Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2025-08-10

中国人大学院留学生の日本における就職行動と構造 : なぜ、中国の大学院に進学しなかったのか

奥山, 和子
笹倉, 孝之

(Citation)
教育科学論集,22:21-29

(Issue Date)
2019-02-28

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/81010677

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/81010677

KOBE UNIVERSITY

中国人大学院留学生の日本における就職行動と構造

—なぜ、中国の大学院に進学しなかったのかー

The job hunting activities and its structure of Chinese graduate students in Japan

—Why didn't they go on to the graduate school in China? —

奥山和子*　　笹倉孝之**
OKUYAMA Kazuko　　SASAKURA Takayuki
(*人間発達環境学研究科・講師)　　(**同・キャリアサポートセンター)

キーワード：中国人大学院留学生 Chinese graduate students, 就職 job hunting,

はじめに

我が国における外国人労働者の受け入れ拡大をめぐり、国政で激しい論戦が繰り広げられた結果、課題を残しながらも2018年12月8日、改正出入国管理法が参院本会議で可決、成立したたことは記憶に新しい。その背景に、日本社会の少子・高齢化などに起因する深刻な労働力不足問題があることは言うまでもない。この問題の影響は、高度外国人材[1]と目される日本の大学や大学院に在籍している外国人留学生（以下、留学生）にもすでに及んでいる。というのは、政府は現在、かれらを中長期的に日本経済の発展を支える貴重な人的資源とみなし、かれらの確保・育成さらには卒業後の日本定着を大きな課題として掲げ、産官学一体でその問題に取り組んでいるからである。そのために、留学生の日本での就職率を現在の36%から50%、つまり5割へ引き上げるように数値目標を設定したが、現在の所、到達の目途はついていない。そもそも、この5割と言うのは、2015年に出されたJASSOの報告書[2]を根拠としている。それは、留学生の64%が日本での就職を希望しているにもかかわらず、実際に就職できたのはそのうちの半数の約36%にすぎないという内容のものであった。これを重く受け止めた政府は、直ちに翌年「日本再興戦略」（成長戦略）で留学生の就職率の目標を5割とする政策を打ち出したのである。これにより、以降、留学生の就職採用率は徐々に上昇しているが、それでも、いまだ目標とする数値に達していないことは前述の通りである。そして、これは、筆者が所属する神戸大学大学院人間発達環境学研究科（以下、本研究科）でも同様の状況なのである。大学内で催される数々の就職促進プログラムが奏功してか、留学生の日本での就職希望者は増えているが採用率は上がっていないのだ。深刻な労働力不足にあえいでいるというのに、なぜ企業は労働力確保として留学生採用に踏み切らないのだろうか。こうした疑問に対し、企業からは「会社内に外国人を迎える体制が整っていない」[3]といった会社内の事情を理由とする回答もある一方で、「優秀な学生の判定が難しいため」[4]といった留学生の資質判定の難しさを理由にあげる回答も少なくない。おそらく、そこには、日本人学生と同等の基準では評価しにくい何かがあるのだろう。本稿ではこの点に着目し、留学生特有の事情に触れながら、「優秀な学生」の判定を難しくしている要因などを推察した上で、最終的に、留学生の就職率向上に向けて提言を試みることを目的とする。しかし、一口に留学生と言ってもかれらの出身国は多様であり、各々特有の文化背景を有するため、安易に一般化して論じることはできないし、かといって、すべての国籍の留学生を取り上げて論究することもできない。そこで、本稿では留学生の中でマジョリティ・グループである中国人留学生、具体的には本研究科留学生を事例として取り上げて調査・分析する。

本稿の構成は以下の通りである。

まず、留学生の就職問題を論じる前に、背景理解として、我が国における留学生の位置づけを留学生政策史という大きな流れの中で通観したい。留学生に対する政策が、国家利益や国家戦略といかに密接に結びついてきたかを通時的に確認しておきたいからである。

次に、現在繰り広げられている留学生の就職活動シーンに目を移し、就職情報会社による調査データを利用しつつ留学生の就職活動の動態を俯瞰する。

そして、こうした前提を踏まえた上で、具体的事例として本研究科留学生に目を転じ、かれらへの意識調査を通して就職に関する問題点をあぶりだす。その一方で、留学生を採用する側である企業にヒヤリング調査を行い、留学生採用の要点や問題点などを聞き取った。そして、このような留学生や企業に対する調査を通してある疑問が沸きあがった。それは、強い経済基盤を背景に教育の発展に注力し、レベルアップした多くの高等教育機関を持つ中国の学生が、「なぜ、中国の大学院に行かなかったのか」ということであった。これはつまるところ、企業による「優秀な学生の判定が難しい」という意見と一脈通じるものがあり、この2つは同根ではないかと思われた。最終的にこの問題への省察が中国人留学生の就職問題の理解に通じ、筆者が方策を講じるヒントにもなっている。

最後に、このような大学院留学生の就職問題は、現在の日

本の大学のあり方とも無縁ではないことを指摘した上で、留学生に対する大学の対応変化の必要性も含めた提言を試みる。

1.日本における外国人留学生受け入れの政策史—留学生の位置づけ

これまで政府によって策定された留学生政策は、日本が海外への人材に関心を高めていった過程を如実に投影したものだといえる。

歴史的に、留学生の本格的受入れは戦後に始まるが、当初、その主な目的はアジア地域への戦後補償と国際貢献の役割を果たすことにあった。その後、高度成長を果たし経済大国となった1980年代以降、その目的は発展途上国への人材育成支援へと変化していく。

