

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——

徳永 英子 リクルートワークス研究所・研究員

企業の外国人留学生採用では、日本人と同様に採用されることに好感をもつ留学生もいる。しかし、入社後の状況では、日本人基準での人事諸制度となっているため、不公平感をもつ。また、長期的な視野で日本での就業を考えることは難しいため、キャリアパスの提示を求めるが、提示はされないなど、企業と留学生とにおいてギャップを生じている状況は解消されていない。

キーワード： 新卒採用, 外国人留学生, 採用活動, 就職活動, ギャップ

目次

- I. 問題の所在
- II. 先行研究・調査および研究目的・研究方法
 - II-1. 先行研究・調査
 - II-2. 研究目的
 - II-3. 研究方法
- III. 分析結果 元留学生からのヒアリング調査
 - III-1. 現在日本で就業している元外国人留学生の学生時の就職活動状況について
 - III-2. 元外国人留学生からのヒアリング調査の考察
- IV. 考察
 - IV-1. 外国人留学生からみたギャップについて
 - ①外国人留学生と企業とのギャップ
 - ②外国人留学生と大学とのギャップ
 - IV-2. そのほかで生じているギャップについて
 - ①企業内における人事と現場とのギャップ
 - ②企業と大学とのギャップ
- V. おわりに

I. 問題の所在

1983年に、21世紀初頭において10万人の留学生を受け入れ、留学生政策を総合的に推進するため、留学生政策の長期的指針が取りまとめられた。その後の2008年、「留学生30万人計画」が

策定された。日本学生支援機構(2012)が発表している「平成23年度外国人留学生在籍状況調査¹⁾」の外国人留学生数の推移をみると、1983年度では1万人程度であったものが、2003年度では10万人を超え、2011年度では13.8万人と、年々増えてきていることがわかる。

しかし、「留学生30万人計画」政策項目のなかで、「卒業・修了後の社会の受け入れの推進—社会のグローバル化」とあるが、留学生としての受け入れ後の態勢はどうであろうか。

日本学生支援機構(2012)が発表している「平成22年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果²⁾」の大学学部以上の留学生における卒業後の進路状況をみると、2010年度卒業者の卒業生に対する日本国内就職者の割合は22.8%の5,055人である。

企業側において、外国人留学生に対する採用意欲はあり、留学生に対して「日本人学生よりも積極的に意見を言う」「日本人学生にはあまりみられない、将来のキャリアプランを重視している」など、外国人留学生は魅力的な人材として見受けられる一方で、「外国人学生はすぐに辞めてしまうのではないか」「日本語の能力不足で採用しづらい」や、「外国人学生との接点をとれない」などの声も聞かれ、留学生に対するステレオタイプなイメー

じや、採用面での課題点も浮上している。

一方で、外国人留学生からは、「日本の就職活動の流れがよくわからない」などの、就職活動自体に不慣れな状況も見受けられる。

留学生としての受け入れはあるが、卒業後における日本社会への受け入れが難しい状況であると、日本への留学生が増えることは難しいのではないだろうか。

大手企業を中心に、従業員のダイバーシティ推進の一環として、外国人人材の獲得も視野に入れているなかでは、現状のままでは、今後、採用が厳しい状況を迎える可能性も否定できない。

企業の外国人留学生の採用課題を把握するためには、外国人留学生の就職活動等における状況を明らかにする必要がある。

II. 先行研究・調査および研究目的・研究方法

II-1. 先行研究・調査

外国人留学生に関する先行研究は、就職支援をはじめとして多くなされている。

志甫（2009）は、外国人留学生が日本にて就職をする際の現状の課題とミスマッチ解消に向けた提言のなかで、留学生に対する期待は小さくないが、仕事上の日本語能力や定着率の低さなど、期待外れと感じるケースも多く、また、留学生の採用を日本人と区別せずに選抜を行っているが、多少留学生であることを考慮または評価しているケースもあることも指摘している。

留学生を採用するにあたり、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性も指摘している。

先行調査では、「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、2008）のなかで、留学生の採用時に、「日本人社員とは区別なく採用」が8割近くにおよび、「別枠で採用」は2割弱であった。また、外国人留学生を採用することで、職場が活性化したり、社員が国際的視野をも

つようになつたりと、プラス面での効果があった一方で、留学生の日本語不足により従事させる職種が限定されたり、在留資格の更新など手続きに時間がかかったなどの、マイナス面も生じていることが明らかとなっている。

II-2. 研究目的

先行研究では、上述した就職に関する現状の課題や就職支援についてのもが多くみられる。また、外国人留学生の日本語能力などへのアプローチしたものが多くみられるが、外国人留学生の就職活動時の疑問や戸惑い等を明らかにしたものはあまりみられない。

