
特集：日本の留学生政策の再構築

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：留学生受入れ政策，高度外国人材，キャリアプランニング

2008年、「留学生30万人計画」が策定された。そこでは、留学生を「高度外国人材」と位置づけ、日本社会における就職を推進し、定着を促すことを政策として明示している。

本稿では、上記の背景を踏まえ、留学生の就職の現状と就職活動のプロセスの課題について、留学生の就職支援の現場の視点から考察を行った。昨今、日本での就職希望者は多く、増加傾向にあるが、就職成率は約半数に留まっていた。調査結果や就職支援の事例からは、彼ら・彼女ら*1が文化、習慣の異なる環境で就職活動を行う中で、留学生特有の課題を抱え、十分なサポートが受けられていないという厳しい現状が明らかになった。

今後、日本社会がさらなる留学生の就職、定住を推進するにあたっては、労働人口の確保や移民政策とは切り離し、留学生受入れ本来の意義を再確認することが求められていると考える。その上で、企業や地域社会における留学生の受入れ環境を整備するとともに、個人個人のキャリアプランニングを重視し、彼らの日本社会への定着を図ることが重要であると示唆した。

1 背景および問題意識

2008年夏、留学生受入れに関わる国の2つの指針がほぼ同時期に出された。1つ目は、「留学生30万人計画(骨子)」*2である。これは、2008年1月に福田康夫首相(当時)が年頭の施政方針演説で打ち出した計画を具体化したものであり、2009年現在の留学生受入れ政策の柱とされている。ここでは、「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。2つ目は、「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。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。これらの指針からも、今日の留学生政策は、留学生を高度人材と位置付け、彼らの受入れ推進を国家的戦略として、人材獲得を目論んだ政策であるということが明らかである。

日本社会が今後のさらなる留学生の就職を促進する方向性を打ち出している今、いかにして留学生の就職を推進し、日本社会への定着をはかることが、留学生本人および受入れ日本社会双方にとって意義のあることなのだろうか。本稿では、今後日本社会において留学生が定住していくための重要な通過点である就職とその活動プロセスについて、留学生の就職支援の現場からの視点を中心に考察する。

2 「留学生30万人計画」と高度外国人材

現在の「留学生30万人計画」の前段階において、長い期間、留学生政策の主軸とされてきたのは「留学生10万人計画」であった。1983年に掲げられたこの計画は、20年を経て2003年に数字上は達成された。しかし、その前後から各種マスコミ等による外国人に対する排他的な報道や、警察等による取り締まり強化、入国管理政策の厳格化等の影響を受け、留学生数は減少に転じた。

そして2008年1月、福田首相(当時)は施政方針演説において、「新たに日本への『留学生30万人計画』を策定し、実施に移すとともに、産学官連携による海外の優秀な人材の大学院・企業への受入れの拡大を進める」と表明した。わずかの年月の間に一転、今度は留学生を高度人材として位置付け、その受入れを歓迎する機運を高めたのである。今後は留学生を期間を区切った(大学在学中)滞日者としてではなく、定住化を見込み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。

2009年7月、文部科学省は2009年度国際拠点整備事業(グローバル30)の採択拠点13校を決定した。これにより前掲の「留学生30万人計画」が本格的に動き出すレールが敷かれ、採択拠点となった13校を中心に、日本各地で留学生受入れに関する様々な動きが展開されようとしている。

日本政府が突然掲げた「留学生30万人計画」に基づき、今後留学生受入れ促進の施策がとられていくことになるが、当事者である留学生は、日本留学をどのように捉え、希望して来日しているのだろうか。ここでは、留学生の意向把握のため、2005年に実施された調査^{*3}から、彼らの留学の動機、留学目的の達成状況などを中心に、就職に関する部分を引用する。

まず、留学の動機をみると、国費留学生の留学動機の上位に挙がっていたのは、「日本の奨学金が得られたから」(54.0%)、「日本の科学技術を学びたい」(36.6%)、「日本文化に興味があった」(25.0%)、「日本の大学等の学位を取りたい」(20.0%)であり、「日本の企業に就職したい」と答えたのは3.3%であった。対して、私費留学生は、「日本語を学びたい」(38.6%)、「日本の文化に興味があった」(32.3%)、「日本の科学技術を学びたい」(24.0%)、「日本に親類や知人、友人がいるから」(23.5%)となっており、12.4%の人が「日本の企業に就職したい」を挙げていた。また、留学目的の達成状況について聞いたところ、「十分達成」と「ほぼ達成」との合計で79.3%を占めていた。一方で「あまり達成できない」、「全然達成できない」と回答した留学生の理由は「日本企業に就職できそうにない」が第1位(29.9%)であった。

本調査は、現在留学生である学生への調査のほか、すでに卒業し、日本で就職した元留学生と、帰国した元留学生にも調査を実施している。日本で働いている元留学生は、日本留学の成果につい

て最も多くの方が「日本語能力が活用できる」(79.6%)と答え、次いで「日本企業に就職できた」(53.1%)と回答している。また、帰国した留学生は、日本留学を他の人に勧めたくない理由について47.6%の方が「日本で就職するのが難しいから」と答えていた。

上記の調査結果をみると、国費留学生と私費留学生により違いがあるものの、私費留学生を中心に「日本の企業に就職をすること」が日本留学の目的の大きなウエイトを占めていることが明らかになった。また、就職できるか否かが日本留学の成果を左右する大きな要因となっていた。このように近年、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確実に強まっている。これに対して日本社会及び企業は、いかなる形で留学生受入れを行おうとしているのであろうか。

3 留学生の就職に関わる制度と現状

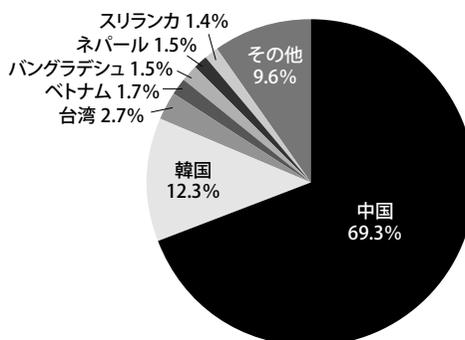
卒業(修了)⁴後、引き続き日本国内で就職し、継続的に滞在している元留学生はどれくらいいるのだろうか。2008年に「留学」および「就学」の在留資格を有する外国人のうち、卒業後に在日本企業への就職を目的に就労可能な在留資格への変更を申請し許可された人数は、11,040人であった⁵。申請者11,789人のうち許可率93.6%であり、前年度許可率86.9%と比較すると6.7ポイント上がっている。また、2003年の許可人数3,778人から5年間で11,040人へと2.9倍に急増している。

一方、企業の人事担当者からは「これまでは日本人学生と同様の求人への応募に留学生が混在しているケースもあり、結果的に留学生を採用した実績はある。今後、留学生独自の採用を検討していきたいと考えるが、留学生の実態や就職についての意向が全くつかめない。彼らは日本で働きたいと思っているのですか？ 母国に帰る計画の人がほとんどではないですか？」という問い合わせが2007年頃から徐々に増えてきた。留学生が日本で就職する希望が増加している状況であっても、社会一般的にみた留学生のイメージは、依然として「大学留学中だけ日本にいて帰国する人」という枠組みからさほど変化していないといえよう。

