

グローバル時代の人材として 外国人留学生を考える

—— 外国高度人材の卵としての外国人留学生 ——

目次

- 1 外国人留学生の増加
 - (1) 増加する外国人留学生
 - (2) 「留学生30万人計画」と外国高度人材受入推進策
- 2 外国人留学生の就職
 - (1) 外国人留学生の卒業・修了後の進路
 - (2) 外国人留学生の就職先企業等
 - (3) 外国人留学生の就職支援
- 3 東海3県における外国人留学生
 - (1) 東海3県における外国人留学生の数
 - (2) 東海3県における外国人留学生の就職
- 4 東海3県の企業における外国人留学生の採用事例
- 5 外国人留学生の活躍のために
 - (1) 募集・採用
 - (2) 配属・評価
 - (3) 職場環境の整備
- 6 おわりに

要旨

- ・日本で学ぶ外国人留学生は2010年に14万人を超え、今後も政府による「留学生30万人計画」が進むことで、ますます外国人留学生は増加していだろう。外国人留学生は卒業・修了後、日本で外国高度人材^(注1)として活躍することが期待されている。
- ・2010年に就職のために在留資格の変更を申請した外国人留学生は1万人弱であった。その就職先企業等の規模も業種も多岐にわたる。外国人留学生への日本での就職支援も進んでいる。
- ・東海3県においては外国人留学生の卒業・修了後の県内企業による採用が他の都道府県よりも積極的であることがうかがえる。
- ・企業による外国人留学生の採用は多様であり、それぞれの企業がニーズに合わせて、工夫しながら採用している。
- ・最後に今回の聞き取り調査と既存調査を参考にしながら今後の外国人留学生の活躍のために企業が取り組める方策を考えた。

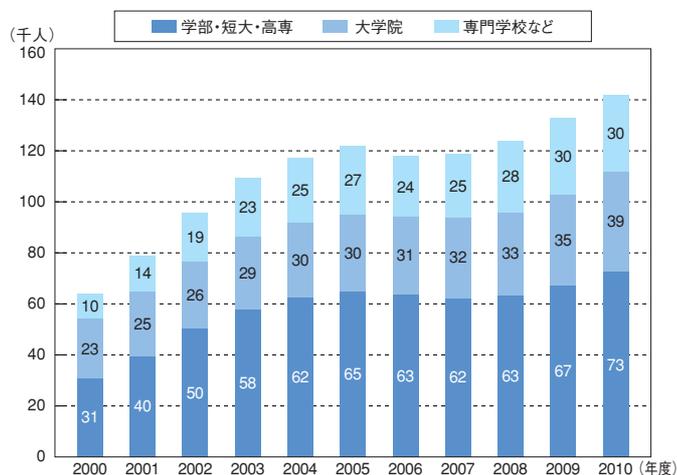
1 外国人留学生の増加

(1) 増加する外国人留学生

日本における外国人留学生の状況は、この10年で大きく変わった。2000年代に入ってから、その数は2006年度を例外として一貫して増加し続けている(図表1)。2000年度に6万4千人だった外国人留学生在籍数は、2010年度には14万2千人となっている。

その内訳を在学段階(大学院や大学学部等)別に見てみると2000年代に特に増加しているのは大学学部(学部)や短期大学(短大)、高等専門学校(高専)への留学である。学部・短大・高専への外国人留学生は2000年度に3万1千人

図表1 外国人留学生数の推移(各年5月1日現在)



出所:独立行政法人日本学生支援機構「平成22年度外国人留学生在籍状況調査結果」より共立総合研究所にて作成

だったのが、2010年度には7万3千人となった。大学院に在籍する外国人留学生も2000年度の2万3千人から2010年度には3万9千人に増えているが、学部・短大・高専への留学に比べると増加率は高くない。また、一般に専門学校と呼ばれる専修学校（専門課程）への留学も増えている。

外国人留学生の専攻を見てみると大学院とそれ以外では大きく異なっている（図表2）。学部・短大では、人文科学や社会科学など文系の専攻が73.8%を占めている。一方、大学院では、文系の専攻は43.3%にとどまり、工学や農学、医・歯学など理系の専攻が41.9%を占める。

次に、外国人留学生の出身国・地域を見てみると（図表3）、最も多いのは、中国からの留学生で86,173人と全留学生の60.7%を占めている。それに次いで、韓国、台湾、ベトナムの順となる。留学生の多くはアジアの国々からであり、上位10カ国のうち、アジア以外の国は7位のアメリカだけとなっている。

(2) 「留学生30万人計画」と外国高度人材受入推進策

外国人留学生の積極的な受け入れが進む中で、2003年度に目標を達成した「留学生10万人計画」に続き、2008年7月には「留学生30万人計画」が策定された。この計画では「日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト、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、今後、2020年を目途に留学

生受け入れ30万人を目指す」とされている。

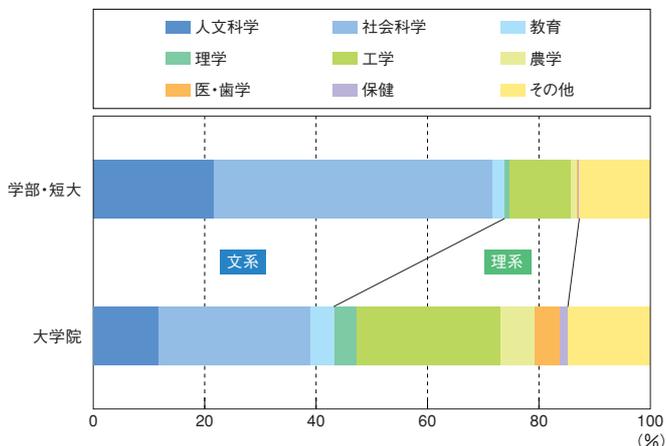
その実現のため、厚生労働省、文部科学省、外務省、法務省、経済産業省、国土交通省の6省が連携して、次の5項目について体系的に取り組むことが定められている。

- ①日本留学の動機づけとワンストップサービスの展開
- ②入試・入学・入国の入口の改善
- ③魅力ある大学として大学等の国際化
- ④安心して勉強に専念できるための環境づくり
- ⑤卒業・修了後の社会の受け入れ推進

