日中経済交流人材プラットフォームの形成に関する研究

中間報告

平成 21 年 3 月

(財)福岡アジア都市研究所

目　次

Ⅰ　研究の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
　１．背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
　２．目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
　３．調査方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４

Ⅱ　ビジネス現場にみる日中経済交流・・・・・・・・・・・・・・・・・６
　はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
　１．「海外高度人材活用」をめぐる動き・・・・・・・・・・・・・・ ８
　２．ビジネス現場における人材活用の実態・・・・・・・・・・・・・９
　３．新しい分野における人材活用の動き・・・・・・・・・・・・・・10
　４．日本人の教育・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
　５．日本の先端技術を総動員して「農と食から観光へ」・・・・・ 14
　６．当面の具体的提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

Ⅲ　福岡における日中交流人材をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・17
　１．福岡関連の日中交流人材の概要・・・・・・・・・・・・・・・・17
　２．新華僑・新華人から構成される人材ネットワークの特徴・・・25
　３．多様化・重層化する日中交流人材ネットワークの課題・・・・31

Ⅳ　交流人材のプラットフォームの形成に向けて・・・・・・・・・・33
　１．プラットフォーム関連の先行事例・・・・・・・・・・・・・・33
　２．プラットフォーム運営主体の要件・・・・・・・・・・・・・・38
　３．インターネットを活用した人材プラットフォームの形成・・・39
　４．人材プラットフォーム運営の課題・・・・・・・・・・・・・・42

Ⅴ　人材プラットフォームとＵＲＣ・・・・・・・・・・・・・・・・・43

資　料

Ⅰ　研究の概要

１．背景

２００３年６月に策定された「福岡市国際化推進計画」において、アジアに貢献し、アジアの経済的ダイナミックを取り入れながら、「協力」と「競争」によりアジアの中で共生する都市、活力あるアジアの交流拠点都市の実現を２０１５年までの目標として掲げている。

「福岡市は、あらためて、その存立基盤がアジア諸地域との交流に有ることを認識し、アジアの共生的発展を希求しながら、アジアの交流拠点都市づくりをさらに深化、発展させていく必要がある」という基本認識が記されている。

「福岡市国際化推進計画」において次のような目標が具体的に示されている。

目標１　多文化共生の地球市民の都市

○市民一人ひとりが地球市民として育まれるとともに、外国人にとって生活し活動しやすいまちとなるだけでなく、「共生」の観点に立って、国籍・文化が異なる人々が共働でまちづくりを推進する、多文化共生の都市をめざす。

目標２　アジアの知識・文化創造と人材育成の拠点都市

○世界の大学・研究機関・文化人等とのネットワークを有し、世界に通用する知識・文化が創造・発信される拠点機能とともに、充実した人材育成機能を有する都市をめざす。

目標３　アジアの課題解決に貢献する都市

○地球的な相互依存関係が強まる中で、アジアそして地球の一員としての責任を自覚し、国際機関、九州やアジアの諸都市、大学・研究機関、国際協力ＮＧＯなどと連携し、アジアの諸地域が抱える様々な課題の解決に向けて、これまでの都市としての経験やノウハウを生かした技術協力や人材の育成を行うなど、アジアの課題解決に貢献する都市をめざす。

目標４　アジア・世界と結ぶゲートウェイ都市

○人・ものの交流を創出する国際交通基盤を有する、九州・西日本とアジア・世界を結ぶゲートウェイ都市をめざす。

目標５　東アジアのビジネス・物流都市

○中国を中心とした東アジアの成長性と市場の大きさ、ブロック経済協力圏※形成の可能性、福岡市の国際都市としての優位性に着目し、アジアと九州・西日本を結ぶ高次の国際物流拠点機能を有するとともに、東アジア、特に北東アジアを視野においたビジネスに参入したり、創業しやすいビジネス拠点機能を有する都市をめざす。

目標６　アジアの国際集客文化都市

○　かかる目標を実現するために、いずれも福岡の持つ都市の魅力やポテンシャッルに関する情報を関係各方面に積極的に発信する必要がある。しかも関係各方面のニーズとシー

ズを発掘、発見し、それをつなげる努力も期待されているので、それに相応したプログラムの策定やコーディネート機能の発揮が不可欠である。そのための情報交換、意見交換となるプラットフォームの形成が求められている。

各々の目標実現に向けて様々な具体策も併せて提案されているが、共通項は人材の育成と活用を強調する点であり、とくに福岡との架け橋として、「留学生をはじめとした海外人材の活用」が強調されている。

「国際化推進計画」は、福岡市と地理的・歴史的に関係が深く、成長を続けている北東アジア地域を「重点的な関係強化を図る地域」と指定し、特に、「釜山広域市を中心とした韓国南部地域と、福岡市、北九州市、壱岐・対馬などの北部九州地域について、関係する自治体や機関とも連携しながら、両地域における青少年交流や経済交流、観光面での連携など、様々な交流・連携を推進する」ことを取り上げられたことは、今日の「福岡―釜山超広域経済圏」構想につながるきっかけとなったのである。

一方、その間、福岡と中国の交流も確実に拡大し、その現状は福岡市国際部がまとめた「福岡市の国際化に関する資料」（２００９年２月）から窺い知ることができる。

福岡市の外国人登録者数の推移を見てみると、平成元年の総数 9189 人のうち、中国籍は 1288 人であったが、平成 20 年は総数 22413 人に対し、中国籍は 11255 人に達し、全体の半数を占めるようになっている。

また、中国からの留学生も最も多く、総数 4808 人のうち 3780 人は中国からの留学生である。外国籍の永住者も全体の 3485 人に対し 1725 人は中国籍と半数を占めている。

さらに就労活動（教授、投資経営、研究、教育、技術など）の資格を持つ外国籍 2551 人のうち、その半数以上の 1331 人は中国籍である。

人的交流の活発化は経済交流につながり、現在福岡市内にある中国系企業・事務所は計 25 社もあり、うち 8 社は元留学生が留学後に起業した企業である。福岡空港と博多港から上陸する中国籍を有する者の総数は 48445 人である。観光旅行に対する厳しい制限のある中、中国籍観光客数（延宿泊数）は平成 14 年の 12000 人から平成 19 年の 29000 人と倍増した。

2008 年の世界金融危機、経済危機が発生してから、世界の勢力図が大きく塗り替えられ、経済を中心とする日中協調、日中協力は一層求められるようになった。

福岡は、東京を中心とする半径 1000 ㎞の一日国内経済圏と上海を中心とする半径 1000 ㎞の一日中国沿岸部経済圏が部分的に重なる位置にあり、この地理的近接性と経済的互換関係を踏まえ、今後、経済分野だけではなく、人の移動、文化、学芸面でも一層その交流は拡大していくものと思われる。

ダイナミックに発展するアジアの活力を取り入れながら、地域経済の活性化を図っていくという認識が広まる中、九州・福岡にとって、高い成長率を誇る中国にいかに取り組むかは当面の政策課題の一つであり、交流拠点都市づくりにおける研修や観光といった集客ビジネスの成否を左右する日中経済交流人材の活用が重要な位置づけにある。

福岡と中国の経済交流をいっそう拡大させるという目標達成のために、従来の政府間関係や企業関係に加え、地域にある日中交流人材の社会ネットワークとその可能性を調査し、課

題解決に貢献できる仕組みを模索する必要性が高まっている。将来の景気回復に備えた組織の強化に注力する企業と同じように、人材インフラの整備を進めることが行政の課題でもある。

組織によって人材の定義は異なるが、共通点の一つは、個人の能力が結果を出す時代ではなくなりつつある中、社会ネットワークを持つ人材、人脈で生まれる価値への注目が高まっている。個人と個人、個人と組織、組織と組織、こういった相互関係を良好に構築する能力、創発的なネットワークとの相互関係を構築する能力など、いわゆる「ソーシャルキャピタル」（社会関係資本）に対する関心が高まっている。人脈と情報をどう組み立てるか、ネットワークを維持するためにはどうしたらいいのか、外的ネットワークをどのようにして組織の中に取り込むのか、具体的に問われている。

経済交流をはじめ、民間交流や文化・市民交流に関する行政施策の実施において、外部資源を取り込みながら効果的に活用する必要性と緊急性、また外国人住民（大半は中国系）の参画による多文化共生社会形成の可能性について論議される中、架け橋となる人材及びそのネットワークの重要性が再度確認され、そのネットワークをマネジメントする能力（NQ）への関心が高まっている。

２．目的

本研究は、福岡にゆかりのある日中関係人材の基礎的状況を把握し、経済をはじめ、福岡と中国の各方面にわたるさらなる交流拡大を支援するための人材プラットフォーム形成のあり方を調査、研究するものである。

福岡を中心に日中交流に関する様々な課題を解決するため、関係各方面、自治体、民間企業、研究機関・研究者など多層にわたる連携を支援するために、そのエンジン部分となる人材の出会い、情報交換、意見交換、共同作業を行う場、すなわちプラットフォームをいかに整備していくのかを調査分析する。

福岡と中国の間にさまざまなビジネス交流事業が行われており、留学生支援など人材育成への取り組みも積極的に展開してきた。これまでのアジア政策の蓄積を活用する観点から、アジアビジネスの担い手として期待される留学生OBや海外高度人材､国内人材の基本状況を調査し、その活用方法を模索する必要性が高まっている。

福岡にゆかりのある日中関係の人材の層が厚くなり、交流に積極的に役割を果たそうとする動きが伝えられる中、出会いの場、情報交換の場、意見交換の場を整備していくことが、行政が待ちの姿勢、受身的な立場から、より積極的に能動的に仕掛けを作りだす側にかわるきっかけになるだろう。

異文化理解と地方発展を使命に、アジア太平洋地域の研究機関（者）と広いネットワークを形成し、研究交流を積極的に推進してきたアジア太平洋センターの流れを受け継いでいる福岡アジア都市研究所は、日中関係人材に関する信頼性の高い基礎情報を整備し、それを活用できる場の創出は、福岡が主導的役割を果たす交流拠点都市づくりに貢献する。

都市間競争が激化するなか、福岡は九州全体の対中国戦略の構築に貢献することを以て地域発展のリーダーシップをとることが期待されている。

本研究は具体的に下記３つを取り上げて取り組んでいる。

１） 福岡で活躍する各種日中経済交流の架け橋となる人材の現状を、ネットワークの観点から調査し、その状況の把握につとめる。

２） 産、学、官など各方面の関係者や国内外で活動する交流団体の代表者に対する意見聴取を行い、福岡に対する期待と要望を明らかにするとともに、日中経済交流・協力における福岡のポテンシャルと問題点を新たな視点で析出し、整理する。

３）日中経済交流・協力の促進に必要な架け橋となる人材の活用方法を探索し、それにかかわる人材プラットフォーム形成のあり方、人材ネットワークのマネジメント方法を、福岡の優位性を踏まえて検討する。

３．調査方法

平成 20 年度において、上記目的１）と２）を中心に次のような作業を行った。

（１）日中交流人材に関する基礎情報の収集と分類整理

具体的には、旧アジア太平洋センター時代に交流のあった日中関係の人物情報の析出と整理を行い、現状把握につとめている。また、九州大学中国人留学生卒業者名簿（2004 年３月末まで、総数 1300 名弱）を入手し、ヒヤリング調査などを通じて約 200 名ほどの卒業生の現況を確認できている。さらに、福岡で活躍する中国人留学生 OB 団体の中心メンバーの現況を調査し、その分類整理を行っている。また、各大学のホームページを検索し、福岡地元大学に在籍する中国に関係あると思われる研究者のリストアップも行っている。

このほか、インターネット上の検索機能を使って、福岡の日中交流関連人材の情報収集を行っている。

（２）日中交流関係団体へのヒヤリング調査

具体的には、長年の歴史と実績を持つ代表的な日中交流団体である日中経済協会の上海事務所、地元企業の海外進出をサポートする西日本シテイ銀行上海事務所、帰国留学生の団体である九州大学中国人留学生 OB 会（北京）、福岡にいる中国人ネットワークを代表する九州中国人学者技術者連合会、九州華僑華人友好連合会、九州華人華僑商工協会、西日本中日企業家協力会、さらに福岡との交流実績あり、中国国内に広いネットワークを持つ都市問題関連のプラットフォームである中国人間居住環境委員会（北京）に対して意見聴取を行い、参考意見の収集につとめた。

（３）専門家・有識者による意見交換会議

個別の意見聴取とは別に、福岡ですでに実際に日中交流の事業に取り組んでいる産、学、官の代表の意見とアドバイスを受けるために、下記の意見交換会議を開催した。

ア．大学研究者、行政機関の国際部局担当職員等で構成する意見交換会

西南学院大学商学部教授、福岡大連未来委員会、九州中国人学者技術者連合会、九州経産局国際部国際課、福岡商工会議所事業推進部、福岡県国際交流局、福岡貿易会、福岡市総務企画局企画調整部アジア戦略担当課、国際部国際課、福岡市経済振興局国際経済課の代表者が参加され、それぞれの立場から、人材プラットフォームの方向性や意義について議論した。

イ．日中交流を業務として携わっている実務者で構成する意見交換会

主に銀行の国際業務担当職員、日中交流のビジネスを展開している企業の代表者、日中に幅広い人的ネットワークを有する経験者が参加されている。具体的には、福岡銀行ソリューション営業部アジアグループ、西日本シテイ銀行国際営業部、アジアビジネスコンサルタント、新路有限会社、西日本環境エネルギー株式会社新規事業推進部の責任者が含まれ、実務現場で求められている人材の資質やプラットフォームのあり方について議論した。

ウ．「日中経済と人材ネットワーク」をテーマにした国際シンポジウム開催

上海に活動の本拠地を置く上海市日本研究交流協会、上海日本留学生会と福岡に活動の本拠地を置く九州日中関係学会、九州中国人学者技術者連合会、東アジア学会などによる「日中経済と人材ネットワーク」をテーマにした国際シンポジウムを開催し、広く市民の参加を得ながら、日中双方の学識経験者が福岡で構築する人材プラットフォームの課題と展望について意見交換を行った。

（4）アンケート調査の実施

上記国際シンポジウムの参加者に対し、日中交流における人材プラットフォームの需要と運営のあり方に関するアンケート調査を実施し、ニーズの把握につとめた。

上記調査の結果はまだ整理・分析の途中であるが、本中間報告書はその成果の一部を紹介し、次年度の展開につながる道筋を示しておきたい。

Ⅱ　ビジネス現場に見る日中経済交流

はじめに

日中経済交流の現場に 30 年近く身を置き、その後もジェトロ・アジア経済研究所の共同研究や、中小企業関連の各種行政の手伝いをする中で「日中経済交流人材」という言葉をある種の感慨を持って振り返らざるを得ない。

1960 年代以降、中国に限らずアジアで仕事をする日本人ビジネスマンや工場管理者たちは、日本は欧米と肩を並べる先進国であり圧倒的な経済的優位性があると信じていたし、つい最近までこの認識はそれほど現実とかけ離れたものではなかった。

そして、技術面、経営管理面その他ほとんどすべての分野で日本人がアジアや中国の人たちに技術指導したり、経営管理面で教育したりするのが一般的であった。

また、別の面から見ると、日本人は長い間、すぐれた日本製品、つまり象徴的な話として、ホンダの二輪車であり、ソニーや松下のテレビや音響機器など家電製品を中心とした日本ブランドを前面にだしたアプローチであった。そして看板商品が高級乗用車やデジタル家電に移っても本質的な変化はなかった。

日本製品そのものが看板でない場合は、急速に世界的企業に成長した日本企業の社員であり、時には日本そのものの代表として発言し行動したこともあったようだ。そこには、個人としてのビジネスパーソンの顔は見えず無個性な日本人技術者やセールスマンが存在したといってもいいかもしれない。

日本の技術を中国に伝える場として各種の「日中技術交流会」というものが数多く開催されたが、これは交流会でなく一方的に経験者から未経験者へ、あるいは上級者から下へ「日本技術直流の場」であるとの解説が聞かれるような状況が相当長く続いた。

講師の技術者は会社で作成したテキストを、如何に効率よく相手に伝えるかを競った。この目的は最終的には自社製品または技術が中国に売れることであった。それ故、必ずしも最先端の技術を伝授する必要はなく、すでに商品化されたものの技術的説明であり、場合によってはセールスプロモーションのようなものであった。

1980 年代ごろまでは、欧米との競争もそれほど厳しくなく、基本的には日本他社の動向や技術レベルを考えながら対中交流をすればよかった。工場の経営・管理は数少ない例外をのぞいて日本本社から派遣され数年間の滞在で交代帰国する社員によって行われた。あまり長く駐在すると本社での日進月歩の技術進歩や経営管理技術についていけなくなるとの声すらあった。

営業関係の責任者も当然日本人であり、日本本社に顔を向けた仕事が中心であり、同じく３年から長くて５年の駐在というのが一般的であった。

つまり、日本企業において中国人スタッフの活用は工場現場では一般労働者であり、それを管理する一部の現場管理者が主体であった。また営業、事務関連ではあくまで日本人スタッフの補助的業務か通訳業務が大部分であったと思われる。

この状況は中国が「世界の工場」と呼ばれ、研究開発機能やブランド力での販売でなくも

っぱら下請け的「組み立て・加工」を受け持っていた時代にはしかたのないことであったかもしれない。この時代には日中経済交流における「人材ネットワーク」という概念は希薄なものであったと思われる。

ところが、1990 年代にはいり、鄧小平の「南巡講話」を経るころから中国を舞台に世界企業が競争する時代に突入する。そして 2001 年、中国がＷＴＯに加盟し、毎年 10%以上の経済成長を続けるようになると、中国は単に組み立て・加工を受け持つ「世界の工場」から「世界最大で最後の市場」との認識がでてきた。

アジアの華僑・華人資本、台湾、韓国の大企業も 90 年代後半から「中国の改革・開放政策の後戻りはない」との認識でインフラを含む大型投資と中国国内での本格的内需型ビジネスを開始していた。

欧米企業も、ケンタッキーフライドチキン、マクドナルドを始めとし、カルフール、メトロ、ウォルマートなど中国の消費者をターゲットにした店舗展開はそれまでも見られたが、ＷＴＯ加盟後の中国進出は企業活動にとって従来とは全く異なる様相を呈した。

つまり、世界的多国籍企業と言われる大企業がこぞって上海や北京に総本部を置きアジア戦略の拠点として活動を始めた。このころの欧米企業は時には華僑・華人ルートを介してあるいは直接的に中国との人材ネットワークを築いてきたのではないかと思われる。

そして、アメリカの金融危機に端を発し、ヨーロッパ、日本そして世界に波及した実体経済の急降下から、世界恐慌へと突っ込んだかのような今日、「中国だけがなんとか下支えしてくれるのではないか」というような奇妙な現象が突然現出した。

