

**アジア各国からの留学生の雇い入れに関する
実態調査報告書**

平成19年3月

雇用・能力開発機構

財団法人 アジア人口・開発協会

はじめに

本報告書は、財団法人アジア人口・開発協会が、平成18年雇用・能力開発機構委託事業「アジア各国からの留学生の雇い入れに関する実態調査」に関する調査研究を受託し、日本で実施したものである。

現在、我が国においては、専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れを行っている。また、我が国の大学等の教育機関はアジア各国から多くの留学生を受け入れていることから、卒業後も日本国内での就職を希望する者が少なくない。

しかしながら、この留学生の日本企業への就職に際しては、雇用管理上の諸問題があり、スムーズな就業が実践できないことによるさまざまなトラブルも発生している。こうした事例を極力減らし、また、有能な留学生の能力を活用するためには、企業に対する雇用管理手法の提供および留学生に対する職業意識啓発、研修が重要となっている。

独立行政法人雇用・能力開発機構の業務として、全国に職業能力開発施設を設置して職業能力の開発を行うとともに企業に対する雇用管理改善の相談を行っている。本調査研究は、この業務に資するため留学生の雇用管理ノウハウの蓄積を目的として、実施された。具体的には、日本国内のアジア各国からの留学生を雇い入れた企業および労働者に対し実態調査を行い、雇用管理上の問題点を明らかにするとともに有効な雇用管理手法を開発するためのデータを収集することを目的としている。

本調査の実施にあたり、調査の中心となってお尽力いただいた白木三秀・早稲田大学政経学部教授ならびに白木研究室の研究員の皆様、梅澤隆・国士舘大学政経学部教授ならびに梅澤研究室の皆様には多大なご貢献を頂いた。記して感謝する次第である。また東京外国人雇用サービスセンター、早稲田大学、国士舘大学、聞き取り調査で訪問した各企業担当者の皆様にはご協力に対し深く感謝申し上げます。

最後に、本書は財団法人アジア人口・開発協会の責任で編集されたものであり、表現・内容のすべてについてその責任は財団法人アジア人口・開発協会にあることを付記する。

平成19年3月

財団法人アジア人口・開発協会
理事長 福田康夫

目 次

はじめに.....	3
第1章 外国人留学生について.....	11
1. 外国人留学生とは.....	11
2. 日本における外国人労働者の就業統計.....	11
3. 日本における留学生.....	14
第2章 聞き取り調査の問題意識と調査結果の概要.....	15
1. 視点.....	15
2. 企業の事業戦略・人材戦略の4類型.....	16
3. 個人の就労期間・キャリア観の4類型.....	17
4. 企業の事業・人材戦略と個人の就労期間・キャリア観のマッチングによる考察.....	18
5. 雇用管理上の課題とその解決策.....	19
(1) 募集・採用.....	19
(2) 意思疎通、仕事の進め方.....	20
(3) キャリア形成.....	20
6. 調査結果の概要.....	21
(1) 各章ごとの要約.....	21
(2) 調査から得られた示唆.....	24
第3章 留学生の採用・雇用状況に関する企業事例.....	25
1. はじめに.....	25
2. ヒアリング項目.....	25
3. 企業聞き取り.....	26
小売業A社.....	26
(1) 企業の概要.....	26
(2) 現在雇用している外国人労働者.....	26
(3) 外国人労働者の採用について.....	27
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について.....	28
(5) トラブル事例.....	28
(6) 外国人労働者の採用に伴う社内の工夫とメリット.....	28
(7) その他（政府に対する希望など）.....	29
(8) 考察.....	29
メーカーB社.....	29
(1) 企業の概要.....	29
(2) 現在雇用している外国人労働者.....	29
(3) 外国人労働者の採用について.....	30
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について.....	31

(5) トラブル事例.....	31
(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）	31
(7) 考察.....	31
サービス業C社.....	32
(1) 企業の概要.....	32
(2) 現在雇用している外国人労働者	32
(3) 外国人労働者の採用について	32
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について	33
(5) トラブル事例.....	33
(6) 外国人労働者の採用に伴う社内での工夫とメリット	34
(7) その他.....	34
(8) 考察.....	34
メーカーD社.....	34
(1) 企業の概要.....	34
(2) 現在雇用している外国人労働者	35
(3) 外国人の採用について	35
(4) 外国人の雇用管理と生活管理について	36
(5) トラブル事例.....	36
(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献について	36
(7) 考察.....	37
メーカーE社	37
(1) 企業の概要.....	37
(2) 現在雇用している外国人労働者	37
(3) 外国人労働者の採用について	37
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について	38
(5) トラブル事例.....	39
(6) 外国人労働者の採用に伴う社内での工夫とメリット	39
(7) 考察.....	39
メーカーF社.....	39
(1) 企業の概要.....	39
(2) 現在雇用している外国人労働者	40
(3) 外国人労働者の採用について	40
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について	41
(5) トラブル事例.....	41
(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）	41
(7) 国への要望.....	41
(8) 考察.....	41
メーカーG社.....	42
(1) 企業の概要.....	42

(2) 現在雇用している外国人労働者	42
(3) 外国人労働者の採用について	42
(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について	44
(5) トラブル事例	44
(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）	45
(7) 考察	45
メーカーH社	45
(1) 企業の概要	45
(2) 従業員数ならびにその構成	46
(3) 現在雇用している外国人労働者	46
(4) 外国人労働者の採用について	46
(5) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について	47
(6) トラブル事例	48
(7) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献	48
サービス業I社	48
(1) 企業の概要	48
(2) 現在雇用している外国人労働者	49
(3) 外国人の採用について	49
(4) 外国人の雇用管理と生活管理について	50
(5) トラブル事例	50
(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献について	51
(7) 考察	51
小売業J社	51
(1) 企業の概要	51
(2) 現在雇用している外国人労働者	51
(3) 外国人の採用について	52
(4) 外国人の雇用管理と生活管理について	52
(5) トラブル事例	53
(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献	53
(7) 考察	53
4. まとめ	53
(1) 業種と規模	53
(2) 採用理由	53
(3) 離職状況	54
(4) 採用方法と雇用・生活管理	54
(5) トラブル事例	54
第4章 留学生の就職支援に関する大学の事例	55
1. 国士舘大学の事例	55

(1) 留学生の現状.....	55
(2) 留学生のサポート体制.....	58
(3) 留学生に対する取り組みと留学生の就職.....	59
(4) 今後の課題と小括.....	60
2. 早稲田大学の事例.....	61
(1) 留学生の現状.....	61
(2) 留学生のサポート体制と留学生の就職.....	62
(3) 今後の課題と小括.....	63
第5章 「留学生の就職に対する意識調査」	65
1. 調査方法.....	65
2. 回答者属性.....	65
3. 留学の状況.....	67
4. 卒業後の進路.....	68
5. 日本での就職活動.....	71
6. 就職活動に関する意見等.....	75
7. まとめ.....	77
(1) 留学生の就職活動の現状.....	77
(2) 本調査より得られた示唆.....	78
①留学生に対する就職への意識付け.....	78
②日本語能力の更なる向上.....	78
③企業側の受け入れ体制の整備.....	79
④行政からの情報発信.....	79
付 録.....	81
付表1 出身国（問1）.....	82
付表2 年齢（問2）.....	83
付表3 性別（問3）.....	84
付表4 結婚区分（問4）.....	85
付表5 在日期間（問5）.....	86
付表6 勤務経験（問6）.....	87
付表7 勤務地（問6付問1）.....	88
付表8 留学区分.....	89
付表9 留学先として日本を選んだ理由（問9）.....	90
付表10 日本以外の留学先検討経験（問10）.....	91
付表11 卒業後の進路（問11）.....	92
付表12 就職・起業したい国（問11付問1）.....	93
付表13 日本で働きたい理由（問11付問1-1）.....	94
付表14 日本で働きたい期間（問11付問1-2）.....	95

付表 15	出身国で働きたい理由（問 11 付問 1-3）	96
付表 16	第三国で働きたい理由（問 11 付問 1-4）	97
付表 17	就職・起業後の 10 年程度の予定（問 12）	98
付表 18	就職活動の状況（問 13）	99
付表 19	就職先企業を選択する際に重視する項目（問 13 付問 1）	100
付表 20	求人情報収集方法（問 13 付問 2）	101
付表 21	就職活動進捗状況（問 13 付問 3）	102
付表 22	今年度中に就職できなかった場合の予定（問 13 付問 4）	103
付表 23	就職活動のための短期滞在資格（問 14）	104
付表 24	就職活動のための短期滞在資格の期間（問 14 付問 1）	105
付表 25	就職期間の長さとお仕事（問 14 付問 1-1）	106
付表 26	就職活動にあたって最も困っていること・不安に感じていること（問 15）	107
	執筆分担と担当について	108
	調査票	109

第1章 外国人留学生について

1. 外国人留学生とは

専門的技術的分野の外国人の雇用は日本の国際化の中で強く求められているものである。特に知識労働が中心となる現代の産業構造の変化の中で若い知識労働者が求められているが、その供給源として留学生に対する期待は大きい。

留学生は、学生という期間を日本で過ごすことで、日本の文化、生活習慣への適応が進んでいることが予測され、日本がグローバル化の中で産業を活性化させていくためにはその活用を積極的に考える必要のある貴重な存在であるといえることができる。

2. 日本における外国人労働者の就業統計

ここで統計から日本における外国人の就業の状況を見てみよう。

外国人登録者数は一貫して増加しており、2005年度における外国人登録の総数は201万人を超えた。(表 1-1)。

表 1-1 在留資格別外国人登録者数の推移

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	構成比 (%)	対前年 末増減 率(%)
総数	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	100	1.9
永住者	684,853	713,775	742,963	778,583	801,713	39.9	3
うち一般永住者	184,071	223,875	267,011	312,964	349,804	17.4	11.8
特別永住者	500,782	489,900	475,952	465,619	451,909	22.5	-2.9
非永住者	1,093,609	1,137,983	1,172,067	1,195,164	1,209,842	60.1	1.2
うち定住者	244,460	243,451	245,147	250,734	265,639	13.2	5.9
日本人の配偶者等	280,436	271,719	262,778	257,292	259,656	12.9	0.9
留学	93,614	110,415	125,597	129,873	129,568	6.4	-0.2
家族滞在	78,847	83,075	81,535	81,919	86,055	4.3	5
人文知識・国際業務	40,861	44,496	44,943	47,682	55,276	2.7	15.9
研修	38,169	39,067	44,464	54,317	54,107	2.7	-0.4
興行	55,461	58,359	64,642	64,742	36,376	1.8	-43.8
技術	19,439	20,717	20,807	23,210	29,044	1.4	25.1
就学	41,766	47,198	50,473	43,208	28,147	1.4	-34.9
技能	11,927	12,522	12,583	13,373	15,112	0.8	13
企業内転勤	9,913	10,923	10,605	10,993	11,977	0.6	9
永住者の配偶者等	7,047	7,576	8,519	9,417	11,066	0.6	17.5
教育	9,068	9,715	9,390	9,393	9,449	0.5	0.6
教授	7,196	7,751	8,037	8,153	8,406	0.4	3.1
その他	155,405	170,999	182,547	190,858	209,964	10.4	10

出所：<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>（入国管理局ホームページ）2007-2-6

日本の在留資格（27種類）のうち就労可能な在留資格は、教授、芸術、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能の14種類であり、就労している外国人は18万0,465人と推計されている（表1-2）。

表 1-2 就労する外国人（推計）

（人）

	在留資格	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年
就労目的外国人 （専門的・技術的分野）	教授	8,037	8,153	8,406
	芸術	386	401	448
	宗教	4,732	4,699	4,588
	報道	294	292	280
	投資・経営	6,135	6,396	6,743
	法律・会計業務	122	125	126
	医療	110	117	146
	研究	2,770	2,548	2,494
	教育	9,390	9,393	9,449
	技術	20,807	23,210	29,044
	人文知識・国際業務	44,943	47,682	55,276
	企業内転勤	10,605	10,993	11,977
	興行	64,642	64,742	36,376
	技能	12,583	13,373	15,112
	小計	185,556	192,124	180,465

出所：法務省入国管理局編『平成 18 年度版 出入国管理 2006』，2006 年

3. 日本における留学生

日本における留学生の詳細をまとめたものが以下の表 1-3 である。中国、韓国、台湾で約 8 割を占めている。

2005 年の資料によると、世界の全地域からの留学生は 121,812 人である。

表 1-3 留学生の出身地域 (2005)

国 (地域) 名	留学生数	構成比	国 (地域) 名	留学生数	構成比
中国	80,592	66.16%	ロシア	346	0.28%
韓国	15,606	12.81%	ブラジル	338	0.28%
台湾	4,134	3.39%	ドイツ	336	0.28%
マレーシア	2,114	1.74%	イギリス	326	0.27%
ベトナム	1,745	1.43%	オーストラリア	300	0.25%
タイ	1,734	1.42%	カンボジア	298	0.24%
アメリカ	1,646	1.35%	カナダ	279	0.23%
インドネシア	1,488	1.22%	ラオス	266	0.22%
バングラデシュ	1,331	1.09%	イラン	235	0.19%
モンゴル	924	0.76%	エジプト	219	0.18%
スリランカ	907	0.74%	トルコ	164	0.13%
ミャンマー	651	0.53%	ブルガリア	145	0.12%
ネパール	617	0.51%	ウズベキスタン	139	0.11%
フィリピン	544	0.45%	メキシコ	137	0.11%
インド	410	0.34%	その他	3,461	2.84%
フランス	380	0.31%	計	121,812	100.00%

p.6 『留学生受け入れの概況—平成 18 年度版—』、独立行政法人日本学生支援機構

第2章 聞き取り調査の問題意識と調査結果の概要

—外国人留学生の採用と雇用における現状と課題—

外国人留学生の就職を考える場合に、一方で企業側の意図と対応、他方で留学生側の意識と対応というものを考慮する必要がある。そこで、本章では、一般に専門的・技術的外国人労働者を採用・雇用を考える場合の枠組みを検討する。その後で、本調査結果の概要を述べることにする。

1. 視点

外国人労働者という場合、その包摂する対象は多様であり、専門的・技術的分野の外国人労働者、日系人労働者があり、他方で、不熟練労働者の就労が認められない中で技能実習制度による主として外国人若年労働者の実習もある。外国人若年労働者の技能実習は専門的・技術的分野の外国人労働者数が、2004年度末現在で19万人あまりに達するのと比べると、数的には数万人と少なく、また元々就労を目的とするものではない。

本章では、元留学生を中心とする専門的・技術的分野の外国人労働者（特に「人文知識・国際業務」や「技術」などの在留資格保有者）の雇用に伴う諸課題について検討するが、その場合の視点は、それら外国人労働者の仕事・就労観を十分踏まえたうえで雇用しないと、そもそも採用に結びつかないし、たとえ採用に結びついたにしてもさまざまなミスマッチが生じるが故に雇用管理上の諸課題を抱え、悪くすると離職につながるリスクを抱えることになるというものである。

実際、一例を挙げれば、日本の大学・大学院等を卒業する留学生（約3万人くらいと推定される）のうち、日本での就職つながるのは2004年度で約5千人、それ以前は2～3千人台の規模であったのである。政府による外国人高度人材の獲得の政策的スタンスと現状を見ると、「IT基本戦略」では2005年までに3万人程度の高度IT技術者の雇用を計画していたが、IT技術者をその一部に含む外国人技術者の雇用は2004年度末現在で2.3万人にとどまっている。

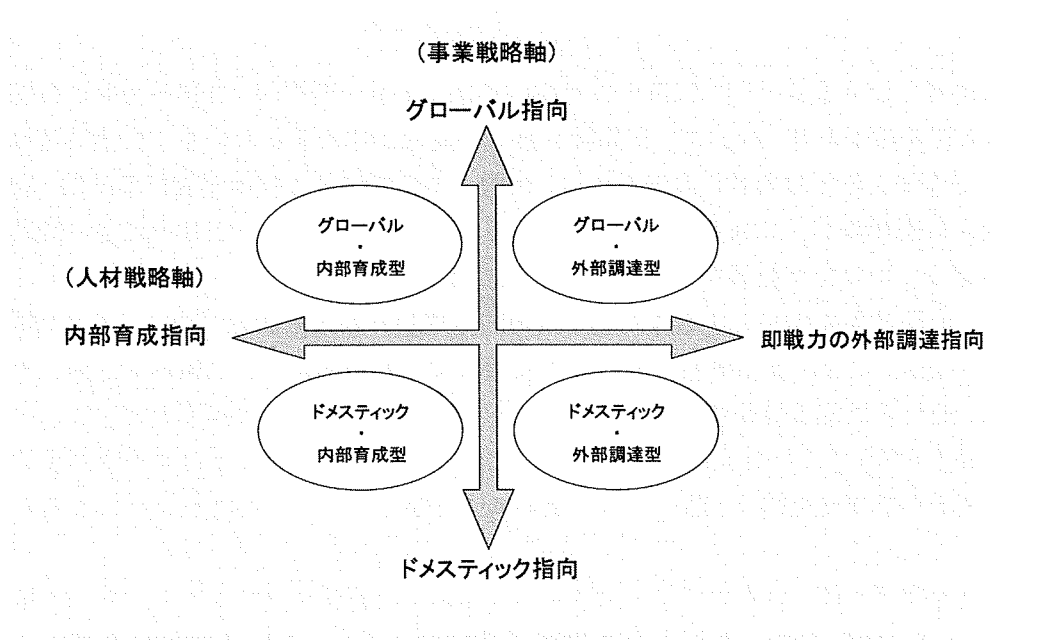
そこで、本論では、企業の意向と外国人労働者の意向との摺り合わせという枠組みを設定し、その枠組みの中に各種の職種を重ね合わせ、そこから導き出される具体的なミスマッチ、その抱える雇用管理上の諸課題、ならびにその対応策について議論することにする。

2. 企業の事業戦略・人材戦略の4類型

企業はその事業戦略、人材戦略の枠内で専門的・技術的分野の外国人労働者を雇用すると考えられる。そこで、まず企業の事業戦略をグローバル指向、つまり今後の生産拠点、マーケットをグローバルな海外展開の中に位置づける傾向が強い場合と、ドメスティック指向、つまり今後の生産拠点、ビジネスの対象を主として国内に置く場合とに二分する。

次にその人材戦略を、主として新規学卒者を採用して組織内部で育成していく内部育成指向と、逆に即戦力型の人材を直接市場から採用する外部調達指向とに二分する。企業の事業・人材戦略を軸として、企業を4類型に分けた。すなわち、図2-1のように、縦に企業の事業戦略軸、横に人材戦略軸を描くと企業の事業戦略・人材戦略を、「グローバル・外部調達型」(第1象限)、「グローバル・内部育成型」(第2象限)、「ドメスティック・内部育成型」(第3象限)、「ドメスティック・外部調達型」(第4象限)の4類型に分けることができる。

図2-1 企業の事業戦略軸・人材戦略の4類型



第1象限のグローバル・外部調達型の企業は海外展開を行うに際し、その担当人材を企業外から調達した専門家や即戦力人材で充当する。

第2象限のグローバル・内部育成型企業は、企業内で育成した人材をそのグローバル事業に従事させるポリシーを有する。グローバル・内部育成型企業においては、その対象が日本人スタッフであれば海外派遣者として出向扱いで派遣するが、外国人スタッフである場合には、日本人スタッフと同等の出向扱いで派遣する場合と、転籍により派遣する場合とに分かれよう。

第3象限のドメスティック・内部育成型企業は、日本国内での各事業活動に自社内で育成した外国人スタッフを充当する。この場合の外国人スタッフには国籍や、いわゆる外国人性はほとんど要求せず、ほぼ日本人スタッフと同等の日本語能力、仕事能力、仕事態度を要求する。

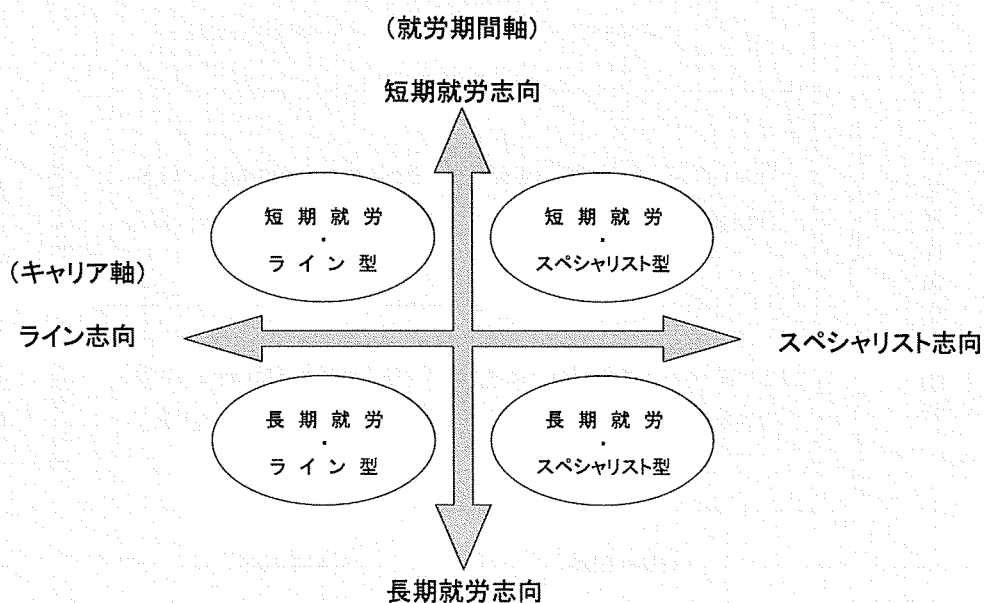
これに対し、第4象限のドメスティック・外部調達型では、生産、販売、サービスなどの事業活動は国内向けで、その際に即戦力となる外国人専門家、あるいは外国人性を活用しようとする。

このように、企業が外国人労働者を求める場合の理由は基本的に、各企業の事業戦略と人材戦略により規定されている。このため、外国人労働者は企業を選択するに際し、当該企業がどのような事業・人材戦略を保有するのかを的確に見極めて求職活動を行う必要がある。

3. 個人の就労期間・キャリア観の4類型

企業が各事業戦略・人材戦略により人材ニーズを保有するのに対し、個人はそれぞれその価値観のもとにさまざまな就労計画ならびにキャリア観を持つものと考えられる。日本での就労期間を縦軸、キャリア観を横軸にして、タイプ分けを行うと、図2-2のようになる。

図2-2 個人の就労期間・キャリア観の4類型



第1象限には、日本での就労期間が短い予定（希望も含む）で、専門能力を生かしたいスペシャリスト志向の「短期就労・スペシャリスト型」が入る。

第2象限には、日本での就労期間は短い、組織内でのライン志向が強い「短期就労・ライン型」が入る。

第3象限には、日本で長く就労することを希望し、組織内での管理職昇進、ライン志向が強い「長期就労・ライン型」が含まれる。

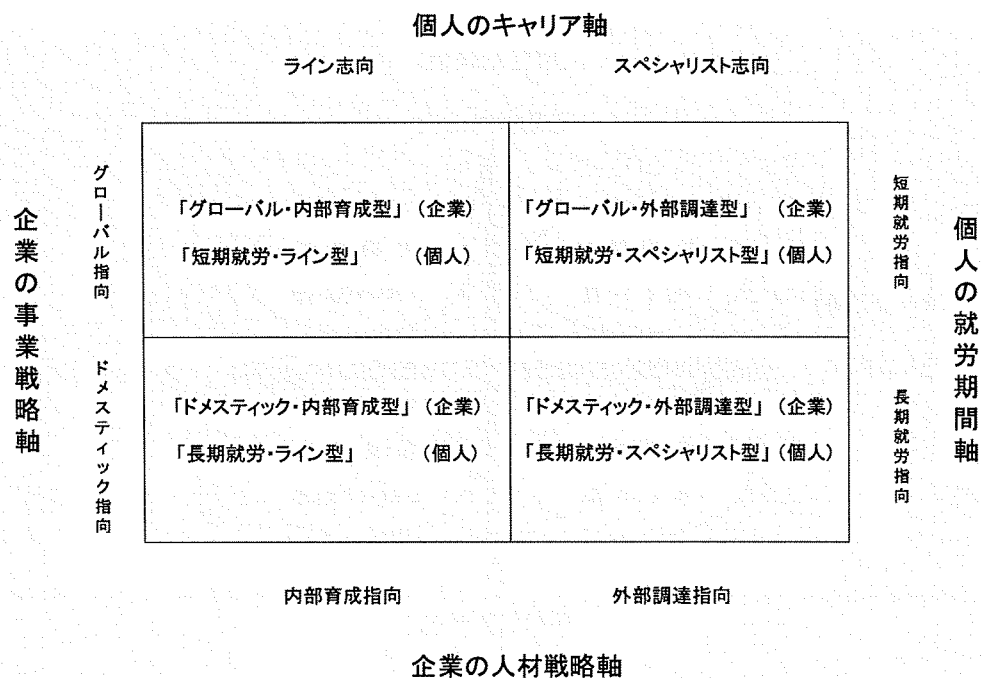
第4象限には、日本で長く就労することを希望すると同時に、専門能力の活用にこだわるスペシャリスト志向の「長期就労・スペシャリスト型」が入る。

こうして、個人の日本での希望就労期間・キャリアの組み合わせを行うことにより、外国人労働者を「短期就労・スペシャリスト型」、「短期就労・ライン型」、「長期就労・ライン型」、「長期就労・スペシャリスト型」の4類型に分けることができる。企業としては、それぞれの個人のタイプに応じた適切な雇用管理が要請されているといえる。

4. 企業の事業・人材戦略と個人の就労期間・キャリア観のマッチングによる考察

図2-1の企業の事業戦略、人材戦略の縦軸・横軸と、図2-2の個人の就労期間・キャリアの縦軸・横軸はそれぞれ、ほぼ一対一で対応するものと考え、両図を重ね合わせて、図2-3を描くことができる。

図2-3 企業の事業戦略・人材戦略と個人の生活設計・キャリア観のマッチング



象限ごとに若干のコメントを付すと以下の通りである。第1象限の「グローバル・外部調達型」企業は、海外でビジネス展開を行ううえで企業外部の労働市場から既に高い専門能力・技術を有する人材を国内外で採用する。これらスペシャリストにおいては、国の内外で業種固有の労働市場が形成されている場合が多い。コンサルタント、アナリスト、リサーチャー、研究開発技術者、デザイナーなどが当該象限に含まれる職種である。

