

外国人留学生の日本における就職は 促進できるのか

——現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言——

志甫 啓 リクルートワークス研究所・客員研究員

本稿は、外国人留学生の日本における就職の実態を量的・質的に分析し、留学生の就職を促進することは可能か検討することを目的とする。量的調査により、どのような属性を持つ留学生が日本で就職を希望する傾向にあるのか、また、留学生を採用する企業の特徴はどのようなものかを把握し、アンケート調査では捕捉が困難な実態を明らかにすべく取り組んだ質的調査の結果を併用して、留学生の就職の促進に資する政策提言を行う。

キーワード： 外国人留学生, 留学生の就職, 留学生採用, 留学生 30 万人計画, 専門的・技術的分野の外国人労働者

目次

- I. はじめに—問題の所在—
- II. 各種統計から捉えた外国人留学生とその就職
 - II-1. 留学生及びその就職に係る現状
 - II-2. 留学生の就職・採用に係る課題
- III. 外国人留学生の就職・採用に関する統計分析
 - III-1. 外国人留学生の就職意欲の規定要因
 - III-2. 企業の外国人留学生採用の規定要因
- IV. 外国人留学生の就職・採用に関する実地調査研究
 - IV-1. 大学・留学生に対するヒアリング調査結果
 - IV-2. 企業に対するヒアリング調査結果
- V. 結語

I. はじめに—問題の所在—

我が国で学ぶ外国人留学生の日本での就職について、社会的な関心が高まっている。留学生の採用に力を入れる日本の一部大手企業の様子がマス・メディア等で広く報じられるようになったことや、2007年に留学生の就職件数が1万人を突破したこと、政府や大学が留学生の就職支援に取り組み始めたことなどが、その背景として挙げられる。積極的な受入れが謳われている専門的・技

術的分野の外国人が、我が国で就労する他のカテゴリーの外国人と比べて、十分な存在感を示すボリュームに達しているとは言えないことも、見落とすことのできない要因である(図表1)。外国人留学生を、いわゆる高度人材の候補生として捉え、彼らの卒業・修了後、積極的に活用すべきだという見解が、政府や経済界の共通認識となってきた。

2008年1月に福田前総理大臣が施政方針演説で打ち出した「留学生30万人計画」も、この点で重要な意味を有している。本計画は2020年を達成目標の目途とすることとなり、『経済財政改革の基本方針(骨太の方針)2008』でも取り上げられ、目標達成のために必要な諸施策がまとめられるに至った²。OECD(2008a)が指摘するように、留学生の受入れは1990年代初めまでの先進国による「援助としての教育(education for aid)」から「貿易としての教育(education for trade)」³へと大きく転換し、優秀な留学生の獲得競争が世界規模で行われている⁴。このような情勢下で留学生の受入れを大幅に増やすことは我が国にとって容易なことではない。「留学生30万人計画」が達成されるためには、日本留学の期待収益率を高める観点から、日本での就業機会を増やす必要がある⁵。

教育再生懇談会も「これまでの審議のまとめ—第一次報告—」（2008年5月26日発表）の中で、現状では3割程度にとどまる留学生の日本での就職を5割に引き上げることを目標として定めた。

図表 1 我が国の外国人労働者（特別永住者を除く）の推移（推計）

	1990	1995	2000	2005 (7)
就労目的の在留資格保持者	67,983	125,726	154,748	180,465
技能実習生など(1)	3,260	6,558	29,749	87,324
留学生・就学生の資格外活動(2)	10,935	32,366	59,435	96,959
日系人労働者(3)	71,803	193,748	220,844	239,259
不法就労者	106,497	284,744	232,121	207,299
不法残留者の資格外活動者(4)	—	—	—	—
一般永住者(5)	—	17,412	39,154	113,899
合計(6)	260,000 + α	620,000 + α	750,000 + α	920,000 + α

出典：井口（2008）p.4. 表1（1990年、1995年、2000年、2005年の数値を抜粋）。

注：(1) ワーキングホリデーや外交官などの家庭のメイドを含む。

(2) 留学生又は就学生で、地方入国管理局から資格外活動の許可を得て就労する者。(3) 日系人労働者は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」といった在留資格を有し、日本国内での活動に制限がなく、就労していると推定される者をいう。(4) 資格外活動で不法就労する者の総数は、推定が困難である。(5) 特別永住者（在日韓国・朝鮮人など）を含まない。(6) 1990年の数値には、永住権を有する外国人を含まない。(7) 2005年の数値は井口推計、それ以外は厚生労働省の推計値である。

留学生の増加に伴い、近年では卒業・修了後に日本企業で就職する者の数も大幅に伸びているのは確かである。しかし、日本企業への就職を希望する留学生の割合が高まる一方、希望を叶えられる者は約半数にとどまると見られている（佐藤ほか、2008）⁶。以前に比べ留学生の応募が減少したとの中小企業経営者の声も聞かれる。若年人口の規模が急速に縮小する中、「日本経済・社会の活力の維持」という観点からも、就職を希望する有能な留学生と日本企業の間には存在する雇用のミスマッチの縮小に資するプログラムの策定は、政策的課題として位置付けられる⁷。本稿では、留学生の就職・採用の実態を多角的に分析し、今後、留

学生の日本での就職を促進することは可能なのか検討し、課題を乗り越えるための提言を行うことを目的とする。

次節以下の構成は次の通りである。まずIIでは留学生の日本での就職の動向をデータから明らかにし、先行研究等で指摘されている留学生の就職・採用に係る課題を整理する。IIIでは、留学生の就職・採用に関する留学生調査と企業調査のそれぞれについて個票データを用いた計量分析を行い、如何なる属性を持つ留学生が日本での就職を希望する傾向にあるのか、また、留学生を採用する企業の特徴はどのようなものか、という概要を把握する。IVでは、アンケート調査では捕捉が困難な実態を明らかにすべく取り組んだヒアリング調査の結果をまとめ、統計分析結果と比較しつつ検討する。最後にVにおいて、留学生の日本での就職の促進に資する政策提言を行う。

II. 各種統計から捉えた外国人留学生とその就職

II-1. 留学生及びその就職に係る現状

留学生の我が国における就職それ自体は、新しい現象というわけではない。件数こそ少なかったものの、特に理工系留学生の就職は、地方中小企業への貴重な人材供給であったし、現在もその傾向は続いている。

ほぼ横ばいといえる水準にあった留学生の就職件数が明らかに増加基調に入ったのは、2001年あるいは2003年以降と言えるだろう（図表2）。そこで、2000年以降に着目して、どのような変化が見られたかを整理しておきたい。

図表3は、業種を製造業と非製造業に区分し、従業員規模別に留学生の就職先をまとめたものである。業種では、一貫して非製造業への就職が多数を占めるものの、製造業の比率が2000年代前半に高まり、その後、非製造業においても留学生の採用が積極的に行われたように見受けられる。従業員規模別では、「その他・不詳」の割合が高い点に留意する必要があるが、近年、総じて規模の

大きな企業に就職する者の割合が高まる傾向が見られる。依然、中小企業への就職が主流であるも

の、一部大手企業が留学生採用に本腰を入れるようになったことを反映していると考えられる。

図表 2 留学生等からの就職を目的とした在留資格変更許可申請

年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
申請件数	3135	2775	2663	3071	3039	4132	3600	4254	5820	6788	9034	11410
許可件数	2927	2624	2391	2989	2689	3581	3209	3778	5264	5878	8272	10262
不許可件数	208	151	272	82	350	551	391	476	556	910	762	1148
許可率	93.4%	94.6%	89.8%	97.3%	88.5%	86.7%	89.1%	88.8%	90.4%	86.6%	91.6%	89.9%

