

論文

山口県における留学生の雇用の可能性—企業アンケート調査分析—¹

Employability of International Students in Yamaguchi: Analysis of Firm Questionnaire

進藤優子², 柳蘇賢³

Yuko SHINDO, Sohyun YOO

要約

外国人留学生の雇用の可能性を調査するために、山口県の企業52社に対してアンケート調査を実施した。将来留学生を雇用することを検討している企業も含まれているものの、42社が留学生を雇用した経験がないことが明らかとなった。さらに、雇用経験の有無に関わらず、留学生の日本語の能力および日本の慣習への理解が低いことから、多くの企業で留学生の雇用に消極的であることも示された。留学生の雇用を促進させるためには、留学生がさらに日本語能力を強化し、日本の慣習に慣れる必要があるだけでなく、企業も他国の雇用制度を理解する必要があるだろう。

Abstract

We conducted a questionnaire survey for 52 firms in Yamaguchi Prefecture in Japan to explore the employability of international students. We found that 42 firms have not had the experience of hiring the international students even though the firms include the ones considering hiring them in the future. Moreover, regardless of employment experience, many firms are reluctant to hire the international students because of their low Japanese language ability and less understanding of Japanese custom. The international students do not only acquire the language and the custom, but the firms also understand the employment systems in other countries to promote hiring of international students.

キーワード：労働移動、外国人労働、高度外国人材、留学生、労働力

Key words: Labor Mobility, Foreign Labor, Highly Skilled Foreign Professionals, International Students, Labor Force

1. はじめに

現在、グローバル化の進展により、外国で生産されたものを輸入したり、企業が外国に進出して現地の労働者を雇用し生産したりするだけでなく、国境を越えて移動する労働者も急増している。厚生労働省（2015）によると、少子高齢化によって、2030年には労働者数は最小で167万人、最大で821万人減少すると試算している。日本においては、その対応策として、女性や若者、高齢者、障がい者などに加え、外国人の労働市場への参加を促進し、社会保障の担い手を増やすことが期待されている。さらに、外国人労働者に対しては外国人ならではの能力や発想を活かしたイノベーションの創出による経済成長も期待されている。

1 本論文の作成にあたり、アンケートにご協力いただいた山口県の企業の皆様に深くお礼申し上げます。なお、本論文のありうべき誤りなどは、すべて筆者に帰せられるものである。

2 山口県立大学国際文化学部准教授, Associate Professor, Faculty of Intercultural Studies, Yamaguchi Prefectural University, E-mail: shindo@yamaguchi-pu.ac.jp.

3 山口県立大学大学院国際文化学研究科修士課程, Master's Student, Graduate School of Intercultural Studies, Yamaguchi Prefectural University

厚生労働省（2009, 2017）によると、2008年には486,398人だった外国人労働者は、2016年には1,083,769人と年々増加している。しかしながら、労働政策研究・研修機構（2017）によると、労働力人口総数に占める外国人労働力人口の割合は2015年でも1.4%にすぎず、イギリスの9.6%やシンガポールの38.2%など他国と比較して非常に少ないことがわかる。また、この値には留学生のアルバイトなど「資格外活動」および最長3年間で開発途上国の外国人に技能を移転する「技能実習」の者で半数近くを占めている。

日本が外国人労働者の受け入れに消極的であるのは、外国人労働者の受け入れが国内の労働者の賃金率の低下や雇用の減少、社会福祉の担い手ではなく受け手になる可能性、教育や地域社会への悪影響、不法滞在や犯罪の増加による治安の悪化などが懸念されているためである。現在、日本人の配偶者および子や日系3世などの「身分に基づく在留資格」の者を除き、外国人労働者のいわゆる「単純労働」は認められていない。

一方、国内の労働者や介護ロボットなど資本と代替することがない補完関係にあるいわゆる「高度人材」に対しては、積極的に受け入れを進めている。まだ外国人労働者が占める割合は非常に少ないものの、他国でも見られるように、2012年から「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」を導入し、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3分野で受け入れを促進している。

さらに、2008年に、文部科学省が外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省および国土交通省の関係省庁とともに、2020年までに留学生30万人を目指し、留学情報の提供から卒業・修了後の就職支援までの施策を発表しているように、既に日本語を習得し、日本に滞在している留学生が卒業後に日本企業などへ就職することを積極的に進められている。日本学生支援機構（2017）によると、2016年の留学生は239,287人で30万人には達していないものの、法務省入国管理局（2012, 2016）によると、卒業後に日本の企業等へ就職した留学生は2000年ではわずか2,689人だったのが2015年では15,657人と6倍近く増加しており、今後さらに増加することが見込まれる。

