

【論考】

日本企業における外国人留学生の 採用活動の現状と課題

Current Status and Issues of Recruitment Activities of Foreign Students in Japanese Companies

名古屋大学国際機構国際教育交流センター特任講師 坂井 伸彰

SAKAI Nobuaki

(Designated Lecturer, International Education and Exchange Center,
Institute of International Education and Exchange, Nagoya University)

キーワード：外国人留学生、就職活動、フォローアップ

1. はじめに

政府は「ニッポン一億総活躍プラン」において、大学を卒業した外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させるため、ビザ審査の優遇措置や各大学へのインターンシップ及びキャリア教育等に対する支援を強化する方針を打ち出した(平成28年6月2日閣議決定)。そして、文部科学省は平成29年度より「留学生就職促進プログラム」を開始し、各大学が地域の自治体や産業界と連携してインターンシップあるいはキャリア教育等を実施する全国12大学の取組みを選定し、その支援を行っている。

このように、外国人留学生の就職を促進する機運が高まる一方、日本企業の多くが新卒採用活動時には「外国人留学生を特別視していない(採用方針は日本人学生と同じ)」ということが、複数の調査資料より報告されている。例えば、「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2013)では、新卒正社員の外国人留学生を採用した企業(109社)のうち、「日本人学生と区別なく採用」したのは88社(全体の81%)であり、「別枠で採用」したのは14社(全体の13%)に過ぎないことが指摘されている。この他にも、株式会社ディスコ(2017)の調査では、外国人留学生に入社後に求める日本語コミュニケーションレベルについて、文系であれば約86%、理系であれば約79%の企業が、ビジネス上級レベル(「幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある」と同社は定義)以上の日本語力が必要と答えている。こうした

ことから岩崎（2015）は、「政策意図とは異なり、日本企業の多くが外国人留学生などの高度外国人材を採用する必要性を感じておらず、社内のコミュニケーションでは日本語が必須であるため、外国人には高度な日本語能力を求めている」と指摘している。守屋（2011）も、日本における新卒学生の就職活動の問題点として「SPI 等の筆記試験をはじめとした選考試験そのものが特殊であり、外国人留学生は特に苦戦を強いられる」ということ、そして、徳永（2013）も「世界的にも特殊な雇用習慣を持つ日本企業では、新卒一括採用について、その開始時期が外国人留学生には分かりづらい」と、外国人留学生の視点に立ち日本企業の採用活動の特殊性を指摘している。

2. 調査の目的・方法

このような背景を踏まえ、筆者の所属する名古屋大学国際教育交流センターアドバイジング部門キャリア支援室では、名古屋大学が関わりを持つ企業（名古屋大学の卒業・修了生が在籍している企業、あるいは名古屋大学の学生の採用に関心を持つ企業）に対し、外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生等の国際人材の採用に関する最新動向を調査し、その採用・受入時の課題について考察を行った。調査方法としては、まず、下記に示す調査概要に従い質問紙調査を実施した。その上で、2017年及び2018年に、国際人材の中でも外国人留学生を採用する企業の人事担当者に聞き取り調査を行ない、外国人留学生の採用・受入に関する現状と課題について、その実態の把握を試みた。本稿では、坂井（2017）を加筆修正する形で、質問紙調査の集計結果の一部、及び企業4社への聞き取り調査より得られた内容を紹介したい。

【調査概要】

（1）質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）

- ・調査対象：名古屋大学学生支援課就職支援室が繋がりを持つ企業 900社
- ・調査方法：アンケート票を郵送し、FAX又はEメールにて回答を回収
- ・調査期間：2016年5月9日～6月10日
- ・回答者数：136社（回答率：15.1%）

（2）聞き取り調査

- ・調査対象：上記質問紙調査に回答し、2017年及び2018年に名古屋大学の外国人留学生を採用する企業の人事担当者
- ・調査実施日：2016年7月20日、8月9日、2018年2月6日、2月7日

