小特集

外国人留学生への就職支援

文部科学省ほか関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）は、日本を世界により開かれた国としてアジア、世界間のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、２００８年７月に２０２０年を目途に30万人の留学生受入れを目指す「留学生30万人計画」を策定した。そして今日まで日本留学の関心を呼び起こす動機付けや情報提供から、入試・入学・入国の改善、大学などの教育機関や社会における受け入れ態勢の整備、卒業・修了後の就職支援等に至る幅広い施策を展開している。同時に各大学におけるグローバル化推進により、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）に在籍する外国人留学生は約24万人に達している（２０１６年５月１日現在／日本学生支援機構）。

こうした中で、外国人留学生の日本国内における就職希望者の増加に従って、日本企業における外国人の活用によるグローバル対応が求められているが、就労ビザの取得や企業側の受け入れ態勢などの課題が指摘されている。また、外国人留学生が日本

で就職する場合には、外資系企業を選択する割合が高く、日本に本社を置くいわゆる日本企業を希望する割合が低い現状も存在する。

本小特集では、「外国人留学生への就職支援」の実態を明らかにするという視点から、各大学における外国人留学生に対する就職支援の事例（現在課題だと考えておられる点、改善すべき点などの問題提起を含む）および企業における外国人採用に係る態勢の整備や課題などをご紹介いただき、これからの外国人留学生への就職支援のあり方を考える機会としたい。

人一人は大切なり
柳井 望
●同志社大学キャリアセンター所長

一人一人と向き合う就職支援を目指して
森 伸也
●法政大学キャリアセンター市ヶ谷事務課就職支援担当主任

アジア太平洋の未来を創る人材の育成に向けて
——APUらしい異文化理解力、コミュニケーション力と寛容さを育む教育
金 賛會
●立命館アジア太平洋大学副学長、就職部長

企業調査から読み解く外国人留学生の採用状況と今後の展望
福田 謙一
●株式会社マイナビ就職情報事業本部グローバル採用企画統括部主任

小特集

外国人留学生への就職支援

人一人は大切なり

柳井 望
同志社大学キャリアセンター所長

1 外国人留学生への就職支援事例

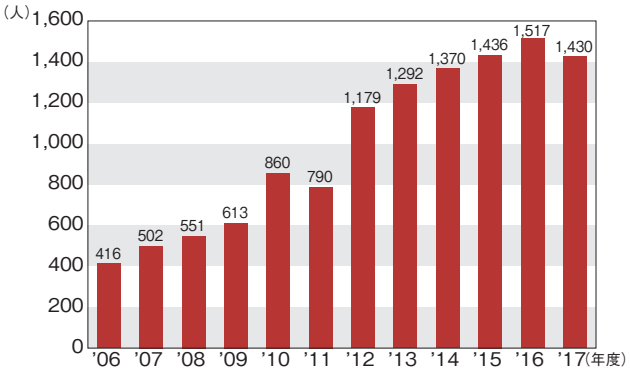
本学には2017年5月1日現在、85の国・地域の外国人留学生（以下、留学生）1430人が在籍している（図表1・2）。キャリアセンターによる留学生への主な就職支援事例は、次のとおりである。

(1) 求人情報、学内で実施する各種セミナー情報、企業情報、先輩の就職活動体験記などを提供。

(2) 「ビジネス日本語講座」「外国人留学生のための就職ガイダンス」「日本企業研究講座（日本企業の特質・日本企業の仕事研究）」「外国人留学生のためのエントリーシート講座」「外国人留学生のための面接講座」など、留学生向けに特化したセミナーや講座を開催。

(3) 留学生に加えて、将来、グローバルに活躍したい日本人学生も対象とする「グローバルキャリアフェア」を6月19日から7月19日までの1カ月間にわたって開催。

(4) 留学生に日本独特の雇用慣行（終身雇用、年功賃金、新卒一括採用）や採用スケジュール、就職活動の概要を理解してもらうために、本学キャリアセンターホームペー



図表1　外国人留学生在籍者数推移（2006～2017年度）

国・地域		合計	
		男	女
アジア	韓国	215	164
	台湾	17	36
	中国（香港含む）	228	314
	インド	1	2
	インドネシア	8	8
	シンガポール	1	7
	スリランカ	0	1
	タイ	6	6
	日本	3	4
	ネパール	2	0
	パキスタン	1	0
	バングラデシュ	4	1
	フィリピン	7	5
	ベトナム	5	19
	マレーシア	3	5
	モンゴル	1	1
	小　計	502	573
北　米	アメリカ	59	70
	カナダ	4	0
	小　計	63	70
中南米	エルサルバドル	0	1
	コロンビア	2	0
	ジャマイカ	1	0
	チリ	1	0
	ブラジル	1	0
	メキシコ	2	2
	小　計	7	3
欧　州	アイルランド	2	1
	アルバニア	1	0
	イギリス	7	9
	イタリア	5	0
	ウクライナ	0	1
	ウズベキスタン	1	0
	オランダ	1	3
	カザフスタン	2	2
	キルギス	2	0
	ジョージア	0	1
	スイス	1	2
	スウェーデン	1	1
	スペイン	3	2
	タジキスタン	0	1
	チェコ	2	1
	デンマーク	1	1
	ドイツ	13	14
	ノルウェー	2	2
	ハンガリー	0	1
	フィンランド	1	1

