

関西における留学生生活用の 現状と課題

2015年 11月30日

総括調査役兼プロジェクトリーダー 山下かおり



目次

1. 外国人留学生を取り巻く環境

2. 企業における外国人活用

3. 外国人留学生の就職活動

4. 外国人留学生活用に向けて



目次

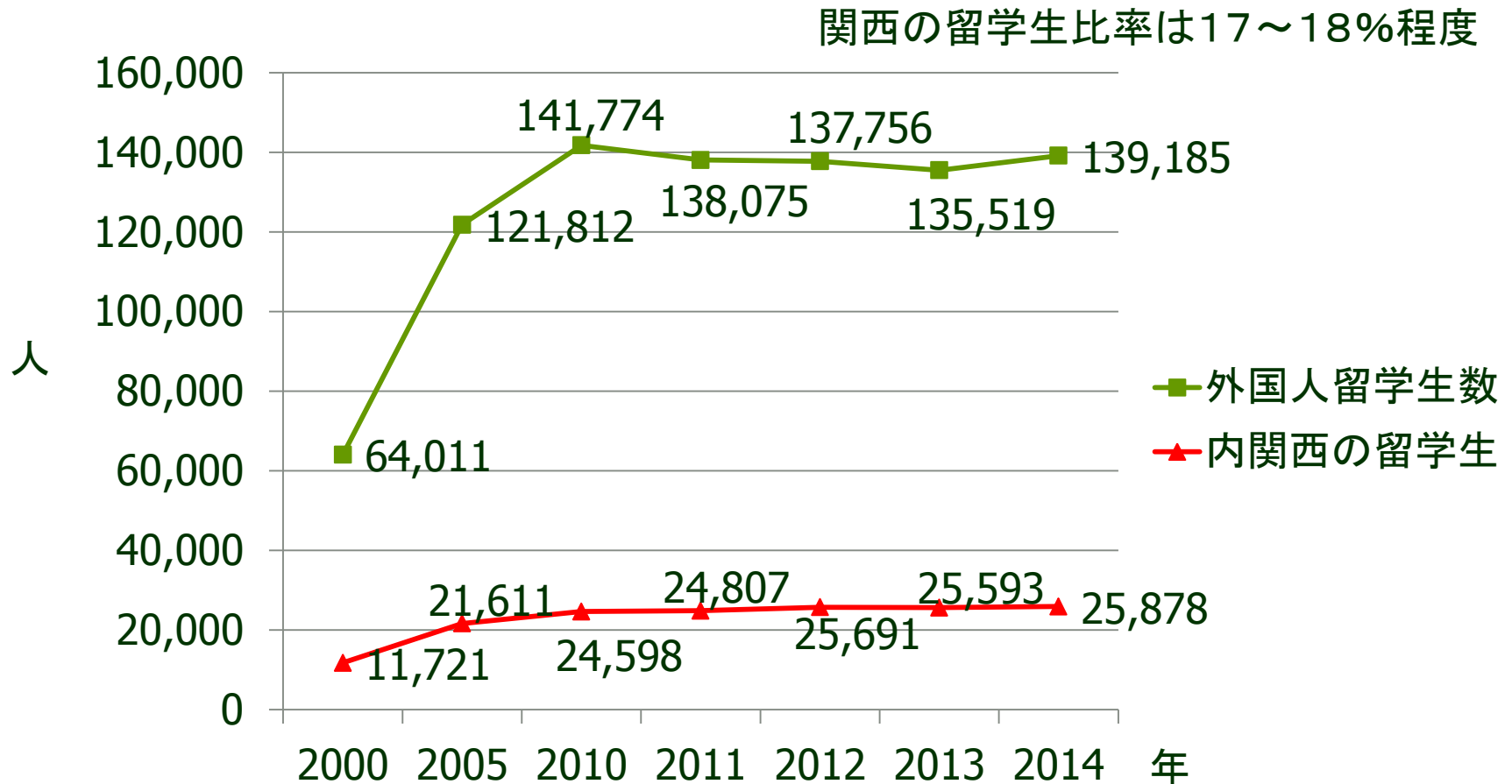
1. 外国人留学生を取り巻く環境

2. 企業における外国人活用

3. 外国人留学生の就職活動

4. 外国人留学生活用に向けて

■ 外国人留学生数（高等教育機関在籍者）は2010年以降ほぼ横ばい

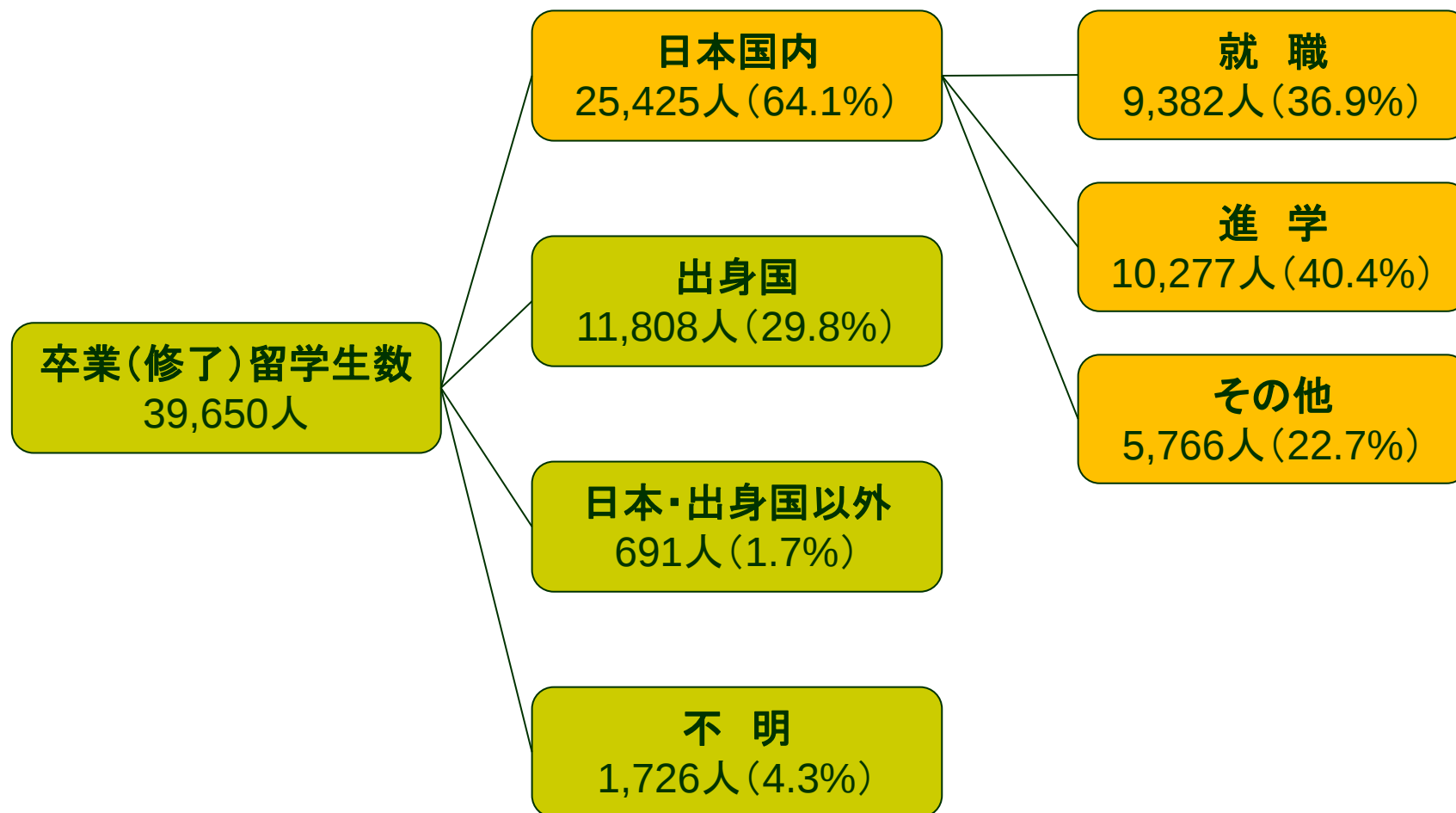


注：就職先企業等の所在地別在留許可人数

関西は三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山の2府5県

出所：法務省「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」

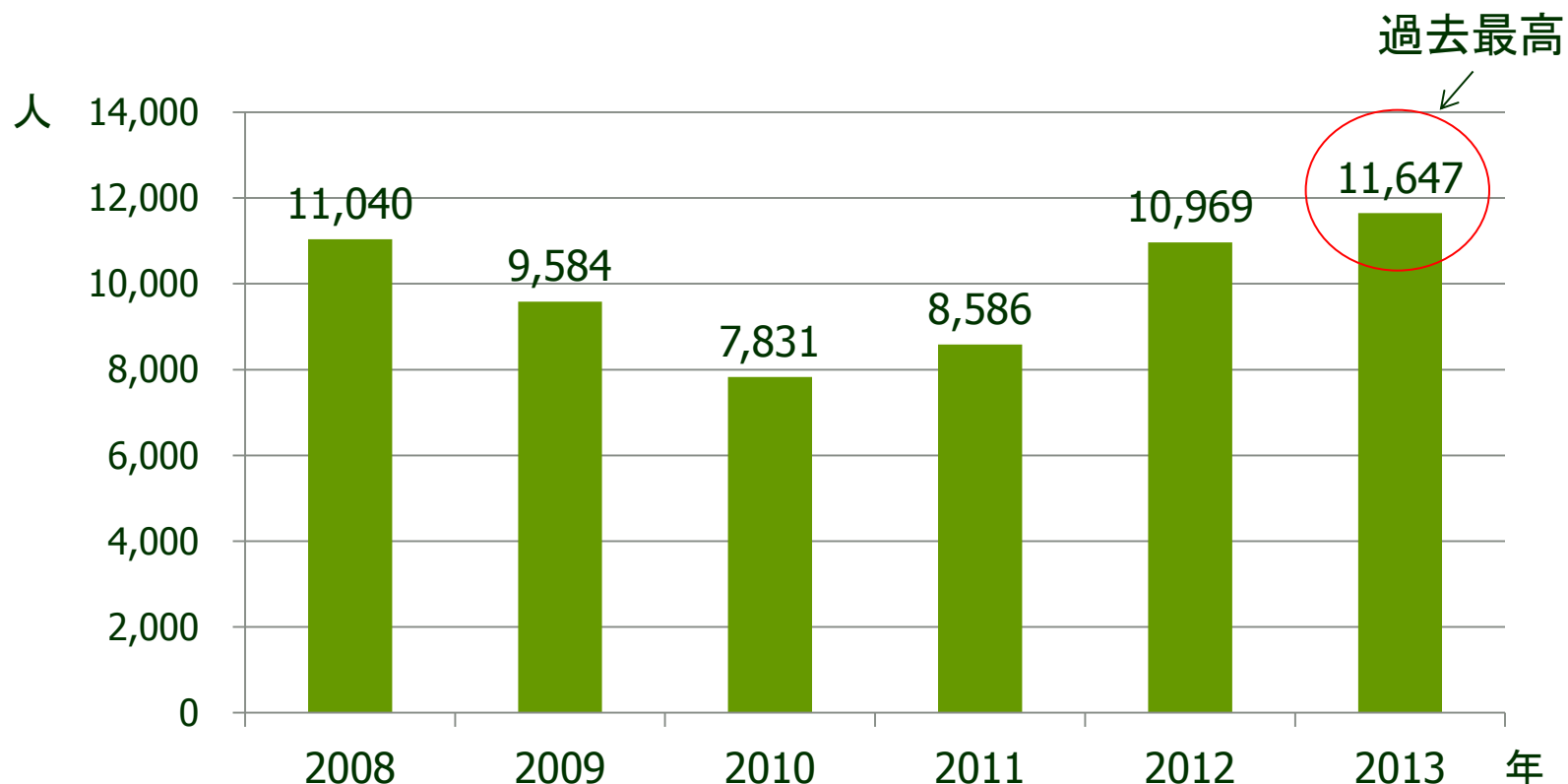
■ 外国人留学生数・就学生の進路（2013年）



注: 2013年4月1日~2014年3月31日に卒業(修了)した外国人留学生の進路調査

出所: 独立行政法人日本学生支援機構「平成25年外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