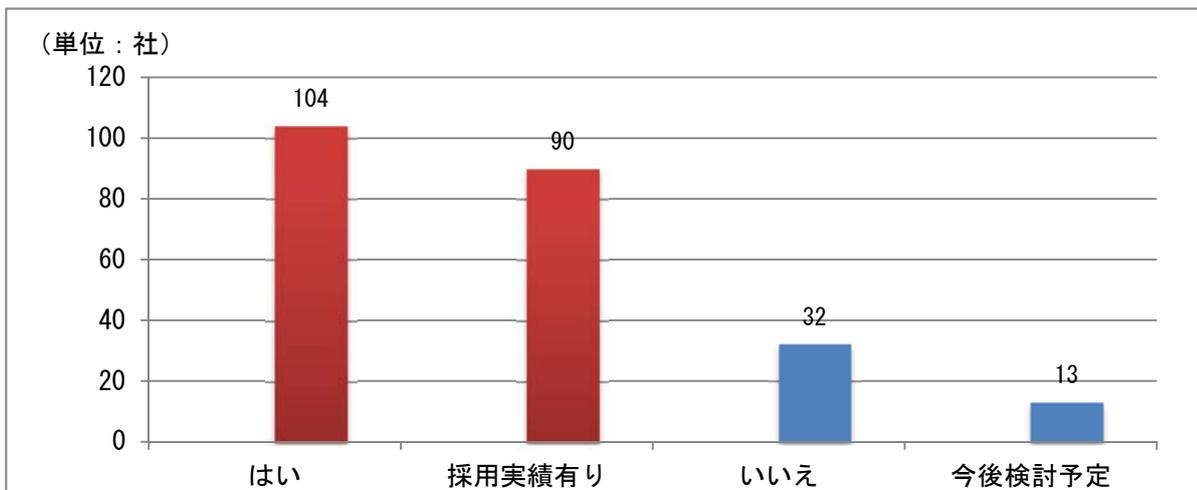
3. 調査結果

（1）質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）

Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている

外国人留学生など国際的なバックグラウンドを持つ学生の採用活動を行っているのかを尋ねたところ104社（約76%）が「はい」と回答し、90社（約66%）が「採用実績有り」と回答した。一方、32社（約24%）の企業は「いいえ」と回答しており、外国人留学生や海外留学を経験した学生等の国際人材の採用（あるいは登用）が企業において充分には進んでいない（その必要性が、必ずしも全ての企業で求められていない）ことが窺えた。

図1. 「Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」集計結果



「はい」	「はい」と回答したうち、「採用実績有り」	「いいえ」	「いいえ」と回答したうち、「今後検討予定」
104	90	32	13

以降の設問では、「Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」に対し「はい」あるいは「いいえ」と回答した企業の内訳を示し、「外国人留学生等の国際人材の採用を進めている企業群」及び「国際人材の採用を進めていない企業群」で顕著と言える傾向を取り上げて説明を行う。

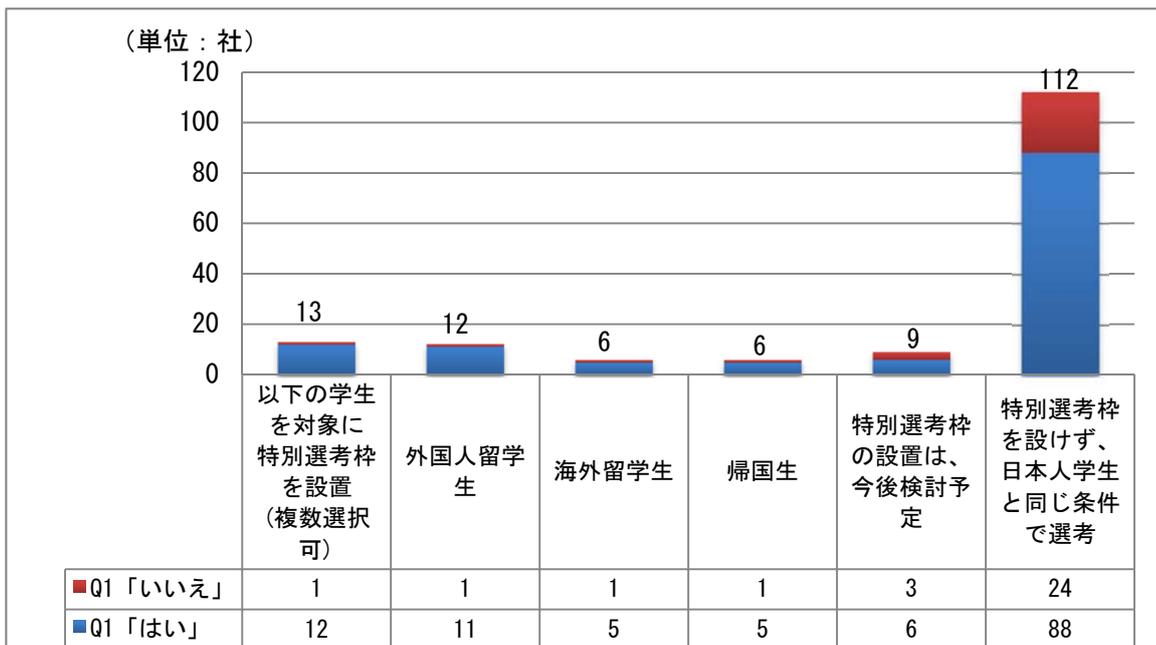
Q2. 採用方針について

新卒採用時に特別選考枠を設置しているかを尋ねたところ、「外国人留学生」には12社（約9%）が、「海外留学生（海外留学経験学生）」には6社（約4%）が、「帰国生」には6社（約4%）が特別選考枠を設置していると回答があった。一方で、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業は圧倒的に多数（112社、約82%）を占める形となった。この結果からも、多くの企業は、一般学生（日本人学生）、外国人留学生、海外留学生（海外留学経験学生）等を区別す

