

留学生が日本で就職するために 教育プログラムには何が求められるか

——超短期受け入れと就職促進のためのプログラムへの示唆——

シュッツェ アマンダ 加藤 善子

キーワード：超短期留学生受け入れプログラム 留学生の就職支援 留学生政策

1. はじめに

本稿は、留学生が日本で就職して定着するまでを視野に入れた留学生教育プログラムを開発するために、留学生をめぐる研究成果を整理し、課題を特定しようとするものである。

文部科学省は、「高等教育を軸としたグローバル政策の方向性」(2022)の中で、留学生の受け入れについて、「世界中から優秀な学生を受け入れ、優秀な人材として定着させることが不可欠」としている。この方向性の背景には、日本の労働人口の急激な減少がある。すでに文科省は、2008年から「留学生受け入れ30万人計画」を打ち出し、2016年に外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定するなど(文部科学省, 2016, p.207)、留学生の労働市場への参入・定着のための取り組みは、すでに既定路線である。

留学生30万人計画は2019年に達成されたが、2020年度以降はコロナ禍のために留学生が激減した。そこで2027年までの目標として、留学生数を少なくともコロナ禍以前の水準に戻すことがあげられているが、そのためには優秀な外国人を呼び込み、企業・地域等への定着を図ること、そして大学間連携を推進することなどが目標および課題として挙げられている(文部科学省, 2022, pp.1-3)。

これを受けて、日本の大学においても、留学生を定着させる取り組みが試行錯誤されており、信州大学も例外ではない。本稿では、より多くの留学生が、大学卒業後に日本で働く選択をすることを促す教育プログラムには何が必要かを知る端緒として、留学生をはじめ外国人のおかれた状況、労働市場への接続状況、留学生への就職支援の現状を整理し、取り組むべき課題を明らかにする。

2. 先行研究と課題の特定

留学生をはじめ外国人の日本での就職に関する研究は、①外国人の日本への移民問題としてアプローチするもの、②学生の労働市場への接続問題の一環としてアプローチするものに大別され、その知見は、留学生の就職を拡大し、より長期的な定着を促すべく、効果的な教育プログラムの開発に反映されている。

これに加え、③世界規模での労働市場の開放と人材流動化、高等教育資格の国際通用性の高まりも視野に入れて考慮すべきであるが、本稿では日本における研究動向に限定し、世界における高等教育の国際通用性等については稿を改めることとする。

2-1. 移民問題としての留学生の就職

外国人が日本で就職することに注目した研究は、①主に外国人の受け入れ政策からアプローチするものと、②外国人の日本への統合過程に注目するものに大別される。前者は移民政策や留学生政策が外国人留学生の意識や行動を規定すると考える。後者は日本における労働環境を留学生にとっての異文化として把握し、就職と定着を異文化への統合過程としてとらえようとするものである。

移民政策の国際比較を行う小井土 (2017) によると、この高度人材の国際的な獲得競争の背後には、3つの技術・制度要因と2つのマクロ社会的な変動が存在するという。技術・制度要因として、①1990年代のIT革命によって世界規模でコンピュータ技術のグローバルスタンダードが確立し、②国際的な教育システムの統合・進行と英語による学術雑誌や学位など、人的資本の評価基準のグローバルスタンダードが形成され、③経済の自由化による企業のグローバル活動の活発化の結果、生産活動拠点だけでなく、技術的人材の能力発見・開発システム拠点の分散化が促進されたことの3つが挙げられている。これに加え、①受け入れ国に共通してみられる高齢化と若年人口の減少、②1990年代以降のグローバル・テロリズム時代における安全保障問題としての移民の選別管理、のマクロ社会的な変動が指摘されている(小井土, 2017, p.8)。その結果、EUや、旧来移民国家ではなかったヨーロッパのいくつかの国々も政策を転換して世界的競争に参入するようになった。市民権へのアクセス等にはそれぞれの国で一定の制限があるなかで、高度移民の受け入れは、不法労働者や単純労働者を排除する「選別的移民政策」のもとで進行している(小井土, 2017)。

