

外国人留学生の日本における就職・採用の動向と 大学による支援の意義

関西学院大学国際学部 准教授

志 甫 啓

要 旨

長らく外国人留学生受入れに重点が置かれてきた我が国の留学生政策は、日本人学生等の送出しに力を入れる方向へと転換しつつある。しかしながら、外国人留学生の受入れと日本人学生の送出しは大学における国際化戦略の両輪であり、受入れが軽視されることは好ましくない。国際的な教育現場が国内に用意されることは日本人学生のためにも重要であり、大学は日本で学んだ外国人留学生を日本企業へと供給する役割もまた期待されている。

留学生の受入れに限定されないはずの大学における国際化競争で、これまで受入れが重視されてきたのは、国の政策の影響のみならず、優秀な留学生を受け入れられない大学には優秀な日本人学生が集まらなくなるのではないかとの危機感があったからである。このような環境の下で優秀な留学生の獲得を続けるためには、彼らの期待収益を高めるために卒業後の就職の機会を広げていく必要があり、そこに、大学による支援の意義が存在する。

留学生に対する就職支援は留学生のためにもみ行われる性質のものではない。そのことが認識されることで、大学の国際化や留学生を対象とした就職支援・キャリア教育に対しても、教職員間でコンセンサスを形成できる環境が徐々に整っていくと考えられる。

なお、付録として巻末に「関西学院大学2011年春外国人留学生の就職・採用に係る調査」の単純集計結果をまとめた。

はじめに —問題の所在—¹

いわゆる高度人材あるいは教育水準の高い移民の候補者として、外国人留学生の受入れを巡る国際的な競争は激しさを増している。その中で、我が国は、高等教育機関が戦略的に優秀な留学生を獲得し、これを日本企業のグローバル戦略に融合させるという理念を持つ「留学生30万人計画」を2008年に策定し、2020年に30万人の留学生を受け入れることを目標として掲げている。

OECD (2011) が指摘するように、多くの留学生受入れ国にとって、卒業・修了する留学生の数は、仮に全数が留学先の国の労働市場に参入したとしても、労働市場全体にインパクトを与えるようなボリュームにはない。それでも、日本ではいわゆる外国人高度人材と目される就労目的

表1 我が国の外国人労働者（特別永住者を除く）数の推移（推計）

		1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
就労目的の 在留資格保持者		67,983	125,726	154,748	180,465	171,781	193,785	211,535	212,896
技能実習生など		3,260	6,558	29,749	87,324	97,476	104,488	121,863	130,636
留学生・就学生の 資格外活動		10,935	32,366	59,435	96,959	103,595	104,671	99,485	106,588
日系人労働者		71,803	193,748	220,844	239,259	241,325	239,409	229,569	202,101
不法 就労者	不法 残留者	106,497	284,744	232,121	207,299	193,745	149,785	113,072	91,778
	資格外 活動者	—	—	—	—	—	—	—	—
一般永住者		—	17,412	39,154	113,899	128,441	143,184	160,212	173,696
合計		260,000 + α	620,000 + α	750,000 + α	920,000 + α	930,000 + α	930,000 + α	930,000 + α	920,000 + α

出典：井口（2011）p.182. 表7-1. から抜粋。

の在留資格保持者が外国人労働者全体に占める割合が小さく、ストック値でたかだか20万人程しかいない高度人材のカテゴリーに、ピーク時の2007年・2008年には1万人を超える留学生が卒業・修了後に流入していたことのインパクトと貢献は大きなものがあった（表1）。

しかし、30万人計画の達成は決して容易ではない。東北地方を襲った大震災と津波、そして福島第一原子力発電所の問題を抜きにしても、留学生を巡る国際的な環境は、1983年に中曽根内閣の下で策定され2003年に一応の達成を見た「留学生受入れ10万人計画」の当時とは大きく異なるからである。すなわち、入国管理のハードルを下げるのみで留学生の受入れ数を大幅に増加させられた時代は過ぎ去り、いまや30万人計画の実現に向けては、高等教育機関を含め、日本が魅力を高めることが必須となっている。日本で学ぶ留学生の出身地の9割以上を占めるアジア諸国においては高等教育機関の整備が進み、留学の必要性が徐々に薄れつつある面は否定できない。それでも、依然としてアジアは世界から見て重要な留学生送出しの市場であり、これを開拓すべく、欧米のみならずアジア諸国も、受入れに向けた積極的なプロモーション活動を進めているのである。

翻って国内に目を向けると、大学間での「国際化」競争も加速している。横田（2011）は30万人計画の登場によって我が国では大学の国際化の議論が本格化し、そこで初めてこれが大学執行部の問題意識として捉えられるようになったことを指摘している。大学の国際化は留学生の受入れ拡大と必ずしも同義である必要はない。しかし、日本人学生で埋められない定員を留学生に頼っている大学・大学院を除き、多くの機関が危機感を持っているのは、「教育の国際化に成功した大学には留学生と日本人学生の入学希望者が増加し、そうではない大学については、両者が減少するという二極化傾向が現れる可能性がある」（佐藤 2010）からである。

30万人計画の理念でもある、優秀な留学生を日本企業のグローバル戦略に融合するという点においては、近年、大手企業を中心とした外国人材の積極的な採用がメディア等で広く取り上げられている。リクルートワークス研究所（2011）は2011年を、後年、「グローバル採用元年」と呼ばれることになることと占い、日本企業が海外での新卒採用を積極的に推進することを表明した年として記憶されるだろうという。また、多くのマスメディアによって引用された株式会社ディスコによる『外国人留学生の採用に関する企業調査』（2011年8月実施）は、2011年度に外国人留学生を採用した企業が予定を含めると13.1%あり、2012年度の見込みとして採用する予定の企業は24.5%とほぼ4分の1に達するとの結果をまとめている。海外拠点を持つ企業では23.6%（2011

年度実績)から41.9%(2012年度見込み)へ、同様に海外拠点を持たない企業でも6.4%から13.4%へと、それぞれ割合がほぼ倍増することを明らかにした。もっとも、2012年度に外国人留学生の採用を目標む78.5%の企業が「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を行う」とし、この割合は従業員規模が大きくなるほど高まることも紹介されている。

後述するが、留学生の就職はメディアの論調とは異なり、日本人学生以上に世界同時不況の影響を色濃く受けている。外国人留学生の我が国での就職件数の落込みは、日本経済・社会の活力維持という留学生受入れの目的の達成にマイナスに作用し、さらには日本留学の期待収益を低下させて優秀な留学生の受入れにもブレーキをかける事態を招く恐れがある。

本稿では、このような環境の下で我が国が大学の国際化を進展させるために、留学生に対する就職支援やキャリア教育がどのように位置付けられるべきなのかを、以下のような構成で考察する。まず1節においては、我が国における近年の外国人留学生受入れ政策の変化を整理しておく。2節では、外国人留学生の受入れと彼らの日本における就職の動向を見る。3節では、大学の国際化戦略の中で、外国人留学生の就職支援やキャリア教育が必要となってくる根拠を論じる。4節では、考察に基づき、国としての政策や大学の戦略に対する含意を示したい。なお、企業による外国人留学生採用の捉え方の現況を理解する一助になると考え、付録として「関西学院大学2011年春外国人留学生の就職・採用に係る調査」の単純集計結果を巻末にまとめた。

