

4. 最後に

4-1. まとめ

以上、静岡県における企業の留学生採用意識、留学生の就職意識、両者における意識の異同についてのべてきた。まとめると、以下のようになる。

①企業の留学生採用意識

- ・製造業を中心に、留学生採用に関心がある。
- ・就職に関する情報は、大学の就職関連部署・教員やインターネットを通じて大学へ提供している。
- ・業務上の必要に迫られた形で留学生採用を開始しているが、長期的には社内の国際化を期待している。
- ・これまでは中国出身者の採用が多かったが、今後は東南アジア、南北アメリカ、ヨーロッパへの事業展開によって、留学生採用の傾向が変わる可能性がある。

②留学生の就職意識

- ・留学生の過半数は日本で就職したいという希望を持っているが、非常に難しいというイメージを持っている。
- ・留学生は就職に関する情報が少ない、手に入りにくいと感じている。
- ・日本で就職希望の留学生は、静岡県での就職希望者が多い。
- ・留学生は、経験や知識を得られ、自分を成長させることができることを期待して、日本での就職を希望している。

③企業と留学生の就職に関する意識の異同

- ・留学生は比較的短期間の就業を希望し、企業は長期の就業を希望する傾向がある。
- ・企業は理系の学生を求めているが、静岡県内には理系の留学生が少ない。また、多くの留学生は経営・企画に携わりたいという希望を持っているが、企業ではあまり希望が多くない。
- ・留学生も企業も、留学生ならではの面よりも、むしろ、「日本語力」「性格、態度、礼儀」「向上心・チャレンジ精神」「協調性」といった社会人としての基礎的部分を評価の対象としている。

4-2. 留学生、企業、大学は何をすべきか

以上を踏まえ、今後、静岡県において留学生の就職を促進するために、留学生、企業、大学が何をすべきかを簡単に述べたい。

まず、留学生は、留学生の採用を前向きに検討している企業は多いことを正しく認識してほしい。採用に関する情報は、企業からすでに大学へ届いている。インターネットから多くの企業情報を得ることもできる。不安な気持ちが強いという調査結果ではあったが、まずは、就職課を訪ねたり学内で行われる企業説明会へ積極的に参加したりしてみるのが大切である。

次に、企業へは、留学生向けの情報提供を望みたい。特に、留学生の採用希望があることが分かる形での情報提供が必要である。また、採用条件や待遇といった基本情報以外に、入社後、どのようにキャリアアッ

プしていくのかについて具体的な情報の提供は、留学生の勤務に対する不安を払拭し、留学生の早期離職防止に有効であると思われる。本調査により、留学生は10年、20年先についてあまり考えていないことがうかがえる。母国で就職する場合には、10年以上、または定年まで勤めたいという希望もかなりある。留学生は、決して無目的に短期の勤務を望んでいるわけではない。入社後の具体的なキャリア形成の過程が分かれば、自分の将来をイメージしやすく安定感が生じ、長期の就業が期待できると思われる。

最後に、大学の役割について述べたい。先述したように、留学生採用の留学生の採用を前向きに検討している企業は多く、採用に関する情報は大学へ届いている。ただ、それらの情報が有効に利用されていない。すでにある情報を有効に利用する方法を検討すべきである。また、留学生が自身のキャリアプランを設計し、その上でどのような情報を参考に企業を選別したらよいかを知ることができるセミナーや、実際の就業状態を知る機会を提供していく必要がある。自治体や商工会などと連携し、具体的な情報を適切に提供できる環境を整備していかなければならない。

4-3. 今後の課題

留学生の就職支援は、全国的にも緒についたばかりである。今回の調査によって、企業と留学生の現時点での意識をある程度明らかにすることができた。今後は、就職後の意識の変化についてもフォローアップできるように、さらに調査を進める必要がある。

謝辞：回答くださった静岡県内に事業所を置く企業の皆様、そして静岡県内の高等教育機関に在籍する留学生の皆さんに、深く感謝いたします。(社)静岡県国際経済振興会には、調査実施にあたり、多大なご協力をいただきました。本当にありがとうございました。また、湯口哲世様(浜松商工会議所)、加茂隆信様(はままつ産業創造センター)、杉山孝様((株)キャリア・クリエイト)、古橋哉子様((財)静岡県国債交流協会)には、質問紙作成時よりご協力、ご指導をいただきました。心よりお礼を申し上げます。