

「外国人留学生」の採用・就職に関する 研究レポート

就職みらい研究所
研究員 徳永英子

1 はじめに(問題の所在)

法務省の「第5次出入国管理基本計画」(2015年9月)のなかで[(外国人)留学生の適正な受入れの推進]として、「留学生が卒業した後の就職活動期間の在留を認めることなどの措置に取り組んできており、これらの措置を講じて留学生の受入れ推進に貢献してきた。(中略)留学生は将来の高度人材になり得る人材でもあることから、留学生の我が国での就職がより一層円滑にできるよう、留学生の適正・円滑な受入れや就職支援のための取組を継続していく」とある。また、[少子高齢化の進展を踏まえた外国人の受入れについての国民的議論の活性化]のなかで、触れられていることを簡略的に述べると、「人口減少時代への対応については、(中略)、生産性の向上、女性、若者や高齢者などの潜在的な労働力の活用等、幅広い分野の施策に実効的かつ精神的に取り組むことが必要である。そうした取り組みがなされることを前提に、今後の外国人受入れのあり方について、我が国の経済社会の変化等踏まえ、本格的に検討すべき時が来ていると考えられる」とある。留学生の受け入れについては、この第5次だけではなく過去でも触れられている。これらは、1983年の「留学生受け入れ10万人計画」が策定されて以来、政府の基本方針として積極的に推進されてきたものであるという。

(本稿で「留学生」としているのは、断りが無い限り「外国人留学生」を示す)

高度人材になり得る人材として期待されている留

生だが、日本の就職活動に対して、徳永(2013)が「留学生の3つの戸惑いと疑問点」を指摘し、「留学生と企業とのコミュニケーション・ギャップ」だけではなく、「企業と大学」、また、企業内でも「人事と現場」にもギャップが存在し得る複雑さをともなった構造についても示している。

また、企業側の留学生の採用状況を見ると、大学・大学院を2017年卒業/修了予定の(調査当時)留学生採用を実施した企業は19.6%と、この調査が開始した2012年卒の25.1%より増えていない状況である。

2 研究目的・研究方法

2-① 研究目的

前述した徳永(2013)は、外国人留学生が就職活動を行う際に、3つの戸惑いと疑問点を挙げているが、それは、①日本式就職活動に疑問・戸惑い ②企業の募集職種である「総合職」に疑問 ③“入社後のキャリア”についての疑問。これらについては、豊田(2013)でも、「アジアにおいても、専攻を活かした職業への就職という世界標準に順じ職種別採用を行なっている国が大半であり、[総合職]という曖昧なコースへの納得感が得られないケースは少なくない」と指摘している。また、「アジア諸国においては、[大卒採用＝幹部候補採用]という認識がより強いこともあり、早くから責任ある仕事を任せられることを強く期待し、標準的な昇給昇進の明示を求めるこ

とがままあるが、そのガイドラインを日本企業は提示できない」とも指摘している。これらは、3つの戸惑い・疑問点の「②」と「③」にあたる。「①」については、大学や自治体をはじめとして、日本の就職活動についての流れを説明・紹介したガイダンスやセミナー等を実施していることを見聞きする。元留学生（現在日本で働いている外国人就業者）への調査（『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集〈注1〉』）によると、卒業/修了した大学・大学院にあった就職活動に関する支援として、「就職ガイダンス（全学生対象）」55.0%、「就職ガイダンス（バイリンガル、外国人留学生向け）」37.0%と、就職活動の流れについては、ある程度認知されてきているのではないかと思われる。

留学生について、日本の就職活動の流れは、認識してきている様子が見えがえるのだが、採用する側である企業の実施状況が足踏み状態であることから、新たな問題や課題が生じてきていることを示しているのではないだろうか。

そこで、現在日本で就業している元留学生が、就職活動時にどのように活動を行ったのか、また、就職活動を通して疑問に感じたものや就職状況などを明らかにし、企業側の新たな問題や課題を確認することで、今後の外国人留学生の就職活動や採用のあり方等を示唆したい。