在留資格変更が許可された11,040人を国籍別にみると、図1のように、中国が69.3%、韓国が12.3%を占め、アジア諸国で全体の96.6%を占めている。

一方、留学生を対象に卒業後の進路希望を聞いた調査⁶では、「日本において就職希望」と回答した学生は、表1に示すように、2007年度においては3,526人であり、61.3%に上る。これは、日本で進学を希望(38.6%)、出身国で就職を希望(27.0%)等の他の進路希望を大きく上回っている。

図1 留学生等の日本企業への就職状況(国籍別)



出典：法務省入国管理局、2009『平成20年度における留学生等の日本企業等への就職について』

表1 2007年度に卒業した外国人留学生の卒業後の進路希望

	日本で進学	日本で就職	出身国で進学	出身国で就職	日本・出身国以外で進学	日本・出身国以外で就職	未定	不明
人数(人)	2,221	3,526	176	1,552	585	390	436	122
比率(%)	38.6	61.3	3.1	27.0	10.2	6.8	7.6	2.1

出典：日本学生支援機構，2007『私費外国人留学生生活実態調査』

では、現実にはどの程度就職できているのだろうか。留学生の日本国内における就職状況では、表2に示すように、2007年度の卒業留学生総数31,685人のうち、日本国内での就職者数は9,684人と卒業生の30.6%である。2004年度からの4年間の推移をみると、2004年には卒業のうち22.9%の国内就職率だったものが、2007年度には30.6%と、3年間で着実に増加している。

表2 留学生の日本国内における就職状況

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
卒業留学生総数(進路不明者を除く)	24,961人	29,813人	32,813人	31,685人
日本国内での就職者数	5,705人	7,911人	9,411人	9,684人
比率	22.9%	26.5%	29.3%	30.6%

出典：日本学生支援機構，2006-2009『外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』

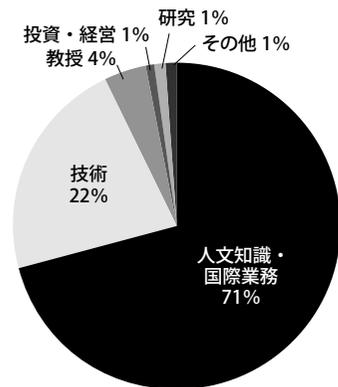
しかし、前述のように、「就職希望者が卒業生の60%以上」という数字と実際の就職者数とを単純比較をすると、就職を達成したのは、日本での就職を希望した留学生の約半数にしか及ばないことがわかる。

次に在留資格の問題についてふれる。一般論として「留学生と就職」について考えたとき、“日本語”という語学面でのハンディキャップがあることは容易に想像がつく。しかしそれだけではなく、留学生には就職する際にも働くための在留資格を取得しなければならないというハードルがある。学生である期間は在留資格「留学」である留学生は、卒業時に、日本における就労が可能な在留資格への変更が必要とされる。卒業時にその後の就職先、所属先が決まっていない場合は、原則的には引き続き日本に在留することが不可能となる。日本人学生であれば、就職先未決定のため、卒業後のことは後でゆっくり考える、ということはあるが、留学生には認められない⁷⁾。

さらに、大学での専攻と職種の選択に関連性がなければならない。日本での就職を選択した場合は、その職種によって、文系であれば「人文知識・国際業務」、理系であれば「技術」等、大学での専攻を生かしていると理解される職種、もしくは外国人特有の事由でのみ、在留資格の変更が可能である。

2008年では、図2に示すように、「人文知識・国際業務」への在留資格変更が7,863人(71%)、「技術」が2,414人(21%)であり、これら2つの在留資格の合計で全体の93%を占めて

図2 留学生等の日本企業への就職状況(在留資格別)



出典：法務省入国管理局，2009『平成20年度における留学生等の日本企業等への就職について』

いる。「技術」の在留資格を理系、「人文知識・国際業務」を文系と大枠で捉えると、理系よりも文系の就職をした留学生が圧倒的に多いことがわかる。職務内容別では、「翻訳・通訳」が33.7%、「販売・営業」が16.2%、「情報処理」が11.2%、「海外業務」が6.4%と続いている。

最後に就職先企業等の所在地をみると、東京53.4%、大阪9.1%、愛知6.1%、神奈川5.2%、埼玉3.1%となっており、これら上位5つの都県だけで4分の3を占めている。留学生の居住地域をみると、日本各地に散在している⁸⁾が、就職先ということになると大都市に集中している傾向が強い。特に2007年度からの推移をみると、東京が5,055人から5,894人へと839人増加し、構成比も49.3%から53.4%と増加したのに対し、大阪が10.1%から9.1%、愛知が7.7%から6.1%と減少傾向にあり、首都圏への集中が顕著であった。これは留学生自身が大都市での就職志向が強いことが原因の一つであることも事実だが、一方で、留学生との接触機会が比較的少ない地方都市では、留学生の採用に対して企業や地域社会もまだ消極的であることも大都市集中の原因の一つだと言われている。

在留資格変更の状況を中心に留学生の就職の現状を見てみると、就職し、卒業後も引き続き日本に在留する留学生は着実に増加していた。また日本における就職希望が強まっている反面、実際に達成している比率は希望者の約半分にとどまり、結果的に日本で就職を希望する留学生の多くの者を、日本社会の外へと流出させてしまっている現状が見えた。さらには、留学生は卒業前に就職先を確定しなければならず、加えて在留資格の取得が可能である職種が限定されているため、職業選択の自由度が低い。このような縛りがある点が日本人学生と異なり、留学生にとっての就職をさらに困難にしている要因であった。