中国自身これまで、対米向け輸出を中心に成長してきた経済構造の根本的な転換を迫られている。たしかに中国の輸出減少幅は大幅であり、その影響は大きい。しかし、中国のこれまでの貿易構造は部品や素材を輸入して組み立て・加工して輸出するという加工貿易が半分近くを占めていた。

これは、労働集約型の産業主体であり、豊富な低賃金労働者に支えられたものであった。そして外国からの技術移転の余地は少なく、輸出主体であることから国内市場へのアプローチは弱く、国内販売のための市場調査や営業努力はあまりなされていなかった。

それが、中国政府の輸出依存、外需優先の政策から大きく内需拡大、国内消費重視の姿勢に転換したことにより、「一大変化」が起きつつある。世界中の企業とビジネス関係者が中国での仕事の仕方を変えなければならない事態に至ったのである。

世界中の企業とビジネスパーソンが中国で「勝負し、生死をかける」時代に突入しつつある現実のもとで「日中交流人材の変容」はまさに劇的な段階に至っている。

北米を始めとする海外市場でも国内市場でも大幅な販売減少が続く自動車業界で唯一販売増加をしているのは中国市場である。

また、百貨店やスーパー等の小売業については国内の落ち込みから新店舗展開は中国でという状況が現れている。

2009 年に８％の経済成長率を確保できるかどうかはともかく、世界全体がマイナス成長の中で中国が確実にプラス成長する見通しにあることは世界経済への貢献は確かである。

ここで、先ずは、これまでの人材活用の経緯を見ていくことになるが、例外的な先進事例

は別として、九州地域企業の国内採用の大半は留学生新卒かそれに準ずる形であり、現地では各種ルートはあるものの限られた範囲での採用であったと思われる。

今回の試みは、それをビジネスの現場やその他の社会で現実に活動している内外の人材をネットワーク化して活用するということである。

１.「海外高度人材活用」をめぐる動き

平成 18 年 3 月「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査報告書」が九州経済産業局から出されている。

調査の背景として、以下のような趣旨が書かれている。

地域企業においても国際競争力の強化が叫ばれる中、「団塊の世代」が一斉に定年を迎える「2007 年問題」等を背景に、専門的・技術的分野における優秀な人材の不足が深刻化しつつある。

一方、世界的規模で「優秀な人材」の獲得競争が展開されている今日、九州地域においては、人材獲得面においてもアジアとの地理的近接性を生かした戦略が有効である。

そうした企業ベースでの取り組みを九州地域全体で後押しすべく、まずは、九州企業における海外高度人材の活用に関する詳細な実態把握に努めるとともに、海外高度人材が九州に長期的に安心して業務に専念できるためのビジネス環境を整備していくことが喫緊の課題となっている。

海外高度人材の受け入れ円滑化に向けた「ビジネス環境の整備」の重要性については、「アジア一番圏」構想（2005 年 5 月、九州経済活性化懇談会『九州経済産業局』）の中でも提言されたところであり、今回の調査事業は、これらを踏まえて取り組むものである。

さらに、「海外高度人材」の定義について本調査では、海外高度人材が長期的に安心して業務に専念できるために必要な九州での環境整備について検討を行うことを目的とした。このため、入管法で定める専門的・技術的分野に係る在留資格（「興行」を除く 13 分野）の外国人のみならず、就労制限のない永住者、永住者の配偶者で専門的・技術的分野で就業する外国人の声も広く聞くべく対象とした。但し、外国人研修生・技能実習生等は短期間の就労のため、今回調査対象には含まないこととした。

13 分野とは、①教授、②芸術、③宗教、④報道、⑤投資・経営、⑥法律・会計事務、⑦医療、⑧研究、⑨教育、⑩技術、⑪人文知識・国際業務、⑫企業内転勤、⑬技能

同報告では「海外高度人材の活用を巡る現状」の要約部分で、九州は全国平均よりも高齢化が進行し、今後の労働力確保が大きな課題となるが、九州における海外高度人材の受け入れは、全国比 5 %未満にとどまっている。

また、今日では、専門的・技術的分野の優秀な海外人材の獲得競争が世界的規模で展開されつつある。また、最近では、人材が豊富で技術者等海外への人材供給国として注目される中国で、日本企業間の対日ビジネス人材獲得競争が顕在化しつつある。と述べて特に日中経済交流の拡大にともない「人材」の重要性を指摘している。

尚、参考情報として、「中国における対日ビジネス人材獲得競争の動向」では、最近、日本

の大手人材派遣・人材紹介会社や大手メーカーによる中国人技術者獲得の動きが活発化している。

中国現地の人材紹介会社によると、上海、北京では日本に送り出す中国人技術者は不足しているといわれる。その理由には、上海等高度人材の需要が高く人件費が高騰している地域の優秀な人材にとって、日本での就労条件は決して高く評価されていないことがある。給与水準は日本の方が高いが、日本との物価の差を勘案すると中国での生活の方がよいと判断されるのである。また、優秀な人材ほど中国国内で引く手あまたであり、中国で就職した方が有利なため日本に行く動機が薄れている。

一方、大連では状況が異なり、日本企業が多く親日的な土地柄で、日本語教育が盛んである。第一外国語を日本語とする「日本語強化班」を設けている有力理系大学では、将来、日系企業への就職や日本への就職で送り出す学生が育成され、毎年 200 名の日本語検定一級レベルの技術者を輩出することになっている。こうした学生の場合、日本企業の就職面接を直接受けにくるという動きがみられる。

技術系の人材派遣会社によると、東京では大手メーカー、大手人材派遣会社による人材獲得競争が始まり、日本企業による中国人材活用の大きな流れができている。こうした中で、大連などで育成している日本向け人材を九州の企業がどのように確保していくかが課題になる。

２．ビジネス現場における人材活用の実態

事例集から少し見ていこう

Ａ社は半導体関連産業向けのクリーンルーム内高速搬送装置を自社開発し、国内トップシェア―を誇っている。

10 年ほど前から台湾・韓国・シンガポール企業と取引を開始し、現在、韓国、台湾、中国、東南アジアに販売。今後は中国市場が最大の目標になる。

調査時点でＡ社は、台湾人、中国人、韓国人合計 4 名（その後 12 名に）の外国人正社員を雇用している。

外国人採用のきっかけは、約 5 年前に韓国からのインターンシップ学生の受け入れに始まった。その後、台湾出身でカナダ国籍の人材の紹介を受け、半年ほど台湾現地で通訳として活用した。

彼は、英語、日本語に堪能なだけでなく、台湾でのビジネスに精通するなど優秀で評価が高かった。本人は国内外を問わず国際業務に携わりたい希望があったので、社員として九州本社に呼ぶことを決めた。彼は現在、海外事業部門で営業の責任者として仕事をこなしている。

その後、九州におけるインターンシップ受け入れなどをきっかけに、毎年、中国人他留学生を採用している。

留学生の募集、面接は、九州で行われる合同面接会にとどまらず、東京で行われるインターナショナルジョブフェアにも近年参加し、経営者自ら対応しており、優秀な留学生の確保

に意欲を示している。しかしながら、企業側としては、理工系の海外人材の需要が高い一方、留学生は理工系が少なく文系が多いというミスマッチが存在するという。

外国人採用の背景として、海外に打って出ようとする企業であれば、先ず、海外企業と意思の疎通を図ることができる日本人の人材が社内に必要である。海外高度人材の活用はその次のステップとなる。

同社では、ダイバーシティマネジメント（異文化経営）、多民族企業化ということが意識されている。

企業として、九州や日本の市場だけで満足するのか、それともアジア全体を市場にするなど大きな「夢」を持つのか。そうした夢、ビジョンがあれば、その国の人々を採用し、海外ビジネスの窓口とするのは必然的な流れであろう。と経営者は語っている。

３．新しい分野における人材活用の動き

この数年、日本と中国の貿易構造や日本からの投資内容が徐々に変化してきたことがあるが、それとともに今回の世界経済危機（恐慌ともいわれる）をきっかけに今後さらに激変する可能性もある。それに伴い日中経済交流の内容が変化し必要とされる人材の質も進化しつつあることへの自覚が必要であろう。

福岡県中小企業振興センターで国際取引の相談窓口（相談の内、中国関連が 8 ～9 割）での経験からみてもそれは顕著である。

数年前までは自動車関連が目立ち、それに続く機械・金属、電子・電気製造業関連の部品や部材等を中国で製造するか、輸入するというものが主体であった。それが、業種そのものも農水産業、各種サービス業、観光業関連へとひろがっている。最近は日本製品、それも日用品から食品まで幅広く中国に輸出するか中国内で販売ができないかといったものが増加する傾向にある。

そして、要求される人材の質も当然変化している。

鹿児島、宮崎、熊本などからの情報では、農業法人の経営幹部を中国から呼べるかといったものもある。

現下の経済情勢を鑑み、福岡・九州とアジアの位置関係を考えると、この地域が自立していく方向は「農業関連と観光業」になるのではないか。

ここでいう「農業関連」とは、稲作や野菜作りの農業のみならず、果物、花卉栽培、椎茸、タケノコ等の多様な農産物とその加工（食品関連工業）、流通・販売と文字通り第一次産業、第二次産業から第三次産業までを含めた俗にいう「第六次産業」としてのとらえ方が不可欠である。

観光業も最近では農林水産、食べ物、サービスを組み合わせた第六次産業とも言われている。しかもこの第一次産業に関して言えば九州は畜産業、水産業、そして林業が大きな部分を占める。

改めて「九州フードアイランド構想」を思い起こしたい。

九州経済調査協会が 2004 年に九州経済白書としてまとめた「フードアイランド九州」の冒

頭は次の文章で始まっている。

「バブル崩壊以降の長期にわたる閉塞感を打開するためには、九州に特化した（集積度の高い）産業再生が不可欠である。とりわけ九州は、古くから『食糧供給基地』であることを誇ってきたが、グローバル化やＩＴ化の波を生かせず、食品の国内最終消費市場は停滞する一方、高齢化や後継者不足、耕作放棄地の増加などで素材を提供する産地の体力も衰えている。九州の『食糧供給基地』というキャッチフレーズは、もはや停滞・衰退する全国産地との相対的な位置づけでしかなくなった。－中略―

21 世紀を迎えてから急速に域外資本への依存を高めつつある九州経済にあって、主に地場資本の中小企業で構成される食品製造業や食品流通行も一体となった食関連ビジネス（フードビジネス）を戦略産業と位置づけ、諸施策が転換されるべき時を迎えている。フードビジネスが厚みを増すことは、自立した九州経済の再生につながるものである」

新たな動きとして中国は内需拡大のための 4 兆元（ざっと 60 兆円）財政支出を決め、公共投資だけでなく、農村部での家電の普及政策である「家電下卿」、小型乗用車の販売促進の「汽車（自動車）下卿」などを次々の打ち出し成果も上げつつある。

その他商品券の配布などの農村対策は多様であり、40 万店の小売網新設を政府主導で推進することも発表された。

このような背景の中、「人材交流」に関していろいろな意見も出てきた。その一つ『九州に問われる国際型人材の育成（「財界九州」2009 年 4 月）』を紹介する。

「世界に通用する国際型人材の育成」は、各国が国際競争力を高めるために共通して抱える課題である。一刻も早く成果を上げることが望ましい反面、一朝一夕には成り立たないだけに人材教育システムには高い効率性が求められる。

中国の実情と国際型人材の必要性について、中国社会科学院日本研究所経済研究所張季風主任は以下のように発言している。

「経済のグローバル化が進展し、特に多国籍企業では人、モノ、金が国境を合理的な配置を優先するようになっています。そうした中、中国は特に 2001 年 12 月のＷＴＯ加盟以降、世界各国との産業連携や企業間の交流が深まり、国際型人材が欠かせない存在となっています。しかもそうした人材は、国内への直接投資を意味する「請進来」、海外直接投資を指す「走出去」にとって欠かせない存在です。例えば、広州ホンダなど在中日系企業の人材育成は「請進来」の成功例の一つでしょう。一方で、国際型人材の不足により「走出去」のプロジェクトが大失敗した例もあります。外資系企業との経済活動は中国経済の原動力となっているだけに、今後も優秀な国際型人材の育成は中国にとって大きな課題です。

中国と日系企業の関係についていえば、日本経済への憧れと日系企業の進出の影響により、日本語学習熱が急激に増えています。日本への中国人留学生が増えているのも、こうした点に理由があります。一方で、中国では大学生の数が増えて、卒業生の 4 人に 1 人が就職できないと言われるほど厳しい就職状況にあります。その理由は大半の中国企業が自社で新入社員教育をする制度が整備されていないからです。ですから他の企業で訓練を受けた人間を中途採用するケースが多く、それが社会問題化しています。さらに日本語を習得しているだけで就職が有利になるものではありません。なぜなら、日系企業は日本語だけでなく、文章能

力や企画力に優れ、かつ、機械や金融、製造、ＩＴといった専門知識を持つ人材を求めているからです。高度な“外国語＋ａ”の人材を求める傾向は他の外資系企業も同様ですが、中国ではそうした要求を満たす人材の育成を完全に満たしているとは言い切れません。

実は今、中国では経験豊富な技術労働者が非常に不足しています。求人募集は多く、給料も高いのですが、なかなか集まりません。(博士課程卒業生より技術労働者の方の給与が高いケースもある)

日本の専門学校にあたる技工学校もありますが、入学希望者は多くありません。中国の場合、学歴重視社会という状況に照らして優秀な技術労働者を育成する方法としては、いったん４年生大学を卒業し学士を取得した後、技工学校に入学し直すという方法が現実的だと思います。

今は 100 年に一度の経済危機と言われますが、私はこうした状況だからこそ中日間で緊密は関係を構築する好機だと思っています。

もっと一歩前進して、手を組んでアジア共同体の方向に向かう時期なのです。アジア共通通貨とはいわないまでも、共通ユニットのような域内共通の貿易通貨をつくり、域内ＦＴＡや貿易投資の促進を図ってもいいのではないでしょうか。しかし、今の日本政府は、相変わらず米国一辺倒にみえてなりません。これまでのように中央政府と同じ歩調であれば、相変わらず遅れた九州であり続けるでしょう。

もし、東アジアに近く、東京までの距離を半径とする円内に、上海や北京、台湾といった主要都市がある九州の地理的優位性を生かした特徴を打ち出せれば、九州の存在価値は格段に上がると思います。

その一例が環境です。米国は今から取り組むグリーン・ニューディ―ルでは、日本が圧倒的な優位性を持っています。

九州にも先進的な取り組みはありますし、中国などを中心とするアジア各国も同様の問題を抱えています。ですから、九州の新潮流の希望はアジアにあるといっても過言ではないでしょう。しかし、現時点で、中国から九州の姿はあまり見えません。むしろ、新潟県を中心とする北陸地方の北東アジア経済圏構想の動きは良く伝わってきます。

九州もアジアの各都市にもっと目を向けるべきです。その際、現在九州への留学生の８割を占める中国人を大いに活用すべきだと考えます。

アジアには 21 世紀経済の原動力があると思います。そうであるならば九州は、日本がアジアに変えるようなシンパシーを醸成する中心的な役割を担うべきです。九州人が進むべき道を自ら決定することに期待します」と熱いエールを送っている。

４．日本人の教育

これまで、ビジネス現場における日中交流人材を語るとき、基本的には中国側の人材ネットワークであり、プラットフォームの形成を中心にしてきた。

そして、日本には既にグローバル化したビジネス社会に通用する人材が十分育っていることを前提にしたようなところがあったのではないか。しかし、現実を直視すれば、日本に、そして地元の九州・福岡にそういった人材が存在し、さらにこれからの若い層を育成するような体制があるかどうか。冷静に見ていく必要がありそうである。

それは､製造業の現場だけなく､サービス業や幅広い分野で第一線に立つ人材だけでなく、本社や本部機能で経営企画やバックアップする部門でも同様である。さらに言えば経営陣そのものがグローバル化したビジネスに対応できているか。具体的には中国の出先から発せられる各種の情報や問題提起に対し、現在の世界で進行しているビジネス感覚で応じられるかどうか。

永池克明著「グローバル経営の新潮流とアジア」（九州大学出版会）より引用する。

「アジアや中国でビジネスのプロとして事業を推進していくのは､まさに｢人｣である。しかし、日本にはそれを推進するような優れた専門知識やスキルを持った人材が絶対的に不足している。あるいはそのような教育は企業任せ、教育機関はひたすら、読むこと、書くこと、計算すること、記憶することの四つを教えてきた。

想像力や個性、調整能力やリーダーシップといった教育を戦後は、ほとんどやってこなかったというのが実情である。世界、中国あるいはアジアと競争していくにあたり必要となるビジネスに関する教育や、教材、研究成果や情報データの蓄積なども不十分である。日本にとり今後必要なことは、それぞれの地域にビジネスに関する、教育の場、研究の場、情報の場という三つの場を作っていくことである。

そして、地域の企業や自治体、研究機関や大学の人たちがこれを活用していくことで、ビジネス教育を充実させていく必要がある。これは産学連携の中でのマネジメント教育を行うこととともいえる。

日本企業がさらなるグローバル化を推進するためには、海外に出ていくことだけでは不十分である。海外での事業が拡大すればするほど、海外の人とのコミュニケーションや共同作業が必要になってくる。日本企業が今後、最重要事項として考えなければならないことは、日本本社の国際化である。これを『内なる国際化』という」

この提言の趣旨はよく理解できるし、賛同するものである。これとの関連で常々、感ずるのは、本社の国際化についてである。

これは、通常本社の国際部門の充実であり、そこでの人材の育成、高度化であり、また工場であれば海外との窓口となる部門とか責任者ということになる。それはそれで重要なことである。

ただ、過去において海外駐在の経験や現地での声を総合すると経営トップの国際感覚とい

うか異文化理解の問題も大きいと感じる。

これは、総合商社や海外との取引の多い大企業でもときおり指摘されることである。ましてや、九州の地元中小企業経営者のなかで果たしてどの程度、現在のグローバル化の現実を理解している人がいるだろうかと疑問におもう社員の教育訓練とともに経営者の意識改革の必要性が喫緊の課題かもしれない。

５．日本の先端技術を総動員して「農と食から観光へ」

思い起こせば、これまで、日本企業は輸出振興、拡大こそが日本経済を成長させ、雇用も維持できると信じてきたし、ある程度真実でもあった。

しかし、世界最大の胃袋であり、極端にいえば世界からの輸出をほとんど一手に引き受けてきたアメリカが大きく方針転換をしているのである。アジアの貿易循環も最終的にはアメリカの購買力に支えられてきたのである。

仮にアメリカ経済が回復基調に戻っても、依然と同じような水準の輸入大国ではなくなっている可能性が高い。そうなるとこれまでの輸出型産業の将来の姿は、中国や新興国向けは持続させながら、内需型へ切り替える必要がある。