そこで、現在日本で就業している元外国人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、企業の外国人留学生採用における問題点の解決方法を探り、今後の外国人留学生採用のあり方等の示唆を行いたい。

II-3. 研究方法

本研究での研究方法について述べる。

本研究を行うにあたり、第一次調査（定性的調査）と第二調査（定量的調査）を行った。

<第一次調査>

第一次調査として、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、自治体等における状況や問題点等を明らかにするため、上記の4群へ定性的調査を実施した。

その対象の4群についての調査目的、調査対象、調査方法、調査期間、調査内容については、以下のとおりである。

「企業へのヒアリング調査」

■調査目的：外国人留学生の採用状況や採用に関する問題・課題等を明らかにする

- 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：6社
- 調査期間：2012年9月～2013年2月
- 調査方法：各社約1時間、半構造化にて実施
※本人承諾のもと、録音
- 質問内容：留学生採用の開始時期、採用理由、採用上の問題・課題、外国人社員に対する研修等の取組み内容など

「元外国人留学生へのヒアリング調査」

- 調査目的：元外国人留学生へ、就職活動前後の大学の支援状況や、就職活動時における活動内容、疑問点などを明らかにする
- 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、10年以内)
- サンプル数：11名
- 調査期間：2012年11月～2013年1月
- 調査方法：各人約1時間、半構造化にて実施
※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」

- 調査目的：外国人留学生に対する就職等の支援内容や就職状況を明らかにする
- 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大学
- 調査期間：2012年8月～2013年2月
- 調査方法：各大学約1時間、半構造化にて実施
※本人承諾のもと、録音
- 質問内容：留学生の就職状況、留学生向けの支援内容など

「自治体、外国人留学生支援企業等³へのヒアリング調査」

- 調査目的：外国人への支援内容や必要支援等を明らかにする

- 調査対象：外国人への就職支援を実施している自治体・企業、NPO、弁護士など
- サンプル数：5か所
- 調査期間：2012年11月～2013年2月27日
- 調査方法：各約1時間、半構造化にて実施
- 質問内容：留学生の就職状況、支援内容、各省庁の取組み状況、在留資格に関する事項など

<第二次調査>

第二次調査として、企業の採用目的等を明らかにするため、定量的調査として行った。

企業調査については、リクルートワークス研究所が企業側に実施した「企業の採用状況と採用見通しに関する調査(二次調査)」、「採用に関するアンケート」を実施した。

調査目的、調査対象、調査期間、調査方法、調査内容について、以下のとおりである。

「企業の採用状況と採用見通しに関する調査(二次調査)」

<調査概要>

- 調査目的：大学生および大学院生に対する、全国の民間企業の採用予定数を調査
- 調査対象：従業員規模5人以上の全国民間企業7,333社
- 調査期間：2012年10月10日～11月9日
- 調査方法：郵送・電話・FAXにて回収
- 調査内容：2013年4月入社者(大学・大学院)に対する、採用予定数、内定総数、採用実績数、内定辞退者の有無、応募者の状況、採用予定数より採用できなかった事情、内定を出した最初・最後の時期など
- 回収社数：5,063社(回収率69.0%)
- 外国人留学生の採用予定状況の集計方法：「経済センサスー基礎調査」(総務省統計局平成21年度版)の企業常雇規模構成に等しくなるように、有効回答社数(5,782社)をウェイトバックしている。ただし、抽出母集団は5人以上の企業であるため、4人以下の企業を除いた732,091社にウェイトバックしている。

階層は、「5～29 人」「30～99 人」「100～299 人」「300～999 人」「1,000～2,999 人」「3,000～4,999 人」「5,000 人以上」の 7 階層とした。

また、本研究の集計対象は、有効回答（5,063 社）のうち、2014 年 4 月入社者（大学・大学院）の「採用を検討した企業」（2,989 社）を対象としている。

「採用に関するアンケート」

<調査概要>

- 調査目的：外国人留学生の採用を中心として、人事施策に対するトピックを明らかにする
- 調査対象：大手企業を中心とした約 300 社
- 調査期間：2012 年 8 月 8 日～9 月 5 日
- 調査方法：調査票を郵送し、FAX にて回収
- 調査内容：2012 年 3 月卒業（大学・大学院）の外国人留学生における採用状況、採用理由、採用の課題点、研修内容、定着・活躍のための工夫内容、退職状況など

III. 分析結果 元外国人留学生からのヒアリング調査

III-1. 現在日本で就業している元外国人留学生の学生時の就職活動状況について

ヒアリング対象としては、現在日本で就業している元外国人留学生 11 人に行った。

ヒアリングの主な内容は、

- 就職活動時の状況
 - ・大学等の就職ガイダンスの参加状況
 - ・活動開始時期
 - ・エントリーから内定までの状況
 - ・就職先の希望・重視条件
 - ・就職を希望する国等の地域について
 - ・就職活動に対する不満・不思議な等
- 現在の職場の状況
- 日本・日本人の印象（来日前後）

