

『留学交流』

2019年 3月号

特集

外国人留学生のための留学後の
就職とフォローアップ



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

特集 外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ

- 【論考】** 1
- 留学生の多様化と留学動機／就職意識の変化
-2007～2017年度の私費外国人留学生実態調査結果の分析から-
Diversification of International Students and Change of Their Study Motivation and Intention to Find Employment in Japan
東京工業大学環境・社会理工学院融合理工学系准教授 佐藤 由利子
SATO Yuriko
(Dept. of Transdisciplinary Science and Engineering, Tokyo Institute of Technology)
- 【論考】** 13
- 日本における技術系の博士留学生の定着
-オーストラリア・マレーシアとの比較から-
Retention of International Doctoral Students in Engineering and Science:
Comparison with Australia and Malaysia
大阪大学大学院工学研究科国際交流推進センター助教 金子 聖子
KANEKO Seiko
(Assistant Professor, Center for International Affairs, Graduate School of Engineering, Osaka University)
- 【論考】** 27
- 外国人留学生への就職支援の現状と対応策
-大学に求められる外国人留学生キャリア戦略-
Current Situation and Plan of Career Support for International Students:
Desired Career Strategy for International
一般社団法人外国人留学生支援ネットワーク事務局長 久保田 学
KUBOTA Manabu
(Secretary General, International Students Support Network)
- 【論考】** 33
- 外国人留学生の就職と定着支援
-企業の取組みと留学生の声から考える-
Support for Job Search and Retention of International Students:
From Companies' Efforts and Voices of International Students
株式会社クニエマネージャー 三沢 直之
MISAWA Naoyuki
(Manager, QUNIE CORPORATION)
- 【事例紹介】** 42
- 海外留学後の母国への就職と働く現場の現状
-タイ・チェンマイの場合-
Employment in the Home Country After Study Abroad and the Work Place Environment:
The Case of Chiang Mai, Thailand
愛知淑徳大学国際交流センター助教 山林 伸江
YAMABAYASHI Nobue
(Assistant Professor, Center for International Programs, Aichi Shukutoku University)

【論考】

留学生の多様化と留学動機／就職意識の変化

－2007～2017年度の私費外国人留学生実態調査結果の分析から－

Diversification of International Students and Change of
Their Study Motivation and Intention to Find Employment in Japan

東京工業大学環境・社会理工学院融合理工学系准教授 佐藤 由利子

SATO Yuriko

(Dept. of Transdisciplinary Science and Engineering, Tokyo Institute of Technology)

キーワード：留学生の就職、留学動機、日本留学への満足、生活状況

はじめに

2008年1月に発表された留学生30万人計画は、留学生を育て、母国に帰す政策から、日本社会に引き留める政策へと転換する契機となった。それから11年、東日本大震災による打撃などを乗り越え、2018年5月時点の外国人留学生は29.9万人に達し、留学生30万人計画はほぼ達成された。私費留学生の割合は、2007年の89.7%から2018年には95.6%に増加し、留学生30万人計画は私費留学生の増加によって成し遂げられたと言っても過言ではない。他方、ベトナム、ネパールなど非漢字圏からの留学生が急増し、高等教育の国際化が進むなど、この12年間に、留学生の属性と周辺環境は大きく変化している。

このため本稿では、留学生30万人計画以降の関連政策、国内外の環境の変化、留学生の出身国の多様化を確認した後、日本学生支援機構が2年に1度実施している『私費外国人留学生生活実態調査』の平成19年度から平成29年度までの調査データを、主な学種／課程と出身地域（漢字圏／非漢字圏）別に分析し、留学動機、進路選択などに関する回答の変化要因を推定すると共に、日本の留学生教育への示唆を導くことを目指す。

1. 留学生30万人計画以降の関連政策・事業と国内外の環境の変化

留学生30万人計画の趣旨には、「グローバル戦略の一環として・・・（中略）・・・高度人材受入れとも連携させながら、国・地域・分野などに留意しつつ、優秀な留学生を戦略的に獲得していく」、「この

ため、我が国への留学についての関心を引き起こす動機づけから・・・(中略)・・・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」と述べられ(文部科学省, 2008)、高度人材の卵となる優秀な人材受入れを目指し、留学の動機付けから就職支援までの体系的方策が打ち出されている。特に、留学生の日本就職を支援するため、アジア人財資金支援構想事業(2007～2011年)、外国人材活躍推進プログラム(2015年～)、留学生就職促進プログラム(2017年～)などの事業が次々と実施され、日本で就職・起業した留学生は、2007年の10,262人から、2017年には22,419人へと2.2倍に増加した(法務省, 2011; 法務省, 2018)。少子高齢化に伴う深刻な人手不足やインバウンド観光客の増加により、留学生の日本就職や資格外活動(アルバイト)への期待はますます高まっている。

日本の高等教育の国際化も進展している。2009年に開始された国際化拠点整備事業(グローバル30)は、「高等教育の国際競争力の強化及び留学生等に魅力的な水準の教育等を提供するとともに、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる人材の養成を図る」ことを目的とし、その後も「大学の世界展開力強化事業」(2011年～)、「スーパーグローバル大学創成支援事業」(2014年～)などが実施され、英語による授業のみで学位が取得できる大学の割合は、2011年から2015年にかけて、学部段階で2.2%から5.4%に、大学院段階で12.4%から20.2%に増加した(文部科学省, 2017)。留学生が入学前に日本語を習得しなくとも、英語によって高等教育を受けられる環境が整いつつある。2013年に発表された「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略」は、東南アジアを始めとする非漢字圏からの留学生獲得を後押しする方策であり、教育の英語化の推進とも呼応していた。

世界の留学生数は、2008年の330万人から、2017年には508万人へと53%増加し、特に中国からの留学生は46万人から87万人へ、インドからの留学生は19万人から31万人へと、経済成長などを背景に大きく増加している(UNESCO, 2019)。他方、日本における18歳人口の減少は、大学・学校における定員割れのリスクを顕在化させ、留学生獲得のニーズを高めている。日本の高等教育の魅力の発信と留学生リクルートの体制については、国際化拠点整備事業により6つの海外大学共同利用事務所が開設され、日本学生支援機構の5か所の海外事務所と併せ、徐々に強化されているが、欧米豪や韓国、中国などの海外展開体制に比べると、まだ十分とは言えない。

それでは、このような国内外の環境の変化の中、日本で学ぶ留学生はどのように変化してきたのだろうか。

2. 来日留学生の出身国の多様化

2007年から2018年にかけての留学生の増加を、日本学生支援機構の調査結果に基づきで学種別に見ると、高等教育機関で学ぶ留学生数は、2007年の11.8万人から2018年には20.9万人へと1.8倍に増加している。その内訳は、専修学校(いわゆる専門学校)専門課程において3.0倍と最も高く、大学院において1.6倍、学部において1.4倍である。また日本語教育機関については、「就学」の在留

資格が「留学」の在留資格に一本化され、同機関で学ぶ学生が留学生数に含まれるようになった2011年から2018年にかけて3.5倍に急増しており、留学生数増加のもう一つの推進力となっている。

それでは、これらの留学生は、どの国から来ているのだろうか。表1は、日本学生支援機構の留学生調査結果に基づき、大学院、学部、専修学校、日本語教育機関で学ぶ留学生の主な出身国を、2007年と2018年（日本語教育機関については、2011年と2018年）で対比したものである。

表1. 大学院、学部、専修学校、日本語教育機関で学ぶ留学生の主な出身国の変化

		大学院(2007年)			大学院(2018年)					学部(2007年)			学部(2018年)		
順位	出身国	留学生数	割合	出身国	留学生数	割合	順位	出身国	留学生数	割合	出身国	留学生数	割合		
1	中国	16,264	51.5%	中国	29,097	58.0%	1	中国	39,862	67.0%	中国	38,787	45.7%		
2	韓国	3,634	11.5%	インドネシア	2,237	4.5%	2	韓国	8,135	13.7%	ベトナム	13,176	15.5%		
3	台湾	1,392	4.4%	韓国	2,084	4.2%	3	台湾	1,727	2.9%	韓国	9,676	11.4%		
4	インドネシア	912	2.9%	ベトナム	1,817	3.6%	4	アメリカ合衆国	1,477	2.5%	ネパール	3,959	4.7%		
5	タイ	909	2.9%	台湾	1,464	2.9%	5	マレーシア	1,288	2.2%	台湾	3,127	3.7%		
6	ベトナム	843	2.7%	タイ	1,350	2.7%	6	ベトナム	933	1.6%	アメリカ合衆国	2,099	2.5%		
7	バングラデシュ	827	2.6%	バングラデシュ	1,052	2.1%	7	タイ	727	1.2%	108マレーシア	1,658	2.0%		
8	マレーシア	480	1.5%	インド	671	1.3%	8	モンゴル	579	1.0%	110インドネシア	1,519	1.8%		
9	フィリピン	382	1.2%	マレーシア	595	1.2%	9	インドネシア	476	0.8%	107タイ	1,280	1.5%		
10	モンゴル	355	1.1%	ミャンマー	592	1.2%	10	ドイツ	303	0.5%	106ミャンマー	891	1.1%		
全体計		31,592	100.0%		50,184	100.0%	全体計		59,510	100.0%		84,857	100.0%		

		専修学校(2007年)			専修学校(2018年)					日本語教育機関(2011年)			日本語教育機関(2018年)		
順位	出身国	留学生数	割合	出身国	留学生数	割合	順位	出身国	留学生数	割合	出身国	留学生数	割合		
1	中国	12,576	56.1%	ベトナム	25,533	37.8%	1	中国	17,354	67.7%	ベトナム	30,271	33.6%		
2	韓国	4,628	20.7%	中国	16,187	24.0%	2	韓国	2,862	11.2%	中国	28,511	31.7%		
3	台湾	1,369	6.1%	ネパール	10,562	15.7%	3	ベトナム	1,046	4.1%	ネパール	9,002	10.0%		
4	ネパール	729	3.3%	スリランカ	3,177	4.7%	4	ネパール	957	3.7%	スリランカ	3,900	4.3%		
5	スリランカ	640	2.9%	台湾	2,625	3.9%	5	台湾	901	3.5%	ミャンマー	2,543	2.8%		
6	ベトナム	625	2.8%	韓国	2,543	3.8%	6	タイ	385	1.5%	韓国	2,455	2.7%		
7	バングラデシュ	520	2.3%	ミャンマー	1,785	2.6%	7	ミャンマー	381	1.5%	台湾	2,101	2.3%		
8	タイ	295	1.3%	バングラデシュ	989	1.5%	8	スウェーデン	170	0.7%	インドネシア	1,558	1.7%		
9	ミャンマー	259	1.2%	インドネシア	868	1.3%	9	モンゴル	161	0.6%	ウズベキスタン	1,427	1.6%		
10	インドネシア	131	0.6%	モンゴル	511	0.8%	10	インドネシア	158	0.6%	フィリピン	1,205	1.3%		
全体計		22,399	100.0%		67,475	100.0%	全体計		25,622	100.0%		90,079	100.0%		

出所：日本学生支援機構「留学生調査」の結果に基づき日本学生支援機構と筆者が作成。

ほとんどの課程／学種において、2007年（日本語教育機関については2011年）に7～8割を占めていた中国、韓国、台湾という漢字圏の国／地域が、2018年にその割合を低下させ、代わって非漢字圏の国々が上位に加わり、出身国の多様化の傾向が見られる。ただし大学院では、2007年から2018年にかけて、中国人留学生の人数と割合が増加しており、学部において中国人留学生の人数と割合が低下していることと対照的である。

ベトナム人留学生は、2007年から2018年にかけて、学部で14.1倍、専修学校で40.1倍、2011年から2018年にかけて日本語教育機関で28.9倍と人数を急増させているのに対し、大学院での増加率は2.2倍に留まる。他方、インドネシア人留学生は大学院において2.5倍に増加し、2018年には第2位の出身国となっており、非漢字圏出身者が増加していると言っても、課程／学種によって出身国の構成が異なることがわかる。

それでは、このような留学生送出国の多様化は、留学生の留学動機、生活、就職意識にどのような影響を与えているのだろうか。

3. 2007～2017年度の私費外国人留学生生活実態調査回答に見る留学生の変化

『私費外国人留学生生活実態調査』は、日本学生支援機構が1991年より2年に1度、定期的に実施

している調査であり、毎回、国公立大学等別の留学生在籍率及び地域分布等を考慮して調査対象校を選定し、7,000人の留学生に対して在籍大学・学校を通じてアンケートを依頼し、6,000人前後から回答を収集している。なお、調査対象の留学生には、国費留学生、政府派遣留学生、在籍期間が1年未満の交換留学生、短期留学生は含まれない。

本調査は、私費留学生に関する国内最大規模の調査であるところ、今回は、平成17年度（2007年11月実施）から平成27年度（2018年1月実施）までの調査結果の変化を、主な課程／学種（博士課程、修士課程、学部、専修学校、日本語教育機関）と出身地域（漢字圏／非漢字圏）に分けて分析し、留学動機、進路希望や生活実態がどのように変化しているのかを確認する。

(1) 回答者の属性

調査結果の分析に入る前に、回答者の属性を、主な課程／学種と漢字圏／非漢字圏別に確認する。

表2. 私費留学生実態調査の回答者の主な学種／課程別の出身国

	2007					2011		2017					
	大学院 博士課程	大学院 修士課程	学部正規課 程	専修学校				日本語 教育機関	大学院 博士課程	大学院 修士課程	学部正規 課程	専修学校	日本語 教育機関
漢 字 圏	中国	237	558	2,059	473	中国	95	中国	128	337	758	299	646
		48.5%	65.4%	72.6%	47.4%		48.0%		38.1%	54.4%	50.1%	25.1%	41.6%
	韓国	84	94	356	219	韓国	28	韓国	22	29	209	46	77
		17.2%	11.0%	12.5%	22.0%		14.1%		6.5%	4.7%	13.8%	3.9%	5.0%
	台湾	44	60	98	95	台湾	20	台湾	10	29	60	42	48
	9.0%	7.0%	3.5%	9.5%		10.1%		3.0%	4.7%	4.0%	3.5%	3.1%	
	漢字圏人数	365	712	2,513	787	漢字圏人数	143	漢字圏人数	160	395	1027	387	771
	漢字圏割合	74.6%	83.5%	88.6%	78.9%	漢字圏割合	72.2%	漢字圏割合	47.6%	63.8%	67.9%	32.4%	49.6%
非 漢 字 圏	ベトナム	15	26	71	30	ベトナム	10	ベトナム	21	42	177	318	324
		3.1%	3.0%	2.5%	3.0%		5.1%		6.3%	6.8%	11.7%	26.7%	20.8%
	マレーシア	6	9	32	6	マレーシア	7	マレーシア	7	13	63	6	16
		1.2%	1.1%	1.1%	0.6%		3.5%		2.1%	2.1%	4.2%	0.5%	1.0%
	タイ	9	9	19	21	タイ	3	タイ	11	24	22	25	18
		1.8%	1.1%	0.7%	2.1%		1.5%		3.3%	3.9%	1.5%	2.1%	1.2%
	インドネシア	19	20	31	10	インドネシア	5	インドネシア	24	22	47	25	28
		3.9%	2.3%	1.1%	1.0%		2.5%		7.1%	3.6%	3.1%	2.1%	1.8%
	ネパール	5	16	21	40	ネパール	7	ネパール	9	12	42	232	114
		1.0%	1.9%	0.7%	4.0%		3.5%		2.7%	1.9%	2.8%	19.4%	7.3%
	バングラデ シュ	10	6	7	17	バングラデ シュ	0	バングラデ シュ	20	9	5	21	26
		2.0%	0.7%	0.2%	1.7%		0.0%		6.0%	1.5%	0.3%	1.8%	1.7%
	モンゴル	4	10	26	8	モンゴル	1	モンゴル	5	11	17	21	34
		0.8%	1.2%	0.9%	0.8%		0.5%		1.5%	1.8%	1.1%	1.8%	2.2%
	スリランカ	4	5	21	28	スリランカ	3	スリランカ	6	12	18	37	59
		0.8%	0.6%	0.7%	2.8%		1.5%		1.8%	1.9%	1.2%	3.1%	3.8%
	ミャンマー	4	7	22	11	ミャンマー	4	ミャンマー	8	5	11	50	57
	0.8%	0.8%	0.8%	1.1%		2.0%		2.4%	0.8%	0.7%	4.2%	3.7%	
その他	48	33	74	39	その他	15	その他	65	74	84	71	107	
	9.8%	3.9%	2.6%	3.9%		7.6%		19.3%	12.0%	5.6%	6.0%	6.9%	
非漢字圏人数	124	141	324	210	非漢字圏人数	55	非漢字圏人数	176	224	486	806	783	
非漢字圏割合	25.4%	16.5%	11.4%	21.1%	非漢字圏割合	27.8%	非漢字圏割合	52.4%	36.2%	32.1%	67.6%	50.4%	
合計人数	489	853	2,837	997	合計人数	198	合計人数	336	619	1,513	1,193	1,554	