■ 外国人留学生の日本での就職は増加①（全国）

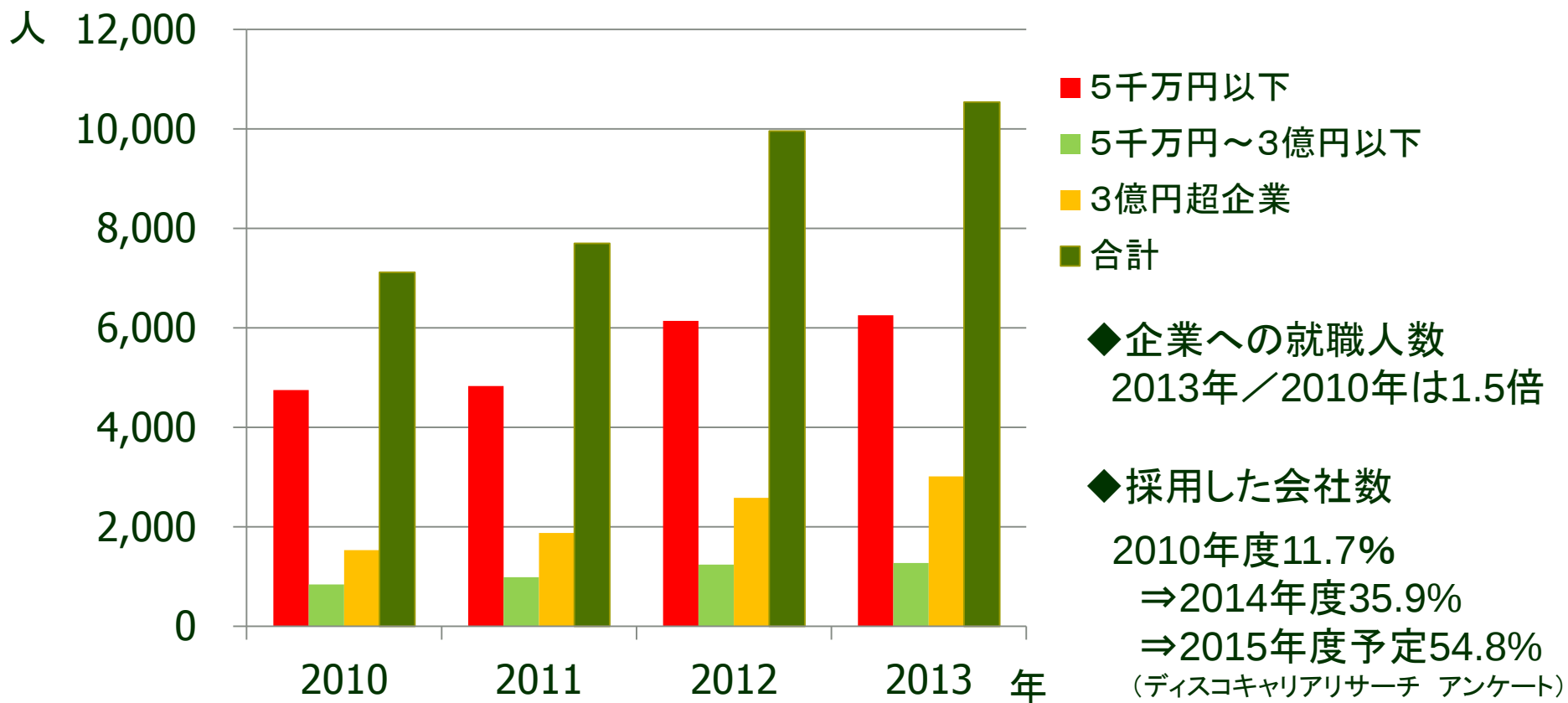


注：就職先企業等の所在地別在留許可人数

数字は留学又は「特定活動（継続就職活動中の者、就職内定者等）」の在留資格から就労資格への変更申請に係る処分数である。

出所：法務省「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」

■ 外国人留学生の日本での就職は増加②（規模別）



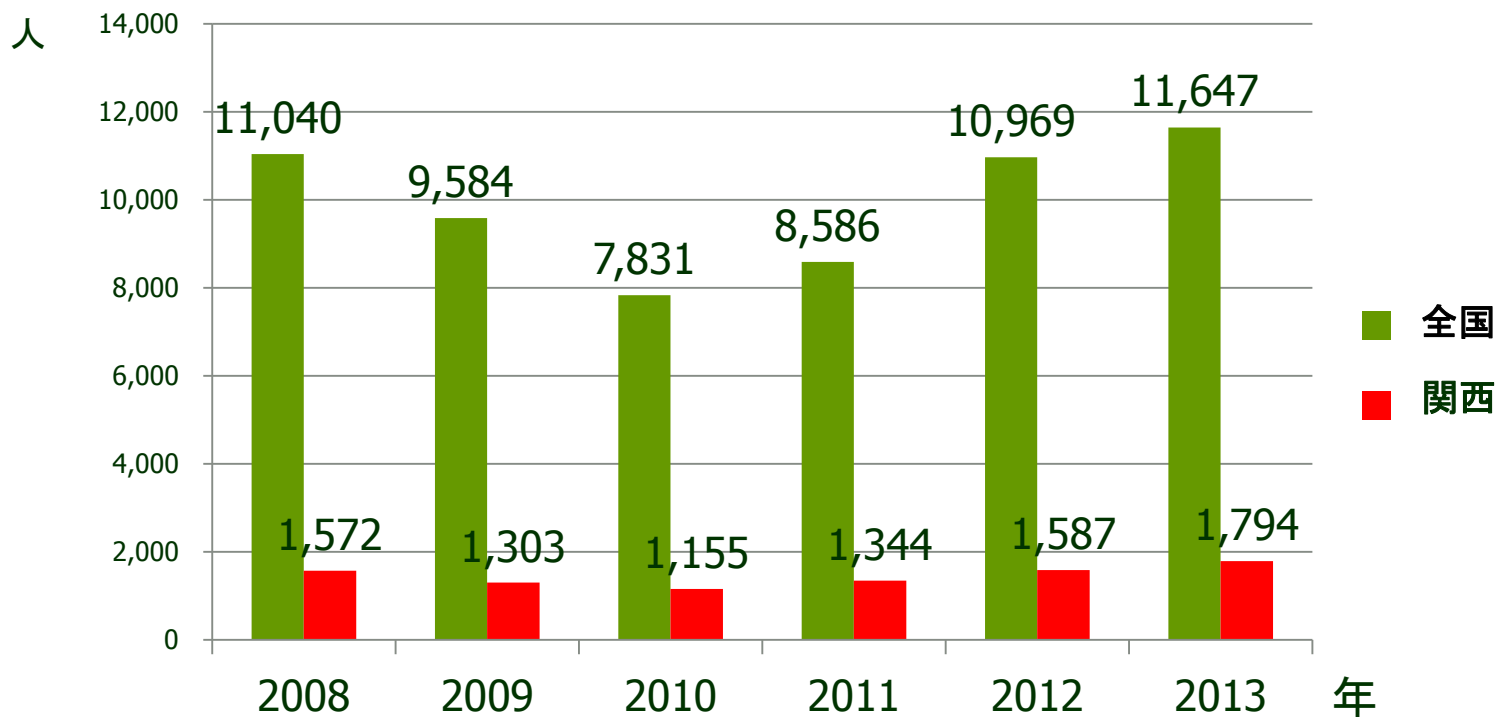
注：就職先企業等の所在地別在留許可人数

出所：法務省「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」

■ 関西で就職した外国人留学生（全国との比較）

関西で就職した人は、全国の15%程度

関西の留学生2.5万人のうち関西での就職者は1800人弱

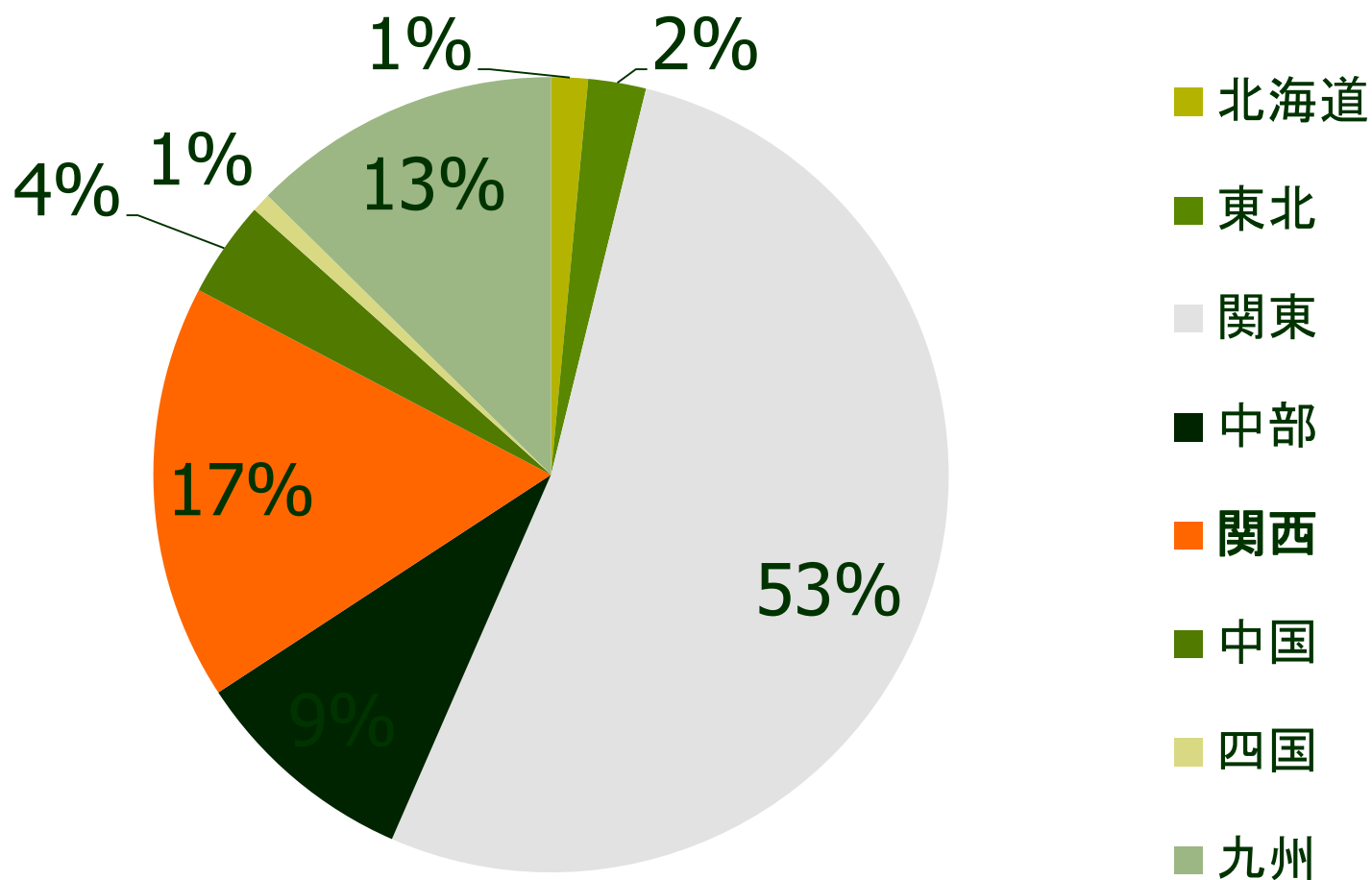


注：就職先企業等の所在地別在留許可人数

関西は三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山の2府5県

出所：法務省「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」

■ 関西には多くの外国人留学生在籍（地域別割合）