それは、従来の製品をそのまま内需に向けても少子高齢化の社会で明らかに限界がある。しかし、自動車関連やＩＴ産業で培われた先端技術を総動員して「農と食から観光業」発展のために振り向ける発想はどうだろうか。

ＩＴと農業は生産から加工、流通まですぐに応用がきくだろうし、バイオ技術との組み合わせでその範囲は広がるだろう。

自動車もこれまでの概念とはことなる農業分野や環境や弱者高齢者を意識した分野にその技術を生かせることも考えられる。

特に、中国は「大旅行時代」に突入したといえる状況がでている。

身近な例でも上海から博多港へのクルーズでの短時間の買い物行動は福岡の街に刺激を与えている。

2009 年 3 月から 5 月までは 1 万 2 千人が 6 泊 7 日の予定で福岡、熊本、釜山を訪れる予定であったクルーズ船が台湾観光に予定変更されたというハプニングもあった。

また、あまり目立たないが日本への留学生の親たちを親戚訪問という形で呼び寄せ少し長い日本滞在を楽しんでいる例もある。

いわゆる富裕層だけでなく中間層と言われる多くの中国人が今、親孝行のために海外旅行をプレゼントする習慣がひろがっているという。

ビザ問題も徐々にではあるが改善の方向にあり、九州の特性を生かした地域ぐるみの観光客誘致に「日中人材ネットワーク」が生かせるのではないか。

６．当面の具体的提言

これまで述べてきたことを振り返りながら、また、先の「日中経済交流人材プラットフォーム形成」に関するセミナーでの発言を思い起こしながら、いくつかの提言をしたい。

1. この地域における日中経済交流人材のストックが現状どのようなものであるか、幅広い調査・点検が必要である。これは、既存のデータの検索では把握できない個人情報や人脈を活用することから始めることになろう。

   当面は地域資源を活用した観光振興やサービス分野などを想定した人材教育・研修を重点に置いたものから取り掛かるのが現実的であろう。

   少し、近未来的な観点をいれれば、中国大陸と台湾との経済一体化の動きや、さらに北部九州と東アジア地域連携構想（ＦＴＡ／ＥＰＡを含む）を意識した人材ネットワークが浮かんでくる。

   単に日中間の問題でなく、少なくとも近隣地域は中国を舞台に多様な活動をすることが地域活性化につながる現実を認識することが求められる。

2. ただし、これまでの経験や反省から、日中人材の現状を調査・点検し、プラットフォームを作っただけでは、機能しないことは明らかである。

   このプラットフォームを活用しようとする企業や組織のニーズや目的がどのようなものであるか、的確に把握し、お互いを繋ぐ「コーディネート機能」を持つ運営主体の存在が必要とされる。つまりプラットフォームが有効に活用されるのを助け、場合によっては具体的プロジェクトを共同で推進する専門家チームが不可欠であろう。

   この機能は、これまでの情報の集積度、人材ネットワークの結節点、さらに公共性や中立性が要求されるなどの点から判断して、「福岡アジア都市研究所」がその役割を担うべきであると考える。

新しく形成されるプラットフォームは、先ずは福岡の対中交流で生まれた人的ネットワークの蓄積を生かし、中国国内の各種人材ネットワークやプラットフォームとの連携も積極的に推進し、アジアの交流拠点都市にふさわしいものになっていくと思われる。

それと同時に前にもふれたように、他のアジア地域やさらに広範な人材にも門戸を開いた「中国を舞台にした東アジア人材ネットワーク」のようなものへと発展することが望まれる。

トピックス

味千ラーメンの人材ネットワーク

熊本に本部のある味千ラーメン(重光産業株式会社)は 1996 年に台湾、香港に出店して後、中国本土を中心に出店を加速し、現在世界各地に 375 店（内中国 321 店）の店舗展開をしている。当面の目標は 1000 店舗だというが、本部はロイヤルテーの受取りと基本商品「味千ラーメン」の調味料供給だけで、各店のメニューや価格は全て現地店の経営判断に任せているとのこと。

創業者は台湾出身であるが、最初は台湾、香港の華僑ネットワーク、その後は大陸の中国社会のネットワークでこれまでの拡大路線がささえられたとのこと。

中国帰国留学生創業パークの活用

これは 1994 年に最初の創業パークが南京に誕生し帰国留学生の科学技術による創業をサポートすることを始めたようだ。ところが現状は各地に同じようなものご設立され数が激増し、その発展モデルの類似性が指摘されているという。つまり、発展の活力を失いかねない危機に直面するようになった。

その解決策の一つとして、関連サービスの提供をさらに改善する。

現在、シリコンバレーをはじめ、アメリカのハイテク産業において解雇の風が吹き荒れている。それを受けて上海張江ハイテク園区は最近大規模な投資を行い、国際化ビジネス、生活一体化環境を整備し、留学生の新たな大量帰国に備えている。また、無錫太湖新城科教産業園区は、全日本中国人博士協会との間に「留日博士無錫創業基地」の共同設立に関して協定を交わし、日本で博士号を取得した帰国留学生の創業に対し、会社登記のほか、営業、税務、銀行、通関及び雇用人事などの各方面における質の高いサービスを提供するとしている。また、杭州の例では、中国とアメリカの距離を縮め、シリコンバレーの資源を活用し、国際資本、人材、技術、マーケットなどを吸収しようとしている。
これらの動きを日中間の人材交流に活用できると思われる。

九州華人・華僑商工協会の活用

2008 年 10 月に発足した「九州華人・華僑商工協会（ＫＫＳ）」（会長金子紀元氏）は、福岡―中国間の貿易が広がりを見せる一方で、商習慣や言葉の違いによるトラブルが絶えないとか、食の安全性を巡る風評被害も起きている状況を打開する目的で活動を始めている。
ビジネス現場での日中人材交流の立場から活用したい。

（執筆：　西南学院大学教授　立石揚志）

Ⅲ　福岡における日中交流人材をめぐる状況

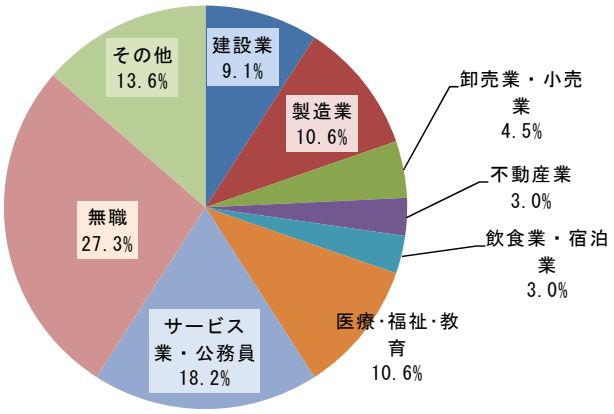
１．福岡関連の日中交流人材の概要

日中交流人材の活躍する場として、日中間でのビジネス交流、文化交流等の様々な場がある。このうち、日中ビジネス人材の需要を把握するため、福岡アジア都市研究所主催の平成20年度都市セミナー「日中経済と人材ネットワーク」への参加者に対するアンケート調査を実施した。その結果から、日中ビジネス交流における人材の需要について整理する。

調査回答者属性

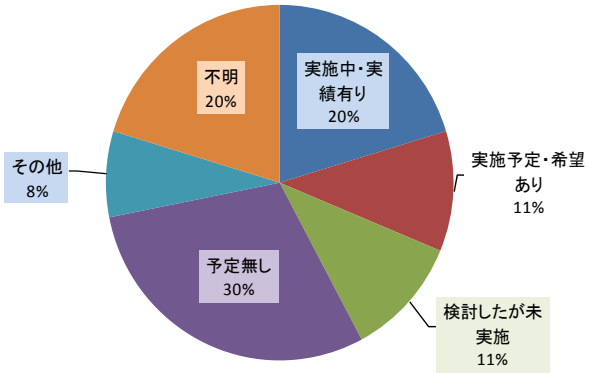
〇調査回答数：64票

〇無職が27.3%と最も多い。次いで、サービス業(公務員含む)が18.2%であった。卸小売、不動産業、飲食・宿泊、医療関係等を含む第三次産業が約４割である。



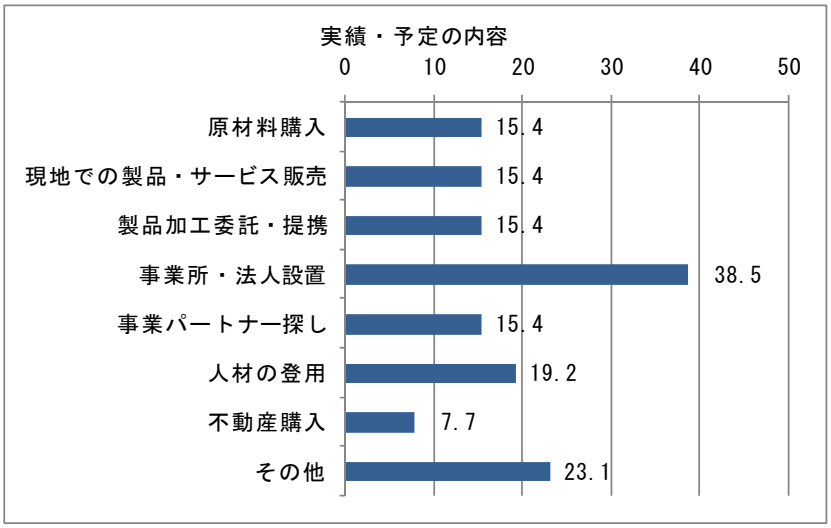
設問．中国の国営、民営企業等とのビジネスについて、どういう取り組みをされていますか。
ビジネスを既に行っている、行ったことがある　②ビジネスを行う予定が有る、行いたい
③ビジネスを検討したが、実施しなかった　④行う予定は無い、今後とも無い
⑥その他

・中国とのビジネス経験では、実績有り、予定を含めて31%となっている。これに検討したが未実施の11%を加えると、中国ビジネスへの取り組み比率は42%となる。



設問．日中ビジネスの経験、取り組み中、予定のある方にお尋ねします。
どういう分野ですか。（複数可）
①原材料の購入　②製品／サービスの現地での販売提携　③製品加工、製品開発の委託・提携
④中国での事業所設置、法人の設立　⑤事業パートナー探し
⑥人材登用　⑦不動産の購入　⑧その他

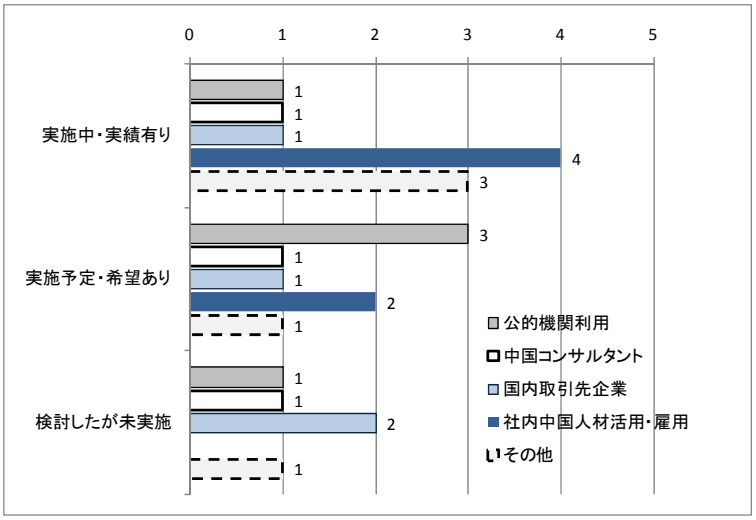
・ ビジネス経験の内容では、事業所・法人の中国での設置というのが４割有り、人材の登用というのが２割、次いで、原材料購入、製品・サービス販売、製品加工委託、パートナー探しなどとなっている。



設問．日中ビジネスの経験、取り組み中、予定のある方にお尋ねします。
中国側との仲介・アプローチのために外部組織や人材を活用（予定含む）されましたか。
（複数可）
①公的機関（ジェトロ、県市事務所、交流団体等）を利用
②国内の民間コンサルタントを利用
③中国のコンサルタントを利用
④国内の取引先企業を利用
⑤自社内の中国人社員を活用、あるいは新規に雇用
⑥その他

・ 日中ビジネスの実績、予定のあるうち、仲介の組織、人材をどういう形で行ったかについて聞いたところ、実施中、実績有りでは、社内の中国人材の活用というのが最も多い。また予定ありでは、公的機関の利用というのが多く、検討したが実施しなかったでは、国内取引先企業が仲介したという回答になっている。

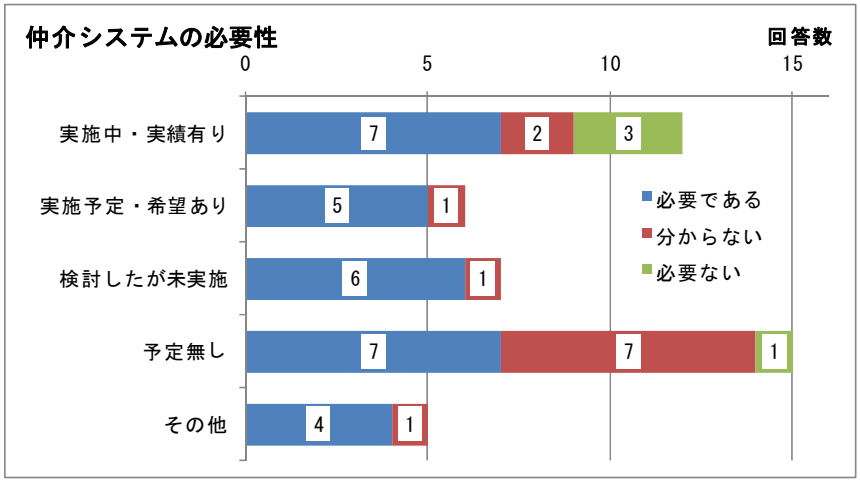
上段:度数 下段:%	合計	実施中・実績有り	実施予定・希望あり	検討したが未実施	予定無し	その他
合計	21 100.0	9 42.9	5 23.8	4 19.0	1 4.8	2 9.5
公的機関利用	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	－ －	－ －
日本コンサルタント	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
中国コンサルタント	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	－ －	－ －
国内取引先企業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	－ －	－ －
社内中国人材活用・雇用	7 100.0	4 57.1	2 28.6	－ －	－ －	1 14.3
その他	8 100.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0



設問．中国の企業やパートナー等とのビジネスには、仲介やサポートを行える組織や人材は必要と思われますか。
①必要ない　②分からない　③必要である

・仲介の組織・人材が必要かどうかについては、「必要ない」と答えているのは、「実施中・実績有り」のところであるが、「予定あり、検討したが実施しなかった」では、ほとんどが「必要である」と回答している。
・　「実施中・実績有り」についても、「必要である」というのが半数以上あり、「予定なし」の中でも半数近くが仲介する組織・人材の必要性を指摘しているなど、日中ビジネスの実施においては、仲介する機能として組織・人材の必要性は高いと思われる。

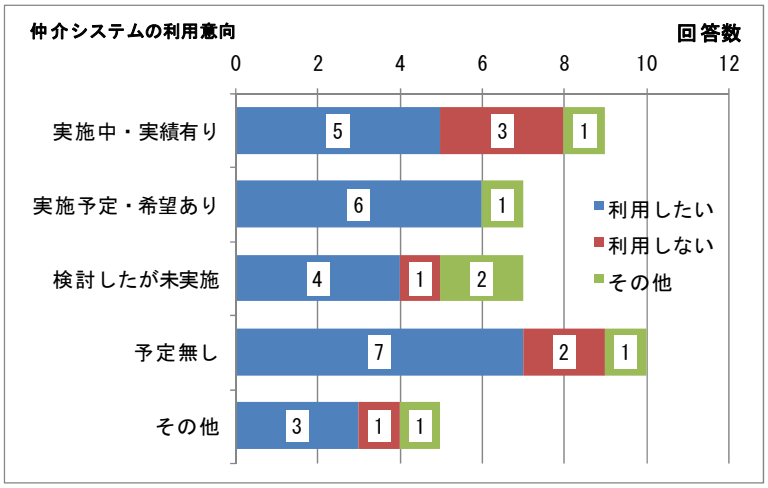
上段:度数 下段:%	合計	実施中・実績有り	実施予定・希望あり	検討したが未実施	予定無し	その他
合計	45 100.0	12 26.7	6 13.3	7 15.6	15 33.3	5 11.1
必要ない	4 100.0	3 75.0	－ －	－ －	1 25.0	－ －
分からない	12 100.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	7 58.3	1 8.3
必要である	29 100	7 24.1	5 17.2	6 20.7	7 24.1	4 13.8



設問. 日中ビジネス交流のサポートのため、橋渡しする人材の情報があれば利用したいと思われますか。
①利用したい　②利用しない　③その他

・仲介する組織・人材を利用できるシステムがあれば利用するかどうかについては、未回答を除く 45 件のうち、32 件が「利用したい」と回答している。また、「仲介システムが必要である」と回答した 32 件のうち 24 件が「利用したい」、「必要かどうか分からない」12 件のうち 6 件が「利用したい」と回答している。
・ビジネス実績・予定からみると、「実施中」の 9 件のうち過半の 5 件、「予定・希望」の 7 件のうち 6 件、「未実施」の 7 件のうち 4 件が「システムを利用したい」と回答している。「予定無し」では 10 件中 7 件が「利用したい」と答えるなど、「仲介システムがあれば利用したい」というのは、ビジネス経験がある場合よりも、予定中や予定無しの方が高い回答率となっており、ビジネス実行への不安を解消するシステムとしての期待が大きいものと考えられる。

