

JILPT 資料シリーズ

No. 113 2013 年 3 月

留学生の就職活動

—現状と課題—

留学生の就職活動

—現状と課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

グローバル経済が日々ますます展開していく中で、カネやモノはかつてないほどのスピードで移動し続けている。その中で、ヒトはそれほど容易く国の境を越えて移動することはできないものの、以前と比べれば、移動量もスピードも増加の一途を辿っている。その中でも、世界中どこでも通用し、有用と認められる高度人材をいかに獲得し、定着を図るのかは、すべての国や社会同様、わが国のもっとも重要な課題の一つとなっている。

2008年より、国を挙げて取り組みの始まった「留学生30万人計画」は、優れた高度人材の卵としての留学生に注目し、世界各国から、現在の約2倍となる留学生を受け入れようとする壮大な計画である。そこでは単に、大学生としての4年ほどをわが国で過ごしてもらうことだけでなく、さらに大学院へと進学することや、わが国企業に就職して働いてもらうことまでが意図されている。そのためには、現在、留学生たちがわが国企業へ就職しようとした際、全体のどの程度が就職を希望し、希望した場合にどういった点が問題となっているのかをきちんと調べる必要がある。それらの状況を明確にした上で、今後の実施可能な対策を検討することが可能となろう。本調査を企画した意図はそこにある。

本報告では、限定された範囲内ではあるが、実際に留学生を採用した企業の人事担当者に聞き取りを行い、受け入れ側としての企業は元留学生たちをどのように見ているのかをとりまとめた。採用の第一線にたつ担当者たちが、どういった点を積極的に評価し、あるいは問題として捉えているのかを掘り起こす作業は、常に必要である。また同時に、留学生たちを企業、社会へと送り出す大学側からも聞き取りを行い、留学生の就職に対する現時点での考えをとりまとめた。就職という点から留学生の存在に急速に関心が高まったのは、実は相当最近のことである。そのサポートをしながら、どういった点が問題と映っているのか、企業に対してどのような要望を持っているのかなど、現場の声を収集することもまた不可欠である。これまでに明らかとなった諸点に加えて、今後を検討するための糸口を再考するための準備作業でもある。

本報告が、留学生の就職について関心のある企業、労働組合、関係機関の方々、研究者等に役立つとともに、わが国への高度人材の受入がさらに進展することに多少なりとも参考になれば幸いである。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（五十音順）

| 氏名 | 所属 | 担当 |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| <small>なかむら</small> 中村 <small>りょうじ</small> 良二 | (独) 労働政策研究・研修機構主任研究員 | 序、第2章 付 A、C 社 G、H、K、M 大学 |
| <small>わたなべ</small> 渡邊 <small>ひろあき</small> 博顕 | (独) 労働政策研究・研修機構副統括研究員 | 第1章 付 B 社、 I、J、L 大学 |

留学生の就職活動—現状と課題—

目 次

まえがき

| | |
|--------------------------|----|
| 序 調査の背景とねらい | 1 |
| 第1章 統計的事実の観察と先行調査研究の展望 | 3 |
| 1 はじめに | 3 |
| 2 統計的事実の確認 | 3 |
| (1) 外国人留学生数の動向 | 3 |
| (2) 外国人留学生の卒業後の進路希望 | 5 |
| (3) 外国人留学生の就職支援の希望 | 7 |
| (4) 外国人留学生の日本企業への就職動向 | 8 |
| 3 先行の調査研究の展望 | 15 |
| 4 小括 | 20 |
| 第2章 ヒアリング調査結果 | 23 |
| 1 はじめに | 23 |
| (1) 調査の目的 | 23 |
| (2) 聞き取りの構図と調査項目 | 24 |
| (3) 分類に関する基本的な考え方 | 24 |
| 2 企業調査結果概要 | 26 |
| (1) 採用の経緯と実績、採用を含む今後の見込み | 26 |
| (2) 採用基準・戦略 | 27 |
| (3) 担当職務、キャリア・育成 | 28 |
| (4) 離職状況 | 29 |
| (5) 仕事ぶりへの評価 | 30 |
| (6) 留学生の特徴、応募で気づいた点 | 31 |
| (7) インターンシップ | 32 |
| (8) 現状の問題点・今後の課題 | 33 |
| (9) その他の課題 | 33 |
| (10) 小括 | 34 |
| 3 大学調査結果概要 | 36 |
| (1) 卒業後の進路 | 36 |

| | |
|---------------------|----|
| (2) 留学生が重要視する点、戸惑う点 | 37 |
| (3) 企業からの採用希望状況 | 37 |
| (4) 現在の支援内容 | 39 |
| (5) 学生からの声 | 41 |
| (6) インターンシップ | 42 |
| (7) 企業への要望 | 43 |
| (8) その他の課題 | 44 |
| (9) 小括 | 45 |
| 4 むすびにかえて | 46 |
| 付 ヒアリングノート | 47 |
| 〔企業調査〕 | |
| A 社 | 48 |
| B 社 | 50 |
| C 社 | 52 |
| 〔大学調査〕 | |
| G 大学 | 54 |
| H 大学 | 56 |
| I 大学 | 58 |
| J 大学 | 60 |
| K 大学 | 62 |
| L 大学 | 64 |
| M 大学 | 66 |
| 調査結果一覧表 | 69 |

序 調査の背景とねらい

グローバル経済が進展する中で、将来、それぞれの地域や社会、国を支え牽引していくであろう、グローバルに通用する高度人材の獲得は、すべての社会に共通する課題である。今後のわが国社会の活力を維持、増進させるためにも、多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った高度外国人材がわが国を目指し、働き、生活したいと思えるような仕組みや準備が必要である。

その一環として、2008年より、「留学生30万人計画」が開始されたことは周知のとおりである。2020年を目途に、現在の約13万人からほぼ倍の留学生をわが国に招き入れようとする国を挙げての計画である。留学生は、高度外国人材のいわば「卵」と位置づけられる存在である。彼らに、単に大学時代をわが国で過ごしてもらおうということだけではなく、さらに大学院への進学やわが国企業への就職を含め、優れた人材を招き入れ、根付いてもらうことを目指した計画がすでに始まっている。グローバル競争に打ち勝つための一つの重要な施策として、彼らの多くがわが国で働けるようにするための準備が必要となっている。

翻って、留学生たちのわが国での就業状況を見ると、後ほど詳しく述べるが、一定数の希望者はいるものの、およそその約半数弱しかわが国企業に就職できていないのが現状である。ごく単純化していえば、まずは、その「わが国での就業を希望しながらも、就職できていない半数」の留学生たちが、就職できなかった原因を探ることができれば、就職者数は大幅に増加する可能性がある。希望しているにも関わらず、それが就職に結びつかない理由、半数ではあっても既にわが国企業で働くことができた状況、それらを合わせて、留学生たちの就職活動の現状を明らかにする必要がある。こうした観点から本プロジェクトでは、留学生の就職活動の現状を調査し、今後の支援のあり方を検討するために、既存研究で明らかになった点を整理した上で、受け入れ側となる企業と送り出す側の大学の双方から聞き取りを行った。

第1章では、主として統計データの整理をしながら、これまで留学生の就職に関して行われた調査研究の知見をまとめた。約30年の間に、留学生の増加率には若干の上下動があるものの、留学生数はほぼ10倍に増加している。そのうちの約4割がわが国での就職を希望している。そして直近のデータをみると、学校を卒業・修了した後、その約6割がわが国に留まり、そのうち4割が就職している。彼らが就職した企業は、中小規模企業が多数を占めているのが実態である。

留学生の就職に関する先行研究が示唆しているのは、大学における就職支援体制が未だ十分には用意されていないこと、採用側の企業の採用方針や方法などが、留学生たちが日本企業で勤務する際、大きな違和感につながっている点である。そうした点を踏まえた上で、留学生を採用する側の企業と送り出す側の大学で行われている取り組みを探ったのが、第2章である。

現時点の企業への受け入れ状況、大学からの送り出しの状況を調べ、今後の検討課題を整理するために、企業3社、大学7校に対して、聞き取り調査を実施した。

企業側からは、企業の経営や採用に関わる方針から、実際の採用基準、採用後に担当している職務、キャリアや育成についての考え方、離職状況、仕事ぶりへの評価といった一連の項目から、聞き取りを行っている。実際に聞き取ることができた内容をみると、各社とも強調点は異なり、直面している問題も様々である。その最大の理由の一つは、留学生採用と一口にいても、当該企業が、いつ頃海外進出・グローバル展開の戦略を開始したのか、その企業のグローバル化がきわめて初期の段階にあるのか、あるいは、一定程度そうした経験を踏まえた段階であるのか、その状況が相当程度異なることに求められよう。そうした点が、これまで採用した留学生の評価にもつながっている。

一方、大学からは、留学生への就職支援に関するこれまでの取り組みを聞き取っている。大学全体の基本的な方針から、支援内容を中心として、その中で見られる留学生の希望と彼らが重要視する点、戸惑う点、企業側からのオファーといった点から、取り組みの全体像を素描しようとした。

後述するように、大学の取り組みも、各大学により相当幅がある。大学入学時から、新入生に就職、シュウカツを意識させ、企業との十分な情報交換の上で、学内でのマッチングを図る大学もあれば、就職に関するもっとも基本的なアドバイスを提供している大学まで、その対応はさまざまである。ただ、そうした点を明らかにすることによって、大学が実施している留学生の就職支援が不十分であると主張しているのではない。留学生の就職支援と共に、日本人学生の就職も厳しい状況が続いているのは周知のとおりである。そして企業と同様、大学も近年、急速に留学生の就職支援に対応を迫られ始めたというのが、実情に近い。たとえば、留学生の日常的なサポートをするいわゆる国際センターと、留学生を含めた学生たちの就職支援を行う就職センター、キャリアセンターといった組織が、十分な連携が取れていない場合も少なくない。今後、よりいっそう留学生がわが国で、わが国企業で就職することを、国を挙げて支援するならば、どういった側面から体制の充実を図るべきなのかを検討することが重要である。

企業、大学双方に対する聞き取り調査結果を、上で述べたような視点・項目から、整理した。それぞれ個別の事例に関しては、簡略化したヒアリング・ノート、および、サマリー表を巻末に整理している。

第1章 統計的事実の観察と先行調査研究の展望

1 はじめに

本章では前半で外国人留学生の日本企業への就職をめぐる統計的事実を観察し、後半では先行調査研究の展望を行う。まず、どれだけの人数の外国人が我が国に留学を目的として入国しているのか、どれだけの人数の外国人留学生が大学、大学院など高等教育機関に在籍しているのか、外国人留学生が希望する進路はどのようなものか、さらに、大学や大学院を卒業（修了）した後は、どのような進路をとっているのか。こうした外国人留学生に関するフローとストックの統計的事実を記述統計のレベルで観察することにする。

次に、先行調査研究を展望する。外国人留学生の就職に関する問題としてどのようなイシューを取り上げればよいのか、その中で本書が取り扱っている問題意識に沿った先行調査研究にはどのようなものがあり、どのような事実発見や知見があったのかといったことを取り上げ、それらにもとづいて、第2章以降の聞き取り調査へとつなげていくことにする。

2 統計的事実の観察

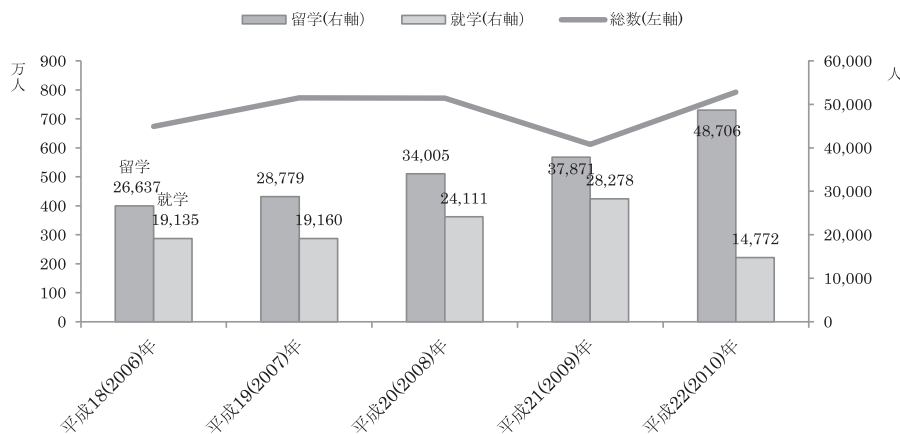
(1) 外国人留学生数の動向

外国人留学生の日本企業への就職をめぐる統計的事実を観察することから始める。

法務省入国管理局「入管白書」の在留資格別新規入国者数によれば、2006年には入国目的が留学の者が2万6637人、就学の者が1万9135人であったが、2010年には留学が4万8706人、就学が1万4772人となっている（図表1-1）。

図表1-1 新規入国者数と入国目的が留学、就学の新規入国者数の推移

留学目的の新規入国者数は増加傾向で推移している。



資料出所：法務省入国管理局「2012年入管白書」、5ページの資料により作成。

注：2010年の数値については、制度変更があったので、注意されたい。

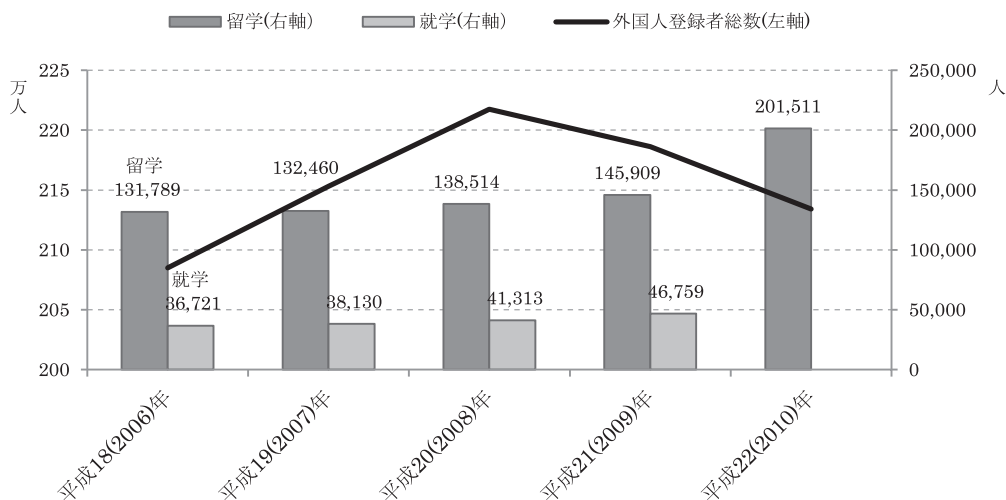
入国目的が留学または就学の新規入国者は、この5年間でおよそ4万6000人から6万3500人へと1万8000人近く増加している。ただし、2010年から「就学」の在留資格が「留学」へと一本化されたので、2009年の数値で増加の状況を見ると、入国目的が留学の者はおよそ3万8000人、就学の者はおよそ2万8000人で、2006年に比べて、留学がおよそ1万1000人（42%）、就学がおよそ9000人（48%）増加している。

2010年の国籍（出身地）別構成を見ると、入国目的「留学」では中国が2万2752人（全体の46.7%）、韓国が7271人（14.9%）等、入国目的「就学」では中国8819人（59.7%）、韓国2774人（18.8%）等となっている。

次に、留学、就学目的の外国人のストックについて見ていく（図表1-2）。2010年末の留学生の外国人登録者数はおよそ20万1500人となっている。国籍（出身地）別に見ると、中国がおよそ13万4500人（全体の66.7%）、韓国・朝鮮がおよそ2万7000人（13.4%）等となっている。なお、上記の通り、「就学」の在留資格が「留学」へと一本化されたことによって2010年の就学はこの図に掲載されていない。

図表 1-2 外国人登録者総数と在留資格が留学、就学の外国人登録者数の推移

在留資格が留学、就学の外国人登録者数は増加傾向で推移している。



資料出所：法務省入国管理局「2012年入管白書」、21ページの資料により作成。

注：2010年の数値については、制度変更があり、留学と就学が留学に統一されたことに注意されたい。

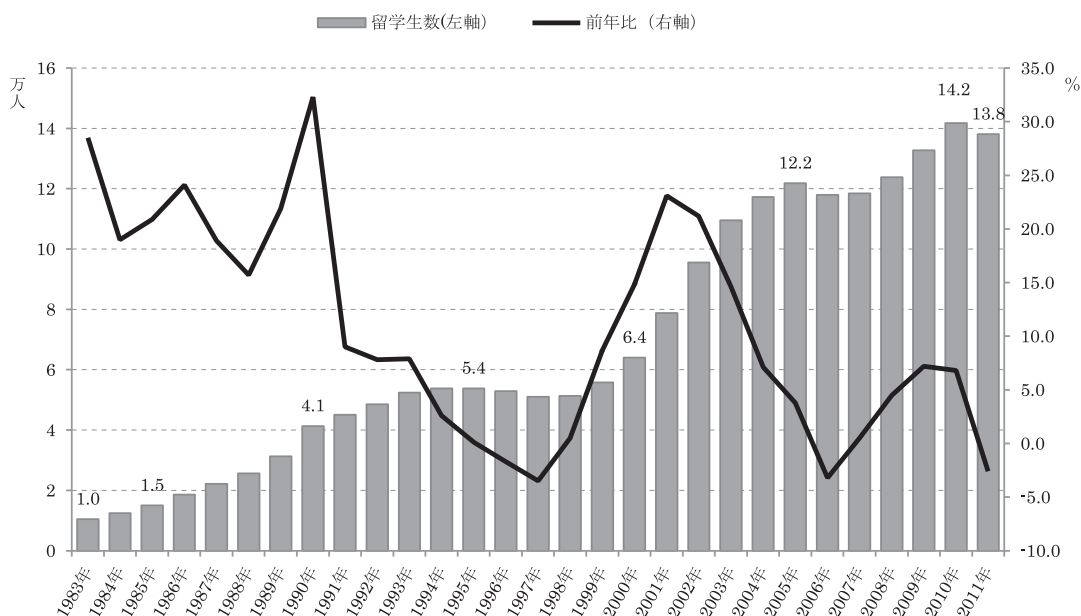
一方、図表1-3は独立行政法人日本学生支援機構の「平成23年外国人留学生在籍調査結果」¹から作成した、教育機関における外国人留学生の在籍数の推移である。この図を見ると、

¹ この調査の「留学生」は、「出入国管理及び難民認定法」別表第1に定める「留学」の在留資格（いわゆる「留学ビザ」）により、我が国の大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）及び我が国の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設において教育を受ける外国人学生を指す。「出入国管理及び難民認定法」の改正により、在留資格「留学」「就学」が一本化された（以上、日本学生支援機構のホームページ、http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data11.html から引用）。

外国人留学生の在籍数は、2000年頃から急増していることがわかる。すなわち、1983年に留学生数は1万428人であったが、2010年には14万1774人で最大となり、2011年には13万8075人に減少している。長期的な推移を見ると、1990年代前半までは増加傾向で推移していたが、1990年代後半にはわずかに減少、2000年以降に再び増加に転じ、2000年代半ばに一時減少したものの、2000年代後半に再び増加している。対前年比(実線)を見ると、1990年代初めまではプラスで推移していたが、1996年、1997年と対前年比マイナスとなり、1998年から再びプラスに転じ、2005年まで増加が続いた。2006年にマイナスを記録した後、2010年まで増加が続いていたが、2011年にはマイナスとなった。

図表 1-3 外国人留学生数の推移

教育機関における外国人留学生の在籍数は2000年頃から急増している。



資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」より作成。
注：留学生の定義については脚注1)を参照。

(2) 外国人留学生の卒業後の進路希望

外国人留学生は卒業後の進路についてどのような希望を持っているのか。とりわけ、どれくらいの数の外国人留学生が日本企業に就職することを希望しているのでしょうか。

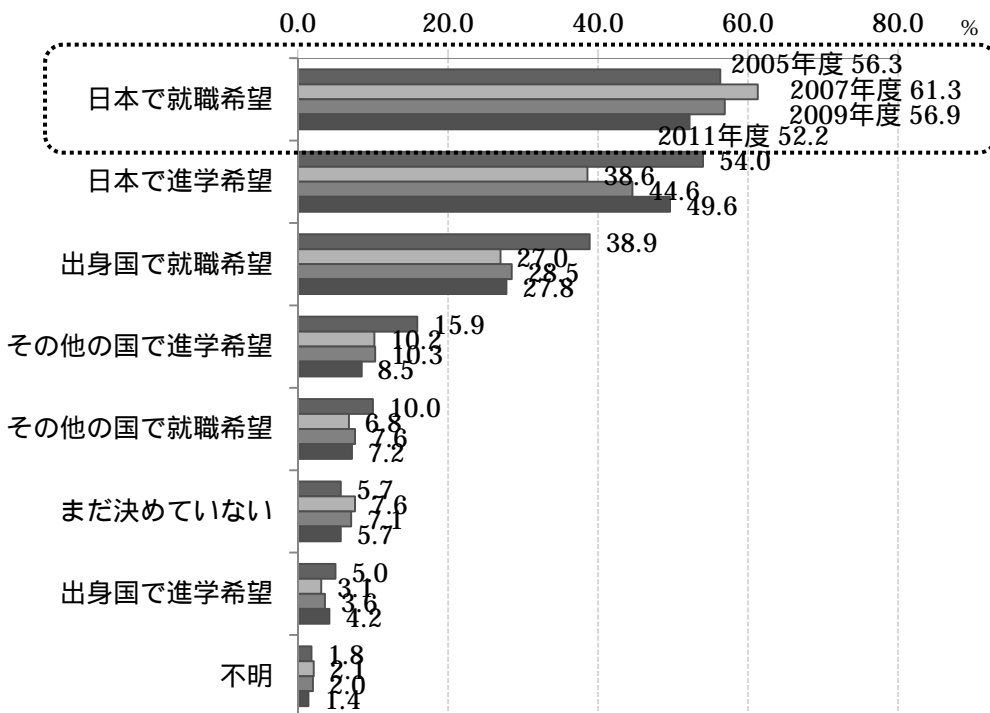
独立行政法人日本学生支援機構では私費外国人留学生生活実態調査を実施しており、その中で外国人留学生が卒業後に希望する進路を調べている。この調査から外国人留学生が卒業後どのような進路を希望しているのか、日本で就職を希望するのであれば、どのような業種・職種でどのように働くことを希望しているのかを知ることができる。ただし、この調査の対象者は私費外国人留学生から無作為抽出で選ばれた者であり、様々な課程、学年の留学生が

含まれていることに注意が必要である。

図表 1-4 は平成 17(2005)年度、平成 19(2007)年度、平成 21(2009)年度、平成 23(2011)年度の調査結果で、項目毎に調査年の順に掲載している。4 回の調査とも回答傾向は共通しており、「日本において就職希望」が最も多く、以下、「日本において進学希望」「出身国において就職希望」などが多い。本書の関心事項である「日本において就職希望」という回答は、平成 17(2005)年調査の 56.3%から平成 19(2007)年調査では 61.3%に前回調査比 5.0%ポイント増加、平成 21(2009)年調査では 56.9%へと同 4.4%ポイント減少、平成 23(2011)年調査では 52.2%へと同 4.7%ポイント減少している。日本で就職を希望する外国人留学生の比率は一時上昇したが、その後低下している。

図表 1-4 外国人留学生の卒業後の進路希望（複数回答）

日本で就職を希望する外国人留学生の比率は上昇後低下傾向にある。



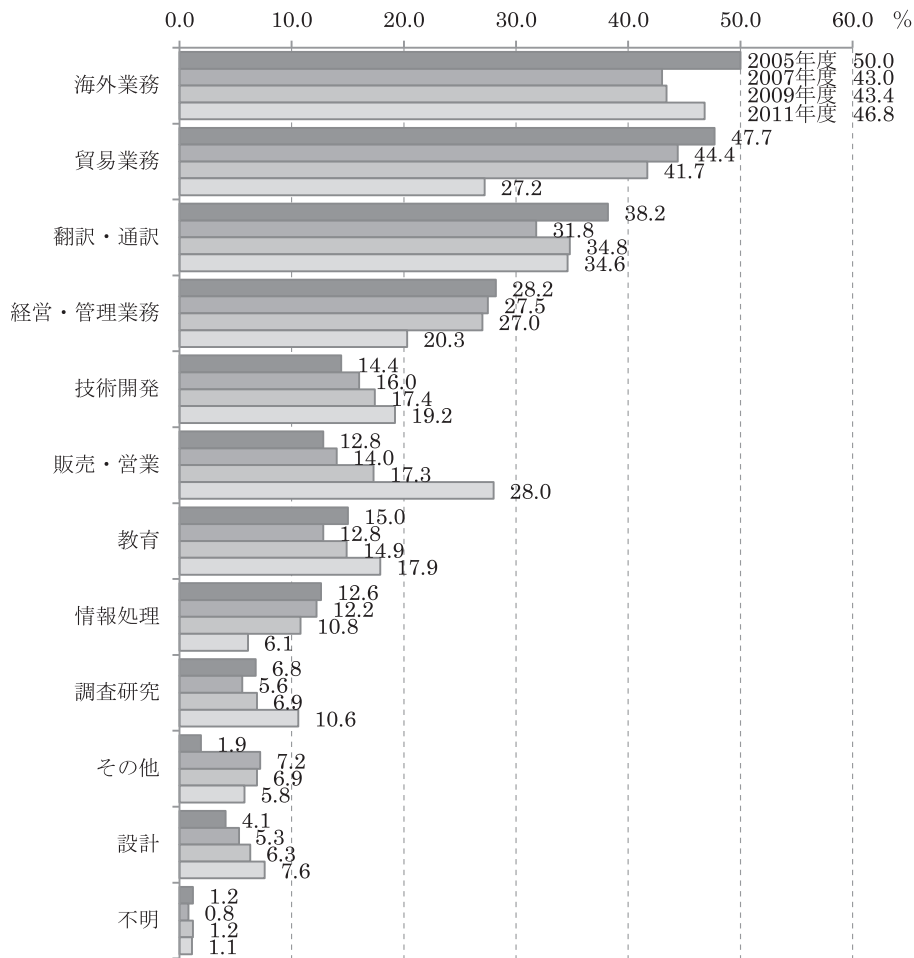
資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成 21 年度私費外国人留学生生活実態調査」および「平成 23 年度私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

