

留学生就職支援プロジェクト 調査報告

「留学生採用に関するアンケート」

名古屋大学大学院経済学研究科
留学生専門教育教員

土 井 康 裕

要旨

本稿では、名古屋大学経済学研究科留学生専門教育教員が中心となって、2008年10月から12月まで実施した企業向けの「留学生採用に関するアンケート」調査を集計し、その結果を考察したものである。

本調査を行った理由は、日本政府による「留学生30万人計画」や「高度外国人材」を踏まえ、大学としても留学生の就職支援に今まで以上の力を注ぐ必要があると考えたことに依拠する。今後、留学生のための就職支援を強化し、さらには将来的に大規模な留学生労働市場の調査を行う準備段階として、今回はサンプルケースとして小規模な企業アンケートを行った。

調査の結果から、多くの企業にとっては留学生の採用は重要な課題ではなく、政府の政策と企業の戦略の間で「留学生の雇用・活用」に対する意識のズレが存在することが明白になった。同時に、一部の業界・企業ではあるが、積極的に留学生の採用や活用を計画し、具体的な取り組みを始めていることも分かってきた。

キーワード

留学生の就職、高度外国人材、労働市場、就職支援、日本企業

目次

1. はじめに
2. 調査の目的と対象
3. 調査の回収結果から

4. 調査結果から
5. 結論

1. はじめに

21世紀に入り、少子高齢化や人口減少傾向が進む日本では労働力人口の減少が大きな問題として取り上げられている。減少する労働力人口を食い止める一つの方策として、日本政府は外国人労働者に注目している。2008年、日本政府は「経済財政改革の基本方針(骨太2008)」において、「経済成長のカギは人材であり、今、多くの国が高度人材を集めることにしのぎを削っている。我が国においても、能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受け入れを拡大する」方針を閣議決定した。これに準ずる形で、政府主導の下、具体的に二つの施策が進められている。その一つが「留学生30万人計画」である。この計画では、関係省庁・機関が総合的・有機的に連携し、留学生の受け入れ拡大を目指す施策の具体化が図られている。同時に進められているもう一つの施策が「高度外国人材(高度人材)¹」の受け入れ政策である。ここでは外国人労働者、特に技術や経験を有する優秀な外国人労働者の受け入れ拡大に向けた施策が進められている。これらの日本政府の方針の一部には、留学生として受け入れた外国人を日本国内で教育し、その上で優秀な人材が日本国内の企業に就職することを念頭に置いており、その方針を促進させる具体的な取り組みが進んでいる。

日本学生支援機構の調査「外国人留学生進路等状況」

¹ 「留学生30万人計画」など、日本政府の公文書では「高度人材」と呼ばれているが、内容の明確化のため、独立法人労働政策研究・研修機構が同様の趣旨で使っている「高度外国人材」を本稿では採用する。

によると、大学学部または大学院修士を卒業・修了し日本の企業に就職した留学生は、2004年の3,669人から2007年には6,764人にまで増加しており、当該留学生全体の割合においても27パーセントから35パーセントへの増加傾向にある。これは、日本への留学生数が増加しているのと同時に、日本で就職を希望する留学生の割合も増加傾向として明確に表されている。

その一方で、多くの留学生が日本での就職活動に問題を抱えている。留学生の日本での就職増加傾向とともに、筆者の名古屋大学大学院経済学研究科留学生相談室においても、就職に関する相談が増加する傾向にある。そこでは、留学生自身の語学力や対応力に加えて、日本の複雑な就職活動プロセスや日本企業の留学生に対する採用方法などに問題があると考えられる。

本稿では、名古屋大学経済学研究科留学生専門教育教員・留学生相談室が中心となって、2008年10月から12月まで実施した企業向けの「留学生採用に関するアンケート」調査を集計し、その結果を考察したものである。ここでは、日本の企業が留学生の採用に関してどのような考え方をもち、企業戦略の中で留学生をどのように活用しようとしているのかについて明らかにすることを目的としている。

2. 調査の目的と対象

本調査を行った理由は、「留学生30万人計画」や「高度外国人材」を踏まえ、大学としても留学生の就職支援に今まで以上の力を注ぐ必要があると考えたことに依拠する。今後、留学生のための就職支援を強化するためには採用側の企業の考え方を理解することは不可欠であり、さらには将来的に本格的な留学生労働市場の調査を行う準備段階として、今回はサンプルケースとして小規模な企業アンケートを行った。これにより、今後の就職支援活動、並びに留学生労働市場の調査の指針を明確にすることを目的としている。本稿では、今回行った「留学生採用に関するアンケート」調査の中から、特に以下のポイントに焦点を絞り考察を進める。

