

調査レポート

三重県中小企業のアジア需要取り込みに向けて ～グローバル人材の確保に関する課題とその解決のための取り組み～

アジアにおける経済の中心は、わが国から中国などの新興国へシフトしつつあります。したがって、わが国企業も新たな販路として、アジア域内の需要を取り込む必要性は一段と高まっていると言えます。もっとも、足もとにおいて、中小企業がアジア需要を取り込む動きは、大企業と比較してやや遅れが目立つと指摘されています。

そこで今回は、三重銀総研が三重県内における中小企業の経営者に対して行ったアンケート調査より、県内中小企業のアジア需要取り込みに向けた取り組みがどの程度進んでいるのかという点や、取り組みの進捗を阻害している要因は何かという点について探り、こうした課題を解決していくための方策について、主に人材面を中心に検討していきます。

1. 三重県におけるアジア需要の取り込み

アジア地域において、経済活動の中心はわが国から中国などの新興国に移りつつあると言えます。この点に関し、国際通貨基金(IMF)が発表している「World Economic Outlook」において、わが国を含むアジア域内における名目GDPの2016年までの見通しをみると(図表1)、わが国が6兆ドル前後でほぼ横ばいと見込まれている一方、わが国を除くアジアは中国などの順調な経済発展を背景に、2010年の約11兆ドルから、2016年には約20兆ドルまで拡大することが見込まれています。このように、わが国経済が人口減などの影響で低成長を余儀なくされるもと、アジア新興国は今後も順調な成長と遂げていくと見込まれている点を踏まえれば、わが国企業がアジ

ア新興国にさらなる販路を求めていく必要性はこれまで以上に高まっていると言えます。

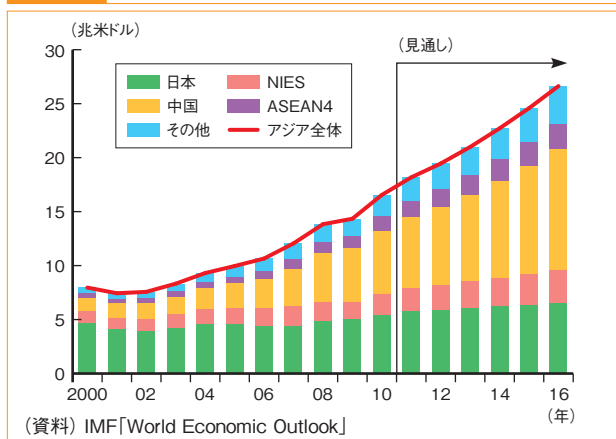
ここで、アジア需要の取り込みについて、「輸出」および「現地への進出」という2つの切り口から、三重県企業の取り組みについて概観すると、いずれも積極的な姿勢が窺えます。

まず、東海地域で有数の貿易港である四日市港からのアジア向け輸出の動向をみると(次頁、図表2)、リーマンショック後の2009～10年度も堅調に推移し、アジア向け輸出比率は2010年度に60.7%と、全国(56.3%)を上回る水準に上昇しています。四日市港からの輸出品は、三重県を生産地とするものが大半であることも併せて考えると、輸出を通じた三重県企業のアジア需要取り込みの動きは活発化していると判断できます。

次に、アジア地域における三重県企業の現地法人の設立状況について、東洋経済新報社『海外進出企業総覧』をみると、三重県企業のアジア域内企業への出資件数は、電機・自動車関連を中心に、2010年で111件となっています。全国順位は14位に位置しているうえ、10年前(2000年:52件)と比較しても件数は2.1倍の大幅増となっていることから、三重県企業は輸出のみならず、現地進出という手段を通じて、海外展開を加速させているという状況が確認できます。

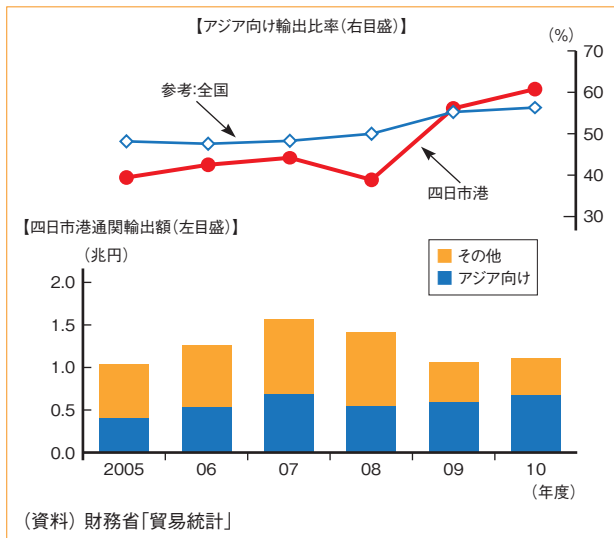
ちなみに、全国的にみると、アジア企業への出資件数は、本邦企業の本社が数多く集積している