4 留学生の就職と日本社会——先行調査結果から

次に、留学生の就職に関し、先行調査結果を用い、留学生側と採用企業側の双方から現状と課題を把握する。

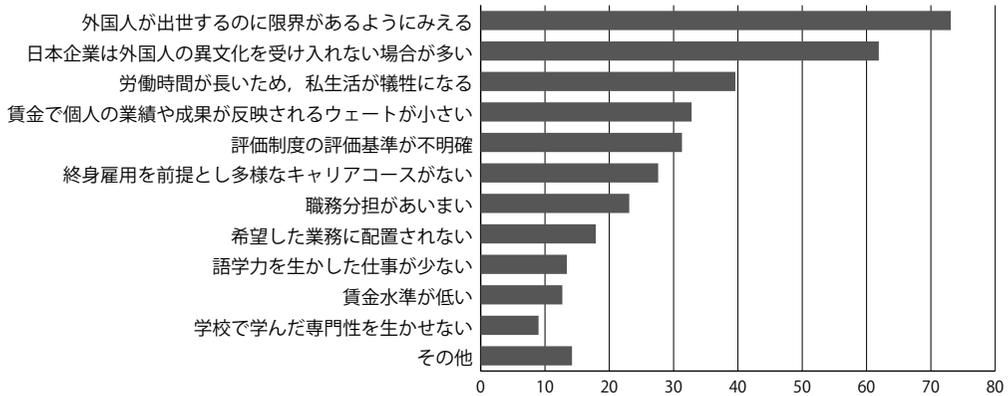
(1) 留学生からみた日本における就職

「日本企業における留学生の就労に関する調査」⁹⁾の先行調査結果を用い、留学生にとって日本での就職、日本企業における就労生活がいかなるものかについて検証する。留学生を経て現在日本企業に働いている人を対象に、現在の会社に就職した理由について聞いた質問には、仕事の内容に興味があったから(66.0%)と答えた人が一番多く、次いで日本語力、母国語を活かしたい(48.9%)、日本の高い技術力が魅力(35.6%)、専門性を生かせる(35.3%)と続いていた。特に文系では語学活用、理系では専門性の活用を挙げた割合が高かった。しかし、「今後も今の会社で働きたいと思うか」という質問に働きたいと答えた人は約3分の1にとどまり、残りの3分の2は今の会社にこだわらないと答えている。また、14.4%が「母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めるか否か」という問いに対して、NOもしくはどちらかというNOと答えている。

彼らが日本企業への就職を勧めない理由は、図3にあるように、「外国人が出世するのに限界があるように見える」、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」等日本社会に対して壁

を感じている点や、「労働時間が長い」、「評価基準が不明確」など、いわゆる「日本の企業社会」の特徴とされている点が上位に挙がっている。また、前述のように、専門性を生かせることを就職の理由にした留学生が35.3%であったにもかかわらず、勧めたい理由の項目で学校で学んだ専門性を生かせることを理由にしている人は16.3%にとどまっていた。

図3 就職を勧めたくないと思う理由

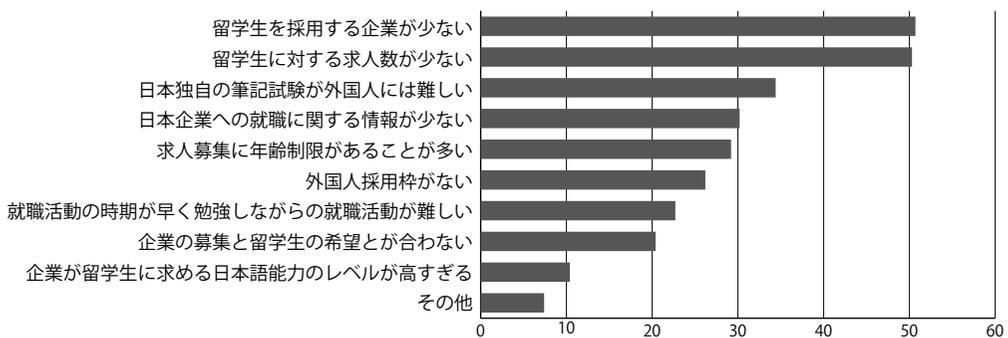


出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構，2009『日本企業における留学生の就労に関する調査』

では、留学生は日本企業への就職の障害をどのようなことだと考えているのだろうか。

図4のように、そもそも、留学生を採用する企業が少ない(50.7%)、留学生に対する求人数が少ない(50.3%)を半数の人が挙げ、就職したいが受け皿の不足している現状が指摘されていた。加えて、日本独自の筆記試験の困難さ(34.4%)、求人年齢制限がある(29.2%)、就職活動の時期が早く勉強との両立が困難(22.7)等を障害として挙げていた。

図4 留学生が日本で就職するうえでの障害(複数回答)



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構，2009『日本企業における留学生の就労に関する調査』

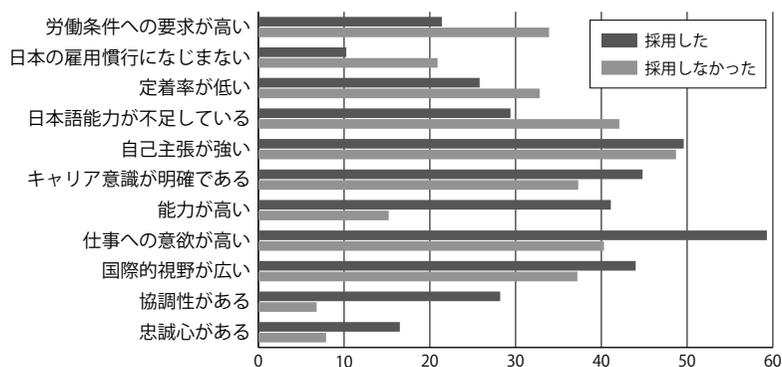
(2) 採用企業からみた留学生の就職

一方で、留学生を受け入れる側である企業の留学生採用に関する意識や雇用制度はいかなるものなのだろうか。2007年、労働政策研究・研修機構が実施した調査^{*10}によると、過去3年間に留学生

を採用した企業は9.6%、採用しなかった企業は89.5%と、採用実績のある企業は1割にも達していない。採用した理由については、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(専門知識・技術)」と答えた企業が52.2%、以下、「職務上外国語の使用が必要」(38.8%)、「事業の国際化に資するため」(32.4%)となっており、外国人特有の採用理由を挙げている。一方、採用しなかった企業にその理由を聞いた結果では、「社内の受け入れ体制が未整備(コミュニケーション問題等)」が44.9%と最も多く、次いで「外国人の採用自体に消極的」(43.8%)となっていた。

以下に掲げる「留学生のイメージ」に関する調査は、留学生の採用実績の有無により比較検証している(図5)。

図5 留学生イメージ「そう思う」の割合(採用有無別)



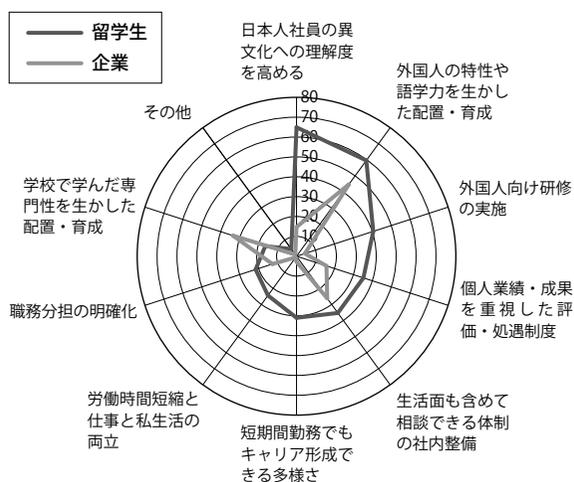
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構，2008『外国人留学生の採用に関する調査』

過去に留学生の採用実績のある企業は、「仕事への意欲が高い」(59.3%)、「国際的視野が広い」(44.0%)、「能力が高い」(41.1%)と回答し、採用実績のない企業は「日本語能力が不足」(42.1%)、「労働条件への要求が高い」(33.9%)、「定着率が低い」(32.8%)等のイメージを持っている。

また、今後の留学生採用見通しについての質問には、これまでに留学生を採用した経験のある企業の79.5%が今後も採用の見通しがあると答えているのに対して、採用経験のない企業では、「採用の見通しがある」と答えたのは19.7%に過ぎず、77.7%の企業は「今後も採用の見通しがない」と回答していた。