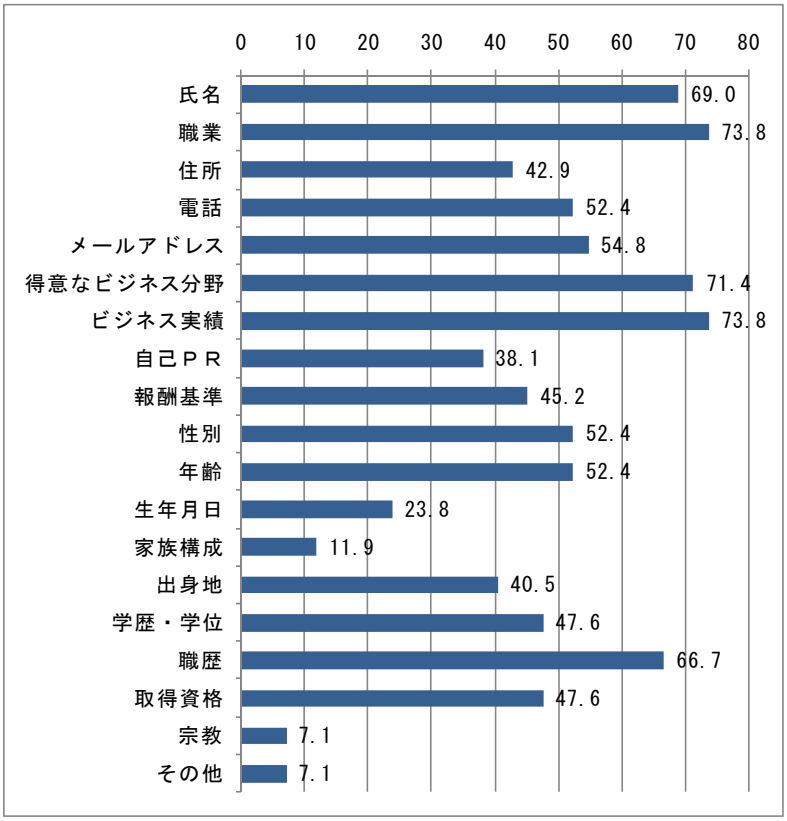
上段:度数 下段:%	合計	実施中・実績有り	実施予定・希望あり	検討したが未実施	予定無し	その他	不明
合計	45 100.0	9 20.0	7 15.6	7 15.6	10 22.2	5 11.1	7 15.6
利用したい	32 100.0	5 15.6	6 18.8	4 12.5	7 21.9	3 9.4	7 21.9
利用しない	7 100.0	3 42.9	－ －	1 14.3	2 28.6	1 14.3	－ －
その他	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	－ －



設問．仲介・橋渡しを依頼するとした場合、どういう人材の情報が必要と思われますか。
当てはまるもの全てを選んで下さい。

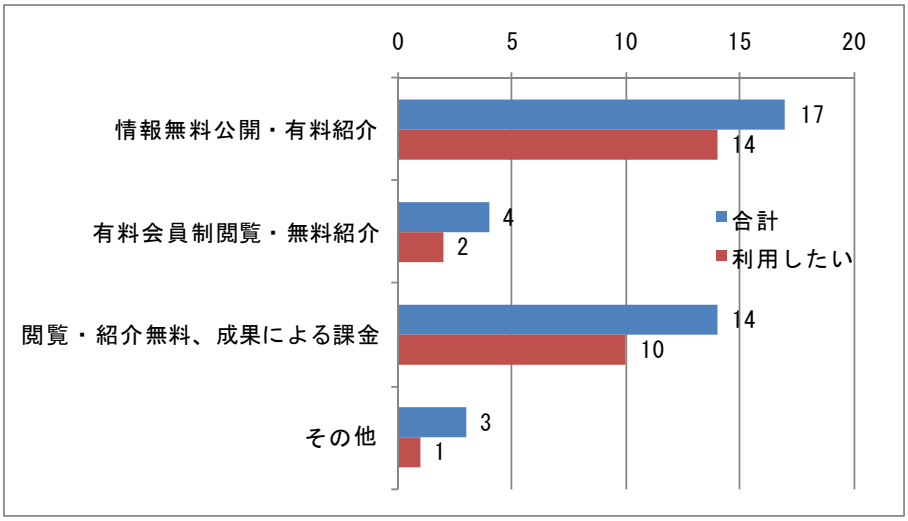
①氏名　②職業　③住所　④電話　⑤e-ﾒｰﾙ
⑥得意なビジネス分野　⑦ビジネスの実績　⑧自己ＰＲ　⑨報酬基準
⑩性別　⑪年齢　⑫生年月日　⑬家族構成
⑭出身地　⑮学歴・取得学位
⑯職歴　⑰取得資格　⑱宗教

・仲介システムにおける人材情報の内容に対しては、７割近い支持のある上位グループとして、職業、ビジネス実績、得意なビジネス分野、氏名、職業歴が挙げられている。
・次ぎの５割前後の支持グループとして、連絡先であるメールアドレス、電話、年齢、性別、学歴、取得資格、学歴学位、報酬基準等が挙げられている。
・この順番からみると、人材情報を利用する需要側が、仲介人材を選択する際に、最初の判断基準として留意するのは「どういう人物なのか」という点であり、これを「職業」や「ビジネス実績」、「得意分野」、「職業歴」から判断するものと思われる。
・　さらに、具体的にアプローチするために、「氏名」、「メールアドレス」や「電話」などの連絡先の情報に加えて、「取得資格」、「学歴」、「学位」などの知的な能力の部分やコストに反映する「報酬基準」によって、仲介人材を判断する評価として見ているものと考えられる。



設問．最新の人材情報を更新するためにある程度の費用が必要ですが、情報提供システムについて最も近いお考えを選んでください。
①どういう人材情報があるかは無料公開で、実際の人材紹介は有料で良い
②人材情報の閲覧を有料会員制とし、会員向けに実際の人材紹介は無料が良い
③情報閲覧から紹介までは無料とし、紹介人材との実際のビジネス成果によって課金するシステムが良い
④その他

・人材の仲介システムを利用する際の人材情報の取得、紹介に対する課金システムに対して、「人材の情報は無料で公開されていて、実際に人材を紹介される際に課金する」というケースへの支持が多かった。次いで「紹介までは無料で、成果によって課金する」というのが続いている。「システムを利用ための有料会員制における無料の人材紹介」というのは前２ケースに比べるとかなり少ない。これは、全体の回答数、システムを利用したいという回答を比較しても同様な傾向がみられる。
・今後、システムを検討する際の問題として挙げられるのは、人材情報を無料で公開する場合、有料で公開する場合も含めて、それぞれどういう段階までを開示するのかという点、さらに公開された情報を利用して人材と折衝し、実際に事業が行われた場合、有料で紹介した場合の紹介側の責任範囲をどうするか、さらに成果が出た場合の課金額、出なかった場合の課金額等、様々なケースを想定しておく必要がある。



【自由回答】調査回答の中で自由回答に記入された部分を抜粋掲載

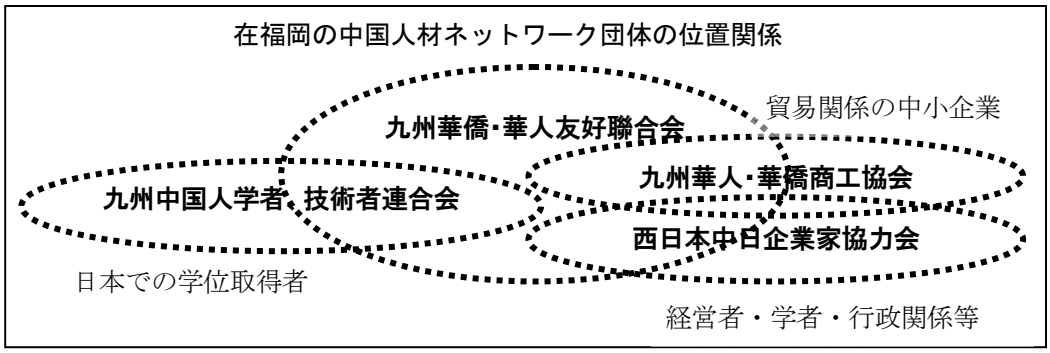
設問．ビジネスの際にどういう仲介機能の活用を行ったか。自由記入 ・問題が起こった場合、公的機関を利用、将来は民間コンサルタント機関を利用。 ・県や市の事務所 ・友人の中国人を活用、友人の中国人との提携 ・自己開拓 ・中国企業の日本（九州）支社を通して
設問．仲介する人材・組織が必要かどうか。具体的にはどういう要素が必要か。 ・本国の状況に詳しいこと ・スムーズにコミュニケーションを取れること ・貿易をきちんと行う為の信頼性 ・情報がタイムリーで上質であること ・中国の企業、社内規定に精通した人材 ・中国の内部事情を良く知った人 ・通訳機能・言葉、法務、流通、法的・言葉のニュアンスの問題 ・中国人で中国の公司と交渉できる人
設問．仲介する人材情報システムについての自由記入 ・ビジネスを前面にするのであれば有料でも良いが、文化交流・民間交流を考える場合は無料の方が良い。 ・まずお互いの国の現在の経済状態、政治の状況などをオープンにする。 ・小売情報は独特なものがあり、独自で中国側の小売情報を入手している。
自由記入 ・学者ではなく、企業人、生活人の視点。文化交流、子供、青少年交流、環境交流、草の根交流などの方向に重点を向けた方が良い。 ・お互いの国、例えば上海市と福岡市・県の人々が、工場などの現場を見る。疑問に思う事があれば、徹底して調査する。多面的な考え方が必要である。実際、購入し使用してみる事も大切。人材をお互いに交流させる。市や県のバックアップが大切。理論・実践、そして反省して改善していくようにする。 ・物産展は日本のアピールに最も身近でリスクのない手段。物産のみでなく、日本産業、商業的アピールを踏まえた、人の身近になる物を伝えていけたら。各種専門学校～商業施設～居住地区（ミニタウン等)、日本のまちづくりが必要。 ・日中関係を良くするキーワードは、相互理解・相互信頼。 ・留学生は、日系企業に留まらず、外資系・中国系企業でも働いている。県人会、留学生の情報をいかに活・かしていくか課題。 ・ホームページにおける紹介リンクをめぐらせる。人材データベース化。日本語～中国語通訳サービスなど。 ・人材を使える環境が一番重要であり、環境改善を重視すべき。 ・日中友好交流合作事業を中国行政と行っているが、資金・人材ともに不足している。様々な相談を受けるネットワークが必要。 ・第３次産業、サービス産業での外資への規制緩和が必要。今の合併企業を設立するやり方では、活性化しない。福岡都市圏の多くの留学生の卒業後の雇用先が福岡・九州に必要。

２．新華僑・華人から構成される人材ネットワークの特徴

今回人材ネットワークの現状把握のために、九州・福岡の華僑・華人の横の人的ネットワークを形成している「九州華僑・華人友好聯儀会（1998 年)」、九州居住経験と日本での学位取得者を対象とした学者・技術者の「九州中国人学者、技術者連合会（2000 年)」、そして、地元経済人を中心とするネットワークである「九州華人・華僑商工協会（2008 年)」、「西日本中日企業家協力会（2009 年)」の４団体である。これら調査を行った華僑・華人の福岡での人材ネットワーク団体の位置関係は、次図のようになっている。

さらに、人材交流の一つの手段として、情報プラットフォームの可能性を持つ新聞「西日本僑報」の発行機関にもヒヤリング調査を行った。

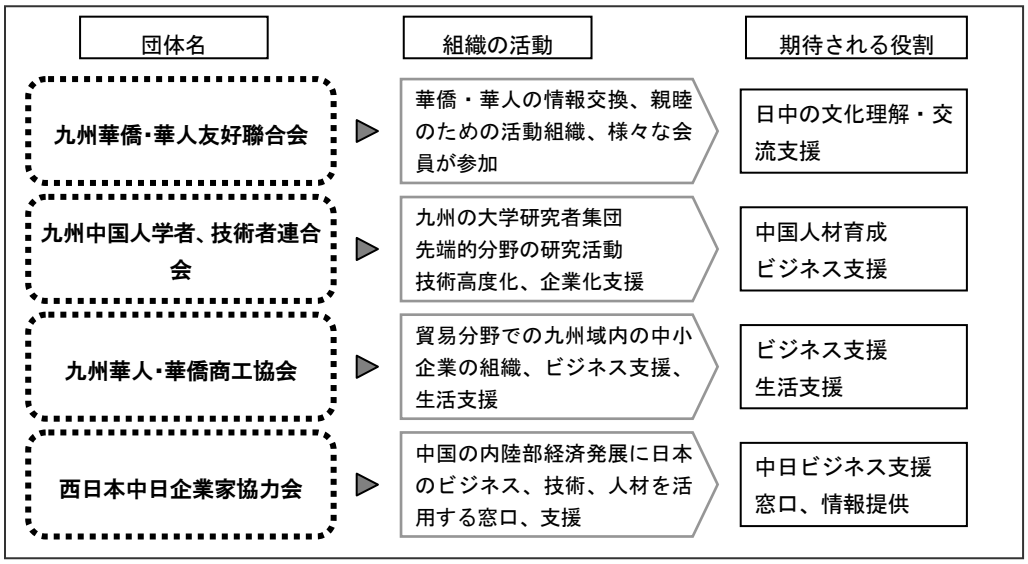
調査内容としては、団体の設立目的、活動内容、構成メンバーに加えて、人材プラットフォームの形成の可能性を探るため、日中ビジネス支援に関わる活動の有無、構成メンバーの人的ネットワーク活動の状況について調査を行った。



各団体の日中ビジネス人材プラットフォームでの期待される役割

・今回調査を行った団体について、組織の活動状況、設立目的、構成員等を踏まえて、日中ビジネスに関わる仲介部分に期待される役割を次図のように想定した。

・各団体で指摘された日本と中国との文化の相互理解、日本人と中国人が地域で融け込み合う環境作り、日中交流活動の支援を中心として行う団体、地域の中国人によるビジネス支援、日本企業との橋渡しを支援する団体、日本企業から中国への橋渡しの窓口としての支援を行う団体など、各団体の主旨、会員の特色を生かした役割が期待される。



図表　ヒヤリング調査団体の概要

名称	九州華僑・華人友好聯合会　会長　龍　昇（(有）華龍代表取締役）
設立年	任意団体　1998 年 1 月
目的・活動	・政治活動等を目的としない、親睦団体として設立。中国人が日本社会に溶け込むことが重要であり、日中の文化理解、交流のための活動を行う。 ・政治に関わる活動はしない。領事館と直接的な関わりは持っていない。ビジネスを目的としてではなく、会員相互の交流、定例イベントを中心に行っている。 ・2007 年雲南省歌舞団を３組織（本会、華友会、学友会）が合同で招聘した。福岡との文化交流を支援した。本会の目的として「日中文化交流」を加えることとした。
会員構成	・設立時は約 80 名、現在 100 名以上。日常活動に参加する会員は 50～60 ぐらい。会費は、通信費として 1000 円/年。 ・九州各県の華僑・華人の加入は可能だが、九州北部の福岡、大分、熊本の会員が多い。 ・「九州」という名称は、日本の九州という意味と、中国の夏王朝の始祖が中国全土を九つの地域に分けた「九州」、つまり中国大陸という２つの意味がある。
ビジネス支援	・会員内でビジネスを立ち上げるというグループづくりなどは、実際に行われている。 ・出身地域によるグループもある。北京出身の留学生が作った「北京会」、「瀋陽会」、雲南地域が好きな人が集まっている「雲南会」など、様々なグループが会員どうしで作られている。 ・日中間のビジネス問題、日本での生活支援を目的として設立された「九州華人・華僑商工協会」もここの会員が中心となって作られた組織である。 ・会員を頼って相談、依頼事項があった場合には、必ず引き受けている。ただし失敗することもある。
人材ネットワーク	・池袋で新中華街を作ろうとしたときに地元の町内会が反対し頓挫した。この原因は中国人社会がまだ地域に溶け込んでいなかったためと思う。 ・この会は中国人が、日本の社会に溶け込み、共存共栄していくことを目的とし、これを支援するためのものであり、そういう人的ネットワークを大事にしないといけない。

名称	九州中国人学者、技術者連合会　会長　倪 宝栄（福岡工業大学教授）
設立年	任意団体（将来は法人化を予定）　2000 年 9 月
目的・活動	・修士号以上の学位を有し、九州地区の大学や研究機関及び企業等に在職する中国人学者と技術者の親睦を深め、日中両国の教育、文化、社会及び経済の交流を推進することを目的とする。 ・日本の高等教育機関や企業に活躍している中国留学人員の間に祖国の近代化建設と中日友好のために貢献しようとする機運が高まるなか、留学生が集中している関東と関西地方では多くの中国人留学人員組織が立ち上がっていた。 ・当時の中国駐福岡総領事館の初代教育領事劉立国氏からの、九州にも同じような組織を設立すべきだという提案に対して、前会長茹瑛氏を含め 7 名の発起人とともに準備期間を経て、30 数名の会員により設立。 ・当初、「全日本在職中国留学人員聯誼会」の提携団体として「九州地区在職中国留学人員聯誼会」という名称で設立。 ○中国の高等教育機関への支援活動 ・2003 年～「広西チワン族自治区高等教育支援事業活動」 会員がボランティアで広西自治区の高等教育機関へ赴き、先方の教職員ならびに学生に関連学問や技術分野の先端的知識を紹介する特別講演会開催。 ・同種の特別講演等を東北地域「北華大学」「遼寧科学技術大学」でも実施。 ○中国の若手人材育成事業 ・2005･6 年度「NPO 等協働海外人材育成事業」福岡県の海外人材育成プログラム 桂林地区の高等教育機関部局職員を対象に、日本の大学院教育制度・学生管理体系に精通する人材育成により高等教育機関の経営人材の育成を推進。 ○中国語学習施設「習悦中文学校」設立及び運営 ・本会会員はもとより、福岡市在住の中国人の増加に伴い、その子供たちの数も増えている。子供たちに中国語や中国文化を習わせ、彼らが国際化された環境の中で自分たちのアイデンティティが確立できることを目標に、2007 年春、福岡市東区で「習悦中文学校」を設立。 ・現在、香椎浜小学校の校舎を借り、毎週土曜日に約 3 時間の中国語・中国文化に関する授業を行っており、会員や福岡市在住の中国人の子弟（主に小学生）の他に、日本人の子供も入学。入学希望が多く、現状では 30 名の定員を超えた生徒を受け入れ。
会員構成	・九州域内の各大学の常勤職員、各種研究機関の研究員、民間企業の研究職員等を中心として、約 110 名が会員。九州域内は 70 名程度。民間企業会員

	２割程度。 ・事業は寄付金と事業収入で行っている。基本的には会員はボランティアで自費で負担してもらっている。
ビジネス支援	・会員が集まって起業化した例はまだ無い。会議で集まった際に相談を持ち込むことはあり、制限はしていない。 ・研究者、技術者の集団であるが、対外的にそういう人材がいることをＰＲしてはいない。 ・会員の意見として人的資源を活用した方が良いのではないか、という意見は出ている。
人材ネットワーク	・会員の大半が学者でもあるため、どういう分野でどういう専門であるか、という情報をウェブ上で発信することは決定している。 ・学者のこれまでの情報発信内容では、企業は理解できない。何ができるか、どういうことに興味を持っているかという発信をしたい。 ・ベンチャーを起こそうとするとき、専門の観点からみて、使えるような情報が必要である。 ・情報の更新、アップデートの簡素化が必要であり、日本語と中国語の両方で検討したい。 ・中国関係の人材情報として、共通のプラットフォームが望ましいが、社会に公開するとした場合の内容は吟味する必要がある。