注：2013年5月1日現在

出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果」

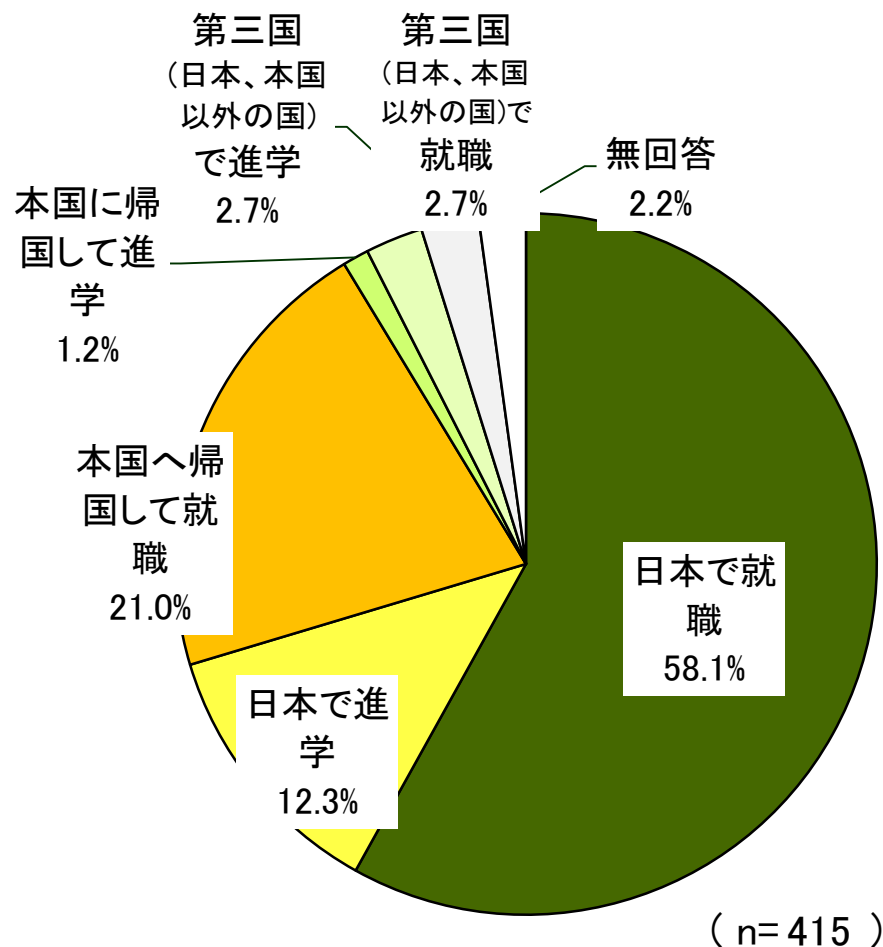
■ 関西には多くの外国人留学生が在籍（留学生の多い大学）

順位	学校名	人	順位	学校名	人
1	早稲田大学	4306	16	日本大学	1188
2	日本経済大学	3035	17	大阪産業大学	1155
3	東京大学	2798	18	神戸大学	1096
4	立命館アジア太平洋大学	2379	19	明治大学	1095
5	大阪大学	2012	20	広島大学	1059
6	九州大学	1972	21	拓殖大学	1031
7	筑波大学	1889	22	上智大学	914
8	京都大学	1725	23	城西国際大学	907
9	名古屋大学	1668	24	明海大学	870
10	東北大学	1532	25	横浜国立大学	843
11	北海道大学	1456	26	千葉大学	819
12	立命館大学	1440	27	中央大学	817
13	慶応義塾大学	1303	28	関西大学	738
14	同志社大学	1273	29	一橋大学	731
15	東京工業大学	1224	30	東京国際大学	695

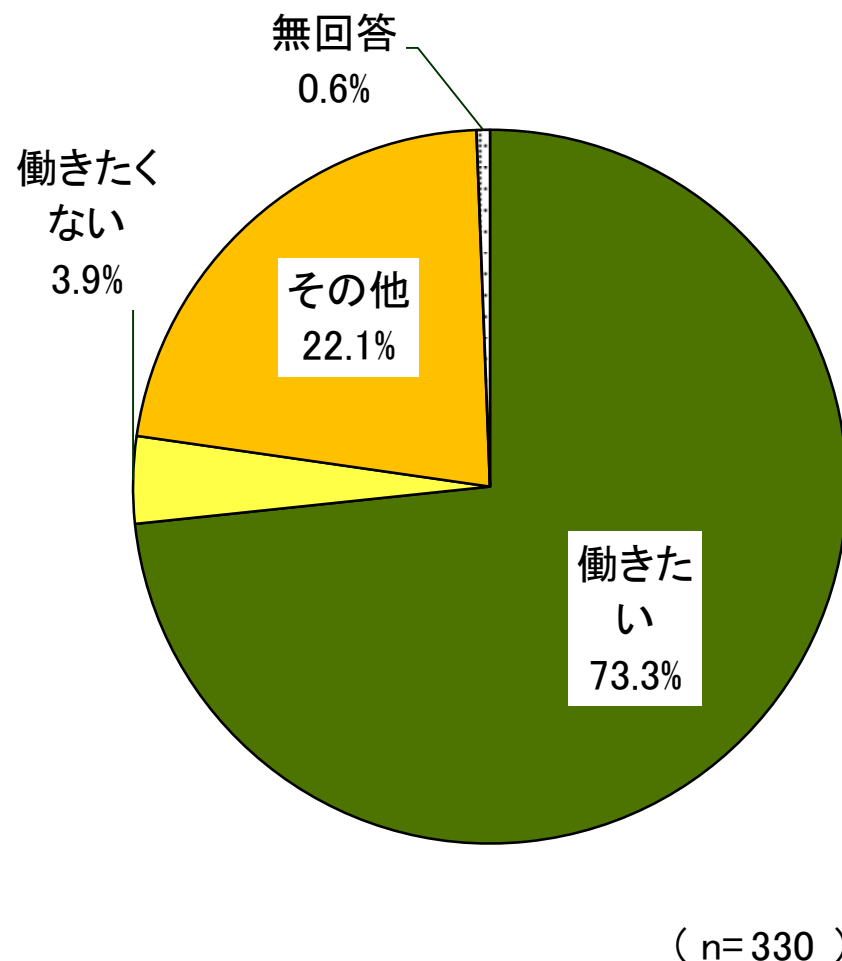
出所：独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果」

