



台湾から沖縄へ、新たな架け橋を創る。

台湾留学中の日本人学生 キャリア意識調査インサイトと採用戦略

Executive Summary: 本調査を貫く3つの重要インサイト



語学力と異文化理解を 備えた「即戦力」

TOCFL B1～C1レベルの中国語
力を持ち、台湾のビジネス文化に
馴染んだ優秀な若手人材の宝庫。

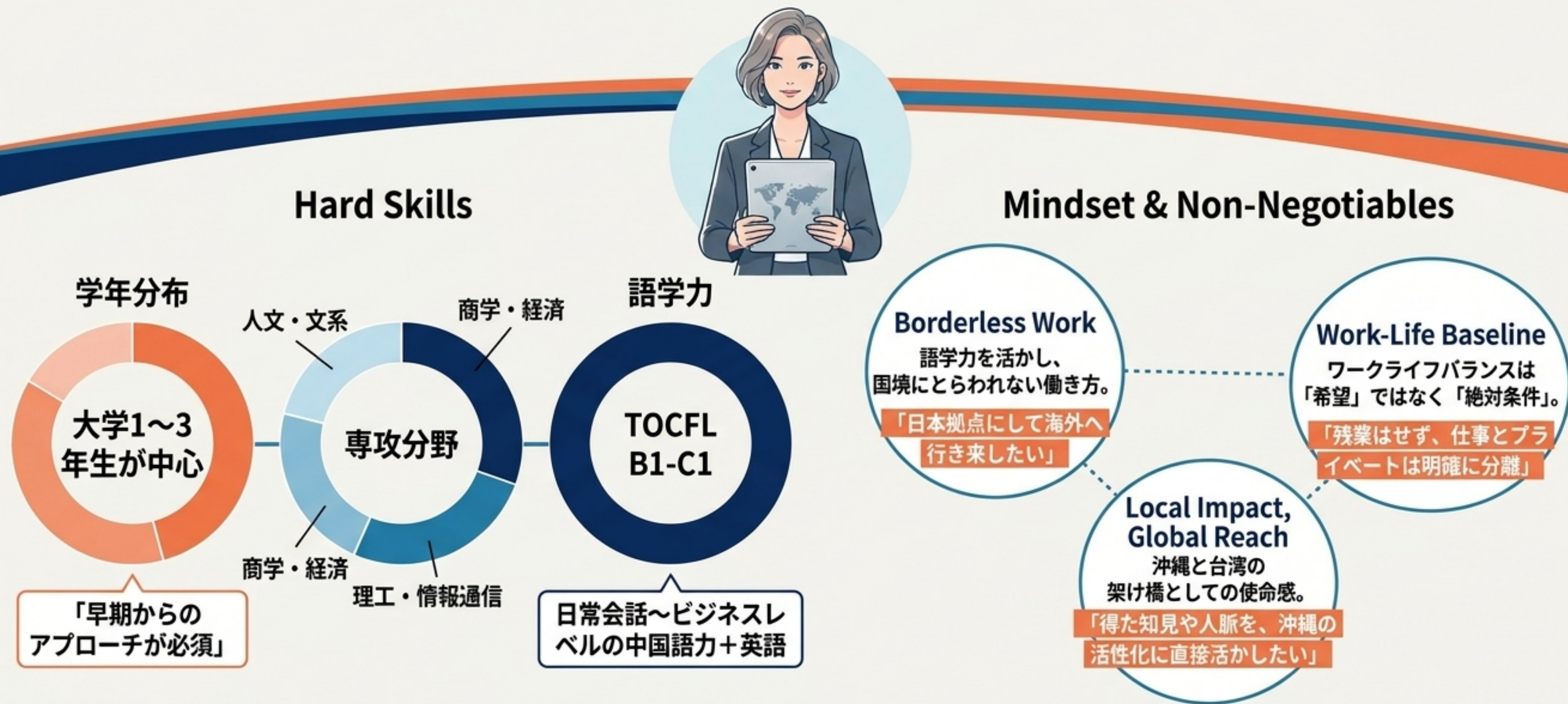
沖縄への関心は高いが 「給与とキャリア」が障壁

自然環境や近接性から沖縄への関
心は高い一方、「低賃金イメージ」
と「グローバルキャリアの欠如」
が致命的なネックに。

「グローバル評価」と 「生活支援」が採用の鍵

