

## 中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援

—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに—

稲井 富赴代\*

### Career-building education and job hunting support for Chinese overseas students

— based on the questionnaire surveys done on the Chinese overseas students  
who have found employments in Japanese enterprises —

Tokiyo Inai

#### 要約

近年日本企業のアジア、特に中国への進出が加速している。企業のグローバル化に伴い、政府も「留学生30万人計画」において、留学生を高度外国人材と位置づけ、産学官連携による留学生の日本企業への就職支援に取り組みはじめた。

しかし、日本で就職を希望する留学生は年々増加しているものの、その就職率は3割程度にとどまっている。また、せっかく日本で就職できた留学生も数年内に離職する者が多く、日本企業への定着率は高いとは言い難い。

留学生の日本企業への就職が進展しない要因は数多く指摘されているが、本稿では、企業と留学生の認識のギャップに着目し、日本で就職した元留学生へのアンケート調査の結果をもとに、中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援のあり方について述べる。

キーワード：中国人留学生、高度外国人材、日本企業、キャリア教育、就職支援

#### (Abstract)

Recently Japanese enterprises have been accelerating to make inroads into Asian markets especially Chinese markets.

With the globalization of the enterprises, Japanese Government regards overseas students as 'high-grade talented foreigners' in the so-called '300 thousand overseas students projects' and with the help of cooperation between industry and the academic and official world has started to help them find employments in Japanese enterprises.

---

\* 提出年月日2011年11月30日、高松大学経営学部講師

However, although the number of overseas students who want to find employments in the Japanese enterprises has been increasing year by year, an employment rate is only about 30 per cent. Moreover it is said that the stability of the work force is not so good, because many of the overseas students who have found jobs in Japan with considerable effort are said to be leaving their jobs within a couple of years.

Many causes are pointed out for the overseas students not to be successful in finding jobs in Japanese enterprises.

In this essay the main focus is placed on the recognition gap between the Japanese enterprises and the overseas students. And on the basis of the questionnaire surveys done on the Chinese overseas students who have found employments in Japanese enterprises, it is described how the career-building education and job hunting support for the Chinese overseas students should be.

Key words : Chinese overseas students, high-grade talented foreigners, Japanese enterprises, career-building education, job hunting support.

## 1. はじめに

2010年国勢調査によると、同年10月1日現在の日本人の人口は1億2535万8854人で、5年間で37万1294人（0.3%）減少した。これは外国人と区別して統計を取り始めた1970年以降初の減少である<sup>1</sup>。

人口の減少は労働人口の減少のみならず、国内市場の縮小にもつながる。そのため日本企業は活路を求めて、アジアへの進出・展開を加速させている。経済産業省の「海外事業活動基本調査」によると、2009年度の海外現地法人企業数は18,201社で、特に中国に進出している企業は、2010年現在10,778社に達しているが、そのうち32.9%が従業員数50人未満の中小企業である<sup>2</sup>。高松大学がある香川県でも、海外に進出している企業が69社あり、現地法人数は123社（うち中国が76社）に上る<sup>3</sup>。

このような国境を越えた事業活動の活発化によって、企業は国際業務を担える人材確保が欠かせなくなった。一方、政府は2008年7月「留学生30万人計画」を策定し、2020年までに留学生を30万人まで増やす方針を明らかにした。2010年5月1日現在の外国人留学生数は141,774人で、前年比6.8%増と過去最高を記録した<sup>4</sup>。

同計画はまた、留学生を高度外国人材と位置づけ、産学官連携による留学生の日本企業への就職支援を推進している。その1つが、2007年度から経済産業省と文部科学省によっ

て実施された「アジア人財資金構想」の取り組みであった。同事業は、日本企業への就職を希望する優秀な留学生を選抜し、2年間のビジネス日本語、日本ビジネス教育とインターンシップ、就職支援を通して日本企業に就職させることを目的として実施された。

政府の方針に呼応するかのようになり、日本で就職を希望する留学生も年々増加し、日本学生支援機構の「平成21年度私費留学生生活実態調査」では、卒業後の進路希望として日本での就職を挙げた者が56.9%に上っている。しかし、就職率は2005年度の17.9%から2007年度には30.5%へと、2年間で12.6%上がったものの、その後は伸びが見られず、依然として3割程度にとどまっている<sup>5</sup>。さらに2010年度の就職を目的とした在留資格変更許可申請件数は8,467人で、前年比17.2%減と、2年連続で減少している<sup>6</sup>。

これは長引く経済不況の影響と見られる。しかし、せっかく日本で就職できた留学生も数年内に離職する者が多く、留学生の日本企業への定着率は高いとは言い難い。

留学生の日本企業への就職が進展しない要因としては、企業の求人数の少なさ、採用情報の不足、留学生の日本語能力不足、在留資格変更等の制度上の制約など数多く指摘されているが、本稿では企業と留学生の認識のギャップに着目したい。だが現場からは、企業サイドに比べ元留学生たちの声はなかなか伝わってこない。そこで、日本企業に就職した元留学生に対しアンケート調査を行い、その結果をもとに現状と課題を明らかにし、中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援のあり方について考察を行う。

## 2. 留学生の就職状況

日本における留学生の就職には、日本人学生とは異なる特性が見られる。

まず、留学生が日本で就職するためには、「留学」の在留資格から就労可能な在留資格に変更しなければならない。審査にあたっては、大学での専攻や取得した資格から見て、本人が有する技術、知識などが生かせるか、業務が実際に提供されるかどうかが重視される。そのため、新規事業のためにはじめて留学生を採用しようとする企業の中には、書類の不備から不許可になるケースも出ている。2010年度の在留資格変更許可申請件数は8,467人で、うち許可件数は7,831人、許可率は92.5%であった<sup>7</sup>。

一般に文系留学生は「人文知識・国際業務」に、理系留学生は「技術」という在留資格に変更する者が多い。「人文知識・国際業務」の主な職種には、貿易実務、販売・営業、経理・財務、マーケティング、デザイナー、広報・宣伝、通訳・翻訳、語学指導などがあ

る。一方「技術」の主な職種には、研究開発、システム開発・設計、生産・製造、品質管理、建築設計などがある。

業種別では、非製造業が77.8%、製造業が22.2%で、非製造業では、商業・貿易、コンピュータ関連が、製造業では電機、食品が上位を占めている。また職務内容では、翻訳・通訳が41.5%で最も多く、次いで販売・営業9.0%、情報処理7.7%の順になっている。全体的に業種では非製造業が、職務では翻訳・通訳が年々増加している<sup>8</sup>。

次に就職先の所在地域を見ると、東京が49.2%と約半数を占め、神奈川、埼玉、千葉を合わせると、首都圏が6割に上っている。他にも大阪、愛知、福岡などの大都市に集中していることがわかる<sup>9</sup>。このため合同説明会をはじめとする就職活動は、東京、大阪などの大都市圏で行われることになり、地方大学に通う留学生にとっては、交通費、宿泊費などの金銭的な負担が大きい。

また留学生は大企業志向が強いと言われている。これは自国での知名度の高い有名企業で働きたいという気持ちの表れであろう。しかし実際の留学生の就職先を従業員数別で見ると、50人未満が50.6%と半数を超え、300人未満の企業で3分の2を占めている。反面1000人以上の企業は13.9%にすぎない<sup>10</sup>。大企業を志望しながらも、日本で就職するために、中小企業で妥協せざるを得ない現状がうかがえる。このように留学生にとって、日本での就職は必ずしも満足できる結果とは言えず、理想と現実のギャップが大きい。

### 3. 企業の留学生採用に関する意識

#### 3.1 採用動向

株式会社ディスコが2011年8月に全国主要企業16,929社を対象に実施した「外国人留学生の採用に関する企業調査」（以下「ディスコ調査」2011年8月）によれば、2011年度に留学生を採用（予定を含む）した企業は、13.1%であったが、2012年度採用見込みでは、「採用する」が24.5%で10%以上増加している。これを従業員数別に見ると、2011年度では大企業ほど採用実績が高い傾向が見られたが、2012年度採用見込みでは、300人未満が6.1%から17.2%へ約2.5倍増と、中小企業で増加が目立っている。

また海外拠点の有無でも、「なし」が6.4%から13.4%と2倍になっており、海外拠点を持たない企業でも留学生採用に動きつつあることがわかる。これは海外進出を計画中の企業が増えているからであろう。企業が採用したい留学生の出身国・地域（最大5つまで選

扱)を見れば、中国が54.4%で最も多く、次いで東南アジアが41.1%となっている。

次に採用職種の内訳(複数回答)を見ると、海外拠点を持つ企業では、「国内営業関連」が28.1%と最も多く、「海外営業関連」24.7%、「研究・開発・設計関連」19.1%、「企画・マーケティング関連」18.0%と続いている。一方海外拠点を持たない企業では、「IT・ソフトウェア関連」が最も多く、26.3%に上っている。

また配属先(複数回答)では、「日本での勤務」が2010年度に比べて7.2ポイント減の73.6%であるのに対し、「日本での勤務だが将来は海外を予定」は34.7%で11.5ポイント増となっている。この結果から、今後留学生の日本企業での活躍の場は、母国を含めた海外へと広がっていくと予想される。

### 3.2 採用目的

「ディスコ調査」(2011年8月)によれば、日本企業が留学生を採用する目的(複数回答)は、「優秀な人材を確保するため」が77.4%(理系は80.6%)と最も多く、次いで「海外の取引先に関する業務を行うため」44.2%(同36.6%)、「自社(またはグループ)の海外法人に関する業務を行うため」40.7%(同38.2%)、「外国人としての感性・国際感覚の強みを発揮してもらうため」39.7%(同37.6%)、「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」38.7%(同36.0%)となっている。

この結果から、企業が留学生を採用する目的は、以下の3つに分類できる。

まず「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため<sup>11)</sup>」である。海外企業が積極的に外国人留学生を採用している中、日本企業もグローバル競争を勝ち抜くために、広く優秀な人材を求めはじめた。特に若者の理系離れによって、人材不足が懸念されている技術分野ではIT関連をはじめとして、留学生は高度外国人材として期待されている。

次に「進出先のブリッジ要員としての採用<sup>12)</sup>」である。ブリッジ要員とは、出身国と日本の両方の言語・事情に精通し、両国の橋渡しとなる人材のことである。特に中小企業の進出が著しい中国では、十分な中国語能力を有する日本人学生の確保が難しいため、留学生に頼らざるを得ないのが現状である。

最後に「ダイバーシティ要員としての採用<sup>13)</sup>」である。ダイバーシティ要員とは、文化背景の異なる人材のことである。外国人が職場に入ることによって社内が活性化し、生産性が上がることを期待しているのである。海外に販路を拡大するには、相手国民の嗜好を知る必要があり、商品開発や販売戦略の上で、日本的な発想のみでは売り上げを伸ばすことは

できない。そこで留学生を採用して、彼らのアイデアを採り込もうという考えである。

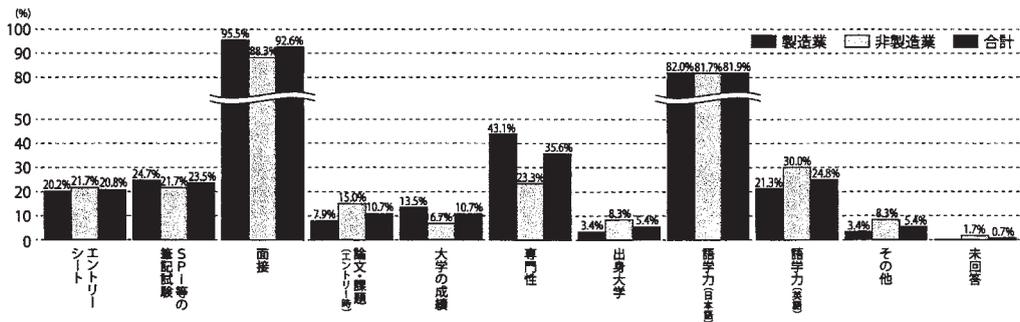
ここで特に注目すべきは、「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」が、文系では前年の29.9%から8.8ポイントも増加している点である。