日本も、世界的なIT革命に一步遅れたものの、高度人材の獲得競争に参入した。大石 (2018) によると、他国に比べ、日本の高度人材受け入れ制度そのものは開放的であり、企業における外国人の需要も増加しているにもかかわらず、高度人材が定着するための永住権・市民権を含む権利へのアクセスや税制度が整備されておらず、結果的に日本に入国する高度人材は短期・中期滞在にとどまるとのことである¹⁾。

上林 (2017) によると、各国の留学生政策は従来、知的国際貢献を目的としていたが、世界経済の変化とともに国益確保のための高度外国人材獲得へと政策目標が転換された。とりわけ、日本語の習得や日本的雇用慣行など上述の問題を考慮すると、日本が高度外国人材を獲得するためには、留学生政策がまず必要だと理解されたのであ

る。しかし、高度外国人材受け入れ政策と企業の需要には乖離があり、中央政府の政策と、就労許可を出す入国管理行政の現場レベルの判断との相違もあって、企業が外国人を雇用する際の手続きの煩雑さや制度の使いにくさが存在する（上林，2017）。

制度上の問題に加え、高度人材とその家族の社会的包摂も課題である。女性や外国人など多様な働き手の雇用に消極的な日本型雇用慣行や秩序原理が、外国人雇用において企業を消極的にしている現実がある。「日本の大企業の高度外国人材の雇用は、その経済的ニーズから始まったというよりも、[従業員の多様化という]大企業の社会的責任の一環として始められたとあってよい」（上林，2017，p.298）という見方もある。

郷司（2018；2020）は、留学生の就職活動と、社員となった元留学生へのインタビューから、日本企業文化に適応するべく、留学生・元留学生が選択的に同化・異化戦略をとっていることと、その両義的な意味を分析している。日本の文化への同一化への指向は、日本での労働規範や職業経験を優位に位置づける文化的序列の認識に関連がある。一方、差異性を強調することで適応しようとする志向性は、日本語能力の低さに結びついている（郷司，2020）。特に中小企業では、外国人社員の適応・定着は上司の属人的な知識・努力に負うところが多く、海外業務を専門化するなどの対処は結果的に外国人社員を日本人社員から分離してしまうため、多様性の育成にも外国人社員の定着にもつながらず（鍋島，2016）、地方企業における定着についても同様の傾向が見出されている（童・綾部・野田，2018）。地域における交流の少なさ、子どもの教育の選択肢のなさ、狭い外国人コミュニティに限定された生活、といった現実も社会的包摂を阻んでいる（大石，2018）。

2-2. 大学から労働市場への接続問題としての留学生の就職

日本の大学・大学院を卒業・修了した留学生のうち、調査によって幅はあるものの、3割前後の留学生が日本で就職しており（日本学生支援機構，2017）、その実数は増加傾向にある（太田，2014）。これまでも就職活動を行う日本人学生の自己評価や企業イメージと、企業側が学生に求めるスキルや知識・態度に関する研究は行われており、就職活動を行う学生の下位集団のひとつとして、留学生の労働市場への接続問題を位置づけることができる。留学生の就職問題で注目されてきたのは、留学生側と企業側のマッチング、留学生自身のキャリア展望を含む、就職後のキャリア形成や昇進機会などである。

日本人学生を対象とした研究においても、大学ランクと就職率に関連がみられること以外にはわからないことが多い。大学教育の中身と職業との関連は、測定方法・評価方法がそもそも困難であることもあって、限定的にしか明らかにされていない上に、大企業に研究が集中しており、多数を占める中小企業がどのような採用戦略をとっているか明らかではない（平沢，2005）。高度成長期以降は、企業が自己啓発を要求し、学生や社員個人の自己責任に帰する傾向が強まっている状況で（岩脇，2004）、表現上は変化しているが、基本的に企業が求める人材像は高度成長期以降も変化はなく、大学の成績、クラブやサークル活動・アルバイト・インターンシップ、友人との付き合い等の学生生活への積極性が評価される（小杉，2007）。

