

外国人留学生の国内就職支援の 改善に向けて

——非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から

九門 大士

(亜細亜大学アジア研究所教授)

本研究の目的は、外国人留学生が日本で就職が難しい背景と要因を、企業と留学生のニーズのミスマッチおよび大学や行政の就職支援における課題を通じて分析し、今後必要な就職支援の方向性を探ることにある。本研究の重要性は、外国人留学生の就職意向と就職で抱える課題を近年増加しつつある非漢字圏出身者および英語コース在籍者という観点から分析を行っている点にある。本研究では、非漢字圏出身または英語コース在籍の留学生に対する半構造化面接法によるヒアリング調査（2020年2月～2022年4月）と北陸・九州地域で留学生が多い複数の大学の外国人留学生に実施したアンケート調査の結果を主に用いて分析している。本研究の結論として、以下の3点が明らかになった。第1に、九州や北陸地方の大学・大学院に在籍する非漢字圏出身の外国人留学生の日本での就職意向は強いという点である。第2に、こうした留学生は日本語能力が相対的に低く、就職で困難を抱えることが多い点である。その背景には、彼らの多くが海外からの直接入学者が多いと考えられる英語コースに在籍している点があると考えられる。第3に、非漢字圏や英語コースの留学生への就職支援は不十分である点が挙げられる。以上の点から、従来の来日後の就職支援に加え、来日前から行政、大学、企業が連携して日本語学習と日本での就職や日本企業に対する理解を含めた就職支援を推進していくこと、英語でも就職支援が可能な専門人材の配置や育成等を提言する。

目次

- I はじめに
- II 外国人留学生と日本における就職時の課題
——非漢字圏出身者と英語コース在籍者
- III 外国人留学生の国内就職支援の状況と留学生の事例
- IV おわりに

I はじめに

日本の外国人留学生数はアジアを中心に増加し、日本への外国人留学生数は2019年5月1日時点で31万2214人（日本学生支援機構 2020a）となり、2008年に日本政府が打ち出した2020年までに留学生30万人を受け入れる「留学生30万人

計画」は1年前倒しで目標を達成した。その後の新型コロナウイルスの感染拡大による入国制限などの影響もあり、減少が続いているが、日本で働きたいと考える外国人留学生に対してコロナ後を見据えた対応が求められている。本稿で扱うのは「高度外国人材の卵」とされる外国人留学生である。高度外国人材は厚生労働省が発表している在留資格の「専門的・技術的分野」で就業する人材、外国人留学生はその予備軍と考える。

外国人留学生の多くは日本で働くことに強い関心を持っているが、日本で働きたいと考えている留学生の半数程度、留学生全体の3割前後しか日本で就職できないという状況はかねてより指摘されていた（守屋 2012：30）。彼らが日本で就職す

ることを阻むものは何か。こうした状況に対応するため、日本政府は2016年の「日本再興戦略改訂2016」にて外国人留学生の国内就職率を3割から5割に向上させることを閣議決定した。この目標を実現するために、2017年度から2021年度までの5年間に渡って、12大学（後に15大学に拡大）において、外国人留学生に対する日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた「留学生就職促進プログラム」¹⁾を実施してきた。文部科学省によると、留学生就職促進プログラムは、2016年の日本再興戦略改訂で謳われる「外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上」に向け、各大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ取り組みである。

現状はコロナ禍の影響もあり、就職は厳しい状況が続いており、コロナ後に向けて改めて就職支援のあり方を検討すべき時期に来ている。日本学生支援機構（JASSO）の調査によると、2019年度に日本での就職を希望する外国人留学生は54.9%（日本学生支援機構2021b）だが、大学（学部・大学院）を卒業・修了した外国人留学生のうち日本で就職しているのは2020年度で28.5%（日本学生支援機構2020b）となっている²⁾。

本研究の目的は、外国人留学生が日本で就職が難しい背景と要因を、企業と留学生のニーズのミスマッチおよび大学や行政の就職支援における課題を通じて分析し、今後必要な就職支援の方向性を探ることにある。本研究の重要性は、外国人留学生の就職意向と就職で抱える課題を近年増加しつつある非漢字圏出身者および英語コース（英語で学位を取得できるプログラム）在籍者という観点から分析を行っている点にある。非漢字圏出身者は、近年増加しつつあり、今後外国人留学生の出身国・地域が東アジアを中心とした漢字圏から、東南アジアなどを中心とする非漢字圏に徐々に移行していく可能性が高い。非漢字圏出身者も多く在籍すると考えられる英語コースの外国人留学生は全国各地の大学・大学院に在籍しているが、英語で授業を受けて卒業できるため日本語能力が企

業の求める水準に満たないことも多く、入口（日本留学）と出口（日本就職）がミスマッチしていることが多い。これら外国人留学生への対応についての研究は、対象者のみならず、外国人留学生全般の就職・キャリア支援の幅を広げることにつながり、さらに今後IT分野などを中心にニーズの高い海外からの直接採用人材への対応についても有益な示唆を得られるものである。

外国人留学生の日本での就職・採用についての先行研究は、主に企業の人的資源管理論など経営学的視点からのもの（白木2008；守屋2012など）と留学生への就職支援・カウンセリング・キャリア教育の実践者の視点からの分析（門間・高橋・猪俣2019；佐藤幸代2021など）に大別される。しかし、先行研究では外国人留学生全般、または中国を中心とした国籍別、外国人留学生の性別、採用側の企業規模別などでの研究が中心である。非漢字圏出身者や英語コースに在籍する留学生に焦点を当てて課題と対応策について論じている先行研究は少なく（九門2019；丸屋・九門・浜口2020；佐藤由利子2021）、本研究を通じて彼らに対する就職支援や採用のあり方について検討する意義は非常に高い。本研究では、非漢字圏出身または英語コース在籍の留学生に対する半構造化面接法によるヒアリング調査（2020年2月～2022年4月）と北陸・九州地域で留学生が多い複数の大学の外国人留学生に実施したアンケート調査の結果を主に用いて分析している。