であるが、ここでは、就職活動時の状況について分析を行った。

<大学等の就職ガイダンスの参加状況>

- 日本人学生との交流がある者は、就職活動を行うに際して、大学が就職ガイダンスを行う旨の話を聞いていたので、就職ガイダンスは知っており参加していた。
- 日本人学生とあまり交流していなかった者は、就職ガイダンス自体、日本人学生向けのものとして認識しており、参加していない。
- 外国人留学生に対する特別なガイダンスはなく、OB・OG を紹介してくれるような支援があることは知っていた。
- 大学等で「外国人留学生向け」があったり、ポスター等で表記されているものがあったりした場合は、参加していた。

<活動開始時期>

- ガイダンスの参加状況と同様で、日本人学生との交流がある者は、日本人学生と同じ時期から開始していたが、乗り遅れた留学生も多い。
- 日本人学生が動き出してから数か月後から、就職活動がはじまっていることに気づき、あわてて活動をはじめた。

<エントリーから内定までの状況>

- 個人により多様であるが、傾向としては、日本人学生よりもエントリー社数は少なめで、その結果、その後のプロセスにおいても、活動量自体は日本人学生よりも少ないと思う。内定社数については、あまり変わらない。
- 面接では、3 年くらいしたら帰るのではないかと人事より言われたが、そういう質問をされるだろうと思っていた。
- 面接では、自分が何をやってきたか（専攻や母国で行ってきたこと等）ということよりは、自分がどのような人物かを知りたがっていた様子だった。
- 外国人留学生からの質問で共通しているのは、外国人社員を採用して、どういうところで活用したいのか、どのようなところに配属されるの

か、あるいは、グローバルに関わる仕事ができるのかであるが、企業からの回答は、グローバル関係のところで、というものであった。

- 筆記試験が苦手な留学生は、なるべく筆記試験がないところを探して受けた。
- 内定の合否や次の選考へ進めるかを含めて、返事が遅いところが多いと思う。

<就職先の希望・重視条件>

- 希望するところは、グローバルで活躍できるような企業として、まずは知っている大手企業をピックアップした。
- リクルート・オン・キャンパスでキャンパスに来る企業を確認し、ピックアップした企業と一致したところに応募した。
- 大学や大学院で学んだものを活かし、キャリアを積んでいくことができる会社を希望していた。しかし、自分の専攻等を活かせるような職種別の募集はあまりみられなかったため、面接の場でどのようなキャリアパスがあるのかを聞いた。

<就職を希望する国等の地域について>

- せっかく日本で学んだので、日本で働いてみたいと思った。もし、日本で就職ができなかった場合は、母国に戻ることも視野に入れていた。
- 先生から、日本で就職をすすめられた。
- 日本で働きたいと思っているが、将来的には母国を含めて、グローバル規模で働きたい。

<就職活動に対する不満・不思議な点等>

- 日本で就職活動の流れがわかりにくく、母国では、自分で会社を探して、履歴書等を送るなどをするが、エントリーをしないと、次のプロセスに進めないことを後から知り、かなり焦った。
- 周りの日本人学生が動き出してから、就職活動が始まったと気づき、乗り遅れてしまったが、秋採用で就職活動をして、何とか就職先を決めた。
- 就職活動に必要な鞆やスーツなどについて、ル

ールがあり、決められているようで違和感もあったが、日本人学生と違うと、面接などではあまりいい印象でない、と言われた。

また、

「総合職として内定をもらい入社したが、在留資格の変更(『留学』から『就労』への変更)のための『在留資格変更許可申請』の手続きを行う際、資料は企業が作成してくれるところが多いのだが、企業によっては、自分たちで作成しなくてはならない場合もある。また、企業の規模により、提出資料が増えるので、就職活動をする前に知りたかった」という声も聞かれた。

III-2. 元外国人留学生からのヒアリング調査の考察

ヒアリングをとおして、元外国人留学生から日本独特の就職活動スタイルについて、「それが流れだから」と納得せざるを得ない状況ではあったものの、戸惑いや疑問点が挙がった。

それは、次の三つである。

- 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、まとめる。

1.日本式就職活動に疑問・戸惑い

日本人学生との交流があるかないかで、就職活動自体に差がみられた。大学の学部から留学生していた大学院生は、就職活動の状況を目にする機会があったため、乗り遅れたりした者はみられなかったが、大学院から留学生した者は、留学早々に就職活動が始まったため、自分は来年と思っていたところ、実は自分が該当することだと後から知り、かなり焦ったようであった。