1983年、当時の中曽根首相により留学生10万人計画」（以下、「10万人計画」）が提言された。これは、「教育」「友好」「国際協力」のために2000年までに10万人の留学生の受入れを目指すとしたものであったが、その真の目的は、国際社会での日本のプレゼンスを高めるため、留学生を積極的に受け入れる姿勢を国際社会に示すことで日本の国際貢献を強くアピールすることであった。この時点では、まだ、留学生はあくまでも大学卒業後母国への帰国が前提となっていた。

その後、2003年に「10万人計画」が達成された後、状況はまた変化する。それは、2008年当時の福田首相により、国内の生産年齢人口の減少を補う必要性と企業の国際化・グローバル化を進める必要性の両方から、留学生の受け入れを2020年までに30万人にまで増やし、卒業後も彼らを日本で活用しようという「留学生30万人計画」（以下、「30万人計画」）が提言されたのである。そこには、1990年代から急激に表面化しはじめた少子・高齢化問題により、今のままでは、産業基盤を強固にするための人材を国内だけでまかなうことができなくなる懸念がいよいよ高まったことがある。つまり、「30万人計画」の真意は、留学生の卒業後、かれらを企業に積極的に採用・活用することで国際競争力を強化し、ひいては日本の国力を維持しようというものであった。そのため産官学は一体となって、日本留学の関心を呼び起こす動機づけや情報提供から、大学など教育機関における受け入れ態勢の整備、卒業・修了後の就職支援に至る幅広い施策を展開してきたのである。これにより、留学生の受入れ政策の目的が、これまでの「国際貢献」から大きく、「人材確保」へと舵を切っていくのである[5]。これまでの政策と異なり、日本の国益のため優秀な留学生を戦略的に獲得し、留学生を誘致するという姿勢が前面に出ていることが、「30万人計画」の大きな特徴といえる。

このように、留学生のありようは、常に国際状況やホスト国日本の政治・経済・社会状況に大きく左右され、ある意味で国々の都合に翻弄されてきたことが理解できたであろう。

2．外国人留学生の就職をめぐる日本国内の状況

（1）留学生の全体像

留学生の就職問題を見るにあたり、官公庁から発表されている様々なデータを多角的に見ることで、現在日本における留学生の全体像を把握しておきたい。図1は、JASSOが2018年に発表した「外国人留学生数」[6]のデータである。これは、日本の様々な教育機関に在籍する留学生の35年にわたる数的推移を表したものであるが、「30万人計画」が出された2008年以降急速に留学生が増加している様子が看取できる。これによると2017年時点で日本の外国人留学生総数は、267,042人で、「30万人計画」達成を目前にしているといえよう[6]。

図2[7]は、日本の多様な教育機関の中から、特に大学や大学院など高等教育機関に在籍する留学生を取り上げ、国籍別にその変化を辿ったものである。この5年間ではベトナム人留学生の急増が目を引くが、これは、近年のベトナムの経済成長による個人所得の伸びや教育熱の高まりに起因すると思われる。一方で、韓国人留学生の緩やかな減少も見受けられる。このように35年という長期的スパンの中で様々な変化が確認できるが、それでも常に圧倒的多数を占めているのは中国人留学生であった。

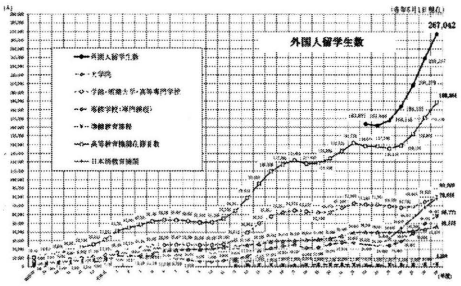


図1留学生数の推移

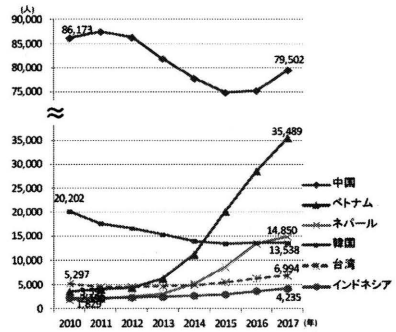


図2高等教育機関の出身国・地域別の留学生数推移

次に、2017年度の留学生の就職活動シーンに目を移そう。図3[8]は、2017年度に日本企業に採用された留学生数を国籍別に示したものである。全体の46.1%を占めているのは中国人留学生であった。そして、ベトナム人とネパール人留学生が続

き、この上位3カ国の学生だけで全体の75%を占めていることが分かる。さらに、企業に採用された留学生の最終学歴を示したものが図4[9]である。これによると、採用された留学生の45.5%が大学卒業者であり、その次が修士課程修了者の20.5%、博士課程修了者3.9%と大学院修了者が続く。こうした大学卒業者や大学院修了者は、将来日本で活躍が期待される高度外国人材と目される人々で、その割合は採用者の70%を占めていることが見て取れる。