- ・実際に留学生を採用している企業はどれぐらいあるのか
- ・企業はどのような採用プロセスを持っているのか
- ・企業はどのような留学生を採用しようと考えているのか

- ・企業にとって留学生のどのような能力が重要視されているのか
- ・企業として留学生をどのように活用したいと考えているのか

上記の内容を考慮し、今回のアンケート調査における全15項目の質問から、明確なインプリケーションを導出することができた12項目の質問を選別した。

なお、本調査は、名古屋大学大学院経済学研究科と同経済学部同窓会組織であるキタン会が共催して行った「業界説明会」に参加した企業42社に対してアンケート用紙を配布し、19社（約45パーセント）の回答（返信）を得た。

3. 調査の回収結果から

まず、アンケートの回収率が約45パーセントであったことは、我々の予想を遥かに下回る結果であった。本校のイベントに参加している企業に対するアンケート調査であったことから、当初は8割の回収を目標としていたが、残念ながら5割を切る結果となった。その要因の一つとして考えられるのが、一部の企業にとって「留学生の採用」は重要事項ではないということである。なぜなら、一部の業界（例えば、今回のアンケート配布企業の内5社が該当する業界）からは全く回答が得られなかったからだ。今回のアンケートが「留学生の採用」や「留学生の活用方針」などについて構成されていることから、「留学生の採用経験がない」、または「今後の留学生採用に興味がない」企業にとっては回答のしようがないものであったことが推測される。実際、回答のあった企業の中にも、全く具体的な答えが書き込まれていないものもあり、業界によっては「留学生」の採用について企業としての取り組みや方針が存在しないことが推測される。特に、国内の市場を中心としている産業においては、留学生の活用可能性を見出すことができない企業・業界が存在しているように感じられる。これを推測から断定的な結果に結びつけるためにはさらなる調査・研究が必要であるが、業界によって留学生への考え方が異なるかもしれないということは、今後の研究課題としては大きな意味を持つと考えられる。

4. 調査結果から

本節では、今回のアンケート結果をグラフなどであらわすことによって、対象企業の留学生採用に関する現状を明確化し、その内容に言及することによって調査結果から導き出されるインプリケーションについて考察を進める。

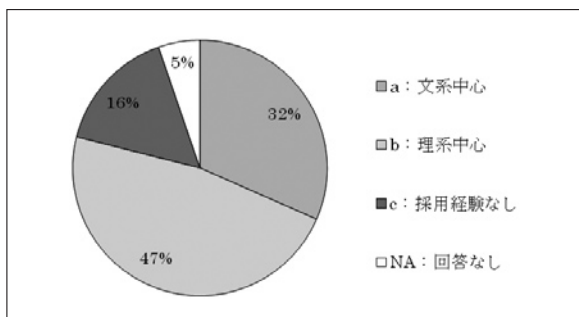
(問1) 今回のアンケートに回答した企業の内、文系を中心として採用を行ってきた企業が32パーセント、理系を中心としてきた企業が47パーセントと理系を中心としてきた企業が多いことがわかる。これは、これまで留学生を採用してきた企業の多くが製造業であったことに由来しており、企業側が理系留学生の高度な

技術・知識を採用のポイントにしていたことが背景にあると考えられる。

(問2) 採用の頻度については、毎年採用している企業は16パーセントにとどまり、過半数以上が「ほとんど採用なし」という結果であった。これは、日本の企業においてまだまだ留学生の採用実績がない企業が多いことを示している。つまり、留学生の日本における就職希望者が増加傾向にあるにも関わらず、日本企業は留学生の採用に興味を示していないことにも繋がっている。この日本企業の留学生に対する姿勢は、次の(問3)で顕著に表れている。留学生の採用プロセスに関して、「留学生のためだけのプロセス」を持っている企業は0パーセントであり、「一部留学生のための採

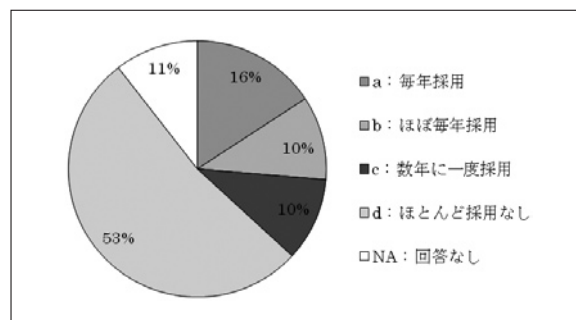
問1. これまで御社では、「日本の大学に所属していた留学生」の新卒採用において、文系または理系、どちらを中心に採用されてきましたか？