では、今後の留学生の就職促進、定着を考えたとき、いかなる施策が求められるのだろうか。留学生の意向と企業の取組み実態について、比較してみる。図6は、「今後日本企業で留学生が定着・活躍していくために日本企業が取り組んでいくべきことは何か」について留学生と企業の双方に質問した結果を比較したものである。結果をみると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成」という面ではある程度留学生の要望と企業の意向(実態)は一致をみているが(留学生調査59.6%、企業調査44.7%)、その他の項目に関しては大きなギャップがあった。「日本人社員の異文化への理解度を高める」という質問に留学生は64.9%が必要と考えているのに対し、企業側は14.7%にとどまっている。また、「外国人向けの研修を実施する」については、留学生40.5%、企業4.4%と開きが大きかった。

図6 留学生の定着のための施策



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構，2009『日本企業における留学生の就労に関する調査』

厚生労働省が、「留学生等の高度人材受入推進に関する施策について」の中でその活用の意義について、「異なる教育、文化等を背景とした外国人ならではの発想力・企画力は、我が国経済社会の活性化・国際化を図る上で有効」と明記しているように、国の施策では留学生の文化背景や外国人ならではの能力を評価した上で、彼らを日本の企業社会に受け入れる効果があると謳っている。しかし、前述の調査結果からは、日本企業に就職した留学生は、日本企業の中で専門性を発揮し、自分自身が活躍する場が見いだせなかったり、外国人としての自分たちが受け入れられていないという壁を感じたりしている姿が見えた。また、就職活動のプロセスに対する戸惑い、日本社会特有の企業文化に対する反感などがあり、日本社会での留学生の就職を推進する妨げとなっている。留学生側と実際の受入れ企業側の認識との隔たりは大きく、総じて留学生の要望に対し、企業側での制度の整備や異文化理解が進んでいない状況である。しかし、留学生の採用経験のある会社は外国人採用に対しプラスのイメージを持ち、今後も採用継続の意向を強く持っているという明るい要素もある。今後の留学生の就職枠の拡大には、これまで採用経験のない企業に対し、外国人採用の意義や効果についてのプラスの認識を広めることが求められると言えよう。そして社内での研修や雇用、配置、評価制度の整備など、「外国人を雇用することのメリット」を生かした社内の人事制度や日本人社員への意識啓発システムを整備することが、留学生の日本企業における定着に必要とされているのではないだろうか。

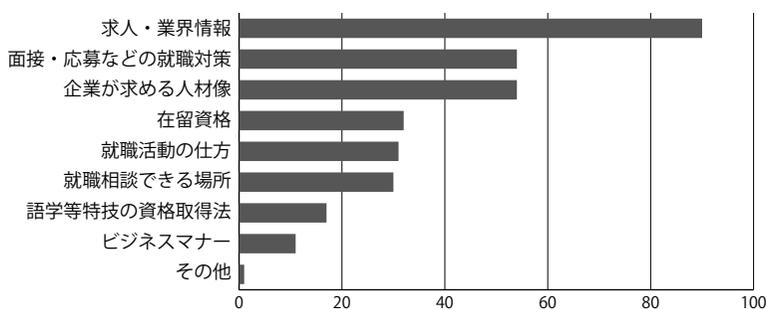
5 留学生に対する就職支援

昨今、各大学主催のものもとより、就職斡旋企業や、人材派遣会社などの民間、自治体等の主催による、留学生を主たる対象とした企業合同説明会などが実施されるようになった。これらの説明会は留学生と企業との貴重な接点の一つとなっている。最近では自治体と大学との連携により実施さ

れているケースもいくつか見られる。一例を挙げると、関西地区では、大阪府国際交流財団、近畿経済産業局、大阪府、京都府、兵庫県、大阪市等が連携し、年に2回合同説明会が実施されている*11。ここでは企業の説明ブースの設置に加え、就職活動のノウハウを伝えるセミナーや、就職に関する相談対応コーナーなども設けられ、留学生からは評価を得ている。この事例のように、国の経済関係機関や自治体等が連携して留学生の就職の支援を行うことは、留学生にとって、地域社会との距離を身近に感じることができるという面からも有効であると考えられる。

この説明会において実施されたアンケートから、留学生が希望する情報についてみてみたい。図7にみるように、回答数の多かった「求人・業界情報」、「面接・応募などの就職対策」、「企業が求める人材像」の上位3つについては、留学生が大学に何かしらの対応、支援を求めている声である。翻ってみれば、大学による基本的なキャリア(就職)支援が対留学生にはまだ十分なされていないケースが多いと言えよう。

図7 就職についてほしい情報(複数回答)



出典：(財)大阪府国際交流財団, 2009「留学生のための合同企業説明会アンケート結果」

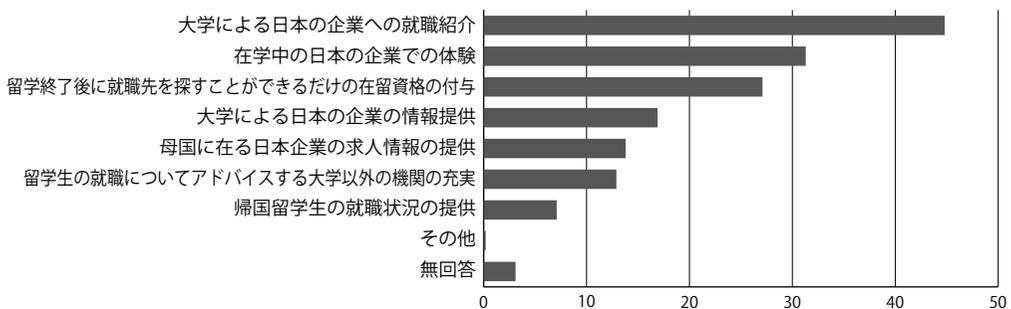
アンケート結果から情報の入手先についてみると、学校の就職関連部が一番多く(77件)、次いでインターネット(67件)、学校の留学生関係部(29件)となっている。学校の就職関連部や、インターネットからの情報内容は、主に日本人学生を対象としていると推測される。前出の企業対象の調査の中で、留学生の採用経路、採用枠を聞いた回答では、「日本人社員と区別なく採用」が8割近くを占めていた。大多数が日本人学生と同じ土俵で採用活動をしている現状である。しかしこれは日本語力、情報収集力が十分でない学生、加えて、日本人学生との就職活動時期にずれがある学生にとっては、日本での就職活動を困難にしている大きな要因である。これらの課題を抱える留学生が、留学生センターに就職相談に来室することが多い。

では、彼らはどのような就職支援を望んでいるのだろうか。図8に総務省の実施した調査を引用する。ここからは日本企業についての情報、インターンシップ関連の情報等、情報の提供の支援を求める留学生が多いことがわかる。各大学の就職関連部(キャリアセンター等)では、主に日本人学生対象にこのような情報提供がされているが、留学生は、そこからは自分たちにとって必要な情報を十分に入手することができずにいることが推測される。