注：各項目とも、上から平成 17（2005）年度調査結果、平成 19（2007）年度調査結果、平成 21（2009）年度調査結果、平成 23（2011）年度調査結果の順。

この調査では「日本において就職希望」と回答した者に対して、どのような仕事に就くことを希望するのかたずねている。図表 1-5 はこの結果を図にしたもので、「海外業務」「貿易業務」「翻訳・通訳」といった業種を希望する留学生の比率が高い。平成 21（2009）年度の調査に比べ、「貿易業務」を希望する留学生の比率が大幅に減少している一方、「販売・営業」を希望する留学生の比率が大幅に上昇しているのが目立つ。

図表 1-5 「日本において就職希望」と回答した者が希望する職種（複数回答）

「海外業務」「貿易業務」「翻訳・通訳」「経営・管理業務」を希望する留学生が多い。



資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成 21 年度私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

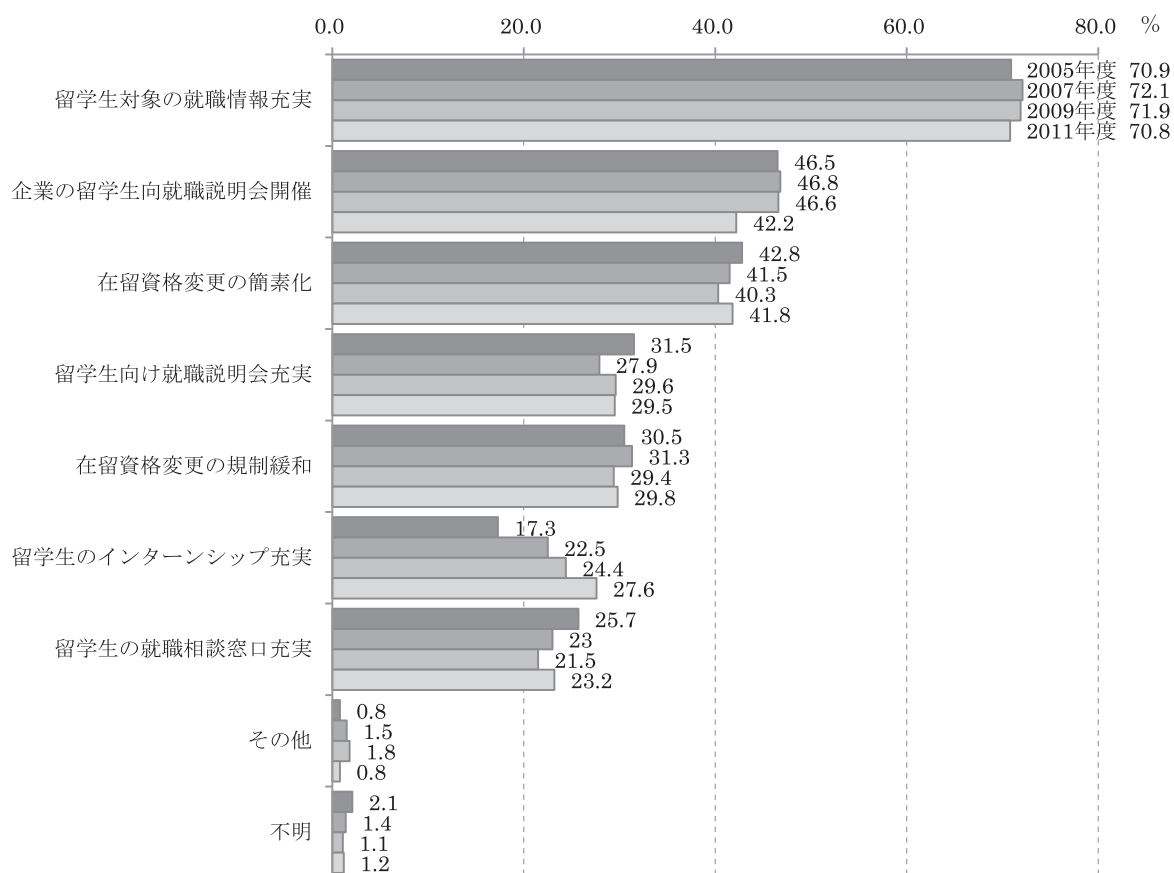
注：平成17(2005)年度調査では回答数に上限はないが、平成19(2007)年以降の調査では3つまでの複数回答である。各項目とも、上から平成17(2005)年度調査結果、平成19(2007)年度調査結果、平成21(2009)年度調査結果、平成23(2011)年度調査結果の順。

(3) 外国人留学生の就職支援の希望

外国人留学生は日本企業への就職にあたってどのような支援を希望しているのか。日本学生支援機構の上記調査では、就職支援の希望内容も調べている。図表 1-6 はその結果を図にしたものである。各回とも回答傾向は同じで、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」「企業においてもっと留学生を対象にした就職説明会を開催してほしい」「在留資格の変更手続きの簡素化、手続き期間の短縮化」といった項目の回答比率が高い。

図表 1-6 就職活動時の支援の希望（複数回答）

「留学生を対象とした就職情報の充実」が求められている。



資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成 21 年度私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

注：各項目とも、上から平成 17（2005）年度調査結果、平成 19（2007）年度調査結果、平成 21（2009）年度調査結果、平成 23（2011）年度調査結果の順。

（４）外国人留学生の日本企業への就職動向

上記のような卒業後の希望を持っている外国人留学生のうち、実際に日本で就職した者はどれだけいて、どのような仕事に就いたのであろうか。以下ではこの点について既存の調査結果を観察していく。

1) 外国人留学生の卒業後の進路

外国人留学生が卒業後に日本国内にとどまって就職したり進学したのか、出身国を初めとする海外で就職したり進学したりしたのかについては、日本学生支援機構による「外国人留学生進路状況」がわかりやすい。図表 1-7 は、2005 年度（左図）と 2010 年度（右図）の外国人留学生の進路状況を整理したものである。2005 年度と 2010 年度では集計項目が異なっているため、単純な比較はできないことに注意が必要である。

2005 年度の調査結果を見ると、卒業（修了）留学生・就学生総数 3 万 2862 人のうち、日

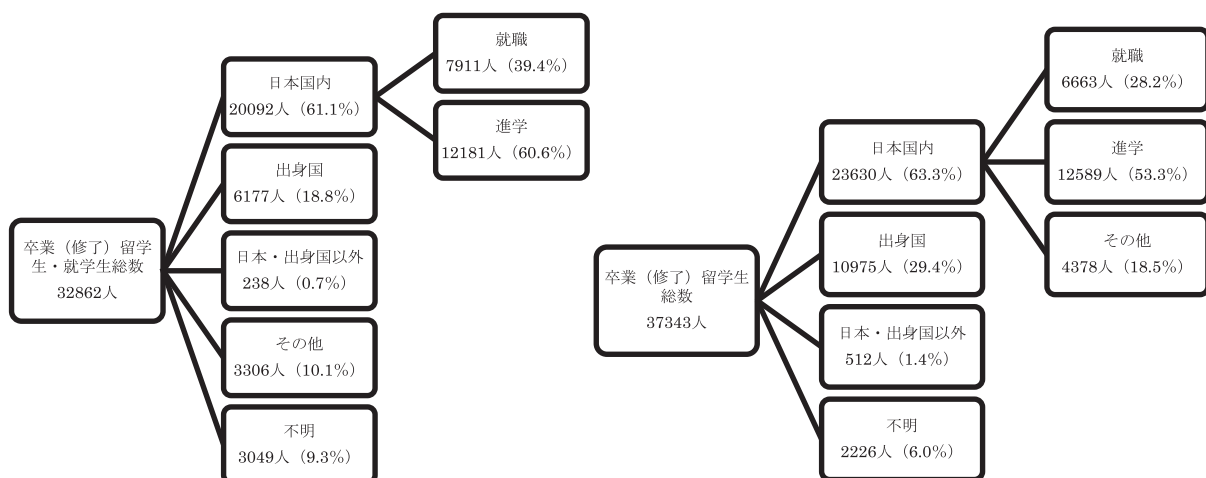
本国内で就職や進学などした者が 2 万 92 人（全体の 61.1%）、出身国で就職や進学した者が 6177 人（同 18.8%）、日本や出身国以外の国で就職や進学した者が 238 人（同 0.7%）等となっている。また、日本で就職や進学した 2 万 92 人のうち、就職した者が 7911 人（日本国内で就職や進学した者の 39.4%）、進学した者が 1 万 2181 人（同 60.6%）となっている。

2010 年度の調査結果を見ると、卒業（修了）留学生総数 3 万 7343 人のうち、日本国内で就職や進学などした者が 2 万 3630 人（全体の 63.3%）、出身国で就職や進学した者が 1 万 975 人（同 29.4%）、日本や出身国以外の国で就職や進学した者が 512 人（同 1.4%）等となっている。また、日本で就職や進学した 2 万 3630 人のうち、就職した者が 6663 人（日本国内で就職や進学した者の 28.2%）、進学した者が 1 万 2589 人（同 53.3%）、その他が 4378 人（同 18.5%）である。

したがって、2005 年には卒業（修了）留学生・就学生総数のうち、日本国内で就職した者が 24.1%、2010 年には卒業（修了）留学生総数のうち、日本国内で就職した者が 17.8%ということになる。

図表 1-7 2005 年度（左）と 2010 年度（右）の外国人留学生・就学生の進路

日本国内での就職した留学生は減少している。



資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況」より作成。

注：2005年度と2010年度とでは集計項目が異なっている。また、真ん中の列のボックス（ ）内の構成比は「総数」に占める各項目の比率、右の列のボックス（ ）の構成比は「日本国内」の人数に占める各項目の比率である。

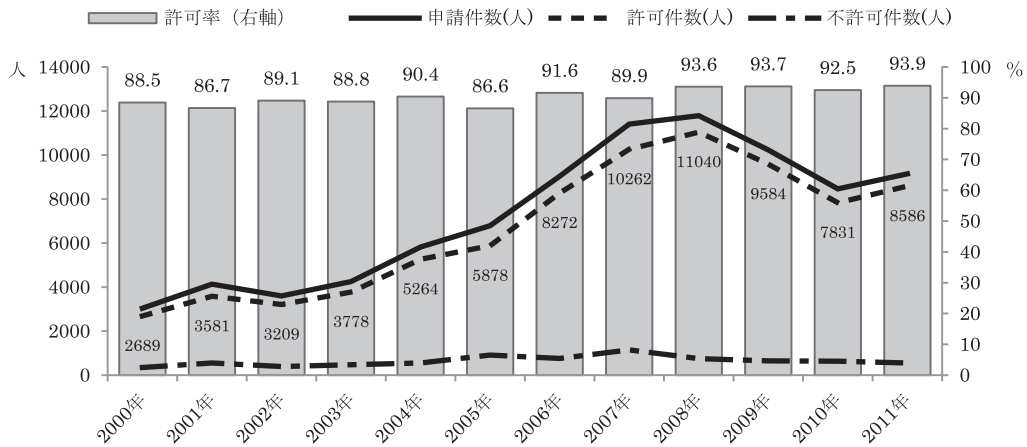
2) 就職によって在留資格を変更した人数

法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」を見ると、在留資格の変更申請・許可件数から外国人留学生の日本企業への就職動向を知ることができる。図表 1-8 は平成 23 年の結果を表しており、「留学生」が我が国の企業等への就職を目的として在留資格変更許可申請を行った件数は 9143 人で、このうち 8586 人が許可されている（許可率

93.9%)。在留資格変更許可件数の推移を見ると、平成 20(2008)年までは増加傾向で推移していたが、平成 21(2009)年、22(2010)年と 2 年続けて減少し、平成 23(2011)年に増加に転じている。

図表 1-8 在留資格の変更申請・許可件数の推移

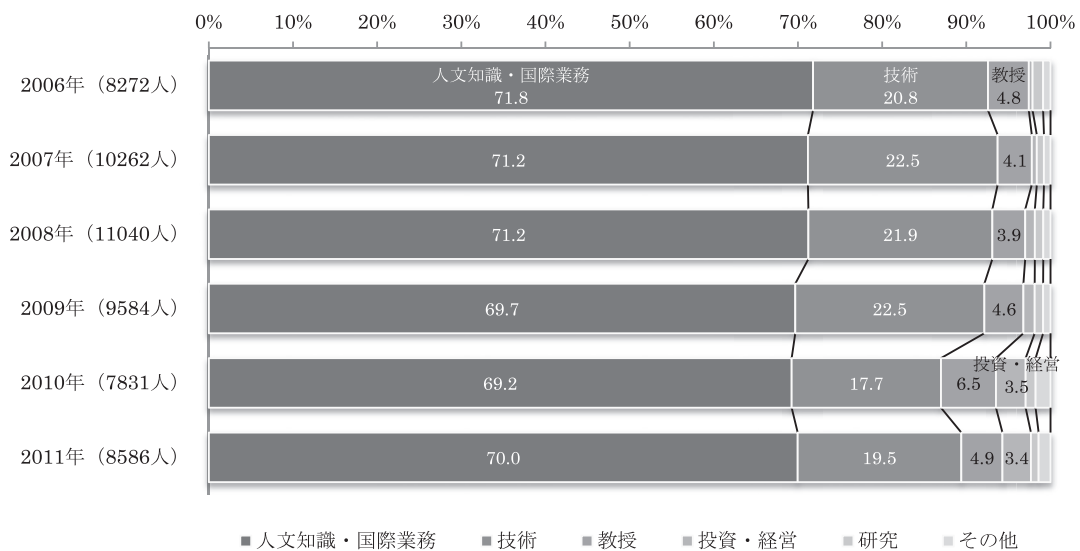
在留資格変更申請件数は世界同時不況後減少傾向であったが再び増加している。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

図表 1-9 留学生の在留資格変更後の構成比の推移 (%)

在留資格は人文知識・国際業務が約 7 割、技術が約 2 割である。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。
注：年号の後の () 内の数値は、在留資格変更の許可件数 (人) を表す。以下、図表 1-15 まで同じ。

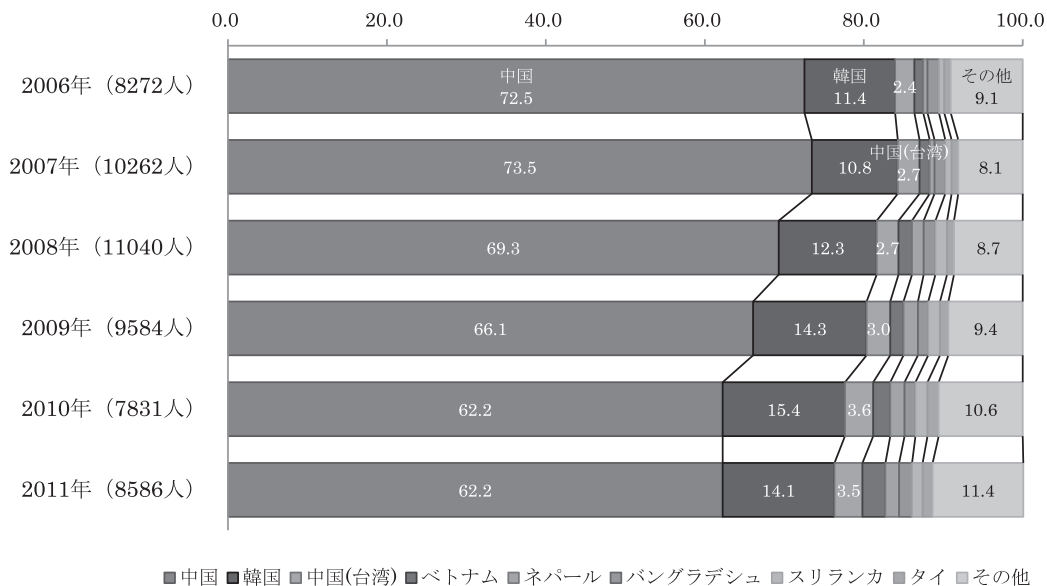
図表 1-9 は留学生から我が国の企業等への就職を目的として在留資格の変更された在留資格別人数の推移で、法務省入国管理局「平成 23 年度における留学生の日本企業等への就職状況について」によって作成したものである。この図を見ると、「人文知識・国際業務」の構成比が大きく、これに「技術」が続いている。人文知識・国際業務の構成比は、2006 年には 71.8% で、その後、若干減少した時期もあったが、70% 程度で推移しており、2011 年には 70.0% ちょうどとなっている。

3) 日本で就職した外国人留学生の国籍・出身地

図表 1-10 は国籍・出身地別人数の推移である。中国（台湾、香港及びマカオを除く）が最も多く、以下、韓国、中国（台湾）、ベトナム、ネパール等が続いている。2006 年以降の国籍・出身地別構成の推移を見ると、中国が 2007 年に 73.5% で最大となったが、その後減少し、2011 年には 62.2% となっている。韓国は 2007 年に 10.8% まで低下したが、2010 年には 15.4% と過去最大になった。ベトナム、ネパール、バングラデシュの構成比は小さいものの、徐々に増加している。

図表 1-10 在留資格を変更した留学生の国籍・出身地別人数の構成比の推移 (%)

在留資格を変更した留学生の国籍の構成は中国が多いが低下傾向である。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

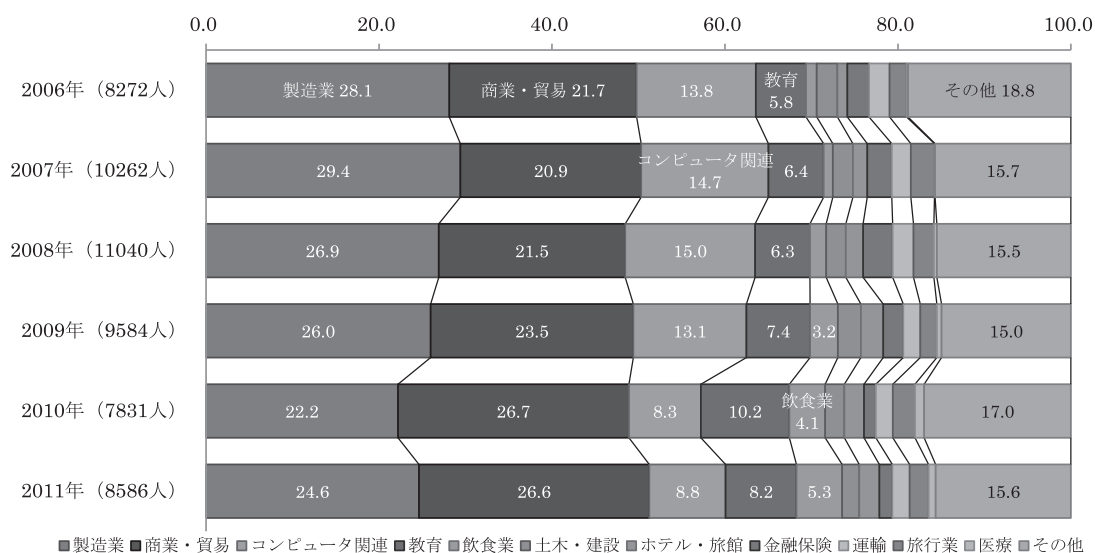
4) 外国人留学生の就職先企業の業種

では、日本での就職先企業の属性はどのようなものなのか。図表 1-11 は就職先の業種別構成で、これを見ると、留学生等の就職先の業種は非製造業が 7 割以上を占めている。製造業に就職した人数は 2006 年に 2326 人 (28.1%) であったが、2011 年に 2113 人 (24.6%)

へと 213 人（3.5%ポイント）減少している。これに対して、非製造業に就職した人数は、2006 年に 5946 人（71.9%）であったが、2011 年に 6473 人（75.4%）へと 527 人（3.5%ポイント）増加している。

図表 1-11 留学生の就職先の業種別構成の推移（%）

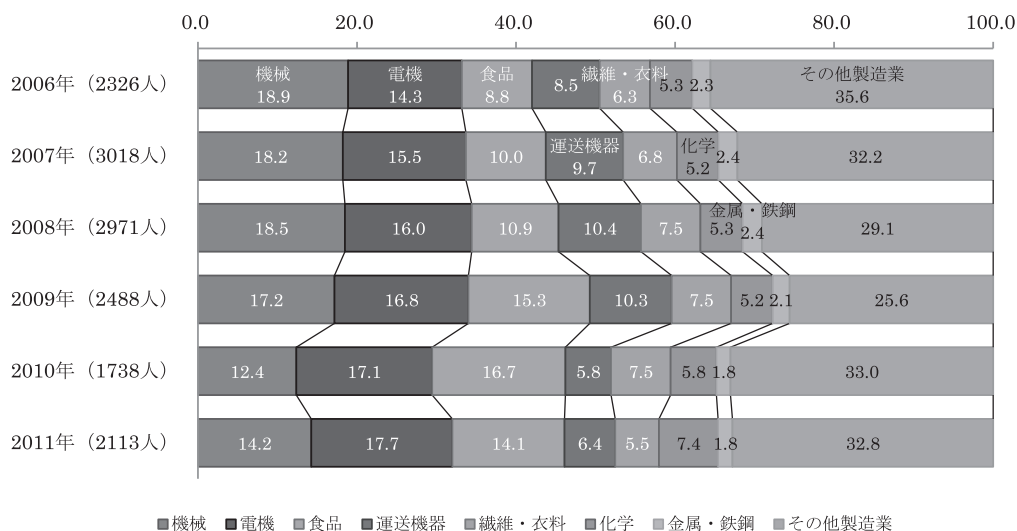
留学生の就職先（全業種）は製造業、コンピュータ関連の比率が減少し、商業・貿易の比率が増大している。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

図表 1-12 留学生の就職先の製造業業種別構成の推移（%）

留学生の就職先（製造業）は、機械の比率が減少、電機、食品の比率が増大している。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

図表 1-12 で製造業の内訳を見ると、機械が 2006 年の 439 人（製造業の構成比 18.9%）から 2011 年の 301 人（14.2%）に減少、電機が同じく 333 人（14.3%）から 375 人（17.7%）

に増加、食品が同じく 205 人（8.8%）から 298 人（14.1%）へと増加するなど、留学生の就職先の構成比が変化している。

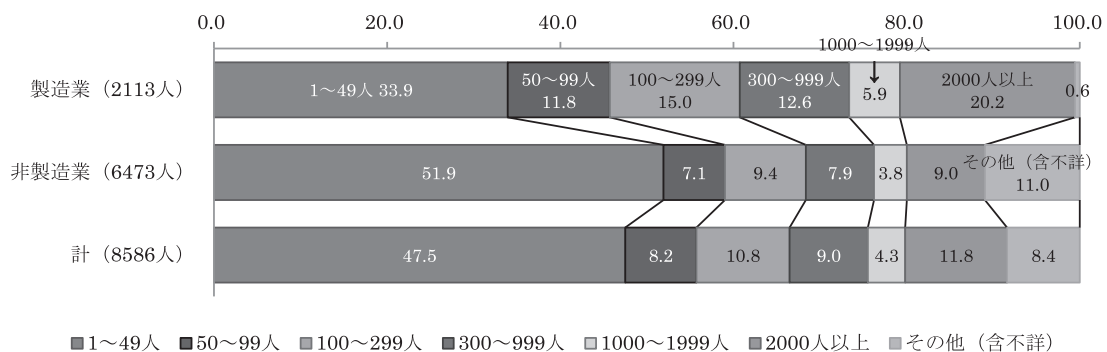
再び図表 1-11 で非製造業の内訳を見ると、商業・貿易分野が 2006 年の 1792 人（産業計の 21.7%）から 2011 年の 2288 人（26.6%）へと増加、コンピュータ関連が 2006 年の 1140 人（13.8%）から 2011 年の 757 人（8.8%）へと減少、教育が 2006 年の 479 人（5.8%）から 2011 年の 703 人（8.5%）へと増加しており、非製造業の業種の構成比が変化している。

5) 外国人留学生の就職先企業の規模

図表 1-13 は 2011 年度の留学生の就職先企業の従業員規模構成である。従業員数 50 人未満の企業等に就職した者が 4078 人（47.5%）と半数近く、これを含め 300 人未満の企業等に就職した者が 5708 人で全体の 66.5% を占めている。業種別に見ると、製造業では 1～49 人が 717 人（33.9%）で最も多く、2000 人以上の 427 人（20.2%）、100～299 人の 317 人（15.0%）等となっている。非製造業では 1～49 人が 3361 人（51.9%）、100～299 人が 606 人（9.4%）、2000 人以上が 584 人（9.0%）等となっている。このように、留学生の就職先企業の従業員規模構成は、製造業、非製造業とも 1～49 人の小規模企業が多い。