- a. 文系中心 b. 理系中心 c. 採用経験なし



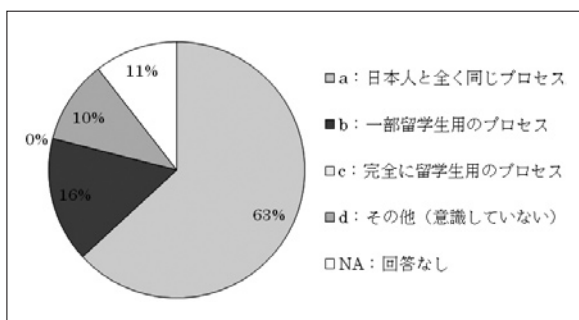
問2. 御社での文系留学生のこれまでの新卒採用状況について、適当なものに○印を付けてください。

- a. 毎年採用してきた
b. ほぼ毎年採用してきた
c. 数年に一度採用してきた
d. ほとんど採用してこなかった



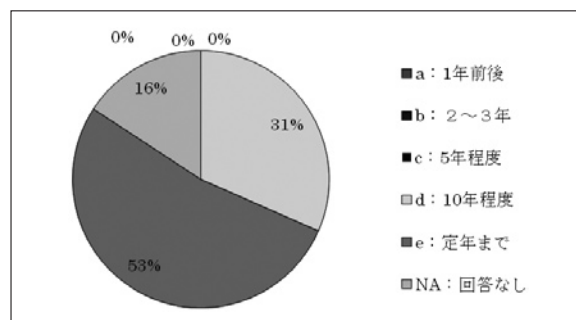
問3. 御社のこれまでの文系留学生の新卒採用について、日本人の学生と同じプロセスで採用されましたか？ 適当なものに○印を付けてください。

- a. 日本人学生と全く同じプロセスで採用してきた
b. 一部、留学生用の採用プロセスを採用している
c. 完全に留学生用の採用プロセスを採用している
d. その他（意識はしていない、など）



問4. 文系留学生にどれぐらいの在職期間を期待されるか、適当なものに○印を付けてください。

- a. 1年前後 b. 2～3年 c. 5年程度
d. 10年程度 e. 定年まで



用プロセス」を行っている企業が16パーセントにとどまった。それ以外の企業（8割以上）は日本人と全く同じ採用プロセスで留学生の雇用を決定しているか、留学生の採用に対して全く配慮がないことを示している。ここでは、留学生が日本の就職活動に対して情報が少ないこと、日本の学生とは異なる能力を有していることなどへの配慮がほとんどないことを意味している。さらに、(問4) 留学生の在職期間については、半数以上（53パーセント）の企業が「定年まで」を選択している。これは、日本企業における終身雇用の考え方を踏襲していると考えられるが、留学生を流動性が高い、つまり「転職率が高い」といわれている「高度な能力を持った外国人労働者」として捉えておらず、あくまでも日本人の代替労働者として受け入れていることの一つの表れであると考えられる。以上のことより、日本の企業においては留学生の採用に対して配慮が十分ではないことが明らかにされている。

次に、留学生の採用と活用について問5から8の結果について考察してみよう。ここで注意すべき点は、実際に留学生が採用されるプロセスと期待される活用方法にズレが生じていることである。(問5)では、留学生の採用・活用の理由について、「本社と国外事業所との橋渡しなど、職務上の外国語使用の必要性」、「将来的に国外事業所の経営の中核を担ってもらうため」

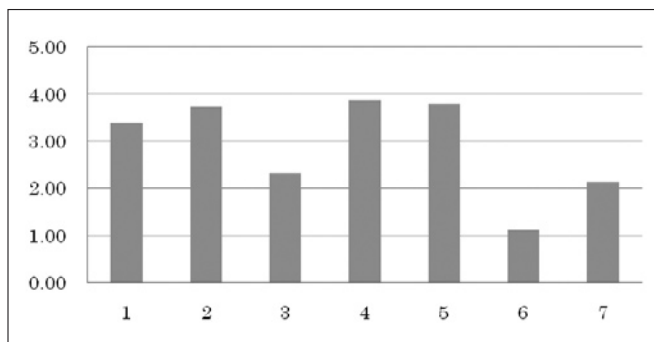
「外国人ならではの発想や専門的な能力で企業経営に貢献してもらうため」など、日本人の新卒採用者には期待することが難しい外国語の能力や外国人としての特徴に力点が集中しており、日本企業における留学生採用の意義が明確に表れている。さらに、(問6) 留学生に期待する業務能力でも、海外企業とのコミュニケーションが最も重視されている。

