

研究論文

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)

中橋 真穂^A, ショーン・アンダーソン^B

A Study on International Students Searching for Work in Japan (Utilizing Life-Story Method for International Students Who Belong to an English-Taught Course)

Maho NAKAHASHI^A, Shawn ANDERSSON^B

Abstract: This paper explores and expands upon previous research regarding the experiences of international students coming to Japan and actively looking for employment after graduation. By utilizing Life-Story methodology, the authors conducted interviews on three students from different countries who are currently attending a graduate school in Japan. The results show that there are three barriers to finding employment: 1. Inadequate Japanese language proficiency; 2. Corporate perception issues of ideal employees and a difficult job-hunting system; and 3. A lack of support from universities. The authors then suggest ways of overcoming these issues to help international students secure employment after graduation.

Keywords: International students, job-hunting in Japan, life-story, globalization
キーワード：外国人留学生、日本での就職活動、ライフストーリー、グローバル化

1 はじめに

産学官一体となりグローバル人材の育成が急速に求められるようになった背景には、日本市場の縮小による海外マーケット進出の必要性、インターネット普及によるビジネスのボーダレス化、従来の日本のビジネスモデルの崩壊の3つの理由があるとされている¹⁾。

三代(2015)は、グローバル人材育成は、第一に日本人の人材育成を念頭に置いた企画であるが、同時に日本社会・企業・大学のグローバル化の担い手として、留学生への期待も大きいと指摘する²⁾。さらに、『報告書 一産学官でグローバル人材の育成を—』を引用し、優秀な外国人留学生を多く呼び込んで、多様な人材の中で協力・協働させることにより、日本人、外国人双

方に対してグローバル人材に必要な能力を高める手法が効果的であり、留学生をグローバル人材として育成・活用する視座が明確であるとしている³⁾。

こういった背景を受け、文部科学省により「留学生10万人計画」に続き2008年には「留学生30万人計画」が制定された。内閣省による「高度人材受入推進会議」では、外国人留学生を高度人材の卵として積極的に受け入れる計画が盛り込まれ、2010年の留学生数(141,774人)から、2020年には30万人と、10年間で倍以上の留学生を日本に迎える計画が進んでいる。

これにより、各大学では留学生支援センターなどの設置や各種書式の英語併記など入学の際のいわゆる「入口」の面では確実に整備が進んでいる。また、日

^A:大阪大学大学院工学研究科国際交流推進センター

^B:大阪大学大学院工学研究科国際交流推進センター

本語が一定のレベルに達していなくても英語での授業により学位が取れる英語コースの開設も相次いでいる⁴⁾。

2 先行研究および研究目的

以上のように、「入口」の整備は着実に進められているのに対し、卒業後の進路、つまり「出口」においてははまだ十分な調査やそれらに基づく整備がされていないといえよう。

2015年にJASSOが外国人留学生を対象に実施した調査では、大学または大学院卒業(修了)後、「日本において就職希望」と回答した者が64%で最も多く、次いで、「日本において進学希望」が45.3%となっている⁵⁾。つまり大半は、後述する調査協力者3名のように学位取得後も日本での就職、もしくは進学を希望していることが分かる。しかし、日本の大学で学位を取り日本での就職を希望しているにも関わらず実際に国内で就職できた学生は35%(8,367人)に留まり⁶⁾、決して多くはないのが現状である。

留学生の就職を困難とさせている要因として先行研究から、日本語の壁⁷⁾や、留学生採用に消極的な企業⁸⁾や留学生と企業との雇用のミスマッチ⁹⁾、留学生に特化した支援の不足¹⁰⁾などが挙げられる。また横須賀(2007b)は、留学生の就職に対する意向の把握が難しく、大学機関の9割が留学生のための就職支援に困難さを示しているとしている¹⁰⁾。

日本語の壁については、企業が留学生を採用したポイントとして、第1に日本語能力(66%)、第2に専門知識・能力(51%)、第3に日本語以外の語学力(37%)を挙げている¹¹⁾ことから分かるように、専門知識や日本語以外の語学力よりもまず、日本語能力を重視していることが分かる。この点において、横須賀(2007a)は、企業側が留学生採用に際して不安に思う要因にも日本語能力が挙げられていると指摘する¹²⁾。さらに日本語と就業能力に関する調査では、企業が「非常に深い関係がある」「誤認識で大損をしたことがある」「客との打合せを任せられない」などを挙げた¹³⁾。企業側も、利益に直結する可能性のある点で、ビジネスレベルで日本人の顧客や社員とコミュニケーションを円滑に取れる能力や文化・慣習の熟知を期待しており、留学生にとって高い日本語能力は必須であることが明らかである。

また、企業の採用方法について久保田(2015)は、留学生の就職活動の1番の問題点は、世界的に見て日本の就職活動が独特な形態であることだと指摘する¹³⁾。流れなどを十分に把握しないまま活動時期を逃したり、準備が不十分なまま挑み、結果的に諦めたりといった状況が多いとされている。さらに、エントリーシートの「大学時代に最も力を入れたこと」の記入に対し経済的に厳しい留学生が過酷であったアルバイト体験などを書き、落とされたりと、日本人学生であれば気づく質問の意図(例えば上記の例の場合、企業は応募者の単なる体験を知りたいのではなく、努力、忍耐力、協調性など人柄や適性を把握するためであることが予想される)に気づかないケースも見られる¹⁴⁾。この点に関して、「採用時の試験や検査の結果」を87%の企業が重視するとしているのに対し、留学生の半数は重視してほしいとは思っていないといった意識の格差(横須賀, 2007a)が確認できる¹²⁾。日本の企業は長期雇用を前提とした採用・教育に始まり、個人としてよりも組織として出来ることを優先されるため、要求されている資質が分かりにくく、さらに企業自身も留学生を採用する目的が明確ではなく、採用の現場で「信頼」形成・確認プロセスが欠けたまま「日本語が出来る」「〇〇国出身」という点のみで採用が進んでいるとの指摘もある¹⁵⁾。また、入社してからの人事体制にも留学生の期待とのギャップが見受けられる。例えば、職種について不明確な「総合職」という職種に対して違和感を持つ留学生もおり、特に大学院生は、専攻を生かした職種に就き、キャリアを積んでいきたいと考える者が多いことが予想される。

