

日本企業から内定を得た留学生の就職に対する意識

— 3月卒業生と9月卒業生の比較から —

袴田麻里（静岡大学国際連携推進機構）

hakamata.mari@shizuoka.ac.jp

【要約】

3月卒業の留学生と9月卒業の留学生では、就職やその意識に違いがあるのかを探った。両者に共通して、エントリーシート作成など就職活動の具体的なサポートが必要である。異なるのは、一方、3月生は高い日本語能力を持ち、日本文化・社会への理解が深い、社会的な成功という大きな目標のもと、卒業後の生活基盤を決める。9月生は、創造力を発揮するつもりはあるが日本社会が持つ文化に対してまだ気づきが浅い。今後就職支援は、留学生の志向を見極めて行う必要がある。

1. はじめに

日本国内での少子高齢化、人手不足を背景に、さまざまな業種において高度外国人材の採用増の傾向が続いている。高度外国人材は、高度人材受入推進会議報告書(2009)において「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義されている。

外国人留学生はこの定義に合致し、日本社会に有用な人材であることは言うまでもない。日本政府、各大学の努力によりさまざまな留学生受入れが行われるようになった結果、留学生数が増加しただけでなく、その属性や背景、日本滞在の期間なども多様化した。特に、大学在籍の形態の変化は大きい。2008年に学校教育法施行規則が改正され、「学年の途中においても学期の区分に従い、学生を入学させ及び卒業させることができる」ようになった。これを受け、留学生では4月に入学し3月に卒業する従来型に加え、10月（9月）に入学し9月に卒業する学生が増えている。外国人留学生が日本社会で職を得る機会は、入国管理局統計や民間の調査から拡大していることが分かるが、9月卒業の留学生の就職やその意識は従来型の留学生と違いがあるのか、あるとすればどのような違いであるかを探り、今後の留学生指導の一助とすることを目的として調査を実施した。

2. 外国人留学生採用の動向

2. 1 日本企業の外国人留学生採用意欲

ディスコ（2017）によると、2017年度に外国人留学生を採用した企業は、調査対象とした611社のうち35.4%である。従業員300人未満の企業の27.1%、300～999人の企業の40.7%、1000人以上の企業の39.0%が採用しており、規模にかかわらず3～4割程度の企業が外国人留学生を採用したことが分かった。しかし、2017年度の予定では、従業員300人未満の企業の51.9%、300～999人の企業の64.9%、1000人以上の企業の64.6%が外国人留学生を採用する予定であったことをみると、実績と予定には大

きな差があると言える。また、業種別では、2017年度は製造業で55.6%の企業が、また非製造業の企業で63.7%が外国人留学生の採用を予定していたのに対し、製造業30.8%、非製造業40.8%の採用実績であった。このような現状にもかかわらず、2018年度に外国人留学生の採用を見込んでいる企業は、予定を含め59.8%であり、日本企業の外国人留学生採用に対する意欲は衰えていないと思われる。

法務省入国管理局（2017）によると、留学生から就職目的の在留資格変更許可申請は、リーマンショック後の2010年を除いて、2005年から2016年まで一貫して増加している。これは、企業から内定を得た留学生が増加し続けていることを意味しており、企業の採用意欲が高いことを裏付ける。

2. 2 日本企業が求める日本語力

経済産業省（2012）は、日本企業は採用の際に日本語能力を非常に重視しており、8割以上の企業が大半の業務を日本語で遂行できるレベルを期待していると報告している。また日本漢字能力検定協会（2012）は、採用選考に応募する外国人留学生の日本語能力は、求めるレベルに対して不十分だと感じている企業が多いのに対し、内定を出した外国人留学生の日本語能力には満足している企業が多いことを指摘し、日本語能力が高い学生が採用される傾向にあると述べている。

ディスコ（2017）が企業に求める日本語コミュニケーションレベル（表1）を調査したところ、内定時にビジネス上級以上の日本語力を求める企業は、文系で55.1%、理系で47.6%だが、入社後にはそれぞれ85.8%、79.1%と大きく増える。つまり、多くの企業は就業にあたり幅広い場面での日本語による適切なコミュニケーション力を求めていると言えよう。

表1：企業が求める日本語コミュニケーションレベル（ディスコ 2017 より）

ネイティブ相当＝ <u>どのような</u> ビジネス場面でも日本語による <u>十分な</u> コミュニケーション能力がある
ビジネス上級レベル＝ <u>幅広い</u> ビジネス場面日本語による <u>適切な</u> コミュニケーション能力がある
ビジネス中級レベル＝ <u>限られた</u> ビジネス場面日本語による <u>適切な</u> コミュニケーション能力がある
ビジネス初級レベル＝ <u>限られた</u> ビジネス場面日本語による <u>ある程度</u> のコミュニケーション能力がある
日常会話レベル＝ <u>限られた</u> ビジネス場面日本語による <u>最低限</u> のコミュニケーション能力がある

