

就職活動に対する留学生の意識

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-04-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 袴田, 麻里 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00007690

就職活動に対する留学生の意識

袴 田 麻 里（国際交流センター）

【要 旨】

静岡大学浜松キャンパスの留学生は、エンジニアとして就職した学生が多い。入社方法は自由応募が最多で、工学系では大学推薦の制度を利用した留学生が半数近くいた。日本語能力は総じて高い。ほぼ全員が就職活動を行っていた。就職活動について情報を入手できていたが、就職そのものに加え、金銭面の負担、書類や試験の準備などが予想以上に困難であることが実感として理解されていなかったようだ。企業を選ぶ際には、母国に関わる業務を希望して国際展開している企業を選ぶ傾向がある。男子学生はある程度将来の方向性を持っている者が多いのに対し、女子学生は勤務を続けながら、その後の状況や満足度によって方向を決めるように見受けられる。

企業は優秀な人材確保のために採用活動を行っており、外国人材であっても日本人材であっても同じ枠で採用を行うが、外国人留学生の良さを損なわないように、日本独特の就職活動を的確に伝え、指導する必要がある。

【キーワード】 高度外国人材、就職、求められる能力、工学系・情報系の留学生

1. はじめに

独立行政法人日本学生支援機構（2012）の調査によると、日本に留学した学生は、約半数が日本で就職を希望し、約半数が日本で進学を希望している。就職希望の割合がやや減少し、進学希望の割合がやや増加しているものの、平成17年以降、日本で就職、または進学を希望する留学生が多い傾向は続いている。

文部科学省が平成20年7月「留学生30万人計画」において、日本社会全体で留学生の「入試・入学・入国の入り口から大学等や社会での受入れ、就職など卒業・修了後の進路に至るまで体系的に」取り組むという姿勢を打ち出して以来、留学生を受入れている大学では特に出口対応、つまり就職支援の重要性が認識されている。留学から就職目的の在留資格許可率は、平成12年度から一貫して9割を上回っており（法務省入国管理局 2012）、日本政府が留学生を日本社会に定着させたいという思惑がうかがえる。産業界も留学生の採用に意欲を持っており、特に技術系留学生のニーズは高い（日本経済団体連合会 2009）。日本経済団体連合会（2011）の調査では、回答企業596社の5割が「現在、海外展開を行っており、今後も拡充」と回答した。拡充はしないが「海外展開を行っており、今後は現状維持」と「海外展開を行っていないが、今後は展開する予定、または検討中」の企業も合わせると7割を超え、今後、企業の海外展開がさらに加速することが容易に予想される。

このような状況の中、静岡大学においても、留学生の就職支援に力を入れ始めた。しか

し、基礎となる資料が不足しており、効果のある支援を模索している最中である。本稿では、まず日本における高度外国人材の就労について統計調査をもとに概観する。次に、静岡大学浜松キャンパス在籍の留学生の就職意識の傾向を明らかにし、将来的に静岡大学の留学生の就職支援に資する基礎資料の構築を目指す。

2. 企業の動向と外国人の意向

2. 1. 高度外国人材の採用

企業は、優秀な人材確保のために高度外国人材を採用しているが、留学生特別枠を設定している企業は少なく、ほとんどの企業は日本人学生と同じ枠で採用している。また職種では、営業職に就く割合が増えているようである。

日本経済団体連合会（2011）は、42.4%の企業が日本国内で外国人材を「継続的に雇用し、現在も雇用」していると報告している。この割合は特に海外売上率が50%以上の企業のみを対象とした場合、企業規模の大きい日本経済団体連合会会員企業の77%、非会員企業でも44%であり、海外売上上の割合が大きいほど、外国人を採用する傾向が強いことが分かる。しかし、本社採用人数に占める外国人採用人数は5%程度にすぎない。ディスコ（2013b）の企業調査（539社）では、2013年に外国人留学生を採用した企業の割合（35.2%）よりも翌年採用を予定している割合（48.4%）が増加している。海外拠点の有無、企業の規模にかかわらずこの傾向が見られ、企業の採用意欲の高さが分かる。約8割の企業は「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」し、そのうち8割の企業が新卒採用した外国人留学生を日本国内に配属、2割の企業は「日本での勤務だが将来は海外を予定」しており、大半の企業が当初の配属先として日本を考えている。外国人留学生の91.4%も将来働きたい国として「日本」を挙げており（ディスコ 2013a）、企業の思惑と一致する。

労働政策研究・研修機構（2013a）の調査でも、回答した1339社のうち、高度外国人材を採用した経験のある企業は26.2%にすぎないが、正社員として雇用する場合も、契約社員として雇用する場合も日本人と同じ枠で採用する企業が多い。それを反映してか、高度外国人材に期待する役割は「日本人と同様（56.6%）」が最も多く、「高度な技術・技能の専門人材（32.0%）」、「海外取引の専門人材（27.5%）」、「現地法人の経営幹部（16.5%）」であり、高度日本人材への期待とほとんど変わらない印象を受ける。

外国人留学生採用の理由は「優秀な人材確保」を8割の企業が挙げ、次に業務上の必要から「海外の取引先に関する業務」「自社の海外法人の業務」を挙げる企業がそれぞれ4割であることを報告している（ディスコ 2013b）。この業務上の必要性と並び「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮」「日本人社員への影響も含めた社内活性化」に期待している企業もそれぞれ4割ある。ただ、外国人にこのような期待があっても、高度外国人材を期待通りに採用できている企業は57.1%であり、労働政策研究・研修機構（2013b）は各企業が明確なイメージを持たないで採用している（日本人に対しても）可能性を指摘している。

