

【事例紹介】

外国人留学生の地元就職支援・日本就職支援

-地方活性化も同時に目指す島根大学の事例-

Support Program on Employment of International Students
in Shimane Prefecture and Japan: Case Study of Shimane University
- Regional Vitalization with International Students -

島根大学国際交流センター特任准教授 宮坂 実

MIYASAKA Minoru

(Visiting Associate Professor, Center for International Exchange, Shimane University)

キーワード：外国人、留学生、就職支援、フォローアップ

1. はじめに（島根県の現状）

最初に、島根県と島根大学が置かれている状況を概観しておきます。

島根県の地元企業は、新興企業がある一方、江戸時代からの産業集積の名残も強く残っています。先端的な製品を作りだす地方の企業は新興企業だけでなく、そのような古くからの企業のなかにもあります。その中の優良企業は、首都圏を経由しないで海外に直接進出しています。また、島根県東部は、鳥取県にある国際港の境港市や国際空港の米子空港に隣接しており、中国や韓国の観光客が直接来日する観光都市でもあります。

内閣府の「平成29年版高齢社会白書」¹によると、島根県は47都道府県のなかで3番目の高齢化率となっています。この順位は、平成25年のデータから変わっていません。この高齢化に加え、島根県でも若年層の都会への流出が多く、少子高齢化と人口減少は喫緊に対処すべき重要な課題となっています。一般に大学には多くの若者が在籍し、就職して地域に残る可能性が高いため、地方活性化の人材源として地方自治体から大学に期待が寄せられていますが、島根県には、島根大学と島根県立大学の2つしか存在しないので、1つの大学にかかる期待は他県よりも大きいと言えます。

島根大学の学生数は学部生と大学院生を含め約6,000名のうち(学部学生は5,400名程度)、入学時段階で県内出身者が約3割を占め、卒業時に島根県にとどまる者が約3割で均衡しています。県内に

¹ http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/gaiyou/s1_1.html

とどまる学生を増加させることが、大学と地域の課題となっています。

2. 大学の国際化と地方での国際人材ニーズ

平成 27 年の「国立大学経営力強化」の通知で類型された「地域に貢献する取組」²を行う多くの大学では、地域貢献が強く求められています。同時に、地方大学といえども国際化が必須であり、第 3 期中期目標で島根大学は外国人留学生の大幅な増加を目標としました。近年注目されている大学の国際ランキング - Times Higher Education や QS ランキング - でも、研究や教育の質の評価に加え、全学生数に対する外国人留学生比率が評価の対象となります。大学の国際化のため、中期目標達成のため、世界の中での島根大学の知名度を上げるためにも、外国人留学生を増やすことが強く求められています。

大学の留学生を増やすと同時に、外国人人材ニーズのある地元企業に留学生が就職するという好循環を作り出せれば、地域貢献と国際化を大学は同時に果たすことができますし、企業・地域にとってもメリットがあります。

このような将来像を目指して、島根大学は地元企業と連携し、平成 26 年度から留学生地元就職支援プログラムのプランづくりを準備し、平成 28 年度にそのプログラムをスタートさせました。平成 29 年には、文部科学省が公募した「留学生就職促進プログラム」に、東洋大学・金沢星稜大学とコンソーシアムを組み応募し、採択されました。現在は本学では自治体を含めた産官学の体制で、島根大学独自の留学生地元就職支援と、コンソーシアムによる留学生就職促進を同時に行っています。

3. 島根大学の外国人留学生の就職の現状

島根大学の外国人留学生は、過去 185 人から 200 人の間で変動していましたが、平成 29 年 11 月段階では 200 人を超えています。

卒業・修了する留学生は毎年 30 人から 40 人程度です。この中で、実際に就職した学生・大学院生は 20 名から 30 名の間を変動しています（差は進学者）。これまで、ほぼ全員が県外・国外に流出しているという現状でした。しかしこれから述べる就職支援の取り組み等により、平成 28 年度に卒業・修了した留学生のうち 3 名が県内就職するに至りました。