1. 近年における外国人留学生受入れ政策の変化

2000年に約6万4000人を数えた留学生数が2003年には約10万9500人に達し、1983年に策定された「留学生受入れ10万人計画」は一応の達成を見た。この時期の急激な量的拡大による受入れ現場の混乱や、留学生の受入れ環境が必ずしも十分ではなかったことへの反省もあり、その後、留学生受入れ政策は「量から質へ」と舵を切ることになる²。事実、2005年から2007年にかけて受入れ数は頭打ちの状態となった。

転換点は福田康夫元総理大臣による2008年1月の施政方針演説である。そこで打ち出された「留学生30万人計画」は、2020年を達成目標の目途として30万人の留学生を受け入れることを謳い、これは『経済財政改革の基本方針(骨太の方針)2008』にも盛り込まれ、2008年7月には文部科学省、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の6省による『「留学生30万人計画」骨子』が発表された。高等教育機関が戦略的に優秀な留学生を獲得し、これを日本企業のグローバル戦略と融合させることが30万人計画の理念の根幹であり、施策の中には留学生の卒業・修了後の社会の受入れ促進に向けた取組みも明記されている。すなわち、いわゆる外国人高度人材の獲得競争という世界的な潮流に沿う形で、我が国においても留学生の受入れが位置付けられたのである。このような背景の下、2009年度には文部科学省により、国際拠点整備事業(グローバル30)の第一弾として13大学が採択された³。

ところが、2009年8月の衆議院選挙の結果を受けて実現した政権交代は、留学生政策にも多大な影響を及ぼすこととなる。30万人計画こそ継続したものの、前政権との違いを前面に打ち出す民主党政権によって国際拠点整備事業の2010年度の新規第二次募集は実施されないこととなり、事業自体もいわゆる事業仕分けによって一旦は廃止が決まり、「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」⁴として新たに組み立て直された。

民主党政権下の留学生政策のキーワードは、「質保証」と「ネットワーク」に集約することができるだろう。受け入れる外国人留学生の質保証に止まらず、国際的な枠組みの下で高等教育の質保証を図りながら、学生の国際的な交流の促進に資する大学間の国際的なネットワークを形成することに主眼が置かれている。

押さえておくべき点は、留学生の受入れに偏重した留学生政策からの脱却である。2010年6月に閣議決定された『新成長戦略』では、留学生政策に関し、「質の高い外国人学生30万人の受入れ」と「日本人学生等30万人の海外交流」が謳われた。「留学生30万人計画」は、ここに、受入れだけでなく送出しに関しても、2020年の30万人到達を目標とする計画となったのである。2011年1月に閣議決定された『新成長戦略実現2011』でも、日本人学生の海外交流促進と外国人学生の戦略的獲得が取り上げられている。さらに、2011年6月に発表された「グローバル人材育成推進会議（中間まとめ）」では、日本人の若者の内向き志向を克服し、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を目的とし、大学在学中に一年間以上の海外経験を有する若者を8万人規模に増やすよう提案が行われた⁵。

これに應えるべく文部科学省は2012年度の概算要求を行い、グローバル人材育成のための全学的な体制構築の支援を目的とする「グローバル人材育成推進事業」が目玉となった。予算案は最終的に日本の大学40校を採択し計50億円の補助金を配分する方向でまとめられた。グローバル人材育成推進事業は日本人学生の海外派遣に重点を置き、グローバル30が外国人留学生の受入れに重きを置いていたのとは対照的な事業となっている。今後、国内の主要大学では、本事業への申請に向けた取組みが本格化することになるだろう。

この他では、2011年度に開始された留学生交流支援制度（ショートステイ、ショートビジット）と、大学の世界展開力強化事業に触れておく必要があるだろう。前者は、たとえば二宮（2008）や横田（2011）が指摘するように短期留学交流プログラムが欧米の留学政策の中核を為すことを踏まえたものと言える。短期の経験が次に長期の留学に繋がるから、といった見方が必ずしもされているわけではない。特にヨーロッパでは、学生の海外経験について、一つの大学・国に長期滞在する形態より、短期で多数の大学・国を訪れることが企業等から高く評価されると言われている（矢部 2006）。より多くの若者により多くの経験を踏む国際交流の機会を提供することが主眼となる。また、後者の世界展開力強化事業は、我が国の大学が海外の大学とネットワークを構築して共同で質の保証を伴った教育プログラムを提供することを支援するものであり、留学生交流支援制度と比べるとプログラム・ベースというより機関ベースな形で、学生の国際交流を推進する役割を担うこととなる。

このように政策的には、従来のやや一方通行型であった外国人留学生の受入れから、「交流」という名の下に日本人学生の送出しにも力点が置かれるような変化が見られる。しかしながら、受入れの重要性が減じるわけではない。次節では、我が国における留学生の受入れと、その誘因の一つともなる彼らの日本での就職の状況を見てみたい。

