

高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育に関する一考察 —就労意識調査結果から—

後藤 奈々子

1. はじめに

加速する日本企業のグローバル化への対応や訪日外国人対策のため、また深刻な人材不足を補うため、外国人留学生の日本での就労のニーズは高まっている。『経済財政白書』からの引用にも示されているように、「留学生」は「将来の高度人材」である。政府自ら、「高度人材の大きな供給源は留学生である。」として、留学生を「高度人材の卵」と称し、その支援体制の整備を重視している（西川 2015）。しかし、実際には外国人留学生の「就職」及び「定着」はなかなか進んでいないのが現状である。日本学生支援機構の平成 28 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果（平成 30 年 2 月）⁽¹⁾によると、平成 28 年度に大学（学部・院）を卒業・終了した外国人留学生（239,466 人）のうち、日本国内に就職した者は 8,610 人で、約 36%となっている。日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約 64%を占めていることから、内定の厳しさが想像できる。また、日本国内で就職しても、職場定着には課題が多い。平成 26 年度に経済産業省が委託して行った外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査⁽²⁾では、5 年以内の辞職率が 70%を超えている。その理由として、調査の年度が異なるが、株式会社ディスコ調べ⁽³⁾では、1 位が母国へ帰国するため、2 位がキャリアアップのため、3 位が仕事への適性の問題、4 位が日本の企業文化が合わなかったとなっている。

外国人留学生の「就職」および「定着」が進まない原因として①日本語能力の壁②就労ビザ取得の壁③就職活動の壁④職場定着の壁が挙げられる。どのような支援体制が望ましいかは、各大学に在籍する留学生の特徴や、既存の学生支援体制に左右される部分が多く、一概には言えない（大西 2018）。また、留学生各々の事情やキャリアビジョンが異なるため、日本での就労を長期的に続けることが必ずしも良いこととは言えない。しかし、高度人材である留学生が就職後、抱いていたイメージとのギャップを強く感じたり適性や日本の企業文化とのミスマッチを感じたりすることを少しでも軽減できれば、日本での長期的な就労に繋がるのではないか。

そこで、本研究では外国人留学生の就労意識調査結果から、職場定着に向けて就職活動の段階でできることは何かを考察する。

2. 高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育の現状

株式会社ディスコによる外国人留学生の就職活動に関する調査結果(2018 年 8 月発行)⁽⁴⁾によると、外国人留学生の就職活動の情報源として「就職サイト」や「就職イベント」また「企業ホームページ」が上位を占めている。しかし、外国人留学生にヒアリングをしてみると、外国人留学生は就職先を決める時、仕事内容や場所、自身の興味関心で業界等を絞っていくのではなく、外国人留学生同士のコミュニティーや先輩リクレーターから求人情報を得て、就職に繋げる人が多いことが分かった。上記の調査結果⁽⁴⁾で、先輩留学生からの就職アドバイスは、外国人留学生が大学や公的機関で受きたいサービス・支援の上位に来ている。ただ、そのアドバイスを参考にするのとそのアドバイス以外頼るものがないのとでは就職の幅が大きく変わる。異国での大きな決断の場面に、外国人留学生が気軽に相談できる場としてキャリアセンター等が機能しているのかどうか、疑問である。外国人留学生の就職活動に向けた自己分析やキャリア教育の必要性と、高等教育機関におけるキャリアセンターの存在意義を問い直す必要があると思われる。

3. 調査概要

3-1. 調査の目的

日本で就労を考える外国人留学生は、どのような職業観や不安、また日本企業に対するイメージを持っているのかを知り、高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育の一助とする。