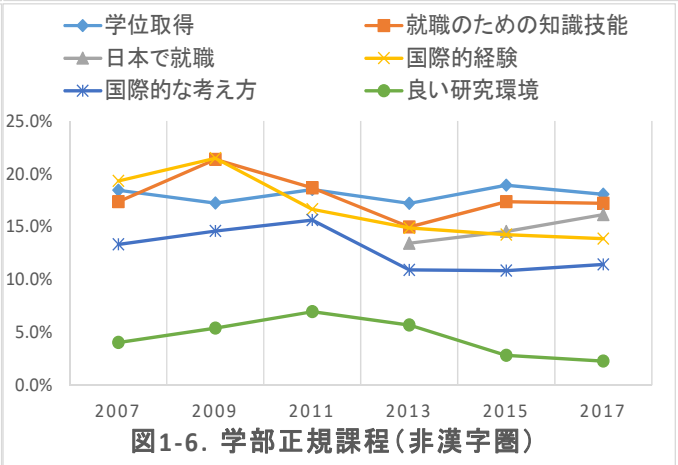
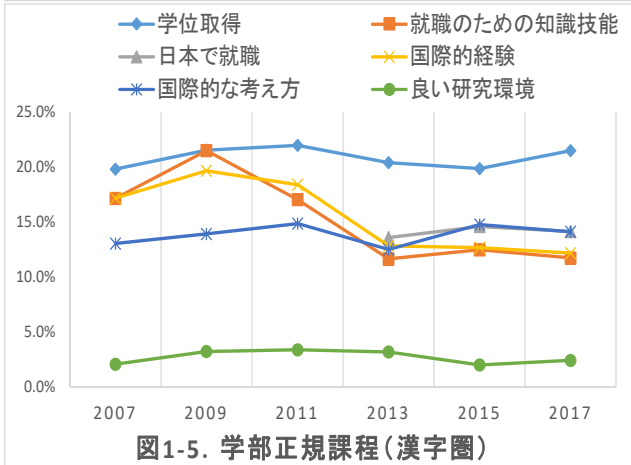
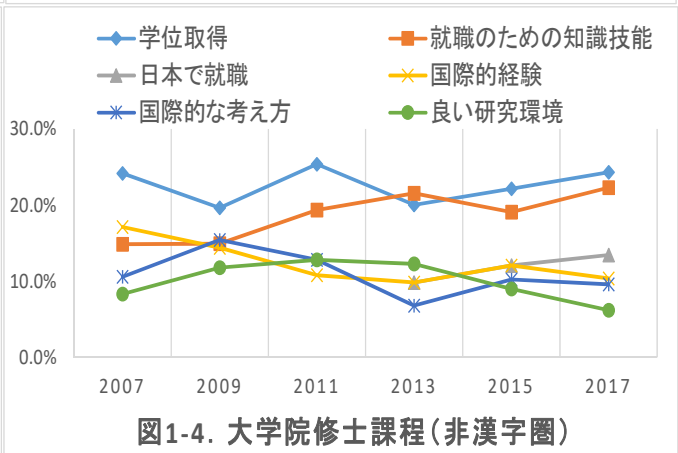
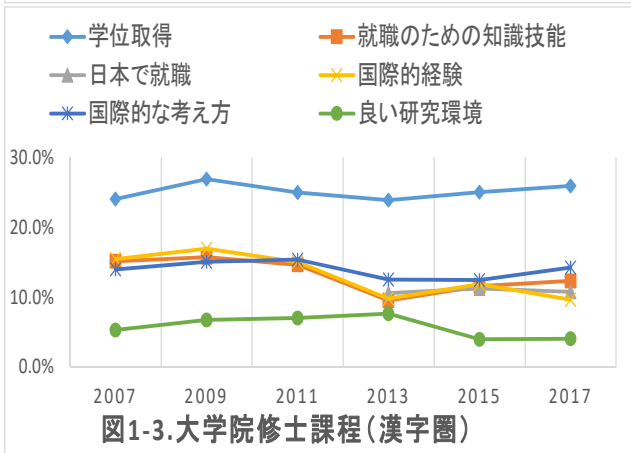
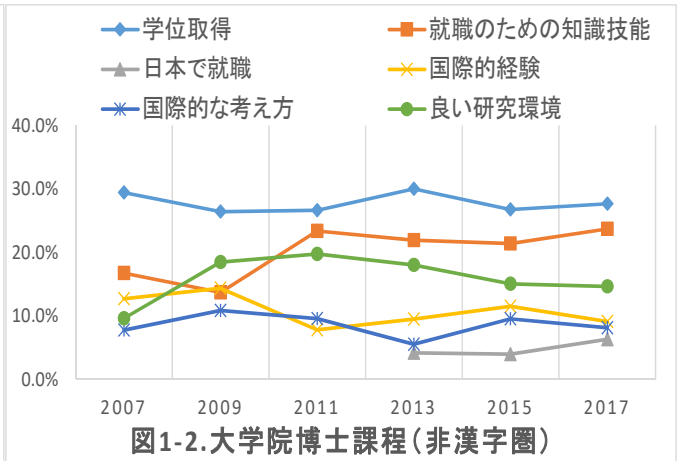
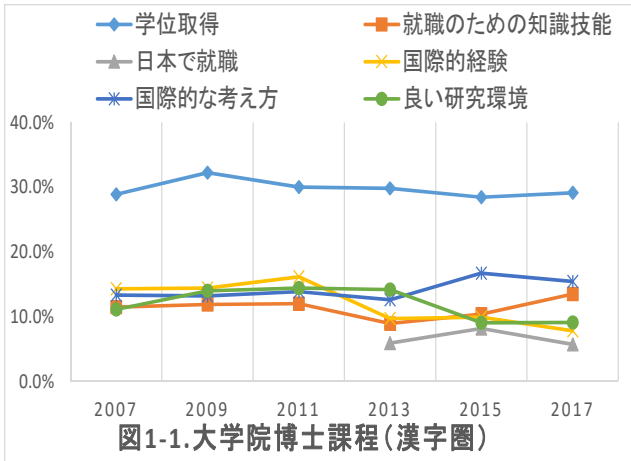
出所：日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査」の結果に基づき筆者作成。

表2は2007年と2017年の調査における博士課程、修士課程、学部、専修学校在籍者と、2011年と2017年の調査における日本語教育機関在籍者の主な出身国と漢字圏／非漢字圏別人数を示している¹。

前章で確認した学種別の出身国の構成が、本調査の回答者にもほぼ反映されていることがわかる。

¹ 各回の回答者の属性の詳細については、下記URLの日本学生支援機構による本調査の概要を参照のこと。
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/index.html

(2) 留学動機



出所：日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調」の結果に基づき筆者作成。

図1は、2007年から2017年までの博士、修士、学部課程在籍者の、留学動機に対する回答の変化を²、漢字圏／非漢字圏別に示している。

博士課程の回答者の内、漢字圏出身者については「学位取得」を目的とする者が3割前後に上るのに対し、非漢字圏出身者については、「就職に必要な知識技能の習得」を目的とする者の割合が近年増

² 回答は、最も当てはまるものを3つまで選択する形式であるため、3つの回答における合計得点を、100%を母数とした割合で示している。

加し、「日本で就職するため」（2013年より回答選択肢に追加）を選んだ者の割合も増加傾向にある。

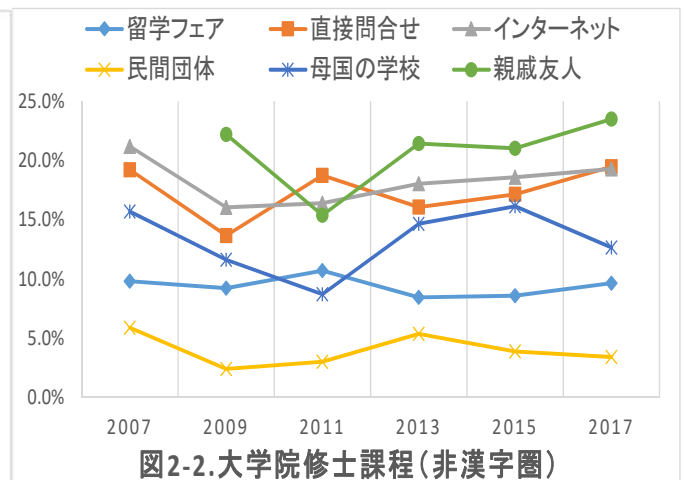
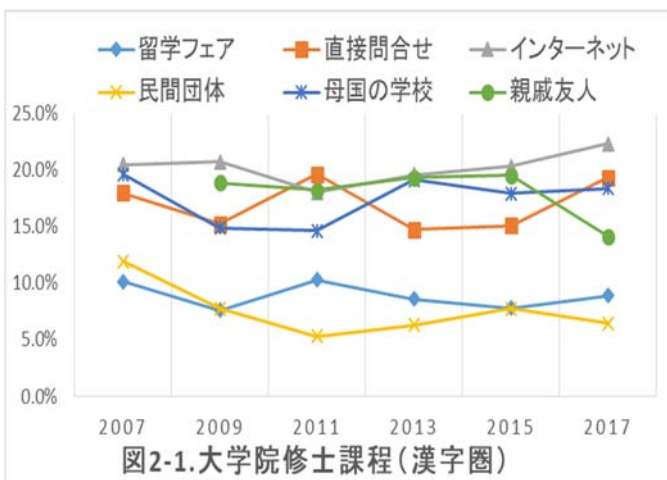
同じ傾向は修士課程においてより顕著に見られ、2017年には、非漢字圏出身者において、「学位取得」と「就職に必要な知識技能の習得」の回答割合が拮抗している。また、「日本で就職するため」を選択した者の割合は、2017年に漢字圏出身者で10.7%、非漢字圏出身者で13.5%に上っている。

学部正規課程の回答者においては、「日本で就職するため」を選択した者の割合は、2017年に漢字圏出身者で14.1%、非漢字圏出身者で16.1%とさらに高い。漢字圏出身者においては、「学位取得」を選択した者が最も多いのに対し、非漢字圏出身者では、「就職に必要な知識技能の習得」を選択した者と併せると、3分の1の者が「就職」を目的に留学しており、学部と修士課程の非漢字圏出身者において、就職を念頭に留学する者の割合が増えていることがわかる。

(3) 留学情報入手手段

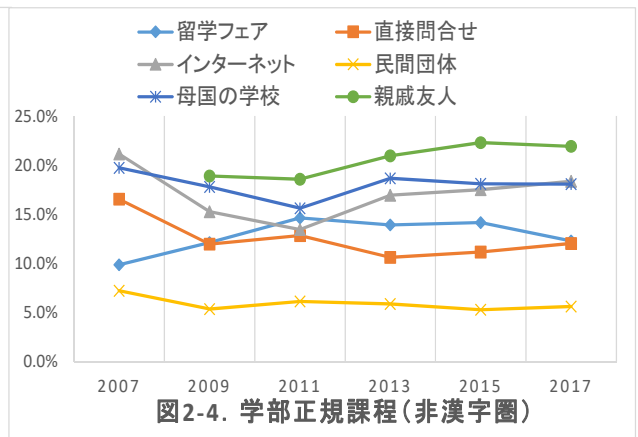
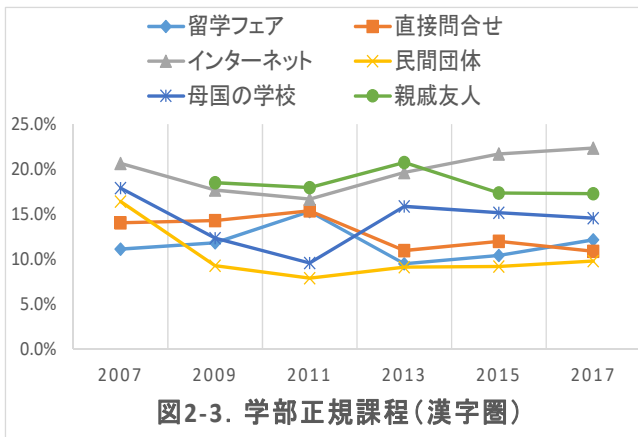
過去6回の私費留学生実態調査において、留学生が留学までに苦労したことに挙げるトップスリーは、日本語学習、留学資金準備、情報入手である³。ここでは、情報の入手手段に着目し、修士課程と学部在籍者の回答を⁴、漢字圏、非漢字圏出身者に分けて分析したい。

図2に示すように、修士課程の回答者の内、漢字圏出身者では、「インターネット」を主たる情報入手手段とする者が2017年に最も多く、「直接問合わせ」と「母国の学校や教員に相談」がそれに次ぐのに対し、非漢字圏出身者では、「親戚や友人に相談」という回答が最も多く、増加傾向にある。



³ 2017年度の調査で、留学までの困難として「情報入手」を挙げた回答者は全体の24.9%、「日本語学習」を挙げた者は25.8%、「留学資金準備」は17.5%に上る。非漢字圏出身者は漢字圏出身者よりも「留学資金準備」を挙げる者が多い傾向が見られる。

⁴ 回答は、最も当てはまるものを3つまで選択する形式であるため、3つの回答における合計得点を、100%を母数とした割合で示している。



出所：日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査の結果に基づき筆者作成。

学部正規課程在籍者の内、漢字圏出身者では「インターネット」と回答した者が2017年に最も多く、「親戚や友人に相談」という回答がそれに次いでいるのに対し、非漢字圏出身者では、「親戚や友人に相談」という回答が最も多く、「母国の学校や教員に相談」と「インターネット」がそれに次いでおり、日本留学の情報が相対的に少ない非漢字圏諸国においては、「口コミ」が重要であることがわかる。

(4) 日本留学への満足

表3は、2007年から2017年（日本語教育機関については2011年から2017年）にかけての「日本留学して良かったか」という問いへの回答の変化を、主な課程／学種について、漢字圏と非漢字圏に分けて示している。

喜ばしいことに、ほとんどのグループで「日本に留学して良かった」という回答が増加しているが、修士課程と学部の非漢字圏出身者の回答では増加幅が小さく、日本語教育機関で学ぶ非漢字圏出身者ではわずかながら減少している。

表3. 日本留学への満足の変化

	大学院博士課程				大学院修士課程				学部正規課程			
	漢字圏		非漢字圏		漢字圏		非漢字圏		漢字圏		非漢字圏	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017
良かった	88.7%	93.8%	86.1%	91.5%	87.1%	96.9%	89.9%	91.4%	86.8%	92.8%	88.0%	89.8%
悪かった	.3%	.6%	.8%	1.1%	1.4%	.8%	1.4%	1.4%	.7%	1.0%	.6%	1.5%
どちらとも言えない	11.0%	5.6%	13.1%	7.4%	11.5%	2.3%	8.6%	7.2%	12.5%	6.2%	11.4%	8.7%
回答者数	363	160	122	176	711	393	139	222	2,507	1,026	324	482

	専修学校(専門課程)				日本語教育機関			
	漢字圏		非漢字圏		漢字圏		非漢字圏	
	2007	2017	2007	2017	2011	2017	2011	2017
良かった	84.3%	93.3%	89.4%	92.1%	84.5%	92.3%	92.6%	91.7%
悪かった	1.1%	1.0%	1.4%	1.3%	0.0%	1.7%	1.9%	1.3%
どちらとも言えない	14.5%	5.7%	9.1%	6.6%	15.5%	6.0%	5.6%	7.0%
回答者数	785	386	208	800	142	766	54	775

出所：日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査」の結果に基づき筆者作成。

(5) 生活状況

表4は、2007年から2017年（日本語教育機関は2011年から2017年）にかけての月あたりの収入と支出の変化を、奨学金などの支援が少なく、生活が比較的厳しいと考えられる学部正規課程、専修学校、日本語教育機関の在籍者に関し、漢字圏と非漢字圏に分けて示している。なお消費者物価指数

は、2007年から2017年にかけて3.3%上昇し、2011年から2017年にかけては4.2%上昇している⁵。

表4. 月あたりの収入と支出の変化

	学部正規課程						専修学校					
	漢字圏 2007	漢字圏 2017	変化率	非漢字圏 2007	非漢字圏 2017	変化率	漢字圏 2007	漢字圏 2017	変化率	非漢字圏 2007	非漢字圏 2017	変化率
仕送り	55,332	85,780	155%	60,448	65,674	109%	77,500	98,163	127%	74,481	58,765	79%
回答者数	1,831	835		174	291		606	305		156	473	
アルバイト	68,747	60,512	88%	64,086	73,465	115%	74,475	69,347	93%	90,864	96,433	106%
回答者数	2,234	733		256	379		2,234	298		169	733	
収入合計	134,661	147,272	109%	132,706	140,384	106%	148,923	159,724	107%	158,497	145,877	92%
回答者数	2,445	985		310	466		2,445	370		195	754	
授業料	53,135	60,167	113%	54,129	59,592	110%	61,778	62,184	101%	60,894	53,070	87%
食費	24,370	28,779	118%	23,461	26,480	113%	25,197	30,559	121%	25,872	24,024	93%
住居費	34,012	39,691	117%	32,003	33,647	105%	40,572	44,181	109%	38,301	29,338	77%
残額	16,112	18,437	114%	18,343	14,505	79%	17,191	15,275	89%	16,361	19,439	119%
支出合計	135,457	148,725	110%	133,229	140,998	106%	151,669	158,634	105%	151,938	144,703	95%
回答者数	2,413	966		306	463		725	364		193	746	

	日本語教育機関					
	漢字圏 2011	漢字圏 2017	変化率	非漢字圏 2011	非漢字圏 2017	変化率
仕送り	88,216	111,812	127%	86,489	65,337	76%
回答者数	111	626		28	478	
アルバイト	65,583	65,604	100%	74,929	92,532	123%
回答者数	73	495		28	664	
収入合計	133,283	151,066	113%	126,754	141,505	112%
回答者数	131	709		47	685	
授業料	51,262	54,328	106%	54,211	53,004	98%
食費	25,199	31,762	126%	25,571	23,731	93%
住居費	40,540	45,847	113%	37,559	30,843	82%
残額	9,167	16,780	183%	20,415	19,741	97%
支出合計	130,955	148,176	113%	122,721	138,432	113%
回答者数	133	706		48	691	