2-② 研究方法

本研究での研究方法については、ヒアリングを中心とした定性的調査にて行ったが、ヒアリング結果をもとに、定量的調査も行った。

ヒアリング調査の対象として、現在日本で外国人留学生を採用している企業、現在日本で就業している元外国人留学生、大学の3者へ実施した。

各対象についての調査対象、調査期間、調査方

法、調査内容については、次のとおりである。

「元外国人留学生、および現在在学の外国人留学生へのヒアリング調査」

- 調査対象: 日本の大学または大学院を卒業/修了し、現在日本で就業している元外国人留学生(卒業/修了後、3年以内)および、現在、日本の大学院への在学者
- サンプル数: 11名(就業者10名、在学者1名 地域: アジア、北米、欧州)
- 調査期間: 2016年9月～10月
- 調査方法: 半構造化インタビュー(対面)にて、各人約1.5時間 ※本人承諾のもと、録音
- 質問内容: 就職活動時の状況、現在の職場の状況、日本・日本人の印象(来日前後)など

「大学へのヒアリング調査」

- 調査対象: キャリアセンターや外国人留学生支援を行っている教員・教職員
- サンプル数: 7校
- 調査期間: 2016年7月～2017年1月
- 調査方法: 半構造化インタビュー(対面)にて各校約1時間
- 質問内容: 留学生の就職状況、留学生向けの支援内容など

「企業へのヒアリング調査」

- 調査対象: 外国人留学生の採用を実施している企業の人事
- サンプル数: 8社
- 調査期間: 2016年7月～2017年3月
- 調査方法: 半構造化インタビュー(対面または電話)にて、各社約30分～1時間
- 質問内容: 新卒採用状況、留学生採用に関する状況等

「元外国人留学生への定量調査」

- 調査対象: 日本の大学または大学院を卒業/修了し、現在日本で就業している元外国人留学生(卒業/修了後、3年以内)
- サンプル数: 元外国人留学生100名
- 調査期間: 2017年3月
- 調査方法: インターネット調査(調査票は、日本語および英語の2種類を作成し、どちらかを選択しての回答)
- 質問内容: 就職活動時の状況、現在の職場の状況、留学生前後の日本語能力状況 など

上記各調査の詳細結果については、『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集』(注1)に、掲載している。

3 元外国人留学生へのヒアリングの分析結果

ヒアリング対象として、アジア、北米、欧州各地域より出身の現在日本で就業している元外国人留学生10名と現在大学院在籍の1名の合計11名に行った。

ヒアリング内容は、研究方法のところで記載しているが、日本での就職活動全般と現在の就業状況について聞いた。

<「日本の就職活動全般と現在の就業状況」におけるヒアリング結果>

- プロセスが多すぎるので、わかりにくい(リクレーター制や推薦制度の違い、など)。
- 日本のものはルールが多く、一人では難しい。
- みな同じ服装で、個性がない。
- エントリーシートを書くことが大変だった。
- エントリーシートの内容が、周りの学生と同じ内容だった。
- SPIの日本語が難しかった。
- 母国は成績が重要だが、日本は重要ではない。面接時にやる気がきちんと伝わるとよい。
- 選考時期が同じ時期のため、受けられないところがある。
- 日本語でのグループディスカッションは、外国人にとって難しい。
- 説明会時に質問をしたいが時間がない。
- 面接で厳しいことを言われた(圧迫やいじめ、学生に聞いてはいけないようなこと、「母国にすぐ帰るんでしょ」など決めつける、など)。
- 英語で面接をしたが、入社後、9割は日本語。
- エージェントに登録したが、自分の日本語レベルを知っているにもかかわらず、日本語のレベルが高いところを紹介された。
- 複数内定をもらっても、選ぶ時間がある。母国では、契約書にサインをすると絶対に逃げられない。

- 日本の面接スタイルは、過去を含めて大学時代の経験などを聞いてくれる。母国では資格の点数やインターンシップでの経験などの能力を見る。
- 複数内定を持っていても良く、ゆっくりと考えられる。母国では、契約書にサインしたらそこで決まってしまう。
- 母国は自由で時期も決まっていないが、日本の就職活動はパターンがあって、そのパターンに沿って行えばいいので良い。
- 「総合職」は、ジョブローテーションもあり非効率で、10年後の自分が見えない。
- 母国では、明日にでもすぐに仕事ができる人を採用するが、日本はポテンシャルを見てくれる。探って育成するのは、新卒学生にとっての方が働きやすいと思うし成長すると思う。
- 母国の面接では、成績やインターンシップで得られた能力などを見るが、日本では、大学時代の経験などをもとに、人を見てくれるのがいい。
- 就職活動をする上で、外国人と日本人の仕切りがなかったのが良かった。
- 外国人は、みんな英語が話せると思っているようで、ネイティブではないというと、何で？という顔をされた。

