

パネルディスカッション 外国人留学生の就職支援と企業内活用を考える

きめ細やかな就職支援が必要

白木 まず、東北大学の取り組みから伺いたい。大学の就職関係における創意工夫が、内定結果や就職動向などの具体的な成果にどう結びついたのでか。また、就職説明会に参加する企業の数やどう増やしていったのか。

末松 二〇〇六年に限って言えば、それまでは年一回だった就職支援講座を六回の連動したものにしたうえでワー



出席者

〈コーディネーター〉

白木三秀 早稲田大学 政治経済学術院教授
(兼) 留学センター所長

〈パネリスト〉

末松和子 東北大学大学院 経済学研究科
国際交流支援室講師

田籠喜三 富士通 人事勤労部人材採用センター長

林登志男 ディスコ 人財部長

尾形強嗣 厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課長

クシヨップも開き、他に個別ニーズに

対応する支援もしてきた。(その結果、)

私と常にコンタクトをとってエントリ

ーシートの添削や模擬面接、キャリア

相談に来ている学生は、昨日(六月二

六日時点)で全員が内定をもらった。

(成果を)実数として捉えているわけ

ではないが、感覚的にはきめ細やかな

支援の必要性を痛感している。そこで

本年度は、就職支援講座を一四回に増

やして、じっくり就職支援をしようと

思っている。

就職支援を始めてから現在に至るま

での効果についての調査は、今後の課

題として取り組んでいきたい。例えば、

講座の前後にアンケート調査を行い、

その効果を見ていきたい。なお、こう

した取り組み以外にも、留学生に特化

した就職活動ガイドブックや教本など

を作成している。

連携を広げて参加企業数を増やす

参加企業を増やすキーワードは「連携」。自分一人の力に限界を感じて、本学のキャリア支援センターに相談し、センターのネットワークを使って、企業に呼びかけた。さらに、連携を学外にも広げて、学生支援機構や民間企業にも呼びかけて企業数を増やした。

例外措置で定着を図る

白木 次に、企業からのパネリスト二人に二点質問したい。まず、定着(離職)について、留学生の転職率は高いのか。また、それは日本の若年層と比べてどうか。どういう対応策を打っているのかも含めて伺いたい。

二つ目は、コミュニケーションに関して。欧米の多国籍企業では、会議に外国人が一人でも入ると(使用言語を)英語に変えると聞くが、日本企業はどういう工夫や努力をしているのか。あるいは、どういった問題を抱えているのか。

のか。

林 (留学生の)定着で目立って困ったことはない。ただし、外国人のキャリアパスに対する考え方が日本人と違うことを前提に工夫はしている。彼らの考え方は「短期間で出世できる」というものだから、それを提供できなければ辞めてしまうのは仕方がない。だから、必要な人材にはそういうチャンスを与えるよう(人事制度上の)例外措置を講じている。

現在、弊社の日本人新卒者は五年で一〇%ぐらいが辞めていく。それに対し、外国人留学生(の退職率)は二〇%程度だから、それほど困っているわけではない。ただ、何も工夫しなければ、もつと辞めているだろう。

公的機関が日本語教育の環境整備を

日本語でコミュニケーションを取ることが前提条件。従って、採用後も日本語教育は一所懸命やらざるを得ない。まずOJTで行い、足りない部分は個別に講師を頼んで教育している。

日本語教育ができる機関は本当になく、困った経験がある。例えば、五時に仕事を終えてから二、三時間、日本語教育をするような機会を作れるのは、やはり公的機関ではないだろうか。採用後の日本語教育までしっかりできる環境が必要だと思う。

キャリアパスの明確化が必要

田籠 未公表なので生数字は言えないが、ここ数年では、むしろ日本人の方が離職率は高かった。何れもそう多くは退職しておらず、外国籍社員は直ぐ辞めてしまう、といったことは当社においてはない。だが、近年外国籍の採用数を増やしているのが先々は退職も増えることはあるかもしれないが。

社内で、「社会人生活で何が一番困っているか」「何が一番不満か」を聞くと、「キャリアパスが不明確」との回答が断トツである。これは、日本人社員も同様に思っていることだが、外国籍の社員の方がリードタイムをしつかりとりながら自分の将来を見ている人が多い。このため、それを明確化していく必要があると考えている。