海外拠点を持つ企業は、採用した外国人留学生を「国内営業（製造業23.6%、非製造業29.3%）」「海外営業（同25.5%、9.8%）」に就かせている場合が多い（ディスコ 2013b）。製造業だけを見ると「研究・開発・設計」の職に就かせる割合が47.3%と最も多く、製造

業の特徴と言える。非製造業では、最も多い職種は「国内営業」で、次いで「IT・ソフトウェア関連」が22.0%である。日本経済団体連合会（2011）の報告でも、職種は「総合職（営業、総務・人事、企画職等）」が183社、「研究開発関連」が115社「開発・設計・デザイン」が85社、「国際貿易・投資などの国際業務」が68社、「海外法務・会計等の専門職」が50社となっており、海外や国際の業務に限定をせず総合職、研究職での採用が多いことが分かった。労働政策研究・研修機構（2013a）では、外国人社員が現在担当している仕事は「販売、営業（14.1%）」、「システム開発・設計（13.2%）」、「研究開発（10.5%）」、「生産、製造（9.9%）」など多岐にわたっているが、その半数は「海外と関連のある業務も担当している」と回答した。また、業務によって回答者数に差はあるものの、すべての業務で「同じ仕事をしている日本人がいる」という回答率が高い。

日本企業は、高度外国人材に外国人ならではの感性や能力を期待してはいるが、外国人が主として担当する業務を想定しているのではなく、日本人と同じ業務を担当させるという前提の上での期待であるように思われる。

2. 2. 高度外国人材に求める資質・能力

高度外国人材は、日本文化・習慣への理解、高い日本語力やビジネスマナーが求められる。理系学生に専門知識を求める以外には文系、理系に違いはないようだ。多くの企業が外国人留学生を日本人学生と同じ枠で採用し同等の業務に携わらせることから、留学生に求めるコミュニケーションレベルが日本人学生へ求めるものと同等となり、結果として日本文化・習慣への理解、高い日本語力やビジネスマナーを要求するのだと考えられる。

ディスコ（2013b）によると、企業が外国人留学生に求める資質の第1位は「日本語力」で、理系・文系を問わず5割以上の企業が求めている。2位は「異文化対応力」で4割の企業が、3位は「コミュニケーション力」で4割弱の企業が資質として求めると報告している。理系学生に対しては、4位に専門知識（33.0%）が挙げられているが、それ以降の求められる項目（「主体性」「英語力」「チームワーク」）に文系、理系の違いはない。これに対して、外国人留学生が企業に評価してほしい点の第1位は「異文化適応力（49.8%）」、2位は「語学力」、3位は「チームワーク力（40.3%）」である。特に「異文化適応力」「語学力」は、それぞれ日本人学生が11.1%、6.4%しか評価してほしいと思っていない項目であり、日本人学生と著しく異なる点である。外国人留学生は、企業が採用に当たって最も重視する語学力、2番目に重視する異文化適応力には、自信をもって就職活動に臨んだと言えよう。同時に、外国人留学生には、在学中に日本の文化・習慣、ビジネスマナーも身につけることが期待されている（ディスコ 2011）。

日本語能力は、ネイティブレベルを求める企業は1割、ビジネスレベルは6割以上である（表1）。ネイティブレベルの要求は前年（18.9%）より減少しているが、ビジネスレベル以上の日本語力を求める企業は増加している（前年は53.2%）ことから、依然として高い日本語力が求められていることが分かる。一方、約1/4の企業は高い日本語力を要求していない。日本経済団体連合会（2011）の調査でも「日本人と同程度」の日本語能力を要求する企業が56.5%である一方で、「専門能力が高ければ日本語能力は低くてもかまわない・問わない」とする企業が36%である。

表1：業務上必要だと考えられる日本語能力

外国人社員		企業		外国人留学生	
報告書やビジネスレターなどの文章作成可能	60.8%	ネイティブレベル	10.0% (18.9%)	ネイティブレベル	21.5%
ビジネス上のやりとり可能	24.3%	ビジネスレベル	64.7% (53.2%)	ビジネスレベル	60.9%
簡単な日常会話可能	11.7%	日常会話レベル	22.5% (25.4%)	日常会話レベル	17.5%
日本語はほとんど必要ない	0.3%	ほとんど会話できない	2.75% (2.5%)	こたわらない	0.0%

(外国人社員は労働政策研究・研修機構(2013a)、企業はディスコ(b)、外国人留学生はディスコ(2013a)より作成)

企業が考える「ネイティブレベル」の日本語力は、実際に業務に携わっている外国人社員の「報告書やビジネスレターなどの文章作成可能」「ビジネス上のやりとり可能」なレベルだと考えられる。しかし、外国人留学生の「ネイティブレベル」は、大学内、アルバイト先などでのやり取りからの自己評価の可能性があり、企業が想定する日本語力と同等であるかは検証が必要であろう。

2. 3. 外国人の意向

外国人留学生は「大企業・有名企業志向が強い(経済産業省 2011)」という指摘の通り、留学生が就職活動の中心としている企業は「業界トップ(21.8%)」と「大手企業(28.3%)」で半数以上を占める(ディスコ 2013a)。しかし、これは留学生採用実績のある企業に大手が多いこと、中小企業に関して情報を得る機会がないためであろうと分析している。また、留学生は32.3%が「社長」まで出世したい気持ち(日本人学生14.7%)を持っており、留学生の上昇志向がうかがえる。そのため、留学生は経済的な理由(経済的自立61.5%、安定した収入確保58.5%)もさることながら、「自分のスキルアップやキャリア形成のため(68.4%)」に就職を希望する。これは、経済産業省(2011)が指摘する、外国人留学生は「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」「グローバル展開を行っている企業志向が強い」という指摘とも合致する。