2. 外国人留学生受入れ及び留学生の日本での就職の現状

2.1 外国人留学生の受入れ数の推移

まず、我が国における外国人留学生の受入れ数の推移を確認しておこう。図1及び図2は、そ

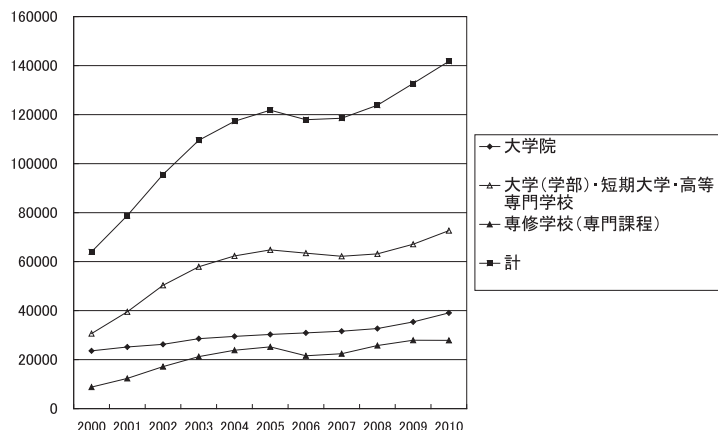


図1 在籍課程別に見た留学生数

出所：日本学生支援機構『外国人留学生在留状況調査結果』及び文部科学省『留学生受入れの概況』を用いて作成。

注：在籍課程の内、準備教育課程については記載を省略した（計には含まれる）。

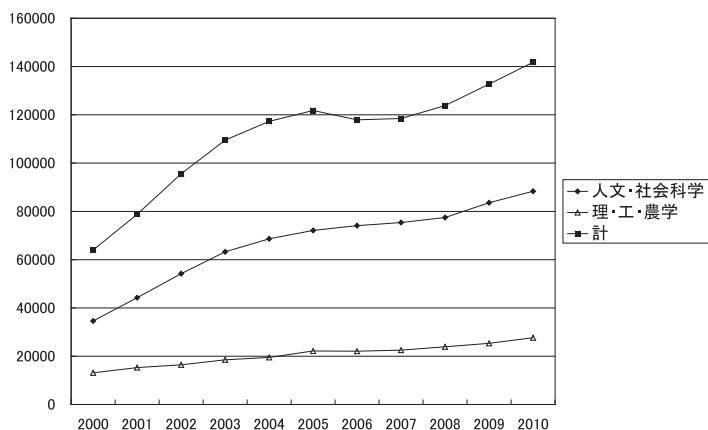


図2 専攻分野別に見た留学生数

出所：図1に同じ。

注：専攻分野の内、家政、教育、保健、芸術、その他の分野については記載を省略した（計には含まれる）。

それぞれ在籍課程別と専攻分野別に留学生数の推移を示したものである。

在籍課程別に捉えたとき、注目に値するのは大学院課程に属する留学生の継続的な伸びである。特に、2009年には前年比8.4%、2010年には同10.4%の増加を示しており、それまでの5年間には年率2～3%台で推移した緩やかな増加ペースが一気に加速している。日本に留学する学生の出身国において学部教育が質・量ともに充実してきたことも一因として考えられるが、同時に、これはグローバル30採択校を中心とした急激な留学生受入れが主に大学院課程によって行われていることを如実に反映したものとといえるだろう。学部課程に在籍する留学生は、10万人計画達成後一貫して留学生全体の過半数を占める存在であり、これまで留学生総数の推移と同様の増減を示している。2010年における留学生総数に占める大学院課程在籍者の割合は27.6%、学部課

程在籍者の割合は51.3%となっている。

専攻分野に関しては、人文・社会科学系が長く留学生総数の過半数を占めている。2007年にその割合は63.6%とピークに達し、その後はほぼ横ばいの傾向が続いている。なお、理・工・農学系の割合は20%に僅かに届かない水準にある。

卒業・修了する彼らを如何にして日本の力として取り込むかを考えるときには、在籍課程や専攻分野を念頭に置いておく必要があり、さらに踏み込めば、どの課程や専攻に留学生を受け入れようとするべきなのかが、国レベル・大学レベルで一層検討されるべきである。たとえば人文・社会科学系の場合、我が国で修士課程のみを修める留学生が増えても、1年生の間に就職活動が始まる現状では、多くの日本企業が期待するような外国人人材の供給の増加には繋がらない。また、人文・社会科学系の分野において博士課程に進学した学生の一般企業への就職がスムーズに進んでいないことも現実として考慮する必要がある。そのような社会的な環境の変化もまた必要であることは論を俟たないが、留学生を学部レベルで受け入れられれば、日本語や日本の文化・慣習を教授し、日本社会で活躍する人材へと育成する時間を就職活動の開始までに十分にとることができるのは確かである。

2.2 外国人留学生の日本での就職の現状

次いで、留学生の日本での就職状況を見ていきたい。

図3は留学生の就職件数とリクルートワークス研究所の調査による大卒求人数をまとめたものである。2006年から2008年にかけての留学生の就職件数の急速な伸びは、企業の旺盛な労働需要に牽引されたものであるかのように見受けられる。同時期には経済産業省や厚生労働省、文部科学省等が留学生の就職あるいは採用をサポートする施策を打ち出しており、新規学卒労働市場が逼迫する中で、日本企業による留学生採用のブームを招く役割を果たした。さらに、国際展開の加速によって、海外派遣可能な日本人従業員の枯渇という問題が多くの日本企業で顕在化したことも、留学生に対する期待という形で表出した面がある。

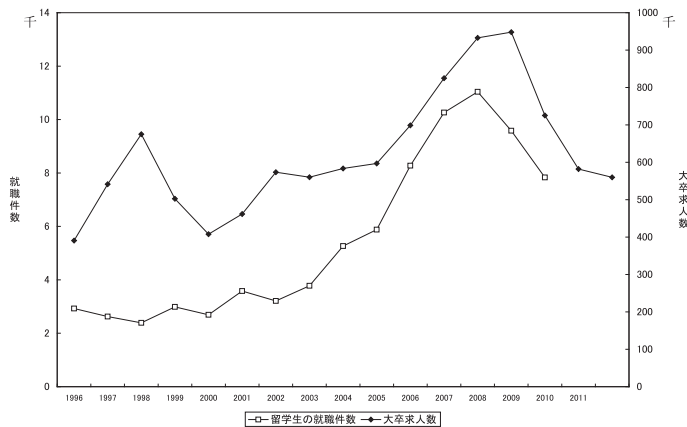


図3 留学生の就職件数と大卒求人数

出所：就職件数は法務省入国管理局統計「留学生等の日本企業等への就職状況」、大卒求人数はリクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』を用いて作成。

2009年・2010年の留学生の就職件数の大幅な減少もまた、労働需要の減退と軌を一にしている。ほんの一握りの企業のグローバル採用戦略が過剰に注目され、あたかも留学生の多くが新卒労働市場で恵まれた扱いを受けているかのようなマスメディアの論調や世論があるが、実態としては、日本人学生以上に留学生が就職活動で苦戦を強いられていることを強調しておく必要がある。

さらに、留学生の日本における就職件数と留学生数の推移の特徴を、留学生の内での大きな割合を占める中国人学生と韓国人学生に着目して見てみよう（表2）。

我が国で就職した留学生に占める中国人学生の割合は2005年から2007年にかけて70%を上回り、就職件数の急激な伸びが彼らの就職によってもたらされたことが分かる。中国人学生が就職活動に熱心に取り組んだ成果であるとともに、日本と中国の経済関係の深化が日本企業の積極的な中国人留学生採用に繋がったと言えるだろう。また、中国人留学生は母数が大きいいため、企業にとっては日本語能力を含めて魅力的な学生を選抜することが相対的に容易でもあった。他方、韓国人学生は、留学生の就職件数の伸びが著しかった時期にはシェアを落とし、2008年以降、中国人学生のシェアが下がるのに対応するようにシェアを上げている。

なお、2009年の留学生の日本での就職件数は前年と比べ1,456件の減少を記録しているが、その内中国人学生の就職件数の減少は1,318人（前年比-17.2%）に上り、中国人学生だけで全体の減少の約90%を占める。韓国人学生の就職件数は前年から8人増加している。

2010年の就職件数の総数は2009年と比べ1,753件の減少となるが、その内中国人学生の就職件数の減少は1,459人（前年比-23.0%）に上る。韓国人学生の就職も163人の減少となり（前年比-11.9%）、中国人学生だけで全体の減少の約83%、韓国人学生を合わせると約93%を占めている。

