

朝日大学における外国人留学生の就職活動に関する一考察 A Study of the job hunting of the foreign student in Asahi University

梶原 綾乃
Ayano Kajihara

外国人留学生の国内就職希望者が増えており、外国人が国内で就職することが当然になりつつあるが、その実態は未だに不明な点が多い。日本における日本企業の新卒者採用・雇用方式は世界的にも異例で複雑である。また大企業と中小企業での採用システムも大きく違う。そのシステムに関する理解が乏しい中で日本人学生と同様に外国人留学生は就職活動を行っている。仮に内定・採用が得られたとしても就労ビザが下りず帰国を余儀なくされる留学生もいる。日本人と違い内定・採用がゴールではないのである。先行研究を比べても、首都圏や中国人留学生、英語圏留学生など、様々な背景の大学での事例が見られるが、朝日大学に適用できるような事例は非常に少ない印象がある。「外国人留学生の就職問題」と一言でまとめる前に、どのようなタイプが存在するか分類する必要がある。また、朝日大学で就職した卒業生、就職活動をしている留学生たちにインタビューを行い、この朝日大学ではどのような形で留学生たちが就職に至っているのかを可視化し、留学生の就職活動を支援する方法を模索していきたい。まずはこの研究ノートで今後の研究計画を記す。

キーワード： 地方大学における外国人留学生、就職活動の可視化、日本の就職活動の特殊性、
先行研究の分類

1. はじめに～研究の背景と動機

日本の総人口は 2008 年をピークに減少の一途をたどっている。日本政府は決して「移民政策」とは認めないながら「高度外国人材の受入れ」「在留資格『特定技能』の創設」等、外国人労働者の受入れ体制を着実に整えようとしている。一方、2008 年に策定された「外国人留学生 30 万人計画」も目標とした 2020 年度を前にして 2019 年に 31 万人に達した。来日した外国人留学生も学業を経て日本での就職を期待しており、日本人学生同様に就職活動に励んでいる。

だが企業と外国人留学生との間で、就職活動から採用・就労に至るまでに、いくつかの問題点が上がっている。まず「日本の就職活動の仕組みがわからない」という外国人留学生からの指摘である。確かに日本における日本企業の新卒者採用・雇用方式は世界的にも異例で複雑である。魚崎（2014）は、「日本の就職活動が卒業年度の前年から始まることを（留学生が）知らずに、就職活動を開始するのが遅れるケースが（複数件）重なった」という事例を挙げている。また守屋（2012）が「日本企業の採用試験が、職務主義的な専門能力を問う試験ではなく、ビジネスマンとしての基本的な資質を問う属人主義的な試験となっている」と指摘しているように、外国人留学生側からは「企業がどのような人材を求めているのか不明」「入社後の仕事内容が不明瞭」という声も上がっている。他方、企業側からも「日本企業における働き方の理解が不十分である」という声が上がっており、両者それぞれが「日本企業が持つ特殊性」に振り回されている感は否めない。さらに企業側からの指摘である「日本語能力が不十分」という点に関しては、JLPT の N1 を持っているにも関わらず「日本語の壁」を感じ、希望する業種をあきらめた外国人留学生たちもいる（中橋・ショーン 2018）

ここで挙げられる「日本の就職活動の仕組みとは何か」「採用基準はどこにあるのか」「求められるビジネス日本語能力とはいったいどういうものか」、そういった両者の間に存在する溝が、明確に提示されないまま、毎年、外国人の就職活動が行われている。これらの事例解決には、外国人留学生自身はもちろんのこと、送り出す大学側での指導、また企業側での対応等、三者の歩み寄りの努力が必要だと思われる。

2. 先行文献による問題意識

「外国人留学生による就職活動」に関する研究は歴史が浅い分野である。前述のように 2000 年代に入り、日本政府が積極的に外国人を起用しようとする流れから生まれてきたものであるがゆえに当然のことである。おそらく筆者同様、キャリアセンターや採用側の企業も同じような問題意識があり、なんらかの知識や情報を参考にしたいという気持ちは同じであろう。だが過去の研究や事例を調べていくうちに「これは、うち（朝日大学）では該当しない、あまり参考にならない」という事例がいくつも散見された。

2021 年 2 月の段階の見識にすぎないが、それぞれの事例の背景には、外国人留学生が「漢字圏か、英語圏か、あるいは非漢字圏・非英語圏か」、「文系か、理系か」などの違いがあり、企業にも「大都市圏にあるのか、地方圏にあるのか」「規模が 1000 人以上の大企業か、中小企業か」「製造業か非製造業か」「外国人留学生枠の活用か、日本人学生と同様枠か」というように様々なタイプが存在するからである。それによって就職活動の内容が変わり、課題も変わってくるのである。

一概に「外国人留学生の就職活動」でまとめると、採用基準が不明な企業が多いゆえに、ますます就職活動は「ブラックボックス化」していく。実際、近年は地方大学の事例や勤務する大学の対応を挙げる事例報告も増えている。それらの先行研究を分類し、より自分たちに近い事例を参考にしながら、対策を考えていくことが得策であると考ええる。

3. 朝日大学の現状

朝日大学がある岐阜県、東海地方は中小企業の製造業が多く、技能実習生や現地工場を持っている企業も多い地域であり、外国人人材を多く必要としている。それは、おそらく首都圏で求められる外国人材とは違うものに思われる。

この3年の外国人留学生の就職先も概ね製造業か外国人実習生の監理団体に就職している。多くの同国人の先輩たちが就職をした姿を見て、在學生は就職活動が始めるのだが、その実、就職活動では何をするのか、どの企業を選ぶか等の認識は非常にあいまいである。