（人）

国・地域		合計	
		男	女
欧　州	フランス	14	9
	ブルガリア	0	1
	ベルギー	1	0
	ポルトガル	1	0
	リトアニア	1	0
	ロシア	5	2
	小　計	67	55
オセアニア	オーストラリア	4	2
	ソロモン諸島	1	0
	ニュージーランド	4	0
	パプアニューギニア	1	0
	小　計	10	2
中　東	アフガニスタン	5	0
	イスラエル	0	1
	イラン	2	2
	サウジアラビア	4	1
	シリア	1	0
	トルコ	2	2
	バーレーン	1	0
	パレスチナ	4	1
	ヨルダン	1	0
	レバノン	0	1
	小　計	20	8
アフリカ	アルジェリア	1	0
	ウガンダ	4	2
	エジプト	1	1
	エチオピア	1	0
	ケニア	4	0
	コートジボワール	1	0
	ザンビア	0	1
	ジンバブエ	1	0
	セネガル	2	0
	タンザニア	1	0
	チュニジア	0	1
	トーゴ	1	0
	ナイジェリア	4	0
	ナミビア	1	0
	ブルキナファソ	1	0
	マリ	0	1
	南アフリカ	11	3
	モーリシャス	0	1
	モーリタニア	1	0
	モザンビーク	4	0
	モロッコ	0	1
	小　計	39	11
合　計		708	722
		1,430	

（人）

図表2　2017年度同志社大学外国人留学生 国・地域別在籍者数（2017年5月1日現在）

ジに「外国人留学生の方へ」を掲載。
http://career-center.doshisha.ac.jp/international_student/international_student.html

主な内容は、「1．外国人留学生の就職―求められる能力」「2．日本の就職活動とは」「3．日本で就職するためには（在学中の準備）」「4．キャリアセンターによる支援」「5．在留資格について」「6．外国人留学生の就職活動体験記」「7．外国人留学生向けサイトリンク集」である。

(5) 日本での就職を早期から意識してもらうために、入学時にオリエンテーションを実施し、「外国人留学生のための就職ガイド」（日本語・英語併記版、日本語・中国語併記版、日本語・コリア語併記版の3種類）を配付。

主な内容は、「1．就職活動の概要」「2．日本での就職活動【準備編】」「3．日本での就職活動【活動編】」「4．キャリアセンターによる支援」「5．その他のお知らせ」である（図表3）。

(6) 本学が文部科学省の「国際化拠点整備事業（グローバル30）」（2009年度～2013年度）に採択されたことを機に、グローバル企業において海外勤務の経験があり、語学力にも優れた職員を2009年度からキャリアコーディネーターとして1名配置。留学生への求人案内や個別指導に加えて、企業を訪問して留学生の採用状況などのヒアリング、新規企業開拓といった留学生の就職支援に務めている。

