

新潟県における高度外国人材としての 留学生定着に関する一検討

HA XUAN THAO¹杉本 等²

要 旨

少子高齢化、企業展開の国際化拡大に伴い、高度人材の確保・育成が課題となっており、その候補として外国人留学生に注目が集まっている。しかし、実際に日本企業特に地域企業への就職する留学生は決して多くない。とくに、全国と比較すると新潟県内企業への就職率が極めて低い。そのため、新潟県における留学生を中心とした外国高度人材の定着が重要課題となっている。

本研究では新潟県を対象とし、留学生の就職状況および就職支援取り組みについて把握した後、留学生の就職に関する実態調査を、新潟県在住の留学生と新潟県内企業、双方に対してアンケート調査を行った。その結果を踏まえ、新潟県における外国人留学生向けの就職支援のあり方を検討した。

キーワード

高度外国人材、外国人留学生、就職支援、新潟県

1 はじめに

1.1 研究の背景

日本において、少子高齢化に伴う労働人口の減少につながるものが懸念されている。少子高齢化、人口減少社会が本格的に到来する中で、日本の経済活力を高めるためには、少子化対策はもとより、若者、女性および高齢者の積極的な登用等とともに、外国人材の活用が重要課題となっている。一方、グローバル経済が進展する中で、グローバルに通用する高度人材の獲得は課題となっている。今後の日本社会の活力を維持、増進させるためにも、多様な価値観、経験、ノウハウや技術を持った高度外国人材¹が日本を目指し、働き、生活したいと思えるような仕組みや準備が必要である。

その一対応策として、第一ステージアベノミクス「3本の矢」の「成長戦略」の中心的政策「日本の中もグローバル」について、高度外国人材の受入の促進の方針が決定され、日本政府は平成24年より「高度人材に関するポイント制」²を導入し、より質の高い人材

¹ 事業創造大学院大学 事業創造研究科

² 事業創造大学院大学 教授

の受入に力を入れ始めた。

高度外国人材の確保は、大きく海外からの高度外国人材誘致による受入と、日本に在留している外国人留学生の活用に区分できるが、後者の外国人留学生の活用についての重要性が高まっている。日本政府は外国人留学生を誘致するために、2003年度に目標を達成した「留学生10万人計画」に続き、2008年7月には2020年を目処に「留学生30万人計画」が推進されているところである。

さらに、外国人留学生が卒業後、日本で働いてもらうためには、日本の全国、とくに地域で各機関は就職支援を実施している。

平成30年10月の厚生労働省の新潟県における外国人雇用状況の届出状況報告により、平成30年度は新潟県において専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人は1130人の状況で、全国（276,770）に比べると新潟県の外国人の就職率は決して高いとはいえない状況である【5】。

1.2 研究の目的

前述で述べた背景の中、新潟県へ就職する人数が少ない理由として、まずは希望そのものが少ないと考えられるが、一方で、新潟県の外国人向けの効果的な就職促進制度が少ないのも要因と考えられる。

以上を踏まえ、本研究の目的は、新潟県における高度外国人材としての留学生定着を促進するために、新潟県における外国人留学生向けの就職支援に必要な施策の検討に資するものとするところである。

以下、本研究では次節において、留学生の就職活動の状況に対する先行研究を明確にする。第2章では、新潟県における外国人受入の状況を明らかにする。第3章では、新潟県と他県における留学生向けの就職支援に関する制度をまとめて、新潟県の就職支援制度の弱点を明らかにする。第4章では、新潟在住留学生の就職状況と新潟県内企業の留学生の採用状況を把握するために、アンケート調査を実施する。第5章では、本研究の目的である、必要な就職支援取組について検討する。

1.3 先行研究

近年、日本における留学生の就職に関する調査研究が様々に行われてきている。ここでは、外国人留学生就職意識と就職支援取組や企業の外国人留学生の採用制度に関するものを、日本の全体的な対象と地域別の対象を分けており、発表された研究の中から主なものを取り上げていく。

まずは、日本全体を対象として、大学関係者による調査は、留学生の就職支援という視点から調査が多く、経済産業省（2011）では、外国人留学生の就職活動の問題点を明らかにした。外国人留学生の就職活動の問題点として、就職活動に対する理解不足、就職活動に関する情報量が少ない、ビジネスシーンでの日本語能力の不足、留学生向けの求人情

報が少ないことが指摘されている。一方、大学の問題点として、留学生支援を行う人材不足、学内関係部署との連携不足、キャリアセンター利用率やガイダンスなどの出席率が低いこと、留学生向けの求人情報が少ないといった課題があることを提示している。そのため、就職支援の対策として、大学の状況に合わせた支援を行うこと、できる範囲から支援を行うこと、民間企業・団体・自治体・他大学との連携・活用が求められること、相談窓口の明確化・学生への継続的な啓蒙活動を挙げることの重要性を提示している。

大学における外国人留学生のキャリア支援のあり方に関する視点から、神谷（2010）は、産官学連携による留学生就職支援の事例分析を通して、大学のキャリア教育の一環としてビジネス日本語教育の導入を提案し、産学官連携による就職支援の強化を指摘した。袴田（2008）は、企業と留学生を対象に就職と採用に関する意識調査を行い、就職を希望する留学生が多いものの、企業からの求人がないという状況を報告した。その結果、大学は地域のニーズを把握し、戦略的に就職支援を行うと同時に、企業が求める高度な日本語力の指導を行う必要があることを述べている。

地域別の就職支援制度の視点から発表された研究の結果について、土井（2011）は、愛知県が実施した調査を元に、留学生・日本人・企業の3者を比較しながら、留学生の労働市場について分析している。この調査では、留学生の約6割が地元である愛知県の企業を志望していること、日本人学生に比べ外国人留学生の就職活動開始時期が遅いことなどを明らかにした。