この「留学生30万人計画」が進められていくことで、今後も外国人留学生の増加傾向は続くだろう。

また、外国人留学生の増加と軌を一にして産業における外国人材の受け入れに関する政策も2000年代に転換した。近年、少子化により産業を支える人材が減る一方で、海外との取引や海外での事業に対応できる人材が求められるようになってきている。産業界からは、日本経団連が「外国人受け入れ問題に関する提言」を2004年に、その第2次提言を2007年に発表し、外国人材の受け入れ推進を求めた。そのような時代の変化を受けて、政府は外国から高度人材の受け入れを推進していくことを基本政策とし、2008年に首相官邸に「高度人材受入推進会議」を置き、2009年5月に外国高度人材の受け入れに関する提言をまとめた。

図表2 外国人留学生の専攻別割合（2010年度）



出所:文部科学省「平成22年度学校基本調査」より共立総合研究所にて作成

図表3 国籍別外国人留学生数の上位10カ国（2010年度）

順位	国・地域名	人数(人)	割合(%)	対前年度比(%)
1	中国	86,173	60.7	9.0
2	韓国	20,202	14.2	3.0
3	台湾	5,297	3.7	-0.7
4	ベトナム	3,597	2.5	12.4
5	マレーシア	2,465	1.7	2.9
6	タイ	2,429	1.7	2.9
7	アメリカ	2,348	1.7	5.3
8	インドネシア	2,190	1.5	9.7
9	ネパール	1,829	1.3	12.3
10	バングラデシュ	1,540	1.1	-8.5

出所:独立行政法人日本学生支援機構「平成22年度外国人留学生在籍状況調査結果」より共立総合研究所にて作成

提言では、外国高度人材の積極的な受け入れ策として海外から直接受け入れることに加えて、外国人留学生を増やし、卒業・修了後に日本国内での就職を促進することも重要な取り組みの一つとしている。今後、外国人留学生を高度人材の卵として、官民一体となって受け入れる環境づくりや日本語教育の強化も含めた重点的な支援、例えば日本語能力試験の活用や奨学金制度の改善・活用、住居支援、就職支援などの実施が計画されている。

2 外国人留学生の就職

外国高度人材の卵として期待され、「留学生30万人計画」で受け入れ拡大が進む外国人留学生だが、卒業・修了後の日本での就職はどのような状況なのかを次に見てみよう。

(1) 外国人留学生の卒業・修了後の進路

外国人留学生の進路調査によると、2009年度に日本の大学などを卒業・修了した外国人留学生は36,133人だった(図表4)。そのうち、日本国内で就職したのは6,073人、日本国内に進学したのが14,101人、その他の4,621人も併せて日本国内にとどまったのは24,795人だった。進路不明の2,035人を除くと、外国人留学生の72.7%が卒業・修了後も日本にとどまっている。

図表4 外国人留学生の進路(2009年度)

(上段:留学生数(人)/下段:構成比(%))

進路	日本国内に在留				出身国(地域)へ帰国	日本出身国(地域)以外へ出国	小計	不明	卒業(修了)留学生総数
	就職	進学	その他	計					
大学院など	2,327 25.2	1,879 20.3	1,256 13.6	5,462 59.0	3,592 38.8	196 2.1	9,250 100	980	10,230
学部・短大高専など	2,467 22.9	3,419 31.7	1,812 16.8	7,698 71.4	2,944 27.3	146 1.4	10,788 100	917	11,705
専門学校など	1,279 9.1	8,803 62.6	1,553 11.0	11,635 82.8	2,352 16.7	73 0.5	14,060 100	138	14,198
合計	6,073 17.8	14,101 41.4	4,621 13.6	24,795 72.7	8,888 26.1	415 1.2	34,098 100	2,035	36,133

(注) 構成比は小数点第2位以下を四捨五入しているため単純に加算すると100%にならない場合がある。

出所: 独立行政法人日本学生支援機構「平成21年度外国人留学生進路状況調査結果」より共立総合研究所にて作成

外国人留学生が卒業・修了後に日本で就職する場合、在留資格を「留学」から日本で働くことができる在留資格に変更しなければならない。在留資格とは、外国人が日本に入国し、滞在するときに取得する必要がある資格であり、図表5にあるとおり、在留の目的などによってその資格が決められている。

その中で、外国人留学生が卒業・修了後、日本で働くために取得する在留資格が、「教授」から以下「技能」までの「専門的、技術的」な分野での就労を目的とした在留資格である。政府はこれらの在留資格を持つ外国人を「外国高度人材」と位置づけている。

図表5 主な在留資格一覧と
各在留資格別外国人登録者数(2010年)

		全国(人)	東海3県(人)
就労が認められている(就労活動は特定されている)	教授	8,050	653
	芸術	480	35
	宗教	4,232	368
	報道	248	2
	投資・経営	10,908	430
	法律・会計業務	178	0
	医療	265	21
	研究	2,266	86
	教育	10,012	580
	技術	46,592	3,239
	人文知識・国際業務	68,467	4,808
	企業内転勤	16,140	1,330
	技能	30,142	3,614
	興行	9,247	1,239
技能実習	100,008	21,368	
特定活動	72,374	13,021	
就労は認められていない	文化活動	2,637	161
	短期滞在	29,093	3,251
	留学	201,511	11,866
	研修	9,343	1,363
認められていない(あらゆる就労が認められていない)	家族滞在	118,865	10,230
	永住者	565,089	101,805
	日本人の配偶者等	196,248	24,899
その他	永住者の配偶者等	20,251	3,502
	定住者	194,602	46,477
	特別永住者	399,106	43,224
	未取得者	9,874	1,321
	一時庇護	30	1
その他	7,893	878	
合計	2,134,151	299,772	

専門的、技術的
分野での就労が
目的
「外国高度人材」
全国
197,980人
東海3県
15,166人

出所: 法務省「登録外国人統計2010年」より共立総合研究所にて作成

(2) 外国人留学生の就職先企業等

次に、外国人留学生が日本で就職する際に在留資格を「留学」から「専門的、技術的」分野での就労を目的としたものへ変更する申請・許可の状況から外国人留学生の就職先企業等について見てみたい。