このような企業側の要望を考えると、2016年度末に公募が始まった文部科学省留学生就職促進プログラムの公募要領で、「本事業においては、最低限、最終学年時の日本語能力試験（JLPT）N 1相当の能力獲得は必須」としたのは適切な判断であるが、秋入学、英語コースなど、多様なプログラムで大学に在籍する留学生が増加する中、この最低限の日本語能力習得が困難となる場合が容易に想像される。

3. 静岡大学の留学生の就職

3. 1 静岡大学の留学生

静岡大学には6学部、6研究科（注1）、岐阜大学との連合大学院が設置されており、学部生約8800名、大学院生約1500名が静岡キャンパス、浜松キャンパスに分かれて在籍している。静岡キャンパスには人文社会科学部、教育学部、理学部、農学部、総合科学技術研究科（修士課程）の理学専攻と農学専攻、創造科学技術大学院（博士課程）の一部、連合大学院が、浜松キャンパスには工学部、情報学部、総合科学技術研究科（修士課程）の工学専攻と情報学専攻、創造科学技術大学院（博士課程）

の一部がある。学部課程の留学生割合は2.17%、大学院課程（修士・博士課程）の留学生割合は14.03%である。静岡キャンパスと浜松キャンパスの在籍学生の比率は3：2で静岡キャンパスのほうが多いが、在籍留学生の比率はほぼ1：1である。

表2：静岡大学の留学生在籍割合（2017年5月現在、非正規生を含む）

	総計	人文社会科学	教育学	情報学	理学	工学	農学	創造科学技術大学院	連合大学院
学部生 (留学生数/総数)	178/8602	93/2080	8/1455	20/969	4/961	45/2399	6/738		
留学生割合	2.07%	4.47%	0.55%	2.06%	0.42%	1.88%	0.81%		
大学院生 (留学生数/総数)	232/1569	24/74	2/92	19/141	13/158	64/718	23/173	82/195	5/18
留学生割合	14.79%	32.43%	2.17%	13.48%	8.23%	8.91%	13.29%	42.05%	39.23%

静岡大学では博士課程において1990年代に10月入学を開始していたが、2009年より静岡大学工学部が製造業の盛んな静岡県西部という立地を活かし、日本企業の海外展開（特にアジア）に資する人材を戦略的に工学部に入学させ教育するNIFEEプログラム（注2）を、また2015年よりNIFEEプログラムのコンセプトを全学部・理系修士課程に拡大したアジアブリッジプログラム（ABP、注3）を開始して以来、アジアから10月入学の留学生が増加した。現在、正規生として在籍する留学生356名のうち、4月に入学し3月に卒業する予定者は155名、10月に入学し9月に卒業する予定者は201名であり、3：4の割合で、9月卒業予定者のほうが多くなっている（図1）。

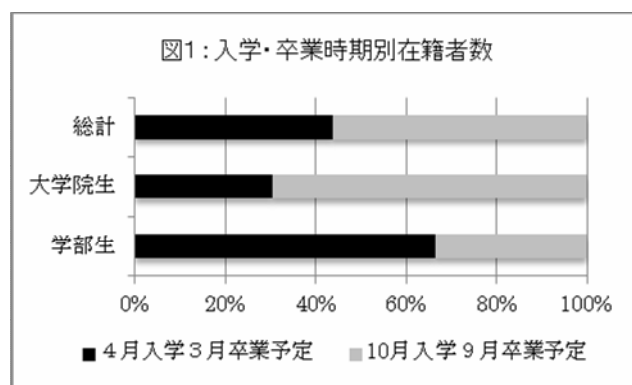


表3：卒業予定時期別の在籍者数

	人文社会科学	教育学	情報学	理学	工学	農学	創造科学技術大学院	連合大学院
学部生 3月	53	0	12	2	20	0		
学部生 9月	10	0	6	1	26	1		
大学院生 3月	20	2	5	2	12	5	21	1
大学院生 9月	0	0	14	11	51	16	61	4

部局別（表3）に見ると、学士課程で留学生の在籍が多いのは人文社会科学部と工学部であるが、

工学部では9月卒業予定者のほうが多い。修士課程・博士課程になると人文社会科学研究科と教育学研究課では3月卒業予定者のみだが、その他はすべて9月卒業予定者のほうが多いことが分かる。

3. 2 留学生対象の就職支援

静岡県では、官学が一体となって基礎調査（静岡県留学生等交流推進協議会 2008, 2009、静岡総合研究機構 2009）をもとに、留学生就職支援セミナーや企業説明会実施など、留学生の就職支援に積極的に取り組んでいる。2006年から静岡県（注4）は留学生と企業との交流会を静岡県国際経済振興会へ事業委託している。県西部、中部、東部で開催される交流会は、年々参加企業、参加留学生とも増加しており（平成27年度実績：3会場（静岡・浜松・三島）参加留学生91人、参加企業45社）、企業、留学生双方のニーズに合致した取り組みである。浜松市も2015年より留学生の就職支援事業を開始し、浜松国際交流協会への委託事業として留学生と企業との交流会を実施している。また、静岡県は2010年より静岡県国際交流協会へ「留学生就職支援講座」を事業委託し、県西部、中部において、応募書類の書き方や面接練習、留学生OBによる体験談、企業訪問などを実施している。これらの事業は静岡大学の日本語科目とタイアップし、留学生の参加、受講を促している。