これまでの日本企業は、既存システムの不備を補うために特定機能を追加するような形で高度な外国人労働者を雇用していたが、市場のグローバル化と新興国市場の拡大による多様化を踏まえ、高度外国人材は、これまでの経営組織の補完材ではなく、日本企業を新たなステージへ導く変革への起爆剤と考えられているのである<sup>14</sup>。

### 3.3 採用ポイント

留学生の就職活動については、留学生向けの合同企業説明会の開催や就職情報サイトの開設など環境が改善されつつある。しかし、「ディスコ調査」(2011年8月)によれば、留学生の採用枠を別に設定している企業は全体の8.0%にすぎず、従業員1000人以上の企業に至っては4.7%にとどまっている。そのため、留学生は日本人と同様の就職活動を余儀なくされている。つまり、応募段階で企業に提出する自己PRやエントリーシートにはじまり、SPI(適性検査)、面接に至るまで、日本人と同等の日本語能力が求められることになる。図1を見ても、企業が留学生を採用するときの重視項目は、1位が「面接」で、2位が「語学力(日本語)」であることがわかる。しかし、SPI等の筆記試験、エントリーシートの重要度はあまり高くない。これは、留学生の採用が多い中小企業には筆記試験を実施していないところが多く、人物と日本語能力が重要視されているからであろう。

では、企業が留学生に求める資質とはどのようなものであろうか。「ディスコ調査」(2011年8月)によれば、文系・理系ともに1位は「コミュニケーション能力」、2位は



■財団法人企業活力研究所「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」

図1 高度外国人材の採用時に重視する項目

出所：「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、15頁より転載

「日本語力」である。しかし、文系では3位「バイタリティー」、4位「日本語以外の語学力」、5位「基礎学力」となっているのに対し、理系では3位「専門知識」、4位「バイタリティー」、5位「基礎学力」で、文系に比べて専門性を重視していることがわかる。

次に企業が求める日本語能力について見てみたい。労働政策研究・研修機構の「日本企業における留学生の就労に関する調査」（以下「労働政策研究・研修機構調査」2009）によると、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が68.8%、「ビジネス上のやり取りができるレベル」が26.2%で、95%以上の企業が日常会話レベルをはるかに超える高度な日本語能力を求めている。

さらに鈴木（2011）は、ビジネスでは表現力、語彙力、相手との関係によって言葉を使い分ける社会言語能力など総合的な日本語能力が必要であると指摘している<sup>15</sup>。

しかし、上記のような日本語能力は日本語能力試験1級（N1）合格レベルをはるかに超えている。図2からも、非製造業では、日本人と同等レベルにあたるBJT<sup>16</sup>J1+レベルが25.0%、J1が40.0%と、3分の2の企業が1級を超える日本語能力を求めていることがわかる。留学生を採用した企業からは「外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた」という声もあり<sup>17</sup>、日本語能力に関する課題は大きいと言わざるを得ない。

日本語能力以外の能力としては、非製造業では英語力を求める企業が多く、グローバル

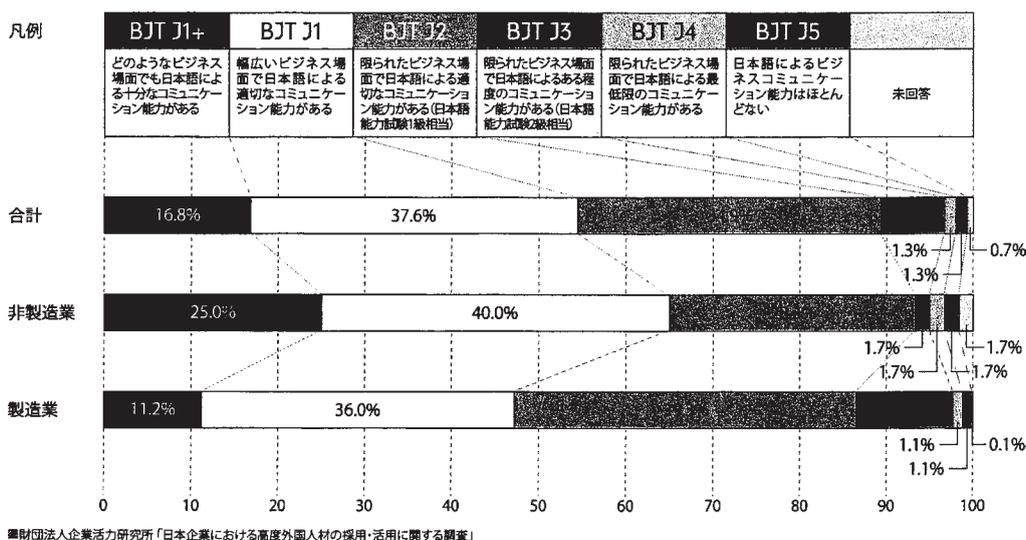


図2 高度外国人材の採用時に求める日本語コミュニケーションレベル

出所：「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、16頁より転載

展開するために、日本語、英語、母国語のトリリンガルが高度外国人材として歓迎されていることがうかがえる。

### 3.4 採用課題

留学生採用の障壁（複数回答）としては、株式会社ディスコが2010年8月に全国主要企業13,421社を対象に実施した「外国人留学生の採用に関する調査」（以下「ディスコ調査」2010年8月）によると、「受け入れるポジションがない／少ない」が47.5%と最も多く、次いで「言語の壁により応募者の能力が適切に判断できない」45.6%、「ビザの申請などの雇用手続きが煩雑」33.9%、「キャリアパスを明確にイメージさせられない／ロールモデルがない」27.2%、「日本の文化や習慣になじみにくい」26.4%、「組織への順応性・マネジメント上の問題」25.8%などが挙げられている。

しかし、留学生を採用した企業の53.8%は、留学生採用によって職場に「特に問題は生じていない」と答えており<sup>18</sup>、留学生採用の障壁は、留学生側よりも企業側の事情によるところが大きいと考えられる。

では、企業は留学生に対してどのようなイメージを持っているのであろうか。労働政策研究・研修機構の「外国人留学生の採用に関する調査」（以下「労働政策研究・研修機構調査」2008）によると、「そう思う」の割合が高かったイメージ（複数回答）は、1位が「自己主張が強い」42.6%で、次いで「日本語能力が不足している」38.4%、「定着率が低い」34.4%、「国際的視野が広い」30.8%となっている。反対に低かったのは「忠誠心がある」5.9%、「協調性がある」7.2%、「能力が高い」13.1%で、マイナスイメージが強いことがわかる。

しかし留学生の採用の有無別に見ると、留学生を採用した企業は、採用しなかった企業に比べ、「協調性がある」、「仕事への意欲が高い」、「能力が高い」などのプラスイメージが高く、反対に「日本人の雇用慣行になじまない」、「定着率が低い」、「日本語能力が不足している」などのマイナスイメージは低くなっている（図3参照）。これは就職した留学生たちが企業に高く評価されていることを表している。このように留学生を採用した企業と採用しなかった企業で、留学生に対するイメージが大きく異なることが、留学生の就職が進まない原因の1つと考えられる。

今後の採用見通しについて、採用した企業では「あると思う」が79.5%であるのに対し、採用しなかった企業は「あると思う」は19.7%にとどまり、反対に「ないと思う」が

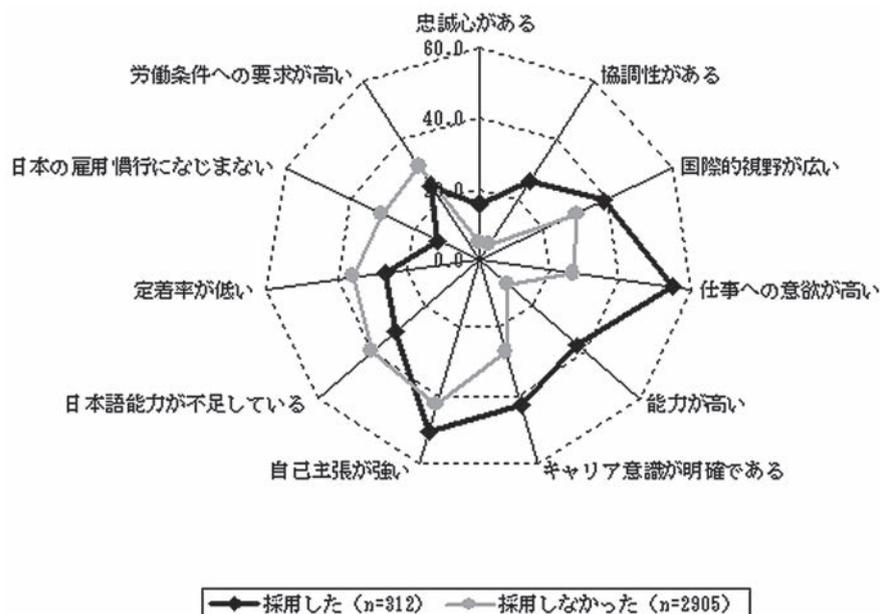


図3 留学生の採用の有無別にみた留学生イメージ（「そう思う」の割合）  
出所：「外国人留学生の採用に関する調査」（2008年3月）、労働政策研究・研修機構

77.7%と8割近くにも上っている<sup>19</sup>。留学生を採用したことのある企業の8割は、留学生に好意的で今後も留学生の採用を考えているのに対し、留学生を採用しなかった企業の8割は留学生に対してマイナスイメージを持っているため、今後も留学生の採用を考えていない。このように留学生の採用をめぐる、企業の意識が二極分化していることがわかる。

今後留学生の就職を促進するには、より多くの企業に留学生を理解してもらうことが必要であり、そのためには、インターンシップなどで企業が留学生と接触する機会を増やす努力が求められよう。これについては6で詳しく述べたい。

#### 4. 留学生の日本企業への就職に関する意識

留学生の日本企業への就職に関する調査には、「労働政策研究・研修機構調査」（2009）や、株式会社ディスコが実施した「外国人留学生の就職活動に関する調査結果」（以下「ディスコ調査」2010年12月）などがあるが、本項では、5に示す高松大学の調査と比較するために、地方大学の留学生を対象とした、大分経済同友会国際委員会の「大分県内留

学生における卒業後の正社員雇用・就職に関するアンケート調査報告」(2007年12月、以下「大分調査」)を中心に、留学生の意識を見ていきたい。

#### 4.1 就職の動機

まず、留学生が日本で就職を希望する理由は、「大分調査」によると、最も多いのは「将来のキャリアのため、母国・他国で働く前のステップになると思うから」37%で、次いで「大学で学んだことや自分の専門を活かせる職場があると思うから」28%、「日本が好きなので、日本での生活を続けたい」26%となっており、「給料・待遇がいいと思うから」は10%に満たない。留学生は自分のキャリアをつけるために日本での就職を望む者が多く、給料などの待遇より仕事の内容を重視していることがわかる。年功序列型の日本企業では新卒者の給料は低く押さえられており、また留学生の採用が多い中小企業は給料・福利厚生は概してよくないので、最初から期待していないのかもしれない。

次に就職先を選ぶ基準(複数回答)は、IFSA(国際留学生協会)の2011年9月の調査によると、1位が「海外に事業展開をしているか」37%、2位が「将来の自分のキャリアに有益か」33%、3位が「母国と関係がある仕事に従事できるか」29%となっている<sup>20</sup>。留学生が日本で就職する場合、まず考慮しなければならない問題は、就労のための在留資格が取得可能かどうかということである。そのため母国や専門知識・能力と関係ある仕事に従事できることを最重視せざるを得ない。