図表 1-13 2011 年度の留学生の就職先企業の従業員規模構成（%）

留学生の就職先企業の従業員規模は 1～49 人規模が半数近くを占める。



資料出所：法務省入国管理局「平成 23 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

6) 外国人留学生の就職先企業での職務内容

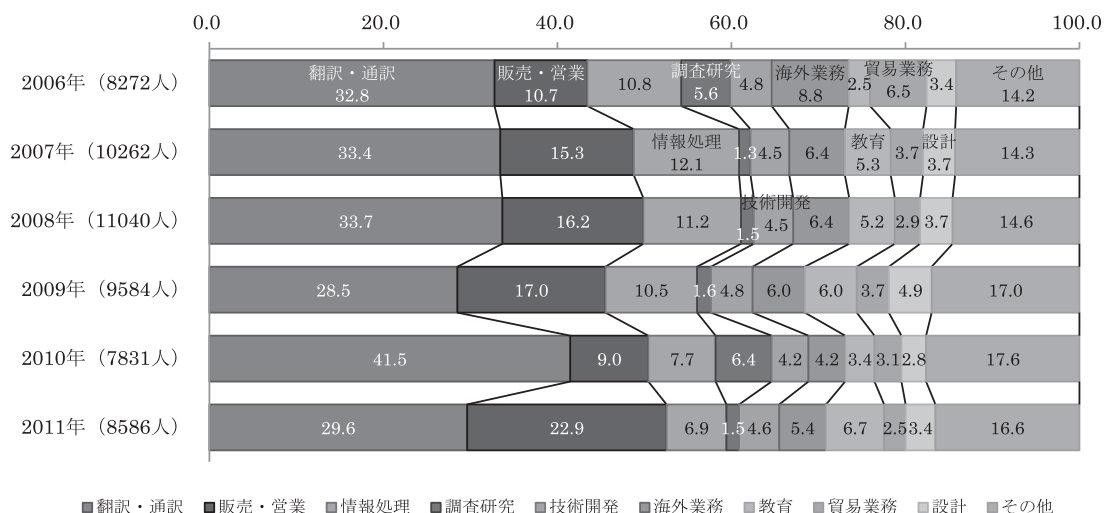
図表 1-14 により留学生の就職先での職務内容を見ると、翻訳・通訳が 2006 年の 2711 人（32.8%）から 2011 年の 2543 人（29.6%）へとわずかに減少、販売・営業が 2006 年の 882 人（10.7%）から 2011 年の 1968 人（22.9%）へと増加、情報処理が 2006 年の 893 人（10.8%）から 2011 年の 591 人（6.9%）へと減少するなど、構成は変化しているが、3つの職種で全体の 5～6 割を占める。

なお、2009 年、2010 年には 2008 年秋に発生した世界同時不況の影響から、留学生の採用数が減少していたが、職務内容の構成にも影響があったと思われる。たとえば、翻訳・通

訳の構成比を見ると、2008年には33.7%であったのが2009年には28.5%まで減少したが、その反動からか2010年には41.5%まで拡大している。また、販売・営業の構成比を見ると、2009年の17.0%から2010年には9.0%まで縮小し、2011年には22.9%へと10%ポイント以上拡大している。

図表 1-14 留学生の就職先での職務内容構成の推移 (%)

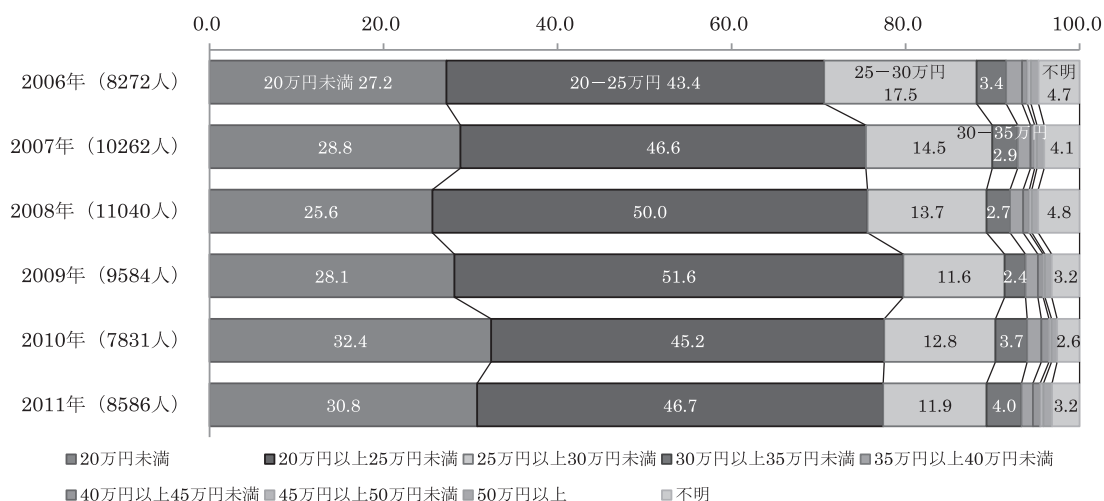
翻訳・通訳は減少、販売・営業が増加している。



資料出所：法務省入国管理局「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

図表 1-15 留学生の就職先での月額報酬構成の推移 (%)

留学生の就職先での月額報酬は、半数近くが「20万円以上25万円未満」。



資料出所：法務省入国管理局「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成。

7) 外国人留学生の就職先での月額報酬

図表 1-15 は留学生の就職先での月額報酬である。2006年以降の構成比を見ると、「20万

円以上 25 万円未満」が 4～5 割、「20 万円未満」が 3 割前後、「25 万円以上 30 万円未満」が 10%台で推移している。このうち、「25 万円以上 30 万円未満」の構成比は縮小傾向にある。2011 年についてみると、「20 万円以上 25 万円未満」が 4006 人 (46.7%)、「20 万円未満」が 2641 人 (30.8%)、「25 万円以上 30 万円未満」が 1021 人 (11.9%) 等となっている。

3 先行の調査研究の展望

以上、外国人留学生の日本企業への就職をめぐる統計的事実を観察してきた。では、外国人留学生の日本企業への就職に関して、どのような調査研究が行われてきたのか。まず、外国人留学生の日本企業への就職に関する調査研究として、どのような問題を取り上げるべきか。この点について、日本労働研究機構(1994)は、留学生問題についての研究課題として、

- ①大学における留学生の受入れ環境と教育、
- ②留学生の生活実態と意識(留学の目的、キャリア展望、生活)、
- ③留学生の採用及び雇用管理、
- ④帰国後の状況・キャリア

の4つに整理している²。これらの課題について先行調査研究を網羅的に展望することは効率的ではないので、上記のうち②や③に関するものを、2000年以降の成果を中心に上げていく。

さて、留学生の就職支援の在り方についての懇談会(2001)³によれば、企業活動の国際化を背景として、留学生の日本企業への就職を円滑に進める必要性が高まっており、留学生自身の努力と企業、就職支援機関等関係者による環境整備と支援策の充実が期待されるとしている。これを踏まえ、同書では日本の大学・大学院等の外国人留学生のうち、留学終了後に日本企業への就職を希望する学生を対象に実態調査を行っている。その結果、留学生が日本で就職を希望する動機は、「将来のためのキャリア形成」「日本で勉強したことを活かしたい」「母国との架け橋」などであること、「国、地域、企業の種類には関係なく自己のキャリア形成」「出身国に帰国し新たな職業に就く一過程」「日本企業の海外(出身国)法人の期間社員を志向」といったキャリア形成のイメージを持っていること、日本での就労希望期間は5年以上のある程度長期の勤務を予定していること等が明らかになっている。また、留学生の就職活動については、概して就職の意思決定に時間がかかること、就職活動をはじめた時期は日本人学生より遅く、就職活動に必要な情報は大学等の指導教官、友人・知人、インターネット

² 日本労働研究機構(1994)『外国人留学生の意識と受入れ環境～大学・支援機関・留学生ヒアリング調査結果報告～』、第1章、5～6ページ。この報告書では、大学における留学生受入れ、留学生受入れ支援機関の活動、来日留学生個人の留学目的・キャリア展望・生活満足度等の聞き取り調査を整理している。

³ 留学生の就職支援の在り方についての懇談会(2001)『留学生の就職支援の現状と今後の支援施策のあり方について』

などから得ていること、就職活動を行う上での問題として、求人情報の把握、就職活動のノウハウ習得の機会確保、就職支援活動へのアクセスがあることなどを見いだしている。

一方、留学生を採用する企業の側は、「事業のグローバル化への対応」「留学生が持っている特性に着目した人材登用」「国籍を問わない人材登用」などを動機として留学生を募集・採用していること、採用に当たって留学生に求める能力・資質としては、「日本語能力」「英語能力」「専門知識・技術」「日本的な雇用慣行を受容できる資質」「日本・出身国における商慣行などの諸システムへの理解」などを重視していること、採用後は留学生の勤続期間、定期的な配置転換・職域変更への適応性に不安を感じていることなどが明らかにされている。

この結果から同書では、留学生や企業それぞれの個々の支援対象の態様や支援ニーズに合致したきめ細やかな支援策を提供することが重要であるとしている。

専門的、技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会（2004）は、日本で学ぶ外国人留学生の就職活動状況並びに就職支援の状況を調査し、その活用のための課題を整理している。その中で、日本企業における外国人留学生の活用について就職活動中の外国人留学生 12 人を対象にヒアリング調査を実施している⁴。その結果、日本で就職したい理由としては、「キャリア形成に有利」「日本語能力を活かしたい」「日本に住みたい」などであること、日本で働きたい期間は「3～5年」が多いこと、就職に関する情報は、「学校の就職ガイダンス等への参加」「学校への求人票」「企業のウェブサイト、リクナビ」等から収集していること、就職活動をはじめた時期は遅い者が多いといった点が明らかにされている。こうしたヒアリング結果は、上で取り上げた留学生の就職支援の在り方についての懇談会報告書の調査結果と同じ傾向である。

ここまで取り上げた調査研究は、いずれも就職前の留学生を調査対象にしている。この節のはじめに留学生の日本企業への就職問題として、留学生の採用及び雇用管理があることを取り上げたが、実際に日本企業に就職し、就労している（元）留学生や企業の考えや経験を見ておく必要がある。

労働政策研究・研修機構（2008）⁵は、全国の従業員 30 人以上の民間企業 1 万 5000 社を対象に、留学生の採用の実態や企業の意識を質問紙によって調査し、企業 3244 社から回答を得ている。主な集計結果を見ると、過去 3 年間に留学生を採用した企業はおよそ 1 割で、採用に当たって日本人と外国人留学生を区別しない企業が 8 割であること、留学生を採用した目的は国籍に関係なく優秀な人材を確保するためであること、留学生を採用した結果、社員・組織に特に（プラスの）効果がなかった企業が多く、また、特に問題も生じていないという

⁴ 専門的、技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会（2004）『専門的、技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会報告書—人文知識・国際業務編—』、第 6 章。なお、同（2003）『専門的、技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会報告書—IT 技術者編—』も参照のこと。

⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）『外国人留学生の採用に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.42。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2009）『日本企業における留学生の就労に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.57 も参照。

企業が多いこと、留学生は人事管理上、同じ仕事をしている日本人と同様に扱われていること、などが明らかにされている。

さらに、労働政策研究・研修機構(2009)では、全国の従業員 300 人以上の企業 1 万 349 社とそこで働く(元)留学生を対象に質問紙調査を行い、企業 3018 社、(元)留学生 902 人から回答を得ている。企業調査では、過去 3 年間で留学生を正社員またはフルタイムの契約社員として採用した経験がある企業が 1/6 で、それ以前に採用した経験があるという企業を合わせると、1/4 近くの企業が過去に留学生を採用した経験があること、留学生を採用した経験がある企業のうち留学生を別枠で採用している企業は 1 割であるのに対して、9 割の企業では留学生を日本人と区別なく採用していること、留学生を採用した理由は、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」「事業の国際化に資するため」「職務上外国語の使用が必要のため」等が多いこと、仕事をする上で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベルの日本語能力が求められること、留学生に期待する役割は一般の日本人社員と同様に考えている明確なイメージを持っていない企業が多いことなどが明らかにされている。一方、同時に実施された個人調査の中で、留学生が日本企業に就職する際の障害が調べられている。その中で、留学生が日本企業に就職する際に「留学生を採用する企業が少ない」「留学生に対する求人数が少ない」「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」といったことが障害になっていることなどが指摘されている。

留学生を採用した後の企業の雇用管理については、高度外国人材の活用が広がるにしたがって調査研究の蓄積も増えてきている。たとえば、富士総合研究所(2002、2003)⁶、富士通総研(2010、2011)⁷、みずほ情報総研(2012)⁸などが挙げられる。

この中の富士通総研(2010)では、企業における高度外国人材受入れの現状と課題を総合的に把握することを試みている。同書での議論は図表 1-16 のように整理できる⁹。この調査研究では、企業における高度外国人材受入れの現状と課題が、①企業の経営課題と人材、②高度外国人材を雇用しているかどうか、雇用している場合には③高度外国人材の採用、活用(配置、評価、処遇、報酬、人材育成)、④維持という 4 つの点から整理されている。

①企業の経営課題と人材

厳しいコスト制約や国際競争の下、企業は既存事業の維持・拡大と新商品・技術の開発の強化のために人材育成の強化が必要であると認識している。これらの課題に対応するために、高いマネジメント能力、高い専門能力、高い経営能力という 3 つの能力を持つ人材求められ

⁶ 株式会社富士総合研究所(2002)『IT 分野の外国人技術者の受入れに関する調査研究』、同(2003)『「専門的・技術的分野で活躍する外国人就業実態調査」～人文知識・国際業務を中心に～報告書』。

⁷ 株式会社富士通総研(2010)『企業における高度外国人材活用促進報告書』、同(2011)『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』。

⁸ みずほ情報総研株式会社(2012)『高度外国人材が求められる産業及び国内人材の育成に関する調査報告書』。

⁹ 以下の既述は、株式会社富士通総研(2010)『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』の記述に基づいている。同書の中で上場企業と有力企業約 4000 社に対して質問紙による通信調査を実施し、813 社(回収率 20.4%)から回答を得ている。

ている。こうした要件を満たす人材を確保できている企業は全体の 1/3 である。そして、高度外国人材の採用が課題解決のために重要であると考えている企業は 2 割である。

②高度外国人材の雇用状況

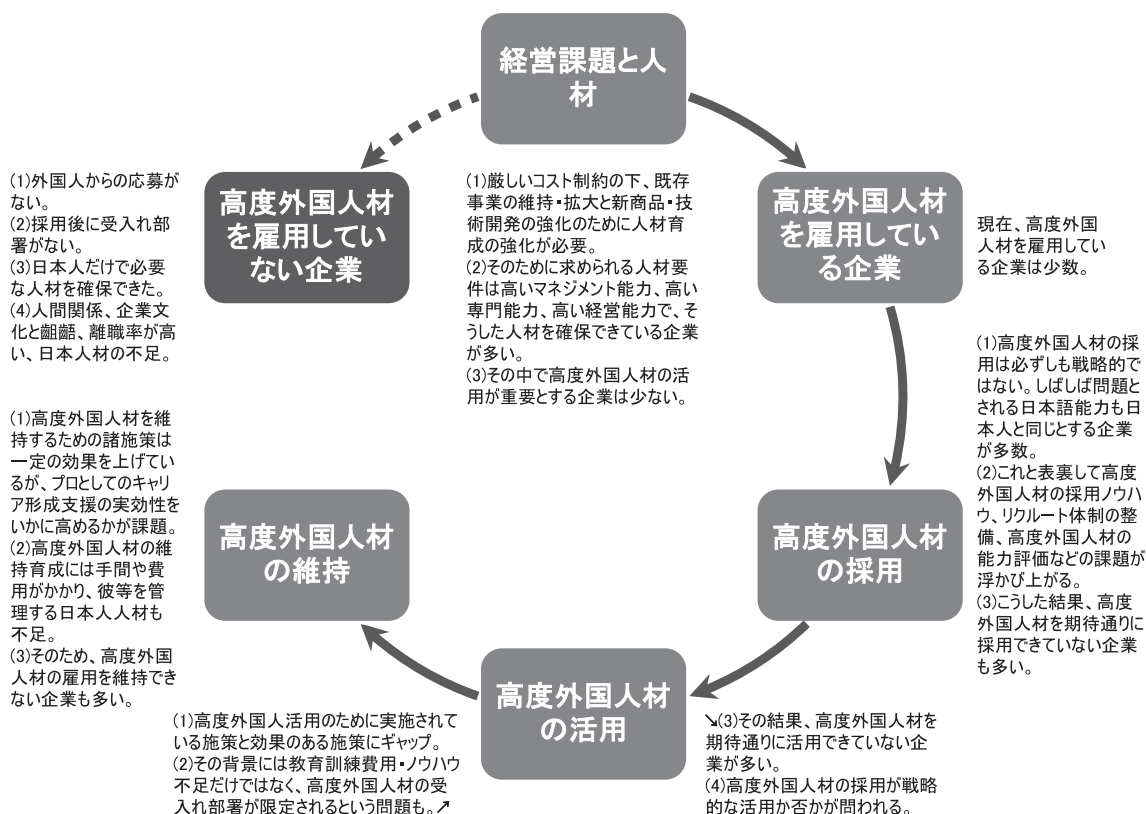
実際に高度外国人材を雇用している企業は 3 割で、上記の労働政策研究・研修機構の 2 つの調査に比べると比率が高めである。

③高度外国人材の採用、活用（配置、評価、処遇、報酬、人材育成）

高度外国人材を確保するために採用情報の発信をしている企業はおよそ 4 割である。そのほか、通年採用制度や留学生を対象とした就職説明会の開催参加、国内の大学からインターンシップ受入れを行っているといった取組みが行われている。また、高度外国人材に限らず外国人の採用に当たり重視される日本語能力については、日本人と同じ程度に日本語をこなすことができることを求める企業は全体の 3 分の 2 近くある。

図表 1-16 日本企業における高度外国人材の受入れの課題

日本企業における高度外国人材の採用、活用の多くが「日本人と同じ」扱いで、必ずしも戦略的ではない。



資料出所：株式会社富士通総研(2010)『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』から作成。

高度外国人材の採用時における課題としては、「外国人材の能力の判定が難しい」「日本語能力の基準を満たす外国人が少ない」「制度的な手続きに対応できていない」「採用後の社内

の受け入れ体制が整備されていない」などが挙げられている。こうした結果、高度外国人材を期待通り採用できている企業は6割以下にとどまる。

高度外国人材を採用した後、彼（女）等を活用するために講じている施策を見ると、「キャリア形成のロールモデルを作る」「日本人対象の語学教育や異文化理解教育の実施」などが比較的多く実施されている。実施した施策のうちで効果的であったものとして「高度外国人材対象のメンター制度」「高度外国人材対象の日本語教育」等が挙げられており、現在実施されている施策とその効果の間に齟齬が見られる。

この結果、高度外国人材を期待通りに活用できている企業は3分の2ほどである。

④維持

高度外国人材がどれだけ企業に定着しているのか、残念ながら適切な統計はない。そこで、労働政策研究・研修機構(2009)が調べている正社員として採用した留学生が5年間を超えるまで勤める割合を代理指標として見ていく¹⁰。この調査によれば、正社員として採用した留学生が5年間を超えるまで勤める割合は、「7割以上」という企業が21.6%、「4～6」割という企業が9.7%、「3割以下」という企業が13.1%などとなっている¹¹。では、企業では高度外国人材の定着のためにどのような施策を講じているのであろうか。再び先の調査結果を見ると、「ワークライフバランス施策」「プロとしてのキャリア形成を重視した人材育成」「個人の希望にそった異動の促進」「高度外国人材や家族の日本での生活支援」などが多い。このうち、定着に効果があった施策としては、「ワークライフバランス施策」「高度外国人材や家族の日本での生活支援」「業績に見合った報酬制度」「個人の希望にそった異動の促進」などが挙げられている。こうした結果、採用した高度外国人材を期待通りに維持できている企業は全体の約3分の2となっている。

高度外国人材の維持に関する課題では、「法制度上の制約が多い」「高度外国人材の雇用管理をできる管理者が不足している」「日本人社員よりも育成、維持に手間や追加費用がかかる」などを挙げる企業が多い。

では、留学生を受け入れている大学では、就職支援としてどのような対応が採られているのであろうか。留学生の就職支援の在り方については、系統的な分析よりも事例紹介などが多い¹²。さらに、経済産業省(2011)¹³では、①外国人留学生の就職についての意識の特色と

¹⁰ 労働政策研究・研修機構(2009)前掲書を参照。

¹¹ なお、「留学生の採用をはじめから5年経っていない」という回答が30.4%ある。また、定着率が高い企業の属性の特徴は、業種では「一般機械器具製造業」、企業規模では「5000人以上」、海外展開については「現地法人や海外支店があり、海外と取引を行っている」ところ、留学生の採用時期が古いところ、正社員の留学生の人数が多いところなどとなっている。このほか、留学生の将来に期待する役割を明確に持っているところの方がそうでないところ比べて定着率が高い。

¹² たとえば、『ビジネスレーバートレンド』(2007)では東北大学の事例が紹介されている。『ビジネスレーバートレンド』2007年8月号、特に8～9ページを参照。また、東京工業大学のように、外国人留学生の就職について独自に調査を行っている例もある(<http://www.cdsa.titech.ac.jp/report1.pdf>)。

¹³ 経済産業省(2011)『教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド』アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター、特に第2章、第4章を参照。

して、大企業・有名企業志向が強いこと、企業の将来性と自分自身が活躍できる環境のマッチングを要求すること、グローバル展開を行っている企業志向が強いことを挙げ、また、②外国人留学生の就職活動の問題点として、就職活動に対する理解不足、就職活動に関する情報量が少ない、ビジネスシーンでの日本語能力の不足、留学生向けの求人情報が少ないことが指摘されている。その上で、③教育機関に求められる外国人留学生の就職支援として、大学の状況に合わせた支援を行うこと、できる範囲から支援を行うこと、民間企業・団体・自治体・他大学との連携・活用が求められること、相談窓口の明確化・学生への継続的な啓蒙活動を挙げつつ、④留学生支援を行う人材不足、学内関係部署との連携不足、キャリアセンター利用率やガイダンス等の出席率が低いこと、留学生向けの求人情報が少ないといった課題があるとしている。

外国人留学生と日本企業の間考え方の齟齬については、守屋による一連の指摘が参考になると思われる。守屋編著(2011)¹⁴は、留学生を含む高度人材、外国人研修・技能実習生、日系人労働者を分析の対象として、「ハイスキル層」と「ロースキル層」からなる労働市場の階層性を描くことを試みている。その中で、外国人留学生については、既存の調査研究の二次分析、報道資料のドキュメント分析、事例など踏まえて、大学の外国人留学生に対する就職支援が抱える問題には「就職前の就職支援指導の問題」と「外国人留学生に対する大学・大学院教育の問題」があり、前者については、留学生に対する就職前指導体制が未確立であること、就職に際して、外国人留学生は日本人学生と同様に評価され、日本人学生以上の専門性を求められるので、企業において日本語運用能力と同時に高い専門性を獲得するプログラムの確立が求められること、さらに、地方自治体においても個別の地方自治体を超えて地方自治体間、大学間、企業間のネットワークを形成することが重要であると指摘している。

さらに、守屋(2012)は、日本企業の採用と外国人留学生のキャリア意識とのギャップについて、「日本企業の新卒採用試験が、職務主義的な専門能力を問う試験ではなく、将来の日本企業の管理職候補者を選定するビジネスマン・ビジネスウーマンとしての基本的な資質を問う属人主義的な試験となっている」として、「日本企業の外国人の採用管理・雇用管理が、欧米企業や多くのアジア企業と異なる人事管理技法であり、外国人が日本企業に採用・勤務する上での大きな違和感ともなっている」¹⁵と指摘している。

4 小括

以上、本章では外国人留学生の日本企業への就職をめぐる統計的事実を観察し、その後、先行調査研究を展望した。重複を厭わず内容を記述すると以下のようなになる。

¹⁴ 守屋貴司編著(2011)『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房、特に第3章、第5章の記述を参照。

¹⁵ 守屋貴司(2012)「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No.623、29～36ページ、特に35ページの記述を参照。

(1) 入国目的が留学の新規入国者は統計が利用可能な 2010 年までの 5 年間で 6 万人、国籍（出身地）別に見ると、中国、韓国等の順となっている。制度が変更になる前の「就学」も同じ傾向である。

(2) 2010 年末の留学生の外国人登録者数は 20 万人を超えており、国籍（出身地）別では中国がおよそ 3 分の 2、韓国・朝鮮がおよそ 7 分の 1 等となっている。

(3) 外国人留学生の 4 割から 5 割程度が日本での就職を希望している。仕事内容では、「海外業務」「翻訳・通訳」「販売・営業」「貿易業務」を希望する留学生が多い。さらに、外国人留学生が希望する就職支援の内容としては、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」「企業においてもっと留学生を対象にした就職説明会を開催してほしい」「在留資格の変更手続きの簡素化、手続き期間の短縮化」といったものが期待されている。