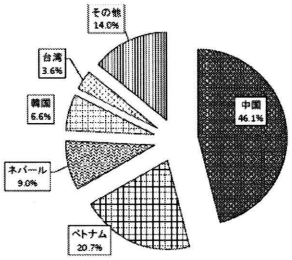


図3留学生採用人数上位5か国（地域）の占める割合

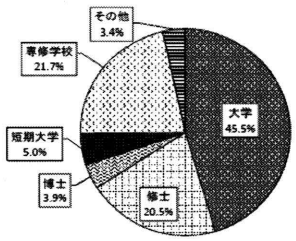
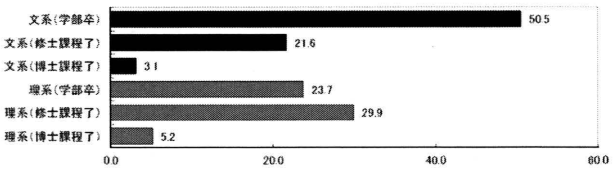


図4 最終学歴別による人数の構成比

さらに詳しく、企業採用者の大学及び大学院での専攻を文理別に示したのが表1[10]である。採用率が最も高かったのは全体の50.5%を占める「文系（学部卒）」であった。その後は、「理系（修士課程了）」、「理系（学部卒）」と理系が続いている。本研究科留学生も属する「文系（修士課程了）」は21.6%で、就職した留学生全体の5人に1人ということになる。

表1外国人留学生の2017年度の新卒採用実積



以上のデータ結果から、2017年度企業に採用された留学生の多数者像として浮かび上がってくるのは、「中国人の大学文系学部卒業者」という姿である。

（2）外国人留学生採用に関する企業調査

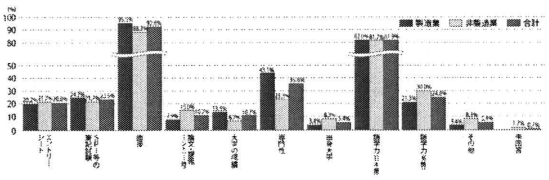
2008年に策定された「30万人計画」を推し進めるため、産官学一体となって努力を行った結果、留学生数は順調に増加し30万人という目標到達は目前である。しかし、一方で、政府が特に力を入れている大学卒業後の就職率5割には届いていない。

一体、留学生の就職採用を阻んでいる主な要因は何だろうか。本章ではそれを探るため、就職情報会社が毎年実施している大規模な企業アンケート調査を紐解くことにする。その中から特に留学生採用に深く関わる3つの項目に注目し、複合的に考察を進めたいと思う。

まず、1つ目は留学生採用実績に関するもので、まずディスコ社の調査結果[11]より2017年度に外国人留学生を採用した企業数を概観する。これによると、留学生を採用したのは調査対象企業の35.4%であり、続いて翌2018年度に採用を見込んでいる企業は57.8%だという。一方、リクルート社による調査[12]では「2012年卒（調査開始年）から最新の2017年卒では、企業による留学生採用率はずっと20%前後となっている」ということで、ディスコ社の数値と比べやや低くなっている。そして、マイナビ社による調査結果[13]でもリクルート社と同様の数値が出されている。これらをまとめ綜合的に判断すると、若干幅があるが留学生を採用した企業は全国で20%～35%程度と推定できるだろう。残りの65%～80%近くの企業は全く採用していないということであり、この数値には、政府が全力で就職を後押ししている割には物足りなさが感じられる。要するに、日本の大多数の企業ではまだ留学生採用に踏み切っていないのが実情なのである。この事実をポジティブに捉えるなら、今後留学生採用に対する量的拡大の余地は大きいといえるだろう。

2つ目は採用プロセスで重視する点である。経済産業省のデータ[14]によると、すべての業種において重視するのは面接であり、そこで日本語力をチェックされている。これを裏付けるように、ディスコ社の調査においても、文系・理系とも「コミュニケーション能力」が1位、「日本語力」が2位と報告されている。ここではコミュニケーション能力と日本力を別建てにされているが、日本語力を前提としたコミュニケーションだと考えられるので、ほぼ同じものと捉えてもよいだろう。また、クオリティ・オブ・ライフ社[15]の調査でも、「採用時に重視することとして、「語学力（日本語）」が約7割」だと報告されている。このように、各社の調査結果より、企業は面接を重視し、そこで採用の大きなポイントとなる日本語力のレベルが判断されるのである。

表2高度外国人材の採用時に重視する項目



しかし、ここに大きな疑問が出てくる。日本語力が採用要件であるならば、なぜ、高い日本語力を持つ多くの学生が不採用になったのだろうか。本研究科留学生を含め一般に文系大学院生は非常に日本語力は高い。日本語力無くして文系大学院生にはなれないからである。会話力はもとより、文書読み書き能力にも優れ、ビジネス日本語力も総じて高い。にも

かかわらず、文系大学院生の採用率は前節で見たようにわずか21.6%の低さなのである。こうした疑問を解く手がかりとなるのが、企業が留学生を採用しない理由としてあげられている「優秀な学生の判定が難しい」という回答であろう。これは、日本人採用プロセスではあまり出されない意見ではないだろうか。ここに採用担当者を戸惑わせている留学生特有の事情と要因があると考えられる。これについては次章で詳しく述べる。

最後の3つ目は、就職活動シーンにおける留学生の採用形式についてである。ディスコ社の調査結果によると、留学生の募集・採用に関しては、調査企業全体の約8割が日本人学生と同じ枠で募集・採用と回答し、別枠での採用は2割弱にとどまるという。このほかにも複数の調査報告で、採用活動において外国人留学生を特別視していないという結果が出されている。これは、留学生の立場から見ると、満を持し1年前から万全の態勢で就職戦線に参上する全国45万人の日本人学生と対等の立場で、かつ同じ土俵で競わなければならないということを意味する。そこで留学生のポテンシャルや胆力が日本人と同じ基準で試され、評価され、そして比較されることになる。