(7) 前述のキャリアコーディネーターやキャリアアドバイザー、専任職員による個別相談を年間を通じて実施。

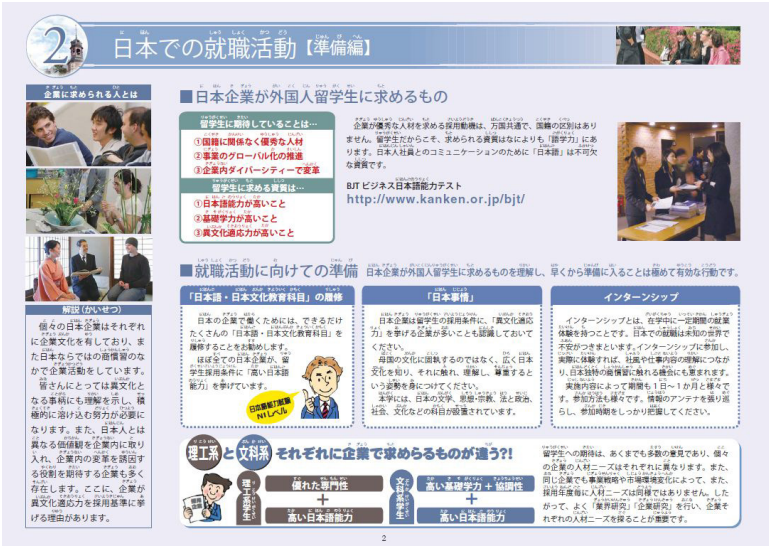
2 今後の取組み

キャリアセンターとしては、個々の事情が異なるさまざまな留学生が在籍しているため、年間を通して行う懇切丁寧な個別相談が最も有効な支援策と考えている。他部署の協力を得て、留学生全員に、入学時には将来の進路について意向調査を行い、卒業時には進路先を把握する仕組みをつくりたい。そして、就職を希望する留学生に対しては、彼らの進路選択に関する満足度を高めたい。また、留学生受入企業や外部の支援機関を開拓し、連携を強化して情報を共有し、情報発信を図りたい。加えて、キャリアセンター職員のコーディネート能力の向上および人工知能時代に備えた各種情報の蓄積に取組みたい。

就職支援に即効策はない。地道に、誠実に、日々の業務に取組む中で課題を発見し、それを着実に解決してい

くことが、留学生の就職支援体制の充実につながると考えている。

「人一人は大切なり」。「社員たるものは、生徒を鄭重に取扱ふ可き事」。いずれも校祖新島襄の言葉（後者は遺言の一部）である。留学生はもちろんのこと、自分の進路、もっと言えば自分の人生について判断し、決定を下すのは、学生自身である。私たちキャリアセンターは、引き続き、学生が自らの力で自分の将来について考え、決断し、道を切り開いていくことができるよう、学生一人ひとりに寄り添って誠実にサポートしていく所存である。



図表3　外国人留学生のための就職ガイド（日本語・中国語併記版）抜粋

小特集　外国人留学生への就職支援

一人一人と向き合う就職支援を目指して

森　伸也●法政大学キャリアセンター市ヶ谷事務課就職支援担当主任

はじめに

法政大学は、１３０年を超える歴史において、学生交流や学術交流に取り組み、グローバル化を推進してきた。１９７７年に国際交流センター（現 グローバル教育センター）を新設し、１９９７年には交換留学生の受け入れを開始した。現在、約８００名の外国人留学生（学部生、大学院生、交換留学生）が在籍している。２０１４年の「スーパーグローバル大学創成支援」採択を機にグローバル化をさらに加速させ、２０２３年には３０００名の留学生受け入れを予定している。現在、キャリアセンターにおいても留学生の就職支援を年々強化し、希望に沿った進路を選択できるよう努めている。

1　法政大学の就職支援について

本学では、年間2万件を超える就職個別相談において、学生一人一人の悩みや相談にきめ細かく対応することを就職支援の軸とし、日々学生と向き合っている。また、年間を通じて就職支援イベントを学内で実施し、就職活動生の支援を行っている。外国人留学生に対しても同様の支援を行ってきたが、日本で就職を希望する留学生がここ数年増加していることを背景に、留学生を対象とする支援イベントも充実させてきた。留学生の支援を行う中で、特に課題だったのは、留学生が日本特有の就職活動を理解していないことと、日本人学生に比べて就職活動に対する意識が低く活動量が少ないことであった。これらについては留学生対象のイベントを通じて理解させ、イベント参加後に個別相談に来させるように努めた。留学生を対象とした主なイベントは、次の通りである。

①キャリアガイダンス②就職ガイダンス③在留資格セ

ミナー④業界・企業研究講座⑤自己分析講座⑥エントリーシート講座⑦留学生内定者との交流会⑧ビジネスマナー講座⑨面接講座⑩グループディスカッション講座

留学生対象のイベントは就職活動の初期段階の支援と考えており、特に留学生が注意すべき点について理解させることを目的とし、その後、日本人学生と合同の各種イベントに参加するよう促している。その他の取り組みとしては、1、2週間に1回、求人情報やイベント情報を紹介する「メール配信サービス」を実施している。さらに、本年度から、就職活動を行う全留学生と個別面談を実施する予定である。就職活動を前に、学生の進路希望を把握して一人一人に的確なアドバイスを行うとともに、キャリアセンターの利用を促進する予定である。また、関連部局であるグローバル教育センターとの連携を強めている。定期的に情報共有の場を設け、学生生活に関する情報を収集し、キャリアセンターからは就職状況や就職支援体制を説明し、グローバル教育センターからも留学生に周知してもらう体制を築いている。

2　法政大学の就職実績について

本学の留学生の就職状況は、前記の取り組みの成果もあって着実に伸びている。実就職率【就職者数÷〔卒業（修了）者数－大学院進学者数〕×100】によると、2013年3月卒の留学生は学部生・大学院生ともに40％に満たなかったが、2017年3月卒ではいずれも約60％に増加した。就職先は、グローバル化を推進するメーカー・商社・小売業が多い。