■ 関西での就職を望む外国人留学生は多い

関西の学生の進路希望



関西での就職希望



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人財の活用による活性化」報告書2013年5月



目次

1. 外国人留学生を取り巻く環境

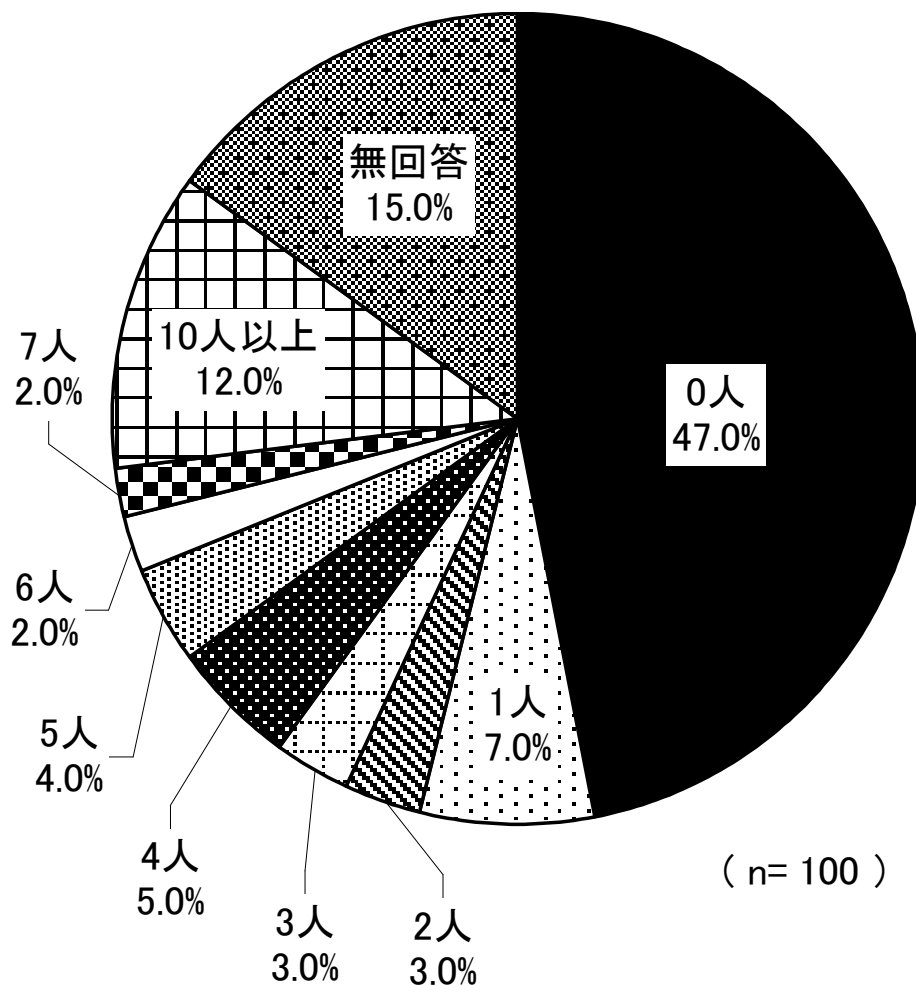
2. 企業における外国人活用

3. 外国人留学生の就職活動

4. 外国人留学生活用に向けて

■ 関西の企業の高度外国人材活用状況

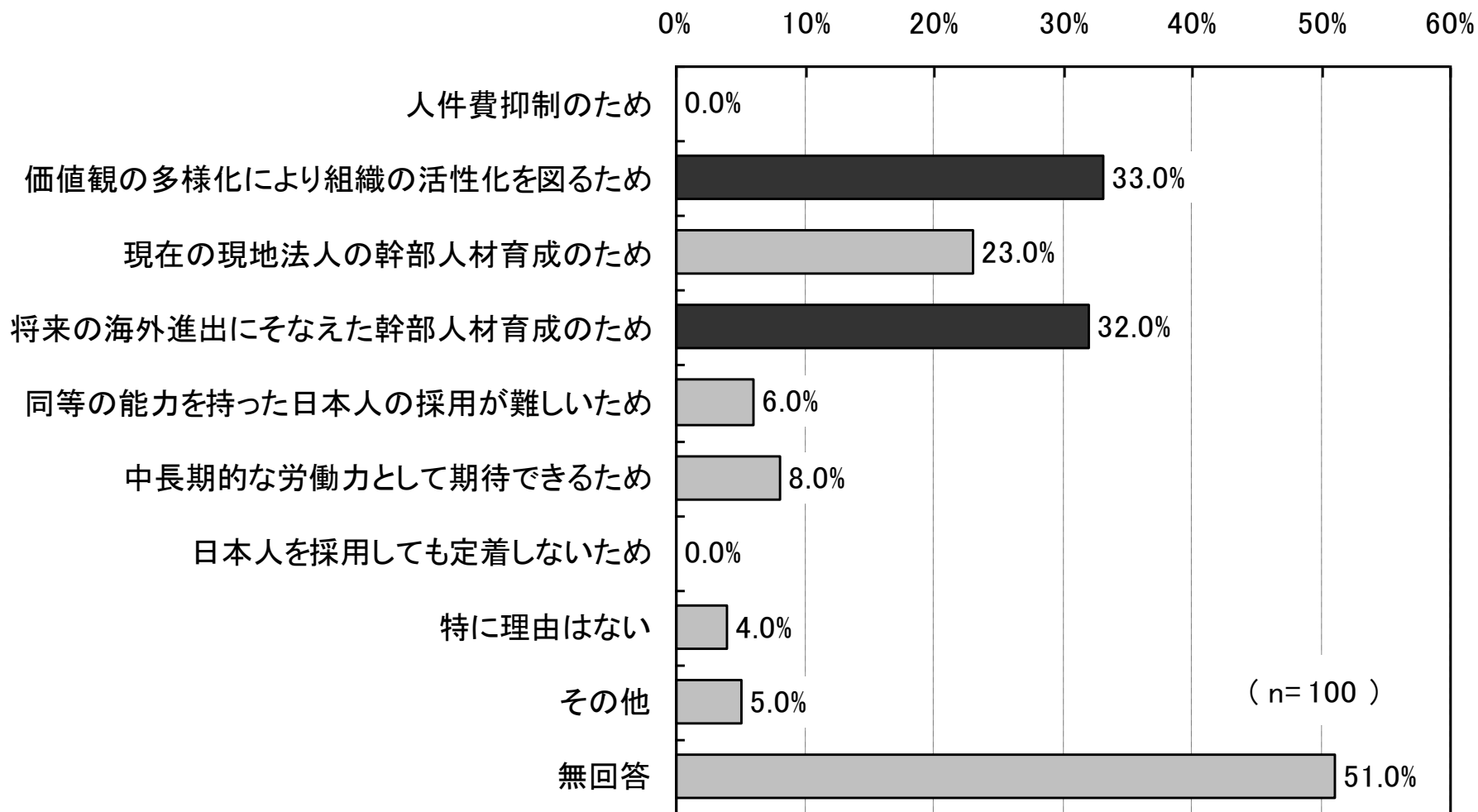
① 関西企業の高度外国人材の現在の総人数（2012年3月末時点）



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人材の活用による活性化」報告書2013年5月

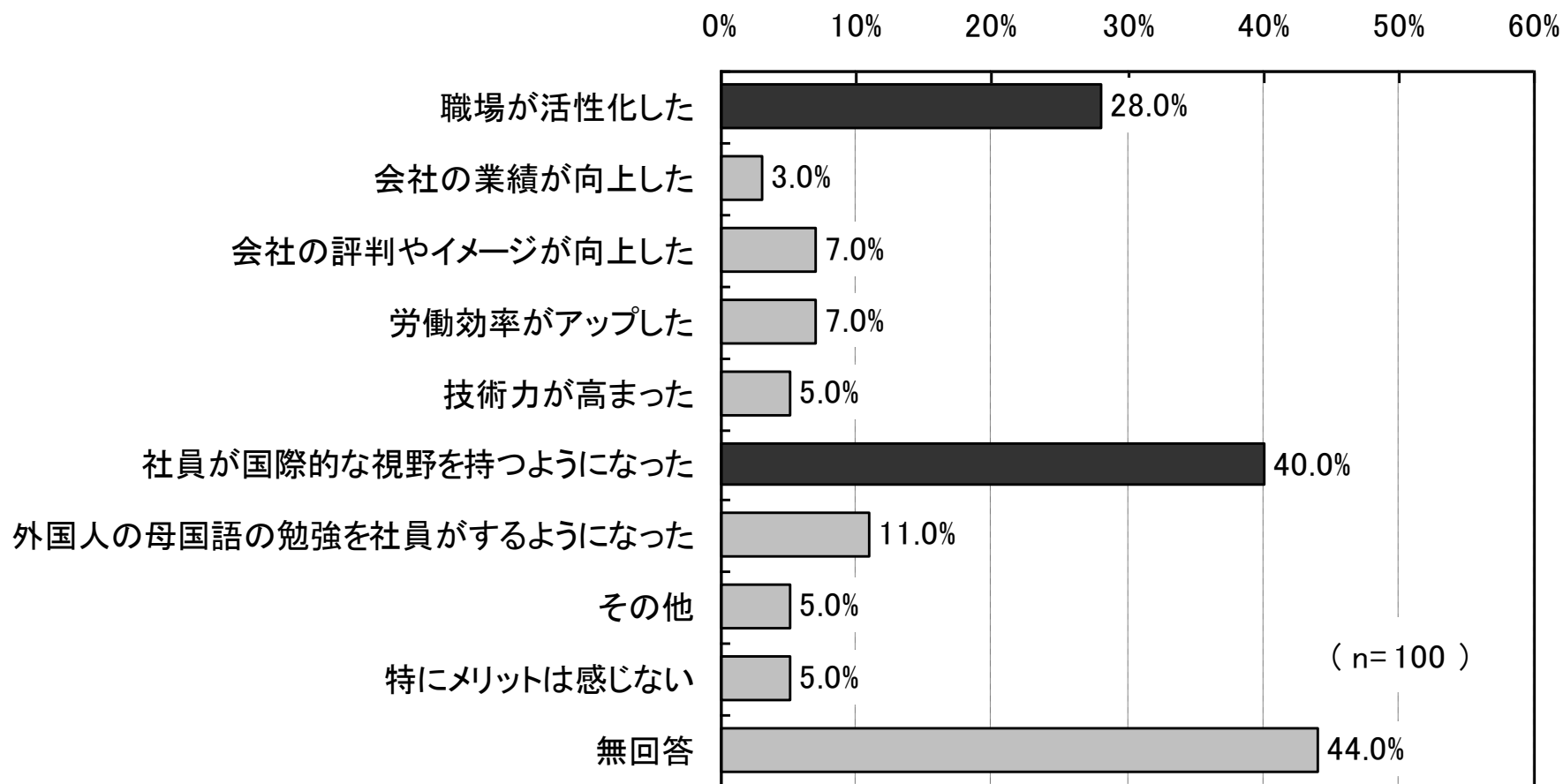
②関西の企業の高度外国人財を現在活用している理由



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人財の活用による活性化」報告書2013年5月

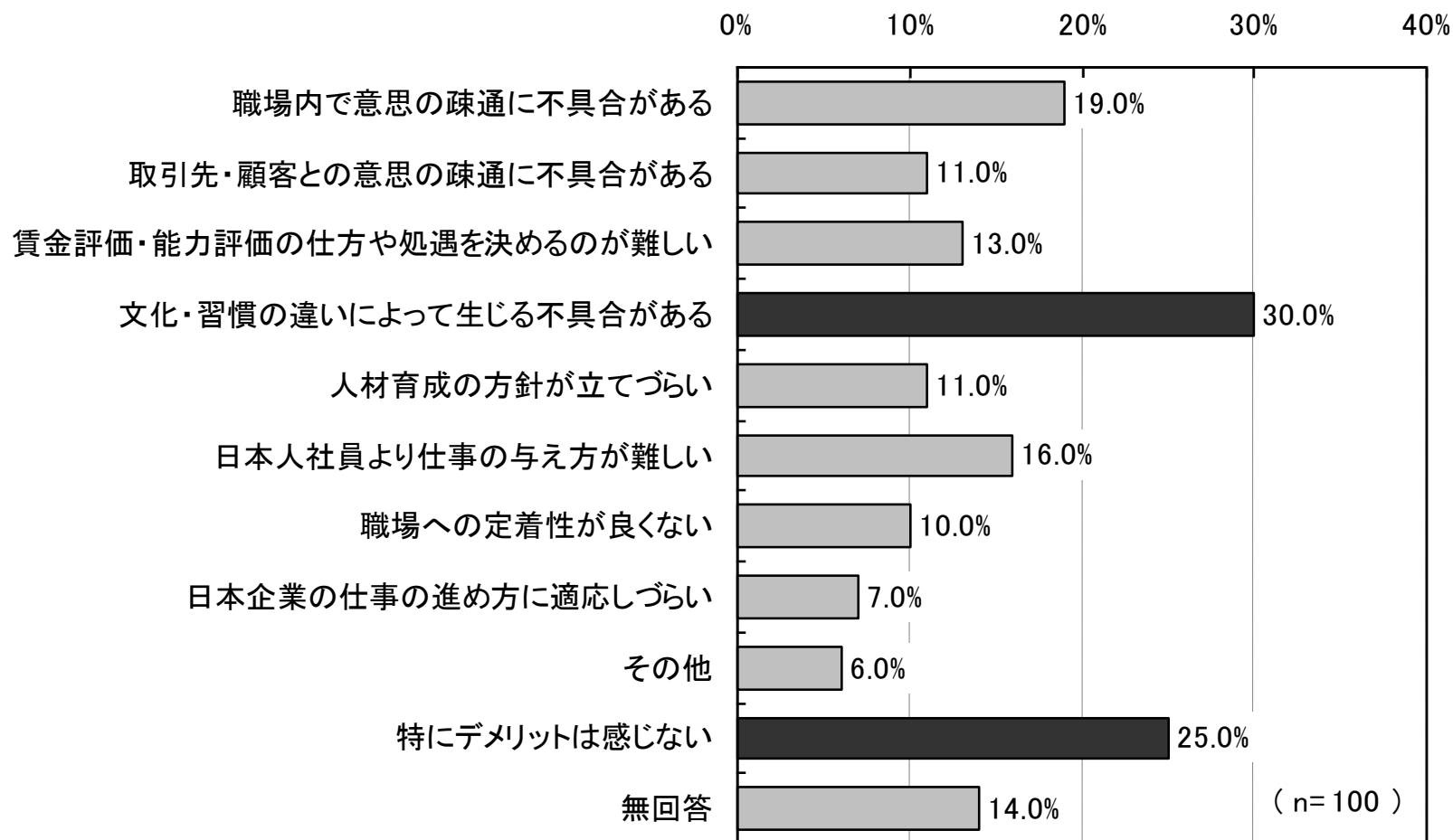
③高度外国人財を活用することによるメリット



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人財の活用による活性化」報告書2013年5月

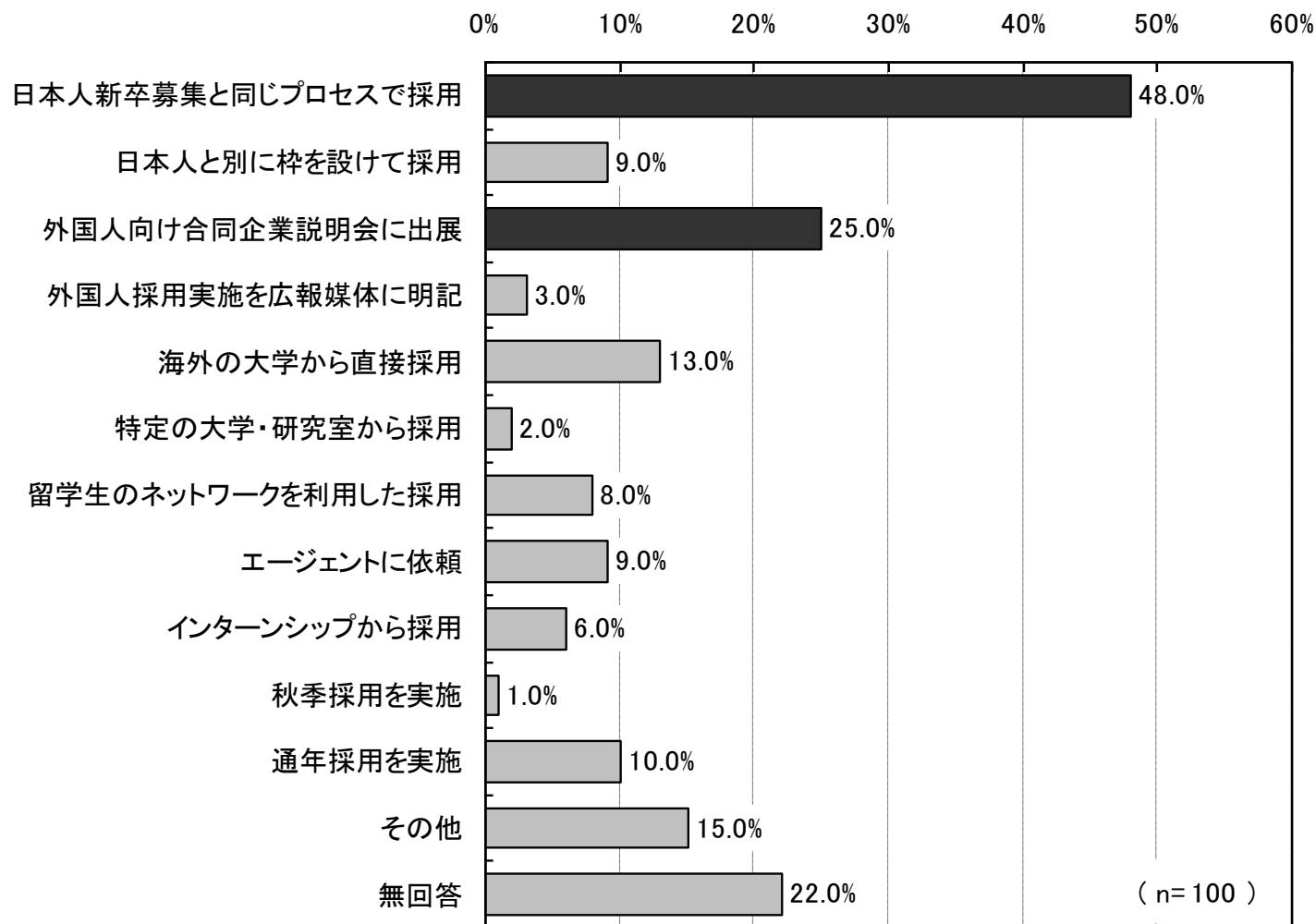
④高度外国人財を活用することによるデメリット



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人財の活用による活性化」報告書2013年5月

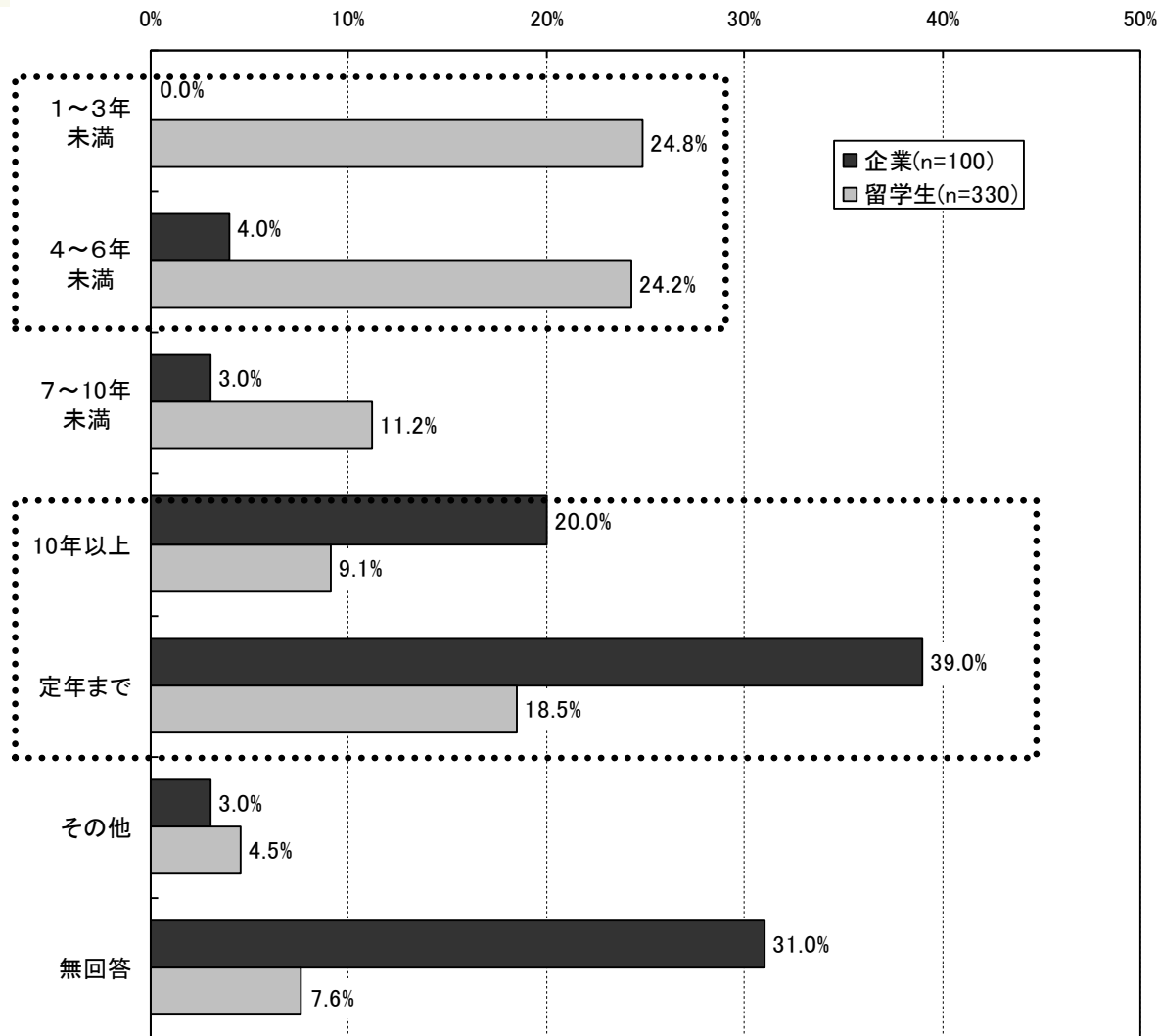
⑤高度外国人財の採用に関する取り組みと課題