第2象限の企業の「グローバル・内部育成型」が個人の「短期就労・ライン型」にほぼフィットする。外国人労働者は海外子会社の統制に加えて、日本本社との間の橋渡しの役割が期待されている。さまざまな職種がここに該当するが、重要なポイントは、当該企業あるいは「日

本のビジネス慣習」を理解していることが必須要件となっていることである。事業活動拠点のある国の言語やビジネス慣習を理解している外国人労働者を即戦力として当該業務に配置するケースがこれに該当するが、海外拠点がすでに軌道に乗っている場合には、新卒の留学生を日本で採用し、国内で育成したうえで、海外現地法人に出向や転籍で人材を送り込む企業もある。

第3象限の企業の「ドメスティック・内部育成型」と個人の「長期就労・ライン型」においては、日本企業と日本人従業員との間の長期的雇用関係とほぼ同様の関係が成り立つと考えられ、この場合には、外国人従業員というよりも、言語能力、コミュニケーション能力、考え方、さらにはメンタリティにおいても日本人従業員とほとんど同様のものが期待されているといえる。採用を行った際にたまたま外国籍であったケースや、大手企業で国籍を問わずに採用を行う場合に留学生等の外国人が含まれるケースがあてはまる。

第4象限の企業の「ドメスティック・外部調達型」と個人の「長期就労・スペシャリスト型」のマッチングにおいては、企業は国内業務、国内マーケット向けに既に特定の専門技術・能力を保有する人材を外部労働市場から調達する。この場合の専門技術・能力は、日本人では得がたい外国人としての特性や専門技術・能力がより求められる。ただし、既に特定の専門技術・能力を保有する人材であるが故に組織との適合度について不透明さがあり、さらに短期的な成果指向が双方に強まる傾向があり、ビザの有効期間を別としても、短期的な雇用契約が望まれることになろう。

5. 雇用管理上の課題とその解決策

ここでは前掲図3の枠組みを念頭に置きながら、雇用管理の諸側面である募集・採用、定着、意思疎通・仕事の進め方、評価・処遇、それにキャリア形成などの諸課題とそれへの対応のあり方について概括する。

(1) 募集・採用

①国籍別採用ルートの変異

個人が日本企業に採用される経路にはさまざまなものがあるが、大きく分けると、日本での大学・大学院での留学を経て日本企業に採用されるケースと、母国等日本以外で教育を受け、既に業務経験や専門知識を保有していることを前提に即戦力として採用されるケースがある。

日本での大学・大学院での留学生はほとんど中国をはじめとするアジア諸国の出身であり、従って、卒業後に在留資格を留学生から専門的・技術的在留資格へと変更して日本で就職した人の国籍は、ほとんどがアジア人で占められている。他方、欧米人（オーストラリア、ニュージーランドも含む）は、日本への留学を経ずして日本で就職しているものが多いといえる。

②留学生を採用する際の留意点：雇用管理上の含意

アジア諸国出身者を中心とする留学生の採用において、以下の点に留意する必要がある。

第1に、留学生においては留学前に就業経験がある場合とない場合とがあり、また、それに応じて年齢格差も大きく、既婚率も日本人新卒より高くなる傾向がある。従って、留学生からの採用に際しては、「新卒、同一年齢層、未婚者」だけを想定した雇用管理施策だけでは不十分となる。

第2に、日本での留学経験者といっても大学・学部によっては、必ずしも日本語だけによる専門教育をしているわけではなく、日本留学生間で日本語能力にばらつきが大きいことである。このため、採用後の日本語サポートにおいては個々人対応型とすべきであろう。

第3に、外国人であるが故に、日本への永住希望者を除いて必ずしも全員が生涯にわたり日本での就業を望んでいるとは限らず、従って、必ずしも長期雇用を前提とした雇用管理施策だけで事足りるわけではない。

(2) 意思疎通、仕事の進め方

意思疎通のあり方に対する理解に相互間のギャップが存在する。お互いに意思疎通のあり方の違いを認識しながら、それでも外国人労働者には日本では日本のやり方があることを理解させることが重要である。習慣の違いからコミュニケーションや態度の細かいニュアンスが伝わりにくいため、日本人側にも指示・命令面での配慮が必要であるし、また受け入れ部署等における外国人への理解、コミュニケーション能力向上の努力は欠かせない。

同様のことは仕事の進め方についても妥当する。すなわち、指示命令の不明確さ、協働的業務の進め方(残業や仕事の分担)などがトラブルにつながる可能性があることが多い。企業は、外国人労働者には郷に入っては郷に従えで、意思疎通のあり方と同様、日本での仕事の進め方を理解させたり、あるいは日本人従業員の外国人労働者への理解を促進すべく努力したりする必要がある。

(3) キャリア形成

① 評価・処遇

評価・処遇において外国人であるからという理由で特別の配慮が必要とされる場合はほとんどない。特に第1象限と第3象限ではゼロといって良い。第1象限におけるコンサルタント、証券アナリスト・トレーダーなどでは、業績による評価・処遇格差が大きくなる傾向があるが、これは外国人だからという理由ではなく、当該業界固有の特性によるものだと考えられる。

第2象限における課題は、日本での短期就労の後、母国への海外勤務を望む外国人労働者に対し、グローバル指向の企業はこれまでの人的投資との勘案でどのような評価・処遇制度を適用すれば良いのかということである。多くの事例では、企業は、外国人労働者の帰国後の処遇について、在日時の処遇のままとするのか、それとも帰国後の国における水準で処遇するのかで悩んでいる。前者の対応を行うということは、企業のグローバル展開に応じて日本人の海外派遣者と同様に外国人労働者を扱うということであるし、後者であれば、企業のグローバル展開コストの引き下げに貢献するが、これまで育成してきた外国人労働者の離職リスクとモチベーション低下リスクを負うということになる。

②キャリア形成

外国人労働者のキャリア管理については、企業からすると「できるだけ長く働いてもらいたい」という内部育成型の意向が多く、そもそも長く働く見込みのある人しか雇わないとする企業も多い。すなわち、企業はビザの関係で有期雇用契約を結ぶことはあるものの、外国人労働者だからといって特に短期的な戦力を期待しているわけではない、ということである。なお、証券アナリストやトレーダーなど、職種別の労働市場が形成されていて比較的転職がしやすいとされる一部の職種もあるが、これは「外国人労働者だから」という理由ではなく、当該職種に固有の事情によるものと考えられる。

社内での長期的なキャリア形成を構想する場合には、社内で関連する複数の仕事を経験させてから、本来の専門家に仕立て上げていくのが普通である。ただし、そのような長期的なキャリア形成のあり方については、外国人労働者に十分な説明がないと、動機付けが不足することもある。このような長期的なキャリア形成に関して外国人労働者の理解を促す努力が企業には要請される。

6. 調査結果の概要

以上が専門的技術的外国人労働者を雇用する場合の留意すべき視点に関する私論であるが、以下では、我々が日本に留学する学生ならびに留学生を採用・雇用する企業を対象として実施した調査結果の概要を既述する。

(1) 各章ごとの要約

1) 第3章

第3章では、留学生を採用・雇用する首都圏内の企業事例（A社～J社）を分析した。調査対象企業数は10社である。調査対象企業は、業種別ではメーカー6社、小売業2社、それにサービス業2社から成っており、製造業が過半数を占めていた。調査対象企業の従業員規模は単体ベースで、1,000人以上の大企業が3社、300人～999人が2社、後は299人以下5社となっており、中小企業の事例が多くなっている。各事例調査は、共通のヒアリング項目に沿って、2006年9月～12月の間に実施されたものである。

上記10社の事例のいくつかの特徴点を簡潔に整理すると以下の通りである。

①留学生の採用理由

留学生の採用理由は、いくつかの種類に分けることができる。なお、職種の違いなどにより、1社に複数の理由が含まれる場合がある。第1が、外国人のスペシャリティなり特性を活用するためという理由である。第2が、海外展開あるいは海外営業のための要員としての留学生の採用である。第3が、日本人の新卒が採れないためその代替要員として留学生を採用している

場合があり、これらの企業では積極的でやる気があり、長期に勤めてくれる留学生を求めている。第4が、国籍を問わず能力・人物本位で採用したところ、たまたま留学生であった事例である。

②留学生の離職率

留学生の離職率は高いというのが過半数を超えて多く、6社がそれに含まれていた。その状況ならびに理由はさまざま、A社は、我慢強く、やる気のある学生が少なかったためと見ていた。C社の場合、処遇の改善が認められなかった契約社員が契約更新時に離職している。F社では、多い離職を処遇のステップ・アップを目指して離職する場合もある。H社は営業という職種に対するミスマッチで退職している。

逆に留学生の離職率から極端に低いのが、2社あり、B社ではこれまで勤続10年以上のベテラン社員を2名抱えるが、離職はこれまでゼロであった。

ここでの事例に関する限り、多くの企業では留学生の長期雇用を望んでいるが、実際には逆の結果になっている場合が多いようである。

③留学生の採用方法・トラブル

留学生の採用方法は、東京外国人雇用サービスセンターを利用する以外は、日本人学生の採用と同じ方法を用いている。賃金などの処遇条件、勤務体系、社会保険関係、労働組合、生活面でのサポートなどにおいても同様で、日本人従業員に対する場合と同様の扱いとなっているのが普通である。

制度に対する誤解に基づくトラブル、コミュニケーション上の微妙な意志疎通問題などを除けば、トラブル事例は多くない。しかし、G社のように、「入社時に中国の現地子会社へ転籍することもあるという条件で採用した中国人社員に管理職として中国の現地子会社へ転籍するよう申し渡したところ、納得せず離職してしまった」という事例は、海外展開を図る日本企業でよく見られる典型的問題である。

2) 第4章

第4章は、留学生の多い都内の2大学、すなわち国士舘大学と早稲田大学における留学生への就職支援に関する事例を取り上げた。国士舘大学に在籍している留学生は、各学部および大学院を合わせて1,143人で、学生総数の8.6%に及んでいる。留学生のうち、学部生が9割を占めており、大学院生は1割にとどまる。他方、早稲田大学への留学生の数は2,190人（全体に占める比率4.0%）、学部599人（同1.3%）、大学院1,270人（同15.0%）である。留学生は絶対的、相対的に大学院に集中しているという特徴がある。

さて、国士舘大学就職センターによると、留学生の就職および就職活動に関する問題は、3つあるという。すなわち、第1は、留学生は知名度の高い、大企業への就職希望者が多く、それも入念な準備をせずに応募して、失敗する留学生が多い。これらの留学生は、語学能力、たとえばある程度の日本語と母語である中国語の能力があるため、それだけで就職が可能であると考えられるものも少なくない。第2は、留学生の就職に対する意識と日本企業側とのギャップがある。留学生の中には5年ほど日本で就職し、その後は母国に帰って起業したいと考える者も

いる。このような学生は、日本企業の面接の際にも「5年くらい働きたい」と答えるために、日本の企業は採用を見送る例もある。第3は、必ずしも留学生とは限らないが、就職活動が始めるのが遅いということである。とくに留学生の場合には、卒業してから就職活動を行うものも多い。

早稲田大学キャリアセンターによると、留学生の就職については以下のような状況が一般的であるという。第1に、大手企業は日本人学生、留学生を区別せず、全く同様の選考を行っている。第2に、企業側は留学生が何年働いてくれるか確信を持ってない場合が多く、従って採用にも慎重である場合が多い。第3に、留学生の就職においては日本人学生と比べて雇用形態がばらばらで、多様であるという特徴がある。さらに、第4に、企業側の留学生採用が突発的で急な場合が少なからずある。

3) 第5章

第5章は、留学生の就職意識に関するアンケート調査結果である。「留学生の就職に対する意識調査」(以下、「本調査」とする)は、日本で大学・大学院、短大、専修学校に通っている留学生を対象にして実施された。実施時期は2006年8月～10月であり、有効回答数は341通であった。

平成18年度版「我が国の留学生制度の概要」によると、平成17年5月時点での留学生総数が121,812名であり、うち国費留学生が9,891名(8.1%)である。出身国別に見ると、中国からの留学生が80,592名(66.2%)を占め、次いで韓国が15,606名(12.8%)となっている。本調査の回答者は、国費留学生12.3%、中国出身者74.4%、韓国出身者13.5%であるので、若干国費留学生の割合が高いものの、大きくは異なるものと思われる。

留学生が日本を就職先として選んだ理由としては、語学や専攻など学ぶ内容によって決定した人が多い。留学生の8割強は卒業後、就職したいと考えており、そのうち8割弱は日本で働くことを希望している。日本で働くことを希望している者は、日本語や専攻など日本で学んだことを活かしたいという志向が強いように見受けられる。一方、出身国に帰って働きたいという者は、これまで学んだことを活かそうというよりも、生活環境や家庭問題等により出身国に戻ることを優先しているように見受けられる。すなわち、就職を希望する留学生は、生活環境や家庭問題等により出身国に戻ることを希望する者を除き、日本で学んだことを活かしたいと考える者が多いと言えよう。

このように日本で就職を希望する留学生は多いものの、就職活動の状況は厳しいようである。日本で就職活動をしている者のうち、調査時点で内定が得られている者は1割強にしか満たない。就職先が決まらなかった場合、5割弱が来年度も日本で就職活動をするという回答しているが、約1/4は出身国へ帰ると回答している。これに関連して、卒業後に引き続き就職活動を実施する場合に認められる「短期滞在」の在留資格について、就職活動時期にあたる大学4年生と修士2年生の2割程度はその存在を知らないようである。そこで、就職先が決まらなかった場合の行動に関する設問と、卒業後の就職活動の在留資格の設問を比較してみると、就職先が決まらなかった場合に出身国へ帰国すると回答した者の73.5%が、卒業後の就職活動のための在留資格について「知らなかった」と回答している。この点について留学生への周知が進めば、引き続き日本で就職活動を行う者が増えることも考えられる。

就職活動にあたって最も困っている点等としては、「企業が留学生を採用する意志があるのかどうか分かりにくい」との回答が4割強を占めていることである。自由記入欄にも同種の意見が複数寄せられている。この点については、ヒアリング結果なども踏まえ、次のように解釈できると考える。すなわち、企業としては留学生か否かを強く意識せず、優秀な人材を採用しようという意識が強くなっているというものである。留学生であっても日本の学生と同様に選抜し、採用基準に到達した人材は採用するというスタンスの会社が増えているのではないか。この場合、まずはかなりの日本語能力が要求されるため、留学生が日本の学生との競争に勝ち抜くのは極めて難しい。結果として留学生の採用を打ち出している会社においても、留学生の採用数が少なくなってしまうのではないだろうか。これを裏付けるように、自由記入欄においても、要求される日本語能力が極めて高いとの指摘がある。

今後、日本で高度な教育を受けた優秀な人材には、引き続き日本に留まって活躍してもらうことが期待される。本調査より、以下のような示唆が得られた。

(2) 調査から得られた示唆

①留学生に対する就職への意識付け

内定を得ている留学生は、一般の日本人学生と同時期に活動している。留学生は就職活動への取り組みが遅いとの指摘も一部には見られ、より早期に取り掛かることが求められる。留学生を受け入れる教育機関においては、入学段階において就職に関する情報提供を行うなどの対応が要請されよう。

②日本語能力の更なる向上

日本企業で就業する場合、日本語能力が必須となるケースがほとんどである。①とも関連するが、かなり早い段階から意識的に準備する必要があるだろう。

③企業側の受け入れ体制の整備

企業側も、日本語能力を最優先した採用だけでは、優秀な人材の確保が困難になっていくことが将来的には予想される。中長期的には、業務に用いる言語に英語を加えるなど、多様な人材が活躍できる基盤を構築することが望ましい。

④行政からの情報発信

入国管理に対する不満は多々あるが、最大の問題はその運用上の取り扱いが時期や個々のケースによって異なることがある（と思われている）という点である。運用の基準を広く明確に示し、このような疑義の生じないように情報発信に努める必要がある。特に卒業後の就職活動のための在留資格については、より広く告知することが要請されよう。

第3章 留学生の採用・雇用状況に関する企業事例

1. はじめに

本章では、留学生を採用・雇用している首都圏内の企業10社（A社～J社）の事例を分析する。各事例調査は、次のようなヒアリング項目に沿って、2006年9月～12月の間に実施されたものである。

2. ヒアリング項目

(1) 企業の概要

- 1) 業種、事業内容
- 2) 従業員数ならびにその構成（性別、平均年齢など）

従業員数（ ）人、うち女性（ ）人、平均年齢（ ）歳

(2) 現在雇用している外国人労働者

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴など
1.			
2.			
3.			

(3) 外国人労働者の採用について

- 1) 採用理由
- 2) 採用方法・採用ルート（特に留学生の採用、日本人採用と区別しているのかどうか）
- 3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリア計画など）
- 4) 採用の条件と期間
- 5) 離職状況とその理由

(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

- 1) 賃金などの労働条件
- 2) 勤務体系、採用に伴う工夫など
- 3) 生活面でのサポート

- 4) 労働組合の対応
- 5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

(5) トラブル事例

- 1) トラブルの内容
- 2) 発生原因
- 3) 経過と結果
- 4) 今後への含意
- 5) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）

以下の 10 事例は、基本的にはこれらのヒアリング項目に沿って叙述されている。

1. 企業聞き取り

小売業 A 社

(1) 企業の概要

1) 業種・事業内容

東京都台東区に約 10 店舗を有する小売業である。具体的には、家電、パソコン、衣料品、時計宝飾、食品、酒、日用雑貨、スポーツ用品、薬、化粧品、文具、家具などの販売を行う総合ディスカウントストアである。

設立は、1951 年で、資本金 2 億円、売上高約 400 億円となっている。

2) 従業員数ならびにその構成

従業員数（うち女性）	508 人（136 人）すべて正社員
平均年齢	34 歳

その他に子会社 2 社（本社向けのパートを派遣する派遣会社と顧客への商品配送を行なう物流会社）を保有。派遣会社の従業員は約 200 人で、そのうち 30 人が外国人（ほとんどが中国人）であるが、学生アルバイトであり本調査の対象外。

(2) 現在雇用している外国人労働者

職種別	人数	雇用形態	国籍・学歴など
総合職	8 人 中国=7 人（男 4 人、女 3 人） 韓国=1 人（男）	正社員	ほとんどが大学卒、一部大学院卒

外国人留学生は十数年前から累計で約 50 人採用した。現社員で勤続 15 年目の人がおり、班長的な仕事に従事している。平均年齢は 30 歳前後（両国で大学を卒業しているため、入社時年齢が高い）。本年は 7 人入社したが、うち 3 人が 1~2 ヶ月で退職してしまった。（詳細後述）

なお、本年の全体の採用数は大学卒 12 人、高卒 26 人。また、新入社員は日本人、外国人にかかわらず全員、まず販売現場に配属され、その後数年を経過した後に少数の人が必要と適性に応じ、他の管理部門などへ転属になる。

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

同社の店舗は外国人観光客の人気スポット秋葉原に隣接しており、しかも電気製品だけでなく時計宝飾などあらゆるお土産用商品を一ヶ所で買える店舗として、特に中国人を中心にアジア人観光客に人気が高く、旅行パンフレットにも紹介されている。また、同地域の近郊はアジア人の居住者も多い。そのため、正確な数字ではないが、来店客の約 1 割がこのようなアジア人である。従って、アジア人顧客への応対・通訳として、日本語に堪能な外国人留学生を採用する必要があった。

2) 採用方法・採用ルート（特に、留学生の採用はどうしているか）

昨年は日本人採用の場合と同様のエントリーシートによる受付と東京外国人雇用サービスセンターの合同説明会利用の 2 つのルートを使った。本年は前者のルートは使わず、12 月に開催される東京外国人雇用サービスセンターの合同説明会だけで 3 人採用する予定にしている。（理由後述）

3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリアなど）

ほとんどの応募者が中国人であり、若干韓国人もいる。学歴は大学あるいは大学院卒で、採用理由からして日本語能力が高い人しか採用していない。応募者の多くは日本に親戚、知人がいる人で皆、長く日本で勤務したいと述べている。ただし、短期離職者も多く、本音はわからない。

4) 採用の条件と期間

上述したように日本語能力の高さが第一条件であり、短期間で辞めない、やる気のある人を求めている。日本在住の保証人を立てることを求めているが、今までそのことがネックとなった例はない。期間は日本人採用者と同じ「期間の定めのない雇用契約」であり、ビザの更新は本人が行っており、特に問題が生じたことはない。

5) 離職状況とその理由

日本人新入社員の短期離職はほとんどないにもかかわらず、外国人の離職率は高い。特に本年入社した 7 人の外国人留学生のうち 3 人が 1~2 ヶ月で退職したことが、社内的にも問題となり、その原因をそれなりに調査した。離職した理由を聞いてみると「売り場での立ち仕事が疲れる」「家庭の事情」などであり、本当のところはよくわからない。半分推定であるが、留学生には親が裕福で比較的恵まれた人とそうでなくアルバイトしながら苦学している人の両極があり、前者の人は単調な仕事になじめず比較的安直に仕事を辞めてしまうのではないかと思う。従って、今後は就職に対し切迫感を持ち、我慢強くやる気があると見られる後者タイプ

を採用しようと考えている。本年の留学生採用においてエントリーシートによる受付を止め、12月に開催される東京外国人雇用サービスセンターの合同説明会に絞ったのは、この時期に、このルートで採用するほうが、そのようなタイプの人を得られるのではないかと考えたからである。

また、仕事をある程度覚えて外部で通用するようになると、そのことを生かして、もっと待遇の良いところへ転職する事例が多い。たとえば、キャリアパスを考えて、ある中国人社員に中国向けバイヤーのアシスタント業務に従事させたことがあるが、仕事を覚えた途端に転職してしまった。また、外国人旅行者を店舗に誘致するとその店舗から一定の手数料を得られることを知り（同社はやっていない）、そのアレンジを行う仕事に転じた者もいる。このような退職については打つ手はない。

(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

- ① 賃金などの労働条件 日本人と同じ。
- ② 勤務体系 日本人と同じ。
- ③ 生活面でのサポート

特に外国人向けのサポートはない。独身者は独身寮に入るので住居の問題も特にない。

- ④ 労働組合の対応 労働組合はない。
- ⑤ 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

厚生年金保険についてはよく質問がある。法律で定められている取り扱いであり、完全な掛け捨てではなく、本人拠出分の一部が戻ってくると説明し了解を求めている。

(5) トラブル事例

1) トラブルの内容

韓国人と日本人が職場で対立した。

2) 発生原因

一種のセクハラ、パワハラ的なもの。

3) 経過と結果

十分話し合いを行い円満な決着をみた。

4) 今後への含意

特に国籍が絡んだトラブルではない。国籍にかかわらず一般的に求められている対策を充実させていく。

(6) 外国人労働者の採用に伴う社内の工夫とメリット

1) 社内・職場での工夫

新入社員について採用後3ヶ月間、人事部門で定着状況をチェックしているが、特に外国人に対してはきめ細かくやっている。

2) 社内・職場への貢献・メリット

社内的には外人顧客の対応、通訳としての業務面で貢献しており、存在意義は認められてい

る。しかし、もう少し長く勤務してもっと管理職を目指してほしいと思っている。

(7) その他（政府に対する希望など）

厚生年金保険については特に強い抗議を受けているわけではないが、彼らは相当意識している。改善が図られるなら望ましいと思う。また、留学生採用を拡大することが政策的に必要であるならば、思いつきであるが、障害者雇用のような助成金などの制度も検討に値するのではないか。

(8) 考察

同社は本年採用者7人のうち3人が1~2ヶ月で退職したことにかなりショックを受けており、今回の調査に強い関心を示していた。特に企業サイドと留学生サイドとの意識のアンマッチの要因について知りたいと語っていた。同社の人が感じていた留学生の二極化が存在するかどうか明らかではないが、もし、存在するならばそれに応じた施策が必要と思われる。

メーカーB社

(1) 企業の概要

1) 業種・事業内容

B社は1875年創業の耐火物の製造販売、築炉工事を主とするメーカーである。原料採掘地の近くでの立地を目的として岡山県に主たる工場を有している。主たる顧客は大手鉄鋼メーカーである。1997年と2005年、中国市場確保のため、中国瀋陽市に合弁企業を設立し、現在、各現地法人に2~3人（内1人が中国人技術者で副総経理）を出向派遣している。

2) 従業員数ならびにその構成（性別、平均年齢など）

従業員数1,005人、うち女性59人で男性の多い構成である。平均年齢は44歳と高く、団塊の世代が定年した後、若い世代がきわめて不足することが予測されている。このため、若年者を採用したいが、製品価格の引き上げが厳しい中で給与水準を引き上げにくく、それが若年者採用を困難としている。

(2) 現在雇用している外国人労働者

現在、3名の外国人労働者を雇用している。来年4月からもう1人、中国関連の仕事をさせる予定で、文系大学院卒（拓殖大学大学院）の男性を採用予定である。元々、東京外国人雇用サービスセンターを通じて2名に内定を出したが、1人は辞退となった。

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴など
1.技術職 A 氏	男性、46 歳、勤続 15 年	正社員、現在、中国の現地法人に副総経理として出向中	中国、大学院卒（学部は鞍山鉄鋼学院で、大学院が武蔵工業大学冶金工学）。永住資格あり。
2.技術職 B 氏	男性、42 歳、勤続 12 年	正社員、現在、実験・研究のため岡山 S センターに出向中	中国、学部卒（学部は清華大学ならびに九州工業大学冶金工学）。永住資格あり。
3.事務職 C 氏	女性、30 歳、勤続 1 年	正社員、現在、本社勤務	中国、学部卒（学部は大連の大学日本語学科ならびに埼玉大学教養学部）。

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

技術職としての採用であるが、同時に今後の中国関連業務要員としても採用している。実際、技術職 A 氏は現地法人責任者として中国に赴任している。

2) 採用方法・採用ルート

採用方法は、基本的に日本人と同様の一般選考を行っている。採用ルートは技術職 A 氏は大学院の教授を通じて採用し、技術職 B 氏は顧客である大手鉄鋼メーカーからの紹介で採用した。後は大学、メディア、東京外国人雇用サービスセンターを通じての採用を行っている。事務職 C 氏は大学卒業後、他社で数ヶ月勤務した後、入社してきた。

