

## 留学生の日本企業への就職・日本企業での活躍を促すために

### － 元留学生聞き取り調査を通して － (概要版)

静岡県留学生等交流推進協議会

#### 0. 調査の概要

調査期間：平成21年8月、9月

調査方法：①平成21年6月に静岡県内の高等教育機関へ日本企業就職の元留学生紹介を依頼、

13名（以下A～M）より聞き取り調査同意書と質問紙を回収。

②平成21年8月、9月に13名へ、1時間程度の聞き取り調査を実施。

調査対象者：静岡県内の高等教育機関を卒業後、日本企業等へ就職した元留学生13名（表1）

調査者：静岡大学国際交流センター教員1名

#### 1. 入社方法と理由

##### 1-1. 入社方法と業務内容（表1） [pp. 72-76]

現在勤務している企業への入社方法は、自由応募がA、B、I、Jの4名、学生時代のアルバイト先がC、F、Kの3名、ハローワーク利用がG、Lの2名、アルバイト時の顧客がDのみ1名、知人の紹介がEのみ1名、大学推薦がHのみ1名、学生時代の研究室がMのみ1名であった。自由応募のBは大学の就職担当部署より紹介を受け、A、I、Jは、大学の就職担当部署などを利用して情報や助言を得たりしていた。また、ハローワークを利用して求職活動を行ったGとLは、現在勤務企業がGは2社目、Lは3社目であるが、どちらも大学卒業時には指導教員より紹介を得て就職した。

就職した企業等の情報は、A、H、I、Jは就職活動を行う中で得ていた。C、F、K、Mは採用前にアルバイトなどで業務に携わった経験があるため、雰囲気などを把握していた。一方、B、D、Eは、採用時にほとんど企業の情報を得ていなかった。

Lは、企業を探すにはハローワークが最もよいと回答した。大学や学部に関わりなく全国規模で検索でき、新卒者対象の説明会よりも閲覧できる企業数が多いためである。実際、Lは電気電子工学専攻だが、ウェブ開発の企業でSEとして勤務している。また、G、Lのような大学院課程修了の留学生の場合、入学前に就業経験があり、また年齢的にも中途採用に合致する場合がある。中途採用では入社後すぐに業務に取り掛かることも多く、研修などで入社後の時間を使うこともない。これまで留学生は、ハローワークを通じてよりも新卒者対象の説明会で企業の採用情報を得ることが多かったと推測されるが、留学生によっては、ハローワークのほうが有益な情報を得られるのではないかと思われる。

### 1-2. 入社理由 [pp. 76-80]

「人材育成に力を入れている」「有名な企業である」「国際的に展開している」、次いで「技術力が高い」「勉学の成果を発揮・活用できる」「実力を試せる」「在留資格が得られる」といった理由が多く、在留資格を得る手段としてだけでなく、自分の能力を発揮したり向上させたりする機会を求めて入社したようだ。しかし、一部、入社後に判断が変化した元留学生もいた。

### 1-3. 採用時の業務内容と現在の業務内容 [pp. 80-84]

8名は、入社時に示された業務に携わっているが、5名は入社時に示された業務と異なっていた。

Bは国外（母国）対象の業務を担当していたが1年後に国内に変更になった。逆に、EとIは、入社時には国内向け業務を担当していたが、国外（母国）業務も担当するようになった。これは、入社後に国外（母国）業務担当者が退職したため、採用面接時に母国と関わりのある業務に就きたいと希望を表明していたE、Iが担当することになったという経緯がある。

Dは、入社前に示された外国人旅行者を担当する業務が実はなく、接客の研修として配属された国内営業での勤務を続けた（調査時は退職直後）。現在エンジニア職のKも、入社後半年は、大学での専攻と合致する管理・経営部門だったが、社内でエンジニアが1名退職したため、業務が変更になった。講習会、社内教育に加え独学しながら、現在に至っている。

HとJは、入社時に将来的には海外とのやり取り等の業務が提示され、現在までのところ国内での業務に携わり実績を積んでいる。しかし、会社の方針などにより、いつから海外業務を担当するのかは明らかではない。

## 2. 現在の満足度 [pp. 84-88]

満足度は、入社時に提示された業務内容等とのギャップ、人間関係が大きく影響を与えているようだ。

Dは「1-2. 入社理由 (p. 81)」でも述べているように、入社前に示された業務が入社後なく、担当する業務も10ヶ月間決まらなかった。以下のBの回答でも、入社前に提示された条件や情報からの予測と現状が異なっていることが分かる。このようなギャップが満足度を下げ、離職にまで結び付くことが示唆される。