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人財の活用による活性化」報告書2013年5月

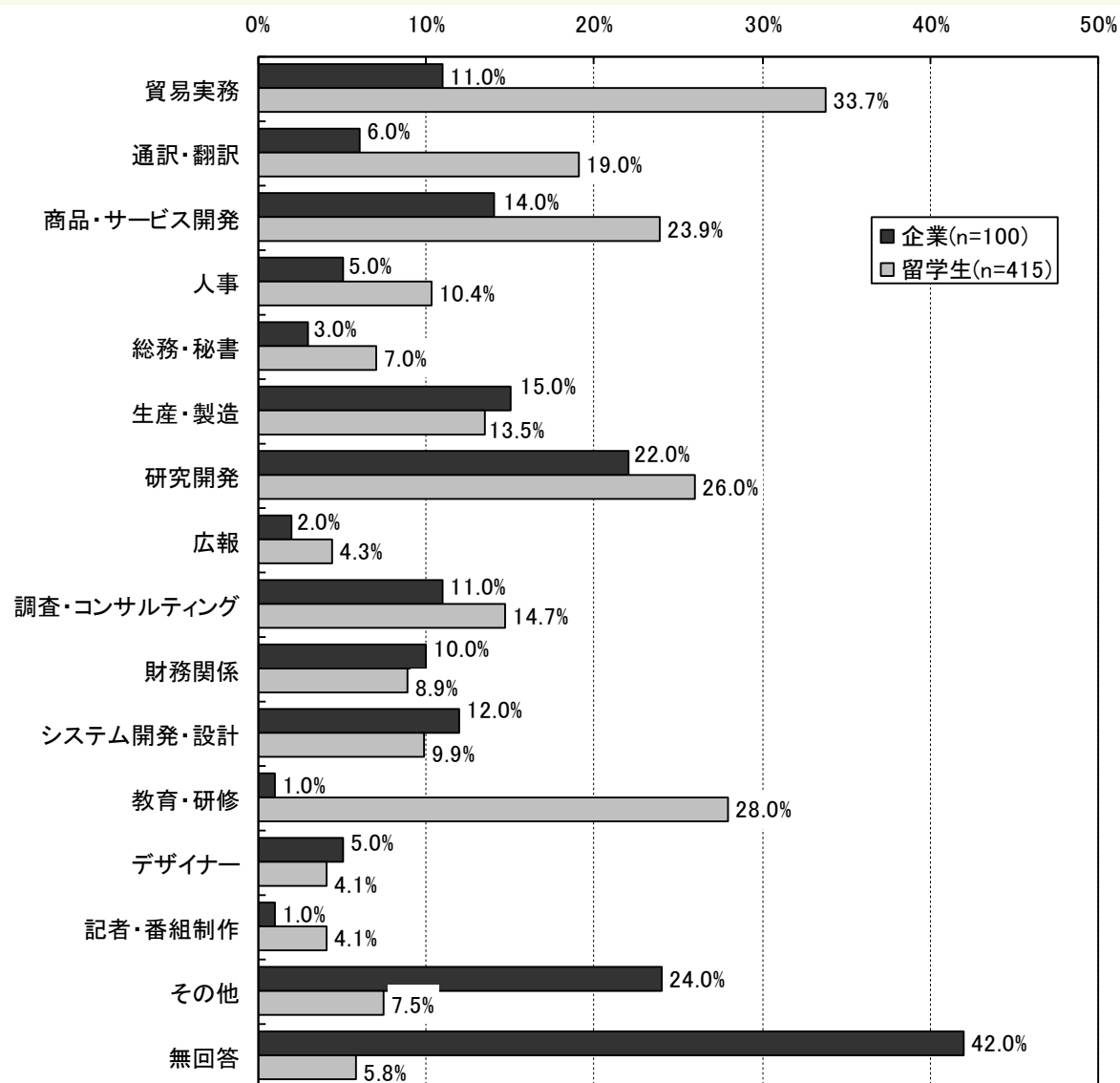
⑥企業側と留学生側のミスマッチ（希望する就業年数）



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人材の活用による活性化」報告書2013年5月

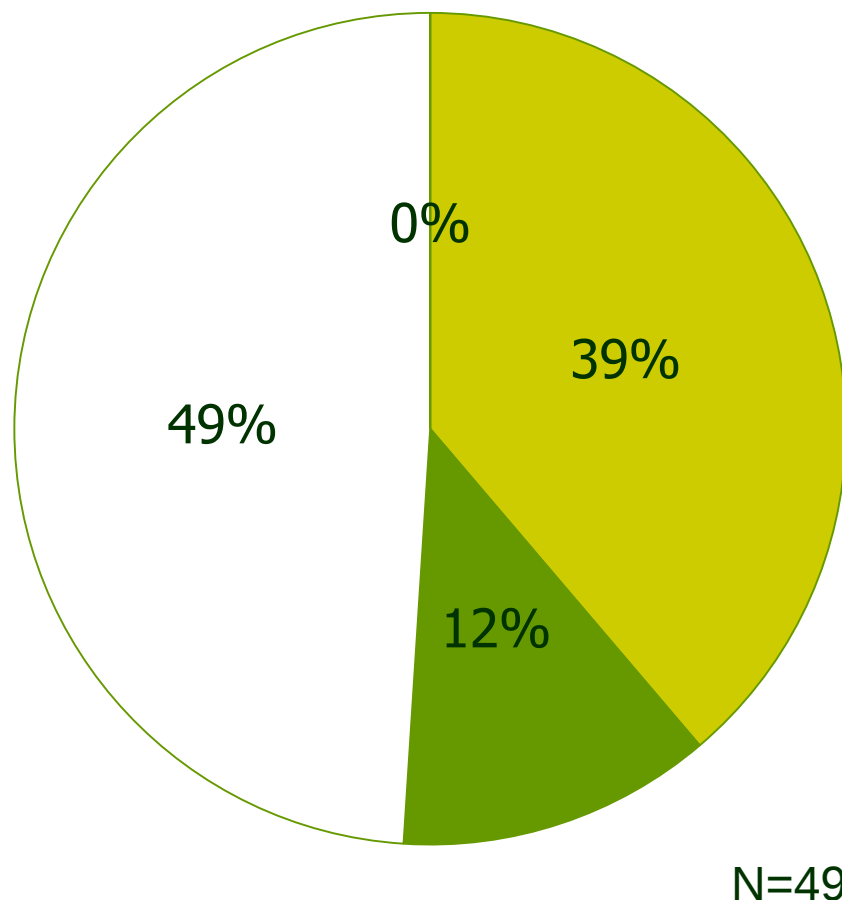
⑦企業側と留学生側のミスマッチ（希望する職種）



出所: アジア太平洋研究所

「関西地域の投資戦略: 高度外国人材の活用による活性化」報告書2013年5月

⑧働きたい企業の規模



大企業を希望する割合が39%を占めるものの、どちらでもかまわないを含めると中小企業への就職希望は6割程度存在する。

- 大企業
- 中小企業
- どちらでもかまわない
- その他

■ 関西企業での外国人社員の活躍例

① 会社のグローバル展開に外国人社員を活用するT社

- ・社員市場に魅力を感じ、中国市場参入のために中国人を採用。その後継続的に外国人を採用。数50人。内外外国人社員は5人（中国人4、タイ人1）
- ・採用のきっかけ：米国人がハローワークの求人を見て応募してきた。採用してみて外国人を雇用するのも難しくないと感じた。その後中国に進出するために中国人採用を決め、以降定期的に外国人を採用。

② 海外展開事業中止で外国人社員退職したM社

- ・海外事業立ち上げのため、外国人を採用（中国人）。初めての院卒採用。企業風土を変えるポテンシャルを持った人材。ただ、その後計画していた海外事業が中止され、採用した外国人社員は退社してしまった。

③ きめ細かなフォローで外国人社員の定着率向上のP社

- ・1980年代から、海外展開に伴い外国人社員の採用を開始。定着に課題があったが、人事の定期的な面談、先輩社員のメンター制度、外国人社員の連携づくりなどで退職率が入社3年以内の退職率が30%から5%程度に低下した。

■ 外国人留学生の企業入社後の課題

