

アジア太平洋研究所資料

20-05

「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」

報告書(2019年度)

2020年3月

一般財団法人 アジア太平洋研究所

〈アブストラクト〉

本報告書は、アジア太平洋研究所の研究プロジェクト「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」の2019年度の研究成果を取りまとめたものである。

経済・経営活動のグローバル化が進展する中、高度外国人材の卵としての留学生は、わが国企業にとって貴重な人的資源であると考えられる。しかし、外国人留学生の「就職」を巡る状況は、必ずしも良好とは言えず、日本人学生に比して「低い就職率」や「入社後の低い定着率」といった問題が指摘されている。

そこで、我々は、大学、企業、留学生の就職問題コンサルタント等へのヒアリング調査のほか、大学のキャリアセンター(就職活動支援部署)に対するアンケート調査を実施した。本報告書では、同アンケートの分析結果を述べるとともに、インプリケーションを提示する。なお、我々の研究プロジェクトにおいては、今回の調査結果を踏まえ、2020年度に企業及び外国人留学生(本人)へのアンケート調査に取り組む予定である。

2020年3月

〈キーワード〉

外国人留学生、大学・大学院、就職、留学生 30 万人計画、日本企業

〈研究体制〉

研究統括	： 稲田義久	アジア太平洋研究所 研究統括 数量経済分析センター長
リサーチリーダー	： 古沢昌之	アジア太平洋研究所 上席研究員 近畿大学経営学部 教授
リサーチャー	： 松川佳洋	広島経済大学経済学部 教授
リサーチャー	： カオティキヤング ^① エット	関西学院大学経済学部 講師
オブザーバー	： 梅村その子	関西経済連合会 労働政策部 担当部長
オブザーバー	： 越村惣次郎	大阪府商工労働部 主任研究員
事務局	： 川本剣悟	アジア太平洋研究所 調査役/研究員

〈執筆者〉

古沢昌之	アジア太平洋研究所 上席研究員 近畿大学経営学部 教授
------	--------------------------------

概要 (エグゼクティブ・サマリー)

日本政府が 2008 年に策定した「留学生 30 万人計画」は、2018 年に留学生総数が 298,980 人に達したことから、数字の上ではその目標がほぼ達成されたと言える。しかし、上記計画の出口戦略とも言うべき外国人留学生の「就職」を巡る状況は、必ずしも良好とは言えず、日本人学生に比して「低い就職率」や「入社後の低い定着率」といった問題が指摘されている。

そこで、本研究プロジェクトでは、日本の各大学(790 校)のキャリアセンター(就職活動支援部署)に対するアンケート調査を実施し、167 校から有効回答を得た(回収率=21.1%)。本アンケートにご協力を賜った各大学の皆様方に厚く御礼を申し上げます次第である。

(1) 主な発見事実

①外国人留学生の「就職率」に関する状況

各大学に 2018 年度の日本人学生・外国人留学生各々の「就職率」(就職者/就職希望者)を尋ねたところ、単純平均値は日本人学生=96.8%、外国人留学生=81.8%となった(t 検定で 0.1%水準の有意差)。なお、国公立大学と私立大学の間で外国人留学生の就職率を巡る有意差はなかった。

②外国人留学生への「就職支援体制・施策」

「外国人留学生の就職支援担当者」の有無については、「他の主要業務と兼務する職員を配置」が 49.4%でトップとなり、「特に配置していない」(40.4%)が続いた(複数回答可)。国公立と私立を比べると、前者では「配置せず」が 67.4%に達し、後者より 37 ポイント以上高かった。

支援施策に関しては、「就職ガイダンス」や「履歴書・エントリーシート対策講座」など我々が提示した項目の多くは「日本人学生・留学生の区別なく」毎年のように実施されているが、「留学生限定」での実施は少ないようである。「留学生限定」の施策の実施状況については、16 項目中 15 項目で私立のスコアが国公立を上回り、うち 5 項目で有意差が検出された。

③「支援体制・支援施策」と「外国人留学生の就職率」の関係性

外国人留学生の就職率の規定要因を探るべく重回帰分析を行った。その結果、「日本人学生の就職率」と「留学生限定の就職支援施策」が有意なプラ

スの影響力を有することが分かった。

④就職活動に「成功」する外国人留学生の「特性」

分析の結果、「学内外の関係機関の有効活用と積極的な就職活動」「日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応」「日本語能力」「業界研究と的確な自己分析・自己PR」という4つの因子が抽出された。

⑤外国人留学生の就職を巡る「問題点」

「留学生本人」に関する問題としては、「就職活動のスタート時期が遅い」「日本の就職活動の仕組み・流れを理解していない」「大学が主催する就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、学内企業説明会(留学生限定も含む)に参加しない」が上位3項目として挙げられた。

大学に関わる問題については、「留学生の就職活動をサポートするためのマンパワーが不足している」のスコアが最高で、「留学生の求職ニーズと企業の求人ニーズをマッチングさせる機能が弱い」「個々の留学生の求職ニーズやキャリア志向を把握できていない」が続いた。

企業を巡る問題点は、「求人票に過去の留学生採用実績や外国人社員数を明記していない企業が多い(留学生には、どの企業が留学生の採用意欲が高いのか分からない)」と「留学生のSPIの成績や日本語能力を日本人学生と同じ基準で評価しようとする企業が多い(留学生に不利)」が同率1位、第3位は「求人票に留学生に求める能力要件・人材像や具体的な職務内容を明記していない日本企業が多い(適任の留学生が応募せず、ミスマッチが発生する)」となった。

⑥「政府・自治体・公的機関」への「要望」

要望として最もスコアが高かったのは「留学生対象のインターンシップや企業見学会など留学生と企業の出会いの場を増やしてほしい」で、「(2019年5月に接客業などにも拡大されたが)留学生が就職可能な職種をさらに拡大してほしい」が続いた。第3位は「自治体単位だけでなく、広域的に(例えばオール関西として)連携して留学生のための就職セミナー・合同企業説明

会を開催してほしい」であった。

(2) 調査結果からのインプリケーション

① 「留学生限定の就職支援施策」の重要性

既述のとおり、留学生の就職率には「日本人学生の就職率」と「留学生限定の就職支援施策」が有意なプラスの影響力を有することが明らかとなった。この結果は、一面では日本人の就職率と留学生のそれが相関しており、日本人の就職率が高い大学は留学生の就職状況も良好であることを指摘するものであるが、留学生限定の支援施策の有効性が指し示された点も注目に値しよう。留学生限定の施策については、全体的に実施率が低いですが、これは逆に言えば、留学生の就職率アップに向けた支援策に関して改革の余地があることを示唆していると思われる。一方で、「支援担当者」の配置が就職率と有意な関係でなかったという調査結果は、就職支援に向けた職員・教員の配置及び業務のあり方の再検討を迫るものであるのかもしれない。