また、現状に対する満足度は、採用前に勤務条件を了解した上で入社したかどうかによっても影響を受ける。Dは入社してから給与額や勤務条件などを知った、Fは契約書を交わす時に初めて正確な給与額を知ったと述べている。Lは給与に対する満足度がそれほど高くないが、初めから勤務条件を承知した上で契約に臨んだという大きな違いがある。

一方、Iは業務面では不本意入社であったが、自分の成長を実感し自信を深めたことで、離

職に至っていない。Jの回答からは給与面での満足度より、会社の雰囲気や自分のやりたいことを優先するという志向が明確である。

しかしながら、入社時に提示された条件、情報からの予測とのギャップだけが、満足度の尺度にはなるわけではない。人間関係の良否により満足度が上下する。Dは入社前に提示された業務内容等のギャップに加え、社内事情により良好な人間関係が期待できなかつたと述べている。Gが卒業後すぐに就職した会社は、Dとは異なり望んだ通りの業務内容で、かつG自身は長く勤めるつもりで入社したが、上司との人間関係に問題が生じ離職した。

Iは希望とまったく異なる業種の企業へ入社したが、人間関係がよく、今まで勤務を続けている。また、文系学部出身のKは、入社して半年後、理系の素養を必要とする業務に変更になり苦労したが、人間関係が良好なことにより「今は好きでやっている」と言う。

### 3. 業務に必要な資質・能力 [pp. 88-92]

「実行力」「計画力」「語学力（主に日本語）」「課題発見力」「柔軟性」「業務のための専門知識・技術」「状況把握力」「日本の文化や社会に関する知識」は、元留学生の半数が入社後業務に必要だと感じる資質・能力である。これらのうち、特に必要だと認識されているのは、「実行力(4/8名)」「計画力(1/8名)」「語学力(2/8名)」「柔軟性(3/7名)」「業務のための専門知識・技術(4/7名)」「日本の文化や社会に関する知識(2/6名)」であった。「主体性」を挙げる元留学生も5名中3名である。このような資質・能力は、職種に関係なく必要だと認識されている。

### 4. 業務に必要な日本語力 [p. 92]

G、Lを除く全員が日本語能力試験2級以上に合格している（表1）。また、日本滞在も長い。大学在籍気なんと就職後の期間を単純に合算しただけで、日本滞在は5～10年である。業務では、全員が日本語を使って行っていた。

#### 4-1. 業務上重要な日本語技能 [pp. 93-95]

業務上重要な日本語技能では、多くの元留学生が「業務上の対話」「書類作成」「説明力」という技能を挙げた。中でも「説明力」「書類作成」が多い。

#### 4-2. 入社後の日本語力 [pp. 95-100]

どの回答者ももともと日本語力のある程度有しており、また日本滞在も長い。それでも、日本語力の不足を感じたという回答が多い。特に、業務上必要な言葉と敬語は、日本語力が高い場合でも入社してから困難を感じたと述べている。入社後は、研修があったり、日々の業務の中で慣れていったりして、ほとんどが入社時よりも日本語の技能が向上しているが、そのため

には3ヶ月から1年ほどかかるようである。

また、SEの2名（H、J）は、単一の技能ではなく、議事録に必要とされる「聞き取って書く」という複合的な日本語力が不十分だと感じている。

ただし、業務によっては一部の日本語技能をそれほど要求されない場合があるようだ。Gは、機械の設計図作成業務に携わっており、文章を書くことは少ないと述べている。Cは通訳・翻訳業務に携わっているが、G同様、文章を書く機会が少ないと述べており、その理由として外国社員の日本語能力を疑問視する企業が、書く業務を外国社員に要求しないのではないかと推測している。

## 5. 日本社員、外国社員に対するイメージ

### 5-1. 日本社員に対するイメージ [pp. 100-105]

質問紙調査において、6名は日本社員はまじめである、勤勉であるというイメージをもとと持っていた。入社後、必ずしも全員がまじめなわけではないとイメージを変えた回答者もいたが、日本社員がまじめであるというのは回答者の多くが認めている。ただ、まじめさが行き過ぎての結果か、「仕事のことばかり考えている」「上司が絶対だ」という回答もあった。また、入社後、「協調性」という抽象的な概念に対する認識が、日本社員と異なっていることを強く感じたという回答者もいた。抽象概念は、具体物を示すことが難しいために、話し手（書き手）と聞き手（読み手）の理解に齟齬が生じる恐れがある。話し手（書き手）には、より説明力が必要とされるだろう。男性社員に比べて女性社員の待遇や昇進に差があることについても、理由が分からないというコメントがあった。