おわりに（今後の課題）

本学が、今後、グローバル化を推進する中で抱えている課題を挙げると、1点目は、日本語ができない留学生に対する就職支援である。2016年に全授業を英語で受講するプログラムがスタートしたため、日本語ができない留学生が増えている。そのため、1年次にはキャリアガイダンスを英語で実施し、2年次には英語で就職個別面談を実施し、就職活動をサポートしていく予定である。

2点目は、留学生が増え続ける中で、いかに一人一人の留学生と向き合っていくかである。本年度から行う面談を継続し、定期的に相談に来させる体制を築くことができるかどうかが課題である。そのためにも、キャリアセンターの存在意義を高めるとともに、関連部局との連携を強化したいと考えている。

小特集　外国人留学生への就職支援

アジア太平洋の未来を創る人材の育成に向けて
――APUらしい異文化理解力、コミュニケーション力と寛容さを育む教育

金　賛會●立命館アジア太平洋大学副学長、就職部長

はじめに

立命館アジア太平洋大学（以下、APU）は、「自由・平和・ヒューマニティ」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」を基本理念として、2000年に大分県別府市に開学した国際的な大学である。約5800名の正規学生のうち、世界各地から集まった国際学生（APUにおける留学生の呼称）が半数を占め、教員も約半数が外国籍という多文化・多言語の環境にある。

APUには、国際経営学部・アジア太平洋学部、経営管理研究科・アジア太平洋研究科があり、国際経営学部・経営管理研究科は、2016年8月に米国のビジネス教育における国際認証評価機関AACSB Internationalの認証を取得し、世界でも最高水準のビジネス教育を提供する教育機関として認められた。

開学以来17年、140以上の国・地域から学生が集い、さまざまな分野や産業におけるグローバルリーダーの育成を目指している。学生は、日英二言語で、多文化共生、ビジネスリーダーシップ、持続可能な開発などを、グループワークやディスカッション、オフキャンパスプログラム（テーマ型海外プログラム、フィールドスタディなど）、地域交流授業、ビジネスケースコンペティション、キャップストーン[1]などアクティブ・ラーニングを取り入れて学んでいる。

1　APUにおける進路・就職の特徴

APUの国際学生の約70％は9月入学者である。学生は「多文化環境」「就職実績」「学部の教育内容」に魅力

を感じており、入学時には約50％が大学院レベルまで教育を受けることを希望している。[2] 3回生春季キャリアガイダンス時のアンケートでは、継続して日本で働きたいと考えている国際学生は約60％に上る。9月卒業までに就職先を決めるための苦労は多い。しかし、他国のように卒業後に就職活動を行うのではなく、正社員となる進路を在学中に決定できるメリットは大きく、日本への留学を決める際の重要指標である。

就職決定率は、2016年度実績で93・5％。就職決定者に占める日本での就職率は62・2％。業種別では、①サービス業（32・3％）、②製造業（14・5％）、③情報通信業（9・5％）の順であり、従業員規模別では、1000人以上の巨大企業への就職が33・2％である。難関外資系企業にも20名近くを採用していただいている。帰国就職を含む海外就職は32％で、30カ国・地域に及ぶ。大学院進学は61名である。

企業からは、異文化を受け入れる柔軟性、素直さ、コミュニケーション能力、視点のユニークさ、チャレンジ精神などを高く評価していただいている。[3] 一方、日本での就職活動に苦労している場合は、表現方法を含む日本語力、文化的背景の違いに起因するものごとの捉え方、日本企業の風土に対する理解不足が課題とされている。

日本企業で継続して働くことができる要因としては、直属の上長や職場全体による宗教・文化的習慣への理解が大きい。宗教によっては、業務時間内にお祈りをする習慣がある、飲酒習慣がないことに対し、理解を示して一定の配慮をする、積極的にハラルフードなどを取り入れるなど、企業の環境整備が進み始めている。

2 国際学生の進路・就職を支えるAPU教育

APUに入学する国際学生のほとんどは入学前の日本語学習経験がなく、学生の学びや生活の基盤を作り上げるのは入学後の日本語教育である。英語基準国際学生は日本語16単位を必修科目として履修し、同時に英語で共通教養科目、専門科目を学ぶ。授業はクォーター制またはセメスター制で行われ、言語教育は週4回。日本語学習経験のない学生が専門科目を日本語で受講できるようになり、日本で就職したいという希望が実現できるように教員はさまざまな工夫をしている。必修科目修了後も日本語科目を継続して履修した国際学生は、日本での就職決定率が高い。日本語科目において、開学時から行ってきたインターアクション型授業（地域交流授業）とそ