静岡大学では2008年10月に、学生が求人情報に容易にアクセスできるよう、就職支援室へ提出される求人票を電算化しウェブ上で閲覧できる体制を整えた。その際、求人票に留学生の採用に関する項目を掲載し、留学生が学務情報システムから留学生雇用の意欲がある企業を簡単に選び出せるようにした。各部局に提出される求人票まですべてを掲載するには至っていないが、着実に数を増やしている。また、2015年に発足した理系修士課程「総合科学技術研究科」では、英語でもインターンシップ受入れ可能な企業を開拓し、2016年、2017年に英語コースの留学生対象のインターンシップ説明会を実施、工学専攻、情報学専攻の留学生を中心に、40名ほどがインターンシップに参加した。

3. 3 内定を得た留学生に対するアンケート調査

3. 3. 1 調査の目的

静岡県内企業のうちの56%は2016年度新卒採用計画が未達成であった等、企業にとって新卒採用の厳しい状況が続いていることもあり、留学生に対する企業の採用意欲は高い。静岡大学就職支援課が把握するだけでも100社以上が留学生の採用を視野に入れている。特に海外展開の多い製造業では、理工系の留学生の需要は高いのだが、県内で理工系の学部を持つ大学は県内に静岡大学を含めて2校しかないため、企業が求める外国人材と留学生の希望とが必ずしも合致していない。加えて、4月の一斉入社が大多数を占めている現状の中で、増加傾向にある9月卒業者は、就職活動において3月卒業者とは異なる点があると予想される。

そこで、主として理工系の部局が設置されている浜松キャンパスで内定を得た留学生を対象に、就職活動の経験に関するアンケート調査を実施し、3月卒業者と9月卒業者の異同を明らかにする。

3. 3. 2 調査方法

調査は、静岡大学浜松キャンパスに在籍し、内定を得た情報学部・専攻、工学部・専攻の留学生を対象にアンケート紙への記入という方法で実施した。配布は、メールに添付、または直接手渡しで行った。直接手渡した場合、その場で記入した留学生もいる。

3. 3. 3 回答者

今回調査対象とした留学生は、2011年3月から2017年9月の卒業生（予定を含む）59名である（表4）。3月卒業生は36名（以下「3月生」）、9月卒業生は23名（以下「9月生」）であった。9月生のうち4名は修士課程の英語コースの学生である。国籍は、中国23、ベトナム18、マレーシア5、韓国4、インドネシア3、ミャンマー2、イギリス1（注5）、スリランカ1、台湾1、バングラデシュ1である。男子学生は31名（3月生22名、9月生9名）、女子学生は28名（3月生14名、9月生14名）であった。工学を専攻する者が41名だったのに対し、情報学を専攻する回答者は18名であった。学士課程を卒業して就職した者が25名、修士課程を卒業して就職した者が34名である。卒業時に既婚だった留学生は4名、入学前に就業経験を有する留学生は6名であった。

表4：回答者の属性（人）

	合計	男		女		工学		情報学		婚姻		就業経験		
		学士	修士	学士	修士	学士	修士	学士	修士	未婚	既婚	無	有	不明
3月生	36	12	10	5	9	10	12	7	7	34	2	32	3	1
9月生	23	3	6	5	9	8	11	0	4	21	2	20	3	0
合計	59	15	16	10	18	18	23	7	11	55	4	52	6	1
総合計		31		28		41		18						

卒業時の滞日年数は、3月生では5年を超える者が67%だが、9月生では5年未満の者と5年以上の者はほぼ同数である。卒業時の年齢は、3月生は20代後半が69%と最も多いが、9月生は22歳が13%、23～24歳が52%と20代前半のほうが多い。

表5：卒業時の滞日年数と卒業時の年齢

滞日年数	3月生		9月生		年齢	3月生		9月生	
2年	0人	0%	4人	17%	22歳	0人	0%	3人	13%
2年半～3年半	6人	17%	2人	9%	23～24歳	6人	17%	12人	52%
4年半以下	6人	17%	6人	26%	25～26歳	15人	42%	4人	17%
5年半以下	10人	28%	2人	9%	27～28歳	10人	28%	2人	9%
6年半以下	9人	25%	8人	35%	29～30歳	5人	14%	0人	0%
7年以上	5人	14%	1人	4%	31～32歳	0人	0%	2人	9%