出所: 日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査」の結果に基づき筆者作成。

注1: 回答者数の単位は人、それ以外の箇所の単位は円。

注2: 仕送りの外れ値を70万円以上、アルバイトの外れ値を50万円以上、収入の外れ値を150万円以上、収入と支出の欠損値を0に設定。

漢字圏出身者については、いずれの学種においても仕送り額が増加し、仕送りを受けたと回答した者の割合も上昇している。これに対し、非漢字圏出身者では、学部正規課程在籍者において仕送り額と仕送りを受けたと回答した者の割合が増加しているものの、専修学校と日本語教育機関においては、仕送り額が2割以上低下し、仕送りを受けたと回答した者の割合も、学部と専修学校では低下している。他方、非漢字圏出身者においては、いずれの学種においても、アルバイト収入が増加しており、アルバイト収入を得たと回答した者の割合も、学部を除いて増加している。また、収入合計額は、学部と日本語教育機関の在籍者では増加しているものの、専修学校の非漢字圏出身者では低下している。

支出の内、食費と住居費については、漢字圏出身者ではいずれの学種でも上昇しているのに対し、

⁵ e-Stat 消費者物価指数 中分類指数 (1970年～最新年)

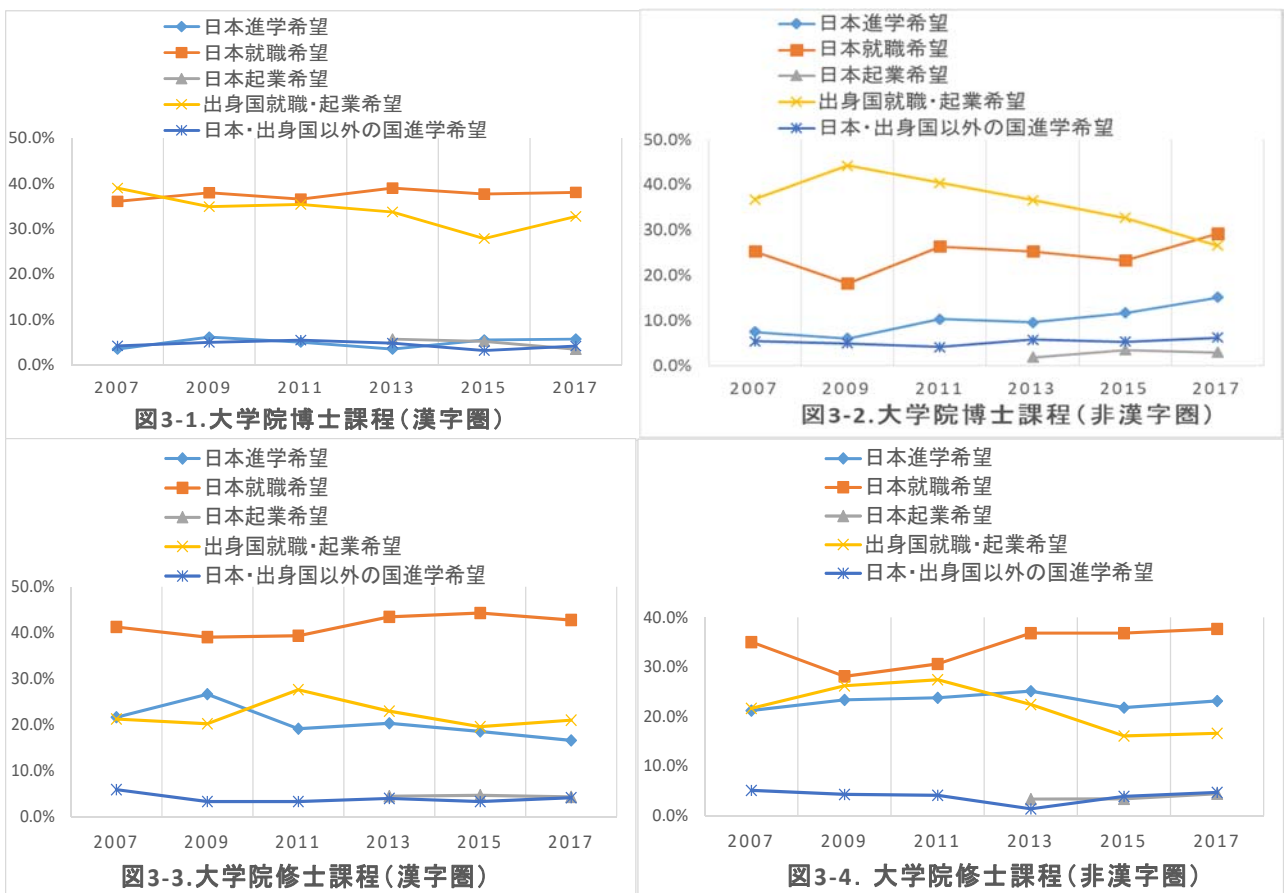
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200573&tstat=000001084976&cycle=0&tclass1=000001085995&tclass2=000001085936&tclass3=000001085996&tclass4=000001085997> (2019年2月25日アクセス)

非漢字圏出身者では、学部在籍者を除き、低下している。支出合計額は、ほとんどの学種で上昇しているものの、専修学校で学ぶ非漢字圏出身者では低下している。あるベトナム人私費留学生によると、授業料は前納のため月割にして記載し、親が授業料を負担してくれた場合には、その額を仕送り額に記載するという。また、残額には、親への送金や、次の学期の授業料の積立などが含まれるという。

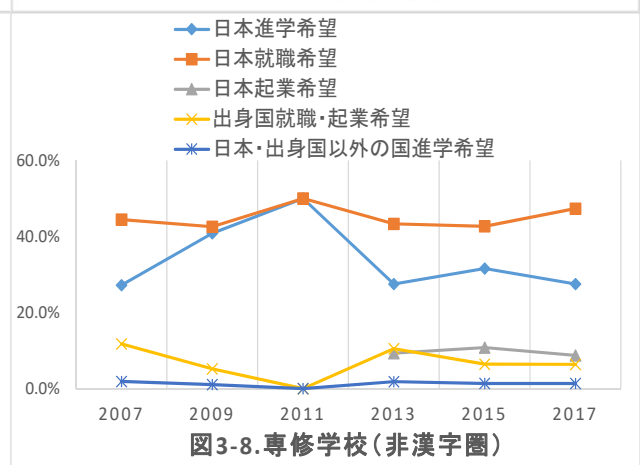
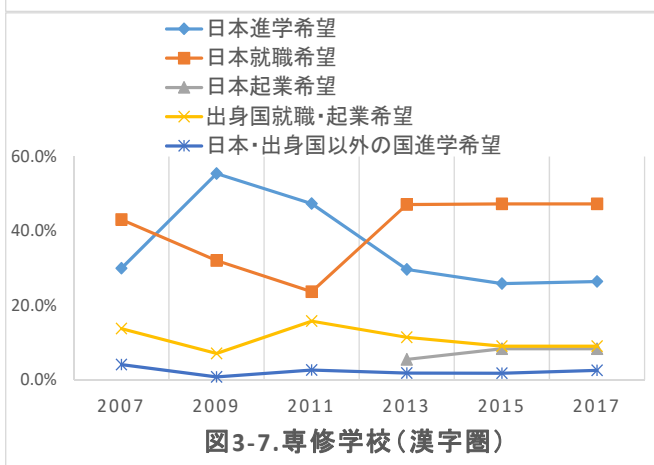
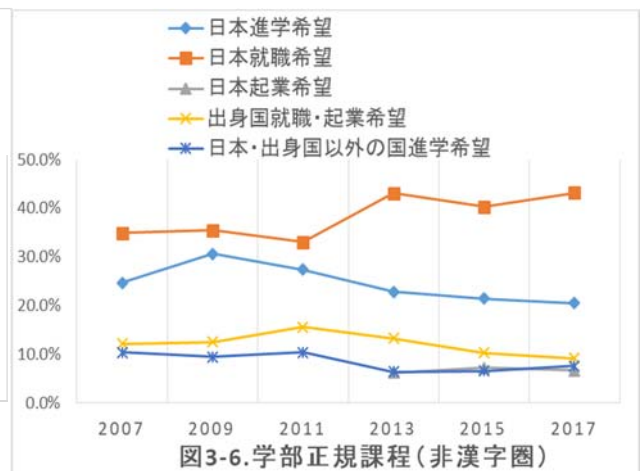
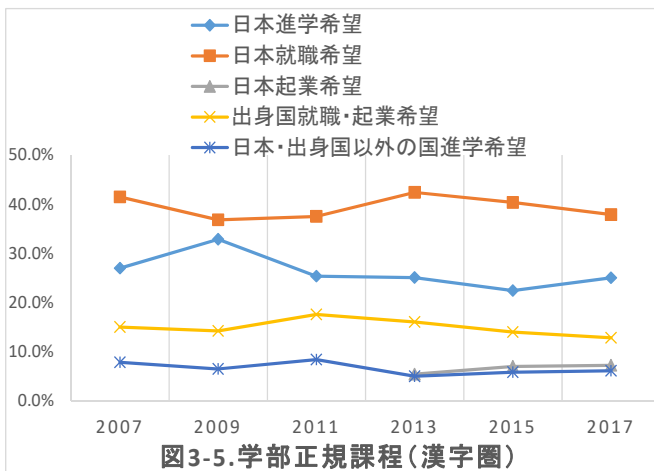
以上より、漢字圏出身者では、仕送り額と仕送りを受ける者の割合、食費や住居費支出が増加し、生活状況の改善が見られるのに対し、専修学校と日本語教育機関で学ぶ非漢字圏出身者では、仕送り額と仕送りを受ける者の割合、食費や住居費の支出が低下し、アルバイト収入が増加しているところ、アルバイトに頼りながら、食費や住居費を切りつめて生活する者が増加していると考えられる。

(6) 進路希望の変化

図3は、2007年から2017年にかけての卒業後の進路希望に関する回答の変化を⁶、主な課程／学種について、漢字圏と非漢字圏に分けて示している。



⁶ 回答は、最も当てはまるものを3つまで選択する形式であるため、3つの回答における合計得点を、100%を母数とした割合で示している。



出所：日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調の結果に基づき筆者作成。

博士課程在籍者の内、漢字圏出身者については、日本での就職希望者が4割弱、出身国での就職・起業を希望する者が近年は3割前後で推移しているのに対し、非漢字圏出身者では、出身国での就職・起業を希望する者が4割以上から3割以下に低下し、代わって、日本での就職を希望する者が2017年には3割近くに増加し、出身国での就職・起業を希望する者の割合を上回るようになった。

修士課程在籍者については、漢字圏出身者で、日本での就職希望者が4割を超え、非漢字圏出身者でも、近年は4割近くに増加し、他方、出身国で就職・起業を希望する者は低下傾向にある。

学部正規課程の在籍者の内、漢字圏出身者については、2013年、2015年に4割を超えていた日本での就職希望者の割合が2017年に4割弱に低下し、日本での進学を希望する者は25%前後で推移している。これに対し、非漢字圏出身者では、日本での就職希望者が近年増加して4割を超え、日本での進学希望者は2割程度に低下している。

専修学校在籍者の内、漢字圏出身者については、2011年の東日本大震災後に23%まで低下していた日本での就職希望者が、近年は47%以上に上昇し、日本での進学希望者の割合は、25%程度に低下している。非漢字圏出身者でも、日本で就職を希望する者の割合は2017年に47%に達し、日本での進学希望者の割合は27%に低下している。

以上より、ほとんどの課程／学種において、日本就職を希望する者の増加傾向が見られる。しかし、

漢字圏出身者に比べ、非漢字圏出身者の日本就職希望者割合は、博士課程で10%、修士課程で5%程度低い。非漢字圏出身者は、英語コースで学ぶ者が多く、そのことが影響しているのではないかと考えられる。他方、学部在籍者においては、非漢字圏出身者の日本就職希望者割合は、漢字圏出身者を上回り、専修学校在籍者では、漢字圏、非漢字圏共に、日本就職を希望する者の割合が半数近くと、全学種の中で最も高くなっている。

4. 考察

高等教育機関で学ぶ留学生数は、2007年の11.8万人から2018年には20.9万人へと1.8倍に増加した。大学院レベルにおける増加の主体は、中国、インドネシア、ベトナム、タイなどからの留学生で、中国人留学生については、経済成長により、より高いレベルの教育を受けたいという者が増えたこと、インドネシア、ベトナム、タイについては、「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略」などによりこれらの地域との教育交流が活発化したことと、英語によるコースの増加により、日本留学の言葉のハードルが下がったことなどが影響していると考えられる。

他方、2007年から2018年にかけて学部の留学生は1.4倍に、専修学校の留学生は3.0倍に、日本語教育機関で学ぶ留学生は、2011年から2018年にかけて3.5倍に増加した。ベトナムやネパールといった比較的所得の低い非漢字圏の国々からの留学生が、増加の主体となっている。生活実態調査の分析から、これらの学生の多くは、仕送りが少なく、食費や住居費を切りつめながら、アルバイトによって生計を支えており、仕送りが増加し、比較的豊かな生活を送るようになった漢字圏出身者と対照的であることが判明した。

日本留学への満足度は、ほとんどの課程／学種で増加しており、このことは、英語によるコースの増加や留学生の支援体制の拡充といった、教育の国際化や教育改善の地道な取組みの成果が表れたと言えよう。しかし、修士課程と学部の非漢字圏出身者では満足度の増加幅が小さく、日本語教育機関で学ぶ非漢字圏出身者ではわずかに減少していることは、非漢字圏出身留学生に対する支援が、まだ、十分ではないことを示している。

2007年以降、卒業後に日本就職を希望する者が増加し、留学目的として、就職のための知識技能の習得や日本での就職を挙げる学生も増加している。このことは、日本政府による留学生の就職促進策が、就職希望者の増加のみならず、日本留学希望者の増加も促してきたと捉えられ、今後の日本留学の広報においては、日本における就職促進策や、日本で就職した留学生数の増加などをアピールすると、効果的だと考えられる。

特に非漢字圏出身者において、日本就職希望者の増加が大きいが、英語コースで学ぶ学生も多いところ、彼らにいかにして日本企業への就職に必要なレベルの日本語能力を習得させ、キャリア支援を行うかは、日本の留学生教育の新たな課題である。また、日本語教育機関や専修学校などで急増して

いる非漢字圏からの働きながら学ぶ留学生の内、勉学意欲のある者に対し、適切な支援と指導を行い、希望の進学や就職ができるようにすることも、もう1つの重要課題である。

親戚や友人、母校の教員などによる「口コミ」は、留学情報の主な入手手段の1つになっており、非漢字圏出身者において、特にその傾向が強い。このため、留学生に対して適切な支援を行い、日本留学の満足度を高めることが、留学生30万人計画達成後も、持続的な留学生獲得の好循環を作り出すために、不可欠である。

<参考文献>

法務省（2011）「平成22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/000077277.pdf>, 2018年12月3日アクセス)

法務省（2018）「平成29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/001271107.pdf>, 2018年12月3日アクセス)

文部科学省（2008）「留学生30万人計画」骨子の策定について」
(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm, 2017年1月13日アクセス)

文部科学省（2017）「平成27年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）」
(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2017/12/13/1398426_1.pdf, 2018年12月3日アクセス)

UNESCO Institute of Statistics (2019) “Total outbound internationally mobile tertiary students studying abroad, all countries, both sexes (number)” (<http://data.uis.unesco.org/>, 2019年2月13日アクセス)

【論考】

日本における技術系の博士留学生の定着

-オーストラリア・マレーシアとの比較から-

Retention of International Doctoral Students in Engineering and Science:
Comparison with Australia and Malaysia

大阪大学大学院工学研究科国際交流推進センター助教 金子 聖子

KANEKO Seiko

(Assistant Professor, Center for International Affairs,
Graduate School of Engineering, Osaka University)

キーワード：高度人材、オーストラリア、マレーシア、フォローアップ

はじめに

世界中で、人材の移動がかつてないほどに活発に、そして複雑になっている。高学歴で専門性の高い高度人材¹についても同様である。労働市場の縮小を抱える先進諸国にとって、海外から自国に留学した人材は、若い上に教育レベル・言語スキルが高い。雇用する側にとっても、その資格や資質を評価しやすいため、新たに海外から移住してきた人材を雇用するよりもメリットが大きいとされる (Hawthorne 2008)。

表1は各国における留学生受け入れ数を示したものである。留学先は多様化しており、欧米諸国が上位を占めているものの、そのシェアは減少し、代わって中国、韓国、マレーシア等のアジアの新興国が台頭してきている。

日本では2008年に、当時の福田首相が留学生30万人計画を唱え、入試・入学の入り口から、大学や社会での受け入れ、卒業後の進路に至るまで体系的に方策を実施し、関係省庁が総合的・有機的に連携して計画を推進するとした。2018年には留学生数が29万人を超え、計画はほぼ達成されたと言える。また、経済財政改革の基本方針(骨太2008)では、高度人材受け入れとも連携させながら留学生受け入れを拡大させるとしており、どちらの指針も高度人材受け入れ推進を国家的戦略と位置付けている。受け入れに伴うコストの少ない留学生を、いかに日本の企業社会に定着的に取り込み、その