また、企業における高度外国人活用促進事業(2010)は、留学生の就職支援体制において大学間で大きな差があることを指摘し、企業との連携を図りながら積極的に支援を行う大学からの採用を企業が望んでいるとしている¹⁶⁾。一方、留学生を多く受け入れている大学でさえも留学生に特化した就職支援を積極的に行っているという状況ではない⁹⁾。さらに、その根底には専門教育を目的に来日する留学生のための就職支援を大学がすべきかといった懸念によるものではと指摘する。そして、在日歴の長い留学生にさえも新たな適応を迫る日本の特異な就職活動は、日本人学生同様の「支援」だけではなく、ある程度教育的な要素を取り入れた留学生に特化した支援に、教職員が一体となり取り組む

べきとしている。また、それらの具体的な施策として、日本語教育融合型・実践型の就職活動支援講座、留学生に特化したキャリア教育、就職活動ネットワークの構築、企業との接点づくり、心理面でのサポート、経済支援、産学官連携への積極的関与を挙げている。

以上のように、外国人留学生の就職に関する調査及び研究は徐々に増えてきてはいるが、その多くが量的調査による傾向の分析であり、個々の留学生の意識やその要因の詳細について具体的に明らかにした研究は概観の限り少ない。例えば、三代 (2015) は、日本企業に就職し3年間の就業後、母国への帰国を決めた中国人 (元) 留学生へのインタビューから、「グローバル人材」となるということと彼ら/彼女らのアイデンティティ交渉という視座から読み解き、そこにある課題を明らかにした²⁾。また、徳永 (2013) は、外国人留学生を採用している企業の人事や元外国人留学生へ就職活動前後に関するインタビューから、企業と留学生との間に生じる就職活動や人事諸制度に対する意識の差を明らかにした¹⁷⁾。

量的調査によるデータで全体の傾向はつかめる一方で、就職活動時の問題やなぜ就職に至らなかったのか、その意識と要因については、あらかじめ質問項目の設定された量的調査ではなく、学生の視点に重点を置いた質的調査から考察することでこそ明らかになると考える。また、先述したように優秀な学生を獲得するための政策が世界で実施されている今、日本での就職の機会を増やすための環境整備が必須となってくる。そして、これらに資する調査・研究も益々重要になると考える。

さらに、先述したように、各大学で開設が相次いでいる英語コースではあるが、学位自体は英語で取れるものの、その後の就職となると日本企業では多くの場合、日本語要件が設定されているのが現実である。大西 (2017) は、英語コースは優秀な外国人留学生の受け入れを促進する上で有効であることを認めたくて、これらの留学生たちの就職及び進学という「出口」に関する調査・研究の蓄積と実践への応用の必要性を指摘している¹⁸⁾。

そこで本調査では、留学生の就職において先行研究でしばしば指摘される「日本語の壁」、「企業の人事体制」、「大学の就職支援」に焦点を絞り、日本の大学院 (英語コース) に所属する外国人留学生に対しインタ

ビューを実施する。そして、ライフストーリーにより分析し、彼らが直面する就職活動状況と意識について明らかにする。そしてそこから、今後の「出口」整備に向けた課題について考察する。

なお、詳細に入る前に英語コースについて少し述べたい。2009年度、文部科学省が「国際化拠点整備事業 (通称G30) を開始、5年間にわたり採択された13大学で新たに英語による学位コースの設置が進められた。その規模の大小、設置時期の違いはあるものの、例えば九州大学では同事業で蓄積された経験と学内体制を基礎として新たに英語による教養教育を行う学部開設に向け事業終了後も努力を傾注するなど、各大学で概ね軌道に乗り始めている¹⁸⁾。優秀な留学生や日本人学生の受け入れを目指し各大学で開設が相次いでおり、2020年の大学入試改革とともに英語で学位をとることのできる大学の更なる増加が予想されている²⁰⁾。

また、例えば、日本語能力に関わらず門戸を広げることで、従来の日本語コース¹⁹⁾に比べ、G30の英語コースの方が留学生全体に占める中国人留学生の割合が少なく、全体として国籍等の多様性が増しており²¹⁾、留学生の多様化への貢献も期待できる。

3 調査の概要

桜井 (2012) は、ライフストーリーとは個人のライフ (人生、生涯、生き方など) についての口述の物語であり、個人のライフに焦点をあわせてその人自身の経験をもとにした語りから、自己の生活世界そして社会や文化の諸相や変動を全体的に読み解こうとする質的調査法の1つとしている²²⁾。本研究でも、調査協力者の経験やそれらを取り巻く環境などの全体を当事者の視点から明らかにすることを試みる。

特に、進路決定時の意識や周辺環境は、本人の視点から具体的に語られてこそ明らかになるものであるといえる。またそれを詳細に描写し「物語」とすることで全体的な流れや枠を掴むことができると考える。さらに桜井 (2002) は、従属的で抑圧された人達の言葉を本人の口から語ってもらった時、彼らの文化理解を促すだけでなく彼らの力ともなりうるという点で、マイノリティ等を調査するのに適していると述べている²³⁾。本研究の場合、留学生の「声」を伝える手段としてこの研究方法は適切であると考えられる。