ることなく、基本的に同じ条件で選考活動を行なっていること（具体的には、書類選考から面接試験等、全ての選考プロセスで日本語が必要となること）が窺える。そのため、外国人留学生には一般学生（日本人学生）と同レベルの日本語によるコミュニケーションスキルが求められ、必然的に外国人留学生は言語面でのハンディキャップを背負うことになる。また、海外留学生（海外留学経験学生）の場合、派遣先での留学期間満了後6月以降に日本に帰国した場合、就職活動に乗り遅れてしまう恐れがあるが、企業側は特段な配慮を行っていないことも窺える。

また、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業112社のうち、88社はQ1で「外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」と回答している。つまり、国際的なバックグラウンドを有する社員を採用する企業でも、基本的には日本人学生と同じ選考基準で採用していることから、外国籍社員や海外経験を持つ社員が自らの長所やスキルを發揮して仕事を行える環境やキャリアパスは、社内で確保されていない可能性が窺える。

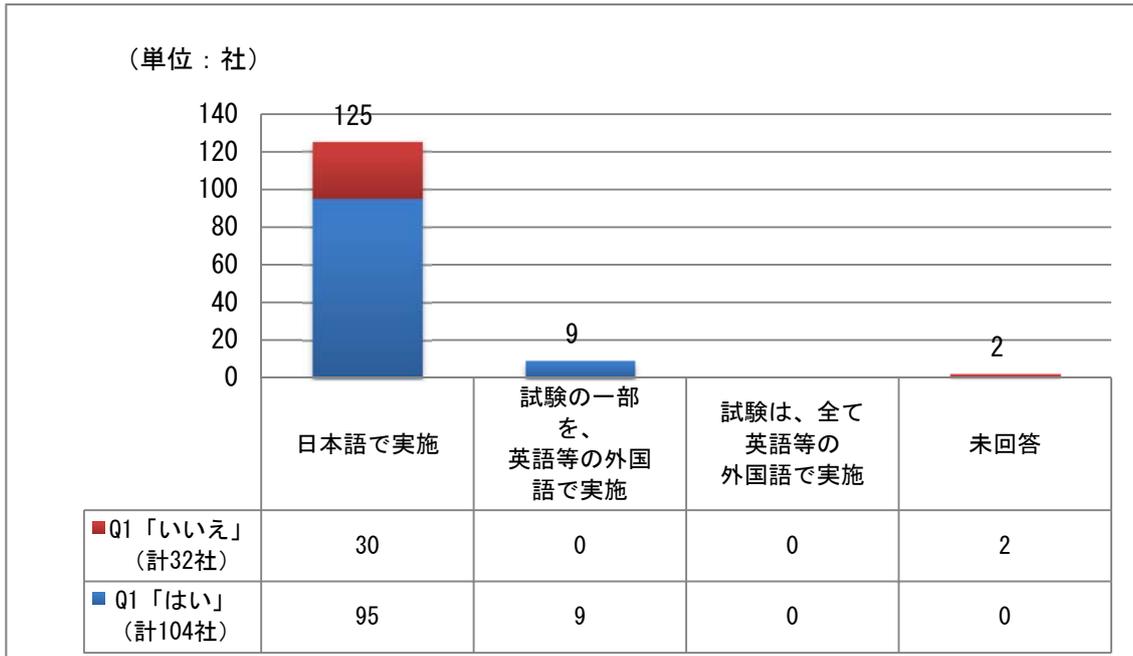
図2. 「Q2. 採用方針について」集計結果



Q3. 選考試験の使用言語について

125社（約92%）の企業が、選考試験を日本語で実施しており、試験の一部を英語等の外国語で実施している企業は9社（約7%）であった。特に、Q1で「外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」と回答した104社の企業のうち、95社が日本語で選考試験を実施するという結果となった。このことから、国際人材を採用する企業のほとんどが、外国人留学生に日本人と同レベルの日本語能力を求めていることが分かる。