留学生の就職件数に占める中国人学生の割合を留学生総数に占める中国人学生の割合と比べると、前者の方が一貫して高く、留学生の新規学卒労働市場における彼らの役割の大きさが窺える。韓国人留学生については、2000年代後半には就職件数のシェアが留学生数のシェアを下回る傾向が続いていたが、2010年にはこの関係が逆転した。

最後に、留学生の就職先企業の特徴を従業員規模別に見ておく（表3）。「その他・不詳」の割合が高い点に留意が必要であるが、2000年代後半の特徴として、2000人以上規模の企業への就職の増加が挙げられる。長く、留学生は中小企業にとって重要な人材供給源であったが、大企業に

表2 留学生の就職件数と留学生数の推移と中国人留学生・韓国人留学生のシェア

	留学生の就職件数				留学生数		
	合計	対前年増減	中国人シェア %	韓国人シェア %	留学生数	留学生に占める 中国人シェア%	留学生に占める 韓国人シェア%
2001	3,581	892	60.2	20.1	78,812	55.8	18.7
2005	5,878	614	71.2	12.7	121,812	66.2	12.8
2006	8,272	2,394	72.5	11.4	117,927	63.0	13.5
2007	10,262	1,990	73.5	10.8	118,498	60.2	14.6
2008	11,040	778	69.3	12.3	123,829	58.8	15.2
2009	9,584	-1,456	66.1	14.3	132,720	59.6	14.8
2010	7,831	-1,753	62.2	15.4	141,774	60.8	14.2

出所：就職件数は法務省入国管理局統計「留学生等の日本企業等への就職状況」、留学生数は日本学生支援機構『外国人留学生在留状況調査結果』及び文部科学省『留学生受入れの概況』を用いて作成。

表3 企業の従業員規模別に見た留学生の日本での就職

	従業員規模	1-49	50-99	100-299	300-999	1000-1999	2000+	その他・不詳	合計
2001	合計	1,628	351	398	298	135	246	525	3,581
	その他・不詳を除く%	53.3	11.5	13.0	9.8	4.4	8.0	—	100
2005	合計	2,382	607	813	571	215	628	662	5,878
	その他・不詳を除く%	45.7	11.6	15.6	10.9	4.1	12.0	—	100
2006	合計	3,479	801	1,065	841	355	879	852	8,272
	その他・不詳を除く%	46.9	10.8	14.4	11.3	4.8	11.8	—	100
2007	合計	4,153	990	1,571	1,042	458	1,085	963	10,262
	その他・不詳を除く%	44.7	10.6	16.9	11.2	4.9	11.7	—	100
2008	合計	4,555	1,004	1,464	1,183	457	1,304	1,073	11,040
	その他・不詳を除く%	45.7	10.1	14.7	11.9	4.6	13.1	—	100
2009	合計	4,058	777	1,058	988	375	1,275	1,053	9,584
	その他・不詳を除く%	47.6	9.1	12.4	11.6	4.4	14.9	—	100
2010	合計	3,963	573	763	587	236	857	852	7,831
	その他・不詳を除く%	56.8	8.2	10.9	8.4	3.4	12.3	—	100

出所：法務省入国管理局統計「留学生等の日本企業等への就職状況」を用いて作成。

よる留学生採用の増加に伴い、日本での就職を目指す留学生の大企業志向は相当強まっている。出身国の経済成長もあり、日本での就職に固執する必要も薄れているかもしれない。また、出身国の親戚や友人も知っている有名企業で働きたいという動機も、もちろん無視できない。さらに、有名企業以外を知る機会が日本人学生と比べて圧倒的に不足していることが、留学生を日本人学生以上に有名大企業志向としている面が多分にある。

就職件数の減少は、もちろん世界同時不況が直接的な引き金となっているが、上述のとおり、留学生の目が大企業にフォーカスしすぎたことによるミスマッチの拡大も考慮しておく必要がある。もう一つの懸念としては、2007年・2008年に大量採用された留学生について、実は彼らが期待に十分にこたえたとはいえないと捉えている企業が少なくなり、景気後退によって日本人新卒者を比較的容易に採用できる状況で、留学生の就職が落ち込んでいる可能性がある。

既に従業員規模50人未満の企業が多く留学生の就職先となっている現状を踏まえると、留学生の視線を中小企業にも向けさせることが減少する就職件数の反転にどこまで有効なのか、という疑問が生じるかもしれない。しかし、日本人の若年人口の急激な縮小と経済のグローバル化の進展を背景として、小規模な企業においても、留学生の採用を企業の活力に繋げていく必要性は益々高まっている。若手であっても任される仕事の範囲が広く、雇用管理面でも小回りが利き留学生をある種のプロフェッショナル人材として処遇できる中小企業への就職は、一旦は日本で就職しても将来の出身国への帰国を希望する留学生が多い現状を鑑みれば、彼らの人生設計にとって悪い選択ではない⁶。他方、大学の進路指導においても、日本人の場合と同様に、学生の就職先は新たな学生の募集に直結する問題でもある。有名企業への就職実績と、就職率の維持・向上というバランスを意識した進路指導、就職支援、キャリア教育が求められる。

外国人留学生を対象とする就職支援等が大学においてなぜ必要なのか、そして、それがどのように大学の国際化戦略と結び付くのか、次節で論じてみよう。

3. 大学の国際化戦略と外国人留学生の就職支援

我が国の多くの大学は、今日、学生への就職支援やいわゆるキャリア教育に本腰を入れて取り組んでいる。文部科学省は2010年度に「大学生の就業力育成支援事業」を開始し、公募を経て計157大学に補助金の配分が為された⁷。2011年4月には、同じく文部科学省によって、前年の大学

設置基準の改正を受け、「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が制度化され、キャリア教育が正課として教育課程内に位置付けられた。学生の就職実績は新たな学生の募集に直結し、また現実的な問題として、大学ごとに程度の差こそあれ、角方ほか（2010）がいうように、「これまで以上に「自律」の求められる時代に、これまで以上に「自律的でない」学生が入学してくる」状況への対応を迫られた結果ともいうことができる。

従来、特に人文・社会科学系の学生の教育について、企業が大学に要望を出すことはほとんど無かった。大学が提供する教育サービスに期待をするより、むしろ学生には多様な経験を積んで社会に出てきてほしい、という想いの方が、企業の人事担当者の間でも強かったからである。このような傾向が霧散したとまでは言わないが、角方ほか（2011）は、日本経済団体連合会による2010年秋の「産業界の求める人材像と大学教育への期待」と題するアンケートの実施を、トレンドの変化を表すものとして取り上げている。社会環境の変化と、大卒であることが必ずしも学生の能力や素質を担保しなくなったことを背景に、キャリア教育に対する要望の高まりが産業界で見られるという。