② 「日本語能力向上」「日本文化理解」に向けた教育への注力を

「就職活動に成功する外国人留学生の特性」については、我々が抽出した各因子を構成する項目の平均値は「日本語能力」が最も高く、「日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応」が続いた。これは、外国人留学生の就職成功には「日本人性」（日本語能力、日本的な態度・行動やコミュニケーションスタイル）が重要である旨を物語っていると言える。こうした中、今後各大学には留学生の日本語能力向上や日本文化（企業文化も含む）の理解に向けた教育に注力することが求められよう。

③ 「留学生本人に関わる問題点」への対応の必要性

今回の調査では、「日本の就職活動の仕組みを理解せず、流れに乗り遅れ、エントリー数が少なく、就職支援に向けた学内の諸行事にも参加しない留学生」が多い様子が浮かび上がってきた。各大学において留学生限定の施策があまり実施されていない背景には、こうした留学生側の行動様式も作用している可能性が考えられよう。一方で、本アンケートでは大学側の問題点として「留学生の求職ニーズの把握」が上位に挙げられたが、これは留学生の就

活関連行事への参加が少ないため、キャリアセンターと留学生の接点やコミュニケーションの機会が限定的であることの裏返しなのかもしれない。従って、今後は留学生のキャリア志向など本問題の背後に存在する諸事情を踏まえた対応が求められると思料する。

2020年3月

一般財団法人アジア太平洋研究所

「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」

リサーチリーダー 古沢 昌之
(近畿大学経営学部教授)

「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」報告書

目次

〈アブストラクト〉

〈キーワード〉

〈研究体制〉

〈執筆者〉

概要(エグゼクティブ・サマリー)

第1章 はじめに(本研究の背景・目的・研究方法).....8

第2章 わが国における外国人留学生を巡る状況

(1)「留学生30万人計画」の成果.....9

(2)留学生の内訳.....9

(3)外国人留学生の進路に関する状況.....11

第3章 大学のキャリアセンターへのアンケート調査結果

(1)調査概要.....12

(2)主な調査結果と分析.....12

第4章 調査結果のまとめと今後の研究課題

(1)調査結果のまとめ(インプリケーション).....32

(2)今後の研究課題.....33

主要参考文献.....34

研究会記録.....35

第1章 はじめに(本研究の背景・目的・研究方法)

経済・経営活動のグローバル化が進展する中、企業の人的資源管理においては、多様な人材の活用が求められている。その1つが日本の大学(含む大学院:以下、同様)で学んだ外国人留学生の活用である。しかしながら、先行研究や我々が2018年度に実施した予備的調査によると、外国人留学生の就職決定率は日本人学生のそれよりも低く、就職後の定着率に関する問題も指摘されている。

かような状況下、本研究プロジェクトの目的は、上記ミスマッチに対して学術的な視点からアプローチし、その解決に向けた提言を行うことにある。具体的には、外国人留学生の日本企業への就職を巡る現状と課題について考察するとともに、課題解決に向けて、企業・大学・留学生・社会(行政機関等)の各々に対し、如何なる変革が求められるかを明らかにしていきたい。

研究方法は、以下のとおりである。第1は「文献研究」である。本プロジェクトでは、外国人留学生の就学・就職や高度外国人材の活用、さらには企業の人的資源管理施策等に関連した広範な文献(書籍・論文・統計資料)のレビューを通して、当該問題を巡る現状の把握に努めた。第2は「ヒアリング調査」である。我々は大学(キャリアセンター・インターナショナルセンター・産官学連携によるコンソーシアムなど)、企業の人事部、さらには留学生の就職問題コンサルタント等へのヒアリングを重ね、大学や企業の個別事例(先進事例)を収集することで問題意識の明確化を図った。そして、第3は「アンケート調査」である。本プロジェクトにおいては、大学・企業・留学生本人への調査を実施し、研究の信頼性・妥当性を高めることを目指している。

本報告書では、先行研究の議論を踏まえた上で、2019年度に実施した大学のキャリアセンターに対するアンケート調査の分析結果についてレポートする(企業および留学生へのアンケートは2020年度に実施予定)。

第2章 わが国における外国人留学生を巡る状況

(1) 「留学生30万人計画」の成果

わが国政府は2008年に「日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界の間の一環」として、「留学生30万人計画」を策定した。その目標は「2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指す」というものであったが、2018年時点で298,980人に達したことから、数字の上ではほぼ達成されたと言える（日本学生支援機構、2019a）。

表1は、留学生30万人計画が策定された2008年から2018年までの留学生数の推移を示したものである。2008年の留学生総数は123,829人であったので、10年間で2.4倍に増加していることが分かる。そして、2011年以降は日本語教育機関で学ぶ学生が留学生にカウントされるようになったこともあり、東日本大震災の影響で前年比減となった2012年を除き、留学生数は一貫して増加を続けている。

(表1) わが国で学ぶ外国人留学生数の推移(人)

年	留学生総数	うち高等教育機関	うち日本語教育機関
2008	123,829	123,829	調査対象外
2009	132,720	132,720	調査対象外
2010	141,774	141,774	調査対象外
2011	163,697	138,075	25,622
2012	161,848	137,756	24,092
2013	168,145	135,519	32,626
2014	184,155	139,185	44,970
2015	208,379	152,062	56,317
2016	239,287	171,122	68,165
2017	267,042	188,384	78,658
2018	298,980	208,901	90,079

(出所) 日本学生支援機構(2019a)。

(2) 留学生の内訳(日本学生支援機構, 2019a: 2018年データ)

①教育機関

教育機関別内訳は「日本語教育機関」が最多で90,079人(構成比30.1%)、続いて「大学の学部・短期大学・高等専門学校」(87,806人、29.4%)、以下「専修学校(専門課程)」(67,475人、22.6%)、「大学院」(50,184人、16.8%)、「準備教育機関」(3,436人、1.1%)の順である。日本語教育機関で学ぶ学生が留学生にカウントされるようになった2011年から直近(2018年)までの状況を見ると、日本語教育機関の留学生数は3.5倍になっているのに対し、日本語教育機関以外の「高等教育機関」の伸びは1.5倍に留まる(表1)。このことから留学生30万人計画の達成は日本語学校生の急増によるところが大きいと言えよう。

