

유학생의 일본 기업에의 취직 · 일본 기업에서의 활약을 촉진하기 위해서

- 유학생 설문 조사를 통해 -(개요판)

시즈오카현 유학생 등 교류 추진 협의회

0. 조사의 개요

조사기간 : 2009년 8월, 9월

조사 방법 : ①2009년 6월에 시즈오카현 내의 고등교육 기관에 일본 기업에 취직한 유학생 소개를 의뢰,

13명(이하 A-M)으로부터 조사 동의서와 질문지를 회수.

② 2009년 8월, 9월 13명에 대해 1시간 정도의 설문 조사를 실시.

조사 대상자 : 시즈오카현의 고등교육 기관을 졸업 후, 일본 기업 등에 취직한 유학생 13명(표 1)

조사자 : 시즈오카 대학 국제 교류 센터 교원 1명

1. 입사 방법과 이유

1-1. 입사 방법과 업무내용 (표 1) [pp.72-76]

현재 근무하고 있는 기업에의 입사 방법은 자유 응모가 A, B, I, J 의 4명, 학생시절의 아르바이트 회사가 C, F, K 의 3명, 헬로우 워크 이용이 G, L 의 2명, 아르바이트 시의 고객이 D 1명, 지인의 소개가 E 1명, 대학 추천이 H 1명, 학생시절의 연구실이 M 1명이었다. 자유 응모의 B는 대학의 취직 담당 부서에서 소개를 받아 A, I, J는 대학의 취직 담당 부서 등을 이용해 정보나 조언을 얻고 있었다. 또, 헬로우 워크를 이용하고 구직 활동을 실시한 G와 L은 현재 근무 기업이 G는 2번째 회사, L은 3번째 회사이지만, 두 사람 다 대학졸업 시에는 지도 교원으로부터 소개를 받아 취직했다.

취직한 기업 등의 정보는 A, H, I, J는 취직 활동을 실시하는 가운데 얻었다. C, F, K, M은 채용 전에 아르바이트 등으로 업무에 종사한 경험이 있기 때문에 분위기 등을 파악하고 있었다. 한편, B, D, E는 채용 시에 기업의 정보를 거의 얻지 못했었다.

L은 기업을 찾으려면 헬로우 워크가 가장 좋다고 회답했다. 대학이나 학부에 관계 없이 전국 규모로 검색할 수 있어 졸업 예정자 대상의 설명회보다 열람할 수 있는 기업수가 많기 때문이다. 실제 L은 전기 전자 공학 전공이지만 웹 개발 기업에서 SE로서 근무하고 있다. 또, G, L과 같은 대학원 과정 수료 유학생의 경우, 입학 전에 취업 경험이 있고, 또 연령적으로도 중도 채용에 합치하는 경우가 있다. 중도 채용의 경우 입사 후 곧바로 업무에 착수하는 일이 많아 연수 등 입사 후의 시간을 사용하지 않아도 된다. 지금까지 유학생은 헬로우 워크를 통하기보다는 졸업 예정자 대상의 설명회에서 기업의 채용 정보를 얻는 것이

많았다고 추측되지만, 유학생에 따라서는 헬로우 워크 쪽이 유익한 정보를 얻을 수 있는 것은 아닐까 생각된다.

1-2. 입사 이유 [pp.76-80]

「인재육성에 힘쓰고 있다」 「유명한 기업이다」 「국제적으로 활동하고 있다」, 그 다음에 「기술력이 높다」 「면학의 성과를 발휘·활용할 수 있다」 「실력을 시험할 수 있다」 「재류 자격을 얻을 수 있다」 라고 한 이유가 많고, 재류 자격을 얻는 수단으로서 뿐만이 아니라, 자신의 능력을 발휘하거나 향상시킬 기회를 요구해 입사한 것 같다. 그러나 입사 후에 판단이 변경된 유학생도 일부 있었다.

1-3. 채용시의 업무내용과 현재의 업무내용 [pp.80-84]

8명은 입사 시 업무에 종사하고 있지만, 5명은 입사 시 업무와 달랐다.

