

日本企業の外国人留学生の採用に関する考察

—留学生を積極的に採用したい企業の特徴を中心に—

李 敏 (信州大学)

本研究は日本企業の新卒採用の面接担当者に対するアンケート調査と一部上場企業9社の人事部長を対象とするヒアリング調査の結果に基づき、留学生の採用に積極的な姿勢を示す企業の特徴、求める人材像について分析を行う内容である。この分析を通して、日本における留学生の採用に関する問題点を提示することを目的とする。

1. 問題関心

日本は現在少子化対策の一つとして、「高度人材の卵」と見られる留学生の受入れに力を入れている。2008年福田元首相のもとで、2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指すという「留学生30万人計画」が策定され、そこには留学生の卒業・終了後の日本社会の受入れが日本のグローバル化の重要な手段であると強調した。その後、「グローバル人材育成推進会議」(2010年)、「産官学によるグローバル人材育成推進会議」(2010年)、「日本再興戦略」(2015年)などの一連の会議と政策により、グローバル人材としての留学生の獲得、養成、活用の必要性を訴えた。このような積極的な留学生受入れ促進の政策により、日本への留学者数が2014年に184,155人に達した。かくして、日本は政策的には留学生の受入れに力を入れているし、実態としても日本に来る外国人留学生が着実に増加しつつある。留学生受入れ政策が順調に進んでいるように見えるが、その肝心な政策目的—少子化対策として高度人材を日本に引き留め、日本で活躍してもらうことは、必ずしも期待したとおりに達成されてはいない。日本学生

支援機構(JASSO)の調査によると、2013年、日本で就職を希望する私費外国人留学生の割合は全体の65%にのぼっているにもかかわらず、進路が明らかになった当年度の留学生の卒業・修了者のうち、日本に就職した人はわずか25%にとどまっている¹。要するに、日本の留学を希望する留学生というインプットが増え、教育機関がその養成に積極的に取り組んでいるものの、アウトプットとしての労働市場が留学生の採用にはなかなか気が進まない。

なぜこのようなミスマッチが発生したかは、日本の労働市場の特徴などに原因を求めることができるであろう。また、留学生の採用とその後の雇用管理に関して、すでに多くの調査研究が行われてきた(労働政策研究・研修機構 2008、2009、2013; 富士総合研究所 2002、2003; 富士通総研 2010、2011; みずほ情報総研 2012); ディスコ 2013)。こうした先行研究は留学生採用にあたって、企業が留学生に求めるもの、存在する難点などを明らかにしたものの、留学生の採用に積極的な姿勢を示す企業とそうでない企業と比較の視点が欠如するという問題が指摘できる。

本研究で使われるアンケート調査は2014年10月に、調査会社インテージのモニターから、ここ5年間で総合職の採用面接を担当した経験のある者を抽出し、ウェブで実施したものである。回答者は2,470人。ヒアリング調査は、2014年8月～9月に一部上場企業9社を対象とするものである。

¹この就職率は公費留学生も含むすべての留学生で計算されたもの。

2. 分析の結果

以下では、人事担当者に対して、「日本の大学に留学した外国人」を「勤務先で雇いたいと思える人が多い」と回答した企業を「留学生の採用に積極的な企業」とし、「勤務先で雇いたいと思える人が少ない」と回答した企業を「留学生の採用に消極的な企業」と分類する。

業種からみれば飲食店・宿泊業、金融・保険業、医療・福祉、卸売・小売業、不動産業が海外留学生を積極的に採用する意向を示している。円安効果に加え、「日本再興戦略」で提示された観光立国や医療の国際展開などの戦略と合致した結果である。また大企業、外資系企業、海外に事業所を持っている企業、さらに「事業のグローバル展開に力を入れている企業」がより留学生の採用に積極的な姿勢を示している。

面接で何を聞くかによって、その企業が重視するものを垣間見ることができる。面接時に、学生時代に学習（研究）、サークル・体育会、アルバイト、旅行や読書などの趣味を聞く時間を「10」にして、それぞれの割合を算出してみた。しかし、留学生採用に関して積極的、消極的なことと関係なしに、両組には共通的な特徴をみられている。

一方、採用時に大学（院）で学ぶ専門との関連性が見えやすいポストの多寡を聞いたところ、専門性との関連性が見えやすいポストが多いのは、事務系総合職に関しては、留学生の採用に積極的な企業 48.9%、消極的な企業 29.9%、技術系総合職に関しては、留学生の採用に積極的な企業 65.4%、消極的な企業 51.1%となっており、留学生採用に消極的な企業は大学での学習と関連するポストが少ないと回答する企業が多いのである。

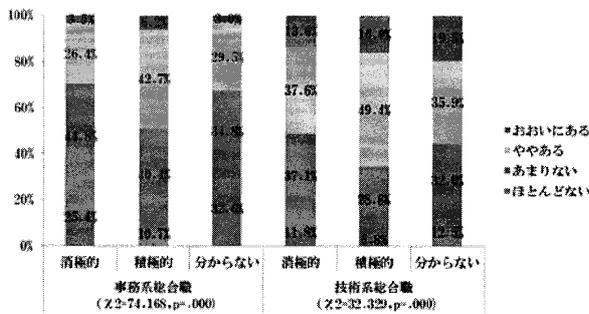


図1 専門と関連のあるポスト数

表1 職場で歓迎される人材 (%)
(事務系総合職)

(A)	Aに近い	留学生の採用	Bに近い	(B)	
空気を読んで、円滑な人間関係を築くことができる人材	47.5	積極的	52.5	論理的に相手を説得することができる人材	χ²=18.392 p=0.04
	57.5	消極的	42.5		
	60.6	分からない	39.4		
下手に専門性を獲得していない『白無垢の花嫁』状態の人材	46.0	積極的	54.0	すでに高い専門性を獲得している人材	χ²=19.319 p=0.03
	56.6	消極的	43.4		
	49.2	分からない	50.8		

職場で歓迎される人材像に関して、事務系総合職の場合は、留学生の採用に積極的な企業は「論理的に相手を説得することができる人材」、「すでに高い専門性を獲得している人材」を重視しているのに対して、留学生の採用に消極的な企業の方は、「空気を読んで、円滑な人間関係を築くことができる人材」、「下手に専門性を獲得していない『白無垢の花嫁』状態の人材」を歓迎している。

3. 考察

考察とインプリケーションは当日配布資料として提示する。

参考文献：

志甫啓 (2013) 「地域経済の課題を踏まえた外国人留学生のキャリア支援の意義」 ウェブマガジン「留学交流」2013年1月号
 労働政策研究・研修機構 (2013) 『留学生の就職活動—現状と課題』 JILPT 資料シリーズ No.113
 守屋 貴司 (2011) 「日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営」 晃洋書房
 吉田文 (2015) 「グローバル人材の育成をめぐる企業と大学とのギャップ——伝統への固執か、グローバル化への適応過程か」 五十嵐 泰正、明石 純一 編著『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』 明石書店

注：本研究は科学研究費助成事業 基盤研究 (B) 「社会人大学院修了者はなぜ評価されないのか—院生・大学院教育・労働市場のトリレンマ 研究」 (研究代表者：吉田文)
 若手研究 (B) 「日本留学の効果に関する研究—中国人留学生を手がかりとして」 (研究代表者：李敏) の成果の一部である。