### 5-2. 日本社員の外国社員に対するイメージ [pp. 105-107]

では、日本社員は外国社員をどのようにみているのだろうか。回答者の中には、日本人社員が外国社員をどのようにみているか考えたことがないという回答もあったが、特定のイメージがあるとする回答と、特に定まったイメージはないという回答とがあった。特定のイメージがある場合、肯定的なイメージと否定的なイメージは半々であった。

## 6. 今後の希望・予定 [pp. 108-113]

企業・就業形態では、「このまま勤める（6名）」「未定（3名）」「このまま勤める、または起業する（2名）」「他の会社に勤める（2名）」の順で多かった。業務・職種では、「人事など管理業務に関わる（6名）」「未定（4名）」「現場に関わる（=現在と同じ職種、2名）」「経営、管理業務に関わる（1名）」の順である。居住地は、「日本に住み続ける（7名）」「未定（4名）」「母国へ戻る（1名）」「他の国へ行く（1名）」であった。企業・就業形態と居住地では現状を

維持し、違う業務に携わってみたいという傾向がうかがえる。

既婚者であっても未婚者であっても、多くは現時点での希望や予定までしか考えていない傾向が見受けられるが、GとJは、母国にいる時から来日後は日本でと計画を立てている。このような計画を持って来日した場合、日本居住の意志が明瞭である。また、居住地についての回答をみると、居住地が定まることで、企業や就業形態もある程度明確になってくるようである。

## 7. 入社後の苦勞 [pp. 113-118]

日本語でのコミュニケーション以外にも、入社後、さまざまな苦勞があったことが、聞き取り調査から分かった。

まず、業務に慣れることが挙げられる。C、Iは業務自体に慣れることに苦勞したと述べている。A、Kは、大学の勉学で求められた技能とは異なる知識・技能が要求される職種に就き、困難があった。Jは、大学までの勉強に取り組む姿勢が仕事にも反映され、効率よく業務をこなすことに苦勞し、現在も改善中だという。

DとEの回答は、日本滞在が長い元留学生であっても、日本文化や企業の社内文化に違和感を覚えることを示している。DもEも母国で職業経験があり、勤務にあたって職業人としての高い意識を持っている。日本人と日本を理解した上で、問題に向き合ってきたDとEのコメントには、留学生の雇用について多くの示唆が含まれている。

このような困難が生じた時に、気軽に相談したり愚痴を言ったりする機会があるのとないのとでは、その後の姿勢が大きく異なる。しかし、Aが述べているように、元留学生の場合、環境が違い過ぎ、人生の先輩である両親に相談できないことが多い。従って、Dが述べているように、同期社員や同じ業務に就いている社員と仕事の悩みを相談したり、問題を共有したりできる環境も重要である。

Fは、業務区分が明確で独立性が高い業務を担当している。そのため、担当業務以外の業務に関わる機会がなく、勤務を通してF自身の能力を向上させられないことにもどかしさを感じている。Iは、仕事上の人付き合いが、大学までのそれとは別物であることを理解するまで、大変だったと述べている。

## 8. 在学中に得ておいたほうがよかった知識、技能 [pp. 118-122]

元留学生は、在職経験を基に、在学中に身につけておけばよかったさまざまな技能や知識、事柄を挙げた。技能では、「英語力」「パソコンのスキル」「業務遂行上必要な専門的な事柄」「日本語」である。また、「資格取得」「日本企業の文化・慣習についての知識」「コミュニケーション能力」「勉強に取り組む正しい姿勢」も挙げられた。特に資格は、転職時の選択肢が増えると考えている。在学中に日本企業の文化・慣習についての知識を得るのは難しいかもしれないが、

その他は在学中に身につけられる事柄である。

## 9. 留学生が卒業後、日本の社会、日本の企業で活躍するために [pp. 122-129]

まず、日本社会、日本企業の文化についてアルバイトや社会活動などを通して知識を得、自分なりに理解しておかなければならないという意見が多い。ただ、実際には中に入ってみなければ分からないというのも真実である。そのため、自分の強みを認識し、企業という組織の中で、自分がどのような役割を果たすのかを考えなければならないという回答が複数あった。「7. 入社後の苦勞 (p. 116)」で紹介したが、留学生は人生の先輩として相談相手になってくれる家族が身近にいないことが多く、H、Mが述べているように精神的な面での安定も重要である。