また、就職関連の斡旋・紹介企業や大学独自によって、留学生を対象とした就職セミナーが実施されており、日本での就職活動ノウハウを伝授する内容の講座をしばしば見かける。留学生を対象と

した就職ノウハウの書籍^{*12}も出版されるなど、留学生就職支援の必要性は社会的に認知されてきている。内容を見ると、筆者の知る限りにおいては、紺のスーツ着用、当たり障りのない面接の受け方、会社訪問マナー等、日本人学生対象と同様の一種のパターン化された就職活動モデルが提示されていることが多い。大学在学時代は、大学内を主たる生活の場として過ごしてきた彼らが、就職活動で初めて日本社会そのものとの関係性を持ったというケースも多く、留学生サイドからは戸惑いの声もしばしば聞かれる。現実には日本人と同様の活動ノウハウが求められる一面もあるが、日本社会へのソフトランディングを目指すためにも、留学生に対する就職支援の在り方については、今後検討を重ねていくべき課題であるとする。

図8 留学生が望む就職支援



出典：総務省行政評価局、2005『留学生の受け入れ推進施策に関する政策評価書』

6 留学生の就職——留学生の相談・支援事例から

本章では、留学生からの相談事例やヒアリング結果を用い、彼らの抱える現状の考察を行う。

筆者は、東京都内の大学留学生センターで、留学生の就職支援を担当している。当該大学に在学する留学生の特徴は、在日留学生全体から比較し、①大学院生が多い、②理系の学生が多い、③平均年齢が高い、の3つが特筆される。2009年5月現在の外国人学生数2,555人中、学部レベルが277人、大学院レベルが2,278人と、大学院レベルの学生が89.1%を占めている。彼らの専攻をみると、理工系専攻者が過半数をはるかに超えている。また、大学院レベルの学生が多いこと、母国で学部を卒業後、就業経験を経て来日、大学院生となるケースも多いことから、日本人学生マジョリティと比較すると平均年齢が高い。加えて家族を帯同してきているケースもあり、仕事探し、定住化プロセスにおいては、単に留学生個人の「求職」ということではなく、保育園の問題や住居の問題、ときには小中学校の入学問題など多面的な対応が必要となってくる。

ここでは、日常のコミュニケーション上、日本語能力に問題がない事例のみを取り上げた。しかし現実には、日本語で就職活動を行うことが困難な留学生、応募書類等の作成にあたり日本語の読み書きが不十分で行き詰っている学生、そもそも日本で英語での就職が可能であると疑いなく思って留学し、日本語をほとんど学んでこなかった留学生等も少なくない。現在の日本企業社会においては、日本語力が十分でない場合、応募できる機会は非常に限定される状況である。

【事例1】Eさん(ヨーロッパ出身、修士課程入学時に来日、現在博士課程2年生、文系専攻)

Eさんと会ったのは、彼が博士課程2年の6月であった。まだ2年生であり、本来であれば就職活動開始にはまだ早い。しかし彼は「本当は修士課程を終えて就職することを考えていました。自分は日本企業で働きキャリアを積みたいです。しかし修士の学生の時、日本ではいつから就職活動を始めるべきかなど、全く知らなかったのです。修士論文の目途が立ったのは、修士2年の秋であり、その時にはもう就職活動をするには遅すぎました。周囲に日本人の友達はいますが、進路の話をするのはあまりありません。修了後にどうするかは、研究室の中では話しにくいです。日本人の学生の考えもよくわからないので聞けないし、お互い遠慮します。結果、そのまま博士に進学しました。でもやっぱり日本で就職したいです。私にはドクターを取ることは意味がありません。博士取得するともっと就職が難しくなります。博士課程に進学してからずっと悩んできたんです」と語った。この時点で彼はすでに、博士課程を中途退学して就職したいと考え、活動を始めたところであった。

Eさんは日本の企業の実情を知るため、夏のインターンシップの制度を利用し企業体験をすることを希望していたが、「留学生はインターンシップに受け入れてもらうことはとても難しい」という留学生間の情報を聞き、当初、応募のアクションをとらずにいた。その後情報入手を始めたが、すでにほぼ募集を終了していた。また、OB訪問を希望していたものの、これに関してもOB情報が得られず苦労していた。この点については、中国、韓国など留学生数の多い国出身の留学生と比較すると、Eさんのような少数国出身者は不利な状況である。文系専攻であり日本語力は一定以上の基準に達していたが、日本の企業社会に対する理解、知識を十分に得る機会もなく、各種情報を求めていた。また、エントリーシートや自己PR作成では自分をどう表現し、文章を作成していったらいいかに戸惑っていた。自分自身、それが弱点と感じ、就職活動に行き詰っていると話していた。

【事例2】Kさん(東アジア出身、来日後日本語学校入学、現在修士課程2年生、理工系専攻)

九州で日本語学校時代を過ごしたKさんは、来日時には日本で就職をすることは全く考えてなく、卒業後は帰国することを予定していたという。日本語が全く話せない状態で来日したが、私費留学生だったため、生活は苦しく、来日間もなくの時期から、引っ越し補助や居酒屋の洗い場など日本語の不必要なアルバイトを必死にこなしていたという。当時の生活の中での日本人との出会いが日本での就職・長期滞在を決めるきっかけになったと話した。日本語学校を経てその後、関東圏の大学で学部時代を過ごし、大学院で東京都内の大学に入学した。Kさんに最初にヒアリングしたのは、修士1年の6月であった。彼は修士1年の夏前から、日本人学生とほぼ同様に就職活動を開始した。しかし同国の友人が多く、加えて日本人学生からも多くの情報が入るKさんには、情報が多すぎるのが逆に就職活動を混乱させる要因となった。早い時期から、外資系、商社、その他一部上場企業をターゲットに活動を行った。いわゆる理工系学生の文系就職である。彼の日本での強い就職希望の裏には、母国における大卒学生の就職難、母国を離れ日本の大学院を出たからには有名日本企業に就職をしなければ、というプライド、親からの期待等々の事情があった。10年程日本で働いたあと、母国に戻って会社を興すことを目標としていたので、文系の就職をし、日本の社会全体を見渡せる仕事

をし、多くのことを吸収したいということだった。

しかし、Kさんは、就職活動に時間と労力を費やすものの、なかなか書類審査すら通らないことに苛立ちを募らせていた。就職活動を繰り返し、日本人学生の中に入って面接等を受ける中で、委縮し、孤立し、自分に対する自信をなくしかけていた。日常生活上の日本語には何ら不自由のないMさんであっても、就職関連の文章(エントリーシート、自己PR、就職動機等)の記入・作成には不安があり、それが書類審査を通らない理由ではないかと考え始めていた。その後、自己分析をし直し、考える視点を変えたり、書類文章の再考、面接回答の見直しなどを繰り返した結果、最終的には第一志望の有名企業に就職が内定した。彼は、「自分は私費留学生なので、来日以来、さまざまなアルバイトをして、いろいろな日本人と出会ってきました。その経験、人脈も今回の就職で自分を助けました。日本の就職活動は、長い期間です。長すぎです。研究室を休まなくてはならないのも困ります。それと日本人学生と競わなくてはならないし、日本の社会の決まりに合わせないとならない。でも決まりはよくわからない。変だと思ふこともある。それで不合格が多くて私は自信がなくなります。やっぱり日本人より自分はだめなのかと思うようになります。でも国の友達には負けたくなかった。日本で働けることはとても嬉しい。研究と就職、両方大切です」と語っていた。