本調査は、A大学の大学院 (文系、経営学系) の英

語コースに所属し、日本での就職を希望する修士課程2年生3名(表1)に対し、調査者の知人を介して調査を依頼した。特定の国籍に限定した先行研究も多いが、本研究では多様性を重視し様々な「声」を汲み取るべく国籍による限定をしていない。

また、日本では文系の場合、学部在籍時に新卒採用枠で就職活動をするのが一般的である。しかし本調査対象者は、大学院生であり過去に数年の職業経験がある。彼らを調査対象とした理由として、第一に、日本では学部卒業後に就職し働き続けるというコースが一般的なのに対し、他国では一度学部を卒業後に就職しキャリアを積むために大学院に戻ることも珍しいことではなく、こういった留学生が今後増える可能性があること、第二に、現在開設されている英語コースの約9割が大学院生を対象にしたコースであること¹⁹⁾が挙げられる。さらに、修士課程かつ英語コースに所属する学生を対象にすることで、現在各大学で開設が進められている英語コース特有の「出口」に関する課題も明らかにする。

調査協力者に自由に語ってもらうことを優先するため詳細な質問は事前に立てず、前述した研究課題を中心に英語で半構造化インタビューを2015年11月にそれぞれ約1時間程度実施した。インタビュー時点で、3名とも既に十数社への応募をし、日本語による採用試験や面接などで上手くいかず、不採用となっていた。

表1 調査協力者

名前 (仮名)	国籍	年齢	日本語 能力	日本 滞在歴	性別	過去の 業種・職種
Aさん	南アフリカ	20代 後半	N2 ²¹⁾	2年半	男性	建設業・企画管理 (6年)
Bさん	東アジア	20代 後半	N2	1年半	男性	商社・財務 (5年)
Cさん	東アジア	20代 後半	N1	2年	男性	建設業・企画管理 (6年)

ICレコーダーで録音したインタビュー内容を文字化、翻訳し、内容によって細分化した。その後、カテゴリーごとに分析、内容を忠実に再構築したものをストーリーとし再度分析を行った。「」内は協力者が英語で発言したものを和訳したものであり、日本語での発

言は「日本語」のように斜体で表記した。

4 調査の結果

まず、調査協力者の渡日前から現在までの就職に対する意識について明らかにする。次に、語りから特に「日本語の壁」、「企業の人事体制」、「大学の就職支援」の部分について取り上げ、考察する。

4.1 Aさんの事例

Aは、幼い頃から日本のポップカルチャーに興味を持っていた。「それに自国で学部時代、経営学の授業で日本のメソッドが紹介され、日本の大手企業の経営方法を学び大きな衝撃を受けた。そこから、日本語も勉強し始めた。」次第に日本への憧れが強くなったAは、6年間続けた仕事を辞め文部科学省の奨学金でA大学院に進学する。来日当初、「単なる留学ではなく日本でキャリアを積みたいと思っていた。かなりの日本語力が就職活動時期までに身に付くだろうし、日本有数のA大学で学位も取るし、日本はグローバル化が叫ばれ企業は多様な才能を探していると思ったし、日本で仕事は見つかるだろうと思っていた。」

しかし大学院修了を5ヶ月後に控え、Aは、来日当初の日本で働くという夢を諦めつつある。「最近その考えは崩壊した。自意識過剰だった。理論的には可能性はあったけれど実際は文化的な側面がそれを非常に難しくしている。日本はグローバル化、特に外国人採用に関して非常に遅れている。もし日本で仕事が見つかるなら絶対日本で仕事をしたいのに。」

一つ目の壁は日本語だ。日本で就職するには「日本語が完璧でなくてはいけない。日本に来て2年の僕にとってそれは不可能だ。会社側は全然柔軟ではなくて、日本語が完璧な人がただ欲しいようだ。その会社で働く機会がなければ、どうやってその分野での日本語を上達させる？」

企業の意識や体制についても、A自身は6か国語を操り専門知識と経験があるにも関わらずスタートラインにも立てないことに憤りを感じている。「自分の年齢と職業経験から考えて、新卒として働きはじめるのは避けたい。日本語能力には欠けても、経験でそれをカバーできると思っていた。でも実際は新卒採用の枠が大きい。」「企業側はある程度の日本語プラスそれ以外の能力を使いたいと思わない。それだけのキャパシテ

イがない。未来を見ずに今しか考えず、今のプロセスで継続したいと思っている。とても官僚的で変化を拒んでいる。」

そして、これを解消する一つとしてインターンシップが増えることを期待している。「日本企業でインターンをするのは双方にとっていいと思う (A)。」

気がかりなのはビザの期限である。「仕事が見つからなければビザを3か月延長して就職活動をして、それでも見つからなければ母国に帰る。」また、他国での就職も視野に入れた。「確実に、日本で働くつもりだった。でも今、韓国かシンガポールか香港かもっと国際的で才能にオープンな国で仕事を見つけようかと考え始めている。」

先輩留学生の現状についても「半数は帰国、他の半数はビザを延長するために選択肢がなくて希望ではない職に決めた。そういうことは僕はしたくないから日本以外で仕事を探し始めた。どこか他にチャンスがある…アメリカなど多様で多くの外国人が働いている場所。」

Aはこれらの現状に対し大きな落胆を示した。「見切りをつけて終わりにする。日本に雇ってもらえるよう十分頑張った。もう十分だ。受けとっただけのものはお返しした。日本は僕に沢山のものをくれた。奨学金、知識、もてなし、素晴らしい経験。それらに、日本で仕事をするということでお返しをしたかった。僕は文科省の学生で、政府に補償されてきたんだ。でも、もし日本が僕にその恩返しのチャンスを与えてくれないなら、お返しはしないだろうから帰るしかない。見切りをつけて終わりにして、それだけ。」

