

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 15 日現在

機関番号：12201

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530825

研究課題名（和文）留学生の日本での就職を阻害する要因に関する研究

—キャリアデザインの視点から—

研究課題名（英文）A Study on the Factors that Hamper the employment of foreign students in Japan—from the Viewpoint of Career Planning

研究代表者

末廣 啓子（SUEHIRO KEIKO）

宇都宮大学・キャリア教育・就職支援センター・教授

研究者番号：80466680

研究成果の概要（和文）：全国的なグローバル化やグローバル人材の議論からは見えにくい、地方圏の外国人留学生の就職に関する留学生と企業の実態と意識について、栃木県を対象に4本の調査を実施、実態と問題点を明らかにし可能性と対応策を考察した。留学生については日本人学生と特性も年齢も共通性の高い留学生像が浮かび上がった。若くして来日している多くの留学生にとって母国と日本の間での立ち位置すら定まり難く、ライフ・キャリアプランをどう作っていくのかは、同世代の日本人学生と共通の課題でもあり、さらに早期からの体系的なキャリア教育や就職支援が必要である。一方、地場企業の多くでグローバル化が進展しておらず、採用人数や求める人材も限定的であり、日本人の雇用経験しかない企業は、留学生の職場適応への不安や、ネガティブなイメージが強いが、今後、グローバル化の進展企業のみならず、国内限定事業を行う企業でも留学生の雇用可能性が見出せる。その実現に向け、地場企業の今後の事業展開や雇用についての戦略的な対応と産業経済団体、自治体、学校関係者の連携による様々な支援が必要である。

研究成果の概要（英文）：This study aims to clarify the present situation, awareness and the problems concerning the employment of foreign students on the basis of four surveys of foreign students and companies in Tochigi prefecture as well as to consider possible measures for further employment. The surveys were conducted to focus on the local area which tends to be overlooked in the nationwide discussion about globalization and its human resources. The findings were as follows:

1. Many foreign students seem to have the similar characteristics as the Japanese students of the same generation regarding their values and awareness towards their career. Their career goals and plans are indistinct with their vague standpoints as foreign students living in Japan. The comprehensive career education and support are essential in the early stage of their college life.

2. Many of the local companies have not globalized yet and have limited needs for foreign employees. The companies which have never recruited foreigners could have a negative image about them with anxiety for their adaptation to a work place.

Not only globalized companies but also domestic ones have possibility for further employment of foreign students. In order to promote their employment, it is necessary for each company to develop strategic approach for business and employment policy. A variety of support and collaborations among business community, local government and academia should be required.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2011年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：外国人留学生・キャリアデザイン・キャリア教育・グローバル化・外国人雇用・地方圏

### 1. 研究開始当初の背景

外国人留学生の日本における就職については、留学生個人々のキャリア形成のみならず、産業・企業・地域の国際化、活性化等の観点から国を挙げて推進する課題の一つとなっている。留学生の就職数は長期的には大幅に増加しているが、留学生と受入れ企業側の意識のミスマッチや情報不足など問題は山積し、支援も手探りが続いている。政府関連の支援事業にしても各大学の進路・就職支援という出口対策では不十分な実態が散見される。

特に、留学生が描く自らのキャリアデザイン<sup>1</sup>と日本の企業の人事制度やその考えかたとのズレは今後の長期的な留学生の就職支援を考えるとときに重要な視点と思われ、留学生へのキャリア教育・相談のあり方とともに、地方の地場企業の国際化に関わる重要な問題である。しかしながら、これらの問題の実態把握と解決策への取り組みは十分に行われているとはいえない現状にある。留学生の就職の実態については、複数の研究機関において調査研究が行われているが、就職に絞って調査しているものは多くない。また、就職希望の有無・内容等に関する調査を超えて本