【事例3】Nさん(東南アジア出身、高等専門学校入学時に来日、現在修士課程2年生、理工系専攻)

彼とは、修士2年4月、これから本格的に就職活動を始めるという時期に会った。第一声、「自分は何もがんばってきたことがない。自己PRカードにも書けることが何もない」と話した。いくつかの会社にエントリーしたり、第一次面接に挑戦したりしてきた中で、不安と半ば悲観的な様子が見受けられた。

高等専門学校から来日しているので、日本語力は全く問題ない。日本人と同様にインターネットを通じて等の就職活動を修士課程1年の秋から行ってきた。「自分の周りの日本人学生はみんな自分のことごとく売り込みます。企業面接の際、『大学で何をがんばりましたか?』の質問に、『サークル活動です』などと、自信たっぷりに答えます。でも僕は言うことがありません。研究とアルバイトに忙しくて他のことをやる時間はありませんでした。だから僕は何もがんばったと言えないのです」と話し落ち込んでいた。努力したことのひとつとして、来日後日本語を習得するために頑張ってきたことを例示すると、「ここは日本です。日本語話せて当たり前です。それはがんばったことの中に入りません。日本人と競争していくのですから」という返答であった。「自分の長所や経験」を前面に出すことが苦手な国民性も彼の言葉から感じられた。修士課程2年で、まだ論文執筆、完成に向け方向性が定まりきらない悩みに加え、就職活動面では、内々定の出ている日本人学生を見るにつけ焦りが募る。その狭間で、自分がこれからどうするべきかを見出せず、自信をなくしている姿であった。日本で就職する以上、日本人と同じように振る舞い、答えていかないとならない、という考えに固まっていた様子を感じた。

まず、自分のライフストーリーを振り返り、自己分析をし、来日後の自分に正面から向き合うことが必要と考えられた。その後、同国の留学生が2人、ほぼ同じ相談で現れた。彼らも同様の悩みを抱え、同様に今後の活動の仕方が見出せずにいた。3人ともに共通していたのが、国境を越えこれまでががんばってきた自分を忘れてしまっている、もしくはその点を言語化し、表に出していくことを躊躇して

いる姿であった。

【事例4】Gさん(南アジア出身、配偶者に同行し来日、現在博士課程4年生、理工系専攻)

Gさんは、配偶者に同行する形で来日し、来日後に自力で日本語を習得した。出身国でも正社員として働いていた経験を持つ彼女の日本語力はとても高く、日本での就職に強い意欲を示していた。しかし、彼女には周囲の留学生と比べて不利な要素がいくつかあった。1つは結婚し2歳の子どもがいることである。Gさんの配偶者は大学研究者であるため、比較的時間の調整がつきやすく、保育園の送迎など子どもにかかる役割の分担は可能であった。しかし主たる保育はGさんの役割であることは、出身国の文化的背景の特徴からも明らかであった。2つ目は、宗教上、その特徴的な衣装を身につけているため、特定宗教の信者であることが明らかな点であった。勿論、宗教、外見等の特色がその人の就職の妨げになることは人権的見地から許されることではない。しかし日本の現行の就職活動の枠組みの中では、ある程度のマイナス要因となりうる可能性があることは事実である。理工系の博士取得予定であったが、彼女は専門にこだわらず、総合職、事務職に就くことにも意欲的であった。しかしほとんどが書類審査か第一次面接で不合格という通知を受け取っていた。女性にとって働きやすい職場の情報を求めているが、そのような情報の入手方法がわからず、またすでに働いているOBやOGの話を聞く術もなく、自分に合う企業を見出せないと話していた。

これまで、子どもを保育園に通わせながら博士課程の研究を続けてきた日々は、大変忙しく、周囲の日本人との交流を持つ余裕もなかったという。よって、子どもの急病や自分自身の急用のときなどに一時期に頼れる友人知人関係はなく、子どもを持ちながら仕事をするに関する情報もほとんど得られていなかった。今回の就職活動を通じて、自分が長年家族とともに日本に暮らしながら、日本人社会とのつながりが希薄であったことを感じたという。

7 考察

前章までにおける先行調査報告と事例の検証から、留学生の就職に関していくつかの課題が浮かび上がってきた。本章では、(1)日本語力、(2)情報収集力、(3)自己のアイデンティティ確立、(4)日本社会・日本人との接触・接点の4つをキーワードとして考察を行う。

(1) 日本語力

留学生全般が多かれ少なかれ、日本語力という面でハンディを抱えていることは勿論であるが、同じ留学生の中でも、在日期間の長短や日本語学習期間、専攻等により日本語力に差がある。学部から入学する場合には一定以上の日本語力が必要であるが、大学院から来日し入学する場合、高い日本語力が必要とされる研究科ばかりでなく、日本語力にばらつきが大きい。しかし就職活動をするにあたっては、ほとんどの会社において日本人とほぼ同レベルの日本語力が要求される。その点で、特に日本語力が不十分である学生にとって、就職活動をスムーズに行うことは困難な現状だと言えよう。また、日本語力がほぼ十分であっても、就職活動特有の日本語力が要求される。留学生が最も戸惑

うのは「自己PRカード」等に記載する自己分析や志望理由等の日本語文章である。単なる語学力の問題だけでない。アジア系学生、欧米系学生ともに、日本語が上級であっても「どこまで自分を積極的に売り込んでいいのか」、「日本で働く職業観についてどこまで本音を書いていいのか」というようなキャリア相談とも関連する「日本語力」に悩む留学生も見受けられる。

経済産業省が外国人留学生の就業促進に関して実施した調査報告^{*13}では、大学生生活において必要とされた、もしくは十分にされていた日本語と、社会人となって働くための日本語力には異なる面があることが指摘され、今後、留学生の日本社会における活用に向けて取り組むべき課題に、ビジネスに必要な日本語能力の向上を挙げている。同報告書では、「待遇表現のための日本語コミュニケーション能力」、「非対面（電話等）コミュニケーション力」、「ビジネス文書の作成理解能力」の必要性があり、大学在学中にこれらの能力を向上させる努力をすることを推奨している。

(2) 情報収集力

いかに多くの情報を収集できるかは、日本語力と相関連する課題である。よって日本語力が十分でない学生にとり、特に大きな課題となっている。昨今の就職活動は、インターネットを通じて行う活動が主流となっている。活動開始＝就職支援企業への登録、と言えるがごとく、人材開発・就職斡旋等の中間支援企業にまず個人情報登録し、そこから流れてくるメールが大きな情報源となって、活動が展開されている。以前は紙媒体で送られてきた情報の大部分がインターネット上で公開され、メールで配信される。これらはほぼ100%日本語であり、日本語での読み書きは必須となっている。