そこで、本論文では、高度人材の中でも留学生が卒業後に日本の企業等への就職をさらに促進させるために、高度人材の受け入れの日本経済への影響を理論的に分析した上で、山口県の企業に対して留学生の雇用の可能性についてアンケート調査を行い、山口県における留学生の就職状況を調査する。

本論文の結論は、グローバル化と少子高齢化が進んでいる日本においては不可欠な高度外国人人材ではあるものの、山口県においては、多くの企業は留学生の雇用に関して否定的であることが示された。留学生は既に一定の日本語能力を身に付け、日本の慣習に慣れているにも関わらず、企業ではより高度な日本語能力と日本の企業文化に適應することを求めていることがわかった。

本論文の構成は以下のとおりである。次章では高度人材の受け入れ効果を経済理論に基づいて分析し、第3章ではこれまで行われた留学生受け入れに関する企業調査の事例を紹介する。第4章では山口県における留学生受け入れに関する企業調査の結果を分析する。第5章は結論である。

2. 高度人材の受け入れ効果

外国人労働者が自国の労働者と代替的であるか補完的であるかにより、外国人労働者の受け入れの許可や制限は、自国の労働者の賃金と雇用に異なった影響を与える。

自国の労働者が外国人労働者と代替的である場合には、両者は同質の労働サービスを同一の労働市場に提供することになるため、外国人労働者の受け入れは労働供給が増加し、賃金を下げ、便益が拡大するものの、同時に自国の労働者の雇用に減少させてしまう。例えば、自国の非正規雇用労働者は外国人単純労働者と代替的であると考えられる。非正規雇用労働者とは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。

総務省（2017）によると、2016年で非正規雇用労働者の割合は37.5%を占める。その内約1/2が家事などのかたわらに就業しているパート、約1/4が通学のかたわらに就業しているアルバイトが占めているとはいえ、正規の仕事がないからという理由で非正規雇用労働者になっているケースもあり大きな問題となっている。外国人労働者が自国の労働者と同質の労働を提供するという完全代替の仮定には無理があるものの、両者で競争が起こると想定されることから、日本では単純労働者の受け入れには消極的である。

一方、自国の正規労働者は高度外国人材と補完的であると考えられる。外国人労働者は、自国労働者と異質の能力や発想を活かしイノベーションを創出し、自国の労働者に波及効果をもたらし、経済成長を促進させることができる。例えば、Miguelez and Fink (2013)によると、日本に滞在している中国人による特許出願者数は1991年から2000年まで10年間は402名だったのが、2001年から2010年までの10年間は2510人に増加している。この場合には、両者は異質の労働サービスを異なる労働市場に提供することになるため、自国の労働需要も促し、自国の労働者の賃金を上げ、自国の労働者の雇用を増加させることができ、さらに、外国人労働者は自国労働者の社会保障の負担を軽減させ、財政にも寄与することから、高度人材の受け入れには積極的である。ただし、時間が経過するにつれて外国人労働者と自国労働者のどちらを選んでも無差別になるのならば、両者は代替的になる可能性もあろう。

つまり、外国人労働者の中でも単純労働の受け入れは自国の経済に対して便益をもたらすものの自国の労働者に対しては便益の減少を、高度人材の受け入れは自国の経済および自国の労働者に対して便益をもたらす。もちろん、外国人労働者を受け入れる際には、企業は語学や文化などの研修や、仕様書やマニュアルなどの翻訳、福利厚生などの様々な追加的な費用を、政府は公共サービスを充実させる必要があるが、外国人労働者の数が増えれば増えるほどその平均費用は小さくなるため、特に日本語を習得し日本文化に慣れている留学生の活用にはメリットが大きい。

3. 留学生受け入れに関する企業調査の事例

本章では、高度外国人材の採用に関するこれまでに実施された全国レベルの調査1つ、首都圏・関西圏、栃木県、三重県、広島県、福岡県および大分県で実施された地域レベルの調査6つの全7調査の先行研究を考察する。