A. 就職数

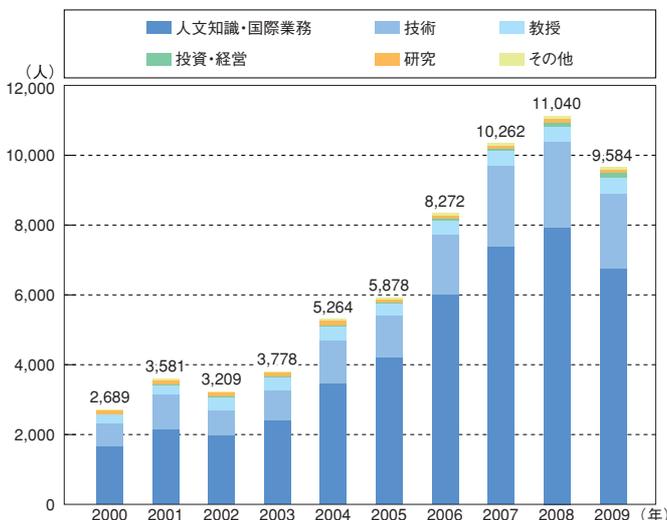
2009年に就職などの目的で在留資格の変更を許可された人数は9,584人であった(図表6)。2009年は前年秋のリーマンショックの影響を受けて減少しているが、それまで2000年代を通して外国人留学生の就職数は増加しており、2000年の2,689人から3倍以上になっている。

なお、ここで外国人留学生の就職数としているのは法務省に就職などの目的で在留資格の変更を許可された人数(9,584人)であり、前項の外国人留学生が在籍した学校などでの進路調査で「就職」とされた人数(6,073人)とは一致しない。これは進路調査で「不明」とされた留学生(2,035人)やその他の理由で進路調査では把握されていない留学生がいるためと思われる。

B. 在留資格別の就職数

外国人留学生が就職のために変更する在留資格の中では、特に「人文知識・国際業務」、「技術」などへの変更が多い

図表6 就職のための在留資格変更数の推移



出所:法務省「留学生等の日本企業等への就職状況について」各年次より
共立総合研究所にて作成

(図表6)。これより外国人留学生は企業等で総合職や技術職などのホワイトカラー層として就職していると推測できる。

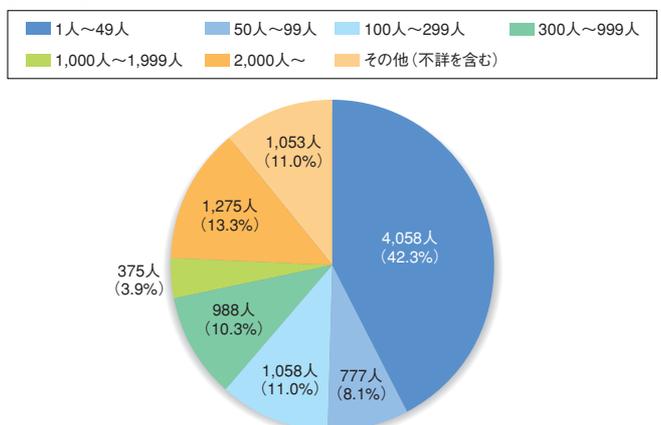
C. 就職先企業等の規模

2009年の就職先企業等を従業員数別に分けて外国人留学生の就職数を比べてみると、従業員数49人以下の企業に就職した外国人留学生が最も多く、2009年においては4,058人(42.3%)であった(図表7)。外国人留学生の採用については、受け入れるための体制や人員がそろっている大企業が多いように思えるが、実態としては、中小企業へ就職する外国人留学生が過半数である。

D. 就職先企業等の業種

外国人留学生の就職先を業種別に見ると、2,488人が製造業に、7,096人が非製造業に就職している(図表8)。製造業では、機械(17.2%)、電機(16.8%)、食品(15.3%)の3つの業種への就職ではほぼ5割に達する。製造業の中で機械や電機の会社への就職とともに、食品業の会社への就職が多いのは冷凍食品に代表されるように食品も中国等で加工し、日本へ輸入するというビジネスモデルが増えているからではないかと考えられる。非製造業では商業・貿易が31.7%を占め、次にコンピュータ関連が17.6%で、この2つの業種ではほぼ半数を占めている。コンピュータ関連業への就職の多さからIT業界の外国人留学生への求人ニーズの高さが分かる。

図表7 従業員規模別の外国人留学生就職数と割合(2009年)



出所:法務省「平成21年における留学生等の日本企業等への就職状況について」より
共立総合研究所にて作成

E. 就職先企業等での職務

就職先企業等での職務内容については、翻訳・通訳職に就いた外国人留学生が28.5%で一番多かった(図表9)。次いで販売・営業職(17.0%)、情報処理職(10.5%)への就職が多く、3つの職種で過半数を超える。情報処理職への就職が多いことは、業種としてもコンピュータ関連業への就職が多いこととも一致し、IT技術に関して外国人留学生への求人ニーズが高いことが推測できる。一方、外国人留学生への期待が高いと思われた海外業務(6.0%)や貿易業務(3.7%)への就職はそれほど多くなかった。これは、職務内容としてそれだけで就職することは少なく、その他の職務、「翻訳・通訳」や「販売・営業」といったものと合わせて採用されているのではないかと考えられる。

(3) 外国人留学生の就職支援

外国高度人材の卵として期待される外国人留学生の日本での就職を支援するため、国や県、大学、経済団体などはさまざまな取り組みを行っている。

A. 就職活動継続のための在留期間延長

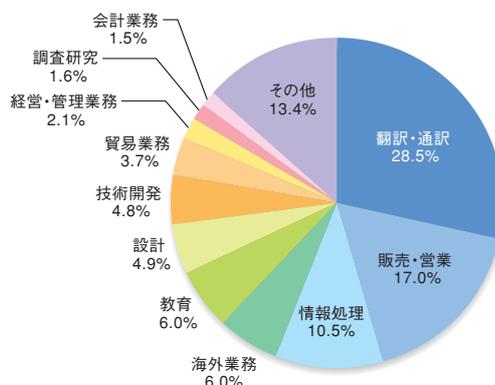
国による就職支援策の1つ目として、就職活動のため在留期間の延長が認められており、2009年には入管制度が変更され延長期間が拡大されている。現在では、大学や大学院等卒業・修了後、就職活動を継続することを目的に「特定活動」の在留資格に変更すれば在留期間を6ヶ月