名称	九州華人・華僑商工協会　会長　金子紀元 （(有）ジェイ・ワイ・コンサルタント代表取締役）
設立年	任意団体（将来はＮＰＯを予定）2008 年 10 月
目的・活動	・祖国との連携強化、中日友好に貢献、中日間の経済、文化交流、協力を促進、華人経営者の交流、協力を推進、会員の経営上の諸問題をサポートすること、などが設立目的とされている。 ・とくに、九州で起業し、企業経営を目指す中国人に対して、日本の法律や商習慣、マナーを助言し、円滑な活動を後押しすることが大きな目的とされている。 ・福岡市を中心に九州全域の中国系企業が増加し、商習慣や言語の違いによる商談トラブルが絶えない。また、留学生、研修生が日本の社会習慣、マナーを教える場がなく、事故やトラブルも起こっている。 ・ビジネスとして何かできないかと考え、中国の春節祭を福岡で実施、次は上海で日本の祭りを展開することで、企業物産展示会が行われるとか、ビジネスもくっついて行くと思う。
会員構成	・会員である中国系企業が会費を出し合って運営する任意団体であり、貿易、飲食、リサイクル関係の分野、沖縄・山口を含む九州一円をカバーしている。

	・現在、34 社の会員、うち 27 社は福岡である。貿易商社が最も多く、食品輸入、自転車・バイクの加工輸入、プラスチック・建設廃材輸出、等の企業が参加している。 ・法人だけで構成され、会員の出身地方を問わない華僑団体は全国初と言われている。しかし、東北３省（遼寧省、吉林省、黒竜江省）が会員の８割を占めている。 ・会員企業のマーケットは、九州域内が中心であり、1990 年代に全国で中国関係の企業が進出し、現在の会員も九州を中心とした営業活動を実施している。
ビジネス支援	・本協会の設立目的自体が企業のビジネス支援であり、中国の大企業に対して、ビジネス交渉をする場合に、会員企業だけでは中小規模だが、協会を窓口とすることで交渉がうまく行くことが期待できる。 ・協会のメンバーでビジネスを今後展開していくことを期待している。
人材ネットワーク	・毎月の定例会がいろいろな情報交換、相談を持ち込むプラットフォームとなっている。各企業の情報については、福岡商工会議所のホームページにも掲載しているが、実際のビジネスはまだ行われていない。 ・協会への入会は会の規則を同意すれば入会可能である。各企業が公開している情報は問題ないが、個人の情報については別途検討が必要である。 ・会員は 20～50 代までの経営者がいる。個々人のつながりはあるが、若い人の方がビジネスは早く、うまくやれると思う。

名称	西日本中日企業家協力会　理事長　朱　大明
設立年	特定非営利活動法人　　2009 年 1 月
目的・活動	・日本と中国との相互の友好交流の重要性に鑑み、民間レベルによる両国の戦略的互恵関係を構築することにより両国の平和、経済振興、文化交流、環境保全に寄与し、促進することを目的とする。 ・協力会が中日企業家の新たな交流プラットフォームとなり、両国の企業家や九州地区における対中友好協力に向けて質の高いサービスの提供を行う。
会員構成	・日中の企業経営者、学者等 ・九州地域
ビジネス支援	・中国本土の内陸部である西部地域、東北地域の経済開発がまだまだ遅れている。そこに日本の企業、技術、人材を導入することで大きな経済活性化が実現することを期待している。そのためには、内陸にある重慶の資源、情報をもっと紹介したい。 ・中国政府も現在、沿海部から内陸部への経済開発を進めており、こういう大環境の中で重慶地区を拠点として周辺の発展を進めるという政策が行われている。中国内陸部のことはまだ日本に知られていないことが多く、福

	岡・九州と連携を深めることで相互の発展を進めたい。 ・本協会は、日中の交流の窓口として役に立ちたいが、何が必要であるか、互いにどういうところかを知らないと交流の効率も良くない。 ・中国への日本企業の進出の大成功の事例が少ないのは、中国の事情、人と人との付き合いが少ない、知らないのが原因ではないか。 ・その入り口の案内役としての役割が重要と考えている。
人材ネットワーク	・協会会員は、経営者を中心としているが、大学研究者、商工会議所等、日中ビジネス支援に関わる方々が会員である。 ・日中相互の理解が基礎になり、コミュニティ、信頼が必要である。 ・例えば、中国人のライフスタイルの変化、観光・レクレーションのニーズ、ＩＴ製品・技術のニーズ、医療福祉のニーズなど、多様な分野で、日本の技術、人材が活用できる場面があり、情報がある。そういう情報を生かせる場、窓口の機能が必要である。 ・日本企業が持つ中国向けのシーズ・ニーズ、中国人材の持つ能力、可能性が出会えるプラットフォームは必要である。

名称	西日本僑報（きょうほう）※華僑向けタブロイド紙
創刊	2009 年 1 月（毎月 1 回　3000 部発行）
発行	董　発明　貿易会社「華瀛（かえい）産業」代表取締役
目的	・中国の情報を幅広く伝えて印象を改善し、九州との交流拡大につなげたい ・社会的に交流できる情報のプラットフォーム
ビジネス支援	・日本のサービス、製品の信頼は高い。これは個人の社会に対する責任の取り方、意識が高いことによる。中国人の社会的責任性の醸成も必要だが、今中国に必要なのは、人口の８割を占める農民の所得を上げることである。 ・日本の農業技術は、中国よりも数十年進んでいる。また農村環境、インフラも 100 年ぐらいの差がある。 ・日本の資産家以上の中国人は多数居る。そういう人に物を売っても本当の商売にはならない。そういう地域に何をビジネスとして売るのか。
人材ネットワーク	・人材の出会い、マッチングは昔から必要と考えていた。 ・必要な人に、企業に、必要な人材が紹介できるウェブ上の人材紹介サービスが必要である。 ・中国、日本のビジネス慣習は違う、国際ビジネスに取りくんでいくためには、それを仲介する人材が必要となる。

３．多様化・重層化する日中交流人材ネットワークの課題

平成 20 年度の基礎調査を通じて、日中交流の架け橋となる人材について近年顕著になった 3 つの傾向を確認することができた。

（1）日中交流を担うブリッジ人材の層が幅広くなり、しかも量的に拡大している。従来の貿易商社関係者や中国からの引揚者（帰国者）に加え、中国と取引のある企業関係者、大学関係者（日本人研究者、留学生・OB)、市民団体関係者、地方自治体関係者、外国人住民も交流の懸け橋として活躍している。

（2）人材の質が充実し、向上している。企業やビジネス現場の実情に詳しい人材が大学や研究機関に進出する一方、大学研究者がビジネス交流に参入するようになっている。また、相手国での留学経験者（日・中）が交流の担い手として登場し、活躍するようになっている。さらにインターネットの活用などによるバーチャル空間が出現し、広域交流が行いやすくなっている。

（3）人材のネットワーク化が加速化し、親睦や情報交換を目的とするさまざまなグループが結成され、かつ横断的に連携するケースが増えている。これらのグループは HP 開設、NPO 登録、イベント開催などを通じてその存在をアピールし、国内外の他のネットワーク（例えば留学生 OB ネット、業界団体など）との情報交換をはかり、共同事業の実施を通じてネットワークの横断的連携による交流拡大につながっている。

福岡における華人・華僑の人的ネットワークは、日中の文化交流による相互理解を推進、双方が地域社会に融け込むことを目的に活動する団体や、福岡の中国人によるビジネス支援、起業化支援を行う団体、さらに中国とのビジネスのために中国への進出、提携企業探しなど、様々な目的に応じた支援が行われている。

これらの団体は、九州の華人・華僑のための親睦交流団体である「九州華僑・華人友好聯合会」の構成員が中心となって立ち上げられている。いわばベンチャー企業を生み出すインキュベート機能的な役割を担っているものとも言える。

政治を持ち込まない、営業を行わないという主旨のもとではあるが、ここでの出会いがきっかけとなって、ビジネスや事業に賛同する人々のグループが形成され、実践された事例もあるようである。

一方、日本側の日中ビジネスのニーズについては、アンケート結果からみても、日本企業等が日中ビジネスを展開していく仲介機能として、仲介人材へのニーズは高く、仲介人材の情報提供システムに対する利用意向も高いことが伺えた。

また、日中ビジネスを実践・予定している企業では、中国人の雇用、中国の友人の活用、中国コンサルタントの活用、公共機関への相談等、様々な仲介機能を利用しながら取り組みが行われており、中国市場での事業展開、中国企業との連携、日中間の貿易事業など様々な

企業活動に向けて、ビジネスの展開が模索されているものと思われる。

以上のことから、既存の華人・華僑の人材のネットワーク団体と九州・福岡地域の企業や人材が持つニーズとのネットワークが繋がることにより、これまで以上に、日中ビジネスを展開していく可能性は高まることが期待される。

そのネットワークを仲介するシステムとしての人材の情報プラットフォームの構築が期待される。現に関係者の間から次のような意見も寄せられている。

※　常々そういうものがあれば良いと思っていた。複数の人物・団体が日中間のビジネス成功という同じ目的の為にバラバラに動いているので、それを整理するような存在があれば良いと思う。ＵＲＣのような中立的な立場であれば可能だと思う。

※　中国ビジネスのノウハウ・業務フローを日本で調べようとしても分からないのが現状なのでそれを整理して index 機能を備える事が必要だろう。

※　そのための「コーディネーター」がプラットフォーム形成の成否決める鍵。

※　プラットフォームを作ってそれをどう活用するのか。個人情報の問題点もあり考えていたが、本当に進出したい企業がまずどこに行って相談するのか。求めている人の情報は何か、提供できる情報は何かをつかむことはＵＲＣでもできるのではないか。

Ⅳ　交流人材のプラットフォームの形成に向けて

１．プラットフォーム関連の先行事例

日中ビジネスの展開を支援する仲介機能として、企業、人材のプラットフォームの先行事例をここでは整理する。

中国内での企業相互でのマッチングを支援するインターネット上の事例として、中国中小企業ネットワーク(中华人民共和国工业和信息化部主催)と日本の企業ネットワークづくりを展開している「中国中小企業ネットジャパン」と、もう一つは、上海におけるウェブ上の人材ネットワーク「智客網」の２つの事例である。

前者は、企業の製品・技術などのシーズ・ニーズのマッチングシステムであり、後者は、個人の能力(シーズ)と個人、企業に関わりなくこういう人材を求めているというニーズとのマッチングシステムである。

さらに、もう一つの事例として、中小企業庁の委託事業として福岡商工会議所が実施している「企業等 OB 人材活用事業」の人材マッチングのサイトを参考として整理する。

①中国中小企業ネットワークとリンクした会員制情報サービス

・中华人民共和国工业和信息化部主催の中国における企業情報ネットワークと日本の企業とをつなぐサービスが行われている。

・日本 FULONG 株式会社（フーロン）が運営するこのサイトは、中日の企業のマッチングサービスの提供と会員向けのビジネス支援が中心となっている。中国政府筋の組織が中国において運営している企業ネットワーク網を活用して、日本企業へ中国企業を紹介する入り口としての役割と考えられる。

・中国上海のＩＴ企業と日本のＩＴ企業との連携により立ち上げられたサイトであり、日中双方の企業情報が紹介され、仲介に立つ日本 FULONG(日本法人)は、会員企業の求めに応じて、双方へのサービスを提供する仕組みとなっている。

・また、日本企業を中国へ紹介するだけでなく、法律、経営等の福岡のビジネス支援の専門家の紹介もウェブ上で公開されている。

図表：日本 FULONG　紹介　出典：同社ＨＰより

会社名	日本 FULONG 株式会社（フーロン）
設立日	2007 年 1 月 4 日
事業内容	オフショア開発＆人材派遣、中国でホームページ運営支援 中小企業支援
中小企業支援サービス	◇中国中小企業ネットジャパン 名称：中国中小企業情報網中日ビジネスチャンネル 主催：中华人民共和国工业和信息化部 ◇サービス内容 １．中国全土の中小企業の技術、製品、提携等の情報の配信 ２．HP 上に広告掲載。一部無料及び会員優待価格で提供。 ① 中国語サイトに在中国日系企業を対象とした広告掲載（日本語）。 ② 中国語サイトに中国企業を対象とした広告掲載（中国語）。 ③ 日本語サイトに在日本中国系企業及び日本企業を対象とした広告掲載（日本語） ３．中国市場の専門家がサポート。問題を日中ビジネスの専門家に相談可。専門家のアドバイスや協力が必要になった際、日中ビジネスの専門家との間に立って解決までサポート。各種企業研修、中国への展示会出展・視察等業務のサポート。 ４．会員の要望を基に中国視察をアレンジ。また、中国企業の御社視察や商談、提携もアレンジ可能です。 ５．中国語 HP の制作や貿易等のコンサルティング
特徴	・中国ビジネスを成功させるための大きなポイントとなる、人脈と政治力、中国中小企業ネットジャパンが最も実力を発揮する分野。 ・情報の伝達はネット以外、中国の地方ネット上にも登録可能。中国中小企業ネットジャパンと中国の各省､市政府の中小企業局及びサポートセンター間の組織的、人的ネットワークを利用し、メッセージを各地政府・民間機構の担当者に送信 、レスポンスを日本語で依頼者に送信。 ・キーマンとのアポイント設定支援、中国現地でのビジネスパートナーマッチング、現地法人設立、契約書の中国語翻訳、出張・会議時通訳、営業や契約交渉の同行等、ビジネスシーンの全てをバックアップ。

図表：中国中小企業情報網中日ビジネスチャンネルのポータル

②上海「智客網」

会員制による人材資源の需要と供給のマッチングをネット上で行うサイトである。登録した会員は、自身の求める職や能力を掲載、逆に求める人材の能力やアプローチしたい政府・企業とのネットワークを有する人材探し、問題課題を解決できる人材探しなど、需要と供給側の双方が情報を公開している。

求めている事項と適合すると判断した場合は、その人材や企業等への連絡手段を得るためにウェブ管理者（上海智客网络科技有限公司）へアクセスし、案件相談を具体的に行うこととなる。

この連絡手段を得るためのアクセスの段階で、課金され、案件の成果によってさらに課金される。いわば、人材の能力の売り手と買い手が同居しているサイトと言える。

図表：智客網のポータルサイト　　出典：智客網ホームページ

③企業等 OB 人材のマッチング

この事業は、商工会議所の全国的なネットワークの中で、全国各地域のＯＢ等人材情報のデータベースを構築･公開し､企業等ＯＢ人材の中小企業へのマッチングを支援しようというものであった。

日本商工会議所内に、全国的な普及啓蒙や調整を行うための“全国協議会”が平成 15 年４月に設置され、各都道府県庁所在地の商工会議所に、地域協議会が設置され、福岡協議会では、地域におけるＯＢ人材と中小企業とのマッチングが実現するよう、ＯＢ人材データベースの構築･インターネットでの公開等を行うとともに､福岡県内の商工会議所や中小企業支援機関の窓口で活用されていた。

人材情報を公開し、中小企業のニーズにマッチングする人材を活用してもらうためのものであるが、情報の提供を目的としたものであり、商工会議所による紹介や斡旋するものではない。

図表：、企業等ＯＢ人材の中小企業マッチング支援サイト

２．プラットフォーム運営主体の要件

前項のプラットフォームの先行事例を、プラットフォームを運営する要件の点から整理する。まず第１番目の、人材や企業の情報を既に有していた中国政府系組織と連携して、日本向けの企業紹介、サポートサービスの展開を行っている「中国中小企業ネットワーク」は、中国での企業情報ネットワークを運営するＩＴ企業が、日本での事業展開のために企業を設立し、日本側の企業と中国側とのマッチングを行うことを目的としたものである。

中国企業の情報へのアクセスというよりは、日本企業からのニーズを踏まえて、中国側へこのニーズを公開し、マッチングを仲介するサービス、さらにビジネスに必要な支援を日本側の人材を活用して行うシステムとみられる。したがって、日本サイトのプラットフォーム運営は､企業活動の営業部門の一つの付加価値的なサービスとして行われているものであり、実際の仲介業務が発生することによって収益を獲得するというシステムと想定される。

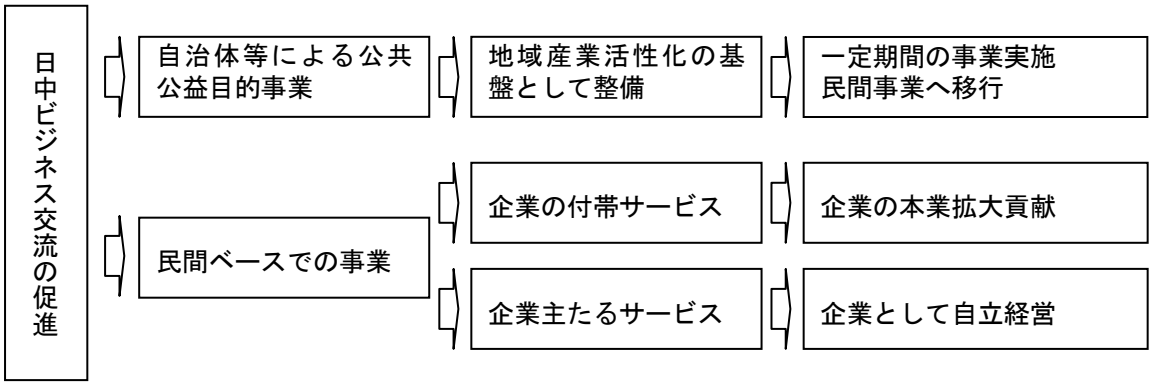
２番目の「智客網」は、ウェブサイトの会員になる段階で課金され、ウェブ上でのシーズ・ニーズのマッチングを双方の顧客の判断で行い、得られた報酬に対する手数料収入が、会費に加えて管理者の収入となる。

３番目のマッチングサイトは、国の補助事業として実施されたもので、企業ＯＢの人材情報を提供するだけで、その後は紹介された人材と企業との相談によって成否が決定するシステムであり、公共公益的な事業として実施されたものである。サイト運営者の収入は、国機関の委託事業のみであり、運営期間も限定されていた。

今回の狙いである日中ビジネスの促進のための人材プラットフォームの形成に対しては、公的機関が実施することとなれば、３番目の事例のように、公益事業として、ビジネス支援のための人材情報の提供を一定期間行い、軌道に乗った時点で、民間ベースでの事業へ展開するという方法が考えられる。

また、民間企業が当初から立ち上げて実施するという場合は、運営する企業が本来実施したい事業とプラットフォーム事業の関係が重要であり、プラットフォーム事業を柱として実施する場合には、２番目の事例「智客網」のようなシステムによる課金制として、収益を獲得していくことが必要と思われる。

図表：プラットフォーム事業の考え方



３．インターネットを活用した人材プラットフォームの形成

前項の人材プラットフォーム事業のケースとして、２番目の「智客網」を参考に、サイトのイメージを検討する。

このサイトは、日中ビジネスの交流拡大が目的であり、サイトの利用により構築される人的ネットワークは、会員個人の資源として活用されることを奨励するものである。これを基本として、サイト構築の前提条件としては以下のとおりである。