(4) 2010 年に日本の大学や大学院を卒業（修了）した外国人留学生のうち、3 分の 2 が日本に留まり、そのうち 3 割弱が日本で就職している。就職に伴う在留資格の変更の状況を見ると、「人文知識・国際業務」の構成比が 7 割を占め、これに「技術」が続いている。国籍では中国（台湾、香港及びマカオを除く）、韓国、中国（台湾）、ベトナム、ネパール等の順になっている。

(5) 留学生の就職先企業の属性を見ると、業種別構成では、非製造業が 7 割以上を占めている。非製造業の業種の内訳は、商業・貿易、コンピュータ関連、教育などが多い。製造業の業種の内訳を見ると、電機、機械、食品などが多い。

外国人留学生の就職先企業の従業員規模構成は、従業員数 50 人未満が半数近くで、これを含め 300 人未満の企業等に就職したが 3 分の 2 を占めている。

留学生の就職先での職務内容別構成を見ると、翻訳・通訳が 3 割、販売・営業が 2 割強、情報処理が 7% などとなっている。

(6) 外国人留学生の日本企業への就職に関する先行調査研究は、①大学における留学生の受入れ環境と教育、②留学生の生活実態と意識（留学の目的、キャリア展望、生活）、③留学生の採用及び雇用管理、④帰国後の状況・キャリアの 4 つに整理できる。そして、大学における留学生に対する就職前指導体制が未確立であること、企業において外国人留学生が日本人学生と同様に採用・評価されており、日本語運用能力と専門性の両方を育成する必要があること、また、日本企業の新卒採用試験が将来の日本企業の管理職候補者となる資質を問うものとなっており、これらが外国人留学生の日本企業に就職・勤務する上での大きな違和感につながっているとの指摘がある。

本書の問題意識からすると、先行調査研究による (6) の指摘が重要だと思われる。そこで、次章では、留学生を受入れ、企業に送り出している大学・大学院の就職支援の現状および留学生から高度人材となった外国人を受け入れている企業の採用・雇用管理の現状を確認し、それぞれの課題を明らかにした上で、それらの解決のための方策を検討していくことにする。

第2章 ヒアリング調査結果

1 はじめに

(1) 調査の目的

ここでは、事例数は多くないが、これまで実施した聞き取り調査結果の骨子をわれわれの準備した項目によりまとめておく。これらのヒアリング調査を実施した趣旨は、より多くの留学生に日本で、日本企業で働いてもらうようにするためには、何をどのようにすればよいのかを探るためである。その前にまず、留学生たちを受け入れる企業のこれまでの取り組みと現状の考え方、そして送り出す側の大学側の就職に対する取り組みを明らかにする必要がある。

われわれが実際に聞き取りを実施できた事例数は、時間的な制約条件もあって決して多くはない。企業調査に関しては、調査対象の企業を選ぶ際に、留学生の採用に積極的な姿勢をもつ企業が集まっているウェブサイトなどを参考にした。むしろ、積極性には相当程度幅があり、日本人学生とは別枠で留学生採用を行っている企業から、今後は採用を考えるという方針を表明する企業など、様々である。

そうした企業に対して、調査依頼をする中で一つ明らかとなったのは、わが国を代表する巨大企業であっても、人事部の中で留学生採用の担当者は、一人ないし二人といったごくわずかな人数で対応しているという現状であった。「調査に協力したいのはやまやまだが、担当者の出張が続き、本社に戻ってもほぼ一日中会議に入っているの」といった返答が返ってくる企業が多かった。そうした事情からも、現時点で話しを伺える企業は少数であった。

大学の就職部、キャリアセンターへの聞き取りに関しては、まず各校のホームページなどから、留学生の就職支援に関する基本的な情報を収集した上で、インタビューの依頼をした。大学の規模も相当程度違いがあるが、就職支援の中でも、特に留学生支援が業務の中心となっているという担当者は、企業の場合と同様で、各組織中一人ないし二人という場合が多かった。当然のことではあるが、就職支援部署で業務の中心となるのは、日本人学生の支援である。後で述べるように、学生全体の就職を支援する中で、日本人学生と共にいかにひとまとまりとして支援していくのか、その一方でどうしても留学生のみを支援しなければならない側面では、どういった対応をしていくのか、それぞれの大学で試行錯誤をしながら対応を検討しているのが、現状である。

企業の人事部へのインタビューは、人数は多くなくとも、採用の実績が確実に積み重ねられた状況について聞き取りに応じてくださった、全体の中では非常に数少ない事例である。また、大学への聞き取りも、基本的な状況は同じである。よって以下に報告することは、今後の方向性を考える際、どういった視角がより重要となるのかを検討するための試みである。

(2) 聞き取りの構図と調査項目

本書の冒頭でも述べたとおり、本調査の目的は、留学生がわが国企業に就職している現状を把握し、より多くの留学生がわが国で、わが国企業で働いてもらえるようにするためには、どういった点が足枷となっているのか、改善していけばいいのかを明らかにしながら、今後の方向性を探ることにある。明らかにすべきなのは、採用の経緯から、現段階での実績、実際に社内で働いている様子・状況、日本人社員とは異質と捉えられている点、今後に向けての課題など、留学生を採用して、実際に業務を担当させる一連の過程である。

周知のとおり、企業を取り巻く環境は、刻々と変化し続けている。景気の低迷が続く中で、人材の採用を徹底して絞り込むことは、一面では企業として当然のことであろう。例外的な企業を除けば、採用枠は確実に狭まっている。日本人学生の採用も厳しい状況が続いている中で、異質な人材として留学生の採用を進めるとすれば、そうした決断に至る経緯や全体の採用枠の中での位置づけなど、具体的な採用計画の全体像を確認する必要がある。

その上で、検討が必要となるのは、元留学生たちに割り当てられている業務や、現在の仕事ぶりへの評価、今後の育成やキャリア形成の方針や見込み、そして、実際に一緒に業務を担当する中で日本人従業員と異なると思われる点、現時点における今後の展望などである。そうした作業により、企業側から見た留学生採用・元留学生の働きぶりに関する課題を整理することにしたい。

一方で、ただでさえ厳しい就職戦線の中で、留学先のわが国で働こうとする時、どういった点が問題となるのかを、支援する大学側の就職支援部門、キャリアセンターへのインタビューより明らかにしたい。元々留学生たちは、本当にわが国、わが国企業で働きたいと思っているのか、働きたい場合には、どういった点を重視し、あるいは戸惑いながら就職活動を行っているのかなどを明らかにする。その上で、企業からの採用希望状況に対して大学としては、現在どういった支援を行っているのか、留学生側からはどういった要望が出ているのか、留学生を支援する中で、企業や行政に対してさらにどのような支援を望んでいるのかを確かめる必要がある。こうした観点から、企業3社、大学7校のヒアリング調査を実施した。次節以降がその骨子である。

(3) 分類に関する基本的な考え方

聞き取り内容を整理するにあたって、その記録をただ羅列するのではなく、何らかの基準に従って、おおまかな分類をしておくことが必要となる。留学生ではない外国籍社員の採用実績なども含めて検討しなければならないが、もっとも基本となる分類のポイントは、企業の海外進出、グローバル化に向けた経営戦略である。留学生採用に限らず、人事管理の方針は、そうした基本的な経営戦略の下で決定されていく。その点を念頭におきながら、各社のHPなど、入手可能な資料から社史・沿革なども勘案して、おおまかな分類を行っている。

いかなる巨大企業であっても、一足飛びに全世界規模での事業展開など不可能である。海

外進出、グローバル化の進展は、一般的には次のような経過を辿ると考えられよう。まず創業から国内での事業展開を行い、初めて海外での事業活動を目指す瞬間が必ずある。その上で、進出先が2ヶ国、3ヶ国となり、徐々に多極化していく。進出先が一定のエリアとして認識できるようになれば、その地域・エリアの統括会社が設立される。最終的には、複数のエリア統括企業を本社がまとめる機能を果たす段階にまで到達して、真のグローバル企業の誕生と言えるであろう。むしろ、こうした筋道や過程を必ず通過する訳ではなく、様々な展開過程があり得よう。ちなみに、A、B、C社の創業年と、初めての海外進出年・エリアは、図表2-1のとおりである。

図表 2-1 創業年と初めての海外進出時期・エリア

| | 創業年 | 初めての海外進出年 | 進出先 |
|---|------|-----------|-------|
| A | 1905 | 1997 | マレーシア |
| B | 1960 | 2004 | アメリカ |
| C | 1918 | 1959 | アメリカ |

そこに見るように、海外・グローバル展開という意味では、基本的に、A、B社などは取り組みを始めたのが比較的最近であり、C社は相当長い期間の経験を重ねている。初めての海外進出を図るためには、たとえば、そのエリアに詳しい人材や、より積極的に「開拓」をしていくことが可能な人材が求められよう。新たな地域へと進出・参入する際も同じであるが、その段階を経て、一定程度の広域圏でのビジネス展開が可能となれば、一定の基盤の上に、さらに事業展開・拡大が期待できる人材が必要である。

本来、留学生採用という問題を検討するのなら、こうしたグローバル人材の人事管理の全体像を把握した上で、その中での留学生の問題に焦点を絞ることが必要となろう。ただ紙幅の関係から、本報告では、あくまでも留学生に焦点を絞り検討を加えている。そのため、海外進出や展開の実績・経験・段階を踏まえた上で、より重要な分類のポイントとして、これまで留学生を採用した実績とその採用に本格的に取り組み始めた時期を合わせて、記録を整理している。

今回の記録の中では、A社、B社は取り組みを始めてからまだ間もない段階で、採用実績も少ない。C社に関しては、留学生のみに限れば、本格的な取り組みは他社とあまり変わらない状況にはあるものの、相当以前より、外国籍社員を採用した経験を重ねている。ここで取り上げようとする「留学生採用」に関わる問題を第一義的に検討するという観点からはやや異質であるが、関連情報として重要であるため、ここに記しておきたい。

2 企業調査結果概要

今回、話しを伺うことができたのは、計 3 社の企業である。業種は、3 社とも製造業である。各社の聞き取り内容は、後掲の付属資料（一覧表および各社の聞き取り記録）を参照いただきたい。A、B、C 社の記録を整理している。

以下では、採用から、実際の担当業務、キャリアや育成、留学生ならではの問題点、そして、今後の課題について、項目ごとにまとめていく。

（1）採用の経緯と実績、採用を含む今後の見込み

まずは、日本人とは異なる（であろう）留学生をなぜ採用しようとしたのか、その経緯を見ておく必要がある。

3 社中 2 社（A、B 社）に共通するのは、2000 年代に入り、経営方針が本格的なグローバル展開を目指す方向に変化してきたことにより、それに必要な人材を確保しようと、留学生採用を意識・開始していることである。従来採用してきた日本人学生とは異なる、まったく異質の人材が必要となり、それが留学生であったという回答が多い。後でも述べるように、実際の事業展開に必要であるという側面と、一種のショック療法として、採用を検討するという側面の 2 つの意味合いが考えられよう。

新たなグローバル戦略・展開のためとはいえ、一足飛びに大規模で広範囲に事業展開をすることなど、まず不可能である。そのためには、いくつかの段階が考えられよう。海外市場の限定されたエリアのみで事業展開を考える場合もあれば、あるエリアで試行の上、さらに展開拠点を増やしていくという場合もあり、そこで必要とされる人材の資質は当然異なってくる。また、何も実績も足がかりもない状態から初めて業務を展開する際に必要な人材と、それが一定程度進んだ上で、さらに別のフェーズへと移る場合に必要な従業員資質も、まったく異なるはずである。

より体系的な検討のためには、こうしたグローバル展開戦略を時期、段階、それまでの実績、展開の目的などによって類型化した上で、それぞれの場合にどういった人員が必要となり、それらが留学生採用とどの程度関連しているのかをみる必要がある。しかしながら、今回話しを伺うことができた企業の多くは、本格的な留学生採用を始めてから日が浅い。採用人数の実数が、1 ケタという場合も少なくない。グローバル展開戦略の初期段階にほぼ集中している。たとえば、「現在は、全体に占めるアジア地域の売上げはわずかであるが、それを将来的には 30% にしようとしている」（A 社）といった言葉に端的に表れているように、まずは初期段階に必要な人材を試行段階として採用し始め、今後一定期間は現方針を維持しながら、徐々に増やしていく段階にあらう。また、グローバル展開の一定の蓄積はあるが、さらにあらたな市場へと進出を検討するといった場合もあらう。いずれにせよ、短期から中長期にわたるさまざまな経営目標に照らして、それに必要な人材を確保する一環として、留

学生採用が位置づけられている。こうした採用とその後の具体的な活用実績が積み重ねられた上で、さらにグローバル戦略も、そのための採用戦略も、次の段階へ移っていくと考えられよう。

（２）採用基準・戦略

まず、留学生の採用に関しては、何らかの具体的な基準を設定しているか否かを尋ねた。以下にみるように、語学力を中心として、日本人学生とは異なる点に留意しながらの採用となっているが、一定の基準により単純に選考するのではなく、様々な要素を総合的に勘案した上での採用となり、その意味においては、日本人学生の採用と変わることはない。

留学生とはいえ、「基本的には、日本人学生と変わることはない」という回答が少なくない（A、C社）。それに加えて、日本企業の従業員として業務に従事するための人材であるから共通しているのは当然のことながら、「ビジネスが可能な日本語能力（もしくは、英語能力）を備えていること」であった。そうした意味合いをいかに表現するのかという点で、各社に若干の差異があるように思われる。

むろん、具体的な基準が示されている場合もある。たとえば、「日本語能力検定試験1級レベル」（B社）やTOEICに関して「TOEIC800点程度」（A社）などであるが、いずれも参考程度の指標といった意味合いが強い。このような基準を満たしていなければ採用の検討すらしないという訳ではない。採用基準としての語学能力は、あくまでも土台部分であり、それ以外の要素との総合評価になる。一定程度の基準があろうとも、きわめて概括的な目安となろうが、語学力そのものの評価が全体に占める比重は、各社ごとに濃淡があるように思われる。たとえば「TOEICの点数は***点以上が望ましい」という場合でも、「現実には、MUSTのレベル」という場合も想定しうる。これらを総合的にみると、最低限の基準は、具体的な指標の有無はさておき、コミュニケーションを取ることができるレベルの語学力ということができよう。

そうした基本的なレベルに加えて、担当業務によっては、より高度なレベルが求められる場合もあろう。顧客が個人の場合には基本的な会話で業務を遂行できるが、たとえば法人担当の営業職となれば、会話能力に加えて、「正確に書くことができる能力」は業務の性質上、必須となる。さらに一部の金融業などにおける業務内容を想定すれば、その業務を遂行する限り、日本語が不要である場合も想定しうる。日本語能力がゼロであっても、英語が流暢であれば採用となるケースも今後は考えられよう。

また、全体的に、日本人学生とは異なり、留学生に対する語学力の要求は、「ややハードルが高い」（A社）と表現する場合もある。

会話能力を中心とする語学力は、もっとも基本的な要素でしかない。各社がおしなべて強調するのは、それに加えて、他の従業員と一緒に働いていけるかなど、働く姿勢であるように思われる。そうした要素は、各企業で表現は異なるものの、「日本企業・組織に歩み寄る

姿勢」(A社)や、「社の経営方針に、基本的な考え方が合う人。成長性が見込める人材」(C社)といった表現になっている。言葉を基礎とした上で、社の経営方針をはじめ、他の社員が当然と思う考えを全く共有できないようでは、一緒に働いていくことがむずかしいのは当然であろう。生活様式まで含めて、様々な点で、いわゆるグローバル・スタンダードと日本の常識とがズレる部分はあるだろうが、留学生として実際に日本で生活をした経験があれば、そうした点もわかった上で入社してくるのでは、という期待があるように思われる。「仕事では独自性を発揮してもらいたいが、集団行動の足並みを乱すようでは困る」というのが、その含意であろう。こうした点を、「同じ組織の一員として一緒に働いていける人材であること」と読み替えれば、留学生に対してもごく当たり前のことが採用時の判断基準とされている。

(3) 担当職務、キャリア・育成

次に、担当職務については、ヒアリングをしたすべての企業で、「適材適所」、「日本人とまったく同じ」、「留学生というだけの理由で、職務を決定することはない」との回答であった。

ただ、この点も、「少なくとも、入社早々の時期には」という限定が付くように思われる。上でも述べたように、海外進出の戦略によっては、一定期間、業務経験を積んだ上で、現地(多くは、留学生の母国)で事業を展開する際に、貴重な戦力として位置づけられている。問題となるのは、経営側が、現地赴任までの期間をおおよそどの程度と考えているのか、現地でどのような職務を担当させようとしているのかという点である。

入社当初の研修をみると、「通常、7ヶ月ほどの研修を経て配属となる」(B社)など、数ヶ月程度の研修を終了した後に、正式な配属となる場合が多い。そして、日本国内での業務に就く。そのまま日本国内での業務が続く場合もあるだろうが、留学生を採用する最大の理由の一つは、海外への赴任である。その点についてみると、各社の回答は、相当程度、幅がある。どのレベルの職位になった時に赴任となるのか、ある程度の期間が想定されている場合から、「将来的には、担当分野で、母国において現地マネージャーとして働いてほしい」といった漠然とした方向性が聞かれる場合もあるが、具体的なパターン・期間設定は、何も決まっていないという場合まで様々である。

もっとも短い期間が想定されているA社では、「3年くらい経ったら、すぐに海外のビジネスに出せる」人材の育成が目指されている。ただこのケースでは、現地での管理職レベルが想定されている訳ではなく、現時点で海外へ赴任させた実績はない。また、「マネージャーとして赴任するならば、最短でも5年程度の(国内)業務経験が必要」(B社)という回答が、管理職として派遣する場合に想定されている、もっとも短い期間であった。

逆に、母国・出身国への赴任には注意が必要となる場合も考えられる。

現代では相当変化している可能性もあるが、以前の中国や韓国など、いわゆる儒教圏に赴任する場合に、中国籍・韓国籍の本社採用人材が、業務経験をそれほど積んでいない段階で

母国へ赴任すると、現地採用スタッフとの処遇の差がはっきりしてしまうことが問題になる場合があるとしばしば指摘されてきた。外資系企業の日本支社で働く日本人を想定すれば、本社からの派遣スタッフは異なる種類の従業員なんだと諦めて、その処遇の差を受け入れてしまうだろうが、中国、韓国ではそうはいかないであろう。さらには、儒教的な倫理観の中では、本社からの派遣とはいえ、若手が年上・目上の現地スタッフに対して指示・命令することは、容易いことではない。そうした状況にも対応できるまでの業務経験を積むとなれば、まずは国内で管理職として一定程度の経験が必要という考えもあろう。

このように、元留学生が母国を含む海外へ派遣される場合、まずは海外で業務に携わる経験をしてみるという場合から、管理職としてビジネスを統括する場合まで、その業務内容に相当な幅があると考えられよう。そして、これまでに従業員を派遣してきた実績の積み重ねによっても、派遣体制は変わり得る。元留学生たちに十分に力を発揮してもらうために、どのようなキャリア・パターンを想定し育成していこうとしているのか、その企業の人事管理全体の構想が問われてくる。

(4) 離職状況

離職状況を見ると、今回聞き取りをした企業では、何らかの見解の違いで即座に辞めてしまうということはなかった。特定・特段の傾向性という以前にそもそも離職が問題となるほどの実績がない状態であった。留学生採用を始めてから間もないA社では、ゼロである。

ただ、キャリア観の相違などにより、早期に離職する事例も散見される。B社では、2000年の採用開始以降、計8名を採用し、そのうち3名が離職している。3名のうち1人は、研修中に辞めている。その理由は、実際に勤務を開始すれば、即座に母国での勤務になると思いついていた社員が、一定期間日本国内で業務に携わらなければならないとわかった時点で、即座に退社したという。そのように、母国への帰国を理由に、離職するというケースは少なからず想定されよう。

留学生たちが、自分なりのキャリア観を持っていることは想像に難くない。重要なのは、採用段階、初期段階で、企業側が期待する働き方と、どの程度丁寧に摺り合わせを行うかであろう。手間暇かけて採用し、その直後に離職となったのでは、さまざまなコストのムダとなる。その意味で、留学生を含む外国籍社員の採用経験が豊富なC社の見解は参考になろう。

C社が現在の仕組みに制度変更したのは、2003年である。それ以前には、外国人社員を一定程度採用するものの離職者が絶えず、採用人数の3割程度が離職していたという。採用された外国籍社員から、「将来的なキャリアが見えない、いつになったら管理職になれるのか」といった質問や要望が絶えず、それに対して企業側があいまいな答えしかできていなかったという。その結果が大量の離職者であった。

そうした事態を経て現在は、外国人社員が配属となった初日に、担当部署の直属上司が「育成計画書」を作成する仕組みに変わっている。入社後、1、2、5、10年の間に、業務内容、

それに必要な研修などについて、企業側として「このようにしていてもらいたい」という計画書を本人に提示している。それを確認した本人の意向もふまえて、最終的な計画書が作成される。このように、業務開始の配属時に、直属上司との意思疎通を明確に図るよう仕組みが変更されている。

ある程度長期にわたる計画であるため、そのフォローアップも重要となる。本人が入社して2年ほど経過した後、本社採用チームが、本人、および、その直属上司の管理職に、状況をヒアリングする体制になっている。その際、当初の計画となんらかの齟齬が生じた場合には、人事、現場、本人が連携して、その計画を修正し、さらにフォローするのが現在の仕組みである。このように初期段階の意思疎通をていねいに図るようになってからは、それ以前に3割ほどにまでなっていた離職率が、5%程度にまで低下しているという。

少なくとも、今回調査した企業の事例からみる限り、「留学生だから離職傾向が高い」ということはない。より重要なのは、企業側が留学生側のキャリアプランをどの程度受容できるのか、あるいは、より早い段階で双方のキャリアプランをどの程度摺り合わせることができるのか、さらに長期的にその修正・フォローアップも必要になるという点であろう。

(5) 仕事ぶりへの評価

実際に業務を担当した働きぶりはどのように評価されているのであろうか。個々人の働きぶりはさておき、「固まり・全体」としての評価に関しては、「傾向を計れるほどの人数とはなっていないという意味で、「未だ評価する段階ではない」(C社)との回答が見られる。

それらは裏返せば、今後同様の採用を続け、社内で一定の比率を占める段階になって初めて評価が可能という意味であろう。C社の場合には、外国籍社員を採用してきた実績は長いものの、「現在の仕組みになってからの採用数はあまり多くはなく、しかも、若年層が多いため、現段階での評価はまだ難しい」という回答である。

その一方で、従業員個々人が実際に業務を遂行している状況・態度に関しては、概ね、高い評価がなされている。留学生という範疇に限定される訳ではないが、グローバル型人材として採用した従業員の働きぶりは、「非常に積極的であり、勤勉で、物怖じしない」という評価がなされている。その中でA社では、元留学生が優れている点として、「自分とは(文化的にも)異なる相手を理解しようとする姿勢」、「自分自身が成長しようとする意欲」を挙げている。

このようにみると、現時点で業務に従事している元留学生たちそれぞれの働きぶりという点では、その積極性を高く評価する声が多いようである。ただ、現時点では、企業全体ではきわめてわずかな比率に留まっているため、元留学生たち全体の評価ができるほどのデータが集まっていないといえよう。一面では、これまでの女性基幹職の登用とも似ている側面があるように思われるが、あらたな人材を受け入れ、その対応に組織の側が徐々に慣れていくプロセスとも言えよう。

（６）留学生の特徴、応募で気づいた点

企業人事部の観点からみると、留学生ならではの特徴や日本人学生が応募してくる場合と明確に異なると思われるのは、どういった点であろうか。

「日本人にない複眼的な視点を備えている。語学力に優れ、誰とでもコミュニケーションを取ることができる」（C社）などを積極的に評価する企業が少なくないが、より重要なポイントは、以下のような2つの見解が同時に見られる点であるように思われる。

それは第一に、「日本企業に採用してもらえるように、独自性・意欲を隠しすぎているのでは」という点である。いわば、就職のために、過度にジャパナイズされ過ぎているのではないかと、企業側は感じている。

A社担当者の以下のような見解が他社にも共通するように思われるが、たしかに、わが国における就職活動は、他国であまり類を見ない特殊な仕組みであろう。すなわち、開始時期が早く、エントリーシートやSPIなど、具体的な手順は相当複雑である。スーツや敬語も必要となる。留学生たちがそうした一連の就職活動を乗り切るために、一つの対処方法として形式を整えるのは、ある意味では当然のことである。しかしながら、そうすると、小手先のテクニックだけに目が奪われ、彼らのもっとも良い部分が活かされない、アピールされない、伝わらないという事態に陥ってしまう。「空気を読み、和を大事にして、もてなしの心を持って、ひとつ頭飛び抜けないようにしないと、合格しないのでは」と思い込んでいることを懸念している。

企業側が聞きたいのは、「なぜ日本に来たのか、留学経験をいかに生かしていくか」という留学のもっとも根本的な部分である。また、留学生の「成長したい、飛び抜きたいという意欲の部分」が魅力的だと感じている。一番良い部分が隠れてしまっていることは、留学生本人にも企業側にもマイナスにしかならない。