図表1 アジア域内の名目GDPの推移



東京都や大阪府などが際立って多いなか、三重県が比較的上位にランキングされている背景として、製造業に強みを持つ三重県には高い国際競争力を保持しているメーカーが少なくなく、これらの企業がアジアと接点を持つ動きが表面化してきていると捉えられます。

図表2 四日市港の地域別輸出額およびアジア向け輸出比率の推移



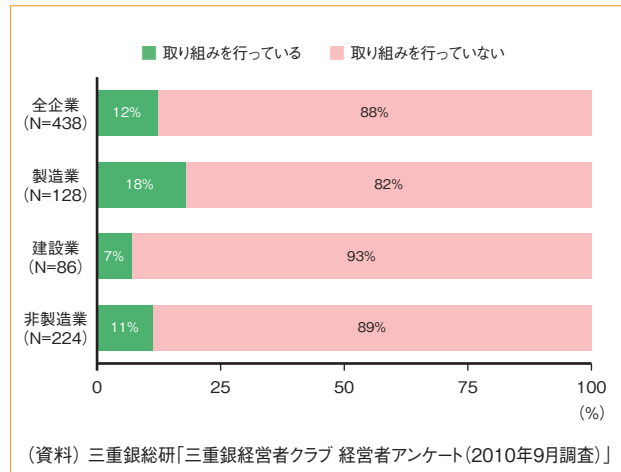
2. 県内中小企業がアジアで事業展開を行ううえでの課題と展望

(1) 中小企業のアジア需要取り込みに向けた課題とは何か

このように、三重県の企業部門においては、総じてアジア需要の取り込みに向けた動きが進展していると総括することができます。ただし、企業規模別にみると、その進展度合いには差があるとみられ、とりわけ中小企業においては取り組みが遅れている可能性を指摘することができます。

この点について、三重銀総研が2010年9月に、「三重銀経営者クラブ」の会員企業で資本金1億円以下の県下法人企業約1,300社を対象に実施したアンケート調査の結果をみると(図表3)、輸出や現地進出、訪日旅行客向け商品・サービスの提供など、何らかの形でアジア需要の取り込みに向けた取り組みを行っているかという質問に対し、88%の企業が「行っていない」と回答しており、比較的取り組みが進んでいる製造業だけを取り出してみても、アジア需要の取り込みを図っていると答えた企業の割合は18%にとどまっています。

図表3 アジア需要取り込みに向けた取り組み状況について(業種別)



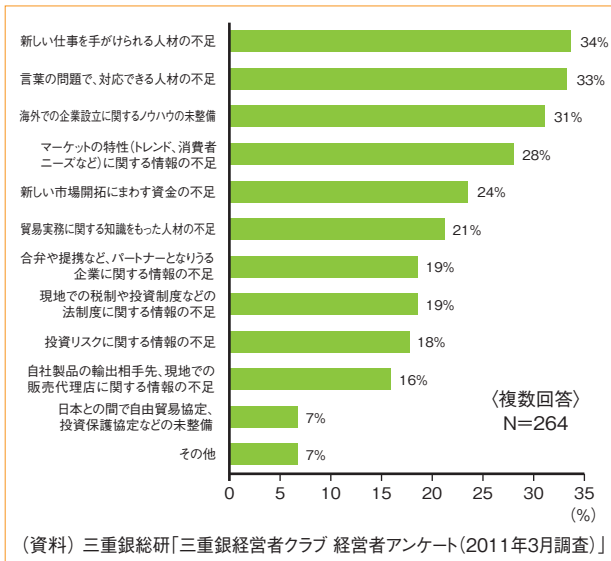
さらに、アジアへの事業展開を行っていない企業に対して今後の方針を質問したところ、8割超の企業が「今後も取り組まない」と回答しています。こうした点を踏まえれば、アジア需要の取り込みに関して、大企業と中小企業との間でスタンスの違いがますます大きくなる可能性があります。

では、三重県の中小企業においてアジア需要を取り込む動きがあまり進展していない理由として、どんなことが考えられるでしょうか。この点に関し、上記アンケートの続編として、2011年3月に行った調査の結果をみると(次頁、図表4)、アジア需要取り込みに向けた課題として、「新しい仕事を手がけられる人材の不足」や、「言葉の問題で、対応できる人材の不足」といった点を課題と指摘する企業の割合が高く、「情報や資金の不足」を課題と指摘する企業の割合を上回っています。こうした点を踏まえれば、今後、県内の中小企業がアジア需要を取り込んでいくに際しては、アジアにおけるビジネスパートナーや現地の従業員と円滑なコミュニケーションを行える能力を有し、現地で新たな販路を一から開拓できるような「グローバル人材」をいかに確保するか、という点がきわめて重要なポイントになると考えられます。