3-2. 調査期間

紙面及びインターネット調査方法を 2018 年 11 月 12 日～2019 年 1 月 18 日の間で実施した。

3-3. 調査対象者

現在大学または大学院に在籍している外国人留学生を対象とした。すべての項目に回答した最終有効回答者は 70 人で、その出身国の内訳は以下のとおりである。

中国	マレーシア	台湾	ベトナム	イタリア	ロシア
47 人	13 人	4 人	4 人	1 人	1 人

3-4. 調査内容

調査内容は大きく、1 群の仕事を選択するとき大切にしたいこと、2 群の就労に対する不安、3 群の日本企業に対するイメージの 3 つに分けられる。質問項目は深川他 (2015) と株式会社ディスコ⁽⁴⁾を参考にした。1 群の質問項目では、給料や知名度などに対して、4「とても大切」3「大切」2「大切でない」1「全く大切でない」の 4 段階で評価してもらった。2 群の仕事内容の不安や人間関係の不安についての項目も同様に、4「高い」3「やや高い」2「やや低い」1「低い」の 4 段階で評価してもらった。さらに 3 群では、日本企業のイメージについて形容詞対で「明るい⇄暗い」「楽しい⇄苦痛」等を、4「とても明るい」3「やや明るい」2「やや暗い」1「とても暗い」のように 4 段階で評価してもらった。またそれぞれの質問群の最後に自由記述欄を作り、意見や感想を書き込んでもらうようにした。

なお、これら日本語の質問項目を英語及び中国語に翻訳し実施した。

3-5. 調査の手続き

アンケート用紙を複数大学に郵送し、担当教員に授業中に配布してもらい、その場で回答してもらうよう依頼した。また質問を入力したグーグルフォームを外国人留学生の友人に転送してもらい、フォームに回答してもらうよう依頼した。その際、いずれもアンケート結果は研究目的のみに使用すること、また回答は任意であることを伝え実施した。

4. 調査結果及び考察

就労意識アンケートから得られた回答結果を日本での就労意志の有無で分け、日本での就労意志があるか否かで、意識や不安・イメージに違いがあるかどうかをエクセル統計⁽⁵⁾により算出した。それぞれの群の統計結果および考察は以下に示す。なお、いずれの群の統計も自由度は 68 である。

4-1. 1 群の結果および考察

外国人留学生は仕事を選択するとき、どのようなことを大切にしているのか、また日本での就労意志の有無で差があるのかを調べるため、各質問項目において、評定平均値の差の検定 (t 検定) を行った。その結果を表 4-1 と図 4-1 に示す。

表 4-1 仕事を選択するとき大切にしたいこと（日本での就労意志の有無別）

No	項目	就労意志あり		就労意志なし		t 値	有意水準
		平均値	SD	平均値	SD		
1	給料	3.273	0.585	3.038	0.824	1.387	
2	雇用形態	3.114	0.618	2.885	0.952	1.221	
3	勤務場所	3.195	0.680	2.731	0.874	2.286	*
4	転勤がない	2.705	0.954	2.500	0.762	0.931	
5	福利厚生が充実	3.341	0.713	3.077	0.796	1.433	
6	勤務時間	3.159	0.608	3.115	0.864	0.248	
7	国際性	3.023	0.731	2.538	0.905	2.449	*
8	知名度・人気	2.386	0.784	2.115	0.766	1.409	
9	女性の活躍に積極的	2.864	0.905	2.808	0.981	0.242	
10	尊敬できる経営者	3.091	0.772	2.692	0.928	1.934	
11	研修制度が整っている	3.295	0.668	2.923	0.935	1.939	
12	会社の業績	3.045	0.608	2.808	0.895	1.322	
13	プライベートとの両立	3.295	0.701	2.962	0.871	1.757	
14	社会貢献できる	3.045	0.714	2.692	0.970	1.746	
15	親が喜ぶ	2.659	0.914	2.654	0.846	0.024	
16	危険・リスクが少ない	3.477	0.549	3.462	0.761	0.100	
17	スキルアップできる	3.455	0.504	3.154	0.881	1.821	
18	将来性がある	3.614	0.493	3.115	0.816	3.192	**
19	安定している	3.318	0.740	3.077	0.891	1.221	
20	実力主義	3.091	0.709	2.846	0.881	1.274	
21	やりがいのある仕事	3.205	0.795	2.692	0.788	2.613	*
22	興味・関心がある業界	3.364	0.750	3.269	0.533	0.563	
23	自分の能力を活かせる	3.386	0.655	2.962	0.720	2.528	*
24	人間関係が良い	3.591	0.497	3.231	0.710	2.490	*
25	若い企業	2.750	0.892	2.346	0.745	1.941	