就職活動用の言葉を覚え、「日本企業に採用してもらいやすいように、『過度にデコレーションしてくる』ことが問題であり、大学側の支援がそうした実践的な部分に偏りがちとなるのは仕方ないかもしれないが、それは本質ではない」と、A社担当者は語っている。こうした見解は、C社にも見られる。「留学生を採用するのは、本来、日本人とは異なる個性を持っているからであり、『日本的留学生』なら、日本人を採用する」と明言している。採用にあたって、日本人学生と同様にグループ面談なども実施しているが、日本人と留学生では求めるものが異なるため、「そうした場を恐れずにチャンスと思ってほしい。良いものを持っているのだから」という点は強調されてよかろう。

ただ、こうした点は、留学生側だけの問題ではない。逆に、企業側に対して、なぜ留学生を採用しようとするのか、より根本的姿勢について再考を促し、それらをきちんとアピールすることを要請する。これが第一点である。

第二点として企業側が挙げるのが、「自らのキャリア観・見込みに固執しすぎではないだろうか」という点である。これは、企業の人事管理の仕組み全体に関わる重要な点であるが、

ここでズレがあれば、B社の事例に見られるように、研修期間中の離職や、業務を担当した後でも離職するという事態につながりかねない。今回のデータを見る限り、将来的なキャリアプランや職種を限定して、その保証を求めながら応募してくる学生に対して、そうした要望を受け入れた上での採用した事例は見られなかった。

こうした点への対処としては、明確な情報提供と摺り合わせに尽きるように思われる。採用段階では、キャリアプランを含め、どういった人事管理が実施されているのか、企業側から十分な情報提供が必要になろう。そして、採用の後、業務に就いてからは、直属上司と具体的なキャリアプランを検討し、双方で納得することが必須となる。その中には、一定期間の後、フォローアップすることも含まれる。留学生を採用する際には、日本人学生を対象とした場合、当然のこととして明記しないことまで、きちんと情報を開示することが重要となろう。

調査の際に比較対象としての日本人学生たちについての印象を尋ねると、概ね、「型にはまっている、答えが皆同じ」という回答であった。「恵まれてきた・与えられてきた世代で、どちらかといえば受動的。（学生生活について尋ねるとー引用者）皆、ボランティア、スポーツクラブ、短期の語学留学など、答えが同じ」（C社）といった見解が示しているように、受験という競争に勝ち抜いた点は認めつつも、それがその時々の「対処能力」だけなのではないかと危惧しているように思われる。こうした日本人学生とは異なる存在としての留学生こそ、企業側が採用したいと思う人物像であり、それゆえに留学生でも、判で押したように、「母国との架け橋になりたい」という同じパターンの主張では、企業は納得しない。そうした「主張したいが悪い訳ではない。何ができるのか、本当に何がやりたいのかを考えることが大切。そうすることが、会社側と学生側双方にとって、幸せになるのでは」（同上）といった見解には、耳を傾ける必要があるだろう。

（7）インターンシップ

採用面接など、短い時間のみで、企業側と学生側とが、十分な相互理解に至ることは容易ではなかろう。そうした側面も含め、現在、増加しつつあるのがインターンシップである。

留学生に関するインターンシップを中心とした現在の取り組みを尋ねると、各社とも、徐々に取り組みを始める・増加させつつあるという段階であった。代表的な見解の一つは、A社担当者のいうように、「短い選考期間のみで採用を決定することがなくなるため、企業・学生双方にメリットがあるのではないか」という点である。A社のインターンシップは、企業研究の一部と位置づけており、実際の職業体験という意味で実施されている訳ではない。留学生を対象としたインターンシップを検討した一つの成果は、多くの学生がインターンシップに興味を持っていることがわかったこと、そして、留学生を対象とした場合、面接時の日本語の流暢さなどに左右されることなく、実際に一定期間一緒に働いてみることで、時間をかけてお互いに理解できる可能性があり、企業、学生双方がウィン・ウィンの関係になる

のではないかという。

実際の実施状況を見ると、受け入れ期間・体制に関しては、具体例は多くないものの、「約20～30名程度」（C社）といった回答が見られる。またC社ではその他にも、グローバル・インターンシップとして、海外の学生に日本に来てもらう仕組みが別途用意され、10名程度の学生に約3ヶ月間のインターンシップ・プログラムが実施されている。

このように、インターンシップの仕組みが徐々に広がりつつあることは確かであり、それが企業側・学生側の双方にとって利点が多いことが周知されれば、さらに制度化が進むように思われる。

（8）現状の問題点・今後の課題

採用に関する問題点とは別に、現状の問題点について、今後の課題と合わせて尋ねた。

留学生という異質の人材が同じ職場が増えていく際、彼らにきちんと職務を担当してもらえるように体制を整えていく必要がある。その際、もっとも重要となるのは、直属上司となる管理職であろうが、受け入れ側の管理職に対する教育・育成については、「十分な検討が進んでいない。将来的には大きな問題となろう」（A社）という回答があった。ただ現時点での受入体制は、こうした体制のほうが多数派であるように思われる。C社担当者の見解にあるように、まず「大切なのは、異質人材が職場にいることに慣れていくこと」であろう。その試行錯誤の中で、管理職の教育も含めた受け入れ体制の充実が進展するように思われる。

留学生採用に関しては、その人数を増やしていくという企業が多く、「現状の方針を続ける」（A社）との回答が見られる。A社の場合には、採用人数の2～3割程度を留学生で占めようとしたとのことであった。急激ではないにせよ、留学生採用は今後着実に増加していくであろう。

真の意味でのグローバル企業化が進展していくと、問題となるのは処遇の基準である。そうした試みにいち早く取り組んでいるC社では、一定階層以上の従業員に対して、既にすべて共通の基準によって処遇がなされているという。全世界の各拠点で、幹部候補生となる従業員に対して、すべて同じ処遇を供するというのは、グローバル企業として一つの形であろう。その一方で、「国に関係なく、全世界で統一した基準を作ることじたい、そもそも本当にいいことであるのか」（A社）という声も存在する。これはあくまでも、少々先の段階の課題であろう。

（9）その他の課題

その他の課題としては、留学生たちに対して、「就活の開始時期（が早いということ）を周知徹底してほしい」（A社）に端的に表れているように、就職開始時点の再考をといった趣旨の要望が聞かれた。グローバル化への対応をさらに進めなくてはならない一方で、採用期間の設定に関する紳士協定をきちんと守ったために、優秀な人材を外資系企業などに採用

されてしまうという状況、すなわち、「正直に対応すると、損をする仕組み」であるのなら、それは再考が必要となろう。ただこの点に関しては、基本的には企業と業界団体によって解決すべき課題と考えられよう。

また、留学生採用がさらに進展し、わが国企業への定着が進めば、本人のみならず、その家族が安心して生活できるためのインフラ整備も必要である。日本企業に勤めようとするれば、その住居の確保やそのための保証人の確保、医療や子供の教育問題など、外国籍の住人が生活しやすい環境や仕組みの整備が必要となる。特に、小さな子供たちに対する教育に関するサポートが不十分であることが原因となり、日本企業を退職して他国で働き始めるケースも見られるという（C社）。企業内のみならず、社会全体で、本当に受け入れを進めていくのか、あるいは、いけるのかは、本稿で検討できる範囲を超えているが、将来的に相当大きな課題となるのは確かである。

（10）小括

これまで見てきたように、企業が特に留学生を日本人学生とは異なる存在として、その採用を積極的に始めたのは、そう遠い過去のことではない。現在は本格的に留学生採用に取り組み始めた初期段階であり、試行錯誤や「摺り合わせ」の段階といえよう。企業のグローバル展開の段階によって、必要とされる人材も異なってくる。ヤマモト（2006）は、そうした人材を5段階に分けて説明している。移動範囲の狭い順に、国内から出る可能性がほとんどないローカル人材、海外出張はあり得るローカル人材、アジア地域など国をこえた地域で活躍するリージョナル人材、複数の国・地域に長期に駐在するいわゆるグローバル人材、そして、どこにいるか居場所や駐在の有無に関係なく、本来的にグローバルな人材の5種類である（pp.14～15）。その中でも特に日本企業では、グローバルとローカルの間間的な存在としてのリージョナル人材が不足しているのではないかと、ヤマモトは指摘している（p.19）。今回の調査事例をみると、ローカル人材を海外業務に従事させる段階の企業や、本格的なグローバル人材の育成を図る企業まで、その状況は相当程度異なっている。その中で、評価や採用など、留学生の人事管理の問題を検討する際に、その前提としてグローバル展開戦略の段階を踏まえておくことは必須であろう。

評価と一口に言っても、グローバル展開戦略の関連からは、初めて海外で事業を展開しはじめた際の短期的スパンで見た場合と、相当程度の経験を積んだ段階で、中長期のスパンで見た場合とでは、留学生採用の意味も異なってくる。A社やB社で典型的に見られるように、グローバル展開の初発段階であれば、評価というのは、初めて採用した新しいタイプの従業員がどのように働いているか、その働きぶりに対する感想に近いものであろう。そうした観点では、元留学生たちが未知の世界で、自分たちとは違う人たちを理解し働く中で、自らも成長しようとするそのバイタリティを肯定的に見ていると考えられよう。それがさらに、本社から進出先に赴き、本社サイドの管理職として働き始めた場合には、また違う様相が展開

していくものと思われる。

一方で、グローバル展開を始めて相当程度の時間が経過している場合には、進出先での管理職として事業展開をするのか、その能力が問われると共に、さらにグローバル戦略が進展した場合には、本社のボードメンバーとして経営の中枢に入り、グローバル戦略全体を企画・統率できるか否かが問われてくる。そうした段階で、元留学生たちがどの程度の業務遂行能力を持っているのかは、現段階では未知数である。全体の中で、他とは異なる一定の傾向や個性を持つ集団として認知されて初めて、そうしたことが可能となろう。

留学生ではなく外国籍従業員の処遇という点では、C社は文字どおり世界中で優秀な人材を採用し、良好な業績を上げた場合には、本社ボードにまで昇ることができる仕組みを用意している。そうしたシステムにたどり着くまでには、実に長い時間が経過している。C社の事例で考えれば、創業が1918年、初めての海外進出が1952年、現在のグローバル規模の人材登用制度の取り組みが始まったのが2003年である。元留学生たちがそうした状況になるには、社内全体の人事管理制度の整備を含め、相当程度長い時間がかかるものと思われる。本格的な評価は、その段階になって初めて可能となろう。

それでもなお、企業側が留学生全般に対して、日本人学生とは異なる意欲的な姿勢、ハングリー精神、タフネスを積極的に評価しようとしていることは確かである。それでも、実際の採用にあたっては、そうした日本人とは異なる部分を、迎え入れたい・望ましい資質として明示しているのか、どのような手段・手法で判断しようとしているのか、入社後にはどのようなキャリアを歩んでいってほしいと思っているのか、そのための体制作りは十分なのかなど、一連の人事管理に関しては必ずしも明確にはなっていないように思われる。何よりもまず、採用に際して、日本人学生とは異なる個性や能力をきちんと見極めることができるような考え方、選考手法などを早急に検討する必要があるだろう。

参考文献

キャメル・ヤマモト 2006 『グローバル人材マネジメント論』、東洋経済新報社。

3 大学調査結果概要

留学生就職を支援する立場から、話しを伺うことができたのは、関東地方 4 校、中部、関西、九州が各 1 校の計 7 校である。企業調査結果と同様、各校に対する聞き取り内容は、後掲の付属資料にまとめているので、参照いただきたい。G 校から M 校までの記録を整理している。それらは、基本的には調査を実施できた期日により、まとめている。留学生に対する支援内容の広がりなどを今回の調査結果から一義的に判断するのは早計と判断したためである。

以下では、留学生を対象とした支援の開始時期、現在の支援内容、企業からの採用希望状況や具体的な支援の過程で問題となった点、企業や行政に対する要望などについて、項目ごとにまとめていく。

企業へのインタビュー結果とも対応するが、留学生の存在がクローズアップされてきたのは比較的最近のことである。大学側も、企業から留学生に関する問い合わせや採用希望が最近になって増えつつあり、それに徐々に対応を始めたというのが実情であり、現時点での支援内容には相当程度幅がある。日本人学生と同様に、一般的な支援は行っているものの、留学生のみを対象とした就職に関する具体的な手続きの支援に加えて、学内での企業とのマッチングなど積極的な支援を実施している大学はまだまだ少ない。

(1) 卒業後の進路

まず確認すべきは、元々、留学生たちが日本での就職を真に希望しているのか、そして実際にわが国で就職をしているのかという点である。

留学後の進路は、大別すると、進学するか就職するかの 2 つであるが、さらに、わが国での進学・就職であるのか、母国を含めた海外かで分かれる。学部生としての留学を終えてそのまま大学院へと進学する場合も少なくないが、ここでは母国や他国へとは移らずに、わが国での就職を考える学生の状況をみる。そうした希望を持つ学生たちは、大学によっても相当程度幅が見られるが、おおよそ半数が日本での就職を希望し、3 割程度が実際に就職しているという回答が多い (J、M 校など)。

一方で、就職に対する支援体制が相当程度整っている H 校では、全体のほぼ半数が希望し、そのほとんど全員が就職しているというケースも見られる。また、就職希望が全体の 40% 程度で、その他は出身国での就職を希望するなどの I 校の事例もある。

これらは、留学生の母国の状況によっても異なるであろうし、大学が留学生の就職に対して非常に積極的に支援をしているのか、あるいは、留学中に構築した友人関係といった点まで含め、様々な要素によっても異なるであろう。それでもなお全般的に共通して、留学生の中に「日本での就職を望む傾向が増えつつある」という認識が広がっているように思われる。

(2) 留学生が重要視する点、戸惑う点

留学生たちが就職を考える際、重視する点、実際に活動をした結果、戸惑った点について記しておく。大きくは、3点ほどにまとめられよう。

第一に、多くの留学生の母国には、わが国でいう「シュウカツ」という仕組みがない。多少の相違はあろうが、大多数の国では、大学を卒業してから（一定期間を経て）ようやく就職について活動を始める。早い場合でも、大学4年生になってから開始している。そのために、1年生に入学した直後から何らかの形で就職心得などを学びはじめ、3年生時には本格的に活動をするといった、彼らからすると極めて早期の対応に、根本的な戸惑いがある。

その上で第二に、わが国企業への就職を考える場合でも、留学生全員が、多くの日本人学生が考えるように、少なくとも入社時点では転職することなく一生その企業で働き続けようとする訳ではない点である。日本企業への就職は、あくまでも「その後の転職のための一つのステップであったり、起業のためのノウハウを習得するところ」（L大学）と捉えて、就職活動をする場合も少なくない。

第三に、わが国企業へと就職を希望する場合に、行動パターンとしてよく見られるのが有名企業志向であるという（G、K大学）。ただ、この点は、日本人学生もまったく同様であろう。留学生が特に有名企業に向かうのは、「その企業しか知らない」場合も多く、その企業が本国でブランド力を持っているため「将来的に転職が有利と見込む」（G大学）からであろう。

ただ、昨今の就職情勢を考えれば、大学側も大企業への就職を支援するだけでなく、別の戦略も必要となる。たとえばH大学では、学生たちに対して、有名ではないが優良な中小企業に目を向けさせる機会を設ける工夫もしている。商工会議所の会議に出席することによって、そうしたきっかけを作るなど、学生の希望を聞きつつ、実質的な就職に結びつくような工夫を始めている大学もある。それでもなお、学生たちの希望はこれまでと同様に大企業・有名企業志向であり、今後劇的に変化する兆しは見えていない。

(3) 企業からの採用希望状況

では現在、実際に企業から大学に対して、どういった働きかけがなされているのであろうか。留学生こそグローバル人材の卵ではないかと、企業が注目しているのは確かである。「ごく最近になって、問い合わせや採用希望が急増している」という声が、多くの大学で聞かれる。K大学担当者の言葉にもみられるように、「留学生を『日本人学生とは別枠で採用したい』、あるいは、留学生も『採用可』の、双方ともに増えている」と思われる。

今回、聞き取り調査を実施できた大学は、留学生たちの就職に前向きで積極的な大学である。これまでこうした働きかけがなかったという訳ではないと思われるが、それが最近になって特に増加傾向にあるというのが、大学側の認識である。採用希望のみならず問い合わせまで含めれば、かなり多数の企業が、これらの大学に対して働きかけている。概数ではある

が、その実績を聞いた限りでは、以下のような数値が並んでいる。「80社くらい」(G大学)、「100社程度」(I大学)、「200~300社程度」(M大学)、「400社程度」(H大学)となっている。もっとも多かったのはJ大学で、その数は約900社という。そうした働きかけが、すべて就職に結びつく訳ではないであろうが、企業側がより積極的に留学生採用に向かっていることは、明らかであろう。

こうした数量的な傾向とは別に、学生たちの属性について、企業側は相当細かな「限定」を付ける場合もある。その企業のグローバル展開戦略に沿った人材採用であろうことは想像に難くない。典型的な例は「急増しているのは、BRIC'Sからの留学生を採用したいという希望」(H大学)である。しかしながら、統計データでも明らかなように、中国からの留学生は各大学とも相当数在籍しているが、インドの学生は少なく、ブラジル、ロシアとなると、ほとんど在籍していない。H大学ではさまざまな点で、他大学とは異なるユニークな対応が見られる。たとえば、インドの学生をぜひ採用したいという企業からの要望に対して、そうした学生がほとんどいない場合に、インドの隣国であるバングラディッシュの学生や、南アジアエリアとしてスリランカの学生を推薦するなど、マッチングのチャンスを増やす対応がなされている。このように、企業からの要望を聞きつつ大学側からも提案するといった対応は、少なくとも現時点ではあまり見られないが、今後留学生がさらに増加した場合には、一つの選択肢として検討される可能性はあろう。

BRIC'S出身者を希望するという事例はあまり多くは聞かれなかった。より多くの大学で企業側の希望として聞かれた国名は、東アジア、東南アジアの国々である。具体的には、ベトナムを筆頭に、インドネシア、タイ、ミャンマー出身者に対する希望が多いと各大学の担当者が語っている。これらも、企業のグローバル戦略・方向性を表していると思われるが、G大学の話しにみられるように、「数年前までは、ベトナム、タイなどが多かったものの、最近では、インドネシアに関する問い合わせが多い。インドに関する要望は常にある」ことを考えれば、日本企業が今目指している国・市場がこういったエリアであるのかが浮かび上がってくる。

いずれにせよ、中国は元より、インド、ベトナム出身者に対する採用希望は相当多く、さらにインドネシアやミャンマー、あるいは、ブラジル、ロシアなどの出身者を希望する企業が確実に増えているようである。

また、留学生の出身国を具体的に限定せずに、たとえば、「ポルトガル語、スペイン語が堪能な学生を採用したい」といった希望が聞かれる場合もある。それらは今後、日本企業がヨーロッパ本土に進出をしていくというより中南米諸国における事業展開の準備をしていると捉えるほうが、より実態に即していると思われる。このように、企業側は、場合によっては相当な限定を付けて、いわば「細かなスペックを切った」上で、留学生採用をより積極的に進めようとしている。

また、企業人事部からの採用希望に加えて現在では、海外現地法人・海外拠点から直接求

人が届く場合もあるという（G 大学）。この事例は、中国の現地法人であるが、中国から担当者が大学に来て、中国語で説明をした例があるとのことであった。こうした留学生に注目しているのは、わが国企業だけではない。韓国や中国の企業が、G 大学に対して、説明会を開催させてほしいと要望している。現時点では開催されていないが、G 大学担当者が言うように、学生たちが入っていくのは「日本企業という市場だけではない」のである。ここでもあらたな競争が起こる可能性は少なくない。

（４）現在の支援内容

では次に、こうした企業からの働きかけを念頭に置きながら、具体的にはどういった支援をしているのかが問題となる。基本的な支援を中心に行っている大学から、細かな取り組みを重ね全学をあげて徹底した支援を行っている大学まで、その取り組みには相当程度幅がある。

学生たちが就職に向けて活動をしようとする際、もっとも基本的な支援は、就職に向けたガイダンスの開催や就職関連書類の書き方講座などであろう。どの程度細かな点までの支援が実施されているのか、あるいは、側面・後方支援の取り組みがどの程度の広がりを持っているのかが重要である。

就職支援プログラムを、様々なメニューを組み合わせる体系的に支援している例として、たとえば、L 大学の取り組みが挙げられる。全体ガイダンス、キャリア・セミナー、業界研究セミナー、企業セミナー、企業合同説明会、SPI などの筆記試験対策講座、自己プレゼンテーション会、模擬グループ・ディスカッションセミナー、さらには、他大学と共に英語による企業説明会を開催することなどである。単なる書類の書き方講座などと比較すれば、相当幅広い観点からの具体的な就職への支援プログラムといえよう。同様の取り組みは、J 大学でも見られる。こうした取り組みに加えてさらに大学全体にわたり、体系的なプログラムを用意しているのが、G、H、I 大学である。

G 大学に関しては、主たる取り組みとして、2008 年より開始された「就職活動支援コース」と「日本組織なじみ塾」がある。前者はおよそ 3 ヶ月間にわたり、外部から講師を招いて、自己分析、企業研究、応募書類の準備、面接訓練、マナー訓練などを行う取り組みである。1 回 1 時間半の講義・実習が、約 10 回にわたって開催される。その中で、企業関連の講義のみならず、エントリーシートの書き方指導や、グループ・ディスカッションの練習を行う、ビジネスマナーの取得講習を行っている。基本的な項目と思われるが、それを体系的に組み合わせる実施している。

そして後者の取り組みは、「アルバイトを通じて、日本企業の働き方を学ぶ研修プログラム」というユニークな取り組みである。外部の財団より助成されている。具体的なアルバイト先は、ファミリー・レストラン、コンビニ、飲食店などである。アルバイト期間中の賃金は規定どおり支給される。多くの場合、こうしたアルバイトは、留学生たちが生活のために

就くわけであるが、このプログラムはアルバイト中に改善活動・提案を考えさせることがユニークな点である。プログラムの説明会などを含めれば、およそ半年間にわたるが、月に1度、大学で集まって集合研修をしながら継続し、最終的に成果発表会で結果をまとめることが義務づけられている。

就職してから様々な機会に、学生時代に企業で実際に働いたことが役立つことは多々あろう。しかしそれ以上に、シュウカツのための実績になる点を大学側は強調している。就職面接の際、「学生生活でもっとも何に力を入れたのか」と問われた際、学生が「改善のために、他のスタッフと協力し、コミュニケーションやチーム・ワークを学びながら、成果を出した。人とは違う経験をした」と、自信をもって答えられることがいいのではないかと大学側は考えている。

H 大学では、取り組みの本体部分は他大学と大きく変わることはないものの、学生全体のほぼ半数弱を留学生が占めることから、入学後間もない頃から就職について考えさせ、意識を高めることを繰り返し、就職活動に入る前段階からていねいにプレマッチングを行うことで就職率を高めている。

留学生の出身国には「就活というカルチャーがない」場合がほとんどであるため、その点を繰り返し伝え、教えていかなければならないと考えている。そのため、入学時点で卒業後は日本での就職を考えているのか否かを確認し、検討している学生に対しては「卒業した後で就職活動をするのは、圧倒的に不利。特に、外国人の場合ビザの関係もあり、非常にむずかしいか、ほぼできない状態に近い。そのため、就活というものがあって・・・」という説明を、早い段階から繰り返すことによって、「日本で働くなら、就活が必要」という認識を持たせることに力点をおいている。そうした認識ができた後は、日本人学生と一緒に具体的な活動が始まる。

さらに特徴的なのは、**On Campus Recruiting (OCR と略記する)** と、事前の詳細なプレマッチングである。**OCR** については、昨今、導入しはじめた大学が見られるようになってきた。今回の聞き取り調査の中では、I 大学も実施している。その骨子は、企業側が大学に出向いてキャンパス内で採用活動をする、説明と選考を同時に行うことにある。

H 大学の場合、ある企業から、学内で説明会を開催したい旨の申し出があった場合、次のような対応をしている。その企業がもっとも採用したいと思っている人物像に近い学生の状況を調べ、学内の就職用 **WEB** 上にアップして、学生たちに告知しその説明会への参加を促す。その参加希望状況を企業側に知らせた上で、当日の説明会開催となる。参加希望の意思表示のみならず、学生の履歴書、レジュメなどの提出が求められる場合もある。企業側からすれば、応募状況、人数、応募してくる可能性が高い学生のプロフィールなどがわかった上で説明会開催と選考が可能になる。

九州という H 大学のロケーションを考えれば、学生側も大都市に出向いて就職活動をするコストを節約できるメリットもあり、企業側には上記のような、効率性の高い選考が可能と

なっている。

最後に、I 大学の事例である。I 大学と H 大学とは、同じ学校法人に属している。入学当初より、オリエンテーションの段階から、就職に向けて意識を高める工夫、それらが学生生活の途中で薄れることがないように、1、2 年生の段階でガイダンスを実施することなどは、H 大学と共通する部分が多い。

さらに I 大学では、「グローバル人材養成プログラム」を実施している。このプログラムは、産学連携を通じた 1 年間の体系的キャリア教育プログラムで、外国人留学生と日本人学生と一緒に受講する。内容は講座、グループワーク、インターンシップ、企業への成果発表会などで構成される。また、社会のニーズや必要な能力を分析し、日本で働くための基礎力を「基礎力アセスメント」として測定するキャリアシステムを開発・導入している。このグローバル人材養成プログラムでは、学生をいくつかのチームに編成し、テーマを与えて発表、討論を行っている。日本人学生・外国人留学生の双方が異文化と接し、協調を通じて異文化コンフリクトをいかに乗り越えるかを体験する機会になる。