以上、留学生の就職に関する調査結果より確認されたことは、採用プロセスの中で企業が最重視することは面接であり、そこで判断されることは日本人と同レベルの日本語力の有無であるということと、そして、採用活動は日本人と全く同じ土俵、同じ形式、同じ基準でなされるということであった。そこには留学生だからという「忖度」も「斟酌」もない厳しい現実が待ち受けているのである。留学生から見ると、「30万人計画」で呼び寄せられたあげく、ここにきて一挙に梯子を外されてしまうと言っても過言ではないだろう。

3．神戸大学人間発達環境学研究科中国人大学院留学生の就職事情・就職意識調査

（1）人間発達環境学研究科中国人留学生の特徴

奥山(2014)[16]によると、本研究科留学生は8割以上が中国人私費留学生であることから、この中国人留学生の多さが本研究科の特徴としてあげられる。神戸大学の他の研究科の留学生と比べた場合、この比率の高さは際立っているからである。その主な理由として奥山(2014)は、本研究科が文理融合型大学院であることをあげている。一般に、文系大学院進学を希望する留学生はほとんどの場合、受け入れ要件として大学から高い日本語力が求められるが、来日の段階でその要件をクリアできるのは、中国の大学で日本語を主専攻あるいは副専攻で学んだ者である。本研究科留学生もまさにそうした背景を持っている。そのため、かれらが大学院進学で日本語以外の分野を学びたければ、当然専攻を変えなければならない。そこで、日本語以外の専門知識をあまり有しない彼らにとって、文理融合型で幅広い研究領域を持つ本研究科のような大学院は、学際的・横断的な研究が可能なため他の研究科よりアプローチしやすいのである。その結果、ほとんどの学生がまず研究生として入学し、半年から1年半におよぶ研究生期間に当該の専門知識を新たに学び、大学院入試の準備を行うのである。N1の日本語力を持ち、指導教員の受け入れ許可があれば研究生になれるという、海外の大学ではあまり類を見ないこの制度に、かれらは最大限の恩恵を被っているといえる。

（2）人間発達環境学研究科中国人留学生就職意識調査

1）質問紙調査から見る進路希望

図5は、この4年にわたる本研究科留学生の修了後の進路状況を示したものである。年によって学生人数が異なるため実数ではなく割合でその推移を表した。これから明らかなように、修了後の帰国率は、2014年の63.6%から2018年の36.3%へとこの4年間で大きく下がり、逆に日本での就職率は27.2%から36.3%へと増えている。今後もこうした傾向は続くのだろうか。それを占うのが図6である。これは、2018年4月修士課程に進学した20名の留学生の進路希望調査の最新結果である。これによると、修士課程1年生は60%が日本での就職を希望しており、帰国希望者は20%となっている。

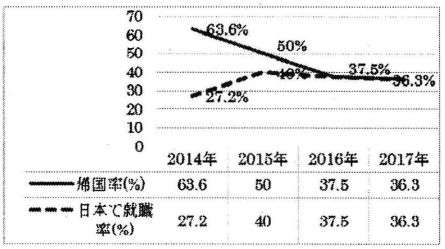


図5人間発達環境学研究科留学生の進路状況

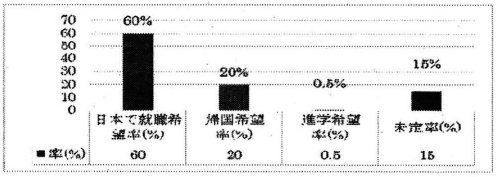


図6 2018年度修士課程1年生の進路希望

因みに、2018年3月修了者は36，3%が帰国しているが、かれらが入学した直後の進路希望調査では60%近くが日本での就職を望んでいた。つまり、入学時段階での進路希望調査で60%が日本での就職を希望し、実際には36.3%しかその希望を実現できていないことになり、奇しくも、この数値は2015年のJASSO報告で紹介された数値とほぼ符合する。これは、政府が留学生の就職率の目標を5割と策定するに至る契機となった数値である。

2)自由発言から見えてくる来日経緯

本研究科では4月の入学時に、「神戸大学を選んだ理由」「修了後の進路希望」などの質問紙調査を留学生に実施している。経年変化を見るために、毎年同じ質問を多肢選択回答という形で行っているが、「神戸大学を選んだ理由」については、奥

山(2014)[17]の4年前の報告と目立った変化は見られない。「国立大学だから」「興味ある研究分野があるから」「中国で有名だから」などが常に選択理由の上位に並ぶ。しかし、「修了後の進路希望」には前述のように明らかな変化が見られるのである。こうした意識変化は他の項目にも当然反映されていると推測できるが、その仔細はこれまで質問紙調査には現れてこなかった。それは、選択肢の質問項目は予め筆者が回答を想定して作成したもので、あくまでも筆者の知見と経験によるものだったからである。しかし、これでは昨今の意識変化に対応できないと考え、今回は新たに自由発言という手法で意見聴取を試みた。この手法は、調査研究の観点からは客観的データとしての妥当性に疑問が残るかもしれないが、様々な立場・視点・状況から自由に発言できるため、広範囲にわたる情報収集方法として有為性を持つと筆者は考える。