末廣（2013）は、栃木県の大学に在籍する留学生を対象にした調査で、外国人留学生は就職活動に活かせる能力として「日本語能力」「専門知識」などを挙げる一方で、「母語の能力」「母国の事情についての理解や知識」を活かせると考えている割合は少ないと指摘した。

以上で取り上げた例は、近年の地域別の留学生の就職意識や活動実態の調査である。残念ながら、新潟県においては、今まで、新潟県に在住している外国人留学生を対象に、就職やキャリア支援に関する調査は実施されておらず、外国人留学生がどの程度日本または新潟県での就職を希望しているのか、また、就職活動のどのような点に困難を感じているのかといった現状を明らかにする研究がまだなされていない。

2 新潟県における外国人留学生の就職状況

2.1 新潟県の外国人労働者の就職動向

表1に示すように、平成24年から平成30年までの累積値を見ると、「身分に基づく在留資格」は14,761人で、最も多く、全体の34.8%を占めた。次は「技能実習」が14,385人（同33.9%）、「留学」（うち「就学」も含む）が7,170人（同16.9%）の順となっている。続いて、「専門的・技術的分野の在留資格」³は5,102人で、全体の12%を占めたが、そのうち、「技術・人文知識・国際業務」が3,191人で、同7.5%を占めた。一方で、「特定活動」は

0.9%と極めて少なく、各在留資格の取得状況においてもその差は大きい。

新潟県の外国人労働者の在留資格の特徴を主要大都市と比べてみるために、平成30年の外国人の在留資格の取得状況を東京都、大阪府、新潟県の3地域で比較し、表2にまとめた。3地域共に「特定活動」「身分に基づく在留資格」の割合がわずかしかわらないと見られるものの、その他の分野においては異なる傾向が見られる。具体的には、大阪は、「留学」28.9%および「専門的・技術的分野の在留資格」22.4%の割合が比較的高い。

一方で、新潟県では、「技能実習」36.8%が上記の両地域より比較的高い割合を見せている。このことから、新潟県の外国人就職の動向は、「専門的・技術的分野の在留資格」（うち技術・人文知識・国際業務）を目的とした在留資格取得より、東京と大阪に比べ、「技能実習」の在留資格取得の割合が高い点が特徴であるといえる。

表1 新潟県における外国人の在留資格の取得状況の推移

単位：人	総数	専門的・技術的分野の在留資格		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格			
		計	うち技術・人文知識・国際業務			留学	その他	計	うち永住者	うち日本人の配偶者等	うち定住者
H24	4,451	549	388	14	1,559	606	67	1,656	892	580	171
H25	4,466	547	313	17	1,478	597	68	1,759	1,030	556	156
H26	4,860	590	345	23	1,555	737	69	1,886	1,137	561	170
H27	5,641	647	379	24	1,758	1,054	75	2,083	1,275	598	191
H28	6,545	732	434	33	2,162	1,287	80	2,251	1,407	616	210
H29	7,530	907	570	40	2,591	1,418	111	2,463	1,563	624	251
H30	8,918	1,130	762	217	3,282	1,471	155	2,663	1,718	650	269
累計	42,411	5,102	3,191	368	14,385	7,170	625	14,761	9,022	4,185	1,418
単位：%	100	12.0	7.5	0.9	33.9	16.9	1.5	34.8	21.3	9.9	3.3

(出所) 厚生労働省「新潟県における外国人雇用状況の届出状況」各年版より筆者作成

表2 東京都、大阪府、新潟県における外国人の在留資格別割合

平成30 単位：人	総数	専門的・技術的分野の在留資格		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格			
		計	うち技術・人文知識・国際業務			留学	その他	計	うち永住者	うち日本人の配偶者等	うち定住者
東京都	438,775	135,867	114,720	10,354	15,182	142,078	23,046	112,208	69,170	25,321	14,403
大阪府	90,072	20,173	16,572	2,405	16,403	26,015	2,581	22,495	12,670	5,238	3,755
新潟県	8,918	1,130	762	217	3,282	1,471	155	2,663	1,718	650	269
単位：%											
東京都	100	31.0	26.1	2.4	3.5	32.4	5.3	25.6	15.8	5.8	3.3
大阪府	100	22.4	18.4	2.7	18.2	28.9	2.9	25.0	14.1	5.8	4.2
新潟県	100	12.7	8.5	2.4	36.8	16.5	1.7	29.9	19.3	7.3	3.0

(出所) 厚生労働省「新潟県における外国人雇用状況の届出状況」各年版より筆者作成

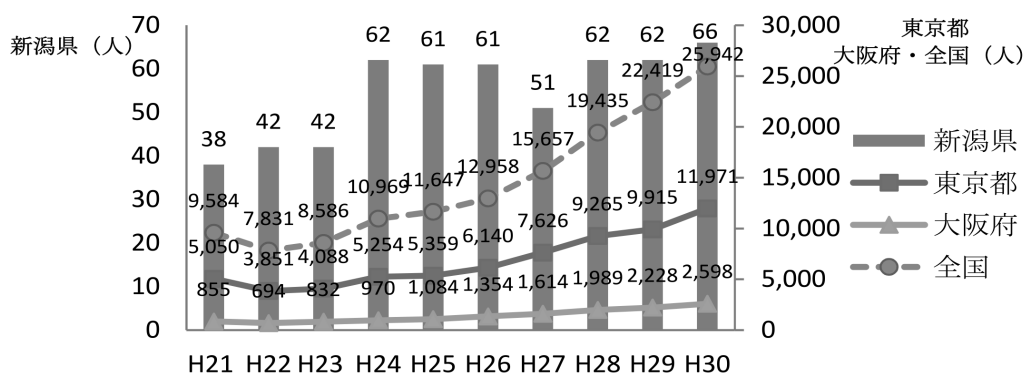
2.2 新潟県の外国人留学生の就職動向

法務省の「留学生の日本企業等への就職状況について」の資料から、新潟県における就職先企業等への在留資格変更許可人員数をまとめたものを図1に示す。これは、留学生の在留資格を有する外国人、即ち外国人留学生が、新潟県に所在する企業等への就職を目