G 大学の「日本なじみ塾」でもみられたことであるが、実際になんらかの問題に対して取り組み、困難な状況を打開した経験によって、学生たちが成長することが、こうしたプログラムの最大の成果と考えられよう。実際に、本プログラムの受講前後では、学生たちに確実に変化が見られるという。また、プログラムは企業からも評価されており、2010 年には参加者の 9 割以上が希望の進路に進んでいる。

I 大学では、留学生の就職支援は、個別支援に近いイメージで捉えられている。メールなどを通じて、就職部と留学生が密接につながっている。留学生限定の求人や母国に関連した求人があるときには、そうした情報提供を行っている。

このように、ガイダンス、説明会などの開催は、基本的で必須のプログラムと思われ、より特徴のある大学では各校独自の工夫を加えることによって、より充実した就職支援を実施している。このように、留学生を念頭においた就職支援の取り組み内容には、相当バリエーションがあることは確実である。

(5) 学生からの声

就職活動を終えた学生からどのような声が大学側に届いているのかを尋ねると、主として 2 つの側面があるという。

第一に、直接的には同じ留学生の後輩たちに対しての「決して諦めるな!」、そして「より積極的に、キャリアセンターや就職センターを利用すべし」という声である。そこには大学側への要望も含まれている。これらは、K、M 大学などからの聞き取り結果であるが、大学側の対応が消極的であったからではない。大学側が就職関連の情報を流しても、「留学生の中の相当数は、そもそもキャリアセンターまで来ない」(M 大学) ことが多い。そうした基本的な部分から改善点を考えることも必要となっている。「留学生を排除している訳では

ないが、よりいっそう『留学生の就職のための』という積極的なアピールが必要だったかもしれない」（K 大学）という担当者の声も聞かれる。いずれにせよ、よりいっそうわが国企業への就職を積極的に検討するのであれば、大学側・学生側双方がより密接な関係性を作ることが必要となろう。

一方で、学生側からは「もっとしつこく、就活スタート時期を教えてほしかった」などの意見もあり、I 大学などで実施されているように、ほぼ個人対応の仕組み・環境を設定することも一考に価しよう。

第二には、企業側への意見・要望である。就職活動を終えて、その中で経験したことへの違和感や疑問、今後の採用に向けての意見である。採用選考の中で問われることが明確ではないこと、本当にどのような人材を採用したいと思っているのか、その真意がわかりにくいという点である（G、J、K 大学など）。

極端な例を出すと、留学生に対して実際に「あなたを、漢字一字で表すと？」といった質問さえ投げかけられるという。日本人なら意図を汲んで、できるだけ積極的にアピールできるが、留学生は質問の意図・意味さえわからないため、答えようがなくなってしまう。自己アピールせよという要望に対して、自ら取得した資格やスキルについて語っても「そうしたことなく、あなた自身について話して下さい」と言われれば、やはり戸惑うことになる。他にも「学生生活で頑張ったことは何ですか？」という問いも同様である。即座に、いわゆるヒューマンスキルや人間性について問われていることまで、留学生には理解しがたいであろう。

一言でまとめれば、採用面接時の「質問がストレートではないので、何を答えればいいのかわからない」ことが多いという点である。留学生採用を増やしたいと企業側が望むなら、採用・選考方法について、企業側が検討・改善をはかるべきである。

これから就活をスタートさせようとする現役学生からすれば、「内定が出た先輩や実際に日本企業で働いている先輩たちから生の声が聞きたい」という要望が各大学共通に聞かれるが、ガイダンスなどとは別の面で貴重な情報提供といえよう。学生がぜひ聞きたいと思っているのは、その企業が過去に留学生採用した実績の有無や人数などである。その点については、「企業への要望」のところで再度検討する。

（6）インターンシップ

こうした採用を補助・補完する仕組みとして現在注目を集めているのが、インターンシップ（IS と略記する）である。現段階での実施状況とその課題について、各大学から聞き取りを行った。おおむね、この制度の趣旨については、好意的に受け取られているように思われるものの、特に支援を行っていないという回答が多数派である。実際の取り組みとしては、大学側が積極的に関わりさらにこのプログラムを充実・拡充しようとする大学から、ほとんど何も支援は行っていないという大学まで、その濃淡は相当程度あるように思われる。

大学側の姿勢が顕著に表れる点の一つは、こうした取り組みが、正規の授業科目として認定されているか否かであろう。M 大学では、一部の 2 つの学部のみではあるが正規の単位として認定し海外での IS 参加を推奨している。

M 大学では、3 つのタイプの IS プログラムが用意されている。その一つは、M 大学学生が IS として参加できる、大学卒を企業から認められて、学生の選考を大学内部で決定するタイプである。昨年の実績としては、395 人応募（その内、留学生 7）で、182 人（同 4：学部 2、院 2）が決定している。他の 2 つは公募に対する支援であるが、A 型と称する市役所など、官公庁、書類のとりまとめまで学内で行い、選考は企業・組織に任せるタイプと、公募情報を告示するだけの B 型に分かれている。また、長期の IS に関しては、その大多数が夏期休暇中に実施されている。正規の科目として単位認定している学部では、当該学部生に向けて「8 月中、シアトルで 4 週間」といった情報を開示している。渡航先は、民間企業や NGO である。

また、実績人数の開示があった H 大学では、年間約 200 名が学校を通じて IS プログラムに参加している。その学校を通じたルートの外に、自己開拓で IS を経験する学生が約 100 名で、年間約 300 名の学生が、こうしたプログラムに参加している。

IS に関しては、この 2 校以外はとりたてて積極的な支援は見られなかった。「参加する学生はそれほど多くはない」、「留学生向けに特段の支援は行っていない。学生側からの要望も少ない。相談されれば検討する程度」、「受け入れ企業の情報は公開している」といった回答であった。よりいっそうの留学生就職支援のために、検討される余地はあろう。企業側の考えまで視野に入れた際、A 社担当者の見解にも見られるように、留学生を対象とした採用を短い選考期間で決定することがより難しいことも勘案すれば、日本人学生を対象とした場合以上に、より有効な仕組みとなりうる可能性を秘めているように思われる。いずれにせよ、学生本人の姿勢とその支援体制が、もっとも重要であろう。

（7）企業への要望

先ほど上でみた学生からの声に関連するが、一連の就活を支援する立場からみた企業への要望を聞くと、いくつかの重要な点で共通するのは、さらなる情報開示の要請である。「どのような人材がほしいのか、本当に採用したいのか、採用した後どのようなキャリアを提供可能なのか」といった点について、留学生本人を含む大学側はその明確化を望んでいる。

まずは、企業が採用したいと思っている人物像である。H 大学担当者の言葉が状況を端的に表している。すなわち、「（企業がほしいのは）『日本人の顔をした外国人』なのか、あるいは、『日本人とはまったく異なるキャラクターの持ち主』なのか」、その点を明確にしない限り、実際の採用は難しいのではないかという点である。以前は前者のパターンが多かったようであるが、現在は徐々に明確化され、この点で戸惑うことは少なくなっているとのことであった。

これは、企業の本気度とも関連している。留学生という、これまでとは異なる存在を、どこまで本気で採用したいと思っているのかということである。

留学生に対する問い合わせが最近特に急増しているものの、実際に大学側に対する求人の仕方やその表現には相当な幅がある。積極的な場合には「留学生を別枠で採用」と明示する場合もあれば、「留学生も採用可」とだけ記載している場合も相当数にのぼるといふ。ただ確実に、その2つのパターンとも増えていると、K大学担当者は言う。以前なら「留学生はちょっと・・・」という反応が多かったが、昨今は特に留学生採用に関する情報を明示していない場合でも、「結果としていい人材であれば採用する」という企業は増えているといふのが、K大学担当者の見解である。

就職活動をする学生側も、当該企業が留学生を採用した実績があるのか否かは、重要な情報であろう。門戸を広く開くと謳っていても、実績がない場合もある。「可能であれば、採用実績、人数などの提示が欲しい。受ける立場からは『安心感』につながる」という見解は、企業側が真摯に検討すべき課題の一つと思われる。さらには、過去の採用経験・実績に加えて、これまでに採用した人数、今現在、実際に在籍している人数まで開示されれば、よりいっそうの安心感を学生・大学側に提供することができよう。

最後は、将来のキャリアプランに関する情報の開示である。留学生たちは、さまざまな機会を利用して、志望する企業の情報を集めようとしているが、もっともわかりにくいのが「就職後に、実際にはどのように働いているのか」である。この点についても、ある程度の見込み・情報を開示する必要があるとの声が聞かれる。

会社説明会で、就職後については「入社すればわかる」と説明されても、学生側にはほとんど意味のない説明となる。日本人の学生と比べて多くの留学生は相対的にはあれ、日本企業の長期雇用に対する意識が希薄であるため、キャリアプランの予想がつかないようでは、相当な不安に陥ってしまうだけである。それが、就職面接の場で「何年経ったら、どの程度のポジションに就けるのか」という就労条件、処遇交渉になってしまえば、企業側・学生側双方にとって有益なことではない。キャリアプランのイメージに関するギャップを可能な限り埋められるような取り組みが今後ますます必要になるように思われる（K大学など）。

（8）その他の課題

最後に、行政などに対する要望を聞いた。大きくは、2つに大別される。その一つは、主として、経営側との調整が中心となるであろう、就活時期の設定の問題である。いま一つには、より基本的な支援の要請である。

「就活時期・期間を、より融通のきく弾力的な運用にしてもらえないだろうか」といった声は、多数の大学から聞かれた。現在のように「（3年の）12月開始で、（4年の）7月終了」という期間に設定されていると、その間は相当に忙しく対応が難しい。より多くの企業に出会えるチャンスを増やすためにも、期間の設定は工夫の余地があるのではないだろうか。

「就活期間を厳守することによって、優秀な人材を欧米系企業などに、先に採用されてしまうのではないか」という懸念があるのなら、今後の検討課題の一つとしてあげることができよう。これらは、やはり、企業と業界団体が検討すべき課題であろう。

いま一つは、国としてのさらなる支援をという要望である。今後、留学生倍増を目指すことが、国家としての方針であるのなら、留学生の就職に関しても、「基本的な枠組みや指針の提示、サポートなどがあってもいいのではないだろうか。現在は、各校個別に対応しているだけ」（K 大学）となっている。これらは「関係省庁の連携が必要」（J 大学）といった点とも密接に関連するが、一考に値しよう。

また、壮大な受け入れ体制ということではなく、より実現性の高いサポートとしては、ハローワークとの連携も重要であろう。M 大学は連携を強化中であり、ハローワークの利用の仕方を学生に伝え、東京外国人雇用サービスセンターの見学なども行っている。キャリアセンターもスタッフが限られて、日本人学生の面倒も見ることが必要もあり、留学生たちに対するケアで足りない部分を、こうした連携で補ってもらえればありがたいとの声であった。

こうした要望は、即座に対応可能な部分はあまり多くはないとしても、長期的には検討を重ねることが必要な問題である。その中でも、あまり大きなコストをかけることなく早期に実現が可能と思われるハローワークとの連携などから、検討を始めてもよいのではないだろうか。

（9）小括

現在、大学は、近年企業が留学生に注目し始めたことに急いで対応を検討し始めたところであるといえよう。それらは、企業側への聞き取り結果ともほぼ一致している。大学側も留学生送り出しの初期段階であり、試行錯誤を始めているのである。

しかしながら、支援する側の大学からみて、もっともわかりにくいのは、企業側が求めているのは「外国人の顔をした日本人であるのか、そうではなくて、日本人とはまったく異なるキャラクターであるのか」という点である。その点が明確にならない限り、留学生が日本企業に就職する際、具体的にどのような支援をすればもっとも効果的であるのか、迷うばかりであろう。「日本人学生とは異なる姿勢、ハングリー精神、タフネス」を本当に求めているのか、それをどういった手段で見極めようとしているのか、そうした点を企業側が少しずつでも公開していくことにより、大学側の支援体制・内容も、変化する可能性がある。まだ初期段階ではあるが、一部の大学では独自の支援プログラムを展開しつつあり、今後、さほど積極的ではない大学との差異は、徐々に開いていくように思われる。

4 むすびにかえて

今後の展望などについて簡単にまとめて、終わりとしたい。

①留学生就職に対する本格的な取り組みは、企業・大学双方とも、始まったばかりであり、両者とも摺り合わせ段階にあると考えられる。

②今後、企業側が必要になることは、留学生採用情報として「望ましい人物像を、より具体的に明確にすること」である。

その上で、採用後は、なるべく早い段階で、将来の具体的なキャリアプランについて、企業側・従業員側の双方で検討の上、納得性を高める工夫をすることが望ましい。

企業側の希望どおり、これまでにはない「異質な人材」として採用する限り、そうした資質を活かせる社内の仕組み、特に、現場では中間管理職の指揮命令下に入る訳であり、実際に仕事の指導をする管理職に対する指導・支援も、非常に重要である。

③大学に対しては、今後、より留学生の就職が増えていくことを考えれば、日常生活を支援する部署（国際センターなど）と就職の支援をする部署（キャリアセンターなど）とが、大学内部でより密接な連携をとることが必要となろう。

また、ハローワークなど、外部行政機関との連携を深めていくことによって、よりスムーズな就職支援に結びつく可能性がある。

④企業、大学が双方で、就職をよりスムーズに運ぶ工夫を重ねることで、今後、わが国企業への留学生受け入れは増加していくであろう。留学生本人も含めて、皆が徐々に経験を積んで慣れていくことが重要である。その上で、異質だった人材が一定数・一定比率に達したとき、企業の人事管理体系、そして、元・留学生の家族を社会で受け入れる体制なども、今とは相当異なる様相を呈するであろう。

付 ヒアリング・ノート

〔企業調査〕

株式会社 A 社

日時：2012 年 4 月 17 日 14 時～15 時

対応：人材開発部 T 氏

A 社の業務内容は、文具、事務用品の製造・販売、オフィス家具などの製造・販売、オフィス用品や生活雑貨の通販・小売関連事業から成っている。従業員数は 148 名（連結 6,177 名、2011 年 12 月末現在）である。

本社は大阪にあり、国内営業拠点 13、生産拠点 4、通販事業拠点 2 となっている。海外では、中国、インド、ベトナム、マレーシアで事業展開をしている。

【グローバル人材の捉え方・考え方・取り組み概要】

これまでは、日本人のみを採用してきたが、2010 年の経営戦略、グローバル展開を目指すという変更により、グローバル人材の採用を検討し始めた。社の目標として、将来的にはアジアでの売上げを全体の 30%程度にしようとしている。それに貢献するための人材の獲得を目指している。

まずは、日本で働いて実績を積んだ上で、3 年後あたりには出身国であるか、まったく異なる第三国であるのかわからないが、海外での勤務となる予定であることを伝えている。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

2011 年 4 月入社 1 名 バングラデシュ・男性 1 名

2012 年 4 月入社 9 名 韓国 3 名、中国 6 名／男性 4 名、女性 5 名

（日本の大学への留学経験者ではなく、中国・復旦大学卒 4 名を採用）。

2013 年採用に関しても、全体でおよそ 30 名ほどの採用予定のうち、2～3 割程度を留学生・外国籍という方針を取っている。

2 採用基準・戦略

基本的には、日本人とまったく同じ。語学力に関して、日本語、英語のいずれかが、**fluent level** であることが求められる。TOEIC800 程度。日本企業・組織に歩み寄る姿勢が必要。

3 現時点での担当職務

日本人社員と同様。まだ人数が少ないため、国籍により職務などを決定するという状況にはなっていない。バングラデシュ出身者は、インド向けステーションナリー事業・海外向け事業戦略担当の部署に在籍している。

4 キャリア・育成・能力開発

基本的には、今後の課題である。

現在は、事業部制を敷いているため、実際の育成は各事業部で行っている。ある意味

では、採用は簡単だが、より重要なのは、いかに育て戦力化していき、企業全体のグローバル戦略にいかにつなげていくのかという点である。

3年ほどで、すぐに海外のビジネスに出せるという人材を、どの程度の比率で育てるのか（目途は、3割程度）、そのためにいかなる OJT、OFF-JT が必要かを検討している。

5 離職状況

現時点では、離職した実績はない。

6 仕事ぶりへの評価

特に優れているのは、「自分とは異なる相手のことを知りたい・理解しようとする姿勢」と、「それを通じて、自らが成長をしようとする意欲」である。

7 今後の方針

上で述べたように、採用全体の 2~3 割を留学生から採用したい。ただ、経営方針の変化により、求める人材像も変わり得る。日本に來ている留学生を中心に考えるが、より優秀な人材がいるのなら、現地に出かけて採用する場合もある。

8 インターンシップ

日本人学生向けに、企業研究の一部のような形での IS はある。留学生関連では、短い選考期間、少ない接触機会を採用するより、企業・学生双方がウィン・ウィンとなりメリットが大きい可能性がある。

9 留学生採用で特に気づいた点

留学生の「成長したい、飛び抜きたいという意欲の部分」が魅力的なのに、就職用に過度にジャパナイズされて、日本企業に採用されやすいようにデコレーションし過ぎである。一番いい部分が隠れてしまっていることがもったいない。大学側の支援も実践的な部分に偏りがちとなるのは、仕方ないかもしれないが、それは本質ではない。

【行政、もしくは、関係各方面への要望】

就職活動時期への対応が遅い。3年生 12 月からスタートだということをほとんど知らない場合が多い。

株式会社B社

日時：2012年4月24日 15時～16時

対応：管理部人事・総務グループ統括マネージャー H氏、人材開発課 Y氏

企業の概要：B社の業務内容は、ヘアカラー剤、ヘアスタイリング剤、パーマ剤、シャンプー、リンス、ヘアトリートメント、薬用発毛促進剤、パーマ用器具類の製造および販売（国内・輸出）などで、従業員数は491名（連結532名、2012年4月1日現在）、従業員の平均年齢は35.0歳である。

本社は大阪にあり、全国に4支店、8営業所、2工場、研修センターがある。アメリカ、中国、韓国に子会社があり、2駐在員事務所がある。

【グローバル人材の捉え方・考え方】

B社では2003年にアメリカ（ニューヨーク）に現地法人を作り、グローバル化の意識が高まった。アメリカは市場開拓という位置づけではなく代理店形式で展開したものであるが、その後現地法人化した。なお、2006年の留学生採用はグローバル化を目指したものではない。当時台湾には現地事務所があり、出張ベースで事業を行った。その他、2006年に新しい市場として韓国にも現地法人をつくった。

基本的に日本で経験・実績を積んで海外に配属する方針。配属は海外赴任を前提としたものと日本国内を前提としたものの2種類。当初は海外赴任前提で採用したが、現在は日本を前提。留学生には日本で働く意思を持つことを期待。後述のように、韓国人留学生はすぐに韓国配属になると思っていた。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

B社では累計8名の外国人留学生の採用実績がある。このうち在籍者は5名である。

| 年 | 2006年 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|-------------|-------------------------|-----------------------|--------|--------------|-----------------|-------|-------|
| 留学生 採用人数 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 0 |
| 備考 | 国籍は韓国 1、中国1 (台湾)。 | 中国(台湾) 研修中に 退職。 | 中国(台湾) | 韓国1、 中国1。 | 中国1、韓 国1(退職) | | |

2 採用基準・戦略

採用基準は求める日本語でビジネスができる程度（日本語検定1級程度）、SPI。採用に当たり、留学生の採用予定人数は設けていない。

3 現時点での担当職務

学歴は大卒、2名は理系である。1名は研究開発（日本国内）に配属されている。留学生も日本の地方営業所を経験する。

4 キャリア・育成・能力開発

配属は上記のように海外赴任を前提としたものと日本国内を前提としたものの 2 種類あり、当初は海外赴任前提で採用したが、現在は日本国内の配属を前提としている。例としては、2009 年採用者の場合、7 か月の研修後現地へ配属になっているが、採用時に配属先、赴任先を決めているわけではない。

研修担当者は外国人社員について理解できている。サポートも実施。日本語能力（ビジネス用語）、文化の理解度に課題がある。国内での受入れ体制にも改善の余地。

現地法人は現地採用が原則。日本国内でマネジメント能力をつけて現地のマネージャー職（経験は 5 年程度が目安）で赴任。出身国の方が成果が出る。

海外配属時の処遇は現地社員と大きな差がでないように設定している。日本人社員の海外赴任のように、手当を厚くしない。外国人留学生が配属された部署の日本人上司に日本人社員と同じく対応するように配慮を求める（留学生といっても日本語を話せるから）。

5 離職状況

これまで 3 人離職。台湾出身者は入社日に退社（入社日間際に採用決定、入社後とのギャップが原因か）。韓国出身者(女性)は採用後すぐに韓国に配属され、帰国できると思っていたようだ。入社時に意思を確認してあっても、後で食い違いが生じる。

就職希望の留学生は出身国と日本の架け橋になることを強調するきらいがある。

6 仕事ぶりへの評価

外国人留学生は自分の意見は明確に言う。応募時の論文を見ると、日本人学生は「この企業」への志望動機が中心、留学生はどこの企業でも通用する内容である。

7 今後の方針

B 社では 2013 年卒業予定者 4 名が内々定している。今後も定期的に一定の人数を採用する方針である。留学生向合同説明会（1 月）での応募、日本人学生向け（3 月）の応募の併願も可能。後者の場合、日本人と同じ採用基準である。

【行政、関係各方面への要望】

9 月卒業予定者から来年 4 月 1 日入社までの期間の在留資格について問い合わせがあったが、どのように対応して良いかわからなかったので、大阪の相談コーナーを紹介した。

C株式会社

日時：2012年4月25日 15時から

対応：グローバル採用センター グローバル採用チーム チームリーダー K氏

C社は1918年創業で、部品から家庭用電子機器、電化製品、FA機器、情報通信機器、住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカーで、本社は大阪である。従業員数は330,767人（2012年3月31日現在）、連結対象会社数は578社（2012年3月31日現在）である。全世界に、関連、子会社を設立している。

【グローバル人材の捉え方・考え方・取り組み概要】

外国籍社員を初めて採用したのは1935年頃、本格的に経営戦略の一部となったのは1980年代である。「内なる国際化」を推進してきたが、処遇上の差異などから日本人社員との距離が出来てしまったため、2003年より属性は関係なく処遇する方針に変更した。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

留学生のみの実績ではないが、2007～09年 経営中期計画の際、100名強の在籍外国人従業員に、さらに134名を採用し、約250名ほどとなった。その後、他社を合併したことにより、現在は計400名ほどが在籍している。採用数の約3割が技術系で、その9割が修士修了者である。国籍は、30ヶ国以上となっている。

2 採用基準・戦略

2012年4月より、採用基準を全世界で統一した。日本もその一つとなった。基準となるのは、C社の経営理念に、基本的な価値観が合う、成長性が見込める人材である。

今後技術力の競争を考えれば、日本の教育を受けた人材のみでは難しいため、本社以外に全世界で4ヶ所（英、米、シンガポール、北京）に「リクルート・センター」を置いている。

その中で、特に留学生に着目するのは、「複眼的視点を持つ（日本人にない視点、母国の視点）」を持ち、語学力、コミュニケーション力に優れているからである。

3 現時点での担当職務

適材適所である。約400名の内訳は、技術3割、営業2割、その他がスタッフである。

4 キャリア・育成・能力開発

以前なら、日本で採用された人材のみが、トップ候補となっていたが、今は世界中どこに入っても、トップを目指すことができる。幹部層のあるレベルの地位までは現地で育成し、その上となれば、グローバル管理をする仕組みに徐々にってきた。

5 離職状況

2003年当初は、採用しても、3割程度とかなり辞める人材が多かった。その理由は、「キ

キャリアが見えない、いつになったら課長職になれるのか？」という質問・要望などに対して、日本的な長期視点での育成の考え方が理解いただけず、その後の仕組みの改革やフォロー体制の構築で、今は辞める人材は5%以下までに減少した。

外国人社員が配属されたら初日に、上司の管理職が、1～10年程度の「育成計画書」を作り、上司部下の育成方向の共有化をはかるようにしている。その後約2年後に、本社採用チームが、本人に2年目面談を行っている。何か問題があれば、フォローする体制がある。

6 仕事ぶりへの評価

留学生として採用した従業員は、若い人が多く、その仕事の成果がでるのはこれからではあるが、印象としては、仕事が面白かったら、日本人以上に働く、そして、いわば「無から有を生み出す」といった傾向があるように思われる。これは、知識の詰め込みではない、受けた教育の違いだろうか。彼らから出される提案などで、気づかされる部分もある。

7 今後の方針

基本的には、採用基準に合致する人材を今後も採用していく。優秀な人材がいれば、いつでも採用し、「現地採用」もさらに増やしていく。いろいろな新しい仕組みを準備中である。

8 インターンシップ

「グローバル・インターンシップ（海外の学生に日本に来てもらう）」は、3ヶ月くらい、個別テーマを設定し10人程度を受け入れている。また通常のインターンシップでは、150テーマくらいオープンにしている、留学生はすべてにアプライが可能であるが、日本人はその内140テーマくらいである。計20～30人ほどで、期間は、通常3週間ほどである。現場の反応も好意的である。