新日本有限責任監査法人(2015)は、留学生の採用および企業への定着に関する課題を明らかにし、留学生の採用率および定着率を向上させるための取り組みを検討するために、上場企業約3,600社のうち従業員数上位2,500社および非上場企業約1,700社のうち従業員数上位500社の計3,000社を対象に2014年にアンケート調査を実施し、535社から回答を得ている。この調査では企業だけではなく、企業の外国人社員および留学生にもアンケート調査を行い、その内一部の企業、大学および外国人社員に対してインタビュー調査も実施している。結論として、日本企業で就職を希望する留学生が増えているものの、実際に採用される留学生は少ないことを示している。また、経営幹部へ外国人社員の登用および長時間労働に関して、企業と外国人社員との間に認識の違いがあり、外国人社員の定着が進まないことを述べている。

地域レベルの調査では、福嶋(2016)は2015年に首都圏および関西圏において、留学生採用の企業担当者10名に加え、大学および大学院に在籍している留学生および卒業・修了後日本で就職した外国人社員33名、経済産業省および文部科学省の担当者3名、大学の留学生担当者3名、および留学生採用支援を行っている企業経営者1名の計50名にインタビュー調査を行っている。結論として、経済産業省はイノベーションをもたらすことができる高度人材の採用を増やすことを政策として掲げているものの、企業は日本人と同じ振る舞いができる外国人社員を必要としていることを明らかにしている。また、日本で就職を希望する留学生および日本で就職した外国人社員の大多数はグローバル人材としてではなく、日本人と同じように働きたいと考えていることも示している。これらの結果から、企業も留学生も日本人と代替的な労働者を求めていることがわかる。

末廣(2013)は、栃木県経営者協会に登録されている企業278社を対象に留学生の採用および雇用に関する現状と意識について2011年にアンケート調査を実施し、101社から回答を得、その内一部の企業に対してインタビュー調査も実施している。栃木県では留学生が年々増加し、製造業を中心に多くの企業が密集しており雇用機会も多いものの、留学生の就職が盛んでない。その要因として、留学生の採用の有無に関わらず、多くの企業が留学生に対して自己主張が強く、協調性がないといったネガティブなイメージを持っていることをあげている。ここでも、日本人と代替的な労働者を求めていることがわかる。

福岡・趙(2013)は、三重県経営者協会に登録している企業300社を対象に2012年にアンケート調査を実

施し、約100社より回答を得ている。三重県では大学や従業員、取引先からの紹介で留学生を採用している企業が多いものの、日本語や異文化理解、日本のビジネス習慣の理解、日本人社員と外国人社員とのコミュニケーション促進などを課題としてあげている。これらの結果を踏まえ、企業と大学が連携し、教育を改善する必要があると述べている。

広島県留生活躍支援センター（2016）では、留学生を含む外国人労働者を調査するために、広島県内の企業1,000社および留学生約3,000人を対象に2016年にアンケート調査を行い、それぞれ227社、395名の回答が得られている。この調査に基づいて、企業と留学生のマッチングを促進させていくと述べている。

柳（2013）は、福岡市およびその周辺市町の留学生に加え、外国人社員を雇用している企業3社およびその外国人社員にインタビュー調査を行っている。グローバル人材が活躍できる都市を形成するために、情報発信、留学生の意見が届くボトムアップ型の就職支援、海外と地元中小企業との交流、および大学などと連携した合同就職説明会の開催が必要であると述べている。

大分経済同友会国際委員会・大学コンソーシアムおおいた（2007）では、留学生に加え、大分経済同友会に所属している会員企業238社を対象に2007年にアンケート調査を行い、100社の回答が得られている。企業は留学生を雇用するには懸念があり、日本語やコミュニケーションの向上、選考時にミスマッチが生じないように相互理解、法的緩和および大学などの就職支援が必要であると述べている。

これらの地域レベルの調査から、調査手法も異なり、調査時期は古いものでは2007年から新しいものでは2015年までと幅があるものの、留学生の採用に関しては、若干の地域差が存在するが、概ね企業は留学生の活用に消極的であることがうかがえる。

4. 山口県における留学生に関する企業調査

本章では、山口県における新卒外国人社員に対する採用および待遇に関するアンケート調査の手法を述べ、結果を分析する。

山口県総合企画部統計分析課（2015）によると、山口県の企業数は67,895社である。対象企業として、経営者協会や経済同友会などが情報を持っていると考えられるが、非公開で入手できなかったり、全登録企業が外国人社員を採用していなかったりしたため、インターンシップを実施している企業と限られるものの、山口県インターンシップ協議推進会ホームページ⁴に公開されている会員企業511社の内、県外に本社を置く企業で、かつ電子メールあるいは問い合わせフォームが公開されていない企業を除いた234社を対象とした。このアンケート調査では、高度人材の中でも、日本の大学・大学院を卒業した新卒で、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持った新卒外国人社員と限定し、「身分に基づく在留資格」や、「技能実習」、「特定活動」、「資格外活動」など他の在留資格を持つ者、および既卒者を除いた。日本学生支援機構（2017）によると、山口県の留学生数は2016年に2,205人と少ないが、年々増加している。