2.企業の募集職種である「総合職」に疑問

入社してからの職種について不明確な「総合職」という職種に対して、違和感を持っていた。特に、

大学院生は、専攻を活かした職種に就き、キャリアを積んでいきたいと考えている者が多い。

また、就業経験がない者は、まず「専門的な職種」を身につけて、その後、ゼネラリストになるかどうかを判断されるものではないかと考えている者も多い。

3. “入社後のキャリア” についての疑問

「総合職」で入社後、どのような職務に就くか不明確な状況のなか、自分の将来的なキャリアがどのようになるのかが不安になる。というのも、すぐに母国へ戻ることや、キャリアのためであれば、母国以外の国に行く可能性もある。どのようなキャリアを積めるのか、説明してくれないと、キャリアビジョンが描けない。

また、日本は終身雇用制度を導入している企業が多いのは知っているが、長く働くことが前提でキャリアを積むことに違和感をもつ。

キャリアパスの説明もないが、外国人の自分がなぜ採用されたのか、何を期待されているかの説明がないので、説明してほしいようだ。

以上が、元外国人留学生が日本での就職活動や就職をする際に感じた、戸惑いや疑問である。

IV. 考察

IV-1. 外国人留学生からみたギャップについて

①外国人留学生と企業とのギャップ

新卒採用において、企業と留学生の間で、相互にギャップが生じている。

では、なぜギャップが生じるのだろうか。

外国人留学生が疑問と感じている採用理由について、企業はどのような理由で採用をしているのかを企業調査よりみる（図表 1）。

企業の外国人留学生の採用理由をみると、採用理由は、「国籍を問わないで人材を確保するため」が 59.0%と最も多いが、複数回答であるため、「海外拠点で将来活躍する人材確保のため」の明確な理由も 41.8%と多い。

採用理由を「明確な理由」で実施している企業もある半面、国籍に関係なく人材を獲得するために実施したり、特に理由がなく実施したりしていることがわかった。

図表 1 外国人留学生の採用理由（複数回答）

	2013年4月入社者
国内での外国人顧客の対応にあたるため	15.8%
海外との連絡係、通訳にあたるため	32.1%
海外拠点で将来活躍する人材確保のため	41.8%
日本社員のグローバル対応力を高めるため	19.6%
国籍を問わないで人材確保するため	59.0%
明確な理由はない	5.9%

このことは、日本人学生と平等に採用を実施していることの表れであり、このことに対して、留学生は好意的に感じているのも事実である。

しかし、国籍不問のほかにも、明確な理由があるにもかかわらず、そのことを外国人留学生に伝えていないケースが多いことも、元外国人留学生へのヒアリングで明らかになったように、留学生からみると、国籍不問での採用ということが全面にみえてしまっているため、ギャップが生じていると推察する。

外国人留学生が就職活動を行う際に、日本人学生と同等に採用されることは、好意的に感じているが、入社後、この好意的な感情が不満感に変わっていることも把握できたため、今後の課題ではないかと思われる。

また、外国人留学生の採用開始年別に、採用理由をみると（図表 2）、「日本社員のグローバル対応力を高めるため」は、2001 年以前では 19.6%であったが、2002～2006 年は 21.4%、2007～2012 年は 31.1%と高くなってきている。

これは、内なるグローバル化を進めるためである。

「I. 問題の所在」でも指摘したが、大手企業を中

心に、ダイバーシティの推進がなされている。

企業の経営トップや人事部門の意向にて、外国人社員の採用を積極的に実施しているところもある。外国人としての感性や価値観を得たいことが目的でもあろうが、実際に配属される部署では、外国人ならではの感性や価値観よりも、日本人と同じ対応を求められることもあるようだ。

**図表 2 外国人留学生採用開始年別採用理由
(複数回答)**

	2001年 以前	2002～ 2006年	2007～ 2012年
国内での外国人顧客の 対応にあたるため	12.1%	14.5%	18.1%
海外との連絡係、通訳 にあたるため	29.0%	26.7%	30.1%
海外拠点で将来活躍す る人材確保のため	44.9%	46.6%	55.2%
日本社員のグローバル 対応力を高めるため	19.6%	21.4%	31.1%
国籍を問わないで人材 確保をするため	57.0%	60.3%	59.5%
明確な理由はない	12.1%	5.3%	6.0%

また、外国人留学生本人は、日本語能力が高いと自負していることも少なくないが、日本人社員からは、日本語能力に対して不足感をもっていることもある。不足感のもとになっている大きな要因は、「日本語がわかるのであれば、通じるはず」といった先入観からくることもあろう。