延長することができる。さらに延長が1回認められており、合計1年間、就職活動のため在留することができる。

B. 外国人雇用サポートセンター

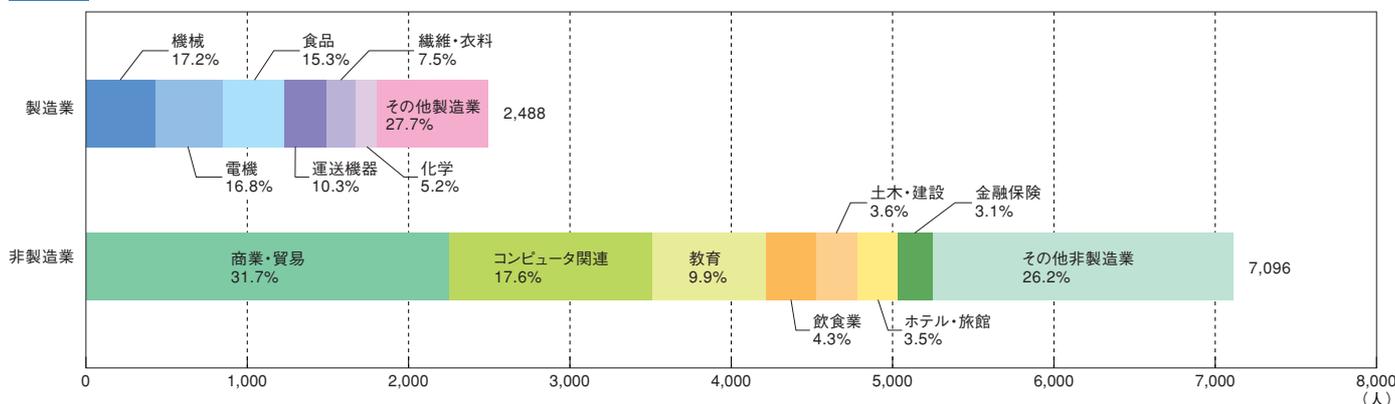
国による就職支援策の2つ目として、厚生労働省は東京、大阪、名古屋の3カ所に外国人雇用サポートセンターを設置している。ここでは求職の相談や求人紹介を行うとともに、インターンシップや就職フェアの開催など外国人留学生の国内就業を促進している。図表10は3カ所の外国人雇用サポートセンターに寄せられた外国人留学生を対象とした産業別の求人数である。ただし、公表されているデータは大阪外国人雇用サポートセンターへ連絡があった求人のみのため、全件数ではない。求人傾向としては製造業

図表9 職務内容別の外国人留学生就職割合(2009年)



出所:法務省「平成21年における留学生等の日本企業等への就職状況について」より共立総合研究所にて作成

図表8 業種別の外国人留学生就職数と割合(2009年)



出所:法務省「平成21年における留学生等の日本企業等への就職状況について」より共立総合研究所にて作成

が一番多く、ついで情報通信業、サービス業、卸・小売業などが多い。前項で見た外国人留学生の就職先企業等の就職数上位の業種とほぼ一致している。

C. 「アジア人財資金構想」

また、「アジア人財資金構想」が経済産業省と文部科学省により大学、経済団体に委託され2007年度から2010年度まで4年間実施された。この事業の目的は、「アジアから日本への優秀な外国人留学生の受け入れと活躍を推進し、専門教育から就職支援までを一貫してサポートすることで日本とアジアとの架け橋となり、かつ高度な専門性をもった人材を育成すること」である。

この「アジア人財資金構想」では高度専門留学生育成事業と高度実践留学生育成事業の2種類の事業が産学連携で実施された。高度専門留学生育成事業では、日本企業に就職する意思がある新たに来日する外国人留学生を対象として、産学連携で開発した専門教育プログラム、ビジネス日本語教育、日本ビジネス教育、インターンシップ、就職支援などの人材育成プログラムが実施された。全国で

23件のプログラムが実施され、東海地域では、中部生産性本部と名古屋工業大学が合同で「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」を実施した。

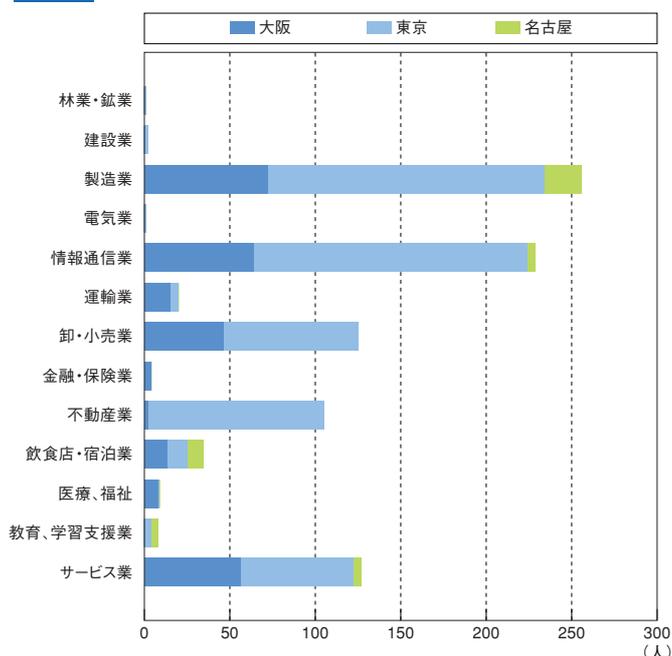
高度実践留学生育成事業では、日本企業に就職する意思があり、すでに日本国内の大学・大学院に在籍する外国人留学生を対象としてビジネス日本語教育、日本ビジネス教育、インターンシップ、就職支援などの人材育成プログラムが実施された。全国で9件のプログラムが実施され、東海地域では、中部産業連盟が地域の大学と協力して1期2年のプログラムを3期実施し、延べ91人の学生が参加した。