4. 留学生地元就職支援制度の概要

本制度は便宜的に「留学生地元就職支援」と称していますが、正式には、「留学生インターンシップ」と「留学生受入支援基金」という奨学金の制度を合体した制度です。とりわけ「留学生受入支援基金」

² http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/06/24/1359095_02.pdf（文部科学省国立大学経営力戦略（本文）3p より）

がきわめて大きな役割を果たしています。

この制度の全体図は次のとおりです。

外国人留学生インターンシップ&留学生受入支援基金

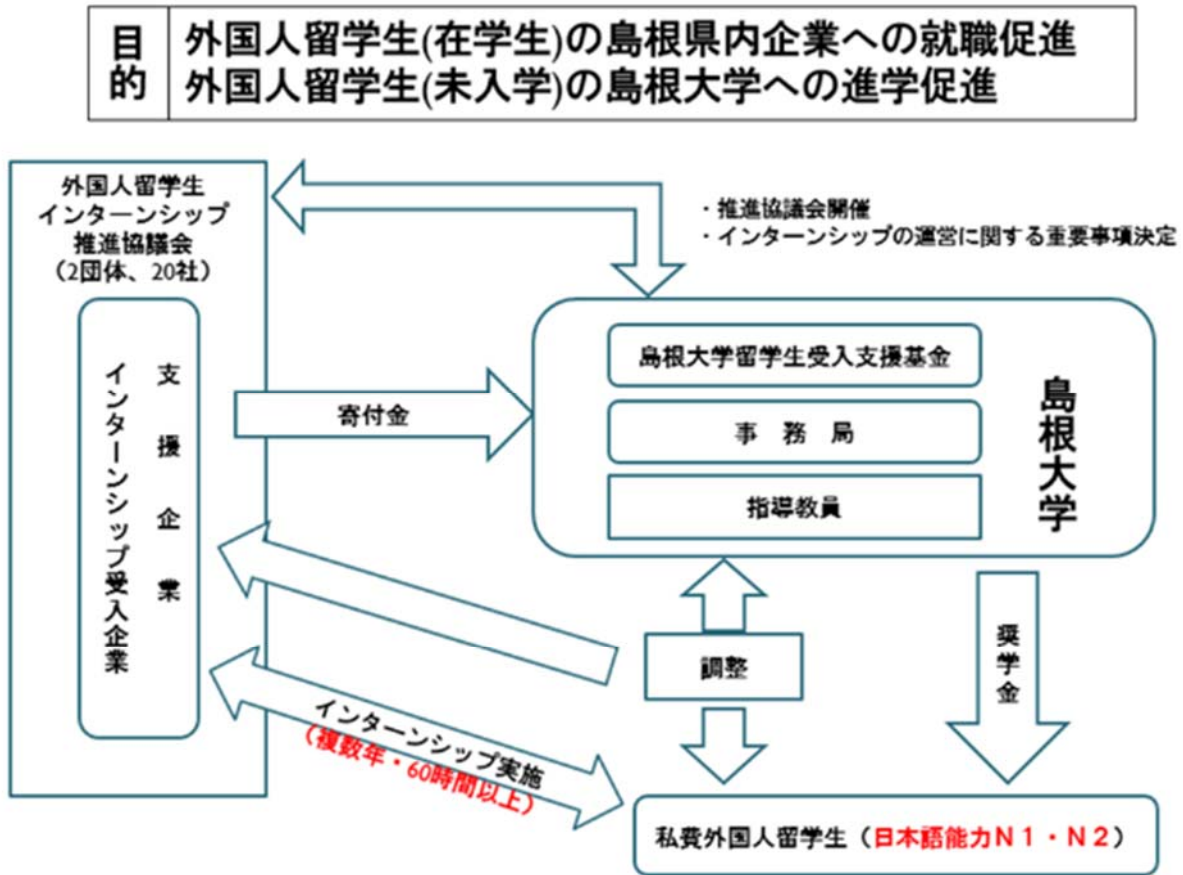


図1：留学生の地元就職支援制度概要

奨学金制度があるので、海外での留学説明会では留学希望者に「独自の奨学金がある」と説明できます。首都圏の日本語学校向けに本制度の広報も行っています。また、この奨学金というインセンティブがあるからこそ、地元企業を知るためのインターンシップを強く推し進めることができます。