もう1つの重視点は、いずれ母国に帰ったときに、よい仕事につけるようキャリアをつけられる企業かどうかということである。これは日本での勤務年数の希望にも反映している。「ずっと働きたい」は27%と4分の1程度にすぎず、半数以上はいずれ帰国したいと考えており、うち5年以内に帰国したいとする者は74%にも上っている(図4参照)。

#### 4.2 就職活動の問題点

留学生が就職するにあたって必要なこととして、「大分調査」では、「就職活動の方法を知りたい、就職した先輩から話を聞きたい」が30%、「求人している企業の情報を知りたい」が21%と、50%以上の者が情報収集を挙げている。これは3.3で述べたように、留学生採用枠を設けている企業がまだ少ないため、留学生が応募できるかどうか、採用される可能性があるかがわからない、という不安の表れである。「ディスコ調査」(2010年12月)でも企業研究をする上で知りたい情報(複数回答)として、「外国人留学生の採

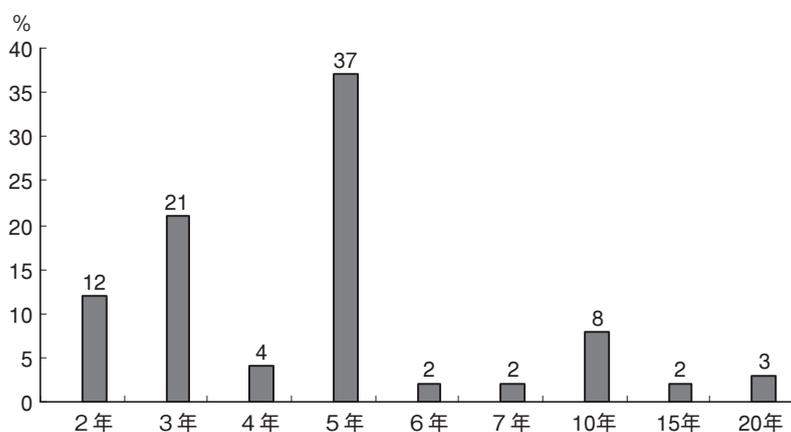


図4 日本企業での勤務年数の希望

出所：大分経済同友会国際委員会「大分県内留学生における卒業後の正社員雇用・就職に関するアンケート調査報告」2007年12月より作成

用実績」を挙げている者が88.4%にも上っている。大学における就職指導も留学生・日本人学生を分けずに行っているところが大部分であり、就職活動の入口から、留学生は大きなハンディを背負っていると言えよう。

また、就職に際しての不安要素として、「大分調査」では、「社員とのコミュニケーションがうまくできるかどうか」23%と「自分の日本語能力が通用するかどうか、上達するかどうか」19%が高いことから、日本語能力への不安を抱えていることがうかがえる。また「将来の展望、キャリア形成がうまくいくかどうか」、「在留資格の更新ができるかどうか」といった留学生特有の事情も見られる。

一方で、「上昇や出世の機会が少ない」、「職場でよい人間関係をつくれるか」という回答も多く、日本企業において外国人が出世することの限界や、異文化適応能力への強い不安が読み取れる。

留学生が日本で就職するうえでの障害（複数回答）について、「労働政策研究・研修機構調査」（2009）では、「留学生を採用する企業が少ない」、「留学生に対する求人数が少ない」が共に50%を超え、採用そのものの少なさを挙げている。しかし、「SPIなど日本独自の筆記試験が外国人には難しい」が34%と高い一方で、「企業が留学生に求める日本語能力のレベルが高すぎる」は10.4%と低い。この結果は3.3で見た企業の重視項目とは大きく異なる。留学生自身は、日本語能力を就職活動にあたっての必要事項であり、就職するときの不安事項に挙げておきながら、就職するうえでの障害と考える者は少ない。一

見矛盾しているように見えるが、これは留学生特有の意識とも受け取れる。そこで、5では筆者が行ったアンケート調査の結果をもとに、日本企業で就職した元留学生たちの実情を明らかにしたい。

## 5. 日本企業に就職した元留学生へのアンケート調査

### 5.1 調査の概要

#### 5.1.1 調査目的

本調査は、日本企業への就職を希望する高松大学の中国人留学生に対し、有益なキャリア教育と就職支援を推し進めるうえで、参考となる基礎資料を得ることを目的として実施した。

#### 5.1.2 調査対象

2007年から2011年の間に高松大学および大学院を卒業後、日本企業に就職した中国人30人。30人の日本での勤務年数の内訳は、1年—7人、2年—9人、3年—6人、4年—6人、5年—2人で、うち11人は既帰国者である。

就職時の年齢は、24歳—3人、25歳—8人、26歳—2人、27歳—5人、28歳—3人、29歳—2人、30歳以上—6人、35歳以上—1人である。また就職時の日本語レベルは日本語能力試験1級（N1）合格者が23人、2級（N2）合格者が1人、級を持っていない者が6人である。

#### 5.1.3 調査方法および内容

2011年8月から10月にかけて、30人に対しアンケート調査を行った。県外在住者、既帰国者については電話やメールを使用した。県内在住者（16人）については、面談形式で、回答についての聞き取り調査も同時に行った。調査内容は、就職活動から就職後、さらには現在直面している問題を含めた15項目である。

## 5.2 調査結果

### 5.2.1 「なぜ日本で就職しようと思ったのですか？」図5-1

「将来中国で就職するとき有利だから」と答えた者が31.7%と3分の1近くに上ってお

り、いずれは中国に帰ることを前提として日本で就職している者が多いことがわかる。また「日本が好きだから」も26.8%で、4.1の「大分調査」の「日本が好きなので、日本での生活を続けたい」とほぼ同じ値が得られた。大半の留学生は、日本での就職を暫定的選択であり、キャリア・アップのための過程だと考えているようだ。

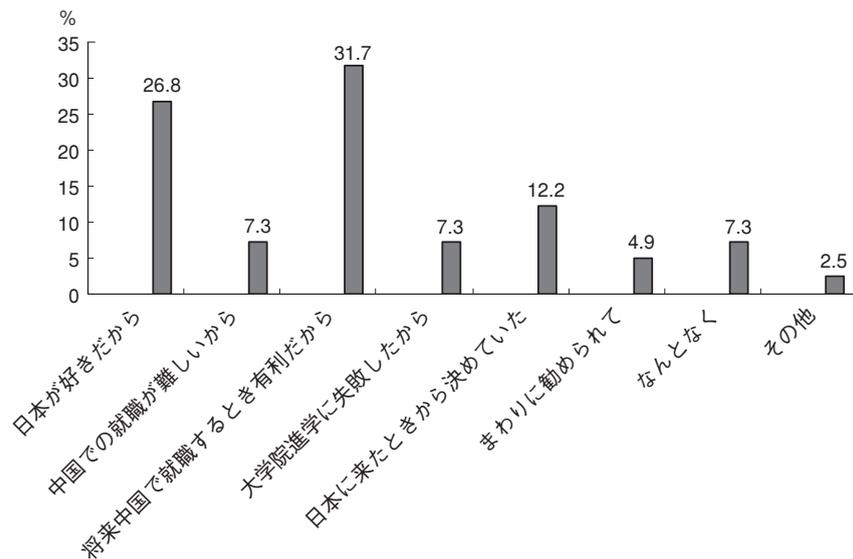


図5-1 なぜ日本で就職しようと思ったのですか？

### 5.2.2 「どうやって就職先を探しましたか？」 図5-2

「友人・知人の紹介」が28.2%と最も多く、次いで「インターネットなどで調べた」25.6%、「企業説明会に参加した」23.1%となっている。本学留学生の3分の2以上は県内企業に就職しているが、その多くは、東京や大阪など大都市の企業を志望して就職活動をしたが内定が得られず、最終的に縁故を頼っていると見られる。また、「大学の教職員の紹介」は12.8%、「大学等で求人広告をみた」は2.6%で、留学生の就職活動に対して大学の関わりは決して多いとは言えない。

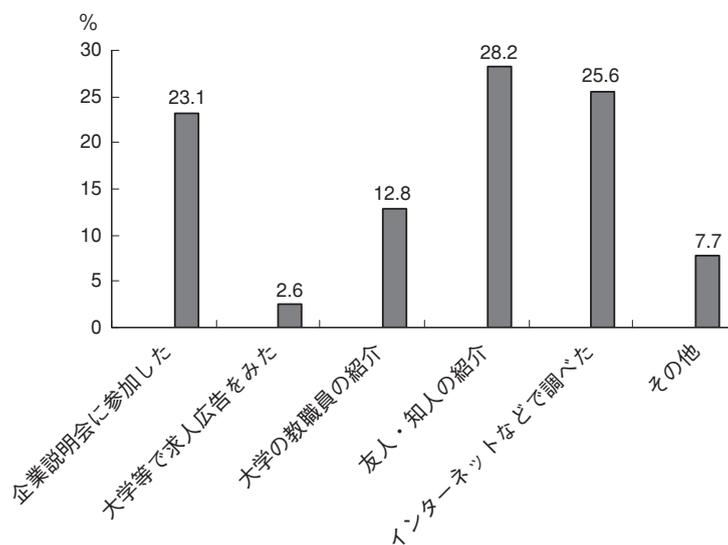


図5-2 どうやって就職先を探しましたか？

### 5.2.3 「就職先を決めたとき何を重視しましたか？」 図5-3

「仕事の内容」が44.2%と最も多くなっているが、3位の「就労ビザ取得の可能性」16.3%と合わせて考えれば、4.1のIFSAの調査が示しているように、海外に事業展開しているか、母国と関係ある仕事に従事できるか、を重視していると言えよう。

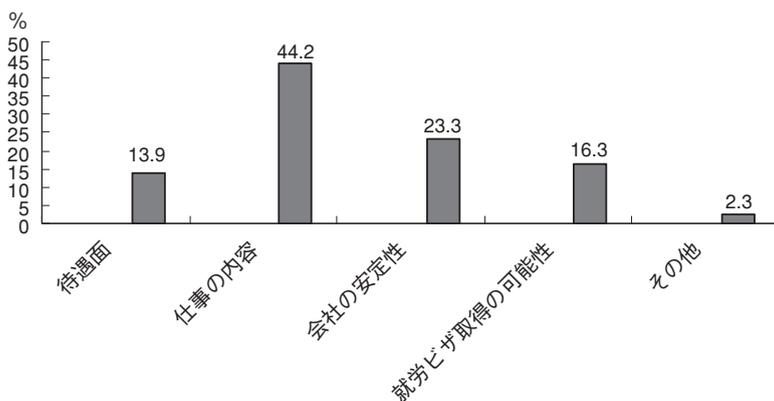


図5-3 就職先を決めたとき何を重視しましたか？

#### 5.2.4 「中国語を使う業務はどの程度ありますか？」 図5-4

30人中26人(86.7%)が「ある」と答えているが、その内訳は「50%」が8人(26.7%)で最も多く、次いで「30%」が7人(23.3%)、「20%」、「10%」が共に3人(10.0%)、「80%」、「60%」が共に2人(6.7%)、「70%」が1人(3.3%)となっている。「なし」と答えた者は4人(13.3%)であった。中国語を使う割合は、平均3~4割程度と言えよう。