データ出所：法務省入国管理局統計。

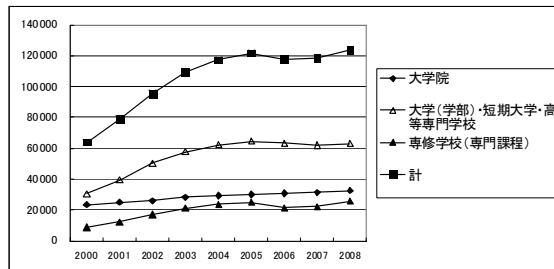
図表 3 留学生の就職先企業の業種・従業員規模

	従業員規模	1-49	50-99	100-299	300-999	1000-1999	2000+	その他・不詳	合計	業種別比率%
2001	製造業 小計	231	119	145	97	51	136	40	819	22.87
	非製造業 小計	1397	232	253	201	84	110	485	2762	77.13
	合計	1628	351	398	298	135	246	525	3581	100.00
	各規模の構成比%	45.46	9.80	11.11	8.32	3.77	6.87	14.66	100	
	その他・不詳を除く%	53.27	11.49	13.02	9.75	4.42	8.05	—	100	
2005	製造業 小計	559	233	338	265	118	306	79	1898	32.29
	非製造業 小計	1823	374	475	306	97	322	583	3980	67.71
	合計	2382	607	813	571	215	628	662	5878	100.00
	各規模の構成比%	40.52	10.33	13.83	9.71	3.66	10.68	11.26	100	
	その他・不詳を除く%	45.67	11.64	15.59	10.95	4.12	12.04	—	100	
2007	製造業 小計	825	367	611	410	170	508	127	3018	28.58
	非製造業 小計	3420	645	1002	683	294	636	862	7542	71.42
	合計	4245	1012	1613	1093	464	1144	989	10560	100.00
	各規模の構成比%	40.20	9.58	15.27	10.35	4.39	10.83	9.37	100	
	その他・不詳を除く%	44.35	10.57	16.85	11.42	4.85	11.95	—	100	

データ出所：図表 2 と同じ。

次に、留学生数の増加を確認しておきたい。1983年に策定された「留学生受入れ10万人計画」は、21世紀初頭を目途とした当初の目標を2003年に達成する⁸。留学生数は2005年まで堅調に増加を続けるものの、その後はやや頭打ちの傾向となった。図表4と5はそれぞれ、2000年以降の留学生総数と、彼らの在籍課程及び専攻分野を示したものである。在籍課程に関しては、「大学(学部)・短期大学・高等専門学校」と「専修学校(専門課程)」への留学生が2000年代前半の留学生総数の増加の原動力であり、同時に、その後の総数停滞においても、中心的な原因となっていることが分かる。一方、大学院への留学生は、数字としては相対的に大きくないものの、一貫して増加している。専攻分野の特徴としては、2000年時点で総数の過半数(54%)を占めている「人文・社会科学」分野への留学生が、その後も主流であり、留学生総数に占める割合も増加を続けている(2008年時点で62.5%)。

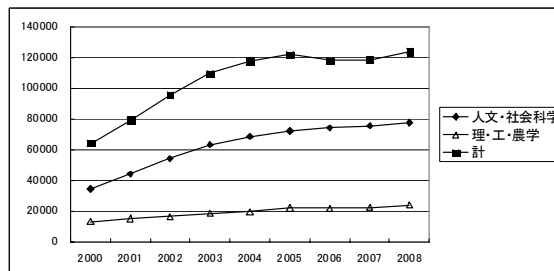
図表 4 留学生の在籍課程と総数



データ出所：日本学生支援機構『外国人留学生在籍状況調査結果』及び文部科学省『留学生受入れの概況』。

注：準備教育課程については省略した。

図表 5 留学生の専攻分野と総数

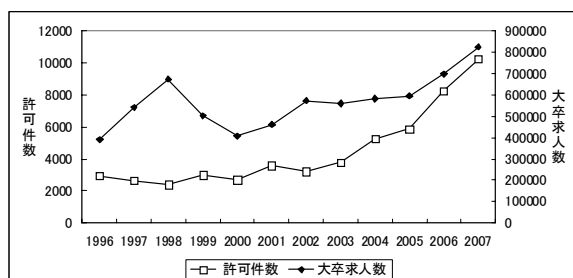


データ出所：図表 4 と同じ。

注：家政，教育，保険，芸術，その他の分野については省略した。

それではこの間、留学生の就職と日本人を含む新卒者への労働需要の関係はどのようなものだったのだろうか。図表6は留学生の我が国での就職の件数と、リクルートワークス研究所が調査している大卒求人数をまとめたものである。特に2006年、2007年に大幅な伸びを見せる留学生の就職件数は、企業の旺盛な労働需要に牽引されたものであるかのように見受けられる。これは新卒労働市場の需給が逼迫した下での一過性のブームなのか、それとも留学生が魅力ある人材として企業に認知されつつあることの結果なのか、今後の景気減速の下で明らかになるだろう⁹。

図表6 留学生の就職件数と大卒求人数



データ出所：在留資格変更許可申請は法務省入国管理局統計、大卒求人数はリクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』。

II-2. 留学生の就職・採用に係る課題

外国人留学生の日本での就職・採用に関連した、留学生あるいは企業を対象とした調査研究は、過去においてはそれほど見られず、統計の蓄積の不足等から、数量的な研究もほとんど進んでこなかった¹⁰。問題意識の高まりを受けた近年でこそ調査数は増加したが、多くの場合、分散・個別化という問題を抱えている。すなわち、特に労働供給側にあたる外国人留学生に対するアンケート調査は大学等の各機関によって個別に数多く実施されているが、それぞれが単発的で、なおかつ母集団への還元作業が施されていないため、横断面でも時系列でも、比較が難しい。労働需要側の企業に対するアンケート調査は、そもそも絶対数が留学生調査に比べて極めて少なく、また留学生調査と

同様に地域的な調査が中心となっている。

本項では、近年実施された比較的大規模な調査の内、次の四点を取り上げておきたい。

①『外国人留学生の採用に関する調査』労働政策研究・研修機構（2007年1月）、JILPT調査シリーズ No.42

本調査は企業を対象に2007年1月に実施されたものである。業種・規模別に従業員数30人以上の15000社を抽出して調査票を送付し、3244社から回答を得ている。主たる知見は、過去3年間で留学生を採用した企業は約1割にとどまること、過去3年間で留学生を採用した企業の約8割が今後の採用も「あると思う」と回答している一方、採用していない企業の8割近くが今後の採用は「ないと思う」と回答していることなどである。

採用の理由については、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため（52.2%）」、「職務上、外国語の使用が必要なため（38.8%）」、「事業の国際化に資するため（32.4%）」、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため（9.3%）」と続き、採用しない理由としては、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）（44.9%）」と「外国人の採用自体に消極的だから（43.8%）」が大きな割合を占めている。