① 働く上で困難と感じていること（元留学生へのインタビューから）

1. 「自分らしく力を発揮できない」

- ① 十分に貢献、活躍、成長できる場が少ない
- ② 自己表現を抑止される
- ③ 日本語の課題
- ④ 大量な翻訳の仕事

2. 「違いへの非寛容さ」

- ① 文化の違いへの理解不足
- ② 日本人にあわせることを強要される

3. 「サポートの少なさ」

- ① 外国人社員への会社からのサポート不足
- ② 上司からのサポート不足

①働く上で困難と感じていること（元留学生へのインタビューから）

4. 「キャリア設定の難しさ」

- ① キャリアパスに関する葛藤
- ② 予測できない配属・異動

5. 「独特の職場風土」

- ① 新人研修の大変さ
- ② 意思決定の遅さ
- ③ 人間関係の複雑さ
- ④ 安定志向
- ⑤ 働き過ぎの風土
- ⑥ 意義や目的が不明瞭な仕事

② 困難への対応策

1. 「主体的に打開する」

- ① 自分から積極的に学ぶ
- ② ポジティブなことに目を向ける
- ③ ロールモデルを見つける

2. 「まずは我慢する」

- ① 相手にあわせる
- ② 耐え忍ぶ

3. 「対人的サポート」

- ① 職場における周りからのサポート
- ② 出身校の同輩・先輩とのつながり

③日本企業から学んだこと

1. 丁寧できめ細かい仕事のやり方
2. 報・連・相というシステム
3. 問題や失敗から学ぶ姿勢
4. 仕事の全体像を把握する
5. 相手の立場に立って考える
6. 婉曲的表現
7. 違いの尊重
8. 任せることで責任感を育てる指導方法

④外国人社員にとって仕事へのコミットメントを 左右するポイント

- **自分の今の仕事の意味は感じられるか**
 - 与えられた仕事や研修は何のために行なわれるのか
- **現在の仕事からどれくらい成長や学びがあるか**
 - 短期・長期的に自分のエンプロイアビリティの強化につながるか
- **組織に自分らしく貢献できているか**
 - 外国人ならではの強みが発揮できるか
- **自分の貢献が認知されているか**
 - 上司からの評価・給与による認知