II 外国人留学生と日本における就職時の課題——非漢字圏出身者と英語コース在籍者

1 外国人留学生の就職意向と就職状況

日本への外国人留学生数は2019年5月1日時点で31万2214人（日本学生支援機構2020a）となり、2008年に日本政府が打ち出した2020年までに留学生30万人を受け入れる「留学生30万人計画」は1年前倒して目標を達成した。しかし、その後の新型コロナウイルスの感染拡大による入国制限などの影響もあり、2020年5月1日時点で

2012年以來初めて減少して27万9597人となり、2021年5月1日現在では前年度比13.3%減の24万2444人となった(日本学生支援機構2021a)。コロナ禍が始まる前の2019年とコロナ禍の2021年を比較すると、留学生の総数は22.3%減少となる。

2021年の外国人留学生数について、教育機関の内訳で、上位4機関についてコロナ禍前後の減少率をみると、「大学(学部)」7万3715人(2019年度比17.7%減)、「専修学校」7万268人(同10.9%減)、「大学院」5万2759人(同0.6%減)、「日本語教育機関」4万567人(同51.6%減)となっている。全体的に減少傾向にあるが、特に日本語教育機関が2019年と比較して半減している。既に大学の留学生数も減少しているが、日本語教育機関への入学者は日本語を1~2年学んでから大学など高等教育機関に進学するものも一定の割合でいるため、今後数年にわたり大学・大学院への進学者や日本での就職に影響が出ると考えられる。

次に、2021年の外国人留学生の出身国・地域をみると、上位5カ国は中国、ベトナム、ネパール、韓国、インドネシアとなっている。近年の特徴は、ベトナム、ネパールからの留学生が数・シェアともに急増していることである。ベトナム、ネパールからの留学生増加の背景としては、日本とベトナム、ネパールとの経済格差・所得格差から来る日本での就労の魅力などが指摘されている(守屋2018:31)。

留学生30万人計画が始まった2008年と直近の

2021年の外国人留学生の国・地域別の割合³⁾を比較すると、中国のシェアが6割弱から5割弱に低下し、ベトナム・ネパールのシェアが急上昇している(表1)。韓国、台湾、マレーシア、アメリカなど先進国や中進国・地域の割合も低下しており、新興国や開発途上国からの留学が増えていることがわかる。また、漢字圏(中国・韓国・台湾)の割合が2008年の78.1%から2021年には55%に減少し、非漢字圏の割合は2008年の21.9%から2021年には45%に増加している。

こうした傾向はコロナ感染拡大前の2019年のデータを見ても概ね変わっていないことから、今後も外国人留学生の出身国・地域が東アジアを中心とした漢字圏から、東南アジア・南西アジアなどを中心とする非漢字圏に徐々に移行していく可能性が高い。

次に、外国人留学生の日本での就職状況についてみていく。出入国在留管理庁によると、外国人留学生の日本での就職数は2011年以降増加傾向にあったが、2020年は過去最高を記録した前年から4.1%減少し、2万9689人となった(出入国在留管理庁2021)。出身国・地域で人数と全体に占める割合をみると、中国(1万933人、36.8%)、ベトナム(6582人、22.2%)、ネパール(3552人、12.0%)、韓国(1376人、4.6%)、スリランカ(1145人、3.9%)の順に多く、アジア諸国が全体の95.5%を占めている。伸び率ではスリランカ(62.6%)が急増した。2008年と2019年のデータ

表1 留学生数の変化(国・地域別)

(単位:人、%)

順位	2008年	留学生数	シェア	2021年	留学生数	シェア
1	中国	72,766	58.8	中国	114,255	47.1
2	韓国	18,862	15.2	ベトナム	49,469	20.4
3	台湾	5,082	4.1	ネパール	18,825	7.8
4	ベトナム	2,873	2.3	韓国	14,247	5.9
5	マレーシア	2,271	1.8	インドネシア	5,792	2.4
6	タイ	2,203	1.8	台湾	4,887	2.0
7	アメリカ	2,024	1.6	スリランカ	3,762	1.6
8	インドネシア	1,791	1.4	ミャンマー	3,496	1.4
9	バングラデシュ	1,686	1.4	バングラデシュ	3,095	1.3
10	ネパール	1,476	1.2	モンゴル	2,619	1.1
	漢字圏	96,710	78.1	漢字圏	133,389	55.0
	非漢字圏	27,119	21.9	非漢字圏	109,055	45.0
	全体	123,829	100.0	全体	242,444	100.0

出所:日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」(平成20年度・令和3年度)より筆者作成。

で比較すると、漢字圏の中国の割合は下がり、非漢字圏のベトナム、ネパールなどのシェアは増加傾向にあるとの指摘（佐藤由利子 2021：215-216）がある。

それでは、こうした非漢字圏の外国人留学生の日本での就職意向はどうだろうか。2019年に九州6大学で外国人留学生に実施したアンケート調査⁴⁾によると、大学／大学院卒業後に日本での就職／起業を希望するか否かについて、「希望する」と回答した留学生は508人（77.0%）で、「希望しない」は152人（23.0%）であった。また、日本での就職／起業を希望する留学生の比率を希望者に占める漢字圏／非漢字圏の割合別に比較すると、漢字圏（47.6%）、非漢字圏（52.4%）という結果となった（表2）。同じ圏内での割合では、漢字圏（80.9%）、非漢字圏（73.7%）と漢字圏が若干高いが、非漢字圏の就職意向も高水準にある。（丸屋・九門・浜口 2020：16-17）。