B 는 국외(모국) 대상의 업무를 담당하고 있었지만 1 년 후에 국내로 변경이 되었다. 반대로, E 와 I 는 입사 시에는 국내용 업무를 담당하고 있었지만, 국외(모국) 업무도 담당하게 되었다. 이것은 입사 후에 국외(모국) 업무 담당자가 퇴직했기 때문에, 채용 면접 시에 모국과 관계가 있는 업무를 담당하고 싶다는 희망을 표명했던 E, I 가 담당하게 되었다는 경위가 있다.

D 는 입사 전에 나타난 외국인 여행자를 담당하는 업무가 실제로는 없고, 접객(接客) 연수로서 배속된 국내 영업으로의 근무를 계속했다(조사 시는 퇴직 직후). 현재 엔지니어직의 K 도 입사 후 반년은 대학에서의 전공과 일치하는 관리·경영 부문이었지만, 사내에서 엔지니어가 1 명 퇴직해서 업무가 변경 되었다. 강습회, 사내 교육에 독학을 가세해 현재에 이르고 있다.

H 와 J 는 입사 시에 장래적으로는 해외와의 교환 등의 업무가 제시되어 현재까지 국내에서의 업무에 종사해 실적을 쌓고 있다. 그러나 회사의 방침 등에 의해 언제부터 해외 업무를 담당할 지는 분명하지 않다.

2. 현재의 만족도 [pp.84-88]

만족도는 입사 시에 제시된 업무내용 등과의 차이, 인간 관계가 크게 영향을 주고 있는 것 같다.

D 는 「1-2.입사 이유(p.81)」에서도 말하고 있듯이 입사 전 업무가 입사 후 없고, 담당업무도 10 개월간 정해지지 않았다. 이하의 B 의 회답에서도 입사 전에 제시된 조건이나 정보로부터의 예상이 실상과 차이가 나는 것을 알 수 있다. 이러한 차이가 만족도를 악화시켜 이직에까지 이어지는 것으로 보인다.

또, 현재에 대한 만족도는 채용 전에 근무 조건을 이해한 다음 입사했는지에 의해서도 영향을 받는다. D는 입사하고 나서 급여액이나 근무 조건 등을 알았고, F는 계약서를 주고 받을 때 처음으로 정확한 급여액을 알았다고 한다. L은 급여에 대한 만족도가 그다지 높지는 않지만, 처음부터 근무 조건을 안 다음 계약에 임했다고 하는 큰 차이가 있다.

한편, I는 업무면에서는 자신의 뜻에 의한 입사가 아니었지만 자신이 성장한다는 것을 실감해 자신감이 깊어졌고 이직으로는 이어지지 않았다. J의 경우 급여 면에서의 만족도보다는 회사의 분위기나 자신의 하고 싶은 것을 우선시 하고 있었다.

그렇지만 입사 시에 제시된 조건과 정보에 따른 예상과의 차이만이 만족도의 척도가 되는 것은 아니다. 인간 관계가 좋은가 나쁜가에 의해서도 만족도의 차이가 난다. D는 입사 전에 제시된 업무내용 등의 차이에 더해 사내 사정에 의해 양호한 인간 관계를 기대할 수 없었다고 말하고 있다. G가 졸업 후 곧바로 취직한 회사는 D와는 달리 자신이 바랬던 업무 내용이었으므로 오래 근무할 생각으로 입사했었으나, 상사와의 인간 관계에 문제가 생겨 이직했다.

I는 희망과 완전히 다른 업종의 기업에 입사했지만, 인간 관계가 좋아, 지금까지 근무를 계속하고 있다. 또, 문과 학부 출신의 K는 입사 반년 후, 이과의 소양을 필요로 하는 업무로 변경이 되어 고생했지만, 인간 관계가 양호해 「지금은 좋아하고 있다」고 한다.

3. 업무에 필요한 자질·능력 [pp.88-92]

「실행력」 「계획력」 「어학력(주로 일본어)」 「과제 발견력」 「유연성」 「업무를 위한 전문 지식·기술」 「상황 파악력」 「일본의 문화나 사회에 관한 지식」은 유학생의 반수가 입사 후 업무에 필요하다고 느끼는 자질·능력이다. 이러한 것 중 특히 필요하다고 인식되고 있는 것은 「실행력(4/8명)」 「계획력(1/8명)」 「어학력(2/8명)」 「유연성(3/7명)」 「업무를 위한 전문 지식·기술(4/7명)」 「일본의 문화나 사회에 관한 지식(2/6명)」이었다. 「주체성」을 드는 유학생도 5명중 3명이다. 이러한 자질·능력은 직종에 관계없이 필요하다고 인식되고 있다.