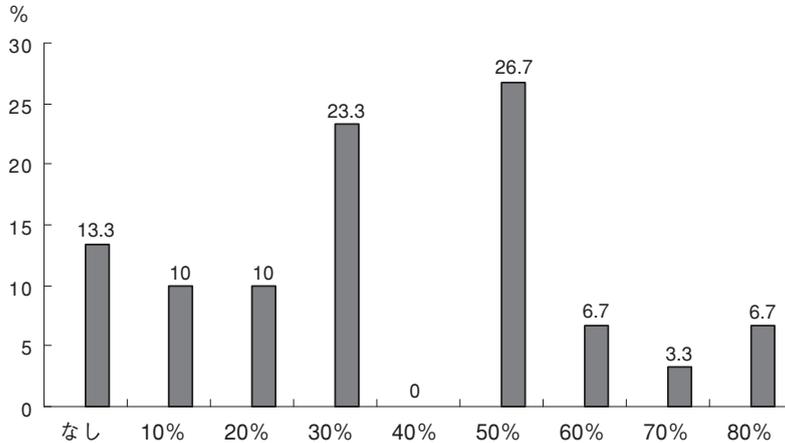


図5-4 中国語を使う業務はどの程度ありますか？

#### 5.2.5 「中国語を使うのはどのような業務ですか？」 図5-5

中国語を使う業務内容は、「翻訳・通訳」27.7%、「文書・メール等の作成」23.1%、「中国出張」21.5%、「電話」20.0%と多岐に渡っている。「翻訳・通訳」は中国語から日本語への変換で、「文書作成」は契約書が中心である。また「中国出張」は年に1、2回という者から20回以上という者まで頻度に大きな差が見られる。「その他」の回答は商談、営業、貿易業務である。

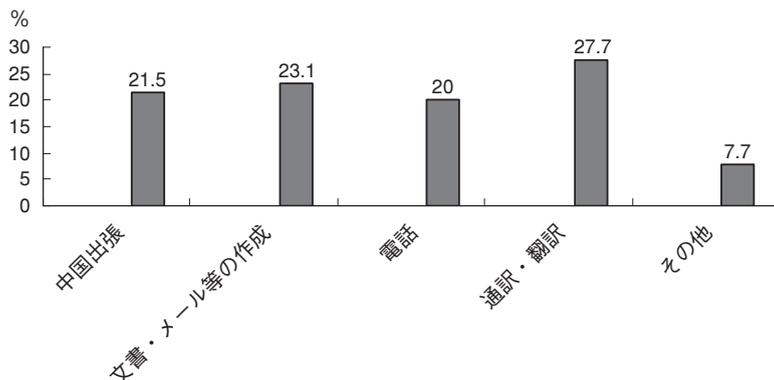


図5-5 中国語を使うのはどのような業務ですか？

### 5.2.6 「就職したばかりのころ困ったことは何ですか？」 図5-6

「職場の人間関係」を挙げた者が30.6%と極めて高い。一方で「日本語」を挙げた者は16.3%にすぎず、「技能（パソコン・経理など）」18.4%よりも少ない。また「ビジネスマナー」14.3%、「仕事が覚えられない」12.2%など、日本人学生にも共通する課題が目立つ。「その他」には、県外企業に就職したため環境に慣れなかった、というものがあつた。

日本語の問題は、「専門用語がわからない」、「ビジネス会話」、「敬語」、「電話応対」などで、やはり留学生特有の問題とは言い難い。

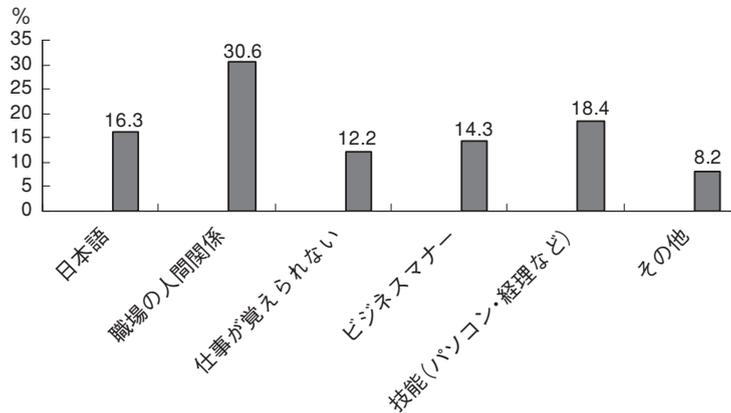


図5-6 就職したばかりのころ困ったことは何ですか？

### 5.2.7 「いまの会社に対して不満に思うことは何ですか？」 図5-7

「給与」20.5%と「待遇」11.4%で3分の1を占めている。これは、5.2.3で見た就職時の重視度と大きく異なっている。しかし、留学生は就職先決定に当たって、まず在留資格を優先せざるを得ないため、「給与」や「待遇」にこだわってられないのである。また「先輩・同僚との関係」が15.9%、「中国語を使う業務が少ない」が13.6%と、会社への不満が多岐にわたっていることがわかる。また「先輩・同僚との関係」が「上司との関係」4.5%の3倍にも上っていることから、中国人社員に対する意識に管理職と社員で違いがあるのではないかと推察される。

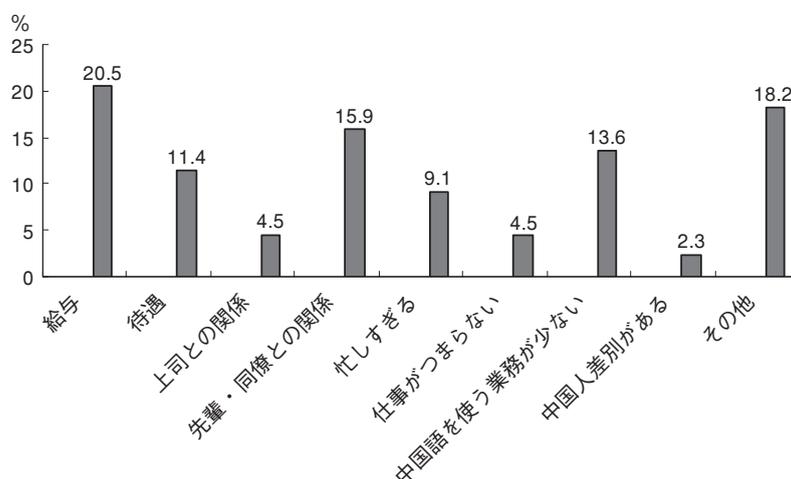


図5-7 いまの会社に対して不満に思うことは何ですか？

#### 5.2.8 「転職した経験がありますか？」 図5-8

「ある」が8人（26.7%）で、4人に1人以上が転職経験がある。転職理由としては「会社の都合」が3人、「待遇が悪い」、「職場の人間関係」が各2人、「仕事がつまらない」、「その他」が各1人となっている。その他の理由は「他都市で働きたかったから」というものであった。

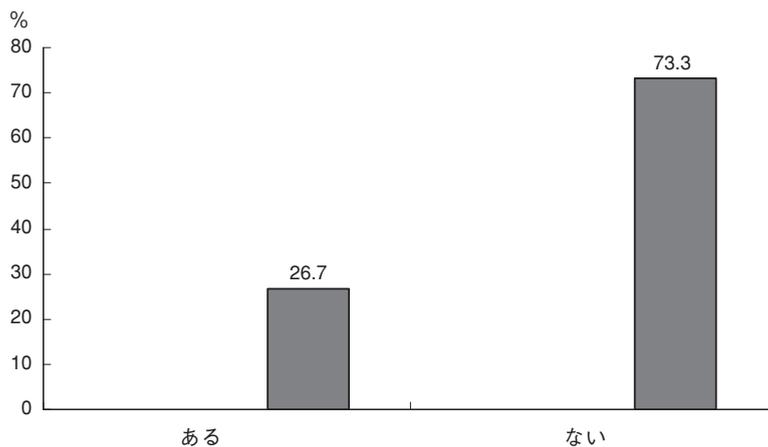


図5-8 転職した経験がありますか？

### 5.2.9 「日本でずっと働くつもりですか？」 図5-9

「はい」が26.6%であるのに対し、「いいえ」は56.7%（既帰国者11人を含む）、「わからない」は16.7%となっており、大半がいずれは帰国したいと考えている。

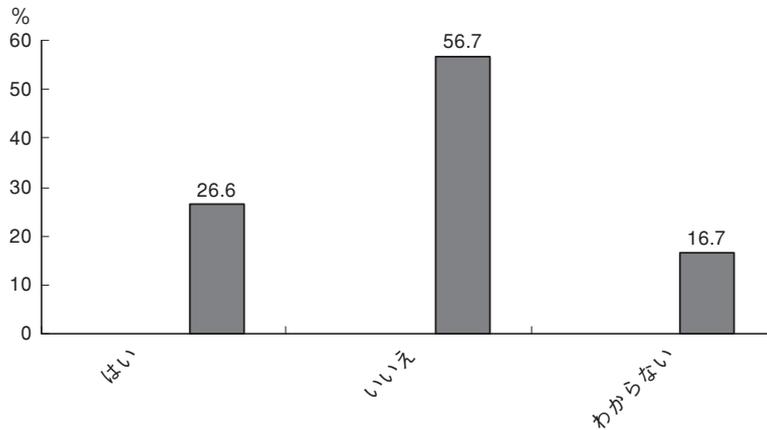


図5-9 日本でずっと働くつもりですか？

### 5.2.10 「（「いいえ」と答えた人だけ）中国に帰りたい理由は何ですか？」 図5-10

「家族がいるから」が39.1%と最も多い。これは5.2.1で見たように、日本での就職を暫定的と考えていることを示している。また「中国のほう将来性があるから」30.4%、「やりたいことがあるから」17.4%と、中国での就労を積極的に考えている者が多いが、見方を変えれば、日本での就職が、自分の期待していたものとは異なっていると感じている者が多いということである。

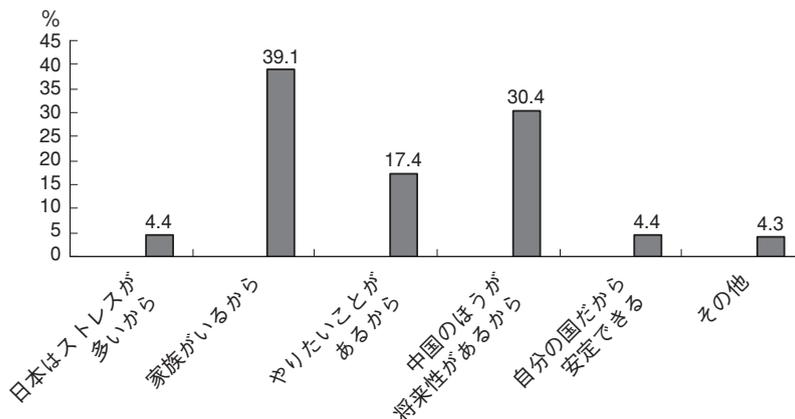


図5-10 中国に帰りたい理由は何ですか？

#### 5.2.11 「(「いいえ」と答えた人だけ) 何年位で帰国したいですか？」 図5-11

「3年」と「2年」が各36.4%で、次いで「5年」が18.1%、「10年」が9.1%となっている。7割以上が3年以内に帰国したいと考えていることがわかる。4.1の「大分調査」に比べて短期間になっているが、既帰国者(11人)が含まれているため、むしろより現状を反映した数値と言えよう。

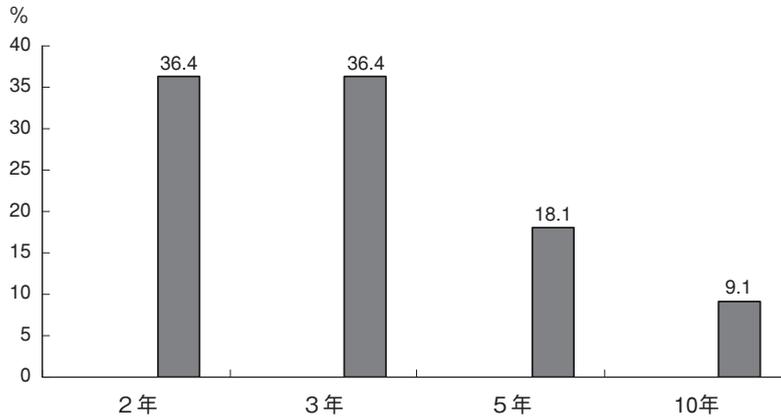


図5-11 何年位で帰国したいですか？

#### 5.2.12 「大学時代に身につけておいたほうがいいものは何だと思いませんか？」 図5-12

「コミュニケーション力」が25.4%と最も多い。5.2.6で就職したばかりのころ困ったこととして30.6%の者が「職場の人間関係」を挙げていることや、5.2.7でいまの会社に対して不満に思うこととして15.9%の者が「先輩・同僚との関係」を挙げていることから見て、職場において日本語によるコミュニケーションの難しさに直面していると推察できる。また「日本語能力」を挙げた者も20.9%いるが、5.2.6で見たように、仕事で求められる日本語能力が日本人と同等レベルであるためと思われる。「資格」については、TOEIC、簿記検定などの即戦力となるものを挙げている。