この事業は昨年度で終了しているが、実施機関となった大学や経済団体には、外国人留学生が日本企業で活躍するための就職支援や日本語ビジネス研修などについてのノウハウが蓄積され、後継プログラムを実施している大学や団体もある。上で紹介した東海地域の2つのプログラムも、それぞれ一部改定した形で引き続き実施されている。

D. 愛知県による就職支援

愛知県では「外国人留学生支援ポータルサイト」(<http://www.pref.aichi.jp/kokusai/ryugakusei-portal/index.html>)を開設し、外国人留学生への就職支援などの情報提供を行っている。また、愛知県は独自に企業を募り、留学生インターンシップ・プログラムも実施している。このプログラムでは講座と職場体験が組み合わされており、講座では最低限のビジネスマナーや言葉遣いについてセミナー形式で参加外国人留学生を指導している。2008年度から2010年度までの3年間の実績は、図表11のとおりである。

図表10 産業別外国人留学生求人数(2009年度)



図表11 愛知県留学生インターンシップ・プログラム実績 (年度)

	2008	2009	2010	2011
申込留学生数(人)	34	70	57	
マッチング成立留学生数(人)	18	20	30	
申込企業数(社)	24	22	24	29
マッチング成立企業数(社)	12	12	15	

6/17現在

出所: 愛知県「留学生支援ポータルサイト」より共立総合研究所にて作成

さらに、愛知県と愛知労働局、名古屋外国人雇用サポートセンターとが協力して、外国人留学生のための就職フェアを2005年度から毎年1回開催している。これまでに愛知県内外から延べ1,979名の外国人留学生と169社の企業が参加した(図表12)。今年も6月4日にナディアパーク・デザインビルにて開催された。37社の企業から参加申込があったが、会場の関係で抽選により28社がブースを出展し、来場した外国人留学生数も308人にのぼった。

3 東海3県における外国人留学生

ここまで、全国の外国人留学生の状況を見てきたが、この節では東海3県における外国人留学生の状況を見てみる。

(1) 東海3県における外国人留学生の数

まず、2010年度の東海3県のそれぞれの外国人留学生数を見てみると、愛知県内の大学には6,773人の外国人留学生がおり、東京都、大阪府、福岡県に次いで全国4位である(図表13)。岐阜県内には1,439人(全国22位)、三重県内

図表12 外国人留学生就職フェアの参加学生数と参加企業数
(年度)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
参加学生(人)	中国		143	215	246	251	223	264	
	韓国		5	1	7	20	11	8	
	台湾		2	5	10	5	0	3	
	タイ		1	4	2	7	0	1	
	ベトナム		4	3	5	12	2	6	
	インドネシア		5	4	4	4	2	1	
	マレーシア		3	6	3	1	1	2	
	フィリピン	不明	1	1					
	ミャンマー		2		1	1	1	3	
	バブアニューギニア				1				
	バングラデシュ		1	2	6	1	4	2	
	スリランカ			4	1	4	3	3	
	インド		1		1				
	ネパール			2	3	2		5	
	モンゴル		2	2					
	その他		7	12	7	1	5	10	合計
	合計		375	177	261	297	309	252	308
参加企業(社)		20	31	30	30	14	16	28	169

出所:愛知県「留学生支援ポータルサイト」より共立総合研究所にて作成

には1,004人(全国25位)の外国人留学生が在籍している。

このように外国人留学生数で比べると東京都や大阪府、福岡県など大都市を抱える都府県が上位に来るが、全学生数に占める外国人留学生の割合を都道府県別で比較してみると違った側面が見える。この外国人留学生の割合では岐阜県は全国5位(5.43%)であり、三重県の外国人留学生の割合も全国12位(4.43%)と、比較的高い。一方、外国人留学生の数では圧倒的に多い愛知県(全国26位、2.83%)は、外国人留学生の割合では高くなく、東京(5.16%)や大阪(3.52%)などと比べてもより多くの留学生を受け入れる余地があると思われる。

岐阜県の外国人留学生割合が高い理由の一つとしては、岐阜県内には外国人留学生が本格的に大学で学ぶ準備として日本語を中心に学ぶ「留学生別科」を置いている大学が多いことがあるだろう。文部科学省の「わが国の留学生制度の概要平成22年度版」によれば、全国に留学生別科を設置している私立大学は65校あるが、そのうち4校が岐阜県内の大学である。これだけの私立大学が留学生別科をおいているのは岐阜県以外には大都市を抱える都府県^(注2)だけである。

圏域別に見た場合、東海3県は留学生数も留学生割合も他の圏域と比べて高くはない。他の圏域では、特に九州が外国人留学生数も多い上に、留学生割合も高く、外国人留学生の受け入れが進んでいると言えるだろう。

(2) 東海3県における外国人留学生の就職

次に東海3県における外国人留学生の就職の状況を見てみる。図表14では県内企業への外国人留学生の就職数と、外国人留学生数に対する外国人留学生就職数の割合を都道府県別と圏域別に比較した。なお、外国人就職数は景気等により年ごとの変動が大きいためデータが入手可能な直近3年間の平均で比較した。

これによれば、愛知県内の企業に就職した外国人留学生は660人で、東京、大阪に次いで全国3位だった。愛知県は県内の大学などで学ぶ外国人留学生も多いが、県内で就職する外国人留学生も多い。岐阜県と三重県でも

図表13 都道府県別外国人留学生数、その全学生数に対する割合(2010年度)

