

元留学生外国人社員の就業の現状と課題

—2014年度調査中間報告を中心に—

Current Trends and Agendas regarding Working Situation for Non-Japanese Employees Who Graduated from Japanese Universities: An Interim Report of 2014 Survey

国士舘大学政経学部 准教授 横須賀 柳子

YOKOSUKA Ryuko

(Faculty of Political Science and Economics, Kokushikan University)

キーワード：元留学生外国人社員、留学時—入社後のキャリア形成、外国人留学生フォローアップ

はじめに

近年、日本社会における労働力人口の減少と日本企業のグローバル化の進展により、日本企業での高度人材としての外国人社員の需要がますます高まっている。リーマンショックや東日本大震災の影響により一時停滞していた外国人留学生の就職状況も、日本経済の景気とともに回復してきており、2013年に日本の企業等への就職をした元留学生は11,647人となった(法務省入国管理局2014)。

また政府、経済界からは、これからの日本社会には短期滞在者ではなく、定住する移民としての外国人受け入れが必要であるとの声が上がってきており(自由民主党外国人材交流推進議員連盟2008、日本経済団体連合会2008)、日本での教育を受け、日本社会・文化に精通した高度人材かつ定住者予備軍としての外国人留学生への期待が高まっている。

大学等高等教育機関においても18歳人口減少は大きな影響を及ぼしつつあり、入学定員確保が経営の重要課題となっている。入学時点での質量ともに優れた人材確保の成否は、その機関から輩出された卒業生たちの進路実績にかかっていると看做しても過言ではないだろう。政府によって大学等でのキャリア教育が義務化されて以降(文部科学省2010)、在学中の学生の社会的・職業的自立に向けた支援は充実化してきているが、卒業後のフォローアップについては体制が十分に整備できているとは言

い難い。

今後、日本社会にどのような外国人を受け入れていくべきなのかを検討するためには、すでに高度人材として日本企業に就職している元留学生の意識・行動の実態を探り、彼らを受け入れた大学、企業での人材育成のあり方を検討する必要があるのではないだろうか。

そこで、本稿では日本企業に就職した元留学生外国人社員の就業実態についての調査を基に、先行研究の調査による知見を加えながら分析し、日本企業の高度人材として活躍する元留学生の現状と課題について論じたい。

1. 研究概要

当調査は、日本企業での元留学生外国人社員の人材活用について、外国人社員側と企業側の双方向からその促進・阻害要因を実証的に明らかにし、高度人材の有効な活用の方法を探求することを目的とした実証的研究¹の一部である。2014年度は外国人社員を対象に、2015年度は受け入れ企業を対象に、定量・定性の両タイプの調査を実施し、元留学生外国人社員の組織社会化（組織への適応）の実態、企業の人材活用の実態を解明することで、その成功要因を探究しようとするものである。

本調査の対象者を「元留学生」外国人社員としたのは、就職する数年前から日本社会で生活してきた外国人留学生としての経験が、職業探索段階での行動や職業選択の決定に影響を及ぼすのではないかという仮説に基づいている。つまり高度人材のキャリア形成を入社後の一時点での状態としてではなく、就職前から入社後の現在に至るまでの過程として探る必要があると考えたためである。この実態調査によって得られた成果は、外国人社員を受け入れた企業による有効な人材活用の策を探るためだけでなく、それ以前の高等教育機関の中での人材育成のあり方にまで遡及して再検討するために用いようとする視座に立つ。

本稿で報告するのは、2014年10月～2015年1月に日本国内在住の企業／団体機関に勤務する元留学生外国人社員を対象に実施したWEBアンケート（日本語による選択式・自由回答を含む・無記名調査）の結果である。調査依頼件数は、FacebookやメーリングリストなどSNSによる情報伝達も含まれるため厳密には不明だが、外国人社員に直接依頼したものと雪だるま方式による紹介者からの間接的依頼を含めて、窓口としては約334件依頼をし、有効回答は115件であった。

調査データは現在分析中であり、本稿では第一次集計結果の一部のみを速報として報告する。主な質問内容は、1. 属性、2. 日本での就職前段階での 1) 日本での就職を決定した時期、2) 日本での就職を希望した理由、3) 日本の企業に関する知識を獲得した方法、3. 就職後段階での 1) 希望業種と現実の一

¹ 当研究は、独立行政法人日本学術振興会による科学研究費（基盤(c)課題番号：26380651、2014年～2016年）を受託し実施した、「日本企業による元外国人留学生の高度人材活用に関する実証的研究」の一部である。研究者は、坪井健（駒澤大学）、宮城徹（東京外国語大学）、横須賀柳子（国土館大学・科研代表者）、中井陽子（東京外国語大学）であり、坪井・宮城が定量調査、横須賀・中井が定性調査を担当している。本稿で扱う調査結果は4名を代表して、横須賀が報告するものである。