*: P<0.05 **: P<0.01

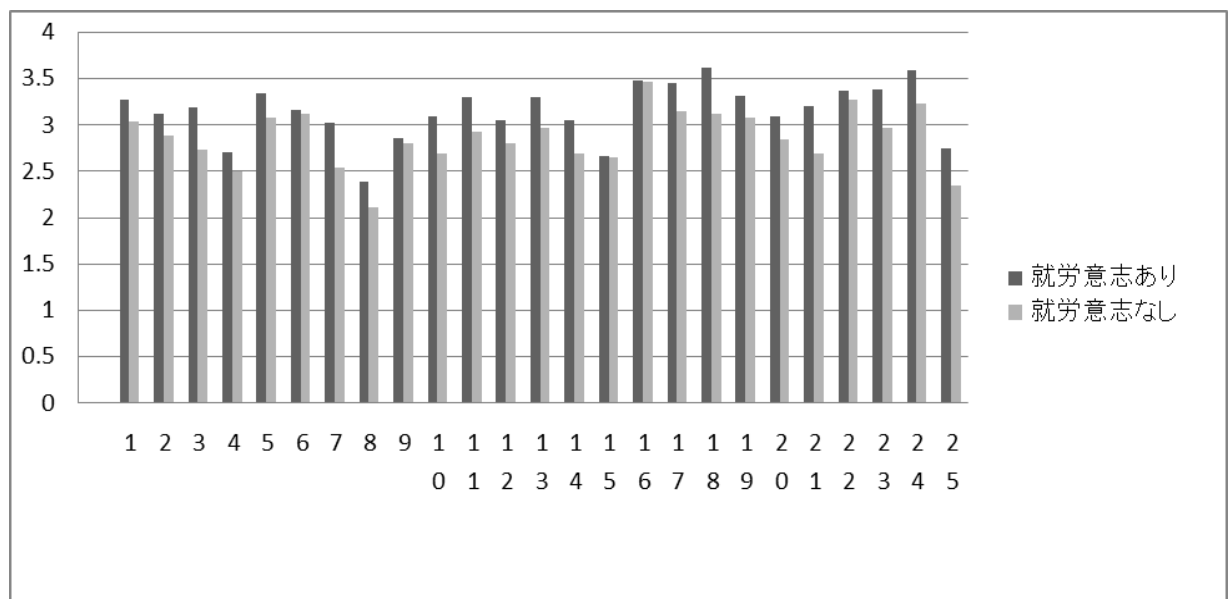


図 4-1 仕事を選択するとき大切にしたいこと（日本での就労意志の有無別）

各項目における日本での就労意志のある外国人留学生と就労意志のない外国人留学生の評定平均値の差の検定（t検定）の結果、No18の「将来性がある」という項目において、両群に有意差が認められた。日本での就労意志のある外国人留学生の方が日本での就労意志のない外国人留学生よりも将来性を重視していると言える。またNo3の「勤務場所」No7の「国際性」No21の「やりがいのある仕事」No23の「自分の能力が活かせる」No24の「人間関係が良い」の項目においても、両群に有意差が認められ、いずれの項目も日本での就労意志のある外国人留学生の平均値の方が高かった。No3の「勤務場所」とNo7の「国際性」については、予想通りの結果である。No21の「やりがいのある仕事」やNo23の「自分の能力が活かせる」については、日本での就労に対して外国人留学生が抱くビジョンであると言える。就職後のイメージのギャップやミスマッチを防ぎ、日本での就労に対するモチベーションを保つためにも就職活動時のキャリア教育の中で深めておきたいポイントである。またNo24の「人間関係が良い」に関しても、日本での就労意志のある学生が重要と考える理由とその内容を深めておくことは、キャリアビジョンの明確化に役立つと考えられる。

単純に平均値だけを比較すると、どの項目においても平均値が高かったのは日本での就労意志のある留学生であった。この結果が外国人留学生の日本での就労に対する期待と意気込みの表れであれば、その気持ちを汲み取る必要がある。