3) 応募者の特徴

すべて日本語能力では申し分ない人を採用している。男性技術職 2 人のキャリア計画は定年まで当社で勤務した後、中国に帰国するという計画を持っている。

4) 採用の条件と期間：期限のない雇用で、日本人正社員と同じである。

5) 離職状況とその理由：これまで採用後の離職は 1 人もいない。

(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

- 1) 賃金などの労働条件：日本人正社員と同じ。
- 2) 勤務体系、採用に伴う工夫など：日本人正社員と同じ。
- 3) 生活面でのサポート
日本人正社員と同じ。ビザの更新等でも会社はサポートはするが、基本的には個人的問題として処理している。
- 4) 労働組合の対応
日本人正社員と同じで、管理職である男性技術職 2 人は非組合員であるが、一般職である事務職 C 氏は組合員である。
- 5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）：日本人正社員と同じ。

(5) トラブル事例

- 1) トラブルの内容
かつて労働組合の財形に加入しながら、融資を受けられなかったことがあり、当人は憤慨していた。
- 2) 発生原因：大蔵省令によるため、どうしようもなかった。
- 3) 経過と結果：別の機関から融資を受けたようである。

(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）

外国人労働者だからといって、社内・職場で特に工夫はしておらず、日本人社員と同様に取り扱っている。中国人社員が入ったことにより、社員のボランティアで中国語を習ったりでき、言語上のメリットを受けている。

(7) 考察

現在、3 人の外国人労働者を雇用しているが、定着率の高さが際だっている。内 2 人は定年までの勤務を計画しており、業種特性から日本人若手技術者が採用しにくい中で、貴重な戦力として活躍しているといえる。実際、勤続 15 年の技術者は中国の現地法人に副総経理として出向中であり、日本人の生え抜きに勝るとも劣らない活躍をしている。

サービス業 C 社

(1) 企業の概要

1) 業種、事業内容等

C 社は、貿易事務総合代理業、貿易事務要員の人材派遣業を行う対事業所サービス業である。資本金は 1,000 万円である。沿革は、貿易事務の請負からスタートし、人材派遣業へ事業展開してきたものであり、現在の貿易事務請負と人材派遣業の売上構成比はほぼ 1 : 1 となっている。

2) 従業員数ならびにその構成（性別、平均年齢など）

	正社員	契約社員
従業員数（うち女性）	126 名（49 名）	146 名（95 名）
平均年齢	27.6 歳	24.5 歳

新卒採用人数（全員正社員）

	2007 年入社（内定者）	2006 年入社
学部卒	9 名（うちマレーシア人 1 名）	3 名
専門学校卒	9 名	7 名
高校卒	0 名	0 名
合 計	18 名	10 名

正社員も、貿易事務の請負部門での OJT 後には、顧客企業へ派遣される。

(2) 現在雇用している外国人労働者

職種別	人数	雇用形態	国籍、学歴など
貿易事務	1 名（男性）	契約社員	国籍：インド 学歴：大学卒
内定者 貿易事務	1 名（女性）	正社員	国籍：マレーシア 学歴：大学卒

C 社が正社員として外国人を採用するのは、来春入社予定のマレーシア人が初めてである。

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

新卒採用において、日本人学生の質が低下し、C 社の基準を満たす学生を確保するのが難しくなった。そのため、C 社の基準を満たし、日本語での業務遂行が可能であれば、外国人であっても採用するようにした。なお、契約社員のインド人は、顧客企業からの紹介で採用したもので、C 社から積極的に採用したわけではない。

2) 採用方法・採用ルート（特に、留学生の採用はどうしているのか）

新卒採用では、大学や語学系の専門学校を訪問し、学校のキャリアセンター経由で応募してもらうケースが多い。その際、留学生の応募の可否についても、日本人と同様に扱うと伝えている。その他にも、自社のホームページを見て応募してくるケースや、外国人雇用サービスセンター経由で応募してくるケースがある。マレーシア人の内定者は、外国人雇用サービスセンター経由で応募してきた。中途採用の場合は、リクルートなど企業の採用サイトに掲載することが多い。

3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリアなど）

今年の採用選考においても留学生 10 名の応募があったが、日本語能力がネックとなることが多かった。顧客企業で業務を遂行する以上、日本語能力はどうしても必須となる。また、一部の留学生応募者については、礼儀作法の面で問題があった。

4) 採用の条件と期間

日本人と同じ。正社員の場合は、期間の定めのない雇用契約であり、契約社員の場合は、一律 1 年契約である。

5) 離職状況とその理由

過去に 1 人だけ離職した。契約社員として採用した中国人男性であるが、入社してしばらくは熱心に勉強していたが、仕事をおぼえた頃に給与を上げるように交渉し始め、1 年の契約期間終了後に、他社へと転職してしまった。

（4）外国人労働者の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件

日本人と同じ。賃金は年齢給が主となっており、学歴による差は全くない。

2) 勤務体系：日本人と同じである。

3) 生活面でのサポート：特になし。相談も受けたことはない。

4) 労働組合の対応：労働組合は存在しない。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人と同じ。特に不満も出ていない。

（5）トラブル事例

1) トラブルの内容：特になし。

2) 発生原因：問題点はなし。

3) 経過と結果：問題点はなし。

4) 今後への含意：特になし

(6) 外国人労働者の採用に伴う社内での工夫とメリット

1) 社内・職場での工夫：特になし。

2) 社内・職場への貢献・メリット

正社員としてはこれから入社するので結果がでるのはこれからだが、以下のような点を期待している。

- ・ 社内の活性化
- ・ 日本人従業員の語学力の向上
- ・ 異文化交流

(7) その他

外国人労働者を雇用するにあたって、入管（入国管理局）の姿勢に不満がある。「日本人にできる仕事を外国人にやらせるべきでない」というスタンスであり、良い人材を選抜しても入管で手間がかかれば、企業の採用意欲は減退しかねない。

(8) 考察

貿易事務の仕事は、慢性的な人材不足とされ、人材確保が最も重要になっている。C社でも、貿易業務の派遣に際し、当初は他社と同様に時給制を採用していたが、離職率が高く人材確保に苦労したため、5～6年前から正社員として採用を始めた。現在の離職の平均在勤期間は3年程度であり、他社と比較した訳ではないがかなり高い数字だと判断されている。

メーカーD社

(1) 企業の概要

1) 業種

基本的にねじ、ボルト・ナット類、特殊部品の製造、たとえばブレーキの部品、エンジンの部品、シートベルトの留め部品、携帯電話の部品等の製造を行っている。

このように製品は多様化しているが、全体の売上高のうち約8割を自動車部品が占めている。これらの生産は本社および地方の計3工場で行っている。なお同社は中国にも現地法人を設置して、ねじ、ボルト・ナット類の生産を行っている。

2) 従業員

合計3工場での従業員数は約250名。また工場以外にも営業所を設置しており、ここに数名が所属している。同社は製造業であるために、当然製造部門に所属する従業員が多く、約6割

を占めている。また女性の従業員に占める割合は1割程度である。従業員の平均年齢は42歳である。

同社では正規雇用の従業員は9割で、残り1割が非正規雇用の従業員である。

(2) 現在雇用している外国人労働者

現在、雇用している外国人労働者は1名のみで、国籍は中国で、男性である。大学院修士課程を修了し、同社に採用された。採用のきっかけは、同社では新卒人材の採用が難しく、たまたま応募してきたので採用した。このため、特に外国人、中国人をターゲットとして採用したわけではない。ただ日本の大学院修士課程を修了しているものの、大学院時代の専門と行っている仕事内容が大きく違い、また日本語のレベルは日本語能力検定1級レベルだが、コミュニケーション上の問題などから、まだ能力をフルには発揮できていないということである。

現在、勤務している中国人労働者は勤務年数が2～3年になる。日本での在留年数は6年で、年齢は32歳である。彼は同社に入社後、同じ中国人と結婚して、同社の社宅に入居している。

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴等
品質管理分野	男	正社員	中国、大学院マーケティング学科卒（修士）

来年（2007年4月）には3名の外国人留学生を採用する予定である。いずれも正規雇用での採用であり、大学院修士課程修了者が2名、学部卒業者が1名である。いずれも日本語のレベルが高い。

これら3名を採用したのは、2007年5月から同社は中国山東省から5人の技能研修生の受け入れを開始するために、その受け入れ体制作りのためである。

つまり、中国人の技能研修生は製造現場および物流の部門で、技能研修を行う予定であるが、その際の技能研修生のマニュアルの作成や技能研修生の監督の役割を予定している。

研修生の監督	男	正社員	中国、大学院経営学科卒（修士）
研修生の監督	女	正社員	中国、大学院経営学科卒（修士）
研修生の監督	女	正社員	中国、大学情報経営学部卒

(3) 外国人の採用について

1) 外国人採用の目的

既に在職している中国人労働者の採用の場合には、特別な理由はない。募集した時に優秀な学生がいたので採用した。ただし、来年3名の中国人留学生の採用を予定しているのは、来年度以降技能研修生を受け入れるので、その取り組みの一環として政策的に採用している。

2) 外国人募集の方法

日本で採用する。外国人雇用サービスセンターを通じて新卒を対象に採用を行っている。現在に勤務している中国人を採用する際には、180人もの留学生の応募があった。

3) 応募者の特徴

これまでの採用者、あるいは来年採用が内定している外国人労働者に関しては、日本の大学・大学院を卒業している。また、日本語能力検定1級レベルで日本語は堪能である。ただ同社では日本語能力検定1級レベルでも、細かいニュアンスが伝わらないことに問題があると指摘している。

4) 採用条件と期間：日本人と同様に正規雇用として採用している。

5) 離職状況とその理由

現在まで外国人の採用の経験が少ないため、外国人労働者の離職は発生していない。

(4) 外国人の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件：日本人正規雇用の従業員と全く同じ処遇。

2) 勤務体系、採用に伴う工夫など：日本人正規雇用の従業員と全く同じ取り扱い。

3) 生活面でのサポート

日本人と同様の取り扱いである。同社では社員の2割が寮及び社宅に入居している。現在勤務している中国人社員も、この社宅に入居している。

4) 労働組合の対応

同社には労働組合が組織されている。現在は外国人労働者を1人しか採用していないので、特に労働組合からの特別な反応はない。ただし、今後は中国からの技能研修生に受け入れるために、労働組合との間で何らかの問題が発生するかもしれない。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人正規雇用の従業員と同じ取り扱いである。

(5) トラブル事例

外国人労働者を雇用してから2～3年しか雇っていないのでトラブルはまだ経験していない。ただし、高い日本語能力を持っていても、日本人と同様のレベルの細かいニュアンスを含んだコミュニケーションをとるのは難しい。

(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献について

同社は典型的な製造業の中堅企業である。このため日本人の新卒者、特に優れた新卒者を確保するのは比較的難しい状況であった。日本人新卒者の代替として、優秀な中国人新卒者に目を向け、優秀な人材を確保することができた。このことにより、継続的、戦略的に優秀な外国人労働者を確保しようとしているのである。

(7) 考察

日本人新卒者の代替として、優秀な人材確保のために留学生に目を向けた同社の戦略は、180人の応募者の中から3名を選抜していることから見て、現在のところ成功であったと評価できる。ただし、日本の多くの企業が、「留学生」という人的資源に目を向けた時には、同社は人材獲得競争状態に陥る可能性が高い。その際に競争優位性を保つには外国人労働者のマネジメントを工夫し、ノウハウを早く蓄積する必要がある。

メーカーE社

(1) 企業の概要

1) 業種、事業内容等

業種は、化学工業（製造販売業）であり、具体的な事業は、印刷用インキの製造販売および印刷関連資機材の販売である。資本金が、9,500万円、年商が約73億円となっている。

2) 従業員数ならびにその構成

従業員数（うち女性）	230人（80人）
平均年齢	39～40歳

従業員数の中には、製造子会社籍の従業員（製造系80名）を含む。採用にあたっては一括して本社で行っている。本社籍の従業員（製造子会社籍の従業員80名を除いた150名）の大きな構成は、営業系50名、研究系50名、製造系30名、管理系20名となっている。

(2) 現在雇用している外国人労働者

職種別	人数	雇用形態	国籍、学歴など
営業系	11名	正社員	国籍：中国7名、マレーシア1名、タイ1名、トルコ1名、インド1名 学歴：大学卒8名、大学院修了3名（全員が日本での留学生）

E社が雇用している外国人労働者は営業系、在留資格・人文知識が主である。なお、外国人の採用を本格的に始めたのはここ1～2年である。

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

海外への事業展開や語学力を期待して採用している。

2) 採用方法・採用ルート（特に、留学生の採用はどうしているのか）

採用方法は、日本人と外国人で特に変えている点はない。自社の HP による告知を中心に、ハローワークや大学訪問による採用活動を行っている。

3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリアなど）

E 社では社内言語は日本語だけであり、日本語能力が高くなければ、仕事をこなすことができない。よって日本語能力を重視した採用が行われているが、応募者の日本語能力にはバラツキがある。

大まかな傾向として、ハローワーク経由の留学生よりそれ以外のルートによる留学生のほうが、日本語能力は高いようである。E 社では、履歴書を手書きによって作成させ、書く能力を事前に確認している。

4) 採用の条件と期間

日本人と同じ。外国人であっても、期間の定めのない雇用契約としている。

5) 離職状況とその理由

過去に 1 人だけ、入社 3 ヶ月で退職した中国人女性がいる。原因は仕事ではなく家庭の事情によるもので、退職してすぐに帰国した。

（4）外国人労働者の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件：日本人と同じ。

2) 勤務体系：日本人と同じ。

3) 生活面でのサポート

住居探しに同行したりしているが、これも地方出身の日本人と同じ。保証人に関しても会社として対応したことはない。個々の従業員に対して個別に対応することがあるが、特に外国人ということ異なるサポートをしたことはない。

4) 労働組合の対応

労働組合は存在しない。就業条件の交渉機能を持った従業員組織は存在するが、従業員組織での扱いについても日本人従業員と全く同じである。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人と同じ。

(5) トラブル事例

1) トラブルの内容

特にトラブルなどはない。あえて日本人との違いを挙げるとすれば、自己主張が強く、下積みの仕事を嫌がる傾向がある。ただし、指導すれば最終的にはやっているもので、問題にはなっていない。

2) 発生原因：問題点はなし。

3) 経過と結果：問題点はなし。

4) 今後への含意

採用の説明会において、会社のビジョンや夢を説明し、それに合わない人は入社しないでほしいと念押ししている。会社の風土として協調性が要求されるため、入社前に時間をかけて説明している。

(6) 外国人労働者の採用に伴う社内での工夫とメリット

1) 社内・職場での工夫

外国人を採用するにあたって、それまでと特に変えたことはない。

2) 社内・職場への貢献・メリット

特にない。強いて挙げれば、営業成績によって表彰される優秀賞を中国人従業員が受賞しており、優秀な社員を採用できるというメリットはあるかもしれない。ただし、外国人だから営業成績が良いというものではなく、個々の人間性による差が大きい（語学力が高いことと営業成績には直接関係がない）。

(7) 考察

E社では、11名の外国人を雇用しているが、特にトラブルなどは認められず、定着率も高いようである。これは、採用時に会社が求める人材像の説明に時間をかけていること、処遇やキャリアなどについて日本人と全く同じ扱いをしていること、などによるのかもしれない。

もっとも、E社は外国人採用を始めてまだ日が浅いことから、このような結論を導くには、もう少し経過を観察する必要があるだろう。

メーカーF社

(1) 企業の概要

1) 業種

業種は、その他製品製造業である。具体的事業内容は、スポーツ製品製造、販売である。

2) 従業員数ならびにその構成（単体ベース）

従業員数は1,948人で、うち女性は506人である。平均年齢は40.1歳である。

(2) 現在雇用している外国人労働者

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴など
総合職	男 2人	正社員	アメリカ人およびカナダ人 いずれも、大学卒

アメリカ人は昨年9月入社早稲田大学国際教養学部卒、現在大阪本社勤務、社員の紹介により採用。カナダ人は1990年入社、現在イギリスで勤務。

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

現在、同社の売上は30%が海外向け、今後国内向けは多くを期待できないため、オリンピック対応を含め、海外営業に力を入れている。外国人を採用する目的はこの海外営業を強化するためである。外国人を一定期間日本で育成したうえ、海外営業に投入することにしている。

中国に工場、物流センターを建設するなど、子会社で中国事業を展開しているが、この事業の現地責任者を本社で採用、育成のうえ子会社へ送り込むという考えは持っていない。現地採用者と日本からの出向者で運営ができています。

2) 採用方法・採用ルート（特に留学生の採用、日本人採用と区別しているのかどうか）

日本人学生と同様のエントリーシートによる応募と東京外国人雇用サービスセンターの合同説明会の利用の二つのルートを採用している。かつては前者だけであったが、なかなか良い人材が応募してくれないので、数年前から後者も利用することにした。前者による応募者は本年は10名程度、後者では合同説明会に参加した人をほとんど面接している。しかし、採用の基準は日本人と同じとしており、なかなか良い人材にめぐり合えない。同社は日本人を含めて1年に20人程度しか採用しておらず、相当厳選して採用しているため、その基準に達する外国人は少ない。採用ルート別にいうと、前者ルートの人は同社のことをよく調べており熱心であるが、応募者が少ない。後者は何百人単位で面接できるが、同社に絞った応募者ではないので、本当に同社に入りたいという熱意があるかどうかわからない、という問題がある。

3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリア計画など）

最近では特に中国人が多い。日本語能力を必須条件としており、応募者は日本語の能力水準は高い。

4) 採用の条件と期間：日本人と全く同じ。

5) 離職状況とその理由

1990年頃より、毎年1~2名採用しており、累計で数十人採用した。国籍はアメリカ、オーストラリア、中国などさまざまである。また、日本への留学生に限っておらず、母国の大学卒もいる。しかし、現在昨年入社者を含めて2名しかいないことからわかるように、きわめて離職率が高い。離職理由は、表面上は一身上の都合や家庭の事情などであるが、同社では同社での勤務経験を生かして、起業、転職などステップ・アップするためではないかと考えている。この離職率の高さは大変に頭の痛い問題であるが、今のところ打つ手はない。

(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

- 1) 賃金などの労働条件：日本人と区別なし、海外で勤務する場合も同じ。
- 2) 勤務体系、採用に伴う工夫など：とくになし。
- 3) 生活面でのサポート：特にないが、独身寮を完備している。
- 4) 労働組合の対応：資格のある人は全員加入しており、外国人も例外ではない。
- 5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）
日本人と同じで、特に問題となったことはない。

(5) トラブル事例

特にトラブルといえるものはない。離職がきわめて多く、その対応は各現場で行なっているが、今までそれがトラブルになったとは聞いていない。退職したいと申し出た者を引き止めることは難しく、トラブルになるまで引き止めることはない。

(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）

今後、同社はグローバル対応の必要性がますます大きくなってきており、職場に外国人が存在するという事は周囲に大きな刺激を与える。その意味でも外国人が欲しい。

(7) 国への要望

外国人留学生が増加していることは承知している。要望ではないが、今後はこの留学生を日本企業に就職させ、定着させることが重要になってくる。そのためにどのような具体策を国が採るのか注目している。

(8) 考察

同社は創業90年近い老舗であり、国内でのブランド力はきわめて強く、加えて、外国人活用に強い意欲を持っているにもかかわらず、外国人の採用、定着に苦戦していることはやや意外な感じを受けた。採用については、ブランド力の内外差やスポーツ用品に対する認識度の差などの要因も考えられるが、基本的には全体の採用数が少なく、かつ外国人の採用数も少ない

ため、就職戦線での知名度が今ひとつ高まらないことが大きな要因ではないかと考えられる。

定着については、外国人採用を進める日本企業の多くで起こっている典型的な事例であると見られる。すなわち、日本企業での就職を比較的近い将来のためのステップ・アップの手段と考え、短期的なキャリア獲得と処遇の引き上げを望む外国人従業員サイドの考え方と、あくまでも従来からの慣行を堅持して、新卒従業員を長期的観点で育成し、処遇も長期的に報いるという会社サイドの考え方とのミスマッチが引き起こした現象と考えられる。グローバル化が進展し、雇用の流動化が進み、少子化による若年労働力の不足が顕在化してくる中で、日本企業がこの問題にどのように取り組むか、重い課題を突きつけられている。

メーカーG社

(1) 企業の概要

1) 業種 製造業

事業内容 機械加工品、電子機器製造

連結子会社 約40社

事業所数 製造 約30ヶ所（約10ヶ国）

販売 約40ヶ所（約10ヶ国）

その他 2ヶ所（2ヶ国）

2) 従業員数ならびにその構成（性別、平均年齢など）

単体ベース 従業員数約2,500人、うち女性 約400人、平均年齢 約40歳

連結ベース 従業員数約50,000人

(2) 現在雇用している外国人労働者

（単体ベース；以下すべて同じ）

職種・職位	人数（性別）	雇用形態	国籍・学歴
技術系	男4人、女2人	正社員	全員中国、半数以上が大学院、その他は大学
事務系	男2人、女2人	正社員	全員中国、半数以上が大学院、その他は大学

技術系は理系の大学院および大学卒、事務系は文系の大学院および大学卒。いずれも正社員（総合職）であり、処遇等に差はない。この10人のうち、4人（技術系2人、事務系2人）は本年（2006年）入社者。この他に海外子会社からの転勤2名、日本に帰化したブラジル人3名がいる。（本調査対象外）

(3) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

かつては、現地法人（主としてタイ）の幹部を育成する目的で、タイ人留学生を日本で採用

し、日本本社で育成のうえ、現地法人の管理職として送り込んでいた。現在、そのような形で送り込まれた人の中には取締役となっている者もいる。しかし、現地における事業年数が長くなるにつれ、現地採用の従業員の現地での育成も進み、また現地従業員を日本へ研修生として受け入れるプログラムが充実してきたこともあり（累計 7,000 人受け入れ）、留学生を現地幹部用候補として日本で採用し育成する必要性が薄れてきた。

現在では、上記の採用理由は弱くなっており、基本的には外国人留学生についても日本人と同じ俎上に載せて、あくまでも人物・能力・将来性本位で採用している。ただし、外国人留学生については、日本語能力を必須の条件としている。日本本社はまだ日本語の社会であるためである。また、ダイバーシティを意識していないわけではないが、外国人採用計画を決めているわけではない。

将来的には予測の域をでないが、日本の少子化とダイバーシティの進展を考えれば、外国人留学生を多く採用しなければならなくなるのではないかと思う。ちなみに、本年と来年（2007年）の新卒入社者の状況は次のとおりである。

	文系	理系
本年（2006）	14 人（うち留学生 2 人）	26 人（うち留学生 2 人）
来年（2007）予定	10 人（留学生なし）	70 人（うち留学生 2 人）

（注）留学生はいずれも中国人

2) 採用方法・採用ルート（特に留学生と日本人の採用とを区別しているかどうか）

日本人と全く同じ扱いとしており、エントリーシートを提出させている。

3) 応募者の特徴（職種、学歴、日本語能力、キャリア計画など）

日本人を含めた新卒応募者の 5%強が中国人、次に多いのがマレーシア人、タイ人で、韓国人も来るが少数。同社は理系中心に採用しており、留学生の応募は文系が多く、理系が少ないのは残念である。学歴は大学院か大学卒。日本語能力は高い（高い人しか採用しない）。将来的にも日本に長く留まりたいとする人がほとんどで、短期的なステップとして考えている人は少ないように思う。もっとも、本音は日本人応募者でもわからない。また、中国人の採用にあたっては、素直で、反日感情をあまり待っておらず、スキル取得に前向きな人を選ぶようにしている。

4) 採用の条件と期間

日本人と区別はしておらず、正社員（総合職）として採用している。期間はいわゆる「期間の定めのない雇用契約」としている。今まで、雇用期間がビザの関係でトラブルになったということは聞いていない。しかし、それ以外に口頭ベースであるが、留学生に対し、数年後（約 3 年）に現地子会社へ転籍することを条件とする場合がある（上記採用理由の最初の理由に基づく）。

5) 離職状況とその理由

まだ、留学生採用を始めてそんなに年月が経っているわけではないので、日本本社での離職の事例はない。しかし、現地子会社へ転籍を申し渡した後に、離職した事例がある。詳細は後記(5)のトラブル事例として述べる。

(4) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

- 1) 賃金などの労働条件：日本人と同じ。
- 2) 勤務体系、採用に伴う工夫など：勤務体系は日本人と同じ、特に工夫はしていない。
- 3) 生活面でのサポート：日本人を含めて全員が会社の施設に入るので、住居に伴う問題は特に発生しない。
- 4) 労働組合の対応：ユニオンショップ制ではない。日本人の加入率も低く、外国人は全員未加入。
- 5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）
日本人と取り扱いは同じ。特に今まで問題となったことはない。

(5) トラブル事例

1) トラブルの内容

入社時に中国の現地子会社へ転籍することもあるという条件で採用した中国人社員に対し、管理職として中国の現地子会社へ転籍するよう申し渡したところ、納得せず離職してしまった。

2) 発生原因

中国の現地子会社へ転籍すると、現地子会社の賃金体系を適用するため、賃金が大幅ダウンとなる。現地子会社としてはナンバー2程度の高い賃金が適用されるが、日本の時と比較すると、何割減ではなく何分の1かになってしまう。入社時には納得していても、いざ現実となると、納得できなくなると思われる。しかも、日本語、中国語ができ、日本の会社の実情を経験している人材は貴重であり他社で就職することが容易であるため、離職することになってしまう。また、日本人が派遣される場合は出向扱いで、賃金は日本の時と変わらない。現在、このような日本人派遣者は純減傾向にあるが、海外全体で数百人規模で存在する（タイ約230人、中国約100人など）。この日本人派遣者と同様の扱いを中国人社員に適用することは、現地の中国人従業員が納得せず、トラブルの元になることは確実である。若く経験の劣る中国人が日本本社で採用されたからといって、現地において管理職として上司となり、さらに日本で適用される高い賃金を受け取ることに強い反感が出る。中国ではなぜか各従業員の賃金を皆知っており、従って、現地子会社の賃金体系を採用せざるを得ない。