4.2 Bさんの事例

Bは「母国でトップの大学」を卒業後5年間の社会人経験を経て、A大学への進学を決めた。「来日理由は、A大学はランキングが高く有名で、そこでの新しいプログラムであり、授業料免除もあったから。また日本は海外投資やファイナンスプロジェクト分野で有名だったから (中略) この分野の知識を深めたかった。」

そして、Bは2年間A大学で学んだ後、日本で3年間仕事をしてから母国に帰る予定をしていた。「日本での職業経験は母国でかなり有利だし、日本でもっと経験を積み、文化についても知りたかった。」

Bも、来日当初からの心境の変化が窺える。「来日当

初に比べて日本をそれほど好きではなくなった。(中略) 日本の閉鎖的な文化、社会、言語のバリアが大きい。」

そして、「渡日から1年で考えが変わった。留学生の友達が、日本で仕事を見つけるのはほぼ不可能だと言っていた。」その一つは日本語能力の壁だ。「最初は本当に日本で働きたいと思っていたから、必死に日本語を勉強して1年目にN2に合格した。しかしその後、日本での就職はほぼ無理だと知って母国に帰ると決めてからは日本語の勉強をやめた。希望の就職先も、応募時点で日本語ネイティブレベルが条件だったから諦めた。」これまでを振り返り「日本語が主専攻で、専門が副専攻みたいな感じ。(中略) 日本語を勉強することに集中し過ぎて一番大切なことを忘れていた。なぜ、僕はここ日本にきたのかを。専攻を学ぶためにここにきた。もっと自分の将来のキャリアに必要なスキルを身に付けたいといけない。」また、「渡日前から就職に高い日本語力が要求されることは知っていた。でも日本に来たらもっと早く習得できると思った。もしくは、企業は(日本人よりは)比較的低めの日本語力と、プラス高い英語力があれば受け入れてくれると思った。でも僕が無知だった。」

大学の支援も十分ではないと感じている。「大学から案内のあったセミナーは一般的な内容だった」とし、「大学を通したインターンシップも地方の高校で国際交流など名ばかりでほとんど有効なものがなかった。」インターンシップは、「企業にとって留学生を知る機会になり同時に留学生にとっても企業や文化を知る機会になる。留学生をあまり採用しないから知る機会もない。日本人社員と雇用されたほんの少しの外国人も完璧な日本語を話す日本人風外国人のみだから日本企業のグローバル化はうまくいっていない。留学生と企業がもっと理解を深められるような機会が必要。」

さらに、「日本の企業は仕事の能力があるかを見るだけではなくその会社で一生働くかも見ている。(採用後)長い間トレーニングをさせるから、大学で学んだことや成績は関係なく会社に合った人物を探している。だからたくさん試験をして、会社側が欲しい性格を確認する。友達の中には会社の性格診断テストによって、性格を変えるようにしていたり。」

Bはさらに、企業は「何か描ける真っ白な紙が欲しいだけ」と表現する。「僕は職業経験があつて頭にはたくさん知識があるから日本の会社は僕を必要としな

いんだ。これらの経験を企業側は消去しないとイケないかもしれないけど、それには時間がかかるから。」

就職のシステムも難題だ。「一定の時期に情報を集めエントリーシートやウェブテストを日本語でこなし、母語話者と競争するのは大きな壁だ。」そして「職業経験があるのにそれを活かせる職種ではなく、全てを一から学ばないとイケない。母国にいた時よりも自分のレベルを下げたくない。だから母国に帰ってしたいことをする。自分の価値を保ちたい。」

4.3 Cさんの事例

Cは、「母国で1番の大学」を卒業し4年間働いた後、自身のやりたいことについて考え直したことがきっかけで日本への留学を決める。「学部時代の教授に相談をしたら、A大学の英語コースを勧められた。日本に来てA大学で専門分野の知識を深め、学位を取れば何か変わるかもと思い仕事を辞めて渡日した。」

来日当初、大学院修了後は「10年間は日本で働いて母国に帰国する予定だった。A大学で学位を取ったら夢の仕事とはいかなくても何かしら日本で仕事が見つかると思っていた。」

しかしCも、就職活動で躓いていた。「A大学のネームバリュー、英語と中国語スキル、職業経験から、理想の仕事とはいかなくても日本で仕事を見つけるのは容易だと思っていた。」

しかし現実には違った。CはN1を持っているがそれでも十分ではないと感じている。「一定の日本語能力は必須だと理解している。でもN1を持っていても、日本人と仕事をする際にはもっと日本語を上達させなければいけない。(中略)就職活動の際のテストが全て日本語で、失敗した。だから作戦を変えた。普通の就職は諦めてまず何かしらの職に就き、数年働いている間に日本語を上達させて本当に就きたい職に応募しようと思う。」

就職後の環境についても不安を抱えている。「日本企業の上下関係や、毎晩遅くまで残業をする環境をきいたりする」ため、「外資系企業の方が合っていると思う。」さらに、「日本の企業はもっと海外へと出ていくべきなのに留学生の雇用に積極的だとは思わない。」

大学のサポートについても「日本語が出来れば、もう少しリソースにリーチできたかもしれないが、現状では英語での情報は限られており、それほど役には立

っていない。」とし、「大学が企業と留学生との橋渡しとなりインターンシップの促進を推し進めて欲しい。」と考えている。

今後は、ビザの期限まで日本で就職活動をし、それで無理なら母国で就職活動を続けるか、中国やシンガポール、ヨーロッパ、アメリカも視野に入れる。「日本人は、他の国、例えば欧米と比べて外国人をあまり受け入れたくないように感じる。本当は他国へと開かなければいけないと思う。そうすれば、外国人を雇用する必要性も出てくる。グローバル化を謳う企業は多いけど実際は国内で日本人を雇用する状態に留まりたいんだ。」