① サイトに掲載する情報は、サイト会員の情報を掲載する。会員は需要側（企業等）と供給側（個人）の２種類とする。

② 会員外の一般客は、トップページ、各人材情報の概要までの閲覧が可能である。

③ 供給側の人材情報、需要側の情報の詳細を閲覧できるのは会員だけとし、目的とする詳細情報の閲覧のために、会員はログインする必要がある。

④ 需要側（買い手側）の会員（主に企業）は、年会費、もしくは成功報酬によって費用を負担する。

⑤ 供給側（売り手側）の個人会員は、無料で会員となり、情報掲載ができる。

⑥ 需要側の会員（企業）と供給側の会員（個人）が掲載する情報内容は運営者のチェックを経たものを掲載する。

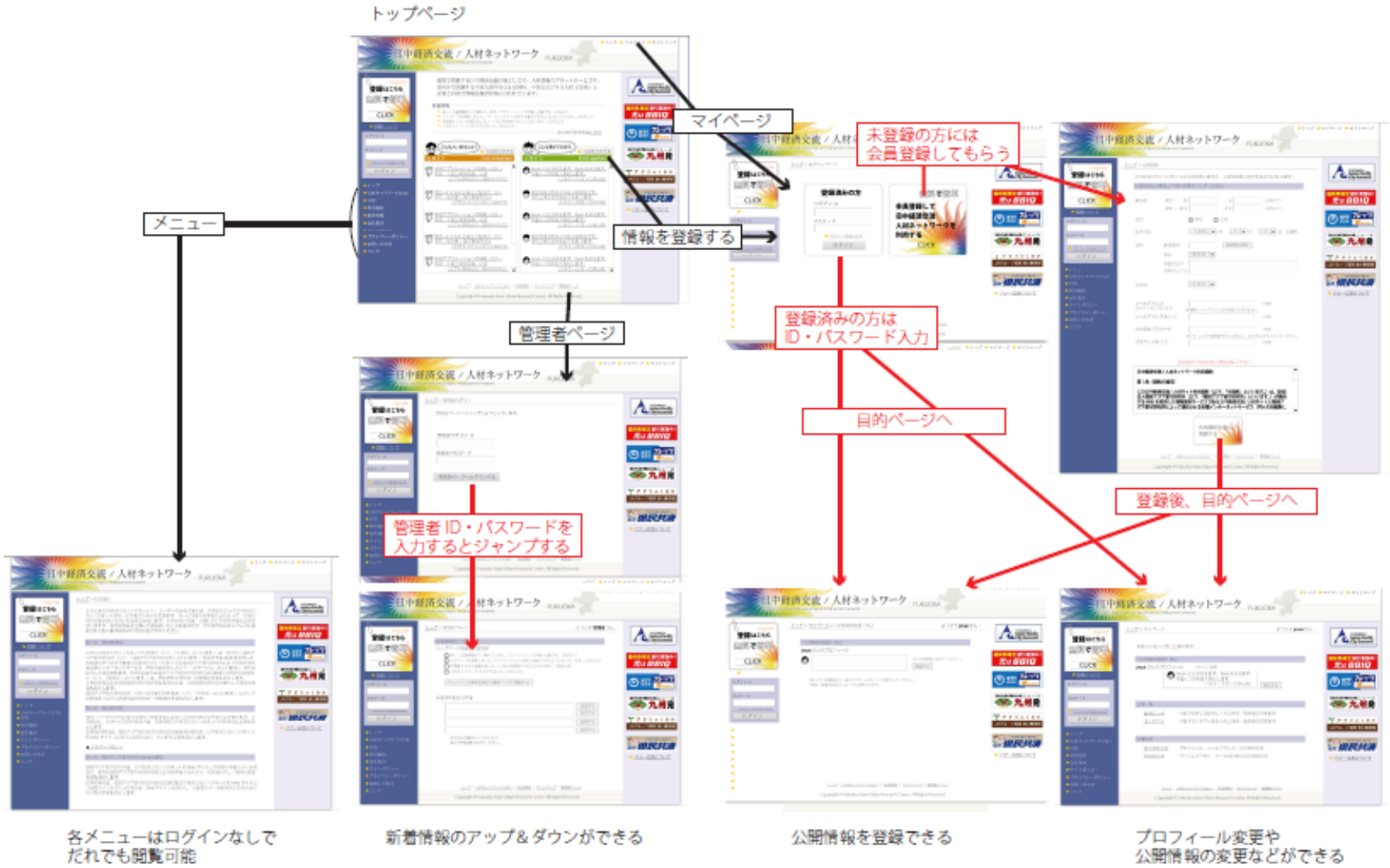
⑦ サイト運営者は、会員同士のマッチングをサポートするものであり、具体的な案件の成否の責任は負わない。

図表：人材プラットフォーム・トップページのイメージ

図表：会員登録ページのイメージ

・会員情報登録のポイントは、一般に公開される情報と会員内部で閲覧する情報の２段階での情報内容を会員自らがチェックし、管理者がさらにこの内容についてチェックを行うことである。

図表：人材プラットフォームのウェブ上での構築イメージ



４．人材プラットフォーム運営の課題

前項のウェブ上での人材プラットフォームの運営に関して、想定される課題は下記のとおりである。

①需要側、供給側の情報の更新

・個人のもつ能力や求める企業の需要は、刻々と変化するものであるため、常に最新の情報を掲載していくことが必要である。
・そのためには、運営者側において、情報の管理と同時に情報更新のための作業を常に行っていくことが必要となる。

②マッチング後の責任の所在を明確化

・人材の紹介を目的とするプラットフォームであり、マッチングまでの責任と案件の成否に関する責任は明確に区別しておく必要がある。
・サービス提供の過程において、予想できないトラブルの発生も想定されるため、サービス提供の事業者としてのコンプライアンスを厳格にしておくことが重要である。

③運営主体と会員の信頼関係の構築

・個人情報、企業情報を掲載することは、情報の信頼度が最も重要な点となる。そのためには､会員となる個人､企業と運営者との信頼関係を築いていくことが重要である。

④会員間のオフサイトでの交流推進

・運営事業者と会員の相互信頼関係の構築と同様に、会員間の信頼関係の構築も重要である。サイト運営の目的は日中ビジネスの拡大であり、人的ネットワークが拡大することはその礎となるものと期待される。従って、ウェブ上のネットワークから、実社会のネットワーク形成に向けて、オフサイトにおける会員間の交流も推進していくことが必要と考えられる。

⑤自立可能なサイトの運営

・立ち上げ当初は、ある程度の公的機関の関与、資金の活用も想定されるが、いずれは自立して運営ができるシステムとすることが重要である。
・そのためには、立ち上げ当初における情報収集において公的機関等の支援を獲得し、情報の質と量が充実した段階で、民間事業として自立できるような段階的事業の展開を検討しておくことも必要である。

⑥国内、中国本土とのネットワーク構築

・福岡・九州域内には 3 万人以上の中国人が居留していると言われているが、需要側の様々なニーズに応えるためにはより多くの供給側の情報が求められる。そのため、日本国内のみならず、中国本土の人材情報とのネットワークを構築することも必要と考えられる。

Ⅴ　人材プラットフォームとＵＲＣ

日中ビジネス交流の拡大において、日中間を仲介する人材、橋渡し人材の役割は重要である。これまでも様々な方法により、企業は仲介する人材を確保してきているが、うまくいかなかったという例も多く、今後、人材プラットフォームが設置されれば、利用したいというニーズも高い。

一方、仲介人材としての能力、ノウハウを有していると思われる在留中国人の横断的なネットワーク組織では、組織に所属する華僑・華人の人材情報を発信していこうという動きも見られるなど、福岡、九州地域における日中ビジネス交流拡大に向け、ソフトなインフラの整備、拡充が期待される。

福岡市の都市政策においても、日中の交流拡大は、学術研究交流、文化交流、青少年交流の段階を経て、今後は具体的にビジネスの交流拡大を図り、観光や研修といった集客ビジネスを始めとして相互の経済発展に向けた活動の展開を進めていく段階にきているものと思われる。

今回の調査研究では、これらの国際的なビジネス拡大の動きを視野に入れ、まずは日中間のビジネス交流の拡大に向けて、その仲介機能としての役割を果たす人材プラットフォームの構築の必要性、あり方の検討を目的として行ったものである。この日中間の人材プラットフォームの形成は、いずれ日中韓の３国間でのビジネス拡大を担う人材プラットフォームを形成していくものと期待される。

人材ネットワークを活用するために、情報交換の場としてのプラットフォームが必要になる。しかしながら、人材プラットフォームが自立的に運営されるためには、立ち上げ時点における公的支援も必要であり、特に人材ネットワークにとっての「信頼」確保、各ネットワークのキーパーソンの発見など、行政が果たすべき役割と方法が検討される必要がある。福岡市の都市政策の提案、研究を実践している福岡アジア都市研究所が、その役割を果たすことが求められている。

「日中経済交流人材のプラットフォームの形成に関する研究」意見交換会　Ⅰ

平成２０年１０月１７日（金）10:00～12:00
(財)福岡アジア都市研究所　会議室

出席者
座長　西南学院大学教授　立石　揚志
福岡銀行　ソリューション営業部　アジアグループ長　　山本　隆志
西日本シテイ銀行　国際営業部　グループマネージャー　古庄　靖夫
アジアビジネスコンサルタント　社長　古森　政基
新路有限会社　代表　田中　旬一
西日本環境エネルギー株式会社　新規事業推進部担当部長　藤原　洋記
福岡アジア都市研究所　副理事長　藤井　利治

＜会議次第＞

１．あいさつ（藤井利治）
２．研究の背景・趣旨についての説明（唐寅）
３．意見交換

（１）　自己紹介及び各々の業務における対中ビジネスの状況とそれに関わっている「人材」について

藤原）西日本環境エネルギーの藤原です。今、日中経済ということで、上海に月 1 回行っている。大規模団地でエネルギー6%の削減指令が出ており、行ったり来たりしている。利益にはならないが、社としてノウハウがあるので実施している。これで新たなネットワークが広がり、新たな仕事が一気に増えている。

古庄）西日本シテイ銀行国際営業部の古庄です。7 年前から 4 年半間香港に駐在した。主に華南地区と東南アジアを担当した。当時香港事務所として、食品の販路拡大のための業務や上海への進出支援を担当した。5 年前と上海の事情は一変している。福岡市の戦略を検討する上で、必要とする人材・人脈も時代によって変わってきていると感じている。もう一つは、アジア戦略の方向性を考えるにあたって、どの方向に人材を集めていくのか総花的にならないよう、先に福岡市の戦略を固めて、強みのある人脈人材を検索するのが方法かなと考えている。それから、先週南九州に行ったが、農業法人が農業分野で労働力としてではなく、中国での経営や輸出なども視野

に人材が欲しいという声がある。これまで IT 等の人材交流いわれていたが、他の分野もあると思う。

立石）日中で人材の質の変化は大きい。どういう人材が日中間で必要かいうことは変化している。以前は、製造業進出で通訳や貿易での人材などだったのが、最近では幹部候補生として中国人材をほしがっている。北九州で環境ビジネスのハードを買って欲しいとやっているがうまくいかない。日中双方のことを理解した人材が必要になっている。個別の企業がやるべきことは、個別にやるが、行政など公にやってもらいたいことなどがわかるように(研究を）持って行きたい。

古森）もともと、建設会社にいたが、不動産開発で中国に縁ができた、はじめは設計などやっていたが、丸紅のプロジェクトで合弁など北京の社長を４年やった。九州はアジアのゲートウエイであるとの言葉をよりどころに、コンサルタント業をやってきた。半分以上が行政から依頼を受けたアジア特に中国韓国との経済交流関係のシンクタンクの業務だった。人材と言うことで、現在は国のアジア人材資金構想の一部を受託してやっている。もう一つは、人材が重要と言うことで市内のビジネス学校に中国ビジネス学科の立ちあげを今年の初めから行った。

九州の中堅中小企業がクライアントだが、技術人材が集まらない。NC、CAD を動かす技術者が集まらない実情がある。３０００万円の機械がほこりをかぶっている状態。仕事は来るので外注に出さざるを得ない状態になっている。外国人を人材紹介していくことを手がけている。理系の修士卒はだいたい東京に行ってしまう。地元では研究開発ではなくの油まみれの仕事で修士を出ていてもしょうがない。

立石）九州で勉強している外国人留学生は多い。東京に行く人、母国に帰る人、大学に残る人も多く現実をつかむ必要がある。

山本）福岡銀行のアジアソリューショングループは顧客のアジアビジネスのサポートをミッションにしている。担当する顧客の中に中国人経営者、３０代が増えてきている。女性が多い。ある程度順調にいっている企業も多く、彼ら独自のネットワークがあるようだ。中国人はネットワーク中に動くのでそこに着目するのもおもしろいと思っている。また、ＮＰＯ西日本日中企業家協力会という日中の架け橋となる人材育成の動きがある。ＶＩＶＩのビルにある四川料理の店の方が中心になっている。来年の春節、２月に大濠公園の広場でイベントをしようとしている。銀行の中の個人として参加する。彼は四川省の文人で、重慶等の人脈を持っているとのことで、食品輸出などを考えている。ＮＰＯなので、中国語教室や中華料理の講習などの交流も入っている。

立石）周辺に紹介すべき団体などあれば事務局に紹介して欲しい。

田中）中国語の教室を舞鶴でやっている５年目。翻訳通訳の業務が４年目。中国で商品が売れるかどうか相談を受けることも多い。現場のことは話せるが、行政の立場で話せるかどうかはわからない。中国人の特性として話しは大風呂敷で夢があって楽しいが、一見日本になじむのか思える人もたくさん入ってきていておもしろい。そこで日本人が働くのも刺激があるのではないか。人材はコミュニケーション能力が必要。まずは言葉が大事。大連がなぜ日本人が多いのかを見るとわかる。生きていく上での専門性は貿易・環境・教育など、各個人がどんな方向で行くのか軸が必要。１９９８年から北京で予備校をしている北京新幹線学校が投資して２００４年に日本に会社を立ち上げた。得意分野が教育で一番興味がある。３６０人のスタッフのうち日本人は１人だけ。会議のスタイルも日本と全く違う。今後の日中を考えると旅行業がおもしろい。上海からクルーズ船できているが、個人ビザがおりる時代に何をしていくのかを考える必要がある。

（２）対中ビジネスが拡大と深化するにつれ、今後、求められる「人材」の質と多様性について

古庄）福岡で工業団地の人を呼んで中国セミナーをしても今は誰も来ない状態。中国の上海周辺への進出については個人のつては要らない状態。今後上海や沿岸都市が所得がのびると、小売業のビジネスのアドバイスができる中国人材が必要になってきている。これも今後変わってくる。環境に強い人、環境業はないので製造業の中で考えている人。ノウハウを持っている人、ノウハウを守ってくれる人が必要。人民元で商売するときにアドバイスできる人材が必要。

古森）サービス人材では、文系では人文国際は日本での就業ビザが貿易会社の就職を担保しないとなかなかとれない。１００人くらいの中小企業であれば、５人１０人の外国人材でも必要かどうか問われて審査が厳しくてとれない。経産省が良くても法務省が厳しいなど日本の行政間での整合性がとれていない。日本は技術レベルが高いとして就職しても、賃金面での日中の考え方が違う。住民税のことなど、いろいろ細かい注文が多い。また、独立したい人も多く、日本の会社で人事管理が現場管理の問題が頻出している。認めるかどうかきちっとロジックが必要。中小企業はなあなあが多いが、今までの、なあなあの労務管理の矛盾が露呈してくることになる。これは悪いことではなく、企業の国際化レベルが向上することである。人材の多様性を理解する上で人材を育てるのが日中ビジネス学科を立ち上げた趣旨である。

立石）第一施設工業、１００人のうち２５人くらい外国人を雇い入れている。この社長は、日本人社員に対して国際教育している、異文化、ダイバーシティ、異文化を入れることで職場を活性化するとしている。

（３）地域全体の発展を考えた日中人材活用の仕組み作りについて

藤原）当社の商売はノウハウだけ、あるレポートを作るとそのレポート自体がノウハウになる。どうノウハウを守るかが課題だが、日中で仕組みが全く違うことが現地に行って初めてわかった。そういうことがわかる人材が福岡におればとおもう。良いとわかっても、契約がないと進められない。

立石）九大のＯＢもやりたがっている分野、知的所有権が重要。

藤原）英語はわかっても、中国語はわからない。通訳を入れた場合にもほんとに通じているかはわからない。ガスの料金がどうなっているかも中国語のサイトを見ないと理解できない。

立石）経験ができて来ると通訳の使い方はわかってくる。九大の堀井さんが中国のエネルギー問題についてのフィールドワークをしているが、中国は日本の環境技術をほしがっているとのこと。アメリカやドイツが中国に入っているが、日本より技術は劣るがどんどん入っている。技術が中国に見合っているためだ。日本は高級すぎるところもあるので相手の技術レベルも理解した日中のビジネスをきちんと橋渡しする人間が必要。

藤原）日本は中途半端では仕事をできないが、中国は６割で初めて走りながら決めるという方式。アメリカはこれに合わせている。環境関係では、ベンチャー含めてたくさんあるが、技術のニーズがあってもなかなか繋げない。そこに自治体の介在がないとうまくいかない。福岡県も時間をかけて実施してきている。

立石）食品はジェトロもやっているが、環境はまだ少ない分野

古森）九州の環境関係の企業にきくと、九電を中心とした関係と新日鐵の北九州がとり組んでいるが、北九州が一歩先んじている。

唐　）プラットフォームのイメージは緩いネットワークだ。今どういうネットワークがあるのかを調べるのが必要。

古森）今までは、有力者の口利きでキーマンで何とかなるということがあったが、今はそれもだんだん通じなくなってきている。

立石）若い人に通じなくなってきている。日中古くからやっている人は逆にそれがわからない人がある。プラットフォームの運用者が必要

唐　）すべての分野をカバーするのは難しいだろうが、ネットワークの所在を明らかにし、知り合いの知り合いのネットワークとして広げる。それから、信用性の問題がある。

古森）ネットワークを紹介されても、日本人は信用できるかどうかが課題がある。要求が高度になってきているので、的確に紹介できるかどうかが大切。

立石）中国の中小企業と日本の中小企業でブリッジＳＥの需要が出てきている。また、農業のノウハウの保護について行政が的確に指導して欲しい。

古森）九州国際化推進機構という既存のプラットフォーム組織がある、経産局支援。アウトプットがしっかり必要と議論したが、民間主導でなければうまくいかないという話しになった。予算貼り付けの最終段階で行政内部の組織になった。今回の検討もアウトプットをしっかり検討する必要がある。自然に組織ができたというようにはならない。