的として行った在留資格変更許可申請に対して処理した数である。

図1に示すように、新潟県では平成21年から、新潟県で就職している外国人留学生の増加が続いている。とくに、平成23年から平成24年の間、人数が急増しているのが特徴（平成24年は前年度に比べ47.6%増の62人）であるが、平成24年から平成30年までの間、増加しない傾向で、毎年約60人の留学生が県内企業に就職していることがわかる。さらに、東京都と大阪府と比較すると、新潟県で就職している外国人留学生は極めて低いとわかった。東京都と大阪府の人数が急増しているのが特徴（平成24年、東京都が前年度に比べ20.7%、大阪府が同16.6%）であるが、これは全国における在留資格変更許可人員の数が増加したことによるものと考えられる。

図1 企業等への在留資格変更許可人員数の推移（新潟県・東京部・大阪府・全国）



(出所)「留学生の日本企業等への就職状況について（平成21年－30年）」より著者作成

以下にまとめると、新潟県内の教育機関に在籍している外国人留学生数は、他地域に比べて伸び悩み、県内企業に就職する留学生数は極めて少ない。今後は、県内の教育機関・行政・団体が、外国人留学生の受入と就職支援にさらに力を入れて、新しい取り組みの構築または実施している取り組みの改善の必要がある。この目的のために、新潟県が実施している留学生向けの就職支援の取り組みの内容と課題を明らかにすることが必要である。次章では、新潟県と他県との外国人留学生向けの就職支援の取り組みを中心にまとめ、効果的な取り組みがある他県と比較することにより、新潟県の取り組みの弱点と課題を明らかにする。

3 新潟県の外国人留学生の就職支援の取り組み

3.1 全国レベルでの留学生就職支援の取り組み

文部科学省は、成長戦略における「外国人材の我が国企業への就職の拡大」に向け、留学生 就職促進プログラムを2017年度より5年間の時限で実施（最終年度2021年度）している。27機関から申請があり、平成29年度6月に12大学（北海道大学、東北大学、山

形大学、群馬大学、東洋大学、横浜国立大学、金沢大学、静岡大学、名古屋大学、関西大学、愛媛大学、熊本大学)が採択された。

留学生の国内就職率を2021年度末までに50%以上とすることを目標に、各大学が地域の自治体や産業界と連携し、就職に必要な以下のスキルを一体として学ぶ環境を創設することが求められている。日本語能力試験1級(JLPT N1)以上の日本語能力、日本での企業文化等キャリア教育、中長期インターンシップ(1か月程度)の主な事業内容に基づいて、採択された12大学は「ビジネス日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」のほぼ等しい取り組みを実施している。ここでは、先進的な事例として以下の大学の取り組みを指摘していく。

(1) ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)【静岡大学】

留学生就職促進プログラムの推進により、連携大学留学生の教育プログラム参加支援、民間団体とは、インターンシップ・見学受入れ、講師派遣、企業との交流の場の創出、留学生の募集・採用・育成方法の検討において連携を進め、県内大学等に留学している優秀な外国人材の日本国内、とくに静岡県内の企業等への就職の促進を目指す。平成30年2月25日現在、SCDPの受講者数は134人となった。そのうちには、静岡大学が126人、静岡英和学院大学が4人、静岡県立大学が1人と、静岡理工科大学が3人である。

(2) 山形大学留学生就職即プログラム【山形大学×東北公益文科大学】

活動実績報告により、平成29年度EPPYの正規生が15名と、聴講生が6名であった。このプログラムは高い「日本語力」、日本国内に就職するための「日本ビジネスの基礎とマナー」などの「キャリア教育」、「インターンシップ」を活用した細やかな支援の実施を通して新たな留学生就職促進「山形モデル」を構築し、山形県内企業や日本企業へより多くの留学生が就職、地域定着することを目指す。平成30年度、EPPYの修了生は25名であった。その中では、内定をもらった人数は、県内企業が9名、県外が9名であった。

(3) 北陸・信州留学生就職促進プログラム【金沢大学×信州大学】

北陸・信州留学生就職促進プログラムはプログラム事業を推進することで高度な専門知識と技術を持ち、日本の企業文化に溶け込んで地域に根付き、北陸・信州地域の産業活性化と日本の成長の原動力となる高度職業人材育成と輩出を目指し、また、国内企業、地元企業の魅力を外国人留学生に伝え、企業と留学生の相互の結び付きを深めるための取り組みを進めることで事業目標の達成を目指す。

3.2 新潟県の留学生就職支援の取り組み

(1) 新潟新卒応援ハローワーク

厚生労働省は、留学生等の高度外国人材の就職支援の拠点として東京、名古屋、大阪に「外国人雇用サービスセンター」を設置した。それとは別に新潟労働省に同じ機能を担う「新潟新卒応援ハローワーク」が設置された。

「新潟新卒応援ハローワーク」は当初、日本人で大学・大学院、短大、高専、専修学校(専

門課程)等の卒業予定者を対象に、就職情報提供やキャリア・コンサルティングを行っていたが、その後、その支援対象を留学生にまで拡大し、就職活動のノウハウや面接の受け方、職業についての各種情報、合同企業説明会等を実施している。中でも、心理的なカウンセリングと職業適性検査の実施を担う「留学生コーナー」は、「新潟新卒応援ハローワーク」独自のプログラムである。「新潟新卒応援ハローワーク」の取り組みは、就職支援において留学生を日本人学生と同じ枠で対応している点が、新潟における国レベルの支援の大きな特徴である。

(2) 留学生就職支援セミナー

留学生就職支援セミナーは2007年度新潟県国際交流協会によって開始され、現在まで、毎年10月頃に新潟市に行われている。2012年のERINA(公益財団法人環日本海経済研究所)レポートによると、2011年度留学生就職支援セミナーを参加者数の中には、留学生が31名、企業・住民が20名、その他20名、合計で71名であった【14】。