Google Driveを活用して2017年9月28日から10月20日までオンラインアンケートを実施したところ、52社から回答を得た。調査項目は35項目あり、問1から問4までは全企業が回答する共通項目である。問4で「2017年度以前に採用し、2018年度も採用する予定である」および「2017年度以前は採用したが、2018年度は採用する予定はない」を選んだ新卒外国人社員を雇用した経験のある企業は問5から問29までを、「2017年度以前は一度も採用しなかったが、2018年度は採用する予定である」を選んだ新卒外国人社員の雇用に前向きな企業は問9から問29までを、「2017年度以前は一度も採用したことがなく、2018年度も採用する予定はない」を選んだ新卒外国人社員を一度も雇用したことがない企業は問30から問35までを回答するように設定した。問5から問13および問30から問32までが採用に関する項目で、問14から問29でおよび問33から問35までが待遇に関する項目である。

まず、共通項目として問1から問4までを述べる。問1の「業種」については、52社の内、「製造業」が

4 山口県インターンシップ協議推進会ホームページ (<http://www.y-internship.com/index.html>) (最終アクセス2017年11月16日)

5 オンラインアンケートは <https://goo.gl/forms/FFUkkTnZWnZmevG73> を参照。

19社、「建設業」が9社、「卸売業・小売業」が7社、「情報通信業」が4社、「運輸業・郵便業」が3社、「サービス業（他に分類されないもの）」が3社、「学術研究・専門・技術サービス業」および「教育・学習支援業」がそれぞれ2社、「農業・林業」、「不動産業・物品賃貸業」および「複合サービス業」が1社という結果であった。これは山口県の業種分類と若干異なる傾向が見られた。山口県総合企画部統計分析課（2015）によると、山口県では卸売業・小売業が28.1%ともっとも多く、次いで宿泊業・飲食サービス業の12.0%、建設業の10.8%と続き、本アンケートでもっとも多かった製造業は5.9%に過ぎない。これは、調査対象企業には製造業が多かったこと、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業なども含まれていたにも関わらず回答企業が少なかったことが考えられる。

問2の「従業員数」について、52社の内、「30人未満」が13社、「30～49人」が3社、「50～99人」が14社、「100～499人」が19社、「500人以上」が3社という結果になった。山口県総合企画部統計分析課（2015）によると、山口県の従業員数は30人未満が95.2%であることから、30人未満の企業は1/4を占めていたが、従業員数の多い企業からの回答の方が多かったことがわかる。

問3の「海外拠点」について、52社の内、「ある」と答えた企業は5社、「現在はないが、今後設置する予定である」と答えた企業が2社、「現在もなく、今後も設置する予定もないと答えた企業」が45社であった。このことから、山口県においてもグローバル化が徐々に進んでいることがわかる。

問4の「新卒外国人社員の採用の有無」について、52社の内、「2017年度以前に採用し、2018年度も採用する予定である」と答えた企業は2社、「2017年度以前は採用したが、2018年度は採用する予定はない」と答えた企業は5社、「2017年度以前は一度も採用しなかったが、2018年度は採用する予定であると答えた企業」は7社、「2017年度以前は一度も採用したことがなく、2018年度も採用する予定はない」と答えた企業は最も多い38社という結果であった。この結果から、留学生の雇用に対しては全体的に消極的であることが読み取れる。

問5から問13までは、問4で「2017年度以前に採用し、2018年度も採用する予定である」2社および「2017年度以前は採用したが、2018年度は採用する予定はない」5社の計7社の採用に関する結果をまとめたものである。

問5の「新卒外国人社員の国籍」については、7社の内、「中国」が5人、「ベトナム」が3人、「韓国」が1人であった。厚生労働省（2017）によると、日本の高度人材には中国、韓国、ベトナムに加え、アメリカも上位を占めていることから、山口県ではアジアに集中している傾向が読み取れる。

問6の「新卒外国人社員の人数」については、7社の内、1企業あたり概ね1-2名であった。

問7の「新卒外国人社員の最終学歴および分類」については、7社の内、「大学文系」が5人、「大学理系」が1人、「大学院修士・博士前期課程文系」が1人、「大学院修士・博士前期課程理系」が1人という結果で、これは日本の留学生の専攻分野の傾向と同じく、文系が多かった。