一方、漢字圏、非漢字圏の留学生の日本語能力

レベルを見ると、日本語能力試験の資格取得は、漢字圏と非漢字圏の留学生の間に大きな開きがあることがわかった。資格未取得者に占める漢字圏の比率は16.9%で、非漢字圏は83.1%であった。N1とN2の上位資格取得者に占める比率についても、漢字圏80.1%に対し、非漢字圏は19.9%と少ない（表3）。特に、日本語能力試験の最高レベルである1級（N1）において、漢字圏の留学生は90.8%、非漢字圏は9.2%と大きな差がみられることが明らかにされた。これらのアンケート調査結果から、九州6大学の非漢字圏出身の留学生は、日本語能力では漢字圏出身の留学生と比べてかなり差があるものの、日本での就職に対する意欲は強いことがわかる。

この調査は九州地域で実施されたものであり、必ずしも日本全体の状況を表しているとは言えないが、2018年に北陸地域で外国人留学生が多い4大学に対して実施したアンケート調査⁵⁾でも、非漢字圏出身者の留学生に一定の就職意向の傾向

表2 日本での就職・起業の希望状況（漢字圏・非漢字圏）

日本での就職／起業を希望 九州調査 (n=660)		(単位：人、%)			
	はい		いいえ		
漢字圏 (n=299)	242	47.6	57	37.5	
非漢字圏 (n=361)	266	52.4	95	62.5	
回答者数 (n=660)	508	77.0	152	23.0	
北陸調査 (n=238)		(単位：人、%)			
	はい		いいえ		
漢字圏 (n=136)	107	62.2	29	43.9	
非漢字圏 (n=102)	65	37.8	37	56.1	
回答者数 (n=238)	172	72.3	66	27.7	

注：漢字圏は中国、韓国、台湾、香港（九州調査）、中国、韓国、台湾（北陸調査）。
出所：九門（2019）、丸屋・九門・浜口（2020）から作成。

表3 日本語能力試験の資格取得状況（漢字圏・非漢字圏）

日本語能力試験の資格取得状況（N1/N2） 九州調査, n=660		(単位：人、%)			
日本語能力試験	回答者数	漢字圏		非漢字圏	
N1	185	168	90.8	17	9.2
N2	117	74	63.2	43	36.8
資格なし	314	53	16.9	261	83.1
北陸調査, n=238		(単位：人、%)			
日本語能力試験	回答者数	漢字圏		非漢字圏	
N1+N2	125	103	82.4	22	17.6

出所：九門（2019）、丸屋・九門・浜口（2020）から作成。両調査については、紙幅の関係上、N3・N4・N5についてのデータを割愛した表としている。

がみられていた。日本語能力試験の資格取得の状況を見ると、N1（1級）とN2（2級）の上位資格取得者に占める比率は、漢字圏82.4%に対し、非漢字圏は17.6%と低い（表3）。しかし、日本就職を希望する留学生の内訳は漢字圏62.2%に対し、非漢字圏37.8%となっており、日本語能力試験の上級資格を持っていなくても日本就職を希望していることがわかる（表2）。また、九州の調査と比較すると非漢字圏の就職希望者の割合は漢字圏より低いものの、一定の水準にあるといえる。

上記で対象となった大学は国立大学が中心であるが、英語で卒業できる英語コースが増えており、その中で非漢字圏出身者が就職に苦労しているという指摘が複数の大学関係者からあった⁶⁾。以下では、こうした英語コース在籍者の就職状況についてみてみたい。

佐藤由利子（2021）は、2008年度から2018年度にかけて、「英語による授業のみで学位が取得できる学科等がある大学は、学部段階では7大学8学部から42大学73学部（全大学の5.7%）に、大学院（研究科）では73大学139研究科から107大学269研究科（全大学の17.2%）へと拡大している」（佐藤由利子2021：215）と指摘している。また、学部における海外からの直接入学者の割合が2008年の32.7%から2019年には29.9%（佐藤由利子2021：213）と減少しているのに対し、修士課程における海外からの直接入学者の割合について、「2008年の31.6%から、2019年には48.4%に上昇している。直接入学者が、英語で学位が取得できる学科の入学者とは限らないものの、英語による授業や英語で学位が取得できる学科の増設は、日本語習得という障壁をなくすことで、直接入学者の増加に寄与したと考えられる」（佐藤由利子2021：215）と結論付けている。

一方、修士学生の日本就職割合は、2008年の31.4%から2019年に33.7%へ、博士学生は28.9%から29.6%となっており、学部生の日本就職者割合（34.9%から42.0%）と比べて増加幅が低いことが指摘されている（佐藤由利子2021：216）。英語コースが修士など大学院に多いことを考えると、全体の就職率を上げるためには、こうした外国人留学生への対応を検討する必要がある。

2 外国人留学生の就職活動と企業の採用時のミスマッチ

本節では、外国人留学生の就職が難しい背景や理由について企業の採用と外国人留学生のミスマッチについて概観する。

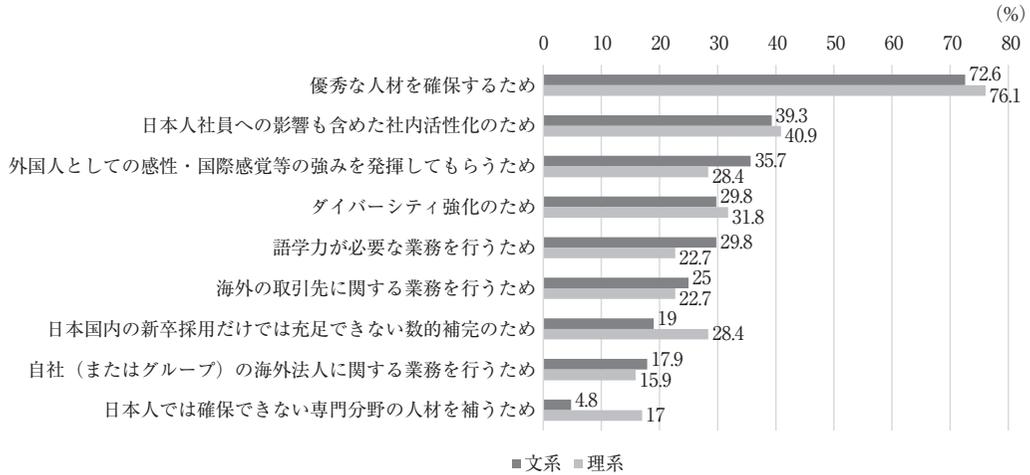
まず、企業の採用目的である。外国人留学生をはじめとする外国人材に企業は何を求めているのだろうか。採用目的を大きく2つに分類すると、日本人社員の「代替」か「補完」という考え方になる。第1の日本人社員の「代替」については、文字通り日本人と同様に働ける人材（言語や職場文化など）ということである。例えば、若手社員の人材不足で外国人材を採用する場合はこうした考え方になりやすい。第2に、日本人社員の「補完」については、日本人にない経験・スキル・価値観などを求めるというものである。