致、2)勤務年数・配属年数・役職、3)転職経験、4)仕事の満足度、5)工作上感じる問題、4. 将来の展望として、1)日本での希望継続勤務年数についてである。

2. 調査結果

2-1. 属性

本調査の回答者は、男性 60 名、女性 55 名の合計 115 名である。現居住地、年齢、合計滞日年数、出身国/地域、最終学歴、専門・専攻、在留資格、現在勤務している企業・団体の業種、企業・団体の資本、従業員(正社員)数、職種内容に関しては、表 1 に示した通りである。

以下では、このような元留学生外国人社員が、日本で就職する前にどのような職業探索行動をしたか、就職後から現時点までどのような就業をしてきたのか、今後の職業生活についてどのような展望を立てているのかについて、結果を分析、考察していく。

表 1 属性

性別		現居住地		年齢	
	人数 (%)		人数 (%)		人数 (%)
男性	60 (52.2)	東京都	67 (58.3)	24歳以下	6 (5.2)
女性	55 (47.8)	関東(東京都以外)	35 (30.4)	25-29歳	50 (43.5)
無効	0 (0.0)	関西・中部・中国・四国・北海道	12 (10.4)	30-34歳	34 (29.6)
【合計】	115 (100)	無効	1 (0.9)	35歳-39歳	17 (14.8)
		【合計】	115 (100)	40歳以上	8 (7.0)
				無効	0 (0.0)
				【合計】	115 (100)

合計滞日年数		出身国/地域		最終学歴	
	人数 (%)		人数 (%)		人数 (%)
4年以下	16 (13.9)	中国	60 (52.2)	大学	45 (39.1)
5-9年	50 (43.5)	ベトナム	7 (6.1)	大学院(修士)	48 (41.7)
10-14年	35 (30.4)	マレーシア	6 (5.2)	大学院(博士)	13 (11.3)
15年以上	14 (12.2)	インドネシア	6 (5.2)	専門学校	5 (4.3)
無効	0 (0.0)	韓国	4 (3.5)	短大	1 (0.9)
【合計】	115 (100)	オーストラリア	4 (3.5)	その他	3 (2.6)
		ネパール	4 (3.5)	無効	0 (0.0)
		台湾	4 (3.5)	【合計】	115 (100)
		タイ	3 (2.6)		
		ミャンマー	2 (1.7)		
		ハンガリー	2 (1.7)		
		パプアニューギニア	1 (0.9)		
		モンゴル	1 (0.9)		
		ルーマニア	1 (0.9)		
		ブラジル	1 (0.9)		
		スリランカ	1 (0.9)		
		シンガポール	1 (0.9)		
		ヨルダン	1 (0.9)		
		ポーランド	1 (0.9)		
		ブルガリア	1 (0.9)		
		カンボジア	1 (0.9)		
		バングラディッシュ	1 (0.9)		
		アメリカ	1 (0.9)		
		フィリピン	1 (0.9)		
		無効	0 (0.0)		
		【合計】	115 (100)		

専攻・専門

	人数	(%)
人文科学	14	(12.2)
社会科学	51	(44.3)
理工・自然科学	44	(38.3)
その他	6	(5.2)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

在留資格

	人数	(%)
人文国際	72	(62.6)
技術	43	(37.4)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

現在勤務している企業・団体の業種

	人数	(%)
販売・運送・サービス業	24	(20.9)
機械・化学・農業・工業・製造業	32	(27.8)
IT・通信・メディア	30	(26.1)
教育	10	(8.7)
銀行・証券・投資・税務・コンサル	9	(7.8)
不動産・建設業	5	(4.3)
その他	5	(4.3)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

企業・団体の資本

	人数	(%)
日系	102	(88.7)
外資系	13	(11.3)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

従業員(正社員)数

	人数	(%)
10～49人	11	(9.6)
50～99人	13	(11.3)
100～499人	31	(27.0)
500～999人	8	(7.0)
1,000～4,999人	15	(13.0)
5,000～9,999人	8	(7.0)
10,000人以上	27	(23.5)
不明	2	(1.7)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

職種内容

	人数	(%)
販売・営業	26	(22.6)
技術開発	17	(14.8)
情報処理	14	(12.2)
経営・管理業務	24	(20.9)
海外業務	11	(9.6)
設計	6	(5.2)
教育	4	(3.5)
会計業務	2	(1.7)
翻訳・通訳	2	(1.7)
調査研究	3	(2.6)
広報・宣伝	3	(2.6)
国際金融	1	(0.9)
コピーライティング	1	(0.9)
貿易業務	1	(0.9)
その他	0	(0.0)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

2-2. 日本での就職前段階

本節では、元留学生社員の就職前の職業探索段階での意識・行動についての結果を報告する。

1) 日本での就職を決定した時期

日本での就職をいつ考えたのかについて質問したところ、最も多かったのが「日本に留学中」(72.2%)であった。日本では、企業による新卒一括一律採用の雇用慣行に従い、大学在学中に就職活動を始めることが通例であることから、必然的に留学中に進路決定をしたといえるだろう。

