

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みると、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、こ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

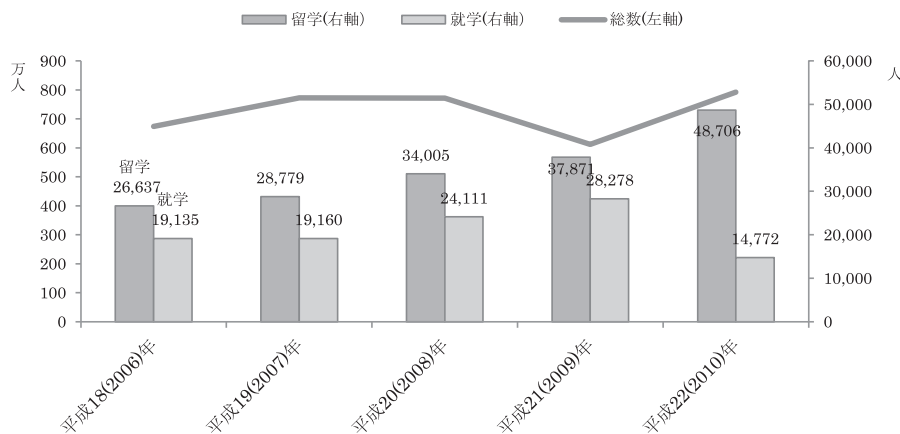
（1）外国人留学生数の動向

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。

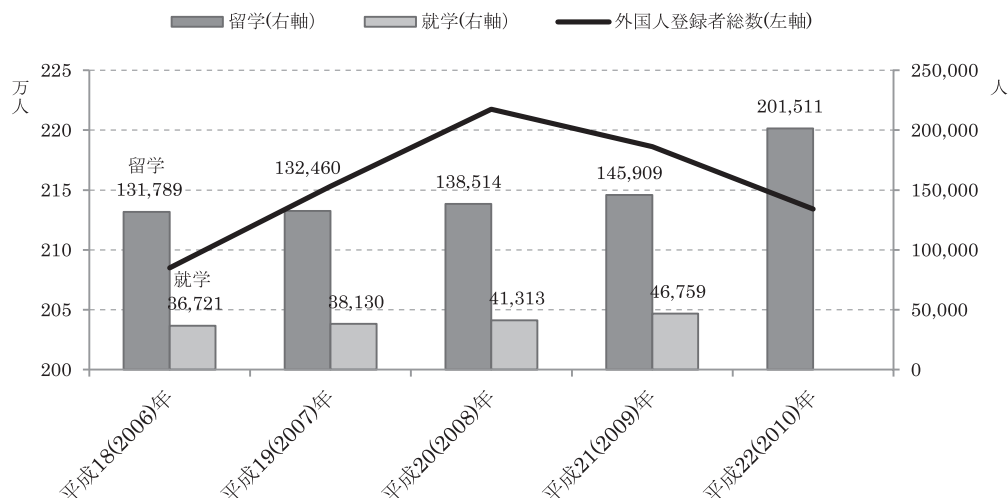
入国目的が留学または就学の新規入国者は、この5年間でおよそ4万6000人から6万3500人へと1万8000人近く増加している。ただし、2010年から「就学」の在留資格が「留学」へと一本化されたので、2009年の数値で増加の状況を見ると、入国目的が留学の者はおよそ3万8000人、就学の者はおよそ2万8000人で、2006年に比べて、留学がおよそ1万1000人（42%）、就学がおよそ9000人（48%）増加している。

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。

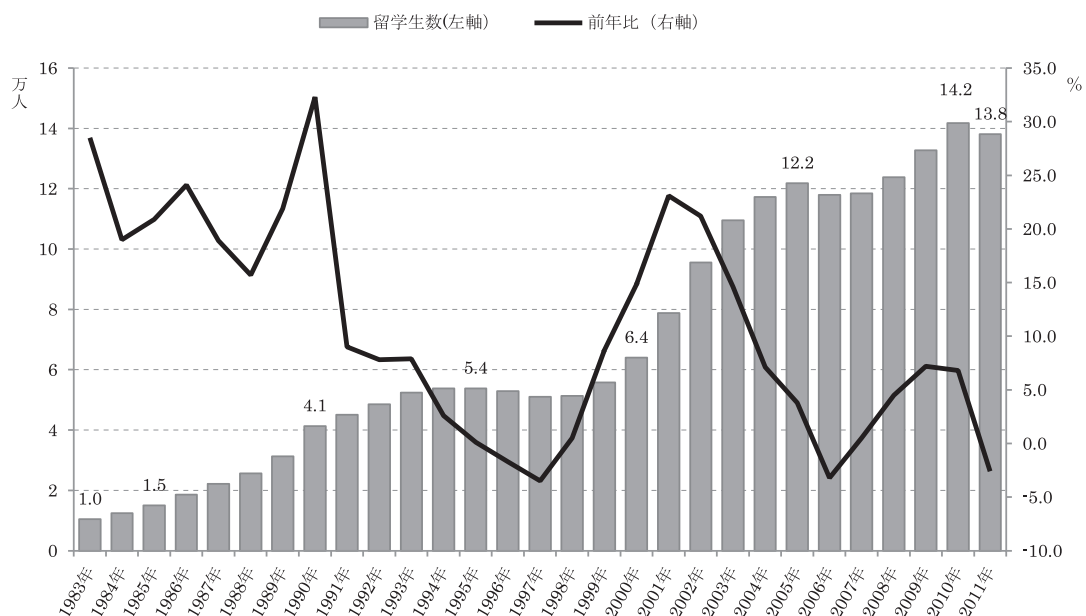
一方、図表1-3は独立行政法人日本学生支援機構の「平成23年外国人留学生在籍調査結果」¹から作成した、教育機関における外国人留学生の在籍数の推移である。この図を見ると、