¹ 本稿では、OECD(2005)の定義に従い、大学教育を受けた者を高度(外国)人材と呼ぶこととする。

力を企業の競争力強化に生かしていくのか、ということが非常に重要になっている（五十嵐 2010）。

表 1 各国の受け入れ留学生数

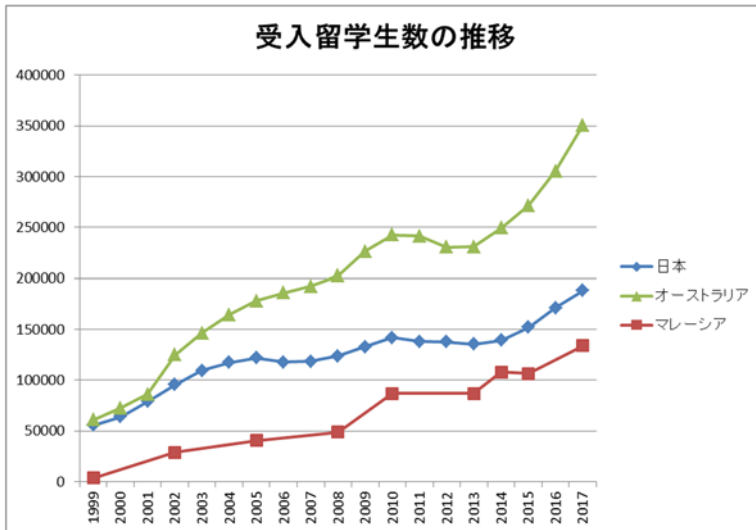
	国名	留学生数
1	アメリカ	684,714
2	イギリス	389,958
3	オーストラリア	271,231
4	フランス	259,935
5	ドイツ	200,862
6	日本	141,599
7	ロシア	129,690
8	カナダ	95,590
9	中国	71,673
10	イタリア	69,905
11	オーストリア	68,619
12	南アフリカ	60,856
13	韓国	59,194
14	マレーシア	57,824
15	スペイン	56,018
全留学生数		3,572,840

（出所）UNESCO Institute for Statistics (2011) より筆者作成。

1. 3 カ国における留学生受け入れと卒業後の進路

日本学生支援機構の「平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査」によれば、日本で働く、もしくは日本企業に就職することが日本留学の目的の大きなウェイトを占める。しかし、卒業後の進路希望として、約 65%が日本での就職を希望していたのに対し、実際に就職を果たしたのは 31%であり、希望者の約半数にも満たない（日本学生支援機構 2016）。

本稿では比較教育的な観点から、教育を重要な産業ととらえて留学生を大量に受け入れるオーストラリアと、新興の留学生受け入れ国マレーシアを比較の対照としつつ、日本の状況と課題について論じたい。多文化共生社会の模範と見られることもあるオーストラリアでは、第二次世界大戦後、アジア太平洋国家として生きていくため、それまでの白豪主義（White Australia Policy）を止め、多文化主義に転換した（石井・関根・塩原 2009）。不熟練労働予備軍の急激な流入を防ぎ、移民選別基準の客観化を図るため、ポイント制が導入されている（関根 2012）。2011 年から運用されている新たなポイント制は、より高い英語力、オーストラリアで人材が不足する職種に関連した高いスキル、職歴、および高い学歴を兼ね備えた人材を選別する基準となっており、すでに短期で働いている者、もしくは留学生として渡豪し 2 年以上働いている者をポイント制適用の優先対象として永住を促しており、留学が移住の手段となりつつある（Hugo 2006）。実際に、オーストラリアで学ぶ留学生の 65%が、永住権（Permanent Residency、以下：PR）を申請する意思があるという（Robertson 2011）。

図1 3カ国における受け入れ留学生数の推移²

(出所) 日本学生支援機構 (2018)、Department of Education and Training, Australian Government (2018)、Ministry of Higher Education Malaysia (2017)等の統計を元に筆者作成。

一方、留学生受け入れ新興国のマレーシアは、表1の通り2010年における受け入れ数は世界第14位である。しかしながら、高等教育機関の全在籍者数に占める留学生の割合は2016年時点で10.6%であり、OECD平均の6.2%、日本の2.5%を大きく引き離している (Ministry of Higher Education 2016; OECD 2016) ことは注目に値する。マレーシアは学費・生活費の安さ、英語の社会通用性、文化的快適さ、安全な環境等の強みを持ち (Singh, Shapper & Jack 2014)、留学生数は図1のとおり1999年の3,500人から急増している。マレーシア高等教育省の『国際化政策2011』によれば、学生の国際移動を向上させるため、優れた留学生をマレーシアの労働市場に組み入れ、国の経済成長を促進させるような高度な外国人材を国内に留めていくべきだとしている (Ministry of Higher Education Malaysia 2011)。新興国のマレーシアにおいても、高度人材の受け入れ政策を積極的に進めていこうとしていることが分かる。

2. 研究の目的と方法

先述のとおり、日本への留学生は、半数以上が日本で就職することを目的に留学している。しかし実際には日本での就職を果たす留学生の割合は低く、留学終了後、帰国する者が一番多いと考えられるが、第三国へ渡っている者も一定数いると推察される。日本語が堪能で、日本の生活になじんでいた者も多いと考えられるが、なぜ日本に留まらず、また、母国へも帰らずに第三国へ渡ったのだろうか。

一方、新興の留学生受け入れ国であるマレーシアは、多くの先行研究において、欧米諸国への中継

² 高等教育機関での受け入れ数のみ算出。

地点としての役割が論じられているが（Tan 2002; 杉村 2011; Morshidi, Bakar & Lie 2013; 吉野 2014 等）、開発途上の国ながら、多数の留学生を引き付けるのはなぜだろうか。マレーシアに着目するのは、留学が移住への手段になりつつあるという現在の世界の潮流から、今後、移住者が増えていく可能性もあると考えられるからである。また、日本では一般的に、他の先進諸国の事例ばかりが取り上げられるが、途上国であっても英語の普及度等を武器に人材を集めるマレーシアのような新興国が現れており、英語による学位プログラムを推進する日本が学べる点があるのではないかと推察するためである。

よって本研究では、日本およびマレーシアを欧米諸国への中継地点という位置づけからとらえ、日本・マレーシアに留学した後にオーストラリアへ移住した元留学生に焦点を当てたい。移住先としてのオーストラリアに着目するのは、その受け入れ留学生数の多さと、30年以上前からポイント制が導入され、変遷を経て、現在では少しでもオーストラリアに適応できる能力がある者が選ばれるようになっており（関根 2012）、その政策の意図が達成されていると考えられ、日本が参考にできる点があると思われるからである。

以上のことから本論文は、オーストラリア在住の元日本・マレーシア留学生が、進路を決定した要因を探ることによって、伝統的な留学生受け入れ国オーストラリア・新興受け入れ国マレーシアと比較し、日本留学の強みや課題を明らかにすることを目的とする。尚、本稿では特に技術系の高度人材に的を絞って考察する。その理由は、『日本再興戦略改訂 2016』において「第四次産業革命の実現」が主要なテーマとされ、その重要分野の一つに高度人材の永住が掲げられており、技術系人材獲得の重要性が今後さらに増してくると考えられるためである（首相官邸 2016）。

第三国への移住も含めた人材の国際移動はかなり複雑であるため（桑原 1991）、統計は取りにくい。このため本稿では、高度人材（留学生）個人の意思決定に着目し、少数の事例を対象とした手法をとる。具体的には、日本の大学院へ留学した後にオーストラリアで職を得た元留学生2名に対して2016年8月に、また、マレーシアの大学院修士課程を修了した後にオーストラリアの博士課程に進学した留学生5名に対し2017年8月に、それぞれライフストーリーインタビューを実施した。尚、日本留学経験者は、筆者が以前勤務していた高等教育支援NPO法人が、日本留学を支援したことがある縁で、筆者が直接コンタクトして依頼した。マレーシア留学経験者については、筆者が2015～2017年にマレーシアで実施した、留学生の職業への移行に関する調査の対象者を追跡し、オーストラリアへ渡った者へ再度インタビューを実施するとともに、スノーボール式に対象者を募集した。

3. インタビュー結果

7名に対するインタビューで得られた概要は下記の通りである。インタビューでの使用言語は、Aさんは英語と日本語、Bさんは日本語、その他の人は英語である。インタビュー実施時において、対

象者は全てオーストラリアに居住しており、性別は全員男性であった。

表2 インタビュー対象者の属性（インタビュー当時）

	国籍	学部	修士	博士	現職
A	バングラデシュ	バングラデシュ工科大学 (BUET)	アジア工科大学(タイ)	東京工業大学	ロイヤルメルボルン工科大学 (RMIT) 上級講師
B	マレーシア	シンガポール国立大学	シンガポール国立大学	奈良先端科学技術大学院大学	自営業
C	バングラデシュ	アメリカン国際大学 バングラデシュ	マレーシア国民大学(UKM)		シドニー大学情報技術研究科博士課程在籍中
D	バングラデシュ	ユナイテッドインターナショナル 大学(バングラデシュ)	マレーシア国民大学(UKM)		ニューサウスウェールズ大学工学研究科 博士課程在籍中
E	バングラデシュ	バングラデシュ工科大学 (BUET)	マラヤ大学(UM/マレーシア)		モナシュ大学工学研究科博士課程在籍中
F	バングラデシュ	シャージャラル科学技術大学 (バングラデシュ)	マラヤ大学(UM/マレーシア)		ロイヤルメルボルン工科大学(RMIT) ビジネススクール博士課程在籍中 (シャージャラル科学技術大学在職中)
G	ザンビア	ザンビア大学	バイナリー大学(マレーシア)		ラトローブ大学情報工学研究科博士課程在籍中 (ザンビア大学在職中)

(出所) 筆者作成。

(1) Aさん

バングラデシュ工科大学 (Bangladesh University of Engineering and Technology、以下: BUET) を卒業した後、タイにあるアジア工科大学にて経営工学・生産管理分野で修士号を取得した。その後、文部科学省国費留学生として東京工業大学大学院へ留学した。

来日後、半年間は研究生として過ごし、3年半かけて生産管理分野の博士号を取得した。日本で教員になりたかったが、2003年当初、外国人がポストを得るのは今よりも難しかった。その後チャンスを得て、カザフスタンの大学にて教職に就いたが、娘が生まれ、言語環境から言って子どもがコミュニティに入るのが難しいと考え、転職を決意した。

次にニュージーランドの大学で常勤のポジションを見つけ、7年間働いた後、2012年からは妻の家族がつながりを持ち、多文化社会でもあるオーストラリアへ移住し、ここが新しい我が家になった。欧米の大学の出身でないにもかかわらず、ロイヤルメルボルン工科大学 (Royal Melbourne Institute of Technology、以下: RMIT) が、私の知識と教育力を評価してくれて、現在まで勤務している。

なぜ自分がバングラデシュに帰らないのかと思う人もいるだろう。私の心はいつもバングラデシュにある。しかし、説明の難しい母国の事情によって、海外へ移住することになった。バングラデシュの学生を指導したり、バングラデシュをテーマとした研究を常に遂行することで、母国に貢献しているつもりだ。

私の弟は日本の高等専門学校に留学後、大学に編入し、博士課程まで進学した。現在は日本でバイオメトリクスの研究を続けている。オーストラリアに来ないかと誘ったが、ゲノムの分野では、日本、アメリカ、イギリスが最も進んでいるということで断られた。

(2) Bさん

マレー半島東海岸出身の中華系マレーシア人である。シンガポール国立大学で学士・修士号を取得した後、シンガポールの半導体企業や研究所で3年間働いた。その後、文部科学省国費留学生として、奈良先端科学技術大学院大学に進学した。博士課程で人工知能の研究に従事した後、ポスドクとしても働いた。

日本での研究は非常にやりがいがあったが、ポスドクの任期満了を前に、日本では外国人は研究費を獲得しづらいから他国へ行ったほうがいいと指導教員からアドバイスを受けた。いくつかの大学で面接を受け、オーストラリアのメルボルン大学で研究職を得て移住した。日本では各研究室に備えられていた機器を、メルボルン大学では共同利用する等、研究環境は日本のほうが整っていたと考えている。

メルボルン大学での雇用契約が切れ、半年程度、職を探した。オランダのデルフト工科大学やシンガポール国立大学等の面接を受けたが通らなかった。日本でのポジションも提示されたが、子どもの教育を考えると、自分が日本に行けば家族と離れて住むことになるため、選ばなかった。ソーシャルワーカーとして老人福祉の分野で働く妻と子ども2人は、すでにマレーシア国籍を捨て、オーストラリア国籍を取得している。自分はオーストラリアのPRを持っているが、母国に両親を残していることから、マレーシア国籍を残している。

職探しを止めた後、メルボルンでSTEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 教育の会社を立ち上げた。STEM教育とは、科学・技術・工学・数学の教育全般を指すもので、子どもの科学技術への理解促進や科学技術リテラシーの向上を図るものである。学期休暇中の子どもたちを受け入れ、3Dプリンター等、科学について学ぶ教室を運営している。

(3) Cさん

アメリカン国際大学バングラデシュの学部を卒業後、英語の通用性、母国からの近さ、安価な学費から、マレーシア国民大学 (Universiti Kebangsaan Malaysia、以下: UKM) の修士課程に進み、再生可能エネルギーに関する研究を行った。マレーシアにいる内にオーストラリアの指導教員を探し始め、奨学金に申請した。学費が高額なため、奨学金無しでオーストラリアに来る人はほとんどいない。

奨学金を取るための競争は非常に激しい。研究の経験がなければならぬし、論文業績もいる。だからマレーシアは、私がここに来ることによって極めて重要な役割を果たした。バングラデシュから直接申請しても難しかっただろう。バングラデシュでは設備や機械の不足から、科学技術の分野で論文を出すのは厳しい。海外に出る人は中国・韓国・日本・マレーシア等にまず出て、研究の経験を積み、論文を出すことによって、アメリカやオーストラリア等の奨学金を得ることができるのである。

私はマレーシアで、特に指導教員から、メールのやり取りの仕方、プレゼンの仕方等(研究の)文

化を学んだ。私の指導教員はバングラデシュ人で、日本で高専から博士課程まで修了し、UKM で教授になり、マレーシアの PR を取得した人だ。今でも指導教員とは連絡しており、将来的には共同研究をしたい。工学分野での研究を進めるためには連携することが重要である。実はマレーシアで働くチャンスもあった。しかしオーストラリアでは修了後、2 年間はビザを得ることができる。その間に仕事を探すなり、PR を申請するなりできる。そのような機会はマレーシアでは得られない。

博士号取得後はポスドクの機会を探すだろう。オーストラリアでも他の国でもいいので、伝統的な教鞭をとるだけの教員ではなく、研究を続けたい。教えるだけの教員では、決められたカリキュラムに沿うだけで創造性がない。バングラデシュで教鞭をとる機会は多いが、設備が整っていないので研究は続けられず、伝統的な教師になることになる。将来的にどこに行くかはまだ分からない。PR が取れなければ、どこかの時点で帰国することになるだろう。

(4) D さん

バングラデシュで私立大学を卒業した後、同じ大学で TA および講師として 1 年半近く、パートタイムで働いた。UKM は海外での最初のステップだった。オーストラリアも考えていたが、修士課程の奨学金を得ることはできなかった。マレーシアがいいのは、宗教が同じところだ。

オーストラリア人学生は大学院には入りたがらない。それどころか学部にも入らず専門資格(Diploma) だけ取って卒業する。アジアでは、高い教育を受け、良い仕事を得て将来に備えなければならないとされているのとは対照的である。キャンパスは中国人だらけだろう。まるで中国にいるかのようだ。学部のクラスを見てもほとんどオーストラリア人は見つけられない。なぜなら、オーストラリア政府は国民に対し十分な社会福祉を提供している。全ての人と同じような生活を享受している。たくさん稼いでも莫大な税金を払わされるだけだ。建設現場で働く人でも立派な家に住み、車も持っている。

私は太陽電池の研究をしているが、この国では太陽電池産業はない。学位を取ってもこの国では良い仕事を得られるか分からない。ここよりも、日本、ドイツ、近年では中国のほうが科学技術が進んでいる。この分野で学ぶことに多くのことを費やしてきたから、卒業後はもちろん学位に関連する職を得たい。バングラデシュで職があれば帰るだろうし、オーストラリアで得られれば残るだろう。

研究者としてここで生き残るのは非常に難しい。研究生活には正直疲れた。博士課程に来たのは正しかったのか？と考えることもある。将来を考えると、博士号を取って、企業で就職するのは難しい。そして大学に残ろうと思っても熾烈な競争がある。八方塞がりなのである。バングラデシュでは教職は得られるだろうが、北米の学位のほうがオーストラリアよりも評価が高い。どこに行っても競争がある。ただ言えることは、マレーシアでの経験はここで良いポジションを得るのに有益であった。マレーシアには感謝している。母国、オーストラリア、マレーシア、どの国も大好きである。よい設備・施設や社会保障を提供してくれるなら、どこにでも住みたい。ただ、私は一人っ子なので、どの国に

住んでも両親の近くにいたい。今は学生だが、今後、住むところが決まったら、それがどこであれ、両親とともに暮らすつもりである。両親は自分のキャリアに大きな役割を果たしたからだ。

(5) Eさん

BUET の機械工学科を卒業後、後に指導教員になるマラヤ大学 (Universiti Malaya、以下: UM) の教授が、政府から大きな研究費を得て、院生のリクルートに来た。研究設備の提供、奨学金があるということだった。2~30名が教授のプレゼンテーションに参加し、おそらく15名程度が実際に応募し、7~8名が合格した。その中から実際にUMに留学したのは5名だった。その5名のうち、修士課程修了後にオーストラリアで博士課程に入学したのが4名(3名がモナシュ大学、1名クイーンズランド大学)、アメリカに渡ったのが1名(テキサス工科大学)である。UMからは博士課程まで継続するように言われたが、誰も選ばなかった。私はBUET時代の先生から、博士課程はランキングの高い大学に行くように言われた。より研究設備の整った大学のほうが論文を出版でき、就職にもつながるからだ。卒業後、マレーシアで仕事を得られる見込みは少ない。マレーシア人は簡単だが、留学生には難しい。

修士課程修了後、帰国し、国際的な評判の高いオーストラリアとカナダの大学院に申請し、両国のいくつかの大学から奨学金を得ることができた。たくさんの選択肢があり、選ぶのは困難だった。モナシュの指導教員はとても良い経歴を持っており、ここにいる友達も勧めたので決めた。この博士課程に在籍する留学生は全員、奨学金を得ていると思う。