留学生が就職するには日本人と同等の日本語力や協調性などが求められ、外国人であることの独自性は過小評価されがちである現状は（横須賀, 2007）、留学生にとって非常に厳しいことが推察される。恒松（2012）は、英語による短期交換留学プログラムによって、留学生が就職先として日本を選択肢に入れるようになる意識変容を明らかにした（恒松, 2012）。より優秀な学生をより多くの国から募集するために開始された「国際化拠点整備事業（G30）」においても、13 大学で英語による学位コースが設置され、全体として留学生の国籍が多様化したことが報告されている。しかしこれらの取組も日本における就職には結びついておらず、「出口」での困難は依然存在したままである（中橋・アンダーソン, 2018）。

日本の大学（7旧帝国大学）で工学の博士学位を取得した後、留学生がどの国でキャリアを継続するかを分析した二神（2017）によると、進路が判明したケースのうち、母国の大学・企業等に就職した者が 63%、日本の大学・企業等に就職した者が 25%、母国でも日本でもない第三国で就職した者が 12%であった。この背景には、母国ですでに大学や企業等で雇用されていた者が日本で学位を取得し、その後、母国で昇進するというキャリアパスが存在するという（二神, 2017, p.24）。

外国人を積極的に、かつ長期的に雇用したいと希望する企業は少なくないにもかかわらず、現実的な制度の運用や、日本企業の経済的ニーズに照らし合わせた時、外国人材を活用しようとする結果的に、①二国間のビジネスを架橋するブリッジ人材として、②日本人大卒者が敬遠する派遣労働市場の人材として、の2つになり、海外に進出している大企業もこのような人材を実際に雇用しているということである（上林, 2017, pp.299）。特に前者のブリッジ人材雇用であれば、日本人と同様の能力は求められず、留学生が評価してほしいと望む外国人性（横須賀, 2007）が発揮でき、市民権へのアクセスや税制が問題となる長期滞在を想定しなくても良い。そして、このような外国人材を獲得する最大のルートは、狭き門であることは確かだが、留学生なのである（上林, 2017, 295）。

さらに、留学生が日本で就職するためには、日本の職場文化の変化や外国人材への理解はもちろんだが、日本の就職活動についての知識が欠かせない。大学における就職支援の必要性は、上の先行研究の多くで言及される所であり、地方自治体や企業も、留学生を対象に独自に就職説明会を展開する（守屋, 2011）、産学官連携で就職支援をするなど（三浦, 2014）、取組みが進んでいる²。

2-3. 課題の特定：教育プログラムの設計に際して注目すべきポイント

先行研究から見えてくることは、第一に、短期的に日本の大学に留学した外国人材を活用するには、留学生の母国と日本との「ブリッジ人材」として雇用することが、現状では理に適う選択肢の1つになる。母国において日本企業の現地法人に雇用されることは、労働力が移動せずともアウトソーシングとして国内に労働力を受け入れることになる（「見えない移民」と表現される）（上林, 2017, p.300）。

第二に、G30 や大学院課程等で部分的に採用されている英語による学位プログラムは、より広範囲の地域からの留学生を引き付ける可能性がある。しかし、この人材も、

日本での就職につながらず、どちらかというブリッジ人材になる可能性が高い。

第三に、就職支援の必要性である。応募時期が限られていることや、エントリーシートの記入方法、面接における日本的作法などはもちろんであるが、日本の企業が留学生に日本人と同等の日本語力や協調性を求め、その中身が、大学の成績に加えて、クラブやサークル活動・アルバイト・インターンシップ・友人との付き合い等の学生生活への積極性であるならば、在学時から日本人学生との交流の機会を確保し、かつ、日本人学生と同様にインターンシップに参加する機会を提供するといった、大学側の工夫と働きかけが必要になる。