大学の国際化戦略とこのようなキャリア教育は無関係ではない。経済のグローバル化の進展に伴い、国際的な経験や感覚を有する人材の不足が顕在化し、そのような人材の輩出が特に国内の主要大学に期待されることとなった。社会の期待に応えうる学生の輩出に向け、各大学が国際化を推進する必要が生じる中、外国人留学生の受入れ拡大が大学の戦略として広く見られるようになる。留学生の受入れについてもまた、日本人学生の場合と同様に、就職実績が重要な要因となってくる。卒業・修了後に就業機会に与えられるか否かは、留学生本人が実際に日本で就職するか否かを問わず、留学・進学の期待収益を増大させるからである。

直近まで、我が国では企業が大学のキャリア教育を必ずしも評価してこなかった⁸。そのような教育に頼らず、自ら多様な経験を積んだ学生の方が魅力的だと認識されていた。しかし、志甫（2009）が指摘するように、留学生に対するキャリア教育については、企業は異なる見方をしていた。そもそも、私費留学生の多くは学業とアルバイトを両立させるだけでも大変なため、日本企業が期待するような多様な経験を在学中に積むことは難しい。それにもかかわらず、面接等の場で留学生のバイタリティーに魅せられた企業の人事担当者は少なくない。留学生採用の実績を有する企業では、留学生を対象とした「日本社会」教育が施されている留学生ほど採用後に活用しやすいことが経験則的に明らかとなり、日本人学生と異なり留学生については出身大学のブランドが当てにならないという認識を持つところも出てきた。そのため、日本人学生の採用実績のない大学からの留学生採用は広く見られる。留学生へのキャリア教育で一定の評価を大手企業から得ることに成功した大学が幾つか存在するが、総じて、企業からは必ずしも評価されなかった日本人学生向けのキャリア教育で経験を積んだ比較的入試難易度の低い大学や、歴史の浅い大学が先行する傾向にあった⁹。

在校生に占める留学生比率が高い大学や、日本人学生と比して相対的に勉学に熱心で育て甲斐のある留学生を数多く抱える大学を例外とし、多くの日本の大学において留学生は少数派である。そのような少数派の留学生のために特定のキャリア教育を施すことを、大学はどのように捉えるべきだろうか。そのための予算を振り分けることに学内の合意は得られるだろうか。

外国人留学生の受入れ拡大が大学の国際化の進展の一環として重要な役割を担っているの

れば、留学生に対する就職支援は戦略的な留学生受入れに関わる問題であり、留学生のための特定のキャリア教育を用意することにも意義が生じる。留学生の就職の特徴として、彼らにとっては日本での就職が一つの選択肢に過ぎず、この点は「逃げ場」がない日本人学生と随分と状況が異なる。積極的に彼らに日本での就職の道を拓こうとするならば、日本人学生向けのキャリア教育プログラムに誘導するための取組みだけでなく、留学生向けのキャリア教育も必要となる。

現状、留学生が日本人学生向けのプログラムになかなか参加しないのは、日本の就職活動に対する理解が不足していることと、プログラムが実施される時間帯が多くの留学生のアルバイトとバッティングしているからである(志甫 2009)。日本人学生向けのプログラムの多くは、通常、講義と重ならない時間帯に実施される。より多くの留学生の参加を図るためには、講義が行われる時間帯にプログラムを開催する必要があり、そこにはある程度、教員の理解と協力が求められる。

就職に限定される話ではないが、留学生受入れに係る取組みは、少数派の学生だけのためのものになりがちで、留学生受入れに直接携わる教職員以外の理解が進みにくい。このような状況を打破するためには、少なくとも中長期的に見た場合、取組みが日本人学生のためにもなるとの合意が形成されなければならない¹⁰。一つには、留学生の就職促進が戦略的な留学生の受入れに直結して日本人学生にとっても大学の国際化の恩恵が及ぶとの共通認識が必要である。いま一つには、留学生を対象とした就職支援の経験の蓄積が、後年、日本人学生を対象とした就職支援に繋がる可能性を想像力豊かに見通す必要がある。送出しを重視する政策の下、いずれ、海外就職という選択肢を有する日本人学生の支援に大学が携わる必要が出てくる可能性は決して低くない。

留学生向けキャリア教育への予算措置が行われている大学は少ないと思われるが、たとえばグローバル30採択校では早々に取組みが開始されていた。それ以外で予算措置を行った大学では、実は本節冒頭で言及した就業力育成支援事業の補助金は貴重な原資となっていた。当該事業は2010年の行政刷新会議で仕分け対象事業になり、経過措置扱いとして2011年度は続いたものの、残念ながら2012年度には予算がつかないこととなってしまった。少数の大学を対象とした大型補助金と比べ、多数の大学を対象とした補助金が廃止されることは、大型補助金の配分を受けている大学及び今後受ける見込みのある大学とそれ以外の大学における留学生就職支援の格差を一段と広げることになるだろう¹¹。

4. 結語

やや受入れに偏重していた我が国の留学生政策が日本人学生の送出しに積極的に取り組むように方針を転換するに至ったのは、留学生を受け入れる大学の多くにおいて、「誰(何)のための留学生受入れか」との問いに対して教職員がコンセンサスをもって答えられる態勢が整わなかったことが理由の一つであると思われる。これが、甚だ労多くして益少なし、という受入れ現場の不満に繋がり、その不満が民主党政権において汲み取られることとなったのではないか。

しかしながら、外国人留学生の受入れと日本人学生の送出しは大学における国際化戦略の両輪である、という当たり前の事実を再認識することの重要性を、ここでは強調しておきたい。海外留学をしない多くの日本人学生に対しても、国際的な教育現場を用意し、彼らを社会において不足感の強い国際的な感覚を一定程度備えた人材として輩出することも大切である。語学力の向上

を図るだけでなく、留学生と共に学び、議論し、作業をする経験を積む場を提供することは今日の大学の大事な務めであろう。結果的に、そのような経験を通して、海外への想いを日本人学生が高めることにもなっていく。さらに、海外留学をした日本人学生が帰国した後、その成果を広く在校生に波及させる際、留学生が媒体役として果たしうる役割には大いに期待ができる。海外留学から帰国した日本人学生にとっても、帰国後に国際的な教育現場が用意されていなければ、その留学は単なる「体験プログラム」に終わってしまう。

これまで多くの大学は日本人学生と外国人留学生を混ぜ合わせるのに苦勞をし、本来であれば留学生受入れによって得られたはずの果実を逃してきた面が多分にある。留学生の受入れ自体が問題なのではなく、受け入れた後の教育的な環境の未整備が、現場で骨を折る関係者の不満へと繋がったのである。環境の整備は、教職員間のコンセンサスを得て、散発的ではなく総合的に取り組まなければ、容易には成し遂げられない。留学生を惹きつけられない大学は日本人の若者も惹きつけられなくなるという事態が生じかねないことに留意し、教職員が留学生受入れの当事者としての意識を共有する必要がある。

数値目標に対して批判も多かった留学生30万人計画は、発表当初、関係諸機関にも唐突な印象をもって受け止められた。30万人の根拠は後刻、様々に論じられているが、福田元総理が施政方針演説で述べた時点では、政府内においても留学生の受入れ拡大に向けた準備は特に行われていなかったという。