具体的な手順は以下の通りである。調査対象者20名（本研究科修士課程1年生）を一堂に集め、そこで「来日理由」や「神戸大学を選んだ理由」さらに「修了後の進路希望」などについて自由な意見発表を促した。3つの項目の中で、特に筆者が着目したのは「来日理由」であった。

質問：「来日理由」（「なぜ、日本に来たのか」）

回答：「中国では重点大学卒業者でなければ、大卒で生活できる会社に就職するのは難しい。大学院に進んで学歴をつけるしかない」「中国の大学院に入れそうもないから」「中国でランクの低い大学院なら入れるけれど、そういうところは卒業しても仕事がない」「中国の大学院全国共通試験で2年続けて不合格になったから」「アメリカに行きたかったけれど学費が高いし、英語力も低いので無理」「中国より日本の大学院の方がずっと入りやすいから」「昔と違って、今、日本の大学院を修了して帰国してもあまり価値はないが、それでも中国のランクの低い大学院の修了証書よりはまし」「高考の点数が低かったので日本の大学に行くしかなかった」など。

こうした様々な自由意見は決して質問紙調査には現れないものである。そこに通底しているものは、現代中国社会の熾烈な競争であり、その文脈上での日本留学の選択というものだった。つまり、中国で不如意な選択に甘んずるより「セカンドチョイスとしての日本の大学・大学院」を選択するということである。社会保障が不十分で、その上、根強い伝統的価値観の中での生き方が求められる中国の若者にとって、就職選択の判断基準は、「より豊かな生活」というより「これで生活できるか」という一線にあるようだ。そして、それを決定するのは「給料」の額であり、「額」を判定するのは「学歴」であり、「学歴」を判断するのは「大学及び学部ランク」なのである。おそらく、これは本研究科留学生だけではなく、現在日本の大学・大学院に在籍する多くの中国人留学生に認められる傾向ではないだろうか。それを裏付けるように『週刊東洋経済』[18]は、中国の2017年大学新卒者の初任給比較をして、出身大学のランクによって、例えば、トップ大学と200位校と比べた場合2.6倍もの開きがあることを紹介し、様々なランクによって選別される中国大学生の過酷な現実を詳しく報じている。

中国の大学院事情について南部(2016)[19]は、「特に2000年から2010年にかけて中国の大学院生数は驚異的速度で増加し、この間修士課程の増加人数だけでも100万人を越えている。（中略）特に1990年代以降明確な一流大学形成が目指され、ますます大学間格差が広がっているという」と述べ、近年の中国における大学間格差と大学院の激増に象徴されるすさまじい競争の現実を紹介している。驚くべきことに、中国では大学院進学において全国一斉統一試験が課せられ、そこで外国語、数学といった共通基礎学力や専門学力が2度にわたって試されるのである。しかも、かなり難易度の高い試験だと言われる。このように大学と大学院の連続性を学力という観点から重んじる点が日本と大きく異なるかもしれない。図7[20]は、近年の急激な大学院志願者の伸びと合格者数の推移を示したもので、中国の大学院進学の厳しさを如実に物語っている。不合格だった学生は、進学自体を諦めるか、翌年再度挑戦するか、あるいは他国へ活路を見出すしかないのである。

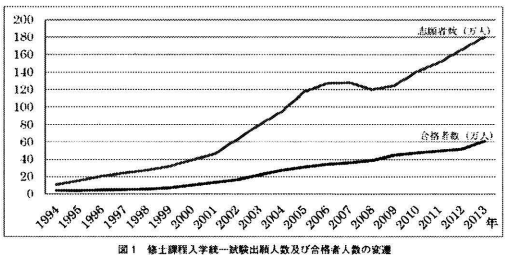


図1 修士課程入学統一試験出願人数及び合格者人数の変遷

図7修士課程入学統一試験出願人数及び合格者人数の変遷

(3) 企業へのヒヤリング調査（意見交換会）

1) 調査概要

すでに見たように、日本企業が留学生を採用するプロセスは日本人学生のものと全く同じであった。そこで当然ながら、日本人と同レベルの日本語力が求められ、加えてビジネス日本語の要件も企業調査より散見できた。こうした高度な日本語力・ビジネス日本語力の要求は、入学時にほとんどN1を持っている本研究科留学生には高いハードルではない。しかし、そうした高度な日本語力を持ちながら、本研究科の多くの留学生は就職の希望が叶わず帰国を余儀なくされてきた。なぜ、高い日本語能力を持つにもかかわらず採用に至らないのであろうか。その回答を求めるため、企業へのヒヤリング調査（意見交換会）を実施した。

調査概要

・目的：留学生採用要点を探る

・時間：60分～90分

・調査期間：2018年12月5日~2018年12月26日
・調査様式：質問紙調査（あらかじめメール送付）、情報収集のための半構造化面接、電話対談（所在地が東京）
・調査内容：留学生の採用状況、今後の採用予定、採用判定に当たって重視するポイント、留学生採用の問題点、留学生に職場で求めること
・面接対象：留学生採用人事担当者