外国人留学生は、企業選択の際に「将来性(56.0%)」「仕事内容(38.8%)」「職場の雰囲気(25.8%)」「教育・研修制度(23.1%)」を重視する。一方、すでに入社している外国人社員が現在勤務している企業への応募時に重視したことは「仕事の内容」が50.2%で最も多い(労働政策研究・研修機構 2013a)。次いで「自分の将来のキャリアにプラスになること(38.7%)」、「学んだことを仕事で活かすことができる(36.9%)」「日本語や母国語など語学力を仕事で活かせること(36.3%)」と今後のキャリアアップとの関連や能力を発揮できるかを重要視し、外国人留学生と類似した傾向を示している。しかし「知名度、ブランドイメージ(23.3%)」と「技術を学ぶことができる(21.8%)」「教育訓練、能力開発制度が充実している(9.7%)」といった能力を高める機会の重視が比較的少ない点が外国人留学生と異なる。

2. 4. 外国人材採用の影響

労働政策研究・研修機構（2005）は、留学生を採用しても組織に特にプラスの効果がなかった、特に問題も生じていない企業が多いと報告している。

企業が外国人を採用する目的（ディスコ 2013b）は、前述の「優秀な人材確保（文系 73.2%、理系 83.0%）」や業務上の必要性以外に「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」「日本人社員への影響も含めた社内活性化」といった目的も、それぞれ4割程度ある。外国人留学生の採用によって「日本人社員への刺激、社内活性化（71.1%）」「グローバル化推進への理解、意識醸成（56.3%）」「異文化・多様性への理解の向上（55.5%）」といった社内への好影響が報告され、ある程度採用の目的を達しているようにみえる。その反面、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル（59.1%）」「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル（50.5%）」「受け入れ部署の負担増（43.0%）」といった問題点も挙がっている。「人事評価等制度面の明文化（グローバル対応）」の面で効果があったと回答した企業はわずか0.8%であることと合わせて考えると、職場で外国人材とともに業務に携わることによってトラブルも含め社員一人一人が刺激を受け、異文化理解の姿勢は醸成されつつあるが、企業がグローバル化に対応して制度を整備するところまでは進んでいないと言えよう。

一般的に、外国人材は定着率が低いと言われているが、入社後3年定着率は、日本人社員と比べて「高い」が11.4%、「変わらない」とする企業が70.3%と大半を占め、「低い」と回答した企業は18.3%である（ディスコ 2013b）。実際、外国人社員も外国人留学生も、日本人学生よりもポイントは低いものの、半数近くが長く勤めるつもりで就職に臨んでいるようである（表2）。外国人社員は「現在の会社でずっと働く（44.6%）」、外国人留学生は「一つの会社に定年まで勤めたい（41.2%）」が最も多い。外国人社員の場合、職場に不満がある者はすでに離職したり帰国したりして回答者に含まれる割合が低い可能性があるが、少なくとも外国人留学生と日本人学生の比較においては、外国人留学生が特に短期離職の傾向にあるとは言えないだろう。

表2：今後のキャリアプラン

	外国人社員		外国人留学生	日本人
現在の会社でずっと働く	44.6%	一つの会社に定年まで勤めたい	41.2%	58.2%
現在の会社か不明だが、ずっと日本で働く	21.9%	一つの会社にこだわらず 転職等でキャリア・アップ	31.4%	26.4%
将来は独立開業したい	11.1%	ある程度会社勤めをしたらしい いずれは独立・起業	23.7%	6.3%
将来は母国に帰って 母国の会社で働きたい	9.9%			

（外国人社員は労働政策研究・研修機構（2013a）、外国人留学生と日本人学生はディスコ（2013a）より作成）

しかしながら、外国人留学生は就職する際に日本人学生よりも強く不安を感じるであろうことは想像に難くない。2013年度に求職した外国人留学生は「職場の人間関係をつくれるか（44.4%）」「顧客対応が問題なくできるか（33.4%）」「ビジネスマナーで失敗しないか（29.8%）」「日本の商習慣になじめるか（29.5%）」など仕事に対する個人的な不安が大きいとともに、「母国と日本との外交関係（39.1%）」「日本の景気動向（32.8%）」に対しても不安は大きい（ディスコ 2013a）。このように「外国人として」日本で「働く」という2つの項目に日本人学生よりも強く不安を感じているため、離職の危険性は高いと言えるかもしれない。

企業は多大なコストをかけて採用した高度外国人材定着のために、さまざまな施策を講じている（労働政策研究・研修機構 2013a、表3）。外国人社員、企業双方の多くが必要だと考え、実際に多くの企業が実施しているのは「特性や語学力を活かした配置・育成」のみで、その他の施策では、外国人社員と企業の認識にずれがある。「日本人の異文化理解を高める」「日本での生活環境をサポート」は、外国人社員は必要度が高いと回答したが、必要と認識している企業は19ポイントも低く、実施している企業も少ない。逆に「相談体制の整備」は、企業側は重要視しているが、外国人社員とは17ポイントも差がある。これらの項目の中で、外国人社員のうち5年以上在籍者が6割以上いる企業の多くが実施している施策（網掛け）は「日本での生活環境をサポート」「職務分担の明確化」「仕事と生活の両立」「海外赴任経験者のもとに配属」である（pp.63-64）が、どの項目も実施企業の割合は高いとはいえない。