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だろうか。

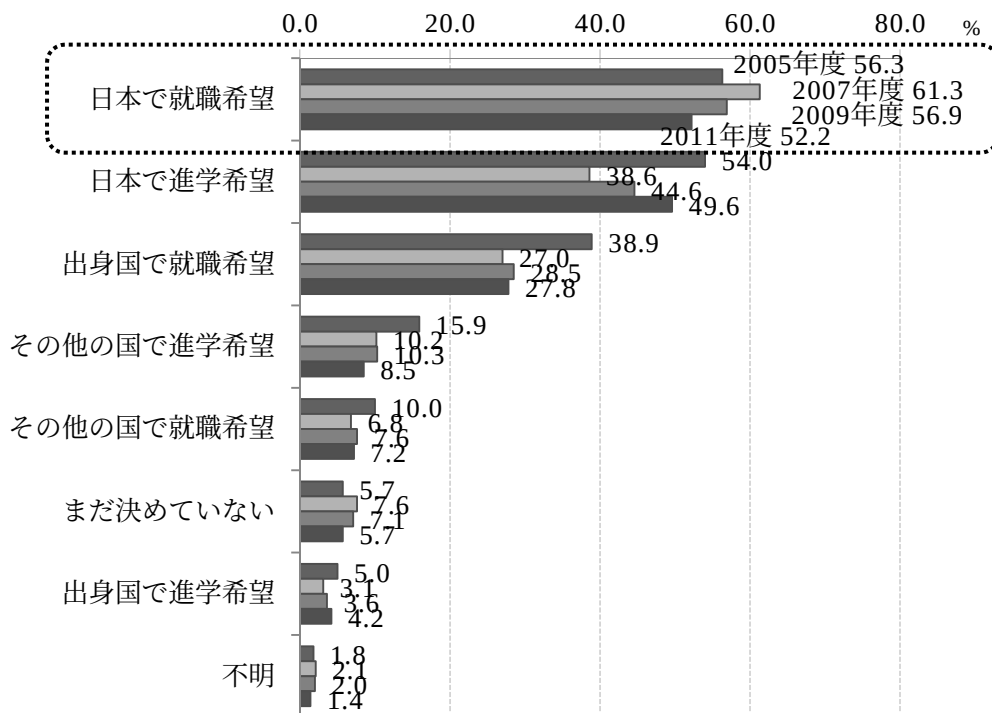
独立行政法人日本学生支援機構では私費外国人留学生生活実態調査を実施しており、その中で外国人留学生が卒業後に希望する進路を調べている。この調査から外国人留学生が卒業後どのような進路を希望しているのか、日本で就職を希望するのであれば、どのような業種・職種でどのように働くことを希望しているのかを知ることができる。ただし、この調査の対象者は私費外国人留学生から無作為抽出で選ばれた者であり、様々な課程、学年の留学生が