3) 経過と結果

説得するけれどもなかなかうまくいかず、離職する事例が発生した。

4) 今後への含意

入社時に強く念押しするしか方策はない。今後の課題として認識している。

(6) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献（特に期待と比べて）

前述したように、以前から研修生を大量に受け入れており。外国人との接触に伴う、文化的刺激といったことを経験している。留学生の採用に伴って期待される社内貢献といってもことさら取上げるようなことはない。また、仕事上は、留学生は期待以上でも、期待以下でもなく、期待通りといえる。

(7) 考察

同社の場合、中国人留学生を採用する際に現地子会社への転籍を条件とすることについて、中国人留学生全員にその条件を課しているのか、そうでないのか、その基準について明言はなかった。中国人留学生を必要に応じ中国子会社へ送り込みたいという会社の立場、受け入れるなら現地子会社の賃金体系を適用するという現地子会社の立場、日本で日本人と同様に採用された以上将来とも日本人と同じ処遇を受けたいとする中国人社員の立場はそれぞれ理解できる。この、ある意味で三すくみの状態を打破する現実的方法が見つければ、留学生の日本企業への就職の増加に結びつくかもしれないが、その方法を見つけることは容易ではなさそうである。

メーカーH社

(1) 企業の概要

1) 業種

業種はメーカーで、情報・通信システム機器の製造・販売である。

2) 事業内容

具体的には、ロジスティック・システムの提案・設計・開発、コンピューターのハードウェア、ソフトウェアの開発・製作、自動制御計測システムの開発、交流2線式のネットワーク機器の開発、セキュリティシステムの開発、サプライチェーン配送センターの提案・設計・開発、セル生産方式のロジスティック・システムの提案・設計・開発・販売、デジタルピッキングシステムの提案・設計・開発・販売を行っている。

3) 連結子会社 3社（アメリカ、中国、スペイン）

4) 協力会社 4社（韓国、台湾、アメリカ）

5) 資本金 1億2,300万円

6) 設立 1984年（昭和59年）3月

(2) 従業員数ならびにその構成

単体ベース 従業員数 約 50 人、うち女性 (約 17 人) 平均年齢 (約 30 歳)

連結ベース 従業員数 約 100 人

(3) 現在雇用している外国人労働者

(単体ベース；以下すべて同じ)

職種・職位	人数 (性別)	雇用形態	国籍・学歴
技術部	男1人、女1人	正社員/派遣社員	全員韓国人、大学卒、短大卒
営業部	男1人、女2人	正社員	マレーシア人、韓国人、全員大学卒
管理部	女性1人	派遣社員	中国人、大学卒

技術の2人は理系の大学卒および短大卒、営業の2人は海外営業担当で文系の大学卒で、一人は5カ国語以上の語学能力のある者で、営業のもう1人は国内営業アシスタントである。正社員として採用された場合、処遇等に日本人と差はなく、採用契約も終身雇用契約になっている。正社員4人のうち、2人(海外営業1人、国内営業アシスタント1人)は本年(2006年)入社者である。その他に企業グループ内研修という扱いで、海外子会社から日本本社へ短期出張ベースで来て働く外国人技術者(中国人)が1名いる。日本本社と海外子会社との技術交流を目的としているが、将来的には日本本社への転勤も考えているという。

(4) 外国人労働者の採用について

1) 採用理由

中国に独自資本子会社を立ち上げるために、中国人留学生を採用したこともあるが、現在は現地採用として日本留学経験がある、また日本で仕事経験がある人を採用し、現地法人の中間管理職としている。一方、現地における事業年数が長くなるにしたがい、現地採用の従業員の現地での育成も進み、また現地従業員を日本へ研修生として受け入れるプログラムが充実してきている。

海外営業で採用されている2人の中国系マレーシア人はオーストラリアやアメリカ留学経験者で、中国語、英語、マレーシア語だけでなく、日本語でのコミュニケーションも十分とれる。彼らを採用したのは海外営業活動で重要である語学能力が評価されたためである。国内営業や技術系の外国人留学生採用については日本人と同じ標準であくまでも人物・能力本位で採用している。ただし、外国人留学生については、日本語能力は必須の条件としているが、ソフト開発技術者に関しては英語あるいは日本語でコミュニケーションがとれれば採用している。

グローバル戦略で、中国で独自資本子会社を設立し、生産・営業販売拠点の一つにしたうえ、ヨーロッパにも合弁会社を作り生産を行っている。アメリカでも独自資本子会社を作り、北アメリカ地域での販売を拡大している。日本本社の海外営業はアジア、ヨーロッパを中心に活発に行っている。グローバル規模での市場シェアの拡大に伴って、特に海外営業と技術職の社員の採用は国籍を問わず人物・能力だけを評価して採用を行っている。また日本語か英語ができ

る中国やインドの優秀な理工系卒業生を直接採用し、社内で育成する計画も立ち上げ、実施しつつある。

2) 採用方法・採用ルート

現在日本人を含めて新卒採用は少なく、キャリア採用がほとんどであるが、正社員として採用した場合は日本人と全く同じ扱いをしている。募集は会社のホームページに採用の広告を出すほか、技術者のスカウト、大学の教授の紹介などで行っている。現在いる外国人留学生二人は新卒採用で、一人は大学教授の紹介、もう一人はホームページの募集を見て応募した。

3) 応募者の特徴

外国人留学生を積極的に採用しているが、理工系の技術者の応募が少なく、採用が困難である。採用した外国人留学生の日本語能力は高く、日本に長く留まりたいと考えている。

4) 採用の条件と期間

正社員として採用した場合は、日本人正社員とまったく同じ待遇をしている。雇用期間も「定めのない雇用契約」としている、本人が希望する場合は定年退職後も何年間か延期採用をする条件も契約書に織り込んでいる。ビザ申請の時に、入国管理局に出す雇用契約も「定めのない雇用契約」である。雇用期間がビザの関係でトラブルになったことはない。

5) 離職状況とその理由

今まで、外国人留学生を正社員として採用し、離職した人は3人いる。1人の韓国人留学生は国内営業職で採用したが、国内向け営業職に合わず、生産管理課に配属した。最近、韓国系企業に韓国向け営業職として転職した。1人は中国関係の営業職として採用したが、2人目の子どもができ、子育てのために退職した。もう1人は試働期間中に本人と会社側が営業職に向いていないと考え離職した。

(5) 外国人労働者の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件：日本人と同じである。

2) 勤務体系、採用に伴う工夫など

勤務体系は日本人と同じ、採用に伴う工夫は今まで特にしなかったが、インド、中国から直接技術系大学卒を採用する時の、社内での日本語教育プログラムを作成している。

3) 生活面でのサポート

外国人留学生を採用した場合、それまで東京に居住していなかった者（例えば外国から来る、場合によっては地方都市で学業を学び東京で就職する）が東京で住居を借りる場合、非常に難しい。会社側が保証人になってもなかなか借りられない。民間で経営する外国人向け寮はあるが少なく、入居しようとしてもなかなか入れない。

4) 労働組合の対応：労働組合はなく、社員共同体のような組織がある。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人と同じ扱いをしている。厚生年金保険について、一時金制度が設けられ、3年で頭打ちになることについては、承知しているが、トラブルになったことはない。

(6) トラブル事例

1) トラブルの内容

トラブルまでは行かないが、入社時に日本国内向け営業職として採用した人が、その職に向かず社内の違う部署に配属された。しかし、本人は営業の仕事が好きで、韓国向け営業職として転職した。もう1人の新卒採用は一人で東京で働くストレスで、ホームシックになっている。

2) 経過と結果

1人は自分の能力を発揮できる好きな仕事が見つかったので転職を希望した。会社としては彼の選択を尊重し、転職を認めた。もう1人、ホームシックになっている人は会社の同僚が相談役になって、よく話を聞いてあげるなど日常のコミュニケーションを強化し、仕事のストレスを発散できるように努力している。

3) 今後への含意

外国人留学生を採用する時は、生活面での社宅や相談役などの準備、また日本語教育のサポートなどの準備が必要であると考えている。

(7) 外国人労働者採用に伴うメリットや社内への貢献

海外営業職などには外国人のほうが日本人より向いていると思うので、彼らの活躍を期待している。日本人の技術系新卒はなかなかとれないので、外国から直接優秀な卒業生を採用している。

サービス業I社

(1) 企業の概要

1) 業種

情報処理サービス業である。事業内容は、ピープルソフトのERP（人事、会計）とWEBインテグレーション（技術特化、推進）とICカードインテグレーションとバイオインフォマティクス（バイオ・医療関連）と情報システム（業務ソフトウェア）という5つのビジネスフィールドがある。

2) 従業員

東京本社および大阪会社と福岡会社の従業員を含めて 500 名が所属している。従業員全体のうち一般管理部門の従業員が 50 名、開発部門（System Engineering：SE）の従業員が 450 名である。開発部門の従業員 450 名のうち 7 割は主に顧客先で仕事をしている。その他、プライバシーの問題やセキュリティの問題や情報漏れ等の問題があるため、残り 3 割は社内で仕事を行っている。従業員の平均年齢は 29 歳である。

(2) 現在雇用している外国人労働者

同社では過去 3～4 年間で合計 10 名の外国人労働者を雇用した。しかし、現在雇用している外国人労働者は 6 名で、1 人が男性で国籍は韓国であり、残り 5 名（女性 2 名と男性 3 名）の国籍は中国である。同社は情報処理産業であるため、外国人労働者全員が開発部門（SE）に所属している。全員の雇用形態は日本人と同様で正規従業員である。現在勤務している外国人労働者全員は勤務年数が約 2～3 年になる。外国人労働者の学歴は 6 名のうち 5 名が大学院修士修了で、残り 1 名が情報学部の卒業生である。

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴等
開発部門 (システム・エンジニアリング)	女	正社員	中国、大学院卒（修士）
	男		中国、大学院卒（修士）
	男		中国、大学院卒（修士）
	女		中国、大学卒（学部）
	男		中国、大学院卒（博士）
	男		韓国、大学院卒（修士）

(3) 外国人の採用について

1) 外国人採用の目的

現実問題として中国人留学生を職員として雇用することは同社にとって必ずしも望ましいことでない。情報処理産業では人材育成に巨額の経費が必要で、採用した技術者が 2～3 年で辞めた場合には会社は投資を回収できない状態になるからである。ただ、日本人であるか外国人であるかという選考基準よりも、積極的にやる気がある人材を採用したいため、優秀な外国人留学生を雇用している。

2) 外国人募集の方法

採用にコストをかけない、ということは会社の一つの方針となっている。コストをかけない採用方法としては、大学の先生からの紹介がある。紹介された応募者には会社の説明会に参加してもらい SPI 適性検査や筆記試験を実施する。このような試験を合格すると、次は面接試験が行われる。

3) 応募者の特徴

一般の採用方針としては、日本の大学・大学院を卒業していることが条件となっている。また、日本人と同様に採用試験はSPI適性検査をベースとして行っている。外国人労働者に関しては日本語能力検定に依っていないが、コミュニケーション能力がある人材を採用したいと望んでいる。

4) 採用条件と期間

同社の採用条件には3つある。まず、第1に就労ビザの取得である。第2にコミュニケーション能力である。同社の事業内容は、ほとんどNTT会社グループまたは公共事業の関係が中心で、仕事の現場は顧客の事業所になる。そのため同社の技術者には顧客と円滑な意思疎通ができるだけのコミュニケーション能力が必要とされる。第3番目は長期間就労が可能なことである。同社は、人材育成に投資をしており、それを会社側が回収するためには、できれば5年以上同社で働き続けてもらいたいと考えている。

5) 離職状況とその理由

前に説明したように、3~4年前に10名の外国人労働者を採用した。しかし、中国人従業員の4名が個人的な理由で辞め、現在残り6名が所属している。現状では日本人の従業員よりも外国人の従業員の離職率が高い。中国人労働者は同社を辞めて国に帰るケースが多くある。日本でのソフトウェア開発経験を持つ人は中国に帰っても高い給料を獲得できるためであると思われる。

(4) 外国人の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件：日本人正規雇用の従業員と全く同じ処遇。

2) 勤務体系、採用に伴う工夫など：日本人正規雇用の従業員と同様。

3) 生活面でのサポート

特に外国人労働者向けのサポートはない。日本人正規雇用の従業員と同様で、独身者は会社の寮に入居することができる。ただ、日本人の従業員の場合は通勤時間が1時間半以上かかる社員を優先する。

4) 労働組合の対応：同社に労働組合はない。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人正規雇用の従業員と全く同じである。

(5) トラブル事例

トラブルというよりもデメリットがある。それは同社の外国人労働者は勤続期間が、日本人

の新入社員と比較して極端に短いという点である。勤続期間が短いため外国人労働者に対して行った会社の育成費用も回収できていない状況にある。同社の経験によると4年未満で辞める人がいる。また、最悪の場合は2年で辞める人も例外的ではない。さらに、寮に入居している社員についてもゴミ分別の問題が頻発に生じている。

(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献について

同社の仕事内容はチームワークのプロジェクトがあるため、育った文化の違う社員と接することによる会社の従業員の視野を拡大することができる。

(7) 考察

同社では日本人のソフトウェア・エンジニアの確保が難しいために、外国人留学生の採用を行っている。しかしながら、事例でも指摘されているように育成費用の回収ができないまま、外国人労働者が退社していることが問題となっている。外国人労働者の定着を促進する何らかの対策が必要であろう。

小売業 J 社

(1) 企業の概要

1) 業種

衣料・装飾品（シルバー・アクセサリ）の企画・制作・販売・輸出入や日本の伝統文化に関する和装小物の小売業である。シルバー・アクセサリの商品はタイにあるグループ工場で製造し、全商品はタイ国内では販売せず日本で販売している。日本にある人気スポットに13店舗が設立されている。さらに、インターネット通販を通し欧米向けの市場開拓を行う予定がある。

2) 従業員

日本での会社と店舗合わせて正規雇用従業員が50名で、タイにある工場の従業員は30名である。日本での会社は従業員全体の約6割が女性従業員で、平均年齢は25歳である。つまり、店舗の販売に関する仕事ではアルバイトを雇用している形態が多い。

(2) 現在雇用している外国人労働者

現在、雇用している外国人労働者はタイ国籍の1名のみで女性である。東京農業大学大学院の修士を修了し、日本にあるタイの食品輸入・販売会社で1年くらい勤務した。その後、同社に入社し本社の商品管理に所属している。現在、タイにある工場とのやり取りも担当している。この女性が同社に入社したのは8月で勤務期間はまだ2~3ヶ月しか経っていないが、日本での在留年数は約7年で、年齢は31歳である。

職種・職位	性別	雇用形態	国籍、学歴等
商品管理	女	正社員	タイ、大学院農業経済学科（修士）

(3) 外国人の採用について

1) 外国人採用の目的

現地とのコミュニケーションをとるためには、言語だけではなく、その国の文化に対する理解が必要である。同社のグループ会社がタイにあり、またタイ工場のやり取りも、通常の勤務として行っている。このため、タイ人を雇用することが会社にとってメリットがあると判断され外国人を採用した。

2) 外国人募集の方法

知人の紹介を受けて採用した。

3) 応募者の特徴

同社の事業は社内への仕事の貢献だけでなく、店舗と関わる仕事をやり取りするので、ある程度日本語のコミュニケーション力が必要である。現在、雇用しているタイの労働者は日本で就労の経験があり、日本語で十分なコミュニケーション力がある。

4) 採用条件と期間

日本人正規雇用労働者と全く同じ条件である。

5) 離職状況とその理由

同社は今回初めて外国人労働者を雇用したため、外国人労働者の離職の発生がまだない。

(4) 外国人の雇用管理と生活管理について

1) 賃金などの労働条件：日本人正規雇用の従業員と全く同じ処遇である。

2) 勤務体系、採用に伴う工夫など

日本人正規雇用の従業員と全く同じ条件である。ただ、勤務時間は商品販売店舗の営業時間と合わせ、朝 11 時から夜 10 時間までとする。そのうち休憩時間は 2 時間体制となる。

3) 生活面でのサポート

外国人向けの特別なサポートは一切していない。それは日本人正規雇用従業員と全く同じ条件である。

4) 労働組合の対応：同社には、労働組合はない。

5) 社会保険関係（雇用保険、健康保険、年金など）

日本人と全く同じ扱いであり、現在に至るまでは問題となったことはない。

(5) トラブル事例

外国人労働者本人は自分の日本語能力に関して自信がないために、入社したばかりの時は電話での対応をしたくないと言った。しかし現在では、慣れてきたところで電話での対応もスムーズに行っている。特に、同社が採用してから勤務時間はまだ短いため大きなトラブルの発生はない。

(6) 外国人の採用に伴うメリットや社内への貢献

タイ人労働者を雇用してからタイ工場とのやり取りにおいてトラブルが減少し、タイとのコミュニケーション上も細かい話やまた詳しい説明が可能となった。

(7) 考察

同社の状況をみると、同社には外国人労働者を雇用したいという明確な方針がない。特に、同社の組織として人事担当がおらず現在まで人材関係の業務は管理部が担当している。外国人労働者および日本人も含めて人材の能力を十分発揮させるためには、体系的な施策を策定実施し、人材の評価や人材の処遇をどのように会社の事業展開と結び付けていくのかを検討する必要がある。これは同社が今後の課題として考えなければならない問題である。

4. まとめ

上記 10 社の事例のいくつかの特徴点を簡潔に整理すると以下の通りである。

(1) 業種と規模

調査対象企業は、業種別ではメーカー 6 社 (B 社、D 社、E 社、F 社、G 社、H 社)、小売業 2 社 (A 社、J 社)、それにサービス業 2 社 (C 社、I 社) から成っており、製造業が過半数を占めていた。調査対象企業の従業員規模は単体ベースで、1,000 人以上の大企業が 3 社、300 人～999 人が 2 社、後は 299 人以下 5 社となっており、中小企業の事例が多くなっていた。

(2) 採用理由

留学生の採用理由は、いくつかの種類に分けることができる。なお、職種の違いなどにより、1 社に複数の理由が含まれる場合がある。

第 1 は、外国人のスペシャリティなり特性を活用するためという理由であり、これには A 社、D 社が含まれる。A 社はアジア人顧客への対応のためアジアからの留学生を採用し、D 社は 2007 年から採用する山東省からの技能研修生のためのマニュアル作成や監督のために中国人留学生を採用している。

第 2 は、海外展開あるいは海外営業のための要員としての留学生の採用である。B 社、E 社、F 社、H 社、それに J 社がこの理由による採用である。

第 3 は、日本人の新卒がとれないためにその代替要員として留学生を採用している場合であ

る。C社、I社などにこの例が含まれる。I社は積極的でやる気があり、長期に勤めてくれる留学生を求めている。

第4が、国籍を問わず能力・人物本位で採用したところ、たまたま留学生であったというものであり、それに該当するのがD社、G社、それにH社である。

(3) 離職状況

留学生の離職率は高いというのが過半数を超えて多く、A社、C社、F社、G社、H社、I社など6社がそれに含まれよう。その状況ならびに理由はさまざま、A社では、本年入社した7人の外国人留学生のうち3人が1~2ヶ月で退職したが、それは我慢強く、やる気のある学生が少なかったためと見ていた。C社の場合、処遇の改善が認められなかった契約社員が契約更新時に離職している。F社では、多い離職を処遇のステップ・アップを目指して離職する場合もある。H社の事例では営業という職種に対するミスマッチで退職している。

逆に留学生の離職率が極端に低いのが、B社とD社であった。B社ではこれまで勤続10年以上のベテラン社員を2名抱えるが、離職はこれまでゼロという。D社も同様に、対象者は1人に限られるが、離職はこれまでない。

ここでの事例に関する限り、多くの企業では留学生の長期雇用を望んでいるが、実際には逆の結果になっている場合が多いようである。

(4) 採用方法と雇用・生活管理

留学生の採用方法は、東京外国人雇用サービスセンターを利用する以外は、日本人学生の採用と同じ方法を用いている。賃金などの処遇条件、勤務体系、社会保険関係、労働組合、生活面でのサポートなどにおいても同様に、日本人従業員に対する場合と同様の扱いとなっているのが普通である。

(5) トラブル事例

制度に対する誤解に基づくトラブル、コミュニケーション上の微妙な意志疎通問題などを除けば、トラブル事例は多くない。しかし、G社のように、「入社時に中国の現地子会社へ転籍することもある」という条件で採用した中国人社員を管理職として中国の現地子会社へ転籍を申し渡したところ、納得せず離職してしまった」という事例は、海外展開を図る日本企業でよく見られる典型的問題である。

第4章 留学生の就職支援に関する大学の事例

はじめに

本章では、留学が数多く在籍している大学の例として国士舘大学と早稲田大学とを取り上げ、留学生の就職支援に関する大学の事例として両大学の実情について叙述する。

1. 国士舘大学の事例

(1) 留学生の現状

国士舘大学は現在（2006.10.31 現在）、政経学部、文学部、法学部、工学部（以上世田谷キャンパス）、体育学部（多摩キャンパス）、21世紀アジア学部（鶴川キャンパス）の6学部からなっている。学部生の総数は12,929人に達する。また各学部の一つないし複数の大学院研究科が設けられている。つまり政治学研究科、経済学研究科、経営学研究科、スポーツ・システム研究科、法学研究科、人文学研究科、工学研究科、グローバルアジア研究科、総合知的財産法学研究科の9大学院研究科である。これらの大学院に在籍する大学院生は417人である。この大学院生と前の学部の学生数を合わせると合計、13,346人の学生、大学院生が在籍している。

表4-1は国士舘大学に在籍している留学生を出身国と学部、大学院別に見たものである。各学部および大学院に在籍する留学生の総数は1,143人におよび、学生総数の8.6%に及んでいる。

国士舘大学および大学院の留学生の分布には、いくつかの特徴がある。

第1の特徴は、留学生の出身国がアジア諸国に多く、特に中国からの留学生は926人で最も多く、学部、大学院とも第1位を占めていることである。このように中国をはじめアジア地域出身の留学生が多いのは、中国その他の地域で、現地において入学試験を実施しているためである。

表 4-1 学部・大学院別の留学生出身国

	大学 院	政経 学部	体育 学部	工学 部	法学 部	文学 部	21 世 紀ア ジア 学部	合計
中国	88	292	1	51	39	14	441	926
韓国	6	24	1	2	3	4	73	113
ミャンマー							18	19
台湾	2	6					9	17
ベトナム	3	2					5	10
スリランカ	1			2			6	9
インドネシア	7							7
モンゴル	2	1					4	7
タイ	1					1	4	6
ウズベキスタン	2						3	5
ロシア	2						3	5
キルギス	1						2	3
マレーシア		1		1			1	3
イラン				2				2
カンボジア				1			1	2
アメリカ			1					1
イギリス							1	1
インド		1						1
エチオピア	1							1
オーストラリア			1					1
ジャマイカ	1							1
スーダン				1				1
トルコ							1	1
バングラデシュ				1				1
合計	117	328	4	61	42	19	572	1,143

出所：国士舘大学ウェブサイト <http://www.kokushikan.ac.jp/about/ryuugaku.html>

第 2 の特徴は、留学生は特定の学部、21 世紀アジア学部、政経学部集中する傾向があるということである。これは政経学部と 21 世紀アジア学部が、留学生入学志願者のための入学枠を設けていることによる。たとえば一番大規模な 21 世紀アジア学部では約 80 人の留学生のための入学枠を設けている。また政経学部も政治学科が 5 人、経済学科は 20 人、経営学科は 60 人の留学生のための入学枠を設けている。この 2 学部以外の学部は表 4-2 に見るように、い

ずれも留学生の入学枠は「若干名」であり、特に留学生のために入学枠を明示しているわけではない。なおこれらの留学生のための入学枠は、通常の日本人学生の入学枠とは別に設けられている。

また出願資格として 21 世紀アジア学部以外の政経学部、体育学部、文学部、法学部において外国からの入学を希望するものは、日本学生支援機構が実施する日本留学試験において「日本語」で 200 点以上を取得することが出願資格となっている。さらに工学部の場合は「数学コース 2」を受験したうえで「日本語」でやはり 200 点以上をとることが出願資格となっている。21 世紀アジア学部の場合には、これらの出願資格は特に定められていない。

以上のことから 21 世紀アジア学部、政経学部には留学生が集中する結果を生んでいる。

表 4-2 国士舘大学留学生募集要項

● 募集定員

学 部	学 科 ・ 専 攻	I 期 (海外帰国子女 I 期 との合計募集定員です)	II 期 (海外帰国子女 II 期 との合計募集定員です)	
政 経 学 部	政 治 学 科 フレックス A	3 名	2 名	
	経 済 学 科 フレックス A	15 名	5 名	
	経 営 学 科	40 名	20 名	
体 育 学 部	体 育 学 科	若干名	若干名	
	武 道 学 科			
理 工 学 部	理 工 学 科	若干名	若干名	
	機 械 工 学 系 電 子 情 報 学 系			
	建 築 学 系 都 市 ラ ン ド ス ケ ー プ 学 系			
	健 康 医 工 学 系 基 礎 理 学 系			
法 学 部	法 律 学 科	若干名	若干名	
	現 代 ビ ジ ネ ス 法 学 科	若干名	若干名	
文 学 部	教 育 学 科	教 育 学 専 攻	若干名	若干名
		倫 理 学 専 攻		
		初 等 教 育 専 攻		
	史 学 地 理 学 科	考 古 ・ 日 本 史 学 専 攻		
		東 洋 史 学 専 攻		
		地 理 ・ 環 境 専 攻		
	文 学 科	中 国 語 ・ 中 国 文 学 専 攻		
文 学 科	日 本 文 学 ・ 文 化 専 攻			
21 世紀アジア学部	21 世紀アジア学科	※ 80 名		