日本の就職活動を経験して、母国との違いに驚きや戸惑いが見られ、マイナスイメージを持った一方で、プラスのイメージを持った様子もうかがえる。

諸外国では見られないような就職活動のプロセスが多く、ルールも多い。また、エントリーシートを日本語で書くことの難しさや、SPIなどの適性検査や筆記試験への回答は、時間制限の中で日本の難しさもあいまって苦戦した様子も聞かれた。面接では、日本人学生からも聞かれる、圧迫的なものや「外国人はこう」という決めつけ的なことを言われることで、その企業だけではなく、日本への印象もマイナスとなるケースも見受けられる。

一方で、母国の就職活動よりも、日本の方に良いイメージを持っている様子もうかがえる。それは、成

績ではなく、本人自身の“人物”での評価。面接で、自分のやりたいことを明確に伝えることができれば、チャンスはあるということを見ており、成績だけで判断をする母国のやり方に批判も聞かれた。

4 「3つの疑問・戸惑い」の検証

元外国人留学生へのヒアリング結果をもとに、徳永(2013 ※以下、「以前」と示す)が提示した「①日本式就職活動に疑問・戸惑い」「②企業の募集職種である[総合職]に疑問」「③“入社後のキャリア”についての疑問」の3つの戸惑いと疑問から、検証してみたい。

検証1 外国人留学生は、日本式就職活動を疑問に思い、戸惑っているのか

日本式の就職活動スタイルへの疑問や戸惑いについてだが、母国のものと根本的に異なる国もあり、このことが多少の疑問や戸惑いの誘因となっている。以前では、日本式の認知も低く、特に、日本人学生との交流が少ない留学生が、就職活動に乗り遅れたりしたことで疑問を持っている者も見られたが、本稿の冒頭でも触れた、半数を超える留学生が大学主催のガイダンスを認識していることより、就職活動の流れを知り得ている様子もうかがえる。大学のキャリアセンターより聞いたが、例えば、留学生のガイダンス参加をうながすため、留学生にもわかりやすいポスターの掲示(ルビや英語などの追加等)のほか、日本人学生に留学生にも声を掛けてもらうよう依頼しているとのこと。大学側の留学生への就職活動に対する支援が、浸透してきているのだろう。

しかし、日本式を認識することで、就職活動プロセスの多さをはじめ、エントリーシートの書き方、SPIな

どの適性検査や筆記試験等々、大変さを口にする者が多いのも事実である。このことは、日本人学生でも聞かれるのだが、日本人学生と異なるのは、「日本語の壁」。エントリーシートの書き方については、日本人学生への相談やキャリアセンターでの相談も活用しているようで、苦戦しながらこなしているようだ。何度も推敲できるエントリーシートの場合には良い様だが、SPIや筆記試験のような限られた時間のなかで回答する必要があるものは、時間との闘いのプレッシャーのなかで、“日本語の難しさ”を痛感している様子もうかがえる。

検証2 外国人留学生は、「総合職」を受け入れられないのか

企業の募集職種に多く見られる「総合職」は、入社後の働くイメージがつきにくい不明確な名称として、依然として違和感は聞かれたものの、受け入れられている様子も垣間見られた。

日本での就職活動時において、障害や不利となったことを見ると(図表1)、「企業の募集業種・職種と外国人留学生の希望業種・職種とあわなかった」は26.0%と、前述でも触れた、「外国人留学生に対する求人や採用数の少なさ」「日本人学生との日本語能力の差」ほど高くはない。自分の希望する職種に就けない可能性があることを懸念に思っているが故、違和感を持ち得るのだろう。また、入社後、異動等により新たな担当をすることで、慣れるのに時間がかかり、最初から仕事を覚えることで、非効率と考える者もいるのは確かで、日本人学生にも同じ考えの者はいる。その一方で、日本のポテンシャル採用をよしとし、自分に適した配属や業務にあった育成の仕方に、好感を持っている者もいるのである。

日本式の就職活動を認識していく上で、企業側

が提示している「募集職種」を、違和感を持ちつつも受容してきているといった様相だ。

確認したいために、知りたいと思うことは当然のことだろう。

検証3
外国人留学生は、“入社後のキャリア”にこだわっているのか

「入社後のキャリア」については、専門性を活かしそのキャリアを積み上げていきたい者や、業務にあわせて成長できるような働き方もよいと考えている者もあり、外国人留学生が一様の考えではない。

