本の斡旋企業 c. 大学就職部
 d. その他
- 1-B-8 日本人もしくは外国人従業員に対して何らかの研修を行っていますか。
 研修を行っている場合、どのような内容ですか。
- | | | |
|-----------|------------|----------|
| コミュニケーション | 人材マネジメント | プロジェクト運営 |
| 創造性、革新性 | 経営一般 | 戦略的経営 |
| 顧客サービス | リーダーシップ | 事務手続き |
| 起業について | マーケティング、営業 | 経理 |
| 財務 | 自己啓発 | その他 |
- 研修期間はどのぐらいですか。
- 1-B-9 日本人/外国人従業員のビザの種類は何ですか。
 数次再入国ビザ
 専門職ビザ
 専門家ビザ
 その他
 ビザ、労働許可証など取得のサポートをどのように行っていますか。
 取得手続き全てをサポート 書類準備 申請経費
 その他
 採用する日本人に期待していることは何ですか、次の中から選んでください(複数回答可)。
- 1-B-10 a. 語学スキル b. 計算能力 c. 管理能力 d. 論理的思考
 e. 日本のとつながり f. 販売先としての日本 g. 仕入れ先としての日本
 h. 現地における日系企業への売り込み i. その他
- 1-B-11 日本人従業員にはどの程度満足していますか
 (全然満足していない 1～大変満足している 10の間から選んでください。)
- 1-B-12 日本人の採用ルートに満足していますか
 (全然満足していない 1～大変満足している 10の間から選んでください。)
 満足していないとすれば、それはどのような点ですか。

1-B-13	<p>もし、日本の学生を直接募集、面接する機会が定期的にあるとしたら関心がありますか。</p> <p>期待される日本人大卒者の将来の役割は何ですか。</p> <table border="0"> <tr> <td>事務職</td> <td>技術職</td> <td>経営陣</td> </tr> <tr> <td>管理職</td> <td>その他</td> <td></td> </tr> </table>	事務職	技術職	経営陣	管理職	その他													
事務職	技術職	経営陣																	
管理職	その他																		
1-B-16	<p>1-B-15 の役割に妥当な給与水準はどの程度ですか。</p> <p>近年、日系企業も日本人を派遣することに替えて英語の堪能な欧米人などを採用して現地に派遣するというようなケースも出て来ているという話も聞きます。アジアの</p>																		
1-B-17J	<p>ローカル人材と英語の堪能な欧米人とアジアで就職する日本人との比較で、アジアで仕事をする日本人新卒者を採用することのメリットがあると考えますか。</p> <p>1-B-17J のメリットに対応するために、就職希望者は卒業までにどのような能力開発・スキル開発をしておくことが必要でしょうか。</p>																		
1-B-18J																			
C 将来的雇用、インターンシップの可能性																			
1-C-1	<p>今後、日本人の新卒者、若年転職者を採用する希望はありますか。</p>																		
1-C-2	<p>上記の希望があるとすれば、どのような人材を希望しますか(勤勉さ、協調性、資質やスキル、将来性など)</p>																		
1-C-3	<p>日本の大学と協働のインターンシップ/企業実習に関心はありますか。</p>																		
1-C-4	<p>既に学生のインターンシップ制度を実施していますか。</p> <p>対象者、審査、内容、期間、指導体制はどのようになっていますか。</p> <p>インターンシップを実施している場合、インターンはどのような人ですか。</p> <table border="0"> <tr> <td>地元の大学生</td> <td>外国の大学生</td> <td>その他</td> </tr> </table> <p>どのようにインターンを選定/審査していますか。</p> <p>どのような研修内容ですか。</p> <table border="0"> <tr> <td>コミュニケーション</td> <td>人材マネジメント</td> <td>プロジェクト運営</td> </tr> <tr> <td>創造性、革新性</td> <td>経営一般</td> <td>戦略的経営</td> </tr> <tr> <td>顧客サービス</td> <td>リーダーシップ</td> <td>事務手続き</td> </tr> <tr> <td>起業について</td> <td>マーケティング、営業</td> <td>経理</td> </tr> <tr> <td>財務</td> <td>自己啓発</td> <td>その他</td> </tr> </table> <p>インターンシップ・プログラムの期間は？</p> <p>研修担当者は誰ですか。</p>	地元の大学生	外国の大学生	その他	コミュニケーション	人材マネジメント	プロジェクト運営	創造性、革新性	経営一般	戦略的経営	顧客サービス	リーダーシップ	事務手続き	起業について	マーケティング、営業	経理	財務	自己啓発	その他
地元の大学生	外国の大学生	その他																	
コミュニケーション	人材マネジメント	プロジェクト運営																	
創造性、革新性	経営一般	戦略的経営																	
顧客サービス	リーダーシップ	事務手続き																	
起業について	マーケティング、営業	経理																	
財務	自己啓発	その他																	