人材会社大手のディスコの調査（ディスコ2021）によると、日本における外国人の採用目的は、文系・理系ともにトップが「優秀な人材を確保するため」となっている。国籍関係なく、優秀な人材が欲しいということだ（図1）。また、次に「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」が続き、その後も文系では「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」「ダイバーシティ強化のため」「語学力が必要な業務を行うため」など外国人材の特徴を活かす内容が上位に入っている。

理系も概ね似たような結果であるが、「日本国内の新卒採用だけでは充足できない数的補完のため」が4位に入っていること、「日本人では確保できない専門分野の人材を補うため」も文系と比較して12ポイント程度高いことが特徴的である。これはAIやソフトウェアエンジニアなど先端的なエンジニアが日本に少ないことや、製造関連のエンジニアも地方を中心に不足していることなどが要因として考えられる。

しかし、こうした優秀な外国人に求める資質についてみると、同じディスコの調査では、文系では1位が「コミュニケーション能力」、2位が「日本語力」、理系では1位が「日本語力」、2位が「コミュニケーション能力」と、文系・理系とも

図1 外国人留学生を採用する目的



出所：ディスコ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」、2021年12月調査。

表4 外国人留学生に求める資質

(単位：%)

文 系		理 系	
1 コミュニケーション能力	60	1 日本語力	55.7
2 日本語力	52.9	2 コミュニケーション能力	50
3 協調性	23.5	3 専門知識	37.5
4 基礎学力	20	4 協調性	23.9
5 異文化対応力	17.6	4 基礎学力	23.9
6 バイタリティー	15.3	6 異文化対応力	14.8
7 社交性	12.9	7 熱意	13.6
7 熱意	12.9	8 バイタリティー	9.1
9 専門知識	11.3	8 日本語・英語以外の語学力	9.1
10 信頼性	9.4	10 社交性	8
11 日本語・英語以外の語学力	8.5	10 発想の豊かさ	8
12 一般常識	8	12 一般常識	6.8
12 明るさ	8	12 明るさ	6.8
12 英語力	7	14 信頼性	5.7
15 発想の豊かさ	5.6	15 ストレス耐性	4.5
		15 社会的モラル	4.5

出所：図1に同じ。

に、「日本語力」「コミュニケーション力」が上位に入り、3位以下を圧倒的に引き離している。「専門知識」については理系が3位だが、文系は9位となっている（表4）。

労働政策研究・研修機構（JILPT）が2013年に実施した調査（労働政策研究・研修機構2013：54）によると、高度外国人材の採用実績がある企業で、高度人材に対してどのような役割を担うことを期待しているのかという設問に対し（2つまでの多重回答可）、「日本人社員と同様に考えている」

が56.6%で最も多く、以下、「高度な技術・技能を活かす専門人材（研究者、技術者など）」が32.0%、「海外との取引を担う専門人材（海外営業など）」が27.5%などとなっている。

高度人材に対して求める日本語能力（労働政策研究・研修機構2013：57）については、「自分で報告書やビジネスレターなどの文書を日本語で作成できるレベル」が52.4%で最も多い。次に、「報告書やビジネスレターを作成できるほどではないが、日本語でビジネス上のやりとりができるレベ

ル」が20.1%、「日本語で日常会話ができるレベル」が18.8%と続いており、7割以上の企業が日本語でビジネスを行うことができる程度の日本語能力を求めている結果となっている。

つまり、優秀な外国人材の前提にあるのは「ビジネスレベルの日本語でコミュニケーションがとれる人材」となるが、そうであれば日本人を採用するのと変わりはない。先述した「代替」型の発想で、日本人と同じような役割をこなせてビジネスレベルの日本語でやりとりができる外国人を採用したいという考えだと、いわゆる「日本人社員化」が起こってしまうことが指摘されている（新日本有限責任監査法人2015：148-149）。しかも、前述の外国人材が持つ強みや多様性を活かしてほしいという当初の採用目的とも矛盾することになってしまい、外国人材を採用してもダイバーシティを活かせないことになる（九門2021：35）。

先述の非漢字圏出身者・英語コース在籍者（日本語能力は相対的に低い）の就職はこうした条件下においては漢字圏出身者や日本語コース在籍者より厳しくなる。留学生就職促進プログラムの報告書では、日本企業は大学の想定より高い日本語レベルを留学生に期待しており、英語で学位が取れるコースが増加する中、大学入学時点での基礎的な日本語力が不足し、ビジネス日本語まで到達できない、それゆえに就職に失敗することなどが指摘されている（一般財団法人日本国際協力センター2020：42-43；佐藤由利子2021：216）。また、こうした留学生は日本語力に自信がないためインターンシップへの参加に躊躇し結果として採用活動のプロセスに乗り遅れてしまうケースや、日本企業での就職をあきらめて日本の外資系企業や母国での就職を検討するケースが少なくない⁷⁾。