表3：企業による高度外国人材定着のための施策

	外国人社員必要と回答	企業必要と認識	企業実施
日本人の異文化理解を高める	50.6%	42.9%	19.0%
特性や語学力を活かした配置・育成	47.0%	45.0%	45.6%
日本での生活環境をサポート	46.7%	27.3%	13.6%
外国人向け研修	33.4%	23.8%	8.2%
個人業績・成果の重視	32.5%	20.2%	20.4%
個人に権限と責任	31.9%	—	—
相談体制の整備	29.5%	46.5%	31.3%
コミュニケーションの円滑化	29.2%	35.5%	16.0%
職務分担の明確化	23.5%	22.0%	26.2%
専門性を活かした配置・育成	18.7%	25.5%	27.2%
仕事と生活の両立	17.5%	3.9%	3.4%
多様なキャリアコースの用意	16.6%	4.6%	1.7%
海外赴任経験者のもとに配属	—	5.3%	5.4%
文書などの多言語化	—	14.5%	11.9%
外国人社員の構成比を高める	—	14.9%	6.1%

（※「—」は設問がなかったことを表す）

2. 1. で、企業は外国人、日本人の区別なく優秀な人材を確保することを目的に採用活動を行っているとしたが、実は、日本人のグローバル人材の定着のためにも様々な取り組みを行っている（表4、日本経済団体連合会 2011）。外国語研修は日本人向けに実施している企業の割合が多く、社内方針等の翻訳は外国人向けに多いという違いはあるものの、高度人材の定着には日本人、外国人に共通点が多いことが分かった。

表4：グローバル人材の育成と定着・活用に向けた取り組み（単位：社）

育成と定着・活用に向けた取り組み（複数回答）	対日本人	対外国人
外国語研修の機会を提供	297 (61%)	115 (36%)
海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供	364 (75%)	167 (52%)
ビジネススクールやロースクール等、海外留学の機会を提供	128 (26%)	60 (19%)
異文化や言語の異なる国で働くことに関する研修の機会を提供	122 (25%)	73 (23%)
国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透	145 (30%)	136 (42%)
職場における外国人人材へのサポート人材の任命や、外国人人材及び家族を対象とした生活面での支援	43 (9%)	59 (17%)
イントラネット、車内手続きや定型文書、お知らせ等について、外国語に翻訳して活用できるよう整備	40 (8%)	43 (13%)
個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的に実施	248 (51%)	154 (48%)
評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表	273 (56%)	164 (51%)
長期雇用を前提としない制度等、複数型のシステムから選択可能な人事制度を導入	50 (10%)	37 (12%)
国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施	263 (54%)	236 (74%)
国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供	277 (57%)	255 (79%)
昇進・昇格の条件に一定レベル以上の外国語能力を要求	62 (13%)	35 (11%)
幹部昇格の条件に海外勤務経験やグローバル業務経験を設定	10 (2%)	6 (2%)

2. 5. 企業の動向と外国人の意向のまとめ

企業の高度外国人材の雇用は、今後も増加を続けると予想される。企業は優秀な人材確保のために採用活動を行っており、外国人材であっても日本人材であっても同じ枠で採用を行う。そのため、日本文化・習慣への理解、高い日本語力やビジネスマナーを求めている。外国人社員、外国人留学生に対する調査から、外国人は実際に高い日本語力を有し、異文化適応力も高い者が日本での就職に臨んでいることが分かった。企業は、高度外国人材の定着のために、さまざまな施策を講じている。高度日本人材と同じ枠で採用し、同じ業務に携わらせることから、高度日本人材の育成と定着にむけた取り組みと同じ取り組みが有効であるが、必要だと認識していても実施が難しい場合や、外国人のニーズと合っていない場合がある。

3. 静岡大学浜松キャンパスの留学生の就職

3. 1. 静岡大学の留学生と留学生対象の就職支援

静岡大学には6学部、7研究科が設置されており、学部生約8800名、大学院生約1500名が静岡キャンパス、浜松キャンパスに分かれて在籍している（表5、網かけは浜松キャンパス）。学部課程の留学生割合は1.4%、大学院課程（修士・博士課程）の留学生割合は10.6%である。浜松キャンパスには、工学部・研究科、情報学部・研究科、創造科学技術大学院の一部があり、主として理系の部局が設置されている。静岡大学工学部が製造業の盛んな静岡県西部という立地を活かし、2009年より日本企業の海外展開（特にアジア）に資する人材を戦略的に入学させ教育するNIFEEプログラム（注1）を開始してから、東南アジアからの留学生が増加した。静岡キャンパスと浜松キャンパスの在籍学生の比率は3：2で静岡キャンパスのほうが多いが、在籍留学生の比率はほぼ1：1である。

静岡大学には法務研究科、教職大学院も設置されているが、留学生の在籍がないため、本稿では議論から除く。

表5：静岡大学の留学生在籍割合（2013年11月現在）

	人文社会科学	教育	情報学	理学	工学	農学	創造（静岡）	創造（浜松）
学部生 （留学生数／総数）	63／2148	3／1702	17／905	4／954	61／2442	3／667		
留学生割合	2.9%	0.2%	1.9%	0.5%	2.5%	0.4%		
大学院生 （留学生数／総数）	14／82	6／114	20／125	1／160	13／606	15／170	37／76	48／130
留学生割合	17.1%	5.3%	16.0%	0.6%	2.1%	8.8%	48.7%	36.9%

静岡県では、官学が一体となって基礎調査（静岡県留学生等交流推進協議会 2008, 2009、静岡総合研究機構 2009）（注2）をもとに、留学生就職支援セミナーや企業説明会実施など、留学生の就職支援に積極的に取り組んでいる。静岡県は製造業が盛んであり、海外展開している企業も多く、理系（特に工学系）の留学生の需要は高い。しかしながら、静岡県内で工学系の学部を持つ大学は県内に2校しかないため、平成21年から毎年、静岡県や静岡県国際経済振興会が開催している「企業面談会」や「企業交流会」では、静岡大学浜松キャンパスの留学生との交流を望む声が高い。