「初めて就職した国はどこか」についての質問では、「日本」が76.5%であったが、日本以外の国での就業経験も21.7%いたことから、海外で初職に就き、国を移動して日本で転職した者も含まれていることも、「日本留学前」という回答の一因かもしれない。

回答者の中には、短期留学で日本の大学あるいは予備教育機関に一度入学し、その後母国の大学／大学院を卒業してから、あるいは母国で就業してから、再び就職を目指して日本に戻ってきたような「日本 U ターン」者もいるため、「日本に留学する前」(17.4%)や「日本留学を終了した後」(7.8%)に日本での就職を検討した可能性もある。

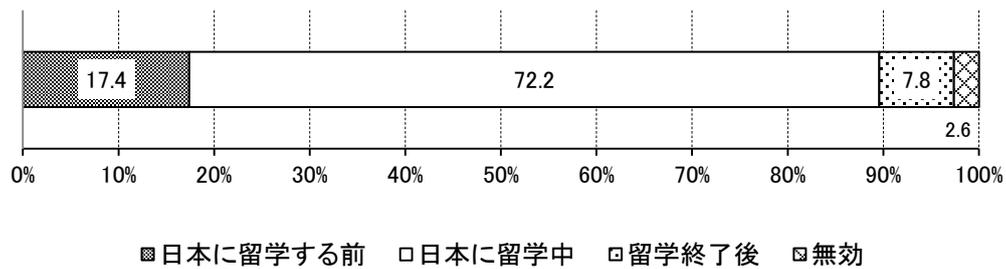


図1.日本での就職を考えた時期

2) 日本での就職を希望した理由

日本で就職しようと思った理由(複数回答)については、「大学(院)卒業/修了後すぐに母国で就職するよりも、日本で就職経験を積んで母国に帰った方が、より良い仕事ができると思ったから」の回答が最も多く(51.3%)、次いで、「日本の大学で勉強した知識を活かせると思ったから」(38.3%)、「母国で就職するよりも日本の企業の方が、給与など経済的な待遇がいいと思ったから」(35.7%)、「日本の経営方法、技術などを学びたかったから」(35.7%)、「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」(23.5%)となった。

この結果からは、将来のキャリアのために日本での就業経験が有利に働くであろうという展望に立つ元留学生の姿がみてとれる。日本企業では、特殊技能が求められる分野以外の文系・社会系などの専攻学生は職種未定のまま採用されるため、大学で勉強した知識と職務能力は必ずしも一致しない場合が多い。しかし、本調査で「日本の大学で勉強した知識を活かせると思ったから」が第2位に挙げられたのは、「技術」を専攻・専門とし、かつ大学院修了の高学歴な回答者が多いことが影響しており、第3位の「日本の経営方法・技術を学べる」ことを評価する態度にも結びついていると考えられる。母国の事情と対比し、「日本企業の待遇面等」のメリットを活かそうとする傾向も見られる。

日本で修めた高い学位に就業経験を加えて、留学・就業を通して得た知識・技術や日本語・日本文化能力を活用しつつさらに自己価値を高めることで、将来母国に帰国したとしてもキャリア・アップを図れると考える元留学生像が浮き彫りとなった。

本回答中、「将来はずっと日本に住みたい」は23.5%を示しているが、筆者が実施した現役留学生対象の就職活動に関する先行研究の調査(横須賀・小熊2006、横須賀印刷中)²では、近年の特徴的な傾向として、この「将来はずっと日本に住みたいと思うから」日本で就職したいとする人の割合が増

² 各調査回答者の属性は異なるが、2004年3月に卒業/修了見込みの外国人留学生を対象に実施した全国調査(横須賀・小熊2006)でも、同じ形式で同じ選択肢を設けて質問した。約10年前、日本就職希望者179名中、この「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」を選択したのは5.6%のみであった。また、筆者の勤務校である国土館大学に在籍する外国人留学生を対象に実施した経年調査でも全く同じ質問をしたが、「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」の回答は、2004年度の日本就職希望者59名中の1.7%から2012年度の希望者136名中の16.9%へと増加した(横須賀印刷中)。

加してきていることが明らかになっている。日本で留学を経験し日本での就職を希望する者たちの中で、日本での就業の長期的展望と定住化志向が高まっているようである。

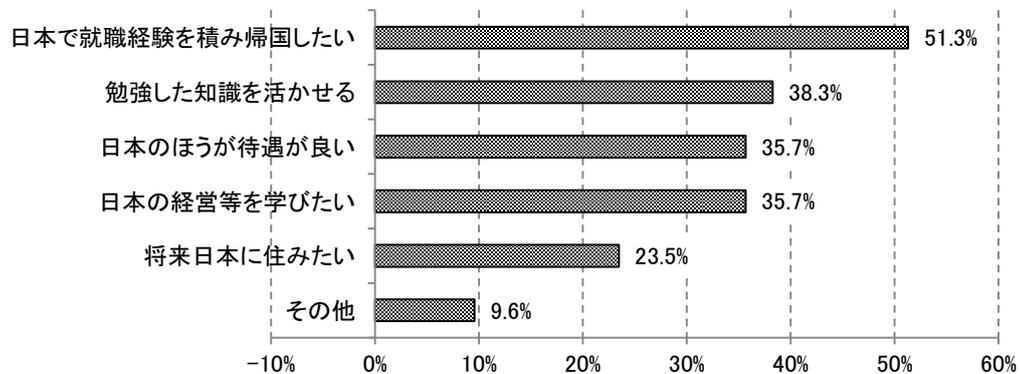


図2.日本での就職を希望した理由(複数回答)