コロナ禍で日本に入学できず、日本の大学院のオンライン授業を受けていた留学生の中には、日本で働きたいが、入学できない状態では日本企業への就職は難しいため、母国やオンラインで母国の海外企業で働くという選択肢を取った者もいた。日本企業は物理的に入学していなければ採用できないとする企業が多い中、グローバル企業ではSNS経由の採用アプローチから始まり、履歴書を提出してオンラインでの選考・面接のみで採

用が決定し、オンラインでのリモートワークから始めるというケースがみられる⁸⁾。

こうした状況にもかかわらず、コロナ禍で優秀な留学生でも就職が難しくなっていることから、日本企業の外国人材の求人時の日本語要件は日本語能力試験のN1、N2という高いレベルでなければ選考しない、日本在住でなければ採用しないなど、さらに厳しくなっていると指摘がある⁹⁾。

Ⅲ 外国人留学生の国内就職支援の状況と留学生の事例

1 大学・行政機関の就職支援

本節では、外国人留学生への就職支援に関して、日本の大学・行政機関における就職支援の現状をみていきたい。まず、日本の大学の外国人留学生への就職支援は、主に大学内のキャリアセンターなどを通じて、就職ガイダンス、履歴書・エントリーシートの記入指導、SPIなど筆記試験対策、キャリアアドバイザーによる個別面談や面接指導、グループディスカッション対策などの日本人学生を対象とした就職活動支援を基本として、外国人留学生にもさまざまな就職支援を実施している。大学によっては、キャリア教育科目など講義を通じた支援、インターンシップ先の紹介などを行っている場合もある。

外国人留学生への就職支援の課題としては、以下の3点が挙げられる。

第1に、大学によって外国人留学生への就職支援の内容や程度に大きな差があることである。例えば、大学のグローバル化や外国人留学生の就職支援に向けた政府の大型予算を獲得した大学とそうでない大学、また留学生数が少ない大学などによって大きな差異がみられるとの指摘がある（守屋2012：31）。実際、先述した「留学生就職促進プログラム」に採択された大学では、専任のコーディネーターが付き、キャリア教育、ビジネス日本語教育、中長期インターンシップなどを積極的に実施してきた。

こうしたプログラムに選定された大学や外国人留学生が多い大学は、上記のような取り組み以外

に、留学生に限った支援として、留学生向け就職オリエンテーションの実施、外国人雇用サービスセンターなど外部の団体との連携で個別に就職活動のアドバイスや求人情報の紹介、外国人留学生を対象とした企業・業界研究や合同説明会、外国人留学生対象の求人情報の提供などを実施している大学もある。しかし、留学生数が少ない大学や就職支援に消極的な大学などでは、日本人学生を対象とした就職支援の延長上に留学生の就職支援が位置付けられていることが多い。

第2に、外国人留学生担当の専門職員が少ない点である。留学生就職促進プログラムの報告書で記載されている、全国の外国人留学生を受け入れている450大学を対象としたアンケート調査では、留学生を対象としたキャリア教育については、約4割の大学で専門の担当者や教員が不足しているという結果が出ており、インターンシップについても専門の担当者不在が課題として挙げられている（一般財団法人日本国際協力センター 2020：25, 42）。

第3に、英語での情報提供や英語で対応できる職員が少ない点である。上記2つの理由と関連して、日本人学生を就職支援の対象とする大学が多いがゆえに、キャリアセンターからの案内やイベント自体が日本語のみで行われ、非漢字圏出身者や英語コース在籍者など日本語の水準がそれほど高くない外国人留学生は入り口の時点で理解できないことがある。また、留学生の就職者数が多い大学においては、外国人留学生の相談窓口が英語対応である事例も多く、就職活動という日本独特の制度を理解する上では、日本語よりも英語で理解したいという学生は少なくない（一般財団法人日本国際協力センター 2020：46）という指摘もある。先述の九州6大学におけるアンケート調査（丸屋・九門・浜口 2020：23-24）では、日本で就職活動する際の問題点について、「外国人材（留学生）に関する求人情報が少ない」が315人（62.0%）で最も多く、次いで、「外国人（留学生）採用のスケジュールが分からない」（43.7%）で、3位から8位までは、「英語表記の求人情報が少ない」（43.1%）、「英語での企業説明会／面談が少ない」（29.3%）、「企業が求める日本語能力が高す

ぎる」（27.8%）、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」（26.4%）、「日本語での書類の書き方が分からない」（20.7%）、「企業が求める技能／語学能力基準が分からない」（19.9%）など英語、日本語に関する問題点が多数挙げられた。

次に、行政機関を中心とした公的な就職支援も外国人向けのインターン促進のための企業への補助、さまざまな公的機関による企業の合同説明会、ハローワークの国内4カ所における外国人材専門の支援窓口設置、大学とハローワークとの協定などを通じた連携など幅広く行われている。四ツ谷にある外国人在留支援センター（FRESA／フレスク）は、日本在留外国人を支援する政府の窓口を集約したもので、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取り組みを行っている¹⁰⁾。日本貿易振興機構（ジェトロ）は外国人材向けのポータルサイトなどを通じて企業・外国人材双方への支援を行っている¹¹⁾。

行政による支援についての課題は主に2点あげられる。1点目は、こうした支援を行う人材育成である。これについては、厚生労働省がハローワークの外国人支援専門窓口における就職斡旋対応で蓄積されたノウハウを地方の他センターなどに共有する取り組みや、キャリアコンサルタント向けに外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修¹²⁾などの取り組みが始まっているが、地方をはじめこうした人材は不足しているため、英語対応もできる人材と含め今後もより拡充していく必要がある。2点目は、広報・情報発信の強化である。さまざまな政策に基づいた支援策が必ずしも当事者である外国人留学生に届いていないケースがあり、SNSなどを含めて外国人留学生に対する発信を行う必要がある。

