

外国人留学生の就職事情の現状と課題

～就職支援活動から見た実践的研究～

衣川 功一

第一工業大学情報電子システム工学科 〒110-0005 東京都台東区上野7-7-4

E-mail: k.kinugawa@ueno.daiichi-koudai.ac.jp

The current states and issues of job selection for international students

A practical study on viewed from employment support activities

Koichi KINUGAWA

Daiichi Institute of Technology, 100-0005 Ueno 7-7-4, Taito-ku, Tokyo

E-mail: k.kinugawa@ueno.daiichi-koudai.ac.jp

Abstract: *Given the situation surrounding our campus, we regard issues common to both companies and universities as "securing industrial human resources and training global human resource". And practical overview of the activities of employment support for international students as a model campus and exploring the role of universities that can respond to the global society. In addition, through the activities of employment support, we present current status and problems of employment circumstances such as Japanese language ability, communication skills, age, etc. for international students to optimize foreign students for Japanese society.*

Keywords: *employment support , international student , human resource*

1. はじめに

日本政府観光局(JNTO)の調べで2017年の訪日外客総数は前年比19.3%伸の約2,869万人を記録した。海外から訪日する外国人の数が増え、国内産業は益々海外事業に関心が高まる。

日本は少子高齢化が深刻化し人口構造における生産年齢人口が年々減少している。企業は、人材に関わる課題が山積し人材不足の解消や事業の多様化を狙って生き残りを図る。

一方、大学業界は、少子化の影響で企業以上

に深刻で、平成28年度文部科学白書の「18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移」では、国内の18歳人口は第二次ベビーブーム期世代が18歳になった1992年の205万人を歴史上最後のピークとした以降、減少の傾向である。2008年頃に120万人前後が続き2018年から一気に減少の歯止めが無くなる。2031年は102万人になると予想している(図1)。

大学業界は、少子化で進学者が減少し定員割れ、財政圧迫、経営不透明といった深刻な課題に直面する中、企業からのグローバル能力を有する人材輩出への要望に対峙することになる。

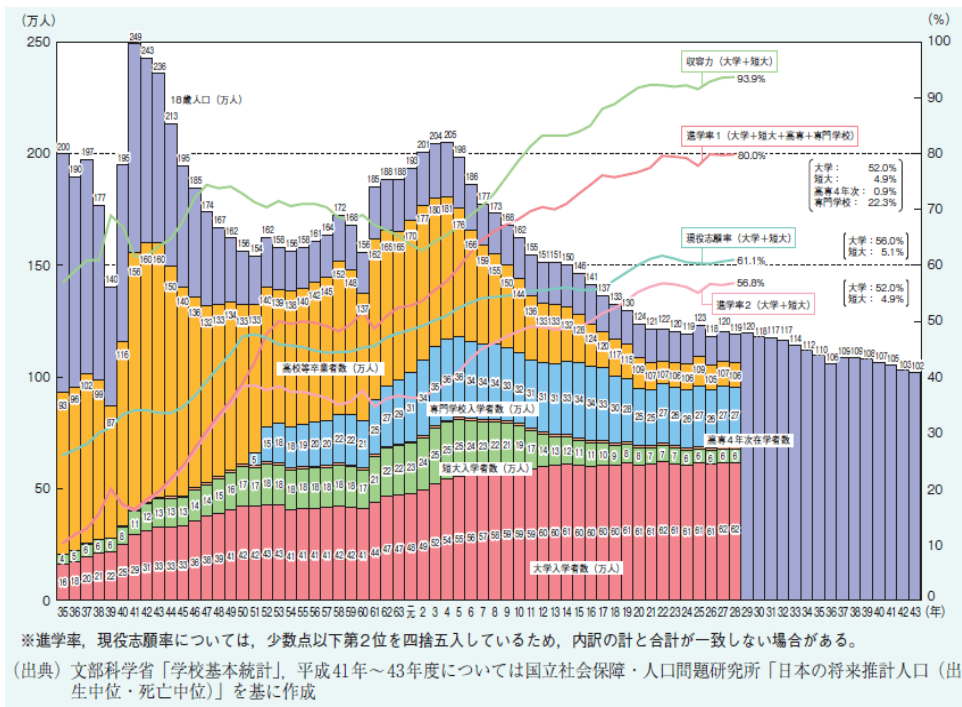


図1 18歳人口の推移(平成28年文部科学白書より)