問8の「新卒外国人社員の職種」については、7社の内、「営業・販売」が4人、「事務職（総務・人事・広報）」および「貿易事務」がそれぞれ2人ずつ、「研究開発」、「生産・製造」、「事務職（法務・会計）」、「通訳・翻訳」および「特に部門は決めていない」がそれぞれ1人ずつという結果であった。これらの結果から外国人社員は日本人社員が行える職種だけではなく、外国人ならではの能力をいかした職種にも従事している傾向が読み取れる。

問9の「新卒外国人社員の採用・募集方法」については、「2017年度以前は一度も採用しなかったが、2018年度は採用する予定である」と答えた企業7社を加えた計14社からの回答で、その内訳は「求人情報サイト・広告・専門誌」が7社、「就職フェア」および「インターンシップ」がそれぞれ6社ずつ、「自社での会社説明会」が5社、「職業紹介機関」が4社、「留学生対象就職フェア」、「留学生対象インターンシップ」および「大学への求人案内」がそれぞれ1社ずつということから、留学生に限定した方法というよりは、日本人と同じ方法で採用や募集を行っていることがわかる。

問10の「新卒外国人社員の採用理由」については、14社の内、「日本語能力が高い」が10社、「通訳や翻訳ができる人材が必要」、「コミュニケーション能力がある」および「チームワークがある」がそれぞれ7

社ずつ、「海外との取引ができる人材が必要」および「国籍に関わらず選考を行った結果、外国人が採用された」がそれぞれ6社ずつ、「海外事業を開拓・拡大する人材が必要」が4社、「社内のグローバル化することが必要」および「人手不足」がそれぞれ3社ずつ、「外国人ならではの発想や思考に期待」が2社、「海外現地法人幹部候補生として働く人材が必要」および「上下関係を重んじる」がそれぞれ1社ずつという結果であった。グローバル化に対応して留学生を採用している一方で、日本人と同様に、日本語能力が高く、日本的な慣習を重んじる人材も同時に求めていることがわかる。

問11の「新卒外国人社員の採用での工夫」については、14社の内、「留学生対象インターンシップの実施」が2社、「留学生対象就職フェアの実施」が1社あったものの、「特に工夫していない」が12社という結果であった。外国人社員の採用が少ないとはいえ、外国人社員を採用するために特別な対策を行っている企業は少ないことが明らかになった。

問12の「留学生が就職活動を行う上で改善すべき点」については、14社の内、「日本語能力を向上すべき」が8社、「企業がどのような人材を求めているのかを理解すべき」が6社、「日本の就職活動の仕組みを理解すべき」が4社、「業界研究や企業研究を十分に行うべき」および「自己分析や自己PRを十分に行うべき」がそれぞれ3社ずつ、「特に改善すべき点はない」が2社、「日本の雇用慣行を理解すべき」が1社という結果であった。改善すべき点はないと評価する企業もいるものの、やはり外国人社員には日本語能力および日本的な慣習を理解することが求められていることがわかった。

問13の「留学生の採用に関する問題点」については、14社の内、「特に問題はない」が7社、「留学生の選考方法が確立していない」および「留学生の採用に対して社内の理解が得られない」がそれぞれ4社ずつ、「留学生の応募が少ない」および「留学生に関する情報が少なく、アプローチの方法がわからない」がそれぞれ3社ずつ、「留学生の採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい」が2社という結果であった。外国人社員の採用に関する課題はいろいろあるものの、半数の企業で問題点がないとポジティブに評価している。一方で、日本人社員も外国人社員の受け入れに対して理解を深めていくことも必要であることがわかる。

問14の「新卒外国人社員の給料手当」については、14社の内、「日本人社員より高い」が1社、「日本人社員と同等」が13社という結果であった。問15の「新卒外国人社員の給料手当を選んだ理由」については、14社の内、「日本人社員と能力が同等だから」が12社、「規則がない」および「当社の賃金規定によるから」がそれぞれ1社ずつという結果であった。多くの企業で日本人社員と外国人社員は同等であるものの、わずかに1社ではあるが日本人より高い給与の企業が存在することが明らかとなった。