3. 信州大学における実践

本節では、信州大学で開発し、提供している留学生プログラムを2つ取り上げ、上に挙げた課題に込んでいるかを確認し、留学生を日本での就職につなげるにはどうするかを検討する。ここで紹介するのは、英語による超短期受け入れプログラム「Green Shinshu」と、インターンシッププログラム「留JOB 信州」である。

3-1. 超短期受け入れプログラム「Green Shinshu: Social and Environmental Sustainability」3-1-1. プログラムの概要

超短期受け入れプログラム「Green Shinshu」は、プログラム参加学生にとって日本が、将来の留学や就職の現実的な選択肢となることを目的としている。留学生政策においては、入口段階を拡張する取り組みである。信州大学の協定大学（大学間・学部間）の学生を対象とし、学部、学年や言語能力を問わず募集した上で、日本人学生も参加するCOIL型、かつ英語によるプログラムとして提供する。参加者数は30名（協定大学の学生15名、信州大学の学生15名）とし、夏休みに2週間の短期集中演習として実施する予定である。

留学生は日本人学生と共に、来日前から事前学習を行う。テーマには「持続可能な社会の構築」を設定し、信州ならではの研究に焦点を当てる。学ぶのは（1）農村開発と高齢化社会（Rural Development and Ageing Society）、（2）地域の食料生産と食文化（Local Food Production and Food Culture）、（3）水循環と防災（Water Cycles and Disaster Prevention）の3つの領域で、複数の教員による授業を受け、地域の関連企業を見学する。上高地での登山などのアウトドア活動を盛り込み、教室外でも体験的に学ぶ。伝統食品、伝統工芸品などを実際に体験する機会を組み入れるなど、信州という地域に興味を持てるような活動もある。

このような学際的で多様なアプローチにより、留学生と日本人学生が協力しながら、持続可能な地域社会の発展にどのように貢献できるかについて具体的な案を考え、それを地域企業で発表し、企業から具体的なフィードバックを受ける。この学習体験を通じて、プログラム終了後も持続する学生間ネットワークが形成され、将来的には、同じような関心を持つ大学とのコラボレーションが生まれることも期待される。

3-1-2. 本プログラムが持つ、留学生の日本での就職への促進要因

本プログラムは、英語で提供することで、より広範囲の地域や分野から留学生を引き付けることができる。日本語を話せない学生でも、日本や信州大学での生活や勉強を体験することができ、その過程で形成される学生間のネットワークが、日本をより現実的なキャリアの選択肢にするであろう。

本プログラムは、単に入口段階を拡張するだけではない。就職時に日本企業に評価される日本人と同様の学生時代の経験を、①日本人学生との共修によるネットワーク構築、②早い段階からの日本企業との接触、という2点で先取りすることになる。日本語能力の向上はこのプログラムだけでは期待できないが、ブリッジ人材としての雇用をある程度見込めるであろう。企業にとっても、外国人雇用を検討するきっかけになる。

3-2. 正規留学生対象の就職支援プログラム「留 JOB 信州」

3-2-1. プログラムの概要

「留 JOB 信州」は、北陸・信州留学生就職促進プログラム「かがやき・つなぐ」(2017～2022)の後継事業である。信州大学グローバル化推進センター(以下、GECと記す)が中心となり、長野県内企業約110社が参加するコンソーシアムと信州大など長野県内大学、長野県経営者協会などの公的機関、さらに長野県が連携し、外国人留学生を対象に日本での就職、特に長野県内での就職促進を図るものだ。信州大学の正規留学生または日本語能力の高い交換留学生のうち、日本での就職を希望する者が対象で、学部生から修士・博士課程の大学院生まで毎年約80名が参加している。GECが提供するビジネス日本語やキャリア教育などの授業の他、合宿型キャリア研修や、企業説明会、個別の就職相談および面接等の指導、個別の企業紹介等を行う。