3) 日本の企業に関する知識を獲得した方法

就職する前に、日本企業全般についての知識をどのように得たかを、複数回答で尋ねたところ、上位2位の「日本で就職活動を経験した」(53.9%)と「日本でアルバイトを経験した」(50.4%)がそれぞれ半数を超えた。次いで、「日本企業に勤務する知人から話を聞いた」(39.1%)、「大学や大学院で、日本の経営学・経済学などの勉強をした」(32.2%)が続く。日本企業に直接接する「就職活動」、「アルバイト」の就業経験は、社会的実践によって企業に関する多くの知識を得る機会となっているようだ。

「知人などとのネットワーク」を含めると、直接的で能動的な方法による情報・知識収集の方が、「大学での経営学や経済学などの科目履修」や「マンガ・映画など」のメディア作品のような間接的な方法よりも利用度が高いことがわかる。

内閣府委託の「平成24年度若年者のキャリア教育、マッチング、キャリア・アップに係る実態調査」の結果からは、「就職活動期間中に企業への理解が深まっていた者ほど勤務先への満足度が高い」(内閣府2014a)という指摘がされており、このことから、就職活動は企業情報収集のための有効な手段であるといえよう。

一方、就職活動と同様の企業に関する直接的な情報収集・知識獲得の機会である「インターンシップ」の利用は約2割にとどまっている。また、就職前の企業による事前研修も2割程度で多いとは言えない。また、就職前に「日本の会社の知識はなかった」と回答した者も約1割いた。

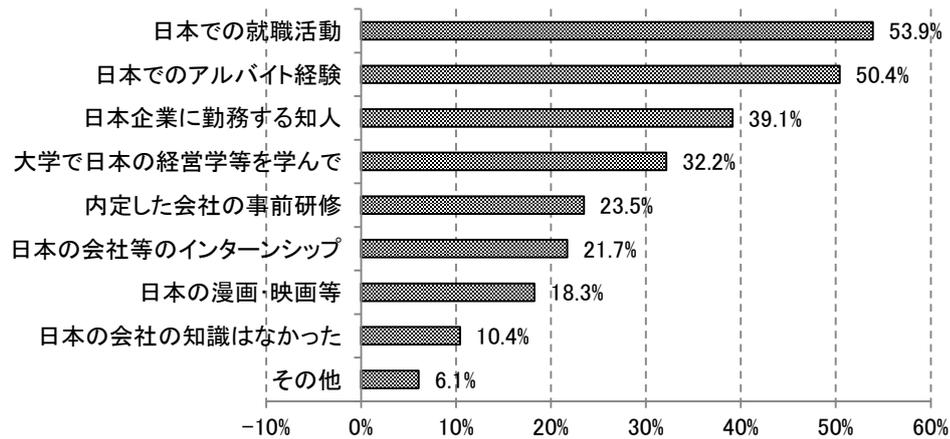


図3.日本企業の知識を得た方法(複数回答)

2-3. 日本企業・団体への就職後段階

前節では、就職前のキャリア探索行動について述べたが、本節では、就職後のキャリア形成に関する意識・行動について報告する。

1) 就職前の希望と現勤務先企業業種

「日本で初めて就職する際に希望していた業界と、現在勤務している企業・団体の業界は同じか」を尋ねたところ、「同じ業界」が66.1%、「違う業界」が31.3%という結果になった。過半数の元留学生が希望通りの業界に就職できたということである。

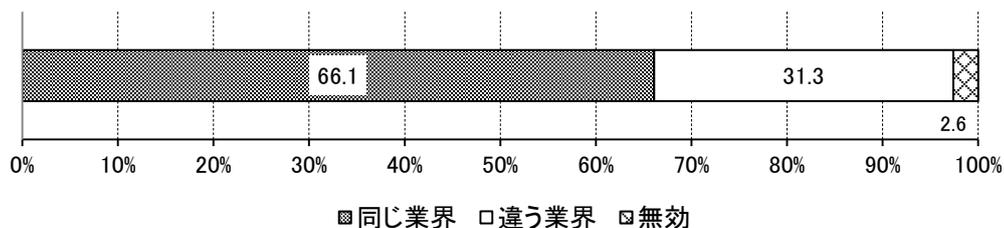


図4.就職前に希望した業界と現在の業界

2) 勤務年数・配属年数・役職

現在の企業での勤務年数では、「1年」が41.7%で最も多かった。次いで「2-3年」が31.3%、「4年以上」は27%であり、勤務年数「3年」以下の者が7割以上を占めている。「8年」以上になると各0.1%と少なく、最長は「14年」(0.1%)であった。