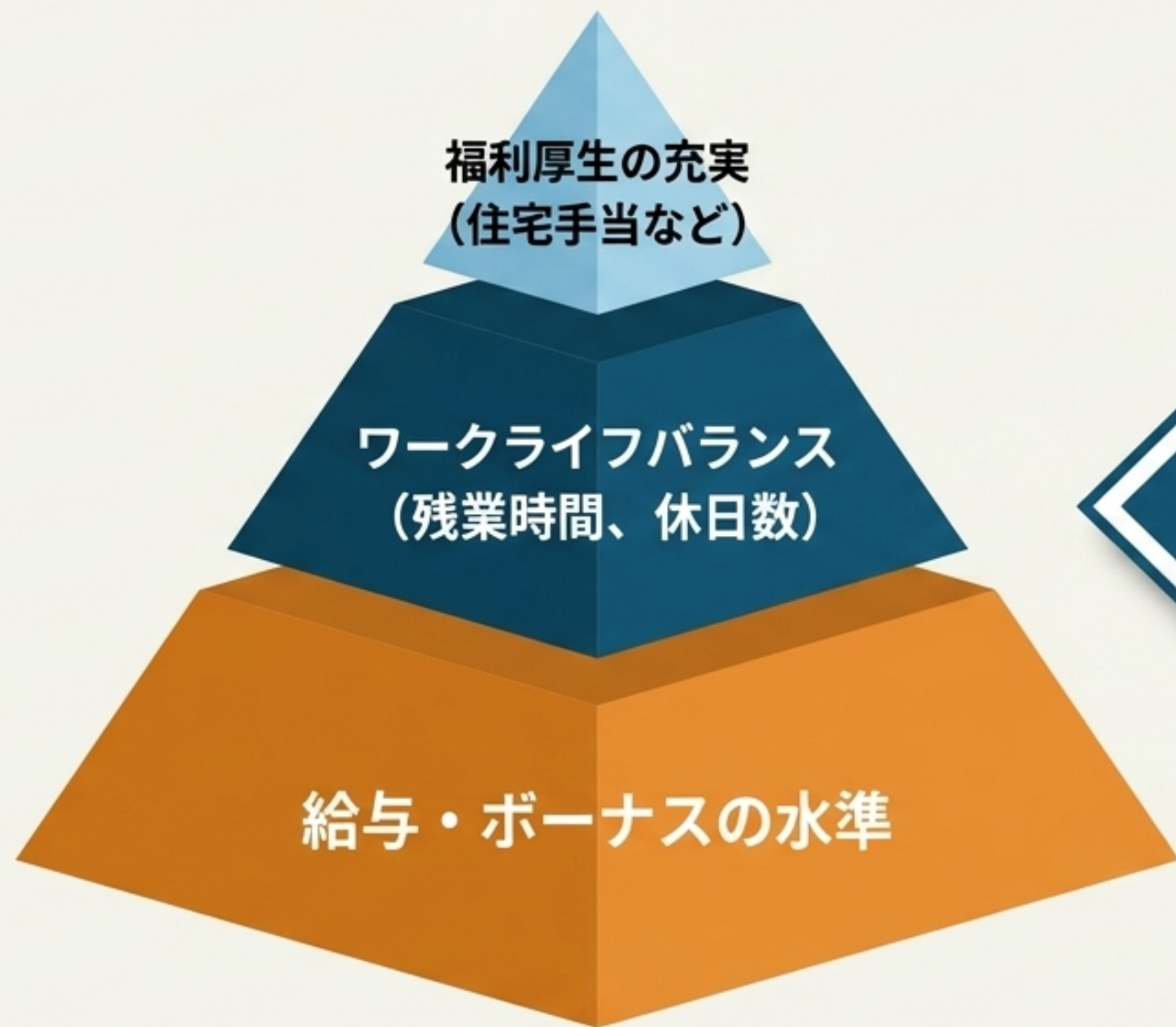
語学力を評価した初任給設定と、
家賃補助・帰省手当などの福利
厚生刷新が、彼らを惹きつける
最大の武器となる。

候補者の解剖図：IT・ビジネス・語学を掛け合わせた「ハイブリッド人材」



単なる「留学生」ではない。採用基準を根本から見直すべき次世代のグローバルタレント

企業選びの絶対条件：情熱だけでは採用できないシビアな現実



「やりがい」や「企業の知名度」よりも、圧倒的に「経済的安定」と「私生活の充実」が優先されている。沖縄の沖縄の企業は『やりがい搾取』と受け取られないオファー設計が急務。