問16の「新卒外国人社員の昇進制度」については、14社の内、全14社が「日本人社員と同等」であった。問17の「新卒外国人社員の昇進制度の回数」については、14社の内、「年1回」が10社、「年2回」が1社、「3年に1回」が1社、「なし」が2社という結果であった。問18の「新卒外国人社員の昇進制度を選んだ理由」については、14社の内、「能力が優れているから」が1社、「日本人社員と能力が同等だから」が12社、「規則がない」が1社という結果であった。多くの企業で日本人社員と同様に、外国人社員にも昇進制度が適用されているものの、昇進制度が存在しない企業もあり、これは外国人社員のキャリアアップの妨げになっていると考えられる。

問19の「新卒外国人社員の法定外福利厚生」については、14社の内、「自己開発（研修費補助・資格取得など）」が10社、「慶弔見舞等」が8社、「医療・保険」および「育児休暇」がそれぞれ7社ずつ、「住居」および「介護休暇」がそれぞれ6社ずつ、「食事」および「導入していない」がそれぞれ2社ずつ、「文化・体育・娯楽」および「特別な規定がない」がそれぞれ1社ずつという結果であった。問20の「新卒外国人社員の「住居を除く」法定外福利厚生」については、14社の内、「日本人社員より高い」が1社、「日本人社員と同等」が13社という結果であった。問21の「新卒外国人社員の住居を除く法定外福利厚生を選んだ理由」については、14社の内、全企業が「日本人社員と能力が同等だから」という結果であった。「自己開発」の福利厚生を設けている企業が多いことから、企業は外国人社員の育成に積極的に取り組んでいることが読み取れる。一方で、外国人社員の福利厚生に消極的な企業も存在するのがわかった。また、能力に関係なく日本人より高い福利厚生が提供されている企業もわずかに1社ではあるが存在することがわかった。

問22の「新卒外国人社員に対する1ヶ月に支給する住居支援」については、14社の内、「日本人社員より良い」が1社、「日本人社員と同等」が13社という結果であった。外国人社員にとって、保証人などで住居契約に問題を抱えているケースが多いが、日本人と同等であることがわかる。給料手当や法的外福利厚生と同じく、能力に関係なく、日本人社員よりも待遇が良い企業も存在することもわかる。

問23の「新卒外国人社員が行う研修制度」については、14社の内、「新人社員研修」が11社、「OJT」が9社、「入社後2年～3年目研修」が7社「入社前研修」が6社、「ビジネススキルマナー研修」が5社、「部門別研修」および「自己啓発研修」および「入社後4年～5年目研修」がそれぞれ4社ずつ、「日本語以外の言語学習研修」および「特に制度を設けていない」がそれぞれ1社ずつという結果であった。この結果から、日本人社員と同じ研修制度を受けており、日本語能力強化や異文化理解といった外国人社員のための研修制度は設けていないことがわかる。

問24の「新卒外国人社員の待遇で工夫している点」については、14社の内、「特に工夫していない」が9社、「相談窓口を設けている」が3社、「海外現地法人幹部候補生として働く人材の育成」、「福利厚生制度の整備」および「キャリアパスや社内のロールモデルの確立」がそれぞれ1社ずつという結果であった。外国人社員の待遇で工夫している企業は少ないものの、工夫して取り組んでいる企業もある。

問25の「新卒外国人社員の採用後の業務上の問題」については、14社の内、「社内での外国人社員への理解が足りない」および「特に問題はない」がそれぞれ4社ずつ、「日本語能力が低い」が3社、「コミュニケーション能力がない」および「チームワークがない」がそれぞれ2社ずつ、「長期休暇を取る」および「出張に行ってくれない」、「報告・連絡・相談をしない」および「日本式ビジネスに適應しづらい」がそれぞれ1社ずつという結果であった。やはり日本語能力不足や日本の慣習に従わない外国人社員が課題であることがうかがえる。また、日本人社員の外国人社員に対する理解不足も課題になっていることがうかがえる。

問26の「新卒外国人社員の採用後の待遇に関する問題」については、14社の内、「特に問題はない」が6社、「職務内容に関する本人の希望を調整することが難しい」および「ビザの変更や延長など法制度上の制約がある」がそれぞれ4社ずつ、「在留資格で職種が限られる」および「給料に関する本人の希望を調整することが難しい」がそれぞれ3社ずつ、「昇進に関する本人の希望を調整することが難しい」が2社という結果であった。待遇に関する様々な問題の中で、特にビザや在留資格など制度上の問題も多いことが明らかとなった。

問27の「新卒外国人社員の離職理由」については、14社の内、「転職」および「帰国」がそれぞれ5社ずつ、「結婚」および「ビザの変更や延長など法制度上の制約」がそれぞれ2社ずつ、「育児」および「進学」それぞれ1社ずつという結果であった。終身雇用や年功序列といった日本特有の企業文化に従わず、転職を選択する外国人社員も多いことがわかった。