面接を実施した企業は4社である。A社は海外38支社で事業展開している多角的なグローバル企業である。本社は東京にあるため、留学生採用担当者とは電話会談となった。A社では業務分野が非常に多岐にわたるため、ダイバーシティーに富む優秀な留学生を求めているという。B社は大阪に本社をおく電機メーカーである。長年にわたり外国人社員の採用は慣習化していたようだが、大阪本社において戦略的に留学生獲得に乗り出したのは歴史が浅いという。留学生採用責任者としての現在の悩みは、本業経営が順調であるため上層部に組織変革の意識が希薄で、留学生の採用にも増加の必要性を感じていない点にあるという。危機意識がない限り変革は難しいのかもしれない。C社は神戸に本社をもち地元に密着した金融関係企業である。神戸には中国進出を目指す中小企業が増加しており、そうした企業に中国情報を提供したり、積極的な業務支援をすることでC社は業務拡大を目指すという。そのために優秀な中国人留学生を採用し、ブリッジ人材としての活躍を期待しているという。そして、D社との対談相手は中国人社長であった。D社が留学生に求める業務は通訳であるため、採用要件は完璧な日本語力と標準中国語力はもちろんのこと、接客業であるため性格を重要視するとのことだった。

調査のサンプル数として4社という数字は妥当性を欠くかもしれない。しかし、会社の規模や業種が多岐にわたり、所在地も関東から関西まで広域に及んでいるため、バラエティーに富む情報が質的に得られたと思う。同時に、企業担当者にとっても大学関係者との会談は貴重な機会だと重宝がられ、有益な意見交換会であった。4社はすべて本校留学生の採用実績を持っているが、共通点として、留学生採用担当者は、留学生採用のキーパーソンであるが、経験が浅く手探り状態であること、そして、今後留学生採用に強い意欲を示していることがあげられる。

	A社	B社	C社	D社
所在地	東京	大阪	神戸	神戸
業種	多角的金融サービス業	製造業	金融業	サービス業
従業員数	約36000人	約27万人	約2000人	100人以下
業務地域	海外、日本	海外、日本	関西地域	神戸、中国
面接者	留学生採用担当者	留学生採用担当責任者	人事担当者（2名）	社長（中国人）
昨年の採用実績	30~50人	15人程度	1人	1人

表3　ヒヤリング調査実施企業の概要

2）調査結果とまとめ

このヒヤリング調査という形式の意見交換会を通して、互いの状況説明や情報交換、さらには互いへの質問や要望など様々な意見が出された。それらを集約すると次の3つの問題に絞られると思う。1つ目は留学生の採用に関して留学生のポテンシャルの問題であり、2つ目はそれに関連して今後の留学生採用方法の見直しの問題であり、3つ目は各企業が期待する留学生のありかたの問題であった。

まず、1つ目の問題は4社中3社の留学生採用担当者から出された留学生の学校歴についての率直な質問から始まった。あくまでも大学名は問わず、本人重視の採用基準だと何度も断った上での話の切り出し方であった。その内容は、日本人学生と比べて留学生の場合、日本での所属大学名と本人のポテンシャルにしばしば大きな乖離が感じられ、採用後の現場で戸惑いが見られるという。そして、最近この話題は、他の企業の留学生採用者の間でも共有され始めているというのである。これは、筆者が「はじめに」で紹介した留学生採用に消極的な企業の「優秀な学生の判定が難しいため」という回答と意図するものは同じだと思われる。さらに、これは、本研究科留学生の「中国より日本の大学院の方がずっと入りやすい」という発言とも根を同じくすると筆者は考える。また、この問題には現在の日本の大学院のあり方も深く関係しているのではないだろうか。なぜなら、日本の多くの大学院は一定の日本語力を証明すれば、中国での学校歴の吟味もなく、受入れ教員の判断で研究生として入学が許可されるからである。日本人学生の減少に悩み、国際化圧力に押される大学にとって、留学生はこの上なく有難い存在であり、逆に留学生なくしては運営に支障をきたすかもしれない。こうして、これまで、日本語力があり、学習意欲の高い留学生の多くは、半年から1年半の研究生を経て大学院に入り、修士論文を書き上げて帰国していった。そこにあるのは、留学生と担当教員だけの自己完結した「世界」である。しかし、今、その「世界」に企業の関心が向き始めている。発端は、留学生の所属大学名と企業が期待するポテンシャルに必ずしも相関性がみられないという「気づき」であった。そして、今、こうした「気づき」が企業間で広まりつつあり、留学生と教員の自己完結した「世界」に対流が生じようとしているのだ。

2つ目の問題は、今後の留学生採用についてであり、これまでとは異なる方式を模索中だと言う。例えばA社は、応募留学生の母国の出身大学を注意深く調べるという。また、B社は、中国の有名な理工大学に直接出向いてリクルートする案をもつという。その大学は理工大学であるが、日本語学部を併設し、多くの学生は副専攻で日本語を学んでいるという。そのため、高度な理系専門知識を持ちながら日本語力も有し、大学のレベルは保証されているので採用に関してリスクを減らすことができるという。このように「気づき」はじめた企業は着々と対策を講じはじめているのだ。

最後の3つ目は企業における留学生のあり方の問題である。今回ヒヤリング調査を行った4社とも、採用対象は文系留学

生であった。理系はイノベーションに関わる分野のため全く別建て採用だという。文系留学生の場合、何より、企業内で期待されることはブリッジ人材としての役割だという。ブリッジ人材であるためには外国人でなければならないが、同時に高い日本語能力を有しなければならない。さらに、語学能力に加えて、組織内で協調行動ができないといけない。要するに、理系留学生はイノベーションに関わるため、日本人とは異なる斬新で新奇的発想という「異質性」を期待されるが、片や文系留学生の場合、日本人との事務系業務が多いせいか、日本人同様の日本語力、そして日本人と同様の行動様式が求められ、ある意味で強い「同質性」が要求されるのである。留学生を迎えることで職場にダイバーシティーを期待すると言う声もあるが、それはあくまでも日本人との調和を乱さない範囲でのことなのである。