4. 업무에 필요한 일본어 능력 [pp.92]

G, L을 제외한 전원이 일본어 능력 시험 2급 이상에 합격하고 있다(표 1). 또, 일본 체재도 길다. 대학 재적기간과 취직 후의 기간을 단순하게 합산 한 것만으로도 일본 체재는 5~10년이다. 업무에서는 전원이 일본어를 사용하고 있었다.

4-1. 업무상 중요한 일본어 기능 [pp.93-95]

업무상 중요한 일본어 기능에서는 많은 유학생이 「업무상의 대화」 「서류 작성」 「설명력」이라고 하는 기능을 들었다. 그 중에서도 「설명력」 「서류 작성」이 많다.

4-2. 입사 후의 일본어 능력 [pp.95-100]

모든 응답자가 원래 일본어 능력을 어느 정도 가지고 있었고 또 일본 체재 기간도 길다. 그런데도, 일본어 능력의 부족을 느꼈다고 하는 응답이 많다. 특히, 업무상 필요한 말과 경어는 일본어 능력이 높은 경우에도 입사하고 나서 곤란을 느꼈다고 말하고 있다. 입사 후는 연수나 업무 중에서 익숙해지고, 대부분이 입사 시보다 일본어의 기능이 향상하고 있지만, 그러기 위해서는 3개월부터 1년 정도 걸리는 것 같다.

또, SE의 2명(H, J)은 단일의 기능이 아닌, 회의록에 필요한 「알아 듣고 쓴다」라는 복합적인 일본어 능력이 불충분하다고 느끼고 있다.

다만, 업무에 따라서는 일본어 기능이 그다지 요구되지 않는 경우가 있는 것 같다. G는 기계의 설계도 작성 업무에 종사하고 있어 글을 쓰는 경우는 적다고 말하고 있다. C는 통역·번역 업무에 종사하고 있지만, G와 마찬가지로 글을 쓸 일이 적다고 한다. 아마도 외국인 사원의 일본어 능력을 의심하는 기업이 글 쓰는 업무를 외국인 사원에게 요구하지 않는 것이 아닐까 추측하고 있다.

5. 일본인 사원, 외국인 사원에 대한 이미지

5-1. 일본인 사원에 대한 이미지 [pp.100-105]

질문지 조사에 대해 6명은 일본인 사원은 성실하다, 부지런하다라고 하는 이미지를 원래 가지고 있었다. 입사 후, 전원이 성실한 것은 아니라고 이미지를 바꾼 응답자도 있었지만, 일본인 사원이 성실하다는 것은 회답자의 대부분이 인정하고 있다. 단지, 성실함이 지나친 결과인지 「일만 생각하고 있다」 「상사가 절대적이다」라고 하는 응답도 있었다. 또, 입사 후, 「협조성」이라고 하는 추상적인 개념에 대한 인식이 일본인 사원과 다르다는 것을 강하게 느꼈다고 하는 응답자도 있었다. 추상 개념은 구체물을 나타내는 것이 어렵기 때문에 화자(쓰는 사람)와 청자(독자)의 이해에 어긋남이 생길 우려가 있다. 화자(쓰는 사람)에게는 보다 설명력이 필요하게 될 것이다. 남성 사원에 비해 여성 사원의 대우나 승진에 차이가 있는 것에 대하여도 왜인지 모르겠다고 하는 코멘트가 있었다.

5-2. 일본인 사원의 외국인 사원에 대한 이미지 [pp.105-107]

그럼, 일본인 사원은 외국인 사원을 어떻게 보고 있는 것일까. 회답자중에는 일본인

사원이 외국인 사원을 어떻게 보고 있을까 생각했던 적이 없다고 하는 회답과 함께, 특정의 이미지가 있다고 하는 회답과 특별히 정해진 이미지는 없다고 하는 회답이 있었다. 특정의 이미지가 있는 경우, 긍정적인 이미지와 부정적인 이미지는 반반이었다.