目次

1. 外国人留学生を取り巻く環境

2. 企業における外国人活用

3. 外国人留学生の就職活動

4. 外国人留学生活用に向けて

①外国人留学生の就職の実態

■ 就職活動の標準的なスケジュール*

◆2015年卒（4年生、修士2年生）

1 2月～：大手就職情報サイトで採用・イベントなど解禁

3月～：企業説明会

4月～：選考活動開始（筆記試験、面談など）

10月～：内定

◆2016年卒（3年生、修士1年生）

3月～：大手就職情報サイトで採用・イベントなど解禁

4月～：企業説明会

8月～：選考活動開始（筆記試験、面談など）

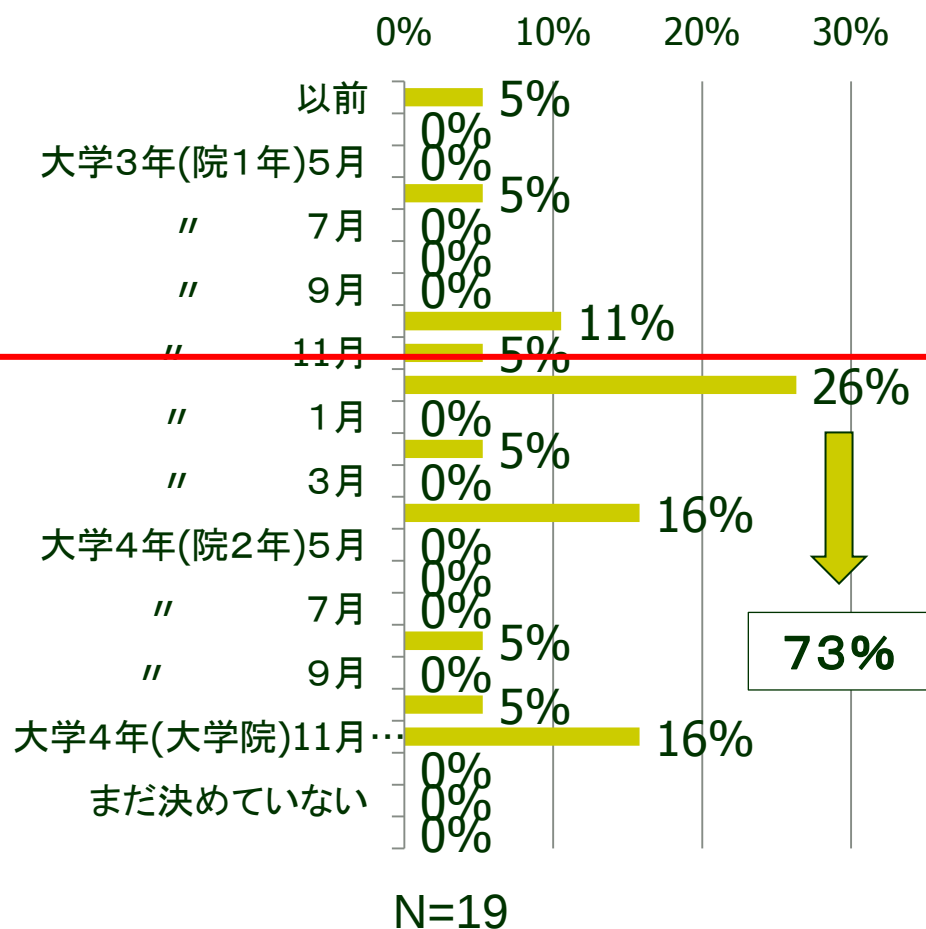
10月～：内定

■ 外国人留学生の就職準備活動開始時期

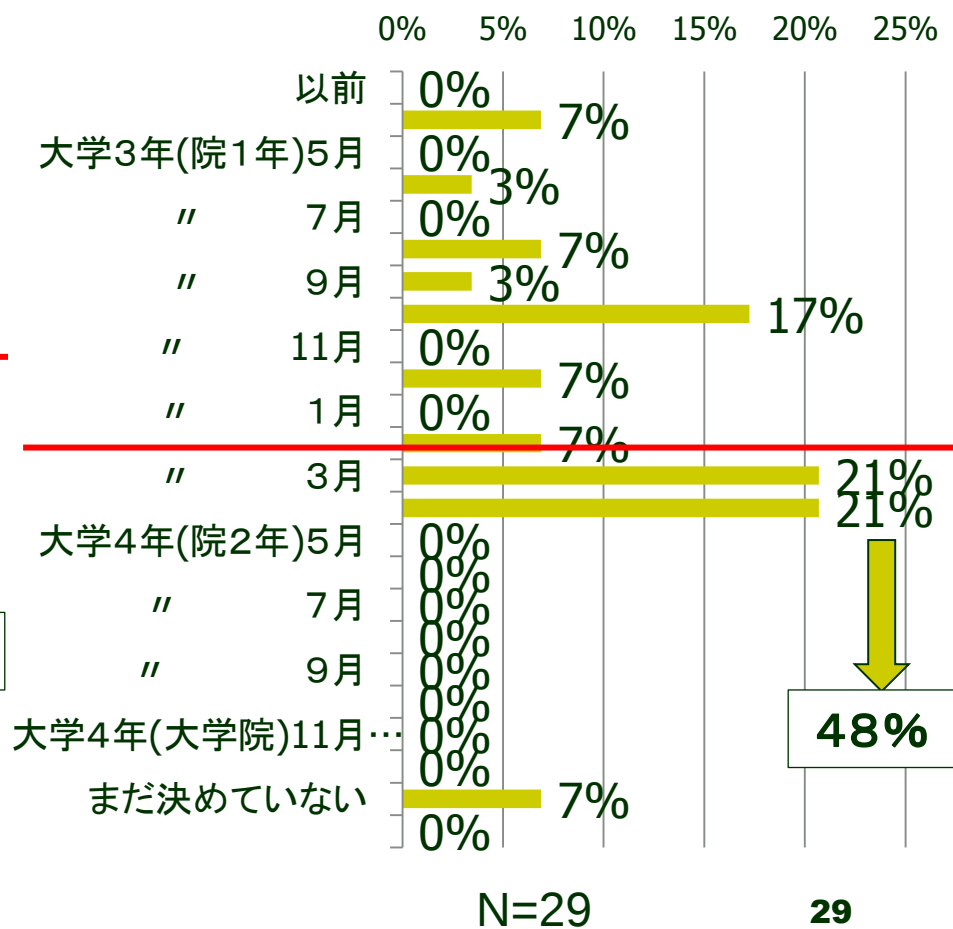
企業説明会解禁*後に就職準備活動を開始：2015年卒 74%、2016年卒 48%

* 2015年卒生：大学3年（修士1年）の12月、2016年卒生：大学3年（修士1年）の3月

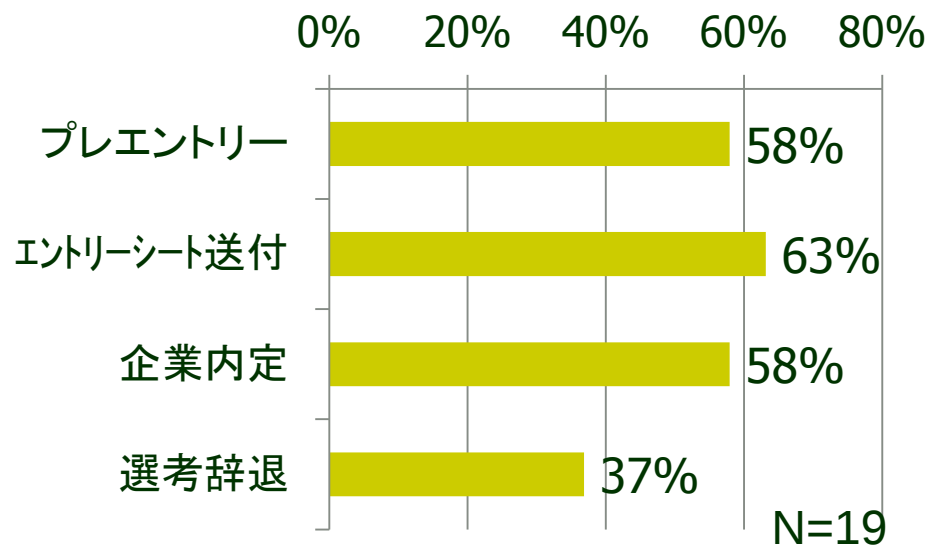
2015年卒生



2016年卒生



■就職活動実績（2015年卒生、11月時点）

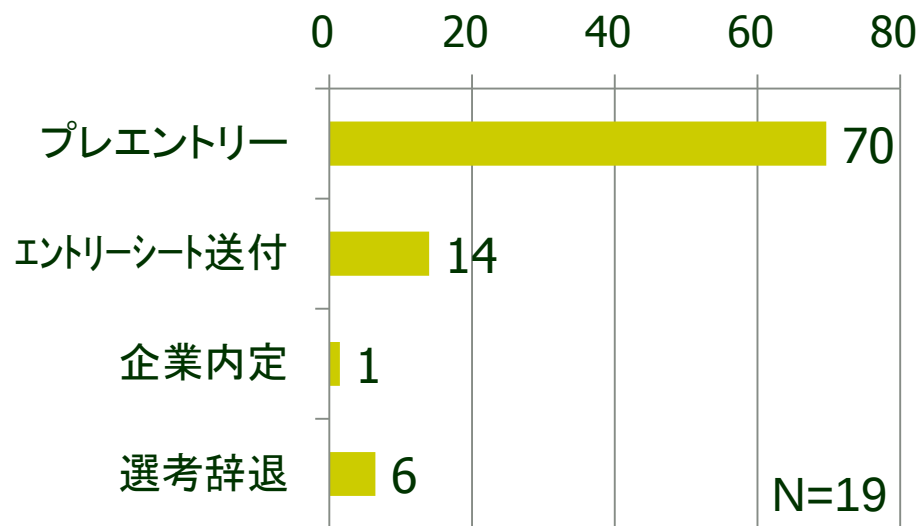


■外国人留学生（11月時点）
内定率58%
平均エントリー数14社。

<APIR調査>

■（参考）日本人学生（10月時点）
内定率87.6%
平均エントリー数89.6社

<ディーンズ調査>



■就職活動の実際

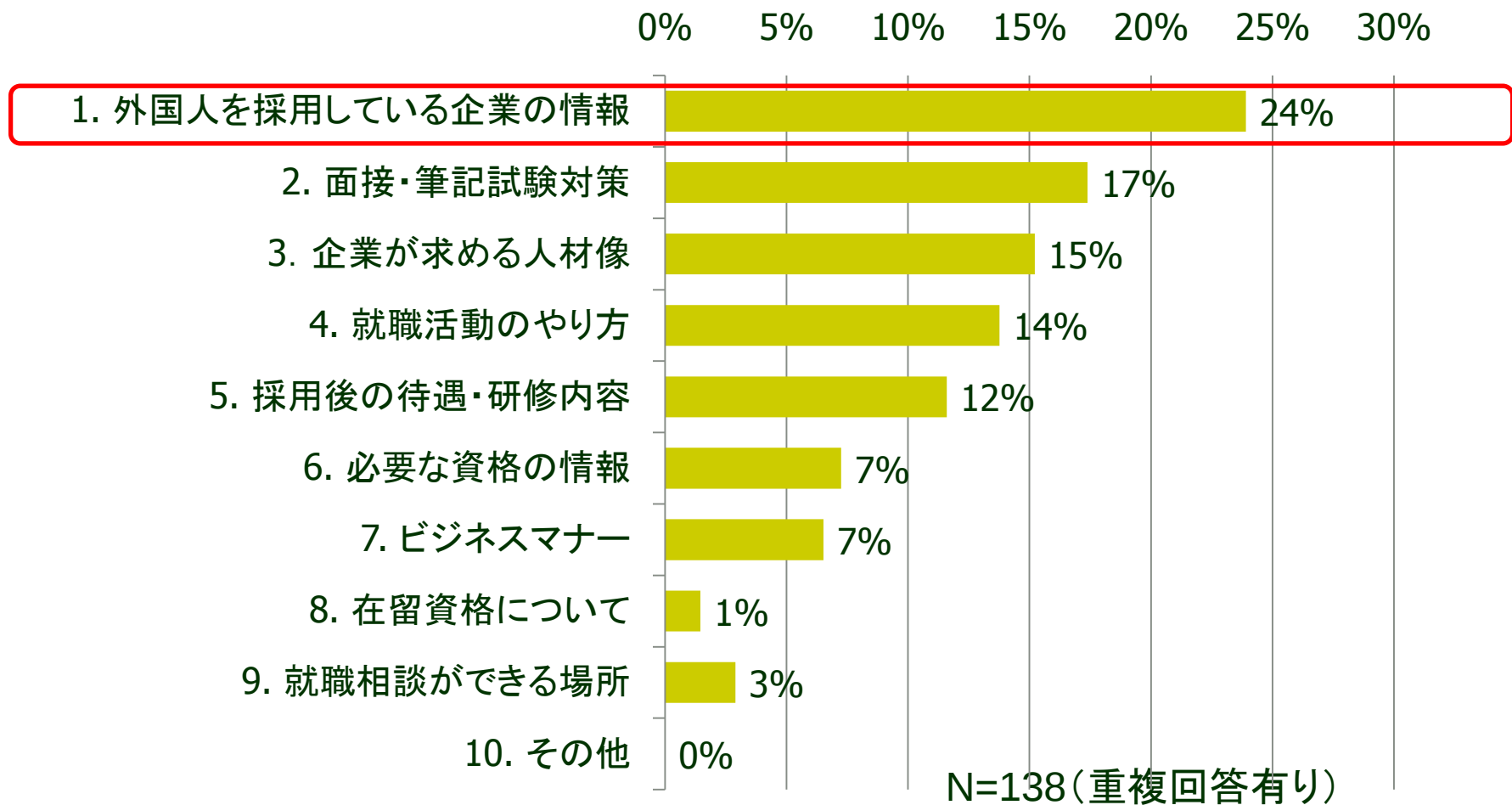
2015年卒生(大学院2年生)活動事例

M2、理系

実施項目	3月以前	4～5月	6～7月	8月以降
情報収集・相談	11月就職担当教員と相談、 日本での就職活動の具体的な流れを把握	①リクナビ、マイナビなどの就職サイトから情報収集 ②外国人向けの合同説明会に参加 ③日本人の友達と相談、履歴書などの添削		
就職支援サイトの登録・利用	12月就職支援サイト登録 (リクナビ、マイナビ、日経ナビ、LANDS-NAVI)			
業界研究	12月：企業の合同説明会参加	①自動車部品メーカー ②家電メーカー	①化学メーカー ②鉄鋼メーカー	③材料メーカー
企業研究	化学メーカー (8社程度)	①化学メーカー ②自動車メーカー ③家電メーカー の詳しい研究を行う	①化学メーカー ②鉄鋼メーカー の詳しい研究を行う	①大手化学メーカー ②材料メーカー の詳しい研究を行う
就職試験勉強	SPI試験対策の書類を買う	毎日約1時間、勉強	①数学の問題を集中して勉強。 ②テストセンターで5回のSPI試験を受けた	テストセンターで3回のSPI試験を受けた
企業説明会	なし	①自動車部品メーカー ②家電メーカーの企業説明会に参加 (8社)	①化学メーカー ②鉄鋼メーカー説明会に参加(8社)	①化学メーカー ②材料メーカー説明会に参加(7社)
面談、内定	なし	①人事と面談1社 ②一次面接2社(家電2社)	①一次面談4社(化学、鉄鋼) ②二次面談1社(家電)	①最終面談5社(化学、家電、材料、鉄鋼) ②一次面接3社(材料)