ただ、敢えて30万人計画に積極的な評価を与えるなら、次の二点を指摘しておく必要があろう。第一に、30万人計画は外国人高度人材及びその候補者である留学生の獲得競争という世界的な潮流への対応としては時宜を得たものであった。第二に、30万人計画によって、多くの日本の大学は小手先の対応が不可能な規模の留学生受入れに直面せざるを得なくなった。特定の部局に任せて達成できる規模の計画ではなく、全学的に対応しなければならないからこそ、一般の日本人学生にも留学生受入れの効果が広く及ぶことを期待できる面がある。日本人の若者が急速に減少する中で、彼らの質を引き上げる一助となり、量の面でも、卒業・修了した留学生の日本での就職が増えれば、日本人の若者の減少を幾分補うことに繋がるのである。

教職員が当事者意識を共有し、総合的に取り組む必要があるといった点では、キャリア教育に係る施策も同様である。實際上、キャリア教育は卒業直後の就職が念頭に置かれることが多い。しかし、既に多く指摘されているように、大学の正規科目として扱われる以上、これを就職のための教育として捉えるのは適切ではない。たとえば村田（2011）が言及するように学生の生涯の生き方に関わるものとして捉えられる必要があるし、また、その科目の履修を通じて学生が勉学を含めた大学生活を真に実りあるものとして組み立てようとする意欲をかき立てられてこそ、直接キャリア教育には携わらない教職員にもその教育の成果が伝播し、キャリア教育の意義が認知されることとなる。

留学生受入れが大学の国際化戦略に不可欠であるとの認識と、キャリア教育が単なる就職指導の範疇を超えて学生の勉学を含む大学生活をより充実させる一助となるとの認識の二つが大学全体で共有されてはじめて、留学生を対象としたキャリア教育や就職支援は効果的に機能する。その意味で、取組みが始まったばかりの留学生向けキャリア教育の評価に当たっては留意が求められる。現場が工夫をこらして実施しているプログラムでも留学生の参加が伸び悩むことは、多

くの大学が共通して抱える課題である。これは現場の責任というよりも、教職員がコンセンサスをもって大学として散発的にではなく総合的に取り組むという態勢を整えられていないことが原因である。直接プログラムに携わる教職員以外から、たとえば留学生への情報伝達などの面で協力が得られれば、状況は比較的容易に改善すると思われる。現状の参加人数の少なさをもってプログラムの廃止が決定されてしまうことがあってはならない。

留学生向けのキャリア教育に単なる「日本社会」教育を超えた価値を持たせるため、各大学はどのようなプログラムを提供できるのか。この点については機会を改めて論じたいが、澤谷(2011)が示唆に富むアイデアを提示しているので、筆者の解釈も含めて最後に紹介しておきたい。留学生が日本で就職するのに必要なエンプロイアビリティ（雇用され得る能力）を留学生向けの「学士力」として位置付け、日本人と同様の学士力と日本社会教育の修得に加え、出身大学及び日本に対する愛着を醸成するような教育を各大学が工夫して用意することが求められている。

〔注〕

- 1 本稿は2011年度関西学院大学高等教育推進センター共同研究助成プロジェクト「企業と連携した外国人留学生を対象とするキャリア教育プログラムの構築に関する研究」に基づく研究成果の一部である。
- 2 栖原(2010)は、2003年12月に提出された中央教育審議会の答申「新たな留学生政策の展開について」が、「留学生交流の拡大が極めて重要である」としながらも「留学生の質の向上」と「在籍管理の強化」を強調し、ここに留学生受入れに消極的な姿勢が示されたと指摘する。
- 3 その名のとおり、国際化拠点整備事業（グローバル30）は国内の30大学に大型補助金を配分して我が国の大学の国際化の進展を図り、留学生30万人計画を推し進めることが目的であった。
- 4 大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業の通称は、グローバル30としてそのまま残っている。
- 5 この構想では高校生の海外留学推進も目標となっており、具体的には3万人ほどが18歳までに留学・在外経験者を持つことを目指している。大学生の間に8万人が留学すると計11万人となり、同一年齢の若者の約1割が留学経験を有することとなる。
- 6 中小企業への就職が人気大手企業への就職と比べて易しいわけではないことは、留意点として記しておきたい。大量採用を行う大企業と比べ、少人数しか採用しない中小企業では、入社後に即戦力として活躍できる人材を求める傾向もあり、採用段階でのスクリーニングも甘くはない。
- 7 就業力育成支援事業は、大学の機能別分化を公募要領で正面から取り上げた補助金としても注目されている。詳細は井上(2011)を参照のこと。
- 8 企業が大学による日本人学生向けのキャリア教育を評価しなかったことをもってしてキャリア教育の意義を否定するのは適当ではない。キャリア教育の成果を有する学生が就職活動に臨み、その学生に対して企業が高い評価を与える場合でも、企業の側には、それがキャリア教育の成果であるのかどうかは判らない。つまり、多くの企業はキャリア教育の恩恵を、そうとは知らない形で享受してきた可能性がある。
- 9 筆者が2008年度に実施した実地調査結果に基づく。詳細は志甫(2009)を参照のこと。
- 10 留学生を対象としたある種のアファーマティブ・アクションとして認知される必要がある。
- 11 グローバル30採択校とそれ以外の大学における留学生の就職支援を比較した調査研究としては、澤谷(2011)が挙げられる。

参考文献

- 井口 泰 (2011) 『世代間利害の経済学』 八千代出版。
- 井上明俊 (2011) 「最近における国の政策形成と大学の戦略」『関西学院大学高等教育研究』 創刊号、関西学院大学高等教育推進センター、pp. 17-30.
- 角方正幸・松村直樹・平田史昭 (2010) 『就業力育成論—実践から学ぶキャリア開発支援策—』 学事出版。
- 角方正幸・松村直樹・平田史昭 (2011) 『就業力と大学改革—学長たちが語る就業力対策—』 学事出版。
- 佐藤由利子 (2010) 『日本の留学生政策の評価—人材養成、友好促進、経済効果の視点から—』 東信堂。
- 澤谷敏行 (2011) 「外国人留学生の就職問題をめぐって」『大学行政管理学会誌』 第14号 (2010年度)、pp. 161-170.
- 栖原 暁 (2010) 「「留学生30万人計画」の意味と課題」『移民政策研究』 第2号、移民政策学会、pp. 7-19.
- 志甫 啓 (2009) 「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか—現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言—」『ワークスレビュー』 第4号、リクルートワークス研究所、pp. 208-221.
- 二宮 皓 (2008) 「アジア・ゲートウェイ戦略会議が描く留学生戦略と UMAP の役割—「域内留学交流計画」の可能性を中心として—」『アジア研究』 第54巻第4号、アジア政経学会、pp. 56-69.
- 村田 治 (2011) 「キャリア教育とコンピテンシー」『関西学院大学高等教育研究』 創刊号、関西学院大学高等教育推進センター、pp. 31-43.
- 矢部光保 (2006) 「ドイツにおける大学改革と大学院の国際化プログラム—ホーエンハイム大学の調査から—」『大学教育』 第12号、九州大学高等教育開発推進センター、pp. 41-48.
- 横田雅弘 (2011) 「高度国際人材育成政策としての留学生政策—世界の留学潮流と日本のこれから—」『桜美林高等教育研究』 第3号、桜美林大学高等教育研究所、pp. 19-33.
- リクルートワークス研究所 (2011) 『成熟期のパラダイムシフト—2020年の「働く」を展望する—』 リクルートワークス研究所。(プロジェクトリーダー：戸田敦仁)
- OECD (2011) *International Migration Outlook 2011*, Paris: OECD Publisher.