9 留学生採用で特に気づいた点

本来、日本人とは異なる個性だからこそ、求めているのだが、日本に留学している留学生は、意図しているのか採用に際し型にはまった回答が多い。「日本的留学生」なら、日本人を採用する。

【行政、もしくは、関係各方面への要望】

留学生の採用を増やすなら、生活部分のインフラを整えなくてはならない。

たとえば、アパートを借りるためには保証人が必要となるが、こうした点も緩和が必要と思われる。その他にも、医療、年金、そして、子供の教育も問題である。特に教育はこれが原因で辞めていく場合も少なくない。

〔大学調査〕

G大学

日時：2012年3月22日

対応：留学生センター教授 M氏、国際交流協力推進本部 キャリアデベロップメントオフィス I氏、同特任講師 Y氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

G大学は中部地方にあり、文系・理系9学部、大学院14研究科、他研究所などからなる。2011年5月1日現在の学生数はおよそ16,600人である。受け入れ留学生数は、合計で1,556名である。アジア地域からの留学がほぼ9割であり、中でも、中国、韓国がそれぞれ約54%、10%で、全体の2/3を占めている。「グローバル30」の1校として認定されている。

今後、2014年には2,100名、2020年度末には、3,000名に増やすことを目標としている。

就職支援は、大学の「就職支援室」、「留学生センター」、「キャリア・デベロップメント・オフィス」（設立後、間もない。G30の関連でできた組織）の3本立てで行っている。

具体的な数値は出せないが、趨勢として、「日本で働きたい」希望が増えている。ただ、それは必ずしも、「日本企業」を意味しない。また、県が実施した調査結果では、「日本の滞在期間は6～10年程度」という回答が最も多かった。進路希望もかなり多様であり、「親を呼び寄せる」場合もある。また、女子留学生の場合には、こちらで結婚もある。

就職に関するおおまかな状況は、留学生の6割が就職を希望し、その内、6割が就職できている。さらにその内、6割が中小企業へと就職しているのが現状である。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

大学として現在行っている支援内容は、多岐にわたるが、中心になるのは、①「就職活動支援コース」、②「日本組織なじみ塾」である。①は、就職活動に関する全般的な説明と、エントリーシート添削なども含む実践的なサポートである。②は、アルバイトを通して、日本企業の仕事の仕方を学ぶプログラムである。企業との協力の下、アルバイト勤務の中で、改善点を探し、同僚と協力しながら解決する経験をする。実際に入社後も役立つが、就職活動において学生時代に頑張ったこととしてPRできる。他に、学内会社説明会、G大学企業研究セミナー、GLOBAL30国際プログラム紹介のための交流イベント、企業からの留学生採用・求人相談、留学生からの就職個別相談がある。

就職を目指す際、留学生の傾向としてみられるのは、有名企業志向が強いという点である。その理由は、その会社しか知らない、そして、将来、母国に戻った際、転職が有利になるからである。社名ではなく、やりたいこと・職種で選ぶようにと指導する。入社できたとしても、仕事内容が合わないと、離職の可能性が高くなり、それは後輩たちにも影響する。「後輩のためにも、きちんと自己分析を」と指導している。

処遇については、本社基準となるのか、帰国すると現地ベースとなるのかを気にしている。

戸惑う点は、まず、就職活動の仕方である。就活の時期、大学院生であれば、M1で勉強とアルバイトが大変な中で、就職準備は非常に困難である。

キャリア観として、ずっと同じ企業で働きつづけるつもりがないことを、企業はわかって

いるのだろうか。企業側も、ある程度、キャリア・パスを見せることが必要だろう。また、同じ留学生仲間で、日本企業で働く人、帰国して起業した人とのステータスの差などを気にする場合もある。

企業からの採用希望に関しては、現在、80社程度から、問い合わせが来ている。グローバル人材を望む声が多い。数年前までは、ベトナム、タイといった希望が多かった。インドは常にある。そして最近では、インドネシアが多い。

中小企業からも、「親企業が出るから、ついていかざるを得ない」との声も聞かれる。

企業の中には、「3年は国内で勤務して、その後、海外拠点で働いて貰う、現地拠点を立ち上げる、幹部候補生となる」といった意思表示を明確にする企業もある。

さらに、インターンシップに関しても、関係部門と連携を取りながら、推進している。徐々にマッチングが増えている。2011年では、夏休みに、17名のエントリー中、11名マッチングした。具体的な内容は、企業任せの部分が多いので、その点も協力して一緒に考えていけるようにしたい。大多数は、有意義なISを体験してくるが、中には、期間中ずっと発送作業など体のいいアルバイトというケースもあった。

実際に就職活動を終えた留学生からは、おおむね、こうした活動をしてきたことにたいして肯定的な反応が多い。その上で、後輩に対しては、「諦めるな!」とアドバイスしている。さらに、「就活開始時期をもっとしつこく教えてほしかった」、「日本では形が大事。母国では話す内容が大事」との声もある。

【企業への要望、今後の課題】

企業に対しては、「留学生を採用する時、日本人と同じ方式で選抜することが、本当に適切なのか」、「G30では、英語のみの学生が入ってきている。そうした学生への対応は可能なのか」といった点が気になりである。

留学生については、実際に話してみないとわからない部分も少なくない。そのため、接触機会を増やす、「出会いの場」を増やす工夫が必要である。

さらに、留学生の就職が増加すれば、必ず家族問題が出てくる。子供の教育、住居、親関連のことを相談できる部署・対応が、企業にも求められるのではないだろうか。

H大学

日時：2012年5月30日

対応：キャリア・オフィス 課長補佐 W氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

H大学では、約6,000人弱の学生全体の中で、約2,500名とほぼ4割を留学生が占めている。毎年、卒業見込み者600~700名程度のうち、ほぼ半数が就職を希望し、その9割以上が就職している。就職状況はきわめて良好である。

大学として重視しているのは、多様性である。入学の機会は、春、秋の2回あり、日本語、英語それぞれによる入試を選択できる。中国、韓国で日本語を学んだ学生以外のほとんどが後者である。日本語がほぼまったくわからない状態で、来日する学生が多い。

留学生の1年生は、学生寮に入ることが義務づけられている。その共同生活の中で、日本語や日本文化を学ぶと共に、価値観の違いの中で、いかに生き延びていくのかを経験的に学ぶことがきわめて重要ではないだろうか。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

日本語教育を充実させながら、きわめて多様性に富み、「就活というカルチャーがない」国の学生に対して、就職に対する意欲をいかに高めるかがポイントとなる。外国人の場合、入学時点から、日本での就職を考えている学生の意思を確認し、その学生には、就職活動は大学在学中に行うものであること、ビザの関係もあるので卒業後日本に残って就職活動をするのは困難であること、を繰り返し説明している。

いったん「就活が必要」という認識ができてきたら、後は、日本人学生と一緒に、具体的な説明をしていく。一方で、必ずしも日本での就職や生活は不要と考える学生たちも増えつつある。たとえば、日本で日本企業とビジネスをしながら、中国進出も同時に進める韓国系企業や、英語が得意ならシンガポールでの就職を考える日本人学生も現れつつある。

入学時点で、日本で就職を考えているのは、半数程度ではないだろうか。ファッションやアニメなどが好きで日本に来た学生も多い。彼らは卒業後までは考えていない。就活なども知っているのは、ごく少数である。

学内説明会を高頻度で開催している。年間約400社ほどであり、日々、何かしらの選考会がある状況となっている。企業からの、たとえば、「英語と韓国語の両方ができる学生を」といったオーダーに応じて、それに該当する学生を募集し、面接・選考会を設定している。

こうした学内説明会・面接は、開学当初から実施している。オンキャンパス・リクルーティングは、学生、企業双方にとって、メリットがある。学生は移動費用などの点で経済的であり、プレ・マッチングを丁寧に行うことで、企業側は効率的な選考が可能となる。

企業から「2月×日、3時限に説明会を開催したい」という申し出があれば、それに適合する学生の状況を調べ、学生たちに告知をし申込みをさせる。その応募状況を企業に報告した上で、説明会開催となる。企業は、応募状況・人数がわかった上で、説明会・選考が可能である。履歴書やレジメを事前提出させ、企業が事前審査をする場合もある。

大学の基本方針として、多様性を重要視している。しかし、たとえば、企業側から BRICs

の学生がほしいと言われても、現実には中国の学生は多いが、インドの学生は少なく、ロシア、ブラジルとなると、ほとんどいない。日本の産業界の要望にいかに応えるかが、非常に難しい。交渉の際に、他の選択肢を勧める場合もある。たとえば、「インドの学生がほしい」企業に、「インドの学生は少ないが、バングラデシュならば相当数いる。南アジアというエリアで考えて、スリランカ出身学生はいかがか」といった提案をする場合もある。こうした取り組みは、留学生のみではなく、日本人学生に対しても同様の取り組みを実施している。日本人学生で、留学経験者、英語以外の語学ができる学生といった企業の要望に応じている。理想的には、学内説明会で「最終面接」まで終了することである。

就職について、意識喚起とそれに応じた準備を進めるように支援しているが、欧米系の学生のように、卒業後の進路をまったく考えていない学生も少なくない。ただ、開学以来、10年余が経過したため、就職した先輩からのネットワークで情報も入るようになってきている。兄弟・同郷の知り合いが同じ大学出身というケースも増えつつあり、こうした先輩たちからの情報によって、就活を意識しながら入学してくる学生が、徐々に増えている。

インターンシップも、有効な仕組みである。学生が直接企業に応募する場合も含め、全体で300人ほどである。ISに参加する留学生は積極的であるため、自ら計画し実施している。国内であれば5日程度が多いが、海外だと半年、1年というケースもあり、授業優先ではあるが長期の場合には休学もあり得る。元々、4年間での卒業に拘らない学生もいる。

【企業、行政への要望、今後の課題】

企業が本当に採用したい人物像は、「日本人の顔をした外国人」（以前は、このパターンが多かった）、あるいは「日本人とはまったく違う人」の明確化が必要と以前は考えていたが、徐々にそうした状況も解消されつつある。ただ、実際の採用では、たとえば、イスラムの人たちの食事、礼拝など、配慮が必要となる。今望まれているのは、「将来的に、現地法人を取り仕切れるような幹部候補生」が多いように思う。両方の文化をしっかりと認識でき、日本になじめる人ということになるのではないだろうか。

行政に対しては、就活期間・スケジュールの柔軟化を検討していただけないだろうか。12月7月の就活期間は、相当忙しい。特に9月卒業の留学生に関しては、いろいろな企業に出会えるチャンスを増やすためにも、その期間の柔軟化を検討いただきたい。

学生は有名企業からアプローチするが、学校側としては「有名ではないが優良な企業に目を向けさせる」体制も作る必要がある。中小企業との架け橋にもなるよう、商工会議所などと連携をはかり、留学生の存在を知ってもらうことの機会を作ることも必要である。また、在学中は支援できても、卒業後となるとサポートが難しく、この点も今後の課題である。

I 大学

日時：2012年6月7日

対応：キャリアセンター副部長 I 氏、キャリアオフィス I 氏、同W氏

【外国人留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

I 大学における正規外国人留学生の受入れ人数は学部・大学院で 1,200 人である。国・地域別構成は、中国が 45%、韓国が 33%、以下、ベトナム、インドネシア、マレーシア、タイなどとなっている。このうち、日本で就職するのは 40%程度である。

I 大学ではグローバル 30 で外国人留学生を 4,000 人に増やすことを目標としている。その場合、外国人留学生が在籍することが一般化し、それに対する意識対応が求められるとともに、日本語をどのように位置づけるかが重要な課題となっている。具体的には、日本語で 4 年間学ぶ外国人留学生は入学時より相応の日本語力を有するが、英語で受験をし、4 年間英語で学ぶ外国人留学生が日本企業に就職を希望するような場合、日本語能力をいかに向上させていくかということである（現在、国際関係学部の外国人留学生のうち 30 人／学年が英語で受験をし、英語で学んでいる）。なお、奨学金、生活情報など外国人留学生の学生生活は国際教育センターが対応する。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

日本での就職を希望する外国人留学生への支援は I 大学キャリアセンター・キャリアオフィスが行う。キャリアオフィスでは様々な支援プログラム（セミナー企画、内定者によるサポート、キャリアカウンセラーによる個別相談など支援）を行っている。具体的には、進路就職ガイダンス、学内 OB・OG 訪問会（キャリア・アドバイザー懇談会）、学内業界研究会・企業研究会、U ターン学生支援企画（全国で働くキャリアフォーラム）、女子学生・理系に特化した就職支援の実施、エクステンションセンター講座の開設などである。

外国人留学生のキャリア支援・就職支援の 1 つとして、「グローバル人材養成プログラム」を実施している。これは、日本人学生と外国人留学生との混合クラスを設け、講座・グループワーク、インターンシップ、企業への成果発表会で構成される。また、社会からのニーズや必要な能力を分析し、日本で働くための基礎力を「基礎力アセスメント」として測定するキャリアシステムを開発・導入している。グローバル人材養成プログラムでは、学生を外国人留学生と日本人学生からなるチームに編成し、テーマを与えて発表、討論が行われる。日本人学生・外国人留学生相互に異文化と接し、協調を通じて異文化コンフリクトをいかにして乗り越えるかを体験する機会になる。このプログラムは単位にならない。単位にならないので学生自身が（目的）意識がなければモチベーションを維持できない。しかし、単位にならないからできたという側面もあった。このプログラムは企業からも評価されており、2010 年の参加留学生の 9 割が内定をもらっている。なお、このプログラムの運営の一部はアウトソーシングしているとのことである。今後は、ノウハウを蓄積し、正課授業への落とし込みを検討していきたい。

外国人留学生は自分の国の就職活動をイメージしているため、就職活動への対応が遅れがちになる。I 大学は、入学後のオリエンテーションでアンケートを実施しており、この段階

では外国人留学生のおよそ半分が日本企業への就職を希望している。その後、3 回生の 2 月、3 月に日本人学生・外国人留学生全員を対象に進路を調査している。入学後、「意識」が薄れがちなので、それを避けるには 1 回生、2 回生の時の対応が重要だと思われる。I 大学の学部 3 回生と修士課程 1 回生の卒業・修了予定者のうち、全体としては 75%程度が就職を希望する。

外国人留学生の学部 3 回生と修士 1 回生を対象に 12 月と 2 月に学内合同企業説明会を開催している。5 月と 10 月に学部 3 回生と修士 1 回生を対象にした外国人留学生対象の就職ガイダンスを開催し、留学生は日本で就職得希望の 150、160 人のうち 100 人くらいが参加している。ガイダンスでは、日本企業の人材育成方法や母国の就職活動との違いを特に説明するよう注意している。

概して理系の外国人留学生は優秀な学生が多く、ハングリー精神を持ち、積極的である。出身国と日本との架け橋になることを希望しており、企業の海外展開に貢献することが期待されるケースが多い。

外国人留学生の就職傾向としては、メーカー、サービス系（コンビニエンスストア、小売業など）が多い。

卒業・修了予定の外国人留学生 300 人のうち、120 人程度は復職するか母国で就職活動を行う。日本に残って就職活動を続ける場合は在留資格の変更が必要であるが、例年 1~2 名にのみ推薦状が出されている（担当は国際教育センター）。

外国人留学生の就職支援は個別支援に近く、キャリアセンターと学生が密接につながっている。留学生限定の求人があるときの情報提供、母国に関連した求人情報提供も行っている。なお、現在のところ、外国人留学生限定の求人は年間 70 件程度である。

I 大学では留学生向けのオンキャンパス・リクルーティング（説明会と選考会を同日に学内で実施する形式）を実施しており、2011 年は 20 数社の参加実績があった。今後は、年間 30 社程度で開催する予定である。

このほか、筆記試験の SPI に留学生が慣れていないということがいわれるが、エクステンションセンターで模擬試験や対策講座を実施している。

さらに、インターンシップへの参加はそれほど多くはないが、日本企業の就労感を知るために積極的な参加を促していきたい。

【企業への要望、今後の課題】

外国人留学生の採用がひとつの流行のように扱われており、求人票を出す企業の中には「外国人留学生も応募可」というところもある。しかし、明確な目的意識や方針なしに外国人留学生を採用したとしてもその後定着しないことにもつながり、企業のスタンスが問われるのではないかと。

外国人留学生の就職支援に関する今後の課題としては、関係省庁の横の連携が必要であると思うし、大学においても国際教育センターとキャリアオフィスの連携、英語で学位を取れるコースの学生が日本企業に就職する仕組みづくりなどが課題となる。また、外国人留学生の採用について、産官学をあげた中長期的な効果検証への取り組みに期待したい。

J 大学

日時：2012 年 7 月 6 日

対応：キャリア支援課 H 氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

J 大学は 4 学部 3 研究科短期大学部から構成される。J 大学における留学生数は、短期大学・大学・大学院合計の 2013 年 3 月卒業予定者 1803 人のうち 133 人（うち男子 55 人、女子 78 人）である。国籍別構成では中国の 109 人が最も多く、次いで韓国が 11 人となっている。

留学生の特徴として、日本人学生に比べて平均年齢が少し高く、女性が多いことがあげられる。

留学生受入れ対応は国際交流センター留学生支援課が担当し、留学生に対する様々な支援やガイドブックの作成、オリエンテーションの開催、生活環境調査、留学生向けの面接、グループ相談などの対応を行っている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

昨年の留学生の就職実績をみると、就職を希望した者の内約 56%が就職している（国内での数値、未記入者も含む）。留学生の卒業後の進路は留学生 140～150 人のうち約 30 人が進学、約 40 人（海外就職を含む）が就職している。なお、卒業後の進路決定届では、詳細について未記入の者も多い。就職相談の内容や国際交流センター担当者からの情報によると日本で就職を希望し、ビザを延長して活動を継続する者、帰国後に母国での就職を考えている者、他国への留学を視野に入れて準備をする者に大別されると考えられる。また、国によっては兵役という場合もある。

就職を希望する留学生の対応はキャリアセンターが行っている。留学生ガイドブックに日本での就職活動の概略、就職活動の準備・心構え、企業が期待すること、就職が決まった後の諸手続などが記載されている。

キャリアセンターから就職を希望する留学生に対する情報の配信については、まず、日本人の学生と同様、進路希望について学内 Web サイトに進路登録をさせている。それを利用して連絡や周知を行っている。企業からの求人情報を学生に紹介する場合、学生のニーズに合わせて登録したメールアドレスを通して連絡を取っている。

留学生で卒業後に就職を希望する場合、日本採用と現地採用のうち、日本採用の希望者が多い。その理由は、給与など日本にいた方が有利であること、中には永住権の取得を考えている者もいるのではないかとのことであった。

留学生の就職に対する意識傾向として、早めに就職に対応している学生と無反応の学生に二極化していることが挙げられる。1、2 年生のうちからキャリアセンターを訪れる者がいる一方、「もっと早い時期にキャリアセンターを利用すれば良かった」という留学生からの声がある。

就職活動にのぞむにあたり、留学生に対してマナーと時間を守ることを指導している。時間にルーズなことは出身国の国柄もあるのかもしれないし、学生時代の交際範囲が留学生間に限られている場合もあるので徹底している。

就職を希望する学生を対象にガイダンスや会社説明会を開催しているが、これは日本人学生と留学生共に実施している。就職支援プログラムの流れは、3年生（短大1年生）の5月に全体ガイダンス、インターンシップガイダンスを開催することからスタートし、ガイダンス、業界研究会、内定者との懇談会、卒業生との懇談会、SPI 模擬試験、職業適性テスト、企業説明会、模擬面接などが開催される。このうち、インターンシップや内定者、卒業生との懇談会、企業説明会、業界研究会などは1年生から参加できるように開放している。

なお、企業研究、業界研究の機会を作っても、長期間開催すると開催当初は参加者が多くても次第に少なくなることが多い。学生が疲れてしまうからかもしれない。そのため、従来は学内合同企業説明会を2月、3月に開催していたが、開催時期を1月、2月に早め、実施期間を短めに設定した。

2012年7月現在、約900社から求人が来ており、毎年求人を寄せる企業もある。業種では商社などが目立っているが、これは中国、東アジア、東南アジアへの進出や取引が背景にあるのではないかとのことであった。

留学生は、進路についてゼミなどで情報を得ることが多いようである。その他、留学生を含む学生間の情報交換は、先輩、友人の口コミなどによる。特によい会社に（就職が）決まったということなどはすぐに広まる。日本人学生との交流、サークルなども就職に関する情報収集に関係がある。

留学生が日本企業に就職する場合、どうしても日本語、ビジネス日本語が壁になる。そのため、J大学の大学院ではビジネス日本語の科目（ビジネスコミュニケーションスキルⅠ、Ⅱ）を開講している。しかし、学部レベルでは実施していない。

【企業への要望、今後の課題】

J大学のキャリアセンターが把握している留学生からの要望として、企業の求人票をわかりやすくしてもらいたいということが挙げられた。具体的には、企業における過去の留学生の採用実績、勤続年数、平均年齢などの情報を求人票に掲載することが求められている。

その他としては、就職時に企業が保証人をつけることを求めることがあり、対応に困ったといった点が指摘された。

K大学

日時：2012年7月9日

対応：キャリア・オフィス K氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

今後の基本的な路線としては、留学生を今後、増やしていく。政府の30万人計画もあるが、内部の事情としては、日本人学生のモチベーションが下がっていることや、グローバル人材としての育成の必要性などから、留学生をより多数受け入れて、日本人学生との双方に刺激を与えたいと、学校側は考えている。

現時点では、学部と修士合わせて450名程度が在籍している。これを1000名くらいの規模まで、増やしたいと考えている。そのためには、留学生向けの入試改革が必要である。現状では、漢字圏の学生に有利である。

また、大学自体の認知度を高めるため、今年度から、北京事務所、台湾事務所を開設した。留学生の量的、質的な向上を方針としてあげている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

留学生の国籍としては、中国（含む台湾）、韓国の学生が大多数を占めている。就職に関する事前の登録制度を設けているが、全員が登録している訳ではない。

直近の留学生の状況は、学部・大学院合わせて、計98名の卒業生のうち、わが国で就職をしたのが29名である。日本で大学院に進学したのが5名、すぐに就職が決まらずにビザ延長を申請したのが19名で、計53名となることから、ほぼ半数が日本に残っているのが現状である。

入学直後には、キャリアセンターでは、留学生のみを対象としたガイダンスは開催していない。国際センターでもおそらく同様と思われる。就職支援は、日本人学生と特段分けていない。その全体に対して、入学直後にガイダンスを実施しているので、それに参加している可能性はある。前年の3年生秋時点で、留学生向けガイダンスを実施した際には、20名程度参加していた。

「ビザ延長に来た学生」からの聞き取りでは、そうしたガイダンスに出席したこともなく、就職活動を4年から始めるなど、対応の遅れが見える。それらは、意識の問題でもあり、日本の事情を知らないことにも依るだろう。そして、どうしても学業、アルバイト優先になるからでもある。そもそもの留学の目的が、日本企業に就職したいからではなく、「勉強したい」ために留学している。そのために、授業を休みたくないと考え、生活のためにはアルバイトがあり、結果として就活は遅れがちになると考えられる。

就職に関する情報の入手先としては、留学生どうしのネットワーク、口コミである。そのため、キャリアセンターにはまったく顔を見せないのに、就職だけ決まったという報告だけを受ける場合もある。

基本的に、就職活動に関する具体的なこと（ビジネス、就職関連書類の書き方など）についての支援はしているが、ビジネス向け日本語講座や、日本の雇用・労働に関するレクチャーなどは実施していない。留学生たちは、日常会話程度の言葉には問題ないが、ビジネス・

レベルの言葉や、エントリー・シートの書き方など就職活動に特有のライティングとなると、習熟していない学生もいる。今後は、そうした学生に対する支援を検討している。

学生からは、そうした実践的な支援が要望されていると共に、内定が出た先輩、実際に日本で働いている先輩たちの話が聞きたいという要望が寄せられている。

学生に人気があるのは製造業で、有名な家電メーカーや自動車メーカーなどである。一言で言えば、ものづくり企業として知名度が高い、本国でブランド力がある企業を希望している。また、コンサルティング業、情報通信業なども人気がある。相対的に人気は高くないが、実績が高いのは、既に現地に進出している流通業、コンビニ業である。職種はほとんどが総合職である。

処遇やキャリアプランについてのイメージで、企業と学生の間認識ギャップがあるように思われる。すぐに海外派遣となった場合に、本社処遇のままなのか、現地法人待遇となるのか、企業側がどのような育成プランを持っているのかも、学生には伝わりにくい。そのため、実際に面接の場でも、そうした処遇面での質問ばかりになってしまうことがある。

企業側からは、ここ 1、2 年で、問い合わせ・希望が増加している。「留学生を別枠で採用」と明示する場合もあれば、「留学生も採用可」だけもある。双方とも増えている。以前なら、「留学生はちょっと・・・」という反応が多かった。今は、明示していなくとも、「結果としていい人材であれば採用する」という企業は増えている。あるいは、留学生のみを明確に、「別途、採用したい」という企業もある。