(2) グローバル人材の確保に向けた方策

県内中小企業によるグローバル人材の確保に関しては、まずは企業自らがOFF-JT(通常の業務を離れて行う教育訓練)などの研修を通じて、国際的に通用する人材を育成していくことが第一の方策と考えられます。

図表4 アジア需要の取り込みに向けた課題(全産業)



もっとも、企業の従業員に外国語の能力をつけさせるために語学研修を受講させたり、現地の風習などを直接学ばせるために海外へ派遣したりするには、少なからぬコストと時間を要します。

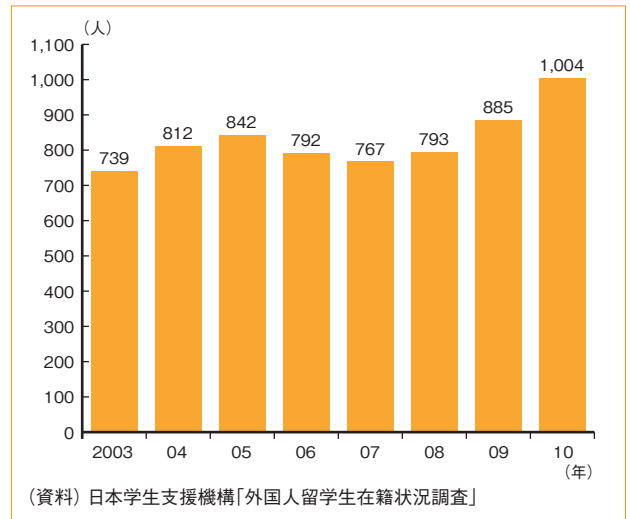
さらに、三重県生活・文化部が2010年に行った「職業能力開発実態調査」をみると、団塊世代(1947～49年生まれ)の退職で技術伝承が難しくなっていることから、製造業では、ものづくりを担う技術職などの能力向上がまずは重要であるとする企業の割合が高く、販路開拓を主に担う営業職への教育を重要とする企業の割合は相対的に低くなっています。このように、経営資源に制約がある中小企業は、海外展開など新事業に関する研修にヒトや資金を充てるのが困難であるという事情が垣間見えます。

こうした点を踏まえれば、「既にある程度のグローバル感覚を持ち合わせた人材を採用すること」が第二の方策と考えられます。この点に関しては、県内の大学などに在籍している外国人留学生や、アジアへの留学経験を持つ県内の日本人学生を即戦力として雇用することが有効と考えられます。

そこで、県内の大学等に在籍している外国人留学生数の推移をみると(図表5)、概ね増加傾向で推移しており、2010年には1,000人の大台を突破しています。これを国籍別にみると、中国などアジアからの留学生が大半を占めるとみられます。

その一方、三重県でアジアへの留学経験を持つ日本人学生については、県内在住者の留学に際して支給

図表5 三重県内の大学等に在籍する外国人留学生数の推移



される奨学金制度を利用する学生が毎年コンスタントに出ているうえ、全国的にみて、アジアを留学先に選ぶ学生が増えているとの調査も併せてみれば、その数は増加傾向にあると考えられます。ただし、外国人留学生と比べるとボリュームは相当限られるとみられます。

外国人留学生を採用するメリットとしては、出身国の言語に加え、レベルの差はあるものの、日本語によるコミュニケーション能力を有している点が挙げられます。一方、アジアへの留学経験を持つ日本人学生を採用することは、わが国とは異なる現地の商習慣などがある程度会得している点をメリットとして指摘できます。そのため、これらの人材を雇い入れることによって、中小企業がグローバル人材を一から育成するために掛かるコストや時間を削減できると期待されます。

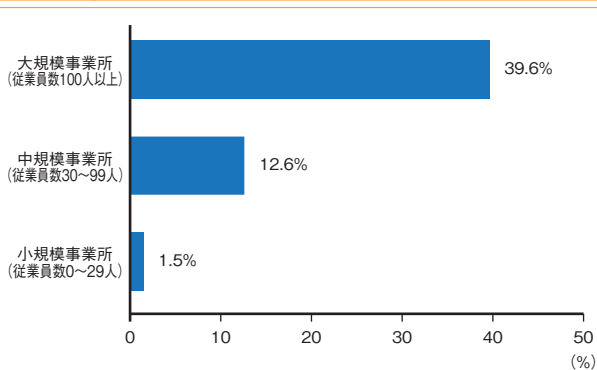
(3) 中小企業のグローバル人材の確保に向けて

このように、三重県の中小企業において、県内に在住する外国人留学生やアジアへの留学経験を持つ日本人学生を積極的に採用することが、グローバル人材確保への「近道」になるとみられるものの、足もとで外国人を雇用している中小企業はきわめて限られているうえ、日本人留学経験者の採用にも、絶対数の少なさや学生側の大企業志向などより、困難さが伴っているのが実情です。