現在の部署での配属年数のうち、最多は「1年」で52.2%、次に「2-3年」が27.8%であり、回答者の8割を占めている。ほとんどの人が同一部署で勤務するのは「3年」以下であることがわかる。「4年

以上」は 20.0%、「9年」以上となると各 0.1%と少なく、最長は「14年」(0.1%)であり、勤務年数とほぼ同じ傾向を示している。

「現在役職(部長、課長、係長)に就いているか」という問いに対しては、「いいえ」が 88.7%、「はい」が 11.3%となり、回答者のほとんどが一般社員である。

属性の項でみたとおり、本回答者の年齢層の多くは「25-29歳」(43.5%)、「30-34歳」(29.6%)であるので、彼らの入社年齢を 25~29歳だとする³と、このような結果は妥当だと考えられる。

勤務年数、配属年数ともに「3年」というのが一つの区切りの単位のようなのだが、そこには企業側の人事異動サイクルや在留資格の有効期間などの社会的環境のほか、業務・職務に対する自己の適性や満足度などによって、今後の職業人生を見極めようとする外国人社員自身の意図も働いていると推測される。

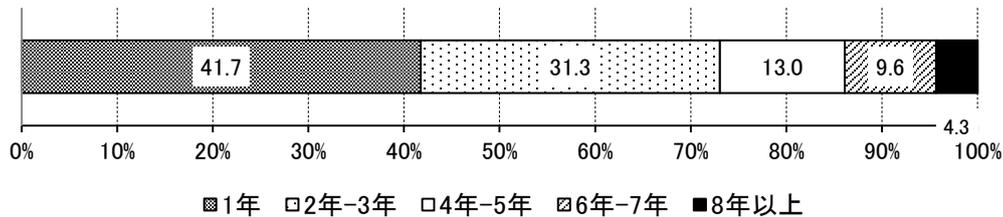


図5.現在の企業での勤務年数(2年毎)

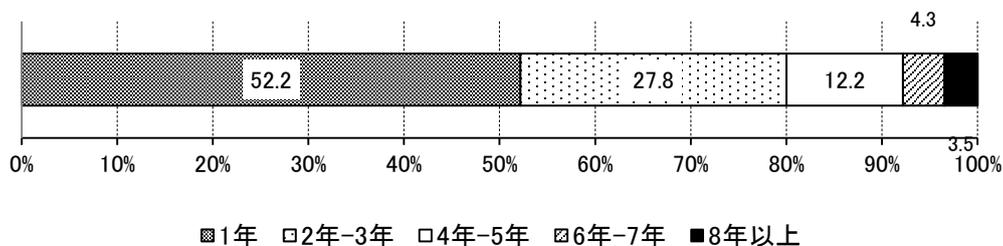


図6.現在の部署での配属年数(2年毎)

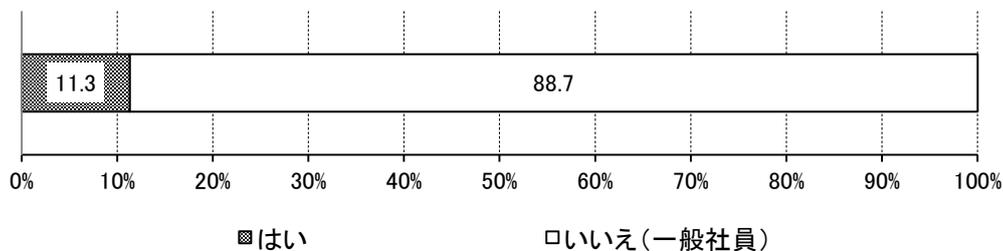


図7.役職の有無

³ 一般的に外国人留学生の方が日本人学生より大学卒業/大学院修了時の年齢が2、3歳高い。

3) 転職経験

日本で就職した後の転職経験については、「転職したことがある」は33.0%であり、回答者の7割弱は最初に就職した企業・団体に勤め続けているようである。

転職経験者（33.0%）に転職した回数を尋ねたところ、「1回」（63.2%）、「2回」（26.3%）、「3回」（7.9%）、「4回以上」（2.6%）という結果となった。

アジア8カ国の大卒20～39歳を対象に実施した調査（荻原 2013）によると、日本の転職回数は「0.87回」で、経験者の5割強が3年未満で転職しているということだ。その数値と本調査回答者の転職回数を比べると、本回答者の転職回数は若干多いようだ。

なぜ転職したのかについて自由記述で回答してもらったところ、多様な理由が挙げられた。例えば、「キャリア・アップ」という自己向上のためや、「やりたいことが違うと気づいた」といった職務のミスマッチ、「企業再編」、「倒産」などの企業側の環境変化、「職場の人間関係」「労働条件が悪い」といった職場環境の問題などである。「企業の外国人への理解不足」と同時に「本人の日本企業文化の理解不足」という相互の理解不足を問題とした声もあった。