※ 21 世紀アジア学部の募集定員は海外帰国子女入試を含まない定員です。

● 出 願 資 格 下 記 の (1) ~ (2) の す べ て の 項 目 に 該 当 す る こ と

- (1) 日本国以外の国籍を有し、①又は②のいずれかに該当する者（詳細については、必ず入学試験要項で確認してください。）
 - ① 外国において、学校教育における 12 年の課程を修了した者及び 2007 年 3 月 31 日までに修了見込みの者または、これに準ずる者で文部科学大臣が指定した者
 - ② 国際バカロレア資格を有する者、アビトゥア資格を有する者、バカロレア資格を有する者で、2007 年 3 月 31 日までに 18 歳に達する者
- (2) 志願する①又は②の学部が指定する要件を満たす者
 - ① 政経学部・体育学部・理工学部・法学部・文学部
日本学生支援機構が実施する日本留学試験を受験（政経学部・体育学部・法学部・文学部の志願者は「日本語」、理工学部の志願者は「数学コース 2」及び「日本語」）し、「日本語」の得点が 200 点相当以上であること
I 期の志願については、2005 年日本留学試験第 2 回（11 月実施）又は 2006 年日本留学試験第 1 回（6 月実施）を受験した者とする。
II 期の志願については、2006 年日本留学試験第 1 回（6 月実施）又は 2006 年日本留学試験第 2 回（11 月実施）を受験した者とする。
 - ② 21 世紀アジア学部
日本留学試験の受験を出願資格としては課さない。ただし、日本留学試験「日本語」ないし日本語能力試験を受験した者は、成績通知書のコピーを提出すること

出所：国士舘大学ウェブサイト

<http://www.kokushikan.ac.jp/nyugaku/seido/ryugaku/ryugaku.pdf>

第 3 の特徴は、大学院に在籍している留学生のが多いことである。現在、大学院の各研究科の在籍者は修士課程が 355 人、博士課程が 62 人であり、合計 417 人である。その中で留学生は 117 人を占め、大学院生に占める留学生の割合は 28.0%となっている。これは学部学生における留学生比率が 8.6%であるのと比べて 3 倍強に達している。留学生の場合は修士課程の学生が多く、修士課程に限るとこの割合はさらに大きくなると考えられる。また学部と同様に経営学研究科などに留学生が集中する傾向がある。ただし大学院の場合、学部のように特に留

生のための入学枠を設けている訳ではない。大学院のいくつかの研究科、例えば政治学研究科、経済学研究科、経営学研究科では、入学試験制度の中に留学生試験が組み込まれている。大学院に入学を希望する留学生は、同学部を卒業した留学生と外部の大学を卒業したもの両方があるが、前者のほうが多い。内部の進学者は、原則的には内部推薦試験を受験し、外部からの進学者が留学生試験を受験することになる。しかし大学院の場合、あくまで留学生の入学者も通常の入学定員の中に含まれていて、21世紀アジア学部、政経学部のように日本人学生の定員外に留学生の入学枠を設けているわけではない。

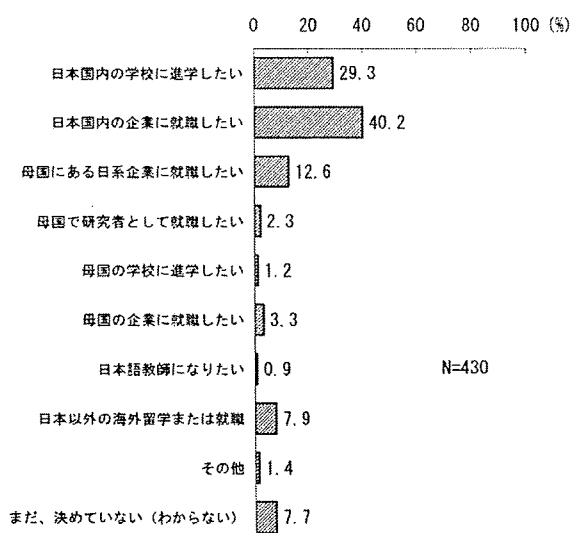
(2) 留学生のサポート体制

国士舘大学の留学生のサポート体制は、2つの組織が担当している。国際交流センターは1996年に設立されたが、現在同センターには留学生支援課と国際交流課の2つの課がある。このうち国際交流課は、現在36ある海外協定大学・研究機関との交流、例えば交換留学生の派遣受け入れなどの業務を担当している。

通常の国士舘大学、大学院に在籍する留学生の住居、医療などの生活面の支援を行っているのが留学生支援課である。この留学生支援課では、情報提供の一部として学外の就職説明会の情報を留学生に提供している。留学生の直接的な就職支援を行っているのは同大学就職センターである。同センターは世田谷キャンパスの就職センターを中心としながら、鶴川キャンパス、多摩キャンパスにも就職センターが設けられている。日本人学生の就職支援活動とともに留学生の就職支援活動も行っている。2007年3月の卒業予定者は学部卒業生が3,341人、大学院修了者が198人、合計3,539人である。このうち学部卒業生のうち294人、8.7%が留学生である。また大学院の修了者のうち、51人、25.8%が留学生である。

図4-1は国士舘大学の各学部1年生から4年生および大学院の留学生に対する調査結果であるが、日本で就職したいと考える留学生が、約40%で最も多く、次が日本国内の学校に進学したいである。第2位の日本国内で大学院などに進学した後の進路を考慮すると、かなりの留学生が日本での就職を希望していると考えられる。

図 4-1 卒業後の進路（複数回答）



出所：国士舘大学国際交流センター「留学生実態調査報告書」2006年3月

(3) 留学生に対する取り組みと留学生の就職¹⁾

就職センターが留学生に行う取り組みは、日本人学生に対する活動と同様のものと、特に留学生に配慮し実施される活動の2つがある。就職センターでは3年生に対してキャリア・デザインに関するセミナーと就職講座の2つの活動を行っている。キャリア・デザインに関するセミナーは、卒業後の仕事に関して考えさせるセミナーであり、就職講座は就職活動に関する知識を身につけさせるものである。ただしこれは特に留学生のためにやっている訳ではなく、日本人学生とともに留学生も受講している。

また6月と12月には東京外国人雇用サービスセンターから講師を派遣してもらい、留学生に対して就労ビザの問題、あるいはビザの延長に関してセミナーを開いている。

さらに12月には留学生に限って、日本流のビジネスマナー、つまり名刺交換の仕方、ソファの座り方などについてのセミナーを鶴川キャンパスで開催している。鶴川キャンパスで開催する理由は、鶴川キャンパスに21世紀アジア学部があり、留学生が多く集まるためである。しかし同センターによると、そのため世田谷キャンパスの政経学部などの留学生が、ほとんどこのセミナーに参加していないという問題が生じているという。

また就職センターでは2月と5月に、国士舘大学主催の「就職フェア」を京王プラザホテルで開催している。2006年5月には70社、2007年2月には150社近くの企業が参加し、就職説明会を開いた。2006年5月は4年生向け、2007年2月は、3年生向けである。これは特に留学生だけを対象としたものではないが、就職センターが参加企業に留学生の就職も可能かどうかを、事前に打診しており、参加企業のリストには、留学生の就職が可能な企業には印がつけられている。2007年2月の「就職フェア」の場合では、公務員関係を除くと参加企業の約3割が留学生の就職可能な企業であった。これは就職センターの職員が、来校企業に対して留学

¹⁾以下、「就職センターについて」は、ヒアリングによる。

生の採用を薦めた結果である。

また個別企業の就職説明会も行われている。例えば昨年はパナソニックグループの、「グローバル採用」の説明会が行われた。このグローバル採用は、中国、ベトナムで活動するパナソニックグループの企業の採用であり、採用後は各現地企業に配属されて中国、ベトナム等で勤務することになる。これに対しては留学生の関心は高く、100人程度が参加したという。

同就職センターによると、留学生の就職および就職活動に関する問題は、3つある。

第1は、「パナソニックグループ」の就職説明会に多くの留学生が関心を示したように、知名度の高い大企業への就職希望者が多いが、それに入念な準備をせずに応募して失敗する留学生が多い。留学生の場合、語学能力—例えばある程度の日本語と母語である中国語の能力があるため、それだけで就職が可能であると考える者も少なくない。

第2は、留学生の就職に対する意識と日本企業側とのギャップがある。留学生の中には5年ほど日本で就職し、その後は母国に帰って起業したいと考える者もいる。このような学生は、日本企業の面接の際にも「5年くらい働きたい」と答えるために、日本の企業は採用を見送る例もある。ある留学生は同じように回答して、面接者から「そのように答えているとどこの企業も採用しない」と注意されたという。

第3は、必ずしも留学生とは限らないが、就職活動を始めるのが遅いということである。特に留学生の場合には、卒業してから就職活動を行うものも多い。就職センターで把握している2005年度の留学生の就職率は75.8%であるが、日本人の学生同様に就職センターを介さない就職や就職関連の届けを出さない場合もあり、これは必ずしも正確なものではない。

(4) 今後の課題と小括

同就職センターでは、留学生の就職活動の取り組みとして、今後留学生の日本語能力の向上のためセミナーなども検討している。というのは日本で就職するためには日本語能力検定1級レベル以上の、日本語運用能力が必要と考えているためである。

また特に留学生に限定していないが、「就活マナー」、「SPI対策」、「一般常識」、「時事問題」、「適性検査」などのコンテンツを、インターネット経由年間2,800円で提供している。これを留学生にも、さらに活用して欲しいと考えている。しかし就職センターでは、数少ない職員で毎年3,000人以上の卒業生の就職活動を支援しなければならず、現状で留学生に限定した就職支援活動を拡大するには限界がある。

2. 早稲田大学の事例

(1) 留学生の現状

早稲田大学は、1882年創立の私学で、2006年9月末現在で、学部には12学部で46,034人の学生が在籍し、大学院には、8,459人の学生が在籍し、合計で54,498人の学生数を誇っている。大学院の内訳は修士課程に4,742人、博士後期課程に1,985人、専門職学位課程に1,732人となっている（同大学ホームページによる）。

この中で、留学生の数は2,190人（全体に占める比率4.0%）、学部599人（同1.3%）、大学院1,270人（同15.0%）である（表4-3参照）。留学生は絶対的、相対的に大学院に集中していることがわかる。

表4-4で留学生数の推移を見ると、1990年代には1,000人前後で推移していた留学生数が、2001年以降急増してきたことがわかる。

その国籍別内訳は、中国（38.8%）、韓国（23.7%）となっており、中国と韓国で約6割強を占めていることがわかる。この2ヶ国以外では、台湾、アメリカ、タイ、マレーシアなどが続いている（表4-5参照）。

表4-3 留学生の内訳（2006年5月1日現在）

		私費	国費	合計
学部		599	0	599
大学院	博士後期	272	62	334
	修士	656	77	733
	科目等履修生	117	60	177
	外国人特研究生	3	16	19
	研究生	7	0	7
	小計	1,055	215	1,270
国際教養学部 One Year Program		163	0	163
日本語センター		141	17	158
合計		1,958	232	2,190

表4-4 外国人留学生数の推移 1993年度～2006年度

年度	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999		
在籍数	1,160	1,125	1,103	1,073	973	974	1,094		
		年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
		在籍数	1,153	1,313	1,502	1,593	1,769	1,949	2,190

表 4-5 主な国籍内訳 2004 年度 (2004 年 5 月 1 日現在)

	学生数	構成比 (%)
中国	850	38.81
韓国	518	23.65
中国(台湾)	151	6.89
アメリカ	142	6.48
タイ	52	2.37
マレーシア	40	1.83
ドイツ	30	1.37
ベトナム	28	1.28
カナダ	27	1.23
インドネシア	24	1.1
その他	328	14.98
合計	2,190	100

Revised 2006/9/30

(2) 留学生のサポート体制と留学生の就職

早稲田大学キャリアセンターは、そのホームページの中で、留学生に対し、日本での就職についての各種の情報を提供している。例えば、日本企業の採用状況に関しては、①留学生を採用する理由、②留学生に求める能力、③採用・選考時期についての情報・知識を提供し、また、就職活動の進め方の留意点を提示している。さらに、卒業・終了後に就職活動を続ける場合の状況やその際に必要とされる事柄などについての情報を提供している。

キャリアセンターによると、企業からの求人票はそのまま Waseda-net ポータル「企業・求人情報照会」で公開され、学生が直接、企業と接触するのが一般的である。留学生ならびに障害者向けの求人は掲示板に出すことになるが、それは同時に、留学生を多く抱える大学院アジア太平洋研究科、同国際情報研究科、ならびに国際教養学部には学内 Fax で転送され、公開される。

キャリアセンターでは大まかに年間で大学院生 600 人、学部生 400 人、合計で約 1,000 人（聴講生も入れると 2,000 人、ただし進学者もいるので対象は 1,000 人以下となる）の留学生の就職に関与している。基本的には年間 100 以上の就職セミナーやガイダンスが実施されており、これらはポータルの「イベント大事典」で公開されている。基本的にはこれらのセミナーやガイダンスで留学生が特別扱いをされることはなく、日本人学生と同様に取り扱われる。

その中で、2006 年 5 月には初めて「留学生向けの合同企業説明会」が実施された。これには、例えば富士通、ロッテ、松下など大手企業が参加し、留学生も 100 人以上が参加した。

また、年 1 回であるが、2007 年 9 月ならびに 2008 年 3 月卒業・修了予定者を対象に 2006 年 10 月に「留学生のための就職ガイダンス」を実施している。その内容は、①在留資格の変

更と職業選択のあり方、②日本における就職活動の方法、③就職活動のマナー、それに④東京外国人雇用サービスセンターの紹介（同センターから講師派遣を依頼）である。参加者には会場で『就職活動ガイドブック 2007』を配布し、就職活動の進め方・注意事項、大学に来る求人を探し方、キャリアセンター利用案内等を周知するようにしている。出席学生数は50～100人程度である。さらに2005年からであるが、1年生向けの『留学生ハンドブック』の中に日本における就職についての説明を入れて、情報を提供している。

キャリアセンターでのヒアリングによると、留学生の就職については以下のような状況が一般的であるという。第1に、大手企業は日本人学生、留学生を区別せず、全く同様の選考を行っている。第2に、企業側は留学生が何年働いてくれるか確信を持ってない場合が多く、従って採用にも慎重である場合が多い。第3に、留学生の就職においては日本人学生と比べて雇用形態がばらばらで、多様であるという特徴がある。さらに、第4に、企業側の留学生採用が突発的で急な場合が少なからずある。

(3) 今後の課題と小括

留学生の数が日本で最大規模を誇る早稲田大学では、キャリアセンターを通じて、日本人学生への就職支援サービスとともに留学生への同サービスも基本的には区別せず同じように行っている。多くの企業では留学生という枠で採用をする事例は多くなく、同サービスも日本人学生へのサービスの中で行っている場合が多くなっている。

留学生の就職先であるが、同キャリアセンターでは進路先について届け出のあった学生のデータはあるが、卒業・修了生全員ではなく、詳細な分析結果を公表していない。ちなみに、2004年度に進路先届を出した学生数は233人で、そのうち就職先がわかるのは115人、同様に2005年度に進路先届を出した学生数は301人で、そのうち就職先がわかるのは167人であった。企業名は日系、外資系、公的部門系など多岐にわたるが、ほとんどの場合、日系大手企業が占めているようである。

第5章 「留学生の就職に対する意識調査」

本章では、「留学生の就職に対する意識調査」結果を設問毎に示し、まとめとして政策的な示唆を述べる。章末に、付録としてクロス分析表と調査票を添付する。

1. 調査方法

「留学生の就職に対する意識調査」（以下、「本調査」とする）は、日本で大学・大学院、短大、専修学校に通っている留学生を対象にして実施された。

実施方法は大きく以下の4つに区分される。①東京外国人雇用サービスセンターへの来所者に対して、その場でアンケートへの記入を依頼した。②早稲田大学の留学生就職説明会への参加者に対して、その場でアンケートへの記入を依頼した。③東京国際交流館の入居者に対して、留め置き法で記入を依頼した。④早稲田大学ならびに国士舘大学の留学生グループに対して、インターネットで回答を依頼した。

実施時期は2006年8月から10月であり、有効回答数は341通であった。なお、配布数ならびに回収率は実施方法の性格上、特定できない。

2. 回答者属性

表5-1は回答者の出身国、年齢、性別、結婚区分、在日期间を示したものである。

出身国は、「中国」が77.4%を占め、次いで「韓国」が13.5%、「その他」が9.1%であった。

年齢は、「20歳代後半」が51.36%と過半数を占め、次いで「20歳代前半」が26.7%、「30歳代前半」が17.9%の順になっている。

結婚区分としては、「未婚」が80.1%であり、「既婚」は19.4%であった。

在期間は、「5年以上6年未満」が14.7%と最も多く、次いで「4年以上5年未満」12.3%、「3年以上4年未満」12.0%の順になっている。

表 5-1 出身国・年齢・性別・結婚区分・在日期間

出身国		年齢		性別		結婚区分		在日期間			
	度数	%		度数	%		度数	%		度数	%
中国	264	77.4%	20-24	91	26.7%	男性	157	46.0%	未婚	273	80.1%
韓国	46	13.5%	25-29	176	51.6%	女性	183	53.7%	既婚	66	19.4%
その他	31	9.1%	30-34	61	17.9%	NA	1	0.3%	NA	2	0.6%
	341	100.0%	35-39	9	2.6%		341	100.0%		341	100.0%
			40-	1	0.3%				1年未満	8	2.3%
			NA	3	0.9%				1年-2年	27	7.9%
				341	100.0%				2年-3年	34	10.0%
									3年-4年	41	12.0%
									4年-5年	42	12.3%
									5年-6年	50	14.7%
									6年-7年	36	10.6%
									7年-8年	17	5.0%
									8年-9年	8	2.3%
									9年-10年	2	0.6%
									10年以上	3	0.9%
									無回答	73	21.4%
										341	100.0%

表 5-2 は常勤での勤務経験についての回答結果を示したものである。勤務経験がないものは 58.1%であり、勤務経験があるものは 36.7%である。特に大学院生においては勤務経験者の割合が高い。(付表 6 参照)

勤務経験者の 87.2%は出身国での勤務経験を持ち、日本での勤務経験者は 15.2%、第三国での勤務経験者は 3.2%となっている。

表 5-2 勤務経験、勤務経験者の勤務地

勤務経験			勤務経験者の勤務地		
	度数	%		度数	%
有	125	36.7%	日本	19	15.2%
無	198	58.1%	出身国	109	87.2%
無回答	18	5.3%	第三国	4	3.2%
	341	100.0%			

* 複数回答

3. 留学の状況

表 5-3 は回答者の現在の学年を示したものである。大学 4 年生が最も多く 25.5%であり、次いで修士 2 年生 18.8%、修士 1 年生 13.8%、大学 3 年生 9.7%の順となっており、これらが全体の 6 割以上を占めている。

表 5-3 学年

学校区分	学年	度数	%
専門学校	1	2	0.6%
	2	16	4.7%
	3	1	0.3%
大学	1	12	3.5%
	2	15	4.4%
	3	33	9.7%
	4	87	25.5%
大学院 (修士)	1	47	13.8%
	2	64	18.8%
	3	6	1.8%
大学院 (博士)	1	3	0.9%
	2	3	0.9%
	3	7	2.1%
	4	3	0.9%
無回答		42	12.3%
合計		341	100.0%

図 5-1 は回答者の留学区分を示したものである。私費留学が 85.6%であり、国費留学は 12.3%となっている。図 5-2 は日本以外の留学先を検討した経験の有無を示したものである。検討経験のないものが 58.9%であり、有るものが 39.0%となっている。

図 5-1 留学区分

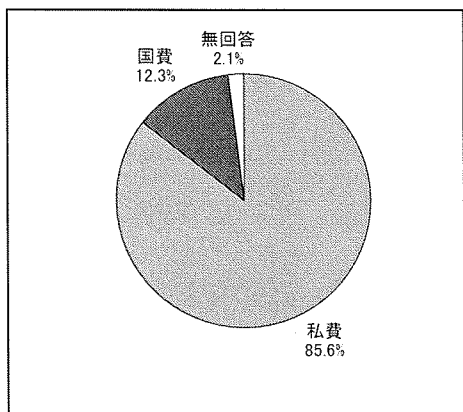


図 5-2 日本以外の留学先検討経験

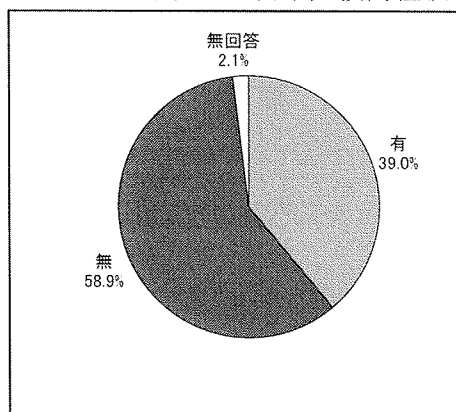
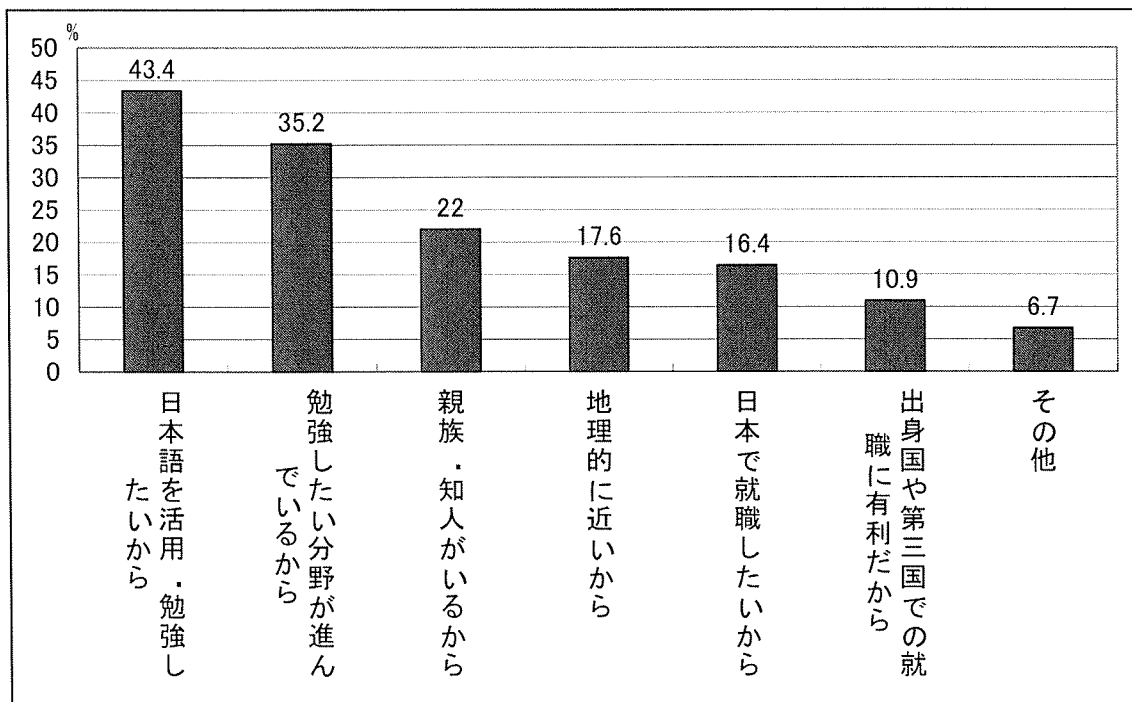


図 5-3 は留学先として日本を選んだ理由を示したものである（複数回答）。「日本語を活用・勉強したいから」という回答が 43.4%と最も多く、次いで「勉強したい分野が進んでいるから」との回答が多い（35.2%）。留学先選定にあたっては、語学や専攻など学ぶ内容によって決定した人が多く、次いで血縁関係や地理的要因に関する回答が続き、就職を意識して日本を選定したとの回答は相対的に少ない。

図 5-3 留学先として日本を選んだ理由（複数回答）



4. 卒業後の進路

図 5-4 は卒業後の希望する進路について示したものである。「就職したい」との回答が 81.8%を占め、次いで「進学したい」9.7%、「起業したい」2.9%となっている。図 5-5 は就職や起業を希望する回答者の働きたい国を示したものである。「日本」との回答が 78.9%を占め、次いで「出身地」17.0%、「第三国」1.4%の順となっている。

図 5-4 卒業後の進路

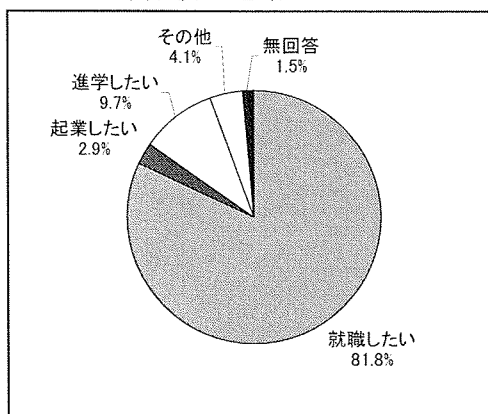


図 5-5 就職・起業したい国

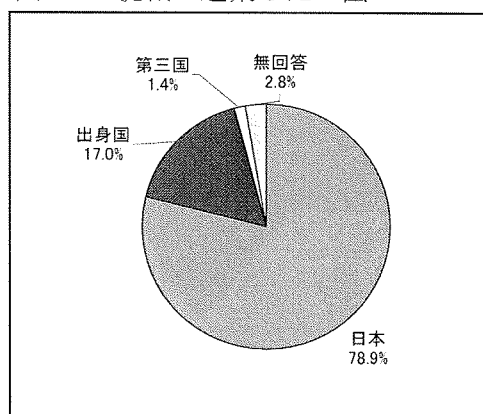


図 5-6 は就職・起業したい国として日本を挙げた理由を示したものである（複数回答）。「日本語能力を活かしたいから」との回答が 56.1%と最も多く、次いで「キャリア形成に有利だから」37.7%、「日本に住みたいから」23.2%の順となっている。このことから、日本で働きたい人は、日本で学んだことを活かそうという志向が強いと考えられる。