図3. 「Q3. 選考試験の使用言語について」集計結果

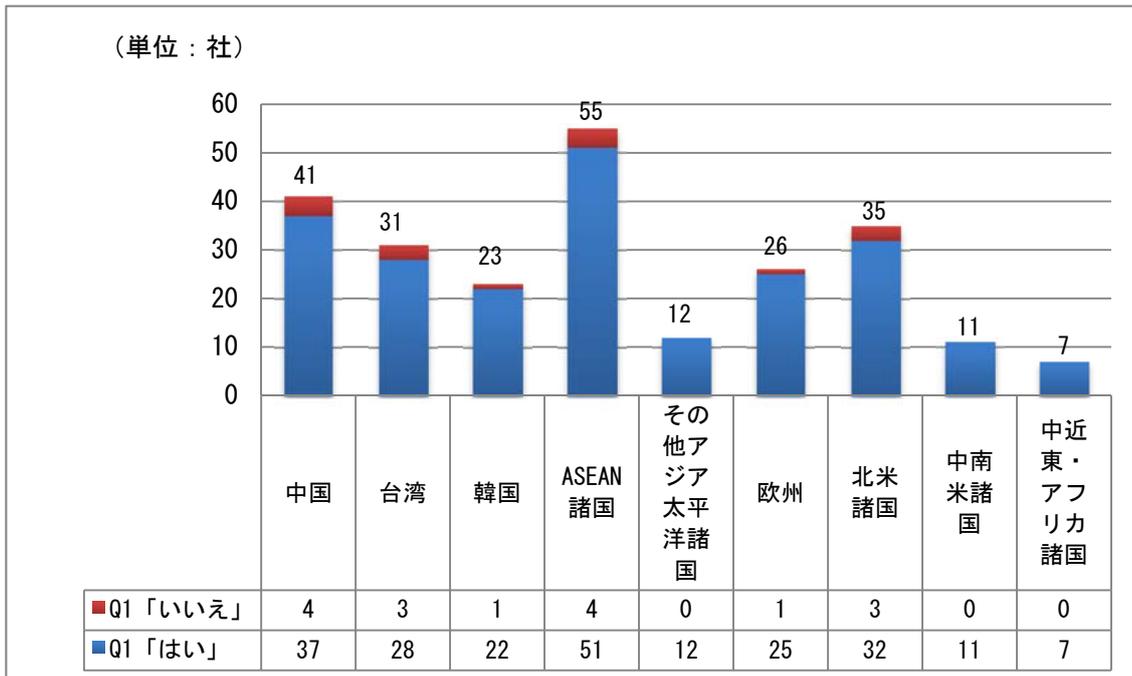


Q4. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国 (複数選択可)

採用時に興味のある学生の出身国を複数の選択が可能な形で回答を求めたところ、ASEAN 諸国 55 社 (約 40%)、中国 41 社 (約 30%)、北米 35 社 (約 26%)、台湾 31 社 (約 23%)、欧州 26 社 (約 19%)、韓国 23 社 (約 17%) 等という結果になった。日本企業の進出が著しいアジア諸国に偏りが見られるものの、欧米諸国の出身学生の採用にも一定の需要が見られる結果となった。企業の人事担当者より求人票を大学として受理する際に、「欧米出身の外国人留学生と言っても、英語圏出身者を採用したい」という要望を聞くこともあるが、本調査で「欧州」出身学生の採用に関心を示す旨を回答した 26 社も、そのような考えを持っているのか (非英語圏の「欧州」出身学生の採用にも、英語圏出身学生と同様に興味を示しているのか)、さらなる調査が必要である。

また、Q1 で「外国人留学生・海外留学生 (海外留学経験学生)・帰国生の採用を行っている」に「いいえ」と答えた企業でも、いくつかの国・地域の出身学生の採用には興味を示していることが分かった。今後のグローバル展開を見据え、これらの国や地域への関心を企業側が、既に示していることの表われとも言えよう。しかし、「その他アジア太平洋諸国」、「中南米諸国」、「中近東・アフリカ諸国」の出身学生の採用に関心があるという回答は、皆無であった。長期的には、中国や ASEAN 諸国に限らず、その他の国や地域 (いわゆる新興国) でも更なる経済発展が見込まれる可能性がある。そのため、新興国の需要を取り込み、日本企業が真の意味でグローバル化を目指すには、東アジア、東南アジア、欧米諸国に加え、「その他アジア太平洋諸国」、「中南米諸国」、「中近東・アフリカ諸国」等の出身学生の採用も視野に入れる必要があろう。

図4「Q4. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国」集計結果（複数選択可）



Q5. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください（自由記述）

外国人留学生に対する採用活動上の課題を各企業に尋ねた結果、主に「社内の受入体制が不十分」であること、「留学生の日本語能力が不十分」という2点に回答が多く寄せられた。自由記述で回答を求めたにも関わらず、この2点に回答が集中したことから、企業側の受入体制（従業員の語学力、社内及び取引先の理解不足、採用ノウハウの不足等）と外国人留学生に求める能力や資質（日本語能力や就業観）との間に大きなギャップが存在していることが窺える。特に、「留学生の日本語能力が不十分」という回答については、日本語能力（あるいはコミュニケーション能力）に関して、言語能力、社会言語能力、社会文化能力等、具体的に何の能力を意図しているのか、省察する必要がある。また、先述したように、現在のところ、企業側が関心を持つ外国人留学生の出身国は東アジア、東南アジア、欧米諸国に偏っている。しかし、南アジアや中近東・アフリカ地域の経済が益々発展し、日本の大学がそれらの地域（特に非漢字圏の国や地域）からの外国人留学生を更に受け入れる場合、このまま「日本語能力」を外国人留学生（あるいは外国籍社員）に求め続けるのか、社会全体での議論も必要と言える。