の発展型や、1回生時のAPハウス（学生寮）の生活も、国際学生が短期間で日本の文化や生活習慣、決まりごと、日本語を習得するための重要な取り組みである。[4] 3回生のカリキュラムには「キャリア日本語」が置かれ、①日系企業に就職を目指す人に求められる高度な日本語力を養い、就職活動、日本的雇用慣行、企業文化についての知識を深める、②自己分析や企業分析を通して自分の能力・適性に合う職業について考察することをねらいとしている。キャリア教育としては、選択科目に「キャリア・デザインⅠ・Ⅱ・Ⅲ」が配置され、体系的に自己のキャリアを考えることができるよう設計されている。

科目名	ねらい
キャリア・デザインⅠ	自分らしい生き方を主体的にデザインし、仕事を通してどのように自己表現を行っていきたいのかをプランニングする
キャリア・デザインⅡ	経営学の理論を応用して業界・企業研究を行う
キャリア・デザインⅢ	就職活動を始めるにあたって不可欠なキャリアビジョンの重要性を認識し、それを醸成する

3 TA（ティーチングアシスタント）、RA（レジデントアシスタント）などの学生スタッフ活動、起業

本学では、学生がピア・サポーターとして授業・正課外の取り組みや地域活動、高校生を対象とした宿泊型イベントなどに参加している。また、国際協力、世界的規模で生起する難民、飢餓、貧困などの問題に取り組む各種団体の創設や、国内外のNGO・NPOの活動に参加する学生もいる。文化的背景の異なる学生同士が意見をすり合わせて、活動をマネジメントしていくことは容易ではない。ぶつかり合い、日々悩みながら組織を運営し、物事をすすめていく経験をしながら他者への敬意や寛容さを培っている。

なお、大分県および別府市は、留学生の支援を積極的に進めており、2016年に「留学生ビジネスセンター」（運営委託：NPO大学コンソーシアムおおいた）を開設し、留学生の起業支援、留学生と県内企業などとの協働の橋渡しを行っている。学生は、こうした仕組みも活用し、社会での学びを広げている。

4　卒業生がAPUの教育に参画する取り組み

国際学生を含め、学生は、生活の基盤として4年間暮らす大分・別府とAPUを愛している。多くの卒業生が休暇や商用で国内外から大分・別府とAPUを訪れ、ひとまわり成長した姿を見せてくれる。大学側は、卒業生の「大学や地域に恩返しをしたい」という強い思いを在学生の教育に生かしていく取り組みを、校友会と連携して進めている。中級以上の日本語クラスでは、日本で就職した卒業生が、日本語学習の重要性と実社会でどのように働いているかを在学生に直接話す機会を設けている。日本語初級クラスでは、キャリア・オフィスと先輩国際学生が日本語学習の重要性を英語でガイダンスするなど、将来をみすえて日本語学習に対するモチベーションを維持させるための工夫を行っている。

5　就職部による支援と重点課題

就職部では、年間約160企画（ガイダンス、ワークショップ、学生スタッフによるイベントなど）を実施しており、2016年度は延べ5700名がこれに参加している。学生の個別相談は、交換留学派遣学生とのSkype®による相談を含めて、延べ6000名が利用した。本学では、日英二言語による企画、個別相談を実施しており、国際学生あるいは国内学生のみを対象とした企画はほとんどない。

(1)　4年間を通したキャリア形成

2014年度から「キャリア・プランニング・ウィーク」を実施している。この取り組みは、①社会にあるさまざまなキャリア・働き方を提示することにより、将来を考える、②働くことを楽しむ魅力的な社会人や卒業生との接点を増やし、社会に出る期待感やワクワク感を醸成する、③卒業後の進路・キャリアを思い描き、学生生活の目標や意義の確認と充実した日常生活を過ごすことを目的とし、学生スタッフも企画立案、運営を行う。[5] 自己理解、業界研究、卒業生をロールモデルとする座談会など、学生が主体的にキャリアを考える契機となっている。

(2)　オンキャンパス・リクルーティング（OCR）

日本での就職活動時に授業を履修中の学生も多いため、関東・関西等における就職活動と授業の両立、経済的負担は困難を伴う。APUの開学当初は知名度が低く、国際学生が単独で就職活動を行うのは不利な環境であった。こうした困難な環境にある学生への支援として誕生した

のがＯＣＲである。現在は、年間３００社以上の企業に大学へお越しいただき、説明会と選考の一部を実施していただいている。ＯＣＲを活用して就職を決定する国際学生の割合は、日本で就職する国際学生の約50％である。