図 5-6 日本で働きたい理由（複数回答）

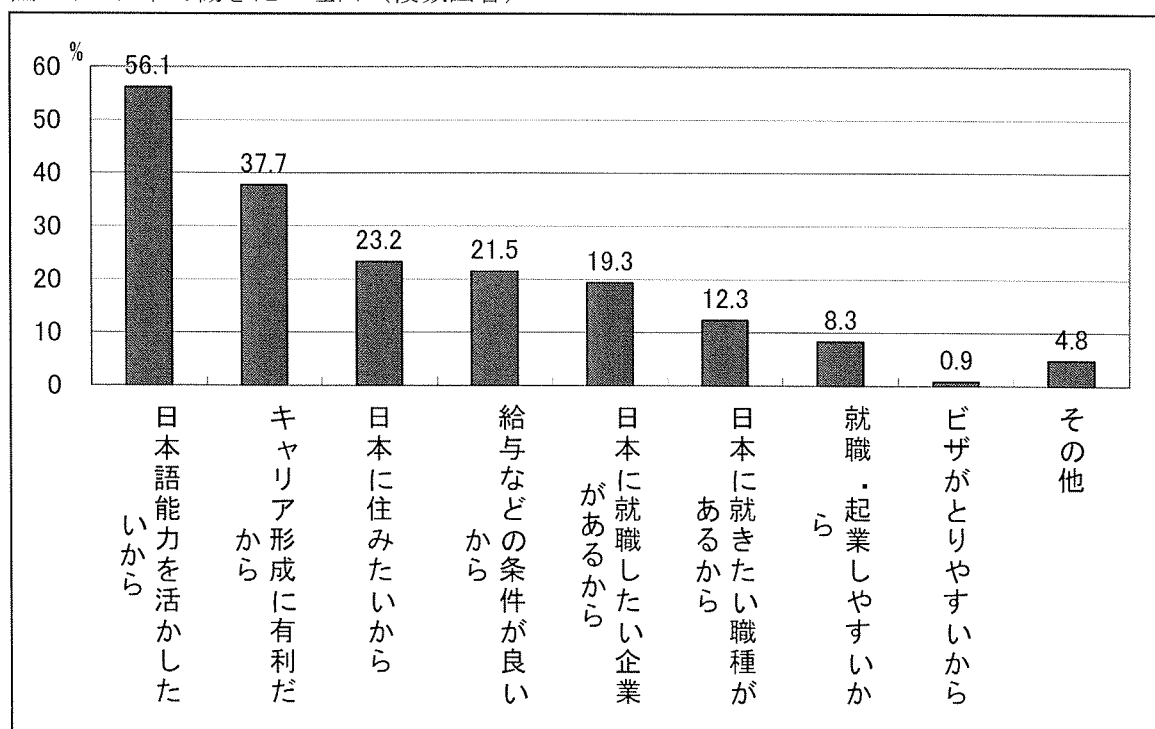


図 5-7 は日本で働きたい期間を示したものである。「3年以上5年未満」との回答が 32.5%、「10年以上」18.9%、「5年以上10年未満」16.7%となっているが、「わからない」との回答も 25.0%を占めている。

図 5-7 日本で働きたい期間

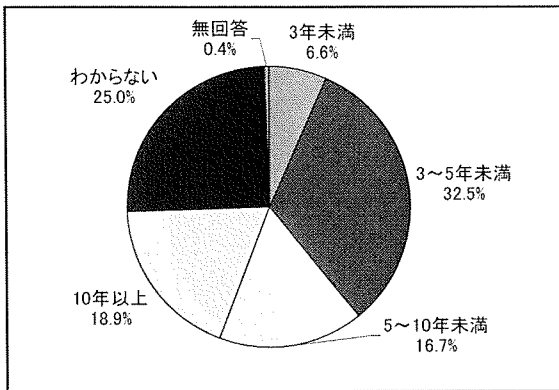
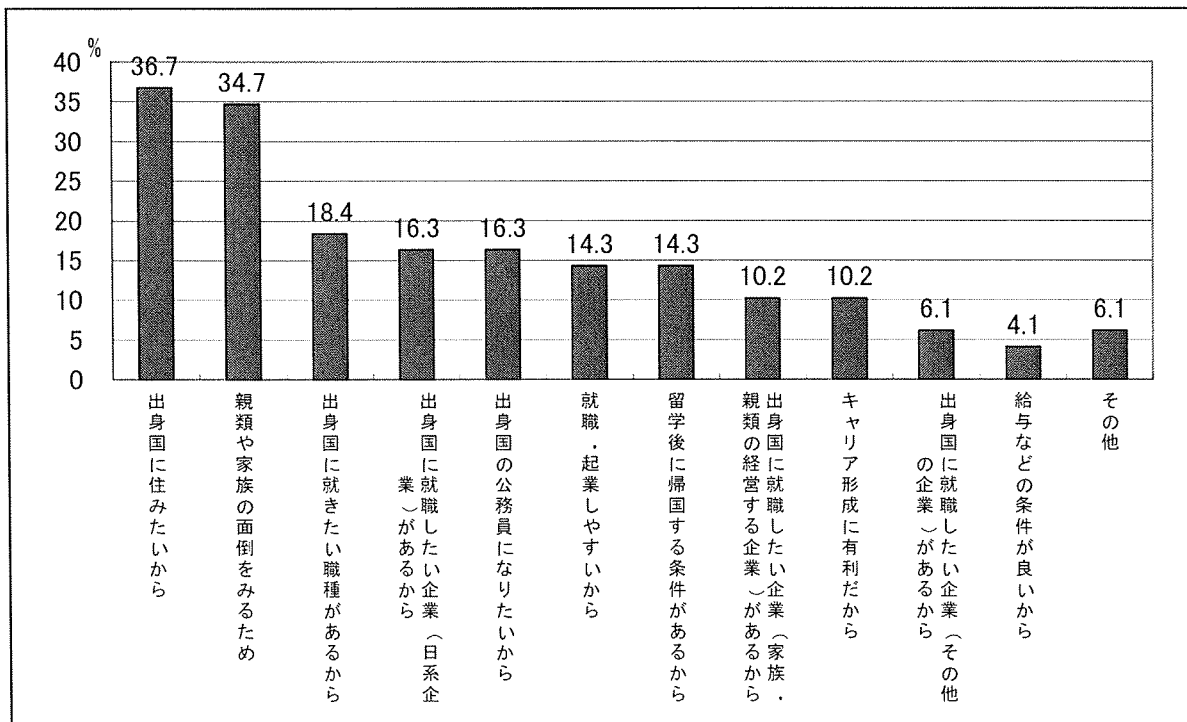


図 5-8 は出身国で働きたい理由を示したものである（複数回答）。「出身国に住みたいから」（36.7%）と「親類や家族の面倒をみるため」（34.7%）との回答が多い。このことから、出身国で働きたい人は、仕事の内容や条件よりも、生活環境や家庭問題等により出身国に戻ることを優先するためと考えられる。

図 8 出身国で働きたい理由（複数回答）



第三国で働きたい理由としては、「第三国に就職したい企業（家族・親類の経営する企業）があるから」「給与などの条件が良いから」「第三国に住みたいから」との回答がそれぞれ1名ずつであった。（図表は割愛）

図 5-9 就職・起業後の 10 年程度の予定

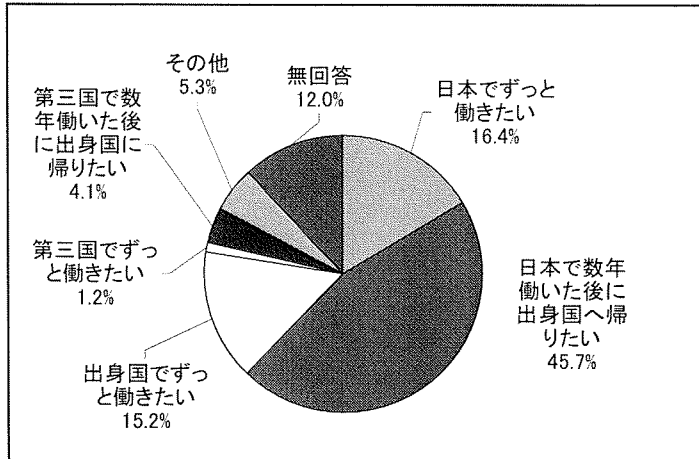


図 5-9 は就職・起業後の 10 年程度の予定を示したものである。「日本で数年働いた後に出身国へ帰りたい」との回答が 45.7%を占め、次いで「日本でずっと働きたい」16.4%、「出身国でずっと働きたい」15.2%の順になっている。

5. 日本での就職活動

図 5-10 は就職活動の状況について示したものである。「日本で就職活動をしている」との回答が 43.1%を占め、次いで「今後、日本で就職活動をする予定」31.4%、「日本では就職活動はしない」10.3%の順になっている。

図 5-10 就職活動の状況

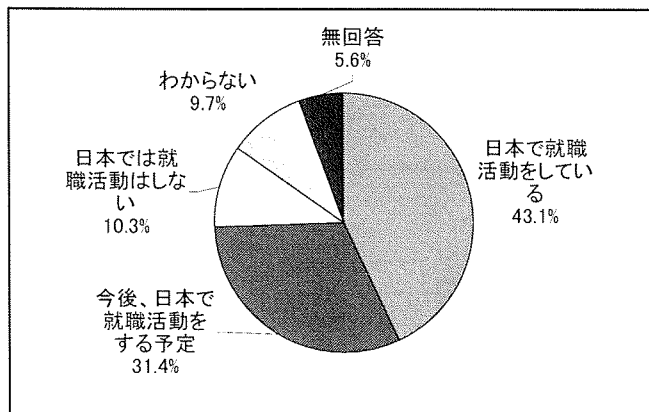


図 5-11 就職先企業を選択する際に重視する項目（複数回答）

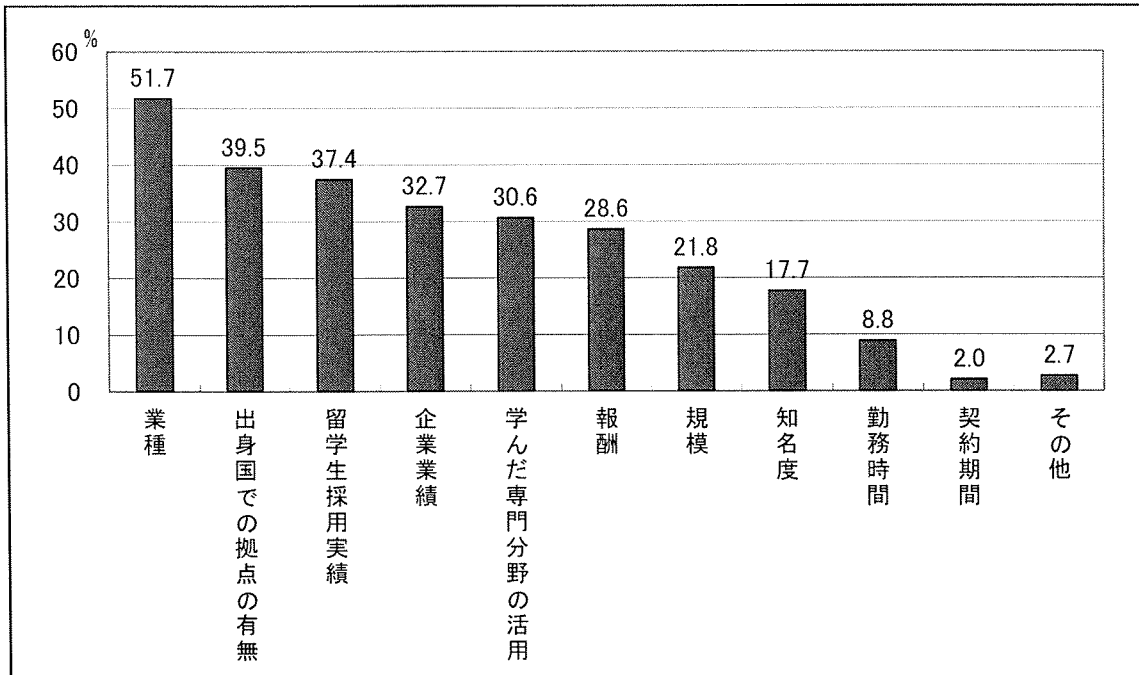


図 5-11 は日本で就職活動している回答者が就職先企業を選択する際に重視する項目を示したものである（複数回答）。「業種」との回答が 51.7%と最も多く、次いで「出身国での拠点の有無」39.5%、「留学生採用実績」37.4%の順になっている。

図 5-12 は日本で就職活動している回答者が求人情報収集に利用しているものを示したものである。「就職支援サイト（リクナビ等）」（68.7%）と「東京外国人雇用サービスセンター」（58.5%）の回答が高くなっている。

図 5-12 求人情報収集方法（複数回答）

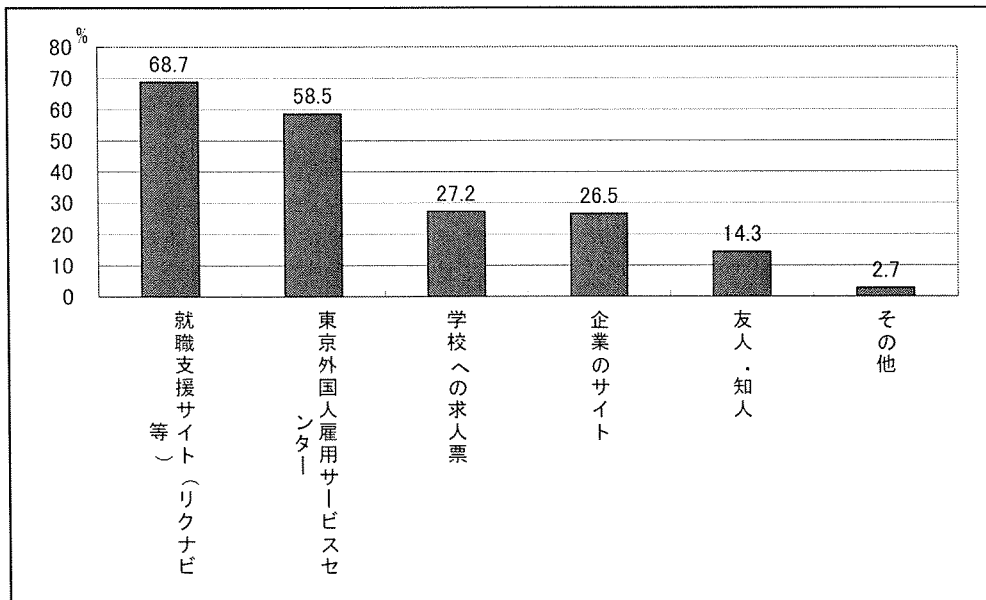


図 5-13 就職活動の進捗状況（複数回答）

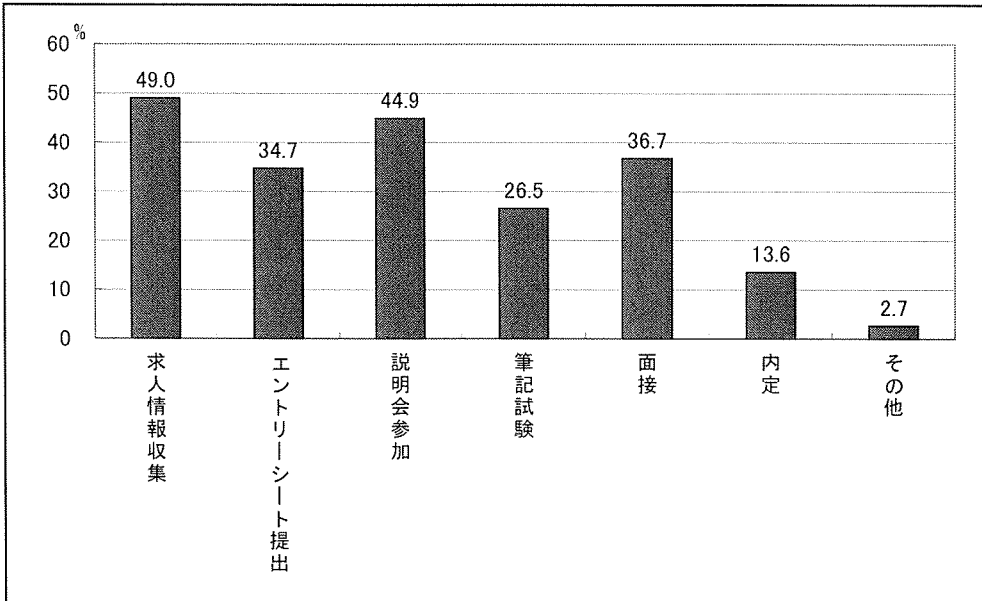


図 5-13 は日本で就職活動している回答者の就職活動の進捗状況について示したものである（複数回答）。「求人情報収集」（49.0%）や「説明会参加」（44.9%）との回答者は多いが、「内定」を得ている回答者は 13.6%である。

図 5-14 は内定者が最初にエントリーシートを提出した時期を示したものである。「2006 年 2 月」との回答が 30.0%と最も多く、次いで「2006 年 3 月」25.0%、「2006 年 4 月」15.0%の順になっている。最も早いのは「2005 年 10 月」であり、最も遅いのは「2006 年 7 月」である。なお、一般の新卒学生がエントリーシートを提出した時期は、2 月から 3 月が中心であったとされている²。このことから、内定者の多くは、一般の就職活動時期に遅れることなく、エントリーシートを提出しているといえよう。

図 5-15 は内定時期を示したものである。「2006 年 5 月」との回答が 50.0%と半数を占め、次いで「2006 年 4 月」20.0%となっている。最も早いのは「2005 年 11 月」であり、最も遅いのは「2006 年 7 月」である。なお、一般の新卒学生が内定を受けた時期としては、4 月を挙げる割合が高いようである³。内定時期については、その中心となる時期が、1 ヶ月程度遅めなのかもしれない。

² 毎日コミュニケーションズが Web で公開している就職活動アンケート調査結果（2007 年 3 月卒業の学生対象）による。http://navi.mycom.co.jp/saponet/

³ 同上。なお、就職活動アンケート調査では内々定時期として調査している。

図 5-14 内定者のエントリーシート提出時期

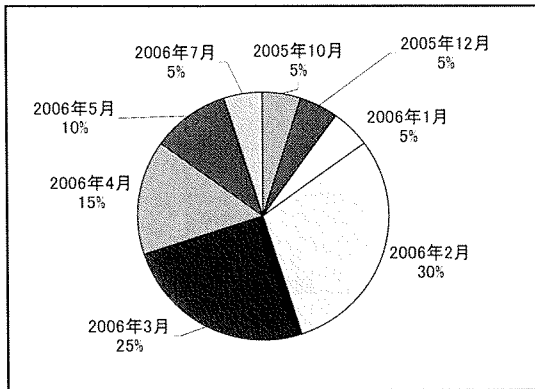


図 5-15 内定時期

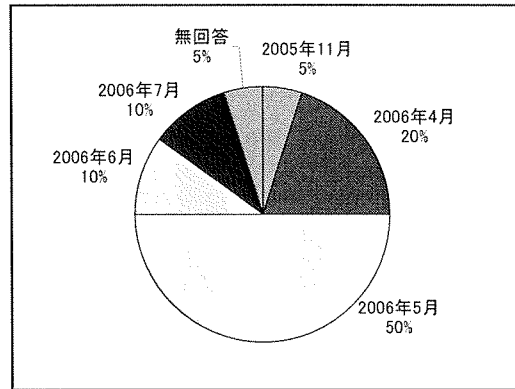


図 5-16 は内定企業の規模を、図 5-17 は内定企業の業種を示したものである。規模は「1,000名以上」が 45.0%と最も多く、次いで「～99名」20.0%、「300名～999名」15.0%の順になっている。業種は、「卸売・小売・貿易業」が 25.0%と最も多く、次いで「情報・通信業」20.0%、「製造業」15.0%、「金融・保険業」15.0%の順となっている。なお、内定者の契約期間に関する設問に対しては、1名が「1年」と回答しただけであった。(図表は割愛)

図 5-16 内定企業規模

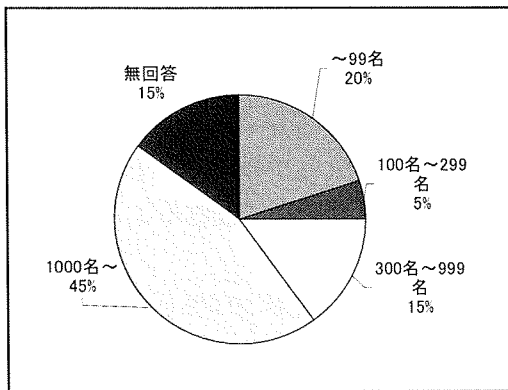


図 5-17 内定企業業種

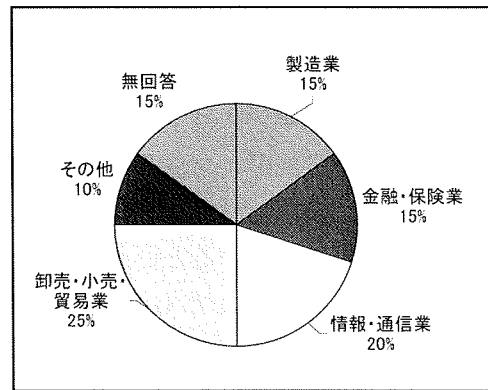
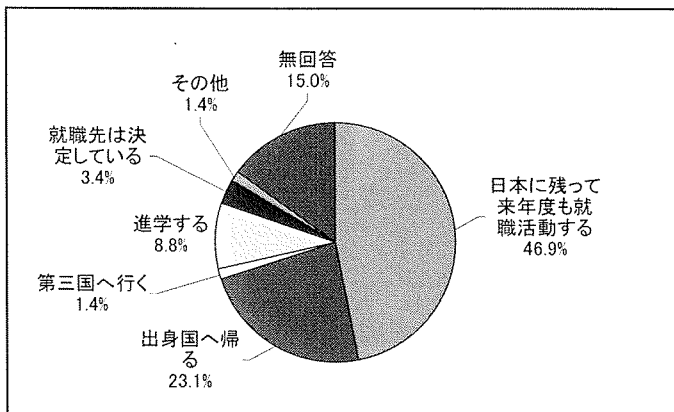


図 5-18 は今年度中に就職できなかった場合の予定について示したものである。「日本に残って来年度も就職活動する」との回答が最も多く 46.9%を占め、次いで「出身国へ帰る」23.1%、「進学する」8.8%の順となっている。

図 5-18 今年度中に就職できなかった場合の予定



6. 就職活動に関する意見等

図 5-19 は就職活動の短期滞在資格について尋ねた結果を示したものである。「知っていた」が 58.7%を占め、次いで「知らなかった」30.2%、「期間は知らなかったが概要は知っていた」7.3%の順になっている。もっとも、これは回答者が就職活動時期であるかどうかによって大きく異なるとも考えられる。そこで、学年ごとの回答結果を確認する。(付表 23 参照) これによると、就職活動時期にあたる大学 4 年生では「知っていた」71.8%、「期間は知らなかったが概要は知っていた」7.1%、「知らなかった」21.2%となっている。修士 2 年生では「知っていた」66.7%、「期間は知らなかったが概要は知っていた」7.9%、「知らなかった」25.4%である。これらの数値の大小は一概には評価できないが、いずれにしても就職活動時期にあたる留学生の 2 割程度は、この制度のことを知らないようである。

図 5-19 就職活動のための短期滞在資格

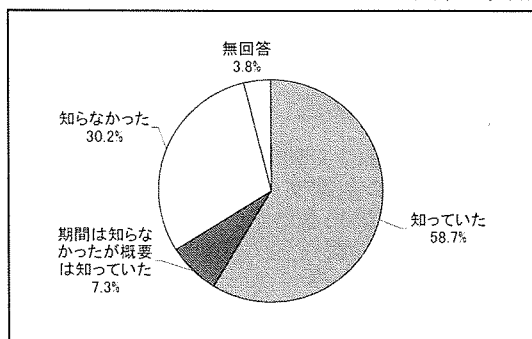


図 5-20 は就職活動のための短期滞在資格の期間について示したものである。「短い」との回答が 56.5%を占めて最も多く、次いで「適当」39.0%、「長い」2.0%となっている。

図 5-21 は就職期間の長さが就職に結びつくかどうかの回答を示したものである。「就職に結びつくと思う」が 61.1%を占め、「必ずしも就職に結びつくとは思わない」は 31.9%であった。

図 5-20 就職活動短期滞在資格の期間

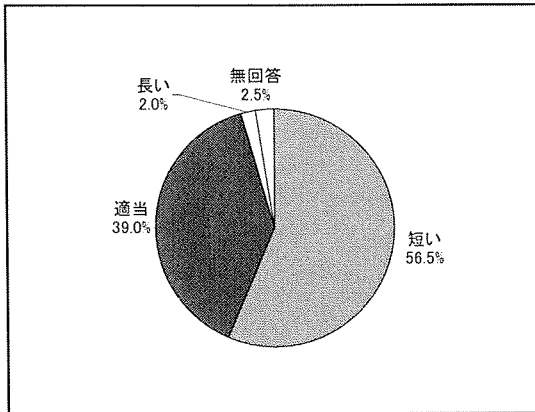


図 5-21 就職期間の長さとお仕事への就職

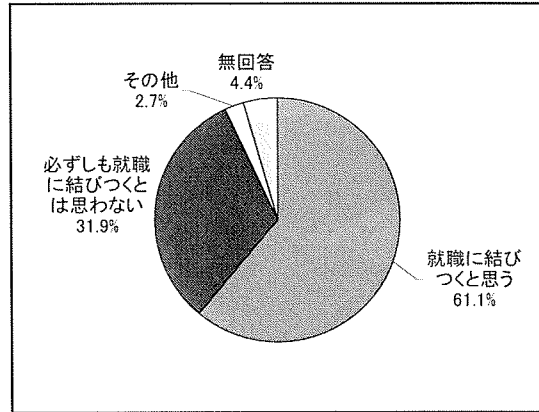
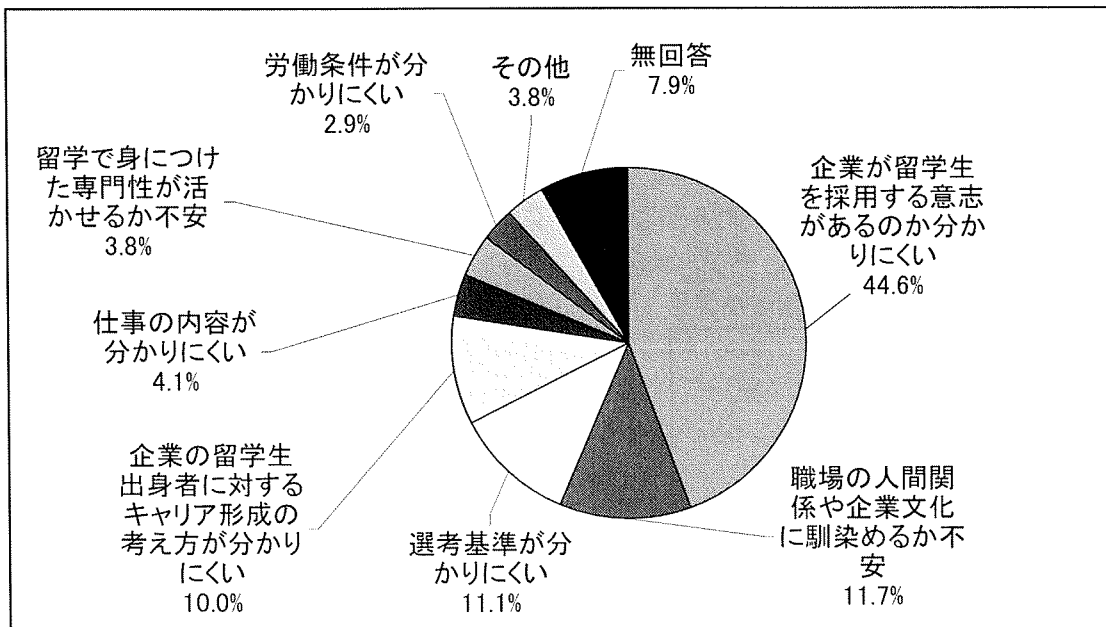