3-2-2. 本プログラムが持つ、留学生の日本での就職への促進要因

本プログラムは、留学生と日本の労働市場との接点をつくり、日本におけるビジネス慣行の学習やビジネス日本語を主に指導しながら具体的な就職支援を行なうものである。前身の北陸・信州留学生就職促進プログラムにおいては、2017年のプログラム開始以来2021年まで、プログラム参加者で日本に残った留学生は273名にのぼる、そのうち日本国内で155名が就職し、かつ長野県内で就職した留学生は52名であった(2017年～2021年の信州大学の外国人留学生卒業および修了生数は382名)。

参加者がこのプログラムを特に評価しているのは、丁寧で強力な支援を大学から受けられることである。日本語能力の高い正規留学生が授業や合宿研修などの対象となるだけでなく、日本語能力が低い博士課程の留学生等は個別面談などを通じて企業への紹介を行っており、幅広い層の留学生を手厚く支援している。また、就職前の段階から留学生と定期的な企業訪問を行っている。企業や担当者をじかに知ることは、留学生がインターンシップや就職先を選ぶ際の参考になる。企業は、実際に就職希望の留学生と会って話をし、プログラムを通じて日本の社会人の一員となる準備ができた彼らを、安心して受け入れることができる。

このように信州大学の留学生就職支援事業は、信州大学留学生の日本の労働市場へ

の接続に貢献してきている。この実践は、先行研究でも指摘されている具体的な就職支援を先行して行っている事例といえる。一方で、長野県に就職した留学生は、企業から日本人社員より仕事の吸収力が速いと高く評価されているが、2年程度で退職する留学生も数人おり、課題となっている。また、日本語能力の低い留学生の採用がなかなか伸びない点も課題である。

現時点で、実際に留学生を受け入れているのはコンソーシアム参加企業の1割程度であることから、企業と留学生双方の理解と交流を深めることができれば、このプログラムは今後さらに大きな成果を出す可能性も大きい。

4. 結論と今後の課題

留学生の獲得と日本での就職をめぐる研究から見えるのは、①日本において高度人材を獲得するルートは留学生であり、②英語による学位プログラムは、留学生獲得には有効であるが就職には結びつかないこと、③日本で留学生が就職するためには、日本人と同様の語学力と大学での経験が必要であること、の3点であった。就職に関しては、①留学生の希望と外国人受け入れ政策、企業の経済的ニーズが重なるブリッジ人材としての雇用に一定のニーズがあること、②日本において留学生が就職するには、語学と就職への手厚い支援に加えて、日本人学生と同様の経験——クラブへの参加や友人との交流、そして在学中のインターンシップ経験——ができるような大学生活を提供する必要があることである。

「Green Shinshu」は英語で実施されることから、より多様な留学生をひきつける入口プログラムとして機能し、「留 JOB 信州」は、大学での生活圏での就職につなげる出口プログラムとして機能していることがここで明らかになった。この2つを機能的に繋げていくには、留学生を対象にした授業カリキュラムを整備することに加え、日本人学生と交流する機会の確保や、日本人学生と同様の経験をするための大学生活の設計支援などが必要になっていくであろう。

本稿では、留学生の日本での就職に向けて、留学生教育の領域で得られた知見をもとに考察したが、ここで提起した、日本人学生と同様の学生時の経験や活動の具体的な内容や、留学生に求められる程度などの検討が必要であろう。一方で、学生を管理する大学側が、留学生と日本人学生を峻別したうえで異なる対応をしているケースが見られる。内なる国際化を意識し取り組む必要もある。これらの課題に加えて、国際規模での労働力の流動化や高等教育資格の国際通用性などとの関連などから、留学生教育カリキュラムの全体的な在り方や構造も検討される必要があるであろう。今後の課題としたい。