その他で興味深い点としては、採用経路として「ハローワーク（公共職業安定所）・外国人雇用サービスセンターを利用した」が18.6%と、「新聞や就職情報サイト・就職情報誌、自社ホームページ等で募集した（36.2%）」、「大学・指導教授の紹介（27.9%）」に次ぐ位置にあることや、企業が留学生に抱く主なイメージとして、「自己主張が強い（42.6%）」、「日本語能力が不足している（38.4%）」、「定着率が低い（34.4%）」が高い割合を占めることなどである。また、留学生を日本人社員と別枠で採用している企業は17.3%あり、77.6%は日本人社員と区別なく採用している。

②『日本企業における留学生の就労に関する調査』労働政策研究・研修機構（2008年8月）

本調査は2008年8月に実施されたもので、従業員数300人以上の企業10349社を対象とし、その企業を通じてそこで働く元留学生に対する調査も行い、3018社の人事・労務担当者と902人の元留学生から調査票を回収している。

この調査では、これまでに留学生採用の経験がある企業は23.3%であり、採用の理由は、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(65.3%)」、「事業の国際化に資するため(37.1%)」、「職務上、外国語の使用が必要なため(36.4%)」、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため(9.4%)」と続く。留学生に期待する将来の役割は、「一般の日本人社員と同様に考えている」が約半数(48.9%)を占める一方、「海外の現地法人の経営幹部」は1割弱に過ぎない。

一方の元留学生に対する調査では、日本で就職した理由が、「仕事の内容に興味があったから(66.0%)」、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから(48.9%)」、「日本の高い技術力に魅力を感じたから(35.5%)」、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから(35.3%)」の順で並んでいる。最終学歴の専攻分野によって差があり、理工系では日本の技術力や専門性を挙げる者が多い。文系では語学力を挙げる者が多くなっている。

日本企業へ就職する際の障害については、「留学生を採用する企業が少ない(50.7%)」、「留学生に対する求人数が少ない(50.3%)」、「SPIなど日本独自の筆記試験が外国人には難しい(34.4%)」、「求人募集に年齢制限があることが多い(29.2%)」、「外国人採用枠がない(26.2%)」、「就職活動の時期が早く勉強しながらの就職活動が難しい(22.7%)」などが挙げられている。

③「外国人雇用に関する特別調査」リクルートワークス研究所(2008年秋)

リクルートワークス研究所が2008年10~11月に従業員規模5人以上の全国の民間企業7260社を対象に実施した『企業の採用状況と採用見通しに関する調査(二次調査)』に含まれる「外国人雇用に関する特別調査」も、大規模な全国調査で

ある。調査全体としては3118社から回答を得ている(回収率42.9%)が、「外国人雇用に関する特別調査」に回答しているのは2334社である。

2009年4月入社予定の外国人留学生の採用について、「実施している」との回答は16.0%、「以前は実施、08年度非実施」が15.8%となっており、計31.8%の企業が採用経験を有している。特に従業員数1000人以上の企業に限れば、約45%の企業で留学生採用の実績がある。留学生の採用人数枠については、全体の6.7%が別枠を設けており、特に流通業において11.8%と高い水準になっている。なお、今後2~3年の留学生の採用実施予定に関しては、「予定あり」が約1割、「予定していない」が約7割を占める。また、企業規模が大きいほど「予定あり」の割合は高くなる。

④『九州地域留学生就職意識調査—調査結果報告書』福岡地域留学生交流推進協議会・九州大学(2006年12月)

本調査は九州7県の留学生を対象に、就職に対する意識や就業ニーズを定量的に把握することを目的として2006年12月に実施されたもので、調査協力校(国公立大学18校、私立大学33校)に在籍する全留学生を対象としている。2006年5月1日時点で九州において学ぶ留学生数は11784名であったが、その内協力校に在籍する留学生数は10373名に上り、ほぼ全ての留学生がカバーされている。その意味で、九州地域に限定された調査ではあるものの、貴重な大規模調査と位置付けられる。アンケートの回収数は3094票(回収率29.8%)である。国公立大学からの回収率が高く、また、就職希望者数が約4割と他の調査に比べてやや低い、以下のような発見がある。

就職を希望する職種は、理工系では「技術開発(45.4%)」、「教育(26.1%)」、「海外業務、調査研究(各24.7%)」、「情報処理(22.2%)」、「設計(18.9%)」と続く。文系では、「貿易業務(45.7%)」、「海外業務(39.8%)」、「翻訳・通訳(37.0%)」、「経営管理(28.2%)」、「教育(22.3%)」、「販売・営業(17.7%)」といった順になっている。

就職後の想定勤続年数は、3年以下が35.9%、4～5年が20.6%となっている。一方で、5年を超える長期就労を視野に入れた留学生も4割弱は見受けられる。

卒業後10年後を想定したキャリアプランは、「最初に就職を希望した企業での昇給・昇進(37.5%)」、「母国にある関連企業に転属(31.7%)」、「母国で起業(31.1%)」が多い。

なお、就職活動で想定される苦労点としては、「外国人を募集している企業が少ない」が52.1%と際立っており、以下、「求人情報の入手手段が少ない(34.6%)」、「求人数が少ない(31.9%)」が続く。

III. 外国人留学生の就職・採用に関する統計分析

留学生の就職・採用に関する調査は近年、徐々に増えつつある。しかし、これらの調査は報告書の作成段階において、単純集計またはクロス集計で分析を終えている¹¹。そこで、本節では個票データを用い、多変量解析の手法によって、留学生の就職・採用に関する傾向を明らかにしたい。具体的には、どのような属性を有する留学生が高い就職意欲を有するのか、また、どのような企業が留学生採用に積極的なのかを明らかにすることを試みる。有意な要因と、それらのマグニチュードを確認することが目的である。

III-1. 外国人留学生の就職意欲の規定要因

① 使用するデータ

留学生の就職意欲の規定要因分析を行うためにここで使用するものは、前項④で取り上げた『九州地域留学生就職意識調査—調査結果報告書』の個票データである。

本分析では、3094の回収票の内、使用変数に欠損値を含むものを除いた2812件(90.9%)を使用し、図表7に記載された変数を用いた二項ロジスティック回帰分析によって、どのような個人属性を有する留学生が日本での就職を希望する傾向

にあるのかを検討した。

図表7 変数の概要(留学生の就職意欲)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
卒業・修了後に日本での就職を希望	2812	0	1	0.396	—
国籍					
中国出身	2812	0	1	0.675	—
韓国出身	2812	0	1	0.109	—
台湾出身	2812	0	1	0.022	—
その他出身	2812	0	1	0.194	—
来日年次	2812	1991	2006	2003.644	2.104
性別(男性=1,女性=0)	2812	0	1	0.537	—
在籍大学(国公立大学=1,それ以外=0)	2812	0	1	0.499	—
所属課程					
短期大学	2812	0	1	0.073	—
大学(学部)	2812	0	1	0.483	—
大学院修士課程	2812	0	1	0.192	—
大学院博士課程	2812	0	1	0.157	—
専攻(理工系=1,それ以外=0)	2812	0	1	0.482	—
留学区分(私費留学年=1,それ以外=0)	2812	0	1	0.769	—
日本語水準	2812	1	4	2.176	0.786