外国人留学生数		全学生数に対する外国人留学生数割合	
<都道府県別>		<都道府県別>	
	(人)		(%)
1	東京	45,617	17.17
2	大阪	10,791	6.66
3	福岡	9,665	5.68
4	愛知	6,773	5.63
5	埼玉	6,153	5.43
6	千葉	6,054	5.22
7	京都	5,896	5.16
8	神奈川	4,716	4.94
9	兵庫	4,637	4.87
10	大分	4,198	4.84
11	茨城	2,714	4.74
12	岡山	2,628	4.43
13	広島	2,538	4.40
14	北海道	2,537	4.38
15	宮城	2,140	4.16
16	石川	1,804	4.15
17	群馬	1,756	4.05
18	静岡	1,709	3.52
19	長崎	1,653	3.51
20	新潟	1,597	3.37
21	奈良	1,486	3.35
22	岐阜	1,439	3.35
23	山口	1,394	3.26
24	栃木	1,085	3.07
25	三重	1,004	2.90
26	山梨	888	2.83
27	熊本	756	2.83
28	長野	674	2.70
29	鹿児島	644	2.68
30	富山	606	2.51
31	青森	600	2.47
32	沖縄	569	2.44
33	愛媛	520	2.42
34	滋賀	477	2.25
35	福島	467	2.23
36	岩手	421	2.02
37	香川	411	2.01
38	佐賀	404	1.95
39	徳島	355	1.93
40	秋田	351	1.91
41	福井	339	1.90
42	和歌山	307	1.84
43	山形	242	1.77
44	島根	218	1.56
45	鳥取	202	1.18
46	高知	171	1.18
47	宮崎	168	1.01

<圏域別>		(人)
関東		68,095
関西		23,594
九州		18,057
東海3県		9,216
中部(東海3県除く)		7,617
中国		6,980
東北		4,221
北海道		2,537
四国		1,457

<圏域別>		(%)
九州		5.32
関東		4.52
中国		3.94
中部(東海3県除く)		3.57
関西		3.33
東海3県		3.20
東北		2.39
四国		2.01
北海道		1.90

図表14 都道府県別外国人留学生の就職数、およびその留学生数に対する割合(2007年~2009年の平均)

県内企業への外国人留学生就職数		外国人留学生数に対する外国人留学生就職数の割合	
<都道府県別>		<都道府県別>	
	(人)		(%)
1	東京	5,333	8.80
2	大阪	964	8.53
3	愛知	660	7.98
4	神奈川	557	7.67
5	埼玉	312	6.62
6	福岡	292	6.60
7	千葉	234	6.37
8	兵庫	234	5.06
9	京都	163	4.94
10	静岡	138	4.92
11	広島	134	4.78
12	岐阜	98	4.69
13	茨城	94	4.69
14	北海道	87	4.65
15	宮城	85	4.31
16	三重	79	4.21
17	岡山	77	4.04
18	長野	75	3.99
19	群馬	70	3.94
20	栃木	58	3.73
21	山梨	48	3.69
22	熊本	43	3.67
23	新潟	41	3.33
24	山口	40	3.31
25	石川	36	3.30
26	大分	36	3.21
27	滋賀	33	3.00
28	長崎	33	2.85
29	沖縄	29	2.79
30	福島	24	2.73
31	奈良	24	2.69
32	富山	23	2.65
33	香川	22	2.64
34	愛媛	15	2.58
35	福井	15	2.57
36	佐賀	14	2.51
37	鹿児島	11	2.48
38	山形	10	2.26
39	和歌山	10	2.22
40	鳥取	8	1.98
41	岩手	8	1.86
42	青森	7	1.78
43	宮崎	6	1.30
44	秋田	5	1.28
45	徳島	5	1.10
46	島根	4	0.89
47	高知	1	0.18

<圏域別>		(人)
関東		6,658
関西		1,427
東海3県		837
九州		465
中部(東海3県除く)		376
中国		263
東北		139
北海道		87
四国		43

<圏域別>		(%)
東海3県		7.60
関東		6.97
関西		4.96
中部(東海3県除く)		4.17
中国		3.64
北海道		3.21
東北		2.69
九州		2.36
四国		2.26

出所:文部科学省「平成22年度学校基本調査」、独立行政法人日本学生支援機構「平成22年度外国人留学生在籍状況調査結果」より共立総合研究所にて作成

出所:法務省「平成21年における留学生等の日本企業等への就職状況について」および「登録外国人統計 2007年、2008年、2009年」より共立総合研究所にて作成

それぞれの県内の企業に就職する外国人留学生の数は、大都市を抱える都府県ほど多くはないが、それ以外の都道府県と比べると多い。

また、県内の企業に就職する外国人留学生数とそれぞれの県内で学ぶ外国人留学生数との割合でも、東海3県いずれの県でも、県内の企業に就職する外国人留学生の割合は高い。

以上、東海3県における外国人留学生の状況は、全国との比較で次の3つの特徴にまとめられる。

- ①愛知県は、全国でも外国人留学生が多く集まる県である。しかし、全学生数に対する外国人留学生の割合はまだ低く、拡大する余地があると思われる。
- ②岐阜県は、外国人留学生の数は全都道府県中22位と中位だが、全学生数に対して外国人留学生が占める割合が高い。
- ③東海3県はいずれも、県内で学ぶ外国人留学生数に対して県内企業に就職する外国人留学生数の割合が高く、東海3県の企業は外国人留学生の採用に積極的であると言える。

4 東海3県の企業における外国人留学生の採用事例

以上、全国でも、東海3県でも外国人留学生は増えており、日本国内での就職も進んでいることを見てきた。次に実際の企業では外国人留学生をどのように採用しているのか、東海3県の企業の事例から見てみよう。

事例1

岐阜市に本社を置くA社は、1990年初頭から積極的に中国へ進出してきた。進出当初は、日本向けの縫製加工を行う中国の現地工場へ服飾製品を卸すのが主だったが、現在では製品の企画、デザインから生地や部材の調達、縫製、検品、納品まですべての生産管理を行い、日本のアパレルメーカー向けに相手先ブランド生産を行っている。

仕事の基本は、顧客からのオーダーと、それを現地工場に伝えて製品にする「キャッチボール」であり、コミュニケーションが重要である。

以前は日本人で中国語を使える人を探していたがなかなか見つからないため、中国人で日本語を使える人を探すことに転換し、日本に留学している中国人を採用してきた。

現在勤務している、日本採用の中国人社員は4人である。いずれも岐阜県内の大学で経済学や経営学を学んだ留学経験者で、現在勤続4、5年目である。日本で2年から3年勤め、中国各地の現地法人や事務所に派遣されている。