5 考察

以上のように、日本への留学の理由は様々であるが、3名とも来日当初、単に学位を取得するだけではなく大学院修了後に日本での就職を目指して来日していることが分かる。

しかし、期待を胸に留学した3名だが、5か月後に大学院修了を控え、就職活動と将来に対する意識の変化が見られる。語りから分かるのは、来日当初の意識とは大きく異なり、3名ともが就職活動において困難さを感じ、半ば諦めている状態にあるということである。さらに、日本語や文化的側面、日本企業の体制などがそれらの要因であることも明らかとなった。

先述したように、留学生の就職においてしばしば問題となる「留学生の日本語能力不足」、「企業の意識・採用方法・人事システムの問題」、そして「大学における就職支援不足」の3つについて、3名の語りおよび先行研究のデータから考察していきたい。

5.1 留学生の日本語能力不足

先行研究での結果と同様、3名の留学生にとって日本語能力不足が就職活動において大きな壁となっていることが語りから分かる。特に留意したいのは、3名が留学中に日本語能力も就職活動に必要なレベルにまで自ずと身に付くと予測し、実際には就職活動の時期までに能力の向上が間に合わなかった点である。彼らは、必要要件の高さに落胆しあきらめの心境を抱くとともに、日本語学習に費やした時間を後悔さえしている。大学院に通う2年間で日本語のレベルがある程度つくであろうという期待、日本語がネイティブレベル

ではなくとも「ある程度の日本語」と「高い英語力」「留学生としての強み（経験、英語などの語学力、異文化力など）」の両スキルを評価するなど企業側に日本語要件への柔軟性を期待していることが分かる。

一方、日本企業が求める日本語能力には、業務遂行に必要な言語運用能力に加えて、相手の気持ちや場面を把握して行動する能力も含まれている¹⁴⁾。これらを念頭に入社してからのOJT (On the job Training) をスムーズに進める目的で、「日本人と同等」の基準で合否が判別される²⁴⁾。そこで、就職活動の段階から、エントリーシート、試験、面接といった各段階で、大学や日常生活で運用する日本語とは異なり、ビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなどを含んだ日本語が要求されるため、留学生にとって内定を獲得することは難しいとされる¹³⁾。大学生活で必要な日常会話レベル程度では、就職活動において様々な日本語能力が問われた際、躓く大きな原因となることが分かる。

特に、英語コースでは入学時点で日本語能力が求められず、日々の授業やクラスメイト・教職員との会話、書類等も英語が中心となっており、日常的に日本語が必要とされないことも大きな要因といえよう。英語コースに所属しながら、日本企業への就職を目指しN2もしくはN1を取得したことから、調査協力者3名の日本語学習及び就職への意欲は高いことは明らかである。そういった3名の語りから、日本語試験のレベルや企業の採用ポイントなどの数値では割り切れない、個々人の主張が窺える。

以上のように、就職活動において文化的側面を含む総合的な日本語、プラス、ビジネス日本語といった、高い日本語能力が、留学生にとって大きな壁となっている。また、3名は留学開始時にこれらが必要であることを自覚しN1又はN2を取得するまでの努力をしてはいたものの、語りから、そのギャップの大きさは想像以上であったことが明らかとなった。

一方で、採用ポイントの第一位が日本語能力では、真に優秀な人材の採用に直結するのcaという点に疑問が残る。留学生を採用する目的、長いスパンで考えた時に必要とする能力は何か、企業側も今一度明白にする必要がある。また、大学側も入学時点で日本での就職希望者に対し日本語の必要性和習得の難しさを意識づけ、就職活動時期に照準を合わせビジネスレベル

まで引き上げる体系的なシステムが今後益々重要となる。

5.2 企業の意識・採用方法・人事体制の問題

3名の語りにもあるように留学生は日本語のハンディを克服するため、優位性として「日本人と異なるメンタリティー」「日本人にない発想」といった「外国人としての特性」の重視を望んでいるのに対し、企業はそれらよりも日本社会で問題なく就業できるような日本人との同質性を求めており¹²⁾、双方で大きなミスマッチが生まれている。

Bが、留学生にとって一定の時期に情報を集めエントリーシートやウェブテストを日本語でこなすことに困難を感じているように、流れを理解していないため十分な準備をしないまま就職活動に挑んでいること、企業側も外国人採用を日本人と同じ基準で進めていること¹⁵⁾などが、採用に繋がらない1因となっている。また、Bは、終身雇用前提の採用方針や学業成績等ではなく性格診断等で判断されることに疑問を抱いている。彼らのように、SPI[®]などの筆記試験が難しいという留学生も多い²⁵⁾。多くのSPIは「能力検査」と「性格適正検査」に分かれており、日本人学生の多くも参考書などで対策に時間をかける。欧米各国はもとより中国、東南アジア各国においても基本的には職務主義の慣行をとっており、日本の採用試験に見られる職務能力や専門性を直接的に問題にしない採用試験は留学生にとって理解し難い点であることは間違いない¹⁴⁾。