第一工業大学東京上野キャンパス(以降、“本キャンパス”と称する)は、2010年に工学部情報電子システム工学科の情報工学ビジネスコースとしてIT、ビジネス、グローバルコミュニケーションの3分野を柱に上野地域に設立され、各学年定員100人で全体約400人を擁する。

本キャンパスは、学生の就職活動支援を2013年度から継続し、企業と関係が深い商工会議所や西武信用金庫、東京都中小企業振興公社、マイナビ社、大学新聞社などと共働して「企業と大学の採用・人材に関する情報交流」に参加している。通算1000社を超える企業開拓の中、各社の人事担当者との直接対話で情報交換をし、学生一人ひとりに最適な進路を導いている。

2014年卒の1期学生から2018年卒の5期学生までの実績として、業界は、情報・通信30%、サービス16%、卸・小売・商社15%、建設・不動産10%、起業7%、ものづくり4%、進学と続く。職種は、システム開発30%、営業・販売24%、一般事務13%、施工・技術11%、経営7%、貿易3%、設計3%、翻訳・通訳2%と続く(図2)。

本キャンパスは、開設の当初から多くの外国

人留学生を受け入れ(図3)、2018年卒の5期目まで約330人の外国人留学生を日本社会に送り出している。

本稿は、本キャンパスを取り巻く情勢に鑑みて、企業と大学に共通して内在する課題を「産業人材の確保とグローバル人材の育成」と捉え、本キャンパスをモデルに外国人留学生への就職活動支援を実践的に概観し、グローバル社会に 대응できる大学の役割を探る。また、就職活動支援を通して外国人留学生の日本社会での円満な適合に向け外国人留学生を取り巻く就職事情の現状と課題を提示する。

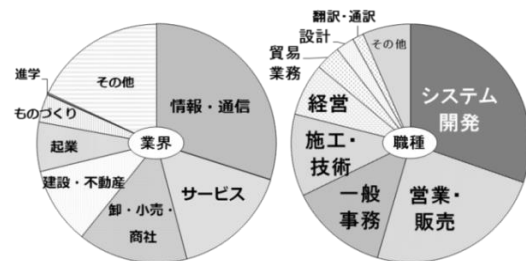


図2 本キャンパスの就職実績(累計)

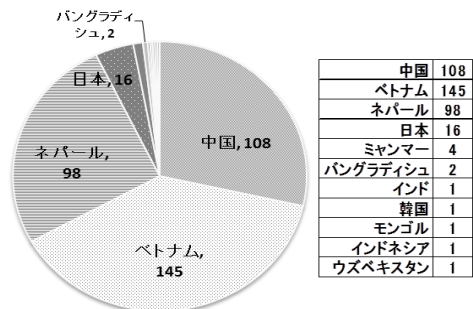


図3 本キャンパスの学生構成(2017)

2. 働く世代と大学生の減少

2.1 生産年齢人口の減少

国立社会保障人口問題研究所の調査では、2015年の日本の人口は1億2,709万人で、2010年の1億2,806万人をピークに年々減少し、2040年は1億1,092万人、2060年は9,284万人になると予測している。

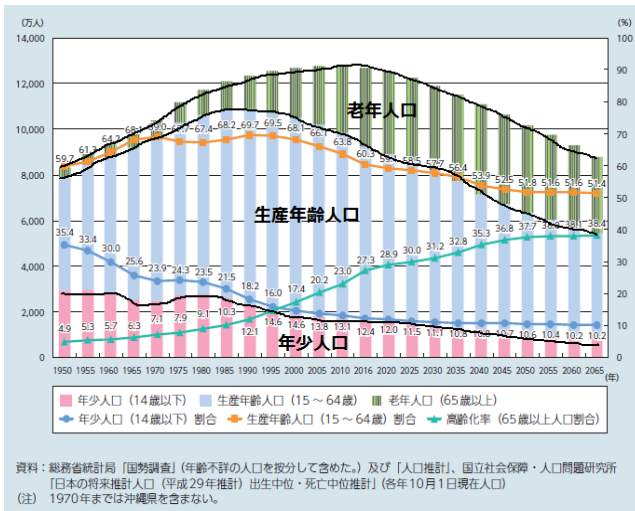


図4 年少・生産年齢・老年の人口推移 (平成29年厚生労働白書)