3. 3. 4 調査結果

3. 3. 4. 1 業種、入社方法、職種

内定を受けた企業の業種（表6）は、3月生、9月生とも製造業が約7割と最も多く、次いで通信業が2割程度である。職種（表8）は、3月生、9月生ともにエンジニアが半数を超え、研究・製品開発は3月生が17%、9月生が22%であった。業種、職種とも、工学部・専攻、情報学部・専攻の日本人学生と同様の傾向である。また、入社方法は3月生、9月生とも自由応募、大学推薦の順に多かつ

た（表7）。

表6:内定を得た企業の業種

	3月生	9月生
サービス業	1	0
製造業	25	17
通信業	7	5
卸売・小売業	1	0
その他	2	1

表7:内定を得た企業への入社方法(複数回答者あり)

	3月生	9月生
自由応募	19	11
知人から紹介	1	0
教員から紹介	3	1
大学推薦	12	10
その他	3	1

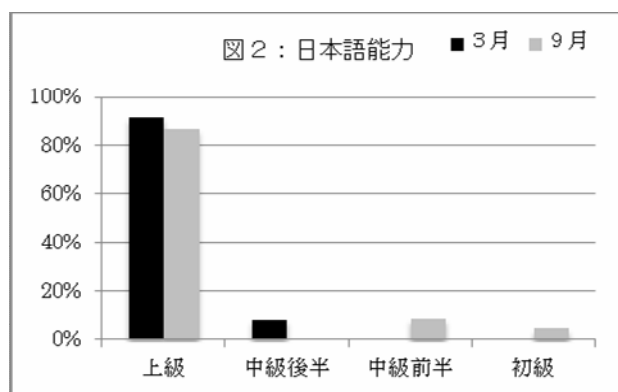
表8:入社後の職種(複数回答者あり)

	3月生	9月生
営業・販売	1	2
翻訳・通訳	2	0
エンジニア	19	13
経営・企画	1	1
研究・製品開発	6	5
広報・宣伝	1	0

	3月生	9月生
生産・品質管理	2	0
貿易業務	1	0
海外拠点開発	1	1
総合職	1	0
デザイン	0	1
未定	5	1

3. 3. 4. 2 日本語力(注6)

内定を得た留学生は、3月生も9月生も、その9割が上級レベルの日本語能力(N1以上)であることが分かる。9月生の中には日本語能力が中級前半のレベルの学生が2名、初級レベルの学生が1名いたが、いずれも修士課程英語コースの学生である。