就職後の人事体制についても、Aは、職歴や専門性、言語スキルに見合った賃金からスタート出来ない点に疑問を抱いている。Bが日本企業を「何か描ける真っ白な紙が欲しいだけ」と表現したように、典型的な日本型企業経営では、企業は新規大卒者に専門的な技術や能力を期待せず、むしろ入社後の社員教育の中での育成を容易にするための潜在能力を重視するとされている¹²⁾。日本企業の文系職の多くはジェネラリスト育成型を採用しているのに対し、3名の留学生はプロフェッショナルを目指そうとしているといった意識のズレも確認された。母国のトップ大学を卒業し就業経験もあり、キャリアアップを目指し渡日した留学生にとっては、このような方針を理解し難いことも語りから窺える。3名のように新卒卒からはみ出た場合のキャリア採用の充実および意識のズレを明らかにするなど

の支援も求められるだろう。

太田 (2014) は次の点を指摘する²⁶⁾。ほとんどの企業は業務に耐えうる日本語力と英語力、母国語に加え、異文化を理解し生き抜く力、及び日本の労働文化への理解・対応力を留学生に対して求めるにも関わらず、大卒 (院卒) として同じ待遇・給与水準で働かなければならない。日本企業で新卒の段階から給与格差をつけることは難しいにしても、能力や実績で将来のキャリアステップやプロモーションでどんな展開があるのか、そこにどの程度の可能性があるのかを示す必要があるとしている。さらに、日本の大卒者は卒業年齢が若く同質的な集団である²⁷⁾が、3名のように留学生は過去の学歴や就業経験から日本人学生に比べ年齢が比較的高いのが一般である¹²⁾。留学生は、大学新卒、大学院新卒の場合でも、母国での社会経験があったり、26歳を超える場合が少なくない¹⁴⁾。しかし、長期雇用を見据えた企業内訓練、曖昧な職種分野に基づく働き方やジェネラリスト型の人事制度、年功序列賃金などを重視する企業にとって、留学生の職歴や学歴などの専門性に必ずしも価値を置くとはいえないといえよう。

以上のように、留学生は日本企業の採用方針、雇用形態、働き方などに疑問や不安を抱いており、その対策として外資系企業への就職を検討していることが分かる。さらに、中国やシンガポール、米国などを「よりインターナショナルで才能にオープン」と認識し、日本での就職を諦め他国での就職を視野に入れている現状も窺える。日本に興味を持ち日本での就職を希望している貴重なグローバル人材が、これらの理由で結果的に他国へ流れることは避けたい事実である。

このような状況に対し志甫 (2009) は、「単なる通訳」でも「日本人と全く同じことを期待された人材」でもない職種を実質的に設けることが有益であると考えられるとしている⁸⁾。そしてこのためには、ジェネラリスト型人材とは別のキャリアパスおよび賃金体系の設置が必要で、その意味ではある種のプロフェッショナル人材として留学生を取り扱うことが企業には求められていると指摘する。徳永 (2013) は、文系大学院修了者に対し専攻に準じた職種の採用を提案している¹⁷⁾。大学院への教育投資を無にしない就業機会の提供がなされれば、キャリアパスについても見えやすくなり、専門性を高めキャリアを求める留学生にとって魅力ある就業場所として選ばれるのではと指摘する¹⁷⁾。

3名のようにキャリアアップを想定し留学した学生にとって魅力的かつ活躍できるパスを用意しなければ、日本での就職、さらには留学自体を希望する優秀な人材の確保にはつながらないのではないだろうか。

5.3 大学における就職支援不足

大学の支援不足についても指摘があった。多くの大学は情報提供や留学生向け学内セミナーを実施しているが、各校で共通して参加者の伸び悩みが報告されている⁸⁾。大学支援が十分ではないと感じる要因については、3名の語りから日本語の壁も大きい点が語りから分かる。現に、A大学には留学生向け就職情報ページが開設されているものの日本語のみである。また、留学生向けに特化した具体的な取り組みが学内で実施されているわけではなく、外部サイトのリンクを紹介するのみにとどまっている。大学側がセミナーなどを実施しても日本語が十分でない場合、その情報さえつかむことが難しく、結果、留学生側は「十分ではない」と感じ、大学側は「参加者の伸び悩み」を懸念しているといった状況が生まれているのではないだろうか。英語コースであればなおのこと、こういった状況が顕著であると予想される。また、Aの語りにあったように、大学 (院) 在学中の就職活動に関しては時期が明確な新卒枠の方が情報がつかみやすく、周りの日本人学生も就職活動に励んでいる流れから、職歴があるにも関わらず新卒枠を中心に活動をしている点にも問題があると考えられる。確かに、キャリア枠は時期が統一されておらず、情報収集が困難である可能性はある。しかし、これまでの多くの日本人が歩むルート (新卒で就職、終身雇用) のみを対象としたものでは、多様な人材に対応できない。職歴がありキャリアアップのために日本へ留学する学生も少なからずいることを考えると、大学ができる「出口」整備の一つとして、新卒枠だけではなくキャリア枠の情報を提供することも必要だと考える。

志甫 (2009) はまた、日本人学生と違い留学生の場合は特有の「日本社会」教育が不可欠であると指摘する⁸⁾。A大学でも、日本の企業で働く際に必要とされるビジネスマナーなどを含むビジネス日本語が週一回開講されているが、日本語上級クラスの更に上のクラスという位置づけになっており、幅広く留学生が受講できるものではない。

また、彼らの周辺には就職を諦めたいいわゆるアンチロールモデルの存在も度々確認された。先にも述べたように、卒業後に日本で就職する割合が約3割であることから、就職をしなかった（できなかった）先輩の方が多く環境がモチベーションを下げる悪循環を生み出している大きな1つの要因と考える。縦・横のネットワークが希薄な留学生は、日本人学生に比べ情報収集面でかなり不利であり、外国人として日本企業で働くことのイメージが掴めないまま活動を続けるなかでモチベーションを失い、挫折してしまうケースが多い¹²⁾。このような悪循環を断つためには、大学の役割として卒業後の進路把握、同窓会、留学生の就職成功例の収集と公開、橋渡しなどは非常に重要となってくるであろう。