<sup>1</sup> キャリアデザイン：職業を始め人生のさまざまな場面での自分の生き方・働き方を主体的に、不断に、とらえ直し、設計・再設計すること。

人のキャリアプランや企業の意識、ニーズなどを詳細に調べる調査研究は少なく、特に地方における個々の学生のキャリアデザインに踏み込んだ問題意識による分析研究はない。

一方、昨今、経済・企業経営のグローバル化の進展により、産業界からは「グローバル人材」を求める声が益々高まり、大学等への人材の育成要請が強まっている。こうした状況からは、国を問わず最適な立地や人材マネジメントによる事業展開を目指す企業とそこでの活躍を目指すモチベーションの高い人材という像が浮かび上がる。外国人留学生についても、いわゆる外国人高度人材ということでこうしたタイプの留学生が求められているように見える。

しかし、地方大学に学ぶ多数の外国人留学生や地場の中小、中堅企業と接していると、留学生の実像と意識、企業のグローバル化の度合や外国人人材への意識は、大都市圏を中心とする全国調査の結果や上述の産業界の声からは見えない実態がある。地方圏における大学は、経営上の必要性からも多くの留学生を積極的に受入れており、その半数以上が日本での就職を希望しているといわれる状況の中で、現実的にも、これらの大学が今後どのようにこの留学生の出口問題に対応していくのか課題は大きい。

本研究は、こうした観点から、以下のことを目的とし、首都圏に隣接し製造業を中心に

比較的多くの雇用機会を持ちながらも留学生の就職が低調な栃木県をひとつの事例として調査研究を行った。

## 2. 研究の目的

① 地方の留学生の就職に関する意識と就職活動の実態、及び地場企業の留学生採用・雇用に関する実態と意識を明らかにする。

② ①の結果から、留学生の日本での就職希望や就職の成否に関わる要因、及び留学生への求人に対する企業の消極性の背景や採用ニーズを分析し、留学生と地場企業の採用・雇用のマッチングの可能性を考察する。さらに、そのために大学、企業、地域で行うべきことについて考察、提言する。

## 3. 研究の方法

以下の調査を実施し、それに基づく考察と提言を行った。

- ①留学生への予備ヒヤリング調査（2009.8～10）； 留学生に対するアンケート調査の設計に当たり、日本企業に就職した元留学生へのヒヤリング調査を実施した。様々なタイプの留学生の実態を把握するため、県内だけではなく多様な留学生を対象。6カ国12名。
- ②外国人留学生に対するアンケート調査（2009.12～2010.1）； 栃木県留学生交流推進協議会を通じて県内全大学（短大・高等専門学校含む）に在籍する留学生768名を対象に実施、有効回収数354（回収率46.1%）であった。そのうち、4年制大学の正規生（医学生を除く）219名のデータを使用し、分析を行った。調査票該当配布数539、回収率40.6%。
- ③企業に対する外国人留学生の採用・雇用の実態と意識に関するアンケート調査（2011.1）； 栃木県経営者協会の会員企業278社にアンケート調査を実施、全国を対象に実施されている調査との比較のために、それと共通の調査項目も設定した。有効回収数101社（回収率36.3%）。
- ④企業およびそこで働く元留学生へのヒヤリング調査（2011.3～7）； 上記③で協力可能

と回答した企業、その他回答内容により依頼した企業12社について、ヒヤリング調査を実施。対象は、県内に本社を持つ、正社員数40人台から3000人超の企業。業種は製造、金融、小売、サービス。

さらに、そこで働く元留学生5名についてヒヤリングを行った。

## 4. 研究成果

### A 留学生調査

前項①の調査から日本での就職希望、就職の成否に関わる要因として、以下の点が重要であることがわかった。このうち、学力については今回調査できなかったがそれを除く各視点からさらにアンケート調査を行った。

・留学動機 ・大切だと思う考え方（価値観）・キャリアプランの有無（留学時と現在）・学力 ・言語能力（まず日本語）・母国あるいは日本における自分の望むような就職や生活のできる可能性（母国の経済・労働市場の状況や母国での民族差別などの諸事情） ・ネットワーク構築力（様々な活動への参加や人とのコミュニケーションを通して人的なネットワークを作る力）