就職活動としてのインターンシップに関しては、留学生向けに特段の支援は行っていない。

【企業、行政への要望、今後の課題】

企業に対しては、実際に面接となっても、留学生からすれば「質問がストレートではないので、何を答えればいいのか、わからない」場合も少なくない。留学生採用の方針だけでなく、採用実績、人数（採用、現在の在籍）まで呈示されれば、応募する側からとしては安心感が違うのではないだろうか。

留学生を受け入れ、その就職支援まで含め、国の方針であるのならば、現在は各校個別に対応しているので、基本枠組みや指針の提示、サポートなどがあってもいいのではないだろうか。

大学内では、国際センターとの間の、密な意思疎通・役割分担の検討があげられる。

L 大学

インタビュー実施時期：2012 年 7 月 17 日

対応：キャリアセンター O 氏、N 氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

L 大学では、外国人入試を実施しているほか、大学院に英語コースを開設するなどの取り組みによって、留学生を受け入れている。また、キリスト教関係の大学であるから海外から留学生が比較的多い。外国人学生の総数は、2010 年 909 人、2011 年 721 人、2012 年 967 人と推移している¹。

学部・大学院合計で、「留学」の在留資格の者が約 700 人いる。700 人のうち、中国が学部 120 人、大学院 90 人、韓国が学部 110 人、大学院 10 人くらい、アメリカが学部 180 人、大学院 20 人など（数値はいずれも概数）。少人数の国も含めると国籍は多岐にわたる。東南アジアなどのキリスト教国出身者が多いほか、中国、韓国などからの留学生も多い。

L 大学では留学生を意図的に受け入れているというわけではなく、日本人、外国人の区別なく受け入れてきた。今後はグローバル 30 の 1 つとして国際連携室を設置し、留学生を 2,600 人まで増やすことを目標としており、寮などのハード面の整備に取り組んでいる。

L 大学の留学生の支援体制としては、国際連携室を中心に、学生センター、学事センター、キャリアセンター等が学生生活及び就職支援を行っている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

L 大学において日本で就職を希望する正規留学生数は、就職活動年次の学生のうち 50～60 人である。概ね 5～6 割の留学生が日本での就職することを希望する。日本で就職を希望する留学生の国籍は中国、韓国が多い。希望する就職先の傾向としては、経済は金融などが比較的多いが、特定の傾向があるわけではない。

L 大学では留学生向けの就職支援プログラムとして、ガイダンス、キャリアセミナー、業界研究、企業セミナー、企業合同説明会、自己プレゼンテーション会、模擬グループディスカッションセミナーを開催するなどを行っている。

ガイダンスは学年や課程は限定しておらず、1 年から 3 年生までが対象である。就職活動を行っている 50～60 人の留学生のうち、ガイダンスに出席している学生は 20 人程度である。

大学としての就職支援は語学（日本語）の面で日本語ができる留学生と日本語ができない留学生で異なる。日本語ができる学生ではエントリーシートの記入などのノウハウを中心に採用直結型である。日本語が堪能でない留学生は、企業セミナーへの参加などから始まるが、思うように進まない。その他、他大学と共催で英語による企業説明会を 6 月に開催し、約 300 人が参加した（ただし、企業集めに苦労した）。

留学生のキャリアセンターの利用者の特徴として、韓国人留学生が少ないことが挙げられる。韓国人学生会や学生間の口コミに期待するが、個人でガイダンスに出席している者はほとんどいない。提出された進路届によると、学部卒業者のうち約 3 分の 2 が就職、残りが進

¹ 数値は正規生、非正規生の合計。

学その他となっている（進学は少数）。韓国留学生の中には、日本で就職するのならいわゆるブランド企業でなければ意味がないという者もいる。

一方、中国人のキャリアセンター利用者は多い。留学生会のネットワークから利用を呼びかけ、効果があった。

留学生の中には日本での就職を転職の1つのステップとして考え、（母国）で起業するノウハウを獲得するためのものとして考えている者もいる。

昨年の留学生からのヒアリングによると、日本での就職を希望するかどうかは、周囲の環境によって左右される傾向が強い。日本で就職を希望する学生には、アルバイトなどで良い友人、良い日本人と接触し、日本人のチームワークとして働くことを理解できたことで日本での就職を希望するようになった留学生もいる。学生時代には東京で生活してきたので、就職後の転勤で生活環境が変化することに違和感を持つ者もいるようである。

就職試験の筆記試験対策として何をどう勉強すればよいか質問されるが、日本式の就職活動の方法、仕方についてはあまり相談が出てこない。日本人学生の友人、日本人の就活を参考にしていると思われる。また、日本の就職活動を「茶番」と評する学生もいる。

企業からの求人希望としては、地域、国籍などを限定する場合がある。また、ポルトガル語、イスパニア語などを求める企業もある。全体的な要件としては日本語能力が問われる。

L 大学ではインターンシップを単位にリンクするような制度はとっておらず、インターンシップを受け入れる企業の情報開示だけを行っている。

内定後の在留資格の変更の際、就職先が（留学生の採用経験がない）中小企業であったりすると在留資格の変更ができないことがある。

卒業後も就職活動が続ける場合には在留資格を「特定活動」に変更する。特定活動の査証申請は年間15人前後である。

【企業への要望、今後の課題】

企業に対する要望として、留学生採用の実績を求人票で明示すること、また、通年採用への対応が挙げられる。過去に、早期卒業（成績優秀者）した留学生が、一般的な採用時期に間に合わなかったために帰国せざるを得なかった事例がある。優秀な外国人材を確保しようとするならば、採用方法の柔軟化も必要なのではないかとのことである。

M大学

日時：2012年7月30日

対応：キャリア・オフィス F氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

M大学では、2011年10月現在で、留学生数が学部生・大学院生あわせて、約370人となっている。そのうち、ほぼ半数が韓国からの留学生である。それは、韓国でキリスト教系大学が受け入れやすいことや、進学相談会、学校説明会を韓国で開催して知名度を得ている点などが考えられる。そして、中国が約40名、台湾、フランス、タイ、ベトナム、フィリピンなどが各1～2名ずつとなっている。

学部により選考スタイルは異なるが、外国人留学生用入試を実施している。筆記試験と面接での選考が2学部で、他学部は書類選考である。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

大学全体で、就職支援全般として、まずは3年生の6月頃、大学内の「就職ナビ」に登録を呼びかけている。ナビには、届けを出す、学内の催し物の周知・予約など、いくつかの機能が備えられている。その時点で、進路、希望の基本的な方向性を聞く。卒業後の進路に関しては、全体のほぼ半数が就職を希望し、その中で、日本での就職を希望するのは3割程度である。ただ、半数強が「進路希望届け」未提出となっている。

就職を希望する場合には、民間企業であれば業種、職種まで、あるいは公務員志望なのかを尋ねている。民間企業を目指す場合には、メーカー、商社、情報通信関連が多い。

留学生の場合でも、日本での就職を考えるのなら、日本人学生と同じスケジュールで準備をしていく必要があるため、就職ガイダンス（年4回）にも参加してほしいと思っている。その中で、自己分析や企業研究の方法、そこから志望動機にどのようにつなげていくのかなどについて、説明をしている。

留学生のみを対象とする就職ガイダンスは、3年の5月にまずイントロの説明をした上で、6月に日本人も参加する就職ガイダンスに参加するよう誘導している。この時期に設定しているのは、このあたりで、日本人と同じ流れに乗って就活を開始すれば特段問題はないという理由と、就活を終えた先輩から体験談・苦労話を聞いてもらうためである。

就職が決まるのは、日本語能力が高く、日本人学生でも同じだが、きちんと自分でものを考えている学生である。反対に苦労しているのは、日本語能力が悪くなくとも、自らの考えを論理的に伝えることがうまくなかったり、分析が甘い場合などである。企業の選び方として、留学生採用の実績があるか、母国に営業所があるかなどの点から考えることを勧めているが、有名企業に走りやすい。大事なのは、入社の可能性が高いこと、やりたいこととの合致などであろう。

大学内ナビ上に、企業からの求人情報も載せている。近年、メーカー、IT、サービスなどの業種で、各々200～300件くらいの情報が掲載される。今年も2回ほど、留学生を積極的に採用している企業だけに、学内で説明会を開催してもらった。企業側の意図は、「中国に進出するので、中国語ができる、グローバルな視点をもった学生がほしい」などである。

企業からの情報を冊子にまとめ、学生に対しては、それを見た上で、3年の12月～3月に開催される、計350社ほどの合同説明会に参加するように伝えている。そこでは、自社のPRやコメントに加えて、過去5年間の留学生の採用実績も、記載してもらっている。採用実績を見て、学生たちには「チャンスのあるところから回ってほしい」と伝えている。4年生になると、規模は縮小するが、月に3回程度、1回あたり6社程度の説明会は、継続して開催している。そこでも、留学生の採用実績は聞いている。

企業側からは、特に留学生を対象とした場合、「一定水準以上の学生に絞って、説明会を開催したい」旨、言われることがあり、「将来、海外で勤務の可能性あり。それを前提で募集」、「グローバル職で採用」といった言葉で、求められている水準が相対的に高いというニュアンスを伝えるようにしている。現時点では、留学生「も」採用したいという企業が大多数であるが、わずかながら留学生「が」ほしい企業も、存在する。

インターンシップも、積極的に支援している。M大学卒を貰っている企業もあり、その場合には、学生を内部で選考している。直近の成果は、395名の応募（内、留学生7）で、182人（同4：学部2、院2）が決定した。その他に、市役所、官公庁などを対象として、書類のとりまとめまで学内で行い、選考したいは企業・組織に任せるタイプ、情報を告示するのみのタイプがある。ほとんどの学部では、国内でのISを単位認定しているが、2学部だけは海外でのISを正規の単位として認定している。

そうした取り組み以外は、通常のキャリアセンターの通常業務として、個人相談、模擬面接講座などに、留学生の参加を促している。

【企業、行政への希望、今後の課題】

現在、ハローワークとの連携を強化している。求人票の紹介、ハローワークの使い方などを含めて、東京外国人雇用サービスセンター見学を実施した。留学生の就職に関わる学内スタッフ人数は限られているので、留学生に限定したケアはむずかしく、日本人学生への支援も含めて、行政からフォローしていただければ有難い。

留学生に対しては、今後あらたに、10月頃、先輩留学生との交流の場の設定を考えている。日本人学生と異なり、留学生間では先輩内定者との懇談の機会が少ないためである。

日常的な生活情報を提供される国際センターに比して、キャリアセンターにくる留学生はもともと多くはない。まずは、キャリアセンターに来てもらうようにする工夫が必要である。

企業の調査結果概要

| | 業種 | 採用の経緯 | 採用実績 開始年・採用人数計・ 現在籍数・採用者国籍 | 今後の採用見込み | 採用基準・戦略 | 担当職務 | キャリア・育成 |
|---|----|---|--|---------------------------|---|---|---|
| A | 製造 | 2010年、グローバル展開を目指すという経営戦略の変更から。 | 開始:2011年 計10名採用 在籍10名 バングラディッシュ、 韓国、中国 | 将来的には、採用者の2~3割を留学生で採用したい。 | 基本的には、日本人学生と同じ。 ただ、語学力で、日本語、英語が流暢に話せるレベルであること。 TOEIC800程度か。 | 日本人社員と同じ。 国籍によって職務を決定するという状況ではない。 | 育成は、基本的に、事業部が担当する。本格的な育成の仕組みを検討中。 |
| B | 製造 | 2003年、アメリカ、韓国に現地法人を設立。グローバル展開を意識し始めてから。 | 開始:2006年 計8名採用。 在籍5名。 台湾、韓国、中国 | 2013年卒業予定者に4名、内々定。 | 日本語:ビジネスが可能なレベル日本語検定1級程度 | すべて。 日本で経験を積んで、海外へ。 日本国内で業務に就くことを前提に。 | 通常、7ヶ月ほどの研修を経て、配属へ。 海外赴任は、日本国内でマネジメント能力をつけてから赴任。 国内営業経験は、ほぼ5年が目安。 |
| C | 製造 | 2003年より、真にグローバル企業を目指すため、属性は一切に関係なく優秀な人材を採用することにした。その一環。 | 1935年頃より。 現在の方針では2003年。 約250名ほど在籍していた上に、合併によって約400人となった。 | 属性に関係なく、優秀な人材を採用する。 | B社経営方針と基本的な考え方が合い、成長性が見込める人材。 以前は、新卒一括採用のみだったが、現在は、新卒、キャリア・中途、外国人採用を適宜行っている。 | 適材適所。 | 以前は、日本での採用人材のみがトップ候補となったが、現在は、世界中どこで採用されても、トップを目指せる。 幹部の一定層までは現地で育成し、一定水準以上は、グローバル管理をする。 |

| | 離職状況 | 仕事への評価 | 今後の方針 | 特に、留学生・その応募で気づいた点 | インターンシップ | 今後の課題 | その他の課題 |
|---|---|---|--|--|---|---------------------------------------|---|
| A | なし | 優れているのは、 ・自分とは違う相手を知ろう、理解しようとする姿勢 ・それにより自分が成長しようとする意欲 | 将来的に、アジアでの売上げを、全体の3割にする計画。それに貢献可能な人材を採用していく。 | 就職用に、日本企業に採用してもらえるように、本来の意欲的な部分を隠し、デモレーションし過ぎではないか。 | 職業体験をさせるという意味でのISはなし。企業研究の一部としてのISはある。 留学生採用では、短い選考期間のみで採用を決定することがなくなるため、ウィン・ウィンになるのではないか。 | 外国人、異質な従業員が増えてきた時に対応できるような管理職を育成すること。 | 日本での就職活動は3年生の12月から始まるということ、周知徹底してほしい。 |
| B | これまで、3人。研修中に退社も。すぐに母国に赴任と思い込んで入社するケースも。 | | 韓国、アメリカへの進出は続行。 | 早い段階で、即座に母国での配属になると思って、応募してきた留学生がいた。 | | | |
| C | 2003年当初は、採用しても、3割程度は離職。 現在は、5%に満たない。 | 未だ評価する時期に非ず | 基準に合致する人材を今後も採用。 | 日本人にはない複眼的視点を持っている。 語学力に優れ、誰とでも臆することなくコミュニケーションを取れる。 やや日本人化しすぎている。 | グローバルIS(海外の学生に日本に来てもらう)は、3ヶ月、10名程度。 150テーマほどオープンにして、計20~30名程度、通常3週間ほど。 | 全世界統一の基準で採用した人材に対する具体的な共通の処遇基準の設定。 | 留学生を採用するなら、生活インフラの整備が必要となる。 部屋の保証人、医療、子供の教育など。 |

大学の調査結果概要

| 地域 | 学校概要・特徴 | 学生の卒業後進路 | 留学生が重要視する点 戸惑う点 | 企業からの採用希望状況 | 現在の支援内容 |
|------|--|--|---|--|--|
| G 中部 | 中部地区の国立大学で、文系・理系の計 9 学部、14 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 17,000 人、留学生数は 1,600 人弱である。 | 傾向として、日本で働きたいという希望者が増加しているようである。 | 重要視 有名企業志向。その会社しか知らない。将来、帰国した際、転職が有利。 戸惑い 就職活動の仕方、時期 | 80 社程度。グローバル人材を望む声が多い。 数年前までは、ベトナム、タイなどが多かったが、最近はインドネシアが多い。インドは常にある。 | 中心となるのは、 ①就職活動支援コース : 一般的な解説と、実践的サポート ②日本組織なじみ塾 : アルバイトを通して、日本企業の仕事の仕方を学ぶ。 その他に、学内企業説明会、企業研究セミナーなど。 |
| H 九州 | 九州地方の私立大学で、文系の 2 学部、2 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 5,700 人であり、そのうち留学生が約 2,500 名強で 4 割以上を占める。 | 卒業見込み者 600~700 人のうち、ほぼ半数が就職を希望し、その 94%ほどが就職。 | 元々、シュウカツというカルチャーがない国が多い。その必要性を認識させ、意欲をいかに高めるかがポイント。 | 学内説明会は、年間約 400 社からのオーダーで開催。要求は、より多様であり、BRICs のうち、中国以外の学生は少ないなど、要望に応えるのは難しい。 | 入学時に、日本での就職に対する意思を確認し、就活の必要性を繰り返し、伝える。 On Campus Recruiting は、プレ・マッチングを丁寧に行った上で、実施。学生、企業双方にとって、メリットが大きい。 |
| I 関西 | 関西の私立大学で、文系・理系計 13 学部、大学院 19 研究科から成る。学生数はおよそ 3 万 2,000 人のうち留学生は 1,200 人。 | 卒業予定の外国人留学生 300 人のうち、120 人程度は復職するか出身国に帰国している。 | 理系の留学生は優秀な学生が多く、ハングリー精神を持ち、アグレッシブで積極的。出身国と日本との架け橋になることを希望し、企業の海外展開に貢献することが期待される。留学生は自分の国の就職活動をイメージしているため、対応が遅れがち。 | 留学生向けのオンキャンパスリクルーティングを実施しており、2011 年は 20 数社が参加。2012 年 6 月現在の留学生限定の求人は 70 件程度。 | 進路就職ガイダンス、学内 OB・OG 訪問会(キャリア・アドバイザー懇談会)、学内業界研究会・企業研究会、Uターン学生支援企画、女子学生・理系・国際分野に特化した就職支援の実施、エクステンションセンター講座の開設などの他、「グローバル人材養成プログラム」を実施。 |
| J 関東 | 関東の私立大学で、文系 4 学部大学院 3 研究科短期大学部から成る。学生数は学部大学院短期大学部合計でおよそ 6,800 人。留学生はおよそ 400 人。 | 2011 年の留学生の就職実績は就職希望者の約 56%。 | 留学生の就職については二極化。また、留学生が日本企業に就職する場合、日本語、ビジネス日本語が壁に。そのため、大学院ではビジネス日本語の講座を開講。 | 約 900 社から求人、毎年求人を寄せる企業も。業種では商社などが目立つが、中国、東アジア、東南アジアへの進出や取引が背景に。 | 就職を希望する学生を対象にガイダンスや会社説明会を開催(日本人学生も留学生も同じ)。3 年生(短大 1 年生)の 5 月に全体ガイダンス、インターシップガイダンスからスタートし、ガイダンス、業界研究会、懇談会、卒業生との懇談会、SPI 模擬試験、職業適性検査、企業説明会、模擬面接など。 |
| K 関東 | 関東の私立大学、文系・理系 15 学部、大学院 17 研究科から成り、他に短期大学部がある。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 29,000 人、そのうち、留学生数は、学部と修士で約 450 名が在籍している。 | 直近の状況からみると、全体の約半数が、日本での就職を希望し、3 割程度が就職している。 | 有名企業志向。ものづくり企業として知名度が高く、本国内でブランド力のある企業。 コンサルティング企業も人気あり。 実績としては、システム関連の情報通信業、コンビニなどの流通業。 | ここ 1、2 年で、問い合わせ希望が増加している。「留学生を別枠で採用」、「留学生も採用可」、双方とも増加。 特に、ベトナム、インド、ミャンマーの学生に関する問い合わせが多い。 | 就職活動に関して、必要となる支援は実施しているが、より具体的・実践的支援(エントリーシートの書き方、面接の仕方など)の要望が多い。 |
| L 関東 | 関東の私立大学、文系・理系 8 学部、大学院 10 研究科から成り、他に短期大学部がある。学生数は、学部・大学院の合計でおよそ 12,000 人、「留学」の在留資格者が約 700 人いる。 | 日本で就職を希望する留学生数は 50~60 人、大学院生も同じくらいの人数。概ね 5~6 割の留学生が日本で就職することを希望。 | 留学生には日本での就職を転職の 1 つのステップとして考えたり、(母国)での起業ノウハウを獲得するためと考えている者もいる。日本での就職希望者が多いが、周囲の環境によって左右される傾向が強い。 | 企業からの求人希望には地域、国籍などを限定している場合がある。また、ポルトガル語、イスパニア語などを求める企業もある。全体的には日本語能力のレベルに関する要望が多い。 | 就職支援プログラムとして、ガイダンス、キャリアセミナー、業界研究、企業セミナー、企業合同説明会、SPI2 などの筆記試験対策講座、自己プレゼンテーション会、模擬グループディスカッションセミナーの開催など、留学生を含む学生へのキャリア支援を行っている。他大学と共催で英語による企業説明会を開催。 |
| M 関東 | 関東の私立大学で、文系・理系の 10 学部、14 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 21,000 名である。そのうち、留学生は約 370 人である。 | 全体のほぼ半数が就職を希望し、その中で、日本での就職を希望するのは 3 割程度。 ただ、半数強が、「進路希望届け」未提出。 | 希望業種は、各業種とも 2 割前後の比率で、メーカー、商社、情報通信業などがある。 留学生採用の実績の有無、母国に営業所があるか否かなどから考えたほうがいいと思うが、やはり、有名企業志向。 | 近年、200~300 社程度から「採用可」との情報あり。「これまでに留学生を採用した実績の有無」も掲載してもらっている。 メーカー、IT、サービス業など。 中国、ベトナム関連の募集あり | 留学生のみを対象としたガイダンスは、3 年 6 月に開催。 その時点から、就活を開始すれば、日本人と同じ流れで活動が可能。 6 月に開催するのは、就活を終えた先輩からの話を聞いてもらうため。 それ以外には、特段、留学生向けの施策はない。 |

| | 就職活動を終えた学生からの声 | 今後必要になると思われる支援 | 企業への要望 | インターンシップ | 行政への要望 |
|---|--|--|--|--|---|
| G | 「就職支援活動に参加してよかった」 後輩に、「決して、諦めるな！」 「就活スタート時期を、もっとしつこく教えてほしかった」 皆共通して、就活には、違和感。 日本の就活は、中身・内容より、形・形式が大事。 | | | | 留学生と企業が出会う場をもう少し増やし、セッティング出来ないか？ |
| H | 開学から10年余が過ぎ、就職した卒業生からの情報が入るようになってきた。兄弟・同郷の知人が同じ大学というケースも増え、そうした情報の有用度が高い。 | | 欲しい人材像の明確化を。 「日本人の顔をした外国人」(以前はこれが多かった)、「日本人とはまったく異なるキャラクター」のいずれなのか？ | 基本的に、有効な仕組みと考えている。 学校を通じての応募が年間200名程度、自ら直接応募するケースを含めて、年間300名程度か。 国内であれば5日程度が多いが、海外だと半年、1年というケースもある。 留学生の中には、元々4年間で卒業することに拘らない学生もいる。 | 就活の時期・期間の融通がきくようにしてもらえないか。学生が、様々な企業に会えるチャンスをもっと増やしたい。 中小企業との架け橋としても機能するように、働きかけが必要か。 |
| I | キャリア形成支援プログラムが高く評価されている。 | 国際教育センターとキャリアオフィスの連携、英語で学位を取れる大学づくりなど。 | | インターンシップはそれほど多くはない。 | 関係省庁の横の連携が必要。 |
| J | 企業の求人票をわかりやすくしてもらいたいということが挙げられた。たとえば、過去の留学生の採用実績、勤続年数、平均年齢などの情報を求人票に掲載することが求められている。 | | | インターンシップの実績人数は少ない。 | |
| K | 「質問がストレートではないので、何を答えればいいのかかわからない」 内定が出た先輩、実際に日本で働いている先輩の話、就職成功体験、何が一番大変だったのかなどを聞きたいという要望が多い。 「もっと早期から、キャリア・センターのサービスを利用すればよかった」。留学生を排除している訳ではないが、「留学生のためにというアピールが、もっと必要だった」。 | 就活に関する、より具体的・実践的な支援。 | 留学生に対して、将来はどのようなキャリアプランを描くことができるのか、ある程度の提示を。 | 留学生向けに、特段の支援は行っていない。留学生からの要望もあまりない。本人から相談があれば検討する程度。 日本人学生は、相当数いる。 | 留学生の就職を増やすことが、国の方針であるならば、基本枠組みや指針の提示、サポートなどがあってもよいのでは。現在は、各校、個別に行っているだけ。 |
| L | 企業が留学生採用の実績を求人票で明示することが必要。また、通年採用に対応することも必要。 | | 会社説明会などで就職後の働き方について明確に説明しない、留学生からの評判は良くない。 | インターンシップを単位として認定する制度はない。インターンシップ受け入れ企業の情報の開示だけ。 | |
| M | 留学生の中で、キャリア・センターに来る学生が元々少ない。そうした学生に対して、「キャリア・センターとつながっておけ！情報が入るから」との声あり。 就職が決まるのは、日本語能力が高く、きちんと自分でものごとを考えられる学生。 苦勞しているのは、日本語能力が低くなくとも、自分の考えを論理的に伝えられない、分析が甘いなど。 | より日常的なケアを担当している国際センターとの連携を。 | | 3タイプあり。 ①M 大学型:企業から M 大学生枠をもらっている。 395 人応募(留学生 7)で、182 人(同 4)決定。 ②公募 A 型:市役所、官公庁など、書類のとりまとめを学内でやり、選考したいは企業・組織に任せる。 ③公募 B 型:告示するのみ。 2つの学部では、海外での IS を単位認定している。他学部は、国内 IS のみ。 長期の IS は、夏期休暇中が多い。民間企業、NGO など。 | 現在、ハローワークとの連携を強化中。 学内スタッフ人数も限られているので、細かな点で、手の届かないところをフォローしてもらえば有難い。 |

JILPT 資料シリーズ No. 113
留学生の就職活動－現状と課題－

発行年月日 2013年3月29日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2013 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)