博士号取得後、ポスドクのポジションを得たい。アカデミックポジションを得られればバングラデシュに戻りたい。でも母国では、電気電子やコンピュータ科学と比べ、機械工学の分野を有している大学は限られる。ポスドクのポジションをオーストラリアか他国で得られれば良いと思う。もしバングラデシュでポジションが得られれば、研究室を作って学生を集めるだろう。マレーシアでもオーストラリアでもチューターの経験がある。どこに行こうとも、学生を集めて研究をやりたい。

(6) Fさん

シャージャラル科学技術大学 (Shahjalal University of Science of Technology) を卒業し、ダッカの工学系企業でエンジニアとして6年間働いた後、同大学にて助手のポジションを得た。他の国でもそうだろうが、バングラデシュの大学のエンジニア部門では優秀な人材を得にくい。エンジニアは皆、欧米に渡るか、給料の高い産業界へ行ってしまふからである。私は家族の影響で、金を稼ぐことよりもアカデミックの世界に行きたかった。給料の面では企業にいた時のほうが良かった。カレッジで教員をしていた父は、アカデミックの世界に入ることを後押ししてくれた。弟も母国の大学で教員をしている。私も教えたり研究をすることが好きだ。

マレーシアを選んだ理由は説明が難しい。通常、工学系の学生はマレーシアには行かないだろう。

奨学金付きで留学するチャンスを得られたということが、マレーシアを選んだ正直な理由である。それに UM は良い大学である。私はコースワークの学位ではなく、研究の経験を積み、研究学位 (research degree) がほしかった。マレーシアとオーストラリアの研究学位は極めて似ている。仕組みが同じだから、オーストラリアの大学はマレーシアの研究プログラムをよく分かっている。例えば RMIT と UM の研究修士があったとして、両者は同等に評価される。しかし、例えばタイで修士を取ったらどうか？研究学位なら良いが、コースワークの学位では研究の経験がないし論文もないので認められない。

UM で生産管理学の修士号を取得し、再度、母国の大学で働きながら、博士課程のチャンスを探した。いくつかの大学を受け、奨学金を得て 1 年間モナシュ大学の博士課程に通った。その後、より奨学金の条件の良い RMIT に移った。新しい指導教員も私の研究に満足した。

博士課程修了後は帰国したいと思っている。もし PR を申請して取れば、研究休暇を得られている期間はオーストラリアに滞在するかもしれない。休暇期間が終われば帰国して、シャージャラル科学技術大学の教員に復職するだろう。

(7) G さん

国立ザンビア大学でコンピュータ科学の学士号を取得後、企業で働きながら、奨学金の機会を探した。マレーシアの私立バイナリー (Binary) 大学の職員がザンビアに広報に来た。その時期にザンビア政府と提携していたのは、マレーシアでは同大学だけだった。マレーシア以外にはノルウェーか日本が選択肢だったが、マレーシアの結果が最初に出たので、ザンビア政府の奨学金を得て留学した。

実際に渡航するまでマレーシアのことは知らなかった。行ってみたらザンビア人がたくさんいた。多くの保護者は、例えばオーストラリアと比べ、子どもを送るに当たって費用が少なくて済むと考えたのだろう。しかし、マレーシアの大学による広報内容と、実際の教育の質には差があった。カリキュラム等が修士課程として期待したものには満たなかった。教員の出入りも激しく、持続性に問題があった。マレーシア人は、アフリカによくないイメージを持っていて、アフリカ出身者に対して怖いと考える人もいたが、お互いによく知りあえば、フレンドリーだった。

バイナリー大学修士課程修了後、ザンビア大学で講師の職を得た。学部修了時に staff development fellow という制度があり、将来的に条件を満たせばスタッフとして戻ってこられるという制度だった。1 年近くザンビア大学で働いた後、ラ・トロブ大学から奨学金を得て博士課程に入学した。自費ではとてもこの国に来ることはできなかった。学費が年間 25,000 ドルもする。ちょうど来月、癌細胞データのコンピュータ解析に関する博士論文を提出するところだ。

博士課程修了後は、ザンビア大学に復職する予定である。上級講師に昇格するだろう。ザンビア大学には現在自分が行っているような分野の専攻はないが、自分と同じ、生物と IT を融合させた分野の博士号を北海道大学で取得した同僚がおり、一緒に新たな学科を立ち上げるかもしれない。

4. 進路選択の要因とプロセスの考察

母国にポジションを残している者を除いた全てのインタビュー対象者から、オーストラリアで働きPRを得たいという強い意志が示された。オーストラリアの魅力は、ポイント制で明確に示されたPRの取得可能性であると言えよう。また、英連邦（Commonwealth）のつながりから、マレーシア等と学位の仕組みの共通性があり、それらの国々を卒業した者たち（留学生を含む）を強力に引き付けていることが伺えた。一方、多くのインタビュー対象者が口にしたのが、奨学金がなければ留学が不可能と言えるほど高額な、オーストラリアの学費である。OECD（2017）によれば、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、アメリカにおいては、国内学生と比較して留学生のほうが、平均してUSD10,000以上高い学費を支払っている。それに対して、日本、韓国、イタリア等の国々では、国内学生と留学生との間で学費の差は設けられていない。実際の金額として、高等教育機関（国公立）の留学生に対する年間授業料は、日本がUSD5,215に対し、オーストラリアではUSD15,096に上っている³。奨学金獲得競争の厳しさも多くの留学生が口にした。

すでに職を得てキャリアを進めている元日本留学生の事例からは、家族との関係が重要な要素となっていることが伺えた。Aさんの場合は、カザフスタンでは子どもの言語環境を考えて転職先を探し、ニュージーランドで職を得て、最終的には妻の家族がつながりを持つオーストラリアに落ち着いたということで、家族の状況が勤務先を決定づけたと言えるだろう。Bさんは、研究職の任期が切れた後、再就職先が見つからない中で日本でのポジションも提示されたが、日本で就職すれば子どもの教育面から妻子と離れることになるため断り、最終的には研究職のポジション自体を断念していることから、家族との関係性を最重要と考えていることが分かる。

一方のマレーシアは、英語の通用性や安価な学費・生活費、学位の他国における通用性等によって近年留学生を大量に引き付けている。しかし、留学生が学業修了後にそのままマレーシアに留まり就職するのは、高い学歴・スキルを身に着けた者たちにとっても非常に困難であることが、元留学生の語りから伺えた。今回のインタビュー対象者の中には、そのことを見越して、マレーシアではなく職を得やすいオーストラリアで博士課程の進学先を探した者が見られた。そもそも最初から、職やPRを得やすいオーストラリア等を最終的な目的地とし、マレーシア、さらには中国・韓国・日本等も、最終目的地に至るための中継地点であると明確に述べた者もいた。

一般的には民間企業への就職を目指すわけではない博士号取得者は、研究志向型（金子2018）がほとんどであり、研究費、奨学金が得られればどこにでも渡りたいという研究者ならではの動機を有している。母国でも研究が続けられる環境であれば帰国するし、母国の大学等にポジションを残していればさらに帰国の確率は高まるだろう。そうでない場合は別の国でポジションを探すことになるため、

³ OECD（2017）pp.220-221による。購買力平価を用いアメリカドルに換算した、学士～博士まで全ての課程を含む数字。

受け入れ国としては、外国人が研究を続けやすい環境を作り出すことが重要になる。研究費を得やすくしたり、積極的な情報提供や言語サポートが必要になるだろう。

子どもの言語環境や、配偶者が仕事を得られるのかといった側面に関しては、英語圏と比べると日本の魅力が劣るのは仕方がないかもしれない。しかし、それを補って余りある、研究のやりがいや、他の先進国と比べても設備が充実している点、特定の分野における世界的な卓越性、産業の発展水準の高さ等の日本の魅力が、本調査の限られた事例の中でも語られた。また、先進国としては比較的安価な学費も日本の強みだと考えられ、留学生獲得における比較優位性として、より強く打ち出すことも可能だろう。

今回オーストラリアでインタビューを行ったような、非常に優秀で日本での生活にもなじみ、博士号まで取得した人材を別の国に奪われてしまうのは、日本にとって大きな損失だと考えられる。日本も2012年にポイント制を導入し、高度外国人材の認定を受ける人数も増加傾向にあるが、同時に、認定を受けても国外に去る人も多いとされる（日本経済新聞 2017）。キャリア形成の難しさや労働市場の流動性の低さ、企業内の集団主義や年功序列の重視等が、日本における就労の問題点とされる（塚崎 2008）。その他には、配偶者へのサポートや子どもへの教育の拡充等も課題だと考えられる。例えばBさんの妻子はもともと中華圏出身ということもあり、日本滞在中には非常に高度な日本語をマスターしていた。教育面では、例えば研究者がポジションを求め他国へ移ることになった場合に、子の受けた教育が他国でも認められるような、総合的な取り組みを進めていかなければ、優秀な人材を獲得するのは難しくなるだろう。

おわりに

移民受け入れについて、少子高齢化と労働力需要という共通の課題を抱えるオーストラリアをはじめとする先進諸国では、定住支援等の社会的政策が古くから議論されて変遷を経ている。一方で、マレーシアのような新興国も独自の強みを発揮して、人材獲得・定着に乗り出し始めている。留学生の就職が難しいとされてきたマレーシアだが、全国私立教育機関連合（National Association of Private Educational Institutions）会長のElajsolan Mohan氏はブリティッシュ・カウンシルによるインタビューの中で、留学生の学業修了後のビザ延長（3ヵ月間）および週20時間のアルバイト認可の見込みについて言及している⁴。実際に今回の調査の中でも、日本で学位取得後にマレーシアで研究職に就き、PRを取得したバングラデシュ出身の指導教員の事例が留学生から語られた。また、筆者が以前マレーシアでインタビューした、博士課程在籍中のバングラデシュ人は、子どものためにアラビア系のインターナショナルスクールという選択肢があること、しかも親が学生であれば学費が割安になる等の制度も、マレーシアの魅力と語った。先進国、途上国を交えたグローバルな高度人材獲得競争の中

⁴ British Council の Going global news による（2018年5月3日発行）。

で、いかに日本の強みを発揮し、それを発信していくかが重要になる。

本論文では、少数の元留学生・留学生へのインタビュー結果を元に、日本の高度人材獲得に関する考察を行った。国籍や性別の偏りもあり、数名の聞き取り結果のみを元にして全体を語ることはできないが、個々人がどのようにキャリアをとらえ、留学先・移住先を含めた進路を選択していくのかというプロセスを、事例研究を通じて描き出した。今後さらに、様々な場所で学んだ留学生の職業や移民への移行過程を明らかにしていきたい。

謝辞

本研究の調査の一部は、JSPS 科学研究費補助金（課題番号：16K17420）を受けて実施致しました。記して感謝申し上げます。

引用文献

石井由香・関根政美・塩原良和（2009）『アジア系専門職移民の現在：変容するマルチカルチュラル・オーストラリア』慶應義塾大学出版会。

五十嵐泰正（2010）「越境する労働」の見取り図」五十嵐泰正編『労働再審 2 越境する労働とく移民』大月書店、11-50 頁。

金子聖子（2018）「新興国マレーシアで学ぶ留学生の大学から職業への移行—留学生の新たな移動に着目して—」『比較教育学研究』第 56 号、23-45 頁。

桑原靖夫（1991）『国境を越える労働者』岩波新書。

首相官邸（2016）「日本再興戦略改訂 2016」

[<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html>]

杉村美紀（2011）「アジアにおける学生移動と高等教育の国際化の課題」『メディア教育研究』第 8 巻第 1 号、13-21 頁。

関根政美（2012）「ポイント制と永住許可：オーストラリアの場合」『移民政策研究』第 4 号、14-27 頁。

日本学生支援機構（2016）「平成 28 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」

[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/_icsFiles/afieldfile/2018/02/26/degrees16.pdf]

日本学生支援機構（2017）「平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査」

[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2019/02/14/ryujchosa29p00_3.pdf]

日本学生支援機構（2018）「平成 30 年度外国人留学生在籍調査結果」

[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html]

日本経済新聞 (2017) 「外国人材と拓く 1 精鋭が選ぶ国へ」 (2017年3月20日)

吉野耕作 (2014) 『英語化するアジア：トランスナショナルな高等教育モデルとその波及』名古屋大学出版。

Department of Education and Training, Australian Government (2018) “International student enrolments in Australia 1994–2017” Retrieved from

[<https://internationaleducation.gov.au/research/International-Student-Data/Documents/INTERNATIONAL%20STUDENT%20DATA/2017/2017%20Time%20Series%20Graph.pdf>]

Hawthorne, L. (2008) *The growing global demand for students as skilled migrants*. Washington, DC: Migration Policy Institute.

Hugo, G. (2006) Australian experience in skilled migration. In Kuptsch, C. & Pang, E. F. (Eds.) *Competing for global talent*. Geneva: International Institute for Labour Studies, pp. 107–154.

Ministry of Higher Education Malaysia. (2011) *Internationalisation policy for higher education Malaysia 2011*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Ministry of Higher Education Malaysia. (2017) “Statistik pendidikan tinggi 2017 (Higher education statistics).” Retrieved from

[<https://www.mohe.gov.my/en/download/awam/statistik/2017-3>]

Morshidi, S., Bakar, R. & Lie, K. Y. (2013) International student mobility: Malaysia. In UNESCO (Ed.), *The international mobility of students in Asia and the Pacific* (pp. 47–59).

OECD. (2005) *Science, technology and industry scoreboard*. OECD Publishing.

OECD. (2016) *Education at a glance 2016: OECD indicators*. OECD Publishing.

OECD. (2017) *Education at a glance 2017: OECD indicators*. OECD Publishing.

Robertson, S. (2011) Student switchers and the regulation of residency: the interface of the individual and Australia’s immigration regime. *Population, Space and Place*, 17, 103–115.

Singh, J. K. N., Shapper, J. & Jack, G. (2014) The importance of place for international students’ choice of university: A case study at a Malaysian university. *Journal of Studies in International Education*, 18 (5), 463–474.

Tan, A. M. (2002) *Malaysian private higher education: Globalisation, privatization, transformation and marketplaces*. Singapore: ASEAN Academic Press Ltd.

UNESCO Institute for Statistics. (2011) *Global education digest 2011: comparing education statistics across the world*.

(ウェブサイトは全て2019年2月24日最終アクセス)

【論考】

外国人留学生への就職支援の現状と対応策

—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略—

Current Situation and Plan of Career Support for International Students: Desired Career Strategy for International

一般社団法人外国人留学生支援ネットワーク事務局長 久保田 学

KUBOTA Manabu

(Secretary General, International Students Support Network)

キーワード：外国人留学生就職支援、留学政策、フォローアップ

1. はじめに

2008年に文部科学省から日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界のためのヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年をめどに30万人の受け入れを目指す「留学生30万人計画」が発表されたが、10年後の2018年5月1日現在で298,980人となり、目標の2020年の前にほぼ達成する見込みである。

一方で、出口の就職については、日本学生支援機構の「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」によると外国人留学生就職者数は、2004年の5,705件から2016年は約2.5倍の14,493件に増加しているものの、外国人留学生修了者の約3割程度しか日本企業に就職できていない。(独)日本学生支援機構の調査では、約6割の学生が卒業・修了後の進路希望として日本での就職を希望しているので、日本での就職を希望しながら約半数が就職できていないというのが現状である。

本稿では、政府における外国人留学生の就職支援の政策の方向性から、教育機関に求められる支援体制の構築の方策について論じる。

2. 政府における留学生就職支援政策

2019年から施行される新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を踏まえ、2018年12月25日に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が閣議決定され、その中には、「留学生の就職を容易にするための在留資格の見直しを行うとともに、各大学における留学生の取扱い、

各企業における就職活動の在り方やその後の育成を含めて、幅広い対策を講ずることが必要である。」と記されている。具体的な政策の一部を抜粋すると、留学生の在留資格変更に関連する政策として、「大学を卒業する留学生が就職できる業種の幅を広げる。クールジャパン分野等の専門学校等を卒業する留学生が就職できる業務の幅を広げる。」や「一定の条件を満たす中小企業等への留学生の就職を支援するため、留学生が在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について、大企業と同様の簡素化を図る。」等在留資格の緩和を行うことにより外国人留学生が就職しやすい環境を整備する。

また、受け入れ側の企業に対する政策として、「留学生の採用時に高い日本語能力（例えば、日本語能力試験N1相当以上）を求める企業もみられるが、業務に必要な日本語能力のレベルは企業ごとに様々であり、採用時に求める日本語能力水準には多様性があること等を踏まえ、その多様性に応じた採用プロセス及び採用後の待遇の多様化を推進する。」とあり、多様化する外国人留学生の日本語能力に配慮し、日本語能力の水準の多様性の環境整備を推進している。

一方で教育機関においても、「各大学院、大学、専修学校等に対し、進路相談等の外国人留学生への就職支援を促すため、各学校に対して、留学生数及び留学生の就職率を開示・公表するよう要請するとともに、就職支援の取り組みや就職状況に応じて教育機関に対する奨学金の優先配分を行う。」とあり、外国人留学生の就職支援に関する取り組みを推進している。

このように法令整備、企業側の採用環境、教育機関側の体制整備など外国人留学生の就職に関わるプレイヤー全体で就職しやすい環境構築を行う内容となっている。もちろん、今回の政策だけで就職環境整備が完全に補完されるわけではないが、外国人留学生の就職環境は現在に比べ好転することが見込まれる。