(問5)(問6)より、日本企業における留学生の活用については彼らの母国語などの日本人採用者には期待することが難しい特殊能力が重要視されていることが理解できる。これに対して、(問7) 留学生採用時の重点ポイントについては、「日本語能力」が圧倒的に強く、続いて「協調性」が来ており、留学生を採用する際には、その特殊な能力よりも、日本人中心の会社として留学生を受け入れていることが暗に示されている。(問8) 留学生の配属に関しては、「営業」・「事務」が「国際関係」・「海外支社」を上回っており、ここでもやはり留学生の能力を最大限に活かすことを配慮した配属にはなっていないように理解できる。上記の問5から8で注目すべき点は、具体的な留学生の活用方法と採用時の重点ポイントとの間に誤差が生じていることである。これは、採用を担当する人事部などの考え方と、実際に留学生と仕事をする各部署、特に海外とのコミュニケーションを必要としている部署と

問5. 御社で文系留学生を採用・活用する理由について、適当なものに○印を付けてください。

- 1：全く当てはまらない 2：やや当てはまらない 3：どちらでもない
4：やや当てはまる 5：当てはまる

	はまらない			はまる	
	1	2	3	4	5
1. 将来的に本社経営の中核を担ってもらう優秀な人材を確保するため	1	2	3	4	5
2. 外国人ならではの発想や専門的な能力で企業経営に貢献してもらうため	1	2	3	4	5
3. 日本人では適切な人材が集まらないため	1	2	3	4	5
4. 本社と国外事業所との橋渡しなど、職務上の外国語使用の必要性	1	2	3	4	5
5. 将来的に国外事業所の経営の中核を担ってもらうため	1	2	3	4	5
6. 雇用コストを下げるため	1	2	3	4	5
7. 労働需要の変動に柔軟に対応するため	1	2	3	4	5



の間で留学生に対する考え方が違うのではないかと推測させる。

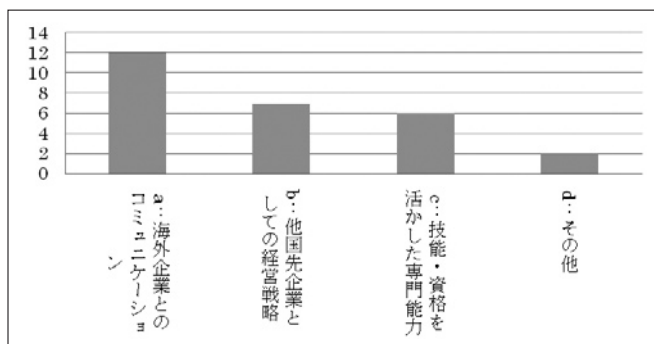
つまり、日本の企業、特に採用を行う部署や担当者は、留学生を採用するとき、基本的に日本人の代替またはそれ以上の能力であると認めた場合でのみに採用を行っている。現状の大多数の日本企業では、日本人にはない留学生の能力に特化した採用方法やその特徴

に応じたキャリア形成支援などについて配慮しておらず、(問8)の自由回答欄には、留学生に期待する業務能力に対して「一般新入社員と同じ、文系留学生だから特に期待するものはない」という意見もあった。

次に、企業の戦略を尋ねた(問9)(問10)でも戦略と留学生採用について誤差が生じているような結果が得られた。(問9)では、アンケートに答えた40パーセ

問6. 上記の部署への配属後、文系留学生のどのような能力に期待していますか。また、どのような能力が実践で活用されていますか？

- a. 海外関係企業などとのコミュニケーション能力 b. 多国籍企業としての経営戦略への参加
c. 技能・資格を活かした専門能力 d. その他(以下の欄に自由にお書きください)