卒業・修了後に日本での就職を希望しているか否かを被説明変数とし、国籍、来日年次、性別、在籍大学の種類(国公立か私立か)、所属課程、専攻分野、費用負担者による留学区分(私費か公費か)、日本語能力の自己評価を説明変数とした。来日年次と日本語能力以外はダミー変数である。日本語能力は四段階評価で、1. 少し話せる、2. 日常会話には支障ない、3. 上級レベル、4. 母国語並み、となっている。専攻分野は、工学、理学、薬学、医学・歯学、福祉・保健、農学を理工系とした¹²。

② 分析結果

分析結果は以下のようにまとめられる(図表8)。

まず国籍に関しては、中国人留学生と比べ、韓国人留学生は8割弱、台湾出身留学生は約5割、その他の国の出身者は約1.3倍の確率で就職を希望する傾向にあることが明らかとなった。数的に多数を占める中国人留学生は就職件数においても他を大きく引き離してはいるのは事実であり、彼らが韓国人留学生や台湾出身留学生よりも強い日本での就職意欲を有していることがここでも再確認された。しかし、数的に目立たないその他の国の出身者の就職意欲が、中国人留学生を上回ることは注目に値する。このことは、現在議論されている多様な国・地域からの留学生受入れの推進が実現した場合でも、それが留学生全体の日本での就職意欲を抑制するものではないことを示唆するものである¹³。

図表 8 分析結果 (留学生の就職意欲)

	卒業・修了後に日本での就職を希望		
	係数	漸近的t値	オッズ比
国籍 (レファレンス: 中国出身)			
韓国出身	-0.245 *	-1.701	0.783
台湾出身	-0.604 **	-1.990	0.546
その他出身	0.301 **	2.173	1.351
来日年次	-0.129 ***	-5.427	0.879
性別・男性	0.243 ***	2.886	1.275
在籍大学・国公立	0.638 ***	6.379	1.893
所属課程 (レファレンス: 大学(学部))			
短期大学	-0.473 ***	-2.676	0.623
大学院修士課程	0.311 ***	2.766	1.364
大学院博士課程	-0.314 **	-2.153	0.731
専攻・理工系	0.258 ***	2.686	1.294
留学区分・私費留学生	0.619 ***	4.523	1.857
日本語水準	0.293 ***	4.884	1.340
定数	255.450 ***	5.375	8.72E+110
-2Log Likelihood	3480.193		
Chi-square	295.894 ***		
サンプル数	2812 (就職を希望:1114)		
Hosmer & Lemeshow 検定			
	カイ二乗	自由度	有意確率
	8.031	8	0.430

注: *** は1%水準, ** は5%水準, * は10%水準で有意であることを示す。

来日年次については、来日が1年遅くなると、就職を希望する確率は9割弱へと低下する。日本滞在年数が長くなるに連れ、日本での生活を前向きに検討する者が増加し、同時に卒業・修了が近付くほど将来の進路を真剣に考え、日本で就職することが有力な選択肢となる様子が窺われる。

性別では、男性は女性と比べ、1.3倍の確率で就職を希望する傾向にあった。

国公立大学に在籍していることは、そうでない場合と比べ、2倍弱の確率で就職を希望する傾向が見られる。九州域内では総じて国立大学のブランド力や偏差値等を見た学生のレベルが私立大学に比べて高く、そのことがこの結果に関係している可能性がある。

所属課程に関しては、大学(学部)生と比べ、短期大学生は約6割、修士課程学生は1.4倍、博士課程学生は7割強の確率で就職を希望する傾向が明らかとなった。大学(学部)生や短期大学生には、修士課程への進学や四年制大学への編入も有力な希望進路であることが影響していると思われる。博士課程の学生は学位取得後、母国に帰ることを前提としている者が多いと考えられる。

専攻分野に関しては、理工系の学生がそれ以外の学生と比べ、約1.3倍の確率で就職を希望する

傾向にある。理工系学生に対する労働需要の大きさや、理工系学生にとっては帰国後に日本で修得した専門技術を活かす機会が少ない場合があることも関係していると思われる。

留学区分に関しては、私費留学生がそれ以外の学生と比べ、約1.9倍の確率で就職を希望している。留学の期待収益率を意識する者にとっては、日本で就職することが有力な選択肢となっている。

日本語水準については、自己評価の段階が一つ上がると、約1.3倍の確率で就職を希望することになる。日本語能力が低い留学生は日本での就職は難しいと認識しており、また、経済学的に解釈すれば、日本語能力の高い留学生は、高めた人的資本(日本語能力)をもっとも高く評価してくれる国で活用したいと考えると言えるだろう¹⁴。

III-2. 企業の外国人留学生採用の規定要因

① 使用するデータ

次に、企業による留学生採用の規定要因分析を行う。本項で使用するのは、前項③で取り上げた、リクルートワークス研究所による「外国人雇用に関する特別調査」の個票データである。

本分析では、2334の回収票の内、使用変数に欠損値を含むものと、6件と極めて数が少なかった「農林・水産・鉱業」のサンプルを除いた2056件(88.1%)を使用し、図表9に示された変数を用いた二項ロジスティック回帰分析によって、どのような属性を有する企業において留学生を採用する傾向が見られるかを検討した。

2009年4月入社予定の留学生採用を行うか否か、あるいは、2009年4月入社予定の留学生採用に加え、過去を含めて留学生採用の実績があるか否かを被説明変数とした。説明変数としては、本社・本店の所在地¹⁵、従業員規模、業種、他の労働力との関係を明らかにするため、女性や高齢者の活用及び外国人研修生の受入れ状況、そして2010年卒業予定の大学生・大学院生の採用計画を企業の景況感の代理変数として採用した。これらは全てダミー変数とした。

図表 9 変数の概要 (企業による留学生採用)

	度数	最小値	最大値	平均値
2009年4月入社予定の留学生採用	2056	0	1	0.161
2009年4月または過去の留学生採用	2056	0	1	0.325
本社・本店所在地				
北海道・東北	2056	0	1	0.073
関東	2056	0	1	0.460
中部北陸	2056	0	1	0.193
関西	2056	0	1	0.143
中国・四国	2056	0	1	0.077
九州・沖縄	2056	0	1	0.054
従業員数				
300人未満	2056	0	1	0.288
300~999人	2056	0	1	0.361
1000人以上	2056	0	1	0.351
業種				
建設業	2056	0	1	0.066
製造業	2056	0	1	0.385
小売・卸売業	2056	0	1	0.246
金融・保険業	2056	0	1	0.060
情報サービス業	2056	0	1	0.070
その他サービス業	2056	0	1	0.174
女性活用	2056	0	1	0.938
高齢者活用	2056	0	1	0.789
外国人研修生受入れ	2056	0	1	0.106
2010年卒業大学生・院生の採用計画				
増加	2056	0	1	0.089
不変	2056	0	1	0.451
減少	2056	0	1	0.167

② 分析結果

分析結果は以下のようにまとめられる (図表 10)。

図表 10 分析結果 (企業による留学生採用)