3. 教育機関に求められる留学生の就職支援

政府の方針として外国人留学生の就職支援を推進する方向性を示している中で、各教育機関は、外国人留学生の就職支援をどのように学内で位置づけるかという検討が必要となる。筆者も、毎年様々な教育機関において就職ガイダンスの講師や留学生向けのキャリア教育講座を実施し、また文部科学省の全国キャリアガイダンスを始め、教育機関の教職員向け研修会の講師を行うことで、多くの教育機関との情報交換を実施しているが、多くの教育機関は、キャリアセンターや国際センターにおいて外国人留学生と接点を持つ教職員が問題意識を持ち、自部署で完結できる支援を構築するケースが多くみられ、経営課題として外国人留学生の就職支援を全学で戦略的に構築している教育機関はまだ少数である。

多くの教育機関が、外国人留学生の支援に熱心な職員が自部署で実施する場合、その職員の個人的な尽力により成果を残せるケースがあるが、その職員が別部署に異動になると、構築した取り組み自

体が数年後に消滅するケースをよく見かける。

外国人留学生の就職支援事業を本格的に行うためには、学内の様々な部署が連携する必要がある、また、継続性と成果のスピードを求める場合は、教育機関のトップが戦略的な事業として位置づけ全学で実施することが求められる。

ある大学では、学長以下各部署の責任者を集め、外国人留学生の就職支援の専門家による研修会を開催した。研修会では、幹部からの「日本語ができない英語基準で入学した英語コースの外国人留学生向けの求人は探せばたくさんあるのではないか」、「日本人学生の就職支援へ誘導すれば済む話ではないか」、「そもそも日本で就職を希望する学生は多いのか?」（進路結果だけの把握をしているので就職希望が進学や帰国に移行した学生を把握していない）等の意見が出たが、外部の専門家から説明・解説することにより、外国人留学生向けの就職支援の必要性についての理解が深まり、外国人留学生向けの就職支援取り組みを体系化して実施することとなった。

就職支援の取り組みは、1年～2年の短期で成果が出るものではなく、継続して行うことで徐々に内定率の向上や自学に合った環境整備の構築につながるものである。

今後、教育機関における優秀な外国人留学生のリクルーティングについて、国内外の競争に勝ち抜くためには、リクルーティングと卒業後のキャリアは一体として考えることが必要であり、教育機関の経営課題として、外国人留学生が望むキャリアの実現を行うための体制整備が必要であり、早期に取り組みを始める必要があると考える。

4. 留学生の就職を阻害する要因と効果的な支援方法

外国人留学生の就職活動について一番の問題となるのが、世界的に見て日本の就職活動が独特な形態を採用しており、外国人留学生も日本人学生と同じ選考試験を受け就職活動を行わなければならないことである。日本の就職活動は、活動する開始時期が早く、期間が長く、選考方法が複雑である等独特の文化を持っており、特に採用基準の違いについては、海外からの外国人留学生はなかなか理解をすることができないようである。

筆者が長年外国人留学生のキャリア支援に携わる中で、外国人留学生の就職を阻害する要因として①日本語能力、②知識不足、③経験不足、④モチベーションの4つがあると考えられる。

①日本語能力

近年の外国人留学生は、ベトナムやネパールなどの非漢字圏の外国人留学生の増加、大学における、英語基準の入試・授業を展開するコースの増加などに伴い、外国人留学生の日本語能力の低下がみられる。

また、教育機関の学習環境においても専門学校での外国人留学生の急激な増加、大学においては一

部の学部偏った外国人留学生の受け入れにより、学習環境下において日本人学生との接点が希薄になり、外国人留学生が日本語を使用する機会の減少が起こっている。

特に非漢字圏の学生は、日本語の学習期間も短く、就職活動時に企業の採用基準に到達していない外国人留学生が増加している。

教育機関から非漢字圏の日本語能力が低い学生の就職支援はどのようにしたらよいか質問を受けるが、解決方法は、日本語能力の基準は企業が提示している採用条件なので、企業が求める日本語能力に到達させる日本語教育を行うか、日本語能力の基準を低くしている企業を自学で開拓するかの2つしかないと考える。

②知識不足

日本の就職活動は独特な文化を持っているため、就職活動の手順を理解する学生は増えてきたものの、採用基準や条件、ルールなどの本質的な違いができていないため結果、知識不足に陥る外国人留学生が多い。このような知識不足の外国人留学生に対しては、外国人留学生に特化したガイダンスの開催が必要となる。

外国人留学生に特化したガイダンスの運営については、できれば最低2回は実施することが望ましい。1回目は、入学時の入学ガイダンスで、①日本での就職の現状、②スケジュール、③就職するための条件（特に日本語能力）④採用基準の違い、については必ず情報提供を行い、日本で就職するためには、能力、知識より日本の就職活動に対応するための準備が必要という理解が必要である。特に英語コースの留学生は、入学当初から自主的に日本語教育科目を履修しない限り、企業が求める日本語能力の到達は望めないため、企業が設定する日本語能力の基準を説明する必要がある。

2回目は、就職活動準備ガイダンスを就職活動開始年次の夏ごろから秋にかけて実施し、日本の就職活動の流れと採用試験の説明と準備について説明することが必要である。

③経験不足

最近の外国人留学生の傾向として、留学の目的意識が欠如している学生が増えている。アルバイト、日本語の習得、授業のサイクルを何も考えず義務的に（作業として）過ごしており、就職活動で作成するエントリーシートの作成段階で記載するための経験値が不足している留学生が多く見られる。例えば学生時代に何に力を入れたかという問いに対して、「日本語の勉強を頑張りました。授業も休まずわからないことは先生に聞いて勉強しました。」等、採用活動において、企業が知りたい行動や考えから見える特性や将来に対する目標が書けない学生が多い。

この問題を解決するためには、低学年時における学生生活計画の立案の必要性や社会人基礎力、PDCAサイクル等を含めた低学年次向けのキャリア教育を行う必要があると考える。低学年時向けのキャリ

ア教育については、学業の修得とともに人間としての成長をするために、経験や能力をいかに学生生活で身につけるかを中心に行われており、特に外国人留学生へ行うポイントとして、成果（経験）を達成するための過程が重要であり、どのように考えどのように行動したかを意識して生活する習慣を身につけることが大事であると考える。

④モチベーション

近年、中国出身の外国人留学生を中心に日本での就職に固執しない学生が増えている。当然教育機関は、卒業予定者全員に就職支援を行うわけではなく、就職希望者に対して支援を行うべきではあるが、教育機関側で就職希望者の把握をいかに適切なタイミングで行い、支援対象者の確定を行うかが効率的な支援につながる。

一方で、多様な価値観を持つ学生が増えたことにより進路希望の決定の時期が遅くなっている傾向もみられ、進路を考えるための高学年向けのキャリア教育も必要と考える。2017年度より文部科学省が実施している「留学生就職促進プログラム」では、全国で12大学が外国人留学生のキャリア教育、ビジネス日本語教育を実施しており、外国人留学生向けのキャリア教育を行う大学が徐々に増えてきている。外国人留学生の進路は大きく分けて①日本で働く、②母国で働く、③日本で働いたのちに母国や第三国で働くの3種類が考えられる。この3つのキャリアを想定した上で必要な材料・調査するための方法論を提示した上で、自ら作業し進路決定へと導くことが高学年向けキャリア教育において必要となると考える。

5. おわりに

外国人留学生の就職支援事業については、教育機関における外国人留学生数や規模、地域性等により状況が変わる為、教育機関がおかれている状況に合わせた支援を実施することが求められるが、学内の留学生の数が少ないという理由で、日本人学生向け支援に誘導するだけで何も行わない大学も数多く、就職活動の情報がないまま、就職活動を行い、その結果就職できず帰国や進学する外国人留学生が多い。大学における外国人留学生の就職支援は、国の機関や自治体、地域の団体などからツールや情報の提供など連携を行う事で、財源や人的資源の負担が少ない支援の方法もあるので、できる範囲から支援を実施することは必須であると考える。

また、既に外国人留学生の就職支援を実施している大学については、自校の取り組みについて、常に客観的な視線で振り返り、外国人留学生にとって有益な支援なのかチェックすることにより、支援メニューや手法をブラッシュアップしていく必要がある。

また、これまで外国人留学生の就職支援については、課外の支援事業としてキャリアセンターや国際センターが中心となって実施する形式が多かったが、支援事業を行っても学生の参加率が悪いなど

必要な学生に対して支援ができないため、最近は、正課のカリキュラムとしてキャリア教育の中で実施する教育機関も増えてきた。

今後、外国人留学生の獲得において競争の激化が予測される中で出口における就職支援は入口のリクルーティング戦略と表裏一体の関係にあり、外国人留学生の卒業後のキャリアの選択肢の一つとして戦略的課題として位置づけ充実させていくことが教育機関に求められる。

【参考文献】

日本学生支援機構「平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果」

https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html

日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/index.html

平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要

https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/h29.html

法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」

<http://www.moj.go.jp/content/001280353.pdf>

【論考】

外国人留学生の就職と定着支援

-企業の実践と留学生の声から考える-

Support for Job Search and Retention of International Students:
From Companies' Efforts and Voices of International Students

株式会社クニエマネージャー 三沢 直之

MISAWA Naoyuki

(Manager, QUNIE CORPORATION)

キーワード：定着支援、日本語教育、留学生就職促進プログラム、フォローアップ

はじめに

最近、外国人雇用に関する企業からの問い合わせが増えている。入管法改正に伴う「特定技能ビザを活用した外国人採用をどう進めればよいか」といった声の他、本テーマに関連する「留学生採用を意識的に行っているが、パフォーマンスや定着の面で課題がある」という話を聞く。

私は人事面の課題について顧客企業に対しアドバイスをを行う傍ら、文部科学省委託事業の留学生就職促進プログラム「SUCCESS-Osaka」¹に事業推進アドバイザーとして関わっている。そのため外国人雇用に関する問い合わせを受ける訳だが、こうした話を聞くに際し、本テーマである「留学生の就職と定着」について、大学での取組みを変えることで解決できることがあると感じる。

留学生の就職がうまくいっている状態を「留学生が就職先の企業で働きがいを感じ、自身の能力を活かして事業活動に更に貢献していこうとする姿」と置いた場合、大学がすべきことを考えるにはただ就職させて終わりではなく、就職後の企業サイドの課題も認識する必要があるだろう。そこで本論ではまず、企業における外国人雇用の取組みについて触れる。その上で、留学生の本音も交えながら、大学での取組みについて考察したい。

¹ 文部科学省の委託事業である「SUCCESS-Osaka」は関西大学・大阪大学・大阪府立大学・大阪市立大学の四大学が中心となり、地域の自治体や産業界とコンソーシアムを組み、留学生の就職促進及び定着化を進めている。<http://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/>

企業における外国人雇用の取組み

私が所属するコンサルティングファーム（クニエ）は海外で事業を展開していることもあり、10か国以上の人材を雇用している。私が現在取組む案件にも中国人メンバーとプロジェクトを組むものがあり、国籍に関するダイバーシティはある程度進んでいる。以下の「魅力要因フレーム」は企業が採用や社員の定着化に向けた施策を考える際に発想を広げるために使うものであるが、まずこのフレームを活用し、弊社も含めた日本企業の取組みを眺めてみる。

◇魅力要因フレーム

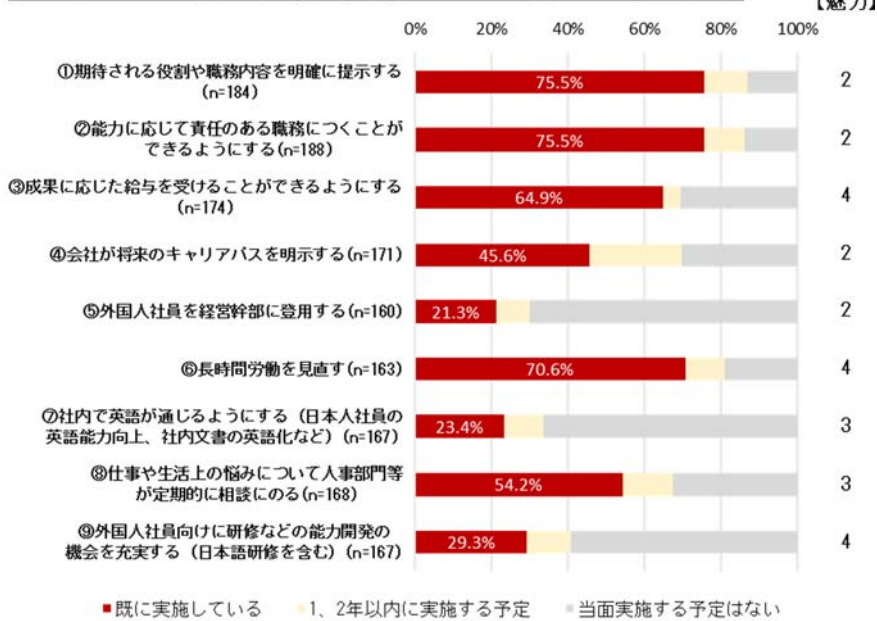
	1. 理念・戦略の魅力	2. 事業・仕事の魅力	3. 風土の魅力	4. 処遇の魅力
主な要素	理念・ビジョンの魅力 戦略・目標の納得度	事業・製品の特徴 仕事のやりがい	人材の魅力 風土・文化の特徴	制度・処遇の充実 施設・職場の利便性
補足	企業の規模や信頼性 を含む	本人の能力が活かさ れているか含む	職場の雰囲気、人間 関係含む	生活環境の支援含む

このフレームは企業の魅力を4つに分けて考える枠組みで、実際に次のような魅力を打ち出す企業がある。

魅力	具体的な取組み
1. 理念・戦略	「現地の産業発展に貢献する」という理念を掲げ、海外展開を強化（電子機器A社）
2. 事業・仕事	外国人が好む味を追求するためリーダーに任命し製品開発を展開（酒造B社）
3. 風土	外国人のメンターを配置し公私ともフォロー（小売C社）
4. 処遇	ハラル基準を満たした食堂や祈祷室を設置（アパレルD社）

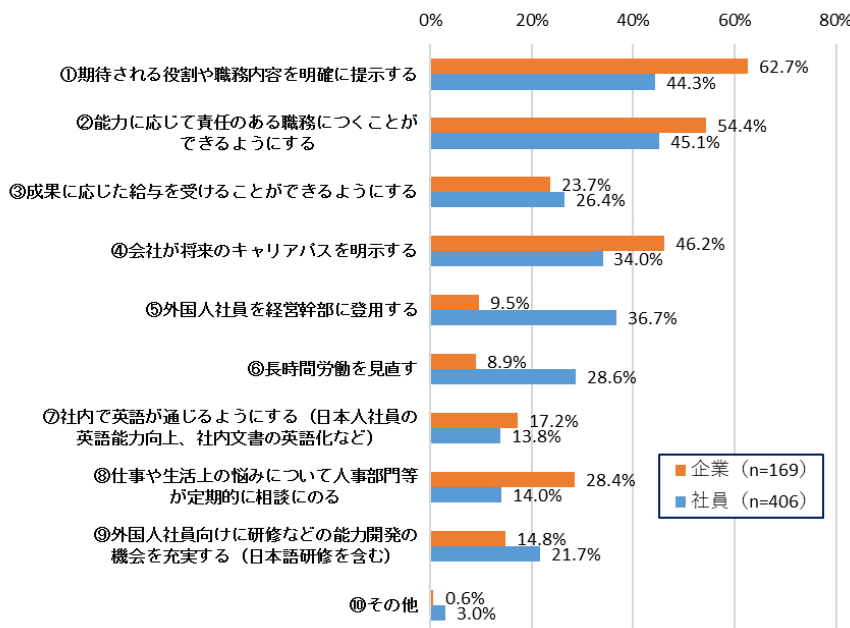
こうした取組みは一般にどの程度行われているのだろうか。グラフ1は外国人社員の定着のためにどの施策をどの程度実施しているかを表している。設問ごとに「魅力要因」の番号を振ると、1はあくまで会社自体を指し既成事実であるため除外すると、2~4の魅力に絡んだ施策は項目として全て挙げられている。その中であまり取組んでいない項目は2の「⑤経営幹部への登用」、3の「⑦社内の英語促進」、4の「⑨日本語研修含めた能力開発」である。次に、グラフ2の企業と外国人社員が定着のために何を重要と考えているかを比較する。

◇グラフ1：外国人社員の定着のための取組みの実施状況²



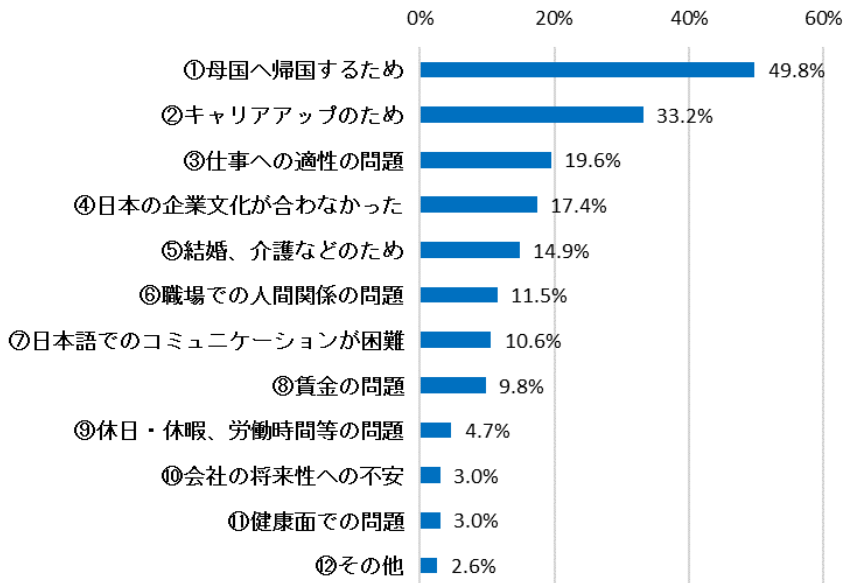
◇グラフ2：外国人社員の定着のための取組で重要だと思うもの他²

外国人社員の定着のための取組で重要だと思うもの（企業）
外国人社員の定着のために企業が取り組むべきこと（社員）



外国人社員からは、①②④⑤の仕事内容や将来像等の「キャリア」に関する取組みへの要望が高い。「⑨日本語教育」はグラフ1の結果からあまり実践されていない中、企業が考えるより外国人社員は重視しているようである。更に退職理由を別のデータで確認する。