この他に、「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」という意見や、「イスラム教徒への宗教上の配慮が必要」あるいは「技術流出を懸念」という意見等も寄せられた。次表は、本設問への回答をまとめたものである。

表1. 「Q5. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください」回答一覧
(自由記述)

「社内の受入体制が不十分」 (化学、機械、電機、住宅、食品、運輸、教育、IT等、20社より回答)
「留学生の日本語能力が不十分」 (マスコミ、化学、電機、機械、運輸、流通、サービス業等、20社より回答)
「採用実績がない・採用活動のノウハウ不足・能力の見極めが難しい」 (運輸、機械、金融、製鉄業等、4社より回答)
「(外国人従業員の) 定着率の向上、離職・定着可能性の見極め」等 (自動車部品、化学、IT業等、3社より回答)
「職業観の違い、留学生が日本での就職を望んでいない、日本での就労継続意欲」等 (自動車部品等、3社より回答)
「取引先対応が不安、取引先から理解が得られないことが多い」 (機械、IT等、3社より回答)
「従業員の外国語能力が不十分、外国人への理解が進んでいない」 (金属、IT等、2社より回答)
「イスラム教徒の宗教上の配慮の対応」 (自動車部品等、2社より回答)
「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」 (機械メーカーより回答)
「技術流出を懸念」 (IT企業より回答)

Q6. その他、ご意見(例：外国人留学生に対する期待)及び名古屋大学へのご要望など(自由記述)

最後に自由記述形式で外国人留学生など国際人材の採用に関する意見を募ったところ、以下の意見が寄せられた。大学との交流(連携)を求める声、あるいは社内の受入体制に関する課題を自ら指摘する意見が目立っている。

- ・ここ数年留学生採用に力を入れている。採用から入社後のサポートまで一貫した社内制度を強化していくことが課題。(アパレル)
- ・貴部署と連携したインターンやヒアリングの機会があったら是非参加したい。(化学)
- ・国際人材の期待が増すばかりである。(自動車部品)
- ・欧米系の留学生採用に興味を持っている。説明会を開催し採用に結び付けたい。(機械)

- ・ これまでは留学生採用はしていなかったが、海外展開が本格的になり興味を持っている。会社に興味を持っている学生がいれば企業説明会をしたいので教えて欲しい。(IT)
- ・ 日本語だけでなく、ビジネスマナーについても大学で指導してほしい。(IT)
- ・ 東南アジア中心に優秀な学生が多いと感じている。(機械)
- ・ ドメスティックな日本の会社と理解していただきたい。(化学)
- ・ インターンの受入は難しいが、採用中心に検討を進めたい。(機械)
- ・ 防衛系なので、留学生を採用することは困難。(機械)
- ・ 2016年入社 of 留学生は14名、積極的に採用している。(自動車部品)
- ・ 毎年留学生を1~2名採用している、システムエンジニアとして。(IT)
- ・ 外国人留学生の企業に対する要望事項が知りたい。(金融)
- ・ 2016年、2017年と名大から中国人学生を1名ずつ採用している。(建築)
- ・ ご縁があって入社頂く外国人留学生(もしくは海外の外国人学生)の方には、やりがいを持って長く日本で働いて欲しい。そのためには、当社としても各種受入体制の充実を図っていきたい。(エネルギー)

(2) 聞き取り調査

国際人材の中でも外国人留学生の採用に関わる実態をさらに詳しく把握するため、企業の人事担当者への聞き取り調査を行った。調査対象者は、本質問紙調査で新卒採用時に外国人留学生に対して特別枠を設けて採用すると回答し、2017年又は2018年に名古屋大学の外国人留学生を採用した、東海地区に拠点を持つ4社の企業の人事担当者である。

【調査対象企業】

- ・ A社(エネルギー企業/従業員数:約3,000名)
- ・ B社(金融機関/従業員数:約3,500名)
- ・ C社(インフラ企業/従業員数:約280名)
- ・ D社(自動車部品製造企業/従業員数:約44,500名 ※連結)

【質問事項】

- Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由
- Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ
- Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

<A社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年7月20日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

間もなく創業100年を迎えるA社では、海外留学経験を有する社員あるいは帰国生の社員は在籍していたが、これまで中途採用を含め、外国籍社員を採用した実績が無かった。しかし、2016年に同社として初めて名古屋大学文系学部卒業見込者である東南アジア出身学生に内々定を通知することになった。その理由として、A社では海外の調達先が拡大する一途に有ることから、社内のグローバル事業を牽引できる人材の確保が急務となり、外国人留学生の採用に踏み切ることになった。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