厚生労働白書では、人口推移分析に労働者年齢の観点から年少、生産年齢、老年の3区分で人口推移予測がおこなわれている(図4)。その中に15歳から64歳までの生産年齢人口がある。

生産年齢人口は、1995年の8,717万人をピークに減少傾向が止まらず、2040年は総人口の53.9%の5,979万人、2060年は総人口の51.6%の4,791万人まで減少すると予測している。20年間で総人口の16%減に対し生産年齢人口は20%減である。

さらに、生産年齢人口には家事従事者や引退者が15%程含まれるため、実際に働く生産年齢人口は推計値よりさらに下回り2040年は5,082万人、2060年は4,072万人と予測でき、日本の働く世代は将来に及んで減少し続ける。

2.2 大学進学者人口の減少

生産年齢人口には18歳人口が含まれ、大学業界の2018年問題の引き金になっている。

教育分野での2018年問題は、日本人の18歳人口が2018年以降、118万人からの減少に歯止めがなくなり大学進学者が減少するとされている。仮に、2020年までの少子化対策が功を奏し、女性一人あたりの生涯出産数が増えても、現時点の出産可能な女性人口は既に確定しており母親になり得る女性の絶対数は増えない。日本人の生産年齢人口の減少と同期して大学進学に影響する18歳人口も減少し続ける。

3. 就職に影響する企業の海外事業化の現状

3.1 働く世代を巡る人事戦略の動き

国内の働く世代が不足する事態は数年先まで続く一方で、全世界の人口は70億人を超え増加傾向にある。

人材不足に苦しむ日本企業は、その課題解消策に外国人に目を向け、自社の海外戦略に外国人雇用の施策を組み入れている。日本の人口減少は、外国人では補えないが、働く世代という側面で外国人を社員として雇用する人事戦略である。多くの企業は、外国人留学生を働く世代の人材として期待し、日本人社員と同様の雇用条件で企業活動を遂行させたい考えがある。日本独特の働き方や伝統技術、先端技術を身につけさせて国内外での活用を目指す。コミュニケーション能力や仕事への意欲など様々な業務で能力の判断基準を設けて外国人留学生の採用活動を進めている。

日本企業が海外戦略を進める背景の中には、日本人主体の閉鎖的なビジネススタイルではグローバル競争に勝てないという危機感がある。外国人が職場に一人在籍することで、日本人だけの組織よりも活性化するといった副次効果も期待している。異文化の考え方や意見を取り入れながら仕事を進めることは、日本人、外国人双方にとってプラスに影響する。

3.2 企業の海外進出動向

日本企業は生き残りを賭けて国境を越えるビジネスに注力する。特に、ASEAN地域に向けてその動きが活発で、日本語、英語、中国語、ベトナム語などを話す人材がスタートアップとして期待されている。日本企業が言語、文化、商習慣が異なる海外に進出することは多くのリスクを含むことになるが、新たな社運を賭けて海外需要の獲得を狙い、海外に拠点設立、提携、合弁などの施策を具体化させる。日本の大学でIT、ビジネス、日本語を学び、日本文化や商習慣を理解する本キャンパスの外国人留学生は、日本企業の海外進出の原動力といえる。

日本貿易振興機構(JETRO)では、2016年11月に日本企業9,897社を対象に「2016年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」を実施し、2,995社から回答を得ている。今後の海外展開の方針に関する設問で「拡大を図る」、「海外に進出したい」と回答した企業は60.1%に及び「海外拠点を維持する」を加えると75.1%の企業が海外拠点の拡大や新地域への進出を基に海外戦略の加速を考えている(図5)。

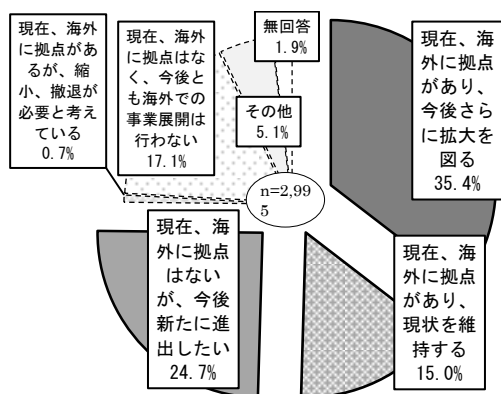


図5 海外事業展開の方針(2016JETRO)