立石）理想論を言うと、研究会の成果で、古森さんのところなどが運営参加や活用してもらうと良い。

唐　）運営会社のコーディネーターが必要。業界団体のネットワークが使える可能性が高い。留学生も入り込んでいる。これから可能性が多い。

田中）「金の橋」が福岡博多駅にできた、日本人の中国への紹介と逆側も行政に支援されて会社ができている。

立石）福岡で中国関係の日本の窓口になっている組織は意外に多いので調査すべき。

立石）この会のような動きに対して、皆さんはどう思っているのか。

古森）研究とその先はどうなるのか、活用できるような組織にして欲しいので、１２０％期待している。

古庄）総合的にはできないのではないか、福岡の後ろに九州があることを考えて、後背地を視野にいれて、分野を絞ってやるべき。北九州が進んでいる話しがあるが、今年は中国韓国が調査団を組織して、密度濃くすすんでいる。２２日にセッションがあり、大変危機感があり取り組んでいる。はじめは小さくとも、九州の企業を活性化する実績づくりが必要。

田中）情報サイトを立ち上げた、日本のサイトを瞬時に中国語化できるようになっている。観光など面白いので行政にももっと参加して行ってもらいたいと思っている。

副理事長）プラットフォームを作ってそれをどう活用するのか。個人情報の問題点もあり考えていたが、ほんとに進出したい企業がまずどこに行って相談するのか。求めている人の情報は何か、提供できる情報は何かをつかむことはＵＲＣでもできるのではないかと思った。ＵＲＣが今後独立採算していくためにもそういった事業を行うことも検討される。

「日中経済交流人材のプラットフォームの形成に関する研究」意見交換会　Ⅱ

平成２０年１０月２８日（金）10:00～12:00
(財)福岡アジア都市研究所　会議室

出席者
座長　西南学院大学教授　小川　雄平
西南学院大学教授　立石　揚志
福岡大連未来委員会（正興電機経営企画部中国担当部長）　高木　文平
九州中国人研究者技術者連合会（福岡工業大学教授）　倪　宝栄
九州経産局国際部国際課総括係長　今村　芳人
福岡商工会議所事業推進部長　橋本　修治
福岡県国際交流局交流第一課企画監　伊東　望
福岡貿易会専務理事　甲斐　敏洋
福岡市総務企画局　企画調整部アジア戦略担当課長　永浦　洋彦
福岡市総務企画局　国際部国際課長　池田　澄男
福岡市経済振興局　国際経済係長　高巣　一興
福岡アジア都市研究所　副理事長　藤井　利治

＜会議次第＞

１．あいさつ（藤井利治）
２．研究の背景・趣旨についての説明（唐寅）
３．第１回研究会の報告（立石揚志）
４．意見交換

（１）　自己紹介及び各々の業務における対中ビジネスの状況とそれに関わっている「人材」について

小川）西南学院大学商学部で貿易論を担当。東アジアの経済、貿易論が専門。
日中関係の組織との関わりは「九州中国クラブ」と「西日本中日起業家協力会」。前者は弁護士、税理士、旅行社、倉庫会社と一緒に会社組織を作っている。会員企業は約３０社ですべて中小企業。会員企業が中国進出する際の手助けをする。弁護士は中国の弁護士事務所と提携しているので進出する企業があればすぐに色々お手伝いできるが、現在はまだ進出する会員企業がない。現在の具体

的な取組は留学生と会員企業との出会いの場を提供して交流してもらうこと。
最近の留学生の就職の状況。大学院でたくさんの留学生を抱えているが、ほとんどが就職先を日本で探す。以前は日本企業が中国に進出するため人材を捜していたが、最近は中小企業だと日本人の人材が見つからないから留学生を使う、日本人と同じように採用する。留学生だから、その能力を活かして就職するという形では無くなっているのが最近の傾向。投資の面では、日本から中国に進出する投資は多い。今年の上半期３１．７億ドル。逆に中国から日本への投資は上半期で２７００万ドルと小さいが、昨年の同期と比較すると１２倍に伸びている。今後は中国の企業が日本に出てくる。だから双方向に投資が行われるようになるだろう。近い将来、日本に進出した中国の企業が留学生を採用することが出てくるのではないかと思っている。

高木）中国の大連出身。正興電機にきて１８年くらいになる。日中交流に関しては、大連未来委員会。会社の中国進出で縁があって当時の大連市長、県、北九州市や市からの支援で設立。１５周年。地方の企業の中国進出のコンサルタント的な仕事もしている。大連との人脈を活かしてサポート。今年になって日中関係が改善、中国に環境団地をつくるという方向になっている。大連は誘致を一生懸命やっている。大連市側にも未来委員会があり副市長が委員長になって大連市の代表的な企業が入っている。今までは文化やスポーツや教育や役所の交流だったが、これからは企業の活動に多いに力を入れようとしている。これからは中国の企業がどんどん日本進出するだろう。
福岡を含めて九州での人材交流について、仕掛けは色々されているが効果はあまり出ていないのではないか。特に東京、大阪と比べてハイレベルの人材の定着率が高くない。期待感はあるが実際そうではない。九大はじめ色々な大学があり理系も文系も含めて博士、マスター、ＭＢＡ取っている人がせっかく就職しても、すぐ辞めてしまう。東京に行ってしまう。就職前にきちんと情報を提供し、九州で今どのような仕事があるか、現状を理解してもらうようにしなければならない。今はこうで、これからはこうですというビジョンを持って来て下さい、一緒に働きましょうという受け皿を用意しないと逃げてしまう。現地での人材は不足。日本で卒業して現地で活躍している人が少ない。欧米に留学し帰って来て活躍している人は多い。

倪）　中国出身で九大に留学して、そのまま就職した。大学では情報科学と、超伝導を教えている「九州中国人学者技術者連合会」の関係。２０００年に設立された九州に本拠地をおく学者技術者の会。緩やかな団体。学術的なバックグラウンドを持って中国の大学、国、外郭団体の研究機関との交流を進めている。会

員約１００名。メンバーは日本の大学で修士号以上の学位をとって、日本の企業、行政、大学の研究職についている人。九州在住は約６０名。そのうち２／３以上が博士の学位を持っている。
留学生に関して一言申し上げたい。今の国の留学生政策は「留学生」というものに焦点をあてているが、留学した後が問題、その後の活用が大事。卒業後の施策が重要になってくるが、その部分が弱い。もう一つ、留学生の立場に立ったものの見方がこの３０年でかなり変わった。半分くらいの留学生はアルバイトを一切やらない。家の仕送りで全て出来る。家の父兄に期待されていることは外で自分の生活を開拓しなさいということ。彼らにとっては中国であろうが日本であろうがアメリカで就職しようが関係ない。自分にとって居心地のいいところがあれば就職できる。日本人の求人を出しても集まらないから留学生を採るというのはニーズにマッチしている。

橋本）「西日本中日企業家協力会」に関わっている。中国には商工会議所に相当する「商会」と言うところがある。「東アジア経済推進機構」のメンバーである「大連商会」と福商は提携している。１０都市の市長、会議所の会頭があつまる。中国側は大連、青島、天津、煙台。総会は２年に一回。
きちんとしたウェブサイトについて。企業サイドが中国にアクセスする際に、「商工会議所の誰々が窓口ですよ」というきちんとしたウェブサイトをつくっているのは下関の商工会議所。きちんと名前まで出てくるのがあるので活用を期待している。
ネットワークのメンバーについて。帰国留学生、ＯＢ団体の他にも福岡で実際に生活した経験者、例えば領事館勤務の経験者など福岡ファンの中国人の方をフォローして欲しい。また商工会議所でも留学生のインターンシップ受け入れているが、優秀な中国の方がいる。地場の企業に就職する人もいるので、企業にいる方のフォローもして欲しい。
経済交流の中身をある程度分野別に。例えば観光、輸出、輸入り、法律なら弁護士などの専門家、といった分野ごとのネットワークが必要ではないか。中国は組織で動くようになっているが、やはりトップダウンのところが大きいので、その窓口担当者を通じて交流の成果を上げるには、トップを明確にし、福岡側のトップとの交流を形作るようにしていただけたらと思う。

池田）留学生のフォローアップ事業。福岡の現状は留学で福岡に来ても帰国すると、福岡との関係が殆ど途切れてしまう。彼らを繋いでいくことで何か出来ないか。大連で市長と第一回の会合に出た。彼らにとっては集まってもメリットがないと進まない。交流を続けていこうという気持ちを持ってもらうには何かしない

と。継続的にメールで報提供することなどが必要だ。
福岡市にとってこれから構築しないといけないのは、福岡から帰国して影響力のある人を（若手のメディアの影響力のある人などがいるので）福岡のリソースとして載せていく。彼らにとってもメリットがあるという形を作らないと長続きしない。
韓国の釜山でも共通のメンタリティがあり、自分たちにとってもメリットがあればやる、というところは似ている。
就職のことについて大連で話したが、日本の企業に就職したいという人も多いが、中国で就職したいという人も多い。人脈が大事になる。公務員が花形になっている。日本でのスキルを持って中国で公務員になって人脈をつくることでステイタスとする。そうなると福岡との人脈を持ち続けることが彼らのメリットになるではないか。市の中でメリットを持っているところをどうやってつなげるか。市役所とそこが繋がっただけではメリットが共有できないなら、企業とつなげる。では企業とどうやってつなげていくかを考えなければならない。

永浦）アジア戦略担当。アジア戦略というセクションは今年度立ち上がった。福岡市が６月に出した政策推進プランのなかで、シティ・プロモーション、九州アジア新時代の交流拠点都市を目指すという戦略を出している。これまでの福岡市は個別のプロモーションやポートセールスはあったがセットとして市を売っていこうという戦略は弱かった。
対外的にはシティ・プロモーション。対内的には連携した方がいいところが連携していなかったりするので、その調整・サポートをする仕事。東アジアへのプロモーションを仕掛けたいが、中国は大きな国で、地域によって色々特性が異なっているので下手に入っても砂漠に水をまくような状況になりかねないので方法を研究中。まずは韓国に仕掛けている。１１月にソウルで福岡市初のシティ・プロモーションを開催。ソウルに関しては今後数年かけて継続してやる予定。中国に対しても同じようにやりたい。
人材ということでは、福岡市にとっては「アジア各国との近接性が強み」とみんな口では言っているが、ビジネスの部分で生かせているところが少ないのではないか。生かせている部分といえば物流あるいは集客。しかし次に続くモノがここ何年もでてきていない。「人材」と「ネットワーク」は近いからこそ生かせる分野ではないかと。アジア各国地域との近接性を生かすということで色々な会議やヒアリングでも出てくる。第３番目の強みとして人材とかネットワークを生かせたら良いと思う。この思いを確信に変え強みとして打ち出したい。

白土（オブザーバー）留学生のアドバイジング、カウンセリングの仕事をしている。トヨタ財団の助成を受けて「国際交流拠点都市における大学と自治体のパートナーシップの研究」。福岡が国際交流拠点都市になるためにはどうしたらよいか。特に人材の蓄積と言う問題。

上海が先進的事例だろう。広州、釜山も。どうやって国際化が進んでいるかというと、海外からの投資持ってくること、海外からの人材を呼び寄せること、留学していった学生達をもう一度呼び寄せること、という人材政策で国際化している。中国ではこれが都市間の競争になっていて、各都市がどれだけ自分たちの都市の発展を支える人材を集めるか、人材争奪戦の様相。

では福岡はどういう形で釜山、上海、広州、大連など国際化している都市に対抗して人材を集めるか。九大、西南など大学が多いのは九州、日本でも有数。留学生の数も多くて全国６位。だが留学生が全然福岡に定着していない。なぜか、福岡という都市が中国とはちがう国際化の方向へ動いているのではなかろうか、あるいは福岡市にビジョンが何もないのか、あるいは日本の企業に外国人材を採用するビジョンがないのか、何かが原因で他のアジアの都市とは違う形で国際化している。

一方で大学は大学で留学生３０万人計画ということで、とにかく留学生を受け入れればよいのだと。日本の学生が減っているので穴埋めする形で。留学生達は卒業後日本で就職したいと思っているが、大学はそのことは全く考えていない。大学は大学の論理でとにかく学生を集めればよい、その先は全然知らないと。ですから、もう少し大学と企業と地方自治体でどうすればよいか、福岡市としての国際化のプロセスをたどればよいのか、を探っている。

高巣）経済振興局国際経済部の企業誘致課。以前行ったビジネス研修の経験を提供するのが１つの役割。

国際経済部で企業誘致を担当しているが海外企業の場合、適切な人材が福岡で取れない、ＩＴ技術者の場合、日本人ＩＴ技術者で英語ができる人がいるのか、という企業さんたくさんいらっしゃる。中国企業だと中国語ができて一人で経営が切り盛りできる人材を探している、など。逆にそういう人材どんどん福岡で輩出出来るようになれば、中国はもとより世界各国から企業がやってきて、目指す分野の産業が集積していく、そういうことは分かっているが実行するのは難しい。そのへんの実態を提供するのが役割と思う。

甲斐）４０年くらい民間企業にいて１７年から福岡貿易会。民間の場合は、自分が必要とするところだけ重点的にやって利益が出ればよい。いまは貿易会として、九州地域の企業の底上げ。貿易振興をはかって博多港、福岡空港の振興をはか

ることで地域経済が少しでも発展するためにやる。そのため中小企業ができない実務セミナーの充実、貿易相談をやっている。
人材のことを考えるうえで、まずは日本の若者をどう啓蒙するか。インターンシップを単位にるなど、実社会の経験をさせるべき。
もう一つは関東、関西、海外で活躍する人材、シニア・現役ビジネスマンを福岡に呼び寄せる方策は何か無いか。国、県、市から何か企業に与えるインセンティブはないか。
そして３番目がこれだけ近い海外の人材、留学生の活用をどうしたらよいかということ。今までは海外人材は必要に応じて大連に出すなら大連の、上海なら上海の人間を雇おう、というやり方だったが、今はもう少し福岡地域の中でどういうふうに優秀な留学生が活躍できるかを考えないと。企業にどうしたら雇わせるかインセンティブがないか。
今福岡の中で中国関係の団体、組織がどれだけあってどういう人が入っているか、わからない。個別では皆さん持っているがちゃんとしたデータとして残されていない。意識して継続的にやるのは良い。ウェブについても１つだけでやるのではなく、県や国とも連携してデータ化することが必要なのでは。

伊東）今年７月、留学生サポートセンターを県、行政、市、商工会議所、大学と立ち上げた。色々な支援組織があるが、「留学生を地域活性化に活かす」という目的を持った組織。より優秀な留学生を福岡に連れてくる仕組み、できればなるべくたくさん日本で働いてもらおう、もしお国に帰る時はしっかりネットワークをつくろう、そういうことをやる組織を産官学で協力して作った。
まず、どこでもやっていないアルバイトの斡旋。留学生の半分くらいはアルバイトしていないという話もあったが、やはりアルバイトで支えているのが日本の留学生の特徴ではないか。働きながら学べる。認可をとってセンターの中で紹介斡旋。できるだけ留学生にふさわしいアルバイトを集めようと開拓もする。
それからリクルート。インドのデリーと福岡県が友好提携を結んだので、ミッション団を出した。九大、九工大と一緒にミッションの一員としてプロモーションをした。上海の海外人材のイベントにも九工大と参加する。そういうプロモーション始めたところ。
就職については、出口はなるべく福岡、日本で働いてもらおうということ。就職については商工部で福岡県企業の国際化という文脈でかなり早くから取り組んでいてマッチング事業（就職面談会）などを行っている。我々は留学生サイドでやる。もちろんマッチングにも協力するが、留学生の就職力を上げる。経産局も一生懸命やられているけど。より働きやすい、より戦力になりやすいという事業。留学生ＯＢを呼んできて就職活動をいかに成功したか、どういう苦

労をしたか、話してもらう。そこで感じたのは、まず留学生は具体的な取り組みが非常に遅い。２つめは留学生で就職が決まる人と決まらない人の歴然とした差は日本語が上手かということ。言葉が上手でコミュニケーションがよいということもあるが、言葉が上手ということは、それだけ日本人とたくさん接している、あるいは日本人の考え方を理解しているということになる。
我々のサイドは福岡の企業の応援ではなく国際交流。留学生サイドの応援なので、就職に関しては東京の企業との結びつきも。そこは建前上、商工部は県内企業の支店でないと出来ないところなので。より良い留学生が集まればよいのではないかということで我々の分担として東京の方もやろうとかと話しているところ。これは経産局、商工部ではできないところではないか。

今村）経済交流、産業振興の担当セクション。九州の地方政府としての経産局と中国のカウンターパートとして商務部、科学技術部との九州と中国との会議を開催。１１月に上海、蘇州にミッションを派遣して経済交流をやる。「環黄海会議」は九州と中国商務部、韓国知識経済部との三者会合。マルチでの会議体をやっている。
役所の人間、中央政府や地方政府だけの会議ではなくて、お互いのリクエストやニーズの中からいくつかのテーマを設けて、環境、ＩＴ、半導体などそれぞれのセクションでミッションを派遣してフォーラムをやったりしている。篠原社長にも行ってもらって話をしてもらったりしたが、そういった仕組みをやっている。これは経済産業省としての仕事。
今回人材の話で紹介したいのは、資料・高度人材の５ページ。データの紹介をしたい。全国の留学生の約１０％が九州に在籍。そのうち半分６０００名が福岡にいる。経産省の根底にあるものは、来て頂いてその後どうするか。在籍する約１０％の留学生のうち、半分に満たない数しか九州に就職していない。これを引き上げたい。
東京大阪より低い有効求人倍率、東京大阪に流れている。
アジア人材資金構想プログラム。九州の大学に来ている方が対象。将来的には日本企業に就職してもらいたい。結果的に産業振興になればよい。国費留学生、ハイレベルな奨学金、成績優秀者が対象でかなりハードルが高い。合わせて１００名を預かっている。良い人材をということでは、少なくとも日本語や慣習などの研修、インターンシップなど通して将来日本で働きたいという人材を育成している。実際に就活、内定を取っている一期生。いま二期生。その後のネットワークづくりも探りながら、高度人材の育成の一翼を担っているところ。

立石）皆さんのお話を聞いた上で、実務者会議での話を紹介。各種組織、皆さんの知らない組織、それから中国の組織、団体の整理は必要だということを確認した。どういう人が居て、どういう交流ができるのか。また必要とされる人材の質が変化してきたという話が出た。農業関連、観光、サービス業という方向に移っていくのではという話が出た。農業については具体的には、鹿児島の農業法人が研修生といったレベルではなく幹部候補生、農業を継いでくれるような人の要望が出ているという新しい動きがある。上海市日本学会というのがある。上海にいる日本に関係ある研究者や行政の人の広い組織を持っている。その人達が政治経済の交流はあるが、技術者を含めた交流があまりないのでやりたいと向こうから言っている。倪さんのところと出来るのでは。環境といったことは技術だけじゃなく、社会の問題でもあり経済の問題でもある。