	2009年4月入社予定の留学生採用			2009年4月または過去の留学生採用			
	係数	漸近的値	オッズ比	係数	漸近的値	オッズ比	
本社・本店所在地 (レファレンス:関東)							
北海道・東北	-1.470 ***	-3.617	0.230	-1.591 ***	-5.437	0.204	
中部北陸	-0.574 ***	-3.151	0.563	-0.408 ***	-2.913	0.665	
関西	-0.543 ***	-2.672	0.581	-0.181	-1.186	0.835	
中国・四国	-1.242 ***	-3.715	0.289	-0.855 ***	-3.901	0.425	
九州・沖縄	-1.084 ***	-2.795	0.338	-1.045 ***	-3.756	0.352	
従業員数 (レファレンス:1000人以上)							
300人未満	-1.647 ***	-8.176	0.193	-1.160 ***	-8.237	0.314	
300~999人	-0.895 ***	-6.100	0.409	-0.369 ***	-4.779	0.566	
業種 (レファレンス:製造業)							
建設業	-0.661 *	-1.916	0.517	-0.649 ***	-2.748	0.523	
小売・卸売業	-0.244	-1.379	0.783	-0.540 ***	-3.968	0.583	
金融・保険業	-0.924 ***	-2.668	0.397	-1.300 ***	-4.774	0.273	
情報サービス業	1.213 ***	5.355	3.365	1.070 ***	5.046	2.915	
その他サービス業	-0.706 ***	-3.334	0.494	-0.890 ***	-5.542	0.411	
女性活用	1.111 **	2.092	3.038	0.874 ***	2.905	2.396	
高齢者活用	0.115	0.636	1.122	0.045	0.323	1.046	
外国人研修生受入れ	0.763 ***	4.028	2.144	0.806 ***	4.897	2.239	
2010年卒業大学生・院生の採用計画 (レファレンス:わからない・以前も今後とも採用しない)							
増加	-0.467 *	-1.692	0.627	0.075	0.371	1.078	
不変	-0.143	-0.581	0.867	0.118	0.909	1.125	
減少	0.092	0.465	1.096	0.406 **	2.535	1.500	
定数	-1.710 ***	-3.102	0.181	-0.745 **	-2.279	0.476	
-2Log Likelihood	1534.398			2229.946			
Chi-square	280.275 ***			362.711 ***			
サンプル数	2056 (採用を要請:331)			2056 (過去を含め採用を要請:668)			
Hosmer & Lemeshow 検定				Hosmer & Lemeshow 検定			
カイニ乗	自由度	有意確率		カイニ乗	自由度	有意確率	
6.146	8	0.631		11.353	8	0.183	

注: *** は1%水準, ** は5%水準, * は10%水準で有意であることを示す。

まず本社・本店所在地に関しては、関東の企業と比較して、北海道・東北の企業が留学生採用を行う確率は2割強、中部・北陸及び関西では6割弱、中国・四国では3割弱、九州・沖縄では3割強と、関東に大きく水を掛けられる結果となっている。なお、過去の採用も含めた場合では、中部・北陸では7割弱、中国・四国では約4割強と、若干ではあるが関東との差が縮まり、関西の企業に

ついては、関東との差が有意でなくなっている。関西においては、過去、関東の企業に匹敵する確率で留学生の採用が行われていた可能性がある。なお、関東に本社機能を有する企業が多いのは確かだが、関東の企業に採用されたからと言って、配属先も関東であるとは限らない。しかし、この結果は、有能な留学生を卒業後に関東に取られているとする地方の認識と一致している。

従業員規模については、従業員数1000人以上の企業による採用と比較し、300人未満規模では約2割、300~999人規模では約4割の確率にとどまる。過去の留学生採用も含めた場合と比べると、大企業との差は以前より拡大している様子が窺われる。大企業による大量採用の中に留学生が混ざる可能性は中堅・中小企業より高いであろうし、そもそも中小企業では毎年のコンスタントな新卒採用が行われていない可能性もあるが、それでも、傾向としては大企業の方が総じて留学生の採用に熱心であるように見受けられる。

業種に関しては、製造業による採用と比べ、建設業及びその他サービス業では約半分、金融・保険業では約4割にとどまる一方、情報サービス業では3.4倍と高い確率を示している。小売・卸売業は、2009年4月入社組に限れば製造業との間で有意な差は認められないが、過去の留学生採用も含めれば、約6割の確率にあると言える。いずれにせよ、ここで注目すべきは、情報サービス業における留学生採用意欲の際立った高さである。

続けて、他の労働力との関係について見ておく。女性の活用に熱心な企業は、そうでない企業に比べて約3倍の確率で留学生を採用している。女性を積極的に活用しているとする企業が本サンプルでは9割を超えている点に留意する必要があるが、女性活用に不熱心な企業は留学生の採用にも積極的でないことは確かであろう。

高齢者の活用に熱心な企業とそうでない企業の間には、留学生の採用に関して有意な差は認められなかった。

外国人研修生を受け入れている企業では、受け入れている企業と比べて、約2倍の確率で留学

生採用が行われている傾向が確認された。現場での活動が中心の研修生と専門的・技術的分野の仕事に従事していると考えられる留学生とでは期待される役割が異なるはずであるが、外国人と働くことが特別なことではない企業において、研修生の受入れと留学生の採用が積極的に行われていると言うことができるかもしれない。

最後に、企業の景況感の代理変数として投入した2010年卒業の大学生・大学院生の採用計画であるが、解釈が難しい結果が得られた。2010年卒業者の採用を増加させようとする企業では、わからない・以前も今後も採用しないと回答した企業と比べ、留学生採用の確率が6割強の水準にとどまっている。仮に、2010年卒業者の採用増加という計画が、好況期に十分な新卒を採用できなかった企業の代表的行動であるとするならば、留学生の採用に必ずしも熱心ではない中小企業の動向と関係している可能性がある。一方で、過去の留学生採用も含めたケースでは、2010年卒業者の採用を減らすと回答した企業において、約1.5倍の確率で留学生の採用実績があるという結果が示された。これから採用を減らす予定の企業は、ここ2年ほどの間に十分な新卒を確保できており、その中には留学生も含まれると考えるのが妥当であろう。

IV. 外国人留学生の就職・採用に関する実地調査研究

前節では、個票データを用いた分析により、どのような属性を有する留学生が日本で就職することを希望する傾向にあるのか、また、どのような企業が留学生を採用する傾向にあるのか、という点を検討した。

本節では、より現場に接近して実態を捕捉すべく筆者が2008年9月から2009年2月までの間に実施した実地調査からの知見を整理していきたい。大学や企業による様々な取組みについては、これまでも事例紹介の形で取り上げられているが、本実地調査においては、できるだけ多くの現

場を訪ねることによって、全体的な傾向を掴むよう努めた。

IV-1. 大学・留学生に対するヒアリング調査結果

大学を対象とした調査では、関東・関西・九州の各地域にある大学20校を訪れ、留学生担当部署や就職支援担当部署の教職員に対するヒアリング調査を実施した。

大学の内訳は、関東7校(国立1校,私立6校), 関西5校(国立1校,私立4校), 九州8校(国立1校,私立7校)である。訪問先は日本学生支援機構が公表している「留学生の受入れ数の多い大学(平成19年5月1日現在の在籍者数)」と「平成19年5月1日現在九州・沖縄地域 県別・学校別留学生数一覧」に掲載されている大学を中心とし、これに実地調査の過程で紹介を受けた大学を加えた。

① 外国人留学生の就職の現状・課題・工夫

全ての大学が共通して抱える留学生の就職に関する問題は、留学生が学部3年生の秋あるいは修士課程1年生の秋に始まる就職活動に乗り遅れることである。早い時期に始まる日本の就職活動は、多くの留学生にとって理解と対応が困難であることが一因だが、その他に学費・生活費のためのアルバイトや、勉学に日本人以上に時間が必要なことも関係している。また、留学生が日常よく通う留学生担当の部署に比べ、就職支援の部署は敷居が高いと認識されているため、両部署の連携が彼らの就職支援には不可欠である様子が窺われた。