自分の将来のキャリアを描き、どのようなキャリアを積んでいきたいのか、どのようなキャリアを積めるのかを思考しているからこそ、どのようなキャリアなのかを知りたいのだろう。

自己分析ともいえる自分のキャリアビジョンを描くことで、志望する会社での働くイメージをし、その結果として志望する会社への志望動機の明瞭さに繋がっているのではないだろうか。この図式は、企業が「採用基準で重視する項目〈注2〉」で重視している「自社への熱意」と「今後の可能性」に紐づいていると思われる。

“入社後のキャリアにこだわっている”という意味合いではなく、自分の将来像を実現できるかどうかを

5 考察

各「検証」を通して、「3つの疑問・戸惑い」は、依然として見られる。

「検証1.日本式就職活動の疑問・戸惑い」は、母国との違いや就職活動プロセスの多さに対して違和感を持ち得ており、「日本語の壁」が更なる疑問・戸惑いへと拍車を掛けている。

「検証2」「検証3」については、自分のキャリアの将来像をイメージし、実現していこうとする連鎖からで、受容できる・できない、こだわっている・こだわっていない、というものではない。

自分の意思ではどうにもできない、「イメージができないことについて違和感を持っている」ことが要因ではないかと推察される。就職活動時に、将来のキャリアイメージがつくようになれば、疑問を持たずにすむのではないだろうか。

また、留学生が面接時で感じる、「すぐ辞めると思われている」ことについて、留学生はあらかじめ辞

図表1 日本での就職活動時において、障害や不利となったこと(複数回答)

(%)

	n	日本企業への就職に関する情報が少なかった	外国人留学生に対する求人数が少なかった	外国人留学生を採用する企業が少なかった	外国人留学生の採用枠がなかった	企業が外国人留学生に求める日本語能力のレベルが高すぎた	企業の募集職種と外国人留学生の希望職種とが合わなかった	卒業年などの応募資格が多かった	日本の就職活動の仕組みがよくわからなかった	SPIなどの日本独自の筆記試験が難しかった	日本人学生と比べて日本語能力に差があった	その他	特になかった
就業者全体	100	22.0	53.0	51.0	23.0	44.0	26.0	19.0	17.0	46.0	53.0	4.0	3.0
大学卒	44	18.2	47.7	50.0	27.3	40.9	25.0	18.2	11.4	36.4	47.7	6.8	2.3
大学院卒	56	25.0	57.1	51.8	19.6	46.4	26.8	19.6	21.4	53.6	57.1	1.8	3.6
文系	59	27.1	55.9	49.2	20.3	39.0	32.2	22.0	20.3	42.4	49.2	5.1	5.1
理系	41	14.6	48.8	53.7	26.8	51.2	17.1	14.6	12.2	51.2	58.5	2.4	-

※「就業者」は、元外国人留学生

めることを前提にしているのかどうか、あるいは、何故すぐに辞めると思われるのか。

これらについて、考えたい。

5-① 「日本語が壁とならない」就職活動は実現するか

「日本語が壁とならない」就職活動は、可能なのだろうか。

留学生たちも日本人よりも日本語力が低いことを認識している者もあり、就職活動上でも壁となっているのも事実だ。

前述でも触れた、就職活動時に障害や不利となったことについて(図表1)、外国人留学生に対する求人数や採用する企業の少なさのほか、日本人学生との日本語能力の差、SPIなどの日本独自の筆記試験の難しさが数値としても表れている。日本語が壁となくなることには、①企業側が日本語以外の語学で選考できるようにする ②留学生自身の日本語力向上 の大きく2つであろう。

「①」については、英語を中心に選考できるよう、筆記試験や面接も英語で受けられるようにしているところもあり、また、準備をしようと考えているところも出てきている。しかし、従業員の多くは日本人であったり、顧客も日本人が多かったりするところは、“日本語重視”の姿勢を変えることは難しいと思われる。観光立国を目指している日本としては、海外旅行者の受け入れも積極的に行っており、それにともない、消費者として外国人が増えてきていることから、流通業やサービス業では、外国人従業員のニーズも見られる。これらの産業を中心に、今後、外国人採用にも顕著な変化が見られるだろう。