付録：「関西学院大学2011年春外国人留学生の就職・採用に係る調査」の単純集計結果

2011年1月31日から3月4日にかけて、筆者が代表となり、「関西学院大学2011年春外国人留学生の就職・採用に係る調査」を実施した。これは関西学院大学で開催された2011年学内企業研究セミナーへの参加企業488社を対象とし、担当者に調査票（最終ページの参考資料）を配布の上、回答を依頼したものである。その場にて提出を受けたものと後日FAXによって提出されたものがあり、回収数は計105件（回収率21.5%）であった。

この種の調査では、そもそも外国人留学生の採用に関心を持つ企業からの回収が多くなる可能性があり、調査結果の解釈に当たっては一定の留意が必要である。しかし、留学生採用に関する企業を対象としたアンケート調査の蓄積は留学生を対象とした調査と比しても少なく、その意味では速報的な単純集計結果にも現況の理解に資するものがあると考え、以下に結果をまとめることとした*。調査にご協力いただいた多くの担当者の方々に、記して感謝の意を表したい。調査結果の詳細な検討及び追加的な分析は、今後の課題として残されている。

<単純集計結果のまとめ>

表 A-1 日本で学ぶ外国人留学生の新卒採用経験

	件数	構成比%
有	67	63.8
無	38	36.2
計	105	100

表 A-2 留学生新卒者は総じて期待に応える活躍をしているか

	件数	構成比%
はい	43	64.2
いいえ	1	1.5
どちらともいえない	16	23.9
分からない	7	10.4
計	67	100

表 A-3 日本人新卒者と比べたときの留学生新卒者の離職率

	件数	構成比%
高い	8	11.9
低い	9	13.4
ほとんど変わらない	23	34.3
分からない	27	40.3
計	67	100

* 集計作業に当たっては、関西学院大学国際学部の森際哲也君の協力を得た。

まず、日本で学ぶ外国人留学生を新卒採用した経験についてであるが、63.8%の企業から「有」との回答を得た（表 A-1）。採用経験の有る企業に対する「留学生新卒者は総じて期待に応える活躍をしているか」との問いに対しては、経験を有する企業の64.2%が「はい」と回答しており、3分の2近くが満足をしているとの結果が得られた（表 A-2）。「いいえ」との回答は1.5%と極めて小さいが、「どちらともいえない」は23.9%とやや高い水準にある。また、日本人新卒者と比べたときの留学生新卒者の離職率については、「高い」との回答は11.9%に止まり、「ほとんど変わらない」との回答が34.3%、「低い」との回答も13.4%見られた（表 A-3）。

表 A-4 2012年度入社として外国人留学生を新卒採用する予定

	件数	構成比%
予定として有（留学生枠を設ける、あるいは留学生であることを選抜過程で特別に考慮する）	5	4.8
予定として有（留学生であることを選抜過程で若干は考慮する場合がある）	19	18.3
可能性として有（日本人学生とまったく区別せず）	55	52.9
無	25	24.0
計	104	100

2012年度入社として留学生を新卒採用する予定を尋ねたところ、留学生枠を設けるなど特別に考慮して採用する予定である企業が4.8%、選抜過程で若干の考慮は行う場合があるという形で採用を予定している企業が18.3%見られた。これら計23.1%の企業は留学生の採用を積極的に進めようとしていると言える。なお、「予定がない」との回答は24.0%であった。また、過半は日本人学生と全く区別をしない採用活動を行う中で留学生の採用が可能性として有りうると回答している。

表 A-5 2012年度入社で予定されている日本人及び留学生の新卒者採用数（2011年度との比較）

	日本人		外国人留学生	
	件数	構成比%	件数	構成比%
増	22	21.2	14	13.5
減	3	2.9	0	0.0
同程度 （留学生については0→0を含む）	66	63.5	55	52.9
分からない	13	12.5	35	33.7
計	104	100	104	100

2012年度入社で予定されている日本人新卒者と留学生新卒者の採用数の対前年度増減を尋ねたところ、留学生についての「増」との回答は13.5%と意外に低く、日本人についての「増」21.2%と比べても低い。反面、「分からない」との回答が33.7%と日本人学生に比べても高いのが特徴となっている。なお、留学生の採用数を減らすとの回答はゼロであった。

表 A-6 外国人留学生に特に必要と思われる日本の大学におけるキャリア教育の内容 (複数回答)

キャリア教育	必要との回答		計
	件数	比率%	
日本語文書の作成能力向上	45	42.9	105
日本語のコミュニケーション能力向上	78	74.3	
英語文書の作成能力向上	7	6.7	
英語のコミュニケーション能力向上	14	13.3	
ビジネスマナーの習得	21	20.0	
日本の企業文化・価値観・雇用慣行の理解	68	64.8	
日本の就職活動に対する理解	7	6.7	
その他	1	1.0	

留学生に特に必要と思われる大学のキャリア教育の内容に関しては、日本語のコミュニケーション能力向上が74.3%と最も高いのは当然として、日本の企業文化・価値観・雇用慣行の理解が64.8%で続いており、日本語文書の作成能力向上の42.9%を上回っていることは注目に値する。なお、日本の就職活動に対する理解を挙げた企業は6.7%と意外に低い水準に止まった。これは、おそらく企業が採用後の留学生の活用のしやすさを大学のキャリア教育の成果と見ていることと関係しているのだろう。日本の就職活動に対する留学生の理解が上がらなければ、結果的に優秀な留学生も新卒採用市場に現れないことに留意しておく必要がある。

表 A-7 外国人留学生の採用にあたり特に関心の高い国籍 (複数回答)

	件数	比率%	計
中国	51	48.6	105
韓国	18	17.1	
台湾	14	13.3	
インドネシア	10	9.5	
マレーシア	5	4.8	
タイ	15	14.3	
ベトナム	16	15.2	
インド	19	18.1	
シンガポール	8	7.6	
モンゴル	0	0.0	
その他アジア*	1	1.0	
欧米・オセアニア	16	15.2	
中南米	0	0.0	
中近東・アフリカ	1	1.0	