なお、私学の多くは、卒業生の就職率が新たな学生の募集に大きな影響を及ぼすことから、就職支援策として様々な取組みを先駆けて実施してきた。このような傾向は特に関東地方で顕著であり、これらの大学で学ぶ留学生にとっては大きなメリットとなっている。ただし、一般学生向けの取組みは、多くの場合、夕方にセティングされるため、アルバイトによる収入が不可欠な留学生には参加が厳しい面がある。

ほとんどの大学が、学内で就職セミナー等が始まる前後に、留学生向けセミナーを実施している。しかし、参加者が伸びないことも各校で共通している。また地域の複数の大学が共同で留学生の就職を支援する動きも、特に関東の一部では活発になりつつある。これらの対応は、早いところでは2000年頃に、多くは2005年前後に開始された。

理工系学生に対するニーズは文系学生に対するものと比較にならないほど高いとの声も多く聞かれた。

② 受け入れている外国人留学生の状況

中国や韓国、そして台湾からの留学生に比べ、それ以外の留学生は、日本語学校を卒業した者であっても、日本語の水準と向上ペースの面でハンデを背負っている。社会的に多くの東アジア出身の留学生が仕事探しを行い、彼らの中での競争が激化する中で、それ以外の地域からの留学生に対する企業側の需要は大きいものの、多くの場合、語学能力がネックとなっている¹⁶。前節における統計分析は、東アジア地域以外からの留学生の就職意欲が相対的に高いことを明らかとしたが、これを就職に繋げるためには、特に文系就職の場合、相当大規模な日本語教育システムの構築が必要となってくるだろう。

大学院大学を標榜する国立大学及び一部私立大学は、母国で大学を卒業した後に大学院に進学した学生を多く抱えており、入学半年後から始まる就職活動に対応できる日本語能力・日本に対する理解を有する学生が少ない。また、大きすぎる大学院の定員を充足させるために、日本人以上に留学生において、質の維持に苦心するケースが見られた。しかし、母国の名門大学を卒業した院生や、日本で学部教育を修めた院生の就職状況は、総じて良好な模様である。

留学生の学業面の評価は、同じ大学に所属する日本人のレベルとの相対的な関係によって若干の差はあるものの、多くの大学で高い。成績優秀者に贈られる学内賞を、日本人を上回る成績で獲得する留学生も見られ、これらの大学では教職員が

愛情豊かに留学生教育に携わっている。

しかるに、一部では例外的な留学生も出現しているらしい。問題を抱える留学生の多くは、留学生に特有の問題を抱えているというよりは、むしろ問題を抱える日本人学生との類似性が強まってきているという。

③ 外国人留学生のキャリア・パスに関する認識

「逃げ場」のない日本人学生と比べ、帰国という選択肢を持つ留学生の近視眼的な傾向は、多くの大学関係者の共通認識である。就職支援の手厚い大学では、多くの日本の企業が長期勤続を前提とした教育システムを有していることを丁寧に教え込み、就職面接の際には「長く働きたい」と考えていることが面接官に伝わるよう指導している。

また、多くの大学で、留学生の進学熱が高まっている様子が聞かれた。たとえば中国人留学生の間では、学士号を取得した後に帰国して就職すると平均的な月給は5000元前後であるのが、修士号取得後、日本での勤務経験が加われば、それが2~3倍に高まるという一般的な認識が存在するという。このようなインセンティブは日本人にはイメージしにくいものの、高い学歴を得ることの収益率が低い日本の事情が世界的に見て特異であることも事実である。

なお、かつては学部を卒業後、母国で日本語の教員になる留学生が多かった大学においても、2004年頃から留学生の日本での就職熱の高まりが見られるとのことであった。

④ 行政等への要望について

留学生の就職支援の際、日本人と決定的に異なるのは、留学生の就職は留学生の大学等での専攻と就職先での仕事に関連性が必要な点である。この点に関しては、その関連性をより幅広く解釈すべきだとの声が多く聞かれた。特に前節における分析でも示された情報サービス業の旺盛な労働需要に、文系留学生が原則として応えられない点が課題となっている。

現状では、大学の就職支援担当部署が関係した

留学生について、在留資格の変更申請が認められなかったケースは極めて少ない。申請が不許可となるケースの多くは、留学生が単独あるいは独自のネットワークを用いて内定を得たケースと見えようである。なお、例外的に、外国人雇用サービスセンターの就職フェアを利用して内定を得た留学生で申請が不許可となったケースがあり、省庁間の連携を図ってほしいとの要望があった。

卒業・修了後に就職活動を継続することを希望する留学生には、90日間+90日間の在留延長が認められる制度があるが、これについては、通年採用を行っている企業への就職という形で成果が出ているとの声と、これらの者がどれほど真剣に就職活動をしているか分からず、効果は疑問であるとの声が聞かれた。

また、大学の社会的責任として、企業の留学生に対する理解を高めていきたいとの声もあった。

IV-2. 企業に対するヒアリング調査結果

企業を対象とした調査では、関東・東海・関西・九州の各地域の企業から、従業員規模に関係なく40社を対象とし、人事部の担当者に対するヒアリング調査を実施した¹⁷。

企業の本社所在地による内訳は、関東20社、東海7社、関西7社、九州6社である。業種の内訳は、製造業が16社、非製造業が24社である。

① 外国人留学生採用の現状・課題・工夫

一部の有名人気企業では、留学生向けの採用活動を一切行わなくても、一定量の留学生が自然と入社してくる様子が聞かれた。一方で、欲しい人材が最終的に留学生ばかりになってしまうとの声が、中小企業のみならず、大企業においても上がっていた。これは、日本人応募者のレベルとの相対関係に起因している。日本人の若者は質的な劣化を伴いながら量的にも縮小しているのではないかという印象を持つ企業は少なくない。

無論、多くの企業はその中間に位置し、留学生に自社のことを知ってもらおうと留学生向けの就

職フェアに出展する企業は少なくない。外国語による会社案内の作成を検討する企業も一部には存在する。しかし、日本人と同様の就職活動のプロセスを潜り抜けられない留学生では、採用しても活躍してもらえないという見方も根強い。

留学生採用については1980年代後半から行っていた企業もあるが、多くは2000年以降に本格的に取り組むようになってきている。特に2007年以降、その傾向に拍車がかかっているように見受けられる。より多く採用したいが、優秀な留学生は限られているとの声も広く聞かれた。

留学生に対する期待は小さくないが、期待外れ（仕事上の日本語能力や定着率の低さ）であったと感じるケースも多い。留学生に関しては、出身大学のステータスはあまり当てにならないと認識する企業もあり、そのため、日本人の採用実績がない大学からの留学生採用は広く見られる。印象的であったのは、就職支援部署の担当者が学生の売込みに熱心な大学からの留学生はレベルが高い、という話である。そのような大学では、教員も手を抜けず、十分な留学生教育を施していることが理由とのことであった。

多くの企業は原則として留学生を日本人と区別せずに選抜を行っているが、その中でも、多少は留学生であることを考慮または評価しているケースはある。留学生にはできるだけ面接を行うようにする、という形で、面接経験が豊かな担当者を使って魅力を引き出す努力をする企業もある。