以上のように、一般的な情報提供などに留まらず教育的側面も含めた実践的な支援と、ロールモデルを活用した心理面での支援等多岐に及ぶ支援体制の整備が必要であると考えられる。

6 まとめ

留学生の受け入れが進む中、「出口」の部分で躓く学生は多く、またその要因も多岐にわたる。ただ、どの点にも共通するのは留学生、企業、大学、そして社会それぞれの求めているもの、提供しているもの、期待していることへの「ズレ」が要因であると考えられる。

読売新聞(2012)は、ある企業の採用担当者に「理想の留学生」をたずねた際の「日本人みたいな留学生がいい」との返答を取り上げ、留学生雇用のミスマッチを日本企業に問題があると指摘する²⁸⁾。企業は採用の際に重視する項目の上位に「日本語力」「日本人との協調性」「採用時の試験や検査の結果」などを挙げている¹²⁾が、これらはすべて3名が語った躓きであり、彼らが企業に評価してほしい部分とずれている点でもある。つまり、横須賀(2007a)が指摘した通り、企業は日本語力に優れ、日本人と協調ができる、いわゆる日本人と同質的な「日本人性」の高い人材を求めているのに対し、留学生はそればかりでなく「外国人性」も求めて欲しいと望んでいる。日本社会で活躍するためには、日本文化習慣への理解は必須であるが、Aの語りにもあるように、それらを揺るがない基準とし留学生に押し付けるのでは、留学生のそれぞれの強みを無碍にしかねない。双方の歩み寄り「ズレ」を解消す

る施策が必要となるが、その1つの手段として3名は留学生向けのインターンシップの充実を提案している。

また、外国人に日本企業での適応を要求するのではなく、日本人社員も外国人社員に適応していくことをしなければグローバル企業とはいえない¹⁷⁾。さらに、いずれ国に帰るといった計画にも見合った雇用形態も必要であろう。長期勤続を期待せず退職が決まった際はそれを補充する形で留学生を採用し、常に元留学生が特定の部門に在籍する形態をとる中小企業もある⁸⁾。語学力についても、入社時点で日本語は不十分であるが戦力となると判断した学生を雇い、一定期間トレーニングをするなど、留学生に従来の採用方法への適応を求めるのではなく各人の能力や価値に見合った採用方法を構築する必要がある。彼らの提案にあるようにインターンシップなどを活用し、留学生と企業での相互理解を深める機会を増やすなど、単にグローバル化を謳うのではなく留学生採用の目的の明確化とそれに合った柔軟な改革が早急の課題といえる。

大学側も初期段階での日本語授業受講の促進、就職先データの蓄積、インターンシップに関しても理解を得られる企業を増やし地道に次へつなげる試みが必要であろう。アンチロールモデルを生み出し続ける状態では、30万人計画によるグローバル化は本末転倒となりかねない。特に3名の語りから危惧されるのは、現状の日本に対する怒りにも近い感情である。来日当初の日本への興味、将来への期待を失い落胆した状態で日本を去った際の先々の影響には留意する必要がある。留学生受け入れ数を増やすだけではなく、ロールモデルを生み出し次につなげることでこそ、優秀な人材の受け入れの循環が生まれてくる。

そして、留学生も語学力の不十分さ、留学向けの情報の少なさ、入手の困難さを理由に業界・企業理解を怠ることなく、積極的に取り組む姿勢を強く持つこと²⁹⁾が必要である。さらに、「逃げ場」のない日本人学生と比べ帰国という選択肢を持つ留学生の近視眼的な傾向は、多くの大学関係者の共通認識である⁸⁾。日本語以外の語学力や専門性や職業経験だけでは不十分なことを謙虚に受け止め、積極的に情報を収集し、早い段階から日本語力を含め企業のニーズに合った能力を身に付けることも必要であろう。特に3名の語りから、つまづきの原因の一つに留学生側の「ブランド志向」が背景にあることも考えられる。3名は、「外国人人材」

ではなく、日本人と同じ枠組みでの、「国籍を問わず優秀な学生を採用する」会社を中心に就職活動をしている。日本語能力が不十分で、「外国人としての特性」を評価してほしいのであれば、前者の枠組みで就職先を探し応募することで可能性は広がるであろう。しかし実際は、母国でトップレベルの大学を卒業し、職業経験を積み、ステップアップのために日本有数の大学へ進学したという留学生の自己認識としての「優秀な自分」と、それを評価しない「時代遅れの日本企業」といった二項対立的な考えが生じているともいえる。この段階で足踏みしている状況が、適切な就職指導の不足を浮き彫りにしているともいえよう。留学生、大学、企業がこの点をより意識し、スムーズなマッチングを実現することが重要だと考えられる。

横田 (2008) は、大学卒業後に日本企業へ就職できるということは留学生にとって大きなインセンティブとなりうると指摘する³⁰⁾。優秀なグローバル人材を海外から受け入れるためには、「出口」の整備も同時並行で早急に進める必要がある。留学生の良さが評価される採用方法や人事を提供する企業、またそれらに向けた大学支援、そしてロールモデルを目標に就職活動に励む留学生が増えること、さらにこういった双方の歩み寄りと連携により、真の意味でのグローバル化が進むことが期待される。

人の移動が世界規模で活発になるなか、日本への留学機会を提供することだけで留学生数を増やせた時代は終わりつつある。今後は、日本で学位取得後に日本で就職を実現するといった日本留学の期待収益を高めることが、優秀な留学生を海外からより多く受け入れることのできる鍵となる。