① 調査の結果、各国の教育や雇用の状況を反映して、留学生の構成層や来日の動機は国毎に様々であるものの、アンケート調査からは属性、留学動機、価値観、キャリアプランの状況等から「母国での大学卒業後や就職後に、更なる勉学や成功を求めて留学するという従来の留学生像」ではなく、「日本人学生と、特性も年齢も共通性の高い留学生像」が浮かび上がった。具体的には、私費留学が全体の8割を占め、高校卒業後すぐ来日した20～24歳が最も多く、20代が8割以上に及ぶ。留学動機については、専門性の追求以上に視野を広げたい・海外で暮らしたいという動機が多い。また、現実逃避など多様な理由であった。日本の選択理由については、日本の技術や社会への関心とともに、日本が好き、日本で生活してみたいことを理由に挙げる者

が目立つ。日本発のアニメ等の文化に親しんで育った世代が、興味の延長として留学を据えていることが推測される。

大切にしている考え方については、最も多かった回答は、家族との豊かな、幸せな、安定した生活であり、日本人の新入社員の意識調査結果と類似した傾向である点が興味深い<sup>2</sup>。

留学前後でのキャリアプランの有無や変化の理由を見ると、総じて、キャリアプランを「考えない」から「考えた」という方向に変化、さらに、日本滞在を選択する方向での変化をしたものが多い。思ったより暮らしやすい、さらに多くの経験をしたいという理由や自己の成長や自立感の体験が挙げられている他に、経済情勢、家族要因が留学生のキャリアプランに大きな影響を与えていることがわかる。しかし、一方で、母国の事情がわからない、一からの出発になるという帰国後の不安が挙げられていることが興味深い。若くして来日している留学生にとって母国と日本の間での立ち位置すら決め難く、ライフプラン・キャリアプランが定まり難い状況にある。

② 日本での就職希望については、全体で54.6%の学生が日本での就職を希望しており、うち4割近くが住み慣れた県内での就職を望んでいる（複数回答）。実際に日本で就職するには、日本の就職活動に対する理解や選考対策の努力は重要であるが、さらに、大学内外での様々な活動や、コミュニケーションによる人間関係の構築といった社会化の度合いも、就職の可否を左右する要因と考えられる。さらに、8割以上が就職活動に不安を感じ、半数以上が自分に合った仕事、就職活動の基本知識など基本的な事項を含めキ

<sup>2</sup> 日本生産性本部調べ 平成22年4月入社者対象（学部・大学院構成を本調査と同率に調整して算出）、「楽しい生活を送りたい」（36.1%）、「経済的に豊かな生活を送りたい」（20.2%）「自分の能力を試す生き方をしたい」（17.7%）、「社会のために役に立ちたい」（15.5%）、「社会的にえらくなりたい」（3.2%）など。

ャリア形成支援のほとんどのメニューを求めていることがわかった。

## B 企業調査

調査の結果からは、まず、地場企業の外国人留学生採用状況は低調であること、これは現下の経済情勢の影響もあるが、地域企業の海外進出などのグローバル化がまだ進んでおらず、外国人留学生の採用ニーズが小さいためといえる。次に、これまで日本人雇用経験しかない地場企業は、外国人留学生を採用・雇用することについては、外国人留学生への職場適応への不安や、不信、ネガティブなイメージがあることがわかった。