6. 향후의 희망·예정 [pp.108-118]

기업·취업 형태에서는 「이대로 근무한다(6 명)」 「미정(3 명)」 「이대로 근무하거나 회사를 세운다(2 명)」 「다른 회사에서 근무한다(2 명)」의 순서로 많았다. 업무·직종에서는 「인사 등 관리 업무에 종사한다(6 명)」 「미정(4 명)」 「현장에서 일한다(=현재와 같은 직종, 2 명)」 「경영, 관리 업무에 관련된다(1 명)」의 순서이다. 거주지는 「일본에 계속 산다 (7 명)」 「미정(4 명)」 「모국에 돌아간다(1 명)」 「다른 나라에 간다(1 명)」였다. 기업·취업 형태와 거주지에서는 현상태를 유지하며, 다른 업무에 종사해 보고 싶다고 하는 경향이 있다.

「이대로 근무한다」라고 대답한 사람의 대부분은, 현재의 생활을 적극적으로 유지하고 싶다는 것이 아니라, 장래를 아직 정하지 않았다는 의미로 대답했다. 그 때문에, 매일의 업무를 착실하게 수행하거나, 다양하고 깊은 경험을 쌓는 등 노력하고 있다.

창업을 진지하게 생각하고 있는 것은 J 뿐이었다. J는 일본에 올 때부터 교육관련 쪽으로 창업을 생각하고 있었고, 지금 다니는 회사에 취직한 것 역시 그 때문이었다. 어느 정도의 유학생이 창업을 생각하고 있는지 정확히는 알 수 없지만, J 같이 계획적인 유학생들과 사회생활을 보내는 것은 중요하다 할 수 있다.

「다른 회사에서 근무한다」고 대답한 것은 B 와 M 뿐이었다. B 는 「1.채용시의 업무 내용(p.81)」 「2.만족도(p.85)」에서 볼 수 있는 것처럼, 중국에서의 영업업무를 맡을 수 없어졌다는 점과, 처음 예상했던 것보다 급료가 적어 가족을 부양할 수 없다는 점에서 전직을 고려하고 있다고 답했다. 그러나, 전직의 불리한 점 또한 인식하고 있어, 신중한 태도로 임하고 있다는 것을 알 수 있었다. M 은 비정규고용이기 때문에 당연히 다음 근무처를 찾아야 한다.

인사 등의 관리업무를 확실히 희망하고 있는 것은 F 와 K 이다. 대학의 전공과목과도 연관되어 있으므로, 자격시험을 치는 등 착실하게 준비하고 있다. E 는 관리업무를 희망하고는 있지만, 관리업무 쪽으로 고용되지 않았을 때의 경우도 생각하고 있다. 또한 H 는 사내의 인재육성 스텝으로서 몇 년 후에는 관리업무를 맡게 될 것이라고 예상하고 있다.

D 는 「2.만족도(p.85)」 「3.업무에 필요한 자질,능력(p.92)」 「5.일본인 사원, 외국인 사원에 대한 이미지(p.104)」에서 소개한 바와 같이, 취직 후에 스트레스가 많은 나날을 보내고 있다. 장래에 대한 것은 미정이지만, 조직 내에서의 근무는 피하고 싶다고 생각하는

경향이 강했다.

「일본에 계속 산다」라고 확실하게 대답한 것은 G 와 J 뿐이었다. G 는 「1-2.입사이유(p.79)」에서 설명한 바와 같이 일본에서 취직하기 위해서, 일본에서 석사 과정을 마쳤다. 말하자면 처음부터 일본에서의 취직과 거주를 목적으로 일본에 왔다. 한편 J 는, 일본을 본거지로 일본과 모국을 오고 가는 형태를 희망하고 있다. L,M 은 희망하는 거주지에서 생활기반을 다지기 위해서 일자리 찾기가 첫 번째 과제이다.

기혼자도 미혼자도 대다수가 현시점에서의 희망이나 예정까지 밖에 생각하지 않는 경향이 있지만, G와 J는 모국에 있을 때부터 일본에 간 후에는 일본에서의 살 계획을 세우고 있다. 이렇듯 계획을 가지고 일본에 왔을 경우, 일본 거주의 의지가 명료하다. 또한, 거주지에 대한 응답으로 미루어보아, 거주지를 정하는 것으로 기업이나 취업 형태도 어느 정도 명확해지는 듯 하다.