②出身国・地域

外国人留学生の出身国・地域は「中国」が114,950人(構成比38.4%)で第1位となり、第2位は「ベトナム」(72,354人、24.2%)、第3位は「ネパール」(24,331人、8.1%)で、以下「韓国」(17,012人、5.7%)、「台湾」(9,524人、3.2%)であった。中国とベトナムで全体の62.6%を占め、上位5ヶ国・地域のシェアは79.6%に達している。「高等教育機関」の留学生(208,901人)に絞って見ても、上位5ヶ国・地域の順位は変わらない。但し、2008年と比較すると、日本語教育機関も含めた全体における構成比は、中国(58.8%→38.4%)、韓国(15.2%→5.7%)、台湾(4.1%→3.2%)が下落する一方、非漢字圏であるベトナム(2.3%→24.2%)とネパール(1.2%→8.1%)が急伸していることが分かる。

③就学地域

留学生が学んでいる地域は「関東」(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川)が過半数(56.1%)に達し、第2位の「近畿」(三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山: 17.7%)を大きく引き離している。第3位は「九州」(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄: 10.4%)で、以下「中部」(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知: 8.0%)、「中国」(鳥取、島根、岡山、広島、山口: 3.8%)、「東北」(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島: 2.1%)、「北海道」(1.3%)、「四国」(徳島、香川、

愛媛、高知：0.6%)である。

④専攻分野

専攻分野は「人文科学」が46.9%を占めて第1位で、「社会科学」が第2位(24.8%)、「工学」(11.9%)が第3位である。これら上位3項目で全体の83.6%に達する。以下「その他」(5.8%)、「芸術」(3.4%)、「保健」(1.7%)、「理学」「農学」(ともに1.3%)、「教育」(1.2%)である。但し、日本語教育機関を除く「高等教育機関」の留学生(208,901人)に絞ると、「社会科学」が35.4%でトップとなり、「人文科学」の構成比は24.0%に低下する。

(3)外国人留学生の進路に関する状況

日本学生支援機構(2019b)が私費留学生の中から無作為に7,000人(大学・大学院での研究生・聴講生を含む)を抽出して実施した調査によると(有効回答数=5,704人、回収率=81.5%)、卒業後の「進路希望」は「日本で就職」が64.6%に達し、「日本で進学」(51.5%)が続いた。3番目に多かったのは「出身国で就職・起業」で18.4%、以下「日本で起業」(10.6%)、「日本・出身国以外で進学」(6.2%)となっている(複数回答可)。

他方、2017年度に高等教育機関を卒業・修了した留学生(50,054人)への調査によれば、実際の進路は、比率が高い順に「日本で就職」=32.4%、「日本で進学」=29.7%、「出身国で就職」=8.7%であった(日本人学生支援機構, 2019c)。

こうした中、上記2つの調査結果を重ね合わせ、日本での就職希望者が約65%に達するにも関わらず、日本で実際に就職したのは留学生(高等教育機関)の約32%に留まることから、約半数が希望を成就できていない旨を述べた論考も見られる(金子, 2019; 久保田, 2019)。日本人学生支援機構の進路希望調査が複数回答可であることなど留意すべき点もあるが、外国人留学生の日本での就職を巡る状況が厳しいものであることを指摘した文献は他にも多数存在している(守屋, 2011; 稲井, 2012; 労働政策研究・研修機構, 2013; 篠崎, 2015; 鄭, 2015; ディスコ キャリタスリサーチ, 2018; 田村・石井・オステイン, 2019など)。

第3章 大学のキャリアセンターへのアンケート調査結果

先述したように、わが国政府が2008年に掲げた「留学生30万人計画」は、2018年に「留学生の総数」が約29.9万人となったことから、その目標がほぼ達成されたと言える。経済・経営活動のグローバル化が進展する中、高度外国人材の卵としての留学生はわが国企業にとって貴重な人的資源であると考えられよう(労働政策研究・研修機構, 2013; アジア太平洋研究所, 2015; 大阪府商工労働部・大阪経済大学中小企業・経営研究所, 2018)。

しかし、同計画の出口戦略ともいべき留学生の「就職」を巡る状況については、日本人学生に比して「低い就職率」や「入社後の低い定着率」といった問題が指摘されている。

そこで、本研究プロジェクトでは、留学生の就職を巡る現状と課題を探るべく、下記のとおり、大学のキャリアセンターに対するアンケート調査を実施した。

(1) 調査概要

本アンケート調査(調査名: 外国人留学生の就職に関するアンケート調査)は、2019年10月～2020年2月に、日本に所在する全ての大学及び大学院大学(790校: 以下「大学」と呼称、短期大学は除く)を対象に実施したものである。

アンケート票は郵送で各大学のキャリアセンター(就職活動支援部署)宛に送付し、ご回答の上、同封の返信用封筒で返送していただくよう依頼した。

その結果、167の大学から有効回答を得た(回収率=21.1%)。なお、本調査における「外国人留学生」は、当該大学の学部または大学院で学ぶ正規学生に限定した(交換留学生や短期留学生、研究生は除外)。

(2) 主な調査結果と分析

① 回答大学のプロフィール

回答大学の内訳は、国公立大学が28.1%、私立大学が71.9%であった。地域別分布(メインキャンパスの所在地)は、北海道・東北=11.4%、関東=28.7%、中部=14.4%、近畿=24.0%、中国・四国=14.4%、九州=7.2%である。また、大学設立からの平均経過年数は63.7年、平均の学生数(正規学生: 日本人学生+外国人留学生、学部・大学院の双方を含む。以下、同様)は5,336.0人、全学

生に占める留学生の比率は単純平均で5.4%(最高値=48.6%)であった。なお、国公立大学の留学生比率が平均3.0%であったのに対し、私立では6.3%となり、t検定で1%水準の有意差が検出された。

②外国人留学生の「就職」に関わる状況

1) 「就職率」に関する状況

各大学に昨年度(2018年度)の日本人学生・外国人留学生各々の「就職率」(就職者/就職希望者)を尋ねたところ、単純平均値は日本人学生=96.8%、外国人留学生=81.8%で、両者の間にはt検定で0.1%水準の有意差が認められた。また、外国人留学生の就職率を国公立大学と私立大学で比較したところ、単純平均値は国公立大学=85.1%、私立大学=80.5%であった(統計的有意差はなし)。

一方、外国人留学生の就職率に関する組織(キャリアセンターなど)としての「数値目標」は、「あり」は9.0%に留まり、「なし」が大半(91.0%)となった。なお、「あり」と回答したのは全て私立大学(私大の中の12.6%)で、カイ2乗検定で国公立との間に5%水準の有意差が認められた。また、「あり」の場合の数値目標の平均値は94.1%であった。