おわりに

経済のグローバル化や少子・高齢化による労働力不足問題に対応するため政府が行った留学生の戦略的誘導の結果、留学生は順調に増加している。だが、その増加分が卒業後の日本での就職・定着化に結びついていないという問題が本稿の起点であった。それを考察するために、具体的事例として、本研究科留学生に着目してかれらの就職行動を調査・分析した。日本で就職している留学生の半数が中国人留学生であるため、本研究科留学生を省察することで、留学生の増加が、そのまま就職に結びつきにくい状況を理解する糸口がつかめるかもしれないと考えたからである。

本調査では、質問紙調査や自由発言などを通して本研究科留学生の文化的・社会的内情に踏み込むことを試みた。それらはあくまでも個人的発言であるため、安易に一般化を導きだす危険性を自戒し、かつプライバシーに配慮しつつの工程であった。そして、それらを通して本研究科留学生の来日動機や来日目的、そして就職に関する意識を把握することができた。その全容から浮かび上がってきたのが図８の構図である。これは、中国人留学生の来日経緯と大学院留学の実情、そして企業との関係性を大まかに説明するものである。来日に関しては、巨大人口を抱える競争社会の中国の現状が直接の引き金となっており、一方でかれらを迎え入れる日本の多くの大学院もハードルを下げざるを得ない学内事情を持つ。そこに近年留学生採用に乗り出した日本企業が新たに登場し、留学生を直接・間接に送り出す日本の大学教育と中国社会に強い関心を持ち始めているという関係構図である。

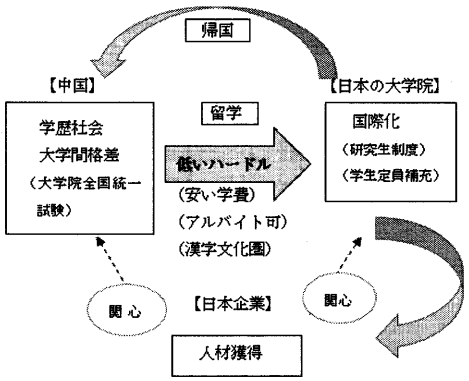


図８本研究科留学生の就職に関わる構造（筆者作成）

これを、本研究科留学生の視点で言い換えるならば、母国での熾烈な学歴主義・大学間格差の競争に疲弊した多くの学生が、日本をセカンドチャンスの国として選んだのである。他国と比べ相対的に大学の学費が安く、アルバイトもでき、同じ漢字文化圏の日本留学は、欧米留学よりずっと手軽なものとなっている。さらに他国にほとんど例をみない研究生という便利な制度の存在は中国人学生の間で広く知られており、日本留学の後押しをしているのだ。

前述したように、日本の大学も急激なグローバル化の流れの中で国際化という圧力の下、学生減少による経営のかじ取りに苦慮している。このグローバル化による大学のありかたについて、南部(2016)は「近代的制度としての高等教育は一国内で完結することができたが、近年は、国際交流を行うのに必要な条件や教育内容の国際通用性をより考慮せざるを得なくなっている」[21]と述べ、グローバル社会の中で整合的変容の必要性を説いている。

そして、今、この図に新たに加わったのが企業である。これまで企業が留学生のことで大学に関わることはほとんどなかったと思う。大学にとっても留学生の就職活動は、あくまでも個人的マターだったのである。しかし、これまで留学生に比較的無関心だった企業も、グローバル化の中で業務拡大などの変革に迫られて留学生獲得に本腰を入れはじめ、優秀な学生の獲得競争に乗り出したのである。だが、そこで優秀さに関し戸惑いを持ち始める。採用で最重視するのは圧倒的に日本語力であるが、日本語力の高さが留学生の優秀さを担保するものでないことに気づきはじめ、さらに彼らが属する大学名とも必ずしも相関性がないことに気づき始めたのである。ここに「優秀な学生の判定」を難しくしている要因がある。そうした気づきと戸惑いは多くの企業に共有され始めており、その結果、その目が留学生を教育している大学にも向けられるようになった。つまり、大学も企業の判定の難しさに加担していたとも言えよう。

最後に、本稿の目的であった留学生の就職率向上に関する２つの提案をしたいと思う。１つ目は何より大学の留学生受入れに関するシステムの見直しである。現在の留学生と教員との間で自己完結したあり方は、双方にとって「居心地のいい」

状態であるが、今後は、企業など第3者の視線にさらされることで透明性が求められるのではないだろうか。そして、より質の高い学生を企業に送り出すためには、質を重視した受入れシステムが求められるであろう。現在の「日本の大学院は日本語力があれば比較的入りやすい」という学生間の風聞は、それに応じたレベルの留学生を呼びこみ、そして帰国させることになり、長い目で見た場合、結局は大学運営に資することがなく、むしろ負の連鎖に陥る危険性を持つものである。

そして、もう1つは、留学生の出身国に対する教員の理解の必要性である。少なくとも教育や社会事情に関する基礎知識は不可欠であろう。例えば中国の大学に関して言えば、大学間格差の象徴である重点大学や大学院の全国一斉統一試験の情報などである。かれらの出身国への認識と理解を深めることで、留学生調査や企業のヒヤリング調査を通して沸き上がった「なぜ、中国の大学院に進学しなかったのか」という疑問に対し、自ずと解答が見えてくるである。