このような環境の中、静岡大学では、さまざまな形で留学生の就職支援を行ってきた。まず、学生が求人情報に容易にアクセスできるように、学務部学生生活・就職支援チームが平成20年10月より求人票を電算化しウェブ上で閲覧できる体制を整えた（注3）。その際、求人票に留学生の採用に関する項目を掲載し、留学生雇用の意志がある企業を簡単に選り出せるようにした。まだすべての求人票を掲載するには至っていないが、少しずつ数を増やしている。博士学生、ポストドクターに対しても、名古屋大学、浜松医科大学、静岡県立大学と連携して博士キャリア開発支援センターを開設し、セミナーや説明会等支援を行っている。また、年2回、静岡県行政書士会と連携し「ビザコンサルティングサービス」を実施し、留学ビザから就労ビザへの切り替えなどについて相談する機会を設けた。

日本企業が最も重要視する日本語能力は、共通教育の留学生科目「日本語Ⅴ」「日本語Ⅳ」（2年生科目）で大学生の就職動向などの情報を利用して就職について考える機会を提供しつつ、日本社会や日本文化に関して理解を深め自分の言葉で意見が述べられるよう指導を進めている（袴田 2012）。

3. 2. 調査方法

調査は、静岡大学浜松キャンパスに在籍し、内定を得た留学生を対象にアンケート紙への記入という方法で実施した。配布は、メールに添付、または直接手渡しで行った。直接手渡した場合、その場で記入した留学生もいる。

今回調査対象とした留学生は、2011年3月、2012年3月、2013年3月・9月、2014年3月の卒業者（予定を含む）30名である（表6）。工学部・研究科（創造を含む）系の研究室に在籍した者は19名（以下「工学系」）、情報学部・研究科（創造を含む）系の研究室に在籍した者は11名（以下「情報系」）であった。国籍は、中国19、ベトナム3、マレーシア3、韓国2、台湾1、インドネシア1、ミャンマー1である。卒業時に既婚だった留学生は3名、就職経験を有する留学生は6名であった。卒業時の滞日年数は5年を超える者が7割で、年齢は20代後半から30歳の者が8割を占める。

表6：調査対象者の属性

卒業年月	学 部 生		大 学 院 生		合計
	男	女	男	女	
2014年3月	1	0	1	0	2
2013年9月	0	0	4	1	5
2013年3月	3	3	1	2	9
2012年3月	0	1	4	3	8
2011年3月	3	0	3	1	7
合計	7	4	12	7	30

表7：卒業時の滞日年数と年齢

滞日年数		年 齢	
2年半～3年半	9	23～24歳	5
4年半以下	5	25～26歳	10
5年半以下	7	27～28歳	9
6年半以下	6	29～31歳	6
7年以上	3		

3. 3. 調査結果

3. 3. 1. 業種、入社方法、職種

工学系の留学生は、すべて製造業の企業に就職した。情報系の学生は通信業が多いが、その他の業種にも就職している（表8）。入社の方法は自由応募が最も多いが、工学系は大学推薦（学部・学科推薦）を利用した学生が半数近くいる点が情報系の学生と異なっている（表9）。かつては大学推薦の制度を利用すれば入社が約束されており、そのため内定辞退ができなかった。現在は推薦を受けても入社面接を受けられることを保証するにすぎないのだが、辞退はできない。このような事情から、日本人学生は大学推薦を敬遠する傾向がある。大学推薦で内定を得た留学生の1人も「（大学推薦の制度を）使う前によく考えることが必要」とコメントを付した。工学系、情報系の学生とも仕事は、エンジニアが多い（表10）。また、工学系では研究・製品開発の仕事に就く学生も多いが、「総合職」で採用され、入社後どのような仕事をするのか分からず「未定」とした学生もいた。

表8：内定を得た企業の業種

	工学系	情報系
サービス業	0	1
製造業	19	1
通信業	0	7
その他	0	2

表9：内定を得た企業への入社方法

	工学系	情報系
自由応募	12	7
教員から紹介	1	1
大学推薦	9	0

表10：入社後、担当する仕事

	工学系	情報系
営業・販売	0	1
翻訳・通訳	0	1
エンジニア	9	6
研究・製品開発	5	1
広報・宣伝	0	1

	工学系	情報系
生産・品質管理	2	0
貿易業務	0	1
海外拠点開発	0	1
未定	4	2

3. 3. 2. 日本語力

工学系は19名中12名が日本語能力試験1級に、4名が2級に合格している。情報系は11名中10名が1級合格者である。工学系で3名、情報系で1名は日本語に関しては試験を受けていない。

表11は、アンケート回答時の日本語能力についての自己評価である。どの学生も最終学年に在籍しており、大学院生の1名以外は日本語で研究をしているため、どの技能においても「問題ない」とする回答が多い。しかし、「レポート論文作成」「発表、口頭説明」では、「相手や内容によっては難しい」が増え、「かなり難しい」という回答した留学生さえいる。この留学生らは日本語能力試験1級に合格しているが、フォーマルに書いたり話した

りする技能に不足を感じていると言える。作文、発話のレベルチェックを行っていないため、実際にどのぐらいのレベルにあるのかは不明だが、2. 2. で述べた通り企業が求める日本語レベルは「ビジネスレベル」であり、一部の留学生はこのレベルに達していない可能性がある。