加えて、日頃培った人間関係による情報収集も大きなリソースである。特に日本人学生・日本社会との人間関係が日常的に築かれているか否かが、留学生の得る情報量を大きく左右する。現在の就職活動は早い時期から動き出す。必要とされる時期に必要な情報を得るための人的ネットワークの構築が課題である。一見、日本語学校や大学の学部から在籍する留学生にとっては、問題がないように思われる。実際、日本人学生と同様に情報を得て活動している学生もいる。しかし前掲の【事例2】の留学生のように、昨今のインターネット情報の氾濫により、多すぎる情報を取捨選択できず、惑わされ、余計に不安に陥るなどの問題点もある。日本語が堪能であっても、慣れない企業情報を母語以外で読みこなすことには多くの時間と労力が必要であり、情報理解に疲弊してしまっている留学生も見かける。また、【事例1】のEさんは、同国からの留学生が少数であり、留学生間の情報交換により得られる情報は非常に少なかったため苦労したという。情報量は就職活動を大きく左右し、特に在日留学生が少数である国からの留学生にとっては、情報入手が大きな課題となっている。

(3) 自己のアイデンティティ

日本で就職をする進路選択をした留学生にとって、自分のアイデンティティをいかに確立、保持するかという点は、軽視できない。留学期間中、大学内を主な生活圏としている日々では、同じ大学の学生同士の社会や同国出身の留学生仲間の社会で過ごす比率が高い。また、留学生である期間は「一時的な滞在者」として日本人市民からも認識されている面もある。その後、彼らは就職というプロセスにおいて、急に日本社会との接点が増え、日本社会固有の習慣や制度を目の当たりにすることになる。

その際、「なぜ日本で就職し、今後定住する道を選ぶのか」、「自分にとって日本社会で働くことの意味は何か」を明確化し、自ら再認識することにより、アイデンティティの確立をすることが必要だと考える。それが実際の就職活動における自己認識や日本社会への理解となり、結果として就職活動における自己分析や面接等の成功につながる。この点は日本人学生の就職活動との相違点である。また、【事例2】、【事例3】のように比較的在日期間が長く、来日後、留学生として日本語習得をし、異文化の中で努力した末、卒業し、就職にこぎつけようとする学生の場合、時には、強く「日本人化」してしまっているケースがある。彼らの共通点は、国境を越え、日本語を習得し、日本での留学生生活を通してがんばってきた中で、いつの間にか自分のアイデンティティを見失いかけていたり、自分自身の方向性や意志の確立ができずいたりすることである。そして日本人学生とともに就職活動をする中で、日本社会に合わせることを強く意識し、就職を成し遂げることが目的化し、本質的に「日本社会で働く意味」がなおざりにされている傾向が見受けられる。

留学生が「日本社会で働くことの意味」を明確に認識し、就職活動をすることは、採用企業側にとっても重要な点である。企業が留学生のアイデンティティを尊重し、彼らを採用する意味を認識したうえで、採用し生かしていくことが、日本社会が高度人材として留学生を受け入れることの本質的な意義であると言える。

(4) 日本社会・日本人との接触・接点

多忙であり、語学的な壁もある中、日本の地域社会や日本人との接触、接点を持つ機会や、時間的余裕のないままに最終学年になる留学生が多い。特に大学院から来日した学生にとっては、日本語力上、コミュニケーションが容易でなく、積極的に日本社会や日本人との接点を作ることは容易でない。留学生生活の日々では、大学内の人間関係、同国人の人間関係で完結しても生活上の支障はなく、日本人社会との交流・接触の必要性を強く感じることは少ない。しかし日本社会・日本人とつながっていることにより間接的に得られるものは貴重であり、いざというときの接点を持っていることは重要である。しかし、現実には留学生が日本人・日本社会と接触・接点として持ち得るのは、アルバイトを通じたものが大半を占めており、それ以外は意図的に接点を持つとしない限りは難しいといえよう。【事例4】のように、一般的なケースと違う情報が必要となる場合などは特に、留学生時代からの日本人との接点・接触の有無が就職活動の行いやすさに影響を及ぼす。【事例4】のGさんは、滞日が比較的長いにもかかわらず、日本人社会と接点が十分に持てておらず、日本人から十分な情報やサポートが得られずにいるという課題があった。それに派生して情報が不足していたため、日本語力の問題がなくても就職活動がスムーズに進んでいない事例であった。この点については、日常生活において、まずは接触の機会を意図的に作ることが求められているのではないだろうか。

留学生はこれら4つの要因を中心に、さまざまな関連因子が絡み合う中で就職活動を行っている。その他、【事例1】のような就職活動開始時期と研究活動の兼ね合いの困難さも課題である。母国で学部を卒業し、大学院入学から来日している学生の場合、中でも特に修士課程の学生は修士1年生から就職を意識する日本の就職活動の流れに乗るのは困難を極める。また、受入れ教員にも早期の就職活動は好意的には捉えられず、研究室内で就職希望を公言できないという相談が寄せられるケ

ースもある。安易ではない就職活動を行う中で自信を失くしながらも、卒業ぎりぎりまでひたすらに日本での就職を希望する学生は少なくない。

8 留学生就職相談の現場からみえる現状と課題——まとめにかえて

本稿で、留学生の就職の現状と彼らが就職活動において抱える課題を中心に考察を行ってきた中からは、日本で就職を希望する留学生は年々確実に増加し、卒業後も日本社会に引き続き定着する志向が強まっていることが明らかになった。しかし実際に就職ができている割合は就職志望者の約半数に過ぎず、就職活動においては、日本人との共通の課題に加えて、留学生独自の課題を抱えながら活動を行っている姿が浮き彫りにされた。

留学生の就職に関わる報道は増え、話題に上がる頻度も確実に上がっている。しかし一方、日本特有の就職活動や制度に戸惑い、情報の不足から活動がスムーズに進まず、満足の得られる就職活動結果が成就できないケースが多々みられる。多くの留学生が日本での就職先の獲得を目指している状況の下、先に引用した調査からは、就職が成就できたか否かは、日本留学の目的達成感を大きく左右することがわかった。国や企業の意向として、留学生の就職・定住化が推進されている今、より多くの留学生の就職成就にむけ、具体的にどのような方策が求められているのだろうか。