図 5-22 は就職活動にあたって最も困っていること・不安に感じていることを示したものである。「企業が留学生を採用する意志があるのか分かりにくい」が 44.6%と半数近くに達している。次いで「職場の人間関係や企業文化に馴染めるか不安」11.7%、「選考基準が分かりにくい」11.1%、「企業の留学生出身者に対するキャリア形成の考え方が分かりにくい」10.0%の順になっている。

図 5-22 就職活動にあたって最も困っていること・不安に感じていること



本調査では、日本で就職活動する場合の難しさや解消法などについて自由記入欄を設けている。そこに記載された内容は多岐にわたるが、大きく次の4つに分類できる。ここでは、分類ごとに代表的なコメントを挙げる。(原則として原文のまま)

①企業に留学生を採用する意欲がない。

- ・ 留学生を採用する意志がある会社が少ない。
- ・ 留学生を採用する意志があるのかがわかりにくく、一番難しかったです。聞いた
びに留学生も日本人学生と全く同じ採用枠だといいますが、実際はそうではない
と思いました。

②就職活動に関する情報が不足している。

- ・ 留学生同士だけでは、企業情報の収集の面でもそうだし、日本の就職流れ、そし
て、日本人であればだれでも分かっているかも知れない、筆記や面接時の注意点
などがわからない場合が多い。
- ・ 情報を自分の力で積極的につかまなければならない。まとまった情報源が少し足
りないと思う。

③要求される日本語能力が高い。

- ・ 日本人の学生と同じレベルで要求するといわれているから、どう考えても無理み
たい。言葉遣い、考え方などは長年磨かないとうまくできない。
- ・ 日本語能力試験 1 級合格しても、日本人なみにエントリーシートが書けるかどう
か自信がありませんでした。日本人の友達に助けてもらって、細かい日本語の違
うところを直してもらいました。

④入国管理に関する不満・要望

- ・ 日本人と違い専攻分野と実際の仕事内容が一致してないと、ビザが下りにくかつ
たり、外国人ならではのキャリア形成におけるハンデ等、不利なことがたくさ
んあります。卒業後 180 日間の短期ビザという条件の中での就職活動になる場合
もあるので、プレッシャーは大きいです。
- ・ まず在留期間を延ばしていただきたい。その次に、日中政治関係の影響を受けず
に企業の求人と入管条例は常に変わらないでほしい。最後、企業の求人時、基準、
要求などもっと透明的にしてほしい。
- ・ ビザ更新のことが難しく、よくわかりません。せっかく内定をもらったのに、ビ
ザが取れないということは悔しい。

7. まとめ

(1) 留学生の就職活動の現状

平成 18 年度版「我が国の留学生制度の概要」によると、平成 17 年 5 月時点での留学生総数
が 121,812 名であり、うち国費留学生が 9,891 名 (8.1%) である。出身国別に見ると、中国か
らの留学生が 80,592 名 (66.2%) を占め、次いで韓国が 15,606 名 (12.8%) となっている。本
調査の回答者は、国費留学生 12.3%、中国出身者 74.4%、韓国出身者 13.5%であるので、若干
国費留学生の割合が高いものの、大きくは異ならないものと思われる。

留学生が日本を就職先として選んだ理由としては、語学や専攻など学ぶ内容によって決定し
た人が多く、就職を意識して留学先を選定した人は相対的に少ない。留学生の 8 割強は卒業後

は就職したいと考えており、そのうち8割弱は日本で働くことを希望している。日本で働くことを希望している者は、日本語や専攻など日本で学んだことを活かしたいという志向が強いように見受けられる。一方、出身国に帰って働きたいという者は、これまで学んだことを活かそうというよりも、生活環境や家庭問題等により出身国に戻ることを優先しているように見受けられる。すなわち、就職を希望する留学生は、生活環境や家庭問題等により出身国に戻ることを希望する者を除き、日本で学んだことを活かしたいと考える者が多いといえよう。

このように日本で就職を希望する留学生は多いものの、就職活動の状況は厳しいようである。日本で就職活動をしている者のうち、調査時点（2006年8月～10月）で内定が得られている者は1割強にしか満たない。就職先が決まらなかった場合、5割弱が来年度も日本で就職活動をするという回答しているが、約1/4は出身国へ帰ると回答している。これに関連して、卒業後に引き続き就職活動を実施する場合に認められる「短期滞在」の在留資格について、就職活動時期にあたる大学4年生と修士2年生の2割程度はその存在を知らないようである。そこで、就職先が決まらなかった場合の行動に関する設問と、卒業後の就職活動の在留資格の設問を比較してみると、就職先が決まらなかった場合に出身国へ帰国すると回答した者の73.5%が、卒業後の就職活動のための在留資格について「知らなかった」と回答している。この点について留学生への告知が進めば、引き続き日本で就職活動を行う者が増えることも考えられる。

就職活動にあたって最も困っている点等としては、「企業が留学生を採用する意志があるのかどうか分かりにくい」との回答が4割強をしめている。自由記入欄にも同種の意見が複数寄せられている。この点については、ヒアリング結果なども踏まえ、次のように解釈できると考える。すなわち、企業としては留学生か否かを強く意識せず、優秀な人材を採用しようという意識が強くなっているというものである。留学生であっても日本の学生と同様に選抜し、採用基準に到達した人材は採用するというスタンスの会社が増えているのではないか。この場合、まずはかなりの日本語能力が要求されるため、留学生が日本の学生との競争に勝ち抜くのはきわめて難しい。留学生の採用を打ち出している会社においても、結果として留学生の採用数が少なくなってしまうのではないか。これを裏付けるように、自由記入欄においても、要求される日本語能力が極めて高いとの指摘がある。

今後、日本で高度な教育を受けた優秀な人材には、引き続き日本に留まって活躍してもらうことが期待される。本調査より、以下のような示唆が得られた。

(2) 本調査より得られた示唆

①留学生に対する就職への意識付け

内定を得ている留学生は、一般の学生と同時期に活動している。留学生は就職活動への取り組みが遅いとの指摘も一部には見られ、より早期に取り掛かることが求められる。

留学生を受け入れる教育機関においては、入学段階において就職に関する情報提供を行うなどの行動が要請されよう。

②日本語能力の更なる向上

日本企業で就業する場合、日本語能力が必須となるケースがほとんどである。①とも関連するが、かなり早い段階から意識的に準備する必要があるだろう。

③企業側の受け入れ体制の整備

企業側も、日本語能力を最優先した採用だけでは、優秀な人材の確保が困難になっていくことが将来的には予想される。中長期的には、業務に用いる言語に英語を加えるなど、多様な人材が活躍できる基盤を構築することが望ましい。

④行政からの情報発信

入国管理に対する不満は多々あるが、最大の問題はその運用上の取り扱いが時期や個々のケースによって異なることがある（と思われている）という点である。運用の基準を広く明確に示し、このような疑義の生じないように情報発信に努める必要がある。特に卒業後の就職活動のための在留資格については、より広く告知することが要請されよう。

付 録

付表 1～付表 26

付表1 出身国（問1）

			中国	韓国	その他	合計	
専門学校	1年	度数		1	1	2	
		%		50.0	50.0	100.0	
	2年	度数	10	4	2	16	
		%	62.5	25.0	12.5	100.0	
	3年	度数	1			1	
		%	100.0			100.0	
大学	1年	度数	8	3	1	12	
		%	66.7	25.0	8.3	100.0	
	2年	度数	12	1	2	15	
		%	80.0	6.7	13.3	100.0	
	3年	度数	27	5	1	33	
		%	81.8	15.2	3.0	100.0	
	4年	度数	74	10	3	87	
		%	85.1	11.5	3.4	100.0	
	大学院 （修士）	1年	度数	33	7	7	47
			%	70.2	14.9	14.9	100.0
		2年	度数	56	5	3	64
			%	87.5	7.8	4.7	100.0
3年		度数	4	1	1	6	
		%	66.7	16.7	16.7	100.0	
大学院 （博士）	1年	度数	3			3	
		%	100.0			100.0	
	2年	度数	2	1		3	
		%	66.7	33.3		100.0	
	3年	度数	6		1	7	
		%	85.7		14.3	100.0	
	4年	度数	2		1	3	
		%	66.7		33.3	100.0	
不明		度数	26	8	8	42	
		%	61.9	19.0	19.0	100.0	
全体		度数	264	46	31	341	
		%	77.4	13.5	9.1	100.0	

付表 2 年齢 (問 2)

		平均値	度数
専門	1 年	24.5	2
	2 年	26.4	16
	3 年	26.0	1
大学	1 年	26.3	12
	2 年	27.7	15
	3 年	24.8	33
	4 年	26.9	87
大学院	1 年	26.3	47
	2 年	26.7	62
	3 年	28.7	6
大学院	1 年	31.7	3
	2 年	27.0	3
	3 年	30.7	7
	4 年	34.0	3
不明		27.5	41
全体		27.0	338

付表3 性別（問3）

			男性	女性	合計	
専門学校	1年	度数		2	2	
		%		100.0	100.0	
	2年	度数	8	8	16	
		%	50.0	50.0	100.0	
	3年	度数	1	0	1	
		%	100.0	0.0	100.0	
大学	1年	度数	7	5	12	
		%	58.3	41.7	100.0	
	2年	度数	5	10	15	
		%	33.3	66.7	100.0	
	3年	度数	12	21	33	
		%	36.4	63.6	100.0	
	4年	度数	42	45	87	
		%	48.3	51.7	100.0	
	大学院 （修士）	1年	度数	18	29	47
			%	38.3	61.7	100.0
		2年	度数	29	34	63
			%	46.0	54.0	100.0
3年		度数	4	2	6	
		%	66.7	33.3	100.0	
大学院 （博士）	1年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	2年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	3年	度数	5	2	7	
		%	71.4	28.6	100.0	
	4年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
不明		度数	20	22	42	
		%	47.6	52.4	100.0	
全体		度数	157	183	340	
		%	46.2	53.8	100.0	

付表4 結婚区分(問4)

			未婚	既婚	合計	
専門学校	1年	度数	2		2	
		%	100.0		100.0	
	2年	度数	14	2	16	
		%	87.5	12.5	100.0	
	3年	度数		1	1	
		%		100.0	100.0	
大学	1年	度数	10	2	12	
		%	83.3	16.7	100.0	
	2年	度数	10	5	15	
		%	66.7	33.3	100.0	
	3年	度数	31	1	32	
		%	96.9	3.1	100.0	
	4年	度数	72	15	87	
		%	82.8	17.2	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	42	5	47
			%	89.4	10.6	100.0
		2年	度数	46	17	63
			%	73.0	27.0	100.0
3年		度数	5	1	6	
		%	83.3	16.7	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	2年	度数	1	2	3	
		%	33.3	66.7	100.0	
	3年	度数	4	3	7	
		%	57.1	42.9	100.0	
	4年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
不明		度数	32	10	42	
		%	76.2	23.8	100.0	
全体		度数	273	66	339	
		%	80.5	19.5	100.0	

付表 5 在日期間 (問 5)

		平均値 (ヶ月)	度数
専門	1年	16.0	1
	2年	42.2	14
	3年	56.0	1
大学	1年	25.8	10
	2年	39.7	11
	3年	55.8	26
	4年	61.9	70
大学院	1年	48.3	34
	2年	57.2	51
	3年	69.0	6
大学院	1年	49.3	3
	2年	89.0	2
	3年	57.6	5
	4年	78.3	3
不明		47.2	31
全体		53.8	268

付表 6 勤務経験 (問 6)

			経験有り	経験無し	合計	
専門学校	1年	度数	1	1	2	
		%	50.0	50.0	100.0	
	2年	度数	8	8	16	
		%	50.0	50.0	100.0	
	3年	度数	1		1	
		%	100.0		100.0	
大学	1年	度数	3	9	12	
		%	25.0	75.0	100.0	
	2年	度数	3	12	15	
		%	20.0	80.0	100.0	
	3年	度数	8	24	32	
		%	25.0	75.0	100.0	
	4年	度数	28	56	84	
		%	33.3	66.7	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	18	27	45
			%	40.0	60.0	100.0
		2年	度数	27	33	60
			%	45.0	55.0	100.0
3年		度数	4	1	5	
		%	80.0	20.0	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	2年	度数		3	3	
		%		100.0	100.0	
	3年	度数	3	4	7	
		%	42.9	57.1	100.0	
	4年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	不明		度数	17	18	35
			%	48.6	51.4	100.0
全体		度数	125	198	323	
		%	38.7	61.3	100.0	

付表7 勤務地（問6付問1） *複数回答

			日本	出身国	第三国	合計	
専門学校	1年	度数		1		1	
		%		100.0		100.0	
	2年	度数		8		8	
		%		100.0		100.0	
	3年	度数	1	1		1	
		%	100.0	100.0		100.0	
大学	1年	度数		3		3	
		%		100.0		100.0	
	2年	度数	1	3		3	
		%	33.3	100.0		100.0	
	3年	度数	2	7		8	
		%	25.0	87.5		100.0	
	4年	度数	3	25		28	
		%	10.7	89.3		100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	3	15	2	17
			%	17.6	88.2	11.8	100.0
		2年	度数	6	22	1	26
			%	23.1	84.6	3.8	100.0
3年		度数	1	3		4	
		%	25.0	75.0		100.0	
大学院 (博士)	1年	度数		2		2	
		%		100.0		100.0	
	2年	度数					
		%					
	3年	度数		3		3	
		%		100.0		100.0	
	4年	度数		2		2	
		%		100.0		100.0	
不明		度数	2	14	1	17	
		%	11.8	82.4	5.9	100.0	
全体		度数	19	109	4	123	
		%	15.4	88.6	3.3	100.0	

付表 8 留学区分

			私費	国費	合計	
専門 学校	1年	度数	2		2	
		%	100.0		100.0	
	2年	度数	15	1	16	
		%	93.8	6.3	100.0	
	3年	度数	1		1	
		%	100.0		100.0	
大学	1年	度数	9	3	12	
		%	75.0	25.0	100.0	
	2年	度数	9	6	15	
		%	60.0	40.0	100.0	
	3年	度数	31	1	32	
		%	96.9	3.1	100.0	
	4年	度数	80	4	84	
		%	95.2	4.8	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	40	7	47
			%	85.1	14.9	100.0
		2年	度数	60	4	64
			%	93.8	6.3	100.0
3年		度数	4	2	6	
		%	66.7	33.3	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数	3		3	
		%	100.0		100.0	
	2年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	3年	度数	6	1	7	
		%	85.7	14.3	100.0	
	4年	度数	3		3	
		%	100.0		100.0	
	不明		度数	27	12	39
			%	69.2	30.8	100.0
	全体		度数	292	42	334
			%	87.4	12.6	100.0

付表9 留学先として日本を選んだ理由（問9） *複数回答

		地理的に 近いから	親族・知 人がある から	日本語を 活用・勉 強したい から	勉強した い分野が 進んでい るから	日本で就 職したい から	出身国や第 三国での就 職に有利だ から	その他	合計		
専門学校	1年	度数			2	1	1		2		
		%			100.0	50.0	50.0		100.0		
	2年	度数	1	8	4	5	3	2	16		
		%	6.3	50.0	25.0	31.3	18.8	12.5	100.0		
	3年	度数				1		1	1		
		%				100.0		100.0	100.0		
大学	1年	度数	1	3	6	6	1	3	2	12	
		%	8.3	25.0	50.0	50.0	8.3	25.0	16.7	100.0	
	2年	度数	2	1	3	6	2	3	2	15	
		%	13.3	6.7	20.0	40.0	13.3	20.0	13.3	100.0	
	3年	度数	7	9	16	10	5	8	1	33	
		%	21.2	27.3	48.5	30.3	15.2	24.2	3.0	100.0	
	4年	度数	13	17	49	11	20	8	6	87	
		%	14.9	19.5	56.3	12.6	23.0	9.2	6.9	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	10	8	21	22	9	8	6	47
			%	21.3	17.0	44.7	46.8	19.1	17.0	12.8	100.0
		2年	度数	18	12	29	27	11		2	64
			%	28.1	18.8	45.3	42.2	17.2		3.1	100.0
3年		度数	1	2	1	5	1			6	
		%	16.7	33.3	16.7	83.3	16.7			100.0	
大学院 (博士)	1年	度数		1	1	2		1	3		
		%		33.3	33.3	66.7		33.3	100.0		
	2年	度数		2					3		
		%		66.7					100.0		
	3年	度数	2	2	2	5			7		
		%	28.6	28.6	28.6	71.4			100.0		
	4年	度数		1		2		3	1	3	
		%		33.3		66.7		100.0	33.3	100.0	
不明	度数	5	9	14	17	3	37	3	42		
	%	11.9	21.4	33.3	40.5	7.1	88.1	7.1	100.0		
全体	度数	60	75	148	120	56		23	341		
	%	17.6	22.0	43.4	35.2	16.4		6.7	100.0		

付表 10 日本以外の留学先検討経験（問 10）

			有	無	合計	
専門学校	1年	度数	1	1	2	
		%	50.0	50.0	100.0	
	2年	度数	10	6	16	
		%	62.5	37.5	100.0	
	3年	度数		1	1	
		%		100.0	100.0	
大学	1年	度数	3	8	11	
		%	27.3	72.7	100.0	
	2年	度数	3	11	14	
		%	21.4	78.6	100.0	
	3年	度数	13	20	33	
		%	39.4	60.6	100.0	
	4年	度数	35	49	84	
		%	41.7	58.3	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	22	25	47
			%	46.8	53.2	100.0
		2年	度数	23	41	64
			%	35.9	64.1	100.0
3年		度数	2	4	7	
		%	33.3	66.7	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数	3		3	
		%	100.0		100.0	
	2年	度数	2	1	3	
		%	66.7	33.3	100.0	
	3年	度数	3	4	7	
		%	42.9	57.1	100.0	
	4年	度数		3	3	
		%		100.0	100.0	
不明		度数	13	27	40	
		%	32.5	67.5	100.0	
全体		度数	133	201	334	
		%	39.8	60.2	100.0	

付表 11 卒業後の進路 (問 11)

			就職 したい	起業 したい	進学 したい	その他	合計	
専門 学校	1年	度数	2				2	
		%	100.0				100.0	
	2年	度数	16				16	
		%	100.0				100.0	
	3年	度数	1				1	
		%	100.0				100.0	
大学	1年	度数	8	1	1	2	12	
		%	66.7	8.3	8.3	16.7	100.0	
	2年	度数	15				15	
		%	100.0				100.0	
	3年	度数	25	1	5	1	32	
		%	78.1	3.1	15.6	3.1	100.0	
	4年	度数	78	1	7		86	
		%	90.7	1.2	8.1		100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	33	1	8	4	46
			%	71.7	2.2	17.4	8.7	100.0
		2年	度数	57	1	4	2	64
			%	89.1	1.6	6.3	3.1	100.0
3年		度数	4	1		1	6	
		%	66.7	16.7		16.7	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数	1		2		3	
		%	33.3		66.7		100.0	
	2年	度数	3				3	
		%	100.0				100.0	
	3年	度数	5	1		1	7	
		%	71.4	14.3		14.3	100.0	
	4年	度数	2	1			3	
		%	66.7	33.3			100.0	
不明		度数	29	2	6	3	40	
		%	72.5	5.0	15.0	7.5	100.0	
全体		度数	279	10	33	14	336	
		%	83.0	3.0	9.8	4.2	100.0	

付表 12 就職・起業したい国 (問 11 付問 1)

			日本	出身国	第三国	合計
専門学校	1年	度数	2			2
		%	100.0			100.0
	2年	度数	16			16
		%	100.0			100.0
	3年	度数	1			1
		%	100.0			100.0
大学	1年	度数	6	2		8
		%	75.0	25.0		100.0
	2年	度数	5	7		12
		%	41.7	58.3		100.0
	3年	度数	23	3		26
		%	88.5	11.5		100.0
	4年	度数	67	6	1	74
		%	90.5	8.1	1.4	100.0
大学院 (修士)	1年	度数	27	7		34
		%	79.4	20.6		100.0
	2年	度数	50	7	1	58
		%	86.2	12.1	1.7	100.0
	3年	度数	4	1		5
		%	80.0	20.0		100.0
大学院 (博士)	1年	度数		1		1
		%		100.0		100.0
	2年	度数	2	1		3
		%	66.7	33.3		100.0
	3年	度数	3	3		6
		%	50.0	50.0		100.0
	4年	度数	1	2		3
		%	33.3	66.7		100.0
不明		度数	21	9	2	32
		%	65.6	28.1	6.3	100.0
全体		度数	228	49	4	281
		%	81.1	17.4	1.4	100.0

付表 13 日本で働きたい理由（問 11 付問 1-1） *複数回答

			日本に 就職し たい企 業があ るから	日本に 就きた い職種 がある から	就職・ 起業し やすい から	キャリ ア形成 に有利 だから	給与な どの条 件が良 いから	日本に 住みた いから	日本語 能力を 活かし たいか ら	ビザが とりや すいか ら	その他	合計	
専門学校	1年	度数		1		1		1	1			2	
		%		50.0		50.0		50.0	50.0			100.0	
	2年	度数	2		2	4	3	4	7				16
		%	12.5		12.5	25.0	18.8	25.0	43.8				100.0
	3年	度数				1	1		1				1
		%				100.0	100.0		100.0				100.0
大学	1年	度数		1		3	2	2	3			6	
		%		16.7		50.0	33.3	33.3	50.0			100.0	
	2年	度数	3			1		1	2		1	5	
		%	60.0			20.0		20.0	40.0		20.0	100.0	
	3年	度数	6	5	5	9	6	4	11		2	23	
		%	26.1	21.7	21.7	39.1	26.1	17.4	47.8		8.7	100.0	
	4年	度数	9	4	7	19	11	20	46		3	67	
		%	13.4	6.0	10.4	28.4	16.4	29.9	68.7		4.5	100.0	
大学院 (修士)	1年	度数	5	4	2	18	9	5	16		3	27	
		%	18.5	14.8	7.4	66.7	33.3	18.5	59.3		11.1	100.0	
	2年	度数	12	7	1	20	11	11	31	2		50	
		%	24.0	14.0	2.0	40.0	22.0	22.0	62.0	4.0		100.0	
	3年	度数	1			1	1	1	1			4	
		%	25.0			25.0	25.0	25.0	25.0			100.0	
大学院 (博士)	1年	度数											
		%											
	2年	度数			1	1	1					2	
		%			50.0	50.0	50.0					100.0	
	3年	度数			1	1	2	1	1		1	3	
		%			33.3	33.3	66.7	33.3	33.3		33.3	100.0	
	4年	度数		1								1	
		%		100.0								100.0	
不明	度数	6	5		7	2	3	8		1	21		
	%	28.6	23.8		33.3	9.5	14.3	38.1		4.8	100.0		
全体	度数	44	28	19	86	49	53	128	2	11	228		
	%	19.3	12.3	8.3	37.7	21.5	23.2	56.1	0.9	4.8	100.0		

付表 14 日本で働きたい期間（問 11 付問 1-2）

		3年未満	3～5年 未満	5～10年 未満	10年以上	わからな い	合計		
専門学校	1年	度数		2			2		
		%		100.0			100.0		
	2年	度数		5	3	5	2	15	
		%		33.3	20.0	33.3	13.3	100.0	
	3年	度数				1		1	
		%				100.0		100.0	
大学	1年	度数		1		5	6		
		%		16.7		83.3	100.0		
	2年	度数	1	2	2	2		7	
		%	14.3	28.6	28.6	28.6		100.0	
	3年	度数		5	2	6	9	22	
		%		22.7	9.1	27.3	40.9	100.0	
	4年	度数	2	17	14	17	19	69	
		%	2.9	24.6	20.3	24.6	27.5	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	3	14	4	1	5	27
			%	11.1	51.9	14.8	3.7	18.5	100.0
		2年	度数	4	19	5	9	12	49
			%	8.2	38.8	10.2	18.4	24.5	100.0
3年		度数			2	1		3	
		%			66.7	33.3		100.0	
大学院 (博士)	1年	度数							
		%							
	2年	度数			1		1	2	
		%			50.0		50.0	100.0	
	3年	度数		3				3	
		%		100.0				100.0	
	4年	度数		1				1	
		%		100.0				100.0	
不明		度数	5	7	3	1	4	20	
		%	25.0	35.0	15.0	5.0	20.0	100.0	
全体		度数	15	74	38	43	57	227	
		%	6.6	32.6	16.7	18.9	25.1	100.0	