ダイバーシティの観点でサポート

社内の公用語は国内では日本語。ただし、役員会では外国籍の役員がいるので、同時通訳が入っている。また、研究開発職では日本語が略できない外国籍社員を採用するケースも珍しくないので、研究現場では英語を中心に研究開発を行っているところも多い。それ以外の部署は日本語が公用語で、書類も大部分は日本語しかない。本人の努力と周囲のサポートが大事になる。これに関しては、外国籍社員に限らずダイバーシティの観点で、障がいのある社員も積極的に採用している。で、コミュニケーションなどにハンディキャップがある人に対する周囲のサポートをしつかりやるしかない。特



末松氏

別な教育というより、周囲のサポートを徹底し、風土としていくことが重要だと考えている。

専門職員を委嘱して求人開拓

白木 続いて、行政に関するフロアからの質問をしたい。東京と大阪にある「外国人雇用サービスセンター」に集まる求人情報あるいは企業の特徴はどういうものがあるのか。私の経験上、外国人雇用サービスセンターを通じて就職活動をしている人は、平たく言うところ前向きでガッツのある人が多い。その辺も含め、外国人雇用サービスセンターの特徴・実態を教えてください。尾形 東京・大阪の外国人雇用サービスセンターについては、実態はまだ発展途上かな、と思っている。求人、職種、企業規模などいろいろな意味で外国人留学生が望んでいるような求人がどれだけ来ているかという点については、まだ改善の余地があるだろう。

外国人雇用サービスセンターではこの二、三年、専門職員を委嘱して留学生向けの求人開拓をしている。人材確保が難しい中小企業に向いて、「留学生もいい人がいます。一つ目を開いてみませんか」と求人をもたらってきたり、

外国人を積極的に探ろうという会社から求人をもたらしてくれることもある。外国人留学生の、ややアンビシャスになりがちの部分を実践的にしつつ、他方で企業側にも留学生の能力に着目して少し間口を広げてもらうようお願いをしている。今そういう努力をしているところであり、望むような求人が現時点で十分確保できているかといえば、われわれも自信を持つて、そうとは言えない部分もあると思う。

全国から集約した求人を提供

一つだけ申し上げたいのは、外国人雇用サービスセンターは全国に二カ所あるが、東京だけでやっているわけでもなければ、大阪だけでやっているわけでもない。全国に五〇〇近くあるハローワークの全ての求人で「留学生も受け入れます」というものをふるいにかけて集約した留学生向けの求人が非常にたくさん集まっている。留学生の希望にどこまでマッチしているかという点では、今後も改善の余地があると思うが、留学生向けの求人を確保しているという意味では期待に応えられるのではないかと思っている。

白木 先のガッツのある話をちよつと付け足すと、私が訪問した中小企業で、大学紹介で来る学生よりも、外国人雇用サービスセンターから来た学生の方がいいと言ったところがあった。その会社の社長の経験で、「大学から直接来て採用した人より外国人雇用サービスセンターから来た人の方が頑張りの効く人が多かった。従って、これからはそこからしか採用しない」という極端な結論を出していた。偏見の塊だが、中

小企業ではこうした社長の考えが結構通るもの。そういう考えに合った求人がセンターには集中していたと言えるだろう。

コミュニケーションで支援の輪を広げる

大学の先生が実際に就職支援をする場合、外国人留学生の数が増えるなかで、留学生支援センターとか就職センターの協力や頑張りだけでは対応できない面も出てくるだろう。その場合、学内の他の部局や学部、大学院等の協力的体制など、(末松先生が)工夫している点や特徴があったら付け加えて欲しい。

もう一つ、私が特に感銘を受けた点だが、東北大学の留学生の就職支援は、日本人の学生がボランティアでサポートをしている。彼らから協力を得る場合の募集の仕方などの工夫があれば、他の大学にも参考になるのではないだろうか。

末松 工夫しているところと言えば、日頃からコミュニケーションを多く取ることや心掛けています。私は経済学研究所の国際交流支援室という留学生支援部門に所属しているが、全学対象の国際交流センターやキャリア支援センターなどに、とにかく自分の専門外のことや頭を下げてお願いに行くようにしている。「これは私の分野ではないのでお願いできませんか。そのかわり私はこのような体制で全面的にバックアップします」といった姿勢でお願いに行くようにしている。

キャリア支援センターも留学生課、国際交流センターもそうだが、本当に

外国人留学生を助けてあげたいと思っ
ている人材は必ずいる。そういう人た
ちをつかまえて、懇々と支援の必要性
を説いていき、理解してもらえよう
になる構図が徐々にできつつある。