具体的に、外国人を雇用している県内事業所の割合を従業員規模別にみると(次頁、図表6)、従業員29人以下の小規模事業所のなかで、外国人を雇用している事業所は1.5%に過ぎません。その背景と

して、企業側の受入態勢の不備や、語学力を含めた外国人の能力を見極めることの難しさなどが指摘されています。

図表6 外国人を雇用している三重県内事業所の割合(従業員規模別)



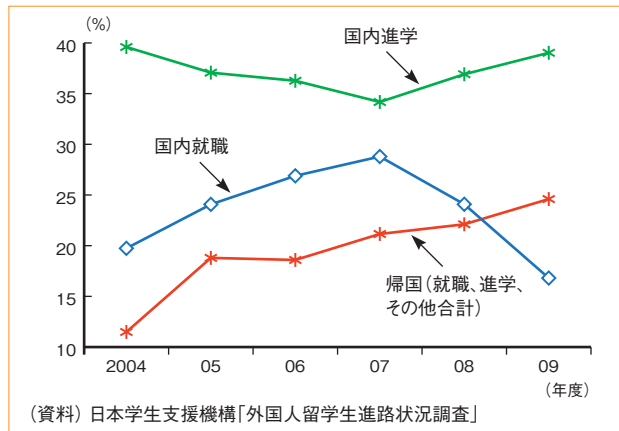
(資料) 三重労働局「外国人雇用状況の届出状況(2010年10月末現在)」
総務省「2009年経済センサス(基礎調査)」

その一方、外国人留学生のニーズにも近年変化が生じています。具体的に、外国人留学生の卒業後の進路状況を全国規模でみると(図表7)、このところ、卒業後に大学院などへステップアップするケースや、母国に帰国するケースが増加する反面、日本国内で就職する学生の割合は2007年度をピークに低下し、2009年度には2割を切っています。この背景として、留学生全体の9割近くを占めるアジア人留学生の出身国が経済成長を続け、専門性の高いキャリアを十分に生かせる職場が母国で増えたことなどが指摘されています。

したがって、先行きこうした学生の雇用を希望する企業が増えても、実際の採用に結びつかない「ミスマッチ」の状況が強まる懸念があります。こうした懸念を払拭するため、今後は、①県内の中小企業に就職を希望する外国人留学生や、アジア留学経験などを経てグローバルな視点を持ち合わせた日本人学生を県内で増やすことと、②こうした学生と中小企業との間でマッチングの確度を上げること、の2点が重要になると考えられます。

このうち、①について県内大学の動向をみると、三重大学が2005年に開設した国際交流センターにおいて、国際的に活躍できる人材の育成を目的とする「国際キャリアアッププログラム」を展開しており、タイの6大学との間で学生を相互に派遣する「国際インターンシップ」や、三重大学と海外の大学の

図表7 外国人留学生の卒業後の進路状況(全国調査)



(資料) 日本学生支援機構「外国人留学生進路状況調査」

双方で授業を履修し、必要な単位を取得する「ダブル・ディグリープログラム」などが行われています。このほか、四日市大学が「グローバル人材のためのキャリア支援プログラム」と題して、就職セミナーなどで外国人留学生と日本人学生の混合クラスを編成のうえ、業界研究や県内の企業訪問を協力して行うことにより、双方がグローバル、ならびにローカルな視点を身に付けられるような取り組みを行っています。

一方、②については、名古屋外国人雇用サービスセンターが行っている「外国人留学生インターンシップ」という取り組みが注目されます。これは、三重県を含む東海地方の企業に対し、外国人留学生を本人の適性などを考慮したうえで2週間程度派遣するという事業です。

本プログラムに基づく受入企業からは「日本語能力の高さに驚いた」といった声や「留学生在自らの将来に対してははっきりしたビジョンを持ち合わせていて好感を持った」といった感想が寄せられているほか、留学生からも「日本で働く意義をよく理解できた」といった声が寄せられている点を踏まえれば、採用する側の企業とされる側の外国人留学生の双方に横たわる距離感や抵抗感といった心理的な「壁」を低くする効果があると評価できます。したがって、三重県でも同種の取り組みを行うことが求められましょう。

こうした産・学・官の取り組みを経て、中小企業におけるグローバル人材の育成が進み、人材面の強化を通じて、アジア需要の取り込みが徐々に図られていくことが期待されます。

(2011.6.30)

畑中 純一