摩擦のマトリクス：沖縄就職における「引力」と「障壁」

Pull

Push

1. 架け橋としてのキャリア

台湾と沖縄のブリッジ人材への強い意志



2. 圧倒的なQOL

大都市にはないスローライフと理想的な自然環境



3. 物理的・文化的近接性

台湾へのアクセスが良く、人脈を維持できる国内エリア



経済的懸念

低賃金イメージと生活コストへの不安



キャリアの限定性

観光業以外の選択肢—テック、グローバルB2B—が見えにくい



閉塞感とアクセス

日本本土からの遠さと、成長機会の欠如への懸念

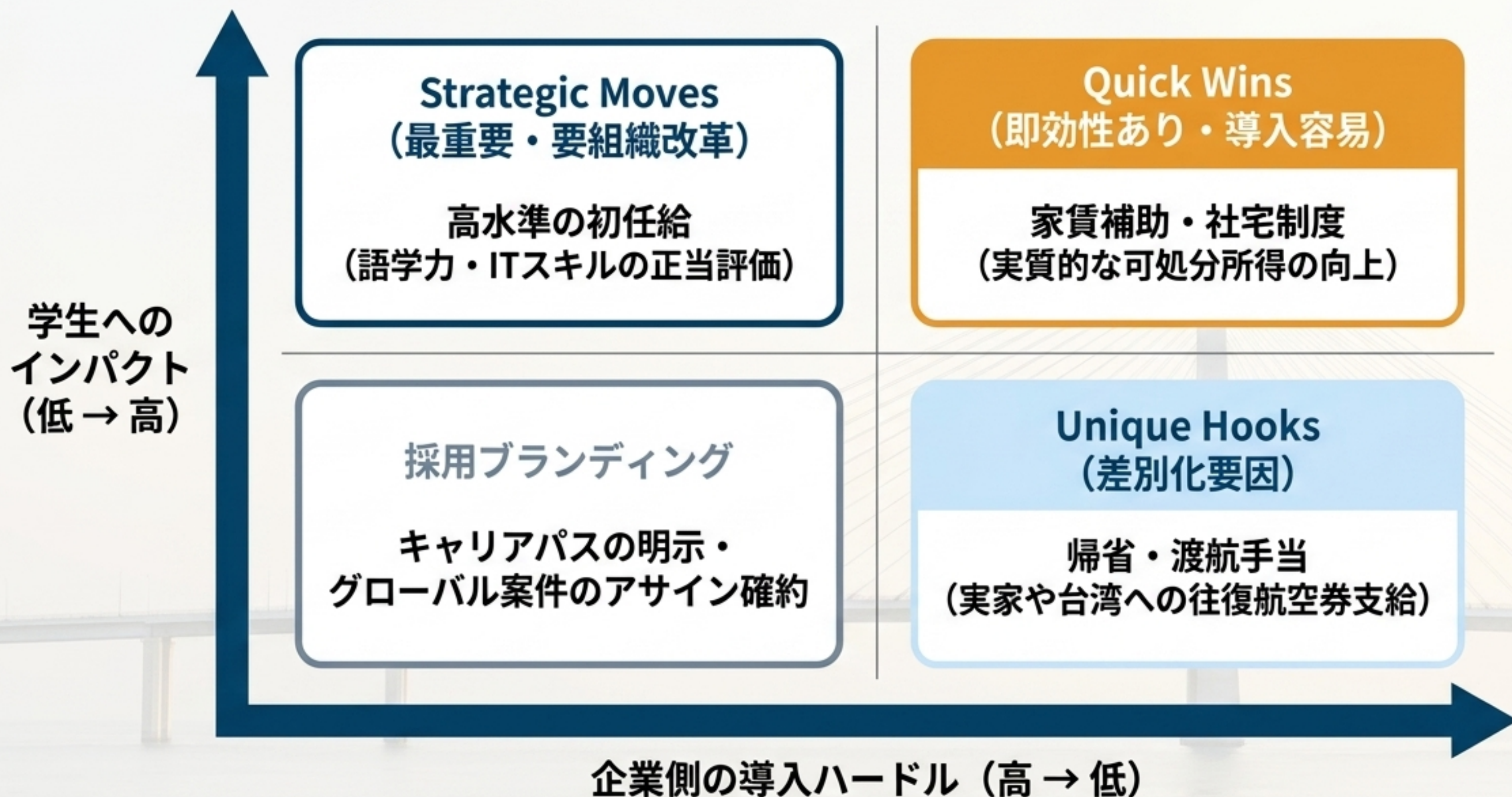


認識のギャップ：台湾留學生の「理想」 vs 沖縄企業の「現状イメージ」

	[理想]	[沖縄のイメージ]
給与・評価	 語学・異文化理解を「即戦力」として評価した高初任給	 語学力に関わらず一律の低い基本給
キャリアパス	 アジアを跨ぐグローバル業務、多彩な業界選択 (IT, B2Bなど)	 観光・サービス業中心、ローカルな業務範囲に限定
ライフスタイル	 オンオフの明確な分離、海外旅行への余裕	 賃金に比して高い家賃、本土や海外へ行きづらい経済的制約