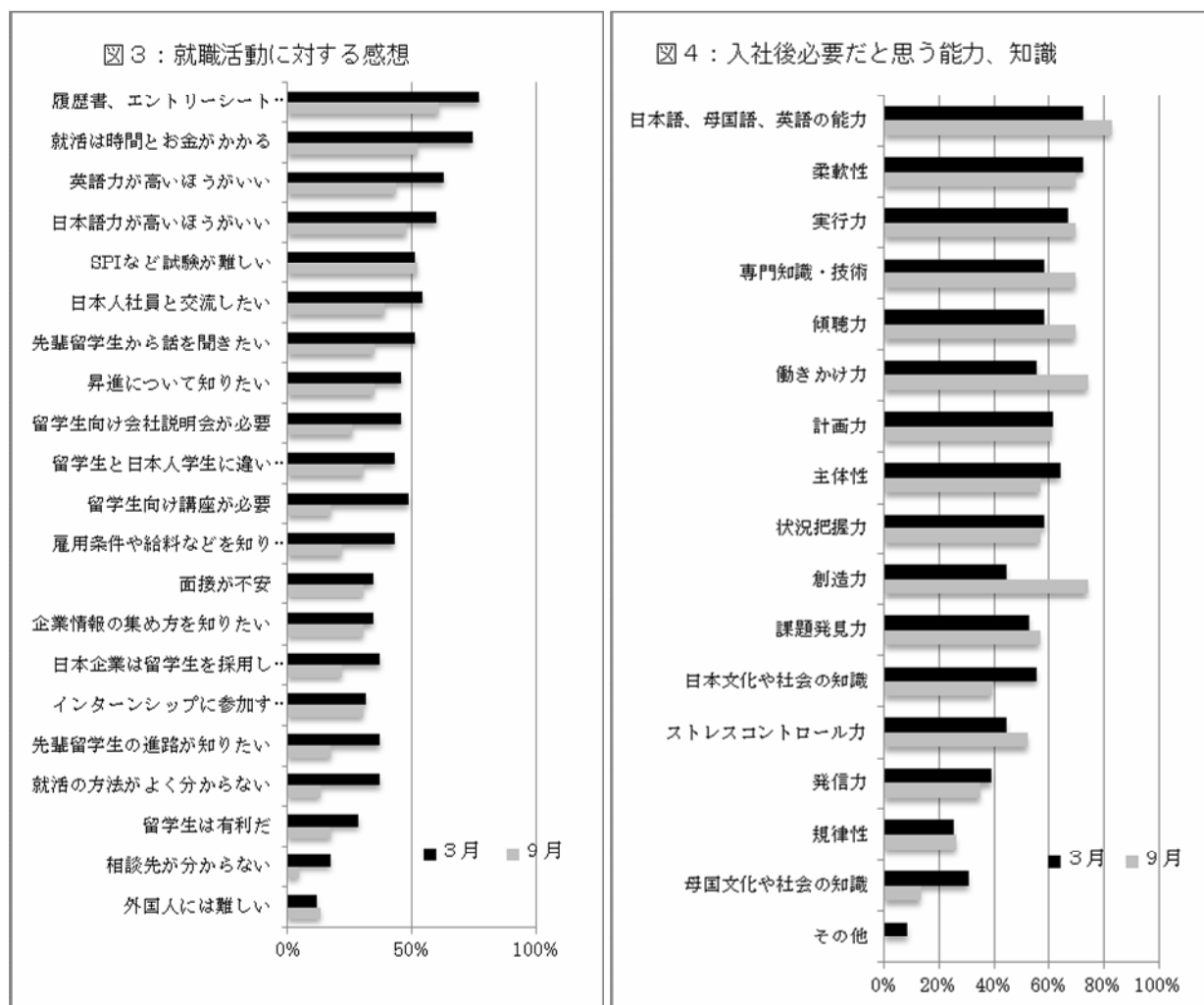


4. 4. 4. 3 就職活動

3月生36名中35名、9月生23名中23名が就職活動を行った。3月生の1名は、在学中からアルバイトをしていた企業に就職したため、就職活動を行わなかった。すべての項目において3月生のほうが選択率が高い。3月生、9月生ともに「履歴書、エントリーシートが大変」「就活は時間とお金がかかる」が最多である。3月生のほうがやや英語が重要と考え、9月生が日本語ができるほうがよい

と考えている以外は、上位 10 項目について順番はあまり違いがない。大きな差があるのは「留学生向け講座が必要」「(就職活動の)方法が分からない」「相談先が分からない」「先輩留学生の進路が知りたい」で、3 月生は 9 月生の 2 倍以上の選択率であった。また、「留学生向け会社説明会が必要」「雇用条件や給料などを知りたい」「日本企業は留学生を採用したい」も 3 月生が 9 月生よりもかなり選択率が高い項目である。

入社後必要だと思う能力、知識についても、語学力が 1 位で、柔軟性、実行力などの社会人基礎力が必要だと認識としており、両者に類似した傾向が見て取れる。大きく異なるのは、「創造力」を選択した 3 月生が 44%であるのに対し、9 月生は 74%もの選択があったことである。また、「日本文化や社会の知識」「母国文化や社会の知識」は 9 月生よりも 3 月生のほうが選択率が高かった。