注：その他アジアの1件はフィリピン。

留学生の採用にあたり特に関心の高い国を尋ねたところ、中国を挙げた企業が半数近くに上った。以下、インド、韓国、ベトナム、欧米・オセアニア、タイ、インドネシアと続く。このような傾向を先読みして大学は留学生の誘致を進めていくことには大きな意味がある。留学生が入学してから卒業（修了）するまでの時間を考慮に入れて戦略を練る必要があるため、企業との頻繁な意見・情報交換が必須となってくる。

表 A-8 外国人留学生の新卒採用にあたって上限となってくる年齢

	件数	構成比%
25歳	8	13.6
26歳	6	10.2
27歳	2	3.4
28歳	9	15.3
29歳	1	1.7
30歳	14	23.7
32歳	1	1.7
上限なし	18	30.5
計	59	100

日本人学生と比べて年齢が高いことの多い留学生の採用にあたり、企業は上限年齢をどのように考えているか尋ねた。一般的な日本人学生の上限年齢と言われる25歳と同様に定めている企業は回答企業の内の13.6%である。概ね、26歳・28歳・30歳といった辺りを区切りとする企業が多いように見受けられる調査結果となった。なお、「上限なし」との回答は、上限を設けていないというより、むしろケース・バイ・ケースで対応していると捉えるべきであろう。

表 A-9 日本本社において現在「活用している」人材と今後積極的に「活用していきたい」人材（複数回答）

	現在		今後積極的に活用 していきたい		計
	件数	比率%	件数	比率%	
日本人新規学卒者	97	92.4	92	87.6	105
第二新卒者	24	22.9	25	23.8	
中途入社者	76	72.4	57	54.3	
女性	59	56.2	51	48.6	
高齢者	26	24.8	11	10.5	
日本で学ぶ外国人留学生の新卒者	38	36.2	52	49.5	
他国の外国人材	9	8.6	12	11.4	
派遣社員	50	47.6	8	7.6	
その他	2	1.9	1	1.0	

日本本社が現在活用している人材と今後積極的に活用していきたい人材を尋ねたところ、いずれにおいても日本人新規学卒者が中心であることが明らかとなった。これは当然、大学の学内セミナーへの参加企業を対象とした調査であることも多分に反映されている。外国人留学生新卒者は現在においても36.2%の企業で活用されているが、今後の活用については、より多くの企業において留学生が注目されていることが分かる。中途入社者や高齢者、そして派遣社員については、「現在」と「今後」を比較すると、かなりの減少がみられる。特に派遣社員では顕著であるが、これは労務管理上の役割調整がひと段落つき、企業活動の中核を担う人材としては別の人材の活用を今後は進めていきたいという企業の意向が投影されたものであると言えるだろう。

表 A-10 今後積極的に「活用していきたい」人材の上位ランキング (1位～3位)

	1位		2位	3位	計 上位3位
	件数	比率%	件数	件数	件数
日本人新規学卒者	73	81.1	4	6	83
第二新卒者	1	1.1	9	9	19
中途入社者	3	3.3	23	18	44
女性	6	6.7	21	9	36
高齢者	1	1.1	1	3	5
日本で学ぶ外国人留学生の新卒者	4	4.4	23	19	46
他国の外国人材	1	1.1	3	2	6
派遣社員	0	0.0	0	3	3
その他	1	1.1	0	0	1
計	90	100	84	69	—

今後積極的に活用していきたい人材の上位に着目してまとめると、日本人新規学卒者が他を圧倒している。そこに、日本で学ぶ外国人留学生の新卒者、中途入社者、女性、が順に続くという結果が得られた。

【参考資料：調査票】

企業名： _____ 記入者名： _____

(以下、自由記述項目を除き、数字に○を付ける形でご回答いただければ幸いです)

Q 1：過去に日本で学ぶ外国人留学生を新卒で採用したことがありますか。 1. 【有】 2. 【無】

(Q 1で【有】とご回答の方)

SQ1：留学生新卒者は総じて期待に応える活躍をしていますか。

1. 【はい】 2. 【いいえ】 3. 【どちらともいえない】 4. 【分からない】

SQ2：留学生新卒者の離職率は日本人新卒者と比べて如何ですか。

1. 【高い】 2. 【低い】 3. 【ほとんど変わらない】 4. 【分からない】

Q 2：2012年度入社として外国人留学生を新卒採用する予定がありますか。

1. 【予定として有（留学生枠を設ける、あるいは留学生であることを選抜過程で考慮する）】
2. 【予定として有（留学生であることを選抜過程で若干は考慮することがある）】
3. 【可能性として有（日本人学生と区別せず）】
4. 【無】

SQ2：Q 2のご回答に理由がございましたら、自由記述で教えてください。

{ _____ }

Q 3：2012年度入社で予定されている日本人新卒者の採用数は2011年度と比べてどのようになりますか。

1. 【増】 2. 【減】 3. 【同程度】 4. 【分からない】

Q 4：Q 3と同様に、外国人留学生の新卒採用数は変化しますか。

1. 【増】 2. 【減】 3. 【同程度（「ゼロ→ゼロ」を含む）】 4. 【分からない】

Q 5：外国人留学生には特に必要と思われる、日本の大学におけるキャリア教育の内容について。〈複数回答可〉

1. 日本語文書の作成能力向上
2. 日本語のコミュニケーション能力向上
3. 英語文書の作成能力向上
4. 英語のコミュニケーション能力向上
5. ビジスマナーの習得
6. 日本の企業文化・価値観・雇用慣行の理解
7. 日本の就職活動に対する理解
8. その他 (_____)

Q 6：外国人留学生を採用するにあたり、特に関心の高い国籍がありましたら教えてください。〈複数回答可〉

1. 中国
2. 韓国
3. 台湾
4. インドネシア
5. マレーシア
6. タイ
7. ベトナム
8. インドネシア
9. シンガポール
10. モンゴル
11. その他アジア
12. 欧米・オセアニア
13. 中南米
14. 中近東・アフリカ

Q 7：一般的に外国人留学生は日本人学生に比べて年齢が高いですが、留学生を新卒採用するにあたり、上限となってくる年齢があれば教えてください。 およそ (_____) 歳

Q 8：現在の日本本社の人材活用について、「活用している」カテゴリに○を付けてください。〈複数回答可〉

1. 新規学卒者
2. 第二新卒者
3. 中途入社者
4. 女性
5. 高齢者
6. 日本で学ぶ外国人留学生の新卒採用
7. 他国の外国人材
8. 派遣社員
9. その他 (_____)

SQ8-1：今後、積極的に活用していきたいカテゴリに○を付けてください。〈複数回答可〉

1. 新規学卒者
2. 第二新卒者
3. 中途入社者
4. 女性
5. 高齢者
6. 日本で学ぶ外国人留学生の新卒採用
7. 他国の外国人材
8. 派遣社員
9. その他 (_____)

SQ8-2：積極的に活用していきたいカテゴリの上位3つを番号で教えてください。

1位： _____ 2位： _____ 3位： _____

以上です。ご協力に心より御礼申し上げます。