表 11：日本語能力（自己評価）

	工 学 系			情 報 系		
	問題ない	内容や相手に よっては難しい	かなり 難しい	問題ない	内容や相手に よっては難しい	かなり 難しい
聞き取り	14	5	0	6	5	0
研究室内対話	14	5	0	10	1	0
レポート論文作成	8	10	1	6	4	1
発表、口頭説明	8	8	3	6	4	1
くだけた状況での対話	11	8	0	5	6	0
資料読み取り	12	7	0	7	4	0

3. 3. 3. 就職活動について

30人中29人が就職活動を行った。1人は、在学中にアルバイトをしていた企業に就職したため、就職活動を行わなかった。

図1は、就職活動を行った留学生の感想である（複数回答）。予想よりも「(就職活動の)方法がよく分からない」「企業情報の集め方を知りたい」「面接が不安」「相談先が分からない」を選択した留学生の割合が低かった。今回の回答者は、日本滞在年数が4年を超える留学生が2／3を占め、日本人学生や教職員から情報を得ることができていたようだ。しかし、実際に就職活動を始めてみると、想像以上に費用と時間がかかり、書類作成や試験対策が困難であることが分かって、留学生向けの就職支援講座の必要性を感じたのではないと思われる。

今後も日本での就職についての情報提供や意識付けは継続する必要があるが、単に知識として持っているだけでは、実際に就職活動に入ってから予想以上の困難を実感することになってしまう。直接情報を得て実感を持たせる方法として、日本人社員との交流、先輩留学生からの話を聞く機会を積極的に設けていくべきだと考える。

同様のことは、語学力にも言えるだろう。日本で就職をするのであれば、日本語能力が高いほうがよいと思ってはいても、理系の場合、研究で高い日本語能力を要求されない場合もある。実際に就職活動を行い、日本語、英語ともに高い語学力が評価の対象となることを実感したのではないと思われる。語学力は一朝一夕に向上するものではないので、日本での就職を意識した時から継続的に学習を進めるよう指導が必要である。

図1:就職活動に対する感想

■情報系 ■工学系

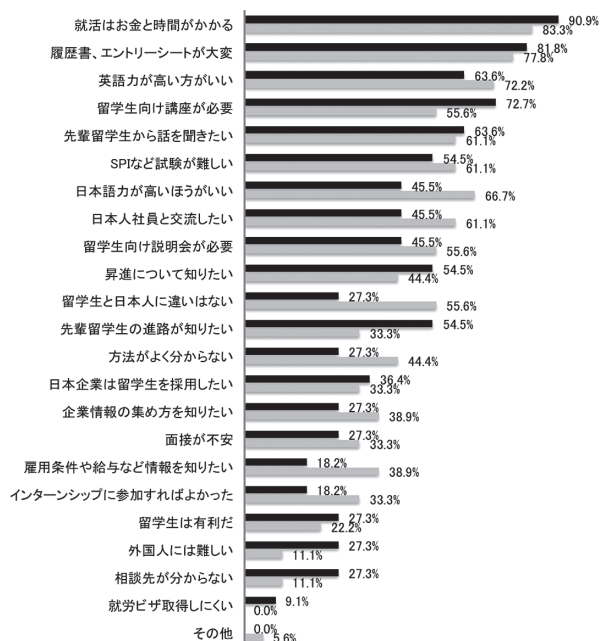
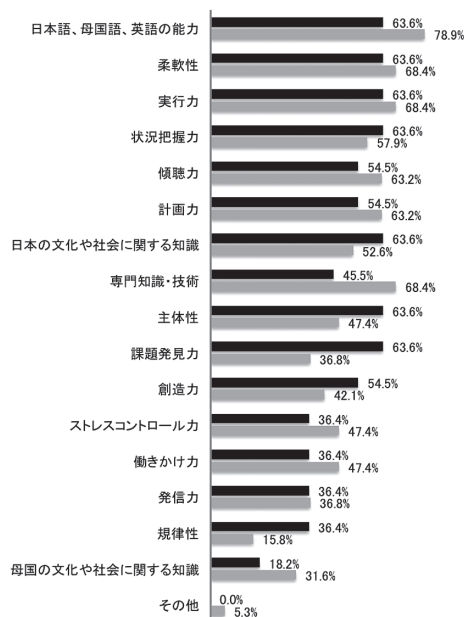


図2:入社後必要だと思う能力、知識

■情報 ■工学



3. 3. 3. 入社後必要だと思う能力、知識

図2は、入社後に必要だと思う能力、知識をグラフにしたものである。工学系、情報系で多少差はあるが、語学力が1位で、柔軟性、実行力など社会人基礎力が必要だとしており、類似した傾向が見て取れる。工学系はエンジニアという仕事に就く留学生が多いことを反映してか、専門知識・技術が語学力に次いで必要だと認識されている。2. 2. で述べたが、企業は外国人留学生にまず「日本語力」を求め、理系学生に対しては4位に専門知識を重視しており、工学系の留学生の認識は企業の意向と合致していると言える。

3. 3. 4. 入社理由と入社後の予定

図3は、内定を受けた企業に就職しようと思った理由である。「国際的に展開している」「企業に将来性がある」「技術力が高い」は男女ともに選択した割合が高く、留学生が重視している項目であることが分かる。製造業にエンジニアとして就職する回答者が多いためであろう。理由には、男女差が大きい項目もある。「自分の実力を試せる」「母国で関連会社のトップになれる」は、男子学生の5割が選択しているが、女子学生は1割にも満たない。逆に「勉学の成果を発揮・活用できる」「いろいろな種類の仕事を経験できる」は女子学生の45%が選択したが、男子学生は2割程度である。

図4は、アンケート記入時に想定している入社後の予定である。多くの留学生が「このまま勤める」と回答している。男子学生に「母国に戻る」「起業する」「経営に関わる」「現場に関わる」といった回答が多いのに対し、女子学生は「このまま勤める」「(地位・内容)