留学生への奨学金の原資である「留学生受入支援基金」は、平成26年当時の学長のイニシアティブのもと、一口25万円として県内の支援企業から寄付を募りました。地元経済団体の島根県経営者協会から、会員企業に募金勧奨の支援をいただき、19社（当時）からご協力をいただきました。現在は、1社増加し、20社になっています。これら企業は「外国人留学生インターンシップ推進協議会」の会員として、インターンシップ等で日常的にご協力をいただいています。

インターンシップの実施と奨学金の支給の関連付け、そのほかの具体的な制度は平成27年に整備しました。企業がインターンシップに参加する留学生に強く求める日本語でのコミュニケーション能力

については、N1 最低でも N2 を条件としました。そのうえで、「島根県内企業」で「複数年」にわたる「60 時間以上」のインターンシップを基本的な条件としました（例えば 1 年目 30 時間以上、2 年目 30 時間以上）。60 時間以上のインターンシップを行えば、基金から 1 回渡切の奨学金を支払うという仕組みです（平成 28 年当初の制度）。

複数年のインターンシップとした理由は、三つあります。第一に、就職に直結するインターンシップとなるよう長期間のインターンシップとしてハードルを高くしたかったため、第二に、島根県内の企業を深く知ってもらうため、第三に、複数の会社でのインターンシップを可能とする制度とし、学生の適性にあった地元企業に出会う機会を増やしたかったためです。

2 年間のインターンシップを実施する必要があるため、最終学年の学生は対象外ですが、島根大学内での進学予定者は対象としました。

「60 時間以上」のインターンシップは、島根大学の「就業体験授業」が 30 時間で単位付与という仕組みになっているので、その 2 倍としました。これには、甘すぎるという意見もありましたが、留学生を受け入れていただく企業のご都合や、留学生の就職本気度を考慮すると、妥当なものと考えています。60 時間は「最低限」であるため、実際には 1 年目から 60 時間実施した学生もいます。参加学生の意欲を高めるため、次に説明する支給額と方法を工夫し随時修正しています。

奨学金の支給額と方法は、平成 28/29 年実施組は、インターンシップ修了者全員に想定満額を支給しました。平成 29/30 年実施組は、インターンシップ修了時に想定満額の 4 割を支給し、地元就職をしたら想定満額の 6 割を追加支給する、という支給方法に変更しました。

企業を知る活動として、留学生を対象にした「企業見学ツアー」も行っています。島根大学のある松江市は鳥取県境にある中海に面した境港市や米子市に隣接し、一つの経済圏域を構成しており人的・物的交流も活発です。この経済圏域を考えると、就職先の候補を島根県の企業に限定するのは不自然です。そこで、就職に結びつくインターンシップは県内、「企業見学ツアー」は県外も含めることにしています。インターンシップが困難な食品業界（衛生上の懸念）や、機械金属業界（事故の懸念）は、「企業見学ツアー」なら快く受け入れてくださり、またこれには日本語レベルに制限を設けていないので、留学生には好評です。「企業見学ツアー」は夏季及び春季休業期間中に実施しています。

また、地元就職を希望する学生には、卒業後も地元情報を提供し既卒者の就職を支援しています。平成 29 年 3 月卒業生の中には、その支援により 7 月に就職が決まった学生がいます。

5. 制度運用の実際

年間のスケジュールは以下のように進めています。平成 29 年度までは夏期のインターンシップのみでしたが、平成 30 年度には春のインターンシップを開始する予定です。