また、同報告では、海外進出に積極的な業界として通信・情報・ソフトウェア、情報通信機械・電子デバイス、電気機械、自動車・輸送機器、建設、運輸が挙げられ、これらの業界は、2014年卒から2018年卒までの本キャンパスの就職実績業界と符合している(図2)。

3.3 企業の海外進出における課題

従来、日本企業の海外進出は、現地に日本人社員を派遣する方法が一般的であるが、早稲田大学白木教授が論ずる「日本人海外派遣者の育成と課題」の中に興味深い内容があり紹介する。

ASEAN地域の日系企業を対象に実施した調査で、日本から派遣された日本人管理者と現地人管理者の能力比較である。対人能力、業務遂行能力、情報発信、組織責任感、開放性、異文化理解で区分された62項目の調査である。

結果は、ASEAN地域に派遣された日本人管理者は、62項目で一つも優れた項目が無かった。特に、業務遂行やリーダーシップにかかわる項目の評価が低く、部下育成能力に至っては現地人管理者よりも優位性が見られない。社内外人脈、対外交渉力の項目も大きく劣る。もはや日本人管理者では現地で事業運営の正常性を担保することができないと示唆する。日本国内でASEAN地域の外国人を雇用し、日本の商習慣や技術の経験を積ませて現地にUターンさせるなどの対策が求められるとしている。

3.4 IT企業のグローバル人材の活用例

本キャンパスは、IT、ソフトウェア開発などの情報・通信業界から多くの求人情報が届き学生、企業双方の条件が適合し5期目までで30%が情報・通信業界に採用されている。

(1)国内ソフトウェア受託開発企業-A社

ミャンマー出身の外国人留学生がA社に採用された。コンピュータシステムのソフトウェア開発に対するモチベーションの高さと日本語、英語、ミャンマー語の能力が評価された。

A社は、ミャンマーに現地法人があり、日本本社との架け橋になる人材を求めていた。入社後は、日本人と区別することなく研修や業務内容を同じにし、日々の業務を通して企業文化や日本的な考えを理解させる。ソフトウェア開発で一人前の技術者になるまで3年～5年かかる。

入社直後から日本人の新入社員とともに切磋琢磨し、後輩を持つ一人前の技術者としてミャンマーと日本の橋渡しをするブリッジSE、グローバルリーダーに育つことに期待が高まる。

(2)ベトナムソフトウェア開発企業-B社

B社は、2017年に日本法人を立ち上げたベトナム国内大手のソフトウェア企業で、本キャンパスには2019年卒を狙って求人情報が届く。

B社の戦略に、1万人のブリッジSEを育成する計画がある。1人のブリッジSEが日本のIT企業とシステム開発の委託取引をすることで、ベトナム国内に在籍する15人のソフトウェア開発者の活用が見込めるとしている。B社の取り組みは、まだ始まったばかりだが、計画通りに進めば、数年後には、日本のコンピュータシステム・ソフトウェア開発産業に関わる人材が15万人増えると概算できる。

(3)オフショア開発とブリッジSE

日本のコンピュータシステム・ソフトウェア開発企業の多くはオフショア開発をおこなう。オフショア開発とは、日本の国内から見たソフトウェア開発の形態を指し、国内のソフトウェア開発人材の人件費高騰を理由に人件費の安い海外の国情を活用する採算性を睨んだソフトウェア開発の形態である。従来は、中国、インドが代表国であったが、両国とも日本並みに人件費が高騰し、今では、ミャンマー、ベトナムなどのASEAN地域へとオフショア開発国が変化してきた。オフショア開発の特徴は、国内のシステム開発案件の仕様や設計内容を海外のソフトウェア開発技術者に正確に伝えなければならないことである。その伝達役としてブリッジSEが期待される。

ブリッジSEとは、ITスキルだけでなく言葉によるコミュニケーションや文化、日本のビジネス習慣を熟知して両国の間に立ち円滑にシステム開発の業務を牽引するSEである。日本国内でのシステム開発案件が絶え間なく発生するコン