7. 입사 후의 어려움 [pp.113-118]

일본어로의 커뮤니케이션 이외에도 입사 후, 다양한 어려움이 있었던 것이 청취 조사로 알게 되었다.

우선, 업무에 익숙해지는 것을 들 수 있다. C, I 는 업무 자체에 익숙해지는 것에 어려움이 있었다고 말하고 있다. A, K 는 대학에서 배웠던 공부와는 다른 지식·기능이 요구되는 직종을 담당해 곤란해했다. J 는 대학까지의 공부에 임하는 자세가 일에도 반영되어 효율적으로 업무를 해내는 것에 어려워 현재까지도 개선 중이라고 한다.

D 와 E 의 회답은 일본 체재가 긴 유학생도 일본 문화나 근무처의 사내 문화에 위화감을 느꼈다는 것을 나타내고 있다. D 도 E 도 모국에서 직업 경험이 있어 근무에 대해 직업인으로서의 높은 의식을 가지고 있다. 일본인과 일본을 이해한 다음, 문제에 대처해 온 D 와 E 의 코멘트에는 유학생의 고용에 대해 많은 시사점을 포함하고 있다.

이러한 곤란이 생겼을 때에 부담 없이 상담하거나 푸념할 기회가 것과 없는 것과는 그 후의 자세가 크게 다르다. 그러나 A 가 말하고 있듯이 유학생의 경우, 환경이 너무 다르므로 인생의 선배인 부모님과 상담할 수 없는 경우가 많다. 따라서, D 가 말하듯 동기 사원이나 같은 업무를 담당하는 사원과 일에 대한 고민을 상담하거나 문제를 공유할 수 있는 환경도 중요하다.

F 는 업무 구분이 명확하고 독립성이 높은 업무를 담당하고 있다. 그 때문에 담당 업무 이외의 업무에 관련될 기회가 없고, 근무를 통해 F 자신의 능력을 향상 시킬 수 없는 것에 안타까움을 느끼고 있다. I 는 업무상의 교제가 대학까지의 그것과는 별개라는 것을 이해할 때까지가 큰 일이었다고 말하고 있다.

8. 재학 중에 습득해 두는 편이 좋았던 지식, 기능 [pp.118-122]

취직해 있는 유학생들이 권한 재직 경험을 기본으로 재학 중에 몸에 익혀 두면 좋은 다양한 기능이나 지식, 일을 들어보았다. 기능에서는 「영어능력」 「PC 의 스킬」 「업무 수행상 필요한 전문적인 일」 「일본어」이다. 또, 「자격 취득」 「일본 기업의 문화·관습에 대한 지식」 「커뮤니케이션 능력」 「공부에 임하는 올바른 자세」도 들 수 있었다. 특히 자격은 전직시 다양한 선택을 할 수 있게 한다고 말한다. 재학 중에 일본 기업의 문화·관습에 대한 지식을 얻는 것은 어려울지 모르지만, 그 외는 재학 중에 몸에 익힐 수 있는 일이다.

9. 유학생이 졸업 후, 일본 사회, 일본 기업에서 활약하기 위해서 [pp.122-129]

우선, 일본 사회, 일본 기업의 문화에 대해 아르바이트나 사회 활동 등을 통해 지식을 얻고, 자기 나름대로 이해해 두지 않으면 안 된다고 하는 의견이 많다. 다만, 실제로 안에 들어와 보지 않으면 모른다는 것도 사실이다. 그 때문에, 자신의 강점을 인식하고 기업이라고 하는 조직 안에서 자신이 어떠한 역할을 완수하는지를 생각하지 않으면 안 된다고 하는 회답이 다수 있었다. 「7.입사 후의 어려움(p.116)」에서 소개했듯이, 유학생은 인생의 선배로서 상담 상대가 되어 주는 가족이 가까이 없는 경우가 많아, H, M이 말하듯이 정신적인 면에서의 안정도 중요하다.

또, 유학생이 일본의 사회, 기업에서 활약하고 승진하려면, E, I, J, L, M이 강조하고 있듯이 고객이나 거래처에 응대할 수 있는 높은 수준의 일본어 능력이 필요하다.