2 外国人留学生の事例

外国人留学生は就職・採用時の課題についてどう考えているのか。以下に英語コース卒業の非漢字圏出身者で日本企業に就職した元留学生のインタビューを記載する。インタビューは半構造化インタビューの形式で実施した。

国立大学大学院ブラジル人 S 氏¹³⁾

- 日本のポップカルチャーに関心を持ち、15歳頃から日本語をブラジルで学んでいた。日本は学費や生活費が高いので文部科学省の奨学金で日本に留学することができた。私は、小さい頃から自然環境に関心があり、何か世界に対して社会貢献したいと思っていたのでCSRや環境関連の分野に関心があった。
- 日本での就職活動は、(9月入学のため)大学院2年の12月、就職する1年前に始めていた。授業や説明会などを通して日本では1年前から始める必要があると知ってはいたが、すごく早いと感じていて、企業説明会に行ったとしても、自分には就職の機会がないのではと思っていた。
- 就職活動で苦労したのは、日本語の問題だった。日本企業に約20社応募書類を送ったが、SPIなどのテストは日本語での説明を理解するのが難しかった。英語で説明会が開催される会社は非常に限られており、さらに英語で開催されてもほとんどの企業は理系人材を希望する傾向にある。文系専攻の場合はかなり狭き門だ。
- そこで、選考を英語でも行っている企業が参加する大学のジョブフェアに参加した。そこであるメーカーの話聞き興味を持った。エントリーシートやSPIは英語で受験でき、そのおかげで面接まで進むことができた。面接は日本語で行われたが、大きな問題はなかった(自身は日本語能力試験2級(N2)を保有)。スピーキングよりも書く方が私には難しかったためテストが英語で受験できるのは良かった。内定した企業は内定後に配属面談も行われ、業務の選択肢が示された。
- 社内の言語については、日本の会社なので日本語が良いと思う。ただし、日本語の敬語などビジネスレベルの日本語は外国人にとって難しい。また、レポートやメールを書くのも難しいので英語だと楽だが、日本語で書かないと日本語を覚えないのも事実だ。日本語をメイン言語にして英語をサブ言語にするミックスの形は仕事を始める時にはベストだと思う。専門用語など含めてわからない言葉は英語で教えてもらうなどすれば徐々に覚えていける。大事なものは、完璧

な日本語を望まないことだ。全角・半角など細かい点までチェックされるとそれをクリアするのは難しい。日本語が漢字圏以外の人たちにとっては難しい言語だと理解することが重要だ。

こうした非漢字圏の外国人留学生の事例¹⁴⁾から、就職活動のプロセスの理解と早めの準備開始、日本の企業文化・ビジネスマナーへの理解、日本語の読み書き・職種や専門性を企業が柔軟に対応することなどが求められていることが明らかになっている。

IV おわりに

本稿では外国人留学生の日本就職及び就職支援に際する現状と課題について、非漢字圏出身者や海外からの直接入学者が多いとみられる英語コース在籍者という観点を含めて分析してきた。最後に、これまでの分析で明らかになった点を結びとして述べるとともに、大学・企業・行政などさまざまなステークホルダーの観点から今後必要な対応について述べたい。

まず、結論として、以下の3点が明らかになった。第1に、非漢字圏の外国人留学生の割合が漢字圏出身者と比べて高まっており、九州や北陸地方の大学・大学院に在籍する非漢字圏出身者の日本での就職を希望する意識は高いという点である。第2に、これらの外国人留学生は日本語能力が相対的に低く、就職で困難を抱えることが多い点である。その背景には、彼らの多くが海外からの直接入学者が多いと考えられる英語コースに在籍している点があると考えられる。

第3に、非漢字圏や英語コースの外国人留学生への就職支援は対応言語などの問題から十分でない点が挙げられる。つまり、日本での就職やキャリアのサポート、関連する政策立案に際しても、無意識のうちに外国人留学生が内容を理解できる程度の日本語を話せることが前提として支援されている状況にあると言え、その基準に満たないと支援側が気づかないうちに支援対象から外れてしまう可能性がある。この問題は企業がかなり高度なビジネス日本語能力や日本人同様の働き方を外

国人留学生に求める、いわゆる日本人社員化とも関連している。

次に、就職支援については、大学・行政・企業などさまざまなステークホルダーの連携やそれぞれにおける改善が求められるものであるため、来日前からの取り組みを含め今後必要な対応について述べる。

1 大学

(1) 日本の就職・企業理解に関する活動情報の早期提供

日本での就職情報の入手方法がわからない、新卒一括採用など日本の就職活動の仕組みを理解できないという外国人留学生が多いことを踏まえると、来日前や入学ガイダンスなどできるだけ早期に日本での就職活動の仕組みや企業文化についての情報を示し、準備を開始する時期、キャリアセンターなど大学のリソースを明確に説明する必要がある（丸屋・九門・浜口 2020：34）。

(2) 就職支援の多言語化と英語で対応できる専門職員の配置

次に、非漢字圏や英語コースの外国人留学生が増加している点を考えると、今後の情報提供を具体的な資料を含め日本語に加え、「英語でも」行うことが求められる。そのためには、英語での対応を行うことができる専門職員の配置が必要になる。

キャリア教育・キャリアサポートを外国人留学生に行うことができる要員は、キャリアアドバイザーなどの専門職員、および可能な限り日本語・英語双方でアドバイスできることが望ましいという指摘や、外国人留学生の就職者数が多い大学においては留学生の就職相談窓口が英語対応である事例が多く、就職活動への理解は英語で理解したという留学生は少なくないという指摘もある（一般財団法人日本国際協力センター 2020：45-46）。このことから、非漢字圏学生や英語コースの学生への就職支援を強化することは、それ以外の外国人留学生にもメリットがあるといえる。

