

都市政策・地域経済ワークショップ1 第10回講義録

【テーマ】外国人留学生の就職と活躍に向けて

【日時】2022年6月17日(金)18時30分～21時20分

【場所】大阪公立大学 梅田サテライト 101 教室

【講師】亜細亜大学アジア研究所 教授 九門大士 氏

【講義概要】

1. 外国人留学生の日本就職の現状と課題
 - 留学生はなぜ日本で働きたいのか
 - 企業はなぜ外国人材を採用するのか
 - 活躍への阻害要因・入社前後のミスマッチ
2. 高度外国人材の活躍環境の整備へ：企業の先進事例の紹介
3. 提言：外国人材採用・活用ポイント
4. まとめ

【講義の目的】(永田潤子先生)

現在、日本の中で多様な背景や価値、文化をもっている人たちと一緒にダイバーシティの推進を考えていかなければならない時代。多様な人材を受け入れながら労働力だけではなく、新しいものを創出させていくという観点からも今回は、私たちが今後、考えていかなければならないテーマのひとつ。そして、私たち日本人がもっている無意識のバイアスにも気付けるきっかけになればと考えている。

1. 外国人留学生の日本就職の現状と課題

・高度外国人材の定義

「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、効率性を高めることが期待される人材」(出所：高度人材受入推進会議)

単純に労働力が足りないから受け入れるのではなく、より新しいビジネスやサービスを生み出すことを期待されている。主に国内外の大学・大学院卒で「専門的・技術的分野の在留資格」で就業する外国人材をいう。外国人留学生は高度外国人材の卵とも言える存在。

・日本の外国人留学生数

国は2008年に留学生30万人計画を立て、コロナ前の2019年には31万人となっていた。直近だと約24万人。国別では中国、ベトナム、ネパールが上位3国となり、ほぼアジアからの留学生が占めている。ただし、最近の傾向としては、ベトナムやネパールの非漢字圏の留学生の割合が増えており、この傾向はコロナ後も続くと思われる。

・就職について

日本で働いている外国人は、大半がアジア人。全体の3割の留学生が日本で就職できていない。政府は「日本再興戦略2016」で就職率を3割から5割に設定したが、コロナの影響

もあり、達成できていない。

● 留学生はなぜ日本で働きたいのか ～メンバーシップ型のメリット・デメリット～

・暮らしやすさや安全性、文化への興味・関心などがトータルして日本に住みたいという人が、とくに中国で増えている。

・海外ではジョブ型といわれ、仕事に応募する際には、大学や大学院で身につけた専門性をアピールし、即戦力としての能力を求められる。一方で、日本はメンバーシップ型といわれ、新卒で即戦力として求められることはないので、専門と異なる仕事につけ、就職しやすいというメリットがある。

・メンバーシップ型の特徴は、仕事の内容や勤務条件が明記されていない点にある。そのため、人事部が人事権を行使することが可能。

● 企業はなぜ外国人材を採用するのか ～『代替』か『補完』か～

・企業が外国人材を採用する際には日本人社員の『代替』または『補完』という二つの考え方がある。コロナ禍で外国人材の採用を止めた企業は日本人の『代替』としての人材を求めているケースが多い。

・『補完』は日本人社員にはない経験やスキル、バックグラウンドをもつ人材を求めているということ。

・ディスコの2021年調査によると、外国人留学生の主な採用目的は「優秀な人材確保」がトップで、次に国際感覚、語学力、海外業務など外国人ならではの能力や資質を活かして欲しいという『補完』的な目的が続くが、求めている資質は「日本語力」、「コミュニケーション力」がトップで専門知識や英語力は非常に低い。ここに無意識の「日本人社員化」という問題がある。日本語能力だが、就職活動中に日本語対応で困る留学生は非常に多い。

・日本企業の外国人材採用の目的が多様化してきているように見えるが、実際にはグローバル化への対応が多く、「海外展開に向けた駐在員として」、「海外市場の開拓やインバウンド客への対応」などが挙げられる。

● 活躍への阻害要因・入社前後のミスマッチ

・入社後に感じる日本企業の課題については、ハード面とソフト面がある。

・日本では、メンバーシップ型からジョブ型への転換、成果主義の導入や人事制度を変えるなどハード面を改善することで解決するという議論が多い。

・外国人材はソフト面について言及しており、「もっと自分が成長したい」、「職場文化が合わない」という意見をもっている。これは制度を変えるだけでは変わらないため、ソフト面を改革する必要がある。

・「3年の壁」と言われているが、外国人留学生は成長できないと感じたら辞めることもある。

・2015年の経済産業省の調査で、日本の企業に「留学生出身の外国人社員に望む勤続年数」を聞くと「できるだけ長く」という回答が多い。しかし、実際の勤続年数は「3年以内」と

「5年程度」が7割程度を占めており、先ほどの「3年の壁」とほぼ一致している。ここに大きな意識の溝がある。

- ・外国人留学生に日本企業の印象を聞くと「ワークライフバランスがなく、残業が多い、上下関係も厳しく敬語も使わなければならない」という回答が多い。
- ・外国人留学生には日本のハイコンテクストな文化への対応が難しい。
- ・ダイバーシティには2つあると言われている。一般的に言われるのが『表層的なダイバーシティ』。例えば、女性、外国人という外見から識別可能なもの。よりイノベーションに近いのが『深層的なダイバーシティ』。外見に出てこない価値、スキル、職歴、教育、個性という価値が、イノベーションにつながりやすいと言われている。

2. 提言：外国人材採用・活用のポイント

- ・採用前のポイントとしては、採用目的を明確化すること。『代替』なのか『補完』なのか。
- ・経営者と人事、現場で活用方法を共有しておくことが重要。
- ・少なくとも会社のウェブサイトには外国人材の採用の有無を書いた方が良い。
- ・採用時の日本語要件を緩和する必要がある。
- ・インターンシップを1週間～2週間でも良いので受け入れることが、ミスマッチをなくす早道。
- ・キャリアパスを踏まえて、3年後、5年後にどのように考えているのかをすり合わせておく必要がある。

3. まとめ

- ・こうしたミスマッチの問題を解決するには、来日前からの日本語教育や日本の企業文化理解の教育として3カ月から半年をプレ教育として受けて日本に来てもらうことも必要である。なぜなら、日本でも大学院では理科系中心に英語で卒業できるプログラムが増えており、日本語が話せないため日本で就職し辛いことにつながっている。
- ・行政には来日前からの母語での日本語教育や就職、企業文化の理解に対する財政的な支援をお願いしたい。
- ・最後に企業で、外国人と日本人が協働する上でお伝えしたいこととして、日本人側からすると日本人同様の社員を求め過ぎないということ。外国人材側からすると、日本語を学ぶことは日本文化を知ることであり、自分にとっての投資という発想を持つこと。そのようなお互いの歩み寄りや共感が大事。
- ・今回のテーマは外国人から入ったテーマだが、外国人に限らず、「なぜ日本企業で外国人材が活躍できないか」というテーマで外国人材を女性や帰国子女、ユニークな人材に入れ替えても問いが成立してしまうという点が問題。

- ・ダイバーシティを受け入れてイノベーションを起こすといわれるが、実際には、無意識の日本人化が起こっている。
- ・外国人材を受け入れるということは、それ以外の人たちが才能や個性を活かして働きやすい組織にもつながるという点が大事。