仕事の基本であるコミュニケーションは、日本に留学した中国人と現地で日本語を学んだ中国人ではかなりの差がある。対面で話していれば、その差を感じることは少ないが、電話などの場合はその差が大きい。基本的にはすべてのやり取りは電子メールで行うようにしているが、最後の仕上げの段階での顧客とのやり取りでは、日本人とのコミュニケーションの取り方を身につけている留学経験者が優れている。

課題は、勤続年数と待遇である。現地採用で長年勤めている中国人社員はいるが、日本採用の留学経験者で勤続年数の長い社員はさまざまな事情で退職したため、今は残っていない。働き続けてもらうため、いろいろ工夫をして中国人社員と人間関係を作ることに心がけている。例えば、直属の上司が日本での身元保証人になることで、公私両面で人間関係を作るようにしている。また、内定を出した後、実際に就職するまでアルバイトで働いてもらうようにしており、それにより留学生にとっても、会社にとってもお互いを知ることができ、就職後もスムーズに定着できるようにしている。

また、待遇もあえて日本人社員と同じにしている。そのため、日本採用の中国人社員の給与は、現地採用の中国人社員の給与最高額の2倍以上になる。中国での仕事も日本人と同じ待遇で日本本社からの派遣として行っている。従って人件費コストは日本人とほぼ同じである。

それでも留学経験者はコミュニケーションがしっかりでき

るので欠かせない存在である。来年採用に向けて今年も候補者がすでに1人いる。

事例2

自動車用のワイヤーハーネスと電子部品を製造するB社の海外進出は2005年である。自動車メーカー各社が中国華南地域での生産を本格化したことを受けて、中国での生産に乗り出した。

中国からの留学生を将来の現地法人の幹部候補生として日本本社で日本人と同じ待遇で採用し、日本で養成後、中国へ派遣したこともある。会社としては、中国人ではあっても日本の本社採用として活躍してくれることを期待した。しかし、現地でも日本語が使える優秀な人材をリクルートできることもあり、残念ながら現地法人の幹部候補生を日本で採用するメリットはあまり感じていない。

むしろ、日本本社では、さまざまな書類等の翻訳・通訳や人事管理・調整、海外拠点とのやり取りなどで中国人社員が必要であり、そういう人材は引き続き、日本の大学の中国人留学生から採用している。日本で採用する中国人社員へ期待する役割は現在では日本国内での業務に特化したものである。

事例3

C社の業務は、航空写真を使った測量や地図データ作成、さらに地図を使ったデータベース作成などである。

さまざまなデータを扱う業務を中国の会社やベトナムの会社などにアウトソースしてきた。しかし、人件費の高騰やインフレの進行などがあり、効率化とコスト削減のため自社内でできないか検討してきた結果、カンボジアのプノンペンに現地法人を作ることを決めた。

カンボジアに現地法人を立ち上げるため、現地事業のマネジメントを任せられる人材を探した。採用に当たっての条件は、現地法人の運営を任せるにあたって、「日本語で仕事ができること」と「マネジメントの経験があること」とした。

日本語で仕事ができることを条件にしたのは、今後現地

法人を運営していくにあたって、日本から派遣する日本人スタッフに英語を求めるのは難しいためであり、また現地法人では日本人スタッフと現地スタッフのつなぎ役をしてもらう必要があるためである。今回、派遣する日本人技術者は英語ができるが、基本的に日本人スタッフに英語で仕事をすることは求めない。一方で、カンボジア現地スタッフも英語ができるスタッフを探すよりも基本的に現地の言葉で仕事をしてもらうほうが良いと考えている。そのため、日本人スタッフとカンボジア現地スタッフの間をつなぐカンボジア人責任者の日本語力が重要である。

また、現地法人で人を使って業務を行ってもらうためにマネジメント経験を求めた。ただし、マネジメント力は経験があれば、その上に積み重ねて高めていくことができるので、高度な経験を要求したのではなく、アルバイトでも良いので人を使って仕事をした経験があることを重視した。

候補者探しはプノンペンで行った。これも、日本にいるカンボジア人留学生では現地に戻って生活するつもりなのか、あるいは生活できるのかが分からないので、すでに現地に戻って生活を始めている人が良いと考えた。

実際に今回採用したカンボジア人社員は、日本の大学・大学院で経済学を専攻し、修士号を取得している。日本に合計7年間住んでおり、日本語に関してはまったく問題がない。1年前にプノンペンに帰り、友人の仕事を手伝ってある店舗の責任者をしていたのでマネジメント経験もあった。その店舗のマネジメントでは、日本留学の経験から当社員が期待する働き方と実際のカンボジア人の働き方の違いから苦労した経験もあり、長い経験ではないが将来性があると考え採用した。

以上、3社の採用事例では、いずれの企業も外国人留学生の採用が見事に成功したと手放しで言えるわけではない。しかし、3社ともにこれからの事業展開には外国人留学生の力を活かすことが必要であると考え、そのために企業のニーズに合わせて工夫を重ねながら採用している。

5 外国人留学生の活躍のために

以上、外国人留学生を採用し、活躍してもらうことが、日本における産業の担い手としても、グローバル化に対応する人材としても必要であり、また、現実にもそのような動きが進んでいることを見てきた。しかし、個別の企業現場では外国人留学生の採用には苦勞も多い。最後に、外国人留学生の活躍のための課題と対策を既存の調査や今回の聞き取り事例を参考に整理する。

(1) 募集・採用

外国人材の募集・採用にあたっては、「採用ルートが分からない」「信頼できるエージェントや仲介業者を見つけるのが難しい」といった課題が既存調査では挙げられている。

外国人留学生を対象とする求人の場合、まず大学の就職課もしくは留学生支援課が最初の入口になる。国立大学など規模の大きな大学では学部ごとにも就職支援が行われている。特に理系では研究室が個別に就職支援を行っていたりする場合もあるので、大学の中でさらに個別に担当者を紹介してもらう必要がある。

個別の大学以外にも、県やハローワーク、外国人雇用サポートセンターなどの公的な就職支援機関も採用活動の入口として利用しやすい。特に、そのような機関が開く留学生を対象とした就職フェアや就職ガイダンスに参加することでより広く募集することができる。