まだ分からない」、生活基盤でも「未定」「日本に住み続ける」が多く、ここにも男女で考え方に差があることが分かる。男子学生も女子学生も、入社前の時点では勤務を継続したい気持ちを持っている者が多いが、男子学生は帰国、起業などある程度明確な将来計画を持って勤務するが、女子学生は就職してまず当面の生活基盤を安定させ、その後の状況や満足度によって将来計画を形成していくのかもしれない。

図3:就職しようと思った理由

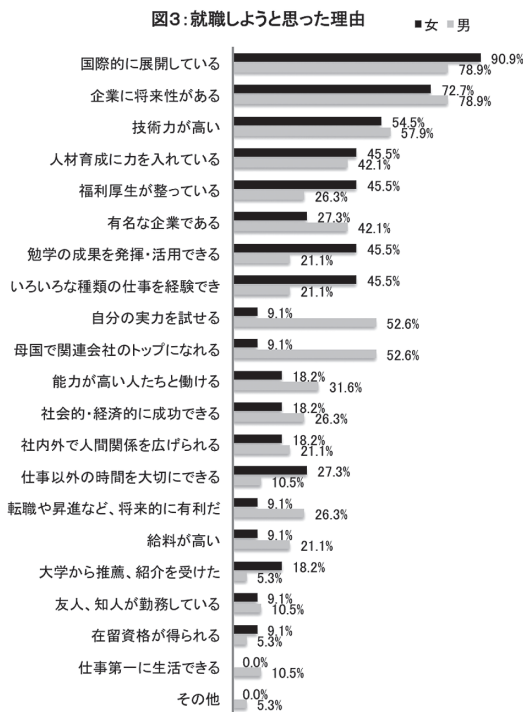
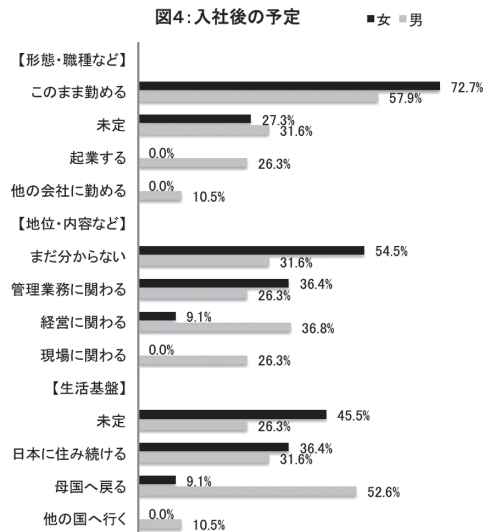


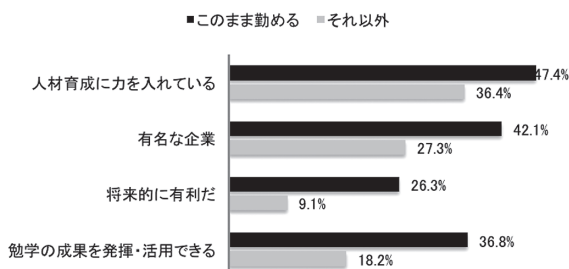
図4:入社後の予定



労働政策研究・研修機構（2013a）によれば、応募時に「教育訓練、能力開発制度が充実している」「仕事の内容」「知名度、ブランドイメージ」「自分の将来のキャリアにプラスになること」「学んだことを仕事で活かすことができる」を重視した外国人社員は、現在の仕事に満足している傾向が強いという（p.100）。

満足度が高ければ継続して勤務する期間が長くなるであろうと考え、本調査の回答者のうち「このまま勤める」と回答した19名について、入社理由とクロス集計を行った結果が図5である。本調査では「仕事の内容」に関する項目がないが、確かに「教育訓練、能力開発制度が充実している」「知名度、ブランドイメージ」「自分の将来のキャリアにプラスになること」「学んだことを仕事で活かすことができる」に類似した項目では、「このまま勤める」と回答した留学生の割合が高く、満足度を予想するカギとなる可能性がある。

図5:入社理由と勤務の継続



3. 4. 静岡大学浜松キャンパスの留学生の就職についてまとめ

静岡大学浜松キャンパスの留学生は、エンジニアとして就職した留学生が多く、工学系であれば製造業、情報系であれば通信業への就職者が大半を占める。入社方法は自由応募が最多で、工学系では大学推薦の制度を利用して就職した留学生が半数近くいた。日本語能力は総じて高く、2/3の回答者は聞き取り、研究室での対話、資料の読み取りなどに問題を感じていない。しかし、論文レポート作成、発表・口頭説明といった、一人で論理的に説明する技能にはやや困難を感じる留学生もいる。

1名を除いてほぼ全員が就職活動を行っていた。半数以上の回答者は、就職や就職活動について情報を得ていたが、実際に就職活動を行って、就職そのものの他に、金銭面の負担、書類や試験の準備などが予想以上に困難であることを認識したようである。

母国に関わる業務を希望して国際展開している企業を選ぶ傾向が見られるが、企業の将来性や技術力にも注目して企業を選んでいる。また、入社後しばらくは「このまま勤めたい」と考えているが、男子学生がある程度将来の方向性を持っている回答者が多いのに対し、女子学生は勤務を続けながら、その後の状況や満足度によって方向を決めたい意図がうかがえる。