ボランティアは支援サークルやチューターから

学生ボランティアについては、東北
大学には留学生の支援サークルが二つ
ほど、さらにキャリア支援センターの
業務を手伝う学生ボランティアグル
プが一つある。まず、そこで三、四年
生の学生にターゲットを絞って募集を
かける。それ以外にも、経済学研究科
ではチューター制度の運用にかなり力
を入れており、日頃から七〇人近くの
チューターと密に連絡を取り合ってい
る。その中からリクルートする方法も
取っている。

白木 企業も同様だと思うが、他の部
門・部局と連携するにはキーマンがい
る。方針をはっきりさせて腰を低くし
て協力を仰ぐ人がいないと動かないと
いう意味では、(東北大学は)末松先生
(というキーマン)がいて連携ができ
た典型例なのだろう。

徹底した研修で企業理念の浸透を

続いて、今日の(パネリストの)企
業はどちらも世界的な企業であり、人
材獲得競争でも世界的な競争をしてい
ると思う。そういう中で、日本企業の
優位点とか苦戦している点、工夫をし
て苦戦をクリアしていることなどがあ
れば、ぜひお話しいただきたい。
林 苦勞しているのは確かだが、秘訣



林氏

なんてない。ただ、事例報告で少し説
明したが、DISCOVERABLES
を初めから世界に向けて発信している。
VALUESは全部英訳して、かつ現
地法人で現地採用したマネージャーの
下クラスの人まで日本に呼び、DIS
COVERABLESの研修をやる。そ
こで、日本企業というよりは「こうい
うバリューを持った企業なので来てく
ださい」ということを一所懸命発信し
ている。

キャリアパスのモデルケースを例示

田籠 各拠点、とくに欧米は現地にあ
る程度のマネジメントを委ねている状
態で、世界の採用人数は押さえ切れて
いない。欧米は経験者採用がほとんど
で、リクルーティングのサイトやサポ
ート会社もたくさんある。どういった
サイトを使っているかなどの採用手法
は、現地のリクルーティングスタッフ
とのコミュニケーションである程度把
握している程度だ。

近年では、中国での雇用が非常に難
しくなっている。採用もだが定着率が
よくない。報酬など企業としての魅力
をあげていくしかないが、ワールドワ

イドなキャリアパスやサクセッション
プランを具体的に示していくことも必
要と考えている。

入管法の制約が留学生の就職に影響

白木 行政の尾形課長に質問したい。
ソフトウェア産業を例にとると、IT
技術者として採用される日本人の大学
生には、経済学部などを卒業してなっ
ている人がいる。経済とか法学部を出
て、あるいはリタラチャー(文学)を
勉強してITエンジニアというのはど
うも合わないが、日本企業は採用して
育成している。これは外国人留学生か
ら見ると理解しがたい。実際、インド
や中国でITエンジニアを採用する場
合には、コンピューターサイエンスを
勉強した人、少なくとも理系の人しか
採用していない。

そういうことを背景にした上での質
問だが、私のゼミでも経済を専攻しな
がらITが得意な留学生がいる。でも
そういう人がITエンジニアとしてや
つていけると思っただけでも「あな
たはビザが出ません」ということで採
用してもらえない。

これについては「納得しがたい」と
いう学生もいるし、企業側も「確かに
経済学科卒業だが、IT技術者として
十分やつていける素養を持っている人
を採れない」という事情がある。また、
林部長の事例報告であったように、「高
校生を将来の幹部候補生として育成す
るんだからホワイトカラーとして採用
させて欲しい」という意見もある。法務
省の管轄に抵触するような微妙な話だ
が、厚生労働省はこう考えているとい

う方針のようなものがあつたら教えて
欲しい。

開放的な日本の留学生の受け入れ

尾形 これは必ずしも法務省だけの話
ではなく、厚生労働省も外国人をどう
受け入れるか、その基準はどうあるべ
きかという議論については責任官庁の
一つだと思っっている。それを決めてい
るのは略称・入管法という法律で法務
省の専管だが、入管法でどこまで入れ
るかということを決めていく際には、
当然、私どもも意見調整した上で決め
ている。