10. 일본 기업이 유학생 고용에 불안을 갖지 않기 위해

10-1.기업이 갖는 불안에 대한 유학생의 의견 [pp.129-133]

표 2: 유학생 고용의 불안 (시즈오카현 내의 기업 136 사)

유학생 고용의 불안(%) fear or risks by when employing international students	합계 total	채용 경험 있음 have employed	채용 희망 want to employ	채용 경험 없음 no employment
유학생의 일본어 능력에 불안 Japanese language problem	36.8	32.1	46.7	36.0
고객 대응 등 업무 수행 불안 lack of Japanese social/business skills	26.5	33.9	20.0	22.0
기술이나 정보의 이전이 불안 loss of confidential knowledge	14.7	16.1	13.3	14.0

일본인 종업원과의 협조성이 불안 lack of cooperation between Japanese and international staff	32.4	23.2	46.7	34.0
연령이 높다 older than Japanese students	14.7	7.1	16.7	22.0
전직이나 귀국 등 곧바로 이직할 우려 will quit a job in a short span of time to return home or change jobs	55.9	42.9	56.7	70.0
취업 비자 등 고용 수속이 귀찮다 difficult visa procedure	24.3	17.9	40.0	22.0
응모자가 없을 가능성이 있다 possibilities of no applicants	4.4	1.8	6.7	6.0
그 외 others	7.4	5.4	0	6.0

(시즈오카현 유학생 등 교류 추진 협의회(2008) 「시즈오카현에 있어서의 유학생의 취직 의식과 기업의 유학생 채용 의식에 관한 조사」 에서)

표 2 에서는 유학생의 느낌을 요구했다. 우선, 기업에 있어 가장 불안이 높았던 「전직이나 귀국 등 곧바로 이직할 우려(55.9%)」 에 대해서 「가르치고 싶어도 곧 돌아간다면 의미가 없다」 등 이해를 나타내는 코멘트가 있는 반면, 「젊은이 이직율은 일본인도 남녀 관계없이 높아지고 있다」 라고 하며 유학생에게만 있는 특유의 현상은 아니라고 하는 코멘트도 있었다. 「유학생의 일본어 능력에 불안(36.8%)」 에 대해서는 일본어력의 중요성을 인정하면서도 「기업과 유학생의 노력으로 해소할 수 있다」 「불안한 사람을 고용하지 않으면 된다」 「일본인끼리도 서로 통하지 않는 경우가 있으므로 「언어」가 가장 걱정이라고 생각하고 있는 기업은 그 생각이 알다 」라고 하며, 문제는 언어뿐이 아니라는 의견이 있었다. 「일본인 종업원과의 협조성이 불안하다(32.4%)」 에 대해서는 「기업과 유학생의 노력으로 해소할 수 있다」 이외로는 코멘트가 없었지만, 「5-1.일본인 사원에 대한 이미지」에 대해 A 가 말하고 있듯이, 협조성이라는 말에 대한 인식에 차이가 있다는 점은 고려해야 할 것이다. 「고객 대응 등 업무 수행이 불안하다(26.5%)」 에 대해서는 일본어 능력의 부족때문에 고객 대응을 시킬 수 없는 것이 아닐까 라고 하는 추측이 있었다. 「취업 비자 등 고용 수속이 귀찮다(24.3%)」에는 한번 서류를 만들어 버리면 그다지 번잡하지 않은 것 아닌가 라는 의견이 있었다.

10-2. 기업이 불안을 갖는 원인과 원인에 대한 대책 [pp.133-147]

유학생은 기업측의 원인과 유학생측의 원인을 알려 주었다.