(3) 大学院進学

２０１５年度進路・就職委員会において、海外の大学院進学を支援する取り組みを強化していくことを確認した。それ以降、学部教員とも連携して大学院情報の提供、修了生のキャリア把握、大学院修了後のキャリアモデルの提示、低回生からの進学準備など、具体的な取り組みを行っている。

(4) グローバル人材としての進路開拓

ＡＰＵの国際学生は、母語、英語、日本語の三言語、さらにアジア・太平洋地域の言語[6]を使い、4年間、異文化環境で学ぶ。日本企業への就職とともに、外資系企業、国際機関への進出など、ＡＰＵでの経験を生かせる進路の充実に向けて、大学としても支援を強化する方針である。

6 今後に向けて

ＡＰＵにおける国際学生の進路決定率の高さは、学生や卒業生のたゆまぬ努力、オールＡＰＵの知恵と工夫、企業の国際学生に対する理解の積み重ねによる。

国際学生がＡＰＵの理念を体現する存在として社会で活躍するためには、グローバル・ラーニング――フィールドスタディと教室における授業を組み合わせたアクティブ・ラーニング型授業の充実、多文化協働学修授業の実践、一つ一つの授業の質向上の取り組みなど、教育改革が不可欠である。[7] また、世界に広がる卒業生ネットワークを生かした卒業生の教育への関与や機会の充実、授業外での世界をフィールドとした活動など、ＡＰＵらしい取り組みを広げて、多文化共生社会の実現のためのリーダーシップを発揮する人材を育成することが求められている。3回生時に海外留学をする国際学生は多く、日本で就職を希望する場合は、海外のジョブフェアなどに参加しなければならない。通年採用を行う企業なども増えてきているが、留学派遣者への就職支援は日本人学生にとっても悩みである。留学生受け入れと派遣の両方を増やそうとする国の政策を後押しできる仕組みが必要である。

日本全体を見ると、留学生の採用を希望する企業等は増えつつあるが、実際の採用数は3名以内が8割[8]であり、日本企業への外国人留学生の就職は、希望者の約半数に過ぎない。[9] 留学生を採用する目的は、「優秀な人材を確保

し、外国人としての感性や国際感覚といった強みを発揮してもらうこと」にあるが、同時に、高い日本語能力も求められ続けている。[10]「外国人材定着に向けたキャリアプランや育成方針の提示、相談体制の整備、組織ビジョンの共有」[11]の必要性が指摘されているが、2014年度にアジア太平洋研究所が行った外国人留学生の就職活動実態調査でも同様の課題が示されていた。[12] 世界の大学が優秀な留学生の獲得にしのぎを削る状況が拡大し、OECD調査によると、2025年には留学生が800万人規模に増大すると見込まれている。日本語や商習慣の壁によって、日本で学び日本と世界の発展に貢献したいと考える留学生が海外に流出する状況は、変える必要があり、留学生が日本人と共に力を発揮できる環境を、政府、自治体、民間、大学がそれぞれ役割を果たしつつ、連携・協働して実現していくことが、いまこそ求められているのである。

●注

1　企業と連携したケーススタディ

2　本学では、学生の実態をデータで把握し、政策判断、教学改善、エンロールメント・マネジメント（EM）などの議論に役立てることを目的として、新入生、在学生、卒業時アンケートを毎年実施している。

3　2015年度・2016年度合同企業説明会開催時に実施した企業へのアンケート調査

4　本田明子「学習者と母語話者のインターアクションによる日本語学習の可能性――立命館アジア太平洋大学における地域交流授業の実践から」『立命館言語文化研究』24巻第3号（2013年3月）

5　Junior Adviser for Career（通称JAC）：1・2回生を中心に自らキャリアを学生主体で考えるスタッフ、Student Career Advisor（通称SCA）：内定を得た4回生

6　APUでは、中国語、韓国語、タイ語、マレー語・インドネシア語、ベトナム語、スペイン語を開講。

7　2017年度教学改革実施要綱（2016年7月19日大学評議会）

8　DISCO「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」（2016年11月）

9　平成28年6月文部科学省「外国人留学生の就職促進について」

10　注8

11　日本貿易振興機構海外調査部「2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」（ジェトロ海外ビジネス調査）結果概要（2016年3月3日）

12　一般財団法人　アジア太平洋研究所「関西における高度外国人材活用――外国人留学生の就職活動実態調査とグローバル人材の育成に関する基礎的調査（2014年度）――」（2015年12月）