中には、現在のアルバイト先にそのまま就職することを希望し、他社への就職活動を積極的に行わない学生も少なくない。その業種では専攻と一致しないため在留資格が下りないと知り、卒業間近に慌てて就職活動が始める留学生もいる。また内定をもらい勤務先の近所に引っ越したにも関わらず、就労ビザの変更時に、様々な問題で変更ができないという事例も起きている。留学生の在学中のアルバイト時間が規定の週 28 時間を超えたための不許可もあるが、財政書類に不明な点がある、雇用理由が職務と一致しないなどの企業側の都合で、内定・採用に至りながら、卒業間際あるいは卒業後に採用が取り消される場合もある。企業側に問題がある場合は、急遽大学の推薦を得て特定活動ビザ（就職活動のための半年間、最長 1 年間のビザ）を取得し、その間に再就職先を見つけているが、留学生側のアルバイトの超過時間問題は、再就職が望めないため、残念ながら外国人留学生は帰国を余儀なくされている。これらの問題は、日本人学生の就職活動とは大きく違う点である。

この件に関する情報は、就職活動中の留学生の間でも既に広がっており、就職支援課でも正しい情報として指導する必要があると思われるが、残念ながら、留学生の多くは、日本人の専門家（就職支援課の担当者）よりも、同国人の経験談を参考に行動する傾向がある。しかし就職は、大学入試と違い、毎年一定数の新卒者を採用するとは限らない。またその採用基準も不明である。それでも多くの留学生は、数少ない先輩たちの噂を参考に闇雲にあるいはゆっくりと就職活動している。

今後も外国人留学生の就職希望者が増えることを考えれば、もう少し留学生の就職活動の実態を可視化する必要がある。そのためには就職した先輩たちの話を聞く機会を持つ必要もある。できれば大学側でもそれらの情報を把握すれば、就職活動中の留学生たちも活動や企業に対してイメージしやすくなり、誤解や勘違いなどは軽減すると思われる。

4. 今後の研究計画

今後の計画としては、まず外国人留学生の就職活動に関する先行研究、先行事例をさらに集め、就職活動研究体系の分類を行う。そして朝日大学の事例はどの分類に属するかも検討する。

それと並行して、朝日大学の留学生および卒業生に半構造化インタビューを行い、留学生の意識を探る。就職活動中の留学生には、来日目的から日本の生活、大学生活、将来の夢・計画について聞き、さらに就職活動に関しての質問を行い、就職活動に関しての認識度を測る。また卒業生で日本の企業に就職した留学生には、就職が決まった経緯、現在の仕事、今後の夢等を聞き、日本での就職の現実を明らかにしたい。実は 3 年前に予備調査として 10 名ほどの外国人留学生に半構造化インタビューを行ったデータがある。可能であれば、その留学生に当時のデータを聞きながら、意識の変化や、過去と現在の比較が図れることを期待する。

多くの就職した留学生の体験談、教訓を言語化し、就職支援課に蓄積されれば、今後の外国人留学生への就職指導をより円滑に進められるのではないかと考えている。

5. 追記

最後にいくつか留意したい点がある。2020 年の Covid19 問題も今後の外国人留学生の就職活動に大きく影響すると思われる。実際、前年より就職率は下がっている。また面接や説明会はオンラインで行われている。そういった過去にはなかった事例も収集していく必要があると思われる。

また実は留学生別科でもここ数年就職をする留学生が増えている。彼らの場合は主に知人の紹介などで就職をしていると聞いていたが、過去数人の留学生はどうやら有料の仲介業者に依頼していたことがわかってきた。今回の研究では触れる予定はないが、もしかすると大学の学部生の中にもその方法で就職を決めた学生がいる可能性がある。その点は注視していきたい。

参考文献

- 出入国管理庁 (2020)「出入国在留管理 (2020 年度版)」http://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00002.html
- 総務省 (2018)「情報通信白書 (平成 30 年版)」<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/pdf/n1000000.pdf>
- 文部科学省 (2019)「外国人留学生の就職促進について (留学生の採用・定着における現状・課題) 令和元年 9 月 19 日」<http://www.moj.go.jp/content/001306003.pdf>
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2020)「2019 (令和元) 年度外国人留学生在籍状況調査結果」<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2019.html>
- 守屋貴司 (2012)「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」日本労働研究雑誌 54(6), 29-36
- 志甫啓 (2012)「外国人留学生の日本における就職・採用の動向と大学による支援の意義」関西学院大学高等教育研究 2 号 15-33
- 魚崎典子 (2014)「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方: 日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」多文化社会と留学生交流: 大阪大学国際教育交流センター研究論集 18 11-21
- 中橋真穂、ショーン・アンダーソン (2018)「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察 (英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から)」グローバル人材育成教育研究 第 5 巻第 2 号 13-22
- 池田佳子 (2019) 外国人留学生のキャリア支援・就職支援のための日本語教育—座学も実践も取り込む「総合的教育プログラム設計」—ウェブマガジン『留学交流』2019 年 8 月号 Vol.101 1-12
- 高尾渉 (2020)「外国人留学生の日本における就職活動に関する研究: 北海道札幌市在住学生を事例として」北海道大学 学士卒業論文
- 田村一也、石井大智、ツェン シュージェ オスティン、グエン ティ トゥ タオ (2020)「外国人留学生の就職支援の在り方に関する考察—留学生の就職活動実態調査及び大学の留学生就職支援の実態調査より—」RIET (独立行政法人経済産業研究所) 調査レポート Vol. 7 https://www.rieti.go.jp/jp/publications/act_rr.html
- リクルートワークス研究所 (2019)「労働政策講義 2019 外国人材受入れ施策」https://www.works-i.com/research/university/item/190601_wu_jpn01_1.pdf
- 株式会社ディスコ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査 (2019 年 12 月調査)」<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyou-global-report.pdf>