ピュータシステム・ソフトウェア開発産業では、日本の文化や商習慣を知りオフショア開発先の技術者と橋渡しできるブリッジSEは引く手あまたである。

日本のコンピュータシステム・ソフトウェア開発企業は、人材不足が長期に慢性化しており、オフショア開発とブリッジSEは、人材不足で悩む企業にとって人材確保の切り口になっている。A社やB社のような外国人の活用例は今後も増え続けるだろう。

本キャンパスの外国人留学生は、ITとビジネスを学び日本の文化や商習慣にも親しみがある。オフショア開発をマネジメントできるブリッジSEとして多くの企業から期待されている。

4. 就職を求める外国人留学生の課題

4.1 本キャンパスの進路状況

本キャンパスは学生の進路希望と決定状況を毎年調査している。2018年卒までのデータでは、国内で企業就職81%、起業7%、大学院進学1%、家族と生活4%、合わせて93%が日本に留まることを希望し、一方、国外の企業就職5%、帰国2%、合せて7%が国外を希望する(図6)。

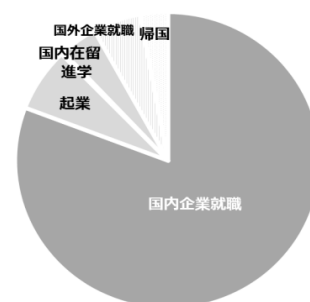


図6 本キャンパスの進路希望状況(累計)

また、2018年卒までの進路決定状況は、国内で企業就職74%、起業6%、大学院進学1%、家族と生活6%、国外で企業就職5%、帰国8%である(図7)。

国内で企業就職、起業、大学院進学の要素に絞って2014年卒から2018年卒まで5期分の割

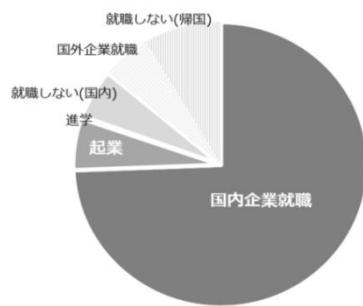


図7 本キャンパスの進路決定状況(累計)

合では、89%の399人の外国人留学生が国内で企業就職、起業、大学院進学を希望し、81%の331人の外国人留学生が国内の企業就職、起業、大学進学を成し遂げている。本キャンパスの2014年卒から2018年卒までの外国人留学生の国内における累計進路決定率は83%である。

2015年に日本学生支援機構(JASSO)が実施した「日本の大学学部を卒業した外国人留学生の進路調査」では、国内における就職39.7%と進学17.8%を合わせても57.5%であり(図8)、本キャンパスの国内における進路決定率は極めて高いといえる。

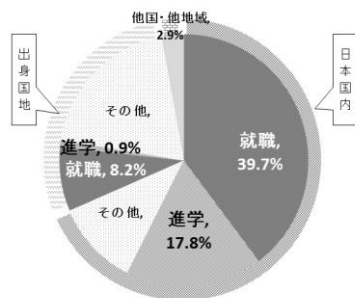


図8 外国人留学生の進路調査(2015JASSO)

2017年12月の「政府会議未来投資会議構造改革徹底推進会合」で、外務省、文科省、厚生省、経産省の4省が連名した「外国人留学生・海外学生の就職支援に関する発表」がある。卒業後の進路希望調査に国内で就職したいとする回答は63.6%である。日本企業への就職に関わった在留資格の変更申請件数が2017年は過去最高を記録していることから日本に留まりたいと考える外国人留学生は多い。本キャンパスの外国人留学生は、81%が日本国内で企業就職を希望し、4省調査の結果以上の状況にある(図6)。

4.2 企業による外国人留学生の選考視点

本キャンパスは、2013年度から首都圏の商工会議所や西武信用金庫、マイナビ社、大学新聞社、東京都中小企業振興公社などが開催する企業と人材のマッチングに関する情報交換会に40回以上参加し、1000社以上の人事担当者とは対話している。各社、人材確保が喫緊の課題であることに加え、日本発のビジネスを海外展開する戦略を進める様相が濃い。それに伴い外国人留学生に求められる要素が多様化し、日本独特の仕事感、商習慣、進出国のカントリーリスク対策に至るまで人材の質に拘り慎重に選考している。本稿3章で前述した企業の海外戦略に貢献する人材確保への課題を次の様に整理する。