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。



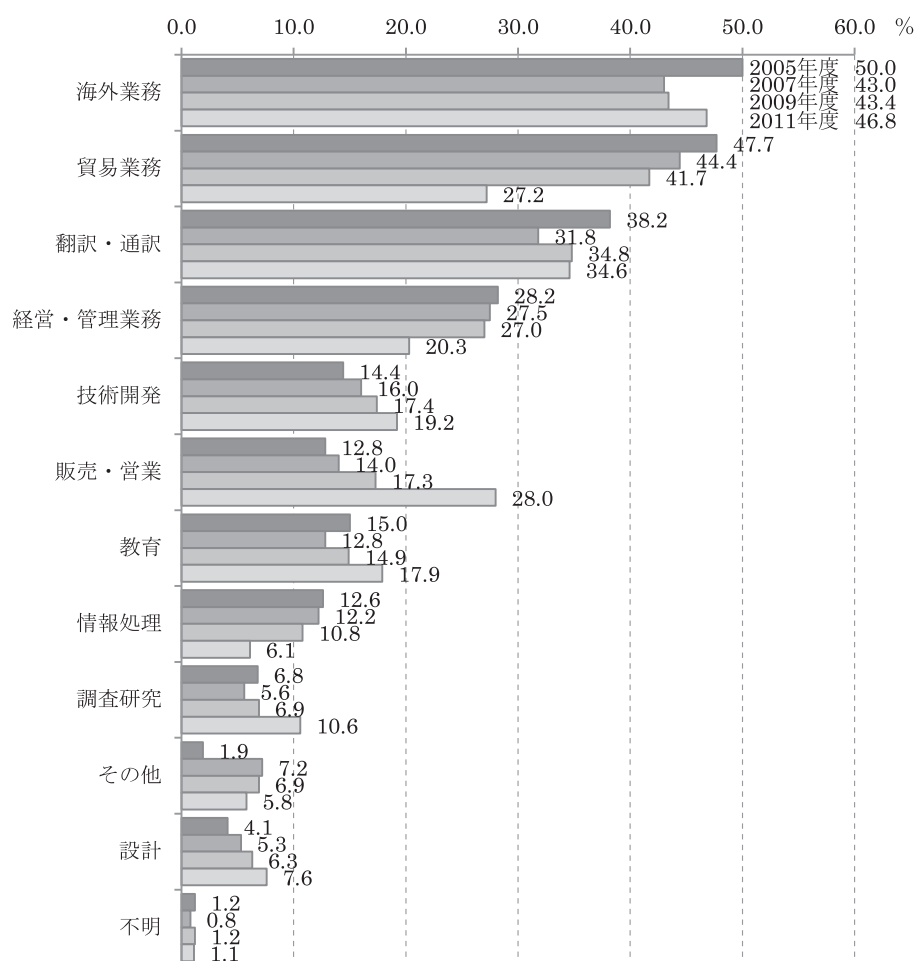
資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成 21 年度私費外国人留学生生活実態調査」および「平成 23 年度私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

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。

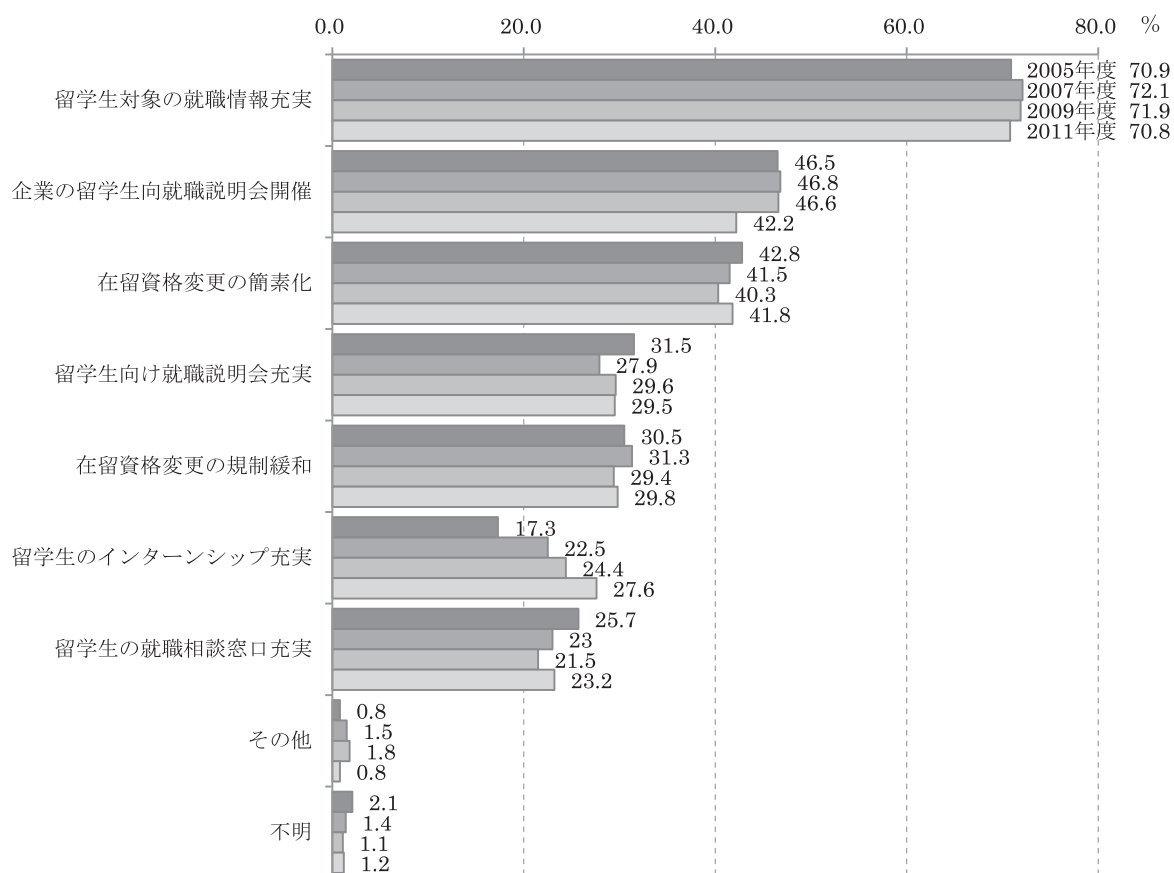
注：平成17(2005)年度調査では回答数に上限はないが、平成19(2007)年以降の調査では3つまでの複数回答である。各項目とも、上から平成17(2005)年度調査結果、平成19(2007)年度調査結果、平成21(2009)年度調査結果、平成23(2011)年度調査結果の順。