留学生就職支援セミナーでは、日本での就職活動における留意事項や就業に際して必要な知識などを提供するほか、県内企業の紹介や企業と留学生との交流会を行う。具体的には、留学生の就職活動の基礎の提供、留学生の就職に伴う在留資格についての紹介、参加企業の紹介、企業と留学生との交流会などの内容を実施する。

(3) 国際人材フェア・にいがた

「国際人材フェア・にいがた」は、ERINAの主催で2005年から開催しており、新潟県内企業と留学生に就職相談の場を提供することを目的としている。新潟県内に在籍する留学生向け就職支援を行い、卒業後も県内にとどめるように、就職マッチングを行う目的で開催されている。「国際人材フェア・にいがた」は、2015年から2017年までの参加企業数は延べ240社、参加留学生数は延べ968名、内定人数は延べ60名に達した【15】。

(4) NIIGATA COC+地(知)の拠点大学による地方創生推進事業

新潟県全体の就職率向上と首都圏を中心とした国内からの人口流入の取組だけではなく、将来的な人口減少対策として環東アジア地域からの新潟県への人口流入体制整備までを視野に入れることを目指し、NIIGATA COC+が開催された。NIIGATA COC+は新潟に在住している日本人学生向けの取り組みとともに、国際化を意識した留学生と一緒に実施するもの、または留学生向けの事業もある。

3.3 新潟県の留学生就職支援の取り組みの課題

上記の新潟県と他県の就職支援制度内容のまとめた結果を踏まえ、表3に「新潟県と他県の外国人留学生向けの就職支援取り組みの比較表」を示す。比較結果に踏まえ、新潟県の留学生就職支援の取り組みの課題を2つ挙げていく。

一つ目は、新潟県には就職支援の取り組みはまだ少なく、今後高度外国人材として新潟県で就職してもらおう外国人を増やすために、更なる就職支援に力を入れる必要がある。

二つ目は、新潟県内大学と企業と行政との連携がまだ少ないといえる。NIIGATA COC

+地（知）の拠点大学による地方創生推進事業において産官学連携があるが、就職支援を中心に実施していない。

表3 新潟県と他県の外国人留学生向けの就職支援取り組みの比較表

件名	プログラム名	主催・産官学連携	教育に関する取り組み			インターシッププログラム	就職支援活動					
			日常会話	ビジネス日本語	キャリア教育		就職セミナー	企業と外国人留学生の交流	キャリアカウンセラー	県内企業向けのセミナー	求人情報の提供	その他
静岡県	ふじのくに留学生就職促進プログラム	大学、民間団体、自治体との連携がある	留学生向けのJLPTの受験を奨励し、日本語の授業の実施。	ビジネスで適切なコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等を身につける。企業訪問や交流会などは、教室で学んだ知識を生かす場、日本人の考え方や企業文化を理解できる場などの実施。	受講生のプレゼンテーションや日本人との交流の実施。就活のための書類作成や自己紹介・面接の受け方について、それぞれの視点からアドバイスをを行う。	個別相談、事前事後学習、企業開拓などのインターシップを効果的にする多角的な支援体制がある。	留学生のための就職支援講座、集中心セミナーの実施。	連携機関や県内の企業の協力を得て、企業、外国人留学生、外国人社会人（元留学生）との交流の機会の提供。	日本での就職活動やキャリア形成に必要な相談と指導の実施。	留学生採用企業セミナーの実施	合同企業説明会	バスツアー、県内企業訪問、OBOG訪問事業・ビジネスモデル、経営者との会議
山形県	山形大学留学生就職促進プログラム	大学、民間団体、自治体との連携がある	キャンパス間ではTV会議システムによる遠隔授業の実施。	各自の日本語能力とスケジュールに合わせたSkypeによる個人レッスンを提供。	ES、履歴書、SPI、面接試験などの準備と日本文化の礼儀、マナー等の体得。日本企業の価値観、特徴、仕組み、働き方の従業を実施。	県内企業でインターシップするだけではなく、リクナビ、マイナビでエントリーにより県外企業でも実施。	総合復習、ロールプレイなど	県内企業訪問、OB/OC訪問		県内企業向けの留学生採用促進セミナーの実施	合同企業説明会	奨学金：参加する留学生を給付型奨学金により支援

件名	プログラム名	主催・産官学連携	教育に関する取り組み			インターシッププログラム	就職支援活動					
			日常会話	ビジネス日本語	キャリア教育		就職セミナー	企業と外国人留学生の交流	キャリアカウンセラー	県内企業向けのセミナー	求人情報の提供	その他
石川県	北陸・信州留学生就職促進プログラム	大学、民間団体、自治体との連携がある		ビジネス日本語とビジネスコミュニケーションの授業を実施	日本特有の企業文化・企業組織・企業戦略の従業を実施。さらに、いしかわ金沢で、石川、金沢、そして日本の文化に触れる機会を提供。	協働インターシップ：日本人学生と留学生の多様性のユニットで企業へインターシップを実施。						
新潟県	新潟新卒応援ハローワーク	厚生労働省新潟労働局							留学生コーナ：心理的なカウンセリングの実施			
	留学生就職セミナー	新潟県国際交流協会						日本での就職活動における留意事項や就業に際して必要な知識を提供。				
	国際人材フェア・いがた	公益財団法人日本海経済研究所						新潟県内企業と留学生に就職相談の場を提供				
	NIIGATA COC+ 地（知）の拠点大学による地方創生推進事業	大学、民間団体、自治体との連携がある		新潟県内の企業状況に関連する講義と仕事に必要な日本語教育の実施								海外提携大学との国際交流事業が開発見学バスツアーがある

(出所) 筆者作成

その他、新潟県は学生を対象とした就職支援事業は既存のものも含めていくつか機会を提供できているものの、情報の集約を含め、十分な整理がなされていないということである。そのため、様々な発行元の数多くのチラシやメール等の中から留学生が必要な情報を取れなかったり、どのような優先順位で何から参加すればよいのかわからなかったりする