4-2. 2群の結果および考察

外国人留学生が就労について考える時、どのようなことをどの程度不安に感じているのか、またその内容や程度は日本での就労意志があるか否かで差があるのかを調べるため、各質問項目において、評定平均値の差の検定（t検定）を行った。その結果を表4-2と図4-2に示す。

表4-2 就労に対する不安（日本での就労意志の有無別）

No	項目	就労意志あり		就労意志なし		t 値	有意水準
		平均値	SD	平均値	SD		
1	仕事内容	2.932	0.759	2.462	0.905	2.330	*
2	対人関係	2.750	0.811	2.692	0.838	0.284	
3	生活様式	2.364	0.865	2.423	0.809	0.284	
4	経済的	2.977	0.821	2.731	0.874	1.185	
5	治安・衛生面	2.659	0.939	2.462	0.989	0.834	
6	就職活動	3.023	0.731	2.615	0.941	2.021	*
7	家族離別	2.295	0.878	2.423	0.945	0.571	
8	日本語能力	3.091	0.884	2.692	0.884	1.822	
9	ビザ取得	2.773	0.774	2.462	0.948	1.494	
10	外国人に対する偏見	2.909	0.936	2.654	0.977	1.085	

*:P<0.05 **:P<0.01

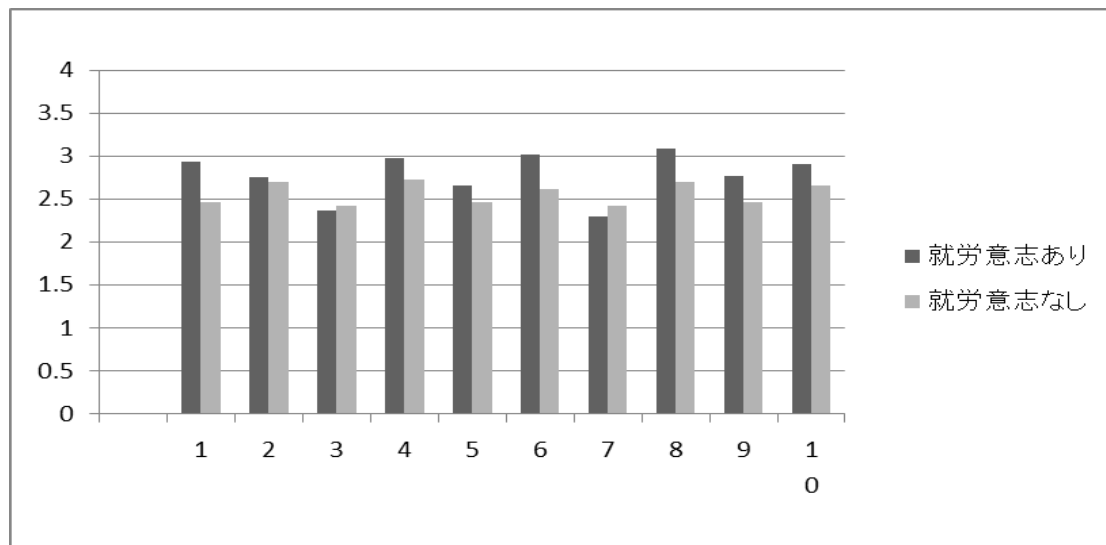


図4-2 就労に対する不安（日本での就労意志の有無別）

各項目における日本での就労意志のある外国人留学生と日本での就労意志のない外国人留学生の評定平均値の差の検定（t検定）の結果、No1の「仕事内容」とNo6の「就職活動」において、日本での就労意志のある外国人留学生の方が日本での就労意志のない外国人留学生よりも不安度が高い傾向にあることが分かった。「仕事内容」の不安に対しては、OB・OGとの交流や外国人留学生向けインターンシップの紹介などの対応、また「就職活動」の不安に対しては、日本の就職活動の流れや特徴・電話やメール対応・書類の書き方をビジネス日本語教育の中に組み込むなどの対応が考えられる。しかし、いずれも個別のヒアリングで不安要素の詳細を明確にしてサポートに活かす必要がある。