2) 「求人」を巡る状況

最近5年間(2014~2018年度)の外国人留学生に対する「求人」(留学生対象や留学生歓迎・留学生可の求人)が増えているかを5点法で質問した(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)。分析の結果、回答の平均値は3.47となった。度数分布では「どちらとも言えない」が過半数(51.8%)を占めたが、「全くそのとおり」「どちらかと言えばそのとおり」の合計が45.1%であったのに対し、「全く違う」「どちらかと言えば違う」のそれは3.0%にすぎなかったことから、傾向としては増加基調にあると考えてよいだろう。なお、国公立大学と私立大学の間には有意な差は認められなかった。

③外国人留学生への「就職支援体制・施策」

1) 「支援担当職員・教員」の配置

「外国人留学生の就職支援担当者」の有無について尋ねた。その結果、「他

の主要業務と兼務する職員を配置」が 49.4%でトップとなり、「特に配置していない」(40.4%)が続いた(複数回答可: 表 2)。「他の主要業務と兼務する教員を配置」「留学生の就職支援を主たる業務とする職員を配置」は各々 12.0%・9.6%に留まった。また、「留学生の就職支援を主たる業務とする教員」を配置していると回答した大学は僅か 1.2%であった。なお、国公立と私立を比べると、前者では「配置せず」が 67.4%に達し、後者より 37 ポイント以上高かった。

(表 2) 外国人留学生の「就職支援担当者」の配置 (%)

項目	全体	国公立	私立
①留学生の就職支援を「主たる業務」とする「職員」を配置	9.6	2.2	12.5
②留学生の就職支援を「主たる業務」とする「教員」を配置	1.2	2.2	0.8
③留学生の就職支援を「他の主要業務と兼務」で担当する「職員」を配置	49.4	23.9	59.2
④留学生の就職支援を「他の主要業務と兼務」で担当する「教員」を配置	12.0	15.2	10.8
⑤留学生の就職支援を担当する職員・教員は「特に配置していない」(日本人学生と同じ扱い)	40.4	67.4	30.0

(注)複数回答可。

2) 「支援施策」の実施状況

ここでは、最近 5 年間(2014~2018 年度)に各大学で実施(主催)した留学生への就職支援施策に関して質問した。具体的には、先行研究及び我々のヒアリング調査を踏まえて 16 項目を提示し、各々について「日本人学生・留学生の区別なく実施」「留学生限定で実施」に分けて実施状況を 5 点法(5=毎年実施、4=殆ど毎年実施、3=時々実施、2=殆ど実施せず、1=全く実施せず)で回答してもらった。

まず、「日本人・留学生の区別なく実施」している施策から見てみよう。全体の平均値は「就職ガイダンス」(4.89)が最高、第 2 位は「履歴書・エン

トリーシート対策講座」(4.82)、第3位は「面接・グループディスカッション対策講座」(4.80)となり、以下「業界研究セミナー」「インターンシップの紹介やアレンジ」(ともに4.72)、「学内(合同)企業説明会」(4.65)、「就職活動に関する個別相談会」(4.57)の順であった(表3)。提示した16項目のうち、9項目で平均値が4.50以上、13項目が3.50以上に及んだことから、我々が提示した項目の多くは、各大学で毎年のように実施されていると思われる。なお、全ての項目について、国公立と私立の間に有意差は検出されなかった。

(表3)外国人留学生への「就職支援施策」(日本人・留学生の区別なく実施)

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①就職ガイダンス	4.89	0.553	4.91	4.88	0.418
②業界研究セミナー	4.72	0.924	4.85	4.67	1.329
③学内(合同)企業説明会	4.65	1.008	4.76	4.61	0.872
④オン・キャンパス・リクルーティング(企業を大学に招いての説明会と選考)	3.57	1.705	3.17	3.73	-1.780
⑤内定者による就職活動体験報告会	4.31	1.202	4.28	4.33	-0.233
⑥OB・OG(社会人)による講演会(就職活動に関する助言や社会人としての心構えなど)	4.02	1.357	3.91	4.07	-0.649
⑦インターンシップの紹介やアレンジ	4.72	0.806	4.70	4.73	-0.164
⑧SPI対策講座	4.50	1.069	4.32	4.58	-1.201
⑨履歴書・エントリーシート対策講座	4.82	0.652	4.85	4.81	0.380
⑩面接・グループディスカッション対策講座	4.80	0.722	4.91	4.76	1.421

⑪ビジネスマナー講座(正規科目も含む)	4.50	1.075	4.53	4.49	0.217
⑫ビジネス日本語講座(正規科目も含む)	1.84	1.441	1.63	1.92	-1.138
⑬日本企業の経営(日本的経営)の特徴(雇用慣行や企業文化)に関するレクチャー(正規科目も含む)	2.57	1.741	2.51	2.60	-0.280
⑭交通費など就職活動に要する費用の貸付制度や補助金制度	1.69	1.379	1.59	1.73	-0.576
⑮就職活動関連情報を提供するウェブサイトやメーリングリスト・SNSの開設	3.98	1.651	4.00	3.97	0.116
⑯就職活動に関する個別相談会	4.57	1.041	4.70	4.52	0.992

(注)5点法による回答(5=毎年実施、4=殆ど毎年実施、3=時々実施、2=殆ど実施せず、1=全く実施せず)の平均値。

他方、「留学生限定で実施」している施策については、全体の平均値のトップは「就職ガイダンス」(3.22)であったが、平均値が3.00以上はこの1項目のみだった(表4)。また、2点台の項目もなく、他は全て1点台であった。国公立と私立を比べると、「OB・OGによる講演会」を除く15項目で私立のスコアが相対的に高くなり、t検定で「インターンシップ」に0.1%水準、「オン・キャンパス・リクルーティング」「就職活動関連情報を提供するウェブサイト・メーリングリスト・SNS」「個別相談会」に1%水準、「SPI対策講座」に5%水準の有意差が現れた。

(表4) 外国人留学生への「就職支援施策」(留学生限定で実施)

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①就職ガイダンス	3.22	1.792	3.07	3.28	-0.691
②業界研究セミナー	1.36	0.935	1.31	1.38	-0.434
③学内(合同)企業説明会	1.35	0.913	1.20	1.41	-1.546
④オン・キャンパス・リクルー ーティング(企業を大学に 招いての説明会と選考)	1.30	0.815	1.09	1.38	-2.785**
⑤内定者による就職活動体 験報告会	1.49	1.171	1.36	1.55	-0.933
⑥OB・OG(社会人)による講 演会(就職活動に関する助 言や社会人としての心構 えなど)	1.30	0.903	1.36	1.28	0.486
⑦インターンシップの紹介 やアレンジ	1.88	1.489	1.33	2.10	-3.692***
⑧SPI対策講座	1.10	0.504	1.00	1.14	-2.526*
⑨履歴書・エントリーシート 対策講座	1.62	1.350	1.60	1.63	-0.110
⑩面接・グループディスカッ ション対策講座	1.54	1.278	1.47	1.57	-0.476
⑪ビジネスマナー講座(正規 科目も含む)	1.45	1.175	1.33	1.50	-0.785
⑫ビジネス日本語講座(正規 科目も含む)	1.83	1.490	1.56	1.93	-1.557
⑬日本企業の経営(日本的経 営)の特徴(雇用慣行や企 業文化)に関するレクチャ ー(正規科目も含む)	1.80	1.488	1.73	1.82	-0.327