（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ので、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

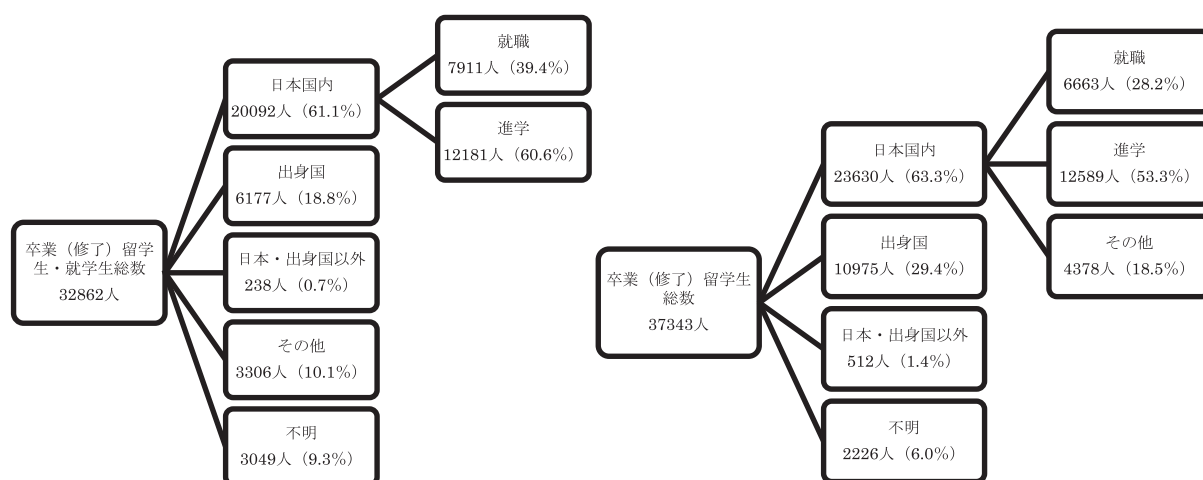
本国内で就職や進学などした者が 2 万 92 人（全体の 61.1%）、出身国で就職や進学した者が 6177 人（同 18.8%）、日本や出身国以外の国で就職や進学した者が 238 人（同 0.7%）等となっている。また、日本で就職や進学した 2 万 92 人のうち、就職した者が 7911 人（日本国内で就職や進学した者の 39.4%）、進学した者が 1 万 2181 人（同 60.6%）となっている。