A社では、外国人留学生の採用活動を通じて「英語に堪能であれば、日常会話程度の日本語が出来れば良い」と考えていた（そのため、日本人と同等レベルの日本語力は採用時点では求めていなかった）。具体的には、「英語及び母国語で、東南アジア地域の企業（調達先）とのコミュニケーションが取れる人材を採用したい」と人事担当者は思っていた。また、「将来は現地法人の幹部候補として育成したいと考えている」という。この他に、「多様な価値観を持つ人材を登用することで、社内のダイバーシティ（多様性）をさらに推進したい」という思いもあった。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

A社では、筆記試験を実施する際に、当該学生のために英語で受験できるよう配慮を行った。また入社直後の配属予定先へのイメージにギャップを生じさせないように、配属予定部署のトップ自らが当該学生と面接を行うようにした。また、面接時には、「当該学生が何故母国ではなく日本での就職を希望しているのか、将来は母国に帰国する意思は本当に無いのか（日本で長く働く希望を持っているのか）を何度も確認するようにした」という。そして、「一般社員とは違うキャリアパスとなることが予想されるため、当該学生に相応しいキャリアパスを本人に内定を出す前に、社内で何度も検討を重ねた」そうである。

<B社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年8月9日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

B社の場合、過去に外国人留学生を1名採用したが、2016年より外国人留学生の採用を強化することになった。その背景には、同社の海外事業部にて日本の法人顧客の海外進出時の支援を行えるような、海外現地と日本とを繋げる人材を求めていたことが挙げられる。この他に、B社では、東海地域の顧客企業が、海外展開やインバウンド需要の取込みをさらに加速させることから、外国人留学生等の国際人材を採用したいという意欲が高まると想定している。そのため、「自社で率先して外国人留学生を採用し、顧客企業にその採用及び受入れのノウハウを提供したいと考えるようになった」という。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

B社は、外国人留学生に対し「10年後には、海外現地法人の幹部候補として活躍できるよう育成したい」という思いを持って、採用活動を行った。具体的には、「まずは当面は国内の数部署で経験を積み、将来は海外の現地法人に派遣したい」という。入社後の最初の配属部署は海外事業部を予定しており、当面はその部署で「海外と日本との“橋渡し役”を期待したい」という思いがあったという。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

B社でも、一般学生の採用活動とは切り離して、外国人留学生を採用するため、特別枠を設けて選考を行っていた。具体的には、「日本人（日本企業）の顧客対応が求められるため、日本文化を受け止められる“素直さ”を採用試験では重視した」という。

<C社人事担当者へのインタビュー（調査日：2018年2月6日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

C社の場合、2011年度より外国人留学生を採用しており、2018年4月には全従業員数約280名のうち計10名が外国籍社員として在籍する見込みである。このように、ある一定の割合を外国籍社員（元留学生）が占めることになった理由として、同社の人事担当者は「国際空港として航空路線の拡充を図る際、相手方の航空会社等との交渉役を期待したこと」を挙げていた。そして、「今後も来日客の増加が見込まれる中、空港内サービスの充実及びWeb等を活用した情報発信を、外国人留学生には期待したい」という。このように外国人留学生を積極的に採用する方針は、「まず、(C社の)社長がその重要性を認識しており、C社の方針として、ダイバーシティ化をさらに推進したい思いが共有されているため」と、説明している。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

C社はインフラ企業という性格を有することから、自治体、航空会社、施設内店舗、そして一般利用客等、多様なステークホルダーとの連携が求められている。そのため、同社では社員の採用基準の1つに、“周囲を巻き込む力”を掲げている。その中でも外国人留学生は、母国から海外（日本）に留学した経験を通じて行動力が磨かれていること、また、留学前・留学後に何か問題が発生しても、適切なタイミングで周囲の協力を得ながら問題解決を図る姿勢が留学期間中に自然と磨かれているのではないかと推察している。また、同社では、「外国人留学生は海外での経験から、日本人にはない価値観や可能性を持ち合わせている」こと、そして「一層激しくなる国際競争に勝っていくためには、今までの固定概念にとらわれない、多様な人材を必要としている」ことから、外国人留学生には大きな期待を寄せているようである。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