問28の「新卒外国人社員のおおよその勤続年数」について、14社の内、「半年未満」が4社、「1年以上2年未満」が3社、「2年以上3年未満」が2社、「3年以上4年未満」が1社、「5年以上9年未満」および「10年以上」がそれぞれ2社という結果であった。短期間で離職する外国人社員が多いなかで、長期にわたり勤めている外国人社員もいることもわかった。

問29の「新卒外国人社員に対する満足度」については、14社の内、「満足」が2社、「ある程度満足」が1社、「どちらとも言えない」が9社、「やや不満」が1社という結果であった。価値判断に関する問ではあるが、満足度はあまり高くない傾向がうかがえる。

問30から問35までは、アンケート調査の項目の問4の「2017年度以前は一度も採用したことがなく、2018年度も採用する予定はない」に該当する38社の回答である。

問30の「留学生が就職活動を行う上で改善すべき点」については、38社の内、「企業がどのような人材を求めているのかを理解すべき」が24社、「日本語能力を向上すべき」が21社、「日本の就職活動の仕組みを理解すべき」が10社、「自己分析や自己PRを十分に行うべき」が8社、「業界研究や企業研究を十分に行うべき」が7社、「面接やSPIなどの試験への対策を十分に行うべき」、「日本人以上の能力が必要」、「外

国人を採用できない職種のため」、および「よくわからない」がそれぞれ1社ずつという結果であった。ここから、採用経験があったり、採用に前向きであったりする企業に対して行った問12の調査結果と同様、多くの改善すべき点はあるものの、やはり日本語能力や日本の慣習への理解を強く求めていることがうかがえる。

問31の「留学生の採用に関する問題点」については、38社の内、「日本人の採用だけで十分だった」が16社、「留学生に関する情報が少なく、アプローチの方法がわからない」が12社、「優秀な留学生の選考方法が確立していない」が10社、「留学生の応募が少ない」が9社、「求人しても志望者が集まらない」が4社、「留学生の採用に対して社内の理解が得られない」および「留学生の採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい」がそれぞれ2社ずつ、「ここ数年日本人すら新規採用自体を行っていない」、「留学生を採用できないことを問題とはとらえていない」、「採用選考の結果として留学生の合格者がいないという結果になっているが、応募は受け付けている」、「留学生の場合、工事士等の国家資格の取得できない」、「外国人を採用できない職種」、「就労職種に制限の壁」、および「イデオロギーなど変な感情・思考が怖い」がそれぞれ1社ずつという回答を得た。これは留学生の採用経験があったり、採用に前向きであったりする企業に対して行った問13の調査結果と異なり、採用していない企業の方が留学生の採用にあまり積極的ではないことが読み取れる。

問32の「新卒外国人社員の業務上問題と思われる点」については、38社の内、「日本語能力が低い」が17社、「コミュニケーション能力がない」および「すぐに辞めてしまう離職してしまう」がそれぞれ8社ずつ、「採用実績がないためよくわからない」が7社、「チームワークがない」および「報告・連絡・相談をしない」がそれぞれ5社ずつ、「長期休暇を取る」が4社、「上下関係を軽んじる」、「出張に行ってくれない」、「文化や習慣の違い」および「特になし」がそれぞれ2社ずつ、「残業をしてくれない」、「行政側の理由で資格が取れない」および「外国人を採用できない職種であるためよくわからない」がそれぞれ1社ずつという結果であった。これは留学生の採用経験があったり、採用に前向きであったりする企業の問25の結果と同じく、外国人社員が日本企業で働くためには、日本語能力を高め、コミュニケーションを取り、日本の習慣を理解することが大切であることがわかる。

問33の「新卒外国人社員を待遇に関して、問題と思われる点」については、38社の内、「新卒外国人社員に対して指導できる人材がない」が20社、「留学生の採用方法がわからない」が13社、「在留資格で職種が限られる」および「研修制度が整っていない」がそれぞれ10社ずつ、「職務内容に関する本人の希望を調整することが難しい」および「在留資格の変更や延長などの制約がある」がそれぞれ9社ずつ、「給料に関する本人の希望を調整することが難しい」が5社、「住宅支援が負担である」および「特になし」がそれぞれ3社ずつ、「昇進に関する本人の希望を調整することが難しい」および「採用実績がないためわからない」がそれぞれ2社ずつ、「福利厚生制度に関する本人の希望を調整することが難しい」および「外国人を採用できない職種であるためよくわからない」がそれぞれ1社ずつという結果であった。このことから、外国人社員の受け入れに消極的な企業が多いことがうかがえる。