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。

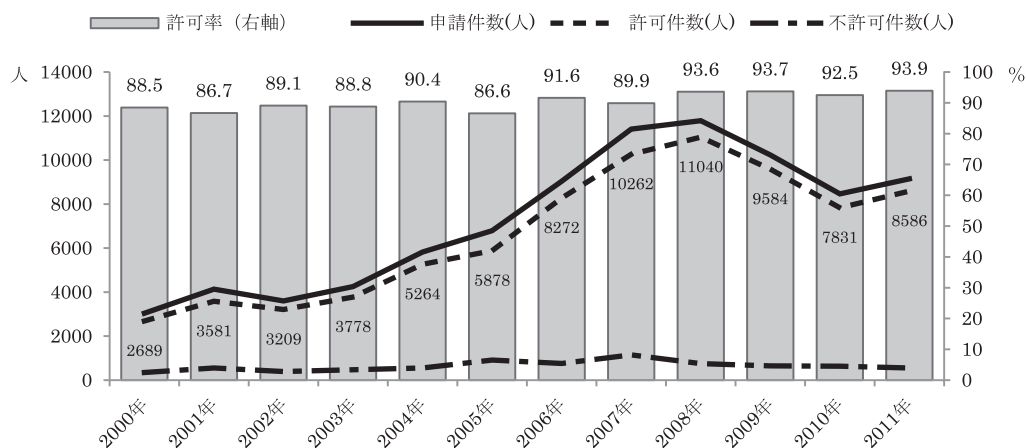
2）就職によって在留資格を変更した人数

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

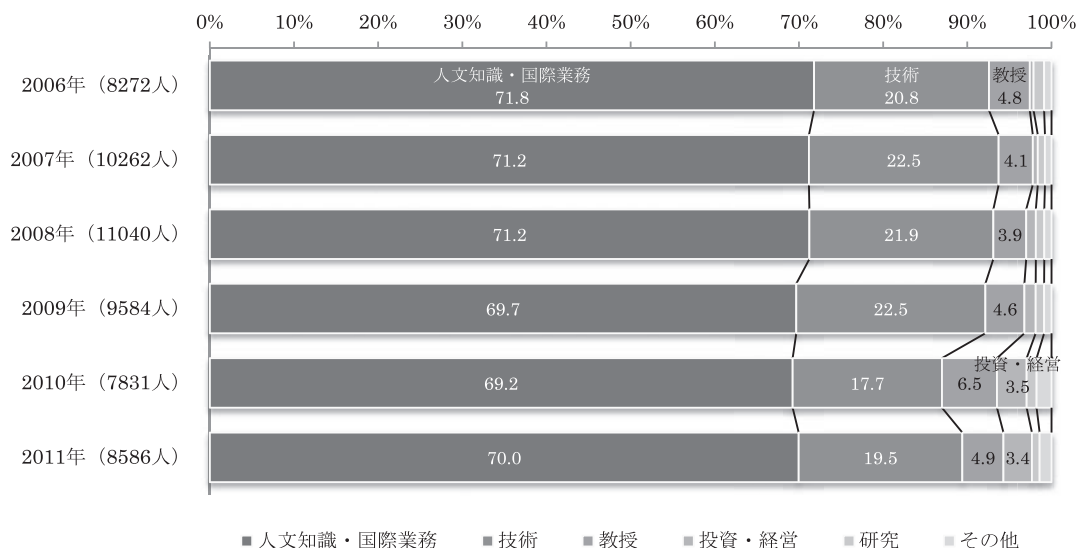
在留資格変更申請件数は世界同時不況後減少傾向であったが再び増加している。



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。

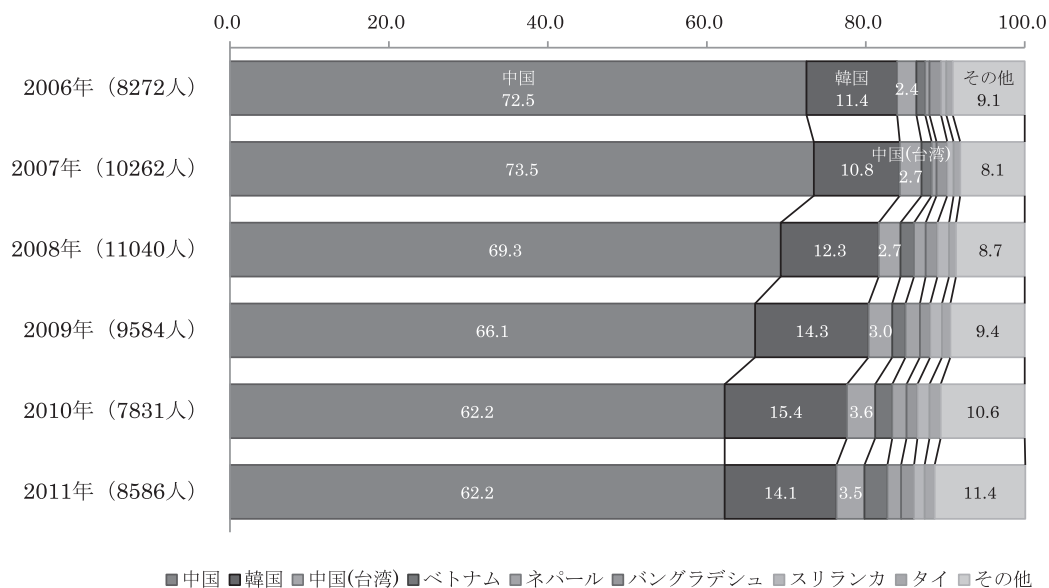
図表 1-9 は留学生から我が国の企業等への就職を目的として在留資格の変更された在留資格別人数の推移で、法務省入国管理局「平成 23 年度における留学生の日本企業等への就職状況について」によって作成したものである。この図を見ると、「人文知識・国際業務」の構成比が大きく、これに「技術」が続いている。人文知識・国際業務の構成比は、2006 年には 71.8% で、その後、若干減少した時期もあったが、70% 程度で推移しており、2011 年には 70.0% ちょうどとなっている。