日本人と外国人間で、小さなひずみが大きくなってくると、コミュニケーションが希薄になり、溝ができてしまう。

そのようになると、外国人社員の定着にも大きな影響を与えるのではないだろうか。

そのことについては、企業側でも留学生向けにフォローや研修を行い、定着や活躍の工夫を行っている。

フォローや研修については、

- 人事とのコミュニケーションを強化
- ビジネス日本語の研修を実施
- 既外国人社員とのコミュニケーションの場を設置
- 宗教や文化上による、礼拝、祭礼、飲食等へ

の配慮を事前に確認し考慮

を実施している企業もある。

企業の声として、

「日本企業であるため、公用語は日本語で、当然ながら会議も日本語で行うから、日本語ができないと話にならない。しかし、内なる国際化で外国人を採用して、その会議は全部英語とか、1人でも外国人がいれば全部英語でやろうという意見もあるので、その辺も変えないといけなとは思っている。ただし、昔みたいに『日本語はやめましょう。漢字はやめましょう。英語にしましょう』みたいな変な議論になって、それはそれでまた違うと思う」といった声も聞かれる。

定着や活躍するための工夫として、

- 留学生ならではの強み（母国語を使用等）を活かせるような仕事の割り振り
 - 人事が、本人や職場でのヒアリングを実施
 - 新入社員の研修を活用し、不安に思っていることなどのヒアリングを実施
- などを行っている。

また、受け入れ側の既存社員に対して、

- 外国人社員をマネジメント育成している管理職との意見交換の場を設置
 - 大学の教授等を招いての講習会
- を行っているところもある。

企業側では、定着や活躍するための工夫を行っているところであろうが、福利厚生を含めた人事諸制度に対して、不公平感をもっていることも、元外国人留学生からのヒアリングで明らかとなった。

たとえば、母国への帰省についてであるが、会社の休暇にあわせてはいるものの、日本の休暇と母国の休暇、たとえば、日本では、年末年始の休暇があるが、国や宗教によっては、クリスマス休暇や旧正月等がメインであるが、あまり認められないこともある。

なかなか長い休みを取らない日本人からすると、

長く休みを取りたいと思う外国人社員に対して、あまりよく思っていない者もいるようである。

また、少し観点は異なるが、帰省ともなると、時間も費用も掛かるので、単身赴任者向けの手当てのような、家族のもとに帰省するための交通費の支給や休暇が別途付与されると助かり、考慮してほしい項目のようだ。

採用においては日本人と同じであったとしても、働くうえにおいては、「日本人の基準で諸制度が決められており、外国人を考慮していない」などの不公平感が出てくるようだ。

②外国人留学生と大学とのギャップ

就職ガイダンスが開催されていることは、多少なりとも認知している留学生が大半であったが、日本人向けのものとして認識したため、参加していない留学生も少なくない。

これは、留学生側の確認不足であることは否めないが、大学側の配慮も不足していることもある。

また、大学から外国人留学生への面接場面等での指導のなかで、大学あるいは先生等によるものであるが、企業は重視する選考項目として、協調性を重視しているため、「あまり自分の意見をいわないようにする」や「質問をあまり多くしない」などの指導をされているケースもあるようだ。

留学生からすると、なぜ疑問に思っていることを聞いてはいけないのか、と思うようだが、こういうものかと思ひ、意見や質問を控えている場合もあったようだ。

なぜこのような指導をしているのかについては、日本人学生を含めて、卒業生に来てもらい、先輩として就職活動や現在の働いている様子を話してもらう際に、日本人と同じ基準で採用され、長く働くことのコツとして、日本人と同化することがうまくいくことだ、とアドバイスしているからのようだ。

本来ここで注意する必要があるのは、このアドバイスは参考にはなると思うが、あくまでも実際

に“現場”で働いている卒業生の視点からであって、採用基準からの視点での話ではないということだ。

これらを含めて、留学生を指導している大学側が、企業側の求めていることを理解・認識して指導していない場合に生じているのであろう。

つまり、大学と企業間においても、ギャップが生じていることの表れだと思われる。

IV-2. そのほかで生じているギャップについて

①企業内における人事と現場とのギャップ

企業において、経営トップや人事部の意向として、外国人留学生を採用しているが、その受け入れ先である現場では、困惑している状況も見受けられる。

本研究では、外国人留学生を受け入れている部署の上司等へヒアリングを実施していないため、人事部や外国人留学生の就職支援等を行っている企業や団体からの話より、生じているギャップを取り上げたい。