傾向があるとまでは言えないが、単純に平均値を比較すると、No3の「生活様式」

と No7 の「家族離別」において、日本での就労意志のない外国人留学生の方が日本での就労意志のある外国人留学生よりも不安の程度が高かった。日本での生活様式に慣れ親しめるかどうかや、家族が近くにいるかどうかは日本での就労意志を決定する要素になっていると言えるのではないだろうか。

4-3. 「日本企業」に対するイメージ

外国人留学生は「日本企業」にどのようなイメージを持っているのか、またそのイメージは日本での就労意志があるか否かによって異なるのかを調べるため、各質問項目において、評定平均値の差の検定（t検定）を行った。その結果を表 4-3 と図 4-3 に示す。

表 4-3 「日本企業」に対するイメージ（日本での就労意志の有無別）

No	項目	就労意志あり		就労意志なし		t 値	有意水準
		平均値	SD	平均値	SD		
1	明るい⇔暗い	2.636	0.810	2.615	0.752	0.108	
2	情熱的⇔情熱的でない	2.909	0.772	2.615	0.752	1.552	
3	優しい⇔厳しい	1.909	0.984	1.692	0.679	0.991	
4	自由⇔堅苦しい	1.955	0.939	1.885	0.588	0.342	
5	暇⇔忙しい	1.727	0.817	1.769	0.652	0.223	
6	信頼できる⇔できない	3.409	0.583	3.115	0.653	1.947	
7	進歩的⇔遅れている	3.114	0.754	3.038	0.662	0.421	
8	積極的⇔消極的	3.000	0.807	2.769	0.652	1.238	
9	公平⇔不公平	2.955	0.914	2.885	0.766	0.328	
10	楽しい⇔苦痛	2.523	0.927	2.346	0.745	0.825	
11	良い⇔悪い	3.000	0.610	2.885	0.588	0.775	

*: P<0.05 **: P<0.01

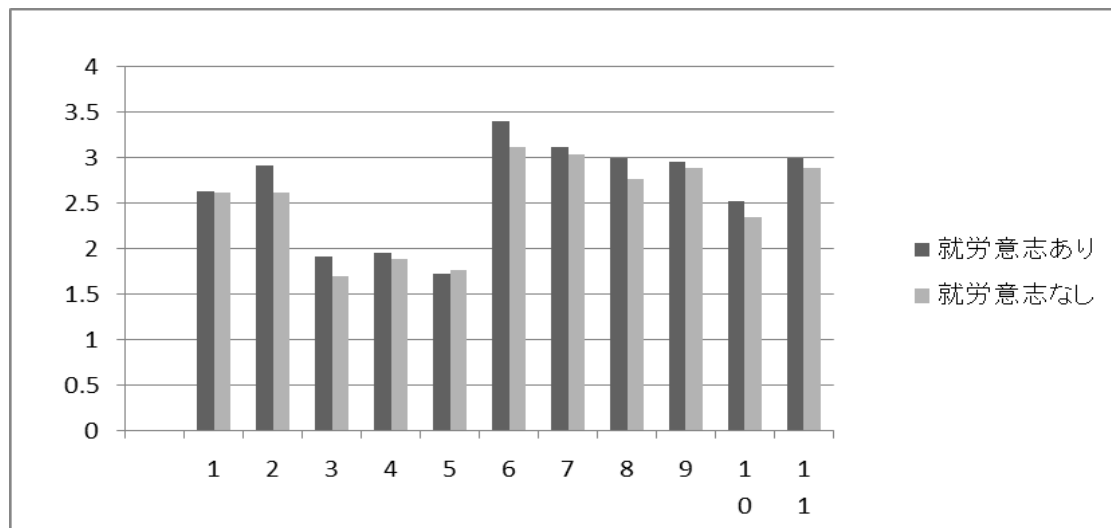


図 4-3 「日本企業」のイメージ（日本での就労意志の有無別）

各項目における日本での就労意志のある外国人留学生と日本での就労意志のない外国人留学生の評定平均値の差の検定（t検定）の結果、「日本企業」のイメージは、日本での就労の意志の有無で特に差がないことが分かった。単純に平均値だけを見ると、No3・4・5の項目において、日本での就業意志の有無に関わらず1点台と低いた