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。

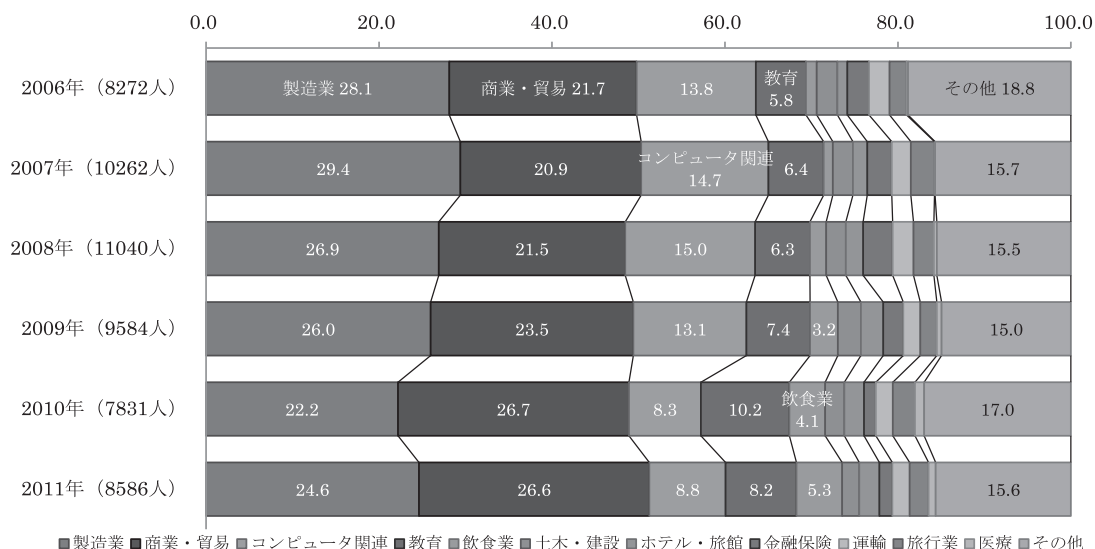
4) 外国人留学生の就職先企業の業種

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（%）

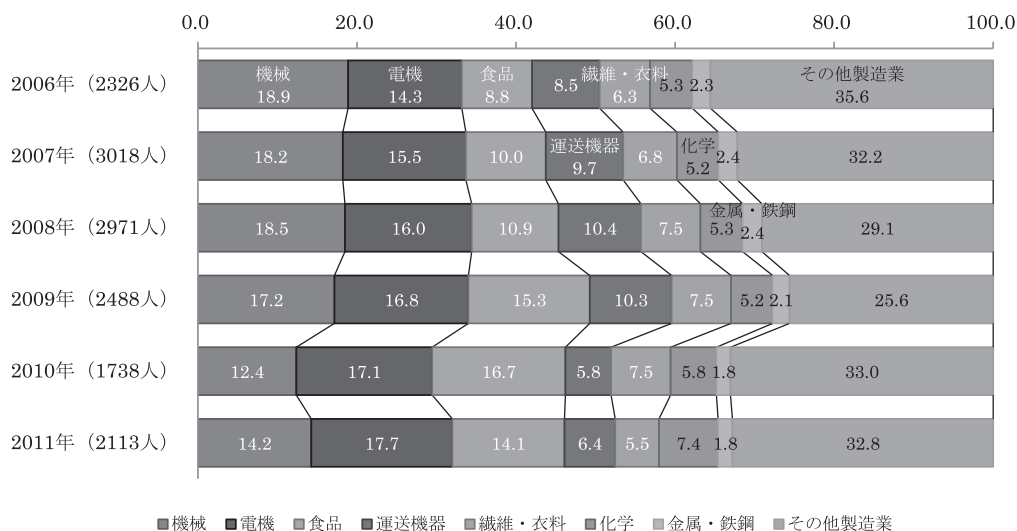
留学生の就職先（全業種）は製造業、コンピュータ関連の比率が減少し、商業・貿易の比率が増大している。



