

東海地方の中小企業における外国人留学生採用の促進要因と阻害要因

Encouraging and Discouraging Factors in the Employment of International Students in Small and Medium-sized Enterprises in the Tokai Region

阿部（董） 夢 （愛知淑徳大学）

Yume Abe (Tou) (Aichi Shukutoku University)

キーワード：外国人留学生、中小企業、東海地方

1. はじめに

2008年1月に福田康夫首相（当時）が発表した『留学生30万人計画』の数値目標は、2019年1月に予定通り達成されたものの、教育機関卒業後／修了後の外国人留学生（以下、留学生）の就職率は依然として低く、留学生の側からみたその阻害要因はすでに多くの研究によって議論されてきた。そこで本研究では、留学生を採用する企業側に焦点を当て、留学生採用の促進要因と阻害要因を明らかにすることで、留学生に対する適切なキャリア支援を提案したい。

2. 先行研究

企業における留学生採用の現状と課題に関する研究の蓄積は多い。たとえば、留学生の「採用実績」がある企業は全体の2割強にすぎず（ディスコ,2021）、その採用目的は文系理系を問わず「優秀な人材を確保したいため」であった（郡司ほか,2009）。また採用方法も「日本人学生と区別なく」が多いが、従業員規模や業種によって採用目的に差がみられるという指摘もなされてきた（亀野,2022）。一方、留学生に対する「離職不安」や「コミュニケーション不安」が企業側の阻害要因にあるとも指摘されてきた（亀野,2022）。以上の先行研究からは、日本企業が留学生のアドバンテージを特別視しておらず、採用が阻害されている実態が読み取れる。しかしながら、これらの先行研究は中小企業と大企業とを区別して分析しておらず、中小企業における留学生採用の促進要因と阻害要因はいまだ不明確なままである。

そこで本研究では、①留学生を現在採用している中小企業の特徴と、②①のうち今後も留学生を採用する見込みのある企業における採用の「促進要因」、ならびに外国籍社員を現在採用していない企業が今後も採用に踏み切れない「阻害要因」を明らかにする。なお、本研究でいう「留学生」とは日本の教育機関を卒業（修了）した者（本来は外国人元留学生）のことであり、それ以外の外国籍社員（定住・永住者（外国人元留学生としての教育背景をもつ者を除く）、技能実習生、特定技能、その他）を「一般外国人」として区別する。

3. 調査概要

2021年12月～2022年3月にかけて東海地方に本社（または拠点）をもつ4,525社を対象にオンラインフォームによるアンケート調査を実施し、有効回答数263社を得た。回答はWebサイト上のフォームに入力してもらい、回収と同時に集計を行っている。263社のうち、本社所在地が愛知県の企業は238社（90.5%）、岐阜県は13社（4.9%）、三重県は5社（1.9%）、その他は7社（2.7%）であり、愛知県の企業が中心となった。また従業員数をみると1～29人が174社、30～99人が69社、100～299社が9社、300人以上が10社であり、100人未満の小規模企業が中心である。業種は製造業、建設業、卸売業・小売業、その他のサービス業、学術研究、専門・技術サービス業の順で多かった。回答企業のうち、調査時点で外国籍社員を採用している企業は95社（36.1%）で、そのうち留学生を採用している企業は41社、一般外国人のみを採用している企業は54社であった。残りの168社（63.9%）は現在外国籍社員を採用していない。

4. 分析と結果

第1に、①留学生を現在採用している中小企業の特徴を明らかにするために、回答企業の「留学生雇用あり」「一般外国人のみ雇用あり」「外国籍社員雇用なし」という3つのグループを従属変数に設定し、「企業の属性」「人材採用・育成面の課題」「管理職女性の割合」「人事制度の導入状況」の回答結果とクロス集計を行った。その結果、現在留学生を採用している中小企業は、「製造業」「宿泊業・飲食サービス業」「従業員数30～99人以上」「資本金が5000万以上」「上場企業」「海外拠点（海外への事業展開）がある企業の構成比率」との関連が有意に高かった。また、「直近3年間で新卒社員の採用人数が4人以上」「従業員の平均年齢が34歳以下」というように比較的若手社員が多く在籍していることや、「女性管理職が20%以上在籍している企業」ほど、留学生の採用が進んでいることもわかった。一方で、一般外国人のみを現在採用している企業は従業員数や業種、海外展開などの点で留学生を現在採用している企業と共通点があったものの、留学生を採用している企業のほうが社員全体の働きやすさを実現するための人事戦略を多く導入している点で差異がみられた。他方、外国籍社員を現在採用していない企業は、業種や従業員数などの企業規模、新卒採用人数、従業員の平均年齢面において、外国籍社員を現在採用している企業と大きな差異がみられた。

第2に、②留学生を現在採用している企業41社のうち、「今後の採用見込み」に影響する促進要因を検証するために、「雇用理由」「雇用してよかった点、困った点」「社内での定着・促進への取り組み」の回答項目とクロス集計を行った。まず41社のうち、「今後も引き続き採用したい」という意思がある36社は、「条件に合う外国人からの応募があった」という雇用理由の構成比率が（マイナス値として）有意に高いことから、現在雇用している留学生を偶然採用したわけではなく、企業の経営戦略に沿った採用であったことが読み取れる。一方、「雇用して困った点」や現在の「社内での定着・促進への取り組み」を総合的にみると、「（外国籍社員の）住居などの生活サポートが大変」とは考えておらず、「生活面を含めて社内での相談体制」を行っている企業ほど、今後の採用も前向きに検討していること（促進要因）が明らかになった。他方、外国籍社員を現在採用していない企業168社のうち、今後も採用の見込みがない企業は、「希望を満たす外国人が来てくれない」「日本人と同じような雇用管理ができない」「外国人は仕事のやり方が日本人と違うから抵抗がある」という3つの理由との関連が有意に高かったため、そもそも外国人材に対する抵抗があり、外国人材を日本人と同じように管理したいという意思が阻害要因であると分かった。

最後に、本研究のサンプル数は263社であるため、定量分析に限界があったことが課題として残っている。また留学生の採用をめぐる促進要因および阻害要因の分析はクロス集計に留まっているため、今後は因子分析やロジスティック回帰分析などの多変量解析を試みながらより精緻な分析を目指すとともに、回答企業のうち特に30人～99人の小規模企業にインタビュー調査を実施することで、企業における留学生採用の促進要因と阻害要因をより深く明らかにしていきたい。

参考文献

- ・ 亀野淳,2022「外国籍学生を採用した経験のある企業の特徴：「外国籍学生の採用・定着に関する企業アンケート調査」の分析」人材育成学会『グローバル人材育成研究プロジェクト調査報告書』13-21頁.
- ・ 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ,2021「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」.
(<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021kigyou-global-report.pdf>,2022年9月11日アクセス)
- ・ 郡司正人・荒川創太・奥田栄二,2009『調査シリーズ No57 日本企業における留学生の就労に関する調査』労働政策研究・研究機構.