また、留学生が日本の社会、企業で活躍し昇進するには、E、I、J、L、Mが強調しているように、顧客や取引先に応対できるなど高い水準の日本語力が必要である。

## 10. 日本企業が留学生雇用不安を抱かないために

### 10-1. 企業が抱く不安に対する元留学生の意見 [pp. 129-133]

表2：留学生雇用の不安（静岡県内の企業136社）

留学生雇用の不安 (%) fear or risks by when employing international students	合計 total	採用経験あり have employed	採用希望 want to employ	採用経験なし no employment
留学生の日本語力に不安がある Japanese language problem	36.8	32.1	46.7	36.0
顧客対応など業務遂行で不安だ lack of Japanese social/business skills	26.5	33.9	20.0	22.0
技術や情報の移転が不安だ loss of confidential knowledge	14.7	16.1	13.3	14.0
日本人従業員との協調性が不安だ lack of cooperation between Japanese and international staff	32.4	23.2	46.7	34.0
年齢が高い older than Japanese students	14.7	7.1	16.7	22.0
転職や帰国などですぐに離職する恐れ will quit a job in a short span of time to return home or change jobs	55.9	42.9	56.7	70.0
就労ビザなど雇用手続きが面倒だ difficult visa procedure	24.3	17.9	40.0	22.0
応募者がいない可能性がある possibilities of no applicants	4.4	1.8	6.7	6.0
その他 others	7.4	5.4	0	6.0

(静岡県留学生等交流推進協議会(2008)「静岡県における留学生の就職意識と企業の留学生採用意識に関する調査」より)

表2について元留学生に感想を求めたところ、まず、企業において最も不安が高かった「転職や帰国などですぐに離職する恐れ (55.9%)」に対して、「教えたくても、すぐ帰るなら意味

がないし」など理解を示すコメントがある一方で、「若者離職率は日本人においても男女問わず高まっている」といった、留学生に特有の現象ではないとするコメントもあった。「留学生の日本語力に不安がある (36.8%)」については、日本語力の重要性を認めつつも「企業と留学生の努力で解消できる」「不安な人を雇わなければいい」「日本人同士でも通じ合えないときがあるのだから、『言葉』が最も心配と考えている企業はその考えが浅い」といった、問題は言葉だけではないという意見があった。「日本人従業員との協調性が不安だ (32.4%)」については、「企業と留学生の努力で解消できる」以外にはコメントがなかったが、「5-1. 日本人社員に対するイメージ (p.103)」においてAが述べているように、「協調性」という言葉に対する認識が異なっている点は考慮すべきであろう。「顧客対応など業務遂行で不安だ (26.5%)」については、日本語力不足により、顧客対応をさせられないのではないかという推察があった。「就労ビザなど雇用手続きが面倒だ (24.3%)」には、一度書類を作ってしまうとそれほど煩雑ではないのではないかという意見があった。

## 10-2. 企業が不安を抱く原因と原因に対する方策 [pp. 133-147]

元留学生は、企業側の原因と留学生側の原因を挙げた。

まず、企業側の原因は、根本的に外国人社員を採用する意義が明確でない点である。G、Hが述べているように、多くの企業は、日本人、外国人のどちらも可能な業務であれば、日本語力不足や離日などの不安要因が少ない日本人を採用しがちなのが現状である。これは、なぜ外国人社員を雇用するのかがあいまいなためであり、結果として社内の受入れ環境が未整備のまま、日本人社員は外国人社員や異文化について勉強不足のままという状況があると指摘している。また、留学生は、雇用されたものの自分の役割がよく分からないまま勤務している状況があると推測される。そもそも留学生を採用する基本的な構想ができていないのではないかと、だから意識も低く、人材として育てることも活用することもできないのではないかという、企業／日本政府のグローバル化対応への遅れに対する指摘は重要である。このような状況を改善するためには、Aが述べているように、企業がどのようにグローバル化し、そのためにどのようなステップが必要なのかを検討、計画し、実行しなければならない。ただし、上層部（経営陣）だけではなく、実務レベルを含む全体で意義と意義を具体化する過程を共有していかなければ、Hが指摘する「ゆれとかゆがみ (p.142)」が生じる恐れがある。全社的なグローバル化の過程の中で、またはその結果として、留学生雇用に対する漠然とした不安は解消され、人材を適切に活用することができるようになるだろう。

一方、留学生側の原因として、就職するに当たり意識が低く、準備が不十分である点が上げられた。つまり、自分が何をしたいのかが明確でないまま就職活動を行った結果、不本意な入社となる場合が多いという指摘である。無計画、認識不足のままの就職は、チャレンジではな

い。専門知識・技能、日本語の十分な習得に加え、企業研究や自己分析を行った上で就職先を決めるべきである。

また、外国人の日本滞在にはビザ取得が必須である。Jは大学入学後や就職後、専門分野を変更したいと思ってもなかなか難しい現実があり、それが結果として不本意入社につながると述べている。