⑭交通費など就職活動に要する費用の貸付制度や補助金制度	1.10	0.451	1.04	1.12	-0.974
⑮就職活動関連情報を提供するウェブサイトやメーリングリスト・SNSの開設	1.52	1.264	1.13	1.67	-3.270**
⑯就職活動に関する個別相談会	1.89	1.537	1.42	2.08	-2.827**

(注)5点法による回答(5=毎年実施、4=殆ど毎年実施、3=時々実施、2=殆ど実施せず、1=全く実施せず)の平均値。

***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$ 。

3) 「支援体制・支援施策」と「外国人留学生の就職率」の関係性

続いて、これまでの議論を受けて、「外国人留学生の就職率」を規定する要因を探るべく重回帰分析を行った。具体的には、従属変数は先に示した「外国人留学生の就職率」、独立変数は「留学生の就職支援担当者の配置」と「日本人学生・留学生の区別なく実施の就職支援施策」「留学生限定で実施の就職支援施策」である。このうち「就職支援担当者」については、「主たる業務か、兼任か」「教員か、職員か」を問わず何らかの形で支援担当者を配置している場合を1、配置していないケースを0としてダミー変数化した。他方、「日本人・留学生の区別なく実施の就職支援施策」と「留学生限定の就職支援施策」は各々前掲の項目の実施状況のスコア(5~1)の合計値で操作化した。このほか、コントロール変数として「設置形態(私立=0、国公立=1)」「日本人学生の就職率」「留学生比率」のほか、「所在地」と「偏差値」を投入した。このうち「所在地」は参照カテゴリーを「関東」とし、「東北・北海道ダミー」「中部ダミー」「近畿ダミー」「中国・四国ダミー」「九州ダミー」を作成した(例えば、近畿ダミーは「近畿=1、それ以外=0」として変数化)。また、「偏差値」は河合塾グループが発表している数値を用いた¹⁾。

分析の結果、「日本人学生の就職率」と「留学生限定の就職支援施策」が

¹⁾ 河合塾グループのゴートゥースクールのウェブサイトを参照した(<https://www.52school.com/>: 2020年3月12日最終アクセス)。学部により偏差値が異なる場合は、最高と最低の平均値を用いた。

留学生の就職率に有意なプラスの影響を与えることが明らかとなった(表5)。一方、独立変数の中の「留学生の就職支援担当者の配置」及び「日本人学生・留学生の区別なく実施の就職支援施策」は有意な影響力を有していなかった。また、コントロール変数である「設置形態」「留学生比率」「所在地」「偏差値」も有意でなかった²。

(表5)「外国人留学生の就職率」の規定要因(重回帰分析)

	外国人留学生の就職率
1. 独立変数	
・ 留学生の就職支援担当者の配置	0.050
・ 日本人学生・留学生の区別なく実施の就職支援施策	-0.085
・ 留学生限定で実施の就職支援施策	0.280*
2. コントロール変数	
・ 設置形態(私立=0、国公立=1)	0.062
・ 日本人学生の就職率	0.494***
・ 留学生比率	0.033
・ 北海道・東北ダミー	0.161
・ 中部ダミー	0.057
・ 近畿ダミー	0.099
・ 中国・四国ダミー	0.145
・ 九州ダミー	0.101
・ 偏差値	-0.001
R2乗値	0.395
F値	3.675***

(注)数値は標準偏回帰係数。

***: $p < 0.001$, *: $p < 0.05$ 。

² 本重回帰分析は、従属変数に関わる信頼性を担保すべく、2018年度の外国人留学生の卒業者・修了者数が10名以上の大学を対象として実施した。

④就職活動に「成功」する外国人留学生の「特性」

ここでは、「就職活動に成功する外国人留学生」を「希望する業種や企業への就職を果たしている留学生及び多くの企業から内定を得ているような留学生(研究室推薦で就職する者は除く)」と定義した上で、各大学に自校の状況(「就職活動に成功する外国人留学生」の特性)についてご回答いただいた。

5点法(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)による回答の平均値は「日本語を話す能力が高い」(4.34)、「日本語を読む能力が高い」「日本語を書く能力が高い」(ともに4.15)の順となり、日本語能力が上位3項目を占めた(表6)。第4位は「日本の文化を理解し、適応しようとしている」(3.99)、第5位は「協調性やチームワークに秀でている」(3.94)となった。国公立と私立の比較では、t検定で「協調性やチームワーク」「学業成績」「指導教員へのほう・れん・そう」で5%水準の有意差が認められ、いずれも私立のスコアの方が高かった。

(表6)就職活動に「成功」する外国留学生の「特性」

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①日本語を「話す」能力が高い	4.34	0.730	4.33	4.34	-0.126
②日本語を「読む」能力が高い	4.15	0.778	4.14	4.16	-0.132
②日本語を「書く」能力が高い	4.15	0.815	4.21	4.12	0.592
④「日本の文化」を理解し、適応しようとしている	3.99	0.716	3.81	4.05	-1.956
⑤「協調性やチームワーク」に秀でている	3.94	0.740	3.74	4.01	-2.018*
⑥「ルール・時間の厳守や礼儀作法」に秀でている	3.93	0.785	3.74	4.00	-1.834
⑦「履歴書やエントリーシート」が「内容」面でしっかり書けている	3.90	0.841	3.93	3.89	0.326

⑧「業界研究・企業研究」がしっかりできている	3.86	0.843	3.95	3.82	0.935
⑨「自己分析」がしっかりできている	3.83	0.778	3.81	3.83	-0.139
⑩多くの「日本人学生と交流」している	3.80	0.820	3.60	3.88	-1.872
⑪「あうんの呼吸」「空気を読む」といった「日本的コミュニケーション」ができる	3.76	0.746	3.63	3.81	-1.345
⑫「学業成績」(単位取得数やGPAなど)がよい	3.66	0.675	3.49	3.73	-2.003*
⑬「履歴書やエントリーシート」の日本語の「ネイティブチェック」を受けている	3.64	0.865	3.59	3.65	-0.366
⑬「日本企業の経営(日本的経営)の特徴」(雇用慣行や企業文化)をしっかり理解している	3.64	0.778	3.57	3.67	-0.609
⑮自身の専攻に関わる高い「専門知識やスキル」を有する	3.62	0.720	3.63	3.62	0.039
⑯自身の「指導教員」(ゼミ担当教員)に積極的に就職活動に関する「ほう・れん・そう」をしている	3.58	0.827	3.36	3.67	-2.097*
⑯「学外の就職セミナーや(合同)企業説明会」に積極的に参加している	3.58	0.841	3.37	3.66	-1.916
⑱「英語能力」が高い	3.56	0.673	3.58	3.55	0.238