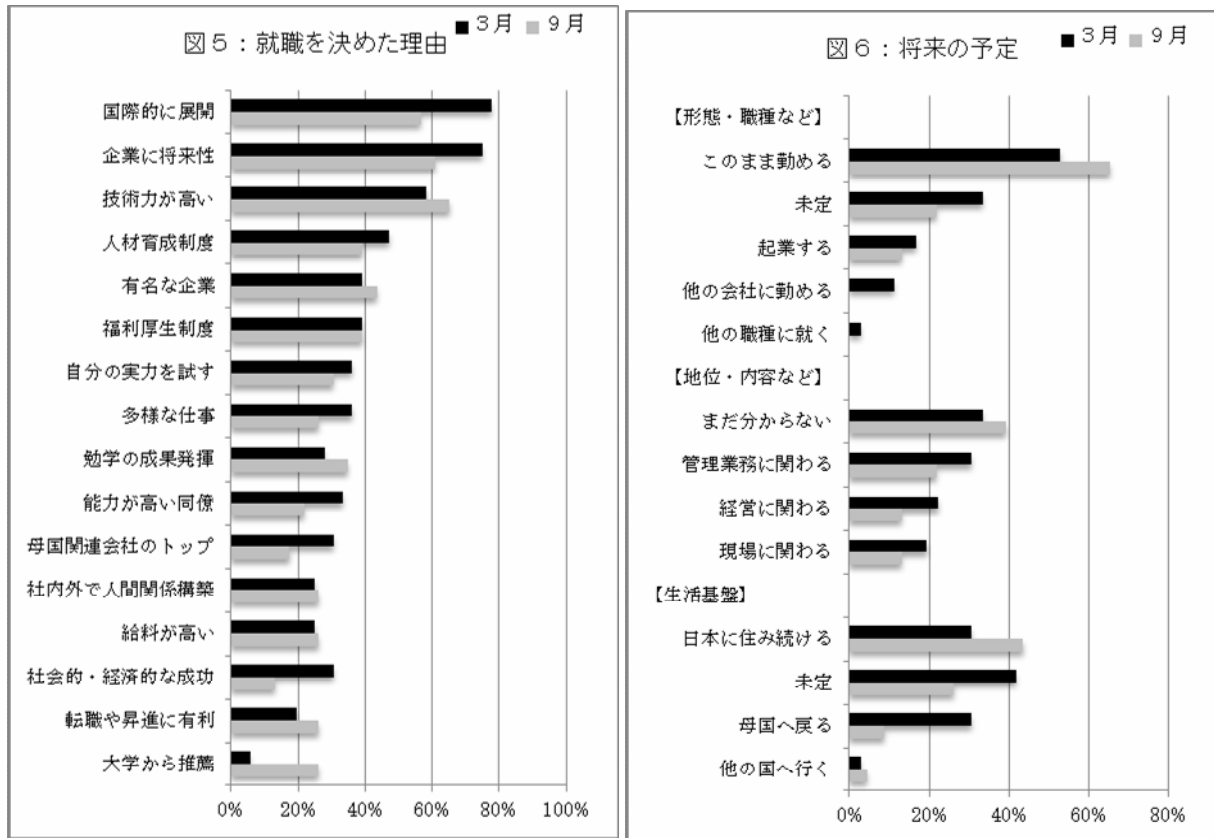


4. 4. 4. 4 入社理由と入社後の予定

入社理由（図 5）を見ると、3 月生は「国際的に展開」「企業に将来性」「技術力が高い」の順に重視しているが、9 月生は「技術力が高い」「企業に将来性」「国際的に展開」の順である。順番は異なるものの、留学生が重視している項目であることが分かる。3 月生と 9 月生で大きな差があるのは、3 月生が 31%選択しているのに対し 9 月生が 13%である「社会的・経済的な成功」、3 月生が 6%であるのに対し 9 月生が 26%である「大学から推薦」の 2 項目である。

図 6 は、アンケート記入時に想定している将来の予定である。多くの留学生が「このまま勤める」

と回答している。そう回答しながら、3月生は将来的な生活基盤を「母国に戻る」か「未定」という回答が多いのに対し、9月生は「(地位・内容) まだ分からない」ながら、生活基盤は「日本に住み続ける」が多く、3月生、9月生で考え方に差があることがうかがえる。



4. 5 考察

4. 5. 1 共通点

3月生と9月生には共通点が多い。就職活動に対する感想について、3月生と9月生には「履歴書、エントリーシートが大変」「就活は時間とお金がかかる」「SPI など試験が難しい」「日本人社員と交流したい」など多くの共通点があった。これらは、卒業時期に関係なく、留学生が困難を感じる項目と言えよう。

入社後必要だと思う能力・知識についても、3月生 (72%)、9月生 (93%) とも語学力を最も多く選択している。この他に「実行力」「計画力」「傾聴力」「専門知識・技術」「状況把握力」なども、5〜7割が選択しており、就職前の留学生として共通した認識を持っていると思われる。

入社理由は、上位項目「国際的に展開」「企業に将来性」「技術力が高い」「人材育成制度」「福利厚生制度」は、順位は異なるが共通して多くが選択した。今後については、形態・職種、地位・職務内容で非常に類似した傾向があることが分かった。

これらのことから、3月生と9月生は、来日・入学の経緯が大きく異なり、また卒業時期が異なりはしても「留学生」として共通点が多いと言える。

4. 5. 2 相違点

その反面、両者には相違点もある。3月生は9月生に比べて「留学生向け講座が必要」「就活の方法

がよく分からない」の選択率が高く、就職活動自体の知識、理解が不足していることをうかがわせる。逆に9月生は「SPI など試験が難しい」「企業情報の集め方を知りたい」「面接が不安」など就職活動について知ってはいるが、具体的なところで不安や知識不足を感じているようだ。

この認識の違いには、卒業年が関係していると思われる。9月生の8割が全国的に留学生の就職支援の必要性が認識され、支援活動が活発になった2015年以降の卒業生であるのに対し、3月生の8割が2014年以前の卒業生である。2014年以前も少子高齢化による労働力不足の対策として外国人留学生の雇用は注目されており、留学生の就職支援の取組みはあり、またさまざまな情報が提供されていた。日本人学生と同じ課程で学び3月に卒業する3月生は、日本人学生と同じ方法で情報を入手し、同じ方法で就職活動をしていたと推測される。そのため、母国の感覚で学業に専念していて就職活動に乗り遅れる、あるいは勘違いをしてしまう留学生がいたのではないかと。ところが「留学生国際化拠点整備事業（グローバル30）」の開始によって、英語コースで学び9月に卒業する留学生が増加し、また日本定着を促すことになった。9月卒業では日本人学生と同じ就職活動では対応できないこと、また日本人学生は2016年、2017年の内定状況が過去最高を更新しているほどの「売り手市場」であることから、一気に留学生の就職支援が注目されるようになった。つまり、情報は大量に提供され何をすべきかは理解しているが、日本語力が低いことなどから、実際に就職活動を行うには3月生よりも大きな困難があると思われる。