例えばSEの場合に、大学の学部が
必ずしも理工系でないという人をどう
やつたら採用できるのか。入管法の制
約がそこにかかってくるのではないか
という質問だが、確かに入管法の「技
術」という在留資格で受け入れるとき
には、大学でこれから活かそうとして
いるような技術を学んでいることが基
本要件にされているから、そこだけを
見ると経済学部ではだめだろう。

ただ、入管法の「技術」の在留資格
は必ずしもガチガチなものではなく、
「実務経験要件」が別の道として設け
られている。ただし、これは一〇年程
度の実務経験となつているので、(これ
だけを見れば、質問にあつたような)
経済学部だがとてもマニアックでSE
の世界に詳しいという人は拾えないか
も知れない。

しかし、もしかしたらそういう人で
も、SEの様々な資格試験とか母国の
関連する国家資格を持つている人も多
いと思う。そういう人たちについては、



尾形氏

して、「こういった人たちを受け入れましょう」というところをまずはやっていきたい。

新しい雇用形態を探る努力を

白木 経済学部でもITの資格を何か持っていればクリアできるといった拘り定規ではないという話で、大変参考になった。では、パネリストの方々の言い残した点などがあつたらお願いしたい。

大卒かどうかは別にして、経済産業省の外郭団体が実施する様々な試験に受かっていたり、法務省が認定する幾つかの外国の国家資格を持っているなどで入管法上のハードルがクリアできる制度になっている。そういう意味でも、(わが国の留学生の)受け入れは非常に開放的だと申し上げている。

現時点でのコンセンサスの範囲内で

それから、林部長からの「将来性を考えれば大卒でなくてもいいではないか」というご意見については、どういう人を日本に受け入れるかという議論は非常に難しい。単に「優秀な人を入れる」と言うと、言葉は非常にきれいに聞こえる。だが、「優秀な人って何なのか」となると、人によって考え方は異なる。それはやはり、日本という国がどういう社会をめざしているのか、どういう職種・能力を持った外国人を受け入れるべきなのかなどといった多面的な議論が必要になる。そういう議論は別途、いろいろな場で行われるのではないかと思っている。



田籠氏

外国人留学生向けのサイトの構築を

田籠 基本的にSEという仕事は技術寄りとビジネス、サービスマン寄りであつて、当社では文系の外国籍でもSEで

末松 卒業後、日本で就職したいとの希望を持っている留学生が増えてきて、大学も変わろうとしている。行政や企業も是非、新しい留学生の雇用形態を探るような努力をしていただきたい。林 くだいようだが、われわれの採用基準は日本人も(留学生も)同じ。なぜ大学だと高度で、大学でなければ高度でないのが未だに分からない。これは多分、役所だけの問題ではないと思う。

のビザを取得している。SEといっても業務がサービス系であるということをも具体的に説明して理解を得て、入管を通っている。ただ、地区によって判断が異なることもあり、中央とローカルでの温度差は感じている。

それから、(元留学生の)ソプリンさんからの指摘で『リクナビ』などで海外に行っている日本人留学生向けのサイトはあるが、日本での外国籍留学生向けではメジャーなものはないと思う。恐らくは今後、外国籍留学生のニーズも高まることから、そうしたWEBサイトができることを期待している。

日本だけの就職ではなく、日本に勉強にきている留学生を現地のローカル社員として採用したいという現地法人からのニーズが上がってきており、こうした実情からもWEBサイトの構築への期待は大きいものである。民間企業に頼らず、国の機関で作ってもいいのではないかと強く思った。

社会全体で日本を好きになつてもらう努力を／白木三秀教授のまとめ

最後に今日(のフォーラム全体を通じて)感じた点を企業関連、留学生関連、大学関連、行政関連、そして総括の五点に分けてまとめた。

多様な雇用形態やキャリアパターンを

まず企業関連では、日本企業がキャリアパスを透明度を持って十分に示し切れていないとの指摘があつた。それ

に関連するが、留学生を採用する場合、企業は応募する留学生が多様な学生の層であることを理解したうえで、複数の雇用形態やキャリアパターンを柔軟に対応して準備する必要がある。

留学生は年齢層が多様で、現地で職歴を経験してきた人が入っている。日本語能力もばらばらで、英語で授業を受ける人もいれば、日本語だけでやっている人もいる。そういう多様な学生層を採用する形態を幅広く準備する必要があるし、そうしなければミスマッチが起こるのではないか。