「②」については、積極的に日本人学生と交流している留学生は、日本語もそれほど問題視することはないと、大学のキャリアセンターからも聞かれるのだが、同じ母国同士でかたまっている留学生の日

本語はあまり上達しておらず、情報も入ってきにくい状態のため、懸念点の一つとなっているようだ。

留学生のなかでも学部生の多くは、日本語での講義が多いことと、日本人学生と日本語で会話していることで会話が上達する流れであるが、大学院生は、比較的英語での講義も多く、先生をはじめ英語での会話となっている。また、研究室の学生も留学生が多いと、日本語よりも英語での会話が主流となるようだ。

大学のキャリアセンターでは、同じ母国同士でかたまり、日本人学生との交流が少ない留学生の、苦戦した就職活動を目の当たりにしているため、日本人学生との交流をうながすような施策を行っていることも聞いている。

就職活動において、企業側の外国人向けに採用基準を下げしてほしいなどの譲歩を求める留学生の声も聞かれるが、日本で働き生活していくのであれば、周囲の日本人とのコミュニケーションを取れるよう、日本語力の向上も期待したい。

5-② 「将来のキャリアイメージがつく」ことで、就職先候補が増えるか

留学生は、大学・大学院で学んだことを活かし、その専門分野でキャリアを積み上げていきたいとの意向が見られるが、大学のキャリアセンターの職員に聞くと、「留学生本人が言っている専門性について、企業が求めている専門性までには到達している者がどのくらいいるのかと聞かれると、はたから見てそれほど多くはないと思う。職種別採用が主流で、キャリアパスも明確な外資系企業を志望する留学生も多いが、玉砕されるケースもたびたび目にする」ということも聞く。

実際に日本で働いている元留学生が思う、留学生が日本で就職する際、長く働けたり活躍できたりするような日本企業の取り組みとしては(図表2)、

「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」63.0%や「日本企業や日本人社員が異文化への理解度を高める」53.0%が高いなかで、「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成をする」は25.0%と前述の項目と比較すると決して高くはない。では、採用の受け入れ側の企業は、大学・大学院で学んだ「専攻」や「専門性」をどのように見ているのだろうか。企業について見てみるとする。

2017年卒の大学または大学院(修士)の卒業・修了者に向けての採用方法・形態(図表3 就職みらい研究所『2017年卒(大学生・大学院生)の採用活動振り返り調査(注3)』)で、「職種別採用」を実施したのは60.7%。従業員規模別に見ると、5000人以上企業は39.6%だが、規模が小さくなるにつれて割合は高くなっている。

総合職コースや一般職コースなどを含む「コース別採用」を実施したのは20.6%で、規模別に見ると、5000人以上企業は22.6%で、「職種別採用」より下回っており、本来であれば留学生が目にするのは、「総合職」(コース別採用)ではなく職種別の方ではないかと思うが、留学生からの声とは異なっている。

そこで、複数社の就職情報サイト(2018年卒向け。2017年5月閲覧)にて、募集職種について見てみた。募集職種欄には、「総合職」が明記されているケースが多く見受けられ、募集職種の説明や仕事内容として、「将来の幹部候補」「様々な事業へのかかわり」「該当する職種のイメージ」などが掲載されているのである。募集職種欄を見た際、留学生にとって、自分がイメージしている“職種”ではないと思ったとしても、間違いではないのではないかと。

図表2 日本で就職する際、長く働けたり活躍できたりするような、日本企業の取り組みとして良いと思うもの(複数回答)

(%)

	n	日本企業や日本人社員が異文化への理解度を高める	勤務期間に関わらずキャリア形成できるような多様なキャリアコースを用意する	外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする	学校で学んだ専門性を活かした配置・育成をする	職務負担を明確にする	個人業績や成果を重視した評価・処遇制度を構築する	外国人社員の研修を実施する(ビジネスに必要な日本語教育など)	生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する(上司・先輩が丁寧に仕事をサポートするなど)	労働時間を短くして仕事と私生活を両立できるようにする	外国人社員に考慮した休みを取れるようにする	その他	特にない
就業者全体	100	53.0	41.0	63.0	25.0	30.0	34.0	45.0	29.0	42.0	49.0	1.0	6.0
大学卒	44	47.7	40.9	61.4	22.7	25.0	27.3	36.4	25.0	45.5	45.5	2.3	4.5
大学院卒	56	57.1	41.1	64.3	26.8	33.9	39.3	51.8	32.1	39.3	51.8	-	7.1
文系	59	54.2	40.7	62.7	27.1	30.5	30.5	40.7	23.7	35.6	47.5	1.7	6.8
理系	41	51.2	41.5	63.4	22.0	29.3	39.0	51.2	36.6	51.2	51.2	-	4.9