(3) 来日前の対応を含めた留学生向けビジネス日本語教育

外国人留学生は日常会話はある程度話せたとしても、ビジネスで用いられる敬語や表現、専門用語、書き言葉などについて難しいと感じる場合が多い。また、日本企業は入社前に日本語能力試験のN1・N2などに相当する高いレベルの日本語力を求める傾向にあるため、早期から大学で留学生向けにビジネス日本語など日本語講座を提供することを検討すべきである（九門 2019：38-39）。

特に非漢字圏出身や英語コースの大学院入学予定の留学生で日本で就職希望の学生に対しては、9月の来日後すぐに就職活動が始まってしまうため、来日前から日本語を学んでもらうような仕組みが必要である。しかし、実際は大学院生の場合、特に理系は研究が忙しく指導教官も日本語より研究を優先するよう指導することが多い（九門 2019：39）などの問題もあり、行政とも連携した大学全体としての取り組みが求められる。

(4) 日本人とのインクルーシブな教育・キャリア支援の場創り

就職・キャリア支援を行う上で、最後に重要なのは日本人学生と外国人留学生が共同学習し対話できるインクルーシブな場を創ることである。複数の大学のキャリアセンター関係者などへのインタビューから、外国人留学生は増えているが、日本人との交流が少ない、英語で行われる授業を履修する日本人が少ない、留学生同士も国籍別に固まる傾向にある、などの傾向がみられ、その結果として外国人留学生が就職に関連したイベントに集まらないという指摘がされている¹⁵⁾。こうした問題を解決するために、一部の大学では、日本人と共同でインターンシップに参加したり、講義内で日本企業の課題解決を日本人と外国人留学生がチームになって実施する、などが行われている¹⁶⁾。また、先述した「日本人社員化」については、日本の大学の外国人留学生への就職支援においても問題であるとの指摘がある（守屋 2012：31-32）。つまり、日本企業の採用試験に合格して内定を得ることを前提とした就職支援であるため、日本企業の考え方に合った人物に育成することに

なり、外国人留学生が本来持っている特性や個性が失われてしまうということである。これは非常に重要な指摘である。そのためには、大学においてインクルーシブな教育・キャリア支援の場を創り、日本人学生と外国人留学生の相互理解を深め、それを相互学習につなげていくべきである。

2 行政・公的機関

(1) 来日前からの日本語学習と日本企業理解に対する支援

従来に来日後を主体とした就職支援に加え、来日前の支援を実施する必要がある。大学の項目で述べた来日前の日本語学習、就職情報提供や企業理解について、行政は補助金を提供し、大学や企業と連携して推進するのである。来日前から日本語学習の意欲を高めるために、日本語を学んだ後に入学できる大学・大学院の選択肢、日本就職における言語の重要性の提示も併せて行うことが重要である。例えば、大学院においては来日前に半年間日本語学習と基本的な日本就職と企業文化の学習を行い、合計2年半のプログラムなどが考えられる。これにより、留学後の専門分野の学習と日本就職で求められる最低限の日本語能力の両立が可能になる。また、この取り組みは日本就職を考えているが、母国での日本語学習に対する経済的問題や意欲的な問題を抱える潜在的な外国人留学生や外国人材の掘り起こしにもつながる。

(2) 外国人留学生の就職支援人材の育成

外国人留学生の就職やその後のキャリアを支援する人材育成も必要である。こうした外国人留学生の背景や日本企業の採用・組織状況を理解する人材が大学のキャリアセンター、ハローワークなど就職支援の機関、地方自治体、企業の外国人材採用支援を行う機関などに増えることでよりきめ細かな対応が可能になる。大学への提案でも述べたが、こうした専門人材については日本語に加えて英語でも対応できるような育成を行っていくことが望ましい。

(3) 関係機関の連携による地方での支援

各機関が連携して地方ごとの特色を活かした支

援を行う必要がある。地方によって、核となって外国人留学生の就職や企業の採用を支援しているプレイヤーは一律ではない。例えば、地方自治体の国際連携部門、大学、経済団体、地方銀行、地方の有力企業などさまざまなステークホルダーがあり、これら各機関・企業の連携を促進させる必要がある。中小・中堅企業では外国人採用に際して、特に経営者の考えが大きく影響することが多いため、経営陣への啓発活動も積極的に実施することが求められる。

3 企業

企業については、外国人留学生を採用する側であるが、大学や公的機関などの就職支援者からも、企業が求める日本語能力が高すぎるため、その基準に満たないと就職が難しいという指摘がなされている。

そのため、企業に対する提案も2つ挙げる。第1に、採用時に求める日本語レベルを緩和し、業務上の必要に応じてビジネス日本語の学習をサポートすることだ。求人・企業説明会・適性試験・面談など採用選考において日本語能力試験1級(N1)など非常に高い日本語力を求める企業は依然多くみられる。しかし、外国人留学生は日本語を話せても書くのが苦手な場合が多く、書類作成や筆記試験の多言語化は重要である。併せて、内定後・入社後に日本語研修を実施して外国人社員の学びをサポートする必要がある。実際、内定した留学生を日本語学校に通わせたり、eラーニングでの研修を行っている企業があり、入社後に講師を企業に招いて日本語指導を行うケースもある(九門2020:236-237)。

第2に、インクルーシブな組織創りである。日本企業はメンバーシップ型とされる属人主義的な働き方が基本で、欧米企業などの職務主義をベースとした働き方とは異なる。そのため、日本企業は国籍を問わず優秀な人材を採用したいという意欲はあるものの、採用時点では日本人学生と同様の筆記試験や面接などの経路をたどる必要がある。その過程で高度な日本語能力や日本的な資質を求める傾向にある。実際、英語コースに在籍する外国人留学生をはじめ日本の職場文化に多様