また、日本語が若干不自由な人でも採用して活用できるシステムをつくらなければならない。もう少し大きく言うと、日本語に弱い人を活用できるだけでなく、日本人以外も十分に活躍できる組織・風土を作る。そして(彼らが)出世できない限り、日本のダイバシティーは完結しない。日本社会あるいは日本企業の魅力度を高めるためには、外国人留学生の採用を一つの契機に、本来のダイバシティーに組織を近づけないと厳しいと思う。

長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスを

(企業関連で)もう一つつけ加えると、やはり日本の企業組織は長時間労働が目につくのではないか。長時間労働が常態化していて、それを是とするような企業風土は改革する必要がある。そうではないと、日本企業あるいは日本社会の魅力度は低下するだろう。

日本が魅力度を高めるためには、家族生活ができ、楽しく生きられるようにして、少子・高齢化も止められるよう

なシステムに持つていく必要があるのではないかと思う。

大企業偏重の発想の転換で

留学生関連については、彼らが五年、一〇年後に本国に帰ってからのキャリアを考えているからだとは思いますが、それを差し引いても有名大企業志向が強過ぎるのではないかとと思う。基調報告で示した、「八割の人が日本企業に勤めた」と言いつつも、八割が帰国している」背景には、結局は「大企業でないと嫌だ」といつて帰る人も結構いることがある。（大企業でなければ）



甘すぎるキャリアや処遇への認識

さらに、処遇などを甘く考え過ぎることもある。

本国に帰って就職した方がいいとの発想に短絡している感じがする。

日本の中堅・中小企業にも非常に面白いキャリアが存在する。これは企業や行政、大学の努力もあるかも知れないが、「有名大企業でないとキャリアはない」という発想はあまりにも一面的過ぎるので、考え直してもらいたい。

多国籍企業調査の経験から一つ例を上げると、「二、三年か三、四年日本の本社で働いて本国に派遣してもらいたい」と真顔で言う人が結構いる。しかし、海外派遣はコストもかかるし、それなりの人でないと派遣しても意味がない。

二〇年といった人たち。（そういう人材が）本社から派遣されて海外のオペレーションを任されている。ただか三、四年働いて、海外オペレーションの責任者として派遣してくれというのは甘過ぎる。そういう人たちは意外と（自己採点で）甘い点数を付けて、「日本企業ではこうしてくれない」とか言っ壁にぶち当たっているケースも多

いのではないだろうか。彼らには、もう少し客観的な事実を知ってもらいたい。

目立つ就職活動の出遅れ

三点目は大学の就職情報関連。（留学生は）日本人の学生と比べて就職活動の出遅れが目立つ。一〇月に内定をもらっている人を調査すると、内定を得た留学生とそうでない人を比べてみると、就職活動の開始時期に相関があり、開始時期の早い人は内定をもらっていて、遅い人はもらっていない。何とかもう少し早目に、日本の学生と同じようなタイミングで就職活動ができるような指導があれば、もう少しいいのかなという気がする。

日本人学生の就職支援ボランティアも

もう一つ、日本の現役学生の対留学生就職に関するインボルブメントにも触れたい。ボランティアの活用は非常にいいアイデアで、ボランティアをしたいと考える日本人学生もいっぱいいる。学生活動で留学生に対する支援はやっていくが、就職に関してのボランティア活動は今日（末松先生から）ア



白木教授

政府全体で日本の魅力をアピール

行政に対しては、日本政府全体をあげての話になると思うが、対外的アピールにもう少し力を入れてもらいたい。（日本の）魅力をアピールをして、面白い人材に来てもらう努力を、各チャネルを通じて行う必要があるのではないかと。また、留学生の就職に関しては、マッチング促進のための環境整備を行政が率先してやって欲しい。

日本を好きになってもらう仕掛けを

最後に超越的・個人的な感想を話したい。留学生に日本に来てもらい、日本にいい印象を持ってもらう。そして、帰国する場合でも、海外で日本企業に勤める人は、実際は凄く多い。基調報告で話したように、日本での就職希望者の二、三割が日本で働き、八割は（本国に）帰っているが、そのうちの過半数は日系企業で働いている。

そういう意味では、彼らは日本の企業・社会にもものすごく貢献することになるのだから、日本に留学している時期の印象は決定的な要素になる。だからこそ、日本を好きになってもらうような、様々な仕掛けを大学も企業も行政もすべてが力を合わせてやっていくことが筋だと思う。今日の議論は、それを前提にした議論だったのでないだろうか。