なお、これは日本の雇用制度を擁護しているのではなく、多くの日本人が無意識に従っている社会システムを言語化し、留学生がそれを理解する必要があるということです。

第二に、インターンシップの実施は、入学して早い段階の1年生から始めるのが理想的と考えます。就職を考え始める3年生からのインターンシップでは、遅すぎます。平成28年度に留学生1年生がインターンシップをした際、「1~2年生は日本の学校に慣れる期間で早すぎるのではないか。日本人学生でも早すぎる」というご意見を学内教員からいただきました。しかし、実際は早くから目的意識を醸成し、2年目もインターンシップを行ったので、その学生は日本人学生以上に日本の企業に詳しく、進みたい専門分野、研究分野が明確になるという好結果になっています。

第三に、初年度は「外国人留学生インターンシップ推進協議会」の会員のみを対象に留学生就職支援を実施したのですが、実態はもっと広範囲に外国人留学生人材需要があることがわかりました。これらの企業は海外進出を検討する企業で、彼らは「よい人材が就職したら、基金に協力する」という考えです。そのため、協議会メンバー企業の了解を取った上で、インターンシップは協議会メンバー企業だけでなく地元の全企業を対象とし、採用実績で基金に協力いただくような制度運営を予定しています。それに伴い、マッチングが複雑化しており、今後の課題となっています。

第四は、民間からの寄付金を基に制度設計ができたことで、柔軟に対応できるというメリットを挙げたいと思います。寄付金であるため、年度予算の執行に拘束されない自由度があります。2年間のインターンシップ制度が可能となったのも寄付金だからです。また、地元就職という成果に対して奨学金を厚遇するという制度設計が可能です。結果に重点を置いて奨学金を支給するという制度運用は「奨学金」の従来の定義からはずれ議論のあるところですが、新しい制度として問題提起になっていると思います。

第五は、日本の就職支援は、世界一般とは異なる特異性があると思います。日本以外の「業務が明確」な多くの国では、新卒段階から業務が文章化され、ステップアップもジョブホップ形式で行います。それは、民間企業における「組み合わせ型」技術開発⁵にも対応する社会の仕組みになっていると言えます。「組み合わせ型」技術開発に対して「すり合わせ型」技術開発が日本の特質と藤本隆宏氏は分析されています。日本の大学の就職支援は、会社と大学という異質な組織間で人材のすり合わせを行っていると言えます。「親身な指導」という視点で宣伝される日本の大学の就職支援は、日本の雇用システムや人材育成も含めた独特な社会システムを構成する一部となっており、社会全体が「すり合わせ型」になっていると考えています。

7. 東洋大学との連携

島根大学独自の奨学金制度を進めたことがきっかけとなって、東洋大学が幹事校となる「留学生」

⁵ 藤本隆宏 「日本のもの造り哲学」2004年6月 日本経済新聞社

ターン就職促進プログラム」に金沢星稜大学とともに参加し、採択されました。

冒頭に説明した若年層の地方就職に貢献できるプログラムであるばかりでなく、東洋大学には、島根の産業である情報分野や観光分野に直結する学部学科があり、相互補完になっています。留学生のIターン就職は極めて挑戦的な試みですが、地元産業と大学の特長の相互補完という観点では、非常にまとまったコンソーシアムと考えています。

8. 結論

留学生の地元就職支援は、大学の国際化にも貢献し、地元企業の国際化や地方の活性化にも貢献していると言えます。

留学生の日本での就職のミスマッチを防ぐためには、キャリア教育では日本独特の雇用の考え方や会社（日本の組織）の行動様式を早くから教えることが重要と考えます。また、インターンシップは早く経験するほうが、留学生に自覚が生まれ、日本企業へ円滑に適応する傾向が見られます。民間の資金で行う奨学金は、成果に対し奨学金を支給するという、従来の発想とは異なった運営が可能と言えます。

参考資料

- 中澤二郎 『働く。なぜ?』 2013年10月 講談社
城繁幸 『3年で辞めた若者は、どこへ行ったのか』 2008年3月 筑摩書房
藤本隆宏 『日本のものづくり哲学』 2004年6月 日本経済新聞社
黒崎誠 『世界を制した中小企業』 2003年12月 講談社