7 おわりに

本研究のストーリー自体は極めて個人的であり、量的調査に比べ3名と少なく全てを標準化、一般化することはできない。特に本調査は、文系修士課程の英語コースに所属する外国人留学生を対象としており、一般的な文系学部にも所属する学生と異なる状況での就職活動に関する調査である。しかし、谷 (2008) が「もし自分が聞きとらなかつたら、これらの言葉はずっと日常性のなかかにもれたままだったろう (p.221)」というように³¹⁾、3名の今の複雑な思いや状況を彼らの視点から明らかにすることができたといえる。大学

や企業側は多様性を求め留学生を受け入れるからこそ、質的研究により今後も多様な「声」を汲み取り、解決の糸口を探り、実践へと応用していくことが重要である。今後は、文系学部にも所属し、新卒採用を目指す留学生や理系学生など、より多様な外国人留学生を対象とした調査・研究の蓄積も必要であろう。出身国、日本語能力、日本滞在年数、留学動機などにより異なり、例えば3名は文系だが、理系はより専門性が重視されるなど、異なる結果が予測される。また今後、彼らが仮に日本で就職したとしても就職先での適応問題や転職、帰国の可能性も十分考えられることから、継続的な調査により持続可能な就職支援のあり方についても検討していく必要があると考える。

注

- [1] 日本語能力試験 (N2 は上から 2 つ目のレベルであり、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レベルである。)
- [2] ここでの「従来の日本語コース」とは、基本的に日本語による講義を受講し学位を取得するコースのことである。通常、入学時点で日本語での講義を理解できる程度の日本語能力が必須となる。
- [3] SPI は、Synthetic Personality Inventory の略。

引用・参考文献

- 1) 加藤澄恵. (2014). 日本人大学生による「グローバル人材」に関する意識分析. 千葉商大紀要, 51(2), 77-86.
- 2) 三代純平. (2015). 日本語教育学としてのライフストーリー. くろしお出版.
- 3) 産学人材育成パートナーシップ・グローバル人材育成委員会. (2010). 報告書一産学官でグローバル人材の育成を.
- 4) 日本経済新聞. (2015). 英語で学位、国際人材集める私大がプログラム新設.
- 5) 日本学生支援機構. (2016). 平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査
- 6) 日本学生支援機構. (2017). 外国人留学生の就職促進について.
http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2017/07/04/12_h29guidance_ryuugakusei-session_monkasyou.pdf (2017 年 2 月 20 日参照) .

- 7) 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.
- 8) 志甫啓. (2009). 外国人留学生の日本における就職は促進できるのか—現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言—. Works Review, 4, 208-221.
- 9) 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, 5, 15-26.
- 10) 横須賀柳子. (2007b). 大学における留学生の就職支援の現状と課題. 留学生交流, 19 (2), 47-57.
- 11) 海外技術者研修協会. (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報告書. http://www.aots.or.jp/jp/press/pdf/press070514_2.pdf (2015年11月11日参照)
- 12) 横須賀柳子. (2007a). 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, 12, 47-57.
- 13) 久保田学. (2015). ウェブマガジン. 留学生交流, 48, 22-33.
- 14) 守屋貴司. (2012). 日本企業の留学生などの外国人採用への一考察. 日本労働研究雑誌
- 15) 張敬清. (2014). ウェブマガジン. 留学生交流, 41, 29-34.
- 16) 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課. (2010). 企業における高度外国人材活用促進事業報告書.
- 17) 徳永英子. (2013). 外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察—. リクルートワークス研究所.
- 18) 大西好宣. (2017). 英語学位プログラムにおける外国人留学生の問題 —グローバル30事業の教訓から. 人文公共学研究論集, 35, 112-123.
- 19) Japan Student Services Organization. (2017). University Degree Courses Offered in English. http://www.jasso.go.jp/en/study_j/search/_icsFiles/afieldfile/2017/05/19/degree_english_20170519.pdf (2017年12月10日参照).
- 20) Spring. (2017). 英語で学士を取れる日本の大学. <https://spring-js.com/japan/7791/> (2017年12月10日参照).
- 21) 大西好宣. (2015). 実験装置としてのグローバル30プロジェクト —大阪大学インターナショナルカレッジにおける広報及び入試の経験から—. 大阪大学国際教育交流センター研究論集多文化社会と留学生交流, 19, 43-56.
- 22) 桜井厚. (2012). ライフストーリー論. 弘文堂.
- 23) 桜井厚. (2002). インタビューの社会学—ライフストーリーの聞き方. せりか書房. 22
- 24) 古本裕子, 川口直巳, 山本いづみ. (2009). 日本企業に就職する工学系留学生へのビジネス日本語とは? —アジア人財コンソーシアム企業に対するヒアリング調査より—. 日本語教育方法研究会誌, 16 (2), 40-43.
- 25) 古本裕子. (2010). 日本企業への就職を目指す留学生の直面する問題について. 名古屋学院大学論集, 22 (1), 83-96.21
- 26) 太田猛. (2014). 留学生を取り巻く就職状況—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.
- 27) 寺田盛紀. (2004). キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程. 晃洋書房.
- 28) 読売新聞ネットデジタル, 留学生採用が物語る企業の内向き度: 法務省. (2012). 平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について. (<http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>) (2017年12月10日参照).
- 29) 内藤均. (2007). これからの就職支援の在り方. 留学生交流, 19 (2), 14-17.
- 30) 横田雅弘. (2008). 三十万人計画が実現する条件. 留学生交流, 20 (8), 6-9.
- 31) 谷富夫. (2008). ライフストーリーを学ぶ人のために. 世界思想社, 221.

受付日 2018年1月15日、受理日 2018年3月10日