- ①産業人材不足の慢性化
- ②海外需要を獲得する戦略の創造
- ③日本ビジネスの担い手の育成
- ④高い技能人材の確保と育成

企業は、これら4つの課題解決に繋がる人材の発掘を狙い以下の審査項目で選考する(図9)。

	審査内容	フェーズ
①	客観的な日本語レベル指標で審査(JLPT:N2以上あるいはN1相当)	履歴書 面接
②	具体的な日本語コミュニケーション力を審査(人柄、話す内容、言葉使い、発音、姿勢)	面接
③	やる気、対人折衝力、日本文化理解、日本での生活力などを審査	面接
④	IT系企業では、プログラミングなどの専門知識、即戦力性の可能性を審査	学力検査 面接
⑤	年齢審査	履歴書

図9 外国人留学生の審査5項目

ここに挙げた審査内容は、日本人、外国人ともに差はなく、やる気、コミュニケーション能力などは従来から重要な選考要素である。さらに、外国人ということによって日本語の条件が重く加わる。

企業との対話で、外国人留学生の採用実績が多い企業は前述の審査5項目を意識し、採用実績が無く採用検討中の企業は独自の審査基準を定めるが結果的に同様の審査5項目に至る。

この審査5項目は、外国人留学生の就職活動

で重要な項目として捉えることができる。日本企業で働くということは、様々な業務の事柄を日本語で報告、連絡、相談ができ、正確に理解できることが重要でかつ基本的な行動となる。日本人とともに仕事を進める職場ではあたりまえで、日本語でのコミュニケーション能力が低い人材は戦力に至らないと企業は見ている。職場での日常的な場面の例を以下に示す。

- ①業務指示等のやり取りが正確にできる
- ②報告書などの文書の作成ができる
- ③日常的なコミュニケーションができる
- ④業務ミーティングに参加し議論できる

4.3 日本語コミュニケーション力への期待

株式会社ディスコが2016年11月に実施した「外国人留学生、高度外国人材の採用に関する企業調査」では、日本で勤務を希望する外国人留学生に求める資質は文理ともに「コミュニケーション能力」が1位「日本語力」が2位である。

また、株式会社マイナビが2017年2月に実施した「2017年卒企業外国人留学生採用状況調査」では、外国人留学生に求める資質、スキル、日本語の3要素のうち、日本語の能力では「会話、読み書きが問題なくできるレベル」が85%を超えている。日本企業で社員として働くためには、社内外で日本語を使う場面が日常である。その場面でのコミュニケーション力は、職種に関係なく極めてレベルが高い。また、同調査では、日本企業で働く場合の日本語の能力は「ビジネスレベルで会話、読み書きが問題なくできるレベル」が62%を超え、技術系の職種では、さらに「高度で専門的な会話ができるレベル」が望まれている。単なる「日常会話ができるレベル」で許容する企業の割合は低く、日本語の能力を不問とする企業は皆無である。

株式会社ディスコや株式会社マイナビの調査が裏付けるように、企業が採用を考える外国人留学生の日本語の能力は「ビジネス・仕事での会話、読み書きが問題なくできる」ことである。

外国人留学生の日本語の能力を客観的に知る方法に国際交流基金と日本国際教育支援協会が主催するJLPT日本語能力試験、JETROや経済同友会などが後援するBJTビジネス日本語能力テストなどの日本語の能力レベルが採用される。

企業が求める日本語の能力を仮にJLPTのレベルに置き換えるとN1、N2に該当する(図10)。

レベル	認定の目安
N 1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N 2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる

JLPT日本語能力試験 認定の目安より筆者がN1、N2を抜粋

図10 JLPT N1,N2認定の目安

JLPTやBJTの日本語の能力レベルは、企業にとって重要な関心事である。JLPTのレベルではN2以上N1相当が、BJTのレベルではJ1、J1+相当が求められる。履歴書に高い能力レベルの記載が有る場合には書類選考段階で非常に有利である。外国人留学生に求める日本語の能力は採用の可否を決する重要な要素である。

本キャンパスは、日本企業に就職を希望する外国人留学生には3年次からの就職活動開始時期までに最低でN2を取得し、その後N1の取得やJ1、J1+の取得を強く指導している。