入社後に必要だと思う能力・知識では、3月生は「柔軟性」を語学力と並んで72%が選択し、また「主体性」も64%が選択した。しかし、9月生は「創造力」「働きかけ力」が語学力に次いで高い選択率（74%）であった。また、文化や社会についての項目は、両者とも選択率はそれほど高くないが、「日本文化や社会の知識」が3月生56%に対して9月生が39%、「母国文化や社会の知識」が3月生31%に対して9月生が13%と、両者の差が大きい項目だった。これらの結果から、3月生は語学力も重視するが、状況や相手に合わせることも重視しているのに対し、9月生は文化よりも言葉を重視していると思われる。ディスコ（2017）によれば、外国人留学生を受入れたことによる問題として、企業の66.6%が言葉の壁による意思疎通面でのトラブル、51.4%が受入れ部署の負担、48.6%が文化・価値観、考え方の違いによるトラブルを懸念している。3月生のほうが企業の懸念に近い回答をしている。年齢が高いこともあるが、日本滞在期間が長く、多くの日本人と接した多様な経験から、日本社会での振る舞いを理解し柔軟性の重要性を認識した結果なのかもしれない。

一方で9月生が「創造力」を多く選択していることは、企業が外国人留学生を受入れたことによる好影響として、企業の66.3%が日本人社員への刺激・社内活性化、61.6%が異文化・多様性への理解向上、44.2%がグローバル化推進への理解・意識醸成を挙げている（ディスコ2017）ことと合致する。9月生は、日本滞在年数が比較的短く、また日本語力も3月生に比べやや劣ることから、自らの強みを多様性、異文化だと認識しているものと思われる。また「働きかけ力」を選択した割合も多く、周りの人との共同作業を期待していることもうかがわれ、企業の期待に応えられる可能性が高い。しかし、文化や社会についての知識の選択率の低さを見ると、日本企業で就業する際の負の側面への気づきが少ないとも言えよう。

入社理由をみると、3月生は「能力が高い同僚」「母国関連会社のトップ(になれる)」「社会的・経済的な成功」の順位が高いが、9月生は「勉学の成果発揮」「転職や昇進に有利」「大学から推薦」の順位が高い。また、今後の生活基盤では、3月生は「未定」が42%で最多、「日本」と「母国」が31%で同率2位だが、9月生は「日本」43%、「未定」26%、「母国」は9%とはっきりと異なる傾向を示した。

徳永（2017）は、外国人留学生は日本の大学や大学院を卒業したからには、日本の有名企業・大手企業へ就職したい、キャリアを向上させたいという意向はあるが、キャリアが不明瞭（説明の不備、不足による）、母国の家族、将来設計などを考えると、一概に長く働く、日本にずっといるとも言い切れないと述べている。3月生は徳永の指摘通り、自分の実力を試すこと、自分の能力を高めること、結果として社会的な成功をおさめることを重視して入社を決めていることがうかがえる。これは、日本留学によって高等学校卒業から就職までの期間が長くなっていること、それにかかった経済的、物理的コストが高いことによるものと思われる。そのため、3月生は自分の能力を試してみたら今後の生活基盤を決めるのではないかと。9月生の多くはこのまま勤める、日本滞在を希望している。ただ、勉学の成果を発揮できるから、転職・昇進に有利だからという回答ももちろん多いが、知名度や推薦の有無で入社を決めている場合も多く、日本での就職について3月生ほど深く考えていないように見受けられる。

これらのことから、3月生は語学力に加えて社会・文化理解の重要性を理解し、状況や相手に合わせることも重視しながら、日本社会で自分の能力を試してみたら今後の生活基盤を決めるのではないかとと思われる。これに対し、9月生は日本企業における自らの強みを多様性、異文化だと認識して、長期の日本滞在を希望しているが、日本社会の理解よりも日本語力が必要だと考えているようである。

5. まとめと今後の課題

理工系の部局が設置されている浜松キャンパスで内定を得た留学生を対象に、就職に関して3月卒業者と9月卒業者の異同を調査した。就職活動に対する感想について、3月生と9月生に共通して、留学生にはエントリーシート作成やSPI対策、企業研究の方法など就職活動の具体的なサポートが必要である。これらは、日本人学生の就職支援ですでに十分な体制があり、日本語力が高ければ学内外でさまざまなサポートを受けることができる。留学生支援としては、すでにあるサポートへどうつなげるかが課題となろう。

3月生と9月生で異なるのは、就職活動に対する認識、社会・文化理解の重要性の認識と、今後の生活基盤の予定であった。就職活動に対する認識は、就職に対する早めの意識付けを行うことで、3月生であっても9月生であっても解消されると思われる。ただ、まだ多くの企業が年功序列制度を維持している日本では、長期的な雇用を望まれる場合が多いと推測するが、3月生のように高い日本語能力を持ち、日本文化・社会への理解が深い留学生は、社会的な成功という大きな目標のもと、卒業後の生活基盤を決めていく。一方で、創造力を発揮するつもりはあるが日本社会が持つ文化に対してまだ気づきが浅い9月生は、日本での長期滞在を望んでいる。今後就職支援を進めていく中で、支援する留学生がどのような志向を持っているのかを見極めて、サポートする必要があると思われる。特に9月生は日本語力が低い場合があり、海外からの直接採用者との競合にさらされる可能性が高い。どのように差別化を図るか、留学生に考える機会を作る必要があると思われる。