Fからは、日本企業側が日本語力を偏重し、実務能力や業務に必要な資質の見極めが甘いのではないかという指摘がある。実際に、Fの身近では、専門知識・技能を重視して採用した例がある（「10-2. 企業が不安を抱く原因と原因に対する方策 (p. 140)」）。Aも同様の事例を紹介しており（「10-1. 企業が抱く不安に対する元留学生の意見 (p. 130)」）、高い日本語能力だけが日本で満足できる職を得る要素ではないという意見は傾聴に値する。Lも日本企業が外国人社員を雇い入れないのは、日本語力の不足が主な原因ではなく、企業の業種や業務によると推測している。しかし、Aの事例では「彼女の日本語、私が聞くと、そんなにうまいわけじゃない、まあまあかなって感じ」であり、Fの事例では社員になってから「パソコン、IT業の仕事して、1年間で日本語能力試験1級も取った」ことから分かるように、日本語能力はある一定水準に達している。また、「10-1. 企業が抱く不安に対する元留学生の意見 (p. 132)」でIが述べていたが、技術的に非常に優れていても日本語力に限界がある場合、社内で昇進の機会が限られる場合があるのも事実である。つまり、決して日本語力不問なのではなく、業務に必要な知識・技能がある場合、加えてある程度の日本語力が要求されるということである。

## 11. まとめ

13人の元留学生へのインタビューより、留学生が卒業後に日本社会や日本企業で活躍するために重要なことがいくつか明らかになった。

留学生は、まず日本の就職活動がどのようなものか、どのような意味を持つのか正しく理解すべきである。その上で、十分な企業研究と自己分析を行わなければならない。企業研究と自己分析は、一般的に就職活動が始まる3年生後期以前から行うことが可能である。特に、自分が何をしたいのかを明確にすることは重要である。入社前のイメージと入社後のイメージが異なる事態は容易に想定できるが、企業研究と自己分析は、その企業に留まるにしる、転職するにしる、自分の強みを認識し、企業という組織の中で、自分がどのような役割を果たすのかを判断する基準となる。

業種や職種が決まらなくても、大学での日々の勉学を通して、職業生活に必要な「英語力」「パソコンのスキル」「業務遂行上必要な専門的な知識・技能」「日本語」を最大限に身に付ける努力が必要である。「日本企業の文化・慣習についての知識」や「コミュニケーション能力」は、大学での勉学のみでは難しいが、アルバイトやサークル活動、社会活動などに積極的に参加し

「組織としての日本」を注意深く観察し、体験することで身に付けられる可能性が高い。

一方、企業は、第一に外国人社員を採用する意義を明確にするべきである。意義が全社的に共有されれば、その意義を具体化するために必要な事柄を洗い出し、実現に向けて計画、実行が可能になる。意義があいまいなままでは、入社する側も、配属となった現場側も戸惑うばかりで、有機的に本来の機能を果たすことは難しい。留学生を採用する意義が明確な企業であれば、自分の強みを認識している留学生を企業の業務展開に合わせて適切に採用し、適切に活用できると思われる。

また、日本政府も、高度人材として留学生を日本社会に根付かせる意義を明確にしなければならない。現在、日本政府は、留学生の大学入学後の専門分野の変更や、専攻とは異なる業種への就職を柔軟に認め始めている。しかし、同時に、留学生が留学生資格を失ってからでも在留しやすい環境づくりが必要である。ビザの切替えや更新にかかる手続きだけでなく、例えば大学在籍時のような機関保証制度（アパート契約時）が就職後も存在すれば、日本国内での移動、定着を促しやすいと思われる。

最後に大学関係者は、留学生へ就職活動とは何かを知る機会を与えるべきである。その上で、留学生へ就職や日本企業に関する情報を適切な時期に、適切な形で提供しなければならない。現状のような、就職活動に対する認識が甘かったり、不十分な企業情報しか得ていなかったりする留学生がいないよう、働きかけが必要であろう。また、日本企業で勤務を続けるには、日本語能力のみでも、専門能力のみでも不足である。特に、理系大学院課程では専門分野での業績を重視し、留学生に日本語は必須ではないと考えている場合があるが、理系の博士課程を修了したL（電気電子工学）とM（バイオテクノロジー）は、理系の職種に就いていながら、日本語力の重要性を述べている。留学生教育関係者を含め大学は、留学生、企業、国へ働きかけるだけでなく、優秀な人材が日本に定着するためには、専門分野での業績や知識・技術と日本語の習得がともに必須であることを、あらゆる機会を通じてまず学内へ周知する努力をしなければならないだろう。