※「就業者」は、元外国人留学生

図表3 企業)2017年卒で実施した採用方法・形態(複数回答)

(%)

	n	職種別採用	コース別採用
全体	1066	60.7	20.6
300人未満	277	71.5	13.7
300~999人	380	62.6	21.6
1000~4999人	303	55.8	25.1
5000人以上	106	39.6	22.6

※左記方法のみ抜粋

出所:就職みらい研究所

「2017年卒(大学生・大学院生)の採用活動振り返り調査」

一社一社丁寧に見ていくことで、留学生が求める自分の専攻や専門性を活かすことができる、募集職種を探し出せるのかもしれない。そのためには、探すための時間を確保し、日本式での探し方を認識しておく必要もあるだろう。

しかし、事前にこれらのことを承知していない場合、難しさをとまなう。そのため、バイリンガルや留学生向けの情報サイトや説明会・セミナーで探すことが、自分たちを採用してくれ、求められている企業と直接会うことができるので、有益だと思っている様子が見えがえる。

5-③ 外国人留学生は、長く働くことをよしとしないのか

入社後のキャリアが不明確な状況では、自分の将来がどのようになるのか、どうしていくのが不安になるのも理解できる。「1年目は〇〇、2年目は〇〇、3年目は〇〇をしてもらいたい、というような説明をし、これをキャリアパスと説明すれば、わかってくれるのではないかと思う。要は、説明の仕方」と、大学のキャリアセンターが指摘するように、イメージできることを伝えることで、解消されるのではないだろうか。

留学生のなかには、「一社にて長期視点で働くこと」を考えるのではなく、母国に見られるような「一社にこだわらずキャリアを積むこと」として、考えている者も多いと思われる。

10年後のキャリアが見えない不安だけでなく、入社した企業でどのくらい働くのか、あるいは、日本でどのくらい働くのかについて、「在留資格」や母国の家族、自分自身の将来設計などを考慮すると、一概に「長く働く」「日本に長くいる」とは言い切れない心情も持ち得ている。日本人学生でも、出身地(地元)以外の地域に在学している者が、「地元へ貢献したい」や「家族の近くにいたい」との思いを持ち、出身地での就職を希望している者もいる(『大学

生の地域間移動に関するレポート2017(注4)』)。

しかし、「はじめは3年くらい働いたら、(母国へ)戻ろうと思っていたけど、実際に働いてみると、働きやすく、できれば長く働きたいと思っている」ということも聞かれるので、当初と変わるケースもある。

企業が留学生に対しての懸念点の一つに挙げている「すぐに辞めてしまうのではないか」について、昨今、新入社員として入社後3年以内で3割を超えて辞めていることを問題視されているが、留学生が辞める割合は、この数値よりも高いのだろうか。就職活動時に日本で働きたいと思っていた期間について聞いてみたが、平均では7.70年で、3年未満は12.2%、3~4年は24.4%と、実際に働いている期間ではなく、日本人学生と比較できるものはないが、すぐに辞めてしまうほどの数値ではないと思われる。

留学生の採用人数や外国人従業員の数が少なく、辞めると目立つため、「外国人=すぐ辞める(=長期就業されない)」といったイメージがついてしまっているのだろう。

こうした日本人側のイメージを、払拭することも重要だ。

6 おわりに

「日本語力の問題」については、留学生自身も日本語の難しさを認識しており、就職活動上で日本人学生より不利と思っているため、企業側が思っていることとの乖離はないと思われる。ただし、日本語力が低いからと言って、能力そのものが低いと認識するのは間違っていると思うが、残念ながらこのように認識しているケースが企業のなかで見られたと指摘している(徳永2013)。

「I.はじめに(問題の所在)」でも触れた、「少子

化により、女性、若者、高齢者の労働力の活用と並び、労働力の期待人材とされ、高度人材になり得ると期待されている外国人留学生」と、留学生を特別視しているように聞こえるが、就職・採用場面では、そのようなことはほとんど見られないといっても過言ではない。