留学生に関しては「30万人計画」が掲げられ、他方で外国人全体については、「移民政策」、「多文化共生政策」など、外国人に関わる政策はさまざまな角度からアプローチがされている。前述のように、昨今留学生は高度外国人材受入れとして「労働力」の視点から話題にされることが多い。留学生受入れ推進の意義が他の政策と複合的に議論される傾向が強く、「留学生受入れの意義」についての根本的な認識共有が欠けていると感じる。多文化共生というキーワードが盛んに使われ、相互理解、異文化を背景に持つ人と共に社会で生きることの意義を強調する一方で、企業ニーズや採用プロセス・実績からは、日本社会に合わせること、日本人と同じような社会人となることが暗黙の了解として求められているように感じる。また、留学生の受入れは、政策面では推進されているが、彼らの大学卒業・修了後、いかにスムーズに日本社会における次のステップを踏み出すのか、という「出口」の問題についての十分な議論および制度の整備がなされているとは言えない。「30万人計画」が提唱された2008年初頭以降、一時期は留学生の採用に積極的姿勢を示す企業が増加する気配があったが、2008年秋以降の経済不況により状況は一転した。「就職活動はとても難しいです。日本人の学生も大変になって、私たち外国人にはもっと大変です」という留学生からの相談が増えている。買い手市場の企業の強気な姿勢が、余計に留学生に「日本人と同様」の就職活動を推奨していると言えよう。「移民政策」、「労働人口の確保」とは切り離し、留学生受入れの意義をふまえた上で、留学生個人のキャリアプランニングを重視し、高度外国人材としての留学生の受入れの方策を考えていく必要があるのではないだろうか。

具体的な方策として、第一には、留学生の就職を全般的にサポートする受け皿の強化、充実が必要であると考えられる。これは第一義的には、大学等教育機関の役割である。各大学の留学生就職支援体制をみると、従来の日本人学生対象の就職・キャリア支援部門が、全学生向け就職支援の一環と

して、留学生の就職支援対応をしているケースが主流である。そこでは日本人学生に対する就職支援スタイルを、そのまま留学生にもあてはめ、推奨することにより、暗黙のうちに日本社会へ合わせることをアドバイスしていることもありうる。しかし、留学生の就職活動の現状と課題を概観してきた中からは、彼らの持つ文化的背景や、日本における留学生生活の現状、留学生の就職に関する特殊性等を把握、理解した上で就職支援を行うことの重要性が明らかになった。とかく日本独特の就職活動の中で委縮しがちな留学生を支援し、的確な相談対応を行うことにより、留学生の抱える戸惑い、不安感を軽減する役割が求められている。日本で就職の可能性を高め、留学生が自らの持つ専門性や特性を発揮し、社会人として日本社会へのソフトランディングができるように導く機能の充実が必要であろう。

加えて、企業・日本社会における留学生就職への理解促進の必要性を挙げる。前述の元留学生対象の調査において、留学生が日本企業へ就職する際の障害と考えているものを聞いた結果では、日本の就職活動の制度的なものを障害と感じていることに加え、「留学生採用の企業が少ない」、「留学生求人が少ない」という、留学生採用枠の小ささという、根本的な障害を多くの留学生が問題視している。本稿でも企業の留学生採用に対する理解の不十分さが明らかになった。今後の就職推進のためには、「高度外国人材」とされる留学生の採用枠拡大を促し、彼らが活躍できる企業社会づくりにむけ、企業の留学生に関する理解を高めるべく、積極的な働きかけが求められる。

留学生は、「就職」という一つの過程において、学外の社会との関係性を初めて持つケースが多い。そこで彼らがいかに戸惑いを感じるかが、本稿の考察で明らかになった。国境を越えて留学してきた彼らが、その後のキャリア形成の地として日本を選択し、実社会へスムーズに移行するためには、本来であれば、留学生であるうちに、多少なりとも日本社会と接触があることが望ましく、できる限りその機会を作っていくことが有効である。一方、受入れ社会側としては、彼らが留学生から定住外国人として日本に定着していくプロセスにおいて、留学生を「共に生活し、日本社会で働く仲間」として捉えた受入れ姿勢を再確認することが、今後の留学生政策の推進につながる。そのような認識に基づいた留学生就職支援の展開が必要であると考え。留学生が日本社会に定着していくプロセスにおいて、それぞれのアイデンティティを保持し、外国人材としてのキャリアを生かせる環境を整備することが、一時的でなく長期的な留学生の定住化推進につながるのであろう。

*1 以後「彼ら」と記載。

*2 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。

*3 「留学生の受入れ推進施策に関する政策評価資料」総務省によるアンケート調査。2005年1月、総務省行政評価局 2004年、留学生および、留学終了者(国内在住)、留学終了者(帰国)を対象に実施。総調査配布数:6,938通、回収数:3,170通、回答率:45.7%。この調査は、総務省の実施する「留学生の受け入れ推進施策に関する政策評価」の一環として、今後の留学生の受入れ施策のあり方等を検討するために行われた。

*4 以後「卒業」と記載。

*5 法務省入国管理局、2009「平成20年度における留学生等の日本企業等への就職について」。

*6 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」。

*7 これまでは卒業後最長6カ月間に限り、「引き続き就職活動を行う」という理由で短期滞在が認められていた在留制度

が、2009年4月より在留資格「特定活動」に変更することにより最長1年の在留が可能になった。

- *8 日本学生支援機構，2009「平成21年度外国人留学生在籍状況調査結果」。
- *9 大学卒業後、就職活動を経験し、日本企業に就職した元留学生に対して行った意識調査。2008年8月、独立行政法人労働政策研究・研修機構実施により実施。日本の短大、高専または大学、大学院を卒業し日本企業に就職した正社員、フルタイム契約社員対象。当該留学生の勤務する企業を通して配布・回収。有効回収数：企業数3,018社、留学生数902人。
- *10 「外国人留学生の採用に関する調査」。2007年、全国の従業員30人以上の民間企業150,000社を対象に実施。回答数：3,244社（21.6%）。調査目的：外国人を積極的に採用しない理由等、留学生の採用に関する企業の意識や、外国人を活用する上での雇用管理体制の整備状況を明らかにする。厚生労働省からの要請により実施。
- *11 2009年6月26日実施。大阪府国際交流財団主催。留学生が500名以上来場した。年2回実施予定。
- *12 野沢ほか，2009『外国人留学生のための日本就職オールガイド』。
- *13 経済産業省委託調査，2006『『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』。

《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」。
- ・ 野沢和世ほか，2009『外国人留学生のための日本就職オールガイド』凡人社。
- ・ G・W・オルポート（原谷達夫＝野村昭共訳），1968『偏見の心理』培風館。

Support for the Employment of International Students

Its Current Situation and Challenges Based on My Consulting Experience

HARADA Mariko

International Center, The University of Tokyo

key words: international student policy, high-level foreign human resources, career planning

In 2008, the Plan for 300,000 International Students was formulated. By positioning international students as high-level foreign human resources, the Plan clarifies its policy objective to promote the employment of them in Japanese society, which will eventually lead them to settle down in Japan.

With the above mentioned situation in the background, this paper deals with the current situation and processual challenges of the employment of international students based on my experience of consulting with them. In recent years, there are quite a few international students who wish to work in Japan after graduation and the number is increasing; however, the success rate of the employment remains to be around 50%. My research result and my consulting experience reveal the severe situation that international students face challenges unique to them but have not receive enough support in the process of job hunting in a culturally and conventionally different environment.

In the near future when Japanese society further promotes the employment and settlement of international students, it will be necessary to reconfirm the intrinsic significance of receiving international students, aside from securement of the workforce and the immigrant policy, in the first place. On that basis, then, it will become significant to arrange the corporate and community environments to have international students as well as to put emphasis on their individual career planning, so that they will be able to settle down in Japanese society, successfully.