ケースが多い。その結果、集客に結びつかず、参加者数が思うように伸びていないという問題点がある。今後、留学生向けの就職支援事業をより展開するとともに、現在実施している事業に参加の目安となるように、わかりやすく情報を発信することが必要である。

4 新潟県における外国人留学生の就職／採用状況に関するアンケート調査

4.1 調査概要

外国人留学生へ効果的な就職支援をもたらすためには、留学生の就職についての実態と留学生の採用の状況を把握する必要がある。そのため、本研究では留学生の就職に関する実態調査を、新潟県内の企業と新潟県在住の留学生双方に対して実施した。本調査は、アンケート調査の方法により以下の2つの調査を行った。

(1) 新潟在住の外国人留学生を対象とするアンケート調査⁴

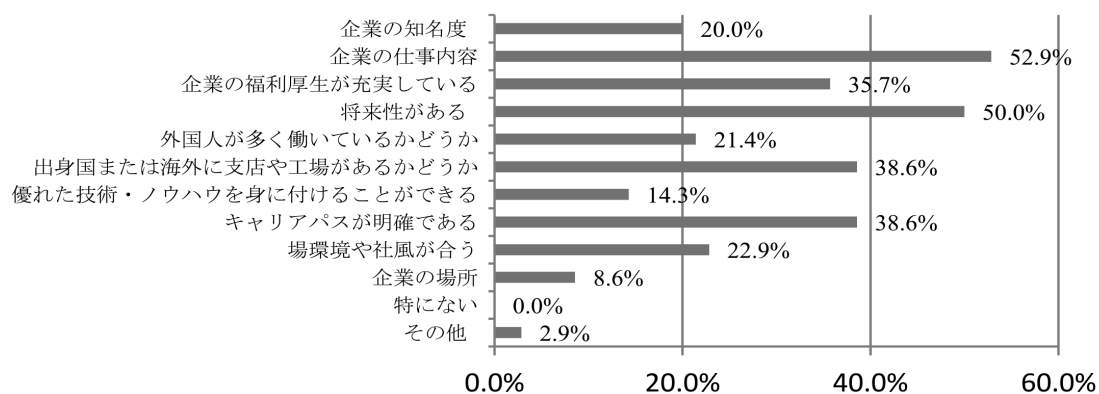
(2) 新潟県内企業を対象とするアンケート調査⁵

外国人留学生の就職/採用に伴う課題に関して、外国人留学生側と企業側の認識や実態・行動を把握し、それらの間に生じているギャップと、それが引き起こす課題の解決方策について検討した。

4.2 調査結果の分析のまとめ

4.2.1 新潟県における外国人留学生の就職状況

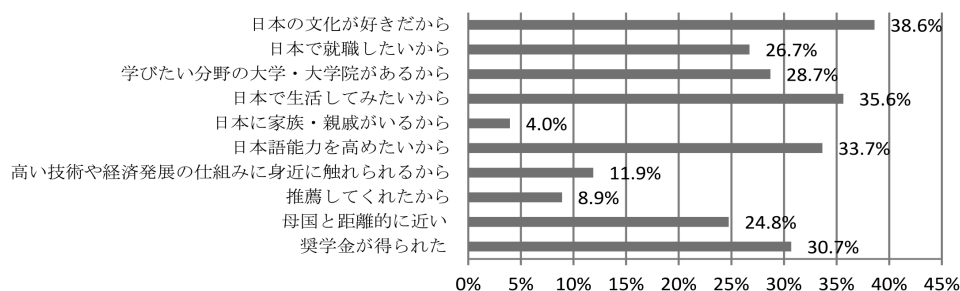
図2 就職先を決める際に重視している要素



(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

図2に示すように、新潟県内に在住している留学生のアンケートによると、留学生は就職する企業を決める際には、企業の所在地にとくにこだわらないことがわかった。そのため、留学生に新潟県で就職してもらうためには、新潟県的生活環境を改善したり、満足度向上に向けて就職先の福利厚生を強化したり、魅力ある街づくりを進めたりすることなど留学生に新潟県での就職と生活の魅力とメリットを積極的に見せることが必要である。

図3 外国人留学生の留学目的

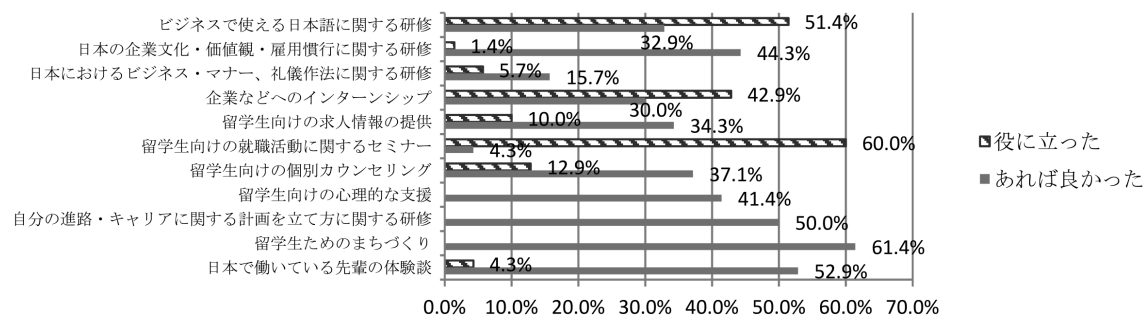


(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

また、図3に示すように、日本への留学目的については、日本文化や日本語教育の向上、日本での生活体験への関心との回答が多く、必ずしも日本での就職を目的としているわけではない。そのため、留学生に対して、新潟県へ留学に来る前に、海外で留学説明会やSNSの情報発信などにより英語と母国語で、新潟県における就職に関する情報や新潟県の企業の情報や新潟県の魅力を提供することも必要と考えられる。