採用成功への第一歩は、この「現状の低賃金・ローカルイメージ」を根本から打ち破る具体的なオファーを提示すること。

アクションプラン：沖縄就職を前向きにさせる「キートリガー」



採用ROIを高める「オファー設計ツールキット」

1. 報酬設計 (Compensation)

従来

刷新

【従来】
一律の初任給

【刷新】

「グローバル手当」「語学インセンティブ」の導入。

2. 生活支援 (Cost of Living)

従来

刷新

【従来】
自己負担

【刷新】

「家賃補助」「引越し費用補助」。

※基本給の引き上げが難しい場合、可処分所得を引き上げる最強のカード。

3. キャリア提示 (Career Framing)

従来

刷新

【従来】
国内向けの配属

【刷新】

「台湾進出準備室」「海外取引担当」など、入社後のブリッジ人材としてのロードマップを確約。

タッチポイント戦略： 彼らの熱を逃がさない選考プロセス

Step 1:
Immediate
(早期接触)

Action:
**「オンライン
面接」**

多くの学生が「すぐにでも開始したい」と回答。まずはスピード勝負でオンライン接点を持つ。

Step 2:
Mid-Term
(対面接触)

Action:
**「台湾現地での
直接面談」**

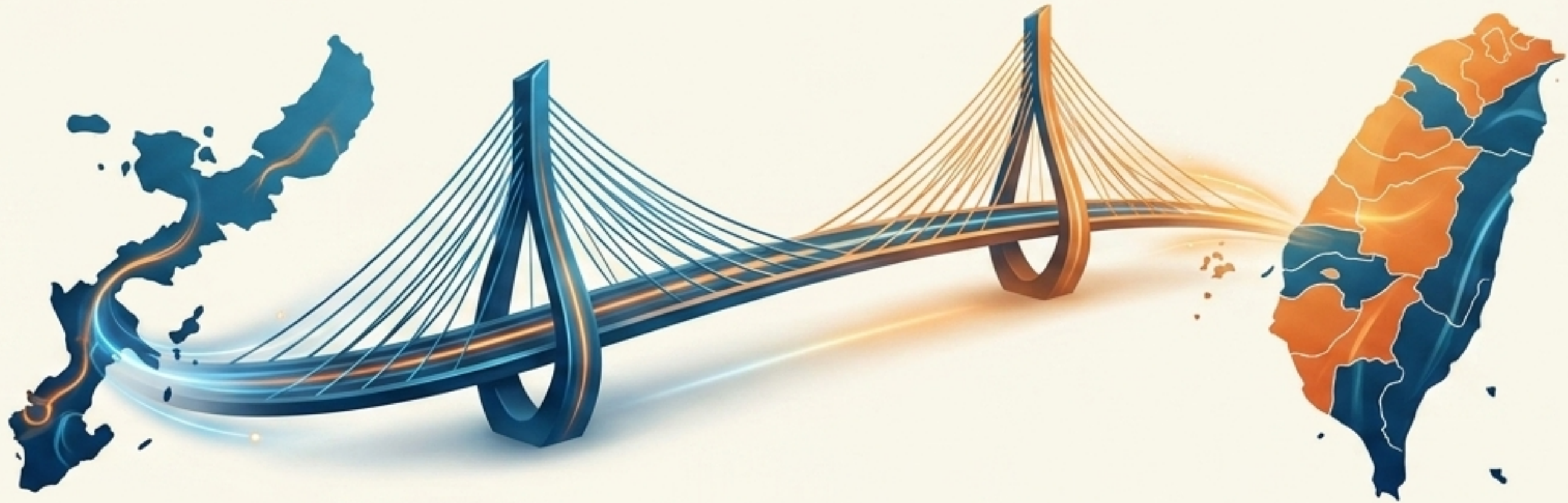
台湾現地での直接対話を希望する声が多数。役員クラスの登壇で本気度を示すことが効果的。

Step 3:
Long-Term
(休暇中の招聘)

Action:
**「長期休暇中の
沖縄訪問・
オフィス見学」**

帰省や旅行に合わせてオフィス見学を設定し、最大の武器である住環境（Pull要因）を直接アピールし、クロージングへ。

沖縄の未来を創る「架け橋」と共に



台湾留学生を採用することは、単なる「欠員補充」ではありません。
彼らの語学力、台湾での人脈、そして異文化適応力は、
沖縄の企業が台湾、そしてアジア全体へ進出するための
「強力なエンジン」となります。

**採用基準を彼らのグローバルスタンダードに合わせることは、
企業自身の成長への投資です。新たな架け橋を共に築きましょう。**