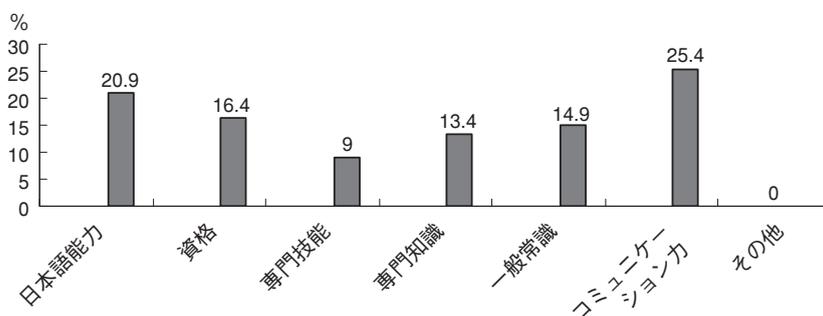


図5-12 大学時代に身につけておいたほうがいいものは何だと思いますか？

5.2.13 「大学でビジネス日本語の授業をしたら、どんな内容が役立つと思いますか？」 図5-13

「文書・メール作成」が26.9%と4分の1を占め、ついで「ビジネスマナー」が20.7%、「敬語」17.1%、「電話応対」と「ビジネス会話」が各14.6%と続いている。これは、彼らの業務内容の中心が「文書・メール作成」であり、実用的と考えられているためと思われる。また「ビジネスマナー」は職場でのコミュニケーションを円滑にするために有効と考えているのではないかとと思われる。

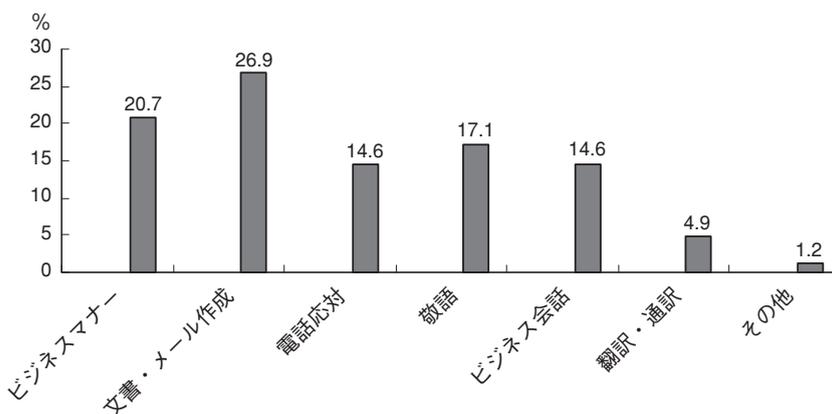


図5-13 大学でビジネス日本語の授業をしたら、どんな内容が役立つと思いますか？

5.2.14 「留学生のアルバイトと比べ、正社員になって何が変わりましたか？」 図5-14

全員が正社員とアルバイトの違いを感じている。なかでも「仕事に対する責任感」が22.5%で1位、次いで「会社に対する帰属意識」と「忍耐力」が21.1%で続いている。このことから、仕事に対する真摯な態度が読み取れる。一方「日本語能力」は8.5%にすぎず、また「社会常識」も11.3%と比較的低い。

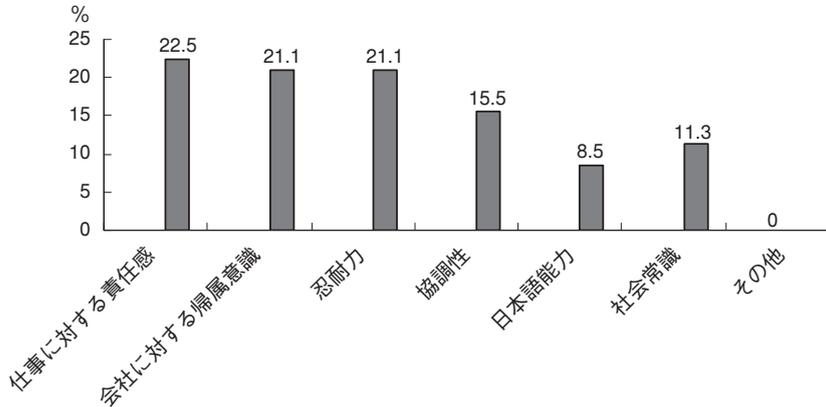


図5-14 留学生のアルバイトと比べ、正社員になって何が変わりましたか？

5.2.15 「日本で就職してよかった点は何ですか？」 図5-15

90%以上が日本で就職してよかったと答えているが、その理由としては、「日本の組織を理解できた」が30.3%を占め、次いで「専門知識・技能が身についた」が22.7%、「自分に自信が持てた」が21.2%と、仕事を通じて一定の成果が得られたと感じている。しかし「貯金できた」を挙げた者はおらず、5.2.7の結果からも給与面の課題は大きい。

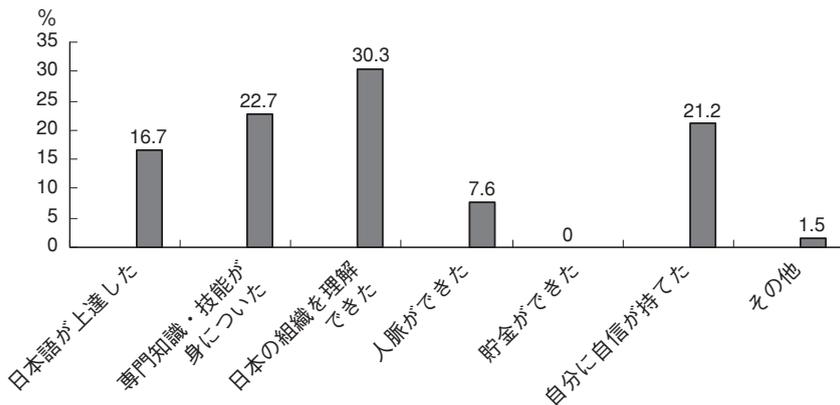


図5-15 日本で就職してよかった点は何ですか？

### 5.3 考察

以下では、5.2の調査結果に加え、聞き取り調査によって得られた元留学生の声をもとに、就職活動と就職後に分けて、彼らが直面する問題とそこに内在する彼らの意識を分析する。

#### 5.3.1 就職活動

高松大学の留学生（学部生のみ）の2007年から2011年における日本企業への就職率は、2007年—25.6%、2008年—37.1%、2009年—17.7%、2010年—20.0%、2011年—27.3%となっている。2009年に10%台に落ち込んだ後、回復傾向を見せてはいるが、2008年に比べるとまだ10%及ばない。

本学の留学生の就職活動には以下の特徴が見られる。

第1に、就職活動と大学院受験を並行して行う者が多い点である。本人が就職か進学か、進路を1つに絞らないため、大学側は留学生の就職活動状況を把握しにくくなっている。「留学」の在留期限ぎりぎりまで就職活動を続け、大学院合格後や卒業式後に就職が決まった例さえある。

第2に、縁故採用が多い点である。留学生自身に日本人や在日中国人の知り合いが多いからであるが、その理由としては、①残留日本人の親族が多い東北地方や、高松市と友好都市である南昌市の出身者が多く、県内に親戚や友人がいるため、②地元の日本語学校から入学してくる者が多く、県内滞在年数が長いこと、③アルバイトや国際交流活動を通じて、日本人との付き合いが多いため、などが考えられる。しかし、縁故採用は日本語能力が不足しても就職できることがあり、それが、留学生が日本企業への就職を安易に考える原因ともなっている。

第3に、県内企業への就職率が高い点である。香川県は手袋生産が全国シェアの90%を占めるが、その大部分が中国で製造されている。中国に自社工場を所有するか、あるいは中国企業に製造委託しており、日常業務で中国との連絡が欠かせない。そのため中国語のできる社員が必要なのである。また水産加工業や金属加工業では、多数の中国人研修生を雇い入れており、その通訳兼指導員として中国人留学生を社員に採用する企業も多い。いずれの場合も中国人留学生の能力（中国語力）が必要とされ、本学では最も就労可能な留資格が取得しやすい業種となっている。しかし、後者は大卒の留学生でなくとも務まる業務であり、自己のキャリア・アップにはつながらないため、就職後に不満を生むことが

多い。これについては、聞き取り調査をもとに次項で述べたい。

第4に、面接試験のみで採用を決める企業が多い点である。上述のような縁故採用、県内企業が主流の就職先は、そのほとんどが中小企業であるため、SPI等の筆記試験を課さないところが多い。つまり、就職試験にあたっては、エントリーシートと面接に力点が置かれているのである。これは図1からも示されている。

### 5.3.2 就職後

次に、就職後の状況と課題について見ていきたい。

まず日本語についてであるが、調査対象者の76.7%が日本語能力試験1級(N1)に合格しており、就職のための一定レベルはクリアしていると言えよう。就職したばかりのころ困ったことでも、「日本語」を挙げた者は16.3%にすぎない。3.3で見たように、企業が求める日本語能力は「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」であるが、文書・メール作成や電話、敬語などは日本人でも難しく、それを自身の日本語能力不足だとは認識していないようだ。ここに、元留学生と企業の「日本語能力」に対する認識の違いが見られる。

しかしこの違いは、職場環境によるところが大きいのではないだろうか。聞き取り調査で、東京の従業員500人ほどのコンピューター関連企業に就職したAは、「毎週報告書を提出しなければならず、報告書の書き方がわからなくて大変苦労した」と語っている。

次に直面する問題についてみると、就職したばかりのころ困ったことは「職場の人間関係」が30.6%、いまの会社に対する不満でも「先輩・同僚との関係」が15.9%と、やはり人間関係に悩んでいることがわかる。聞き取り調査でも、大半が日本人社員との人間関係の難しさを強調している。大学時代に身につけておいたほうがいいものとして「コミュニケーション力」と「日本語能力」を挙げているのは、職場で円滑な人間関係を築くためには、日本語によるコミュニケーション力をアップさせる必要があると感じているからであろう。

日本人社員との関係については、香川県美容機器会社に就職したBの話を取り上げたい。Bは3ヵ月に1回は中国深圳にある自社工場に出張している。しかし、いつも同行する日本人同僚は大の中国嫌いで、中国人を愚弄したり、横柄な態度をとったりするという。「自分は日本企業に雇われてはいるが、中国人であることに変わらないので、彼の言動を傍で見ていて不愉快になる」と話してくれた。

他方、前出のAは、早く会社に馴染もうと、日本人社員をよく観察して、彼らのやり方を真似たという。あいさつに始まり、上司や同僚に対する言葉づかい、仕事のやり方まで、すべて日本人社員を手本にした。中国人の先輩社員のアドバイスも大きかったという。

このように職場環境によって、元留学生の心理状態は大きく異なる。このことから、元留学生にとっての「日本語能力」とは、ビジネスのための言語能力にとどまらず、非言語コミュニケーションを含む異文化（日本企業）適応能力でもあり得る。

日本企業での勤務予定年数では、本学の元留学生は2～3年と大変短いという結果が得られた。これは、5.3.1で述べたように、就職先の業務が自己のキャリア・アップにつながらないと感じている者が多いからであろう。企業研修生の通訳として採用された元留学生の中には、指導員と称して現場作業に従事している者も多い。「就労ビザが取ればどこでもいい」という安易な就職をした結果であるが、残念ながら現状では、本学の留学生が最も就職しやすい企業であることも事実である。