就職する際には、あれば役に立つ取り組みに関して、留学生の希望を聞いた。図4に示すように、一番多かったことは留学生のための街づくりであり、次いでは、日本で働いている先輩との体験談と日本の企業文化・働き方、留学生向けの心理的なカウンセリングなどであった。一方、新潟県内の企業のアンケートによると、企業と大学と連携して、ビジネス日本語、日本企業のマナーなどを提案し、企業でのインターシップが大学の単位を認めるなどの制度を提案した。

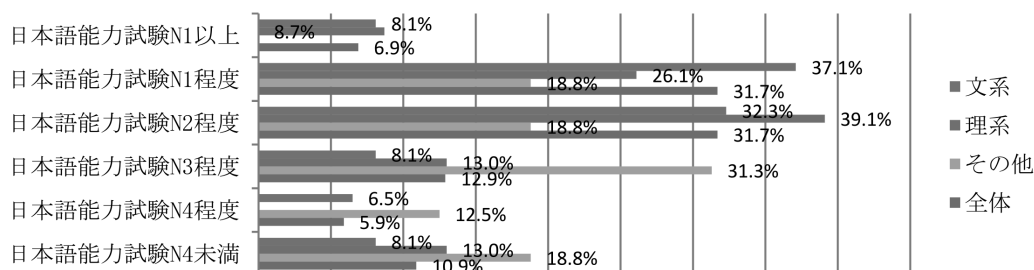
図4 就職支援取り組みで役立ったもの・あれば良かったもの



(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

しかしながら、就職に成功することは大学や行政や企業だけが努力しても成立しない。留学生の側は自分自身が就職できるためには、努力することも必要である。本研究の調査では、就職において留学生がどのぐらい努力しているか把握した。まずは、図5に示すように日本語能力に関する努力としては、アンケート調査によれば、新潟県内の留学生は全体的に日本能力試験のN1程度とN2程度が60%を占めることがわかった。

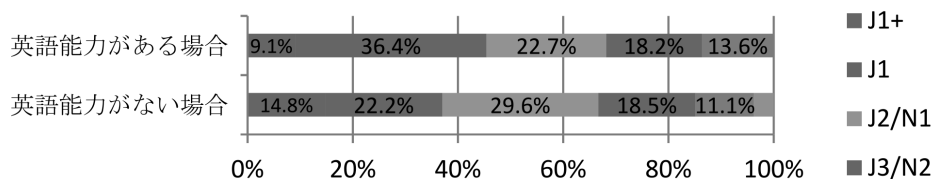
図5 留学生の日本語能力に関する自己評価



(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

しかし、図6に示すように企業・留学生アンケートによると、企業が留学生に求める日本語能力は、留学生の現状（自己評価）より高い。また多くの企業は、英語能力があっても、日本語能力を有することを求めている。企業側が高い日本語能力を求め、留学生はそれに苦勞している状況である。このように、留学生の日本語能力と企業が求める日本語能力がギャップがあっても、留学生が日本語能力向上に向けて努力することがわかった。

図6 留学生採用時に求める日本語能力



(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

また、日本語能力を高めることだけでなく、留学生は英語能力試験やSPI試験や専門に関する資格など就職に役に立つ資格も努力して取得している。とくに、調査によれば、留学生は日本語能力と専門知識以外、就職するためには、自分で企業の情報を調べることや日本のニュースを新聞、テレビやインターネットで読むことを努力している。一方、新潟県内の企業のアンケートによれば、留学生を採用する際には、日本語能力と専門知識以外、外国語の能力と日本企業の仕組みの理解も求める。このように、留学生は企業が求めることを理解して、自分自身で努力していることがわかった。

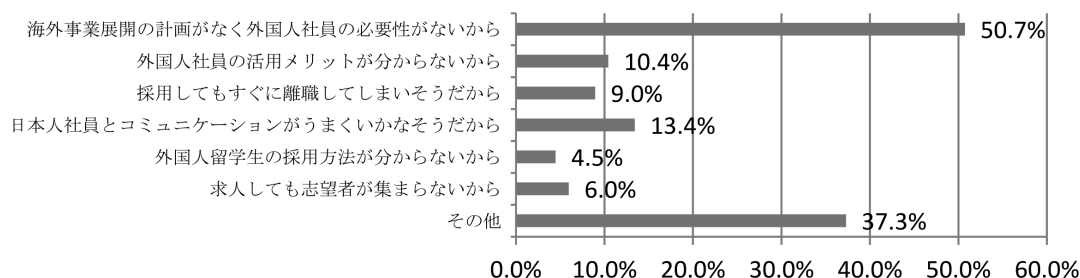
しかし、留学生に対する調査の結果によれば、インターネットなどの企業情報を入手する留学生数が極めて高く、合同説明会、自社による会社説明会など参加する留学生数が少ないことがわかった。留学生側が就職活動のための準備や実際の活動に対して積極的に取り組み、参加することも必要である。

4.2.2 新潟県における外国人留学生の採用状況

留学生側は、企業を決める際には、企業の所在地に関係なく、仕事の内容や企業の将来

性や海外支店支社の有無を重視していることがわかった。世界的にブランド力の高い企業で安心感を持っていることが主な理由と考えられる。また、将来帰国して転職しなくても、就職した経験があった企業で働くことができることも理由と考えられる。

図7 外国人留学生を採用しない理由



(出所) アンケート調査結果をもとに筆者作成

しかしながら、新潟県内の企業のアンケートによれば、図7に示すように、新潟県内の企業が海外拠点、海外市場をほとんど開拓しておらず、このことも新潟県内の企業が外国人留学生を積極的に採用しない一つの要因である。さらに、海外拠点が無いだけでなく、留学生の日本語能力や特質などを疑うことも外国人留学生を採用しない要因となっている。一方、留学生の側は、日本語能力の自己評価に関して、N1程度とN2程度が多かった。このように、企業の多くは、留学生に関する情報が不足しており、留学生が日本人学生とどのような点で異なる魅力を有するかという点を明確に意識できていない。