外国人留学生を受け入れている現場では、彼・彼女らをなぜ配属してきたかの理由や背景を理解している場合ももちろんあるが、聞かされていないケースもあるようだ。そのような場合、留学生に、なぜ自分はこの部署に配属されたのか、と尋ねられても答えることができず、留学生としては、疑問や不安が残ったままになろう。このことが、定着の阻害要因につながっている可能性も否定できない。徳永（2009）が、外国人就業者の仕事上の抵抗感として、言語力や仕事の進め方、仕事に対する価値観の違いのほか、「自分に話しかけられない」「本当の意味・意図を汲み取るのが難しい」などの声が挙がっていることを指摘している。

「本当の意味・意図」であるが、本研究にて外国人留学生から挙げた声として、「あいまいな日本語をやめてほしい」といったものが聞かれた。

“あいまいな日本語”の意味を確認するために、これはどのような意味か、などと質問をするようだが、このやり取りをよしと思わない、時間がか

かる、日本語を理解していないのではないかと、外国人社員をマイナスにみてしまうケースもあるようだ。外国人社員の日本語能力の問題ではなく、日本人側の言葉の使い方に問題がある場合もあることを、日本人社員は認識する必要があると思われる。

また、外国人はみな積極的に自分の意見をいう、自分の意見を押し付ける、といった概念をもって日本人もいるようだが、これは個人によるところなので、何もいわない(いえない)外国人もいることも認識する必要があると思われる。

卒業生が「日本人と同化することがコツ」とアドバイスしている様子から、現場としては、外国人ならではの価値観や感性以外として、同化することを求めている場合もあることを示しているのであり、このことは、企業内においてギャップが生じていることのあらわれであろう。

②企業と大学とのギャップ

大学へのヒアリングのなかで、下記のような声が聞かれた。

- 外国人留学生を(積極的に)採用したいのであれば、留学生にどのような働き方を望んでいるのかを明らかにしてほしい。
- 母国へ戻って活躍してもらいたいのか、あるいは、日本人と同じステップを踏んでももらいたいのか。
- 母国へ戻って働きたいと思っている留学生もいれば、どこでもよいと思っている者もいる。
- 志望動機も明確でない留学生も多いので、総合職のような選択肢があっても、色々な経験をできる可能性があるのはいいと思う。しかし、実際は総合職として入社しても営業しかしない、販売しかしない、というようにキャリアが限定されることもある。総合職を選ぶ留学生の志向とは異なることにもなり、総合職という言葉を使わないで欲しいと思う。これは、日本人学生にも共通している。
- ある外国人留学生は、日本企業の場合、協調性

や他者の意見を受け入れる姿勢も重要視するので、ものすごく自分の意見をはっきり言うために、グループディスカッションに苦戦していた。自分の意見は正しいのに、自分の意見を押し通しては駄目なのか、と相談された。我々日本人だと、何となく雰囲気わかるようなところもあるが、文化が違うと伝えるのが難しかったり、苦労していたりしているのだと思う。

- 就職活動の時期や何で評価されるのか等で、外国人留学生にとっては、理解し難く違和感を持つ。たとえば、経済学研究科や商学研究科などビジネスに直結する学科に属する院生は、専門性をアピールするが、結果としてその専門性を活かされることはあっても、それで採用されるわけではない。そこを上手く理解できない留学生も多い。
- 日本企業の考え方は、会社はかなり時間や力を注いで働くということを前提にし、そういう働き方に順応できる人を求めている。日本企業の働き方や育成の仕方など、抜本的に考え直さなくてはいけないのではないかとと思う。理不尽なことを理不尽なまま任せる、というのは通用しない。
- 外国人留学生から、企業は、自分の希望は聞いてくれるが、希望が受け入れられるかどうかかわからないという声をよく聞く。希望を聞いた上で、どのように判断してこのような人事にしたのかという説明が足りないのだと思う。そういう基本的なことを変えていかないと、結局外国人の活用は上手くいかず、結局グローバル競争に勝ち残っていけないのではないかと。日本企業から日本経済から元気がなくなるのはすごく不安が大きいので、かなり本気になって欲しいなと思う。
- 企業には、「何をもって優秀ととらえるのか」、優秀の定義というか、どのような人に活躍してもらいたいと思っているかを、まず明確にして欲しい。今の「優秀」の印象は、日本語が堪能な日本人に同化できる人。では、何故外国人を採用したいと思うのか疑問。

企業が外国人留学生を採用する場合、日本人学生と同じ採用基準で行っているが、外国人ならではの価値観や感性を見ているのである。しかし、「外国人留学生と大学とのギャップ」のところで述べたが、企業が選考の際重視している「協調性」を重要視するがゆえに、外国人留学生に、あまり自分の意見を言わないようにや、質問もあまりしないようになどの指導をしているケースもある。

つまり、大学としては、外国人留学生の採用理由がはっきりせず、指導に困惑している様子もうかがえる。一方で、外国人ならではの価値観や感性を必要として採用したい意向がある企業にとっては、日本人と同化している留学生に多少の違和感をもっている様子もうかがえる。