小特集　外国人留学生への就職支援

企業調査から読み解く外国人留学生の採用状況と今後の展望

福田　謙一
●株式会社マイナビ就職情報事業本部グローバル採用企画統括部主任

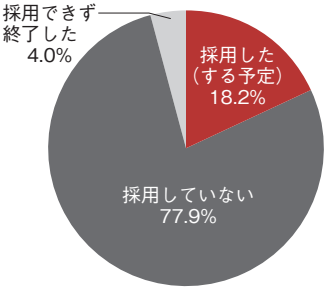
はじめに

２０１８年４月の新卒採用市場は学生優位の売り手市場が続いているが、外国人留学生の採用は進んでいないのが現状だ。労働人口が減少することが分かっている状況下で、定着しない原因を探るべく、弊社では、「２０１７年卒　外国人留学生採用状況調査」をまとめた。

１　外国人留学生の採用状況

まず、外国人留学生を採用している企業の割合を調べたところ、「採用した」と回答したのは18・２％と２割を下回った。日本学生支援機構によると、日本にいる外国人留学生の総数は前年から約３万人増加の23万９２８７人で、日本で就職を希望する者は約64％。そのうち実際に就職できたのは約３割にとどまる。厚生労働省が発表した２０１７年４月１日時点の大学卒業者の内定率97・６％と比べると、もの足りない数値と言わざるを得ない。この現状を生んでいる理由はいくつかある。

一つ目は、58・３％の企業が「受け入れ態勢」に不安を感じて採用に踏み切っていないことだ。また、38・３％が「過去に外国人留学生を採用した実績がないため」と回答し、採用について不安の声が大きいことがネックになっている。新入社員の早期戦力化という命題に加え、異なる文化や価値観をもつ外国人留学生

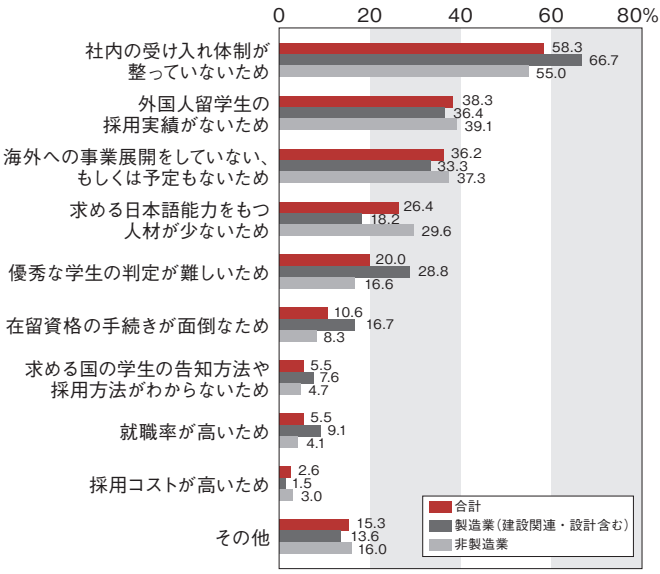


図表１　【全体】2017年卒採用において、外国人留学生を採用しましたか？
（単一回答、429社回答　%表記）
※全企業による任意回答

を迎え入れる現場は、期待よりも不安が大きくなり、敬遠する傾向にある。

二つ目には、「求める日本語能力をもつ人材が少ないため」が挙げられる。多くの企業が求めるのは、限りなく母国語レベルに近いビジネスレベルの日本語能力だ。留学生にとって、この日本語能力のハードルは非常に高く、優秀な外国人留学生であっても、日本での就職をあきらめて帰国してしまうケースが少なくない。

そのほか、採用に意欲的な業界でも、在留資格の取得が大きな壁になっている場合もあり、苦労して採用しても在留許可がおりなければ徒労に終わる可能性がある。このように、外国人留学生の採用は企業にとってさまざまな不安要素やハードルがあり、今後の課題も多い。しかし、企業側の意識の変化や制度の整備が進めば、人材不足に悩む企業にとって大きな可能性を秘めているマーケットといえるだろう。



図表2　外国人留学生採用の際の懸念点／採用を行っていない理由について
（複数選択、235社回答　%表記）
※採用実績が無い企業による任意回答

2　外国人留学生の採用目的と事例

外国人留学生を積極的に受け入れている企業もある。本調査でも、外国人留学生を採用した企業の約42%が「十分に活躍している」と回答し、ネガティブな印象を受けている割合は10%にも満たない。

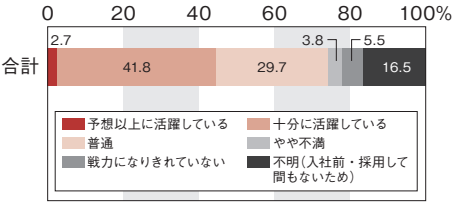
では、企業は外国人留学生に対して具体的に何を期待しているのか。回答が多かったのは「優秀な人材を採用したかった」ということである。「優秀な人材」の定義は企業や人事担当者によって千差万別だが、回答結果を見