² 新日本有限責任監査法人（2015）「平成 26 年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着に関する調査）」2015年3月、71-73頁 筆者が一部追記

◇グラフ3：外国人社員の退職理由³

「①母国へ帰国」は背景に何があるか不明だが、退職理由として多いのは②③の「キャリア」関連の他は、「④企業文化」や「⑥人間関係」「⑦日本語でのコミュニケーション」であり、職場でなじめなかったことが理由として大きいと言える。これらの理由は「魅力要因」で想定する対応で解消可能である一方、就職する前に対処が可能な要素も見出せる。退職理由の選択肢の中では「③仕事への適性」「④日本の企業文化」「⑦日本語でのコミュニケーション」は、事前の理解があれば退職率を抑えられたかもしれない。

留学生の声

角度を変えて留学生の本音を探ってみたい。大学を卒業・修了する者のうち、日本で就職する留学生はわずか4割弱だと言われる⁴。この背景を我々の周りにいる留学生や元・留学生で企業に勤める者数名に聞いてみた。

まず、就職活動時に彼らが得ている企業情報が限定的だという話が出た。多くの留学生は情報が限られているため、母国でも知名度のある大企業やテレビCM等で知ったB to C型の手続き型大手メーカーを就職希望先に挙げる人が多い。そうした企業は学生からの人気も高く競争率が高いため、内定を獲得できないケースも多い。そして数社受けると次に受ける先が思いつかず、結局就職活動をあきらめ、2~3社受けてそれ以上受けない留学生が意外と多いとのことだった。この辺り元・留学生の社会人に

³ 株式会社ディスコ（2017）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」2017年12月、11頁

⁴ 平成28年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（23,946人）のうち、国内に就職した者は8,610人（約36%）。（出典）独立行政法人日本学生支援機構（2018）「平成28年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」平成30年2月

聞くと「就職は希望するが、ダメなら自国に戻ればよいという意識の留学生が多い」と話をしていた。特に比較的優秀な大学に在籍する留学生は裕福な方が多く、無理して就職する必要はないと感じるのだった。

少し脱線するが、大企業以外にも興味を持つ留学生はいる。日本と言えば「技術」が優れている印象を持つ外国人は多く、B to B型であり社名は知られていないが、世界シェアが高く技術力のある企業の人気は高い。こうした企業に出会えるかが大事だが、私のよく知るニッチトップの製品をもつ300名程度の中堅企業には毎年有名大学の理系留学生が入社している。人事の方に聞くと積極的に留学生を採用している訳ではないが応募があるそうだ。留学生の縦のつながりから情報を得ているのだろう。

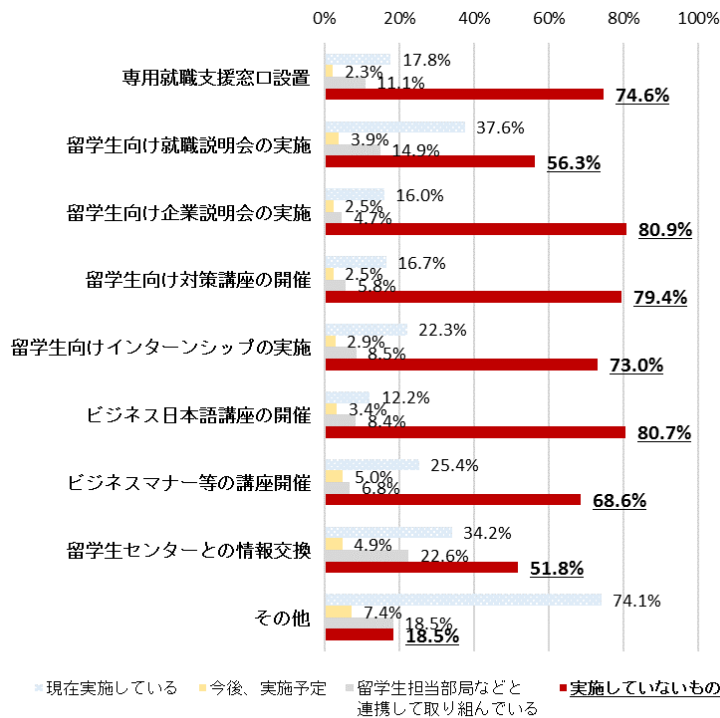
日本語の問題も話題に上った。日本語をある程度話せないと現場が混乱するだろうという企業側の内部への配慮から、留学生にとって就職試験の日本語のハードルはとても高いと感じていた。日本語の検定結果が高くても留学生本人は日本人並みに話せるとは思っていなく、逆に採用された場合は日本語以外の能力を認めてもらったと思うようである。そのため元・留学生からは日本人と同じ仕事をただ与えられ、「報連相だ」「規律だ」といったことばかり言われると「なぜ自分を採用したのか」と疑問を抱き、仕事が嫌になると話していた。この辺りは日本企業に見られる同質性の表れとも言える。

ここまでを総括すると、大学で取組む際のキーワードとして、会社や仕事に対する理解の幅を広げる「キャリア」やビジネスでも通用する「日本語力」、それから就職後に周囲に溶け込むための「企業文化」の理解が大事と言えそうである。

大学での取組み

グラフ4は留学生の就職促進のために大学がどのような施策に取組んだかを表しており、表1で実施しない理由を挙げている。

◇グラフ4：留学生の就職促進に向けた取組み⁵



◇表1：実施できない理由⁵

	N	1位	2位	3位
専用就職支援窓口設置	360	日本人学生向けの取組みと併用できる 72.2	必要性を感じない 10.0	専門的な人材がいない 9.4
留学生向け就職説明会の実施	271	日本人学生向けの取組みと併用できる 74.5	必要性を感じない 13.7	専門的な人材がいない/予算や人員が確保できない 5.2
留学生向け企業説明会の実施	386	日本人学生向けの取組みと併用できる 70.7	必要性を感じない 12.2	協力いただける企業が見つからない、少ない 9.8
留学生向け対策講座の開催	379	日本人学生向けの取組みと併用できる 76.8	必要性を感じない 11.1	予算や人員が確保できない 7.9
留学生向けインターンシップの実施	347	日本人学生向けの取組みと併用できる 70.0	必要性を感じない 11.8	予算や人員が確保できない/協力いただける企業が見つからない、少ない 4.9
ビジネス日本語講座の開催	372	日本人学生向けの取組みと併用できる 36.6	必要性を感じない 21.8	予算や人員が確保できない 16.7
ビジネスマナー等の講座開催	332	日本人学生向けの取組みと併用できる 71.7	必要性を感じない 12.0	予算や人員が確保できない 8.7
留学生センターとの情報交換	235	必要性を感じない 25.1	予算や人員が確保できない 6.0	専門的な人材がいない 4.7

ここで目に付くのは「実施していないもの」が多くの設問で7割越えである点である。しかも実施できない理由の多くが「日本人学生向けの取組みと併用できる」である。この認識が多くの大学の現

⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2014)「大学における留学生の就職支援の取組に関する調査」2014年3月、17-19頁

状だと捉えると、先ほど挙げたキーワード「キャリア」「日本語力」「企業文化」に関する取組みは脆弱と言え、企業側の人間からすると正直もっと真剣に取り組んでほしい気持ちになる。そこでキーワードごとに取組みのヒントとして、「SUCCESS-Osaka」の事例を紹介する。

まずは「キャリア」。留学生の持つ情報が不足し偏っている現状に対し SUCCESS-Osaka では「業界理解講座」を定期的に開催している。各回に特定企業の社員を呼び、業界特性や事業・仕事の特徴を実体験と共に語っていただく。その参加企業も大企業だけでなく中堅企業やAIベンチャーまで多岐にわたり、留学生も興味津々のようである。

2つ目は「日本語力」。企業の人事担当者から「N1を取得しているのに仕事でのコミュニケーションがうまく取れない」という話を聞く。企業側にも課題はあるが、大学で対応できることもあると感じる。SUCCESS-Osaka では、通常の日本語学習以外にビジネス日本語の教育を進めている。具体的には「BJT ビジネス日本語能力テスト」⁶の合格を目指す。BJT 試験対策講座をただ開いている訳ではない。あくまで日本語は手段であり、講座としてはコミュニケーション力を高めることに目的を置く。そのため、設問を解くだけでなく、設問で描かれている場面設定を考察させたり、TPOを理解した会話がどうなるのかを考えさせ、紐解いたりしている。合格が目的であればそこまではする必要はないが、誰が誰に対し何をしようとしているのか、言葉の意味は何か、一つひとつの設問を題材にコミュニケーションの応用力を培うべく、授業を進めている。

3つ目は「企業文化」。いくら口頭で企業文化を伝えても心から理解するのは難しい。そこで中長期のインターンシップを企業と共同開発し、社員と留学生が共同作業を行う活動を支援する。共同作業は課題解決的な取組みになるよう、例えばSDGsをテーマに数か月間企業と留学生がタッグを組み課題の抽出から解決策の検討、プレゼンまでを行う。こうした活動を通じ、基本的なビジネスマナーをはじめ、仕事の依頼方法、メールや口頭でのやり取りを体験的に理解でき、日本の企業文化に触れることになる。またPDCAサイクルを回す体験になり、思考力の訓練にもつながる。なお、留学生には極力人前でプレゼンをする機会を作り、日本語の応用力を身に着けさせている。

その他、文化という点では年6回ほど「異文化理解講座」を行い、その一環で保育園訪問や地域活動への参加等、日本人と交流する場を意図的にセットし、地に足の着いた異文化理解を進めている。こうした活動が結果として日本に住み続けたい気持ちにつながると感じる。

SUCCESS-Osaka では、他大学で一般にキャリアセンター等で行う支援も行う。就活方法やESの書き方の説明、自己分析や企業分析のフォロー、面接トレーニング等も行う。その際、日本の雇用環境（終

⁶ BJT ビジネス日本語能力テストはビジネス場面で必要とされる日本語コミュニケーション能力を測定するテストで、「漢検」を実施する公益財団法人日本漢字能力検定協会が運営している。BJT以外にもビジネス日本語力を判定するテストはあり、かつ現在開発中のテストもある。

身雇用やポテンシャル採用、年功序列)の実態も触れる。

最近の活動では、「元留学生の会」の立ち上げがある。職場環境や生活環境が良くても本人が孤立したら定着は進まないの、卒業・就職した後も集まれる場を作って励まし合いながら日本で働いていける環境づくりを進めている。これは各大学にある留学生の国別交流会とは異なり、国も大学もまたいだネットワークである。なお、この活動で気になる点もある。元・留学生どうしで情報交換をする過程では他社情報も入り、結果として人材の流動性を高めてしまう可能性がある点である。このことをどう捉え、対処するかが今後の課題かもしれない。

日本の企業文化理解

「企業文化」の理解についてももう少し言及したい。大学の取組みとして、企業文化を理解させることは非常に有益である。一方で交流すれば良いかというと、感覚的なもので終始し、理解がなされず、結果として就職後に直面する事態の予防につながらないこともある。そこで参考として、弊社の研修プログラムで使用する、日本企業で何が起こるのかを理解するためのフレームを紹介する。

これは、日本企業で“新人”に対し暗黙に求め、期待する要素を整理したもので、新入社員の留学生にも日本人が無意識に求めてしまう可能性があるという考えがベースにある。要素は大きく分けて2つ。「若者らしさ」と「社会人らしさ」という新人に対する期待である。それらを分解すると以下の表ようになる。思い当たる節があるのではないだろうか。留学生が直面する日本企業に対する違和感はこうした期待からくると事前に学んでおくことで退職リスクをある程度回避できると考える。

区分	若者らしさ	社会人らしさ
身だしなみ	清潔感がある	常識がある
人と接する	明るい・元気が良い	礼儀正しい
	素直である	気遣いがある
仕事に取り組む	前向きである	責任感がある
作業を進める	テキパキしている	丁寧である
チームと関わる	献身的である	連携性がある

まとめ

留学生の就職とフォローアップに関し、各大学は様々な取組みをされていると思う。企業の人事担当をキャリアセンターに配置し、企業の目線を取り入れる取組みもある。留学生や元・留学生に対し積極的にヒアリングを行い、企業との橋渡しを行う大学もある。企業にとっては採用する留学生が本当に活躍してくれるのか、定着して働いてくれるのか不安である。企業は留学生と相対するのみだが、大学は複数の企業と接する中で、多くの事例を収集できる立場にある。大学と留学生と企業とが相互

に理解し合い、歩み寄っていければ、より良い就職につながるだろう。

【事例紹介】

海外留学後の母国への就職と働く現場の現状 -タイ・チェンマイの場合-

Employment in the Home Country After Study Abroad and the Work
Place Environment : The Case of Chiang Mai, Thailand

愛知淑徳大学国際交流センター助教 山林 伸江

YAMABAYASHI Nobue

(Assistant Professor, Center for International Programs, Aichi Shukutoku University)

キーワード：留学後の就職活動、チェンマイ、フォローアップ

要旨

チェンマイは第三産業の観光が大きく貢献しており、1年を通して多くの国から観光客が訪れている。教育においても外国語教育が確立しており、英語は幼稚園から教育されているほか、中学から文系の学生は韓国語、中国語、日本語、フランス語からいずれかの外国語の勉強を授業で学んでいる。チェンマイ在住のタイ人学生はそういった環境の中で育っているため海外留学をする者も多い。本稿では、海外留学を終え母国で就職活動を行う場合、留学で得た知識や体験をどのように活かしているか、仕事の現場においての海外留学の必要性などを調査し、日本の教育現場ではどのような支援をしていけばよいのか考察したものである。

1 はじめに

2017年日本とタイは日タイ修好130周年を迎えた。今や日本人にとってタイは観光、ビジネスの場、ロングステイで人気の国である。首都のバンコクは飲食店を中心に目覚ましい発展を遂げていて、北部のチェンマイは、ロングステイヤー¹の滞在先として有名である。チェンマイ郊外には日系企業の工場が増えつつあり、チェンマイもバンコク同様にここ数年で変化を遂げている。1980年代からチェンマイでは外国語教育に力を入れており、学生の多くはタイ国外へ留学の留学を目指している。そんな彼らが異国の地で知識と経験を得た後は、日本で就職する者もいれば、母国の発展を望みタイに帰国

¹ 就労や永住を目的としないノンイミグラントビザ-0 (Non-immigrant Visa-0) を取得して一定期間滞在している人のことを指す。ロングステイヤーともいう。

していく者もいる。

本研究を行うきっかけになったのは、『公益財団法人 シキシマ学術・文化振興財団』による研究助成により、北部のチェンマイに滞在している学生の「日本語教育への取り組みと日本への留学に関する意識調査」を行っていた際、チェンマイの学生の視点は「就職を見据えた留学」であり、留学を考えるうえで、卒業後の就職に関して重きを置いていることが判明したからである。日本の大学では留学生に対しては、就職活動の斡旋は行っておらず、ましては母国の情報を提供することは一切ない。そこで、本稿では、チェンマイを中心に、海外留学を終えた学生の就職活動、それに伴う現地の体制について調べた。

2 タイ人の留学生推移と留学先

はじめに、タイ人学生が海外留学をするにあたっての在学段階別留学生数と留学先国を確認しておく必要がある。UNESCO が行った調査によると、タイから海外へ留学した学生は全体で約 29,884 名であった。タイ人が希望する留学先を渡航者が多い順にみると、アメリカで 6,914 名、次にイギリスが 5,992 名、オーストラリアが 5,667 名と英語圏が続いた。日本は 4 番目に多く 2,691 名であり、非英語圏の国としてはトップであった。

3 就職と働く現場の現状

3-1 チェンマイの日系企業と現状

在チェンマイ日本国総領事館が 2015 年に発表した調査結果によると、チェンマイの人口は約 165 万人である。在留邦人数も同様に調査されており、2016 年度は北部 9 県²合わせて 3,733 名の日本人が在住している。日本貿易振興機構³が 2017 年に実施した調査によると、タイに進出している企業は年々増加しており、日本企業は 5,444 社であった。チェンマイ近郊のランブーン県では、日本企業の工場が多いことで有名であり、日本人の駐在員をはじめ近隣県に住むタイ人が働いている。チェンマイを中心に、日本語学部・学科を持つ大学はいくつか存在するが、日本語学部・学科を卒業した学生の進路について、八巻は「バンコクを中心にタイ人の日本語の企業通訳は慢性的に人材不足であり、結果優秀な人材はより安定した好条件への企業の就職が可能であり、条件面からも教員を目指す学習者はいない」(2016: 2) と懸念していた。チェンマイでも企業の日本語通訳は高給料であるようだ。日本企業の日本語通訳として勤務するには日本語能力試験 (JLPT) N2 が必要だという。産経新聞グループの経済情報サイト SankeiBiz (2018) は 2018 年 2 月時点で、「タイは先月、今年 4 月からの最低賃金

² 在タイ日本国領事館が管轄する北部 9 県：チェンマイ県、チェンライ県、ランブーン県、ランパーン県、パヤオ県、ナーン県、プレー県、メーホンソーン県、ウタラディット県

³ 日本貿易振興機構 (通称 JETRO=ジェトロ、Japan External Trade Organization の略)