問34の「もし新卒外国人社員を採用するとしたらどのような条件が必要か」については、38社の内、「日本語能力が高い」が27社、「コミュニケーション能力がある」が23社、「チームワークがある」が18社、「外国人ならではの発想や思考に期待」が10社、「通訳や翻訳ができる人材が必要」および「社内のグローバル化することが必要」がそれぞれ9社ずつ、「上下関係を重んじる」が6社、「人手不足」が5社、「海外との取引ができる人材が必要」および「海外で技術移転ができる人材が必要」がそれぞれ2社、「海外事業を開拓・拡大する人材が必要」、「海外現地法人幹部候補生として働く人材が必要」および「留学生を採用できない職種であるため」がそれぞれ1社ずつという結果であった。ここでも、外国人ならではの能力だけでなく、高い日本語能力および日本の慣習に従うことができる人材を強く求めている傾向が読み取れる。

問35の「今後、新卒外国人社員を採用する意向」については、38社の内、「採用する」が3社、「様子を見る」が7社、「わからない」が15社、「採用しない」が13社という結果であった。留学生採用に前向きな企業もいるものの、多くの企業は消極的であることが明らかとなった。

これらの結果から、山口県の企業は、留学生を雇用した経験の有無に関わらず、新卒外国人社員の採用に対して概ね消極的であることが明らかになった。また、高い日本語能力を持ち、日本の慣習に従う日本人らしい外国人社員を求めている企業が多いことがわかった。さらに、制度上の問題点や日本人社員の外国人社員に対する理解も課題としてあげられた。

5. おわりに

グローバル化および少子高齢化が進んでいる日本において、日本語を習得し、日本文化にも慣れ親しんでいる留学生を日本の労働市場で活用するメリットが高いにも関わらず、企業アンケート調査の結果から、山口県はまだまだ留学生の雇用に消極的であることがわかった。日本語能力および日本企業の慣習に慣れていないことが問題として多く指摘されている。所得水準が高く、安全性が確保された日本は留学生にとって十分に魅力的な就職先であると考えられる。しかしながら、グローバル化が進んでいるとはいえ、英語圏とは異なり汎用性に欠ける日本語の習得が不可欠である日本で、優秀な人材の流出を食い止めるためにも、企業だけではなく、行政や大学などが果たす役割も大きい。さらに、日本人自身も外国人受け入れに関して理解を深めていく必要がある。

参考文献

- 大分経済同友会国際委員会・大学コンソーシアムおおいた（2007）「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」
- 厚生労働省（2017）「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成28年10月末現在）について」
- 厚生労働省（2015）『平成27年版 厚生労働白書』
- 厚生労働省（2009）「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）について」
- 新日本有限責任監査法人（2015）「平成26年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）報告書」
- 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』Vol.63, No.1, pp279-295.
- 総務省（2017）「労働力調査」
- 独立行政法人日本学生支援機構（2017）「平成28年度留学生在籍状況調査結果」
- 広島県留学生活躍支援センター（2016）「留学生雇用に関するアンケート結果（企業アンケート）」
- 福岡昌子・趙康英（2013）「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」『三重大学国際交流センター紀要』Vol.8, pp19-38.
- 福嶋美佐子（2016）「高度外国人材受け入れの現状と政策的課題－探索的調査研究－」『法政大学大学院公共政策研究科公共政策志林』Vol.4, pp155-173.
- 法務省入国管理局（2016）「平成27年における留学生の日本企業等への就職状況について」
- 法務省入国管理局（2012）「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」
- 山口県総合企画部統計分析課（2015）「平成26年経済センサス-基礎調査-調査結果（速報）の概要（山口県）-」
- 柳基憲（2013）「グローバル人材活躍型都市形成に向けた外国人留学生の就職支援に関する調査研究」『都市政策研究』Vol.15, pp43-60.
- 労働政策研究・研修機構（2017）『データブック国際労働比較2017』
- Migueluez, Ernest and Carsten Fink（2013）‘Measuring the International Mobility of Inventors: A New Database’ “WIPO Economics & Statistics Series 2013 Working Paper” No.8.

参考URL

山口県インターンシップ協議推進会ホームページ (<http://www.y-internship.com/index.html>) (最終アクセス2017年11月16日)