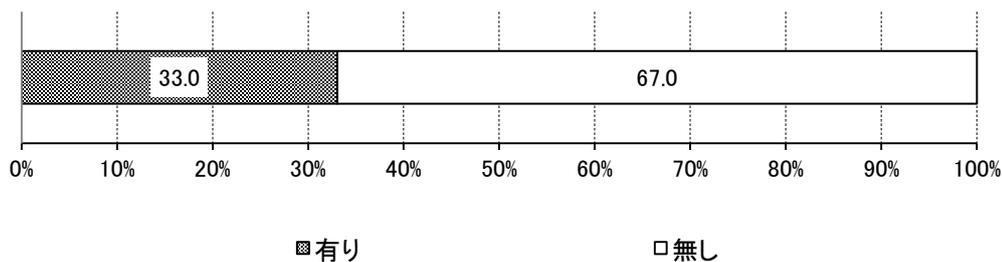


図8.日本での就職後の転職経験

4) 仕事の満足度

現在の仕事に満足しているかという質問では、「非常に満足」が10.4%、「満足」が48.7%で、これらを合わせた「満足派」が6割弱となった。一方で、「非常に不満」と回答した者はおらず、「不満」も12.2%に留まっており、「不満派」は圧倒的に少ない。「どちらとも言えない」（23.5%）という回答もあるが、全体として回答者の多くは現在の仕事に満足しているようである。

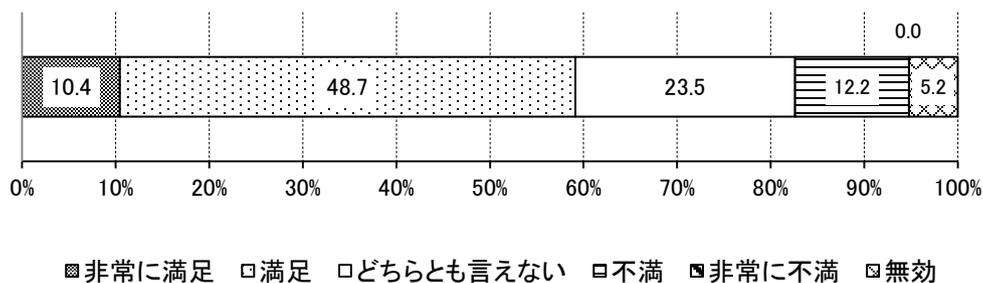


図9.現在の仕事の満足度

5) 仕事上感じる問題

回答者は現在の仕事に概ね満足しているようであるが、「仕事上、言語・文化・習慣の違いが問題に感じることもあるか」の問いに対しては、「ある」(60.9%)の方が「ない」(33.9%)よりも多かった。つまり、約6割の人が業務遂行上、なんらかの問題を感じる経験をしているのである。

自由記述による回答から例を挙げてみると、「敬語」、「ビジネス日本語」、「微妙なニュアンス」を含んだ表現の仕方などの言語の問題や、「指示」、「報・連・相」、「飲み会」などのコミュニケーションの問題、「業務の仕方」、「外国人扱い」、「男女不平等」、「縦社会」、「ワーク・ライフ・バランス」などに関する「日本人の考え方・価値観」と自身の価値観とのギャップなどを指摘するものが多かった。

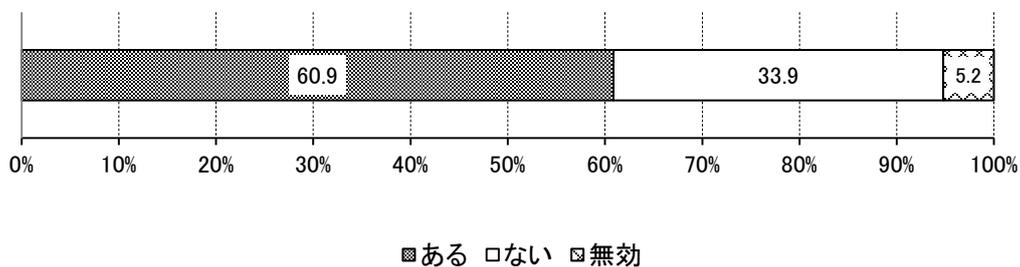


図10.仕事上、言語・文化・習慣の違いで感じる問題

2-4. 将来の展望

前節では、就職後から現在に至るキャリア意識・行動について報告したが、本節では彼らの今後の展望について述べる。

1) 日本での希望継続勤務年数

これからあと何年ぐらい日本で勤務したいかという質問をしたところ、最も多かったのは「わからない」で、27.8%であった。次が、「5年位」(22.6%)、「3年位」(16.5%)、「定年まで」(12.2%)が続く。総じて日本での希望継続勤務年数は、5年以下の短期間を希望する者と、定年までの長期的展望に立つ者、未定の者の3者に分かれた。