また、中国に自社工場がある企業でも、元留学生の特性を考慮しない配属が行われている。企業は日本人の新入社員と同様に、数年かけて人材育成しようと考えているが、元留学生は、将来中国に帰ったときに役立つ仕事の能力を身につけたいと考えており、両者の認識には大きな開きがある。これが留学生の日本企業への就職が進展しない最大の原因と思われる。

本学の元留学生を例にとろう。香川県内の手袋会社に就職したCは、品質管理部に配属され、来る日も来る日もパート従業員と共に検品をやらされた。「こんな仕事をしていては何も身につかない」というCに、日本企業の人事制度と、製造業にとっての検品の大切さを説いたが、「中国と直接関わりのある仕事をしたい」と言って、2年後には退職してしまった。Cもまた他の留学生と同じように、3年位日本で働いて仕事のノウハウを身につけたら中国に帰るつもりであった。

このような企業と留学生の認識のギャップが引き起こすミスマッチは、お互いにとって不幸であり、このようなミスマッチをいかに防ぐかが、最大の課題である。

「いずれは中国に帰りたい」理由は、家族の存在が大きい。留学生の大半が一人っ子であるため、自分が両親の面倒を見なければならないと自覚しているからである。また聞き取り調査では、「たとえ定年まで働いたとしても、やはり老後は自国で過ごしたい」という声も聞かれた。さらに、「日本が好きだから日本で働きたいが、だんだん自分が“浦

島太郎”になりそうで、それが怖い。中国に帰るたび、家族や友人たちと考え方や感覚が違ってきたと感じる」という複雑な心境も語ってくれた。

最後に、元留学生のほとんどは学生時代にアルバイト経験があるが、異口同音にアルバイトと正社員の違いを指摘している。「自分のミスが会社に損害を与えることになる」、「自分の仕事が認められたときは嬉しい」、「嫌なことでも仕事だから我慢してやらなければならない」などと、「仕事に対する責任感」、「会社に対する帰属意識」、「忍耐力」が出てきたと答えている。90%以上が日本で就職してよかったと答えおり、仕事を通じて一定の満足は得られていると言える。

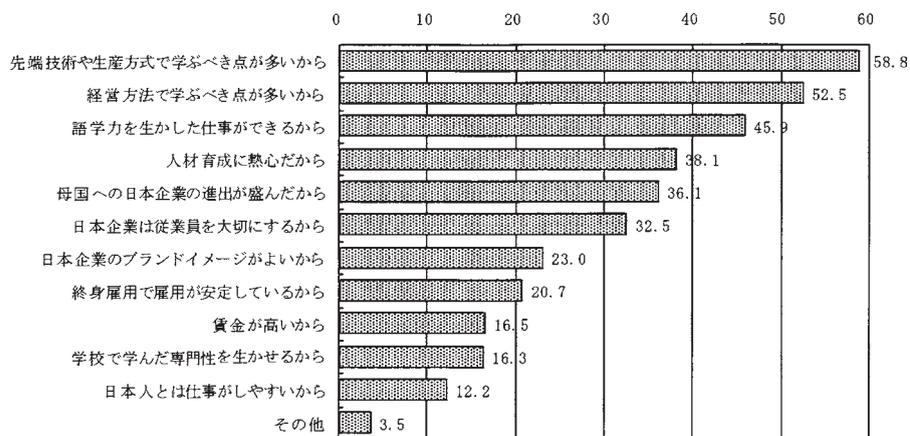
## 6. 高度外国人材の育成と活用

本項では、日本企業に就職した元留学生の現状を踏まえ、中国人留学生の日本企業への就職と定着の促進について考察を行う。

### 6.1 留学生と企業のギャップ

「労働政策研究・研修機構調査」(2009)によると、「母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと思うか」という質問に、「勧めたい」、「どちらかといえば勧めたい」が合わせて83.5%に上り、日本企業への就職を積極的に評価していることがわかる。しかし、「勧めたい理由」(複数回答、図6参照)を見ると、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が58.8%、「経営方法で学ぶべき点が多いから」が52.5%、「語学力を生かした仕事ができるから」が45.9%と高い一方で、「学校で学んだ専門性を生かせるから」は16.3%にとどまり、留学の成果が仕事に直結していないと感じている者が多いことがわかる。一方、「勧めたくない理由」(複数回答、図7参照)では、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」が73.1%、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」が61.9%と極めて高く、留学生が日本企業で働き続けることの難しさを感じていることがわかる。これらが元留学生の離職率の高さにもつながっていると見られる。

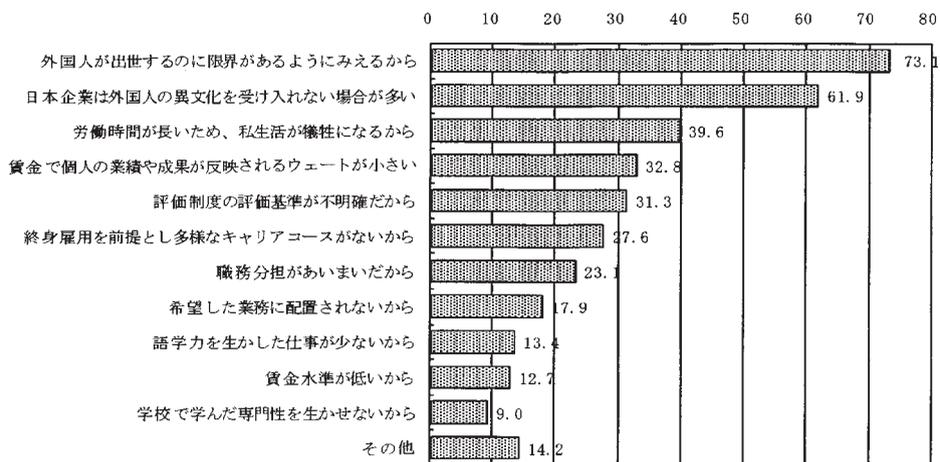
次に「留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき政策」(複数回答、図8参照)について見ると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」は留学生59.6%、企業44.7%と、その差は15%ほどであるが、「日本人社員の異文化への理解度を高める」は、留学生が64.9%と1位に挙げているのに対し、企業はわずか14.7%にすぎない。



※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。

図6 日本企業への就職を勧めたい理由（複数回答、単位=%）

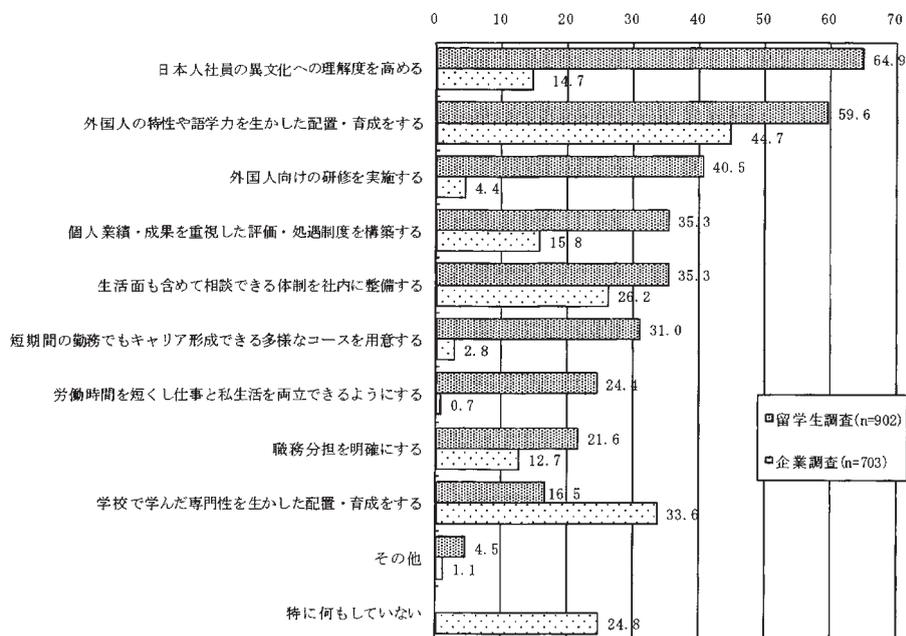
出所：「日本企業における留学生の就労に関する調査」（2009年6月）、労働政策研究・研修機構



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

図7 日本企業への就職を勧めたくない理由（複数回答、単位=%）

出所：「日本企業における留学生の就労に関する調査」（2009年6月）、労働政策研究・研修機構



※企業調査については、留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間で採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。なお、「特に何もしていない」の選択肢があるのは、企業調査のみ。

図8 留学生の定着・活用のための施策（複数回答、単位=%）

出所：「日本企業における留学生の就労に関する調査」（2009年6月）、労働政策研究・研修機構

「外国人向けの研修を実施する」も留学生が40.5%であるのに対し、企業はわずか4.4%で、大きな開きがある。また、企業の24.8%が「何もしていない」と答えており、元留学生の職場環境が十分整っていない現状がうかがえる。

このように留学生と企業側の認識には大きなギャップがある。このギャップをいかにすれば埋められるか、以下では企業と留学生、それぞれの側から見ていきたい。

### 6.1.1 企業の環境整備

「中国人留学生はすぐに辞めてしまう」と企業はよく口にする。しかし、日本人にとっての就職が“就社”であると言われるのに対し、中国人のそれはまさに“就職”なのである。中国では自分の希望するポジションに対して応募し、採用されればそのまま希望したポジションに就くのが一般的であるが、入社後に配属先が決まる日本企業では、自分の希望とちがう部署に配属されることもある。これは、専門性を高めてプロフェッショナルとして生きることをめざす中国人にとっては、受け入れにくい。

また日本のローテーション人事も、「自分のキャリア成長を阻害するもの」と考える。

頻繁に異動を繰り返す人は“職場の便利屋”と見なされる。担当を外れるということは、自分の能力が錆びつくだけでなく、人脈を失うことにもつながり、転職の可能性を奪われるとまで考えるのである<sup>21</sup>。

では、なぜ中国人は転職したがるのか。張（2005）は、中国人には遊牧民族の血が色濃く流れているからだと指摘する。ヘッドハンティングは能力の証であり、優秀な若者ほど転職を繰り返す。これは中国人にとっての常識なのである。

中国人を会社に定着させるには、「彼らの“就職”精神を鼓舞すべきだ」と張（2005）は主張する。仕事を通じてどんなスキルが身につくか、どんな能力が伸ばせるかをはっきり示してやれば、キャリア・アップの可能性が見えてくるので、離職を思いとどまるというのだ。それでも3～5年後には辞めるかもしれないが、彼らにとって、日本は外国なのだから、いずれは母国に帰って落ち着きたいというのは当然の願望であろう。むしろ企業は、最初から勤務期間を限定した中国人留学生の雇用を考えるべきではないか。採用してもらいたくて、面接では「ずっと日本で働き続けます」と言っても、本音は違うことは多い。それならば、最初から「数年後には中国に帰る」ことを双方合意のうえで、優秀な人材を採用したほうが有益であろう。

次に、採用した中国人留学生の活用についてである。5の元留学生に対する聞き取り調査から、日本人社員との人間関係や給与に不満を持っている者が多いことがわかった。

白木（2007）は、人間関係、給与、福利厚生はフレデリック・ハーズバークがいう「衛生要因」に当たるもので、良くて当たりまえのもので、悪いとモチベーションを下げる要因となるが、良いからといってモチベーションを上げる要因とはならない、と指摘している。

中国人社員のモチベーションを上げるためには、彼らに「充実感」、「存在感」、「達成感」を与えることである。まず、面白い仕事を与えることである。人間は自分の好きなこと、得意なことをしている時が一番生き生きしている。次に、多少ハードルの高い仕事をやらせることである。自分の能力を誇示したい中国人は、チャレンジングなことをやらせてもらえることで、自分の存在価値を感じるのである。そして、仕事の結果をきちんと評価（昇格、昇給）してやることである<sup>22</sup>。