注

¹ 各国でも高度外国人材はおおむね短期中期滞在になるが、仕事を得てキャリアを重ねていく過程でアクセスの道が開かれている（小井土，2017；大石，2018 など）。

² 一方で、日本に進出する外国企業で、日本で学んだ外国人材が雇用される可能性はある。日本に進出している外国企業の戦略についての研究はあるが（たとえば石，2011）、実際に就職したケースについての研究が期待される。

参考文献

1. 二神恒爾（2015）「日本で工学の博士学位を取得した留学生のキャリアパス」『工学教育』63(4), 22-26.
2. 二神恒爾（2017）「日本の7大学で博士学位（工学）を取得した東南アジア出身者の来日の理由及び進路」『工学教育』65(5), 93-97.
3. 上林千恵子（2017）「日本I 高度外国人材受入政策の限界と可能性—日本型雇用システムと企業の役割期待—」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学—選別メカニズムの比較分析—』名古屋大学出版会, 279-309.
4. 小井土彰宏（2017）「選別的移民政策の時代」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学—選別メカニズムの比較分析—』名古屋大学出版会, 1-17.
5. 郷司寿朗（2018）「元留学生外国人社員の職場での異文化適応に関する研究—同化と異化の志向性選択の経験と意味に注目して—」『多文化関係学』15, 19-34.
6. 郷司寿朗（2020）「外国人留学生の就職活動を通じた社会統合」『異文化間教育』52, 68-85.
7. 平沢和司（2005）「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』542, 29-37.
8. 岩脇千裕（2004）「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究—著名企業による言説の二時点比較をとおして—」『教育社会学研究』79, 309-327.
9. 小杉礼子（2007）需給両面の変化に対する大学のキャリア形成支援の課題」『キャリア教育研究』25, 1-14.
10. 三浦正博（2014）「グローバル人材活用への取組み—産学官協働による留学生の就業支援」『大学時報』63(356), 56-61.
11. 守屋貴司（2011）「文系の外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房, 69-90.
12. 文部科学省（2016）「日本再興戦略改定2016」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf>
（最終確認日 2023年1月19日）.
13. 文部科学省（2022）「高等教育を軸としたグローバル政策の方向性」
<https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/kagaku/2022/mext_00002.html>
（最終確認日 2023年1月19日）.
14. 中橋真穂・ショーン・アンダーソン（2018）「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察—英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から」『グロ

- ーバル人材育成教育研究』5(2), 13-23.
15. 鍋島有希 (2016) 「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因—ある中小企業における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処法略—」『留学生教育』21, 45-53.
 16. 日本学生支援機構 (2017) 「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」
<<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/index.html>>
(最終確認日 2023 年 1 月 20 日) .
 17. 大石奈々 (2018) 「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽—制度的同型化と現実—」『社会学評論』68(4), 549-566.
 18. 太田猛 (2014) 「留学生と取り巻く就職状況—立命館アジア太平洋大学開学以降の歩み」『大学時報』63(356), 50-55.
 19. 末松和子 (2010) 「留学生に特化した就職支援—大学が果たすべき役割と包括的支援の基本事項—」『留学生教育』16, 15-26.
 20. 石錚 (2011) 「中国企業の日本への進出戦略と経営展開」守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房, 192-225.
 21. 童煉・綾部誠・野田博行 (2018) 「アジア人材資金構想および山形大学大学院理工学研究科の理工系外国人卒業・修了性の地方定着要因に関する研究」『科学・技術研究』7(1), 75-80.
 22. 恒松直美 (2012) 「短期交換留学生の日本留学による意識変容」『留学生教育学会』17, 51-60.
 23. 横須賀柳子 (2007) 「企業の求人と留学生の求職に関する意識比較」『留学生教育』第 12 号, 47-57.

(シュッツェ アマンダ 信州大学グローバル化推進センター助教)
(加藤 善子 信州大学総合人間科学系高等教育研究センター教授)
2023 年 2 月 2 日受理 2023 年 2 月 26 日採録決定