付表 15 出身国で働きたい理由（問 11 付問 1-3） *複数回答

		出身国 に就職 したい 日系企 業があ るから	出身国 に家 族・親 類の 経営 する 企業 があ るから	出身国 に就職 したい その 企業 があ るから	出身国 に就 きたい 職 種が ある から	出身国 の公 務員 に な り たい から	就職、 起業し やすい から	キャリ ア形 成に 有利 だ から	給与 な どの 条 件 が 良 い から	出身国 に 住 み たい から	親類 や 家 族 の 面 倒 を み る た め	留学 後 に 帰 国 す る 条 件 が あ る から	その他	合計	
専門学校	1年	度数													
	2年	度数													
	3年	度数													
大学	1年	度数	2											2	
		%	100.0												100.0
	2年	度数		1	1	1	2				4	2	2	1	7
		%		14.3	14.3	14.3	28.6				57.1	28.6	28.6	14.3	100.0
	3年	度数	1			2	1	1		1	1				3
		%	33.3			66.7	33.3	33.3		33.3	33.3				100.0
	4年	度数	1			1	1	2	1	1	4	3	3		6
		%	16.7			16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	66.7	50.0	50.0		100.0
大学院 (修士)	1年	度数	1	1		2	2	2	2		2	3		7	
		%	14.3	14.3		28.6	28.6	28.6	28.6		28.6	42.9		100.0	
	2年	度数	2	1			2				3	3	1	7	
		%	28.6	14.3			28.6				42.9	42.9	14.3	100.0	
	3年	度数		1							1	1		1	
		%		100.0							100.0	100.0		100.0	
大学院 (博士)	1年	度数									1			1	
		%									100.0			100.0	
	2年	度数	1											1	
		%	100.0											100.0	
	3年	度数			1			2			1	2	1	3	
		%			33.3			66.7			33.3	66.7	33.3	100.0	
	4年	度数				1			1					1	2
		%				50.0			50.0					50.0	100.0
不明	度数		1	1	2			1		2	2		1	9	
	%		11.1	11.1	22.2			11.1		22.2	22.2		11.1	100.0	
全体	度数	8	5	3	9	8	7	5	2	18	17	7	3	49	
	%	16.3	10.2	6.1	18.4	16.3	14.3	10.2	4.1	36.7	34.7	14.3	6.1	100.0	

付表 16 第三国で働きたい理由（問 11 付問 1-4） *複数回答

			第三国に就職したい企業（家族・親類の経営する企業）があるから	第三国に住みたいから	合計
専門学校	1年	度数			
		%			
	2年	度数			
		%			
	3年	度数			
		%			
大学	1年	度数			
		%			
	2年	度数			
		%			
	3年	度数			
		%			
	4年	度数	1		1
		%	100.0		100.0
大学院 （修士）	1年	度数			
		%			
	2年	度数		1	1
		%		100.0	100.0
	3年	度数			
		%			
大学院 （博士）	1年	度数			
		%			
	2年	度数			
		%			
	3年	度数			
		%			
	4年	度数			
		%			
不明		度数			2
		%			100.0
全体		度数	1	1	4
		%	100.0	100.0	100.0

付表 17 就職・起業後の10年程度の予定（問12）

			日本で ずっと 働きたい	日本で数 年働いた 後に出身 国へ帰り たい	出身国で ずっと働 きたい	第三国でず っと働きた い	第三国で数 年働いた後 に出身国に 帰りたい	その 他	合計	
専門 学校	1年	度数	1	1					2	
		%	50.0	50.0					100.0	
	2年	度数	3	11			1		15	
		%	20.0	73.3			6.7		100.0	
	3年	度数		1					1	
		%		100.0					100.0	
大学	1年	度数		6	3				9	
		%		66.7	33.3				100.0	
	2年	度数	1	4	6			1	12	
		%	8.3	33.3	50.0			8.3	100.0	
	3年	度数	10	13	6				29	
		%	34.5	44.8	20.7				100.0	
	4年	度数	24	45	4	2	5	2	82	
		%	29.3	54.9	4.9	2.4	6.1	2.4	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	1	22	9		3	4	39
			%	2.6	56.4	23.1		7.7	10.3	100.0
		2年	度数	12	33	6		2	5	58
			%	20.7	56.9	10.3		3.4	8.6	100.0
3年		度数		3	1				4	
		%		75.0	25.0				100.0	
大学院 (博士)	1年	度数		1	1				2	
		%		50.0	50.0				100.0	
	2年	度数		1	1			1	3	
		%		33.3	33.3			33.3	100.0	
	3年	度数		4			1	2	7	
		%		57.1			14.3	28.6	100.0	
	4年	度数		1	2				3	
		%		33.3	66.7				100.0	
不明		度数	4	10	13	2	2	3	34	
		%	11.8	29.4	38.2	5.9	5.9	8.8	100.0	
全体		度数	56	156	52	4	14	18	300	
		%	18.7	52.0	17.3	1.3	4.7	6.0	100.0	

付表 18 就職活動の状況 (問 13)

		日本で就職活動をしている	今後、日本で就職活動をする予定	日本では就職活動はしない	わからない	合計		
専門学校	1年	度数		2		2		
		%		100.0		100.0		
	2年	度数	11	4		1	16	
		%	68.8	25.0		6.3	100.0	
	3年	度数		1			1	
		%		100.0			100.0	
大学	1年	度数	1	4	2	3	10	
		%	10.0	40.0	20.0	30.0	100.0	
	2年	度数	2	6	3	1	12	
		%	16.7	50.0	25.0	8.3	100.0	
	3年	度数	14	15	3		32	
		%	43.8	46.9	9.4		100.0	
	4年	度数	60	19	3	1	83	
		%	72.3	22.9	3.6	1.2	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	10	20	6	8	44
			%	22.7	45.5	13.6	18.2	100.0
		2年	度数	39	16	4	2	61
			%	63.9	26.2	6.6	3.3	100.0
3年		度数	1	3	1	1	6	
		%	16.7	50.0	16.7	16.7	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数			2	1	3	
		%			66.7	33.3	100.0	
	2年	度数		2	1		3	
		%		66.7	33.3		100.0	
	3年	度数		2	1	4	6	
		%		28.6	14.3	57.1	100.0	
	4年	度数		1	1	1	3	
		%		33.3	33.3	33.3	100.0	
不明		度数	9	12	8	10	39	
		%	23.1	30.8	20.5	25.6	100.0	
全体		度数	147	107	35	33	322	
		%	45.7	33.2	10.9	10.2	100.0	

付表 19 就職先企業を選択する際に重視する項目（問 13 付問 1） *複数回答

		業種	規模	企業業績	知名度	報酬	勤務時間	契約期間	留学生採用実績	出身国での拠点の有無	学んだ専門分野の活用	その他	合計		
専門学校	1年	度数													
		%													
	2年	度数	4	1	3		1		4	2	4		11		
		%	36.4	9.1	27.3		9.1		36.4	18.2	36.4		100.0		
	3年	度数													
		%													
大学	1年	度数											1		
		%											100.0		
	2年	度数	2		1								2		
		%	100.0		50.0								100.0		
	3年	度数	10	5	7	7	6	1	4	5	3		14		
		%	71.4	35.7	50.0	50.0	42.9	7.1	28.6	35.7	21.4		100.0		
	4年	度数	33	8	13	4	18	8	1	28	22	18	1	60	
		%	55.0	13.3	21.7	6.7	30.0	13.3	1.7	46.7	36.7	30.0	1.7	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	5	5	8	4	3		4	4	6	1	10	
			%	50.0	50.0	80.0	40.0	30.0		40.0	40.0	60.0	10.0	100.0	
		2年	度数	17	12	15	7	11	4	2	13	18	10	2	39
			%	43.6	30.8	38.5	17.9	28.2	10.3	5.1	33.3	46.2	25.6	5.1	100.0
3年		度数	1								1	1		1	
		%	100.0								100.0	100.0		100.0	
大学院 (博士)	1年	度数													
		%													
	2年	度数													
		%													
	3年	度数													
		%													
	4年	度数													
		%													
不明	度数	4	1	1	4	3			2	6	3		9		
	%	44.4	11.1	11.1	44.4	33.3			22.2	66.7	33.3		100.0		
全体	度数	67	32	48	26	42	13	3	55	58	45	4	147		
	%	51.7	21.8	32.7	17.7	28.6	8.8	2.0	37.4	39.5	30.6	2.7	100.0		

付表 20 求人情報収集方法（問 13 付問 2） *複数回答

			学校への求人票	東京外国人雇用サービスセンター	就職支援サイト(リクナビ等)	企業のサイト	友人・知人	その他	合計	
専門学校	1年	度数								
		%								
	2年	度数	3	6	5	1			11	
		%	27.3	54.5	45.5	9.1			100.0	
	3年	度数								
		%								
大学	1年	度数							1	
		%							100.0	
	2年	度数	1		1			1	2	
		%	50.0		50.0			50.0	100.0	
	3年	度数	1	4	9	6	2	1	14	
		%	7.1	28.6	64.3	42.9	14.3	7.1	100.0	
	4年	度数	13	48	37	11	7	2	60	
		%	21.7	80.0	61.7	18.3	11.7	3.3	100.0	
	大学院(修士)	1年	度数	4	3	7	5	3		10
			%	40.0	30.0	70.0	50.0	30.0		100.0
		2年	度数	13	24	34	12	8		39
			%	33.3	61.5	87.2	30.8	20.5		100.0
3年		度数	1		1	1			1	
		%	100.0		100.0	100.0			100.0	
大学院(博士)	1年	度数								
		%								
	2年	度数								
		%								
	3年	度数								
		%								
	4年	度数								
		%								
不明	度数	4	1	7	3	1		9		
	%	44.4	11.1	77.8	33.3	11.1		100.0		
全体	度数	40	86	101	39	21	4	147		
	%	27.2	58.5	68.7	26.5	14.3	2.7	100.0		

付表 21 就職活動進捗状況（問 13 付問 3） *複数回答

		求人情報 収集	エントリー シート 提出	説明会参 加	筆記試験	面接	内定	その他	合計	
専門学校	1年	度数								
		%								
	2年	度数	4	5	4	2	3	1		11
		%	36.4	45.5	36.4	18.2	27.3	9.1		100.0
	3年	度数								
		%								
大学	1年	度数	1							1
		%	100.0							100.0
	2年	度数			1			1		2
		%			50.0			50.0		100.0
	3年	度数	7	5	8	1			1	14
		%	50.0	35.7	57.1	7.1			7.1	100.0
	4年	度数	30	28	32	22	29	6	2	60
		%	50.0	46.7	53.3	36.7	48.3	10.0	3.3	100.0
大学院 (修士)	1年	度数	8	2	4	1	1			10
		%	80.0	20.0	40.0	10.0	10.0			100.0
	2年	度数	17	9	14	12	19	9		39
		%	43.6	23.1	35.9	30.8	48.7	23.1		100.0
	3年	度数	1	1	1		1			1
		%	100.0	100.0	100.0		100.0			100.0
大学院 (博士)	1年	度数								
		%								
	2年	度数								
		%								
	3年	度数								
		%								
	4年	度数								
		%								
不明	度数	4	1	2	1	1	3	1	9	
	%	44.4	11.1	22.2	11.1	11.1	33.3	11.1	100.0	
全体	度数	72	51	66	39	54	20	4	147	
	%	49.0	34.7	44.9	26.5	36.7	13.6	2.7	100.0	

付表 22 今年度中に就職できなかった場合の予定 (問 13 付問 4)

		日本に残 って来年 度も就職 活動する	出身国へ 帰る	第三国へ 行く	進学する	就職先は 決定して いる	その他	合計	
専門学校	1年	度数							
		%							
	2年	度数	7	2		1		10	
		%	70.0	20.0		10.0		100.0	
	3年	度数							
		%							
大学	1年	度数			1			1	
		%			100.0			100.0	
	2年	度数	1					1	
		%	100.0					100.0	
	3年	度数	4	5		2	1	12	
		%	33.3	41.7		16.7	8.3	100.0	
	4年	度数	31	12		6	2	52	
		%	59.7	23.1		11.5	3.8	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	5	2	1	1		9
			%	55.6	22.2	11.1	11.1		100.0
		2年	度数	17	10	1	2	3	33
			%	51.5	30.3	3.0	6.1	9.1	100.0
3年		度数	1					1	
		%	100.0					100.0	
大学院 (博士)	1年	度数							
		%							
	2年	度数							
		%							
	3年	度数							
		%							
	4年	度数							
		%							
不明	度数	3	3				7		
	%	50.0	50.0				100.0		
全体	度数	69	34	2	13	5	2	125	
	%	55.2	27.2	1.6	10.4	4.0	1.6	100.0	

付表 23 就職活動のための短期滞在資格（問 14）

		知っていた	期間は知らなかった が概要は知っていた	知らなかった	合計		
専門学校	1年	度数		2	2		
		%		100.0	100.0		
	2年	度数	10	1	4	15	
		%	66.7	6.7	26.7	100.0	
	3年	度数		1		1	
		%		100.0		100.0	
大学	1年	度数	5	7	12		
		%	41.7	58.3	100.0		
	2年	度数	8		6	14	
		%	57.1		42.9	100.0	
	3年	度数	19	2	12	33	
		%	57.6	6.1	36.4	100.0	
	4年	度数	71	6	18	85	
		%	71.8	7.1	21.2	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	28	4	14	46
			%	60.9	8.7	30.4	100.0
		2年	度数	42	5	16	63
			%	66.7	7.9	25.4	100.0
3年		度数	3	1	2	6	
		%	50.0	16.7	33.3	100.0	
大学院 (博士)	1年	度数		2	2		
		%		100.0	100.0		
	2年	度数	2		1	3	
		%	66.7		33.3	100.0	
	3年	度数	3	1	2	6	
		%	50.0	16.7	33.3	100.0	
	4年	度数	1		2	3	
		%	33.3		66.7	100.0	
不明	度数	18	4	15	37		
	%	48.6	10.8	40.5	100.0		
全体	度数	200	25	103	328		
	%	61.0	7.6	31.4	100.0		

付表 24 就職活動のための短期滞在資格の期間（問 14 付問 1）

			短い	適当	長い	合計	
専門学校	1年	度数					
		%					
	2年	度数	5	5		10	
		%	50.0	50.0		100.0	
	3年	度数					
		%					
大学	1年	度数	1	4		5	
		%	20.0	80.0		100.0	
	2年	度数	3	5		8	
		%	37.5	62.5		100.0	
	3年	度数	12	6	1	19	
		%	63.2	31.7	5.3	100.0	
	4年	度数	36	23	2	61	
		%	59.0	37.7	3.3	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	15	12		27
			%	55.6	44.4		100.0
		2年	度数	25	14	1	40
			%	62.5	35.0	2.5	100.0
3年		度数	2	1		3	
		%	66.7	33.3		100.0	
大学院 (博士)	1年	度数					
		%					
	2年	度数	2			2	
		%	100.0			100.0	
	3年	度数	2	1		3	
		%	66.7	33.3		100.0	
	4年	度数		1		1	
		%		100.0		100.0	
不明		度数	10	6		16	
		%	62.5	37.5		100.0	
全体		度数	113	78	4	195	
		%	57.9	40.0	2.1	100.0	

付表 25 就職期間の長さとお職 (問 14 付問 1-1)

			就職に結びつくと 思う	必ずしも就職に結び つくとは思わない	その他	合計	
専門 学校	1 年	度数					
		%					
	2 年	度数	3	2		5	
		%	60.0	40.0		100.0	
	3 年	度数					
		%					
大学	1 年	度数	1			1	
		%	100.0			100.0	
	2 年	度数	2			2	
		%	100.0			100.0	
	3 年	度数	6	5	1	12	
		%	50.0	41.7	8.3	100.0	
	4 年	度数	20	13	2	35	
		%	57.1	37.1	5.7	100.0	
	大学院 (修士)	1 年	度数	9	5		14
			%	64.3	35.7		100.0
		2 年	度数	18	7		25
			%	72.0	28.0		100.0
3 年		度数	2			2	
		%	100.0			100.0	
大学院 (博士)	1 年	度数					
		%					
	2 年	度数		2		2	
		%		100.0		100.0	
	3 年	度数	1	1		2	
		%	50.0	50.0		100.0	
	4 年	度数					
		%					
不明		度数	7	1		8	
		%	87.5	12.5		100.0	
全体		度数	69	36	3	108	
		%	63.9	33.3	2.8	100.0	

付表 26 就職活動にあたって最も困っていること・不安に感じていること (問 15)

		企業が留学生を採用する意 志があるのか 分かりにくい	仕事の 内容が 分かり にくい	労働条 件が分 かりに くい	企業の留学生 出身者に対す るキャリア形 成の考え方が 分かりにくい	選考基 準が分 かりに くい	職場の人 間関係や 企業文化 に馴染め るか不安	留学で身に つけた専門 性が活かせ るか不安	その他	合計		
専門学校	1年	度数					1	1		2		
		%					50.0	50.0		100.0		
	2年	度数	9				1	5		15		
		%	60.0				6.7	33.3		100.0		
	3年	度数					1			1		
		%					100.0			100.0		
大学	1年	度数	5	1	2	1		1	1	11		
		%	45.5	9.1	18.2	9.1		9.1	9.1	100.0		
	2年	度数	4			4		4		2	14	
		%	28.6			28.6		28.6		14.3	100.0	
	3年	度数	12		1	4	6	5	2	2	32	
		%	37.5		3.1	12.5	18.8	15.6	6.3	6.3	100.0	
	4年	度数	48	7	1	7	10	5	2	1	81	
		%	59.3	8.6	1.2	8.6	12.3	6.2	2.5	1.2	100.0	
	大学院 (修士)	1年	度数	13	1	1	7	5	9	3	4	43
			%	30.2	2.3	2.3	16.3	11.6	20.9	7.0	9.3	100.0
		2年	度数	43	3	1	5	6	3		1	62
			%	69.4	4.8	1.6	8.1	9.7	4.8		1.6	100.0
3年		度数	3				2	1			6	
		%	50.0				33.3	16.7			100.0	
大学院 (博士)	1年	度数				1				1		
		%				100.0				100.0		
	2年	度数						1		1	2	
		%						50.0		50.0	100.0	
	3年	度数	2			2	2	1			7	
		%	28.6			28.6	28.6	14.3			100.0	
	4年	度数					1	1		1	3	
		%					33.3	33.3		33.3	100.0	
不明	度数	13	2	4	3	4	3	4	1	34		
	%	38.2	5.9	11.8	8.8	11.8	8.8	11.8	2.9	100.0		
全体	度数	152	14	10	34	38	40	13	13	314		
	%	48.4	4.5	3.2	10.8	12.1	12.7	4.1	4.1	100.0		

執筆分担と担当について

調査の実施メンバー

調査は以下のメンバーの緊密な連携により実施されたが、執筆は以下のように分担して行った。

梅澤隆（国士舘大学政経学部教授）

第3章（D社・I社・J社）、第4章分担執筆

白木三秀（早稲田大学政治経済学術院教授）

第2章、第3章（B社・はじめに・まとめ）、第4章分担執筆

府坂正（早稲田大学大学院博士後期課程）

第3章（A社・F社・G社）分担執筆

熊迫真一（早稲田大学大学院博士後期課程・嘉悦大学非常勤講師）

第3章（C社・E社）、第5章分担執筆

尹春華（早稲田大学大学院博士後期課程）

第3章（H社）分担執筆

カンタラタメークン・カンニカー（国士舘大学大学院博士後期課程）

第3章（D社・I社・J社）分担執筆

なお第1章に関しては読者の便を考え、「日本企業における中国人高度技能労働者の日本への移動に関する調査研究」を元に楠本修（財団法人アジア人口・開発協会）が執筆した。

調査票

留学生の就職に対する意識調査

2006年9月

〈ご記入にあたってのお願い〉

1. この調査は、(財)アジア人口・開発協会 (<http://www.apda.jp/>) が実施する「アジア各国からの留学生の雇い入れに関する実態調査」の一部として実施するものです。日本で大学・大学院、短大、専修学校に通っている留学生を対象としています。ご記入は調査対象者ご自身にお願いいたします。
2. ご回答は質問に応じ、選択肢番号に○印をつけるか、回答を該当欄にご記入ください。なお、数字に関する質問では正確な回答が困難な場合にも、概数または推定の数値で結構ですのでぜひご記入ください。
3. ご回答頂いた調査票は統計的に処理されますので、あなた個人に関する情報が外部に出ることは絶対にありません。
4. その他、本調査に関するお問い合わせは、メールにて以下までお願い申し上げます。折り返し、ご返答致します。

〒169-8050 東京都新宿区西早稲田1-6-1
早稲田大学大学院経済学研究科 白木三秀研究室 (担当:熊迫)
e-mail fs2006@list.waseda.jp

■ あなた自身について伺います

問1 出身国は次のうちどちらですか。

1 中国 2 韓国 3 その他(国名: _____)

問2 年齢は満何歳ですか。 満(_____)歳

問3 性別はどちらですか。 1 男性 2 女性

問4 結婚されていますか。 1 未婚 2 既婚

問5 在日期間はどのくらいですか。 満(_____)年(_____)ヶ月

問6 常勤での勤務経験がありますか。(アルバイト等は除く) 1 有 2 無

-----▶ 付問1 (問6で1に○をつけた方に伺います) 勤務されていた国はどこですか。(該当するもの全てに○)

1 日本 2 出身国 3 第三国(国名: _____)

■ 留学について伺います

問7 日本での留学先はどこですか。既に卒業された方は最後に卒業された学校について記入して下さい。

学校名: (_____)大学院・大学・短大・専修学校

学科・専攻名: (_____) 学年: (_____) *既卒の方は卒業年: (_____)

問8 留学区分はどちらですか。 1 私費 2 国費

問9 日本を留学先にした理由は何ですか。(該当するもの全てに○)

1 地理的に近いから 2 親族・知人がいるから

- 3 日本語を活用・勉強したいから
- 4 勉強したい分野が進んでいるから
- 5 日本で就職したいから
- 6 出身国や第三国での就職に有利だから
- 7 その他（具体的に：_____）

問10 日本以外に留学先として考えた国がありますか。あれば国名を記入して下さい。

- 1 有（国名：_____）
- 2 無

■ 卒業後の進路について伺います

問11 現在の学校を卒業した直後に希望する進路はどれですか。（1つだけに○）

- 1 就職したい
- 2 起業したい
- 3 進学したい
- 4 その他（具体的に：_____）

付問1（問11で1か2に○をつけた方に伺います）働きたい国はどこですか。（1つだけに○）

- 1 日本
- 2 出身国 _____ *付問1-3へ
- 3 第三国（国名：_____） _____ *付問1-4へ

付問1-1（付問1で1に○をつけた方に伺います）働きたい国として日本を希望する理由は何ですか。（該当するもの全てに○）

- 1 日本に就職したい企業があるから
- 2 日本に就きたい職種があるから
- 3 就職・起業しやすいから
- 4 キャリア形成に有利だから
- 5 給与などの条件が良いから
- 6 日本に住みたいから
- 7 日本語能力を活かしたいから
- 8 ビザがとりやすいから
- 9 その他（具体的に：_____）

付問1-2（付問1で1に○をつけた方に伺います）日本で働きたい期間はどれくらいですか。（1つだけに○）

- 1 3年未満
- 2 3～5年未満
- 3 5～10年未満
- 4 10年以上
- 5 わからない

（付問1で1に○をつけた方は問12へ）

付問1-3（付問1で2に○をつけた方に伺います）働きたい国として出身国を希望する理由は何ですか。（該当するもの全てに○）

- 1 出身国に就職したい企業（日系企業）があるから
- 2 出身国に就職したい企業（家族・親類の経営する企業）があるから
- 3 出身国に就職したい企業（その他の企業）があるから
- 4 出身国に就きたい職種があるから
- 5 出身国の公務員になりたいから
- 6 就職・起業しやすいから
- 7 キャリア形成に有利だから
- 8 給与などの条件が良いから
- 9 出身国に住みたいから
- 10 親類や家族の面倒をみるため
- 11 留学後に帰国する条件があるから
- 12 その他（具体的に：_____）

付問1-4（付問1で3に○をつけた方に伺います）働きたい国として第三国を希望する理由は何ですか。（該当するもの全てに○）

（*選択肢は次のページ）

- 1 第三国に就職したい企業（日系企業）があるから
- 2 第三国に就職したい企業（家族・親類の経営する企業）があるから
- 3 第三国に就職したい企業（その他の企業）があるから
- 4 第三国に就きたい職種があるから
- 5 就職・起業しやすいから
- 6 キャリア形成に有利だから
- 7 給与などの条件が良いから

つもりですか。(1つだけに○)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 日本に残って来年度も就職活動する | 2 出身国へ帰る |
| 3 第三国へ行く(国名) | 4 進学する |
| 5 就職先は決定している | 6 その他(具体的に: _____) |

■ 就職活動に関する意見等

問 14 留学先を卒業後に引き続き就職活動を行う場合、条件に応じて最長 180 日間の「短期滞在」の在留資格が認められますが、そのことを知っていましたか。(1つだけに○)

- | | |
|----------|----------------------|
| 1 知っていた | 2 期間は知らなかったが概要は知っていた |
| 3 知らなかった | 4 その他(具体的に: _____) |

---▶ 付問 1 (問 14 で 1 に○をつけた方に伺います) 期間についてどう感じますか。(1つだけに○)

- | | | |
|------|------|------|
| 1 短い | 2 適当 | 3 長い |
|------|------|------|

---▶ 付問 1-1 (付問 1 で 1 に○をつけた方に伺います) 実際の経験に照らしてみても、就職活動の期間さえ長くなれば、就職に結びつくと考えますか。(1つだけに○)

- | |
|---------------------|
| 1 就職に結びつくと思う |
| 2 必ずしも就職に結びつくとは思わない |
| 3 その他(具体的に: _____) |

問 15 就職活動に当たって、一番困っていること又は不安に感じていることは何ですか。(1つだけに○)

- 1 企業が留学生を採用する意志があるのか分かりにくい
- 2 仕事の内容が分かりにくい
- 3 労働条件が分かりにくい
- 4 企業の留学生出身者に対するキャリア形成の考え方が分かりにくい
- 5 選考基準が分かりにくい
- 6 職場の人間関係や企業文化に馴染めるか不安
- 7 留学で身につけた専門性が活かせるか不安
- 8 その他(具体的に: _____)

問 16 日本で就職活動する場合の難しさ、その解消法などについてご自由にご記入ください。

設問は以上です。ご協力頂き、ありがとうございました。