「わからない」という回答者が最多だった背景には、第2-3節第2項で前述したとおり、勤続年数・同部署配属年数が比較的短いために今後の見極めが付けにくいこと、また、約9割の回答者が25歳～39歳であることから、職業人としてだけでなく、結婚や育児など家庭形成者の役割も含めた人生設計をする時期にあるために判断が付けにくいこと等の理由のほか、帰国するか判断にはその時点での母国の経済状況、日本との政治的関係の諸事情などもあると推測される。

この「未決定者」が、今後どの程度の期間日本で継続勤務しようとするか意思決定にもよるが、第2-2節第2項の「日本で就職を希望する理由」で述べたような定住化志向が高まっているとすると、

「定年まで」日本で勤務するという長期的展望者が今後増えていく可能性もあるのではないだろうか。

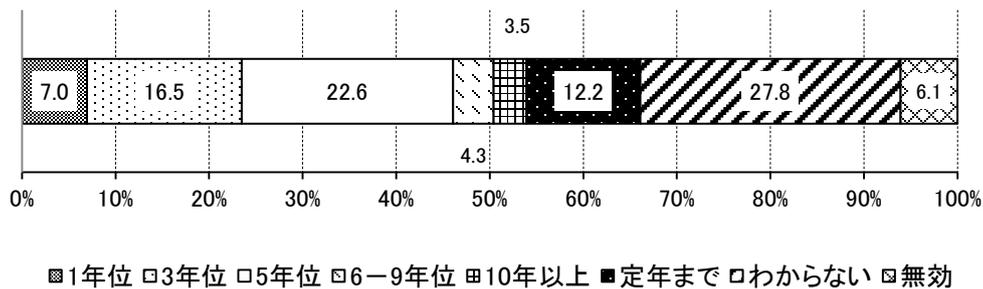


図11.日本での希望継続勤務年数

3. 考察

本調査の対象者を「元留学生」外国人社員としたのは、就職前の職業探索段階においてすでに日本社会に身を置いていた元留学生と滞日経験のない海外大学卒業者とでは、日本文化・社会に関する情報・知識に関して質、量ともに差があるのではないかと考えたためである。

調査結果として、日本留学中に日本での就職を決定する人が多かったのは、日本企業の雇用慣行上、大学在学中に職業選択を余儀なくされるといった社会的背景があるからだろう。しかし、卒業まで日本社会で生活し、大学でのキャリア指導を受けながら数年間かけてキャリア形成をしていけるのは、日本への留学経験者の最大の強みだといえる。本調査の結果からは、元留学生としてのメリットを生かすために、主に三つの課題が見えてきた。

まず一つ目の課題は、就職前に十分に準備をし、自身の希望や期待と入社後の現実とをできるだけ一致させるようにすることである。就職前の準備としての基本は、日本企業に関する情報や知識の獲得である。職業決定にとって重大な「就職活動」が、日本企業についての知識獲得のために最も多く利用されていることが判明した（第2-2節第3項）。また、内閣府委託調査による就職活動時期での企業の理解の深さが就職後の満足度に関連するという示唆（第2-2節第3項）からも、在学時代に直接的な接触からの企業情報を積極的に求める必要性が指摘できる。

特に2015年卒業者からは就職・採用活動開始時期が後倒しされた⁴ため、就職活動の期間が短期化された。短期間で自己の適性に合った職業を決定するには、それまでに獲得した企業に関する情報・知識量が物を言うだろう。幼少期から様々な形で企業に触れている日本人学生と競争しなければならない外国人留学生は、就職活動に臨むまでにできるだけ多くの情報を収集し、企業現場で就業体験などをして、自身の希望や期待が企業での現実と一致しているかどうかの検証を試みるべきだ。直接的かつ効率的な方法としては、就職活動のほかに日本人とのネットワーク形成、インターンシップによ

⁴ 安倍首相の経済界に対する要請を受け、企業による広報活動の開始時期が12月1日から3月1日に変更することが閣議決定した（内閣府2014a、内閣府2014b）。

る社会実践なども活用できる。職業選択のために有益な予期的情報を得るためには、外国人留学生自身の努力とともに大学による就職支援の強化、卒業・修了後の外国人留学生のフォローアップ体制構築⁵、企業による職業実習や入社前研修などの体制整備が求められる。

二つ目の課題は、就職後の職場での言語・文化・習慣の違いによる問題の解消である。過半数の回答者が現在の仕事に満足感を示していたものの、職業領域内での日本語使用のハンディや文化的価値観の違いによる業務遂行上の問題を感じていないわけではなかった（第2-3節第4項・第5項）。不満足に感じている者やネガティブな理由から転職を経験する者の存在も無視できない（第2-3節第3項・第4項）。日本社会での生活経験が長く、日本語・日本文化に精通した元留学生であるとはいえ、日本人的思考に基づく仕事の仕方に違和感を覚えることもあるようだ。仕事領域での過重な負担が私生活への影響を及ぼすことへの抵抗感を覚える外国人社員も少なくない。外国人の扱いに慣れていないといった意見からは、グローバル化を標榜しつつもまだ外国人社員受け入れの経験が浅い企業などでは、彼らに対する十分な理解ができていないのではないかと推察される。