① 過去3年間及びそれ以前に外国人留学生を正社員またはフルタイムの契約社員として採用した経験のあるのは約24%、今後の採用見込みは、約4割が「あると思う」と答えている。類似の全国調査<sup>3</sup>結果と同様に、留学生を採用したことがない企業では採用見込み企業は少ない（約22%）のに対し、採用経験ある企業はほぼ全社が採用見込みありとしている。そこで外国人留学生に対する企業の持つイメージをみると、採用経験ある企業とない企業でかなり違いがあることがわかった。定着率が低い、日本の雇用慣行になじまない等のマイナスイメージ項目で経験のある企業との差が大きい。また、採用した企業の採用後の職場でのプラスとマイナスの効果については、いずれも「特にない」が最多で、メリットとしてはむしろ「社員が国際的視野を持つようになった」ほか、職場の活性化や労働効率の向上も挙げられている。門戸を閉ざしたまま、事実とは乖離したネガティブなイメージを保ち続けて採用に消極的なのであれば、こうした採用企業の実事や経験の県内企業間での共有は必要と思われる。

② 外国人留学生の採用は企業経営のグローバル化との関わりが大きい。海外展開を行っておらず今後も予定がない企業は全体の

<sup>3</sup> 労働政策研究・研修機構「外国人留学生の採用に関する調査」（2008）

約7割近くを占めている。採用経験や今後の採用見込みを見ると、やはり、海外展開している企業や今後可能性のある企業で明らかに多い。また、約4割の企業がグローバルな人材へのニーズは「ある」とし、多くが「外国人留学生の採用」で確保しようとしていた。こうした状況からはグローバル展開の進展につれ今後留学生の採用可能性が増加することが見込まれる。一方、今後海外展開なく今後も予定のない企業でも約3割が採用見込みありと答えているのは興味深い。

③ 企業のグローバル化を、経営や人的資源管理の観点から、1「国内限定」、2「輸出・輸入」、3「現地進出」、4「国際化」、5「多国籍化」、6「グローバル化」と分類し1から6へと進むと考え、ヒヤリング対象企業をプロットすると、県内で最もグローバル化していると思われる大手企業でさえ4の段階と見られる。県内企業の大部分が、海外進出も視野にあるがまだ具体化していないか、あるいはまったくその考えのない1の企業であろう。アンケート調査に現れた海外展開予定のない企業での留学生採用経験や今後の採用見込みはこうした企業のものであり、その中には、留学生を採用する明確な理由は見られず人手不足からの日本人の代替的採用と考えられるケースが見える。また、留学生採用に動き始めている企業は、グローバル化の第一歩、上述の2の段階にあるものが多い。現地とのビジネスのリエゾン役としてその国の留学生を採用するという段階である。その場合は、せいぜい1、2人など採用枠は少なく、継続的採用が見込めない場合が多い。また、リエゾンとして当該企業の事情や日本の事情に精通していることが必要で、ヒヤリング調査からも、日本人社員との日本語によるコミュニケーションがはかれることや、チームワーク、協調性など日本の企業の風土に合うことといった「日本人らしさ」が求められる傾向が強いことがわかった。また、なんらかの意味で日本人の代替的採用の場合はさらに「日本人」的な部分が求められるであろう。

アンケート調査では、採用の理由として、

「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が7割近くを占め、全ての企業が採用枠について「日本人と区別なく採用」と回答しており、8割前後の企業が「人事管理も日本人社員とまったく同様の扱い」と回答している。その一方で、留学生の将来の役割として、経営幹部への登用と答えた企業は一社もなかった。「現地法人の経営幹部」、「高度な技能・技術を生かす専門人材」等との回答のほかは半数の企業が「一般の日本人社員と同様に考えている」と答えている。こうした回答状況は、グローバル化に向けて文字通り国籍は関係なくゼネラルな、あるいは専門人材として、しかし、一定のランクの経営幹部までは活用していこうという企業がある可能性のほかに、留学生の採用方針や長期的戦略が明確でないまま採用している企業がある可能性を示していると考えられる。