ると、「海外の事務所や法人における雇用・配属を見越して」や「外国語が必要な業務があるため」となっており、企業にとって特定の国籍やスキルを持つ人材を意識しているようだ。日本の本社と現地法人をつなぐ役割を担うために採用しているケースや、海外進出や外国人採用を翌年から本格的に計画していて、その土台作りのために管理部門に配属されるケースなどもある。このような採用の場合は、在留許可がおりやすい。また、「特に理由はない」という企業も18・7％ある。

特に国籍にこだわらずに募集し、選考した結果、採用したのが外国人留学生だったという企業も多く含まれていると考えられる。

では、外国人留学生採用に積極的なのは具体的にどのような業界・企業であり、その理由は何だろうか。

弊社では、本年9月、外国人留学生向けの合同企業説明会を東京で開催した。採用シーズンも後半であったが、特徴的なのは、参加した17社のうち7社が北海道の企業だったことである。中でも、外国人観光客と接する機会が多いサービス業が目立った。



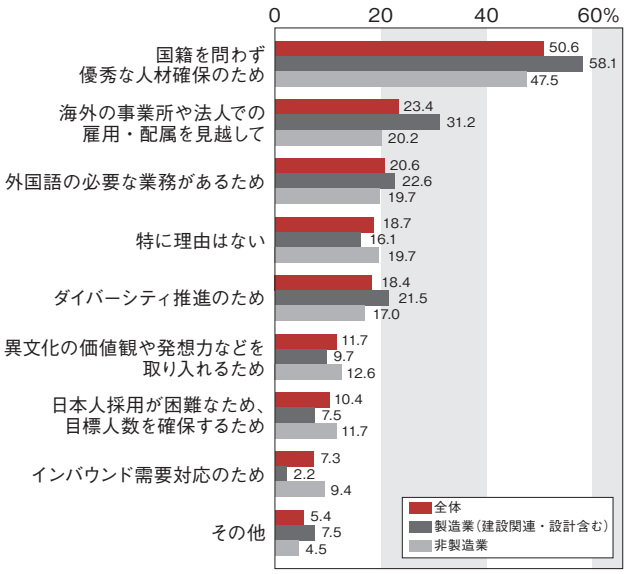
図表3　外国人留学生の入社後の活躍について
（単一選択、182社回答　%表記）
※全企業による任意回答

北海道は大学生が少なく、特に学生の目が向きにくいサービス業は採用活動に苦戦しがちであり、そのために外国人留学生の採用に積極的な姿勢が見られる。とはいえ、北海道の外国人留学生の数は全体のわずか1・4％（日本学生支援機構「平成28年度外国人留学生在籍状況調査結果」より）。そのため、より多くの外国人留学生と出会える機会を求めて、東京で開催された合同企業説明会に参加したのであろう。

さらに、外国人留学生の採用で特徴的なことは、内定後の辞退率の低さである。回答企業の平均内定者数3・57名に対して、平均辞退数はわずか0・71名、つまり、内定の後に19・8％程度しか辞退しないことも、人材不足に悩む企業にとっては好条件といえるだろう。

また、グローバル化を掲げている企業では、従業員の一定数を外国籍の社員とすることを目標にしている場合もある。ただし、そのような企業の採用は、外国人留学生ももちろん対象となるが、海外にいる特定の国籍を持

つ日本語人材を直接探しに行くケースも少なくはない。日本には在籍数が少ない国の学生に出会うために現地へ赴く企業も一定数あり、こうした傾向は今後一層加速する可能性がある。しかし、外国人留学生のほうが日本文化への理解も深く、日本語能力も高いことが多い。そのため企業にとって入社後のマッチングや育成のしやすさ、ひいては即戦力としても期待できるのは外国人留学生のほうだと言えよう。



図表4　外国人留学生の採用目的について教えてください
（複数選択、316社回答　%表記）
※全企業による任意回答

おわりに

日本経済にとって、労働人口の減少は早急に対策を講じなければならない課題であり、その解決の一翼を担うのが外国人留学生であることは間違いない。前述した「日本語の問題」や「受け入れ態勢」、また「在留資格の問題」などは、外国人留学生が日本から遠のく原因となるため、政府が掲げる「留学生30万人計画」以前に、育てた外国人留学生が国内で就労する環境づくりとセットで考える必要がある。現状では外国人留学生の国内就職希望者は64%にとどまっているが、外国人留学生が働きやすい環境づくりを進めれば、この数字は間違いなく上昇するであろう。

とはいえ、浸透するには時間がかかる。留学生を受け入れている学校としては、これまで以上に日本語・就業文化を身に付けてもらえるカリキュラムを構成し、企業側の「新卒採用」に組み込んでもらえる仕組みを供給し続けることが今後も求められるだろう。