우선, 기업측의 원인은 근본적으로 외국인 사원을 채용하는 의의가 명확하지 않은 점이다. G, H 가 말하고 있듯이 대부분의 기업이 일본인, 외국인의 어느 쪽이나 가능한 업무라면, 일본어 능력 부족이나 일본을 떠나는 등의 불안 요인이 적은 일본인을 채용하는 경우가 많은 것이 사실이다. 이것은 외국인 사원을 고용 하는 이유가 애매하기 때문이며, 결과적으로 사내의 수용 환경이 정비되지 않은 상황에서 일본인 사원은 외국인 사원이나 이문화에 대해 공부가 부족한 경우가 있다고 지적하고 있다. 또, 유학생은 고용되었어도 자신의 역할을 잘 모르고 근무하고 있는 경우가 있다고 추측된다. 원래 유학생을 채용하는 기본적인 구상이 되어 있지 않은 것이 아닌지, 그러니까 의식도 낮고, 인재로서 기르는 일도 활용하는 것도 할 수 없는 것이 아닐지 라고 하는, 기업/일본 정부의 글로벌화 대응에의 지연에 대한 지적은 중요하다. 이러한 상황을 개선하기 위해서는 A 가 말하고 있듯이 기업이 어떻게 글로벌화해, 그를 위해 어떠한 단계가 필요한지를 검토, 계획하고 실행해야 한다. 다만, 상층부(경영진) 만이 아니라 실무 레벨을 포함해 전체적으로 의의와 의의를 구체화하는 과정을 공유해 나가지 않으면, H 가 지적하는 「흔들리거나 비뚤어질(p.142)」 우려가 있다. 모든 회사에서의 글로벌화 과정 중에서 또는 그 결과로서 유학생 고용에 대한 막연한 불안이 해소되면 인재를 적절히 활용할 수 있게 될 것이다.

한편, 유학생 쪽 원인으로서의 취직 의식이 낮고, 준비가 불충분한 점을 들었다. 즉, 자신이 무엇을 하고 싶은 것인지가 명확하지 않은 채 취직 활동을 실시한 결과, 본의가 아닌 곳에 입사하는 경우가 많다고 하는 지적이다. 무계획, 인식 부족한 채의 취직은 도전 정신과는 거리가 멀다. 전문 지식·기능, 일본어의 충분한 습득에 덧붙여 기업 연구나 자기 분석을 실시한 다음 취직처를 결정해야 하는 것이다.

또, 외국인의 일본 체재에는 비자 취득이 필수이다. J 는 대학 입학 후나 취직 후, 전문 분야를 변경하고 싶어도 꽤 어려운 현실이 있어, 그것이 결과적으로 본의가 아닌 입사로 연결된다고 말하고 있다.

F 로부터는 일본 기업측이 일본어 능력만을 중시해 실무 능력이나 업무에 필요한 자질의 판별을 경시하는 것이 아닌가 라고 하는 지적이 있다. 실제로 F 가 아는 회사는 전문 지식·기능을 중시해 채용한 예가 있다(「10-2. 기업이 불안을 갖는 원인과 원인에 대한 대책(p.140)」). A 도 같은 사례를 소개하고 있다(「10-1. 기업이 갖는 불안에 대한 유학생의 의견(p.130)」). 높은 일본어 능력만이 일본에서 만족스러운 일자리를 얻는

요소는 아니라고 하는 의견은 경청할 만하다. L 또한 일본 기업이 외국인 사원을 고용하지 않는 것은 일본어 능력의 부족이 주된 원인이 아니라, 기업의 업종이나 업무에 따른 것이라고 추측하고 있다. 그러나 A의 사례에서는 「그녀의 일본어는 내가 듣기에 그다지 능숙하지 않다, 그저 그런 느낌」이며, F의 사례에서는 사원이 되고 나서 「PC, IT 쪽에서 일하고, 1년 만에 일본어 능력 시험 1급을 취득했다」라는 것으로부터 알 수 있듯이 일본어 능력은 일정 수준에 달하고 있다. 또, 「10-1.기업이 갖는 불안에 대한 유학생의 의견」에서 I가 말하고 있듯(p.132)이, 기술적으로 매우 우수해도 일본어 능력에 한계가 있는 경우 사내에서 승진의 기회가 한정되는 경우가 있는 것도 사실이다. 즉, 결코 일본어 능력 만이 아니라, 업무에 필요한 지식·기능이 있는 경우, 이에 덧붙여 어느 정도의 일본어 능력이 요구되는 것이다.

11. 정리

13 명의 유학생과의 인터뷰에서 유학생이 졸업 후에 일본 사회나 일본 기업에서 활약하기 위해 중요한 것이 몇 개 밝혀졌다.