V. おわりに

グローバル時代にともない、ダイバーシティ推進の一環として外国人留学生をはじめ、外国人社員を採用している現状や採用意向が高まっているとの声が聞かれるものの、採用を行うにつれて問題・課題が浮上してきている。この問題・課題により、外国人留学生の採用に、躊躇あるいは見直す企業も出てきている。

将来を担う人材獲得は、企業にとって重要であることは言うまでもないが、国籍にかかわらず、多様な人材を獲得していきたい意向もある。しかし、現状のままでは、乗り越えられない時期を迎えているように思える。

改善が必要と思われるが、改善が必要なのは企業ばかりではなく、当人である留学生や大学にも必要と考える。

そこで、本研究を踏まえて、企業、留学生、大学に対して、提案を行いたい。

<企業>

1. 採用のあり方を見直す

日本式の採用プロセスは、外国人留学生にとって不明確であると認識されている。また、外国人

留学生に限らず、特に、文系大学院修了者に関係することだが、専攻に準じた職種の採用を行えないだろうか。現状では、学部生と同じ採用にて実施されているが、『「新卒採用」の潮流と課題』（リクルートワークス研究所、2010）でも提示しているとおり、大学院への教育投資を無にしない就業機会の提供がなされれば、大学院教育の価値も向上するものと期待できる。キャリアパスについても、見えやすくなり、専門分野を高めていきたいキャリアを求める外国人留学生にとって、魅力ある就業場所として選ばれるのではないだろうか。

「総合職」コースや、「職種別」などのコースを再編することを望む。

その際、長期視点での就業を前提とした場合と、長期以外での就業などのコースを設置してもよいのではないだろうか。

日本人も仕事に対する価値観が年代、世代とともに変化してきており、ご多分に漏れず、外国人も変わってきているであろうし、個々人でも異なる。

また、外国人である留学生が、自分たちが何を期待されて採用されたかについての説明を欲しているため、話をする機会等を設ける必要があるだろう。

2. 本質的なダイバーシティの推進

日本では、ダイバーシティ推進の軸を女性活用としているところが少なくないなか、外国人を採用していきたい意向がみられる。

しかし、会社として、ダイバーシティを推進していきたい意向だとしても、従業員が認知や理解をしていない様子もうかがえる。

多様な人材が就業できるようにするためには、従業員教育が必須であるが、まずは、配属先の上司の教育が必須だと考える。

外国人社員が比較的多くいる企業では、人事部に外国人社員を配属させていると思われるが、外国人社員がいると、外国人社員に関連する問題に気づきやすいと思われる。外国人社員からすれば、同じ外国人ということで、日本人には相談できないようなことが相談できる。

また、外国人社員に日本企業での適応を要求するのではなく、日本人社員も外国人社員に適応していくことをしないと、グローバル企業とはいえないと考える。

日本人と同じ採用基準で採用されたということは、日本人にあわせなくてはならない、との意見等をもっている者もいる。たとえば、外国人ならではの行動や価値観を認めず、日本人のようになることを望むこともある。しかし、“多様な人材のよさ”を活かさなければ、外国人を採用する意味をあまりもたないのではないだろうかと思う。

3. 人事諸制度の見直し

人事諸制度についても、日本人が基準となっている企業が多いのではないかと推察されるが、外国人も考慮した制度への見直しをはかる時期に来ていると思われる。

在留資格申請などの手続きをする際、入国管理局の数等が限られていることもあり、一日がかりで申請を行うことを聞いた。企業によっては、この手続きに関する時間を勤務時間として認めているところもある。このような制度も導入することもよいのではないかと思う。

<外国人留学生>

1. 大学等で実施される就職ガイダンス等への参加

大学等で実施されている就職ガイダンス等への参加は、あまり多くないようである。これは、日本人向けのものであると誤解していることが要因であろう。また、日本人・外国人を問わず、友人や先輩との交流をもつことにより、就職に関する情報が得られやすくなると思われる。

また、大学によっては、留学生向けの支援を行っていない場合もあると思われるが、キャリアセンターへ足を運ぶことで、情報が得られるため、大学の各支援内容を確認しておくことも重要であろう。

2. “外国人ならではのよさ”を忘れずに

日本での生活が長くなると、日本人への理解が高まり、日本人に馴染むような行動をとっている様子がうかがえる。受容性は重要であるが、自分たちのよさを忘れないでほしい。

<大学>

1. 外国人留学生への支援内容の認知度を上げる

キャリアセンターをはじめ、「留学生のための」と明記されていないと、自分には関係ないと思う者も少なくない。入学時や、年度はじめの講義登録機会などを活用して、留学生も対象であることを認知させる必要がある。