前節で紹介した事例1のA社と事例2のB社では大学の就職支援部署を通して採用している。事例3のC社では現地で活動する知り合いのNGO(民間国際協力団体)を通して独自に候補者を探した。

次に「能力や意欲の見極め」が難しいことも外国人材の活用の課題となっているが、インターンシップやアルバイトとして受け入れることが一つの対策である。実際に一緒に仕事をする中で、会社にとって外国人留学生の実際の日本語能力や仕事をする上での能力など知ることができる。

また、外国人留学生を受け入れるための職場環境づくりにも役立つ。留学生にとっても経営理念や社風、あるいは実際の仕事の仕方などを知ることができ、お互いに就職後の関係作りがスムーズになる。

A社では内定後、必ず自社でアルバイトをしてもらい、留学生と会社との関係づくりに努めている。また、名古屋雇用サポートセンターや愛知県が実施しているインターンシッププログラムでは事前にセミナーを行い、日本企業で働くための基本的なビジネスマナーなどを外国人留学生に伝えている。

(2) 配属・評価

外国人材を採用後、どこへ配属するかには配慮が必要である。既存調査によれば、外国人材の場合、自分の強みを活かした役割を持ち、自分で価値を感じられる仕事を望むことが日本人よりも強い。従って、本人の希望をよく理解したうえで、配属を決め、その決めた理由を本人に納得できるように伝えることが必要である。

また、日本の企業における評価、処遇は長期雇用を前提としている面があるが、外国人材は、日本人よりも短期的な評価、処遇を求めていると言われている。従って、評価、処遇の仕方を見直し、より明確に短い期間で評価を示していく必要がある。

将来のキャリアに対する意識も日本人より高いと言われており、将来のキャリアについての希望を聞くとともに、会社として将来のキャリアについて予め提示する必要がある。

B社では国内要員としての外国人社員には国内での業務を将来も続けて任せていくことを明確にしている。将来的にも海外との取引や海外の生産拠点とのやり取りは増えていくことが見込まれ、総務部や製造部などのそれぞれの部署で海外担当としての専門知識と経験を得てもらうキャリアの道を示している。

C社では採用した元外国人留学生に対しては明確に現地法人のマネジメントを任せるとを伝え、権限も与えている。現地従業員のリクルートや現地事務所の選定などはこの外国人社員が行い、一方で技術的なことは派遣す

る日本人社員が外国人社員の下で責任を持つ体制としている。

(3) 職場環境の整備

自分の通常業務以外の事務的な仕事を行ったり、同僚の仕事のカバーしたりすることなど、日本人にとっては当たり前に行っている「働き方」を外国人材はしてくれないということが既存の調査では課題として挙げられている。その原因の一つとして、日本のビジネス習慣を単純に知らないということもある。特に、若い留学生の場合には母国でも社会人経験がないため、日本のビジネス習慣を日本人の新入社員教育のように明確に伝えることでそれに従うことはできる。一方で、外国人材の面倒を見る日本人の管理職・マネージャーに理解や知識が不足している場合、異文化理解の研修を日本人上司にも受けさせることが理解の増進につながる。

A社では以前は社長が外国人社員の身元保証人となっていたが、今は直接の上司が身元保証人となり公私両面で外国人社員の面倒を見ることでお互いの理解と信頼を深めるようにしている。

C社では現地で採用後、日本本社で半年間、研修をかねて勤務させた後、日本人の駐在社員とともにカンボジアへ赴任させた。日本での半年間の研修・勤務で会社の理念や経営方針を伝えるとともに、現地責任者としての考え方や仕事の仕方を伝え、当人としっかり共有できたかを確認した。

6 おわりに

以上、外国人留学生は、国としての受け入れ支援策も拡大することが見込まれ、今後も増加していくと思われる。

外国人留学生の採用は、実際には事例に見られるとおり一筋縄ではいかない。しかし、採用する人材への期待とその条件を考え合わせて工夫することで、外国人留学生の活躍の道筋が見えてくるだろう。

最後に、外国人留学生の採用は日本人社員にとっても

プラスの効果があると思われる。外国人留学生は日本での生活を経験し、日本語も理解し、日本文化にも接する経験が長いことから、日本人社員にとって一緒に仕事をする経験を積むのに良いパートナーとなるのではないかとと思われる。国内で外国人留学生と仕事をする経験は、日本人社員が積極的に海外へ出て行くときに役に立つと思われる。また、異文化体験だけでなく、外国人留学生の「ハングリー精神」「向上心」が日本人社員にとって刺激にもなるのではないだろうか。外国人留学生の積極的な受け入れと彼らの日本企業での活躍が日本の企業、ひいては社会の活性化に寄与することを期待したい。

(注1)「外国高度人材」とは「専門的、技術的」な分野での就労を目的とした在留資格を有する外国人のことである。研究者や弁護士などの専門職も含まれるが、大学等を卒業後、企業に勤める営業職や技術職なども含まれる。その名称は、「外国高度人材」、「高度海外人材」や「高度外国人材」など複数の呼び方があり、確定していないため、本稿では便宜的に「外国高度人材」で統一する。ただし、報告書名など固有名詞は、そのままとする。

(注2)圏域は次の通りに分けた。

北海道:北海道

東北:青森、秋田、岩手、山形、宮城、福島

関東:茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川

中部(東海3県除く):新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、静岡

東海3県:愛知、岐阜、三重

関西:滋賀、京都、大阪、奈良、和歌山、兵庫

中国:鳥取、島根、岡山、広島、山口

四国:徳島、香川、愛媛、高知

九州:福岡、佐賀、長崎、大分、熊本、宮崎、鹿児島、沖縄

参考文献

- ・愛知県経営者協会「活かせ!外国人材 ～外国人材の活用実態と企業事例～」(2011年)
- ・愛知県地域振興部国際課「平成22年度県内留学生就職活動実態調査報告書」(2011年)
- ・厚生労働省「高度外国人材活用のための実践マニュアル」(2011年)
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本企業における留学生の就労に関する調査」(2009年)

(2011.7.25) 共立総合研究所 調査部 市来 圭