そのため、新潟県における留学生の就職率が高めるためには、留学生向けの支援対策を実施しながら、新潟県内における企業は外国人材を活用するメリットを認識させることが必要と考えられる。また、外国人を採用する際の悩みを解消し、留学生がより日本や日本企業を理解するためには、新潟県内の企業に留学生との交流を提供し、企業向けのカウンセリング、セミナーも必要である。

企業のアンケートによれば、新潟県における留学生を採用していない企業が多かった。一方で、積極的に留学生を採用している企業もある。企業が留学生採用のために留学生を対象とした合同説明会への参加、大学の求人、インターンシップなどを実施している。このように、新潟県内の企業は留学生の採用の面においても努力していることがわかった。

5 おわりに

ここまで、新潟県を対象とし、「留学生の就職状況」と「就職支援制度」について把握した。その後、「留学生の就職に関する調査」、「外国人留学生の採用状況に関する調査」を行い、特徴の把握を試みた。

その結果を踏まえ、本章では、新潟県における高度外国人材としての留学生定着を促進するために新潟県における外国人留学生向けの就職支援のあり方を述べる。

5.1 ビジネス日本語教育

ビジネス日本語教育に関しては、調査によると、留学生が希望する就職支援の取組は企業での働き方や企業文化やビジネス日本語などが多かった。新潟県ではすでにビジネス日本語の授業を実施している大学もあるが、単にスキル獲得だけではなく、企業との連携を活用して、教室で学んだ知識を活かす場、日本人の考え方、企業文化を理解できる場などを提供することが必要である。また、ビジネス日本語だけではなく、日常会話・交流に必要な日本語の講座も提供する必要がある。留学生のモチベーションを高め、授業の楽しさを感じてもらうためには、新潟県内でも日本人学生が運営する日常会話の講座を実施することも案として挙げられる。

5.2 キャリア支援活動

(1) 情報発信

留学生の調査によると、新潟での就職情報の入手先として、「インターネット」との回答が最も多かった。留学生が効果的に情報を取りやすくするためには、SNSで積極的な運営するのも必要である。また、新潟県へ留学に来る前に、海外で留学説明会やSNSの情報発信などにより留学生に新潟県における就職に関する情報や新潟県の企業の情報や新潟県の魅力を提供することも有効であることが考えられる。主な内容は「留学生・元留学生の就職体験共通の動画」と「新潟のPR動画」である。

(2) 体験談の場を提供する

留学生の調査によると、留学生が希望する就職取組は先輩との体験談が最も多かった。そのため、留学生向けの元留学生と交流できる場を提供することが必要である。新潟県内の大学の連携を積極的に活用して、ゲストスピーカーとして各大学の新潟県に勤めている元留学生を招待し、この活動では自らの就職経験を共有することが必要である。

5.3 課題解決型インターンシップ (PBLインターンシップ)

PBLとは、30年ほど前に北米カナダで始められた学習形態のことであり、「課題解決型学習」と和訳されている。すなわち、PBL型インターンシップとは、産業界や地域団体等のインターンシップ受け入れ先にある課題に対して、参加学生が主体的かつ自主的に解決する方法を思考し、実践するインターンシップである【13】。

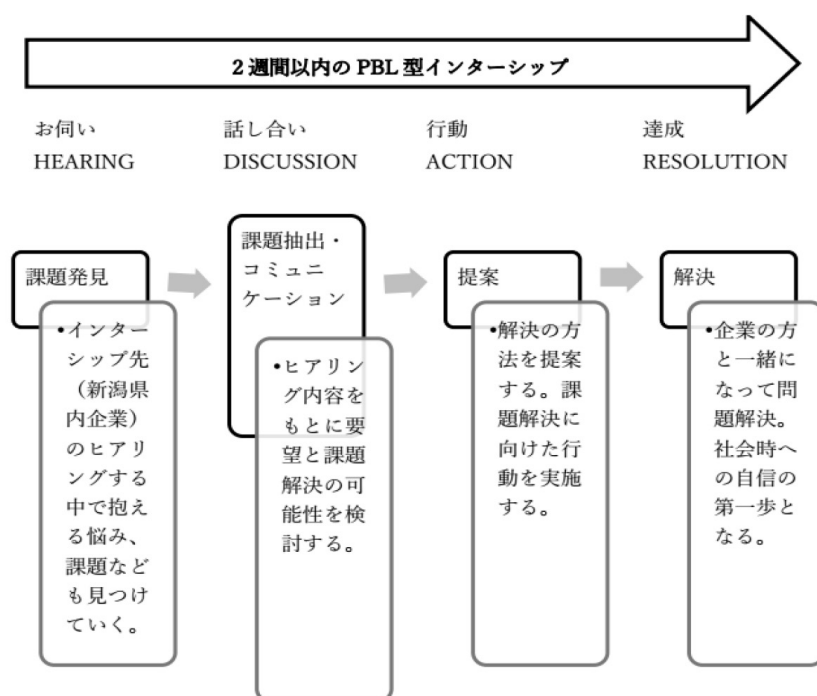
現下、インターンシップはキャリア教育の中に位置づけられ、新潟県内大学で一般的に行われている。従来のインターンシップは、学生が企業・団体などにおいて設定した実習期間にての就業体験を重ね、座学では不十分な学習成果を得ようとするものであった。しかし、それでは企業側と教育側の連携によって、事前に一定の就業体験プログラムが策定

されていることから、学生自身が課題を見つけ、その解決を考え、実行に移すというプロセスを経験させる要素は希薄であった。

新潟大学は2014年度に「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」としてスタートした。8月～1月の約半年間近く、学生は企業の一員として業務に取組み、実習の一部は有給で行われている。またインターンシップ中の活動日報へのフィードバック・集合研修等、実施期間中を通じて大学教職員・企業担当者が学生と密接に関わり、学びを振り返って定着させる支援を行っているが、留学生に特化しているわけではない【9】。今後、日本人学生だけではなく、留学生にも特化する取り組みを行うことが必要である。