張（2005）は、「存在感と達成感は中国人に力を出し切ってもらうための車の両輪」で、会社が自分を大切に思っているという意識が、彼らのモチベーション・アップにつながると主張する。また、“八〇后”や“九〇后”の若者は、“小皇帝”として育てられたうえに

英才教育の影響もあり、自己の存在感を否定された瞬間から意欲をなくすと指摘している<sup>23</sup>。

また、聞き取り調査では、「自分の仕事や待遇に不満はないが、上司や同僚は現状に満足していて、会社に将来性が感じられない」というするどい意見もあった。企業には外国人材の有益な活用だけでなく、日本人社員の意識改革も求められよう。

外国人留学生は日本企業に対して、「外国人が出世するのに限界があるように見える」、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」というイメージがあり、「留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき政策」として、「日本人社員の異文化への理解度を高める」必要があると感じている。外国人材を、ダイバーシティ要員として採用するのであれば、外国人材を“日本人化”するのではなく、むしろ日本人社員の“国際化”をめざすべきであろう。

#### 6.1.2 留学生の意識改革

昨今、中国では帰国留学生の就職難が起きている。原因としては、1. 私費留学生の増加とそれに伴う留学生の質低下、2. 中国の好景気による帰国者の増加、3. 中国国内の大卒者の急増、が挙げられる。

中国政府は市場経済への移行が本格化した1990年代後半から、大学定員拡張政策をとり、大学卒業者は2003年から毎年約30%の割合で増加し続けている。2001年には115万人だった新規大卒者数は2009年には600万人を超えた。その結果、卒業しても就職できない者が毎年100万人以上に上っている<sup>24</sup>。

一方で、中国政府は、2008年12月に「海外ハイレベル人材導入計画の実施に関する意見」、いわゆる「千人計画」を発表した。同計画は5～10年の間に、国家重点革新プロジェクト、重点学科、重点研究室、中央企業・国有商業金融機関、ハイテク産業開発区などに海外高級人材を招聘して各種優遇策を適用し、本国への帰還後（または訪中後）の革新的創業を支援するプロジェクトである。2010年5月現在で662人が招聘された<sup>25</sup>。

これまでも中国政府はさまざまな帰国促進政策を打ち出してきたが、その対象は中国の経済発展に貢献できる“エリート”である。海外の有名大学で博士号を取得した留学生や、有名企業・大学で勤務経験がある元留学生だけが帰国促進の対象となるのである。

中国では海外留学が容易になり、留学経験者の質の低下が著しい。留学先の語学力さえ身につけていない者も出てきた。そのため中国企業は、留学によって何を身につけたのか

を重視するようになった。海外での就職経験者は、即戦力として期待できる。特に日本企業での就職経験者は高く評価されている。中国企業は、質の低下した留学経験者に対し、海外での就職経験によって、その人の実力を測ろうとしているのである。つまり日本で学ぶ中国人留学生は、「日本で就職できなければ、中国に帰っても仕事は見つからない」ということである。そしてその就職も、即戦力となり得るだけの能力が身につかなければ意味がない。前出のCは2011年5月に帰国したが、半年経ったいまも就職できずにいる。

「日本で就職できればどこでもいい」、「日本で就職できなければ大学院に進学すればいい。大学院進学もできなければ、そのときは帰国すればいい」という安易な考え方では、高い学費を払ってわざわざ日本に留学しても、お金と時間を浪費しただけで終わってしまうだろう。このような中国国内の厳しい現状を、日本の大学で学ぶ中国人留学生も日本企業で働いている元留学生もきちんと認識し、日本でどうやって自己のキャリアを形成していくかを真剣に考えるべきである。

## 6.2 大学の支援

留学生の採用枠を設けている企業が少なくないように、大学もまた、留学生と日本人学生を分けて就職支援を行っているところはまだ多くない。コスト、人員不足の問題からである。しかし、入学試験では留学生定員枠を設け、日本人学生とは別試験で入学させておきながら、“入口は別でも出口は同じ”というのでは、無責任と言われても仕方あるまい。

香川県でも中国と取り引きを行う企業が増えた現在、中国人留学生に経営学を教授する大学として、本学には県内企業に優秀な中国人材を送り込む役割が求められる。以下では、中国人留学生の日本企業への就職を促進するために、大学がとるべき施策について述べる。

### 6.2.1 キャリア教育

大学が授業として実施しているキャリア教育には、ビジネス日本語教育、日本ビジネス教育（企業文化理解）、インターンシップの3つが挙げられる。

#### (1) ビジネス日本語

日本企業に就職した本学元留学生の76.7%は日本語能力試験1級（N1）に合格しているが、企業が求める日本語能力は、ビジネス上のやり取りができるレベルであり、1級合格では十分とは言えない。大学の日本語科目は、読解能力、レポート作成能力、口頭発表

能力の養成を主目的としているが、ビジネスシーンで使用する日本語とは傾向が異なる。そのため、本学でも2013年度より「ビジネス日本語」を開講することになった。

ビジネス日本語教育で養成する能力は、1. 相手と場面に応じて使い分けるコミュニケーション能力、2. 非対面型コミュニケーション能力、3. ビジネス文書の作成・読解能力の3点である。

1は、社内においては上司・同僚との、社外においては取引先や顧客との、関係と場面に応じて適切な日本語表現ができる能力である。2は、電話やメールなどの言語のみでの情報伝達の仕方である。相手の姿が見えないので、誤解が生じないように気をつけなければならない。3は、報告書や企画書などの社内文書から、社外向け文書まで、内容・種類は多岐にわたる。

5の調査結果では、元留学生の業務の中心の1つが、中国語文書の日本語訳であることがわかった。しかし、元留学生への聞き取り調査では、「電話対応は最初は怖かったが、自分からどんどん電話を取るようにしたら、徐々に慣れてきた」、「ビジネス文書やメールは、パターンを覚えれば応用できる」と言っており、最も難しいのは1であると考えられる。

中国人留学生はほとんどがアルバイトをしており、日本企業への就職をアルバイトの延長線上と考えがちである。そのため、自己のコミュニケーション能力に過度の自信を持っている者も多い。このような中国人留学生に対しては、アルバイト先と企業の違いをまず理解させる必要がある。高度なコミュニケーション能力を養成するには、異文化（企業文化）理解と並行して進めるのが効果的だからである。

わかりやすい例を挙げたい。日本人はよく、用件に入る前に、「けさはよく冷えましたね」や「夕べの雨はすごかったですね」などと天気の話をするが、なぜそんなことを言うのか、中国人留学生には理解しづらい。そこで、「これは雑談をして雰囲気のを和らげるため、『こんにちは』程度のあいさつです。ですから、『そうですね』とか『本当ですね』と言えればいいんです」と説明すれば、彼らは納得できる。

また、日本人は曖昧な言い方をするとされるが、「『あいにくその時間は別の会議が入っております……』や『お願いできたらと思ひまして……』のように最後まで言わないのは、相手に対する配慮からで、丁寧さを表すことになるんです」と説明すれば理解できる。このように、なぜそういう表現をするのか、理由をきちんと説明することで、どういう場面で使えばいいのか、より一層理解が深まるのである。

## (2) 日本ビジネス教育

日本ビジネス教育は、まず日本の企業文化を理解することからはじめなければならない。終身雇用、年功序列、ローテーション人事、さらには個人よりも組織を重視する考え方、根回し型意志決定方法など、日本人が当たり前だと思っていることでも、中国人留学生にとっては異文化である。5の元留学生への調査結果からも、彼らが日本の企業文化に適応しきれていない現状が明らかになり、日本ビジネス教育の重要性が示された。

日本ビジネス教育は、就職活動を行うための教育と、入社後スムーズに就業できるための教育とに分かれる。前者は企業研究、就職活動への理解、エントリーシートの書き方、SPI対策、面接等で、後者はビジネスマナーや会社での仕事の進め方が中心となるが、ビジネス日本語と併せて実施するのが効果的である。実施時期としては、前者は大学3年生と大学院修士1年前期、後者は大学4年生と大学院修士1年後期が望ましい。

## (3) インターンシップ

現在インターンシップを授業科目として単位化している大学は、国立大学で8割、私立大学で6割に上るが、留学生のインターンシップ参加は全国でも1,000人前後とまだまだ少ない<sup>26</sup>。

しかし、インターンシップは、留学生と企業が接触する絶好の機会である。図3で、留学生を採用した企業は、採用しなかった企業に比べ、留学生に対する評価が高いという結果が示されている。また「アジア人財資金構想」受講生でインターンシップ実施有無と内定率の相関関係を見ると、インターンシップを実施した留学生の内定率のほうが10%ほど高くなっている<sup>27</sup>。この結果からも、日本企業への就職をめざす留学生にとって、インターンシップ経験は有益であると判断できる。しかしながら、本学でインターンシップに参加した中国人留学生からは、「アルバイトと変わらない」、「勉強にはならない」といった声が聞かれ、インターンシップ先を厳選する必要がある。中国人留学生の特性を考えれば、中国と取引のある企業が望ましいが、本学だけでは受け入れ企業を確保するのは難しいので、自治体や経済団体に協力を要請し、彼らにとって有益なインターンシップを実施すべきであろう。

### 6.2.2 就職支援

大学における就職支援としては、企業の求人情報提供、ガイダンス、企業説明会、キャリア・カウンセリングなどがある。

留学生と日本人学生を分けて就職支援を行っている大学は、まだまだ少数であるが、留学生は在留資格の問題があるため、少なくとも担当者は、就労のための在留資格が取得可能な企業かどうかを判断できるだけの知識は備えておかなければならない。

留学生の就職支援の課題としては、以下の3点が挙げられる。

### 1. 留学生支援を行う人材・財源不足

留学生数が少なければ、専任スタッフを配置したり、留学生だけを対象としたガイダンスや企業説明会の開催は難しい。その場合は、民間企業や経済団体、自治体が主催するガイダンスや企業説明会を積極的に活用するとよいだろう。

### 2. キャリア支援課の利用率が低い

本学留学生は、学生生活全般にわたり学生課を頼ることが多く、留学生にとってキャリア支援課は馴染みが薄く、敷居が高いと感じているようだ。そのため留学生の多くが受験している日本語能力試験の申し込み窓口をキャリア支援課にして、1、2年生のころから、キャリア支援課職員と接触する機会を作っている。しかし、就職相談となると、留学生個人々人を理解していなければならず、キャリア支援課と学生課のあいだで情報交換、情報共有することが望まれる。

キャリア支援課の利用率が低いもう1つの原因は、留学生向けの求人が少ないことである。5.2.2では、就職先を探すときに「大学等で求人広告をみた」はわずか2.6%にすぎず、留学生に対して十分な情報を提供できているとは言えない。求人票には留学生の採用の有無を明示し、同時に外国人雇用センターや民間企業の求人情報サイトを掲示するなどして、留学生がキャリア支援課へ足を運ぶ工夫をする必要があるだろう。

### 3. ガイダンス・企業説明会への出席率が低い

留学生がガイダンスや企業説明会にあまり出席しないのは、留学生向けの情報が少なく、行っても役に立たないと思っているからである。また、開催自体を知らないことも多い。ガイダンスや企業説明会の開催にあたっては、留学生にも周知徹底できるよう、留学生向け掲示板を利用するのも1つの方法である。

また、学内でガイダンスを開催するときは、留学生相談コーナーを設置したり、企業説明会では留学生採用の有無を明示したりして、留学生が参加してよかったと感じる工夫が必要である。さらに、東京を中心として、民間企業や自治体が留学生向けのガイダンスや企業説明会を開催しているので、それに関する情報提供も行うとよいだろう。