め、外国人留学生が「日本企業」に対して厳しい、堅苦しい、忙しいというイメージを持っていることが読み取れる。自由記述欄においても、「残業が多そう」「自由が少なそう」「管理が厳しそう」という意見が日本での就労意志の有無に関わらず複数あった。反面、No6・7の項目はともに3点台と高いため、「日本企業」は進歩的で信頼できると感じていることも読み取れる。日本での就労意志のある外国人留学生が自由記述欄に、「その厳しさがあるからこそ、日本の企業は世界でも有名になれる。」と記していたのが印象的である。

「日本企業」のイメージ調査に関しては、日本での就労意志の有無で大きな差が出るのではないかと考えていたが、特に優位な差が出る項目がなく予想外の結果であった。平均値だけを単純比較すると、日本での就労意志のある外国人留学生のほうが少し、「日本企業」に対するイメージが良いと読み取れるが、流動性がある。今後、このイメージ調査については因子分析を試み、その構造を分析する必要がある。

5. まとめ

日本の深刻な労働力不足を補うための外国人労働者受け入れ拡大は、具体的な法整備ができていないまま進み、すでに多くの外国人労働者やその予備軍が来日し、日本社会の一員となっている。日本の高等教育機関に在籍する外国人留学生は、将来高度外国人材となり、日本の労働力となるだけでなく、日本企業と技能実習生の橋渡しを担い、調整役を果たすことが期待できる貴重な人材である。それだけに、日本の外国人労働者受け入れのための環境整備や法整備を早急を実施し、受け入れ態勢を整えることは重要課題であろう。しかし、それ以上の課題は、現時点での日本の外国人労働者受け入れが労働力確保の視点に偏っている点である。やってくるのは生身の人間なのだ。社会の一員として外国人をどう迎えるか。その視点が欠けたままだと日本は「選ばれる国」にならない。(毎日新聞 2018)⁽⁶⁾

法や制度云々の前に、外国人労働者という「人」とどう対峙するのか、その姿勢に焦点を当てねばならない。その一環として、高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育を一層推進していくべきであろう。日本人学生に施そうとしているものと同じ熱量で外国人留学生へのキャリア教育も推進し、外国人留学生の価値観や仕事を含んだ人生の将来設計を知ろうとする姿勢が大切ではないかと思われる。

本研究が教育現場や仕事現場で、すでに外国人留学生や外国人労働者と接する人の意識づけの一助となれば幸いである。

<注>

- (1) 平成 30 年 6 月に文部科学省が出した外国人留学生の就職促進について(外国人留学生の就職に関する課題等)を参照した
- (2) 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に関する調査)報告書を参照した
- (3) 株式会社ディスコによる外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査(2017年12月調査)を参照した
- (4) 株式会社ディスコによる2019年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果(2018年8月発行)を参照した
- (5) 評定平均値の差の検定(t検定)にはエクセル統計2018を使用した
- (6) 2018年11月10日(土)毎日新聞社説からの抜粋

<参考文献>

- 西川清之(2015)『人口減少社会の雇用—若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は?—』:223、(株)文眞堂
- 深川美帆他(2015)「留学生のキャリア形成とビジネス日本語教育—ビジネス日本語

講座受講生への追跡調査からー』『シンガポールビジネス日本語教育国際研究大会論文集』：61-72

東京大学グローバルキャンパス推進本部大西晶子（2018）「留学生層の多様化に留意した学生支援ー文化的多様性に対応した留学生支援の実践ー」ウェブマガジン『留学交流』2018年12月号 Vol.93：1-9

<謝辞>

本研究を進めるにあたり、ご協力いただいた先生方、ならびに調査対象者としてご回答くださった留学生の皆様我心より感謝申し上げます。

（ごとう ななこ 姫路獨協大学大学院生）
nnk.gtc.75@gmail.com