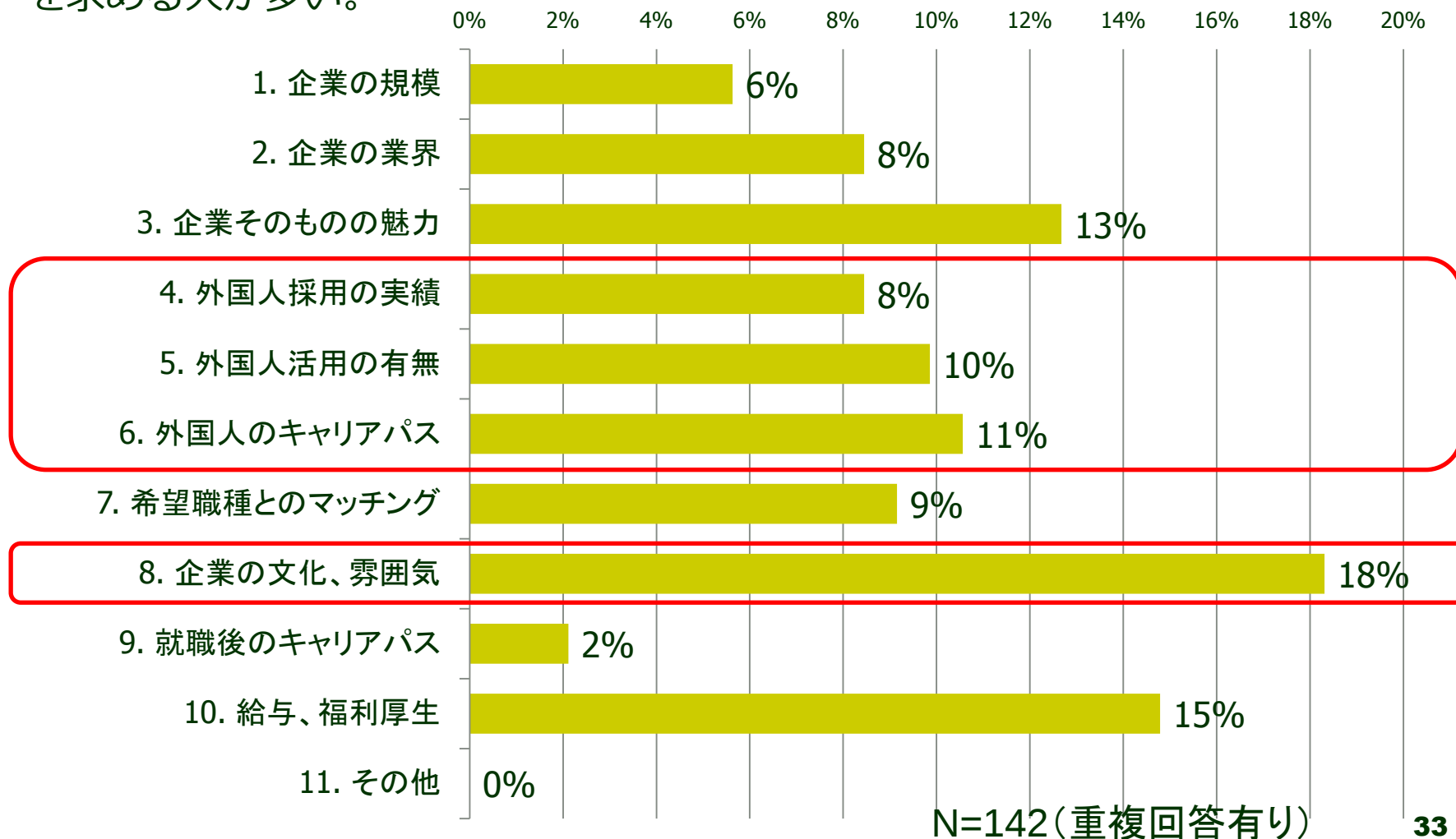
■ 外国人留学生が就職活動を行う上で知りたい情報

外国人留学生にとっては、外国人を採用してくれるかどうかを知りたい。



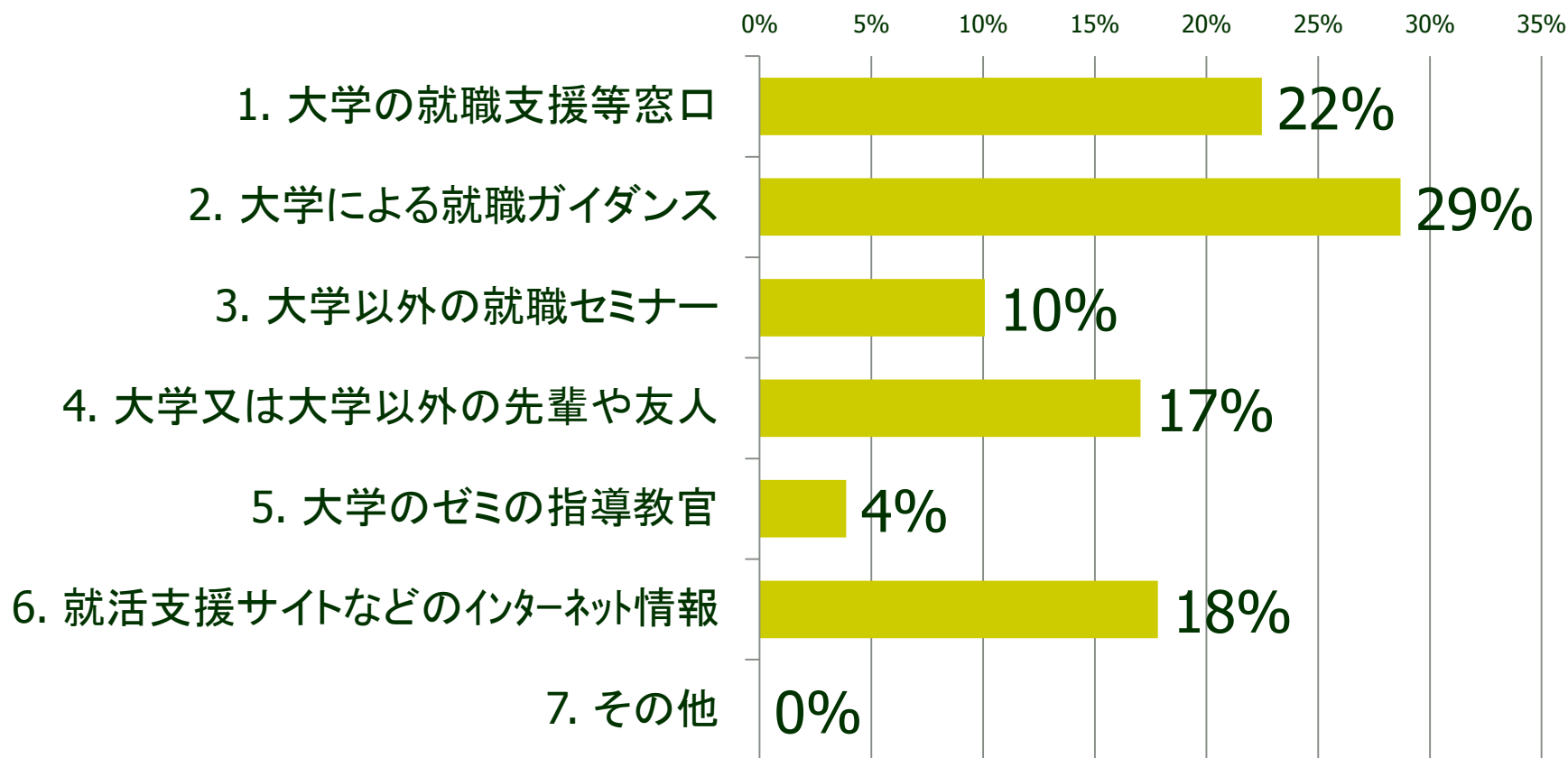
■ 就職希望先を選ぶにあたって重視していること

就職希望先を選ぶにあたり、企業文化や雰囲気重視する割合が高かったが、あわせて、外国人の採用実績や活用の有無、キャリアパスなど外国人に特有の情報を求める人が多い。



■ 就職情報の入手源

情報の入手源についての質問では、大学の就職支援窓口、大学による就職ガイダンス、就活支援サイトなどのインターネット情報、大学又は大学以外の先輩や友人という順であり、友人からの情報も重要な情報源となっている。



N=129(重複回答有り)

②外国人留学生の就職に関する声（アンケートから）

情報：

- ①**外国人採用に関する情報**を教えてほしい。
- ②**情報が多すぎて、必要な情報がわからなくなる。**
- ③企業が求めるもの、企業の魅力をはっきり伝えて欲しい。

言語：

- ④留学生にとって**S P I 試験や、日本語での面接は難しい**
- ⑤ガイダンスなどの情報提供を英語でしてほしい

不安感：

- ⑥日本の企業に対する不信感（本当に求められているのか）
- ⑦就職活動に対応できるか不安

その他：

- ・秋入学者への対応
- ・就職活動に対する経済的負担が大きい

③まとめ

日本での就職活動に関する理解、対応

- ・ 就職活動を開始する時期が遅れがち
- ・ 就職活動のアクティビティも日本人学生と比べると低め

情報

- ・ **外国人の採用実績等、外国人向けの情報が不足**
- ・ **情報が多すぎて、日本語を母国語としない外国人留学生が対応するのは大変**

言語

- ・ **日本語での就活は大変**。英語などの対応も欲しい。

日本企業に対する理解などのサポート

- ・ 日本人学生以上に不安が大きい。

その他

- ・ 秋入学への対応、経済的負担なども課題



目次

1. 外国人留学生を取り巻く環境

2. 企業における外国人活用

3. 外国人留学生の就職活動

4. 外国人留学生活用に向けて

4. 外国人留学生生活用に向けて

- 外国人留学生の活用は、中小・中堅企業にとってチャンス
- 外国人の活用のポイント
 - ・ 外国人社員を雇用したい理由や活用方法を考えつつもそれ以外の仕事もしてもらう
 - ・ ビザ対応や、日本語の対応など少しのフォローが必要だが日本人社員と同様に育成し任せて期待することでやりがいをもって貴重な戦力になってくれる可能性がある。
 - ・ 文化の壁はコミュニケーションで対応
- 採用のポイント
 - ・ 外国人留学生にとって最大の関心は、企業が外国人留学生を採用する気があるかどうかということ。採用活動の時に外国人留学生を積極的に採用していることが伝わるのが大事。



ご清聴ありがとうございました。