ここでPBL型インターンシップという形式を提案し、留学生に特化する短期型インターンシップを検討することとした。新潟県内企業と大学の連携を活用して、参加する留学生と日本人学生が課題発見や問題解決の能力を養うことを目的としており、企業や地域自治体等の受入先においても新たな知見や提案を得ることができるためには、2週間以内企業と大学の担当教師と一緒にインターンシップを実施する取り組みである（図8参照）。

図8 新潟県の課題解決型インターンシップのイメージ図



(出所) 筆者作成

PBL型インターンシップを実施することにより、留学生が課題発見や問題解決の能力を養うことを目的としており、企業や地域自治体等の受入先においても新たな知見や提案を得ることができる双方にメリットがある取組である。そのうえ、企業の側も留学生の能力や知識等の情報をより理解できるし、企業に求められる要素に適切な人材を見つけることがメリットである。

5.4 今後の課題

以上のように、新潟県における高度外国人材として留学生定着の促進に関する支援取り組みを述べた。今後、本提案を実施するための組織づくりなど、産学官や産学官金の枠組みでの定着支援体制の構築が急務といえる。

しかしながら、実施される留学生向けマッチングイベントや合同説明会などの支援取り組み大学・企業・行政は、企業が集まらない、留学生が集まらないとの課題は常にある。産学官側は力を入れても、留学生側が協力せず、参加数が少ないと、新潟県における留学生定着に関して様々に実施した効果が得られない。事例としては、ERINAの2012年度の報告によると、新潟県で行われる「国際人材フェア・にいがた」は長年にわたる継続開催のため、県内企業の認知度が高まり、企業募集は容易になってきたが、学生の募集に苦労している【14】。産学官が協力するとともに、留学生側が努力することも大切である。

今後は、産学官あるいは産学官金が定着支援のために取り組むとともに、就職における主体である留学生自身が、就職活動ための準備や実際の活動に対して積極的に取り組むように、就職したOBOGなどからの意識改革を促す場も必要である。

【謝辞】

本研究を遂行するにあたり、趣旨を理解し快く協力して頂いた、アンケート調査に回答して頂いた企業と留学生の皆様へ感謝の念にたえません。ありがとうございました。

【注】

- ¹ 「専門的、技術的」な分野での就労を目的とした在留資格を有する外国人のことである。研究者や弁護士などの専門職も含まれるが、大学等を卒業後、企業に勤める営業職や技術職なども含まれる【1】。
- ² 高度人材に対するポイント制による優遇制度とは、現行の外国人受入れの範囲内で、高度な能力や資質を有すると求められる外国人の受入れを促進するため、「学歴」「職歴」「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数（70点）に達した場合に、高度外国人材として出入国管理上の優遇措置を与える制度である【12】。
- ³ 専門的・技術的分野の在留資格に該当する主な在留資格は「教授」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」企業内転筋」「介護」「技能」である【4】。
- ⁴ 新潟県に在住している留学生を調査対象として、Googleフォームで2019年11月8日から30日まで実施し、101人からの回答を得た。
- ⁵ 新潟県内企業を調査対象として、郵便調査で事業創造大学院大学の修了生が就職している新潟県内企業、NSGに配属している企業を含め、2019年12月6日に新潟県内企業の170社を発送し、12月25日まで91社からの回答を得た。
そのうち、業種別（製造業15社、IT・情報通信7社、金融1社、商業・貿易15社、サービス36社、その他17社）、従業員数別（20人未満32社、20人以上～50人未満15社、50人以上～100未満14社、100人以上～300人未満13社、300人以上～500人未満5社、500人以上12社）、海外拠点別（ある12社、現在はないが、今後設置予定7社、現在はなく、設置の予定もない70社）。

【参考文献】

1. 市來圭 [2011] 『グローバル時代の人材として外国人留学生を考える—外国高度人材の卵としての外国人留学生—』 共立総合研究所, P.14, 参考2019年12月
2. 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：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, P.67-69, 参考2019年12月
3. 経済産業省 [2011] 『教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド』 アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター, 参考2019年12月
4. 厚生労働省 『我が国で就労する外国人のカテゴリー』, 参考2019年12月
5. 厚生労働省 [2018] 『新潟県における外国人雇用状況の届出状況』, 参考2019年12月
6. 末廣啓子 [2013] 「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題：栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって」, 『宇都宮大学教育学部紀要』, 第1部63, 宇都宮大学, P.279-295, 参考2019年12月
7. 土井康裕 [2011] 「愛知県における留学生労働市場の分析—愛知県の平成22年度「県内留学生就職活動実態調査」を基に—」, 『名古屋大学留学生センター紀要』, 第9号, 参考2019年12月
8. 日本学生支援機構 [2017] 『平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果』, 参考2019年12月5日
9. 新潟大学教育・学生支援機構キャリアセンター [2014] 『教育的効果の高い—長期・有償型インターンシップ—大学での実践報告』, 参考2019年12月
https://www.career-center.niigata-u.ac.jp/img/long_jissen26.pdf
10. 袴田真理 [2008] 「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」 『静岡大学国際交流センター紀要』, 第3号, P.79-93, 参考2019年12月5日
11. 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』, No.623, P.29-36, 参考2019年12月
12. 文部科学省, 『「留学生就職促進プログラム」選定大学の取組状況』, 参考2019年12月
13. 法務省入国管理局, 『高度人材ポイント制による出入国在留管理上の優遇制度』, 参考2019年12月
14. 山下裕司 [2015] 「自律的人材育成のためのPBL型インターンシップ：2013、2014年度の千葉科学大学薬学部における実施報告」, 『千葉科学大学紀要』 8, P.155-163, 参考2019年12月
15. ERINA [2012] 「新潟県における外国人留学生就職支援の現状と課題—「国際人材フェア・にいがた」の事例分析」, 『ERINA REPORT』 No.108, 参考2019年12月
16. ERINA [2018] 『国際人材フェア・にいがた2018開催報告』, 参考2019年12月