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。

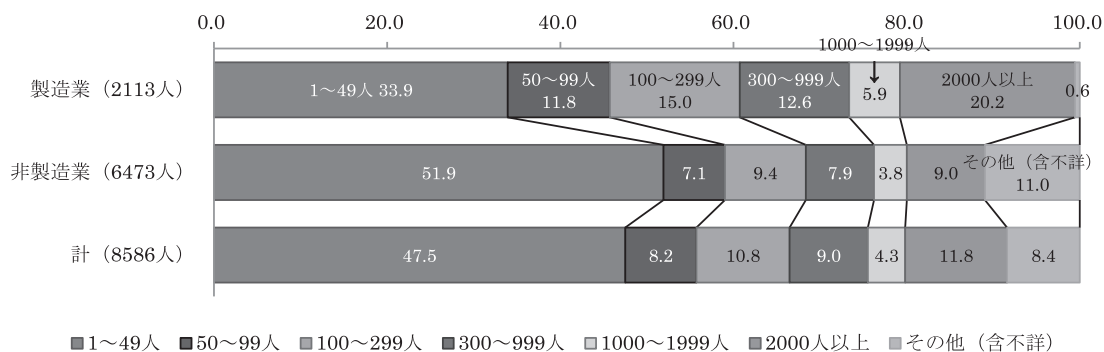
再び図表 1-11 で非製造業の内訳を見ると、商業・貿易分野が 2006 年の 1792 人（産業計の 21.7％）から 2011 年の 2288 人（26.6％）へと増加、コンピュータ関連が 2006 年の 1140 人（13.8％）から 2011 年の 757 人（8.8％）へと減少、教育が 2006 年の 479 人（5.8％）から 2011 年の 703 人（8.5％）へと増加しており、非製造業の業種の構成比が変化している。

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

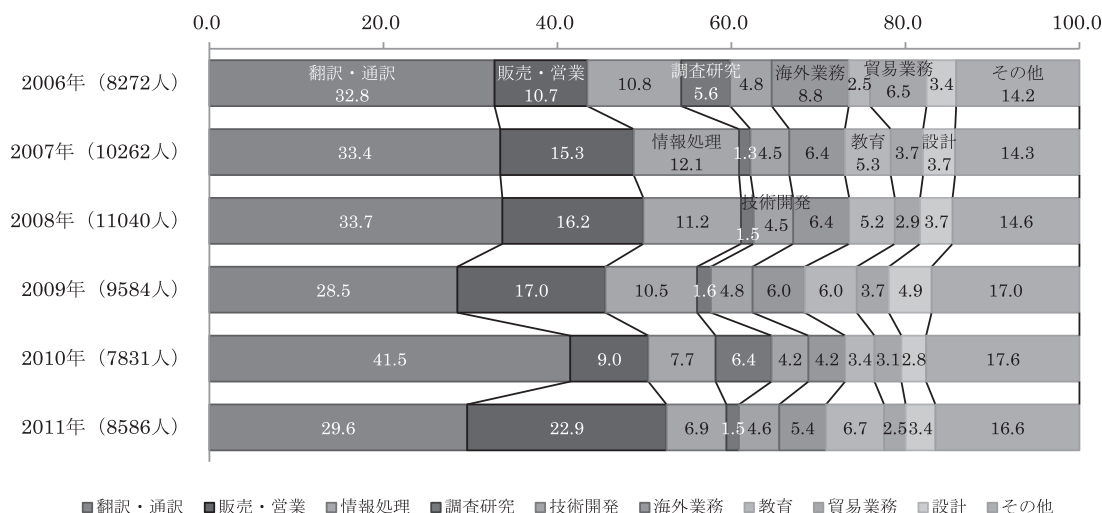
図表 1-14 により留学生の就職先での職務内容を見ると、翻訳・通訳が 2006 年の 2711 人（32.8％）から 2011 年の 2543 人（29.6％）へとわずかに減少、販売・営業が 2006 年の 882 人（10.7％）から 2011 年の 1968 人（22.9％）へと増加、情報処理が 2006 年の 893 人（10.8％）から 2011 年の 591 人（6.9％）へと減少するなど、構成は変化しているが、3 つの職種で全体の 5～6 割を占める。