引き上げが決定した。タイの中央賃金委員会によると、引き上げ幅は1日当たり5~22バーツ（約17~76円）となる予定だ」と報道した⁴。よって、JLPTのN2級を持つ日本語通訳が可能なタイ人労働者はより給与の高い企業へと転職してしまうことに繋がっていることは否めない。

3-2 チェンマイの労働現場

在チェンマイ日本国領事館は2015年の時点で第三産業であった観光業が第一産業の農業や第二産業の工業を大幅に上回っていると報告した。チェンマイは現在、観光業で成り立っているため、街中の看板はタイ語表記に加えて英語が記載されているのが一般的である。

筆者は2007年から毎年タイを訪れているが、この約10年間でタイはめまぐるしい変化を遂げていると感じた。チェンマイに関して特記すれば、かつては日本語表記の看板が多かったが、今では中国語に変わりつつある。そのため、中国人観光客の劇的な増加により、西洋人向けのバックパッカー宿が中国人観光客受け入れにあたり、経営方針を変えることもあり、西洋人の観光客が減少した。しかしながら、中国人観光客のほとんどは団体旅行が主のため、経営を切り替えた経営者はうまく中国人誘致に至らず、廃業に追い込まれるケースが多発していることが社会問題となっている。それ以外にも、ターペー門前の露店が一斉撤去、毎年11月に行われるロイクラトン祭⁵が複数会場で連日開催、チェンマイ空港では、まかないきれない離発着の便数になりつつあるため、郊外に国際空港建設の話が浮上するなど、チェンマイの急速な成長により経済のアップダウンが激しくなっている。タイ人経営者や労働現場は常に変化しており、一部のタイ人はその環境に追いついていない状況も垣間見られる。

企業に雇われているタイ人従業員をみると、ツアーガイドやホテルのスタッフはタイ語と外国語のバイリンガルがほとんどである。これに対して、チェンマイ在住の若手日本人は日本語教師やツアー会社の内勤業務、近隣の日系企業での中間管理職に従事することが多い。年配になってくると、同種の重役ポジションに近い立場として従事しているか、個人経営でマネジメントをしている者であることが多い。現代のチェンマイの就職や転職の動向は、1つの企業で定年まで勤めあげるのではなく、転職をする度にステップアップを目指す傾向にある。ではチェンマイで働くタイ人がどのような意識で就職・転職活動をしているのか、職場の現状など次の章で記述する。

⁴ チェンマイ日本人会事務局の西田（私信）は、「賃金改訂はインラック政権時代からあったが、当時の最低日給160THBが今は300THB一律になった」と述べた。西田は続けて、「チェンマイは所得税を徴収しないため、富裕層が多くなっていることを明らかにし、底流階層から上級階層に上がっているのはごくわずかだ」とも述べていた。チェンマイ在住の中流家庭で会社に勤務する夫婦共働きの場合、役職や勤務先によっても大きく変動があるが、平均月収は4万バーツ~6万バーツ程度(2018年9月27日レート⁴: 約138,949~208,424円)である。

⁵ チェンマイでは「イーペン」と呼び、毎年陰暦12月(10月~11月頃)の満月の夜に開催されるタイ伝統の行事である。収穫や水の恵みに感謝し、己の罪やけがれを水に流して魂を鎮めるため、バナナの葉などで作った土台にろうそくや花、線香で飾り付けをして川に流し折りを捧げる。同時に「コムローイ」と呼ばれるランタン、熱気球を夜の空に放つ。コムローイはバナナの皮に蠟を塗り紙で作った熱気球に針金でくりつけたものだが、蠟の部分に火をともし、熱が気球内にたまった時点で空に向かって放つ。夜に大勢でコムローイを放つことで神秘的な風景になることで人気。

4 チェンマイの労働現場に関する調査

4-1 調査方法

本章では実際にチェンマイで働くタイ人2名に対しインタビューを行い、日本人1名に対しアンケート調査ならびにインタビューを行った(表1)。対象者は観光業に関わっているホテルならびに旅行会社とした。タイ人インタビュアー2名(以下、T1、T2とする)は4つ星ホテルに勤務しており、日本人インタビュアー1名(以下、J1とする)は現地旅行会社に勤務している。T1、T2は海外留学経験がない職員と中国への留学経験がある職員の2名を選出した。J1は現地法人の旅行会社に勤務していてタイ人を採用する管理職の1名を選出した。インタビューの使用言語は、T1、T2には英語で行い、J1には日本語で行った。T1、T2へのインタビューの所要時間はそれぞれ20分~30分であった。J1へのインタビューならびにアンケート調査はその都度、行った。調査では事前に研究の目的を説明し、協力の承認を得た後、自身の勤務状況やチェンマイでの一般的な認識を自由に語ってもらった。以下、4-1でのT1、T2へのインタビュー結果の記述は、発言者の回答をもとに、筆者が翻訳したものである。

表1 インタビュー対象者

調査対象者	性別	年代	属性	調査日	備考
T1	男	30代	ホテル職員	2018年5月4日	留学経験なし
T2	男	20代	ホテル職員	2018年5月6日	中国へ留学経験あり
J1	男	50代	旅行会社職員	2018年4月~2019年1月	人事採用担当

4-1 インタビュー概要

T1は現ホテルに2年在籍、フロント兼ベルボーイとして勤務している。チェンマイ郊外出身で観光業界での勤務経験があり、大学在学時には政府発行の観光ガイド(英語)の資格を有している。現職を選んだ理由は、宿泊数のサイズ、ホテル雰囲気、給料、待遇の面が大きかったという。ホテルのホームページから直接応募し、面談・インターンを経て入社した。T1は「同ホテルに勤務する職員のほとんどはタイ北部出身者が多い」と述べた。バンコクほど大都市ではないチェンマイでゆっくりのんびり暮らしたい思考を持つ者が多く働いているようだ。またT1は、「チェンマイという中都市でも転職活動は頻繁で、数年を目途に勤務先を変更することもよくあることだ」と述べた。現在の仕事は体力をかなり必要とし、さらに男性職員は夜勤の勤務もあり、現場で働く年齢層は20代~30代後半と若い年代層が多いことから、自身も年齢が上がるにつれ、転職を考える傾向にあるだろうと示唆していた。

T2は20代半ばで8か月前に現ホテルに入社した。前職もチェンマイ市内のホテル2カ所で勤務した経験がある。T2は近隣県出身で高校卒業後、チェンマイにある私立大学に進学、学生時代にダブル

デグリープログラム制度を利用して協定校である中国上海の市立大学へ2年間留学した。卒業後は留学制度の関係上、一旦帰国して現在に至るが、チャンスがあれば数年以内に中国での就職を希望している。タイへ帰国後、タイ人学生向けの就職サイトやジョブフェアは無かったため、自分で希望する会社に履歴書を送り、インターンを経て入社した。現職を選んだ理由は、中国人観光客が多いので中国語を話せる環境にあること、給料・待遇が他のホテルより優れていることから選び、働いている。中国語のレベルはHSK5級程度である（自己申告）が英語以外の外国語が話せても給料に変化はないという。

J1はチェンマイ市内にある旅行会社で管理職として勤務、主に支店の運営とタイ人の採用を担当している。日本語教師として勤務していた時期もあったが、旅行会社への転職を機に旅行業にまい進している。

主な業務は支店の運営と採用であり、日本人観光客の対応に追われることもあれば、スタッフ募集にあたっての一連の流れも担当している。事務スタッフ募集の際は、退職予定のタイ人スタッフ経由または知人からの紹介がほとんどで、数少ないネット上の求人情報サイトから募集をかけるのは運転手だけだそうだ。日本語能力や留学経験に関しての条件は課してはいなかった。

採用に関して苦労していることは、3-2でも述べたように、タイ人はキャリアアップよりも待遇を重視する傾向にあるため、少しでも高給料がもらえる他社へ転職するのは頻繁に起きているとのことであった。これに関しては、たとえ給与を上げて他がさらに高ければ転職をするため、競うことはせずに労働条件に見合う程度に抑えているという。J1は日本語教育を培ったタイ人の就職に関して、「最近では工業団地から撤退された日本企業さんも多くあり、チェンマイでは以前ほど需要はなく、ごく限られた場所になる」と述べた。その背景には、中国の需要が伸びてきていることから、中国語を学ぶ学生が多いことも関係しているようだ。

4-2 インタビュー調査結果と考察

以上、3名に対し調査を行った結果、観光業において共通している項目がいくつかあった。それは、チェンマイでは海外留学をしようとしていまいと、留学経験や語学力が就職活動に大きく影響することがないこと、タイ人向けの就職サイトやジョブフェアはなく、求人募集は口コミがほとんどであること、それゆえ卒業時期がずれていても、就職活動に影響を及ぼすことがないこと、採用試験は面接が主であるため、新卒・中途関わらずインターンシップを経て本採用となるケースが多いことである。観光業におけるインターンシップは、1日あたり8時間労働、使用期間は約3か月であった。使用言語に関しては、どちらも英語が話せることが必須であるが、語学の資格証明などの提出は不要であった。職種にもよるが、学士号の資格を有していることが、近年応募にあたっての必須条件とな

っていた。中途の場合は関連した業種での職歴があるとよいとされており、新卒の場合は関連した学部であることも重要であるようだった。

以上の調査結果をふまえると、チェンマイ出身者が海外留学をし、高度な知識と経験を得て帰国しても、海外留学での学びを強く評価して受け入れる体制にはなっていないため、個々の情報サーチャクと採用のタイミングがとても重要になると感じた。しかしながら、ジョブフェアや求人雑誌は存在していないことから、日本のような一定時期に就職活動が集中することがないので、留学時期に関しては留学が不利になることはないだろう。

一方、企業にとっては、希望する学生が必ずしも自身の会社を見つけて応募してくれるとは限らないため、常に口コミで有力であろう情報源を流すとともに、優秀な学生の獲得を獲得するための機会を掴むのは困難な環境にあることも判明した。チェンマイでの就職・転職活動においては、口コミ効果は高いため、人脈をいかに太くしておくかが重要になってくると感じた。労働場所については、T1が述べていたように、北部8県の在住者の多くは地元への企業またはチェンマイでの勤務を希望する者が多いため、都市部への人材の流出はそれほど心配する必要がなさそうだ。それよりも、たとえ優秀な人材を確保したとしてもキャリアアップを求めて転職を繰り返す傾向をみると、優秀な人材を永年に渡って確保する難しさを感じた。また、時代によって移り行く観光業の生業では、現在は中国が圧倒的優位にあるが、これがいつまで続くかは見通しがつかないため、海外へ留学したタイ人学生は、語学一本ではなく、多面にわたる異文化適応、カスタマーサービス力、技術面での知識を持つことが必須となってくるだろう。

5 日本の教育現場での人材育成の未来

チェンマイは農業・工業・観光業で成り立っているため、関連する学部・学科・分野の学校は、これらの学部の特化した広報活動が有効である。また他大学との差別化を図るのであれば、現地企業と連携したカリキュラム構築が有効であると考え。それには、タイ国内にある日系企業と連携し、奨学金や一時帰国中のインターン・留学後の就職などの仕組みを作ることが最適であると考え。企業と連携することで、そこで働くタイ人からの口コミ効果もあり、親から子へと、留学希望者にとっても留学時に何を学ぶべきか、帰国後はどのような形でタイに貢献できるのか見通しがつくのではない。特にインターンシップはタイでは就職するにあたっての第一歩となっているので、日本留学を希望するタイ人学生にとってもプラスに働くと予測する。夏季・春季の休暇中に母国でのインターン制度、タイに工場がある企業でのインターンができれば、企業にとっても日本での最新技術の教育を把握できるとともに、日本で技術を学ばせるために研修をさせている会社もあるようだが、そのような

経費の削減にもなるだろう。また、タイの学生は、海外留学を視野に入れる際、就職先に繋がる何らかの情報も得る傾向にある。よってタイの学生への日本留学誘致の際には、企業との繋がりがあがる奨学金やインターンシップの構築ならば、将来設計も立てやすくなると感じる。

では、タイと接点がない大学はどのようにしたら、企業と連携が取れるのかが課題となる。そのきっかけを与えてくれるのが、「バンコク日本博⁶」だ。バンコクでは留学フェアとジョブフェアが同時開催され、そこに日本祭りも加えた展示会が2002年より開催されている。

ブース出展は学校や企業などエリア内での配置はわかるものの、企業と共同でのプロジェクトやインターン先実行を考えているのであれば、経済的負担の減少や時間短縮、幅広いエリアの情報を得ることができる場である。開催はバンコクのみとなってしまうが、日系企業はタイ国内に複数個所工場を持っている企業が参加するため、学校と企業の間での構築の場としては最適である。ここでの構築が成功してから地方学生に向けてインターンや奨学金などを掲げて学生誘致活動に進めることができればより強みが増すと思われる。このイベントのもう1つの魅力は、日本側だけでなく、タイ在住の企業や大学も日本の企業・大学を探していることだ。地元自治体向けの企画のコーナーでは日本語学科で学んでいる現地の大学・日本語学校の学生も熱心にそのPRに励んでいる。そのため、イベント前からターゲットを絞れ、マッチングが非常に円滑にできる場だろう。

6 謝辞

本調査研究は、公益財団法人 シキシマ学術・文化振興財団より助成を受けました。稿執筆にあたり、チェンマイ日本人会の皆様の情報提供のご協力、ならびに、Uチェンマイ、ランベルツアーの皆様にはインタビュー・アンケートにご協力いただきました。心より感謝致します。

参考文献

外務省「国・地域の詳細情報」2017年11月発表 Homepage

(https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/world_school/01asia/infoC10600.html) (最終アクセス
2018年9月23日)

⁶ タイでは Nipponhaku Bangkok として知られている。バンコク日本博実行委員会本部運営。2015～2017年は JAPAN EXPO IN THAILAND として開催していた。毎年8月～9月の間で3日間開催されている。2017年は97,000名が来場。来場者は10代～40代後半と幅広く、中でも21～22歳の来場が多い。留学・就職・観光・食など様々なカテゴリーでブース出展、強みはそれらの企業がタイに進出したい、既に進出している企業もさらなる発展を考えての出展である傾向が強い。企業や大学・専門学校単体だけでなく、地方自治体も多く出展している。
<http://japanexpothailand.jp/index.html>

- 国際労働財団「タイの基本情報」 Homepage (https://www.jilaf.or.jp/country/asia_information/AsiaInfos/view/19) (最終アクセス 2018年9月23日)
- 在タイ日本国大使館「長期滞在者・永住者及び職業別在留日本人数」「県別在留日本人数」
Homepage (<http://www.th.emb-japan.go.jp/jp/consular/zairyu06.htm>) (最終アクセス 2018年9月20日)
- 在チェンマイ日本国領事館 (2016)「チェンマイ情報 チェンマイ県(市)の経済」 2016年1月5日発表 Homepage (http://www.chiangmai.th.emb-japan.go.jp/itpr_ja/keizai_k.html) 2018年2月9日発表 (最終アクセス 2018年9月23日)
- タイ国政府観光庁(2018)「ロイクラトン祭り」Homepage
(<https://www.thailandtravel.or.jp/activity/lktpromo/>) (最終アクセス 2018年9月23日)
- 日本公益復興機構 (2017)「タイ日系企業進出動向調査 2017年」調査結果～」2017年10月8日発表
Homepage (https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/762117c2abed4a1c/20170074_summary.pdf) (最終アクセス 2018年9月23日)
- 日本貿易振興機構 (2016)「中央賃金委が最低賃金の引き上げを決定—2017年1月から実施予定—」
2016年10月25日発表 Homepage (<https://www.jetro.go.jp/biznews/2016/10/8baf8b04ad34d6c0.html>) (最終アクセス 2018年9月29日)
- バンコク日本博実行委員会本部 (2018)「タイ日系企業進出動向調査 2017年」調査結果～」2018年
発表 Homepage (<http://japanexpothailand.jp/index.html>) (最終アクセス 2018年9月27日)
- SankeiBiz (2018)「タイ、4月から最低賃金2～7%引き上げ」Homepage
(<https://www.sankeibiz.jp/macro/news/180209/mcb1802090500011-n1.htm>) 2018年2月9日
発表 (最終アクセス 2018年9月23日)
- 八巻一三男「北部タイの大学での日本語教育事情」『ちゃ～お 日本語を学ぶ北タイの若者たち 308号』Bridge International Foundation, 2016年2月10日, pp.2
- UNESCO「Global Flow of Tertiary-Level Students」Homepage (<http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>) 2018年2月9日発表 (最終アクセス 2018年9月26日)

次号予告

ウェブマガジン『留学交流』4月号

特集「グローバル化する高等教育」

国際連携プログラム、海外の高等教育事情、高等教育機関の国際展開
(予定)

編集後記

早いもので年度末。今年度もご愛読いただきありがとうございます。週末は雨の中梅まつりに行ってきました。甘い香りを楽しんだ次はお花見ですね。

さて、今月は「外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ」と題し、論考では、「留学生の多様化と留学動機／就職意識の変化」、「日本における技術系の博士留学生の定着」、「外国人留学生への就職支援の現状と対応策」、「外国人留学生の就職と定着支援」、また事例紹介では、「海外留学後の母国への就職と働く現場の現状」というタイトルでご寄稿いただきました。

本号が、外国人留学生の就職支援やフォローアップに携わる皆様に参考としていただけるような内容を目指してまいりますので、引き続きよろしくお願いたします。

(編集部・丁)

Web Magazine “Ryugakukoryu” (Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.
(Issue date: 10th of each month)

ウェブマガジン『留学交流』 2019年3月号

Vol. 96

平成31年3月11日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

(編集部) 留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1 (〒135-8630)

電話 (03) 5520-6111

FAX (03) 5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

本誌へのご意見、ご感想は、こちらのメールアドレスまでお願いいたします。