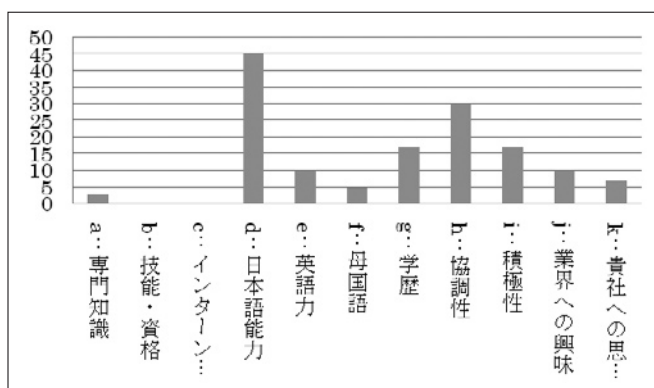


その他：

- ・新しいビジネスモデル・領域の開発
- ・ビジネスへの積極的な参加
- ・海外事情に通じた感覚による仕事の取り進め
- ・職場の国際感覚の醸成
- ・一般新入社員と同じ、文系留学生だから特に期待するものはない
- ・海外事業所における(特に工場管理関係)基幹社員としての活躍
- ・技能・知識を修得し、海外営業・資材購買としての活躍

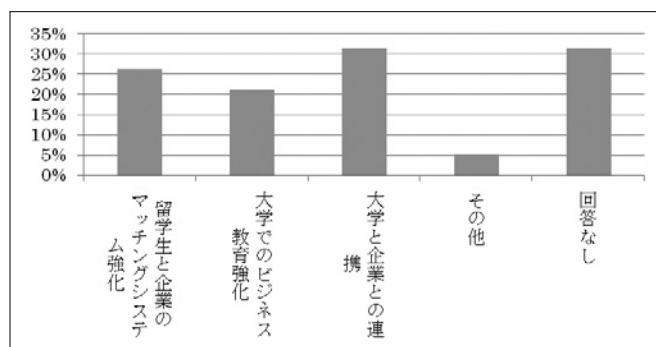
問7. 御社で新卒の文系留学生を採用するとき、どのような点を重視されますか？ 上位3つを下記から選んでください。

- a. 専門知識(学問的) b. 技能・資格 c. インターンシップ経験 d. 日本語能力
e. 英語力 f. 母国語(取引相手や支社のある国の言葉) g. 学歴(g-1. 学校名 g-2. 修士号 g-3. 博士号)
h. 協調性 i. 積極性 j. 業界への興味 k. 貴社への思い入れ



評価方法 ⇒ 一位：5点, 二位：3点, 三位：1点

問11. 今後、どのような環境が整備されれば外国人留学生の採用がより容易になると思われますか。当てはまるもの全てに○をつけられた上で、具体案などがありましたらご記入ください。(複数回答可)



1. 外国人留学生と企業のマッチングシステムの強化・充実
(自由回答)・留学生向けセミナーの開催を企画
・大学主催の外国人留学生のみが参加するイベント・セミナーの開催
・日本語の語学力UP
2. 外国人留学生に対する大学でのビジネス教育の強化・充実
(自由回答)・日本の雇用慣行理解
・マナーや日本語(ビジネスレター等)研修
・就職活動の支援イベント等を実施
3. 送り元(大学)と受け入れ先(企業)との間での連携強化
(自由回答)・インターンシップ
・お付き合いの強い教授からの推薦のみ受入
・海外法人と日本企業の採用・人材育成の違いを理解させてほしい
4. その他
(自由回答)・留学生も日本人同様のルート・フローによる就職活動を望む

問12. 御社における文系留学生の新卒採用について、今後大学に期待すること、留学生に期待する能力・特徴、またはこれまでの経験で大きな問題となっていることなど、特記すべき事項があればお書きください。