採用経路としては、中小企業において外国人雇用サービスセンターの果たす役割が大きく、重要なチャネルとなっている¹⁸。文系学生の場合、日本人と同様の就職活動をインターネットの支援サイトを用いて行う留学生が既に主流となっているが、今後、それらサイトが留学生向けサービスを拡充させた場合でも、中小企業からのアクセシビリティの高さから、外国人雇用サービスセンターは一定の役割を果たし続けるだろう。また、留学生を採用すると、翌年の応募が一気に増大するとの声も聞かれた。これは、留学生の持つネットワークの強さを表していると考えられる。

② 外国人留学生のキャリア・パスに関する認識

定着率の差は、業種や規模より、むしろ企業ごとに大きく、またそれをどの程度問題視するかも、企業によって異なる。当然、日本人の離職率が高い企業は留学生の定着率に拘っていない。日本人の定着率が高いにも関わらず留学生の定着率が低い場合に、問題が顕在化する。日本人の定着率が高い企業では、留学生に内々定または内定を出す段階で、長期勤続の意向を確認しており、それは相互理解の深化という形で一定の効果を発揮しているように見受けられる。

長期勤続を期待せず、元留学生の退職が決まった場合にそれを補充する形で留学生を採用し、常に元留学生が特定の部門に在籍する形態をとる中小企業も見られた。

③ 海外進出や他の労働者と留学生の関係

留学生採用に動き出した企業は、海外部門との橋渡し役、将来の海外部門の幹部候補生などとしての期待を強く持っている企業と、それよりむしろ組織のダイバーシティの達成や我が国の市場の国際化に伴う顧客対応に重点を置いている企業、そして、優秀な人材が偶然留学生であったという企業の三つに区分される。

留学生採用に積極的な企業は例外なく、多様な人材を活用する土壌を有している。当然のことながら女性の活用は留学生採用に先んじるケースが多く、このような傾向は前節の分析と整合的であるといえる。

外国人研修生を受け入れている中小企業からは、研修生に対する様々な形でのケアやサポートを含めた仕事を任せたいため大学に求人を出す、応募がほとんど無いとの声が聞かれた。胸を張って研修生と向き合えるだけの人格を大学で形成できた留学生に限られている可能性がある。

④ 行政や大学等への要望について

行政への要望としては、中小企業から、留学生と企業の一層のマッチングを図る機会の提供を求

める声が多かった。大学に関しては、特に文系学生について、大学には特に期待しておらず、学生には多様な経験を積んで社会に出てきてほしいとの声が主流であったが、一部で、日本人学生と違い留学生の場合は特有の「日本社会」教育が不可欠であり、それを受けているか否かで留学生間でも魅力に大きな差が出るとの指摘があった。

理系の学生については、日本人学生の場合と同様に、十分な教育が施されていないケースが散見されるとの声があった。おそらく、教員が多忙になりつつあることと、大学院の肥大化によって個々の学生への指導が行き届かなくなりつつことが背景にあると思われる。国費留学生については、日本の大学の受入れ基準が低下しているとの懸念が示された。

⑤ 採用を躊躇する理由について

サンプルは決して多くないが、過去に留学生を採用した実績を有しながらも、今では採用に極めて慎重になっている企業もある。定着率の低さが主因であるが、適当な仕事を用意できなかったという意見や、母国の現地法人への転籍に関して処遇面の折合いがつかなかった経験を有するケースも見られる。特に海外現地法人の幹部候補生としては、現地従業員を研修生として招き、優秀な者を養成した方が問題も少なく、効率的であるとの声が聞かれた。

留学生に関心はあるが採用に踏み切れない企業では、何よりも職業レベルの日本語能力への不安が大きく、次いで定着率への不安や留学生の年齢の高さが組織の賃金システムに適合しないといった意見があった。

V. 結語

日本で働くことを希望する外国人留学生は増えてはいるものの、就職に至らないケースはまだ多く見られる。一方で、留学生の応募が減ったと感じている企業や、必要な質さえ満たされれば留学生採用を一層拡大したいと考えている企業も多く

存在する。

留学生の多くは明確なキャリア・パスを思い描いているわけではなく、日本での就職に固執する者ばかりではない。そして企業の多くは、留学生が日本人学生とどのような点で異なる魅力を有するかという点を明確に意識しているわけではない。そのことが、日本人学生と同等に就職活動を行うことができる留学生であれば採用したい、と考える企業が少なくないことの背景にある。このような考えを持つ大企業の増加は、留学生の目を需要に比べて過剰に大企業に惹き付けており、ミスマッチの拡大を引き起こしている可能性がある。

留学生の日本での就職を促進するためには、限られた「魅力ある」留学生を奪い合う現状のステータスを克服することが必要である。大学・行政は、日本での就職を「真剣に」希望する留学生の増加を図るとともに、各企業が求める「留学生像」を理解した上で留学生に対するサービスを行うことが肝要である。

短期的には、日本人学生のキャリア教育に熱心であった大学が留学生教育に当たっても優位性を持っているため、特にコンスタントな留学生の採用を検討している大企業が、それらの大学とパイプを形成することが有効である。同時に、各地域の中小企業がより一層留学生に目を向け、そして留学生が大学所在地域とそこに位置する企業に愛着を持つよう、大学は企業・行政機関と連携してさらなる行動を起こさなければならない。

また、求人がない、求人が少ない、採用の際のセレクションが画一的で日本人に対して不利であるとする留学生の三大不満の解消においては、「人材総合サービス」会社が大きな役割を果たさだろう。留学生への情報提供と企業に対する啓蒙活動を進めるとともに、採用の際の画一的な選抜過程が有能な留学生を不採用としている可能性がある現状を改めるような、留学生の能力や魅力を担保した共通選抜システムが議論されるべきである。

中長期的には、日本企業が積極的に柔軟なキャリア・パスのモデルを提示できるか否かが就職件数の増加のために必要である。企業が採用を拡大

するためには、留学生にどのような魅力があるのかを認識し、特有のキャリア・パスを示す必要がある。「単なる通訳」でも「日本人と全く同じことを期待された人材」でもない位置の職種を実質的に設けることが有益であると考えられる。このためには、ゼネラリスト型人才とは別のキャリア・パス及び賃金体系の設置が必要で、その意味ではある種のプロフェッショナル人材として留学生を取り扱うことが企業には求められる。必ずしも長期勤続を希望しない有能な留学生を惹き付けるためには、このような対策が不可欠である。当然、大学側もプロフェッショナル人材の養成を意識せざるを得ない。これらの取組みは、将来的には優秀な日本人学生の養成・獲得にも資することになるだろう。

現在、アジア人財資金構想に見られるような産学連携プログラムの策定や、省庁・自治体レベルの取組みが盛んに行われており、社会全体として留学生を育て、同時に留学生と企業が接触を持つ機会の提供が図られている。これらは本来、ミスマッチの解消に有効なはずである。しかし、現実には、目標達成度を重視するあまり、対象となる留学生が過度に限定されており、費用対効果が度外視されている。インターンシップの推進が声高に謳われているが、それが留学生のインターン先での就職にどの程度繋がっているのか、検証されなければならない。現状のままでは、インターン生受入れ企業の不満と疲弊を招くばかりである。