유학생은 우선 일본의 취직 활동이 어떠한 것인지, 어떠한 의미를 가지는지 올바르게 이해해야 한다. 그 위에, 충분한 기업 연구와 자기 분석을 실시해야 한다. 기업 연구와 자기 분석은 일반적으로 취직 활동이 시작되는 3학년 후기 이전부터 실시할 수 있다. 특히, 자신이 무엇을 하고 싶은 지를 명확히 하는 것이 중요하다. 입사 전의 이미지와 입사 후의 이미지가 다른 사태는 용이하게 상정할 수 있지만, 기업 연구와 자기 분석은 그 기업에 머물든지, 전직하든지, 자신의 강점을 인식해, 기업이라고 하는 조직 안에서 자신이 어떠한 역할을 완수하는지를 판단하는 기준이 된다.

업종이나 직종이 정해지지 않아도 대학에서의 하루하루의 면학을 통해 직업 생활에 필요한 「영어능력」 「PC 스킬」 「업무 수행상 필요한 전문적인 지식·기능」 「일본어」를 최대한으로 몸에 익히는 노력이 필요하다. 「일본 기업의 문화·관습에 대한 지식」이나 「커뮤니케이션 능력」은 대학에서의 면학 만으로는 어렵지만 아르바이트나 서클 활동, 사회 활동 등에 적극적으로 참여해 「조직으로서의 일본」을 주의 깊게 관찰해 체험하는 것으로 몸에 익힐 수 있을 가능성이 높다.

한편, 기업은 먼저 외국인 사원을 채용하는 의의를 명확하게 해야 한다. 의의가 모든 회사에서 공유되면 그 의의를 구체화하기 위해서 필요한 일을 찾아내 계획, 실행이 가능하게 된다. 그 의의가 애매한 상태에서는 입사하는 측도, 배속이 된 현장측도 당황할 뿐으로, 유기적으로 본래의 기능을 완수하는 것은 어렵다. 유학생을 채용하는 의의가 명확한 기업이면 자신의 강점을 인식하고 있는 유학생을 기업의 업무 전개에 맞추어 적절히 채용해, 적절히 활용할 수 있다고 생각된다.

또, 일본 정부도 고도 인재로서의 유학생을 일본 사회에 뿌리 내리려는 의의를 명확하게 해야 한다. 현재, 일본 정부는 유학생의 대학 입학 후의 전문 분야 변경이나, 전공과는 다른 업종으로의 취직을 유연하게 인정하기 시작하고 있다. 그러나, 동시에 유학생이 유학생 자격을 잃고 나서도 재류하기 쉬운 환경 만들기가 필요하다. 비자의 변환이나 갱신에 걸리는 수속 뿐만이 아니라, 예를 들면 대학 재적시와 같은 기관 보증 제도(아파트 계약 시)가 취직 후도 존재하면, 일본 내에서의 이동, 정착을 촉진하기 쉽다고 생각된다.

마지막으로 대학 관계자는 유학생에게 취직 활동이란 무엇인가를 알 기회를 주어야 한다. 그 위에, 유학생에게 취직이나 일본 기업에 관한 정보를 적절한 시기에, 적절한 형태로 제공해야 한다. 지금같이 취직 활동에 대한 인식이 안이하거나, 불충분한 기업 정보 밖에 얻지 못하거나 하는 유학생이 없도록 무언가 움직임이 필요할 것이다. 또한, 일본 기업에서 근무를 계속하려면, 일본어 능력만으로도, 전문 능력만으로도 부족하다. 특히, 이과 대학원 과정에서는 전문 분야에서의 실적을 중시해, 유학생에게 일본어가 필수는 아니라고 생각하고 있는 경우가 있지만, 이과의 박사 과정을 수료한 L(전기 전자 공학)과 M(바이오 테크놀러지)은 이과의 직종에 몸 담고 있으면서 일본어 능력의 중요성을 말하고 있다. 유학생 교육 관계자를 포함해 대학은, 유학생, 기업, 국가에게만 활동을 요구할 뿐만이 아니라, 우수한 인재가 일본에 정착하기 위해서, 전문 분야에서의 실적이나 지식·기술과 일본어의 습득이 함께 필수적이라는 것을 많은 기회를 통해서 우선 학내에 주지하는 노력을 해야 할 것이다.