初めに述べたように、歴史的にも留学生のありかたや政策は、日本国内の政治・経済・社会情勢と強く連動するものである。不可逆的なグローバル化の進展や日本国内の減少化にある人口動態により、現在の留学生の半分は将来の日本経済の担い手として期待され、われわれの隣人になりうる人々なのである。そして、こうした視点と認識は、留学生に接する者たちに今後ますます求められるであろう。

註

1「成長戦略における外国人材の活用について」（平成30年経済産業省）においては「高度な専門的知識や技術を有する人材：高度外国人材」と表されており、明確な定義はされていない。一般には、大学・大学院卒業者と捉えられており、本稿でもそれに準じる。

2 JASSO「平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果」https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/h25.html（2018年12月15日最終閲覧）

3 株式会社マイナビ「2017年卒企業外国人留学生採用状況調査」

4 株式会社クウォリティ・オブライフ「平成24年度経済産業省委託事業アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター事業　「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」報告書 https://issn.or.jp/pdf/surveydata_2012.pdf（2018年12月15日最終閲覧）

5 JASSO(2018)「平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果」https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/__icsFiles/afieldfile/2018/02/23/data17.pdf

6 2019年1月にJASSOから発表された最新のデータによると、留学生数は298,980人となっている。

7 法務省入国管理局(2018)「平成2　9　年における留学生の日本企業等への就職状況について」http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf（2019年1月10日最終閲覧）

8 同　上　http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf（2019年1月10日最終閲覧）

9 DISCO(2017)「「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/12/2017kigyou-gaikoku-report.pdf　(2018年12月18日最終閲覧)

10 DISC(2017)

11 DISCO(2018)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/12/2017kigyou-gaikoku-report.pdf（2018年12月20日最終閲覧）

12 リクルート(2018)「外国人留学生の採用・就職に関するデータ集」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/11/data_foreign201706.pdf

13 株式会社マイナビ(2018)「2017年卒企業外国人留学生採用状況調査」https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2017/03/%E3%80%902017%E5%B9%B4%E5%8D%92%E3%80%91%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E7%95%99%E5%AD%A6%E7%94%9F%E6%8E%A1%E7%94%A8%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf　(2018年12月26日最終閲覧)

14 アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター. “教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド”. 経済産業省. http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/supportguide.pdf. (accessed 2016-12-15). (2018年12月15日最終閲覧)

15 クオリティ・オブ・ライフ(2012)「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」https://issn.or.jp/pdf/surveydata_2012.pdf　(2019年1月10日最終閲覧)

15 DISCO(2017)　同

16 奥山和子(2014)「「留学生の移動と受入れに関する考察：神戸大学人間発達環境学研究科における中国人アンケート調査結果より」『神戸大学留学生センター紀要20』p25

17 奥山 p28

18 東洋経済新報社『週刊東洋経済』(2018/年10月/27日)p50

19 南部広孝(2016)『東アジアの大学・大学院入学者選抜制

度の比較』東信堂 p11

[20] 韓立友・河合淳子・森眞理子(2014)「東アジアにおける大学院入試の実態と国際的連携教育の可能性」p19

[21] 南部(2016) p3

[22] JASSO(2018)

<参考文献>

明石純一(2010)「外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待

石井光夫(2010)「一定の学力水準」と「幅広い納涼」を保証する大学院入試」『東北大学高等教育開発推進センター紀要5巻』p1-13

岩崎薫里(2015)「日本における外国人留学生誘致策」『環太平洋ビジネス情報RIM 』 Vol15

奥山和子 (2014)「留学生の移動と受入れに関する考察 : 神戸大学人間発達環境学研究科における中国人アンケート調査結果より」『神戸大学留学生センター紀要20』p21-38

神谷順子(2010)「日本における外国人留学生の就業に関する研究」『北海学園大学学園論集第143号』p67-91

韓立友・河合淳子・森眞理子(2014)「東アジアにおける大学院入試の実態と国際的連携教育の可能性」『京都大学国際交流センター論攷4』p17-37

久保田学(2015)「外国人留学生への就職支援の現状と対応策」ウェブマガジン『留学交流』p22-33

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(4)』2017, p15-25

篠崎まどか(2015)「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査について」ウェブマガジン『留学交流』Vol.48、p34-41

杉村美紀(2018)「高等教育の「国際化・グローバル化」をめぐる新展開と日本の役割」ウェブマガジン『留学交流』Vol.85 p1-8

園田智子・俵山雄司(2014)「留学生の就職活動とキャリアに関する意識調査」『群馬大学国際教育・研究センター第13号』p27-39

中村拓海(2018)「外国人留学生の採用・就職の課題」『人事実務』7月号、p36-42

長峰登記夫(2013)「外国人留学生の日本への就職事情 歴史と現在」『人間環境論集 14(2)』法政大学p92-59,

南部広孝(2016)『東アジアの大学・大学院入学者選抜制度の比較』東信堂

福岡昌子(2015)「留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆」『三重大学国際交流センター紀要第10号』p1-18

福田謙一(2017)「企業調査から読み解く外国人留学生の採用状況と今後の展望」『大学時報』

増田耕太郎(2003)「国際的な人材獲得競争の時代へ」『季刊国際貿易と投資53』p2-3

横須賀柳子(2007)「企業の求人と留学生の求職に関する意識比較」『留学生教育12号』p47-57

横田雅弘(2008)「30万人計画が実現する条件」『留学交流』8月号、p6-9