- 1) 今後の少子高齢化や経済のグローバル化を考慮すると留学生の採用について真剣に検討すべきであるものの、自体としてはそこまで至っていないのが現状です。①社内の受け入れ態勢が整っていないこと、②外国籍の中途採用募集者の転職歴が平均的に多く、定着率に不安があること、等が二の足を踏む要因となっております。
- 2) 〈大学に期待すること〉日本の雇用慣行理解の場の提供、日本人学生同様の思考力・主体性の強化、〈留学生に期待すること〉海外・母国事情を理解していること、国際感覚を持ったビジネス能力、主体性、母国語等、〈問題〉日本雇用理解不足による不具合、日本語能力(専門用語等)の不足。
- 3) 日系企業では協調性が一番のポイントとなるため、留学生には日本人学生との交流を積極的に行って欲しいと思うと同時に、そのような機会を大学でもたくさん提供してあげて欲しい。
- 4) 就職活動に対する知識がなく、意欲が低い留学生が多いため、入学時や早い段階から意識づけが必要である。また、日本で就職をすることに対する「日本語を活かしたい」など以外の目的意識を持ってほしい。定着率の低さはそこに起因しているように感じる。
- 5) 日本人に不足している基礎・基本を身に付けていただければ、日本人社員への大きなしげきとなると期待される。
- 6) グローバルな経営センス
- 7) 更なる日本語能力及びコミュニケーション能力の向上と、専門分野に捉われない幅広い知識の習得
- 8) 意図的に留学生を採用しているのではないため、現時点では特に課題を感じていません。
- 9) 留学生を特別な存在ではなく、大学の中でも普通に在学し、育成されていくことが定着するれば、企業も国籍問わずかつようしていくことになると思う。
- 10) 特になし。OpenかつFairな採用を継続的に行います。
- 11) 専門の資格試験合格者の採用を前提としており、当該アンケートのほとんどが該当しない状況です。
- 12) 採用選考におきましては、新卒であれば特に国籍は問いません。
- 13) 留学生には、キャリア志向が強く、早期にマネジメントに関わりたいと考える方も若干日本人より多く見受けられる。どの道でも入社後のある一定期は実務や現場経験が必要で、「修行」期間の必要性を理解して頂く必要がある。最近、社内の外国人社員全員に対する研修の場を提供し、キャリア形成に関する企業の考え方を社員と共有する機会を設けるようにした。これを通して、必ずや彼らの力がグローバル化の成長エンジンになることを期待している。

が創意工夫できる要素も多く含まれている。特に、留学生が増加傾向にあり、卒業後に受け入れる日本企業が、景気の後退もあって消極的な態度を見せている現状では、送り出す側の大学がどのように対応するかが一つの大きなカギになってくると考えられる。

最後に、(問12)の留学生採用に関する自由回答欄には、いくつかの興味深い意見が企業から寄せられた。これは、一部の企業において留学生採用に関する必要性や危機感が既に存在していることの表れである。注目すべきは(問12)の13)の回答である。ここでは、企業として外国人労働者の採用・活用を新たな認識を持って始めており、留学生などの採用を含めた企業としてのグローバル戦略の具体的な取り組みを行い始めていることが窺える。しかし、これはあくまでも留学生などの外国人労働者を既に定期的に採用しているほんの一部の日本企業の事例であり、多くの企業においては対応に困惑し、または留学生の採用意義を見いだせないでいる。

5. 結論

本稿では、「留学生30万人計画」や「高度外国人材」による、日本政府が主導する留学生の日本企業への就職促進政策にともない、留学生労働市場のサンプル調査として日本企業の留学生採用に関するアンケート調査をまとめた。調査の結果から、多くの企業にとっては留学生の採用は重要な課題ではなく、むしろ積極的に留学生への対応を行っている日本の企業は少数であり、政府の政策と多くの企業の戦略の間で「留学生の雇用・活用」に対する意識のズレが存在していること

が理解できる。同時に、一部の業界・企業ではあるが、留学生の採用や活用について戦略を持っており、具体的な取り組みも始まっていることが分かってきた。このように、少しずつではあるが企業側の留学生採用に関する取り組みが進んでいる中、留学生を日本企業に送り出す大学も大きな役割を担うこととなる。

既に名古屋大学ではビジネス日本語のガイダンスや就職セミナーなどいくつかの取り組みが行われているが、今後留学生の数が増加し、さらに日本経済が変貌を続ける中で、日本の企業が本当に望む留学生の育成を目指した教育活動や就職支援活動を行う必要がある。

現在、名古屋大学大学院経済学研究科・留学生相談室では文系留学生の日本企業への就職活動支援や留学生の労働市場に関する調査・研究を進めようとしている。また、昨年からは愛知県地域振興部国際課や名古屋外国人雇用サービスセンター等による留学生の就職支援活動などとも連携し、地域に根差した留学生の就職支援と、またそれに付随する社会問題などにも積極的に取り組むため、留学生の就職に関するワークショップの立ち上げを計画中である。

参考文献

- 首相官邸(2008)「経済財政改革の基本方針2008」,閣議決定平成20年6月27日,首相官邸ホームページ.
日本学生支援機構(2006, 2007, 2008, 2009)「外国人留学生進路等状況」平成16, 17, 18, 19年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果.
文部科学省, 外務省, 法務省, 厚生労働省, 経済産業省, 国土交通省(2008)「留学生30万人計画骨子」平成20年7月29日策定.