留学生からは、日本の大学や大学院を出たからには、日本の有名企業、大手企業への就職したい意向はあり、また、キャリアを向上させたいといった言葉を聞いたが、留学生自ら、高度人材と認識していたり、または、高度人材になりたいと思ったりしていることを、直接的には聞いたことがない。

守屋(2015)によると、「日本で働いている大多数の外国人従業員は、[外国人高度人材]でなく、むしろ、[外国人普通人材]が実態」と指摘していることになぜける。

「外国人はいつまで日本にいるのか」「定着しにくい」という懸念点について前述してきたが、“定着”の意味合いは、“長期就業”を示しているのだろう。「定着」を辞書(注5)で引くと、「ある定まった場所、地位などにしっかりとつくこと、または、なじむこと」とある。

前半のある定まった場所にしっかりとつくことは、企業にしっかりとつくこと＝長期就業、とも読み取れるが、後半の「なじむこと」であれば、日本人と同じように就業する、とも読むことができよう。まずは、“なじむ(なれて親しくなる・違和感がなくなる)”を目標に取り組んで行けば良いのではないだろうか。

なじむように、なじめるようにと、外国人と日本人あるいは企業が歩み寄ることで、当初は長くはとどまらず、母国へ帰ることを考えていたが、長く働きたいとの心情の変化があることを忘れてはいけない。このことは、外国人だけではなく、日本人の若年離職防止にも有益な考えだと思われる。

日本で働いている母国の先輩などから、日本で働いていることの様子や、日本企業・日本人と働く上でのコツを聞いて、考えを変える留学生もいることを踏まえると、現在働いているひとりでも多くの外国人の方が、いきいきと働いていることも重要である。

「誰もがいきいきと働くことができる」。

このことは、就職・採用活動上でも別視ではなく、課題の一つとして認識しておきたい。

<注釈>

- 1)リクルートキャリア 就職みらい研究所『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集』2017年6月発行 リクルートキャリア 就職みらい研究所
- 2)リクルートキャリア 就職みらい研究所「就職白書2017ー採用活動・就職活動編ー」に掲載
- 3)リクルートキャリア 就職みらい研究所実施の企業調査
調査対象:全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4501社 回収社数:1229社 調査期間2016年12月～2017年1月
- 4)リクルートキャリア 就職みらい研究所『大学生の地域間移動に関するレポート2017 大学生キャンパス所在地から見る就職予定先所在地までのパターン』調査対象:「リクナビ2017(リクルートキャリア)」会員より2017年3月卒業予定の大学生および大学院生 集計対象数:4907人(大学生のみ) 調査期間:2016年8月
- 5)小学館『現代国語例解辞典』第二版 1995年発行

—参考文献—

- 法務省入国管理局, 2015, 「第5次出入国管理基本計画」
- 法務省入国管理局, 2016, 「平成27年における日本企業等への就職を目的とした在留資格[技術・人文知識・国際業務]に係る在留資格認定証明書交付状について」
- 経済産業省, 2010, 「大学生の[社会人観]の把握と[社会人基礎力]の認知度向上実証に関する調査」
- 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」
- 厚生労働省, 2007, 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」
- 守屋貴司, 2015, 「日本における[グローバル人材]育成議論と[外国人高度人材]受け入れ問題—外国人留学生との関連から—」『立命館経営学』第54巻 第3号, 57-74
- 文部科学省中央教育審議会, 2003, 「新たな留学生政策の展開について(答申)～留学生交流の拡大と質の向上を目指して～」
- 志甫啓, 2016, 「国籍別にみた外国人留学生の滞在率とその規定要因」『関西学院大学国際学部研究フォーラム国際学研究』vol.5, No1
- 徳永英子, 2009, 「日本人就業者と外国人就業者とのギャップは何か—仕事上での“抵抗感”から探る」『Works Review』Vol.4, 34-47
- 徳永英子, 2013, 「外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察」『Works Review』Vol.8, 62-73
- 豊田義博, 2013, 「日本の大卒就職市場の真の課題はか?—アジア主要国のキャリア選択行動比較—」『Works Review』Vol.8, 36-49
- リクルートキャリア 就職みらい研究所, 2017, 「就職白書2017—採用活動・就職活動編—」
- リクルートキャリア 就職みらい研究所, 2017, 「2017年卒(大学生・大学院生)の採用活動振り返り調査」
- リクルートキャリア 就職みらい研究所, 2017, 「外国人留学生の採用・就職に関するデータ集」