留学生は就職活動の開始時期が遅く、就職活動戦線に乗り遅れる傾向があるが、ガイダ

ンスに参加するようになれば、日本の就職活動スケジュールもわかってくるだろう。同時に、県内企業に就職した留学生OB・OGを招いて、彼らの就職活動体験を聞かせると、留学生の就職活動への意識が高まり、早期の活動開始を促せるのではないだろうか。

留学生の問題解決志向性は日本人学生より高く、就職活動においても、大学教職員に頼らず、自分で情報収集して、東京や大阪まで試験を受けに行く者が多い。しかし、留学生の就職の質を高め、彼らがスムーズに就業できるように教育するのは、大学の務めである。“ダメなら帰国させればよい”というのでは、留学生受け入れの姿勢が問われる。学内の関連部署が連携して、“入口から出口まで”責任を持って教育する体制づくりが求められよう。

## 7. おわりに

少子化、長引く不況に加え、中国の台頭によって、日本企業のみならず、日本人を取り巻く状況は大きく変わりつつある。

小売業や外食チェーンでは将来の幹部候補生として積極的に外国人留学生を採用しはじめた。2008年から外国人の正社員採用をはじめたローソンは、2009年には新入社員の3分の1を外国人が占めた<sup>28</sup>。現地に根を下ろした事業展開をめざし、社内でじっくり社員教育したのち、海外へ派遣する計画である。またドン・キホーテも2013年の中国進出をにらんで、2010年の新入社員のうち4割を中国人社員にした<sup>29</sup>。ユニクロを展開するファーストリテイリングや楽天も積極的に中国人留学生の採用に動いている。しかしその裏には、日本の若者の「内向き志向」も影響していると言われている。海外勤務を嫌がる日本人に代わって、優秀でバイタリティーあふれる中国人を採用することで、将来の幹部候補生を確保できるだけでなく、組織の国際化によって競争力を高め、日本人社員の意識改革を図ろうとしているのである。

日本企業の中国進出が進む一方で、中国企業による日本企業の買収も加速している。2009年8月にはラオックスが中国最大の家電量販店の蘇寧電器集団に、2010年5月にはレナウンが大手繊維メーカーの山東如意科技集団の傘下に入った。このような中国企業の動きを「脅威」と感じている日本企業は、実に78.1%にも上っている<sup>30</sup>。

しかし、中国マネーは企業買収にとどまらず、不動産にも及び、さらにはヒトも押し寄せはじめた。日本政府が中国人向けの個人観光ビザ発給の所得制限を引き下げたことか

ら、中国人観光客が大幅に増加している。買い物に興じる中国人観光客の姿は、いまでは地方都市でも見られるようになった。

香川県でも、2011年7月の高松—上海の国際線就航によって、中国人観光客が大幅に増えた。高松市の商店街では「銀聯カード」の決済端末を導入したり、店員が中国語を学んだり、中国人観光客の取り込みに必死である。また、より多くの中国人観光客を招致しようと、県が先頭切って観光PRに努めている。

中国人にモノを売ることが日常茶飯になって、日本人の意識も徐々に変わりつつある。このようなヒト、モノ、カネが国境を越えて自由に行き交う時代を迎え、日本企業も旧態依然とした人事制度の見直しを迫られている。元留学生が日本企業で自分の存在感と達成感を得られれば、定着率が上がるだけでなく、彼らの満足感は、中国の若者の日本留学への吸引力ともなる。優秀な中国の若者の呼び込みは、大学におけるキャリア教育・就職支援の充実と、さらには企業が元留学生の能力を十分活用できるかどうかにかかっているといても過言ではあるまい。

中国人留学生は、日本の経済成長に貢献できる人材としてだけでなく、将来のビジネス・パートナーとしても期待が高まる。いまや世界中で人材争奪戦が繰り広げられるなか、日本が国際競争から取り残されないためにも、産学官が連携し、長期的かつグローバルな視点に立ち、中国人留学生の人材育成と活用に取り組まなければならない。

#### 注

- 1 『四国新聞』2011年10月27日朝刊
- 2 帝国データバンク「中国進出企業の動向調査」
- 3 ジェトロ香川「2010-11年版香川県貿易投資関係企業アンケート調査の概要」
- 4 日本学生支援機構「平成22年度外国人留学生在籍状況調査結果」。東日本大震災の影響により、2011年5月1日現在は前年比3,699人減の138,075人で、5年ぶりに減少に転じた。
- 5 法務省入国管理局「平成22年における留学生等の日本企業等への就職状況について」
- 6 5に同じ
- 7 5に同じ
- 8 5に同じ
- 9 5に同じ
- 10 5に同じ
- 11 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、12頁
- 12 11に同じ
- 13 11に同じ
- 14 土井康裕・江夏幾多郎（2010）「日本企業の職場の国際化と留学生のキャリア教育—高度外国人材の活用と定着」『留学生教育』第15号、31頁
- 15 鈴木洋子（2011）『日本における外国人留学生と留学生教育』春風社、213頁

- 16 ビジネス日本語能力テスト。ビジネス場面で必要とされる日本語コミュニケーション能力を測定するテスト。1996年JETRO（日本貿易振興機構）の開発。現在は日本漢字能力検定協会により実施されている。
- 17 労働政策研究・研修機構「外国人留学生の採用に関する調査」2008年3月
- 18 17に同じ
- 19 17に同じ
- 20 国際留学生協会『向學新聞』2011年11月1日
- 21 張晟（2005）『中国人をやる気にさせる人材マネジメント』ダイヤモンド社、101、102頁
- 22 白木三光（2007）「外国人留学生の日本での就職について」
- 23 張晟（2005）『中国人をやる気にさせる人材マネジメント』ダイヤモンド社、143\_145頁
- 24 守屋貴司編著（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リゼーションと企業経営—』晃洋書房、101頁
- 25 守屋貴司編著（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リゼーションと企業経営—』晃洋書房、99頁
- 26 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、34頁
- 27 26に同じ
- 28 『日経ビジネス』2010年6月21日号、38頁
- 29 『日経ビジネス』2010年11月8日号、27、28頁
- 30 『日経ビジネス』2010年6月21日号、28\_31頁

#### 参考文献

- ・アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター（2011）「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
- ・稲井富起代（2011）「留学生サポートの改善に向けて—中国人留學生に対するアンケート調査から—」『高松大学・高松短期大学研究紀要』第54・55合併号、71\_92頁
- ・郡司正人（2011）「留學生の日本就職は、今—採用・就労状況調査から見る企業と留學生、それぞれの意識—」『アジアの友』第489号、4\_19頁
- ・鈴木洋子（2011）『日本における外国人留學生と留學生教育』春風社
- ・松井めぐみ・松岡洋一・岡益巳（2011）「中国人留學生の就職意識の特徴—岡山大学における調査から—」『留學生教育』第16号、107\_116頁
- ・守屋貴司編著（2011）『日本の外国人留學生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバリゼーションと企業経営—』晃洋書房
- ・神谷順子（2010）「日本における外国人留學生の就業に関する研究—大学・企業・行政との連携による就職支援の効果—」『北海学園大学学術論集』第143号、67\_91頁
- ・東京国際大学学生進路支援部就職課（2010）「外国人留學生の就職支援について」『留学交流』10月号、6\_9頁
- ・土井康裕・江夏幾多郎（2010）「日本企業の職場の国際化と留學生のキャリア教育—高度外国人材の活用と定着—」『留學生教育』第15号、27\_34頁
- ・永井弘行（2010）『Q&A外国人・留學生支援「よろず相談」ハンドブック』ゼルバ出版
- ・長嶋里枝・石井小百合（2010）「海外人材採用の現状と社会インフラ—留學生支援プログラム・PTグローバルコンシェルジュ—」『留学交流』10月号、18\_21頁
- ・原田麻里子（2010）「留學生の就職支援—留學生相談現場からみた現状と課題—」『移民政策研究』第2号、40\_58頁
- ・古本裕子（2010）「日本企業への就職を目指す留學生の直面する問題について—模擬試験問題から推測する筆記試験SPIの難しさ—」『名古屋学院大学論集 言語・文化篇』第22巻第1号、

83\_96頁

- ・茂住和世 (2010) 「『留学生30万人計画』の実現可能性をめぐる一考察」『東京情報大学研究論集』 Vol.13 No.2、40\_52頁
- ・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』10月号、2\_5頁
- ・『日経ビジネス』2010年6月21日号、26\_40頁
- ・『日経ビジネス』2010年11月8日号、24\_38頁
- ・守屋貴司 (2009) 「外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」『立命館経営学』第47巻第5号、297\_316頁
- ・中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋 (2009) 『日本の外国人労働力－経済学からの検証－』日本経済新聞出版社
- ・山崎光悦 (2009) 「金沢大学アジア人財育成プロジェクトに見るキャリアサポートーアジア人財資金構想・北陸地区産学官連携リソースを活用した理工薬系留学生の育成ー」『留学交流』2月号、14\_17頁
- ・労働政策研究・研修機構 (2009) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.57
- ・金原奈穂 (2008) 「日本企業のグローバル化と留学生教育の方向性」『群馬大学留学生センター論集』第8号、31\_43頁
- ・労働政策研究・研修機構 (2008) 「外国人留学生の採用に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.42
- ・塚崎裕子 (2008) 『外国人専門職・技術職の雇用問題ー職業キャリアの観点からー』明石書店
- ・白木三光 (2007) 「外国人留学生の日本での就職について」  
[http://www.jasso.go.jp/s\\_kobe/documents/houkoku6.pdf](http://www.jasso.go.jp/s_kobe/documents/houkoku6.pdf)
- ・張晟 (2005) 『中国人をやる気にさせる人材マネジメント』ダイヤモンド社
- ・井口泰 (2001) 『外国人労働者新時代』ちくま新書
  
- ・株式会社ディスコホームページ「外国人留学生の採用に関する企業調査 (2011年8月)」  
<http://www.disc.co.jp/research-fb/11kigyuu-oversea-report8.pdf>
- ・株式会社ディスコホームページ「外国人留学生の就職活動に関する調査結果 (2010年12月)」  
<http://www.disc.co.jp/research-fb/10oversea-report12.pdf>
- ・株式会社ディスコホームページ「外国人留学生の採用に関する調査 (2010年8月)」  
<http://www.disc.co.jp/research-fb/10kigyuu-oversea-report8.pdf>
- ・日本学生支援機構ホームページ「平成22年度外国人留学生在籍調査結果」  
<http://www.jasso.go.jp/statistics/intl-student/data10.html>
- ・日本学生支援機構ホームページ「平成21年度私費外国人留学生生活実態調査概要」  
<http://www.jasso.go.jp/scholarship/ryujchosa21.html>
- ・法務省入国管理局ホームページ「平成22年における留学生等の日本企業等への就職状況について」  
<http://www.moj.go.jp/content/000077277.pdf>
- ・ジェトロ香川ホームページ「2010－11年版香川県貿易投資関係企業アンケート調査の概要」  
<http://www.jetro.go.jp/jetro/japan/kagawa/company/2010-result-analytics>
- ・大分経済同友会国際委員会「大分県内留学生における卒業後の正社員雇用・就職に関するアンケート調査報告」  
<http://www.ucon-oita.jp/support/cyousa700712.pdf>
- ・帝国データバンク「中国進出企業の動向調査」  
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p101005.pdf>
- ・経済産業省「第40回海外事業活動基本調査の概要」  
[http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result\\_40/pdf/h20410mj](http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_40/pdf/h20410mj)

研 究 紀 要

第56・57合併号

平成24年 2月25日 印刷

平成24年 2月28日 発行

編集発行 高 松 大 学  
高 松 短 期 大 学  
〒761-0194 高松市春日町960番地  
TEL (087) 841-3255  
FAX (087) 841-3064

印 刷 株式会社 美巧社  
高松市多賀町1-8-10  
TEL (087) 833-5811