外国人社員が感じる問題の原因は当然ながら、外国人自身と受け入れ側企業の両者に帰するに違いない。よって、問題の解消に向けては、外国人自身と日本企業が相互に歩み寄る形で双方の満足感を高める状況を整え、多様な文化を背景にした人間同士が相乗効果を生むような異文化シナジーの活性化に向けて、一層の努力が必要となるだろう。

三つ目の課題は、日本社会全体としての高度人材の受け入れの準備である。今回の元留学生外国人社員対象調査および他の外国人留学生対象調査から、約10年前と比べると、日本での就業希望期間がより長期化している傾向がみられた（第2-2節第2項、第2-4節第1項）。外国人社員の国家間移動には自己の欲求だけではなく、経済的・政治的な社会事情などが影響するため、今後もこの傾向が続くかどうかは不明であるが、本回答者の中にも「帰化」した者（4名）、「永住者」、「配偶者」の在留資格をもつ者（各4名）がいる。また、5割弱が既婚者で、このうち約6割の配偶者は同国人であり、中には、子どもや高齢の親などの家族の帯同を希望している者もいる。

政府は高度人材外国人の受け入れを促進しようと体制を整えつつある⁶が、今後は高度人材として就労する外国人社員だけではなく、彼らの家族統合にまつわる新たな外国人移民のための社会保障など社会的コストの増大も見込んでいかなければならないだろう。

現在、労働力人口の減少という深刻な問題を抱える日本社会は、高度人材としての外国人の活躍をどのように期待しているのか、18歳人口減少による定員割れの危機にあえぐ大学は、なぜ外国人留学生を受け入れるのか、といった根本的な問いに立ち返る時期にきている。今後も卒業留学生の就業動

⁵ 横須賀（2010）では、卒業・修了後の外国人留学生のフォローアップ体制構築の必要性を説いたが、その後5年が経過した現在も、状況はさほど変わっていないようである。

⁶ 例えば、2012年5月からは、高度人材外国人に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を導入している。本回答者の中にも、すでに高度人材としての「特定活動」の在留資格保持者が2名いる。

向を注視し、高度人材の受け入れや人材育成のあり方について検討しつつ、必要な体制を整備していくべきである。

おわりに

以上、本稿では日本企業に就職した元留学生外国人社員の就業実態について調査の一部を報告しつつ、現状と課題について分析、考察してきた。十分なサンプル数ではないが、先行研究の調査による結果などを加えることで多角的な考察を試みた。しかしながら、本稿で報告したのは、アンケート調査結果の一部であり、自由記述回答の精査、他の回答結果の分析、インタビュー調査による質的分析は今後の課題として残されている。また、2015年度は外国人社員受け入れ企業対象の調査を計画しているが、今後はその結果を含めて、より複合的視点から高度人材活用のあり方について検討していく。これらの論考については別稿に譲りたい。

謝辞

本稿の執筆にあたり、調査にご協力いただきました元留学生外国人社員の皆様、また、回答候補者を紹介して下さった方々に深く感謝いたします。

参考文献

自由民主党外国人材交流推進議員連盟(2008)「人材開国!日本型移民政策の提言—世界の若者が移住したいと憧れる国の構築に向けて」

<http://www.kouenkai.org/ist/pdf/iminseisaku080612.pdf> (2015年2月21日閲覧)

内閣府(2014a)「就職・採用活動開始時期の変更について」首相官邸 HP

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html (2015年2月21日閲覧)

内閣府(2014b)「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(平成25年6月14日閣議決定)首相官邸 HP

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (2015年2月21日閲覧)

日本経済団体連合会(2008)「人口減少に対応した経済社会のあり方」

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf> (2015年2月21日閲覧)

萩原牧子(2013)「彼らは本当に転職を繰り返すのか」『グローバル採用から考える、これからの人事戦略』Works Review Vol. 8, pp. 8-21 リクルートワークス研究所

www.works-i.com/pdf/r_000305.pdf (2015年2月21日閲覧)

法務省入国管理局(2014)「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」平成26年8月1日 (2015年2月21日閲覧)

文部科学省 (2010) 「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について」(通知)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2013/04/04/1331530_5.pdf (2015年2月21日閲覧)

横須賀柳子・小熊裕美(2006) 『外国人留学生の就職活動に関する調査研究－2003年度国際教育交流協議会調査・研究助成報告書』

横須賀柳子(2010) 「卒業留学生のキャリア支援をめぐる現状と課題」『留学交流』2010年10月号特集 pp. 2-5 独立行政法人日本学生支援機構

横須賀柳子(印刷中) 「国士館大学外国人留学生の就職活動－2004年度および2012年度調査比較－」『外国語外国文化研究』第24号 国士館大学外国語外国文化研究会