C社では、まず外国人留学生を選考する際、面接試験の場であっても、人事担当者との「ディスカ

ッション」の場と位置づけ、「普段どおりの思考や行動特性」を外国人留学生本人になるべく出して貰うような雰囲気づくりに努めている。それは、このような「普段どおりの思考や行動特性」は、外国人留学生の場合、一般学生（日本人学生）と比較して丁寧なコミュニケーションを行えば、面接（あるいは説明会等の選考試験以外の手段）等の場面でも評価し得るものと、C社では考えられているからである。また、本人の希望を踏まえ、入社までの期間、同社内の関連施設でアルバイトとして職務経験を積んで貰い、4月以降の職務に備えてもらうような取組みを始めた。なお、同社では、外国籍社員の育成に関する中長期的な課題として、ジョブローテーションをどう考えるべきか、当該社員達のキャリアプランや社内研修に対するニーズ等を適宜ヒアリングし、「一般社員、外国籍社員の隔てなく、長く安心して働ける環境づくり」を目指しているという。

<D社人事担当者へのインタビュー（調査日：2018年2月7日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

D社では、2016年より外国人留学生等の外国籍社員の採用を強化し、毎年の新入社員130~150名のうち約1割を外国籍社員が占めている。このような採用方針に至った理由として、「日本国内の人口減が指摘される中、“日本国籍の男性”だけではなく、“女性”、“外国籍”、“障がい者”、“高齢者”など、多様なバックグラウンドを持つ従業員たちが、長く、そして生き生きと働ける職場環境を目指したい」との思いから、意識的に外国人留学生の採用を拡大しているという。

なお、同社の人事担当者によれば、「外国籍社員の上司に定期的なヒアリングを行っているが、総じて周囲の評価は高い」そうである。同期の日本人社員と比べ、「積極性」や「物事や知識を吸収する意欲」が特に高く、職場に刺激を与えているケースも目立っているという。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

D社の場合、製品ライフサイクルの長い自動車部品の製造業ということもあり、外国人留学生には日本企業特有の育成方針（ジョブローテーション制度や階層別の社内研修等、長期的な視点に立った人材育成方針）を理解していることが期待されている。つまり、「出来るだけ長く働きたい」という前提を持っており、そしてそのような育成方針こそ「自分のキャリアプランにマッチしている」と考える外国人留学生を採用するようにしている。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

D社では、まず、外国人留学生と面接する際に、英語での対応も可能と伝えているが、入社後は自発的に日本語習得の努力をすることを期待している。また、上述の日本企業特有の育成方針を理解しているかを確認するため、面接試験の場では、キャリアビジョン（入社して、どのような仕事をしたいか？どのような社会人でありたいか？）や同社の業務内容への理解度、初年度に実施する生産現場での実習などについて重点的に確認するように努めているという。

4. まとめに代えて

今回実施した質問紙調査においても、他の調査報告書同様、外国人留学生に対し、採用活動上での特別な配慮を行う企業はごく少数に留まっていること、また多くの企業が外国人留学生には日本人と同レベルの日本語力を期待していることが分かった。その要因として、受入体制の不備、社内や取引先の理解不足、従業員の語学力不足等の企業側の課題に加え、留学生の日本語能力や就業観を課題視する指摘も多く寄せられた。しかしながら、日本企業が画一的な採用活動を進める限り、多様なバックグラウンドを持つ外国人留学生の長所が評価されているとは言い難い。新卒一括採用という旧来の画一的な雇用習慣のために、外国人留学生の採用や定着が進まず、人材の多様性が企業内で進展しなければ、国際化も一向に進まないのではなかろうか。また、このまま日本企業は外国人留学生にも「日本語能力」を求め続けるのか。一般学生（日本人学生）同様に、採用試験では、外国人留学生に求められる「コミュニケーション能力」とは、具体的に何を指しているのか。そして、それをどうすれば、外国人留学生に対して正しく・分かり易く伝えられるのか（教育できるのか）。外国人留学生の就職・キャリア支援担当者として、その支援の方策は、試行錯誤の連続である。

その一方、質問紙調査では、今後の国際展開を見据え、外国人留学生への採用に関心を示す旨を答えた企業が、一定数存在した。また、聞き取り調査では、外国人留学生の特徴を考慮した採用活動を、日本人学生の採用と区別して実施し、具体的な配属先を想定した選考試験を行う企業もあった。各社は語学力以外にも、「素直さ」、「周囲を巻き込む力」、「積極性」、「物事や知識を吸収する意欲」等を、外国人留学生だからこそ持っている長所として挙げ、それらを高く評価していた。そして、日本での滞在意向や、キャリアパス及び企業側の育成方針等、応募者と企業側の双方が互いの認識を丁寧にすり合わせていた。この他、外国籍、日本国籍問わず、働きやすい職場環境づくりを推進する上で、外国人留学生の採用を強化している傾向も窺えた。外国人留学生の就職・キャリア支援担当者には、企業側に上述の4社のような思考と取組みを取り入れるよう働きかけること、そしてこのような姿勢を持つ企業を外国人留学生に周知することも必要であろう。