4.4 新卒年齢によるハンディキャップ

日本の就職事情に新卒という言葉があり、本キャンパスで就職活動する多くの学生は新卒になる。新卒の年齢は、一般的に22歳前後であるが、外国人留学生の多くが就職活動時の年齢が高い。彼らは、母国の高校や大学を卒業してから訪日し、2年程、日本語学校や専門学校に通う。そのため、日本の大学に入学する頃は20歳～25歳、卒業時は24歳～29歳になる。

企業の採用活動で年齢を制限することは、雇用対策法で禁止されているが、実際は、企業や官公庁の応募条件に30歳未満と明記される場合もある。また、本キャンパスに届く求人票では、記載にはないが人事担当者との対話で年齢

を示す場合も少なくない。企業の意見を総合すれば、4月の入社時点で30歳未満が新卒年齢の暗黙な限界といえる。外国人留学生は、年齢を経た新卒で、新卒を22歳と想定する企業への就職活動は狭き門になる。

4.5 日本語力と年齢における就職観

本キャンパスの進路を確定させた外国人留学生を対象に、JLPT資格と年齢と進路決定の関係を調査した。N1、N2、資格無に分類し、年齢28歳を境に進路決定した割合である(図11)。

JLPT資格	年齢枠	進路決定
N 1	≤28歳	87%
	29歳≤	88%
N 2	≤28歳	71%
	29歳≤	63%
無	≤28歳	58%
	29歳≤	60%

単年調査(2016年のみ)

図11 JLPT資格と年齢、進路決定の関係

JLPT資格の低下に応じて進路決定も低下し、28歳以下は、総じて求人票の数は多いが日本語能力の低さから書類や面接で不合格になる。

一方、N1など日本語の能力が高い学生は、年齢が高くても穏やかに進路決定に至る。日本語の能力とモチベーションが優秀であれば、書類や面接で詳しい自己アピールができ内定に至る場合が多い。日本語の能力が低く年齢が高い学生は、卒業年の3月間際に内定獲得か、決まらずに4月以降も就職活動を継続する。

本キャンパスでは、就職活動を円滑に進めるためにも28歳以下で就職活動が開始できるように単位取得の履修指導を推進している。

5. まとめ

本稿は、本キャンパスをモデルに企業と大学の共通課題を「産業人材の確保とグローバル人材の育成」として外国人留学生の日本での就職活動の困難さを示した。日本企業は成長戦略に海外進出を組み入れ、人材不足に対峙する解を日本人だけで捉えていない。本キャンパスは、

外国人留学生の強みを活かして企業の動きと符合させて円滑に適合できるように、企業の一步先を見据えた人材育成を牽引する役割がある。

6. 謝辞

本稿を纏めるにあたり、第一工業大学東京上野キャンパスの就職支援活動を通して多くの企業と関係性を維持し、学生の就職成就を導くとともに、経年に亘ってデータを提供頂いたキャリアサポートセンター村田誠蔵氏に心より感謝する。また、在学中の3年次から勉学と就職活動の両立に全力を注ぎ、自らの進路を確実に勝ち取り巣立った本キャンパス卒業生諸君に心より感謝する。また、企業視点で外国人留学生の採用への貴重な意見を頂いた多くの企業関係者に心より感謝する。

7. 参考文献

- 1) 日本政府観光局・国籍月別訪日外客数2003年～2018年
- 2) 文部科学白書第2部・第5章高等教育の充実・文部科学省H28年度
- 3) 国立社会保障・人口問題研究所 H29年推計日本の将来推計人口
人口問題研究資料第336号 H29.7.31
- 4) H29年版厚生労働白書第1章我が国経済社会の中の社会保障
- 5) 2016年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査
JETRO (2017.3)
- 6) 白木三秀 日本人海外派遣者の育成と課題/アジアの現地スタッフによる評価からの検討 早稲田商学第428号2011.3
- 7) 日本学生支援機構・H27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果・H29.4
- 8) 政策会議・未来投資会議構造改革徹底推進会合これまでの成長戦略の進捗状況と今後取り組むべき事項・H29.12.13
- 9) 外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査
株式会社ディスコ 2017.12調査
- 10) 2017年卒/企業外国人留学生採用状況調査 株式会社マイナビ
2017年2月27日
- 11) 日本語能力試験公式ウェブサイト：N1・N5認定の目安
- 12) 日本学生支援機構H29年度外国人留学生在籍状況調査結果
H29.12