2. “外国人ならではのよさ”を維持

就職しやすいように、企業が選考時に重視している「コミュニケーション力」や「協調性」を学生に指導しているケースもあるようだ。たとえば、グループ面接等で、自分の意見ばかり述べるのではなく、周りの意見も聞くように、という指導はよいが、なるべく控えるようにとの指導をしているケースもあるようだ。企業は、“外国人ならではのよさ”を評価しているので、大学は「企業」が求めている基準での指導が必要と思われる。

また、外国人留学生といっても、多国籍な学生が集まっていることもあるが、ひとくくりにするのは難しく、指導するにあたり難しいことは承知できるが、留学生個人個人の意向にあわせた指導が必要となってきたと思われる。これは当然ながら、日本人学生にも共通していえることである。

以上、企業、外国人留学生、大学への提案を述べたが、そのほかとして気になる点がある。

それは、外国人留学生の就職支援に関して、大学の学部卒業者や大学院修了者からの就労資格への在留資格の変更について、専攻科目と就職先の業務内容との関連性を問わないなど幅広く柔軟に対応すべきと、第五次出入国管理政策懇談会（2010）より入国管理局へ提言がなされているが、これは、日本人学生が専攻科目を問われないこと

が多いために、提言されていると思われる。

柔軟な対応もよいとも思うが、専攻を問うことで、教育の質や学生自体の向上もみられるのではないかとと思われるので、このことは、十分検討が必要と考える。

最後に、本研究では、企業の採用に視点をおきつつ、外国人留学生の就職状況などをヒアリングしたが、幅広い国籍でのヒアリングはできていない。より幅広い国籍でのヒアリングを実施していたならば、本研究以外の視点での問題・課題点が、明らかになった可能性がある。

また、外国人留学生を受け入れている現場の上司等に話を聞くことで、まだ把握できていない問題・課題があると思われる。

これらも含めて、今後の課題として残る。

注

1 「平成 23 年度 外国人留学生在籍状況調査結果」は、日本国内の大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）および日本の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設における外国人留学生の在籍状況について調査したもの。

2 「平成 22 年度 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」は、平成 22（2010）年度中（平成 22（2010）年 4 月 1 日から平成 23（2011）年 3 月 31 まで）に卒業・修了した外国人留学生の進路状況について、我が国の大学院において学位授与があった外国人留学生の状況について調査したもの。

3 東京外国人雇用サービスセンター、日本学生支援機構、NPO 法人留学生職業能力開発センター、弁護士の方々にヒアリングを行った。

参考文献

- 法務省入国管理局, 2012, 『平成 23 年における日本企業等への就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について』。
- 第五次出入国管理政策懇談会, 2009, 『報告書「留学生及び就学生の受入れに関する提言」』法務省。
- , 2010, 『報告書「今後の出入国管理行政の在り方」』法務省。
- 経済同友会, 2012, 『「経済成長の実現に向けたグローバル人材市場の構築を目指す」報告書』。
- 日本学生支援機構, 2012, 『平成 23 年度 外国人留学生在籍状況調査結果』。
- , 2012, 『平成 22 年度 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』。
- 野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。
- 大串博行, 2011, 『日本社会の外国人—人類の「旅」と入国管理制度』バレード/星雲社。

- リクルートワークス研究所, 2010, 『「新卒採用」の潮流と課題—今後の大卒新卒採用のあり方を検討する』。
- 労働政策研究機構, 2008, 『外国人留学生の採用に関する調査』佐野誠・宮川真史・秋山周二, 2011, 『外国人のための雇用・受入れ手続きマニュアル』日本加除出版。
- 志甫啓, 2009, 「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」『Works Review』Vol.4, 208-221。
- , 2012, 「外国人留学生の日本における就職の動向と大学による支援の意義」『関西学院大学高等教育研究 第 2 号』関西学院大学高等教育推進センター, 15-33。
- , 2012, 「在留外国人の増加と日本人労働力の活用状況に関する考察—都道府県データからみた若年層・中高年層・女性の活用と在留外国人の関係」『関西学院大学国際学部 国際学研究第 1 号』関西学院大学, 65-78。
- 出入国管理関係法令研究会編, 1990, 『ひと目でわかる外国人の出入国・在留案内—外国人の在留資格一覽<14 訂版>』日本加除出版。
- 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。
- , 2012, 「大卒新卒採用の展望—内定辞退の実態から考察」『Works Review』Vol.7, 76-85。
- 徳永保・初井圭子, 2011, 『グローバル人材育成のための大学評価指標—大学はグローバル展開企業の要請に応えられるか』協同出版。
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店。
- 山内乾史・原清治, 2010, 『学歴と就労の比較教育社会学—教育から職業へのトラジクション II』学文社。