外国人留学生の受入れ拡大は、政府及び大学の取組みだけでは限界があり、企業による留学生の採用拡大が不可欠である。留学生受入れの量的な拡大と留学生の日本での就職率引上げの二つを同時に達成しようとするならば、根本的には、企業が求める人材を留学生として受け入れるか、大学等が責任を持って企業が求めるような人材に留学生を育成しなければならないことを最後に強調しておきたい。そのためにはやはり、大学・企業・行政機関の間で、意見交換がより頻繁に行われる必要があるだろう。

注

- 1 日本の企業等への就職を目的として在留資格変更許可を申請した外国人留学生の内、許可された者の人数である。
- 2 文部科学省、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省によって2008年7月29日に『「留学生30万人計画」骨子』が発表されている。施策の中では、留学生の卒業・修了後の社会の受入れの促進に向けた取組みも明記されている。
- 3 留学をサービス貿易の一形態として捉えることを意味する。サービス貿易をめぐる動向については井口(2001b)を参照のこと。
- 4 この点に関しては、OECD(2008b)及びOECD and World Bank(2007b)を参照のこと。
- 5 留学生に限らず、国際的な人の移動を考える際には、所得格差や労働需要の偏在だけで人が移動するのではなく、就業確率の概念が重要であることを認識する必要がある(井口, 2001a)。また、OECD(2007)は留学生受入れ国が、留学生の卒業後の就労を認める傾向にあることを指摘している。この点に関しては、アメリカ・イギリス・ドイツ・フランスにおける外国人受入れ政策を調査した三菱総合研究所(2008)も参照のこと。
- 6 ただし、「就職を希望する留学生」の数字は、調査ごとに大きな差がある点を指摘しておきたい。各種調査は卒業・修了後の進路を複数回答の形で問うものが多いが、そこで日本での就職が挙げられていても、その意欲の高さの程度を捕捉することは困難である。なお、佐藤ほか(2008)は、日本学生支援機構『平成17年度私費外国人留学生生活実態調査結果』を用いて推計を行っている。
- 7 この点に関しては、日本経済団体連合会(2008)でも同様の見解が示されている。
- 8 栖原(2008)は「留学生受入れ10万人計画」が策定された後の留学生数の推移に関する考察を行い、数的な目標は達成されたものの、教育政策の面で成功したとは言えないのではないかとの見解を示している。なお、留学生政策の推移については、武田(2006)が詳しい。
- 9 景気後退と受入れ留学生の数の関係は複雑である。日本で就職することが困難となり、日本留学の期待収益率が低下したとしても、たとえば母国の雇用情勢との相対関係によって、依然として日本での就職機会の方が多く映るかもしれない。
- 10 マクロデータについては統計の蓄積不足、マイクロデータについては各種調査が個別かつ単発的に実施されているためデータ・アクセスIBILITYが低いことなどから、特に経済学的な実証分析が少ない。中国からの留学生の移動を取り上げた井口・曙光(2003)は、その中であって例外的なマクロデータを用いた実証研究である。
- 11 留学生の就職に関する個票データ分析は極めて限られるが、その中で、岡山県調査のデータを用いた岡・深田(1994)は嚆矢といえる。
- 12 一方、文学、教育学、法学、経済学、家政学、芸術、体育、その他を「それ以外」として扱っている。
- 13 多様な国・地域から留学生を受け入れることの推進に関するアイデアとしては、たとえば木村(2008)や教育再生懇談会「これまでの審議のまとめ—第一次報告—」(2008年5月26日発表)を参照のこと。
- 14 このような解釈については吉田(2006)を参照のこと。
- 15 地域は次のように区分した。「北海道・東北」は北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島。「関東」は茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨。「中部・北陸」は新潟、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重。「関西」は滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山。「中国・四国」は鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知。「九州・沖縄」は福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。
- 16 特に東南アジア出身者に対する需要が大ききようである。彼らは東アジア出身者よりも日本人と行動することが多いが、それでもビジネスレベルの日本語能力はなかなか身につかない、とのことであった。
- 17 一部、メールや電話、FAXによるインタビューを含む。
- 18 我が国における、いわゆる外国人高度人材の労働需給チャネルについては、塚崎(2008, 第5章)が詳しい。

参考文献

- OECD, 2007, *International Migration Outlook: Annual Report 2007 Edition*, Paris.
- and World Bank, 2007, *Cross-border Tertiary Education: A Way towards Capacity Development*, Paris.
- , 2008a, *International Migration Outlook: Annual Report 2008 Edition*, Paris.
- , 2008b, *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*, Paris.
- 井口泰, 2001a, 『外国人労働者新時代』ちくま新書。
- , 2001b, 「サービス貿易をめぐる新たな動向」鈴木多加史・西田稔編著『サービス・エコノミーの展開』御茶の水書房, 第5章。
- ・曙光, 2003, 「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」『経済学論究』第57巻第3号, 関西学院大学経済学研究会, 101-121。
- , 2008, 「動き始めた外国人政策の改革—緊急の対応から世紀の構想へ—」『ジュリスト』No.1350(2月15日号), 有斐閣, 2-14。
- 大分経済同友会・大学コンソーシアムおおい『大分県内留生における卒業後の正社員雇用・就職に関するアンケート調査報告』
- 岡益巳・深田博己, 1994, 「中国人私費留学生の日本企業等への就職意志の規定因」『岡山大学経済学会雑誌』第25巻第4号, 181-198。
- 木村孟, 2008, 「30万人の留学生を受け入れる それは日本の義務でもある」『J-Life』8・9月号, アルク, 30-31。(インタビュー記事)
- 久原正治, 2009, 『日本の若者を世界に通用する人材に—サブプライム後のビジネス教育のゆくえ—』学文社。
- 佐藤由利子・日本学生支援機構政策調査研究課・橋本博子・プルネンドラ・ジェイン, 2008, 「留学生政策と労働政策—入国管理政策との連携の課題」『留学交流』8月号, 時評社, 22-26。
- 栖原暁, 2008, 「留学生にやさしい地域づくりを」『週刊エコノミスト』7月29日号, 毎日新聞社, 46-49。
- 武田里子, 2006, 「日本の留学生政策の歴史的推移—対外援助から地球市民形成へ—」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』第7号, 77-88。
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの視点から—』明石書店。
- 日本経済団体連合会, 2008, 『人口減少に対応した経済社会のあり方』
- 福岡地域留學生交流推進協議会・九州大学, 2007, 『九州地域留學生就職意識調査—調査結果報告書』
- 三菱総合研究所, 2008, 『「欧米諸国における外国人材の活用等に関する実態調査」報告書』平成19年度産業競争力強化高度人材育成事業: 経済産業省委託。
- 吉田良生, 2006, 「日本の外国人労働者と労働市場政策」吉田良生・河野綱果編著『国際人口移動の新時代』第9章, 原書房。

謝辞

本稿のⅢにおける統計分析に際し、福岡地域留學生交流推進協議会から『九州地域留學生就職意識調査—調査結果報告書』(福岡地域留學生交流推進協議会・九州大学, 2007年)の個票データの提供を受けたことに感謝申し上げる。また、Ⅳの基礎となる実地調査では、多数の企業人事部関係者及び大学の就職・留學生担当部署の教職員の方々にご協力いただいた。記して謝意を表したい。当然のことながら、論文中にありうる誤りは全て筆者の責任である。