⑱大学の「キャリアセンター」 (留学生の就職活動支援部 署)を頻繁に訪れ、個別相談 をしている	3.54	0.888	3.51	3.55	-0.257
⑳多くの「留学生と交流」して いる	3.53	0.797	3.49	3.54	-0.083
㉑大学が主催する「就職ガイダ ンス」「SPI・エントリーシー ト・面接・グループディスカ ッションなどの対策講座」 「学内(合同)企業説明会」 (留学生限定も含む)に積極 的に参加している	3.50	0.867	3.35	3.55	-1.317
㉒「学外の就職情報サイト」(リ クナビ・マイナビ・キャリタ ス就活・国際留学生協会な ど)の「留学生専用ページ」 を有効活用している	3.47	0.781	3.49	3.46	0.167
㉓「学外の就職支援会社」(民 間の人材会社など)を有効活 用している	3.26	0.794	3.33	3.23	0.733
㉔「ハローワーク・外国人雇用 サービスセンター」を有効活 用している	3.26	0.879	3.07	3.32	-1.604
㉕大学が紹介またはアレンジ する「インターンシップ」(留 学生限定も含む)に積極的 に参加している	3.20	0.845	3.07	3.25	-1.222
㉖OB・OG(留学生のOB・OG を含む)を積極的に訪問して いる	2.97	0.787	2.95	2.98	-0.211

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

全体の平均値が高い順に掲載(項目横の丸数字は順位を表す)。

*: $p < 0.05$ 。

次に、前掲の各項目を因子分析にかけて、整理・集約する作業を行った(最尤法、プロマックス回転)。その結果、4つの因子(固有値=1以上)が抽出され、下記のとおり命名した。

- ・第1因子: 『学内外の関係機関の有効活用と積極的な就職活動』
- ・第2因子: 『日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応』
- ・第3因子: 『日本語能力』
- ・第4因子: 『業界研究と的確な自己分析・自己PR』

続いて、上記の各因子を構成する項目の平均値を算出したところ、全体では『日本語能力』が4.21で最高となり、『日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応』(3.90)が第2位、『業界研究と的確な自己分析・自己PR』(3.86)が第3位、最も平均値が低かったのは『学内外の関係機関の有効活用と積極的な就職活動』で3.35だった。これら平均値を分散分析にかけた結果、0.1%水準の有意差が認められた。また、国公立と私立の間では、t検定で『日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応』に5%水準の有意差が認められ、後者のスコアが前者を上回った。

⑤外国人留学生の就職を巡る「問題点」

留学生の就職に関わる問題点について、「留学生本人」「大学」「企業」の3つの側面から探った。

1) 留学生本人に関わる事項

「留学生本人」に関する問題として、最も平均値が高かったのは「就職活動のスタート時期が遅い」でスコアが3.77に達した(表7)。第2位は「日本の就職活動の仕組み・流れを理解していない」(3.73)、第3位は「大学が主催

する就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、学内企業説明会(留学生限定も含む)に参加しない」(3.66)となり、以下「エントリーする企業数が少ない」(3.52)、「日本で就職できなければ大学院進学か帰国といった安易な考えで就職活動に臨んでいる」(3.38)が続いた。また、国公立と私立を比較すると、「就職活動に必要な資金(企業訪問に必要な交通費など)が不足している留学生が多い」以外の全項目で私立のスコアが高くなり、t検定で「大学からの個別の呼び出しや問い合わせに応じない」に0.1%水準、「日本で就職できなければ大学院進学か帰国という安易な考え」「エントリーする企業数が少ない」に1%水準、「服装や髪型など就職活動にふさわしくない身だしなみ」「アルバイトに精を出しすぎている」に5%水準の有意差が検出された。

(表7)外国人留学生の就職を巡る「問題点」①(留学生本人に関わる事項)

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①大学が主催する「就職ガイダンス」「SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座」「学内(合同)企業説明会」(留学生限定も含む)に参加しない留学生が多い	3.66	0.897	3.51	3.71	-1.242
②「日本で就職できなければ大学院進学か帰国」といった「安易な考え」で就職活動に臨んでいる留学生が多い	3.38	0.935	3.05	3.50	-3.004**
③就職活動の「スタート時期」が遅い留学生が多い	3.77	0.912	3.67	3.81	-0.812
④日本の「就職活動の仕組み」がわからない留学生が多い	3.73	0.874	3.67	3.75	-0.454

み・流れ」を理解していない留学生が多い					
⑤「服装や髪形」など、就職活動にふさわしくない「身だしなみ」の留学生が多い	2.74	0.908	2.47	2.85	-2.399*
⑥就職活動に必要な「資金」(企業訪問に必要な交通費など)が不足している留学生が多い	3.02	0.716	3.07	3.00	0.551
⑦就職活動期間が「長期」に及び、「肉体的・精神的な苦痛」を感じている留学生が多い	3.03	0.738	3.00	3.04	-0.265
⑧就職活動関連で、大学からの個別の「呼び出しや問い合わせ」に応じない(連絡がつかない)、あるいは即座に返信しない留学生が多い	3.23	1.049	2.67	3.44	-4.291***
⑨「エントリーする企業数」が少ない留学生が多い	3.52	0.792	3.19	3.65	-3.557**
⑩「アルバイト」に精を出しすぎている留学生が多い	3.11	0.865	2.88	3.19	-2.555*
⑪日本企業に勤めたいが、日本に「長期滞在」するつもりのない留学生が多い	2.97	0.781	2.86	3.02	-1.139

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$ 。

2) 大学に関わる事項

大学に関わる問題については、「留学生の就職活動をサポートするためのマンパワーが不足している」(3.49)が最高であった(表8)。第2位は「留学生の求職ニーズと企業の求人ニーズをマッチングさせる機能が弱い」(3.40)、第3位は「個々の留学生の求職ニーズやキャリア志向を把握できていない」(3.35)で、以下「個別企業の留学生への求人ニーズ(どの企業がどんな留学生を求めているのか)を把握できていない」(3.33)、「キャリアセンターと入国管理局(現 出入国在留管理庁)との連携や情報共有が不十分である」(3.16)の順となった。国公立と私立の間では、t検定で「予算不足」に5%水準の有意差が認められた(国公立>私立)。

(表8)外国人留学生の就職を巡る「問題点」②(大学に関わる事項)

