

## 留学生の就職支援 —留学生相談現場からみた現状と課題—

原田麻里子（東京大学留学生センター）

キーワード： 留学生、高度人材受入れ、労働力、キャリアプランニング

### 1. 背景および目的

2008年夏、留学生受入れに関わる国の二つの指針がほぼ同時期に出された。双方ともに高度人材受入れ推進を国家的戦略と位置付けている。ひとつは「経済財政改革の基本方針（骨太2008）」であり、このなかでは、「能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受入れを拡大する。」とされ、同時に「高度人材受入れとも連携させながら、留学生受入れを拡大させる」と明記されている。また一方、「留学生30万人計画（骨子）<sup>1)</sup>」では、「我が国への留学についての関心呼び起こす動機づけから、入試・入学の入口から大学等や社会での受入れ、就職など卒業・修了後の進路に至るまで、体系的に方策を実施し、関係省庁・機関等が総合的・有機的に連携して計画を推進する」と方向づけられている。これらの指針から、今日の留学生政策は、高度人材獲得を目論んだ政策であると言えよう。

数年来、日本社会の留学生に対する視線は優しくなったとは言い難い。日本における留学生受入れは、2003年に「留学生十万人計画」が達成された後すぐに、“量の受入れ”から“質の受入れ”に議論を移し、留学生を犯罪予備軍とするような報道が急増するなど、警察や地域社会の留学生に対する視線は急激に悪化した。外国人と犯罪と安易に結び付けるような排他的な雰囲気醸成され、決して留学生にとって定住しやすい環境とはいえない日本社会が、わずかな年月の間に一転、今度は留学生を高度人材として受入れを歓迎する機運を高めたのである。今後は留学生を単なる短期間（大学在学中）の滞日者としてではなく、定住化を見込んだ長期的視野にたった存在として考える方向性が強まっていると言える。確かに、留学生が卒業後引き続き日本で就職したいという意向は強まっている。これに対して日本社会及び企業は、いかなる形での留学生受入れを行おうとしているのであろうか？

### 2. 留学生の就職の現状

2007年度中に、卒業（修了）した留学生 33,634 人のうち、9,684 人（30.6%）が日本国内で就職をしている<sup>2)</sup>。2004年度中の卒業（修了）生の 5,705 人（22.9%）と比較すると、わずか3年間で、比率にして 7.7%増加している。一方、留学生を対象に卒業後の進路希望を聞いた調査<sup>3)</sup>では、「日本において就職希望」と回答した学生が 61.3%であり、就職希望を達成したのは、日本での就職を希望した留学生の 50%にしか過ぎない。残り半数の留学生の人材を日本社会は流出してしまっているという現実を重要視しなくてはならない。では、彼らが就職後、社会人生活を通して実感した日本企業、日本社会はいかなるものなのだろうか。日本企業に就職した留学生を対象とした調査によれば、約 1/3 が「今の日本で働きたい」としつつも、2/3 が今の会社で働くことにこだわらないとし、1/3 はいずれ日本を離れることを希望している。特に留学生の定着促進策において、「異文化理解」「外国人向け研修の実施」に十分配慮されていない、と感じる元留学生の割合が高い。

2007年、政府のアジア・ゲートウェイ戦略会議は最終報告において、留学生受入れシェアの確保、産官学連携によるプログラム開発などの「新たな留学生戦略策定に向けた基本方針」を打ち出し、留学生政策を最重要項目の一つとして掲げた。しかし実際には、留学生の国内就職は思うように進まず、留学を経て日本社会での就職・定住を望む有能な人材を結果的に生かしきれていない。ではその原因として何が考えられるのか。「外国人留学生の採用に関する調査」<sup>4)</sup>によると、過去3年間で留学生を採用した企業は 9.6%にすぎない。留学生採用の理由については、52.2%の企業が国籍に関係なく優秀な人材確保のためであり選考結果、留学生であったとし、逆に採用しなかった企業にその理由を聞いたところ、社内の受

入れ体制が未整備（コミュニケーションの問題等）を 44.9%の企業が挙げている。また既に留学生採用経験のある企業の 79.5%が今後も積極的に採用を考えている反面、採用経験なしの企業の 77.7%は今後採用見通しなしと考えている結果を見ると、留学生採用に関して社会的理解が不十分であることがわかる。留学生の特別採用枠を設けていない会社が約 8 割である現在、留学生は日本語力や日本での就職に関する知識・情報にハンディがあろうとも、日本人と同じ土俵で就職活動を行わなくてはならない現状である。

### 3. 留学生就職相談の現場から見える現状と課題

報告者は、大学の留学生センターにおいて留学生の就職支援・相談に携わっている。本学の留学生は大学院生が大半を占めること、理工系学生が多数であることが特徴であり、学部生と比較すると日本語コミュニケーション能力が低い。これは同時に日本人とのコミュニケーションの機会の多少、就職に関する情報量の多少とも比例していると言える。この「日本人社会とのコミュニケーション力」「情報収集能力」は就職活動を実施していく中で大きなキーポイントであると考えられる。日本人学生と比べ、留学生は卒業（修了）後のライフプランをどこで築くのかという、第一段階の大きな意思決定の過程を経て、日本での就職活動を決意、開始する。更には文化的習慣、言語上の困難さ等、多面的な課題を抱えた中で、日本人で同じ就職活動を生き抜いていかななくてはならない。彼らから寄せられる相談にはその悩み、戸惑いや日本社会との定住の道を求める必死な姿勢が混在している。

また、企業側担当者も、留学生採用活動という新しい試みに直面し、留学生の特性や彼らを受入れ、活用することへの前向きな姿勢も見られるが、現実には日本人採用のマニュアルに組み込まれるケースが大多数であることも否めない。更には就職斡旋業者による日本での就職達成のためのセミナーやマニュアルは、服装、マナーから面接受答えに至るまで、日本人同様の形式的な就職活動を促す傾向が強く、留学生の就職活動のあり方に多大な影響を与えている。

### 4. 終わりに

昨今、外国人受入れ問題、留学生の受入れ政策については多方面で話題となることが多い。しかし、本報告者は外国人受入れ問題が、日本社会にとって比較的受入れの刺激・摩擦の少ない「留学生受入れ政策」に転用されてしまっているのではないかと、という問題意識を持っている。

また、前述のように、現在の留学生政策では「高度人材受入れ」としての人材確保の意味合いが強いが、この点について、日本社会、日本企業のメリットデメリットという面での議論がされても、留学生の立場に立つての留学生受入れにおける日本社会の役割、可能性という議論が十分になされないまま、数の上での留学生増加政策が語られてきている。

2008 年秋以降、日本経済の悪化により就職活動は厳しい局面を迎え、留学生にとっては更に狭き門となっている。今後も日本社会が引き続き留学生受け入れの拡大、及び卒業生に対する高度人材としての就職促進を目指すのであれば、現時点での課題を、留学生の立場からの視点で認識した上で、今後の方向性を考えていくことが今、必要とされている。

### 参考文献

経済産業省、2007、『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』  
入国管理局、2008『平成 19 年度における留学生等の日本企業等への就職について』

<sup>1</sup> 2008年7月29日付 文部科学省ほか関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）により策定される

<sup>2</sup> 日本学生支援機構（2009）『平成 19 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』

<sup>3</sup> 日本学生支援機構（2008）『平成 19 年度私費外国人留学生生活実態調査』

<sup>4</sup> 労働政策・研修機構（2008）