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（％）

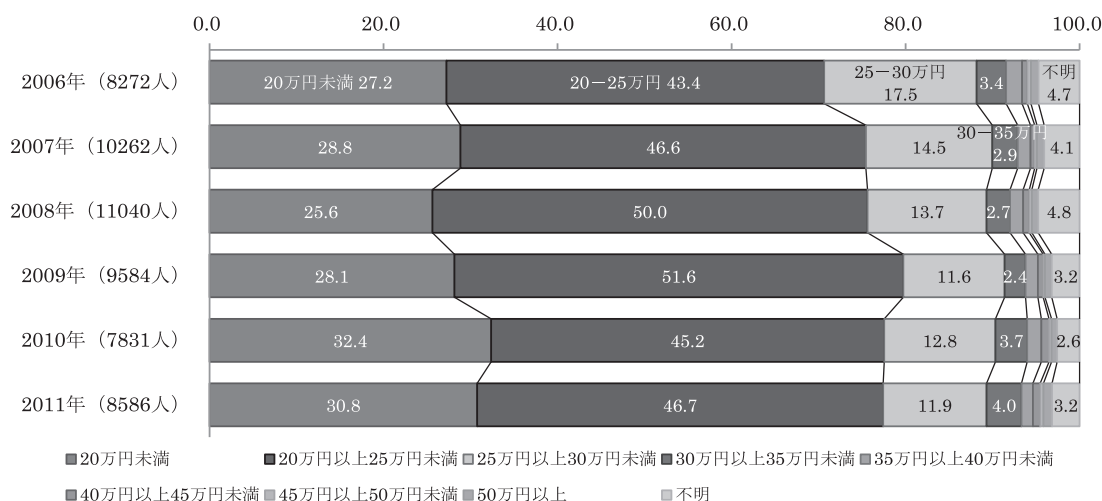
翻訳・通訳は減少、販売・営業が増加している。



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

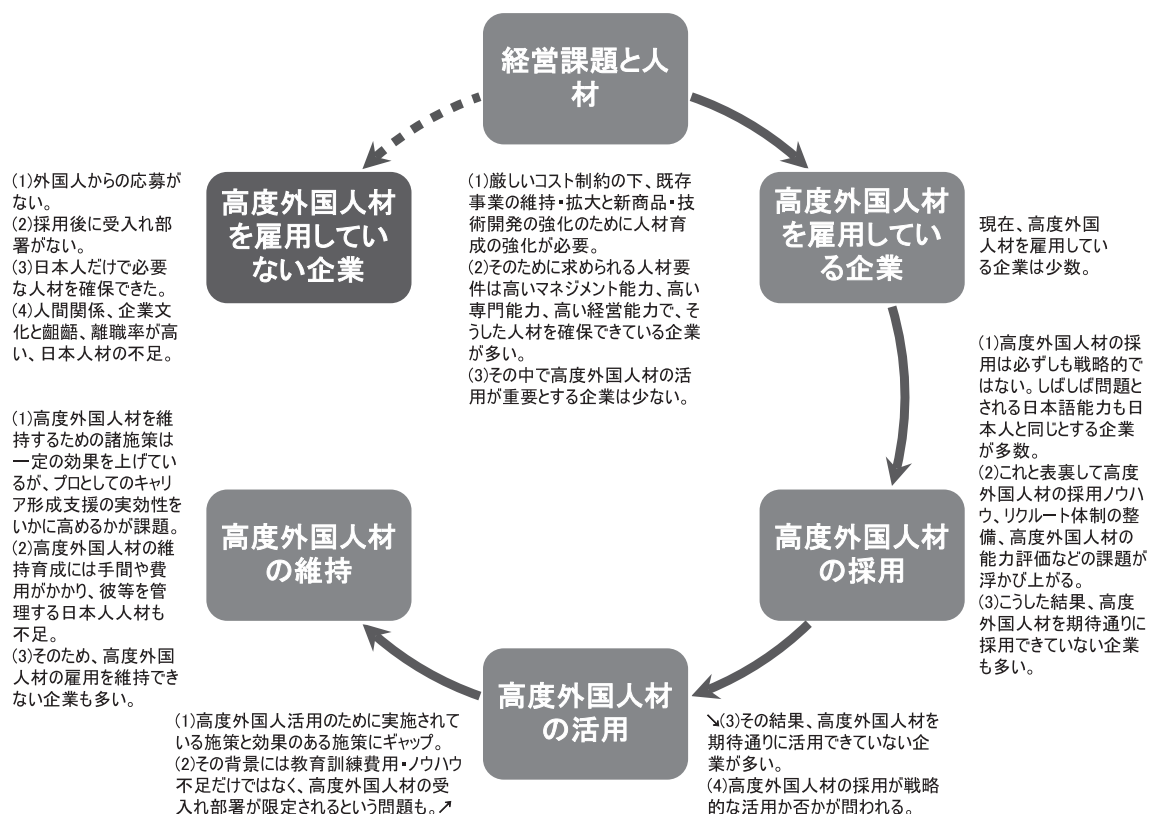
実際に高度外国人材を雇用している企業は 3 割で、上記の労働政策研究・研修機構の 2 つの調査に比べると比率が高めである。

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てから 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に比べて定着率が高い。

¹² たとえば、『ビジネスレーパートレンド』(2007)では東北大学の事例が紹介されている。『ビジネスレーパートレンド』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の方の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ようになる。

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）別では中国がおおよそ 3 分の 2、韓国・朝鮮がおおよそ 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。