なお、名古屋大学国際教育交流センターでは、2018年1月に外国人留学生と日本企業との交流を促進する取組みとして、中部経済同友会と連携し、外国籍社員（元外国人留学生）5名を招いたパネルディスカッションを行った。そして、そのパネルディスカッションの直後に、22社の同会加盟企業関係者（主に企業経営者）40名及び15カ国の外国人留学生50名弱が1グループあたり10名前後のグループに分かれ、「日本で働くとは？」をテーマに討議を行うワークショップを、原田（2016）の取組みを参考に実施した（参照：写真1及び中日新聞2018年1月27日朝刊記事）。本実践では、外国人留学生には、元留学生の先輩や日本企業に勤務するビジネスパーソンとの交流を通じて、日本企業での就職に対する不安を軽減し、そしてその疑問を少しでも解消することを目標と定めた。また、同友会企業関係者には、日本企業がグローバル化やダイバーシティを推進する際に、外国籍社員の採用及

び登用は企業戦略上、一考に値することを再認識して貰うことを目指し、本実践を行った。



写真1. 「2017年度中部経済同友会×名古屋大学留学生 交流会（2018年1月25日実施）」の様子

当日の討議では、外国人留学生からは「日本企業は、外国人留学生のどのような所に期待しているのか？（どのような仕事を任せたいと思っているのか？）」、「採用、昇格あるいは待遇において、日本人（学生及び社員）との違いは無いか？」、「入社後、海外転勤は可能なのか（どのようなキャリアパスが待っているのか？）」、「日本の会社では、裁量が無い状態で仕事を任されるイメージだが、実際はどうか？」、「優良企業とは、どのように調べれば良いのか？（何が良ければ、「優良企業」と呼ばれるのか？）」等の質問が企業関係者に寄せられた。そして、企業関係者は外国人留学生に理解してもらえよう、なるべく平易な日本語（あるいは英語）を用いて、日本企業の雇用慣習等を織り混ぜながら回答を行っていた。本会終了後に実施したアンケートでは、出席した外国人留学生からは、「日本の企業理念や制度を勉強させていただきました」、「留学生は“日本企業の労働力”だと思っていましたが、今回の交流会を通して企業側の優しさを実際に感じました。考え方は変わりました」等のコメントを得ることができた。また、企業関係者からは、「留学生の就活等に対する本音を直接聞くことができ、大変参考になった」、「留学生の語学、思考能力の高さに感銘を受けた」等の感想が寄せられた。そして、外国人留学生及び企業関係者のアンケート回答者のほぼ全員より、本取組みに対する高い満足度を得ることができた。

この他に、名古屋大学では、冒頭で述べた文部科学省「留学生就職促進プログラム」の採択大学として、外国人留学生に特化した「就職活動準備講座」やインターンシップ以外にも、外国人留学生の日本での就職を促進する様々な取組みを企業と連携しながら実施している。例えば、近隣企業の職場

(工場や店舗・施設等)を訪問し、その企業の事業内容の理解や従業員(特に元留学生の外国籍社員)との交流を行う「留学生のための職場体験プログラム(バスツアー)」、あるいは外国人留学生を積極的に採用している30社以上の企業を学内に招き、留学生と直接交流する「Job Fair」等を実施している。

このように、日本企業への就職に関心を持つ外国人留学生と、外国人留学生の採用に関心を持つ日本企業が相互に理解を図る機会を創り出せば、外国人留学生及び企業側の双方に多くの「学び」や「気づき」を産み出す契機となる。筆者は、引き続き企業との連携を強化し、外国人留学生だからこそ必要とされ、企業にも有益となる就職・キャリア支援活動の更なる充実を図りたい。

参考文献

- ・岩崎薫里(2015)「日本における外国人留学生誘致策-高度外国人材受け入れの観点から-」,環太平洋ビジネス情報 RIM Vol. 15 No. 58 (2015年11月), pp. 1-38.
- ・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月調査>」
<<http://www.disc.co.jp/uploads/2017/12/2017kiyou-gaikoku-report.pdf>>
(2018年2月5日閲覧)
- ・坂井伸彰(2017)「国際人材の採用に関するアンケート」調査報告,名古屋大学国際教育交流センター紀要第4号, pp15-26
- ・首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>>
(2018年2月5日閲覧)
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2013)「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf>>
(2018年2月5日閲覧)
- ・中日新聞2018年1月27日朝刊記事「留学生就職支援 社長らと交流会」
- ・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-」,Works Review 8巻
- ・原田麻里子(2016)「留学生が「日本で働くということ」を考える-企業人事との連携によるセミナーの事例から-」,留学生教育学会第21回JAISE年次大会予稿集, pp49-50
- ・守谷貴司(2011)「文系の外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」,日本の外国人留学生・労働者と雇用問題, pp69-90
- ・文部科学省「留学生就職促進プログラム」の選定結果について
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1386454.htm
(2018年2月5日閲覧)