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①留学生の就職活動をサポートするための「マンパワー」が不足している	3.49	0.896	3.67	3.42	1.588
②留学生の就職活動をサポートするための「予算」が不足している	3.02	0.858	3.30	2.91	2.585*
③個々の留学生の「求職ニーズやキャリア志向」を把握できていない	3.35	0.905	3.51	3.29	1.376
④個別企業の留学生への「求人ニーズ」(どの企業が、どんな留学生を求めているのか)を把握できていない	3.33	0.865	3.35	3.32	0.156
⑤留学生の求職ニーズと企業の求人ニーズを「マッチング」させる機能が弱い	3.40	0.856	3.47	3.38	0.550

⑥キャリアセンターと「各留学生の指導教員」(ゼミ担当教員)との「連携や情報共有」が不十分である	3.06	0.955	3.21	3.01	1.173
⑦キャリアセンターと留学生の「生活支援などを行う部署」(国際交流センターなど)との「連携や情報共有」が不十分である	2.81	0.958	2.93	2.76	0.986
⑧キャリアセンターと各学部・研究科の「教務担当部署」との「連携や情報共有」が不十分である	2.90	0.949	3.02	2.86	0.969
⑨キャリアセンターと(留学生への)「日本語教育担当教員」との「連携や情報共有」が不十分である	2.96	0.894	3.09	2.91	1.135
⑩キャリアセンターと地域の「自治体や経済団体」(商工会議所など)との「連携や情報共有」が不十分である	2.99	0.891	2.91	3.03	-0.748
⑪キャリアセンターと「ハローワーク・外国人雇用サービスセンター」との「連携や情報共有」が不十分である	2.76	0.975	2.88	2.72	0.942
⑫キャリアセンターと「入国管理局(現 出入国在留管理庁)」との「連携や情報共有」が不十分である	3.16	0.974	3.16	3.16	0.020

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$ 。

3) 企業に関わる事項

分析の結果、全体の平均値は「求人票に過去の留学生採用実績や外国人社員数を明記していない企業が多い(留学生には、どの企業が留学生の採用意欲が高いのか分からない)」と「留学生のSPIの成績や日本語能力を日本人学生と同じ基準で評価しようとする企業が多い(留学生に不利)」が同スコア(3.69)で第1位となった(表9)。第3位は「求人票に留学生に求める能力要件・人材像や具体的な職務内容を明記していない日本企業が多い(適任の留学生が応募せず、ミスマッチが発生する)」(3.58)、第4位は「留学生への求人(留学生対象や留学生歓迎・留学生可の求人)が少ない」(3.57)、第5位は「留学生対象や留学生歓迎・留学生可であっても、求人票を日本語のみで発行している企業が多い」(3.46)であった。今回の調査では、求人票を巡る諸問題のスコアが比較的高かったことから、留学生と企業のミスマッチを解消するには「求人票」が1つのキーとなるように思われる。例えば、フォーマットを改訂して記載内容の充実を図ることや多言語化が検討されてしかるべきであろう。なお、国公立—私立間では、t検定で「留学生への求人が少ない」にのみ有意差(5%水準)が現れ、私立の数値の方が高かった。

(表9) 外国人留学生の就職を巡る「問題点」③(企業に関わる事項)

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①留学生への「求人」(留学生対象や留学生歓迎・留学生可の求人)が少ない	3.57	0.925	3.28	3.69	-2.570*
②留学生対象や留学生歓迎・留学生可であっても、求人票を「日本語のみ」で発行	3.46	0.966	3.54	3.43	0.667

している日本企業が多い					
③求人票に留学生に求める「能力要件・人材像」や「具体的な職務内容」を明記していない日本企業が多い(適任の留学生が応募せず、ミスマッチが発生する)	3.58	0.819	3.52	3.60	-0.547
④求人票に「過去の留学生採用実績数や外国人社員数」を明記していない日本企業が多い(留学生には、どの企業が留学生採用意欲が高いのか分からない)	3.69	0.768	3.60	3.72	-1.531
⑤留学生の「SPIの成績や日本語能力」を「日本人学生と同じ基準で評価」しようとする日本企業が多い(留学生に不利)	3.69	0.860	3.54	3.75	0.705
⑥採用選考において、留学生がPRしたい「専門知識やスキル」よりも、社会人としての「素養やポテンシャル」を重視する日本企業が多い	3.39	0.709	3.46	3.37	0.737
⑦留学生に対し、「転職志向が強く、定着率が悪い」というイメージを持っている日本企業が多い	3.14	0.569	3.15	3.14	0.131

⑧留学生を欲する企業は「中小企業」に多く、「大企業志向」の留学生とギャップがある	3.33	0.773	3.35	3.32	0.193
--	------	-------	------	------	-------

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$ 。

⑥「政府・自治体・公的機関」への「要望」

各大学に対し、政府・自治体・公的機関への要望事項を尋ねた。ここでは4項目を提示し、これまで同様の5点法による回答を求めたところ、全ての平均値が3.50を超えた(表10)。最高は「留学生対象のインターンシップや企業見学会など留学生と企業の出会いの場を増やしてほしい」(3.87)で、「(2019年5月に接客業などにも拡大されたが)留学生が就職可能な職種をさらに拡大してほしい」(3.74)が続いた。第3位は「自治体単位だけでなく、広域的に(例えばオール関西として)連携して留学生のための就職セミナー・合同企業説明会を開催してほしい」(3.64)、第4位は「高度人材ポイント制の要件緩和や優遇措置の拡充を進めてほしい」(3.52)であった。これらの結果は、外国人留学生の就職問題が、学生・大学・企業という3つのアクターに変革や自助努力を求めるだけでなく、政府・自治体や公的機関との連携・協力のもと取り組むべき社会的課題であることを指し示していると言えよう。なお、国公立と私立の間には、t検定で「就職可能な職種の拡大」と「高度人材ポイント制の要件緩和と優遇措置の拡充」に各々1%水準・5%水準の有意差が確認され、ともに私立のスコアが国公立を上回った。

(表10) 「政府・自治体・公的機関」への「要望」

項目	全体	標準 偏差	国公立	私立	t値
①(2019年5月に接客業などにも拡大されたが)留学生が「就職可能な職種」をさらに拡大してほしい	3.74	0.850	3.46	3.85	-2.744**
②「高度人材ポイント制」の「要件緩和」や「優遇措置の拡充」を進めてほしい	3.52	0.773	3.33	3.60	-2.239*
③自治体単位だけでなく、「広域的」に(例えばオール関西として)連携して留学生のための就職セミナー・合同企業声明会を開催してほしい	3.64	0.727	3.54	3.68	-1.041
④留学生対象のインターンシップや企業見学会など、留学生と企業の「出会いの場」を増やしてほしい	3.87	0.766	3.76	3.91	-1.089