（２）日中間の人材交流の現状と今後の動向について

小川）いまの段階では中国からたくさん留学生が来ているが、この状態がずっと続くのか。中国は貿易依存度が７割。あんな大きな国でおかしい。それに気がついて中国も内陸の開発、内需型の経済に切り替えようとしている。今は大学を卒業しても雇用の場がない。経済が内需型になってないから。日本ではセールスで採用される。中国でもこれからそうなってくると国内のほうでかなり吸収されるようになってくるだろう。日本でのセールスの経験も必要になってくると思うがどうでしょう。

立石）その通りでしょう。質が変わってくる。サービス業。営業。挫折しているが市の人材研修などもう少し工夫したらやっていける。中国のニーズに合ってくると思う。サービス業なんて福岡市はそれしかできないのだから。世界の変化は急激だからいままでの延長線上ではない。古い概念がどんどん変わってくる。例えば留学生はお金持ちが増えてきた。親を呼んで観光に連れて行ったりする若者がいる。日本にくる若者が減ってくる。いまのうちにある程度先を読んだ動きをするとおもしろい。

小川）「日中」ということで中国全体を問題にしているが福岡で問題にする場合には地域を限定して重点地域を考えて人材交流をした方が良いのでは。留学生の出身地を見ると西南大は大連など東北部の出身者が多い。大阪だと上海出身が多い。

立石）最初に英数学館が東北にいったのでは。

高木）そうです。その先例があるから慣れている。人との繋がりができるから。

小川）そうなると交通ルートもできるから。

白土）九大は政府留学金を受けている人の出身地はばらけている。自費留学の人は日本語学校のリクルートをどこでやっているかということに関係する。

倪）　リクルートに我々地方の大学が取り残されているのが現状。上海や北京を中心に日本の関東を中心とした中央の大学がプロモーションをすごくやっている。毎年自分が東北地方、南京に面接に行って留学生を受け入れるが、上海、北京の大学は行けない。結果的にここは東北出身者が多いということになっている。日本留学希望者は行き先が決まっている。

立石）「中小企業司」という発展改革委員会の下部組織で新しい組織がある。その代表が福岡の六本松にある。ＲＫＢのソフト会社ＢＣＣにソフトを委託していた関係があって。中国の中小企業の代表ということになっている。日本の中小企業に眠っている技術が大変なものだということが分かってきて、トヨタならデンソー、アイシンもっと下の方にすごい技術がある、ということが分かってきて、ダイレクトに中小企業同士を結びつけたいと考えている。発展改革委員会直属のものということで。

高巣）単なる受託事業者として入ってある。もともと北京の会社が中国の科学院をスピンアウトした方が立ち上げた会社なのでそういうところに入ることができている。中国の甘粛省など西の方の裾野産業を活性化すること目指している。ネットの力を使って情報発信など。本来は企業の実力を高めていただかないと日本では活躍できない。オンサイトで相手の客先に入り込んで仕事をする形なのでまだまだ。福岡県の紹介で日本法人を作る手伝いをした。

甲斐）蘇州でシステムを立ち上げて、ももちで会社をつくっている人がいる。

（３）留学生の卒業の活用施策に関して

小川）留学生が卒業してから上手く活用する施策がないという話。こういう施策が必要だというのがあれば。

伊東）経産局がやっているのはアジア人材資金構想留学生の就職能力を上げる方向、そもそも素質も良くて少なくとも２カ国語はできるんだから、そういう方向はいいんじゃないかと。

倪）　アジア人材プログラムの学生と響野で何人か接触した。施策は非常に良いのだが採択する基準と主旨のギャップがある。どういうことかというと、採択されている学生は本当に非常に優秀で「私なら九州に残っていませんね」という学生が殆ど。東京に行くのが当たり前、というのが彼らの感覚。ややもするとアメリカへ行く。いかにそういう学生を地方に定着させる、そこで就職してもらって力を発揮してもらうか、という検証が必ず必要。アジア人材のプログラムは去年からで、今年二年目。主旨にあった採択基準、チェック機構が必要だと考える。小川先生おっしゃたように留学後のことと密接に関わる、その後の人生に直結するので、多様な視点で検証する必要ある。

今村）このプログラムは始まって今２年。当初４年の予定。もともと文科省の国費留学生や送出し国の大学の推薦だったり。初めは向こうの大学の成績なんですが、もともとかなり成績がよい。日本語がしゃべれるかは、分野にもよるが。大学の先生側に言わせると、そう言う人はかなり地頭がよいので自力で就職できるから資金を提供しなくてもスキームだけでも良いのでは。で、自分の息子はどうするんだ、という話も。少し裾野をひろげるのか、ポテンシャルの高い優秀な人材を輩出するのかとか議論がある。レギュレーションを下げて、いま全国で１０００人というのをもっと増やした方がよいか。そうすると日本で就職してもらって日本で日系企業で頑張っていただこうという時には、それ相応の・・・・をして頂かないと我々も押せないというところがあるので。広げたから就職が出来なかった、帰っちゃったというのでは問題もあるので検証しているところ。今はモデル的にやっていますので、でその後どうなっているか、選考の段階では当然日本で頑張りたいと言うが、全国的に聞いても、その後のキャリア志向でドクターになってから働こうかドクターになって研究者になって残りたいという人も出るし、ジレンマがある。

福岡アジア都市研究所シンポジウム　「日中経済と人材ネットワーク」
平成２１年３月１８日（水）　１３：３０～１６：００

基調報告　「上海から見た九州・福岡」

講　　師　上海市日本研究交流協会副会長　張　雪娜

（要項）

一．上海の最近の動き

上海市政府は、経済危機を受けて、インフラ整備への投資と減税などの施策を打ち出し、低所得層に対する社会保障基準の引き上げなど、迅速な対策を講じている。

二．中日間の友好交流について

政府ベースと民間ベースという二つの翼を広げ、「官民あげて交流を行う」ことが重要

これからの民間交流の重点分野として

１．人材育成

当面の金融危機の情勢のもとでの人材育成、経済発展に応じた新しい人材の蓄積

留学生の果たすべき役割

２．相互信頼関係の構築

中日両国民間の相互信頼を醸成する必要性、マスコミが果たすべき役割

３．文化交流

文化交流を通じて両国民の感情を深め、両国民感情の改善につなげる

４．熟年者の交流

日本の優れた社会福祉システムに学び、高齢者同士の交流を促進

５．青少年交流

若者同士の交流が、若者だけでなく、それぞれの家族同士の交流につながる可能性が高い

三．上海と福岡・九州との交流について

地理的に近い条件を利用して相互交流をはかるべき

１．上海・中国江南地域辺りの人々が福岡・九州に対する認識が不十分。今後、福岡物産展や観光展あるいは福岡・九州総合物産観光展を上海・江蘇・浙江省で行うこと

２．上海（江蘇・浙江省）のマスコミ代表団を福岡・九州に訪問させ、帰国後にテレビと新聞紙上での報道を通じて、福岡・九州をアピールすること

３．人的交流の拡大

在上海、在中国の日本から帰国した留学生のネットワークを通じて、中国・上海の経済発展に応じた人材の有効活用を図るべきだ。一方、日本・福岡在住の中国人留学生人脈を活用し、中日経済交流の橋渡しや実務交流に彼らに活躍の場を提供し、留学で培った実績を活かせるようにすることも大切だ。

パネルディスカッション　「人材ネットワークの現状と課題」

コーディネーター：立石揚志（西南学院大学教授・九州日中関係学会理事）
パネリスト：張雪娜（上海市日本研究交流協会副会長）
東昱（上海同済大学教授・上海留日学友会会長）
小川雄平（西南学院大学教授・東アジア学会理事）
鹿毛隆郎（九州日中関係学会会長・久留米大学・熊本学院大学）
倪宝栄（福岡工業大学教授・九州中国人学者技術者連合会会長）

●立石（以下敬称略）

「日中経済と人材ネットワーク」というシンポジウムのテーマについて、あまりこの概念に拘る必要はなく、“人間を如何に幸福にするか？”といった広い意味の経済という立場からものを考えていいと思う。昨今の経済情勢の中、中国はまさに世界が最後の拠り所にしている場所になりつつある。また、上海は歴史を振り返っても世界的な都市であり、全く違う時代背景の中で常にクローズアップされている。福岡市が上海発展のお役に立てる可能性はあると思うし、そのためにはお互いの人間関係や、相互理解・相互信頼といったネットワークを築く事が必要である。九州・日本全体の福岡という事で、江南地域や中国全体を巻き込んだ効果を結んでいく意識は持っておきたい。

●東

上海市留日学友会は 1986 年に設立され、今の会員数は 830 人程である。そのうち大学の先生は約 400 人、企業で働いている人達が約 150 名、医学関係者が約 80 人、政府関係者は約 60 人であり、経済と文化の面で活躍している。同学会は、日本総領事館・上海日本商工クラブ・民間企業からも支援をいただき、一緒に活動する事も多い。

日中経済交流について、まず福岡市と上海市との都市間交流、あるいは上海の揚子江流域との交流というステージがあり、分野別では３つある。１つめは文化・教育・人材の交流、２つめに科学・技術・経済の交流、３つめは都市防災・環境・省エネである。これが私の提案であるが、福岡と西日本の民間団体の交流では４つの分野でご提案したい。１つは文化交流と人材教育、２つめに日本の民間企業の新しい技術・新しい商品の上海での推薦、３つめに中日民間の観光・視察、４つめに互いの関心事の情報交換である。

●小川

私が関係している法人ネットワークである東アジア学会という組織を通じての活動について、釜山にある民間団体の「ビジョンと連帯 21」といった団体と毎年交流をしており、中国の大学と合同の研究会を開催している。また、私も関係している九州中国クラブという団体があり、弁護士、税理士、旅行会社社長、総合商社役員、起業家、それから私の６

人が出資をして会社を作っているが、会員企業が中国に進出した際にコンサルティングサービスを行っている。上海の弁護士事務所とも提携しており、中国の情報を提供している。また、NPO 法人西日本中日起業家協力会という組織が、主に人材交流を目的に設立されている。もう１つ、NPO 法人新アジア人材技術協力機構が昨年の６月に設立され、人材交流・技術交流の促進を目的に活動をしており、韓国のベンチャー企業の紹介をしている。私の中国側のネットワークは、大体私と同じ様な歳頃であり、中国や韓国の場合は 65 歳で定年である。私は数年前から意識して若い中国・韓国の研究者と親しくなる様にしている。そしてその若い韓国や中国の研究者を日本の若い研究者に紹介をするという事で、人脈が途絶えない様に継いでいきたい。

●鹿毛

九州・福岡と中国の経済交流や人材交流あるいは人材の養成に繋がる、いわば末端的な草の根の運動の現状とネットワーク作りを通じて、ケーススタディ的にお話をしてみたい。

私は九州日中関係学会という組織と同時に、九州日中平和友好会というボランティア組織の会長も務めている。この団体は、中国・ロシアの国境にある黒龍江省の密山市を毎年訪ねており、学校に行けない中高校生達に、会員達が拠出した学童育成資金を贈るボランティア活動を行っている。密山市によると、この会の育英資金でこの 8 年間に約 300 人の中学・高校生が学業を続ける事ができたといい、この子達にとって九州・福岡は非常に身近な存在になっていると思う。この会に参進している会員達の中には、日中経済交流や文化交流に関する優れたノウハウや活動実績を持っている方がたくさんおられ、福岡市を拠点とした新たな人材ネットワークが出来れば、もっと効果的に実りの多い力を発揮できる。

●倪

私は今回、九州中国人学者技術者連合会という組織のメンバーとして参加させていただいた。この会は 2000 年に設立された任意団体である。メンバーは日本の各大学を卒業した元留学生、そして日本の大学教授、あるいは研究所の研究員、民間企業の研究職等、基本的に、日本の各大学から修士号以上の学位を授与された者である。私たちの仕事の傍ら、何か日本に恩返しする事はないか、学術的バックグラウンド、人的ネットワークを利用して、日中の高等教育等における貢献はできないかという事で、様々な活動を行ってきた。

その中で１つ紹介したいのは、中国の内陸部の大学に対する講義である。中国国内では深刻な教育格差があり、数十年後に深刻な社会的な不安定要素になると思う。中国内陸部の大学と称する所に入ると、形は大学だが中身は高校レベルかそれ以下という、色々な意味で何でも不足している様な学校がたくさんある。そういう所を色々な学術的な見地をもって微力ながら支えていっている。

●小川

私は地域を絞って交流した方がいいのではないかと思う。今、中国の東北地域は中国の改革・解放の流れに完全に乗り遅れており、地域の再生計画にのっとって再生している。この地域は九州と非常によく似ている。九州と同様、東北は中国の 1 割経済であり、産業構造が似ている。東北は石炭・石油が産出されるが、石油が枯渇してきているという問題がある。重化学基地については国営事業にも関わらず技術が非常に遅れ、設備が老朽化している。また穀物が非常に多く獲れるが、中国が WTO に加盟し、海外から安い食物が大量に入ってくることが問題になっている。我々九州はエネルギー基地であったが政府の方針で石灰から石油に切り替わり、北部九州の重厚長大型の産業が衰退した後、自動車や IC といった軽薄短小と呼ばれる産業が多く立地した。また、南九州は畜産や蜜柑農家が多かったが、牛肉・オレンジが自由化され、畜産農家も蜜柑農家も大きな打撃を受け、食糧危機となった。しかし牛肉や豚肉をブランド化する事によって、蜜柑の場合は品種改良する事によって何とかやってきた。そういう事を考えると、今中国が直面している問題というのは、過去我々が直面して克服してきた問題であり、我々が協力できる面がある。例えば公害の防止技術はマニュアル化しにくいが、体験した方々は既に退職されている人が多いため、自由な身分で中国の現場に行って、教育にあたれると思う。もう 1 つは、中国の若い人達を受け入れ教育していく。そうすればこれから中国の教育産業が発展する事でき、観光客も受け入れる事で観光業も発展する事ができる。

●立石

東北地域は大農業地域なので、農業にその全ての技術に投入するという発想もあってもいいのではないか。

●鹿毛

終戦後間も無く東北地区で日本への帰国を目指して旧満州の荒野を彷徨い続けていた旧関東軍飛行部隊約 360 人が八路軍に見つかり捕虜になり、彼らが中国に残留して中国空軍の基礎をつくった。その経験をお持ちの方々が中心になって九州日中平和友好会ができた。そのアイデンティティを持った我々友好会の理念に地元の人達が共鳴してくれ、多種彩々な人材が集まっている。但し、そのネットワークを福岡・九州の人に提唱できていない。福岡は言うまでもなくアジアのゲートウェイであり、九州の拠点としてネットワークの結節点になりうる条件を揃えている。その福岡で人材ネットワークをどう作るかというアイデアについては、日中交流人材データバンクを作る事、日中間経済あるいはアジアとの交流に携わっている人達が交流する場である公共空間を作る等である。その公共空間でシンポジウム等が開かれると、大きなネットワークの素地が出てくると思う。しかし、様々なアイデアを一体誰が作るかが一番の問題である。

●立石

後半の提言は、まさにこのアジア都市研究所が試験的に取り組もうとしている事である。留学生の交流は比較的盛んであるが、より広いネットワークをどう作るかという事が課題になっている。中国、特に上海・黄浦江流域を中心に世界は廻り始めているという事実を認識する必要がある。

●倪

人的ネットワークを構築するには、前提条件としては、相互の信頼関係が必要。日中相互の信頼関係が政治的な波風等に寄って大きく左右される原因は、両国の信頼関係が十分に構築されていない事が理由の一つであり、メディアやインターネットの情報は社会全体の姿を現していない。情報は氾濫しているが、真の友好関係を築くことができていない。

人間はやはり面と向かって、例えば話し合って、例えばお酒を呑んだり、愚痴をお互いにこぼしあって初めて相手が本当に何を考えているのか解る様になる。これは、アジアの人間に共通する特徴・特性ではないかと思う。

●東

世界の経済危機に対して各国からの対策も色々挙がっているが、中国政府からの方針は、約４兆元を社会基盤の建設に投資するというものである。建設業には４つの分野において人材育成と技術革新が必要である。１つめは都市交通問題の解決であり、今中国では約 40 都市の地下鉄が建設されており、軌道系建設に関する技術・人材の問題がある。２つめは都市防災。特に去年四川大地震あってから、大都市の地震対策が課題になっているが、この面で提言をいただけるのを期待している。３番は都市の環境づくり・環境保全。そして４つめは都市の省エネ。日本の建設業は不景気であるが、日本の熟練した技術者、あるいは日本の建設業の技術を中国に貸すことができれば状況を打開できる。

●鹿毛

やはり信頼関係が、非常に重要だと思う。外交は政府よりも民間で積極的に取り組むべきだろうと思うが、小さな事の積み重ねが大事。中華料理は脂っこいため統計では WHO が掲げる脂肪摂取量の 35%を上回っている。そこで熊本大学と福岡市の管理栄養士さん達が協力して、乳幼児期の健康づくりのプロジェクトを運用しており、具体的には “食卓の向こう側”の重要な部分を、中国人留学生２人が翻訳し、熊本大学の先生が監修して上海で出版している。こういう１つ１つの小さな事の積み重ねも行われている。

●立石

ネットワークの基礎はあるが、行政・地域・個人でどう推進していくかが課題。私はコーディネーター・スタッフ機能があるセンターを作る必要があるのではないかと思う。

もう１つは、もう大企業に頼る時代ではない。では地域開発の場合、何が必要かという事になると、農業・食は非常に広範囲の広がりがあると思う。日本が培ってきた技術を集中的に農業分野に絞って展開していくというのが、解決策ではないかと思う。

●張

個人的な感想としては、上海あるいは中国と日本との交流、九州・福岡との交流がキーポイントと感じた。これから私たちは市民同士で生活に深く関連のあるものから一歩一歩交流していけば着実に広まっていくのではないかと思う。

●立石

聴衆の方のご意見は、私も聞きたいところではあるが、アンケート用紙に書いていただきたい。本日は誠にありがとうございました。

研究実施体制

財団法人　福岡アジア都市研究所

副理事長	藤井　利治
主任研究員	唐　　寅
研究主査	篠崎　慎一
研究員	岩屋　京子

西南学院大学

教　授	小川　雄平
教　授	立石　揚志

平成２１年３月

発　行　　財団法人　福岡アジア都市研究所

〒810-0011　福岡市中央区天神 1-10-1　福岡市役所北別館６階

Phone：092-733-5686　FAX：092-733-5680

E-mail：info@urc.or.jp　URL：http://www.urc.or.jp