調査の結果、3月生と9月生には、それほど大きな違いはないようであることが分かった。日本での就職であるなら、日本人学生向けの就職関連事業に留学生を乗せることができれば、最も企業の選択肢が多く、様々な就職サポートも受けることができる。外国人留学生は高度外国人材と位置づけられているが、守屋（2015）日本で働いている大多数の外国人従業員は「外国人普通人材」とであると述べている。高度人材であれば、企業が引き抜いていき、就職支援は必要ないが、普通人材は就職活動を通して自分に合う企業を探し自分を売り込む必要があるのだ。

静岡県では、2017年度に静岡大学が中心となって「ふじのくに地域・大学コンソーシアム」として応募した、文部科学省「留学生就職促進プログラム」に採択された。今回の知見を活かし、2021年までに普通人材の就職を支援する方法を見極めたい。同時に、採用活動を展開する企業にも留学生の特性、志向を正確に伝え、業務内容や人材活用の方策に関する情報を留学生に理解ができる方法で提供することを促していきたい。

(注1) 研究科は専門職学位課程として法務研究科を含むが、留学生の在籍がないため、表には掲載しない。

(注2) National InterFacing Engineers Education の略で、工学分野の勉学を第一目的に、日本語・日本文化の習得も目指す留学生学士10月入学プログラムである（定員10名）。日本（静岡県）の製造業の海外戦略を支え、企業が展開する国・地域での日本のプレゼンスを高められる人材育成を目的に掲げ、対象とする留学生は、多くの製造業系企業が進出しているインドネシア、タイ、ベトナムの東南アジア3ヶ国からとした。第一期生は2009年10月に入学し、第六期生（2014年度）まで入学生を迎えた。

(注3) 「理工系の専門性に経営学的思考、文系の専門性に理工学的思考をあわせ持ち、広い視野のもとでアジアを中心とする海外で活躍する人材」の育成を目的とした、全学士課程、理系修士課程の10月入学プログラムである（定員は各課程40名）。

(注4) 2015年より、公益財団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアムが委託者となった。

(注5) 国籍はイギリスだが、出身はインド。

(注6) 私費外国人留学生統一試験が2002年に日本留学試験に変わって以降、静岡大学の学士課程入学に日本語能力試験を課さなくなったこと、また、NIFEEプログラムではN4を135点以上で合格していれば入学試験の受験資格を有するとしたため、入学後、日本語能力試験を受験しないまま、卒業する留学生が散見されるようになった。そこで、日本語能力試験の評価を原則とするが、受験歴が無い場合は表の通り静岡大学において受講した日本語科目のレベルを用いて、留学生の日本語能力を判定した。

	上級	中級後半	中級前半	初級
日本語能力試験	N1合格	N2合格	N3合格	N4合格
全学教育科目	留学生科目	日本語中級	日本語3	日本語2

参照 URL

高度人材受入推進会議「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）平成21年5月29日」

<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>>（2017年12月28日閲覧）

文部科学省平成29年度留学生就職促進プログラム公募要領

<http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/02/06/1381850_1_1.pdf>

（2017年12月28日閲覧）

法務省出入国管理局「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について 平成29年11月

7日」 <<http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf>> (2017年12月28日閲覧)

参考文献

- 経済産業省(2012)「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究【報告書の概要】」
<<http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/281883/www.meti.go.jp/press/20070514001/gaikokujinryugakusei-houkokugaiyou.pdf>> (2017年12月28日閲覧)
- 静岡県留学生等交流推進協議会(2008)「静岡県における留学生の就職意識と企業の留学生採用意識に関する調査結果」『話っ、輪っ、和っ!2008 報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.72-152
- 静岡県留学生等交流推進協議会(2009)「留学生の日本企業への就職・日本企業での活躍を促すために」『話っ、輪っ、和っ!2009 報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.59-148
- 静岡総合研究機構(2009)『留学生の生活実態及び企業の留学生採用に関するヒアリング調査報告書』ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査<2017年12月調査>」
<<http://www.disc.co.jp/uploads/2017/12/2017kigyuu-gaikoku-report.pdf>> (2017年12月28日閲覧)
- 徳永英子(2017)『「外国人留学生」の採用・就職に関するレポート』pp.1-10、就職みらい研究所
- 日本漢字能力検定協会(2012)「外国人留学生の採用と日本語能力に関する調査」
<http://www.kanken.or.jp/bjt/survey_reports/data/survey_reports_report01.pdf>(2017年12月28日閲覧)
- 守屋貴司(2015)「日本における「グローバル人材」育成論議と「外国人高度人材」の受け入れ問題：外国人留学生との関連から」『立命館経営学』54(3) pp.57-74、立命館大学経営学会