#### 4 まとめと提言

経済社会のグローバル化の進展の中で、県内の産業・企業、そして、地域にとってもグローバル化は避けて通れず、また、地域・産業の活性化にとっても必要と思われる。こうしたグローバル展開に伴い、人材、すなわち、「日本人らしい」留学生ではなく、個別の国籍を問わない「グローバルな人材」としての能力を持つ人材が求められることとなる。その際には地元で学ぶ留学生の活用は企業にとってまず身近で有用である。この場合、留学生の側としても、企業の国際展開に伴い、母国語だけではなく他の言語や真の国際感覚・経験を培い、グローバルに活躍できる人材として自らの能力開発を行う必要があり、大学としてもその育成に尽力する必要がある。

一方で、地方圏の現実問題として、こうしたグローバル企業の段階に至らない国内限定の事業を行っている多くの地元企業においても、取引や顧客先の国際化など様々な形で国際化、グローバル化が進展することが見

込まれ、また、少子高齢化による若年労働力不足の中で優秀な人材を獲得すると言う意味からも、地元にいる留学生の雇用はひとつの有力な可能性となるであろう。前述したように、県内の留学生は、必ずしも「典型的なグローバル人材」というよりも、「県内の大学や大学院で学びながら培ってきた人間関係や生活のしやすさ、土地勘などが魅力となって県内で就職を決める」タイプが多く、地方圏に於けるひとつのグローバル化の形として、留学生および企業双方にとって有効な選択肢と考えられる。

調査結果を踏まえて留学生の地場企業への就職を促進するために必要と考えられることを以下に述べる。

(基本的な姿勢について)

■大学における国際化の進展の重要性；就職活動時に日本人の友人や先輩が役立っているという調査結果に見られるように、留学生にとって日本人との交流は非常に大切と思われる。また、外国人留学生は日本人学生にとっては最も身近な外国との接点である。こうした認識の下に、大学の日常としても国際化は不可欠で、意識的に通常の正課内・外や生活の場で、公式・非公式に意見交換や交流を図って行く工夫・姿勢が重要と考える。

■企業や地域の戦略的な取り組みの重要性；前述のように地元への思いやエネルギーを持った留学生は貴重な存在である。社内の活性化の要員、母国との架け橋役を始め、帰国しても、ビジネスチャンスにつながる存在になる可能性（企業家、起業家、消費者、ネットワーク構築の絆としても）を持つ者として、企業・地域で長期的に、戦略的にどう活用するかという視点が必要と考える。

(関係者ごとに必要と思われる事項について)

<大学> 外国人留学生に対する日本人学生と同様に早い時期からの一貫した体系的なキャリア教育、個別相談の実施。その際、教員の果す役割も大きいことから、キャリア

支援部署のみならず、全学教員への働きかけ、体制整備・部門間の連携による留学生全員へのアプローチと支援も重要。

<企業> グローバル化に伴う人事戦略・方針の策定と実施。(留学生などの外国人高度人材の活用に向けた経営理念や求める人材像の明確化と留学生への情報発信、複線型の人事制度、日本人社員の認識への取組み)

<経営者団体、行政> 地場企業のグローバル化への支援、及び、外国人高度人材の活用についての企業支援(先進事例紹介や採用・定着に関する相談・アドバイス、日本語習得や住宅確保、健康対策等一社では対応困難な部分の中小企業支援 など)、外国人に対する支援(特に行政。労働問題など相談体制の整備、生活面での支援)

<産官学の連携> 留学生と企業の理解促進のための交流の場の設定(交流会の実施、インターンシップ、企業見学、等)

具体的な人材育成についての情報交換と大学と企業の共同プログラムの実施など)

## 5. 主な発表論文等

[学会発表](計1件)

末廣啓子 「地方における外国人留学生の就職をめぐる実態と課題—A 県における教育現場と企業のグローバル化についての一考察—」

日本キャリアデザイン学会第8回研究大会  
2012.10.2 日本大学(東京)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

末廣 啓子 (SUEHIRO KEIKO)

研究者番号：80466680

### (3) 連携研究者

大塚 雄作 (OTUKA YUSAKU)

研究者番号：00160549