4. 今後の留学生に対する就職支援

静岡県、静岡大学で留学生の就職支援に力を入れ始めてから5年が経過し、留学生が就職に関する情報をどこで手に入れたらよいか、どこに相談したらよいか分からないという最も基本的な問題は解消されつつある。日本語能力を高めることは、就職だけでなく、研究活動や進学にも役立つため、さらに工夫を重ねていきたい。また、企業研究をする上で外国人留学生が知りたい情報は「外国人留学生の採用実績（86.2%）」である（ディスコ 2013a）。日本企業が本当に外国人を採用するかどうか確かな情報を切望しており、日本人社員との交流、先輩留学生からの話を聞く機会を積極的に設けていくべきだと考える。同時に、外国人留学生には日本人学生よりも早い時期に日本での就職、日本企業が描くキャリア開発について情報を提供し、自分にとって日本で就職することの意味を考えさせる機会を今後も設けていくつもりである。

この5年間で、企業が留学生採用に非常に積極的になっており、日本で就職する留学生は増加すると予想されるが、企業からの留学生に対する要求は高く、日本人と同等の業務

遂行能力に加えて、外国人ならではの感性や能力が期待されており、緩やかな増加になるであろうと推測される。

このような流れの中で、大学は外国人留学生の就職支援に一層力を入れていくべきであるが、一方で外国人留学生を日本人と同じ枠で採用し日本人と同じ業務に当たらせる企業に対し、外国人としての感性・国際感覚を強みとして発揮してもらい、日本人社員への影響も含めた社内活性化を図ることができるのだろうかという疑問もわく。企業は「優秀な人材確保」という目的のもとで採用活動を展開しているが、単に外国人の顔をした日本人を採用したいのか（労働政策研究・研修機構 2013b, p.45）、外国人の持つ多文化背景を理解し活用しようとしているのかが判然としないのである。実際、企業が高度外国人材として期待する人物像は、高度日本人材とまったく同じで「（日本の）大卒以上」の学歴を持ち、実務経験は「7年未満」、「30歳代まで」で「経営・管理の実績、イノベーション創出促進」の実績があり、年収「700万円まで」で、日本語能力がある者（労働政策研究・研修機構 2013a, p.74）だという。

就職指導は企業に職を得るために実施され、留学生もとにかく内定を得ることを目的として就職活動を行いがちだが、単に企業に職を得られればよいというものではない。守屋（2013）は、外国人留学生の良さは、日本人と異なる点、例えば、日本人学生とは異なる異文化性、自己主張の強さ、個人主義的感性などであるのに、大学や自治体による就職支援が外国人留学生を日本企業の採用試験で内定を得やすい人物、つまり日本人ビジネスマン化させがちだと問題を指摘している。大学教職員が熱心に指導し外国人留学生が日本人化してしまった結果、外国人が持つメリットを損ねてしまう恐れがあるのだ。外国人留学生に対して「日本独特の就職活動を的確に伝え、単に“日本人化”するのではない就職指導が必要」という原田（2012）の指摘は、外国人留学生を指導する立場の者にとって極めて重要である。これまでの外国人留学生への指導が、日本人化を暗に強いるものではなかったか自省しつつ、留学生の抱える課題に対応していきたい。

（注1） http://www.eng.shizuoka.ac.jp/en_internationals/nifectop/

- （注2）
- ・静岡県留学生等交流推進協議会（2008）「静岡県における留学生の就職意識と企業の留学生採用意識に関する調査結果」『話っ、輪っ、和っ！2008 報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.72-152
 - ・静岡県留学生等交流推進協議会（2009）「留学生の日本企業への就職・日本企業での活躍を促すために」『話っ、輪っ、和っ！2009 報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.59-148
 - ・静岡総合研究機構（2009）『留学生の生活実態及び企業の留学生採用に関するヒアリング調査報告書』

（注3） <http://www3.ibac.co.jp/2012/univ/shizuoka/student/work/top.html>

参考文献

ディスコ（2011）「外国人留学生の採用に関する企業調査 アンケート結果」ディスコキャリアリサーチ

- (<http://www.disc.co.jp/uploads/2012/01/11kigyou-oversea-report8.pdf>)
ディスコ（2013a）「外国人留学生の就職活動状況」ディスコキャリアリサーチ
(<http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/2013fsmonitor.pdf>)
ディスコ（2013b）「外国人社員の採用に関する企業調査 アンケート結果」ディスコキャリアリサーチ
(http://www.disc.co.jp/uploads/2013/10/201310_gaikokujin_kigyou_full.pdf)
独立行政法人日本学生支援機構（2012）「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」
袴田麻里（2012）「留学生の進路の幅を広げるために」『静岡大学国際交流センター紀要』
第6号、pp.39-52
原田麻里子（2012）「大学における留学生のキャリア支援における考察—留学生の就職
（進路）に関するアンケート調査を基に—」『留学生交流・指導研究』Vol.15、pp.39-
52、国立大学留学生指導研究協議会
法務省入国管理局（2012）「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」
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、pp.29-36
労働政策研究・研修機構（2013a）『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、独立行政法人 労働政策研究・研修機構
労働政策研究・研修機構（2013b）『留学生の就職活動—現状と課題—』JILPT資料シリ
ーズNo.113

Attitude of International Students to Job Hunting in Japan

HAKAMATA, Mari

This paper is a report on the job hunting of 30 international students in Hamamatsu Campus. Most of the students got jobs as engineers through personal applications or recommendations from the university. The students had quite high Japanese proficiency and knew what to do to get a job, but they struggled with the Japanese system for job hunting. They chose companies based on whether they had international branches. Male students seemed to have plans for their future but female students did not at the time at which they chose a company.

Most Japanese companies hire students without distinction between Japanese students and international students because they want just “good people” for their business activities. Japanese companies also want to hire international staff to energize the company with different viewpoints. University staff should support international students to get a job so that they can prove their unique and excellent talents through job hunting and working in Japanese companies.