性がないという印象を持つ外国人留学生は多く、それが理由で日本企業で働くことを敬遠したり早期に退職する者もいる¹⁷⁾。

こうした課題は外国人だけでなく、優秀な日本の若者や女性など多様な日本の人材にも共通する問題であり、「男性・正社員」を中心とした組織から、「外国人・女性・シニア」などより多様な構成員が高い意欲を持って働けるインクルーシブな組織にしていけることが求められる。

- 1) 文部科学省「留学生就職促進プログラム」の選定結果について https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1386454.htm
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1386454_00004.htm (2022年5月5日閲覧)
- 2) 2017年度に日本での就職を希望する外国人留学生は64.6%、2018年度の実際の就職率は33.5%となっており、2019年度・2020年度調査では共に低下している。調査報告書には低下の要因は記述されていないが、就職希望の調査実施時期は2020年2月～3月、就職率は2020年4月1日～2021年3月31日までに卒業した留学生を対象としていることから、コロナ禍の影響が主な要因として考えられる。
- 3) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」(平成20年度・令和3年度)を参照。
- 4) 外国人留学生が比較的多い九州6大学(九州大学、九州工業大学、熊本大学、長崎大学、鹿児島大学、立命館アジア太平洋大学)の学部正規課程、大学院(修士・博士課程或いは博士前期・後期課程)に在籍する留学生に対して行った、九州/日本での就職希望・活動に関する意識調査。調査期間は2019年6月5日から7月9日。九州6大学の調査対象となった留学生は3309人、そのうち回答した留学生(回答者)は660人で、回答率は19.9%であった。
- 5) 九門(2019:38)。アンケート調査対象は北陸の4大学/大学院(福井大学、北陸先端科学技術大学院大学、金沢大学、富山大学)に留学している留学生。在籍する留学生の約過半数がこれらの4大学に在籍している。調査機関は、2018年11月28日～2019年1月4日。総対象者数は1532名、回答数は238名で、回答率は15.5%。
- 6) 2018年10月15日～17日(北陸)、2018年9月11日～13日(九州)での筆者ヒアリング調査に基づく。
- 7) 筆者の日本への外国人留学生(元留学生を含む)、大学キャリアセンターへのヒアリング調査(2020年2月～2022年4月)に基づく。
- 8) 筆者の日本への外国人留学生(元留学生を含む)へのヒアリング調査(2022年2月～4月)に基づく。
- 9) 外国人人材紹介会社や大学のキャリアセンターへのヒアリング調査(2022年4月)に基づく。
- 10) 外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)ウェブサイト <https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html> (2022年5月5日閲覧)
- 11) ジェトロ・高度外国人材活躍推進ポータルサイト <https://www.jetro.go.jp/hrportal/> (2022年5月5日閲覧)
- 12) 厚生労働省ウェブサイト <https://kunren-careerconsultant.mhlw.go.jp/> (2022年5月5日閲覧)
- 13) 2020年3月25日に筆者が実施したヒアリング調査、九門(2020)に基づき、再構成している。

- 14) 複数の外国人留学生(元留学生を含む)に対する筆者のヒアリング調査(2020年2月～2022年4月)に基づく。
- 15) 筆者による複数の大学のキャリアセンター関係者などへのヒアリング調査(2018年9月～2022年4月)に基づく。
- 16) 同上。
- 17) 複数の外国人留学生(元留学生を含む)に対する筆者のヒアリング調査(2020年2月～2022年4月)に基づく。

参考文献

- 一般財団法人日本国際協力センター(2020)「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究」(留学生就職促進プログラム)成果報告書、文部科学省。
- 九門大士(2019)「外国人留學生の北陸(日本)への就職意識と求められる就職支援活動——北陸4大学留學生への就職意識に関する調査結果の分析——」『北陸企業の外国人材の採用・活用』北陸AJEC・北陸経済連合会・ジェトロ、pp.27-41。
- (2020)『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか?外国人エリート留學生の知られざる本音』日経BP社。
- (2021)「日本企業は外国人材をどう育てるべきか?」『企業と人材』1096号、pp.34-39。
- 佐藤幸代(2021)「留學生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点」『名古屋高等教育研究』第21号、pp.227-245。
- 佐藤由利子(2021)『日本の留學生政策の評価(増補新装版)』東信堂。
- 白木三秀(2008)「留學生の採用活性化に向けて」『グローバル経営』315号、pp.4-9。
- 出入国在留管理庁(2021)「令和2年における留學生の日本企業等への就職状況について」。
- 新日本有限責任監査法人(2015)「平成26年度産業経済研究委託事業(外国人留學生の就職及び定着状況に関する調査)報告書」経済産業省。
- ディスコ(2021)「外国人留學生/高度外国人材の採用に関する調査(2021年12月調査)」。
- 日本学生支援機構(2020a)「2019(令和元)年度外国人留學生在籍状況調査結果」。
- (2020b)「2020(令和2)年度外国人留學生進路状況・学位授与状況調査結果」。
- (2021a)「2020(令和2)年度外国人留學生在籍状況調査結果」。
- (2021b)「令和元年度私費外国人留學生生活実態調査(2021年6月)」。
- 丸屋豊二郎・九門大士・浜口伸明(2020)「九州における高度外国人材活用の現状と課題」『RIETI Policy Discussion Paper Series』20-P-005。
- 守屋貴司(2012)「日本企業の留學生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No.623、pp.29-36。
- (2018)「外国人労働者の就労問題と改善策」『日本労働研究雑誌』No.696、pp.30-39。
- 門間由記子・高橋修・猪股哉之(2019)「就職における困難さの研究——外国人留學生の日本での就職活動に着目して」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第5巻、pp.79-92。
- 労働政策研究・研修機構(2013)『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』JILPT調査シリーズNo.110。

くもん・たかし 亜細亜大学アジア研究所教授。最近の主な著作に『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか?』(日経BP, 2020年)。グローバル人材育成・外国人材の就職・活躍(経営学)専攻。