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

**： $p < 0.01$ ，*： $p < 0.05$ 。

第4章 調査結果のまとめと今後の研究課題

(1) 調査結果のまとめ(インプリケーション)

我々が実施した重回帰分析では、留学生の就職率には「日本人学生の就職率」と「留学生限定の就職支援施策」が有意なプラスの影響力を有することが明らかとなった。この結果は、一面では日本人の就職率と留学生のそれが相関しており、日本人の就職率が高い大学は留学生の就職状況も良好であることを指摘するものであるが、留学生限定の支援施策の有効性が指し示された点も注目に値しよう。記述統計で見たように、留学生限定の施策については、全体的に実施率が非常に低いことが分かったが、これは逆に言えば、留学生の就職率アップに向けた支援策に関して改革の余地があることを示唆していると思われる。一方で、「支援担当者」の配置が就職率と有意な関係でなかったという調査結果は、就職支援に向けた職員・教員の配置及び業務のあり方の再検討を迫るものであるように思われる。

また、「就職活動に成功する外国人留学生の特性」については、我々が抽出した各因子を構成する項目の平均値は『日本語能力』が最も高く、『日本的な態度・行動・コミュニケーションスタイルの体得と日本文化への適応』が続いた。これは、外国人留学生の就職成功には「日本人性」（日本語能力、日本的な態度・行動やコミュニケーションスタイル：古沢，2020）が重要である旨を物語っていると言える。こうした中、今回の調査で外国人留学生の就職支援策として「ビジネス日本語講座」や「日本企業の経営に関するレクチャー」のスコアが全学・留学生限定のいずれにおいても低水準に留まったことを踏まえると、今後各大学には留学生の日本語能力向上や日本文化（企業文化も含む）の理解に向けた教育に注力することが求められよう。

最後に、「留学生本人」の問題点に関して触れておきたい。今回の調査では、「日本の就職活動の仕組みを理解せず、流れに乗り遅れ、エントリー数が少なく、就職支援に向けた学内の諸行事にも参加しない留学生」が多い様子が浮かび上がってきた³。各大学において留学生限定の施策があまり実施されていない背景には、こうした留学生側の行動様式も作用しているのではなかろうか。一方で、本アンケートでは大学側の問題点として「留学生の求職ニーズの把握」が上位に挙げられたが、これは留学生の就活関連行事への

³ 就活の開始時期が遅いことやエントリー数が少ないことについては、アジア太平洋研究所(2015)もご参照されたい。

参加が少ないため、キャリアセンターと留学生の接点やコミュニケーションの機会が限定的であることの裏返しなのかもしれない。今後は留学生のキャリア志向など本問題の背後に存在する諸事情についても検討・対応が求められよう。

(2) 今後の研究課題

今回の調査結果は、大学のキャリアセンターの見解に基づくものであるゆえ、今後は企業や留学生本人への調査を実施し、研究のトライアングレーション(triangulation)を図る必要があると考える。例えば、本調査では日本企業が留学生に「日本人性」を重視している様子が明らかになったが、別言すれば、これは「プラスアルファとしての多様性重視」とも言うべきものである。すなわち、現状、企業が留学生に求めているのは、日本人と同じことができた上で外国人としての特性を発揮してもらうことであるように思える。今後の研究では、こうした企業行動の背景にあるものは何か、グローバル化が進展する中でそうした状況に変化の兆候が見られるのか、日本企業には如何なる変革が求められるのか、といった点に関して考察していくことが肝要であると言えよう。

また、留学生本人については、上で述べたように、学内の就職支援行事への参加状況が芳しくないことが示されたが、彼(彼女)らのキャリア志向など、その背後にある諸事情を掘り下げて論じる必要があると考える。

主要参考文献

アジア太平洋研究所編(2015)『高度外国人材受入促進のための実践的研究プロジェクト報告書—関西における高度外国人材活用：外国人留学生の就職活動実態調査とグローバル人材の育成に関する基礎的調査—』。

稲井富赴代(2012)「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに—」『高松大学・高松短期大学研究紀要』(第56・57号)、1-37頁。

大阪府商工労働部・大阪経済大学中小企業・経営研究所編(2018)『大阪における高度外国人材の採用と定着』。

金子聖子(2019)「日本における技術系の博士留学生の定着—オーストラリア・マレーシアとの比較から—」『留学交流』(2019年3月号)、13-26頁。

久保田学(2019)「外国人留学生への就職支援の現状と対応策—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略—」『留学交流』(2019年3月号)、27-32頁。

篠崎まどか(2015)「大学における留学生の就職支援の取組みに関する調査について—結果の概要と展望—」『留学交流』(2015年3月号)、34-41頁。

田村一也・石井大智・ツェン シュージェー オスティン(2019)『外国人の日本での就業意識に関する調査 2018年実施』(RIETI調査レポート、Vol. 6)。

鄭安君(2015)「日本における外国人雇用の現状と課題—日系人、実習生、留学生を中心に—」『日本経営倫理学会誌』(第22号)、273-287頁。

ディスコ キャリタスリサーチ編(2018)『外国人留学生の就職活動状況』。

日本学生支援機構編(2019a)『平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果』。

日本学生支援機構編(2019b)『平成29年度私費外国人留学生生活実態調査』。

日本学生支援機構編(2019c)『平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』。

古沢昌之(2020)『「現地採用日本人」の研究—在中国日系進出企業におけるSIEs(self-initiated expatriates)の実相と人的資源管理—』文眞堂。

守屋貴司(2011)『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営—』晃洋書房。

守屋貴司(2012)「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』(No. 623)。

労働政策研究・研修機構編(2013)『留学生の就職活動—現状と課題—』。

研究会記録

2019年4月10日（水） 第1回研究会

- ・講演会

テーマ：「留学生と企業がWin-Winになる仕組みについて」

講演者：ユニバード株式会社 代表取締役社長 エンピ・カンデル氏

- ・報告について意見交換

2019年9月18日（水） 第2回研究会

- ・講演会

テーマ：「SUCCESS-Osakaの活動について」

講演者：関西大学国際部 教授 池田 佳子 氏

関西大学国際事務局 河野 礼美 氏

- ・報告について意見交換

2019 年度「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」報告書

発行日	2020（令和2）年3月
発行所	〒530-0011 大阪市北区大深町3番1号 グランフロント大阪 ナレッジキャピタル タワーC 7階 一般財団法人 アジア太平洋研究所 Asia Pacific Institute of Research (APIR) TEL (06) 6485-7690（代表） FAX (06) 6485-7689
発行者	岩野 宏

ISBN 978-4-87769-689-4

